

文京区
男女平等参画に関する区民調査
報告書

令和3年3月

文京区

目 次

第1章 調査の概要	1
1 調査の目的	3
2 調査の方法	3
3 調査内容	3
4 回収結果	3
5 設問項目	4
6 調査結果の見方	6
7 他調査との比較について	6
第2章 調査結果の概要	9
1 回答者の属性	11
(1) 性別	11
(2) 年齢	11
(3) 職業	12
(4) 世帯構成	12
(5) 婚姻等の状況、世帯の就労状況	13
(6) 子育ての有無	14
(7) 介護の有無	15
(8) 回答方法	16
2 調査結果の傾向	17
第3章 調査結果	29
1 家庭生活について	31
問1 家庭における役割分担	31
問1-1 家事を具体的に行っている人	45
問2 新型コロナウイルス感染拡大の影響による在宅時間の変化	46
問3 新型コロナウイルス感染拡大の影響による家事の量の変化	50
問3-1 家事の量が減った理由	50
問3-2 家事への負担感	52
問4 結婚や出産、性別役割などに対する考え方	54
2 保育・教育について	66
問5 教育現場等において重要なこと	66
3 男女平等への関心と意識について	69
問6 各場面における男女の平等感	69
問7 男女平等参画に関する用語の認知度	82
4 就労・職場について	103
問8 回答者の職業	103
問8-1 職場における(仕事内容や待遇面での)性別での違い	105

問8-2	働き方改革（勤務形態や取組の現在と今後）	111
問8-3	働いていない理由	115
問9	性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこと	117
5	女性の活躍について	120
問10	女性が働き続けることに対する意識	120
問11	女性の管理職登用など参画を促すために必要な支援	125
6	家庭生活と社会生活の両立について	128
問12	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の希望と現実	128
問13	社会全体としてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために必要なこと	133
問14	育児休業、介護休業等を取得しやすくするために必要なこと	138
問15	育児や介護中に希望する働き方	143
7	地域活動、社会活動への参画について	147
問16	この1年間に参加した地域活動や社会活動	147
問16-1	参加していない理由	151
問17	地域活動における会長の性別	154
問18	防災対応として重要なこと	158
8	政策決定過程への女性の参画について	161
問19	女性の意見が行政にどの程度反映されているか	161
問19-1	反映されていない理由	164
問20	政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因	167
問21	地域活動における女性リーダーを増やすための方策	170
9	健康について	172
問22	この1年間の健康診断受診状況	172
問22-1	健康診断を受けなかった理由	173
問23	女性が性や妊娠・出産に関して自分で決める上で必要なこと	174
10	人権問題について	177
問24	各種ハラスメントを受けた経験	177
問24-1	相談状況	187
問24-2	相談相手（場所）	189
問24-3	相談しなかった（できなかった）理由	190
問25	自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無	191
問25-1	実際に悩んだ場面	194
問26	社会における人権問題の対応状況についての考え	198
問27	メディアにおける性や暴力表現についての考え方	204
11	性の多様性について	207
問28	周囲のLGBTQ等当事者	207
問29	LGBTQ等であることを打ち明けられた場合の対応	209
問29-1	打ち明けられた場合にこれまでと同様の接し方ができない理由	211
12	暴力の防止について	213

問30	認知している公的なDV相談機関	213
問31	配偶者・パートナー又は交際相手などから被害を受けた経験、加害経験	216
問31-1	相談した相手(場所)	225
問31-2	相談しなかった(できなかった)理由	229
問32	DV相談窓口に配慮してほしいこと	231
問33	DVに対する防止対策や支援として特に充実すべきもの	234
13	男女平等参画の推進施策・男女平等センターについて	238
問34	男女平等センターの利用状況	238
問35	男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと	241
問36	自由意見	245
第4章 調査結果を踏まえて		249
資料編		255

第1章 調査の概要

1 調査の目的

この調査は、男女平等参画に関する区民の意識や実態を総合的に把握し、今後行う「文京区男女平等参画推進計画」の見直しや、区の今後の男女平等参画施策の推進に向けた基礎的な資料とすることを目的として実施しました。

2 調査の方法

調査地域：文京区全域

調査対象：満18歳以上の区内在住者2,500人

抽出方法：住民基本台帳から無作為抽出

調査方法：【配布】郵送

【回収】郵送又は回答用ウェブサイト

調査期間：令和2年9月4日（金）から9月23日（水）まで

3 調査内容

- 1 家庭生活について
- 2 保育・教育について
- 3 男女平等への関心と意識について
- 4 就労・職場について
- 5 女性の活躍について
- 6 家庭生活と社会生活の両立について
- 7 地域活動、社会活動への参画について
- 8 政策決定過程への女性の参画について
- 9 健康について
- 10 人権問題について
- 11 性の多様性について
- 12 暴力の防止について
- 13 男女平等参画の推進施策・男女平等センターについて

4 回収結果

	配布数（票） （A）	有効回収数（票） （B）	白票・無効票（票） （C）	回収率（%） （B/A）
今回	2,500件	1,031件	2件	41.2%
前回	2,000件	846件	11件	42.3%

5 設問項目

テーマ	設問番号	設問内容
家庭生活について	1	家庭における役割分担
	1-1	【家族以外が行っている人のみ】家事を具体的にしている人
	2	新型コロナウイルス感染拡大の影響による在宅時間の変化
	3	新型コロナウイルス感染拡大の影響による家事の量の変化
	3-1	【家事の量が減った人のみ】家事の量が減った理由
	3-2	【家事の量が増えた人のみ】家事への負担感
	4	結婚や出産、性別役割などに対する考え方
保育・教育について	5	教育現場等において重要なこと
男女平等への関心と意識について	6	各場面における男女の平等感
	7	男女平等参画に関する用語の認知度
就労・職場について	8	回答者の職業
	8-1	【働いている人のみ】職場における（仕事内容や待遇面での）性別での違い
	8-2	【働いている人のみ】働き方改革（勤務形態や取組の現在と今後）
	8-3	【働いていない人のみ】働いていない理由
	9	性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこと
女性の活躍について	10	女性が働き続けることに対する意識
	11	女性の管理職登用など参画を促すために必要な支援
家庭生活と社会生活の両立について	12	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の希望と現実
	13	社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと
	14	育児休業、介護休業等を取得しやすくするために必要なこと
	15	育児や介護中に希望する働き方
地域活動、社会活動への参画について	16	この1年間に参加した地域活動や社会活動
	16-1	【参加していない人のみ】参加していない理由
	17	地域活動における会長の性別
	18	防災対応として重要なこと
政策決定過程への女性の参画について	19	女性の意見が行政にどの程度反映されているか
	19-1	【反映されていないと思う人のみ】反映されていない理由
	20	政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因
	21	地域活動における女性リーダーを増やすための方策

テーマ	設問番号	設問内容
健康について	22	この1年間の健康診断受診状況
	22-1	【受けていない人のみ】健康診断を受けなかった理由
	23	女性が性や妊娠・出産に関して自分で決める上で必要なこと
人権問題について	24	各種ハラスメントを受けた経験
	24-1	【受けたことがある人のみ】相談状況
	24-2	【相談した人のみ】相談相手（場所）
	24-3	【相談しなかった（できなかった）人のみ】相談しなかった（できなかった）理由
	25	自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無
	25-1	【悩んだ経験がある人のみ】実際に悩んだ場面
	26	社会における人権問題の対応状況についての考え
	27	メディアにおける性や暴力表現についての考え方
性の多様性について	28	周囲のLGBTQ等当事者
	29	LGBTQ等であることを打ち明けられた場合の対応
	29-1	【できないかもしれない又は分からないと思う人のみ】打ち明けられた場合にこれまでと同様の接し方ができない理由
暴力の防止について	30	認知している公的なDV相談機関
	31	配偶者・パートナー又は交際相手などから被害を受けた経験、加害経験
	31-1	【被害を受けた人のみ】相談した相手（場所）
	31-2	【相談しなかった（できなかった）人のみ】相談しなかった（できなかった）理由
	32	DV相談窓口に配慮してほしいこと
	33	DVに対する防止対策や支援として特に充実すべきもの
男女平等参画の推進施策・男女平等センターについて	34	男女平等センターの利用状況
	35	男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと
自由意見	36	自由意見欄
フェイスシート	F 1	性別
	F 2	年齢
	F 3	世帯構成
	F 4	婚姻等の状況
	F 4-1	【結婚等をしている人のみ】世帯の就労状況
	F 5	子育ての有無
	F 6	介護の有無

6 調査結果の見方

- ・ 本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答者数です。
- ・ 各表の上段は回答件数、下段は構成比%を表します。
- ・ 各表において、分析で触れている特徴的な傾向については網掛けされています。
- ・ 百分率（%）の計算は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示しました。したがって、単数回答（1つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で、%を足し合わせて100%にならない場合があります。
- ・ 複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、%の合計が100%を超える場合があります。
- ・ 本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合があります。
- ・ 回答者数が30未満の場合、比率が上下しやすいため、傾向を見るにとどめ、本文中では触れていない場合があります。
- ・ F1性別「その他の性自認」においては、回答者の数が少ないため、「無回答」に含めて集計をします。
- ・ 各設問において、性別や年代など基本属性に「無回答」があるため、全体の数値と各項目の数値の合計が一致しないことがあります。

7 他調査との比較について

この報告書では、本文中で以下の調査結果との比較を行っています。

なお、今回の調査と以下の調査では設問文や選択肢の一部が異なっている場合があること、調査手法が異なっていることから、調査結果の比較に当たっては留意が必要です。

文京区 「男女平等参画に関する区民調査」【前回調査】	
対 象	満20歳以上の区内在住者2,000人
調査方法	郵送もしくは回答用ウェブサイト
調査期間	平成27年9月8日～9月25日
回収状況	有効回収率42.3%

内閣府 「男女共同参画社会に関する世論調査」	
対 象	全国18歳以上の日本国籍を有する5,000人
調査方法	調査員による個別面接聴取法
調査期間	令和元年9月5日～9月22日
回収状況	有効回収率52.9%

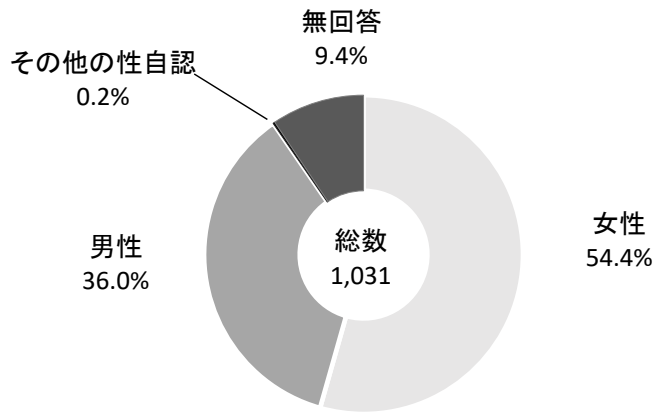
内閣府 「男女間における暴力に関する調査」	
対 象	全国20歳以上の男女5,000人
調査方法	郵送留置訪問回収法
調査期間	平成29年12月8日～12月24日
回収状況	有効回収率67.5%

東京都 「男女平等参画に関する世論調査」	
対 象	東京都全域に住む満20歳以上の男女3,000人
調査方法	調査員による個別訪問面接聴取法
調査期間	平成27年7月3日～7月20日
回収状況	有効回収率60.7%

第2章 調査結果の概要

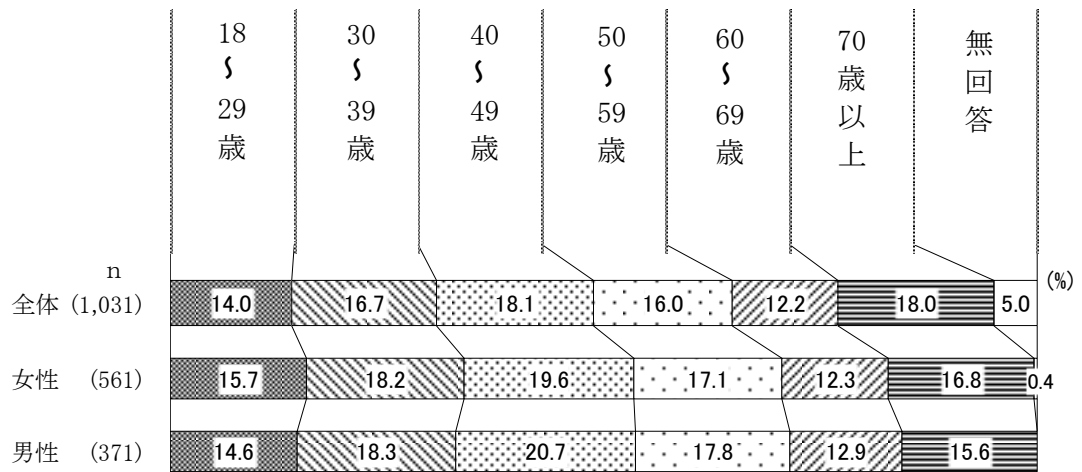
1 回答者の属性

(1) 性別



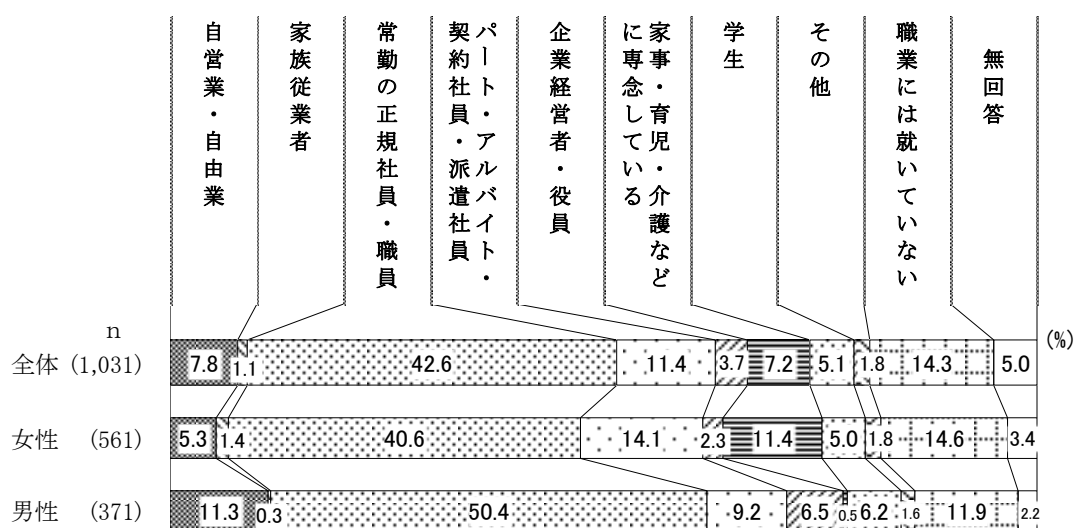
図表1 性別

(2) 年齢



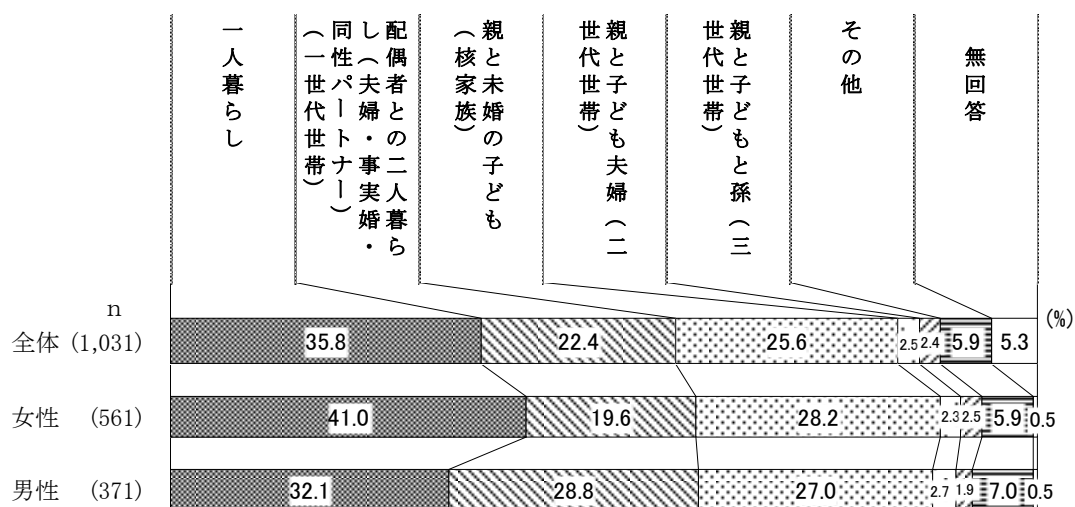
図表2 年齢

(3) 職業



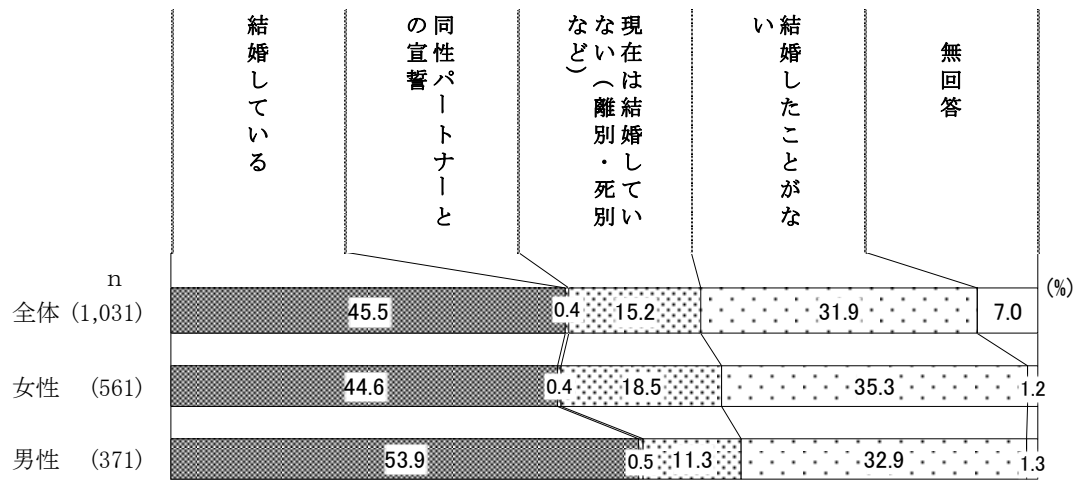
図表3 職業

(4) 世帯構成

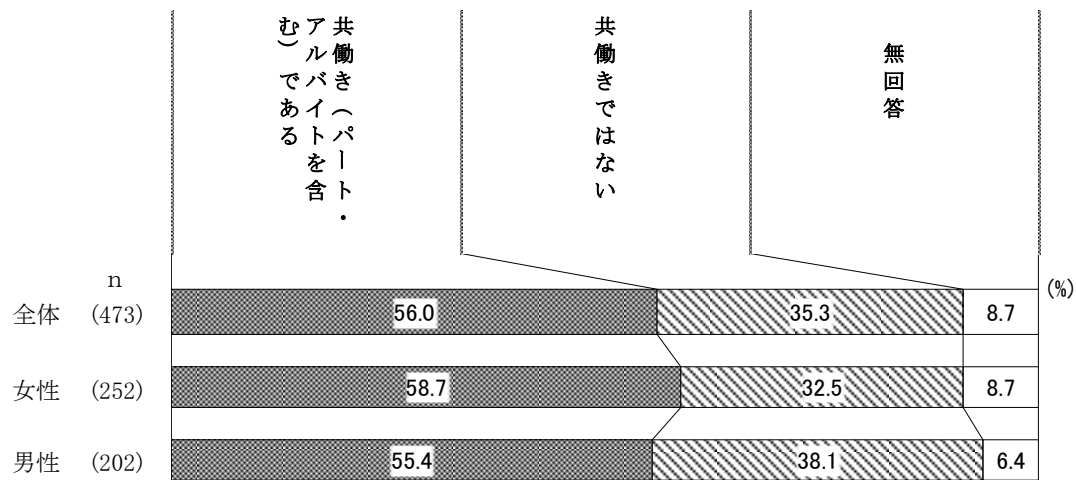


図表4 世帯構成

(5) 婚姻等の状況、世帯の就労状況

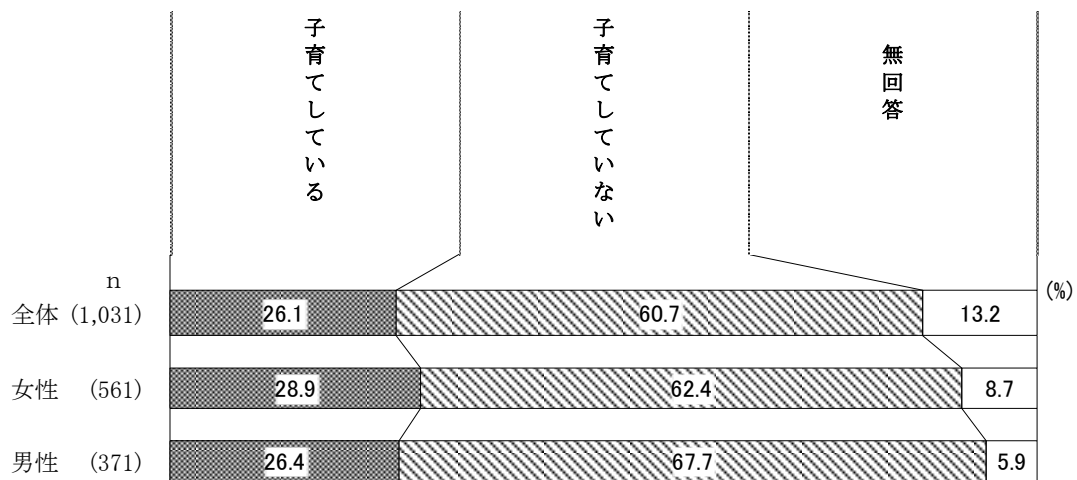


図表5 婚姻状況

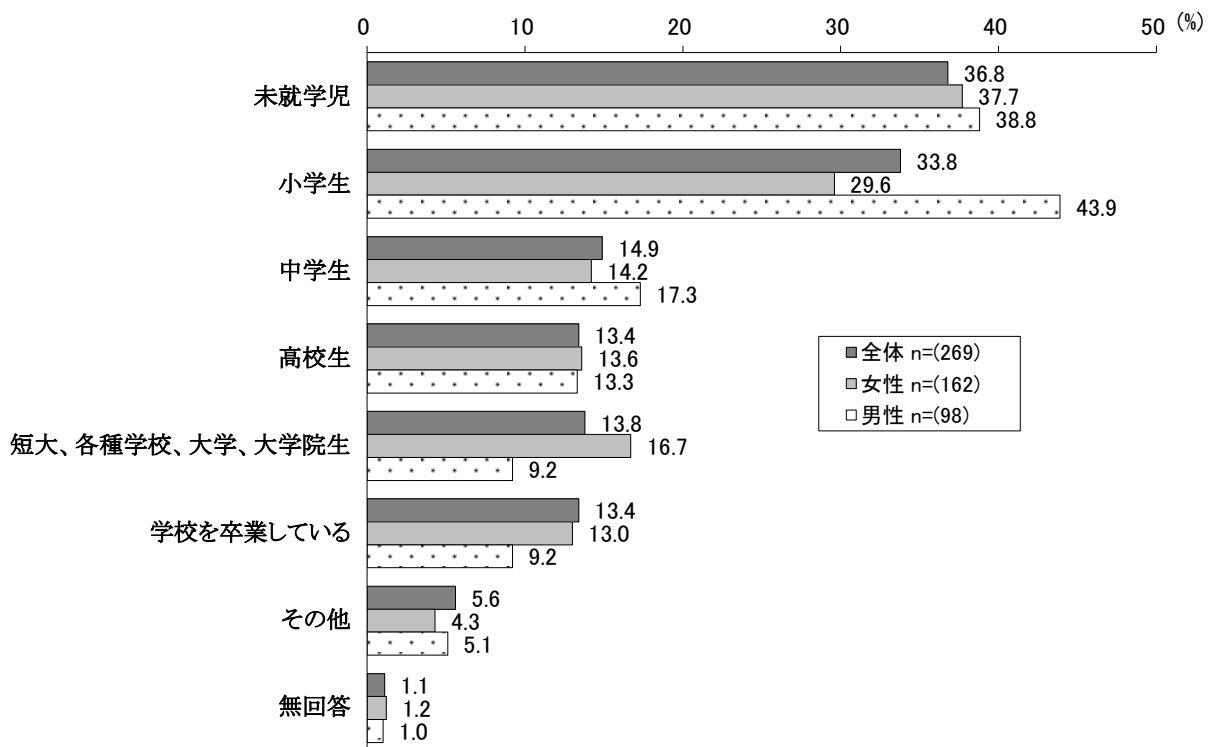


図表6 世帯の就労状況

(6) 子育ての有無

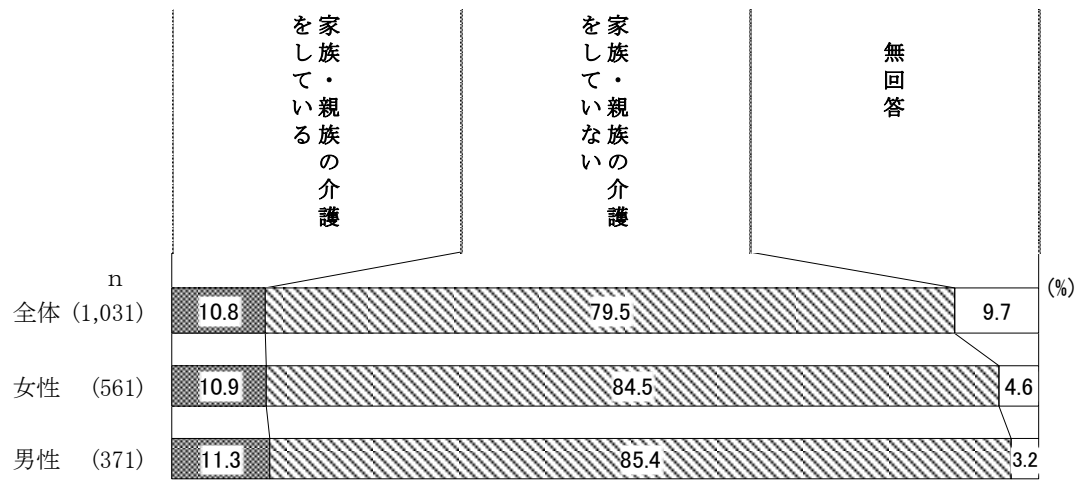


図表7 子育ての状況

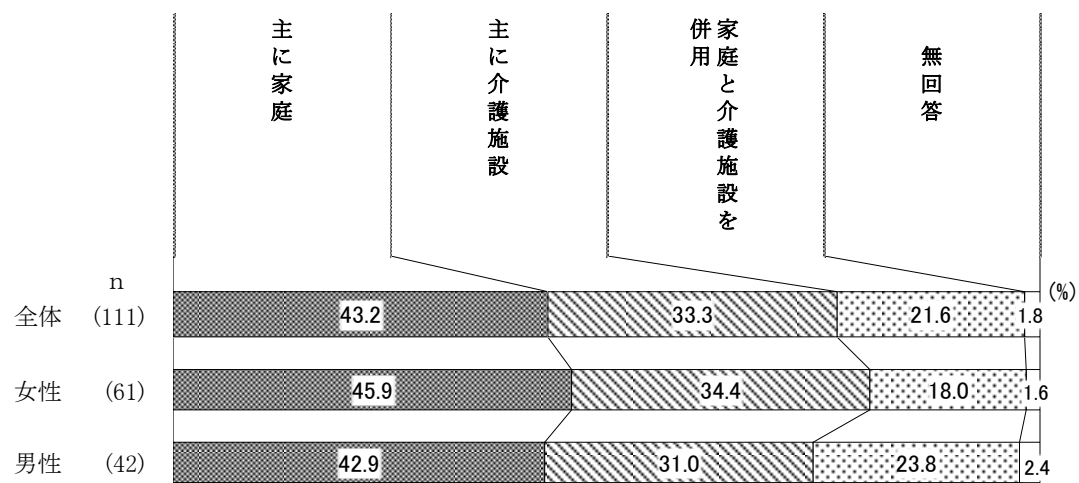


図表8 子育て中の子ども

(7) 介護の有無

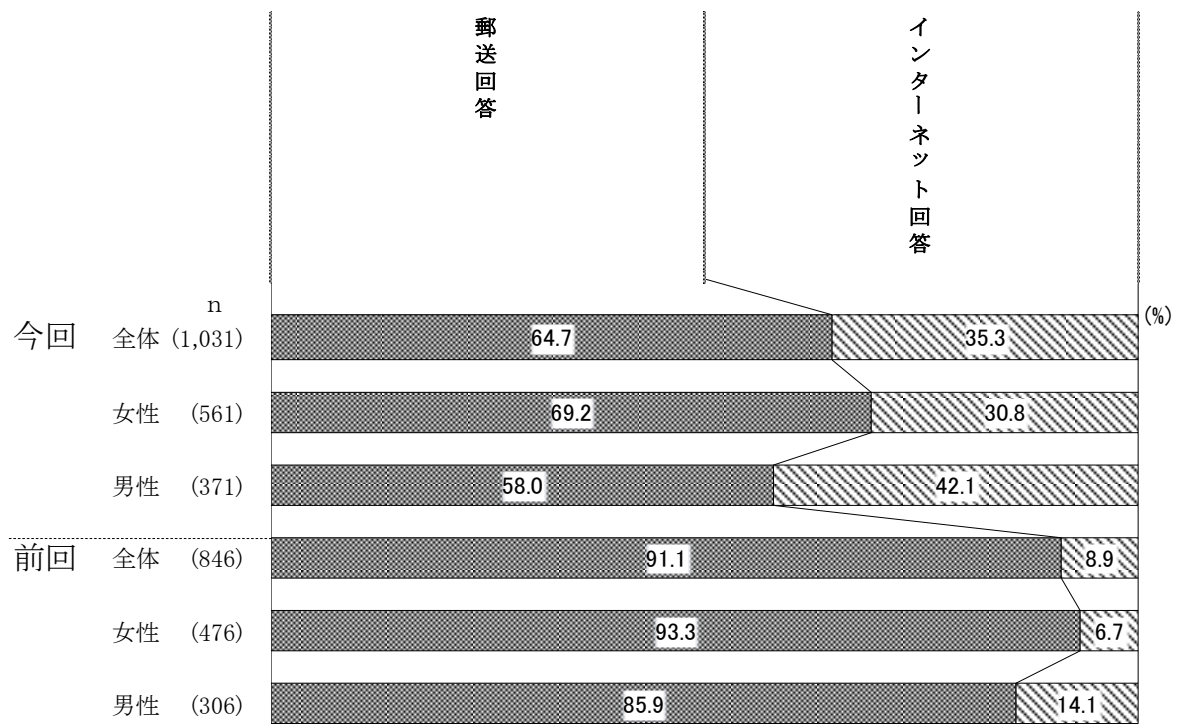


図表9 介護の有無



図表10 介護が行われている場所

(8) 回答方法



図表11 回答方法

2 調査結果の傾向

1 家庭生活について

(1) 家庭における役割分担（問1）

家庭内での役割の多くを女性が担っており、特に炊事・洗濯・掃除などの家事の分野で顕著にみられます。

家庭での役割分担のうち、“炊事・洗濯・掃除などの家事”は「主に自分」が61.1%であり、「主に配偶者又はパートナー」が13.1%、「家族で分担している」が19.4%となっています。

なお、“町会・自治体などの地域活動”、“育児や子どものしつけ”、“子どもの学校行事への参加”、“親や家族の介護”については、5割以上が「行っていない」となっています。

炊事・洗濯・掃除などの家事では、女性の8割弱が「主に自分」となっています。一方、男性は3割半ばにとどまっています。

“育児や子どものしつけ”、“子供の学校行事への参加”、“親や家族の介護”についても、「主に自分」と回答した女性の割合が男性の割合を上回っています。

(2) 新型コロナウイルス感染拡大の影響による在宅時間の変化（問2）

新型コロナウイルス感染拡大の影響による在宅時間については、性別にかかわらず「以前に比べて増えた」が最も高くなっています。

「以前に比べて増えた」が67.1%と最も高くなっています。

男女・年齢別に見ると、男性70歳以上を除き全体的に6割以上と高く、特に女性10・20歳代が8割以上となっています。

(3) 新型コロナウイルス感染拡大の影響による家事の量の変化（問3、問3-2）

新型コロナウイルス感染拡大の影響による家事の量に関しては、「変化なし」が5割を超える結果となっていますが、男女別にみると男性よりも女性の方が「増えた」と答える傾向がみられます。

「変化なし」が53.7%と最も高くなっています。「増えた」では、女性が40.5%、男性が34.0%と、女性の方が男性よりも6.5ポイント高くなっています。

家事の量が「増えた」と回答したうち、「負担を感じる」と感じている方は、5割を超えています。「負担を感じる」では、女性が60.9%、男性が31.8%と女性の方が男性よりも29.1ポイント高くなっています。

(4) 結婚や出産、性別役割などに対する考え方（問4）

「結婚する、しないは個人の自由である」という考え方には、9割以上が賛成しています。「男は仕事、女は家庭」という考え方には、約8割が反対しています。

“結婚する、しないは個人の自由である”、“結婚に国籍の違いは関係ない”、“結婚生活に問題があれば離婚してもよい”、“結婚しても子どもは持たない”というのも選択の一つだ”のいずれも『賛成』（「そう思う」と「どちらかといえば、そう思う」の合計）が7割以上を占めています。特に“結婚する、しないは個人の自由である”は9割以上になっています。

また、“男は仕事、女は家庭”という考え方には共感する”は『反対』（「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」の合計）が79.7%となっています。

2 保育・教育について

(1) 教育現場等において重要なこと（問5）

教育現場等において重要なことについて、日常の保育、生活指導や進路指導において、子どもが男女の区別なく能力を活かせるように配慮することや子どもの成長と発達に応じた性教育を行うことが求められています。

「日常の保育、生活指導や進路指導において、子どもが男女の区別なく能力を活かせるように配慮する」が64.9%で最も多く、次いで、「子どもの成長と発達に応じた性教育を行う」が41.9%と高くなっています。

3 男女平等への関心と意識について

(1) 各場面における男女の平等感（問6）

多くの場面で男性の方が優遇されていると考えられており、男女が最も平等と認識されているのは学校教育です。

男女が最も「平等」と考えられているのは、“学校教育では”の50.0%となっています。一方、多くの項目で『男性の方が優遇されている』（「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計）という認識が強く、“社会通念、慣習、しきたりでは”では78.7%と最も高くなっています。また、“全体では”では『男性の方が優遇されている』が71.8%となっています。

(2) 男女平等参画に関する用語の認知度 (問7)

男女平等参画に関する用語においては、“ドメスティック・バイオレンス (DV)” や“LGBT (性的マイノリティ)” の認知度が高くなっています。

“ドメスティック・バイオレンス (DV)” の「内容を知っている」が87.6%と最も高くなっています。次いで、“LGBT (性的マイノリティ)” が70.6%と高くなっています。

“SDGs (持続可能開発目標)” では、「内容を知っている」について女性が30.5%、男性が45.0%となっており、男性の方が14.5ポイント高くなっています。“デートDV” では、「内容を知っている」女性が45.5%、男性が38.3%となっており、女性の方が7.2ポイント高くなっています。

4 就労・職場について

(1) 回答者の職業 (問8)

回答者の職業については、「常勤の正規社員・職員」が高い傾向にあります。

男女問わず、「常勤の正規社員・職員」(女性40.6%、男性50.4%) が最も高くなっており、次いで、女性は「パート・アルバイト・契約社員・派遣社員」(14.1%)、男性は「自営業・自由業」(11.3%) となっています。

(2) 職場における(仕事内容や待遇面での)性別での違い (問8-1)

職場における仕事内容や待遇面では、性別によって昇進・昇格や育児休業制度などの利用のしやすさに格差があることがうかがえます。

「男性が育児休業制度を利用しにくい」という回答が最も高くなっています。

また、「昇進・昇格に男女格差がある」(女性27.4%、男性18.8%) では、女性の方が男性よりも8.6ポイント高く、次いで、「賃金に男女格差がある」(女性14.0%、男性7.6%) では、女性の方が男性よりも6.4ポイント高くなっています。

(3) 働き方改革(勤務形態や取組の現在と今後) (問8-2)

働き方改革(勤務形態や取組)について、現在行われているものは、有休・育休等休暇取得の奨励やテレワーク(在宅勤務)の導入など勤務形態についての回答が多いですが、今後行ってほしいものは、フレックスタイムなどの勤務形態の多様化のほか、「副業・兼業の容認」など制度についての回答が多くなっています。

現在行われているものでは、「有休・育休等休暇取得の奨励」(56.1%) が最も高く、次いで、「テレワーク(在宅勤務)の導入」(54.5%) となっています。「フレックスタイムなどの勤務形態の多様化」が女性では39.1%、男性では50.3%と男性の方が女性よりも11.2ポイント高くなっています。

今後行ってほしいものでは、「副業・兼業の容認」(30.5%) が最も高く、次いで、「フレックスタイムなどの勤務形態の多様化」(22.0%) となっています。「同一労働同一賃金の実現」が女性では17.9%、男性では11.8%と女性の方が男性よりも6.1ポイント高くなっています。

(4) 働いていない理由（問8-3）

働いていない理由については、「経済的に働く必要がないから」や「学業または資格・技能取得の勉強をしているから」という意見が多くなっています。

「経済的に働く必要がないから」（21.2%）が最も高く、次いで、「学業または資格・技能取得の勉強をしているから」（19.5%）となっています。

「仕事と家事・育児・介護との両立が難しいから」（女性20.1%、男性2.7%）では、女性の方が男性よりも17.4ポイント高くなっています。

(5) 性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこと（問9）

性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために、性別による差別の撤廃や、公平で正しい人事評価が求められています。

「性別による賃金格差を是正する」（27.8%）が最も高く、次いで、「育休等を取っても人事評価に影響がないようにする」（26.8%）となっています。

「職種による性別の偏りをなくし、職場配置の公平化を図る」が女性では13.2%、男性では16.7%と、男性の方が女性よりも3.5ポイント高くなっています。「育休等を取っても人事評価に影響がないようにする」が女性では26.9%、男性では29.6%と2.7ポイント男性の方が高くなっています。

5 女性の活躍について

(1) 女性が働き続けることに対する意識（問10）

女性が働き続けることに対する意識については、女性と男性が対等に仕事をすることは好意的に受け止められていますが、一方で、女性は仕事と家庭の両立のために負担が増えているという意識が強くなっています。

「女性が男性と対等に仕事をするのは良いことだ」（65.3%）が最も高く、次いで、「仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えている」（47.1%）となっています。

「仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えている」（女性56.3%、男性36.7%）では女性の方が男性よりも19.6ポイント高くなっています。

(2) 女性の管理職登用など参画を促すために必要な支援（問11）

女性の管理職登用などの女性の参画を促すために、男性の働き方の見直しや、上司や同僚といった職場の理解が求められています。

「男性の働き方の見直し（育休・介護休暇取得率の向上等）」（41.0%）が最も高く、次いで、「上司や同僚等周囲の子育てへの理解」（32.8%）となっています。

「女性の登用について具体的な目標値の設定」（女性9.8%、男性15.4%）では男性の方が女性よりも5.6ポイント高くなっています。

6 家庭生活と社会生活の両立について

(1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の希望と現実（問12）

ワーク・ライフ・バランスの希望と現実について、「仕事」「家庭」「個人の生活」をバランス良く優先したい、という希望が多いですが、現実が一番優先しているものは「仕事」となっています。

生活の中での優先度について、《希望》は「仕事と家庭生活と個人の生活をともに優先」が31.1%と最も高くなっています。《現実(現状)》は、「仕事を優先」が37.5%と最も高くなっています。

《希望》は、「仕事と家庭生活をともに優先」（女性14.8%、男性21.0%）が男性の方が女性よりも6.2ポイント高くなっています。《現実(現状)》は、「家庭生活を優先」（女性16.0%、男性4.3%）と女性の方が男性よりも11.7ポイント高くなっています。

(2) 社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと（問13）

社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこととして、育児・介護に関する社会的サポートの充実と、職場の理解やトップの意識改革が求められています。

「育児・介護に関する社会的サポートの充実」（54.0%）が最も高く、次いで、「職場の理解やトップの意識改革」（49.8%）となっています。

「男性による家事・育児・介護を進めること」（女性35.5%、男性22.6%）では女性の方が男性よりも12.9ポイント高くなっています。

(3) 育児休業、介護休業等を取得しやすくするために必要なこと（問14）

育児休業、介護休業等を取得しやすくするために必要なことについては、取得しやすい雰囲気があることと、周囲の理解が必要であることがうかがえます。

「職場に取得しやすい雰囲気があること」（71.8%）が最も高く、次いで、「上司や同僚などの理解や協力があること」（63.6%）となっています。

全ての項目について、女性の割合が男性を上回っており、特に「休業中の代替要員が確保されること」について、女性では45.3%、男性では38.3%と7.0ポイント高くなっています。

(4) 育児や介護中に希望する働き方（問15）

育児や介護中に希望する働き方については、両立支援制度を利用しながら正社員として働くことを希望する人が過半数を超えています。

「育児休業・介護休業・短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しながら、正社員として働く」（63.2%）が最も高く、次いで、「パートタイマーや契約社員への転換など、柔軟に働き方を変えながら、同じ職場で働く」（10.8%）となっています。

「育児休業・介護休業・短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しながら、正社員として働く」（女性64.9%、男性69.5%）では男性の方が女性よりも4.6ポイント高くなっています。

7 地域活動、社会活動への参画について

(1) この1年間に参加した地域活動や社会活動と参加していない理由（問16、16-1）

町会や自治会の活動、保護者会やPTA活動に参加している人は、それぞれ全体の1割程度であり、時間的余裕のなさや、活動内容の認知度不足により、参加していない人が多くなっています。

この1年間に参加したことがある地域活動・社会活動として、「町会や自治会の活動」が13.7%と最も高くなっています。次いで、「保護者会やPTA活動」が11.0%と高くなっています。一方、「この1年間に参加したものはなし」は57.8%です。

活動に参加していない理由としては、「時間的余裕がない」が42.6%と最も高くなっています。次いで、「どのような活動があるのか分からない」が36.7%と高くなっています。

(2) 地域活動における会長の性別（問17）

町会・自治会やPTAなどの地域活動における会長の性別を問わない人は、全体の9割となっています。

地域活動の会長の性別は、「性別は問わない」が89.3%と最も高くなっています。男女間で差はほとんどありません。

(3) 防災対応において重要なこと（問18）

防災対応として、性別にかかわらず地域の防災リーダーを育成すること、女性や子どもへの暴力の防止策と相談窓口の設置、避難所の設備や備品に、女性やLGBTQ等の意見を反映させることが求められています。

災害時に備え、防災対応で重要なこととしては、「災害対応や復興において性別の違いへの配慮など様々な視点で対応できるよう、性別にかかわらず地域の防災リーダーを育成する」が52.1%と最も高くなっています。次いで、「女性や子どもに対する暴力の防止策を講じたり、プライバシーに配慮した相談窓口を設置する」が49.0%となっています。

8 政策決定過程への女性の参画について

(1) 女性の意見が行政にどの程度反映されているかと反映されていない理由（問19、問19-1）

国や自治体の行政への女性の意見の反映状況について、男性回答者は半数以上が女性の意見が「反映されている」、女性回答者は半数以上が「反映されていない」と考えています。

女性の意見が反映されていない理由としては、「女性議員が少ない」「社会の仕組みが女性に不利である」が多くなっています。

女性の意見の反映状況について、“反映（「十分反映されている」と「ある程度反映されている」の合計）”が29.4%であり、“反映されていない（「ほとんど反映されていない」と「あまり反映されていない」の合計）”が43.8%となっています。

男女別に見ると、男性の41.7%が“反映”、35.3%が“反映されていない”と回答しているのに対し、女性では“反映”が23.9%、“反映されていない”が52.4%であり、男女で意識の違いがあることがわかります。

女性の意見が反映されていない理由としては、「女性議員が少ない」（59.4%）が最も多く、「社会の仕組みが女性に不利である」（50.6%）が続きます。

(2) 政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因（問20）

女性が政策や方針決定の過程にあまり進出していないことの原因について、男性優位に組織が運営されていること、家庭・職場・地域において性別役割の意識が強いことから、政策や方針決定過程に女性があまり進出していないと考えられています。

「男性優位に組織が運営されていること」（59.0%）が最も多く、「家庭・職場・地域において性別役割の意識が強いこと」（39.7%）が続きます。

(3) 地域活動における女性リーダーを増やすための方策（問21）

地域活動における女性リーダーを増やすための方策について、様々な人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫すること、育児や介護を支援するための施策を充実させることが必要だと考えられています。

「様々な人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」（48.9%）が最も多く、「育児や介護を支援するための施策を充実させる」（47.4%）が続きます。

9 健康について

(1) この1年間の健康診断受診状況と受けていない理由（問22、問22-1）

最近1年間の健康診断の受診状況について、回答者の大半が1年以内に健康診断を受診している一方で、受診していない人も約2割を占めています。

健康診断を受診していない理由としては、「受ける機会がないから」、「仕事で忙しいから」が多くなっています。

健康診断の受診状況については、「加入健康保険(国民健康保険、健康保険組合、共済組合等)の健康診断で受けた」が65.0%と最も高くなっています。次いで、「受けなかった」が17.7%と高くなっています。

受診していない理由としては、「受ける機会がないから」が23.5%と最も高くなっています。次いで、「仕事で忙しいから」が19.7%と高くなっています。

(2) 女性が性や妊娠・出産に関して自分で決める上で必要なこと（問23）

女性が性や妊娠・出産に関して自分で決める上で、性や妊娠・出産、女性の健康に関する情報提供や、相談体制の充実のほか、子どもの成長段階に合わせた性教育が必要だと考えられています。

「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が47.0%と最も高くなっています。次いで、「子どもの成長と発達に応じた性の多様性を含めた性教育」が45.1%と高くなっています。

10 人権問題について

(1) 各種ハラスメントを受けた経験（問24）

いずれかのハラスメントを受けた経験について、回答者の大半がハラスメントを受けた経験はないとしていますが、職場において、パワー・ハラスメントやモラル・ハラスメントを受けた経験があるという回答が多くなっています。

全体的には、いずれかのハラスメントを受けた経験が「ない」が7割以上を占めています。いずれかのハラスメントを受けた経験があると回答した中で、“パワー・ハラスメント”を「職場」で受けたが15.2%と最も高くなっています。次いで、“モラル・ハラスメント”を「職場」で受けたが8.1%と高くなっています。

(2) ハラスメントを受けたときの相談状況や相談相手（場所）（問24-1、問24-2、問24-3）

いずれかのハラスメントを受けたと回答した人のうち、半数以上が「相談しなかった(できなかった)」としており、「相談しても無駄だと思ったから」が理由として多く挙げられています。また、相談相手としては「友人・知人」、「家族」が多く、相談機関への相談は少なくなっています。

いずれかのハラスメントを受けたと回答した人のうち、相談の有無として、「相談しなかった(できなかった)」が53.3%と最も高くなっています。一方、「相談した」が43.0%となっています。

「相談した」と回答した人のうち、相談相手（場所）として、「友人・知人」が49.0%と最も高くなっています。次いで、「家族」が40.4%となっています。

「相談しなかった(できなかった)」と回答した人のうち、相談できなかった理由として、「相談しても無駄だと思ったから」が59.7%と最も高くなっています。次いで、「我慢すればこのまま何とかやっていけると思ったから」が38.0%と高くなっています。

(3) 自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無（問25）

回答者の2割半ばは、自身の身体的性別に基づく性別役割（ジェンダーを含む。）について悩んだり、身近な人が悩んでいる場面に遭ったことがあると回答しています。

これまでの生活の中で、性別役割（ジェンダーを含む。）について悩んだり、疑問を感じたり、身近な人が悩んでいる場面に遭ったことが「ない」が64.8%、「ある」が25.9%となっています。

(4) 社会における人権問題の対応状況についての考え（問26）

社会における人権問題に対して、対応がなされていないという回答が約半数を占めています。

支援や防止対策が『なされている』（「十分になされている」と「ある程度なされている」の合計）という認識があるものは、“ハラスメント防止への対策”が22.5%と最も高くなっています。

一方、支援や防止対策が『なされていない』（「なされていない」と「あまりなされていない」の合計）という認識があるものは、“インターネット上での誹謗中傷の書き込み等の対策”が73.1%と最も高くなっています。

(5) メディアにおける性や暴力表現についての考え方（問27）

テレビ、ラジオ、インターネット、雑誌、広告などのメディアにおける性や暴力表現について、子どもや性的表現を望まない人への配慮不足、女性のイメージや男性のイメージについて偏った表現をしているという回答が多くなっています。

メディアにおける性や暴力表現について、「子どもや性的表現を望まない人への配慮が足りない」が35.8%と最も高くなっています。次いで、「女性のイメージや男性のイメージについて偏った表現をしている」が33.3%と高くなっています。

11 性の多様性について

(1) 周囲のLGBTQ等当事者（問28）

身近な人（職場の同僚、友人、親戚や家族、近所の知人）にLGBTQ等の人が「いる」とした人は約2割、「いると思う」とした人は1割強となっています。

身近な人にLGBTQ等の人が、「いない」が17.1%、「いないと思う」が27.1%となっています。一方で、「いる」は18.1%、「いると思う」は12.6%となっています。

(2) LGBTQ等であることを打ち明けられた場合の対応（問29、問29-1）

LGBTQ等であることを打ち明けられたときの対応について、これまでと変わりなく接することができそうだと考えている人が過半数となっています。打ち明けられた場合にこれまでと同様の接し方ができない理由としては、「初めてのことなので、どう対応してよいか分からない」、「なにげない言葉で傷つけてしまうのが怖い」といった理由が多くなっています。

LGBTQ等であることを打ち明けられたときの対応について、「できそう」が62.1%であり、「できないかもしれない」は10.8%となっています。

男女別に見ると、「できそう」が女性では68.8%、男性では60.6%と女性の方が男性よりも8.2ポイント高くなっています。一方、「できないかもしれない」が女性では8.7%、男性では15.9%と男性の方が女性より7.2ポイント高く、男女で意識の違いがあることが分かります。

打ち明けられた場合にこれまでと同様の接し方ができない理由としては、「初めてのことなので、どう対応してよいか分からない」（41.0%）が最も多く、「なにげない言葉で傷つけてしまうのが怖い」（39.7%）が続きます。

12 暴力の防止について

(1) 認知している公的なDV相談機関（問30）

配偶者・パートナーや交際相手からの暴力についての公的な相談機関として、警察（生活安全課等）の認知度が6割弱と最も高くなっていますが、それ以外の相談機関の認知度は1割前後と低くなっています。

配偶者・パートナーや交際相手からの暴力についての公的な相談機関として、「警察（生活安全課等）」が58.5%と最も高く、次いで、「女性の人権ホットライン（法務局）」が12.8%となっていますが、「どれも知らない」が26.7%を占めています。

(2) 配偶者・パートナー又は交際相手などから被害を受けた経験、加害経験（問31）

配偶者・パートナー又は交際相手などからの暴力行為を受けたことが全くないと回答した人が過半数を占めている一方で、なんらかの暴力行為を受けたことがあると回答した人も一定数見られます。

配偶者・パートナー又は交際相手などとの間で、暴力行為を受けた経験が『ある』（「何度もある（あった）」と「1、2度ある（あった）」の合計）の回答の中では、心理的攻撃が14.3%と高くなっています。

また、暴力行為を受けた経験が『ある』の中で、性的強要が女性では9.3%、男性では1.1%と女性の方が男性よりも8.2ポイント高くなっています。

配偶者・パートナー又は交際相手などとの間で、暴力行為をした経験が『ある』の回答の中では、心理的攻撃が7.1%と高くなっています。

(3) 暴力行為を受けたことについて相談した相手(場所)と相談しなかった理由（問31-1、問31-2）

なんらかの暴力行為を受けたことがあると回答した人のうち、友人・知人や親族に相談した人がいる一方で、「相談するほどのことではなかった」などの理由から、「相談したかったが、できなかった」、「相談しようとは思わなかった」という人が半数以上を占めています。

受けた暴力行為について相談した相手として、「友人・知人」が23.0%と最も高く、次いで、「親族」が19.5%と高くなっています。一方で、「相談したかったが、できなかった」が10.5%、「相談しようとは思わなかった」が48.5%と高くなっています。

暴力行為を受けたことを相談できなかった、しなかった理由について、「相談するほどのことではないと思ったから」が48.3%、「相談しても無駄だと思ったから」が23.7%と高くなっています。

(4) DV相談窓口配慮してほしいこと（問32）

DV相談窓口配慮してほしいこととして、匿名で相談ができることや、いつでも相談できる体制、弁護士などの法的知識のある相談員の配置等が求められています。

配偶者・パートナー又は交際相手からの暴力や様々な悩みなどに関する相談窓口などで配慮してほしいと思うこととして、「匿名で相談ができる」が49.1%と最も高く、次いで、「24時間相談ができる」が44.6%となっています。「同性の相談員がいる」が女性では44.6%、男性では29.9%と女性の方が男性よりも14.7ポイント高くなっています。

(5) DVに対する防止対策や支援として特に充実すべきもの（問33）

DV防止や被害者支援のための対策としては、家庭内であれ、暴力は犯罪であるという意識啓発や、性別にかかわらず、いざという時に被害者が駆け込める緊急避難所の整備が特に求められています。

配偶者・パートナー又は交際相手からの暴力防止及び被害者支援のために充実すべきこととして、「家庭内であれ、暴力は犯罪であるという意識の啓発」が41.7%と最も高く、次いで、「性別にかかわらず、いざという時に被害者が駆け込める緊急避難所(シェルター)の整備」が37.3%、「警察の対応による被害者の緊急保護と安全策の充実」が26.2%となっています。

13 男女平等参画の推進施策・男女平等センターについて

(1) 男女平等センターの利用状況（問34）

男女平等センターについて、「あることを知らなかった」という回答が半数以上を占めています。

「男女平等センターがあることを知らなかった」が57.7%と最も高くなっています。次いで、「男女平等センターのことは知っているが、利用したことはない」が28.3%となっています。「男女平等センターがあることを知らなかった」が女性では58.6%、男性では65.5%と男性の方が女性よりも6.9ポイント高くなっています。

(2) 男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと（問35）

男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこととして、「学校における男女平等教育の推進」や「子育て・育児に関する支援の充実」が求められています。

「学校における男女平等教育の推進」が34.4%と最も高くなっています。次いで、「子育て・育児に関する支援の充実」が31.5%と高くなっています。

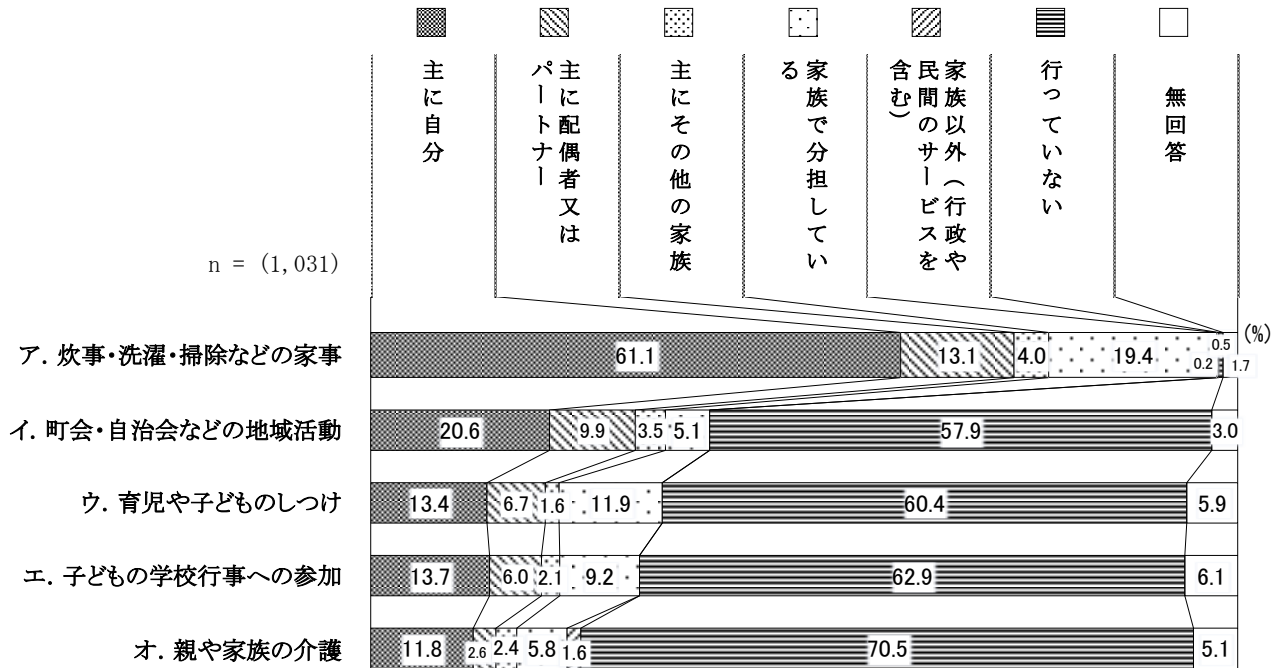
「女性の自立に向けた職業教育・訓練に関する情報の提供」が女性では16.4%、男性では9.4%と女性の方が男性よりも7.0ポイント高くなっています。

第 3 章 調査結果

1 家庭生活について

問1 家庭における役割分担

あなたの家庭では次のことがらを、主にどなたが行っていますか。(ア～オのそれぞれについて、当てはまる選択肢に○を1つ)

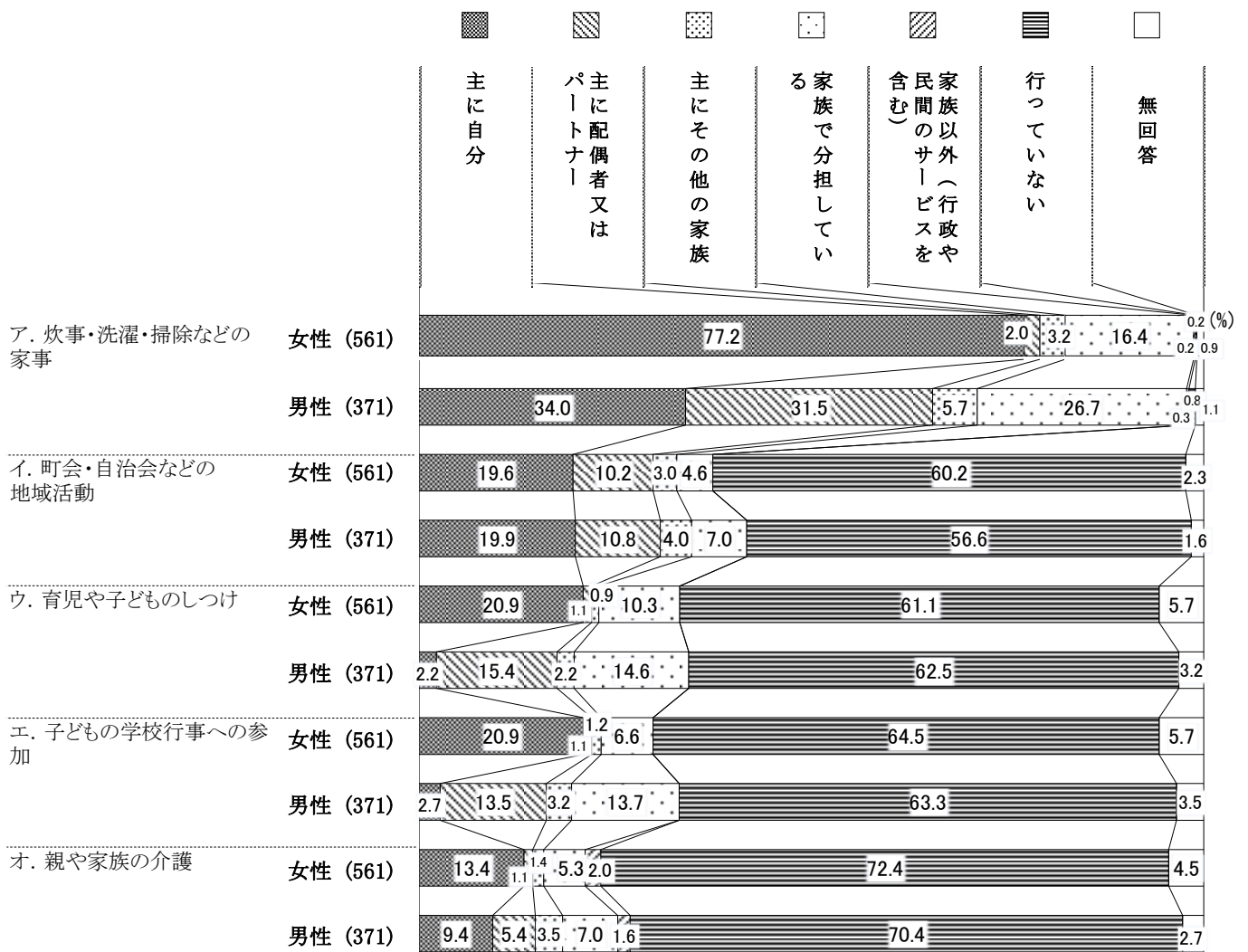


図表12 家庭における役割分担

○全体の傾向

家庭での役割分担のうち、“炊事・洗濯・掃除などの家事”は「主に自分」が61.1%であり、「主に配偶者又はパートナー」が13.1%、「家族で分担している」が19.4%となっています。

“炊事・洗濯・掃除などの家事”以外のことは半数以上が「行っていない」と回答しており、“町会・自治会などの地域活動”、“育児や子どものしつけ”、“子どもの学校行事への参加”については約6割、“親や家族の介護”については約7割を占めています。



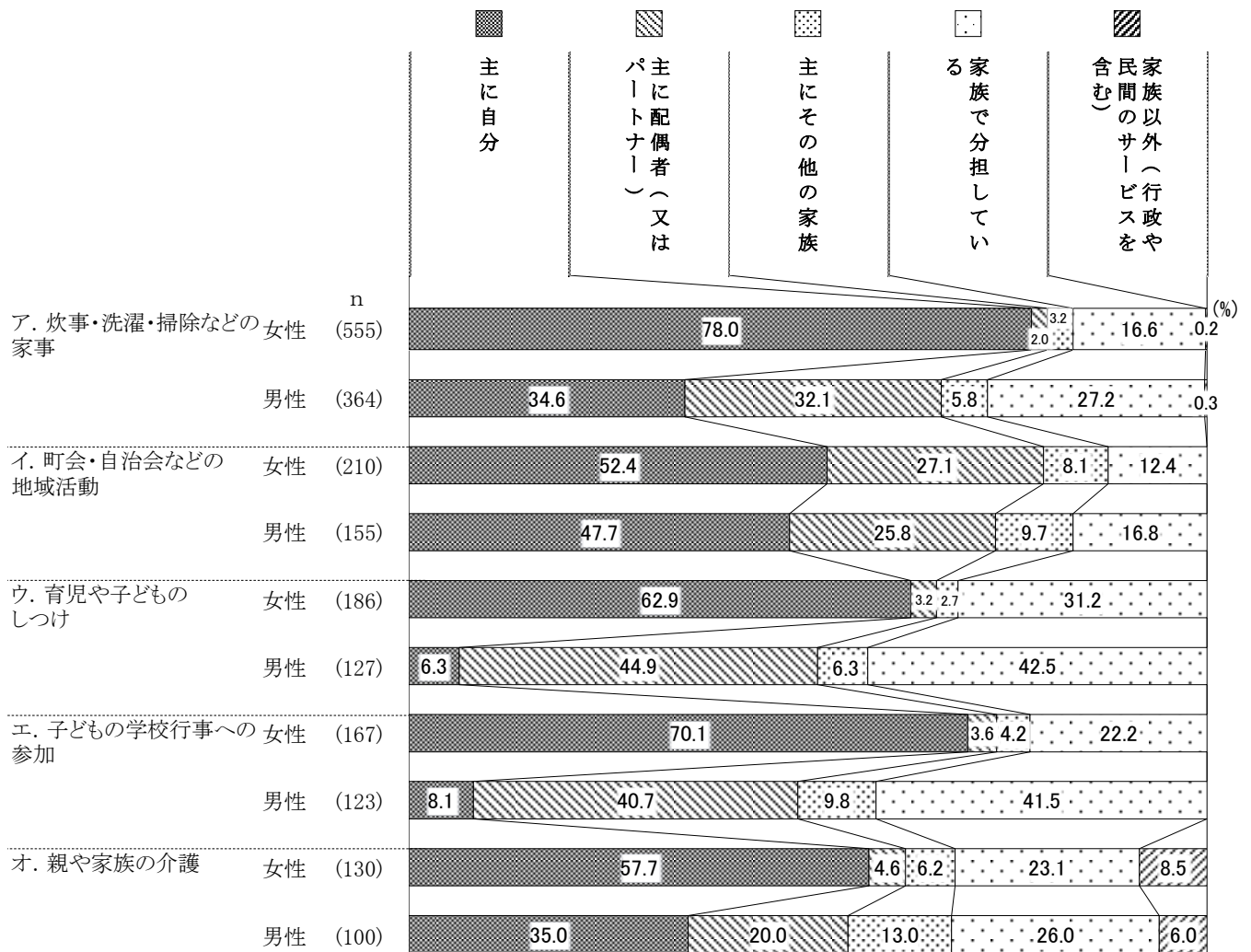
図表13 家庭における役割分担（男女別）

○男女別の傾向

“炊事・洗濯・掃除などの家事”では、女性の77.2%が「主に自分」となっています。一方、男性は34.0%にとどまっています。

“育児や子どものしつけ”、“子供の学校行事への参加”、“親や家族の介護”についても、女性の「主に自分」の割合が男性の割合を上回っています。

～「行っていない」「無回答」を除いた集計結果～



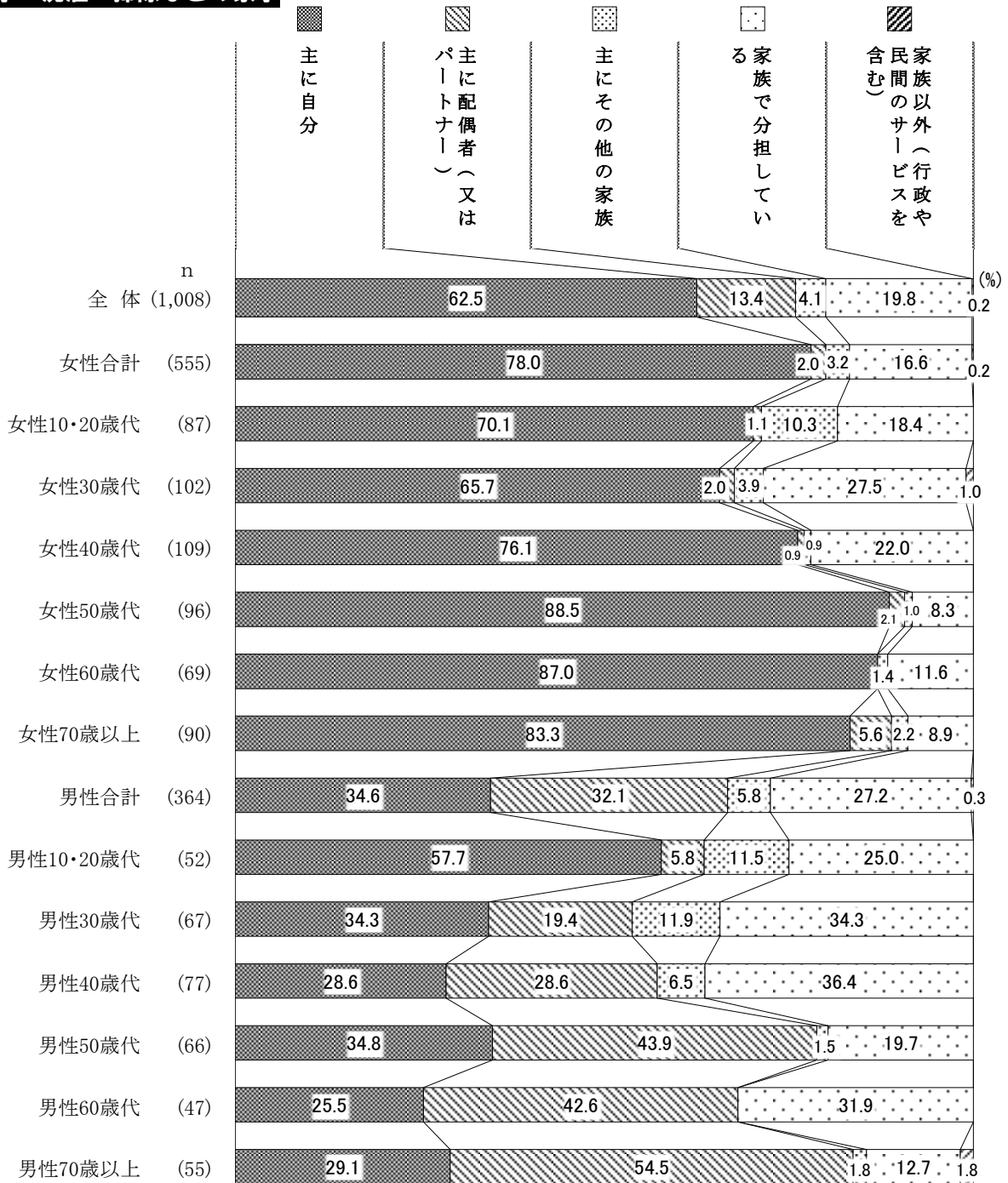
図表14 家庭における役割分担（男女別）【行っていない、無回答を除く】

○男女別の傾向

実際に家事や地域活動、育児、学校行事への参加、介護等を行っている人（各項目について、「行っていない」「無回答」以外を選択している人）の状況を男女別に見ると、「主に自分」では、各項目とも女性が5割以上であり、男性の「主に自分」を上回っています。特に、“子どもの学校行事への参加”では、男性より女性の方が62.0ポイント、“育児や子どものしつけ”では、56.6ポイント高くなっています。

一方、男性は女性に比べて「家族で分担している」の割合が高く、“子どもの学校行事への参加”では、その差が19.3ポイントとなっており、男女で意識の差が見られます。

ア. 炊事・洗濯・掃除などの家事



**図表15 家庭における役割分担『家事・洗濯・掃除などの家事』(男女・年代別)
【行っていない、無回答を除く】**

○男女・年代別の傾向

「主に自分」の回答が、女性では50歳以上が8割以上、その他の年代の女性も6割台半ばから7割台半ばと高くなっています。また、男性30歳以上は4割以下と低くなっています。

「主に配偶者(又はパートナー)」では、男性70歳以上が54.5%と最も高くなっています。

		全体	主に自分	主に配偶者（又はパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	
全体		1,008 100.0	630 62.5	135 13.4	41 4.1	200 19.8	2 0.2	
男女・婚姻別	女性	結婚している	250 100.0	175 70.0	8 3.2	3 1.2	64 25.6	- -
		結婚していない	298 100.0	251 84.2	3 1.0	15 5.0	28 9.4	1 0.3
	男性	結婚している	199 100.0	12 6.0	109 54.8	- -	78 39.2	- -
		結婚していない	160 100.0	112 70.0	6 3.8	20 12.5	21 13.1	1 0.6
	無回答		101 100.0	80 79.2	9 8.9	3 3.0	9 8.9	- -

図表16 家庭における役割分担『家事・洗濯・掃除などの家事』（男女・婚姻別）
【行っていない、無回答を除く】

○男女・婚姻の状況別の傾向

女性では結婚しているかどうかを問わず「主に自分」が最も高く、結婚していない人は84.2%、結婚している人は70.0%となっています。一方、男性では「主に自分」と答えた割合が、結婚していない人は70.0%、結婚している人は6.0%と、64.0ポイントの差が見られます。また、結婚している人は「主に配偶者(又はパートナー)」が54.8%と最も高くなっています。

		全体	主に自分	主に配偶者（又はパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	
全体		465 100.0	199 42.8	119 25.6	3 0.6	144 31.0	- -	
男女・共働きの状況別	女性	共働きである	147 100.0	90 61.2	2 1.4	2 1.4	53 36.1	- -
		共働きではない	82 100.0	70 85.4	2 2.4	1 1.2	9 11.0	- -
	男性	共働きである	112 100.0	4 3.6	46 41.1	- -	62 55.4	- -
		共働きではない	76 100.0	7 9.2	54 71.1	- -	15 19.7	- -
	無回答		48 100.0	28 58.3	15 31.3	- -	5 10.4	- -

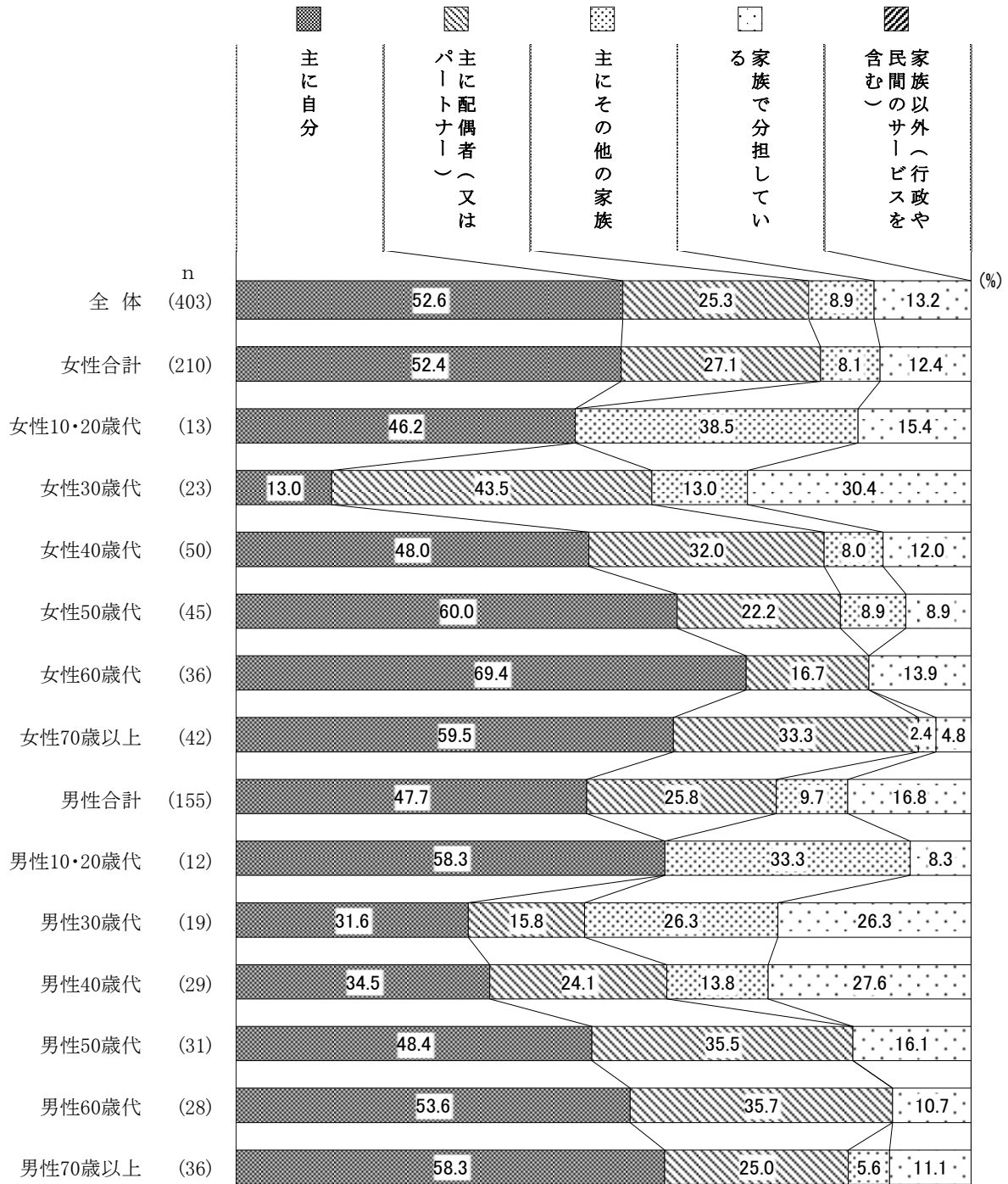
図表17 家庭における役割分担『家事・洗濯・掃除などの家事』（男女・共働きの状況別）
【行っていない、無回答を除く】

○男女・共働きの状況別の傾向

女性では、共働きかどうかを問わず「主に自分」が最も高くなっており、共働きの場合は61.2%、共働きではない場合は85.4%となっています。

男性では、共働きの場合は「家族で分担している」が55.4%と最も高く、共働きではない場合は「主に配偶者(又はパートナー)」が71.1%と最も高くなっています。

イ. 町会・自治会などの地域活動



図表18 家庭における役割分担『町会・自治会などの地域活動』(男女・年代別)
【行っていない、無回答を除く】

○男女・年代別の傾向

「主に自分」では、男女共に30歳代から60歳代にかけて年代と共に増加しており、女性60歳代で69.4%となっています。また、女性30歳代は13.0%と低くなっています。

「主に配偶者(又はパートナー)」では、女性30歳代が43.5%と最も高くなっています。

			全体	主に自分	主に配偶者(又はパートナー)	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外(行政や民間のサービスを含む)
全体			403 100.0	212 52.6	102 25.3	36 8.9	53 13.2	-
男女・婚姻別	女性	結婚している	132 100.0	49 37.1	56 42.4	7 5.3	20 15.2	-
		結婚していない	74 100.0	57 77.0	1 1.4	10 13.5	6 8.1	-
	男性	結婚している	101 100.0	40 39.6	38 37.6	1 1.0	22 21.8	-
		結婚していない	50 100.0	31 62.0	1 2.0	14 28.0	4 8.0	-
	無回答		46 100.0	35 76.1	6 13.0	4 8.7	1 2.2	-

図表19 家庭における役割分担『町会・自治会などの地域活動』(男女・婚姻別)
【行っていない、無回答を除く】

○男女・婚姻の状況別の傾向

現在結婚している人の状況を見ると、女性では「主に配偶者(又はパートナー)」が42.4%で最も高く、「主に自分」が37.1%となっているのに対し、男性では「主に自分」が39.6%で最も高く、「主に配偶者(又はパートナー)」が37.6%となっています。「主に配偶者(又はパートナー)」では、女性の方が男性よりも4.8ポイント高くなっています。

また、「家族で分担している」は女性が15.2%、男性が21.8%と、6.6ポイントの差があります。

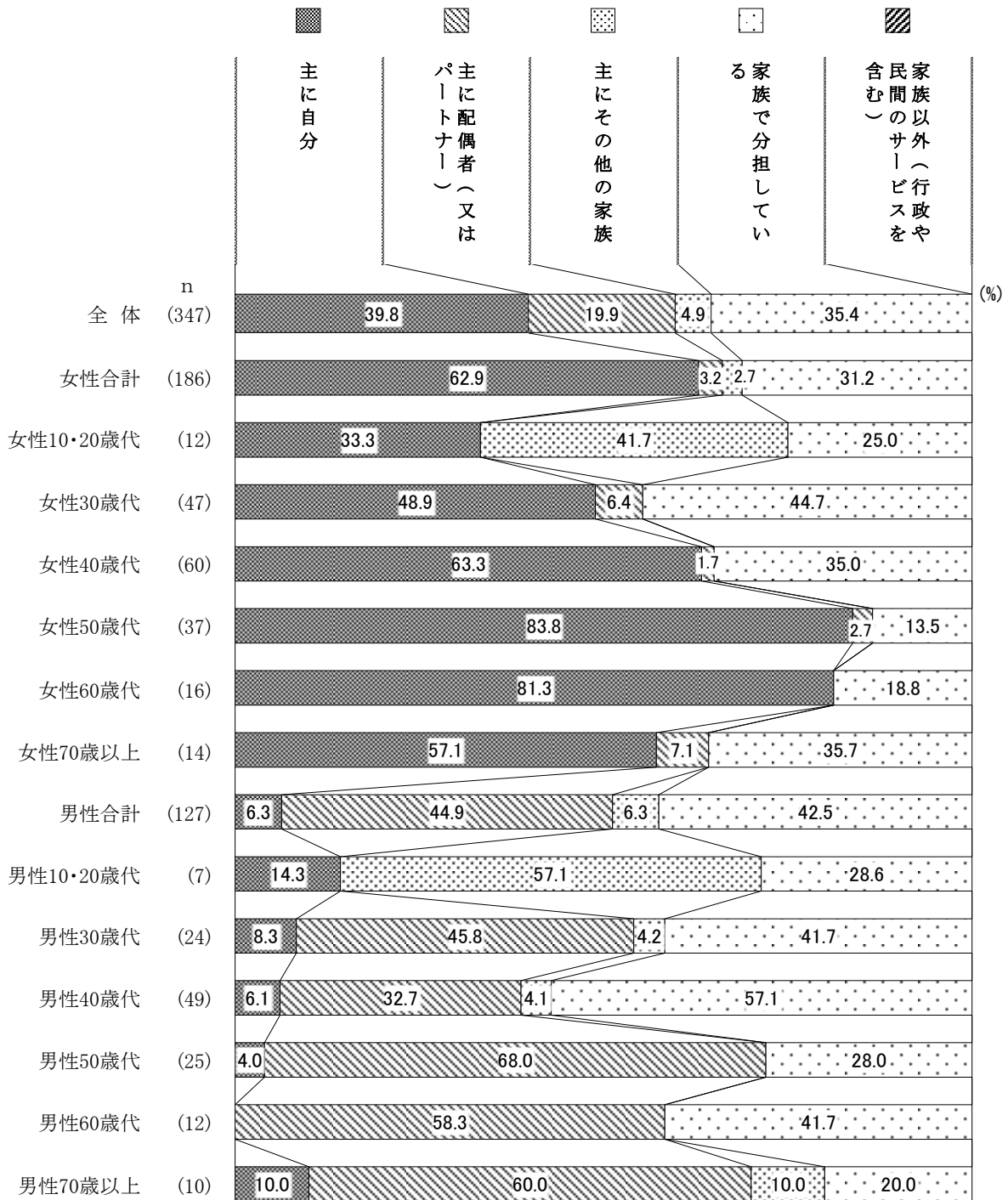
			全体	主に自分	主に配偶者(又はパートナー)	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外(行政や民間のサービスを含む)
全体			242 100.0	95 39.3	96 39.7	9 3.7	42 17.4	-
男女・共働きの状況別	女性	共働きである	75 100.0	26 34.7	29 38.7	6 8.0	14 18.7	-
		共働きではない	45 100.0	20 44.4	20 44.4	1 2.2	4 8.9	-
	男性	共働きである	52 100.0	19 36.5	18 34.6	-	15 28.8	-
		共働きではない	43 100.0	18 41.9	18 41.9	1 2.3	6 14.0	-
	無回答		27 100.0	12 44.4	11 40.7	1 3.7	3 11.1	-

図表20 家庭における役割分担『町会・自治会などの地域活動』(男女・共働きの状況別)
【行っていない、無回答を除く】

○男女・共働きの状況別の傾向

共働きではない場合は、男女共に「主に自分」と「主に配偶者(又はパートナー)」の割合が同等に高く、共働きの場合、女性は「主に配偶者(又はパートナー)」、男性は「主に自分」の割合がやや高くなっています。また、男女共に共働きの場合はそうでない場合に比べ「家族で分担している」の割合が高くなっています。

ウ. 育児や子どものしつけ



図表21 家庭における役割分担『育児や子どものしつけ』（男女・年代別）
【行っていない、無回答を除く】

○男女・年代別の傾向

女性は「主に自分」の割合が年代と共に増加する傾向にあり、特に50～60歳代は8割以上と高くなっています。

「主に配偶者(又はパートナー)」では男性の割合が高く、その中で男性40歳代は32.7%と男性全体よりも12.2ポイント低くなっています。

		全体	主に自分	主に配偶者(又はパートナー)	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外(行政や民間のサービスを含む)	
全体		347 100.0	138 39.8	69 19.9	17 4.9	123 35.4	-	
男女・婚姻別	女性	結婚している	155 100.0	95 61.3	6 3.9	-	54 34.8	-
		結婚していない	31 100.0	22 71.0	-	5 16.1	4 12.9	-
	男性	結婚している	104 100.0	3 2.9	51 49.0	-	50 48.1	-
		結婚していない	21 100.0	5 23.8	5 23.8	8 38.1	3 14.3	-
	無回答		36 100.0	13 36.1	7 19.4	4 11.1	12 33.3	-

図表22 家庭における役割分担『育児や子どものしつけ』(男女・婚姻別)
【行っていない、無回答を除く】

○男女・婚姻の状況別の傾向

現在結婚している人の状況を見ると、女性では「主に自分」が61.3%となっており男性よりも58.4ポイント高くなっています。

また、男性では「主に配偶者(又はパートナー)」が49.0%、「家族で分担している」が48.1%となっています。

		全体	主に自分	主に配偶者(又はパートナー)	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外(行政や民間のサービスを含む)	
全体		266 100.0	102 38.3	58 21.8	1 0.4	105 39.5	-	
男女・共働きの状況別	女性	共働きである	99 100.0	59 59.6	3 3.0	-	37 37.4	-
		共働きではない	50 100.0	33 66.0	2 4.0	-	15 30.0	-
	男性	共働きである	63 100.0	2 3.2	27 42.9	-	34 54.0	-
		共働きではない	39 100.0	1 2.6	22 56.4	-	16 41.0	-
	無回答		15 100.0	7 46.7	4 26.7	1 6.7	3 20.0	-

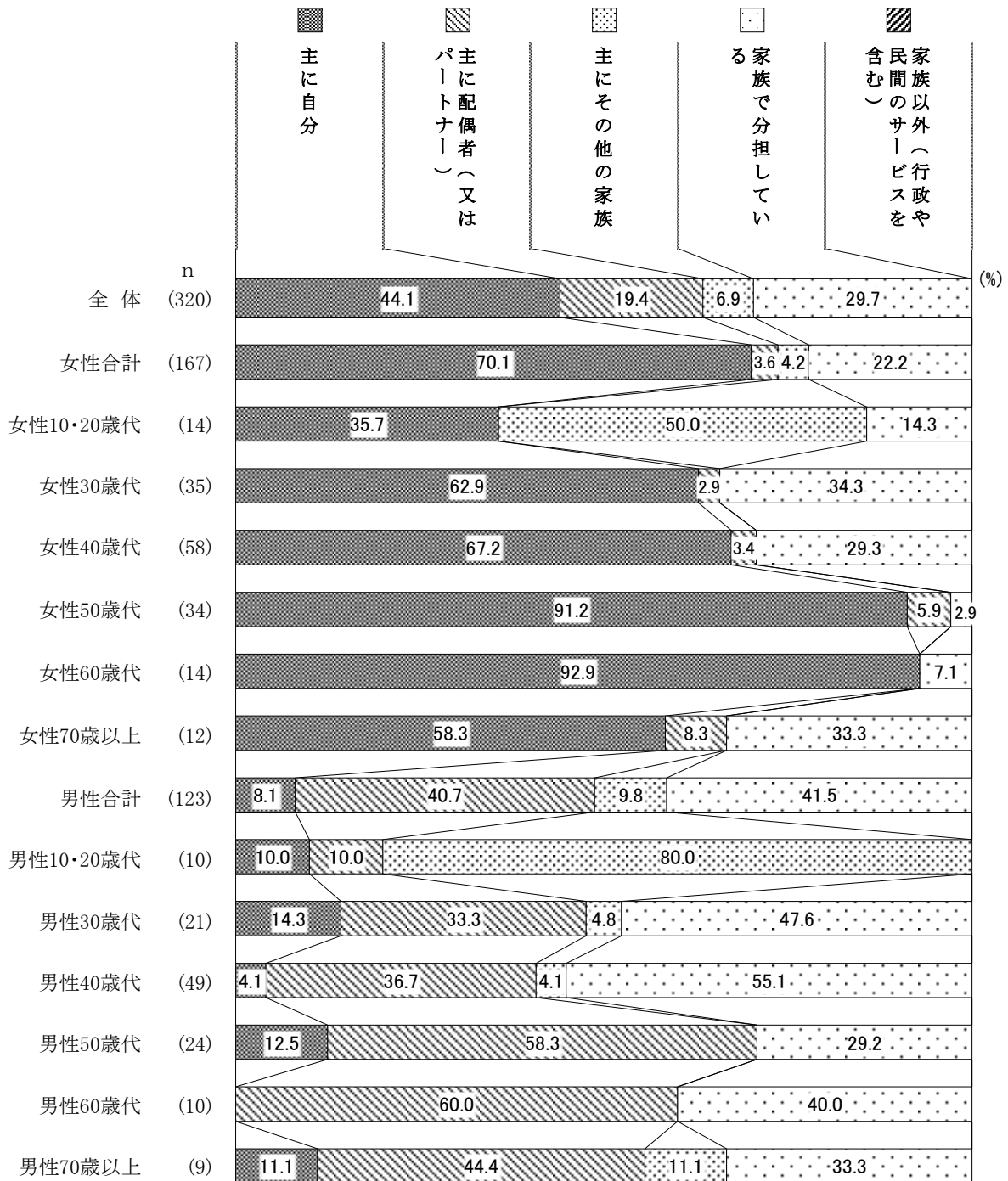
図表23 家庭における役割分担『育児や子どものしつけ』(男女・共働きの状況別)
【行っていない、無回答を除く】

○男女・共働きの状況別の傾向

女性では共働きかどうかを問わず「主に自分」が最も高くなっています。

一方男性では、共働きではない場合「主に配偶者(又はパートナー)」が56.4%と最も高く、共働きの場合では、「家族で分担している」が54.0%と最も高くなっています。

エ. 子どもの学校行事への参加



図表24 家庭における役割分担『子どもの学校行事への参加』（男女・年代別）
【行っていない、無回答を除く】

○男女・年代別の傾向

「主に自分」では全体的に女性の割合が高く、女性30歳代から60歳代にかけて年代が上がるにつれ高くなる傾向です。

「家族で分担している」では、男性40歳代が55.1%と高くなっているのに対し、女性40歳代では29.3%と25.8ポイントの差があります。

		全体	主に自分	主に配偶者（又はパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	
全体		320 100.0	141 44.1	62 19.4	22 6.9	95 29.7	-	
男女・婚姻別	女性	結婚している	137 100.0	97 70.8	6 4.4	-	34 24.8	-
		結婚していない	30 100.0	20 66.7	-	7 23.3	3 10.0	-
	男性	結婚している	97 100.0	4 4.1	43 44.3	-	50 51.5	-
		結婚していない	24 100.0	5 20.8	6 25.0	12 50.0	1 4.2	-
	無回答		32 100.0	15 46.9	7 21.9	3 9.4	7 21.9	-

図表25 家庭における役割分担『子どもの学校行事への参加』（男女・婚姻別）
【行っていない、無回答を除く】

○男女・婚姻の状況別の傾向

現在結婚している人の状況を見ると、女性では「主に自分」が70.8%、「家族で分担している」が24.8%になっているのに対し、男性では、「家族で分担している」が51.5%、「主に配偶者(又はパートナー)」が44.3%となっており、意識の差が見られます。

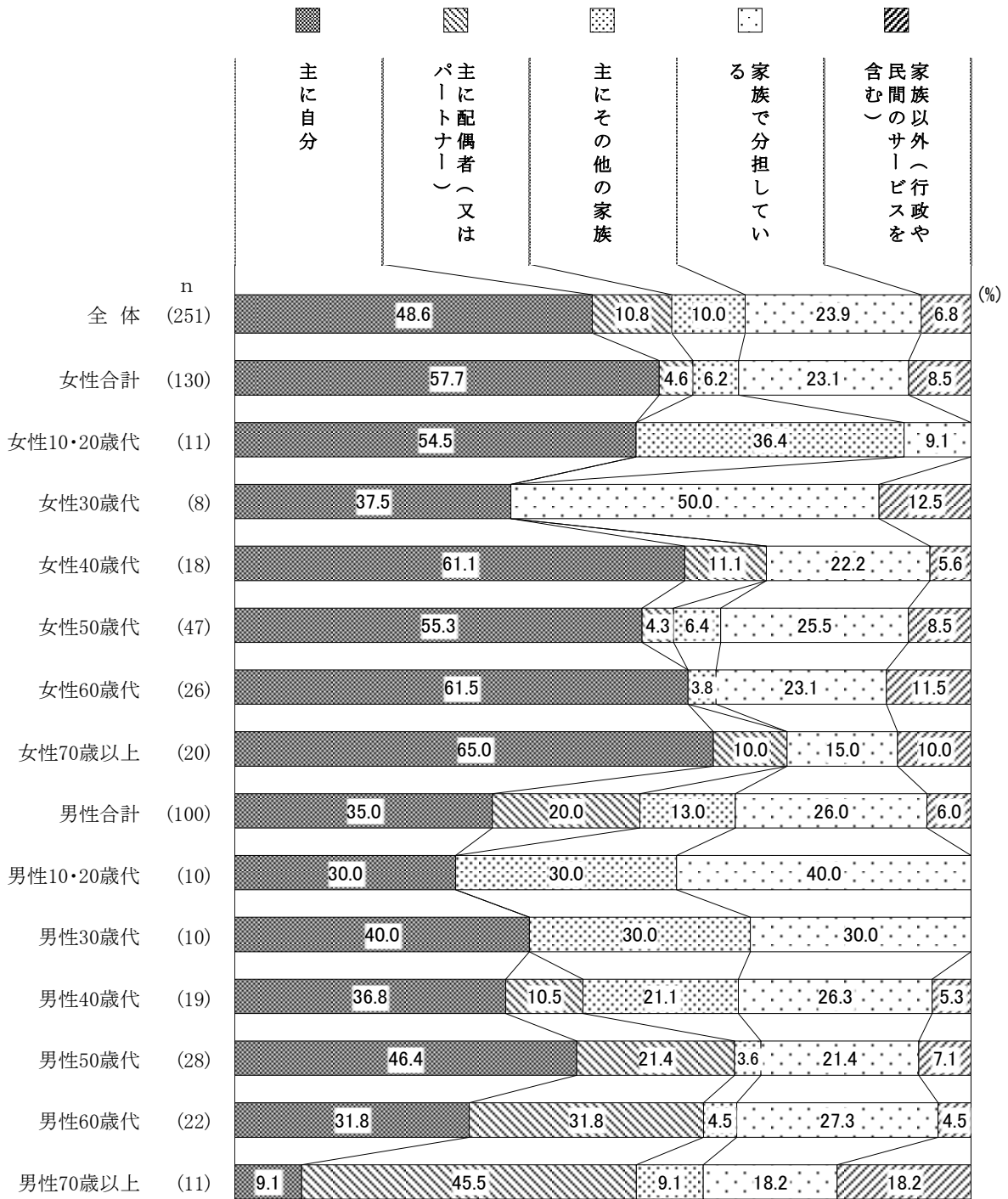
		全体	主に自分	主に配偶者（又はパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	
全体		240 100.0	104 43.3	51 21.3	1 0.4	84 35.0	-	
男女・共働きの状況別	女性	共働きである	86 100.0	58 67.4	3 3.5	-	25 29.1	-
		共働きではない	45 100.0	36 80.0	2 4.4	-	7 15.6	-
	男性	共働きである	58 100.0	2 3.4	21 36.2	-	35 60.3	-
		共働きではない	37 100.0	2 5.4	20 54.1	-	15 40.5	-
	無回答		14 100.0	6 42.9	5 35.7	1 7.1	2 14.3	-

図表26 家庭における役割分担『子どもの学校行事への参加』（男女・共働きの状況別）
【行っていない、無回答を除く】

○男女・共働きの状況別の傾向

共働きの女性では「主に自分」が67.4%、「家族で分担している」が29.1%となっている一方で、共働きの男性では「家族で分担している」が60.3%、「主に配偶者(又はパートナー)」が36.2%となっています。

オ. 親や家族の介護



図表27 家庭における役割分担『親や家族の介護』（男女・年代別）
【行っていない、無回答を除く】

○男女・年代別の傾向

「主に自分」では、おおむね全ての年代で男性より女性の割合が高い傾向となっています。

		全体	主に自分	主に配偶者（又はパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	
全体		251 100.0	122 48.6	27 10.8	25 10.0	60 23.9	17 6.8	
男女・婚姻別	女性	結婚している	73 100.0	40 54.8	6 8.2	1 1.4	21 28.8	5 6.8
		結婚していない	57 100.0	35 61.4	-	7 12.3	9 15.8	6 10.5
	男性	結婚している	56 100.0	12 21.4	19 33.9	3 5.4	19 33.9	3 5.4
		結婚していない	43 100.0	23 53.5	1 2.3	10 23.3	6 14.0	3 7.0
	無回答		22 100.0	12 54.5	1 4.5	4 18.2	5 22.7	-

図表28 家庭における役割分担『親や家族の介護』（男女・婚姻別）
【行っていない、無回答を除く】

○男女・婚姻の状況別の傾向

現在結婚している人の状況を見ると、女性では「主に自分」が54.8%となっています。男性では「主に自分」が21.4%と、女性に比べて33.4ポイント低くなっています。

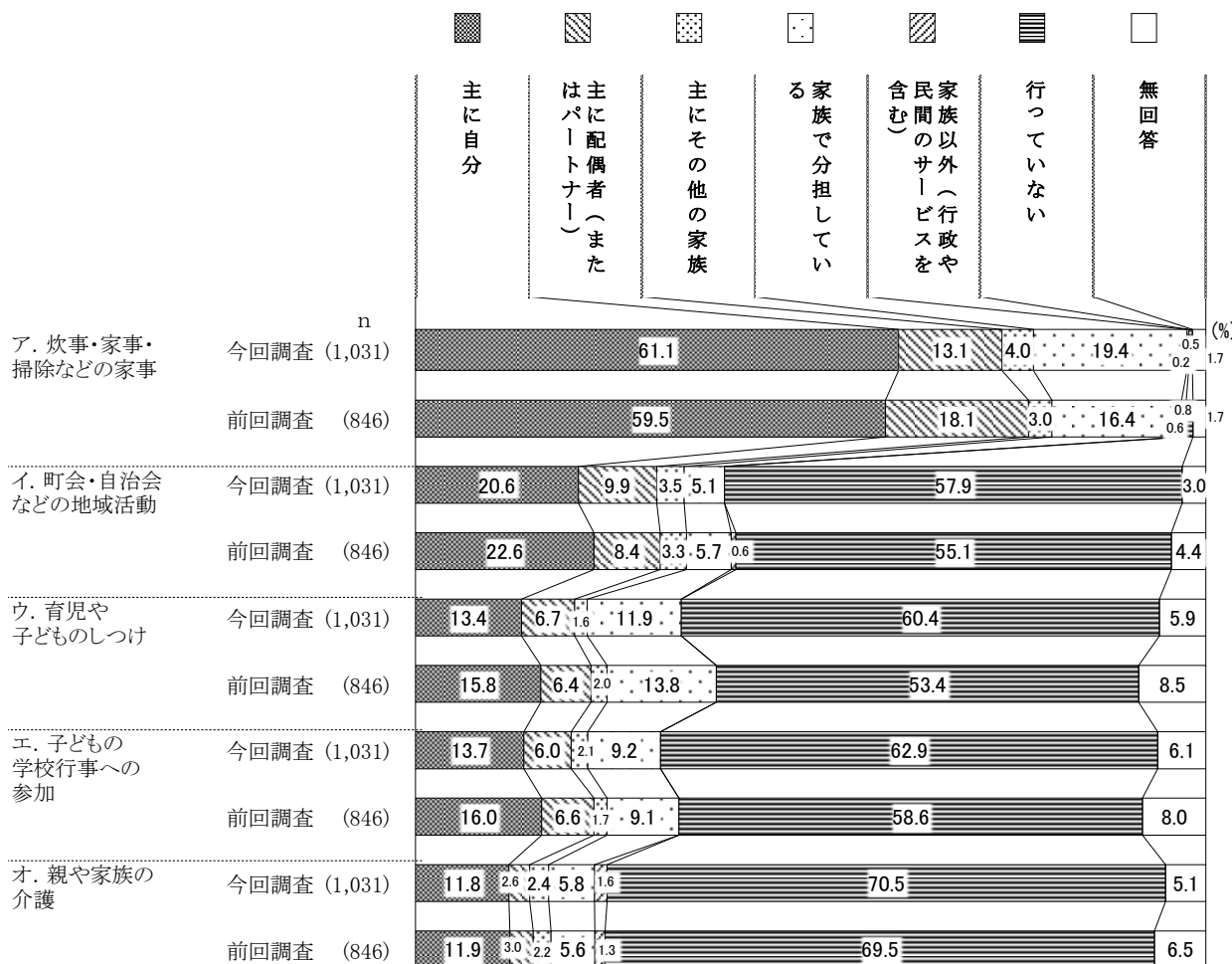
		全体	主に自分	主に配偶者（又はパートナー）	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外（行政や民間のサービスを含む）	
全体		136 100.0	56 41.2	26 19.1	5 3.7	41 30.1	8 5.9	
男女・共働きの状況別	女性	共働きである	40 100.0	23 57.5	4 10.0	-	10 25.0	3 7.5
		共働きではない	23 100.0	13 56.5	1 4.3	1 4.3	7 30.4	1 4.3
	男性	共働きである	35 100.0	7 20.0	10 28.6	1 2.9	15 42.9	2 5.7
		共働きではない	18 100.0	4 22.2	7 38.9	2 11.1	4 22.2	1 5.6
	無回答		20 100.0	9 45.0	4 20.0	1 5.0	5 25.0	1 5.0

図表29 家庭における役割分担『親や家族の介護』（男女・共働きの状況別）
【行っていない、無回答を除く】

○男女・共働きの状況別の傾向

共働きの女性では「主に自分」が57.5%と最も高くなっている一方で、共働きの男性では「家族で分担している」が42.9%と最も高くなっています。

＜前回調査との比較＞



図表30 家庭における役割分担＜前回調査との比較＞

○前回比較

前回に比べて大きな変化は見られませんが、「炊事・家事・掃除などの家事」について「主に配偶者(またはパートナー)」が5.0ポイント低くなり、「家族で分担している」が3.0ポイント高くなっています。

問 1-1 家事を具体的にしている人

【問1のア～オで「5 家族以外」を選んだ方のみご回答ください】

ア～オのような家事を行っている方について、具体的にご記入ください。

○全体の傾向

“炊事・洗濯・掃除などの家事”について「家族以外」と回答した人は4人であり、具体的には「グループホーム」「老人ホーム」「民間サービス」という回答がありました。

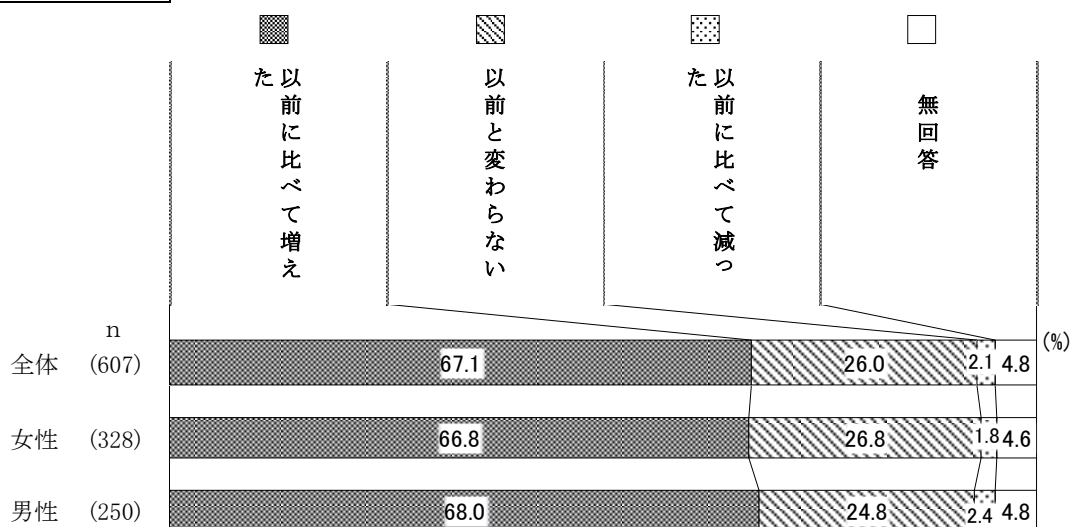
“親や家族の介護”について「家族以外」と回答した人は15人であり、具体的には「グループホーム」「有料老人ホーム」「ケアハウス」という回答がありました。

