

墨田区男女共同参画に関する調査 報告書

令和 5（2023）年 3 月

墨田区

はじめに

墨田区は、男女共同参画社会の実現に向け、平成11（1999）年6月制定の「男女共同参画社会基本法」に先立ち、同年3月に「墨田区男女平等推進プラン」を策定し、平成16（2004）年には「墨田区男女共同参画推進プラン」と改称したプランを策定しました。以降、5年ごとに社会情勢や区の現状に即したプランの改定を行い、男女共同参画施策を推進してまいりました。

また、平成17（2005）年には「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」を制定し、区、区民、事業者の責務を明記し、関係機関が一体となって男女共同参画社会の実現に向けて、計画的かつ総合的に施策の推進に努めてきました。さらに昨今の社会情勢の変化等を受け、施策をより一層着実に推進するために条例を改正し、令和5（2023）年4月から「墨田区女性と男性及び多様な性の共同参画基本条例」を施行予定です。依然として残る性別間の格差の解消と、多様な性を尊重する男女共同参画社会の実現を目指し、引き続き取組を進めてまいります。

このたび「墨田区男女共同参画推進プラン（第5次）」の計画期間が令和6（2024）年3月で終了することから、新しい「墨田区男女共同参画推進プラン」の策定に向け、令和4（2022）年度に区民の皆様を対象に「男女共同参画に関する調査」を実施しました。調査結果は、新プラン策定の基礎資料として、今後の男女共同参画施策の展開に反映できるよう活用してまいります。

調査を実施するにあたり、多くの区民の皆様にご協力を賜りましたことを改めて感謝申し上げます。

令和5（2023）年3月

墨田区 総務部 人権同和・男女共同参画課

目 次

第1章 調査の概要	1
1 調査の目的	3
2 調査対象及び調査方法等	3
3 調査結果	3
4 調査内容	3
5 本報告書の基本的な事項	3
(1) 調査結果を見る上での注意事項	3
(2) 比較に用いた他調査	4
第2章 調査結果の詳細	5
1 回答者の属性	7
(1) 性別	7
(2) 年代	7
(3) 現在の職業	8
(4) 結婚	9
(5) 配偶者の就労状況	9
(6) 世帯構成	12
(7) 子どもの有無	13
(8) 介護の有無	14
2 ワーク・ライフ・バランスについて	15
(1) 家庭での役割分担	15
(2) 夫は外で働き、妻は家庭を守るという考え方	23
(3) 育児・介護休業制度の取得状況について	26
(4) 男性が育児・介護休業制度を取得しやすくするために必要なこと	31
(5) 「家事・子育て、教育、介護、地域活動」に男性が参加するために必要なこと	33
(6) 仕事、家庭生活、個人の生活の優先度（希望・現実）	35
(7) ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこと	39
3 女性の就労・活躍推進について	41
(1) 女性が職業をもつことについて	41
(2) 女性は「職業をもたない方がよい」「結婚まではもつ方がよい」を選んだ理由	42
(3) 職場での女性の仕事内容、待遇について	43
(4) 専業主婦（夫）、無職を選んだ方の働いていない理由	45
(5) 再就職をするための援助や対策	47
(6) 仕事で女性の活躍が推進されている状態	49
(7) 政策や方針決定の場で女性の進出が少ないといわれている理由	51
(8) 区の政策に対する女性意見の反映度	53
(9) 企画や方針決定の過程で女性の参画を進めていくことについて	54
4 コロナ下での行動変化について	55

(1) コロナによる生活や行動の変化	55
5 地域活動について	62
(1) 参加した地域活動の場での出来事	62
(2) 地域活動に参加していない理由	64
(3) 防災分野で必要な男女共同参画の視点	65
(4) 避難所運営において多様な人々の視点に配慮して取り組む必要があること	66
6 健康について	67
(1) 性別に関わらず自分の健康を守るために必要なこと	67
(2) 両者間で決定するうえでの考え	68
7 人権問題について	72
(1) パートナーや交際相手からのDVの経験	72
(2) 被害の相談の有無	74
(3) 相談した相手（相手先）	75
(4) 相談しなかった理由	76
(5) 相談機関の認知	77
(6) 具体的な相談機関の認知度	78
(7) 職場・学校・地域での不快な経験	79
(8) 相談の有無	81
(9) 相談した相手（相手先）	82
8 多様な性について	83
(1) 多様な性に関する言葉の認知度	83
(2) 性的マイノリティの人権に配慮するために必要なこと	87
9 男女共同参画について	88
(1) 各分野における男女の地位について	88
(2) 男女共同参画に関する各内容の認知度	104
(3) 男女共同参画社会の実現のために学校教育で力を入れること	114
10 すみだ女性センターについて	115
(1) すみだ女性センターの利用の有無	115
(2) すみだ女性センターで重点的に行うべき講座	117
11 男女共同参画推進施策に対する要望	120
(1) 男女共同参画社会実現のために必要な区の取り組み	120

第3章 まとめ 123

1 性別役割分担意識	125
(1) 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方	125
2 ワーク・ライフ・バランス	127
(1) 仕事、家庭生活、個人の生活の優先度	127
(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこと	129
3 女性の就労・活躍推進について	131
(1) 女性の就労について	131

(2) 職場での女性の仕事内容、待遇について	133
(3) 区の政策に対する女性意見の反映度	135
4 健康について	136
(1) 両者間で決定するうえでの考え	136
5 人権問題について	138
(1) 相談機関の認知度	138
(2) 具体的な相談機関の認知度	139
6 各分野の男女の地位	141
(1) 各分野における男女の地位について	141
7 男女共同参画に関する用語の認知状況	143
(1) 男女共同参画に関する各内容の認知度	143
8 すみだ女性センターの認知状況・利用状況	144
(1) すみだ女性センターの利用の有無	144
第4章 自由記述意見	145
第5章 グループインタビュー結果	153
1 実施概要	155
(1) 調査目的	155
(2) 調査概要	155
2 インタビュー結果のまとめ	156
(1) 女性の活躍推進について	156
(2) ワーク・ライフ・バランスについて	159
(3) 誰もが共に担う子育てと仕事との両立支援について	162
(4) 災害発生時及び防災における男女共同参画について	164
(5) 多様な性を尊重することについて	166
(6) まとめ	169
資料（調査票）	171

第1章 調査の概要

1 調査の目的

本区は、平成11（1999）年に「墨田区男女平等推進プラン」を策定し、以降、5年ごとにプランの改定を行い、男女共同参画施策を推進してきました。このたび、「墨田区男女共同参画推進プラン（第6次）」（令和6年度～令和10年度）の策定にあたり、区民の皆様の御意見を施策に反映させるための基礎資料として「墨田区男女共同参画に関する調査」を実施しました。

2 調査対象及び調査方法等

調査地域	墨田区全域
調査対象	満18歳以上の区民
標本数	2,000人
抽出法	令和4（2022）年5月1日現在の住民基本台帳による無作為抽出
調査方法	郵送配付－郵送回収調査（督促はがき1回）
調査時期	令和4（2022）年5月31日（火）～6月24日（金）

3 調査結果

	全体	女性	男性	その他	無回答	備考
標本数	2,000	1,000	1,000	—	—	
有効回収数	629	381	244	1	—	性別不明 3
有効回収率	31.5%	38.1%	24.4%	—	—	

4 調査内容

- | | |
|-----------------------|----------------------|
| (1) 回答者の属性 | (2) ワーク・ライフ・バランスについて |
| (3) 女性の就労・活躍推進について | (4) コロナ下での行動変化について |
| (5) 地域活動について | (6) 健康について |
| (7) 人権問題について | (8) 多様な性について |
| (9) 男女共同参画について | (10) すみだ女性センターについて |
| (11) 男女共同参画推進施策に対する要望 | |

5 本報告書の基本的な事項

(1) 調査結果を見る上での注意事項

- ・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。
- ・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、表記：S. A.）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、表記：M. A.）においては、％の合計が100%を超える場合があります。
- ・「無回答」とは回答していない人、または、回答規則に反した回答の数です。
- ・図・表中の「—」は回答者が皆無のものです。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、比率が0.05未満の場合には「0.0」として表示しています。
- ・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。

第1章 調査の概要

- ・回答者数が30未満の場合は、比率が上下しやすいため分析の対象外としています。
- ・クロス集計表では、第1位ならびに第2位の数値に以下の網掛けをして表示しています。
第1位：

70.8

 第2位：

16.7

- ※「その他」「わからない」「特にない」と無回答は順位の対象外としています。
- ・クロス集計表内の「*」は、分析においてふれているものです。

(2) 比較に用いた他調査

本報告書における比較分析に用いた調査名は以下の通りです。

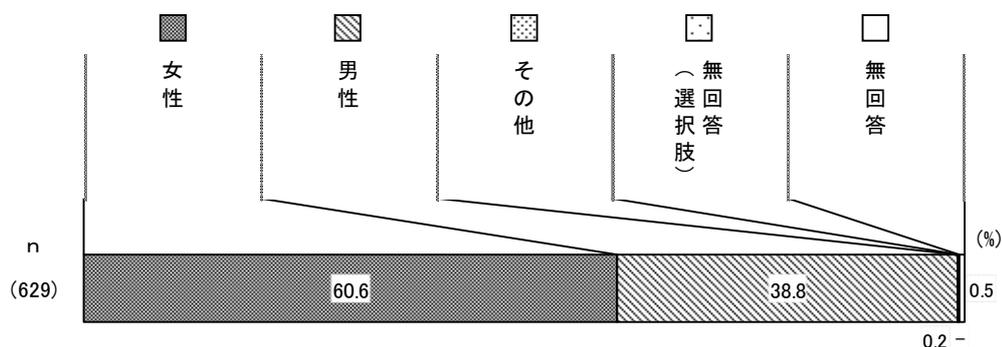
調査名	実施月日	備考
① 男女共同参画社会に関する世論調査	令和4（2022）年11月	「世論調査」と表記
「男女共同参画社会に関する世論調査」は、男女共同参画社会に関する国民の意識を把握し、今後の施策の参考とするために内閣府によって定期的に行われている調査です。今回引用した調査は令和4（2022）年度に実施された直近の調査です。墨田区の実施した調査と世論調査では選択肢の一部が異なっていることから、調査結果の直接の比較は行わず、結果のみを掲載しています。		
② 墨田区男女共同参画に関する調査	平成29（2017）年7～8月	「前回調査」と表記
「墨田区男女共同参画に関する調査」は、自分らしく生活できる男女共同参画社会を実現するための推進施策の基礎資料とすることを目的に平成29（2017）年度に実施した調査です。		

第2章 調査結果の詳細

第2章の「調査結果の詳細」では、問1～7までの回答者の性別や年代、就業状況などの属性と、問8～問39までの調査結果を記載しています。

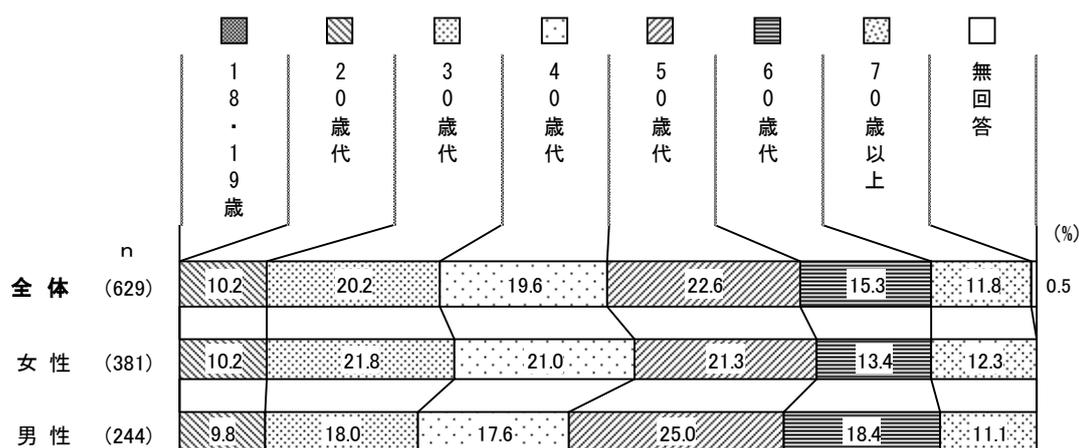
1 回答者の属性

(1) 性別 (S. A.)



性別は、「女性」が60.6%、「男性」が38.8%、「その他」が0.2%となっています。「無回答 (選択肢)」とした回答者はいませんでした。

(2) 年代 (S. A.)



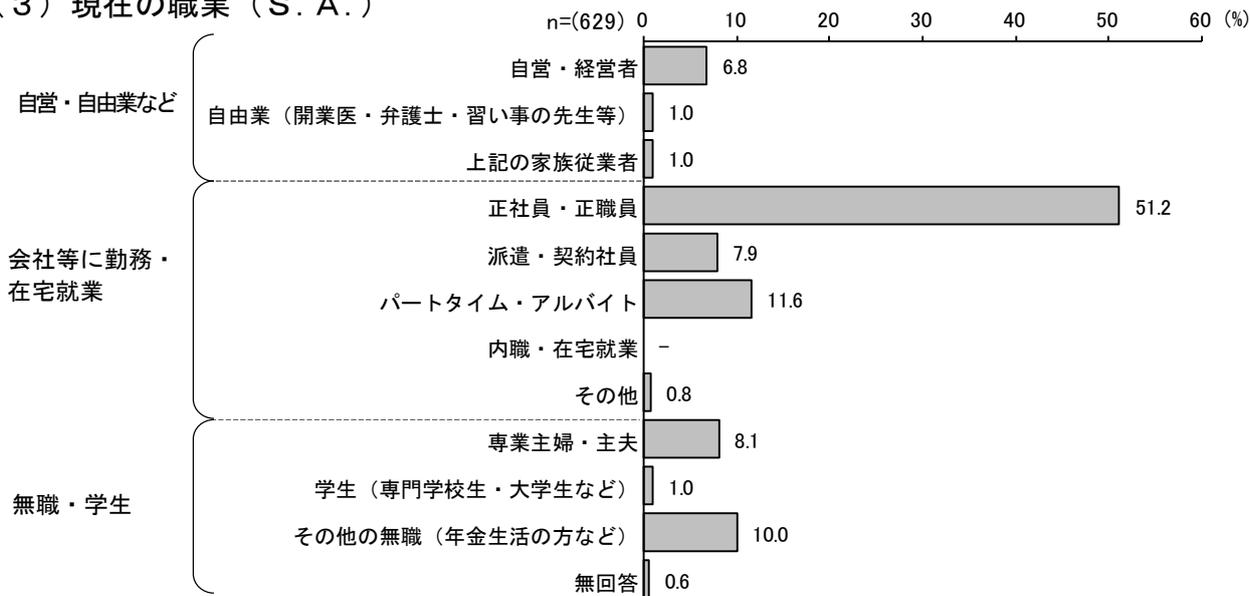
年代は、全体では、「50歳代」が22.6%と最も多く、「30歳代」の20.2%、「40歳代」の19.6%が2割前後となっています。

性別でみると、女性は「30歳代」から「50歳代」にかけて2割台となっており、男性は「50歳代」の25.0%が最も多く、「30歳代」と「60歳代」で約2割となっています。

※今回の調査では、18歳・19歳も対象としておりますが、該当の年齢の回答者がいなかったため、以降の図表の分析軸では表記を省略しています。

また、男性の20歳代と70歳以上の回答者は30人以下で比率に偏りが生じやすいため、図表には表記していますが、分析の対象外として本文では触れていないことにご留意ください。

(3) 現在の職業 (S. A.)



回答者の現在の職業は、会社等に勤務・在宅就業では、「正社員・正職員」の51.2%が最も多く、「パートタイム・アルバイト」が11.6%となっています。自営・自由業などでは、「自営・経営者」が6.8%、無職・学生では、「その他の無職 (年金生活の方など)」が10.0%、「専業主婦・主夫」が8.1%となっています。

【性別、年代別】 (S. A.)

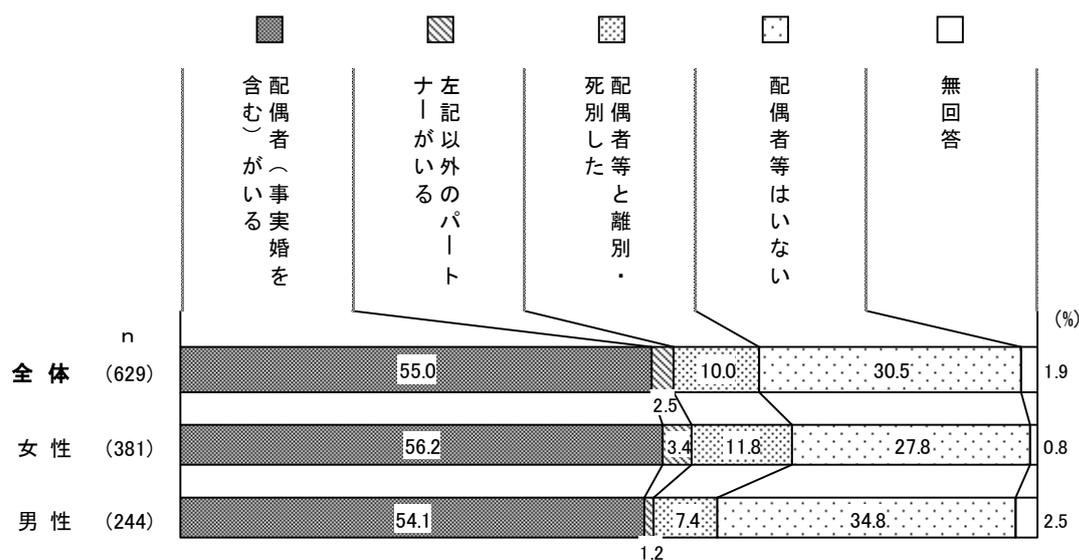
	回答者数 (人)	(%)						
		自営・経営者	自由業 (開業医・弁護士・習い事の先生等)	上記の家族従業者	正社員・正職員	派遣・契約社員	パートタイム・アルバイト	その他
全体	629	6.8	1.0	1.0	51.2	7.9	11.6	
女性	381	3.9	0.8	1.3	*47.8	8.9	16.5	
男性	244	11.5	1.2	0.4	*57.4	6.6	4.1	
20歳代	64	4.7	-	-	*76.6	3.1	3.1	
30歳代	127	2.4	0.8	-	*79.5	6.3	2.4	
40歳代	123	4.1	0.8	-	*61.8	7.3	15.4	
50歳代	142	4.2	1.4	1.4	*50.7	11.3	19.7	
60歳代	96	11.5	1.0	1.0	21.9	13.5	11.5	
70歳以上	74	20.3	1.4	4.1	4.1	2.7	13.5	
	回答者数 (人)	内職・在宅就業	その他	専業主婦・主夫	学生 (専門学校生・大学生など)	その他の無職 (年金生活の方など)	無回答	
全体	629	-	0.8	8.1	1.0	10.0	0.6	
女性	381	-	0.3	13.4	0.3	6.8	-	
男性	244	-	1.6	-	2.0	14.8	0.4	
20歳代	64	-	-	1.6	9.4	1.6	-	
30歳代	127	-	0.8	7.1	-	0.8	-	
40歳代	123	-	-	6.5	-	3.3	0.8	
50歳代	142	-	1.4	2.1	-	7.7	-	
60歳代	96	-	2.1	13.5	-	*24.0	-	
70歳以上	74	-	-	23.0	-	*31.1	-	

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 □ と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「*」は下記分析においてふれているものです。

性別で見ると、男女ともに「正社員・正職員」が多くなっています。年代別で見ると、20歳代から50歳代では「正社員・正職員」が多く、60歳代以上では「その他の無職 (年金生活の方など)」が多くなっています。

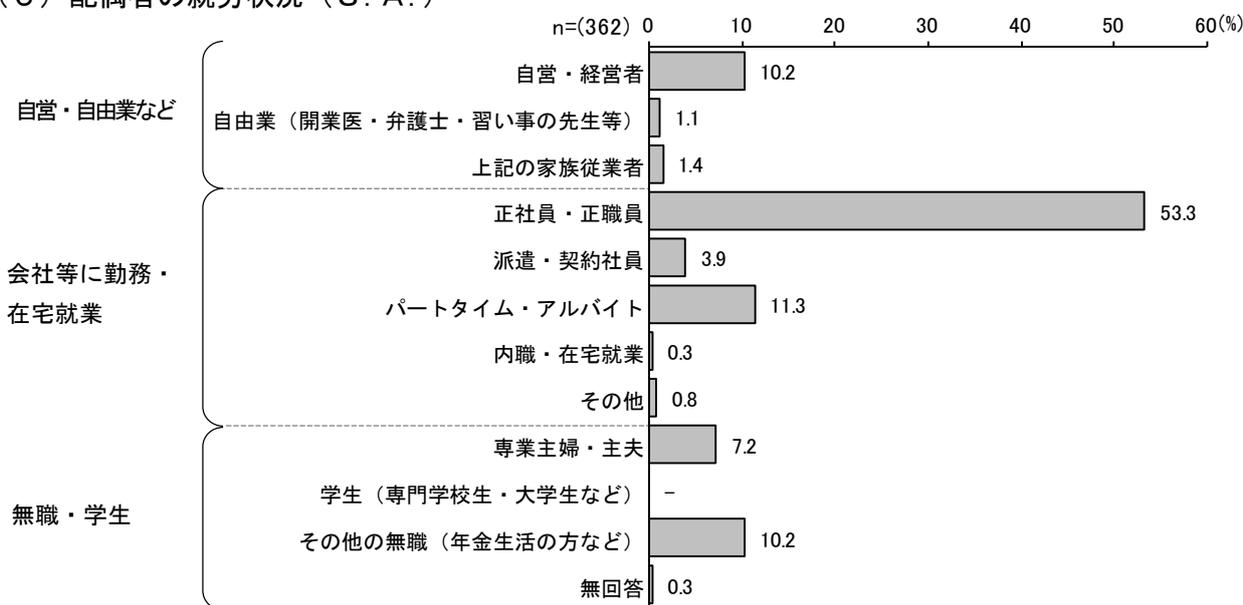
(4) 結婚 (S. A.)



全体では、「配偶者（事実婚を含む）がいる」が55.0%、「配偶者等はいない」が30.5%、「配偶者等と離別・死別した」が10.0%、「左記（配偶者（事実婚を含む））以外のパートナーがいる」が2.5%となっています。

性別でみると、男女ともに「配偶者（事実婚を含む）がいる」（女性：56.2%、男性：54.1%）が過半数を占めて最も多く、次いで、男女ともに「配偶者等はいない」（女性：27.8%、男性：34.8%）となっています。

(5) 配偶者の就労状況 (S. A.)



(4) 結婚で「配偶者（事実婚を含む）」「左記（配偶者（事実婚を含む））以外のパートナーがいる」と回答した362人の配偶者等の職業をみると、会社等に勤務・在宅就業では、「正社員・正職員」が53.3%、「パートタイム・アルバイト」が11.3%となっています。自営・自由業などでは、「自営・経営者」が10.2%、無職・学生では「その他の無職（年金生活の方など）」が10.2%、「専業主婦・主夫」が7.2%となっています。

第2章 調査結果の詳細

【年代別】(S. A.)

(%)

	回答者数 (人)	自営・ 経営者	自由業(開 業医・弁護 士・習い事 の先生等)	左記の家族 従業者	正社員・ 正職員	派遣・契約 社員	パートタイ ム・アルバ イト
全 体	362	10.2	1.1	1.4	53.3	3.9	11.3
20歳代	27	3.7	-	-	*96.3	-	-
30歳代	78	11.5	1.3	-	*74.4	-	7.7
40歳代	72	12.5	-	-	*65.3	6.9	9.7
50歳代	83	10.8	1.2	1.2	*49.4	6.0	15.7
60歳代	60	5.0	1.7	1.7	*30.0	5.0	15.0
70歳以上	42	14.3	2.4	7.1	7.1	2.4	14.3

	回答者数 (人)	内職・在宅 就業	その他	専業主婦・ 主夫	学生(専門 学校生・大 学生など)	その他の無 職(年金生 活の方など)	無回答
全 体	362	0.3	0.8	7.2	-	10.2	0.3
20歳代	27	-	-	-	-	-	-
30歳代	78	-	-	3.8	-	1.3	-
40歳代	72	-	-	2.8	-	2.8	-
50歳代	83	1.2	1.2	7.2	-	6.0	-
60歳代	60	-	3.3	11.7	-	26.7	-
70歳以上	42	-	-	19.0	-	*31.0	2.4

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 □ と網掛けを表示しています。

※クロス集計表内の「*」は下記分析においてふれているものです。

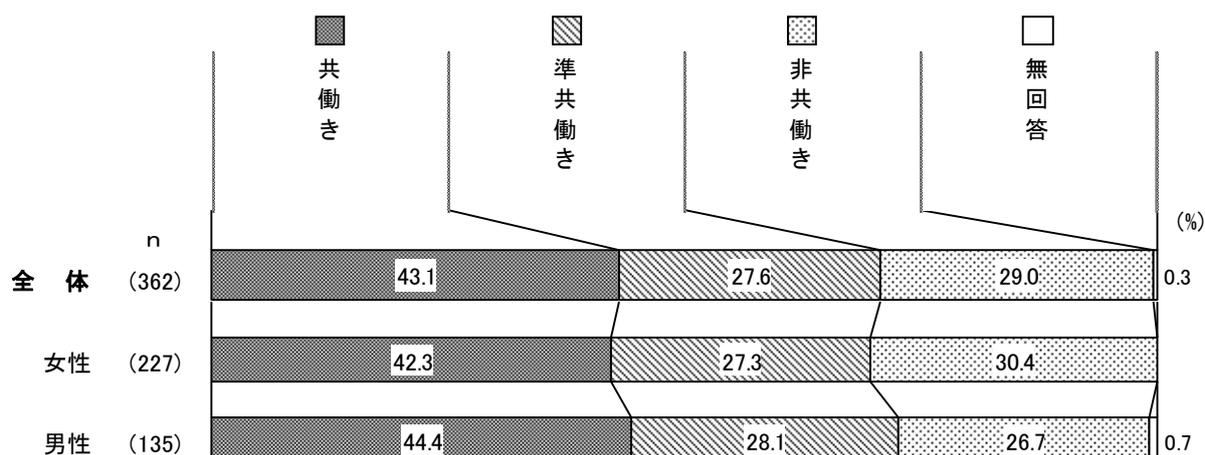
年代別でみると、20歳代から60歳代では「正社員・正職員」が多く、70歳以上では「その他の無職(年金生活の方など)」が多くなっています。

《働き方状況》(S. A.)

本報告書では回答者と配偶者の就業形態によって、以下のような働き方状況の区分を行っています。

＜働き方状況の区分＞

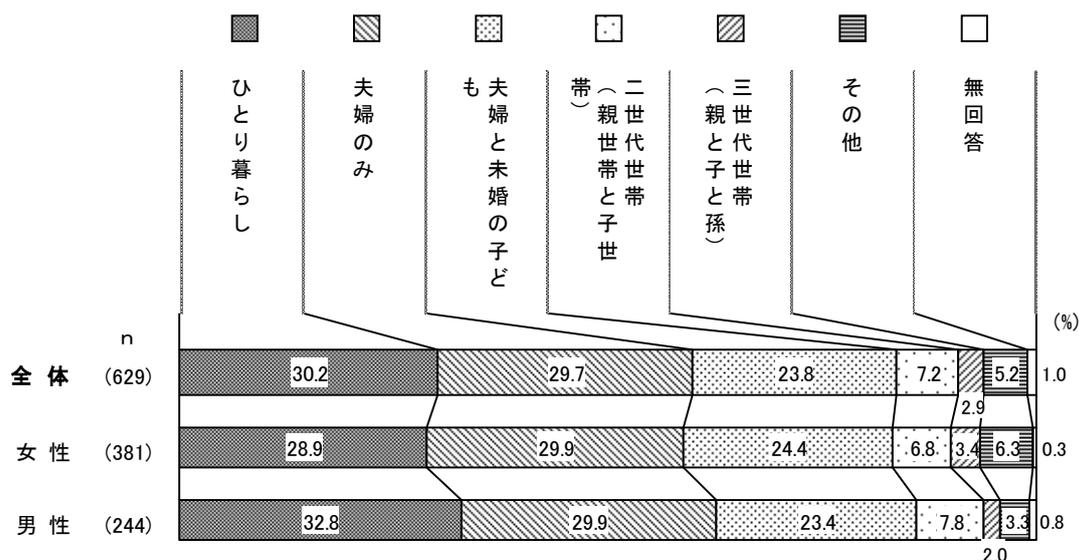
回答者の就業形態	配偶者の就業形態		
	自営業や経営者・正社員などが 「常勤的な就業形態」	派遣やパートなど 「非常勤的な就業形態」	専業主婦・主夫・学生や 年金生活者などの無職
自営業や経営者・正社員などが 「常勤的な就業形態」	共働き	準共働き	非共働き
派遣やパートなど 「非常勤的な就業形態」	準共働き	準共働き	非共働き
専業主婦・主夫・学生や 年金生活者などの無職	非共働き	非共働き	非共働き



上記の区分により集計した結果、全体では、「共働き」が43.1%、「準共働き」が27.6%、「非共働き」が29.0%となっています。

性別でみると、男女ともに「共働き」(女性：42.3%、男性：44.4%)が4割台と多く、性別による大きな違いはみられません。

(6) 世帯構成 (S. A.)



全体では、「ひとり暮らし」(30.2%)と「夫婦のみ」(29.7%)が3割程度、「夫婦と未婚の子ども」(23.8%)が2割台となっており、「二世帯世帯(親世代と子世代)」(7.2%)や「三世帯世帯(親と子と孫)」(2.9%)は1割未満となっています。

性別でみると、女性では「夫婦のみ」(29.9%)が最も多く、次いで、「ひとり暮らし」(28.9%)となっています。男性では「ひとり暮らし」(32.8%)が最も多く、次いで、「夫婦のみ」(29.9%)となっています。

【年代別】(S. A.)

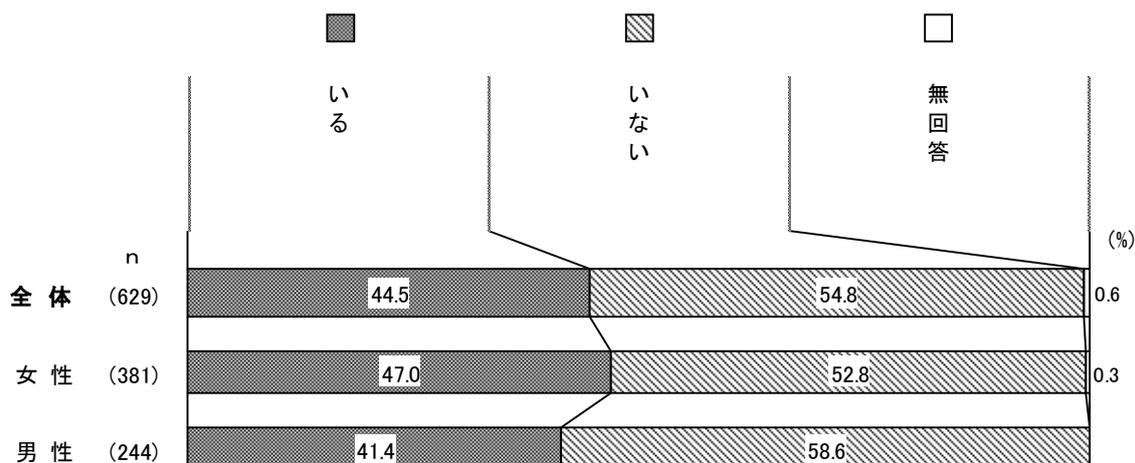
	回答者数(人)	ひとり暮らし	夫婦のみ	夫婦と未婚の子ども	二世帯世帯 (親世代と子世代)	三世帯世帯 (親と子と孫)	その他	無回答
全体	629	30.2	29.7	23.8	7.2	2.9	5.2	1.0
20歳代	64	*48.4	25.0	14.1	4.7	-	7.8	-
30歳代	127	*31.5	26.0	30.7	7.1	1.6	3.1	-
40歳代	123	26.0	20.3	*36.6	8.1	3.3	4.9	0.8
50歳代	142	31.0	*34.5	19.7	6.3	3.5	4.9	-
60歳代	96	21.9	*37.5	16.7	10.4	4.2	7.3	2.1
70歳以上	74	29.7	*37.8	17.6	5.4	4.1	5.4	-

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 □と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「*」は下記分析においてふれているものです。

年代別でみると、「ひとり暮らし」は20歳代と30歳代の若年層で多く、50歳代以上からは「夫婦のみ」が多くなっています。また、40歳代では「夫婦と未婚の子ども」(36.6%)が多くなっています。

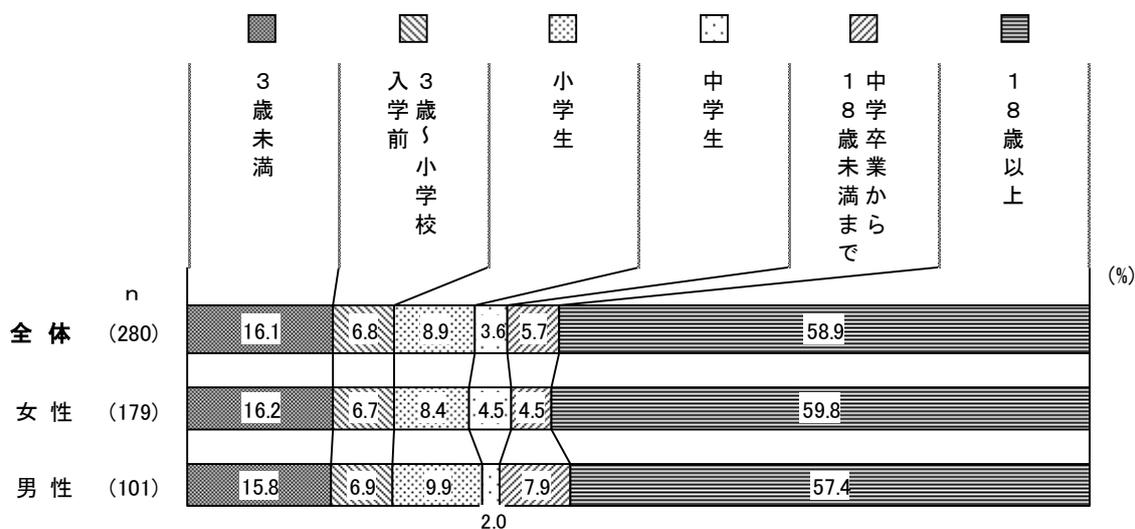
(7) 子どもの有無 (S. A.)



全体では、「いる」が44.5%、「いない」が54.8%となっています。

性別でみると、女性は「いる」が47.0%、「いない」が52.8%、男性は「いる」が41.4%、「いない」が58.6%となっています。

一番下の子どもの年代 (S. A.)

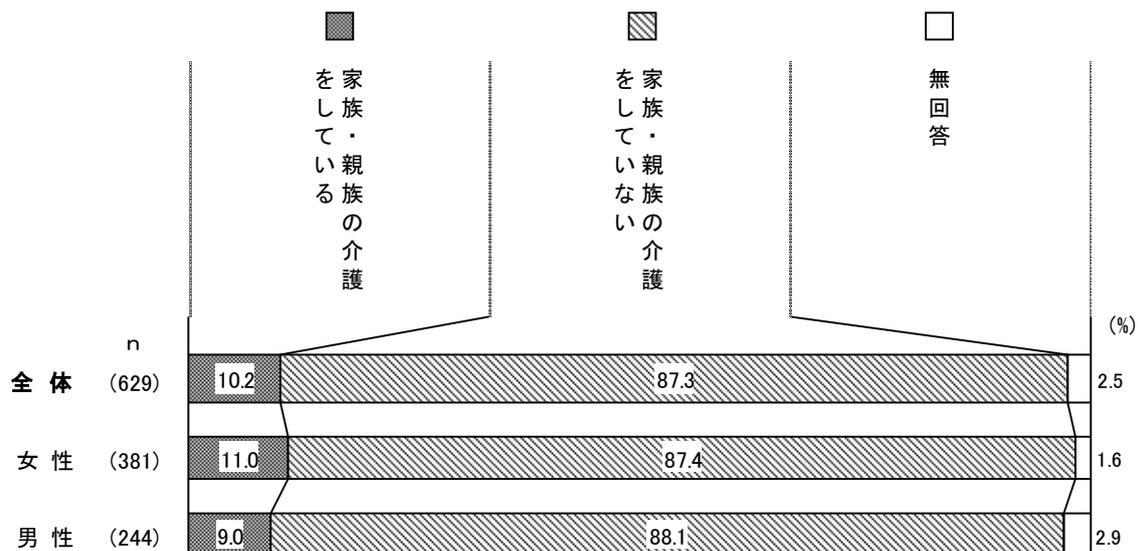


(7) 子どもの有無で子どもが「いる」と回答した280人の一番下の子どもの年代をみると、全体では、「18歳以上」が58.9%と最も多く、次いで、「3歳未満」が16.1%、「小学生」が8.9%、「3歳～小学校入学前」が6.8%となっています。

性別でみると、男女とも「18歳以上」(女性：59.8%、男性：57.4%)が最も多く、次いで、男女ともに「3歳未満」(女性：16.2%、男性：15.8%)となっています。

(8) 介護の有無 (S. A.)

※同居・別居 (介護施設等の利用等) は問わない



全体では、「家族・親族の介護をしている」が10.2%、「家族・親族の介護をしていない」が87.3%となっています。

性別でみると、男女ともに「家族・親族の介護をしていない」(女性：87.4%、男性：88.1%)が約9割、「家族・親族の介護をしている」(女性：11.0%、男性：9.0%)が1割前後となっています。

2 ワーク・ライフ・バランスについて

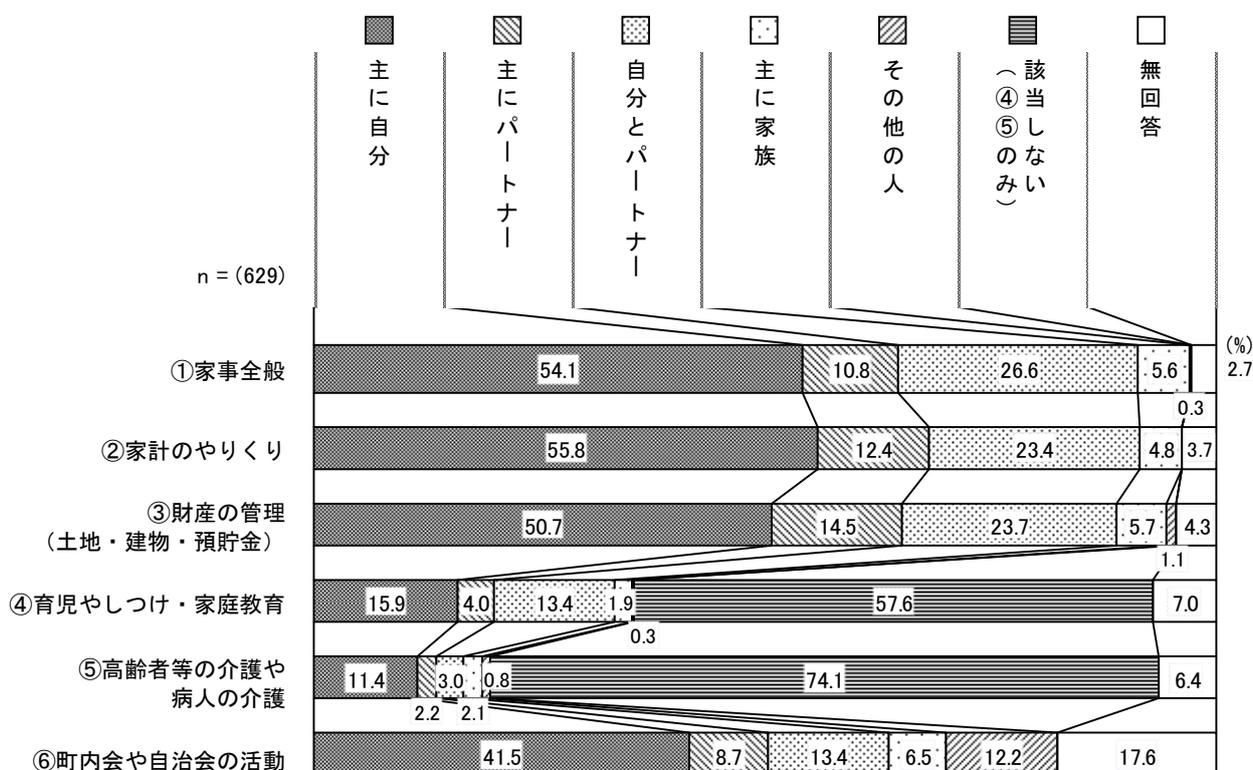
(1) 家庭での役割分担

回答対象者：すべての方

問8 あなたの家庭では、次の①～⑥をどなたが主にしていますか。(それぞれ1つだけ)
 パートナー：配偶者、妻または夫、あるいはそれに相当する方を含みます。

■いずれの項目でも「主に自分」がしているという回答が多い。

【全体】(S. A.)

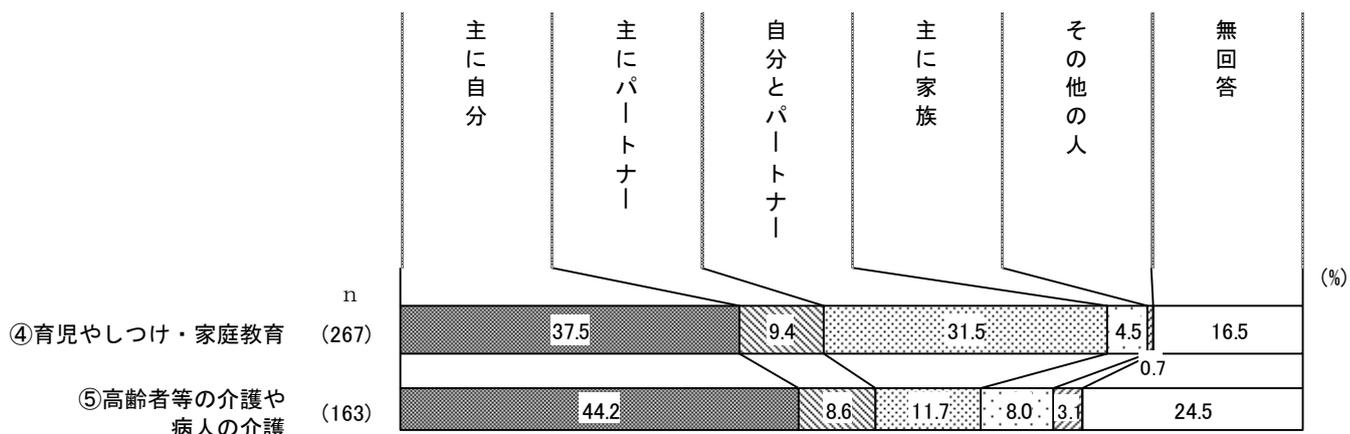


※「該当しない」は『育児やしつけ・家庭教育』、『高齢者等の介護や病人』の2項目のみ

「主に自分」は、すべての項目で最も多くなっており（『育児やしつけ・家庭教育』、『高齢者等の介護や病人』は「該当しない」を除いた場合）、『家計のやりくり』（55.8%）、『家事全般』（54.1%）、『財産の管理（土地・建物・預貯金）』（50.7%）で5割台、次いで、『町内会や自治会の活動』（41.5%）となっています。「自分とパートナー」は、『家事全般』（26.6%）、『財産の管理（土地・建物・預貯金）』（23.7%）、『家計のやりくり』（23.4%）で2割台、次いで、『町内会や自治会の活動』（13.4%）となっています。

また、『育児やしつけ・家庭教育』や『高齢者等の介護や病人の介護』では、「該当しない」が多くなっていますが、「主に自分」は、『育児やしつけ・家庭教育』（15.9%）、『高齢者等の介護や病人の介護』（11.4%）で1割台となっています。

【『育児やしつけ・家庭教育』、『高齢者等の介護や病人』全体】(S. A.) ※「該当しない」を除いて集計



※以降の性別、働き方状況別でも同様に「該当なし」を除いて集計しています。

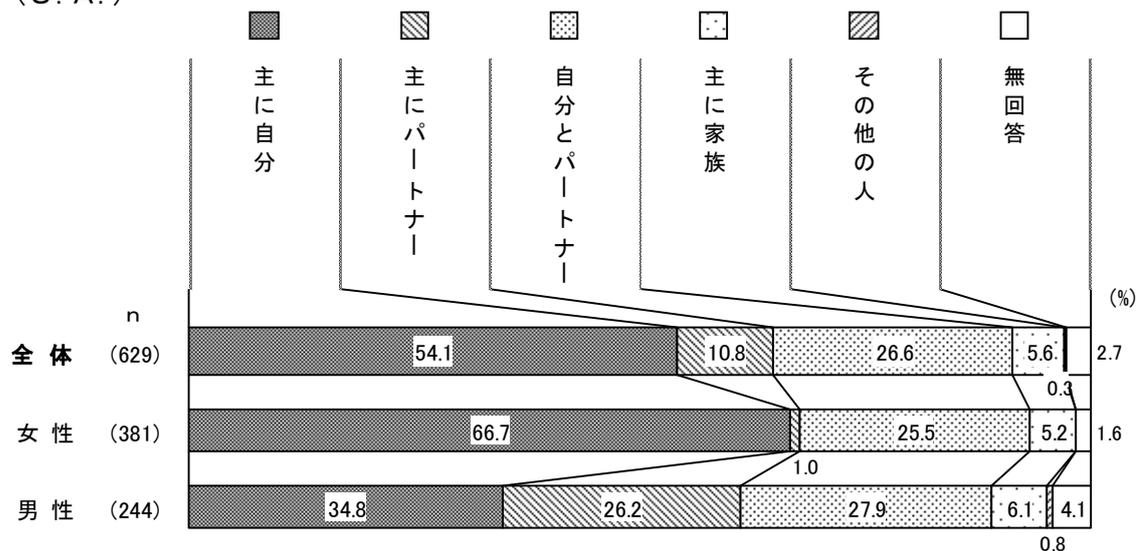
家庭での役割分担のうち、『育児やしつけ・家庭教育』と『高齢者等の介護や病人の介護』について、「該当なし」と回答した方を除いて再集計したものが上図となります。

「主に自分」は、『育児やしつけ・家庭教育』で37.5%、『高齢者等の介護や病人の介護』で44.2%と最も多くなっています。『育児やしつけ・家庭教育』では、「自分とパートナー」も31.5%となっています。

①家事全般

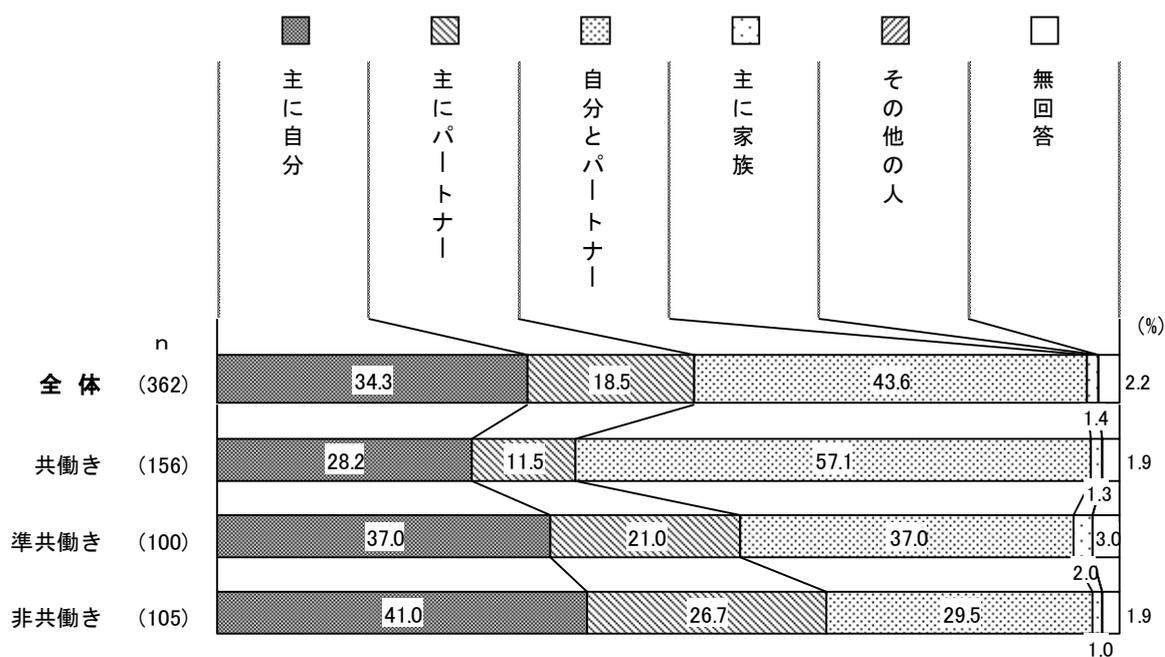
- 家事全般では、男女ともに「主に自分」が最も多く、次いで、「自分とパートナー」が多い。
- 男性では「主にパートナー」の回答も多い。
- 共働きでは、「自分とパートナー」という回答が多い。

【性別】(S. A.)



性別でみると、女性では「主に自分」が66.7%で、男性の34.8%を31.9ポイント上回っています。男性では「主にパートナー」が26.2%となっており、女性の1.0%を25.2ポイント上回っています。

【働き方状況別】(S. A.) ※働き方状況の区分の定義は、11ページを参照



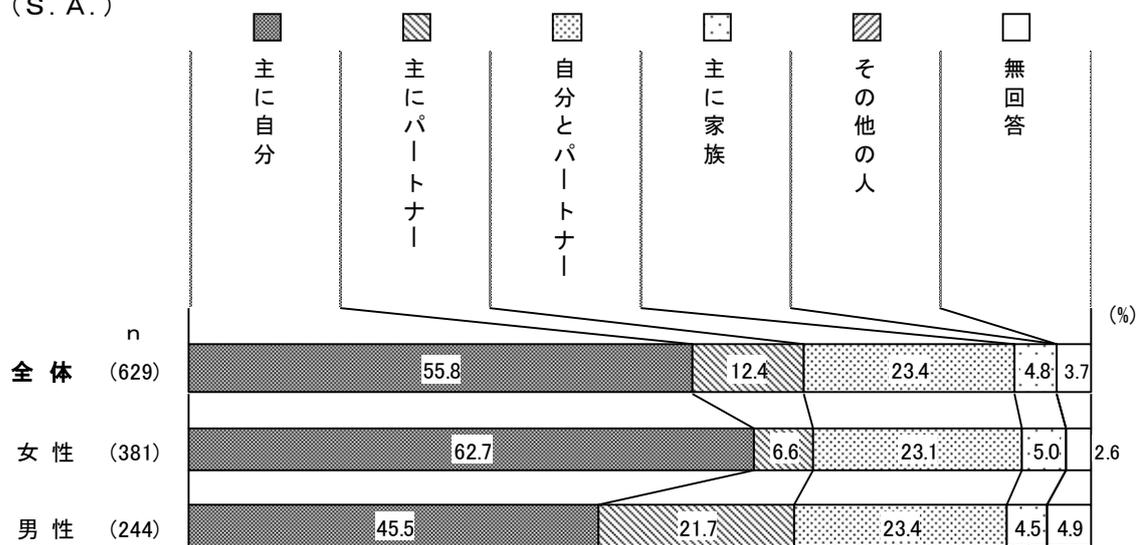
働き方状況別でみると、「自分とパートナー」は共働き(57.1%)で最も多くなっています。非共働きの状況に近くなるほど「主に自分」と「主にパートナー」が多くなり、共働きの状況に近いほど「自分とパートナー」が多くなっています。

②家計のやりくり

■家計のやりくりでは、男女ともに「主に自分」が多く、男性で「自分とパートナー」、「主にパートナー」が同程度となっている。

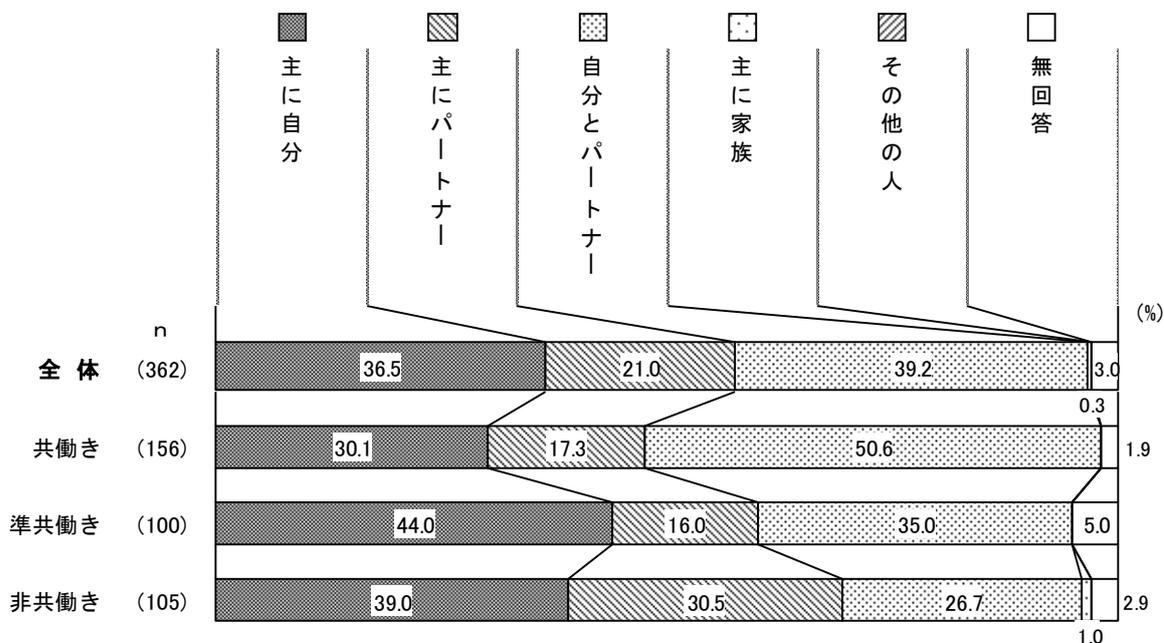
■「主にパートナー」と回答した方の割合が最も多かったのは、非共働き家庭であった。

【性別】(S. A.)



性別でみると、女性では「主に自分」が62.7%で、男性の45.5%を17.2ポイント上回っています。男性では「主にパートナー」が21.7%で、女性の6.6%を15.1ポイント上回っています。

【働き方状況別】(S. A.)

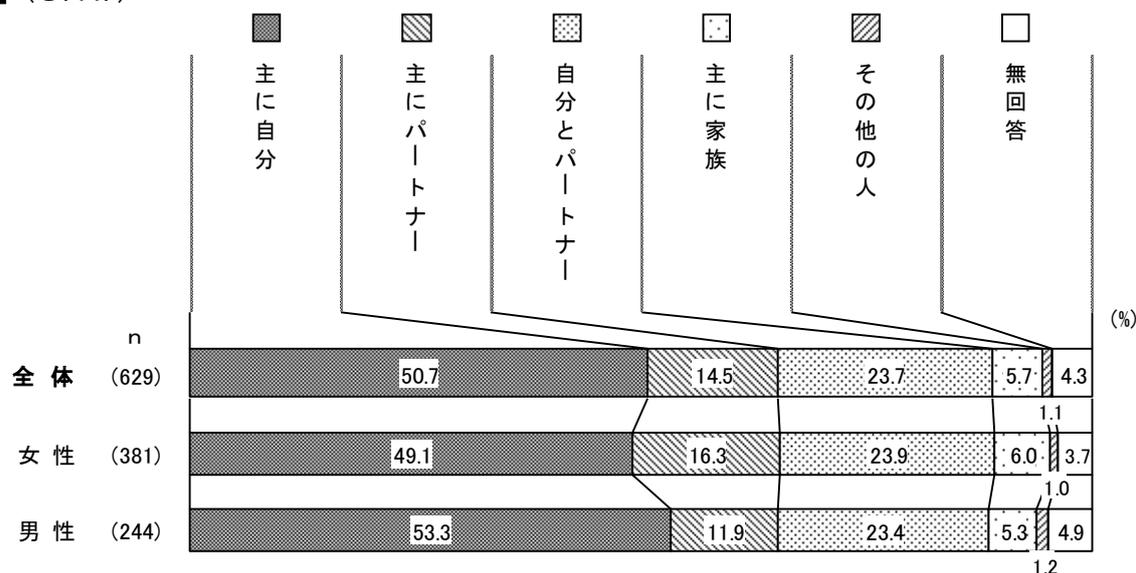


働き方状況別でみると、共働きでは「自分とパートナー」が50.6%となっており、非共働きの状況に近くなるほど割合は少なくなります。「主に自分」は準共働きで44.0%、「主にパートナー」は非共働きで30.5%と、他の働き方より多くなっています。

③財産の管理（土地・建物・預貯金）

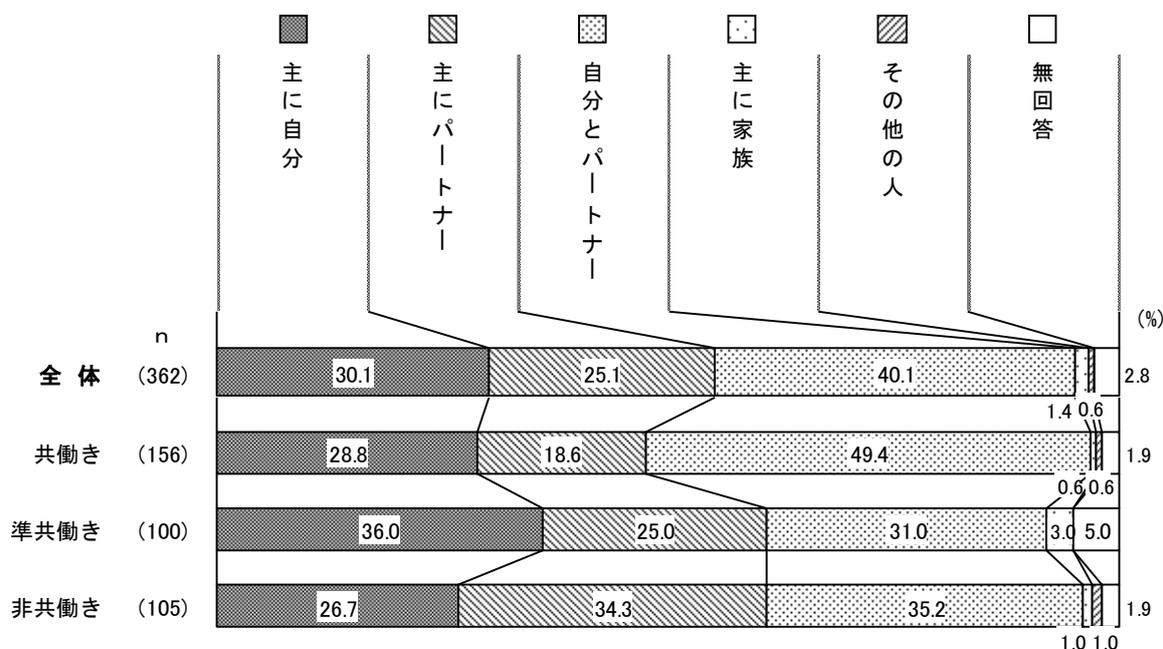
- 財産の管理は、男女ともに「主に自分」が多い。
- 共働き家庭では、「自分とパートナー」が多い。

【性別】（S. A.）



性別で見ると、男女ともに「主に自分」（女性：49.1%、男性：53.3%）が最も多くなっています。全体と同様の傾向となっており、性別による大きな違いはみられません。男性では「主にパートナー」が11.9%で、女性の16.3%を4.4ポイント下回っています。

【働き方状況別】（S. A.）

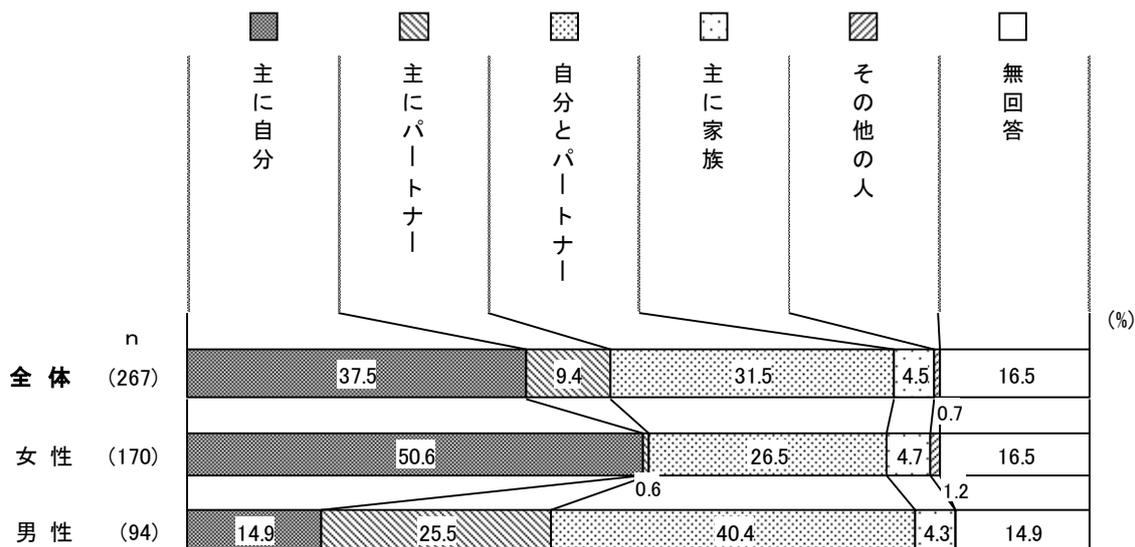


働き方状況別で見ると、共働きでは「自分とパートナー」が49.4%、準共働きでは「主に自分」が36.0%、非共働きでは「主にパートナー」の34.3%と「自分とパートナー」の35.2%が同程度となっています。

④育児やしつけ・家庭教育

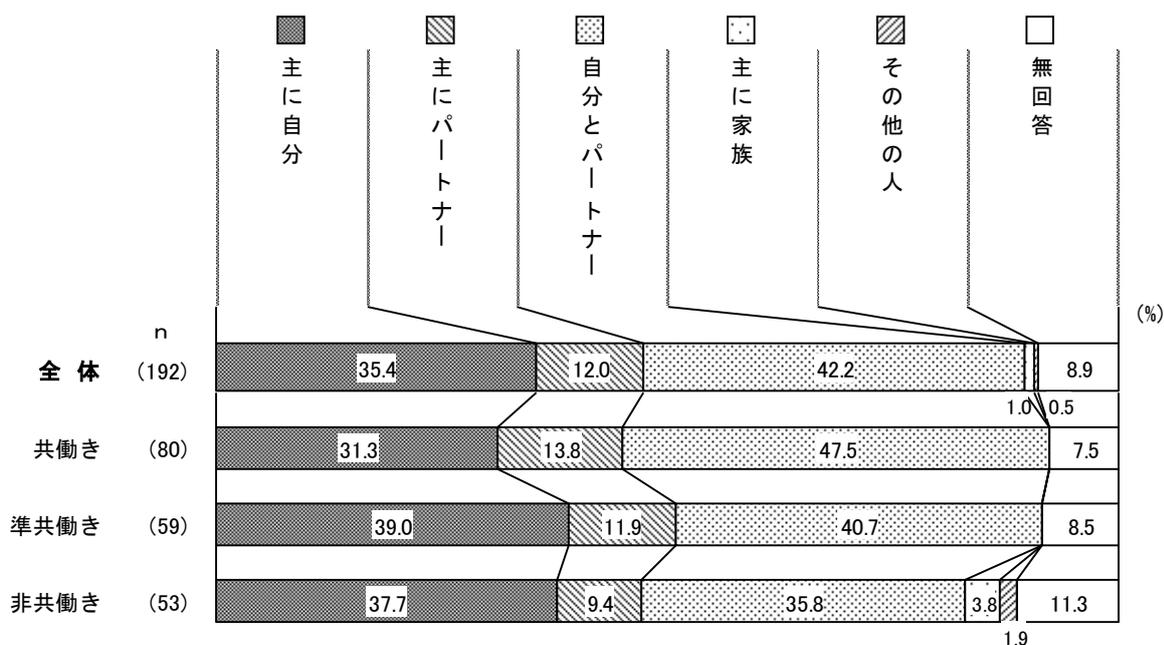
- 育児やしつけ・家庭教育は、女性は「主に自分」が多く、男性は「自分とパートナー」の回答が多い。
- 共働き、準共働きでは、「自分とパートナー」が多い。

【性別】（S. A.）※「該当しない」を除いて集計



性別でみると、女性では「主に自分」が50.6%で、男性の14.9%を35.7ポイント上回っています。男性では「主にパートナー」が25.5%で、女性の0.6%を24.9ポイント、「自分とパートナー」が40.4%で、女性の26.5%を13.9ポイント上回っています。

【働き方状況別】（S. A.）※「該当しない」を除いて集計

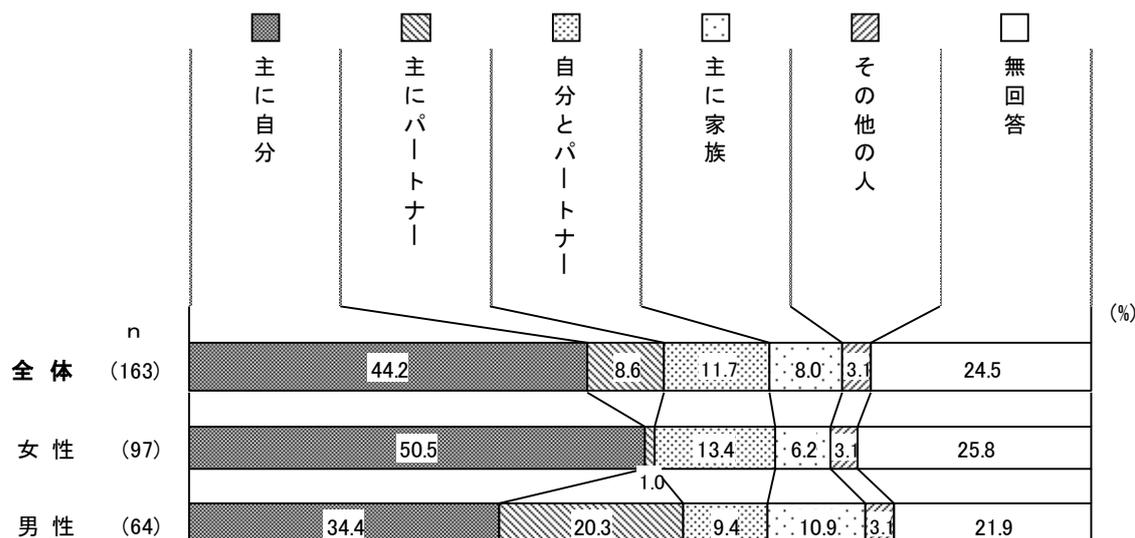


働き方状況別でみると、「自分とパートナー」は共働き（47.5%）で最も多くなっています。準共働きでは「自分とパートナー」（40.7%）と「主に自分」（39.0%）が同程度となっており、非共働きでも、「主に自分」（37.7%）と、「自分とパートナー」（35.8%）が二分しています。

⑤高齢者等の介護や病人の介護

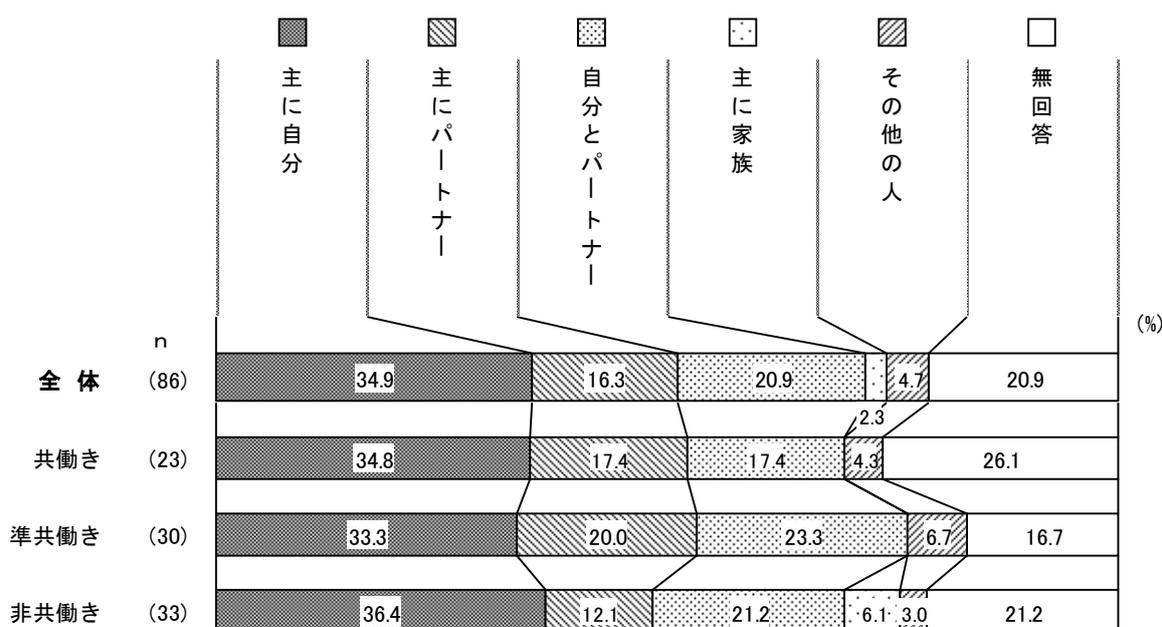
- 高齢者等の介護や病人の介護は、男女ともに「主に自分」の回答が多い。
- 準共働き、非共働きでは、「主に自分」と「自分とパートナー」が多い。

【性別】（S.A.）※「該当しない」を除いて集計



性別でみると、男女ともに「主に自分」（女性：50.5%、男性：34.4%）が最も多くなっています。男性では、「主にパートナー」が20.3%で、女性の1.0%を19.3ポイント上回っています。

【働き方状況別】（S.A.）※「該当しない」を除いて集計

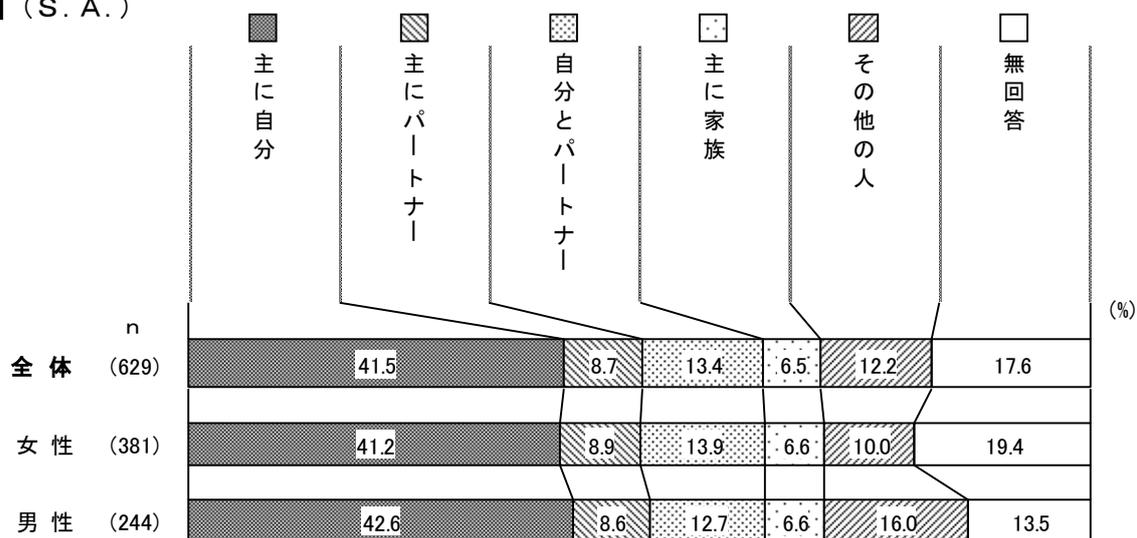


働き方状況別でみると、いずれの状況でも「主に自分」が3割台で最も多くなっています。準共働きでは「自分とパートナー」（23.3%）、「主にパートナー」（20.0%）、非共働きでは「自分とパートナー」（21.2%）も2割台となっています。

⑥町内会や自治会の活動

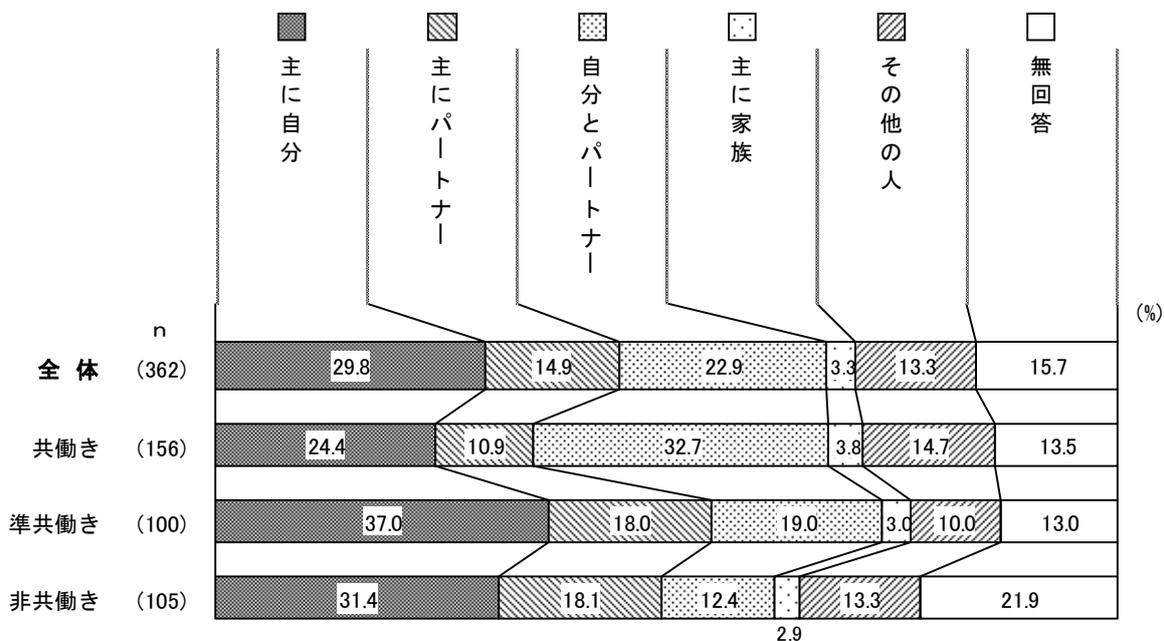
- 町内会や自治会の活動は、男女ともに「主に自分」が多い。
- 共働き家庭では、「自分とパートナー」が多く、「主に自分」、「主にパートナー」とともに他の働き方状況の家庭に比べ、回答が少ない。

【性別】（S. A.）



性別でみると、男女ともに「主に自分」（女性：41.2%、男性：42.6%）が最も多くなっています。全体と同様の傾向となっており、性別による大きな違いはみられません。

【働き方状況別】（S. A.）



働き方状況別でみると、「主に自分」は準共働き（37.0%）、非共働き（31.4%）で3割台となっています。共働きでは「自分とパートナー」（32.7%）が他の働き方より多くなっています。

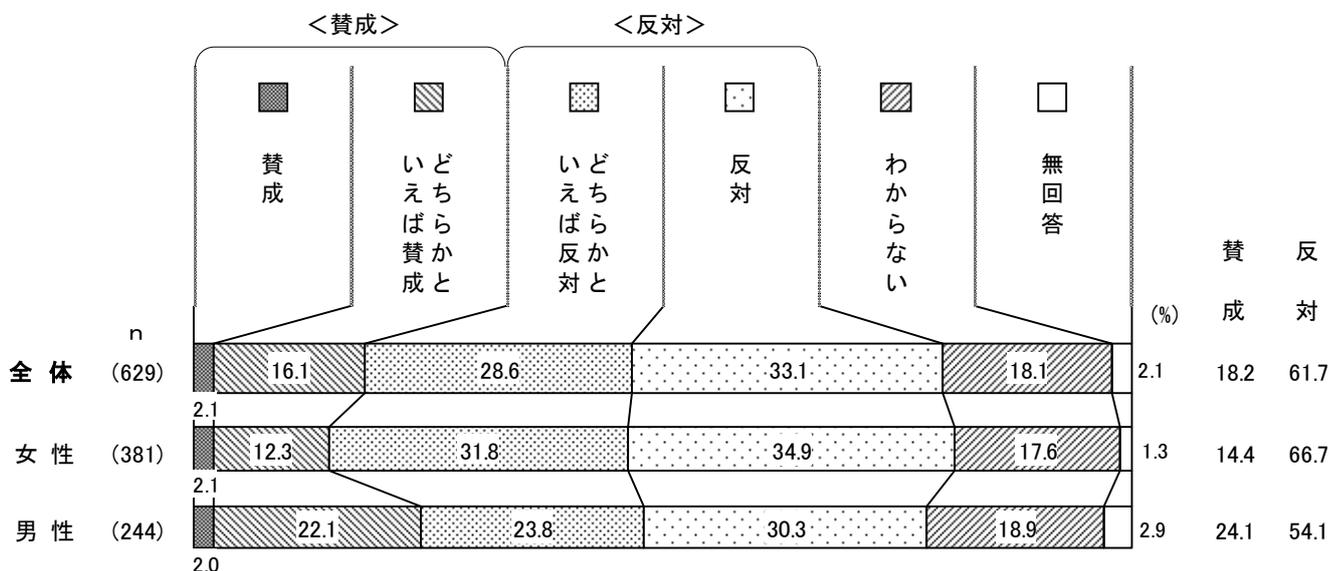
(2) 夫は外で働き、妻は家庭を守るという考え方

回答対象者：すべての方
 問9 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方について、どう思いますか。
 (○は1つだけ)



- 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方について、＜反対＞が＜賛成＞を大きく上回る。
- ＜反対＞は男性より女性が多く、すべての年代で女性が男性を上回っている。
- ＜反対＞は共働きで最も多い。

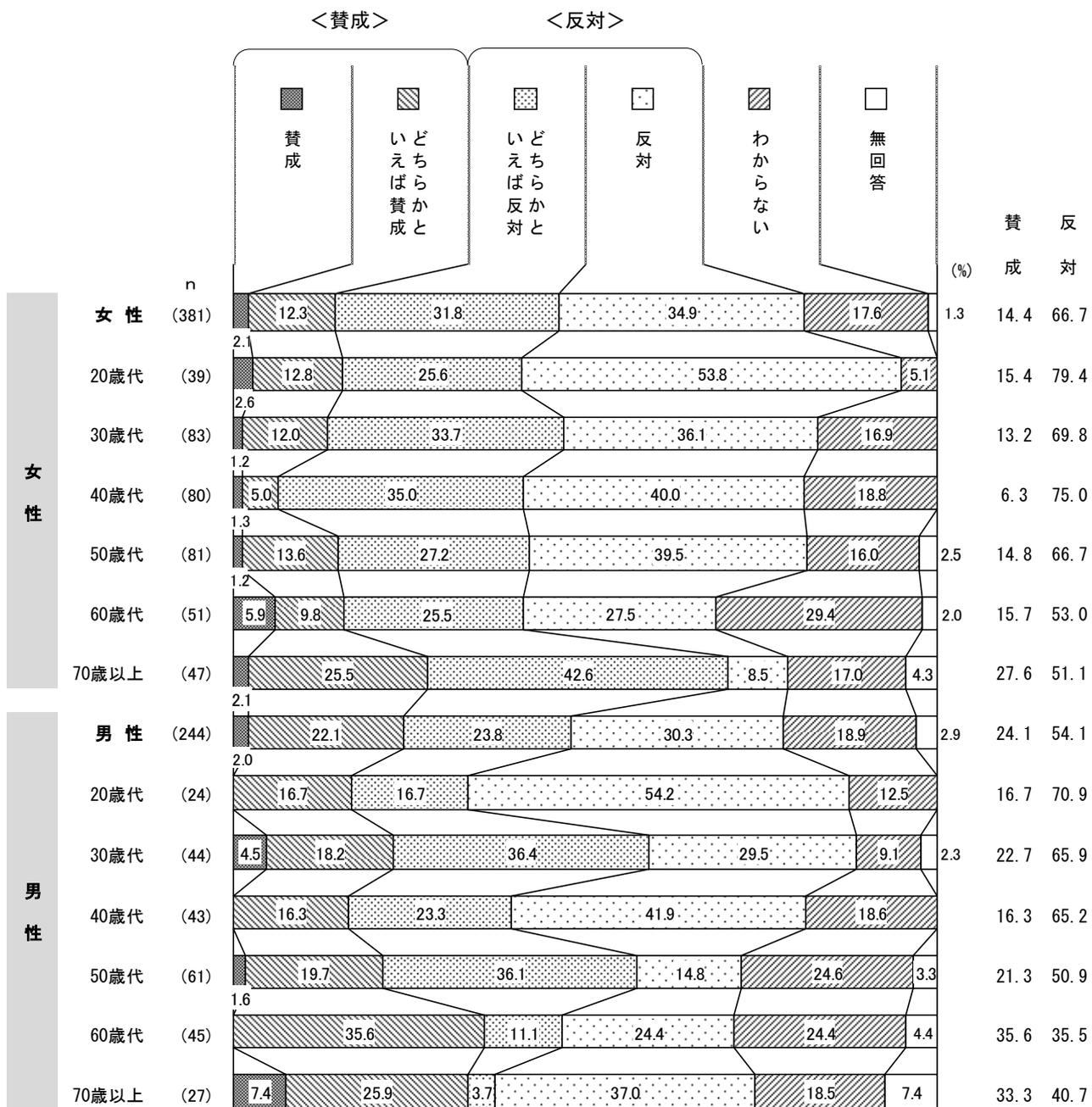
【全体・性別】(S.A.)



