

品川区

2018年3月

---

男女共同参画等に関する  
区民意識・事業所状況調査  
報告書

---



## 『人権尊重都市品川宣言』

人間は生まれながらにして自由であり、平等である。いかなる国や個人も、いかなる理由であれ絶対にこれを侵すことはできない。

幾多の試練と犠牲のもとに日本国憲法と世界人権宣言はこの人類普遍の原理をあらわし人権の尊重が国際社会の責務であることを明らかにした。

今日、我が国社会の実情はいまだに差別意識と偏見が人々の暮らしの中に深く根づき部落差別をはじめ障害者、女性、先住民族、外国人への差別などどれほど多くの人間が苦しんでいることか。

人間がつくりあげた差別は人間の理性と良心によって必ずや解消できることを我々は確信する。

平和で心ゆたかな人権尊重の社会の実現をめざす品川区は『人権尊重都市品川』を宣言し差別の実態の解消に努め人権尊重思想の普及啓発と教育を推進することをここに誓う。

一九九三（平成五）年四月二十八日

品川区



# 目 次

<b>第1章 調査の概要</b>	<b>1</b>
1 調査目的	3
2 区民意識調査の概要	3
3 事業所状況調査の概要	5
4 集計分析にあたって	6
<b>第2章 調査票及び集計結果</b>	<b>7</b>
1 区民意識調査の概要	9
2 事業所状況調査の概要	29
<b>第3章 まとめ</b>	<b>45</b>
1 区民意識調査	47
2 事業所状況調査	53
<b>第4章 区民意識調査の結果</b>	<b>57</b>
1 基本属性	59
2 男女平等・男女共同参画に関する意識	65
3 家事・子育て・介護	85
4 教育・啓発	104
5 ワーク・ライフ・バランス	106
6 人権	116
7 性的（セクシュアル）マイノリティ	118
8 配偶者暴力・デートDV	127
9 区の施策、防災	135

第5章 事業所状況調査の結果----- 147

1	事業所概要-----	149
2	女性の登用・雇用-----	152
3	ハラスメント対策-----	162
4	多様な働き方-----	167
5	ワーク・ライフ・バランスの取組み-----	176
6	性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮-----	189
7	男女共同参画に関する制度-----	192
8	区の施策など-----	194

第6章 共通質問----- 199

1	ワーク・ライフ・バランスの取組み-----	201
2	区の施策など-----	203

# 第1章 調査の概要





# 1 調査目的

本調査は、区民や事業所、関係機関の男女共同参画等に関する意識・実態を把握するとともに、区の施策に対する要望等を総合的に把握し、「男女共同参画のための品川区行動計画第5次」、「品川区配偶者暴力対策基本計画」（改定）、「品川区女性活躍推進計画」（新規）を策定するための基礎資料とする。なお、これら三計画を総称して、「マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～」とする。

## 2 区民意識調査の概要

### (1) 調査対象

品川区内在住の満18歳以上80歳未満の区民 2,000人  
住民基本台帳より層化二段無作為抽出法

### (2) 調査方法

郵送配布・郵送回答法（督促礼状1回送付）

### (3) 調査期間

平成29年11月10日（金）～11月27日（月）

### (4) 回収結果

発送・配布数	有効回収数	有効回収率
2,000	842	42.1%

### (5) 調査項目

大項目	問番号	調査項目
基本属性	F1	性別
	F2	年齢
	F3	職業(雇用形態)
	F4	婚姻状況
	F4-1	共働きの状況
	F5	家族構成
	F6	居住地区
	F7	居住年数
	F8	子どもの有無
	F8-1	子どもの年代

大項目	問番号	調査項目
男女平等・男女共同参画に関する意識	問1	性別役割分担への賛否
	問2	分野別男女平等評価
	問3	結婚観
	問4	結婚することの不利益
	問5	女性の理想の働き方
	問6	セクシュアル・ハラスメントだと思うもの
	問7	言葉の認知度(男女共同参画社会基本法、配偶者暴力防止法、性的(セクシュアル)マイノリティ等)
家事・子育て・介護	問8	家庭内における役割分担
	問9	収入の得られる労働の時間、家事・育児・介護に携わっている時間(平日、休日)
	問10	子育てについての考え方
	問11	男性が家事・子育て・介護等に積極的に参加するために必要なこと
教育・啓発	問12	男女共同参画を目指すために学校教育で力を入れるべきこと
ワーク・ライフ・バランス	問13	「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度(希望と現実・現状)
	問14	ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと
	問15	男性の育児休業の取得が少ない理由
	問16	参加している地域活動・ボランティア活動
	問16-1	(参加していない人)地域活動・ボランティア活動に参加していない理由
人権	問17	女性の人権が侵害されていると感じること
性的(セクシュアル)マイノリティ	問18	自分の性別で悩んだ経験
	問19	性的(セクシュアル)マイノリティへの考え方
	問20	身近な人から性的(セクシュアル)マイノリティをカミングアウトされた場合の接し方
	問21	性の多様性を認め合う社会を作るための取組みの必要性
	問21-1	(必要と答えた人)性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組み
	問21-2	(必要と答えた人)性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組み<自由回答>
配偶者暴力・デートDV	問22	配偶者暴力・デートDVの経験、見聞きしたことの有無
	問22-1	(直接経験した人)暴力の内容
	問22-2	(直接経験した人)自分で経験した場合の相談先
	問22-3	(誰にも相談しなかった人)誰にも相談しなかった理由
	問22-4	(相談を受けた・見聞きしたことがある人等)当事者への考え方
区の施策、防災	問23	品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況
	問24	品川区男女共同参画センターに期待する事業
	問25	政策や方針決定過程に女性の参画が少ない理由
	問26	地域における災害対策において男女平等の視点を活かすために重要なこと
	問27	品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組み
	問28	品川区の男女共同参画に向けての取組みについての意見<自由回答>

### 3 事業所状況調査の概要

#### (1) 調査対象

品川区内に単独事業所または本社、本店がある事業所 1,000 事業所  
経済センサスのリストより産業分類・従業者規模別に従業者数の占める割合で割付し無作為抽出

#### (2) 調査方法

郵送配布・郵送回答法 (督促礼状1回送付)

#### (3) 調査期間

平成 29 年 11 月 10 日 (金) ～11 月 27 日 (月)

#### (4) 回収結果

発送・配布数	有効回収数	有効回収率
1,000	250	25.0%

#### (5) 調査項目

大項目	問番号	調査項目
事業所概要	問1	産業分類
	問2	従業員規模
	問3	雇用形態別従業者数(男女別)
	問4	経営者の性別
	問5	経営者の年齢
女性の登用・雇用	問6	女性管理職数
	問6-1	女性管理職が少ない理由
	問7	女性の能力を活用するメリット
	問8	女性の能力を活用するための取組みの有無
	問9	女性の能力を活用する上での問題
ハラスメント対策	問10	ハラスメントに対する取組み状況(パワハラ・セクハラ・マタハラ・パタハラ)
	問10-1	ハラスメント対策の導入状況
	問10-2	ハラスメント対策に取り組んでいない理由
	問11	ハラスメントが起きた場合、対応として困難な点

大項目	問番号	調査項目
多様な働き方	問12	多様な働き方ができる制度の整備状況と利用実績 (育児休業制度・介護休業制度・短時間勤務制度・在宅就業制度フレックスタイム制度)
	問12-1	育児・介護休業中の労働者の代替要員の確保の方法
	問12-2	多様な働き方ができる制度を導入した効果
	問13	多様な働き方ができる制度を推進するための課題
ワーク・ライフ・バランスの取組み	問14	正社員の平均勤続年数
	問15	正社員の有給休暇の取得状況
	問16	正社員の残業時間
	問17	ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度
	問18	ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組みを推進する必要性
	問19	ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの実施状況 (長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得推進等)
問20	ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと	
性的(セクシュアル)マイノリティへの配慮	問21	性的(セクシュアル)マイノリティへの配慮に関して取り組んでいること (方針策定、研修実施、相談窓口の設置等)
独自の取組み	問22	多様な働き方、ワーク・ライフ・バランス、性的(セクシュアル)マイノリティへの配慮等における独自の取組みとその効果(自由回答) 連絡先(事業所名、所在地、回答者名、連絡先)(任意)
男女共同参画に関する制度	問23	制度・言葉等の認知度(女性活躍推進法、男女雇用機会均等法等)
	問24	女性活躍推進法に基づく事業主行動計画策定状況
区の施策など	問25	品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況
	問26	品川区が特に力を入れていべきと思う男女共同参画に向けた取組み
	問27	品川区の男女共同参画に向けての取組みについての意見<自由回答>

## 4 集計分析にあたって

- (1) 回答は、それぞれの質問の回答者数を基数とした百分率(%)で示している。それぞれの質問の回答者数は、全体の場合はN (Number of case)、それ以外の場合にはnと表記している。
- (2) %は小数点以下第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記している。従って、回答の合計が必ずしも100.0%にならない場合(例えば99.9%、100.1%)がある。
- (3) 性別、性・年代別などは、無回答の方がいるため、合計が全体とは一致しない。
- (4) 回答者が2つ以上回答することのできる質問(複数回答)については、%の合計は100%にならないことがある。
- (5) 経年比較について、平成26年以前の調査は「人権に関わる意識調査(品川区)」の同様の質問の結果である。

## 第2章 調査票及び集計結果



## 1 区民意識調査の概要

# 品川区 男女共同参画に関する区民意識調査

## 調査についてのお願い

みなさまにはますますご清栄のこととお慶び申し上げます。日頃、区政にご理解・ご協力いただき、誠にありがとうございます。

品川区では、みなさまのご意見やご要望を幅広くお聴きし、今後の男女共同参画に向けた施策を推進する上での基礎資料とするため、「男女共同参画に関する区民意識調査」を実施することとなりました。

本調査実施にあたり、品川区にお住まいの18歳以上の方2,000名を無作為に選ばせていただきましたところ、あなた様をお願いすることになりました。ご回答いただきました内容はすべて統計的に処理し、個人のお名前などが外部に出ることは一切ございません。

また、調査結果は今後の事業の基礎資料とする目的以外には使用いたしません。

お忙しいところ誠に恐縮に存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

平成29年11月 品川区

### 記入についてのお願い

1. **封筒のあて名ご本人**について、ご記入をお願いいたします。調査票の設問中の「あなた」とは、封筒のあて名の方を指します。回答はできる限り、あて名ご本人が記入してください。  
なお、あて名ご本人おひとりでの回答がむずかしい場合は、ご家族や周りの方がお手伝いいただくか、あて名ご本人の意見を聞いたうえで代わりに記入してください。
2. 濃い鉛筆または黒のボールペンで記入してください。
3. お答えをいただく際は、あてはまる項目の番号を○印で囲んでください。  
の場合は回答内容などを記入してください。
4. ○の数は、それぞれの質問の指示に従ってください。
5. 「その他」に○印をつけられた方は、〔 〕内に具体的な答えを記入してください。

調査票、返信用封筒には住所、氏名を記入する必要はありません。

記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒（切手は不要です。）に入れ、

**11月27日（月）までに** ご返送ください。

調査についてご質問などがありましたら、次までお問い合わせください。

問合せ先

品川区男女共同参画センター（総務部人権啓発課）

TEL 03-5479-4104（直通） FAX 03-5479-4111

## 人権尊重都市品川宣言

人間は生まれながらにして  
自由であり、平等である  
いかなる国や個人も、いかなる理由であれ  
絶対にこれを侵すことはできない

幾多の試練と犠牲のもとに  
日本国憲法と世界人権宣言は  
この人類普遍の原理をあらわし  
人権の尊重が  
国際社会の責務であることを明らかにした

今日、我が国社会の実情は  
いまだに差別意識と偏見が  
人々の暮らしの中に深く根つき  
部落差別をはじめ  
障害者、女性、先住民族、外国人への差別など  
どれほど多くの人間が苦しんでいることか

人間がつくりあげた差別は  
人間の理性と良心によって  
必ずや解消できることを  
我々は確信する

平和で心ゆたかな  
人間尊重の社会の実現をめざす品川区は  
『人権尊重都市品川』を宣言し  
差別の実態の解消に努め  
人権尊重思想の普及啓発と教育を推進することを  
ここに誓う

制定 1993（平成5）年4月28日



## はじめに、あなたについておたずねします

F 1 あなたの性別についてお聞かせください。(1つに〇)

全体 (N=842)		%	
	全体		全体
1. 女	56.7 (477人)	3. どちらとはいえない	0.2 (2人)
2. 男	42.6 (359人)	無回答	0.5 (4人)

F 2 あなたの年齢は、次のうちどれですか。(1つに〇)

全体 (N=842)		女性 (n=477)		男性 (n=359)		%	
	全体	女性	男性		全体	女性	男性
1. 18・19歳	1.7	1.9	1.4	5. 50~59歳	17.5	18.6	15.9
2. 20~29歳	9.3	10.9	7.0	6. 60~69歳	20.9	18.7	24.0
3. 30~39歳	14.7	15.5	13.9	7. 70歳以上	20.4	17.2	24.4
4. 40~49歳	15.4	17.0	13.4	無回答	0.1	0.2	0.0

F 3 あなたの職業は、次のうちどれですか。(1つに〇)

全体 (N=842)		女性 (n=477)		男性 (n=359)		%	
	全体	女性	男性		全体	女性	男性
1. 自営業	7.0	4.4	9.7				
2. 自由業	1.5	1.0	2.2				
3. 経営・管理職(常勤)	8.2	4.2	13.6				
4. 事務職(常勤)	11.0	12.8	8.9				
5. 専門・技術職(常勤)	13.3	11.1	16.4				
6. 作業・サービス・技能職(常勤)	6.4	5.7	7.5				
7. 非正規雇用(パート、内職、アルバイト・派遣・契約社員など)	16.5	19.5	12.5				
8. 家事・育児・介護に専念	8.3	14.0	0.6				
9. 学生	3.1	3.4	2.8				
10. 無職	20.6	19.1	22.7				
11. その他〔具体的に： 〕	3.6	4.0	3.1				
無回答	0.5	0.8	0.0				

F 4 あなたは結婚(事実婚を含む)されていますか。(1つに〇)

全体 (N=842)		女性 (n=477)		男性 (n=359)		%	
	全体	女性	男性		全体	女性	男性
1. 結婚している → F 4-1へ	66.6	62.9	71.9				
2. 結婚していた(別離)	5.8	6.7	4.2				
3. 結婚していた(死別)	4.2	6.5	1.1				
4. 結婚していない	23.4	23.9	22.8				
無回答	0.0	0.0	0.0				

F4-1 F4で、「1. 結婚している」とお答えの方におたずねします。

あなたのお宅は、共働き（パート・アルバイトなども含む）の家庭ですか。

(1つに〇)

全体 (n=561) 女性 (n=300) 男性 (n=258)	%		
	全体	女性	男性
1. 共働きの家庭	53.9	56.0	52.0
2. 共働きをしていない家庭	25.8	22.3	29.8
3. 夫婦とも無職の家庭	15.7	16.0	15.1
4. その他〔具体的に：	3.0	3.7	1.9
無回答	1.6	2.0	1.2

F5 あなたの家族構成（同居している家族）は、どれにあたりますか。（1つに〇）

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. ひとり暮らし	18.4	21.2	14.8
2. 一世代世帯（夫婦のみ）	26.7	23.9	30.6
3. 核家族（親と未婚の子ども）	38.7	39.4	37.8
4. 二世帯家族（親と子ども夫婦）	5.3	5.0	5.6
5. 三世帯家族（親と子どもと孫）	3.9	3.8	4.2
6. その他〔具体的に：	5.2	4.6	5.6
無回答	1.8	2.1	1.4

F6 あなたはどちらの【地区】にお住まいですか。（1つに〇）

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)				%			
	全体	女性	男性		全体	女性	男性
1. 品川	25.4	25.8	25.4	5. 荏原東	8.7	9.0	8.4
2. 大崎	15.1	15.5	14.2	6. 荏原中	10.7	11.1	10.3
3. 大井東	16.3	16.6	15.9	7. 荏原西	11.6	10.9	12.5
4. 大井西	11.2	10.1	12.5	無回答	1.0	1.0	0.8

【参考】

1. 品川：東品川、北品川、南品川、西品川、広町
2. 大崎：上大崎、東五反田、西五反田、大崎
3. 大井東：東大井、南大井、勝島、八潮
4. 大井西：大井、西大井
5. 荏原東：戸越、豊町、二葉
6. 荏原中：平塚、中延、西中延、東中延、旗の台（2～5丁目）
7. 荏原西：小山台、小山、荏原、旗の台（1・6丁目）

F7 あなたは、品川区に住んで何年になりますか。(1つに○)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 5年未満	17.6	21.0	13.4
2. 5～9年	9.9	10.7	8.6
3. 10～19年	16.9	15.9	18.4
4. 20年以上	54.4	51.1	58.5
無回答	1.2	1.3	1.1

F8 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。(1つに○)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. いる → F8-1へ	60.6	58.9	63.0
2. いない	38.0	39.6	35.9
無回答	1.4	1.5	1.1

F8-1 F8で、「1. いる」とお答えの方におたずねします。  
 お子さんは、次のどの段階にあたりますか。(1つに○)

全体 (n=510) 女性 (n=281) 男性 (n=226)	%		
	全体	女性	男性
1. 一番上の子どもが小学校入学前	15.7	16.7	14.6
2. 一番上の子どもが小学生・中学生	11.8	12.8	10.2
3. 一番上の子どもが高校生	3.1	2.8	3.5
4. 一番上の子どもが大学生・その他学生	6.5	7.1	5.8
5. ご自身が64歳以下で一番上の子どもが学校卒業	23.3	25.3	21.2
6. ご自身が65歳以上で一番上の子どもが学校卒業	37.6	33.9	42.0
無回答	2.0	1.4	2.7

## 男女平等・男女共同参画に関する意識についておたずねします

問1 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方がありますが、あなたはどのように思いますか。

(1つに〇)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. もっともだと思う	5.1	2.9	8.1
2. そうは思わない	63.7	64.8	61.9
3. どちらともいえない	29.3	30.4	28.1
4. わからない	0.7	0.6	0.8
無回答	1.2	1.3	1.1

問2 あなたは、次にあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。

(それぞれ1つに〇)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%							
	常に男性の方が非優遇	男性の方が非優遇	どちらかの方が優遇	平等	どちらかの方が優遇	女性の方が非優遇	わからない	無回答
(ア) 家庭生活では	全体	10.7	38.5	28.6	11.4	2.1	6.7	2.0
	女性	14.5	41.9	23.9	8.6	1.7	7.5	1.9
	男性	5.6	33.7	35.1	15.3	2.8	5.6	1.9
(イ) 職場では	全体	21.1	43.8	20.9	4.3	0.7	6.7	2.5
	女性	24.1	44.3	18.9	2.9	0.2	7.3	2.3
	男性	17.0	43.7	23.7	6.1	1.4	5.6	2.5
(ウ) 学校教育では	全体	1.5	10.5	67.9	2.5	0.6	13.8	3.2
	女性	1.7	11.3	68.1	1.5	0.0	13.8	3.6
	男性	1.1	9.2	68.0	3.9	1.4	13.9	2.5
(エ) 政治の場では	全体	36.5	41.5	11.5	1.4	0.2	6.3	2.6
	女性	42.9	40.7	6.7	1.3	0.2	5.7	2.5
	男性	27.6	42.9	17.8	1.7	0.3	7.2	2.5
(オ) 法律や制度の上では	全体	13.4	32.3	33.7	5.5	0.7	11.4	3.0
	女性	16.8	36.5	25.2	4.2	0.2	14.0	3.1
	男性	8.4	27.0	45.4	7.2	1.4	8.1	2.5
(カ) 町会・地域活動では	全体	7.7	27.4	31.9	5.8	0.2	24.7	2.3
	女性	10.1	29.6	27.3	3.6	0.2	27.3	1.9
	男性	4.2	24.5	37.9	8.9	0.3	21.7	2.5
(キ) 社会通念・慣習・しきたりでは	全体	22.3	52.3	12.8	1.5	0.6	8.0	2.5
	女性	28.9	49.5	9.9	1.0	0.2	7.8	2.7
	男性	13.4	56.3	16.7	2.2	1.1	8.4	1.9

問3 結婚について、あなたの考えに近いものは次のうちどれですか。(1つに〇)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 精神的な安定が得られるから結婚したほうがよい	9.1	8.8	9.7
2. 家庭を持ち、子どもをもうけることは自然のことであるから結婚したほうがよい	24.1	17.6	32.9
3. 結婚するしないは個人の自由であるからどちらでもよい	31.5	35.5	26.2
4. 結婚したい人が現れれば結婚し、そうでなければ結婚しなくてもよい	29.3	32.9	24.8
5. ひとり立ちできれば、あえて結婚しなくてもよい	2.1	3.6	0.3
6. 結婚は自由を束縛するから、結婚しないほうがよい	1.0	0.6	1.1
7. わからない	1.9	0.8	3.3
無回答	1.0	0.2	1.7

問4 結婚して、特に不利益になると思われる点は、何だと思いますか。(2つまで〇)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 家事・育児の負担が多くなる	37.2	48.6	22.3
2. 仕事が続けにくくなる	17.7	26.4	6.4
3. やりたいことが制約される	37.3	36.7	38.2
4. 配偶者の考えに対する配慮がわずらわしい	14.6	16.1	12.5
5. 自由に使えるお金が減ってしまう	14.6	8.2	23.1
6. 付き合いが増えるのでわずらわしい	5.8	6.3	5.3
7. その他〔具体的に： 〕	3.7	4.0	3.1
8. 特に不利益はない	21.9	16.1	29.0
無回答	1.3	0.6	2.2

問5 女性の働き方について、どのようなことが望ましいと思いますか。(1つに〇)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ	34.9	38.2	31.2
2. 結婚までは職業をもつが、結婚後はもたない	3.0	2.5	3.6
3. 結婚後、子どもが生まれるまでは職業をもち、その後はもたない	5.9	5.2	6.7
4. 子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ	44.4	42.6	46.8
5. 一生職業をもたず家事に専念する	1.0	1.3	0.6
6. その他〔具体的に： 〕	10.0	9.6	10.0
無回答	0.8	0.6	1.1

問6 あなたが、性的いやがらせ「セクシュアル・ハラスメント」だと思うものはどれですか。  
(いくつでも〇)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 「女のくせに」、「女だから」などの言い方をする	49.0	50.1	47.6
2. 「男のくせに」、「男だから」などの言い方をする	33.5	30.0	37.9
3. 女性の未婚・既婚・離婚などを話題にする	31.5	31.0	32.0
4. 男性の未婚・既婚・離婚などを話題にする	19.1	19.1	19.2
5. 女性の容姿や年齢などを話題にする	42.6	44.4	40.4
6. 男性の容姿や年齢などを話題にする	21.9	22.6	20.9
7. 個人的な恋愛の状況について聞く	28.6	26.4	31.5
8. 女性社員(職員)を「女の子」と呼ぶ	16.3	14.9	18.1
9. 男性社員(職員)を「男の子」と呼ぶ	12.7	11.3	14.5
10. 宴会でお酌やデュエットを強要する	58.0	56.0	60.7
11. 性別によって雑用や私用を強要する	54.0	55.3	52.4
12. 卑猥な言葉をかけたり、猥談をする	73.5	74.8	72.1
13. ヌード写真などを見せる	70.1	69.6	71.0
14. じろじろと見たり、体に触れたりする	81.0	82.0	79.9
15. つきあいなどをしつこく誘う	65.6	64.4	67.4
16. 性的な内容の手紙やメール・メッセージ、電話をする	82.7	82.4	83.6
17. いずれも「セクシュアル・ハラスメント」だと思わない	0.0	0.0	0.0
18. わからない	3.2	2.5	3.9
無回答	1.2	0.6	1.7

問7 あなたは、下記の言葉について知っていますか。(それぞれ1つに○)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)

		る 内 容 を 知 っ て い	は と が あ る が 、 内 容 は 知 ら な い	言 葉 は 聞 い た こ と が あ る が 、 内 容 は 知 ら な い	知 ら な い	% 無 回 答
(ア) 男女共同参画社会基本法 男女共同参画社会の実現を我が国の最重要課題と位置づけ、男女が均等に政治的、経済的、社会的および文化的利益を享受でき、かつ共に責任を担う社会の形成に向けて、総合的かつ計画的に推進していくことを目的としています。	全体	28.5	38.7	30.8	2.0	
	女性	29.1	39.2	30.2	1.5	
	男性	27.9	38.1	31.5	2.5	
(イ) 配偶者暴力防止法 配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的としています。	全体	32.5	31.0	34.2	2.3	
	女性	35.6	31.0	31.9	1.5	
	男性	28.7	31.5	36.7	3.1	
(ウ) ワーク・ライフ・バランス ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が実現した社会とは、個人が、仕事と家庭生活や余暇、地域活動、自己啓発などの個人的生活とのバランスを保ち、仕事と私生活のいずれも犠牲にすることなく自己実現が目指せる社会のことをいいます。	全体	47.8	21.0	28.9	2.3	
	女性	49.8	21.0	27.3	1.9	
	男性	45.5	21.4	30.6	2.5	
(エ) ドメスティック・バイオレンス(DV) 「DV」と略されることが多く、「配偶者や恋人等、親密な関係にある・またはあった相手からの身体的・精神的・経済的・性的暴力」を指しています。ドメスティック・バイオレンスを直訳すると、「家庭内での暴力」となり、高齢者や子どもなどに家庭内でふるう暴力を含めて使用される場合もあります。	全体	91.7	5.3	1.5	1.5	
	女性	93.2	5.0	1.0	0.8	
	男性	90.1	5.8	1.9	2.2	
(オ) デートDV 結婚していない恋人間の暴力、特に若い世代で親密な関係にある相手からの、身体的・精神的・経済的・性的暴力を指しています。	全体	34.2	15.9	48.1	1.8	
	女性	40.9	14.3	43.8	1.0	
	男性	25.3	18.4	53.8	2.5	
(カ) 性的(セクシュアル)マイノリティ 「出生時に判定された性別(身体の性)と性自認(自分が認識している自分自身の性別)が一致し、かつ、性的指向(どのような性別の人を好きになるか)は異性」というパターンに当てはまらない人たちのこと(LGBTなど)をいいます。LGBTとは、 L(レズビアン):性自認が女性である人同士が好きになること(同性愛)、またその人。 G(ゲイ):性自認が男性である人同士が好きになること(同性愛)、またその人。 B(バイセクシュアル):男性も女性も好きになること(両性愛)、またその人。 T(トランスジェンダー):身体の性と異なる性別で生きる人、あるいは生きたいと望む人。	全体	65.5	21.3	11.3	1.9	
	女性	69.8	17.8	11.1	1.3	
	男性	60.2	26.2	11.1	2.5	
(キ) 男女共同参画のための品川区行動計画 品川区では、男女共同参画社会の実現をめざして、昭和56年に第1次行動計画を策定して以来、さまざまな施策を展開しています。現行の第4次行動計画では、「区民一人ひとりが互いに人権を尊重しつつ責任を分かち合い、能力と個性を発揮できる男女共同参画社会の実現」を基本理念として定め、男女共同参画施策を推進しています。	全体	4.8	18.8	74.6	1.8	
	女性	4.2	18.0	76.5	1.3	
	男性	5.6	20.1	72.1	2.2	
(ク) 人権尊重都市品川宣言 「世界人権宣言」45周年にあたる平成5年に、この精神をひきつぎ、人権を大切に する区政を推進し「ヒューマン品川」を実現することを誓い、制定されました。	全体	12.4	25.8	60.1	1.7	
	女性	10.1	25.6	63.3	1.0	
	男性	15.0	26.5	56.3	2.2	

※法律名は略称を使用しています。

## 家事・子育て・介護についておたずねします

問8 あなたの家庭では、次にあげる家事などを主に誰が分担していますか。

(それぞれ1つに○)

		全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)							該当する人がいない	% 無回答
		夫	妻	夫婦で分担	子ども	家族全員	その他 〔具体的に…〕	分 で ひとり暮らしのため自		
(ア) 掃除	全体	5.1	36.9	23.0	0.2	7.4	5.6	19.1		2.7
	女性	3.1	41.6	17.4	0.2	6.1	6.3	22.4		2.9
	男性	7.8	30.6	30.9	0.3	8.9	4.5	14.8		2.2
(イ) 洗濯	全体	3.9	48.4	16.0	0.5	4.5	5.0	19.4		2.3
	女性	2.1	48.7	13.6	0.8	4.0	5.7	22.6		2.5
	男性	6.4	48.4	19.5	0.0	5.0	4.2	14.8		1.7
(ウ) 食事のしたく	全体	2.0	51.2	15.1	0.5	3.9	6.1	19.1		2.1
	女性	0.6	50.9	13.6	0.6	3.1	6.7	22.6		1.9
	男性	3.9	52.1	17.3	0.3	4.7	5.0	14.5		2.2
(エ) 食事の後かたづけ	全体	8.1	36.8	20.4	0.5	7.5	5.1	19.0		2.6
	女性	4.4	42.8	15.1	0.6	6.1	6.1	22.4		2.5
	男性	13.1	28.9	27.9	0.3	9.2	3.6	14.5		2.5
(オ) 買い物	全体	1.9	35.9	27.8	0.4	7.6	4.5	19.0		2.9
	女性	1.0	39.6	22.0	0.6	6.7	4.8	22.4		2.9
	男性	3.1	31.5	35.9	0.0	8.6	3.9	14.5		2.5
(カ) ふとんの上げ下ろし	全体	8.7	22.4	23.0	0.2	10.6	11.5	18.6		5.0
	女性	5.9	26.6	17.8	0.2	9.0	13.4	21.4		5.7
	男性	12.5	16.7	30.1	0.3	12.5	9.2	14.8		3.9
(キ) ゴミ出し	全体	19.0	23.1	22.2	1.0	7.2	5.3	19.1		3.1
	女性	15.9	25.6	18.2	1.3	6.7	6.5	22.2		3.6
	男性	23.4	19.5	27.8	0.6	7.8	3.9	14.8		2.2
(ク) 子どもの勉強の指導	全体	2.5	13.2	12.9	0.7	2.4	3.8		48.6	15.9
	女性	2.5	16.4	8.6	0.4	2.5	4.4		48.0	17.2
	男性	2.5	8.9	18.9	1.1	2.2	2.8		49.4	14.2
(ケ) 子どもの悩みの相談	全体	1.7	17.7	17.7	0.0	4.3	3.8		39.7	15.1
	女性	1.3	19.3	15.9	0.0	4.2	4.8		38.4	16.1
	男性	2.2	15.6	20.3	0.0	4.5	2.2		41.6	13.6
(コ) 乳幼児の世話	全体	0.1	17.1	10.7	0.1	2.0	2.3		51.5	16.2
	女性	0.0	19.3	8.6	0.2	2.5	2.3		49.7	17.4
	男性	0.3	14.2	13.6	0.0	1.4	2.2		53.8	14.5
(サ) 親の世話や介護	全体	1.2	7.7	14.4	0.4	4.4	5.0		52.3	14.6
	女性	0.4	8.6	11.7	0.6	4.0	6.3		52.3	16.1
	男性	2.2	6.4	18.1	0.0	5.0	3.3		52.5	12.5

問9 あなたは、収入の得られる労働や、家庭内における家事・育児・介護などに1日平均どのくらい時間をあてていますか。それぞれについて、平日・休日に分けて該当する時間数の番号を  の中に記入してください。

【収入の得られる労働】

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)

	全体	女性	男性
1. ほとんどしない	20.5	22.0	18.7
2. 15分くらい	0.1	0.0	0.3
3. 30分くらい	0.4	0.4	0.3
4. 1時間くらい	1.5	1.9	1.1
5. 2~3時間くらい	4.4	4.8	3.9
6. 4~5時間くらい	8.0	9.0	6.4
7. 6~7時間くらい	11.2	12.4	9.7
8. 8時間以上	41.5	35.2	50.1
無回答	12.4	14.3	9.5

【家庭内の家事・育児・介護など】

平日の場合 → %

	全体	女性	男性
1. ほとんどしない	14.5	6.1	25.6
2. 15分くらい	4.9	0.8	10.3
3. 30分くらい	10.3	6.9	15.0
4. 1時間くらい	19.1	16.4	23.1
5. 2~3時間くらい	21.7	29.2	11.7
6. 4~5時間くらい	11.6	18.4	2.8
7. 6~7時間くらい	3.9	6.5	0.6
8. 8時間以上	5.1	7.5	1.7
無回答	8.9	8.2	9.2

休日の場合 →

	全体	女性	男性
1. ほとんどしない	10.9	4.2	19.8
2. 15分くらい	3.1	1.3	5.6
3. 30分くらい	5.5	2.9	8.9
4. 1時間くらい	14.5	10.9	19.5
5. 2~3時間くらい	25.1	28.3	21.2
6. 4~5時間くらい	16.2	21.8	8.9
7. 6~7時間くらい	6.9	9.0	4.2
8. 8時間以上	8.4	13.0	2.2
無回答	9.4	8.6	9.7

問10 子育てについてどう思いますか。(それぞれ1つに○)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)

		そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない	無回答
(ア) 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしくしつけるのがよい	全体	19.6	43.7	12.6	20.5	3.6
	女性	11.3	45.9	15.5	23.9	3.4
	男性	30.9	41.0	8.9	15.6	3.6
(イ) 女の子にも、経済的自立ができるように育てるのがよい	全体	66.0	28.5	1.4	1.4	2.7
	女性	71.7	23.7	1.3	0.8	2.5
	男性	58.8	34.5	1.7	2.2	2.8
(ウ) 男の子にも、家事ができるように育てるのがよい	全体	59.6	33.7	2.5	1.2	3.0
	女性	64.8	30.0	1.7	0.6	2.9
	男性	53.3	38.4	3.6	1.9	2.8
(エ) 性別に関わらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい	全体	71.5	24.2	0.8	0.8	2.7
	女性	77.9	18.4	0.8	0.4	2.5
	男性	63.5	31.5	0.8	1.4	2.8
(オ) 父親は現在よりももっと子育てに関わるほうがよい	全体	43.3	45.6	5.1	2.3	3.7
	女性	51.0	37.5	4.8	2.5	4.2
	男性	33.1	56.6	5.6	1.9	2.8
(カ) 子育てには地域社会の支援が必要である	全体	55.7	34.1	5.3	2.0	2.9
	女性	59.5	31.7	3.8	2.1	2.9
	男性	51.1	37.0	7.5	1.9	2.5



問 11 今後、男性が家事、育児、介護、地域活動を積極的に行っていくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも○)

全体 (N=842)	女性 (n=477)	男性 (n=359)	%
	全体	女性	男性
1. 男性が家事・育児などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	62.2	69.8	52.4
2. 男性が家事・育児などを行うことに対する女性の抵抗感をなくすこと	27.0	31.0	21.4
3. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	68.2	70.0	65.7
4. 年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること	41.1	47.6	32.6
5. 社会の中で、男性による家事・育児などについても、その評価を高めること	48.2	51.6	43.7
6. 男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解をすすめること	62.0	68.3	53.8
7. 労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのICTを利用した多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多くもてるようにすること	46.0	48.6	42.3
8. 男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	24.0	25.8	21.4
9. 男性が家事・育児などを行うための、仲間（ネットワーク）づくりをすすめること	24.5	28.7	18.9
10. その他〔具体的に： 〕	5.3	5.7	5.0
11. 特に必要なことはない	2.5	1.7	3.3
無回答	3.0	2.5	3.6

## 教育・啓発についておたずねします

問 12 男女共同参画を推進するためには、学校教育ではどのようなことに力を入れるのがよいと思いますか。(いくつでも○)

全体 (N=842)	女性 (n=477)	男性 (n=359)	%
	全体	女性	男性
1. 男女平等についての授業を行う	45.0	44.0	46.0
2. 家庭科などを通じて性別にかかわらず家庭生活に必要な実技を教える	64.4	68.8	58.8
3. 性別にかかわらず児童・生徒の個性や能力に応じた生活指導・進路指導を行う	65.3	70.9	57.9
4. 互いの性を尊重し合うことや子どもを産み育てることを教える	47.7	48.6	46.2
5. 名簿について、男女を分けない	13.1	13.2	13.1
6. 学校生活での児童・生徒の役割分担を男女平等にする	45.7	47.8	42.6
7. 女性の校長や副校長を増やす	20.9	23.5	17.3
8. 校長や教員などに対し、男女平等についての研修を行う	35.0	35.2	34.3
9. 保護者に対し、パンフレットなどを配布して、男女平等についての理解を促す	21.7	21.2	22.3
10. わからない	4.3	2.9	6.1
11. その他〔具体的に： 〕	3.9	4.2	3.3
無回答	2.6	2.5	2.8

## ワーク・ライフ・バランスについておたずねします

問 13 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。

(1) あなたの気持ちに最も近いものはどれですか。(1つに〇)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 「仕事」を優先したい	7.4	3.6	12.3
2. 「家庭生活」を優先したい	17.8	18.9	16.7
3. 「地域・個人の生活」を優先したい	3.6	2.1	5.0
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	29.7	28.4	31.2
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	5.9	5.7	6.4
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	10.0	12.6	6.7
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	18.6	22.4	13.6
8. わからない	4.3	4.2	4.5
無回答	2.7	2.1	3.6

(2) あなたの現実・現状に最も近いものはどれですか。(1つに〇)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 「仕事」を優先している	29.0	23.3	36.9
2. 「家庭生活」を優先している	23.2	30.1	13.6
3. 「地域・個人の生活」を優先している	4.9	3.6	6.4
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している	19.1	17.6	21.4
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	3.8	4.0	3.6
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	7.1	9.0	4.7
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している	5.6	5.7	5.3
8. わからない	4.6	3.8	5.6
無回答	2.7	2.9	2.5

問 14 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のために必要なものは何だと思えますか。（いくつでも○）

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 労働法などの法制度を変えること	28.1	27.0	29.8
2. 保育・介護サービスが向上すること	48.0	53.5	40.7
3. 仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること	35.2	35.2	34.8
4. ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に行政からの支援を充実させること	30.0	28.9	31.8
5. フレックスタイム制度の導入など労働時間を選べるようにすること	40.3	44.0	35.7
6. 男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること	41.2	40.3	42.3
7. 育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしくみが整うこと	43.0	48.4	35.7
8. 育児・介護休業取得者の代わりとなる人材を補充すること	24.9	26.8	22.6
9. 育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと	43.1	46.3	39.0
10. 男女の雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること	32.8	37.1	27.0
11. 社内に保育施設が整っていくこと	29.7	32.3	26.7
12. パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること	42.9	44.4	41.5
13. 個人が仕事や家事の能力を高め、効率的に時間を使えるようにすること	20.4	20.5	20.6
14. 「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担意識を解消すること	35.9	35.8	35.4
15. 地域全体で子育てを見守り、助けあうこと	29.9	30.6	29.0
16. 働いている男女が地域活動に参加しやすいよう配慮すること	20.3	19.5	21.7
17. その他〔具体的に： 〕	4.3	3.8	4.7
無回答	3.7	2.9	4.7

問 15 育児休業は、実際には男性の取得はきわめて少ない状況です。その理由は何だと思えますか。（2つまで○）

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 職場や周囲に休みにくい雰囲気があるから	70.4	73.2	66.9
2. 男性は責任のある仕事をしているから	11.5	10.7	12.5
3. 男性は育児をするように教育されていないから	13.8	16.8	9.5
4. キャリアを中断することになり、昇進などに不利だから	29.5	34.0	24.0
5. 育児休業中は所得が減るから	17.2	17.0	17.8
6. 上司や同僚の協力が得られないから	32.1	35.0	28.1
7. 休業中の代替要員がないから	21.3	17.0	27.3
8. その他〔具体的に： 〕	5.6	5.2	5.8
無回答	3.8	3.4	4.5

問 16 次のような地域活動・ボランティア活動などについて、あなたが現在取り組んでいる活動はありますか。(いくつでも○)

全体 (N=842)	女性 (n=477)	男性 (n=359)	%
	全体	女性	男性
1. 子育てをしている人の支援	3.0	4.2	1.4
2. 若者の健やかな成長を助けたり、仕事につくことを助けたりする活動	2.1	2.1	2.2
3. 高齢者を支援する活動	5.1	4.6	5.6
4. 障がいのある人(子ども)を支援する活動	3.1	3.1	3.1
5. 地域のお祭りや季節の行事などの活動	10.1	9.2	10.9
6. 交通安全や犯罪防止などの活動	2.7	2.5	2.8
7. 地震などの災害時に救援・支援をする活動	2.4	1.9	3.1
8. 道路や公園などの清掃や、自然を守る活動	2.9	2.3	3.3
9. 町会・自治会の活動	11.4	10.1	12.5
10. 老人クラブの活動	2.5	1.9	3.1
11. その他〔具体的に： 〕	2.9	3.1	2.5
12. 取り組んでいる活動はない → 問 16-1 へ	71.3	70.6	72.4
無回答	2.3	2.7	1.7

問 16-1 問 16 で、「12. 取り組んでいる活動はない」とお答えの方におたずねします。  
活動していない理由は何ですか。(いくつでも○)

全体 (n=600)	女性 (n=337)	男性 (n=260)	%
	全体	女性	男性
1. 仕事・育児・介護などで時間がない	39.8	46.3	31.5
2. 参加方法がわからない	25.3	27.0	23.5
3. 興味がない	16.3	12.5	20.8
4. 経済的な負担が大きい	3.0	3.3	2.7
5. 家族の理解が得られない	0.3	0.3	0.4
6. 体調がすぐれない	14.5	15.1	13.8
7. 一緒に活動する仲間がいない	13.5	13.4	13.8
8. 人間関係などがわずらわしい	17.7	13.6	23.1
9. その他〔具体的に： 〕	8.7	6.8	11.2
10. 特にない	11.5	10.7	12.7
無回答	1.0	1.5	0.4

## 人権についておたずねします

問 17 女性の人権が侵害されていると感じるのはどのようなことですか。(それぞれ1つに○)

		全体 (N=842)		女性 (n=477)		男性 (n=359)		%
		全体	女性	男性	全体	女性	男性	
(ア)レイプ・痴漢などの女性への性犯罪について	全体	89.6	3.7	2.6	0.5	0.5	3.1	
	女性	90.6	2.5	2.9	0.4	0.0	3.6	
	男性	88.3	5.3	2.2	0.6	1.1	2.5	
(イ)売春・買春・援助交際について	全体	57.3	13.9	19.7	3.1	2.3	3.7	
	女性	61.4	13.8	16.6	2.5	1.5	4.2	
	男性	51.5	14.2	24.0	3.9	3.3	3.1	
(ウ)職場・学校内などにおけるセクシュアル・ハラスメントについて	全体	66.1	25.2	4.4	1.0	0.1	3.2	
	女性	68.9	23.5	3.8	0.2	0.0	3.6	
	男性	62.1	27.6	5.3	1.9	0.3	2.8	
(エ)ストーカーなどの女性へのつきまとい行為について	全体	77.9	11.8	4.9	1.1	0.5	3.8	
	女性	77.5	12.6	5.5	0.6	0.0	3.8	
	男性	78.5	10.9	4.2	1.4	1.1	3.9	
(オ)夫や恋人からのことばの暴力について	全体	54.7	28.4	11.9	1.2	0.1	3.7	
	女性	59.3	27.3	8.6	0.8	0.0	4.0	
	男性	48.5	30.1	16.4	1.4	0.3	3.3	
(カ)夫婦間における一方的な性的行為の強要について	全体	49.1	27.4	17.7	1.5	0.6	3.7	
	女性	51.9	25.2	17.0	1.3	0.4	4.2	
	男性	44.9	30.9	18.4	1.9	0.8	3.1	
(キ)ポルノ映画・ポルノビデオ・ポルノ雑誌などによる性の商品化について	全体	30.4	22.4	32.7	6.3	4.6	3.6	
	女性	35.5	22.6	30.6	5.2	2.1	4.0	
	男性	23.7	22.6	35.0	7.5	8.1	3.1	

## 性的（セクシュアル）マイノリティについておたずねします

問 18 あなたは、今まで自分の性別に悩んだことはありますか。(1つに○)

		全体 (N=842)		女性 (n=477)		男性 (n=359)		%
		全体	女性	男性	全体	女性	男性	
1. ある	全体	1.8	1.7	1.7	2. ない	95.7	95.8	96.1
	女性					女性		
		無回答				2.5	2.5	2.2

問 19 性的（セクシュアル）マイノリティの人をどう思いますか。(1つに○)

		全体 (N=842)		女性 (n=477)		男性 (n=359)		%
		全体	女性	男性	全体	女性	男性	
1. 偏見や好奇の目で見ず、性のあり方には様々な形があるということを理解して公平に接するべきだ		62.8	70.0	53.3				
2. 性のあり方には様々な形があるということは理解できるが、公平に接することはできない		15.1	9.9	22.3				
3. 生まれた時の身体上の性に合わせて生活すべきだ		3.1	2.7	3.6				
4. わからない		14.8	12.6	17.5				
5. その他〔具体的に： 〕		1.5	1.7	1.4				
無回答		2.7	3.1	1.9				

問 20 あなたは身近な方（家、友人など）や学校や職場内の人に、性的（セクシュアル）マイノリティであることをカミングアウト※された場合、これまでと変わりなく接することができますか。（1つに○）

全体（N=842） 女性（n=477） 男性（n=359）				%			
	全体	女性	男性		全体	女性	男性
1. できる	51.5	57.2	44.0	3. わからない	41.6	37.1	47.7
2. できない	5.7	4.4	7.5	無回答	1.2	1.3	0.8

※カミングアウトとは、性的（セクシュアル）マイノリティであることを自分以外の人に打ち明けることを指します。

問 21 性の多様性を認め合う社会をつくるための取組みが必要だと思いますか。（1つに○）

全体（N=842） 女性（n=477） 男性（n=359）				%			
	全体	女性	男性		全体	女性	男性
1. 必要だと思う	40.2	45.8	32.0	} → 問 21-1、2へ	22.6	21.2	24.8
2. やや必要だと思う							
3. あまり必要だと思わない	11.0	8.2	14.5		21.7	21.0	23.1
4. 必要ではない	2.5	1.5	3.9		2.0	2.3	1.7
5. わからない							
無回答							

問 21-1 問 21 で、「1. 必要だと思う」、「2. やや必要だと思う」とお答えの方におたずねします。どのような取組みが必要だと思いますか。（いくつでも○）

全体（n=528） 女性（n=320） 男性（n=204）				%			
	全体	女性	男性		全体	女性	男性
1. 教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）	75.8	78.4	71.1		56.6	55.6	57.8
2. 社会制度の見直し					36.6	35.0	38.7
3. 専門の相談窓口の設置					15.9	12.5	20.6
4. 区の広報誌やホームページ、講演会などの啓発活動					22.9	21.9	24.5
5. 性の多様性についての交流を行うコミュニティスペース					3.2	2.8	3.9
6. わからない					1.7	2.2	1.0
無回答							

問 21-2 問 21 で、「1. 必要だと思う」、「2. やや必要だと思う」とお答えの方におたずねします。問 21-1 以外で必要だと思う取組みがあれば、自由にご記入ください。

## ドメスティック・バイオレンスについておたずねします

問 22 夫婦や恋人などの、親密なパートナー間での暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）が問題になっています。あなたはこのようなことについて、見聞きしたことがありますか。（いくつでも〇）

全体（N=842）	女性（n=477）	男性（n=359）	%
	全体	女性	男性
1. 自分が直接経験したことがある → 問 22-1～3へ	7.2	9.4	3.9
2. 親族・友人・知人から相談を受けたことがある	4.6	6.1	2.8
3. 親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる → 問22-4へ	12.1	14.7	8.6
4. 親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある	30.2	30.8	29.8
5. 見聞きしたことがない → 問 23へ	45.6	39.6	53.5
無回答	2.3	2.1	2.5

問 22-1 問 22 で、「1. 自分が直接経験したことがある」とお答えの方におたずねします。どのような暴力ですか。（いくつでも〇）

全体（n=61）	女性（n=45）	男性（n=14）	%
	全体	女性	男性
1. 身体的な暴力（重症）	3.3	4.4	0.0
2. 身体的な暴力（軽症）	47.5	46.7	42.9
3. 精神的暴力	70.5	75.6	50.0
4. 性的暴力	18.0	22.2	0.0
5. 経済的な暴力	14.8	17.8	7.1
6. 対物暴力	21.3	22.2	21.4
7. その他〔具体的に： 〕	3.3	2.2	7.1
無回答	3.3	0.0	14.3

問 22-2 問 22 で、「1. 自分が直接経験したことがある」とお答えの方におたずねします。そのとき、どこ（誰）に相談しましたか。（いくつでも〇）

全体（n=61）	女性（n=45）	男性（n=14）	%
	全体	女性	男性
1. 親・兄弟などの親族	23.0	28.9	0.0
2. 友人・知人	34.4	42.2	14.3
3. 男女共同参画センターなどの公の無料相談	11.5	13.3	7.1
4. カウンセリングなどの私設の有料相談	1.6	2.2	0.0
5. 弁護士などによる有料の法律相談	8.2	6.7	14.3
6. その他〔具体的に： 〕	8.2	8.9	0.0
7. 誰にも相談していない → 問 22-3へ	36.1	31.1	50.0
無回答	3.3	0.0	14.3

問 22-3 問 22-2 で、「7. 誰にも相談していない」とお答えの方におたずねします。  
誰にも相談しなかったのは、なぜですか。(いくつでも○)

全体 (n=22) 女性 (n=14) 男性 (n=7)	%		
	全体	女性	男性
1. 誰に相談してよいのかわからなかったから	4.5	7.1	0.0
2. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから	13.6	21.4	0.0
3. 相談してもむだだと思ったから	40.9	42.9	42.9
4. 自分が受けている行為がDVとは認識していなかったから	13.6	21.4	0.0
5. 相手の仕返しが怖かったから(もっとひどい暴力や、性的な画像のばらまきなど)	18.2	21.4	0.0
6. 相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思ったから	4.5	7.1	0.0
7. 自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから	36.4	42.9	28.6
8. 世間体が悪いと思ったから	9.1	14.3	0.0
9. 他人を巻き込みたくなかったから	13.6	14.3	14.3
10. 他人に知られると、これまで通りのつき合い(仕事や学校などの人間関係)ができなくなると思ったから	9.1	7.1	14.3
11. そのことについて思い出したくなかったから	22.7	28.6	14.3
12. 自分にも悪いところがあると思ったから	18.2	7.1	42.9
13. 相手の行為は愛情の表現だと思ったから	4.5	7.1	0.0
14. 相談するほどのことではないと思ったから	40.9	28.6	71.4
15. その他〔具体的に: 〕	0.0	0.0	0.0
無回答	0.0	0.0	0.0

問 22-4 問 22 で、「2. 親族・友人・知人から相談を受けたことがある」または「3. 親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」、「4. 親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある」とお答えの方におたずねします。  
どういうふうに感じましたか。(1つに○)

全体 (n=386) 女性 (n=240) 男性 (n=145)	%		
	全体	女性	男性
1. 夫婦や恋人などのパートナーとのことは相手と2人で解決すべきだ	3.4	2.1	5.5
2. 第三者に相談すべきだ	23.3	23.3	23.4
3. 専門機関や公的機関に相談すべきだ	50.6	52.1	47.7
4. 人権問題であり、許されるものではないので、行政がなんとかすべきだ	9.6	8.8	11.0
5. その他〔具体的に: 〕	3.6	3.3	4.1
6. 特にない	1.0	0.4	2.1
無回答	8.5	10.0	6.2

## 品川区の施策などについておたずねします

問 23 あなたは、品川区男女共同参画センター\*を利用したことがありますか。(1つに○)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 利用したことがある〔利用内容: 〕	0.8	1.0	0.6
2. 知っているが、利用したことはない	17.1	16.8	17.3
3. 知らない	80.0	80.3	79.9
無回答	2.1	1.9	2.2