問2 新型コロナウイルス感染拡大の影響による在宅時間の変化

【現在、2人以上でお住まいの方のみご回答ください】

新型コロナウイルス感染拡大の影響により、在宅時間に変化はありましたか。（それぞれは1つ）

あなた（回答者本人）



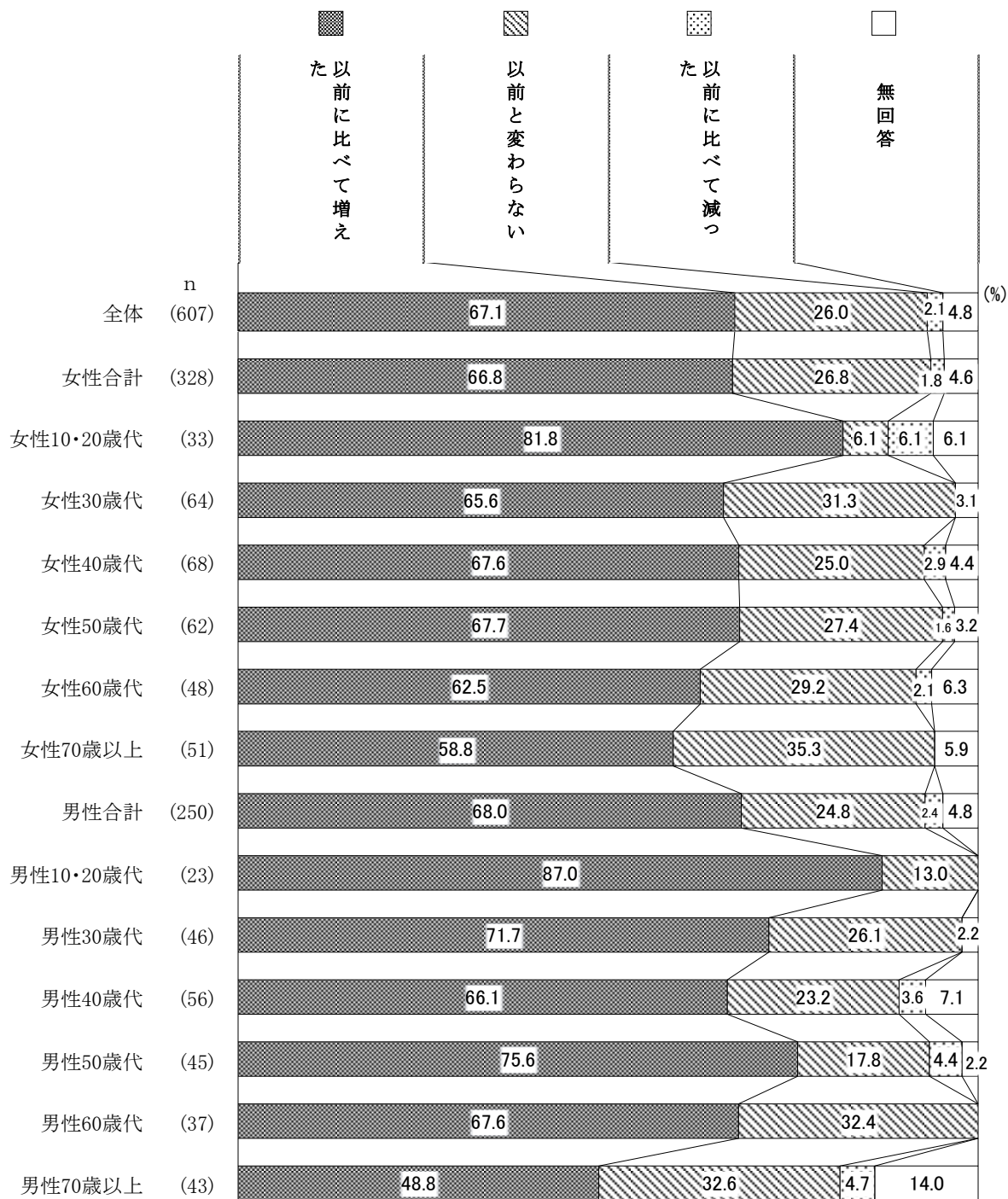
図表31 新型コロナウイルスの影響による在宅時間の変化（本人）

○全体の傾向

「以前に比べて増えた」が67.1%と最も高くなっています。

○男女別の傾向

男女で大きな差はありません。

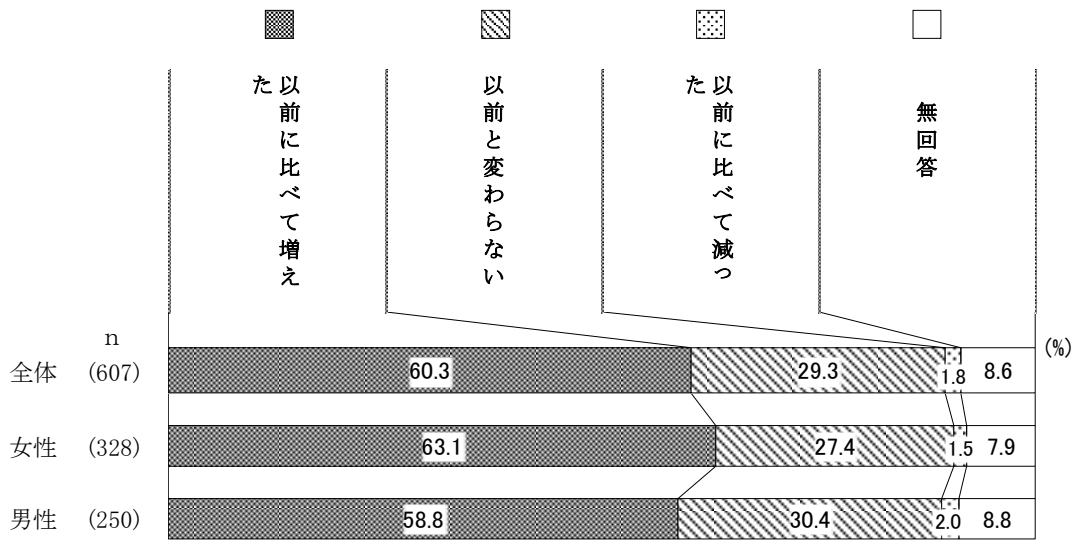


図表32 新型コロナウイルスの影響による在宅時間の変化（本人）（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「以前に比べて増えた」では男女70歳以上を除き全体的に6割以上と高く、特に男女とも10・20歳代が8割以上となっています。

自分以外の家族（同居人）



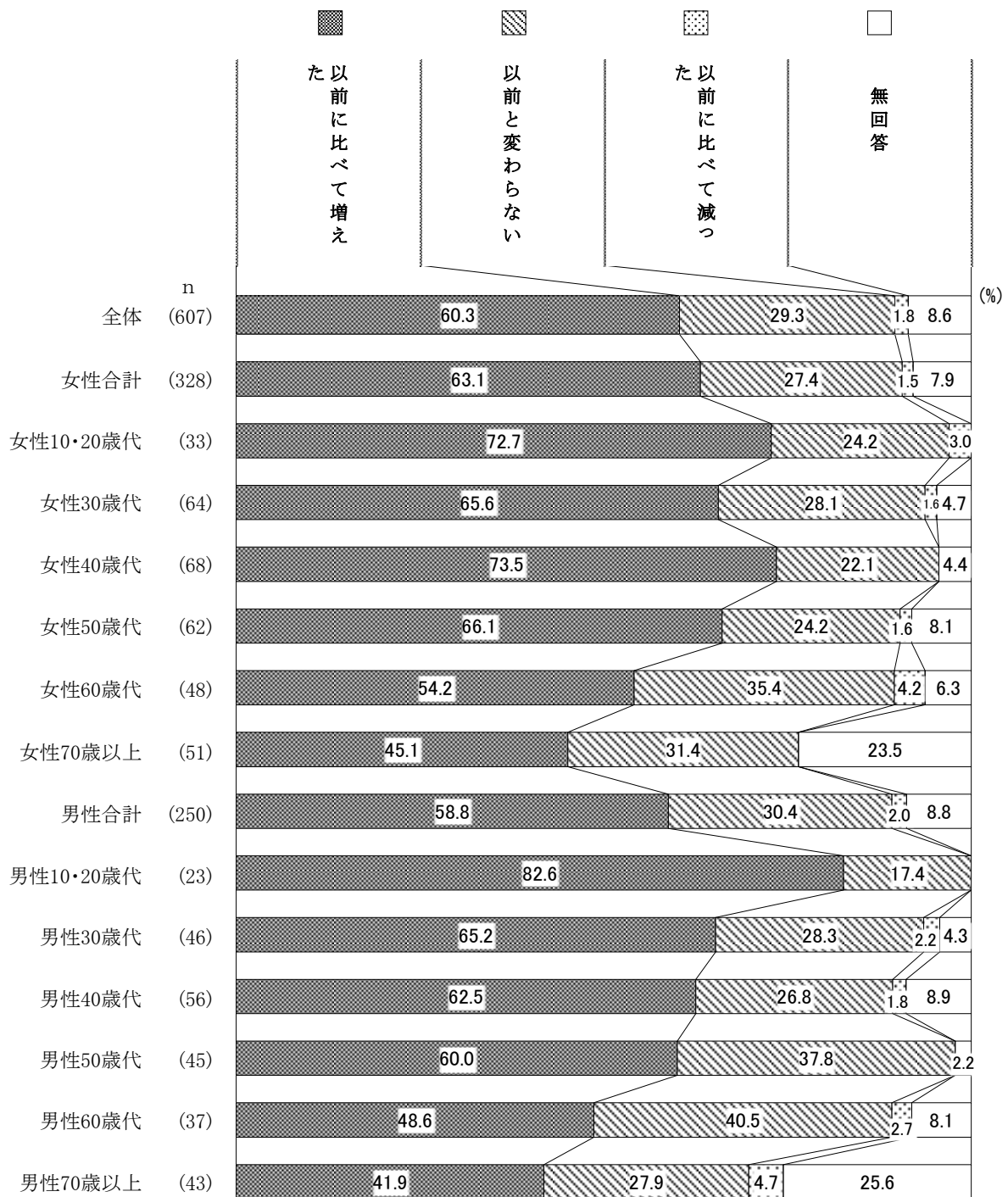
図表33 新型コロナウイルスの影響による在宅時間の変化（同居人）

○全体の傾向

「以前に比べて増えた」が60.3%と最も高くなっています。

○男女別の傾向

「以前に比べて増えた」が女性では63.1%、男性では58.8%と4.3ポイント女性が男性よりも高くなっています。



図表34 新型コロナウイルスの影響による在宅時間の変化（同居人）（男女・年代別）

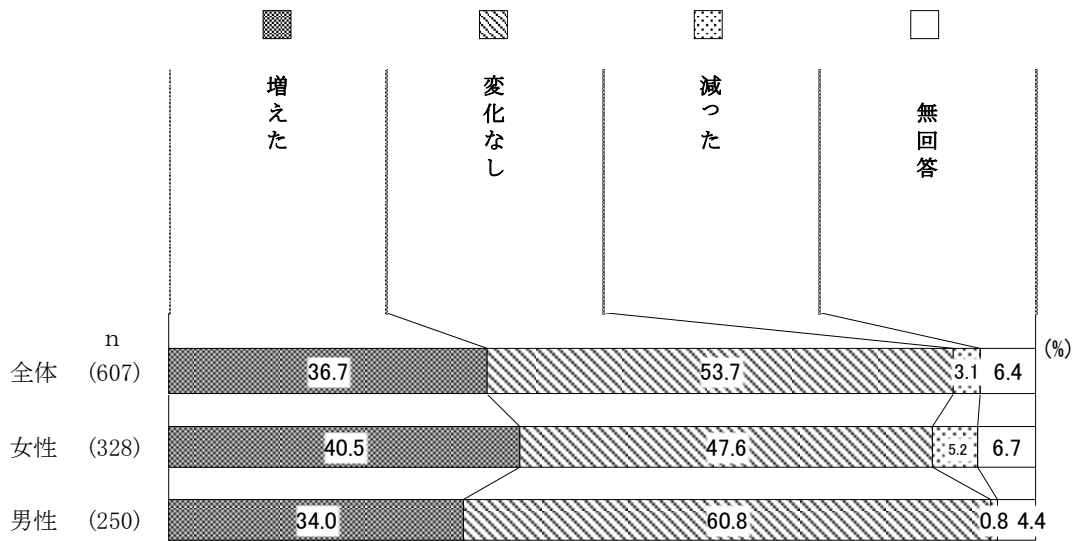
○男女・年代別の傾向

「以前に比べて増えた」では、男女とも70歳以上が最も低く、男性70歳以上は41.9%となっています。

「以前と変わらない」では、男性60歳代が40.5%と最も高くなっています。

問3 新型コロナウイルス感染拡大の影響による家事の量の変化

【現在、2人以上でお住まいの方のみご回答ください】
 新型コロナウイルス感染拡大以降、あなたの家事の量に変化はありましたか。(〇は1つ)



図表35 新型コロナウイルス感染拡大の影響による家事の量の変化

○全体の傾向

「変化なし」が53.7%と最も高くなっています。

○男女別の傾向

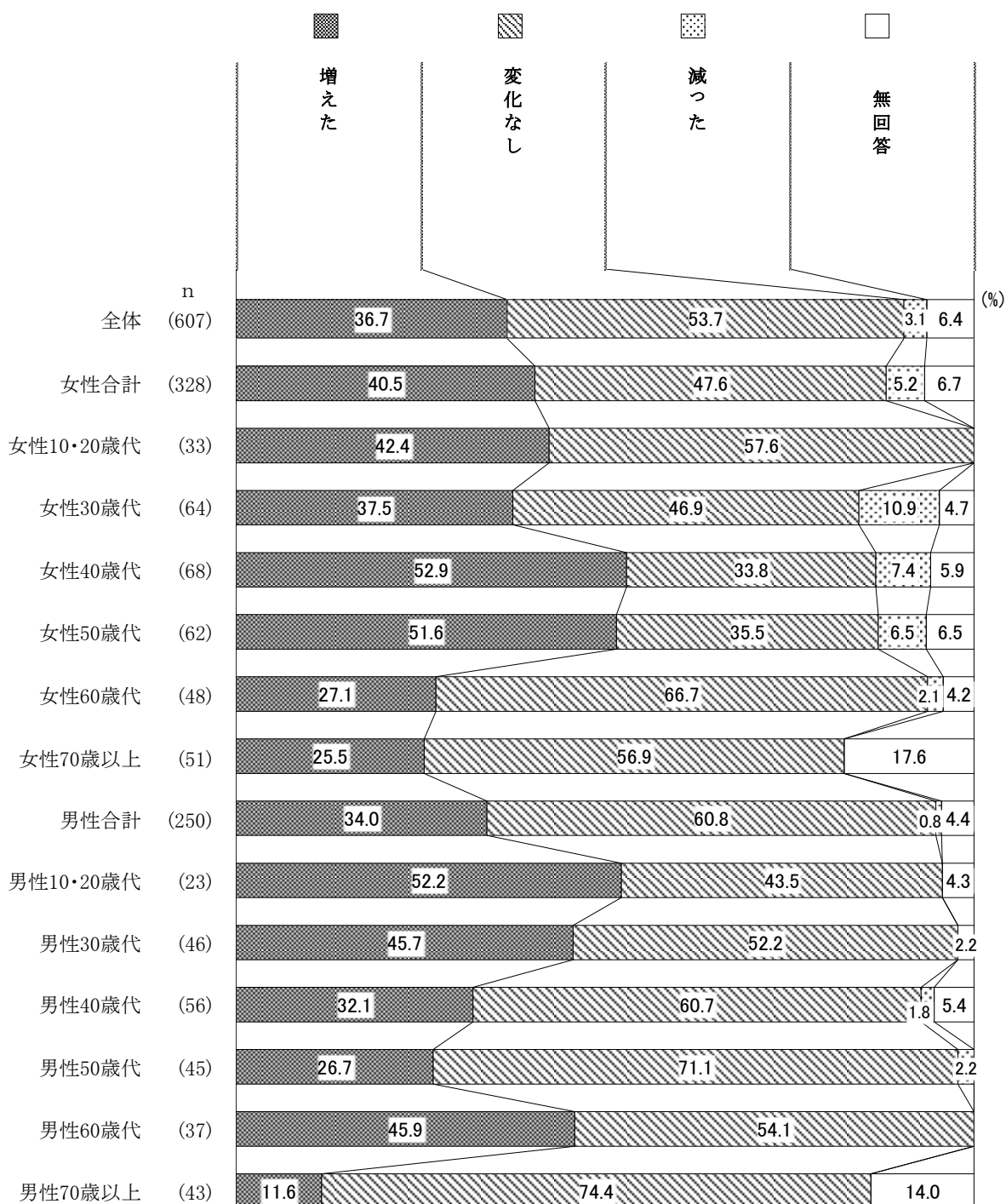
「変化なし」では、女性が47.6%、男性が60.8%と、男性の方が女性よりも13.2ポイント高くなっています。

問3-1 家事の量が減った理由

【家事の量が減った方（問3で3を選んだ方）のみご回答ください】
 それはなぜですか。自由にお書きください。

○全体の傾向

主な回答としては、「配偶者が家事を手伝ってくれるようになった」が10件、「家族で分担するようになった」が2件となっています。



図表36 新型コロナウイルス感染拡大の影響による家事の量の変化
(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

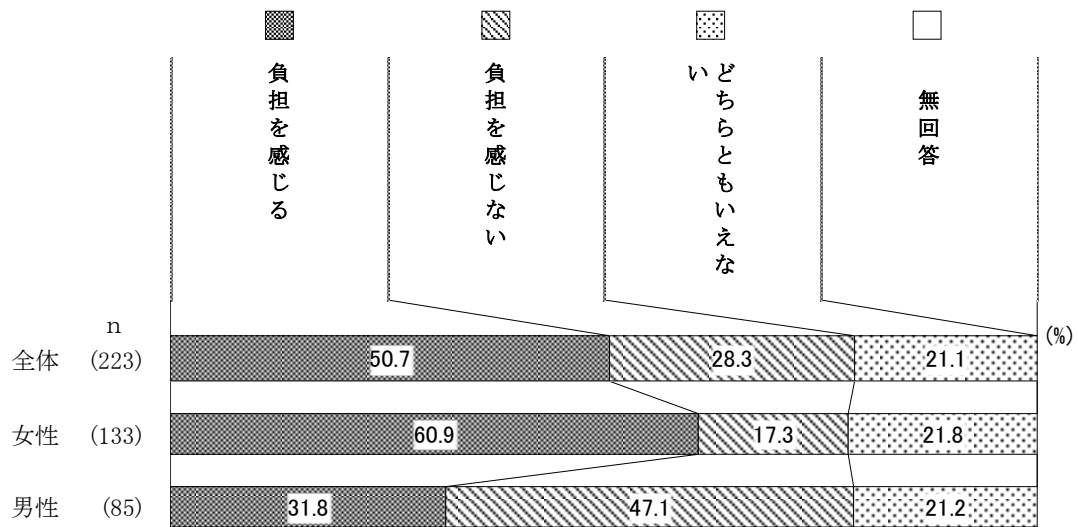
「増えた」では、40～50歳代で男女の差が大きく、いずれも20ポイント以上女性の方が男性よりも高くなっています。一方、60歳代では女性より男性の方が18.8ポイント高くなっています。また、男性70歳以上は11.6%と低くなっています。

「変化なし」では、男性70歳以上が74.4%と最も高くなっています。

問3-2 家事への負担感

【家事の量が増えた方（問3で1を選んだ方）のみご回答ください】

自身の家事が増えたことについて負担を感じますか。（〇は1つ）



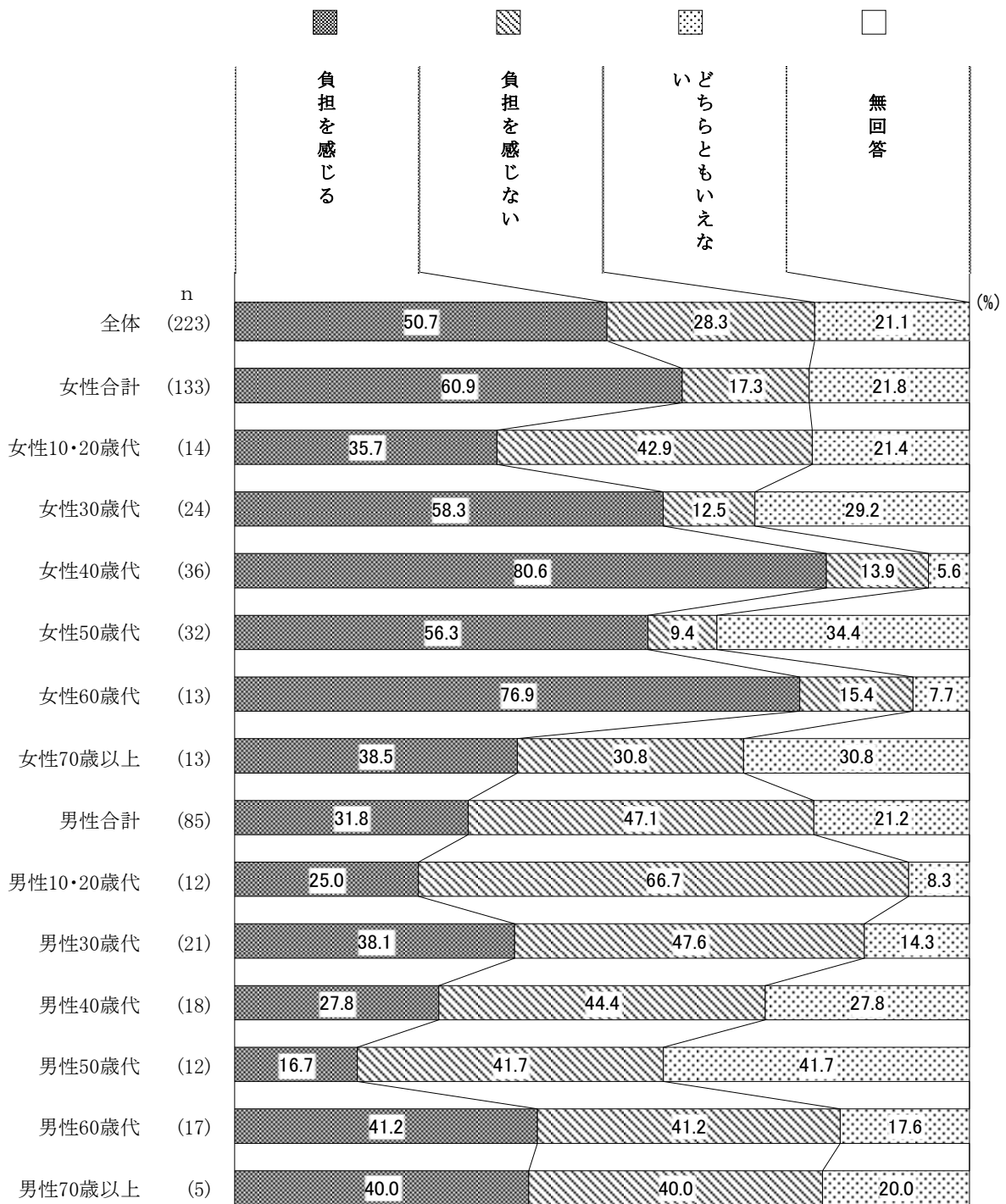
図表37 家事への負担感

○全体の傾向

「負担を感じる」が50.7%と最も高くなっています。

○男女別の傾向

「負担を感じる」では、女性が60.9%、男性が31.8%と女性の方が男性よりも29.1ポイント高くなっています。



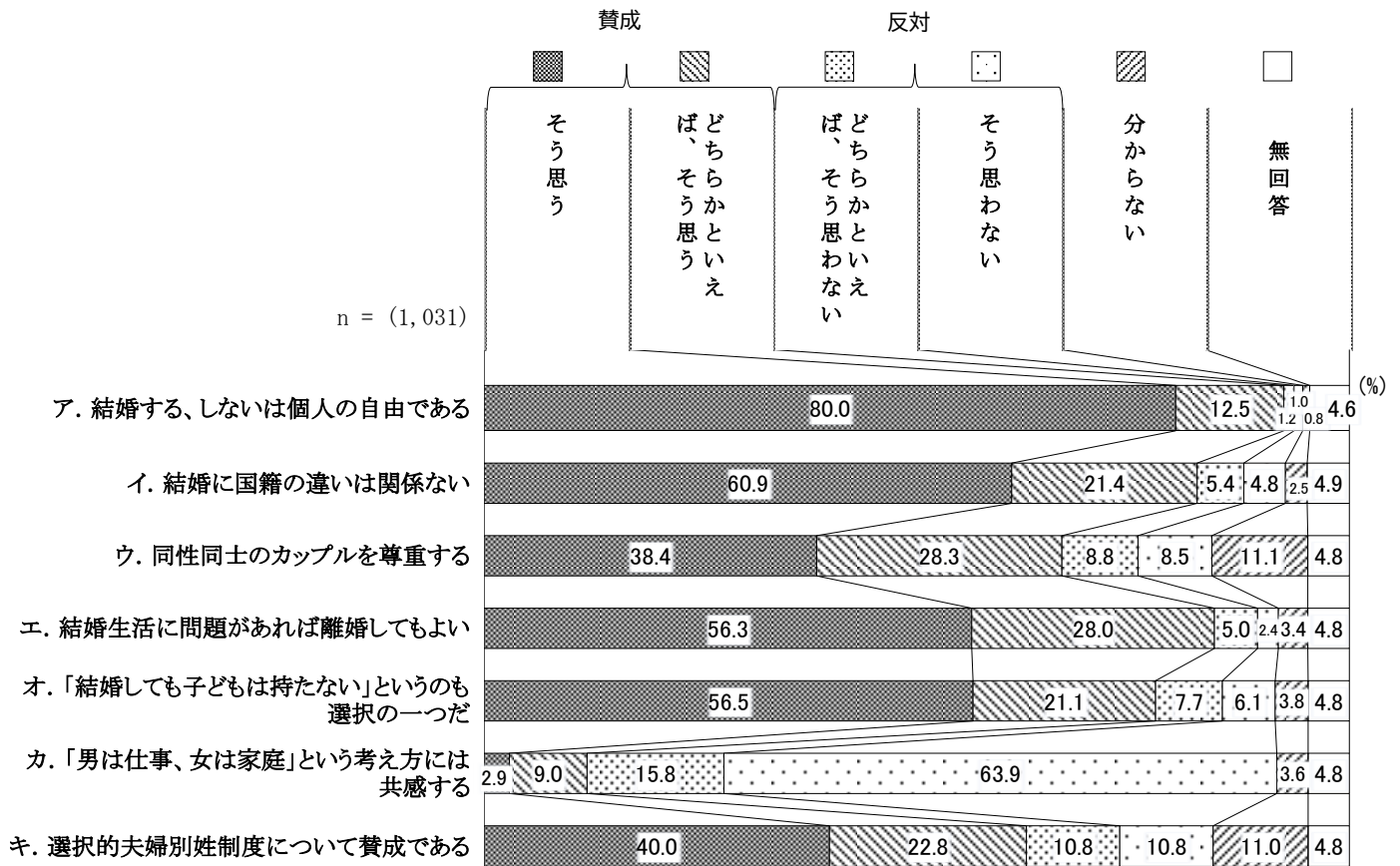
図表38 家事への負担感（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「負担を感じる」では、女性40歳代が80.6%と最も高く、男性40歳代の27.8%と50ポイント以上の差があります。

問4 結婚や出産、性別役割などに対する考え方

結婚や出産、男女の役割について、次あげる（ア）～（キ）の考え方を、あなたはどのように思いますか。（ア～キのそれぞれについて、あてはまる選択肢に○を1つ）



図表39 結婚や出産、性別役割などに対する考え方

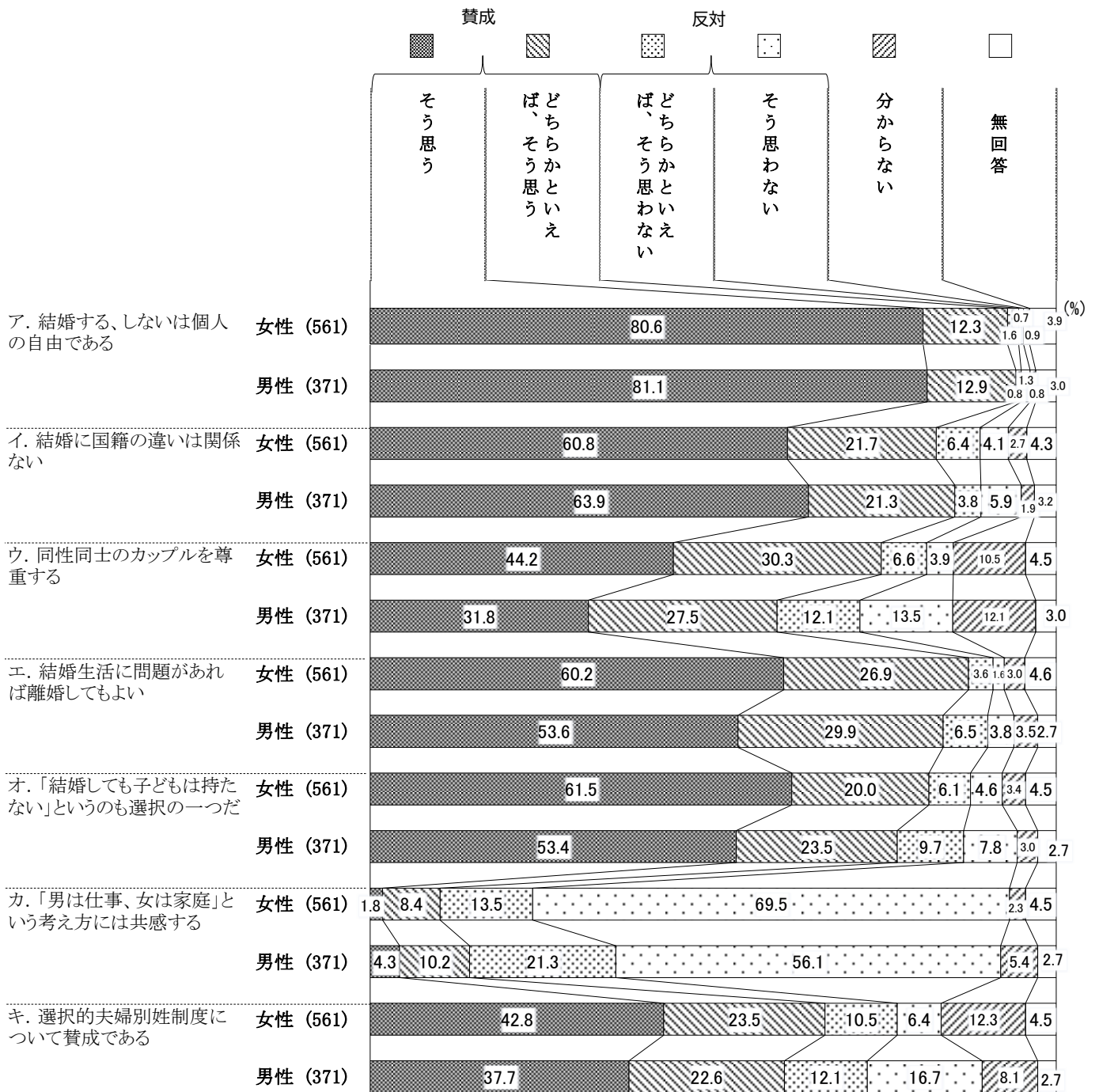
○全体の傾向

結婚や離婚等について、“結婚する、しないは個人の自由である”、“結婚に国籍の違いは関係ない”、“結婚生活に問題があれば離婚してもよい”、“「結婚しても子どもは持たない」というのも選択の一つだ”のいずれも『賛成※1』が7割以上を占めています。特に“結婚する、しないは個人の自由である”は9割以上になっています。

また、“「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する”は『反対※2』が79.7%となっています。

選択的夫婦別姓制度については『賛成』が62.8%となっています。

※1 「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
 ※2 「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」の合計



図表40 結婚や出産、性別役割などに対する考え方（男女別）

○男女別の傾向

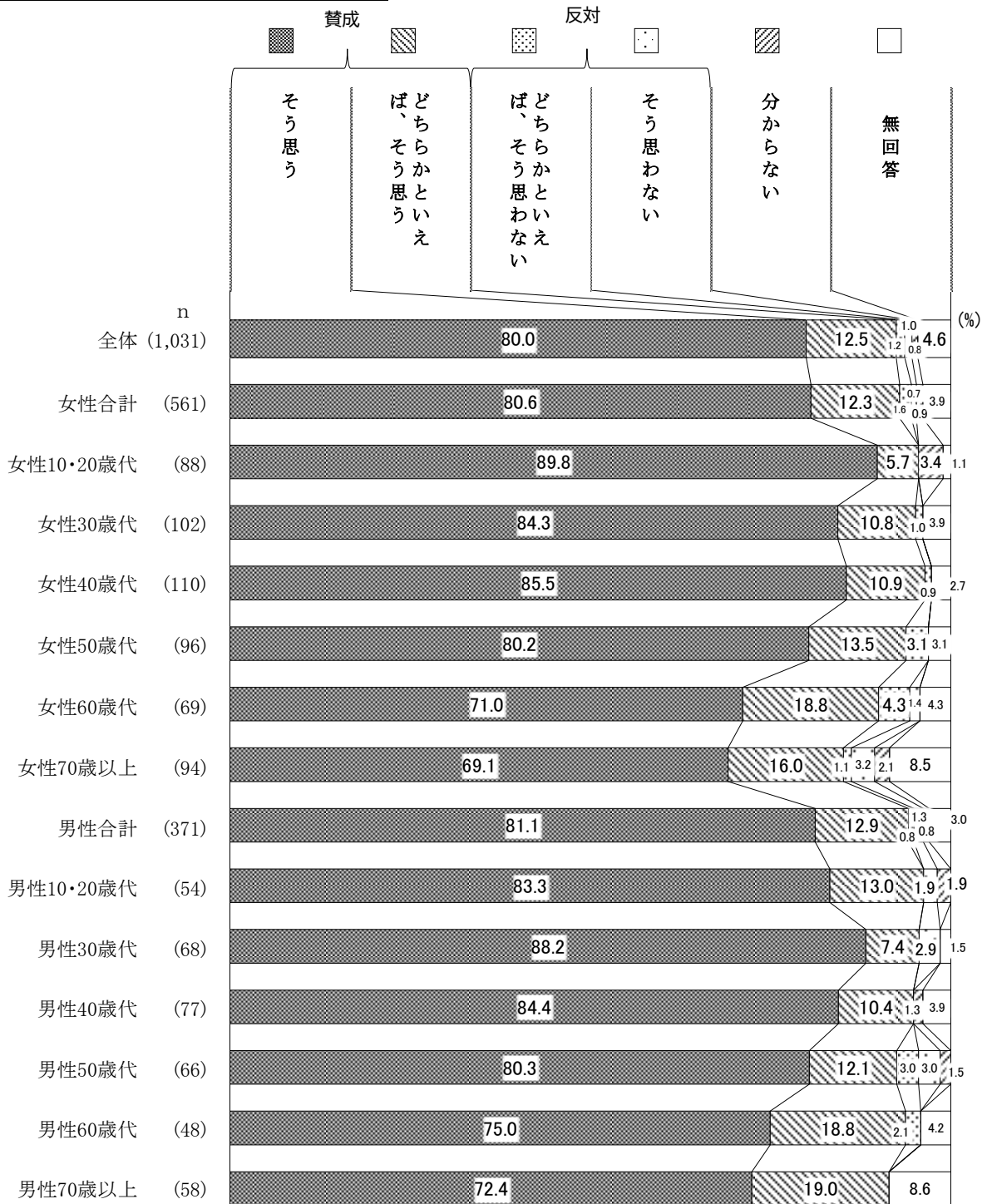
“結婚する、しないは個人の自由である”では、男女とも『賛成※1』が9割以上を占めています。“結婚に国籍の違いは関係ない”では、男女とも『賛成』が8割以上を占めています。“同性同士のカップルを尊重する”では、『賛成』が女性は74.5%、男性は59.3%と、女性の方が男性より15.2ポイント高くなっています。

“結婚生活に問題があれば離婚してもよい”では、男女とも『賛成』が8割以上を占めています。

“男は仕事、女は家庭”という考え方には共感する”では、男女ともに『反対※2』が7割以上となっています。

※1 「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計
 ※2 「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計

ア. 結婚する、しないは個人の自由である



図表41 結婚や出産、性別役割などに対する考え方『結婚する、しないのは個人の自由である』
(男女・年代別)

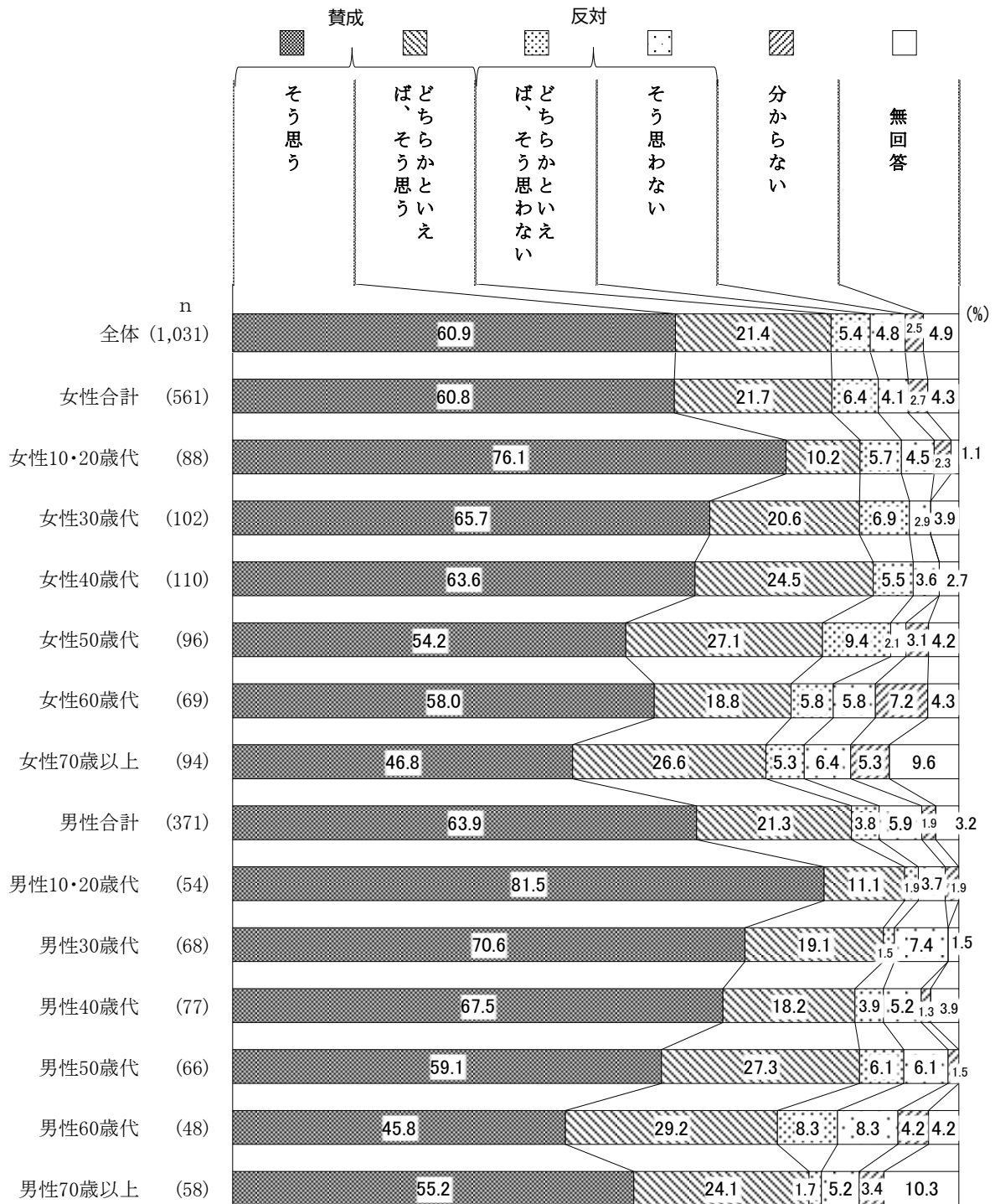
○男女・年代別の傾向

『賛成※1』では、男女とも全年代が85%以上となっています。

一方、『反対※2』は、男女とも全年代で6%以下と低くなっています。

※1 「そう思う」と「どちらかといえば、そう思う」の合計
 ※2 「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」の合計

イ. 結婚に国籍の違いは関係ない



図表42 結婚や出産、性別役割などに対する考え方『結婚に国籍の違いは関係ない』
(男女・年代別)

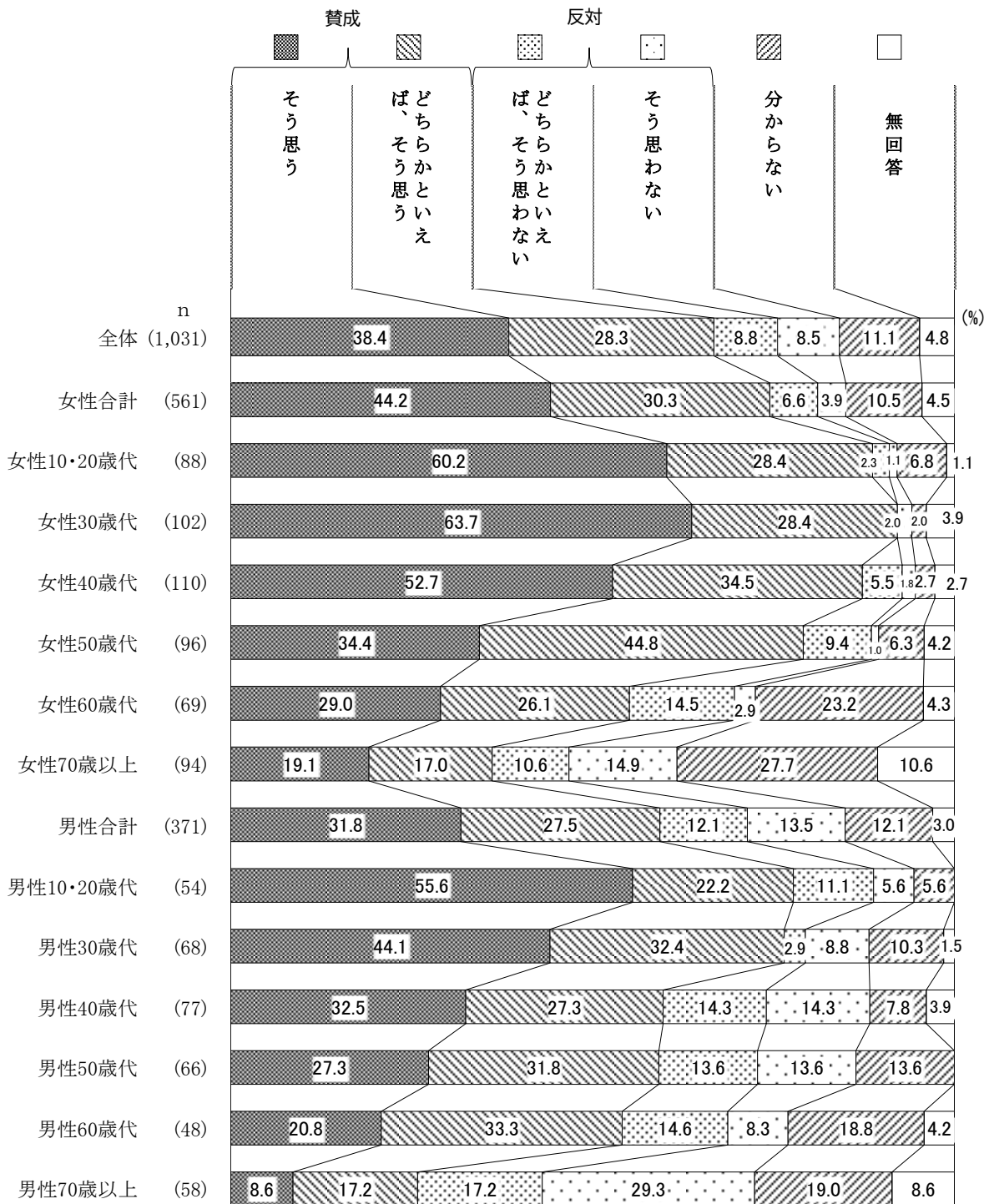
○男女・年代別の傾向

『賛成※1』では、男女とも10～50歳代は8割以上と高くなっており、特に男性10～30歳代が約9割になっています。

一方、『反対※2』では、男性60歳代が16.6%と高くなっています。

※1 「そう思う」と「どちらかといえば、そう思う」の合計
 ※2 「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」の合計

ウ. 同性同士のカップルを尊重する



図表43 結婚や出産、性別役割などに対する考え方『同性同士のカップルを尊重する』
(男女・年代別)

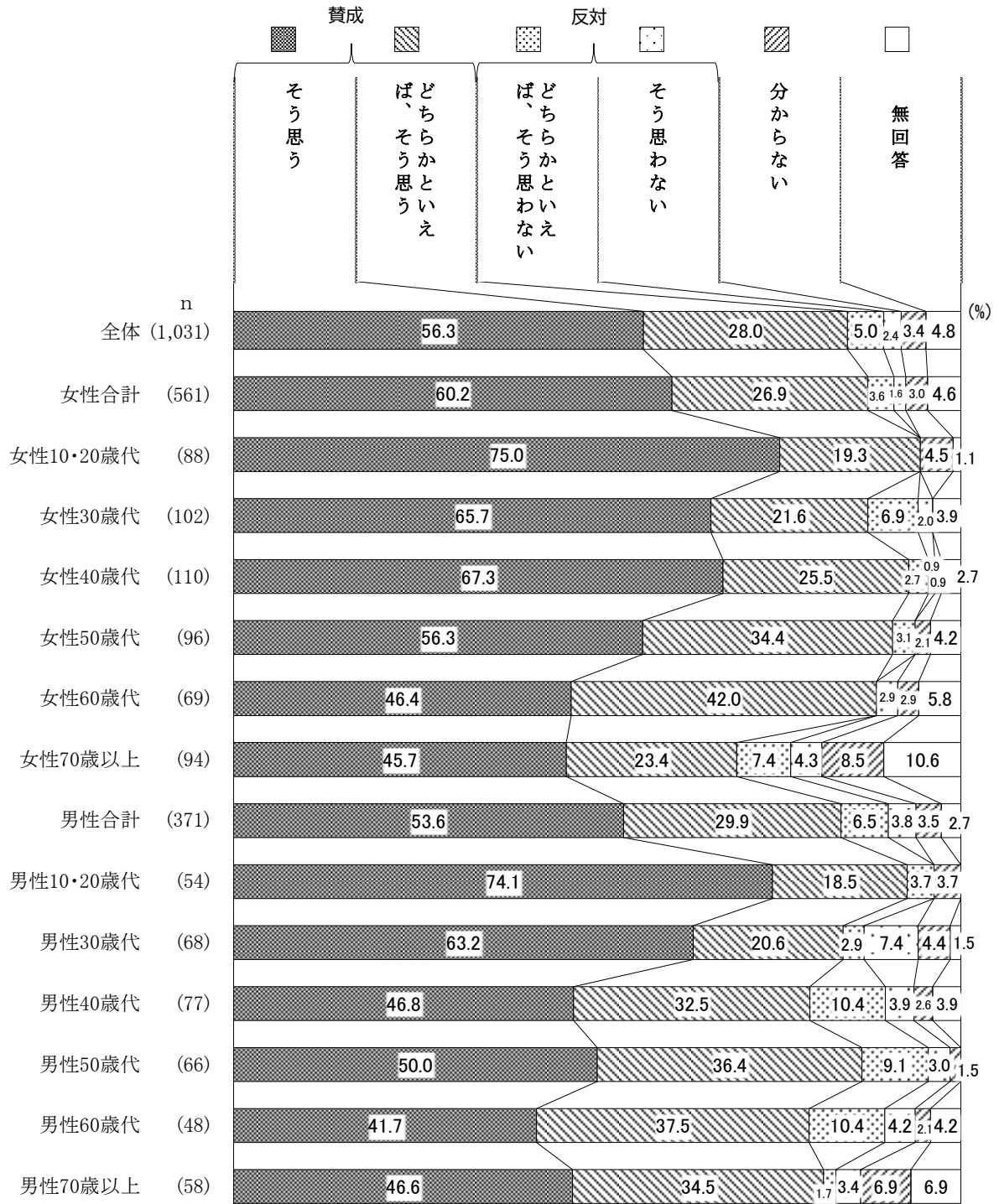
○男女・年代別の傾向

『賛成※1』は、男女とも年代が上がるとともに減少する傾向にあり、女性10～40歳代が9割前後と高くなっています。

『反対※2』は男性70歳以上が46.5%と最も高くなっています。

※1 「そう思う」と「どちらかといえば、そう思う」の合計
 ※2 「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」の合計

工. 結婚生活に問題があれば離婚してもよい



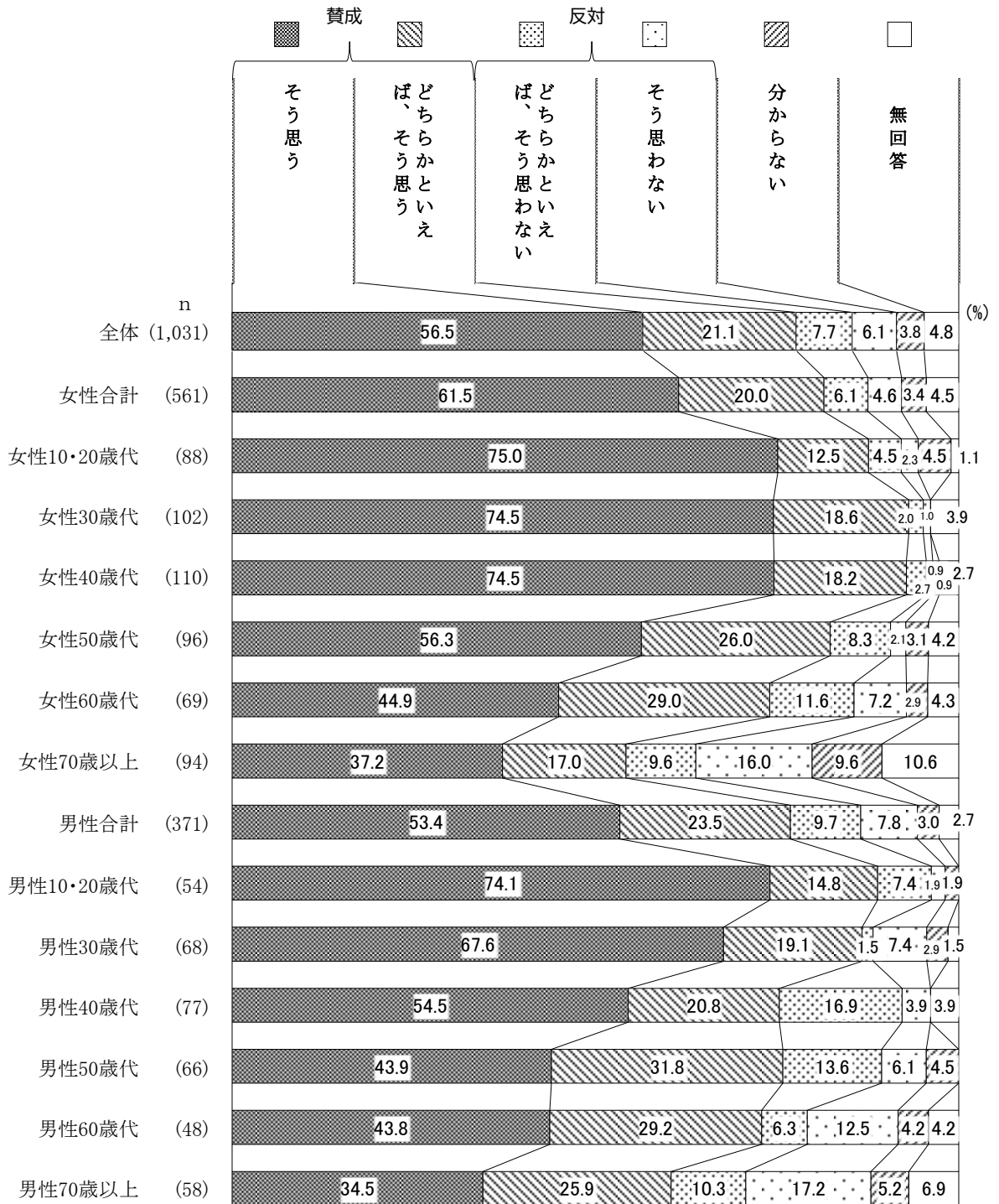
図表44 結婚や出産、性別役割などに対する考え方『結婚生活に問題があれば離婚してもよい』
(男女・年代別)

男女・年代別の傾向

『賛成※1』では、男女ともに全ての年代が約7割以上と高くなっています。
一方、『反対※2』では、男性60歳代が14.6%と最も高くなっています。

※1 「そう思う」と「どちらかといえば、そう思う」の合計
※2 「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」の合計

オ、「結婚しても子どもは持たない」というのも選択の一つだ



図表45 結婚や出産、性別役割などに対する考え方

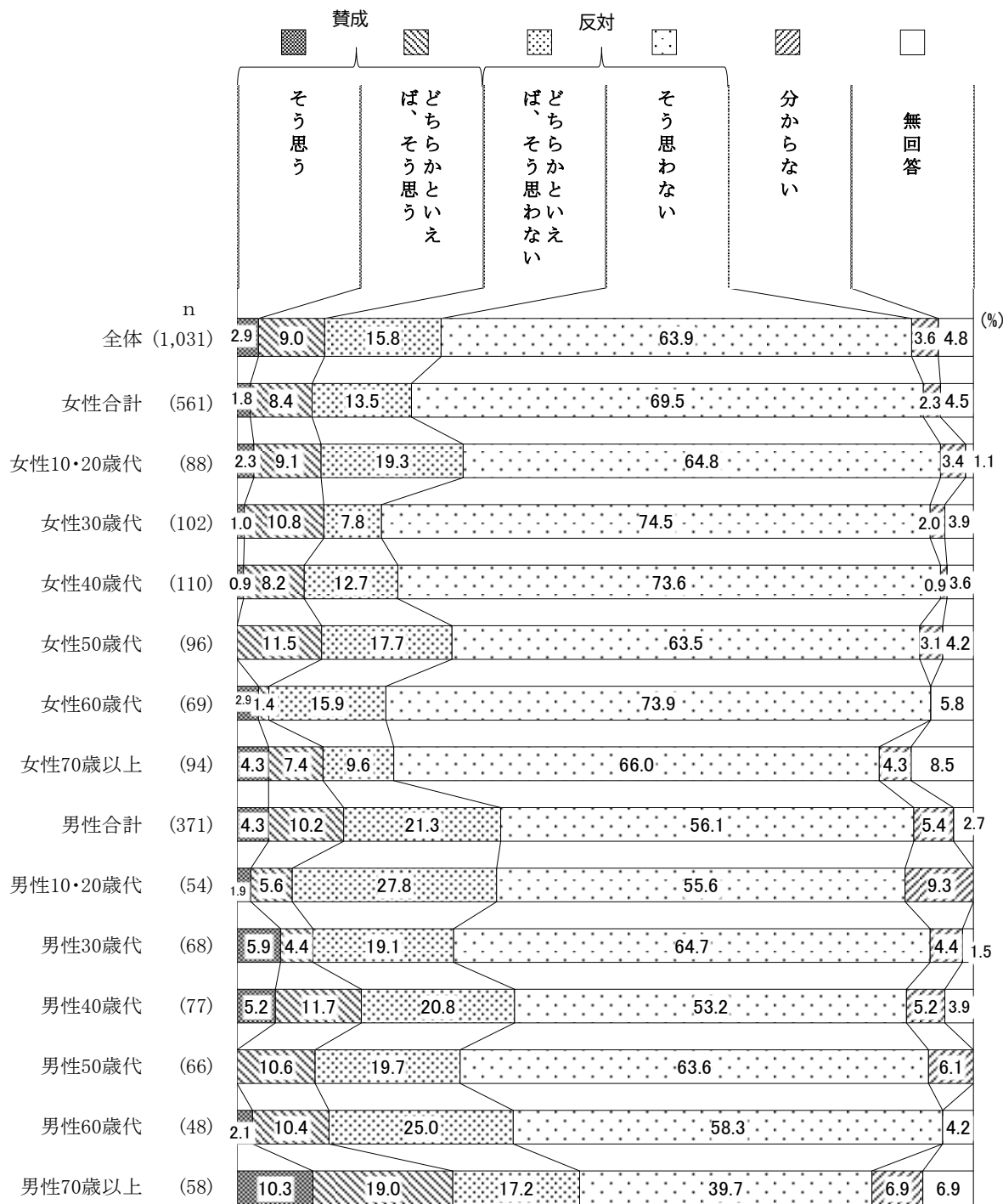
『結婚しても子どもは持たない』というのも選択の一つだ』(男女・年代別)

男女・年代別の傾向

『賛成※1』では、女性では30～40歳代が9割以上と高く、50歳代からは年代が上がるにつれ低くなっています。男性では、10・20歳代が88.9%と高く、年代が上がるにつれ低くなる傾向にあります。一方、『反対※2』では、男性70歳以上が27.5%と最も高くなっています。

※1 「そう思う」と「どちらかといえば、そう思う」の合計
 ※2 「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」の合計

力、「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する



図表46 結婚や出産、性別役割などに対する考え方

『男は仕事、女は家庭』という考え方には共感する』(男女・年代別)

男女・年代別の傾向

『賛成※1』では、男性70歳以上が29.3%と最も高くなっています。

一方、『反対※2』では、男性70歳以上を除いた男女全年代で7割以上と高く、女性60歳代が89.8%と最も高くなっています。

※1 「そう思う」と「どちらかといえば、そう思う」の合計
 ※2 「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」の合計

			賛成		反対				
			そう思う	どちらかといえば、そう思う	どちらかといえば、そう思わない	そう思わない	分からない	無回答	
全体			473 100.0	11 2.3	47 9.9	76 16.1	310 65.5	11 2.3	18 3.8
男女・共働きの状況別	女性	共働きである	148 100.0	- -	7 4.7	16 10.8	117 79.1	2 1.4	6 4.1
		共働きではない	82 100.0	2 2.4	14 17.1	12 14.6	49 59.8	4 4.9	1 1.2
	男性	共働きである	112 100.0	4 3.6	3 2.7	26 23.2	75 67.0	1 0.9	3 2.7
		共働きではない	77 100.0	2 2.6	15 19.5	17 22.1	38 49.4	4 5.2	1 1.3
	無回答		54 100.0	3 5.6	8 14.8	5 9.3	31 57.4	- -	7 13.0

図表47 結婚や出産、性別役割などに対する考え方『「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する』
(男女・共働きの状況別)

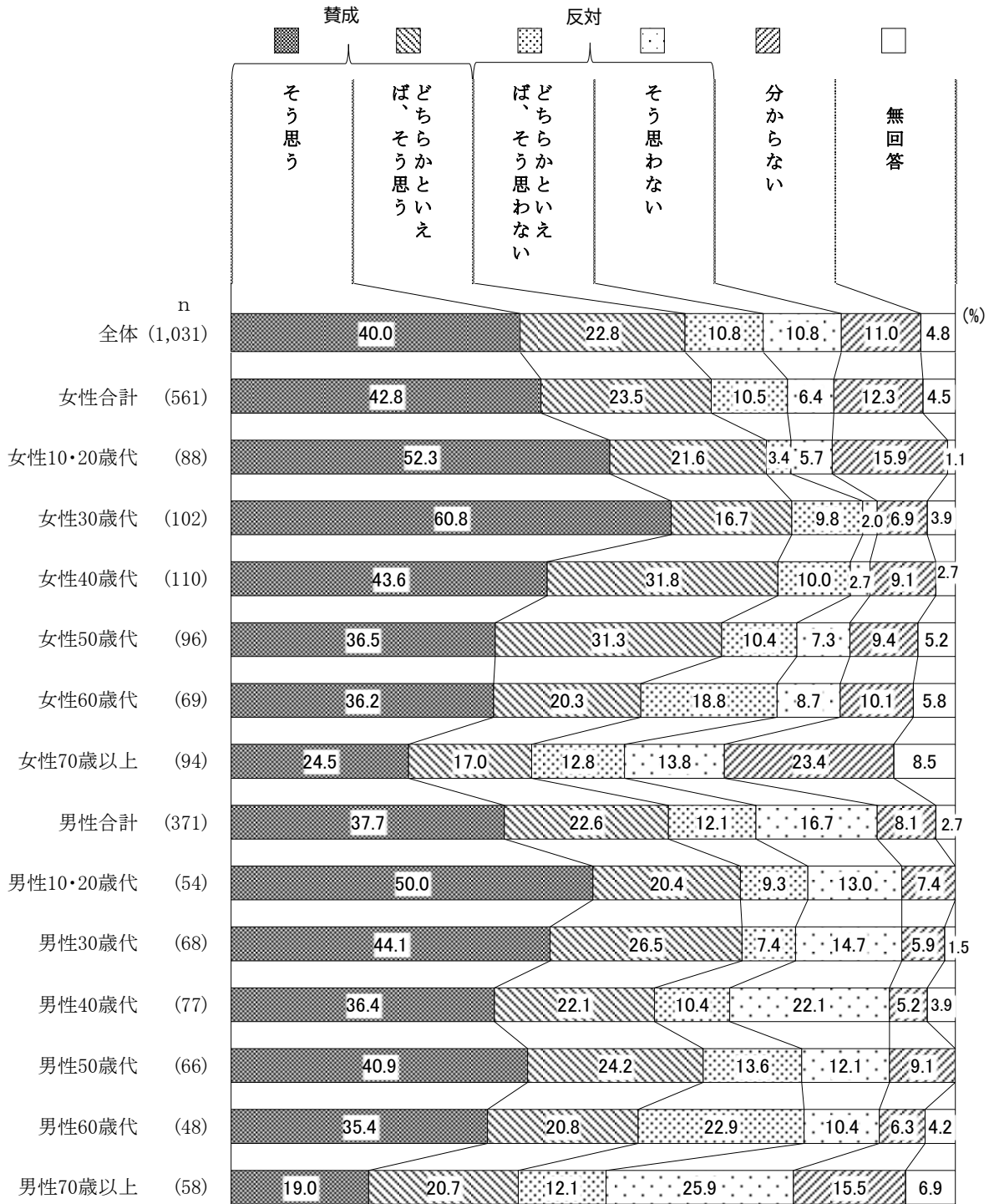
○男女・共働きの状況別の傾向

共働きの女性では『反対※1』は89.9%で、共働きではない女性より15.5ポイント高くなっています。

共働きの男性では『反対』は90.2%で、共働きではない男性より18.7ポイント高くなっています。

※1 「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」の合計

キ. 選択的夫婦別姓制度について賛成である



図表48 結婚や出産、性別役割などに対する考え方『選択的夫婦別姓制度について賛成である』
(男女・年代別)

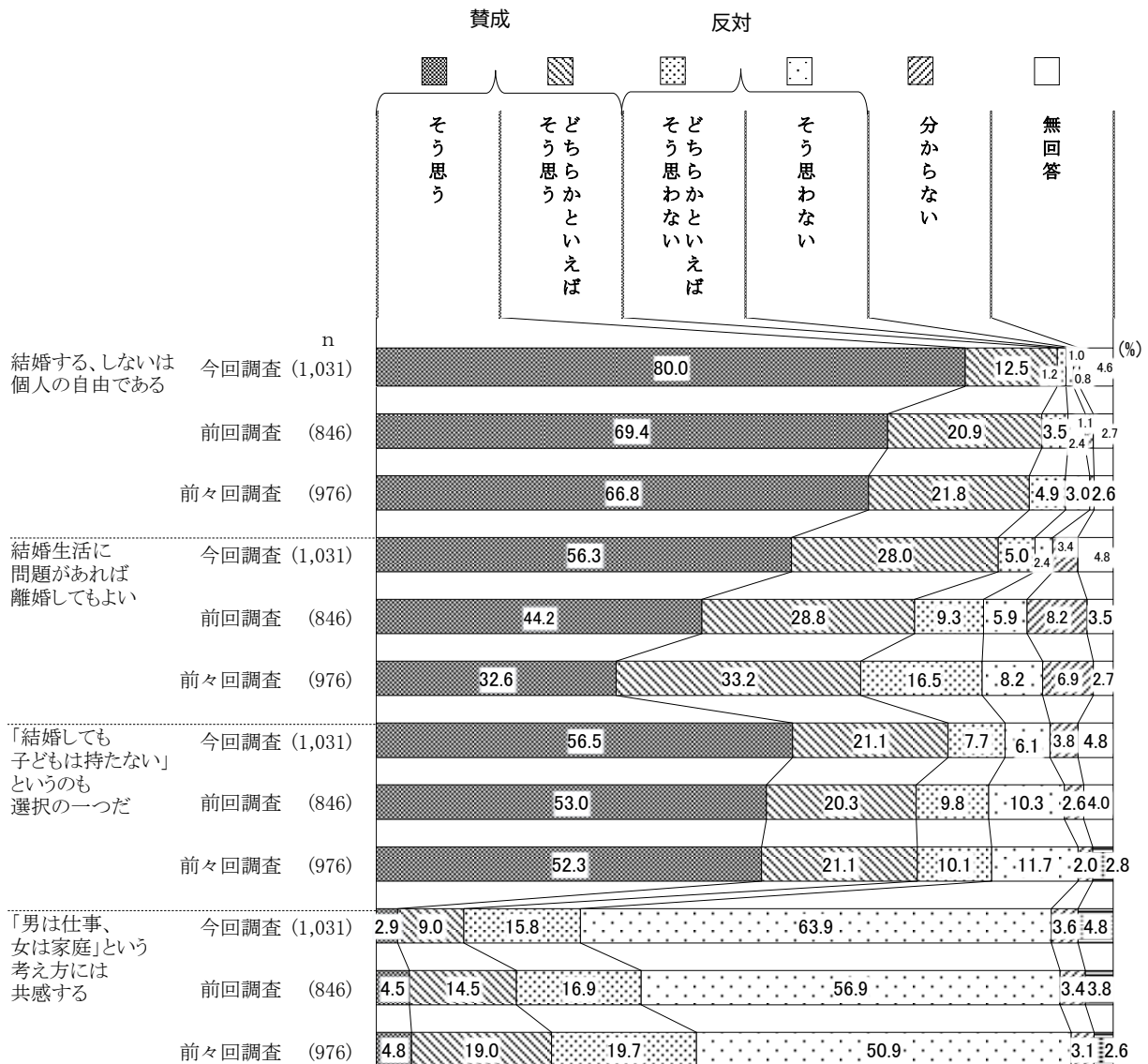
○男女・年代別の傾向

男女ともに70歳以上を除いて半数以上が『賛成※1』と回答しており、特に女性10～40歳代では7割以上と高くなっています。

一方、『反対※2』では、男性70歳以上が38.0%と最も高くなっています。

※1 「そう思う」と「どちらかといえば、そう思う」の合計
※2 「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」の合計

＜前回調査との比較＞



図表49 結婚や出産、性別役割などに対する考え方＜前回調査との比較＞

○前回比較

“結婚する、しないは個人の自由である”、“結婚生活に問題があれば離婚してもよい”は、回を重ねるごとに『賛成※1』の割合が増加しています。

また、“「結婚しても子どもは持たない」というのも選択の一つだ”では前々回調査、前回調査が73.3%だったのに対し今回調査は77.6%と微増しています。また、“「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する”は回を重ねるごとに『反対※2』が増加しています。

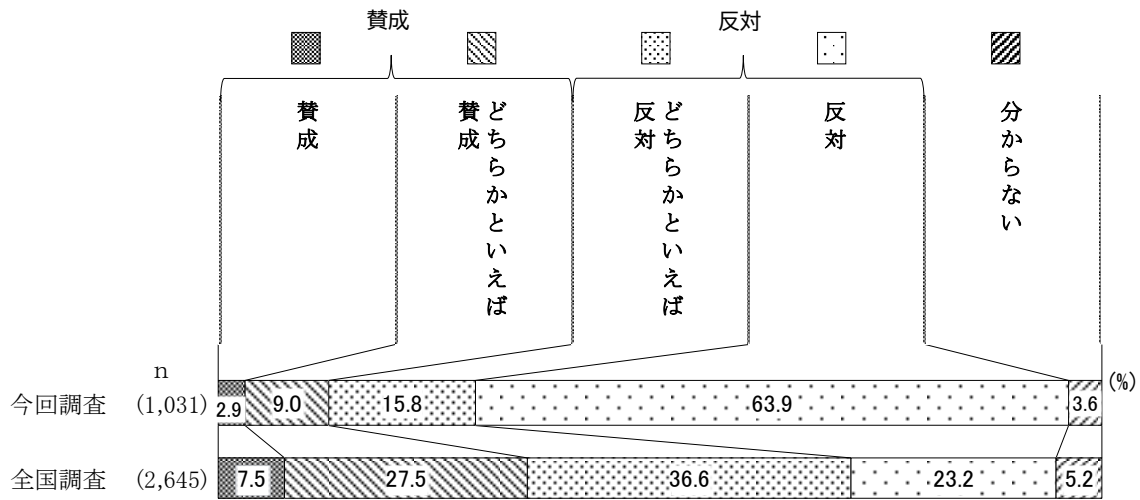
※1 「そう思う」と「どちらかといえば、そう思う」の合計

※2 「そう思わない」と「どちらかといえば、そう思わない」の合計

※ 「結婚に国籍の違いは関係ない」、「同性同士のカップルを尊重する」、「選択的夫婦別姓制度について賛成である」は今回調査からの新規項目のため掲載無し

＜全国調査との比較＞

「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する



図表50 結婚や出産、性別役割などに対する考え方

『「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する』《全国調査との比較》

●全国調査との比較

今回調査の『反対※1』が79.7%、全国調査の『反対』が59.8%と今回調査の方が19.9ポイント高くなっています。

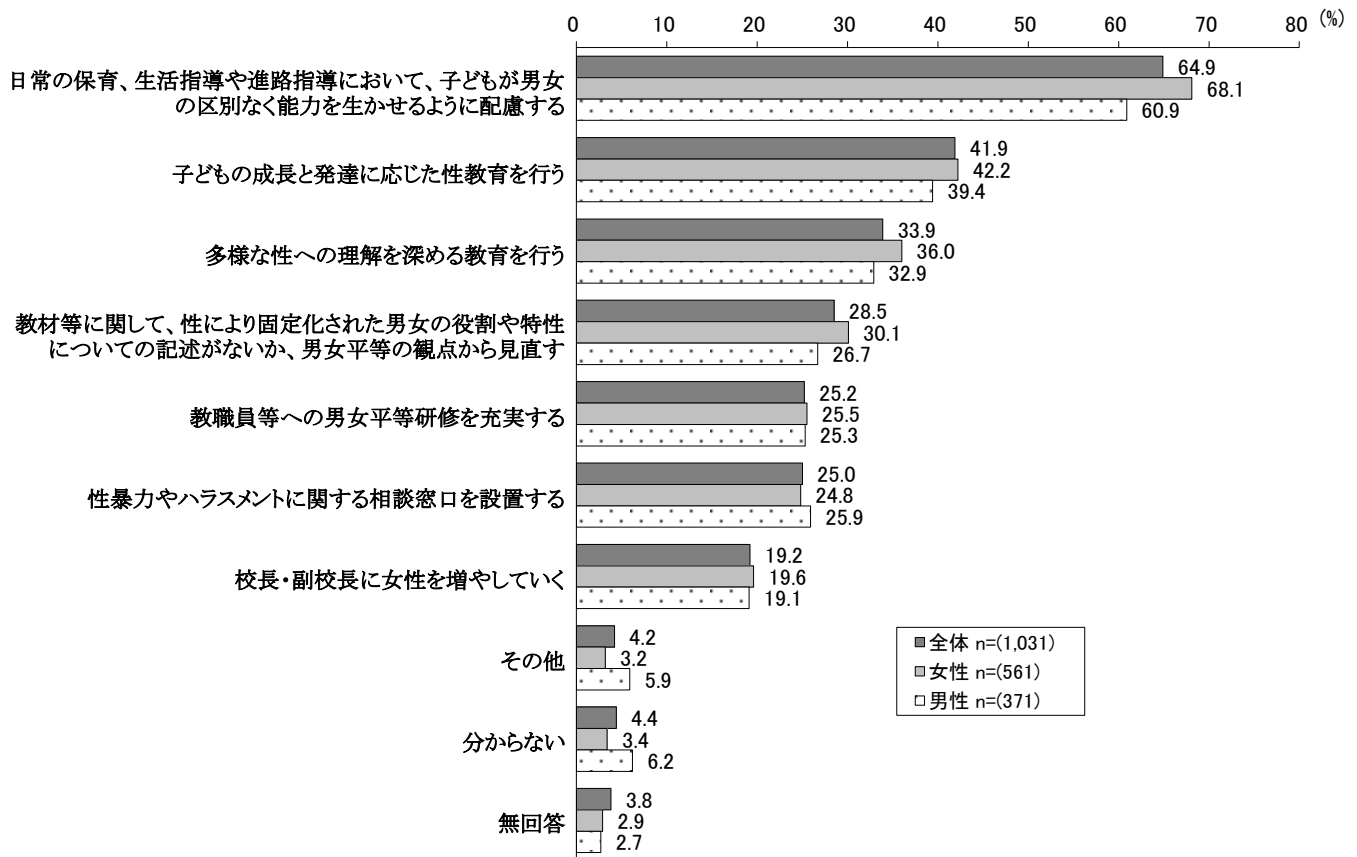
※1 「反対」と「どちらかといえば反対」の合計

※内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月実施）

2 保育・教育について

問5 教育現場等において重要なこと

文京区では、区立の保育園・幼稚園・小学校・中学校の保育や教育の現場において、男女平等参画を推進するためにはどのようなことに力を入れればよいと思いますか。（〇は3つまで）



図表51 教育現場等において重要なこと

○全体の傾向

「日常の保育、生活指導や進路指導において、子どもが男女の区別なく能力を活かせるように配慮する」が64.9%で最も多く、次いで、「子どもの成長と発達に応じた性教育を行う」が41.9%と高くなっています。

○男女別の傾向

「日常の保育、生活指導や進路指導において、子どもが男女の区別なく能力を活かせるように配慮する」では、女性が68.1%、男性が60.9%と女性の方が7.2ポイント高くなっています。

		全体	子どもが男女の区別なく能力を生かせるように配慮する	日常の保育、生活指導や進路指導において、配子の観点から見直す	役割や特性についての記述がないか、男女平等の観点から見直す	教材等に関して、性により固定化された男女の役割や特性についての記述がないか、男女平等の観点から見直す	子どもの成長と発達に応じた性教育を行う	多様な性への理解を深める教育を行う	教職員等への男女平等研修を充実する	性暴力やハラスメントに関する相談窓口を設置する	校長・副校長に女性を増やしていく	その他	分からない	無回答
全体		1,031 100.0	669 64.9	294 28.5	432 41.9	349 33.9	260 25.2	258 25.0	198 19.2	43 4.2	45 4.4	39 3.8		
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	382 68.1	169 30.1	237 42.2	202 36.0	143 25.5	139 24.8	110 19.6	18 3.2	19 3.4	16 2.9	
		10・20歳代	88 100.0	58 65.9	39 44.3	44 50.0	38 43.2	15 17.0	23 26.1	12 13.6	1 1.1	2 2.3	-	
		30歳代	102 100.0	64 62.7	30 29.4	50 49.0	55 53.9	22 21.6	12 11.8	16 15.7	3 2.9	3 2.9	6 5.9	
		40歳代	110 100.0	72 65.5	37 33.6	43 39.1	41 37.3	31 28.2	22 20.0	31 28.2	4 3.6	2 1.8	1 0.9	
		50歳代	96 100.0	66 68.8	24 25.0	34 35.4	30 31.3	31 32.3	27 28.1	23 24.0	6 6.3	1 1.0	1 1.0	
		60歳代	69 100.0	53 76.8	19 27.5	25 36.2	23 33.3	20 29.0	20 29.0	13 18.8	2 2.9	3 4.3	1 1.4	
		70歳以上	94 100.0	67 71.3	20 21.3	41 43.6	13 13.8	24 25.5	35 37.2	14 14.9	2 2.1	8 8.5	7 7.4	
	男性	合計	371 100.0	226 60.9	99 26.7	146 39.4	122 32.9	94 25.3	96 25.9	71 19.1	22 5.9	23 6.2	10 2.7	
		10・20歳代	54 100.0	31 57.4	14 25.9	21 38.9	26 48.1	9 16.7	14 25.9	8 14.8	3 5.6	5 9.3	-	
		30歳代	68 100.0	41 60.3	20 29.4	29 42.6	21 30.9	14 20.6	11 16.2	14 20.6	6 8.8	4 5.9	2 2.9	
		40歳代	77 100.0	48 62.3	22 28.6	26 33.8	28 36.4	26 33.8	16 20.8	19 24.7	3 3.9	4 5.2	3 3.9	
		50歳代	66 100.0	41 62.1	16 24.2	24 36.4	20 30.3	9 13.6	22 33.3	17 25.8	6 9.1	3 4.5	1 1.5	
		60歳代	48 100.0	32 66.7	14 29.2	23 47.9	10 20.8	20 41.7	13 27.1	2 4.2	2 4.2	3 6.3	1 2.1	
		70歳以上	58 100.0	33 56.9	13 22.4	23 39.7	17 29.3	16 27.6	20 34.5	11 19.0	2 3.4	4 6.9	3 5.2	
無回答		99 100.0	61 61.6	26 26.3	49 49.5	25 25.3	23 23.2	23 23.2	17 17.2	3 3.0	3 3.0	13 13.1		

図表52 教育現場等において重要なこと（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「日常の保育、生活指導や進路指導において、子どもが男女の区別なく能力を生かせるように配慮する」では、女性60歳以上が7割以上と高くなっています。また、男性10・20歳代、70歳以上が6割以下となっています。

「子どもの成長と発達に応じた性教育を行う」では、女性10～30歳代が約5割と高くなっています。

「多様な性への理解を深める教育を行う」では、女性30歳代が53.9%、男性10・20歳代が48.1%と高くなっています。

		全 体	日常の保育、生活指導や進路指導において、子どもが男女の区別なく能力を生かせるように配慮する	教材等に関して、性により固定化された男女の役割や特性についての記述がないか、男女平等の観点から見直す	子どもの成長と発達に応じた性教育を行う	多様な性への理解を深める教育を行う	教職員等への男女平等研修を充実する	性暴力やハラスメントに関する相談窓口を設置する	校長・副校長に女性を増やしていく	その他	分からない	無回答		
全 体		1,031 100.0	669 64.9	294 28.5	432 41.9	349 33.9	260 25.2	258 25.0	198 19.2	43 4.2	45 4.4	39 3.8		
男女・子育ての状況別	女性	未就学児を子育てしている	61 100.0	42 68.9	21 34.4	38 62.3	27 44.3	11 18.0	7 11.5	10 16.4	3 4.9	1 1.6	1 1.6	
		小学生を子育てしている	32 100.0	19 59.4	12 37.5	14 43.8	14 43.8	12 37.5	2 6.3	5 15.6	1 3.1	1 3.1	1 3.1	
		中学生、高校生を子育てしている	25 100.0	15 60.0	8 32.0	9 36.0	9 36.0	6 24.0	8 32.0	8 32.0	2 8.0	-	-	-
		上記以外を子育てしている	42 100.0	30 71.4	9 21.4	21 50.0	7 16.7	12 28.6	10 23.8	9 21.4	4 9.5	1 2.4	2 4.8	2 4.8
		子育てしていない	350 100.0	250 71.4	109 31.1	133 38.0	129 36.9	90 25.7	93 26.6	71 20.3	7 2.0	13 3.7	9 2.6	9 2.6
	男性	未就学児を子育てしている	38 100.0	24 63.2	13 34.2	18 47.4	11 28.9	11 28.9	6 15.8	11 28.9	5 13.2	1 2.6	1 2.6	1 2.6
		小学生を子育てしている	28 100.0	17 60.7	8 28.6	13 46.4	13 46.4	6 21.4	5 17.9	5 17.9	3 10.7	-	1 3.6	1 3.6
		中学生、高校生を子育てしている	13 100.0	8 61.5	4 30.8	4 30.8	2 15.4	1 7.7	5 38.5	4 30.8	-	1 7.7	-	-
		上記以外を子育てしている	18 100.0	12 66.7	2 11.1	9 50.0	5 27.8	7 38.9	6 33.3	1 5.6	2 11.1	2 11.1	-	-
		子育てしていない	251 100.0	152 60.6	65 25.9	92 36.7	84 33.5	63 25.1	63 25.1	49 19.5	11 4.4	17 6.8	8 3.2	8 3.2
	無回答		173 100.0	100 57.8	43 24.9	81 46.8	48 27.7	41 23.7	53 30.6	25 14.5	5 2.9	8 4.6	16 9.2	

図表53 教育現場等において重要なこと（男女・子育ての状況別）

○男女・子育ての状況別の傾向

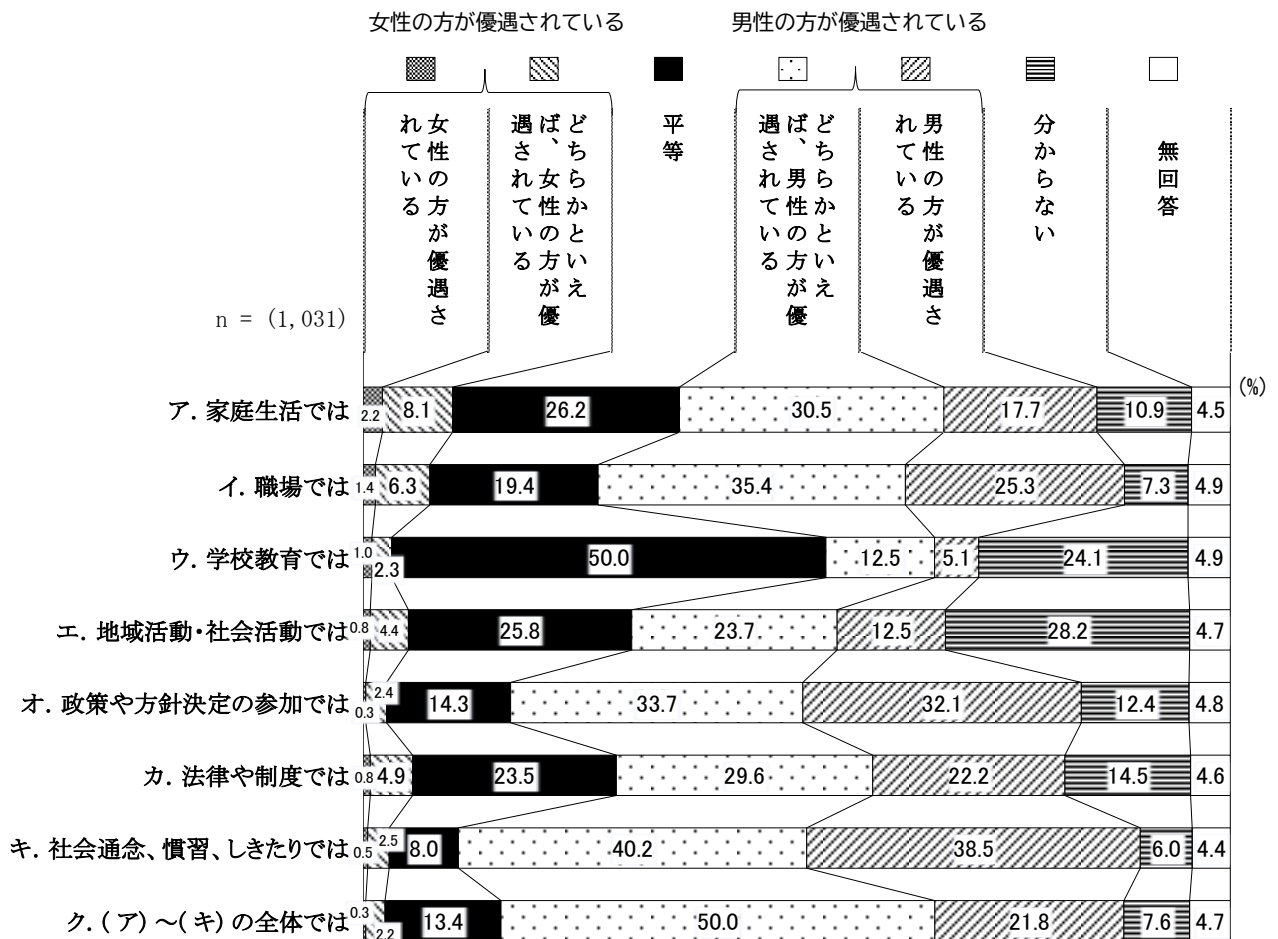
子育ての状況にかかわらず、「日常の保育、生活指導や進路指導において、子どもが男女の区別なく能力を生かせるように配慮する」が高くなっています。

未就学児を子育てしている女性では、「子どもの成長と発達に応じた性教育を行う」が62.3%と、他の層よりも高くなっています。

3 男女平等への関心と意識について

問6 各場面における男女の平等感

あなたは、以下の面で女性と男性が平等になっていると思いますか。次の（ア）～（ク）のそれぞれについて、あなたの感じ方に近いものを選んでください。（ア～クのそれぞれについて、当てはまる選択肢に○を1つ）



図表54 各場面における男女の平等感

○全体の傾向

男女の地位が最も「平等」と考えられるのは、「学校教育」の50.0%となっています。

一方、多くの項目で『男性の方が優遇されている※1』という認識が強く、「社会通念、慣習、しきたり」では、78.7%と最も高くなっています。また、「全体」では『男性の方が優遇されている』が71.8%となっています。

※1 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計



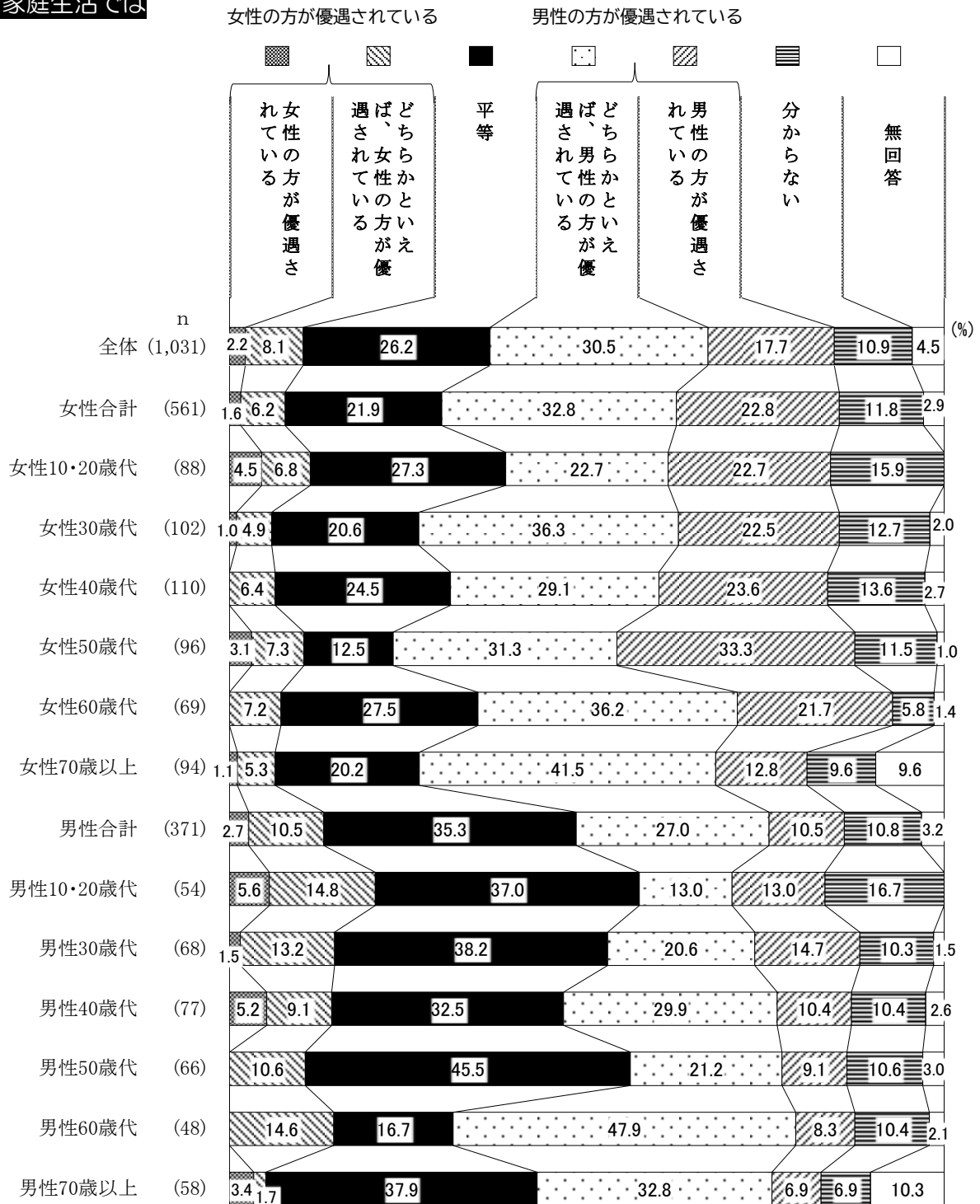
図表55 各場面における男女の平等感（男女別）

○男女別の傾向

“学校教育”、“地域活動・地域社会活動”以外では、男女ともに『男性の方が優遇されている※1』が「平等」を上回っています。特に、“社会通念、慣習、しきたり”では女性が83.4ポイントと高くなっています。

※1 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計

ア. 家庭生活では



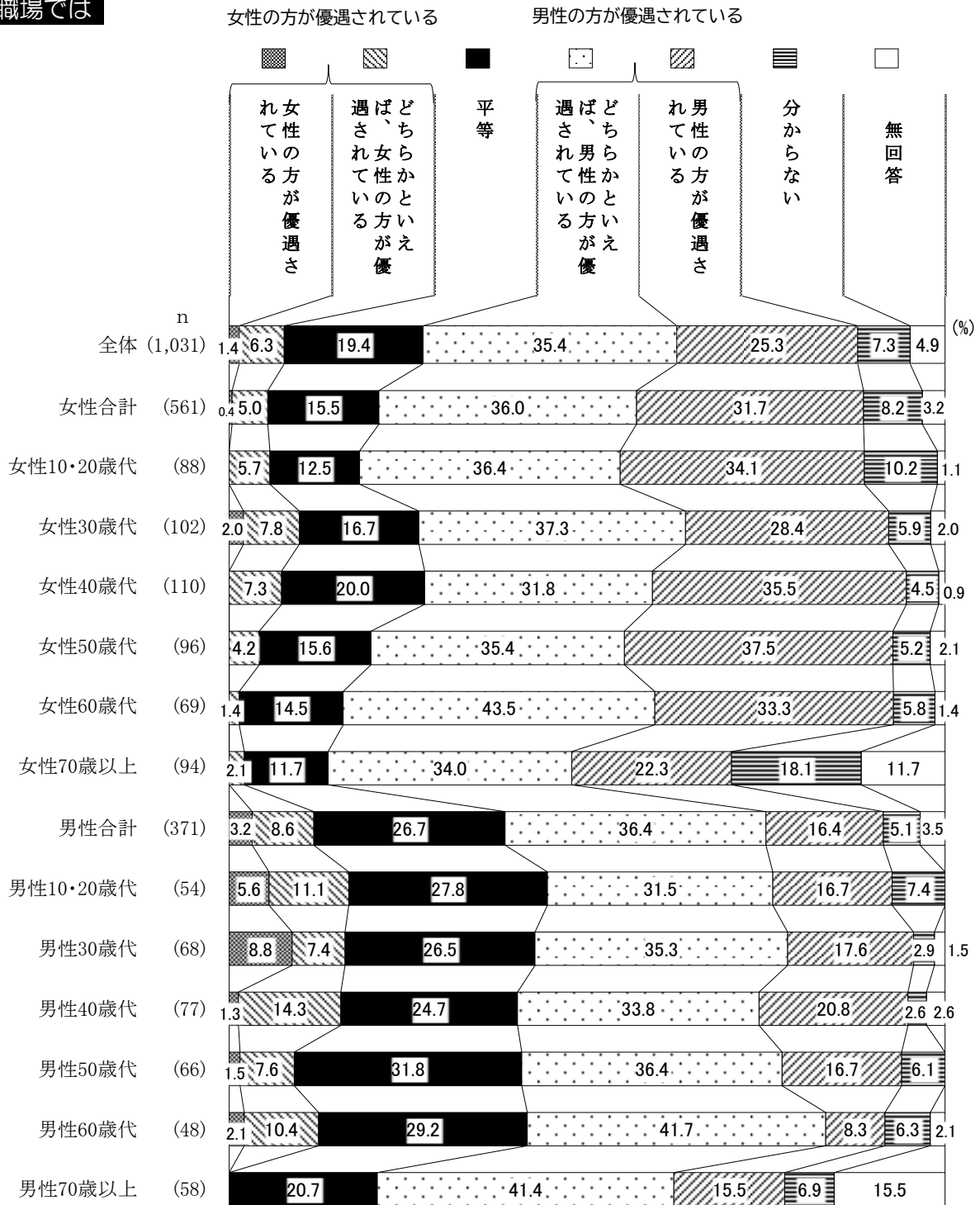
図表56 各場面における男女の平等感『家庭生活では』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

女性は全年代で『男性の方が優遇されている※1』が4割以上と、「平等」を上回っています。また、『女性の方が優遇されている※2』では、男性10・20歳代が20.4%と高くなっています。

※1 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計
 ※2 「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、女性の方が優遇されている」の合計

イ. 職場では



図表57 各場面における男女の平等感『職場では』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

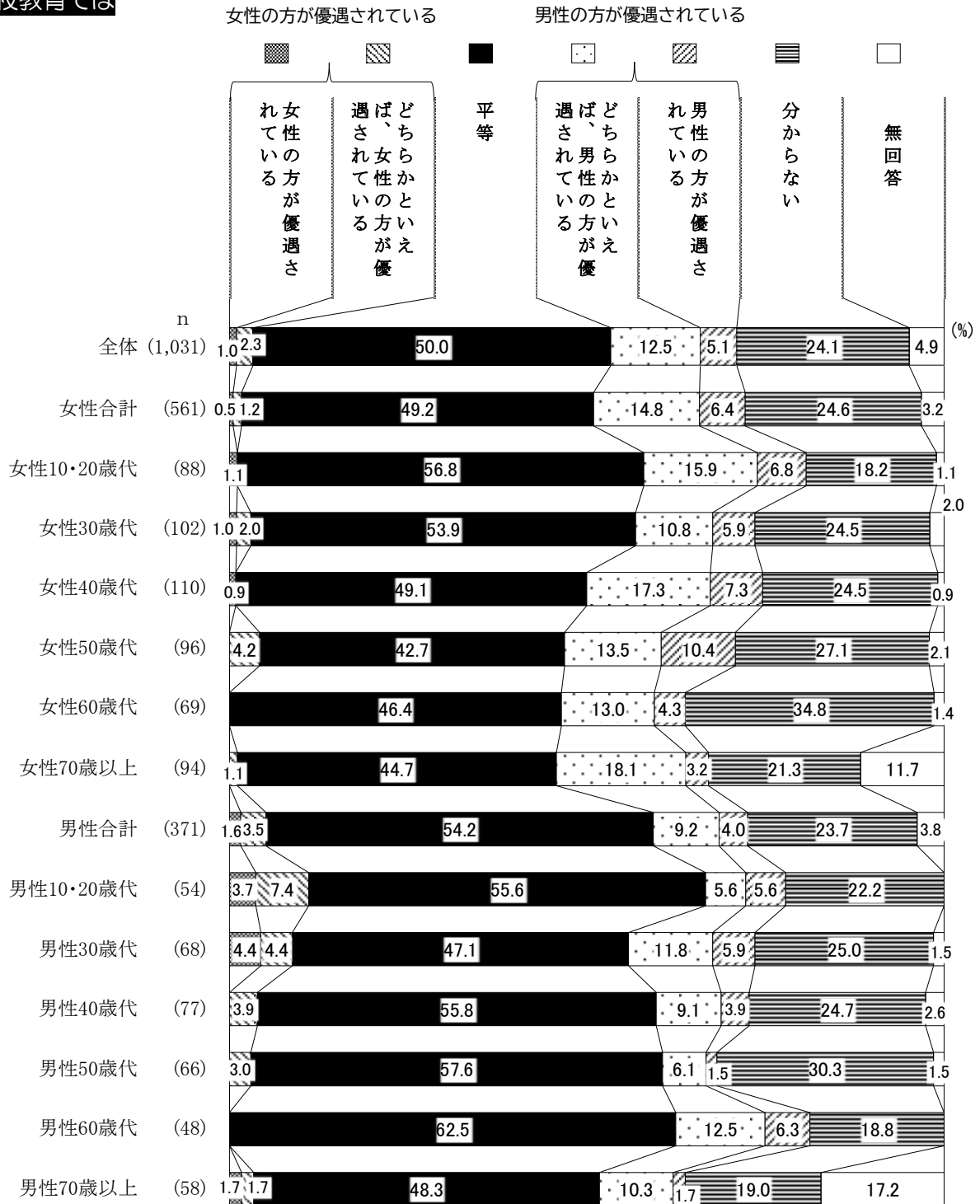
『男性の方が優遇されている※1』では、男女とも全年代が約5割以上と、「平等」を上回っています。

『女性の方が優遇されている※2』では、男性10・20歳代が16.7%と最も高くなっています。

※1 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計

※2 「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、女性の方が優遇されている」の合計

ウ. 学校教育では



図表58 各場面における男女の平等感『学校教育では』（男女・年代別）

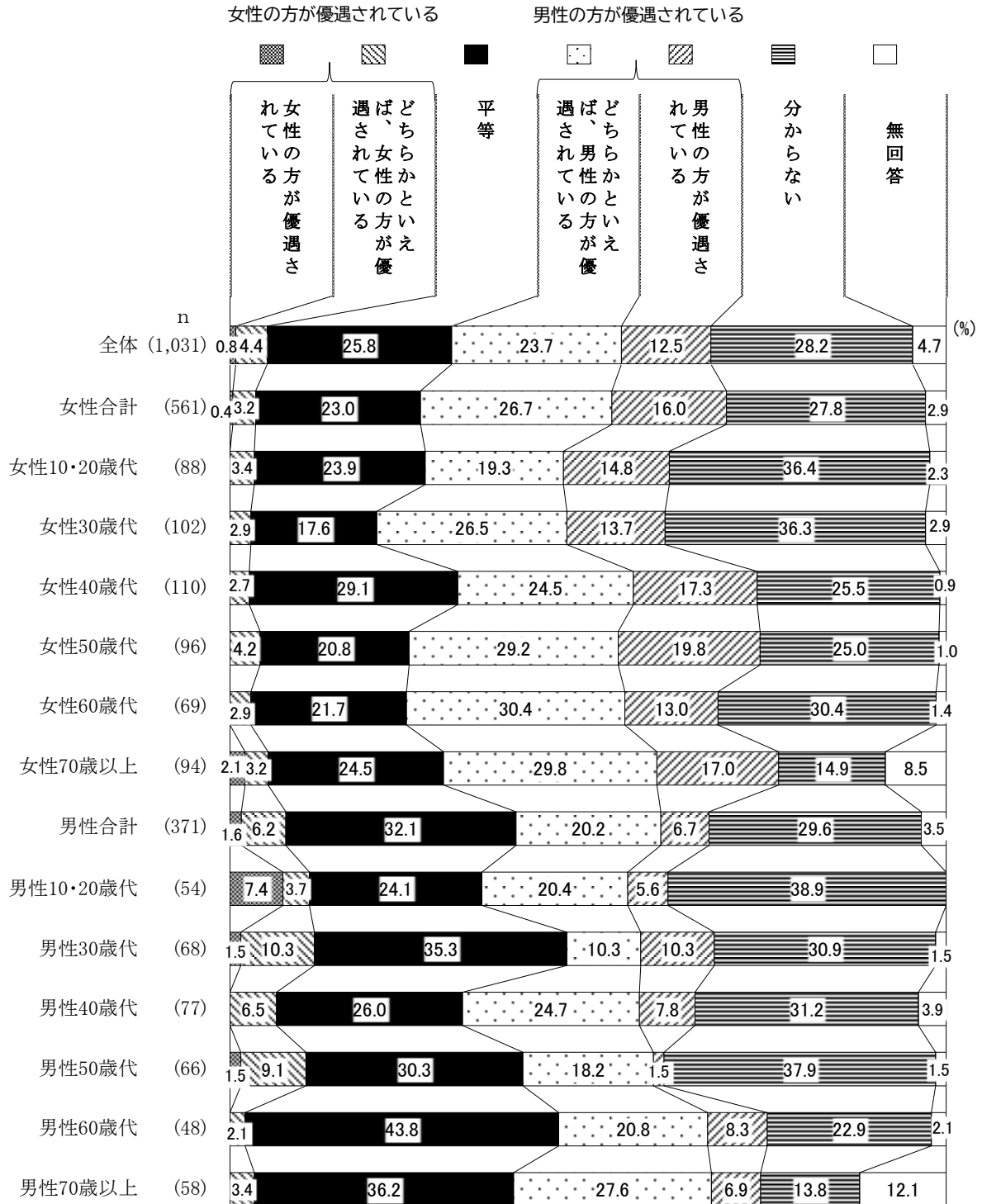
○男女・年代別の傾向

「平等」では男女とも全年代が4割以上と高くなっています。

また、『男性の方が優遇されている※1』では、女性40歳代が24.6%と最も高くなっています。

※1 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計

工. 地域活動・社会活動では



図表59 各場面における男女の平等感『地域活動・社会活動では』（男女・年代別）

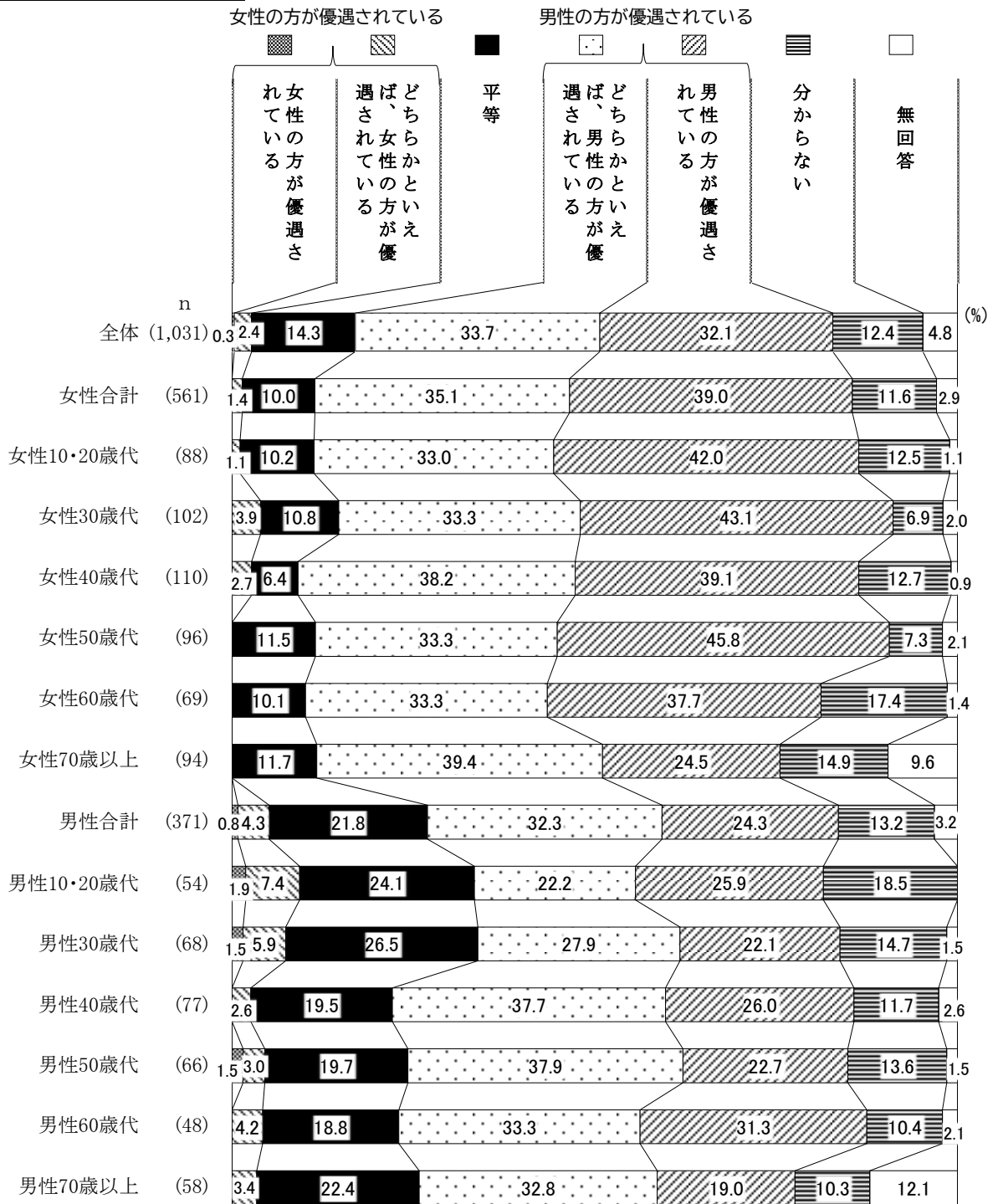
○男女・年代別の傾向

「平等」では、男性60歳代が43.8%と最も高くなっています。

また、『男性の方が優遇されている※1』では、女性50歳代が49.0%と最も高くなっています。

※1 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計

才. 政策や方針決定の参加では



図表60 各場面における男女の平等感『政策や方針決定の参加では』（男女・年代別）

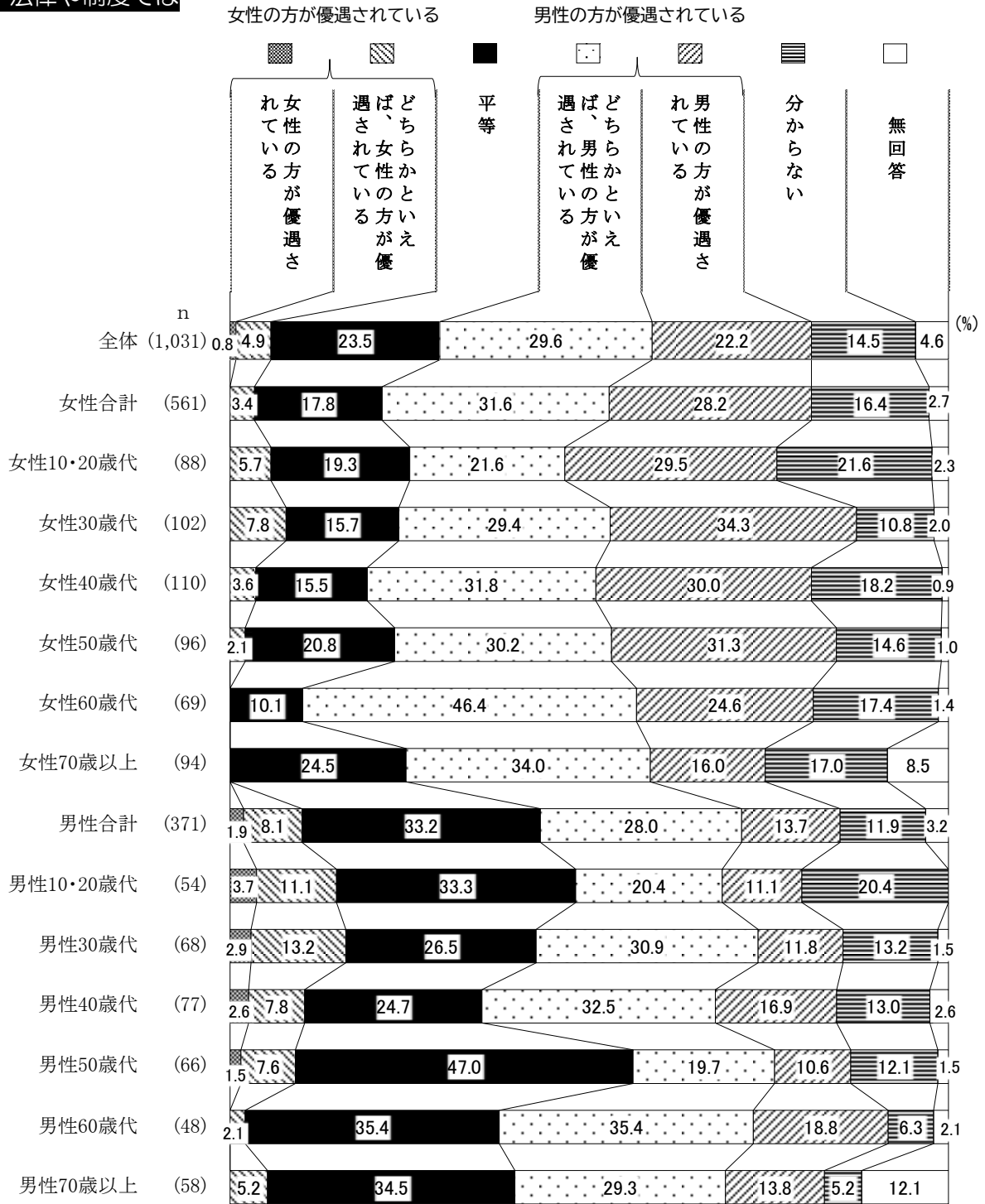
○男女・年代別の傾向

『男性の方が優遇されている※1』では、男女とも全年代が「平等」を上回っており、特に女性10～60歳代では、7割以上となっています。

「平等」では、男性10・20歳代が24.1%、30歳代が26.5%と比較的高くなっています。

※1 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計

力、法律や制度では



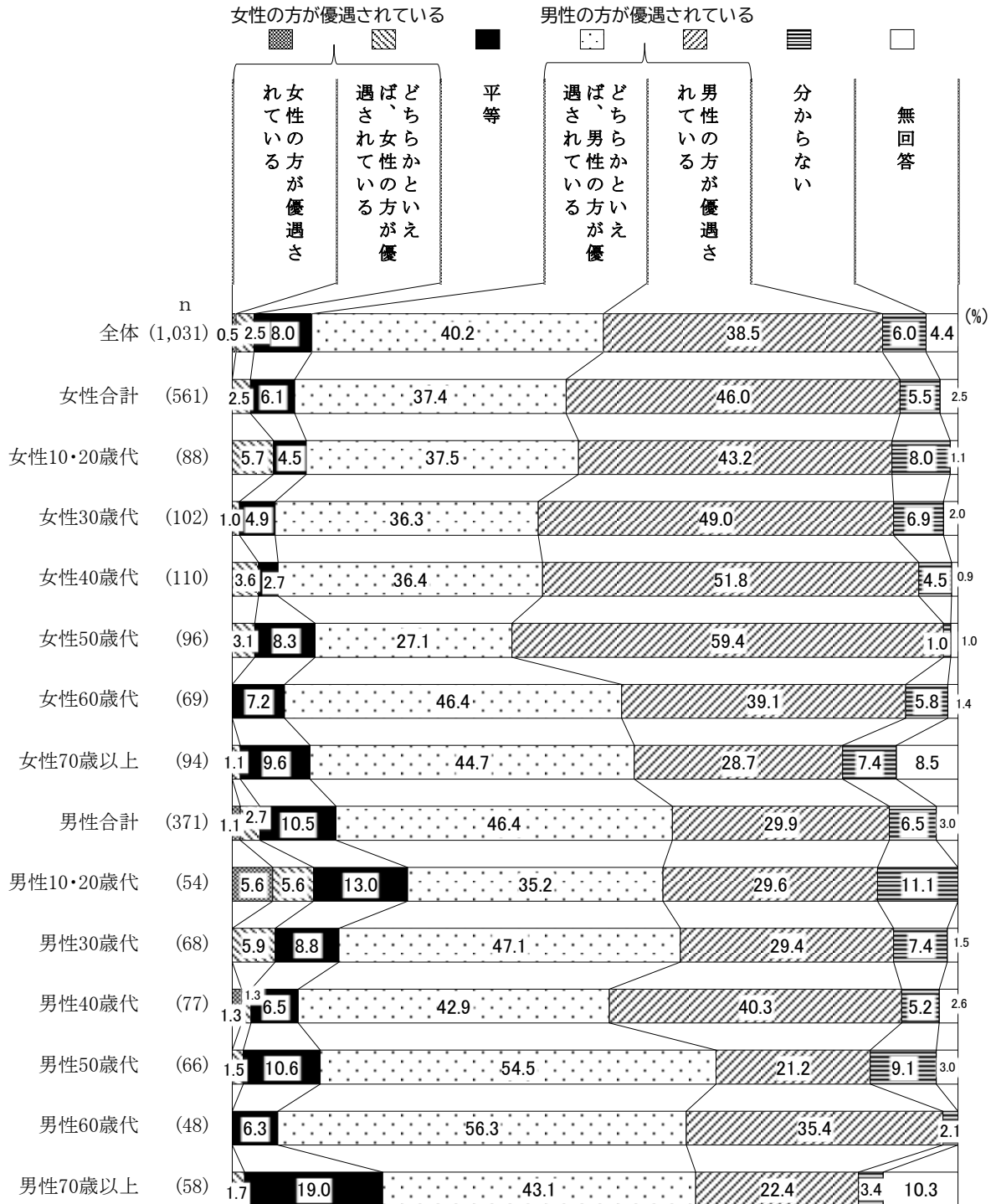
図表61 各場面における男女の平等感『法律や制度では』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