全体では、「賛成」が2.1%、「どちらかといえば賛成」が16.1%で、両者をあわせた＜賛成＞は、18.2%、一方、「どちらかといえば反対」の28.6%と「反対」の33.1%をあわせた＜反対＞は、61.7%となっています。

性別でみると、男性では＜賛成＞が24.1%で、女性の14.4%を9.7ポイント、女性では＜反対＞が66.7%で、男性の54.1%を12.6ポイント上回っています。

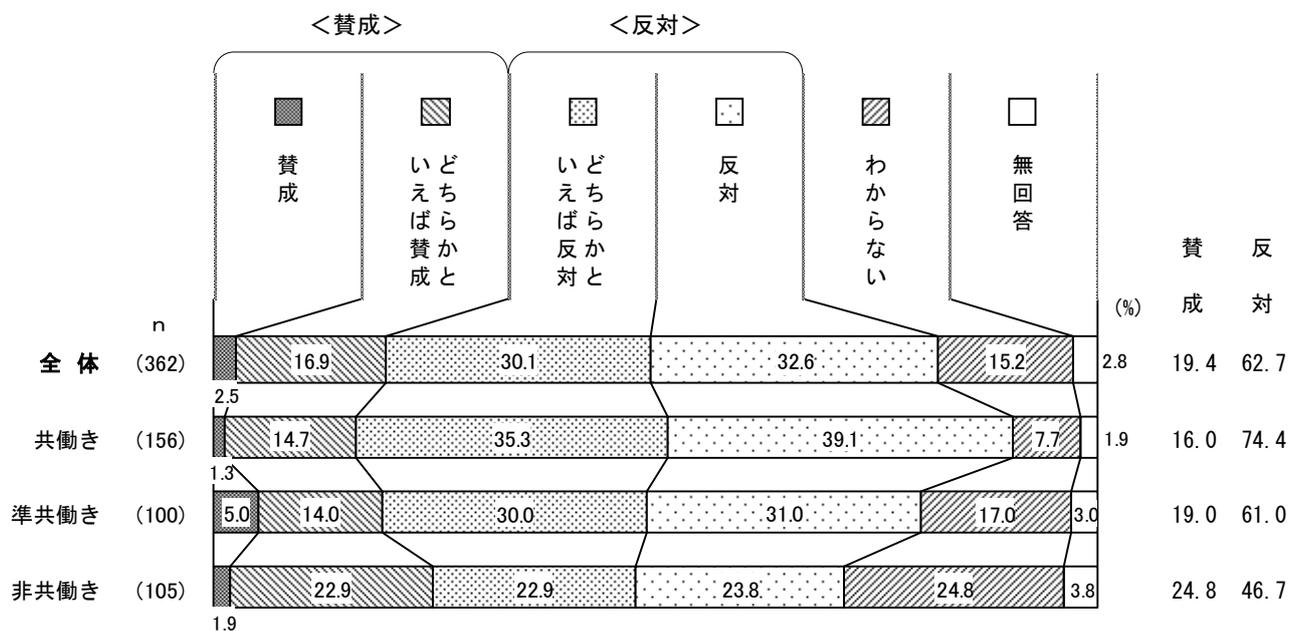
【性別・年代別】(S.A.)



※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、男女を通じたいずれの年代でも＜反対＞が＜賛成＞より多くなっています。＜反対＞は女性ではすべての年代、男性では60歳代以上を除く年代で半数を超え、特に女性20歳代と40歳代では7割台となっています。

【働き方状況別】(S. A.)



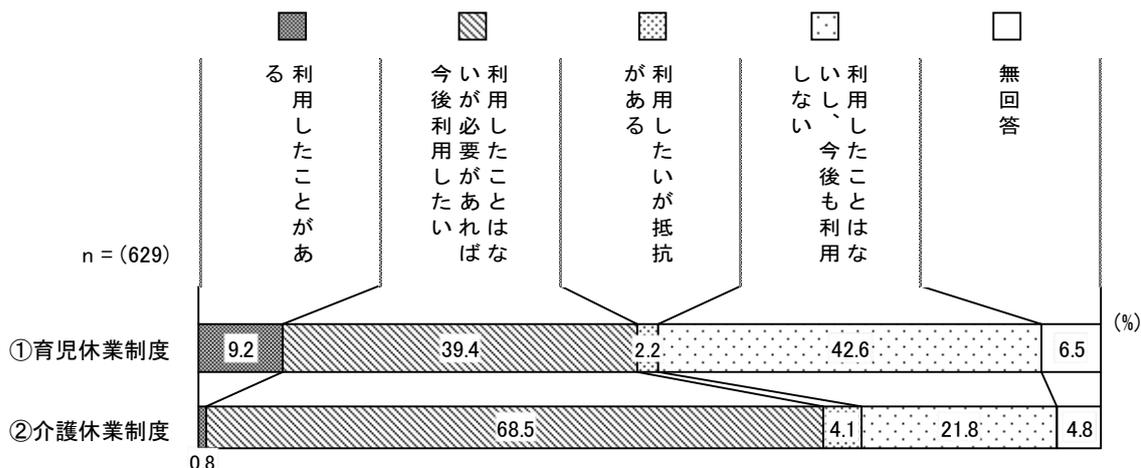
働き方状況別で見ると、いずれの状況でも<反対>が<賛成>を上回っており、共働きでは74.4%となっていますが、非共働きに近い状況になるほど割合は減少しています。非共働きでは<賛成>が24.8%と他の状況より多くなっています。

(3) 育児・介護休業制度の取得状況について

回答対象者：すべての方
 問10 育児休業制度と介護休業制度の利用状況について教えてください。(それぞれ1つだけ)

- 育児休業制度、及び介護休業制度の実際の利用者は1割未満となっている。
- 今後の利用希望は介護休業制度の方が多い。

【全体】(S. A.)

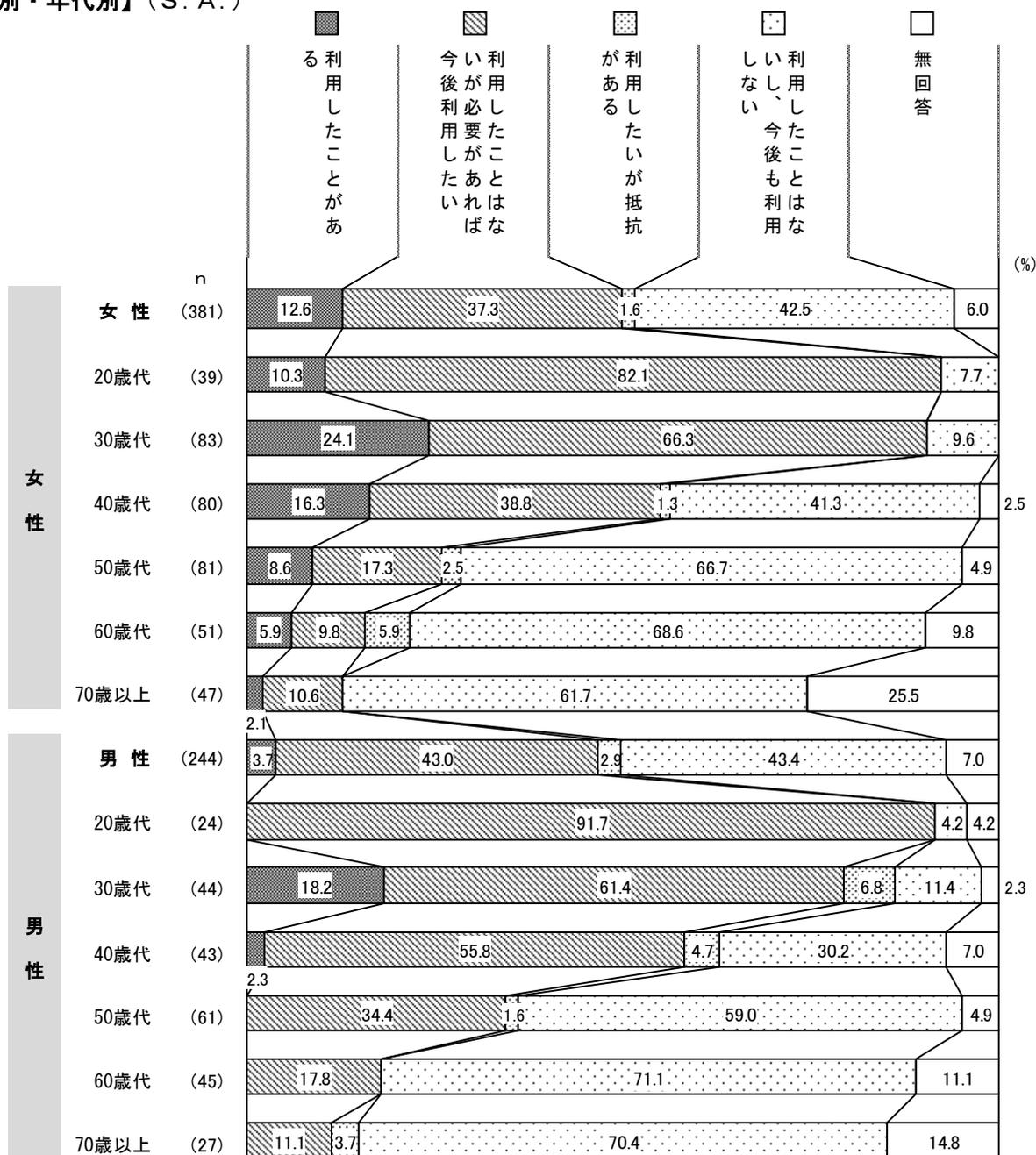


「利用したことがある」は、『育児休業制度』で9.2%、『介護休業制度』で0.8%と、それぞれ1割未満となっています。「利用したことはないが、必要があれば今後利用したい」は、『介護休業制度』で68.5%、『育児休業制度』で39.4%と、介護休業制度が育児休業制度を29.1ポイント上回っています。一方、「利用したことはないし、今後利用しない」は、『育児休業制度』で42.6%、『介護休業制度』で21.8%となっています。

①育児休業制度

- 男女ともに30歳代で利用経験が最も多い。
- 共働きで、利用経験が最も多い。

【性別・年代別】(S.A.)

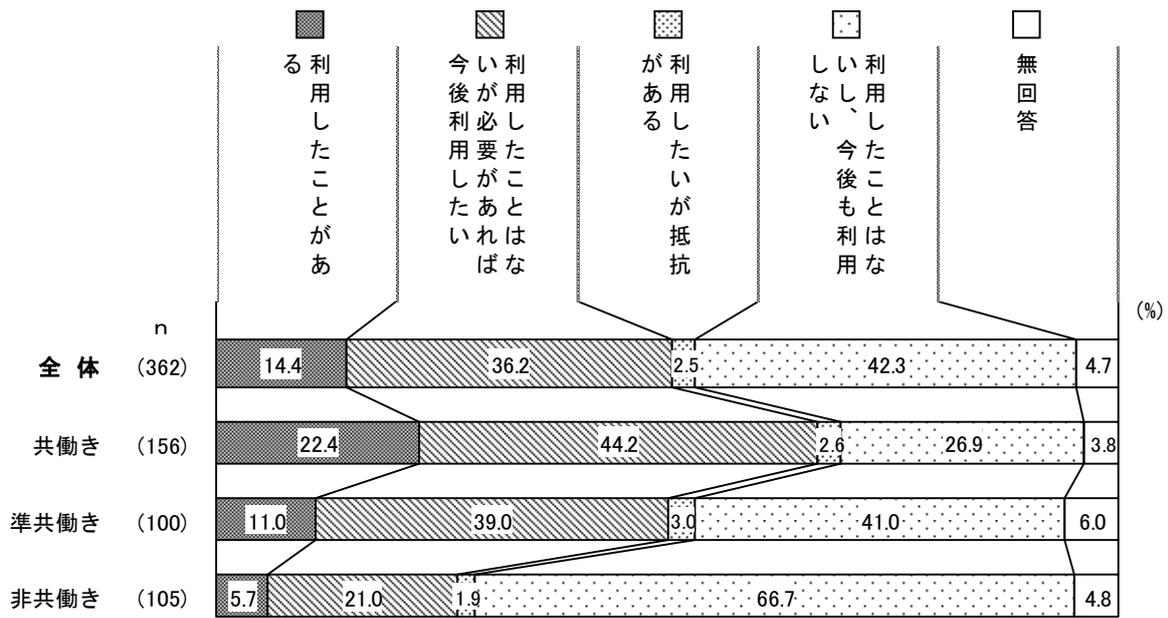


※男性 20 歳代 / 70 歳以上は、回答者数が 30 人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別でみると、「利用したことがある」は女性が12.6%で、男性の3.7%を8.9ポイント上回っています。

年代別でみると、「利用したことがある」は男女ともに30歳代（女性：24.1%、男性：18.2%）で他の年代より多くなっています。「利用したことはないが必要があれば利用したい」は男女ともに年代が若い層で多くなっています。

【働き方状況別】(S.A.)

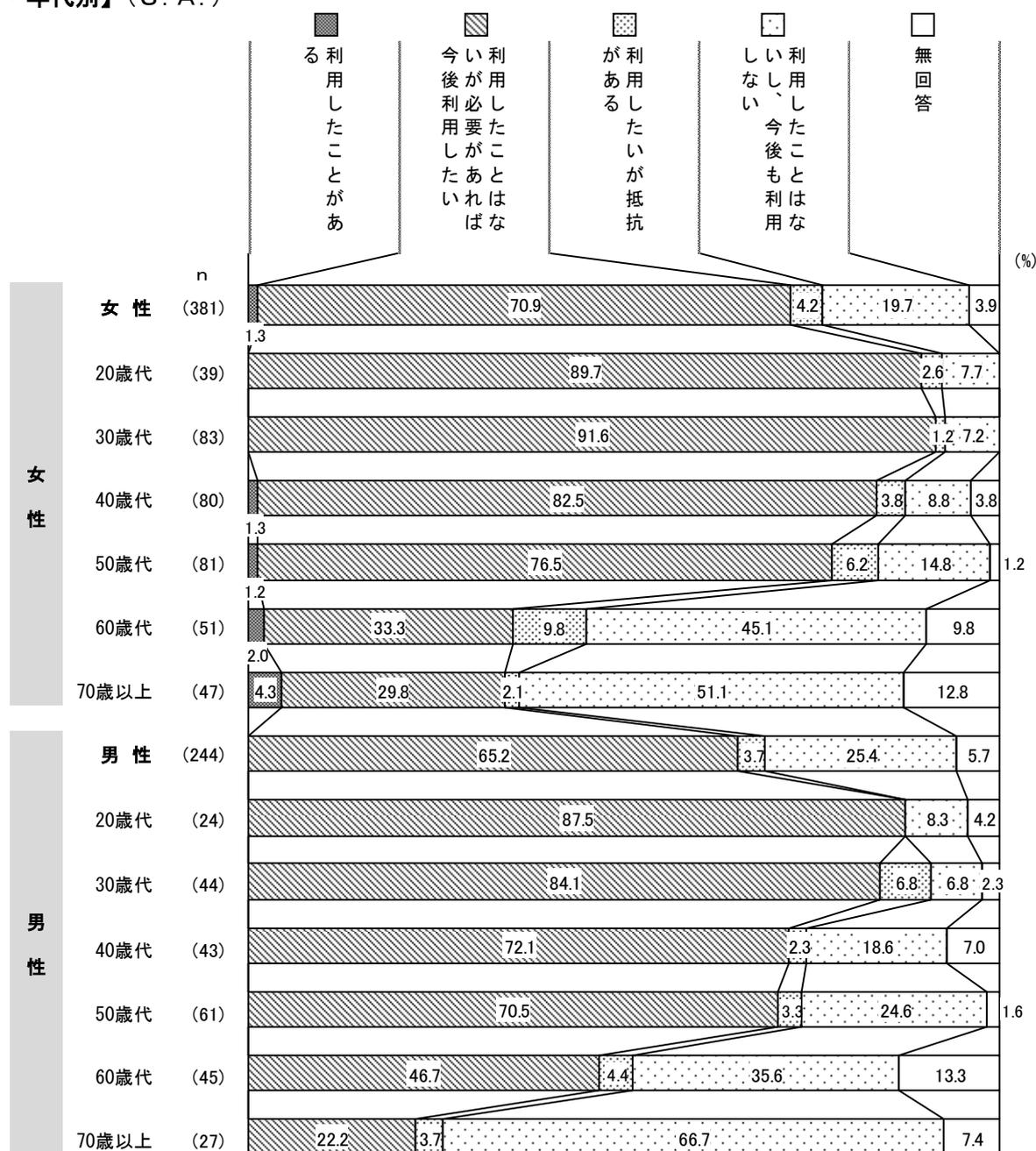


働き方状況別でみると、共働きでは「利用したことがある」が22.4%、「利用したことはないが必要があれば今後利用したい」が44.2%となっていますが、いずれも非共働きの状況に近くなるほど割合は減少し、それにあわせて、「利用したことはないし、今後も利用しない」は増加し、非共働きで66.7%となっています。

②介護休業制度

- 男性では利用経験がない。
- 共働きと準共働きで、利用意向は高くなっている。

【性別・年代別】(S.A.)

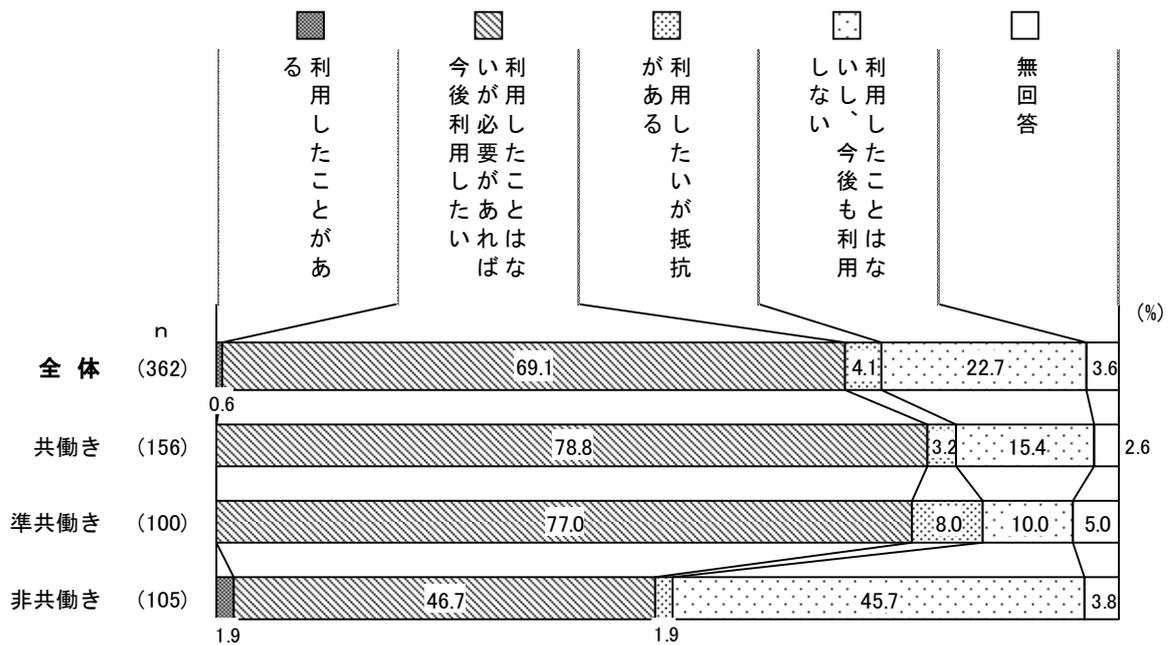


※男性 20 歳代 / 70 歳以上は、回答者数が 30 人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別でみると、「利用したことはないが必要があれば今後利用したい」は女性が 70.9%で、男性の 65.2%を 5.7 ポイント上回っています。

年代別でみると、「利用したことがある」は女性では 40 歳代以上で 1 割未満、男性ではすべての年代で回答がみられませんでした。「利用したことはないが必要があれば利用したい」は男女ともに 50 歳代までは 7 割以上と多く、60 歳代以上では減少しています。

【働き方状況別】(S.A.)



働き方状況別でみると、「利用したことがある」は非共働きで1.9%、共働き、準共働きで回答はみられませんでした。「利用したことはないが必要があれば今後利用したい」は共働きの78.8%と準共働きの77.0%で多くなっています。非共働きでは、「利用したことはないし、今後も利用しない」45.7%と他の状況より多くなっています。

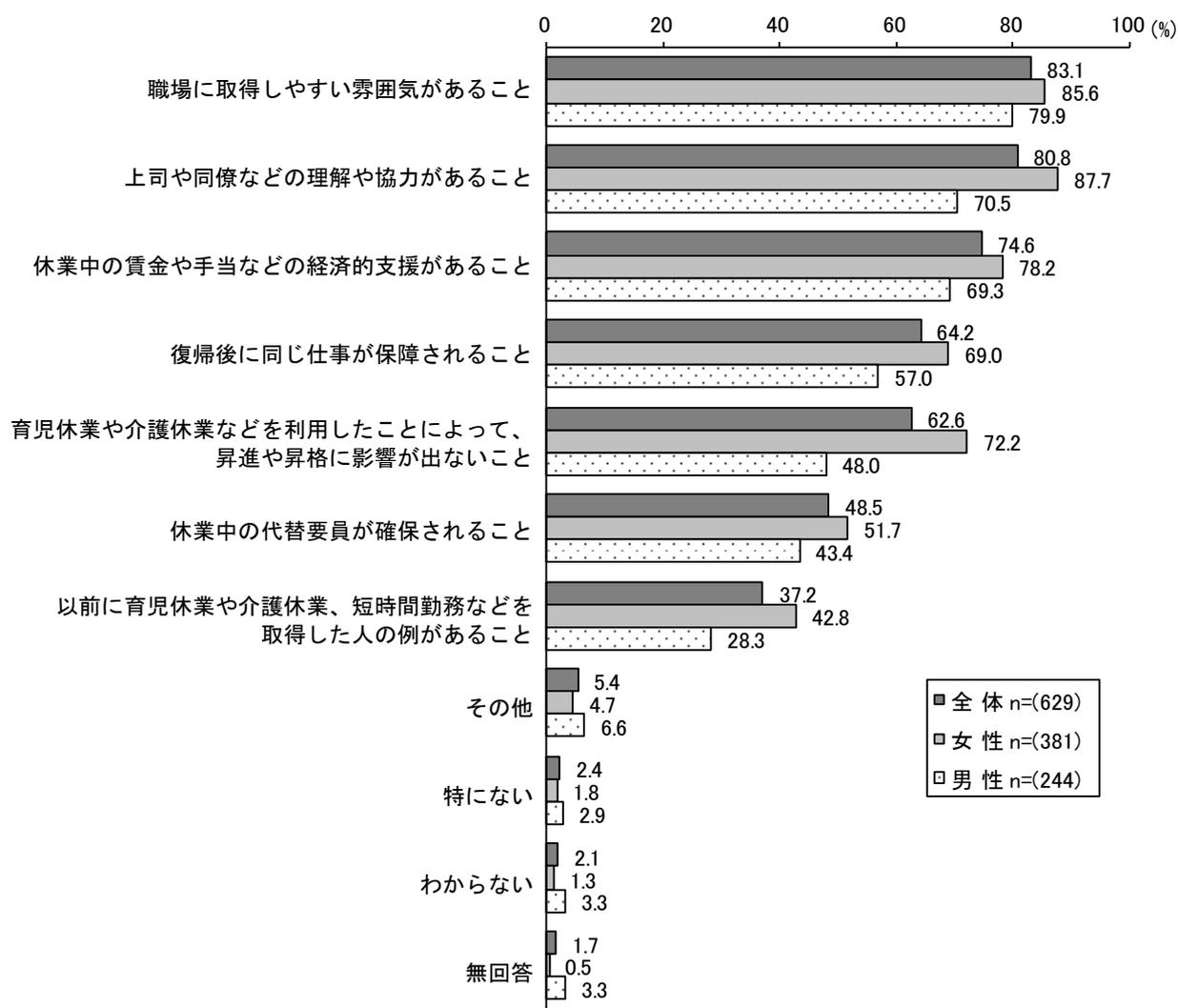
(4) 男性が育児・介護休業制度を取得しやすくするために必要なこと

回答対象者：すべての方

問11 あなたは、育児や介護における休業・休暇等を男性が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。(あてはまるものすべて)

■「職場に取得しやすい雰囲気があること」が最も多く、次に「上司や同僚などの理解や協力があること」が続く。

【全体・性別】(M. A.)



全体では、「職場に取得しやすい雰囲気があること」が83.1%と最も多く、次いで、「上司や同僚などの理解や協力があること」が80.8%、「休業中の賃金や手当などの経済的支援があること」が74.6%となっています。

性別でみると、女性では「上司や同僚などの理解や協力があること」が87.7%と最も多く、次いで、「職場に取得しやすい雰囲気があること」が85.6%、「休業中の賃金や手当などの経済的支援があること」が78.2%となっています。男性では「職場に取得しやすい雰囲気があること」が79.9%と最も多く、次いで、「上司や同僚などの理解や協力があること」が70.5%、「休業中の賃金や手当などの経済

第2章 調査結果の詳細

的支援があること」が69.3%となっています。

いずれの項目も女性の方が多く、特に「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」は72.2%で、男性の48.0%を24.2ポイント、「上司や同僚などの理解や協力があること」は87.7%で、男性の70.5%を17.2ポイント、「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」は42.8%で、男性の28.3%を14.5ポイント上回っています。

【性別・年代別】(M. A.)

	回答者数(人)	職場に取得しやすい雰囲気があること	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	復帰後に同じ仕事が保障されること	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	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	その他	特にない	わからない	無回答
女性／全体	381	85.6	87.7	78.2	69.0	72.2	51.7	42.8	4.7	1.8	1.3	0.5
20歳代	39	*94.9	87.2	*84.6	66.7	79.5	43.6	38.5	5.1	2.6	-	-
30歳代	83	*91.6	*88.0	*83.1	68.7	84.3	59.0	56.6	9.6	-	1.2	-
40歳代	80	*95.0	*93.8	*83.8	70.0	80.0	60.0	51.3	5.0	-	-	-
50歳代	81	82.7	87.7	71.6	69.1	67.9	54.3	48.1	4.9	-	1.2	-
60歳代	51	76.5	86.3	78.4	72.5	58.8	47.1	25.5	-	5.9	-	2.0
70歳以上	47	66.0	78.7	66.0	66.0	53.2	31.9	17.0	-	6.4	6.4	2.1
男性／全体	244	79.9	70.5	69.3	57.0	48.0	43.4	28.3	6.6	2.9	3.3	3.3
20歳代	24	87.5	75.0	83.3	50.0	50.0	37.5	29.2	16.7	-	-	-
30歳代	44	79.5	*79.5	68.2	50.0	63.6	45.5	47.7	4.5	-	-	4.5
40歳代	43	*90.7	74.4	65.1	53.5	48.8	39.5	32.6	11.6	4.7	2.3	-
50歳代	61	82.0	*75.4	68.9	59.0	49.2	47.5	23.0	6.6	3.3	3.3	-
60歳代	45	75.6	62.2	*71.1	64.4	33.3	40.0	20.0	-	-	4.4	8.9
70歳以上	27	59.3	48.1	63.0	63.0	40.7	48.1	14.8	3.7	11.1	11.1	7.4

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 □ と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「*」は下記分析においてふれているものです。

※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「職場に取得しやすい雰囲気があること」は女性40歳代(95.0%)、女性20歳代(94.9%)が多く、次いで、女性30歳代(91.6%)、男性40歳代(90.7%)で9割台となっています。「上司や同僚などの理解や協力があること」は女性では、40歳代(93.8%)が最も多く、次いで、30歳代(88.0%)、男性では30歳代(79.5%)が最も多く、次いで、50歳代(75.4%)となっています。「休業中の賃金や手当などの経済的支援があること」は女性では、20歳代(84.6%)が最も多く、次いで、40歳代(83.8%)、30歳代(83.1%)、男性では60歳代(71.1%)が最も多くなっています。

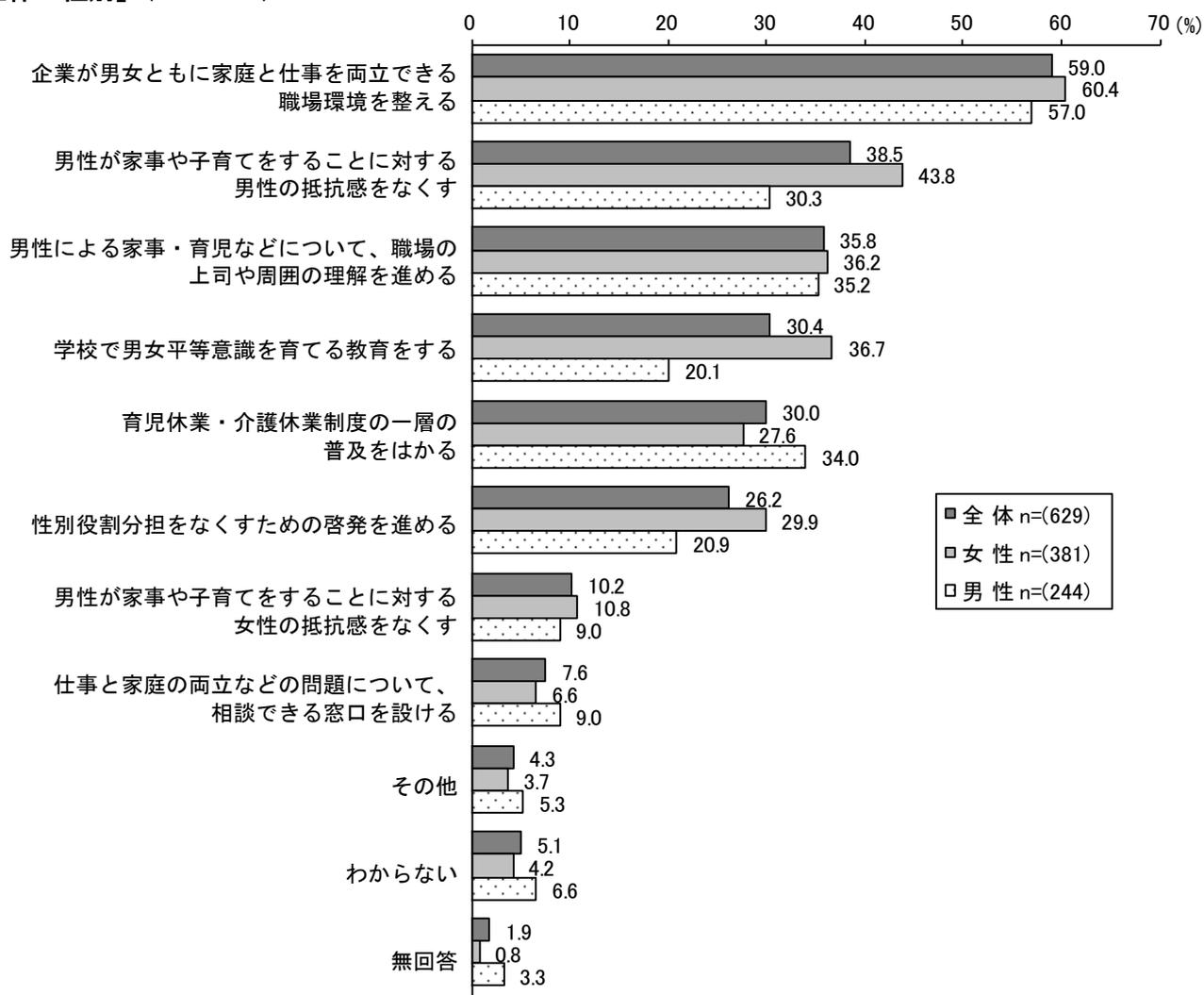
(5) 「家事・子育て、教育、介護、地域活動」に男性が参加するために必要なこと

回答対象者：すべての方

問12 「家事、子育てや教育、介護、地域活動」に、男性がより積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

■「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整える」が最も多く、「男性が家事や子育てをすることに對する男性の抵抗感をなくす」が続く。

【全体・性別】(3M.A.)



全体では、「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整える」(59.0%)が最も多く、次いで、「男性が家事や子育てをすることに對する男性の抵抗感をなくす」(38.5%)、「男性による家事・育児などについて、職場の上司や周囲の理解を進める」(35.8%)となっています。

性別でみると、男女ともに「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整える」(女性：60.4%、男性：57.0%)が最も多く、次いで、女性では「男性が家事や子育てをすることに對する男性の抵抗感をなくす」(43.8%)、「学校で男女平等意識を育てる教育をする」(36.7%)、男性では「男性による家事・育児などについて、職場の上司や周囲の理解を進める」(35.2%)、「育児休業・介護休

第2章 調査結果の詳細

業制度の一層の普及をはかる」(34.0%)となっています。「学校で男女平等意識を育てる教育をする」は女性(36.7%)が男性(20.1%)を16.6ポイント、「男性が家事や子育てをすることに対する男性の抵抗感をなくす」は女性(43.8%)が男性(30.3%)を13.5ポイント上回っています。

【性別・年代別】(3M.A.)

		(%)										
	回答者数(人)	企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整える	男性が家事や子育てをすることに対する男性の抵抗感をなくす	男性による家事・育児などについて、職場の上司や周囲の理解を進める	学校で男女平等意識を育てる教育をする	育児休業・介護休業制度の一層の普及をはかる	性別役割分担をなくすための啓発を進める	男性が家事や子育てをすることに対する女性の抵抗感をなくす	仕事と家庭の両立などの問題について、相談できる窓口を設ける	その他	わからない	無回答
女性/全体	381	60.4	43.8	36.2	36.7	27.6	29.9	10.8	6.6	3.7	4.2	0.8
20歳代	39	*69.2	41.0	*53.8	23.1	20.5	38.5	7.7	5.1	7.7	2.6	-
30歳代	83	59.0	*45.8	37.3	38.6	26.5	30.1	12.0	7.2	6.0	1.2	-
40歳代	80	60.0	*51.3	33.8	38.8	28.8	41.3	11.3	2.5	7.5	1.3	-
50歳代	81	58.0	39.5	29.6	42.0	30.9	33.3	9.9	6.2	-	4.9	-
60歳代	51	56.9	37.3	*41.2	33.3	35.3	15.7	11.8	7.8	-	7.8	2.0
70歳以上	47	*63.8	*44.7	29.8	36.2	19.1	12.8	10.6	12.8	-	10.6	4.3
男性/全体	244	57.0	30.3	35.2	20.1	34.0	20.9	9.0	9.0	5.3	6.6	3.3
20歳代	24	58.3	29.2	37.5	25.0	25.0	25.0	20.8	8.3	8.3	4.2	-
30歳代	44	*68.2	*36.4	36.4	25.0	*40.9	22.7	2.3	4.5	6.8	-	2.3
40歳代	43	*69.8	32.6	37.2	25.6	25.6	20.9	7.0	11.6	4.7	2.3	2.3
50歳代	61	50.8	29.5	*37.7	11.5	*47.5	21.3	13.1	3.3	8.2	8.2	1.6
60歳代	45	48.9	24.4	35.6	17.8	26.7	17.8	8.9	17.8	-	11.1	6.7
70歳以上	27	44.4	29.6	22.2	22.2	25.9	18.5	3.7	11.1	3.7	14.8	7.4

※クロス集計表では、第1位■、第2位□と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「*」は下記分析においてふれているものです。

※男性20歳代/70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整える」は、男性40歳代(69.8%)が最も多く、次いで、女性20歳代(69.2%)、男性30歳代(68.2%)、女性70歳以上(63.8%)となっています。「男性が家事や子育てをすることに対する男性の抵抗感をなくす」は、すべての年代で女性の方が多く、女性40歳代(51.3%)、次いで、30歳代(45.8%)、70歳以上(44.7%)となっており、男性では30歳代(36.4%)が最も多くなっています。「男性による家事・育児などについて、職場の上司や周囲の理解を進める」は、女性20歳代(53.8%)が最も多く、次いで、女性60歳代(41.2%)、男性50歳代(37.7%)となっています。また、「育児休業・介護休業制度の一層の普及をはかる」は、男性30歳代(40.9%)、50歳代(47.5%)で2番目に多くなっています。

(6) 仕事、家庭生活、個人の生活の優先度 (希望・現実)

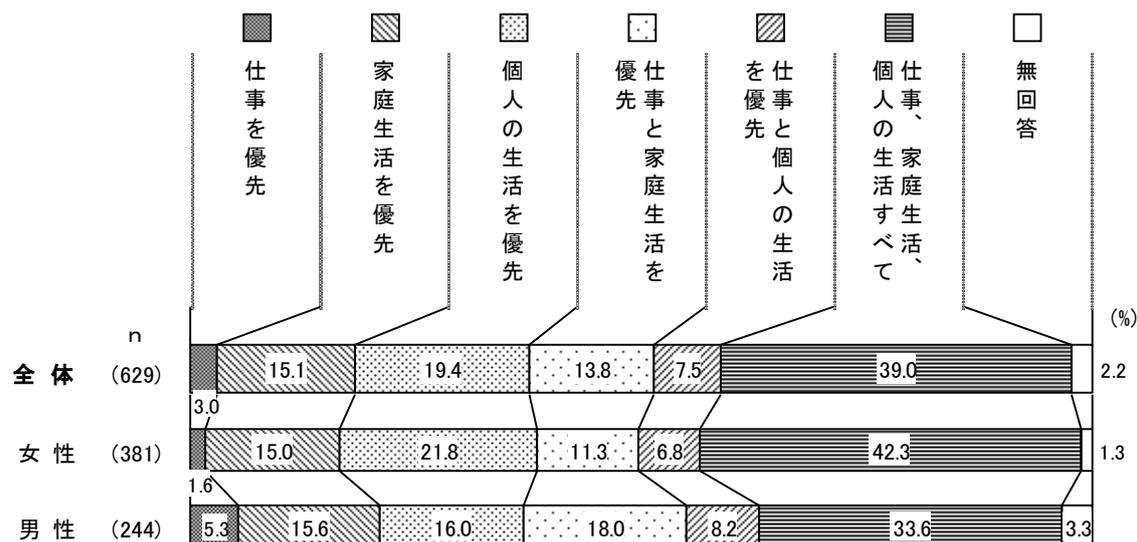
回答対象者：すべての方

問13 生活の中での仕事、家庭生活、個人の生活、(地域活動・趣味・学習等)の優先度について、「希望」と「現実」それぞれ最も近いお考えを選んでください。(それぞれ1つだけ)

- 希望は男女ともに「仕事、家庭生活、個人の生活すべて優先」が最も多い。
- 現実には男女ともに「仕事を優先」が最も多い。

《希望》

【全体・性別】(S.A.)



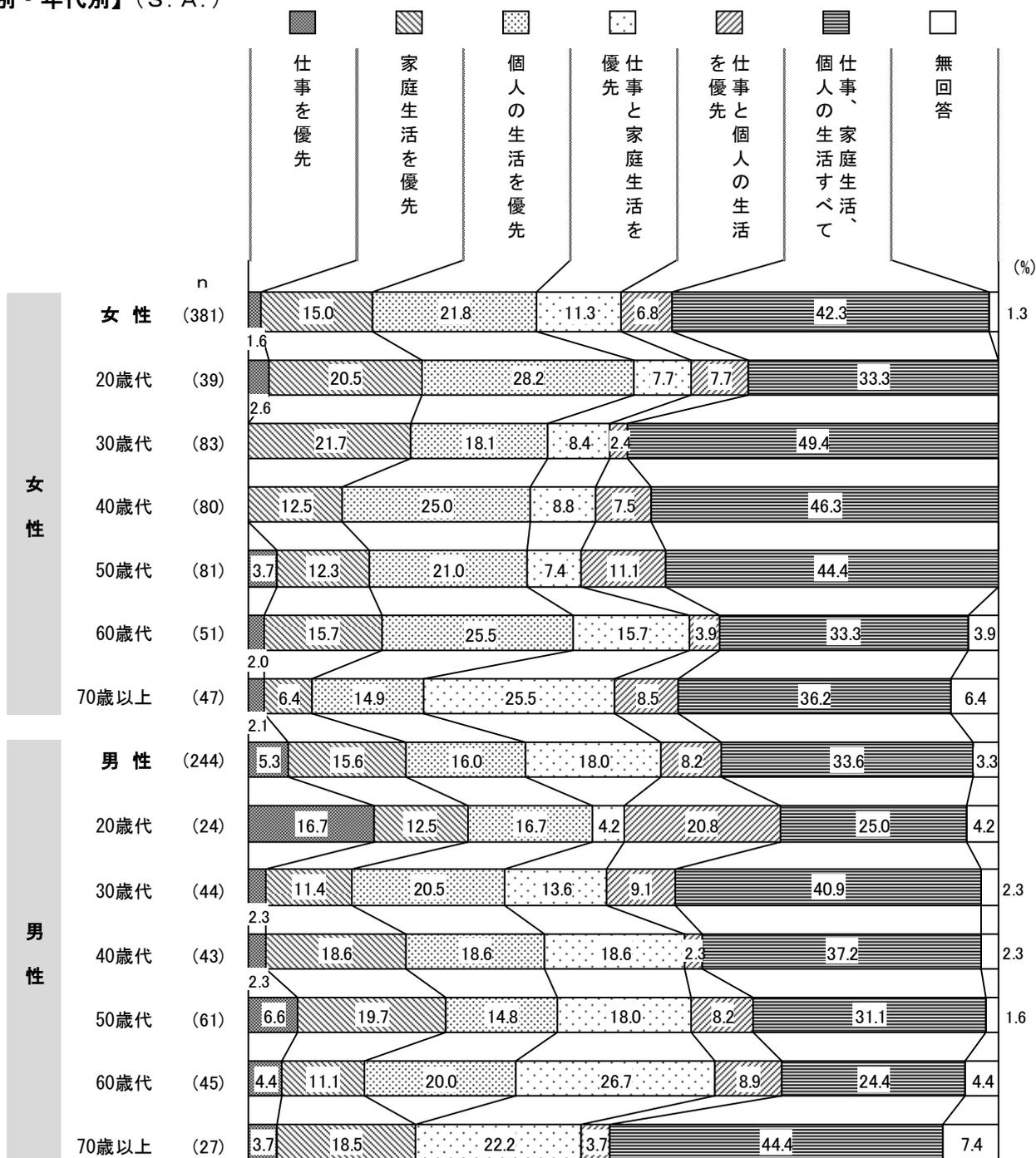
全体では、「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」の39.0%が最も多く、次いで、「個人の生活を優先」が19.4%となっています。

性別で見ると、男女ともに「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」が最も多く、次いで、女性では「個人の生活を優先」が21.8%、男性では「仕事と家庭生活を優先」が18.0%となっています。

「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」は女性が42.3%で、男性の33.6%を8.7ポイント上回っています。また、女性では「個人の生活を優先」が21.8%で、男性の16.0%を5.8ポイント上回り、男性では「仕事と家庭生活を優先」が18.0%で、女性の11.3%を6.7ポイント上回っています。

《希望》

【性別・年代別】(S.A.)

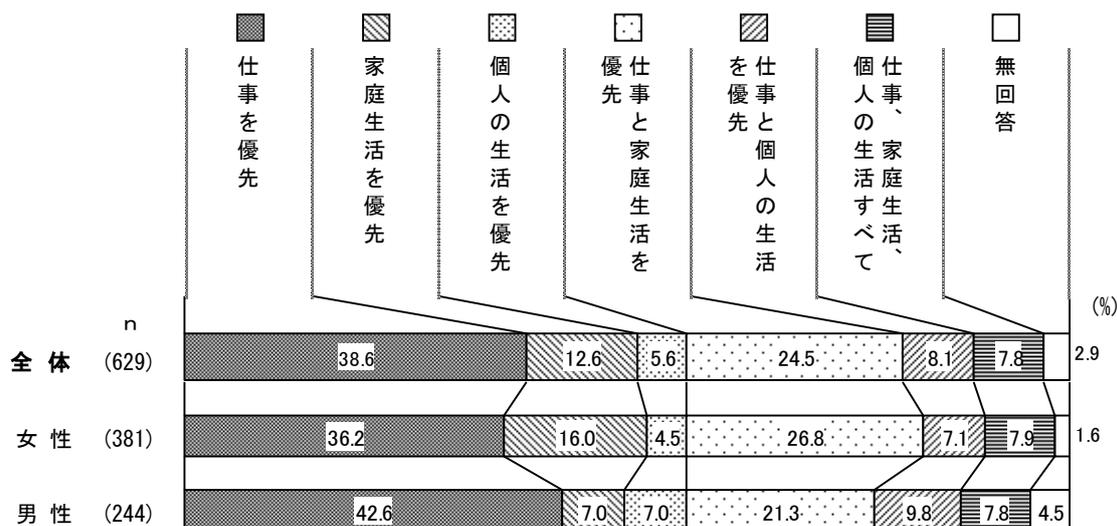


※男性20歳代/70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、男女を通じたいずれの年代でも「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」が最も多くなっており、女性30歳代で49.4%と最も多くなっています。「家庭生活を優先」は、女性20歳代・30歳代、男性40歳代・50歳代で2割前後と他の年代より多くなっています。女性20歳代では「個人の生活を優先」が28.2%で男女を通じた他の年代より多くなっています。「仕事と家庭生活を優先」は、男性60歳は26.7%、女性70歳以上は25.5%で2割台半ばとなっています。また、男性40歳代では「家庭生活を優先」、「個人の生活を優先」、「仕事と家庭生活を優先」が同率となっています。

《現実》

【全体・性別】(S.A.)



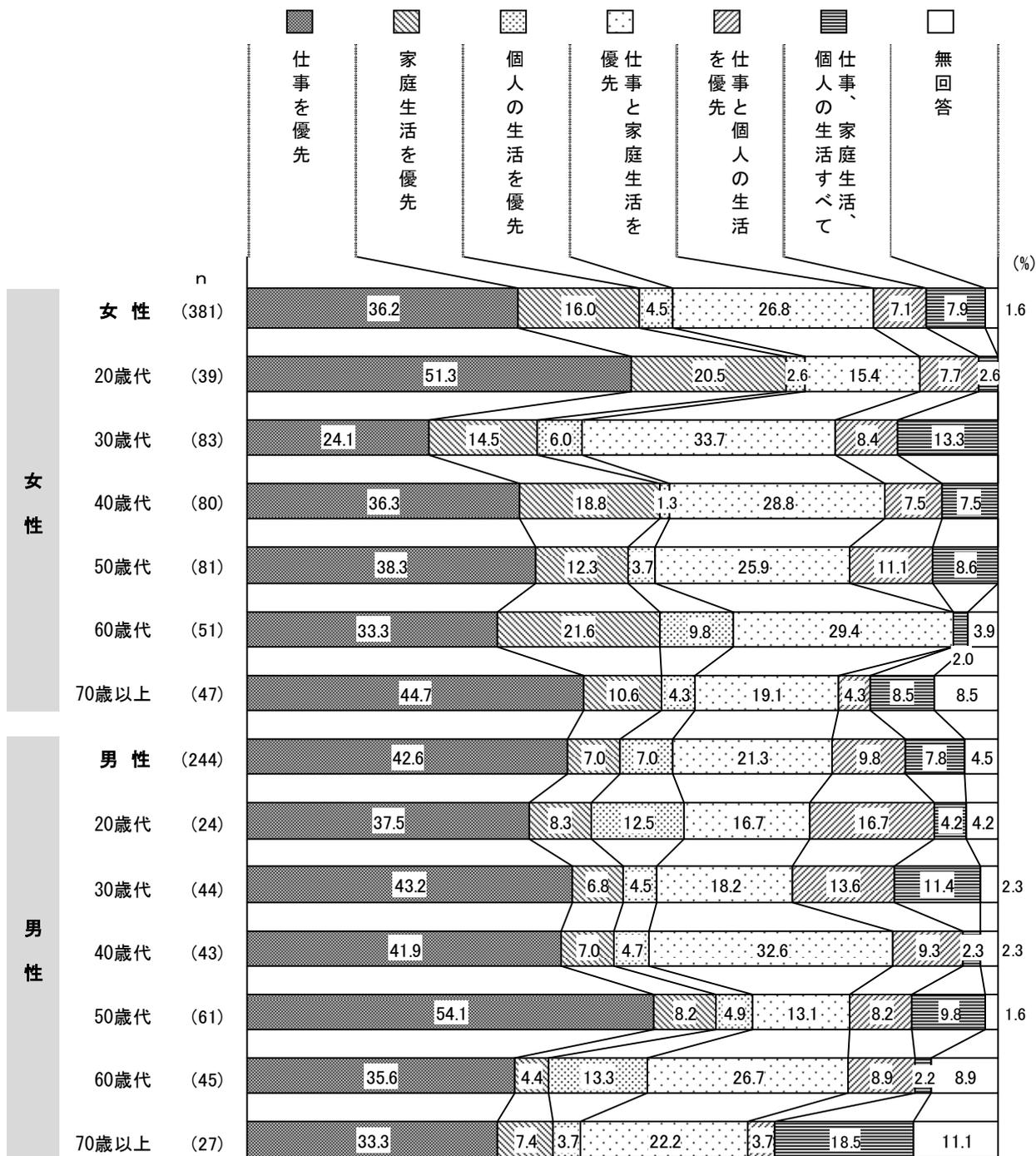
全体では、「仕事を優先」が38.6%と最も多く、次いで、「仕事と家庭生活を優先」が24.5%となっています。《希望》で最も多かった「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」の39.0%は、《現実》では7.8%、《現実》で最も多い「仕事を優先」は、《希望》では3.0%となっており、希望と現実の差が顕著になっています。

性別で見ると、男女ともに「仕事を優先」(女性：36.2%、男性：42.6%)が最も多く、次いで、男女ともに「仕事と家庭生活を優先」(女性：26.8%、男性：21.3%)となっています。

「家庭生活を優先」は、女性(16.0%)が男性(7.0%)を9.0ポイント、「仕事と家庭生活を優先」は、女性(26.8%)が男性(21.3%)を5.5ポイント上回っています。「仕事を優先」は、男性(42.6%)が女性(36.2%)を6.4ポイント上回っています。

《現 実》

【性別・年代別】(S. A.)



※男性20歳代/70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「仕事を優先」は女性30歳代を除く男女を通じたすべての年代で最も多く、男性50歳代（54.1%）と女性20歳代（51.3%）では5割台となっています。「仕事と家庭生活を優先」は、女性30歳代（33.7%）、男性40歳代（32.6%）で3割台、「家庭生活を優先」は、女性60歳代（21.6%）と20歳代（20.5%）で2割台と他の年代より多くなっています。

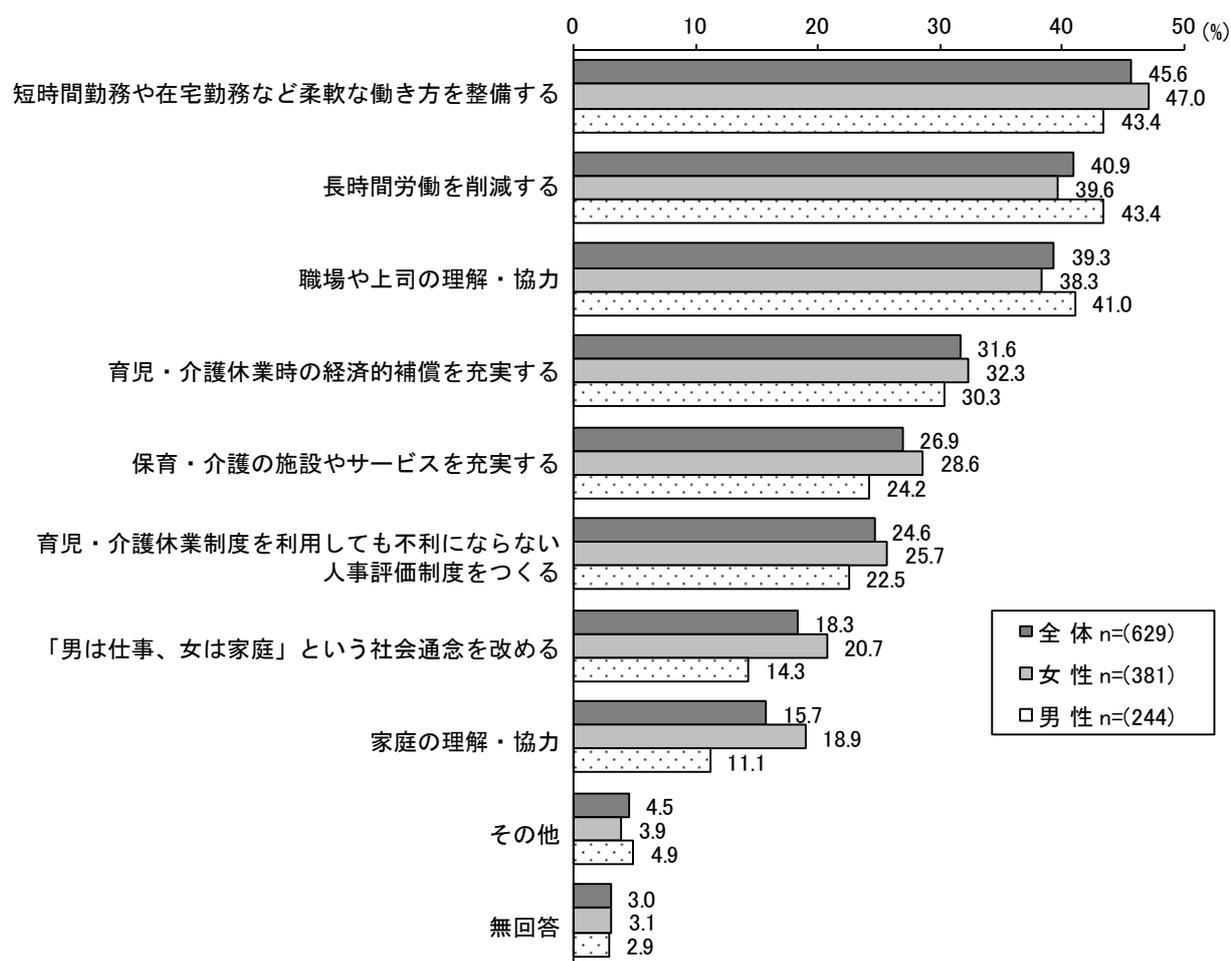
(7) ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこと

回答対象者：すべての方

問14 ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

■「短時間勤務や在宅勤務など柔軟な働き方を整備する」が最も多く、「長時間労働を削減する」が続く。

【全体・性別】(3M.A.)



全体では、「短時間勤務や在宅勤務など柔軟な働き方を整備する」(45.6%)が最も多く、次いで、「長時間労働を削減する」(40.9%)、「職場や上司の理解・協力」(39.3%)となっています。

性別でみると、男女ともに「短時間勤務や在宅勤務など柔軟な働き方を整備する」(女性：47.0%、男性：43.4%)が最も多く、次いで、女性では、「長時間労働を削減する」(39.6%)、「職場や上司の理解・協力」(38.3%)、男性では、「短時間勤務や在宅勤務など柔軟な働き方を整備する」と同値で「長時間労働を削減する」(43.4%)、「職場や上司の理解・協力」(41.0%)となっています。

「家庭の理解・協力」、「『男は仕事、女は家庭』という社会通念を改める」で女性が男性を6ポイント以上上回っています。

【働き方状況別】(3M. A.)

	回答者数(人)	短時間勤務や在宅勤務など柔軟な働き方を整備する	職場や上司の理解・協力	長時間労働を削減する	育児・介護休業時の経済的補償を充実する	保育・介護の施設やサービスを充実する	育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる	家庭の理解・協力	「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める	その他	無回答
全体	362	46.7	39.5	38.1	30.4	29.8	26.0	19.1	16.9	3.3	2.2
共働き	156	*55.8	35.3	*42.9	29.5	28.2	24.4	14.7	16.7	5.1	3.2
準共働き	100	38.0	*45.0	36.0	29.0	31.0	23.0	*27.0	20.0	1.0	-
非共働き	105	41.0	*41.0	32.4	33.3	31.4	31.4	18.1	14.3	2.9	2.9

※働き方状況別の全体とは、無職・学生の方を除いた全体です。そのため順位は回答者総数の全体と異なります。

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 □ と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「*」は下記分析においてふれているものです。

働き方状況別でみると、共働きでは「短時間勤務や在宅勤務など柔軟な働き方を整備する」(55.8%)や「長時間労働を削減する」(42.9%)が多くなっています。「職場や上司の理解・協力」は準共働き(45.0%)と非共働き(41.0%)で4割台となっています。「家庭の理解・協力」は準共働き(27.0%)が他の働き方状況より多くなっています。

3 女性の就労・活躍推進について

(1) 女性が職業をもつことについて

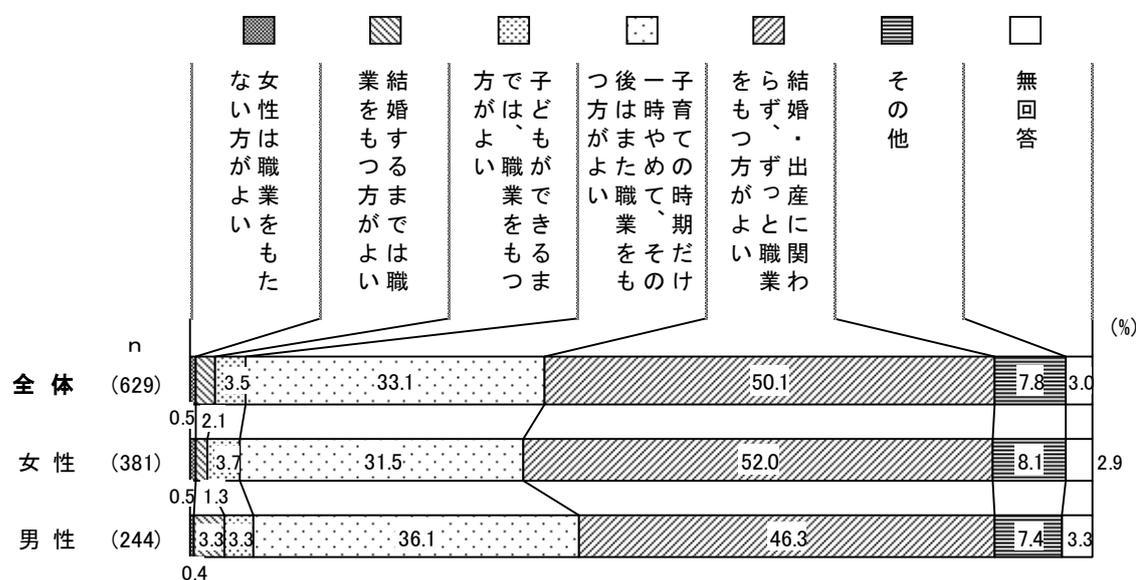
回答対象者：すべての方

問15 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたの考え方を教えてください。

(○は1つだけ)

■男女ともに「結婚・出産に関わらず、ずっと職業をもつ方がよい」が最も多く、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた職業をもつ方がよい」が次に多い。

【全体・性別】(S.A.)



全体では、「結婚・出産に関わらず、ずっと職業をもつ方がよい」の50.1%が最も多く、次いで、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた職業をもつ方がよい」が33.1%となっています。

性別でみると、男女ともに「結婚・出産に関わらず、ずっと職業をもつ方がよい」(女性：52.0%、男性：46.3%)が最も多く、女性が男性を5.7ポイント上回っています。次いで、男女ともに「子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた職業をもつ方がよい」(女性：31.5%、男性：36.1%)となっており、男性が女性を上回っています。

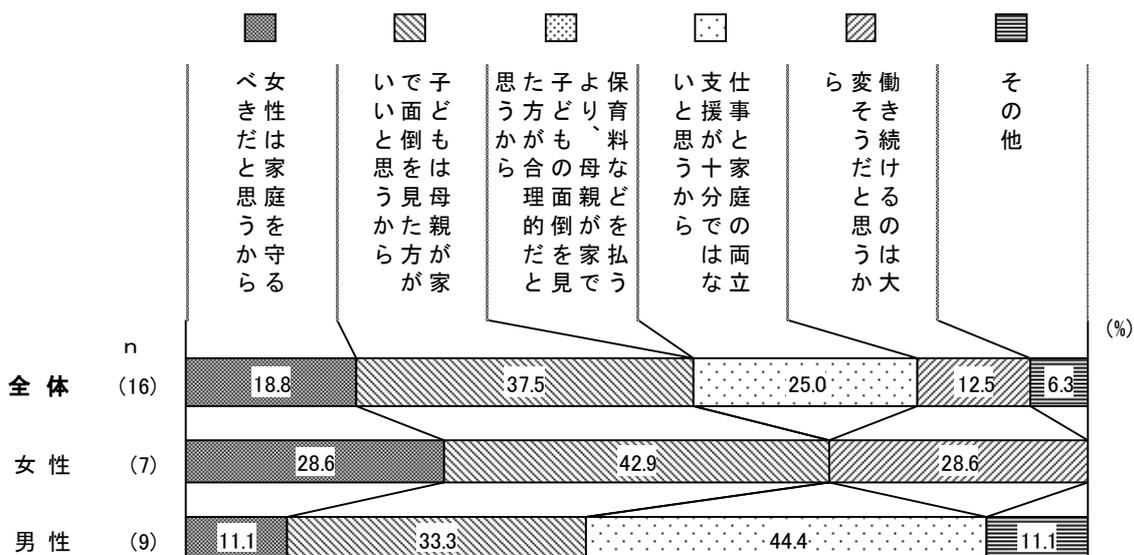
(2) 女性は「職業をもたない方がよい」・「結婚まではもつ方がよい」を選んだ理由

回答対象者：問15で「女性は職業をもたない方がよい」、「結婚をするまでは職業をもつ方がよい」を選んだ方
 問15-1 その理由を教えてください。(○は1つだけ)



■全体では、「子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから」が最も多い。

【全体・性別】(S.A.)



※「特になし」、「わからない」は回答者がいないため、表示を省略しています。

・参考掲載 (回答者数が少ないため)

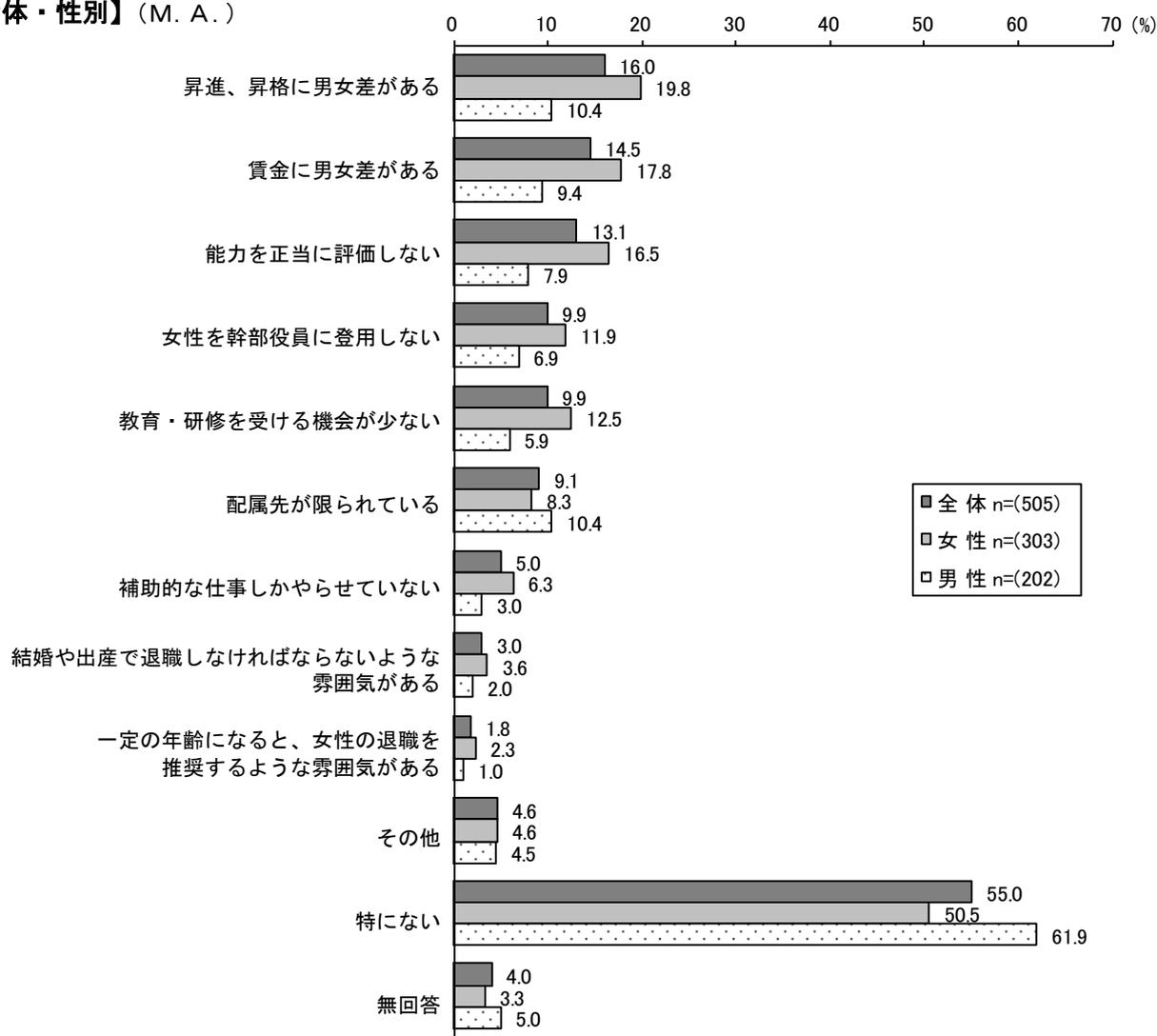
(3) 職場での女性の仕事内容、待遇について

回答対象者：問3（あなたの就労状況）で何らかの仕事内容を選択した方

問16 あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、女性に対して次のようなことがありますか。（あてはまるものすべて）

- 全体では、「特にない」が最も多い。
- 課題としては、女性では、「昇進、昇格に男女差がある」や「賃金に男女差がある」など、多くの項目で男性より割合が多い。

【全体・性別】(M. A.)



全体では、「特にない」(55.0%)が最も多くなっています。仕事内容や待遇面で女性に対してあるものについては、「昇進、昇格に男女差がある」(16.0%)、「賃金に男女差がある」(14.5%)、「能力を正當に評価しない」(13.1%)などがあげられています。

性別でみると、仕事内容や待遇面で女性に対してあるものについては、男女ともに「昇進、昇格に男女差がある」(女性：19.8%、男性：10.4%)が最も多く、男性では「配属先が限られている」も同値となっています。

第2章 調査結果の詳細

「昇進、昇格に男女差がある」、「賃金に男女差がある」、「能力を正當に評価しない」は女性が男性をそれぞれ8ポイント以上上回っています。

【性別・年代別】(M. A.)

	回答者数(人)	昇進、昇格に男女差がある	賃金に男女差がある	能力を正當に評価しない	女性を幹部役員に登用しない	教育・研修を受ける機会が少ない	配属先が限られている	補助的な仕事しかやらせていない	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	一定の年齢になると、女性の退職を推奨するような雰囲気がある	その他	特にない	無回答
女性／全体	303	19.8	17.8	16.5	11.9	12.5	8.3	6.3	3.6	2.3	4.6	50.5	3.3
20歳代	37	5.4	2.7	5.4	10.8	8.1	8.1	-	2.7	-	8.1	56.8	5.4
30歳代	73	*24.7	13.7	15.1	15.1	4.1	9.6	5.5	4.1	1.4	6.8	54.8	1.4
40歳代	70	17.1	15.7	12.9	12.9	17.1	10.0	8.6	4.3	2.9	4.3	54.3	-
50歳代	76	*28.9	*26.3	*22.4	13.2	19.7	5.3	6.6	2.6	3.9	1.3	47.4	-
60歳代	28	7.1	17.9	*25.0	-	10.7	3.6	-	3.6	3.6	7.1	46.4	7.1
70歳以上	19	21.1	36.8	21.1	10.5	10.5	15.8	21.1	5.3	-	-	26.3	26.3
男性／全体	202	10.4	9.4	7.9	6.9	5.9	10.4	3.0	2.0	1.0	4.5	61.9	5.0
20歳代	19	5.3	-	5.3	15.8	5.3	5.3	5.3	10.5	-	5.3	68.4	-
30歳代	44	4.5	4.5	2.3	6.8	2.3	9.1	2.3	-	-	4.5	70.5	2.3
40歳代	40	12.5	10.0	7.5	7.5	5.0	7.5	-	2.5	-	7.5	62.5	7.5
50歳代	52	13.5	11.5	*13.5	1.9	9.6	5.8	5.8	1.9	-	3.8	65.4	1.9
60歳代	32	*15.6	*15.6	12.5	12.5	9.4	28.1	3.1	-	3.1	-	43.8	6.3
70歳以上	15	6.7	13.3	-	-	-	6.7	-	-	6.7	6.7	53.3	20.0

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 ■ と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「*」は下記分析においてふれているものです。

※女性70歳以上、男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「昇進、昇格に男女差がある」では女性50歳代(28.9%)が最も多く、次いで、女性30歳代(24.7%)、男性では60歳代(15.6%)が最も多くなっています。「賃金に男女差がある」は、女性は50歳代(26.3%)が、男性では60歳代(15.6%)が最も多くなっています。「能力を正當に評価しない」は、女性60歳代(25.0%)が最も多く、次いで、女性50歳代(22.4%)、男性では50歳代(13.5%)が最も多くなっています。

(4) 専業主婦(夫)、無職を選んだ方の働いていない理由

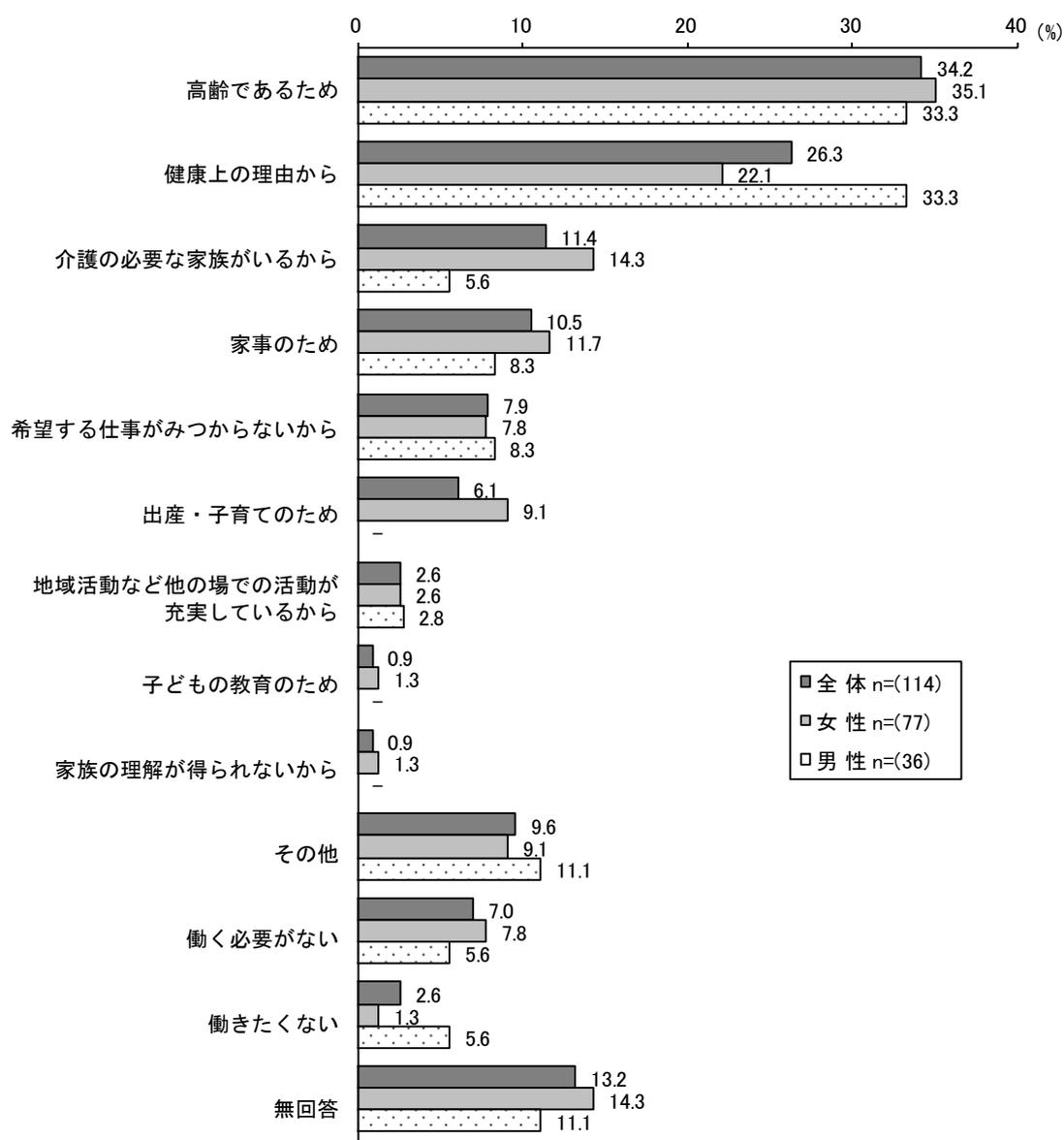
回答対象者：問3（あなたの就労状況）で「専業主婦・主夫」、「その他の無職（年金生活の方など）」のいずれかを選んだ方におたずねします。

問17 現在、働いていない理由を教えてください。（あてはまるものすべて）



- 男女ともに「高齢であるため」が最も多く、男性では「健康上の理由から」も同値となっている。
- 「出産・子育てのため」は女性で回答がみられるが、男性では回答者はいなかった。

【全体・性別】(M. A.)