\*品川区男女共同参画センターとは、品川区では1989(平成元)年に女性の活動、相談、情報提供の場として婦人センターを開設、以降、2001(平成13)年に男女共同参画センターへと改称しました。現在、センターでは、男女共同参画の推進と女性の社会的地位向上や社会参加の促進に関する学習・交流活動を行う個人やグループの自主的な活動と交流の場として交流室を設けています。また、法律相談・DV相談・カウンセリング相談等の総合相談や様々な講座を実施するなど、男女共同参画社会に向けた活動を展開しています。



問 24 品川区男女共同参画センターに期待する事業はどれですか。(いくつでも○)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 講座、セミナーなどの学習・研修事業	30.6	31.9	29.2
2. 男女平等啓発誌「マイセルフ」などの媒体を利用した情報提供・意識啓発	15.8	14.5	17.8
3. 行政と区民・区民団体とが協働で実施する事業	21.1	20.3	22.0
4. 区民・区民団体の活動の支援、活動場所の提供	25.1	24.3	26.2
5. 家庭、仕事、人間関係などで生じた問題を中心とした相談事業の実施	46.6	48.4	44.0
6. 男女共同参画に関する図書・資料の提供	10.5	9.6	11.4
7. その他〔具体的に： 〕	5.1	4.2	6.4
無回答	12.8	13.2	12.3

問 25 政治や企業・地域活動など、あらゆる分野において政策や方針決定過程への女性の参画が少ない状況です。その理由は何だと思いませんか。(いくつでも○)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 性別による役割分担や性差別の意識があるから	36.0	36.3	35.9
2. 男性優位の組織運営であるから	54.8	57.7	51.3
3. 家庭の支援・協力が得られないから	27.0	27.9	25.6
4. 女性の能力開発の機会が不十分であるから	20.0	21.4	18.4
5. 女性の活動を支援する人的ネットワークが不足しているから	20.4	23.9	16.2
6. 女性側の積極性が十分ではないから	26.5	28.3	24.5
7. 女性の参画を積極的にすすめようと思意識する人が少ないから	31.6	32.5	30.1
8. その他〔具体的に： 〕	4.6	4.8	4.5
9. わからない	10.7	9.6	11.7
無回答	3.1	3.4	2.8

問 26 あなたは、防災分野で男女平等の視点を活かすためには、どのようなことが重要だと思いますか。(いくつでも○)

全体 (N=842) 女性 (n=477) 男性 (n=359)	%		
	全体	女性	男性
1. 災害や防災に関する知識の習得をすすめる	42.8	44.2	40.9
2. 防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参画できるようにする	35.3	33.1	37.9
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	28.6	29.1	27.6
4. 災害に関する各種対応マニュアルなどに男女平等の視点を踏まえる	26.8	26.2	27.6
5. 消防職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する	36.1	31.4	42.3
6. 避難所の運営、設備に男女両方の意見を反映させる	51.2	54.7	47.1
7. 備蓄品に男女両方の視点を活かす	53.9	59.1	47.4
8. その他〔具体的に： 〕	3.4	2.9	4.2
9. わからない	8.2	7.8	8.9
無回答	3.2	3.4	2.8

問 27 男女共同参画に向けた以下の取組みのうち、品川区が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。(いくつでも〇)

全体 (N=842)	女性 (n=477)	男性 (n=359)	%
	全体	女性	男性
1. 男女平等教育の推進	32.4	32.3	32.0
2. 意思決定の場(審議会・委員会など)への女性の参画促進	29.8	30.2	29.2
3. 雇用の場の平等な待遇の推進	41.3	45.3	35.9
4. 地域活動における女性リーダーの育成	20.9	19.5	22.6
5. 地域活動における男性の参画促進	11.4	9.9	13.1
6. あらゆる暴力の根絶にむけた取組み	32.1	33.8	29.5
7. 性・年代別のニーズに応じた健康支援	22.8	25.2	19.5
8. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するための取組み	37.9	40.0	34.8
9. 男性の家事・育児・介護への参画促進	29.0	32.9	23.7
10. 保育サービスの多様化	41.9	45.5	37.0
11. 高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減	50.5	52.2	48.2
12. 男女共同参画のための啓発、調査・研究の充実	10.9	8.8	13.4
13. 各種相談窓口の充実	27.3	29.6	24.0
14. 民間の団体・グループの自主活動支援	12.4	10.5	14.2
15. 品川区男女共同参画センターの積極的な取組み	13.9	13.0	14.8
16. 防災分野で男女平等の視点を活かす取組み	16.7	17.0	16.2
17. その他〔具体的に： 〕	1.9	2.1	1.7
18. わからない	6.5	5.9	7.5
無回答	3.6	3.1	3.9

問 28 品川区の男女共同参画に向けての取組みについてご意見がございましたら、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。

返信用封筒にこの調査票を入れて、11月27日(月)までにご返送ください。

## 2 事業所状況調査の概要

# 品川区 男女共同参画に関する事業所状況調査

## 調査についてのお願い

みなさまにはますますご清栄のこととお慶び申し上げます。日頃、区政にご理解・ご協力いただき、誠にありがとうございます。

品川区では、みなさまのご意見やご要望を幅広くお聴きし、今後の男女共同参画に向けた施策を推進する上での基礎資料とするため、「男女共同参画に関する事業所状況調査」を実施することとなりました。

本調査実施にあたり、経済センサスより品川区に単独事業所または本社、本店がある事業所から 1,000 事業所を無作為に選ばせていただきましたところ、貴事業所にお問い合わせすることになりました。ご回答いただきました内容はすべて統計的に処理し、今後の事業の基礎資料とする目的以外には使用いたしません。

お忙しいところ誠に恐縮に存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力をお願いいたします。

平成 29 年 11 月 品川区

### 記入についてのお願い

1. **貴事業所**について、ご記入をお願いいたします。調査票の設問中の「貴事業所」とは、封筒のあて名の事業所を指します。回答はできる限り、**人事労務管理担当責任者の方**が記入してください。
2. 濃い鉛筆または黒のボールペンで記入してください。
3. お答えをいただく際は、あてはまる項目の番号を○印で囲んでください。  
 の場合は回答内容などを記入してください。
4. ○の数は、それぞれの質問の指示に従ってください。
5. 「その他」に○印をつけられた方は、〔 〕内に具体的な答えを記入してください。
6. **平成 29 年 11 月 1 日現在の状況**をご回答ください。

調査票、返信用封筒には住所、事業所名を記入する必要はありません。

記入の終わった調査票は、同封の返信用封筒（切手は不要です。）に入れ、

**11 月 27 日（月）までに**ご返送ください。

調査についてご質問などがありましたら、次までお問い合わせください。

問合せ先

品川区男女共同参画センター（総務部人権啓発課）

TEL 03-5479-4104（直通） FAX 03-5479-4111

## 人権尊重都市品川宣言

人間は生まれながらにして  
自由であり、平等である  
いかなる国や個人も、いかなる理由であれ  
絶対にこれを侵すことはできない

幾多の試練と犠牲のもとに  
日本国憲法と世界人権宣言は  
この人類普遍の原理をあらわし  
人権の尊重が  
国際社会の責務であることを明らかにした

今日、我が国社会の実情は  
いまだに差別意識と偏見が  
人々の暮らしの中に深く根つき  
部落差別をはじめ  
障害者、女性、先住民族、外国人への差別など  
どれほど多くの人間が苦しんでいることか

人間がつくりあげた差別は  
人間の理性と良心によって  
必ずや解消できることを  
我々は確信する

平和で心ゆたかな  
人間尊重の社会の実現をめざす品川区は  
『人権尊重都市品川』を宣言し  
差別の実態の解消に努め  
人権尊重思想の普及啓発と教育を推進することを  
ここに誓う

制定 1993（平成5）年4月28日

## はじめに、貴事業所についておたずねします

問1 貴事業所の業種は、次のうちどれですか。(1つに〇)

全体 (N=249)		%	
1. 建設業	8.8	9. 学術研究、専門・技術サービス業	4.8
2. 製造業	13.3	10. 宿泊業、飲食サービス業	4.4
3. 電気・ガス・熱供給・水道業	0.4	11. 生活関連サービス業、娯楽業	0.8
4. 情報通信業	9.2	12. 教育、学習支援業	2.8
5. 運輸業、郵便業	3.6	13. 医療、福祉	5.6
6. 卸売業、小売業	18.6	14. サービス業(他に分類されないもの)	12.9
7. 金融業、保険業	0.4	15. その他〔具体的に： 〕	9.6
8. 不動産業、物品賃貸業	2.0	無回答	2.8

問2 貴事業所の従業員規模は、次のうちどれですか。(1つに〇)

全体 (N=249)		%	
1. 5人未満	21.7	5. 100~299人	22.0
2. 5~9人	7.6	6. 300人以上	14.9
3. 10~29人	16.1	無回答	3.2
4. 30~99人	14.5		

問3 貴事業所の従業者数について、お聞かせください。

	上段：人 下段：%		
	女性	男性	合計
正規従業員（正社員・正職員）	15,176 (26.5)	42,110 (73.5)	57,286 (100.0)
正規以外の従業員（パートタイム・アルバイト、契約社員、派遣社員等）	7,389 (48.3)	7,915 (51.7)	15,304 (100.0)

※従業者数は、全体の事業所の合計従業者数

問4 貴事業所の経営者の性別についてお聞かせください。(1つに〇)

全体 (N=249)		%	
1. 女	6.8	3. どちらともいえない	0.8
2. 男	91.6	無回答	0.8

問5 貴事業所の経営者の年齢は、次のうちどれですか。(1つに〇)

全体 (N=249)		%	
1. 18・19歳	0.0	4. 40~49歳	10.0
2. 20~29歳	0.0	5. 50~59歳	31.3
3. 30~39歳	2.4	6. 60~69歳	37.0
		7. 70歳以上	17.3
		無回答	2.0

## 女性の登用・雇用についておたずねします

問6 貴事業所では、管理職は何人いますか。そのうち、女性は何人いますか。該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

回答した事業所数 249 上段：人 下段：%

登用状況 管理職	管理職数 (合計)	女性管理職数
役員	991 (100.0)	84 (8.5)
部長相当職	3,244 (100.0)	101 (3.1)
課長相当職	7,812 (100.0)	512 (6.6)
係長相当職	7,829 (100.0)	583 (7.4)

※管理職には、企業の組織系列の各部署において、下記の係員などを指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職などと呼ばれている役職を含みます。

※一般に管理職は「課長相当職」以上ですが、本設問では、事務執行の指揮命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

※部長・課長などの役職名を採用していない場合や次長など役職欄にない職については、貴事業所の実態により役職に該当するか適宜判断してください。

※女性管理職数は、全体の事業所の合計女性管理職数

問6-1 問6で、女性管理職が少ない（1割未満）または全くいない区分が一つでもある事業所におたずねします。

貴事業所の女性管理職が少ない理由は何だと思えますか。（いくつでも0）

全体 (n=235)	%
1. 必要な経験・判断力を有する女性がないから	31.5
2. 女性が管理職になることを希望しないから	11.9
3. 将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから	15.3
4. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから	11.9
5. 男性従業員が女性管理職を希望しないから	0.9
6. 顧客が女性管理職を良く思わないから	0.0
7. 女性従業員が少ないまたはいないから	36.2
8. その他〔具体的に： <span style="float: right;">]</span>	9.8
無回答	22.1

問7 貴事業所では、女性を活用することについて、メリットと思われることは何ですか。

（いくつでも0）

全体 (N=249)	%
1. 人的資源の有効活用ができる	43.8
2. 企業のイメージアップにつながる	20.5
3. 多様な視点を企業がもつことで多方面からのニーズに応えられる	33.7
4. 男性の意識が変わり、女性を対等な存在としてみるようになる	18.1
5. 職場風土の改善で組織が活性化される	29.3
6. 少子高齢化社会をふまえて労働力の確保ができる	20.9
7. 女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である	55.4
8. その他〔具体的に： <span style="float: right;">]</span>	3.6
9. 特になし	10.4
無回答	4.4

問8 貴事業所では、女性を活用するためにどのような取組みを実施していますか。実施している場合は、取組みの効果についてお答えください。実施していない場合は、今後の実施予定についてお答えください。（それぞれ1つに〇）

全体（N=249）

%

	実施している		実施していない		無回答
	上効果が上がっている	ない効果は不明／	実施を検討中	実施予定なし	
(ア) 女性の活用に関する担当者・責任者の選任など、企業内の体制を整備する	10.8	10.8	16.1	49.4	12.9
(イ) 女性がいないまたは少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する	12.4	11.6	18.5	43.0	14.5
(ウ) 人事異動によって女性にさまざまな職種を経験させる	10.0	8.8	16.5	51.0	13.7
(エ) 女性がいないまたは少ない職務・役職に女性が従事するための、教育訓練を積極的に実施する	8.0	7.6	19.7	51.8	12.9
(オ) 明確な人事考課基準に沿って、性別にとられない人事考課を行う	26.1	26.9	12.9	22.5	11.6
(カ) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための制度を整備し、活用を促進する	18.9	16.1	21.3	31.7	12.0
(キ) 男性社員および男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を行う	8.8	9.6	16.1	51.8	13.7
(ク) 女性に対するメンター制度*を導入する	6.8	4.8	10.8	64.3	13.3

\*メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動です。

問9 貴事業所では、女性を活用する上で、どのような問題がありますか。（いくつでも〇）

全体（N=249）

%

1. 女性の勤続年数が平均的に短い	22.5
2. 家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある	36.9
3. 一般的に女性は職業意欲が希薄である	9.6
4. 顧客や取引先を含め、社会一般に職業人としての女性への信頼が不十分である	6.4
5. 中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である	9.2
6. 時間外労働、深夜労働をさせにくい	21.3
7. 女性のための就業環境の整備にコストがかかる	4.8
8. 重量物の取扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある	7.6
9. 女性の活用を推進する方法がわからない	2.0
10. その他〔具体的に： 〕	4.8
11. 特になし	27.7
無回答	6.4

## ハラスメント対策についておたずねします

問 10 貴事業所では、パワハラ<sup>※1</sup> や、セクハラ<sup>※2</sup>、マタハラ<sup>※3</sup>、パタハラ<sup>※4</sup> などの職場のハラスメントに関する取組みを実施していますか。(1つに○)

全体 (N=249)	%
1. 防止策や対応策など、すでになんらかの取組みを実施している	41.8
2. 防止策や対応策など、なんらかの取組みを今後実施予定	2.0
3. 必要性は感じているが、取組みはすすんでいない	7.6
4. とりたてて必要性は感じていない	31.3
無回答	17.3

- ※1 パワハラ（パワー・ハラスメント）とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。
- ※2 セクハラ（セクシュアル・ハラスメント）とは、職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。
- ※3 マタハラ（マタニティ・ハラスメント）とは、働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いのことをいいます。
- ※4 パタハラ（パタニティ・ハラスメント）とは、男性が育児休業や子育てのための短時間勤務を取得することを妨げられるなどの行為をいいます。

問 10-1 問 10 で、「1. 防止策や対応策など、すでになんらかの取組みを実施している」または「2. 防止策や対応策など、なんらかの取組みを今後実施予定」とお答えの事業所におたずねします。  
 貴事業所では、職場のハラスメントを防止するために、どのような取組みを実施していますか。(それぞれ1つに○)

全体 (n=109)	実施している	実施していない		無回答
		実施を検討中	実施予定なし	
(ア) 就業規則などにハラスメント禁止を明記	88.0	3.7	4.6	3.7
(イ) ポスター、リーフレット、手引きなど防止のための啓発資料を配布または掲示	57.8	15.6	22.0	4.6
(ウ) ハラスメントに関する研修・講習などの実施 (外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む)	69.7	12.8	14.7	2.8
(エ) 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置	85.3	2.8	7.3	4.6
(オ) 実態把握のためのアンケートや調査を実施	33.0	19.3	42.2	5.5



問 10-2 問 10 で、「3. 必要性は感じているが、取組みはすすんでいない」または「4. とりたてて必要性は感じていない」とお答えの事業所におたずねします。  
その理由は何ですか。(いくつでも○)

全体 (n=97)	%
1. 過去に、職場内でセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生していないため	56.7
2. 従業員全員に対して個別に目が行き届き、将来、セクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生しても個別に対応するので、とりたてて防止策をとる必要がないため	35.1
3. 従業員のセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどに関する認知度や防止に対する意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため	18.6
4. 経済的に厳しく、対応する余裕がないため	4.1
5. 業務多忙のため、対応する余裕がないため	7.2
6. その他〔具体的に： 〕	12.4
無回答	7.2

問 11 貴事業所では、職場のハラスメントが起きた場合、対応が困難と感じることは何ですか。  
(いくつでも○)

全体 (N=249)	%
1. 事実確認が難しい	36.5
2. プライバシーの保護が難しい	20.1
3. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい	47.4
4. 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい	18.1
5. 相談を受ける際の留意点などがわからない	5.2
6. 被害者への事実確認（事情聴取）に際しての対応が難しい	15.7
7. 被害者への精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい	17.3
8. 加害者への処分を含めた対応が難しい	24.1
9. 顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい	12.9
10. 相談後の対処法がわからない	4.8
11. 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない	5.2
12. 相談窓口の整備などに経費がかかるため難しい	0.4
13. その他〔具体的に： 〕	0.8
14. 特にない	22.1
無回答	9.2

## 多様な働き方についておたずねします

問 12 貴事業所では、下記の制度はありますか。(それぞれ1つに○)

制度がある場合は、平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日までの利用者の有無を、右欄男女別に回答してください。(それぞれ1つに○)

全体 (N=249)

%

	制度なし	今後導入予定あり	制度あり	無回答	%					
					女性			男性		
					利用者あり	利用者なし	無回答	利用者あり	利用者なし	無回答
(ア) 育児休業制度	21.3	3.2	67.1	8.4	71.3	27.5	1.2	19.2	68.8	12.0
(イ) 介護休業制度	26.5	4.4	61.1	8.0	27.6	71.7	0.7	15.8	75.0	9.2
(ウ) 短時間勤務制度	30.1	4.0	55.9	10.0	82.1	16.5	1.4	20.9	67.6	11.5
(エ) 在宅就業制度	68.3	8.0	12.9	10.8	68.8	28.1	3.1	53.1	34.4	12.5
(オ) フレックスタイム制度	56.3	4.0	29.7	10.0	72.9	23.0	4.1	73.0	18.9	8.1
(カ) その他〔 〕	17.7	0.0	5.6	76.7	35.7	50.0	14.3	35.7	64.3	0.0

↓  
問 12-1、問 12-2 へ

問 12-1 問 12 で、「(ア) 育児休業制度」または「(イ) 介護休業制度」があるとお答えの事業所におたずねします。

「制度あり」と回答した制度について休業中の労働者の代替要員をどのように確保しましたか。また、どのように確保したいと考えていますか。

(1) 育児休業についてお答えください。(1つに○)

全体 (n=167)

%

1. 期間雇用者(パートタイム・アルバイト、契約社員等)を雇用、または派遣社員を利用	37.1
2. 配置転換で代替	10.2
3. 部署内でやりくり	43.1
4. その他〔具体的に： 〕	6.0
無回答	3.6

(2) 介護休業についてお答えください。(1つに○)

全体 (n=152)

%

1. 期間雇用者(パートタイム・アルバイト、契約社員等)を雇用、または派遣社員を利用	22.4
2. 配置転換で代替	8.6
3. 部署内でやりくり	42.7
4. その他〔具体的に： 〕	7.2
無回答	19.1

問 12-2 問 12 で、「制度あり」と1つでもお答えの事業所におたずねします。

多様な働き方ができる制度を導入・実施したことによってどのような効果がありましたか。(いくつでも○)

全体 (n=181)	%
1. 女性従業員の定着率が向上した	40.9
2. 男女とも意欲や能力のある人材の活用がすすんだ	16.6
3. 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった(仕事の進め方の効率化や業務改善など)	16.6
4. 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった	22.1
5. 経営にとって効果があった(業績向上など)	3.9
6. その他〔具体的に： _____ 〕	2.2
7. 特にない	37.6
無回答	1.7

問 13 貴事業所では、個人の希望に応じた多様な働き方ができる制度を整備する上で、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(いくつでも○)

全体 (N=249)	%
1. 職場で周りの人の業務量が増える	40.6
2. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい	45.0
3. 柔軟な働き方の推進について、管理職の理解が不足している	10.4
4. 柔軟な働き方の推進について、周囲の一般従業員の理解が不足している	12.0
5. 制度の導入に伴い、コストが増大する	14.5
6. 現場管理職のマネジメントが難しくなる	21.3
7. 勤怠管理や適切な人事評価が難しい	22.9
8. 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない	8.4
9. 情報やノウハウ不足により制度の導入や運用が難しい	8.4
10. 導入・実施の効果を企業として数値などで把握しにくい	11.2
11. その他〔具体的に： _____ 〕	2.4
12. 特にない	14.1
無回答	8.8

## ワーク・ライフ・バランス\*についておたずねします

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した社会とは、個人が、仕事と、家庭生活や余暇、地域活動、自己啓発などの個人的生活とのバランスを保ち、仕事と私生活のいずれも犠牲にすることなく自己実現が目指せる社会のことをいいます。

- 問 14 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」の平均勤続年数はどのくらいですか。男女それぞれについて、下記の該当する年数の選択肢を  の中にご記入ください。  
直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。

全体 (N=249) %

	女性	男性		女性	男性
1. 3年未満	5.2	2.4	5. 15~20年未満	11.2	20.5
2. 3~5年未満	12.9	8.8	6. 20年以上	8.4	10.4
3. 5~10年未満	24.9	17.3	無回答	16.5	14.1
4. 10~15年未満	20.9	26.5			

- 問 15 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数はどのくらいですか。直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。（1つに〇）

全体 (N=249) %

1. 0日	5.6	5. 16~20日	7.2
2. 1~5日	14.1	6. 21日以上	2.4
3. 6~10日	33.8	無回答	7.6
4. 11~15日	29.3		

- 問 16 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの月平均残業時間（超過勤務時間）はどのくらいですか。所定外労働時間を管理している従業員（短時間勤務者の正社員は除く）についてお答えください。（1つに〇）

全体 (N=249) %

1. 残業なし	14.5	5. 30~45時間未満	7.6
2. 10時間未満	21.7	6. 45~60時間未満	2.0
3. 10~20時間未満	29.7	7. 60時間以上	0.4
4. 20~30時間未満	15.3	無回答	8.8

問 17 あなた（人事労務管理担当責任者）は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉を見聞きしたことがありますか。（1つに〇）

全体（N=249）		%	
1. ある	78.3	無回答	5.6
2. ない	16.1		

問 18 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組みについて、どのように認識していますか。現状および今後の必要性についてお伺いします。

（1）現状に最も近いものはどれですか。（1つに〇）

全体（N=249）		%	
1. 既に十分取り組んでいる	10.4	4. 全く取り組んでいない	13.3
2. 取り組んではいるが不十分	39.8	無回答	7.2
3. 現状のままで問題はない	29.3		

（2）今後の必要性について貴事業所の考えに最も近いものはどれですか。（1つに〇）

全体（N=249）		%	
1. 積極的に取り組むべきである	26.9	3. 現状のままで問題はない	30.5
2. ある程度取り組むべきである	35.0	無回答	7.6

問 19 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスに関する以下の取組みを実施していますか。（1つに〇）

全体（N=249）		%			
		実施している	実施していない		無回答
			実施を検討中	導入予定なし	
長時間労働の抑制	（ア）定時退社の奨励	57.1	10.8	21.7	10.4
	（イ）所定外労働削減のための対策	59.0	15.3	16.1	9.6
年次有給休暇の取得推進	（ア）有給休暇取得の奨励	52.2	17.3	18.9	11.6
	（イ）半日単位での有給休暇取得が可能	67.9	6.8	15.3	10.0
	（ウ）時間単位での有給休暇取得が可能	19.7	17.7	51.4	11.2

問 20 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のために必要なものは何だと思えますか。（いくつでも〇）

全体（N=249）	%
1. 労働法などの法制度を変えること	18.1
2. 保育・介護サービスが向上すること	31.7
3. 仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること	42.6
4. ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に行政からの支援を充実させること	17.3
5. フレックスタイム制度の導入など労働時間を選べるようにすること	20.9
6. 男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること	34.1
7. 育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしくみが整うこと	18.1
8. 育児・介護休業取得者の代わりとなる人材を補充すること	17.7
9. 育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと	16.9
10. 男女の雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること	13.3
11. 社内に保育施設が整っていくこと	7.2
12. パートタイム・アルバイト、契約社員、派遣社員等の労働条件が向上すること	14.1
13. 個人が仕事や家事の能力を高め、効率的に時間を使えるようにすること	30.5
14. 「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識を解消すること	21.3
15. 地域全体で子育てを見守り、助けあうこと	18.9
16. 働いている男女が地域活動に参加しやすいよう配慮すること	11.2
17. その他〔具体的に： 〕	5.6
無回答	10.0

## 性的（セクシュアル）マイノリティ\*への配慮についておたずねします

\*「出生時に判定された性別（身体の性）と性自認（自分が認識している自分自身の性別）が一致し、かつ、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）は異性」というパターンに当てはまらない人たちのこと（LGBT など）をいいます。

問 21 貴事業所では、性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮に関してどのような取組みを実施していますか。（いくつでも〇）

全体（N=249）	%
1. 相談窓口を設置する	12.0
2. 当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置する	2.0
3. 事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置する	2.0
4. 従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する	8.4
5. 本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める	8.8
6. 結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を適用する	5.6
7. 社内の規定や採用情報などで「セクシュアリティ*で差別をしない」などの文言を明記する	5.6
8. 性的（セクシュアル）マイノリティに関するイベントに事業所として参加する	1.2
9. その他〔具体的に： 〕	1.6
10. 特にない	66.3
無回答	8.8

\*セクシュアリティとは、性自認や性的指向を含めた性のあり方のことをいいます。

## 独自の取組みについておたずねします

問 22 貴事業所では、多様な働き方やワーク・ライフ・バランス、性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮などにおける独自の取組みはありますか。独自の取組みの内容とその効果について、ご記入ください。

--

今後の参考として、貴事業所の多様な働き方やワーク・ライフ・バランス、性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮などにおける独自の取組みについて、ヒアリングが可能な場合は、以下の項目をご記入ください。（任意）

事業所名	
所在地	〒
回答者	所属部署： 氏 名：
連絡先	電話番号： メールアドレス：

## 男女共同参画に関する制度についておたずねします

問 23 あなた（人事労務管理担当責任者）は、下記の制度や言葉について知っていますか。  
（それぞれ1つに〇）

全体（N=249）	%				
	良く知っている	内容をある程度知っている	言葉は聞いたことがあるが、内容はあまり知らない	知らない	無回答
<b>（ア）男女雇用機会均等法</b> 雇用の場における男女平等をめざした法律。性別を理由とする差別の禁止、婚姻・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止等、セクシュアル・ハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメントの対策等が定められています。	36.5	47.1	7.6	1.6	7.2
<b>（イ）育児・介護休業法</b> 育児休業及び介護休業に関する制度や所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置、労働者の雇用の継続や育児又は家族の介護のために退職した労働者の再就職の促進を図るための対策等が定められています。	38.6	40.6	12.0	1.6	7.2
<b>（ウ）女性活躍推進法</b> 女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るために、女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること等の対策が定められています。	20.1	39.0	24.9	8.4	7.6
<b>（エ）ポジティブ・アクション</b> 固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、男女労働者の間に差が生じている場合、そのような差を解消しようと、個々の企業が行う自主的かつ積極的な取組みをいいます。	9.6	22.1	28.5	32.2	7.6

※法律名は略称を使用しています。

問 24 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定していますか。  
（1つに〇）

※女性活躍推進法では、従業員数 301 人以上の大企業に行動計画の策定を義務付けています。

全体（N=249）	%		
1. 策定している	22.5	4. 策定する予定はない	34.2
2. 策定を検討中である	5.2	無回答	11.6
3. 未定である	26.5		



## 品川区の施策などについておたずねします

問 25 あなた（人事労務管理担当責任者）は、品川区男女共同参画センター※を利用したことがありますか。（1つに○）

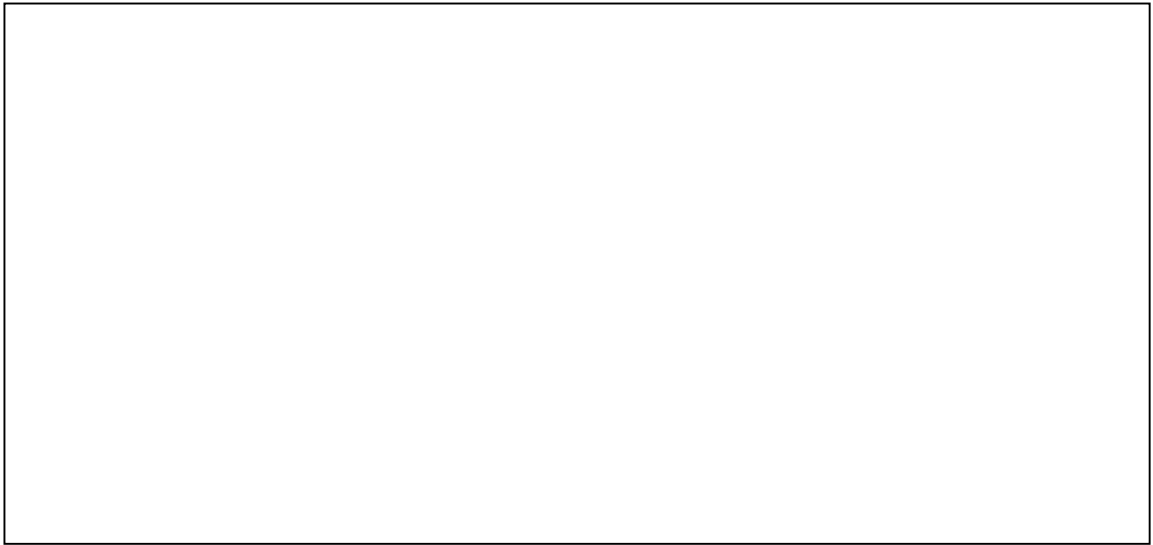
全体（N=249）	%
1. 利用したことがある〔利用内容： 〕	0.4
2. 知っているが、利用したことはない	34.9
3. 知らない	57.1
無回答	7.6

※品川区男女共同参画センターとは、品川区では1989（平成元）年に女性の活動、相談、情報提供の場として婦人センターを開設、以降、1991（平成3）年に女性センター、2001（平成13）年に男女共同参画センターへと改称しました。現在、センターでは、男女共同参画の推進と女性の社会的地位向上や社会参加の促進に関する学習・交流活動を行う個人やグループの自主的な活動と交流の場として交流室を設けています。また、法律相談・DV相談・カウンセリング相談等の総合相談や様々な講座を実施するなど、男女共同参画社会に向けた活動を展開しています。

問 26 男女共同参画に向けた以下の取組みのうち、品川区が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。（いくつでも○）

全体（N=249）	%
1. 男女平等教育の推進	14.9
2. 意思決定の場（審議会・委員会など）への女性の参画促進	9.6
3. 雇用の場の平等な待遇の推進	13.7
4. 地域活動における女性リーダーの育成	12.4
5. 地域活動における男性の参画促進	8.8
6. あらゆる暴力の根絶に向けた取組み	9.2
7. 性・年代別のニーズに応じた健康支援	10.0
8. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組み	30.9
9. 男性の家事・育児・介護への参画促進	18.1
10. 保育サービスの多様化	34.1
11. 高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減	28.9
12. 男女共同参画のための啓発、調査・研究の充実	6.4
13. 各種相談窓口の充実	16.1
14. 民間の団体・グループの自主活動支援	3.6
15. 品川区男女共同参画センターの積極的な取組み	6.4
16. 防災分野で男女平等の視点を活かす取組み	4.0
17. その他〔具体的に： 〕	3.6
18. わからない	20.1
無回答	9.6

問 27 品川区の男女共同参画に向けての取組みについてご意見がございましたら、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。  
返信用封筒にこの調査票を入れて、11月27日(月)までにご返送ください。

## 第3章 まとめ



# 1 区民意識調査

## (1) 基本属性

性別は、「女」が 56.7%、「男」が 42.6%である。

年齢は、性別にみると、平均年齢は女性が 51.1 歳、男性が 55.2 歳である

職業（雇用形態）は、性別にみると、女性は「非正規雇用（パート、内職、アルバイト・派遣・契約社員など）」が 19.5%で最も多い。「無職」は 19.1%である。男性は「専門・技術職（常勤）」が 16.4%で最も多い。「無職」は 22.7%である。

婚姻状況は、性別にみると、「結婚している」は、女性は 62.9%、男性は 71.9%である。

結婚している人の共働きの状況は、性別にみると、「共働きの家庭」は、女性は 56.0%、男性は 52.0%である。

家族構成は、性別にみると、男女ともに「核家族（親と未婚の子ども）（女性：39.4%、男性：37.8%）」が最も多く、「一世代世帯（夫婦のみ）（女性：23.9%、男性：30.6%）」、「ひとり暮らし（女性：21.2%、男性：14.8%）」が続いている。

居住地区は、性別にみると、男女ともに「品川（女性：25.8%、男性：25.4%）」が最も多く、「大井東（女性：16.6%、男性：15.9%）」が続いている。

子どもの有無は、性別にみると、「いる」は、女性は 58.9%、男性は 63.0%である。子どもがいる人のうち、大学生・その他学生以下の子どもがいる割合は、女性で 39.4%、男性で 34.1%である。

## (2) 男女平等・男女共同参画に関する意識

「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担への賛否は、「そうは思わない」の割合は、女性は 64.8%、男性は 61.9%である。性・年代別にみると、男性の 30 歳代、40 歳代で「そうは思わない」が 7 割を超えているが、男性の 20 歳代、70 歳以上では「そうは思わない」が 5 割台にとどまっており、「もっともだと思ふ」が 1 割を超えている。経年比較をみると、男女ともに「そうは思わない」は平成 26 年調査より高くなっており、性別役割分担意識を否定する人が増えている。

分野別男女平等評価は、全体では、「男性の方が非常に優遇」と「どちらかというとも男性の方が優遇」をあわせた《男性優遇》の割合が、7 項目のうち『政治の場では』、『社会通念・慣習・しきたりでは』で 7 割を超え、『職場では』で 6 割を超え、『家庭生活では』、『法律や制度の上では』で 4 割を超えている。また、『学校教育では』は「平等」が 6 割台後半となっている。性別にみると、『学校教育では』以外では、女性が男性に比べて《男性優遇》が高く、「平等」が低い傾向にあるが、特に『法律や制度の上では』では、女性が「平等」の割合で男性を大きく下回っており、男女の意識の差が大きいことがわかる。

### (3) 結婚に対する意識

結婚観は、性・年代別にみると、女性の20歳代から50歳代、男性の20歳代で「結婚するしないは個人の自由であるからどちらでもよい」、女性の60歳代、男性の30歳代から50歳代では「結婚したい人が現れれば結婚し、そうでなければ結婚しなくてもよい」、女性の70歳以上、男性の60歳代以上では「家庭を持ち、子どもをもうけることは自然のことであるから結婚したほうがよい」が最も多くなっており、世代間、同年代の男女間の意識の差がみられる。

結婚することの不利益は、女性は「家事・育児の負担が多くなる」が最も多く、男性は「やりたいことが制約される」が最も多くなっている。性・結婚の有無別にみると、男女ともに結婚している人は結婚していない人に比べて「家事・育児の負担が多くなる」、「特に不利益はない」の割合が高くなっている。一方で、結婚していない人は結婚している人に比べて、「やりたいことが制約される」、「配偶者の考えに対する配慮がわずらわしい」、「自由に使えるお金が減ってしまう」、「付き合いが増えるのでわずらわしい」の割合が高くなっており、結婚への否定的な印象が強い傾向にある。

### (4) 女性の働き方に対する考え方

女性の理想の働き方は、性別にみると、男女ともに「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が最も多く、「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ」が続いている。性・年代別にみると、女性の30歳代から50歳代、男性の30歳代、40歳代で「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ」が最も多く、女性の20歳代、60歳代以上、男性の20歳代、50歳代以上で「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が最も多くなっている。20歳代と女性では60歳代以上、男性では50歳代以上の世代が同様の傾向にあり、その中間の世代と意識の差があることがわかる。なお、過去の調査と比較すると、「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が最も多い傾向に変わりはないが、「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ」は、過去調査の中で平成29年調査が最も高くなっている。

### (5) 家事・子育て・介護

家庭内における家事の役割分担について、性・結婚の有無別にみると、女性の結婚している人では、『掃除』、『洗濯』、『食事のしたく』、『食事の後かたづけ』、『買い物』、『ふとんの上げ下ろし』、『ゴミ出し』すべてで「妻」が最も多くなっている。一方、男性の結婚している人では、『洗濯』、『食事のしたく』で「妻」が最も多く、それ以外の『掃除』、『食事の後かたづけ』、『買い物』、『ふとんの上げ下ろし』、『ゴミ出し』では「夫婦で分担」が最も多くなっている。また、性・共働き片働き別にみると、女性の共働きの人では、『掃除』、『洗濯』、『食事のしたく』、『食事の後かたづけ』、『買い物』、『ふとんの上げ下ろし』、『ゴミ出し』すべてについて「妻」が最も多くなっている。一方、男性の共働きの人では、『洗濯』、『食事のしたく』で「妻」が最も多くなっており、それ以外の『掃除』、『食事の後かたづけ』、『買い物』、『ふとんの上げ下ろし』、『ゴミ出し』では「夫婦で分担」が最も多くなっている。ここから結婚している人、共働きしている人の男女で、分担していることに対する意識に差がみられる。

家庭内における子育て・介護の役割分担について、性・結婚の有無別にみると、女性の結婚している人では、『子どもの勉強の指導』、『子どもの悩みの相談』、『乳幼児の世話』で「妻」が最も多く、『親の世話や介護』で「夫婦で分担」が最も多くなっている。一方、男性の結婚している人では、『子どもの勉強の指導』、『子どもの悩みの相談』、『親の世話や介護』で「夫婦で分担」が最も多く、『乳幼児の世話』では「妻」が最も多くなっている。また、性・共働き片働き別にみると、女性の共働きの人では、『子どもの勉強の指導』、『子どもの悩みの相談』、『乳幼児の世話』で「妻」が最も多く、『親の世話や介護』で「夫婦で分担」が最も多くなっている。一方、男性の共働きの人では、『子どもの勉強の指導』、『子どもの悩みの相談』、『親の世話や介護』で「夫婦で分担」が最も多く、『乳幼児の世話』では「妻」と「夫婦で分担」が同率で最も多くなっている。ここから結婚している人、共働きしている人の男女で、分担していることに対する意識に差がみられる。※「該当する人がいない」を除く。

収入の得られる労働、家事・育児・介護に携わっている平均時間について、性・結婚の有無別にみると、女性の結婚している人は、男性の結婚している人に比べて、『収入の得られる労働』は短い時間となっているが、それ以上に平日・休日ともに『家庭内の家事・育児・介護など』の時間が長くなっている。これは、共働きしている男女を比べても同様である。

## (6) 教育・啓発

男女共同参画を目指すために学校教育で力を入れるべきことは、全体では、「性別にかかわらずなく児童・生徒の個性や能力に応じた生活指導・進路指導を行う」と「家庭科などを通じて性別にかかわらず家庭生活に必要な実技を教える」が多く、性別にかかわらず指導、性別にかかわらず家庭生活に必要な実技を教えることが求められている。

## (7) ワーク・ライフ・バランス

「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度（希望）は、性・年代別にみると、女性は50歳代以下では「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい、60歳代では「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい、70歳以上では「家庭生活」を優先したいが最も多くなっている。男性は30歳代以上では「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいが最も多くなっている。

「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度（現実）は、性・年代別にみると、女性は20歳代、50歳代で「仕事」を優先している、30歳代、40歳代、60歳代、70歳以上で「家庭生活」を優先しているが最も多くなっている。男性は60歳代以下で「仕事」を優先しているが最も多くなっており、その割合は30歳代、40歳代で5割を超えている。

このように男女ともに50歳代以下では、「仕事」も「家庭生活」も優先したい人が多くなっているが、現実には男性と女性の20歳代、50歳代は「仕事」のみ、女性の30歳代、40歳代は「家庭生活」のみを優先する人が多くなっている。

なお、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度について、希望と現実が一致しているかみると、女性の70歳以上、男性の60歳代以上で「希望と現実・現状が一致している」が5割を超えて高くなっている。一方、男女ともに20歳代では「希望と現実・現状が一致している」が

2割台で低くなっている。

ワーク・ライフ・バランスのために必要なことは、性別にみると、女性は「保育・介護サービスが向上すること」が最も多く、「育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしくみが整うこと」、「育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと」が続いている。男性は「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること」、「パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること」、「保育・介護サービスが向上すること」が続いている。女性は育児・介護に関すること、男性は働き方に対することが多くなっている。

男性の育児休業の取得が少ない理由は、男女ともに「職場や周囲に休みにくい雰囲気があるから」が最も多く、「上司や同僚の協力が得られないから」が続いている。職場での理解が進むことが必要である。

## (8) 人権

女性の人権が侵害されていると感じることは、「人権侵害だと思う」と「ある程度人権侵害だと思う」をあわせた《人権侵害だと思う》の割合は、『レイプ・痴漢などの女性への性犯罪について』、『職場・学校内などにおけるセクシュアル・ハラスメントについて』で9割を超え、『ストーカーなどの女性へのつきまとい行為について』、『夫や恋人からのことばの暴力について』で8割を超えている。一方、『ポルノ映画・ポルノビデオ・ポルノ雑誌などによる性の商品化について』は、《人権侵害だと思う》の割合が5割台にとどまっている。

## (9) 性的（セクシュアル）マイノリティ

自分の性別で悩んだ経験は、「ある」が1.8%（15人）である。

性的（セクシュアル）マイノリティへの考え方は、性別にみると、男女ともに「偏見や好奇の目で見ず、性のあり方には様々な形があるということを理解して公平に接するべきだ（女性：70.0%、男性：53.3%）」が最も多くなっているが、その割合は女性が男性を17.7ポイント上回っている。一方、「性のあり方には様々な形があるということは理解できるが、公平に接することはできない（女性：9.9%、男性：22.3%）」の割合は男性が女性を12.4ポイント上回っている。

また、身近な人から性的（セクシュアル）マイノリティをカミングアウトされた場合、これまでと変わりなく接することができるかたずねた。性別にみると、「できる」は、女性は57.2%、男性は44.0%である。なお、「わからない」は、女性は37.1%、男性は47.7%である。このように男女で考え方に差がみられる。

性の多様性を認め合う社会を作るための取組みの必要性は、性別にみると、《必要だと思う》は、女性は67.0%、男性は56.8%である。必要な取組みについては、男女ともに「教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）」が最も多く、「社会制度の見直し」、「専門の相談窓口の設置」が続いている。



## (10) 配偶者暴力・デートDV

配偶者暴力・デートDVの経験、見聞きしたことの有無は、性別にみると、「自分が直接経験したことがある」は、女性は9.4%、男性は3.9%、「親族・友人・知人から相談を受けたことがある」は、女性は6.1%、男性は2.8%、「親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」は、女性は14.7%、男性は8.6%、「親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある」は、女性は30.8%、男性は29.8%である。性・年代別にみると、女性の30歳代以下、50歳代では「自分が直接経験したことがある」が1割を超えている。また、経年比較をすると、「自分が直接経験したことがある」、「親族・友人・知人から相談を受けたことがある」、「親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」の割合は、過去調査と比べて平成29年調査が最も高くなっている。更なる配偶者暴力・デートDV防止への取組みが求められる。

配偶者暴力・デートDVを直接経験した人に、暴力の内容についてたずねたところ、「精神的暴力」が最も多く、「身体的な暴力（軽症）」、「対物暴力」が続いている。

直接経験した人の相談先は「友人・知人」が最も多く、「親・兄弟などの親族」、「男女共同参画センターなどの公の無料相談」が続いている。なお、「誰にも相談していない」が3割台であり、その人に理由をたずねたところ、「相談してもむだだと思ったから」と「相談するほどのことではないと思ったから」が最も多く、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」が続いている。

## (11) 品川区男女共同参画センター

品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況は、性別にみると、「利用したことがある」は、女性は1.0%、男性は0.6%、「知っているが、利用したことはない」は、女性は16.8%、男性は17.3%、「知らない」は、女性は80.3%、男性は79.9%である。地域別にみると、「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」をあわせた《認知度》は、大井が23.4%で4地域の中で最も高く、大崎が13.4%で4地域の中で最も低くなっている。

品川区男女共同参画センターに期待する事業は、性別にみると、男女ともに「家庭、仕事、人間関係などで生じた問題を中心とした相談事業の実施」が最も多く、「講座、セミナーなどの学習・研修事業」、「区民・区民団体の活動の支援、活動場所の提供」が続いている。

男女共同参画センターの周知、相談事業、学習・研修事業等の充実が求められる。

## (12) 品川区の施策について

地域における災害対策において男女平等の視点を活かすために重要なことは、全体では、「備蓄品に男女両方の視点を活かす」が最も多く、「避難所の運営、設備に男女両方の意見を反映させる」、「災害や防災に関する知識の習得をすすめる」が続いている。

品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組みは、性別にみると、男女ともに「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減」が最も多く、「保育サービスの多様化」、「雇用の場の平等な待遇の推進」が続いている。性・年代別にみると、女性は20歳代、30歳代で「保育サービスの多様化」、40歳代で「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」

を推進するための取組み」、50 歳代以上で「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減」が最も多くなっている。男性は 20 歳代で「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組み」、50 歳代以上は「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減」が最も多くなっている。また、男性の 30 歳代、40 歳代は「保育サービスの多様化」と「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組み」がいずれも 4 割台で上位 2 位となっている。介護者支援、保育サービスの充実、ワーク・ライフ・バランスを推進するための施策が求められている。

## 2 事業所状況調査

### (1) 事業所概要

従業員規模は、「100～299人(22.0%)」が最も多く、「5人未満(21.7%)」、「10～29人(16.1%)」が続いている。

正規従業員の女性の割合は、「20%未満」が36.7%、「20～40%未満」が32.9%、「40～60%未満」が12.0%、「60～80%未満」が7.2%、「80%以上」が6.8%である。正規従業員と正規従業員以外の女性の合計の割合は、「20%未満」が27.7%、「20～40%未満」が30.2%、「40～60%未満」が20.1%、「60～80%未満」が9.2%、「80%以上」が8.4%である。

経営者の性別は、女性が6.8%、男性が91.6%、どちらともいえないが0.8%である。

### (2) 女性の登用・雇用

女性管理職の割合は、0～20%未満までが半数を占めている。従業員規模別にみても同様の傾向があり、特に300人以上では0～20%未満までが8割弱となっている。

女性の能力を活用するための取組みの有無は、「効果が上がっている」と「効果は不明／ない」をあわせた《実施している》の割合は、『明確な人事考課基準に沿って、性別にとられない人事考課を行う』が最も多く、『ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための制度を整備し、活用を促進する』、『女性がいないまたは少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する』が続いている。

女性を活用する上での問題は、「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある」が最も多く、「女性の勤続年数が平均的に短い」、「時間外労働、深夜労働をさせにくい」が続いている。なお、「特にない」は3割弱である。従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある」が最も多くなっており、その割合は300人以上では6割を超えている。女性の働き方への考慮が課題として多くあげられていることがわかる。

### (3) ハラスメント対策

ハラスメントに対する取組み状況は、「防止策や対応策など、すでになんらかの取組みを実施している」が最も多く、「とりたてて必要性は感じていない」、「必要性は感じているが、取組みはすすんでいない」が続いている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「すでになんらかの取組みを実施している」の割合が高くなっている。その割合は、100～299人、300人以上では7割を超えている。

「防止策や対応策など、すでになんらかの取組みを実施している」または「防止策や対応策など、なんらかの取組みを今後実施予定」と回答した事業所に、ハラスメント対策の導入状況をたずねたところ、「実施している」の割合は、『就業規則などにハラスメント禁止を明記』、『事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置』が8割を超えている。なお、『実態把握の

ためのアンケートや調査を実施』は3割台にとどまっている。

#### (4) 多様な働き方

多様な働き方ができる制度の整備状況は、「制度あり」は『育児休業制度』が67.1%、『介護休業制度』が61.1%、『短時間勤務制度』が55.9%、『在宅就業制度』が12.9%、『フレックスタイム制度』が29.7%となっている。従業員規模別にみると、『育児休業制度』、『介護休業制度』、『短時間勤務制度』は、従業員規模が大きくなるほど「制度あり」の割合が高くなっている。

多様な働き方ができる制度の整備状況について、「制度あり」と回答した事業所に、制度の利用実績をたずねたところ、制度の利用実績（平成28年4月1日～平成29年3月31日まで）は、「利用者あり」は『育児休業制度』で女性が71.3%、男性が19.2%、『介護休業制度』で女性が27.6%、男性が15.8%、『短時間勤務制度』で女性が82.1%、男性が20.9%、『在宅就業制度』で女性が68.8%、男性が53.1%、『フレックスタイム制度』で女性が72.9%、男性が73.0%となっている。『在宅就業制度』の整備状況は1割強と低いが、利用実績は女性では7割弱となっている。また、『フレックスタイム制度』の整備状況も3割弱と低いが、利用実績は男女ともに7割を超えている。『在宅就業制度』、『フレックスタイム制度』の整備状況は低いが、整備している事業所での利用実績は高くなっていることがわかる。

多様な働き方ができる制度を推進するための課題は、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」が最も多く、「職場で周りの人の業務量が増える」、「勤怠管理や適切な人事評価が難しい」が続いている。

#### (5) ワーク・ライフ・バランスの取組み

正規従業員の平均勤続年数は、女性は「5～10年未満」が最も多く、「10～15年未満」、「3～5年未満」が続いている。男性は「10～15年未満」が最も多く、「15～20年未満」、「5～10年未満」が続いている。

ワーク・ライフ・バランスへの取組みについて現状に最も近いものは、「既に十分取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」をあわせた《取り組んでいる》の割合が50.2%である。なお、「現状のままで問題はない」が29.3%、「全く取り組んでいない」が13.3%となっている。ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性について考えに最も近いものは、「積極的に取り組むべきである」と「ある程度取り組むべきである」をあわせた《取り組むべきである》の割合が61.9%である。なお、「現状のままで問題はない」が30.5%となっている。

ワーク・ライフ・バランスに関する取組み状況について、「実施している」の割合は、長時間労働の抑制に関する『定時退社の奨励』、『所定外労働削減のための対策』が6割弱である。また、年次有給休暇の取得推進に関する『半日単位での有給休暇取得が可能』が7割弱となっている。従業員規模別にみると、長時間労働の抑制に関する『定時退社の奨励』は5～9人で「実施している」が7割弱、300人以上で「実施している」が8割弱となっている。『所定外労働削減のための対策』は「実施している」が100～299人で7割台、300人以上で9割弱となっている。5人未満では「実施している」が2割台にとどまっている。また、年次有給休暇の取得推進に関する『半日単位での有給休暇取得が可能』は「実施している」が100～299人で8割、300人以上で9割を

超えている。また、5人未満では「実施している」が2割台にとどまっている。

ワーク・ライフ・バランスのために必要なことは、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」が最も多く、「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること」、「保育・介護サービスが向上すること」が続いている。従業員規模別にみると、10人以上で「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」が4割を超えており、特に、300人以上では5割台となっている。また、300人以上で「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること」が6割を超えている。