『男性の方が優遇されている※1』では、女性全年代が5割以上と「平等」を上回っています。「平等」では、男性50歳代が47.0%と最も高くなっています。

※1 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計

キ. 社会通念、習慣、しきたりでは



図表62 各場面における男女の平等感『社会通念、習慣、しきたりでは』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

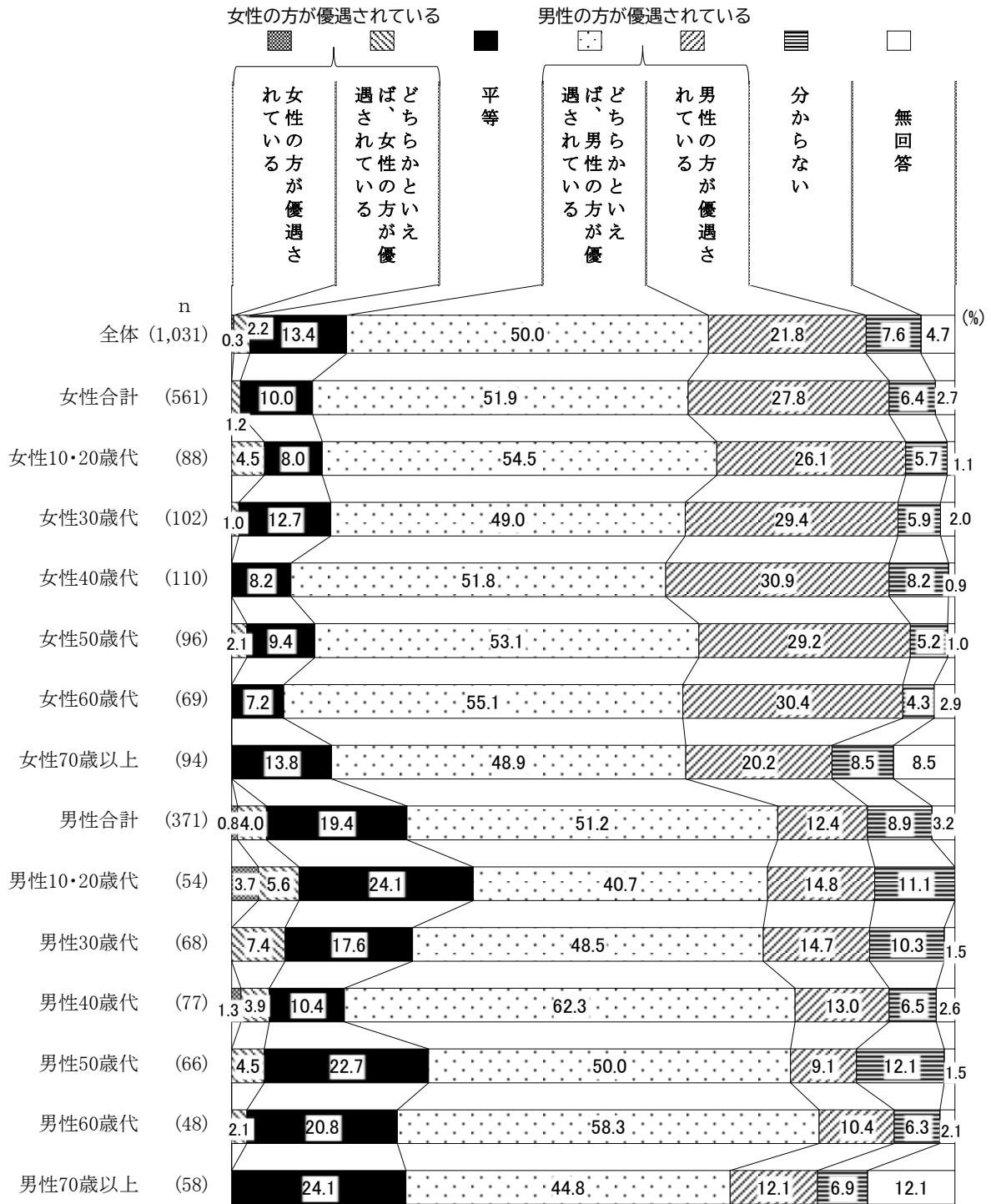
『男性の方が優遇されている※1』では、男女全年代が65%以上と「平等」を大幅に上回っています。

『女性の方が優遇されている※2』では、男性10・20歳代が11.2%と最も高くなっています。

※1 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計

※2 「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、女性の方が優遇されている」の合計

ク. (ア) ~ (ク) の全体では



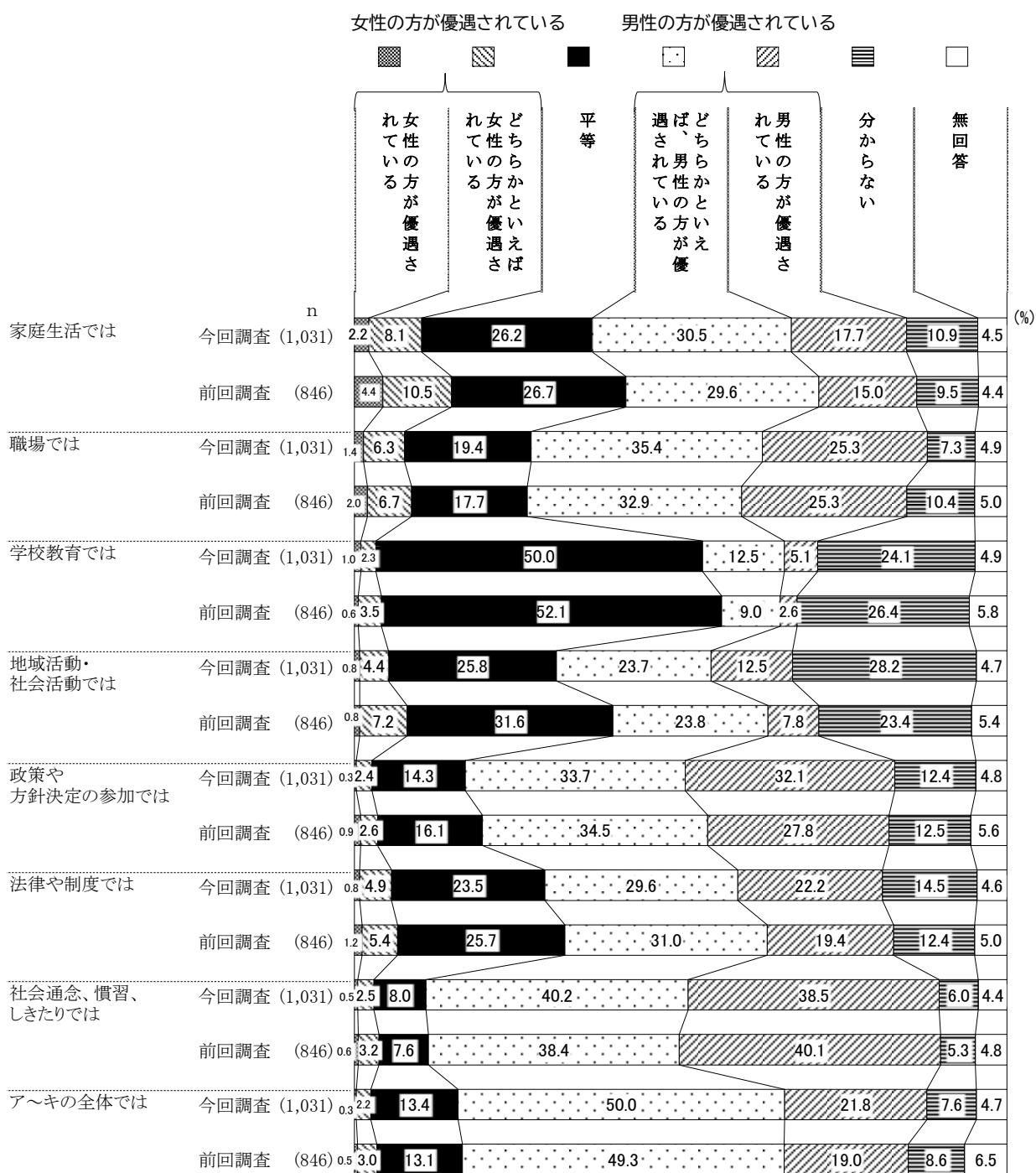
図表63 各場面における男女の平等感『(ア) ~ (ク) の全体では』(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

『男性の方が優遇されている※1』では、男女とも全年代が「平等」を上回っており、特に女性10・20歳代、女性40～60歳代では、約8割以上となっています。男性では10・20歳代で『女性の方が優遇されている※2』が9.3%と最も高くなっています。

※1 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計
 ※2 「女性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、女性の方が優遇されている」の合計

＜前回調査との比較＞



図表64 各場面における男女の平等感＜前回調査との比較＞

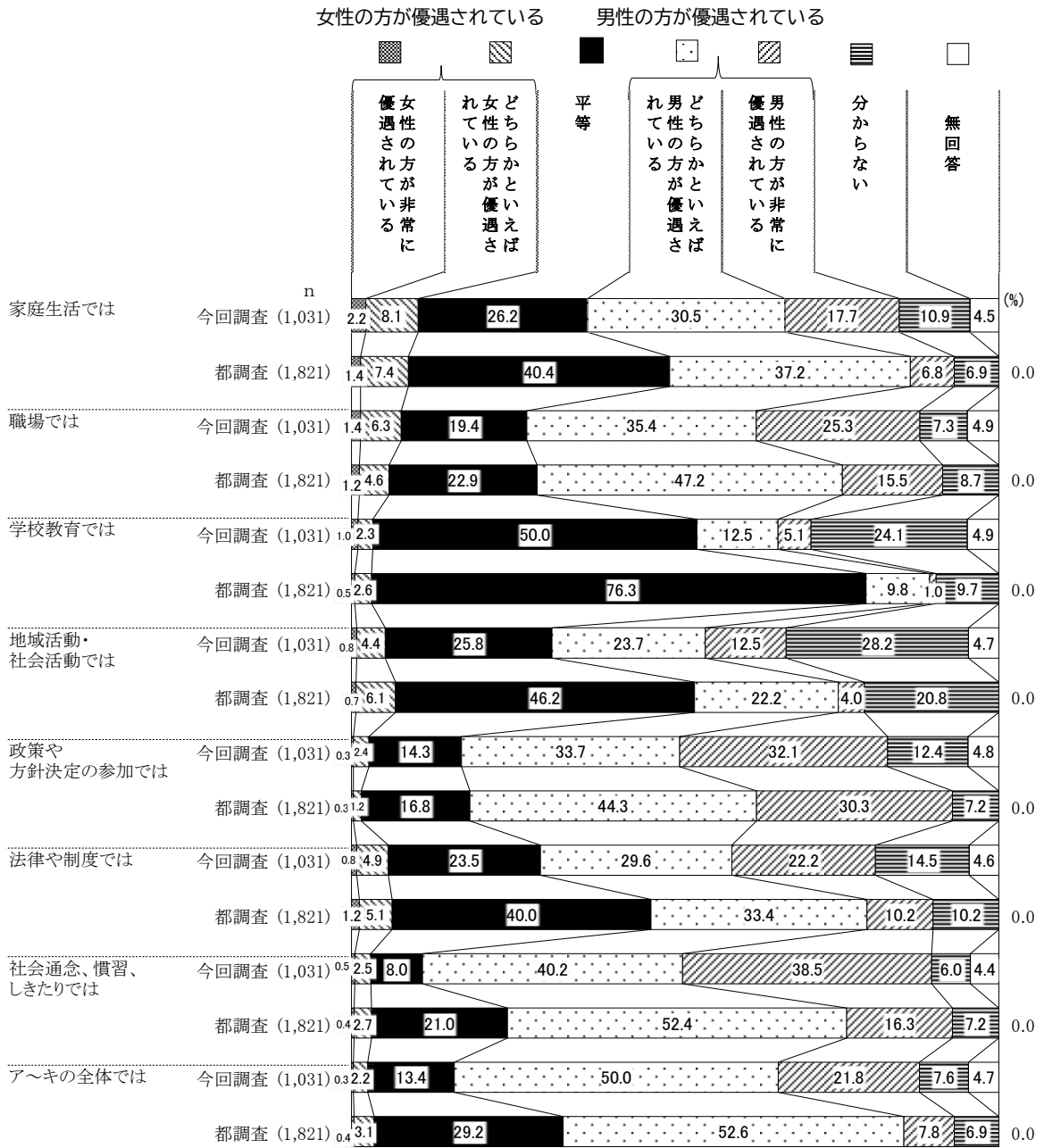
●前回調査との比較

“学校教育では”では、『男性の方が優遇されている※1』が前回調査から6.0ポイント増加しています。

“地域活動・社会活動では”では、「平等」が前回調査から5.8ポイント減少しています。

※1 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」の合計

＜都調査との比較＞



図表65 各場面における男女の平等感＜都調査との比較＞

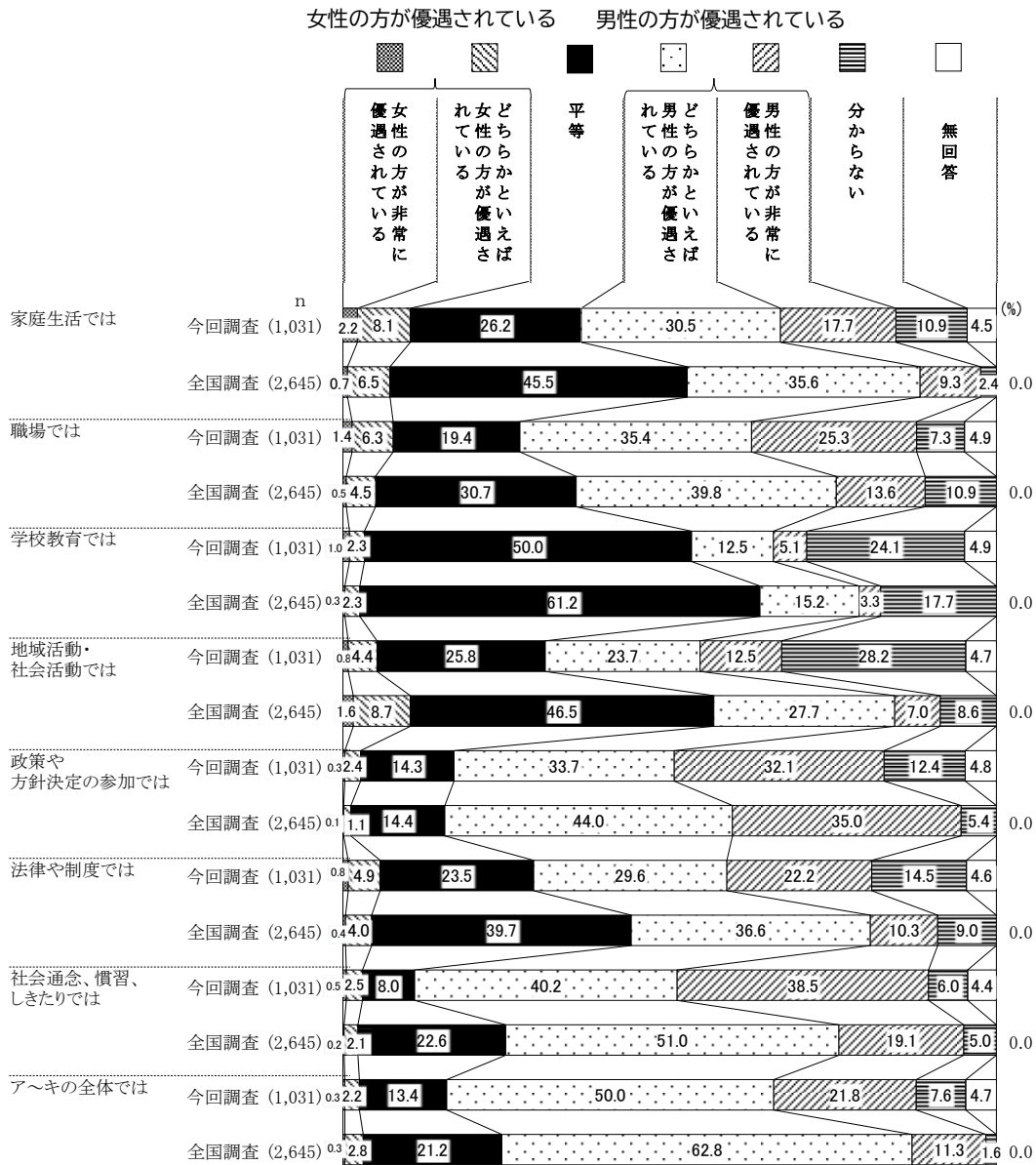
●都調査との比較

全ての項目で都調査よりも今回調査の方が「平等」の割合が低くなっています。特に“学校教育”では、「平等」が都調査よりも26.3ポイント低くなっています。“政策や方針決定の参加”では、都調査と今回調査の「平等」の割合が2.5ポイント差とほぼ同じになっています。

※東京都「男女平等参画に関する世論調査」（平成27年7月実施）

※今回調査に合わせて項目を一部変更

<全国調査との比較>



図表66 各場面における男女の平等感<全国調査との比較>

●全国調査との比較

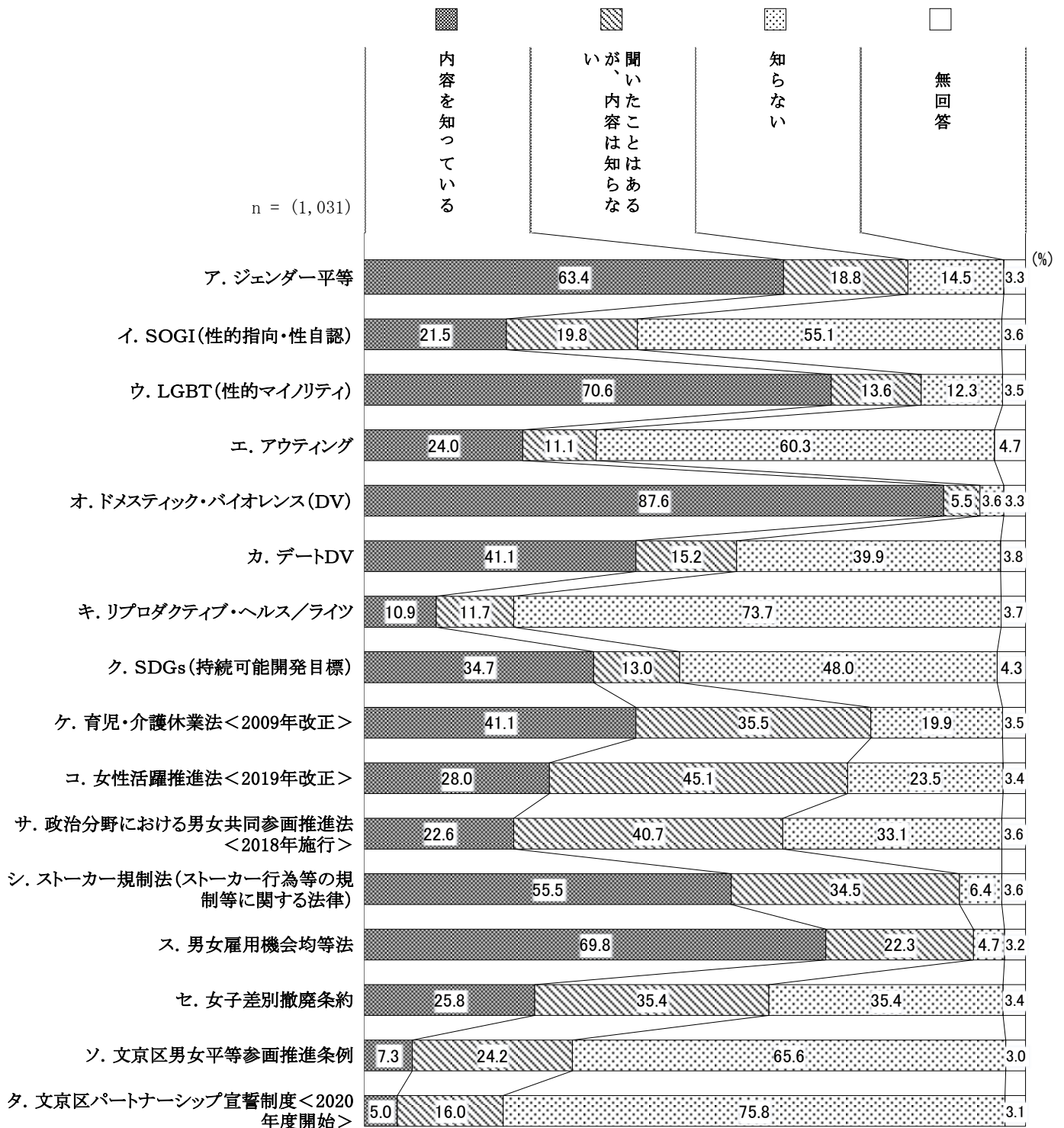
全ての項目で全国調査よりも今回調査の方が「平等」の割合が低くなっています。特に“地域活動・社会活動”では、20.7ポイント差となっております。

※内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月実施）

※今回調査に合わせて項目を一部変更

問7 男女平等参画に関する用語の認知度

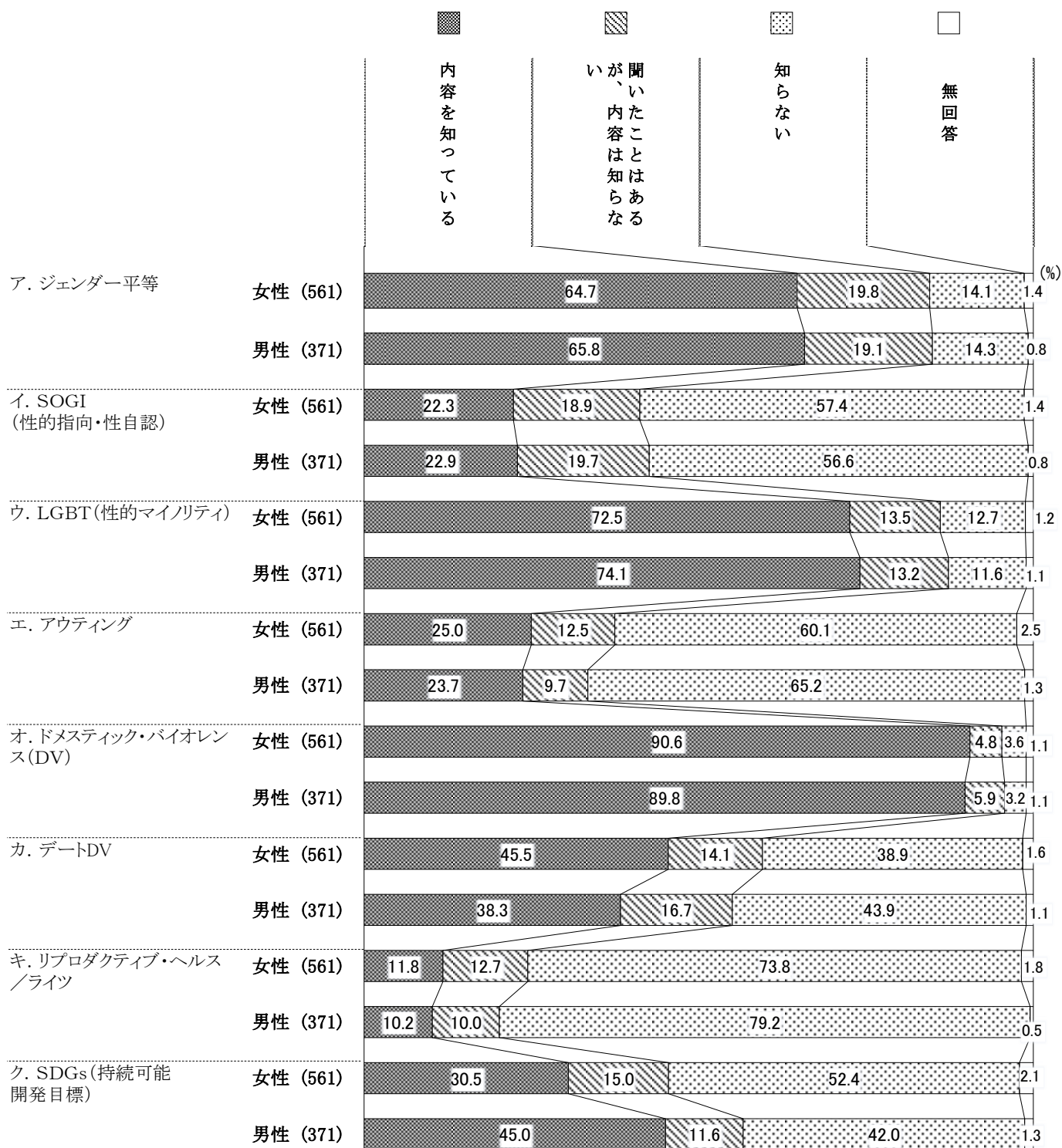
あなたは、次にあげる言葉について、見たり聞いたりしたことがありますか。(ア～タのそれぞれについて、当てはまる選択肢に○を1つ)



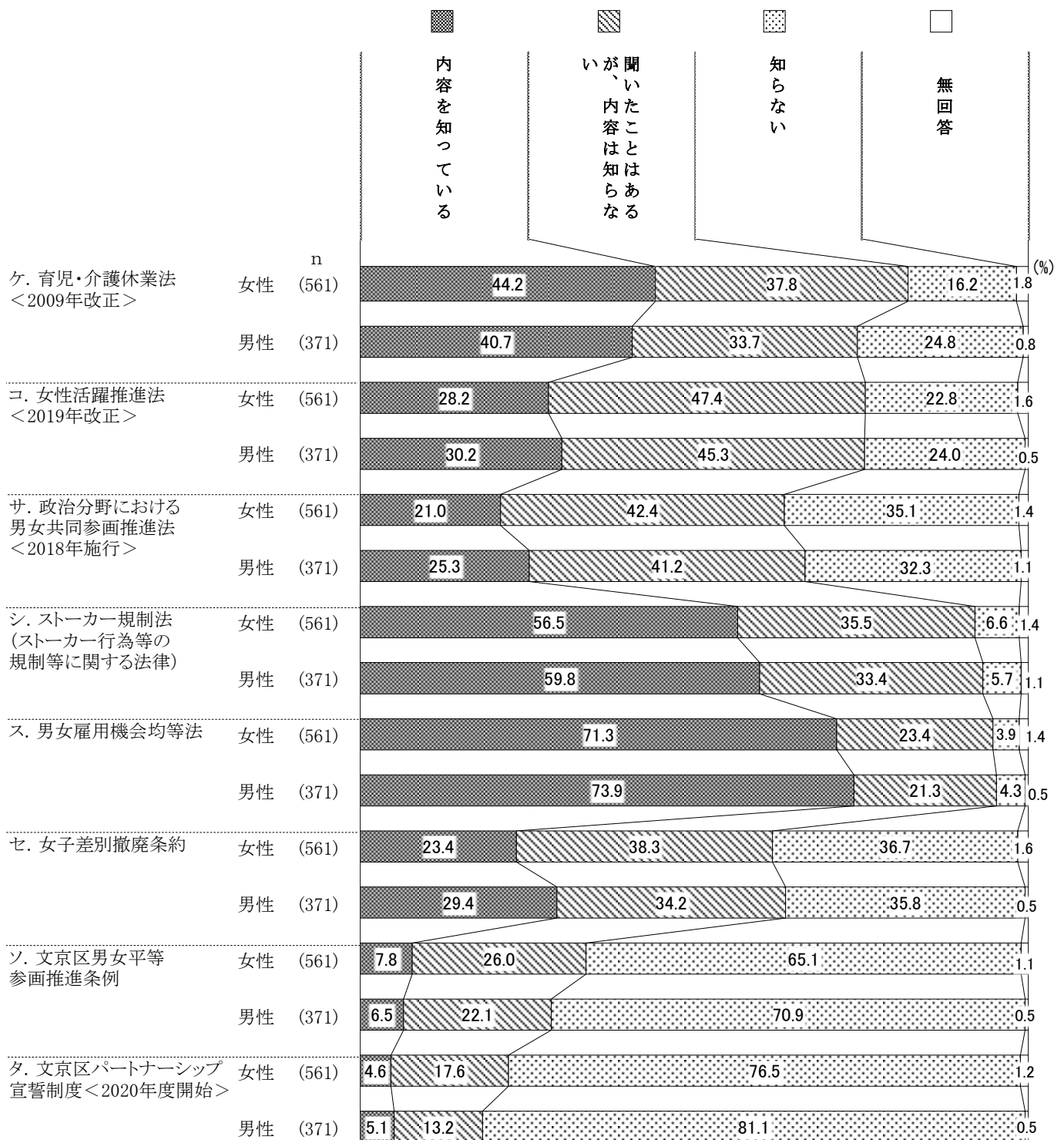
図表67 男女平等参画に関する用語の認知度

○全体の傾向

“ドメスティック・バイオレンス (DV)”では、「内容を知っている」が87.6%と最も高くなっています。次いで、“LGBT (性的マイノリティ)”が70.6%と高くなっています。



図表68 男女平等参画に関する用語の認知度（男女別）①

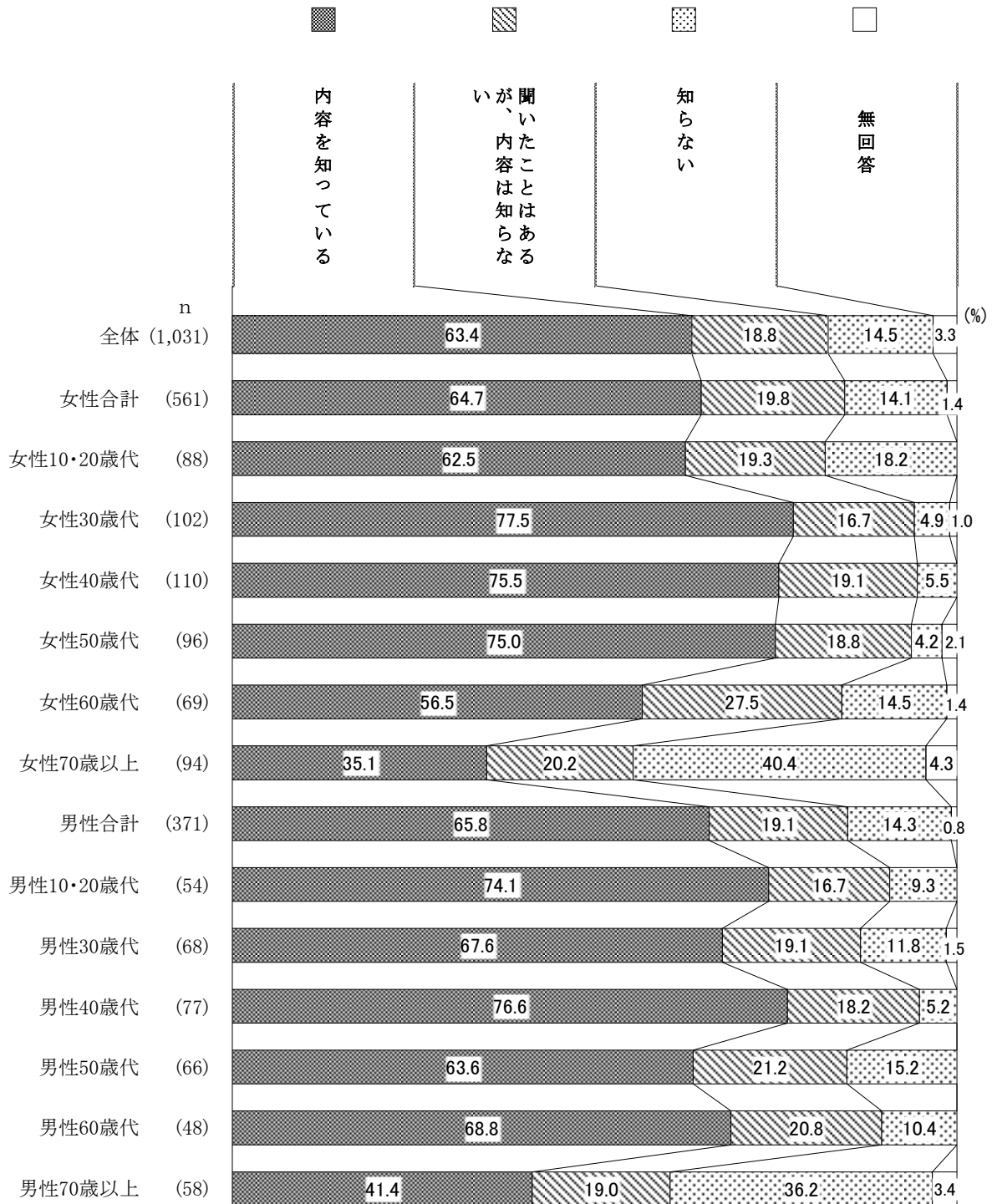


図表69 男女平等参画に関する用語の認知度（男女別）②

○男女別の傾向

“デートDV”では、「内容を知っている」が女性では、45.5%、男性が38.3%となっており、女性の方が7.2ポイント高くなっています。“SDGs（持続可能開発目標）”では、「内容を知っている」が女性では30.5%、男性が45.0%となっており、男性の方が14.5ポイント高くなっています。

ア. ジェンダー平等

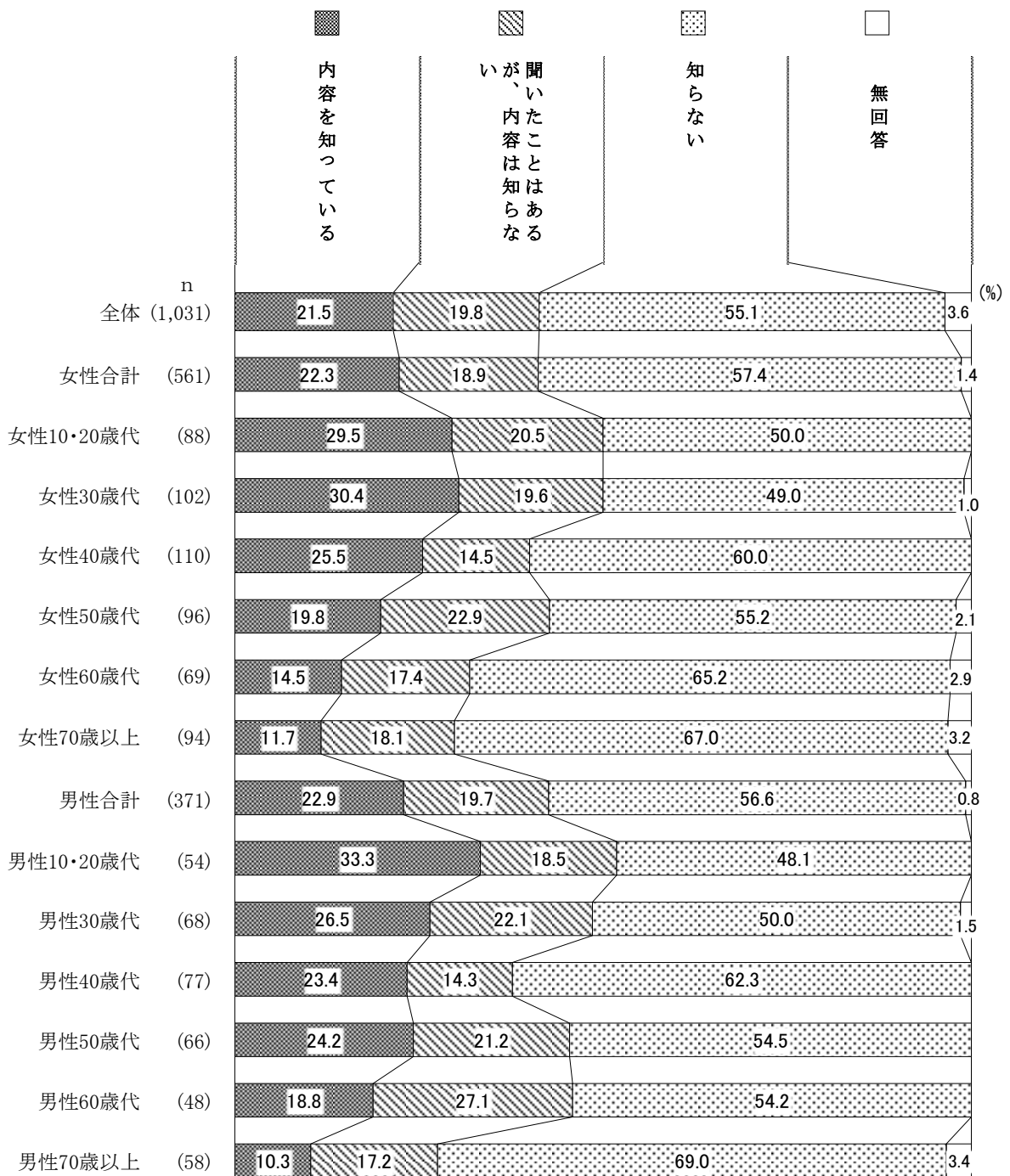


図表70 男女平等参画に関する用語の認知度『ジェンダー平等』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、女性30～50歳代が75.0%以上と高くなっています。
 「知らない」では、女性70歳以上が40.4%、男性70歳以上が36.2%と高くなっています。

イ. SOGI (性的指向・性自認)

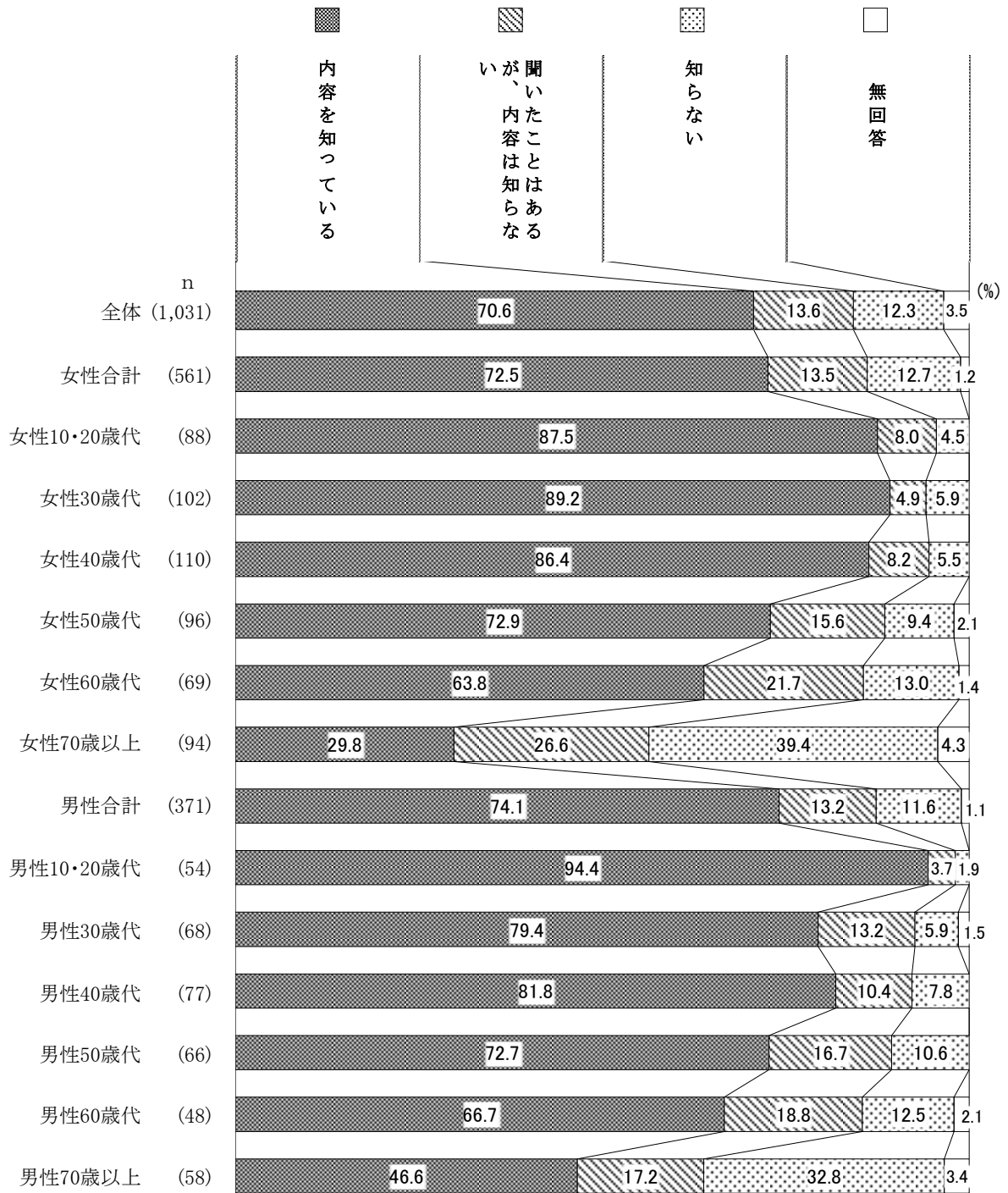


図表71 男女平等参画に関する用語の認知度『SOGI (性的指向・性自認)』(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、女性では10～30歳代が約3割と、他の年代よりも高くなっています。
 「知らない」では、全ての年代が約5割以上と高くなっています。

ウ. LGBT（性的マイノリティ）



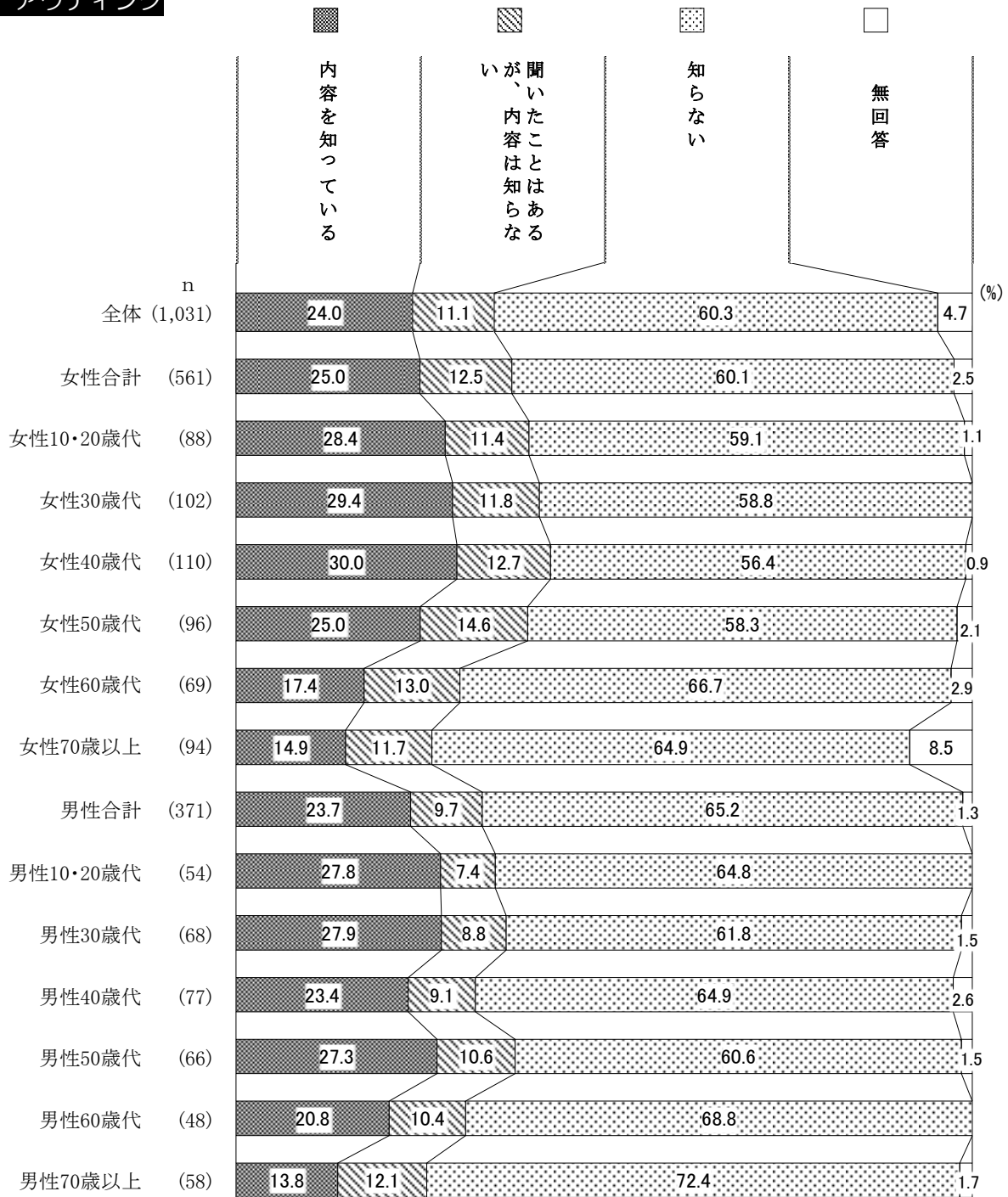
図表72 男女平等参画に関する用語の認知度『LGBT（性的マイノリティ）』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、男性10・20歳代が94.4%と最も高く、女性10～40歳代が85%以上と高くなっています。

「知らない」では、女性70歳以上が39.4%と最も高くなっています。

エ. アウティング



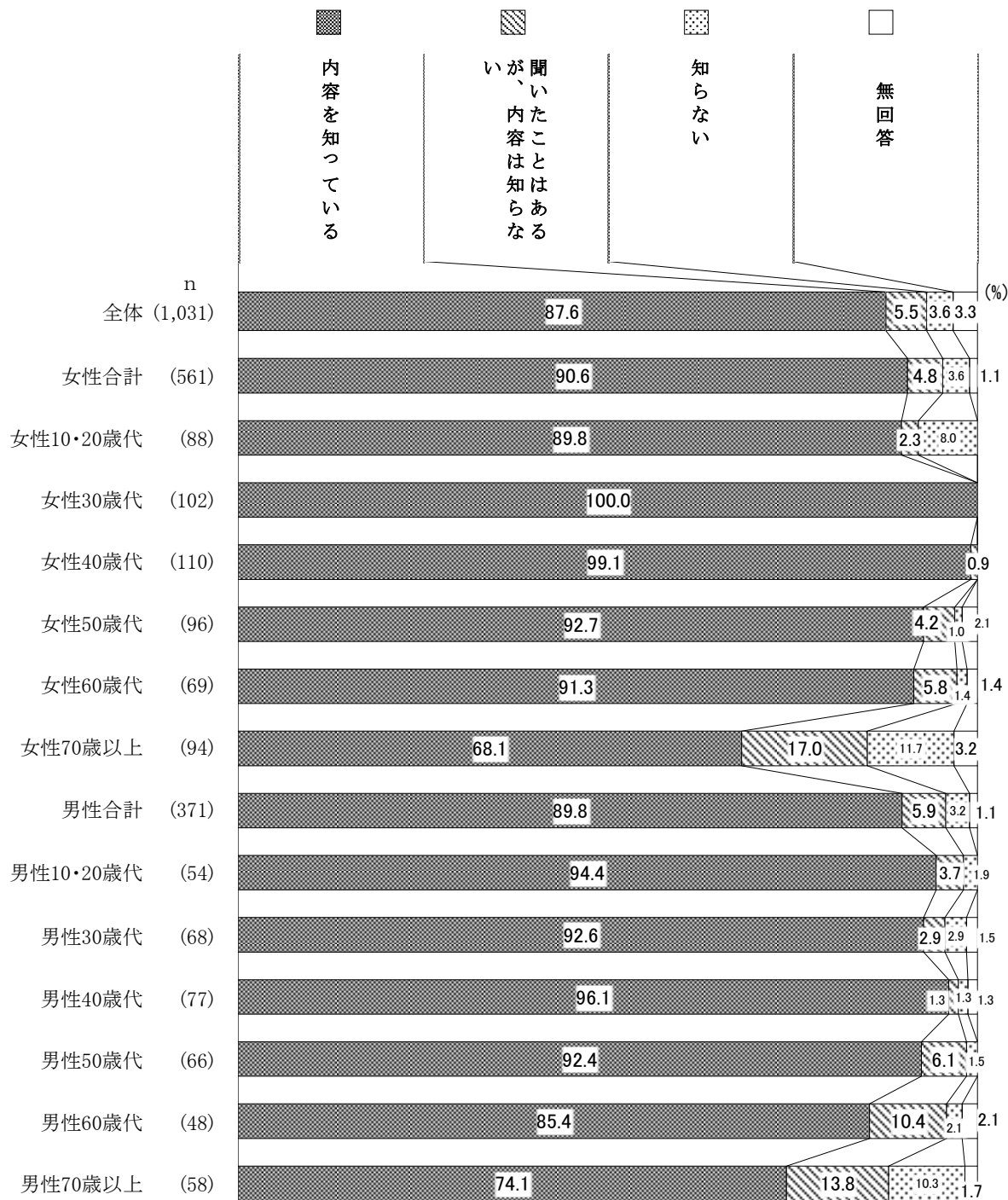
図表73 男女平等参画に関する用語の認知度『アウティング』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、女性60歳以上と男性70歳以上が1割台と全体の24.0%に対し低くなっています。

「知らない」では、男性70歳以上が72.4%と最も高くなっています。

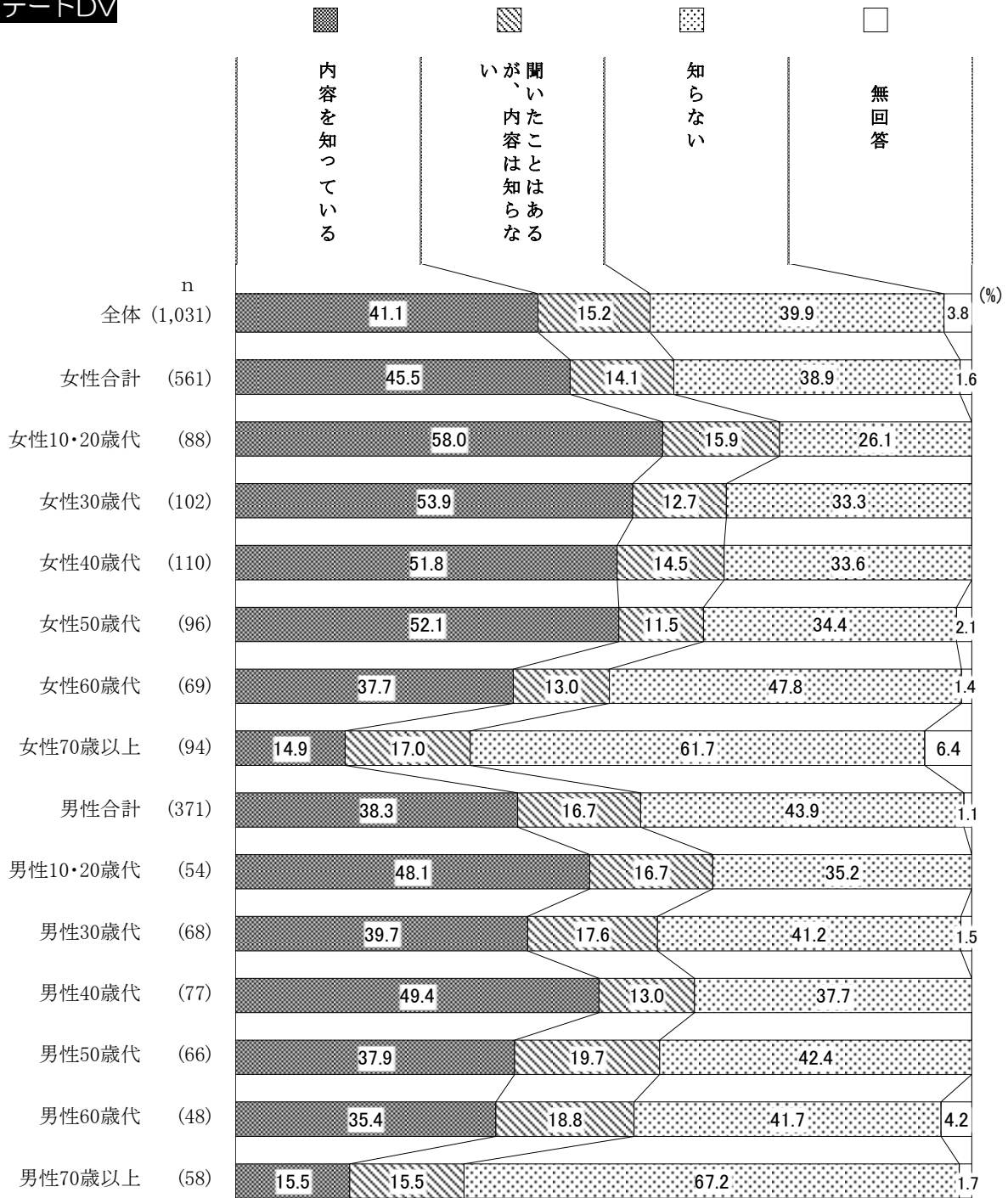
オ. ドメスティック・バイオレンス (DV)



図表74 男女平等参画に関する用語の認知度『ドメスティック・バイオレンス (DV)』(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

「知らない」では、男女70歳以上が1割以上と高くなっています。



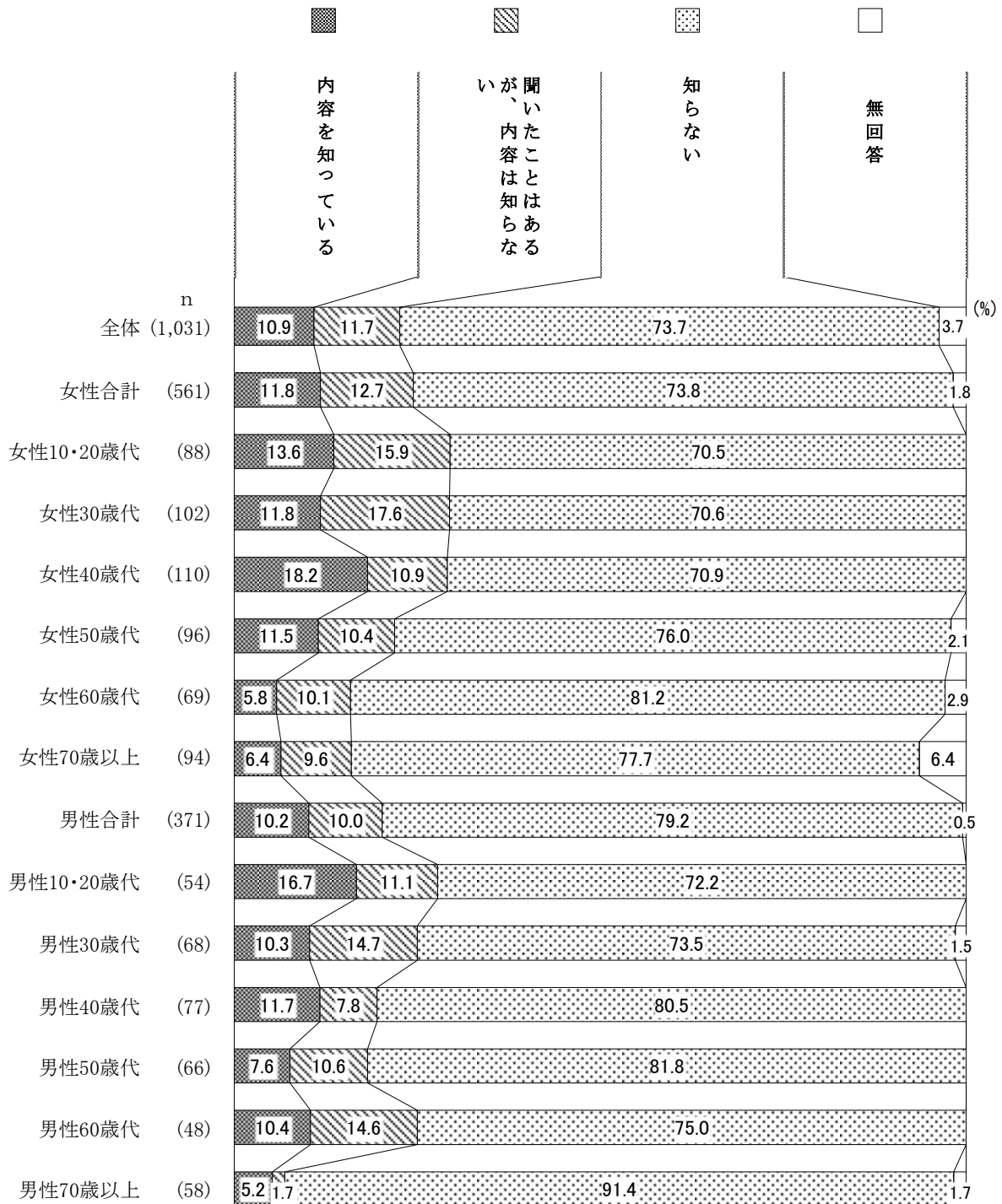
図表75 男女平等参画に関する用語の認知度『デートDV』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、女性10～50歳代が5割以上となっています。

「知らない」では、男性70歳以上が67.2%と最も高く、次いで女性70歳以上が61.7%となっています。

キ. リプロダクティブ・ヘルス/ライツ



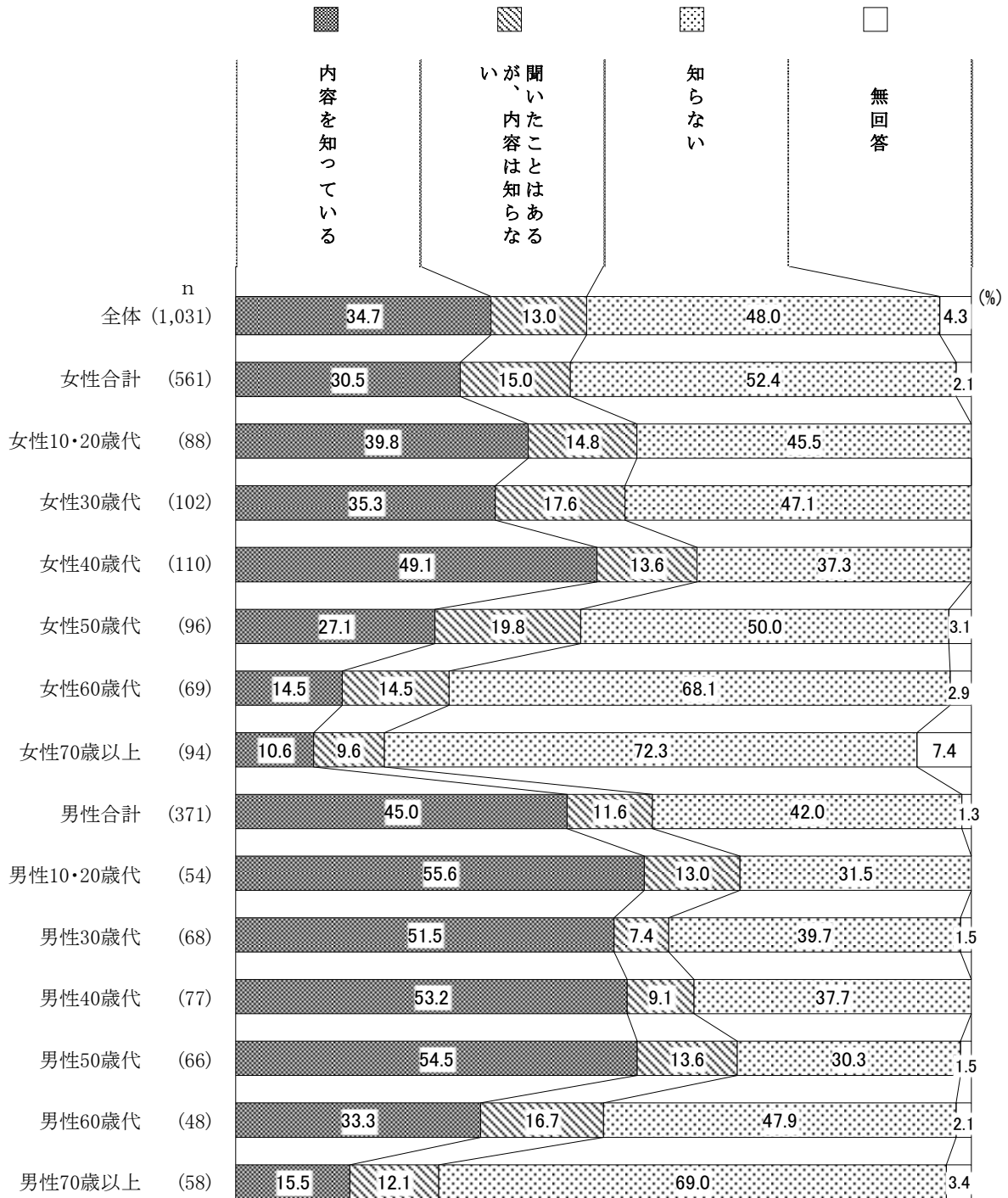
図表76 男女平等参画に関する用語の認知度『リプロダクティブ・ヘルス/ライツ』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、女性40歳代が18.2%、男性10・20歳代が16.7%と他の年代よりも高くなっています。

「知らない」では、男女ともに全ての年齢が7割を超えており、特に男性70歳以上では91.4%と最も高く、女性60歳代と男性40～50歳代は8割強と高くなっています。

ク. SDGs (持続可能開発目標)



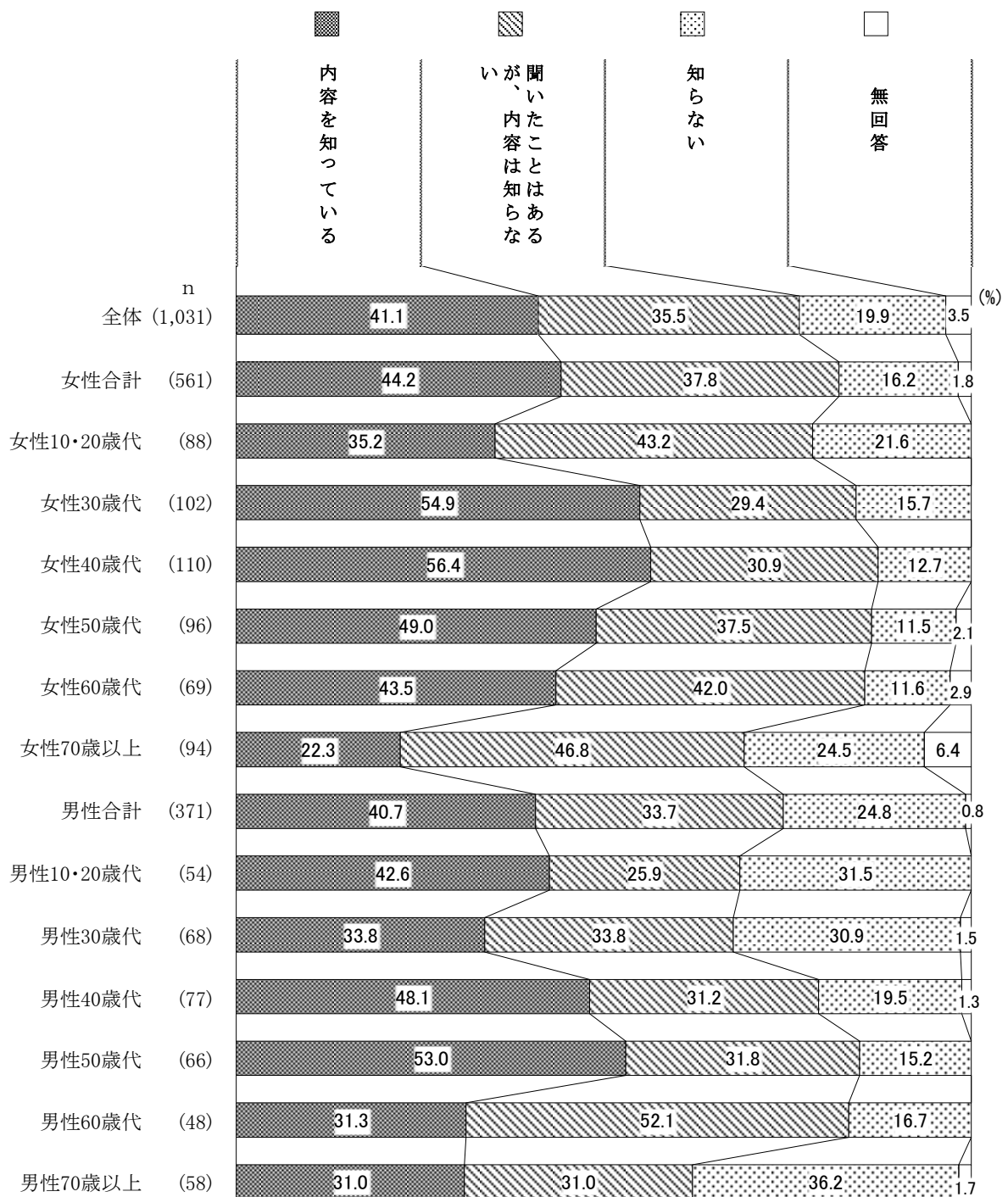
図表77 男女平等参画に関する用語の認知度『SDGs (持続可能開発目標)』(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、男性10～50歳代が5割以上と他の年代よりも高くなっています。

「知らない」では、男女とも70歳以上が最も高く、女性70歳以上が72.3%、男性70歳以上が69.0%となっています。

ケ. 育児・介護休業法<2009年改正>



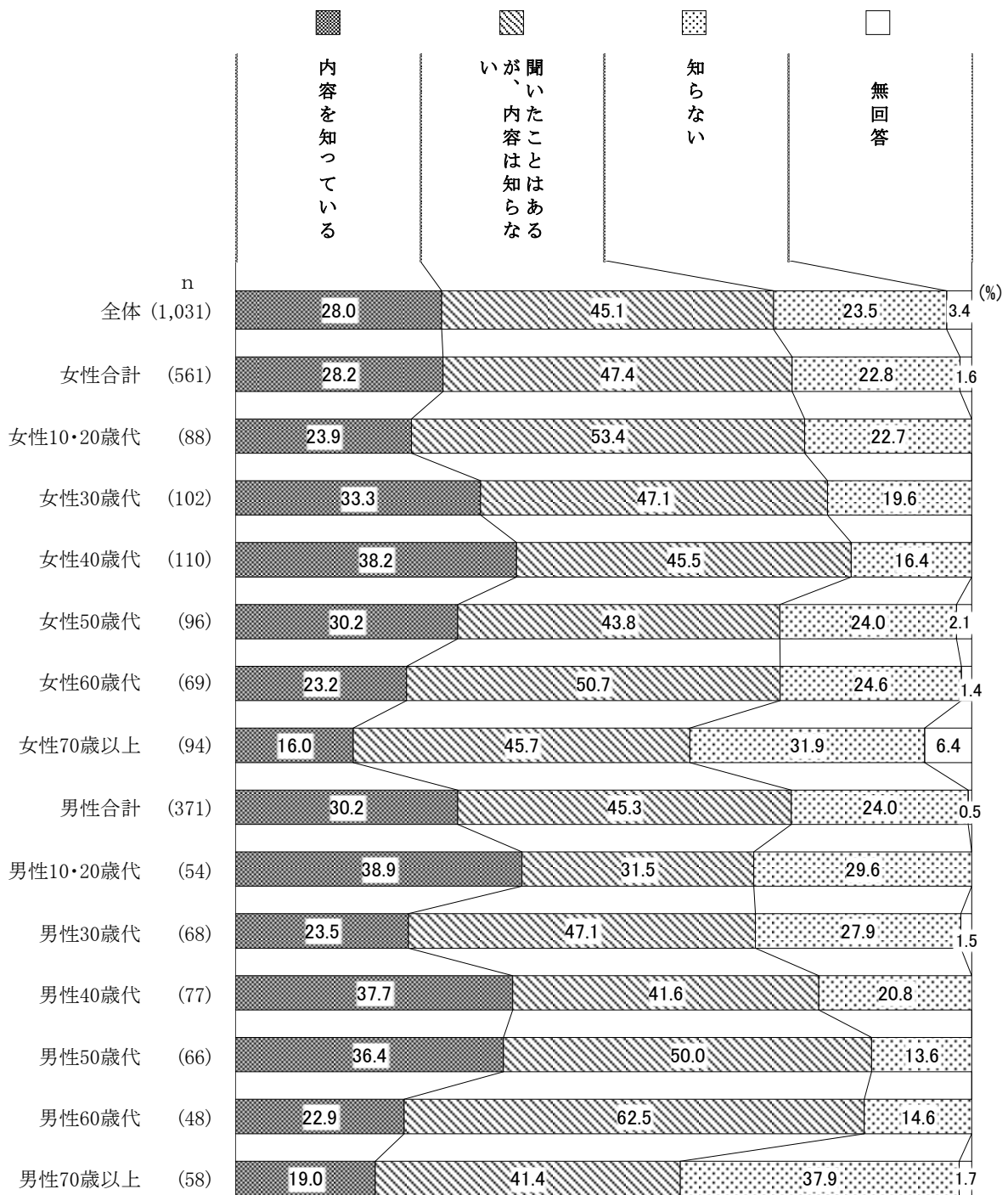
図表78 男女平等参画に関する用語の認知度『育児・介護休業法<2009年改正>』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、女性30～40歳代、男性50歳代が5割以上と他の年代よりも高くなっています。

「知らない」では、男性70歳以上が36.2%と最も高くなっています。

コ. 女性活躍推進法<2019年改正>

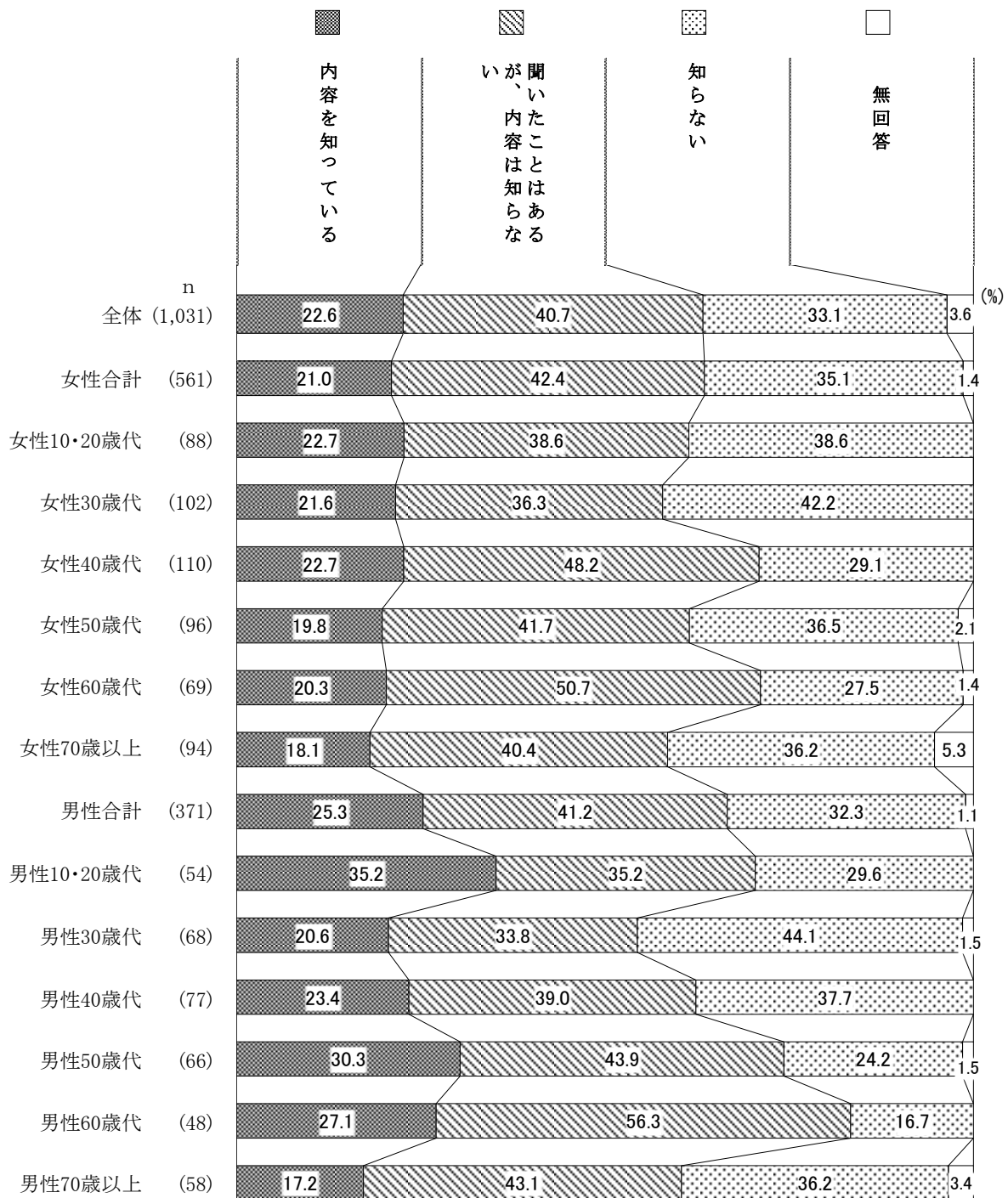


図表79 男女平等参画に関する用語の認知度『女性活躍推進法<2019年改正>』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、男性10・20歳代が38.9%と最も高く、次いで、女性40歳代が38.2%となっています。

サ. 政治分野における男女共同参画推進法<2018年施行>



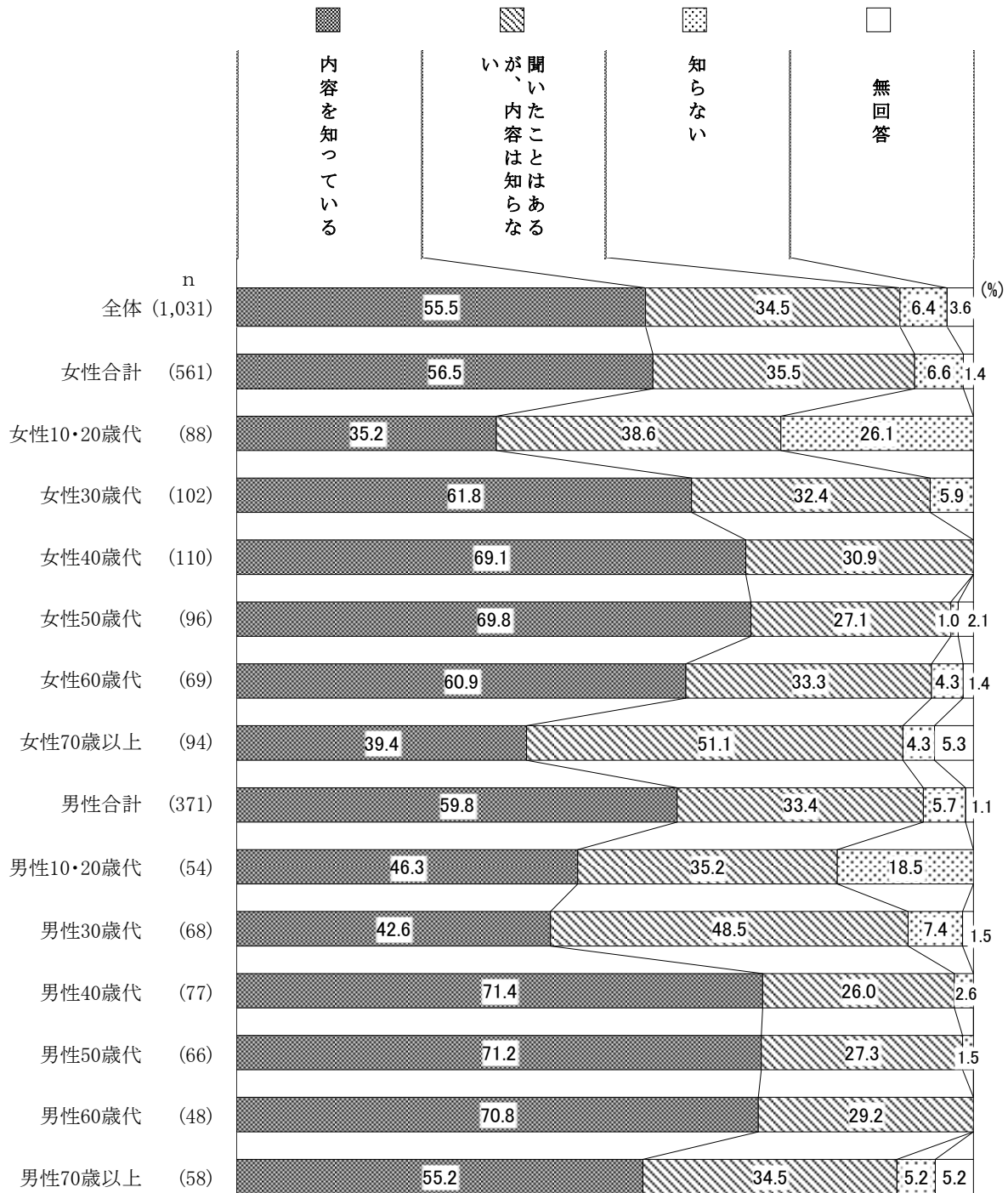
図表80 男女平等参画に関する用語の認知度『政治分野における男女共同参画推進法<2018年施行>』
(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、男性10・20歳代が35.2%と最も高くなっています。

「知らない」では、男女共に30歳代が最も高く、男性30歳代が44.1%、女性30歳代が42.2%となっています。

シ. ストーカー規制法（ストーカー行為等の規制等に関する法律）

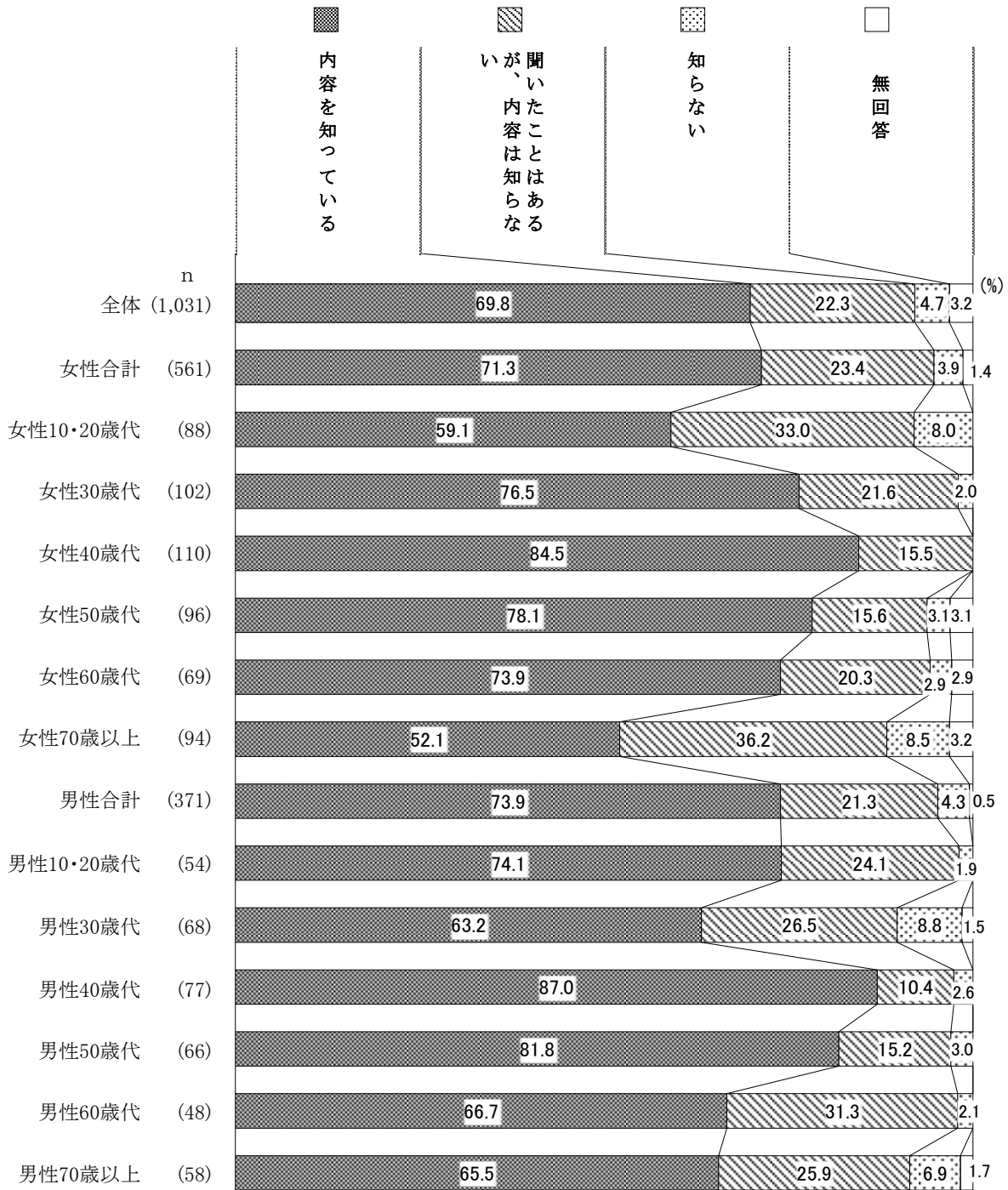


図表81 男女平等参画に関する用語の認知度『ストーカー規制法（ストーカー行為等の規制等に関する法律）』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、女性40～50歳代、男性40～60歳代が7割前後と高くなっています。「聞いたことがあるが、内容は知らない」では、女性70歳以上が51.1%と最も高くなっています。また、「知らない」では、男女共に10・20歳代が最も高く、女性10・20歳代が26.1%、男性10・20歳代が18.5%となっています。

ス. 男女雇用機会均等法



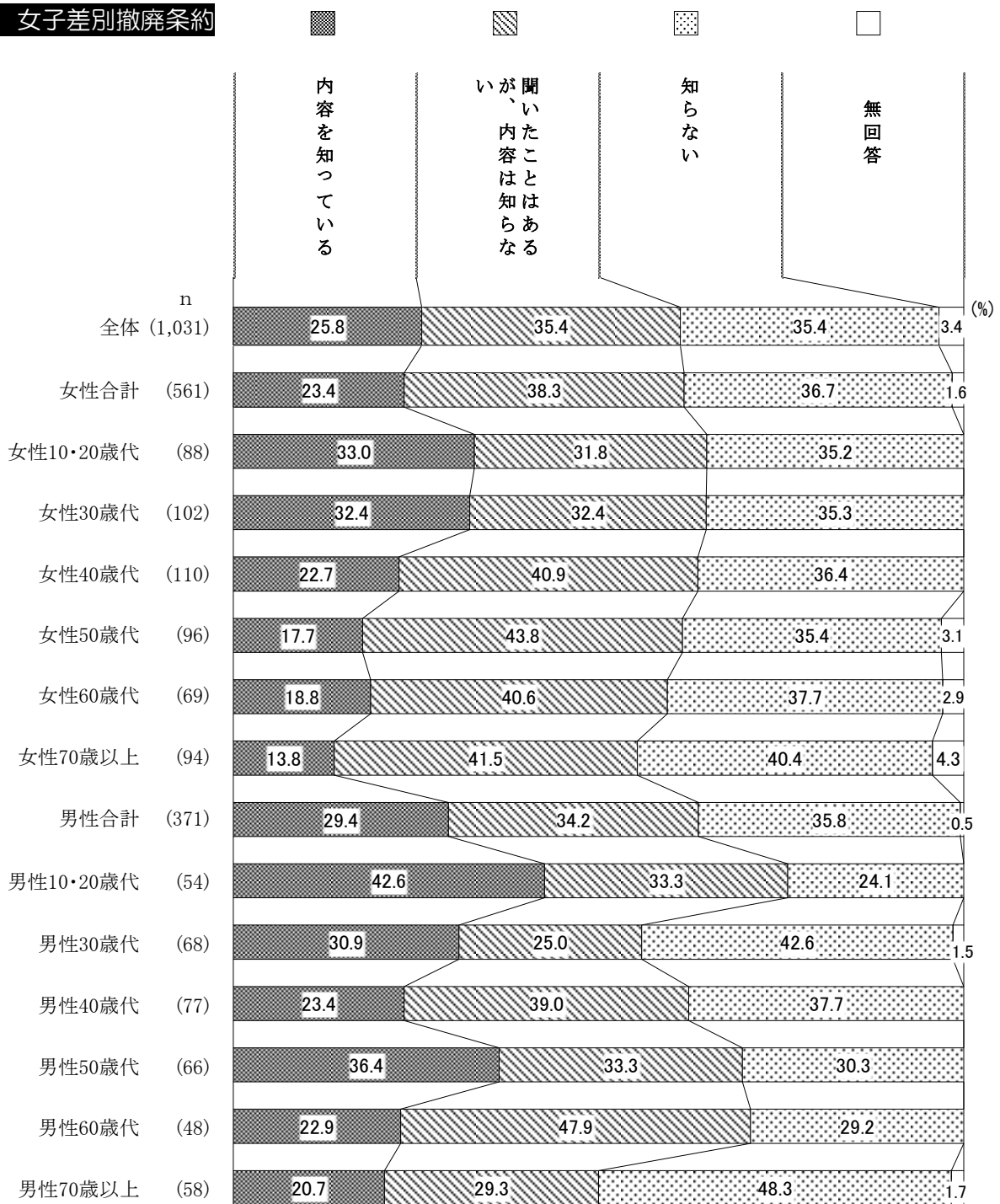
図表82 男女平等参画に関する用語の認知度『男女雇用機会均等法』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、女性40歳代、男性40～50歳代が8割以上と他の年代よりも高くなっています。

「聞いたことがあるが、内容は知らない」では、女性70歳以上が36.2%と最も高くなっています。

セ. 女子差別撤廃条約

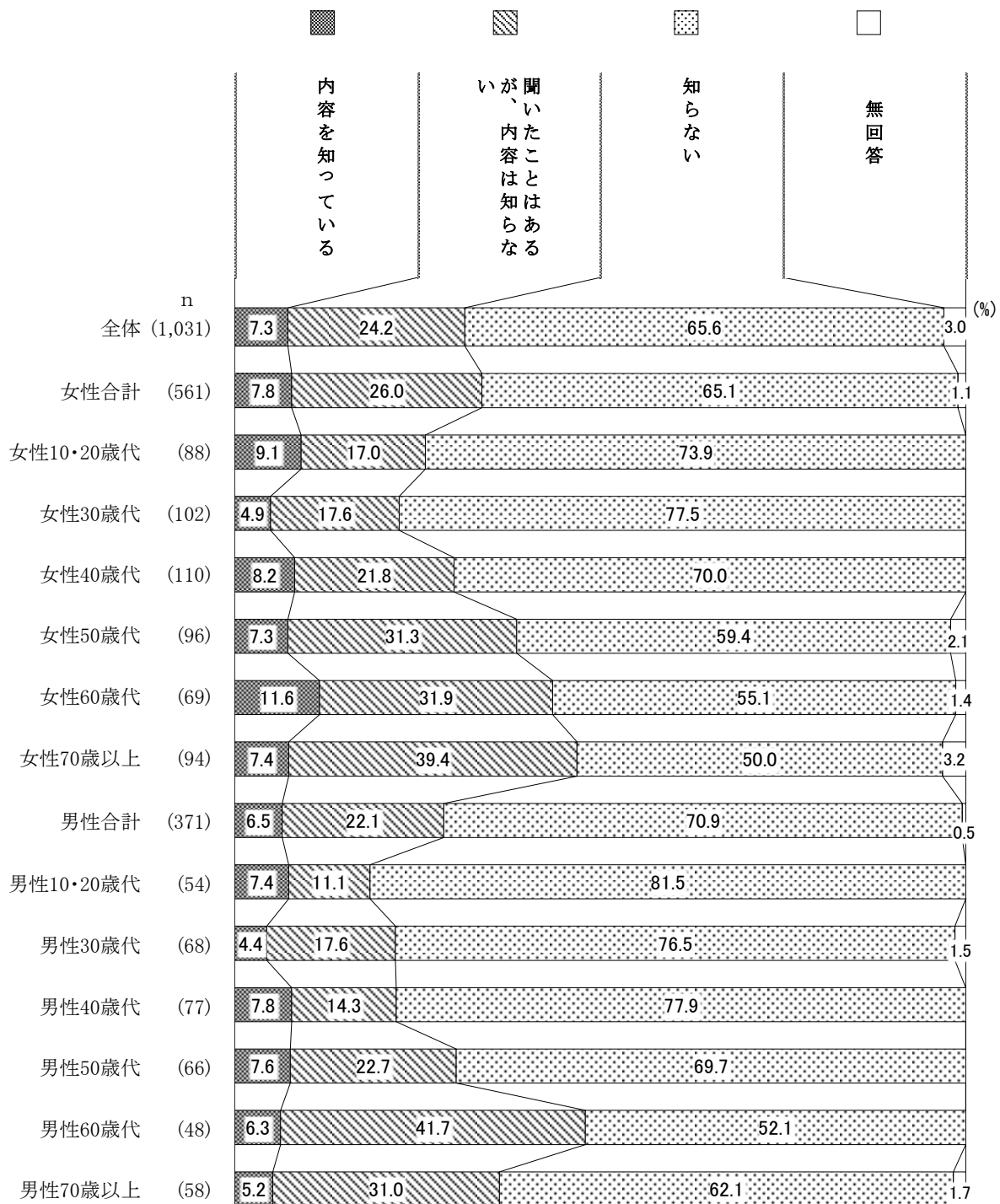


図表83 男女平等参画に関する用語の認知度『女子差別撤廃条約』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、男性10・20歳代が42.6%と他の年代よりも高くなっています。
 「知らない」では、男性70歳以上が48.3%と最も高くなっています。

㊦. 文京区男女平等参画推進条例



図表84 男女平等参画に関する用語の認知度『文京区男女平等参画推進条例』（男女・年代別）

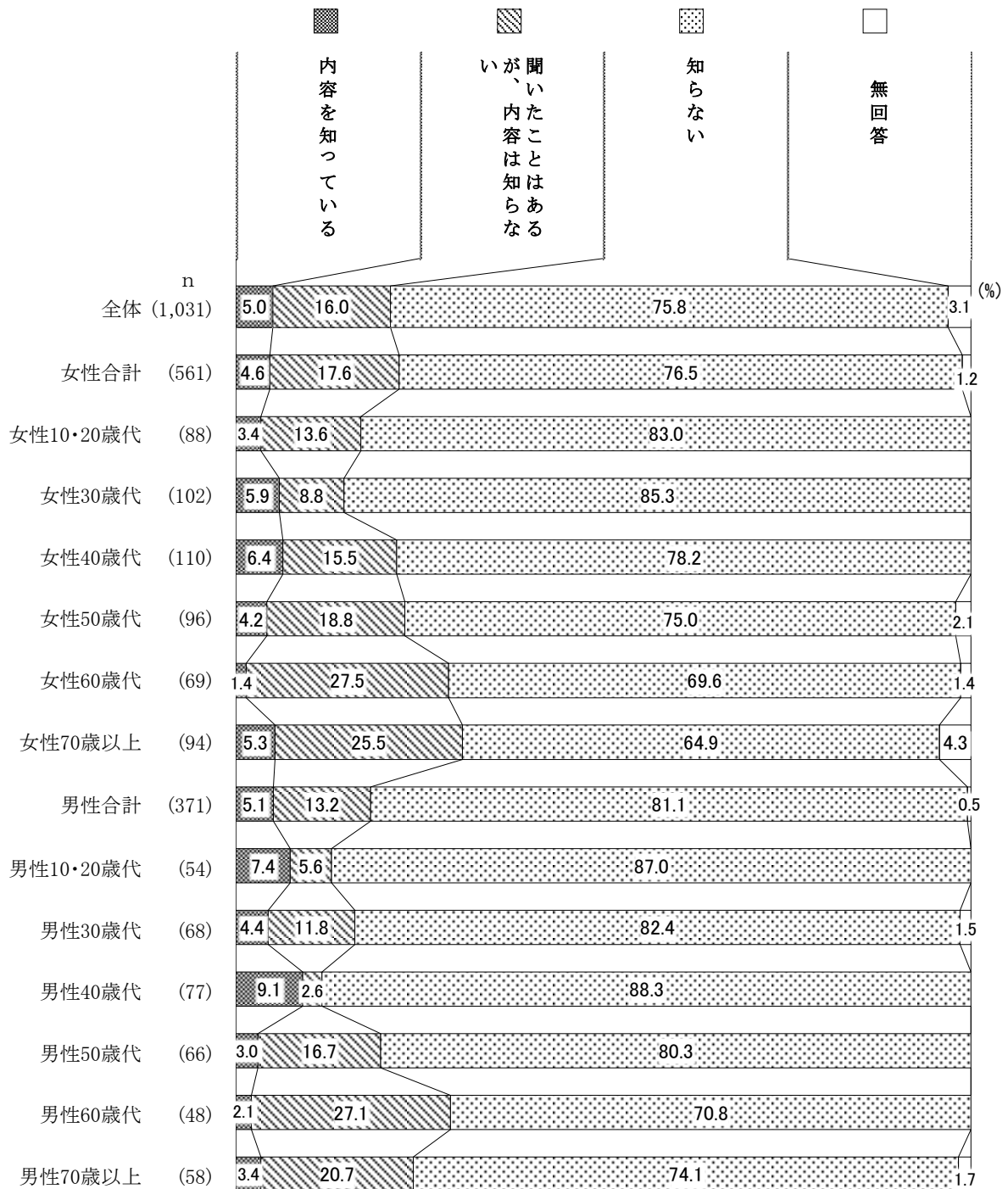
○男女・年代別の傾向

「内容を知っている」では、女性60歳代が1割以上と他の年代よりも高くなっています。

「聞いたことはあるが、内容は知らない」では、男性60歳代が41.7%と最も高く、次いで女性70歳以上が39.4%となっています。

「知らない」では男女共に40歳代以下が7割以上と高くなっています。

タ. 文京区パートナーシップ宣誓制度<2020年開始>

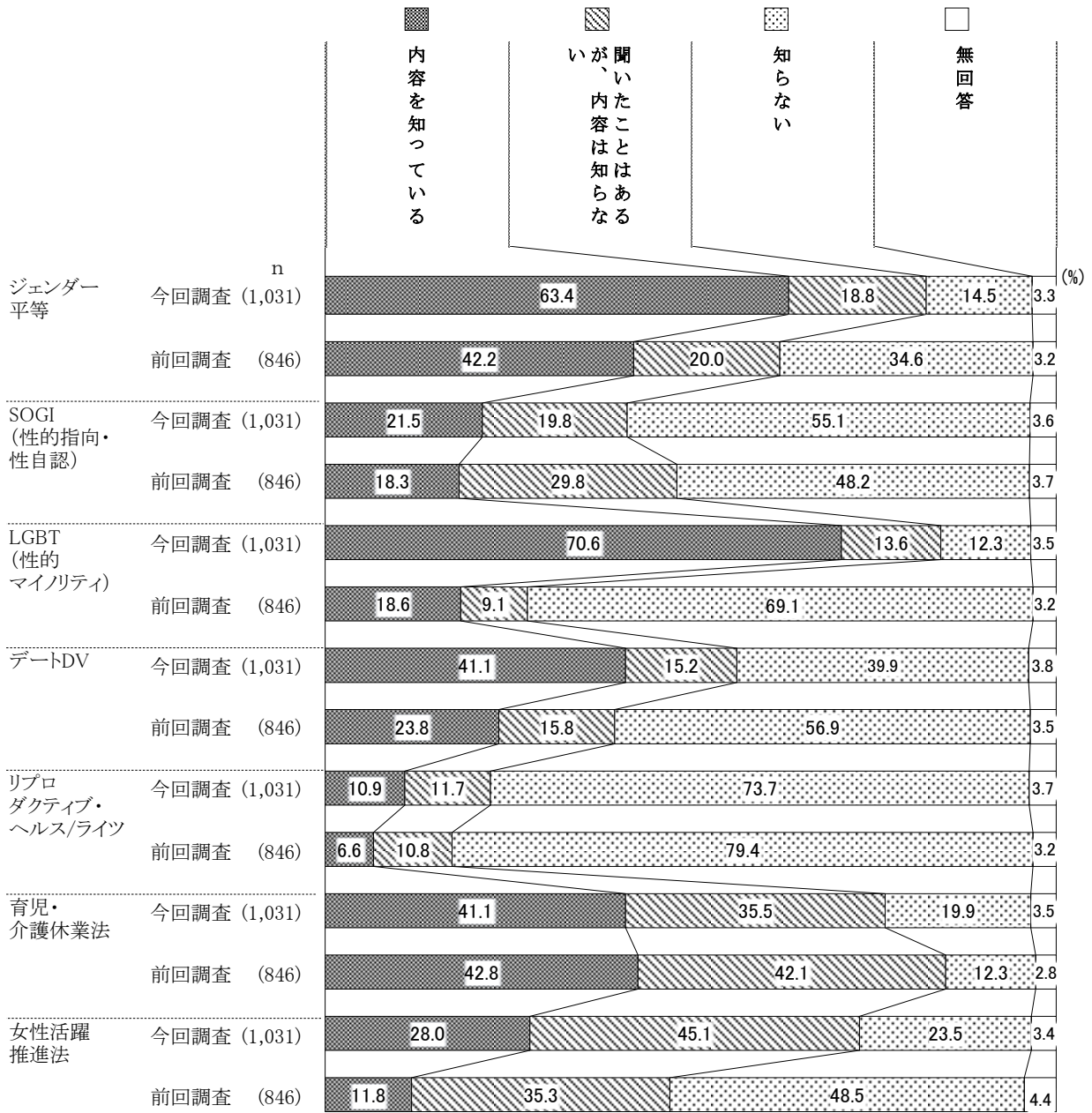


図表85 男女平等参画に関する用語の認知度『文京区パートナーシップ宣誓制度<2020年開始>』
(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