第2章 調査結果の詳細

全体では、「高齢であるため」の34.2%が最も多く、次いで、「健康上の理由から」の26.3%となっています。

性別でみると、男女ともに「高齢であるため」（女性：35.1%、男性：33.3%）が最も多く、次いで、女性では「健康上の理由から」が22.1%、男性では「高齢であるため」が同率の33.3%となっています。女性では「介護の必要な家族がいるから」が14.3%で、男性の5.6%を8.7ポイント上回っています。「出産・育児のため」は女性で9.1%ですが、男性では回答はみられませんでした。また、「子どもの教育のため」、「家族の理解が得られないから」も、男性では回答がみられませんでした。

【性別・年代別】（M. A.）

	回答者数（人）	高齢であるため	健康上の理由から	介護の必要な家族がいるから	家事のため	希望する仕事が見つからないから	出産・子育てのため	地域活動など他の場から活動が充実しているから	子どもの教育のため	家族の理解が得られないから	その他	働く必要がない	働きたくない	無回答
女性／全体	77	35.1	22.1	14.3	11.7	7.8	9.1	2.6	1.3	1.3	9.1	7.8	1.3	14.3
20歳代	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100.0
30歳代	10	-	10.0	-	30.0	20.0	50.0	-	-	-	20.0	10.0	10.0	-
40歳代	10	-	-	30.0	30.0	20.0	20.0	-	10.0	10.0	30.0	10.0	-	-
50歳代	5	-	60.0	20.0	-	20.0	-	-	-	-	-	-	-	-
60歳代	23	39.1	34.8	17.4	8.7	4.3	-	4.3	-	-	8.7	17.4	-	8.7
70歳以上	28	64.3	17.9	10.7	3.6	-	-	3.6	-	-	-	-	-	28.6
男性／全体	36	33.3	33.3	5.6	8.3	8.3	-	2.8	-	-	11.1	5.6	5.6	11.1
20歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
30歳代	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
40歳代	2	-	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
50歳代	9	-	33.3	11.1	11.1	11.1	-	11.1	-	-	33.3	-	-	-
60歳代	13	38.5	38.5	7.7	7.7	15.4	-	-	-	-	7.7	7.7	15.4	-
70歳以上	12	58.3	16.7	-	8.3	-	-	-	-	-	-	8.3	-	33.3

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 □ と網掛けをして表示しています。

・参考掲載（回答者数が少ないため）

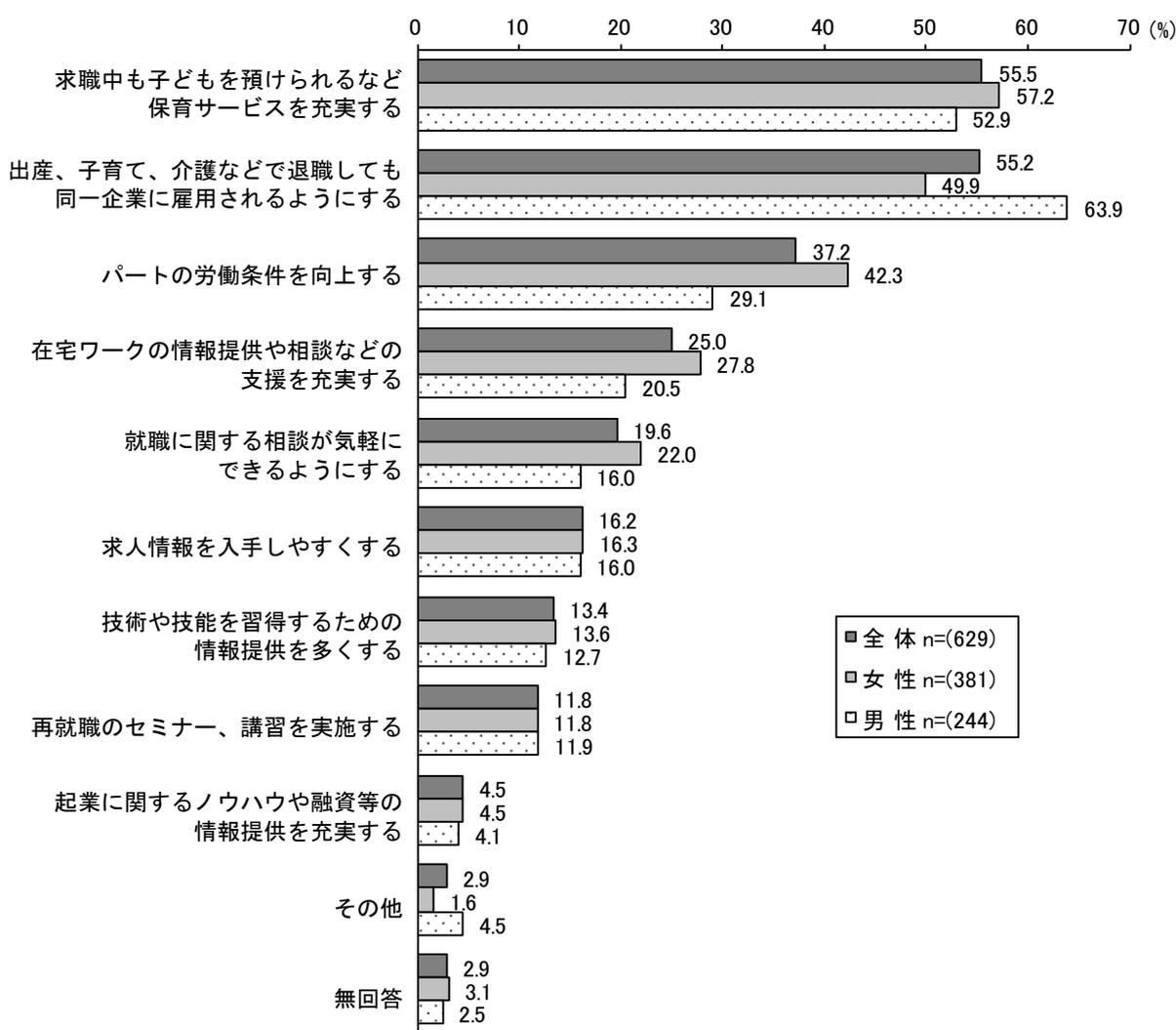
(5) 再就職をするための援助や対策

回答対象者：すべての方

問18 出産、子育て、介護などを経て再就職する場合、どのような援助や対策が望まれると思いますか。(〇は3つまで)

- 全体では、「求職中も子どもを預けられるなど保育サービスを充実する」が最も多い。
- 男性では、「出産、子育て、介護などで退職しても同一企業に雇用されるようにする」が最も多い。

【全体・性別】(3M.A.)



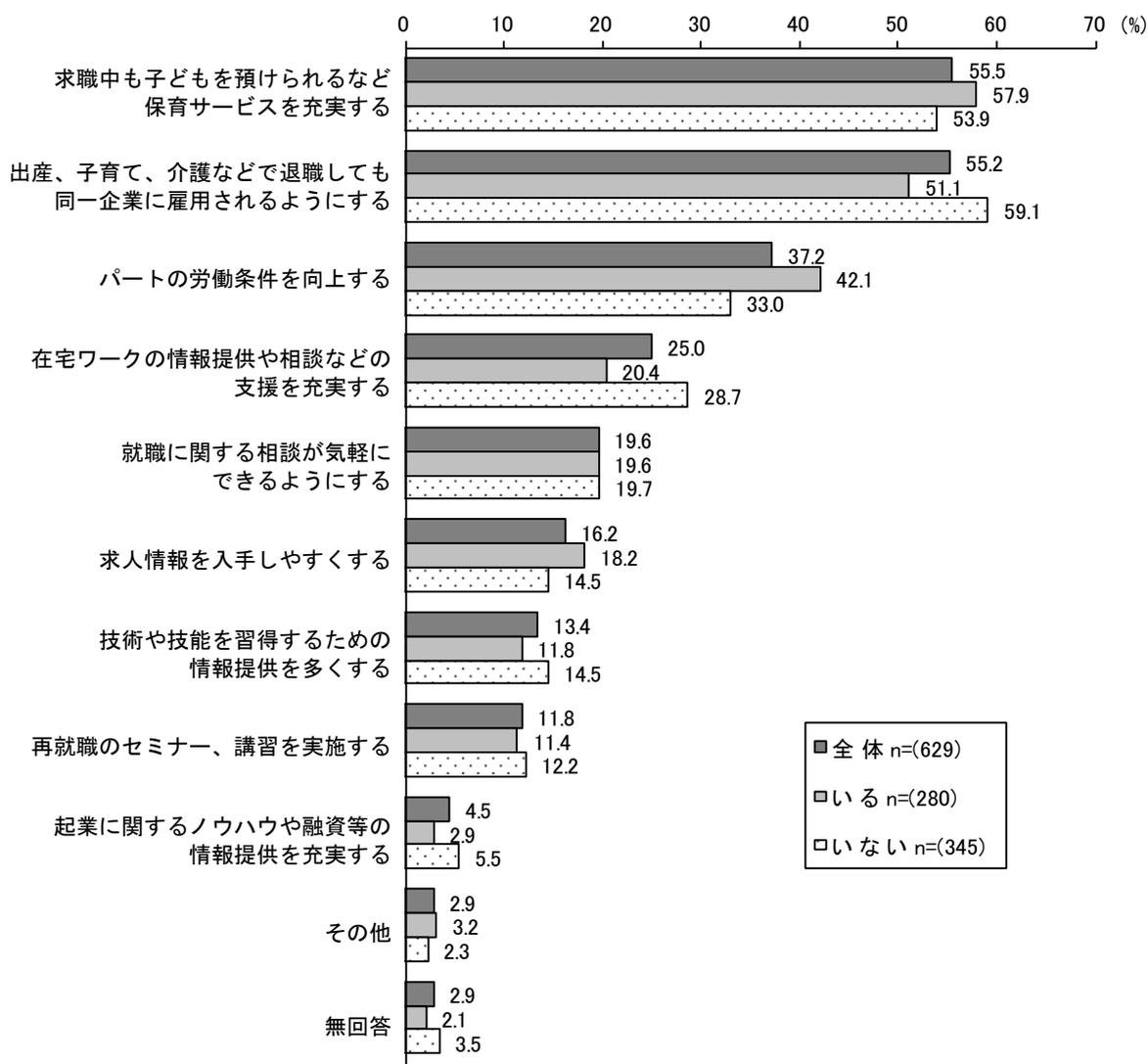
全体では、「求職中も子どもを預けられるなど保育サービスを充実する」(55.5%)が最も多く、次いで、「出産・子育てなどで退職しても同一企業に雇用されるようにする」(55.2%)、「パートの労働条件を向上する」(37.2%)となっています。

性別で見ると、女性では「求職中も子どもを預けられるなど保育サービスを充実する」(57.2%)が最も多く、次いで、「出産、子育て、介護などで退職しても同一企業に雇用されるようにする」(49.9%)、「パートの労働条件を向上する」(42.3%)となっています。男性では、「出産、子育て、

第2章 調査結果の詳細

介護などで退職しても同一企業に雇用されるようにする」(63.9%)が最も多く、次いで、「求職中も子どもを預けられるなど保育サービスを充実する」(52.9%)となっています。「パートの労働条件を向上する」は女性(42.3%)が男性(29.1%)より13.2ポイント多くなっています。「出産、子育て、介護などで退職しても同一企業に雇用されるようにする」は男性(63.9%)が女性(49.9%)より14.0ポイント多くなっています。

【子どもの有無別】(3M.A.)



子どもの有無でみると、子どもがいる方は、「求職中も子どもを預けられるなど保育サービスを充実する」(57.9%)、いない方は、「出産、子育て、介護などで退職しても同一企業に雇用されるようにする」(59.1%)が最も多くなっています。子どもがいる方では「パートの労働条件を向上する」がいない方より9.1ポイント、子どもがいない方では「在宅ワークの情報提供や相談などの支援を充実する」、「出産、子育て、介護などで退職しても同一企業に雇用されるようにする」がいる方よりそれぞれ8ポイント以上多くなっています。

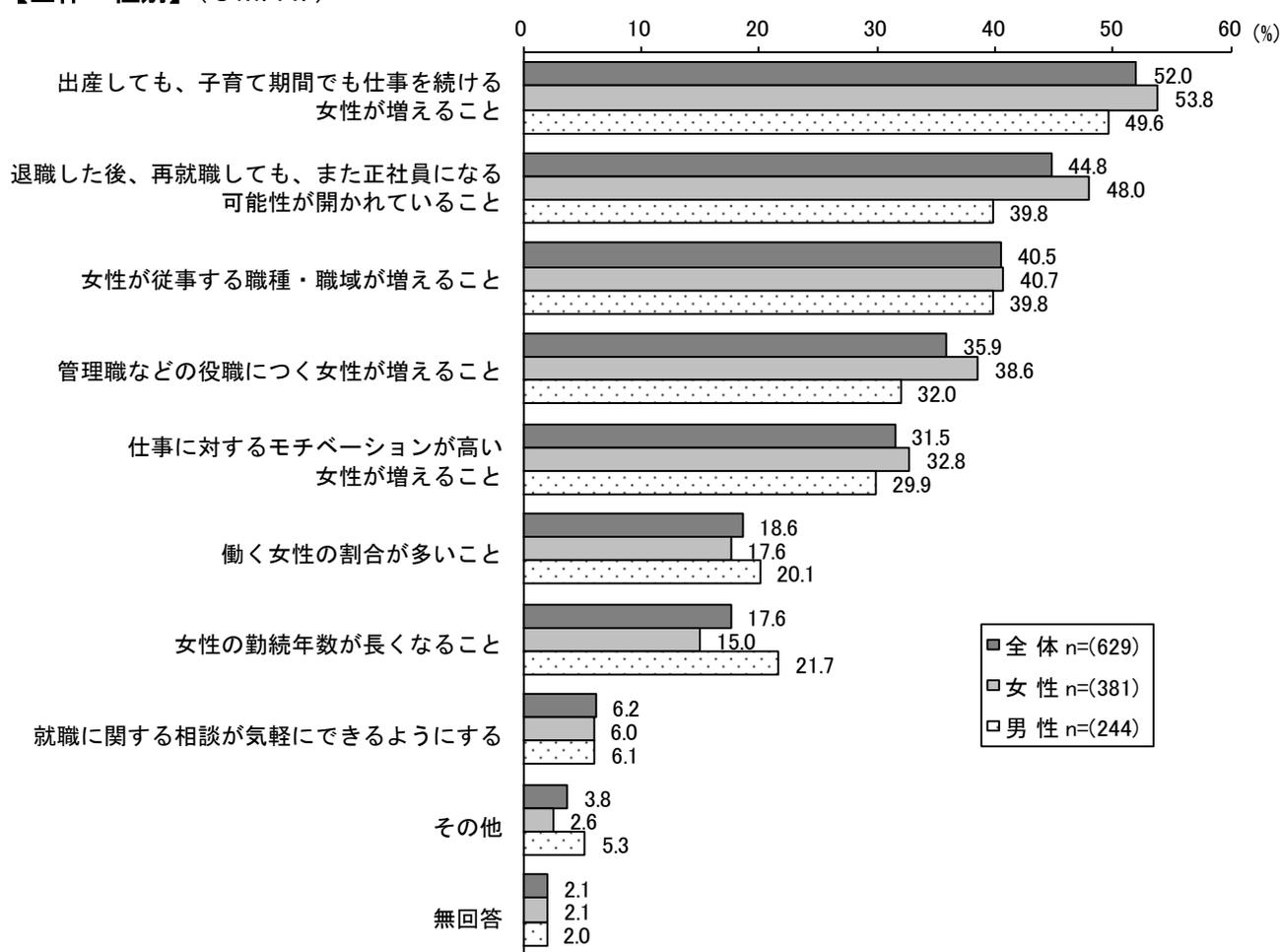
(6) 仕事で女性の活躍が推進されている状態

回答対象者：すべての方

問19 あなたは仕事で「女性の活躍が推進されている」とはどのような状態だと思いますか。(〇は3つまで)

- 全体では、「出産しても、子育て期間でも仕事が続ける女性が増えること」が最も多い。
- 男女ともに、「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」が続き、男性は同率で「女性が従事する職種・職域が増えること」も多い。

【全体・性別】(3M.A.)



全体では、「出産しても、子育て期間でも仕事が続ける女性が増えること」(52.0%)が最も多く、次いで、「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」(44.8%)、「女性が従事する職種・職域が増えること」(40.5%)となっています。

性別で見ると、男女ともに「出産しても、子育て期間でも仕事が続ける女性が増えること」(女性：53.8%、男性49.6%)が最も多く、次いで、女性では、「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」(48.0%)、「女性が従事する職種・職域が増えること」(40.7%)、男性では、「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」、「女性が従事する職種・職域が増えること」が同率39.8%で続いています。

第2章 調査結果の詳細

女性では「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」、「管理職などの役職につく女性が増えること」が男性を、男性では「女性の勤続年数が長くなること」が女性を6ポイント以上それぞれ上回っています。

【性別・年代別】(3M. A.)

	回答者数(人)	出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること	退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること	女性が従事する職種・職域が増えること	管理職などの役職につく女性が増えること	仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること	働く女性の割合が多いこと	女性の勤続年数が長くなること	就職に関する相談が気軽にできるように	その他	無回答
女性／全体	381	53.8	48.0	40.7	38.6	32.8	17.6	15.0	6.0	2.6	2.1
20歳代	39	*66.7	*51.3	28.2	38.5	28.2	17.9	12.8	-	2.6	-
30歳代	83	*66.3	42.2	33.7	41.0	37.3	19.3	19.3	6.0	2.4	-
40歳代	80	*56.3	41.3	*48.8	53.8	33.8	15.0	7.5	-	3.8	-
50歳代	81	46.9	*54.3	42.0	39.5	32.1	21.0	14.8	12.3	1.2	1.2
60歳代	51	41.2	*54.9	45.1	23.5	33.3	15.7	15.7	2.0	3.9	3.9
70歳以上	47	42.6	48.9	42.6	23.4	27.7	14.9	21.3	14.9	2.1	10.6
男性／全体	244	49.6	39.8	39.8	32.0	29.9	20.1	21.7	6.1	5.3	2.0
20歳代	24	50.0	33.3	16.7	33.3	29.2	33.3	16.7	8.3	12.5	4.2
30歳代	44	*59.1	*45.5	34.1	29.5	31.8	15.9	13.6	2.3	4.5	-
40歳代	43	*51.2	25.6	44.2	34.9	37.2	25.6	16.3	2.3	4.7	2.3
50歳代	61	45.9	41.0	*45.9	29.5	31.1	18.0	29.5	6.6	6.6	-
60歳代	45	*51.1	*44.4	40.0	26.7	24.4	24.4	26.7	11.1	4.4	-
70歳以上	27	37.0	48.1	48.1	44.4	22.2	3.7	22.2	7.4	-	11.1

※クロス集計表では、第1位 、第2位 と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「*」は下記分析においてふれているものです。

※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」は、女性では、20歳代(66.7%)が最も多く、次いで、30歳代(66.3%)、40歳代(56.3%)、男性では30歳代(59.1%)が最も多く、40歳代(51.2%)、60歳代(51.1%)が僅差で続いています。「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」は、女性では60歳代(54.9%)が最も多く、次いで、50歳代(54.3%)、20歳代(51.3%)、男性では30歳代(45.5%)が最も多く、次いで、60歳代(44.4%)となっています。「女性が従事する職種・職域が増えること」は、女性40歳代(48.8%)が最も多く、次いで、男性50歳代(45.9%)となっています。

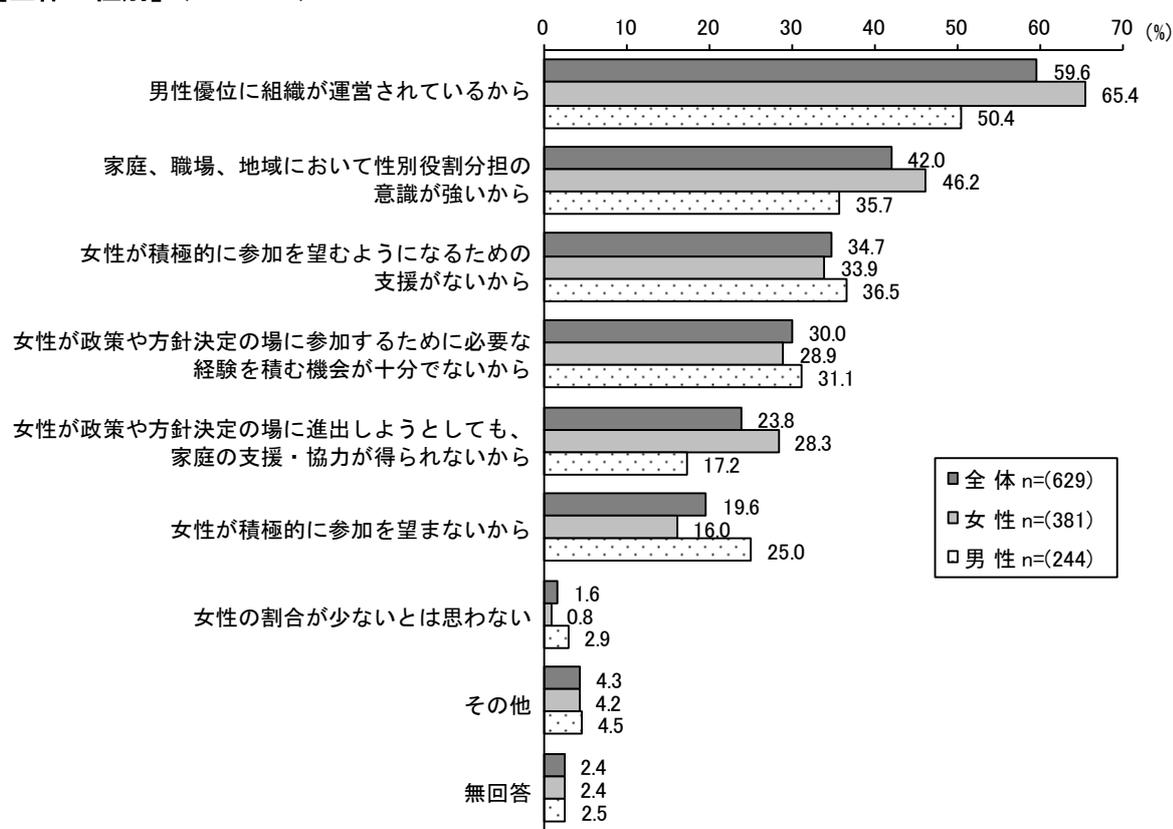
(7) 政策や方針決定の場で女性の進出が少ないといわれている理由

回答対象者：すべての方

問20 女性の社会進出が進んできていますが、政策や方針決定の場での女性の割合は、まだ少ないといわれています。この理由は何だと思いますか。(〇は3つまで)

■男女ともに「男性優位に組織が運営されているから」が最も多く、次いで、女性で「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから」、男性で「女性が積極的に参加を望むようになるための支援がないから」が続く。

【全体・性別】(3M.A.)



全体では、「男性優位に組織が運営されているから」(59.6%)が最も多く、次いで、「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから」(42.0%)、「女性が積極的に参加を望むようになるための支援がないから」(34.7%)となっています。

性別でみると、男女ともに「男性優位に組織が運営されているから」(女性：65.4%、男性：50.4%)が最も多く、次いで、女性では「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから」(46.2%)、男性では、「女性が積極的に参加を望むようになるための支援がないから」(36.5%)、「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから」(35.7%)となっています。

また、女性で「男性優位に組織が運営されているから」が男性を15.0ポイント、「女性が政策や方針決定の場に進出しようとしても、家庭の支援・協力が得られないから」、「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから」が男性を10ポイント以上上回っています。男性では「女性が積極的に参加を望まないから」(25.0%)が女性(16.0%)を9.0ポイント上回っています。

【性別・年代別】(3M. A.)

			家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから	女性が積極的に参加を望むようになるための支援がないから	女性が政策や方針決定の場に参加するために必要な経験を積む機会が十分にないから	女性が政策や方針決定の場に進出しようとしても、家庭の支援・協力が得られないから	女性が積極的に参加を望まないから	女性の割合が少ないとは思わない	その他	無回答
	回答者数(人)		男性優位に組織が運営されているから							(%)
女性／全体	381	65.4	46.2	33.9	28.9	28.3	16.0	0.8	4.2	2.4
20歳代	39	*61.5	28.2	*43.6	20.5	35.9	15.4	-	7.7	-
30歳代	83	*63.9	43.4	31.3	27.7	27.7	24.1	1.2	8.4	-
40歳代	80	*67.5	*63.8	26.3	28.8	31.3	16.3	-	3.8	1.3
50歳代	81	*67.9	45.7	35.8	27.2	24.7	14.8	2.5	1.2	1.2
60歳代	51	*66.7	45.1	33.3	31.4	25.5	7.8	-	2.0	3.9
70歳以上	47	*61.7	38.3	*40.4	38.3	27.7	12.8	-	2.1	10.6
男性／全体	244	50.4	35.7	36.5	31.1	17.2	25.0	2.9	4.5	2.5
20歳代	24	33.3	33.3	29.2	25.0	12.5	33.3	-	12.5	4.2
30歳代	44	36.4	15.9	36.4	36.4	22.7	31.8	4.5	2.3	-
40歳代	43	48.8	39.5	*41.9	27.9	16.3	23.3	-	7.0	2.3
50歳代	61	*54.1	37.7	32.8	31.1	14.8	24.6	4.9	6.6	-
60歳代	45	*62.2	*51.1	33.3	33.3	22.2	20.0	2.2	-	2.2
70歳以上	27	63.0	33.3	48.1	29.6	11.1	18.5	3.7	-	11.1

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 □ と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「*」は下記分析においてふれているものです。

※男性20歳代は／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「男性優位に組織が運営されているから」は、女性ではいずれの年代でも6割台となっており、女性50歳代(67.9%)、40歳代(67.5%)、60歳代(66.7%)と続いています。男性では60歳代(62.2%)が最も多く、50歳代(54.1%)が続いています。「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから」は、女性40歳代(63.8%)、男性60歳代(51.1%)が最も多く、他の年代より多くなっています。女性30歳代「女性が積極的に参加を望むようになるための支援がないから」は、女性20歳代(43.6%)が最も多く、次いで、男性40歳代(41.9%)、女性70歳以上(40.4%)となっています。

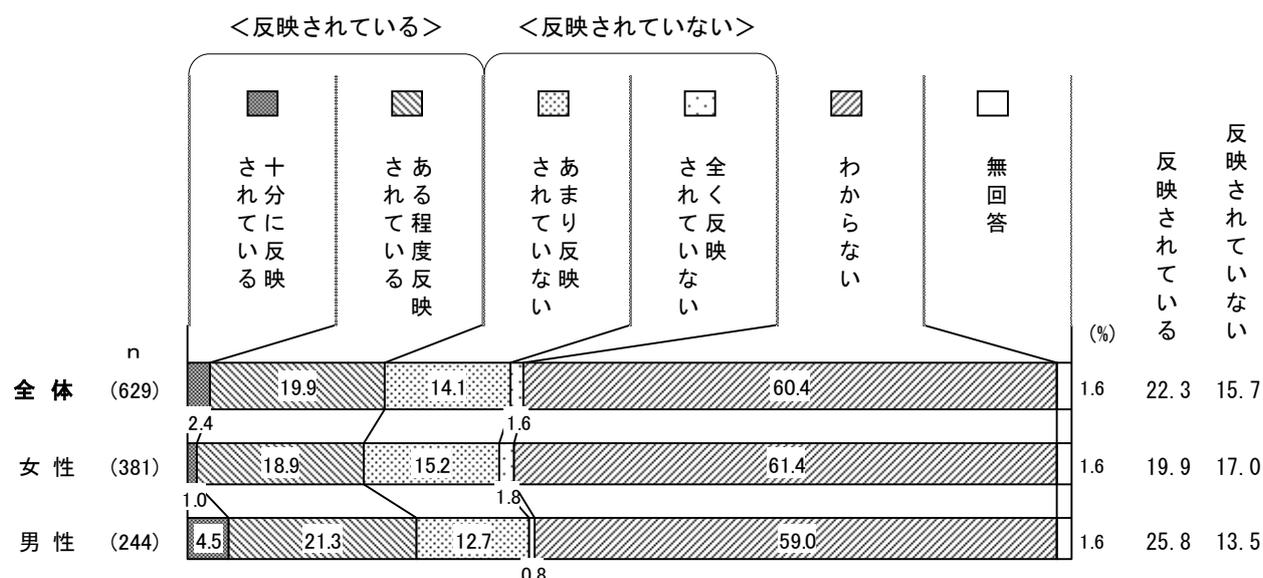
(8) 区の政策に対する女性意見の反映度

回答対象者：すべての方

問21 区の政策に女性の意見が反映されていると思いますか。(○は1つだけ)

- 「わからない」が最も多い。
- <反映されている>は男性の方が多く、<反映されていない>は女性の方が多い。

【全体・性別】(S.A.)



全体では、「十分に反映されている」(2.4%)と「ある程度反映されている」(19.9%)の両者を合わせた<反映されている>は22.3%、一方、「あまり反映されていない」(14.1%)と「全く反映されていない」(1.6%)を合わせた<反映されていない>は15.7%となっています。また、「わからない」は60.4%となっています。

性別で見ると、<反映されている>は男性(25.8%)で女性(19.9%)より多く、<反映されていない>は女性(17.0%)で男性(13.5%)より多くなっています。また、女性では<反映されている>と<反映されていない>に大きな差はありませんが、男性では<反映されている>(25.8%)が、<反映されていない>(13.5%)を12.3ポイント上回っています。

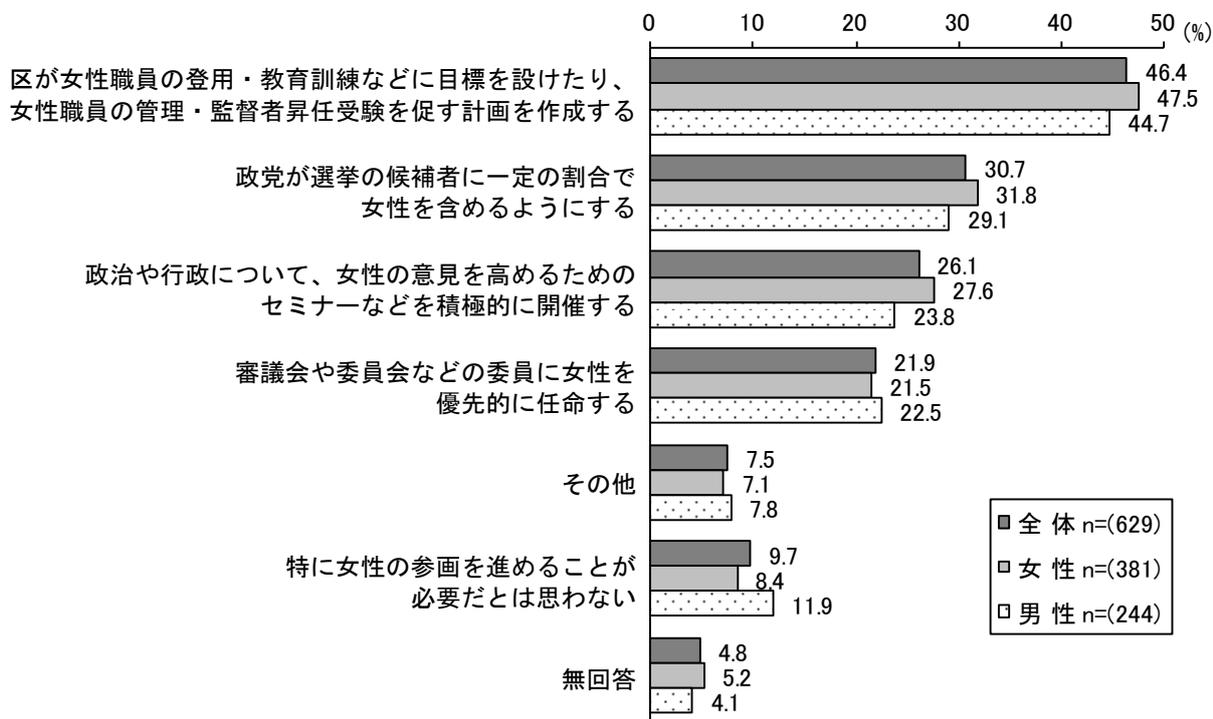
(9) 企画や方針決定の過程で女性の参画を進めていくことについて

回答対象者：すべての方

問22 政治や行政において、企画や方針決定の過程で女性の参画を進めていくためには、どうしたらよいと思いますか。(〇は2つまで)

■「区が女性職員の登用・教育訓練などに目標を設けたり、女性職員の管理・監督者昇任受験を促す計画を作成する」が最も多い。

【全体・性別】(2M.A.)



全体では、「区が女性職員の登用・教育訓練などに目標を設けたり、女性職員の管理・監督者昇任受験を促す計画を作成する」(46.4%)が最も多く、次いで、「政党が選挙の候補者に一定の割合で女性を含めるようにする」(30.7%)、「政治や行政について、女性の意見を高めるためのセミナーなどを積極的に開催する」(26.1%)となっています。

性別で見ると、男女とも「区が女性職員の登用・教育訓練などに目標を設けたり、女性職員の管理・監督者昇任受験を促す計画を作成する」(女性：47.5%、男性：44.7%)が最も多く、次いで、「政党が選挙の候補者に一定の割合で女性を含めるようにする」(女性：31.8%、男性：29.1%)となっています。性別による大きな違いはみられませんが、「特に女性の参画を進めることが必要だとは思わない」が、男性(11.9%)が女性(8.4%)を3.5ポイント上回っています。

4 コロナ下での行動変化について

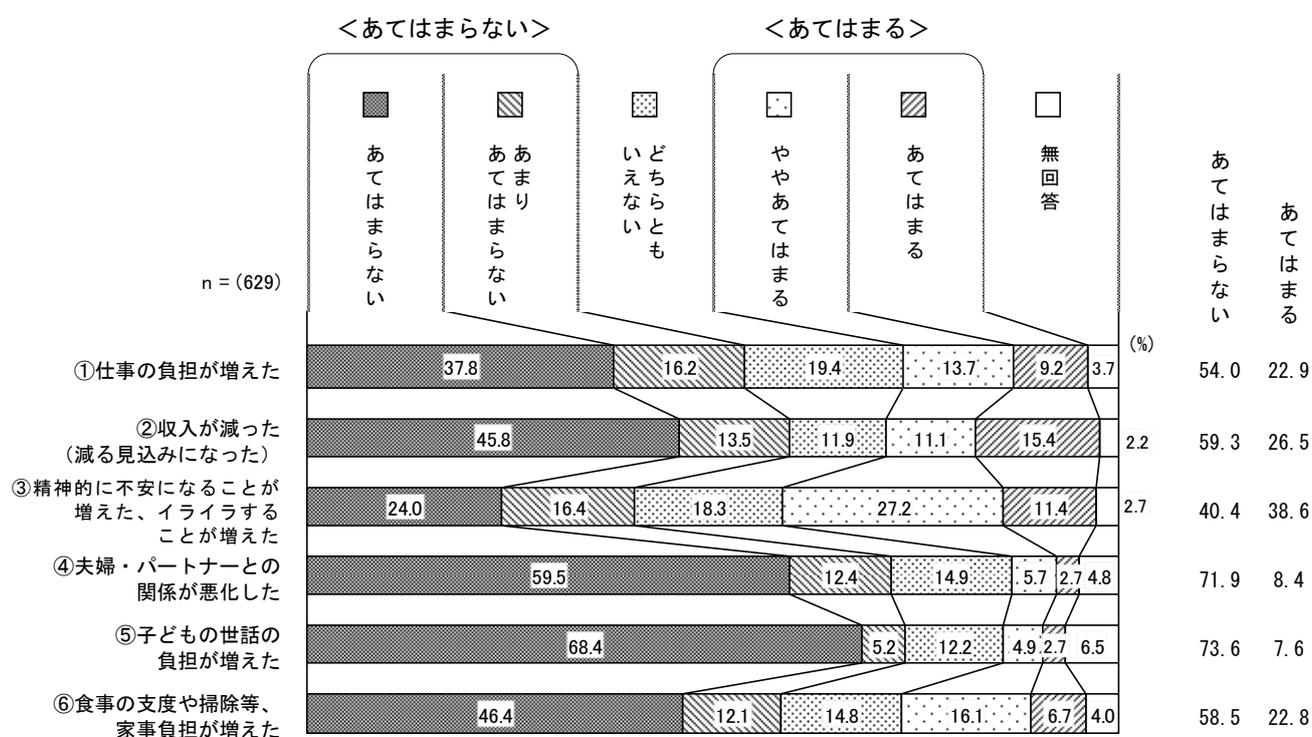
(1) コロナによる生活や行動の変化

回答対象者：すべての方

問23 新型コロナウイルス感染症拡大により、生活や行動に次のような変化がありましたか。(それぞれ1つだけ)

■新型コロナウイルス感染症拡大による生活や行動の変化が<あてはまる>は『③精神的に不安になることが増えた、イライラすることが増えた』が最も多い。<あてはまらない>は『⑤子どもの世話の負担が増えた』、『④夫婦・パートナーとの関係が悪化した』が多い。

【全体】(S. A.)

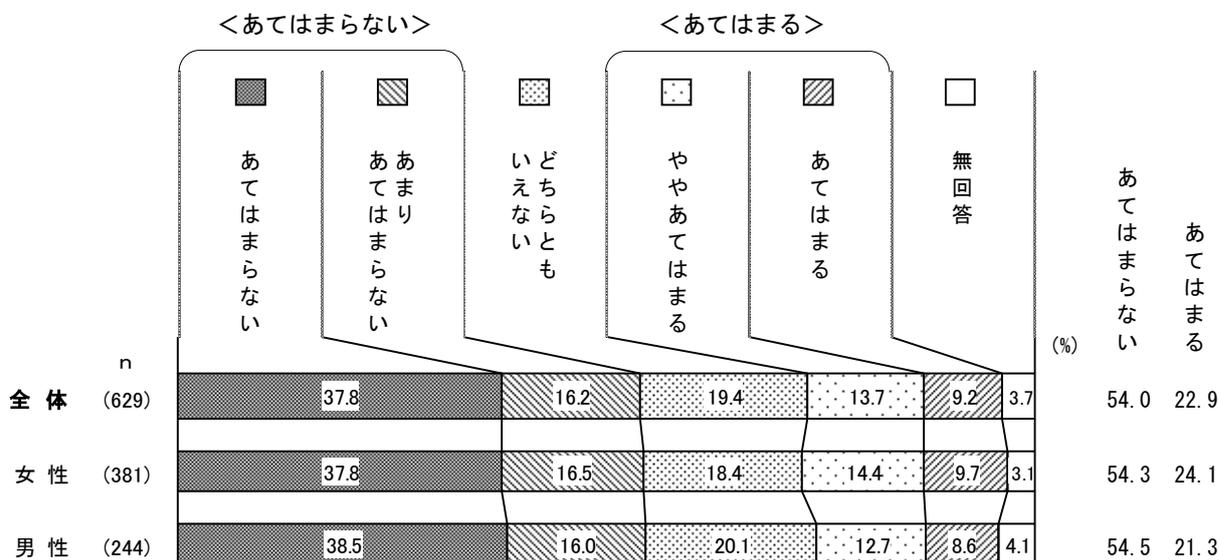


すべての項目で<あてはまらない>（「あてはまらない」と「あまりあてはまらない」の計）が<あてはまる>（「ややあてはまる」と「あてはまる」の計）を上回っています。その中でも、『子どもの世話の負担が増えた』（73.6%）、『夫婦・パートナーとの関係が悪化した』（71.9%）で多く、『収入が減った（減る見込みになった）』（59.3%）、『食事の支度や掃除等、家事負担が増えた』（58.5%）では約6割となっています。一方<あてはまる>では、『精神的に不安になることが増えた、イライラすることが増えた』（38.6%）で約4割、『収入が減った（減る見込みになった）』（26.5%）、『仕事の負担が増えた』（22.9%）で2割台となっています。

①仕事の負担が増えた

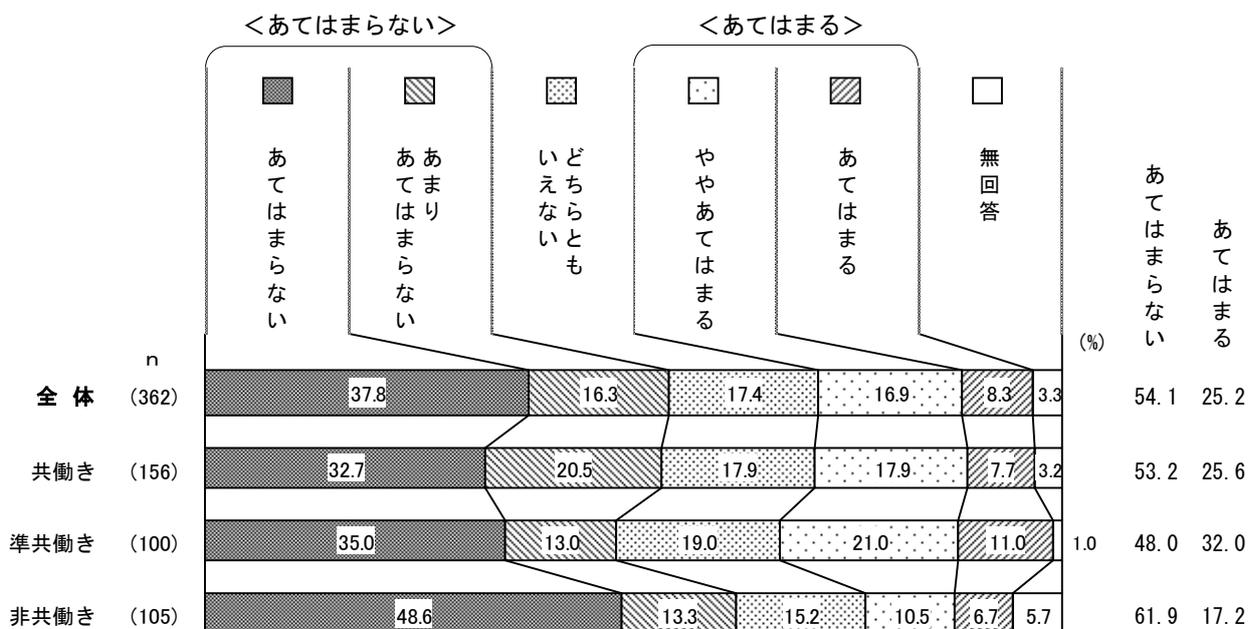
- 全体では、〈あてはまらない〉が半数以上、〈あてはまる〉は2割台となっている。
- 〈あてはまる〉は準共働きが最も多い。

【性別】(S. A.)



性別でみると、〈あてはまる〉は女性で24.1%、男性で21.3%、〈あてはまらない〉は女性で54.3%、男性で54.5%となっており、性別による大きな違いはみられません。

【働き方状況別】(S. A.)

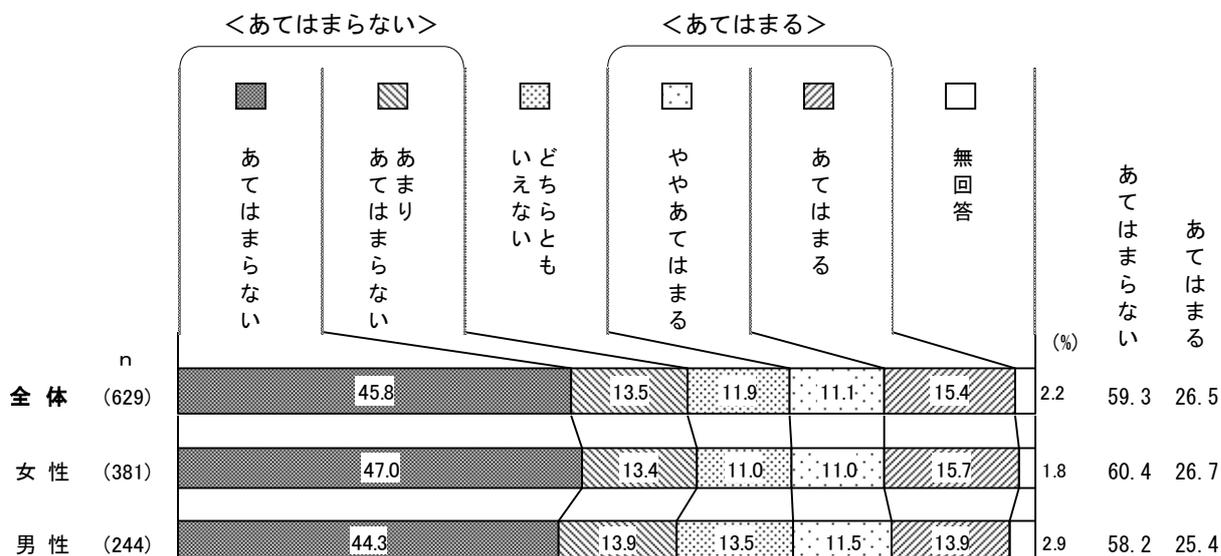


働き方状況別でみると、〈あてはまる〉は準共働きで32.0%、〈あてはまらない〉は非共働きで61.9%と、それぞれ他の状況より多くなっています。

②収入が減った（減る見込みになった）

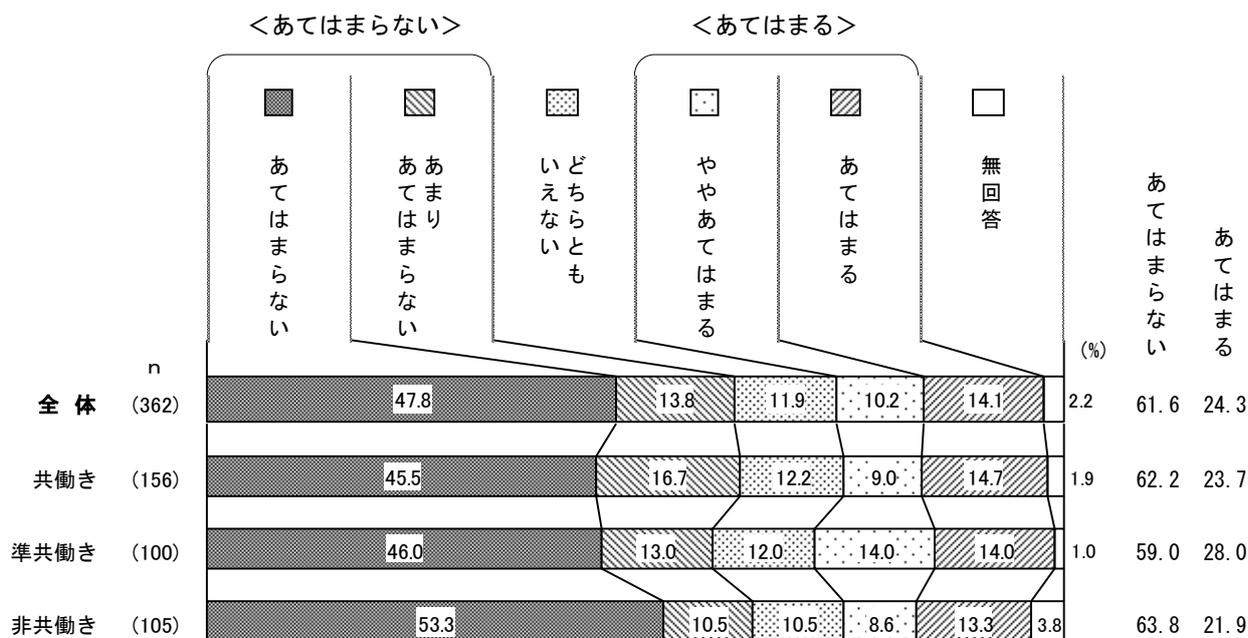
- 全体では、〈あてはまらない〉が約6割で、〈あてはまる〉が2割台半ばとなっている。
- 〈あてはまる〉は準共働きが最も多い。

【性別】（S. A.）



性別でみると、〈あてはまる〉は女性で26.7%、男性で25.4%、〈あてはまらない〉は女性で60.4%、男性で58.2%となっており、性別による大きな違いはみられません。

【働き方状況別】（S. A.）

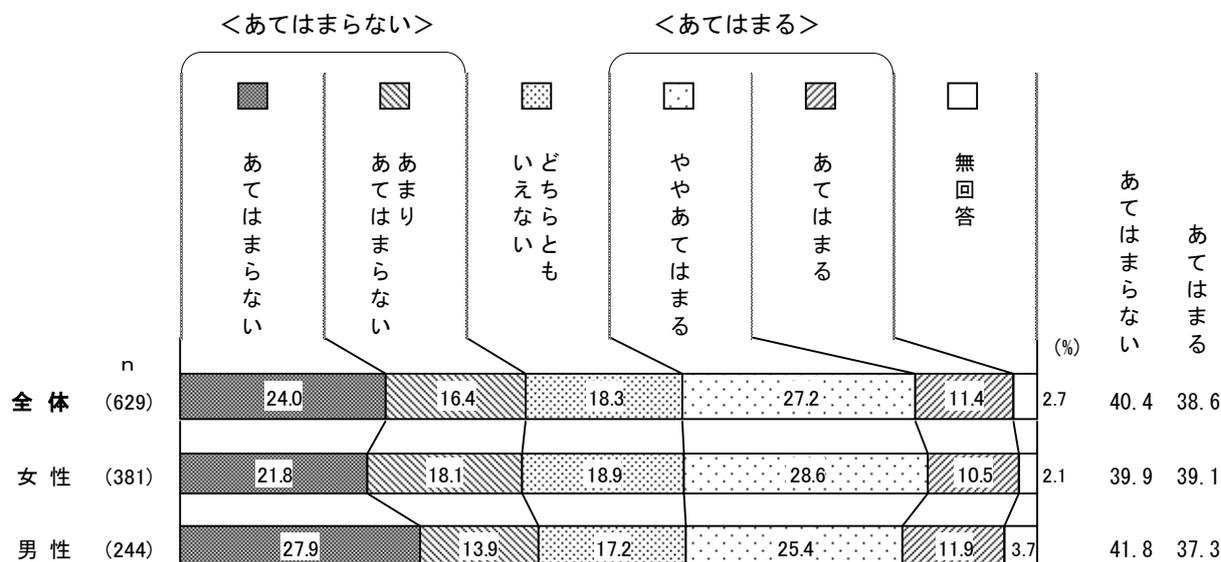


働き方状況別でみると、〈あてはまる〉は準共働きで28.0%と他の状況より多くなっています。〈あてはまらない〉は非共働きで63.8%、共働きで62.2%、準共働きで59.0%となっています。

③精神的に不安になることが増えた、イライラすることが増えた

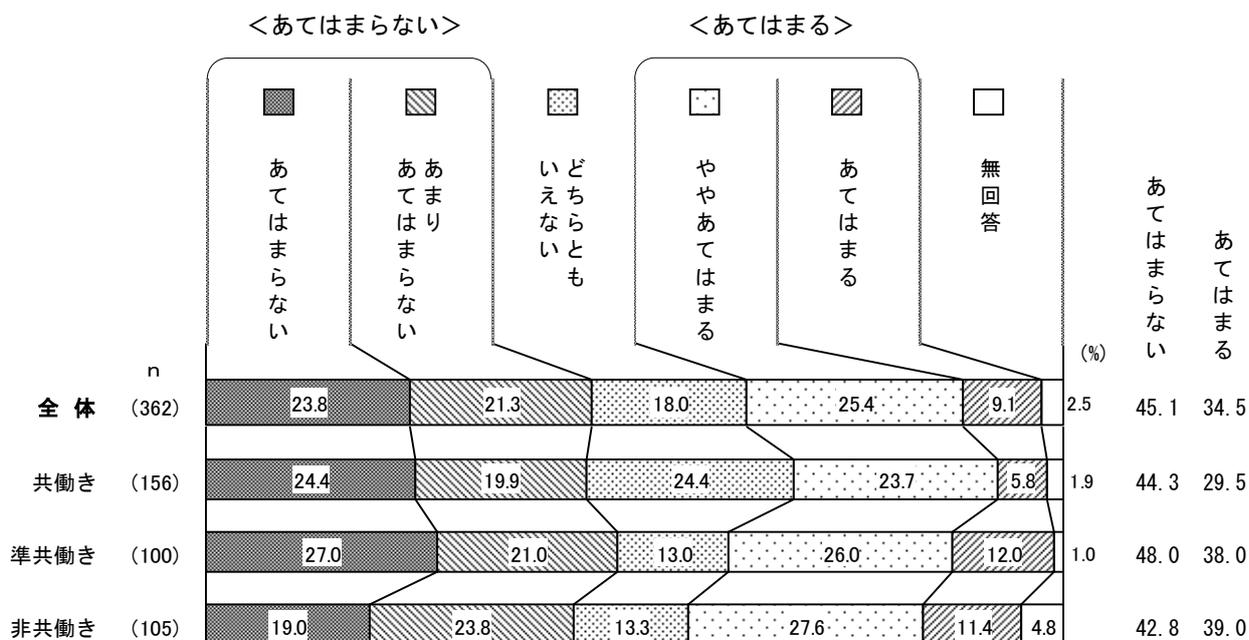
- 全体では、〈あてはまらない〉と〈あてはまる〉が同程度となっている。
- 〈あてはまる〉は非共働き、準共働きが多い。

【性別】(S. A.)



性別で見ると、〈あてはまる〉は女性で39.1%、男性で37.3%、〈あてはまらない〉は女性で39.9%、男性で41.8%となっており、性別による大きな違いはみられません。

【働き方状況別】(S. A.)

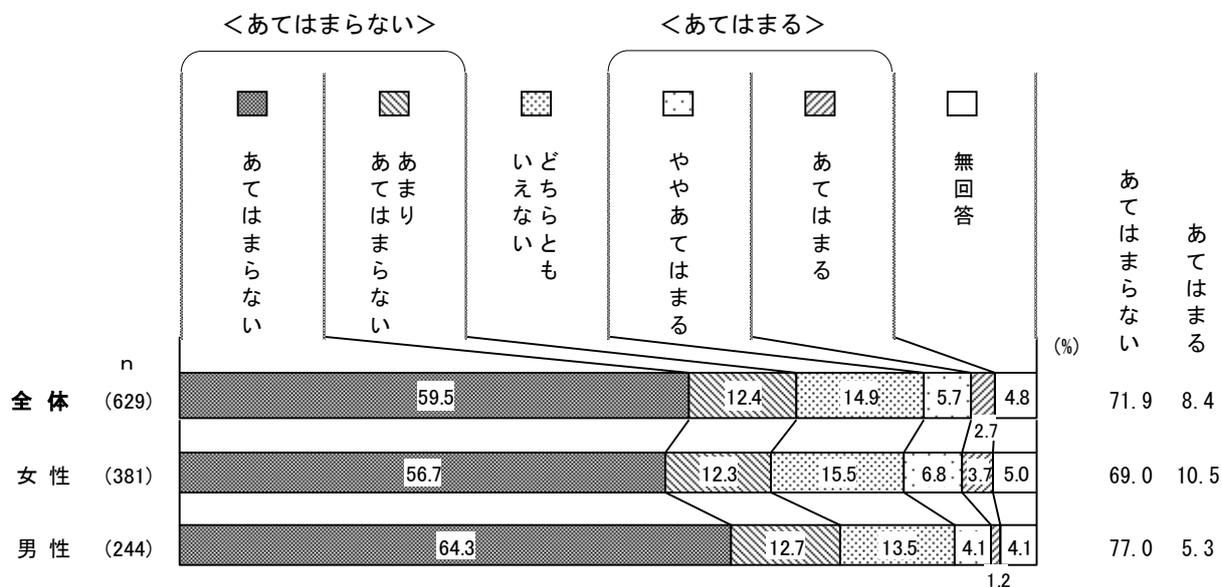


働き方状況別で見ると、〈あてはまる〉は非共働きで39.0%、準共働きで38.0%と4割近くとなっています。〈あてはまらない〉はいずれの状況も4割台で、準共働きで48.0%となっています。

④夫婦・パートナーとの関係が悪化した

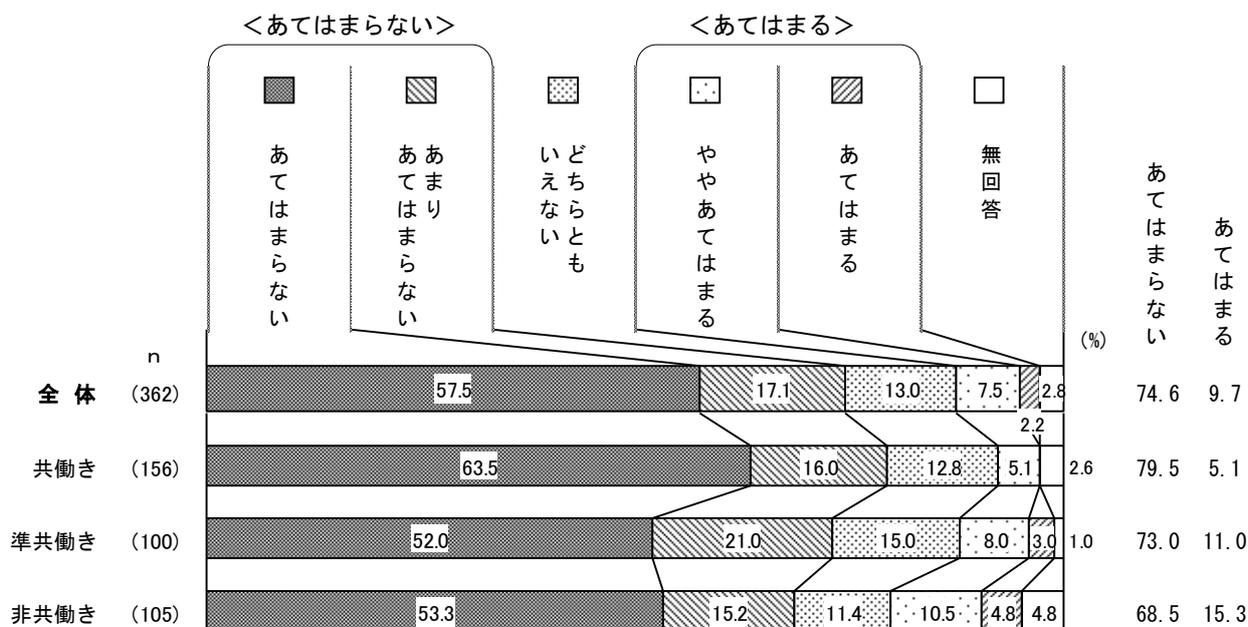
- 女性で〈あてはまる〉が男性より多い。
- 〈あてはまる〉は非共働きで最も多い。

【性別】(S. A.)



性別でみると、〈あてはまる〉は女性が10.5%で、男性の5.3%を5.2ポイント上回っています。〈あてはまらない〉は男性が77.0%で、女性の69.0%を8.0ポイント上回っています。

【働き方状況別】(S. A.)

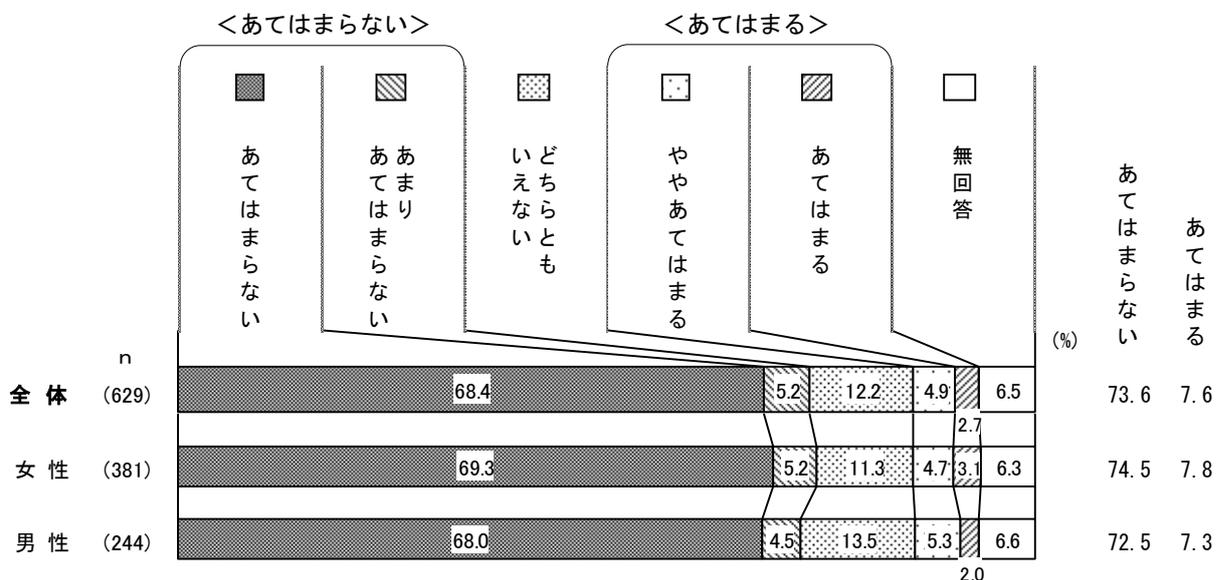


働き方状況別でみると、〈あてはまる〉は非共働きで15.3%と、非共働きに近い状況になるほど増加しています。〈あてはまらない〉は共働きで79.5%と、共働きに近い状況になるほど増加しています。

⑤子どもの世話の負担が増えた

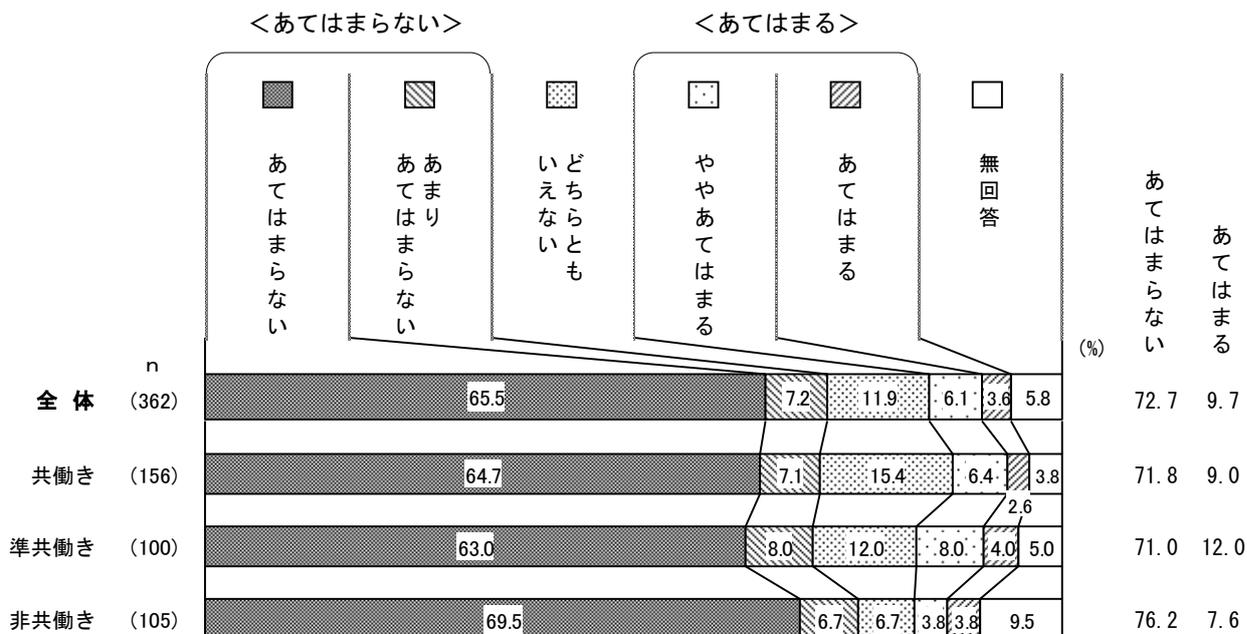
- 全体では、〈あてはまる〉は1割未満となっている。
- 〈あてはまる〉は準共働きが最も多い。

【性別】(S. A.)



性別でみると、〈あてはまる〉は男女ともに1割未満となっています。〈あてはまらない〉は女性で74.5%、男性で72.5%となっており、性別による大きな違いはみられません。

【働き方状況別】(S. A.)

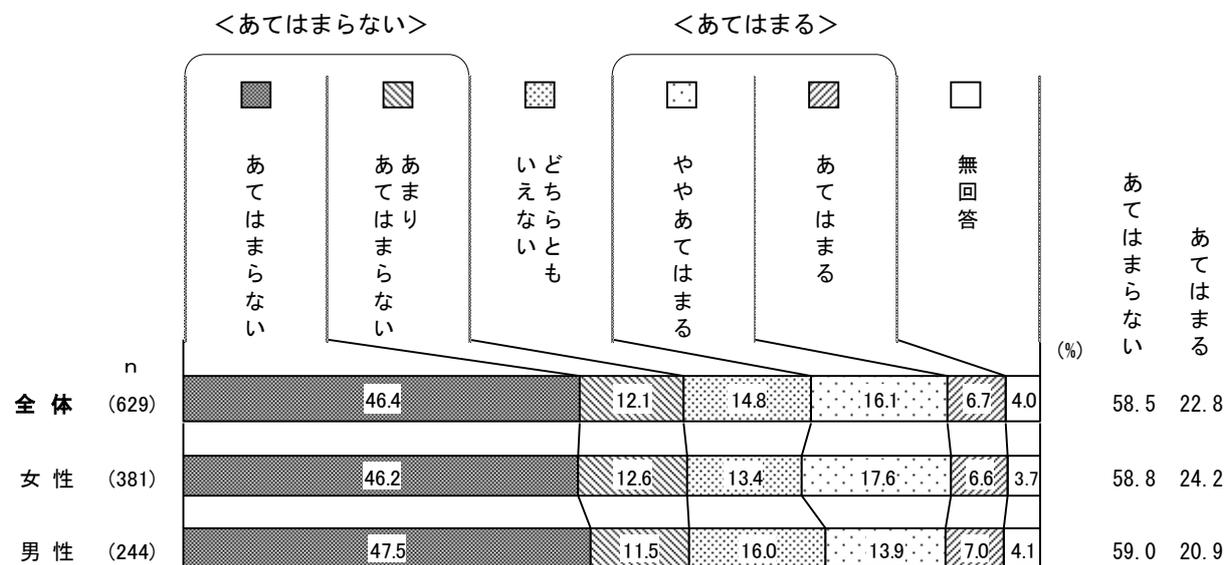


働き方状況別でみると、〈あてはまる〉は準共働きで12.0%となっています。〈あてはまらない〉はいずれの状況も7割台で、非共働きでは76.2%となっています。

⑥食事の支度や掃除等、家事負担が増えた

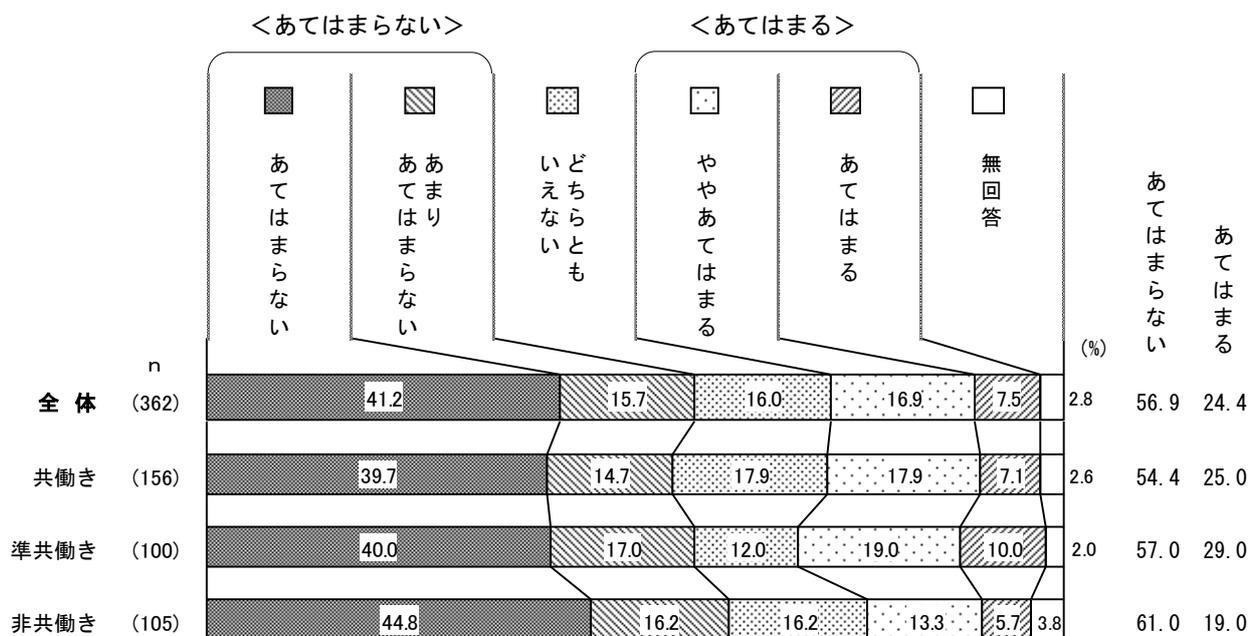
- 全体では、〈あてはまる〉は2割台となっている。
- 〈あてはまる〉は、準共働きが最も多い。

【性別】(S. A.)



性別でみると、〈あてはまる〉は女性で24.2%、男性で20.9%となっています。〈あてはまらない〉は女性で58.8%、男性が59.0%でなっており、性別による大きな違いはみられません。

【働き方状況別】(S. A.)



働き方状況別でみると、〈あてはまる〉は準共働きで29.0%、共働きで25.0%と、非共働きと比べて多くなっています。〈あてはまらない〉はいずれの状況でも5割を超え、非共働きで61.0%となっています。

5 地域活動について

(1) 参加した地域活動の場での出来事

回答対象者：すべての方

問24 参加した地域活動の場で、次のようなことがありましたか。(あてはまるものすべて)

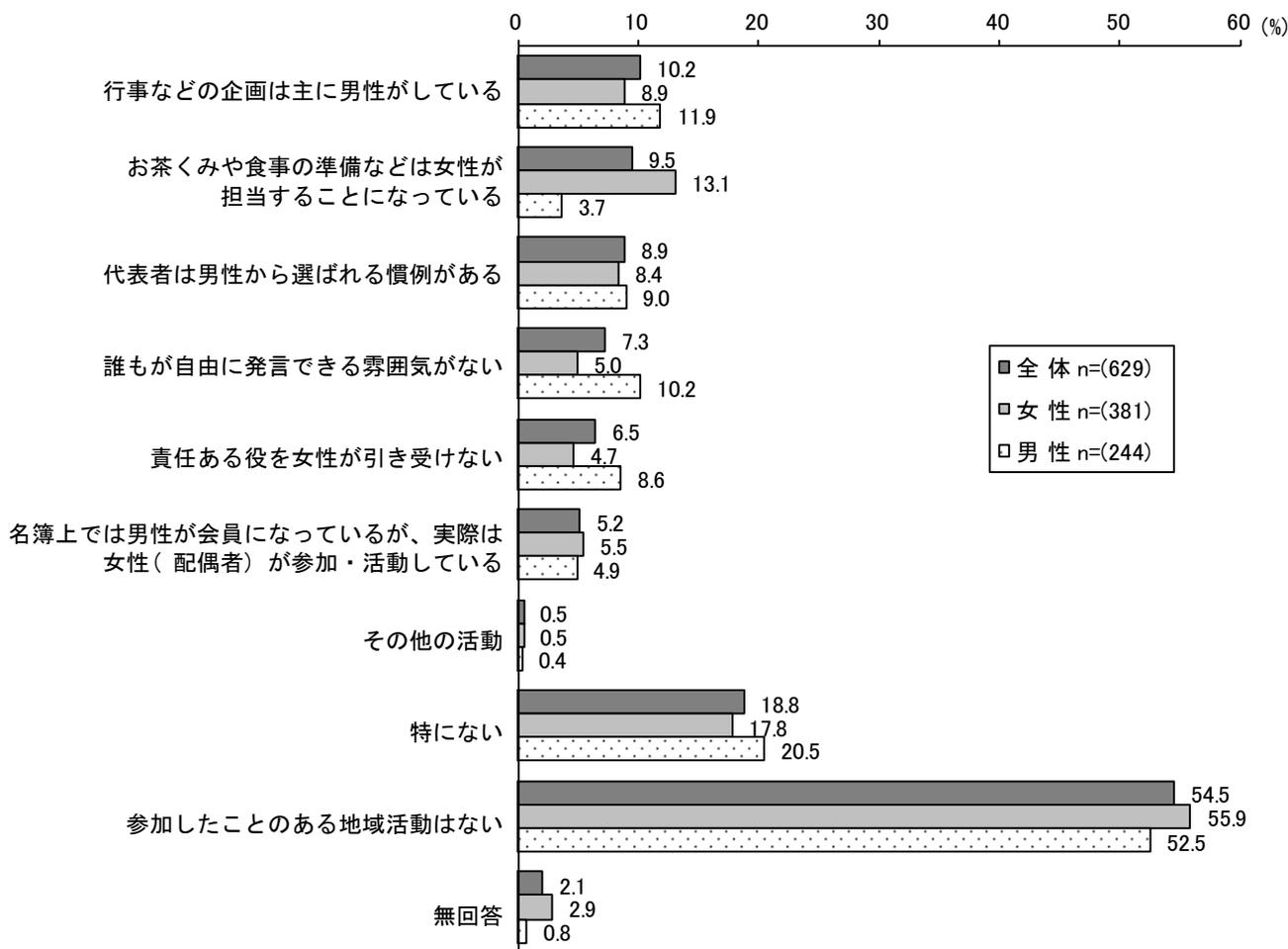
※地域活動とは、例えば以下のような活動です。

- ・ボランティア活動（障害者・高齢者などに対する福祉ボランティア、生涯学習ボランティアなど）／・公的委員活動（民生委員、児童委員、福祉委員、各種審議委員など）／・地域活動（町内会、自治会、消防団、婦人会、青年会、商工会議所など）／・青少年健全育成活動（PTA活動、子ども会、ボーイスカウト、ガールスカウト、ジュニアリーダースポーツ少年団、健全育成会など）／・消費生活・環境保全活動（消費者活動、リサイクル運動、清掃活動など）／・社会福祉活動（福祉施設訪問等のボランティアなど）／・愛好会グループ活動（趣味のサークル、スポーツ活動、学習活動など）／・国際交流活動（通訳、ホームステイ、留学生の支援、難民の支援など）／・宗教団体のための活動／・政党・労働組合等の活動



■女性で「お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている」、男性で「行事などの企画は主に男性がしている」が多い。

【全体・性別】(M. A.)



全体では、「参加したことがある地域活動はない」(54.5%)が最も多く、「特にない」(18.8%)も約2割となっています。参加した活動の場であった慣習・慣例は、「行事などの企画は主に男性がしている」(10.2%)、「お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている」(9.5%)、「代表者は男性から選ばれる慣例がある」(8.9%)となっています。

性別でみると、女性では「お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている」(13.1%)が最も多く、次いで、「行事などの企画は主に男性がしている」(8.9%)、「代表者は男性から選ばれる慣例がある」(8.4%)となっています。男性では「行事などの企画は主に男性がしている」(11.9%)が最も多く、次いで、「誰もが自由に発言できる雰囲気がない」(10.2%)、「代表者は男性から選ばれる慣例がある」(9.0%)となっています。

「お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている」は、女性(13.1%)が男性(3.7%)を9.4ポイント上回っています。また、「誰もが自由に発言できる雰囲気がない」は、男性(10.2%)が女性(5.0%)を5.2ポイント上回っています。

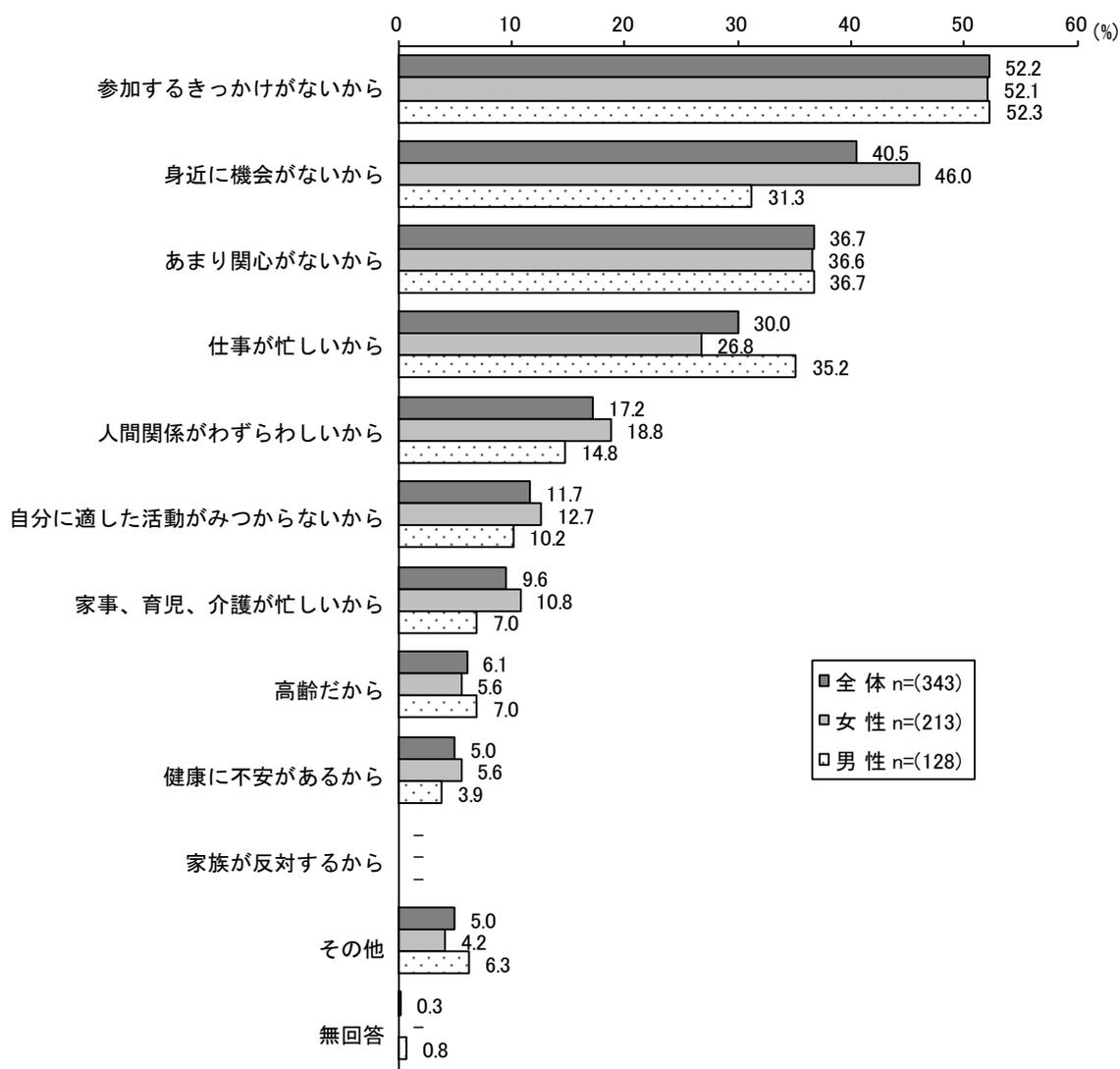
(2) 地域活動に参加していない理由

回答対象者：問24で「参加したことがある地域活動はない」と答えた方

問24-1 地域活動に参加していない理由を教えてください。(〇は3つまで)

■「参加するきっかけがないから」が最も多く、男性では「あまり関心がないから」、「仕事が忙しいから」、女性では「身近に機会がないから」、「あまり関心がないから」が続いている。

【全体・性別】(3M.A.)