## (6) 性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮

性的マイノリティへの配慮に関して取り組んでいることは、「相談窓口を設置する」が最も多く、「本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める」、「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する」が続いている。なお、「特になし」は66.3%となっている。また、従業員規模別にみると、300人以上では「相談窓口を設置する」、「本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める」、「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する」、「結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を適用する」、「社内の規定や採用情報などで「セクシュアリティで差別をしない」などの文言を明記する」が1割を超えている。5～9人では「本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める」、30～99人、100～299人では「相談窓口を設置する」が1割を超えている。なお、5人未満、10～29人では1割を超える取組みが1つもない状況となっている。今後は性的マイノリティへの配慮に関する積極的な取組みが求められる。

## (7) 品川区男女共同参画センター

品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況は、「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」をあわせた《認知度》は35.3%である。なお、「知らない」は57.1%となっている。

## (8) 品川区の施策について

品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組みは、「保育サービスの多様化（34.1%）」が最も多く、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組み（30.9%）」、「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減（28.9%）」が続いている。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「保育サービスの多様化」の割合が高くなっており、100～299人、300人以上では4割を超えている。また、100～299人、300人以上で「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組み」が4割を超えている。



## 第4章 区民意識調査の結果





# 1 基本属性

## (1) 性別

女性が56.7%、男性が42.6%。

F 1 あなたの性別についてお聞かせください。(1つに○)

図表 I - 1 - 1 性別 (全体)



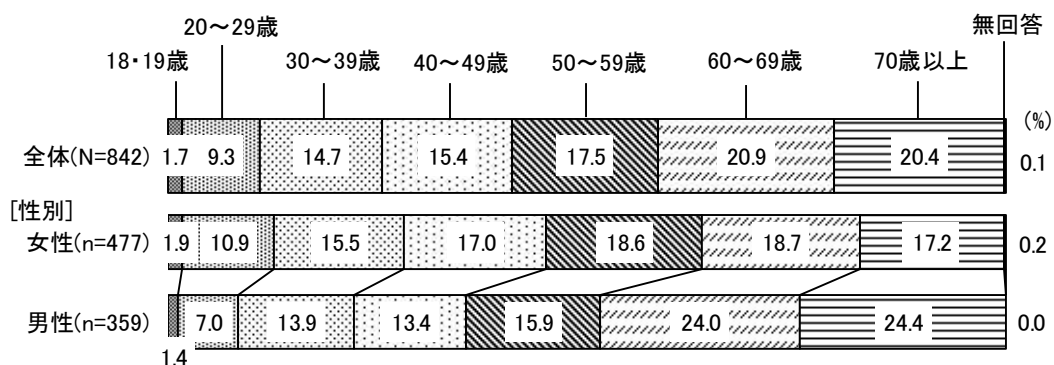
性別は、「女」が56.7%、「男」が42.6%、「どちらともはいえない」が0.2%である(図表 I - 1 - 1)。

## (2) 年齢

60歳以上が41.3%。

F 2 あなたの年齢は、次のうちどれですか。(1つに○)

図表 I - 1 - 2 年齢 (全体、性別)



年齢は、「60～69歳」が20.9%で最も多く、「70歳以上」が20.4%、「50～59歳」が17.5%で続いている。平均年齢は、52.9歳である。

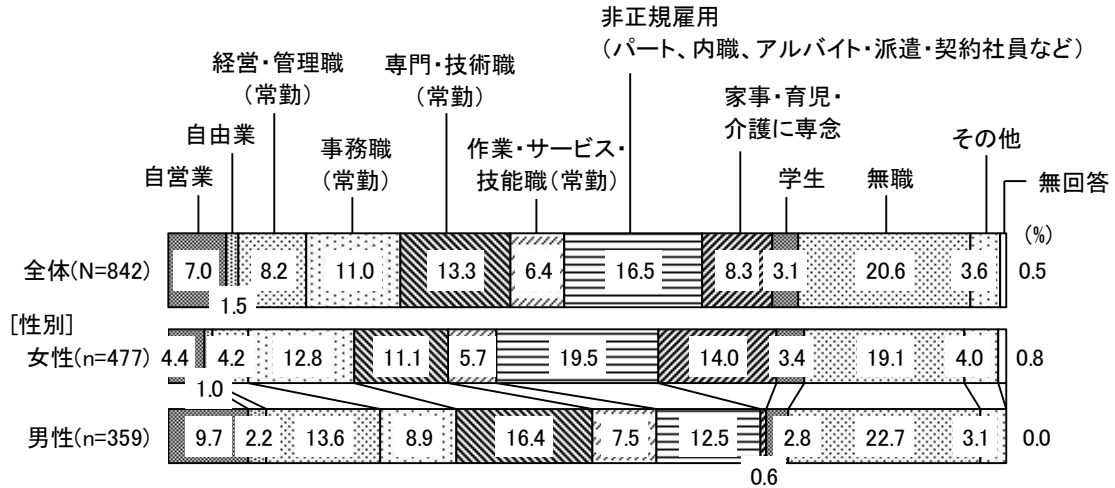
性別にみると、女性は「60～69歳」が18.7%で最も多い。男性は「70歳以上」が24.4%で最も多い。(図表 I - 1 - 2)。

### (3) 職業（雇用形態）

「無職」が20.6%、女性は「非正規雇用」、男性は「専門・技術職（常勤）」が多い。

F 3 あなたの職業は、次のうちどれですか。（1つに○）

図表 I - 1 - 3 職業（雇用形態）（全体、性別）



職業（雇用形態）は、「非正規雇用（パート、内職、アルバイト・派遣・契約社員など）（16.5%）」が最も多く、「専門・技術職（常勤）（13.3%）」、「事務職（常勤）（11.0%）」が続いている。「無職」は20.6%である。

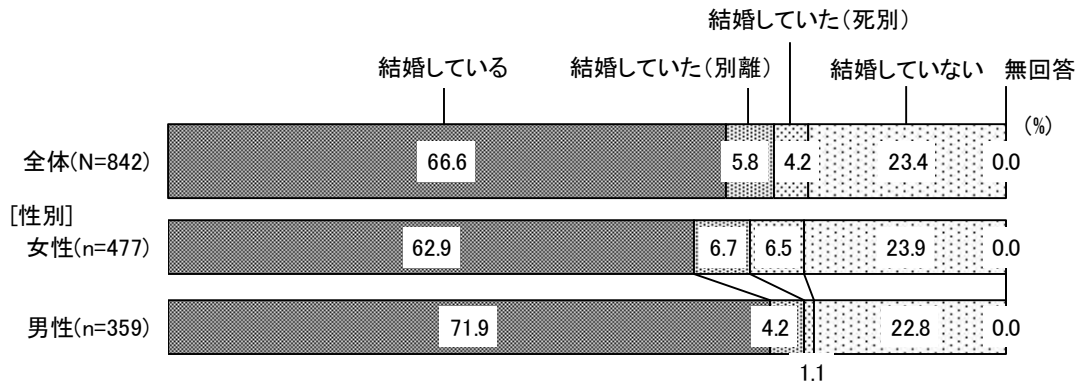
性別にみると、女性は「非正規雇用（パート、内職、アルバイト・派遣・契約社員など）」が19.5%で最も多い。「無職」は19.1%である。男性は「専門・技術職（常勤）」が16.4%で最も多い。「無職」は22.7%である（図表 I - 1 - 3）。

#### (4) 婚姻状況

「結婚している」が66.6%。

F 4 あなたは結婚（事実婚を含む）されていますか。（1つに○）

図表 I - 1 - 4 婚姻状況（全体、性別）



婚姻状況は、「結婚している」が66.6%である。

性別にみると、「結婚している」は、女性は62.9%、男性は71.9%である（図表 I - 1 - 4）。

#### (5) 共働きの状況

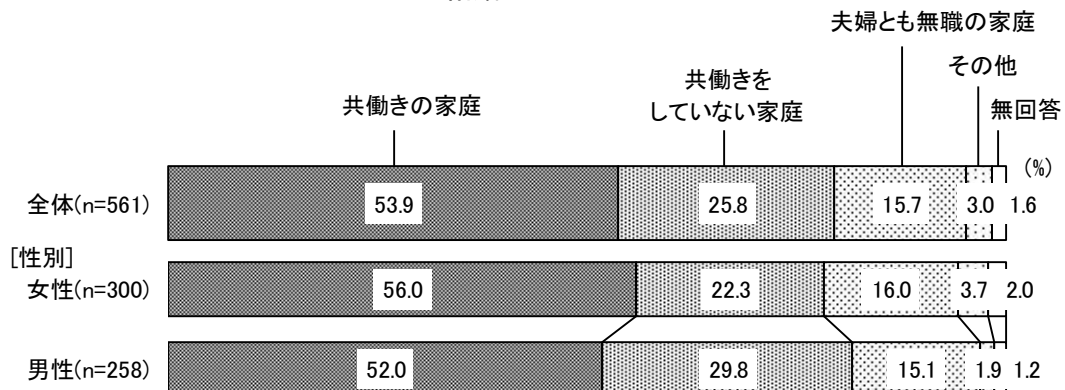
共働きの家庭が半数以上。

F 4-1 F 4で、「1. 結婚している」とお答えの方におたずねします。

あなたのお宅は、共働き（パート・アルバイトなども含む）の家庭ですか。（1つに○）

図表 I - 1 - 5 共働きの状況（全体、性別）

<結婚している人>



結婚している人に共働きの状況についてたずねた。

共働きの状況は、「共働きの家庭」が53.9%である。

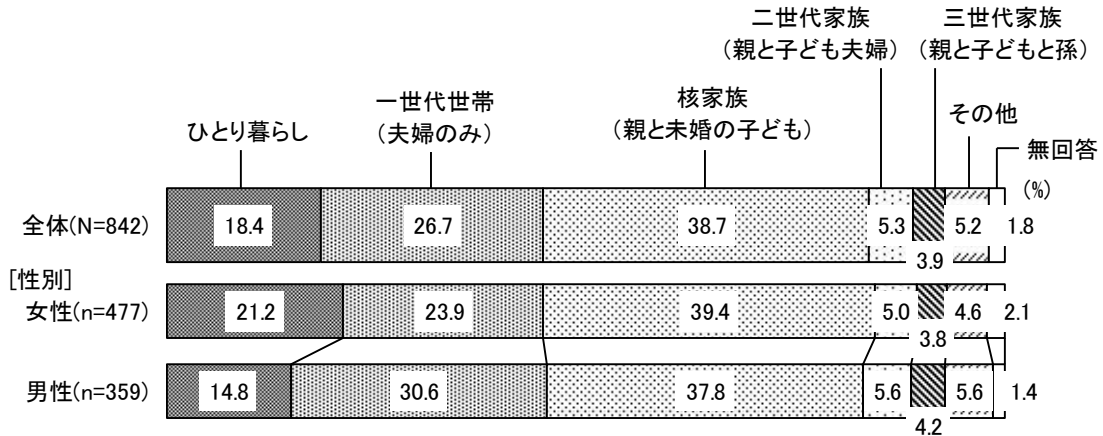
性別にみると、「共働きの家庭」は、女性は56.0%、男性は52.0%である（図表 I - 1 - 5）。

## (6) 家族構成

「核家族（親と未婚の子ども）」が38.7%。

F 5 あなたの家族構成（同居している家族）は、どれにあたりますか。（1つに○）

図表 I - 1 - 6 家族構成（全体、性別）



家族構成は、「核家族（親と未婚の子ども）（38.7%）」が最も多く、「一世代世帯（夫婦のみ）（26.7%）」、「ひとり暮らし（18.4%）」が続いている。

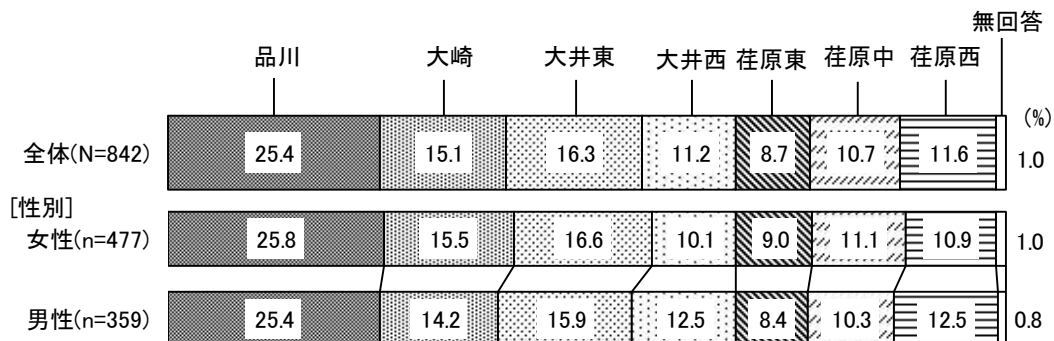
性別にみると、男女ともに「核家族（親と未婚の子ども）（女性：39.4%、男性：37.8%）」が最も多く、「一世代世帯（夫婦のみ）（女性：23.9%、男性：30.6%）」、「ひとり暮らし（女性：21.2%、男性：14.8%）」が続いている（図表 I - 1 - 6）。

## (7) 居住地区

「品川」が25.4%で最も多い。

F 6 あなたはどちらの【地区】にお住まいですか。（1つに○）

図表 I - 1 - 7 居住地区（全体、性別）



居住地区は、「品川（25.4%）」が最も多くなっている。

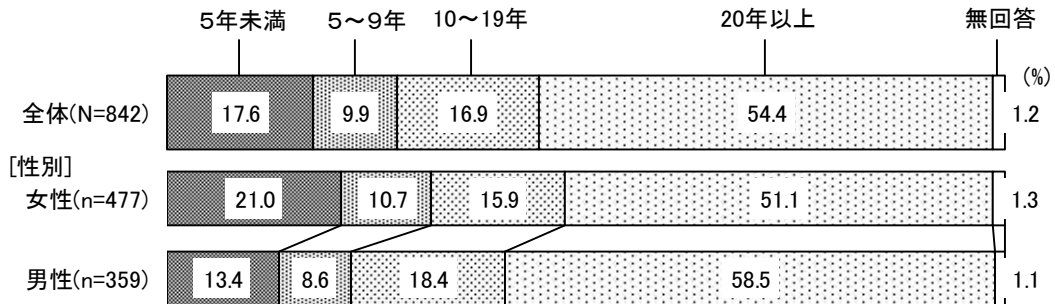
性別にみると、男女ともに「品川（女性：25.8%、男性：25.4%）」が最も多く、「大井東（女性：16.6%、男性：15.9%）」が続いている（図表 I - 1 - 7）。

## (8) 居住年数

品川区に20年以上住んでいる人が半数以上。

F 7 あなたは、品川区に住んで何年になりますか。(1つに○)

図表 I - 1 - 8 居住年数 (全体、性別)



居住年数は、「20年以上 (54.4%)」が最も多く、「5年未満 (17.6%)」、「10～19年 (16.9%)」が続いている。

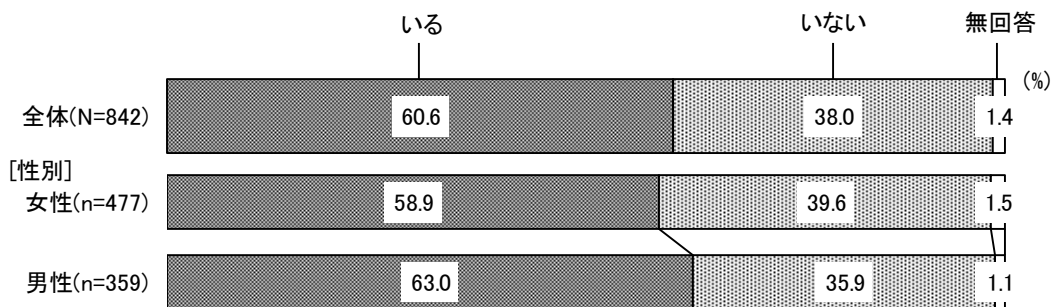
性別にみると、女性は「20年以上 (51.1%)」が最も多く、「5年未満 (21.0%)」、「10～19年 (15.9%)」が続いている。男性は「20年以上 (58.5%)」が最も多く、「10～19年 (18.4%)」、「5年未満 (13.4%)」が続いている (図表 I - 1 - 8)。

## (9) 子どもの有無

子どもがいる人が60.6%。

F 8 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。(1つに○)

図表 I - 1 - 9 子どもの有無 (全体、性別)



子どもの有無は、「いる」が60.6%である。

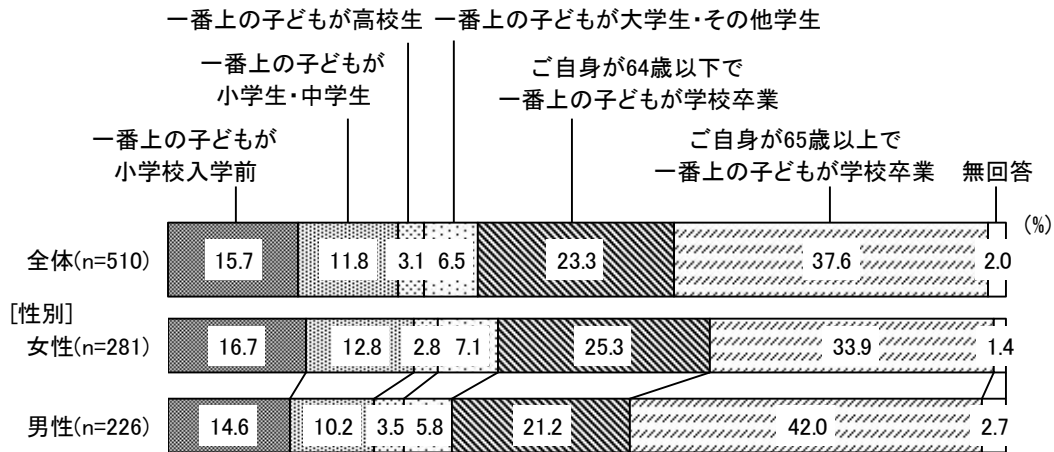
性別にみると、「いる」は、女性は58.9%、男性は63.0%である (図表 I - 1 - 9)。

## (10) 子どもの年代

子どもが大学生以下なのは 37.1%。

F8-1 F8で、「1. いる」とお答えの方におたずねします。  
 おさんは、次のどの段階にあたりますか。(1つに○)

図表 I-1-10 子どもの年代（全体、性別）  
 <子どもがいる人>



子どもがいる人に自身の状況と子どもの年代についてたずねた。

「ご自身が 65 歳以上で一番上の子どもが学校卒業 (37.6%)」が最も多く、「ご自身が 64 歳以下で一番上の子どもが学校卒業 (23.3%)」、「一番上の子どもが小学校入学前 (15.7%)」が続いている。なお、大学生・その他学生以下の子どもがいる割合は 37.1%である。

性別にみると、男女ともに「ご自身が 65 歳以上で一番上の子どもが学校卒業 (女性 : 33.9%、男性 : 42.0%)」が最も多く、「ご自身が 64 歳以下で一番上の子どもが学校卒業 (女性 : 25.3%、男性 : 21.2%)」、「一番上の子どもが小学校入学前 (女性 : 16.7%、男性 : 14.6%)」が続いている。なお、大学生・その他学生以下の子どもがいる割合は、女性で 39.4%、男性で 34.1%である (図表 I-1-10)。

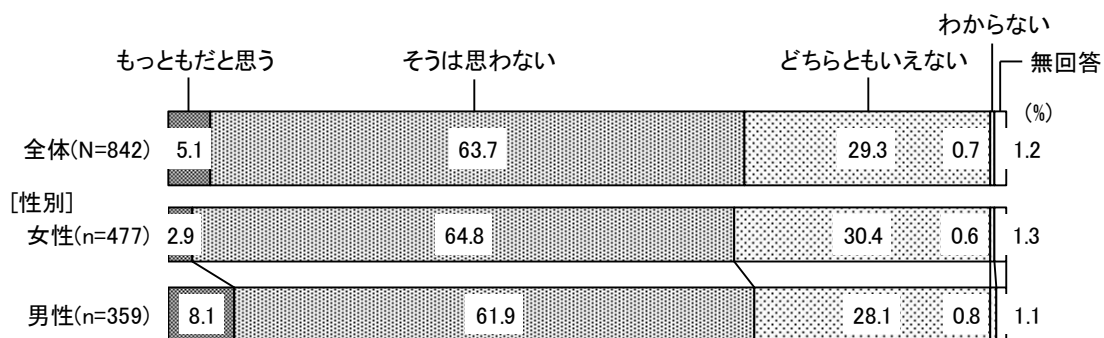
## 2 男女平等・男女共同参画に関する意識

### (1) 性別役割分担への賛否

「男性は仕事、女性は家庭」という考え方について、「そうは思わない」が63.7%。

問1 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方がありますが、あなたはどのように思いますか。  
(1つに○)

図表 I - 2 - 1 - ① 性別役割分担への賛否 (全体、性別)



「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担への賛否は、「そうは思わない」が63.7%である。

性別にみると、「そうは思わない」は、女性は64.8%、男性は61.9%である(図表 I - 2 - 1 - ①)。

性・年代別にみると、女性は20歳代から60歳代までで「そうは思わない」が6割を超えている。男性は30歳代、40歳代で「そうは思わない」が7割を超えている。また、男性の20歳代、70歳以上では「もっともだと思う」が1割を超えている（図表I-2-1-②）。

図表I-2-1-② 性別役割分担への賛否（全体、性別、性・年代別）

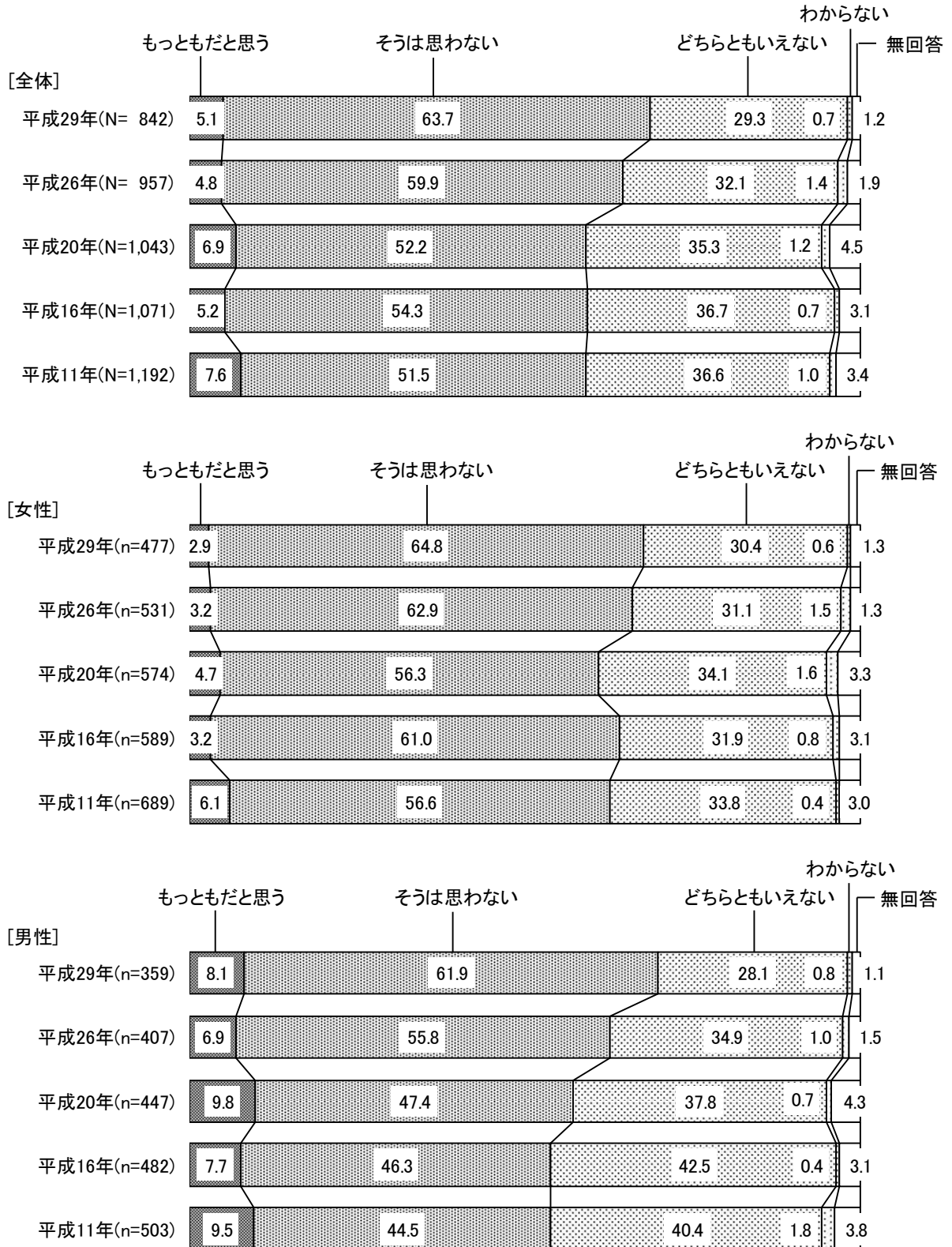
			とも 思 う も だ	な い そ う は 思 わ	い ど ち ら な い も	わ か ら な い	無 回 答
全		体 (N=842)	5.1	63.7	29.3	0.7	1.2
性 別	女	性 (n=477)	2.9	64.8	30.4	0.6	1.3
	男	性 (n=359)	8.1	61.9	28.1	0.8	1.1
性 ・ 年 代 別	女 性	18・19歳 (n= 9)	11.1	77.8	11.1	0.0	0.0
		20歳代 (n= 52)	3.8	67.4	28.8	0.0	0.0
		30歳代 (n= 74)	1.4	64.8	33.8	0.0	0.0
		40歳代 (n= 81)	1.2	65.5	33.3	0.0	0.0
		50歳代 (n= 89)	0.0	66.3	31.5	1.1	1.1
		60歳代 (n= 89)	1.1	66.4	30.3	0.0	2.2
		70歳以上 (n= 82)	9.8	57.3	26.8	2.4	3.7
	男 性	18・19歳 (n= 5)	0.0	80.0	20.0	0.0	0.0
		20歳代 (n= 25)	12.0	56.0	32.0	0.0	0.0
		30歳代 (n= 50)	6.0	74.0	20.0	0.0	0.0
		40歳代 (n= 48)	0.0	70.8	29.2	0.0	0.0
		50歳代 (n= 57)	8.8	59.6	31.6	0.0	0.0
		60歳代 (n= 86)	7.0	59.3	30.2	1.2	2.3
		70歳以上 (n= 88)	13.6	54.5	27.3	2.3	2.3

※男女ともに18・19歳は対象者数が少ないため、分析はしない。この後も同様。



経年比較をみると、平成29年調査では「そうは思わない」の割合が平成26年調査より3.8ポイント高くなっている。性別に経年比較をみると、女性では平成20年調査以降、「そうは思わない」の割合が高くなっている。男性では、平成11年調査以降「そうは思わない」の割合が高くなっており、平成29年調査で初めて6割を超えた（図表I-2-1-③）。

図表I-2-1-③ 性別役割分担への賛否（全体、性別）【経年比較】



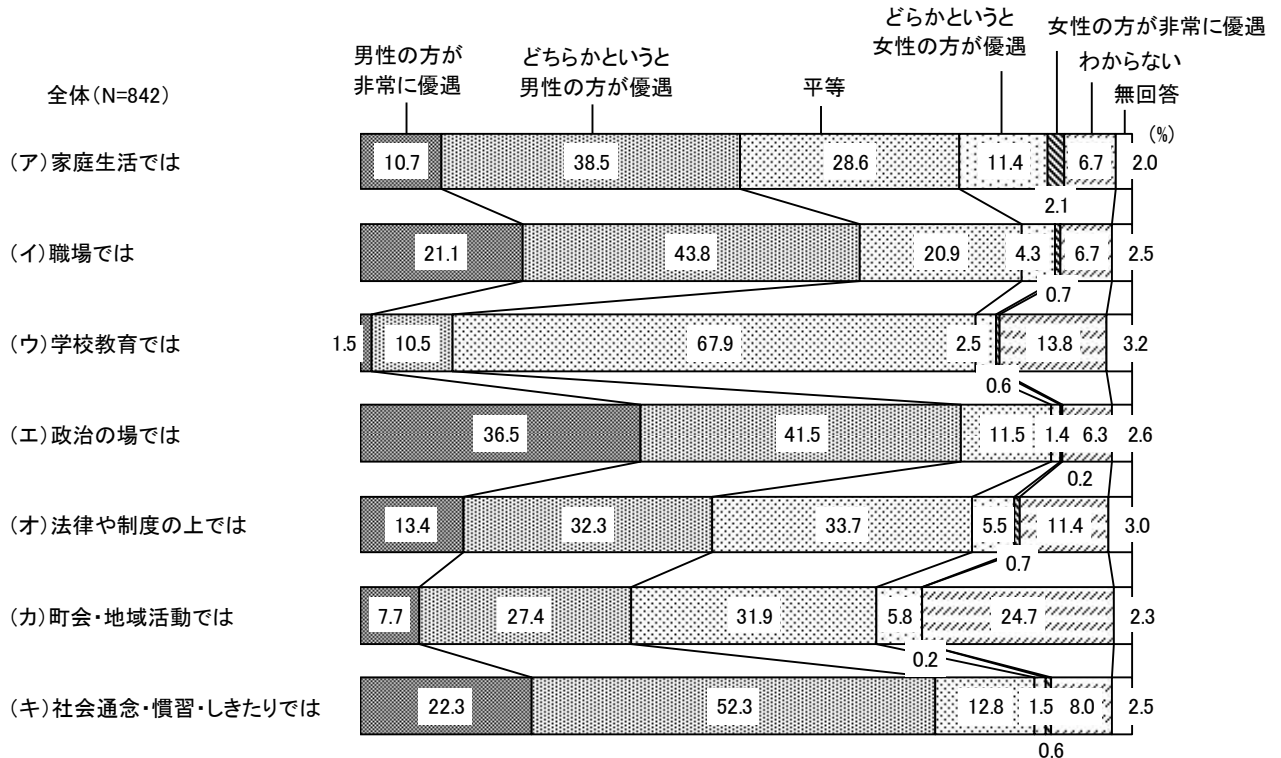
## (2) 分野別男女平等評価

『政治の場では』、『社会通念・慣習・しきたりでは』、『男性優遇』が7割を超え、『職場では』、『男性優遇』が6割を超える。

問2 あなたは、次にあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。

(それぞれ1つに○)

図表 I - 2 - 2 - ① 分野別男女平等評価 (全体)

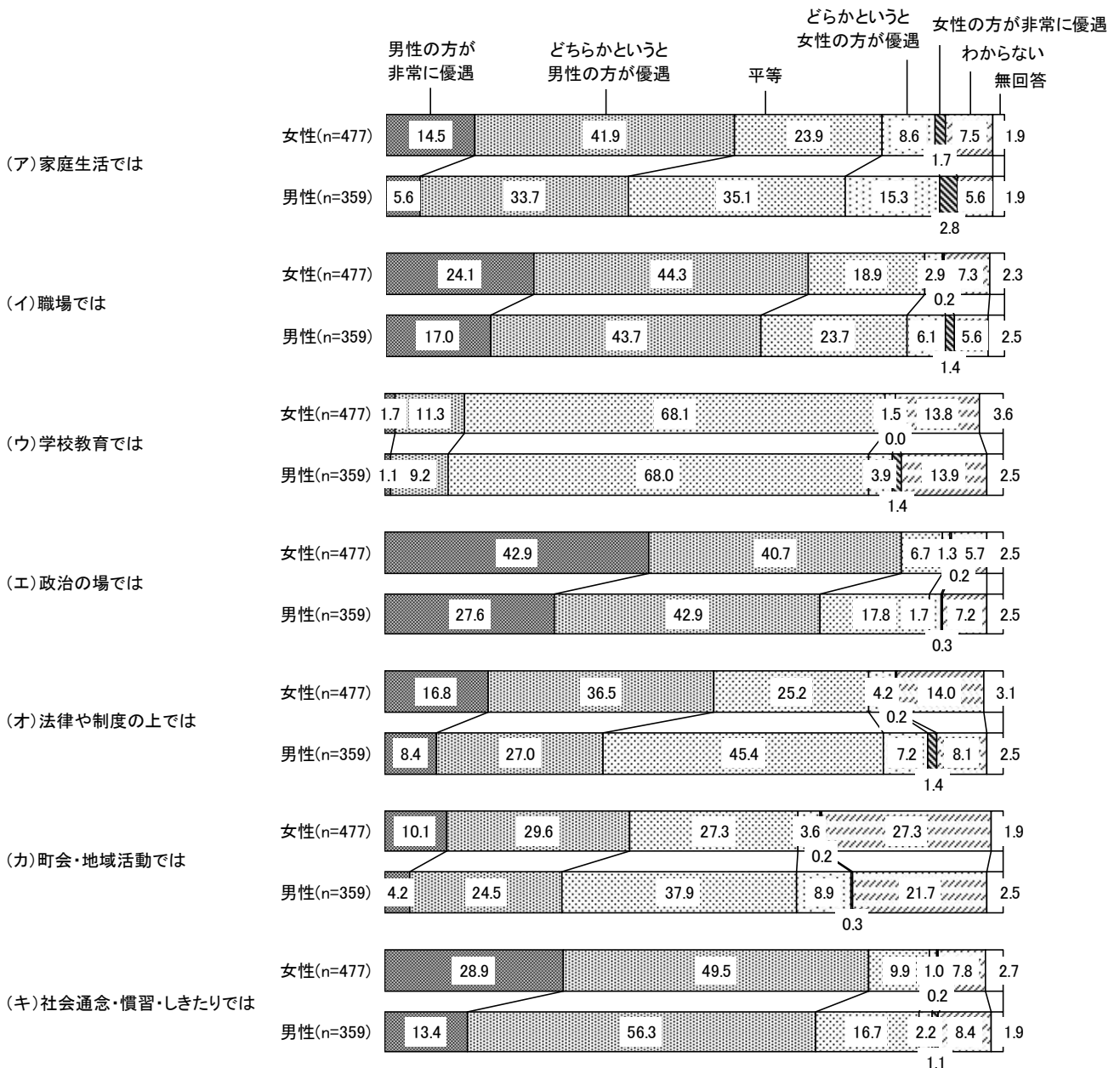


分野別男女平等評価は、「男性の方が非常に優遇」と「どちらかというと男性の方が優遇」をあわせた《男性優遇》が、7項目のうち『政治の場では(78.0%)』、『社会通念・慣習・しきたりでは(74.6%)』で7割を超え、『職場では(64.9%)』で6割を超え、『家庭生活では(49.2%)』、『法律や制度の上では(45.7%)』で4割を超えている。また、『学校教育では』で「平等」が67.9%で最も多くなっている(図表I-2-2-①)。

性別にみると、女性は、《男性優遇》が『政治の場では (83.6%)』で8割を超え、『社会通念・慣習・しきたりでは (78.4%)』で7割を超えている。また、『職場では (68.4%)』で6割を超え、『家庭生活では (56.4%)』、『法律や制度の上では (53.3%)』で5割を超えている。また、『学校教育では』では「平等」が68.1%で最も多くなっている。男性は、《男性優遇》が『政治の場では (70.5%)』で7割を超え、『社会通念・慣習・しきたりでは (69.7%)』、『職場では (60.7%)』で6割を超えている。また、「平等」が『学校教育では』で68.0%、『法律や制度の上では』で45.4%、『町会・地域活動では』で37.9%であり、それぞれ最も多くなっている。

なお、『学校教育では』以外では、女性が男性に比べて《男性優遇》の割合が高く、「平等」の割合が低い傾向にあるが、特に『法律や制度の上では』では、「平等」の割合が女性で25.2%、男性で45.4%であり、女性が20.2ポイント低くなっている(図表I-2-2-②)。

図表 I - 2 - 2 - ② 分野別男女平等評価 (性別)



『家庭生活では』について性・年代別にみると、女性の40歳代以上は《男性優遇》が5割を超えており、特に40歳代と60歳代は6割を超えている。男性の30歳代から50歳代は「平等」が3割台後半から4割台で高くなっている。男性の70歳以上は《男性優遇》が男性の中で唯一5割を超えている（図表I-2-2-③）。

図表I-2-2-③ 分野別男女平等評価：家庭生活では（全体、性別、性・年代別）

		(%)							
		優 男 性 の 方 が 非 常 に	男 ど ち の ら か と 優 遇	平 等	女 ど ち の ら か と 優 遇	優 女 性 の 方 が 非 常 に	わ か ら な い	無 回 答	
全 体 (N=842)		10.7	38.5	28.6	11.4	2.1	6.7	2.0	
性 別	女 性 (n=477)	14.5	41.9	23.9	8.6	1.7	7.5	1.9	
	男 性 (n=359)	5.6	33.7	35.1	15.3	2.8	5.6	1.9	
性 ・ 年 代 別	女 性	18・19 歳 (n= 9)	0.0	22.2	22.2	33.4	0.0	22.2	0.0
		20 歳 代 (n= 52)	9.6	28.9	26.9	19.2	7.7	7.7	0.0
		30 歳 代 (n= 74)	13.5	35.0	31.1	5.4	1.4	9.5	4.1
		40 歳 代 (n= 81)	23.5	41.9	21.0	4.9	2.5	6.2	0.0
		50 歳 代 (n= 89)	18.0	40.6	21.3	6.7	1.1	11.2	1.1
		60 歳 代 (n= 89)	14.6	50.6	23.6	10.1	0.0	0.0	1.1
		70 歳 以 上 (n= 82)	6.1	51.1	22.0	6.1	0.0	9.8	4.9
	男 性	18・19 歳 (n= 5)	0.0	60.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0
		20 歳 代 (n= 25)	0.0	32.0	32.0	28.0	0.0	8.0	0.0
		30 歳 代 (n= 50)	4.0	22.0	46.0	14.0	6.0	6.0	2.0
		40 歳 代 (n= 48)	8.3	22.9	37.5	16.7	4.2	8.3	2.1
		50 歳 代 (n= 57)	8.8	31.6	40.3	12.3	3.5	3.5	0.0
		60 歳 代 (n= 86)	4.7	34.8	34.9	16.3	2.3	5.8	1.2
		70 歳 以 上 (n= 88)	5.7	45.5	27.3	12.5	1.1	3.4	4.5

『職場では』について性・年代別にみると、女性の50歳代、60歳代は「男性の方が非常に優遇」が3割を超え、《男性優遇》が7割を超えている（図表I-2-2-④）。

図表I-2-2-④ 分野別男女平等評価：職場では（全体、性別、性・年代別）

		(%)							
		優 男 性 の 方 が 非 常 に	男 ど ち の ら か と 優 遇	平 等	女 ど ち の ら か と 優 遇	優 女 性 の 方 が 非 常 に	わ か ら な い	無 回 答	
全 体 (N=842)		21.1	43.8	20.9	4.3	0.7	6.7	2.5	
性 別	女 性 (n=477)	24.1	44.3	18.9	2.9	0.2	7.3	2.3	
	男 性 (n=359)	17.0	43.7	23.7	6.1	1.4	5.6	2.5	
性 ・ 年 代 別	女 性	18・19 歳 (n= 9)	11.1	44.5	33.3	0.0	0.0	11.1	0.0
		20 歳 代 (n= 52)	21.2	46.1	25.0	5.8	0.0	1.9	0.0
		30 歳 代 (n= 74)	18.9	45.9	28.4	2.7	0.0	2.7	1.4
		40 歳 代 (n= 81)	23.5	45.7	21.0	4.9	1.2	2.5	1.2
		50 歳 代 (n= 89)	30.3	42.8	15.7	1.1	0.0	10.1	0.0
		60 歳 代 (n= 89)	30.3	43.9	16.9	2.2	0.0	5.6	1.1
		70 歳 以 上 (n= 82)	19.5	42.7	8.5	2.4	0.0	17.1	9.8
	男 性	18・19 歳 (n= 5)	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		20 歳 代 (n= 25)	4.0	56.0	20.0	12.0	0.0	8.0	0.0
		30 歳 代 (n= 50)	16.0	38.0	34.0	8.0	2.0	0.0	2.0
		40 歳 代 (n= 48)	16.7	37.4	35.4	6.3	2.1	2.1	0.0
		50 歳 代 (n= 57)	17.5	45.6	17.5	8.8	1.8	5.3	3.5
		60 歳 代 (n= 86)	18.6	44.1	24.4	5.8	1.2	4.7	1.2
		70 歳 以 上 (n= 88)	19.3	44.3	15.9	2.3	1.1	11.4	5.7

『学校教育では』について性・年代別にみると、男女ともに「平等」が最も多く、特に女性の20歳代、男性の50歳代では7割台後半となっている。また、女性の40歳代から60歳代では《男性優遇》が1割台後半と高くなっている（図表I-2-2-⑤）。

図表I-2-2-⑤ 分野別男女平等評価：学校教育では（全体、性別、性・年代別）

		(%)							
		優 男 性 の 方 が 非 常 に	男 ど ち ら か と 優 い う と	平 等	女 ど ち ら か と 優 い う と	優 女 性 の 方 が 非 常 に	わ か ら な い	無 回 答	
全	体 (N=842)	1.5	10.5	67.9	2.5	0.6	13.8	3.2	
性 別	女 性 (n=477)	1.7	11.3	68.1	1.5	0.0	13.8	3.6	
	男 性 (n=359)	1.1	9.2	68.0	3.9	1.4	13.9	2.5	
性 ・ 年 代 別	女 性	18・19歳 (n=9)	0.0	0.0	88.9	0.0	0.0	11.1	0.0
		20歳代 (n=52)	1.9	7.7	77.0	1.9	0.0	11.5	0.0
		30歳代 (n=74)	0.0	6.8	71.5	1.4	0.0	16.2	4.1
		40歳代 (n=81)	2.5	16.0	59.3	3.7	0.0	18.5	0.0
		50歳代 (n=89)	1.1	15.7	64.2	1.1	0.0	15.7	2.2
		60歳代 (n=89)	3.4	12.4	74.1	0.0	0.0	6.7	3.4
		70歳以上 (n=82)	1.2	8.5	64.7	0.0	0.0	14.6	11.0
	男 性	18・19歳 (n=5)	0.0	0.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0
		20歳代 (n=25)	0.0	4.0	72.0	8.0	0.0	16.0	0.0
		30歳代 (n=50)	2.0	6.0	54.0	8.0	4.0	24.0	2.0
		40歳代 (n=48)	2.1	6.3	72.8	4.2	2.1	12.5	0.0
		50歳代 (n=57)	0.0	12.3	77.1	1.8	0.0	7.0	1.8
		60歳代 (n=86)	0.0	10.5	67.4	3.5	1.2	15.1	2.3
		70歳以上 (n=88)	2.3	11.4	67.0	1.1	0.0	12.5	5.7

『政治の場では』について性・年代別にみると、女性は20歳代から60歳代で《男性優遇》が8割を超えており、30歳代、50歳代では「男性の方が非常に優遇」が5割を超えている。男性は50歳代、60歳代で《男性優遇》が7割を超えているが、他の年代では6割台となっている（図表I-2-2-⑥）。

図表I-2-2-⑥ 分野別男女平等評価：政治の場では（全体、性別、性・年代別）

		(%)							
		優 男 性 の 方 が 非 常 に	男 ど ち ら か と 優 い う と	平 等	女 ど ち ら か と 優 い う と	優 女 性 の 方 が 非 常 に	わ か ら な い	無 回 答	
全	体 (N=842)	36.5	41.5	11.5	1.4	0.2	6.3	2.6	
性 別	女 性 (n=477)	42.9	40.7	6.7	1.3	0.2	5.7	2.5	
	男 性 (n=359)	27.6	42.9	17.8	1.7	0.3	7.2	2.5	
性 ・ 年 代 別	女 性	18・19歳 (n=9)	0.0	66.7	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0
		20歳代 (n=52)	42.3	48.1	1.9	1.9	0.0	5.8	0.0
		30歳代 (n=74)	51.3	32.4	5.4	0.0	1.4	6.8	2.7
		40歳代 (n=81)	39.5	46.9	3.7	2.5	0.0	7.4	0.0
		50歳代 (n=89)	50.6	40.4	3.4	2.2	0.0	3.4	0.0
		60歳代 (n=89)	49.4	36.0	10.1	0.0	0.0	1.1	3.4
		70歳以上 (n=82)	28.0	40.3	12.2	1.2	0.0	9.8	8.5
	男 性	18・19歳 (n=5)	40.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0
		20歳代 (n=25)	28.0	36.0	20.0	0.0	0.0	16.0	0.0
		30歳代 (n=50)	32.0	36.0	18.0	4.0	0.0	6.0	4.0
		40歳代 (n=48)	25.0	41.7	25.0	0.0	0.0	8.3	0.0
		50歳代 (n=57)	26.3	47.3	12.3	3.5	0.0	8.8	1.8
		60歳代 (n=86)	26.7	51.3	11.6	2.3	0.0	5.8	2.3
		70歳以上 (n=88)	27.3	39.9	22.7	0.0	1.1	4.5	4.5

『法律や制度の上では』について性・年代別にみると、女性は30歳代から60歳代で《男性優遇》が5割台後半から6割となっており高くなっている。男性は30歳代以上で「平等」が4割を超えており、特に70歳以上で5割を超えている（図表I-2-2-⑦）。

図表I-2-2-⑦ 分野別男女平等評価：法律や制度の上では（全体、性別、性・年代別）

		優 男 性 の 方 が 非 常 に	男 ど ち ら か と い う と	平 等	女 ど ち ら か と い う と	優 女 性 の 方 が 非 常 に	わ か ら な い	無 回 答	
全 体 (N=842)		13.4	32.3	33.7	5.5	0.7	11.4	3.0	
性別	女 性 (n=477)	16.8	36.5	25.2	4.2	0.2	14.0	3.1	
	男 性 (n=359)	8.4	27.0	45.4	7.2	1.4	8.1	2.5	
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	0.0	22.2	55.6	11.1	0.0	11.1	0.0
		20歳代 (n=52)	11.5	34.7	30.8	3.8	0.0	19.2	0.0
		30歳代 (n=74)	21.6	37.8	20.3	2.7	0.0	14.9	2.7
		40歳代 (n=81)	23.5	37.0	17.3	6.2	1.2	14.8	0.0
		50歳代 (n=89)	16.9	40.4	20.2	9.0	0.0	13.5	0.0
		60歳代 (n=89)	16.9	42.6	28.1	1.1	0.0	7.9	3.4
		70歳以上 (n=82)	9.8	26.8	32.9	1.2	0.0	17.1	12.2
	男性	18・19歳 (n=5)	0.0	20.0	40.0	0.0	0.0	40.0	0.0
		20歳代 (n=25)	12.0	16.0	24.0	20.0	0.0	24.0	4.0
		30歳代 (n=50)	8.0	24.0	44.0	14.0	6.0	2.0	2.0
		40歳代 (n=48)	6.3	27.1	45.8	10.4	2.1	8.3	0.0
		50歳代 (n=57)	12.3	28.1	45.5	3.5	1.8	8.8	0.0
		60歳代 (n=86)	5.8	33.7	44.2	7.0	0.0	7.0	2.3
		70歳以上 (n=88)	9.1	25.0	53.4	1.1	0.0	5.7	5.7

『町会・地域活動では』について性・年代別にみると、女性は50歳代、60歳代で《男性優遇》が5割弱と高くなっている。男性は20歳代、70歳以上で「平等」が4割を超え高くなっている（図表I-2-2-⑧）。

図表I-2-2-⑧ 分野別男女平等評価：町会・地域活動では（全体、性別、性・年代別）

		優 男 性 の 方 が 非 常 に	男 ど ち ら か と い う と	平 等	女 ど ち ら か と い う と	優 女 性 の 方 が 非 常 に	わ か ら な い	無 回 答	
全 体 (N=842)		7.7	27.4	31.9	5.8	0.2	24.7	2.3	
性別	女 性 (n=477)	10.1	29.6	27.3	3.6	0.2	27.3	1.9	
	男 性 (n=359)	4.2	24.5	37.9	8.9	0.3	21.7	2.5	
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	0.0	22.2	33.4	11.1	0.0	33.3	0.0
		20歳代 (n=52)	7.7	21.2	30.8	3.8	0.0	36.5	0.0
		30歳代 (n=74)	8.1	25.7	27.0	2.7	0.0	32.4	4.1
		40歳代 (n=81)	8.6	30.9	18.5	3.7	0.0	38.3	0.0
		50歳代 (n=89)	13.5	34.9	21.3	1.1	0.0	29.2	0.0
		60歳代 (n=89)	10.1	39.3	32.6	3.4	1.1	12.4	1.1
		70歳以上 (n=82)	11.0	23.2	34.1	6.1	0.0	19.5	6.1
	男性	18・19歳 (n=5)	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	60.0	0.0
		20歳代 (n=25)	4.0	8.0	40.0	4.0	0.0	44.0	0.0
		30歳代 (n=50)	6.0	8.0	38.0	8.0	2.0	36.0	2.0
		40歳代 (n=48)	6.3	18.8	39.4	6.3	0.0	29.2	0.0
		50歳代 (n=57)	3.5	35.1	35.1	8.8	0.0	14.0	3.5
		60歳代 (n=86)	2.3	32.6	31.4	17.4	0.0	15.1	1.2
		70歳以上 (n=88)	4.5	28.4	44.4	4.5	0.0	12.5	5.7

『社会通念・慣習・しきたりでは』について性・年代別にみると、女性は《男性優遇》が20歳代、30歳代では7割台、40歳代から60歳代で8割台、70歳以上では6割台となっている。男性は《男性優遇》が20歳代、30歳代では5割台、40歳代以上では7割台となっている（図表I-2-2-⑨）。

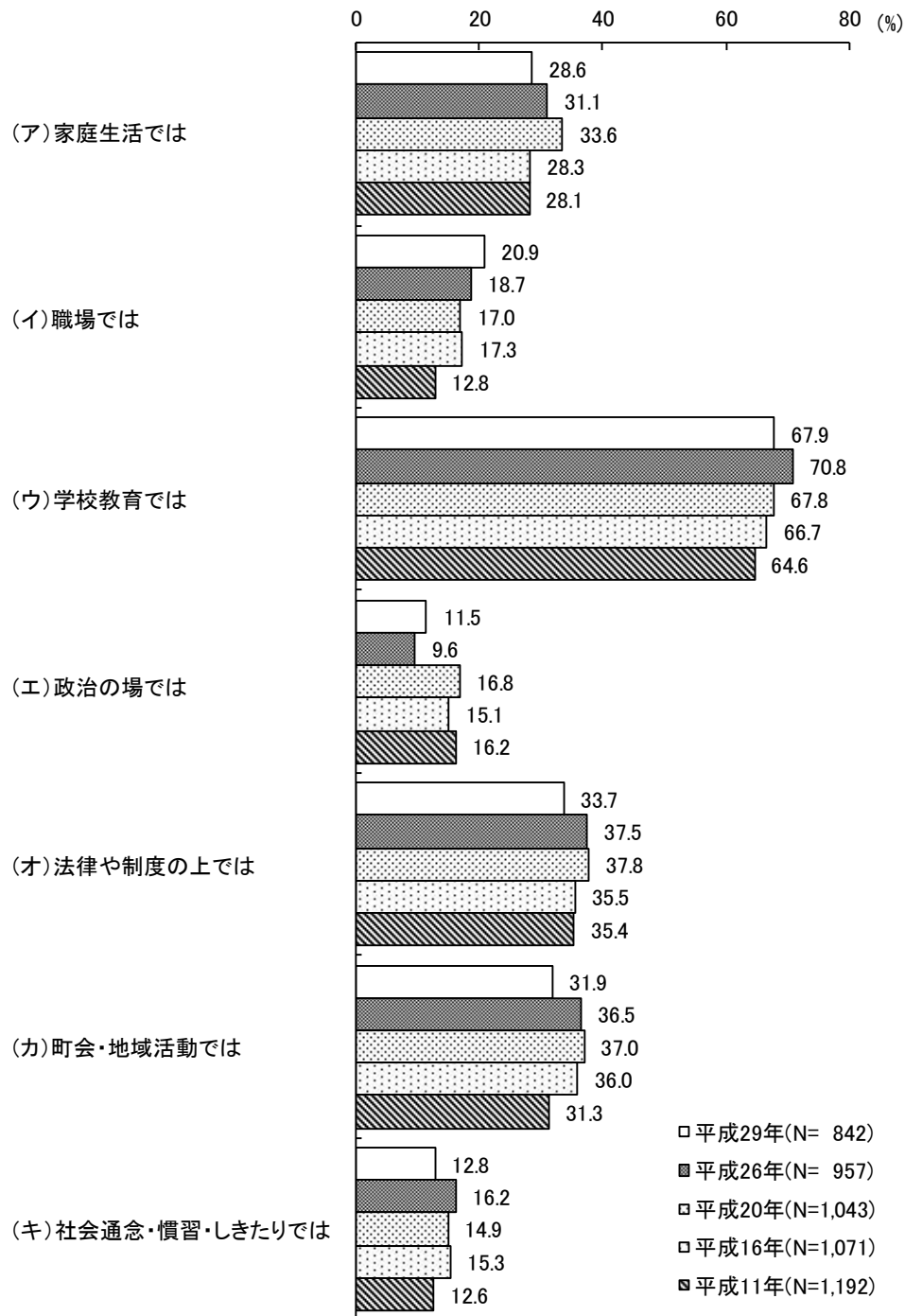
図表 I - 2 - 2 - ⑨ 分野別男女平等評価：社会通念・慣習・しきたりでは  
（全体、性別、性・年代別）