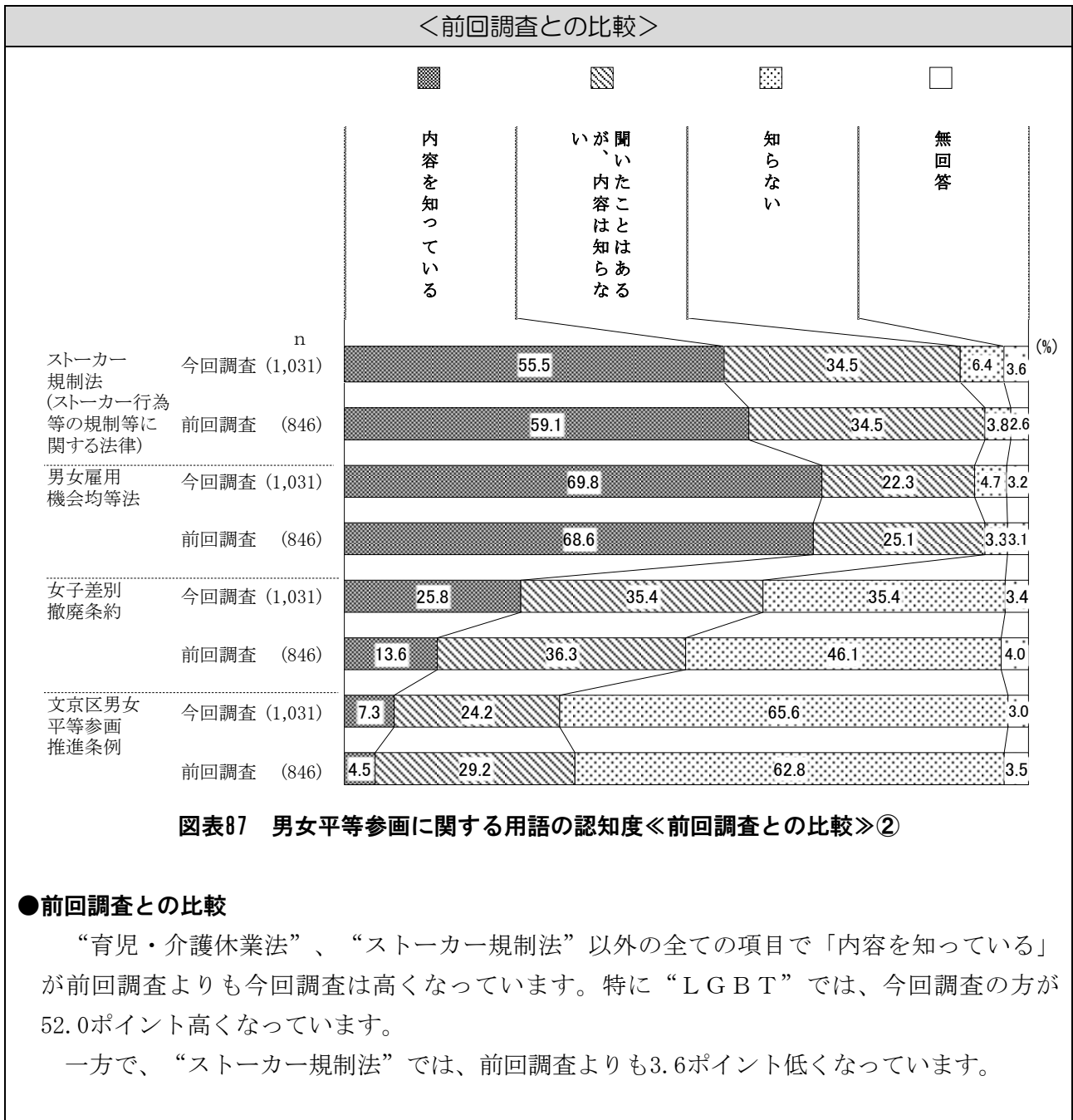
「内容を知っている」では、男性40歳代が9.1%と他の年代よりも高くなっています。
「知らない」では、女性60歳以上を除く男女全年代が7割以上と高くなっています。

<前回調査との比較>



図表86 男女平等参画に関する用語の認知度<前回調査との比較>①

※今回調査に合わせて項目を一部変更

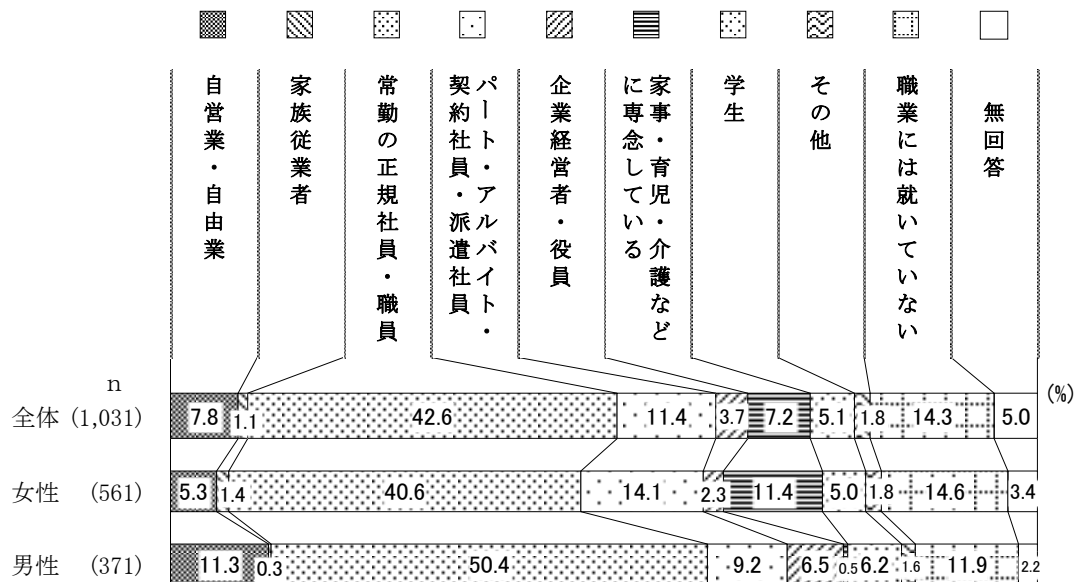


※「文京区パートナーシップ宣誓制度」、「SDGs（持続可能開発目標）」、「アウティング」は今回からの新規項目のため掲載無し

4 就労・職場について

問8 回答者の職業

あなたは、現在どのような職業に就いていますか。2つ以上の仕事に就いている方は、主なものを1つだけ選んでください。(〇は1つ)



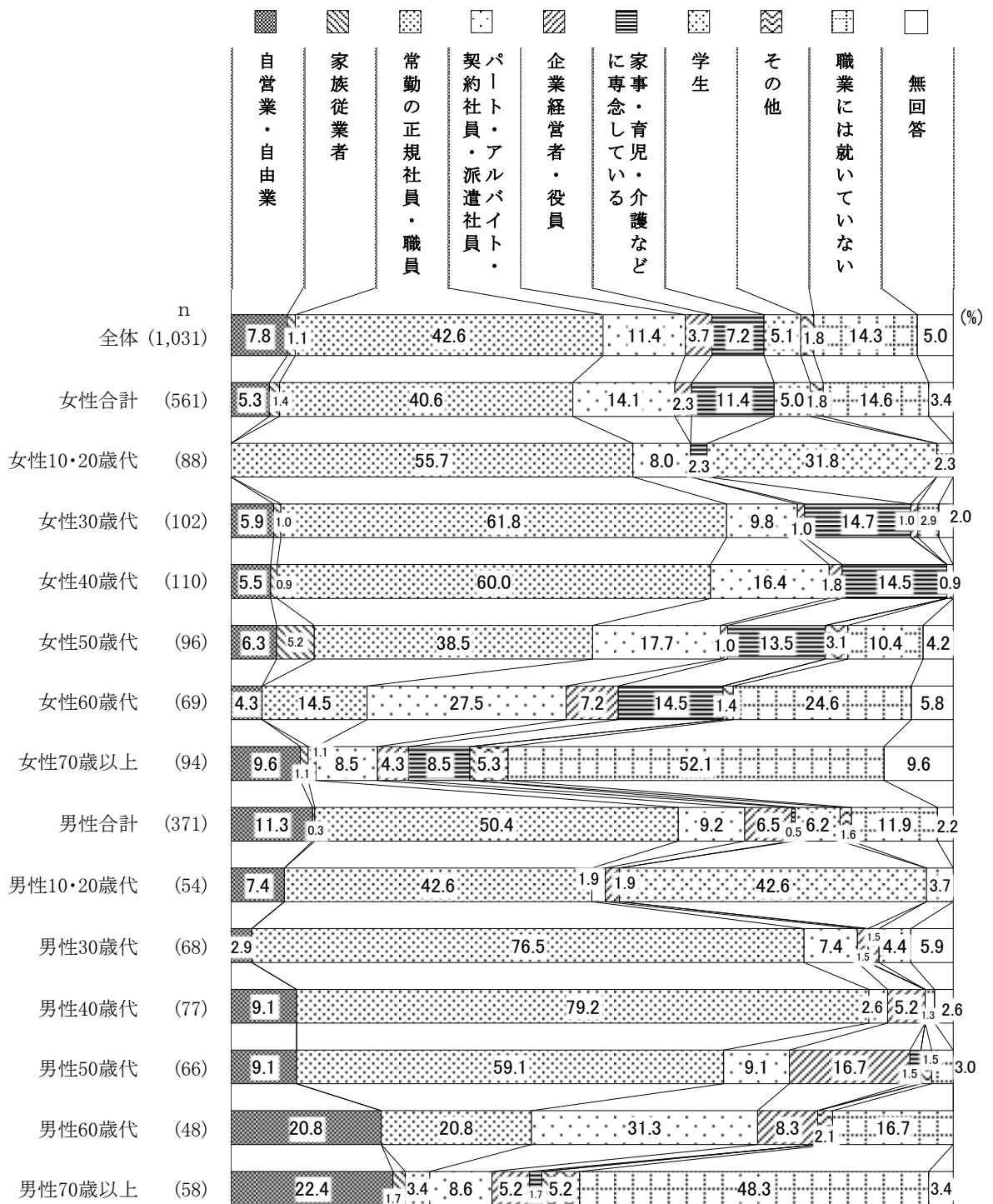
図表88 回答者の職業(※図表3 (12ページ) の再掲)

○全体の傾向

「常勤の正規社員・職員」が42.6%と最も高くなっています。次いで、「パート・アルバイト・契約社員・派遣社員」が11.4%となっています。

○男女別の傾向

男女問わず、「常勤の正規社員・職員」が最も高くなっています。女性では40.6%、男性では50.4%と、男性の方が9.8ポイント高くなっています。「家事・育児・介護などに専念している」では、女性が11.4%、男性が0.5%と10.9ポイント女性の方が男性よりも高くなっています。



図表89 回答者の職業（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

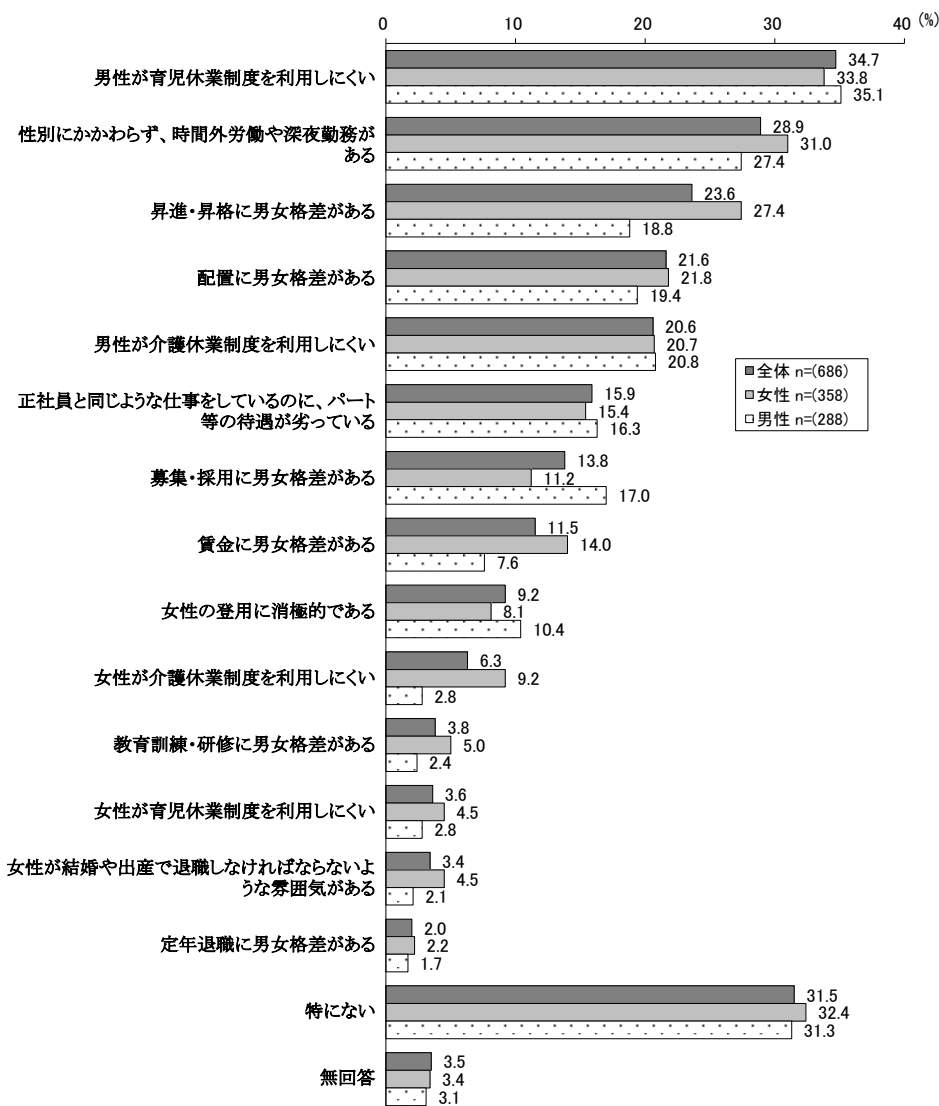
「常勤の正規社員・職員」では、男性30～40歳代が7割以上と高くなっています。

「パート・アルバイト・契約社員・派遣社員」では、女性40歳代が16.4%、男性40歳代が2.6%と13.8ポイント女性の方が高くなっています。

問8-1 職場における(仕事内容や待遇面での)性別での違い

【現在、就業している方(問8で1~5を選んだ方)のみご回答ください】

あなたの職場では、次のようなことがあると感じますか。(〇はいくつでも)



図表90 職場における(仕事内容や待遇面での)性別での違い

○全体の傾向

「男性が育児休業制度を利用しにくい」が34.7%と最も高くなっています。次いで、「性別にかかわらず、時間外労働や深夜勤務がある」が28.9%と高くなっています。

○男女別の傾向

「昇進・昇格に男女格差がある」では、女性が27.4%、男性が18.8%と女性の方が男性よりも8.6ポイント高くなっています。次いで、「賃金に男女格差がある」、「女性が介護休業制度を利用しにくい」では、女性の方が男性よりも6.4ポイント高くなっています。

		全体	募集・採用に男女格差がある	賃金に男女格差がある	昇進・昇格に男女格差がある	配置に男女格差がある	教育訓練・研修に男女格差がある	定年退職に男女格差がある	女性が結婚や出産で退職しなければならないような雰囲気がある	男性が育児休業制度を利用しにくい	
全体		686 100.0	95 13.8	79 11.5	162 23.6	148 21.6	26 3.8	14 2.0	23 3.4	238 34.7	
男女・年代別	女性	合計	358 100.0	40 11.2	50 14.0	98 27.4	78 21.8	18 5.0	8 2.2	16 4.5	121 33.8
		10・20歳代	56 100.0	8 14.3	6 10.7	14 25.0	16 28.6	2 3.6	- -	3 5.4	21 37.5
		30歳代	81 100.0	10 12.3	9 11.1	29 35.8	23 28.4	6 7.4	1 1.2	8 9.9	38 46.9
		40歳代	93 100.0	11 11.8	16 17.2	23 24.7	21 22.6	2 2.2	1 1.1	1 1.1	38 40.9
		50歳代	66 100.0	7 10.6	10 15.2	22 33.3	12 18.2	6 9.1	3 4.5	2 3.0	15 22.7
		60歳代	37 100.0	3 8.1	5 13.5	8 21.6	6 16.2	1 2.7	1 2.7	- -	6 16.2
		70歳以上	23 100.0	1 4.3	4 17.4	2 8.7	- -	1 4.3	2 8.7	2 8.7	2 8.7
		男性	合計	288 100.0	49 17.0	22 7.6	54 18.8	56 19.4	7 2.4	5 1.7	6 2.1
	10・20歳代	29 100.0	3 10.3	1 3.4	5 17.2	4 13.8	- -	- -	1 3.4	9 31.0	
	30歳代	60 100.0	11 18.3	2 3.3	6 10.0	9 15.0	- -	1 1.7	2 3.3	24 40.0	
	40歳代	74 100.0	16 21.6	7 9.5	23 31.1	22 29.7	1 1.4	1 1.4	1 1.4	35 47.3	
	50歳代	62 100.0	9 14.5	6 9.7	13 21.0	13 21.0	3 4.8	- -	1 1.6	20 32.3	
	60歳代	39 100.0	6 15.4	3 7.7	5 12.8	4 10.3	2 5.1	1 2.6	1 2.6	9 23.1	
	70歳以上	24 100.0	4 16.7	3 12.5	2 8.3	4 16.7	1 4.2	2 8.3	- -	4 16.7	
無回答		40 100.0	6 15.0	7 17.5	10 25.0	14 35.0	1 2.5	1 2.5	1 2.5	16 40.0	

図表91 職場における（仕事内容や待遇面での）性別での違い①（男女・年代別）

			男性が介護休業制度を利用しにくい	女性が育児休業制度を利用しにくい	女性が介護休業制度を利用しにくい	正社員と同じような仕事をしているのに、パート等の待遇が劣っている	女性の登用に消極的である	性別にかかわらず、時間外労働や深夜勤務がある	特になし	無回答
全体			141 20.6	25 3.6	43 6.3	109 15.9	63 9.2	198 28.9	216 31.5	24 3.5
男女・年代別	女性	合計	74 20.7	16 4.5	33 9.2	55 15.4	29 8.1	111 31.0	116 32.4	12 3.4
		10・20歳代	13 23.2	2 3.6	6 10.7	7 12.5	5 8.9	21 37.5	16 28.6	1 1.8
		30歳代	24 29.6	4 4.9	7 8.6	13 16.0	4 4.9	30 37.0	23 28.4	-
		40歳代	19 20.4	5 5.4	7 7.5	10 10.8	9 9.7	33 35.5	28 30.1	3 3.2
		50歳代	12 18.2	3 4.5	7 10.6	15 22.7	7 10.6	21 31.8	20 30.3	1 1.5
		60歳代	4 10.8	1 2.7	5 13.5	7 18.9	2 5.4	4 10.8	17 45.9	1 2.7
		70歳以上	1 4.3	1 4.3	-	2 8.7	2 8.7	1 4.3	11 47.8	6 26.1
		男性	合計	60 20.8	8 2.8	8 2.8	47 16.3	30 10.4	79 27.4	90 31.3
	10・20歳代	3 10.3	2 6.9	-	-	-	-	10 34.5	12 41.4	-
	30歳代	10 16.7	3 5.0	2 3.3	9 15.0	4 6.7	23 38.3	19 31.7	-	
	40歳代	26 35.1	1 1.4	3 4.1	13 17.6	10 13.5	25 33.8	17 23.0	1 1.4	
	50歳代	14 22.6	2 3.2	2 3.2	10 16.1	11 17.7	14 22.6	21 33.9	-	
	60歳代	5 12.8	-	-	13 33.3	3 7.7	5 12.8	11 28.2	3 7.7	
	70歳以上	2 8.3	-	1 4.2	2 8.3	2 8.3	2 8.3	10 41.7	5 20.8	
無回答		7 17.5	1 2.5	2 5.0	7 17.5	4 10.0	8 20.0	10 25.0	3 7.5	

図表92 職場における（仕事内容や待遇面での）性別での違い②（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「男性が育児休業制度を利用しにくい」では、女性30歳代が46.9%、男性40歳代が47.3%と高くなっています。「性別にかかわらず、時間外労働や深夜勤務がある」では、男性30歳代が38.3%と最も高く、女性10～30歳代もが37%台と高くなっています。

		全体	募集・採用に男女格差がある	賃金に男女格差がある	昇進・昇格に男女格差がある	配置に男女格差がある	教育訓練・研修に男女格差がある	定年退職に男女格差がある	女性が結婚や出産で退職しなければならぬような雰囲気がある	男性が育児休業制度を利用しにくい	
全体		686 100.0	95 13.8	79 11.5	162 23.6	148 21.6	26 3.8	14 2.0	23 3.4	238 34.7	
男女・就労状況別	女性	自営業、自由業	30 100.0	4 13.3	5 16.7	4 13.3	3 10.0	4 13.3	3 10.0	4 13.3	4 13.3
		家族従業者	8 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 12.5	1 12.5
		常勤の正規社員、職員	228 100.0	28 12.3	37 16.2	81 35.5	67 29.4	13 5.7	3 1.3	10 4.4	103 45.2
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	79 100.0	7 8.9	7 8.9	12 15.2	7 8.9	1 1.3	2 2.5	1 1.3	12 15.2
		企業経営者、役員	13 100.0	1 7.7	1 7.7	1 7.7	1 7.7	- -	- -	- -	1 7.7
	男性	自営業、自由業	42 100.0	6 14.3	4 9.5	4 9.5	5 11.9	3 7.1	3 7.1	1 2.4	11 26.2
		家族従業者	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
		常勤の正規社員、職員	187 100.0	35 18.7	15 8.0	43 23.0	44 23.5	3 1.6	2 1.1	4 2.1	79 42.2
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	34 100.0	6 17.6	1 2.9	1 2.9	1 2.9	- -	- -	- -	5 14.7
		企業経営者、役員	24 100.0	2 8.3	2 8.3	6 25.0	6 25.0	1 4.2	- -	1 4.2	6 25.0
	無回答		40 100.0	6 15.0	7 17.5	10 25.0	14 35.0	1 2.5	1 2.5	1 2.5	16 40.0

図表93 職場における（仕事内容や待遇面での）性別での違い①（男女・就労状況別）

			男性が介護休業制度を利用しにくい	女性が育児休業制度を利用しにくい	女性が介護休業制度を利用しにくい	正社員と同じような仕事をしているのに、パート等の待遇が劣っている	女性の登用に消極的である	性別にかかわらず、時間外労働や深夜勤務がある	特になし	無回答	
全体			141 20.6	25 3.6	43 6.3	109 15.9	63 9.2	198 28.9	216 31.5	24 3.5	
男女・就労状況別	女性	自営業、自由業	3 10.0	3 10.0	2 6.7	3 10.0	1 3.3	3 10.0	18 60.0	4 13.3	
		家族従業者	1 12.5	1 12.5	1 12.5	- -	- -	1 12.5	4 50.0	1 12.5	
		常勤の正規社員、職員	59 25.9	9 3.9	25 11.0	25 11.0	24 10.5	97 42.5	50 21.9	3 1.3	
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	10 12.7	3 3.8	5 6.3	27 34.2	4 5.1	10 12.7	35 44.3	3 3.8	
		企業経営者、役員	1 7.7	- -	- -	- -	- -	- -	- -	9 69.2	1 7.7
		無回答	6 14.3	1 2.4	1 2.4	4 9.5	2 4.8	5 11.9	21 50.0	4 9.5	
	男性	家族従業者	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- 100.0	
		常勤の正規社員、職員	46 24.6	6 3.2	5 2.7	26 13.9	23 12.3	65 34.8	48 25.7	- -	
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	4 11.8	1 2.9	1 2.9	14 41.2	3 8.8	6 17.6	10 29.4	2 5.9	
		企業経営者、役員	4 16.7	- -	1 4.2	3 12.5	2 8.3	3 12.5	11 45.8	2 8.3	
		無回答	7 17.5	1 2.5	2 5.0	7 17.5	4 10.0	8 20.0	10 25.0	3 7.5	

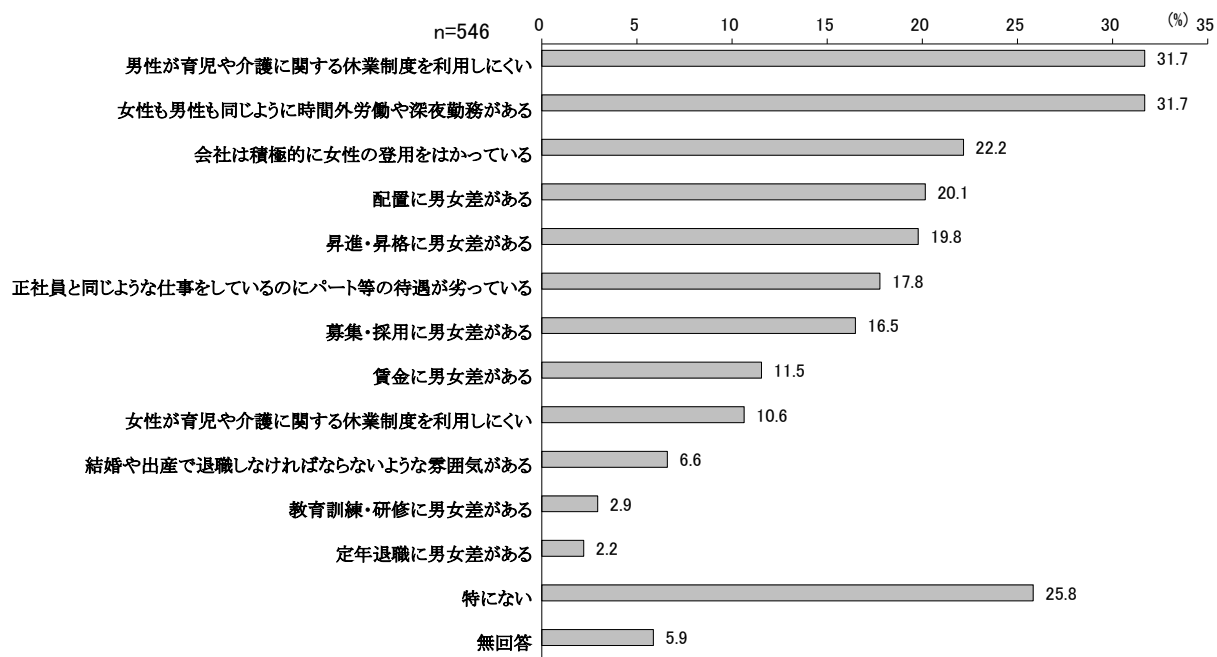
図表94 職場における（仕事内容や待遇面での）性別での違い②（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

常勤の正規社員、職員では、男女問わず「男性が育児休業制度を利用しにくい」が高く、女性が45.2%、男性が42.2%となっています。次いで、「性別にかかわらず、時間外労働や深夜勤務がある」では女性が42.5%、男性が34.8%となっています。女性では、「昇進・昇格に男女格差がある」も35.5%と高くなっています。

また、パート、アルバイト、契約社員、派遣社員では、男女問わず「正社員と同じような仕事をしているのに、パート等の待遇が劣っている」が高く、男性が41.2%、女性が34.2%となっています。

< 前回調査結果（参考） >



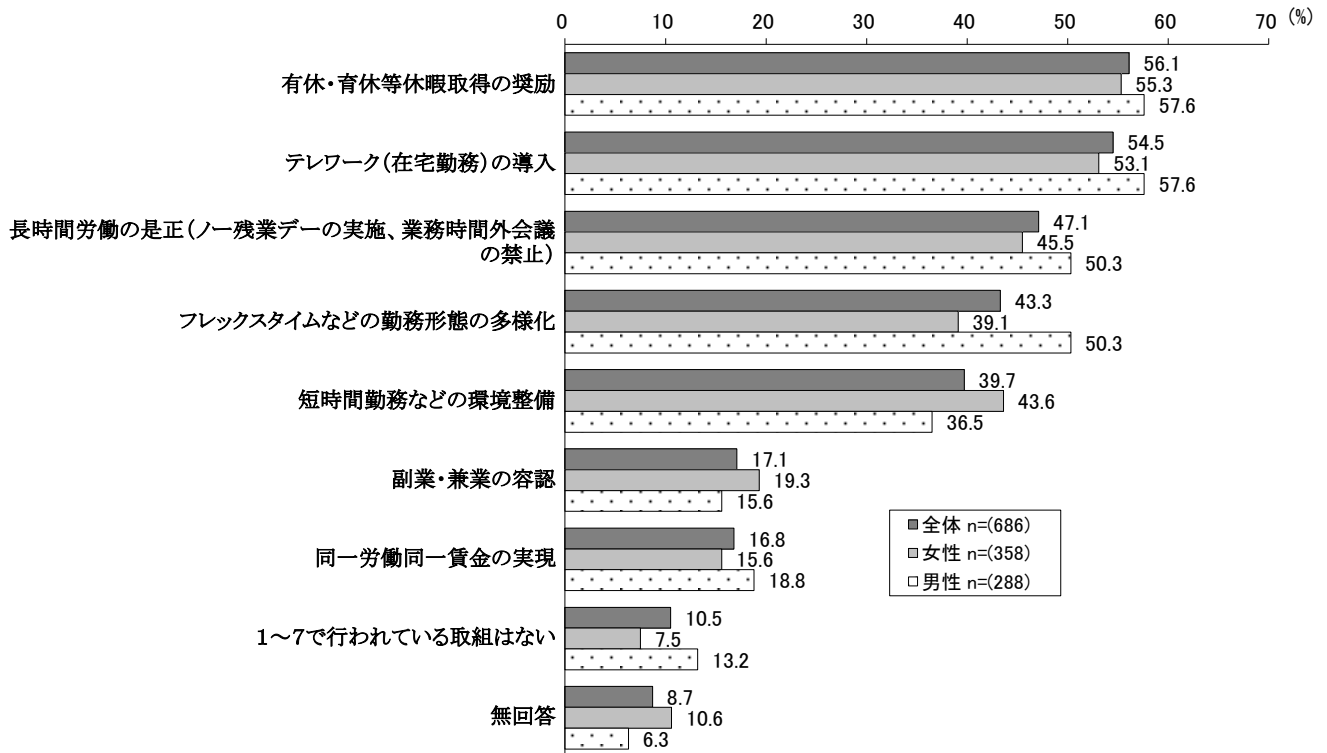
図表95 職場における（仕事内容や待遇面での）性別での違い<<前回調査>>

問8-2 働き方改革（勤務形態や取組の現在と今後）

【現在、就業している方（問8で1～5を選んだ方）のみご回答ください】

次の勤務形態や取組のうち、就労先で現在、行われているものはありますか。また、今後行ってほしいものはありますか。（それぞれ〇はいくつでも）

①現在、行われているもの



図表96 働き方改革（勤務形態や取組の現在）

○全体の傾向

「有休・育休等休暇取得の奨励」が56.1%と最も高くなっています。次いで、「テレワーク(在宅勤務)の導入」が54.5%と高くなっています。

○男女別の傾向

「フレックスタイムなどの勤務形態の多様化」が女性では39.1%、男性では50.3%と男性の方が女性よりも11.2ポイント高くなっています。

		全体	長時間労働の是正（ノー残業デーの実施、業務時間外会議の禁止）の	有休・育休等休暇取得の奨励	短時間勤務などの環境整備	テレワーク（在宅勤務）の導入	フレックスタイムなどの勤務形態の 多様化	同一労働同一賃金の実現	副業・兼業の容認	157で行われている取組はない	無回答	
全体		686 100.0	323 47.1	385 56.1	272 39.7	374 54.5	297 43.3	115 16.8	117 17.1	72 10.5	60 8.7	
男女・年代別	女性	合計	358 100.0	163 45.5	198 55.3	156 43.6	190 53.1	140 39.1	56 15.6	69 19.3	27 7.5	38 10.6
		10・20歳代	56 100.0	21 37.5	36 64.3	27 48.2	34 60.7	23 41.1	10 17.9	10 17.9	4 7.1	1 1.8
		30歳代	81 100.0	42 51.9	50 61.7	47 58.0	45 55.6	32 39.5	10 12.3	16 19.8	8 9.9	6 7.4
		40歳代	93 100.0	50 53.8	57 61.3	46 49.5	60 64.5	44 47.3	19 20.4	18 19.4	7 7.5	8 8.6
		50歳代	66 100.0	33 50.0	36 54.5	25 37.9	39 59.1	25 37.9	10 15.2	10 15.2	5 7.6	1 1.5
		60歳代	37 100.0	15 40.5	15 40.5	9 24.3	9 24.3	13 35.1	7 18.9	10 27.0	1 2.7	8 21.6
		70歳以上	23 100.0	-	2 8.7	1 4.3	2 8.7	2 8.7	-	4 17.4	2 8.7	14 60.9
		合計	288 100.0	145 50.3	166 57.6	105 36.5	166 57.6	145 50.3	54 18.8	45 15.6	38 13.2	18 6.3
	男性	10・20歳代	29 100.0	12 41.4	18 62.1	12 41.4	18 62.1	16 55.2	3 10.3	6 20.7	5 17.2	-
		30歳代	60 100.0	26 43.3	38 63.3	23 38.3	40 66.7	30 50.0	10 16.7	8 13.3	9 15.0	1 1.7
		40歳代	74 100.0	47 63.5	50 67.6	33 44.6	50 67.6	39 52.7	12 16.2	12 16.2	5 6.8	3 4.1
		50歳代	62 100.0	42 67.7	38 61.3	26 41.9	39 62.9	37 59.7	20 32.3	8 12.9	6 9.7	4 6.5
		60歳代	39 100.0	13 33.3	15 38.5	7 17.9	12 30.8	16 41.0	5 12.8	9 23.1	6 15.4	6 15.4
		70歳以上	24 100.0	5 20.8	7 29.2	4 16.7	7 29.2	7 29.2	4 16.7	2 8.3	7 29.2	4 16.7
無回答		40 100.0	15 37.5	21 52.5	11 27.5	18 45.0	12 30.0	5 12.5	3 7.5	7 17.5	4 10.0	

図表97 働き方改革（勤務形態や取組の現在）（男女・年代別）

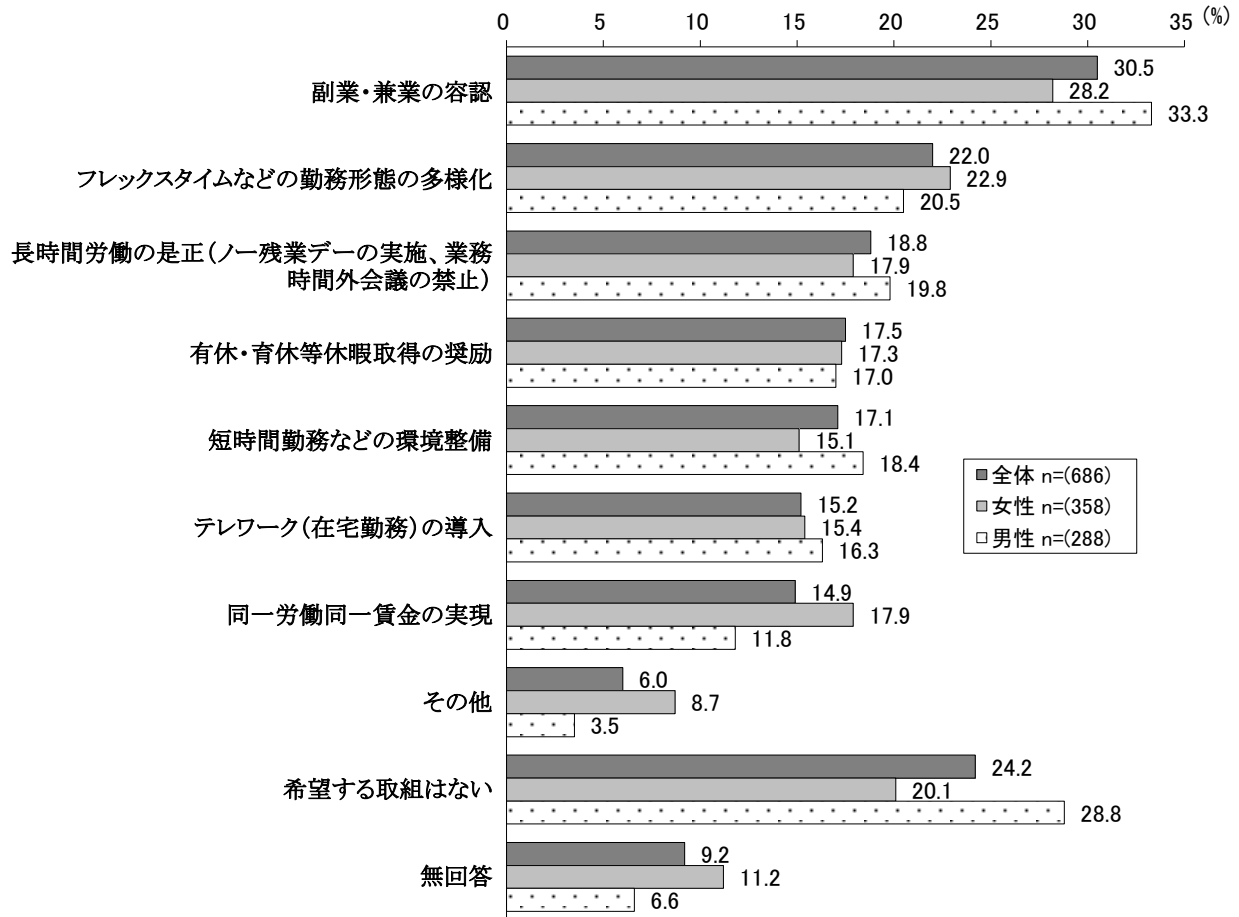
○男女・年代別の傾向

「有休・育休等休暇取得の奨励」では、女性10～40歳代、男性10～50歳代が6割以上と高く、男性40歳代が67.6%と最も高くなっています。

「テレワーク（在宅勤務）の導入」では、男女とも40歳代が最も高く、男性が67.6%、女性が64.5%となっています。

「長時間労働の是正（ノー残業デーの実施、業務時間外会議の禁止）」では、女性30～50歳代が5割以上、男性40～50歳代が6割以上と高くなっています。

②今後、行ってほしいもの



図表98 働き方改革（勤務形態や取組の今後）

○全体の傾向

「副業・兼業の容認」が30.5%と最も高くなっています。次いで、「フレックスタイムなどの勤務形態の多様化」が22.0%となっています。

○男女別の傾向

「同一労働同一賃金の実現」が女性では17.9%、男性では11.8%と女性の方が男性よりも6.1ポイント高くなっています。

		全体	長時間労働の是正（ノー残業デーの実施、業務時間外会議の禁止）	有休・育休等休暇取得の奨励	短時間勤務などの環境整備	テレワーク（在宅勤務）の導入	フレックスタイムなどの勤務形態の多様化	同一労働同一賃金の実現	副業・兼業の容認	その他	希望する取組はない	無回答	
全体		686 100.0	129 18.8	120 17.5	117 17.1	104 15.2	151 22.0	102 14.9	209 30.5	41 6.0	166 24.2	63 9.2	
男女・年代別	女性	合計	358 100.0	64 17.9	62 17.3	54 15.1	55 15.4	82 22.9	64 17.9	101 28.2	31 8.7	72 20.1	40 11.2
		10・20歳代	56 100.0	21 37.5	15 26.8	12 21.4	11 19.6	19 33.9	13 23.2	25 44.6	3 5.4	6 10.7	2 3.6
		30歳代	81 100.0	16 19.8	21 25.9	15 18.5	17 21.0	29 35.8	15 18.5	30 37.0	9 11.1	15 18.5	6 7.4
		40歳代	93 100.0	17 18.3	16 17.2	11 11.8	12 12.9	20 21.5	16 17.2	25 26.9	3 3.2	19 20.4	9 9.7
		50歳代	66 100.0	8 12.1	7 10.6	11 16.7	8 12.1	11 16.7	11 16.7	15 22.7	11 16.7	16 24.2	3 4.5
		60歳代	37 100.0	1 2.7	1 2.7	3 8.1	5 13.5	3 8.1	6 16.2	3 8.1	3 8.1	8 21.6	9 24.3
		70歳以上	23 100.0	1 4.3	2 8.7	2 8.7	2 8.7	- -	3 13.0	3 13.0	2 8.7	6 26.1	11 47.8
	男性	合計	288 100.0	57 19.8	49 17.0	53 18.4	47 16.3	59 20.5	34 11.8	96 33.3	10 3.5	83 28.8	19 6.6
		10・20歳代	29 100.0	8 27.6	6 20.7	7 24.1	7 24.1	8 27.6	1 3.4	11 37.9	1 3.4	9 31.0	- -
		30歳代	60 100.0	21 35.0	17 28.3	13 21.7	11 18.3	15 25.0	4 6.7	23 38.3	5 8.3	10 16.7	1 1.7
		40歳代	74 100.0	14 18.9	14 18.9	14 18.9	15 20.3	21 28.4	14 18.9	32 43.2	3 4.1	16 21.6	3 4.1
		50歳代	62 100.0	7 11.3	8 12.9	8 12.9	8 12.9	9 14.5	7 11.3	21 33.9	- -	24 38.7	4 6.5
		60歳代	39 100.0	4 10.3	3 7.7	6 15.4	3 7.7	4 10.3	6 15.4	4 10.3	1 2.6	15 38.5	7 17.9
		70歳以上	24 100.0	3 12.5	1 4.2	5 20.8	3 12.5	2 8.3	2 8.3	5 20.8	- -	9 37.5	4 16.7
無回答		40 100.0	8 20.0	9 22.5	10 25.0	2 5.0	10 25.0	4 10.0	12 30.0	- -	11 27.5	4 10.0	

図表99 働き方改革（勤務形態や取組の今後）（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「副業・兼業の容認」では、女性10・20歳代、男性40歳代が4割以上と高くなっています。

「フレックスタイムなどの勤務形態の多様化」では、女性10～30歳代が3割以上と高くなっています。

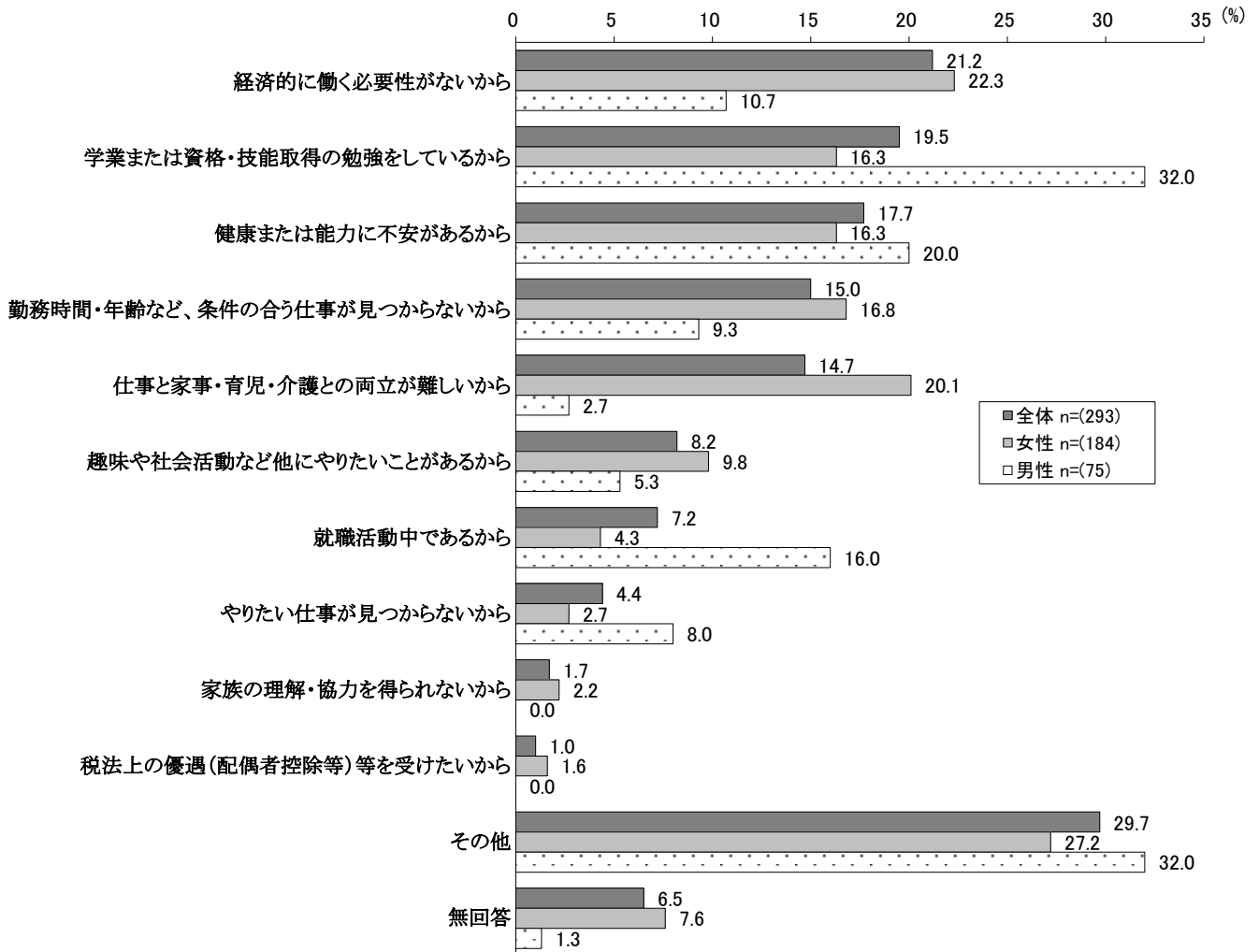
「長時間労働の是正（ノー残業デーの実施、業務時間外会議の禁止）」では、女性10・20歳代、男性30歳代が3割台と高くなっています。

一方、「希望する取組はない」では、男性50～60歳代が38%台と高くなっています。

問8-3 働いていない理由

【現在、就業していない方（問8で6～9を選んだ方）のみご回答ください】

あなたが働いていない理由は、どのようなことですか。（〇はいくつでも）



図表100 働いていない理由

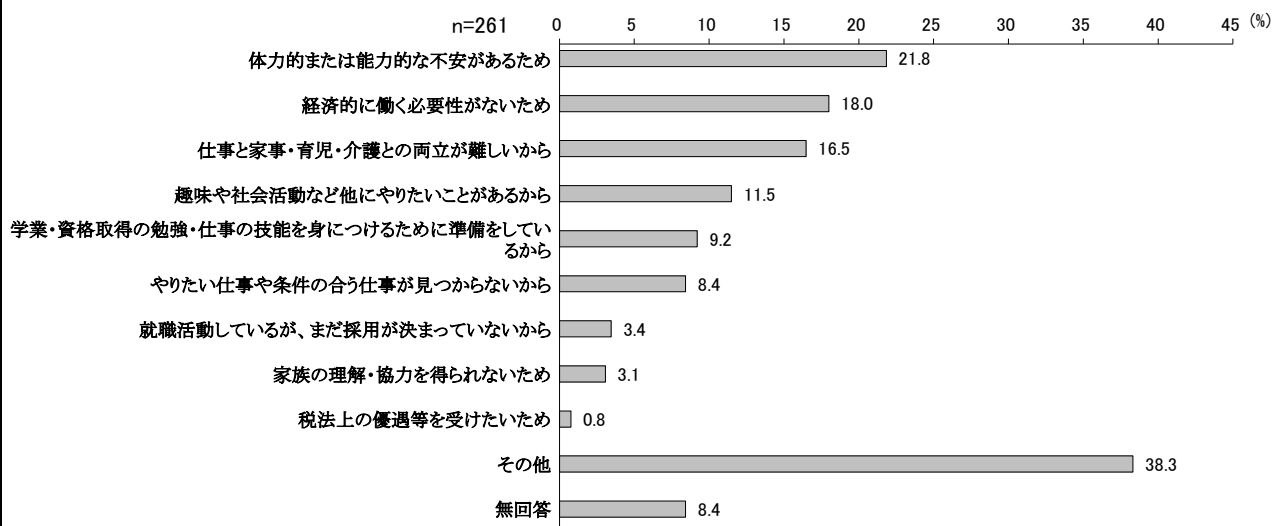
○全体の傾向

「経済的に働く必要性がないから」が21.2%と最も高くなっています。次いで、「学業または資格・技能取得の勉強をしているから」が19.5%と高くなっています。なお、「その他」が29.7%を占めており、具体的には「高齢だから」「年金暮らしのため」といった回答がみられます。

○男女別の傾向

「仕事と家事・育児・介護との両立が難しいから」が女性では20.1%、男性では2.7%と女性の方が男性よりも17.4ポイント高くなっています。また、「学業または資格・技能取得の勉強をしているから」が女性では16.3%、男性では32.0%と15.7ポイント男性の方が女性よりも高くなっています。

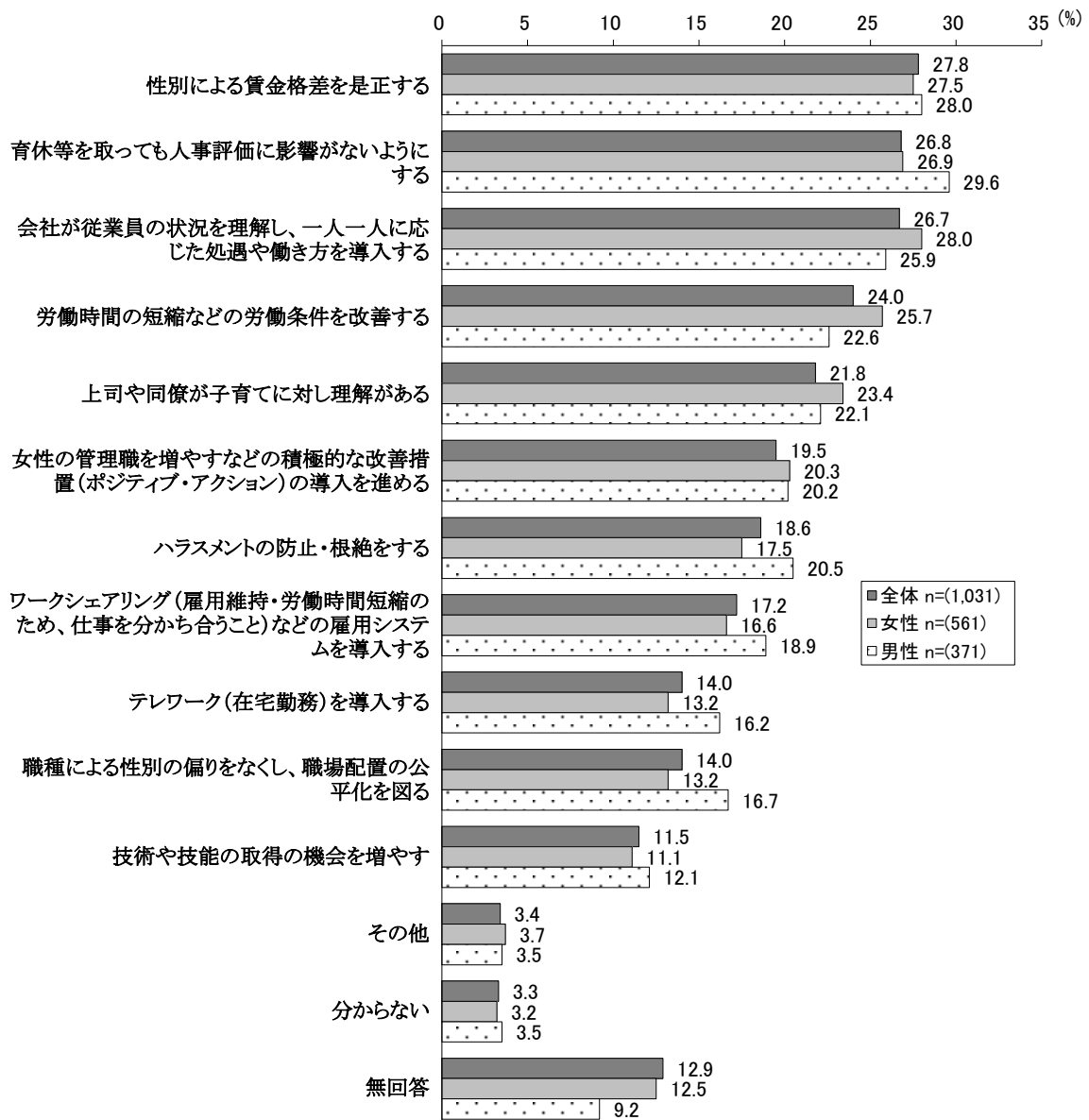
< 前回調査結果（参考） >



図表101 働いていない理由<< 前回調査 >>

問9 性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこと

あなたは、性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために、どのようなことが重要だと思いますか。(〇は3つまで)



図表102 性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこと

○全体の傾向

「性別による賃金格差を是正する」が27.8%と最も高くなっています。次いで、「育休等を取っても人事評価に影響がないようにする」が26.8%と高くなっています。

○男女別の傾向

「職種による性別の偏りをなくし、職場配置の公平化を図る」が女性では13.2%、男性では16.7%と、男性の方が女性よりも3.5ポイント高くなっています。「育休等を取っても人事評価に影響がないようにする」が女性では26.9%、男性では29.6%と男性の方が2.7ポイント高くなっています。

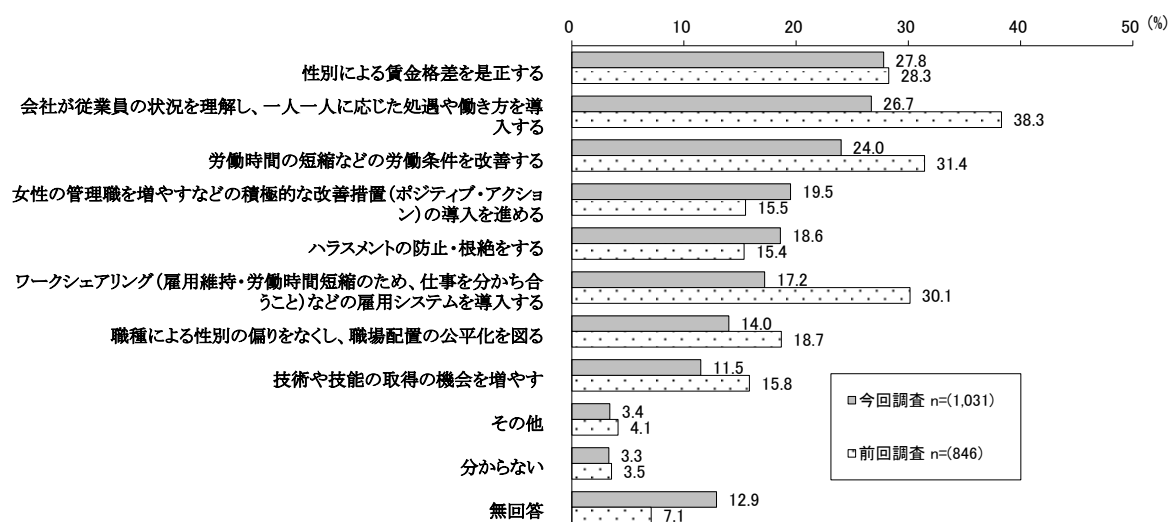
		全体	性別による賃金格差を是正する	女性の管理職を増やすなどの積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）の導入を進める	労働時間の短縮などの労働条件を改善する	ワークシェアリング（雇用維持・労働時間短縮のため、仕事を分かち合うこと）などの雇用システムを導入する	テレワーク（在宅勤務）を導入する	職種による性別の偏りをなくし、職場配置の公平化を図る	育休等を取っても人事評価に影響がないようにする	技術や技能の取得の機会を増やす	上司や同僚が子育てに対し理解がある	会社が従業員の状況を理解し、一人一人に応じた処遇や働き方を導入する	ハラスメントの防止・根絶をする	その他	分らない	無回答	
全体		1,031 100.0	287 27.8	201 19.5	247 24.0	177 17.2	144 14.0	144 14.0	276 26.8	119 11.5	225 21.8	275 26.7	192 18.6	35 3.4	34 3.3	133 12.9	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	154 27.5	114 20.3	144 25.7	93 16.6	74 13.2	74 13.2	151 26.9	62 11.1	131 23.4	157 28.0	98 17.5	21 3.7	18 3.2	70 12.5
		10・20歳代	88 100.0	20 22.7	26 29.5	20 22.7	7 8.0	16 18.2	10 11.4	44 50.0	7 8.0	32 36.4	24 27.3	18 20.5	1 1.1	4 4.5	2 2.3
		30歳代	102 100.0	21 20.6	18 17.6	30 29.4	20 19.6	13 12.7	9 8.8	28 27.5	9 8.8	30 29.4	31 30.4	16 15.7	4 3.9	-	16.7
		40歳代	110 100.0	21 19.1	24 21.8	30 27.3	19 17.3	18 16.4	14 12.7	27 24.5	16 14.5	30 27.3	32 29.1	19 17.3	4 3.6	2 1.8	13 11.8
		50歳代	96 100.0	27 28.1	19 19.8	24 25.0	24 25.0	11 11.5	11 11.5	16 16.7	15 15.6	12 12.5	33 34.4	20 20.8	5 5.2	1 1.0	11 11.5
		60歳代	69 100.0	31 44.9	12 17.4	18 26.1	8 11.6	6 8.7	6 8.7	16 23.2	4 5.8	11 15.9	23 33.3	16 23.2	4 5.8	1 1.4	9 13.0
		70歳以上	94 100.0	34 36.2	15 16.0	22 23.4	14 14.9	10 10.6	24 25.5	20 21.3	11 11.7	16 17.0	14 14.9	9 9.6	2 2.1	10 10.6	17 18.1
		合計	371 100.0	104 28.0	75 20.2	84 22.6	70 18.9	60 16.2	62 16.7	110 29.6	45 12.1	82 22.1	96 25.9	76 20.5	13 3.5	13 3.5	34 9.2
	男性	10・20歳代	54 100.0	19 35.2	9 16.7	14 25.9	5 9.3	12 22.2	7 13.0	29 53.7	6 11.1	20 37.0	6 11.1	13 24.1	2 3.7	1 1.9	2 3.7
		30歳代	68 100.0	9 13.2	11 16.2	17 25.0	9 13.2	10 14.7	8 11.8	26 38.2	5 7.4	15 22.1	25 36.8	14 20.6	5 7.4	3 4.4	6 8.8
		40歳代	77 100.0	17 22.1	16 20.8	16 20.8	24 31.2	17 22.1	14 18.2	19 24.7	7 9.1	18 23.4	24 31.2	12 15.6	1 1.3	3 3.9	9 11.7
		50歳代	66 100.0	11 16.7	16 24.2	16 24.2	9 13.6	8 12.1	11 16.7	16 24.2	11 16.7	14 21.2	22 33.3	12 18.2	4 6.1	1 1.5	5 7.6
		60歳代	48 100.0	20 41.7	11 22.9	9 18.8	11 22.9	6 12.5	8 16.7	9 18.8	7 14.6	8 16.7	10 20.8	15 31.3	1 2.1	3 6.3	4 8.3
		70歳以上	58 100.0	28 48.3	12 20.7	12 20.7	12 20.7	7 12.1	14 24.1	11 19.0	9 15.5	7 12.1	9 15.5	10 17.2	-	2 3.4	8 13.8
		無回答	99 100.0	29 29.3	12 12.1	19 19.2	14 14.1	10 10.1	8 8.1	15 15.2	12 12.1	12 12.1	22 22.2	18 18.2	1 1.0	3 3.0	29 29.3

図表103 性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこと（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「育休等を取っても人事評価に影響がないようにする」では、男女とも10・20歳代が5割以上と高くなっています。また、「性別による賃金格差を是正する」では、男女60歳代と男性70歳以上が4割以上と高くなっています。

＜前回調査との比較＞



図表104 性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこと＜前回調査との比較＞

●前回調査との比較

「ワークシェアリング（雇用維持・労働時間短縮のため、仕事を分かち合うこと）などの雇用システムを導入する」が今回調査は17.2%、前回調査は30.1%と12.9ポイント低くなっています。

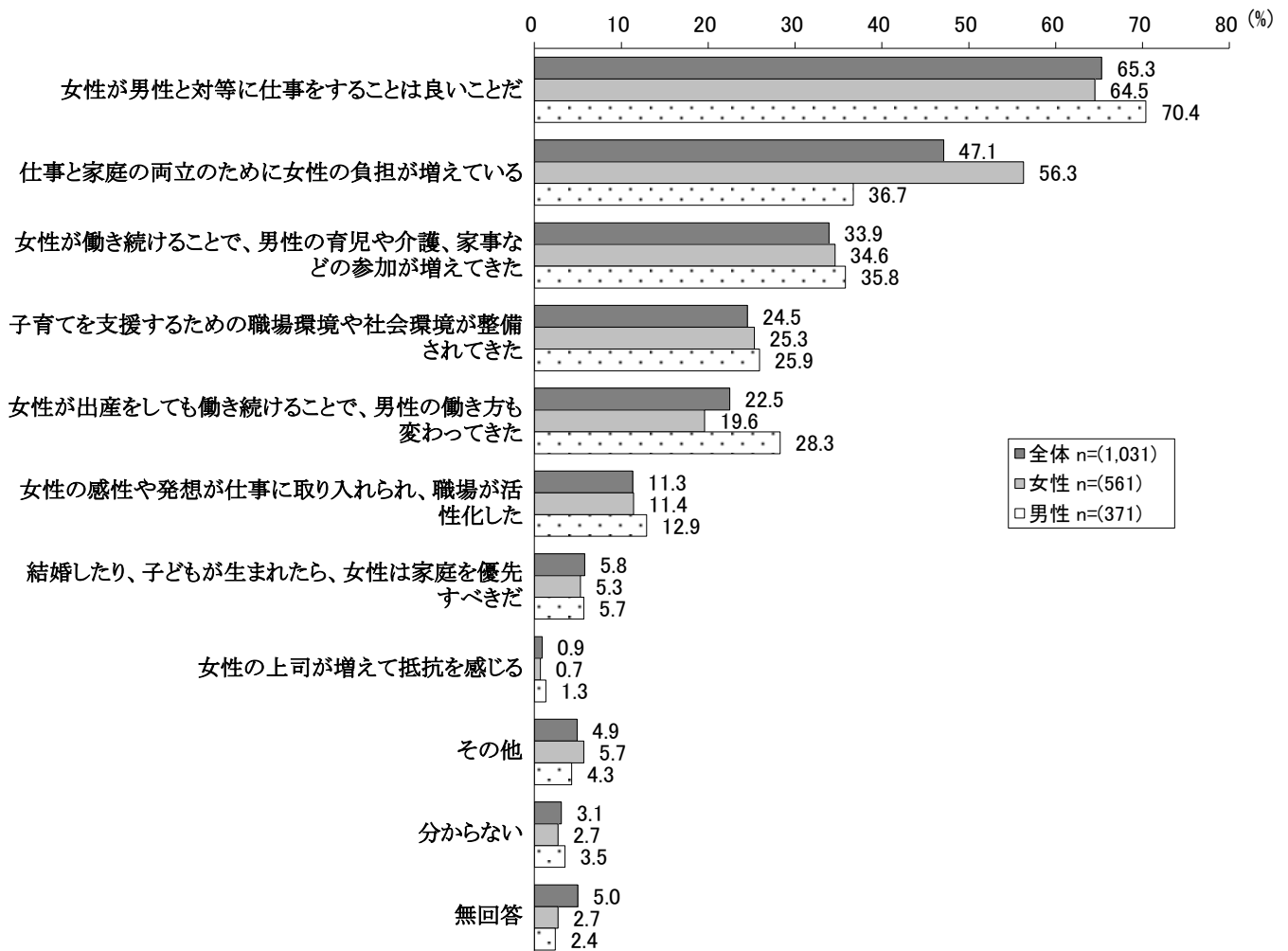
※今回調査に合わせ項目を変更

※「テレワーク（在宅勤務）を導入する」、「育休等を取っても人事評価に影響がないようにする」、「上司や同僚が子育てに対し理解がある」は今回調査からの新規項目のため掲載無し

5 女性の活躍について

問10 女性が働き続けることに対する意識

あなたは、女性が仕事を持って働き続けることについて、どのように感じていますか。(〇は3つまで)



図表105 女性が働き続けることに対する意識

○全体の傾向

「女性が男性と対等に仕事をするのは良いことだ」が65.3%と最も高くなっています。次いで、「仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えている」が47.1%と高くなっています。

○男女別の傾向

「仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えている」が女性では56.3%、男性では36.7%と女性の方が男性よりも19.6ポイント高くなっています。

「女性が出産をしても働き続けることで、男性の働き方も変わってきた」が女性は19.6%、男性は28.3%と男性の方が女性よりも8.7ポイント高くなっています。

		全体	女性が男性と対等に仕事をするのは良いことだ	女性が出産をしても働き続けることで、男性の働き方も変わってきた	女性が働き続けることで、男性の育児や介護、家事などの参加が増えてきた	子育てを支援するための職場環境や社会環境が整備されてきた	女性の感性や発想が仕事に取り入れられ、職場が活性化した	女性の上司が増えて抵抗を感じる	仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えている	結婚したり、子どもが生まれたら、女性は家庭を優先すべきだ	その他	分からない	無回答	
全体		1,031 100.0	673 65.3	232 22.5	350 33.9	253 24.5	116 11.3	9 0.9	486 47.1	60 5.8	51 4.9	32 3.1	52 5.0	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	362 64.5	110 19.6	194 34.6	142 25.3	64 11.4	4 0.7	316 56.3	30 5.3	32 5.7	15 2.7	15 2.7
		10・20歳代	88 100.0	68 77.3	21 23.9	17 19.3	24 27.3	9 10.2	-	53 60.2	4 4.5	6 6.8	2 2.3	-
		30歳代	102 100.0	63 61.8	22 21.6	32 31.4	25 24.5	12 11.8	-	66 64.7	4 3.9	4 3.9	1 1.0	1 1.0
		40歳代	110 100.0	70 63.6	22 20.0	41 37.3	34 30.9	8 7.3	3 2.7	64 58.2	7 6.4	7 6.4	2 1.8	5 4.5
		50歳代	96 100.0	56 58.3	16 16.7	34 35.4	23 24.0	9 9.4	1 1.0	56 58.3	5 5.2	8 8.3	3 3.1	1 1.0
		60歳代	69 100.0	45 65.2	10 14.5	26 37.7	18 26.1	9 13.0	-	38 55.1	1 1.4	3 4.3	3 4.3	2 2.9
		70歳以上	94 100.0	59 62.8	19 20.2	44 46.8	18 19.1	16 17.0	-	39 41.5	9 9.6	4 4.3	4 4.3	5 5.3
	男性	合計	371 100.0	261 70.4	105 28.3	133 35.8	96 25.9	48 12.9	5 1.3	136 36.7	21 5.7	16 4.3	13 3.5	9 2.4
		10・20歳代	54 100.0	41 75.9	7 13.0	17 31.5	10 18.5	5 9.3	-	20 37.0	3 5.6	3 5.6	4 7.4	-
		30歳代	68 100.0	49 72.1	27 39.7	29 42.6	15 22.1	7 10.3	2 2.9	21 30.9	3 4.4	5 7.4	3 4.4	-
		40歳代	77 100.0	55 71.4	24 31.2	35 45.5	25 32.5	10 13.0	1 1.3	26 33.8	4 5.2	5 6.5	1 1.3	1 1.3
		50歳代	66 100.0	47 71.2	23 34.8	14 21.2	20 30.3	10 15.2	2 3.0	26 39.4	5 7.6	2 3.0	1 1.5	2 3.0
		60歳代	48 100.0	26 54.2	10 20.8	17 35.4	11 22.9	8 16.7	-	16 33.3	3 6.3	1 2.1	2 4.2	3 6.3
		70歳以上	58 100.0	43 74.1	14 24.1	21 36.2	15 25.9	8 13.8	-	27 46.6	3 5.2	-	2 3.4	3 5.2
無回答		99 100.0	50 50.5	17 17.2	23 23.2	15 15.2	4 4.0	-	34 34.3	9 9.1	3 3.0	4 4.0	28 28.3	

図表106 女性が働き続けることに対する意識（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

男女とも「女性が男性と対等に仕事をするのは良いことだ」が10・20歳代で高く、女性では77.3%、男性では75.9%となっています。「仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えている」では、女性10～30歳代が6割以上と高くなっています。

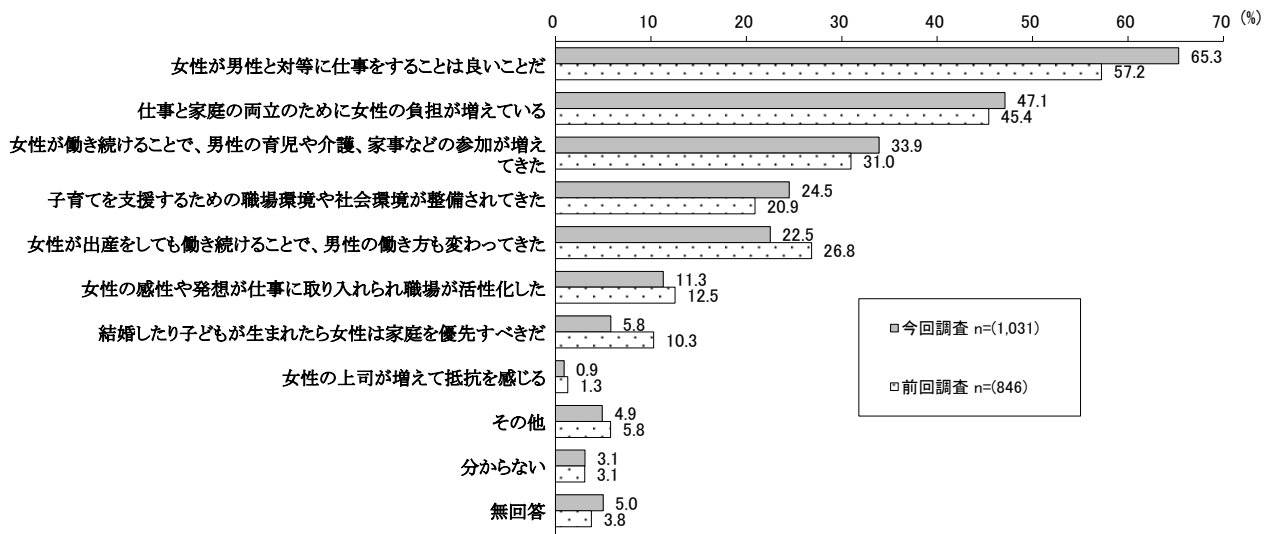
		全体	女性が男性と対等に仕事をすることは良いことだ	女性が出産をしても働き続けることで、男性の働き方も変わってきた	女性が働き続けることで、男性の育児や介護、家事などの参加が増えてきた	子育てを支援するための職場環境や社会環境が整備されてきた	女性の感性や発想が仕事に取り入れられ、職場が活性化した	女性の上司が増えて抵抗を感じる	仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えている	結婚したり、子どもが生まれたら、女性は家庭を優先すべきだ	その他	分からない	無回答	
全体		1,031 100.0	673 65.3	232 22.5	350 33.9	253 24.5	116 11.3	9 0.9	486 47.1	60 5.8	51 4.9	32 3.1	52 5.0	
男女・就労状況別	女性	自営業、自由業	30 100.0	17 56.7	6 20.0	12 40.0	7 23.3	9 30.0	-	15 50.0	-	4 13.3	1 3.3	3 3.3
		家族従業者	8 100.0	2 25.0	1 12.5	1 12.5	2 25.0	2 25.0	-	3 37.5	1 12.5	1 12.5	-	-
		常勤の正規社員、職員	228 100.0	149 65.4	53 23.2	67 29.4	73 32.0	21 9.2	3 1.3	135 59.2	7 3.1	11 4.8	3 1.3	6 2.6
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	79 100.0	52 65.8	14 17.7	25 31.6	19 24.1	6 7.6	1 1.3	40 50.6	5 6.3	3 3.8	4 5.1	5 6.3
		企業経営者、役員	13 100.0	10 76.9	2 15.4	5 38.5	3 23.1	1 7.7	-	7 53.8	-	1 7.7	-	-
		家事、育児、介護などに専念している	64 100.0	37 57.8	6 9.4	27 42.2	10 15.6	8 12.5	-	42 65.6	6 9.4	3 4.7	1 1.6	-
		学生	28 100.0	24 85.7	9 32.1	9 32.1	6 21.4	3 10.7	-	15 53.6	2 7.1	2 7.1	-	-
		その他	10 100.0	6 60.0	-	2 20.0	1 10.0	1 10.0	-	5 50.0	-	1 10.0	-	2 20.0
		女性・職業にはついていない	82 100.0	53 64.6	16 19.5	34 41.5	17 20.7	12 14.6	-	41 50.0	6 7.3	5 6.1	5 6.1	-
	男性	自営業、自由業	42 100.0	22 52.4	11 26.2	15 35.7	9 21.4	7 16.7	-	20 47.6	7 16.7	1 2.4	1 2.4	3 7.1
		家族従業者	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0
		常勤の正規社員、職員	187 100.0	135 72.2	58 31.0	68 36.4	53 28.3	21 11.2	4 2.1	55 29.4	7 3.7	12 6.4	8 4.3	2 1.1
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	34 100.0	27 79.4	8 23.5	7 20.6	6 17.6	5 14.7	1 2.9	13 38.2	5 14.7	1 2.9	-	2 5.9
		企業経営者、役員	24 100.0	19 79.2	9 37.5	10 41.7	9 37.5	6 25.0	-	11 45.8	1 4.2	-	-	-
		家事、育児、介護などに専念している	2 100.0	2 100.0	-	1 50.0	1 50.0	-	-	-	-	-	-	-
		学生	23 100.0	20 87.0	2 8.7	9 39.1	4 17.4	4 17.4	-	11 47.8	-	2 8.7	-	-
		その他	6 100.0	4 66.7	3 50.0	3 50.0	-	1 16.7	-	2 33.3	-	-	-	-
		職業にはついていない	44 100.0	28 63.6	11 25.0	18 40.9	12 27.3	4 9.1	-	22 50.0	1 2.3	-	3 6.8	-
	無回答		126 100.0	66 52.4	23 18.3	37 29.4	21 16.7	5 4.0	-	49 38.9	12 9.5	4 3.2	6 4.8	30 23.8

図表107 女性が働き続けることに対する意識（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

常勤の正規社員、職員では、「仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えている」が女性では59.2%、男性では29.4%と女性の方が男性よりも29.8ポイント高くなっています。

<前回調査との比較>

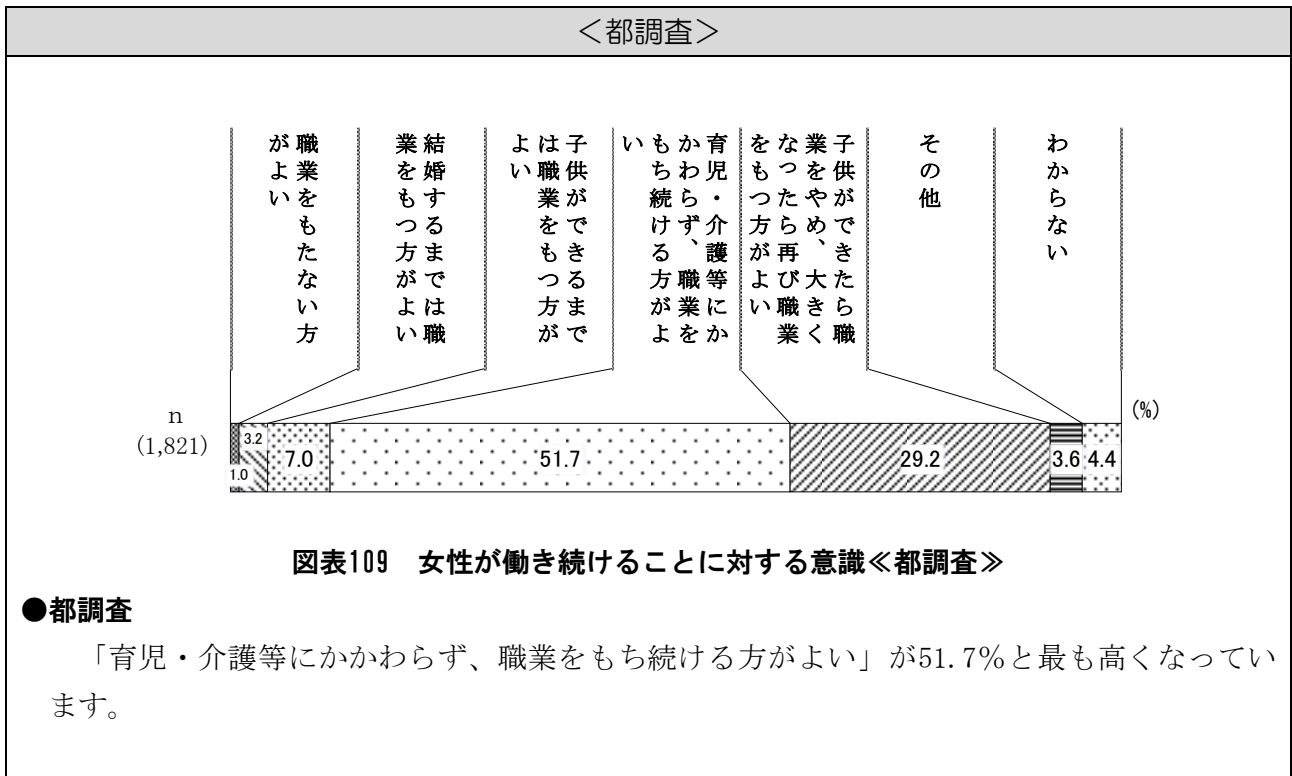


図表108 女性が働き続けることに対する意識<前回調査との比較>

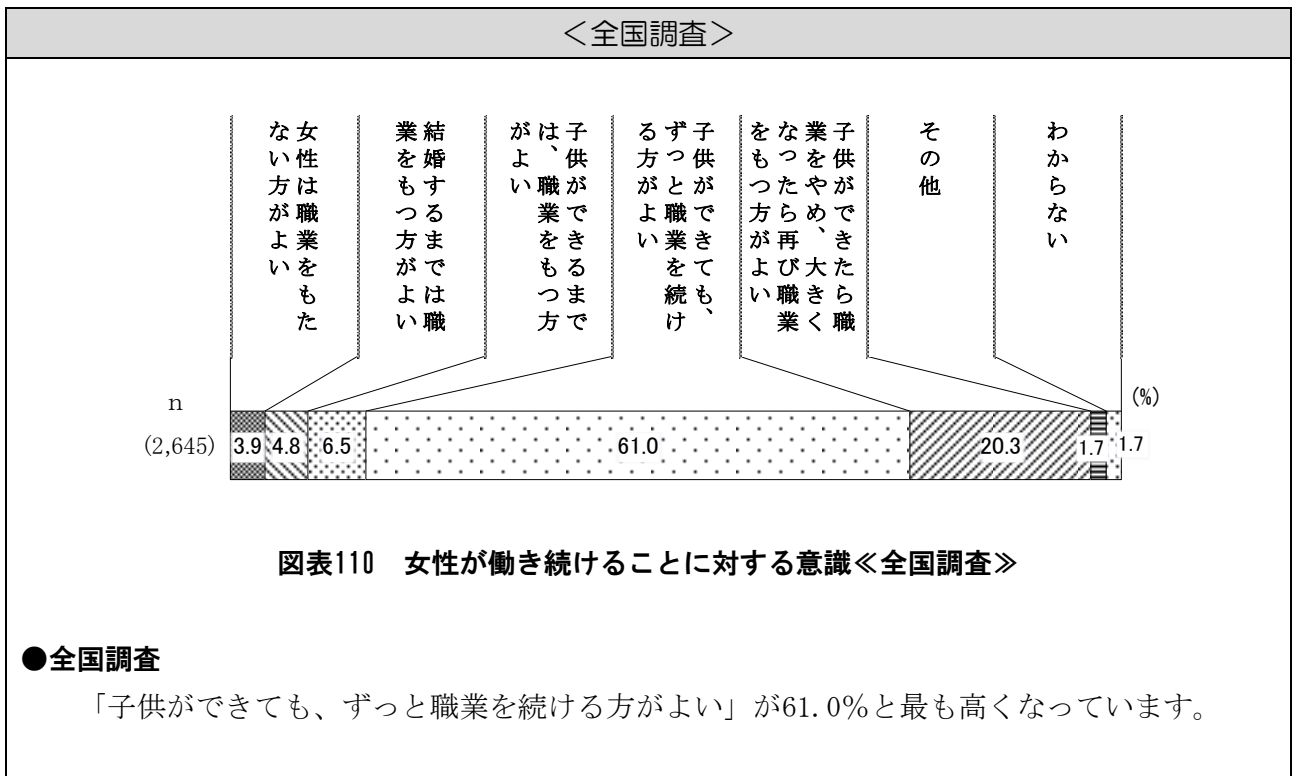
●前回調査との比較

「女性が男性と対等に仕事することはよいことだ」が今回調査では65.3%、前回調査では57.2%と今回調査の方が前回調査よりも8.1ポイント高くなっています。

※今回調査に合わせ項目を変更



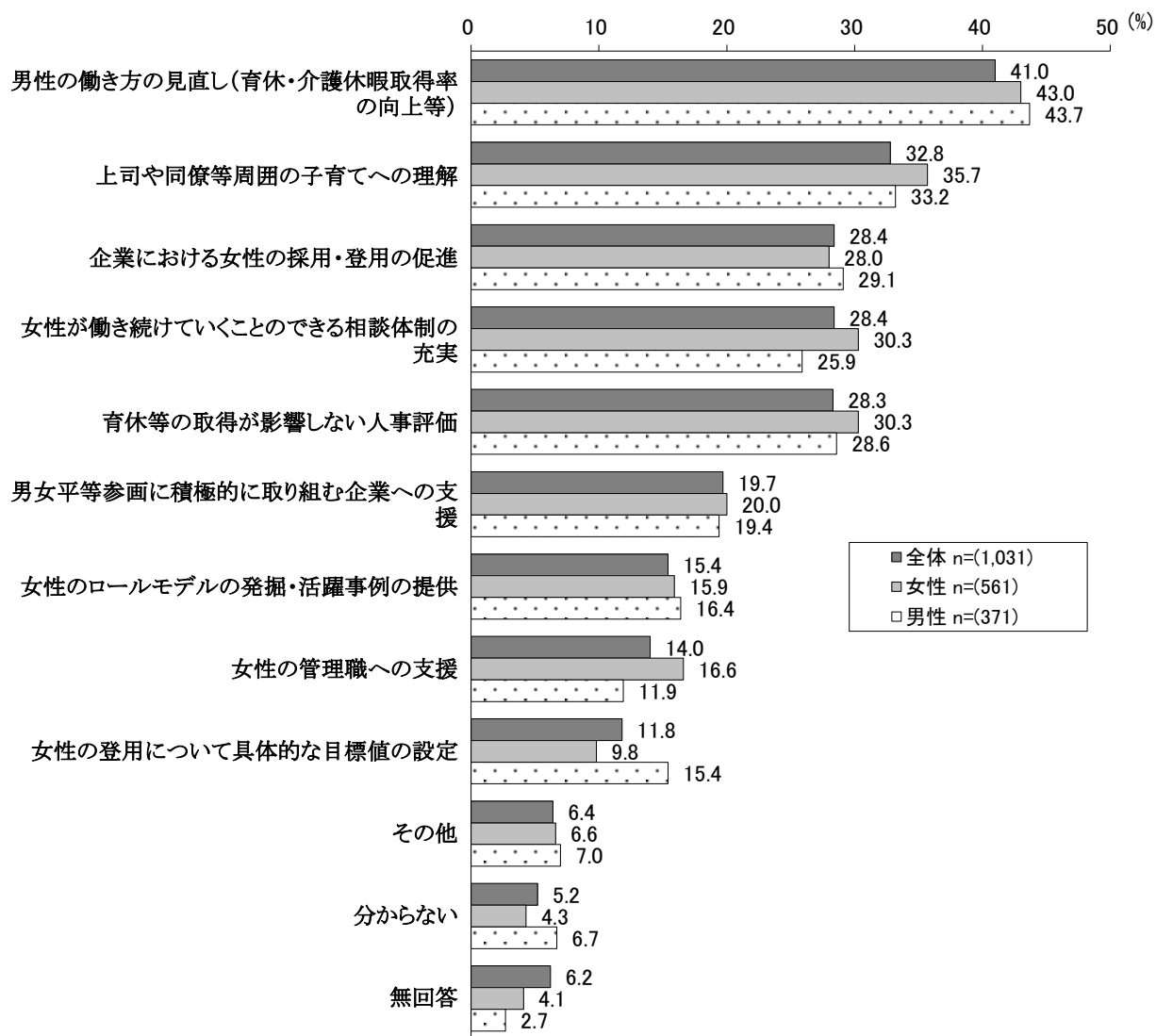
※東京都「男女平等参画に関する世論調査」（平成27年7月実施）



※内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和元年9月実施）

問11 女性の管理職登用など参画を促すために必要な支援

あなたは、雇用分野における女性の管理職の登用など、女性の活躍を促すには、どのような支援が必要だと思いますか。(〇は3つまで)



図表111 女性の管理職登用など参画を促すために必要な支援

○全体の傾向

「男性の働き方の見直し(育休・介護休暇取得率の向上等)」が41.0%と最も高くなっています。次いで、「上司や同僚等周囲の子育てへの理解」が32.8%と高くなっています。

○男女の傾向

「女性の登用について具体的な目標値の設定」が女性では9.8%、男性では15.4%と男性の方が女性よりも5.6ポイント高くなっています。

		全体	企業における女性の採用・登用の促進	女性の登用について具体的な目標値の設定	女性のロールモデルの発掘・活躍事例の提供	女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実	男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援	女性の管理職への支援	男性の働き方の見直し（育休・介護休暇取得率の向上等）	育休等の取得が影響しない人事評価	上司や同僚等周囲の子育てへの理解	その他	分からない	無回答	
全体		1,031 100.0	293 28.4	122 11.8	159 15.4	293 28.4	203 19.7	144 14.0	423 41.0	292 28.3	338 32.8	66 6.4	54 5.2	64 6.2	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	157 28.0	55 9.8	89 15.9	170 30.3	112 20.0	93 16.6	241 43.0	170 30.3	200 35.7	37 6.6	24 4.3	23 4.1
		10・20歳代	88 100.0	22 25.0	12 13.6	16 18.2	24 27.3	13 14.8	17 19.3	42 47.7	38 43.2	28 31.8	3 3.4	4 4.5	-
		30歳代	102 100.0	24 23.5	6 5.9	24 23.5	31 30.4	13 12.7	21 20.6	50 49.0	39 38.2	45 44.1	9 8.8	1 1.0	1 1.0
		40歳代	110 100.0	30 27.3	13 11.8	19 17.3	30 27.3	24 21.8	18 16.4	49 44.5	24 21.8	38 34.5	12 10.9	6 5.5	5 4.5
		50歳代	96 100.0	24 25.0	14 14.6	20 20.8	31 32.3	23 24.0	18 18.8	38 39.6	20 20.8	30 31.3	9 9.4	4 4.2	3 3.1
		60歳代	69 100.0	20 29.0	6 8.7	6 8.7	26 37.7	10 14.5	7 10.1	32 46.4	22 31.9	25 36.2	1 1.4	4 5.8	3 4.3
		70歳以上	94 100.0	37 39.4	4 4.3	4 4.3	28 29.8	29 30.9	12 12.8	30 31.9	27 28.7	34 36.2	2 2.1	5 5.3	10 10.6
		男性	合計	371 100.0	108 29.1	57 15.4	61 16.4	96 25.9	72 19.4	44 11.9	162 43.7	106 28.6	123 33.2	26 7.0	25 6.7
	10・20歳代		54 100.0	10 18.5	5 9.3	7 13.0	17 31.5	10 18.5	5 9.3	32 59.3	20 37.0	20 37.0	5 9.3	4 7.4	-
	30歳代		68 100.0	15 22.1	8 11.8	19 27.9	16 23.5	8 11.8	2 2.9	40 58.8	29 42.6	24 35.3	5 7.4	3 4.4	-
	40歳代		77 100.0	26 33.8	9 11.7	16 20.8	15 19.5	16 20.8	14 18.2	39 50.6	18 23.4	30 39.0	5 6.5	5 6.5	1 1.3
	50歳代		66 100.0	18 27.3	16 24.2	9 13.6	16 24.2	14 21.2	8 12.1	21 31.8	14 21.2	22 33.3	6 9.1	5 7.6	2 3.0
	60歳代		48 100.0	14 29.2	11 22.9	5 10.4	12 25.0	14 29.2	6 12.5	14 29.2	13 27.1	13 27.1	2 4.2	3 6.3	3 6.3
	70歳以上		58 100.0	25 43.1	8 13.8	5 8.6	20 34.5	10 17.2	9 15.5	16 27.6	12 20.7	14 24.1	3 5.2	5 8.6	4 6.9
	無回答		99 100.0	28 28.3	10 10.1	9 9.1	27 27.3	19 19.2	7 7.1	20 20.2	16 16.2	15 15.2	3 3.0	5 5.1	31 31.3

図表112 女性の管理職登用など参画を促すために必要な支援（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

男女とも「男性の働き方の見直し(育休・介護休暇取得率の向上等)」が高く、男性10・20歳代では59.3%、女性30歳代では49.0%となっています。

		全体	企業における女性の採用・登用の促進	女性の登用について具体的な目標値の設定	女性のロールモデルの発掘・活躍事例の提供	女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実	男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援	女性の管理職への支援	男性の働き方の見直し(育休・介護休暇取得率の向上等)	育休等の取得が影響しない人事評価	上司や同僚等周囲の子育てへの理解	その他	分からない	無回答		
全体		1,031 100.0	293 28.4	122 11.8	159 15.4	293 28.4	203 19.7	144 14.0	423 41.0	292 28.3	338 32.8	66 6.4	54 5.2	64 6.2		
男女・就労状況別	女性	自営業、自由業	30 100.0	9 30.0	1 3.3	3 10.0	16 53.3	3 10.0	6 20.0	11 36.7	6 20.0	12 40.0	4 13.3	1 3.3	1 3.3	
		家族従業者	8 100.0	2 25.0	1 12.5	-	-	-	1 12.5	2 25.0	1 12.5	2 25.0	1 12.5	1 12.5	-	1 12.5
		常勤の正規社員、職員	228 100.0	54 23.7	30 13.2	51 22.4	62 27.2	41 18.0	46 20.2	101 44.3	60 26.3	81 35.5	22 9.6	7 3.1	7 3.1	
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	79 100.0	19 24.1	6 7.6	10 12.7	28 35.4	16 20.3	13 16.5	33 41.8	21 26.6	23 29.1	1 1.3	4 5.1	7 8.9	
		企業経営者、役員	13 100.0	5 38.5	-	2 15.4	3 23.1	1 7.7	-	7 53.8	7 53.8	7 53.8	1 7.7	-	-	-
		家事、育児、介護などに専念している	64 100.0	16 25.0	7 10.9	5 7.8	20 31.3	15 23.4	7 10.9	33 51.6	25 39.1	28 43.8	5 7.8	4 6.3	-	-
		学生	28 100.0	8 28.6	3 10.7	8 28.6	7 25.0	5 17.9	9 32.1	12 42.9	15 53.6	6 21.4	1 3.6	1 3.6	-	-
		その他	10 100.0	2 20.0	-	1 10.0	2 20.0	2 20.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	3 30.0	1 10.0	1 10.0	1 10.0	2 20.0
		職業にはついていない	82 100.0	33 40.2	6 7.3	8 9.8	26 31.7	22 26.8	6 7.3	34 41.5	28 34.1	33 40.2	1 1.2	5 6.1	3 3.7	
		男性	自営業、自由業	42 100.0	13 31.0	6 14.3	6 14.3	9 21.4	9 21.4	8 19.0	19 45.2	10 23.8	7 16.7	4 9.5	2 4.8	3 7.1
	家族従業者		1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	
	常勤の正規社員、職員		187 100.0	50 26.7	27 14.4	35 18.7	40 21.4	34 18.2	19 10.2	93 49.7	56 29.9	72 38.5	16 8.6	11 5.9	2 1.1	
	パート、アルバイト、契約社員、派遣社員		34 100.0	7 20.6	7 20.6	5 14.7	13 38.2	8 23.5	7 20.6	12 35.3	4 11.8	11 32.4	1 2.9	2 5.9	3 8.8	
	企業経営者、役員		24 100.0	8 33.3	7 29.2	8 33.3	6 25.0	8 33.3	5 20.8	6 25.0	3 12.5	6 25.0	-	1 4.2	-	
	家事、育児、介護などに専念している		2 100.0	1 50.0	-	-	-	-	-	1 50.0	1 50.0	-	-	1 50.0	-	
	学生		23 100.0	5 21.7	2 8.7	2 8.7	7 30.4	5 21.7	2 8.7	13 56.5	10 43.5	8 34.8	1 4.3	2 8.7	-	
	その他		6 100.0	3 50.0	1 16.7	1 16.7	2 33.3	1 16.7	-	3 50.0	2 33.3	2 33.3	-	-	-	
	職業にはついていない		44 100.0	18 40.9	6 13.6	4 9.1	17 38.6	6 13.6	3 6.8	12 27.3	17 38.6	13 29.5	4 9.1	5 11.4	-	
	無回答		126 100.0	40 31.7	12 9.5	10 7.9	35 27.8	26 20.6	10 7.9	31 24.6	24 19.0	25 19.8	3 2.4	7 5.6	34 27.0	

図表113 女性の管理職登用など参画を促すために必要な支援(男女・就労状況別)

○男女・就労状況別の傾向

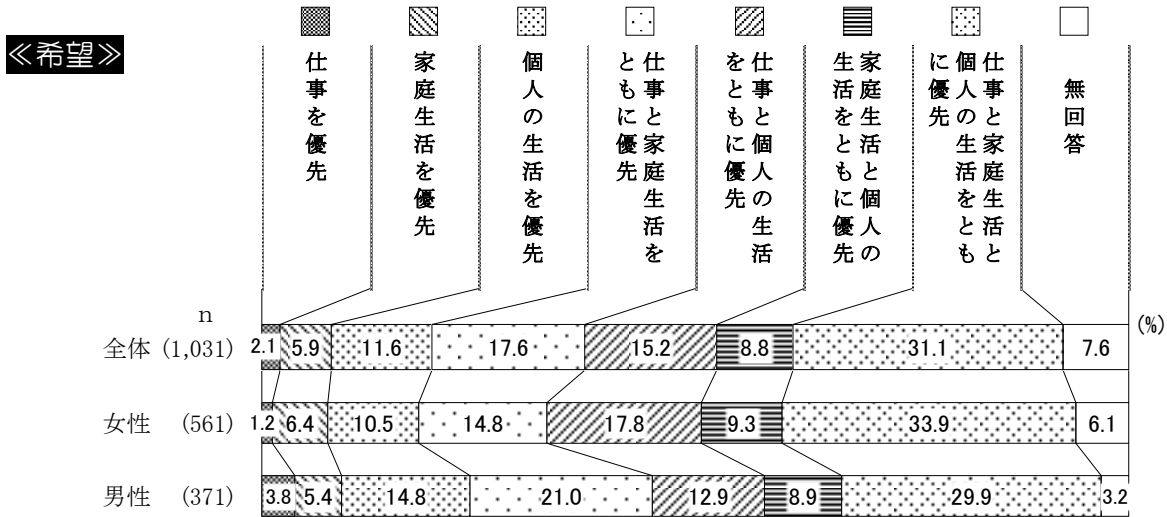
男女ともに常勤の正規社員、職員では「男性の働き方の見直し(育休・介護休暇取得率の向上等)」が高く、女性は44.3%、男性は49.7%となっています。

「企業における女性の採用・登用の促進」と回答した女性の中では、職業についていない人が40.2%と高くなっています。

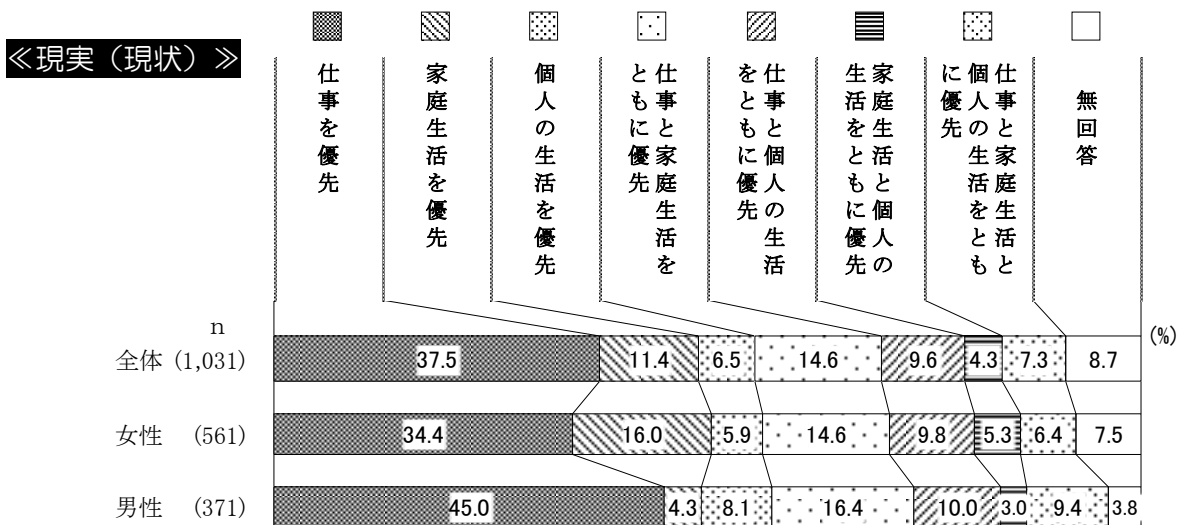
6 家庭生活と社会生活の両立について

問12 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の希望と現実

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についての考え方で、あなたの希望と現実（現状）に最も近いものを1つずつ選んでください。（それぞれについて〇は1つ）



図表114 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）「希望」



図表115 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）「現実（現状）」

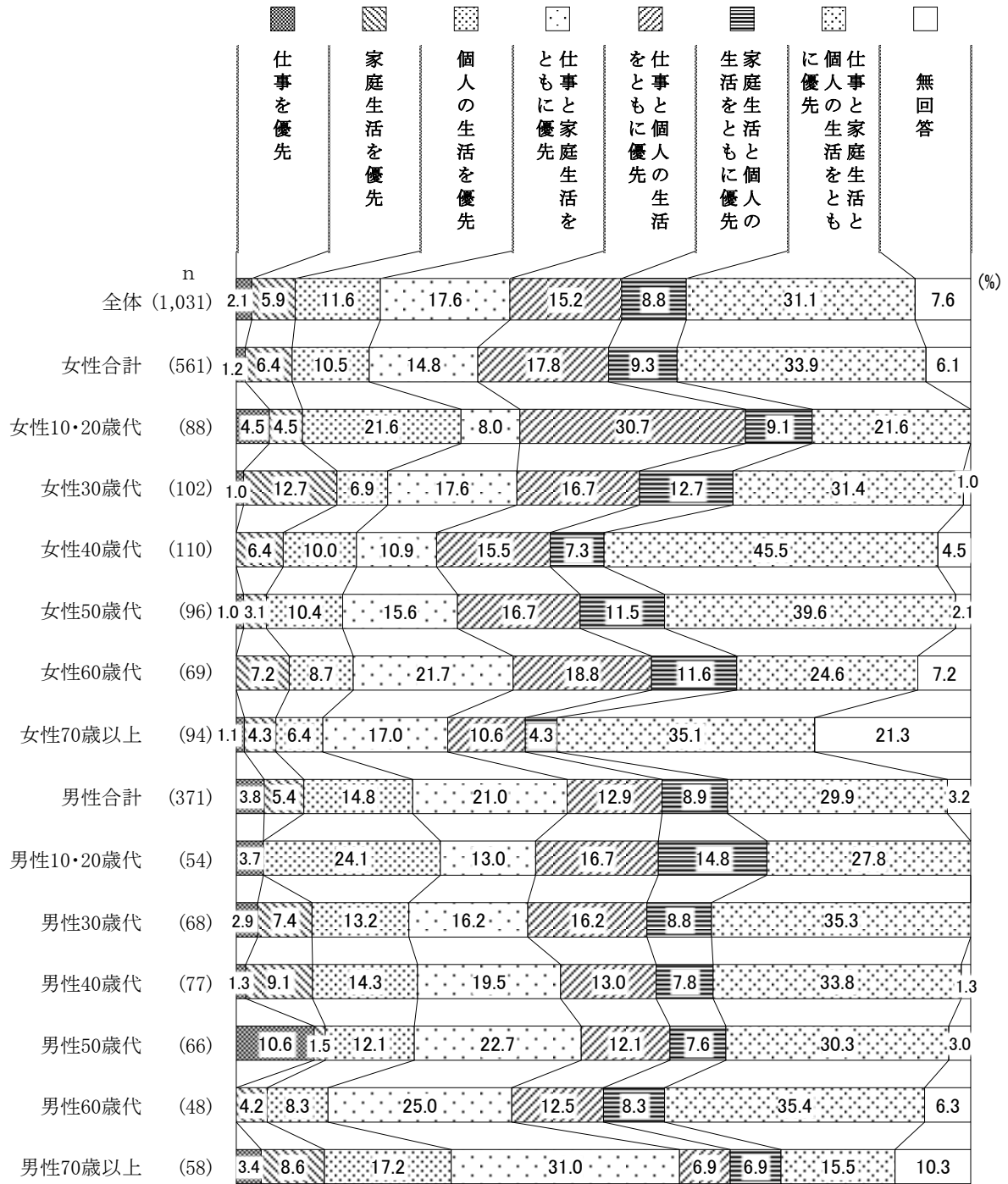
○全体の傾向

生活の中での優先度について、「希望」は「仕事と家庭生活と個人の生活をともに優先」が31.1%と最も高くなっています。「現実（現状）」は「仕事を優先」が37.5%と最も高くなっています。

○男女別の傾向

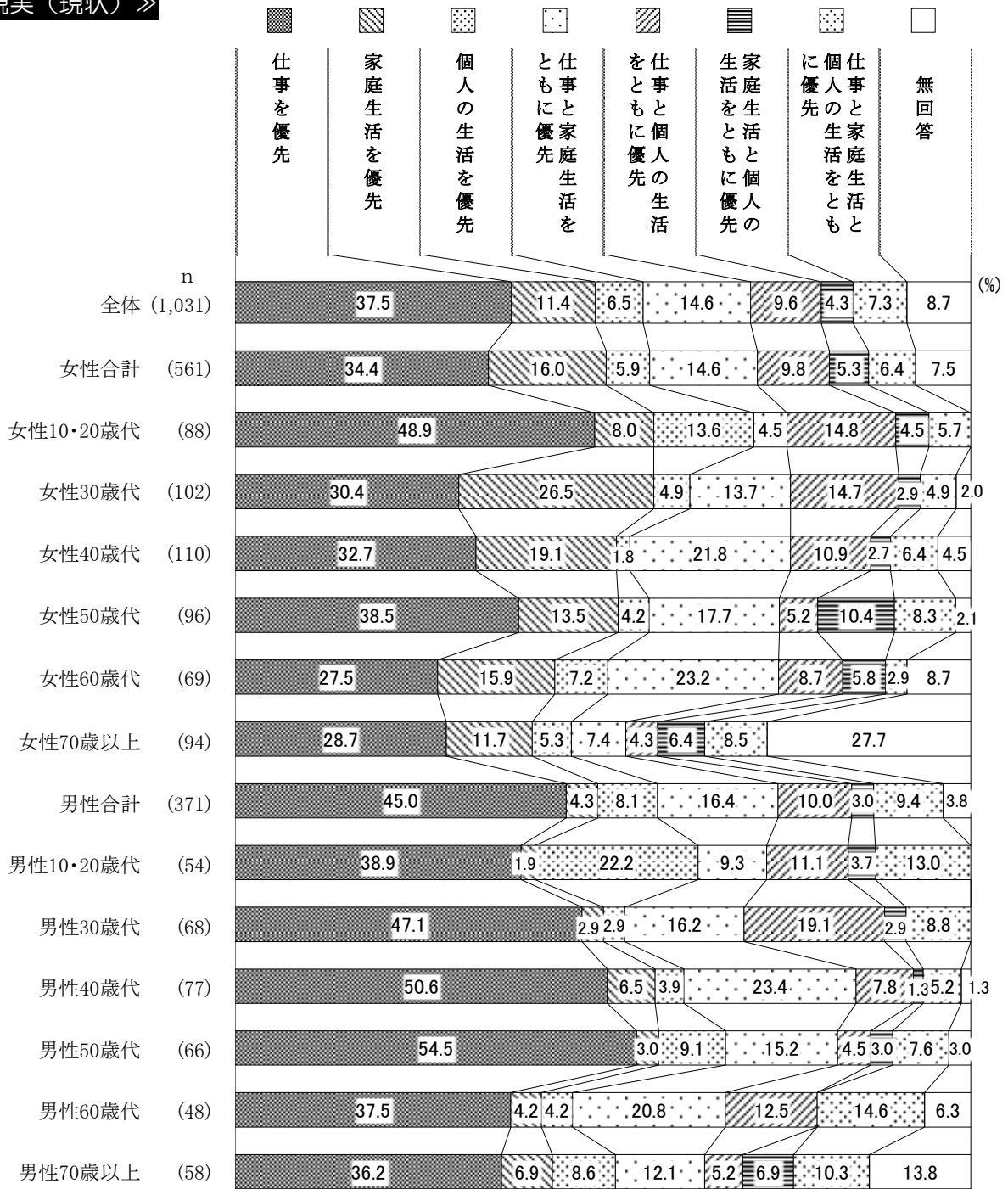
「希望」は「仕事と家庭生活をともに優先」が女性では14.8%、男性では21.0%と6.2ポイント男性の方が女性よりも高くなっています。「現実（現状）」は「家庭生活を優先」が女性では16.0%、男性が4.3%と女性の方が男性よりも11.7ポイント高くなっています。