全体では、「参加するきっかけがないから」(52.2%)が最も多く、次いで、「身近に機会がないから」(40.5%)、「あまり関心がないから」(36.7%)、「仕事が忙しいから」(30.0%)となっています。

性別で見ると、男女ともに「参加するきっかけがないから」(女性：52.1%、男性：52.3%)が最も多く、次いで、女性では「身近に機会がないから」(46.0%)、「あまり関心がないから」(36.6%)、男性では「あまり関心がないから」(36.7%)となっています。

「身近に機会がないから」は女性(46.0%)が男性(31.3%)を14.7ポイント、「仕事が忙しかから」は男性(35.2%)が女性(26.8%)を8.4ポイント上回っています。

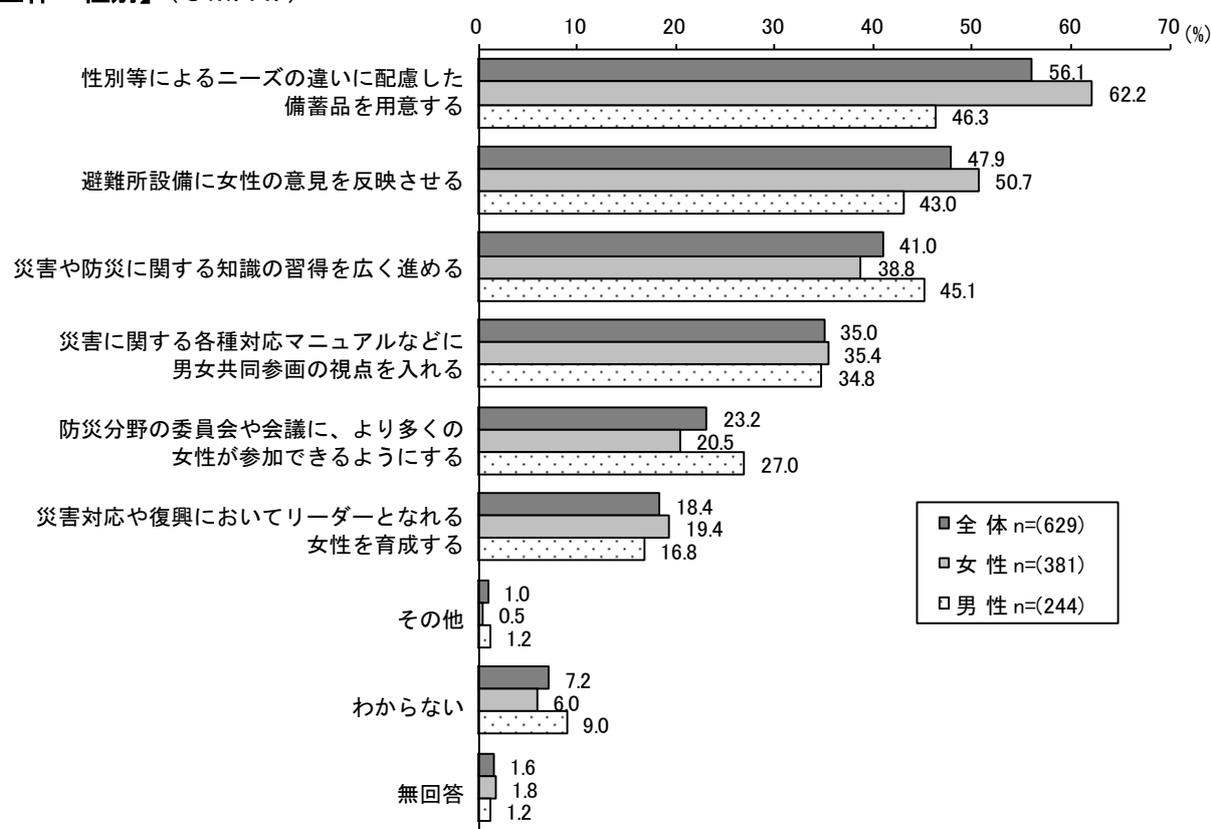
(3) 防災分野で必要な男女共同参画の視点

回答対象者：すべての方

問25 防災分野で男女共同参画の視点をいかすためには、どのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

- 全体では、「性別等によるニーズの違いに配慮した備蓄品を用意する」が最も多い。
- 女性では「避難所設備に女性の意見を反映させる」が、男性では「災害や防災に関する知識の習得を広く進める」が次いで多い。

【全体・性別】(3M.A.)



全体では、「性別等によるニーズの違いに配慮した備蓄品を用意する」(56.1%)が最も多く、次いで、「避難所設備に女性の意見を反映させる」(47.9%)、「災害や防災に関する知識の習得を広く進める」(41.0%)となっています。

性別でみると、男女ともに「性別等によるニーズの違いに配慮した備蓄品を用意する」(女性：62.2%、男性：46.3%)が最も多く、次いで、女性では「避難所設備に女性の意見を反映させる」(50.7%)、「災害や防災に関する知識の習得を広く進める」(38.8%)、男性では「災害や防災に関する知識の習得を広く進める」(45.1%)、「避難所設備に女性の意見を反映させる」(43.0%)となっています。男女間の差をみると、女性では「性別等によるニーズの違いに配慮した備蓄品を用意する」が15.9ポイント、「避難所設備に女性の意見を反映させる」が7.7ポイント男性を上回っています。男性では「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」が6.5ポイント、「災害や防災に関する知識の習得を広く進める」が6.3ポイント女性を上回っています。

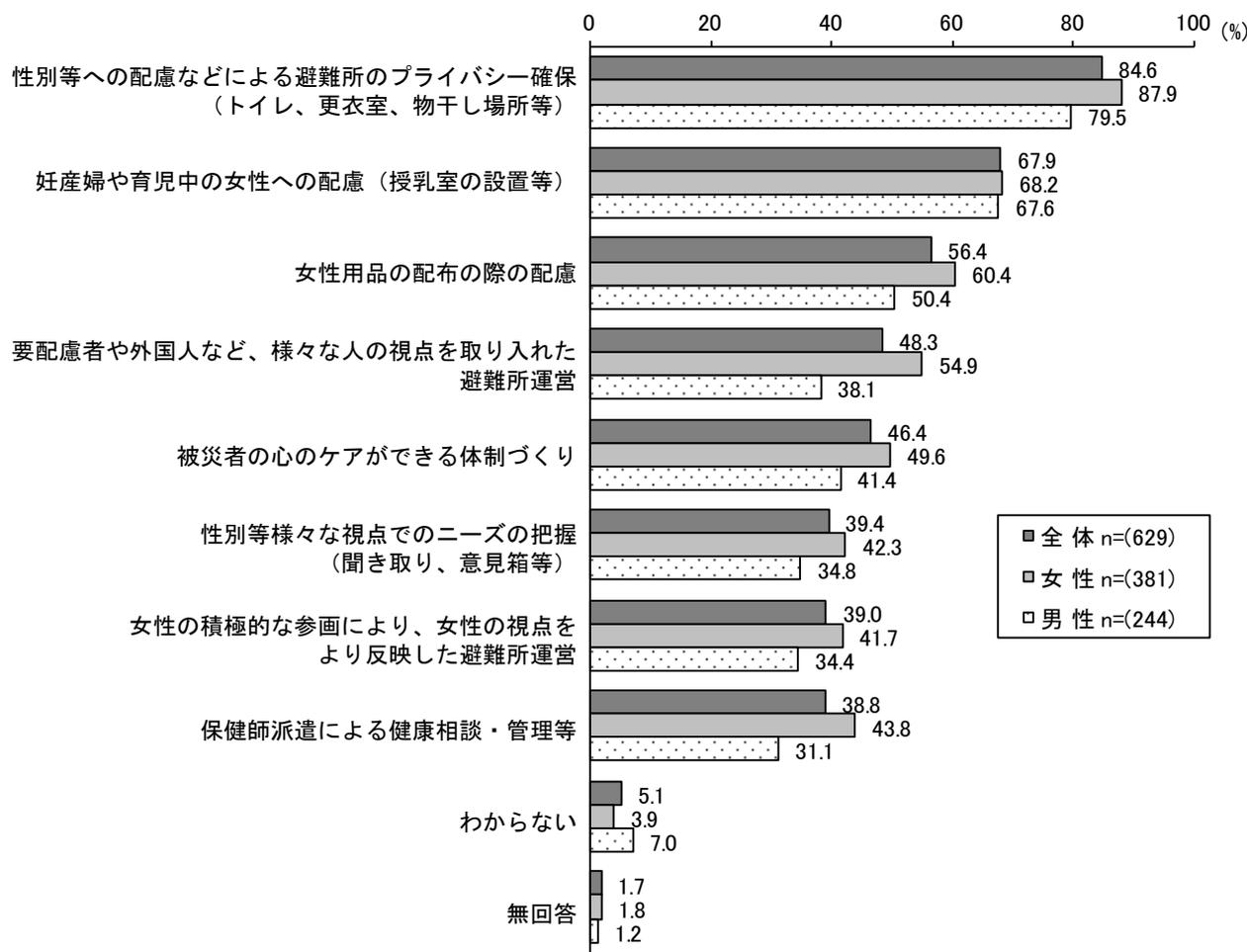
(4) 避難所運営において多様な人々の視点に配慮して取り組む必要があること

回答対象者：すべての方

問26 避難所の運営において、多様な人々の視点に配慮して取り組む必要があると思うものは何ですか。(あてはまるものすべて)

■全体では、「性別等への配慮などによる避難所のプライバシー確保」が最も多く、「妊産婦や育児中の女性への配慮」が続く。

【全体・性別】(M. A.)



全体では、「性別等への配慮などによる避難所のプライバシー確保 (トイレ、更衣室、物干し場所等)」(84.6%) が最も多く、次いで、「妊産婦や育児中の女性への配慮 (授乳室の設備等)」(67.9%)、「女性用品の配布の際の配慮」(56.4%) となっています。

性別でみると、男女ともに「性別等への配慮などによる避難所のプライバシー確保」(女性：87.9%、男性：79.5%) が最も多く、次いで、「妊産婦や育児中の女性への配慮」(女性：68.2%、男性：67.6%)、「女性用品の配布の際の配慮」(女性：60.4%、男性：50.4%) となっています。いずれの項目も女性が男性を上回っており、特に「要配慮者や外国人など、様々な人の視点を取り入れた避難所運営」(54.9%) は、男性 (38.1%) を16.8ポイント、「保健師派遣による健康相談・管理等」(43.8%) では、男性 (31.1%) を12.7ポイント上回っています。

6 健康について

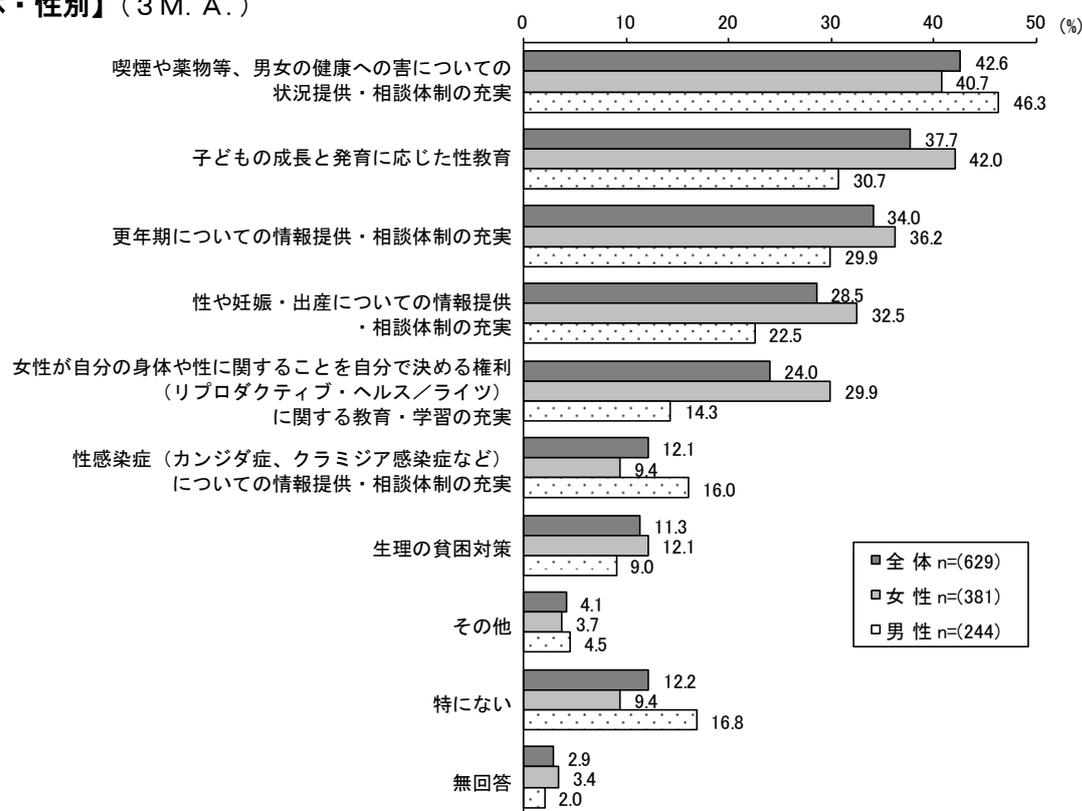
(1) 性別に関わらず自分の健康を守るために必要なこと

回答対象者：すべての方

問27 性別に関わらず自分の健康を守るためには、どのようなことが必要だと思いますか。
(〇は3つまで)

■女性では「子どもの成長と発育に応じた性教育」、男性では「喫煙や薬物等、男女の健康への害についての状況提供・相談体制の充実」が最も多い。

【全体・性別】(3M.A.)



全体では、「喫煙や薬物等、男女の健康への害についての状況提供・相談体制の充実」(42.6%)が最も多く、次いで、「子どもの成長と発育に応じた性教育」(37.7%)、「更年期についての情報提供・相談体制の充実」(34.0%)となっています。

性別でみると、女性では「子どもの成長と発育に応じた性教育」(42.0%)が最も多く、次いで、「喫煙や薬物等、男女の健康への害についての状況提供・相談体制の充実」(40.7%)、「更年期についての情報提供・相談体制の充実」(36.2%)となっています。男性では、「喫煙や薬物等、男女の健康への害についての状況提供・相談体制の充実」(46.3%)が最も多く、次いで、「子どもの成長と発育に応じた性教育」(30.7%)、「更年期についての情報提供・相談体制の充実」(29.9%)となっています。「女性が自分の身体や性に関することを自分で決める権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)に関する教育・学習の充実」は女性(29.9%)が男性(14.3%)を15.6ポイント上回り、「子どもの成長と発育に応じた性教育」や「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」でも男性を10ポイント以上上回っています。

(2) 両者間で決定するうえでの考え

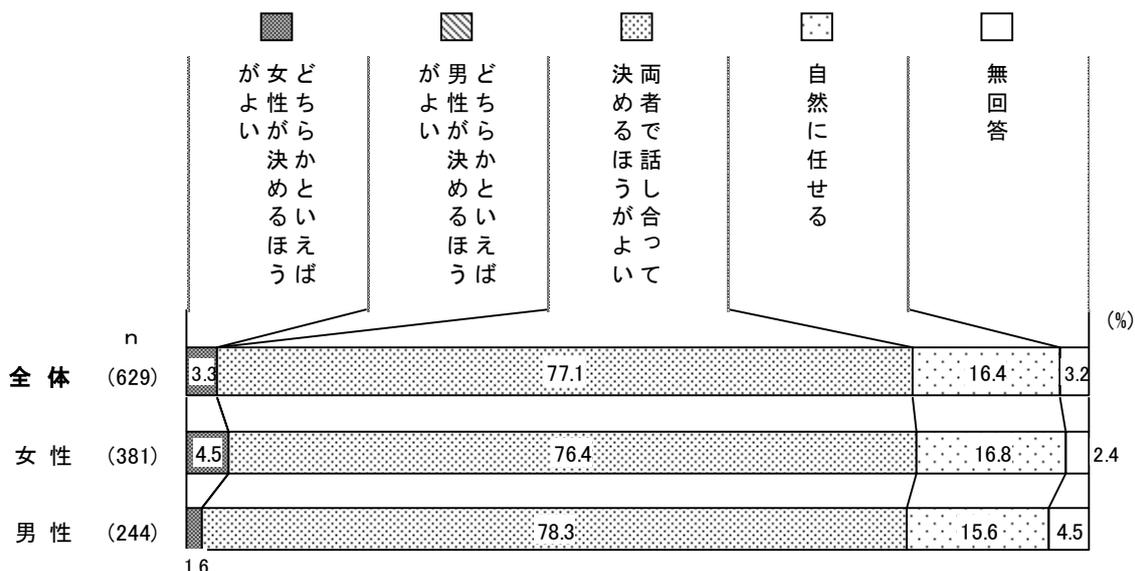
回答対象者：すべての方
 問28 次の①、②について決定するうえで、あなたのお考えに近いものを選んでください。
 (それぞれ1つだけ)



①子どもをもつかどうか

■女性、男性とも「両者で話し合っ決めてほうがよい」が最も多い。

【全体・性別】(S.A.)

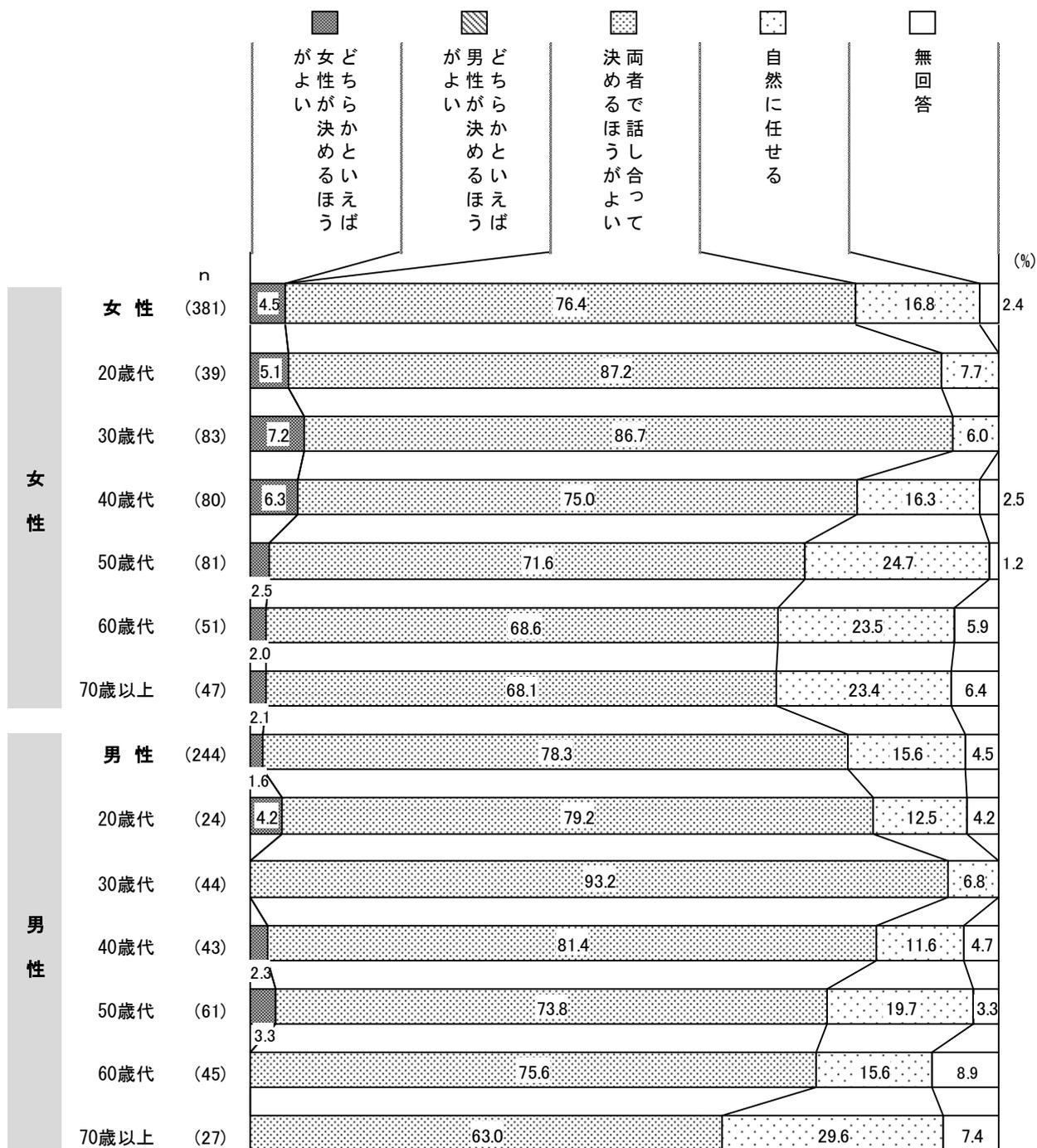


全体では、「両者で話し合っ決めてほうがよい」(77.1%)が最も多く、次いで、「自然に任せる」(16.4%)となっています。

性別で見ると、男女ともに「両者で話し合っ決めてほうがよい」(女性：76.4%、男性：78.3%)が最も多くなっています。「どちらかといえば女性が決めるほうがよい」は女性が男性を2.9ポイント上回っていますが、性別による大きな違いはみられず、「どちらかといえば男性が決めるほうがよい」との回答はありませんでした。

①子どもをもつかどうか

【性別・年代別】(S. A.)



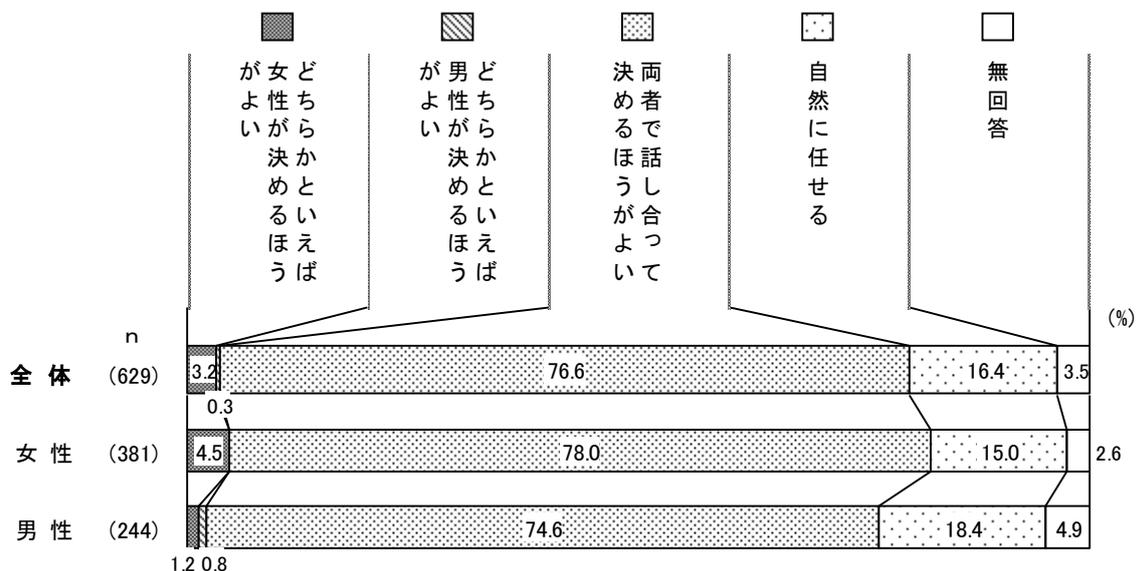
※男性 20 歳代 / 70 歳以上は、回答者数が 30 人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、男女を通じた年代でいずれも「両者で話し合えばよい」が6割以上となっており、特に男性30歳代(93.2%)、女性20歳代(87.2%)、女性30歳代(86.7%)、男性40歳代(81.4%)で多くなっています。「自然に任せる」は、女性50歳代以上で2割台となっています。「どちらかといえば女性が決めるほうがよい」は男女を通じた年代でいずれも1割未満ですが、女性で多くなっています。

②子どもを何人もつか

■女性、男性ともに「両者で話し合っ決めてほうがよい」が最も多い。

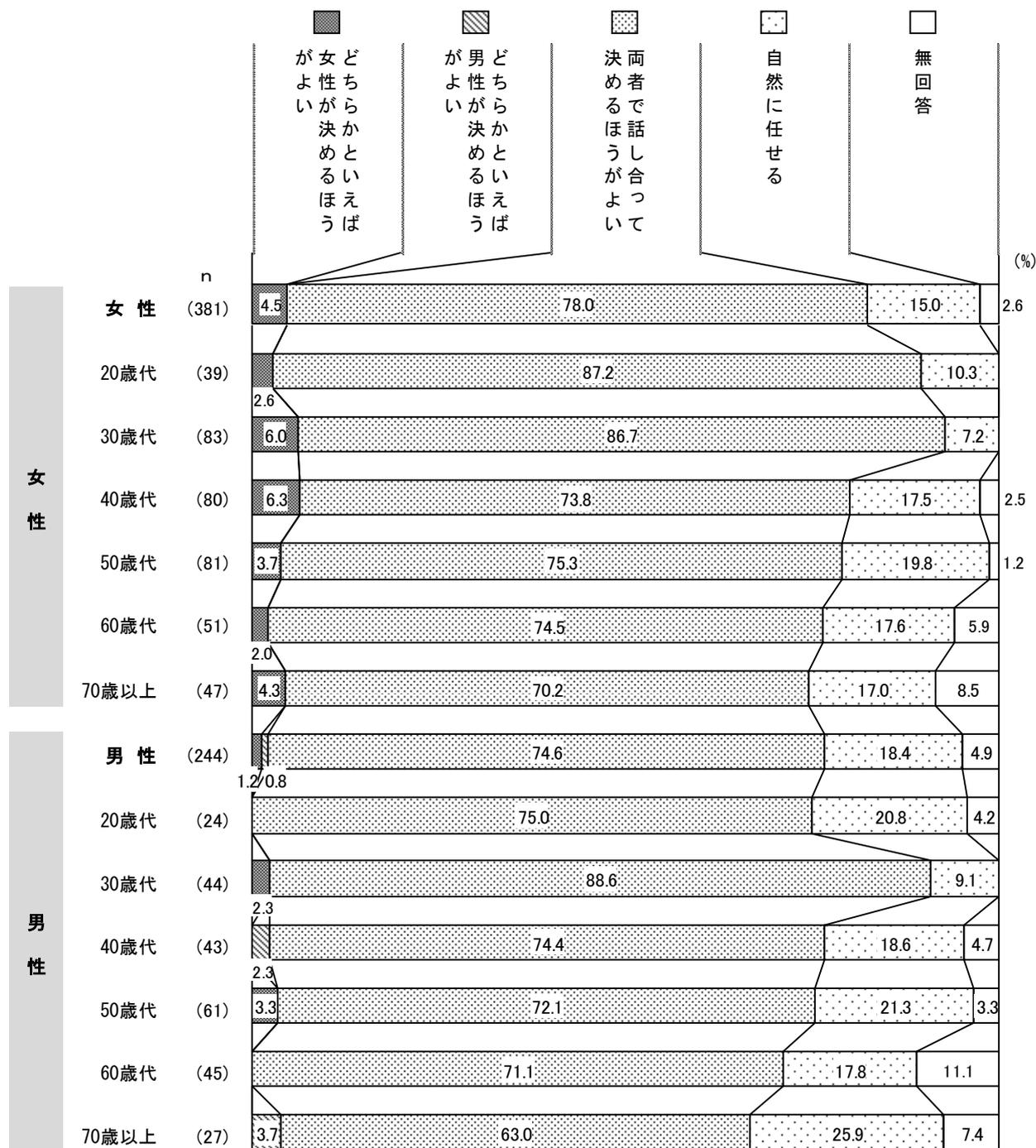
【全体・性別】(S.A.)



全体では、「両者で話し合っ決めてほうがよい」(76.6%)が最も多く、次いで、「自然に任せる」(16.4%)となっています。

性別で見ると、男女ともに「両者で話し合っ決めてほうがよい」(女性：78.0%、男性：74.6%)が最も多くなっています。性別による大きな違いはみられませんが、「どちらかといえば女性が決めるほうがよい」は女性が男性より多くなっています。

②子どもを何人もつか
【性別・年代別】(S.A.)



※男性20歳代/70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、男女を通じた年代でいずれも「両者で話し合っがよい」が7割以上となっており、特に男性30歳代(88.6%)、女性20歳代(87.2%)、女性30歳代(86.7%)で多くなっています。「どちらかといえば女性が決めるほうがよい」は男女を通じた年代でいずれも1割未満ですが、女性で多くなっています。

7 人権問題について

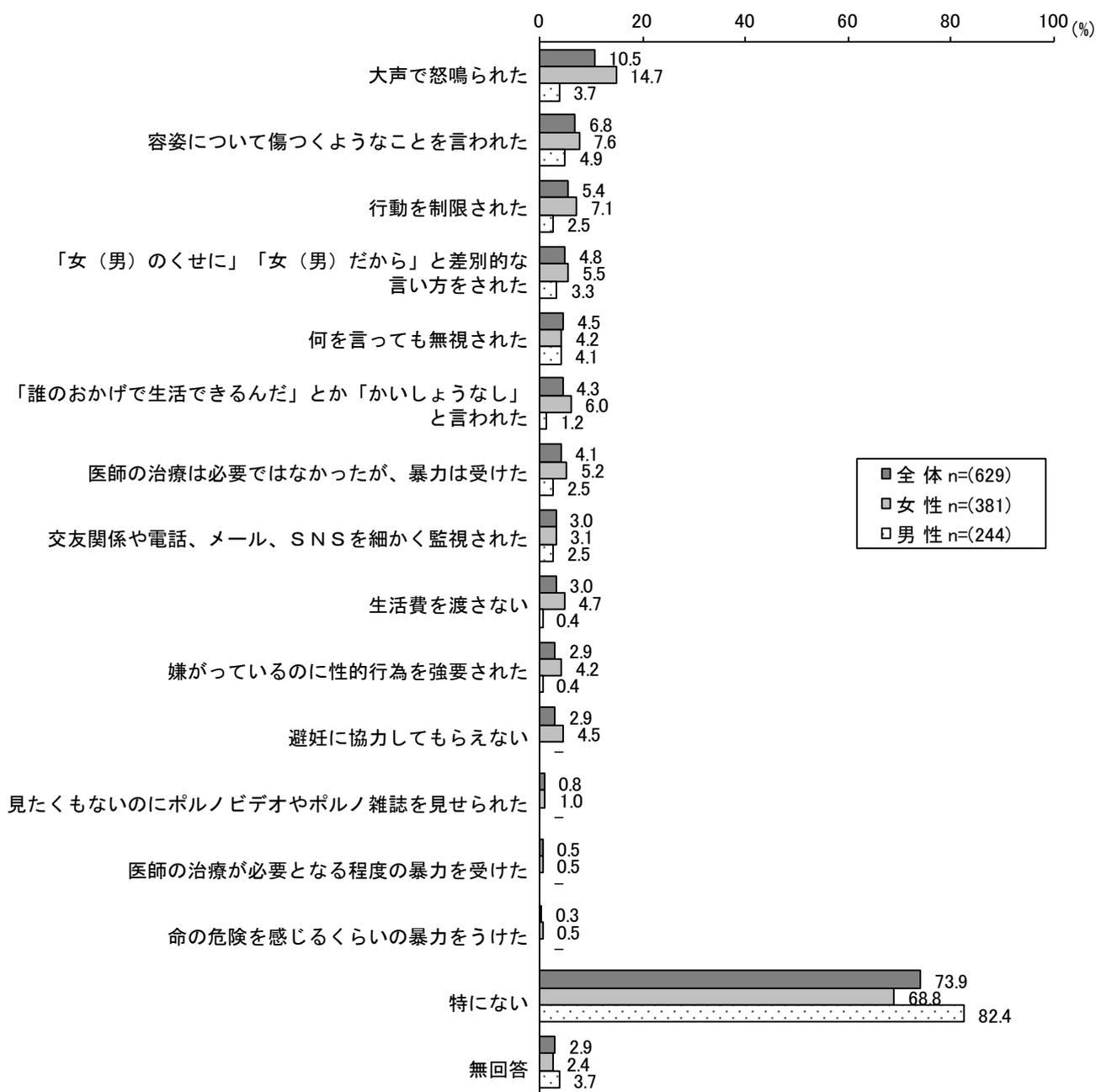
(1) パートナーや交際相手からのDVの経験

回答対象者：すべての方

問29 あなたのパートナーや交際相手から次のようなことをされた経験がありますか。(あてはまるものすべて)

■全体では、「特にない」が最も多い。経験のあるものでは、「大声で怒鳴られた」、「容姿について傷つくようなことを言われた」、「行動を制限された」などがあげられている。

【全体・性別】(M. A.)



全体では、「特にない」(73.9%)が最も多くなっています。受けた経験としては、「大声で怒鳴られた」(10.5%)、「容姿について傷つくようなことを言われた」(6.8%)、「行動を制限された」(5.4%)などがあげられています。

性別でみると、男女ともに「特にない」が最も多くなっています。受けた経験は女性では、「大声で怒鳴られた」(14.7%)、「容姿について傷つくようなことを言われた」(7.6%)、「行動を制限された」(7.1%)などが、男性では「容姿について傷つくようなことを言われた」(4.9%)、「何を行っても無視された」(4.1%)などがあげられています。「特にない」を除くいずれの項目も女性が男性を上回っており、「避妊に協力してもらえない」、「見たくもないのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せられた」、「医師の治療が必要となる程度の暴力を受けた」、「命の危険を感じるくらいの暴力をうけた」は男性で回答がみられませんでした。

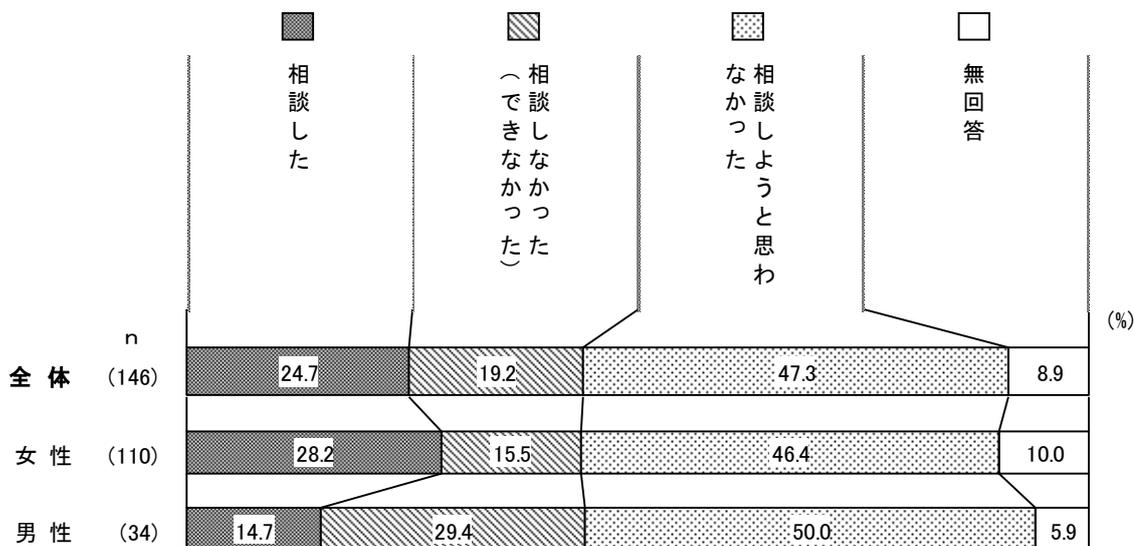
(2) 被害の相談の有無

回答対象者：問29で何らかのDV経験がある項目のいずれかを選んだ方
 問29-1 問29にあるような経験をしたことを誰か（どこか）に相談しましたか。
 （○は1つだけ）



- 「相談しようと思わなかった」が男女ともに最も多い。
- 女性の方が「相談した」割合は高い。

【全体・性別】（S.A.）



全体では、「相談しようと思わなかった」が47.3%で最も多く、次いで、「相談した」が24.7%、「相談しなかった（できなかった）」が19.2%となっています。

性別で見ると、「相談した」は女性が28.2%で、男性の14.7%を13.5ポイント、「相談しなかった（できなかった）」は男性が29.4%で、女性の15.5%を13.9ポイント上回っています。

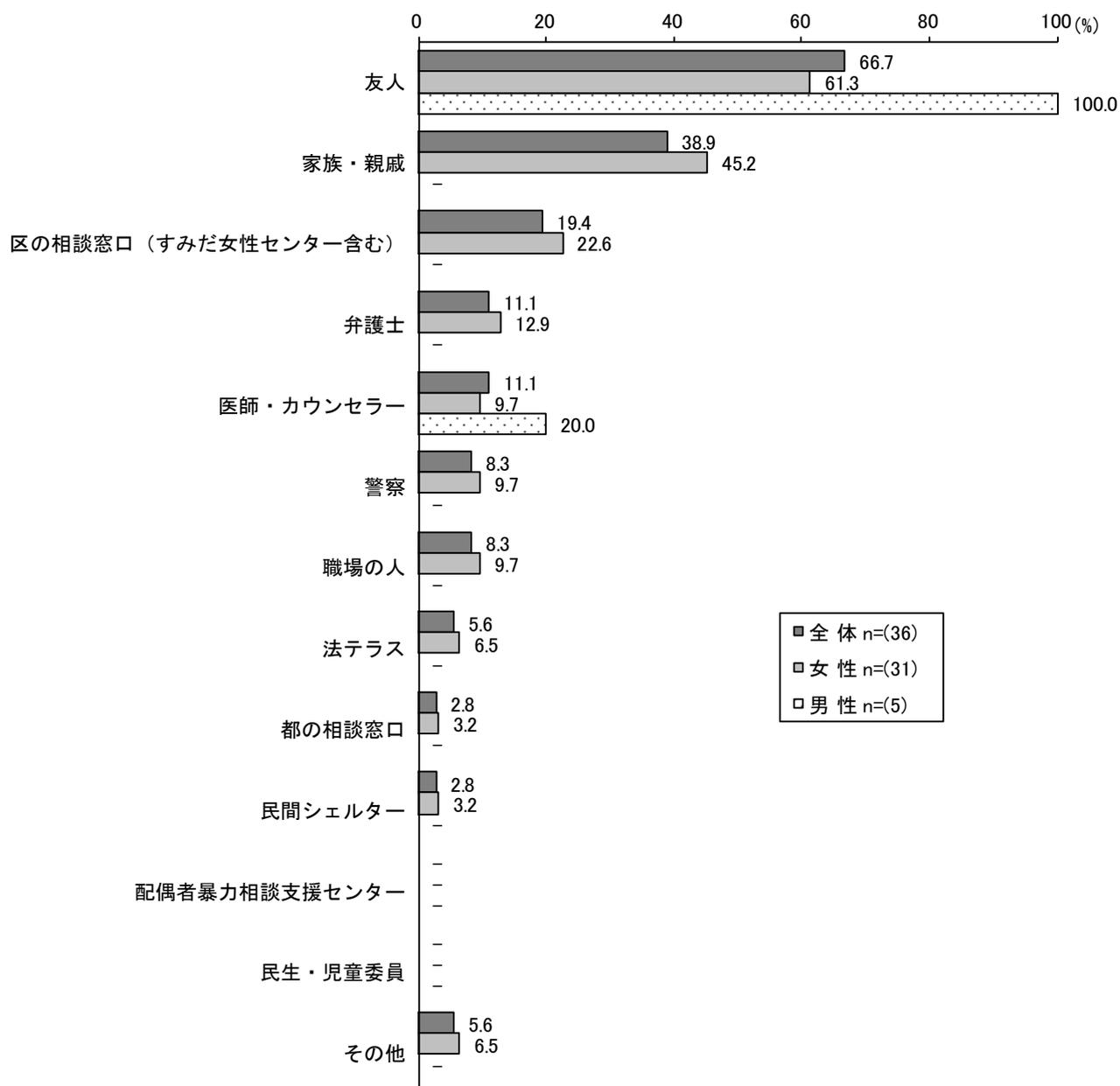
(3) 相談した相手（相手先）

回答対象者：問29-1で「相談した」を選んだ方

問29-2 誰に（どこに）相談しましたか。（あてはまるものすべて）

■相談した相手は、「友人」が最も多い。

【全体・性別】（M. A.）



全体では、相談した相手として「友人」、「家族・親戚」が多くあげられています。

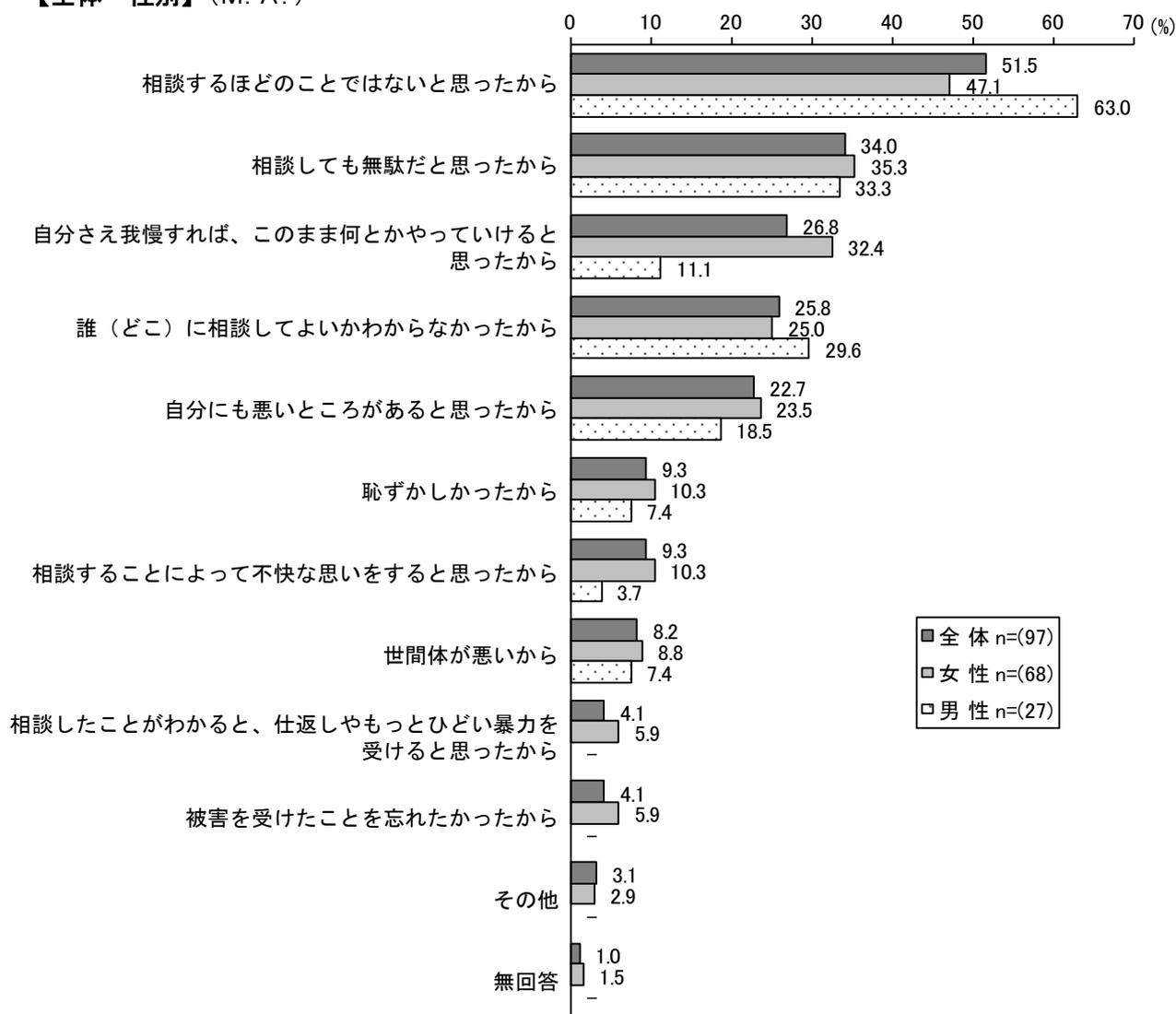
(4) 相談しなかった理由

回答対象者：問29-1で「相談しなかった（できなかった）」、または「相談しようと思わなかった」を選んだ方

問29-3 相談しなかった（できなかった）・相談しようと思わなかった理由はなんですか。
（あてはまるものすべて）

■「相談するほどのことではないと思ったから」が最も多い。

【全体・性別】（M. A.）



全体では、「相談するほどのことではないと思ったから」（51.5%）が最も多く、次いで、「相談しても無駄だと思ったから」（34.0%）、「自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていけると思ったから」（26.8%）、「誰（どこ）に相談してよいかわからなかったから」（25.8%）となっています。

性別でみると、女性は「相談するほどのことではないと思ったから」（47.1%）が最も多く、次いで、「相談しても無駄だと思ったから」（35.3%）、「自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていけると思ったから」（32.4%）となっています。

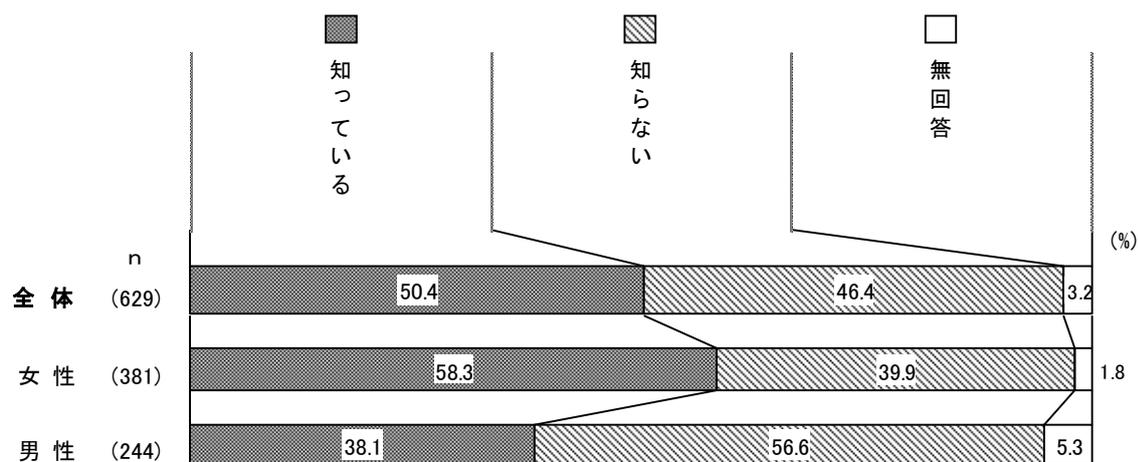
(5) 相談機関の認知

回答対象者：すべての方

問30 配偶者や交際相手から問29にあるような暴力や行為を受けたときに、相談できる機関があることを知っていますか。(〇は1つだけ)

■女性の方が「知っている」割合が高い。

【全体・性別】(S.A.)



全体では、「知っている」が50.4%、「知らない」が46.4%となっています。

性別で見ると、「知っている」は女性が58.3%で、男性の38.1%を20.2ポイント、「知らない」は男性が56.6%で、女性の39.9%を16.7ポイント上回っています。

(6) 具体的な相談機関の認知度

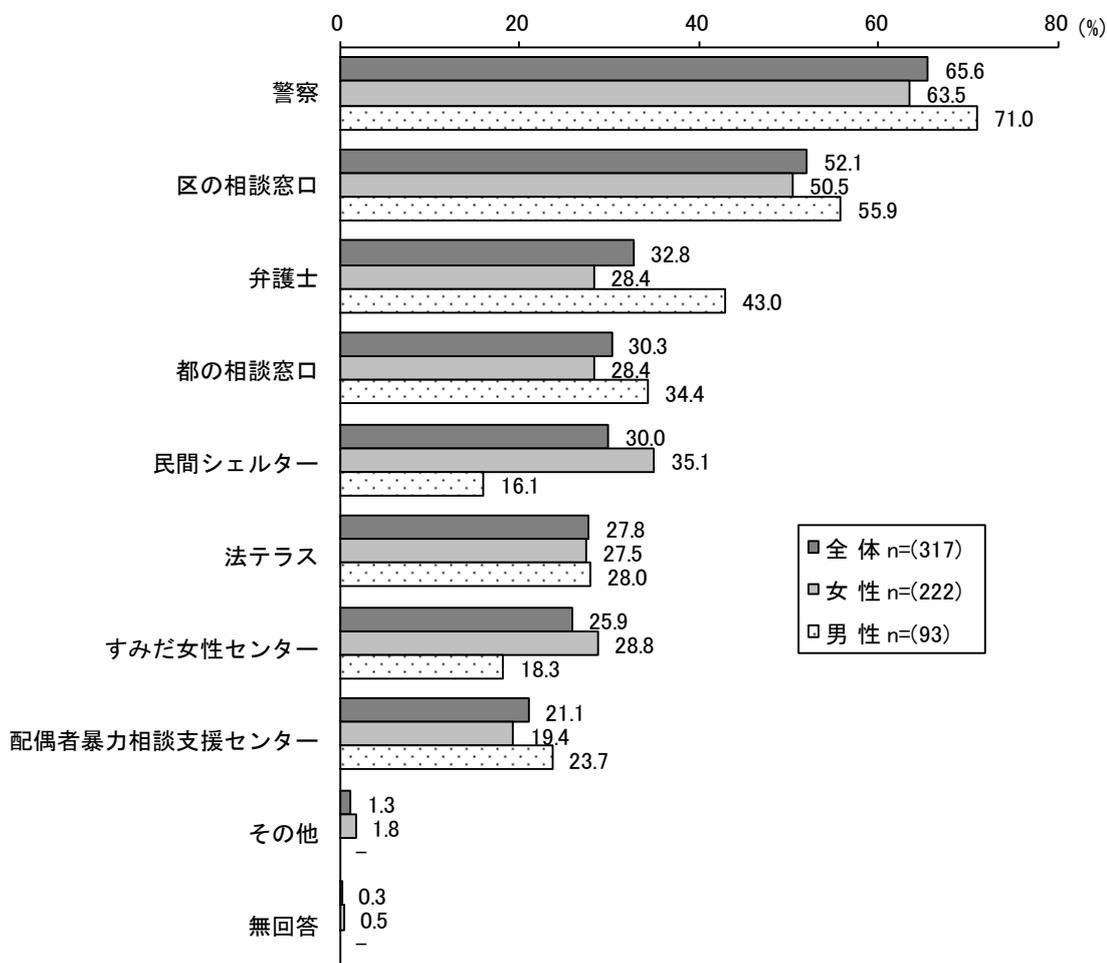
回答対象者：問30で「知っている」を選んだ方
 問30-1 相談機関としてどのようなものを知っていますか。(あてはまるものすべて)



②認知している相談機関

■相談機関として、「警察」が最も認知されており、これに「区の相談窓口」、「弁護士」、「都の相談窓口」が続く。

【全体・性別】(M. A.)



全体では、「警察」が65.6%と最も多く、次いで、「区の相談窓口」の52.1%、「弁護士」の32.8%、「都の相談窓口」の30.3%となっています。また、「すみだ女性センター」は25.9%となっています。

性別でみると、男女ともに「警察」(女性：63.5%、男性：71.0%)が最も多く、次いで、「区の相談窓口」(女性：50.5%、男性：55.9%)、女性で「民間シェルター」の35.1%、男性で「弁護士」の43.0%となっています。女性では「弁護士」と「都の相談窓口」がともに28.4%となっています。男性では「弁護士」が14.6ポイント、「警察」が7.5ポイント、「区の相談窓口」が5.4ポイント女性を上回り、女性では「すみだ女性センター」の28.8%が男性の18.3%を10.5ポイント上回っています。

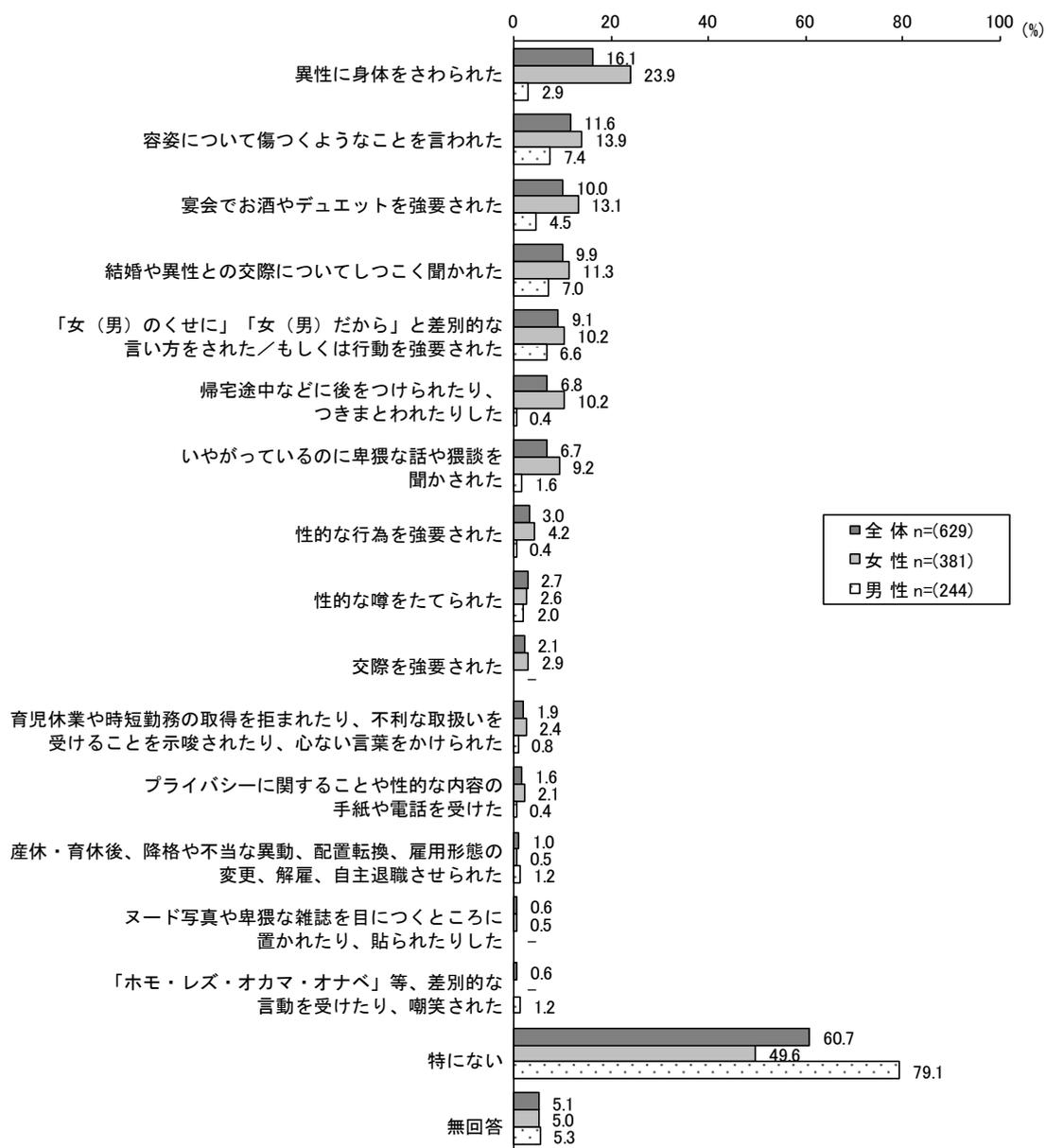
(7) 職場・学校・地域での不快な経験

回答対象者：すべての方

問31 あなたはこれまでに、職場・学校・地域で次のような不快な経験をしたことがありますか。(あてはまるものすべて)

- 男女ともに「特にない」が最も多く、男性で特に多くなっている。
- 回答から「特にない」「無回答」を差し引いて不快な経験をしたことがある割合を算出すると、男性は1割台半ばから2割に対し、女性は4割台半ばから5割と、女性の方が多く受けていると推定される。
- 女性が受けた経験では、「異性に身体をさわられた」が多く、次いで、「容姿について傷つくようなことを言われた」、「宴会でお酒やデュエットを強要された」などがあげられている。

【全体・性別】(M. A.)



第2章 調査結果の詳細

全体では、「特にない」(60.7%)が最も多くなっています。不快な経験では、「異性に身体をさわられた」(16.1%)が最も多く、次いで、「容姿について傷つくようなことを言われた」(11.6%)、「宴会でお酒やデュエットを強要された」(10.0%)、「結婚や異性との交際についてしつこく聞かれた」(9.9%)、「『女(男)のくせに』『女(男)だから』と差別的な言い方をされた/もしくは行動を強要された」(9.1%)となっています。

性別で見ると、男女ともに「特にない」が最も多く、男性(79.1%)が女性(49.6%)より多くなっています。不快な経験では、女性で「異性に身体をさわられた」(23.9%)が多く、次いで、「容姿について傷つくようなことを言われた」(13.9%)、「宴会でお酒やデュエットを強要された」(13.1%)となっています。また、「異性に身体をさわられた」は男性(2.9%)を21.0ポイント上回っており、「産休・育休後、降格や不当な異動、配置転換、雇用形態の変更、解雇、自主退職させられた」、「「ホモ・レズ・オカマ・オナベ」等、差別的な言動を受けたり、嘲笑された」、「特にない」を除くすべての項目で女性が男性を上回っています。男性の経験は、いずれも1割未満となっており、「容姿について傷つくようなことを言われた」(7.4%)が最も多く、次いで、「結婚や異性との交際についてしつこく聞かれた」(7.0%)となっています。

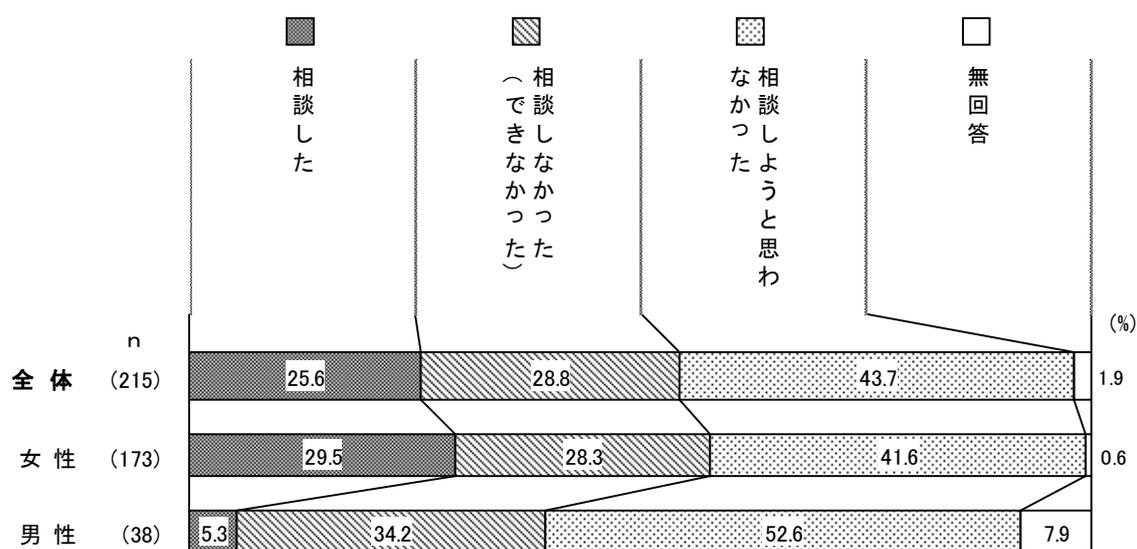
(8) 相談の有無

回答対象者：問31で「特にない」以外（何らかのDV経験がある）を選んだ方
 問31-1 問31にあるような不快な経験をしたことを誰か（どこか）に相談しましたか。
 （○は1つだけ）



- 「相談しようと思わなかった」が最も多くなっている。
- 女性の方が「相談した」割合は高い。

【全体・性別】（S.A.）



全体では、「相談しようと思わなかった」(43.7%)が最も多く、次いで、「相談しなかった(できなかった)」(28.8%)、「相談した」(25.6%)となっています。

性別でみると、「相談した」は女性(29.5%)が男性(5.3%)を24.2ポイント上回っています。「相談しなかった(できなかった)」、「相談しようと思わなかった」は、男性が女性より多くなっています。

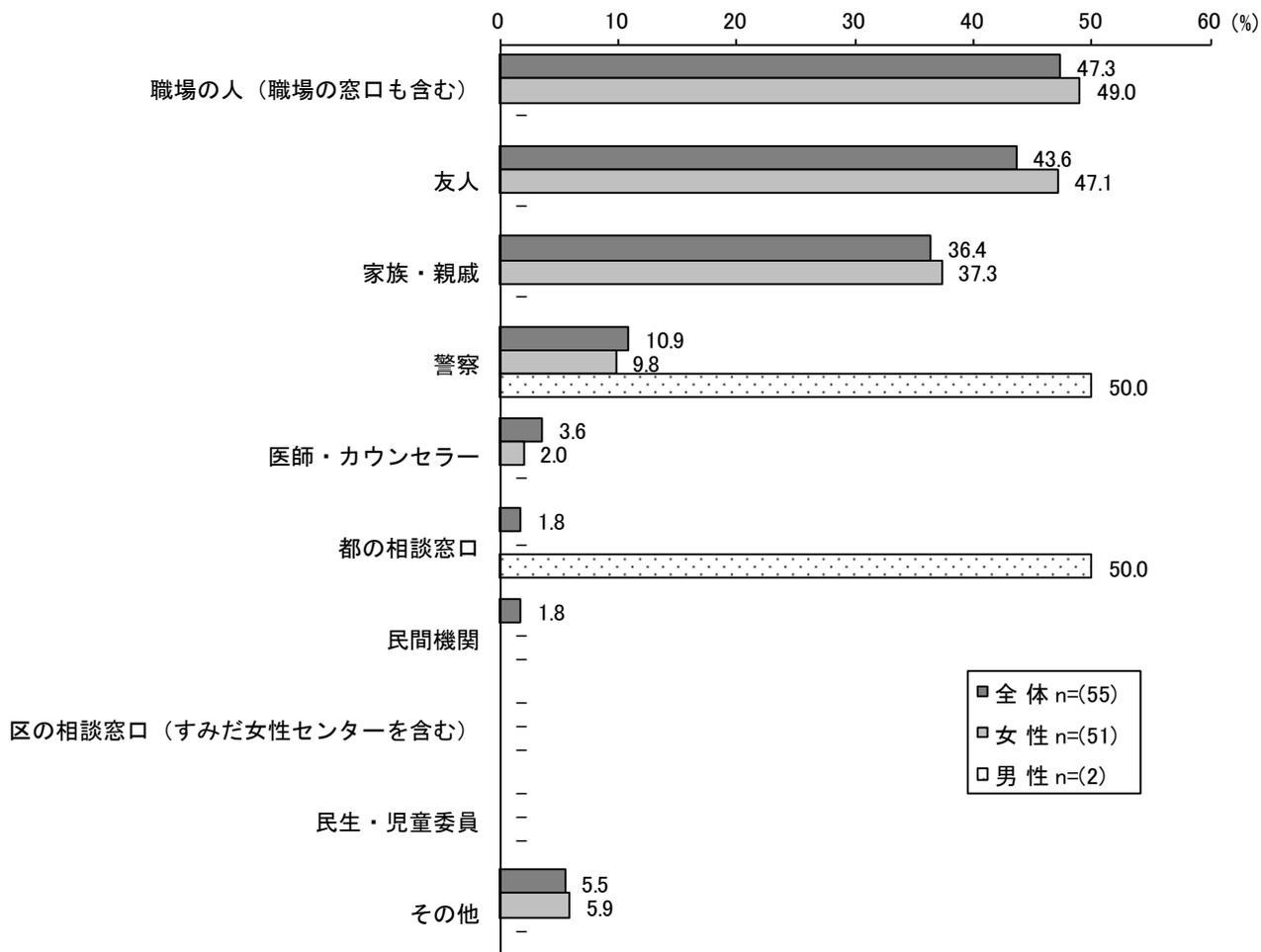
(9) 相談した相手 (相手先)

回答対象者：問31-1で「相談した」を選んだ方
 問31-2 誰に (どこに) 相談しましたか。(あてはまるものすべて)



■「職場の人」が最も多く、「友人」「家族・親戚」も多い。

【全体・性別】(M. A.)



全体では、「職場の人 (職場の窓口も含む)」(47.3%) が最も多く、次いで、「友人」(43.6%)、「家族・親戚」(36.4%)、「警察」(10.9%) と続いています。

性別で見ると、女性では、「職場の人 (職場の窓口も含む)」(49.0%) が最も多く、次いで、「友人」(47.1%)、「家族・親戚」(37.3%) となっています。

8 多様な性について

(1) 多様な性に関する言葉の認知度

回答対象者：すべての方

問32 次の言葉について知っていますか。(それぞれ1つだけ)

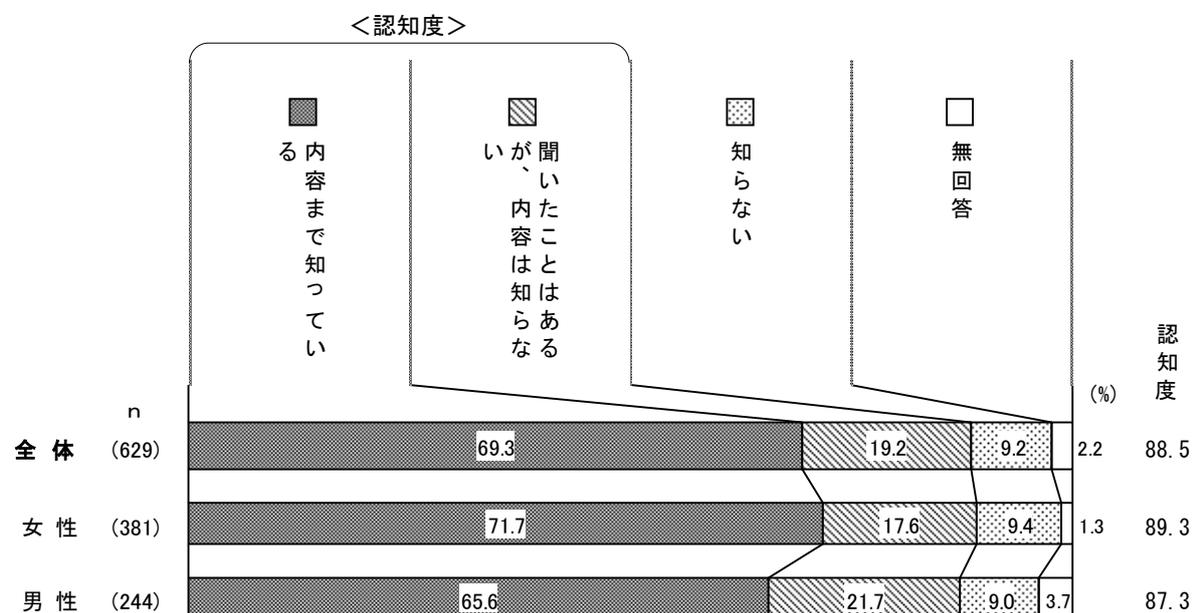


①LGBT等(性的マイノリティ)

■全体では、「内容まで知っている」は約7割となっている。

■男女ともに<認知度>は約9割となっている。

【全体・性別】(S.A.)

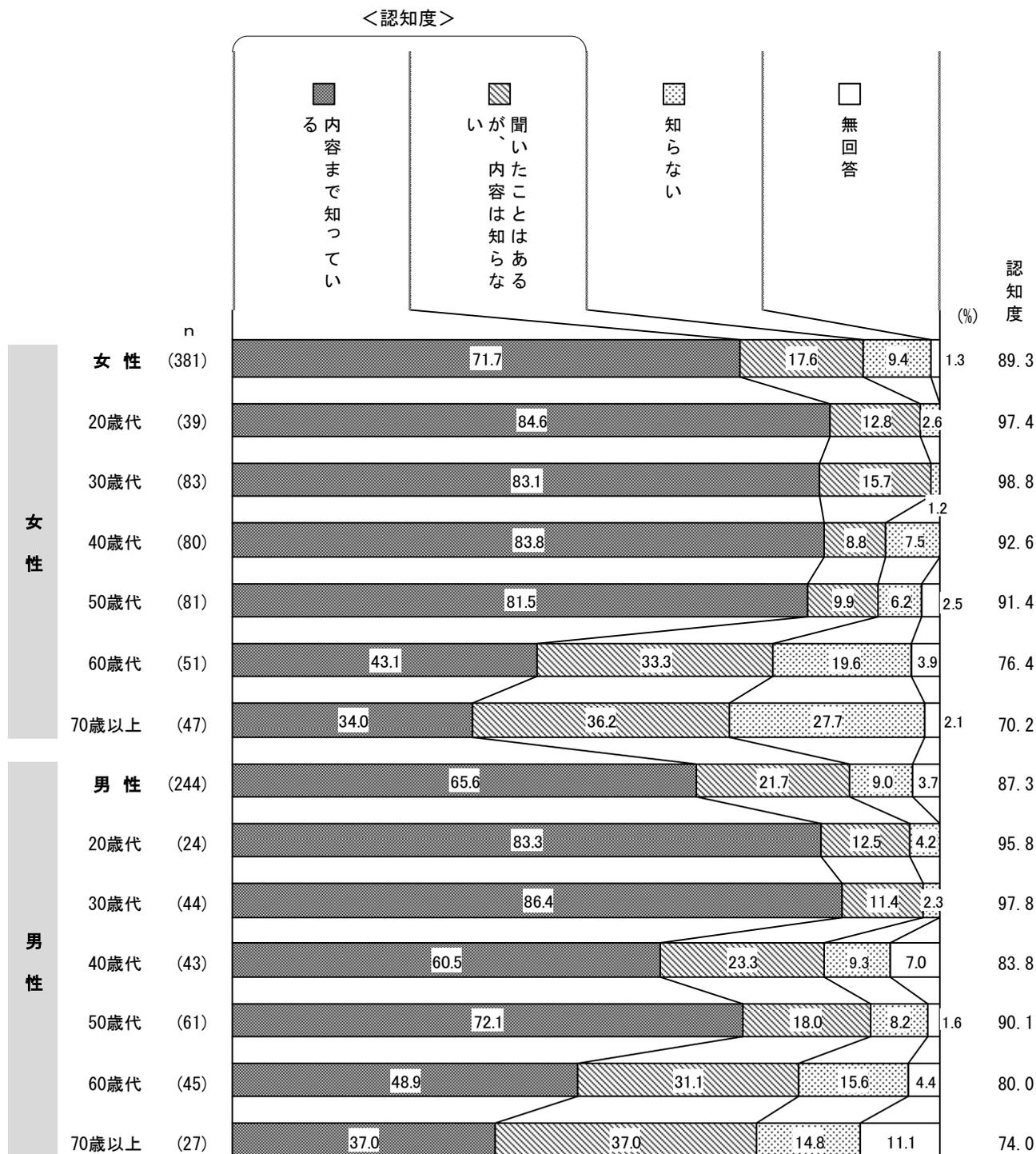


全体では、「内容まで知っている」が69.3%で、「聞いたことはあるが、内容は知らない」をあわせた<認知度>は88.5%となっています。

性別で見ると、「内容まで知っている」は女性が71.7%で、男性の65.6%を6.1ポイント上回っています。<認知度>では男女ともに9割程度となっています。

①LGBT等（性的マイノリティ）

【性別・年代別】（S.A.）



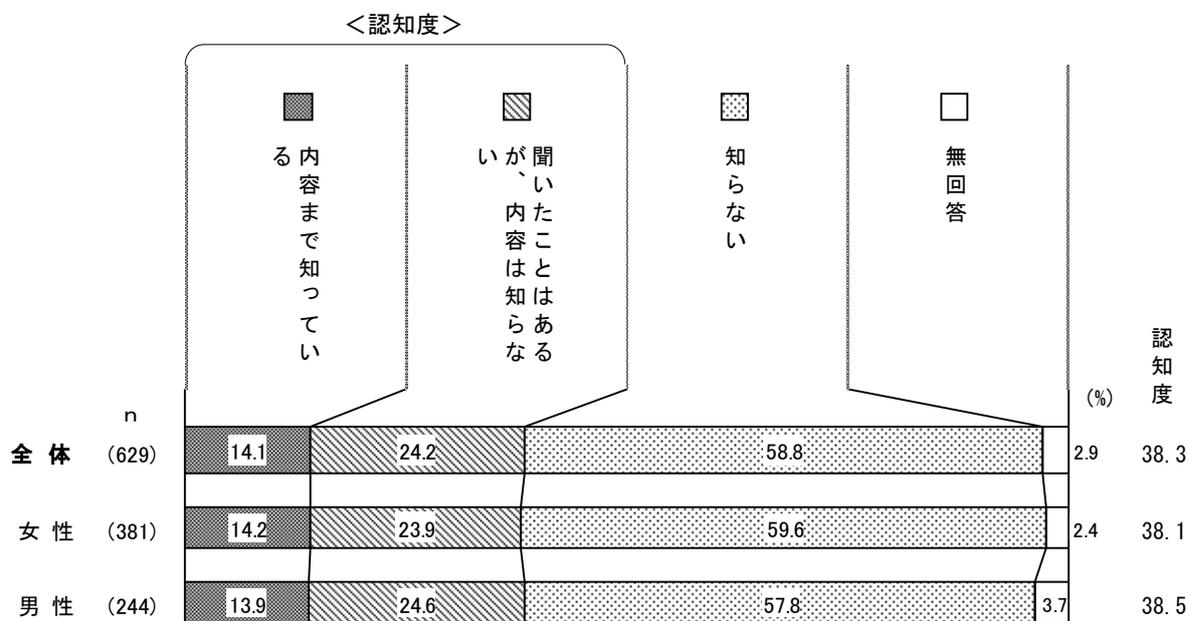
※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「内容まで知っている」は、女性20歳代から50歳代、男性30歳代で8割台と多くなっています。＜認知度＞では男女ともにいずれの年代でも7割以上となっており、女性20歳代から50歳代、男性30歳代と50歳代で9割台となっています。

②SOGI（性的指向・性自認）

- 全体では、「内容まで知っている」は1割台半ばとなっている。
- 男女とも認知度は4割弱となっている。

【全体・性別】（S.A.）

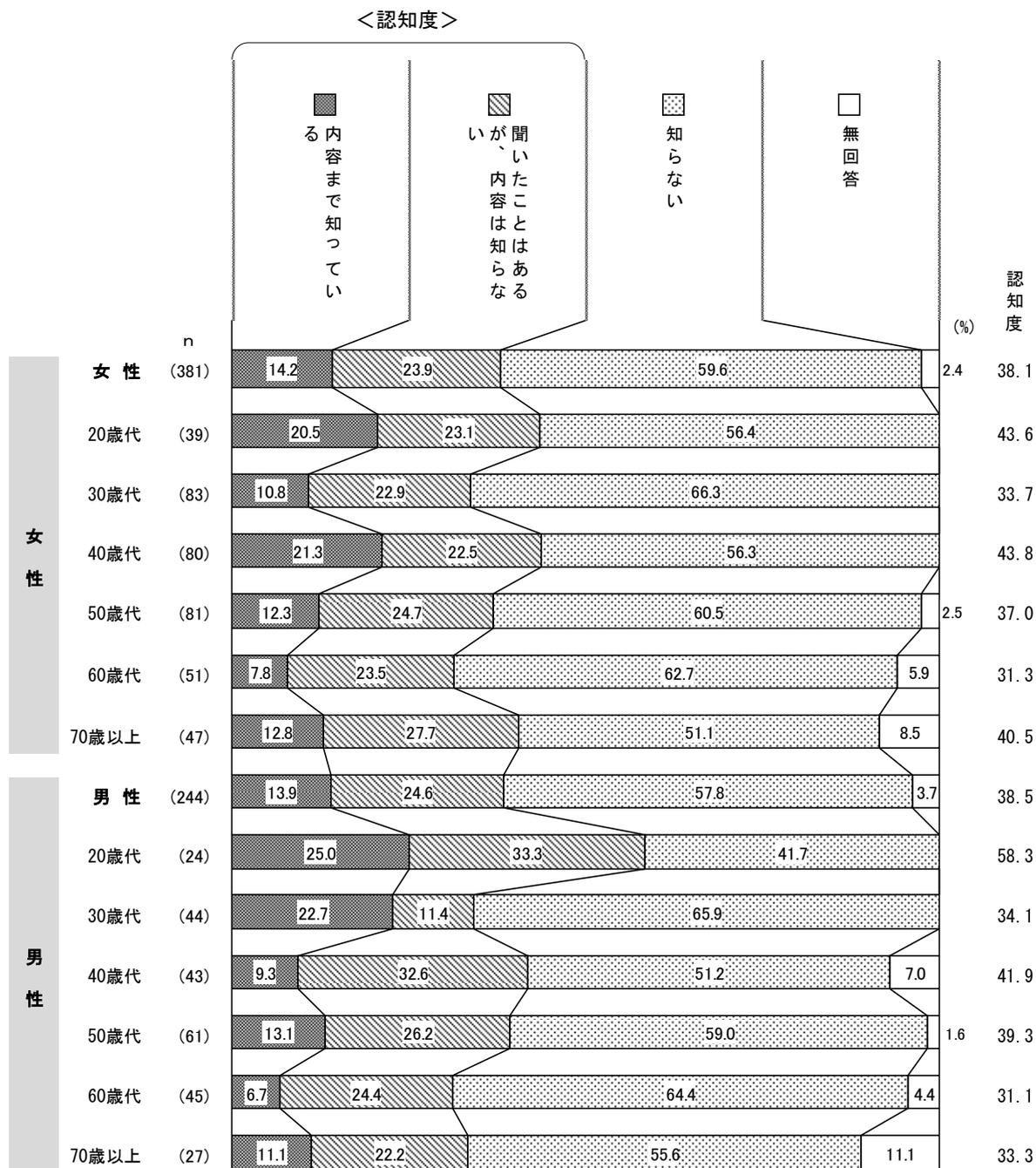


全体では、「内容まで知っている」が14.1%、「聞いたことはあるが、内容は知らない」が24.2%で、両者をあわせた<認知度>は38.3%となっています。一方、「知らない」は58.8%となっています。

性別で見ると、男女ともに「知らない」（女性：59.6%、男性：57.8%）が最も多くなっています。全体と同様の傾向で、認知度は4割弱となっており、性別による違いはあまりみられません。

②SOGI（性的指向・性自認）

【性別・年代別】（S.A.）



※男性 20 歳代／70 歳以上は、回答者数が 30 人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「内容まで知っている」は、女性20歳代、40歳代、男性30歳代で2割台となっています。＜認知度＞では女性20歳代、40歳代、70歳以上、男性40歳代で4割台となっています。一方、「知らない」は女性30歳代、50歳代、60歳代と男性30歳代、60歳代で6割台となっています。

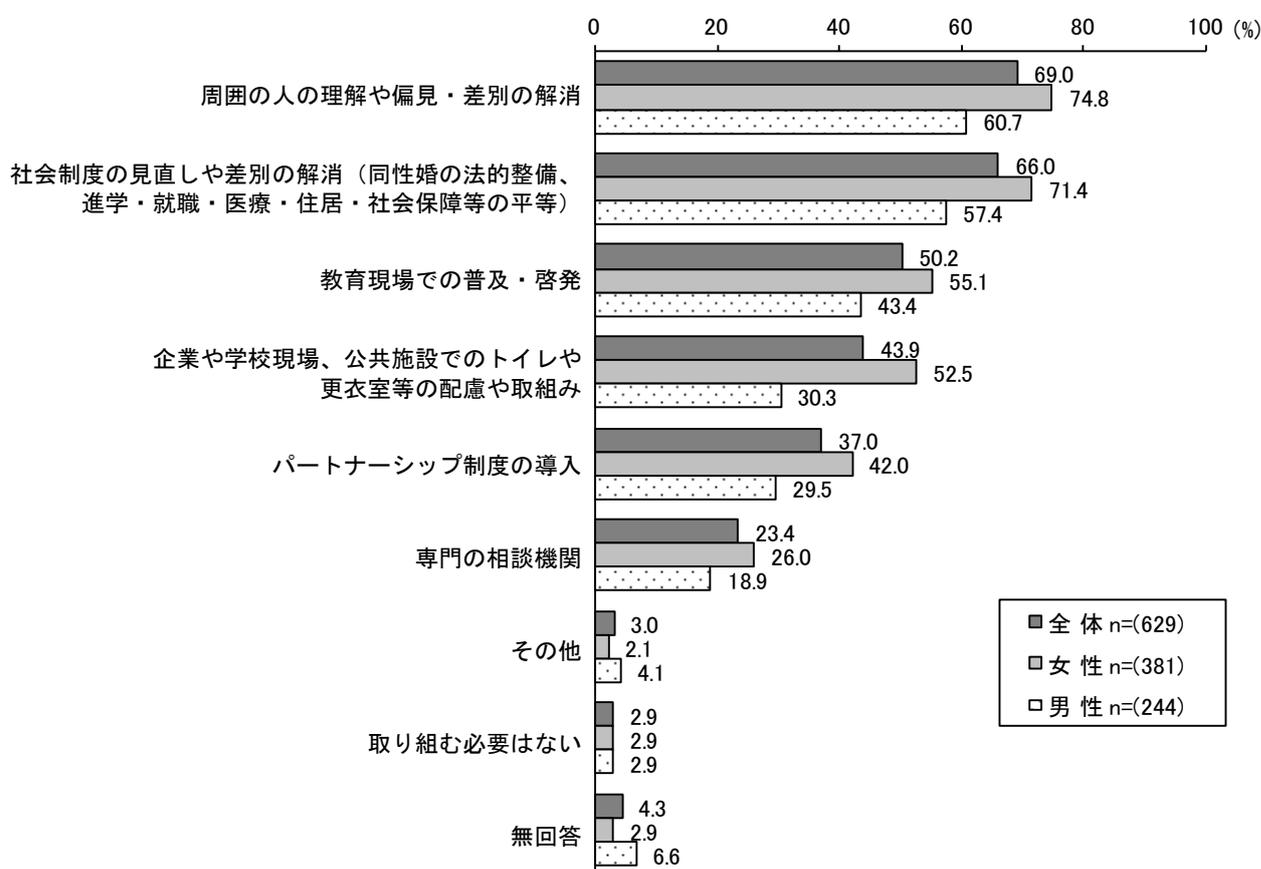
(2) 性的マイノリティの人権に配慮するために必要なこと

回答対象者：すべての方

問33 LGBT等の人たちが暮らしやすい社会になるためには特に何が重要だと思いますか。(あてはまるものすべて)

- 全体では、「周囲の人の理解や偏見・差別の解消」が最も多く、「社会制度の見直しや差別の解消」が続く。
- 「企業や学校現場、公共施設でのトイレや更衣室等の配慮や取り組み」は女性が男性を大きく上回っている。

【全体・性別】(M. A.)