		優男性の方が非常に	男性の方が優遇	平等	女性の方が優遇	優女性の方が非常に	わからない	無回答	
全体 (N=842)		22.3	52.3	12.8	1.5	0.6	8.0	2.5	
性別	女性 (n=477)	28.9	49.5	9.9	1.0	0.2	7.8	2.7	
	男性 (n=359)	13.4	56.3	16.7	2.2	1.1	8.4	1.9	
性・年代別	女性	18・19歳 (n= 9)	0.0	66.7	22.2	0.0	0.0	11.1	0.0
		20歳代 (n= 52)	17.3	57.7	7.7	1.9	0.0	13.5	1.9
		30歳代 (n= 74)	32.4	41.9	13.5	0.0	0.0	8.1	4.1
		40歳代 (n= 81)	39.5	47.0	7.4	1.2	1.2	3.7	0.0
		50歳代 (n= 89)	34.8	52.9	5.6	1.1	0.0	4.5	1.1
		60歳代 (n= 89)	30.3	51.8	10.1	2.2	0.0	4.5	1.1
		70歳以上 (n= 82)	18.3	45.2	13.4	0.0	0.0	14.6	8.5
	男性	18・19歳 (n= 5)	20.0	80.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		20歳代 (n= 25)	8.0	48.0	8.0	8.0	4.0	24.0	0.0
		30歳代 (n= 50)	10.0	48.0	22.0	10.0	0.0	8.0	2.0
		40歳代 (n= 48)	18.8	52.0	25.0	0.0	0.0	4.2	0.0
		50歳代 (n= 57)	12.3	63.1	14.0	0.0	1.8	7.0	1.8
		60歳代 (n= 86)	14.0	59.2	15.1	1.2	2.3	7.0	1.2
		70歳以上 (n= 88)	13.6	56.9	15.9	0.0	0.0	9.1	4.5

各項目の「平等」の割合を、経年比較をみると、平成26年調査から平成29年調査で上昇した項目は『職場では』、『政治の場では』となっている。

一方、『家庭生活では』、『学校教育では』、『法律や制度の上では』、『町会・地域活動では』、『社会通念・慣習・しきたりでは』では平成26年調査より低くなっている（図表I-2-2-⑩）。

図表I-2-2-⑩ 分野別男女平等評価（平等の割合）  
（全体）【経年比較】



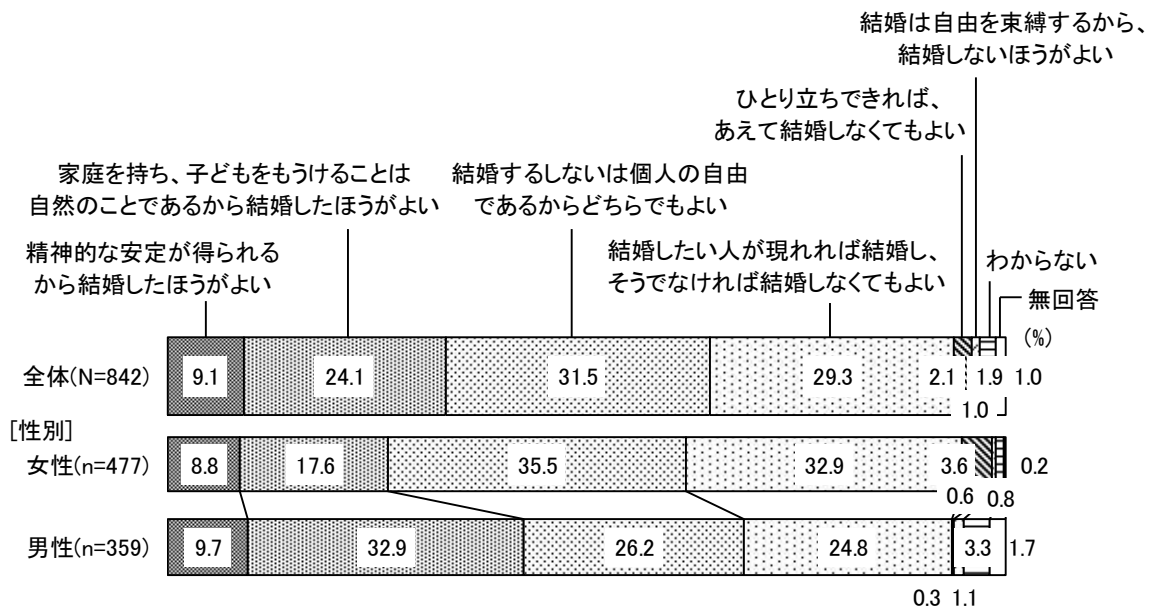


### (3) 結婚観

女性は「結婚するしないは個人の自由であるからどちらでもよい」、男性は「家庭を持ち、子どもをもうけることは自然のことであるから結婚したほうがよい」が最も多い。

問3 結婚について、あなたの考えに近いものは次のうちどれですか。(1つに○)

図表 I - 2 - 3 - ① 結婚観 (全体、性別)



結婚観は、「結婚するしないは個人の自由であるからどちらでもよい (31.5%)」が最も多く、「結婚したい人が現れれば結婚し、そうでなければ結婚しなくてもよい (29.3%)」、「家庭を持ち、子どもをもうけることは自然のことであるから結婚したほうがよい (24.1%)」が続いている。

性別にみると、女性も「結婚するしないは個人の自由であるからどちらでもよい (35.5%)」が最も多く、「結婚したい人が現れれば結婚し、そうでなければ結婚しなくてもよい (32.9%)」、「家庭を持ち、子どもをもうけることは自然のことであるから結婚したほうがよい (17.6%)」が続いている。男性は「家庭を持ち、子どもをもうけることは自然のことであるから結婚したほうがよい (32.9%)」が最も多く、「結婚するしないは個人の自由であるからどちらでもよい (26.2%)」、「結婚したい人が現れれば結婚し、そうでなければ結婚しなくてもよい (24.8%)」が続いている (図表 I - 2 - 3 - ①)。

性・年代別にみると、女性は20歳代から50歳代で「結婚するしないは個人の自由であるからどちらでもよい」が最も多く、特に30歳代ではその割合が5割を超えている。60歳代は「結婚したい人が現れれば結婚し、そうでなければ結婚しなくてもよい(37.2%)」、70歳以上は「家庭を持ち、子どもをもうけることは自然のことであるから結婚したほうがよい(35.3%)」が最も多い。

また、男性の20歳代では「結婚するしないは個人の自由であるからどちらでもよい」、30歳代から50歳代では「結婚したい人が現れれば結婚し、そうでなければ結婚しなくてもよい」、60歳代以上では「家庭を持ち、子どもをもうけることは自然のことであるから結婚したほうがよい」が最も多くなっている(図表I-2-3-②)。

図表I-2-3-② 結婚観(全体、性別、性・年代別)

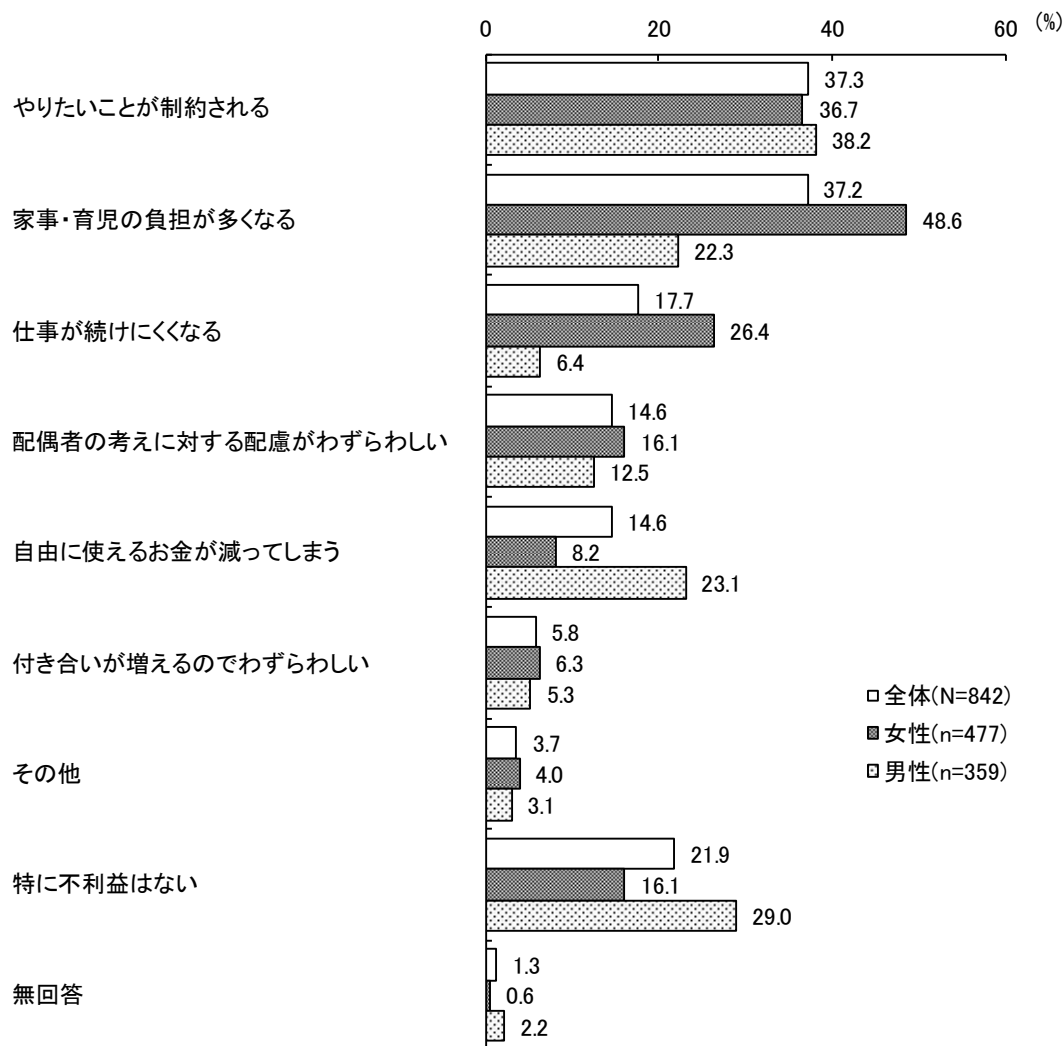
		い	由	結	し	婚	結	る	け	家	ら	精	て	ひ	ら	結	わ	無	
		で	婚	婚	婚	結	婚	か	る	庭	結	神	結	と	婚	婚	か	回	
		あ	す	し	く	、	、	ら	こ	を	婚	的	と	り	は	ら	ら	答	
		る	る	か	し	し	し	こ	と	持	し	な	し	立	自	は	わ		
		か	し	し	も	う	う	と	は	ち	ほ	安	な	ち	由	か	ら		
		ら	な	い	い	な	が	ほ	し	、	う	定	く	で	束	ら	な		
		い	ち	は	け	現	れ	の	ほ	子	が	が	も	れ	縛	い	い		
		ら	ら	個	れ	れ	ば	こ	も	ど	得	よ	よ	ば	う	が	い		
		も	の	の	ば	ば	結	と	を	も	ら	い	い	、	す	る	い		
		の	よ	自	婚	結	婚	あ	う	あ	い	か	え	あ	か	い			
全	体 (N=842)	31.5	29.3	24.1	9.1	2.1	1.0	1.9	1.0										
性別	女性 (n=477)	35.5	32.9	17.6	8.8	3.6	0.6	0.8	0.2										
	男性 (n=359)	26.2	24.8	32.9	9.7	0.3	1.1	3.3	1.7										
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	22.2	44.5	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0									
		20歳代 (n=52)	38.6	36.5	9.6	9.6	3.8	1.9	0.0	0.0									
		30歳代 (n=74)	51.3	29.7	6.8	8.1	1.4	2.7	0.0	0.0									
		40歳代 (n=81)	39.5	34.6	9.9	14.8	1.2	0.0	0.0	0.0									
		50歳代 (n=89)	40.6	33.7	11.2	11.2	2.2	0.0	1.1	0.0									
		60歳代 (n=89)	29.2	37.2	25.8	6.7	1.1	0.0	0.0	0.0									
		70歳以上 (n=81)	18.3	25.6	35.3	3.7	12.2	0.0	3.7	1.2									
	男性	18・19歳 (n=5)	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0									
		20歳代 (n=25)	48.0	28.0	8.0	12.0	0.0	0.0	4.0	0.0									
		30歳代 (n=50)	32.0	36.0	14.0	12.0	0.0	2.0	2.0	2.0									
		40歳代 (n=48)	29.1	29.2	25.0	8.3	2.1	4.2	2.1	0.0									
		50歳代 (n=57)	22.8	28.1	28.0	15.8	0.0	1.8	0.0	3.5									
		60歳代 (n=86)	22.1	26.7	36.0	9.3	0.0	0.0	4.7	1.2									
		70歳以上 (n=88)	20.5	9.1	56.7	5.7	0.0	0.0	5.7	2.3									

#### (4) 結婚することの不利益

女性は「家事・育児の負担が多くなる」、男性は「やりたいことが制約される」が最も多い。

問4 結婚して、特に不利益になると思われる点は、何だと思えますか。(2つまで○)

図表 I - 2 - 4 - ① 結婚することの不利益 (全体、性別：複数回答 (2つまで))



結婚することの不利益は、「やりたいことが制約される (37.3%)」が最も多く、「家事・育児の負担が多くなる (37.2%)」、「仕事が続けにくくなる (17.7%)」が続いている。「特に不利益はない」は3.7%である。

性別にみると、女性は「家事・育児の負担が多くなる (48.6%)」が最も多く、「やりたいことが制約される (36.7%)」、「仕事が続けにくくなる (26.4%)」が続いている。男性は「やりたいことが制約される (38.2%)」が最も多く、「自由に使えるお金が減ってしまう (23.1%)」、「家事・育児の負担が多くなる (22.3%)」が続いている (図表 I - 2 - 4 - ①)。

性・年代別にみると、女性は20歳代、30歳代では「やりたいことが制約される」が最も多く、40歳代以上では「家事・育児の負担が多くなる」が最も多くなっている。また、20歳代、40歳代、50歳代では「仕事が続けにくくなる」が3割を超えて高くなっている。男性は20歳代以上のすべての年代で「やりたいことが制約される」が最も多くなっている。また、20歳代、30歳代、50歳代で「自由に使えるお金が減ってしまう」、60歳代で「特に不利益はない(38.4%)」が全体を10ポイント以上上回っている。

性・結婚の有無別にみると、男女ともに結婚している人が結婚していない人に比べて「家事・育児の負担が多くなる」、「特に不利益はない」の割合が高くなっている。逆に、結婚していない人が結婚している人に比べて、「やりたいことが制約される」、「配偶者の考えに対する配慮がわずらわしい」、「自由に使えるお金が減ってしまう」、「付き合いが増えるのでわずらわしい」の割合が高くなっている(図表I-2-4-②)。

図表 I - 2 - 4 - ② 結婚することの不利益  
(全体、性別、性・年代別、性・結婚の有無別：複数回答(2つまで))

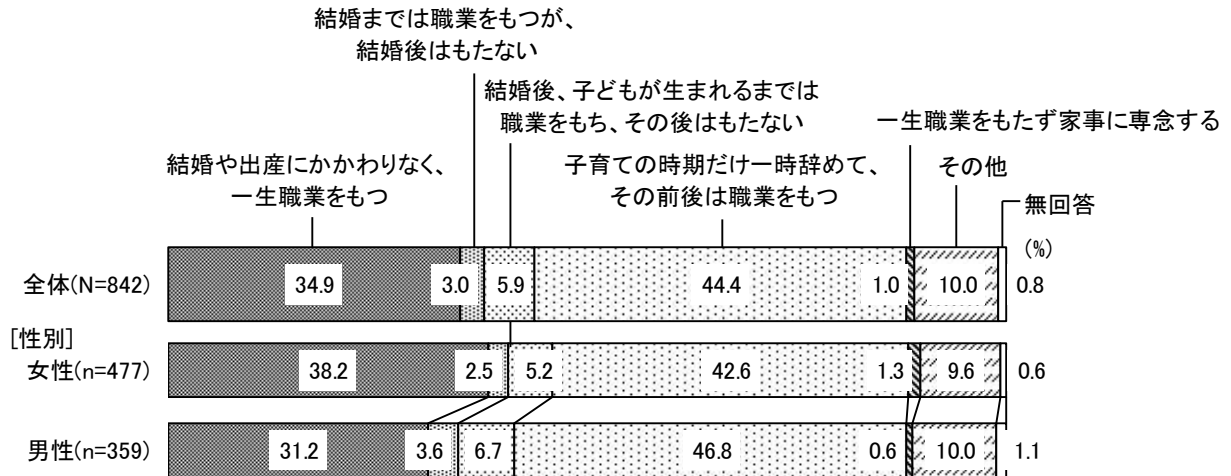
			制約されたいことが	家事・育児の負担が多くなる	仕事が続けにくくなる	配偶者の考えに合わせる配慮がわりに	自由に使えるお金が減ってしまう	付き合いが増えたり、合わせられない	その他	特に不利益はない	無回答
全体 (N=842)			37.3	37.2	17.7	14.6	14.6	5.8	3.7	21.9	1.3
性別	女性 (n=477)		36.7	48.6	26.4	16.1	8.2	6.3	4.0	16.1	0.6
	男性 (n=359)		38.2	22.3	6.4	12.5	23.1	5.3	3.1	29.0	2.2
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	44.4	22.2	55.6	22.2	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0
		20歳代 (n=52)	46.2	44.2	30.8	19.2	5.8	5.8	3.8	11.5	0.0
		30歳代 (n=74)	43.2	41.9	23.0	10.8	17.6	5.4	2.7	17.6	0.0
		40歳代 (n=81)	29.6	48.1	32.1	12.3	6.2	6.2	6.2	18.5	0.0
		50歳代 (n=89)	27.0	47.2	30.3	20.2	9.0	7.9	5.6	16.9	1.1
		60歳代 (n=89)	46.1	57.3	21.3	19.1	5.6	5.6	3.4	10.1	0.0
		70歳以上 (n=81)	30.5	52.4	19.5	14.6	6.1	7.3	2.4	22.0	2.4
	男性	18・19歳 (n=5)	20.0	40.0	40.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		20歳代 (n=25)	60.0	20.0	4.0	8.0	44.0	8.0	0.0	16.0	0.0
		30歳代 (n=50)	44.0	26.0	4.0	10.0	32.0	8.0	4.0	20.0	2.0
		40歳代 (n=48)	45.8	20.8	6.3	8.3	16.7	0.0	8.3	31.3	2.1
		50歳代 (n=57)	35.1	22.8	7.0	19.3	24.6	8.8	5.3	24.6	0.0
		60歳代 (n=86)	36.0	17.4	2.3	14.0	24.4	4.7	0.0	38.4	2.3
		70歳以上 (n=88)	29.5	25.0	10.2	10.2	12.5	4.5	2.3	31.8	4.5
性・結婚の有無別	女性	結婚している (n=300)	34.3	52.3	25.3	14.0	8.0	4.0	2.7	20.3	0.3
		結婚していない (n=177)	40.7	42.4	28.2	19.8	8.5	10.2	6.2	9.0	1.1
	男性	結婚している (n=258)	34.9	23.3	7.4	10.5	20.5	3.1	2.7	34.5	1.6
		結婚していない (n=101)	46.5	19.8	4.0	17.8	29.7	10.9	4.0	14.9	4.0

## (5) 女性の理想の働き方

男女ともに「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が4割台、「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ」が3割台。

問5 女性の働き方について、どのようなことが望ましいと思いますか。(1つに○)

図表 I - 2 - 5 - ① 女性の理想の働き方 (全体、性別)



女性の理想の働き方は、「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が44.4%、「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ」が34.9%、「結婚後、子どもが生まれるまでは職業をもち、その後はもたない」が5.9%となっている。

性別にみると、男女ともに「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ(女性:42.6%、男性:46.8%)」が4割台、「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ(女性:38.2%、男性:31.2%)」が3割台となっている(図表 I - 2 - 5 - ①)。

性・年代別にみると、女性は30歳代から50歳代で「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ」が最も多く、20歳代、60歳代以上で「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が最も多くなっている。男性は30歳代、40歳代で「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ」が最も多く、20歳代、50歳代以上で「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が最も多くなっている。

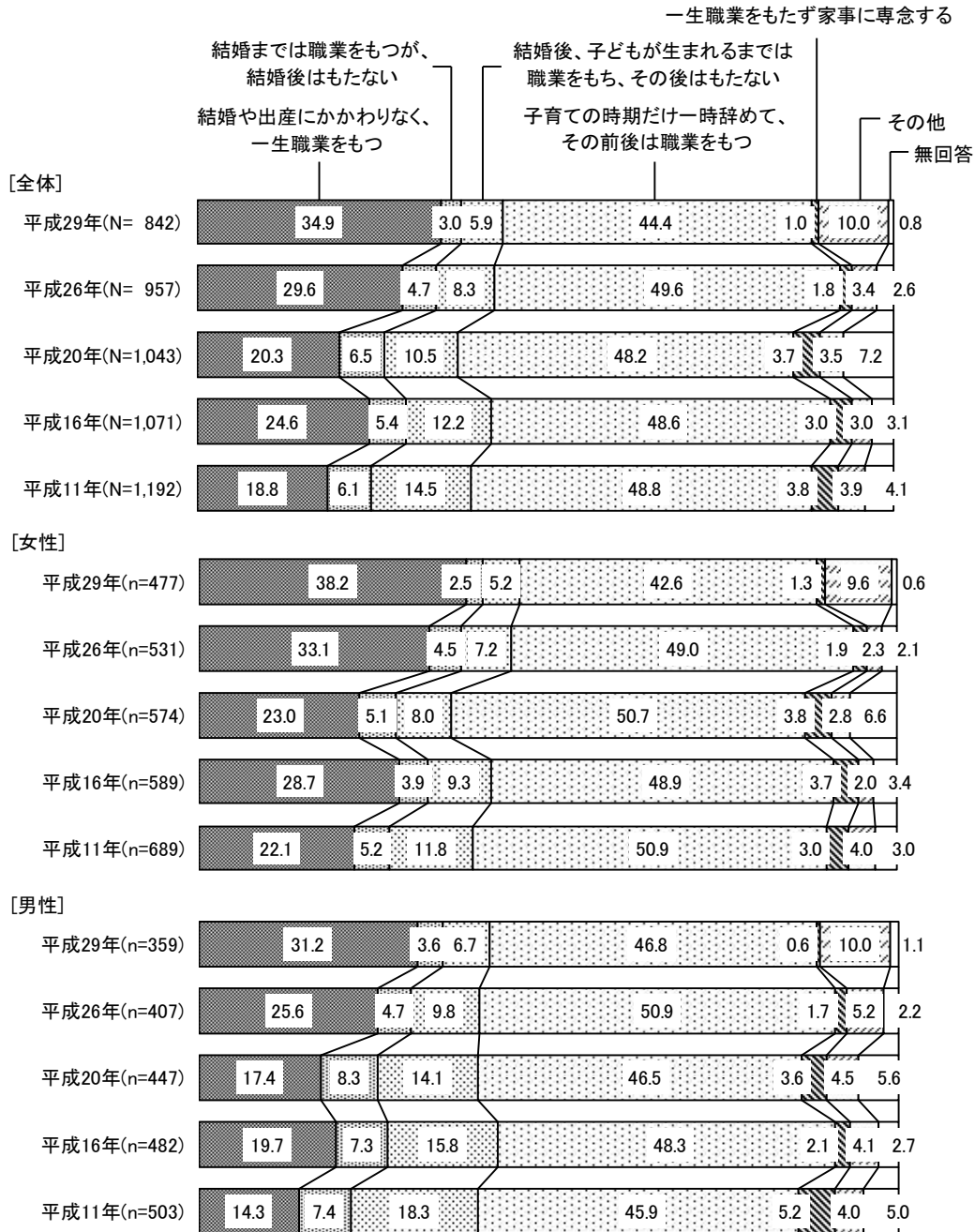
性・結婚の有無別にみると、女性では結婚している人は「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が最も多く、結婚していない人は「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ」が最も多くなっている。男性は、結婚している人もしていない人も「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が最も多くなっている（図表I-2-5-②）。

図表I-2-5-② 女性の理想の働き方（全体、性別、性・年代別、性・結婚の有無別）

			な 結 く 婚 、 や 一 出 生 産 に 業 か かわ り	が 結 、 婚 結 末 婚 後 は 職 業 を も っ た も の だ け	ち れ 結 、 る 婚 婚 後 、 そ の 後 は 子 ど も が 生 ま れ	業 辞 子 を め 育 も て て 、 そ の 時 期 だ け は 一 時	に 一 生 専 念 す る 職 業 を も た ず 家 事	そ の 他	無 回 答
全 体 (N=842)			34.9	3.0	5.9	44.4	1.0	10.0	0.8
性 別	女 性 (n=477)		38.2	2.5	5.2	42.6	1.3	9.6	0.6
	男 性 (n=359)		31.2	3.6	6.7	46.8	0.6	10.0	1.1
性・年代別	女 性	18・19 歳 (n= 9)	22.2	22.2	11.1	44.5	0.0	0.0	0.0
		20 歳 代 (n= 52)	40.4	3.8	3.8	42.4	1.9	7.7	0.0
		30 歳 代 (n= 74)	52.6	1.4	4.1	29.7	1.4	10.8	0.0
		40 歳 代 (n= 81)	45.7	0.0	0.0	39.5	0.0	14.8	0.0
		50 歳 代 (n= 89)	42.7	0.0	5.6	36.0	0.0	15.7	0.0
		60 歳 代 (n= 89)	37.1	2.2	4.5	52.8	0.0	3.4	0.0
		70 歳 以 上 (n= 81)	13.4	6.1	12.2	53.6	4.9	6.1	3.7
	男 性	18・19 歳 (n= 5)	20.0	0.0	0.0	80.0	0.0	0.0	0.0
		20 歳 代 (n= 25)	32.0	8.0	4.0	40.0	0.0	16.0	0.0
		30 歳 代 (n= 50)	46.0	4.0	0.0	30.0	0.0	18.0	2.0
		40 歳 代 (n= 48)	43.8	0.0	8.3	35.4	0.0	12.5	0.0
		50 歳 代 (n= 57)	28.1	1.8	7.0	50.8	0.0	12.3	0.0
		60 歳 代 (n= 86)	30.2	3.5	9.3	51.1	0.0	4.7	1.2
		70 歳 以 上 (n= 88)	19.3	5.7	8.0	55.6	2.3	6.8	2.3
性・結婚の有無別	女 性	結 婚 して いる (n=300)	36.7	1.3	4.7	47.0	1.3	8.7	0.3
		結 婚 して いない (n=177)	40.8	4.5	6.2	35.0	1.1	11.3	1.1
	男 性	結 婚 して いる (n=258)	30.6	3.9	8.9	46.5	0.8	8.5	0.8
		結 婚 して いない (n=101)	32.7	3.0	1.0	47.4	0.0	13.9	2.0

過去の調査と比較すると、「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が最も多い傾向に変わりはないが、「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ」の割合は、過去調査の中で平成 29 年調査が最も高くなっている。性別の経年比較をみると、男女ともに前回調査と比べ「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ」の割合が5ポイント程度高くなっており、男性は初めて3割を超えた（図表 I - 2 - 5 - ③）。

図表 I - 2 - 5 - ③ 女性の理想の働き方（全体、性別）【経年比較】



※平成 26 年調査以前では、以下の選択肢となっており、平成 29 年調査と選択肢が一部異なっている。

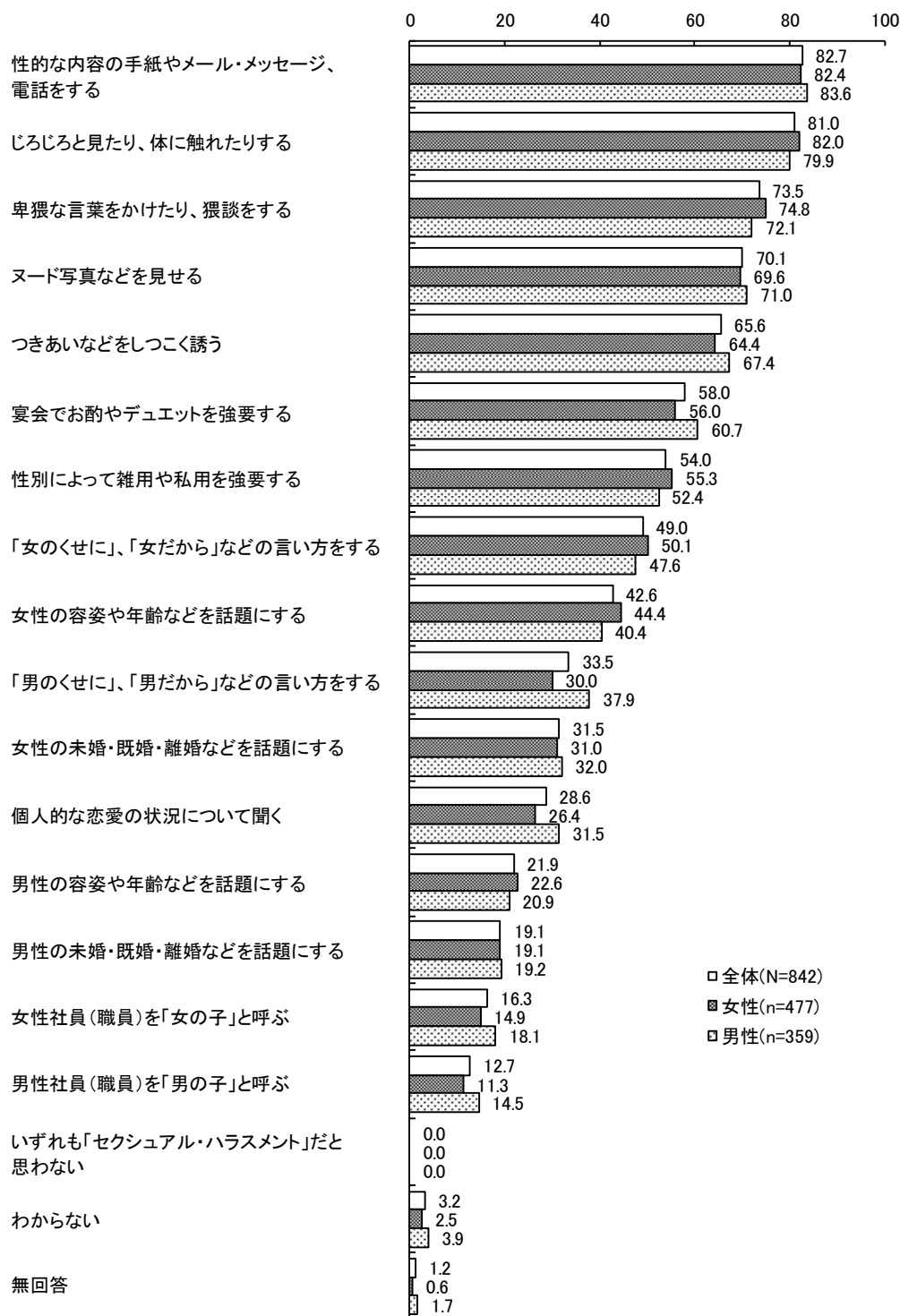
- ・結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ（職業継続型）
- ・結婚までは職業をもつが、結婚後はもたない（結婚退職型）
- ・結婚後、子どもが生まれるまでは職業をもち、その後はもたない（出産退職型）
- ・子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ（中断再就職型）
- ・一生職業をもたずに家事に専念する（専業主婦型）

## (6) セクシュアル・ハラスメントだと思うもの

男女ともに「性的な内容の手紙やメール・メッセージ、電話をする」が最も多い。

問6 あなたが、性的いやがらせ「セクシュアル・ハラスメント」だと思うものはどれですか。  
(いくつでも○)

図表 I-2-6 セクシュアル・ハラスメントだと思うもの (全体、性別：複数回答)  
(%)





セクシュアル・ハラスメントだと思うものは、「性的な内容の手紙やメール・メッセージ、電話をする（82.7%）」が最も多く、「じろじろと見たり、体に触れたりする（81.0%）」、「卑猥な言葉をかけたり、猥談をする（73.5%）」が続いている。

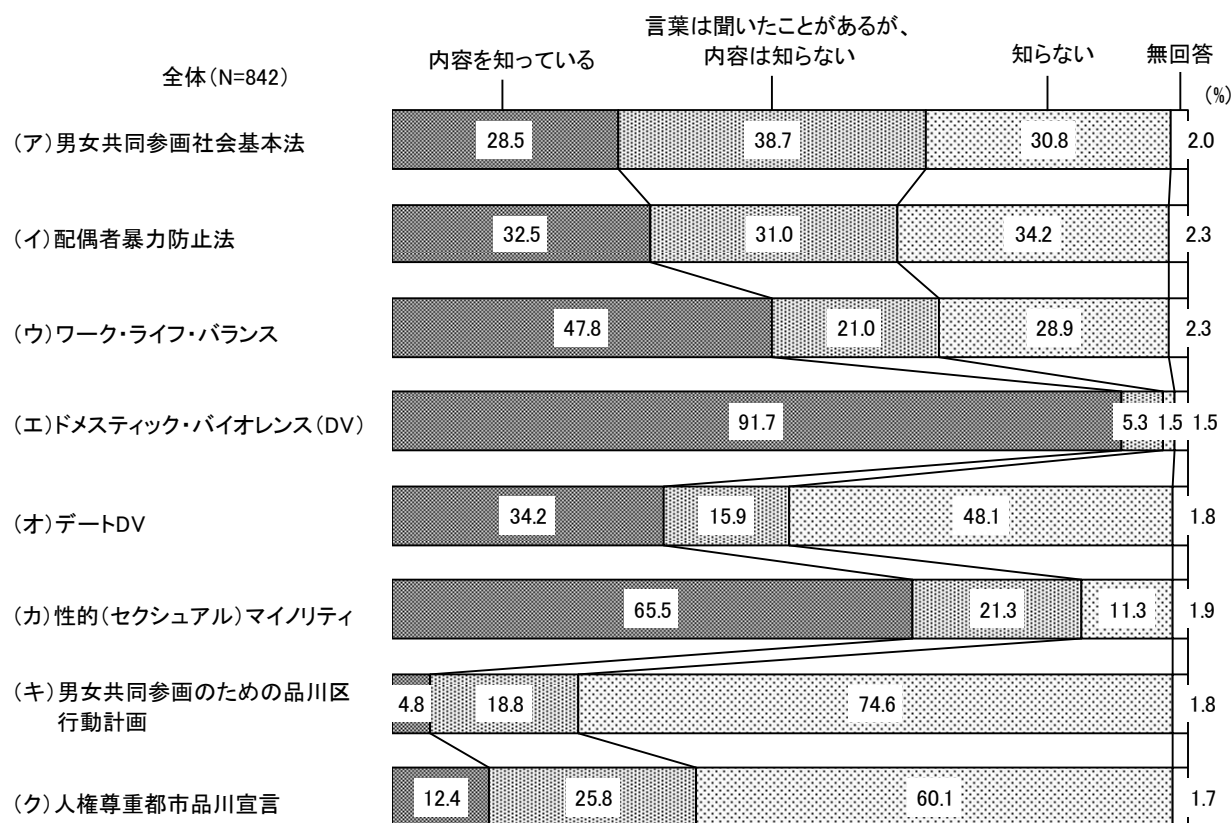
性別にみると、男女ともに「性的な内容の手紙やメール・メッセージ、電話をする（女性：82.4%、男性：83.6%）」が最も多く、「じろじろと見たり、体に触れたりする（女性：82.0%、男性：79.9%）」、「卑猥な言葉をかけたり、猥談をする（女性：74.8%、男性：72.1%）」が続いている（図表 I-2-6）。

## （7）言葉の認知度

男女ともに『性的（セクシュアル）マイノリティ』の《認知度》は8割、『ドメスティック・バイオレンス（DV）』の《認知度》は9割を超えている。

問8 あなたは、下記の言葉について知っていますか。（それぞれ1つに○）  
 ※法律名は略称を使用しています。

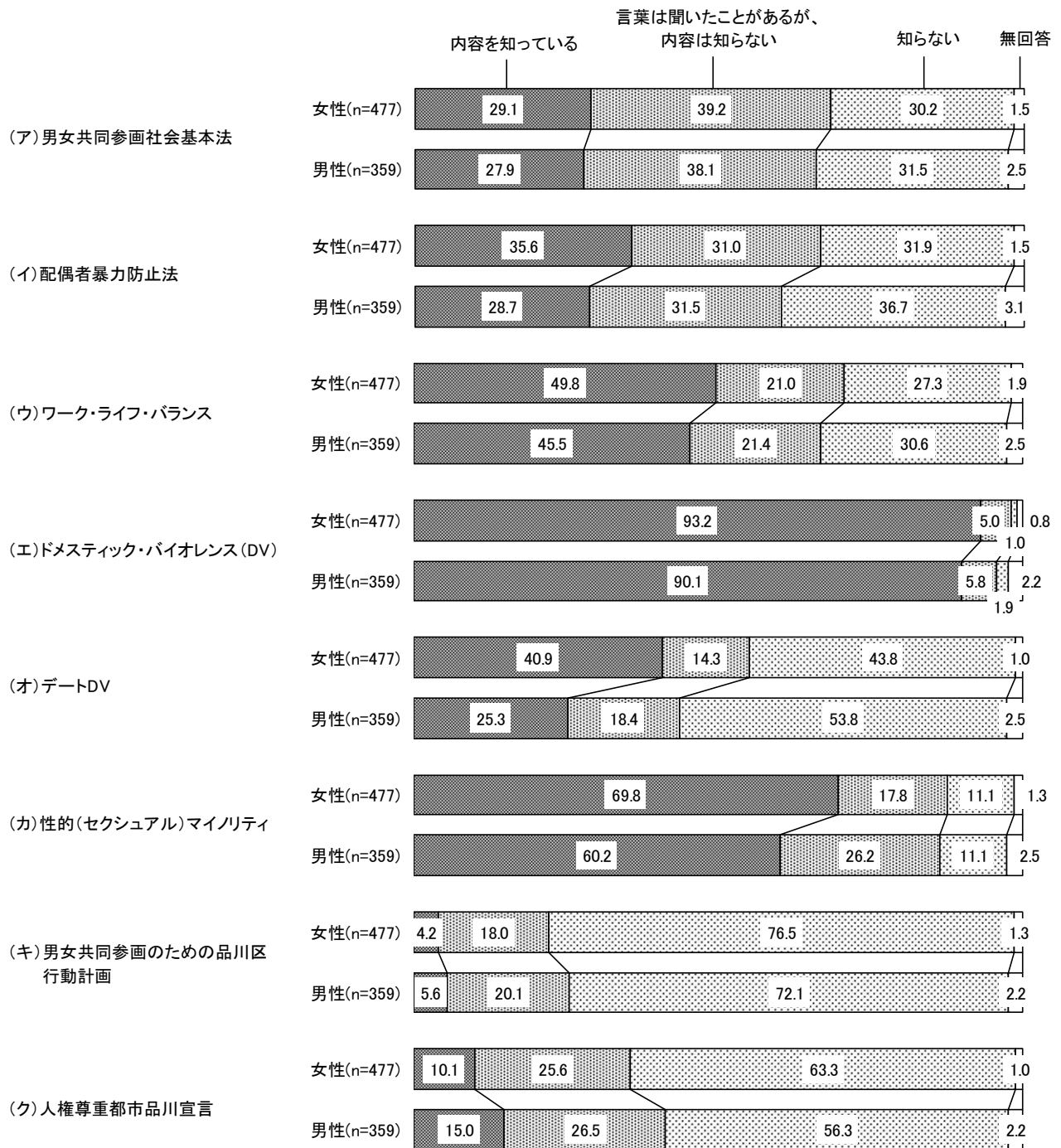
図表 I-2-7-① 言葉の認知度（全体）



言葉の認知度は、「内容を知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」をあわせた《認知度》は、『ドメスティック・バイオレンス（DV）（97.0%）』で9割を超え、『性的（セクシュアル）マイノリティ（86.8%）』で8割を超えている。一方、『人権尊重都市品川宣言（38.2%）』では3割台、『男女共同参画のための品川区行動計画（23.6%）』では2割台にとどまっている（図表 I-2-7-①）。

性別にみると、女性は《認知度》が『ドメスティック・バイオレンス（DV）（98.2%）』で9割を超え、『性的（セクシュアル）マイノリティ（87.6%）』で8割を超え、『ワーク・ライフ・バランス（70.8%）』で7割を超え、『男女共同参画社会基本法（68.3%）』、『配偶者暴力防止法（66.6%）』で6割を超えている。男性は、《認知度》が『ドメスティック・バイオレンス（DV）（95.9%）』で9割を超え、『性的（セクシュアル）マイノリティ（86.4%）』で8割を超え、『ワーク・ライフ・バランス（66.9%）』、『男女共同参画社会基本法（66.0%）』、『配偶者暴力防止法（60.2%）』で6割を超えている（図表 I - 2 - 7 - ②）。

図表 I - 2 - 7 - ② 言葉の認知度（性別）



### 3 家事・子育て・介護

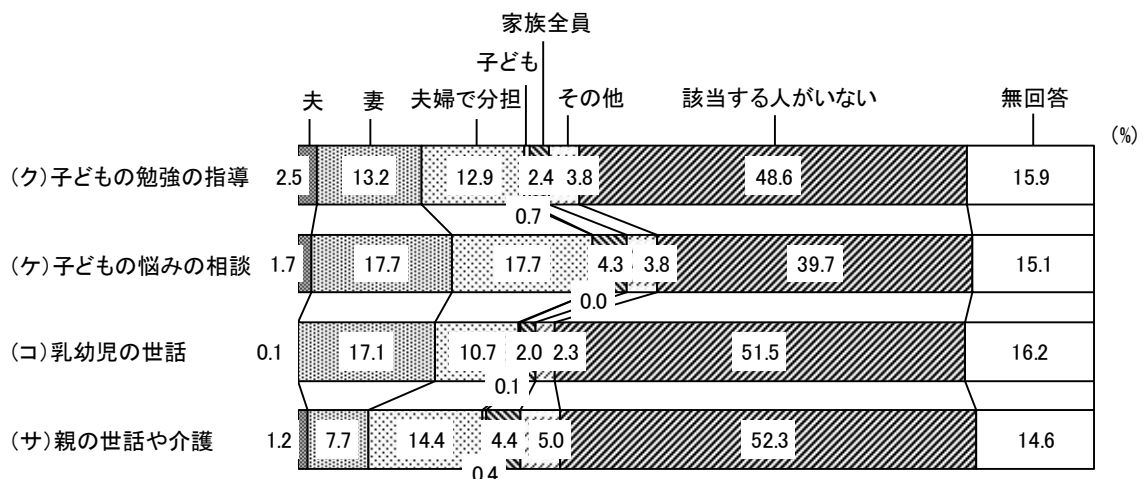
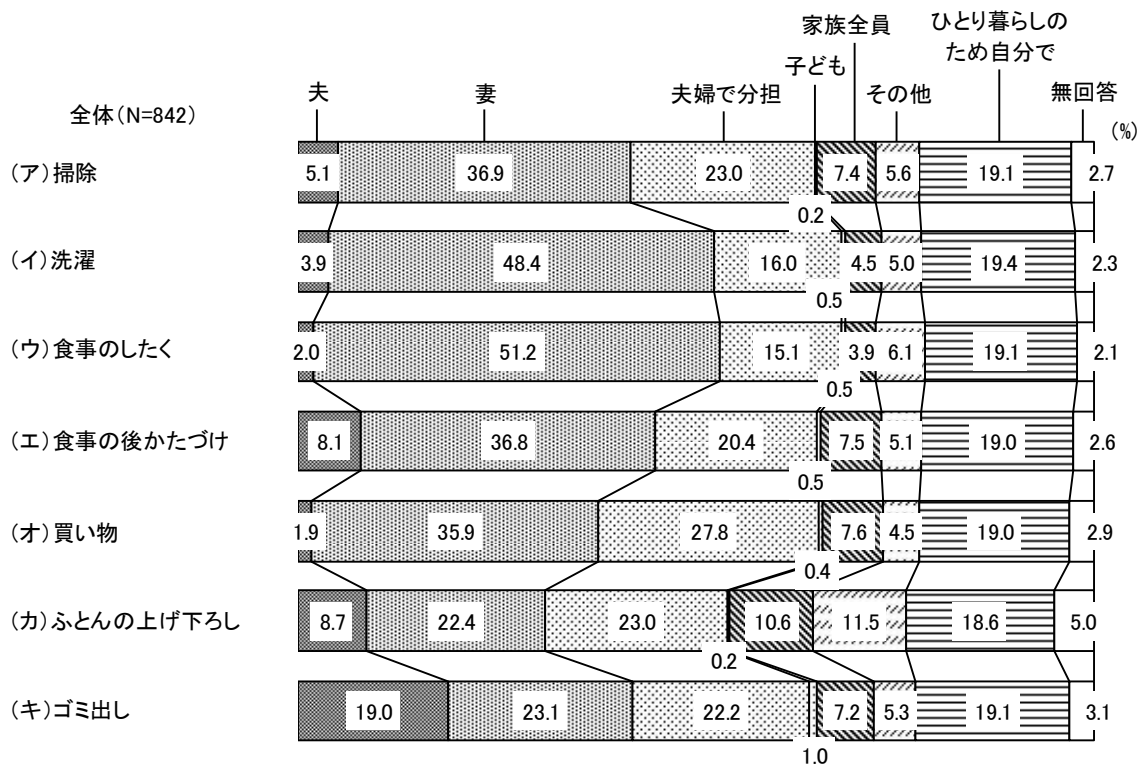
#### (1) 家庭内における役割分担

『洗濯』、『食事のしたく』は「妻」が5割前後、「夫婦で役割分担」が1割台、「夫」が1割未満。  
『掃除』、『食事の後かたづけ』、『買い物』は「妻」が3割台、「夫婦で分担」が2割台、「夫」が1割未満。

問8 あなたの家庭では、次にあげる家事などを主に誰が分担していますか。

(それぞれ1つに○)

図表 I - 3 - 1 - ① 家庭内における役割分担 (全体)



家庭内における家事の役割分担について、『洗濯』、『食事のしたく』は「妻」が5割前後、「夫婦で役割分担」が1割台、「夫」が1割未満である。『掃除』、『食事の後かたづけ』、『買い物』は「妻」が3割台、「夫婦で分担」が2割台、「夫」が1割未満となっている。『ふとんの上げ下ろし』は「妻」、「夫婦で分担」がともに2割台であり、「夫」が1割未満である。『ゴミ出し』は「妻」、「夫婦で分担」がともに2割台であり、「夫」が2割弱である。

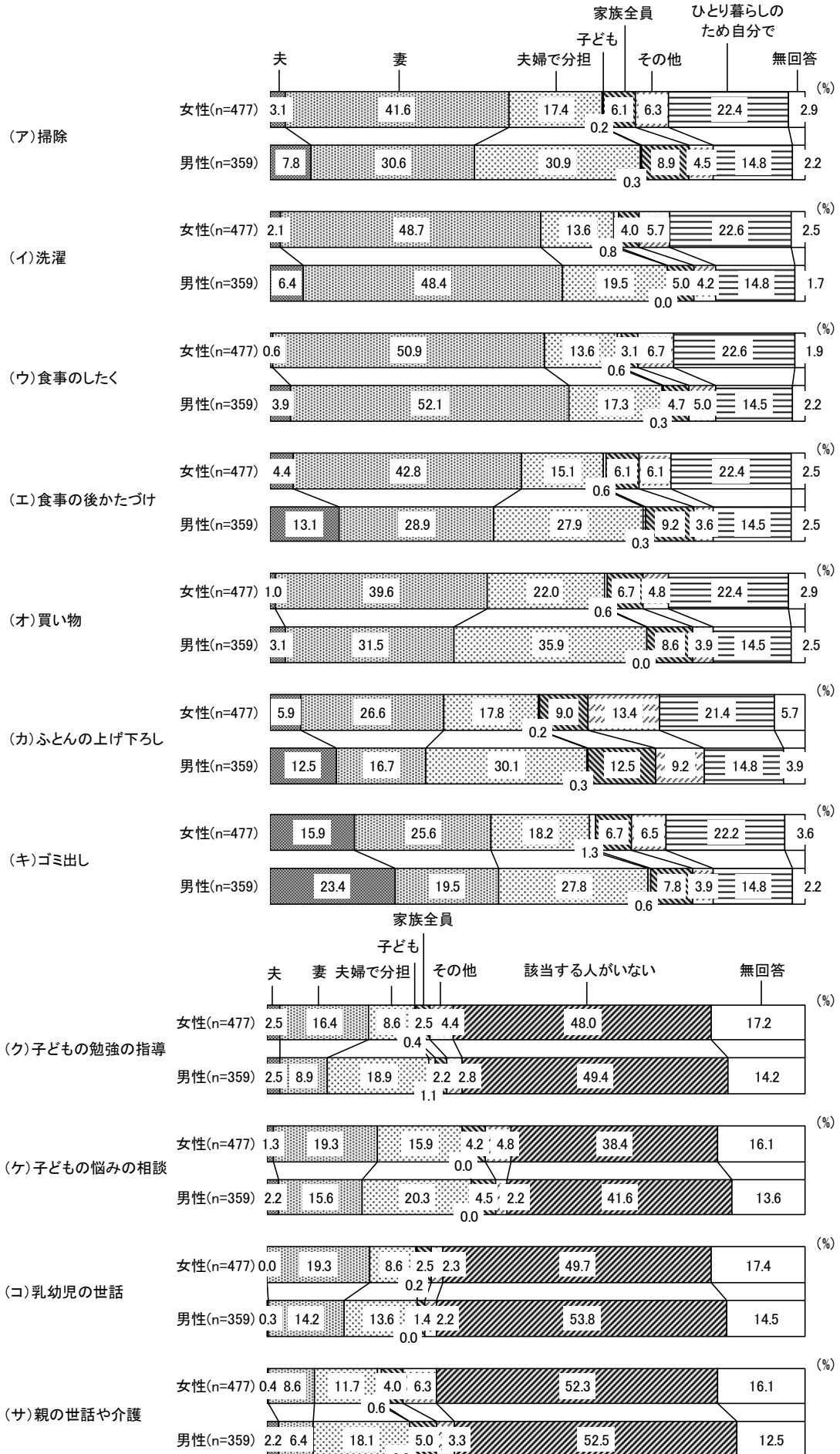
また、子育て・介護の役割分担について、『子どもの勉強の指導』、『子どもの悩みの相談』は「妻」、「夫婦で分担」がともに1割台であり、「夫」はそれぞれ2.5%、1.7%となっている。『乳幼児の世話』は「妻」が17.1%、「夫婦で役割分担」が10.7%、「夫」が0.1%である。『親の世話や介護』は「妻」が7.7%、「夫婦で役割分担」が14.4%、「夫」が1.2%である（図表I-3-1-①）。