《希望》



図表116 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）《希望》（男女・年代別）

《現実（現状）》



図表117 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）《現実（現状）》
（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

《希望》は「仕事と家庭生活と個人の生活をともに優先」が女性40歳代では45.5%、男性30歳代では35.3%と高くなっています。

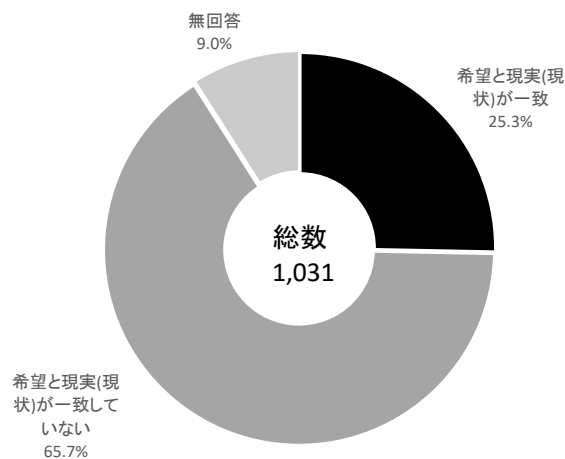
《現実（現状）》は男女・年代を問わず「仕事を優先」が高く、特に女性では10・20歳代が48.9%、男性では50歳代が54.5%と高くなっています。

～希望と現実（現状）の一致状況～

	全体	希望							無回答	
		仕事を優先	家庭生活を優先	個人の生活を優先	仕事と家庭生活をともに優先	仕事と個人の生活をともに優先	家庭生活と個人の生活をともに優先	仕事と家庭生活と個人の生活をともに優先		
全体	1,031	22	61	120	181	157	91	321	78	
	100	2.1	5.9	11.6	17.6	15.2	8.8	31.1	7.6	
現実（現状）	仕事を優先	387	13	18	64	76	74	30	111	1
		100	3.4	4.7	16.5	19.6	19.1	7.8	28.7	0.3
	家庭生活を優先	118	2	28	6	25	1	11	44	1
		100	1.7	23.7	5.1	21.2	0.8	9.3	37.3	0.8
	個人の生活を優先	67	2	1	28	9	12	3	12	-
		100	3	1.5	41.8	13.4	17.9	4.5	17.9	-
	仕事と家庭生活をともに優先	151	2	8	5	53	8	14	61	-
		100	1.3	5.3	3.3	35.1	5.3	9.3	40.4	-
	仕事と個人の生活をともに優先	99	-	2	10	5	59	3	20	-
	100	-	2	10.1	5.1	59.6	3	20.2	-	
家庭生活と個人の生活をともに優先	44	1	0	1	3	1	25	13	-	
	100	2.3	-	2.3	6.8	2.3	56.8	29.5	-	
仕事と家庭生活と個人の生活をともに優先	75	2	2	5	4	1	5	55	1	
	100	2.7	2.7	6.7	5.3	1.3	6.7	73.3	1.3	
無回答	90	-	2	1	6	1	-	5	75	
	100	-	2.2	1.1	6.7	1.1	-	5.6	83.3	

図表118 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の優先度

図表115の縦軸と横軸が重なっている箇所を「希望と現実(現状)が一致している」、それ以外の箇所を「希望と現実(現状)が一致していない」と整理します。希望と現実（現状）が一致しているのは全体の25.3%となっています。全体の65.7%は希望と現実(現状)が一致していません。



図表119 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の希望と現実（現状）の一致状況

			全体	希望と現実（現状）が一致	希望と現実（現状）が一致していない	無回答
全体			1031 100.0	261 25.3	677 65.7	93 9.0
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	142 25.3	374 66.7	45 8.0
		10・20歳代	88 100.0	19 21.6	69 78.4	- -
		30歳代	102 100.0	37 36.3	63 61.8	2 2.0
		40歳代	110 100.0	27 24.5	78 70.9	5 4.5
		50歳代	96 100.0	19 19.8	75 78.1	2 2.1
		60歳代	69 100.0	16 23.2	46 66.7	7 10.1
		70歳以上	94 100.0	23 24.5	43 45.7	28 29.8
		男性	合計	371 100.0	104 28.0	253 68.2
	10・20歳代		54 100.0	16 29.6	38 70.4	- -
	30歳代		68 100.0	22 32.4	46 67.6	- -
	40歳代		77 100.0	11 14.3	65 84.4	1 1.3
	50歳代		66 100.0	21 31.8	43 65.2	2 3.0
	60歳代		48 100.0	18 37.5	27 56.3	3 6.3
	70歳以上		58 100.0	16 27.6	34 58.6	8 13.8
	無回答		99 100.0	15 15.2	50 50.5	34 34.3

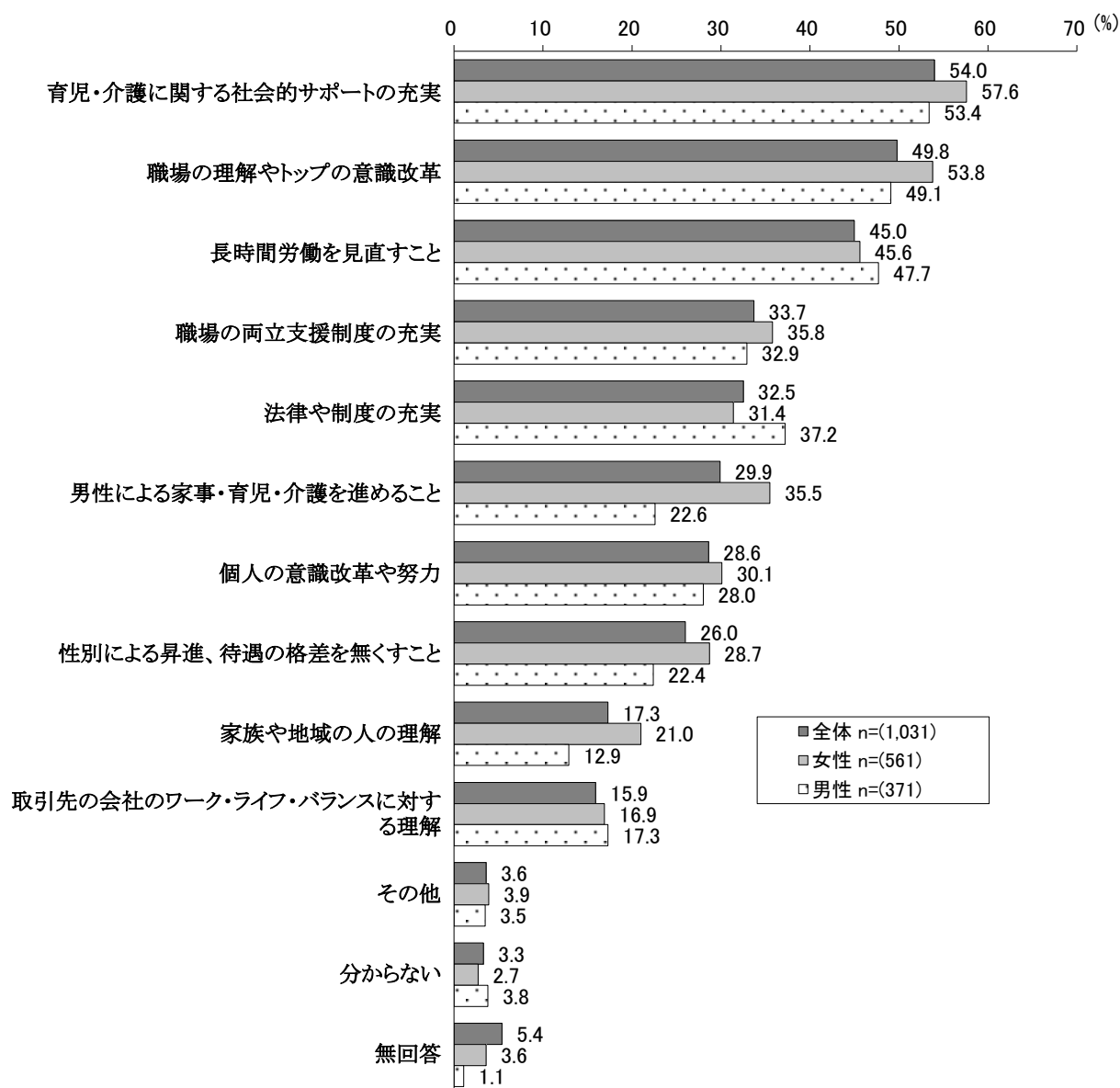
図表120 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の希望と現実（現状）の一致状況（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

希望と現実（現状）が一致していない割合は、男性40歳代が84.4%と最も高くなっています。男女10・20歳代、女性40～50歳代も7割以上と他の年代と比べて高くなっています。

問13 社会全体としてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進するために必要なこと

あなたは、社会全体としてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図る上で、どのようなことが重要だと思いますか。（〇はいくつでも）



図表121 社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと

○全体の傾向

「育児・介護に関する社会的サポートの充実」が54.0%と最も高くなっています。次いで、「職場の理解やトップの意識改革」が49.8%と高くなっています。

○男女別の傾向

「男性による家事・育児・介護を進めること」が女性では35.5%、男性では22.6%と女性の方が男性よりも12.9ポイント高くなっています。次いで、「家族や地域の人の理解」が女性では21.0%、男性では12.9%と女性の方が男性よりも8.1ポイント高くなっています。

		全体	育児・介護に関する社会的サポートの充実	職場の両立支援制度の充実	長時間労働を見直すこと	法律や制度の充実	性別による昇進、待遇の格差を無くすこと	男性による家事・育児・介護を進めること	個人の意識改革や努力	職場の理解やトップの意識改革	家族や地域の人の理解	取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解	その他	分からない	無回答		
全体		1,031 100.0	557 54.0	347 33.7	464 45.0	335 32.5	268 26.0	308 29.9	295 28.6	513 49.8	178 17.3	164 15.9	37 3.6	34 3.3	56 5.4		
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	323 57.6	201 35.8	256 45.6	176 31.4	161 28.7	199 35.5	169 30.1	302 53.8	118 21.0	95 16.9	22 3.9	15 2.7	20 3.6	
		10・20歳代	88 100.0	39 44.3	37 42.0	53 60.2	24 27.3	33 37.5	33 37.5	19 21.6	45 51.1	20 22.7	22 25.0	3 3.4	5 5.7	-	-
		30歳代	102 100.0	65 63.7	47 46.1	55 53.9	45 44.1	26 25.5	46 45.1	37 36.3	64 62.7	25 24.5	25 24.5	3 2.9	1 1.0	2 2.0	
		40歳代	110 100.0	55 50.0	34 30.9	55 50.0	34 30.9	25 22.7	39 35.5	34 30.9	68 61.8	23 20.9	23 20.9	4 3.6	1 0.9	1 0.9	
		50歳代	96 100.0	60 62.5	34 35.4	36 37.5	33 34.4	28 29.2	30 31.3	30 31.3	51 53.1	24 25.0	15 15.6	4 4.2	1 1.0	3 3.1	
		60歳代	69 100.0	48 69.6	25 36.2	23 33.3	12 17.4	23 33.3	25 36.2	24 34.8	37 53.6	15 21.7	2 2.9	3 4.3	2 2.9	1 1.4	
		70歳以上	94 100.0	55 58.5	24 25.5	34 36.2	28 29.8	26 27.7	26 27.7	23 24.5	37 39.4	11 11.7	8 8.5	5 5.3	5 5.3	13 13.8	
		合計	371 100.0	198 53.4	122 32.9	177 47.7	138 37.2	83 22.4	84 22.6	104 28.0	182 49.1	48 12.9	64 17.3	13 3.5	14 3.8	4 1.1	
	男性	10・20歳代	54 100.0	28 51.9	15 27.8	32 59.3	24 44.4	14 25.9	18 33.3	9 16.7	26 48.1	8 14.8	9 16.7	-	1 1.9	-	
		30歳代	68 100.0	35 51.5	25 36.8	42 61.8	22 32.4	7 10.3	14 20.6	25 36.8	36 52.9	7 10.3	21 30.9	4 5.9	2 2.9	1 1.5	
		40歳代	77 100.0	41 53.2	28 36.4	40 51.9	36 46.8	10 13.0	18 23.4	23 29.9	38 49.4	14 18.2	19 24.7	3 3.9	2 2.6	-	
		50歳代	66 100.0	32 48.5	21 31.8	24 36.4	20 30.3	14 21.2	18 27.3	21 31.8	35 53.0	11 16.7	8 12.1	3 4.5	4 6.1	-	
		60歳代	48 100.0	27 56.3	19 39.6	18 37.5	16 33.3	14 29.2	6 12.5	16 33.3	24 50.0	3 6.3	4 8.3	2 4.2	2 4.2	-	
		70歳以上	58 100.0	35 60.3	14 24.1	21 36.2	20 34.5	24 41.4	10 17.2	10 17.2	23 39.7	5 8.6	3 5.2	1 1.7	3 5.2	3 5.2	
無回答		99 100.0	36 36.4	24 24.2	31 31.3	21 21.2	24 24.2	25 25.3	22 22.2	29 29.3	12 12.1	5 5.1	2 2.0	5 5.1	32 32.3		

図表122 社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと
(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

男女ともに「育児・介護に関する社会的サポートの充実」が高く、女性60歳代では69.6%、男性70歳以上では60.3%となっています。「職場の理解やトップの意識改革」では女性30歳代が62.7%と高くなっています。「長時間労働を見直すこと」では男性30歳代が61.8%と高くなっています。

		全体	育児・介護に関する社会的サポートの充実	職場の両立支援制度の充実	長時間労働を見直すこと	法律や制度の充実	性別による昇進、待遇の格差を無くすこと	男性による家事・育児・介護を進めること	個人の意識改革や努力	職場の理解やトップの意識改革	家族や地域の人の理解	取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解	その他	分からない	無回答		
全体		1,031 100.0	557 54.0	347 33.7	464 45.0	335 32.5	268 26.0	308 29.9	295 28.6	513 49.8	178 17.3	164 15.9	37 3.6	34 3.3	56 5.4		
男女・就労状況別	女性	自営業、自由業	30 100.0	18 60.0	8 26.7	12 40.0	10 33.3	12 40.0	14 46.7	11 36.7	17 56.7	8 26.7	8 26.7	3 10.0	-	-	
		家族従業者	8 100.0	4 50.0	1 12.5	-	-	12.5	25.0	25.0	25.0	12.5	12.5	-	25.0	-	12.5
		常勤の正規社員、職員	228 100.0	118 51.8	88 38.6	130 57.0	80 35.1	59 25.9	83 36.4	76 33.3	139 61.0	50 21.9	56 24.6	7 3.1	2 0.9	2 0.9	
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	79 100.0	49 62.0	27 34.2	22 27.8	24 30.4	23 29.1	23 29.1	29 36.7	41 51.9	12 15.2	5 6.3	2 2.5	4 5.1	2 2.5	
		企業経営者、役員	13 100.0	10 76.9	3 23.1	5 38.5	2 15.4	3 23.1	4 30.8	3 23.1	7 53.8	1 7.7	2 15.4	1 7.7	-	-	
		家事、育児、介護などに専念している	64 100.0	45 70.3	29 45.3	28 43.8	18 28.1	16 25.0	23 35.9	15 23.4	30 46.9	17 26.6	9 14.1	2 3.1	1 1.6	2 3.1	
		学生	28 100.0	10 35.7	10 35.7	17 60.7	7 25.0	14 50.0	9 32.1	6 21.4	14 50.0	8 28.6	7 25.0	1 3.6	3 10.7	-	
		その他	10 100.0	6 60.0	3 30.0	4 40.0	5 50.0	2 20.0	2 20.0	3 30.0	4 40.0	4 40.0	1 10.0	1 10.0	-	-	20.0
		職業にはついていない	82 100.0	52 63.4	28 34.1	33 40.2	25 30.5	26 31.7	31 37.8	20 24.4	42 51.2	15 18.3	6 7.3	3 3.7	4 4.9	6 7.3	
		男性	自営業、自由業	42 100.0	24 57.1	8 19.0	21 50.0	15 35.7	10 23.8	4 9.5	12 28.6	21 50.0	4 9.5	5 11.9	1 2.4	2 4.8	-
	家族従業者		1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0	-	-	
	常勤の正規社員、職員		187 100.0	100 53.5	66 35.3	90 48.1	68 36.4	31 16.6	48 25.7	51 27.3	90 48.1	28 15.0	38 20.3	9 4.8	7 3.7	1 0.5	
	パート、アルバイト、契約社員、派遣社員		34 100.0	17 50.0	16 47.1	11 32.4	14 41.2	10 29.4	5 14.7	12 35.3	19 55.9	4 11.8	4 11.8	2 5.9	-	-	
	企業経営者、役員		24 100.0	13 54.2	6 25.0	12 50.0	11 45.8	5 20.8	6 25.0	10 41.7	14 58.3	5 20.8	5 20.8	-	1 4.2	1 4.2	
	家事、育児、介護などに専念している		2 100.0	2 100.0	2 100.0	-	-	50.0	-	50.0	-	-	50.0	-	-	-	
	学生		23 100.0	12 52.2	9 39.1	15 65.2	11 47.8	10 43.5	9 39.1	5 21.7	12 52.2	4 17.4	2 8.7	-	-	-	
	その他		6 100.0	3 50.0	2 33.3	3 50.0	3 50.0	-	4 66.7	1 16.7	3 50.0	-	4 66.7	-	-	-	
	職業にはついていない		44 100.0	24 54.5	12 27.3	21 47.7	12 27.3	17 38.6	6 13.6	10 22.7	20 45.5	2 4.5	4 9.1	-	3 6.8	1 2.3	
	無回答		126 100.0	50 39.7	29 23.0	40 31.7	28 22.2	28 22.2	34 27.0	29 23.0	39 31.0	14 11.1	8 6.3	2 1.6	7 5.6	38 30.2	

図表123 社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと
(男女・就労状況別)

○男女・就労状況別の傾向

「職場の理解やトップの意識改革」では、女性の常勤の正規社員、職員が61.0%と高くなっています。男性の常勤の正規社員、職員は「育児・介護に関する社会的サポートの充実」が53.5%と高くなっています。

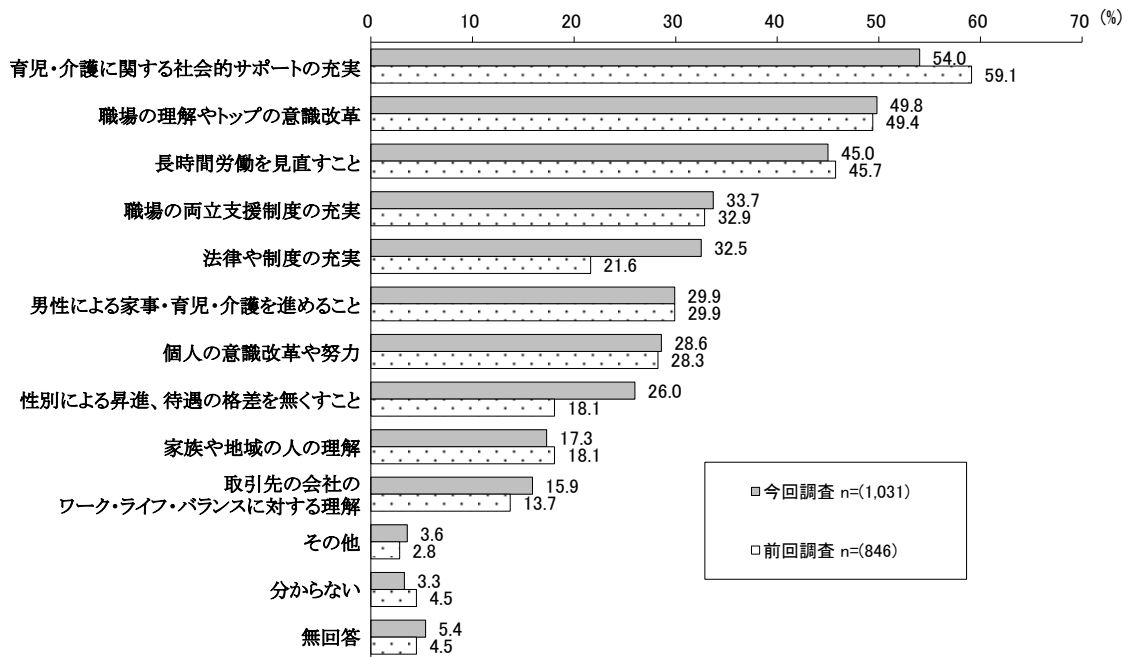
		全体	育児・介護に関する社会的サポートの充実	職場の両立支援制度の充実	長時間労働を見直すこと	法律や制度の充実	性別による昇進、待遇の格差を無くすこと	男性による家事・育児・介護を進めること	個人の意識改革や努力	職場の理解やトップの意識改革	家族や地域の人の理解	取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解	その他	分からない	無回答	
全体		473 100.0	286 60.5	184 38.9	215 45.5	159 33.6	128 27.1	171 36.2	132 27.9	251 53.1	87 18.4	74 15.6	20 4.2	9 1.9	15 3.2	
男女・共働きの状況別	女性	共働きである	148 100.0	86 58.1	62 41.9	70 47.3	52 35.1	44 29.7	71 48.0	47 31.8	84 56.8	32 21.6	27 18.2	6 4.1	- -	3 2.0
		共働きではない	82 100.0	61 74.4	32 39.0	36 43.9	26 31.7	22 26.8	37 45.1	23 28.0	42 51.2	24 29.3	10 12.2	3 3.7	1 1.2	2 2.4
	男性	共働きである	112 100.0	64 57.1	47 42.0	57 50.9	41 36.6	22 19.6	24 21.4	33 29.5	59 52.7	16 14.3	21 18.8	5 4.5	3 2.7	1 0.9
		共働きではない	77 100.0	49 63.6	31 40.3	36 46.8	28 36.4	25 32.5	26 33.8	20 26.0	39 50.6	11 14.3	12 15.6	3 3.9	2 2.6	- -
	無回答	54 100.0	26 48.1	12 22.2	16 29.6	12 22.2	15 27.8	13 24.1	9 16.7	27 50.0	4 7.4	4 7.4	3 5.6	3 5.6	3 16.7	

図表124 社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと
(男女・共働きの状況別)

○男女・共働きの状況別の傾向

「男性による家事・育児・介護を進めること」が共働きの女性では48.0%、共働きの男性では21.4%と女性の方が男性よりも26.6ポイント高くなっています。

＜前回調査との比較＞



図表125 社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと
 ＜前回調査との比較＞

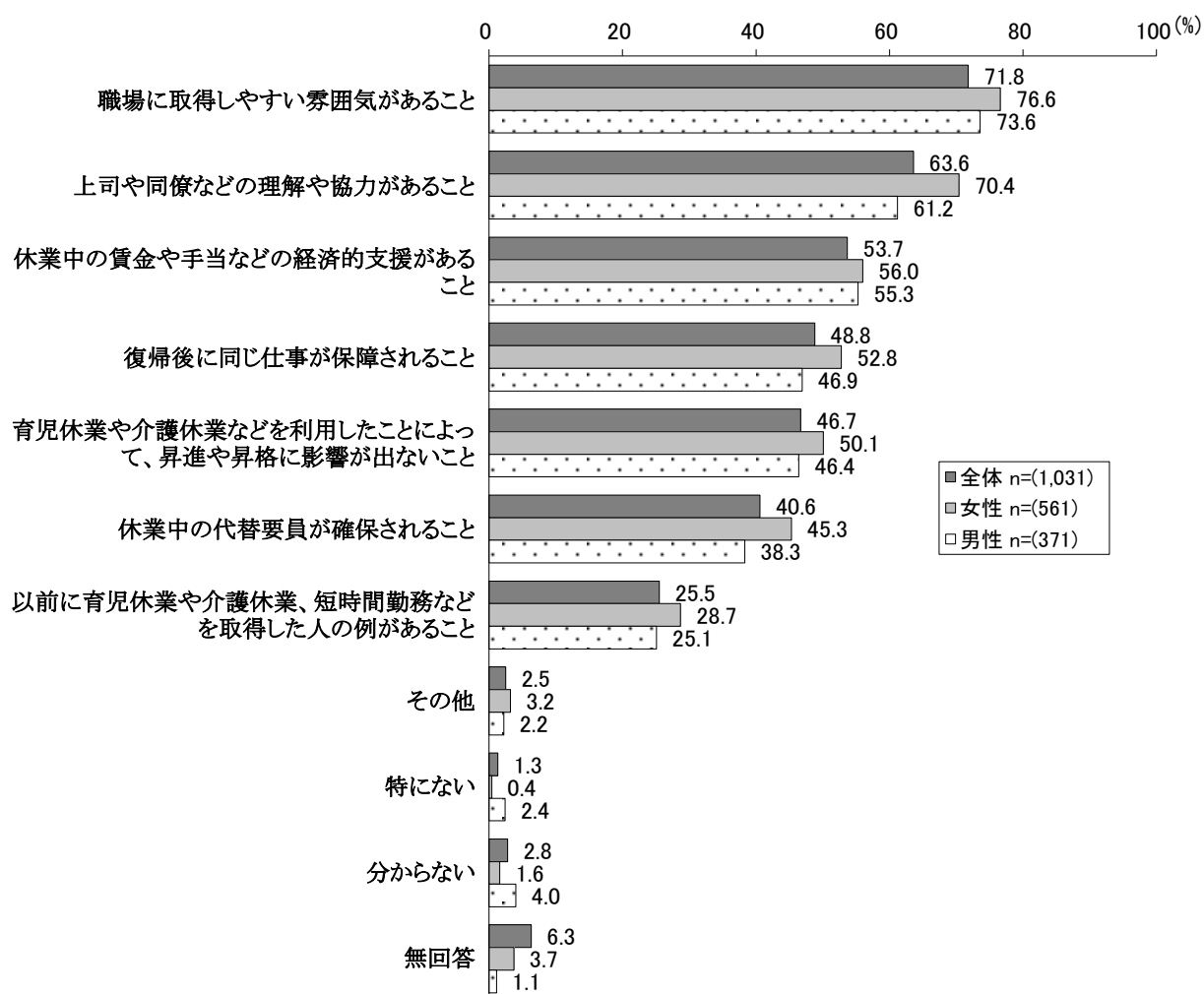
●前回調査との比較

「法律や制度の充実」が今回調査は32.5%、前回調査は21.6%となっています。

※今回調査に合わせて項目を変更

問14 育児休業、介護休業等を取得しやすくするために必要なこと

あなたは、育児や介護における休業・休暇等を取得しやすくするために、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



図表126 育児休業、介護休業等を取得しやすくするために必要なこと

○全体の傾向

「職場に取得しやすい雰囲気があること」が71.8%と最も高くなっています。次いで、「上司や同僚などの理解や協力があること」が63.6%となっています。

○男女別の傾向

全ての項目について、女性が男性を上回っています。特に「上司や同僚などの理解や協力があること」について、女性では70.4%、男性では61.2%と女性の方が9.2ポイント高くなっています。

		全体	職場に取得しやすい雰囲気があること	以前に育児休業や介護休業、短時間勤務などを取得した人の例があること	上司や同僚などの理解や協力があること	休業中の賃金や手当などの経済的支援があること	育児休業や介護休業などを利用して、昇進や昇格に影響が出ないこと	休業中の代替要員が確保されること	復帰後と同じ仕事が保障されること	その他	特になし	分からない	無回答		
全体		1,031 100.0	740 71.8	263 25.5	656 63.6	554 53.7	481 46.7	419 40.6	503 48.8	26 2.5	13 1.3	29 2.8	65 6.3		
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	430 76.6	161 28.7	395 70.4	314 56.0	281 50.1	254 45.3	296 52.8	18 3.2	2 0.4	9 1.6	21 3.7	
		10・20歳代	88 100.0	71 80.7	36 40.9	69 78.4	50 56.8	58 65.9	36 40.9	54 61.4	2 2.3	-	2 2.3	-	
		30歳代	102 100.0	87 85.3	41 40.2	75 73.5	67 65.7	62 60.8	47 46.1	52 51.0	3 2.9	-	1 1.0	2 2.0	
		40歳代	110 100.0	84 76.4	37 33.6	76 69.1	60 54.5	44 40.0	59 53.6	54 49.1	6 5.5	-	-	-	
		50歳代	96 100.0	71 74.0	23 24.0	67 69.8	48 50.0	45 46.9	45 43.8	42 43.8	4 4.2	-	1 1.0	3 3.1	
		60歳代	69 100.0	54 78.3	14 20.3	50 72.5	49 71.0	32 46.4	35 50.7	44 63.8	1 1.4	-	-	2 2.9	
		70歳以上	94 100.0	61 64.9	9 9.6	57 60.6	39 41.5	39 41.5	31 33.0	49 52.1	2 2.1	2 2.1	5 5.3	14 14.9	
		男性	合計	371 100.0	273 73.6	93 25.1	227 61.2	205 55.3	172 46.4	142 38.3	174 46.9	8 2.2	9 2.4	15 4.0	4 1.1
			10・20歳代	54 100.0	44 81.5	19 35.2	35 64.8	27 50.0	21 38.9	20 37.0	26 48.1	-	3 5.6	2 3.7	-
			30歳代	68 100.0	52 76.5	31 45.6	39 57.4	42 61.8	37 54.4	27 39.7	32 47.1	1 1.5	-	3 4.4	1 1.5
			40歳代	77 100.0	61 79.2	19 24.7	51 66.2	44 57.1	33 42.9	42 54.5	36 46.8	4 5.2	1 1.3	1 1.3	-
			50歳代	66 100.0	44 66.7	14 21.2	36 54.5	30 45.5	32 48.5	25 37.9	26 39.4	2 3.0	4 6.1	4 6.1	-
			60歳代	48 100.0	34 70.8	6 12.5	25 52.1	29 60.4	24 50.0	15 31.3	24 50.0	1 2.1	1 2.1	2 4.2	-
			70歳以上	58 100.0	38 65.5	4 6.9	41 70.7	33 56.9	25 43.1	13 22.4	30 51.7	-	-	3 5.2	3 5.2
	無回答	99 100.0	37 37.4	9 9.1	34 34.3	35 35.4	28 28.3	23 23.2	33 33.3	-	2 2.0	5 5.1	40 40.4		

図表127 育児休業、介護休業等を取得しやすくするために必要なこと（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

男女とも「職場に取得しやすい雰囲気があること」が高く、女性30歳代では85.3%、男性10・20歳代では81.5%となっています。「上司や同僚などの理解や協力があること」では女性10・20歳代が78.4%となっています。

		職場に取得しやすい雰囲気があること	以前に育児休業や介護休業、短時間勤務などを取得した人の例があること	上司や同僚などの理解や協力があること	休業中の賃金や手当などの経済的支援があること	育児休業や介護休業などを利用したことによって、昇進や昇格に影響が出ないこと	休業中の代替要員が確保されること	復帰後に同じ仕事が可能であること	その他	特になし	分からない	無回答	
全体	1,031 100.0	740 71.8	263 25.5	656 63.6	554 53.7	481 46.7	419 40.6	503 48.8	26 2.5	13 1.3	29 2.8	65 6.3	
男女・就労状況別	女性	自営業、自由業	30 100.0	23 76.7	5 16.7	23 76.7	18 60.0	10 33.3	15 50.0	2 6.7	-	-	-
		家族従業者	8 100.0	4 50.0	2 25.0	5 62.5	3 37.5	4 50.0	4 50.0	3 37.5	1 12.5	-	1 12.5
		常勤の正規社員、職員	228 100.0	193 84.6	79 34.6	168 73.7	124 54.4	125 54.8	123 53.9	117 51.3	7 3.1	-	1 0.4
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	79 100.0	55 69.6	24 30.4	50 63.3	52 65.8	32 40.5	34 43.0	41 51.9	1 1.3	-	1 1.3
		企業経営者、役員	13 100.0	10 76.9	3 23.1	10 76.9	7 53.8	7 53.8	6 46.2	8 61.5	-	-	-
		家事、育児、介護などに専念している	64 100.0	53 82.8	24 37.5	48 75.0	36 56.3	30 46.9	29 45.3	31 48.4	3 4.7	-	-
		学生	28 100.0	21 75.0	9 32.1	22 78.6	16 57.1	20 71.4	9 32.1	19 67.9	-	-	1 3.6
		その他	10 100.0	5 50.0	1 10.0	4 40.0	5 50.0	2 20.0	3 30.0	4 40.0	-	-	-
		職業にはついていない	82 100.0	54 65.9	13 15.9	52 63.4	40 48.8	37 45.1	30 36.6	48 58.5	4 4.9	1 1.2	4 4.9
	男性	自営業、自由業	42 100.0	23 54.8	6 14.3	24 57.1	24 57.1	14 33.3	13 31.0	17 40.5	3 7.1	2 4.8	1 2.4
		家族従業者	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0
		常勤の正規社員、職員	187 100.0	139 74.3	57 30.5	114 61.0	100 53.5	88 47.1	86 46.0	83 44.4	4 2.1	4 2.1	6 3.2
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	34 100.0	28 82.4	8 23.5	23 67.6	24 70.6	18 52.9	12 35.3	21 61.8	-	2 5.9	-
		企業経営者、役員	24 100.0	20 83.3	5 20.8	13 54.2	10 41.7	11 45.8	8 33.3	9 37.5	-	-	2 8.3
		家事、育児、介護などに専念している	2 100.0	2 100.0	1 50.0	2 100.0	2 100.0	2 100.0	1 50.0	1 50.0	-	-	-
		学生	23 100.0	21 91.3	6 26.1	13 56.5	11 47.8	7 30.4	6 26.1	11 47.8	-	1 4.3	1 4.3
		その他	6 100.0	2 33.3	2 33.3	3 50.0	3 50.0	4 66.7	-	1 16.7	-	-	1 16.7
		職業にはついていない	44 100.0	32 72.7	7 15.9	30 68.2	26 59.1	25 56.8	14 31.8	27 61.4	-	-	3 6.8
	無回答	126 100.0	55 43.7	11 8.7	52 41.3	53 42.1	37 29.4	31 24.6	47 37.3	1 0.8	3 2.4	7 5.6	

図表128 育児休業、介護休業等を取得しやすくするために必要なこと（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

男女とも常勤の正規社員、職員では「職場に取得しやすい雰囲気があること」が高く、女性が84.6%、男性が74.3%となっています。「上司や同僚などの理解や協力があること」では女性が73.7%、男性が61.0%と女性の方が男性よりも12.7ポイント高くなっています。

また、男女ともにパート、アルバイト、契約社員、派遣社員では「職場に取得しやすい雰囲気があること」に次いで「休業中の賃金や手当などの経済的支援があること」が高く、男性が70.6%、女性が65.8%となっています。

			職場に取得しやすい雰囲気があること	以前に育児休業や介護休業、短時間勤務などを取得した人の例があること	上司や同僚などの理解や協力があること	休業中の賃金や手当などの経済的支援があること	育児休業や介護休業などを利用したことによって、昇進や昇格に影響が出ないこと	休業中の代替要員が確保されること	復帰後に同じ仕事が可能であること	その他	特になし	分からない	無回答	
全体		473 100.0	367 77.6	129 27.3	319 67.4	280 59.2	243 51.4	201 42.5	243 51.4	16 3.4	5 1.1	7 1.5	14 3.0	
男女・共働きの状況別	女性	共働きである	148 100.0	123 83.1	50 33.8	105 70.9	90 60.8	86 58.1	71 48.0	83 56.1	6 4.1	-	1 0.7	2 1.4
		共働きではない	82 100.0	67 81.7	27 32.9	61 74.4	48 58.5	36 43.9	34 41.5	42 51.2	4 4.9	2 2.4	1 1.2	1 1.2
	男性	共働きである	112 100.0	85 75.9	31 27.7	68 60.7	67 59.8	57 50.9	47 42.0	56 50.0	2 1.8	1 0.9	3 2.7	1 0.9
		共働きではない	77 100.0	62 80.5	17 22.1	54 70.1	51 66.2	45 58.4	36 46.8	37 48.1	2 2.6	2 2.6	-	1 1.3
	無回答		54 100.0	30 55.6	4 7.4	31 57.4	24 44.4	19 35.2	13 24.1	25 46.3	2 3.7	-	2 3.7	9 16.7

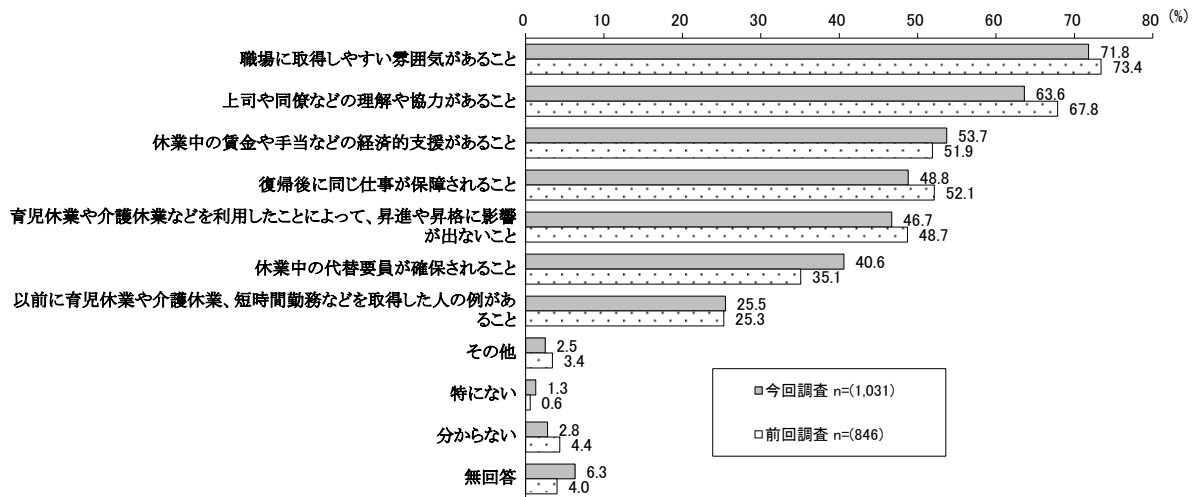
図表129 育児休業、介護休業等を取得しやすくするために必要なこと（男女・共働きの状況別）

○男女・共働きの状況別の傾向

「上司や同僚などの理解や協力があること」が共働きの女性では70.9%、共働きの男性では60.7%と女性の方が男性よりも10.2ポイント高くなっています。

また、「育児休業や介護休業などを利用したことによって、昇進や昇格に影響が出ないこと」が共働きの女性では58.1%、共働きではない女性では43.9%と共働きの女性の方が14.2ポイント高くなっています。

＜前回調査との比較＞



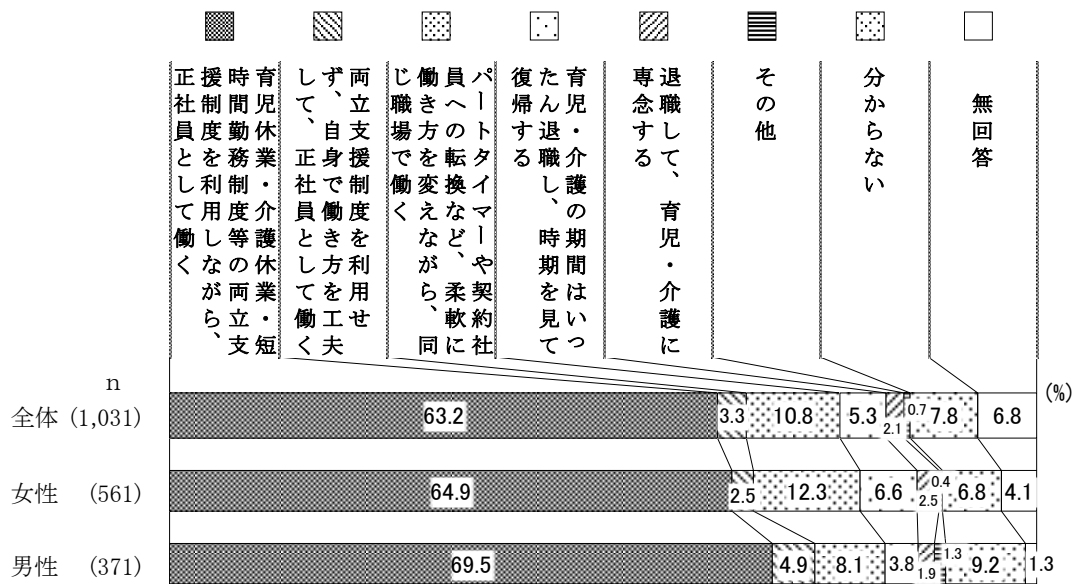
図表130 育児休業、介護休業等を取得しやすくするために必要なこと＜前回調査との比較＞

●前回調査との比較

「休業中の代替要員が確保されること」が今回調査では40.6%、前回調査では35.1%と5.5ポイント高くなっています。また、「上司や同僚などの理解や協力があること」が今回調査では63.6%、前回調査では67.8%と4.2ポイント低くなっています。

問15 育児や介護中に希望する働き方

あなたにとって、育児や介護中に希望する働き方は次のうちどれですか。(〇は1つ)



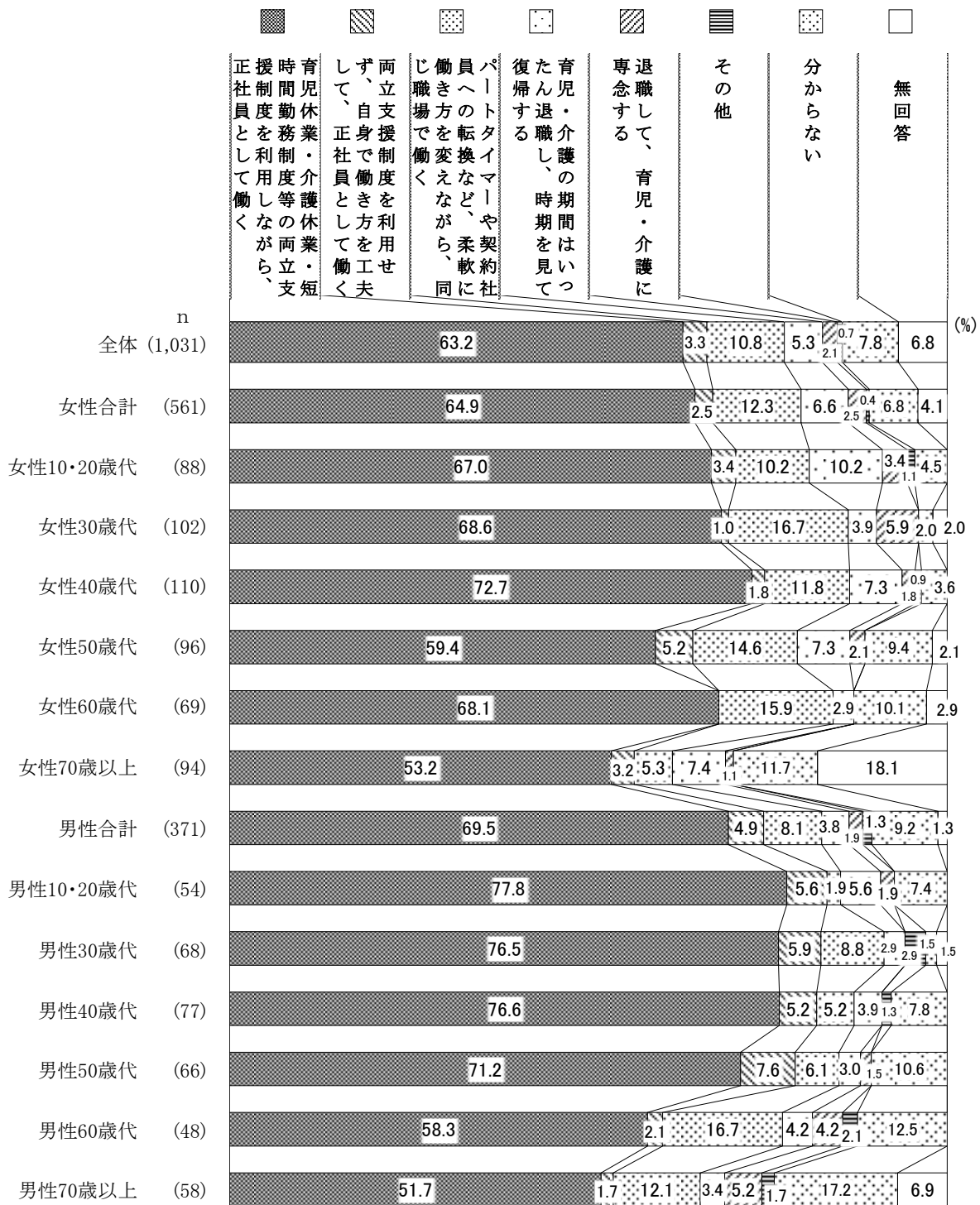
図表131 育児や介護中に希望する働き方

○全体の傾向

「育児休業・介護休業・短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しながら、正社員として働く」が63.2%と最も高くなっています。次いで、「パートタイマーや契約社員への転換など、柔軟に働き方を変えながら、同じ職場で働く」が10.8%となっています。

○男女別の傾向

「育児休業・介護休業・短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しながら、正社員として働く」が女性では64.9%、男性では69.5%と男性の方が女性よりも4.6ポイント高くなっています。



図表132 育児や介護中に希望する働き方（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

男女・年代問わず「育児休業・介護休業・短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しながら、正社員として働く」が高く、特に男性では10・20歳代が77.8%、女性では40歳代が72.7%と高くなっている一方で、男女とも70歳以上では約5割と全体の中では低くなっています。

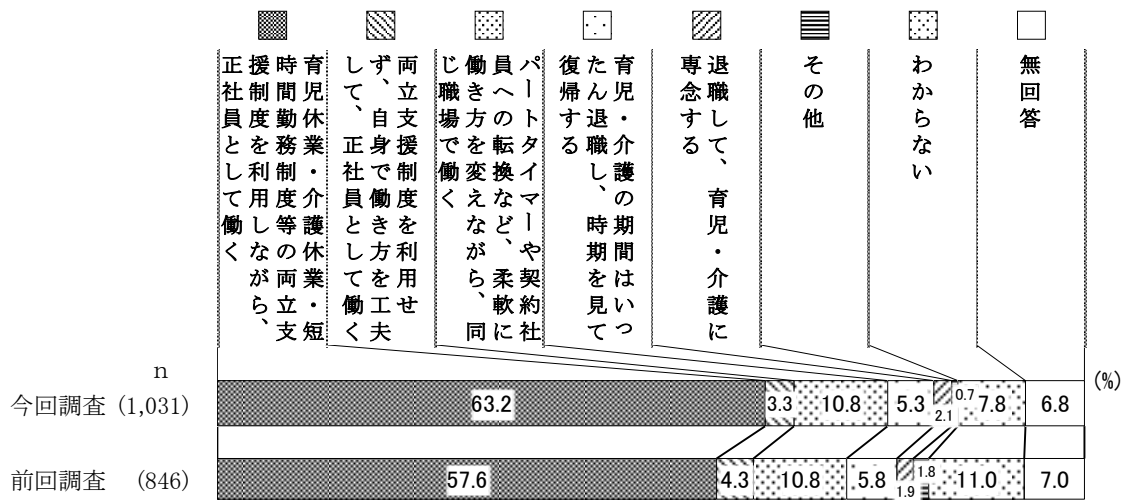
		全体	育児休業・介護休業・短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しながら、正社員として働く	両立支援制度を利用せず、自身で働き方を工夫して、正社員として働く	パートタイマーや契約社員への転換など、柔軟に働き方を変えながら、同じ職場で働く	育児・介護の期間はいったん退職し、時期を見て復帰する	退職して、育児・介護に専念する	その他	分からない	無回答	
全体		1,031 100.0	652 63.2	34 3.3	111 10.8	55 5.3	22 2.1	7 0.7	80 7.8	70 6.8	
男女・就労状況別	女性	自営業、自由業	30 100.0	18 60.0	-	4 13.3	1 3.3	-	1 3.3	6 20.0	-
		家族従業者	8 100.0	3 37.5	-	2 25.0	1 12.5	-	-	1 12.5	1 12.5
		常勤の正規社員、職員	228 100.0	182 79.8	7 3.1	15 6.6	9 3.9	6 2.6	1 0.4	6 2.6	2 0.9
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	79 100.0	42 53.2	-	22 27.8	5 6.3	-	-	7 8.9	3 3.8
		企業経営者、役員	13 100.0	10 76.9	1 7.7	1 7.7	1 7.7	-	-	-	-
		家事、育児、介護などに専念している	64 100.0	27 42.2	-	11 17.2	11 17.2	7 10.9	-	6 9.4	2 3.1
		学生	28 100.0	19 67.9	2 7.1	2 7.1	3 10.7	1 3.6	-	1 3.6	-
		その他	10 100.0	3 30.0	-	1 10.0	1 10.0	-	-	2 20.0	3 30.0
		職業にはついていない	82 100.0	51 62.2	3 3.7	9 11.0	3 3.7	-	-	8 9.8	8 9.8
	男性	自営業、自由業	42 100.0	20 47.6	1 2.4	4 9.5	6 14.3	2 4.8	1 2.4	8 19.0	-
		家族従業者	1 100.0	-	-	-	-	-	-	-	1 100.0
		常勤の正規社員、職員	187 100.0	153 81.8	11 5.9	6 3.2	2 1.1	2 1.1	3 1.6	9 4.8	1 0.5
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	34 100.0	19 55.9	-	10 29.4	2 5.9	-	-	3 8.8	-
		企業経営者、役員	24 100.0	12 50.0	4 16.7	2 8.3	1 4.2	-	-	5 20.8	-
		家事、育児、介護などに専念している	2 100.0	1 50.0	-	1 50.0	-	-	-	-	-
		学生	23 100.0	18 78.3	1 4.3	1 4.3	1 4.3	-	-	2 8.7	-
		その他	6 100.0	4 66.7	-	-	-	1 16.7	-	1 16.7	-
		職業にはついていない	44 100.0	25 56.8	1 2.3	6 13.6	2 4.5	2 4.5	1 2.3	5 11.4	2 4.5
	無回答	126 100.0	45 35.7	3 2.4	14 11.1	6 4.8	1 0.8	-	10 7.9	47 37.3	

図表133 育児や介護中に希望する働き方（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

男女とも「育児休業・介護休業・短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しながら、正社員として働く」が高く、男女の常勤の正規社員・職員では約8割となっています。

＜前回調査との比較＞



図表134 育児や介護中に希望する働き方＜前回調査との比較＞

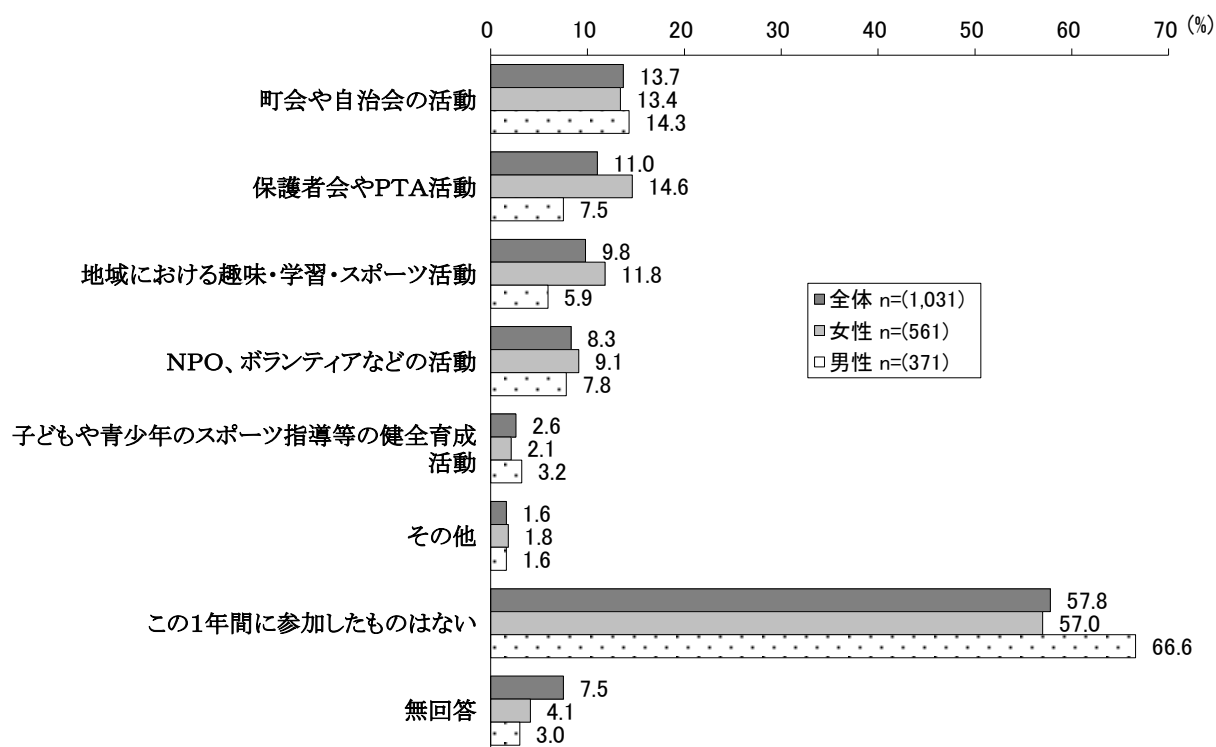
●前回調査との比較

「育児休業・介護休業・短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しながら、正社員として働く」が今回調査では63.2%、前回調査では57.6%と今回調査の方が前回調査よりも5.6ポイント高くなっています。

7 地域活動、社会活動への参画について

問16 この1年間に参加した地域活動や社会活動

あなたが、この1年間に参加した地域活動や社会活動は、次のうちどれですか。(〇はいくつでも)



図表135 この1年間に参加した地域活動や社会活動

○全体の傾向

「町会や自治会の活動」が13.7%、次いで「保護者会やPTA活動」が11.0%となっていますが、一方で、「この1年間に参加したものはなし」が57.8%となっています。

○男女別の傾向

「保護者会やPTA活動」は女性では14.6%、男性では7.5%と女性の方が男性よりも7.1ポイント高くなっています。次いで、「地域における趣味・学習・スポーツ活動」は女性では11.8%、男性では5.9%と女性の方が男性よりも5.9ポイント高くなっています。また、「この1年間に参加したものはなし」が女性では57.0%、男性では66.6%と男性の方が女性よりも9.6ポイント高くなっています。

		全体	町会や自治会の活動	保護者会やPTA活動	子どもや青少年のスポーツ指導等の健全育成活動	地域における趣味・学習・スポーツ活動	NPO、ボランティアなどの活動	その他	この1年間に参加したものは ない	無回答	
全体		1,031 100.0	141 13.7	113 11.0	27 2.6	101 9.8	86 8.3	16 1.6	596 57.8	77 7.5	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	75 13.4	82 14.6	12 2.1	66 11.8	51 9.1	10 1.8	320 57.0	23 4.1
		10・20歳代	88 100.0	2 2.3	1 1.1	— —	2 2.3	4 4.5	— —	79 89.8	— —
		30歳代	102 100.0	7 6.9	20 19.6	2 2.0	4 3.9	6 5.9	— —	70 68.6	2 2.0
		40歳代	110 100.0	15 13.6	44 40.0	1 0.9	12 10.9	9 8.2	1 0.9	53 48.2	1 0.9
		50歳代	96 100.0	11 11.5	15 15.6	3 3.1	17 17.7	11 11.5	2 2.1	49 51.0	3 3.1
		60歳代	69 100.0	16 23.2	1 1.4	2 2.9	12 17.4	8 11.6	4 5.8	33 47.8	5 7.2
		70歳以上	94 100.0	24 25.5	1 1.1	4 4.3	19 20.2	13 13.8	3 3.2	34 36.2	12 12.8
		男性	合計	371 100.0	53 14.3	28 7.5	12 3.2	22 5.9	29 7.8	6 1.6	247 66.6
	10・20歳代		54 100.0	4 7.4	1 1.9	1 1.9	3 5.6	7 13.0	— —	39 72.2	1 1.9
	30歳代		68 100.0	3 4.4	4 5.9	1 1.5	1 1.5	3 4.4	1 1.5	54 79.4	3 4.4
	40歳代		77 100.0	11 14.3	17 22.1	4 5.2	3 3.9	3 3.9	1 1.3	49 63.6	— —
	50歳代		66 100.0	12 18.2	5 7.6	3 4.5	4 6.1	6 9.1	1 1.5	47 71.2	1 1.5
	60歳代		48 100.0	11 22.9	1 2.1	2 4.2	3 6.3	7 14.6	1 2.1	29 60.4	1 2.1
	70歳以上		58 100.0	12 20.7	— —	1 1.7	8 13.8	3 5.2	2 3.4	29 50.0	5 8.6
	無回答		99 100.0	13 13.1	3 3.0	3 3.0	13 13.1	6 6.1	— —	29 29.3	43 43.4

図表136 この1年間に参加した地域活動や社会活動（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

この1年間に参加した地域活動や社会活動の中では、男女ともに「町会や自治会の活動」が高く、女性70歳以上では25.5%、男性60歳代では22.9%となっています。

また、「保護者会やPTA活動」では女性40歳代が40.0%と高く、男性40歳代の22.1%とは17.9ポイント差となっています。

一方、「この1年間に参加したものはない」が男女ともに高く、特に女性10・20歳代で89.8%、男性30歳代で79.4%となっています。

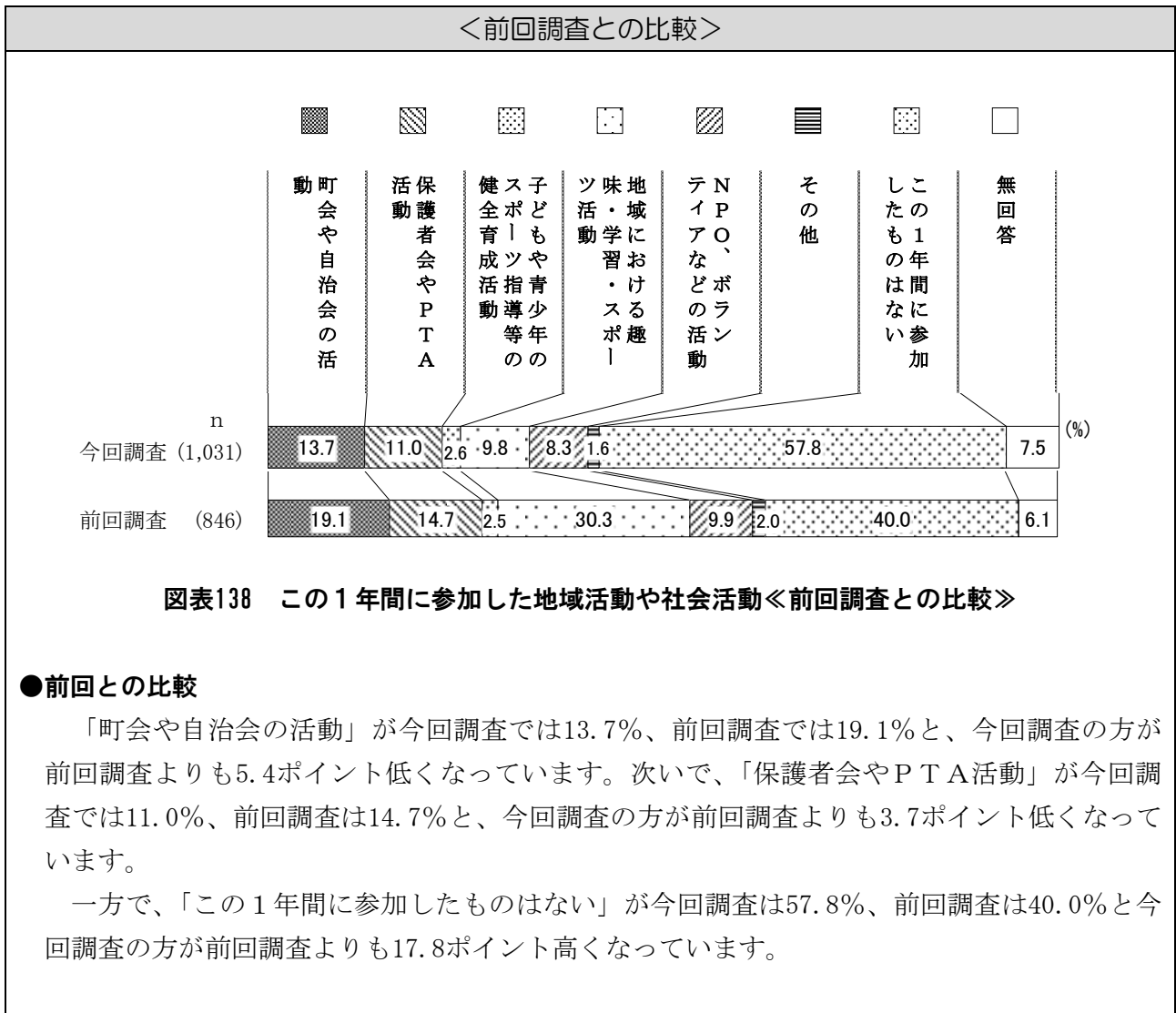
		全体	町会や自治会の活動	保護者会やPTA活動	子どもや青少年のスポーツ指導等の健全育成活動	地域における趣味・学習・スポーツ活動	NPO、ボランティアなどの活動	その他	この1年間に参加したものはなし	無回答	
全体		1,031 100.0	141 13.7	113 11.0	27 2.6	101 9.8	86 8.3	16 1.6	596 57.8	77 7.5	
男女・就労状況別	女性	自営業、自由業	30 100.0	6 20.0	6 20.0	2 6.7	4 13.3	6 20.0	2 6.7	10 33.3	2 6.7
		家族従業者	8 100.0	2 25.0	2 25.0	- -	1 12.5	- -	- -	4 50.0	- -
		常勤の正規社員、職員	228 100.0	20 8.8	33 14.5	2 0.9	17 7.5	15 6.6	3 1.3	158 69.3	3 1.3
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	79 100.0	13 16.5	14 17.7	2 2.5	6 7.6	8 10.1	- -	45 57.0	3 3.8
		企業経営者、役員	13 100.0	4 30.8	2 15.4	- -	2 15.4	1 7.7	1 7.7	4 30.8	1 7.7
		家事、育児、介護などに専念している	64 100.0	13 20.3	22 34.4	1 1.6	20 31.3	6 9.4	1 1.6	18 28.1	1 1.6
		学生	28 100.0	1 3.6	- -	- -	1 3.6	1 3.6	- -	25 89.3	- -
		その他	10 100.0	1 10.0	- -	- -	2 20.0	1 10.0	- -	6 60.0	2 20.0
		職業にはついていない	82 100.0	12 14.6	3 3.7	4 4.9	13 15.9	11 13.4	2 2.4	42 51.2	6 7.3
	男性	自営業、自由業	42 100.0	7 16.7	- -	- -	3 7.1	3 7.1	1 2.4	27 64.3	2 4.8
		家族従業者	1 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	1 100.0	- -	- -
		常勤の正規社員、職員	187 100.0	24 12.8	21 11.2	7 3.7	8 4.3	10 5.3	2 1.1	135 72.2	1 0.5
		パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	34 100.0	4 11.8	1 2.9	2 5.9	2 5.9	4 11.8	- -	21 61.8	3 8.8
		企業経営者、役員	24 100.0	4 16.7	3 12.5	2 8.3	2 8.3	4 16.7	1 4.2	16 66.7	- -
		家事、育児、介護などに専念している	2 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 50.0	1 50.0
		学生	23 100.0	1 4.3	1 4.3	- -	- -	4 17.4	- -	16 69.6	1 4.3
		その他	6 100.0	- -	- -	- -	- -	2 33.3	- -	4 66.7	- -
		職業にはついていない	44 100.0	12 27.3	1 2.3	1 2.3	7 15.9	1 2.3	1 2.3	22 50.0	2 4.5
	無回答		126 100.0	17 13.5	4 3.2	4 3.2	13 10.3	9 7.1	1 0.8	42 33.3	49 38.9

図表137 この1年間に参加した地域活動や社会活動（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

「保護者会やPTA活動」が、家事、育児、介護などに専念している女性では34.4%と高くなっています。また、「町会や自治会の活動」は、男性の自営業・自由業では16.7%となっています。

「この1年間に参加したものはなし」は、男女問わず常勤の正規社員、職員で約7割と他の職業に比べて高くなっています。

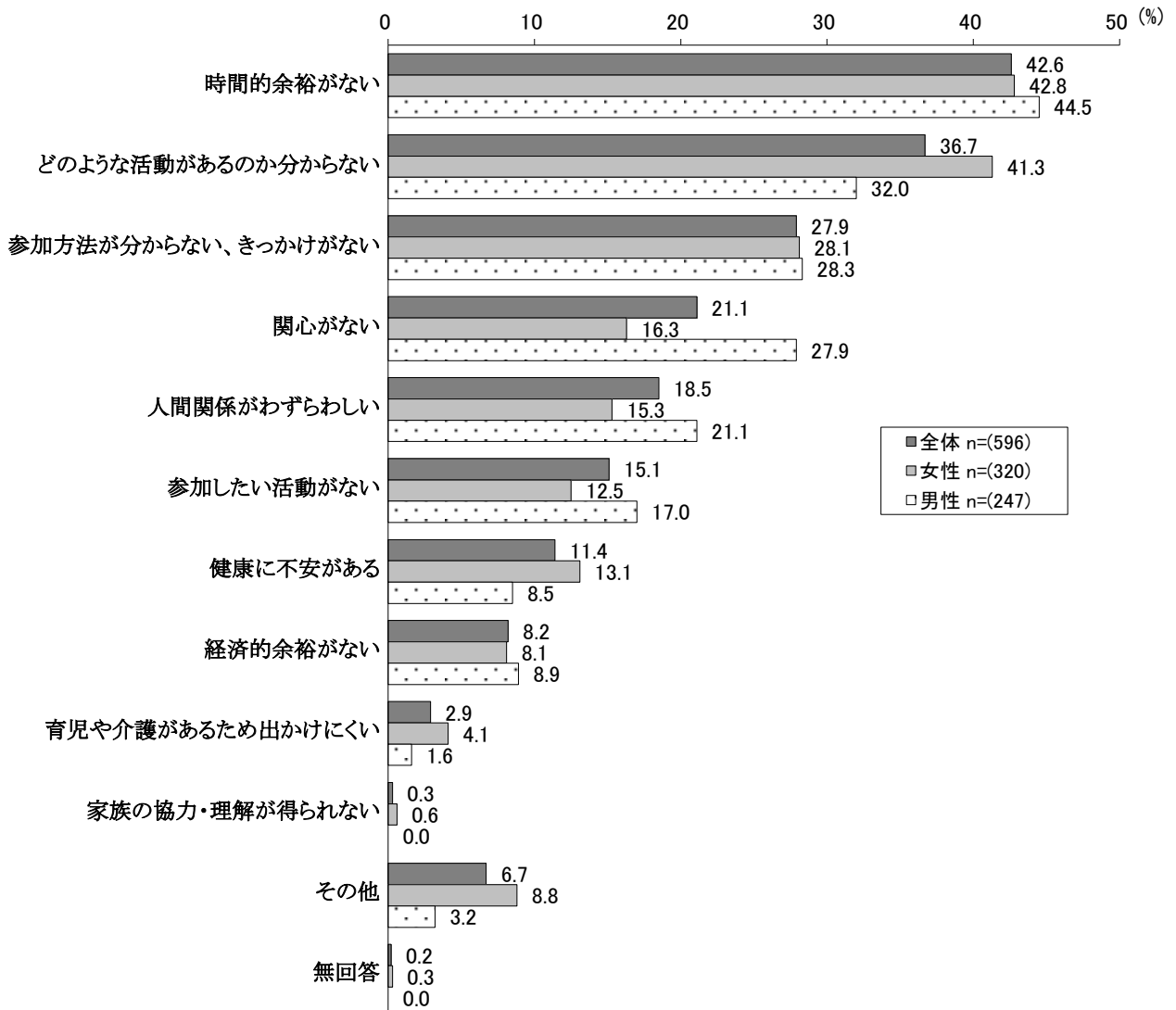


※今回調査に合わせて項目を一部変更

問16-1 参加していない理由

【問16で「7（この1年間に参加したものはなし）」を選んだ方のみご回答ください】

あなたが地域活動・社会活動に参加していない理由は、どのようなことですか。（〇はいくつでも）



図表139 参加していない理由

○全体の傾向

「時間的余裕がない」が42.6%と最も高くなっています。次いで、「どのような活動があるのか分からない」が36.7%と高くなっています。

○男女別の傾向

「関心がない」が女性では16.3%、男性では27.9%と男性の方が女性よりも11.6ポイント高くなっています。次いで、「どのような活動があるのか分からない」が女性では41.3%、男性では32.0%と、女性の方が男性よりも9.3ポイント高くなっています。

		全体	時間的余裕がない	参加したい活動がない	どのような活動があるのか分からない	参加方法が分からない、きっかけがない	人間関係がわずらわしい	家族の協力・理解が得られない	育児や介護があるため出かけにくい	健康に不安がある	経済的余裕がない	関心がない	その他	無回答		
全体		596 100.0	254 42.6	90 15.1	219 36.7	166 27.9	110 18.5	2 0.3	17 2.9	68 11.4	49 8.2	126 21.1	40 6.7	1 0.2		
男女・年代別	女性	合計	320 100.0	137 42.8	40 12.5	132 41.3	90 28.1	49 15.3	2 0.6	13 4.1	42 13.1	26 8.1	52 16.3	28 8.8	1 0.3	
		10・20歳代	79 100.0	34 43.0	12 15.2	31 39.2	26 32.9	12 15.2	-	-	2 2.5	8 10.1	14 17.7	6 7.6	-	
		30歳代	70 100.0	29 41.4	7 10.0	42 60.0	23 32.9	9 12.9	-	5 7.1	5 7.1	6 8.6	15 21.4	5 7.1	-	
		40歳代	53 100.0	29 54.7	9 17.0	23 43.4	16 30.2	10 18.9	2 3.8	4 7.5	3 5.7	4 7.5	12 22.6	4 7.5	-	
		50歳代	49 100.0	26 53.1	3 6.1	17 34.7	11 22.4	5 10.2	-	3 6.1	5 10.2	4 8.2	7 14.3	6 12.2	-	
		60歳代	33 100.0	14 42.4	7 21.2	9 27.3	7 21.2	5 15.2	-	1 3.0	9 27.3	3 9.1	-	2 6.1	1 3.0	
		70歳以上	34 100.0	3 8.8	2 5.9	9 26.5	6 17.6	7 20.6	-	-	18 52.9	1 2.9	4 11.8	5 14.7	-	
		男性	合計	247 100.0	110 44.5	42 17.0	79 32.0	70 28.3	52 21.1	-	4 1.6	21 8.5	22 8.9	69 27.9	8 3.2	-
		10・20歳代	39 100.0	20 51.3	10 25.6	19 48.7	15 38.5	8 20.5	-	-	1 2.6	4 10.3	11 28.2	-	-	
		30歳代	54 100.0	23 42.6	6 11.1	23 42.6	22 40.7	16 29.6	-	2 3.7	2 3.7	7 13.0	22 40.7	1 1.9	-	
		40歳代	49 100.0	29 59.2	9 18.4	14 28.6	11 22.4	10 20.4	-	2 4.1	2 4.1	3 6.1	15 30.6	-	-	
		50歳代	47 100.0	20 42.6	7 14.9	11 23.4	11 23.4	6 12.8	-	-	4 8.5	4 8.5	12 25.5	2 4.3	-	
		60歳代	29 100.0	12 41.4	6 20.7	8 27.6	6 20.7	10 34.5	-	-	3 10.3	2 6.9	5 17.2	1 3.4	-	
		70歳以上	29 100.0	6 20.7	4 13.8	4 13.8	5 17.2	2 6.9	-	-	9 31.0	2 6.9	4 13.8	4 13.8	-	
	無回答	29 100.0	7 24.1	8 27.6	8 27.6	6 20.7	9 31.0	-	-	5 17.2	1 3.4	5 17.2	4 13.8	-		

図表140 参加していない理由（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「どのような活動があるのか分からない」が女性30歳代では60.0%と高くなっており、男性10・20歳代では48.7%となっています。また、「時間的余裕がない」が男性40歳代では59.2%、女性40歳代では54.7%と高くなっています。また、「関心がない」が男性30歳代では40.7%、男性40歳代では30.6%と高くなっています。

＜前回調査との比較＞



図表141 参加していない理由＜前回調査との比較＞

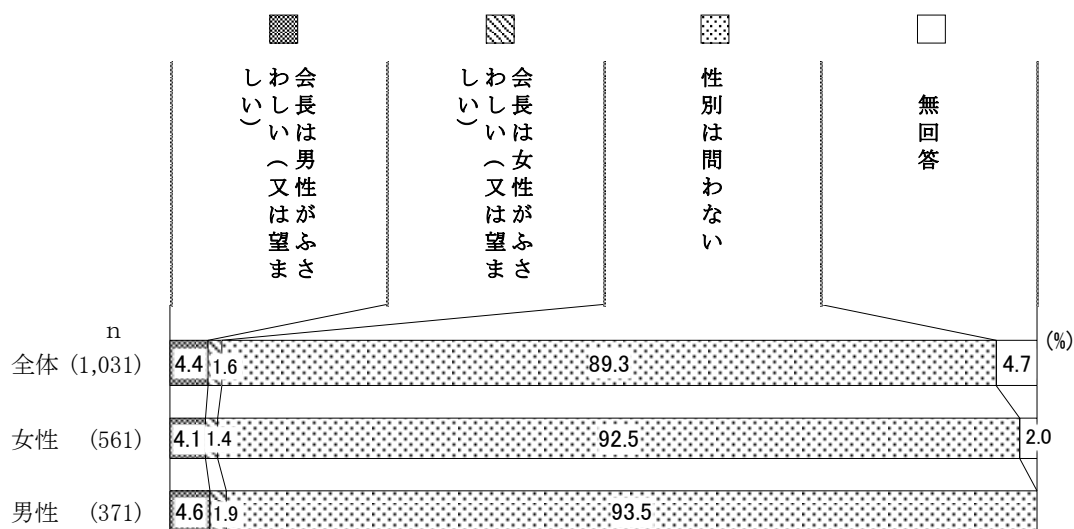
●前回調査との比較

全体的に大きな変化はありません。

問17 地域活動における会長の性別

あなたの住んでいる地域では、町会・自治会やPTAなどの地域活動における会長の性別について、どちらがふさわしい（又は望ましい）と思いますか。（それぞれ〇は1つ）

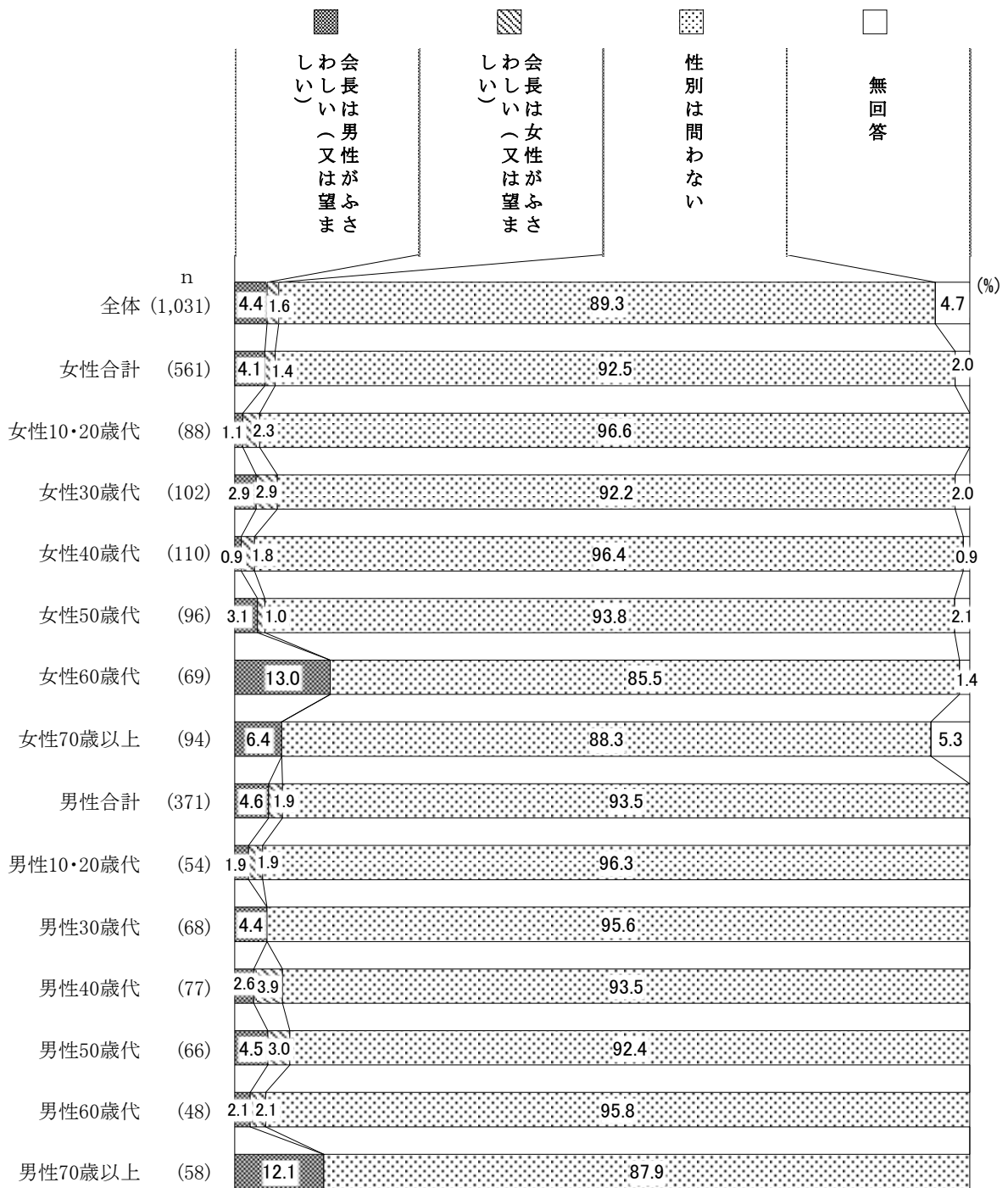
①町会・自治会



図表142 地域活動における会長の性別 ①町会・自治会

○全体の傾向

「性別は問わない」が89.3%と最も高くなっています。男女間で差はほとんどありません。



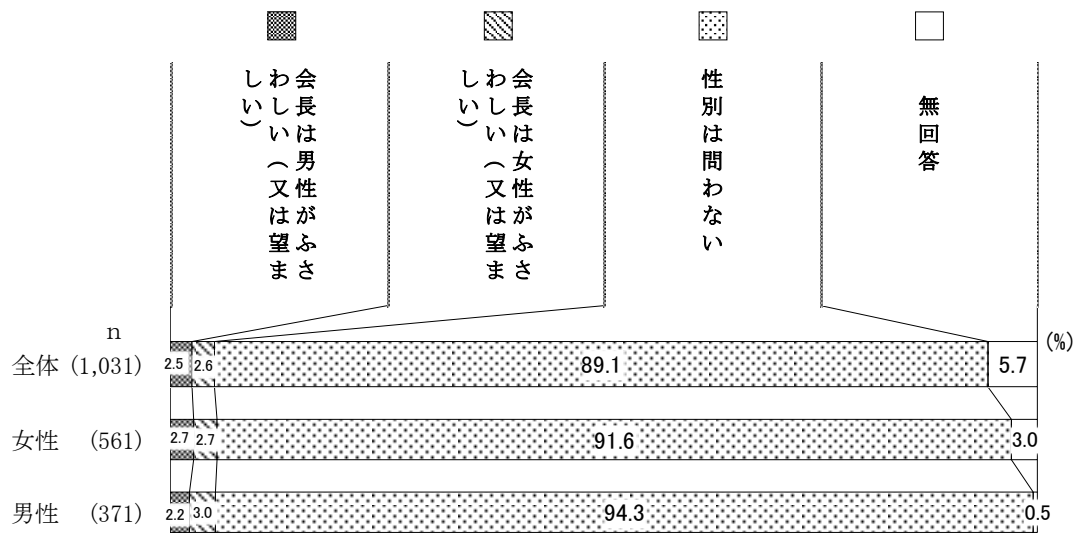
図表143 地域活動における会長の性別 ①町会・自治会（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「会長は男性がふさわしい(又は望ましい)」では、女性60歳代、男性70歳以上が1割以上と高くなっています。

また、「性別は問わない」では、女性10～50歳代、男性10～60歳代が9割以上となっています。

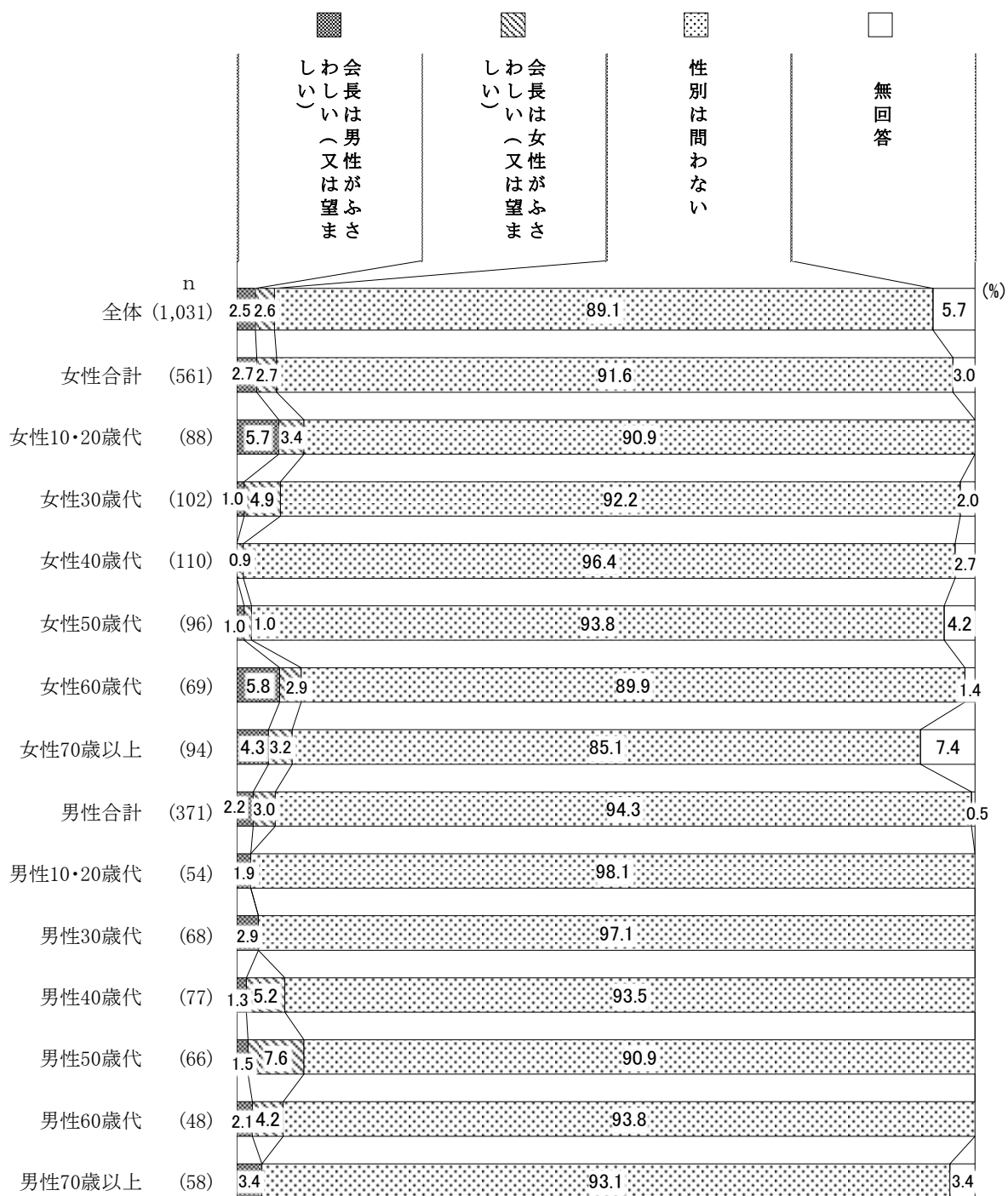
②小・中学校のPTA



図表144 地域活動における会長の性別 ②小・中学校のPTA

○全体の傾向

「性別は問わない」が89.1%と最も高くなっています。男女間で差はほとんどありません。



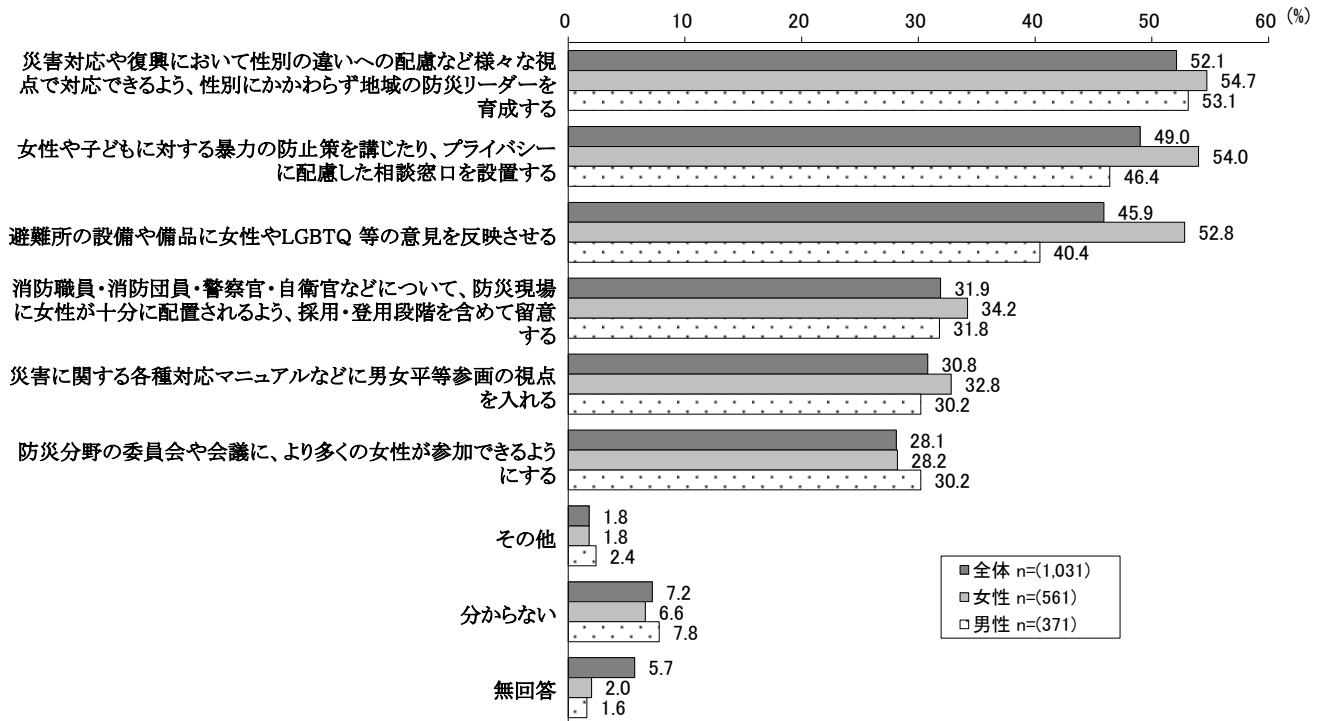
図表145 地域活動における会長の性別 ②小・中学校のPTA（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「会長は女性がふさわしい（又は望ましい）」では、男性50歳代が7.6%と他の年代と比べると比較的になっています。

問18 防災対応として重要なこと

あなたは災害時に備えた男女双方の視点を取り入れた防災対応として、どのようなことが重要だと思いますか。(〇はいくつでも)



図表146 防災対応として重要なこと

○全体の傾向

「災害対応や復興において性別の違いへの配慮など様々な視点で対応できるよう、性別にかかわらず地域の防災リーダーを育成する」が52.1%と最も高くなっています。次いで、「女性や子どもに対する暴力の防止策を講じたり、プライバシーに配慮した相談窓口を設置する」が49.0%となっています。

○男女別の傾向

「避難所の設備や備品に女性やLGBTQ等の意見を反映させる」が女性では52.8%、男性では40.4%と、女性の方が男性よりも12.4ポイント高くなっています。

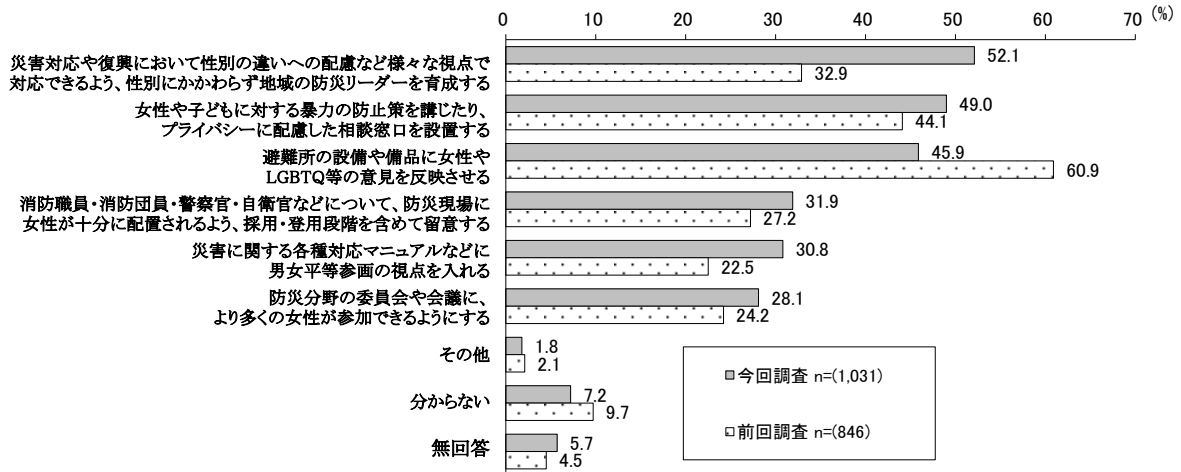
		全体	女性や子どもに対する暴力の防止策を講じたり、プライバシーに配慮した相談窓口を設置する	防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参加できるようにする	災害対応や復興において性別の違いへの配慮など様々な視点で対応できるように、性別にかかわらず地域の防災リーダーを育成する	災害に関する各種対応マニュアルなどに男女平等参画の視点を入れる	消防職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する	避難所の設備や備品に女性やLGBTQ等の意見を反映させる	その他	分からない	無回答	
全体		1,031 100.0	505 49.0	290 28.1	537 52.1	318 30.8	329 31.9	473 45.9	19 1.8	74 7.2	59 5.7	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	303 54.0	158 28.2	307 54.7	184 32.8	192 34.2	296 52.8	10 1.8	37 6.6	11 2.0
		10・20歳代	88 100.0	50 56.8	32 36.4	48 54.5	31 35.2	35 39.8	39 44.3	-	10 11.4	-
		30歳代	102 100.0	67 65.7	27 26.5	55 53.9	30 29.4	32 31.4	64 62.7	1 1.0	5 4.9	1 1.0
		40歳代	110 100.0	63 57.3	35 31.8	64 58.2	30 27.3	39 35.5	63 57.3	-	5 4.5	1 0.9
		50歳代	96 100.0	54 56.3	30 31.3	55 57.3	38 39.6	34 35.4	57 59.4	4 4.2	3 3.1	-
		60歳代	69 100.0	33 47.8	10 14.5	38 55.1	23 33.3	21 30.4	35 50.7	3 4.3	5 7.2	-
		70歳以上	94 100.0	35 37.2	23 24.5	45 47.9	32 34.0	30 31.9	37 39.4	2 2.1	9 9.6	9 9.6
		無回答	99 100.0	30 30.3	20 20.2	33 33.3	22 22.2	19 19.2	27 27.3	-	8 8.1	42 42.4
	男性	合計	371 100.0	172 46.4	112 30.2	197 53.1	112 30.2	118 31.8	150 40.4	9 2.4	29 7.8	6 1.6
		10・20歳代	54 100.0	30 55.6	14 25.9	25 46.3	21 38.9	13 24.1	20 37.0	1 1.9	4 7.4	-
		30歳代	68 100.0	33 48.5	16 23.5	41 60.3	16 23.5	21 30.9	25 36.8	3 4.4	7 10.3	-
		40歳代	77 100.0	43 55.8	30 39.0	40 51.9	18 23.4	27 35.1	33 42.9	3 3.9	7 9.1	-
		50歳代	66 100.0	32 48.5	22 33.3	34 51.5	24 36.4	20 30.3	29 43.9	1 1.5	3 4.5	2 3.0
		60歳代	48 100.0	19 39.6	16 33.3	26 54.2	16 33.3	17 35.4	22 45.8	1 2.1	3 6.3	-
		70歳以上	58 100.0	15 25.9	14 24.1	31 53.4	17 29.3	20 34.5	21 36.2	-	5 8.6	4 6.9
無回答		99 100.0	30 30.3	20 20.2	33 33.3	22 22.2	19 19.2	27 27.3	-	8 8.1	42 42.4	

図表147 防災対応として重要なこと（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「女性や子どもに対する暴力の防止策を講じたり、プライバシーに配慮した相談窓口を設置する」では女性30歳代が65.7%と高くなっています。「災害対応や復興において性別の違いへの配慮など様々な視点で対応できるように、性別にかかわらず地域の防災リーダーを育成する」では、男性30歳代が60.3%と高くなっています。

<前回調査との比較>



図表148 防災対応として重要なこと《前回調査との比較》

●前回調査との比較

「災害対応や復興において性別の違いへの配慮など様々な視点で対応できるよう、性別にかかわらず地域の防災リーダーを育成する」が今回調査では52.1%、前回調査は32.9%と、今回調査の方が前回調査よりも19.2ポイント高くなっています。

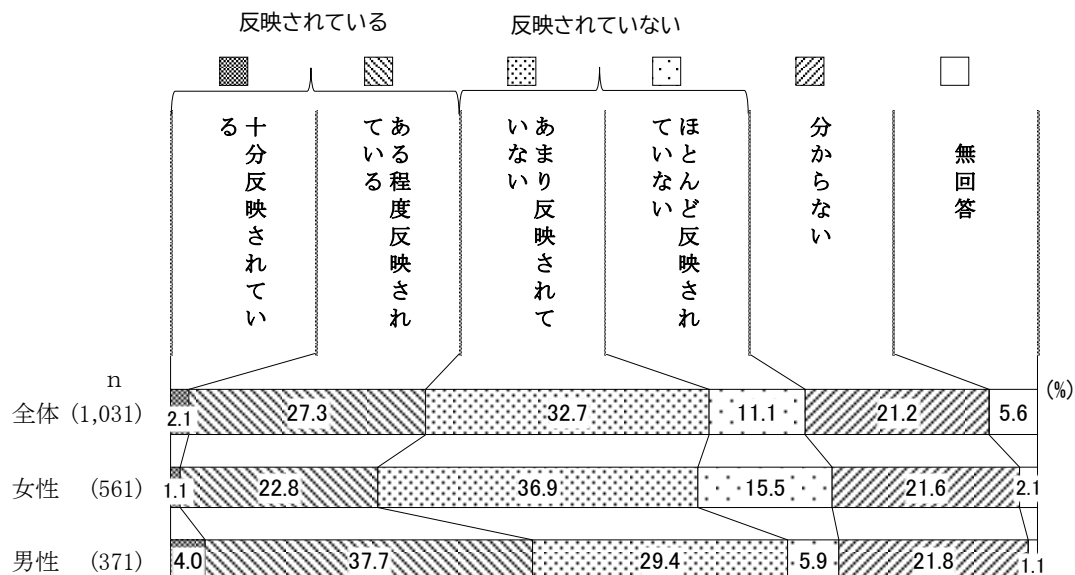
一方、「避難所の設備や備品に女性やLGBTQ等の意見を反映させる」では今回調査が45.9%、前回調査が60.9%と15.0ポイント低くなっています。

※今回調査に合わせて項目を一部変更

8 政策決定過程への女性の参画について

問19 女性の意見が行政にどの程度反映されているか

あなたは、女性の意見が国や自治体の行政にどの程度反映されていると思いますか。(〇は1つ)



図表149 女性の意見が行政にどの程度反映されているか

○全体の傾向

『反映されている※1』が29.4%、『反映されていない※2』が43.8%となっています。

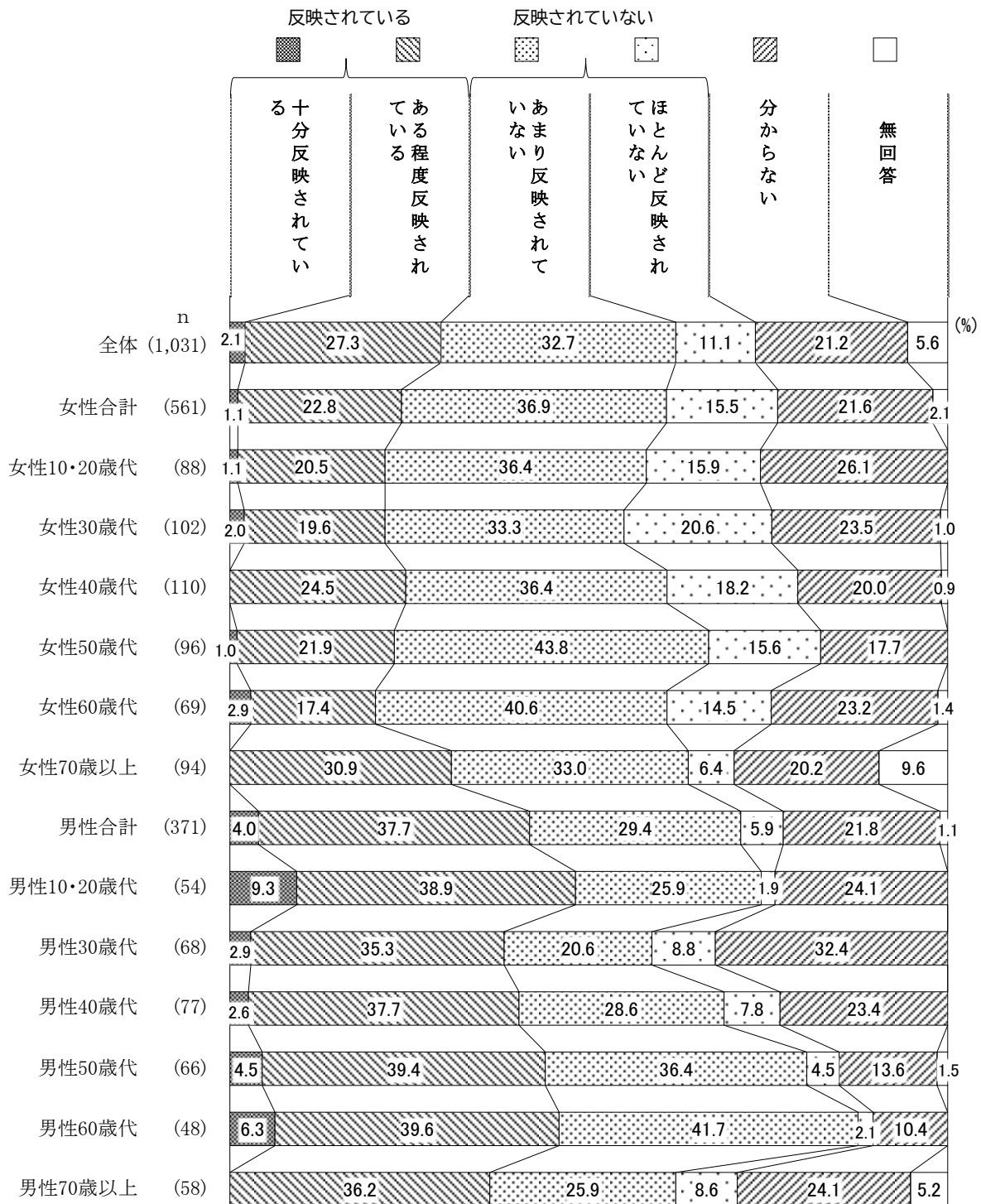
○男女別の傾向

女性は『反映されている』が23.9%、『反映されていない』が52.4%となっています。

男性は『反映されている』が41.7%、『反映されていない』が35.3%となっています。

※1 「十分反映されている」と「ある程度反映されている」の合計

※2 「あまり反映されていない」と「ほとんど反映されていない」の合計



図表150 女性の意見が行政にどの程度反映されているか（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

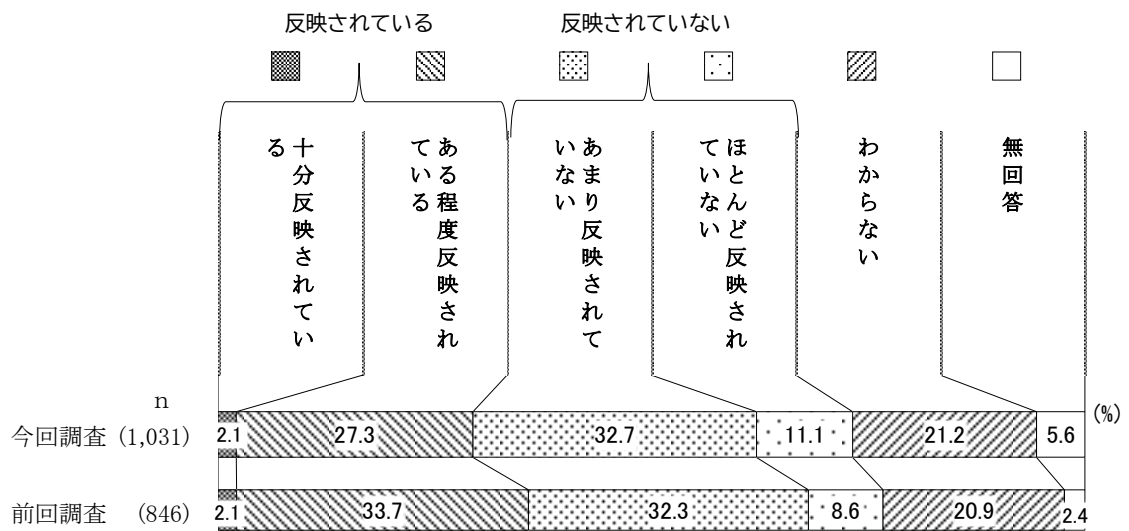
女性50歳代では『反映されていない※2』が59.4%と最も高くなっています。一方、男性70歳以上では『反映されていない』が34.5%となっています。