全体では、「周囲の人の理解や偏見・差別の解消」(69.0%)が最も多く、次いで、「社会制度の見直しや差別の解消(同性婚の法的整備、進学・就職・医療・住居・社会保障等の平等)」(66.0%)、「教育現場での普及・啓発」(50.2%)となっています。

性別で見ると、いずれの項目も女性が男性を上回っており、特に「企業や学校現場、公共施設でのトイレや更衣室等の配慮や取り組み」は女性(52.5%)が男性(30.3%)を22.2ポイント、「周囲の人の理解や偏見・差別の解消」、「社会制度の見直しや差別の解消(同性婚の法的整備、進学・就職・医療・住居・社会保障等の平等)」で14ポイント以上、「パートナーシップ制度の導入」、「教育現場での普及・啓発」で11ポイント以上、女性が男性を上回っています。

9 男女共同参画について

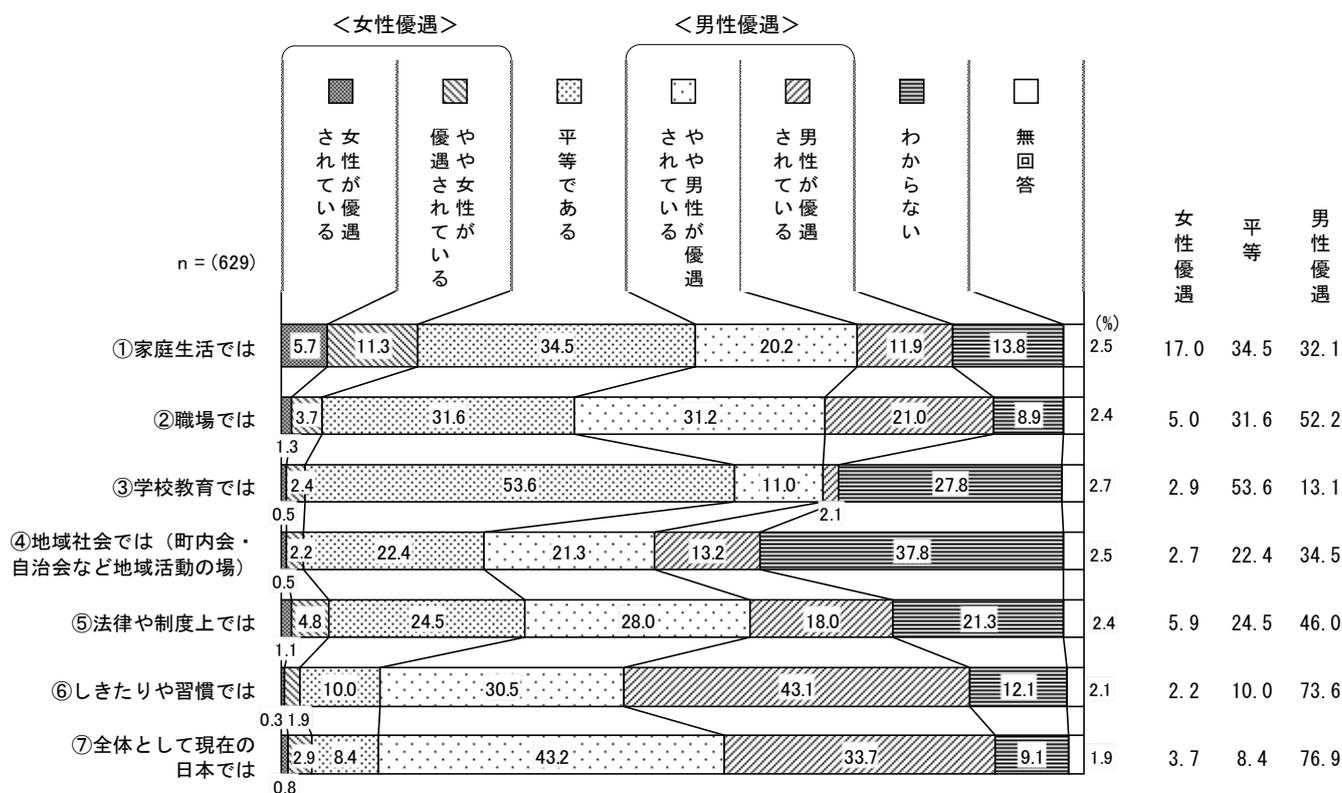
(1) 各分野における男女の地位について

回答対象者：すべての方

問34 次の①～⑦の分野における男女の地位についてあなたが感じているものに○を付けてください。(それぞれ1つだけ)

- 「平等である」は『学校教育』が半数以上で最も多い。
- いずれの分野においても、＜男性優遇＞が＜女性優遇＞を上回る。

【全体】(S. A.)



全体では、「女性が優遇されている」はいずれの分野でも1割未満となっており、「やや女性が優遇されている」をあわせた＜女性優遇＞は『家庭生活では』で17.0%、それ以外の分野では1割未満となっています。「男性が優遇されている」は、『しきたりや習慣では』が43.1%、『全体として現在の日本では』が33.7%となっており、「やや男性が優遇されている」をあわせた＜男性優遇＞は7割台となっています。＜男性優遇＞は『職場では』で52.2%、『法律や制度上では』で46.0%となっており、すべての分野で＜女性優遇＞を上回っています。『学校教育では』は「平等である」が53.6%と唯一半数を超え、＜男性優遇＞は13.1%、＜女性優遇＞は2.9%と、他の分野より差が少なくなっています。

＜全体ランキング＞

(%)

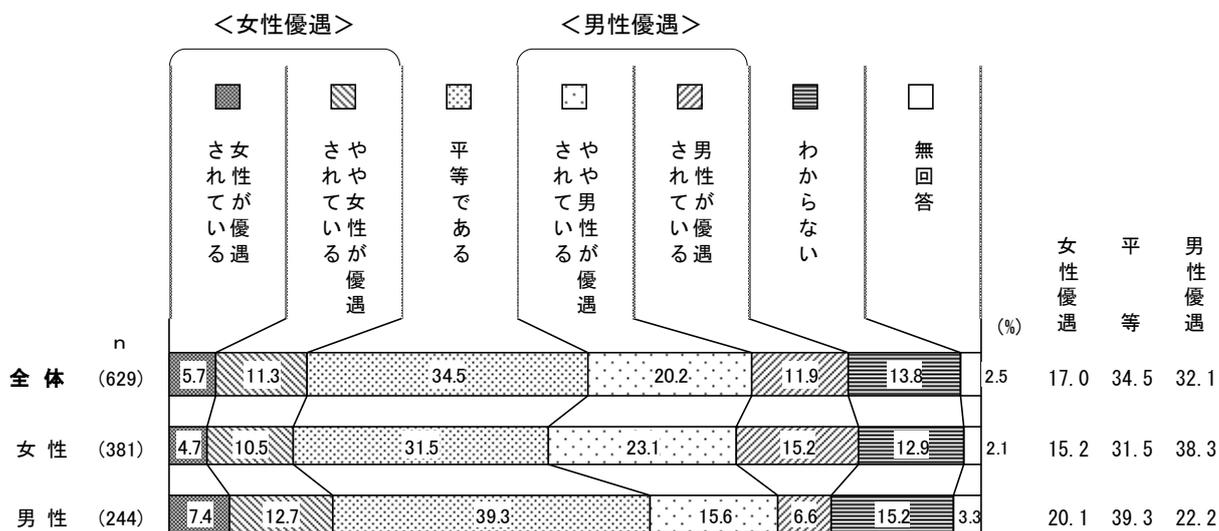
	平等		女性優遇		男性優遇	
1	学校教育	53.6	家庭生活	17.0	全体として現在の日本	76.9
2	家庭生活	34.5	法律や制度上	5.9	しきたりや習慣	73.6
3	職場	31.6	職場	5.0	職場	52.2
4	法律や制度上	24.5	全体として現在の日本	3.7	法律や制度上	46.0
5	地域社会	22.4	学校教育	2.9	地域社会	34.5
6	しきたりや習慣	10.0	地域社会	2.7	家庭生活	32.1
7	全体として現在の日本	8.4	しきたりや習慣	2.2	学校教育	13.1

※女性（男性）優遇は「女性（男性）が優遇されている」と「やや女性（男性）が優遇されている」の合計

①家庭生活では

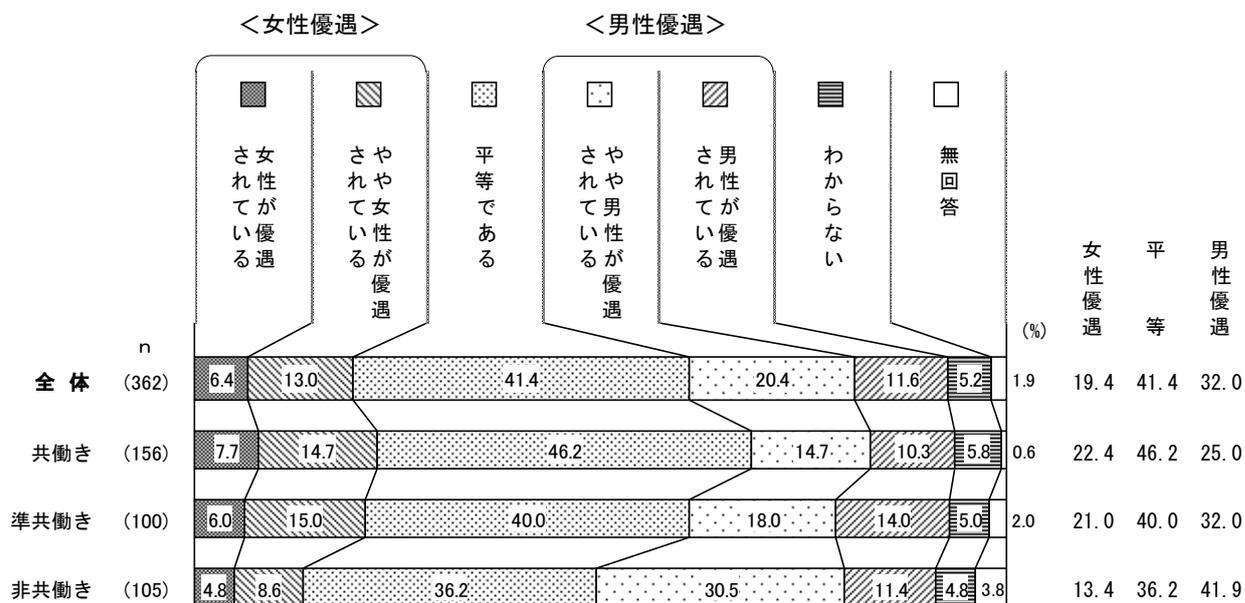
- 家庭生活において、「平等である」は男性の方が女性より多い。
- 「平等である」は共働きで最も多い。

【性別】(S. A.)



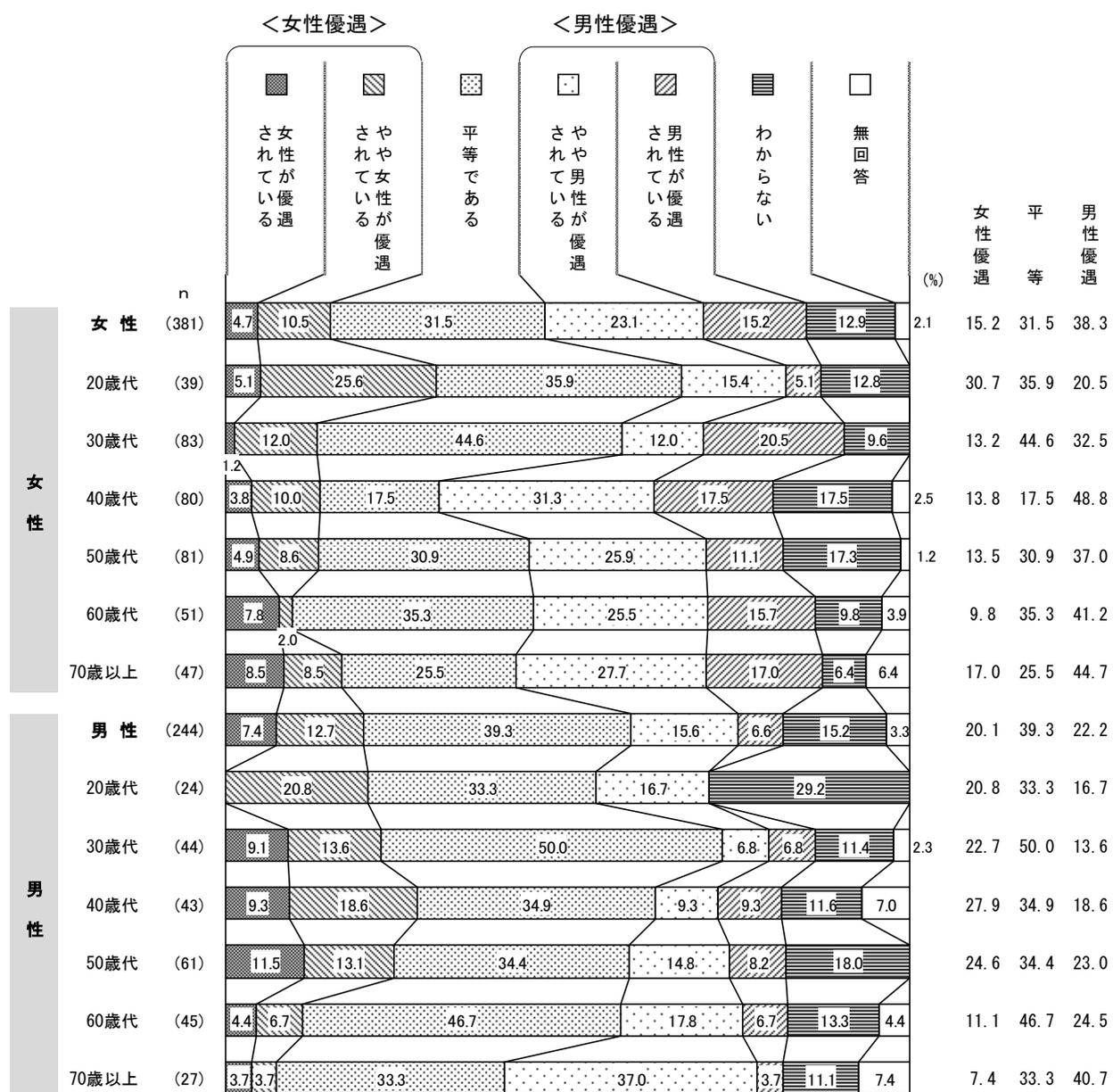
性別でみると、「平等である」は、男性（39.3%）が女性（31.5%）より7.8ポイント、<男性優遇>は、女性（38.3%）が男性（22.2%）より16.1ポイント多くなっています。

【働き方状況別】(S. A.)



働き方状況別でみると、<男性優遇>は、非共働きで41.9%、準共働きで32.0%、共働きで25.0%となっています。「平等である」は共働きが46.2%で最も多く、非共働きの状況に近くなるほど減少しています。

【性別・年代別】(S. A.)



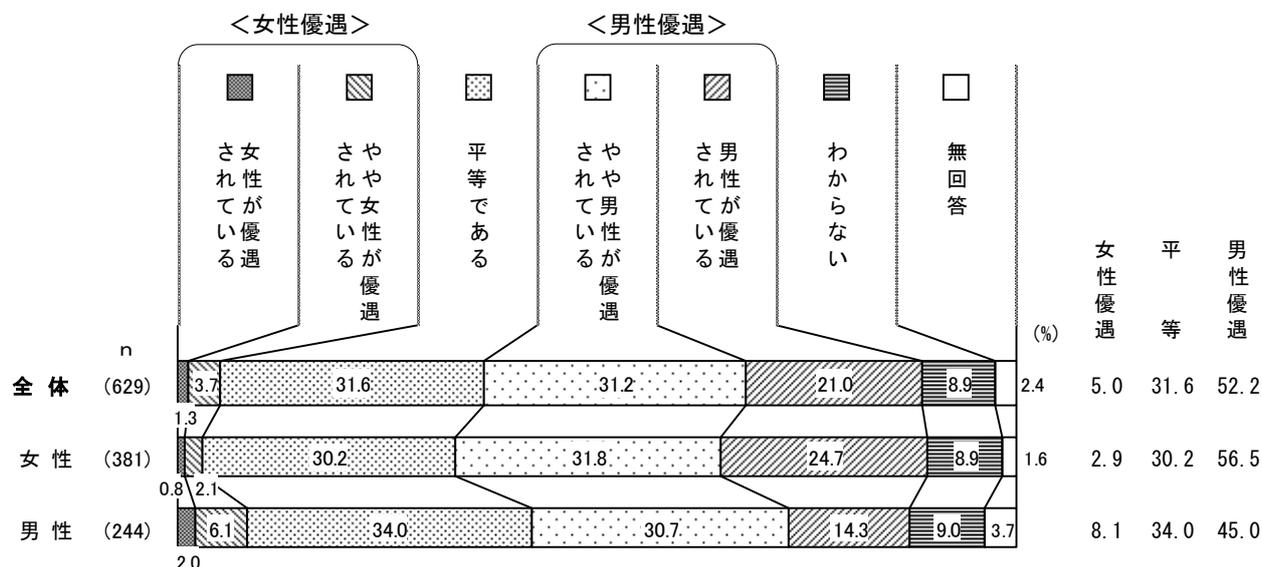
※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、＜男性優遇＞は女性40歳代、60歳代、70歳以上で4割台ですが、女性20歳代では、＜女性優遇＞が30.7%で、女性で唯一＜男性優遇＞より多くなっています。男性では、30歳代から50歳代で＜女性優遇＞が＜男性優遇＞を上回っています。

②職場では

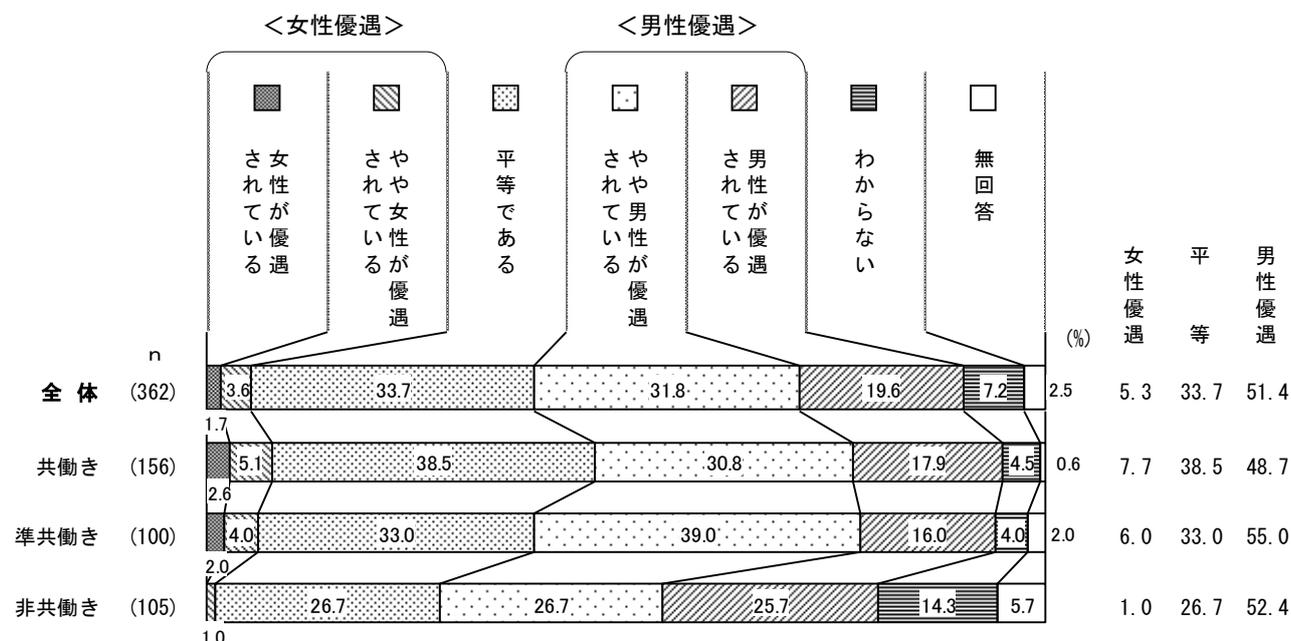
- 職場において、男女ともに男性優遇が多く、特に女性の方が多い。
- いずれの働き方でも男性優遇が女性優遇と平等を上回っている。

【性別】(S. A.)



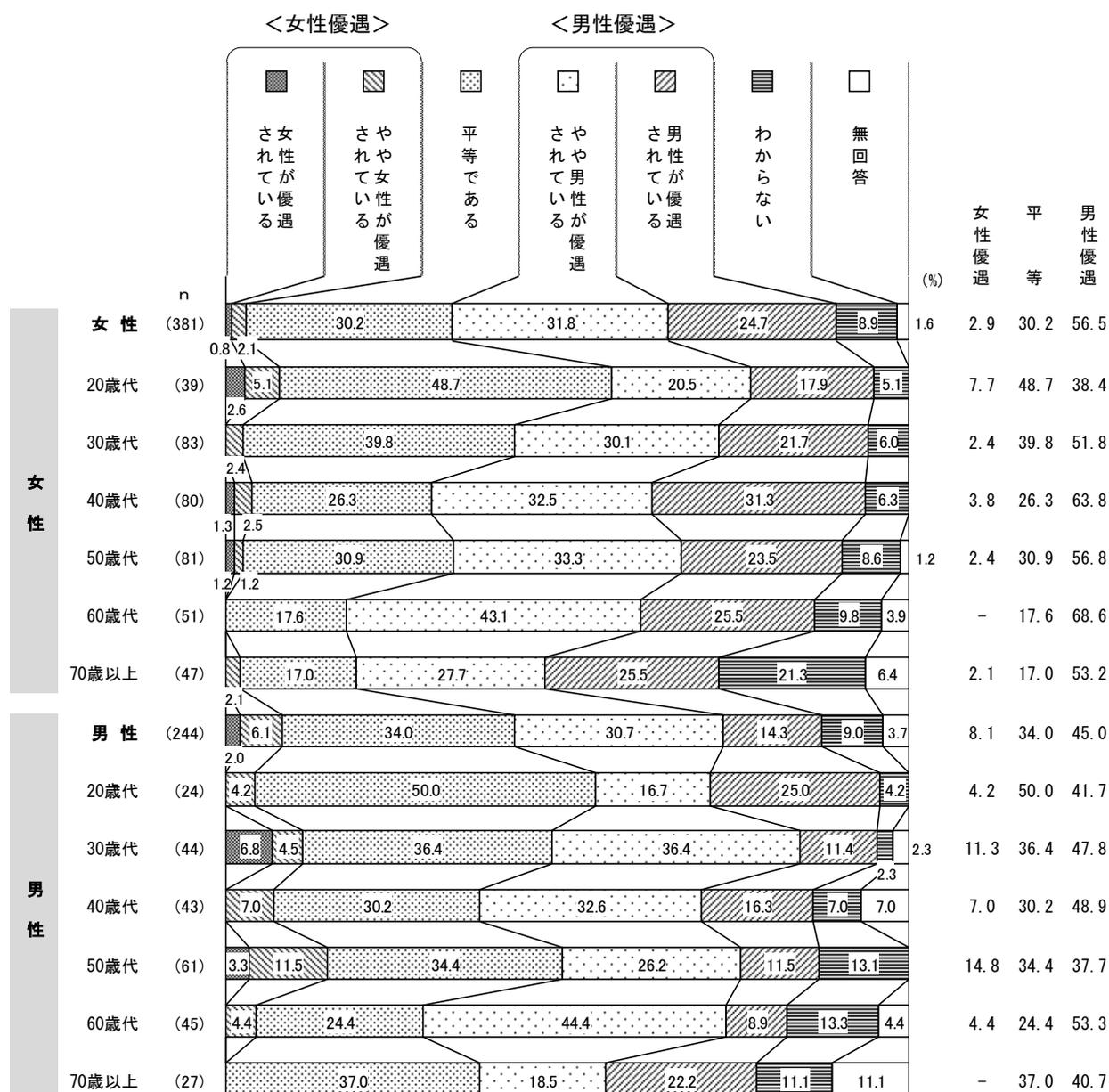
性別で見ると、<女性優遇>は男性（8.1%）が女性（2.9%）より5.2ポイント、<男性優遇>は、女性（56.5%）が男性（45.0%）より11.5ポイント多くなっています。

【働き方状況別】(S. A.)



働き方状況別で見ると、いずれの状況でも<男性優遇>が<女性優遇>と「平等である」を上回り、準共働きでは55.0%、非共働きでは52.4%となっています。「平等である」は共働きが38.5%で約4割、準共働きは33.0%で3割台となっています。

【性別・年代別】(S. A.)



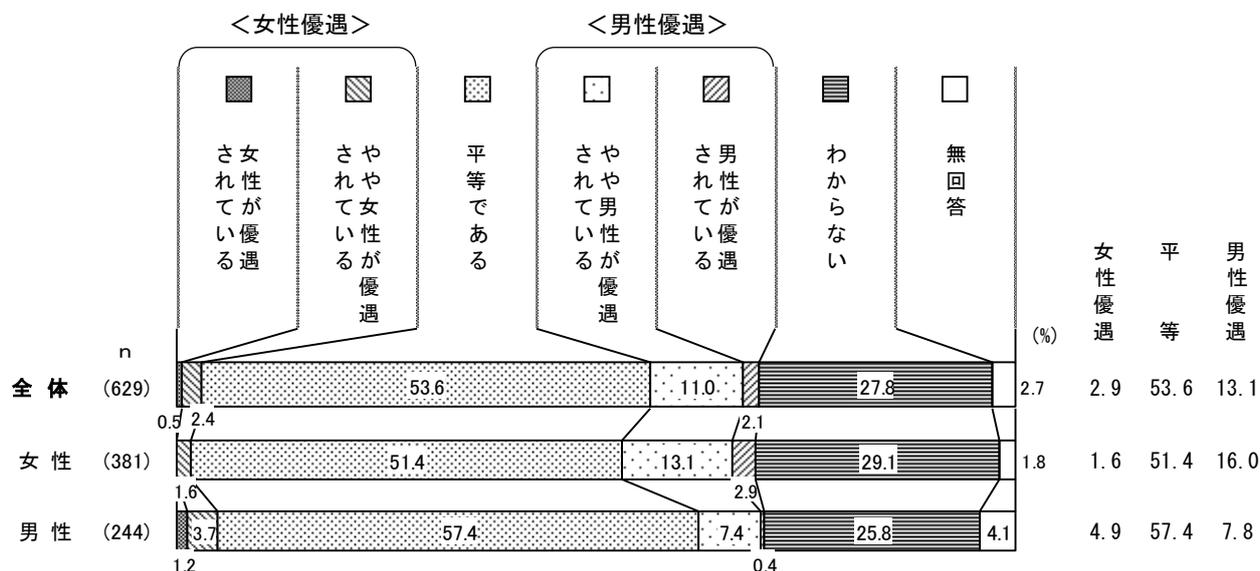
※男性20歳代/70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、女性では20歳代を除く年代で、＜男性優遇＞が5割以上となっており、特に40歳代、60歳代では6割台となっています。男性では60歳代を除く年代で、＜男性優遇＞は3～4割台となっており、60歳代で53.3%と唯一5割台となっています。「平等である」は女性20歳代が48.7%と、他の年代より多くなっています。

③学校教育では

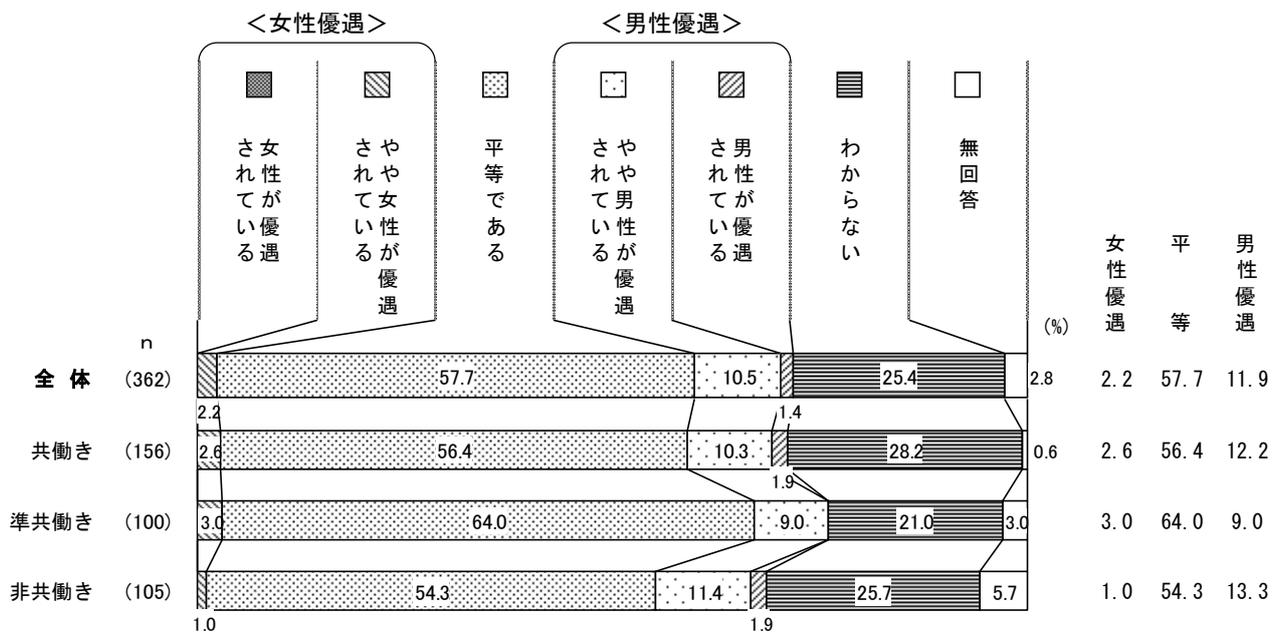
- 「平等である」が男女ともに半数以上となっている。
- いずれの働き方でも「平等である」は半数以上となっている。

【性別】(S. A.)



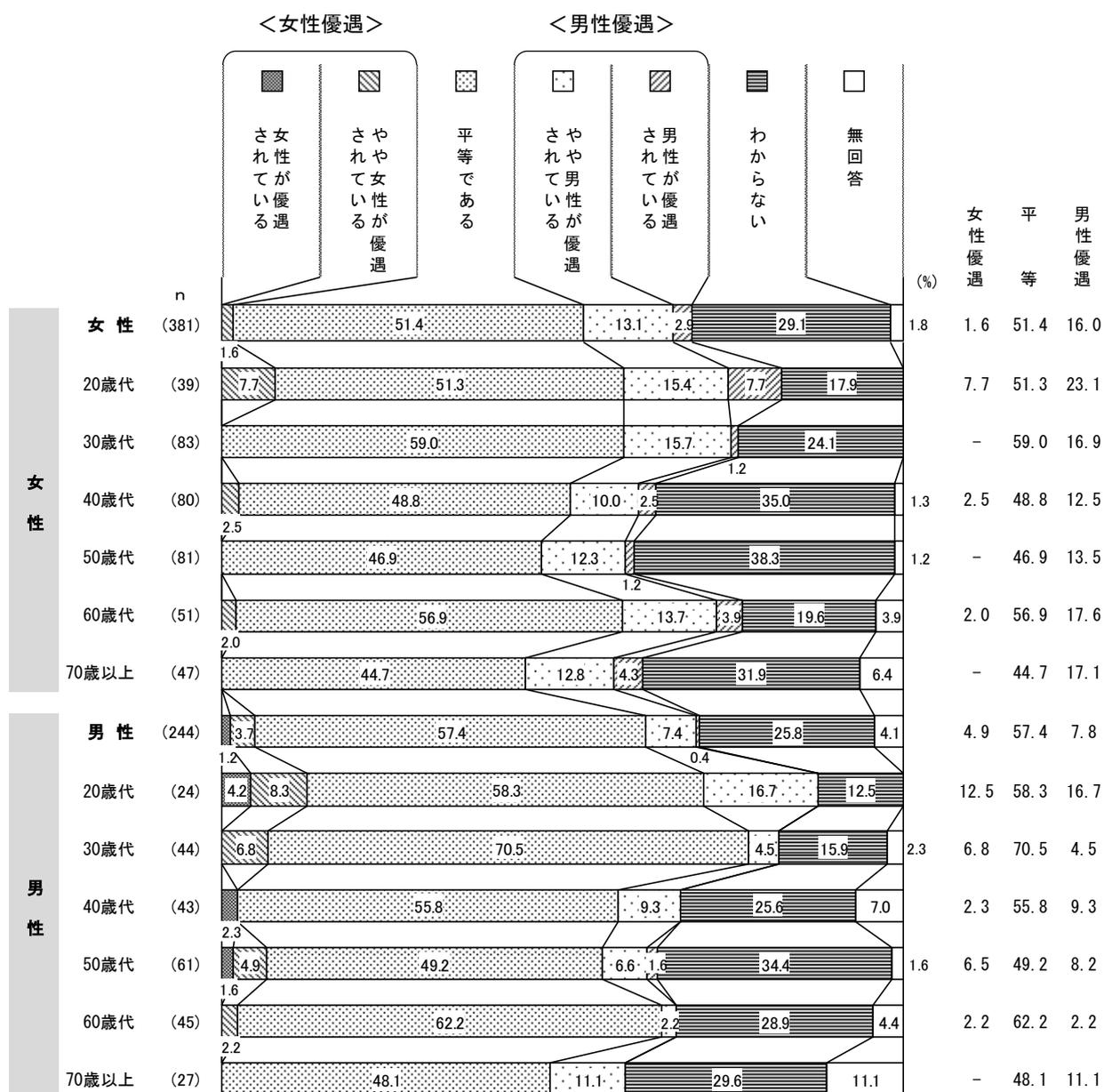
性別でみると、「平等である」は男性（57.4%）が女性（51.4%）より6.0ポイント多くなっています。

【働き方状況別】(S. A.)



働き方状況別でみると、いずれの状況でも「平等である」は半数以上で、準共働きでは64.0%となっています。

【性別・年代別】(S.A.)



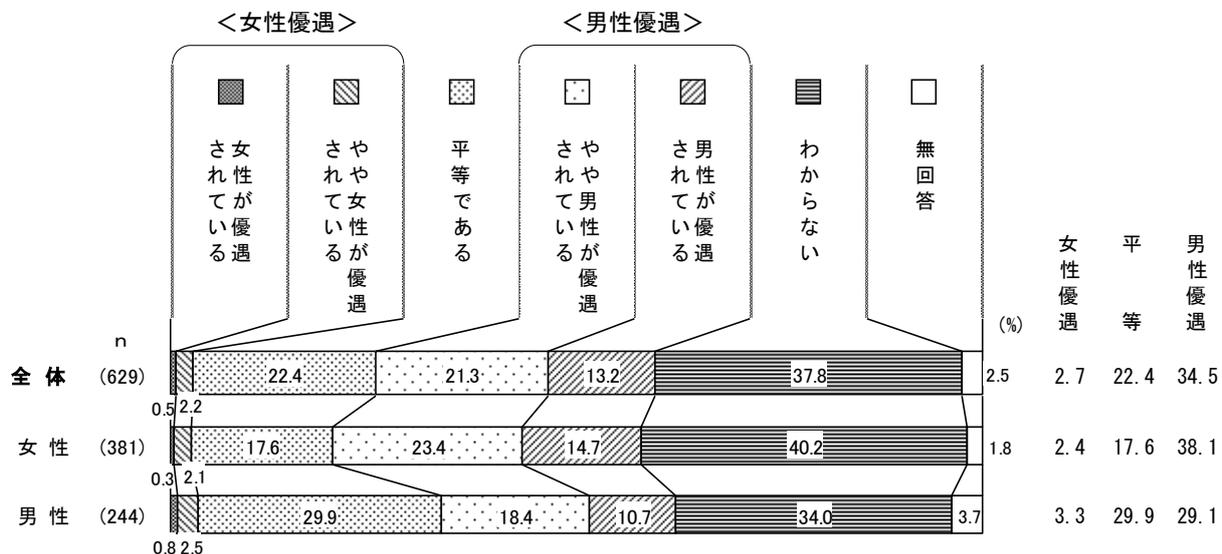
※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「平等である」、男性30歳代で70.5%、60歳代で62.2%と比較的多くなっており、女性では30歳代で59.0%となっています。＜男性優遇＞は女性20歳代で23.1%と他の年代より多くなっています。

④地域社会では（町会・自治会など地域活動の場）

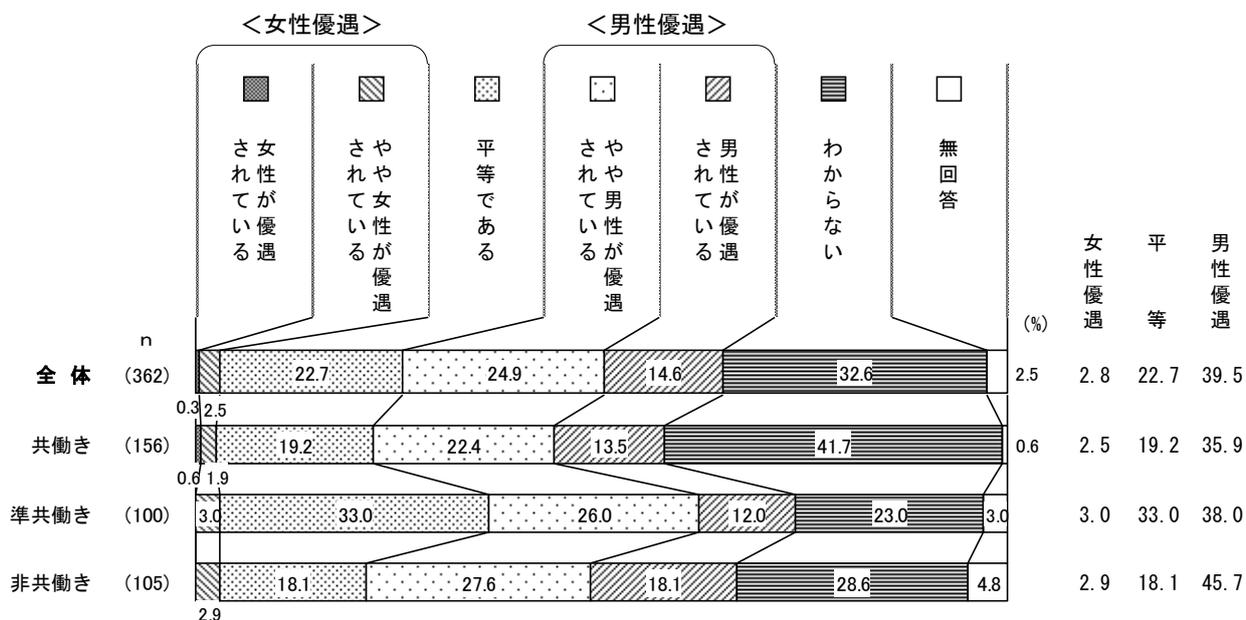
- 地域社会において、男性優遇が多く、特に女性の方が多い。
- 男性優遇は非共働きで最も多い。

【性別】（S. A.）



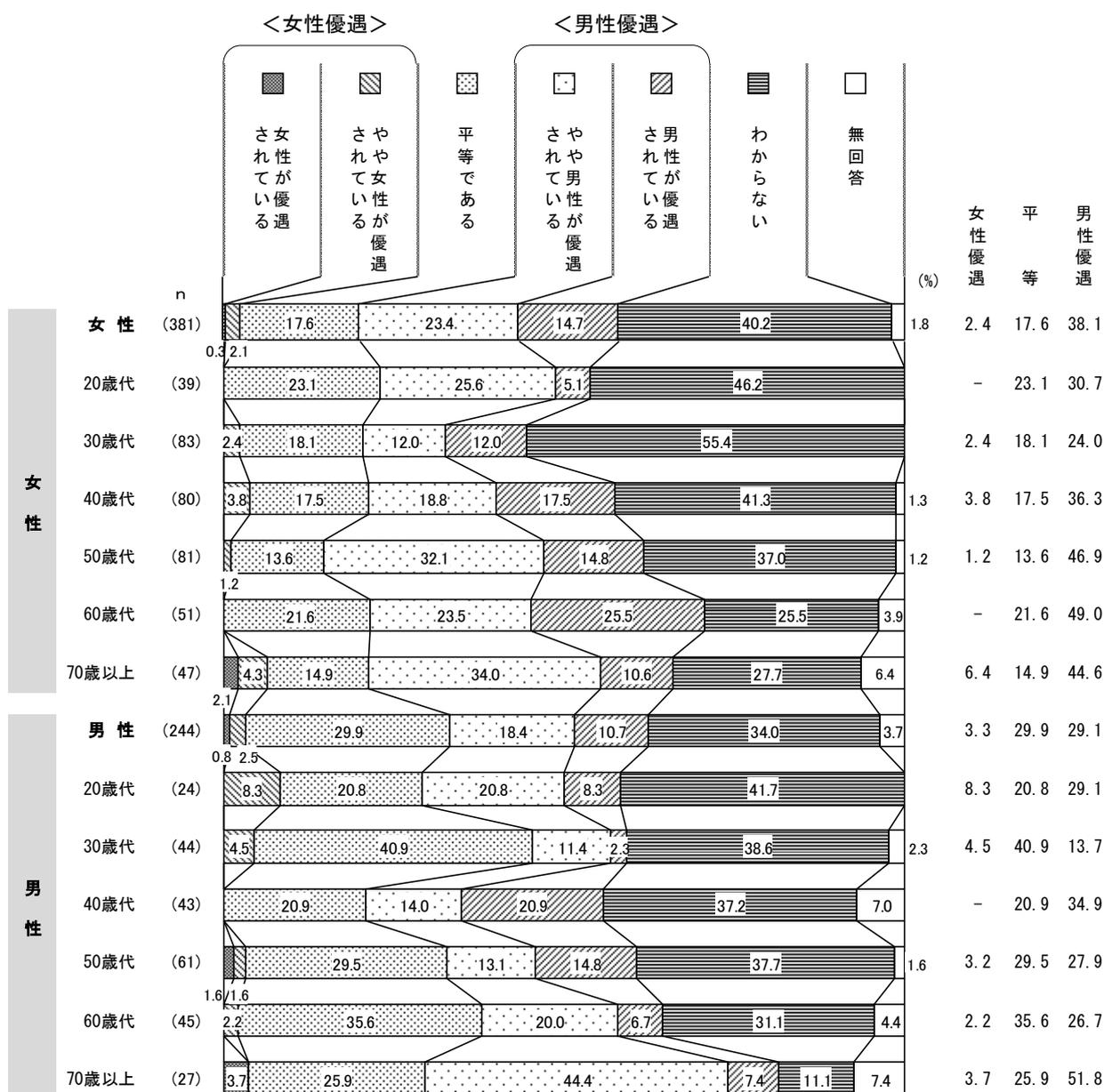
性別でみると、＜男性優遇＞は、女性（38.1%）が男性（29.1%）より9.0ポイント多くなっています。「平等である」は、男性（29.9%）が女性（17.6%）より12.3ポイント多くなっています。

【働き方状況別】（S. A.）



働き方状況別でみると、＜男性優遇＞は、非共働きでは45.7%となっています。「平等である」は準共働きで33.0%となっています。また、共働きでは「わからない」が41.7%となっています。

【性別・年代別】(S. A.)



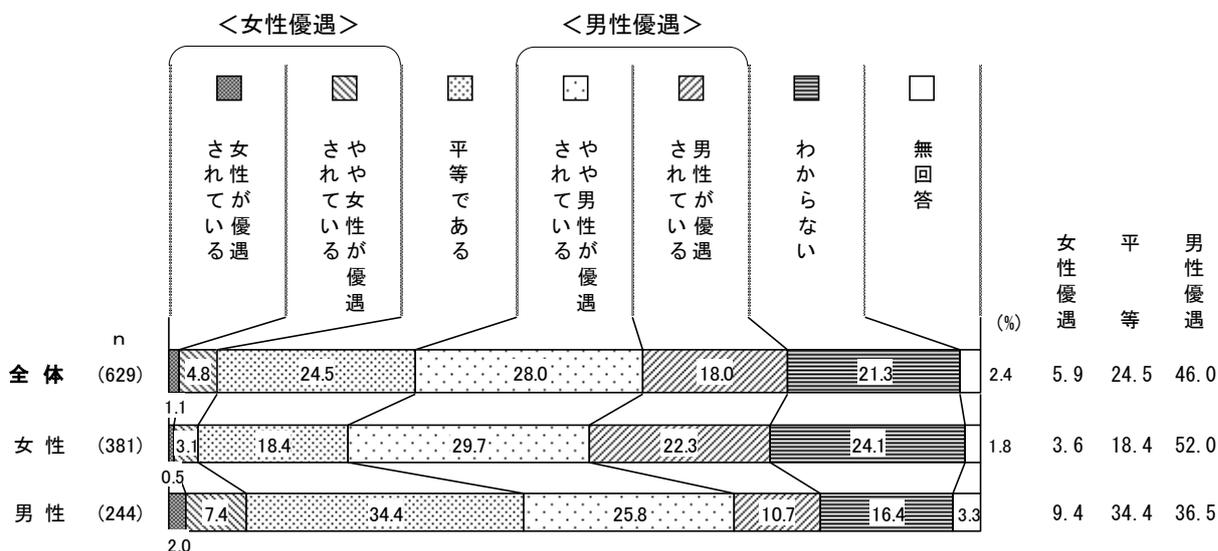
※男性20歳代/70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、<男性優遇>は女性50歳代以上で4割台となっています。「平等である」は女性では20歳代の23.1%が最も多いのに対し、男性は、30歳代が40.9%、60歳代が35.6%と他の年代より多くなっています。

⑤法律や制度上では

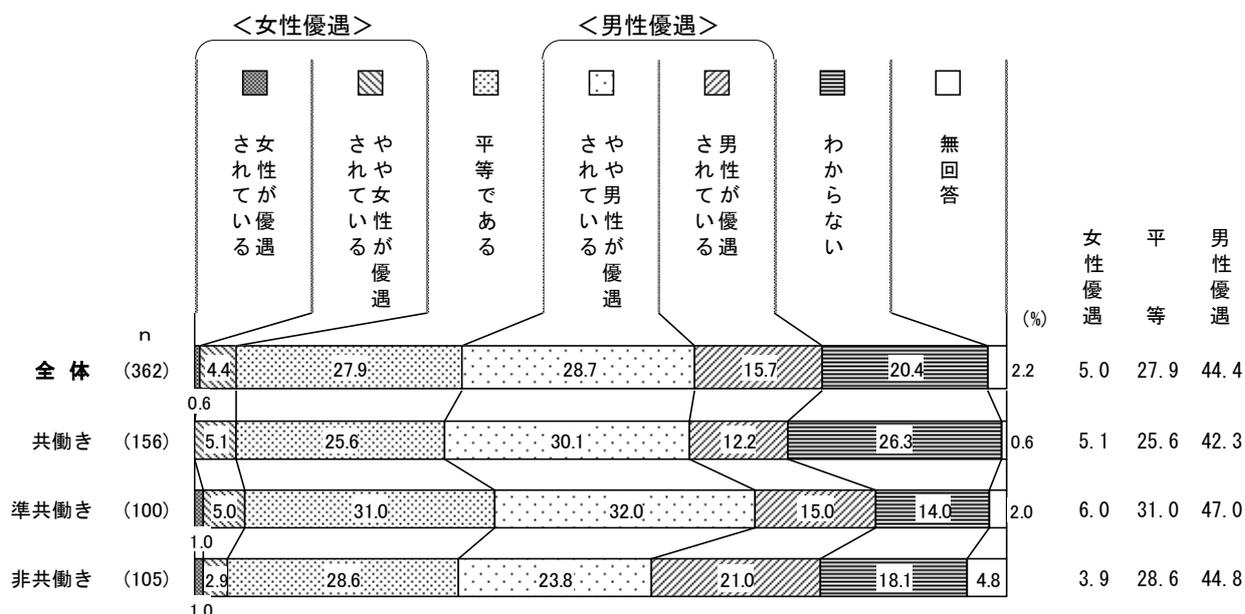
- 法律や制度上において、「平等である」は男性が女性より多い。
- 女性はすべての年代で男性優遇が「平等である」を上回る。

【性別】(S. A.)



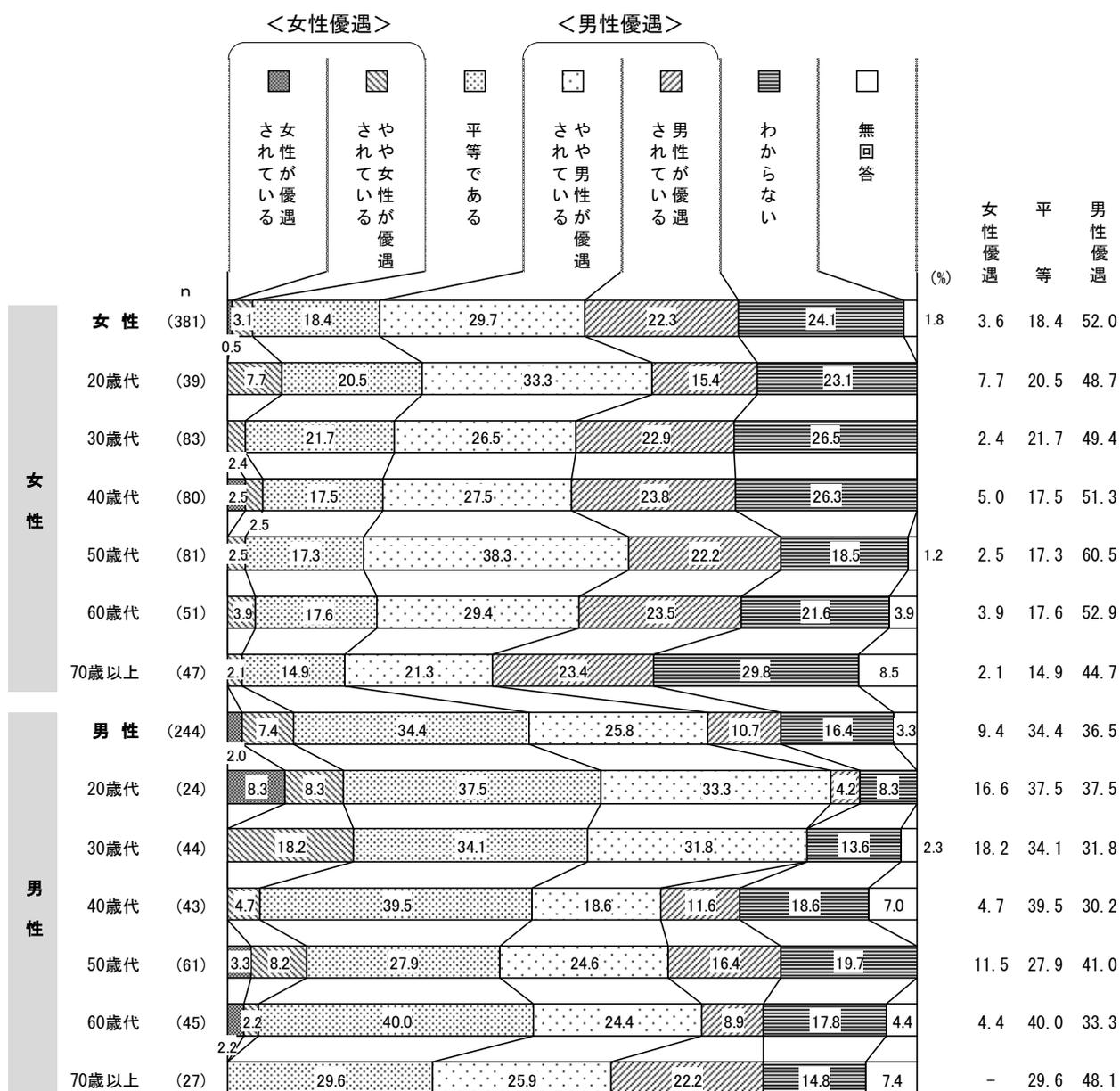
性別でみると、＜男性優遇＞は、女性（52.0%）が男性（36.5%）より15.5ポイント多くなっています。「平等である」は男性（34.4%）が女性（18.4%）より16.0ポイント多くなっています。

【働き方状況別】(S. A.)



働き方状況別でみると、いずれの状況でも＜男性優遇＞が4割台となっており、準共働きで47.0%となっています。「平等である」は準共働きで31.0%となっており、共働きでは25.6%、非共働きでは28.6%となっています。

【性別・年代別】(S. A.)



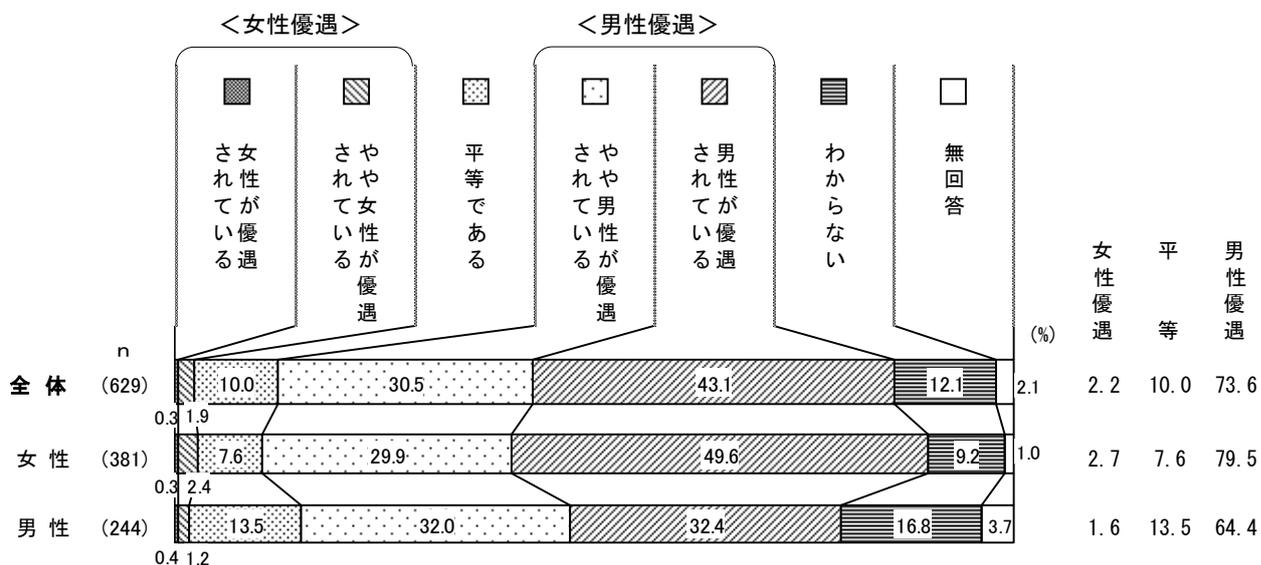
※男性20歳代/70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、<男性優遇>は女性50歳代で60.5%と6割台となっており、20歳代から40歳代、60歳代でも5割程度となっています。男性では<男性優遇>は50歳代で41.0%と4割台となっています。また、「平等である」は、男性60歳代で40.0%、40歳代で39.5%と4割程度となっています。

⑥しきたりや慣習では

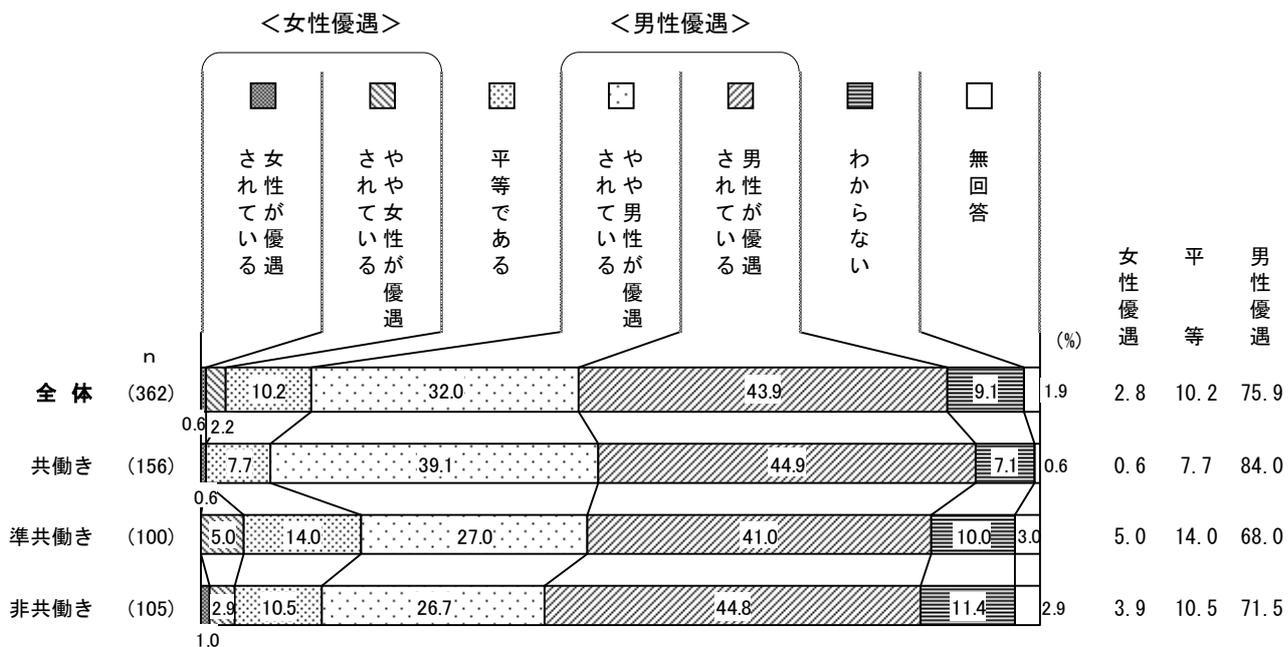
- しきたりや慣習において、男性優遇が男女ともに多い。
- 共働きでは男性優遇が8割以上となっている。

【性別】(S. A.)



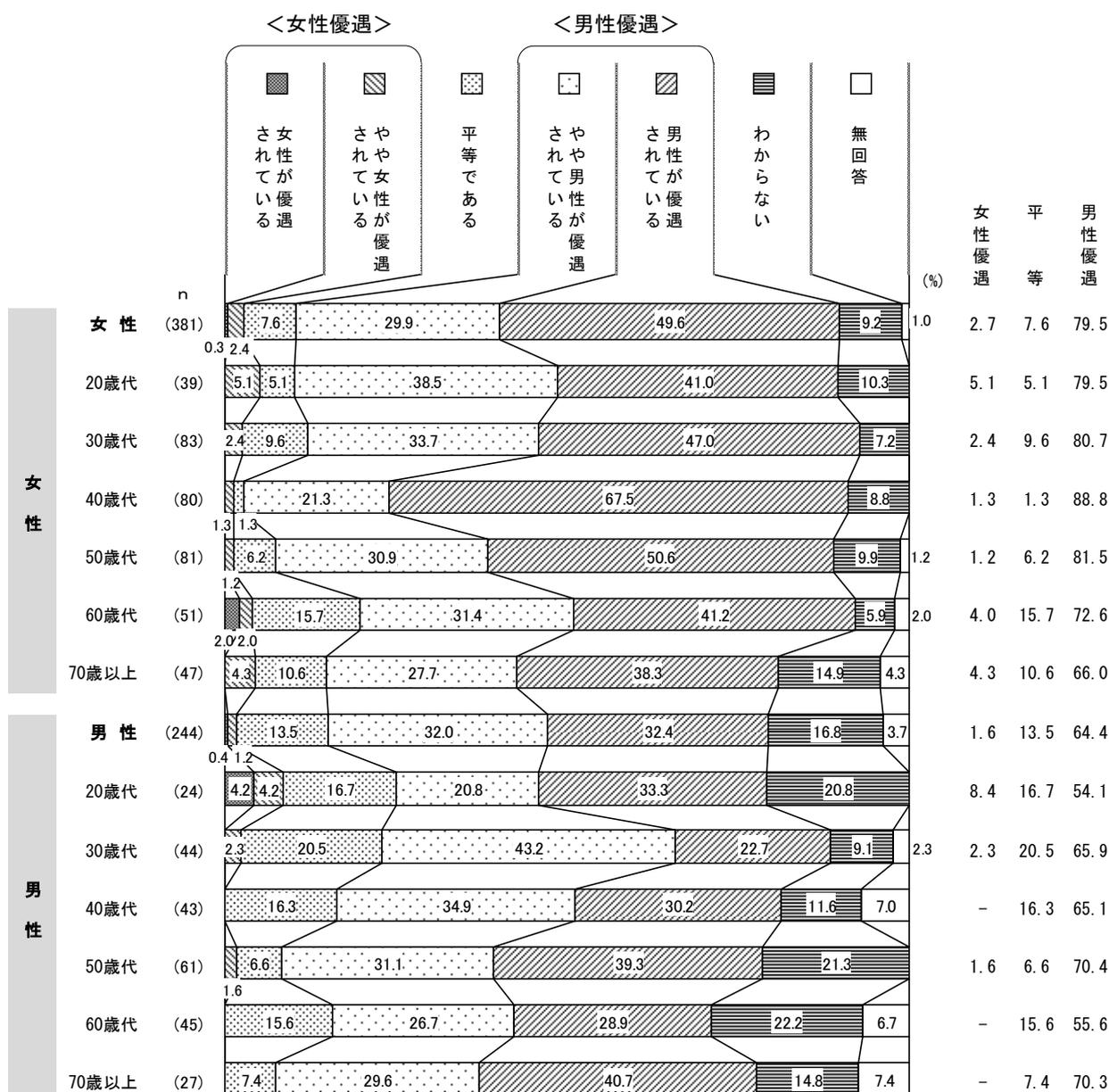
性別でみると、＜男性優遇＞は、女性（79.5%）が男性（64.4%）より15.1ポイント多くなっています。

【働き方状況別】(S. A.)



働き方状況別でみると、＜男性優遇＞は、共働きで84.0%、それ以外の状況でも7割程度となっています。

【性別・年代別】(S. A.)



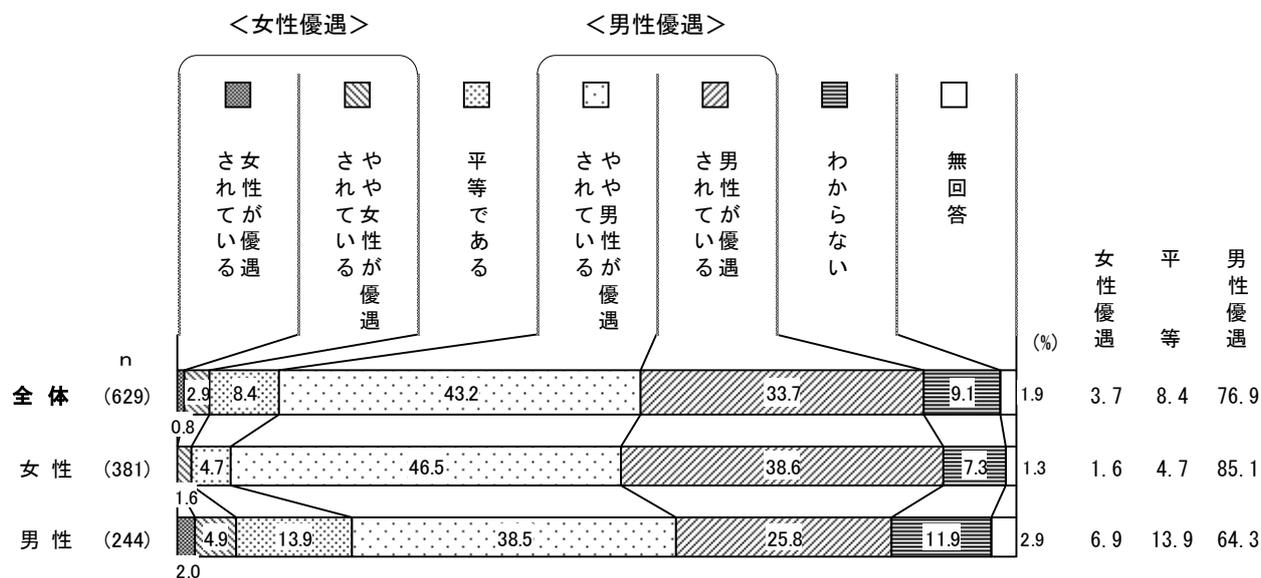
※男性 20 歳代／70 歳以上は、回答者数が 30 人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、男性60歳代を除く、すべての年代で<男性優遇>が6割以上と多く、女性では、40歳代で88.8%、20歳代と30歳代、50歳代でも8割程度となっています。男性では、<男性優遇>が50歳代で70.4%となっています。「平等である」は男性30歳代で20.5%と他の年代より多くなっています。

⑦全体として現在の日本では

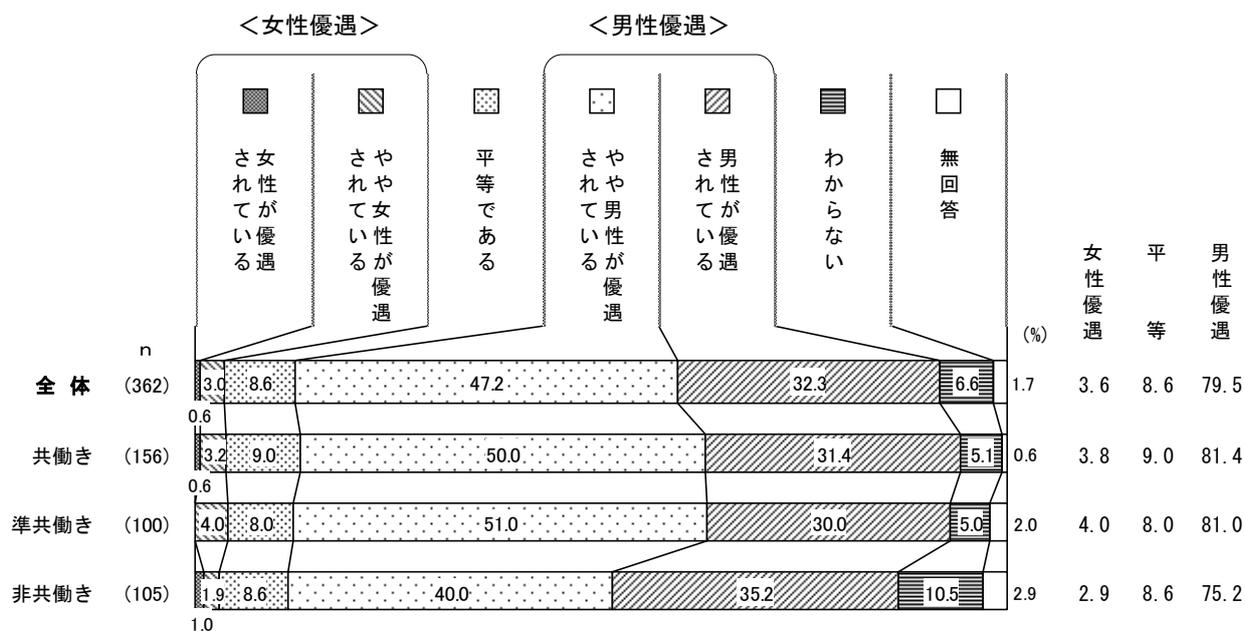
- 全体として現在の日本において、男女ともに男性優遇が最も多く、女性で多い。
- 男性優遇は女性ですべての年代で7割以上を占めている。

【性別】(S. A.)



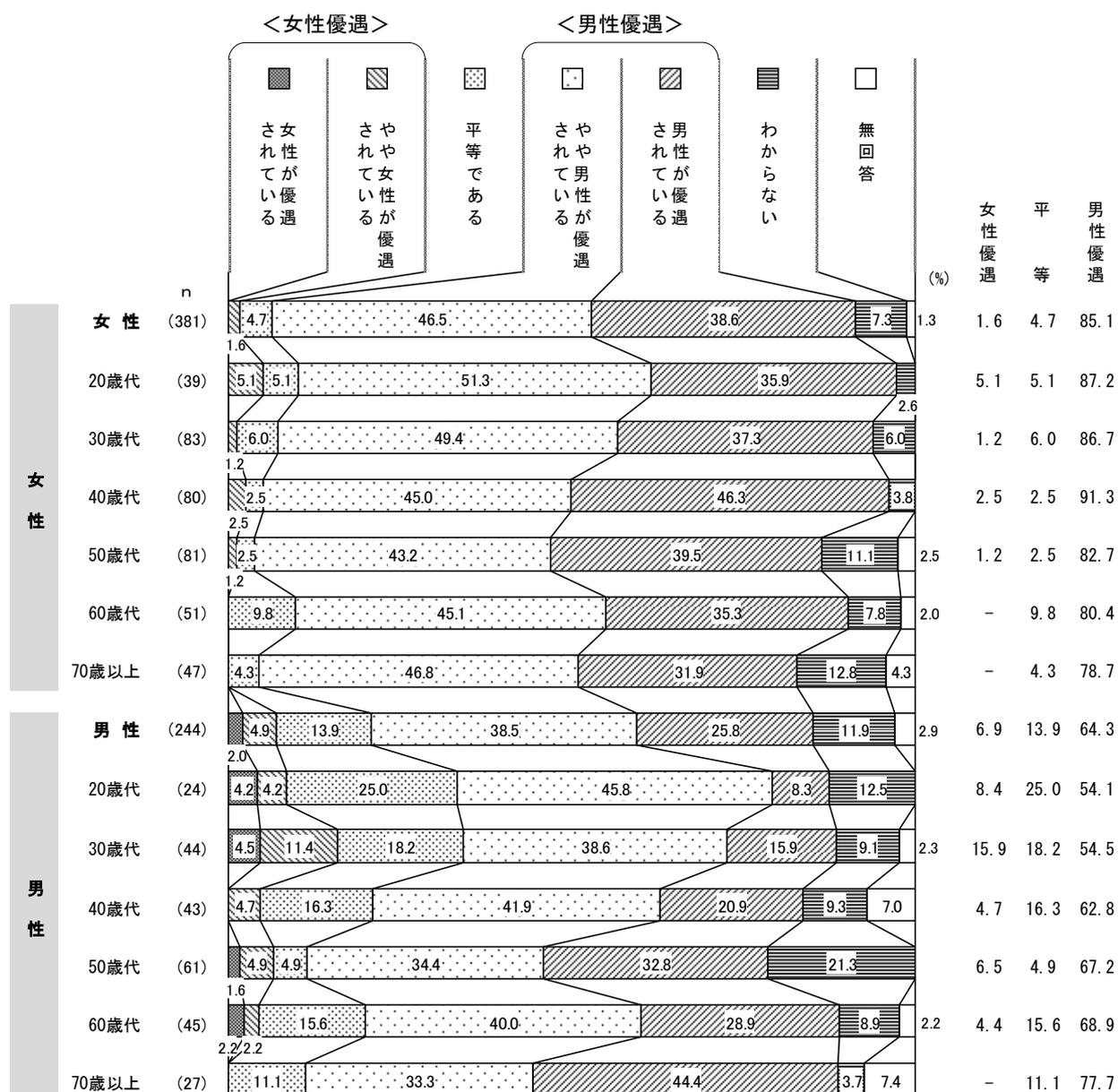
性別でみると、＜男性優遇＞は、女性（85.1%）が男性（64.3%）より20.8ポイント多くなっています。「平等である」は男性（13.9%）で1割台ですが、女性（4.7%）では1割未満となっています。

【働き方状況別】(S. A.)



働き方状況別でみると、＜男性優遇＞は、共働き、準共働きでは8割台、非共働きでも75.2%となっています。

【性別・年代別】(S. A.)



※男性 20 歳代／70 歳以上は、回答者数が 30 人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

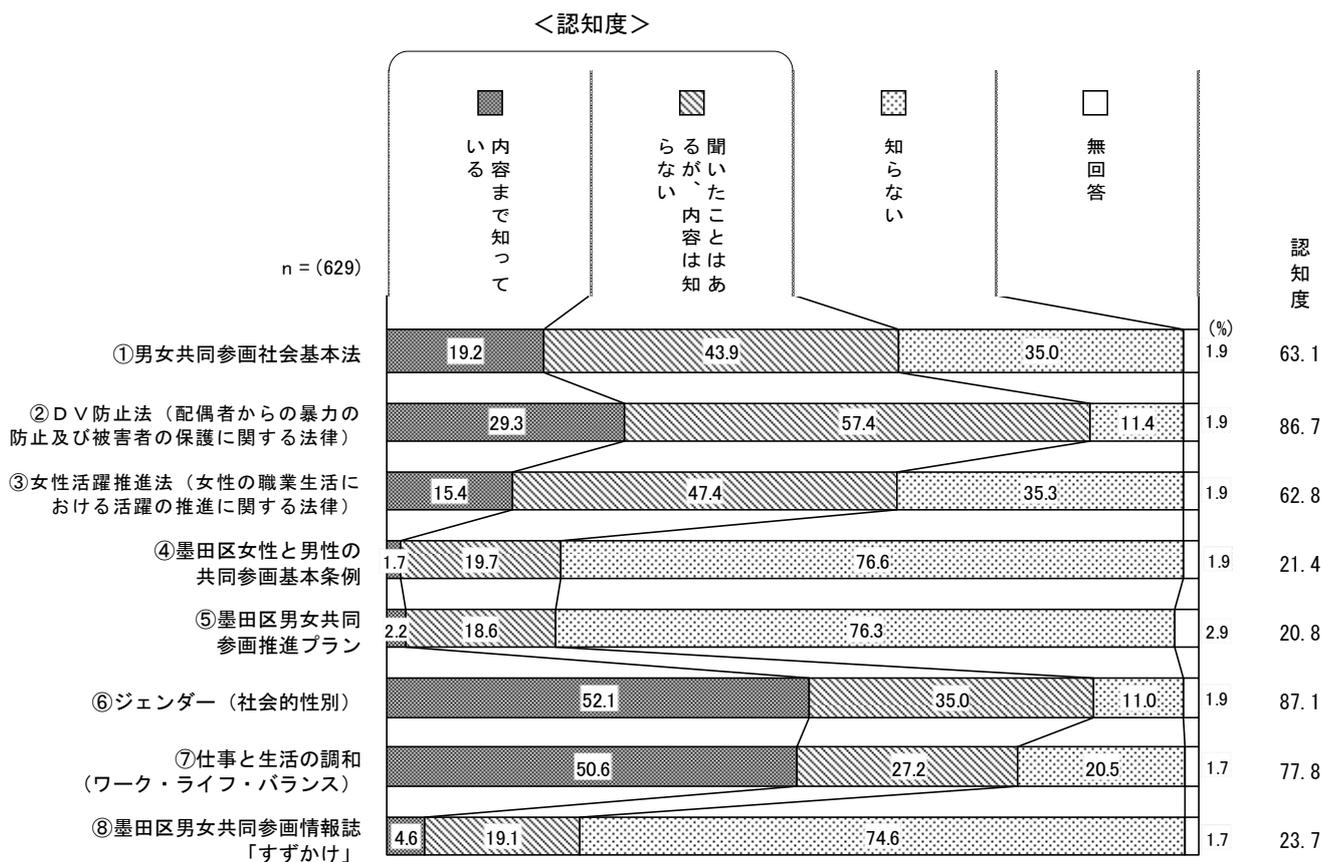
性別・年代別でみると、男女を通じたすべての年代で＜男性優遇＞が半数を超え、女性ではすべての年代で7割以上、男性では5割以上となっており、特に女性40歳代では91.3%と9割以上となっています。「平等である」は女性ではすべての年代で1割未満となっていますが、男性では30歳代、40歳代、60歳代で1割以上となっています。

(2) 男女共同参画に関する各内容の認知度

回答対象者：すべての方
 問35 次の①～⑧の各項目について知っていますか。(それぞれ1つだけ)

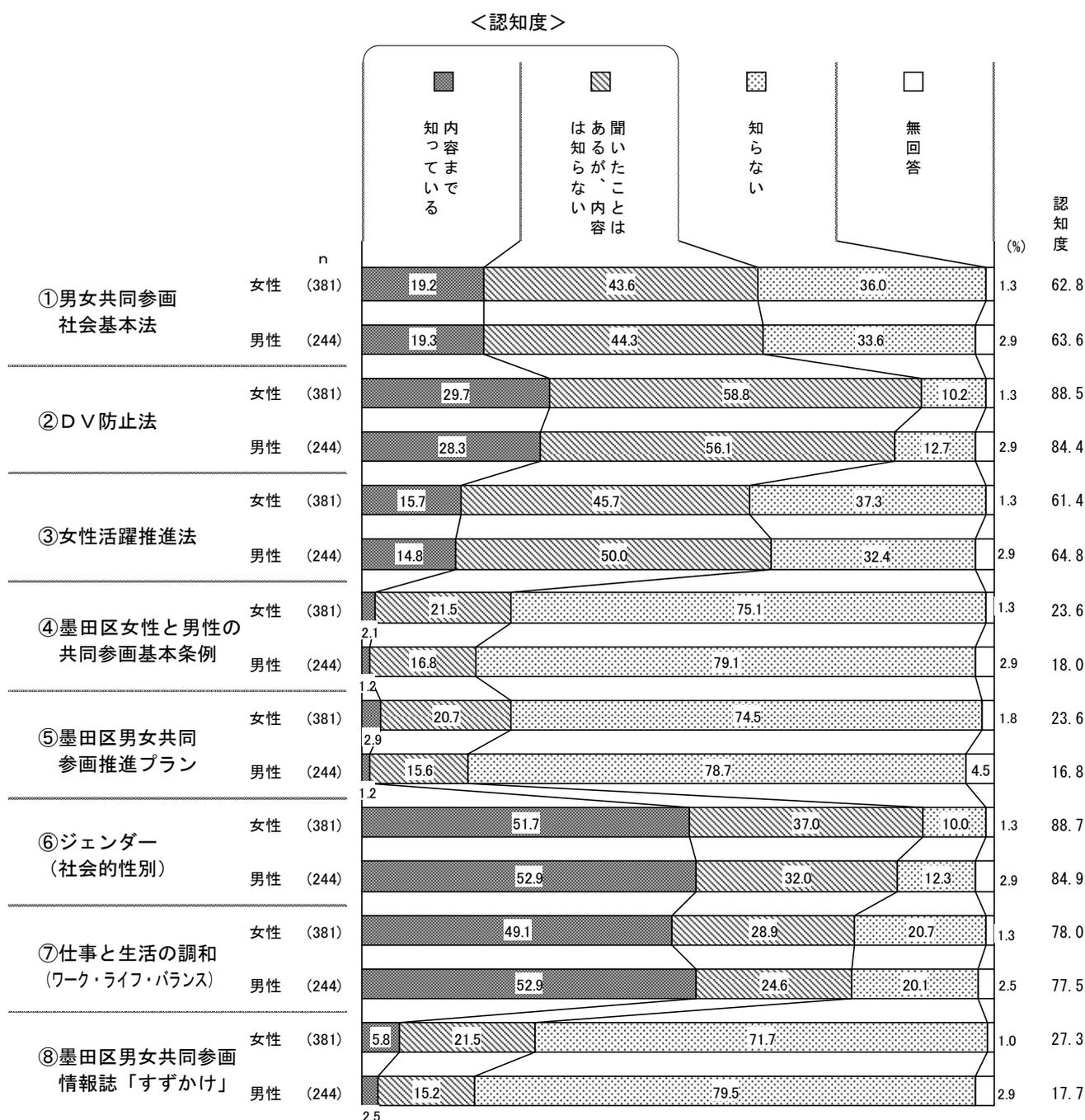
- 「ジェンダー（社会的性別）」が最も認知度が高く、「内容まで知っている」は半数以上。
- 墨田区の条例、プラン、情報紙の認知度はいずれも2割台となっている。

【全体】(S. A.)