性別にみると、家事・子育て・介護関係含めすべての項目について、男性は女性に比べて「夫」、「夫婦で分担」と回答する割合が高くなっている。

家事の役割分担について、『掃除』、『買い物』、『ふとんの上げ下ろし』、『ゴミ出し』は、女性は「妻」が最も多くなっており、男性は「夫婦で分担」が最も多くなっている。『洗濯』、『食事のしたく』は、男女ともに「妻」が5割前後となっている。『食事の後かたづけ』は、女性は「妻」が4割台、「夫婦で分担」が1割台、「夫」が1割未満となっているが、男性は「妻」、「夫婦で分担」がともに2割台、「夫」が1割台となっている。

また、子育て・介護の役割分担について、『子どもの勉強の指導』は、女性は「妻」が16.4%、「夫婦で分担」が8.6%、「夫」が2.5%となっているが、男性は「妻」が8.9%、「夫婦で分担」が18.9%、「夫」が2.5%となっている。『乳幼児の世話』は、女性は「妻」が19.3%、「夫婦で分担」が15.9%、「夫」が1.3%となっているが、男性は「妻」が15.6%、「夫婦で分担」が20.3%、「夫」が2.2%となっている。『親の世話や介護』は、女性は「妻」が8.6%、「夫婦で分担」が11.7%、「夫」が0.4%となっているが、男性は「妻」が6.4%、「夫婦で分担」が18.1%、「夫」が2.2%となっている。なお、『子どもの悩みの相談』は、女性は「妻」が19.3%、「夫婦で分担」が15.9%、「夫」が1.3%となっており、男性は「妻」が15.6%、「夫婦で分担」が20.3%、「夫」が2.2%であり、男女に大きな差はない（図表I-3-1-②）。

図表 I - 3 - 1 - ② 家庭内における役割分担（性別）



家事の役割分担について、性・結婚の有無別にみると、女性の結婚している人では、『掃除』、『洗濯』、『食事のしたく』、『食事の後かたづけ』、『買い物』、『ふとんの上げ下ろし』、『ゴミ出し』すべてで「妻」が最も多くなっており、その割合は『洗濯 (69.4%)』、『食事のしたく (70.9%)』で7割前後、『食後の後かたづけ (60.7%)』で6割程度となっている。一方、男性の結婚している人では、『洗濯』、『食事のしたく』で「妻」が最も多く6割を超えており、それ以外の『掃除』、『食事の後かたづけ』、『買い物』、『ふとんの上げ下ろし』、『ゴミ出し』では「夫婦で分担」が最も多くなっている。

性・共働き片働き別にみると、女性の共働きの人では、『掃除』、『洗濯』、『食事のしたく』、『食事の後かたづけ』、『買い物』、『ふとんの上げ下ろし』、『ゴミ出し』すべてについて「妻」が最も多くなっており、その割合は『洗濯 (63.6%)』、『食事のしたく (64.8%)』で6割を超えている。一方、男性の共働きの人では、『洗濯』、『食事のしたく』で「妻」が最も多くなっており、それ以外の『掃除』、『食事の後かたづけ』、『買い物』、『ふとんの上げ下ろし』、『ゴミ出し』では「夫婦で分担」が最も多くなっている (図表 I-3-1-③~⑨)。

図表 I-3-1-③ 家庭内における役割分担：(ア) 掃除  
(全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別)

		夫	妻	夫婦で分担	子ども	家族全員	その他	分しひのたりため暮ら	無回答	
全体 (N=842)		5.1	36.9	23.0	0.2	7.4	5.6	19.1	2.7	
性別	女性 (n=477)	3.1	41.6	17.4	0.2	6.1	6.3	22.4	2.9	
	男性 (n=359)	7.8	30.6	30.9	0.3	8.9	4.5	14.8	2.2	
性・結婚の有無別	女性 結婚している (n=300)	4.3	58.8	26.7	0.3	5.0	1.3	1.3	2.3	
	女性 結婚していない (n=177)	1.1	12.4	1.7	0.0	7.9	14.7	58.2	4.0	
	男性 結婚している (n=258)	9.3	39.1	40.3	0.0	6.6	1.6	0.4	2.7	
	男性 結婚していない (n=101)	4.0	8.9	6.9	1.0	14.9	11.9	51.4	1.0	
性・共働き片働き別	女性	共働き (n=168)	4.2	55.2	30.4	0.0	5.4	2.4	1.2	1.2
		共働きではない (n=67)	3.0	68.6	16.4	1.5	7.5	0.0	1.5	1.5
		夫婦とも無職 (n=48)	6.3	56.1	29.2	0.0	2.1	0.0	0.0	6.3
		その他 (n=11)	9.1	72.7	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0
	男性	共働き (n=134)	9.7	39.5	39.6	0.0	7.5	1.5	0.0	2.2
		共働きではない (n=77)	5.2	39.0	42.8	0.0	6.5	2.6	1.3	2.6
		夫婦とも無職 (n=39)	12.8	35.9	43.6	0.0	2.6	0.0	0.0	5.1
		その他 (n=5)	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0

図表 I-3-1-④ 家庭内における役割分担：(イ) 洗濯  
(全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別)

		夫	妻	夫婦で分担	子ども	家族全員	その他	分しひのたりため暮ら	無回答	
全体 (N=842)		3.9	48.4	16.0	0.5	4.5	5.0	19.4	2.3	
性別	女性 (n=477)	2.1	48.7	13.6	0.8	4.0	5.7	22.6	2.5	
	男性 (n=359)	6.4	48.4	19.5	0.0	5.0	4.2	14.8	1.7	
性・結婚の有無別	女性 結婚している (n=300)	3.3	69.4	21.0	0.7	2.3	0.3	1.3	1.7	
	女性 結婚していない (n=177)	0.0	13.6	1.1	1.1	6.8	14.7	58.7	4.0	
	男性 結婚している (n=258)	7.4	62.8	24.8	0.0	2.7	0.0	0.4	1.9	
	男性 結婚していない (n=101)	4.0	11.9	5.9	0.0	10.9	14.9	51.4	1.0	
性・共働き片働き別	女性	共働き (n=168)	3.0	63.6	26.8	0.6	3.6	0.6	1.2	0.6
		共働きではない (n=67)	4.5	83.5	6.0	1.5	1.5	0.0	1.5	1.5
		夫婦とも無職 (n=48)	4.2	74.9	18.8	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1
		その他 (n=11)	0.0	72.7	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1
	男性	共働き (n=134)	6.7	56.8	31.3	0.0	3.0	0.0	0.0	2.2
		共働きではない (n=77)	6.5	72.7	15.6	0.0	2.6	0.0	1.3	1.3
		夫婦とも無職 (n=39)	7.7	69.2	20.5	0.0	0.0	0.0	0.0	2.6
		その他 (n=5)	40.0	0.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0

図表 I-3-1-⑤ 家庭内における役割分担：(ウ) 食事のしたく  
(全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別)

		夫	妻	夫婦で分担	子ども	家族全員	その他	分しひとり暮らしのため暮ら	無回答	
全体 (N=842)		2.0	51.2	15.1	0.5	3.9	6.1	19.1	2.1	
性別	女性 (n=477)	0.6	50.9	13.6	0.6	3.1	6.7	22.6	1.9	
	男性 (n=359)	3.9	52.1	17.3	0.3	4.7	5.0	14.5	2.2	
性・結婚の有無別	女性	結婚している (n=300)	0.7	70.9	21.7	0.7	1.7	2.0	1.3	1.0
		結婚していない (n=177)	0.6	16.4	0.0	0.6	5.6	14.7	58.7	3.4
	男性	結婚している (n=258)	3.9	68.5	22.1	0.0	1.6	0.8	0.4	2.7
		結婚していない (n=101)	4.0	9.9	5.0	1.0	12.9	15.8	50.4	1.0
〔結婚している人〕 性・共働き片働き別	女性	共働き (n=168)	0.6	64.8	27.4	0.0	2.4	3.0	1.2	0.6
		共働きではない (n= 67)	1.5	83.6	10.4	3.0	0.0	0.0	1.5	0.0
		夫婦とも無職 (n= 48)	0.0	72.9	20.8	0.0	2.1	2.1	0.0	2.1
		その他 (n= 11)	0.0	90.9	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0
	男性	共働き (n=134)	3.0	66.5	26.9	0.0	0.7	0.7	0.0	2.2
		共働きではない (n= 77)	3.9	70.1	18.2	0.0	2.6	1.3	1.3	2.6
		夫婦とも無職 (n= 39)	2.6	74.4	17.9	0.0	0.0	0.0	0.0	5.1
		その他 (n= 5)	40.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0

図表 I-3-1-⑥ 家庭内における役割分担：(エ) 食後の後かたづけ  
(全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別)

		夫	妻	夫婦で分担	子ども	家族全員	その他	分しひとり暮らしのため暮ら	無回答	
全体 (N=842)		8.1	36.8	20.4	0.5	7.5	5.1	19.0	2.6	
性別	女性 (n=477)	4.4	42.8	15.1	0.6	6.1	6.1	22.4	2.5	
	男性 (n=359)	13.1	28.9	27.9	0.3	9.2	3.6	14.5	2.5	
性・結婚の有無別	女性	結婚している (n=300)	6.7	60.7	24.0	0.7	3.3	1.3	1.3	2.0
		結婚していない (n=177)	0.6	12.4	0.0	0.6	10.7	14.1	58.2	3.4
	男性	結婚している (n=258)	16.7	36.0	37.6	0.4	5.0	0.8	0.4	3.1
		結婚していない (n=101)	4.0	10.9	3.0	0.0	19.8	10.9	50.4	1.0
〔結婚している人〕 性・共働き片働き別	女性	共働き (n=168)	8.3	55.3	28.0	0.0	4.8	1.8	1.2	0.6
		共働きではない (n= 67)	3.0	71.6	16.4	1.5	3.0	0.0	1.5	3.0
		夫婦とも無職 (n= 48)	4.2	66.6	22.9	2.1	0.0	2.1	0.0	2.1
		その他 (n= 11)	9.1	63.6	9.1	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1
	男性	共働き (n=134)	20.1	33.6	37.4	0.0	5.2	0.7	0.0	3.0
		共働きではない (n= 77)	11.7	40.2	37.7	0.0	5.2	1.3	1.3	2.6
		夫婦とも無職 (n= 39)	7.7	38.5	43.5	2.6	2.6	0.0	0.0	5.1
		その他 (n= 5)	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0

図表 I-3-1-⑦ 家庭内における役割分担：(オ) 買い物  
(全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別)

		夫	妻	夫婦で分担	子ども	家族全員	その他	分しひとり暮らしのため暮ら	無回答	
全体 (N=842)		1.9	35.9	27.8	0.4	7.6	4.5	19.0	2.9	
性別	女性 (n=477)	1.0	39.6	22.0	0.6	6.7	4.8	22.4	2.9	
	男性 (n=359)	3.1	31.5	35.9	0.0	8.6	3.9	14.5	2.5	
性・結婚の有無別	女性	結婚している (n=300)	1.7	55.7	34.0	1.0	3.0	1.0	1.3	2.3
		結婚していない (n=177)	0.0	11.9	1.7	0.0	13.0	11.3	58.1	4.0
	男性	結婚している (n=258)	2.7	41.1	46.9	0.0	5.4	0.4	0.4	3.1
		結婚していない (n=101)	4.0	6.9	7.9	0.0	16.8	12.9	50.5	1.0
〔結婚している人〕 性・共働き片働き別	女性	共働き (n=168)	1.8	52.9	36.9	0.6	4.2	1.2	1.2	1.2
		共働きではない (n= 67)	0.0	68.6	20.9	3.0	1.5	0.0	1.5	4.5
		夫婦とも無職 (n= 48)	2.1	45.8	45.8	0.0	2.1	2.1	0.0	2.1
		その他 (n= 11)	0.0	72.7	18.2	0.0	0.0	0.0	9.1	0.0
	男性	共働き (n=134)	2.2	38.8	53.1	0.0	3.7	0.7	0.0	1.5
		共働きではない (n= 77)	2.6	41.6	42.8	0.0	6.5	0.0	1.3	5.2
		夫婦とも無職 (n= 39)	2.6	51.3	33.3	0.0	7.7	0.0	0.0	5.1
		その他 (n= 5)	20.0	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0

図表 I-3-1-⑧ 家庭内における役割分担：(カ) ふとんの上げ下ろし  
(全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別)

		夫	妻	夫婦で分担	子ども	家族全員	その他	分しての ひとり暮らしのため暮ら	無回答	
全体 (N=842)		8.7	22.4	23.0	0.2	10.6	11.5	18.6	5.0	
性別	女性 (n=477)	5.9	26.6	17.8	0.2	9.0	13.4	21.4	5.7	
	男性 (n=359)	12.5	16.7	30.1	0.3	12.5	9.2	14.8	3.9	
性・結婚の有無別	女性	結婚している (n=300)	9.0	37.6	27.7	0.3	8.7	11.0	1.7	4.0
		結婚していない (n=177)	0.6	7.9	1.1	0.0	9.6	17.5	54.8	8.5
	男性	結婚している (n=258)	15.5	20.9	39.5	0.4	8.5	10.1	0.4	4.7
		結婚していない (n=101)	5.0	5.9	5.9	0.0	22.8	6.9	51.5	2.0
性・共働き片働き別 〔結婚している人〕	女性	共働き (n=168)	7.1	38.1	28.0	0.0	10.7	12.5	1.8	1.8
		共働きではない (n= 67)	9.0	46.1	23.9	1.5	7.5	6.0	1.5	4.5
		夫婦とも無職 (n= 48)	12.5	29.2	31.2	0.0	4.2	12.5	0.0	10.4
		その他 (n= 11)	9.1	27.2	27.3	0.0	9.1	18.2	9.1	0.0
	男性	共働き (n=134)	14.2	20.9	41.8	0.0	8.2	9.7	0.0	5.2
		共働きではない (n= 77)	18.2	22.1	31.1	1.3	7.8	14.3	1.3	3.9
		夫婦とも無職 (n= 39)	12.8	20.5	53.9	0.0	5.1	2.6	0.0	5.1
		その他 (n= 5)	40.0	0.0	0.0	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0

図表 I-3-1-⑨ 家庭内における役割分担：(キ) ゴミ出し  
(全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別)

		夫	妻	夫婦で分担	子ども	家族全員	その他	分しての ひとり暮らしのため暮ら	無回答	
全体 (N=842)		19.0	23.1	22.2	1.0	7.2	5.3	19.1	3.1	
性別	女性 (n=477)	15.9	25.6	18.2	1.3	6.7	6.5	22.2	3.6	
	男性 (n=359)	23.4	19.5	27.8	0.6	7.8	3.9	14.8	2.2	
性・結婚の有無別	女性	結婚している (n=300)	23.7	36.6	28.0	1.0	4.7	2.0	1.3	2.7
		結婚していない (n=177)	2.8	6.8	1.7	1.7	10.2	14.1	57.6	5.1
	男性	結婚している (n=258)	31.0	24.0	36.8	0.8	3.5	0.8	0.4	2.7
		結婚していない (n=101)	4.0	7.9	5.0	0.0	18.8	11.9	51.4	1.0
性・共働き片働き別 〔結婚している人〕	女性	共働き (n=168)	26.8	33.8	28.6	0.6	5.4	2.4	1.2	1.2
		共働きではない (n= 67)	14.9	44.7	25.4	3.0	6.0	0.0	1.5	4.5
		夫婦とも無職 (n= 48)	29.2	33.2	29.2	0.0	2.1	4.2	0.0	2.1
		その他 (n= 11)	18.2	36.3	27.3	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1
	男性	共働き (n=134)	34.3	17.2	42.6	0.7	3.7	0.0	0.0	1.5
		共働きではない (n= 77)	27.3	33.7	27.3	1.3	3.9	2.6	1.3	2.6
		夫婦とも無職 (n= 39)	28.2	28.2	35.9	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7
		その他 (n= 5)	40.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0



子育て・介護の役割分担について、性・結婚の有無別にみると、女性の結婚している人では、『子どもの勉強の指導』、『子どもの悩みの相談』、『乳幼児の世話』で「妻」が最も多く、『親の世話や介護』で「夫婦で分担」が最も多くなっている。一方、男性の結婚している人では、『子ども勉強の指導』、『子どもの悩みの相談』、『親の世話や介護』で「夫婦で分担」が最も多く、『乳幼児の世話』では「妻」が最も多くなっている。※「該当する人がいない」を除く。

性・共働き片働き別にみると、女性の共働きの人では、『子どもの勉強の指導』、『子どもの悩みの相談』、『乳幼児の世話』で「妻」が最も多く、『親の世話や介護』で「夫婦で分担」が最も多くなっている。一方、男性の共働きの人では、『子どもの勉強の指導』、『子どもの悩みの相談』、『親の世話や介護』で「夫婦で分担」が最も多く、『乳幼児の世話』では「妻」と「夫婦で分担」が同率で最も多くなっている。※「該当する人がいない」を除く（図表 I-3-1-⑩～⑬）。

図表 I-3-1-⑩ 家庭内における役割分担：(ク) 子どもの勉強の指導  
(全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別)

			夫	妻	夫婦で分担	子ども	家族全員	その他	が該当しない人	無回答
全		体 (N=842)	2.5	13.2	12.9	0.7	2.4	3.8	48.6	15.9
性別	女	性 (n=477)	2.5	16.4	8.6	0.4	2.5	4.4	48.0	17.2
	男	性 (n=359)	2.5	8.9	18.9	1.1	2.2	2.8	49.4	14.2
性・結婚の有無別	女性	結婚している (n=300)	3.7	23.7	12.0	0.7	1.3	5.0	46.3	7.3
		結婚していない (n=177)	0.6	4.0	2.8	0.0	4.5	3.4	50.8	33.9
	男性	結婚している (n=258)	3.1	11.6	24.0	1.2	2.3	3.5	47.3	7.0
		結婚していない (n=101)	1.0	2.0	5.9	1.0	2.0	1.0	54.4	32.7
〔性・結婚している人〕	女性	共働き (n=168)	4.2	23.8	13.7	1.2	1.8	5.4	46.9	3.0
		共働きではない (n=67)	3.0	26.9	16.4	0.0	1.5	4.5	40.2	7.5
		夫婦とも無職 (n=48)	4.2	18.8	2.1	0.0	0.0	6.3	51.9	16.7
		その他 (n=11)	0.0	27.3	0.0	0.0	0.0	0.0	45.4	27.3
	男性	共働き (n=134)	6.0	12.7	35.1	0.7	0.7	2.2	37.4	5.2
		共働きではない (n=77)	0.0	13.0	13.0	2.6	3.9	5.2	54.5	7.8
		夫婦とも無職 (n=39)	0.0	5.1	10.3	0.0	2.6	5.1	66.6	10.3
		その他 (n=5)	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	60.0	20.0

図表 I-3-1-⑪ 家庭内における役割分担：(ケ) 子どもの悩みの相談  
(全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別)

			夫	妻	夫婦で分担	子ども	家族全員	その他	が該当しない人	無回答
全		体 (N=842)	1.7	17.7	17.7	0.0	4.3	3.8	39.7	15.1
性別	女	性 (n=477)	1.3	19.3	15.9	0.0	4.2	4.8	38.4	16.1
	男	性 (n=359)	2.2	15.6	20.3	0.0	4.5	2.2	41.6	13.6
性・結婚の有無別	女性	結婚している (n=300)	2.0	26.0	23.7	0.0	3.3	4.7	34.3	6.0
		結婚していない (n=177)	0.0	7.9	2.8	0.0	5.6	5.1	45.3	33.3
	男性	結婚している (n=258)	2.7	20.5	26.7	0.0	4.7	2.7	36.5	6.2
		結婚していない (n=101)	1.0	3.0	4.0	0.0	4.0	1.0	54.3	32.7
〔性・結婚している人〕	女性	共働き (n=168)	0.6	25.6	24.4	0.0	3.6	5.4	37.4	3.0
		共働きではない (n=67)	1.5	35.7	23.9	0.0	4.5	3.0	23.9	7.5
		夫婦とも無職 (n=48)	6.3	18.8	20.8	0.0	2.1	6.3	35.3	10.4
		その他 (n=11)	9.1	9.1	27.3	0.0	0.0	0.0	36.3	18.2
	男性	共働き (n=134)	3.0	22.4	35.1	0.0	1.5	2.2	32.1	3.7
		共働きではない (n=77)	2.6	19.5	23.4	0.0	7.8	3.9	35.0	7.8
		夫婦とも無職 (n=39)	2.6	15.4	7.7	0.0	7.7	2.6	53.7	10.3
		その他 (n=5)	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	40.0	20.0

図表 I-3-1-⑫ 家庭内における役割分担：(コ) 乳幼児の世話  
(全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別)

		夫	妻	夫婦で 分担	子 ども	家 族 全 員	そ の 他	が 該 当 し な い 人	無 回 答	
全 体 (N=842)		0.1	17.1	10.7	0.1	2.0	2.3	51.5	16.2	
性 別	女 性 (n=477)	0.0	19.3	8.6	0.2	2.5	2.3	49.7	17.4	
	男 性 (n=359)	0.3	14.2	13.6	0.0	1.4	2.2	53.8	14.5	
性・結 婚の 有無 別	女 性	結 婚 して いる (n=300)	0.0	28.3	12.7	0.3	1.7	3.0	46.7	7.3
		結 婚 して いない (n=177)	0.0	4.0	1.7	0.0	4.0	1.1	54.7	34.5
	男 性	結 婚 して いる (n=258)	0.4	18.2	17.4	0.0	1.6	2.7	52.3	7.4
		結 婚 して いない (n=101)	0.0	4.0	4.0	0.0	1.0	1.0	57.3	32.7
〔性・共 働 し て い る 人〕	女 性	共 働 き (n=168)	0.0	29.2	16.1	0.0	2.4	2.4	46.3	3.6
		共働きではない (n= 67)	0.0	35.8	10.4	1.5	0.0	3.0	40.3	9.0
		夫 婦 とも 無 職 (n= 48)	0.0	22.9	2.1	0.0	0.0	6.3	56.2	12.5
		そ の 他 (n= 11)	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0	54.5	27.3
	男 性	共 働 き (n=134)	0.7	22.4	22.4	0.0	0.0	1.5	46.3	6.7
		共働きではない (n= 77)	0.0	15.6	16.9	0.0	2.6	3.9	53.2	7.8
		夫 婦 とも 無 職 (n= 39)	0.0	10.3	5.1	0.0	2.6	5.1	69.2	7.7
		そ の 他 (n= 5)	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	60.0	20.0

図表 I-3-1-⑬ 家庭内における役割分担：(サ) 親の世話や介護  
(全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別)

		夫	妻	夫婦で 分担	子 ども	家 族 全 員	そ の 他	が 該 当 し な い 人	無 回 答	
全 体 (N=842)		1.2	7.7	14.4	0.4	4.4	5.0	52.3	14.6	
性 別	女 性 (n=477)	0.4	8.6	11.7	0.6	4.0	6.3	52.3	16.1	
	男 性 (n=359)	2.2	6.4	18.1	0.0	5.0	3.3	52.5	12.5	
性・結 婚の 有無 別	女 性	結 婚 して いる (n=300)	0.7	12.7	17.0	0.3	2.3	6.0	55.7	5.3
		結 婚 して いない (n=177)	0.0	1.7	2.8	1.1	6.8	6.8	46.3	34.5
	男 性	結 婚 して いる (n=258)	3.1	8.1	23.3	0.0	3.5	3.5	53.1	5.4
		結 婚 して いない (n=101)	0.0	2.0	5.0	0.0	8.9	3.0	50.4	30.7
〔性・共 働 し て い る 人〕	女 性	共 働 き (n=168)	1.2	13.1	18.5	0.0	3.0	6.0	56.4	1.8
		共働きではない (n= 67)	0.0	11.9	17.9	1.5	3.0	7.5	53.7	4.5
		夫 婦 とも 無 職 (n= 48)	0.0	10.4	10.4	0.0	0.0	6.3	60.4	12.5
		そ の 他 (n= 11)	0.0	18.2	9.1	0.0	0.0	0.0	45.4	27.3
	男 性	共 働 き (n=134)	3.0	7.5	26.1	0.0	3.7	2.2	52.3	5.2
		共働きではない (n= 77)	3.9	9.1	24.7	0.0	3.9	3.9	49.3	5.2
		夫 婦 とも 無 職 (n= 39)	2.6	5.1	12.8	0.0	0.0	7.7	64.1	7.7
		そ の 他 (n= 5)	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	60.0	0.0

(2) 収入の得られる労働の時間、家事・育児・介護に携わっている時間（平日、休日）

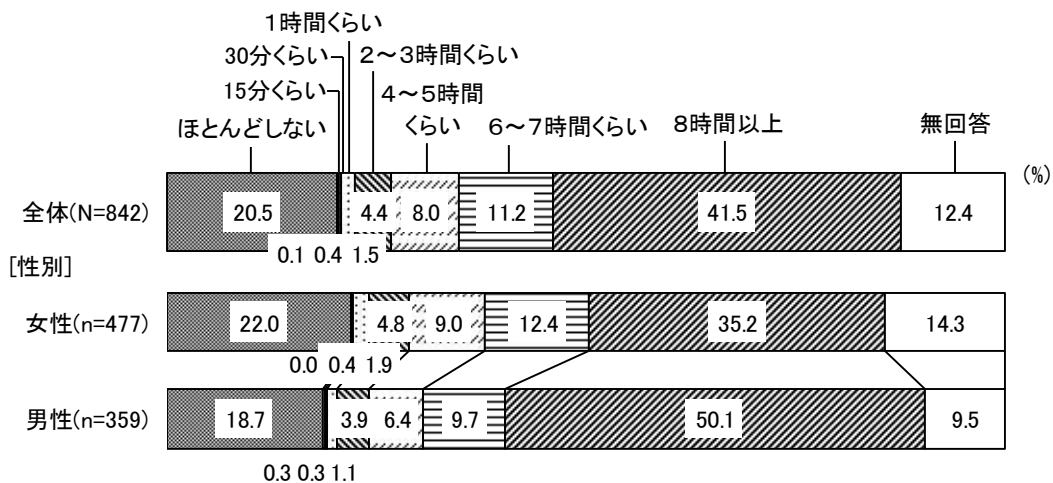
①収入の得られる労働の時間

男女ともに「8時間以上」が最も多く、その割合は女性で35.2%、男性で50.1%。

問9 あなたは、収入の得られる労働や、家庭内における家事・育児・介護などに1日平均どのくらい時間をあてていますか。それぞれについて、平日・休日に分けて該当する時間数の番号を  の中に記入してください。

【収入の得られる労働の時間】

図表 I - 3 - 2 - ① 収入の得られる労働の時間（全体、性別）



収入の得られる労働の時間は、「8時間以上(41.5%)」が最も多く、「ほとんどしない(20.5%)」、「6～7時間くらい(11.2%)」が続いている。

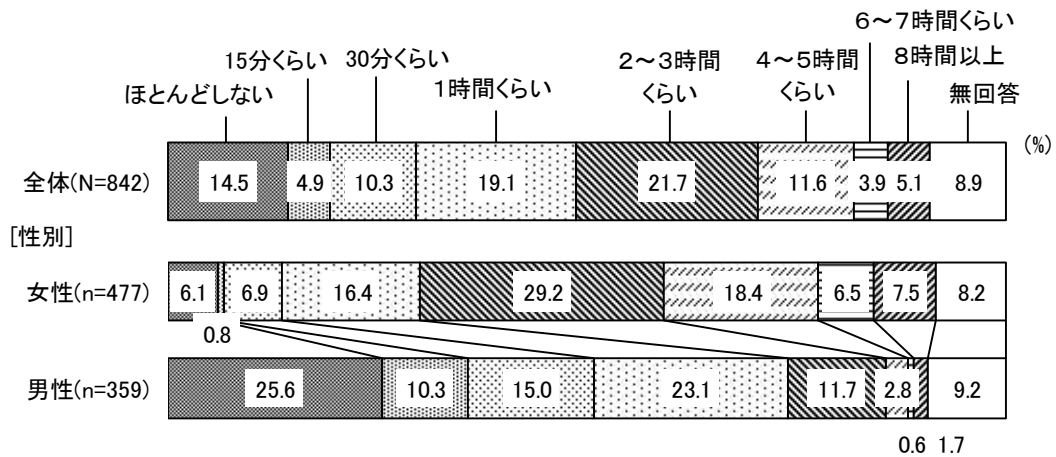
性別にみると、男女ともに「8時間以上(女性：35.2%、男性：50.1%)」が最も多く、「ほとんどしない(女性：22.0%、男性：18.7%)」、「6～7時間くらい(女性：12.4%、男性：9.7%)」が続いている(図表 I - 3 - 2 - ①)。

②家事・育児・介護に携わっている時間（平日）

1時間未満は女性で30.2%、男性で74.0%であり、4時間以上は女性で32.4%、男性で5.1%、6時間以上は女性で15.0%、男性で2.3%。

【家庭内の家事・育児・介護など】 平日の場合

図表 I-3-2-② 家事・育児・介護に携わっている時間（平日）（全体、性別）



家事・育児・介護に携わっている時間（平日）は、「2～3時間くらい（21.7%）」が最も多く、「1時間くらい（19.1%）」、「ほとんどしない（14.5%）」が続いている。なお、1時間未満は48.8%であり、4時間以上は20.6%、6時間以上は9.0%である。

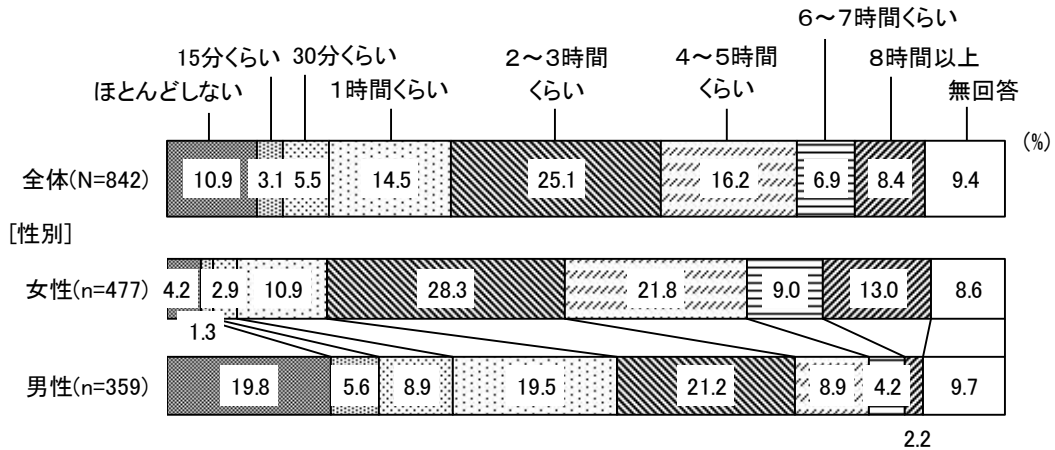
性別にみると、女性は「2～3時間くらい（29.2%）」が最も多く、「4～5時間くらい（18.4%）」、「1時間くらい（16.4%）」が続いている。男性は「ほとんどしない（25.6%）」が最も多く、「1時間くらい（23.1%）」、「30分くらい（15.0%）」が続いている。なお、1時間未満は女性で30.2%、男性で74.0%であり、4時間以上は女性で32.4%、男性で5.1%、6時間以上は女性で15.0%、男性で2.3%である（図表 I-3-2-②）。

③家事・育児・介護に携わっている時間（休日）

1時間未満は女性で19.3%、男性で53.8%であり、4時間以上は女性で43.8%、男性で15.3%、6時間以上は女性で22.0%、男性で6.4%。

【家庭内の家事・育児・介護など】 休日の場合

図表 I-3-2-③ 家事・育児・介護に携わっている時間（休日）（全体、性別）



家事・育児・介護に携わっている時間（休日）は、「2～3時間くらい（25.1%）」が最も多く、「4～5時間くらい（16.2%）」、「1時間くらい（14.5%）」が続いている。なお、1時間未満は34.0%であり、4時間以上は31.5%、6時間以上は15.3%である。

性別にみると、女性は「2～3時間くらい（28.3%）」が最も多く、「4～5時間くらい（21.8%）」、「8時間以上（13.0%）」が続いている。男性は「2～3時間くらい（21.2%）」が最も多く、「ほとんどしない（19.8%）」、「1時間未満（19.5%）」が続いている。なお、1時間未満は女性で19.3%、男性で53.8%であり、4時間以上は女性で43.8%、男性で15.3%、6時間以上は女性で22.0%、男性で6.4%である（図表 I-3-2-③）。

#### ④収入の得られる労働、家事・育児・介護に携わっている平均時間

収入の得られる労働、家事・育児・介護に携わっている平均時間について、性別にみると、女性は、男性に比べて、『収入の得られる労働』では0.7時間（女性5.1時間、男性5.8時間）短くなっているが、『家庭内の家事・育児・介護など（平日）』では2.1時間（女性3.1時間、男性1.0時間）、『家庭内の家事・育児・介護など（休日）』では2.0時間（女性3.8時間、男性1.8時間）長くなっている。

性・結婚の有無別にみると、女性の結婚している人は、男性の結婚している人に比べて、『収入の得られる労働』では1.1時間（女性4.8時間、男性5.9時間）短くなっているが、『家庭内の家事・育児・介護など（平日）』では2.8時間（女性3.8時間、男性1.0時間）、『家庭内の家事・育児・介護など（休日）』では2.7時間（女性4.6時間、男性1.9時間）長くなっている。

性・共働き片働き別にみると、女性の共働きの人は、男性の結婚している人に比べて、『収入の得られる労働』では0.9時間（女性6.6時間、男性7.5時間）短くなっているが、『家庭内の家事・育児・介護など（平日）』では2.2時間（女性3.3時間、男性1.1時間）、『家庭内の家事・育児・介護など（休日）』では2.5時間（女性4.7時間、男性2.2時間）長くなっている（図表I-3-2-④）。

図表 I-3-2-④ 収入の得られる労働、家事・育児・介護に携わっている平均時間  
（全体、性別、性・結婚の有無別、性・共働き片働き別）

		(時間)			
		収入の得られる労働	（平日・内）の家事・育児・介護など	（休日・内）の家事・育児・介護など	
全 体 (N=842)		5.4	2.2	3.0	
性別	女性 (n=477)	5.1	3.1	3.8	
	男性 (n=359)	5.8	1.0	1.8	
性・結婚の有無別	女性	結婚している (n=300)	4.8	3.8	4.6
		結婚していない (n=177)	5.4	1.7	2.5
	男性	結婚している (n=258)	5.9	1.0	1.9
		結婚していない (n=101)	5.6	1.1	1.6
〔性・結婚している人〕 性・共働き片働き別	女性	共働き (n=168)	6.6	3.3	4.7
		共働きではない (n=67)	2.2	5.0	4.9
		夫婦とも無職 (n=48)	0.1	3.8	3.5
		その他 (n=11)	2.8	4.0	3.9
	男性	共働き (n=134)	7.5	1.1	2.2
		共働きではない (n=77)	5.8	0.8	1.8
		夫婦とも無職 (n=39)	0.5	1.1	1.1
		その他 (n=5)	3.9	1.0	1.6

※平均時間は以下の時間で計算

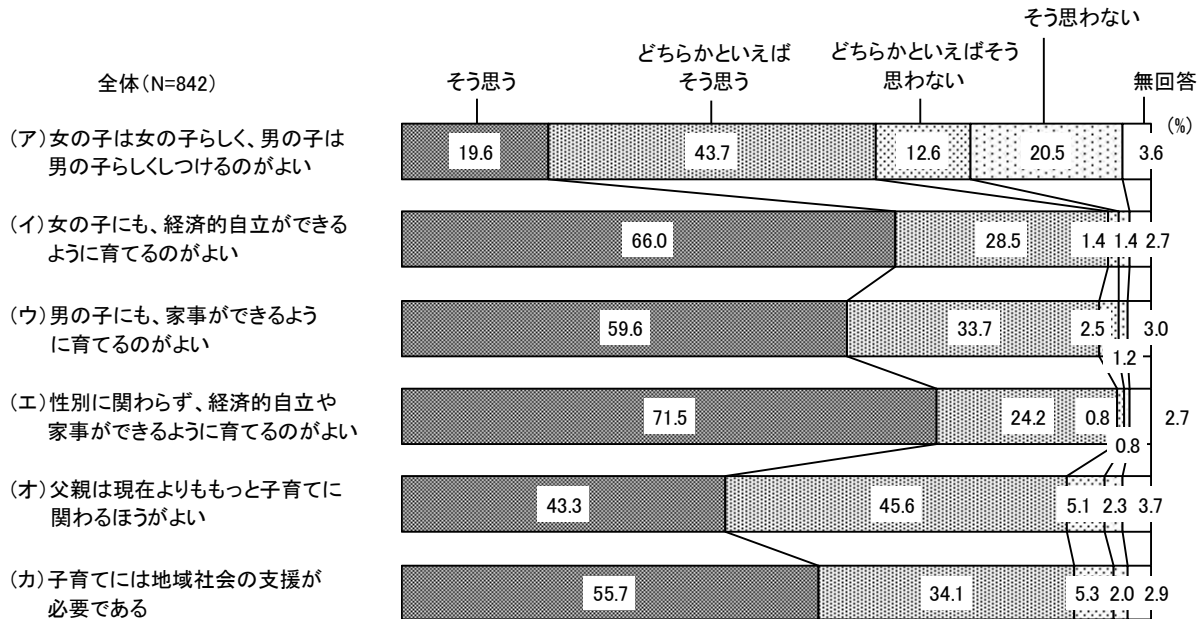
「ほとんどしない」	:0時間	「2～3時間くらい」	:2.5時間
「15分くらい」	:0.25時間	「4～5時間くらい」	:4.5時間
「30分くらい」	:0.5時間	「6～7時間くらい」	:6.5時間
「1時間くらい」	:1時間	「8時間以上」	:8.5時間

### (3) 子育てについての考え方

『性別に関わらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい』については、《そう思う》が95.7%。

問10 子育てについてどう思いますか。(それぞれ1つに○)

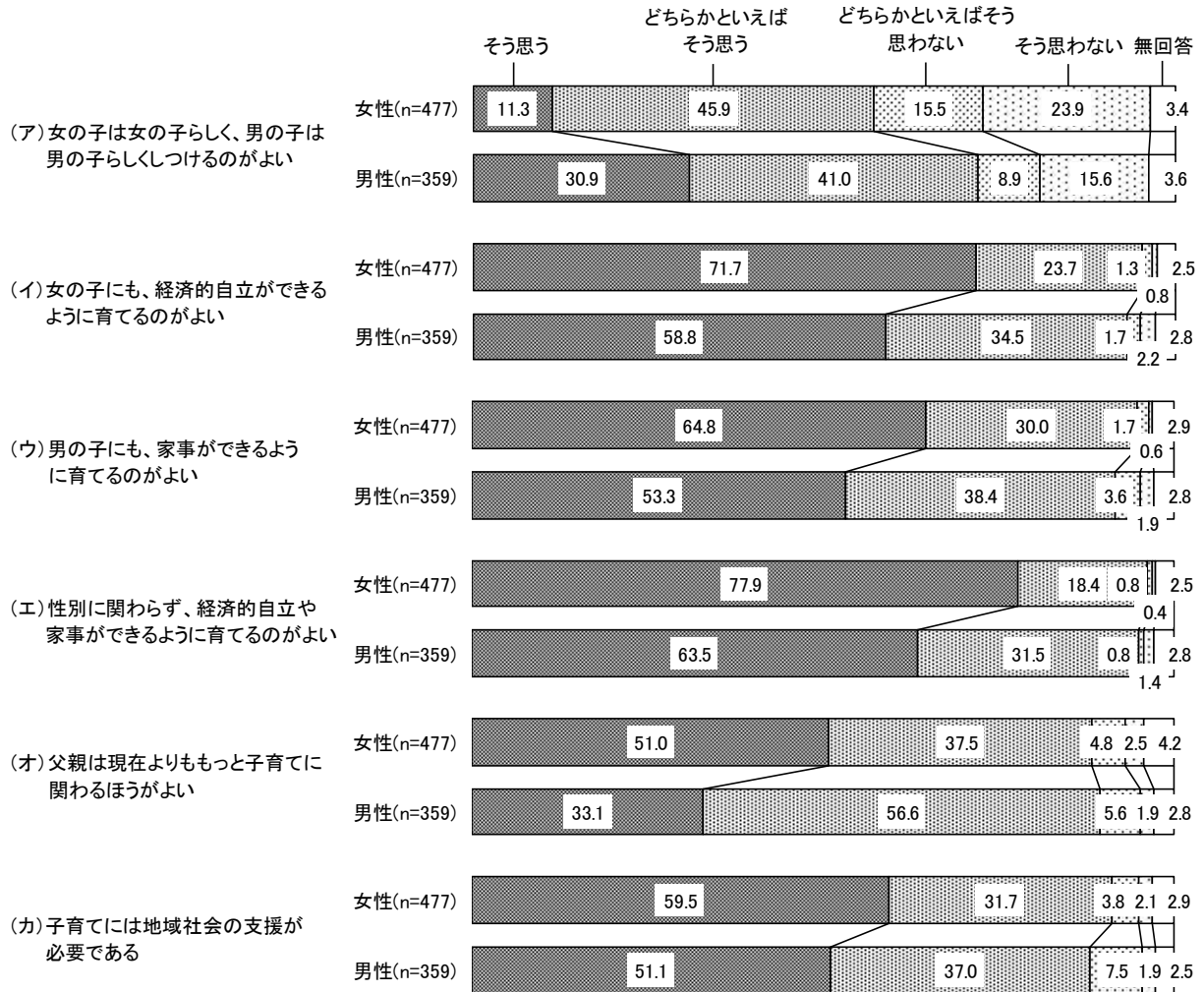
図表 I-3-3-① 子育てについての考え方 (全体)



子どもの育て方についての考え方は、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」をあわせた《そう思う》が『性別に関わらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい (95.7%)』、『女の子にも、経済的自立ができるように育てるのがよい (94.5%)』、『男の子にも、家事ができるように育てるのがよい (93.3%)』で9割を超え、『子育てには地域社会の支援が必要である (89.8%)』、『父親は現在よりももっと子育てに関わるほうがよい (88.9%)』で8割を超えている (図表 I-3-3-①)。

性別にみると、『女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしくしつけるのがよい』については、「そう思う」の割合が、女性で 11.3%、男性で 30.9%であり、女性が男性を 19.6 ポイント下回っている。その他の5つについては「そう思う」割合で女性が男性を上回っているが、特に『父親は現在よりももっと子育てに関わるほうがよい』については、「そう思う」の割合が、女性で 51.0%、男性で 33.1%であり、女性が男性を 17.9 ポイント上回っている（図表 I-3-3-3-②）。

図表 I-3-3-② 子育てについての考え方（性別）





『女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしくしつけるのがよい』という考え方について、性・年代別にみると、女性は30歳代、60歳代、70歳以上で《そう思う》が6割を超えている。男性は30歳代で《そう思う（60.0%）》が6割、40歳代以上で《そう思う》が7割を超えている（図表I-3-3-③）。

図表I-3-3-③ 子育てについての考え方

(ア) 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしくしつけるのがよい（全体、性別、性・年代別）

		そう思う	そとど ういち 思えら うばか	なそとど ういち 思えら わばか	なそ う 思 わ	無 回 答	
全 体 (N=842)		19.6	43.7	12.6	20.5	3.6	
性別	女 性 (n=477)	11.3	45.9	15.5	23.9	3.4	
	男 性 (n=359)	30.9	41.0	8.9	15.6	3.6	
性・年代別	女性	18・19歳 (n= 9)	11.1	33.4	22.2	33.3	0.0
		20歳代 (n= 52)	5.8	48.1	17.3	28.8	0.0
		30歳代 (n= 74)	4.1	56.7	8.1	29.7	1.4
		40歳代 (n= 81)	8.6	42.0	23.5	25.9	0.0
		50歳代 (n= 89)	9.0	41.6	14.6	32.6	2.2
		60歳代 (n= 89)	15.7	46.2	21.3	14.6	2.2
		70歳以上 (n= 81)	22.0	43.9	7.3	13.4	13.4
	男性	18・19歳 (n= 5)	0.0	40.0	0.0	60.0	0.0
		20歳代 (n= 25)	16.0	40.0	12.0	32.0	0.0
		30歳代 (n= 50)	14.0	46.0	10.0	28.0	2.0
		40歳代 (n= 48)	18.8	56.2	10.4	12.5	2.1
		50歳代 (n= 57)	24.6	52.6	10.5	10.5	1.8
		60歳代 (n= 86)	39.6	39.5	8.1	11.6	1.2
		70歳以上 (n= 88)	48.9	23.9	6.8	10.2	10.2

『女の子にも、経済的自立ができるように育てるのがよい』という考え方について、性・年代別にみると、女性は20歳代から60歳代で「そう思う」が7割を超えており、特に50歳代で8割を超えている。男性は30歳代で「そう思う（66.0%）」が6割台後半であり、男性の中では高くなっている（図表I-3-3-④）。

図表I-3-3-④ 子育てについての考え方

(イ) 女の子にも、経済的自立ができるように育てるのがよい（全体、性別、性・年代別）

		そう思う	そとど ういち 思えら うばか	なそとど ういち 思えら わばか	なそ う 思 わ	無 回 答	
全 体 (N=842)		66.0	28.5	1.4	1.4	2.7	
性別	女 性 (n=477)	71.7	23.7	1.3	0.8	2.5	
	男 性 (n=359)	58.8	34.5	1.7	2.2	2.8	
性・年代別	女性	18・19歳 (n= 9)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0
		20歳代 (n= 52)	73.1	26.9	0.0	0.0	0.0
		30歳代 (n= 74)	71.5	25.7	1.4	0.0	1.4
		40歳代 (n= 81)	75.3	22.2	2.5	0.0	0.0
		50歳代 (n= 89)	83.2	14.6	1.1	0.0	1.1
		60歳代 (n= 89)	74.2	23.6	0.0	0.0	2.2
		70歳以上 (n= 81)	52.4	30.5	2.4	4.9	9.8
	男性	18・19歳 (n= 5)	60.0	40.0	0.0	0.0	0.0
		20歳代 (n= 25)	56.0	40.0	4.0	0.0	0.0
		30歳代 (n= 50)	66.0	28.0	2.0	2.0	2.0
		40歳代 (n= 48)	58.3	37.5	2.1	2.1	0.0
		50歳代 (n= 57)	50.8	42.1	1.8	3.5	1.8
		60歳代 (n= 86)	58.0	38.4	1.2	1.2	1.2
		70歳以上 (n= 88)	61.4	26.1	1.1	3.4	8.0

『男の子にも、家事ができるように育てるのがよい』という考え方について、性・年代別にみると、女性は30歳代から50歳代で「そう思う」が7割程度と高くなっている。男性は20歳代、30歳代で「そう思う」が6割台後半で高くなっている（図表I-3-3-⑤）。

図表I-3-3-⑤ 子育てについての考え方

(ウ) 男の子にも、家事ができるように育てるのがよい（全体、性別、性・年代別）

			そう 思う	そとど ういち 思えら うばか	なそとど いういち 思えら わばか	なそ いう 思わ	無 回 答
全		体 (N=842)	59.6	33.7	2.5	1.2	3.0
性別	女	性 (n=477)	64.8	30.0	1.7	0.6	2.9
	男	性 (n=359)	53.3	38.4	3.6	1.9	2.8
性・年代別	女性	18・19歳 (n= 9)	55.6	44.4	0.0	0.0	0.0
		20歳代 (n= 52)	63.5	34.6	1.9	0.0	0.0
		30歳代 (n= 74)	70.2	27.0	1.4	0.0	1.4
		40歳代 (n= 81)	70.4	25.9	2.5	0.0	1.2
		50歳代 (n= 89)	70.8	27.0	1.1	0.0	1.1
		60歳代 (n= 89)	67.5	30.3	0.0	0.0	2.2
		70歳以上 (n= 81)	46.2	35.4	3.7	3.7	11.0
	男性	18・19歳 (n= 5)	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
		20歳代 (n= 25)	68.0	28.0	4.0	0.0	0.0
		30歳代 (n= 50)	68.0	24.0	4.0	2.0	2.0
		40歳代 (n= 48)	56.2	37.5	4.2	2.1	0.0
		50歳代 (n= 57)	52.5	43.9	0.0	1.8	1.8
		60歳代 (n= 86)	45.3	48.8	4.7	0.0	1.2
		70歳以上 (n= 88)	47.8	35.2	4.5	4.5	8.0

『性別に関わらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい』という考え方について、性・年代別にみると、女性は50歳代以下で「そう思う」が8割を超えており、60歳代では7割台、80歳以上では6割台となっている。男性は40歳代以下で「そう思う」が7割を超えており、50歳代では6割台、60歳代以上では5割台となっている（図表I-3-3-⑥）。

図表I-3-3-⑥ 子育てについての考え方

(エ) 性別に関わらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい（全体、性別、性・年代別）

			そう 思う	そとど ういち 思えら うばか	なそとど いういち 思えら わばか	なそ いう 思わ	無 回 答
全		体 (N=842)	71.5	24.2	0.8	0.8	2.7
性別	女	性 (n=477)	77.9	18.4	0.8	0.4	2.5
	男	性 (n=359)	63.5	31.5	0.8	1.4	2.8
性・年代別	女性	18・19歳 (n= 9)	88.9	11.1	0.0	0.0	0.0
		20歳代 (n= 52)	80.8	19.2	0.0	0.0	0.0
		30歳代 (n= 74)	82.4	17.6	0.0	0.0	0.0
		40歳代 (n= 81)	81.6	16.0	1.2	0.0	1.2
		50歳代 (n= 89)	86.5	12.4	0.0	0.0	1.1
		60歳代 (n= 89)	74.2	22.5	1.1	0.0	2.2
		70歳以上 (n= 81)	61.0	24.4	2.4	2.4	9.8
	男性	18・19歳 (n= 5)	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0
		20歳代 (n= 25)	76.0	24.0	0.0	0.0	0.0
		30歳代 (n= 50)	76.0	20.0	2.0	0.0	2.0
		40歳代 (n= 48)	70.8	29.2	0.0	0.0	0.0
		50歳代 (n= 57)	63.1	33.3	0.0	1.8	1.8
		60歳代 (n= 86)	57.0	39.5	2.3	0.0	1.2
		70歳以上 (n= 88)	54.5	33.0	0.0	4.5	8.0