男性10・20歳代では『反映されている※1』が48.2%と最も高くなっています。一方、女性10～30歳代では『反映されている』が21.6%となっています。

※1 「十分反映されている」と「ある程度反映されている」の合計

※2 「あまり反映されていない」と「ほとんど反映されていない」の合計

＜前回調査との比較＞



図表151 女性の意見が行政にどの程度反映されているか＜前回調査との比較＞

●前回調査との比較

今回調査では『反映されていない※2』が43.8%、前回調査は40.9%と、2.9ポイント高くなっています。

一方、今回調査では『反映されている※1』が29.4%、前回調査は35.8%と、6.4ポイント低くなっています。

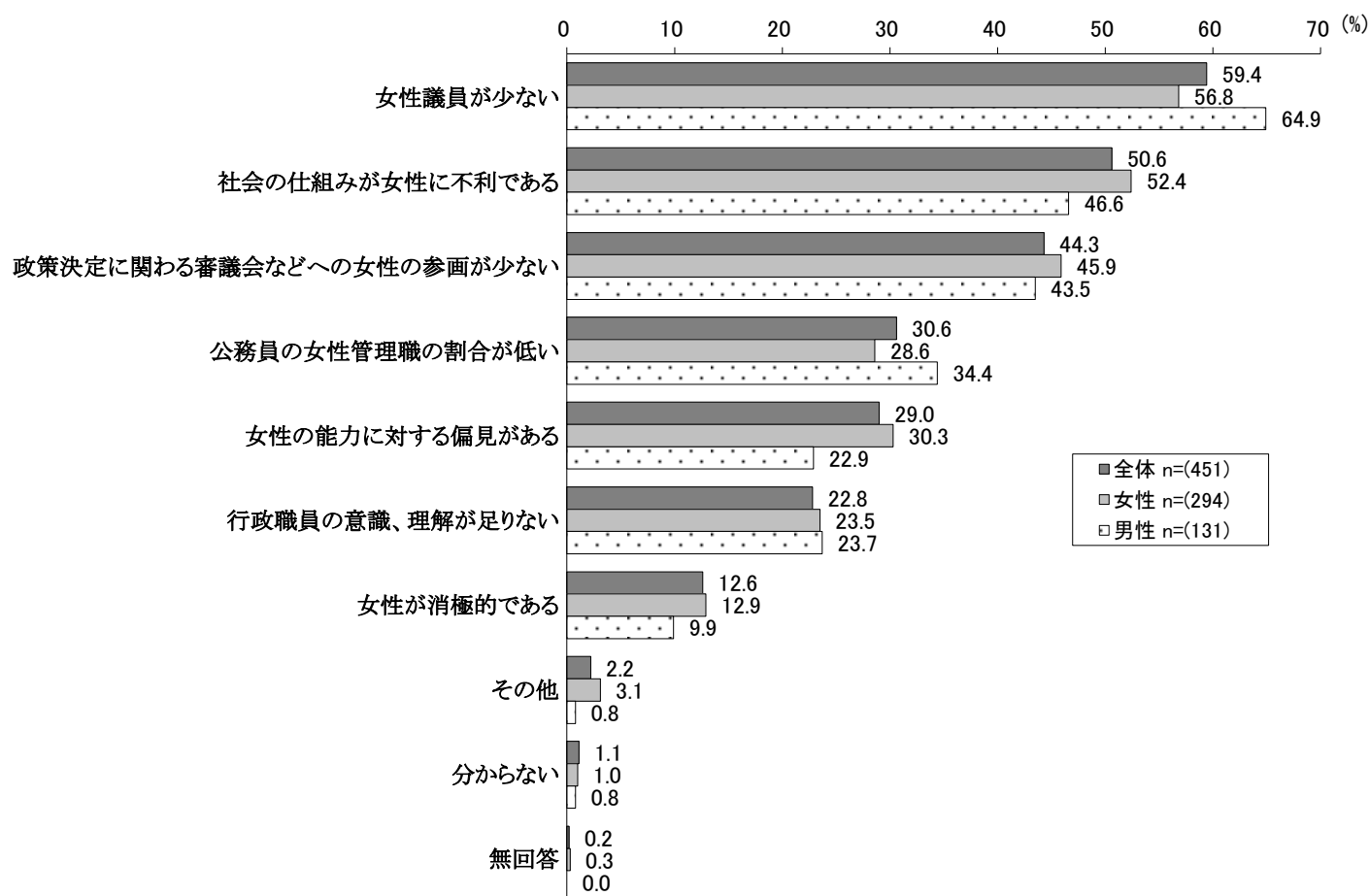
※1 「十分反映されている」と「ある程度反映されている」の合計

※2 「あまり反映されていない」と「ほとんど反映されていない」の合計

問19-1 反映されていない理由

【問19で3又は4（『反映されていない』）を選んだ方のみご回答ください】

反映されていない理由は、どのようなことだと思いますか。（〇は3つまで）



図表152 反映されていない理由

○全体の傾向

「女性議員が少ない」が59.4%と最も高くなっています。次いで、「社会の仕組みが女性に不利である」が50.6%と高くなっています。

○男女別の傾向

「女性議員が少ない」が女性では56.8%、男性では64.9%と男性の方が女性よりも8.1ポイント高くなっています。次いで、「社会の仕組みが女性に不利である」が女性では52.4%、男性では46.6%と女性の方が男性よりも5.8ポイント高くなっています。「公務員の女性管理職の割合が低い」が女性28.6%、男性34.4%と男性の方が女性よりも5.8ポイント高くなっています。

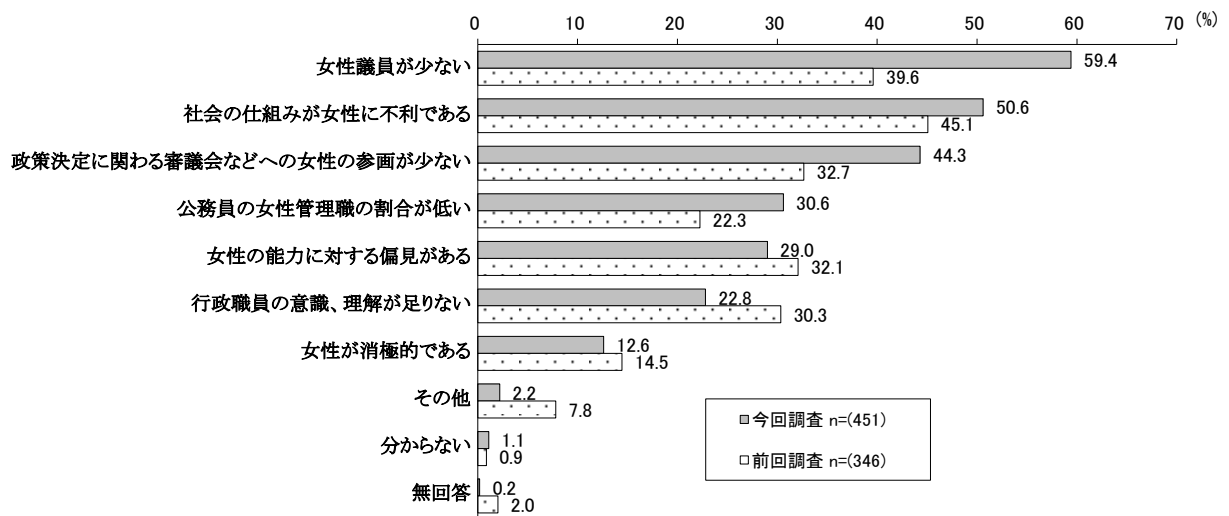
		全体	女性議員が少ない	公務員の女性管理職の割合が低い	政策決定に関わる審議会などへの女性の参画が少ない	女性が消極的である	行政職員の意識、理解が足りない	社会の仕組みが女性に不利である	女性の能力に対する偏見がある	その他	分からない	無回答		
全体		451 100.0	268 59.4	138 30.6	200 44.3	57 12.6	103 22.8	228 50.6	131 29.0	10 2.2	5 1.1	1 0.2		
男女・年代別	女性	合計	294 100.0	167 56.8	84 28.6	135 45.9	38 12.9	69 23.5	154 52.4	89 30.3	9 3.1	3 1.0	1 0.3	
		10・20歳代	46 100.0	29 63.0	9 19.6	22 47.8	5 10.9	6 13.0	28 60.9	19 41.3	1 2.2	-	-	
		30歳代	55 100.0	31 56.4	13 23.6	26 47.3	7 12.7	13 23.6	32 58.2	12 21.8	3 5.5	1 1.8	-	
		40歳代	60 100.0	33 55.0	20 33.3	24 40.0	8 13.3	15 25.0	34 56.7	17 28.3	2 3.3	1 1.7	-	
		50歳代	57 100.0	34 59.6	17 29.8	25 43.9	8 14.0	16 28.1	31 54.4	12 21.1	3 5.3	1 1.8	-	
		60歳代	38 100.0	20 52.6	11 28.9	19 50.0	4 10.5	9 23.7	17 44.7	14 36.8	-	-	-	1 2.6
		70歳以上	37 100.0	19 51.4	13 35.1	18 48.6	6 16.2	10 27.0	12 32.4	15 40.5	-	-	-	-
		合計	131 100.0	85 64.9	45 34.4	57 43.5	13 9.9	31 23.7	61 46.6	30 22.9	1 0.8	1 0.8	-	-
	男性	10・20歳代	15 100.0	8 53.3	4 26.7	8 53.3	2 13.3	4 26.7	10 66.7	1 6.7	-	-	-	
		30歳代	20 100.0	12 60.0	6 30.0	9 45.0	1 5.0	3 15.0	11 55.0	6 30.0	-	-	-	
		40歳代	28 100.0	21 75.0	5 17.9	10 35.7	5 17.9	6 21.4	14 50.0	11 39.3	1 3.6	-	-	
		50歳代	27 100.0	15 55.6	9 33.3	9 33.3	1 3.7	9 33.3	13 48.1	4 14.8	-	1 3.7	-	
		60歳代	21 100.0	13 61.9	10 47.6	14 66.7	2 9.5	6 28.6	7 33.3	4 19.0	-	-	-	
		70歳以上	20 100.0	16 80.0	11 55.0	7 35.0	2 10.0	3 15.0	6 30.0	4 20.0	-	-	-	
無回答		26 100.0	16 61.5	9 34.6	8 30.8	6 23.1	3 11.5	13 50.0	12 46.2	-	1 3.8	-		

図表153 反映されていない理由（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「女性議員が少ない」が全体的に高く、女性では10・20歳代が63.0%と高くなっています。「社会の仕組みが女性に不利である」では、女性の中で10・20歳代が60.9%と高くなっています。

＜前回調査との比較＞



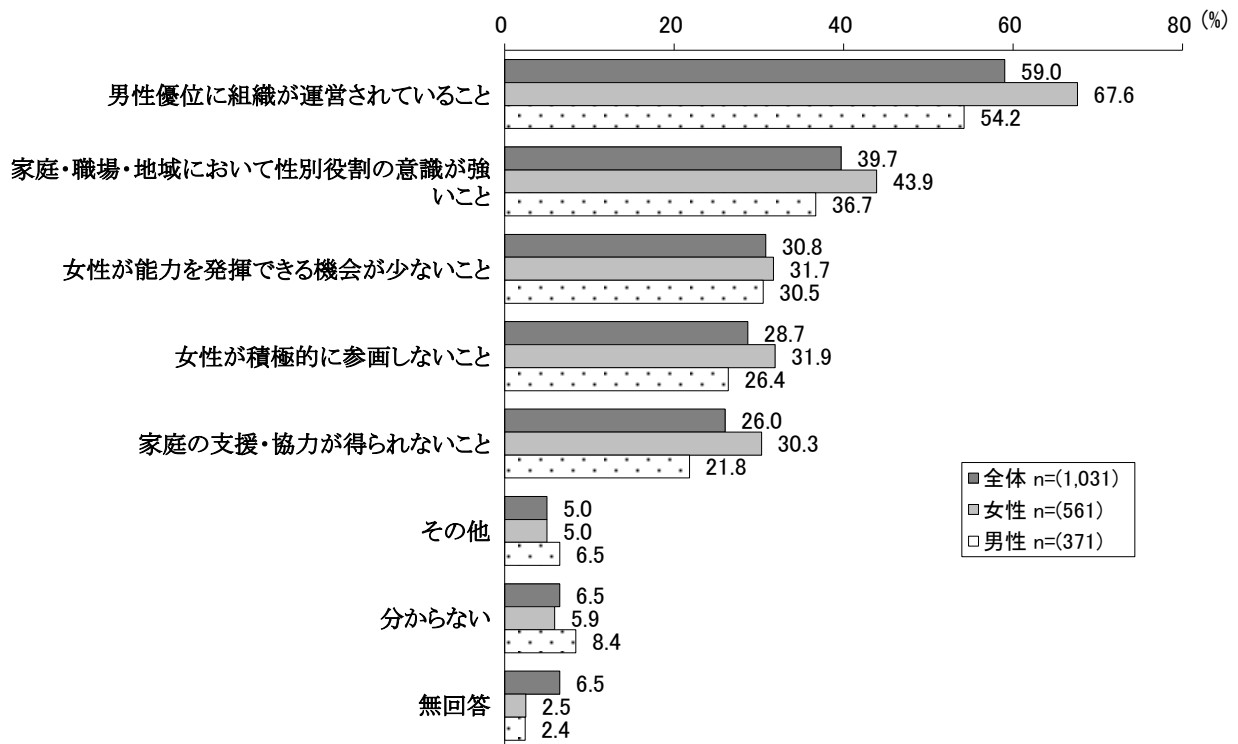
図表154 反映されていない理由＜前回調査との比較＞

○前回調査との比較

「女性議員が少ない」では、今回調査は59.4%、前回調査は39.6%と19.8ポイント高くなっています。次いで、「政策決定に関わる審議会などへの女性の参画が少ない」では、今回調査は44.3%、前回調査では32.7%と11.6ポイント高くなっています。

問20 政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因

あなたは、政治の場や仕事の場において、政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因は、どのようなことだと思いますか。（〇はいくつでも）



図表155 政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因

○全体の傾向

「男性優位に組織が運営されていること」が59.0%と最も高くなっています。次いで、「家庭・職場・地域において性別役割の意識が強いこと」が39.7%と高くなっています。

○男女別の傾向

「男性優位に組織が運営されていること」が女性では67.6%、男性では54.2%と、女性の方が男性よりも13.4ポイント高くなっています。次いで、「家庭の支援・協力が得られないこと」が女性では30.3%、男性では21.8%と、女性の方が男性よりも8.5ポイント高くなっています。

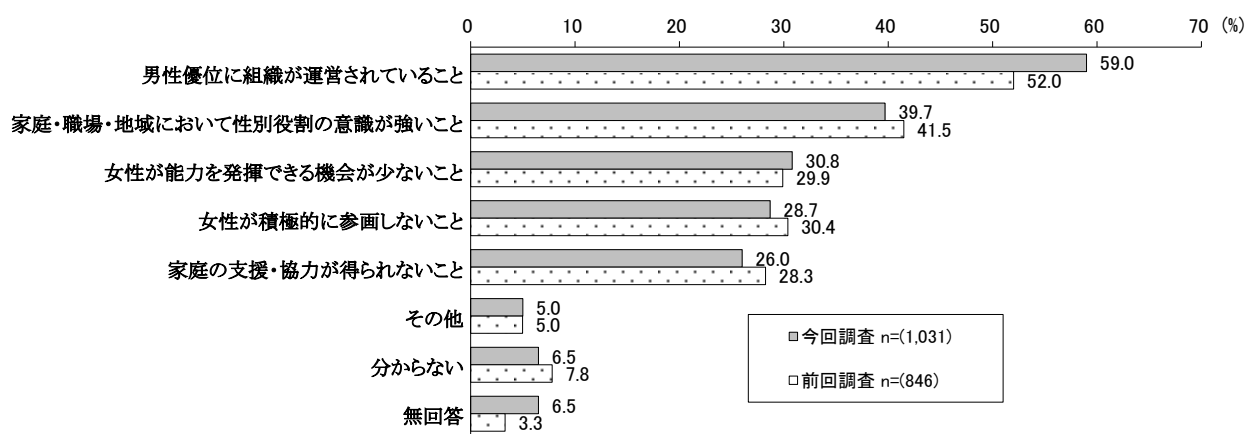
		全体	家庭・職場・地域において性別役割の意識が強いこと	男性優位に組織が運営されていること	家庭の支援・協力が得られないこと	女性が能力を発揮できる機会が少ないこと	女性が積極的に参画しないこと	その他	分からない	無回答	
全体		1,031 100.0	409 39.7	608 59.0	268 26.0	318 30.8	296 28.7	52 5.0	67 6.5	67 6.5	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	246 43.9	379 67.6	170 30.3	178 31.7	179 31.9	28 5.0	33 5.9	14 2.5
		10・20歳代	88 100.0	49 55.7	54 61.4	19 21.6	24 27.3	18 20.5	3 3.4	9 10.2	- -
		30歳代	102 100.0	46 45.1	69 67.6	36 35.3	21 20.6	34 33.3	7 6.9	5 4.9	4 3.9
		40歳代	110 100.0	44 40.0	81 73.6	30 27.3	34 30.9	34 30.9	9 8.2	5 4.5	2 1.8
		50歳代	96 100.0	39 40.6	70 72.9	34 35.4	32 33.3	38 39.6	4 4.2	2 2.1	2 2.1
		60歳代	69 100.0	34 49.3	46 66.7	29 42.0	25 36.2	24 34.8	3 4.3	2 2.9	- -
		70歳以上	94 100.0	33 35.1	58 61.7	22 23.4	41 43.6	30 31.9	2 2.1	10 10.6	6 6.4
		無回答	99 100.0	27 27.3	28 28.3	17 17.2	27 27.3	19 19.2	- -	3 3.0	44 44.4
	男性	合計	371 100.0	136 36.7	201 54.2	81 21.8	113 30.5	98 26.4	24 6.5	31 8.4	9 2.4
		10・20歳代	54 100.0	24 44.4	21 38.9	11 20.4	13 24.1	12 22.2	6 11.1	6 11.1	1 1.9
		30歳代	68 100.0	31 45.6	32 47.1	19 27.9	14 20.6	18 26.5	6 8.8	7 10.3	- -
		40歳代	77 100.0	31 40.3	43 55.8	19 24.7	22 28.6	20 26.0	7 9.1	4 5.2	2 2.6
		50歳代	66 100.0	16 24.2	40 60.6	10 15.2	24 36.4	16 24.2	5 7.6	7 10.6	2 3.0
		60歳代	48 100.0	19 39.6	28 58.3	10 20.8	18 37.5	15 31.3	- -	3 6.3	2 4.2
70歳以上		58 100.0	15 25.9	37 63.8	12 20.7	22 37.9	17 29.3	- -	4 6.9	2 3.4	

図表156 政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「男性優位に組織が運営されていること」では、女性では40歳代が73.6%、男性では70歳以上が63.8%と高くなっています。「家庭・職場・地域において性別役割の意識が強いこと」では女性10・20歳代が55.7%と高くなっています。

＜前回調査との比較＞



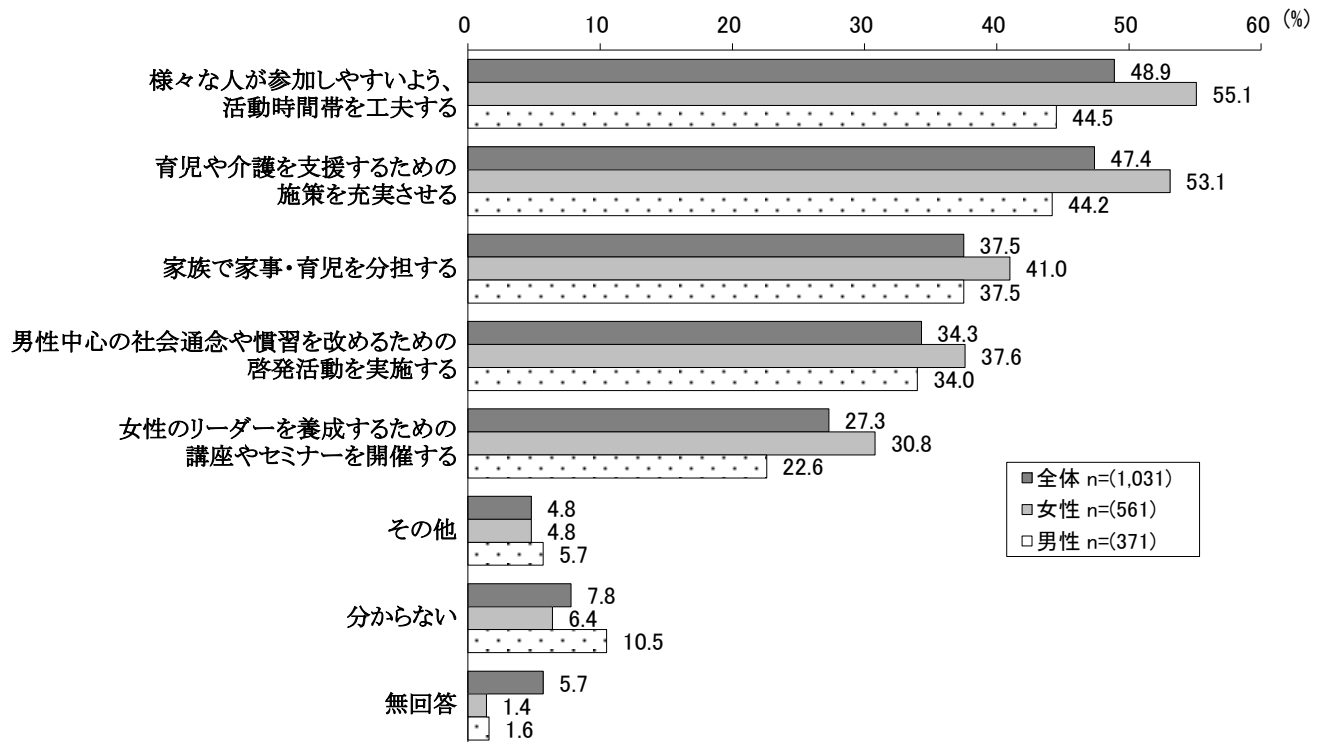
図表157 政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因＜前回調査との比較＞

●前回調査との比較

「男性優位に組織が運営されていること」が今回調査では59.0%、前回調査では52.0%と、今回調査の方が前回調査よりも7.0ポイント高くなっています。

問21 地域活動における女性リーダーを増やすための方策

あなたは、地域活動における女性リーダーを増やすためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



図表158 地域活動における女性リーダーを増やすための方策

○全体の傾向

「様々な人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」が48.9%と最も高くなっています。次いで、「育児や介護を支援するための施策を充実させる」が47.4%と高くなっています。

○男女別の傾向

全ての項目について、女性が男性を上回っています。特に、「様々な人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」が女性では55.1%、男性では44.5%と女性の方が男性よりも10.6ポイント高くなっています。次いで、「育児や介護を支援するための施策を充実させる」が女性では53.1%、男性では44.2%と女性の方が男性よりも8.9ポイント高くなっています。

		全体	男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を実施する	女性のリーダーを養成するための講座やセミナーを開催する	育児や介護を支援するための施策を充実させる	家族で家事・育児を分担する	様々な人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する	その他	分からない	無回答	
全体		1,031 100.0	354 34.3	281 27.3	489 47.4	387 37.5	504 48.9	49 4.8	80 7.8	59 5.7	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	211 37.6	173 30.8	298 53.1	230 41.0	309 55.1	27 4.8	36 6.4	8 1.4
		10・20歳代	88 100.0	31 35.2	19 21.6	47 53.4	47 53.4	43 48.9	2 2.3	9 10.2	-
		30歳代	102 100.0	36 35.3	29 28.4	65 63.7	53 52.0	56 54.9	5 4.9	6 5.9	1 1.0
		40歳代	110 100.0	48 43.6	30 27.3	50 45.5	54 49.1	63 57.3	7 6.4	11 10.0	-
		50歳代	96 100.0	43 44.8	35 36.5	52 54.2	26 27.1	60 62.5	7 7.3	3 3.1	-
		60歳代	69 100.0	23 33.3	26 37.7	39 56.5	24 34.8	37 53.6	4 5.8	1 1.4	-
		70歳以上	94 100.0	30 31.9	33 35.1	44 46.8	24 25.5	48 51.1	2 2.1	6 6.4	7 7.4
	男性	合計	371 100.0	126 34.0	84 22.6	164 44.2	139 37.5	165 44.5	21 5.7	39 10.5	6 1.6
		10・20歳代	54 100.0	14 25.9	15 27.8	24 44.4	26 48.1	19 35.2	1 1.9	7 13.0	1 1.9
		30歳代	68 100.0	24 35.3	14 20.6	34 50.0	36 52.9	36 52.9	7 10.3	6 8.8	-
		40歳代	77 100.0	21 27.3	12 15.6	36 46.8	32 41.6	37 48.1	5 6.5	8 10.4	1 1.3
		50歳代	66 100.0	25 37.9	14 21.2	24 36.4	20 30.3	25 37.9	6 9.1	8 12.1	1 1.5
		60歳代	48 100.0	20 41.7	11 22.9	22 45.8	15 31.3	19 39.6	1 2.1	6 12.5	-
		70歳以上	58 100.0	22 37.9	18 31.0	24 41.4	10 17.2	29 50.0	1 1.7	4 6.9	3 5.2
無回答		99 100.0	17 17.2	24 24.2	27 27.3	18 18.2	30 30.3	1 1.0	5 5.1	45 45.5	

図表159 地域活動における女性リーダーを増やすための方策（男女・年代別）

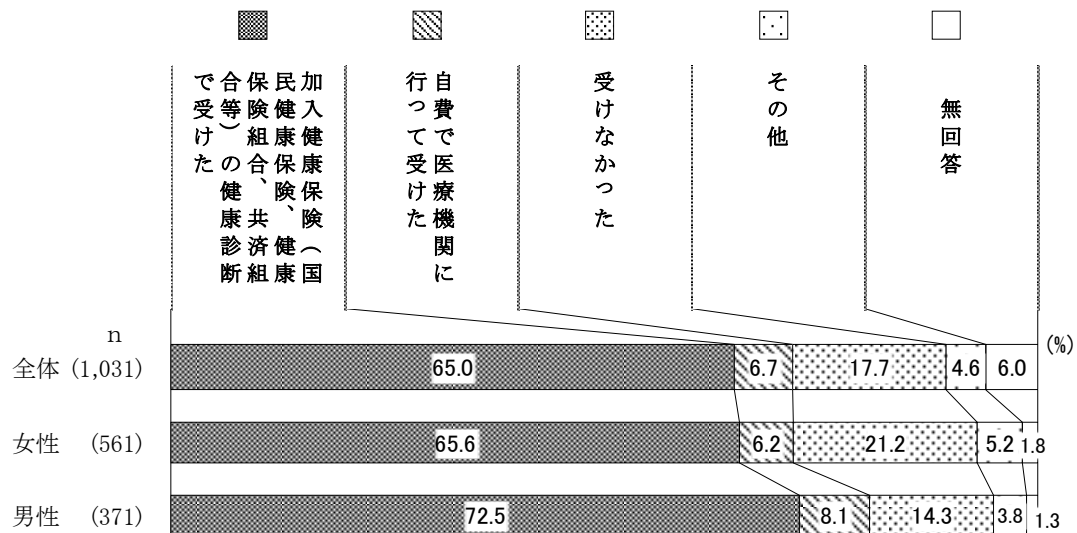
○男女・年代別の傾向

「様々な人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する」では、女性50歳代が62.5%と最も高くなっています。「育児や介護を支援するための施策を充実させる」では、男女とも30歳代が最も高く、女性30歳代が63.7%となっています。「家族で家事・育児を分担する」では、女性10～40歳代、男性10～30歳代が約5割と高くなっています。

9 健康について

問22 この1年間の健康診断受診状況

からだの健康についてお聞きします。あなたは、最近1年間にどこかで健康診断を受けましたか。(〇は1つ)



図表160 この1年間の健康診断受診状況

○全体の傾向

「加入健康保険(国民健康保険、健康保険組合、共済組合等)の健康診断で受けた」が65.0%と最も高くなっています。次いで、「受けなかった」が17.7%となっています。

○男女別の傾向

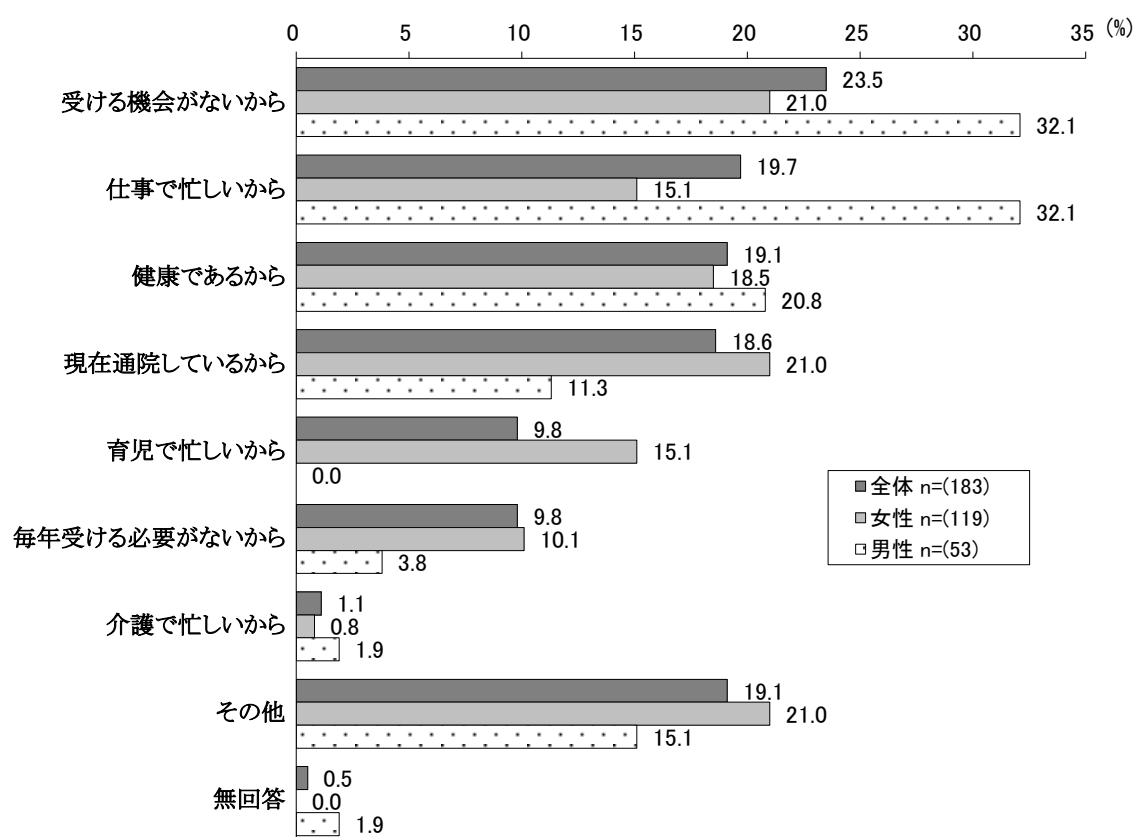
「加入健康保険(国民健康保険、健康保険組合、共済組合等)の健康診断で受けた」が女性では65.6%、男性では72.5%と男性の方が女性よりも6.9ポイント高くなっています。

また、「受けなかった」では、女性が21.2%、男性が14.3%と6.9ポイント女性の方が高くなっています。

問22-1 健康診断を受けなかった理由

【問22で「3（受けなかった）」を選んだ方のみご回答ください】

受けなかった理由はどのようなことですか。（〇はいくつでも）



図表161 健康診断を受けなかった理由

○全体の傾向

「受ける機会がないから」が23.5%と最も高くなっています。次いで、「仕事で忙しいから」が19.7%、「健康であるから」が19.1%、「現在通院しているから」が18.6%と高くなっています。なお、「その他」が19.1%を占めており、具体的には「新型コロナウイルスの影響で病院へ行くことを遠慮した」といった回答がみられます。

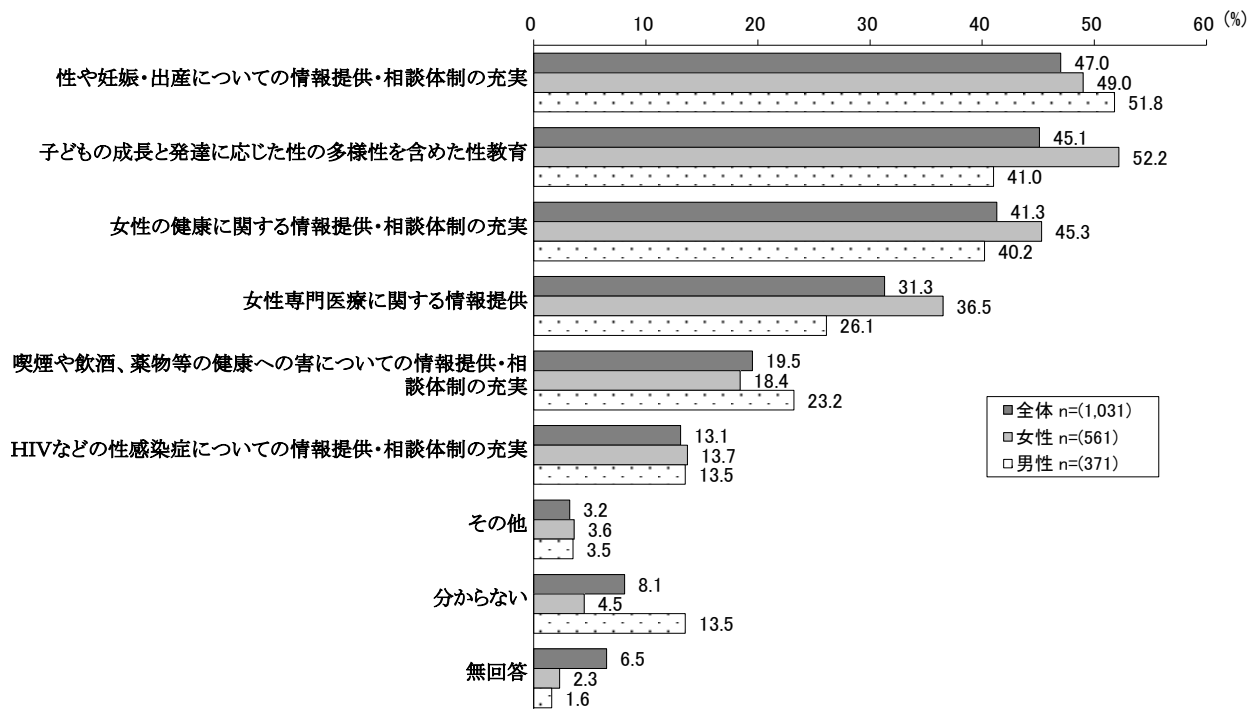
○男女別の傾向

「仕事で忙しいから」が女性では15.1%、男性では32.1%と男性の方が女性よりも17.0ポイント高くなっています。

また、「受ける機会がないから」が女性では21.0%、男性では32.1%と男性の方が女性よりも11.1ポイント高くなっています。

問23 女性が性や妊娠・出産に関して自分で決める上で必要なこと

女性が自分の健康を守り、性や妊娠・出産に関して自分の意志で決める上で、あなたはどのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)



図表162 女性が性や妊娠・出産に関して自分で決める上で必要なこと

○全体の傾向

「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が47.0%と最も高くなっています。次いで、「子どもの成長と発達に応じた性の多様性を含めた性教育」が45.1%と高くなっています。

○男女別の傾向

「子どもの成長と発達に応じた性の多様性を含めた性教育」が女性では52.2%、男性では41.0%と女性の方が男性よりも11.2ポイント高くなっています。次いで、「女性専門医療に関する情報提供」が女性では36.5%、男性では26.1%と女性の方が男性よりも10.4ポイント高くなっています。また、「分からない」が女性4.5%、男性13.5%と男性の方が女性よりも9.0ポイント高くなっています。

		全体	子どもの成長と発達に応じた性の多様性を含めた性教育	性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実	喫煙や飲酒、薬物等の健康への害についての情報提供・相談体制の充実	HIVなどの性感染症についての情報提供・相談体制の充実	女性の健康に関する情報提供・相談体制の充実	女性専門医療に関する情報提供	その他	分からない	無回答	
全体		1,031 100.0	465 45.1	485 47.0	201 19.5	135 13.1	426 41.3	323 31.3	33 3.2	83 8.1	67 6.5	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	293 52.2	275 49.0	103 18.4	77 13.7	254 45.3	205 36.5	20 3.6	25 4.5	13 2.3
		10・20歳代	88 100.0	58 65.9	62 70.5	7 8.0	21 23.9	26 29.5	23 26.1	3 3.4	5 5.7	-
		30歳代	102 100.0	74 72.5	62 60.8	8 7.8	19 18.6	44 43.1	38 37.3	5 4.9	2 2.0	1 1.0
		40歳代	110 100.0	66 60.0	55 50.0	22 20.0	7 6.4	49 44.5	39 35.5	4 3.6	2 1.8	-
		50歳代	96 100.0	39 40.6	40 41.7	16 16.7	8 8.3	56 58.3	36 37.5	7 7.3	7 7.3	1 1.0
		60歳代	69 100.0	27 39.1	30 43.5	16 23.2	10 14.5	37 53.6	32 46.4	1 1.4	1 1.4	1 1.4
		70歳以上	94 100.0	28 29.8	26 27.7	34 36.2	12 12.8	41 43.6	36 38.3	-	7 7.4	10 10.6
	男性	合計	371 100.0	152 41.0	192 51.8	86 23.2	50 13.5	149 40.2	97 26.1	13 3.5	50 13.5	6 1.6
		10・20歳代	54 100.0	31 57.4	29 53.7	13 24.1	13 24.1	22 40.7	10 18.5	1 1.9	5 9.3	-
		30歳代	68 100.0	34 50.0	39 57.4	13 19.1	10 14.7	26 38.2	17 25.0	4 5.9	7 10.3	-
		40歳代	77 100.0	36 46.8	44 57.1	15 19.5	11 14.3	29 37.7	24 31.2	3 3.9	11 14.3	-
		50歳代	66 100.0	21 31.8	32 48.5	15 22.7	8 12.1	31 47.0	17 25.8	3 4.5	9 13.6	2 3.0
		60歳代	48 100.0	17 35.4	26 54.2	19 39.6	5 10.4	22 45.8	12 25.0	-	4 8.3	-
		70歳以上	58 100.0	13 22.4	22 37.9	11 19.0	3 5.2	19 32.8	17 29.3	2 3.4	14 24.1	4 6.9
無回答		99 100.0	20 20.2	18 18.2	12 12.1	8 8.1	23 23.2	21 21.2	-	8 8.1	48 48.5	

図表163 女性が性や妊娠・出産に関して自分で決める上で必要なこと（男女・年代別）

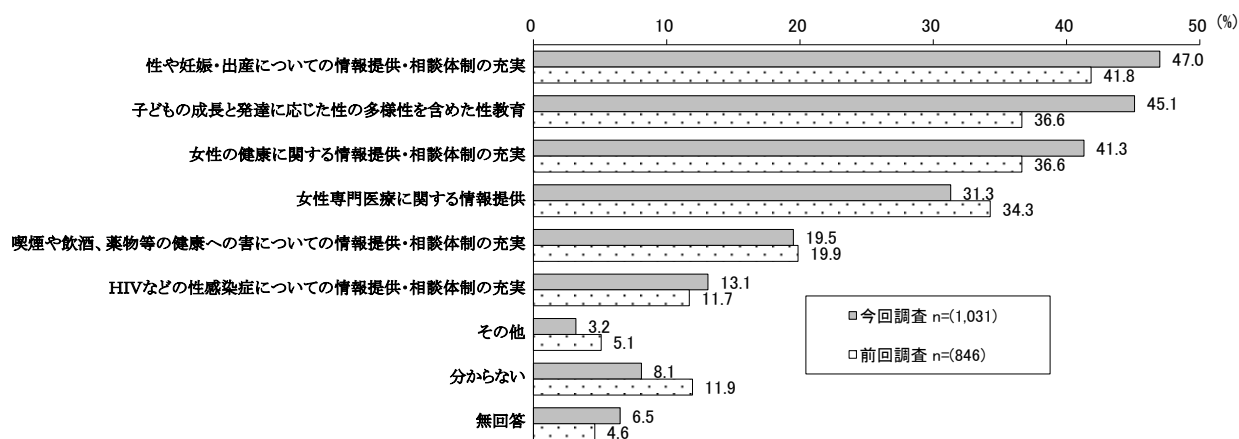
○男女・年代別の傾向

「子どもの成長と発達に応じた性の多様性を含めた性教育」では女性30歳代が高くなっています。

「女性の健康に関する情報提供・相談体制の充実」では女性50歳代が高くなっています。

男性では10・20歳代を除いた全ての年代で「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が他の回答より高くなっています。

＜前回調査との比較＞



図表164 女性が性や妊娠・出産に関して自分で決める上で必要なこと＜前回調査との比較＞

●前回調査との比較

「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が今回調査では47.0%、前回調査では41.8%と5.2ポイント高くなっています。

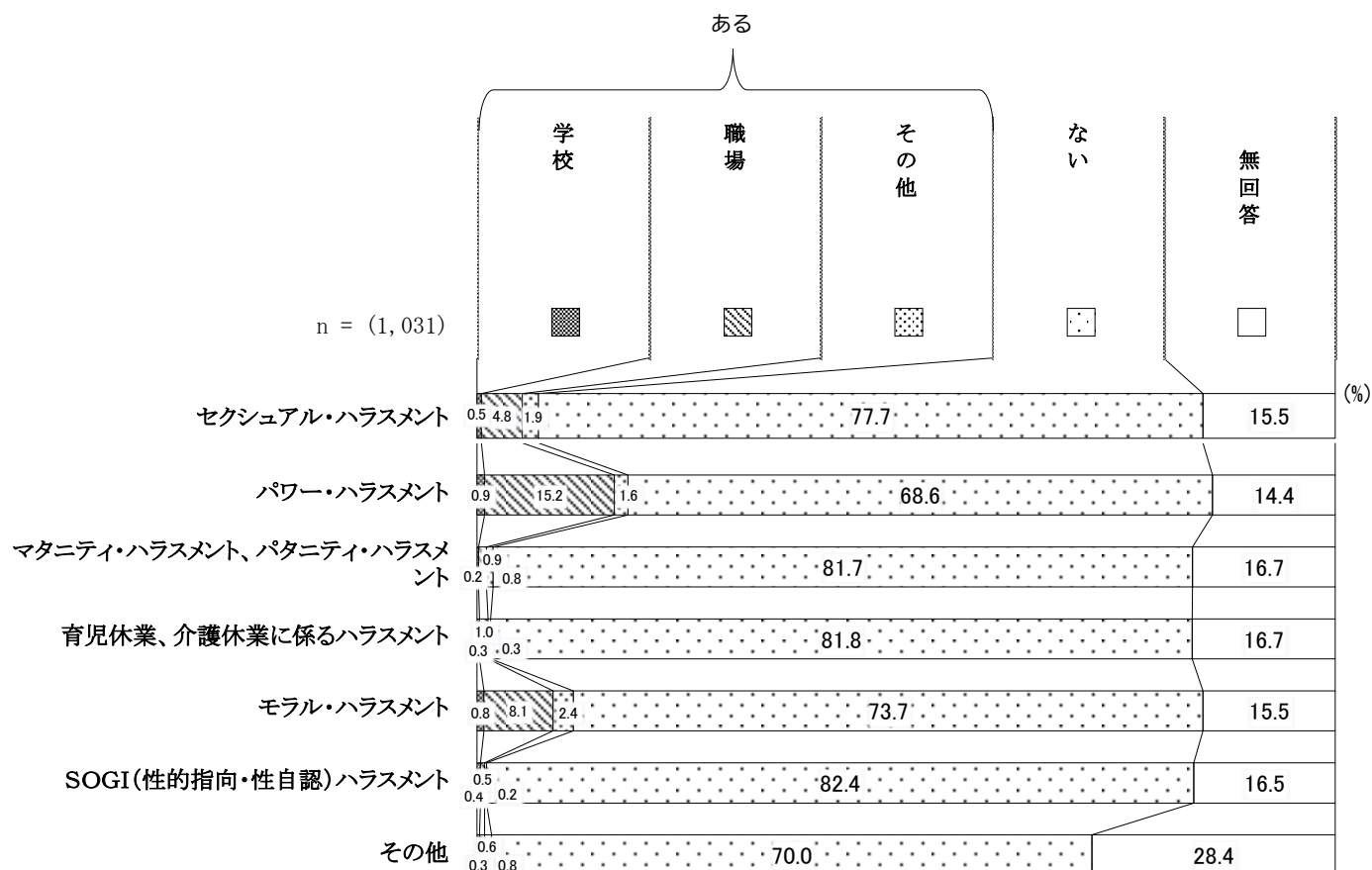
「子どもの成長と発達に応じた性の多様性を含めた性教育」が今回調査では45.1%、前回調査では36.6%と8.5ポイント高くなっています。

10 人権問題について

問24 各種ハラスメントを受けた経験

あなたは、ここ3年以内に次のハラスメントを受けた経験がありますか。(〇はいくつでも)

《各種ハラスメントを受けた経験と受けた場所》



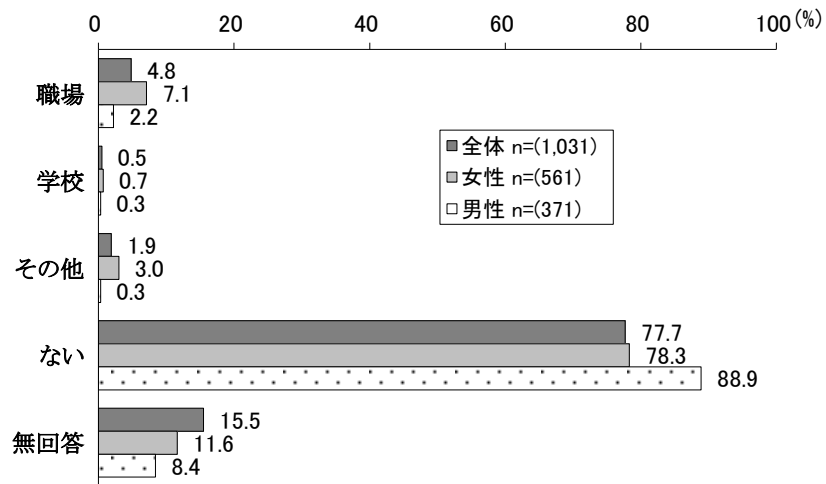
図表165 各種ハラスメントを受けた経験

○全体の傾向

“パワー・ハラスメント”を受けた経験が『ある※1』では17.7%と最も高くなっています。次いで、“モラル・ハラスメント”を受けた経験が『ある』では11.3%と高くなっています。一方で全体的には受けた経験が「ない」が約7割から8割を占めています。

※1 「学校」、「職場」、「その他」の合計

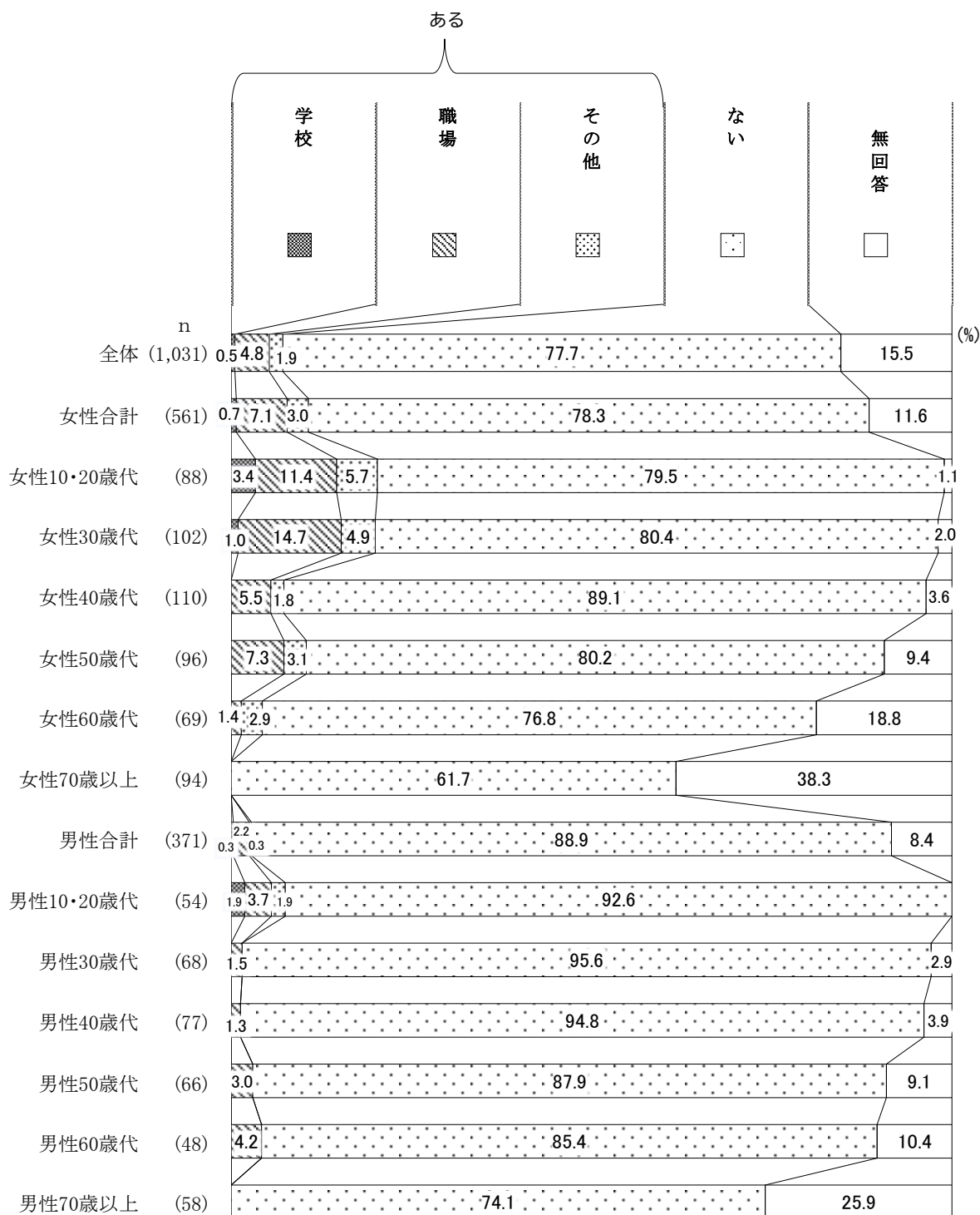
セクシュアル・ハラスメント



図表166 セクシュアル・ハラスメントを受けた経験

○男女別の傾向

セクシュアル・ハラスメントを受けた場所が「職場」と回答した人のうち、女性は7.1%、男性は2.2%と女性の方が男性よりも4.9ポイント高くなっています。



図表167 セクシュアル・ハラスメントを受けた経験（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

『ある※1』では、女性10～30歳代が約2割と高くなっています。次いで、男性10・20歳代が7.5%となっています。

「ない」では、男女全年代が6～9割台となっています。

※1 「学校」、「職場」、「その他」の合計

			ある			ない	無回答	
		全体	学校	職場	その他			
全体		1,031 100.0	5 0.5	49 4.8	20 1.9	801 77.7	160 15.5	
男女・就労について	女性	女性・自営業、自由業	30 100.0	1 3.3	1 3.3	1 3.3	18 60.0	9 30.0
		女性・家族従業者	8 100.0	-	-	1 12.5	6 75.0	1 12.5
		女性・常勤の正規社員、職員	228 100.0	-	28 12.3	6 2.6	189 82.9	6 2.6
		女性・パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	79 100.0	-	2 2.5	2 2.5	65 82.3	11 13.9
		女性・企業経営者、役員	13 100.0	-	1 7.7	-	10 76.9	2 15.4
		女性・家事、育児、介護などに専念している	64 100.0	-	2 3.1	4 6.3	54 84.4	5 7.8
		女性・学生	28 100.0	3 10.7	2 7.1	2 7.1	22 78.6	-
		女性・その他	10 100.0	-	1 10.0	-	7 70.0	2 20.0
		女性・職業にはついていない	82 100.0	-	3 3.7	1 1.2	57 69.5	21 25.6
	男性	男性・自営業、自由業	42 100.0	-	2 4.8	-	35 83.3	5 11.9
		男性・家族従業者	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0
		男性・常勤の正規社員、職員	187 100.0	-	3 1.6	1 0.5	179 95.7	4 2.1
		男性・パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	34 100.0	-	1 2.9	-	25 73.5	8 23.5
		男性・企業経営者、役員	24 100.0	-	1 4.2	-	23 95.8	-
		男性・家事、育児、介護などに専念している	2 100.0	-	-	-	1 50.0	1 50.0
		男性・学生	23 100.0	1 4.3	-	-	22 95.7	-
		男性・その他	6 100.0	-	-	-	5 83.3	1 16.7
男性・職業にはついていない		44 100.0	-	1 2.3	-	34 77.3	9 20.5	
無回答		126 100.0	-	1 0.8	2 1.6	49 38.9	74 58.7	

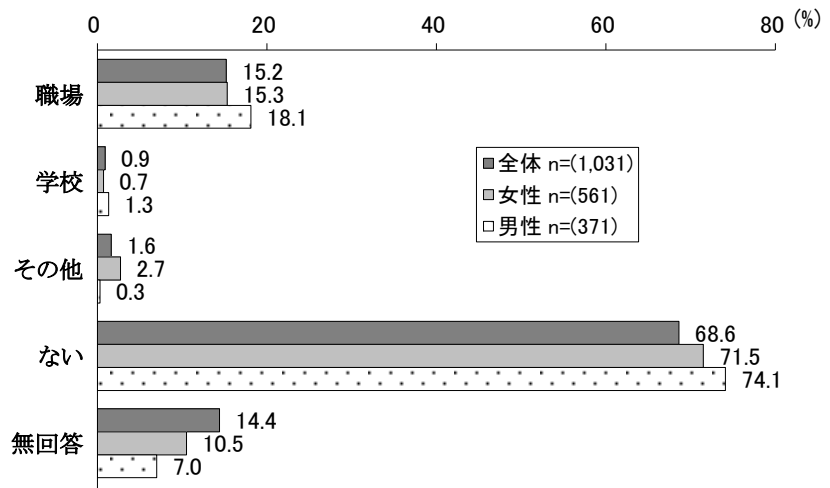
図表168 セクシュアル・ハラスメントを受けた経験（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

『ある※1』では、“常勤の正規社員、職員の女性”が14.9%と最も高くなっています。

※1 「学校」、「職場」、「その他」の合計

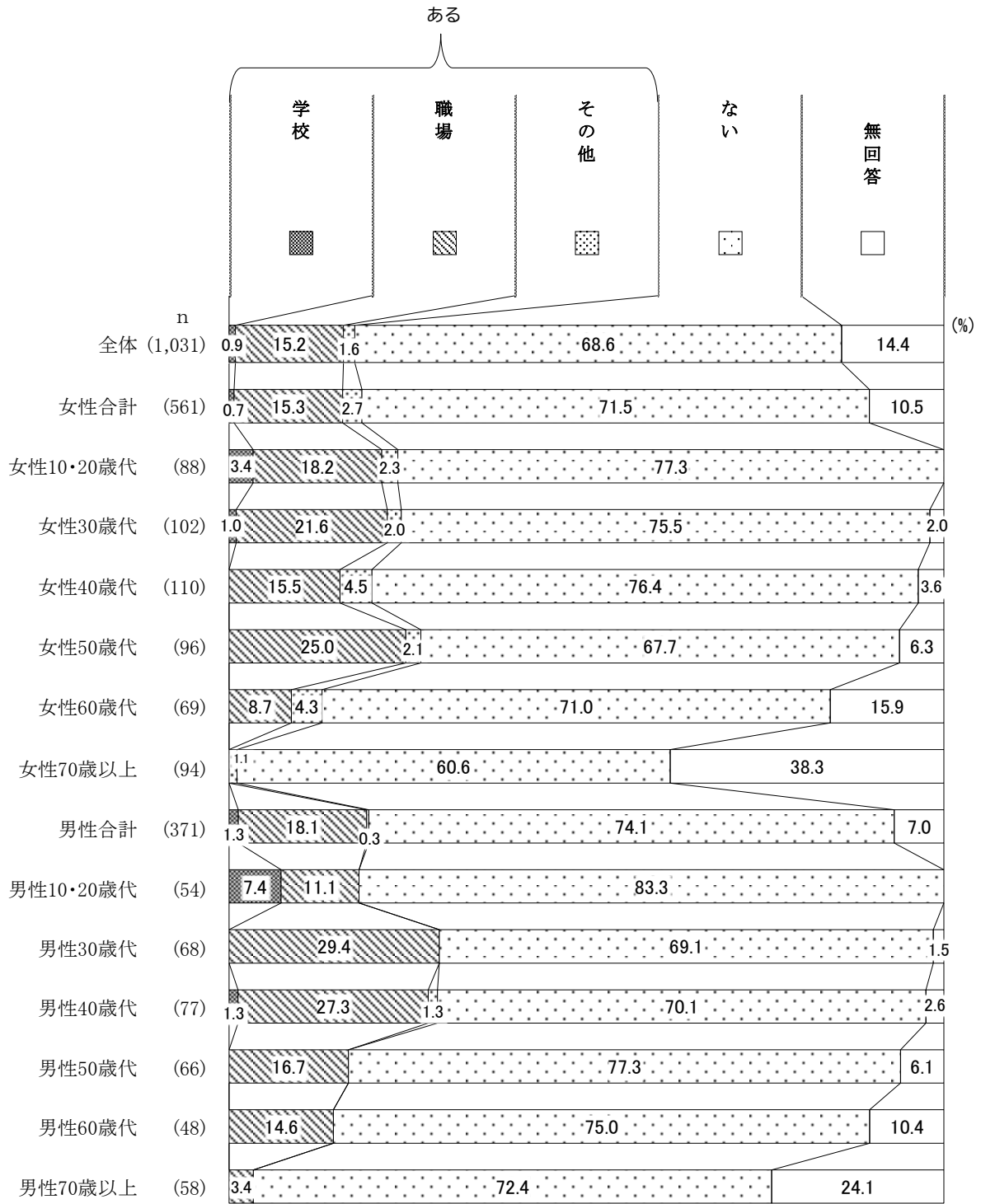
パワー・ハラスメント



図表169 パワー・ハラスメントを受けた経験

○男女別の傾向

「職場」が女性では15.3%、男性では18.1%と男性の方が女性よりも2.8ポイント高くなっています。



図表170 パワー・ハラスメントを受けた経験（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

『ある※1』では、男性30～40歳代が約3割と高くなっています。

「ない」では、男女全年代が6～8割台と高くなっています。

※1 「学校」、「職場」、「その他」の合計

		ある						
		全体	学校	職場	その他	ない	無回答	
全体		1,031 100.0	9 0.9	157 15.2	17 1.6	707 68.6	148 14.4	
男女・就労について	女性	女性・自営業、自由業	30 100.0	1 3.3	2 6.7	3 10.0	17 56.7	7 23.3
		女性・家族従業者	8 100.0	-	-	1 12.5	6 75.0	1 12.5
		女性・常勤の正規社員、職員	228 100.0	1 0.4	57 25.0	1 0.4	165 72.4	4 1.8
		女性・パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	79 100.0	-	13 16.5	1 1.3	58 73.4	8 10.1
		女性・企業経営者、役員	13 100.0	-	1 7.7	-	10 76.9	2 15.4
		女性・家事、育児、介護などに専念している	64 100.0	-	3 4.7	5 7.8	51 79.7	6 9.4
		女性・学生	28 100.0	2 7.1	1 3.6	2 7.1	24 85.7	-
		女性・その他	10 100.0	-	1 10.0	1 10.0	7 70.0	2 20.0
		女性・職業にはついていない	82 100.0	-	7 8.5	1 1.2	54 65.9	20 24.4
	男性	男性・自営業、自由業	42 100.0	-	7 16.7	-	32 76.2	3 7.1
		男性・家族従業者	1 100.0	-	-	-	-	1 100.0
		男性・常勤の正規社員、職員	187 100.0	2 1.1	41 21.9	1 0.5	141 75.4	4 2.1
		男性・パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	34 100.0	-	7 20.6	-	21 61.8	6 17.6
		男性・企業経営者、役員	24 100.0	-	4 16.7	-	20 83.3	-
		男性・家事、育児、介護などに専念している	2 100.0	-	-	-	1 50.0	1 50.0
		男性・学生	23 100.0	3 13.0	1 4.3	-	20 87.0	-
		男性・その他	6 100.0	-	-	-	5 83.3	1 16.7
		男性・職業にはついていない	44 100.0	-	5 11.4	-	31 70.5	8 18.2
	無回答		126 100.0	-	7 5.6	1 0.8	44 34.9	74 58.7

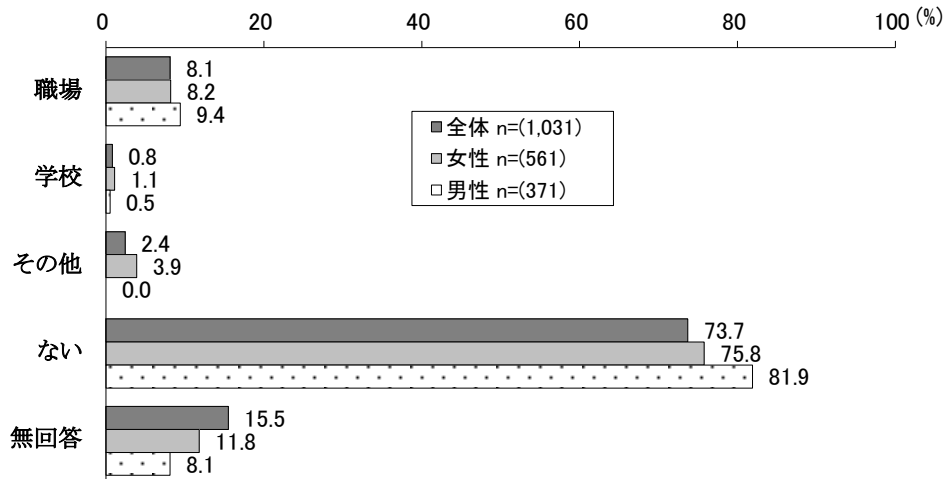
図表171 パワー・ハラスメントを受けた経験（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

『ある※1』では、“女性の常勤の正規社員・職員”が25.8%と最も高くなっています。次いで、“男性の常勤の正規社員・職員”が23.5%となっています。

※1 「学校」、「職場」、「その他」の合計

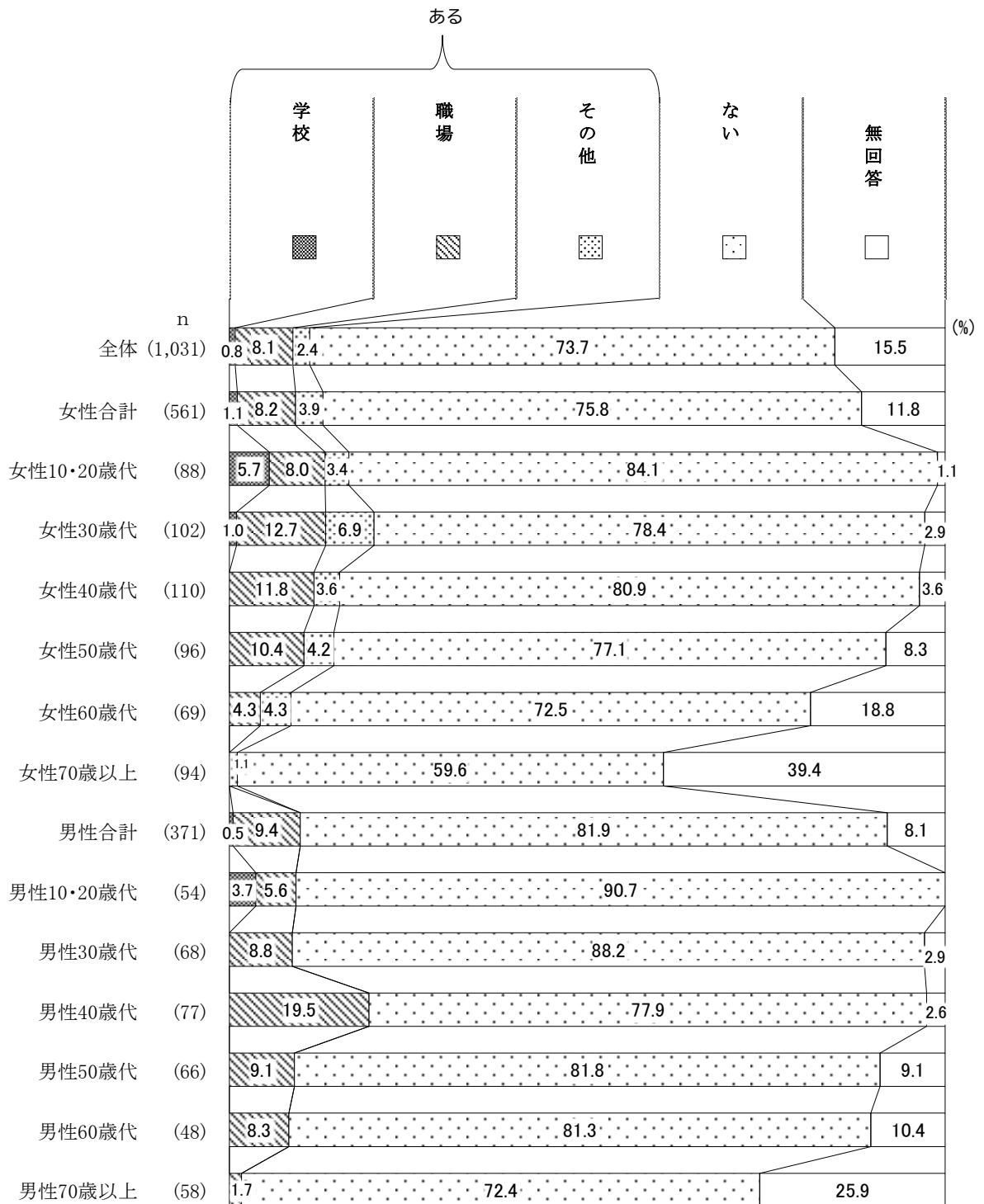
モラル・ハラスメント



図表172 モラル・ハラスメントを受けた経験

○男女別の傾向

男女共に「職場」が最も高く、女性では「その他」が3.9%となっています。



図表173 モラル・ハラスメントを受けた経験（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

『ある※1』では、女性30歳代、男性40歳代が約2割と高く、ほぼ5人に1人がここ3年以内にモラル・ハラスメントの被害を受けていることが分かります。

※1 「学校」、「職場」、「その他」の合計

		ある						
		全体	学校	職場	その他	ない	無回答	
全体		1,031 100.0	8 0.8	83 8.1	25 2.4	760 73.7	160 15.5	
男女・就労について	女性	女性・自営業、自由業	30 100.0	1 3.3	3 10.0	- -	17 56.7	9 30.0
		女性・家族従業者	8 100.0	- -	- -	1 12.5	6 75.0	1 12.5
		女性・常勤の正規社員、職員	228 100.0	1 0.4	32 14.0	6 2.6	184 80.7	5 2.2
		女性・パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	79 100.0	- -	3 3.8	6 7.6	59 74.7	12 15.2
		女性・企業経営者、役員	13 100.0	- -	- -	- -	11 84.6	2 15.4
		女性・家事、育児、介護などに専念している	64 100.0	- -	2 3.1	4 6.3	53 82.8	6 9.4
		女性・学生	28 100.0	4 14.3	2 7.1	1 3.6	23 82.1	- -
		女性・その他	10 100.0	- -	- -	1 10.0	7 70.0	2 20.0
		女性・職業にはついていない	82 100.0	- -	4 4.9	3 3.7	55 67.1	20 24.4
	男性	男性・自営業、自由業	42 100.0	- -	3 7.1	- -	35 83.3	4 9.5
		男性・家族従業者	1 100.0	- -	- -	- -	- -	1 100.0
		男性・常勤の正規社員、職員	187 100.0	- -	25 13.4	- -	159 85.0	3 1.6
		男性・パート、アルバイト、契約社員、派遣社員	34 100.0	- -	2 5.9	- -	24 70.6	8 23.5
		男性・企業経営者、役員	24 100.0	- -	3 12.5	- -	21 87.5	- -
		男性・家事、育児、介護などに専念している	2 100.0	- -	- -	- -	1 50.0	1 50.0
		男性・学生	23 100.0	2 8.7	- -	- -	21 91.3	- -
		男性・その他	6 100.0	- -	- -	- -	5 83.3	1 16.7
		男性・職業にはついていない	44 100.0	- -	2 4.5	- -	32 72.7	10 22.7
	無回答		126 100.0	- -	2 1.6	3 2.4	47 37.3	75 59.5

図表174 モラル・ハラスメントを受けた経験（男女・就労状況別）

○男女・就労状況別の傾向

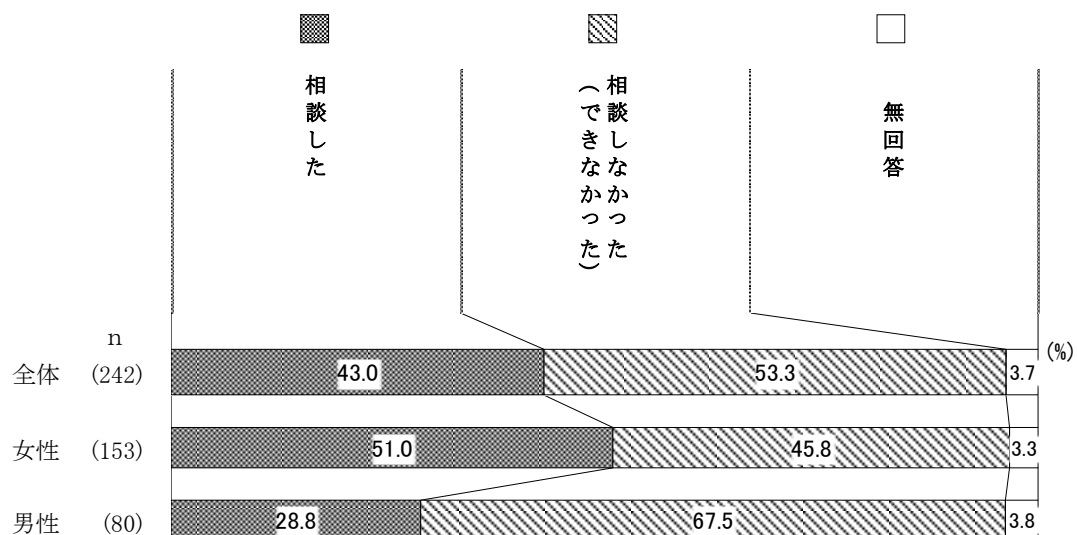
『ある※1』では、“常勤の正規社員・職員の女性”は、17.0%となっています。

※1 「学校」、「職場」、「その他」の合計

問24-1 相談状況

【問24のいずれかのハラスメントを受けたことがある方のみご回答ください】

あなたが受けたハラスメントについて、どなたかに相談したことはありますか。(〇は1つ)



図表175 相談状況

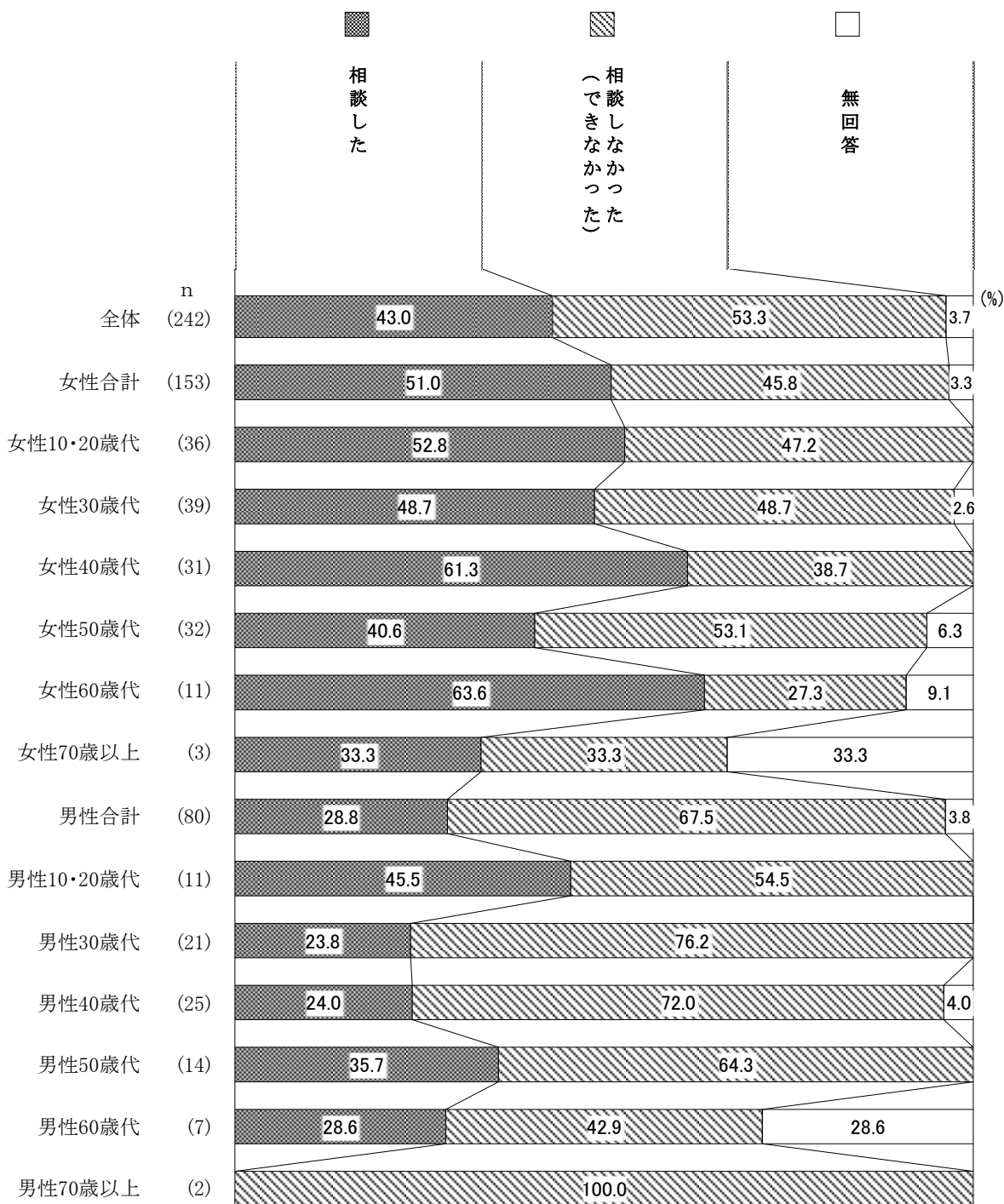
○全体の傾向

「相談しなかった(できなかった)」が53.3%、「相談した」が43.0%となっています。

○男女別の傾向

「相談しなかった(できなかった)」では、女性が45.8%、男性が67.5%と男性の方が女性よりも21.7ポイント高くなっています。

一方、「相談した」では、女性が51.0%、男性が28.8%と22.2ポイント女性の方が男性よりも高くなっています。



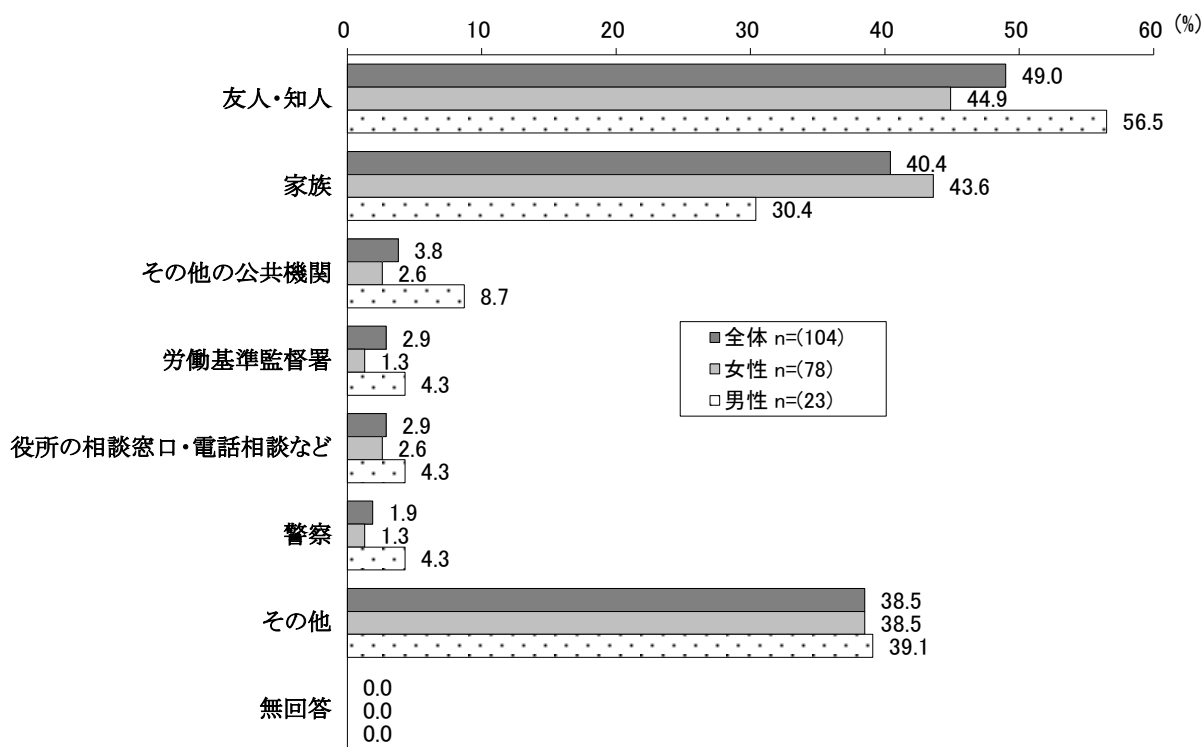
図表176 相談状況（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「相談しなかった(できなかった)」では、男性30～40歳代が7割台と高くなっています。
「相談した」では、女性40歳代、女性60歳代が6割台と高くなっています。

問24-2 相談相手（場所）

【問24-1で「1. 相談した」と答えた方のみご回答ください】
 そのとき、どこ（だれ）に相談しましたか。（〇はいくつでも）



図表177 相談相手

○全体の傾向

「友人・知人」が49.0%と最も高くなっています。次いで、「家族」が40.4%となっています。

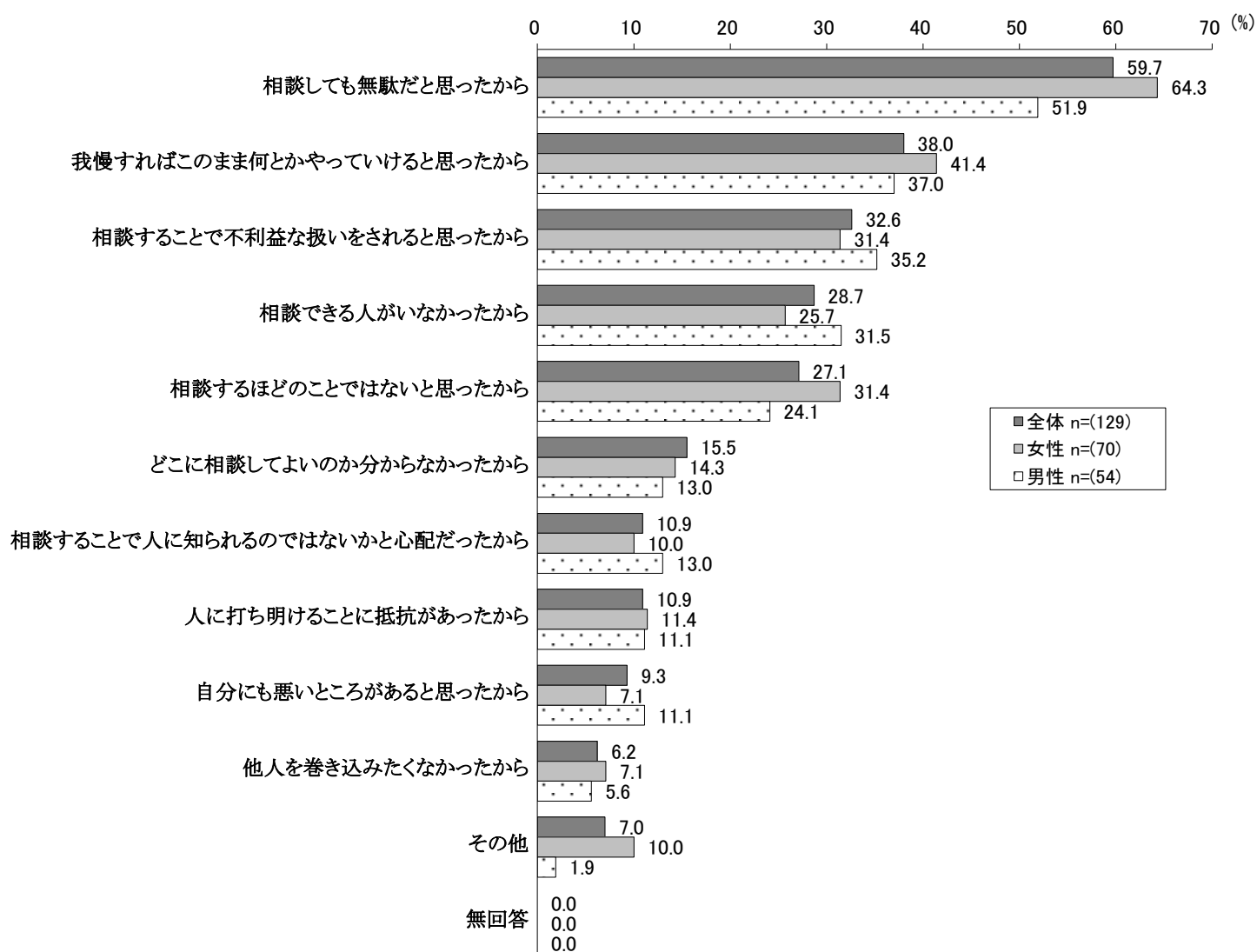
○男女別の傾向

「友人・知人」では男性が56.5%、女性が44.9%と最も高くなっています。「家族」では女性が43.6%と高くなっています。

問24-3 相談しなかった（できなかった）理由

【問24-1で「2. 相談しなかった（できなかった）」と答えた方のみご回答ください】

相談できなかった、相談しなかったのはなぜですか。（〇はいくつでも）



図表178 相談しなかった（できなかった）理由

○全体の傾向

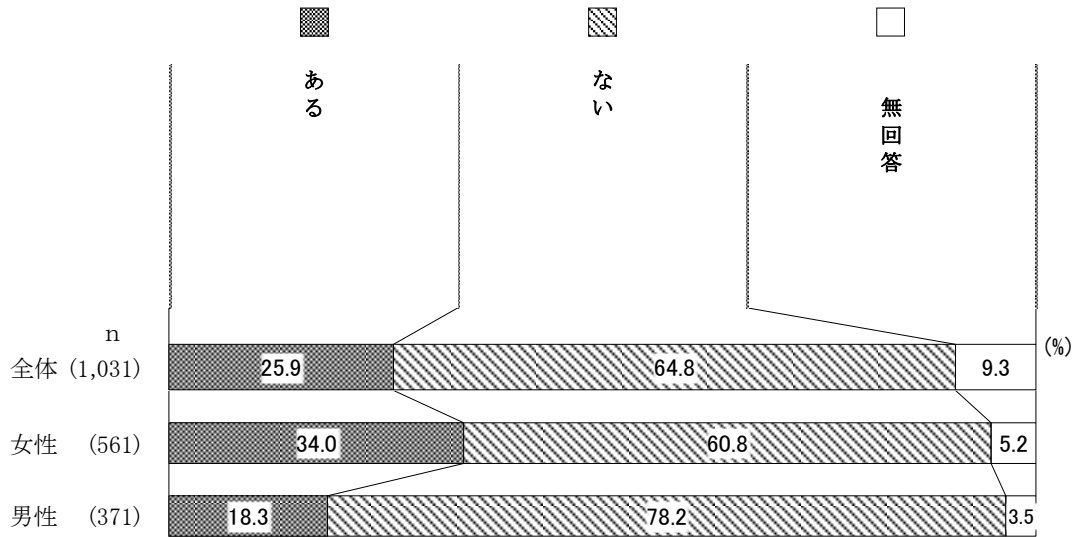
「相談しても無駄だと思ったから」が59.7%と最も高くなっています。次いで、「我慢すればこのまま何とかやっていたらと思ったから」が38.0%と高くなっています。

○男女別の傾向

「相談しても無駄だと思ったから」が女性では64.3%、男性では51.9%と女性の方が男性より12.4ポイント高くなっています。次いで、「相談するほどのことではないと思ったから」が女性では31.4%、男性では24.1%と女性の方が男性より7.3ポイント高くなっています。

問25 自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無

あなたは、これまでの生活のなかで、「女らしくしなさい」「男はこうすべきだ」等といった性別役割（ジェンダー含む）について悩んだり、疑問を感じたり、嫌な思いをしたことや、身近な人が悩んでいる場面に遭ったことがありますか。（〇は1つ）



図表179 自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無

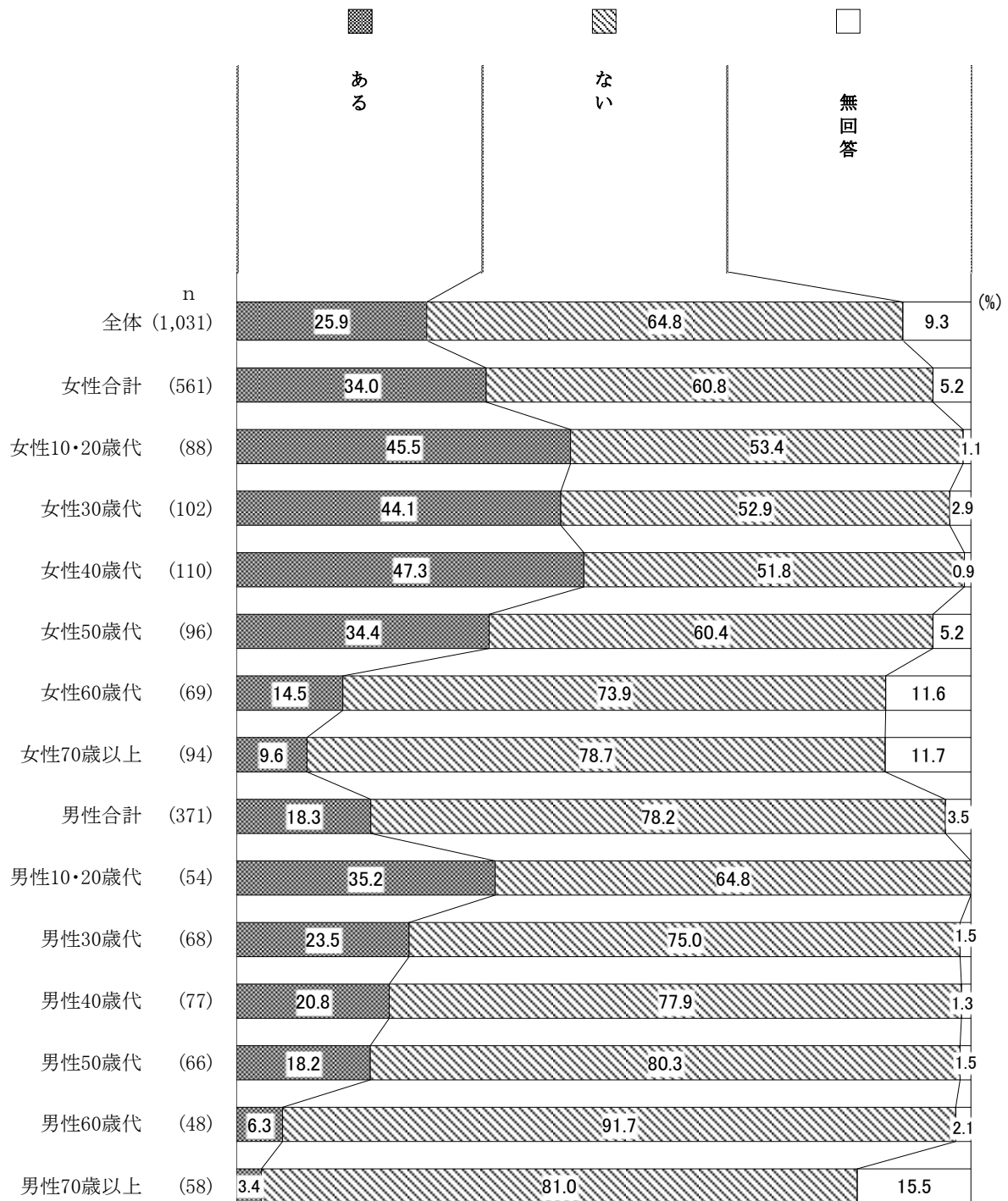
○全体の傾向

「ない」が64.8%、「ある」が25.9%となっています。

○男女別の傾向

「ない」が女性では60.8%、男性では78.2%と男性の方が女性よりも17.4ポイント高くなっています。

「ある」は女性では34.0%、男性では18.3%と女性の方が男性よりも15.7ポイント高くなっています。

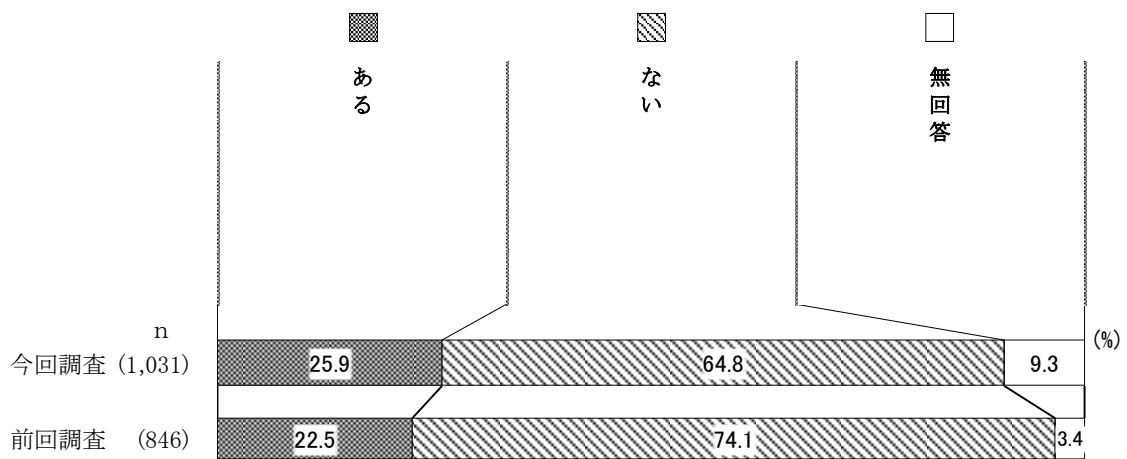


図表180 自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「ある」が女性10～40歳代では4割台、男性10・20歳代が3割台半ばと高くなっています。

<前回調査との比較>



図表181 自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無<前回調査との比較>

●前回調査との比較

「ない」が今回調査では64.8%、前回調査では74.1%と9.3ポイント今回調査の方が前回調査よりも低くなっています。

一方、「ある」は今回調査では25.9%、前回調査では22.5%と3.4ポイント高くなっています。

問25- 1 実際に悩んだ場面

【問25で「1. ある」と答えた方のみご回答ください】

それはどのような場面でしたか。差し支えなければ、ご自由にお書きください。

自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験がある方に対して実際に悩んだ場면을たずねたところ、回答者のうち172人からご意見をいただきました。

ここでは、いただいたご意見を以下のように分類し、主な意見を紹介します。

主な意見

家事/育児/介護は女性の仕事という世間の決めつけ

主な意見の内容

- ・女だから家事をしなさい、気配りをしていなさいと教えられてきたこと。どんなことを言われても笑っている女性が良い（都合が良い）と周囲から言われ続けたこと。
- ・夫とは同級生で、同じ学歴・職場で常勤の共働きだったが、頼んでも家事・育児の協力や分担を受けつけず、結婚・産後も飲み会等自身のことを優先し、ほとんど（月数回）帰宅しないため、家事育児を担うために私が不本意ながら時短勤務せざるを得なかったこと。
- ・親戚の集まりで、父や兄は昼食などの手伝いを要求されないのに、私(女)や母は当たり前のように準備や片付けをさせられた。このことを祖母におかしいと言ったら女の子なんだから、と言われた。
- ・家事育児は女性、母親がすべきという意識が家族にも私にもあること。どちらかが主に担当するのはしかたないと思うが、仕事もしているのに分担しにくい雰囲気がある。時短なので給与も私の方が低く、余計に言いにくい。また、共働き夫婦が増え、両立できている女性が増えてきたので、それを当たり前とする世の中の風潮にも疑問を感じる。プレッシャーになる。ハードルが上がって思う。
- ・まだまだ社会通念上、性別役割というものが存在しており、様々な場面でそれを感じさせられます。例えば、夫婦共働きの状況で、夫の親の介護が始まった時など、どちらかが仕事をセーブしなくてはならない時に、夫より妻の方がセーブしているケースが多いように思います。
- ・夫の会社も自分の会社も育児のために早退や短縮勤務をするのは母親と言う概念があるため常に仕事を妥協しなければいけない。夫の理解があっても会社の理解がないため時間調整が難しいことが多い。
- ・介護で男性が在宅している環境に理解を得難い。近隣の目が気になる。
- ・出産、育児で仕事や家事が思うようにできないことに対して同じ立場として「分担」するのではなく、「手伝って」やっているのに、と言われたこと。「手伝う」は本来自分の仕事ではないのに手を貸すことであり、妻・母親がやるべきことであるという意識の表れと感じた。

職場での差別的発言

主な意見の内容
<ul style="list-style-type: none">・職場で、年上の男性職員にかわいげがないと言われ、他の女性職員（Aさん）と比較された。自分の上司に、Aさんのようにニッコリ笑ってお願いをくださいと言われ、女を出して、女であることで仕事することに疑問と、強要する上司に憤りを感じた。

職場での仕事内容での差別(女性だけお茶くみ等)

主な意見の内容
<ul style="list-style-type: none">・長い間派遣社員としていくつもの会社に行ったが、日本の会社は「女の子」を求めていると強く感じる。5年位前には、面談で先方営業社員から「自分が会社に戻った時に笑ってくれている人がいい」と言われた。・会社の役員・部門長が集まる会議に参加した時に、女性として1人だったこと。40人近い会議で1人だけの女性ということに驚いた。

女性は出産・育児のためキャリアアップが難しい

主な意見の内容
<ul style="list-style-type: none">・職場で上司から夫は育児の役に立たないから、あなたは仕事よりも育児を最優先にすべき、とおそらく親切心から仰っていただくが、子供の具合が悪い時等、有無を言わず休暇を取るよう言われたり、仕事に注力したい時も機会を奪われているような気持ちになる。

結婚しろ・子どもを持つべきなどの意見を押し付けられた

主な意見の内容
<ul style="list-style-type: none">・結婚していますが不妊症のため子供はいません。「産めよ育てよ」世代の女性からは「子供を産まないのは不完全」とよく言われました。国策を信じた高齢者の観念を現代にくつがえす事は難しいです。だからこそ小さい時からの教育は大切だと思います。・「女は将来結婚して家事をしないといけないので料理など家事全般をできるようになりなさい」とか「女の子だから編み物が好きね」とか言われたりした。

性別による就職先や職業選択の不自由さ

主な意見の内容
<ul style="list-style-type: none">・バイト先でも学校でも資格の勉強でも、女性の方が活躍する機会が少ないと感じることが多かった。特に、就職に向けて説明会に参加した際、「女性の方でも活躍できます。」という発言に違和感を覚えた。女性だから活躍できないという前提意識がないとそのような発言は生まれないはずであり、就職前からすでに差別されているように感じた。

女性に教育/学歴は必要ないという意見

主な意見の内容
<ul style="list-style-type: none">・女で〇〇だと正直引くよね、などと男性に言われた。学歴の高さのことで。

性的指向・性自認に対する周囲の無理解

主な意見の内容
<ul style="list-style-type: none">・ 社会生活する上で、自分の性的指向を明らかにするのは抵抗があり、そうすると、様々な場面でウツをつき、自己嫌悪に陥ることがある。・ 産科で助産師として働いているが、どこの病院でも受け入れてもらえなかったと当院を選んだLGBTカップル2組が最近出産した。区役所も地域の保健師も嫌な顔したりまともに話も聞いてくれず嫌な思いをしたと相談された事がある。・ 友人がLGBTで、学生時代制服でスカートをはくことを迷っている時、「女性だから」とズボン禁止になってしまった。

女性は/男性はこうあるべきという価値観を押し付けられた

主な意見の内容
<ul style="list-style-type: none">・ アンコンシャス・バイアスを感じます。例) コピー機が壊れている時：そばにいる女性が手伝わない→その女性に対して“気が利かない”とマイナスにとらえられる、手伝って当たり前と思われる。そばにいる男性が手伝わない→その男性に対して評価変わらない、むしろ手伝うとプラス評価。・ 「男性は女性に癒しを求めているから、女性はそういう存在にならないと男性に振り向いてもらえない」という趣旨のことを言われた。男性は、勉強して、仕事していれば自然と結婚もできる人が多いのに、女性はそうではないこと。私の職場でも、男性はほとんど結婚している一方、女性は高齢独身者が一定数居る。勉強や仕事をがんばっても、最後に梯子を外される感がある。・ 子供の頃、いたずらをして怒られた際泣いていると、男の子のくせに泣くなと言われ、更に泣きたくなった。・ 男の方が女性の数倍稼がないといけないと言われる。精神的にも強くあらねばならないと小学校で言われる。女性には優しくしなさいと今までいた環境の中で言われなかったことはない。女性に明らかな非があっても、男が我慢しなければならない場面を経験した。・ 私の性別は男であるけれど、色は赤やピンクが好きである。そして、花模様が大好きなのである。そして、ぬいぐるみ、人形が好きである。勿論男らしい、カッコいいモノも好きである。ただ、ピンク、花模様、ぬいぐるみ、人形は、やはりあまり公にはできないものなのではないか!?そういう意味で、少々息苦しい社会である(笑)。・ 男女ともに、女性は“女性らしい”ふるまいをすべきと暗黙のうちに了解しており、その結果、“女性らしい”ふるまいをすることが本人の意に介さない場合でもそうした振る舞いをした方が社会生活において有利であると感じる。女性に対し明確に「それは女性らしい振る舞いではない」と指摘されることこそ少ないが、「可愛げがない」と指摘されることはある(男性がそのような指摘をされているところを見たことがない)。

年配層からの古い考えの押し付け

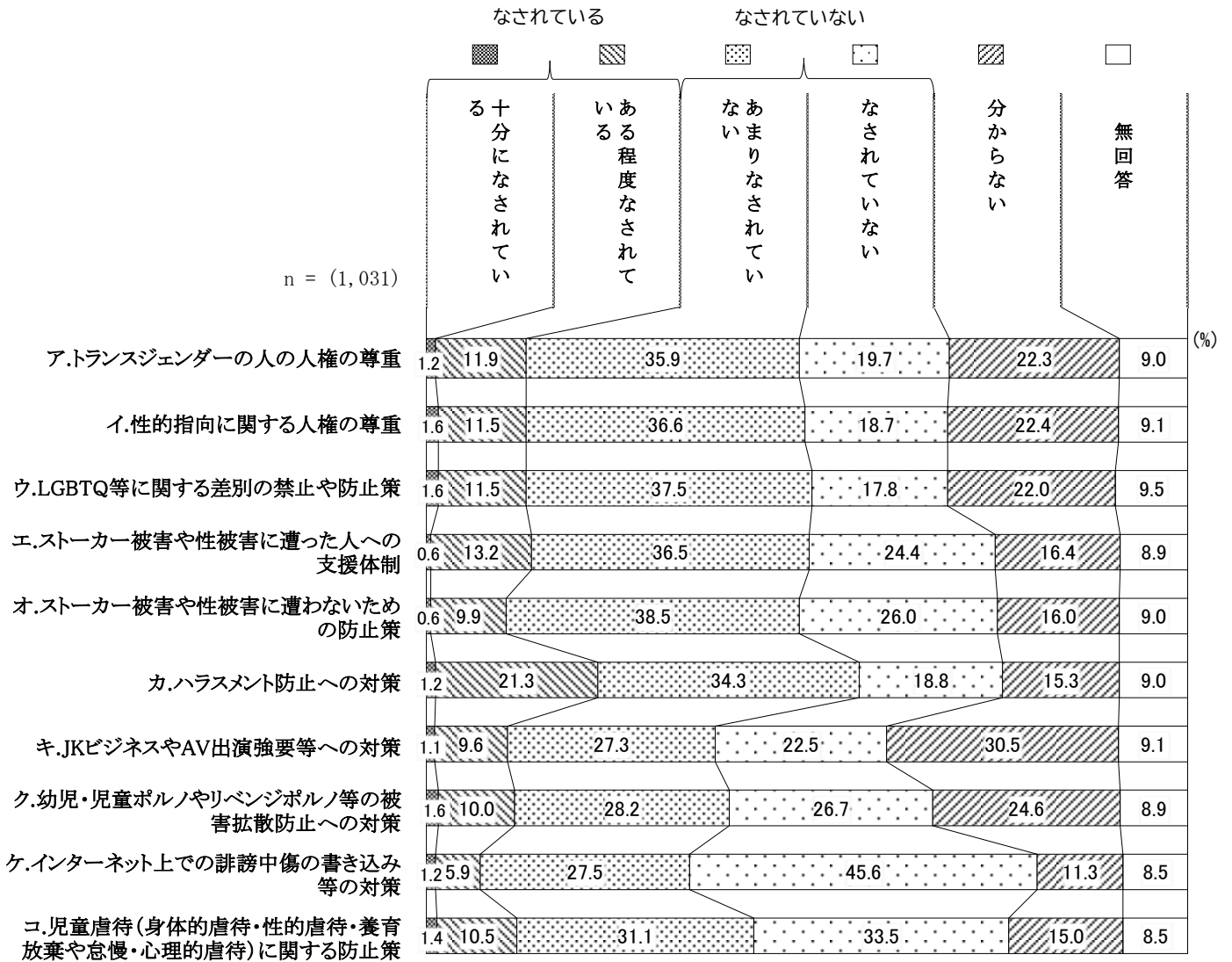
主な意見の内容
<ul style="list-style-type: none">・意識レベル、知的レベルの高い居心地の大変良いサークルでも、高齢の男性からは、お酌を促されたりする。ちょっとした場面でのお茶汲み。又、親友の家での食事で、親友が男性に料理を取り分けるので、自分もつい取り分けてあげる時に、自分で違和感を感じるとか、日常のちょっとしたことです。

その他

主な意見の内容
<ul style="list-style-type: none">・ごく若い時（戦中、戦後）は、男中心の世界だった。昭和20年からだんだん変わってきたが、私達を取りまく社会は、男社会を長く引きずっていたから、理解のあるべき教育界でも、まだまだ出産・育児への理解は足りなかった。現在若い方々が「保育園をツクレ」と大声を挙げるのを羨ましく見ている。・子供の頃スポーツが苦手でコンプレックスを感じていたり、周囲からからかわれた(男)

問26 社会における人権問題の対応状況についての考え

あなたは、次にあげる日本の社会における人権及び人権に関わる問題について、どの程度人権が尊重されていたり、支援や防止対策がなされていると思いますか。(ア～コのそれぞれについて、当てはまる選択肢に○を1つ)

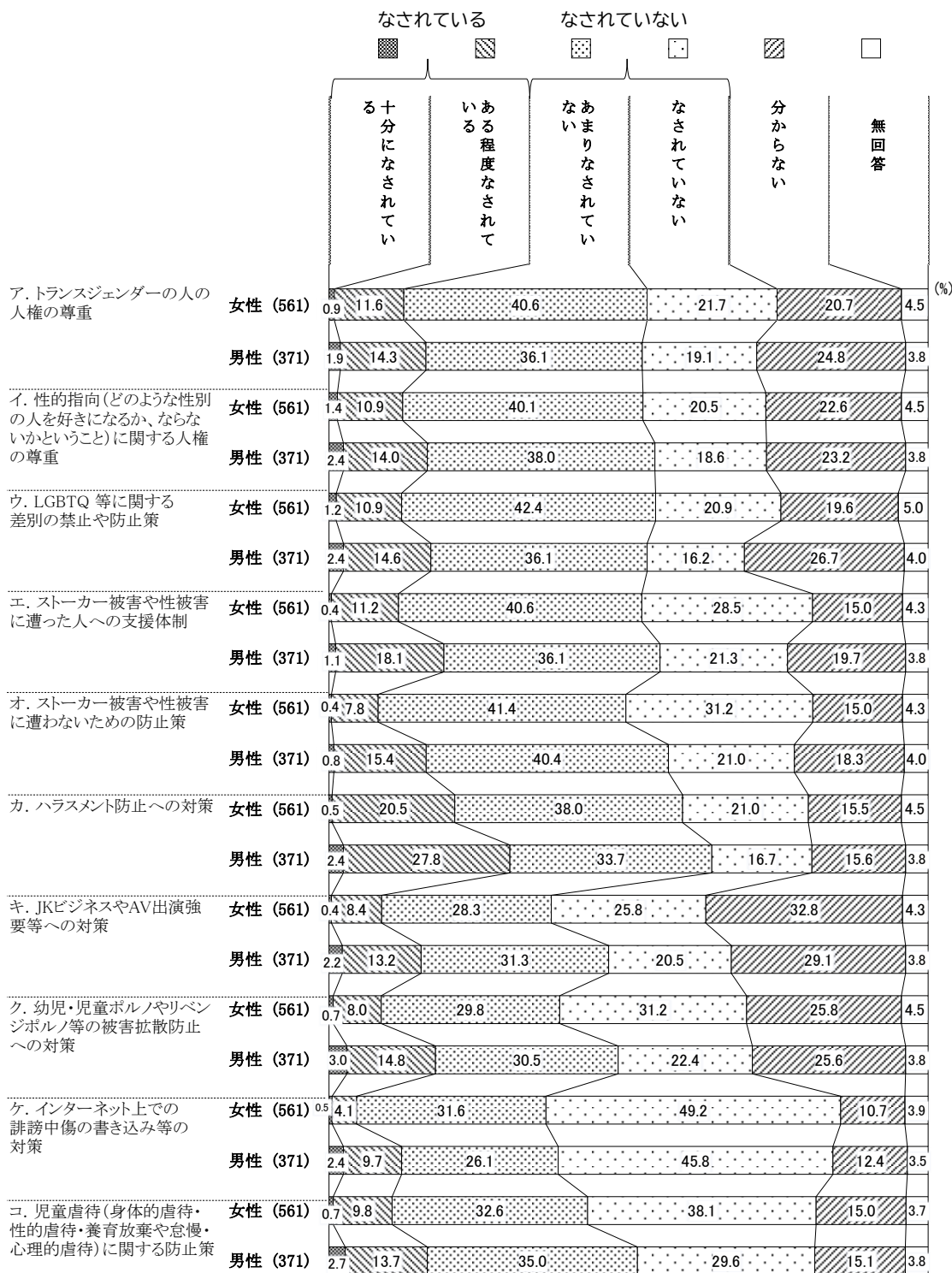


図表182 社会における人権問題の対応状況についての考え方

○全体の傾向

支援や防止対策が『なされていない※1』という認識があるものは“JKビジネスやAV出演強要等への対策”で49.8%、それ以外の項目も5割以上と高く、最も高いのは、“インターネット上での誹謗中傷の書き込み等の対策”で、73.1%となっています。“ストーカー被害や性被害に遭った人への支援体制”、“ストーカー被害や性被害に遭わないための防止策”、“インターネット上での誹謗中傷の書き込み等の対策”、“児童虐待に関する防止策”がいずれも6割以上となっています。