全体では、「内容まで知っている」は『ジェンダー（社会的性別）』が52.1%、『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）』が50.6%となっています。「聞いたことはあるが、内容は知らない」をあわせて<認知度>でみると、『ジェンダー（社会的性別）』が87.1%、『DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律）』が86.7%、『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）』が77.8%、『女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）』が62.8%となっています。「知らない」は『墨田区女性と男性の共同参画基本条例』が76.6%、『墨田区男女共同参画推進プラン』が76.3%、『墨田区男女共同参画情報誌「すずかけ」』が74.6%と7割台半ばとなっています。

【性別】(S. A.)

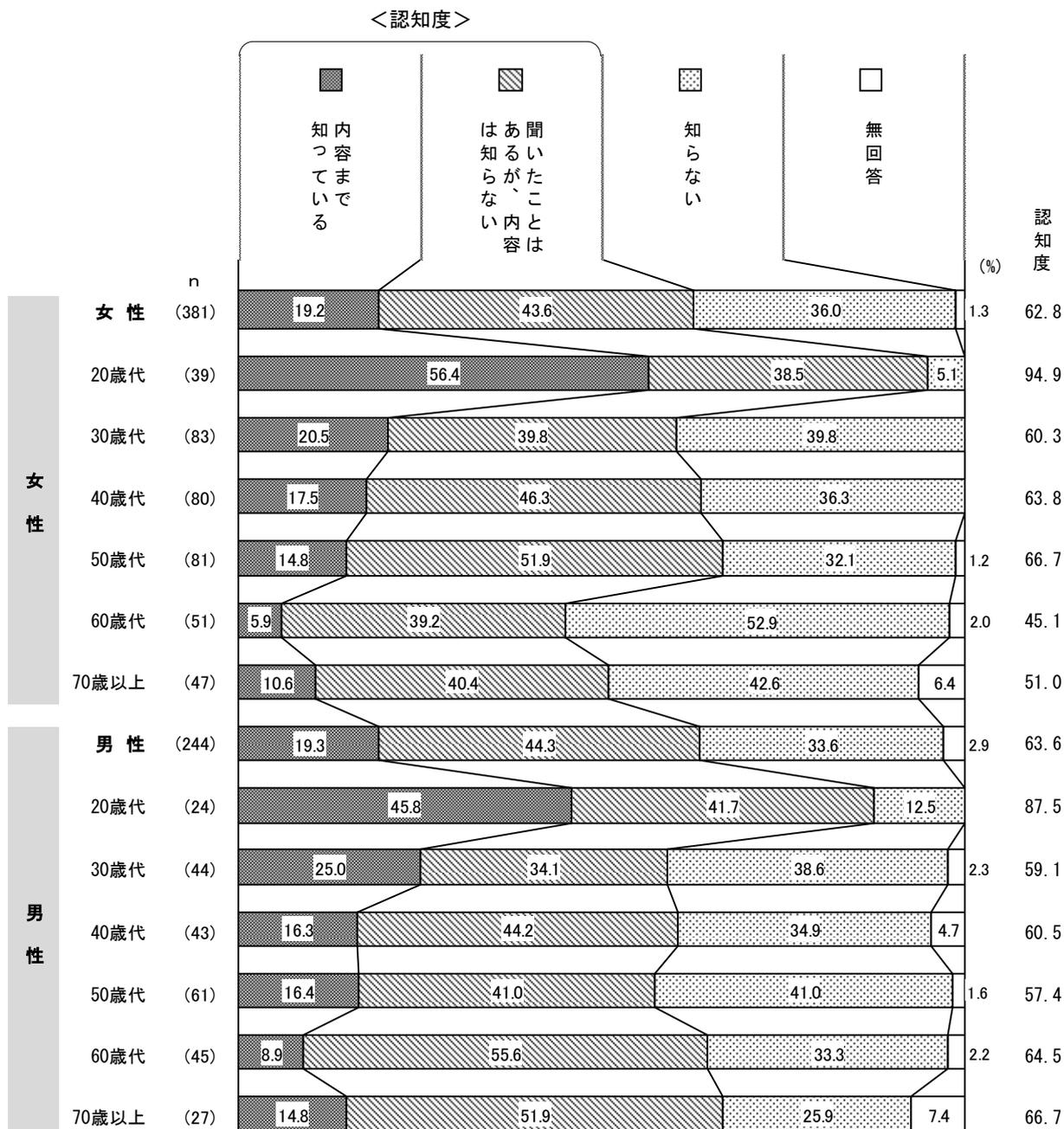


性別でみると、「内容まで知っている」は、男女ともに『ジェンダー(社会的性別)』、『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)』が5割程度と他の項目より比較的多くなっています。<認知度>では、男女ともに『ジェンダー(社会的性別)』、『DV防止法』が8割台、『仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)』が約8割となっています。『墨田区男女共同参画情報誌「すずかけ」』は女性が27.3%で、男性の17.7%を9.6ポイント、『墨田区男女共同参画推進プラン』は女性が23.6%で、男性の16.8%を6.8ポイント上回っています。一方、「知らない」は、男女ともに『墨田区女性と男性の共同参画基本条例』、『墨田区男女共同参画推進プラン』、『墨田区男女共同参画情報誌「すずかけ」』が7割台となっています。

①男女共同参画社会基本法

■認知度は女性60歳代を除く年代で半数以上となっており、特に女性20歳代が高く、「内容まで知っている」が5割台半ばとなっている。

【性別・年代別】(S. A.)



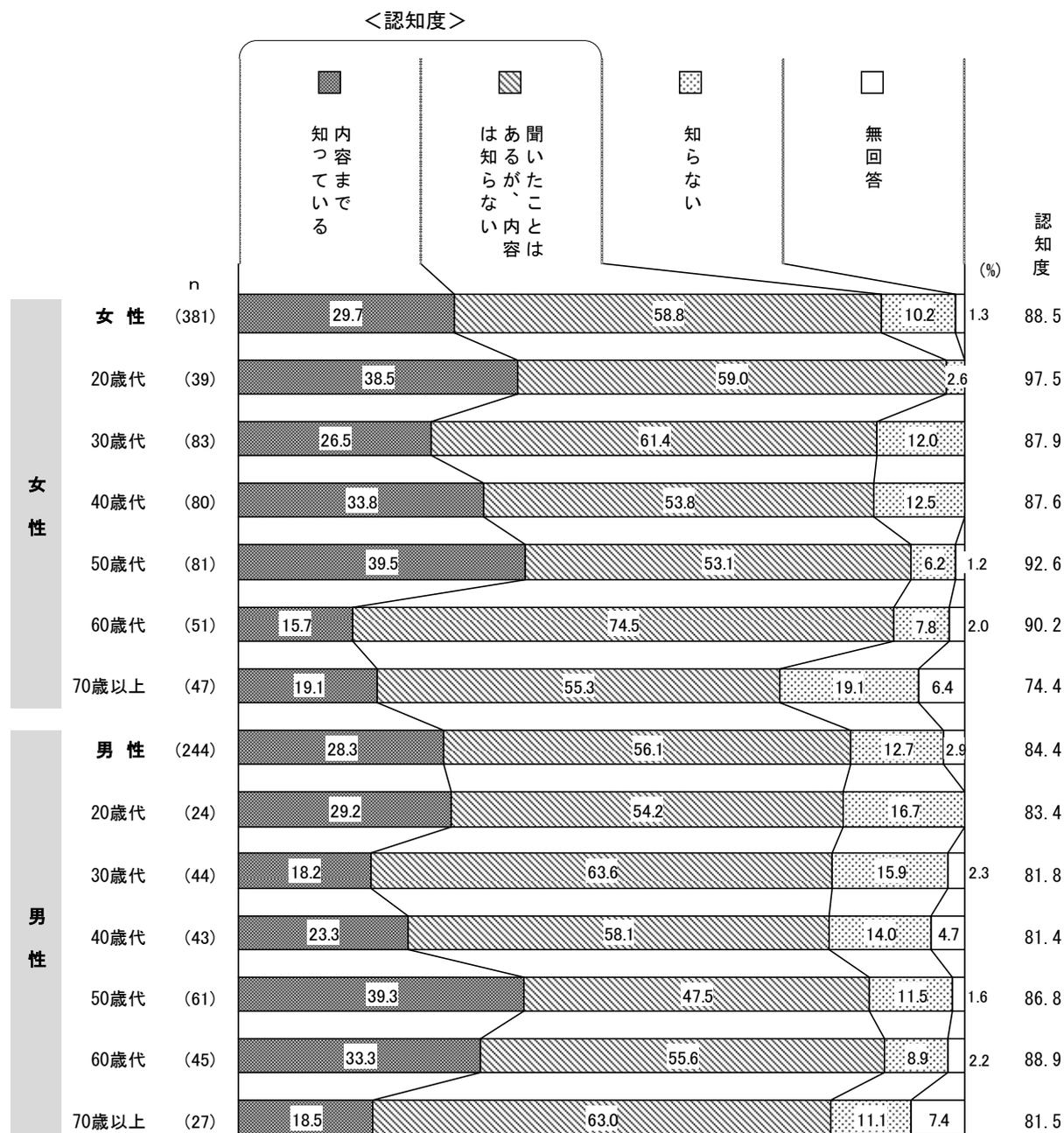
※男性20歳代/70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「内容まで知っている」は女性20歳代が56.4%と他の年代よりも多く、<認知度>でも94.9%を占めています。<認知度>は、女性60歳代を除く男女を通じたすべての年代で5割を超えています。一方、「知らない」は女性60歳代で52.9%と唯一半数を超えています。

②DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律）

■男女ともすべての年代で認知度が高い。

【性別・年代別】（S. A.）



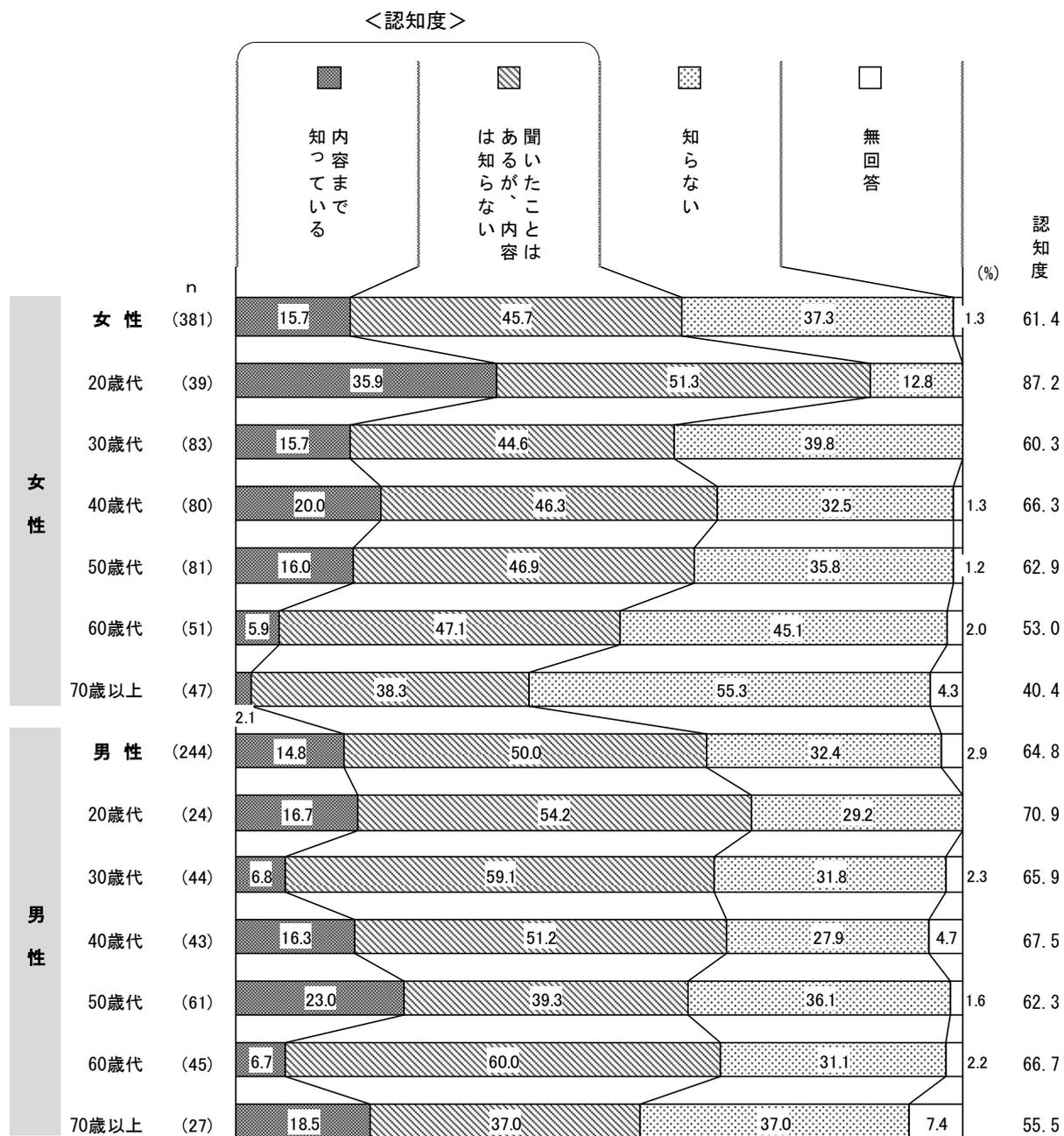
※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「内容まで知っている」は女性20歳代、50歳代と、男性50歳代で4割程度となっています。<認知度>では、女性20歳代から60歳代、男性30歳代から60歳代で8割以上となっています。

③女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

■「内容まで知っている」は女性20歳代で3割台半ばと多くなっている。

【性別・年代別】（S. A.）



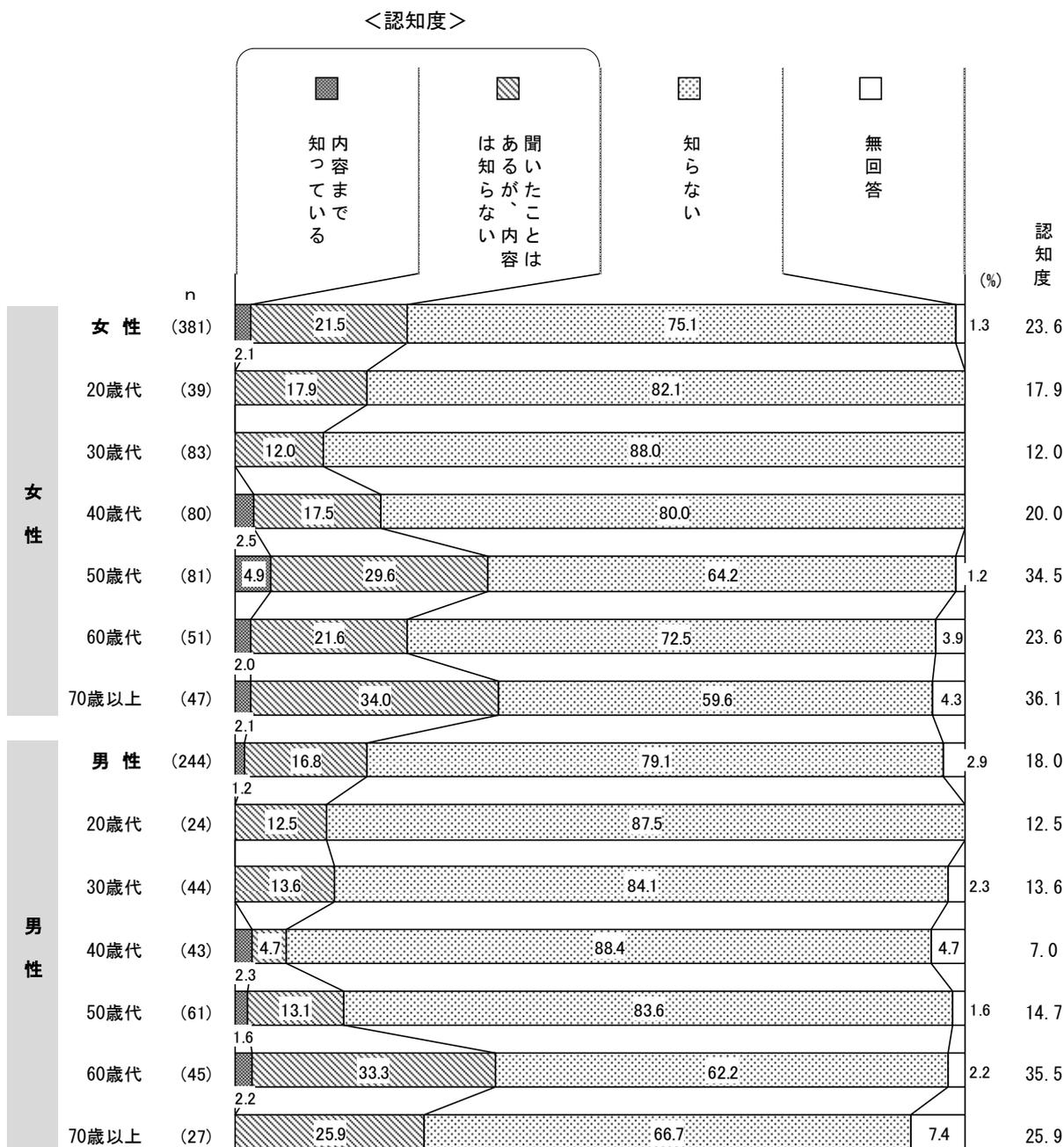
※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「内容まで知っている」は女性20歳代が35.9%と他の年代よりも多く、＜認知度＞でも87.2%となっています。＜認知度＞は、女性70歳以上を除く男女を通じた年代で5割を超えています。一方、「知らない」は、女性70歳以上で55.3%と他の年代より多くなっています。

④墨田区女性と男性の共同参画基本条例

■認知度は、女性50歳代、70歳以上、男性60歳代で3割台半ば程度となっている。

【性別・年代別】(S.A.)



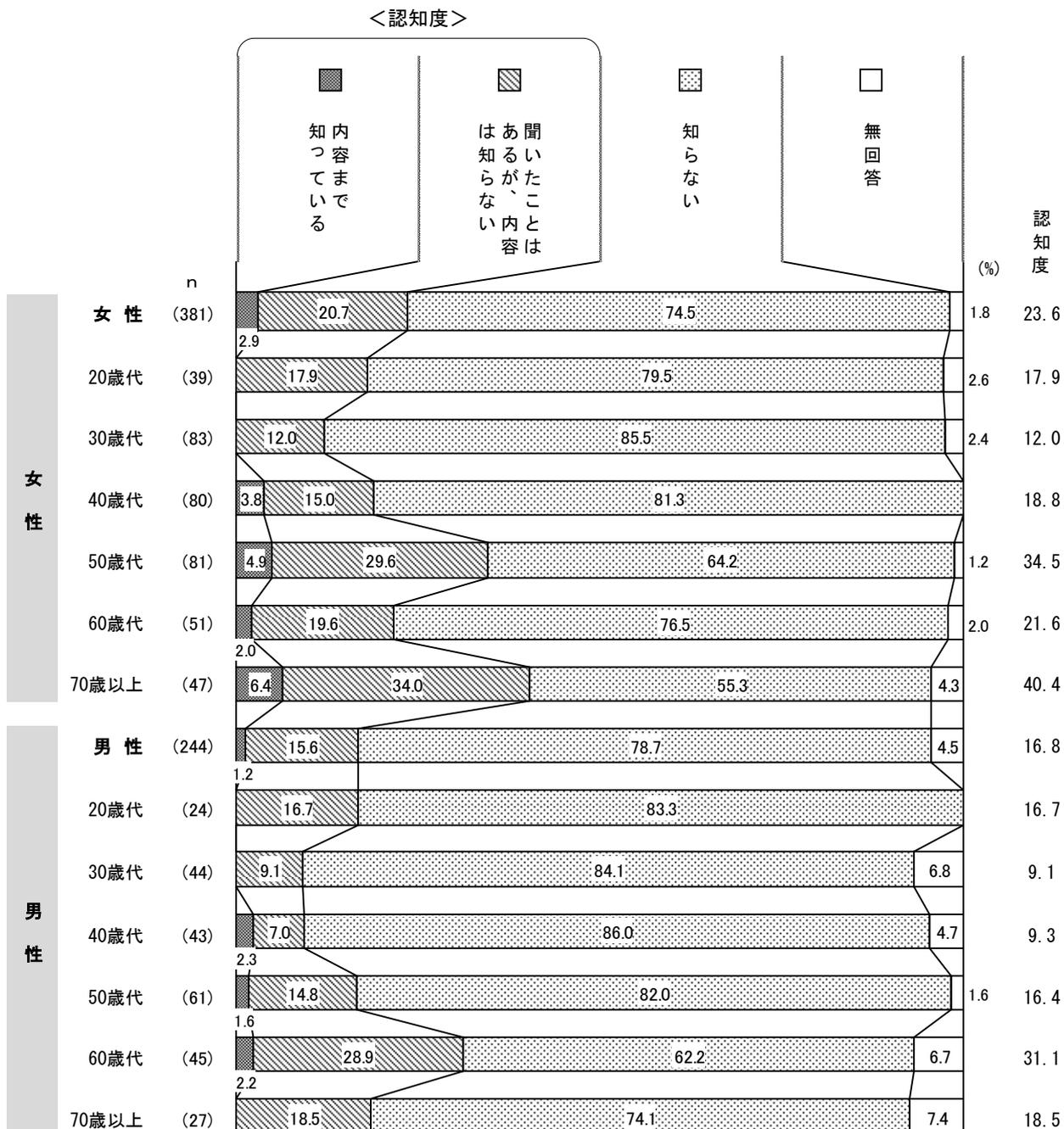
※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、<認知度>は、女性50歳代と70歳以上、男性60歳代で3割台半ばとなっていますが、それ以外の年代では1割から2割台となっています。一方、「知らない」は女性20歳代から40歳代、男性30歳代から50歳代で8割台となっています。

⑤墨田区男女共同参画推進プラン

■認知度は、女性50歳代、70歳以上、男性60歳代の認知度は3割を超える。

【性別・年代別】(S.A.)



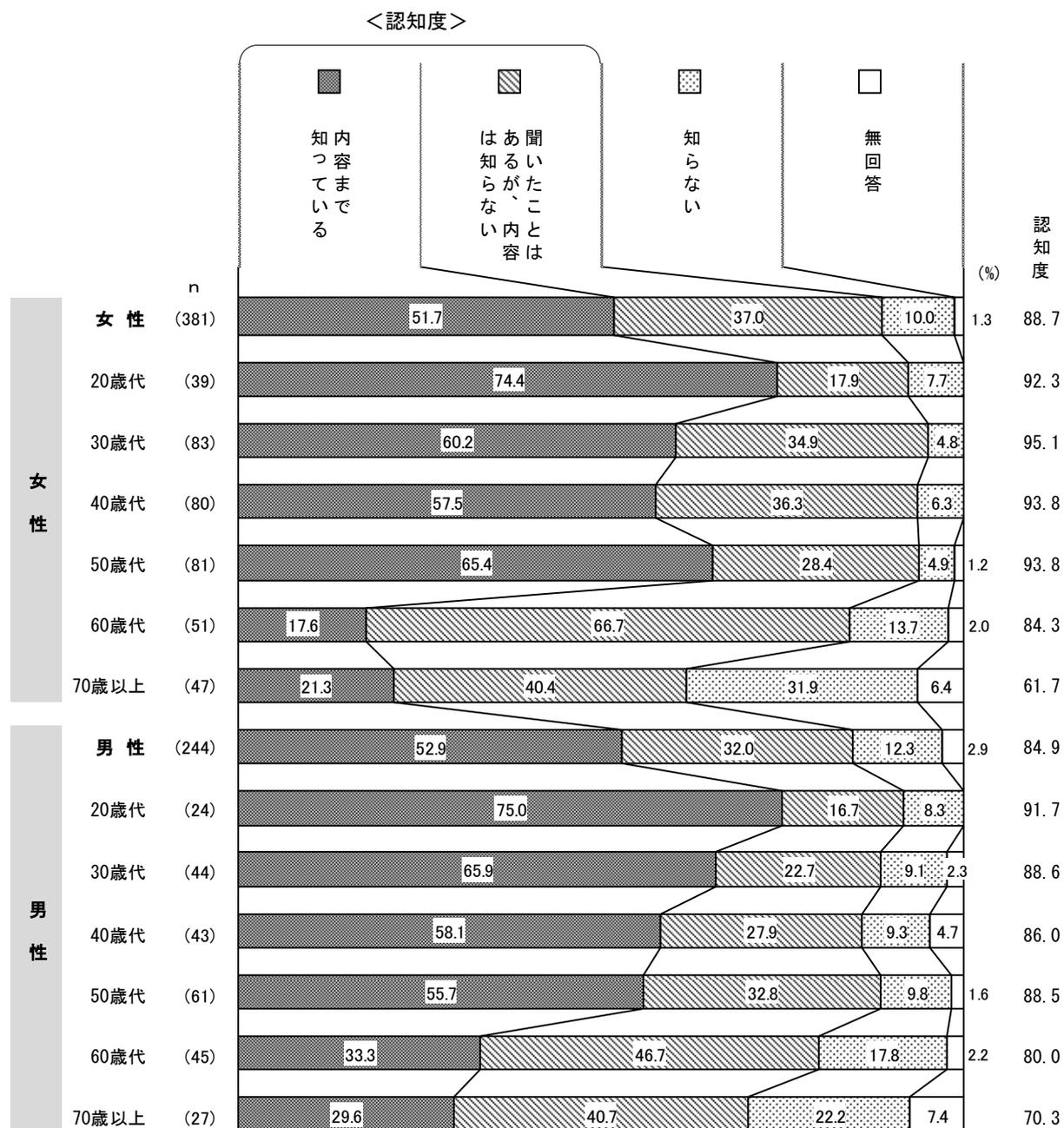
※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、<認知度>は、女性70歳以上では40.4%、50歳代では34.5%、男性60歳代で31.1%となっています。一方、「知らない」は男女を通じていずれも半数以上となっており、女性30歳代、40歳代、男性30歳代から50歳代では8割台となっています。

⑥ジェンダー（社会的性別）

- 男女ともに認知度は、女性70歳以上を除き8割以上となっている。
- 「内容まで知っている」は女性20歳代で7割台、女性30歳代、50歳代、男性30歳代で6割台となっている。

【性別・年代別】（S.A.）



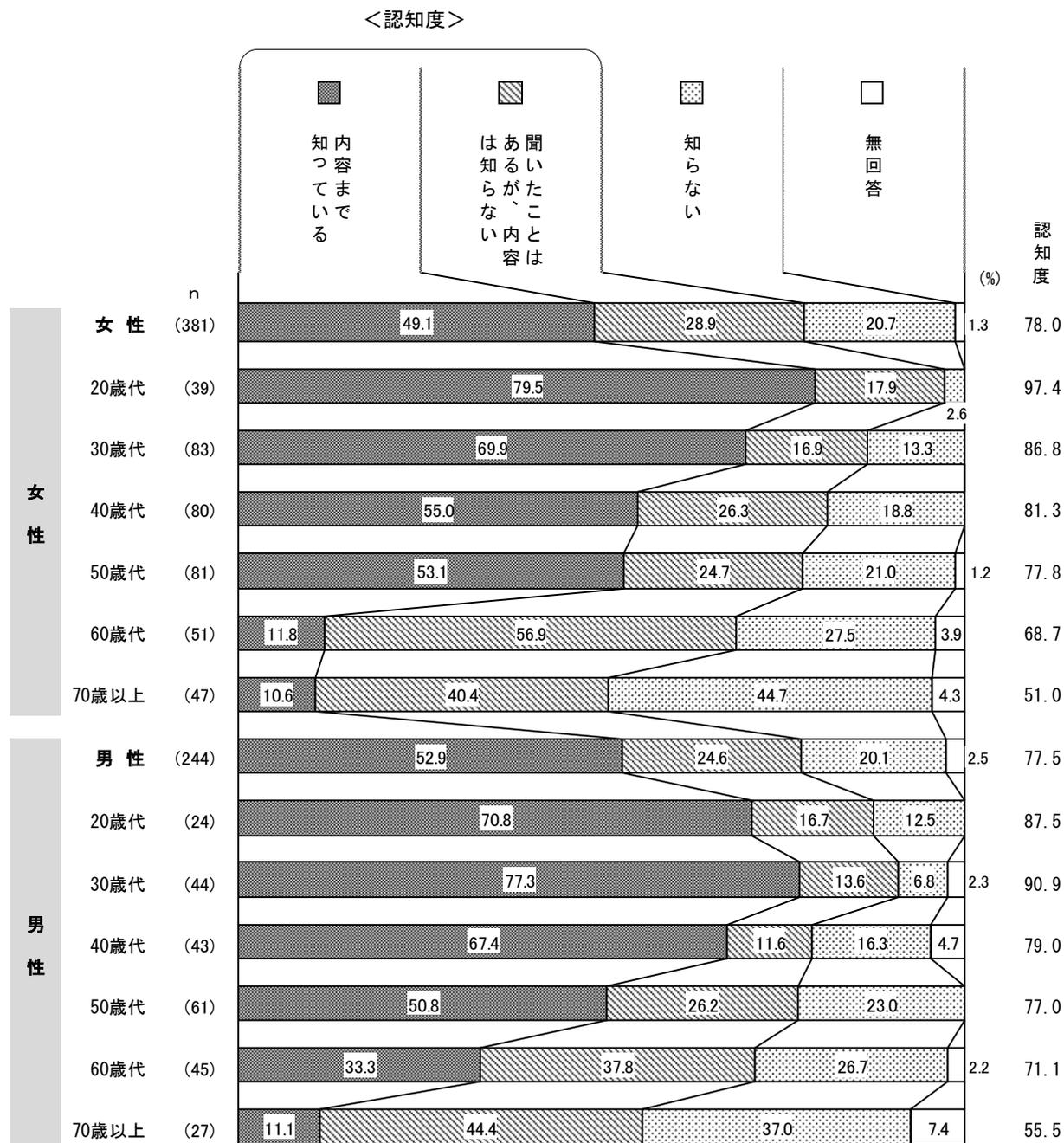
※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「内容まで知っている」は、女性20歳代が74.4%、女性30歳代と50歳代、男性30歳代でも6割台となっています。<認知度>は、女性70歳以上を除くすべての年代で8割以上を占めています。一方、「知らない」は女性70歳以上で31.9%と他の年代より多くなっています。

⑦仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

- 認知度はすべての年代で5割以上となっているが、年代が上がるほど減少する。
- 「内容まで知っている」は女性20歳代、30歳台、男性30歳代、40歳代で6割を超える。

【性別・年代別】（S.A.）



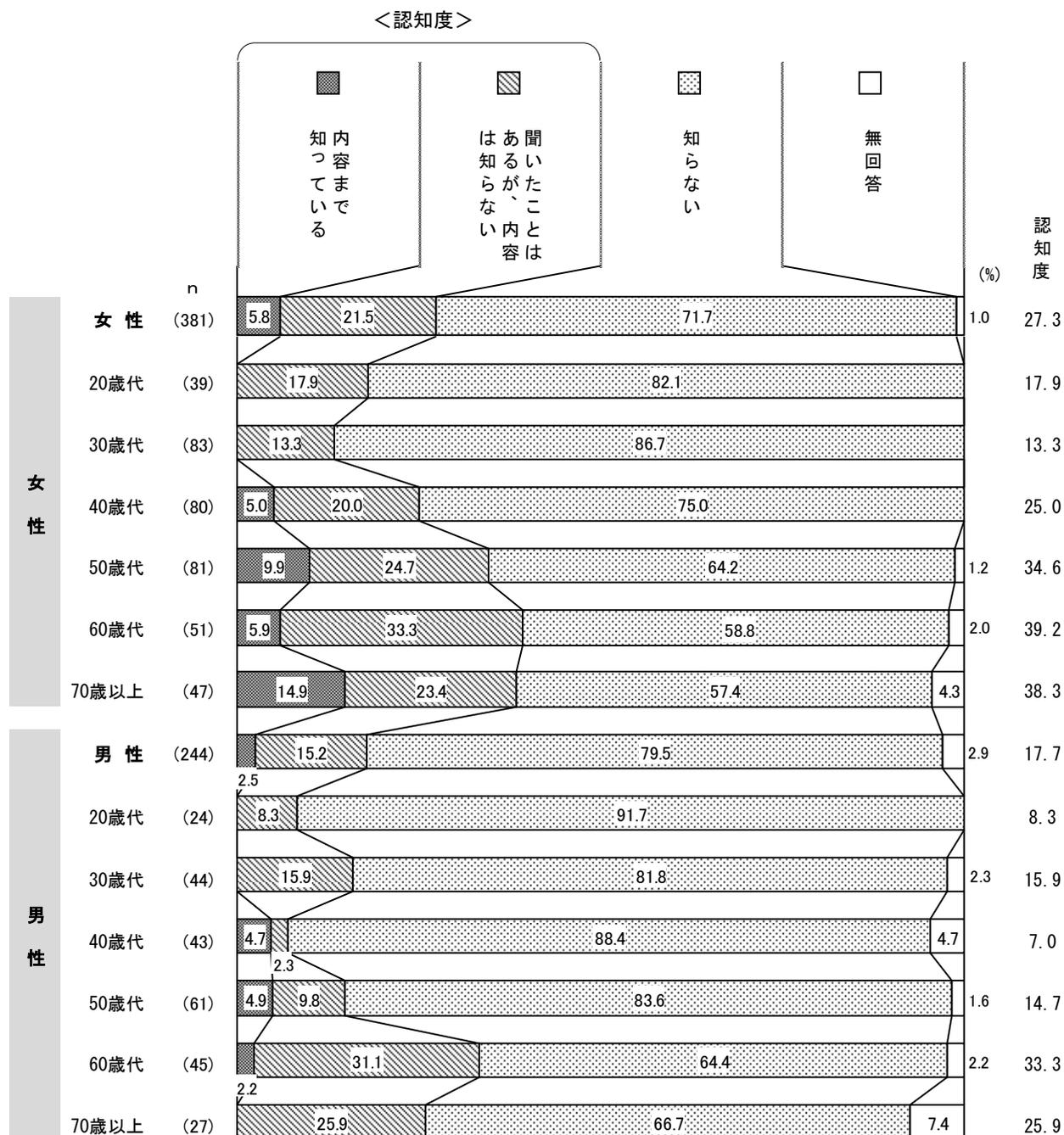
※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別で見ると、「内容まで知っている」は、女性20歳代が79.5%、男性30歳代が77.3%となっています。<認知度>は、すべての年代で5割以上となっており、女性20歳代で97.4%、男性30歳代で90.9%を占めており、どちらも年代が上がるほど割合は減少しています。一方、「知らない」は女性70歳以上が44.7%と他の年代より多くなっています。

⑧男女共同参画情報誌「すずかけ」

■認知度は、女性50歳代以上、男性60歳代で3割台となっている。

【性別・年代別】(S.A.)



※男性20歳代/70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、<認知度>は、女性50歳代以上、男性60歳代で3割を超えています。一方、「知らない」は男女を通じていずれも半数以上で、女性20歳代と30歳代、男性30歳代から50歳代では8割台となっています。

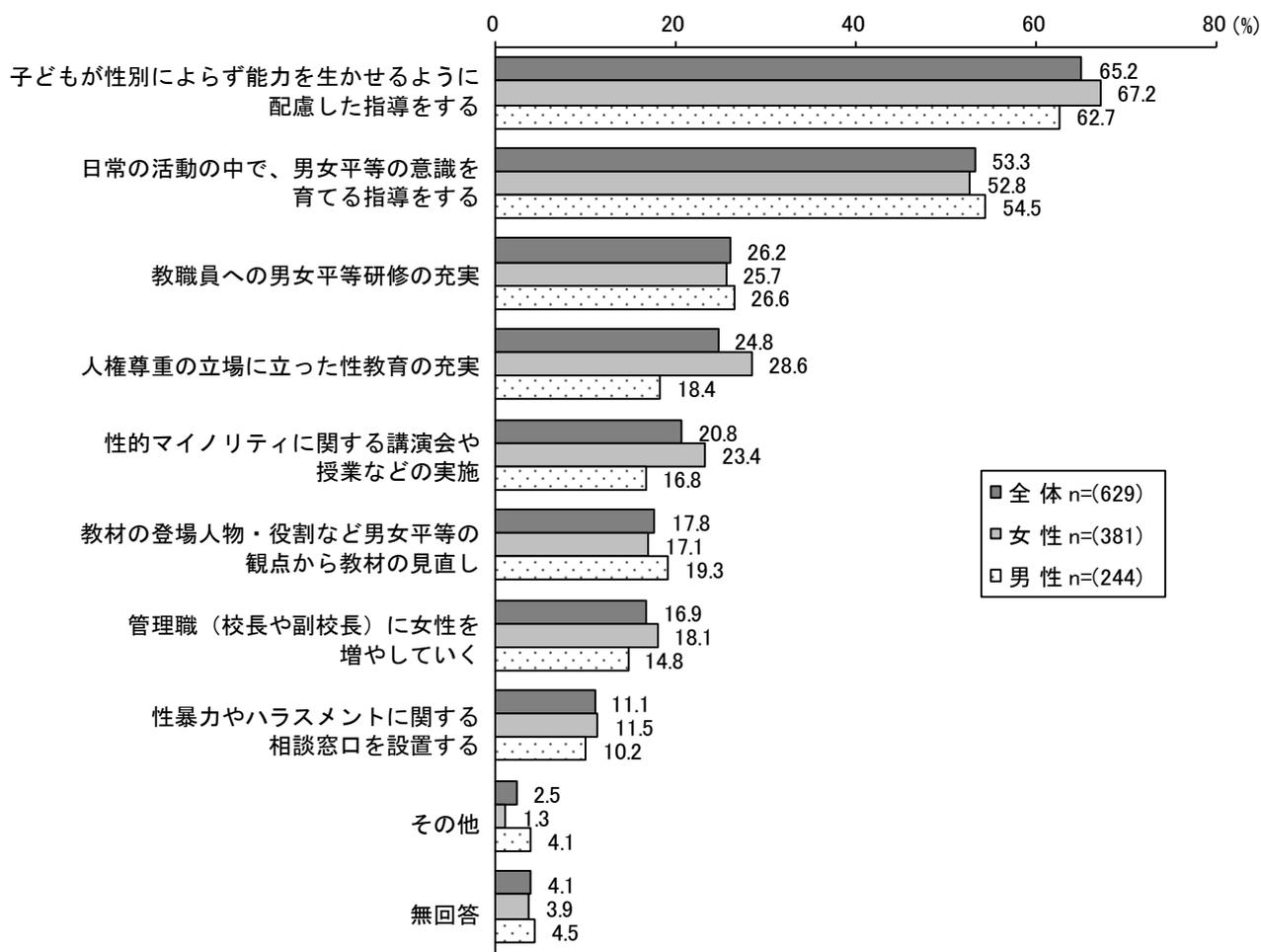
(3) 男女共同参画社会の実現のために学校教育で力を入れること

回答対象者：すべての方

問36 男女共同参画社会を実現するためには、学校教育の場ではどんなことに力を入れればよいと思いますか。(〇は3つまで)

■全体では、「子どもが性別によらず能力を生かせるように配慮した指導をする」が最も多く、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする」が続く。

【全体・性別】(3M. A.)



全体では、「子どもが性別によらず能力を生かせるように配慮した指導をする」(65.2%)が最も多く、次いで、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする」(53.3%)、「教職員への男女平等研修の充実」(26.2%)、「人権尊重の立場に立った性教育の充実」(24.8%)となっています。

性別でみると、男女ともに「子どもが性別によらず能力を生かせるように配慮した指導をする」(女性：67.2%、男性：62.7%)が最も多く、次いで、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする」(女性：52.8%、男性：54.5%)となっています。女性では「人権尊重の立場に立った性教育の充実」(28.6%)が男性(18.4%)を10.2ポイント、「性的マイノリティに関する講演会や授業などの実施」(23.4%)が、男性(16.8%)を6.6ポイント上回っています。

10 すみだ女性センターについて

(1) すみだ女性センターの利用の有無

回答対象者：すべての方

問37 あなたはすみだ女性センター（※）を利用したことがありますか。（○は1つだけ）

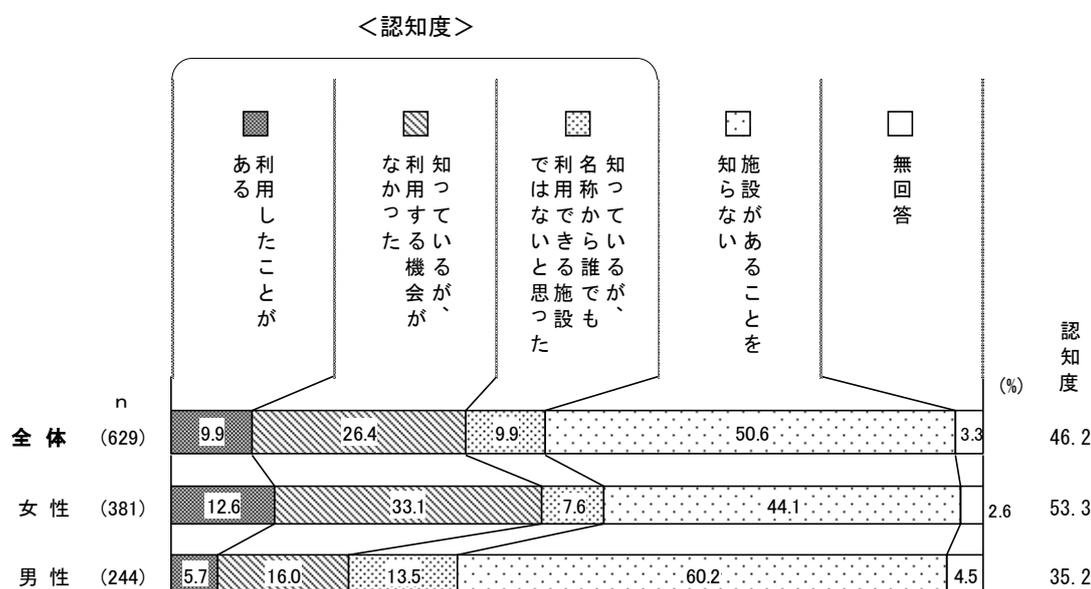
※『すみだ女性センター』（押上2-12-7-111）は、男女共同参画施策の推進拠点施設として、男女共同参画における意識啓発や人材の育成、講習会の開催、団体活動の支援等を行っています。



■全体では、＜認知度＞は、4割台半ば程度となっている。

■女性の認知度は半数を超え、男性より高い。

【全体】（S. A.）

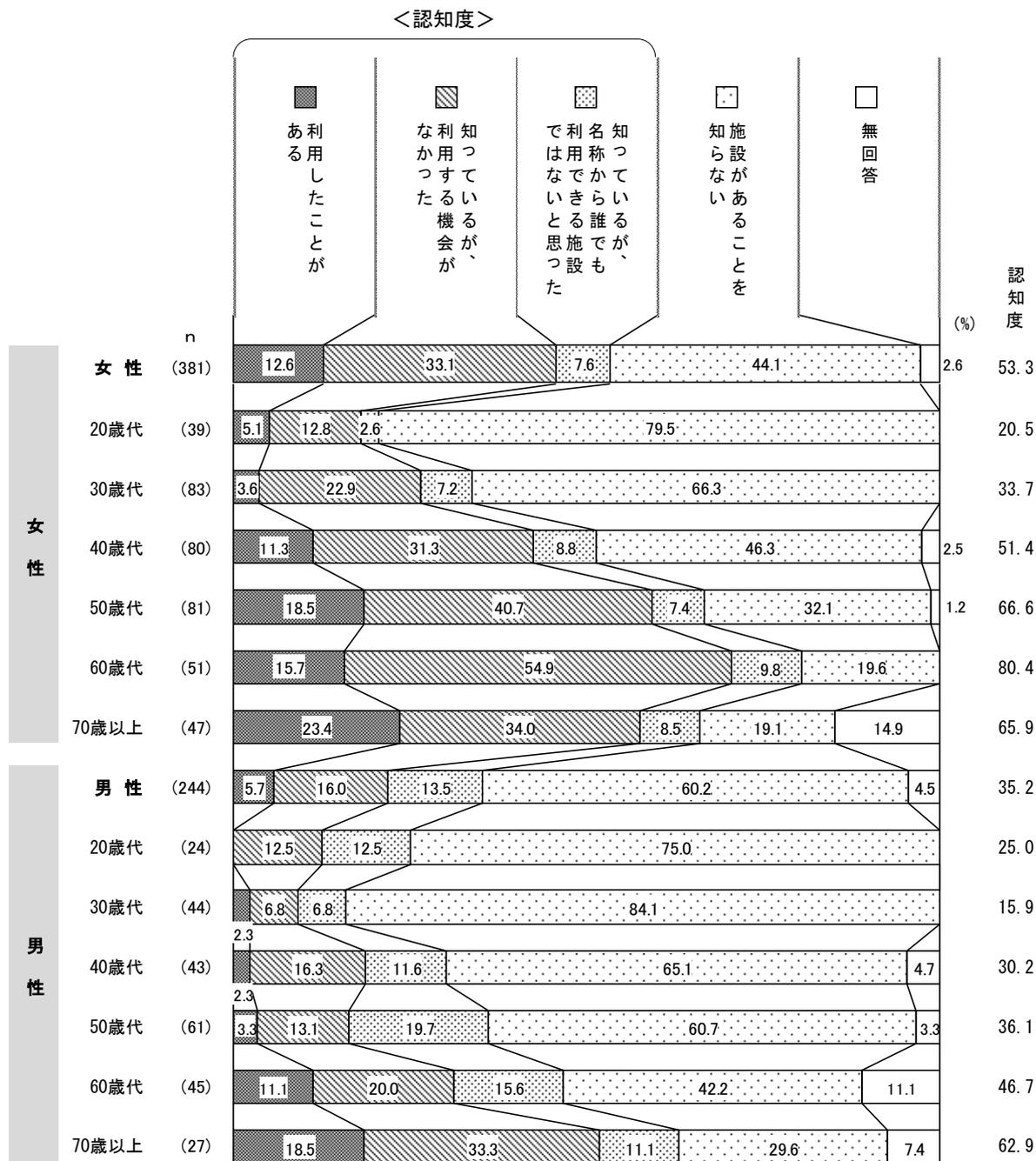


全体では、「利用したことがある」が9.9%、「知っているが、利用する機会がなかった」が26.4%、「知っているが、名称から誰でも利用できる施設ではないと思った」が9.9%となっており、それらをあわせた＜認知度＞は46.2%となっています。一方、「施設があることを知らない」は50.6%となっています。

性別でみると、男女ともに「施設があることを知らない」（女性：44.1%、男性：60.2%）が最も多く、男性が女性を16.1ポイント上回っています。女性で「知っているが、利用する機会がなかった」が33.1%で、男性の16.0%を17.1ポイント、「利用したことがある」が12.6%で、男性の5.7%を6.9ポイント上回っています。＜認知度＞でみると、女性は53.3%で、男性の35.2%を18.1ポイント上回っています。

「知っているが、名称から誰でも利用できる施設ではないと思った」は、男性は13.5%でしたが、女性でも7.6%でした。

【性別・年代別】(S. A.)



※男性20歳代／70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別で見ると、「利用したことがある」は女性70歳以上が23.4%と他の年代より多くなっています。＜認知度＞では、女性50歳代以上で6割以上となっており、特に60歳代では80.4%と男女を通じて最も多く、男性では60歳代の46.7%が最も多くなっています。「施設があることを知らない」は若い年代層で多く、女性20歳代で79.5%、男性30歳代で84.1%となっていますが、年代が上がるにつれて減少しています。

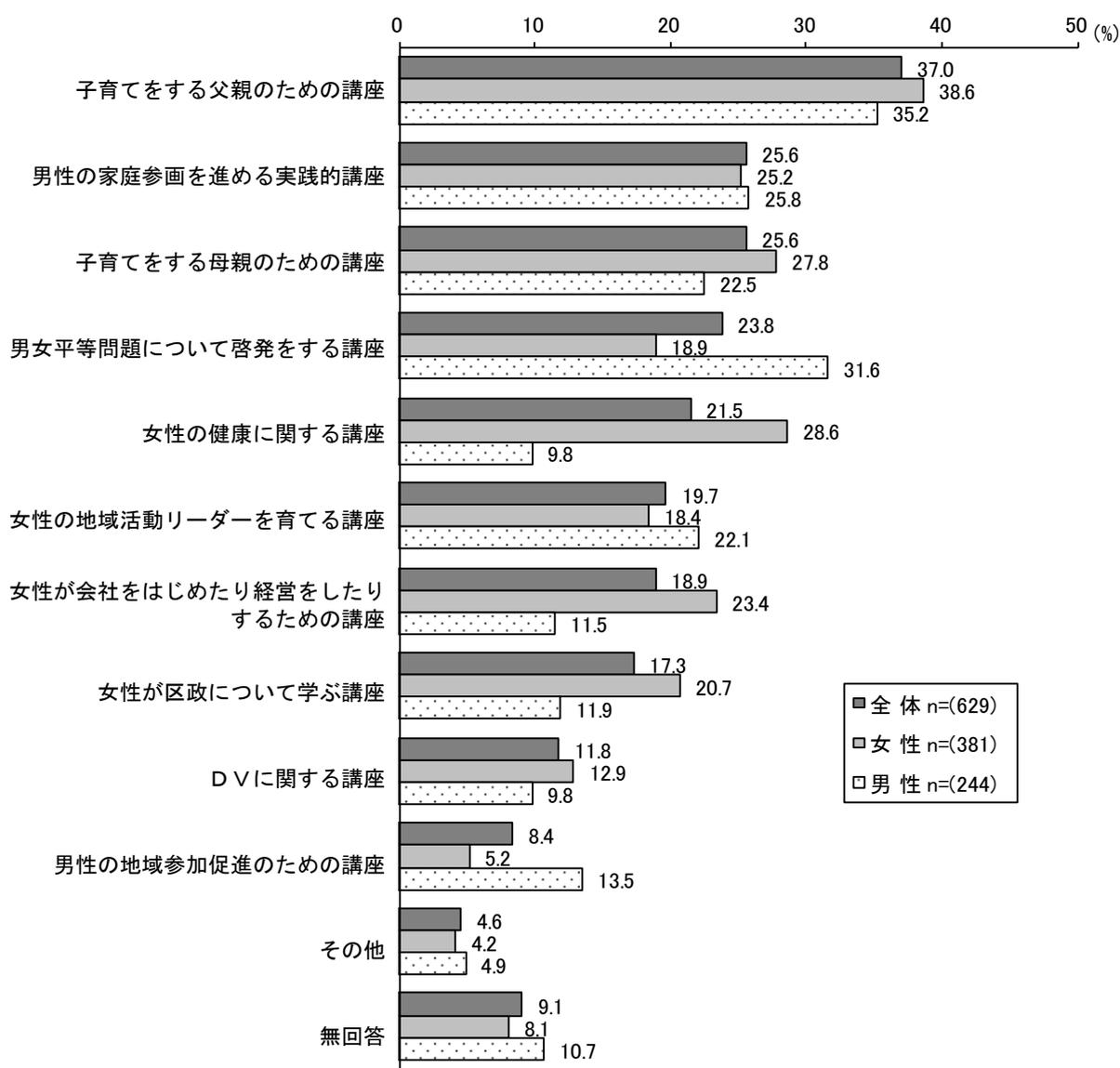
(2) すみだ女性センターで重点的に行うべき講座

回答対象者：すべての方

問38 すみだ女性センターで、今後、特に重点的に行うべきだと思われる講座はどれでしょうか。(〇は3つまで)

■全体では「子育てをする父親のための講座」が最も多く、「男性の家庭参画を進める実践的講座」、「子育てをする母親のための講座」が同率で続く。

【全体・性別】(3M.A.)



全体では、「子育てをする父親のための講座」(37.0%)が最も多く、次いで、「男性の家庭参画を進める実践的講座」、「子育てをする母親のための講座」(ともに25.6%)となっています。

第2章 調査結果の詳細

性別でみると、男女ともに「子育てをする父親のための講座」（女性：38.6%、男性：35.2%）が最も多く、次いで、女性では「女性の健康に関する講座」（28.6%）、「子育てをする母親のための講座」（27.8%）、男性では「男女平等問題について啓発をする講座」（31.6%）、「男性の家庭参画を進める実践的講座」（25.8%）となっています。女性では「女性の健康に関する講座」（28.6%）が男性（9.8%）を18.8ポイント、「女性が会社をはじめたり経営をしたりするための講座」（23.4%）が男性（11.5%）を11.9ポイント、「女性が区政について学ぶ講座」（20.7%）が男性（11.9%）を8.8ポイント上回っています。男性では「男女平等問題について啓発をする講座」（31.6%）が女性（18.9%）を12.7ポイント、「男性の地域参加促進のための講座」（13.5%）が女性（5.2%）を8.3ポイント上回っています。

<男女別ランキング>

(%)

順位	女性		男性	
1	子育てをする父親のための講座	38.6	子育てをする父親のための講座	35.2
2	女性の健康に関する講座	28.6	男女平等問題について啓発をする講座	31.6
3	子育てをする母親のための講座	27.8	男性の家庭参画を進める実践的講座	25.8
4	男性の家庭参画を進める実践的講座	25.2	子育てをする母親のための講座	22.5
5	女性が会社をはじめたり経営をしたりするための講座	23.4	女性の地域活動リーダーを育てる講座	22.1
6	女性が区政について学ぶ講座	20.7	男性の地域参加促進のための講座	13.5
7	男女平等問題について啓発をする講座	18.9	女性が区政について学ぶ講座	11.9
8	女性の地域活動リーダーを育てる講座	18.4	女性が会社をはじめたり経営をしたりするための講座	11.5
9	DVに関する講座	12.9	女性の健康に関する講座／	9.8
10	男性の地域参加促進のための講座	5.2	DVに関する講座	

【性別・年代別】(3M.A.)

	回答者数(人)	子育てをする父親のための講座	男性の家庭参画を進める実践的講座	子育てをする母親のための講座	男女平等問題について啓発をする講座	女性の健康に関する講座	女性の地域活動リーダーを育てる講座	女性が会社をはじめたり経営をしたりするための講座	女性が区政について学ぶ講座	DVに関する講座	男性の地域参加促進のための講座	その他	無回答
女性/全体	381	38.6	25.2	27.8	18.9	28.6	18.4	23.4	20.7	12.9	5.2	4.2	8.1
20歳代	39	*71.8	23.1	*51.3	7.7	17.9	2.6	23.1	15.4	10.3	5.1	5.1	-
30歳代	83	44.6	*32.5	24.1	15.7	24.1	25.3	25.3	22.9	13.3	4.8	6.0	4.8
40歳代	80	35.0	*30.0	20.0	20.0	31.3	13.8	30.0	23.8	13.8	7.5	2.5	8.8
50歳代	81	32.1	18.5	19.8	21.0	38.3	22.2	27.2	18.5	19.8	2.5	3.7	7.4
60歳代	51	31.4	29.4	*37.3	19.6	35.3	15.7	11.8	25.5	5.9	5.9	2.0	7.8
70歳以上	47	25.5	12.8	*31.9	27.7	17.0	23.4	14.9	14.9	8.5	6.4	6.4	21.3
男性/全体	244	35.2	25.8	22.5	31.6	9.8	22.1	11.5	11.9	9.8	13.5	4.9	10.7
20歳代	24	41.7	16.7	25.0	25.0	4.2	29.2	12.5	25.0	4.2	12.5	4.2	8.3
30歳代	44	*52.3	25.0	*40.9	15.9	20.5	18.2	15.9	9.1	6.8	11.4	2.3	11.4
40歳代	43	37.2	27.9	16.3	30.2	9.3	14.0	7.0	14.0	11.6	14.0	11.6	11.6
50歳代	61	31.1	*29.5	18.0	31.1	8.2	23.0	16.4	8.2	14.8	13.1	4.9	8.2
60歳代	45	20.0	28.9	13.3	51.1	6.7	28.9	8.9	6.7	8.9	17.8	2.2	11.1
70歳以上	27	33.3	18.5	25.9	33.3	7.4	22.2	3.7	18.5	7.4	11.1	3.7	14.8

※クロス集計表では、第1位 、第2位 と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「*」は下記分析においてふれているものです。

※男性20歳代/70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「子育てをする父親のための講座」は女性20歳代が71.8%と最も多く、次いで、男性30歳代が52.3%となっています。「男性の家庭参画を進める実践的講座」は女性30歳代が32.5%と最も多く、次いで、女性40歳代が30.0%、男性50歳代が29.5%となっています。「子育てをする母親のための講座」は女性20歳代が51.3%と最も多く、次いで、男性30歳代が40.9%、女性60歳代が37.3%、70歳以上が31.9%となっています。

11 男女共同参画推進施策に対する要望

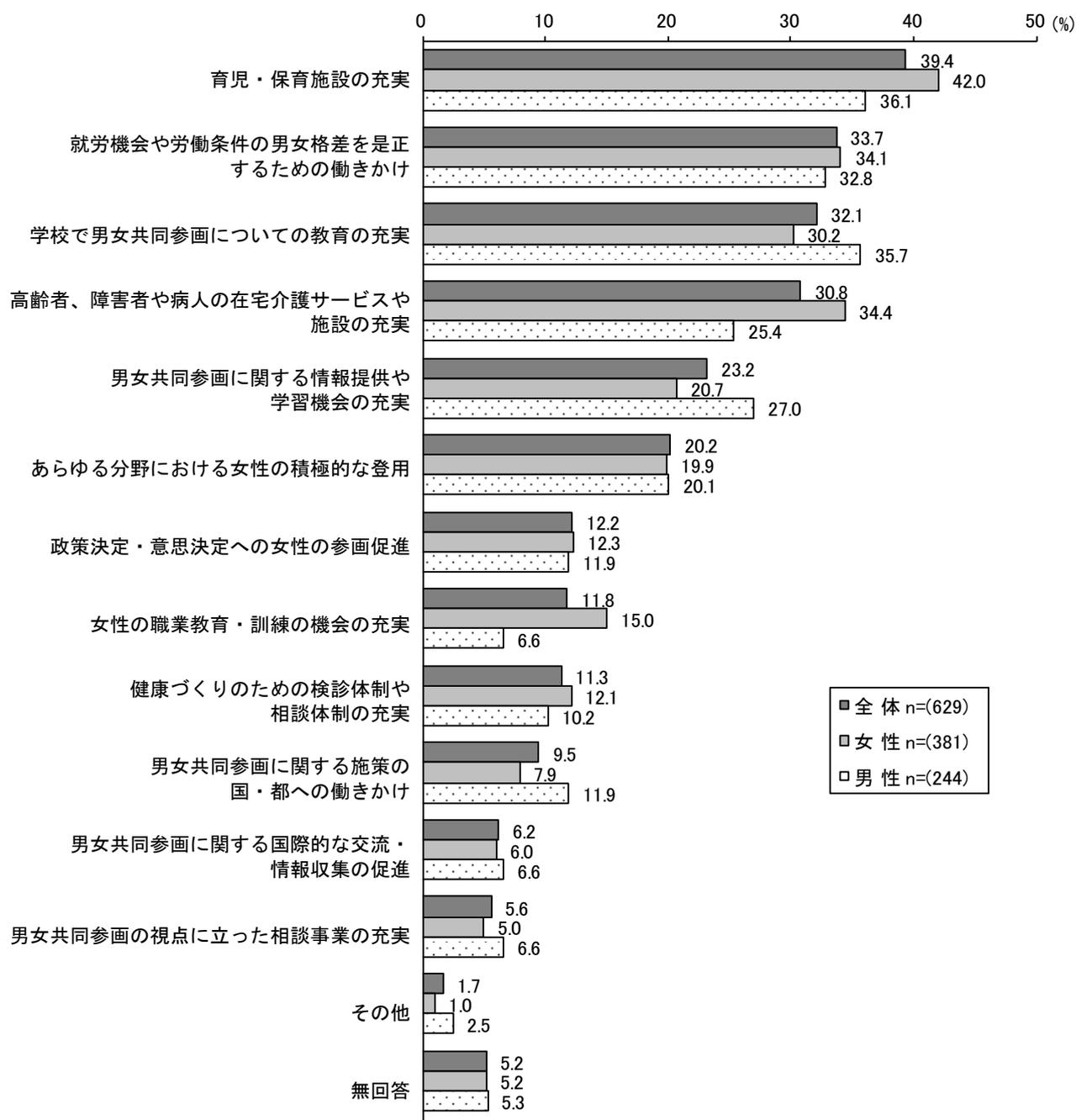
(1) 男女共同参画社会実現のために必要な区の取り組み

回答対象者：すべての方

問39 男女共同参画社会を実現するために、今後、区はどのようなことに力をいれるとよいと思いますか。(〇は3つまで)

■全体では「育児・保育施設の充実」が最も多く、「就労機会や労働条件の男女格差を是正するための働きかけ」、「学校で男女共同参画についての教育の充実」と続いている。

【全体・性別】(3M.A.)



全体では、「育児・保育施設の充実」が39.4%と最も多く、次いで、「就労機会や労働条件の男女格差を是正するための働きかけ」(33.7%)、「学校で男女共同参画についての教育の充実」(32.1%)、「高齢者、障害者や病人の在宅介護サービスや施設の充実」(30.8%)となっています。

性別でみると、男女ともに「育児、保育施設の充実」(女性：42.0%、男性：36.1%)が最も多く、次いで、女性は「高齢者、障害者や病人の在宅介護サービスや施設の充実」(34.4%)、「就労機会や労働条件の男女格差を是正するための働きかけ」(34.1%)、男性は「学校で男女共同参画についての教育の充実」(35.7%)、「就労機会や労働条件の男女格差を是正するための働きかけ」(32.8%)となっています。女性では「高齢者、障害者や病人の在宅介護サービスや施設の充実」(34.4%)が男性(25.4%)を9.0ポイント、「女性の職業教育・訓練の機会の充実」(15.0%)が男性(6.6%)を8.4ポイント上回っています。男性では、「男女共同参画に関する情報提供や学習機会の充実」、「学校で男女共同参画についての教育の充実」が女性をそれぞれ5ポイント以上上回っています。

＜男女別ランキング＞

(%)

順位	女性		男性	
1	育児・保育施設の充実	42.0	育児・保育施設の充実	36.1
2	高齢者、障害者や病人の在宅介護サービスや施設の充実	34.4	学校で男女共同参画についての教育の充実	35.7
3	就労機会や労働条件の男女格差を是正するための働きかけ	34.1	就労機会や労働条件の男女格差を是正するための働きかけ	32.8
4	学校で男女共同参画についての教育の充実	30.2	男女共同参画に関する情報提供や学習機会の充実	27.0
5	男女共同参画に関する情報提供や学習機会の充実	20.7	高齢者、障害者や病人の在宅介護サービスや施設の充実	25.4
6	あらゆる分野における女性の積極的な登用	19.9	あらゆる分野における女性の積極的な登用	20.1
7	女性の職業教育・訓練の機会の充実	15.0	政策決定・意思決定への女性の参画促進／ 男女共同参画に関する施策の国・都への働きかけ	11.9
8	政策決定・意思決定への女性の参画促進	12.3		
9	健康づくりのための検診体制や相談体制の充実	12.1	健康づくりのための検診体制や相談体制の充実	10.2
10	男女共同参画に関する施策の国・都への働きかけ	7.9	女性の職業教育・訓練の機会の充実／ 男女共同参画の視点に立った相談事業の充実／ 男女共同参画に関する国際的な交流・情報収集の促進	6.6
11	男女共同参画に関する国際的な交流・情報収集の促進	6.0		
12	男女共同参画の視点に立った相談事業の充実	5.0		

【性別・年代別】(3M.A.)

	回答者数(人)	育児・保育施設の充実	就労機会や労働条件の男女格差を是正するための働きかけ	学校で男女共同参画についての教育の充実	高齢者、障害者や病人の在宅介護サービスや施設の充実	男女共同参画に関する情報提供や学習機会の充実	あらゆる分野における女性の積極的な登用	政策決定・意思決定への女性の参画促進	女性の職業教育・訓練の機会の充実	健康づくりのための検診体制や相談体制の充実	男女共同参画に関する施策の国・都への働きかけ	男女共同参画に関する国際的な交流・情報収集の促進	男女共同参画の視点に立った相談事業の充実	その他	無回答
女性/全体	381	42.0	34.1	30.2	34.4	20.7	19.9	12.3	15.0	12.1	7.9	6.0	5.0	1.0	5.2
20歳代	39	*66.7	25.6	*41.0	12.8	10.3	15.4	10.3	23.1	15.4	12.8	7.7	-	2.6	-
30歳代	83	*59.0	*41.0	30.1	21.7	20.5	12.0	15.7	19.3	10.8	7.2	8.4	3.6	1.2	2.4
40歳代	80	38.8	*42.5	25.0	30.0	16.3	22.5	13.8	18.8	10.0	12.5	7.5	-	1.3	3.8
50歳代	81	33.3	30.9	35.8	*44.4	27.2	19.8	14.8	6.2	12.3	8.6	4.9	8.6	-	4.9
60歳代	51	31.4	27.5	27.5	*54.9	23.5	23.5	5.9	17.6	17.6	2.0	2.0	9.8	-	5.9
70歳以上	47	23.4	27.7	23.4	*42.6	23.4	29.8	8.5	6.4	8.5	2.1	4.3	8.5	2.1	17.0
男性/全体	244	36.1	32.8	35.7	25.4	27.0	20.1	11.9	6.6	10.2	11.9	6.6	6.6	2.5	5.3
20歳代	24	33.3	25.0	37.5	16.7	25.0	20.8	20.8	8.3	8.3	16.7	8.3	12.5	4.2	-
30歳代	44	*52.3	25.0	36.4	13.6	22.7	11.4	9.1	6.8	15.9	13.6	9.1	2.3	-	6.8
40歳代	43	*46.5	30.2	*37.2	23.3	23.3	14.0	14.0	4.7	14.0	9.3	11.6	7.0	2.3	2.3
50歳代	61	29.5	*39.3	32.8	26.2	23.0	24.6	13.1	4.9	13.1	6.6	3.3	11.5	3.3	4.9
60歳代	45	26.7	35.6	*40.0	28.9	*40.0	26.7	11.1	8.9	-	13.3	2.2	2.2	2.2	8.9
70歳以上	27	25.9	37.0	29.6	48.1	29.6	22.2	3.7	7.4	7.4	18.5	7.4	3.7	3.7	7.4

※クロス集計表では、第1位 ■、第2位 □ と網掛けをして表示しています。

※クロス集計表内の「*」は下記分析においてふれているものです。

※男性20歳代/70歳以上は、回答者数が30人未満で比率が上下しやすいため分析の対象外としています。

性別・年代別でみると、「育児・保育施設の充実」は女性20歳代(66.7%)が最も多く、次いで、30歳代(59.0%)、男性30歳代(52.3%)、男性40歳代(46.5%)となっています。「就労機会や労働条件の男女格差を是正するための働きかけ」は女性40歳代(42.5%)が最も多く、次いで、女性30歳代(41.0%)、男性50歳代(39.3%)となっています。「学校で男女共同参画についての教育の充実」は女性20歳代が41.0%と最も多く、次いで、男性60歳代(40.0%)、男性40歳代(37.2%)となっています。「高齢者、障害者や病人の在宅介護サービスや施設の充実」は女性60歳代が54.9%と最も多く、次いで、女性50歳代(44.4%)、女性70歳以上(42.6%)となっています。「男女共同参画に関する情報提供や学習機会の充実」は男性60歳代で40.0%と他の年代より多くなっています。

第3章 まとめ

第3章の「まとめ」では、前回調査との比較による区民の意識や行動、生活実態の変化、世論調査における都区部や全国の結果などについて記載しています。世論調査及び区の調査の概要については、P4を参照してください。

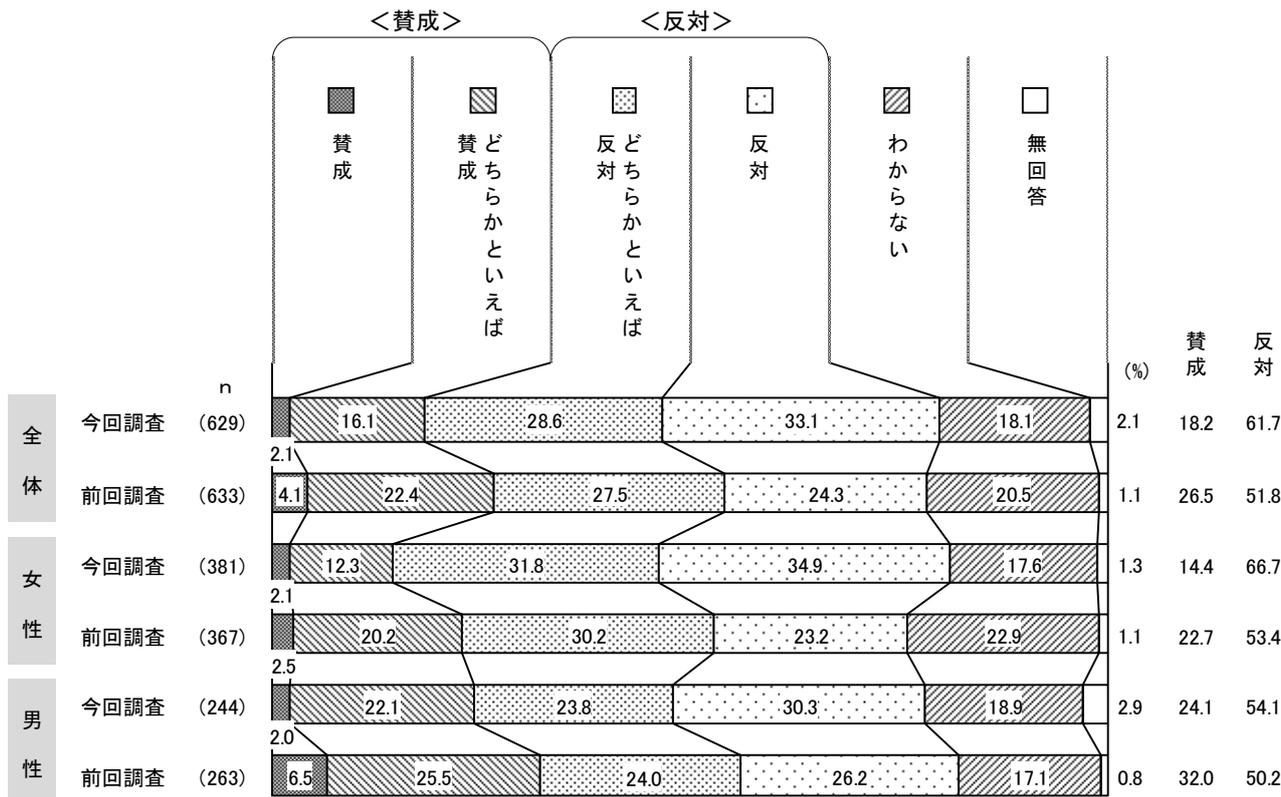
1 性別役割分担意識

(1) 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方

■「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、前回調査と比較して、男女ともに<反対>は増加し、<賛成>は減少している。

性別役割分担意識（前回調査との比較）

【全体・性別】（S.A.）



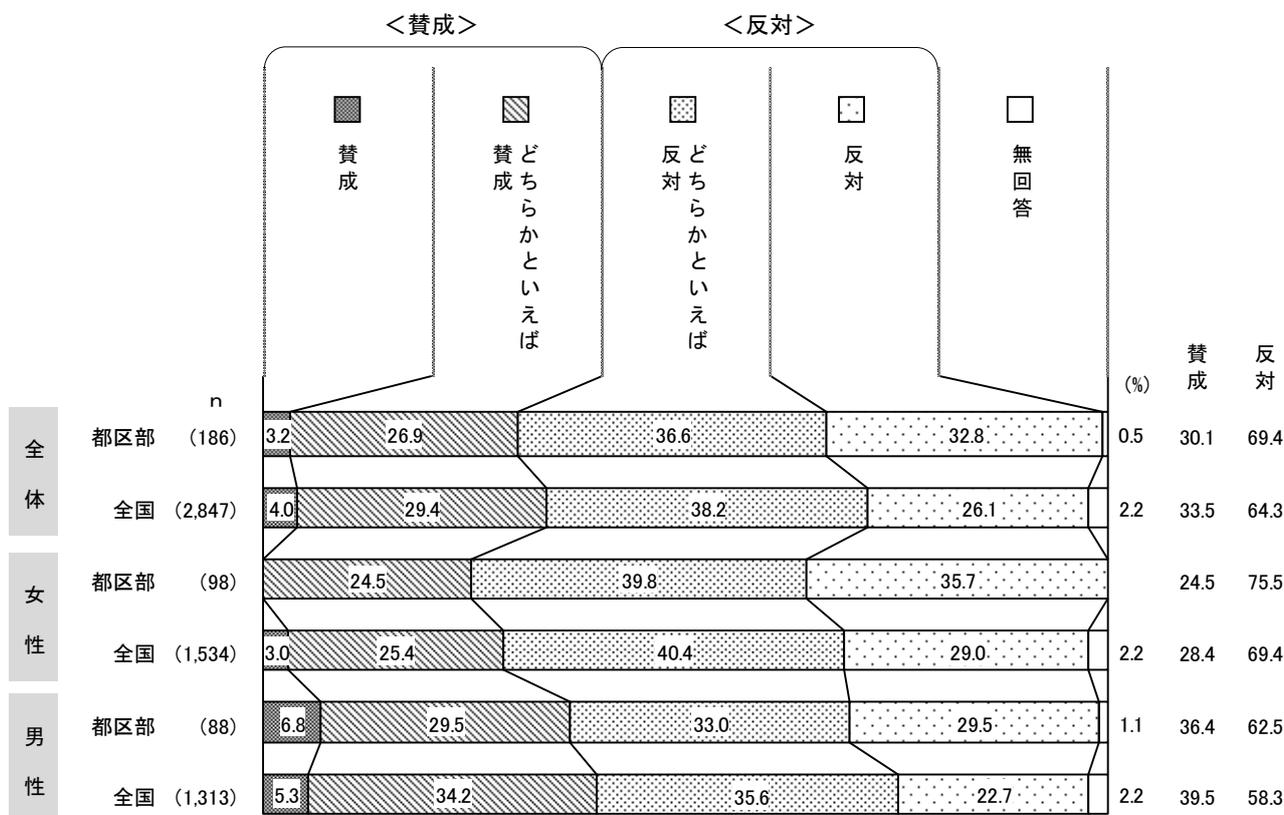
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、前回調査と比較すると、全体では、<賛成>が18.2%で、前回の26.5%から8.3ポイント減少、<反対>は61.7%で、前回の51.8%から9.9ポイント増加しています。

性別で見ると、女性では<反対>が66.7%で、前回の53.4%から13.3ポイント増加しています。

性別役割分担意識

◇世論調査

【全体・性別】(S.A.)