『父親は現在よりももっと子育てに関わるほうがよい』という考え方について、性・年代別にみると、女性は「そう思う」の割合が年代が上がるほど低くなる傾向にあり、20歳代では7割台であるが、70歳以上では2割台となっている。男性は20歳代で「そう思う（52.0%）」が5割台であり、男性の中では高くなっている（図表I-3-3-⑦）。

図表I-3-3-⑦ 子育てについての考え方

(オ) 父親は現在よりももっと子育てに関わるほうがよい（全体、性別、性・年代別）

		そう 思 う	そとど うい ち 思 え ら う ば か	な そ と ど う い ち 思 え ら わ ば か	な そ う 思 わ	無 回 答	
全 体 (N=842)		43.3	45.6	5.1	2.3	3.7	
性 別	女 性 (n=477)	51.0	37.5	4.8	2.5	4.2	
	男 性 (n=359)	33.1	56.6	5.6	1.9	2.8	
性 ・ 年 代 別	女 性	18・19歳 (n= 9)	77.8	11.1	11.1	0.0	0.0
		20歳代 (n= 52)	71.2	25.0	1.9	1.9	0.0
		30歳代 (n= 74)	59.3	36.5	1.4	1.4	1.4
		40歳代 (n= 81)	59.3	29.6	7.4	3.7	0.0
		50歳代 (n= 89)	48.3	42.7	3.4	3.4	2.2
		60歳代 (n= 89)	47.2	42.7	4.5	0.0	5.6
		70歳以上 (n= 81)	26.8	45.2	8.5	4.9	14.6
	男 性	18・19歳 (n= 5)	20.0	60.0	20.0	0.0	0.0
		20歳代 (n= 25)	52.0	36.0	4.0	8.0	0.0
		30歳代 (n= 50)	38.0	56.0	4.0	0.0	2.0
		40歳代 (n= 48)	43.8	49.9	6.3	0.0	0.0
		50歳代 (n= 57)	28.1	59.6	7.0	3.5	1.8
		60歳代 (n= 86)	31.4	61.5	4.7	1.2	1.2
		70歳以上 (n= 88)	25.0	59.0	5.7	2.3	8.0

『子育てには地域社会の支援が必要である』という考え方について、性・年代別にみると、女性の20歳代以上では「そう思う」の割合が年代が上がるほど低くなる傾向にあり、20歳代では7割台であるが、70歳以上では3割台となっている。男性は20歳代、30歳代で「そう思う」が6割であり、男性の中では高くなっている（図表I-3-3-⑧）。

図表I-3-3-⑧ 子育てについての考え方

(カ) 子育てには地域社会の支援が必要である（全体、性別、性・年代別）

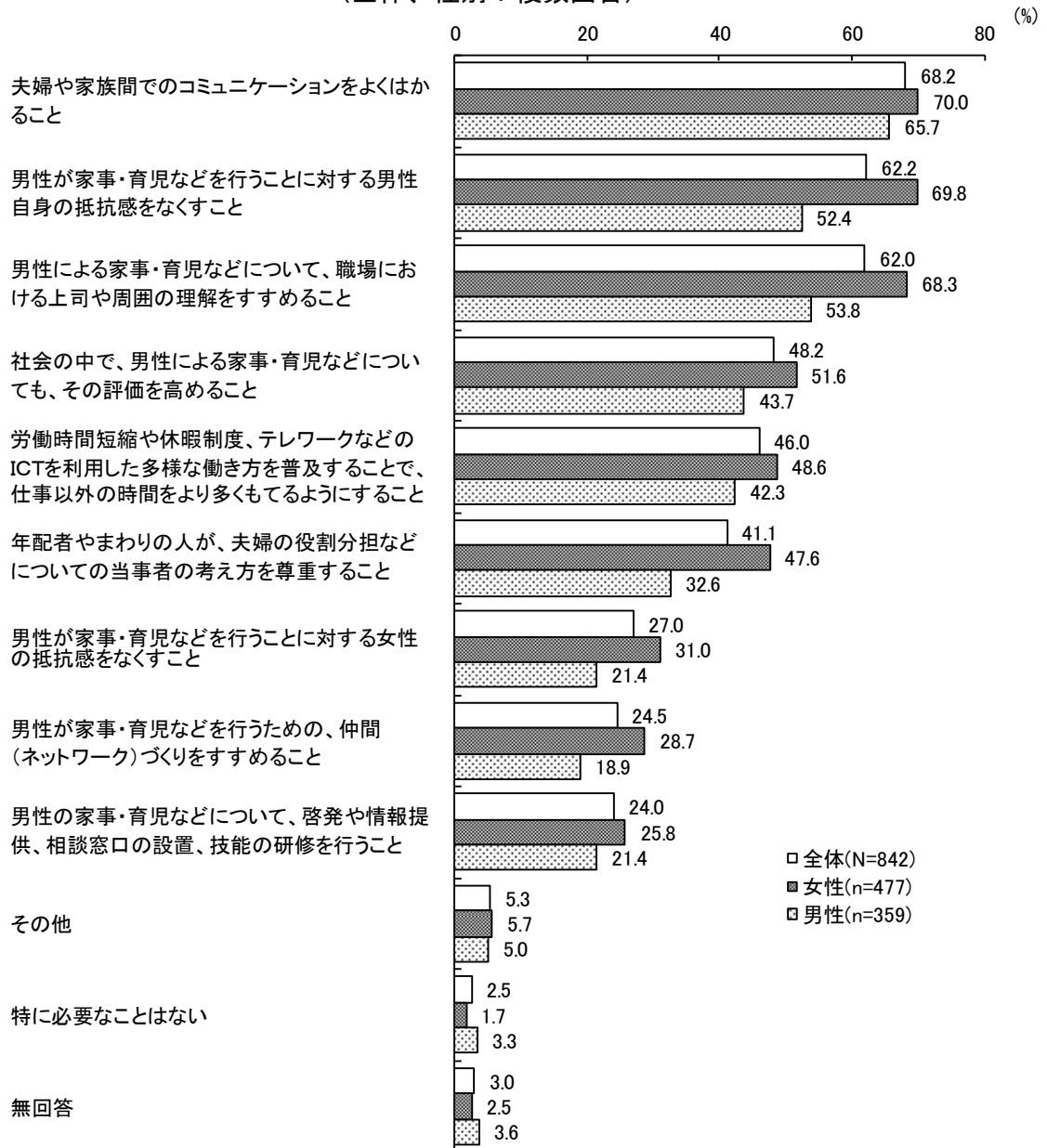
		そ う 思 う	そとど うい ち 思 え ら う ば か	な そ と ど う い ち 思 え ら わ ば か	な そ う 思 わ	無 回 答	
全 体 (N=842)		55.7	34.1	5.3	2.0	2.9	
性 別	女 性 (n=477)	59.5	31.7	3.8	2.1	2.9	
	男 性 (n=359)	51.1	37.0	7.5	1.9	2.5	
性 ・ 年 代 別	女 性	18・19歳 (n= 9)	66.7	22.2	0.0	11.1	0.0
		20歳代 (n= 52)	73.1	25.0	1.9	0.0	0.0
		30歳代 (n= 74)	68.8	28.4	0.0	1.4	1.4
		40歳代 (n= 81)	64.3	33.3	1.2	1.2	0.0
		50歳代 (n= 89)	61.8	31.5	5.6	0.0	1.1
		60歳代 (n= 89)	56.3	34.8	5.6	1.1	2.2
		70歳以上 (n= 81)	37.8	35.4	7.3	7.3	12.2
	男 性	18・19歳 (n= 5)	40.0	60.0	0.0	0.0	0.0
		20歳代 (n= 25)	60.0	32.0	8.0	0.0	0.0
		30歳代 (n= 50)	60.0	28.0	6.0	4.0	2.0
		40歳代 (n= 48)	52.1	39.6	8.3	0.0	0.0
		50歳代 (n= 57)	47.3	42.1	7.0	1.8	1.8
		60歳代 (n= 86)	48.8	41.9	8.1	1.2	0.0
		70歳以上 (n= 88)	47.6	33.0	8.0	3.4	8.0

#### (4) 男性が家事・子育て・介護等に積極的に参加するために必要なこと

男女ともに「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が最も多い。

問 11 今後、男性が家事、育児、介護、地域活動を積極的に行っていくためにはどのようなことが必要だと思いますか。(いくつでも○)

図表 I-3-4-① 男性が家事・子育て・介護等に積極的に参加するために必要なこと  
(全体、性別：複数回答)



男性が家事・子育て・介護等に積極的に参加するために必要なことは、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること (68.2%)」が最も多く、「男性が家事・育児などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと (62.2%)」、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解をすすめること (62.0%)」が続いている。

性別にみると、女性は「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること（70.0%）」が最も多く、「男性が家事・育児などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと（69.8%）」、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解をすすめること（68.3%）」が続いている。男性は「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること（65.7%）」が最も多く、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解をすすめること（53.8%）」、「男性が家事・育児などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと（52.4%）」が続いている（図表 I-3-4-①）。

性・年代別にみると、女性は20歳代、60歳代で「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」、30歳代では「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解をすすめること」、40歳代、50歳代、70歳以上では「男性が家事・育児などを行うことに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が最も多くなっている。男性は20歳代、50歳代以上で「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」、40歳代では「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解をすすめること」が最も多くなっている。30歳代では前述した2つの選択肢が同率で最も多くなっている（図表 I-3-4-②）。

図表 I-3-4-② 男性が家事・子育て・介護等に積極的に参加するために必要なこと  
（全体、性別、性・年代別：複数回答）

			夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはか ること	男性が家事・育児などを行うことに対する男性自 身の抵抗感をなくすこと	男性による家事・育児などについて、職場におけ る上司や周囲の理解をすすめること	社会の中で、男性による家事・育児などについて も、その評価を高めること	労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどのI C事以外の時間をより多くもてるようにすること	年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などにつ いての当事者の考え方を尊重すること	男性が家事・育児などを行うことに対する女性の 抵抗感をなくすこと	男性が家事・育児などを行うための、仲間（ネッ トワーク）づくりをすすめること	男性の家事・育児などについて、啓発や情報提 供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	その他	特に必要なことはない	無回 答
全	体 (N=842)		68.2	62.2	62.0	48.2	46.0	41.1	27.0	24.5	24.0	5.3	2.5	3.0
性別	女性 (n=477)		70.0	69.8	68.3	51.6	48.6	47.6	31.0	28.7	25.8	5.7	1.7	2.5
	男性 (n=359)		65.7	52.4	53.8	43.7	42.3	32.6	21.4	18.9	21.4	5.0	3.3	3.6
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	55.6	66.7	77.8	55.6	11.1	55.6	44.4	44.4	33.3	0.0	11.1	11.1
		20歳代 (n=52)	84.6	71.2	82.7	59.6	55.8	48.1	26.9	34.6	23.1	3.8	0.0	0.0
		30歳代 (n=74)	68.9	66.2	77.0	63.5	66.2	52.7	32.4	28.4	21.6	6.8	1.4	0.0
		40歳代 (n=81)	63.0	76.5	72.8	54.3	51.9	44.4	33.3	28.4	29.6	8.6	1.2	0.0
		50歳代 (n=89)	70.8	73.0	68.5	50.6	48.3	53.9	30.3	34.8	22.5	9.0	0.0	0.0
		60歳代 (n=89)	78.7	69.7	69.7	51.7	48.3	47.2	36.0	30.3	37.1	3.4	0.0	3.4
		70歳以上 (n=81)	61.0	62.2	45.1	32.9	30.5	39.0	24.4	15.9	18.3	2.4	6.1	9.8
	男性	18・19歳 (n=5)	40.0	60.0	60.0	40.0	40.0	40.0	80.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0
		20歳代 (n=25)	72.0	52.0	68.0	60.0	56.0	40.0	36.0	28.0	24.0	0.0	4.0	0.0
		30歳代 (n=50)	60.0	42.0	60.0	50.0	44.0	32.0	26.0	18.0	14.0	8.0	4.0	2.0
		40歳代 (n=48)	56.3	47.9	62.5	41.7	50.0	31.3	16.7	16.7	16.7	8.3	2.1	0.0
		50歳代 (n=57)	63.2	57.9	52.6	49.1	47.4	31.6	26.3	24.6	29.8	3.5	5.3	1.8
		60歳代 (n=86)	75.6	54.7	48.8	39.5	33.7	31.4	11.6	14.0	17.4	5.8	2.3	2.3
		70歳以上 (n=88)	65.9	54.5	46.6	37.5	38.6	33.0	20.5	19.3	26.1	2.3	3.4	10.2

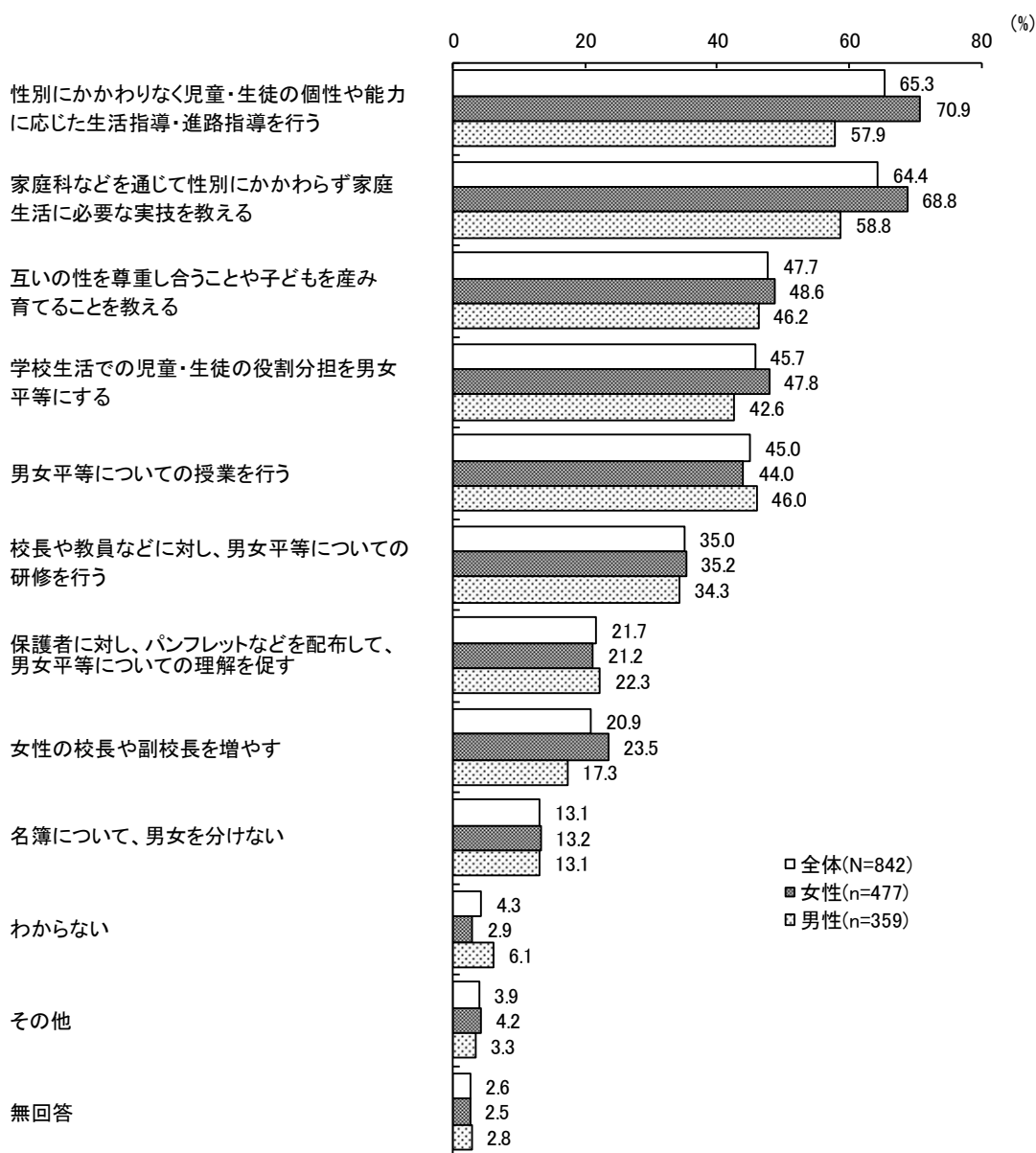
## 4 教育・啓発

### (1) 男女共同参画を目指すために学校教育で力を入れるべきこと

「性別にかかわらず児童・生徒の個性や能力に応じた生活指導・進路指導を行う」、「家庭科などを通じて性別にかかわらず家庭生活に必要な実技を教える」が多い。

問 12 男女共同参画を推進するためには、学校教育ではどのようなことに力を入れるのがよいと思いますか。(いくつでも○)

図表 I - 4 - 1 男女共同参画を目指すために学校教育で力を入れるべきこと  
(全体、性別：複数回答)



男女共同参画を目指すために学校教育で力を入れるべきことは、「性別にかかわらず児童・生徒の個性や能力に応じた生活指導・進路指導を行う（65.3%）」が最も多く、「家庭科などを通じて性別にかかわらず家庭生活に必要な実技を教える（64.4%）」、「互いの性を尊重し合うことや子どもを産み育てることを教える（47.7%）」が続いている。

性別にみると、女性は「性別にかかわらず児童・生徒の個性や能力に応じた生活指導・進路指導を行う（70.9%）」が最も多く、「家庭科などを通じて性別にかかわらず家庭生活に必要な実技を教える（68.8%）」、「互いの性を尊重し合うことや子どもを産み育てることを教える（48.6%）」が続いている。男性は「家庭科などを通じて性別にかかわらず家庭生活に必要な実技を教える（58.8%）」が最も多く、「性別にかかわらず児童・生徒の個性や能力に応じた生活指導・進路指導を行う（57.9%）」、「互いの性を尊重し合うことや子どもを産み育てることを教える（46.2%）」が続いている（図表Ⅰ－４－１）。

## 5 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（希望と現実・現状）

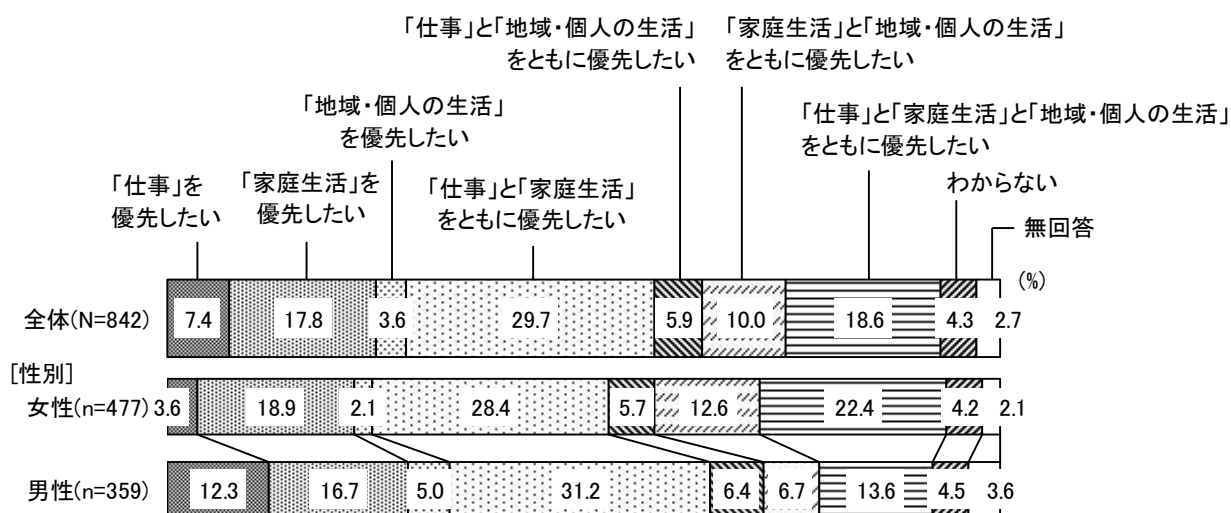
#### ① 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度（希望）

男女ともに「仕事」と「家庭生活」をともに優先したいが最も多い。

問 13 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。

(1) あなたの気持ちに最も近いものはどれですか。(1つに○)

図表 I-5-1-① 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度（希望）（全体、性別）



「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度（希望）は、「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい（29.7%）が最も多く、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい（18.6%）、「家庭生活」を優先したい（17.8%）が続いている。

性別にみると、女性は「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい（28.4%）が最も多く、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい（22.4%）、「家庭生活」を優先したい（18.9%）が続いている。男性は「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい（31.2%）が最も多く、「家庭生活」を優先したい（16.7%）、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい（13.6%）が続いている（図表 I-5-1-①）。



性・年代別にみると、女性は50歳代以下では「仕事」と「家庭生活」とともに優先したい、60歳代では「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」とともに優先したい、70歳以上では「家庭生活」を優先したいが最も多くなっている。男性は30歳代以上では「仕事」と「家庭生活」とともに優先したいが最も多くなっている。なお、男性の20歳代は「家庭生活」を優先したい(20.0%)と「仕事」と「家庭生活」とともに優先したい(20.0%)が同率で最も多くなっている。また、「仕事」を優先したいが0%となっている(図表I-5-1-②)。

図表 I-5-1-② 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度(希望)  
(全体、性別、性・年代別)

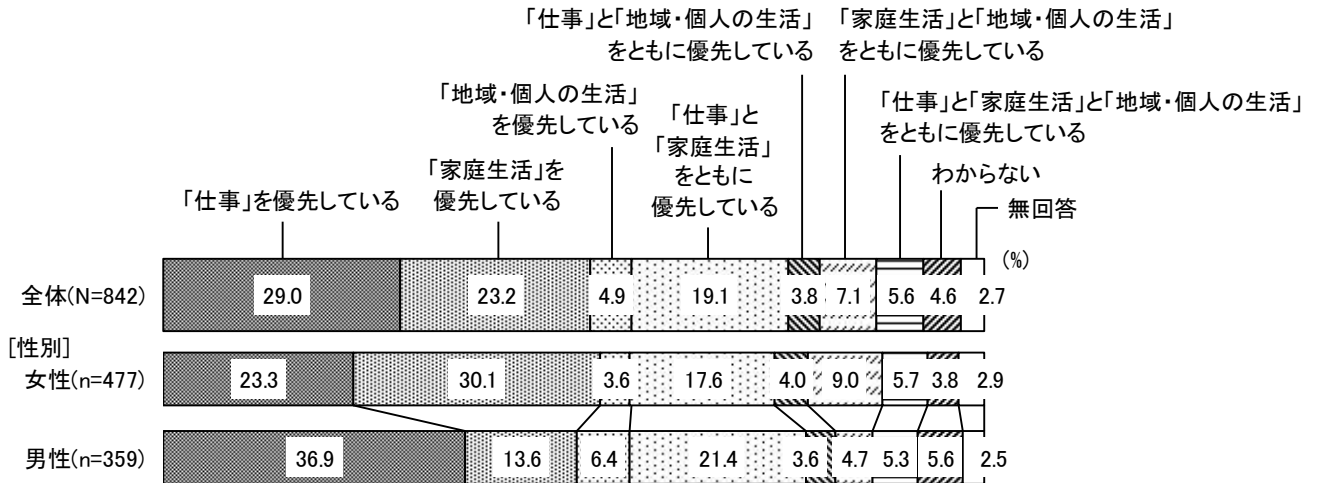
			「仕事」を優先したい	「家庭生活」を優先したい	「地域・個人の生活」を優先したい	「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい	わからない	無回答	
全体 (N=842)			7.4	17.8	3.6	29.7	5.9	10.0	18.6	4.3	2.7
性別	女性 (n=477)		3.6	18.9	2.1	28.4	5.7	12.6	22.4	4.2	2.1
	男性 (n=359)		12.3	16.7	5.0	31.2	6.4	6.7	13.6	4.5	3.6
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	11.1	11.1	0.0	33.4	0.0	0.0	33.3	0.0	11.1
		20歳代 (n=52)	5.8	11.5	5.8	36.5	5.8	9.6	23.1	0.0	1.9
		30歳代 (n=74)	5.4	20.3	0.0	36.3	0.0	6.8	25.7	1.4	4.1
		40歳代 (n=81)	2.5	17.3	1.2	39.5	8.6	7.4	21.0	2.5	0.0
		50歳代 (n=89)	2.2	15.7	1.1	26.0	10.1	11.2	23.6	10.1	0.0
		60歳代 (n=89)	0.0	15.7	4.5	22.5	7.9	16.9	26.9	5.6	0.0
		70歳以上 (n=81)	6.1	31.7	1.2	13.4	1.2	23.2	13.4	3.7	6.1
	男性	18・19歳 (n=5)	20.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0
		20歳代 (n=25)	0.0	20.0	16.0	20.0	16.0	8.0	12.0	8.0	0.0
		30歳代 (n=50)	12.0	28.0	8.0	40.0	2.0	2.0	6.0	0.0	2.0
		40歳代 (n=48)	10.4	14.6	0.0	31.1	6.3	12.5	18.8	2.1	4.2
		50歳代 (n=57)	14.0	17.5	1.8	45.5	5.3	0.0	12.3	1.8	1.8
		60歳代 (n=86)	15.1	17.4	2.3	26.8	5.8	7.0	18.6	4.7	2.3
		70歳以上 (n=88)	12.5	10.2	6.8	24.9	8.0	10.2	11.4	8.0	8.0

② 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度（現実・現状）

女性は「家庭生活優先」、男性は「仕事優先」が最も多い。

(2) あなたの現実・現状に最も近いものはどれですか。(1つに○)

図表 I-5-1-③ 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度（現実・現状）  
（全体、性別）



「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度（現実・現状）は、「仕事」を優先している（29.0%）が最も多く、「家庭生活」を優先している（23.2%）、「仕事」と「家庭生活」をともに優先している（19.1%）が続いている。

性別にみると、女性は「家庭生活」を優先している（30.1%）が最も多く、「仕事」を優先している（23.3%）、「仕事」と「家庭生活」をともに優先している（17.6%）が続いている。男性は「仕事」を優先している（36.9%）が最も多く、「仕事」と「家庭生活」をともに優先している（21.4%）、「家庭生活」を優先している（13.6%）が続いている（図表 I-5-1-③）。

性・年代別にみると、女性は20歳代、50歳代で「仕事」を優先している」、30歳代、40歳代、60歳代、70歳以上で「家庭生活」を優先している」が最も多くなっている。男性は60歳代以下で「仕事」を優先している」が最も多くなっており、その割合は30歳代、40歳代で5割を超えている。男性の70歳以上は「家庭生活」を優先している（19.3%）」と「仕事」と「家庭生活」をともに優先している（19.3%）」が同率で最も多くなっている（図表I-5-1-④）。

図表I-5-1-④ 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度（現実・現状）  
（全体、性別、性・年代別）

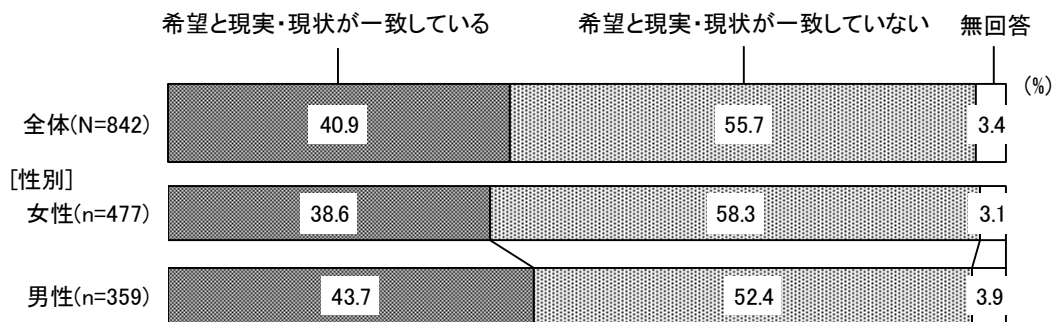
			「仕事」を優先している	「家庭生活」を優先している	「地域・個人の生活」を優先している	「仕事」と「家庭生活」を優先している	「仕事」と「地域・個人の生活」を優先している	「家庭生活」と「地域・個人の生活」を優先している	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している	わからない	無回答
全	体 (N=842)		29.0	23.2	4.9	19.1	3.8	7.1	5.6	4.6	2.7
性別	女性 (n=477)		23.3	30.1	3.6	17.6	4.0	9.0	5.7	3.8	2.9
	男性 (n=359)		36.9	13.6	6.4	21.4	3.6	4.7	5.3	5.6	2.5
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	0.0	11.1	11.1	44.5	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1
		20歳代 (n=52)	48.3	9.6	1.9	11.5	11.5	1.9	3.8	7.7	3.8
		30歳代 (n=74)	18.9	41.8	0.0	23.0	4.1	2.7	6.8	0.0	2.7
		40歳代 (n=81)	27.2	30.8	2.5	24.7	2.5	7.4	3.7	1.2	0.0
		50歳代 (n=89)	34.9	22.5	2.2	20.2	3.4	4.5	5.6	6.7	0.0
		60歳代 (n=89)	14.6	23.6	7.9	16.9	3.4	15.7	10.1	5.6	2.2
	70歳以上 (n=81)	7.3	48.9	4.9	4.9	1.2	19.5	2.4	2.4	8.5	
	男性	18・19歳 (n=5)	40.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
		20歳代 (n=25)	36.0	8.0	20.0	12.0	0.0	4.0	4.0	16.0	0.0
		30歳代 (n=50)	58.0	6.0	4.0	24.0	4.0	0.0	0.0	2.0	2.0
		40歳代 (n=48)	52.0	8.3	0.0	25.0	6.3	2.1	6.3	0.0	0.0
		50歳代 (n=57)	45.5	8.8	0.0	28.1	7.0	0.0	5.3	3.5	1.8
60歳代 (n=86)		31.3	20.9	7.0	19.8	2.3	4.7	8.1	4.7	1.2	
70歳以上 (n=88)	15.9	19.3	9.1	19.3	2.3	12.5	5.7	9.1	6.8		

③ 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度の希望と現実・現状の一致

「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度について、希望と現実が一致しているかをみると、「希望と現実・現状が一致している」が40.9%となっている。

性別にみると、「希望と現実・現状が一致している」は、女性では38.6%、男性では43.7%となっており、男性が女性を上回っている（図表I-5-1-⑤）。

図表 I - 5 - 1 - ⑤ 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度における希望と現実・現状の一致（全体、性別）



性・年代別にみると、女性の70歳以上、男性の60歳代以上で「希望と現実・現状が一致している」が5割を超えて高くなっている。一方、男女ともに20歳代では「希望と現実・現状が一致している」が2割台で低くなっている（図表I-5-1-⑥）。

図表 I - 5 - 1 - ⑥ 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度における希望と現実・現状の一致（全体、性別、性・年代別）

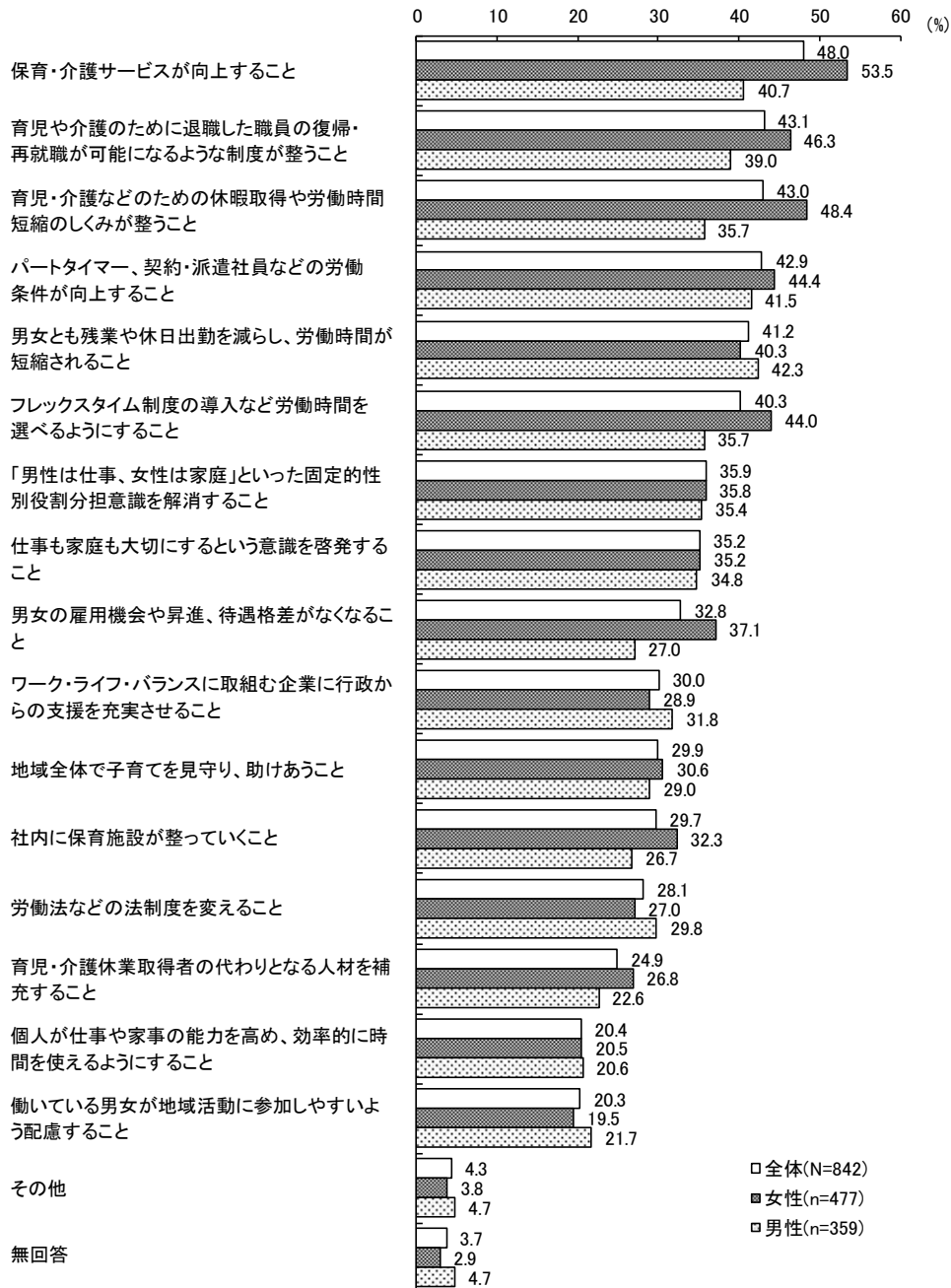
		て現希 い状望 るがと 一現 致実 し・	て現希 い状望 ながと い一現 致実 し・	無 回 答	
全 体 (N=842)		40.9	55.7	3.4	
性 別	女 性 (n=477)	38.6	58.3	3.1	
	男 性 (n=359)	43.7	52.4	3.9	
性・年代別	女 性	18・19 歳 (n= 9)	22.2	66.7	11.1
		20 歳 代 (n= 52)	23.1	73.1	3.8
		30 歳 代 (n= 74)	35.1	60.8	4.1
		40 歳 代 (n= 81)	40.7	59.3	0.0
		50 歳 代 (n= 89)	34.8	65.2	0.0
		60 歳 代 (n= 89)	42.7	55.1	2.2
		70 歳 以上 (n= 81)	51.3	40.2	8.5
	男 性	18・19 歳 (n= 5)	40.0	60.0	0.0
		20 歳 代 (n= 25)	24.0	76.0	0.0
		30 歳 代 (n= 50)	42.0	56.0	2.0
		40 歳 代 (n= 48)	33.3	62.5	4.2
		50 歳 代 (n= 57)	38.6	59.6	1.8
		60 歳 代 (n= 86)	52.4	45.3	2.3
		70 歳 以上 (n= 88)	51.1	39.8	9.1

## (2) ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと

女性は「保育・介護サービスが向上すること」、男性は「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること」が最も多い。

問 14 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のために必要なものは何だと思えますか。（いくつでも○）

図表 I-5-2-① ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと（全体、性別：複数回答）



ワーク・ライフ・バランスのために必要なことは、「保育・介護サービスが向上すること（48.0%）」が最も多く、「育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと（43.1%）」、「育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしくみが整うこと（43.0%）」が続いている。

性別にみると、女性は「保育・介護サービスが向上すること（53.5%）」が最も多く、「育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしくみが整うこと（48.4%）」、「育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと（46.3%）」が続いている。男性は「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること（42.3%）」、「パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること（41.5%）」、「保育・介護サービスが向上すること（40.7%）」が続いている（図表 I-5-2-①）。

性・年代別にみると、女性の20歳代、男性の20歳代、40歳代、50歳代では「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること」、女性の30歳代、50歳以上では「保育・介護サービスが向上すること」、女性の40歳代、男性の70歳以上では「パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること」、男性の30歳代では「フレックスタイム制度の導入など労働時間を選べるようにすること」が最も多くなっている。

性・子どもの有無別にみると、男女ともに子どもがいる人は「保育・介護サービスが向上すること」、女性で子どもがいない人は「育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと」、男性で子どもがいない人は「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること」が最も多くなっている（図表 I-5-2-②）。

図表 I-5-2-② ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと  
（全体、性別、性・年代別、性・子どもの有無別：複数回答）

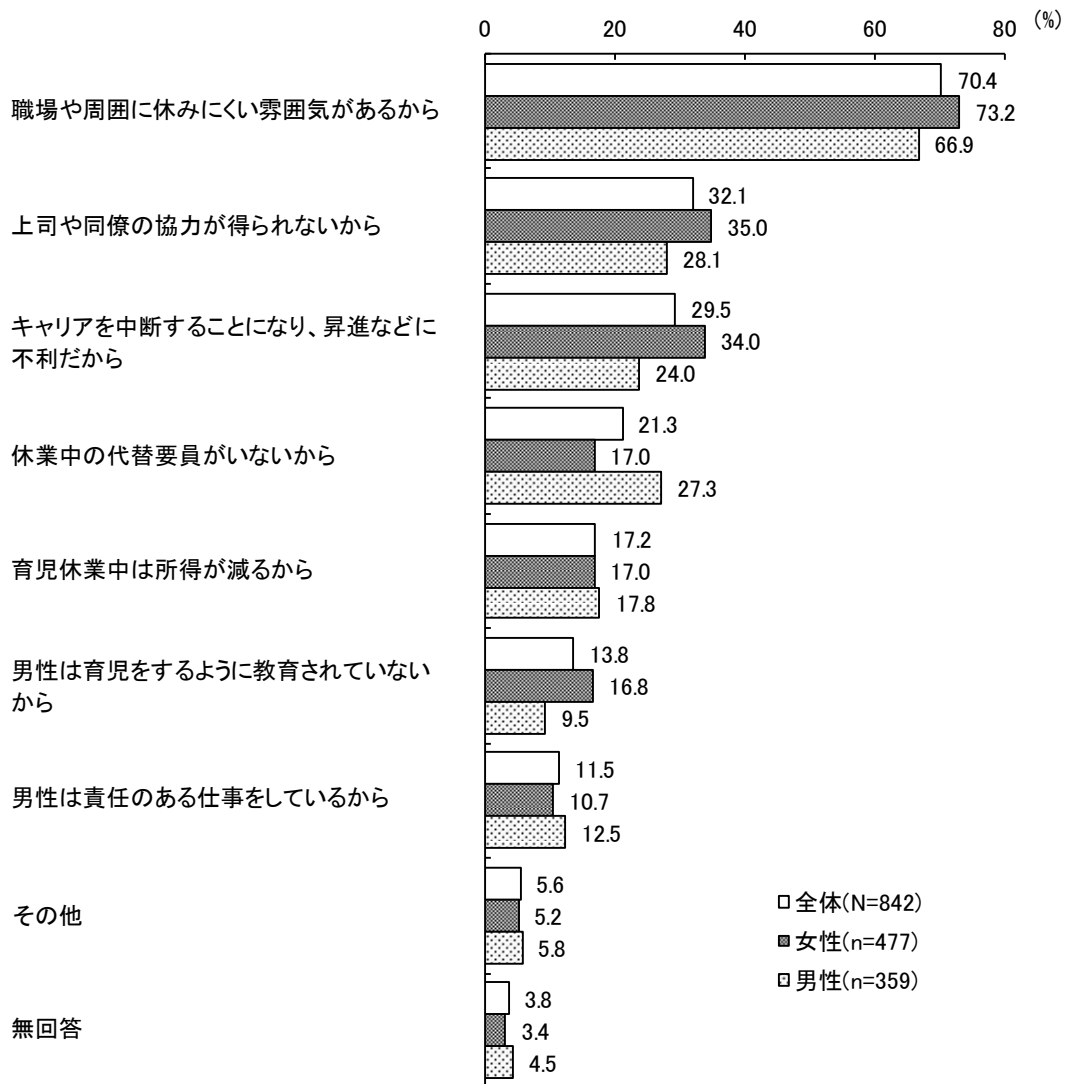
		保育・介護サービスが向上すること	育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと	育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしくみが整うこと	パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること	男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること	フレックスタイム制度の導入など労働時間を選べるようにすること	「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的性別役割分担意識を解消すること	仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること	男女の雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること	行政からの支援を充実させること	ワーク・ライフ・バランスに取組む企業に地域全体で子育てを見守り、助けあうこと	社内に保育施設が整っていくこと	労働法などの法制度を変えること	育児・介護休業取得者の代わりとなる人材を補充すること	個人が仕事や家事の能力を高め、効率的に時間を使えるようにすること	働いている男女が地域活動に参加しやすいよう配慮すること	その他	無回答	
全	体 (N=842)	48.0	43.1	43.0	42.9	41.2	40.3	35.9	35.2	32.8	30.0	29.9	29.7	28.1	24.9	20.4	20.3	4.3	3.7	
性別	女性 (n=477)	53.5	46.3	48.4	44.4	40.3	44.0	35.8	35.2	37.1	28.9	30.6	32.3	27.0	26.8	20.5	19.5	3.8	2.9	
	男性 (n=359)	40.7	39.0	35.7	41.5	42.3	35.7	35.4	34.8	27.0	31.8	29.0	26.7	29.8	22.6	20.6	21.7	4.7	4.7	
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	44.4	55.6	44.4	44.4	44.4	44.4	33.3	44.4	44.4	44.4	44.4	44.4	33.3	33.3	22.2	44.4	0.0	11.1
		20歳代 (n=52)	51.9	55.8	61.5	32.7	67.3	57.7	42.3	34.6	40.4	48.1	30.8	42.3	32.7	32.7	23.1	28.8	7.7	3.8
		30歳代 (n=74)	59.5	47.3	54.1	32.4	45.9	48.6	32.4	40.5	37.8	36.5	31.1	39.2	37.8	33.8	14.9	18.9	1.4	1.4
		40歳代 (n=81)	45.7	45.7	43.2	59.3	43.2	46.9	39.5	33.3	38.3	35.8	28.4	25.9	35.8	28.4	27.2	17.3	2.5	0.0
		50歳代 (n=89)	55.1	48.3	49.4	46.1	32.6	41.6	33.7	31.5	38.2	16.9	29.2	30.3	25.8	20.2	22.5	12.4	4.5	0.0
		60歳代 (n=89)	65.2	49.4	53.9	51.7	40.4	49.4	34.8	41.6	41.6	31.5	36.0	31.5	25.8	33.7	22.5	22.5	5.6	0.0
		70歳以上 (n=81)	43.9	32.9	34.1	39.0	23.2	25.6	34.1	30.5	26.8	12.2	26.8	28.0	7.3	14.6	13.4	18.3	2.4	12.2
	男性	18・19歳 (n=5)	20.0	40.0	40.0	0.0	40.0	40.0	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	60.0	20.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
		20歳代 (n=25)	32.0	32.0	40.0	32.0	60.0	44.0	48.0	36.0	44.0	40.0	28.0	24.0	48.0	16.0	16.0	20.0	0.0	0.0
		30歳代 (n=50)	22.0	24.0	34.0	30.0	32.0	36.0	28.0	16.0	12.0	26.0	10.0	18.0	30.0	14.0	6.0	6.0	4.0	6.0
		40歳代 (n=48)	31.3	31.3	29.2	22.9	43.8	25.0	31.3	31.3	20.8	35.4	25.0	22.9	35.4	14.6	22.9	16.7	12.5	0.0
		50歳代 (n=57)	43.9	42.1	35.1	42.1	47.4	40.4	40.4	29.8	28.1	40.4	28.1	26.3	33.3	28.1	26.3	17.5	5.3	5.3
		60歳代 (n=86)	51.2	45.3	38.4	51.2	40.7	37.2	36.0	39.5	33.7	29.1	36.0	24.4	25.6	22.1	22.1	29.1	3.5	2.3
		70歳以上 (n=88)	47.7	45.5	36.4	53.4	40.9	34.1	35.2	46.6	27.3	27.3	36.4	35.2	23.9	30.7	25.0	29.5	3.4	10.2
性・子どもの有無別	女性	いる (n=281)	55.9	43.1	48.4	49.5	37.0	43.8	33.5	34.9	32.7	29.2	31.3	32.4	25.3	25.3	17.4	19.9	3.9	3.2
		いない (n=189)	49.7	51.9	48.1	36.0	45.0	44.4	39.7	37.0	43.4	28.6	29.6	32.3	29.6	29.1	25.4	18.5	3.7	2.1
	男性	いる (n=226)	45.1	41.2	35.8	40.3	40.7	35.4	33.2	38.1	23.5	31.9	31.4	28.3	27.9	24.3	21.7	22.6	6.2	5.3
		いない (n=129)	33.3	36.4	34.9	44.2	46.5	35.7	38.8	27.9	34.1	32.6	24.8	24.0	34.1	20.2	18.6	20.9	2.3	3.9

### (3) 男性の育児休業の取得が少ない理由

男女ともに「職場や周囲に休みにくい雰囲気があるから」が他を大きく上回って最も多い。

問 15 育児休業は、実際には男性の取得はきわめて少ない状況です。その理由は何だと思えますか。(2つまで○)

図表 I - 5 - 3 男性の育児休業の取得が少ない理由(全体、性別:複数回答)



男性の育児休業の取得が少ない理由は、「職場や周囲に休みにくい雰囲気があるから(70.4%)」が最も多く、「上司や同僚の協力が得られないから(32.1%)」、「キャリアを中断することになり、昇進などに不利だから(29.5%)」が続いている。

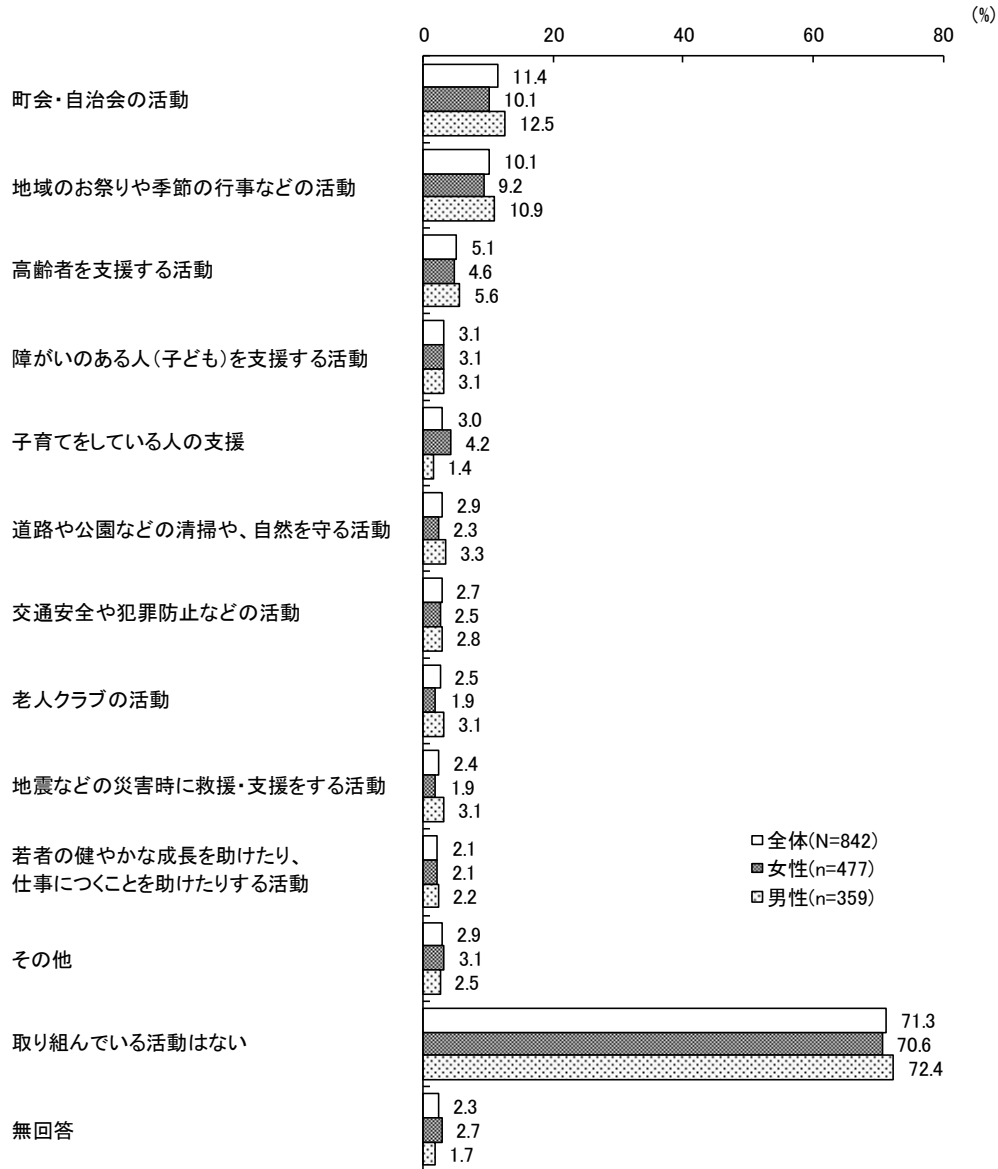
性別にみると、女性も「職場や周囲に休みにくい雰囲気があるから(73.2%)」が最も多く、「上司や同僚の協力が得られないから(35.0%)」、「キャリアを中断することになり、昇進などに不利だから(34.0%)」が続いている。男性は「職場や周囲に休みにくい雰囲気があるから(66.9%)」が最も多く、「上司や同僚の協力が得られないから(28.1%)」、「休業中の代替要員がないから(27.3%)」が続いている(図表 I - 5 - 3)。

#### (4) 参加している地域活動・ボランティア活動

参加している活動は「町会・自治会の活動」、「地域のお祭りや季節の行事などの活動」が多い。

問 16 次のような地域活動・ボランティア活動などについて、あなたが現在取り組んでいる活動はありますか。(いくつでも○)

図表 I-5-4 参加している地域活動・ボランティア活動 (全体、性別：複数回答)



参加している地域活動・ボランティア活動は、「町会・自治会の活動 (11.4%)」が最も多く、「地域のお祭りや季節の行事などの活動 (10.1%)」、「高齢者を支援する活動 (5.1%)」が続いている。なお、「取り組んでいる活動はない (71.3%)」が7割を超えている。

性別にみると、男女ともに「町会・自治会の活動 (女性：10.1%、男性：12.5%)」が最も多く、「地域のお祭りや季節の行事などの活動 (女性：9.2%、男性：10.9%)」、「高齢者を支援する活動 (女性：4.6%、男性：5.6%)」が続いているが、ほとんどの活動で男女差は少ない (図表 I-5-4)。