※1 「なされていない」と「あまりなされていない」の合計



図表183 社会における人権問題の対応状況についての考え方（男女別）

○男女別の傾向

“ハラスメント防止への対策”について『なされている※1』の割合が、女性は21.0%、男性は30.2%と男性の方が女性よりも9.2ポイント高くなっています。

※1 「十分になされている」と「ある程度なされている」の合計

ア. トランスジェンダーの人の人権の尊重

			なされている				なされていない		
			全体	十分になされている	ある程度なされている	あまりなされていない	なされていない	分からない	無回答
全体			1,031 100.0	12 1.2	123 11.9	370 35.9	203 19.7	230 22.3	93 9.0
自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無	女性	ある	191 100.0	2 1.0	18 9.4	74 38.7	66 34.6	29 15.2	2 1.0
		ない	341 100.0	3 0.9	46 13.5	148 43.4	51 15.0	84 24.6	9 2.6
	男性	ある	68 100.0	1 1.5	8 11.8	32 47.1	17 25.0	10 14.7	-
		ない	290 100.0	6 2.1	44 15.2	100 34.5	54 18.6	80 27.6	6 2.1
	無回答		141 100.0	-	7 5.0	16 11.3	15 10.6	27 19.1	76 53.9

図表184 社会における人権問題の対応状況についての考え方『トランスジェンダーの人の人権の尊重』
(自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無)

○性別役割に悩んだ経験の有無別の傾向

自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験について“ある”と回答した人のうち、トランスジェンダーの人の人権の尊重が『なされていない※1』と回答した女性は73.3%、男性は72.1%で、自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験が“ない”と回答した人よりも高くなっています。

※1 「なされていない」と「あまりなされていない」の合計

イ. 性的指向に関する人権の尊重

			全体	なされている		なされていない		分からない	無回答
				十分に な さ れ て い る	ある 程 度 な さ れ て い る	あ ま り な さ れ て い な い	な さ れ て い な い		
全体			1,031 100.0	17 1.6	119 11.5	377 36.6	193 18.7	231 22.4	94 9.1
自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無	女性	ある	191 100.0	3 1.6	16 8.4	73 38.2	63 33.0	34 17.8	2 1.0
		ない	341 100.0	5 1.5	44 12.9	143 41.9	50 14.7	90 26.4	9 2.6
	男性	ある	68 100.0	2 2.9	6 8.8	29 42.6	21 30.9	10 14.7	-
		ない	290 100.0	7 2.4	45 15.5	110 37.9	48 16.6	74 25.5	6 2.1
	無回答		141 100.0	-	8 5.7	22 15.6	11 7.8	23 16.3	77 54.6

図表185 社会における人権問題の対応状況についての考え方『性的指向に関する人権の尊重』
(自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無)

○性別役割に悩んだ経験の有無別の傾向

自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験について“ある”と回答した人のうち、性的指向に関する人権の尊重が『なされていない※1』と回答した女性は73.5%、男性は71.2%で、自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験が“ない”と回答した人よりも高くなっています。

※1 「なされていない」と「あまりなされていない」の合計

ウ. LGBTQ等に関する差別の禁止や防止策

			全体	なされている		なされていない		分からない	無回答
				十分に な さ れ て い る	さ あ る 程 度 な さ れ て い る	あ ま り な さ れ て い な い	な さ れ て い な い		
全体			1,031 100.0	16 1.6	119 11.5	387 37.5	184 17.8	227 22.0	98 9.5
自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無	女性	ある	191 100.0	3 1.6	20 10.5	77 40.3	62 32.5	27 14.1	2 1.0
		ない	341 100.0	4 1.2	40 11.7	154 45.2	51 15.0	81 23.8	11 3.2
	男性	ある	68 100.0	1 1.5	7 10.3	31 45.6	15 22.1	14 20.6	-
		ない	290 100.0	8 2.8	46 15.9	101 34.8	45 15.5	83 28.6	7 2.4
	無回答		141 100.0	-	6 4.3	24 17.0	11 7.8	22 15.6	78 55.3

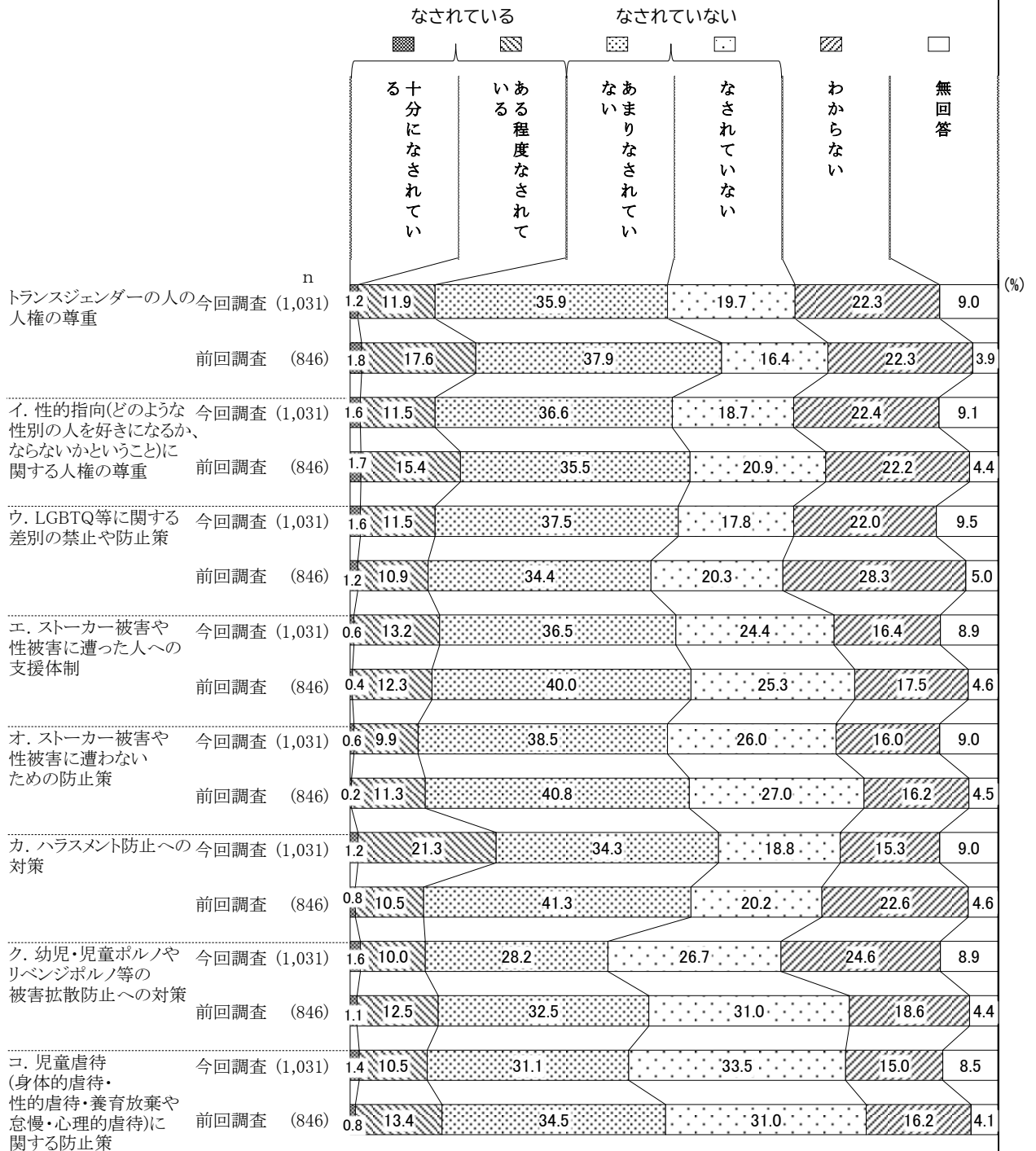
図表186 社会における人権問題の対応状況についての考え方『LGBTQ等に関する差別の禁止や防止策』
(自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験の有無)

○性別役割に悩んだ経験の有無別の傾向

自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験について“ある”と回答した人のうち、LGBTQ等に関する差別の禁止や防止策が『なされていない※1』と回答した女性は72.8%、男性は67.7%で、自分や身近な人が性別役割に悩んだ経験が“ない”と回答した人よりも高くなっています。

※1 「なされていない」と「あまりなされていない」の合計

＜前回調査との比較＞



図表187 社会における人権問題の対応状況についての考え方＜前回調査との比較＞

●前回調査との比較

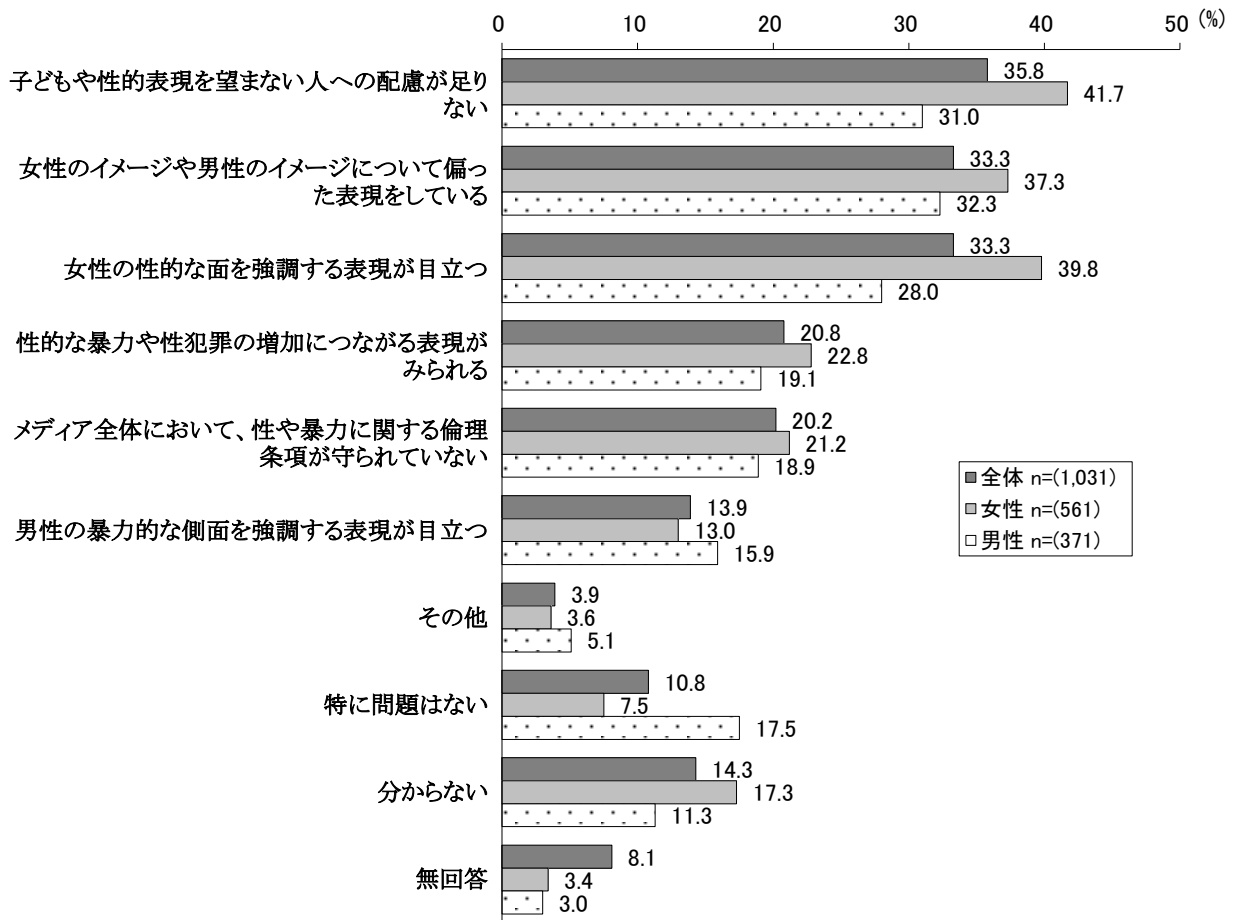
各種人権対策について『なされている※1』という回答のうち、“ハラスメント防止への対策”が今回調査は22.5%、前回調査は11.3%と11.2ポイント今回調査の方が前回調査よりも高くなっています。

※1 「十分になされている」と「ある程度なされている」の合計

※今回調査に合わせて項目を一部変更

問27 メディアにおける性や暴力表現についての考え方

テレビ、ラジオ、インターネット、雑誌、広告などのメディアにおける性や暴力表現について、あなたはどのように感じていますか。(〇はいくつでも)



図表188 メディアにおける性や暴力表現についての考え方

〇全体の傾向

「子どもや性的表現を望まない人への配慮が足りない」が35.8%と最も高くなっています。次いで、「女性のイメージや男性のイメージについて偏った表現をしている」が33.3%と高くなっています。

〇男女別の傾向

「女性の性的な面を強調する表現が目立つ」が女性では39.8%、男性では28.0%と11.8ポイント女性の方が男性よりも高くなっています。次いで、「子どもや性的表現を望まない人への配慮が足りない」が女性では41.7%、男性では31.0%と、10.7ポイント女性の方が男性よりも高くなっています。

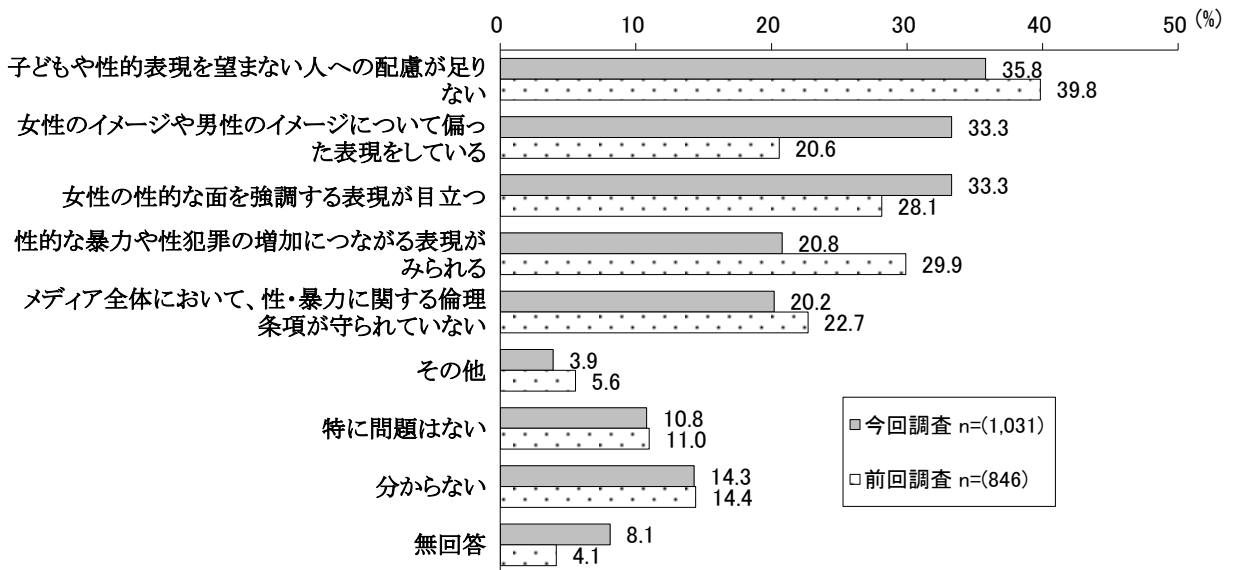
		全体	女性のイメージや男性のイメージについて偏った表現をしている	女性の性的な面を強調する表現が目立つ	男性の暴力的な側面を強調する表現が目立つ	性的な暴力や性犯罪の増加につながる表現がみられる	子どもや性的表現を望まない人への配慮が足りない	メディア全体において、性や暴力に関する倫理条項が守られていない	その他	特に問題はない	分からない	無回答	
全体		1,031 100.0	343 33.3	343 33.3	143 13.9	214 20.8	369 35.8	208 20.2	40 3.9	111 10.8	147 14.3	84 8.1	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	209 37.3	223 39.8	73 13.0	128 22.8	234 41.7	119 21.2	20 3.6	42 7.5	97 17.3	19 3.4
		10・20歳代	88 100.0	48 54.5	39 44.3	9 10.2	11 12.5	28 31.8	13 14.8	1 1.1	8 9.1	13 14.8	1 1.1
		30歳代	102 100.0	45 44.1	39 38.2	9 8.8	21 20.6	38 37.3	19 18.6	3 2.9	10 9.8	17 16.7	2 2.0
		40歳代	110 100.0	39 35.5	44 40.0	13 11.8	24 21.8	50 45.5	19 17.3	7 6.4	9 8.2	20 18.2	1 0.9
		50歳代	96 100.0	36 37.5	49 51.0	16 16.7	27 28.1	52 54.2	28 29.2	6 6.3	4 4.2	10 10.4	-
		60歳代	69 100.0	20 29.0	27 39.1	11 15.9	21 30.4	32 46.4	17 24.6	2 2.9	5 7.2	11 15.9	1 1.4
		70歳以上	94 100.0	20 21.3	24 25.5	14 14.9	23 24.5	33 35.1	22 23.4	1 1.1	6 6.4	25 26.6	14 14.9
		無回答	99 100.0	14 14.1	16 16.2	11 11.1	15 15.2	20 20.2	19 19.2	1 1.0	4 4.0	8 8.1	54 54.5
	男性	合計	371 100.0	120 32.3	104 28.0	59 15.9	71 19.1	115 31.0	70 18.9	19 5.1	65 17.5	42 11.3	11 3.0
		10・20歳代	54 100.0	21 38.9	16 29.6	8 14.8	7 13.0	11 20.4	6 11.1	2 3.7	11 20.4	7 13.0	-
		30歳代	68 100.0	24 35.3	17 25.0	5 7.4	11 16.2	16 23.5	9 13.2	5 7.4	18 26.5	10 14.7	1 1.5
		40歳代	77 100.0	26 33.8	24 31.2	20 26.0	12 15.6	31 40.3	15 19.5	7 9.1	17 22.1	2 2.6	-
		50歳代	66 100.0	21 31.8	17 25.8	10 15.2	21 31.8	19 28.8	11 16.7	4 6.1	8 12.1	8 12.1	2 3.0
		60歳代	48 100.0	14 29.2	16 33.3	6 12.5	11 22.9	23 47.9	14 29.2	1 2.1	7 14.6	4 8.3	-
70歳以上		58 100.0	14 24.1	14 24.1	10 17.2	9 15.5	15 25.9	15 25.9	-	4 6.9	11 19.0	8 13.8	
無回答		99 100.0	14 14.1	16 16.2	11 11.1	15 15.2	20 20.2	19 19.2	1 1.0	4 4.0	8 8.1	54 54.5	

図表189 メディアにおける性や暴力表現についての考え方（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「子どもや性的表現を望まない人への配慮が足りない」が女性50歳代では54.2%、男性60歳代では47.9%と高くなっています。「女性のイメージや男性のイメージについて偏った表現をしている」では女性10・20歳代が54.5%と高くなっています。「性的な暴力や性犯罪の増加につながる表現がみられる」では男性50歳代が31.8%と高くなっています。

＜前回調査との比較＞



図表190 メディアにおける性や暴力表現についての考え方＜前回調査との比較＞

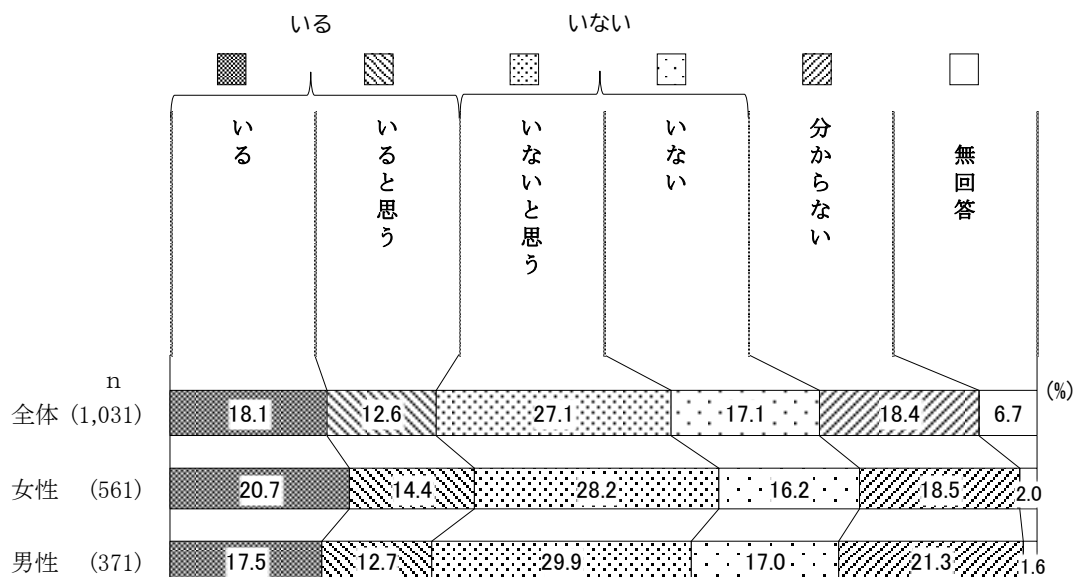
●前回調査との比較

「女性のイメージや男性のイメージについて偏った表現をしている」が今回調査では33.3%、前回調査では20.6%と今回調査の方が前回調査よりも12.7ポイント高くなっています。次いで、「性的な暴力や性犯罪の増加につながる表現がみられる」が今回調査では20.8%、前回調査では29.9%と今回調査の方が前回調査よりも9.1ポイント低くなっています。

11 性の多様性について

問28 周囲のLGBTQ等当事者

あなたは、身近な人（職場の同僚、友人、親戚や家族、近所の知人）にLGBTQ等の人はいますか。（○は1つ）



図表191 周囲のLGBTQ等当事者

○全体の傾向

周囲にLGBTQ等当事者が『いない※1』は44.2%、うち「いない」は17.1%、「いないと思う」は27.1%となっています。

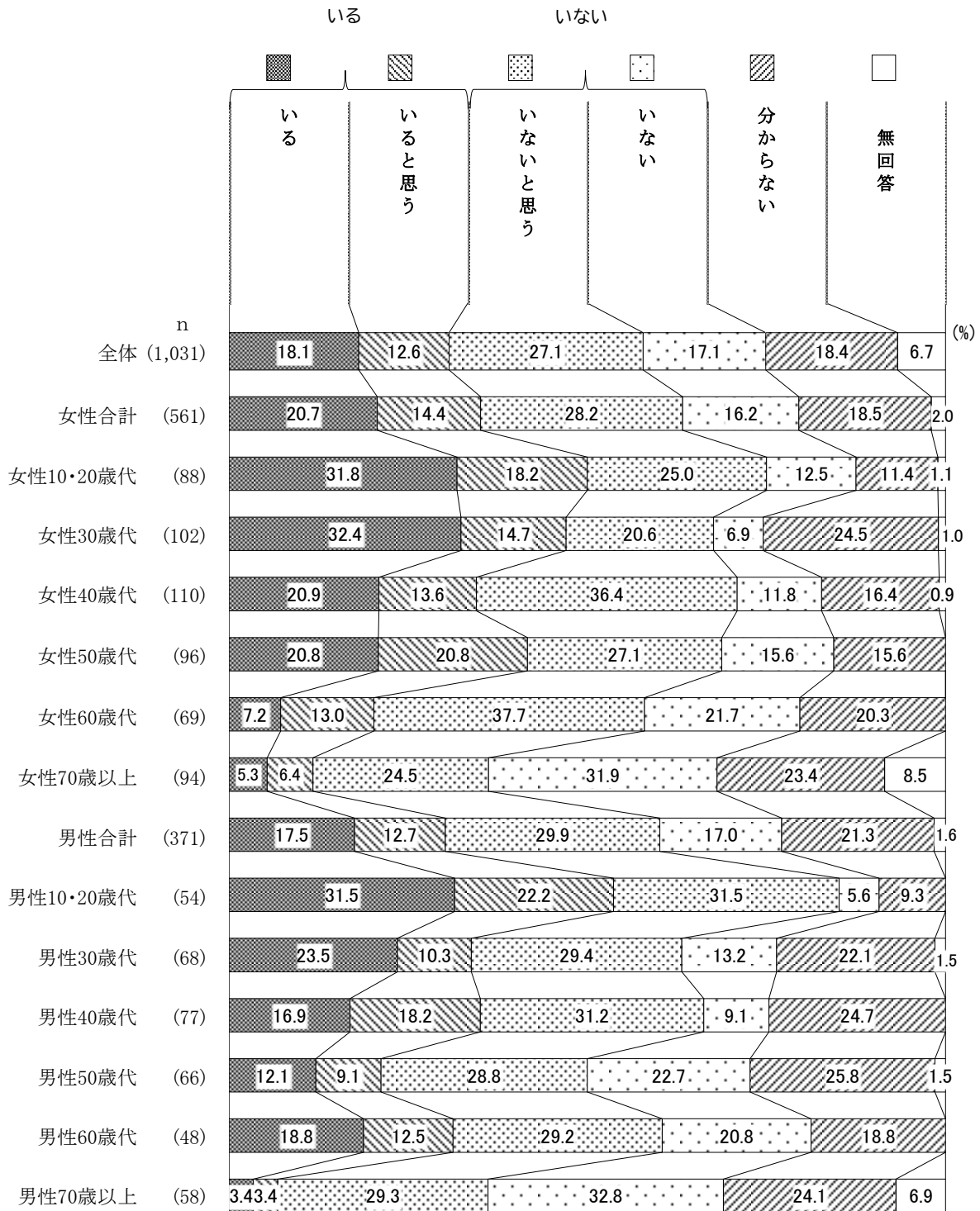
一方で、周囲にLGBTQ等当事者が『いる※2』は30.7%、うち「いる」は18.1%、「いると思う」は12.6%となっています。

○男女別の傾向

周囲にLGBTQ等当事者が「いる」では、女性は20.7%、男性は17.5%と、女性の方が男性よりも3.2ポイント高くなっています。

※1 「いない」と「いないと思う」の合計

※2 「いる」と「いると思う」の合計



図表192 周囲のLGBTQ等当事者（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

周囲にLGBTQ等当事者が『いない※1』では、女性60歳以上と男性70歳以上で6割以上と高くなっています。

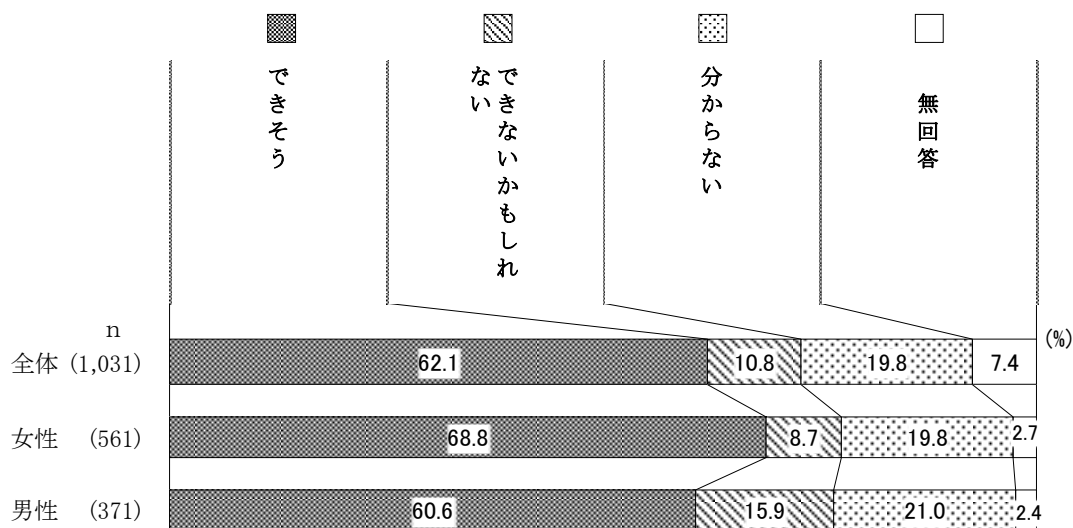
周囲にLGBTQ等当事者が『いる※2』では、女性10・20歳代と男性10・20歳代が5割以上と高くなっています。

※1 「いない」と「いないと思う」の合計

※2 「いる」と「いると思う」の合計

問29 LGBTQ等であることを打ち明けられた場合の対応

あなたは、身近な人からLGBTQ等であることを打ち明けられた場合、これまでと変わりにくく接することができそうですか。(〇は1つ)



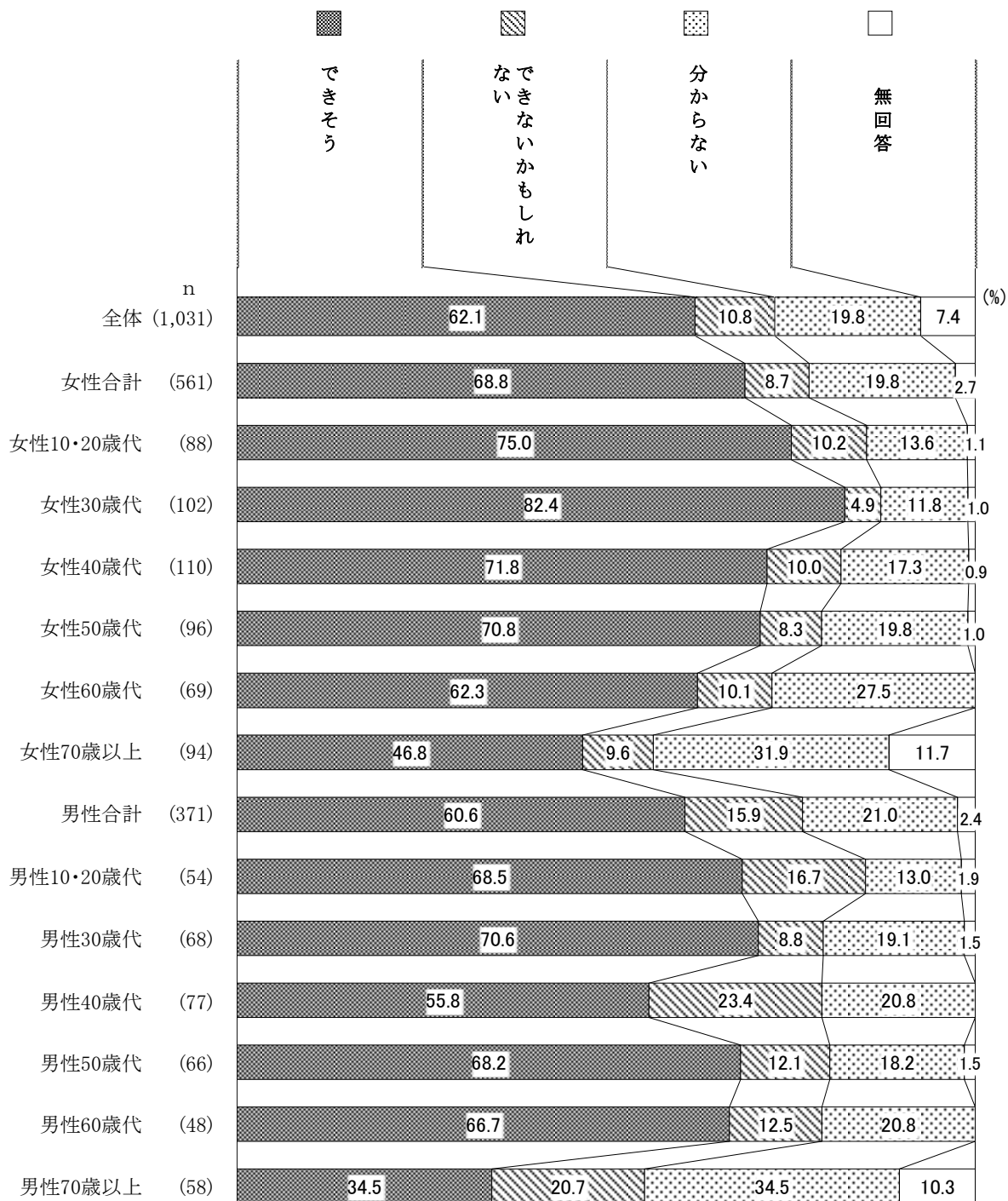
図表193 LGBTQ等であることを打ち明けられた場合の対応

○全体の傾向

「できそう」が62.1%と最も高くなっています。
一方、「分からない」が約2割となっています。

○男女別の傾向

「できそう」が女性では68.8%、男性では60.6%と女性の方が男性よりも8.2ポイント高くなっています。
一方、「できないかもしれない」が女性では8.7%、男性では15.9%と男性の方が女性より7.2ポイント高くなっています。



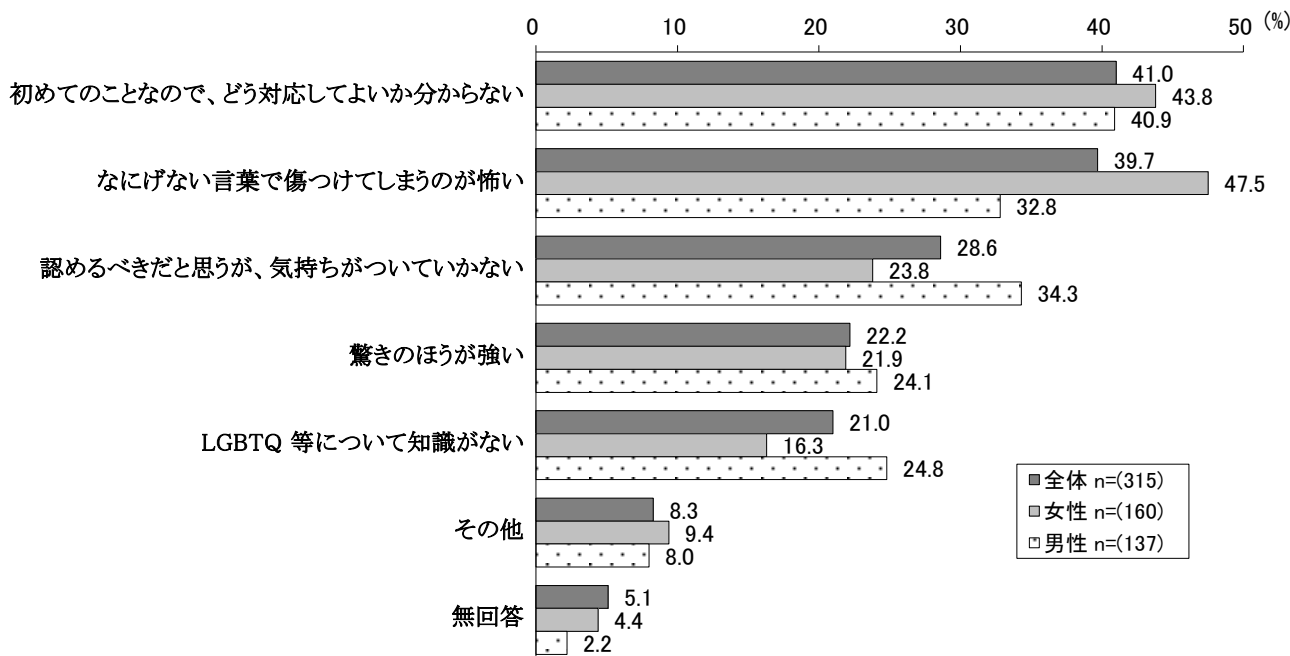
図表194 LGBTQ等であることを打ち明けられた場合の対応（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「できそう」では、女性では10～50歳代が7割を超え、特に30歳代が82.4%と高くなっています。男性では40歳代と70歳以上を除いた年代で6割を超え、特に30歳代では70.6%と高くなっています。「できないかもしれない」では、男性40歳代が23.4%と最も高くなっています。また、「分からない」では、女性70歳以上、男性70歳以上が3割以上となっています。

問29-1 打ち明けられた場合にこれまでと同様の接し方ができない理由

【問29で「2. できないかもしれない」「3. 分からない」と答えた方のみご回答ください】
それはなぜだと思いますか。(〇はいくつでも)



図表195 打ち明けられた場合にこれまでと同様の接し方ができない理由

○全体の傾向

「初めてのことなので、どう対応してよいか分からない」が41.0%と最も高くなっています。次いで、「なにげない言葉で傷つけてしまうのが怖い」が39.7%と高くなっています。

○男女別の傾向

「なにげない言葉で傷つけてしまうのが怖い」が女性では47.5%、男性では32.8%と女性の方が男性より14.7ポイント高くなっています。次いで、「認めるべきだと思うが、気持ちがついていかない」が女性では23.8%、男性では34.3%と、男性の方が女性より10.5ポイント高くなっています。

		全体	LGBTQ等について知識がない	初めてのことなので、どう対応してよいか分からない	驚きのほうが強い	なにげない言葉で傷つけてしまうのが怖い	認めるべきだと思うが、気持ちがついていかない	その他	無回答	
全体		315 100.0	66 21.0	129 41.0	70 22.2	125 39.7	90 28.6	26 8.3	16 5.1	
男女・年代別	女性	合計	160 100.0	26 16.3	70 43.8	35 21.9	76 47.5	38 23.8	15 9.4	7 4.4
		10・20歳代	21 100.0	1 4.8	12 57.1	7 33.3	9 42.9	2 9.5	2 9.5	-
		30歳代	17 100.0	2 11.8	7 41.2	2 11.8	8 47.1	4 23.5	3 17.6	-
		40歳代	30 100.0	4 13.3	14 46.7	8 26.7	18 60.0	9 30.0	4 13.3	-
		50歳代	27 100.0	6 22.2	10 37.0	5 18.5	18 66.7	7 25.9	3 11.1	-
		60歳代	26 100.0	1 3.8	14 53.8	5 19.2	12 46.2	6 23.1	-	2 7.7
		70歳以上	39 100.0	12 30.8	13 33.3	8 20.5	11 28.2	10 25.6	3 7.7	5 12.8
		無回答	18 100.0	6 33.3	3 16.7	2 11.1	4 22.2	5 27.8	-	6 33.3
	男性	合計	137 100.0	34 24.8	56 40.9	33 24.1	45 32.8	47 34.3	11 8.0	3 2.2
		10・20歳代	16 100.0	3 18.8	7 43.8	5 31.3	5 31.3	4 25.0	1 6.3	-
		30歳代	19 100.0	6 31.6	9 47.4	4 21.1	11 57.9	7 36.8	3 15.8	-
		40歳代	34 100.0	6 17.6	13 38.2	10 29.4	9 26.5	13 38.2	2 5.9	-
		50歳代	20 100.0	3 15.0	9 45.0	5 25.0	10 50.0	6 30.0	3 15.0	-
		60歳代	16 100.0	5 31.3	5 31.3	3 18.8	2 12.5	6 37.5	2 12.5	-
70歳以上		32 100.0	11 34.4	13 40.6	6 18.8	8 25.0	11 34.4	-	3 9.4	
無回答		18 100.0	6 33.3	3 16.7	2 11.1	4 22.2	5 27.8	-	6 33.3	

図表196 打ち明けられた場合にこれまでと同様の接し方ができない理由（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

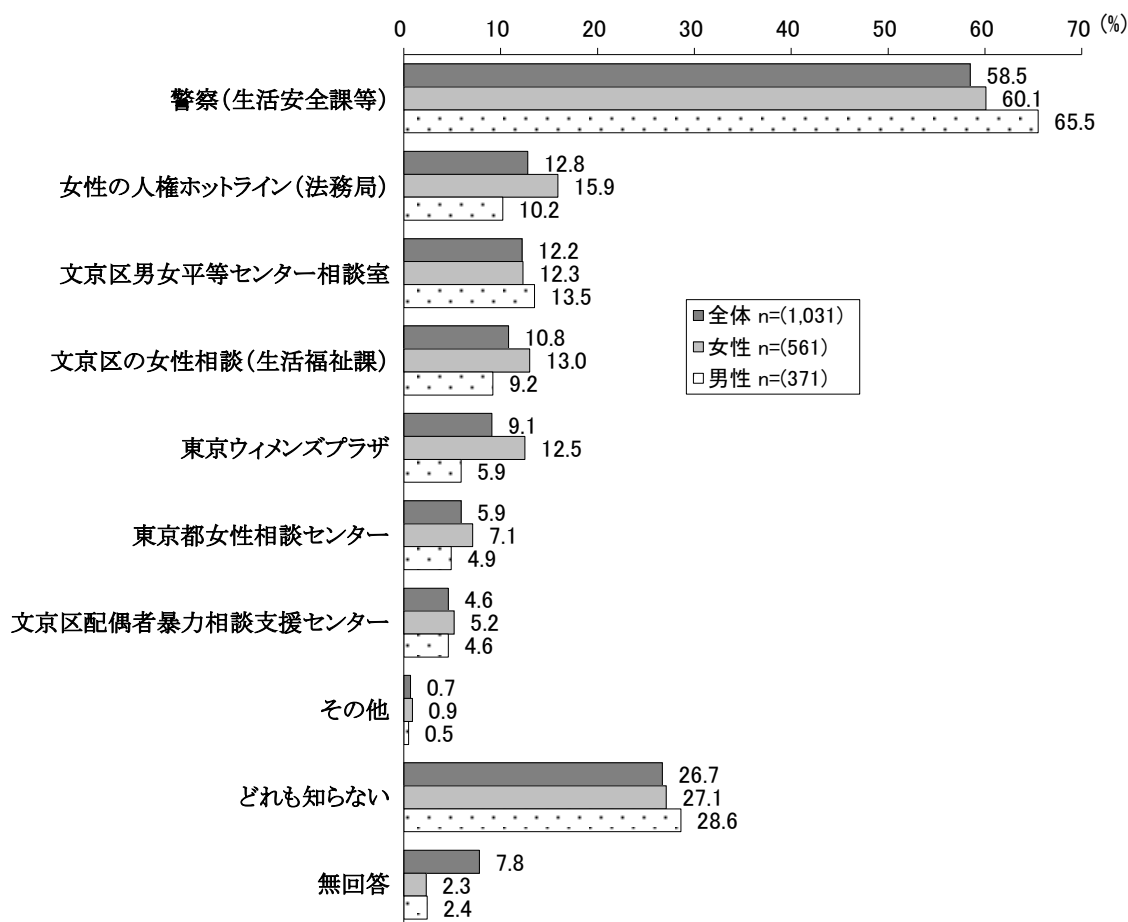
「なにげない言葉で傷つけてしまうのが怖い」では、女性40～50歳代が6割台と高くなっています。

「初めてのことなので、どう対応してよいか分からない」では、女性10・20歳代、女性60歳代が5割台と高くなっています。

12 暴力の防止について

問30 認知している公的なDV相談機関

配偶者・パートナー又は交際相手などからの暴力についての公的な相談機関として、知っているものはありますか。(〇はいくつでも)



図表197 認知している公的なDV相談機関

○全体の傾向

「警察(生活安全課等)」が58.5%と最も高くなっています。次いで、「女性の人権ホットライン(法務局)」が12.8%となっています。

また、「どれも知らない」が26.7%となっています。

○男女別の傾向

「東京ウィメンズプラザ」が女性では12.5%、男性では5.9%と女性の方が男性よりも6.6ポイント高くなっています。次いで、「女性の人権ホットライン(法務局)」が女性では15.9%、男性では10.2%と女性の方が男性よりも5.7ポイント高くなっています。

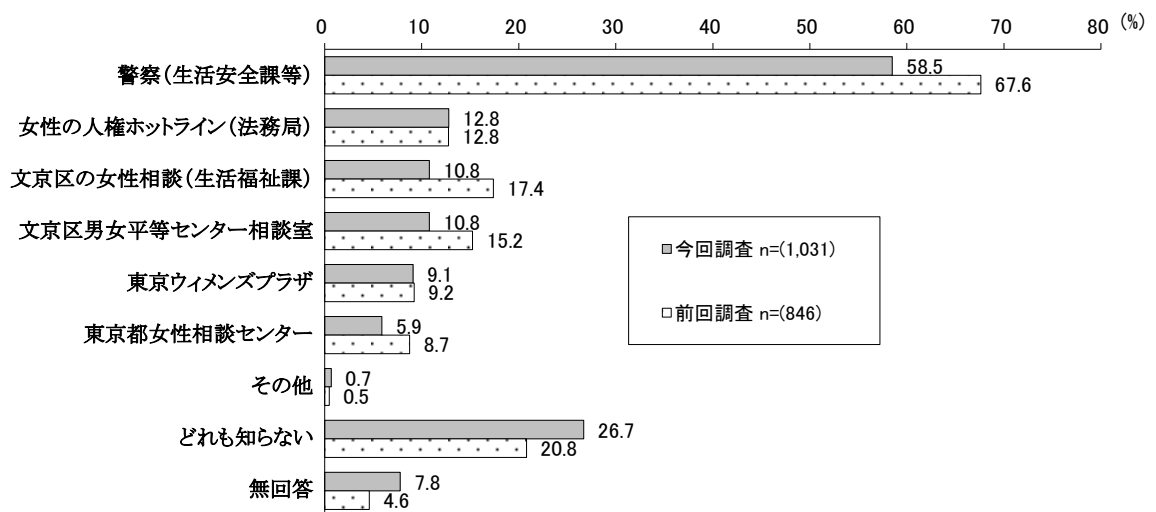
		全体	文京区の女性相談（生活福祉課）	文京区男女平等センター相談室	文京区配偶者暴力相談支援センター	警察（生活安全課等）	東京都女性相談センター	東京ウィメンズプラザ	女性の人権ホットライン（法務局）	その他	どれも知らない	無回答	
全体		1,031 100.0	111 10.8	126 12.2	47 4.6	603 58.5	61 5.9	94 9.1	132 12.8	7 0.7	275 26.7	80 7.8	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	73 13.0	69 12.3	29 5.2	337 60.1	40 7.1	70 12.5	89 15.9	5 0.9	152 27.1	13 2.3
		10・20歳代	88 100.0	8 9.1	6 6.8	2 2.3	52 59.1	5 5.7	4 4.5	16 18.2	-	26 29.5	1 1.1
		30歳代	102 100.0	10 9.8	4 3.9	2 2.0	61 59.8	6 5.9	13 12.7	15 14.7	-	27 26.5	1 1.0
		40歳代	110 100.0	16 14.5	13 11.8	6 5.5	72 65.5	5 4.5	12 10.9	20 18.2	-	31 28.2	1 0.9
		50歳代	96 100.0	11 11.5	18 18.8	8 8.3	63 65.6	10 10.4	24 25.0	17 17.7	2 2.1	20 20.8	1 1.0
		60歳代	69 100.0	13 18.8	14 20.3	4 5.8	42 60.9	6 8.7	6 8.7	11 15.9	2 2.9	17 24.6	-
		70歳以上	94 100.0	15 16.0	14 14.9	7 7.4	46 48.9	7 7.4	10 10.6	9 9.6	1 1.1	30 31.9	9 9.6
		無回答	99 100.0	4 4.0	7 7.1	1 1.0	23 23.2	3 3.0	2 2.0	5 5.1	-	17 17.2	58 58.6
	男性	合計	371 100.0	34 9.2	50 13.5	17 4.6	243 65.5	18 4.9	22 5.9	38 10.2	2 0.5	106 28.6	9 2.4
		10・20歳代	54 100.0	5 9.3	7 13.0	1 1.9	36 66.7	2 3.7	1 1.9	6 11.1	-	13 24.1	-
		30歳代	68 100.0	10 14.7	5 7.4	5 7.4	43 63.2	3 4.4	2 2.9	6 8.8	1 1.5	24 35.3	1 1.5
		40歳代	77 100.0	8 10.4	12 15.6	4 5.2	48 62.3	4 5.2	8 10.4	7 9.1	1 1.3	27 35.1	-
		50歳代	66 100.0	5 7.6	9 13.6	2 3.0	46 69.7	7 10.6	5 7.6	10 15.2	-	16 24.2	1 1.5
		60歳代	48 100.0	3 6.3	9 18.8	4 8.3	33 68.8	1 2.1	5 10.4	7 14.6	-	12 25.0	1 2.1
70歳以上		58 100.0	3 5.2	8 13.8	1 1.7	37 63.8	1 1.7	1 1.7	2 3.4	-	14 24.1	6 10.3	
無回答		99 100.0	4 4.0	7 7.1	1 1.0	23 23.2	3 3.0	2 2.0	5 5.1	-	17 17.2	58 58.6	

図表198 認知している公的なDV相談機関（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

男女ともに「警察（生活安全課等）」が女性70歳以上を除く全年代で約6割以上と高く、特に男性50・60歳代は7割弱となっています。「東京ウィメンズプラザ」が女性50歳代では25.0%となっています。

＜前回調査との比較＞



図表199 認知している公的なDV相談機関＜前回調査との比較＞

●前回調査との比較

「警察（生活安全課等）」が今回調査では58.5%、前回調査では67.6%と9.1ポイント低くなっています。「文京区の女性相談（生活福祉課）」も今回調査では10.8%、前回調査では17.4%と6.6ポイント低くなっています。

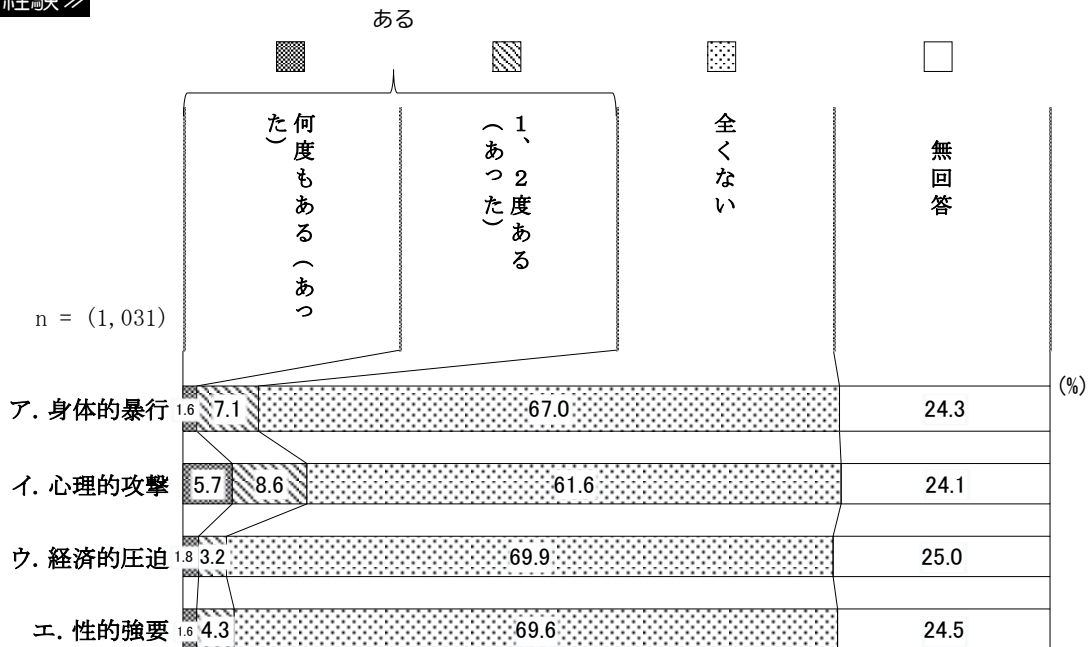
また、「どれも知らない」が今回調査は26.7%、前回調査は20.8%と今回調査の方が5.9ポイント高くなっています。

※「文京区配偶者暴力相談支援センター」は今回調査からの新規項目のため掲載無し

問31 配偶者・パートナー又は交際相手などから被害を受けた経験、加害経験

あなたは、配偶者・パートナー又は交際相手などとの間で、次のような行為を受けたり、行為をしたことがありますか。(ア～エのそれぞれについて、当てはまる選択肢に○を1つずつ)

《被害経験》



図表200 配偶者・パートナー又は交際相手などから被害を受けた経験

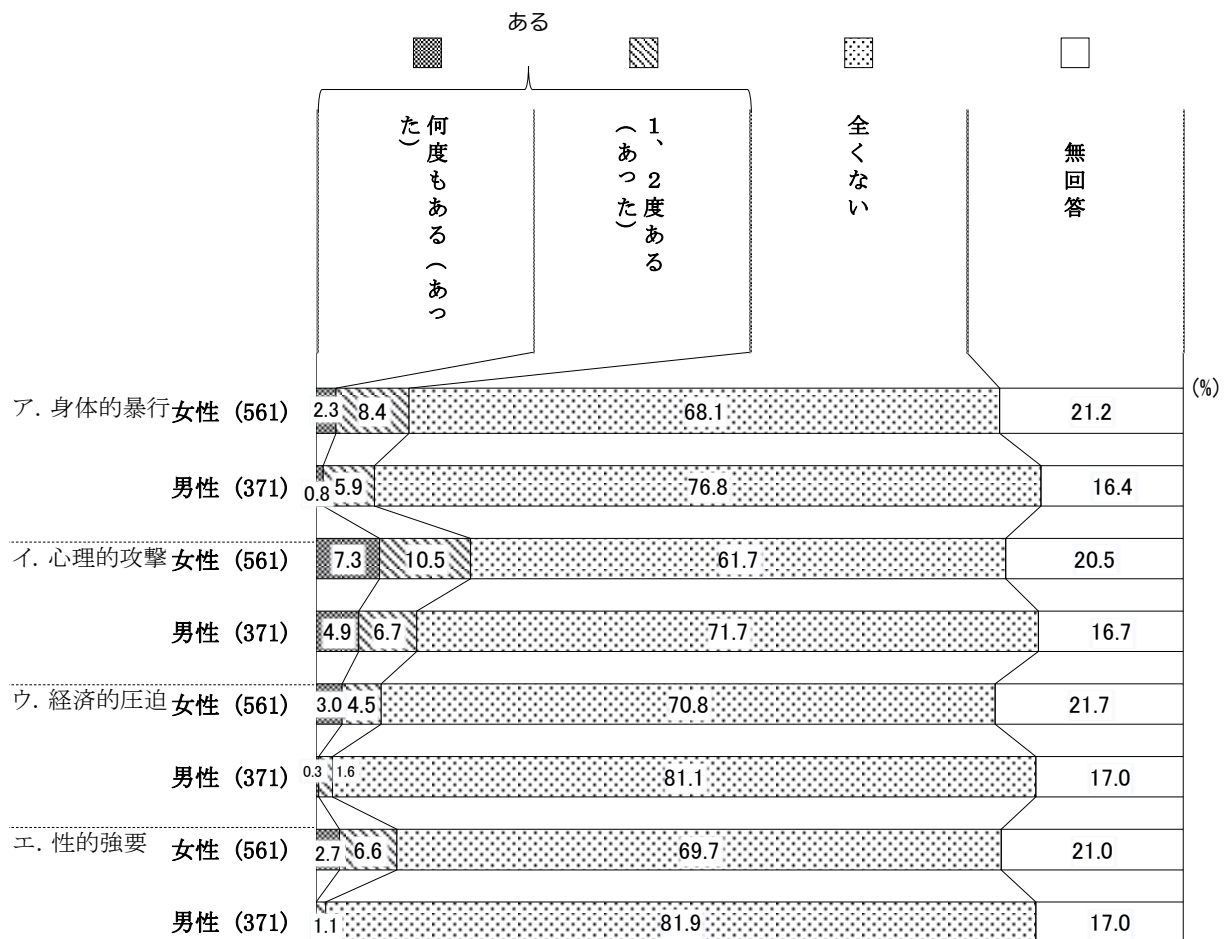
○全体の傾向

「全くない」が全体的に6割以上と高くなっています。
一方、『ある※1』の中では、“心理的攻撃”が14.3%と高くなっています。

※1 「何度もある(あった)」と「1、2度ある(あった)」の合計

■用語の説明

- ・身体的暴行
なぐる、蹴る、物を投げつける、水をかける、突き飛ばすなど、身体に対する暴行
- ・心理的攻撃
長期間無視するなどの精神的な嫌がらせ、脅迫や人格を否定するような言動
- ・経済的圧迫
生活費を渡さない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害・強要されるなど
- ・性的強要
嫌がっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しないなど



図表201 配偶者・パートナー又は交際相手などから被害を受けた経験（男女別）

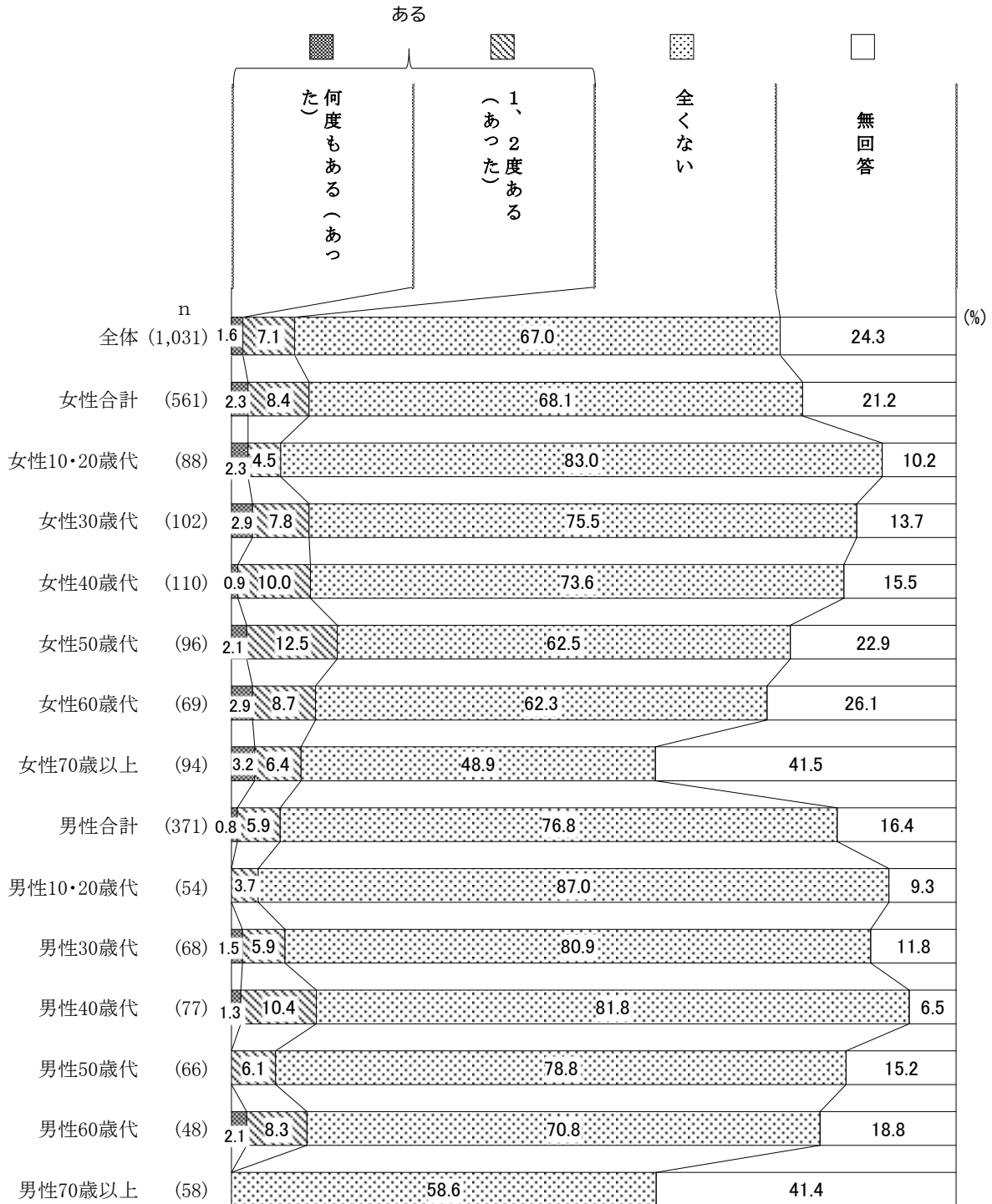
○男女別の傾向

「全くない」が全体的に6割以上と高くなっています。

一方、『ある※1』の中で“性的強要”が女性では9.3%、男性では1.1%と女性の方が男性よりも8.2ポイント高くなっています。

※1 「何度もある (あった)」と「1、2度ある (あった)」の合計

ア. 身体的暴行



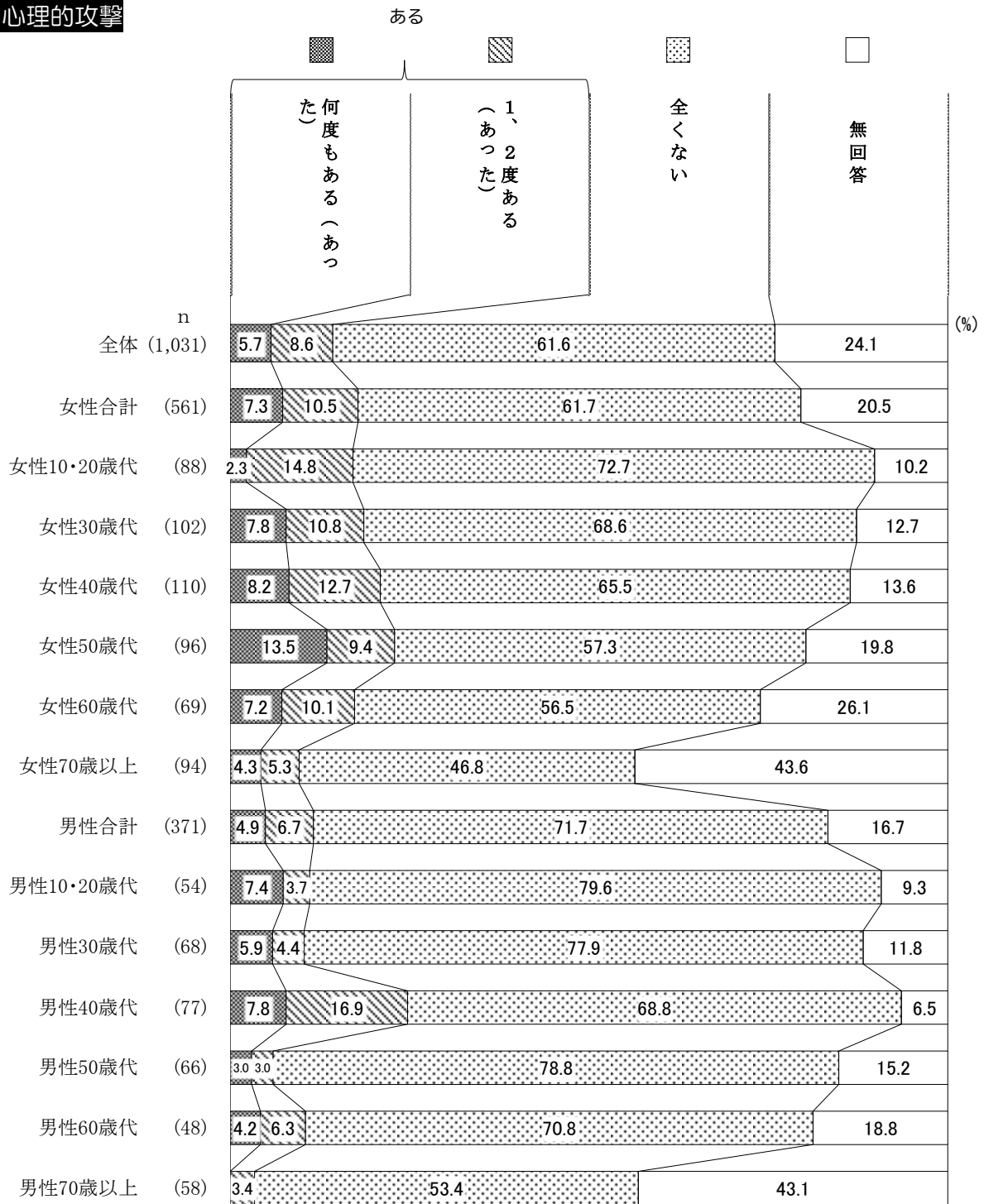
図表202 配偶者・パートナー又は交際相手などから被害を受けた経験『ア. 身体的暴行』（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

『ある※1』が女性50歳代では14.6%と最も高くなっています。

※1 「何度もある（あった）」と「1、2度ある（あった）」の合計

イ. 心理的攻撃



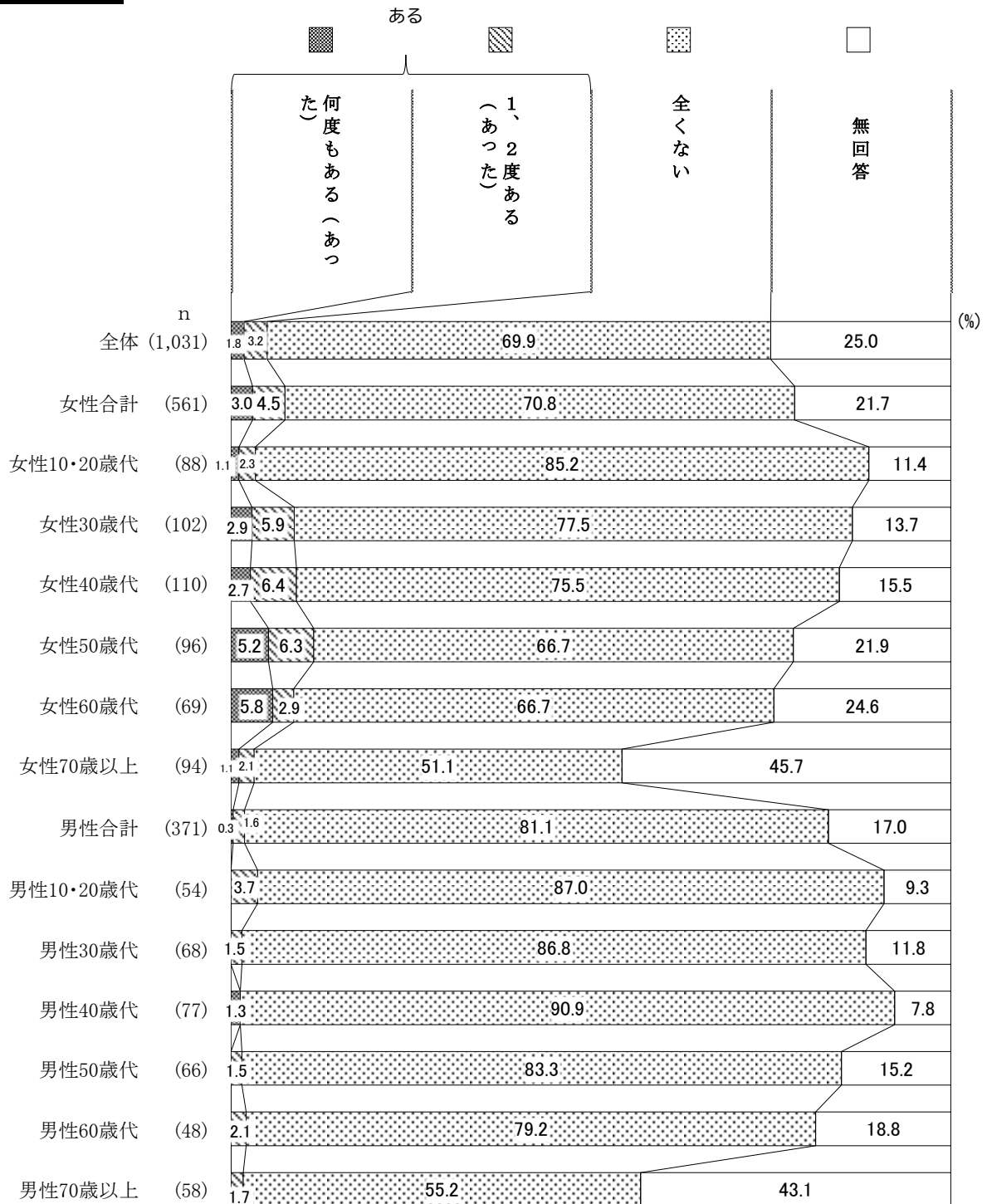
図表203 配偶者・パートナー又は交際相手などから被害を受けた経験『イ. 心理的攻撃』
(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

『ある※1』が男性40歳代では24.7%と最も高くなっています。

※1 「何度もある(あった)」と「1、2度ある(あった)」の合計

ウ. 経済的圧迫



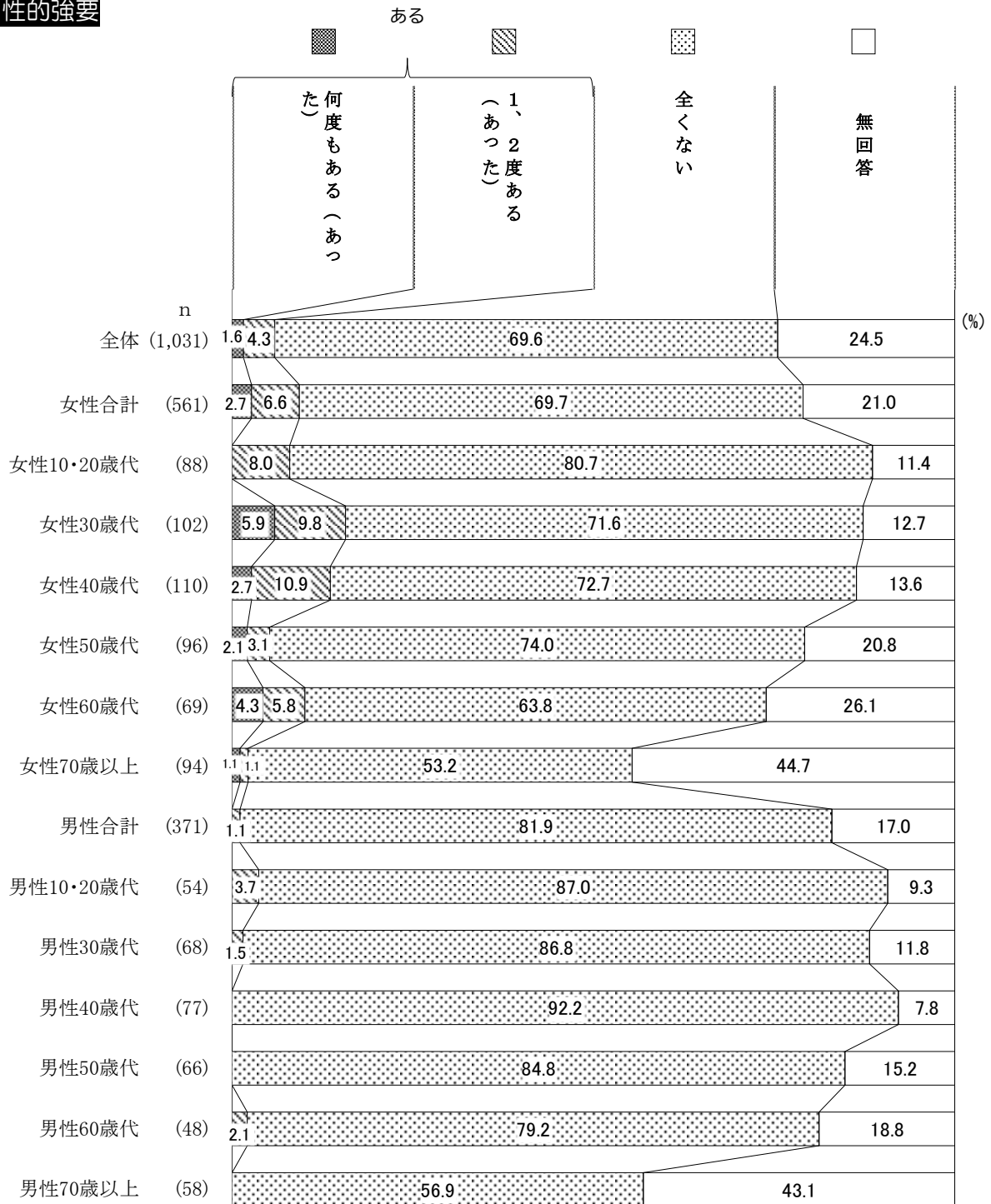
図表204 配偶者・パートナー又は交際相手などから被害を受けた経験『ウ. 経済的圧迫』
(男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

『ある※1』が女性50歳代では11.5%と最も高くなっています。

※1 「何度もある(あった)」と「1、2度ある(あった)」の合計

工. 性的強要



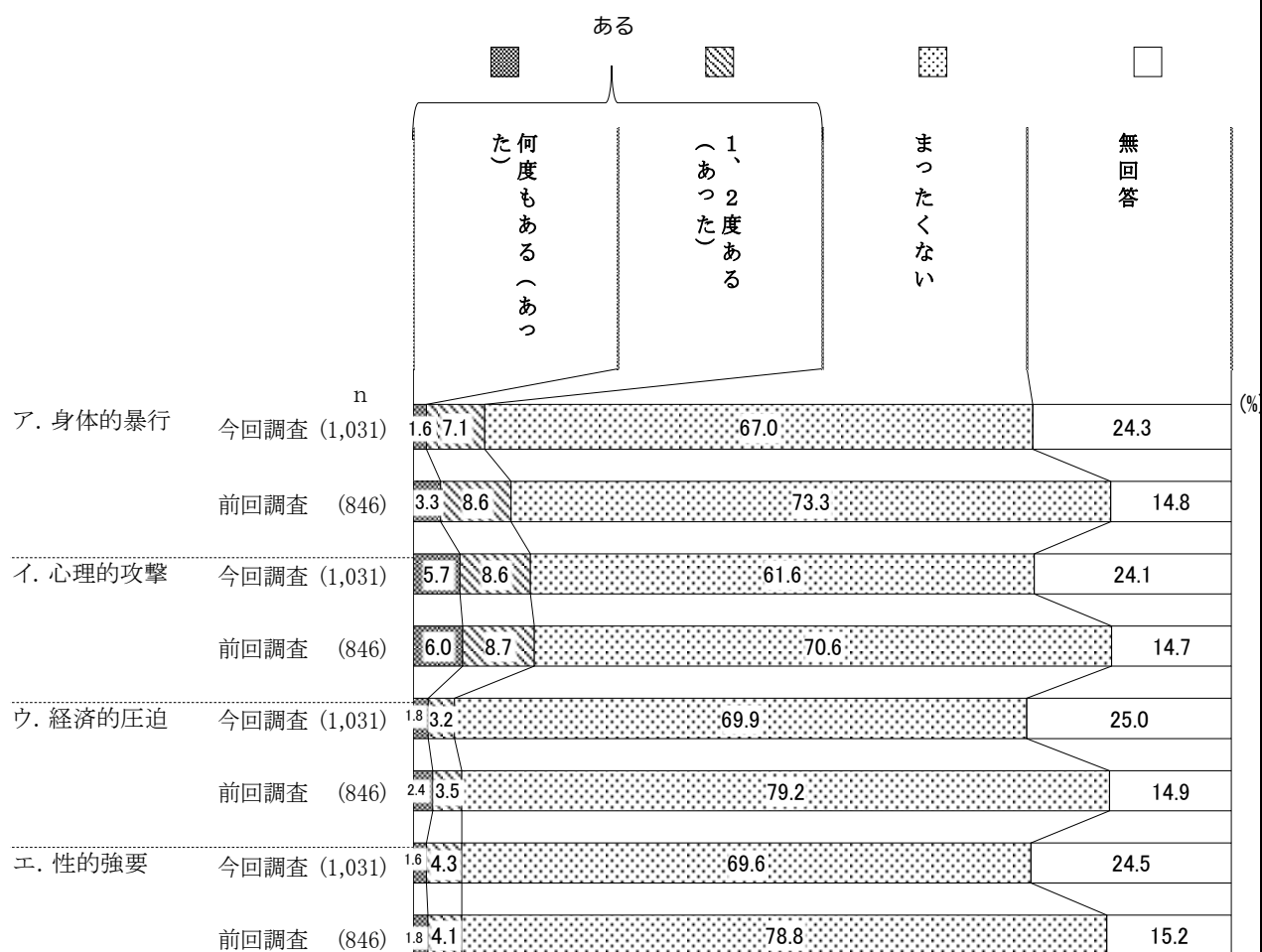
**図表205 配偶者・パートナー又は交際相手などから被害を受けた経験『工. 性的強要』
(男女・年代別)**

○男女・年代別の傾向

『ある※1』が女性30歳代では15.7%と最も高くなっています。

※1 「何度もある(あった)」と「1、2度ある(あった)」の合計

＜前回調査との比較＞



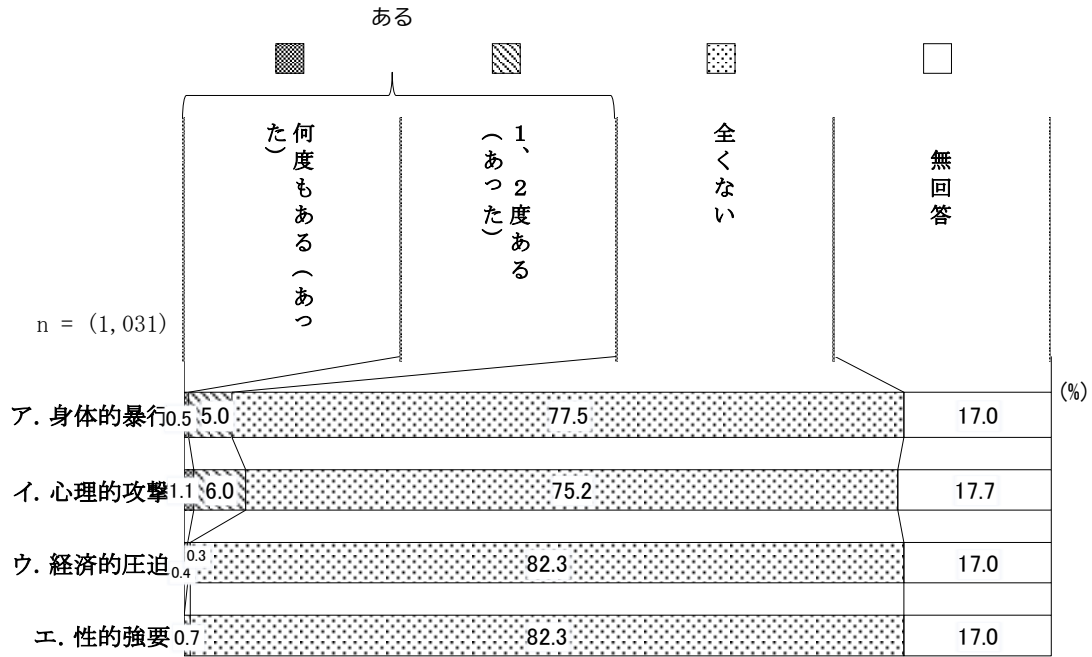
図表206 配偶者・パートナー又は交際相手などからの被害経験＜前回調査との比較＞

●前回調査との比較

『ある※1』の中では、“身体的暴行”が今回調査では8.7%、前回調査では11.9%と3.2ポイント低くなっています。

※1 「何度もある(あった)」と「1、2度ある(あった)」の合計

《加害経験》

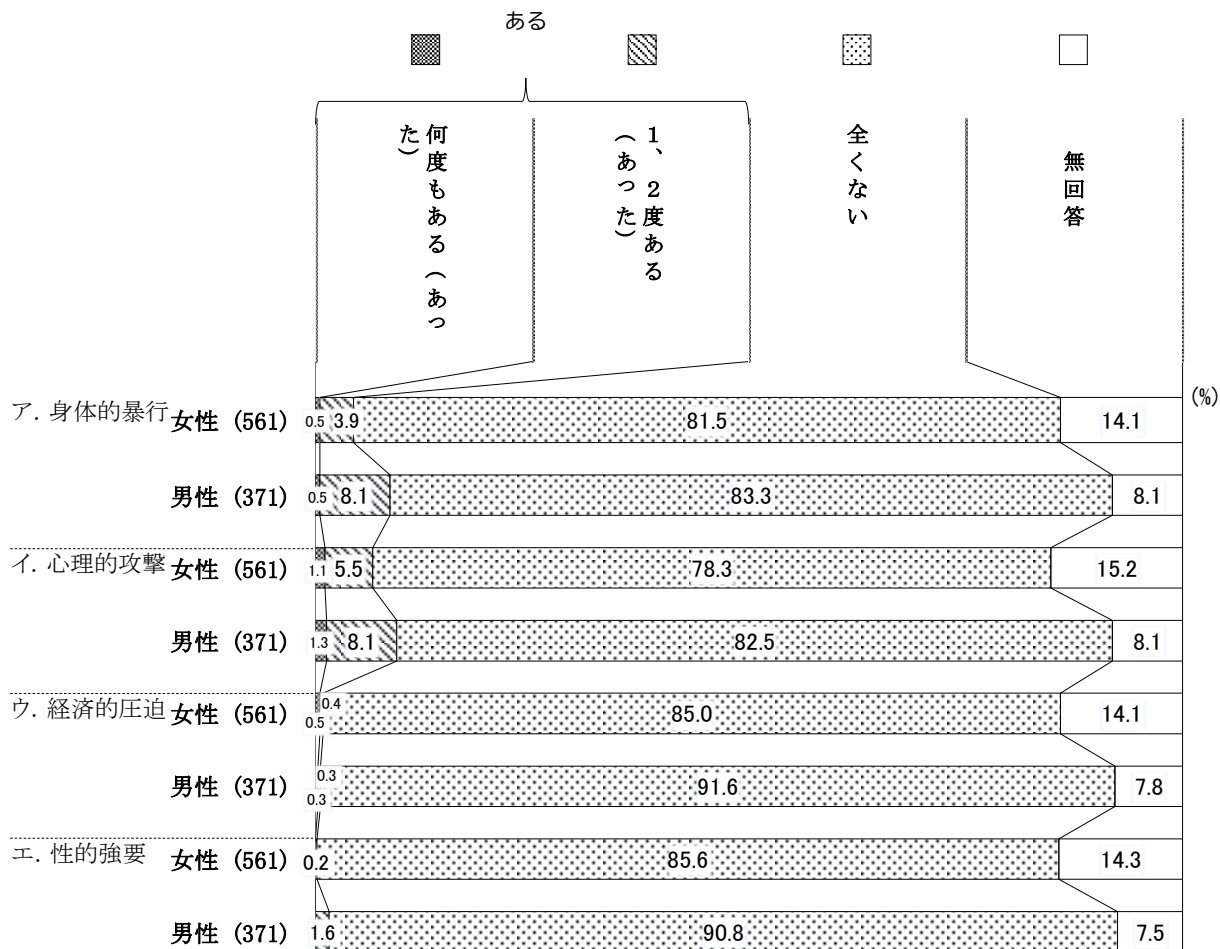


図表207 配偶者・パートナー又は交際相手などへの加害経験

○全体の傾向

「全くない」が全体の多くを占め、「身体的暴行」と「心理的攻撃」が7割台、「経済的圧迫」と「性的強要」が8割台となっています。『ある※1』の中では、「心理的攻撃」が7.1%となっています。

※1 「何度もある(あった)」と「1、2度ある(あった)」の合計



図表208 配偶者・パートナー又は交際相手などへの加害経験（男女別）

○男女別の傾向

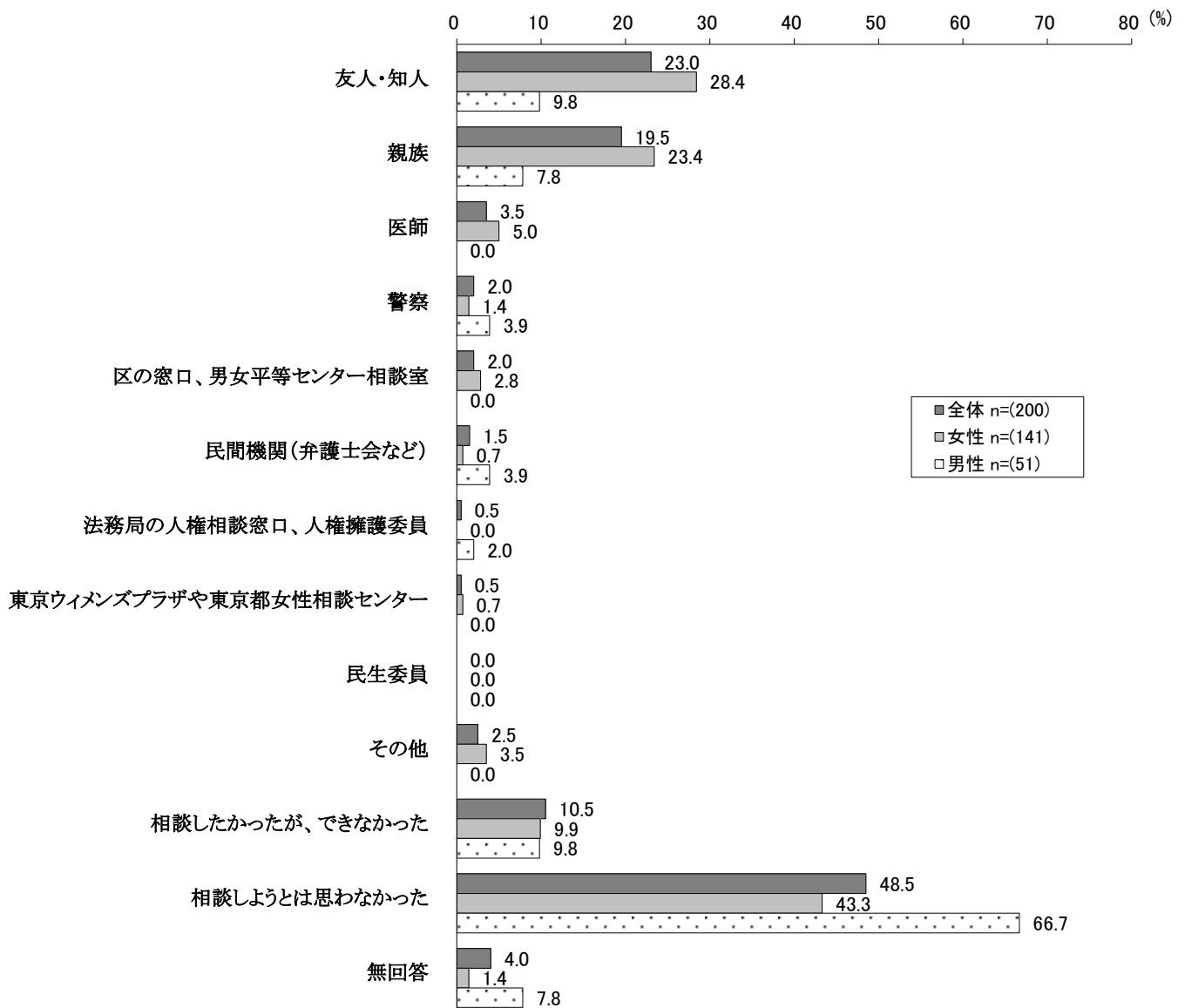
「全くない」がおおよそ全体の8割以上を占めています。

一方、『ある※1』の中で、“身体的暴行”では女性が4.4%、男性が8.6%と男性の方が女性より4.2ポイント高くなっています。

※1 「何度もある(あつた)」と「1、2度あつた」の合計

問31-1 相談した相手(場所)

【問31のいずれかの行為を配偶者などから受けたことがある方のみご回答ください】
 あなたが受けた暴力について、どなたかに相談したことはありますか。(〇はいくつでも)



図表209 相談した相手(場所)

○全体の傾向

「友人・知人」が23.0%と高くなっています。次いで、「親族」が19.5%と高くなっています。一方、「相談しようとは思わなかった」が48.5%と最も高くなっています。

○男女別の傾向

「友人・知人」が女性では28.4%、男性では9.8%と女性の方が男性よりも18.6ポイント高くなっています。「親族」が女性では23.4%、男性では7.8%と女性の方が男性よりも15.6ポイント高くなっています。「相談しようとは思わなかった」が女性では43.3%、男性では66.7%と男性の方が女性よりも23.4ポイント高くなっています。

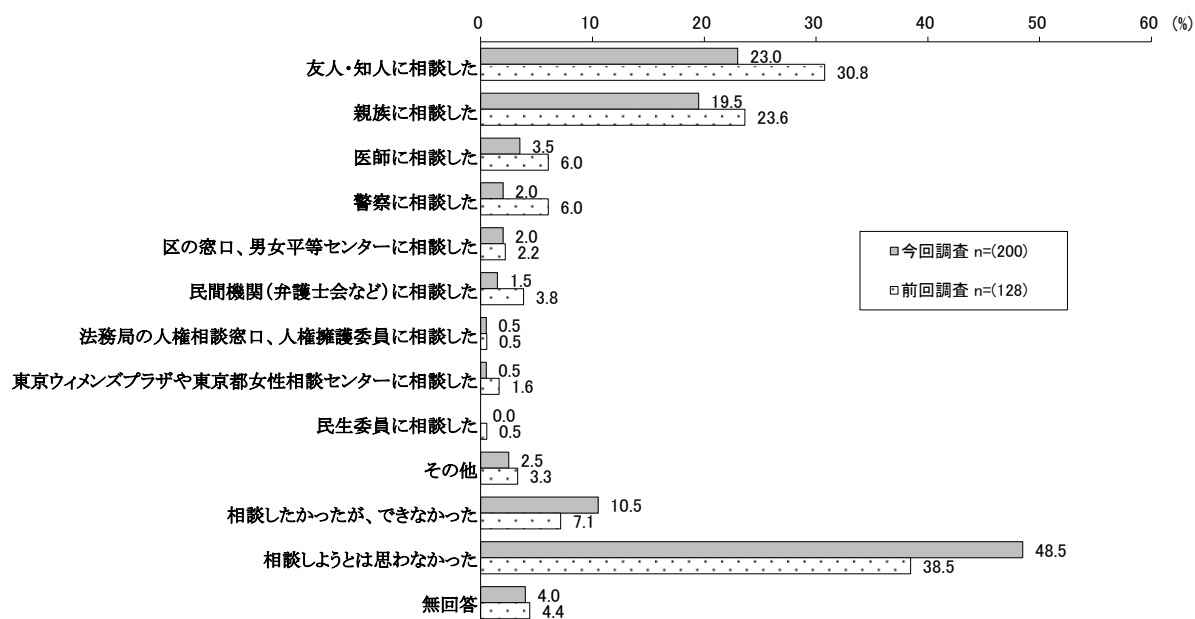
		全体	警察	法務局の 人権相談窓口、 委員 委員	東京ウイメンズ 性相談センター 性相談センター	区 の窓口、 男女平等センター 相談室	民生委員	民間機関 (弁護士会など)	医師	親族	友人・知人	その他	相談したかったが、 できなかった	相談しようとは思わなかった	無回答	
全体		200 100.0	4 2.0	1 0.5	1 0.5	4 2.0	- -	3 1.5	7 3.5	39 19.5	46 23.0	5 2.5	21 10.5	97 48.5	8 4.0	
男女・年代別	女性	合計	141 100.0	2 1.4	- -	1 0.7	4 2.8	- -	1 0.7	7 5.0	33 23.4	40 28.4	5 3.5	14 9.9	61 43.3	2 1.4
		10・20歳代	20 100.0	1 5.0	- -	- -	1 5.0	- -	- -	2 10.0	4 20.0	8 40.0	- -	4 20.0	4 20.0	1 5.0
		30歳代	29 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	7 24.1	14 48.3	- -	3 10.3	12 41.4	- -
		40歳代	34 100.0	- -	- -	- -	2 5.9	- -	- -	- -	8 23.5	7 20.6	- -	2 5.9	18 52.9	1 2.9
		50歳代	29 100.0	1 3.4	- -	1 3.4	1 3.4	- -	- -	3 10.3	5 17.2	7 24.1	2 6.9	2 6.9	15 51.7	- -
		60歳代	16 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	2 12.5	4 25.0	1 6.3	1 6.3	2 12.5	8 50.0	- -
		70歳以上	13 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	1 7.7	- -	5 38.5	3 23.1	2 15.4	1 7.7	4 30.8	- -
		男性	合計	51 100.0	2 3.9	1 2.0	- -	- -	- -	2 3.9	- -	4 7.8	5 9.8	- -	5 9.8	34 66.7
	10・20歳代		7 100.0	- -	1 14.3	- -	- -	- -	- -	- -	- -	2 28.6	- -	- -	3 42.9	1 14.3
	30歳代		9 100.0	1 11.1	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 11.1	- -	- -	- -	8 88.9	- -
	40歳代		19 100.0	1 5.3	- -	- -	- -	- -	2 10.5	- -	2 10.5	2 10.5	- -	2 10.5	12 63.2	1 5.3
	50歳代		6 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	2 33.3	4 66.7	- -
	60歳代		8 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	1 12.5	1 12.5	- -	1 12.5	7 87.5	- -
	70歳以上		2 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	2 100.0
	無回答		8 100.0	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	2 25.0	1 12.5	- -	2 25.0	2 25.0	2 25.0

図表210 相談した相手(場所) (男女・年代別)

○男女・年代別の傾向

女性40歳代では「相談しようとは思わなかった」が52.9%と高くなっています。

＜前回調査との比較＞



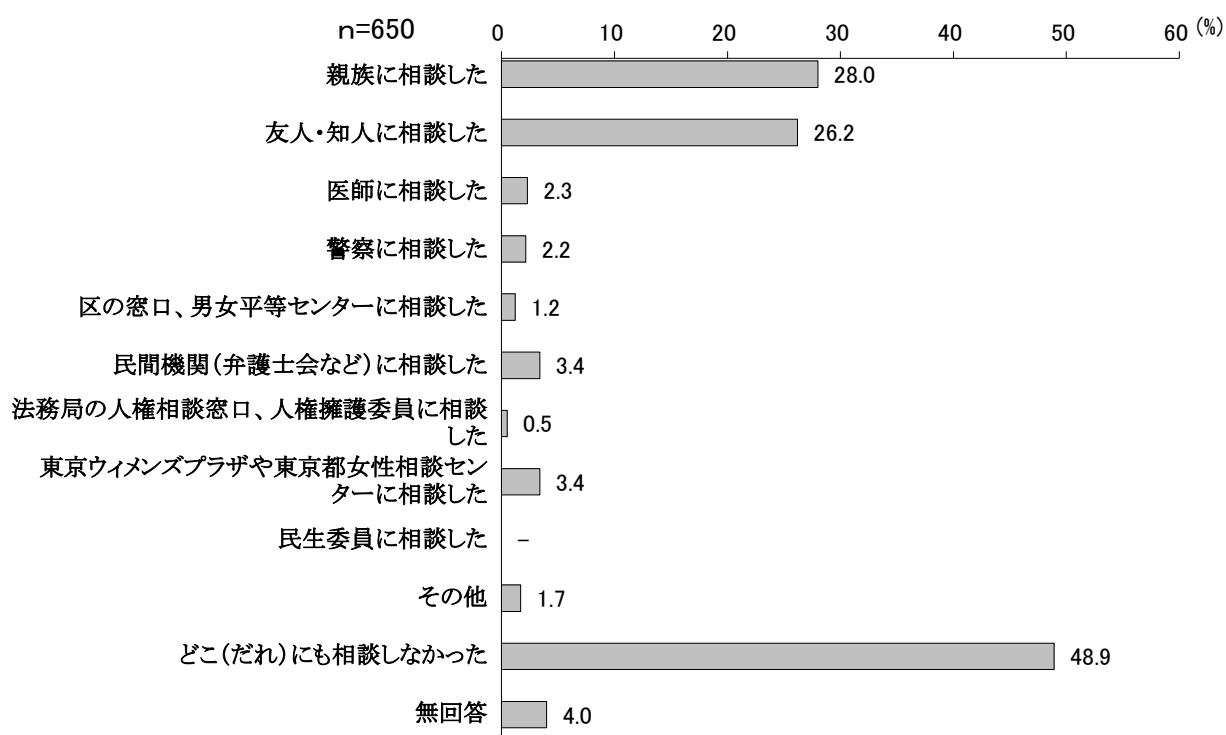
図表211 相談した相手(場所)＜前回調査との比較＞

●前回調査との比較

「友人・知人に相談した」が今回調査では23.0%、前回調査では30.8%と7.8ポイント低くなっています。次いで、「親族に相談した」が今回調査では19.5%、前回調査では23.6%と4.1ポイント低くなっています。

一方、「相談しようとは思わなかった」では、今回調査は48.5%、前回調査は38.5%と10.0ポイント高くなっています。

<全国調査結果（参考）>



図表212 相談した相手（場所）《全国調査》

●全国調査との比較

区の今回調査では、「相談したかったが、できなかった」が10.5%、「相談しようとは思わなかった」が48.5%であり、全国調査では「どこ（だれ）にも相談しなかった」が48.9%となっています。

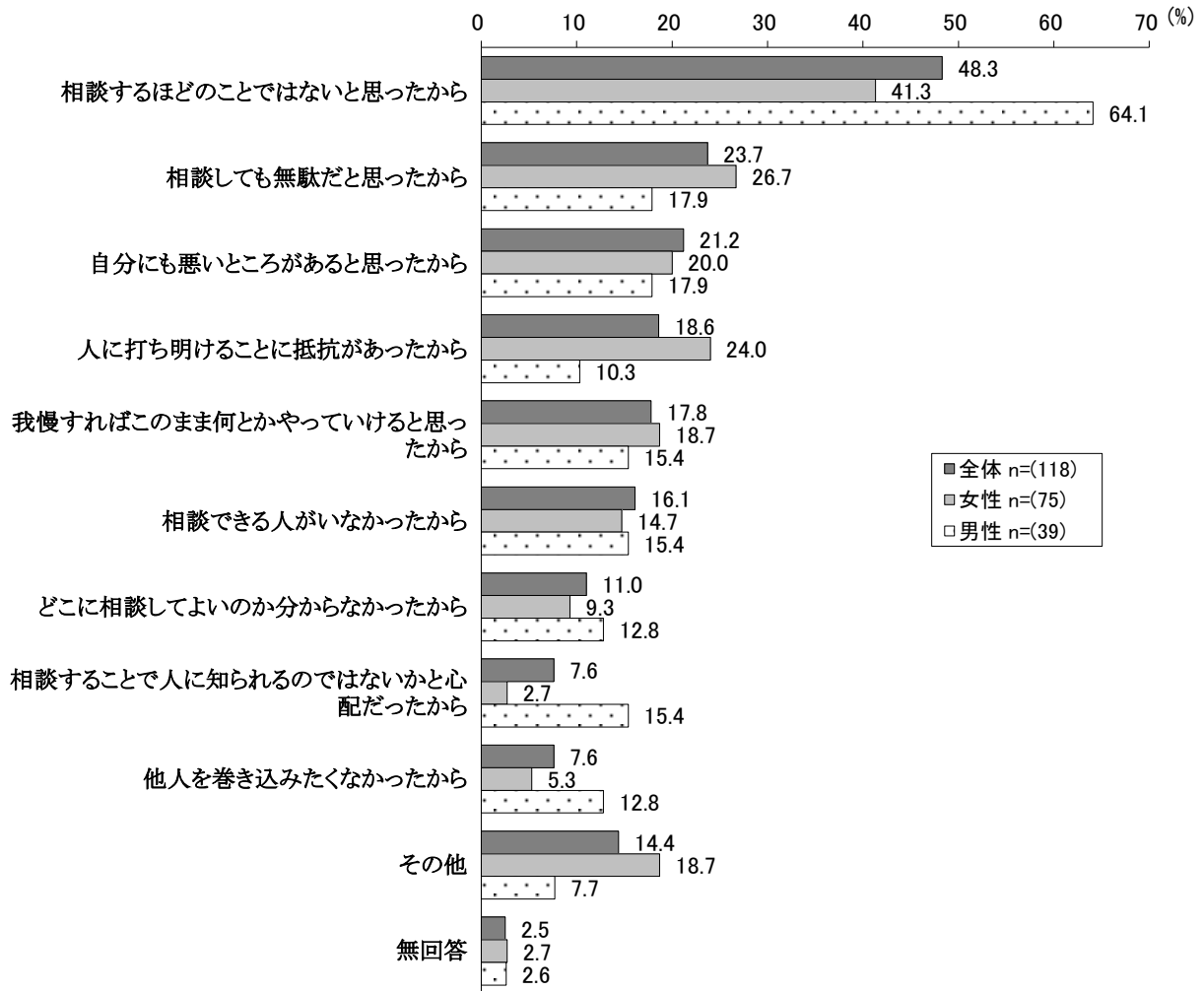
※内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成29年12月実施）