内閣府の世論調査では、「わからない」の選択肢が設定されていないため、今回調査との比較はせずに結果を掲載しています。

世論調査の結果をみると、<反対>が都区部で69.4%、全国で64.3%を占めています。一方、<賛成>は都区部で30.1%、全国で33.5%となっています。

性別でみると、<反対>が女性では、都区部で75.5%、全国で69.4%となっており、男性では、都区部で62.5%、全国で58.3%となっています。



■性別役割分担には男女ともに過半数が反対しており、全体としても反対が増加していることから、性別役割分担意識の解消は進みつつあると考えられる。今後も引き続き、性別役割分担意識の解消に向けた啓発を続けていくことが望ましい。

2 ワーク・ライフ・バランス

(1) 仕事、家庭生活、個人の生活の優先度

ワーク・ライフ・バランスの希望と現実

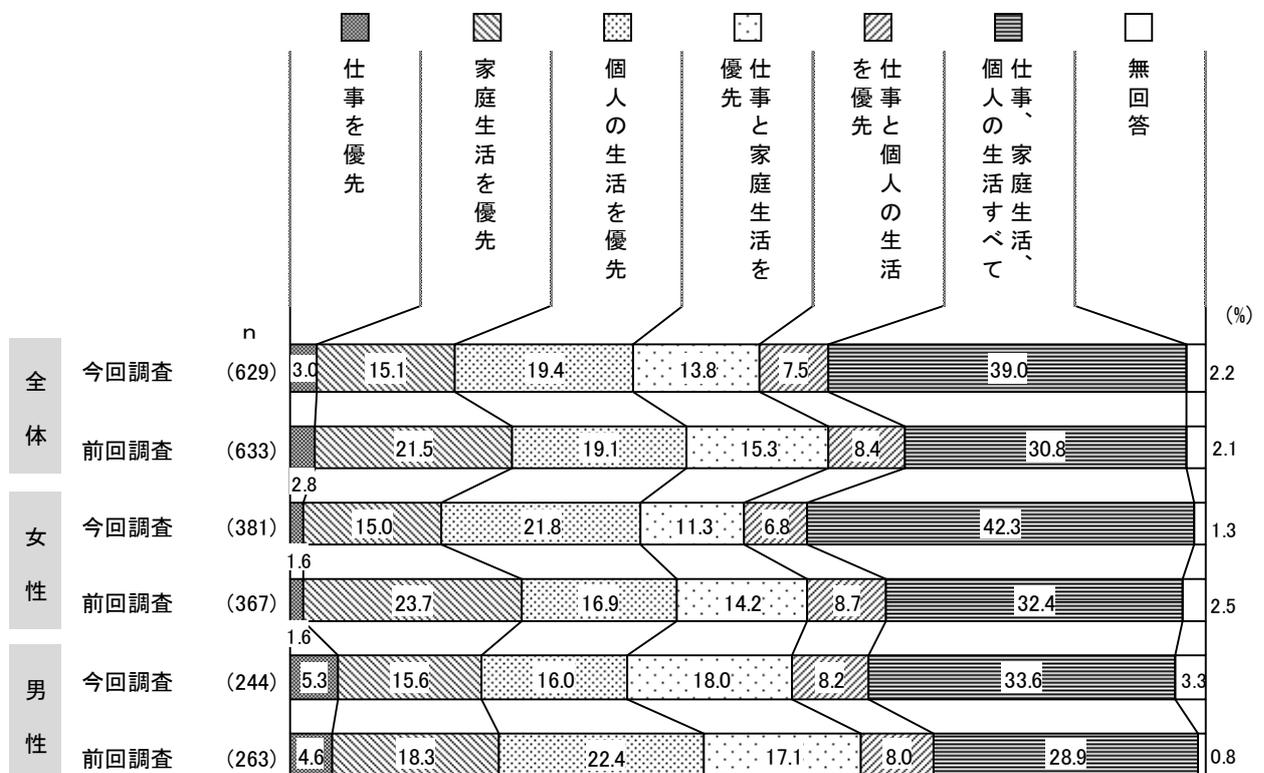
- 希望は前回調査と比較して「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」が増加している。
- 現実には前回調査と比較して「仕事と家庭生活を優先」が増加している。

ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこと

- 「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」、「『男は仕事、女は家庭』という社会通念を改める」が増加しており、「保育・介護の施設やサービスを充実する」が減少している。

仕事、家庭生活、個人の生活の優先度（前回調査との比較）

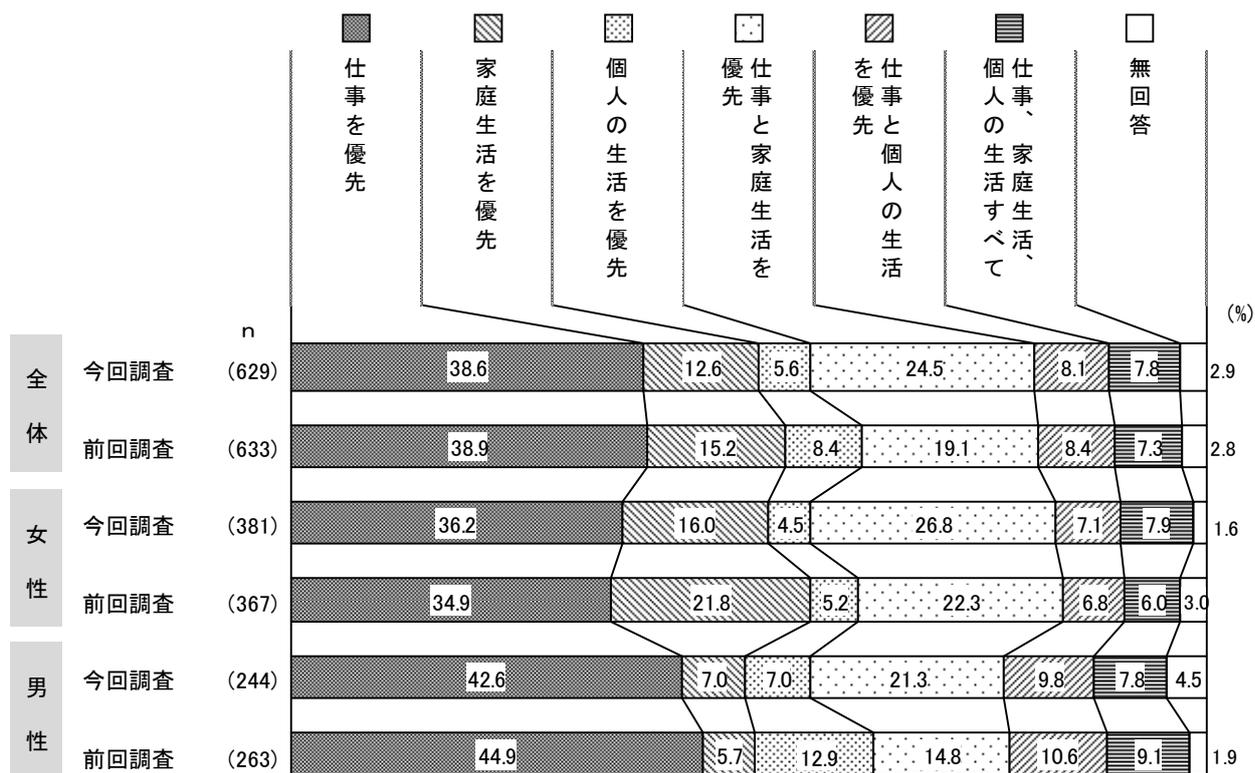
【希望】（S. A.）



ワーク・ライフ・バランスの希望について、前回調査と比較すると、全体では「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」が39.0%で、前回の30.8%から8.2ポイント増加しています。「家庭生活を優先」は15.1%で、前回の21.5%から6.4ポイント減少しています。

性別でみると、女性では「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」が42.3%で、前回の32.4%から9.9ポイント増加しており、「家庭生活を優先」は15.0%で、前回の23.7%から8.7ポイント減少しています。男性では「個人の生活を優先」が16.0%で、前回の22.4%から6.4ポイント減少しています。

【現実】(S. A.)



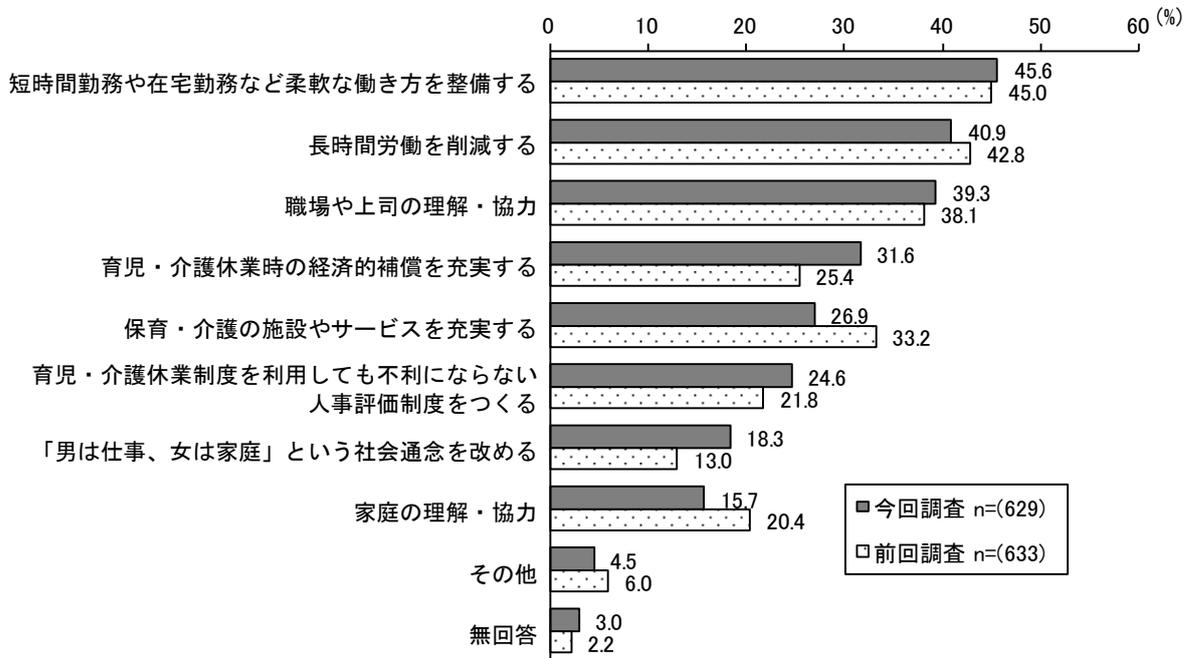
ワーク・ライフ・バランスの現実について、前回調査と比較すると、全体では、「仕事と家庭生活を優先」は24.5%で、前回の19.1%から5.4ポイント増加しています。「仕事を優先」が最も多くなっており、前回から横這いで推移しています。

性別でみると、男女ともに最も多い「仕事を優先」では前回と大きな違いはみられません。女性では「家庭生活を優先」は16.0%で、前回の21.8%から5.8ポイント減少しています。男性では「個人の生活を優先」が7.0%で、前回の12.9%から5.9ポイント減少、「仕事と家庭生活を優先」は21.3%で、前回の14.8%から6.5ポイント増加しています。

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこと

ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこと（前回調査との比較）

【全体】（3M. A.）



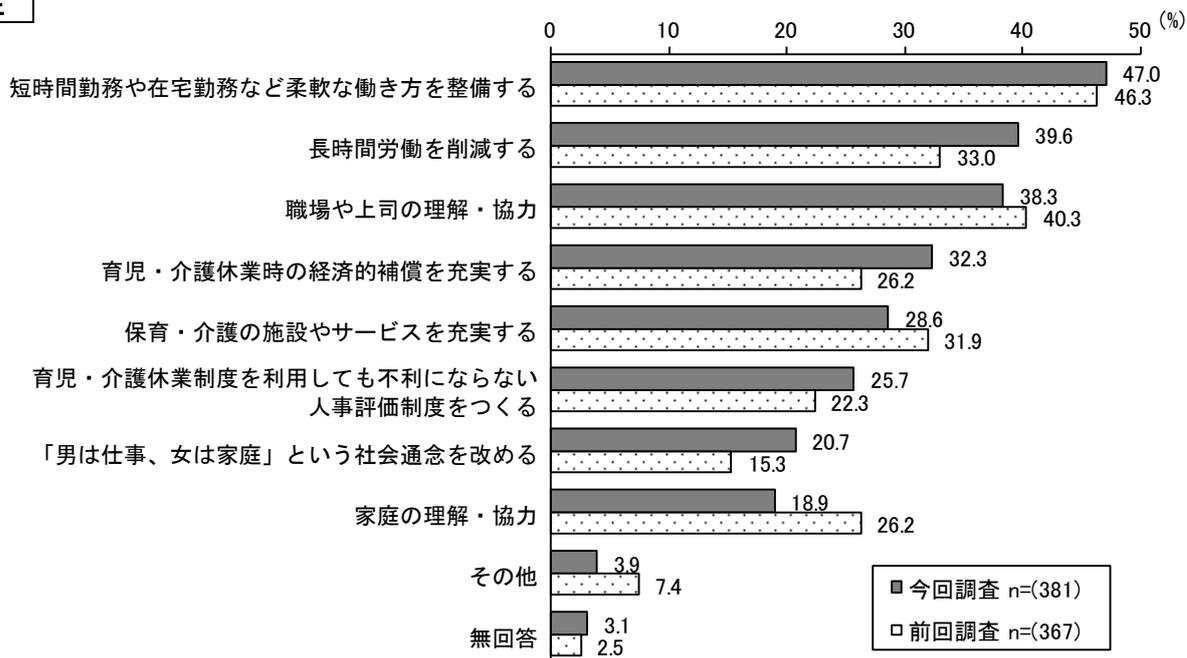
ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なことについて、前回調査と比較すると、全体では「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」が31.6%で、前回の25.4%から6.2ポイント、「『男は仕事、女は家庭』という社会通念を改める」は18.3%で、前回の13.0%から5.3ポイント増加しています。一方、「保育・介護の施設やサービスを充実する」は26.9%で、前回の33.2%から6.3ポイント減少しています。

性別でみると、女性では「長時間労働を削減する」が39.6%で、前回の33.0%から6.6ポイント増加しており、「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」が32.3%で、前回の26.2%から6.1ポイント増加しています。一方、「家庭の理解・協力」は18.9%で、前回の26.2%から7.3ポイント減少しています。

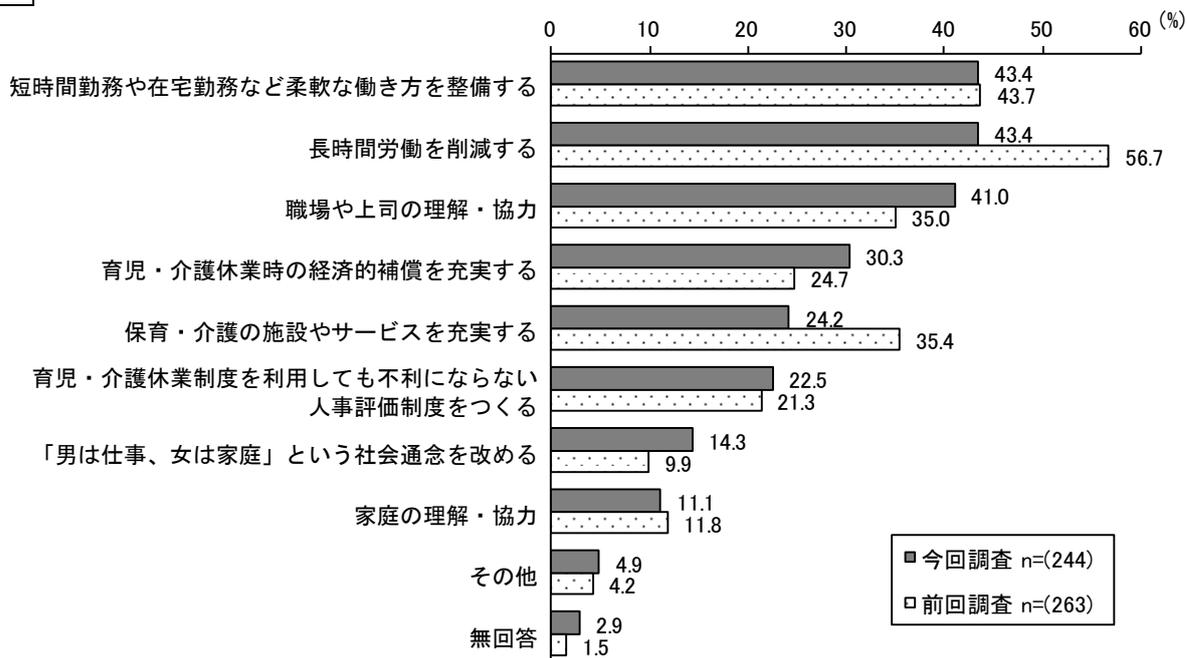
男性では「職場の上司の理解・協力」が41.0%で、前回の35.0%から6.0ポイント増加しており、「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」が30.3%で、前回の24.7%から5.6ポイントそれぞれ増加しています。一方、「長時間労働を削減する」は43.4%で、前回の56.7%から13.3ポイント、「保育・介護の施設やサービスを充実する」は24.2%で、前回の35.4%から11.2ポイントそれぞれ減少しています。

【性別】（3M. A.）

女性



男性



- 男女ともに「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」を優先したいとしているが、依然として実際は仕事を優先している状況がうかがえる。
- 保育・介護の施設やサービス面で整備の促進が反映されていることがうかがえる。一方、経済的な保障の充実や長時間労働の削減、職場の理解・協力がより求められている。

3 女性の就労・活躍推進について

(1) 女性の就労について

女性が職業を持つことについて

■前回調査より、「結婚・出産に関わらず、ずっと職業をもつ方がよい」は増加している。

職場での女性の仕事内容、待遇について

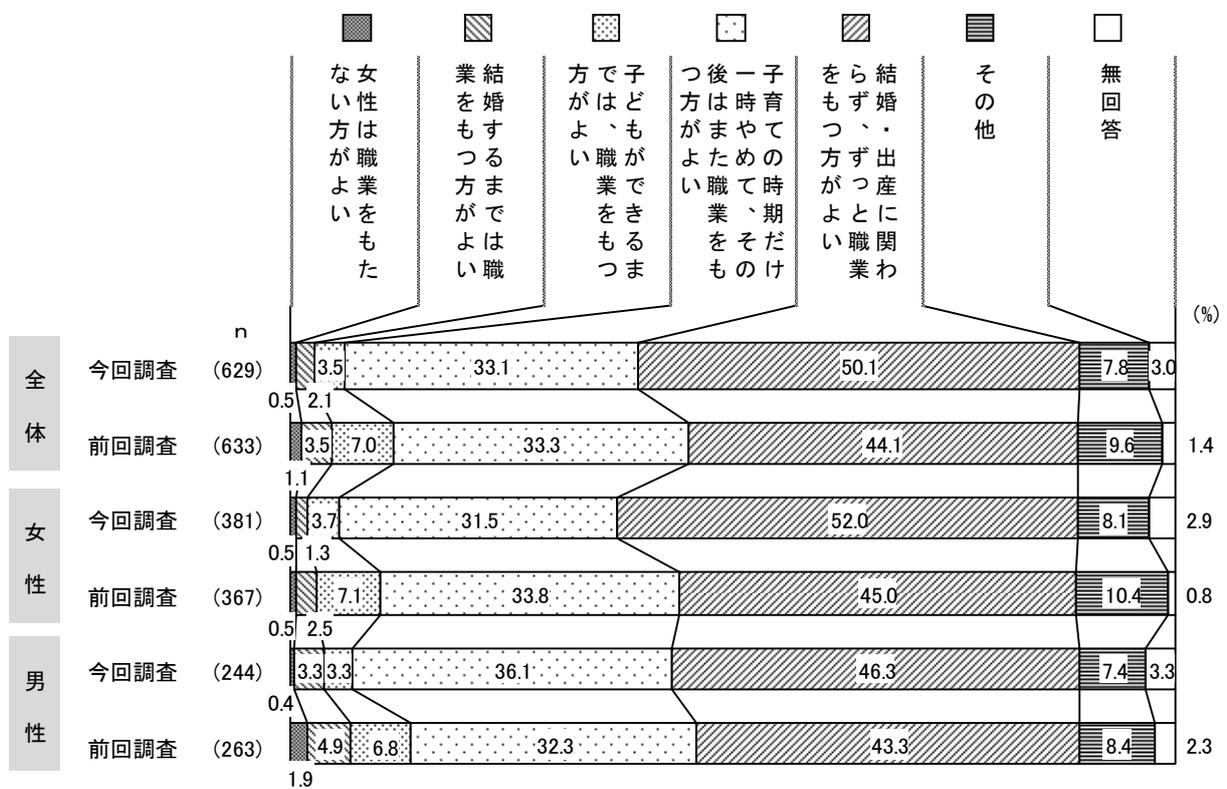
■前回調査より、「賃金に男女差がある」が増加している。

区の政策に対する女性意見の反映度

■前回調査から「反映されている」は変化がないが、「反映されていない」は減少している。

女性が職業を持つことについて（前回調査との比較）

【全体】（S. A.）



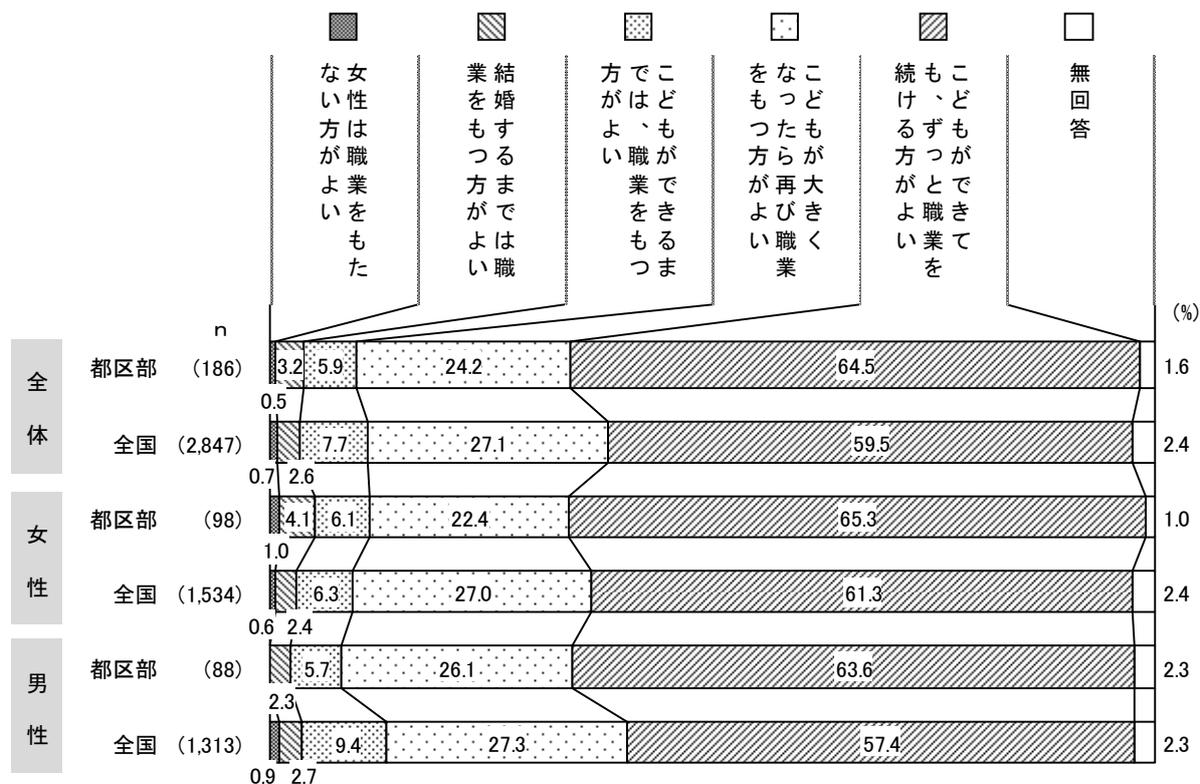
女性が職業を持つことについて、前回調査と比較すると、「結婚・出産に関わらず、ずっと職業をもつ方がよい」(50.1%)は、前回(44.1%)から6.0ポイント増加しています。

性別で見ると、女性では「結婚・出産に関わらず、ずっと職業をもつ方がよい」が52.0%で、前回の45.0%から7.0ポイント増加しています。

女性が職業を持つことについて

◇世論調査

【全体】(S. A.)



内閣府の世論調査では、「その他」の選択肢が設定されていないため、今回調査との比較はせずに結果を掲載しています。

世論調査の結果をみると、都区部、全国ともに「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」(都区部：64.5%、全国：59.5%)が最も多く、次いで「子どもが大きくなったら再び職業をもつ方がよい」(都区部：24.2%、全国：27.1%)となっています。

性別で見ると、男性では「子どもができて、ずっと職業を続ける方がよい」が都区部は63.6%で、全国の57.4%を6.2ポイント上回っています。

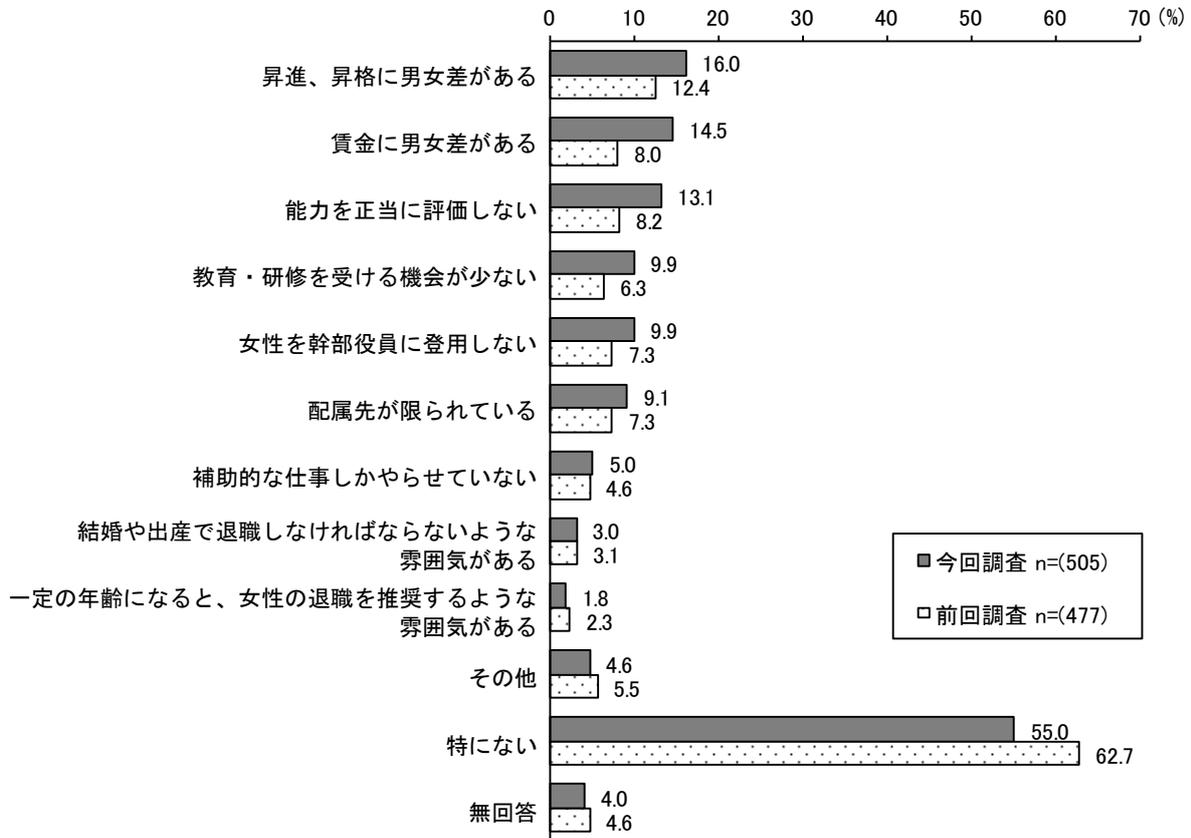


- 「結婚・出産に関わらず、ずっと職業をもつ方がよい」という考え方の増加から、男女共同参画の理解促進が図られていることがうかがえる。
- 女性で結婚や出産等を経験しながら働き続ける意識の高まりがうかがえる。

(2) 職場での女性の仕事内容、待遇について

職場での女性の仕事内容、待遇について（前回調査との比較）

【全体】（M. A.）

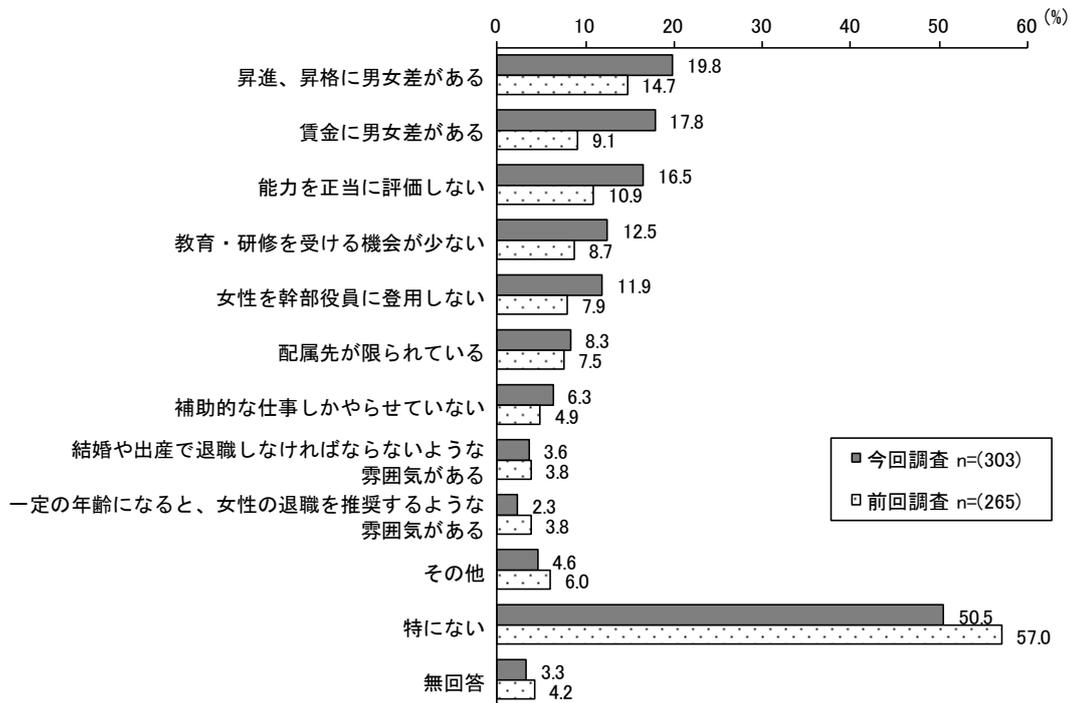


職場での女性の仕事内容、待遇について、前回調査と比較すると、全体では、「特にない」が55.0%で、前回の62.7%から7.7ポイント減少し、それ以外の多くの項目で増加しています。特に、「賃金に男女差がある」は14.5%で、前回の8.0%から6.5ポイント増加しています。

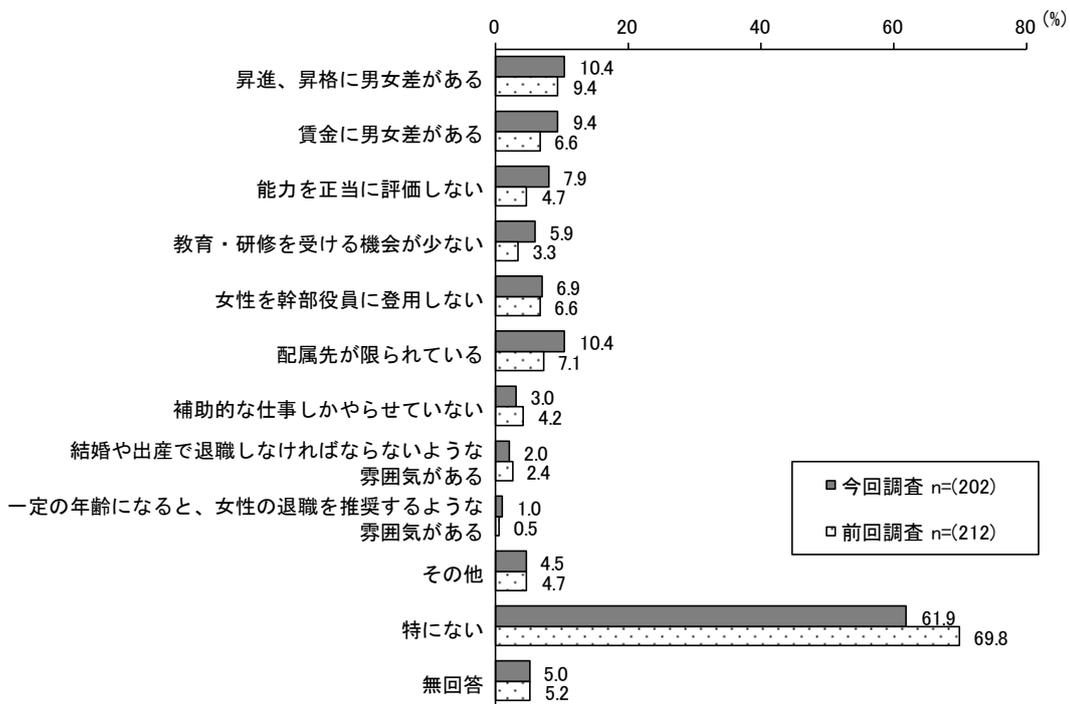
性別でみると、男女ともに「特にない」が減少しています。女性では「賃金に男女差がある」が8.7ポイント、「昇進、昇格に男女差がある」と「能力を正當に評価しない」が5ポイント程度前回よりも増加しています。

【性別】(M. A.)

女性



男性

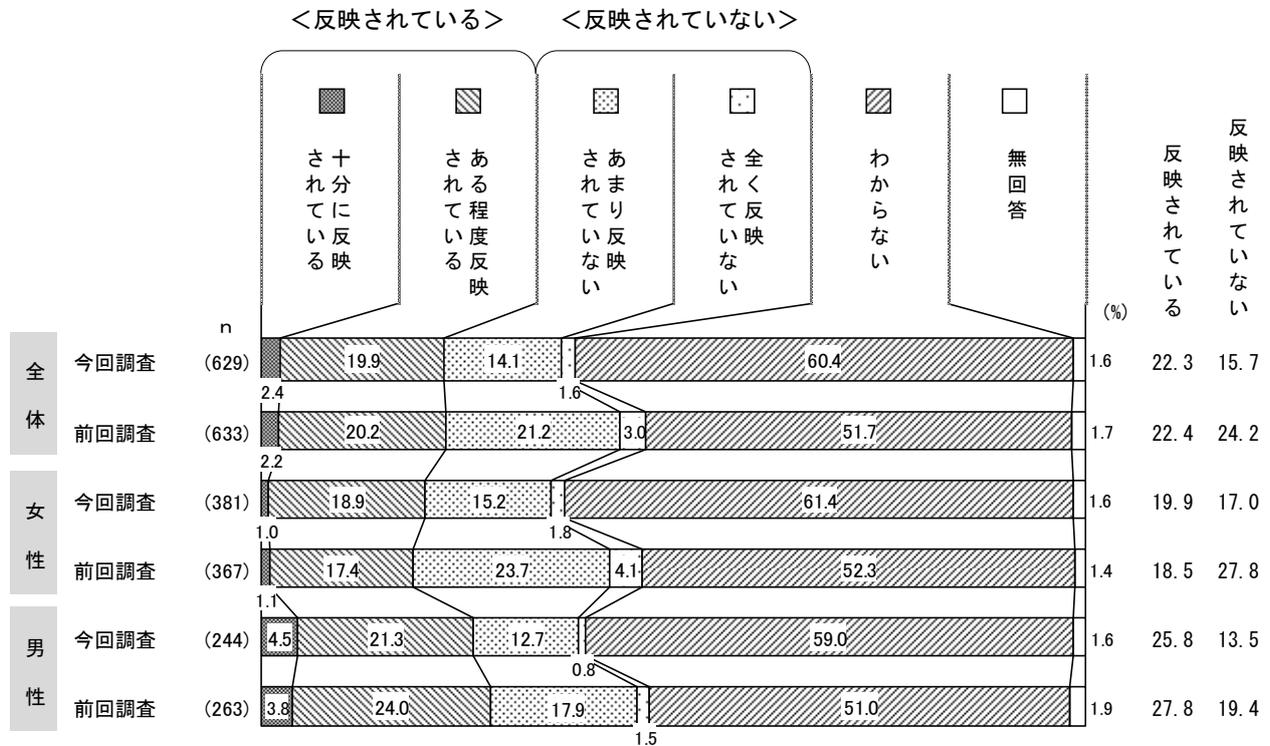


- 特にないが減少し、仕事内容・待遇の多くで男女差が増加傾向にあることがうかがえる。
- 女性で特に昇進、昇格、賃金や評価の面で男女差を感じている。

(3) 区の政策に対する女性意見の反映度

区の政策に対する女性意見の反映度（前回調査との比較）

【全体・性別】（S.A.）



区の政策に対する女性意見の反映度について、前回調査と比較すると、全体では＜反映されていない＞（15.7%）が、前回（24.2%）から8.5ポイント減少しています。＜反映されている＞は変化が見られませんが、「わからない」（60.4%）が、前回（51.7%）から8.7ポイント増加しています。

性別で見ると、女性では＜反映されていない＞（17.0%）が前回（27.8%）から10.8ポイント減少、男性では＜反映されていない＞（13.5%）が前回（19.4%）から5.9ポイント減少しています。



■男女ともに「わからない」が半数を占めており、＜反映されている＞に変化がないことから、区の政策への女性意見を取り入れるとともに、政策の周知を進める必要がある。

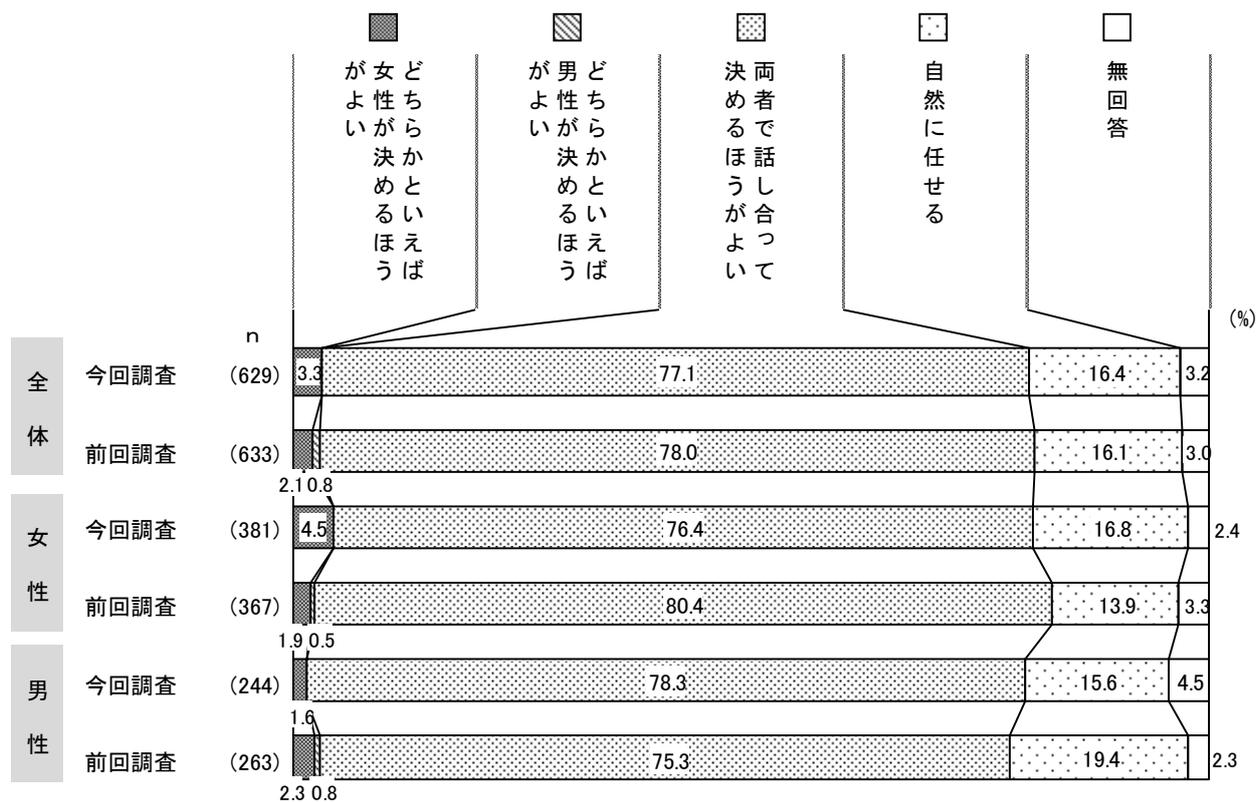
4 健康について

(1) 両者間で決定するうえでの考え

■子どもをもつかどうか、また、何人もつかについて、前回調査と同様、「両者で話し合っ
て決めるほうがよい」がそれぞれ約8割を占めている。

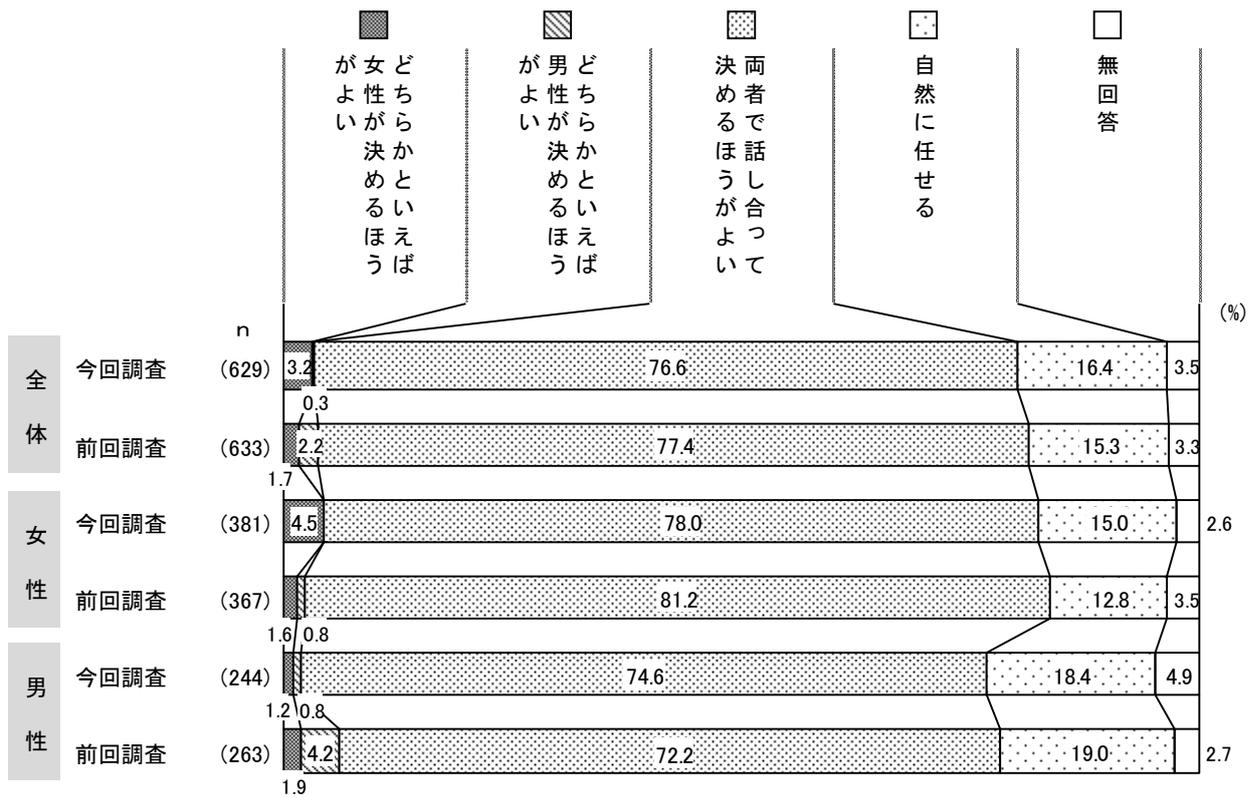
両者間で決定するうえでの考え（前回調査との比較）

①子どもをもつかどうか



子どもをもつかどうかの決定について、前回調査と比較すると、全体、性別ともに大きな変化はなく、「両者で話し合っ
て決めるほうがよい」が最も多くなっています。

②子どもを何人もつか



子どもを何人もつかについて、前回調査と比較すると、全体、性別ともに大きな変化はなく、「両者で話し合って決めるほうがよい」が最も多くなっています。



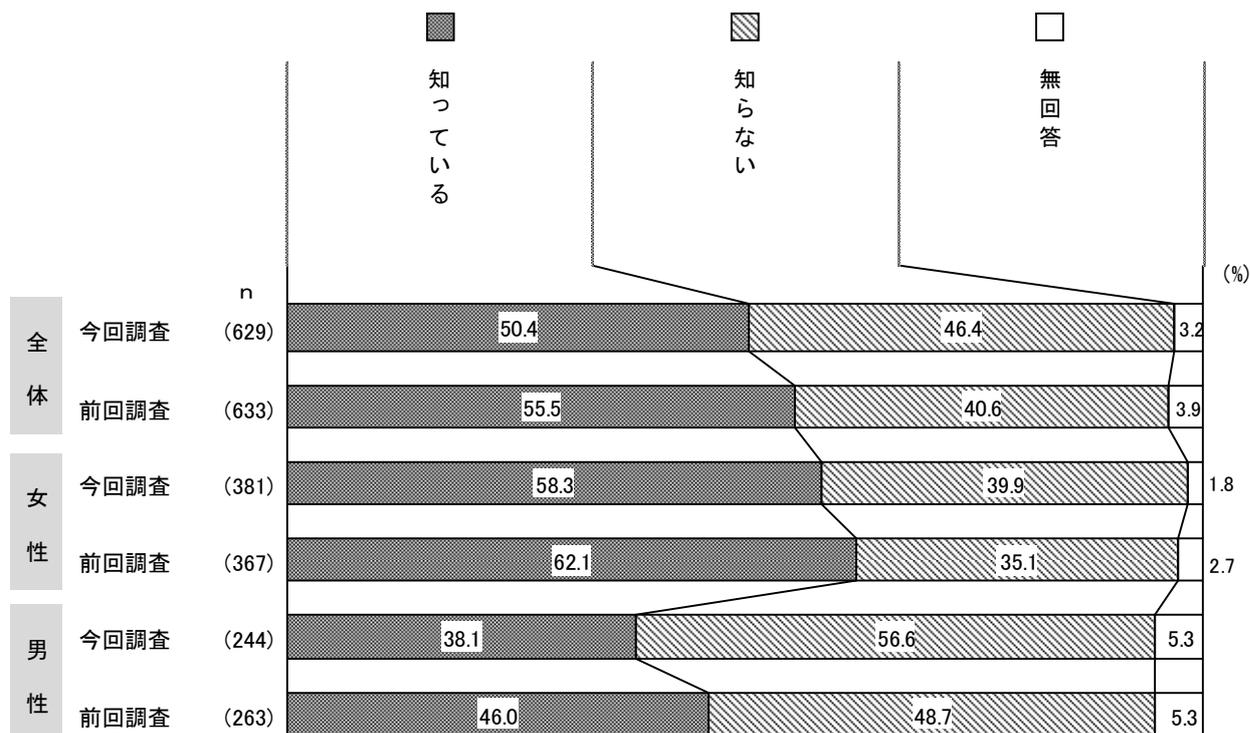
■子どもをもつかどうか、また、何人もつかについて、両者での話し合いをよしとする意見が大多数を占めている。

5 人権問題について

(1) 相談機関の認知度

- 前回調査より、男性で「知っている」が減少し、「知らない」が増加している。
- 前回調査より、「都の相談窓口」、「区の相談窓口」が増加している。

相談機関の認知度（前回調査との比較）

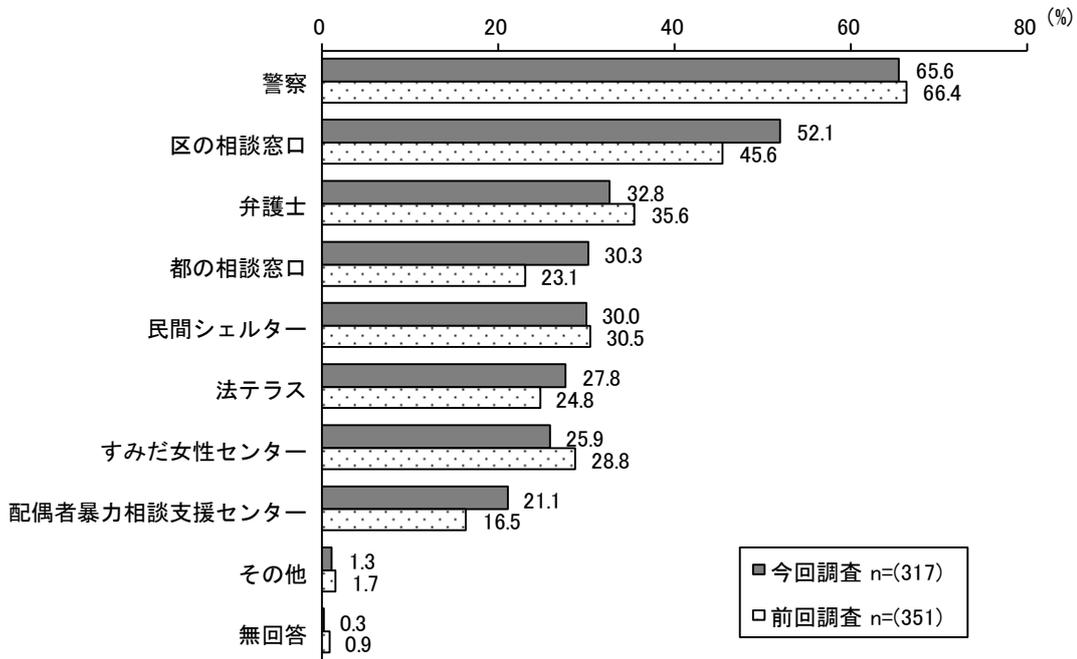


相談機関の認知度について、前回調査と比較すると、「知っている」は50.4%で、前回の55.5%から5.1ポイント減少しています。「知らない」は46.4%で、前回の40.6%から5.8ポイント増加しています。性別で見ると、男性で「知っている」が38.1%で、前回の46.0%から7.9ポイント減少、「知らない」は56.6%で、前回の48.7%から7.9ポイント増加しています。

(2) 具体的な相談機関の認知度

具体的な相談機関の認知度（前回調査との比較）

【全体】（M. A.）



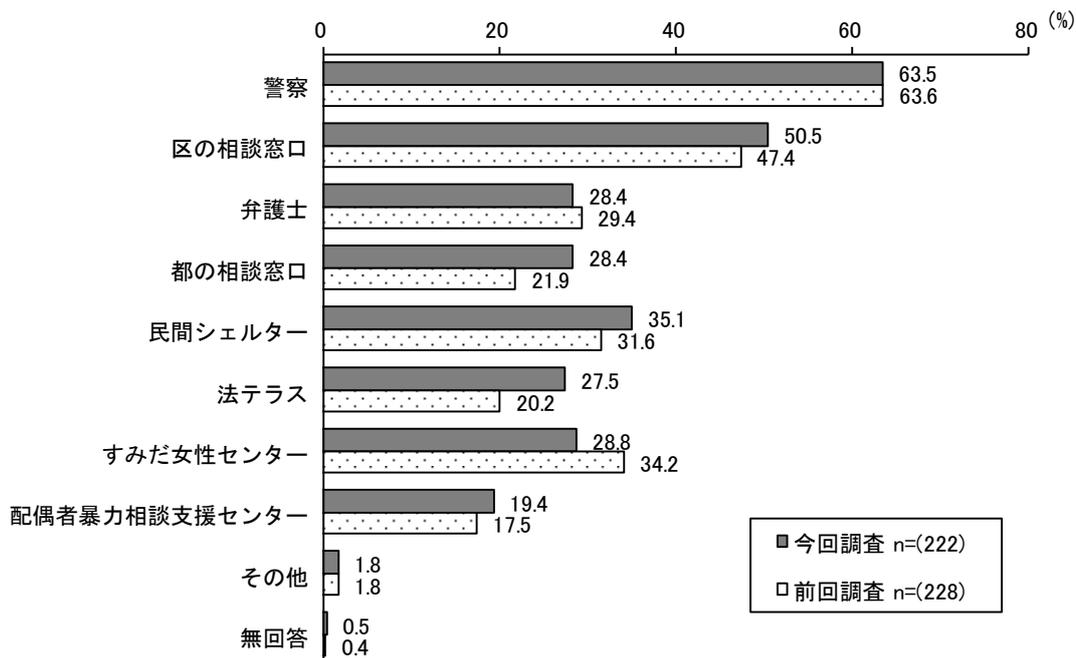
具体的な相談機関の認知度について、前回調査と比較すると、全体では「都の相談窓口」が30.3%で、前回の23.1%から7.2ポイント、「区の相談窓口」が52.1%で、前回の45.6%から6.5ポイントそれぞれ増加しています。

性別で見ると、女性では「法テラス」が27.5%で、前回の20.2%から7.3ポイント、「都の相談窓口」が28.4%で、前回の21.9%から6.5ポイント増加しています。一方、「すみだ女性センター」は28.8%で、前回の34.2%から5.4ポイント減少しています。

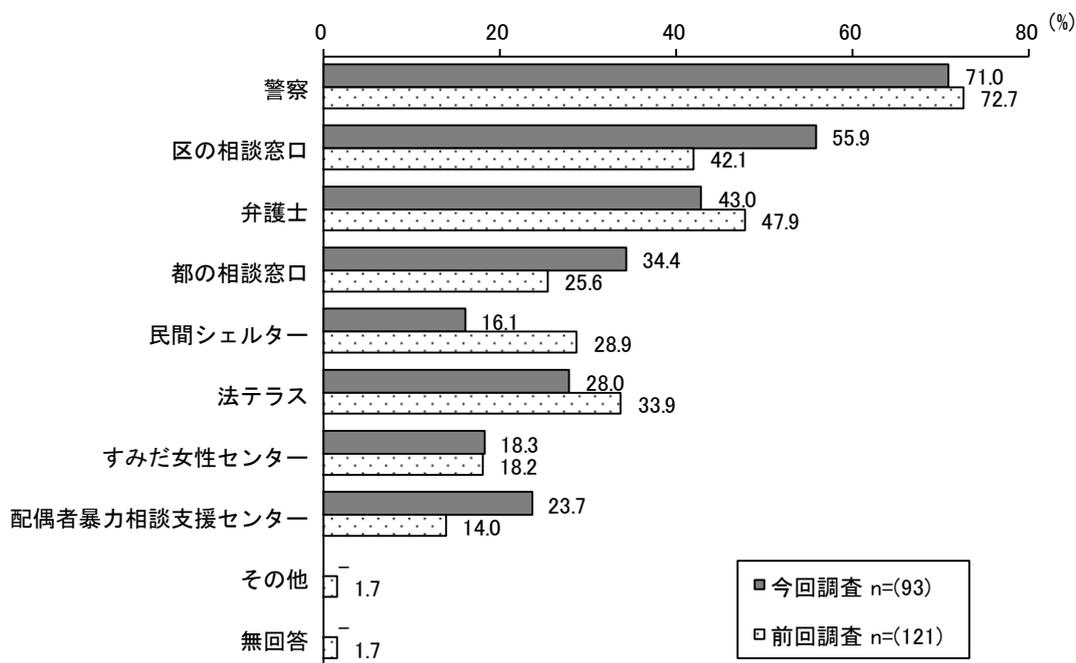
男性では「区の相談窓口」は55.9%で、前回の42.1%から13.8ポイント、「配偶者暴力相談支援センター」は23.7%で、前回の14.0%から9.7ポイント、「都の相談窓口」は34.4%で、前回の25.6%から8.8ポイント増加しています。一方、「民間シェルター」は16.1%で、前回の28.9%から12.8ポイント、「法テラス」は28.0%で、前回の33.9%から5.9ポイント減少しています。

【性別】(M. A.)

女性



男性



- 特に男性で相談機関の認知度が減少しているため、周知強化が必要と考えられる。
- 具体的な相談先の認知度は都や区の相談窓口を中心に男女それぞれで上昇傾向がうかがえるため、引き続き周知を進めていくことが望ましい。

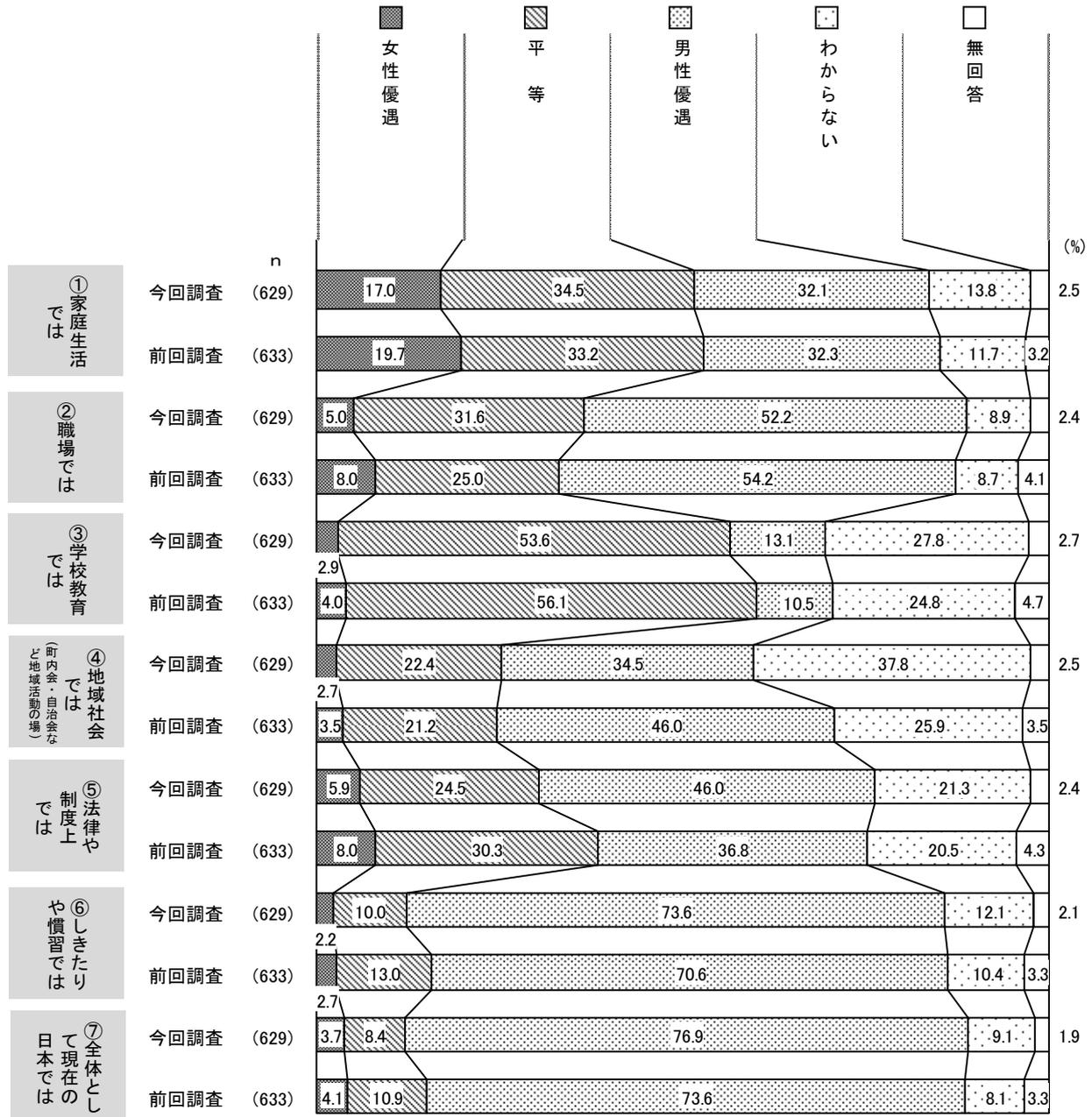
6 各分野の男女の地位

(1) 各分野における男女の地位について

- 前回調査より、「平等」は『職場』で増加し、『法律や制度上』で減少している。
- 前回調査より、「男性優遇」が『法律や制度上』で増加している。

各分野の男女の地位（前回調査との比較）

【全体】（S. A.）

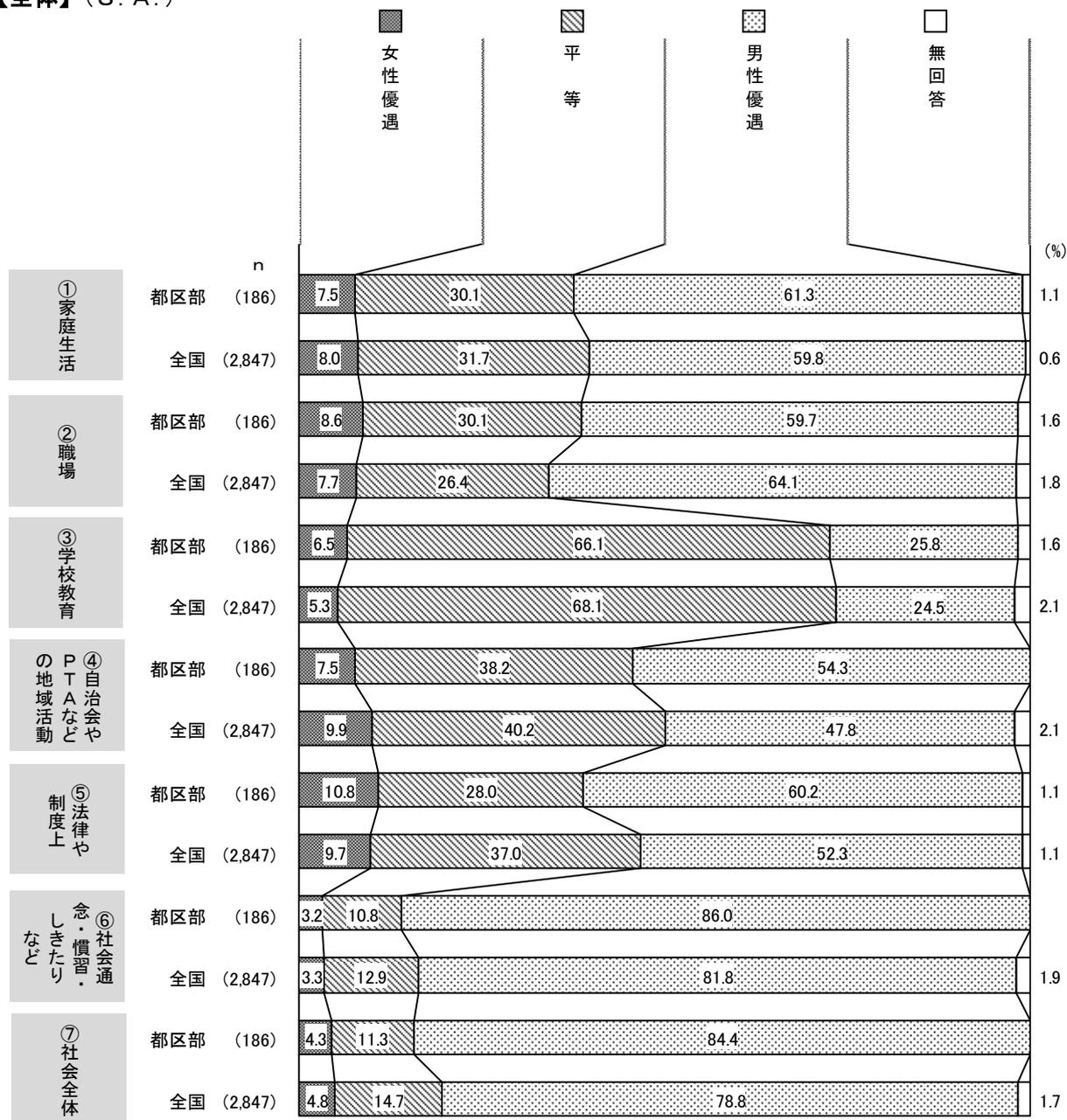


各分野の男女の地位について、前回調査と比較すると、「男性優遇」は、『法律や制度上では』が9.2ポイント増加している一方、『地域社会（町内会・自治会など地域活動の場）では』が11.5ポイント減少しています。「平等」は『職場では』が6.6ポイント増加しており、『法律や制度上では』が5.8ポイント減少しています。

各分野の男女の地位

◇世論調査

【全体】(S. A.)



内閣府の世論調査では、「わからない」の選択肢が設定されていないため、今回調査との比較はせずに結果を掲載しています。

世論調査の結果をみると、都区部、全国ともに『学校教育』以外の分野で<男性優遇>が最も多く、『社会通念・慣習・しきたりなど』で、都区部で86.0%、全国で81.8%と多くなっています。



- 『学校教育』で「平等」は半数を超えているものの、『学校教育』、『法律や制度上』、『しきたりや慣習』、『全体として現在の日本』で<男性優遇>が増加していることから、これらを中心に今後も啓発強化が必要である。
- 『全体として現在の日本』では<男性優遇>が7割台半ばとすべての分野で最も多く、啓発をはじめとした継続的な取組が必要である。

7 男女共同参画に関する用語の認知状況

(1) 男女共同参画に関する各内容の認知度

- 前回調査より、「ジェンダー」や「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」、「女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）」の認知度が上がっている。
- 区の条例や取組の認知度に大きな変化は見られない。

男女共同参画に関する用語の認知状況（前回調査との比較）

【全体】（S.A.）

	今回調査 n=629	（%）	
		前回調査 n=633	
①男女共同参画社会基本法	63.1	>	55.6
②DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律）	86.7	>	81.2
③女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）	62.8	>	52.6
④墨田区女性と男性の共同参画基本条例	21.4	≒	21.7
⑤墨田区男女共同参画推進プラン	20.8	≒	21.2
⑥ジェンダー（社会的性別）	87.1	>	63.8
⑦仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	77.8	>	62.1
⑧墨田区男女共同参画情報誌「すずかけ」	23.7	≒	21.6

※表の数値は「内容まで知っている」と「聞いたことはあるが、内容は知らない」の計

男女共同参画に関する用語の認知状況について、前回調査と比較すると、『ジェンダー（社会的性別）』が23.3ポイント、『仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）』が15.7ポイント、『女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）』が10.2ポイント、『男女共同参画社会基本法』が7.5ポイント、『DV防止法（配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律）』が5.5ポイント前回より増加しています。一方、『墨田区女性と男性の共同参画基本条例』、『墨田区男女共同参画推進プラン』、『墨田区男女共同参画情報誌「すずかけ」』は前回調査と大きな違いはみられません。



- 全体として用語の認知度は上昇傾向にあるが、区の政策に関する事柄の認知度は依然として低い傾向にある。区の政策や取組内容について、周知を強化する必要がある。

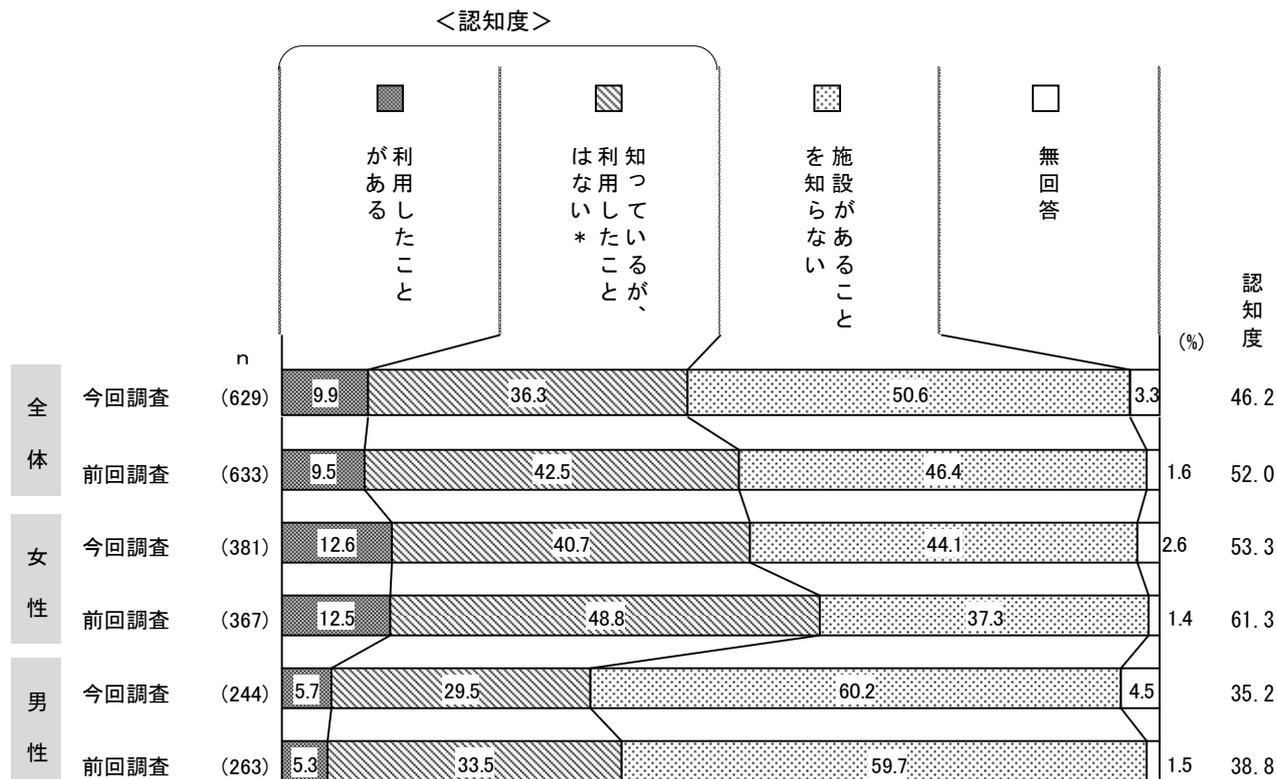
8 すみだ女性センターの認知状況・利用状況

(1) すみだ女性センターの利用の有無

■認知度は前回より減少し、「利用」は横ばいとなっている。「施設があることを知らない」は増加している。

すみだ女性センターの認知状況・利用状況

【全体】(S. A.)