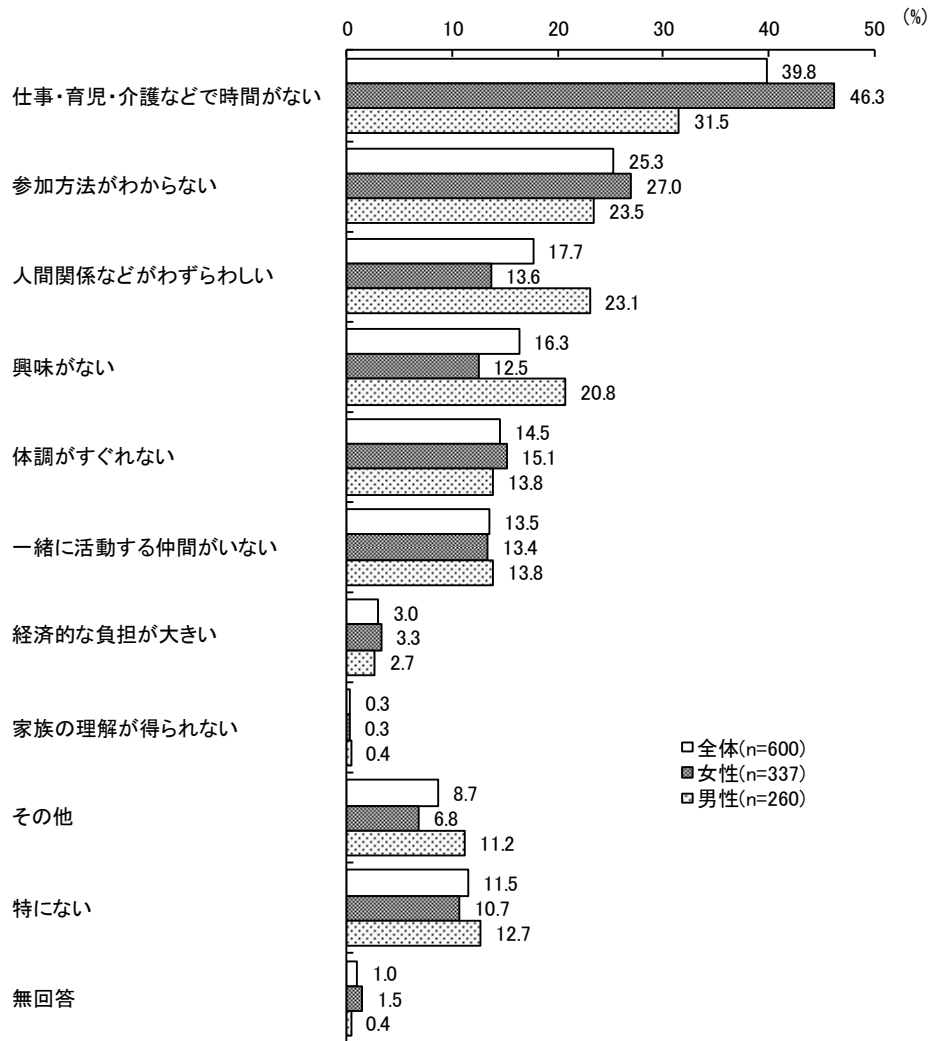


## (5) 地域活動・ボランティア活動に参加していない理由

男女ともに「仕事・育児・介護などで時間がない」が最も多い。

問 16-1 問 16 で、「12. 取り組んでいる活動はない」とお答えの方におたずねします。  
活動していない理由は何ですか。(いくつでも○)

図表 I - 5 - 5 地域活動・ボランティア活動に参加していない理由（全体、性別：複数回答）  
＜活動に参加していない人＞



地域活動・ボランティア活動に参加していない人に、活動に参加していない理由についてたずねた。

活動に参加していない理由は、「仕事・育児・介護などで時間がない (39.8%)」が最も多く、「参加方法がわからない (25.3%)」、「人間関係などがわずらわしい (17.7%)」が続いている。

性別にみると、女性は「仕事・育児・介護などで時間がない (46.3%)」が最も多く、「参加方法がわからない (27.0%)」「体調がすぐれない (15.1%)」が続いている。男性は「仕事・育児・介護などで時間がない (31.5%)」が最も多く、「参加方法がわからない (23.5%)」、「人間関係などがわずらわしい (23.1%)」が続いている (図表 I - 5 - 5)。

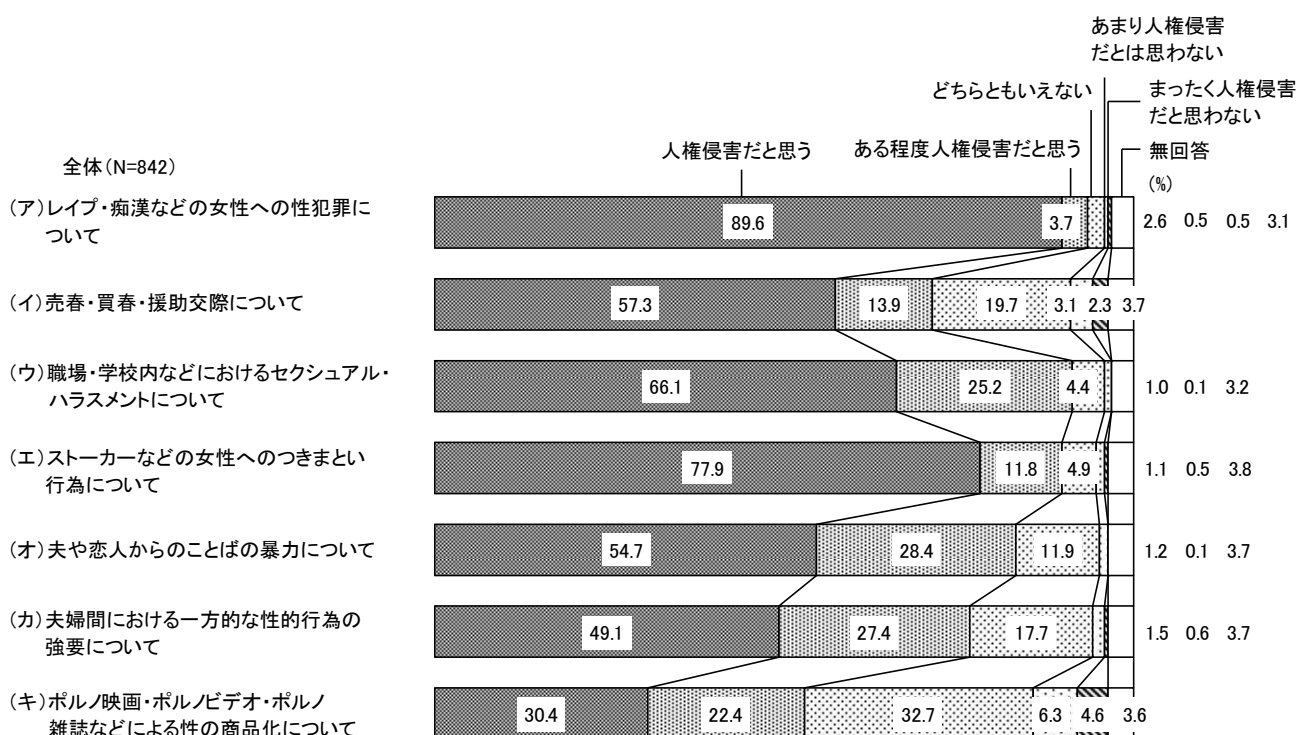
## 6 人権

### (1) 女性の人権が侵害されていると感じること

『レイプ・痴漢などの女性への性犯罪について』、『職場・学校内などにおけるセクシュアル・ハラスメントについて』は、『人権侵害だと思う』が9割を超えている。

問 17 女性の人権が侵害されていると感じるのはどのようなことですか。(それぞれ1つに○)

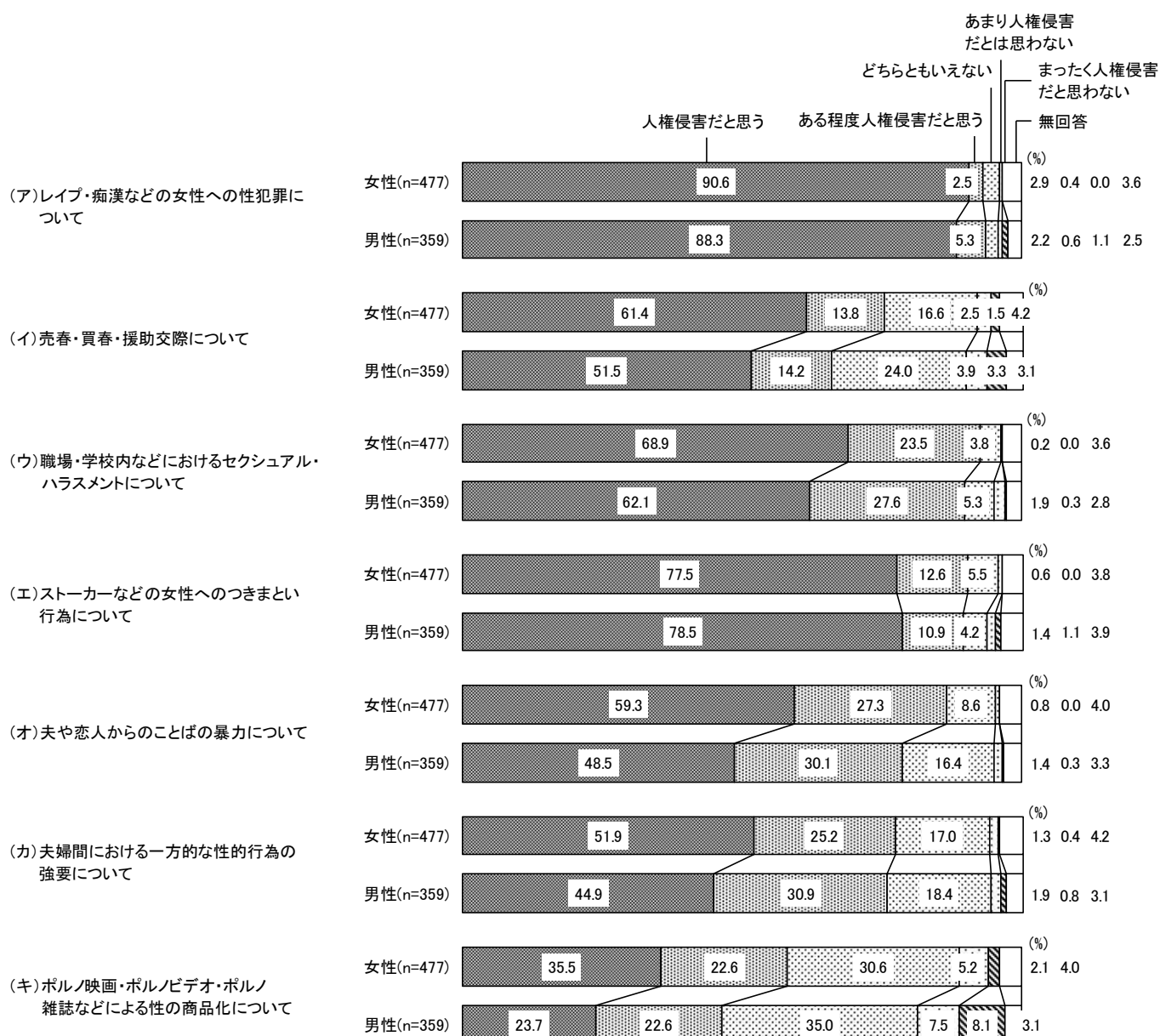
図表 I - 6 - 1 - ① 女性の人権が侵害されていると感じること (全体)



女性の人権が侵害されていると感じることは、「人権侵害だと思う」と「ある程度人権侵害だと思う」をあわせた《人権侵害だと思う》が、『レイプ・痴漢などの女性への性犯罪について (93.1%)』、『職場・学校内などにおけるセクシュアル・ハラスメントについて (91.3%)』で9割を超え、『ストーカーなどの女性へのつきまとい行為について (89.7%)』、『夫や恋人からのことばの暴力について (83.1%)』で8割を超えている。一方、『ポルノ映画・ポルノビデオ・ポルノ雑誌などによる性の商品化について』は、『人権侵害だと思う』が52.8%にとどまっている(図表 I - 6 - 1 - ①)。

性別にみると、女性は《人権侵害だと思う》が、『レイプ・痴漢などの女性への性犯罪について (93.1%)』、『職場・学校内などにおけるセクシュアル・ハラスメントについて (92.4%)』、『ストーカーなどの女性へのつきまとい行為について (90.1%)』で9割を超え、『夫や恋人からのことばの暴力について (86.6%)』で8割を超えている。男性は《人権侵害だと思う》が、『レイプ・痴漢などの女性への性犯罪について (93.6%)』で9割を超え、『職場・学校内などにおけるセクシュアル・ハラスメントについて (89.7%)』、『ストーカーなどの女性へのつきまとい行為について (89.4%)』で8割を超えている (図表 I - 6 - 1 - ②)

図表 I - 6 - 1 - ② 女性の人権が侵害されていると感じること (性別)



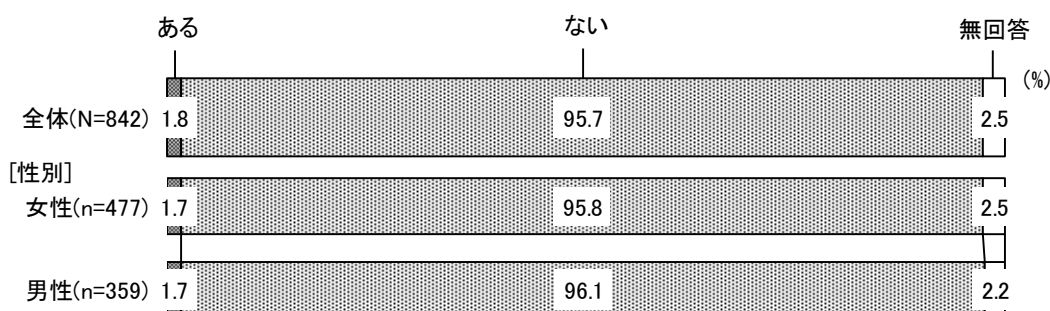
## 7 性的（セクシュアル）マイノリティ

### (1) 自分の性別で悩んだ経験

自分の性別に悩んだ経験がある人は1.8%。

問 18 あなたは、今まで自分の性別に悩んだことはありますか。(1つに○)

図表 I-7-1 自分の性別で悩んだ経験（全体、性別）



自分の性別で悩んだ経験は、「ある」が1.8%（15人）である。

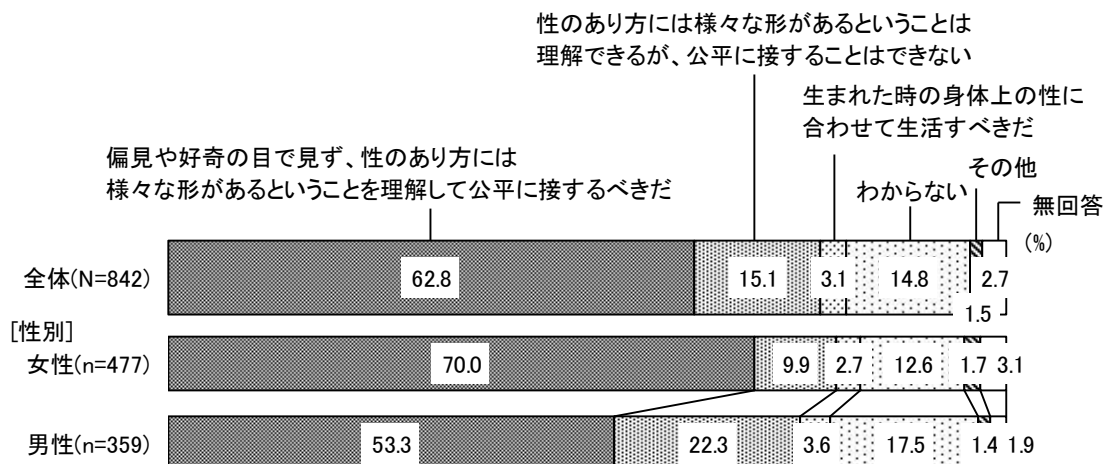
性別にみると、「ある」は、女性は1.7%（8人）、男性は1.7%（6人）である（図表 I-7-1）。

### (2) 性的（セクシュアル）マイノリティへの考え方

「性のあり方には様々な形があるということは理解できるが、公平に接することはできない」と回答したのは女性で9.9%、男性で22.3%

問 19 性的（セクシュアル）マイノリティの人をどう思いますか。(1つに○)

図表 I-7-2-① 性的（セクシュアル）マイノリティへの考え方（全体、性別）



性的（セクシュアル）マイノリティへの考え方は、「偏見や好奇の目で見ず、性のあり方には様々な形があるということを理解して公平に接するべきだ（62.8%）」が最も多く、「性のあり方には様々な形があるということは理解できるが、公平に接することはできない（15.1%）」、「生まれた時の身体上の性に合わせて生活すべきだ（3.1%）」が続いている。なお、「わからない」は14.8%である。

性別にみると、男女ともに「偏見や好奇の目で見ず、性のあり方には様々な形があるということを理解して公平に接するべきだ（女性：70.0%、男性：53.3%）」が最も多くなっているが、その割合は女性が男性を17.7ポイント上回っている。一方、「性のあり方には様々な形があるということは理解できるが、公平に接することはできない（女性：9.9%、男性：22.3%）」の割合は男性が女性を12.4ポイント上回っている（図表I-7-2-①）。

性・年代別にみると、女性の20歳代から50歳代、男性の20歳代で「偏見や好奇の目で見ず、性のあり方には様々な形があるということを理解して公平に接するべきだ」が7割から8割台となっている。一方、女性の70歳以上、男性の60歳代以上ではその割合は4割台と低くなっている（図表I-7-2-②）。

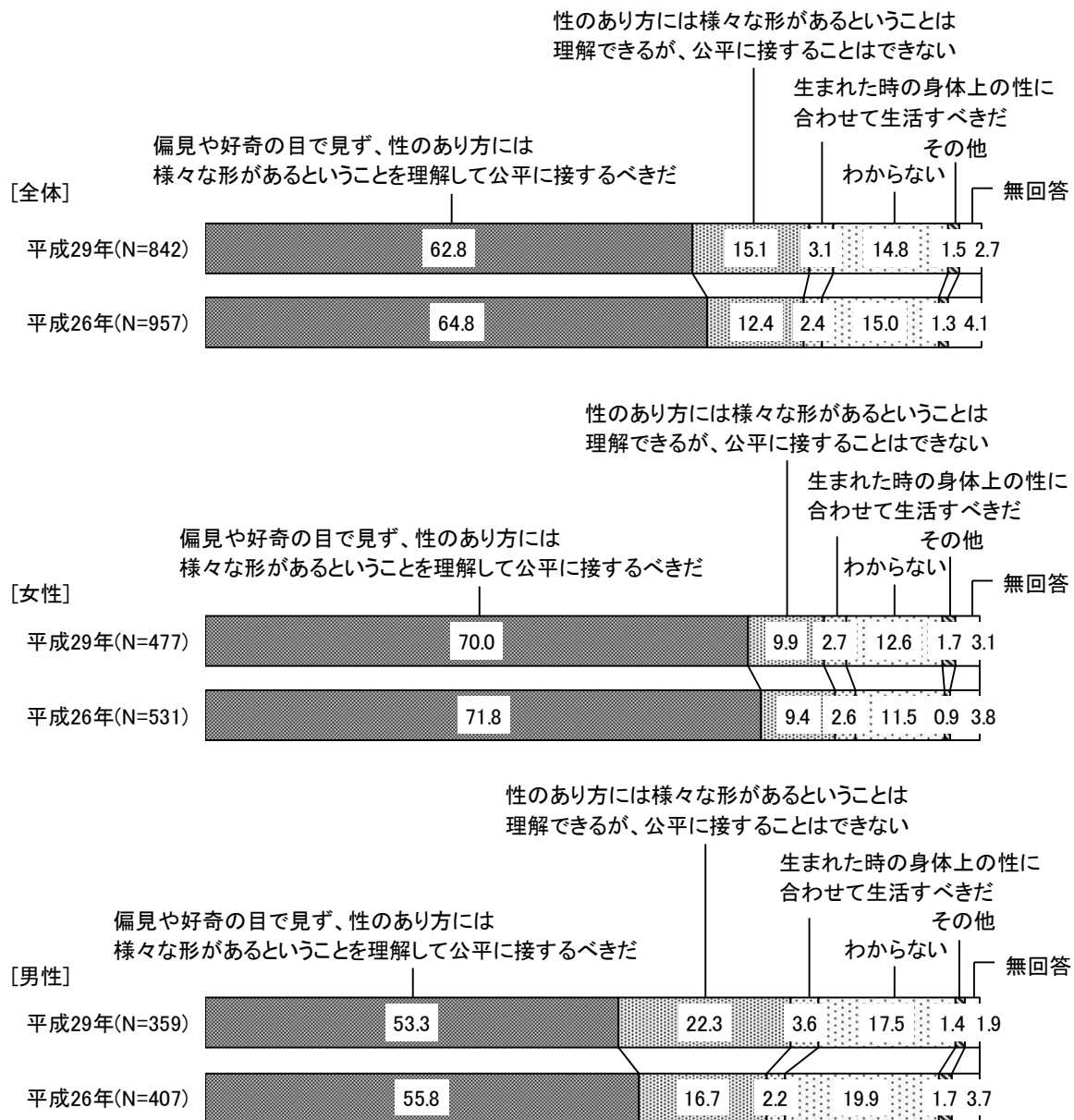
図表I-7-2-② 性的（セクシュアル）マイノリティへの考え方  
（全体、性別、性・年代別）

		しが性偏 てあの見 公るあや 平とり好 にい方奇 接うにの すこは目 ると様で べき理な だ解形、	こでが性 とときあ はるるあ でがとり き、い方 い公うに ない平こ にと様 接は々 す理な る解形	に生 合ま われ せ た 時 の 活身 す体 べき の だ性	わ か ら な い	そ の 他	無 回 答	
全	体 (N=842)	62.8	15.1	3.1	14.8	1.5	2.7	
性別	女性 (n=477)	70.0	9.9	2.7	12.6	1.7	3.1	
	男性 (n=359)	53.3	22.3	3.6	17.5	1.4	1.9	
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		20歳代 (n=52)	86.6	5.8	3.8	1.9	1.9	0.0
		30歳代 (n=74)	74.3	14.9	2.7	8.1	0.0	0.0
		40歳代 (n=81)	81.5	7.4	1.2	6.2	3.7	0.0
		50歳代 (n=89)	75.3	7.9	1.1	10.1	1.1	4.5
		60歳代 (n=89)	66.3	9.0	1.1	15.7	3.4	4.5
		70歳以上 (n=81)	40.3	14.6	6.1	30.5	0.0	8.5
	男性	18・19歳 (n=5)	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
		20歳代 (n=25)	80.0	0.0	0.0	16.0	0.0	4.0
		30歳代 (n=50)	50.0	24.0	2.0	16.0	4.0	4.0
		40歳代 (n=48)	66.6	18.8	2.1	10.4	2.1	0.0
		50歳代 (n=57)	54.3	21.1	0.0	22.8	1.8	0.0
		60歳代 (n=86)	46.4	27.9	7.0	16.3	1.2	1.2
	70歳以上 (n=88)	45.4	25.0	5.7	20.5	0.0	3.4	

経年比較をみると、平成 29 年調査は、平成 26 年調査と同様「偏見や好奇の目で見ず、性のあり方には様々な形があるということを理解して公平に接するべきだ」が 6 割台で最も多い。

性別の経年比較をみると、女性では平成 26 年調査と比べ大きな変化は見られないが、男性では、平成 26 年調査より「性のあり方には様々な形があるということは理解できるが、公平に接することはできない」の割合が 5.6 ポイント高くなっている（図表 I-7-2-③）。

図表 I-7-2-③ 性的（セクシュアル）マイノリティへの考え方（全体、性別）【経年比較】



※前回調査では「性同一性障害、性的（セクシュアル）マイノリティの人をどう思いますか。」と聞いており、平成 29 年調査と質問文が一部異なっている。

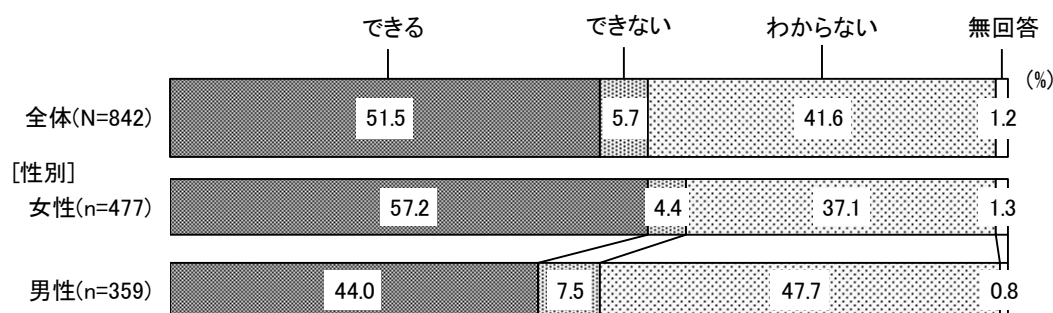
### (3) 身近な人から性的（セクシュアル）マイノリティをカミングアウトされた場合の接し方

身近な人から性的（セクシュアル）マイノリティをカミングアウトされた場合、これまでと変わりなく接することが「できる」と回答したのは、女性で 57.2%、男性で 44.0%。

問 20 あなたは身近な方（家、友人など）や学校や職場内の人に、性的（セクシュアル）マイノリティであることをカミングアウト\*された場合、これまでと変わりなく接することができますか。（1つに○）

※カミングアウトとは、性的（セクシュアル）マイノリティであることを自分以外の人に打ち明けることを指します。

図表 I-7-3 身近な人から性的（セクシュアル）マイノリティをカミングアウトされた場合の接し方（全体、性別）



身近な人から性的（セクシュアル）マイノリティをカミングアウトされた場合、これまでと変わりなく接することができるかたずねた。「できる」が 51.5%、「わからない」が 41.6%となっている。

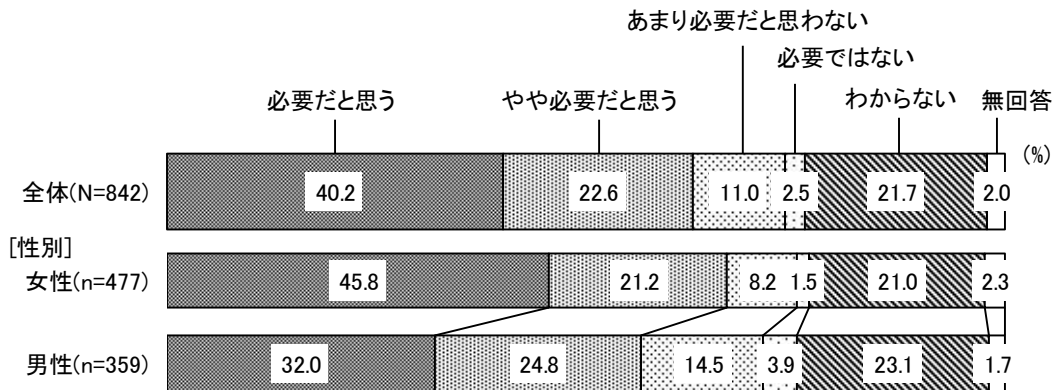
性別にみると、「できる」は、女性は 57.2%、男性は 44.0%であり、女性が男性を上回っている。なお、「わからない」は、女性は 37.1%、男性は 47.7%である（図表 I-7-3）。

(4) 性の多様性を認め合う社会を作るための取組みの必要性

性の多様性を認め合う社会を作るための取組みが《必要だと思う》の割合は、女性は 67.0%、男性は 56.8%。

問 21 性の多様性を認め合う社会をつくるための取組みが必要だと思いますか。(1つに○)

図表 I-7-4-① 性の多様性を認め合う社会を作るための取組みの必要性 (全体、性別)



性の多様性を認め合う社会を作るための取組みの必要性は、「必要だと思う」と「やや必要だと思う」をあわせた《必要だと思う》は 62.8% である。

性別にみると、《必要だと思う》は、女性は 67.0%、男性は 56.8% である (図表 I-7-4-①)。

自分の性別に悩んだ経験別にみると、自分の性別に悩んだ経験がある人は、「必要だと思う」が 60.0% であり、《必要だと思う》は 80.0% となっている (図表 I-7-4-②)。

図表 I-7-4-② 性の多様性を認め合う社会を作るための取組みの必要性 (全体、自分の性別に悩んだ経験別)

		必要 だ と 思 う	思 や う や 必 要 だ と	と あ ま り 必 要 だ と	必 要 で は な い	わ か ら な い	無 回 答
全	体 (N=842)	40.2	22.6	11.0	2.5	21.7	2.0
経 験 に 別 だ に の	自 己 に 悩 ま な い (n=15)	60.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0
	自 己 に 悩 ま な い (n=806)	40.3	23.1	11.0	2.6	21.8	1.2



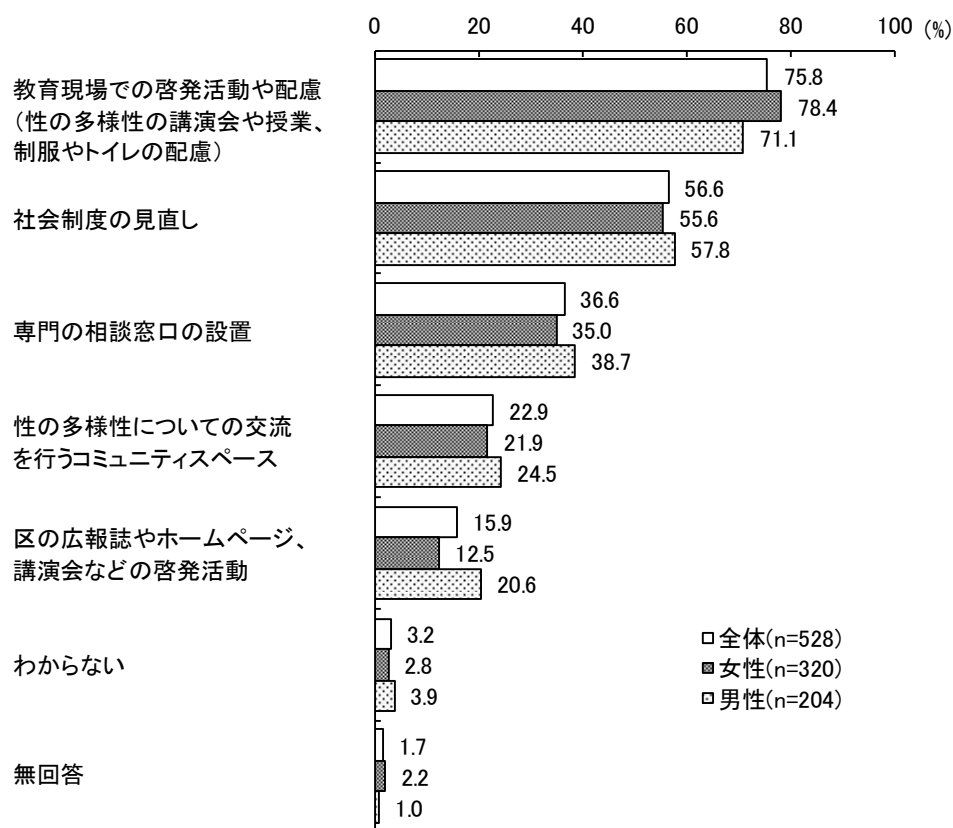
## (5) 性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組み

男女ともに「教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）」が最も多い。

問 21-1 問 21 で、「1. 必要だと思う」、「2. やや必要だと思う」とお答えの方におたずねします。

どのような取組みが必要だと思いますか。（いくつでも○）

図表 I-7-5-① 性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組み  
（全体、性別：複数回答）＜必要だと思う人＞



性の多様性を認め合う社会を作るための取組みが必要だと回答した人に、必要な取組みについてたずねた。

性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組みは、「教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）（75.8%）」が最も多く、「社会制度の見直し（56.6%）」、「専門の相談窓口の設置（36.6%）」が続いている。

性別にみると、男女ともに「教育現場での啓発活動や配慮（性の多様性の講演会や授業、制服やトイレの配慮）（女性：78.4%、男性：71.1%）」が最も多く、「社会制度の見直し（女性：55.6%、男性：57.8%）」、「専門の相談窓口の設置（女性：35.0%、男性：38.7%）」が続いている（図表 I-7-5-①）。

自分の性別に悩んだ経験別にみると、自分の性別に悩んだ経験がある人、ない人ともに全体と順位は同様だが、各選択肢の割合は自分の性別に悩んだ経験がある人がない人を上回っている（図表 I - 7 - 5 - ②）。

図表 I - 7 - 5 - ② 性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組み  
 （全体、自分の性別に悩んだ経験別：複数回答）＜必要だと思う人＞

		(%)							
		ト講や教育 イ演配育現 レ会慮場 のや（性 配授業の 慮業、多 制様 服性 やの 動	社会 制度 の見 直し	専 門 の 相 談 窓 口 の 設 置	テ交性 ィ流の ス多 ペ行様 ー性 スう コに ミつ ュい ニて の	啓発 活 動	区 の 広 報 誌 や ホ ー ム の	わ か ら な い	無 回 答
全	体 (n=528)	75.8	56.6	36.6	22.9	15.9	3.2	1.7	
経 験 別 だ に の	自 分 に あ る (n= 12)	83.3	75.0	58.3	50.0	50.0	0.0	0.0	
	な い (n=510)	75.5	55.9	36.1	22.4	15.1	3.3	1.8	

## (6) 性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組み<自由回答>

性の多様性を認め合う社会を作るために必要な取組みを自由記述形式でたずねたところ、全体で72件の回答が得られた。以下、主な意見を抜粋して掲載する。

問 21-2 問 21 で、「1. 必要だと思う」、「2. やや必要だと思う」とお答えの方におたずねします。問 21-1 以外で必要だと思う取組みがあれば、自由にご記入ください。

### ①情報提供・啓発が必要：18件

- ・ SNSでの情報拡散など。私は周りにLGBTの友人が多くいるので違和感がないですが、他の人の目は気になります。知識が広がる取組みがあれば良いと思います。(女性、30～39歳)
- ・ 教育現場での授業で子どもに理解をさせるより、大人の方が学び、理解し、例え認められなくても、マイノリティを差別すべきではないと知ってほしい。(女性、20～29歳)
- ・ 世の中にセクシャリティマイノリティーがどのくらいいてどのような状況なのか、知る機会がない。知る機会が増えれば時間が経つにつれ、一般化していくかもと考える。(男性、30～39歳)
- ・ 頭では性的マイノリティの人に対して理解をするべきだと思っけていても、実際にそういう人が身近にいなかったり、接したことがないので、そこでストップしてしまうので、マイノリティの方のお話だったり、ふれあう場があれば次のステップにいけると思います。(女性、20～29歳)
- ・ 海外で性の多様性を認めている地域を比較材料として挙げ、品川区で目指すところを示す。インパクトのない広告は辞めていただきたい。性的マイノリティの人々の悩み「ベスト5」を開示し、そのような人達が多く存在することをポスターなどで知らせる(相談室や支援団体・個人・企業を募集する)。(女性、30～39歳)
- ・ 社会的影響力のある方や社会的評価の高い方(日本人に限らず)でLGBTであることを公表し、特別視されないように啓蒙活動を率先して行うこと。(男性、50～59歳)
- ・ 海外での事例をとりあげ、国内で共有する機会をもうける。(男性、20～29歳)

### ②教育が必要：9件

- ・ 学校の授業(道徳の時間)に、子供の年齢に合わせて、大切であるという事を教えたい。(女性、60～69歳)
- ・ 性の多様性だけではなく人種・文化の多様性も重要。様々な多様性に対応する広い取組みが必要。まず、教育現場、特に幼少の頃からの教育が求められる。(男性、60～69歳)
- ・ 性や他のことについても多様な価値観があり、多様な生き方があるのが社会であることを小さい頃から教えていく必要があると思います。(男性、60～69歳)

### ③多様性への理解が必要：9件

- ・ 多様性を認め合うと同時に理解することが必要。(女性、70歳以上)
- ・ 自分の家族にも言うことがむずかしいとか聞きます。まずは家族で何かの折に話題にとりあげてスムーズにみんなです受け容れる心の準備をしたいと思います。(女性、70歳以上)

- ・ 自然と受け入れられる社会の雰囲気づくり。(男性、40～49歳)

#### ④マスメディアを使った情報提供：8件

- ・ テレビ・アニメ等で性の多様性を認めるような題材を扱い、広く知らせるようにする。(女性、40～49歳)
- ・ ドラマ等、性の多様性を肯定的に表現するようなものが普通にあるといいなと思う。(女性、60～69歳)
- ・ マスコミやドラマ、映画などを利用する。(女性、50～59歳)

#### ⑤働く場での啓発：6件

- ・ 職場での啓発活動や配慮。(女性、60～69歳)
- ・ 「男性←性的マイノリティ→女性」という構図で考えると難しくなってしまうので「人間」という大きなくりから教育を始めることは重要だと思う。少しずつ理解が広がっていったら良いと思うし、就職の場面でも、現在は理解が得られていない。企業にもこういう制度ができて良いと思う。(女性、40～49歳)

#### ⑥公共の設備：5件

- ・ 共同トイレの設置数を増やす。(女性、18・19歳)
- ・ 公共の場における男女を区別する表示や標識、また、色で男女を分ける等をなくしていったほうが良いと思います。(女性、40～49歳)

#### ⑦行政の対応：3件

- ・ 品川区でも渋谷区のように同性(姓?)のカップルの社会的立場を公的に認めることでLGBTの人々にとって生活しやすい、生きやすい区のひとつとなるのではないのでしょうか。(女性、40～49歳)

#### ⑧法制度の見直し：3件

- ・ 法的な制度の見直しがない限り、多様性を進める事は出来ない。(男性、50～59歳)

#### ⑨相談：2件

- ・ ダイヤル相談口で相談を受けてから、交流スペース等の暖かい雰囲気作りで性の悩みを受ける。カウンセラーを設置する。(女性、60～69歳)

#### ⑩その他：9件

- ・ 本人にも、周囲にもフレキシブルな選択をさせて欲しいです。「言う権利」もあれば「言わない権利」もあり、「受け入れる権利」もあれば「受け入れない権利」もあります。「～しなければならない」と困ってしまうのではなく、例えば「好き嫌いの範中だからまあいいか～」どグレイゾーンを多く含む対策であって欲しいです。(女性、50～59歳)
- ・ 身近にいないのでどうしても好奇の目で見てしまう。だからといって、ふれあう機会…というの難しい。取組みは思いつかない。(女性、50～59歳)
- ・ できることを一つずつ実行する。できることをする団体の活動を支援する。ヘイト行動を徹底してやめさせる。(男性、70歳以上)

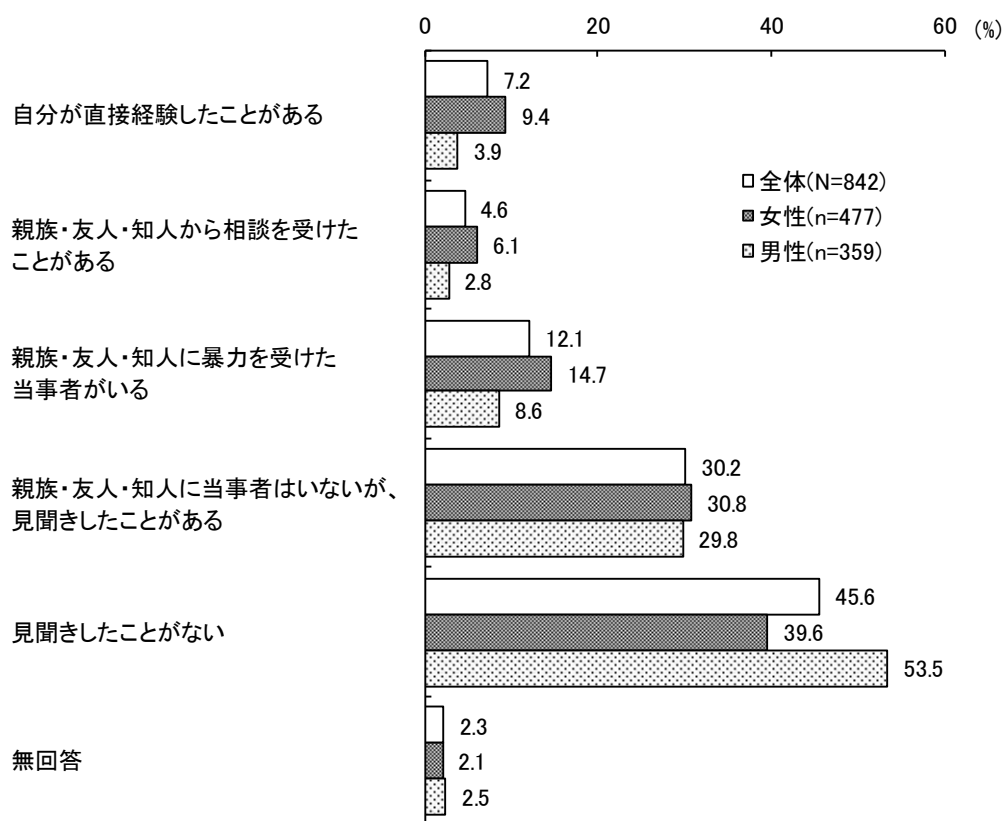
## 8 配偶者暴力・デートDV

### (1) 配偶者暴力・デートDVの経験、見聞きしたことの有無

自分が直接経験したのは、女性では9.4%、男性では3.9%。

問 22 夫婦や恋人などの、親密なパートナー間での暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）が問題になっています。あなたはこのようなことについて、見聞きしたことがありますか。（いくつでも○）

図表 I-8-1-① 配偶者暴力・デートDVの経験、見聞きしたことの有無  
(全体、性別：複数回答)



配偶者暴力・デートDVの経験や見聞きしたことがあるかたずねた。

「自分が直接経験したことがある」が7.2%、「親族・友人・知人から相談を受けたことがある」が4.6%、「親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」が12.1%、「親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある」が30.2%、「見聞きしたことがない」が45.6%である。

性別にみると、「自分が直接経験したことがある」は、女性は9.4%、男性は3.9%、「親族・友人・知人から相談を受けたことがある」は、女性は6.1%、男性は2.8%、「親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」は、女性は14.7%、男性は8.6%、「見聞きしたことがない」は、女性は39.6%、男性は53.5%である。「親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある（女性：30.8%、男性：29.8%）」以外は、男女で差がみられた（図表I-8-1-①）。

性・年代別にみると、女性の30歳代以下、50歳代では「自分が直接経験したことがある」が1割を超えている。また、女性の70歳以上、男性のすべての年代で「見聞きしたことがない」が5割を超えている。

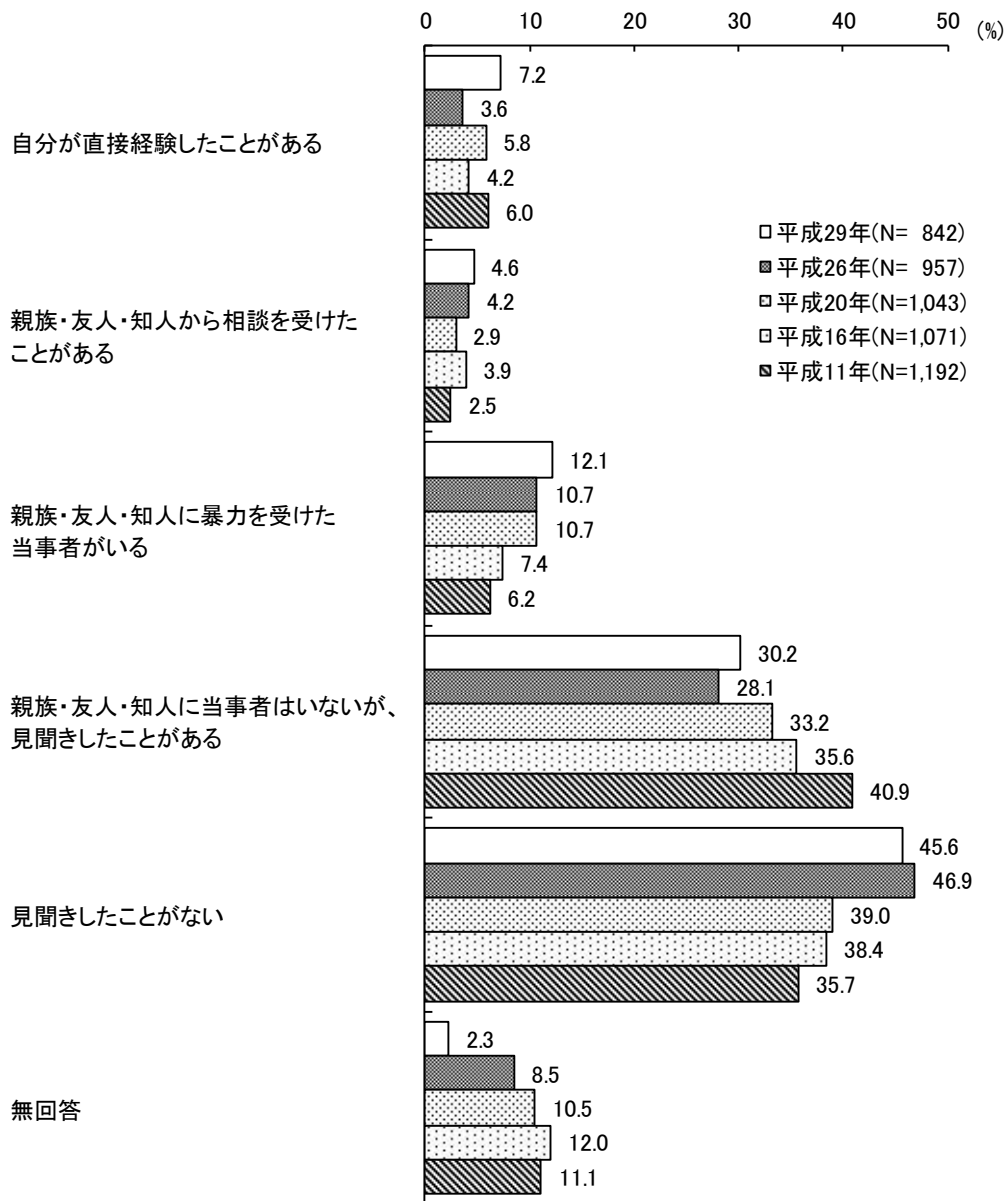
地域別にみると、大井では「親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる（18.2%）」が全体（12.1%）を6.1ポイント上回っている（図表I-8-1-②）。

図表I-8-1-② 配偶者暴力・デートDVの経験、見聞きしたことの有無  
（全体、性別、性・年代別、地域別：複数回答）

			が自分 がある が直接 経験し たこと	親族・ 友人・ 知人か ら相 談を受 けたこ とがあ る	親族・ 友人・ 知人に 暴力を 受けた 当事者 がいる	親族・ 友人・ 知人に 暴力を 見聞き したこ とがあ る	見聞き したこ とがあ ない	無回 答
全	体 (N=842)		7.2	4.6	12.1	30.2	45.6	2.3
性別	女性 (n=477)		9.4	6.1	14.7	30.8	39.6	2.1
	男性 (n=359)		3.9	2.8	8.6	29.8	53.5	2.5
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	11.1	0.0	11.1	33.3	44.4	0.0
		20歳代 (n=52)	13.5	5.8	5.8	32.7	42.3	0.0
		30歳代 (n=74)	10.8	9.5	17.6	31.1	33.8	1.4
		40歳代 (n=81)	7.4	7.4	19.8	29.6	39.5	0.0
		50歳代 (n=89)	15.7	7.9	18.0	34.8	27.0	1.1
		60歳代 (n=89)	9.0	4.5	13.5	33.7	39.3	1.1
		70歳以上 (n=81)	1.2	2.4	11.0	23.2	56.1	8.5
	男性	18・19歳 (n=5)	0.0	0.0	0.0	40.0	60.0	0.0
		20歳代 (n=25)	0.0	0.0	16.0	24.0	60.0	0.0
		30歳代 (n=50)	4.0	2.0	14.0	22.0	56.0	2.0
		40歳代 (n=48)	6.3	2.1	4.2	35.4	52.1	0.0
		50歳代 (n=57)	3.5	3.5	7.0	36.8	50.9	0.0
		60歳代 (n=86)	4.7	1.2	10.5	32.6	51.2	1.2
		70歳以上 (n=88)	3.4	5.7	5.7	25.0	54.5	8.0
地域別	品川 (n=215)		8.8	5.6	10.7	32.6	45.1	0.9
	大崎 (n=127)		9.4	5.5	4.7	29.9	49.6	2.4
	大井 (n=231)		5.6	4.3	18.2	32.0	39.0	2.6
	荏原 (n=261)		6.1	3.8	11.5	26.4	50.6	2.7

経年比較をすると、「自分が直接経験したことがある」、「親族・友人・知人から相談を受けたことがある」、「親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」の割合は、過去調査と比べて平成 29 年調査が最も高くなっている。なお、「見聞きしたことがない」は、平成 26 年調査と比べ大きな変化はないが、過去調査の結果の中では、4 割台と高くなっている（図表 I－8－1－③）。

図表 I－8－1－③ 配偶者暴力・デートDVの経験、見聞きしたことの有無  
（全体：複数回答）【経年比較】



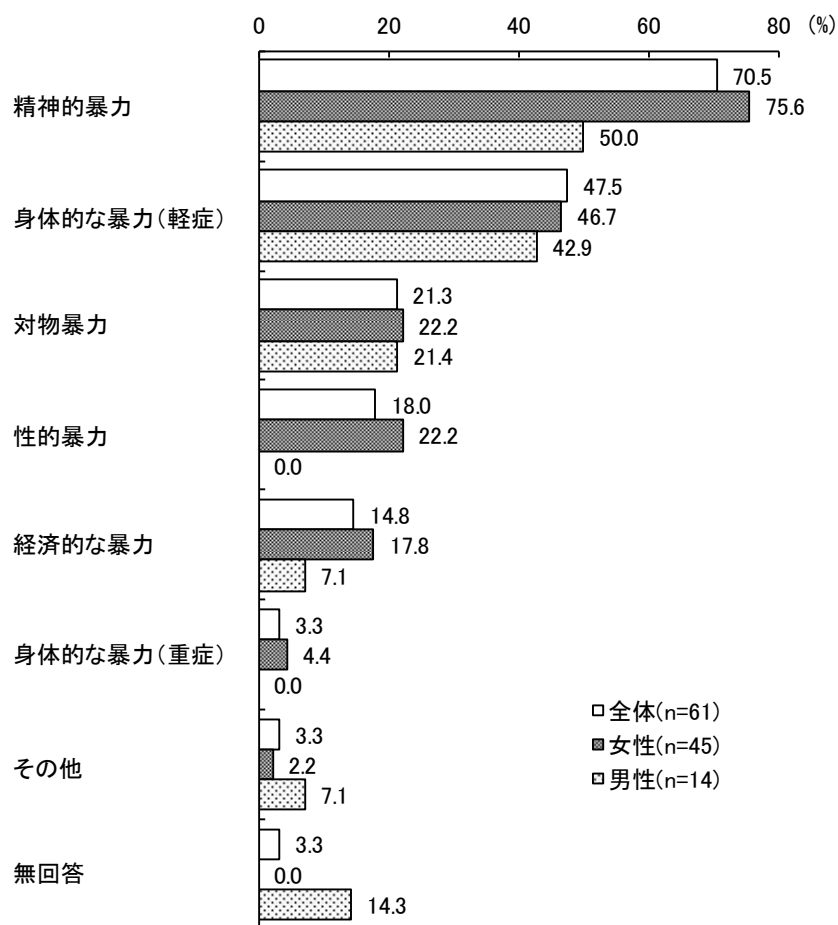
※平成 26 年調査以前では「親族・友人・知人に当事者はいないが、夫婦間暴力について見聞きしたことがある」という選択肢となっており、平成 29 年調査と選択肢が一部異なっている。