※回答者は配偶者・パートナーからの被害経験者であり、交際相手からの被害経験者は含まれていない

問31-2 相談しなかった（できなかった）理由

【暴力の被害を相談できなかった、しなかった方（問31-1で11又は12を選んだ方）のみご回答ください】

相談できなかった、相談しなかったのはなぜですか。（〇はいくつでも）



図表213 相談しなかった（できなかった）理由

○全体の傾向

「相談するほどのことではないと思ったから」が48.3%と最も高くなっています。次いで、「相談しても無駄だと思ったから」が23.7%と高くなっています。

○男女別の傾向

「相談するほどのことではないと思ったから」が女性では41.3%、男性では64.1%と男性の方が女性よりも22.8ポイント高くなっています。

<全国調査結果（参考）>

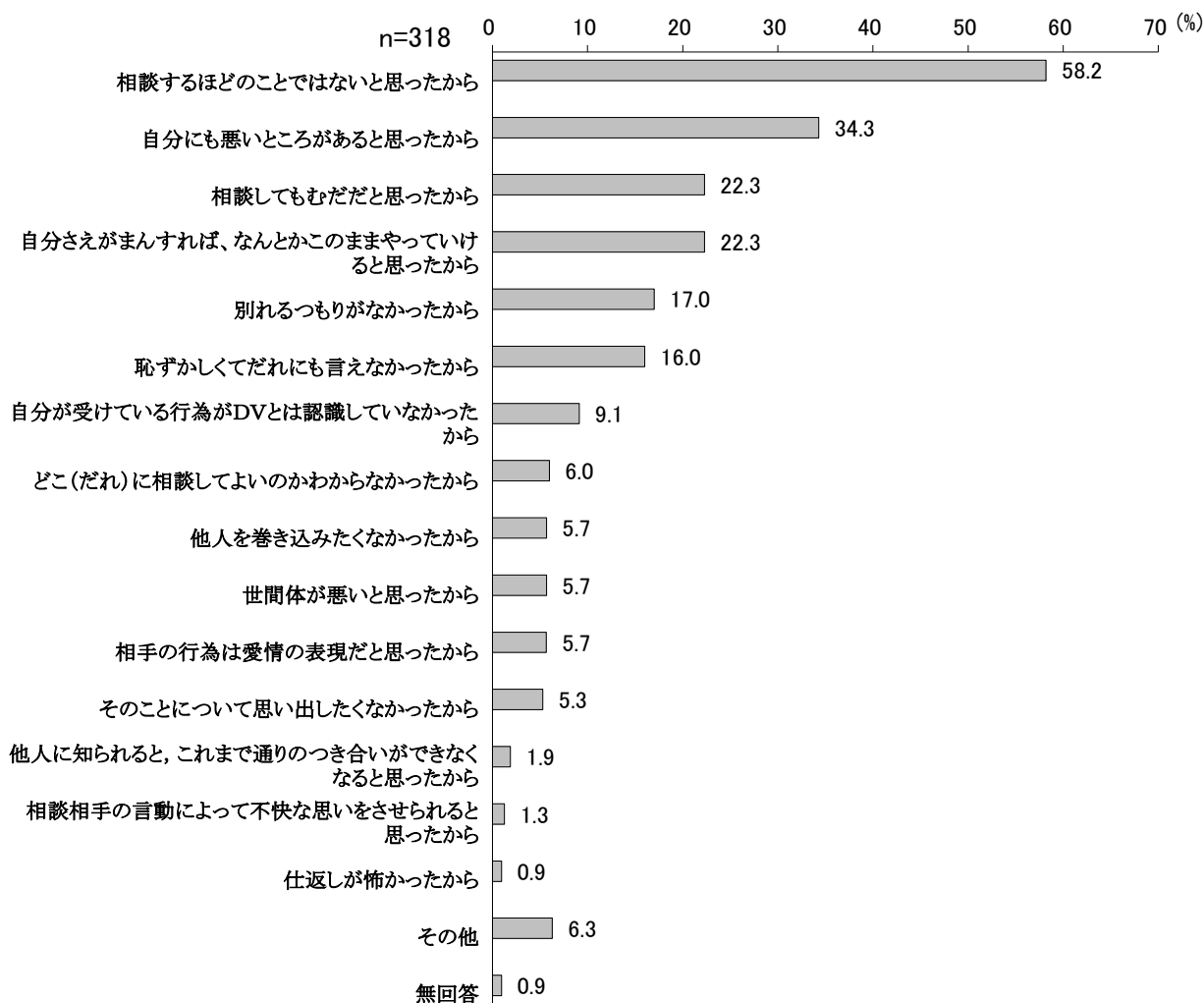


表214 相談しなかった（できなかった）《全国調査との比較》

●全国調査との比較

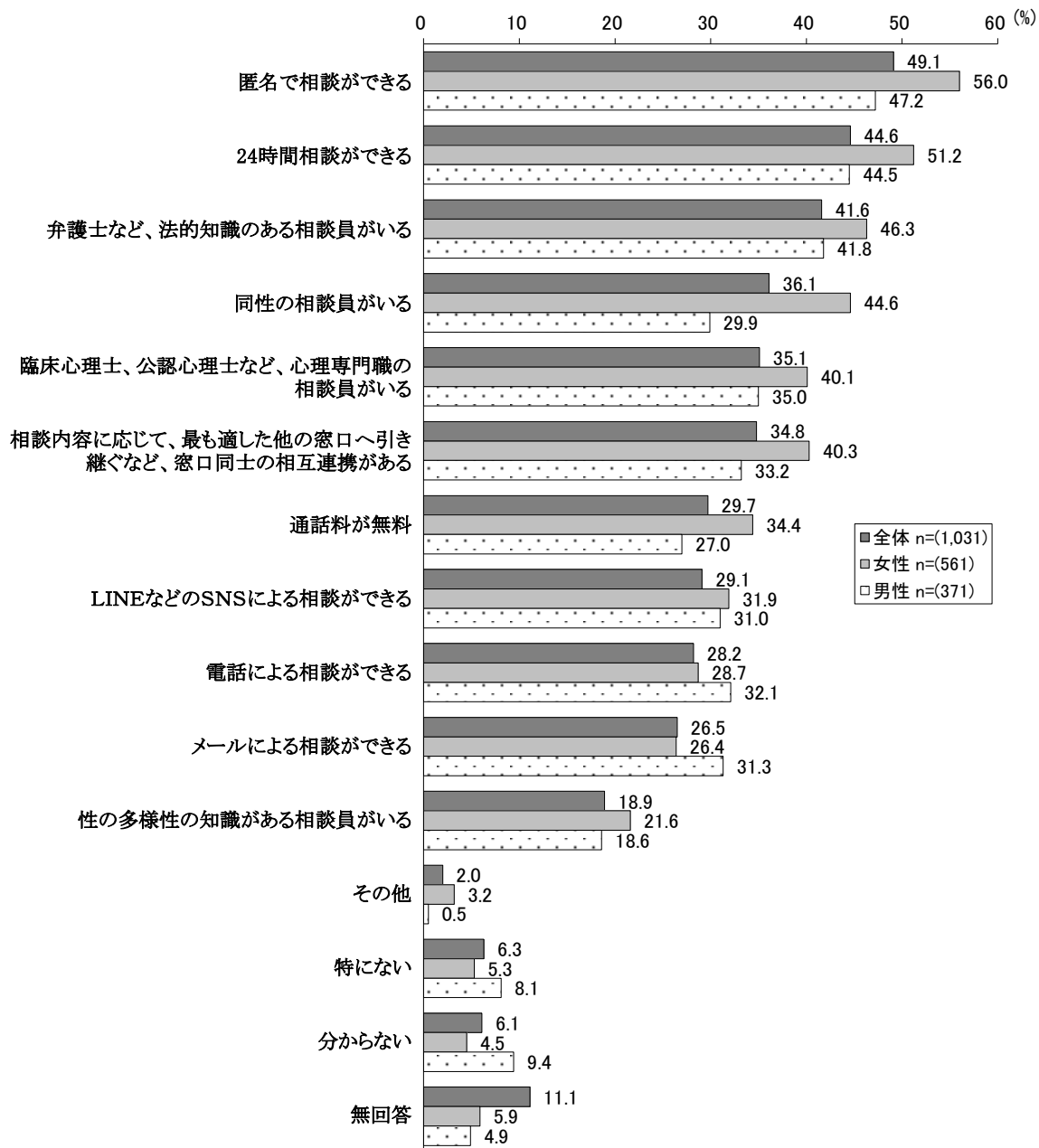
今回調査、全国調査共に「相談するほどのことではないと思ったから」が最も高くなっています。「自分にも悪いところがあると思ったから」が今回調査では21.2%、全国調査では34.3%と13.1ポイント低くなっています。

※内閣府「男女間における暴力に関する調査」（平成29年12月実施）

※回答者は配偶者・パートナーからの被害経験者であり、交際相手からの被害経験者は含まれていない

問32 DV相談窓口配慮してほしいこと

あなたは、配偶者・パートナー又は交際相手からの暴力や様々な悩みなどに関する相談窓口などで配慮してほしいと思うことは何ですか。(〇はいくつでも)



図表215 DV相談窓口配慮してほしいこと

○全体の傾向

「匿名で相談ができる」が49.1%と最も高くなっています。次いで、「24時間相談ができる」が44.6%と高くなっています。

○男女別の傾向

「同性の相談員がいる」が女性では44.6%、男性では29.9%と女性の方が男性よりも14.7ポイント高くなっています。

		全体	メールによる相談ができる	LINEなどのSNSによる相談ができる	電話による相談ができる	通話料が無料	24時間相談ができる	相談内容に応じて、最も適した他の窓口へ引き継ぐなど、窓口同士の相互連携がある	同性の相談員がいる	
全体		1,031 100.0	273 26.5	300 29.1	291 28.2	306 29.7	460 44.6	359 34.8	372 36.1	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	148 26.4	179 31.9	161 28.7	193 34.4	287 51.2	226 40.3	250 44.6
		10・20歳代	88 100.0	22 25.0	45 51.1	23 26.1	33 37.5	55 62.5	33 37.5	52 59.1
		30歳代	102 100.0	37 36.3	58 56.9	37 36.3	43 42.2	69 67.6	51 50.0	54 52.9
		40歳代	110 100.0	33 30.0	31 28.2	32 29.1	42 38.2	57 51.8	40 36.4	57 51.8
		50歳代	96 100.0	30 31.3	26 27.1	26 27.1	36 37.5	45 46.9	50 52.1	39 40.6
		60歳代	69 100.0	11 15.9	12 17.4	19 27.5	21 30.4	33 47.8	27 39.1	24 34.8
		70歳以上	94 100.0	14 14.9	6 6.4	23 24.5	17 18.1	27 28.7	24 25.5	23 24.5
		合計	371 100.0	116 31.3	115 31.0	119 32.1	100 27.0	165 44.5	123 33.2	111 29.9
	男性	10・20歳代	54 100.0	26 48.1	22 40.7	22 40.7	18 33.3	26 48.1	20 37.0	21 38.9
		30歳代	68 100.0	20 29.4	30 44.1	26 38.2	24 35.3	32 47.1	23 33.8	29 42.6
		40歳代	77 100.0	24 31.2	24 31.2	24 31.2	20 26.0	38 49.4	27 35.1	25 32.5
		50歳代	66 100.0	25 37.9	20 30.3	19 28.8	21 31.8	31 47.0	24 36.4	17 25.8
		60歳代	48 100.0	13 27.1	13 27.1	15 31.3	11 22.9	22 45.8	18 37.5	12 25.0
		70歳以上	58 100.0	8 13.8	6 10.3	13 22.4	6 10.3	16 27.6	11 19.0	7 12.1
無回答		99 100.0	9 9.1	6 6.1	11 11.1	13 13.1	8 8.1	10 10.1	11 11.1	

図表216 DV相談窓口配慮してほしいこと①（男女・年代別）

		性の多様性の知識がある相談員がいる	匿名で相談ができる	弁護士など、法的知識のある相談員がいる	臨床心理士、公認心理士などの相談員がいる	その他	特にない	分からない	無回答	
全体		195 18.9	506 49.1	429 41.6	362 35.1	21 2.0	65 6.3	63 6.1	114 11.1	
男女・年代別	女性	女性合計	121 21.6	314 56.0	260 46.3	225 40.1	18 3.2	30 5.3	25 4.5	33 5.9
		女性10・20歳代	26 29.5	51 58.0	36 40.9	37 42.0	1 1.1	8 9.1	1 1.1	- -
		女性30歳代	33 32.4	65 63.7	53 52.0	50 49.0	4 3.9	2 2.0	1 1.0	2 2.0
		女性40歳代	24 21.8	73 66.4	57 51.8	48 43.6	5 4.5	4 3.6	4 3.6	1 0.9
		女性50歳代	23 24.0	58 60.4	48 50.0	42 43.8	6 6.3	1 1.0	3 3.1	5 5.2
		女性60歳代	10 14.5	31 44.9	38 55.1	31 44.9	1 1.4	3 4.3	6 8.7	4 5.8
		女性70歳以上	4 4.3	34 36.2	27 28.7	16 17.0	1 1.1	12 12.8	10 10.6	21 22.3
	男性	男性合計	69 18.6	175 47.2	155 41.8	130 35.0	2 0.5	30 8.1	35 9.4	18 4.9
		男性10・20歳代	12 22.2	31 57.4	26 48.1	19 35.2	- -	3 5.6	6 11.1	- -
		男性30歳代	20 29.4	37 54.4	29 42.6	27 39.7	- -	5 7.4	6 8.8	1 1.5
		男性40歳代	15 19.5	45 58.4	38 49.4	34 44.2	1 1.3	5 6.5	6 7.8	2 2.6
		男性50歳代	12 18.2	26 39.4	24 36.4	20 30.3	- -	9 13.6	3 4.5	3 4.5
		男性60歳代	7 14.6	20 41.7	21 43.8	18 37.5	1 2.1	3 6.3	5 10.4	2 4.2
		男性70歳以上	3 5.2	16 27.6	17 29.3	12 20.7	- -	5 8.6	9 15.5	10 17.2
無回答		5 5.1	17 17.2	14 14.1	7 7.1	1 1.0	5 5.1	3 3.0	63 63.6	

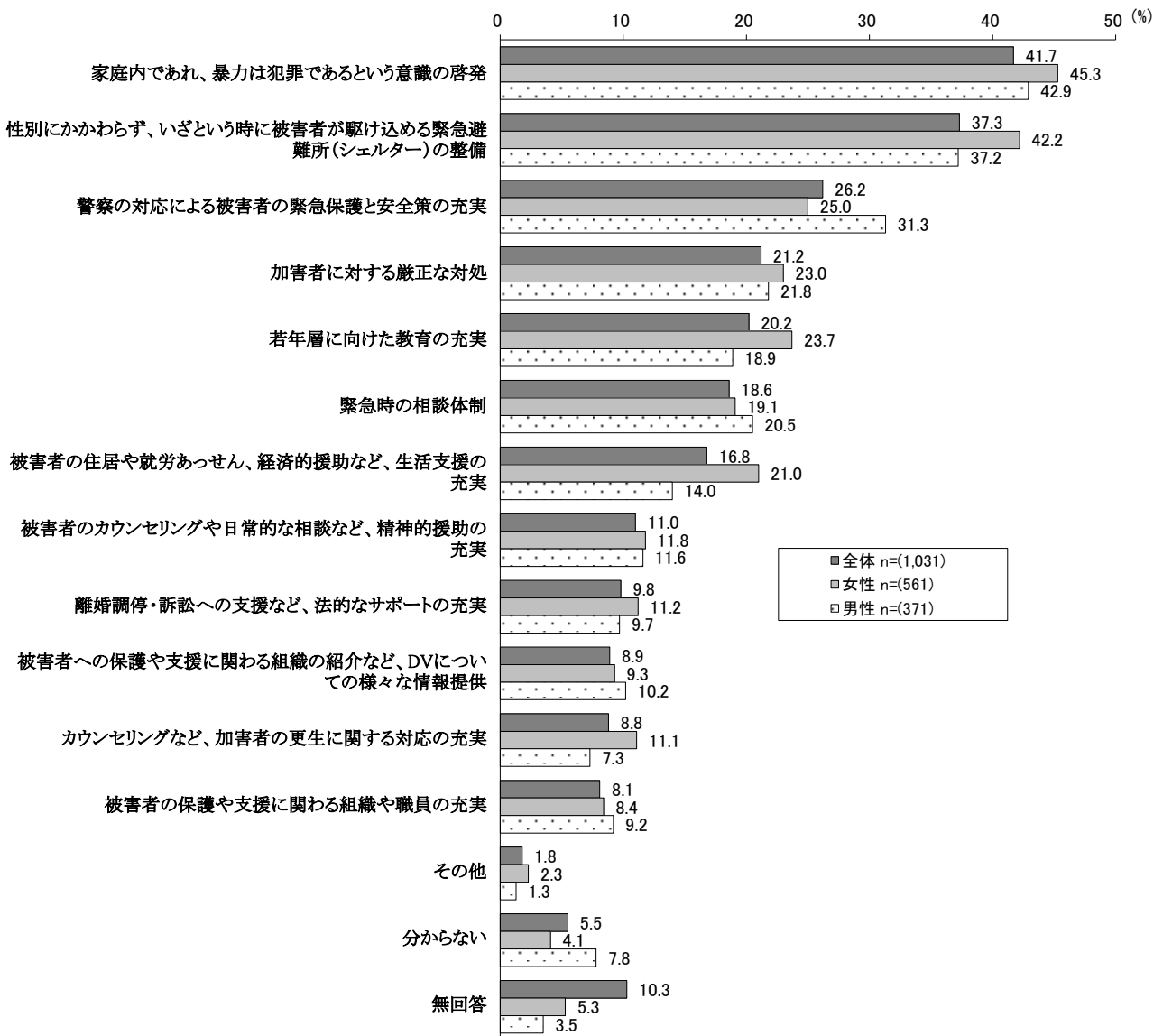
図表217 DV相談窓口配慮してほしいこと②（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「LINEなどのSNSによる相談ができる」では、女性10～30歳代が5割台と高くなっています。「24時間相談ができる」では、女性10～30歳代が6割台と高くなっています。「相談内容に応じて、最も適した他の窓口へ引き継ぐなど、窓口同士の相互連携がある」では、女性30歳代と50歳代が5割台と高くなっています。「同性の相談員がいる」では、女性10～40歳代が5割台と高くなっています。「匿名で相談ができる」では、女性30～50歳代が6割台、女性10・20歳代、男性10～40歳代が5割台と高くなっています。「弁護士など、法的知識のある相談員がいる」では、女性30～60歳代が5割以上と高くなっています。

問33 DVに対する防止対策や支援として特に充実すべきもの

あなたは、配偶者・パートナー又は交際相手からの暴力防止及び被害者支援のためにどのようなことを充実すべきだと思いますか。(〇は3つまで)



図表218 DVに対する防止対策や支援として特に充実すべきもの

○全体の傾向

「家庭内であれ、暴力は犯罪であるという意識の啓発」が41.7%と最も高くなっています。次いで、「性別にかかわらず、いざという時に被害者が駆け込める緊急避難所(シェルター)の整備」が37.3%と高くなっています。

○男女別の傾向

「被害者の住居や就労あつせん、経済的援助など、生活支援の充実」が女性では21.0%、男性では14.0%と女性の方が男性よりも7.0ポイント高くなっています。

		全体	家庭内であれ、暴力は犯罪であるという意識の啓発	若年層に向けた教育の充実	被害者への保護や支援に関わる組織の紹介など、DVについての様々な情報提供	性別にかかわらず、いざという時に被害者が駆け込める緊急避難所（シェルター）の整備	警察の対応による被害者の緊急保護と安全策の充実	緊急時の相談体制	被害者の住居や就労あっせん、経済的援助など、生活支援の充実	被害者のカウンセリングや日常的な相談など、精神的援助の充実	
全体		1,031 100.0	430 41.7	208 20.2	92 8.9	385 37.3	270 26.2	192 18.6	173 16.8	113 11.0	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	254 45.3	133 23.7	52 9.3	237 42.2	140 25.0	107 19.1	118 21.0	66 11.8
		10・20歳代	88 100.0	43 48.9	28 31.8	7 8.0	44 50.0	21 23.9	16 18.2	13 14.8	10 11.4
		30歳代	102 100.0	45 44.1	29 28.4	12 11.8	46 45.1	26 25.5	19 18.6	25 24.5	11 10.8
		40歳代	110 100.0	47 42.7	33 30.0	9 8.2	42 38.2	27 24.5	20 18.2	23 20.9	13 11.8
		50歳代	96 100.0	40 41.7	15 15.6	12 12.5	45 46.9	30 31.3	19 19.8	26 27.1	10 10.4
		60歳代	69 100.0	34 49.3	14 20.3	6 8.7	31 44.9	16 23.2	16 23.2	18 26.1	11 15.9
		70歳以上	94 100.0	45 47.9	14 14.9	6 6.4	28 29.8	19 20.2	17 18.1	12 12.8	11 11.7
	男性	合計	371 100.0	159 42.9	70 18.9	38 10.2	138 37.2	116 31.3	76 20.5	52 14.0	43 11.6
		10・20歳代	54 100.0	23 42.6	15 27.8	7 13.0	24 44.4	14 25.9	10 18.5	6 11.1	2 3.7
		30歳代	68 100.0	25 36.8	14 20.6	5 7.4	29 42.6	19 27.9	11 16.2	10 14.7	11 16.2
		40歳代	77 100.0	40 51.9	12 15.6	9 11.7	24 31.2	28 36.4	18 23.4	13 16.9	12 15.6
		50歳代	66 100.0	26 39.4	13 19.7	7 10.6	24 36.4	27 40.9	13 19.7	8 12.1	5 7.6
		60歳代	48 100.0	20 41.7	9 18.8	7 14.6	20 41.7	12 25.0	11 22.9	10 20.8	8 16.7
		70歳以上	58 100.0	25 43.1	7 12.1	3 5.2	17 29.3	16 27.6	13 22.4	5 8.6	5 8.6
無回答		99 100.0	17 17.2	5 5.1	2 2.0	10 10.1	14 14.1	9 9.1	3 3.0	4 4.0	

図表219 DVに対する防止対策や支援として特に充実すべきもの①（男女・年代別）

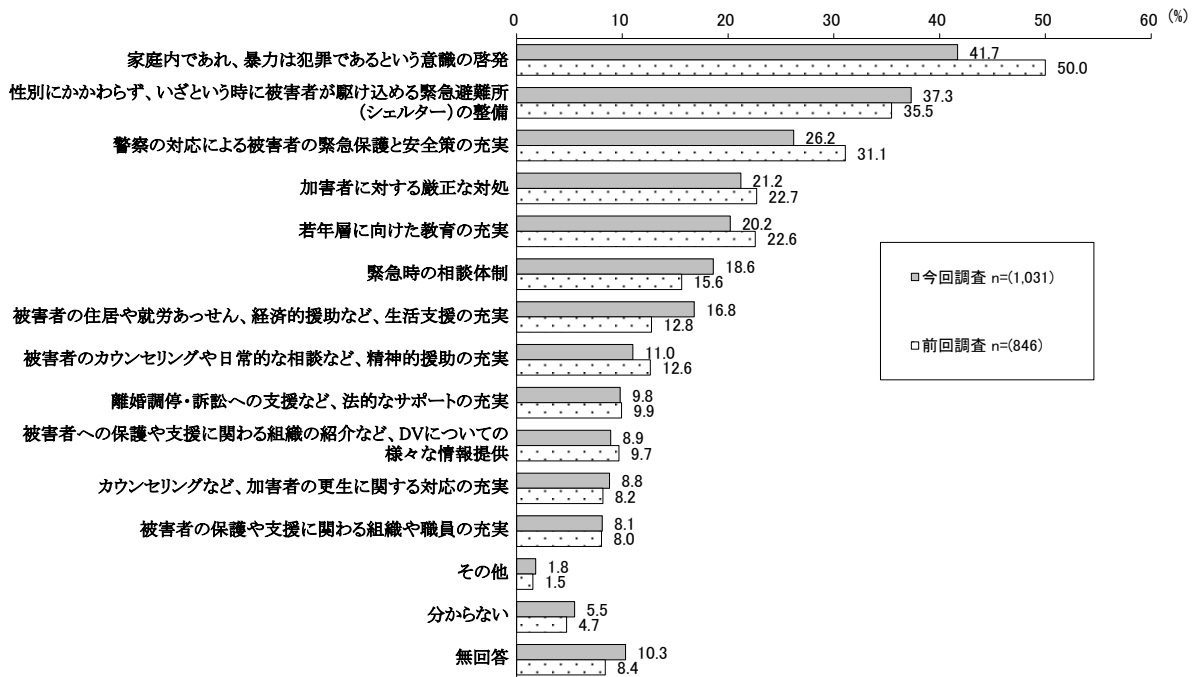
			被害者の保護や支援に関わる組織や職員の充実	離婚調停・訴訟への支援などの充実	加害者に対する厳正な対処	カウンセリングなど、加害者の更生に関する対応の充実	その他	分からない	無回答
全体			84 8.1	101 9.8	219 21.2	91 8.8	19 1.8	57 5.5	106 10.3
男女・年代別	女性	合計	47 8.4	63 11.2	129 23.0	62 11.1	13 2.3	23 4.1	30 5.3
		10・20歳代	5 5.7	10 11.4	22 25.0	4 4.5	-	6 6.8	1 1.1
		30歳代	11 10.8	10 9.8	28 27.5	18 17.6	3 2.9	2 2.0	2 2.0
		40歳代	10 9.1	18 16.4	32 29.1	12 10.9	5 4.5	4 3.6	1 0.9
		50歳代	8 8.3	12 12.5	24 25.0	16 16.7	5 5.2	1 1.0	3 3.1
		60歳代	6 8.7	5 7.2	10 14.5	5 7.2	-	5 7.2	3 4.3
		70歳以上	7 7.4	8 8.5	13 13.8	7 7.4	-	4 4.3	20 21.3
		男性	合計	34 9.2	36 9.7	81 21.8	27 7.3	5 1.3	29 7.8
	10・20歳代		3 5.6	6 11.1	9 16.7	6 11.1	-	3 5.6	-
	30歳代		4 5.9	10 14.7	15 22.1	9 13.2	1 1.5	4 5.9	1 1.5
	40歳代		7 9.1	11 14.3	20 26.0	6 7.8	1 1.3	4 5.2	1 1.3
	50歳代		8 12.1	2 3.0	16 24.2	3 4.5	2 3.0	5 7.6	3 4.5
	60歳代		7 14.6	-	8 16.7	2 4.2	1 2.1	5 10.4	1 2.1
	70歳以上		5 8.6	7 12.1	13 22.4	1 1.7	-	8 13.8	7 12.1
	無回答		3 3.0	2 2.0	9 9.1	2 2.0	1 1.0	5 5.1	63 63.6

図表220 DVに対する防止対策や支援として特に充実すべきもの②（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「性別にかかわらず、いざという時に被害者が駆け込める緊急避難場所（シェルター）の整備」では、女性10・20歳代が5割と高くなっています。

＜前回調査との比較＞



図表221 DVに対する防止対策や支援として特に充実すべきもの《前回調査との比較》

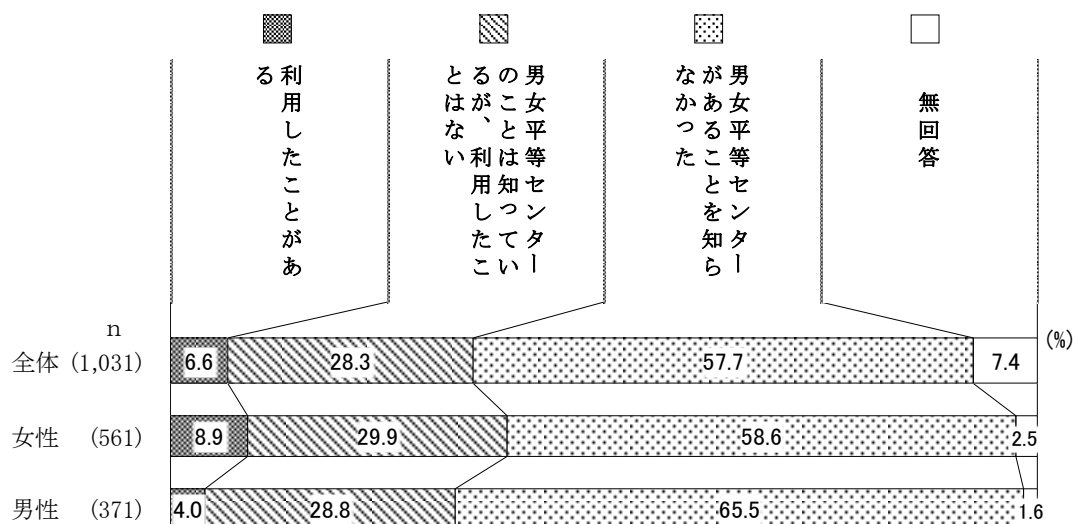
●前回調査との比較

「家庭内であれ、暴力は犯罪であるという意識の啓発」が今回調査では41.7%、前回調査では50.0%と8.3ポイント低くなっています。

13 男女平等参画の推進施策・男女平等センターについて

問34 男女平等センターの利用状況

文京区には、男女平等参画推進のための拠点施設として「文京区男女平等センター」（所在地：文京区本郷四丁目）があります。あなたは、文京区男女平等センターを利用したことがありますか。（○は1つ）



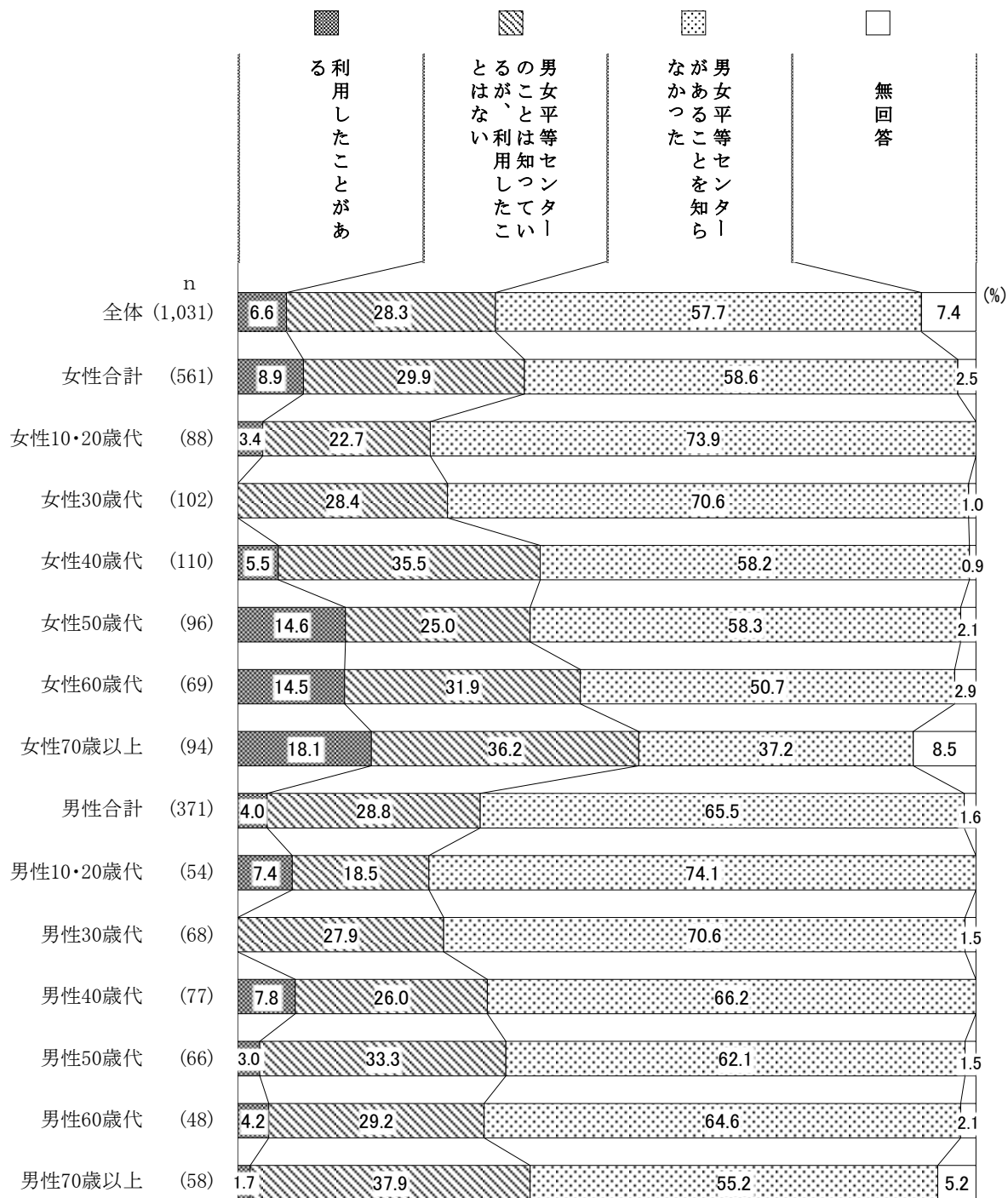
図表222 男女平等センターの利用状況

○全体の傾向

「男女平等センターがあることを知らなかった」が57.7%と最も高くなっています。次いで、「男女平等センターのことは知っているが、利用したことはない」が28.3%となっています。

○男女別の傾向

「男女平等センターがあることを知らなかった」が女性では58.6%、男性では65.5%と男性の方が女性よりも6.9ポイント高くなっています。



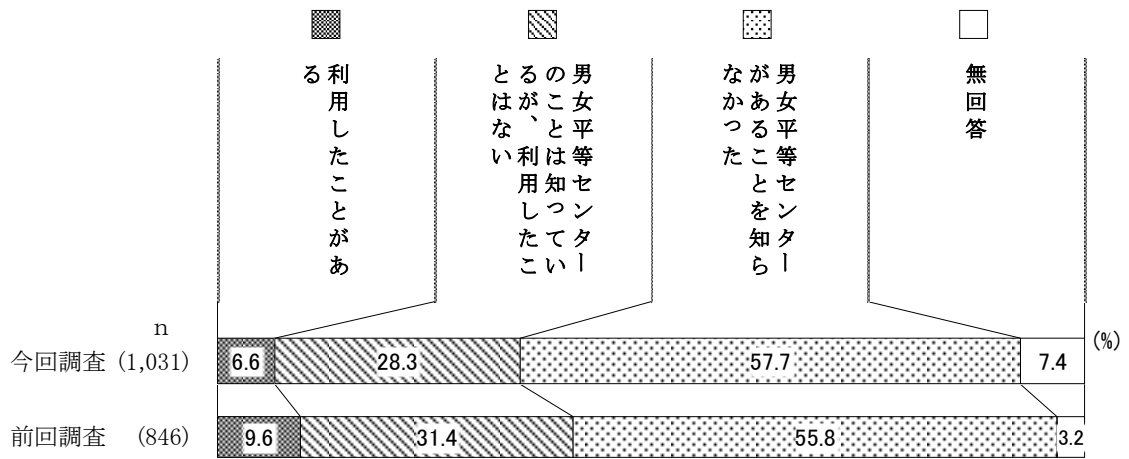
図表223 男女平等センターの利用状況（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「利用したことがある」が女性50歳以上では1割台と他の年代よりも高くなっています。

「男女平等センターのことは知っているが、利用したことはない」が男性70歳以上では37.9%と最も高くなっています。また、「男女平等センターがあることを知らなかった」が男女10・20歳代で高く、男性では74.1%、女性では73.9%となっています。

＜前回調査との比較＞



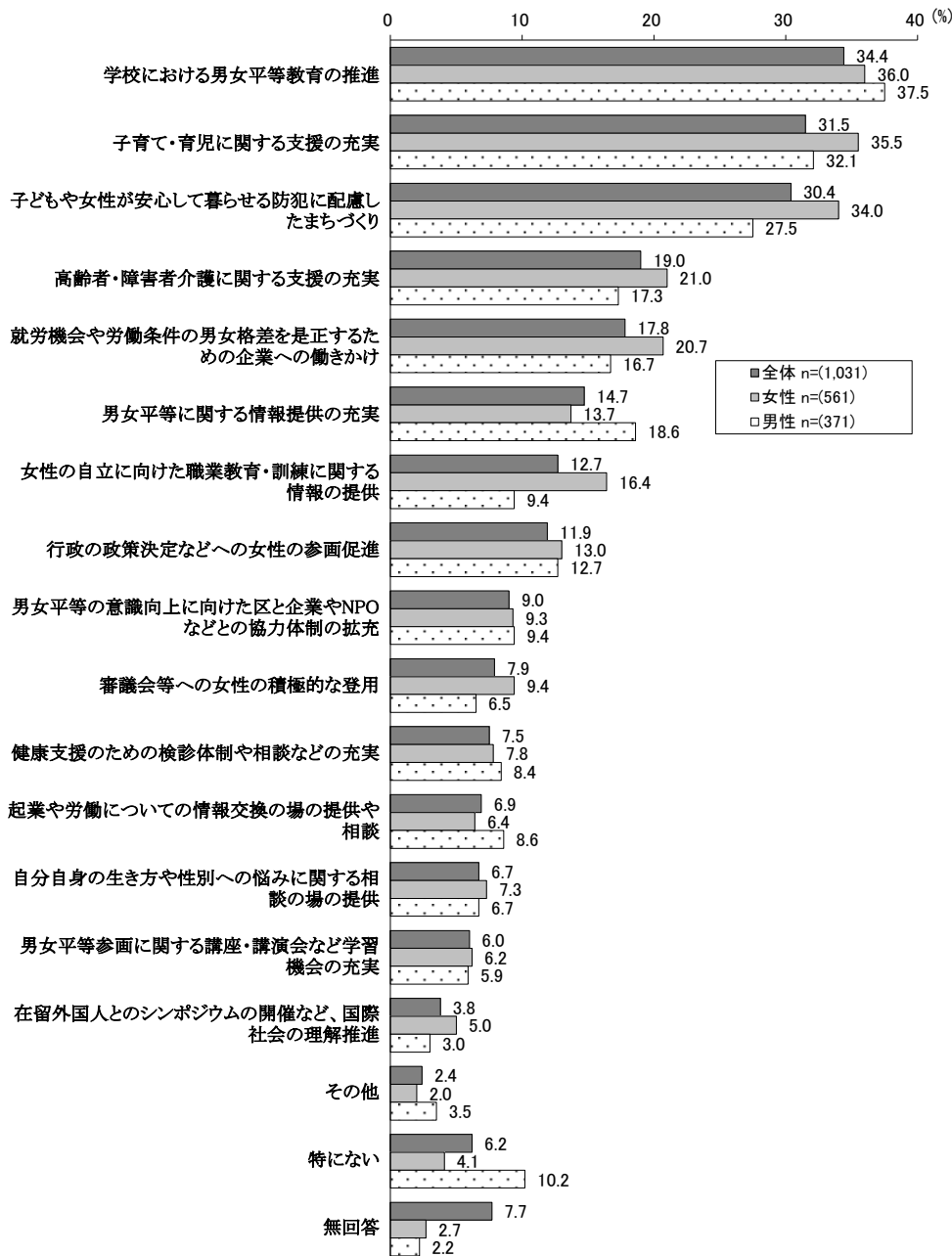
図表224 男女平等センターの利用状況＜前回調査との比較＞

●前回調査との比較

「利用したことがある」、「男女平等センターのことは知っているが、利用したことはない」が今回調査では前回調査よりそれぞれ約3ポイント低くなっています。

問35 男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと

あなたは、男女平等参画社会を実現していくために、今後、文京区はどのようなことに力を入れるとよいと思いますか。(〇は3つまで)



図表225 男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと

○全体の傾向

「学校における男女平等教育の推進」が34.4%と最も高くなっています。次いで、「子育て・育児に関する支援の充実」が31.5%となっています。

○男女別の傾向

「女性の自立に向けた職業教育・訓練に関する情報の提供」が女性では16.4%、男性では9.4%と女性の方が男性よりも7.0ポイント高くなっています。

		全体	学校における男女平等教育の推進	男女平等参画に関する講座・講演会など学習機会の充実	男女平等に関する情報提供の充実	起業や労働についての情報交換の場の提供や相談	女性の自立に向けた職業教育・訓練に関する情報の提供	就労機会や労働条件の男女格差を是正するための企業への働きかけ	子どもや女性が安心して暮らせる防犯に配慮したまちづくり	子育て・育児に関する支援の充実	審議会等への女性の積極的な登用	
全体		1,031 100.0	355 34.4	62 6.0	152 14.7	71 6.9	131 12.7	184 17.8	313 30.4	325 31.5	81 7.9	
男女・年代別	女性	合計	561 100.0	202 36.0	35 6.2	77 13.7	36 6.4	92 16.4	116 20.7	191 34.0	199 35.5	53 9.4
		10・20歳代	88 100.0	34 38.6	3 3.4	10 11.4	6 6.8	11 12.5	23 26.1	31 35.2	40 45.5	11 12.5
		30歳代	102 100.0	47 46.1	2 2.0	12 11.8	8 7.8	21 20.6	26 25.5	34 33.3	52 51.0	8 7.8
		40歳代	110 100.0	39 35.5	6 5.5	14 12.7	8 7.3	21 19.1	18 16.4	45 40.9	38 34.5	10 9.1
		50歳代	96 100.0	34 35.4	6 6.3	14 14.6	5 5.2	13 13.5	20 20.8	31 32.3	23 24.0	14 14.6
		60歳代	69 100.0	28 40.6	5 7.2	11 15.9	5 7.2	14 20.3	15 21.7	20 29.0	20 29.0	3 4.3
		70歳以上	94 100.0	20 21.3	13 13.8	16 17.0	4 4.3	12 12.8	13 13.8	29 30.9	26 27.7	7 7.4
	男性	合計	371 100.0	139 37.5	22 5.9	69 18.6	32 8.6	35 9.4	62 16.7	102 27.5	119 32.1	24 6.5
		10・20歳代	54 100.0	20 37.0	5 9.3	5 9.3	5 9.3	5 9.3	8 14.8	19 35.2	17 31.5	2 3.7
		30歳代	68 100.0	31 45.6	-	11 16.2	6 8.8	4 5.9	10 14.7	23 33.8	30 44.1	5 7.4
		40歳代	77 100.0	34 44.2	6 7.8	10 13.0	12 15.6	8 10.4	12 15.6	21 27.3	34 44.2	6 7.8
		50歳代	66 100.0	20 30.3	4 6.1	18 27.3	6 9.1	7 10.6	8 12.1	16 24.2	16 24.2	4 6.1
		60歳代	48 100.0	14 29.2	3 6.3	13 27.1	2 4.2	3 6.3	14 29.2	10 20.8	12 25.0	1 2.1
		70歳以上	58 100.0	20 34.5	4 6.9	12 20.7	1 1.7	8 13.8	10 17.2	13 22.4	10 17.2	6 10.3
無回答		99 100.0	14 14.1	5 5.1	6 6.1	3 3.0	4 4.0	6 6.1	20 20.2	7 7.1	4 4.0	

図表226 男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと①（男女・年代別）

		行政の政策決定などへの女性の参画促進	高齢者・障害者介護に関する支援の充実	健康支援のための検診体制や相談などの充実	自身自身の生き方や性別への悩みに関する相談の場の提供	在留外国人とのシンポジウムの開催など、国際社会の理解推進	男女平等の意識向上に向けた区と企業やNPOなどの協力体制の拡充	その他	特にない	無回答	
全体		123 11.9	196 19.0	77 7.5	69 6.7	39 3.8	93 9.0	25 2.4	64 6.2	79 7.7	
男女・年代別	女性	合計	73 13.0	118 21.0	44 7.8	41 7.3	28 5.0	52 9.3	11 2.0	23 4.1	15 2.7
		10・20歳代	12 13.6	8 9.1	3 3.4	10 11.4	7 8.0	5 5.7	- -	5 5.7	- -
		30歳代	7 6.9	11 10.8	8 7.8	6 5.9	2 2.0	11 10.8	2 2.0	3 2.9	1 1.0
		40歳代	17 15.5	21 19.1	8 7.3	13 11.8	3 2.7	7 6.4	6 5.5	2 1.8	2 1.8
		50歳代	11 11.5	26 27.1	8 8.3	7 7.3	7 7.3	13 13.5	2 2.1	5 5.2	2 2.1
		60歳代	13 18.8	20 29.0	6 8.7	2 2.9	2 2.9	8 11.6	1 1.4	2 2.9	2 2.9
		70歳以上	12 12.8	32 34.0	11 11.7	3 3.2	7 7.4	8 8.5	- -	5 5.3	8 8.5
		男性	合計	47 12.7	64 17.3	31 8.4	25 6.7	11 3.0	35 9.4	13 3.5	38 10.2
	10・20歳代		7 13.0	2 3.7	2 3.7	7 13.0	2 3.7	- -	1 1.9	9 16.7	- -
	30歳代		10 14.7	7 10.3	5 7.4	3 4.4	2 2.9	5 7.4	4 5.9	4 5.9	1 1.5
	40歳代		9 11.7	9 11.7	6 7.8	5 6.5	1 1.3	8 10.4	3 3.9	8 10.4	- -
	50歳代		9 13.6	15 22.7	5 7.6	6 9.1	4 6.1	6 9.1	2 3.0	8 12.1	1 1.5
	60歳代		9 18.8	14 29.2	7 14.6	1 2.1	1 2.1	8 16.7	2 4.2	4 8.3	2 4.2
	70歳以上		3 5.2	17 29.3	6 10.3	3 5.2	3 1.7	8 13.8	1 1.7	5 8.6	4 6.9
	無回答		3 3.0	14 14.1	2 2.0	3 3.0	- -	6 6.1	1 1.0	3 3.0	56 56.6

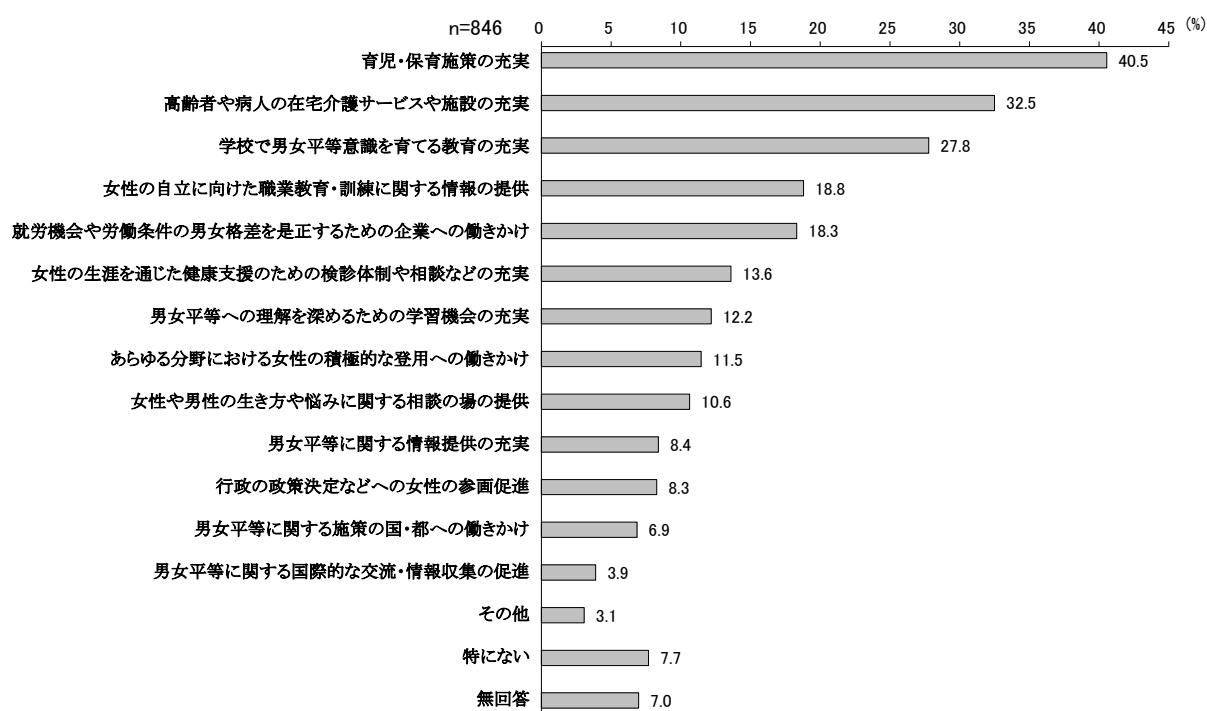
図表227 男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと②（男女・年代別）

○男女・年代別の傾向

「子育て・育児に関する支援の充実」が女性30歳代では51.0%となっており、男性30歳代よりも7.1ポイント高くなっています。また、「学校における男女平等教育の推進」が比較的高く、男女30歳代では4割台半ばとなっています。「子どもや女性が安心して暮らせる防犯に配慮したまちづくり」では女性40歳代が40.9%となっており、男性40歳代と比べると13.6ポイント高くなっています。

「高齢者・障害者介護に関する支援の充実」では、男女ともに年代が上がるにつれて高くなっています。

< 前回調査結果（参考） >



図表228 男女平等参画社会を実現するために区が力を入れるべきこと《前回調査》

○前回調査

「育児・保育施設の充実」が40.5%と最も高くなっています。次いで、「高齢者や病人の在宅介護サービスや施設の充実」が32.5%と高くなっています。

問36 自由意見

最後に、文京区の男女平等参画推進施策について、ご意見やご要望がありましたら、ご自由にご記入ください。

区の男女平等参画推進施策について意見や要望等を求めたところ、回答者のうち134人からご意見をいただきました。

ここでは、いただいたご意見を「文京区男女平等参画推進計画」の体系に基づいて、以下のように分類し、主な意見を紹介します。

※文京区男女平等参画推進計画の体系のうち、ご意見がなかった分野については、表記を割愛しています。

主な意見と件数

I 男女平等参画社会を支える意識の形成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 41件

分類	主な意見の内容	件数
1 ジェンダーに敏感な視点に立った教育・学習	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子供の頃からの教育の影響が大きいと思います。社会通念を変えていくには時間がかかりますが、やはり教育が鍵を握っていると思います。私が子供の頃より男女格差は縮まっているように思いますが、これはやはり教育や啓蒙活動の成果だと思えます。 ・ 大人になってから価値観を変えるのはとても難しいので、子供の時に(どんな価値観の家庭に育った子供であっても)全ての子供が、幼い頃から偏りのない多様な価値観に接し、自分を守るために必要な知識を教わる機会を与えられるべき。義務教育の小中学校で一貫して時間を割き取り組めばよいと思います。 	13
2 ジェンダーに敏感な意識の浸透	<ul style="list-style-type: none"> ・ 文字だけではなくどんなことが平等でどんなことが平等ではないのか具体的に区民とくに若者、弱者に伝え、気づいてもらうことが大事。また議員や経営者、起業家などに対してイベントや犯罪の現場におけるより具体的な被害者や弱者の声に接する場を多く持つことが大事と考える。 ・ 夫婦別姓について議論を進めて欲しいです。また、LGBTQの人達が結婚できるよう制度を整えて欲しいです。性別に縛られずに生きることができる世の中になって欲しいと思います。男性の働き方に合わせるのではなく、育児も男性がしっかりと参加できるよう男性の育休取得を義務化してほしいです。 	28

II 男女平等参画の推進と女性の活躍・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30件

分類	主な意見の内容	件数
1 家庭生活における男女平等参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 女性が社会進出するのが当たり前になっている一方で、相変わらず家事などの時間は圧倒的に女性が多く、子育ても母親中心という状況が続いています。長時間労働の是正、男性の家事・育児への関与などを推し進める施策をとらないと、女性が社会で活動できる時間は生み出せないと思います。企業への働きかけと同時に、夫婦を対象としたセミナーなどを実施し、家庭の雰囲気を変えていく必要があると思います。 ・ このような区民調査が行われていることは、平等な社会の実現に向けての一步だと感じました。将来的には、このようなアンケートを行う必要がない社会になることを願います。男女平等参画社会の実現に向けては、“女性の社会進出”が語られることが多いですが（それももちろん大切ですが）、何より“男性の家庭内進出”（家事・育児を当然に行うこと）が重要であると考えます。男性が家事・育児をきちんと行えば、そして、それが当たり前であるという世の中になれば、自然と女性が働きやすい&社会進出できる環境になると思います。 	11
3 働く場における男女平等参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ 子育てをしながら仕事を続けたい人も、子供の幼少期は子育てに専念するのも自由。病児託児が少ないため働き続けることが困難になる人も多いのではと思う。もっと短時間勤務が多くなれば両立に寄り添うことが出来るのではないかと？ ・ まず取り組むべきは男女ともに意識改革だと思います。「女性だから」「男性だから」という刷り込みをなくし、女性だろうが男性だろうが得意な人が得意なことをする、手が空いてる人がやる世の中になったら生きやすくなると思います。男女で子育て、介護を分担することが普通になって欲しいです。女性の社会進出については、男女ともに仕事以外のことを分担することが浸透すれば、女性が仕事に割ける時間が増えて要職につく能力を備えた女性が増えてくると思います。自立した女性が増えれば理不尽な暴力に怯えて暮らさなければならない女性も減ると思います。社会で活躍する女性の自分がなれそうなロールモデルを見せていただけると多くの女性たちが奮起できるのではないかと思います。華々しい経歴のロールモデルを示されても、自分ごとにはできないので。 	15
4 政策・方針決定過程における男女平等参画	<ul style="list-style-type: none"> ・ パートナーシップ宣誓制度のことは、この調査で初めて知りました。先進的な取り組みをされており、非常に良いと思いました。文京区は歴史があり高齢者も多いイメージですが、柔軟な取り組みをされていてとても良いと思いますので、これからも先駆けて新しい取組をしていただきたいです。 ・ 文京区は日本の中で女性活躍が進んでいるように思いますので、ぜひ先進的な施策をリードいただけますようお願いいたします。 	4

Ⅲ あらゆる暴力の根絶と安全・安心な暮らしの実現・・・・・・・・・・・・・・・・ 17件

分類	主な意見の内容	件数
1 ドメスティック・バイオレンスの根絶	<ul style="list-style-type: none"> ・ DVなどに困っている人を援助するNPOなどはどこで探せばいいのか、相談窓口がたくさんあることを初めて知った。保育園や幼稚園、小中高校、駅やバスにポスターなどで、そのような窓口情報を誰もが知ることができるようにして下さい。特に子どもに対してのものが必要かと。 ・ 女性の立場からだけでなく、男性の立場からも性的な理解が得られる場であってほしい。男性の逆DVを受ける可能性についても、もっと力を入れて取り組んでほしいと思う。 	3
2 あらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> ・ 文京区は教育に力を入れている印象ですが、子供を持たない当方にとってはメリットがありません。一方で、近所のスーパーで2度の盗撮被害に遭いました。(過度な肌の露出はありません) 治安の強化にもっと力をいれていただきたいと思います。現状では、男女平等どころではありません。 	3
4 人権の尊重と自立への支援	<ul style="list-style-type: none"> ・ 強い男性もいれば弱い男性もいる。強い女性もいれば弱い女性もいる。DVにしる、LGBTにしる、男女というくくりでなく、一人の人間として生きられる社会を目指す政策を希望します。 ・ 「10 人権問題について」で、様々な種類のハラスメントに関し、現代社会では最も深刻に憂慮すべき問題だと思った。私自身もまた、ハラスメントの被害者であるから、今後の法整備、政策、施策がどのように行われるか関心がある。ハラスメントは、行う側の自覚がないから根深い問題である。日本社会は未だに法治社会ではない。まず、真の意味での法治国家ではないからである。すなわち弱者や被害者の泣き寝入り国家、泣き寝入り社会だと感じている。P. S. 組織や共同体の中、またSNSなどのネットを通じての「いじめ」の問題ともつながっていると思います。※このような調査は素晴らしいと感じた。 	11

IV 推進システムの整備・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7件

分類	主な意見の内容	件数
1 庁内等推進体制の整備・充実	<ul style="list-style-type: none"> 大学のキャリア教育では、「仕事と育児を両立」することが女性にとって最善と指導されました。「育児に専念する女性」「仕事に専念する女性」の生き方や活躍についても、区として発信していただくと大変嬉しいです。就職活動時に、モラハラや、女性の選考参加を拒否する企業に多く出会いました。また、一般職の選考では、父親の勤務する企業や持ち家があるかを聞き、「男性社員の結婚相手候補」として家柄で可否を決めることもあるようです。区の範囲ではないかもしれませんが、議題に「就活」を取り上げていただくことはできませんか。検討していただければ幸いです。 	5
2 国際社会と国内の取組の積極的理解・連携	<ul style="list-style-type: none"> 海外の法律的社会的な事例が、具体的に多く示されると参考にできる。日本に適応できるかは解らないが、理解を深め対応をよりよくできるであろう（国によって社会的背景は様々なので、事実のみを示す事が望ましい）。 	2

■その他・・ 46件

主な意見の内容	件数
<ul style="list-style-type: none"> 計画改定後の取組のアピールなど、万人に伝わるように工夫されたし。 	46

第4章 調査結果を踏まえて

文京区男女平等参画に関する区民調査からみえた課題

男女平等参画をめぐる社会の動向や区民調査の結果を見ると、次のとおり今後更に取組を進めていかなければならない課題が残されています。

1 男女平等意識について

(1) 男性優遇意識

家庭における男女平等の設問では、男女とも「平等である」と感じている割合は前回調査からほとんど変わらず、男性で4割弱、女性で5割台の人が「男性が優遇されている」と回答しており、依然として家庭においては「男性優遇」の状況が続いています。また、「平等である」の回答結果に女性が21.9%、男性が35.3%と男女間で差が見られることから、家庭における男女の認識の違いがあることが分かります。

社会通念、慣習、しきたりにおける「男女平等」については、「男性が優遇されている」と感じる割合が全体的に高く、男女で比較すると、「男性の方が優遇されている」の回答結果に女性が83.4%、男性が76.3%と男女差が見られます。現在においても、社会通念、慣習、しきたりの中では、特に固定的な性別役割などのジェンダー意識が根強く残っていると考えられます。

(問6)

(2) 固定的な性別役割意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方に共感する層は前回調査の19.0%から11.9%と減少していますが、依然として全体の1割強が共感している状況です。固定的性別役割の意識の解消に向けて、施策や取組を進めていく必要があります。(問4)

(3) 新型コロナウイルス感染症拡大以降の影響

新型コロナウイルス感染症拡大以降の家事への影響についても、在宅時間の変化は男女間でほとんど変わらないものの、家事の量や負担感は、ともに女性の方が増えたと感じています。(問2、問3)

2 ワーク・ライフ・バランスの推進について

(1) 希望と現実

生活の中での優先度として、性別を問わず、希望では「仕事と家庭生活と個人の生活をともに優先」が最も高くなっています。一方、現実(現状)では、「仕事を優先」が高く、全体の6割半ばが希望と現実が一致しない層となっています。(問12)

(2) ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこと

ワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこととしては、「育児・介護に関する社会的サポートの充実」の回答が多く、育児休業・介護休業を取得しやすくするために必要なこととして、「職場に取得しやすい雰囲気があること」の回答が多いことから、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには、育児・介護に関する社会的サポートの充実とともに、上司、同僚を含めた職場理解の推進が必要であることが分かります。(問13、問14)

3 職場における男女平等参画の促進について

(1) 職場における男女平等

職場における男女平等については、「平等である」の回答が年々微増し、改善傾向にあります。男性は5割強、女性6割半ばの人が「男性の方が優遇されている」と回答しています。(問6)

(2) 性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために

性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために重要なこととしては、「性別による賃金格差を是正する」、「育休等を取っても人事評価に影響がないようにする」、「会社が従業員の状況を理解し、一人一人に応じた処遇や働き方を導入する」、「労働時間の短縮などの労働条件を改善する」という回答の割合が高く、労働条件や職場環境、人事評価の方法等の改善を進めていくことが重要です。(問9)

(3) 女性の活躍について

女性が働き続けることに対する設問では、「女性が男性と対等に仕事をするのは良いことだ」と男性は7割、女性は6割半ばの人が肯定している一方で、「仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えている」も高くなっており、特に5割以上の女性が負担を感じています。職場における女性への理解不足や家庭内での家事役割が、職場での女性の活躍を阻むおそれがあると考えられます。(問10)

女性の管理職登用への支援策としては、男性の働き方の見直し、上司や同僚等周囲の子育てへの理解、女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実、育休等の取得が影響しない人事評価等、育休等を取得しても働き続けられる体制の整備が求められています。

ワーク・ライフ・バランスの推進と同様に、職場における理解を深めるとともに、労働条件や職場環境、人事評価の方法等の改善を進めていくことが重要です。(問11)

4 地域活動・社会活動への参画について

災害対応や復興において性別の違いへの配慮など様々な視点で対応できるよう、性別にかかわらず地域の防災リーダーを育成することが重要であると挙げられています。こちらの回答は前回調査から19.2ポイント増加しており、昨今の自然災害を踏まえ、様々な視点による防災対応への取組を早急に進めていくことが重要です。(問18)

5 政策決定過程への女性の参画について

「女性の意見が行政に反映されていない」と感じている割合は前回調査から微増しており、反映されていない理由としては「女性議員が少ない」という回答が多く、前回調査から19.8ポイント増加しています。政策決定過程へ女性の進出が進まない原因は「男性優位に組織が運営されていること」、「家庭・職場・地域において性別役割の意識が強いこと」等、根強い社会通念・しきたり・慣習が強く影響しており、社会全体で意識改革を進める必要があります。(問19、問19-1、問20)

6 あらゆる暴力・ハラスメントの防止について

(1) ハラスメントの防止

ハラスメントの多くは、職場で発生していることが分かりました。職場におけるハラスメント防止策の推進等、更なる対応が必要です。(問24)

ハラスメントを受けた際は、女性は「相談しても無駄だと思った」「我慢すればこのままなんとかやっていけるといった」等、被害を受けても抱え込む傾向にあり、男性は「相談することで不利益な扱いを受けるといった」「相談できる人がいなかった」等、相談をしたくてもできない状況下に置かれている傾向があることから、職場環境の改善のための取組を進め、気軽に相談ができる相談体制の充実や、その周知・啓発を充実させていくことが必要です。(問24-3)

(2) DV（ドメスティック・バイオレンス [配偶者・パートナー又は交際相手などからの暴力]）の防止

暴力行為を受けた経験については女性が高くなり、暴力行為をした経験については男性が高くなる傾向が見られました。一番多いDV被害経験、加害経験は、ともに心理的攻撃となっています。(問31)

被害を受けた際の相談先の多数は、周りにいる友人・知人や親族であり、区の窓口や法務局の人権相談窓口、東京都女性相談センター等の公的な相談機関の利用は少ない状況です。(問31-1)

認知度についても、公的機関を知らない層は2割半ばとなり、警察以外の相談機関の認知度も低いことから、一層の周知が必要です。(問30)

また、被害を受けた際、「相談したかったが、できなかった」、「相談しようとは思わなかった」と答える層が全体の約6割を占めることから、どのような行為が暴力にあたるのかといったDVについての周知、啓発活動を進めるとともに、相談をしやすい環境の整備・強化が重要となっています。(問31-1)

DV相談窓口配慮してほしいことは、「匿名で相談ができる」、「24時間相談ができる」ことが高くなっており、秘密厳守で緊急時にも対応できる相談窓口の整備が求められています。(問32)

さらに、暴力防止及び被害者支援のための対策については、「家庭内であれ、暴力は犯罪である」という意識の啓発、「性別にかかわらず、いざという時に被害者が駆け込める緊急避難所(シェルター)の整備」を充実すべきだという回答が多くなっており、DVに関する啓発活動を進めるとともに、DV被害者への支援体制の一層の強化・周知が必要です。(問33)

7 人権問題について

(1) 社会における人権問題の対応状況について

日本の社会における人権及び人権に関する問題については、「インターネット上での誹謗中傷の書き込み等の対策」、「児童虐待(身体的虐待・性的虐待・養育放棄や怠慢・心理的虐待)に関する防止策」がなされていないという回答が多くなっています。

インターネットが広く普及する中で、利用者のモラルやマナーの改善・周知が求められています。また、児童虐待については、被害を受けた子どもへの支援体制をより強化するとともに、児童虐待の防止策にも一層力を入れていく必要があります。(問26)

(2) 性の多様性について

LGBT（性的マイノリティ）の認知度は高く、70.6%の方が「内容を知っている」と答えており、前回調査から52.0ポイント増えていることから、社会的な認知度は高まっています。

（問7）

身近な人からLGBTQ等であることを打ち明けられた場合に、これまでと変わりなく接することができるかの問いに対して、6割強の人が「できそう」と答えています。男女別で見ると、「できないかもしれない」と「分からない」の合計は、女性より男性の方が高くなっています。（問29）

「できないかもしれない」、「分からない」と回答した理由は、「初めてのことなので、どう対応してよいか分からない」、「なにげない言葉で傷つけてしまうのが怖い」、「認めるべきだと思うが、気持ちがついていかない」といった回答が多く、認識・理解不足が課題となっています。

性的指向や性自認に関する正しい知識と理解の促進が必要であることが分かります。（問29-1）

8 区が取り組む施策の新たな展開と拠点施設としての男女平等センターの一層の活用

以上のような課題解決のためには、区民一人一人の取組とともに、文京区としての取組が欠かせません。現在、区では「文京区男女平等参画推進条例」や「文京区男女平等参画推進計画」に基づき計画的に施策を推進し、毎年度、「文京区男女平等参画推進会議」による評価や提言を受け、計画の進捗状況の確認と施策の見直しや改善を図っています。

区内の各学校においては、各教科や道徳及び総合的な学習活動等における人権尊重や男女平等に関する授業を実施しています。また、男女平等参画社会構築のための拠点施設である「文京区男女平等センター」や区立保育園では、男性の家庭生活への参画支援として、父親と子どもの料理教室や一日保育士体験等を実施しています。

区民からの「男女平等社会の実現に向けて区が力を入れるべきこと」への要望については、「学校における男女平等教育の推進」や「子育て・育児に関する支援の充実」が期待されています（問35）。

このような区民の要望・期待に応えるためにも、関係機関との連携、創意工夫により、教育現場等における「保育・生活指導等、男女の区別なく能力を生かすことへの配慮（問5）」やワーク・ライフ・バランスを推進するための「育児・介護に関する社会的サポートの充実（問13）」などの環境整備を促進するための新たな施策の展開が求められます。

また、セミナー等の実施に当たっては、新型コロナウイルス感染症などの影響による区民の生活様式の変化を考慮して、オンラインでの実施を取り入れるなど、様々な手法により情報を的確に届けることが必要です。

今後も、拠点施設としての「文京区男女平等センター」がより幅広い層へのアプローチを行い、男女平等参画社会に向けて、一人一人が互いの人権を尊重し、いきいきと暮らせる文京区の実現を目指していくことが求められます。

資料編

文京区男女平等参画に関する区民調査 ご協力をお願い

区民の皆様には、日頃から区政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

文京区では、性別にかかわらず、全ての人相互の人権を尊重し、いきいきと暮らせる社会を実現するため、「文京区男女平等参画推進計画」を策定し、取組を推進しております。

令和3年度に本計画を改定するにあたり、この度、男女平等参画に関する皆様の考えを伺うため、文京区にお住まいの方を対象に「文京区男女平等参画に関する区民調査」を実施いたします。調査にあたりまして、18歳以上の方を無作為に2,500人選ばせていただきました。

ご回答いただいた内容は、文京区の男女平等施策の**基礎資料として統計的にまとめますので、個人が特定されることはありません。**

ご多忙のところ誠に恐縮ではございますが、是非調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和2年9月

文京区長 成澤廣修

ご回答にあたって

- 1 調査の回答は、封筒の宛名のご本人様が行ってください。
- 2 回答は、当てはまる項目の番号に○を付けてください。
「その他」を選んだ場合には、()内に具体的な内容をお書きください。
- 3 質問によっては、回答していただく方や○を付ける数について、(○は1つ)(○は3つまで)などのことわり書きがあります。それに合わせてお答えください。
- 4 回答は、「調査票を郵送」または「インターネットによる回答」で行うことができます。どちらか一方でご回答ください。

【郵送回答】同封の返信用封筒へ調査票を入れて、切手を貼らずにご投函ください。

(この調査票・返信用封筒には**お名前、ご住所を記入しないでください。**)

【インターネット回答】別紙「インターネットによる回答方法」でご確認ください。

ご回答期限：9月23日(水)まで

■ お問合せ先 ■

本調査は、文京区が株式会社サーベイリサーチセンターに委託して実施しております。

調査主体：男女平等参画施策に関すること

文京区総務部総務課ダイバーシティ推進担当

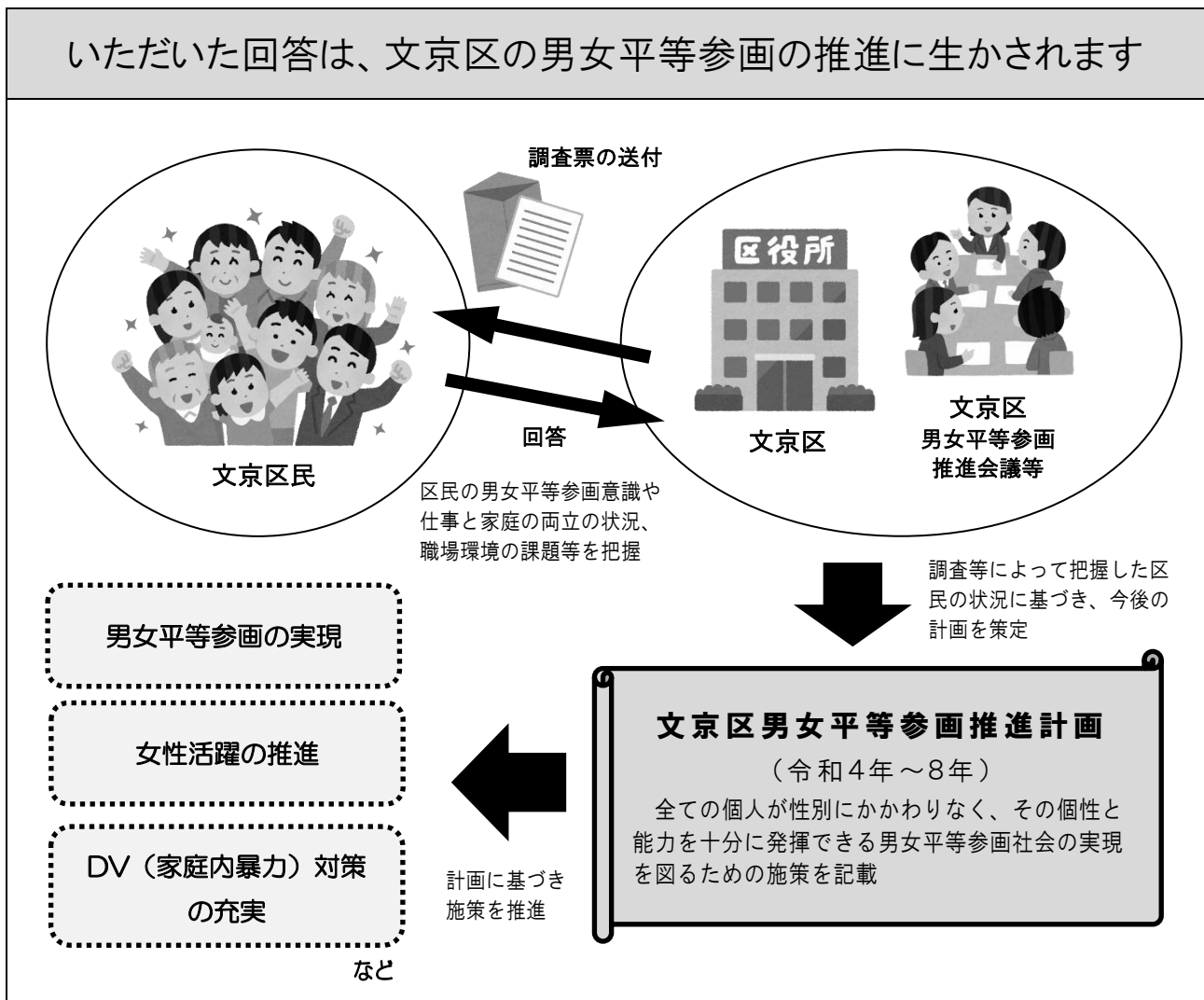
電話 03-5803-1187 FAX 03-5803-1331
(時間：月～金 8時30分～17時15分 * 祝休日を除く)

委託先：調査に関すること

株式会社サーベイリサーチセンター 担当：大木・栗田

電話 03-6826-4666 FAX 03-6826-4777
(時間：月～金 10時00分～17時00分 * 祝休日を除く)

いただいた回答は、文京区の男女平等参画の推進に生かされます



- ご回答内容は、今後の文京区の男女平等参画推進のために大変重要な資料となります。
- 質問数が多く、ご負担をお掛けし誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。
- この調査結果については、令和3年3月末までに報告書を作成し、区立図書館、行政情報センター等で閲覧できるほか、文京区のホームページに掲載いたします。

文京区の男女平等に関する施策についてのホームページはこちら→
<https://www.city.bunkyo.lg.jp/kusejoho/jinken/danjo.html>



男女平等参画社会とは

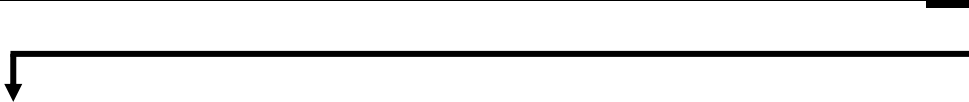
全ての人々が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、
多様性に富んだ豊かで活力ある社会

1 家庭生活について

問1 あなたの家庭では次のことがらを、主にどなたが行っていますか。

(ア～オのそれぞれについて、当てはまる「1～6」に○を1つ)

	主に自分	主に配偶者 又はパートナー	主にその他の家族	家族で分担している	家族以外 (行政や民間のサービス を含む)	行っていない
例：炊事・洗濯・掃除などの家事	①	2	3	4	5	6
ア. 炊事・洗濯・掃除などの家事	1	2	3	4	5	6
イ. 町会・自治会などの地域活動	1	2	3	4	5	6
ウ. 育児や子どものしつけ	1	2	3	4	5	6
エ. 子どもの学校行事への参加	1	2	3	4	5	6
オ. 親や家族の介護	1	2	3	4	5	6



問1-1 【問1のア～オで「5 家族以外」を選んだ方のみご回答ください】ア～オのような家事を行っている方について、具体的にご記入ください。

ア：	_____
イ：	_____
ウ：	_____
エ：	_____
オ：	_____

問2 【現在、2人以上でお住まいの方のみご回答ください】新型コロナウイルス感染拡大の影響により、在宅時間に変化はありましたか。 (それぞれ○は1つ)

あなた (回答者本人)	自分以外の家族 (同居人)
1. 以前に比べて増えた	1. 以前に比べて増えた
2. 以前と変わらない	2. 以前と変わらない
3. 以前に比べて減った	3. 以前に比べて減った

問3 【現在、2人以上でお住まいの方のみご回答ください】新型コロナウイルス感染拡大以降、あなたの家事の量に変化はありましたか。 (○は1つ)

1. 増えた	2. 変化なし	3. 減った
--------	---------	--------

問3-1 【家事の量が減った方 (問3で3を選んだ方)のみご回答ください】それはなぜですか。自由にお書きください。

【例：「配偶者が家事をするようになったから」「家にいる時間が減ったから」など】

問3-2 【家事の量が増えた方 (問3で1を選んだ方)のみご回答ください】自身の家事が増えたことについて負担を感じますか。 (○は1つ)

1. 負担を感じる	2. 負担を感じない	3. どちらともいえない
-----------	------------	--------------

問4 結婚や出産、男女の役割について、次にあげる (ア) ~ (キ) の考え方を、あなたはどのように思いますか。 (ア~キのそれぞれについて、あてはまる「1~5」に○を1つ)

	そう思う	どちらかといえば、 そう思う	どちらかといえば、 そう思わない	そう思わない	わからない
ア. 結婚する、しないは個人の自由である	1	2	3	4	5
イ. 結婚に国籍の違いは関係ない	1	2	3	4	5
ウ. 同性同士のカップルを尊重する	1	2	3	4	5
エ. 結婚生活に問題があれば離婚してもよい	1	2	3	4	5
オ. 「結婚しても子どもは持たない」というのも選択の一つだ	1	2	3	4	5
カ. 「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する	1	2	3	4	5
キ. 選択的夫婦別姓制度について賛成である	1	2	3	4	5

2 保育・教育について

問5 文京区では、区立の保育園・幼稚園・小学校・中学校の保育や教育の現場において、男女平等参画を推進するためにはどのようなことに力を入れればよいと思いますか。 (〇は3つまで)

1. 日常の保育、生活指導や進路指導において、子どもが男女の区別なく能力を生かせるように配慮する
2. 教材等に関して、性により固定化された男女の役割や特性についての記述がないか、男女平等の観点から見直す
3. 子どもの成長と発達に応じた性教育を行う
4. 多様な性への理解を深める教育を行う
5. 教職員等への男女平等研修を充実する
6. 性暴力やハラスメントに関する相談窓口を設置する
7. 校長・副校長に女性を増やしていく
8. その他（具体的に _____)
9. 分からない

3 男女平等への関心と意識について

問6 あなたは、以下の面で女性と男性が平等になっていると思いますか。次の（ア）～（ク）のそれぞれについて、あなたの感じ方に近いものを選んでください。

（ア～クのそれぞれについて、当てはまる「1～6」に〇を1つ）

	女性の方が優遇されている	どちらかといえば、女性の方が優遇されている	平等	どちらかといえば、男性の方が優遇されている	男性の方が優遇されている	分からない
ア. 家庭生活では	1	2	3	4	5	6
イ. 職場では	1	2	3	4	5	6
ウ. 学校教育では	1	2	3	4	5	6
エ. 地域活動・社会活動では	1	2	3	4	5	6
オ. 政策や方針決定の参加では	1	2	3	4	5	6
カ. 法律や制度では	1	2	3	4	5	6
キ. 社会通念、慣習、しきたりでは	1	2	3	4	5	6
ク. (ア)～(キ)の全体では	1	2	3	4	5	6

問7 あなたは、次にあげる言葉について、見たり聞いたりしたことがありますか。

(ア～タのそれぞれについて、当てはまる「1～3」に○を1つ)

	内容を知っている	聞いたことはあるが、内容は知らない	知らない
ア. ジェンダー平等	1	2	3
イ. SOG I (性的指向・性自認)	1	2	3
ウ. LGBT (性的マイノリティ)	1	2	3
エ. アウティング(※1)	1	2	3
オ. ドメスティック・バイオレンス (DV)	1	2	3
カ. デートDV	1	2	3
キ. リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(※2)	1	2	3
ク. SDGs (持続可能開発目標)	1	2	3
ケ. 育児・介護休業法<2009年改正>	1	2	3
コ. 女性活躍推進法<2019年改正>	1	2	3
サ. 政治分野における男女共同参画推進法<2018年施行>	1	2	3
シ. ストーカー規制法 (ストーカー行為等の規制等に関する法律)	1	2	3
ス. 男女雇用機会均等法	1	2	3
セ. 女子差別撤廃条約	1	2	3
ソ. 文京区男女平等参画推進条例	1	2	3
タ. 文京区パートナーシップ宣誓制度<2020年度開始>	1	2	3

※1 本人の同意なく、LGBT等であることを、第三者に暴露すること。

※2 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康を守る権利) とは、女性が身体的・精神的・社会的な健康を維持し、女性の健康支援を推進するために必要な考え方 (例) 子どもを産むかどうか、いつ産むか、どれくらいの間隔で産むかなどについて、全てのカップルと個人が自ら選択し決定する権利

4 就労・職場について

問8 あなたは、現在どのような職業に就いていますか。2つ以上の仕事に就いている方は、主なものを1つだけ選んでください。(○は1つ)

1. 自営業・自由業 2. 家族従業者 3. 常勤の正規社員・職員 4. パート・アルバイト・契約社員・派遣社員 5. 企業経営者・役員	6. 家事・育児・介護などに専念している 7. 学生 8. その他 (具体的に) 9. 職業には就いていない
--	--

5 ページの問8-1・問8-2へ

6 ページの問8-3へ

問8-1 【現在、就業している方（問8で1～5を選んだ方）のみご回答ください】あなたの職場では、次のようなことがあると感じますか。（〇はいくつでも）

- | | |
|----------------------------------|--------------------------------------|
| 1. 募集・採用に男女格差がある | 8. 男性が育児休業制度を利用しにくい |
| 2. 賃金に男女格差がある | 9. 男性が介護休業制度を利用しにくい |
| 3. 昇進・昇格に男女格差がある | 10. 女性が育児休業制度を利用しにくい |
| 4. 配置に男女格差がある | 11. 女性が介護休業制度を利用しにくい |
| 5. 教育訓練・研修に男女格差がある | 12. 正社員と同じような仕事をしているのに、パート等の待遇が劣っている |
| 6. 定年退職に男女格差がある | 13. 女性の登用に消極的である |
| 7. 女性が結婚や出産で退職しなければならないような雰囲気がある | 14. 性別にかかわらず、時間外労働や深夜勤務がある |
| | 15. 特にない |

問8-2 【現在、就業している方（問8で1～5を選んだ方）のみご回答ください】次の勤務形態や取組のうち、就労先で現在、行われているものはありますか。また、今後行ってほしいものはありますか。（それぞれ〇はいくつでも）

①現在、行われているもの

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 長時間労働の是正（ノー残業デーの実施、業務時間外会議の禁止） |
| 2. 有休・育休等休暇取得の奨励 |
| 3. 短時間勤務などの環境整備 |
| 4. テレワーク（在宅勤務）の導入 |
| 5. フレックスタイムなどの勤務形態の多様化 |
| 6. 同一労働同一賃金の実現 |
| 7. 副業・兼業の容認 |
| 8. 1～7で行われている取組はない |

②今後、行ってほしいもの

- | |
|-----------------------------------|
| 1. 長時間労働の是正（ノー残業デーの実施、業務時間外会議の禁止） |
| 2. 有休・育休等休暇取得の奨励 |
| 3. 短時間勤務などの環境整備 |
| 4. テレワーク（在宅勤務）の導入 |
| 5. フレックスタイムなどの勤務形態の多様化 |
| 6. 同一労働同一賃金の実現 |
| 7. 副業・兼業の容認 |
| 8. その他（ |
| 9. 希望する取組はない |

問8-3 【現在、就業していない方（問8で6～9を選んだ方）のみご回答ください】あなたが働いていない理由は、どのようなことですか。（〇はいくつでも）

1. やりたい仕事が見つからないから
2. 勤務時間・年齢など、条件の合う仕事が見つからないから
3. 就職活動中であるから
4. 学業または資格・技能取得の勉強をしているから
5. 仕事と家事・育児・介護との両立が難しいから
6. 健康または能力に不安があるから
7. 家族の理解・協力を得られないから
8. 趣味や社会活動など他にやりたいことがあるから
9. 経済的に働く必要性がないから
10. 税法上の優遇（配偶者控除等）等を受けたいから
11. その他（具体的に

)

問9 あなたは、性別にかかわらず働きやすい職場環境をつくるために、どのようなことが重要だと思いますか。（〇は3つまで）

1. 性別による賃金格差を是正する
2. 女性の管理職を増やすなどの積極的な改善措置（ポジティブ・アクション）（※3）の導入を進める
3. 労働時間の短縮などの労働条件を改善する
4. ワークシェアリング（雇用維持・労働時間短縮のため、仕事を分かち合うこと）などの雇用システムを導入する
5. テレワーク（在宅勤務）を導入する
6. 職種による性別の偏りをなくし、職場配置の公平化を図る
7. 育休等を取っても人事評価に影響がないようにする
8. 技術や技能の取得の機会を増やす
9. 上司や同僚が子育てに対し理解がある
10. 会社が従業員の状況を理解し、一人一人に応じた処遇や働き方を導入する
11. ハラスメント（※4）の防止・根絶をする
12. その他（具体的に
13. 分からない

)

※3 固定的な性別役割の意識や過去の経緯から、「営業職に女性はほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」等の性別格差が労働者の間に生じている場合、このような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組

※4 セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、SOGIハラスメント等

5 女性の活躍について

問10 あなたは、女性が仕事を持って働き続けることについて、どのように感じていますか。

(〇は3つまで)

1. 女性が男性と対等に仕事をするのは良いことだ
2. 女性が出産をしても働き続けることで、男性の働き方も変わってきた
3. 女性が働き続けることで、男性の育児や介護、家事などの参加が増えてきた
4. 子育てを支援するための職場環境や社会環境が整備されてきた
5. 女性の感性や発想が仕事に取り入れられ、職場が活性化した
6. 女性の上司が増えて抵抗を感じる
7. 仕事と家庭の両立のために女性の負担が増えている
8. 結婚したり、子どもが生まれたら、女性は家庭を優先すべきだ
9. その他（具体的に _____)
10. 分からない

問11 あなたは、雇用分野における女性の管理職の登用など、女性の活躍を促すには、どのような支援が必要だと思いますか。

(〇は3つまで)

- | | |
|----------------------------|-------------------------------|
| 1. 企業における女性の採用・登用の促進 | 7. 男性の働き方の見直し（育休・介護休暇取得率の向上等） |
| 2. 女性の登用について具体的な目標値の設定 | 8. 育休等の取得が影響しない人事評価 |
| 3. 女性のロールモデルの発掘・活躍事例の提供 | 9. 上司や同僚等周囲の子育てへの理解 |
| 4. 女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実 | 10. その他 |
| 5. 男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援 | （具体的に _____) |
| 6. 女性の管理職への支援 | |
| | 11. 分からない |

6 家庭生活と社会生活の両立について

問12 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についての考え方で、あなたの希望と現実（現状）に最も近いものを1つずつ選んでください。（それぞれについて〇は1つ）

希望	現実（現状）
1. 仕事を優先	1. 仕事を優先
2. 家庭生活を優先	2. 家庭生活を優先
3. 個人の生活を優先	3. 個人の生活を優先
4. 仕事と家庭生活をともに優先	4. 仕事と家庭生活をともに優先
5. 仕事と個人の生活をともに優先	5. 仕事と個人の生活をともに優先
6. 家庭生活と個人の生活をともに優先	6. 家庭生活と個人の生活をともに優先
7. 仕事と家庭生活と個人の生活をともに優先	7. 仕事と家庭生活と個人の生活をともに優先

問13 あなたは、社会全体としてワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を図る上で、どのようなことが重要だと思いますか。 (〇はいくつでも)

- | | |
|------------------------|-------------------------------|
| 1. 育児・介護に関する社会的サポートの充実 | 9. 家族や地域の人の理解 |
| 2. 職場の両立支援制度の充実 | 10. 取引先の会社のワーク・ライフ・バランスに対する理解 |
| 3. 長時間労働を見直すこと | 11. その他 |
| 4. 法律や制度の充実 | （具体的に） |
| 5. 性別による昇進、待遇の格差を無くすこと | |
| 6. 男性による家事・育児・介護を進めること | |
| 7. 個人の意識改革や努力 | |
| 8. 職場の理解やトップの意識改革 | 12. 分からない |

問14 あなたは、育児や介護における休業・休暇等を取得しやすくするために、どのようなことが必要だと思いますか。 (〇はいくつでも)

- | | |
|--|---|
| 1. 職場に取得しやすい雰囲気があること | |
| 2. 以前に育児休業や介護休業、短時間勤務などを取得した人の例があること | |
| 3. 上司や同僚などの理解や協力があること | |
| 4. 休業中の賃金や手当などの経済的支援があること | |
| 5. 育児休業や介護休業などを利用したことによって、昇進や昇格に影響が出ないこと | |
| 6. 休業中の代替要員が確保されること | |
| 7. 復帰後に同じ仕事が保障されること | |
| 8. その他（具体的に | ） |
| 9. 特になし | |
| 10. 分からない | |

問15 あなたにとって、育児や介護中に希望する働き方は次のうちどれですか。 (〇は1つ)

- | | |
|--|---|
| 1. 育児休業・介護休業・短時間勤務制度等の両立支援制度を利用しながら、正社員として働く | |
| 2. 両立支援制度を利用せず、自身で働き方を工夫して、正社員として働く | |
| 3. パートタイマーや契約社員への転換など、柔軟に働き方を変えながら、同じ職場で働く | |
| 4. 育児・介護の期間はいったん退職し、時期を見て復帰する | |
| 5. 退職して、育児・介護に専念する | |
| 6. その他（具体的に | ） |
| 7. 分からない | |

7 地域活動、社会活動への参画について

問16 あなたが、この1年間に参加した地域活動や社会活動は、次のうちどれですか。

(〇はいくつでも)

1. 町会や自治会の活動	5. NPO、ボランティアなどの活動
2. 保護者会やPTA活動	6. その他
3. 子どもや青少年のスポーツ指導等の健全育成活動	〔 具体的に 〕
4. 地域における趣味・学習・スポーツ活動	

問16-1 【問16で「7（この1年間に参加したものはない）」を選んだ方のみご回答ください】

あなたが地域活動・社会活動に参加していない理由は、どのようなことですか。

(〇はいくつでも)

1. 時間的余裕がない	8. 健康に不安がある
2. 参加したい活動がない	9. 経済的余裕がない
3. どのような活動があるのか分からない	10. 関心がない
4. 参加方法が分からない、きっかけがない	11. その他
5. 人間関係がわずらわしい	〔 具体的に 〕
6. 家族の協力・理解が得られない	
7. 育児や介護があるため出かけにくい	

問17 あなたの住んでいる地域では、町会・自治会やPTAなどの地域活動における会長の性別について、どちらがふさわしい（又は望ましい）と思いますか。 (それぞれ〇は1つ)

①町会・自治会

- | |
|------------------------|
| 1. 会長は男性がふさわしい（又は望ましい） |
| 2. 会長は女性がふさわしい（又は望ましい） |
| 3. 性別は問わない |

②小・中学校のPTA

- | |
|------------------------|
| 1. 会長は男性がふさわしい（又は望ましい） |
| 2. 会長は女性がふさわしい（又は望ましい） |
| 3. 性別は問わない |

問18 あなたは災害時に備えた男女双方の視点を取り入れた防災対応として、どのようなことが重要だと思いますか。 (〇はいくつでも)

1. 女性や子どもに対する暴力の防止策を講じたり、プライバシーに配慮した相談窓口を設置する
2. 防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参加できるようにする
3. 災害対応や復興において性別の違いへの配慮など様々な視点で対応できるよう、性別にかかわらず地域の防災リーダーを育成する
4. 災害に関する各種対応マニュアルなどに男女平等参画の視点を入れる
5. 消防職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する
6. 避難所の設備や備品に女性やLGBTQ等（P14の問28「用語の説明」を参照）の意見を反映させる
7. その他（具体的に _____）
8. 分からない

8 政策決定過程への女性の参画について

問19 あなたは、女性の意見が国や自治体の行政にどの程度反映されていると思いますか。 (〇は1つ)

- | | |
|----------------|-----------------|
| 1. 十分反映されている | 3. あまり反映されていない |
| 2. ある程度反映されている | 4. ほとんど反映されていない |
| | 5. 分からない |

問19-1 【問19で3又は4を選んだ方のみご回答ください】 反映されていない理由は、どのようなことだと思いますか。 (〇は3つまで)

- | | |
|-----------------------------|--------------------|
| 1. 女性議員が少ない | 6. 社会のしくみが女性に不利である |
| 2. 公務員の女性管理職の割合が低い | 7. 女性の能力に対する偏見がある |
| 3. 政策決定に関わる審議会などへの女性の参画が少ない | 8. その他 |
| 4. 女性が消極的である | （具体的に _____） |
| 5. 行政職員の意識、理解が足りない | |
| | 9. 分からない |

問20 あなたは、政治の場や仕事の場において、政策や方針決定の過程に女性があまり進出していない原因は、どのようなことだと思いますか。 (〇はいくつでも)

1. 家庭・職場・地域において性別役割の意識が強いこと
2. 男性優位に組織が運営されていること
3. 家庭の支援・協力が得られないこと
4. 女性が能力を発揮できる機会が少ないこと
5. 女性が積極的に参画しないこと
6. その他（具体的に _____）
7. 分からない

問21 あなたは、地域活動における女性リーダーを増やすためには、どのようなことが必要だと思いますか。
(〇はいくつでも)

1. 男性中心の社会通念や慣習を改めるための啓発活動を実施する
2. 女性のリーダーを養成するための講座やセミナーを開催する
3. 育児や介護を支援するための施策を充実させる
4. 家族で家事・育児を分担する
5. 様々な人が参加しやすいよう、活動時間帯を工夫する
6. その他（具体的に)
7. 分からない

9 健康について

問22 からだの健康についてお聞きします。あなたは、最近1年間にどこかで健康診断を受けましたか。
(〇は1つ)

1. 加入健康保険（国民健康保険、健康保険組合、共済組合等）の健康診断で受けた
2. 自費で医療機関に行って受けた
3. 受けなかった
4. その他（具体的に)

問22-1 【問22で「3（受けなかった）」を選んだ方のみご回答ください】受けなかった理由はどのようなことですか。
(〇はいくつでも)

1. 健康であるから
2. 仕事で忙しいから
3. 育児で忙しいから
4. 介護で忙しいから
5. 現在通院しているから
6. 毎年受ける必要がないから
7. 受ける機会がないから
8. その他
（具体的に)

問23 女性が自分の健康を守り、性や妊娠・出産に関して自分の意志で決める上で、あなたはどのようなことが必要だと思いますか。
(〇は3つまで)

1. 子どもの成長と発達に応じた性の多様性を含めた性教育
2. 性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実
3. 喫煙や飲酒、薬物等の健康への害についての情報提供・相談体制の充実
4. HIVなどの性感染症についての情報提供・相談体制の充実
5. 女性の健康に関する情報提供・相談体制の充実
6. 女性専門医療に関する情報提供
7. その他（具体的に)
8. 分からない

10 人権問題について

問24 あなたは、ここ3年以内に次のハラスメントを受けた経験がありますか。(〇はいくつでも)

	受けたことがある	ない
	受けた場所はどこですか	
セクシュアル・ハラスメント	1. 学校 2. 職場 3. その他()	4
パワー・ハラスメント	1. 学校 2. 職場 3. その他()	4
マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント(※5)	1. 学校 2. 職場 3. その他()	4
育児休業、介護休業に係るハラスメント	1. 学校 2. 職場 3. その他()	4
モラル・ハラスメント	1. 学校 2. 職場 3. その他()	4
SOG I (性的指向・性自認) ハラスメント	1. 学校 2. 職場 3. その他()	4
その他(具体的に)	1. 学校 2. 職場 3. その他()	4

※5 育児のための休暇や短時間勤務を申し出る男性に対する嫌がらせなど

問24-1 【問24のいずれかのハラスメントを受けたことがある方のみご回答ください】あなたが受けたハラスメントについて、どなたかに相談したことはありますか。(〇は1つ)

1. 相談した	2. 相談しなかった(できなかった)
---------	--------------------

問24-2 【問24-1で「1. 相談した」と答えた方のみご回答ください】そのとき、どこ(だれ)に相談しましたか。(〇はいくつでも)

1. 家族	5. 役所の相談窓口・電話相談など
2. 友人・知人	6. その他の公共機関
3. 労働基準監督署	7. その他
4. 警察	(具体的に)

問24-3 【問24-1で「2. 相談しなかった(できなかった)」と答えた方のみご回答ください】相談できなかった、相談しなかったのはなぜですか。(〇はいくつでも)

1. 相談できる人がいなかったから	7. 我慢すればこのまま何とかやっていけると思ったから
2. どこに相談してよいのか分からなかったから	8. 自分にも悪いところがあると思ったから
3. 相談することで人に知られるのではないかと心配だったから	9. 他人を巻き込みたくなかったから
4. 相談することで不利益な扱いをされると思ったから	10. 相談するほどのことではないと思ったから
5. 人に打ち明けることに抵抗があったから	11. その他
6. 相談しても無駄だと思ったから	(具体的に)

問25 あなたは、これまでの生活のなかで、「女らしくしなさい」「男はこうすべきだ」等といった性別役割（ジェンダー含む）について悩んだり、疑問を感じたり、嫌な思いをしたことや、身近な人が悩んでいる場面に遭ったことがありますか。 (○は1つ)

1. ある	2. ない
-------	-------

問25-1 【問25で「1. ある」と答えた方のみご回答ください】それはどのような場面でしたか。差し支えなければ、ご自由にお書きください。

問26 あなたは、次にあげる日本の社会における人権及び人権に関わる問題について、どの程度人権が尊重されていたり、支援や防止対策がなされていると思いますか。

(ア～コのそれぞれについて、当てはまる「1～5」に○を1つ)

	十分になされて いる	ある程度なされて いる	あまりなされて いない	なされていない	分からない
ア. トランスジェンダーの人（出生時に登録された性別に違和感がある人）の人権の尊重	1	2	3	4	5
イ. 性的指向（どのような性別の人を好きになるか、ならないかということ）に関する人権の尊重	1	2	3	4	5
ウ. LGBTQ等（P14の問28「用語の説明」を参照）に関する差別の禁止や防止策	1	2	3	4	5
エ. ストーカー被害や性被害に遭った人への支援体制	1	2	3	4	5
オ. ストーカー被害や性被害に遭わないための防止策	1	2	3	4	5
カ. ハラスメント防止への対策	1	2	3	4	5
キ. JKビジネス(※6)やAV出演強要等への対策	1	2	3	4	5
ク. 幼児・児童ポルノやリベンジポルノ(※7)等の被害拡散防止への対策	1	2	3	4	5
ケ. インターネット上での誹謗中傷の書き込み等の対策	1	2	3	4	5
コ. 児童虐待（身体的虐待・性的虐待・養育放棄や怠慢・心理的虐待）に関する防止策	1	2	3	4	5

※6 女子高校生（JK）をはじめ、児童・生徒の性を売り物とする営業行為のこと。健全な営業を装いながら、性的なサービスを提供させるものが存在する。

※7 本人の同意を得ずに、ヌード、性的な画像又は動画をインターネットなどに嫌がらせの目的で公開する性的暴力のこと。

問27 テレビ、ラジオ、インターネット、雑誌、広告などのメディアにおける性や暴力表現について、あなたはどのように感じていますか。(〇はいくつでも)

1. 女性のイメージや男性のイメージについて偏った表現をしている
2. 女性の性的な面を強調する表現が目立つ
3. 男性の暴力的な側面を強調する表現が目立つ
4. 性的な暴力や性犯罪の増加につながる表現がみられる
5. 子どもや性的表現を望まない人への配慮が足りない
6. メディア全体において、性や暴力に関する倫理条項が守られていない
7. その他(具体的に _____)
8. 特に問題はない
9. 分からない

11 性の多様性について

問28 あなたは、身近な人(職場の同僚、友人、親戚や家族、近所の知人)にLGBTQ等の人はいますか。(〇は1つ)

- | | | |
|----------|-----------|----------|
| 1. いる | 3. いない | 5. 分からない |
| 2. いると思う | 4. いないと思う | |

用語の説明

LGBTQ	LGBTとは、L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、T=トランスジェンダーの頭文字をつないだ言葉で、性的マイノリティを意味します。トランスジェンダーについては、医学上の診断名「性別違和(性同一性障害)」がありますが、医学的な診断・治療を求めない人もいます。また、末尾に、自身の性別や性的指向にゆれを感じたり、特定できないと考えるQ=クエスチョニングなど、様々な性的マイノリティの頭文字が加えられることもあります。
--------------	---

問29 あなたは、身近な人からLGBTQ等であることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができそうですか。(〇は1つ)

- | | | |
|---------|---------------|----------|
| 1. できそう | 2. できないかもしれない | 3. 分からない |
|---------|---------------|----------|

問29-1 【問29で「2. できないかもしれない」「3. 分からない」と答えた方のみご回答ください】それはなぜだと思いますか。(〇はいくつでも)

1. LGBTQ等について知識がない
2. 初めてのことなので、どう対応してよいか分からない
3. 驚きのほうが強い
4. なにげない言葉で傷つけてしまうのが怖い
5. 認めるべきだと思うが、気持ちがついていかない
6. その他(具体的に _____)

12 暴力の防止について

問30 配偶者・パートナー又は交際相手などからの暴力についての公的な相談機関として、知っているものはありますか。(〇はいくつでも)

1. 文京区の女性相談（生活福祉課）	7. 女性の人権ホットライン（法務局）
2. 文京区男女平等センター相談室	8. その他
3. 文京区配偶者暴力相談支援センター	（具体的に）
4. 警察（生活安全課等）	
5. 東京都女性相談センター	
6. 東京ウィメンズプラザ	
	9. どれも知らない

問31 あなたは、配偶者・パートナー又は交際相手などとの間で、次のような行為を受けたり、行為をしたことがありますか。

(ア～エのそれぞれについて、当てはまる「1～3」と「4～6」に〇を1つずつ)

	行為を受けた			行為をした		
	何度もある (あった)	1、2度ある (あった)	全くない	何度もある (あった)	1、2度ある (あった)	全くない
ア. 身体的暴行 (なぐる、蹴る、物を投げつける、水をかける、突き飛ばすなど、身体に対する暴行)	1	2	3	4	5	6
イ. 心理的攻撃 (長期間無視するなどの精神的な嫌がらせ、脅迫や人格を否定するような言動)	1	2	3	4	5	6
ウ. 経済的圧迫 (生活費を渡さない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害・強要されるなど)	1	2	3	4	5	6
エ. 性的強要 (嫌がっているのに性的な行為を強要される、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しないなど)	1	2	3	4	5	6

問31-1 【問31のいずれかの行為を配偶者などから受けたことがある方のみご回答ください】あなたが受けた暴力について、どなたかに相談したことはありますか。(〇はいくつでも)

1. 警察	8. 親族
2. 法務局の人権相談窓口、人権擁護委員	9. 友人・知人
3. 東京ウィメンズプラザや東京都女性相談センター	10. その他
4. 区の窓口、男女平等センター相談室	（具体的に）
5. 民生委員	
6. 民間機関（弁護士会など）	11. 相談したかったが、できなかった
7. 医師	12. 相談しようとは思わなかった

16ページの間31-2へ

問31-2 【暴力の被害を相談できなかった、しなかった方（問31-1で11又は12を選んだ方）のみご回答ください】 相談できなかった、相談しなかったのはなぜですか。 （〇はいくつでも）

- | | |
|------------------------------------|------------------------|
| 1. 相談できる人がいなかったから | 7. 自分にも悪いところがあると思ったから |
| 2. どこに相談してよいのか分からなかったから | 8. 他人を巻き込みたくなかったから |
| 3. 相談することで人に知られるのではな
いかと心配だったから | 9. 相談するほどのことではないと思ったから |
| 4. 人に打ち明けることに抵抗があったから | 10. その他 |
| 5. 相談しても無駄だと思ったから | （具体的に |
| 6. 我慢すればこのまま何とかやっていけると
思ったから | |

問32 あなたは、配偶者・パートナー又は交際相手からの暴力や様々な悩みなどに関する相談窓口などで配慮してほしいと思うことは何ですか。 （〇はいくつでも）

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. メールによる相談ができる | 9. 匿名で相談ができる |
| 2. LINEなどのSNSによる相談ができる | 10. 弁護士など、法的知識のある相談員がいる |
| 3. 電話による相談ができる | 11. 臨床心理士、公認心理士など、心理専
門職の相談員がいる |
| 4. 通話料が無料 | 12. その他 |
| 5. 24時間相談ができる | （具体的に |
| 6. 相談内容に応じて、最も適した他の窓口へ
引き継ぐなど、窓口同士の相互連携がある | |
| 7. 同性の相談員がいる | 13. 特にない |
| 8. 性の多様性の知識がある相談員がいる | 14. 分からない |

問33 あなたは、配偶者・パートナー又は交際相手からの暴力防止及び被害者支援のためにどのようなことを充実すべきだと思いますか。 （〇は3つまで）

- | |
|---|
| 1. 家庭内であれ、暴力は犯罪であるという意識の啓発 |
| 2. 若年層に向けた教育の充実 |
| 3. 被害者への保護や支援に関わる組織の紹介など、DVについての様々な情報提供 |
| 4. 性別にかかわらず、いざという時に被害者が駆け込める緊急避難所（シェルター）の整備 |
| 5. 警察の対応による被害者の緊急保護と安全策の充実 |
| 6. 緊急時の相談体制 |
| 7. 被害者の住居や就労あっせん、経済的援助など、生活支援の充実 |
| 8. 被害者のカウンセリングや日常的な相談など、精神的援助の充実 |
| 9. 被害者の保護や支援に関わる組織や職員の充実 |
| 10. 離婚調停・訴訟への支援など、法的なサポートの充実 |
| 11. 加害者に対する厳正な対処 |
| 12. カウンセリングなど、加害者の更生に関する対応の充実 |
| 13. その他（具体的に |
| 14. 分からない |

13 男女平等参画の推進施策・男女平等センターについて

問34 文京区には、男女平等参画推進のための拠点施設として「文京区男女平等センター」（所在地：文京区本郷四丁目）があります。あなたは、文京区男女平等センターを利用したことがありますか。 (○は1つ)

1. 利用したことがある
2. 男女平等センターのことは知っているが、利用したことはない
3. 男女平等センターがあることを知らなかった

問35 あなたは、男女平等参画社会を実現していくために、今後、文京区はどのようなことに力を入れるとよいと思いますか。 (○は3つまで)

1. 学校における男女平等教育の推進
2. 男女平等参画に関する講座・講演会など学習機会の充実
3. 男女平等に関する情報提供の充実
4. 起業や労働についての情報交換の場の提供や相談
5. 女性の自立に向けた職業教育・訓練に関する情報の提供
6. 就労機会や労働条件の男女格差を是正するための企業への働きかけ
7. 子どもや女性が安心して暮らせる防犯に配慮したまちづくり
8. 子育て・育児に関する支援の充実
9. 審議会等への女性の積極的な登用
10. 行政の政策決定などへの女性の参画促進
11. 高齢者・障害者介護に関する支援の充実
12. 健康支援のための検診体制や相談などの充実
13. 自分自身の生き方や性別への悩みに関する相談の場の提供
14. 在留外国人とのシンポジウムの開催など、国際社会の理解推進
15. 男女平等の意識向上に向けた区と企業やNPOなどとの協力体制の拡充
16. その他（具体的に _____)
17. 特にない

問36 最後に、文京区の男女平等参画推進施策について、ご意見やご要望がありましたら、ご自由にご記入ください。

14 あなたご自身についてお伺いします

次のF1～F6について、当てはまる数字に○を付けてください。 (それぞれ○を1つつつ)

F1 性別	1. 男性	2. 女性	3. その他の性自認
F2 年齢	1. 18～19歳 2. 20～24歳 3. 25～29歳 4. 30～34歳 5. 35～39歳	6. 40～44歳 7. 45～49歳 8. 50～54歳 9. 55～59歳	10. 60～64歳 11. 65～69歳 12. 70～74歳 13. 75歳以上
F3 世帯構成	1. 一人暮らし 2. 配偶者との二人暮らし（夫婦・事実婚・同性パートナー） （一世代世帯） 3. 親と未婚の子ども（核家族） 4. 親と子ども夫婦（二世帯世帯）	5. 親と子どもと孫（三世帯世帯） 6. その他 （具体的に）	
F4 婚姻状況 （事実婚を含む）	1. 結婚している 2. 同性パートナーとの宣誓	3. 現在は結婚していない（離別・死別など） 4. 結婚したことがない	
F4-1 就労状況	1. 共働き（パート・アルバイトを含む）である 2. 共働きではない		
F5 子育ての有無	1. 子育てしている（下記の該当する項目全てに○を付けてください） <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 未就学児 小学生 中学生 高校生 短大、各種学校、大学、大学院生 学校を卒業している その他（具体的に） </div> 2. 子育てしていない		
F6 介護の有無	1. 家族・親族の介護をしている（下記の該当する項目に○を付けてください） <div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin: 5px 0;"> 主に家庭 主に介護施設 家庭と介護施設を併用 </div> 2. 家族・親族の介護をしていない		

以上で終わりです。お忙しいところ、アンケートにご協力をいただきまして、誠にありがとうございました。ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒に入れて、**9月23日（水）**までにご投函くださいますよう、お願い申し上げます。

文京区男女平等参画に関する区民調査 報告書

令和3年3月発行

印刷物番号 B0120018

【編集・発行】

文京区総務部総務課ダイバーシティ推進担当
〒112-8555 東京都文京区春日1-16-21
TEL:03-5803-1187 FAX:03-5803-1331

【調査】

株式会社サーベイリサーチセンター
〒116-0013 東京都荒川区西日暮里2丁目40番10号
TEL:03-3802-6711 FAX:03-3802-6730

(資源有効利用のため再生紙を使用しています。)