※「知っているが、利用したことはない」は、今回調査の「知っているが、利用する機会がなかった」と「知っているが、名称から誰でも利用できる施設ではないと思った」(前回調査の選択肢になし)の計

すみだ女性センターの認知状況・利用状況について、前回調査と比較すると、「知っているが、利用したことはない」は36.3%で、前回の42.5%より6.2ポイント減少しています。

性別で見ると、女性では「知っているが、利用したことはない」は40.7%で、前回の48.8%から8.1ポイント減少、「施設があることを知らない」は44.1%で、前回の37.3%から6.8ポイント増加しています。男性では、前回から大きな違いはみられません。



■施設の認知度が減少しているため、認知度向上に向けた取組や、施設利用者や事業への参加者の増加を図るための取組が必要と考えられる。

第4章 自由記述意見

第4章自由記述意見に掲載したご意見は、お寄せいただいたご意見を「墨田区男女共同参画推進プラン（第5次）」の基本目標1～4に分類し、いくつかを掲載したものであり、すべてではありません。また、ご意見を要約している箇所もありますのでご了承ください。

基本目標1 互いの知識や意識を高め、人権が尊重されるまち すみだ

意見	性	年齢
男女共同参画という考えから人として人間としてという視点に立って物事をすすめていける場を設ける必要がある。	女性	50歳代
教育現場に居ると、男女の差を感じることは、ほとんどなく、無理に皆、平等を意識することはありません。1人1人に対して相手を思いやる気持ちを持って接していることがよくわかるので、過ごしやすいです。男女差と言えば社会問題に感じ、大きな壁に思えますが、まずは1人の人を受け止め、自分の中で昇華できる人間を育てることが大切だと考えます。	女性	20歳代
女性への啓蒙より男性の意識改革が必要かと思います。働いていても家事負担は女の人の方が多かったりします。給料を同等にもらえているということも必要。女性が社会に出ていくことは大切。でも、子どもを産む適齢期があることも教えていかないと、少子化が進みます。区というより、国として、しっかりとした性教育プログラムが必要だと思います。	女性	50歳代
男女関係なく、個人が尊重されて、能力で平等に評価されるような社会になるよう、上記が当たり前とみんなが思えるような働きかけに期待しています。	女性	30歳代
そもそも、男女共同という言葉について、何故、男女の順なのか、父兄参観など、言葉でも、男が先に来ること自体、諸外国に比べて遅れを感じます。また、「結婚しなければ…」「子供を持ってこそ一人前」のようなマジョリティを、40才前の人間でも、会社や社会、また、親族からのプレッシャーを感じます。結婚してもしなくても、同性を好きでも、子供がいてもいなくても、ハンディキャップがあっても、そんなささいなことにとらわれず、自信を持って、自由に、楽に生きられる社会を作っていきたいです。一区民ですが、そういう社会作りに協力できることはありますか？	女性	30歳代
女性への働きやすさ、地位の向上等々に特化した議論こそ、女性への差別だと思う。	男性	60歳代
日本の中だけで暮らしていると「これが当たり前」と古い慣習を何も考えずに受け入れてしまうもの。私も海外留学を経て外資系企業で働き始めてその意識の違いにおどろきました。男女（または同性カップル）がパートナーとして対等に働き、子育てや家事を分担する。会社の中でも女性の役職が多く、言いたいことは上司に対しても言える空気がある。これが普通（スタンダード）になればもっと日本も暮らしやすくなると思います。「男が働き、女は家庭」を否定はしません。どんなカップルにもそれぞれの形があり、個人に得意なこと、苦手なことがあるので、それを補完し合えるのであれば様々な形（Diversity）で自分らしく生きられると思います。LGBT当事者としては、同性婚を早く実現して欲しいですね。パートナーシップ制度もそれにつながると思うので、墨田区もよろしくお願いします！	女性	40歳代
男女共に教育・学習の充実・他者を理解または受け入れられる心の余裕をえられる社会環境作り	女性	40歳代

意見	性	年齢
夫婦別性に関する施策の国・都への働きかけ。結婚とは、新しい戸籍を作り2人の生活を始めるものであるはずですが、家制度の慣習や「入籍」という言葉、「嫁入り」などの女性が姓を変えることが当たり前かのように、女性ばかりが名字を変えることが無意識的に期待されています。事実男性が姓を変える割合は4%程度、夫婦同姓を必須としているのは日本のみです。「家」に入り、女性が家事だけでなく子供や要介護者の世話をするのが当たり前という風潮は家制度を重んじる価値観から来ており、夫婦別姓が強く望まれます。	女性	30歳代
私の回りでは男女共同参画は割と当たり前の事と認識していますが、一般的にはまだまだなのでしょう。女性の意見や行動はとても大事で有り、重要と考えますが、男性側に出る杭を打つ行動する人、女性側には遠慮がちな人が多い事で、男女共同参画事業が推進出来にくい面が有り、教育からの変革が急務と思います。意識改革がいちばん時間を要すると思いますので。	男性	60歳代
男女共同参画の概念がない中高年齢者の教育をした方が良いと思う。	女性	40歳代
そもそも男性の性教育不足を感じます。避妊に対する知識や女性の体への負担や影響など、色々な知識を教育する必要があると思います。どんなに男女平等といっても、男性が出産できるようにはならないでしょうし、そこでは男性と女性の違いがどうしても生まれます。出産後に仕事復帰するか…以前に、性について妊娠についての知識をつけるのが大事だと思います。	女性	40歳代
男女の体力差がある中でも男女平等はあり得るのか？体育祭や大会等。教育の現場ではその様にしているのでしょうか！我家には子供がいないので、色々な差別があると思いますが全ては教育だと思っています。学校だけではなく家庭や会社や地域社会色々な立場、場所で学べると良いですね。少しずつでも格差のない気持ちよく暮らせて行かれる世の中になります様頑張ってください。	女性	50歳代
人々の意識という観点に限定して言えば性別のみならずそもそも年齢や容姿、地位などあらゆる点で差を少なくすることが皆が生きやすい社会をつくるのに必要だと思います。例えば私は公の場では年齢の上下関係なく丁寧語で接します。形から入ってはいますがこれだけでも何かの要素で差をつけようという意識は低くなると考えています。	男性	20歳代

基本目標2 女性も男性も輝き活躍できるまち すみだ

意見	性	年齢
夫は健康センターで父親学級に参加しました。男性の育児参加の意識を高めるために非常に良いイベントだと思います。	女性	30歳代
そもそも女性側も男性同様に働くことが普通であり、収入面を男性側が背負うという古い意識の改善が必要。専業主婦や働きたくないと思う女性が多すぎ。	男性	30歳代
性別に関係なく、その場にふさわしい人が適切に選ばれる。そんな社会になるべきだと思います。ですから、なにかにつけて、“女性をもっと～”と過剰にPRするのではなく、活躍したい全ての性の人が“不当な扱いを受けた”と思うことがないような世の中になってほしいです。	女性	30歳代

意見	性	年齢
私の職場では女性の管理職を積極的にふやしたり、育休、産休の制度がかなり充実しています。女性が男性と同じく長く働きつづける、プライベートでも共に生計を立てる環境づくりが必要と思います。	女性	30歳代
若い頃は女は～があたりまえでしたから。。今は子ども達の平等に対する考え方もずいぶん変わってきています。かわらなくてはいけないのは大人だと思います。管理職や指導者などトップの頭を変えるのはむずかしい仕事ですが女性が活躍しやすい条件を整えて弱い立場と言われる方々が能力を発揮できる世の中になってほしいです。	女性	70歳以上
子どもの授業参観、PTA活動、具合が悪い時の小児科、どの場面を見ても多くは母親。結局どんな政策をしても役割は変わらないような気がします。働きたくても働けない現実。障害児がいて預け先も受給者証使っても、1日5名しか預かれない現実。こういう所も見直さないと、そもそも働けない。墨田区民がもっと働きやすい様に区がどうにかしないとこの男女共同なんて出来る訳がない。	女性	40歳代
子どもは国の宝なので、夫婦どちらかが育てるでも、一緒に平等に分担するでもなく、もう少し国や地域で育てていくという考えが普及してもよいのではないかとずっと思っていました。学校教育だけではなく、生活も家庭から集団で、地域社会が分担することもできそうです。というか今後考えていきたいです。こういう社会が、子供を産み育てたい人を増やすようにも思います。	女性	40歳代
自分が子育てをしていた時期（40年位前）は夫婦共働きであっても子育てするのは母親の役割と位置付けされていたと思う。今の若人達をみていると夫婦で子育てしよう。夫が育児に参加する事はあたり前だという意識があると思う。2人で子育てをする意識は向上してきていると思う。今の時代3世代同居という家庭は多くないし夫婦2人で余裕を持って子育てをできる環境であってほしいと思う。住宅事情で通勤時間も長くなり、その時間ももったいないと思う。保育園の重要性を感じます。子供たちもAM7:00~PM7:00まで保育園で過ごすというのもマレではないし子供達のためにも親と一緒にいる時間が長くなってくれればいいと思います。	女性	60歳代
産休・育休を取得しやすい社会になってほしい一方で、産休・育休・時短者のフォローをせざるを得ない。単身者や子のいない職員に多大な負担がかかっている現実についてもぜひ知っていただきたいです。	女性	40歳代
男性が主夫で女性が働く、共働き、女性が主婦で男性が働く、どれを選んでも、選んだなりに充実した生活がおくれたらと思います。	女性	30歳代

基本目標3 性別にとらわれずあらゆる分野で協働するまち すみだ

意見	性	年齢
他区の秋祭りで見こしを担いだら、男女が力を合わせてみこしを担いでいた。人生や社会の担ぎ手と男女共同で進める、1つのメタファーだと思った。	男性	50歳代
個人的には、女性の役職者を増やせばよい、というのは違うのかと。男女の差異なく行っていけばよいのではないかと。	男性	20歳代

第4章 自由記述意見

意見	性	年齢
まちづくりについてどうやって参画できるのか、情報がまったく入ってこない	女性	40歳代
地域のお祭の時、土曜日の夕方、神社に行き、その年の役員の方々の為に夕食を作るという当番がありました。毎年必ず町会の子ども会のお母さん2名程が行かされていました。小学生の子どものいる母親に土曜の夕方、子どもを家で留守番をさせ、男性ばかりのお祭の役員のために夕食を作りに行かされる担当決めをするたびに「なんてバカバカしい事をしているんだろうか」「役員になっただけなのに、なぜ夕食の用意をしてもらっているのか」と腹立たしい気持ちになっていました。今はどうなっているのかわかりませんが、まずは地域などの小さなところから、見直しをしていく事が必要なのではないでしょうか。	女性	50歳代
そもそも男女は違うものなのだ、という前提から出発しないと、こうした取り組みは極端に傾き、結果を平等にすることが正義だとする誤った道に進みやすい。あくまでも、“希望する人”が能力や適性に応じて公平に登用される、あるいは、活躍できる社会を目指すべきだろう。	男性	40歳代
男女共同参画に関する情報提供や学習機会又、女性の地域活動リーダーを育てる講座などを設ける事は大切だと思うが、実際に活躍する場が古い体制で行なわれていたら入り込めない気がする。まず現場の改革が先ではないかと思います。	女性	60歳代
区議会などに一定割合以上女性を含めるようにすることは大前提だと思います。行政機関においても、職員全体の比率ではなく、管理職の女性割合を増やしていくことが大事だと思います。現状、女性をそれだけ登用するのが難しいというなら、それはなぜか、どうすれば女性が男性と同様の仕事を無理なくできるようになるか、問題点を検証し、1つずつ改善していくしかないのではないのでしょうか。今の議会や行政の構成では男女共同参画になっていないということなら、その構成から積極的に変える必要があるのではないかと考えます。素晴らしい1つのアイデアで達成できる目標では到底なく、社会のあらゆる問題を根本から考える必要があると痛感します。放っておけば全て男性が有利である現状なので、女性の参画を可能にするためには、まずは障壁を感じている女性の意見を否定せず聞いて解決し、男女が同じスタートラインで仕事ができる環境づくりを早急にしてもらいたいと思います。よりよい区政を行っていただきますよう、よろしくお願いいいたします。	女性	40歳代

基本目標4 区、区民、事業者等が連携して施策を推進するまち すみだ

意見	性	年齢
人の意識を変えるのは短期的にはむずかしく、気長に取り組む必要があると思っています。でも、間違いなく20年前の意識と今とは変わってきていますので、さらに20年後はもっと良い日本になっているはず、と思います。区で取り組みをリード頂けるなんて、とても心強いです。協力したいです。	女性	40歳代
墨田区で男女共同参画推進に積極的に取り組んでいることを今回はじめて知りました。区民への更なる情報発信やPRをどんどんしていただきたいです。区民が施策を知り、関心をもつことが推進を加速させると 생각합니다。	女性	30歳代

意見	性	年齢
誰もが簡単に情報を手に入れられるようにしてほしい。(HP以外にも、各家庭に配布したり施設やお店に貼ったりなど)	女性	30歳代
重要なことではあるが働いている者には、良い企画があっても参画する余裕がない。	男性	40歳代
性別問わず誰もが同じスタートラインで挑戦出来る社会を創る。その為の環境整備をお願いします。	男性	20歳代
たとえば伝統的な専業主婦の存在も十分に肯定した上で、男女共同参画社会に関する施策を進める事が望ましいと考えます。二項対立の環境では、当事者である女性自身が行動しづらいと思うからです。男女、老若、上下、官民、民民等の全ての間が、寛容的、相互扶助的であれば政策、施策の制度趣旨の理解が進みやすくなるのではないのでしょうか。	男性	50歳代
すみだ女性センターとよく親子を見かける保健センターの設備というか建物は老朽化が著しいので、参加(男女共同参画のイベント、講習会など)したくなるように仕向けるためにもリノベーションか建て替えをしてはどうかと思いました。	女性	40歳代
30年以上も昔の話だが、結婚を機会に仕事をやめ、妊娠子育てをした。赴任先に知り合いや頼れる人もおらず、主人は仕事でほぼ留守が多かったので寂しく不安なまま子育てをしていた。ほぼ育児ノイローゼに近い状態だった。働かないと自分のお金もない事も不満で不安でした。若かった私は途方にくれていた。結局離婚し子供とは離れて暮らすことになってしまった。あの時、相談出来る人が近くにいたらと思う。今は、行政のサポート体制やインターネット、SNSなど相談出来る窓口があるので安心だが、更に悩んだり困ったりした方にいくつもの手や目を向けてあげられるようにしてほしい。男女共同参画ということばが少しかたいイメージです。もっとわかりやすく区民にアピールしてほしいです。	女性	50歳代
根強い問題だと思うので根気が必要だと思いますが、頑張ってください。片方をみれば片方がおろそかに…ということにも気を付けて頂きたいです。	男性	20歳代
「男女共同参画取組の実践」などを学ぶ場として「すみだ女性センター」の存在があるとするならば、当該施設の施設名を一考、一新してはどうか。当該施設については従前から、その「女性センター」という名称から、女性のための施設とイメージされてしまう方もいるのではないかと思っていた。施設が設立された和昭時代のネーミングセンスであると思うが、その名称が「男女共同参画社会の実現」を拒んでいるように思えてならない。	女性	60歳代
今回のようなアンケートの結果や区が推進している政策などを大々的にアピールする場(インターネット上、リアルな場所も含め)が必要だと思います。街全体、区全体でキャンペーンを行う。大人から子供までしっかりと学べるインタラクティブな企画があると良いと思います。	男性	30歳代
休日のセミナーに参加される方は、ある程度関心のある方が集まってくると思います。その上で各企業様への出向などを通したセミナーを開催し、平日でも、気軽に参加できるようにすると変わってくると思います。	男性	20歳代

その他の意見

意見	性	年齢
アンケートはWeb回答も可にしてほしかったです。	男性	30歳代
聞いたことはあるが内容までは知らない事項が質問に回答することで分かり、“知ることが多い”と感じた。	男性	70歳以上
このアンケートへの回答に2時間もかかりました。無償ライン超えていますね笑。しっかり活かしてください。頼みます。	女性	30歳代
○×だけでなく、いらぬ物、取らせられる物も表記、追記すべき、問題が上るだけで解決にならないと思います。	男性	50歳代
コロナやロシアによるウクライナ戦争を考えると世界では大変な事になっているのに、こんな事考える事ナンセンスだと思う。もっと世界的規模の話なら真剣に考えると思います。60数年生きてきて時代それぞれでその時に考え方が有るので実際理解できません。人それぞれの考え方やその時期の生き方で思考が変化すると思いますので、数年後、数十年後で人の生活による変化で又変わると思います。	男性	60歳代
男女がともに参画できるまちづくり自体は、詭弁であると考えている。日本国の人口が減少していく現象を考えていかなければならない。過去20年間で国民の賃金が上がっていないのは日本だけである。単一民ぞく、単一国家の日本で海外から労働力を得るには、日本の風土、文化、言語を共有しなければいけない。また国内にいる日本人及び日本国籍を持たない人々も、海外の情報を勉強して、海外でも暮らせる力を養いなうべきである。国、自治体が国民の生命、財産は守ることはない、各自、肝に命じていかないと、これからは生き抜いていけないと自覚を持つべきである。	男性	50歳代
ひとり暮らしを経験したことが無い人は家事が出来ない可能性が高く、結婚してからパートナーに負担をかける。子供のうちから家事をさせるなど、自分の身の周りのことは自分で出来た方が良い。	女性	20歳代
難しいことは良くわからないのですが、最近によく子どもが被害にあってしまうニュースが多すぎて、何かできることはないのかと思っています。私はパートナーもいない独身者ですが、虐待している大人をみていると、どんな環境で育ってきたのか、誰か救える人はいなかったのかと考えます。家庭内でのネグレクトや暴力、学校でのいじめは、周りの大人がきちんと見ていれば防げることがたくさんあるのではと考えています。私個人も手伝えることがあれば手伝いたいし、泣いている子どもがいれば横にいてあげたいと思います。	女性	40歳代

第5章 グループインタビュー結果

1 実施概要

(1) 調査目的

男女共同参画社会の実現に向けて、「墨田区男女共同参画推進プラン（第6次）」（令和6年度～令和10年度）の策定に活用するため、課題と想定される項目についてグループインタビューを実施しました。

(2) 調査概要

調査の概要は以下の通りです。

① 女性の活躍推進について

対 象：区内事業所、団体の社員（職員） 2社（A社、B社）

テ ー マ：女性活躍推進における現状と課題

調査項目：1) 職場における女性活躍に関する取組
2) 女性活躍を推進したことによる職場の変化（効果）
3) 女性活躍を推進する上での課題
4) 誰もが活躍できる職場環境づくりのために必要なこと

② ワーク・ライフ・バランスについて

対 象：区内事業所、団体の社員（職員） 2社（A社、B社）

テ ー マ：ワーク・ライフ・バランスの実現における現状と課題

調査項目：1) 職場におけるワーク・ライフ・バランスに関する取組
2) ワーク・ライフ・バランスを推進したことによる職場の変化（効果）
3) 誰もが働きやすい職場環境づくりを進める上での課題
4) 誰もが働きやすい職場環境づくりのために必要なこと

③ 誰もが共に担う子育てと仕事との両立支援について

対 象：区内の児童館職員 2館（A館、B館）

テ ー マ：子育てと仕事の両立支援に必要なこと

調査項目：1) 児童館で行っている取組や子育て支援
2) 保護者の子育て状況、課題
3) 保護者の子育て支援における課題の改善策

④ 災害発生時及び防災における男女共同参画について

対 象：墨田区附属機関の委員 4名

テ ー マ：災害発生時及び防災における男女共同参画の視点から必要な取組

調査項目：1) 過去の災害をふまえ、今後実施が必要な取組
2) 男女共同参画の視点からみた防災訓練や避難所等の課題と必要な取組

⑤ 多様な性を尊重することについて

対 象：区内の公立高校、専門学校の教員 3校（A校、B校、C校）

テ ー マ：多様な性を尊重する社会の実現に必要な学校教育の場での取組

調査項目：1) 多様な性のイメージ、学校としての方針
2) 多様な性に関する配慮や取組
3) 多様な性に関する取組について、学校としての課題
4) 行政などへの具体的な要望・意見など

2 インタビュー結果のまとめ

(1) 女性の活躍推進について

テーマ：女性活躍推進における現状と課題

①職場における女性活躍に関する取組

○会社の積極的な姿勢

- ・社員に対する社長メッセージとして、社会の動向や会社の状況、社員の仕事へ取り組む姿勢を、社員全員が意識できるように、毎月月初に社内イントラネットで発信している。(B社)
- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、有給休暇取得率を100%にすることと女性管理職の割合を10%にすることを目標にしている。(B社)
- ・男性の育児休業取得を推奨している。20代社員は男性が育児休業を取ることを当たり前で認識していると思う。(B社)

○積極的な女性登用

- ・女性が活躍できる会社にしたいという経営陣の意向があり、女性の営業職の採用や将来の幹部候補を見据えた女性の採用を積極的に行っている。(B社)
- ・区内の商工会議所等の外部団体の役職に率先して就任してそうした場に出続け、役員になることを目指している。(A社)
- ・営業に関しては重要な顧客案件に対しても性別や年次に関係なく能力があれば担当者として配置しているため、仕事の割振り等で男女差はないように思われる。(B社)

○スキルアップ・評価制度

- ・営業職が昇格していく人事体制だったため他の部門は成果上げても昇格できずモチベーションが低かったが、部門ごとの評価に切り替え、部門ごとに力量マップを導入し自分の業務内容の確認や足りない部分のスキルアップの面で活用している。これをベースに管理職登用にも活用している。(A社)
- ・資格ごとに会社の補助内容等の情報を一覧化した奨励資格一覧を作成している。会社として資格取得は奨励しており、本人にも取得意向があれば支援するようにしている。(A社)
- ・外部で管理職や経理に特化した研修等がある場合、積極的に会社が参加費を払い参加してもらうようにしているが、研修に係る予算は潤沢とはいえない状況である。(A社)

○社内制度

- ・育児休業等で一定期間休職する場合、今までは対象者に支給されるはずだった賞与は支払われないだけだったが、今年度から対象者の賞与を同じ業務グループのメンバーに配分する制度が導入された。休職者のカバーに金銭的なメリットが出るようにすることで、周囲のメンバーがモチベーションを持って仕事ができるようにすることを目的としている。(B社)
- ・コロナ禍で在宅勤務を取り入れたが公私混同等の問題があったため、正式導入に向けてルール等を検討している。現在は陽性や濃厚接触者となった場合に在宅勤務を許可している。(A社)
- ・社会情勢もあり会社として厳正に対処するために、就業管理者向けの研修のテーマにハラスメントを入れており、社内にそういった事案が蔓延しないように努めている。(A社)
- ・法定を上回る育児短時間勤務制度、子の看護休暇制度を導入している。(B社)

②女性活躍を推進したことによる職場の変化（効果）

○意識の变革

- ・自分ともう一人の女性が課長職になり会議の場に参加するようになったことで、今までより1ランク上のレベルで物を考えなければならない状況になり、自分の仕事に対する責任感が強くなっていると思う。(A社)
- ・奨励資格一覧を作成したことで、スキルアップのために取り組む社員が少しずつ増えてきている。(A社)
- ・20~30代の頃は仕事以外のことを考える余裕がなかったが、徐々に仕事とそれ以外のバランスが取れるようになってきた。個人の状況だけでなく、会社に取り組んできたことの成果が出ているようにも思える。(B社)

○働きやすさの向上

- ・前社長の時は営業が中心という考え方のもと女性が封じ込められているような感覚が強かったが、社長を含む今の経営陣は評価されるべき人を評価するようになった。常にワンチームで頑張ろうということを社長と副社長が掲げているため、社員同士での情報共有等が以前よりやりやすくなったと感じられる。(A社)
- ・女性活躍に関する取組より先にワーク・ライフ・バランスに関する取組が進められていた。育児休業や短時間勤務等を通常の制度よりも拡充させたことで女性が復帰しやすくなったのではないか。(B社)
- ・前職の金融機関と比べると、福利厚生等の内容は変わらないが当社のほうが活用できているように感じる。前職は制度の整備はされているものの活用しづらかった。(B社)

○採用面での効果

- ・就職サイトにおいて離職率は非公表の企業も多い中で、離職率を公表しておりなおかつ低いことは中途入社をする側として好感が持てた。(B社)

③女性活躍を推進する上での課題

- ・取引先のほとんどが年配の男性で、出張先のお酒の席の問題や宿泊といった問題が女性にはある。会社として社員を守るためには営業職に女性を置く難しさを感じている。また、取引先が女性を拒むということもある。(A社)
- ・実際にセクハラに該当するような言葉を投げかけられた時に言い返せる人とそうでない人がおり、はっきりと「セクハラ」だと言えるシステム、コミュニケーションが重要だという状況を作ることが優先と考えている。(A社)
- ・技術職において資格を所持して作業できる人材が男性しかいない。関連する研究を行っている大学にそもそも女性がほとんどいない。(A社)
- ・課長以上は専門職と管理職に分かれる。専門職は約2年前から昇進試験が設けられ、実力で昇進できるが、管理職は推薦式で経営陣が期待する人間が昇進するようになっている。将来有望な女性が管理職に昇進できるよう取組を進めていく必要があると思う。(B社)
- ・東京支社にはロールモデルとなる女性がおらず、近くで仕事ができる環境を会社として用意できていない。(B社)
- ・モデル像が多いと多様な働き方に触れることができるが、モデルがいらないため今は管理職への昇進意向については答えを出せない。(B社)

④誰も活躍できる職場環境づくりのために必要なこと

○情報発信

- ・ 区の情報については、社員に広める手段が肝心だと思う。紙媒体のチラシで案内するのではなく、データでもらえると社内のイントラネット等で共有しやすく、本人が受講を自分で決めることができる。(A社)
- ・ 行政機関の情報発信や啓発活動は、社会的な空気感の醸成にはとても有効だと思っているため、継続的な取り組みに期待している。情報提供を積極的にしてもらえたら対応したい。(B社)

○行政への要望

- ・ 自分が育児をしていた時、保育所に入れず、正社員だった以前の会社でパートにならざるを得ない状況になってしまったので、保育所等の充実は必要だと感じる。また、18 時くらいまで放課後教室を開放してくれると非常に助かると思う。(A社)
- ・ 管理職の外部研修は受講料が高いため、区の補助や区の主催等があると参加者は増えるのではないかと。(A社)

○事業所としての取組

- ・ 男女共に、他者の立場を思いやって理解を深めようとする意識の改革と定着が必要だと感じる。(B社)
- ・ 一つの案件に主担当と副担当がついていれば、どちらかが休んだ場合にも顧客に対しても迷惑が掛からず、本人も罪悪感が減ると思うので、ペアシステムを導入・普及すると良いと思う。(A社)

■キーワード

- ・ 経営陣、上層部の女性活躍推進への積極的な姿勢
- ・ 性別や年齢等に関係ない、本人の能力に応じた適切な評価
- ・ ロールモデルとなる女性の創出
- ・ 社会的な空気感の醸成につながる、行政機関の情報発信や啓発活動の推進と発信方法の工夫

(2) ワーク・ライフ・バランスについて

テーマ：ワーク・ライフ・バランスの実現における現状と課題

①職場におけるワーク・ライフ・バランスに関する取組

○会社の積極的な姿勢

- ・以前はワーク・ライフ・バランス等への意識はなかったように感じられる。コロナ禍の制限が緩和される中でアフターコロナを見据えた新しい働き方を模索し、「働き方の選択肢の拡大」および「労働生産性の向上」を目指して取組を進めた。(B社)
- ・現社長、前社長ともに子育てやワーク・ライフ・バランスに対して寛容で積極的に取り組みたいという意識があり、その意識がそのまま下に浸透しているように感じている。(A社)

○社内制度

- ・正社員の有給休暇取得促進のために、三日連続の有給取得で3万円、五日連続の取得で5万円という制度を設けている。上層部の人間の5日間取得というのは難しいところがあるが、上司から部下へ積極的な取得の姿勢を示すために導入した。(A社)
- ・介護休業制度は整えているものの現状利用率は低い状況だが、両親が要介護に該当している職員もおり今後利用される可能性を考え、法律の上限以上の付与日数の設定や細かく使えるようにする等の配慮をしている。(B社)
- ・繰越上限を超過した年休を積み立て休暇として保有することができる。分単位での使用が可能で、病気等の長期療養や家族等の看護等で利用することができ、看護休暇を使用せずに対応することができる。(B社)

○多様な働き方

- ・在宅勤務は生産性が下がるという認識があったがコロナ禍で在宅勤務を行う環境を徐々に整備したところ支障がなかったため、制限緩和の際も新しい働き方としてテレワーク制度を取りやめず、ルール等を整備して2022年4月から本格導入した。2022年4月より電子決裁システムを構築し、従来紙で行っていた支払決議を電子化しテレワークを推進している。(B社)
- ・始業時刻・終業時刻の前倒し、後ろ倒しができる弾力勤務制度を職員の声を受けて従来の2パターンに加え30分単位でも可能にした。日ごとに使い分けも可能。(B社)
- ・Googleカレンダーを共有して全社員に自分のスケジュールを閲覧可能な状態にすることで、個別に対応せずとも全員に情報がわかるようにしている。また、社内チャットにて仕事の進捗やトラブルの報告をすることで、会社の情報が全社員に行き渡るようにしている。(A社)
- ・9～18時の前後でのフレックスタイムの利用を可能にした。利用率は1～2割程度と思われる。(A社)

○その他

- ・2022年4月の改正パワハラ防止法の施行により昨年からは社内相談窓口を設定した。現在はハラスメントに関する資格を取得している自分一人に対応している。(A社)
- ・内勤者の働きやすさを考慮し一部支社限定で託児施設を設定しているが利用率は低い。上階を学童に貸している。(A社)
- ・2年前に給食補助を廃止して福利厚生がなくなってしまったことから、極力コストをかけない形で検討し、アウトソーシングによる福利厚生制度の導入を2023年度より開始予定。宿泊や食事の割引やeラーニング等の研修費用の割引、育児や介護関係の補助が受けられるサービスを利用できるようにする。(B社)

②ワーク・ライフ・バランスを推進したことによる職場の変化（効果）

○対外イメージの向上

- ・子どもの用事や発熱等に対して寛容な風土で男性側の理解もあり、互いにコミュニケーションを取りながら半休や育休を取得できている。そうした取組の結果、昨年のさいたま支社での「多様な働き方実践企業」のプラチナ取得や、経済産業省の中小企業法人の健康経営優良法人2022の取得につながった。こうしたものを企業イメージやブランディング、採用といったものにどのように活用していくか模索している。（A社）
- ・就職求人サービスにおいてワーク・ライフ・バランスの制度が整備されていることはインパクトがあるらしい。ブラック企業でないということをごちから証明する必要があるため、ワーク・ライフ・バランスの制度充実が企業イメージの向上に使うことができる。（B社）

○働きやすさの向上

- ・職員からは心身ともに健康的になった、家庭とのバランスがとりやすくなったといった評価を得ている。（B社）
- ・テレワークは通勤時間を仕事に充てられる、早めに仕事を開始して早めに終わることができるという意味で生産性が上がったという意見が多いが、目立って数値的な上昇等があるわけではない。（B社）
- ・男性で育児休業の取得者が1名いたが、上司から部門メンバーへの周知、本人の早期からの計画的業務遂行、休業時の補完、サポート体制の提示・構築などが十分に行われていたことで、1か月間の取得でも支障はなかった。本人は早期に周知することと、周辺メンバーがサポートできる体制を整えることが重要だと思う。（B社）

○その他

- ・従業員からは取組に対して好意的な評価を得ているが、効果はまだよく見えていない状況である。（B社）

③誰もが働きやすい職場環境づくりを進める上での課題

○制度の浸透

- ・警備現場になると時間帯契約になるためフレックスや短時間勤務、有給等を活用しにくい。（A社）
- ・テレワークや弾力勤務の制度化以降それぞれ未実施者が半数近くおり、より使いやすい制度に改善できるか模索している。出社せずに対応できる業務もあるため、使える人が使い切れていない現状を解消するために仕掛けづくりを検討したい。（B社）

○その他

- ・従業員からは時間休の導入希望が多いが、事務局側の負担が大きく、年休がきちんと取れていない状況では導入は難しい。（B社）
- ・ベテラン社員は若手社員に比べてITリテラシーが低く、苦戦している。ベテラン社員は定年が近いことを理由に覚えようとしないうえ、ITリテラシーの高い社員へ頼ることで相手の時間を奪ってしまうといった問題がある。wordやExcel等の基本的な操作に関する教育方法の検討と、ITリテラシーが標準化されているわけではないので会社全体でのスキルマップの作成が課題と考えられる。（A社）

④誰もが働きやすい職場環境づくりのために必要なこと

○区への相談、情報提供

- ・中小企業は取組を進める上で知識やノウハウ、資金的な問題があるので行政が何らかの援助をしてくれると良い。取り組む上での取っ掛かりは聞きづらいため、行政への問合せがしやすいようにしてはどうか。(A社)
- ・東京都の助成金を昨年活用したが、あまり知識がなくどれが適用できるのか等がわかりにくかった。中小企業の場合、社労士事務所等に依頼することもあるが手数料等を取られることもあるので、社内の人間でも申請がしやすいように方法の周知などを強化してもらえるとありがたい。(A社)
- ・社内担当者だけだとアイデアが出てこないため、区が他企業の取組や成功事例の収集、ホームページ等で情報共有・発信をしてもらえるとヒントを得られるかもしれない。(B社)

○区独自の認定制度の導入

- ・安い業者は従業員に対する働き方や将来性を考えていない企業が多い。墨田区認定企業等、区としてのシンボルマークを作り、入札時に認定を受けている、しっかりした取組をしているということを証明してもらえると取組を進める企業が増えるのではないかと。(A社)

○区の施策のPRについて

- ・経営層の理解が重要であるため経営層向けに周知・啓発、理解促進を図るのが重要だと思う。セミナーは幹部がまずは参加して自社に導入できるようなところを照らし合わせていく形が一番良いと考える。(A社)

○社内での取組

- ・経営者が社員に本当に役立つ取組かどうかを社員としっかり話し合うことが大切と思う。(A社)
- ・イクボスが流行っていた時は、社員からすると若い時期に育児等をしていたのかと疑念を抱いていた。経営陣がきちんと理解をした上で、率先垂範でいることが重要だと思う。(B社)
- ・従業員同士のコミュニケーションを図り業務内容の明確な見える化をして、どんな業務でも誰でもわかるような状態にしておくことが大切と考える。(A社)
- ・仕事と趣味の境界が曖昧で仕事に没頭する職員もおり過重労働等の懸念があるため、職員へのワーク・ライフ・バランスや仕事のやり方の意識づけが重要。受け取る側に響くような周知・啓発の方法を検討する必要がある。(B社)
- ・既にワーク・ライフ・バランスが実現できている部分もあると思うが、できていない部分を認識してもらうことが重要と考える。言葉が先行しないで本質の部分が何なのかということを理解してもらわないと、社員からすると内容まで知らない言葉を使って何かをしようとしている、と思われてしまう。社内の研修や、情報発信で認識してもらうということが大切。(A社)
- ・今まで労働条件や勤務体系に関する意見を言う場が無かったので、制度を導入するにあたり実施したアンケートで従業員の意見を聞く場を設けられたことは良かった。風通し良く色々な意見を言うてもらったことが大切だと痛感している。(B社)

■キーワード

- ・制度の充実による採用時等での対外イメージの向上
- ・制度を活用できていない人や消極的な部門への働きかけや仕組みづくり
- ・社員へのワーク・ライフ・バランスの本質の理解を促す周知・啓発

(3) 誰もが共に担う子育てと仕事との両立支援について

テーマ：子育てと仕事の両立支援に必要なこと

①児童館で行っている取組や子育て支援

- ・年齢別のクラス活動や体験型の企画、外部講師を招いた講座等、様々な取組を行っている。(A館、B館)
- ・年3回、衣替えの時期に合わせて子どもの洋服のリサイクル活動をしており、利用者のニーズも高く、助かっている、回数も増やして欲しいという言葉も聞く。(B館)
- ・年齢別クラスでは職員主導による工作や体操、懇談や交流の時間を設けており、それをきっかけに保護者が仲良くなることもあるため、保護者同士の交流のきっかけになっていると思う。(B館)

②保護者の子育て状況、課題

○利用者の状況

- ・利用者層は小学生6割、中高生2割、乳幼児親子等が2～3割。小学生のうち学童は7～8割程度となっている。(A館、B館)
- ・共働き家庭の増加と幼稚園での保育や私立保育園の低年齢化の影響で、児童館の利用層が変化していることがうかがえる。0歳、1歳のクラスは人気が高いが、1歳になると保護者が育児休業から仕事復帰をするので、早めに保育園、幼稚園に入園する人が増えてきている。(A館)
- ・コロナ禍以降乳幼児の利用が減少している。地域の子育て支援の拠点おたより等に載せているがそこを求めて来館される方は少なく、児童館と子育て支援を繋げることが難しい。(A館)

○父親の育児参加

- ・男性の利用者は増えてきてはいる。父親の参加促進の必要性はかなり感じている。(A館)
- ・訪れる父親の年代は様々で、晩婚化を感じることも反面若くして出産された保護者の方もどの児童館でも見られると思う。(A館)
- ・児童館は平日の午前中にイベントを開催することが多く平日は母親の方が多いが、テレワークや育児休業中と見られる父親も見受けられる。父親の育児参加促進の取組として、土曜日や日曜日にイベントを実施している。(A館)
- ・福祉施設は女性職員が多いため、父親の参加を促すために男性職員が中心となって遊ぶ時間を作り、父親も来やすいような打ち出し方をする講座もある。(A館)

○保護者の抱える不安

- ・コロナ禍により、保護者同士が交流できる機会がこの3年間程なかった。第1子の場合発達に関する不安が大きく、先輩保護者から直接話が聞けると安心できるため交流の機会を求める方は多いと思う。(A館)
- ・職員に相談があった場合にはアドバイスをするが答えを求めている保護者も多く、傾聴で7～8割は改善していると感じられる。(A館)

○その他

- ・共働き世帯は子どもにかけられる金額が増えるので、多少金額が高くても体験が得られる企画をしてほしいといった声がある。児童館としてはすべてに応えることはできない側面もあり、お金がかからないイベントを実施したいという意向もある。(A館)
- ・学童の迎えの時間が少しでも遅くなると移動になる仕組みについて意見をもらったが、応えたい反面、難しいところもある。(B館)

③保護者の子育て支援における課題の改善策

○保護者対応

- ・基本的に職員は保護者が話をすることで楽になるよう傾聴の姿勢を取っている。支援が必要な場合には相談機関を案内したり、情報を聞いてアプローチするなどしたりしている。(B館)
- ・若い職員の集団でもあるため、保護者対応は積極的に関わり、場数をこなすことが重要と考えている。知識不足については自己研鑽と日常的に経験年数の高い職員と組み、引き継ぎながら覚えていくしかない。(B館)
- ・午前中に幼児室と乳幼児室に職員が巡回しつつ遊びながら保護者の悩みを聞けるような機会を設けている。(B館)
- ・相談室や相談担当、専門のカウンセラーは置いておらず、必要に応じて相談機関を紹介できるような冊子等は用意している。(B館)

○地域とのつながり

- ・数年前から月に1度、社会福祉協議会と民生委員の方にも入ってもらい高齢者と乳幼児が関わられるふれあいサロンという時間を設けている。乳幼児親子や職員と交流したり、地域や児童館とどのように関わってきたのかをうかがえたりする良い機会だと思う。(B館)
- ・ボランティアセンターに学習支援の募集をお願いしたところ、60～70代の方から立て続けに応募があり、こうした活動を求めている方は多いのだと感じた。(B館)
- ・地域の方に講師を依頼したことはあるがやりたい気持ちとニーズのバランスが難しく、当館ではボランティアセンターへの申し込みはあまりしていない。(A館)
- ・児童館の子どもは学校よりも自分の気持ちを出しやすく暴言を吐くこともあるため、それを理解してもらえる高齢の方でないと子どもに手を出してしまう可能性がある。ボランティアセンターで指導はされていると思うが、児童館について理解した上で来てもらえるほうが管理者としては安心できるためそういった方を今は受け入れている。(A館)

○その他

- ・申し込みや出欠管理にネットを活用してほしいという要望をもらうが、申し込み関係については利用申し込みが含まれていることや、顔が見える状態で声かけをするために来館しての申し込みをお願いしている。(B館)

④その他

○外部職員等との交流

- ・他区の学童職員等と集まる機会を比較的多く設けており、そこでの交流で他区のやり方等を共有できている。(B館)
- ・他区の児童館や区内の現場職員との交流機会は職員からもニーズが上がっており、区内の児童館の運営にも良い影響があると思うため、機会はあった方がよい。(A館)

■キーワード

- ・子育てへの男性の参加促進
- ・コロナ禍による保護者同士の交流の減少
- ・保護者の悩みに対する傾聴の姿勢

(4) 災害発生時及び防災における男女共同参画について

テーマ：災害発生時及び防災における男女共同参画の視点から必要な取組

①過去の災害をふまえ、今後実施が必要な取組

○要配慮者への対応

- ・要配慮者や情報弱者に対する避難所運営状況などの情報発信と情報の受け取り方の検討が大切だと思う。(男性)
- ・性的マイノリティの人は大半がカミングアウトしていないため、避難所でも打ち明けることができず、周囲も察することができため見えない差別が生じるという問題がある。(男性)
- ・同性カップルが被災した際に本人確認、安否確認ができないといった待遇差別の解消を検討してほしい。他自治体では既に取り入れているところもあるため、前例がないからやらないのではなく、差別のないように対応することが必要である。(男性)

○その他

- ・昨年墨田区と行政書士会墨田支部が、災害時に行政書士が協力して速やかに罹災証明書を出したり、災害時に行政書士が駆けつけたりといった内容の防災協定を締結した。(男性)
- ・停電になった際、情報の入手方法がわからなかった。避難所の有無、避難所での用意等が全く入ってくるのがなく、詳細な情報が発信されていれば避難所へ行けたかもしれないが有無すらわからなかった。区内の情報のみが聞けるラジオの配布等をお願いしたい。(女性)
- ・防災に関する方針を決める場に半数、または6:4で女性を登用する。女性が登用されないと意見も出にくく、通りにくくもあると思う。女性のほうが男性よりも子どもや高齢者に優しい企画を考える気がする。(女性)
- ・東日本大震災の際帰宅困難者となり会社に残ったが、プライバシー確保の難しさや人によって防災に関する知識に差があることに、防災訓練の重要性を痛感した。いつ災害が起こってもいいように、知識をつけ訓練をしたほうが良いと思った。(男性)

②男女共同参画の視点からみた防災訓練や避難所等の課題と必要な取組

○避難所運営

- ・男女共同参画の視点以前に、避難所の劣悪な衛生面や待遇を改善し、行きたいと思えるような避難所設営が必要。また、「避難場所に行く人」中心の発想から「行かないことを選択する」が基本の取組に意識と視点を変えるべき。(女性)
- ・性別に配慮したプライバシーを守れる空間の確保と、男性は力仕事、女性は食事の用意等、性別による役割分担意識の解消が必要。(男性)
- ・災害時には避難所に行くものだと思っていたが、テレビ等で避難所の状況等を見ると行きたくないと思ってしまう。せめてもう少しプライバシーに配慮したものにしてほしい。(女性)
- ・一人暮らしの避難者は居住スペースを男性と女性で分ける。家族の場合でも、女性や子どもの隣に家族以外の男性が寝ないよう、就寝場所に注意する。(男性)
- ・パーテーション等の設置もまだ改善の余地があると思う。避難者の状況を見て、女性が多ければ女性トイレを増やすなど、その時誰が一番困っているかを見極めて臨機応変に対応する。(男性)
- ・トイレも兼ねた子ども用のおむつ、シニア用の男女別おむつの用意。配布されるのではなく、自分で選べるようにすると性的マイノリティの人も取りにいきやすいのではないかと。(女性)

②男女共同参画の視点からみた防災訓練や避難所等の課題と必要な取組

- ・子ども用のトイレがあると母親は安心すると思う。女性用トイレを多めに設置、男性用洋式トイレや性的マイノリティの人の虹色トイレまで用意できると良い。(女性)
- ・避難所生活等我慢を強いられる状況では被害が発生しやすく、過去の災害時に女性が被害者となる性犯罪が多々発生している。避難所に痴漢やいじめは犯罪であることを示すポスターを張ることは抑止力になったり、何かを注意する際の手助けになったりする。(女性)
- ・安全、安心感が重要であるため、女性警官等に居てほしい。(女性)

○訓練、リーダー

- ・防災訓練に興味はあるが面白くなさそうなので参加していない。例えば女性自衛官による現実的なサバイバル技術等の講座だったら行きたいと思う。自分の役に立つ、知識になる訓練だと良い。(女性)
- ・自分がターゲットだと分かる訓練でないと参加しづらい。「小さな子どもをもつママのための防災訓練講座」、「50代女性のための地域防災セミナー」のように、意識を地域化させていくことが大切。一度経験するとリーダーシップを取れると思うが、未経験だと萎縮してしまうため訓練や研修を受けたという自信をつけてもらうことが大切である。(女性)
- ・自分の町会の防災訓練の参加者は男性が多く、女性との関わりにあまり気を使っていないため、今後は男女共同参画の視点を取り入れることが大切だと思った。(女性)
- ・避難所の運営や災害時の指揮が町会の防災役員が中心になるとどうしても男性ばかりになってしまい、女性のニーズに気付くことは難しい。災害時に女性の視点を入れるためにも防災士等も含めて機能できる仕組みを作ると良いのではないかと。(女性)

③その他

- ・マンションに住んでいると住民との関わりはほとんどなく、防災訓練の案内をしても集まらないことが課題。(女性)
- ・町内会の防災訓練は消火活動等の単純なもののため、実際に災害が起きた時リーダーとして動けるか不安を感じている。(女性)
- ・避難所になる小学校の鍵は町会で預かれるようにしてほしいと要望を出したが、地域に住む行政職員が駆けつけて小学校を開けるということになった。(女性)
- ・災害時には町会長が指示を出すのではなく、第三者であるその町会の防災士が情報を一括管理する等、町会単位の枠組みから外れると良いのではないかと。(女性)
- ・避難所は注目されるので、企業と連携して最新式の避難所グッズ等を用意して避難所ショールームのようにすると企業の販促にもなり、区民の関心も喚起されるのではないかと。(女性)

■キーワード

- ・避難所におけるプライバシーの確保
- ・災害時の要配慮者への待遇差別の解消
- ・避難訓練への参加を促す（行きたくなる訓練内容の検討）

(5) 多様な性を尊重することについて

テーマ：多様な性を尊重する社会の実現に必要な学校教育の場での取組

①多様な性のイメージ、学校としての方針

○学校の方針

- ・学校としては多様な性を受け入れることは当然と捉えている。しかし、多様な性を受け入れるかどうかは個人によるところであり、イメージというものを学校としては答えにくい。(C校)
- ・10年程前から性的マイノリティの生徒はいたので理解がないわけではないが、積極的に性の多様性に配慮した整備をしようという動きがあるわけではない。目の前にいて初めて当事者意識が芽生えると思うので、申し出がないものや身近にいないものために何かを整備するのは難しさがあると思う。(C校)
- ・東京都や文部科学省のガイドラインを基に対応していく方針を共有はできる。しかし、実際にカミングアウトがあった際は学校としてかなり対応に苦慮しているケースもある。(C校)
- ・人権を尊重して、勉強したいという性的マイノリティの生徒にも門戸を開き入学を拒否することはない。(B校)
- ・特に方針を決めていないが、東京都からの通知を基に十分配慮するようにと周知している。会合等で特に話題に上がることはない。(A校)

○生徒の多様な性に対するイメージ

- ・多様な性に関心を持つというより、自然に受け入れてあまり違和感を持っていないというイメージ。カミングアウトすることに対しても誰も驚くことはない。恐らく女子生徒の方が自然体だと思う。(C校)
- ・医療系の学校のため患者対応や障害者に関する授業が多く、その中で共生社会や平等について学び、広い意味での性の多様性に関する認識を生徒が持っていると思いたい。(B校)
- ・以前の勤務校では、興味関心のある課題を自由に調べる授業で性的マイノリティに関するテーマを選択する生徒が多いと感じた。特に女子生徒の方が関心があるように思う。(A校)
- ・教師の「男子が話を聞いていないから実験をさせない」といった発言に生徒からそれはおかしいと指摘を受けた。生徒の方が男性だから、女性だからという言い方に敏感で、現代では教員自身が発言に気を付ける必要がある。(A校)

○性的マイノリティの生徒についての考え

- ・カミングアウトはないまでも心に秘めている生徒はかなりいると思う。しかし、自分達で関知するというを特にしていないため、自然体でいるとほとんど気付くことはない。現状はカミングアウトをしない限り何も変わらない環境になっているが、わざわざ言わなければならない、子どもが我慢しなければならないのはかわいそう。カミングアウトをしなくても自然にいられることが一番良いと考えている。(C校)
- ・学年に1人は性的マイノリティの生徒がいるが周囲の生徒も多様性を受け入れており、特に問題になったことはない。(B校)

②多様な性に関する配慮や取組

○制服

- ・男女別だが、女子生徒用のスラックスも用意している。制服の変更は校内で話題には上がっているものの、まだ検討には至っていない。(C校)
- ・学ランに違和感を覚えるという生徒からの要望をきっかけに、性を意識しなくて良いように、今年の新入生から男子生徒の制服を女子生徒と同様にブレザーに変更した。(A校)

○トイレ等の校内設備

- ・生徒からカミングアウトがあり、トイレや更衣室について本人の希望に沿うよう対応した。誰でもトイレは車いす等普通に着替えることが難しい生徒も使用しているため、ここを使用してもあまり違和感を持たれずに済むというように考えている。(C校)
- ・身障者用の多目的トイレが設置されているが通常は鍵を閉めており、今後開放を検討する必要があると少し感じた。(A校)

○その他

- ・学校側の相談窓口は固定しておらず、校長、副校長をはじめ担任や養護教諭等、話せる人に相談してほしいとアナウンスをしている。養護教諭、スクールカウンセラー、担任に申し出るケースが多い。(C校)
- ・座席は男女混合の名簿を使用し、特定の性別で座席を区分けすることはしていない。(C校)
- ・修学旅行は性的マイノリティに関わらず入浴やトイレに関して事情のある生徒はいるため、個別の対応はできると考えている。(C校)
- ・教員が主体的に企画した校内研修で、「LGBTQについて」をテーマに特別支援教育心理士から講演いただいた。(C校)

③多様な性に関する取組について、学校としての課題

○学校教育の在り方

- ・男女共修に向かっていくのは望ましいことではあるが、一人ひとりの個性を生かすということと今の一斉授業を中心とした教育の在り方に限界を感じているため、性にかかわらず多様な個々の生徒の力を伸ばす良い教育の在り方を模索している。(C校)
- ・性の多様性を優先的に取り扱っているかということとそこまでの意識はない。カミングアウトを受けて学校としてきちんと自然な形で生徒に話をしていく機会を設けなければいけないと考えている。(C校)
- ・多様な性に関する問題で苦しんでいる生徒は声を出さないだけだと思うので、そういった生徒が苦しみを発信できるような校内の雰囲気や、教員の受け入れ体制、校内の設備を整えることは必要だと思う。(A校)
- ・保健体育の授業で性の多様性を扱うことになっているが、取扱いに非常に難しさを感じている様子を垣間見た。特別に取り上げてやっているということは把握していない。(C校)

○学校設備の整備について

- ・性の多様性に配慮して新たに何かを整備・設置することで逆にあからさまに見えてしまうため、偏見を持つ人もいると思うので難しい。(A校)
- ・学校の設備を整える必要があると考えており、個別に対応できる在り方を検討している。(C校)

③多様な性に関する取組について、学校としての課題

○その他

- ・東京都では管理職に対する性の多様性の理解啓発研修は行っているが、教職員全員が対象の研修はまだ弱く、必要だと考えている。多様な性を受け入れない教員を自分は把握していないが、適切な対応を取るためには十分に理解をしていく必要がある。現状、教員に対しては資料の提供までしかできない。(C校)
- ・宿泊先の入浴時の配慮等、修学旅行において配慮すべきことは沢山あるのかもしれない。(A校)

④行政などへの具体的な要望・意見など

○情報提供

- ・性の多様性に関するリーフレット等を教職員や生徒、保護者などに色々な形で配布してもらえるとありがたい。性の多様性に関する資料は他分野と比べると少ない。優先順位を高くしたいのであれば、情報を大量に出すことが有効と考える。(C校)
- ・用途によって適切な媒体や形状にする。データは開かないと目にしないため、説明時や初回の周知には不適切な印象がある。1回目の周知はチラシ等の紙媒体で、2回目以降はデータにする等の工夫が必要。相談窓口等は手持ちできるカードタイプを配布している。(C校)

○その他

- ・案内された研修の受講を決めるのは教職員本人になるため、必修研修として設定するのが一番良いのではないかと。(C校)
- ・学校が相談できる窓口の整備。(C校)
- ・東京都の教育委員会からさまざまな研修の依頼や生徒への対応依頼等がくるが、指導等の取捨選択をしていかなければならないと感じている。(A校)
- ・現在学校現場では外国につながるのある生徒や障がいのある生徒も通常学級で授業を受けるにあたり様々な準備をする必要があるが、予算も人材も限られているため教職員の労働環境を整備して教職員の時間的余裕を作ることで様々な問題に関心を持つことができると思う。(A校)

■キーワード

- ・生徒は性的マイノリティを受け入れている。ジェンダーに対する関心は高く、敏感
- ・性別にかかわらず多様な個性を伸ばす教育の在り方の追求
- ・行政からの積極的な情報提供

(6) まとめ

今回のインタビューでは、アンケート調査では十分に把握しきれなかった男女共同参画及び多様な性の尊重に関する現状と課題、今後の方向性等をテーマごとにより具体的に聞き取ることができた。

女性活躍推進については、会社の方針を決定する上層部の理解と積極的な姿勢が重要であり、意識変革や働きやすさの向上といった効果があることがわかった。一方で、女性のロールモデルの不在や女性特有の問題への対応等の課題も浮かび上がった。

ワーク・ライフ・バランスについても、経営陣や上層部が理解を示し積極的に実現に向けて取り組むことが大切であり、ワーク・ライフ・バランスを推進することで、対外イメージの向上や働きやすい職場整備につながっている。課題としては、制度の浸透や本質が理解できるような周知方法の検討等が挙げられた。

子育てと仕事の両立については、父親の育児参画支援の必要性や、コロナ禍による交流機会の消失による保護者の不安の解消を課題と捉え、父親が参加しやすい企画の検討や、傾聴の姿勢で保護者に寄り添う対応を模索していることがわかった。

災害発生時及び防災における男女共同参画の視点としては、避難所におけるプライバシーの確保の重要性が改めて確認でき、その他にも女性や子どもへの性犯罪防止策や防災訓練への参加を促す工夫の検討が挙げられた。

多様な性の尊重については、生徒は多様な性について自然に受け入れているものの、学校側は積極的に取組を進められているわけではないため、教職員への啓発・研修も含め、今後より取組を検討していく必要があることがうかがえた。

資料（調査票）

墨田区男女共同参画に関する調査 アンケート調査ご協力をお願い

区民の皆様には、日頃から区政に御理解と御協力をいただきありがとうございます。

さて、本区では、平成17年に「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」を制定し、男女共同参画社会の実現をめざして、様々な施策に取り組んでいるところです。

このたび、「墨田区男女共同参画推進プラン（第6次）」（令和6年度～令和10年度）の策定にあたり、区民の皆様の御意見を施策に反映させるため「墨田区男女共同参画に関する調査」を実施させていただきます。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨を御理解いただき、御協力くださいますようお願い申し上げます。

※この調査は、令和4年5月1日現在の住民基本台帳をもとに、区内にお住まいの満18歳以上の区民の皆様から無作為に選ばせていただいた2,000人の方に送付させていただいております。調査結果はすべて統計的に処理をし、個人を特定することはありません。また、男女共同参画施策の基礎資料とする用途以外には使用しません。

令和4年5月

墨田区 総務部 人権同和・男女共同参画課

【ご記入にあたってのお願い】

1. 回答は封筒のあて名のご本人がお答えください。氏名は記入しないでください。
2. ご記入は黒のボールペンまたは濃い鉛筆でご記入ください。
3. お答えは、質問ごとにあてはまる選択肢の番号を○で囲んでください。
4. 回答の数は、「○は1つだけ」「○は3つまで」「あてはまるものすべて」などとなっていますので、それに合わせてお答えください。
5. 「その他」を選んだ場合は、（ ）に具体的に記入してください。
6. 質問によってお答えいただく方が限られる場合があります。矢印や「ことわり書き」をお読みいただき説明にそってお答えください。
7. ご記入いただいた調査票は**6月24日（金）までに**同封の返信用封筒に入れて切手を貼らずにそのままご返送ください。
8. この調査票についてのお問い合わせは、下記へお願いします。

<調査実施機関・お問合わせ先>

株式会社サーベイリサーチセンター 世論・計画部

電話：0120-965-812（フリーコール）（受付時間 平日 10:00～17:00）

<調査主体> 墨田区 総務部 人権同和・男女共同参画課

あなたご自身のことについて

◆すべての方におたずねします。

問1 性別をお答えください。（○は1つだけ）

1. 男性 2. 女性 3. () 4. 無回答

※この調査では、男女共同参画に関する意識や状況を把握・分析するために、性別欄を設けています。

問2 年齢は、次のどの区分になりますか。（○は1つだけ）

1. 18・19歳 2. 20歳代 3. 30歳代 4. 40歳代
5. 50歳代 6. 60歳代 7. 70歳以上

問3 あなたの就労状況について教えてください。 （1～11の中から主たる職業を1つだけお選びください）

自 由 業 の 方	1. 自営・経営者 2. 自由業（開業医・弁護士・習い事の先生等） 3. 上記1～2の家族従業者
勤 会 社 に 在 職 な る 方	4. 正社員・正職員 5. 派遣・契約社員 6. パートタイム・アルバイト 7. 内職・在宅就業 8. その他（ ）
学 生 の 方	9. 専業主婦・主夫 10. 学生（専門学校生・大学生など） 11. その他の無職（年金生活の方など）

問4 配偶者等がいますか。（○は1つだけ）

1. 配偶者（事実婚を含む）がいる ● → 問4-1へ
2. 1以外のパートナーがいる
3. 配偶者等と離別・死別した
4. 配偶者等はいない

◆問4で「1. 配偶者がいる（事実婚を含む）」、「2. 1以外のパートナーがいる」と答えた方におたずねします。

問4-1 あなたのパートナー【配偶者等（妻または夫、あるいはそれに相当する人を含みます）】の就労状況について教えてください。
（1～11の中からパートナーの主たる職業を1つだけお選びください）

自 由 業 の 方	1. 自営・経営者 2. 自由業（開業医・弁護士・習い事の先生等） 3. 上記1～2の家族従業者
勤 会 社 ・ 組 織 な ど に 勤 め て い る 方	4. 正社員・正職員 5. 派遣・契約社員 6. パートタイム・アルバイト 7. 内職・在宅就業 8. その他（ ）
学 無 職 の 方	9. 専業主婦・主夫 10. 学生（専門学校生・大学生など） 11. その他の無職（年金生活の方など）

◆すべての方におたずねします。

問5 世帯構成を教えてください。（○は1つだけ）

- | | |
|-----------------|---|
| 1. ひとり暮らし | 2. 夫婦のみ |
| 3. 夫婦と未婚の子ども | 4. 二世帯世帯（親世帯と子世帯） |
| 5. 三世帯世帯（親と子と孫） | 6. その他（具体的に： ） |

問6 あなたにお子さんはいらっしゃいますか。（同居していないお子さんも含む）

- 1. いる 2. いない

◆問6で「1. いる」を選んだ方におたずねします。

問6-1 一番下のお子さんの年齢を教えてください。（○は1つだけ）

- | | | |
|---------|------------------|----------|
| 1. 3歳未満 | 2. 3歳～小学校入学前 | 3. 小学生 |
| 4. 中学生 | 5. 中学卒業から18歳未満まで | 6. 18歳以上 |

問7 あなたは日ごろ介護をしていますか。同居・別居（介護施設等の利用等）は問いません。

- | | |
|------------------|-------------------|
| 1. 家族・親族の介護をしている | 2. 家族・親族の介護をしていない |
|------------------|-------------------|

ワーク・ライフ・バランスについて

◆すべての方におたずねします。

問8 あなたの家庭では、次の①～⑥をどなたが主にしていますか。

(1～6の中からそれぞれ1つだけ) パートナー：配偶者、妻または夫、あるいはそれに相当する方を含みます。

	主に自分	主にパートナー	自分とパートナー	主に家族	その他の人	該当しない
① 家事全般	1	2	3	4	5	
② 家計のやりくり	1	2	3	4	5	
③ 財産の管理 (土地・建物・預貯金)	1	2	3	4	5	
④ 育児やしつけ・家庭教育	1	2	3	4	5	6
⑤ 高齢者等の介護や 病人の介護	1	2	3	4	5	6
⑥ 町内会や自治会の活動	1	2	3	4	5	

問9 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方について、どう思いますか。
(○は1つだけ)

1. 賛成 2. どちらかといえば賛成 3. どちらかといえば反対
4. 反対 5. わからない

問10 育児休業制度と介護休業制度の利用状況について教えてください。
(1～4の中からそれぞれ1つだけ)

	利用したことがある	利用したことはないが 必要があれば今後利用したい	利用したいが抵抗がある	利用したことはないし、 今後も利用しない
① 育児休業制度	1	2	3	4
② 介護休業制度	1	2	3	4

問11 あなたは、育児や介護における休業・休暇等を男性が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。（あてはまるものすべて）

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. 特にない
10. わからない

問12 「家事、子育てや教育、介護、地域活動」に、男性がより積極的に参加していくためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○は3つまで）

1. 学校で男女平等意識を育てる教育をする
2. 性別役割分担をなくすための啓発を進める
3. 男性が家事や子育てをすることに対する男性の抵抗感をなくす
4. 男性が家事や子育てをすることに対する女性の抵抗感をなくす
5. 育児休業・介護休業制度の一層の普及をはかる
6. 企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整える
7. 男性による家事・育児などについて、職場の上司や周囲の理解を進める
8. 仕事と家庭の両立などの問題について、相談できる窓口を設ける
9. その他（具体的に： _____)
10. わからない

問13 生活の中での仕事、家庭生活、個人の生活、（地域活動・趣味・学習等）の優先度について、「希望」と「現実」それぞれ最も近いお考えを選んでください。（1～6の中からそれぞれ1つだけ）

希 望（○は1つだけ）	現 実（○は1つだけ）
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. 仕事と家庭生活を優先	4. 仕事と家庭生活を優先
5. 仕事と個人の生活を優先	5. 仕事と個人の生活を優先
6. 仕事、家庭生活、個人の生活すべて	6. 仕事、家庭生活、個人の生活すべて

問14 ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、どのようなことが必要だと思いますか。（○は3つまで）

1. 長時間労働を削減する
2. 育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる
3. 短時間勤務や在宅勤務など柔軟な働き方を整備する
4. 育児・介護休業時の経済的補償を充実する
5. 保育・介護の施設やサービスを充実する
6. 職場や上司の理解・協力
7. 「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める
8. 家庭の理解・協力
9. その他（具体的に： _____）

女性の就労・活躍推進について

◆すべての方におたずねします。

問15 一般的に女性が職業をもつことについて、あなたの考え方を教えてください。（○は1つだけ）

1. 女性は職業をもたない方がよい
2. 結婚するまでは職業をもつ方がよい
3. 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい
4. 子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた職業をもつ方がよい
5. 結婚・出産に関わらず、ずっと職業をもつ方がよい
6. その他（具体的に： _____）

◆問15で「1. 女性は職業をもたない方がよい」、「2. 結婚をするまでは職業をもつ方がよい」を選んだ方におたずねします。

問15-1 その理由を教えてください。（○は1つだけ）

1. 女性は家庭を守るべきだと思うから
2. 子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから
3. 保育料などを払うより、母親が家で子どもの面倒を見た方が合理的だと思うから
4. 仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから
5. 働き続けるのは大変そうだと思うから
6. その他（具体的に： _____）
7. 特にない
8. わからない

◆問3（あなたの就労状況）で「1～8」（就労中）のいずれかを選んだ方におたずねします。

問16 あなたの職場では、仕事の内容や待遇面で、女性に対して次のようなことがありますか。
（あてはまるものすべて）

1. 賃金に男女差がある
2. 昇進、昇格に男女差がある
3. 能力を正当に評価しない
4. 配属先が限られている
5. 補助的な仕事しかやらせていない
6. 女性を幹部役員に登用しない
7. 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
8. 一定の年齢になると、女性の退職を推奨するような雰囲気がある
9. 教育・研修を受ける機会が少ない
10. その他（具体的に： _____)
11. 特にない

◆問3（あなたの就労状況）で「9、11」（無職）のいずれかを選んだ方におたずねします。

問17 現在、働いていない理由を教えてください。（あてはまるものすべて）

1. 地域活動など他の場での活動が充実しているから
2. 家事のため
3. 出産・子育てのため
4. 子どもの教育のため
5. 介護の必要な家族がいるから
6. 高齢であるため
7. 健康上の理由から
8. 家族の理解が得られないから
9. 希望する仕事が見つからないから
10. その他（具体的に： _____)
11. 働く必要がない
12. 働きたくない

◆すべての方におたずねします。

問18 出産、子育て、介護などを経て再就職する場合、どのような援助や対策が望まれると思いますか。（○は3つまで）

1. 出産、子育て、介護などで退職しても同一企業に雇用されるようにする
2. 求人情報を入手しやすくする
3. 再就職のセミナー、講習を実施する
4. 技術や技能を習得するための情報提供を多くする
5. パートの労働条件を向上する
6. 就職に関する相談が気軽にできるようにする
7. 起業に関するノウハウや融資等の情報提供を充実する
8. 在宅ワークの情報提供や相談などの支援を充実する
9. 求職中も子どもを預けられるなど保育サービスを充実する
10. その他（具体的に： _____)

問19 あなたは仕事で「女性の活躍が推進されている」とはどのような状態だと思いますか。（○は3つまで）

1. 女性の勤続年数が長くなること
2. 出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること
3. 退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること
4. 働く女性の割合が多いこと
5. 女性が従事する職種・職域が増えること
6. 就職に関する相談が気軽にできるようにする
7. 仕事に対するモチベーションが高い女性が増えること
8. 管理職などの役職につく女性が増えること
9. その他（具体的に： _____)

問20 女性の社会進出が進んできていますが、政策や方針決定の場での女性の割合は、まだ少ないといわれています。この理由は何だと思えますか。（○は3つまで）

1. 家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから
2. 男性優位に組織が運営されているから
3. 女性が政策や方針決定の場に進出しようとしても、家庭の支援・協力が得られないから
4. 女性が政策や方針決定の場に参加するために必要な経験を積む機会が十分でないから
5. 女性が積極的に参加を望まないから
6. 女性が積極的に参加を望むようになるための支援がないから
7. 女性の割合が少ないとは思わない
8. その他（具体的に： _____)

問21 区の政策に女性の意見が反映されていると思えますか。（○は1つだけ）

- | | |
|----------------|----------------|
| 1. 十分に反映されている | 2. ある程度反映されている |
| 3. あまり反映されていない | 4. 全く反映されていない |
| 5. わからない | |

▶コラム1 SDGsとの関わり

墨田区は、2021年度に「SDGs未来都市」に選定されました。

SDGs（持続可能な開発目標：Sustainable Development Goals）は、2015年9月の国連サミットで全会一致で採択された、2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す世界共通の目標です。17のゴールと169のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない」社会の実現を目指しています。その目標5には「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられており、すべての女性に対する差別、暴力の撲滅や、意思決定の場において女性と男性が同等の機会を享受すること等を目指しています。

＜SDGs(持続可能な開発目標)の17の目標＞



問22 政治や行政において、企画や方針決定の過程で女性の参画を進めていくためには、どうしたらよいと思いますか。（○は2つまで）

1. 政治や行政について、女性の意見を高めるためのセミナーなどを積極的に開催する
2. 区が女性職員の登用・教育訓練などに目標を設けたり、女性職員の管理・監督者昇任受験を促す計画を作成する
3. 審議会や委員会などの委員に女性を優先的に任命する
4. 政党が選挙の候補者に一定の割合で女性を含めるようにする
5. その他（具体的に： _____)
6. 特に女性の参画を進めることが必要だとは思わない

コロナ下での行動変化について

◆すべての方におたずねします。

問23 新型コロナウイルス感染症拡大により、生活や行動に次のような変化がありましたか。（1～5の中からそれぞれ1つだけ）

	あてはまらない	あまりあてはまらない	どちらともいえない	ややあてはまる	あてはまる
①仕事の負担が増えた	1	2	3	4	5
②収入が減った (減る見込みになった)	1	2	3	4	5
③精神的に不安になることが増えた、イライラすることが増えた	1	2	3	4	5
④夫婦・パートナーとの関係が悪化した	1	2	3	4	5
⑤子どもの世話の負担が増えた	1	2	3	4	5
⑥食事の支度や掃除等、家事負担が増えた	1	2	3	4	5
⑦その他（具体的に： _____)					

地域活動について

◆すべての方におたずねします。

問24 参加した地域活動の場で、次のようなことがありましたか。（あてはまるものすべて）

※地域活動とは、例えば以下のような活動です。

- ・ボランティア活動（障害者・高齢者などに対する福祉ボランティア、生涯学習ボランティアなど）
- ・公的委員活動（民生委員、児童委員、福祉委員、各種審議委員など）
- ・地域活動（町内会、自治会、消防団、婦人会、青年会、商工会議所など）
- ・青少年健全育成活動（PTA活動、子ども会、ボーイスカウト、ガールスカウト、ジュニアリーダー
スポーツ少年団、健全育成会など）
- ・消費生活・環境保全活動（消費者活動、リサイクル運動、清掃活動など）
- ・社会福祉活動（福祉施設訪問等のボランティアなど）
- ・愛好会グループ活動（趣味のサークル、スポーツ活動、学習活動など）
- ・国際交流活動（通訳、ホームステイ、留学生の支援、難民の支援など）
- ・宗教団体のための活動
- ・政党・労働組合等の活動

1. 行事などの企画は主に男性がしている
2. 代表者は男性から選ばれる慣例がある
3. 誰もが自由に発言できる雰囲気がない
4. 責任ある役を女性が引き受けない
5. お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている
6. 名簿上では男性が会員になっているが、実際は女性(配偶者)が参加・活動している
7. その他の活動（具体的に： _____)
8. 特にない
- 9. 参加したことのある地域活動はない

◆問24で「9. 参加したことのある地域活動はない」と答えた方におたずねします。

問24-1 地域活動に参加していない理由を教えてください。（○は3つまで）

- | | |
|-----------------------|------------------|
| 1. 家事、育児、介護が忙しいから | 2. 仕事が忙しいから |
| 3. 家族が反対するから | 4. 健康に不安があるから |
| 5. 高齢だから | 6. 人間関係がわずらわしいから |
| 7. 自分に適した活動が見つからないから | 8. 身近に機会がないから |
| 9. 参加するきっかけがないから | 10. あまり関心がないから |
| 11. その他（具体的に： _____) | |

◆すべての方におたずねします。

問25 防災分野で男女共同参画の視点をいかすためには、どのようなことが必要だと思えますか。（○は3つまで）

1. 災害や防災に関する知識の習得を広く進める
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リーダーとなれる女性を育成する
4. 災害に関する各種対応マニュアルなどに男女共同参画の視点を入れる
5. 避難所設備に女性の意見を反映させる
6. 性別等によるニーズの違いに配慮した備蓄品を用意する
7. その他（具体的に： _____)
8. わからない

問26 避難所の運営において、多様な人々の視点に配慮して取り組む必要があると思うものは何ですか。（あてはまるものすべて）

1. 性別等への配慮などによる避難所のプライバシー確保（トイレ、更衣室、物干し場所等）
2. 要配慮者や外国人など、様々な人の視点を取り入れた避難所運営
3. 妊産婦や育児中の女性への配慮（授乳室の設置等）
4. 女性用品の配布の際の配慮
5. 被災者の心のケアができる体制づくり
6. 保健師派遣による健康相談・管理等
7. 女性の積極的な参画により、女性の視点をより反映した避難所運営
8. 性別等様々な視点でのニーズの把握（聞き取り、意見箱等）
9. わからない

健康について

◆すべての方におたずねします。

問27 性別に関わらず自分の健康を守るためには、どのようなことが必要だと思えますか。（○は3つまで）

1. 子どもの成長と発育に応じた性教育
2. 性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実
3. 喫煙や薬物等、男女の健康への害についての情報提供・相談体制の充実
4. 性感染症（カンジダ症、クラミジア感染症など）についての情報提供・相談体制の充実
5. 更年期についての情報提供・相談体制の充実
6. 女性が自分の身体や性に関することを自分で決める権利（リプロダクティブ・ヘルス／ライツ）に関する教育・学習の充実
7. 生理の貧困対策
8. その他（具体的に： _____)
9. 特にない

問28 次の①、②について決定するうえで、あなたのお考えに近いものを選んでください。
（1～4の中からそれぞれ1つだけ）

項目	どちらかといえ ば女性が決める ほうがよい	どちらかといえ ば男性が決める ほうがよい	両者で話し合っ て決めるほうが よい	自然に任せる
① 子どもをもつかどうか	1	2	3	4
② 子どもを何人もつか	1	2	3	4

人権問題について

◆すべての方におたずねします。

問29 あなたのパートナーや交際相手から次のようなことをされた経験がありますか。
（あてはまるものすべて）

1. 命の危険を感じるくらいの暴力をうけた
2. 医師の治療が必要となる程度の暴力を受けた
3. 医師の治療は必要ではなかったが、暴力は受けた
4. 何を言っても無視された
5. 交友関係や電話、メール、SNSを細かく監視された
6. 行動を制限された
7. 「誰のおかげで生活できるんだ」とか「かいしょうなし」と言われた ●→問29-1へ
8. 「女（男）のくせに」「女（男）だから」と差別的な言い方をされた
9. 容姿について傷つくようなことを言われた
10. 大声で怒鳴られた
11. 生活費を渡さない
12. 嫌がっているのに性的行為を強要された
13. 見たくもないのにポルノビデオやポルノ雑誌を見せられた
14. 避妊に協力してもらえない
15. 特にない

▶コラム2 これもDVです

DVというと、「なぐる・ける」などの身体的暴力と思いがちですが、それだけではありません。「大声でどなる」、「交友関係を細かくチェックする」などの精神的暴力、「生活費を渡さない」、「『誰のおかげで生活できるんだ』と言う」などの経済的暴力、「嫌がっているのに性的な行為を強要する」、「避妊に協力しない」などの性的暴力もDVに含まれます。

また、DVは家庭内で起こることが多く、子どものいる家庭では、DVを目撃した子どもが心に大きな傷を負ってしまい、子どもの健やかな成長に大きな影響を与えるおそれがあります。

◆問29で「1～14」のいずれかを選んだ方におたずねします。

問29-1 問29にあるような経験をしたことを誰か（どこか）に相談しましたか。
（○は1つだけ）

1. 相談した

2. 相談しなかった
（できなかった）

3. 相談しようと思わなかった

◆問29-1で「1.相談した」を選んだ方におたずねします。

問29-2 誰に（どこに）相談しましたか。（あてはまるものすべて）

- | | |
|------------------------|---------------|
| 1. 配偶者暴力相談支援センター | 2. 都の相談窓口 |
| 3. 区の相談窓口（すみだ女性センター含む） | 4. 警察 |
| 5. 法テラス | 6. 弁護士 |
| 7. 民間シェルター | 8. 民生・児童委員 |
| 9. 家族・親戚 | 10. 友人 |
| 11. 職場の人 | 12. 医師・カウンセラー |
| 13. その他（具体的に： _____） | |

◆問29-1で「2.相談しなかった（できなかった）」、または「3.相談しようと思わなかった」を選んだ方におたずねします。

問29-3 相談しなかった（できなかった）・相談しようと思わなかった理由はなんですか。
（あてはまるものすべて）

1. 誰（どこ）に相談してよいかわからなかったから
2. 恥ずかしかったから
3. 相談しても無駄だと思ったから
4. 相談したことがわかると、仕返しやもっとひどい暴力を受けると思ったから
5. 相談することによって不快な思いをすと思ったから
6. 自分さえ我慢すれば、このまま何とかやっていけると思ったから
7. 世間体が悪いから
8. 被害を受けたことを忘れたかったから
9. 自分にも悪いところがあると思ったから
10. 相談するほどのことではないと思ったから
11. その他（具体的に： _____）

◆すべての方におたずねします。

問30 配偶者や交際相手から問29にあるような暴力や行為を受けたときに、相談できる機関があることを知っていますか。（○は1つだけ）

1. 知っている

問30-1へ

2. 知らない

◆問30で「1. 知っている」を選んだ方におたずねします。

問30-1 相談機関としてどのようなものを知っていますか。（あてはまるものすべて）

- | | |
|------------------|--------------|
| 1. 配偶者暴力相談支援センター | 2. 都の相談窓口 |
| 3. 区の相談窓口 | 4. すみだ女性センター |
| 5. 警察 | 6. 法テラス |
| 7. 弁護士 | 8. 民間シェルター |
| 9. その他（具体的に： | ） |

◆すべての方におたずねします。

問31 あなたはこれまでに、職場・学校・地域で次のような不快な経験をしたことがありますか。（あてはまるものすべて）

1. いやがっているのに卑猥な話や猥談を聞かされた
2. 異性に身体をさわられた
3. 宴会でお酒やデュエットを強要された
4. 交際を強要された
5. 性的な行為を強要された
6. 性的な噂をたてられた
7. 結婚や異性との交際についてしつこく聞かれた
8. 帰宅途中などに後をつけられたり、つきまとわれたりした
9. プライバシーに関することや性的な内容の手紙や電話を受けた
10. ヌード写真や卑猥な雑誌を目につくところに置かれたり、貼られたりした
11. 「女（男）のくせに」「女（男）だから」と差別的な言い方をされた／もしくは行動を強要された
12. 容姿について傷つくようなことを言われた
13. 「ホモ・レズ・オカマ・オナベ」等、差別的な言動を受けたり、嘲笑された
14. 育児休業や時短勤務の取得を拒まれたり、不利な取扱いを受けることを示唆されたり、心ない言葉をかけられた
15. 産休・育休後、降格や不当な異動、配置転換、雇用形態の変更、解雇、自主退職させられた
16. 特にない

→問31-1へ

▶コラム3 様々なハラスメント

ハラスメントとは、あらゆる場面で相手を不快にさせたり尊厳を傷つけたりする言動等のことです。行為をした本人にその意識がなくても、行為を受けた相手が不快に感じれば、それはハラスメントになります。

ハラスメントには、地位等の優位性を利用した「パワーハラスメント」や、性的な嫌がらせや言動を指す「セクシュアルハラスメント」、「男のくせに」「女のくせに」といった性別に関する発言等を指す「ジェンダーハラスメント」、言葉や態度で相手を精神的・肉体的に追い込む「モラルハラスメント」、妊娠・出産や育児休業取得をきっかけとして行われる嫌がらせや不利益な扱いを指す「マタニティ・パタニティハラスメント」等があります。

◆問31で「1～15」のいずれかを選んだ方におたずねします。

問31-1 問31にあるような不快な経験をしたことを誰か（どこか）に相談しましたか。
（○は1つだけ）

1. 相談した

2. 相談しなかった
（できなかった）

3. 相談しようと思わなかった

◆問31-1で「1.相談した」を選んだ方におたずねします。

問31-2 誰に（どこに）相談しましたか。（あてはまるものすべて）

1. 都の相談窓口

2. 区の相談窓口（すみだ女性センターを含む）

3. 警察

4. 民間機関

5. 民生・児童委員

6. 家族・親戚

7. 友人

8. 職場の人（職場の窓口も含む）

9. 医師・カウンセラー

10. その他（具体的に： _____ ）

多様な性について

◆すべての方におたずねします。

問32 次の言葉について知っていますか。（1～3の中からそれぞれ1つだけ）

項目	内容まで 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
① LGBT等（性的マイノリティ）	1	2	3
② SOGI（性的指向・性自認）	1	2	3

※LGBTとは、自分と同じ性別の人を好きになる人（レズビアン（Lesbian）・ゲイ（Gay））、同性・異性双方を好きになる人（バイセクシュアル（Bisexual））、体の性と心の性が一致しない人（トランスジェンダー（Transgender））の英語表記の頭文字をとった言葉です。LGBT以外にも様々なセクシュアリティがあります。

問33 LGBT等の人たちが暮らしやすい社会になるためには特に何が必要だと思いますか。（あてはまるものすべて）

1. 教育現場での普及・啓発

2. 社会制度の見直しや差別の解消

（同性婚の法的整備、進学・就職・医療・住居・社会保障等の平等）

3. 専門の相談機関

4. 周囲の人の理解や偏見・差別の解消

5. 企業や学校現場、公共施設でのトイレや更衣室等の配慮や取り組み

6. パートナーシップ制度の導入

7. その他（具体的に： _____ ）

8. 取り組む必要はない

男女共同参画について

◆すべての方におたずねします。

問34 次の①～⑦の分野における男女の地位についてあなたが感じているものに○を付けてください。（1～6の中からそれぞれ1つだけ）

	女性が優遇 されている	やや女性が 優遇されて いる	平等である	やや男性が 優遇されて いる	男性が優遇 されている	わからない
① 家庭生活では	1	2	3	4	5	6
② 職場では	1	2	3	4	5	6
③ 学校教育では	1	2	3	4	5	6
④ 地域社会では (町内会・自治会 など地域活動の場)	1	2	3	4	5	6
⑤ 法律や制度上では	1	2	3	4	5	6
⑥ しきたりや習慣 では	1	2	3	4	5	6
⑦ 全体として現在の 日本では	1	2	3	4	5	6

問35 次の①～⑧の各項目について知っていますか。（1～3の中からそれぞれ1つだけ）

項 目	内容まで 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
① 男女共同参画社会基本法	1	2	3
② DV防止法（配偶者からの暴力の防止 及び被害者の保護に関する法律）	1	2	3
③ 女性活躍推進法（女性の職業生活に おける活躍の推進に関する法律）	1	2	3
④ 墨田区女性と男性の共同参画基本条例	1	2	3
⑤ 墨田区男女共同参画推進プラン	1	2	3
⑥ ジェンダー（社会的性別）	1	2	3
⑦ 仕事と生活の調和 （ワーク・ライフ・バランス）	1	2	3
⑧ 墨田区男女共同参画情報誌「すずかけ」	1	2	3

問36 男女共同参画の社会を実現するためには、学校教育の場ではどんなことに力を入れればよいと思いますか。（○は3つまで）

1. 子どもが性別によらず能力を生かせるように配慮した指導をする
2. 日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をする
3. 教材の登場人物・役割など男女平等の観点から教材の見直し
4. 教職員への男女平等研修の充実
5. 管理職（校長や副校長）に女性を増やしていく
6. 人権尊重の立場に立った性教育の充実
7. 性的マイノリティに関する講演会や授業などの実施
8. 性暴力やハラスメントに関する相談窓口を設置する
9. その他（具体的に： _____)

すみだ女性センターについて

◆すべての方におたずねします。

問37 あなたはすみだ女性センター（※）を利用したことがありますか。（○は1つだけ）

※『すみだ女性センター』（押上2-12-7-111）は、男女共同参画施策の推進拠点施設として、男女共同参画における意識啓発や人材の育成、講習会の開催、団体活動の支援等を行っています。

1. 利用したことがある
2. 知っているが、利用する機会がなかった
3. 知っているが、名称から誰でも利用できる施設ではないと思った
4. 施設があることを知らない

問38 すみだ女性センターで、今後、特に重点的に行うべきだと思われる講座はどれでしょうか。（○は3つまで）

1. 女性の地域活動リーダーを育てる講座
2. 男性の地域参加促進のための講座
3. 男女平等問題について啓発をする講座
4. 男性の家庭参画を進める実践的講座
5. 女性が区政について学ぶ講座
6. 女性が会社をはじめたり経営をしたりするための講座
7. 子育てをする母親のための講座
8. 子育てをする父親のための講座
9. 女性の健康に関する講座
10. DVに関する講座
11. その他（具体的に： _____)

男女共同参画推進施策に対する要望

◆すべての方におたずねします。

問 39 男女共同参画社会を実現するために、今後、区はどのようなことに力をいれ
るとよいと思いますか。（○は3つまで）

1. 学校で男女共同参画についての教育の充実
2. 男女共同参画に関する情報提供や学習機会の充実
3. 女性の職業教育・訓練の機会の充実
4. 就労機会や労働条件の男女格差を是正するための働きかけ
5. 育児・保育施設の充実
6. あらゆる分野における女性の積極的な登用
7. 政策決定・意思決定への女性の参画促進
8. 高齢者、障害者や病人の在宅介護サービスや施設の充実
9. 健康づくりのための検診体制や相談体制の充実
10. 男女共同参画の視点に立った相談事業の充実
11. 男女共同参画に関する国際的な交流・情報収集の促進
12. 男女共同参画に関する施策の国・都への働きかけ
13. その他（具体的に： _____)

問 40 墨田区の男女がともに参画できるまちづくりを進めることについて、ご意見や実践
体験（わたしの男女共同参画取組実践）などがありましたらご自由にご記入ください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

調査票は同封の封筒に入れて、6月24日（金）までにご返送ください。

- 本アンケート調査は英語・中国語・韓国語の調査票もご用意しています。

英語・中国語・韓国語の調査票を希望される方は、下記 FAX 番号またはメールアドレス宛に、

- ①希望調査票言語、②調査票送付先（住所、お名前）をご連絡ください。

- Answer sheets for this survey questionnaire are available in Japanese, English, Chinese, and Korean.

If you wish to complete the survey questionnaire in English, Chinese, or Korean, please contact us at the fax number or e-mail address below and tell us (1) which language answer sheet you require (English, Chinese, or Korean); and (2) where we should send the answer sheet (your name and address). Thank you for your cooperation.

- 本次调查的调查问卷特准备有日文、英文、中文、韩文四种语言版本。

如果您希望使用英文、中文、韩文调查问卷进行回答时，请将①希望使用的语种；②调查问卷的邮寄收件信息（收件地址和收件人姓名）发送到以下传真号码或电子邮件地址。谢谢。

- 본 설문조사는 영어, 중국어, 한국어 버전의 조사표도 준비돼 있습니다.

영어, 중국어, 한국어 버전의 조사표를 희망하시는 분께서는 아래 FAX 번호 또는 이메일주소로
①조사표의 희망 언어, ②조사표 송부처(주소, 이름)를 연락해 주십시오.

F A X : 0 3 - 6 8 2 6 - 4 7 7 7

メールアドレス : src_ml@surece.co.jp

墨田区男女共同参画に関する調査報告書

発行日：2023年（令和5年）3月発行

発行：墨田区総務部人権同和・男女共同参画課

東京都墨田区吾妻橋1-23-20

電話 03（5608）1111（代表）

実施：株式会社 サーベイリサーチセンター

東京都荒川区西日暮里2丁目40番10号



ひと、つながる。

墨田区