## (2) 暴力の内容

男女ともに「精神的暴力」が最も多く、「身体的な暴力（軽症）」が続いている。

問 22-1 問 22 で、「1. 自分が直接経験したことがある」とお答えの方におたずねします。  
どのような暴力ですか。（いくつでも○）

図表 I - 8 - 2 暴力の内容（全体、性別：複数回答）  
＜配偶者暴力・デートDVを直接経験した人＞



配偶者暴力・デートDVを直接経験した人に、暴力の内容についてたずねた。

暴力の内容は、「精神的暴力（70.5%）」が最も多く、「身体的な暴力（軽症）（47.5%）」、「対物暴力（21.3%）」が続いている。

性別にみると、男女ともに「精神的暴力（女性：75.6%、男性：50.0%）」が最も多く、「身体的な暴力（軽症）（女性：46.7%、男性：42.9%）」、「対物暴力（女性：22.2%、男性：21.4%）」が続いている。なお、女性は「性的暴力（22.2%）」も同率で続いている（図表 I - 8 - 2）。

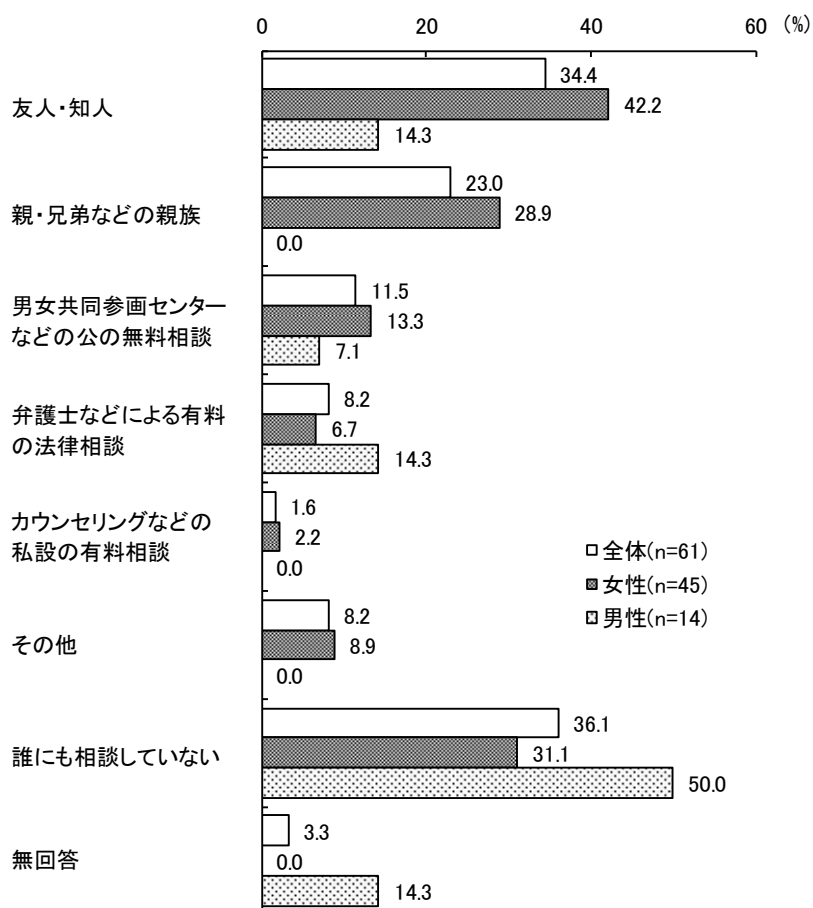


### (3) 自分で経験した場合の相談先

女性の31.1%、男性の50.0%が「誰にも相談していない」。

問 22-2 問 22 で、「1. 自分が直接経験したことがある」とお答えの方におたずねします。  
そのとき、どこ（誰）に相談しましたか。（いくつでも○）

図表 I - 8 - 3 自分で経験した場合の相談先（全体、性別：複数回答）  
＜配偶者暴力・デートDVを直接経験した人＞



配偶者暴力・デートDVを直接経験した人に相談先についてたずねた。

「友人・知人（34.4%）」が最も多く、「親・兄弟などの親族（23.0%）」、「男女共同参画センターなどの公の無料相談（11.5%）」が続いている。なお、「誰にも相談していない」が36.1%である。

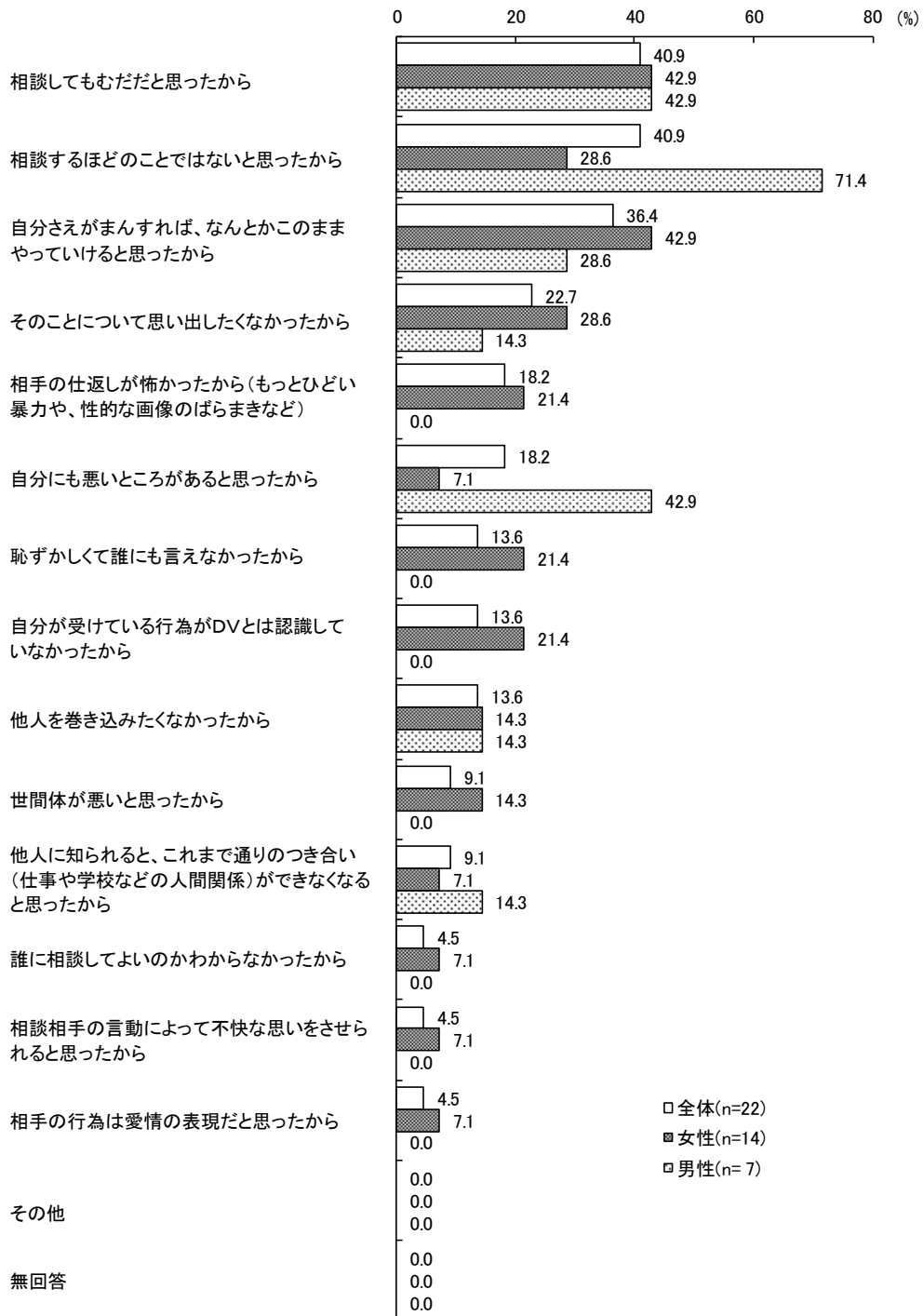
性別にみると、女性も「友人・知人（42.2%）」が最も多く、「親・兄弟などの親族（28.9%）」、「男女共同参画センターなどの公の無料相談（13.3%）」が続いている。男性は「友人・知人（14.3%）」と「弁護士などによる有料の法律相談（14.3%）」が最も多く、「男女共同参画センターなどの公の無料相談（7.1%）」が続いている。なお、「誰にも相談していない」は、女性は31.1%、男性は50.0%である（図表 I - 8 - 3）。

#### (4) 誰にも相談しなかった理由

女性は「相談してもむだだと思ったから」と「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」が最も多く、男性は「相談するほどのことではないと思ったから」が最も多い。

問 22-3 問 22-2 で、「7. 誰にも相談していない」とお答えの方におたずねします。  
誰にも相談しなかったのは、なぜですか。(いくつでも○)

図表 I - 8 - 4 誰にも相談しなかった理由 (全体、性別：複数回答)  
＜誰にも相談しなかった人＞



配偶者暴力・デートDVを直接経験した人で誰にも相談しなかった人に、その理由をたずねた。

誰にも相談しなかった理由は、「相談してもむだだと思ったから（40.9%）」と「相談するほどのことではないと思ったから（40.9%）」が最も多く、「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから（36.4%）」が続いている。

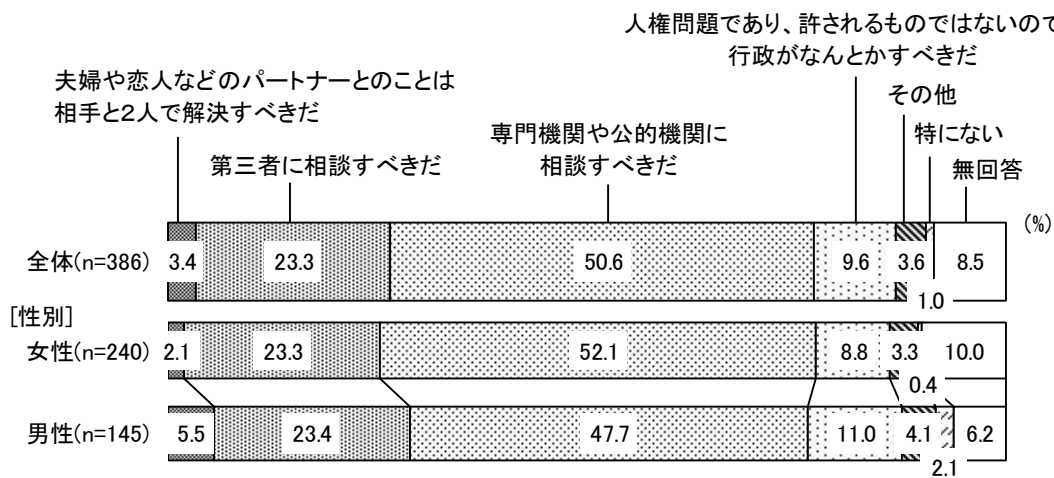
性別にみると、女性は「相談してもむだだと思ったから（42.9%）」と「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから（42.9%）」が最も多く、「そのことについて思い出さなくなかったから（28.6%）」と「相談するほどのことではないと思ったから（28.6%）」が続いている。男性は「相談するほどのことではないと思ったから（71.4%）」が最も多く、「相談してもむだだと思ったから（42.9%）」と「自分にも悪いところがあると思ったから（42.9%）」が続いている（図表Ⅰ－8－4）。

## (5) 相談を受けた・見聞きしたことがある人等の当事者への考え方

男女ともに「専門機関や公的機関に相談すべきだ」が最も多い。

問 22-4 問 22 で、「2. 親族・友人・知人から相談を受けたことがある」または「3. 親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」、「4. 親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある」とお答えの方におたずねします。  
 どういうふうに感じましたか。(1つに○)

図表 I - 8 - 5 相談を受けた・見聞きしたことがある人等の当事者への考え方 (全体、性別)  
 <親族・友人・知人に当事者がいたり、相談を受けたり、見聞きしたことがある人>



親族・友人・知人から相談を受けたことがある人や親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる人、親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある人に、感じたことをたずねた。

「専門機関や公的機関に相談すべきだ (50.6%)」が最も多く、「第三者に相談すべきだ (23.3%)」、「人権問題であり、許されるものではないので、行政がなんとかすべきだ (9.6%)」が続いている。

性別にみると、男女ともに「専門機関や公的機関に相談すべきだ (女性:52.1%、男性:47.7%)」が最も多く、「第三者に相談すべきだ (女性:23.3%、男性:23.4%)」、「人権問題であり、許されるものではないので、行政がなんとかすべきだ (女性:8.8%、男性:11.0%)」が続いている (図表 I - 8 - 5)。

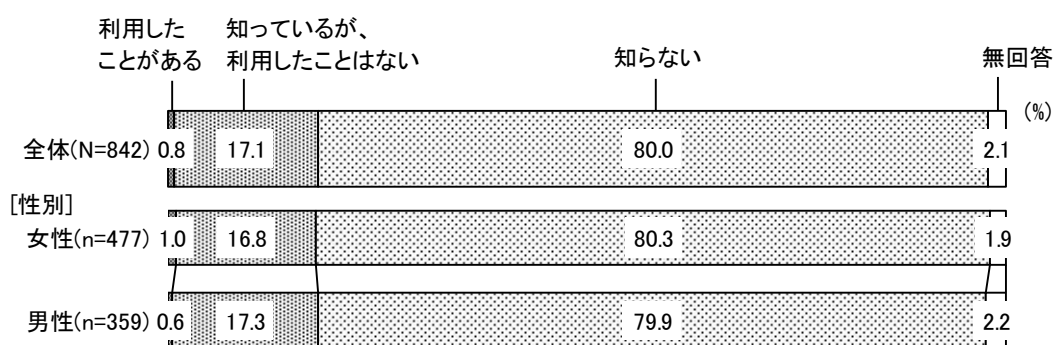
## 9 区の施策、防災

### (1) 品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況

「利用したことがある」が0.8%、「知っているが、利用したことはない」が17.1%。

問 23 あなたは、品川区男女共同参画センター\*を利用したことがありますか。(1つに○)  
 ※品川区男女共同参画センターとは、品川区では1989(平成元)年に女性の活動、相談、情報提供の場として婦人センターを開設、以降、2001(平成13)年に男女共同参画センターへと改称しました。現在、センターでは、男女共同参画の推進と女性の社会的地位向上や社会参加の促進に関する学習・交流活動を行う個人やグループの自主的な活動と交流の場として交流室を設けています。また、法律相談・DV相談・カウンセリング相談等の総合相談や様々な講座を実施するなど、男女共同参画社会に向けた活動を展開しています。

図表 I-9-1-① 品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況(全体、性別)



品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況は、「利用したことがある」が0.8%、「知っているが、利用したことはない」が17.1%、「知らない」が80.0%である。

性別にみると、「利用したことがある」は、女性は1.0%、男性は0.6%、「知っているが、利用したことはない」は、女性は16.8%、男性は17.3%、「知らない」は、女性は80.3%、男性は79.9%である(図表I-9-1-①)。

性・年代別にみると、「利用したことがある」に回答があったのは、女性の40歳代、50歳代、60歳代、男性の40歳代のみとなっている。その中でも女性の60歳代で「利用したことがある(3.4%)」と「知っているが、利用したことはない(24.7%)」をあわせた《認知度》が28.1%と高くなっている。男性は60歳代と70歳以上で「利用したことがある」が0%であるものの、「知っているが、利用したことはない」が2割台(60歳代:20.9%、70歳以上:29.5%)となっている。

地域別にみると、《認知度》は、大井が23.4%で4地域の中で最も高く、大崎が13.4%で4地域の中で最も低くなっている。

居住年数別にみると、居住年数が長くなるにつれて《認知度》が高くなっており、品川区に20年以上居住している人では20.9%となっている(図表I-9-1-②)。

図表 I - 9 - 1 - ② 品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況  
(全体、性別、性・年代別)

(%)

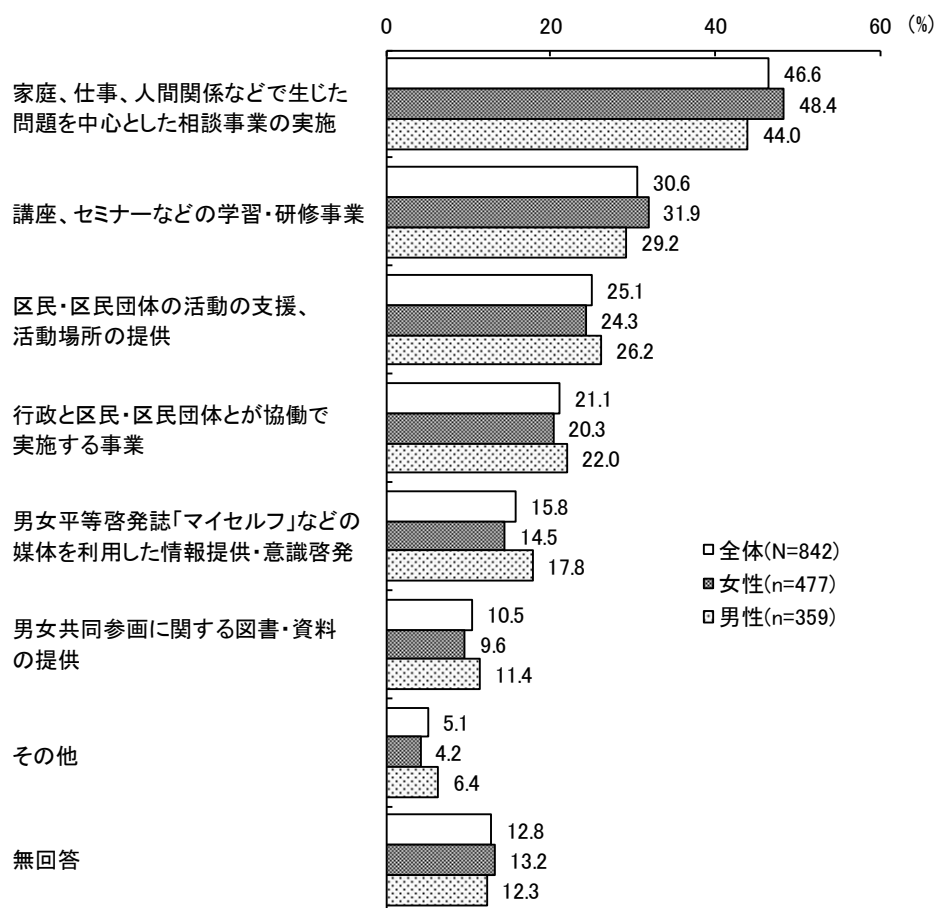
		あ 利 用 し た こ と が	な 利 知 い 用 っ て い る こ と が は、	知 ら な い	無 回 答	
全	体 (N=842)	0.8	17.1	80.0	2.1	
性別	女 性 (n=477)	1.0	16.8	80.3	1.9	
	男 性 (n=359)	0.6	17.3	79.9	2.2	
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	0.0	0.0	100.0	0.0
		20歳代 (n=52)	0.0	13.5	84.6	1.9
		30歳代 (n=74)	0.0	9.5	90.5	0.0
		40歳代 (n=81)	1.2	17.3	81.5	0.0
		50歳代 (n=89)	1.1	16.9	82.0	0.0
		60歳代 (n=89)	3.4	24.7	70.8	1.1
		70歳以上 (n=81)	0.0	18.3	73.2	8.5
	男性	18・19歳 (n=5)	0.0	0.0	100.0	0.0
		20歳代 (n=25)	0.0	12.0	88.0	0.0
		30歳代 (n=50)	0.0	8.0	90.0	2.0
		40歳代 (n=48)	4.2	12.5	81.2	2.1
		50歳代 (n=57)	0.0	8.8	91.2	0.0
		60歳代 (n=86)	0.0	20.9	77.9	1.2
		70歳以上 (n=88)	0.0	29.5	64.8	5.7
地域別	品川 (n=215)	0.5	14.0	82.2	3.3	
	大崎 (n=127)	0.8	12.6	85.8	0.8	
	大井 (n=231)	1.3	22.1	74.4	2.2	
	荏原 (n=261)	0.8	18.0	79.7	1.5	
居住年数別	5年未満 (n=148)	0.0	8.8	90.5	0.7	
	5～9年 (n=83)	1.2	15.7	81.9	1.2	
	10～19年 (n=142)	1.4	18.3	78.2	2.1	
	20年以上 (n=459)	0.9	20.0	76.5	2.6	

## (2) 品川区男女共同参画センターに期待する事業

男女ともに「家庭、仕事、人間関係などで生じた問題を中心とした相談事業の実施」が最も多い。

問 24 品川区男女共同参画センターに期待する事業はどれですか。(いくつでも○)

図表 I-9-2 品川区男女共同参画センターに期待する事業 (全体、性別：複数回答)



品川区男女共同参画センターに期待する事業は、「家庭、仕事、人間関係などで生じた問題を中心とした相談事業の実施 (46.6%)」が最も多く、「講座、セミナーなどの学習・研修事業 (30.6%)」、「区民・区民団体の活動の支援、活動場所の提供 (25.1%)」が続いている。

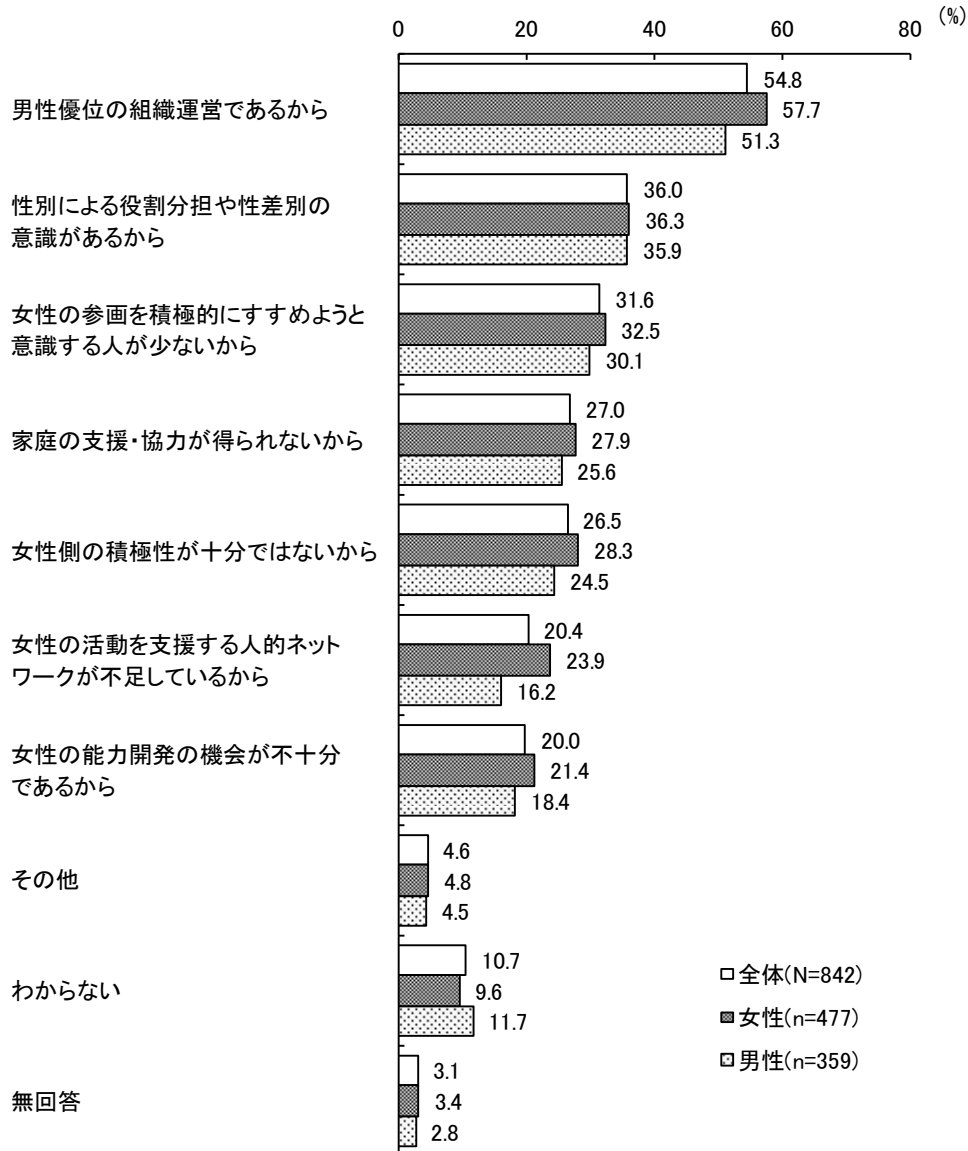
性別にみると、男女ともに「家庭、仕事、人間関係などで生じた問題を中心とした相談事業の実施 (女性：48.4%、男性：44.0%)」が最も多く、「講座、セミナーなどの学習・研修事業 (女性：31.9%、男性：29.2%)」、「区民・区民団体の活動の支援、活動場所の提供 (女性：24.3%、男性：26.2%)」が続いている (図表 I-9-2)。

### (3) 政策や方針決定過程に女性の参画が少ない理由

男女ともに「男性優位の組織運営であるから」が最も多い。

問 25 政治や企業・地域活動など、あらゆる分野において政策や方針決定過程への女性の参画が少ない状況です。その理由は何だと思えますか。(いくつでも○)

図表 I - 9 - 3 政策や方針決定過程に女性の参画が少ない理由 (全体、性別：複数回答)



政策や方針決定過程に女性の参画が少ない理由は、「男性優位の組織運営であるから (54.8%)」が最も多く、「性別による役割分担や性差別の意識があるから (36.0%)」、「女性の参画を積極的にすすめよう意識する人が少ないから (31.6%)」が続いている。

性別にみると、男女ともに「男性優位の組織運営であるから (女性：57.7%、男性：51.3%)」が最も多く、「性別による役割分担や性差別の意識があるから (女性：36.3%、男性：35.6%)」、「女性の参画を積極的にすすめよう意識する人が少ないから (女性：32.5%、男性：30.1%)」が続いている (図表 I - 9 - 3)。

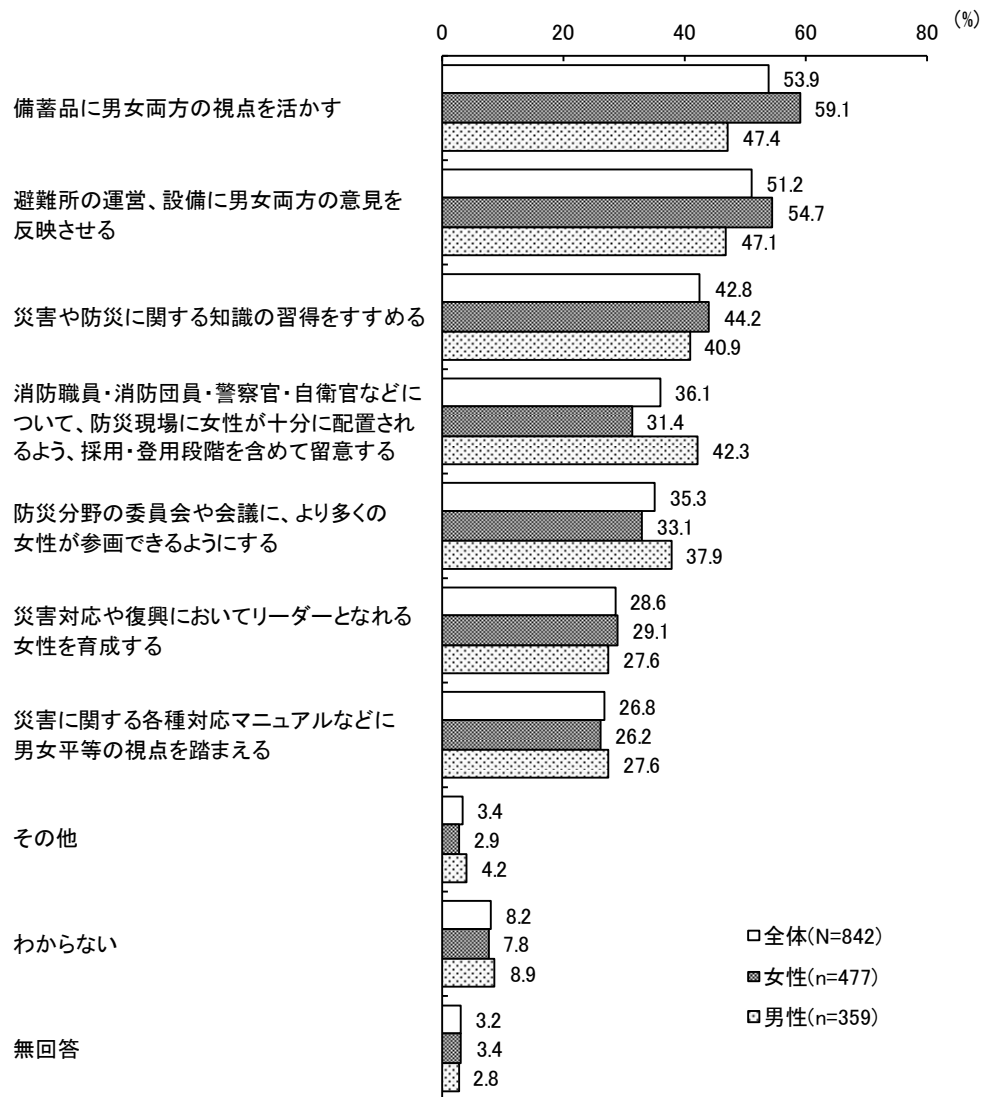


#### (4) 地域における災害対策において男女平等の視点を活かすために重要なこと

「備蓄品に男女両方の視点を活かす」、「避難所の運営、設備に男女両方の意見を反映させる」が多い。

問 26 あなたは、防災分野で男女平等の視点を活かすためには、どのようなことが重要だと思いますか。(いくつでも○)

図表 I-9-4-① 地域における災害対策において男女平等の視点を活かすために重要なこと  
(全体、性別：複数回答)



地域における災害対策において男女平等の視点を活かすために重要なことは、「備蓄品に男女両方の視点を活かす (53.9%)」が最も多く、「避難所の運営、設備に男女両方の意見を反映させる (51.2%)」、「災害や防災に関する知識の習得をすすめる (42.8%)」が続いている。

性別にみると、女性は「備蓄品に男女両方の視点を活かす (59.1%)」が最も多く、「避難所の運営、設備に男女両方の意見を反映させる (54.7%)」が続いている。男性は「備蓄品に男女両方の視点を活かす (47.4%)」が最も多く、「避難所の運営、設備に男女両方の意見を反映させる (47.1%)」が続いている (図表 I-9-4-①)。

性・年代別にみると、ほとんどの性・年代で「備蓄品に男女両方の視点を活かす」、または「避難所の運営、設備に男女両方の意見を反映させる」が最も多くなっているが、男性の30歳代では「災害や防災に関する知識の習得をすすめる(40.0%)」、男性の70歳以上では「消防職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する(60.2%)」が最も多くなっている。

地域別にみると、品川と大井では「避難所の運営、設備に男女両方の意見を反映させる」が最も多く、大井と荏原では「備蓄品に男女両方の視点を活かす」が最も多くなっている(図表I-9-4-②)。

図表 I - 9 - 4 - ② 地域における災害対策において男女平等の視点を活かすために重要なこと  
(全体、性別、性・年代別、地域別：複数回答)

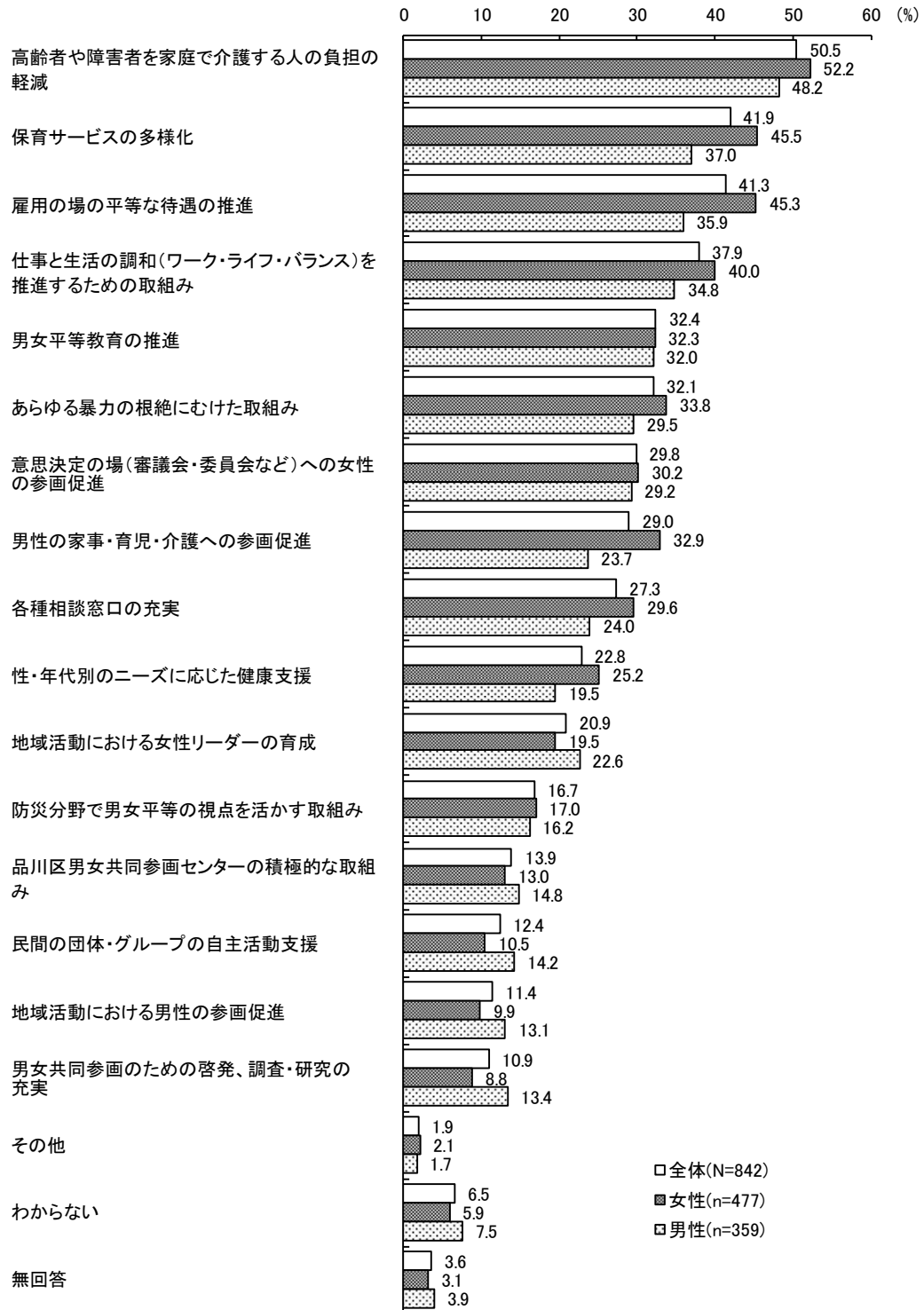
		備蓄品に男女両方の視点を活かす	避難所の運営、設備に男女両方の意見を反映させる	災害や防災に関する知識の習得をすすめる	消防職員・消防団員・警察官・自衛官などに配置されるよう、防災現場に女性が十分に留意する	防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参画できるようにする	災害対応や復興においてリーダーとなる女性を育成する	災害に関する各種対応マニュアルなどに男女平等の視点を踏まえる	その他	わからない	無回答	
全	体 (N=842)	53.9	51.2	42.8	36.1	35.3	28.6	26.8	3.4	8.2	3.2	
性別	女性 (n=477)	59.1	54.7	44.2	31.4	33.1	29.1	26.2	2.9	7.8	3.4	
	男性 (n=359)	47.4	47.1	40.9	42.3	37.9	27.6	27.6	4.2	8.9	2.8	
性・年代別	女性	18・19歳 (n=9)	55.6	33.3	55.6	22.2	11.1	33.3	22.2	0.0	0.0	11.1
		20歳代 (n=52)	51.9	53.8	46.2	17.3	28.8	28.8	21.2	1.9	9.6	1.9
		30歳代 (n=74)	63.5	56.8	35.1	27.0	36.5	24.3	23.0	2.7	9.5	0.0
		40歳代 (n=81)	65.4	56.8	38.3	44.4	38.3	38.3	24.7	7.4	4.9	0.0
		50歳代 (n=89)	66.3	56.2	48.3	33.7	39.3	32.6	36.0	2.2	6.7	0.0
		60歳代 (n=89)	60.7	60.7	50.6	32.6	30.3	29.2	32.6	3.4	5.6	1.1
		70歳以上 (n=81)	43.9	46.3	45.1	29.3	26.8	19.5	17.1	0.0	12.2	15.9
	男性	18・19歳 (n=5)	20.0	20.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0
		20歳代 (n=25)	60.0	56.0	32.0	40.0	32.0	32.0	24.0	0.0	12.0	0.0
		30歳代 (n=50)	38.0	26.0	40.0	26.0	20.0	14.0	16.0	6.0	12.0	4.0
		40歳代 (n=48)	52.1	52.1	35.4	29.2	22.9	27.1	20.8	6.3	10.4	0.0
		50歳代 (n=57)	50.9	50.9	38.6	42.1	43.9	22.8	33.3	5.3	10.5	0.0
		60歳代 (n=86)	48.8	50.0	39.5	41.9	45.3	33.7	32.6	4.7	4.7	1.2
		70歳以上 (n=88)	44.3	50.0	51.1	60.2	47.7	33.0	31.8	2.3	6.8	8.0
地域別	品川 (n=215)	52.1	52.6	42.3	34.4	32.1	25.1	24.7	5.1	7.4	5.6	
	大崎 (n=127)	48.8	52.0	36.2	39.4	39.4	29.9	23.6	3.1	7.9	2.4	
	大井 (n=231)	57.1	55.4	45.5	37.7	42.0	32.0	29.4	1.7	6.9	2.2	
	荏原 (n=261)	55.6	46.7	44.1	35.2	30.3	28.7	28.0	3.8	10.0	2.3	

(5) 品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組み

男女ともに「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減」が最も多い。

問 27 男女共同参画に向けた以下の取組みのうち、品川区が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。(いくつでも○)

図表 I-9-5-① 品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組み  
(全体、性別：複数回答)



品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組みは、「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減 (50.5%)」が最も多く、「保育サービスの多様化 (41.9%)」、「雇用の場の平等な待遇の推進 (41.3%)」が続いている。

性別にみると、男女ともに「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減 (女性: 52.2%、男性: 48.2%)」が最も多く、「保育サービスの多様化 (女性: 45.5%、男性: 37.0%)」、「雇用の場の平等な待遇の推進 (女性: 45.3%、男性: 35.9%)」が続いている (図表 I-9-5-①)。

性・年代別にみると、女性は 20 歳代、30 歳代で「保育サービスの多様化」、40 歳代で「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) を推進するための取組み」、50 歳代以上で「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減」が最も多くなっている。男性は 20 歳代で「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) を推進するための取組み (44.0%)」、50 歳代以上は「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減」が最も多くなっている。また、男性の 30 歳代、40 歳代は「保育サービスの多様化」と「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) を推進するための取組み」がいずれも 4 割台で上位 2 位となっている。

地域別にみると、どの地域でも「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減」が最も多くなっている。次いで、品川、大崎、大井では「保育サービスの多様化」が続いているが、荏原では「雇用の場の平等な待遇の推進」が続いている (図表 I-9-5-②)。

図表 I-9-5-② 品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組み (全体、性別、性・年代別、地域別：複数回答)

		負担の軽減	保育サービスの多様化	雇用の場の平等な待遇の推進	仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) を推進するための取組み	男女平等教育の推進	あらゆる暴力の根絶にむけた取組み	意思決定の場 (審議会・委員会など) への女性の参画促進	男性の家事・育児・介護への参画促進	各種相談窓口の充実	性・年代別のニーズに応じた健康支援	地域活動における女性リーダーの育成	組み防分野で男女平等の視点を活かす取組み	品川区男女共同参画センターの積極的な取組み	民間の団体・グループの自主活動支援	地域活動における男性の参画促進	男女共同参画のための啓発、調査・研究の充実	その他	わからない	無回答
全	体 (N=842)	50.5	41.9	41.3	37.9	32.4	32.1	29.8	29.0	27.3	22.8	20.9	16.7	13.9	12.4	11.4	10.9	1.9	6.5	3.6
性別	女性 (n=477)	52.2	45.5	45.3	40.0	32.3	33.8	30.2	32.9	29.6	25.2	19.5	17.0	13.0	10.5	9.9	8.8	2.1	5.9	3.1
	男性 (n=359)	48.2	37.0	35.9	34.8	32.0	29.5	29.2	23.7	24.0	19.5	22.6	16.2	14.8	14.2	13.1	13.4	1.7	7.5	3.9
性・年代別	18・19 歳 (n=9)	22.2	55.6	44.4	33.3	44.4	22.2	22.2	33.3	22.2	44.4	22.2	22.2	22.2	33.3	22.2	33.3	11.1	0.0	22.2
	20 歳代 (n=52)	25.0	71.2	44.2	57.7	26.9	32.7	32.7	34.6	26.9	26.9	11.5	11.5	5.8	0.0	1.9	1.9	1.9	9.6	0.0
	30 歳代 (n=74)	44.6	66.2	52.7	51.4	37.8	33.8	35.1	55.4	28.4	23.0	27.0	14.9	12.2	8.1	10.8	13.5	1.4	5.4	0.0
	40 歳代 (n=81)	48.1	42.0	42.0	50.6	27.2	30.9	29.6	30.9	17.3	17.3	21.0	17.3	11.1	9.9	7.4	8.6	3.7	6.2	2.5
	50 歳代 (n=89)	64.0	42.7	48.3	30.3	33.7	41.6	34.8	21.3	32.6	31.5	14.6	22.5	13.5	13.5	15.7	9.0	0.0	6.7	1.1
	60 歳代 (n=89)	66.3	39.3	48.3	40.4	36.0	36.0	30.3	29.2	40.4	30.3	20.2	16.9	13.5	16.9	11.2	10.1	4.5	1.1	1.1
	70 歳以上 (n=81)	54.9	22.0	35.4	19.5	29.3	28.0	20.7	29.3	30.5	19.5	20.7	15.9	18.3	7.3	7.3	4.9	0.0	8.5	11.0
	18・19 歳 (n=5)	0.0	20.0	40.0	0.0	60.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	20 歳代 (n=25)	32.0	28.0	40.0	44.0	40.0	28.0	20.0	20.0	36.0	28.0	20.0	8.0	4.0	12.0	12.0	4.0	0.0	20.0	0.0
	30 歳代 (n=50)	20.0	44.0	22.0	42.0	18.0	24.0	18.0	34.0	2.0	12.0	8.0	6.0	4.0	6.0	10.0	2.0	8.0	4.0	
	40 歳代 (n=48)	31.3	41.7	29.2	47.9	29.2	22.9	20.8	27.1	22.9	18.8	8.3	4.2	8.3	8.3	8.3	8.3	4.2	6.3	2.1
	50 歳代 (n=57)	54.4	38.6	31.6	31.6	29.8	22.8	29.8	19.3	28.1	12.3	24.6	17.5	12.3	15.8	10.5	14.0	0.0	14.0	1.8
	60 歳代 (n=86)	58.1	39.5	41.9	31.4	34.9	32.6	34.9	24.4	25.6	19.8	27.9	18.6	19.8	14.0	14.0	15.1	2.3	3.5	4.7
	70 歳以上 (n=88)	67.0	30.7	43.2	28.4	36.4	38.6	37.5	20.5	30.7	23.9	28.4	26.1	27.3	22.7	21.6	19.3	1.1	4.5	6.8
地域別	品川 (n=215)	48.8	43.3	38.6	34.9	27.4	30.2	27.4	26.0	23.7	20.0	16.7	8.8	6.8	11.2	7.9	6.5	0.0	8.8	3.4
	大崎 (n=127)	51.2	37.8	33.1	33.1	33.1	29.9	31.5	29.1	26.8	20.5	26.0	16.9	10.8	12.6	12.6	12.6	6.0	3.6	2.4
	大井 (n=231)	49.8	46.3	42.9	43.7	35.5	29.9	31.2	31.2	25.5	24.7	22.9	14.1	11.3	15.2	14.3	14.3	4.2	5.6	1.4
	荏原 (n=261)	52.1	39.5	46.0	37.5	33.7	36.8	30.7	29.5	32.2	24.9	20.7	20.3	17.6	11.1	10.7	10.3	1.1	6.5	4.6

## (6) 品川区の男女共同参画に向けての取組みについての意見<自由回答>

品川区の男女共同参画に向けての取組みについての意見を自由記述形式でたずねたところ、全体で 84 件の回答が得られた。以下、主な意見を抜粋して掲載する。

問 28 品川区の男女共同参画に向けての取組みについてご意見がございましたら、自由にご記入ください。

### 男女共同参画の取組みに対する意見：14 件

- ・ 男女共同参画については、役所などだけで取り組んでもしかたないと思います。社会全体でなければいけない。雇用条件を変化させなければ変化しない。生活にゆとりが無い。(男性、60～69 歳)
- ・ 女性が意見を言いやすい場を作ることが大切だと思う。しかし、前提としては、性別により、教育の機会が平等でなかったことがあると思う。長い歴史の中での世代ごとに引きつがれる考え方を変えていく取組みは絶対に必要。社会に出た途端に平等ではなくなる。事実として真剣に取り組んで欲しい。(女性、50～59 歳)
- ・ 男性は男性の特性があり、女性は女性の特性があるのだから一概に平等と言ってもそれは無理なこと。それぞれの特性を生かしてこそ、平等と言える。でない無理な負担となる。意味がない。個性を生かし、未来にプラスになる真の取組みをしてほしい。支え合い補い合う。お互いを思う。健全な方向を向いてほしい。(女性、60～69 歳)
- ・ 男性(特に乳幼児家庭世代)のワーク・ライフ・バランスが成り立っていない様に思います。職場では戦力の年代ではありますが、週に一度は早く帰宅できる取組みをあえてやっていかなければ、ますます家庭の子育て力は下がっていくと思います。女性が社会へ参加することだけがクローズUPされますが、専業主婦は日本を支える力だと思いますし、男性のPTAや地域参加など、お金にならない活動への参加は、今後、社会や人々を豊かな、安心をもたらすと思います。(女性、40～49 歳)
- ・ 私の子ども(男性)は2人とも大学在学以降ひとり暮らしさせた。2人とも結婚した後は、家事を分担している。家事能力を若い頃から身につける環境が大事だと思う。(男性、60～69 歳)

### 知らなかった、周知が必要：14 件

- ・ 今回アンケートが来るまで、男女共同参画について知りませんでした。品川区報などにも具体例を挙げて掲載して下さい。(女性、60～69 歳)
- ・ 行政の積極的な活動は素晴らしいと思います。区民に活動を周知するツールとして品川区のスマホアプリがいいと思います。自分が興味のある分野のコンテンツに関しては通知するなどの機能があれば、区民の意識も変わるのではないのでしょうか。(女性、30～39 歳)
- ・ 共同参画センターが何をやっている組織なのか、もっとアピールすべき。活用すべき対象の人も気づいていないのではないだろうか。(男性、40～49 歳)
- ・ いまいち認知度が低く、内容を具体的に知りません。名前だけしか聞いたことがありません。区民へメール配信等ネットを活用して頂きたいです。(女性、40～49 歳)

### **保育等サービスの充実：10件**

- ・ 女性が子供を持つためには、保育施設がある事が不可欠だと思う。品川区の認可保育園のキャパは不足しており、早急に対策をうって欲しい。(女性、30～39歳)
- ・ 出産や育児・介護への経済的負担の少ない支援やサービス、施設の拡充により、女性の時間を作ることが重要だと思います。単に女性を表に立たせようとするだけの表面的な取り組みは負担が増すだけです。(女性、30～39歳)
- ・ 子育て中で保育を希望する全員の入園ができないと、平等に参画なんて絶対にできない。女性が仕事をあきらめるしかなくなる。乳幼児教育の無償化より、0～3才の保育枠を広げ全員入れてほしい。男性が6時には帰宅するのがあたり前の社会になってほしい。(女性、30～39歳)
- ・ 女性が社会に復帰したくても保育が全く改善されずあきらめてしまう。認可保育園の充実を。(女性、20～29歳)

### **地域活動：5件**

- ・ 幼児・小学生が保護者も一緒に。参加しやすいボランティア活動がもっと身近に、そして多様であればいつも感じています。公園・道路のごみ拾い、駅での地域活動など、高齢者と幼児・小学生に時間的自由が多い世代で交流しつつ奉仕活動の場を求めています。地域交流があると、その先の参画にもつながるはずです。(女性、30～39歳)
- ・ 町会組織について改革の風を入れてください。町会長は高齢の方の名誉職とか、祭礼の飲食提供は「婦人部」の当然の役目というところを見直していかないと程なく地域のつながりの崩壊は目前です。(女性、60～69歳)

### **教育：5件**

- ・ 男女共同参画という取り組みの効果がそれほど大きいと思わない。教育現場や職場への国による働きかけを強めなければ男女不平等問題は解決しないと思う。(女性、40～49歳)
- ・ 生活については小さい頃から平等の教育を行ないそれがあたり前の意識を作る事が大切だと思うがその先はそれぞれに合った生活を営めば良いと思う。仕事については、男女差別する事なく本当の平等がある社会になって欲しい。その為には啓発を促す事がとても大切である。(女性、50～59歳)

### **行政の取組み：5件**

- ・ 区として、すべてのことに対し平等公平であってほしい。(女性、60～69歳)
- ・ より前向きな指向で他区にさきがける共同参画社会を創造してほしい。より広汎な運営や活動の実態を広報してもらいたい。その実態に当たっては、資質に富んだ真摯なスタッフで掌握し進行させて欲しい。(男性、70歳以上)

### **就労での男女共同参画：5件**

- ・ 男女の性差があるのは確かなことだとは思いますが、そこを認めた上で同じ仕事、同じ待遇を受けられるのが望ましい。小さな頃からそれを教育して行って欲しい。(女性、60～69歳)
- ・ スカンジナビアやフランス等、海外の事例から学ぶ事も多いと思います。労働人口が減少する中、女性の更なる参画が今後重要になると思います。そのための環境づくりは喫緊の

課題であると認識しております。(女性、30～39歳)

**講座・イベント等：3件**

- ・ 講座・イベント等を行うにあたり働く人が参加できる平日夜間等を考慮して頂けると参加したいというモチベーションにつながる。(女性、40～49歳)

**高齢者について：3件**

- ・ 今後、子どもの人口が減少し、高齢者が増加する状況をどの様に受け止め、対応していくかを今から対策を探り考えていく必要があると思います。(女性、70歳以上)

**区への期待：3件**

- ・ より住みやすい品川区になることを期待しています。(女性、50～59歳)

**アンケート：8件**

- ・ このようなアンケートがあるとは前向きでよい方向性と思いました。すぐには変わることはなくても、数十年後、女性も男性も今より幸せであることを願います。(女性、40～49歳)
- ・ アンケートにボリュームがありすぎて記入しにくい。(男性、60～69歳)

**その他：9件**

- ・ 自由業をしているので、あまり男女の扱いの差を感じたことがない。(女性、30～39歳)
- ・ ひとり暮らしの身としては、男女共同参画に目を向ける機会がないのが現状です。若者が定住したくなる施策も必要なのではないでしょうか。(男性、20～29歳)





## 第5章 事業所状況調査の結果



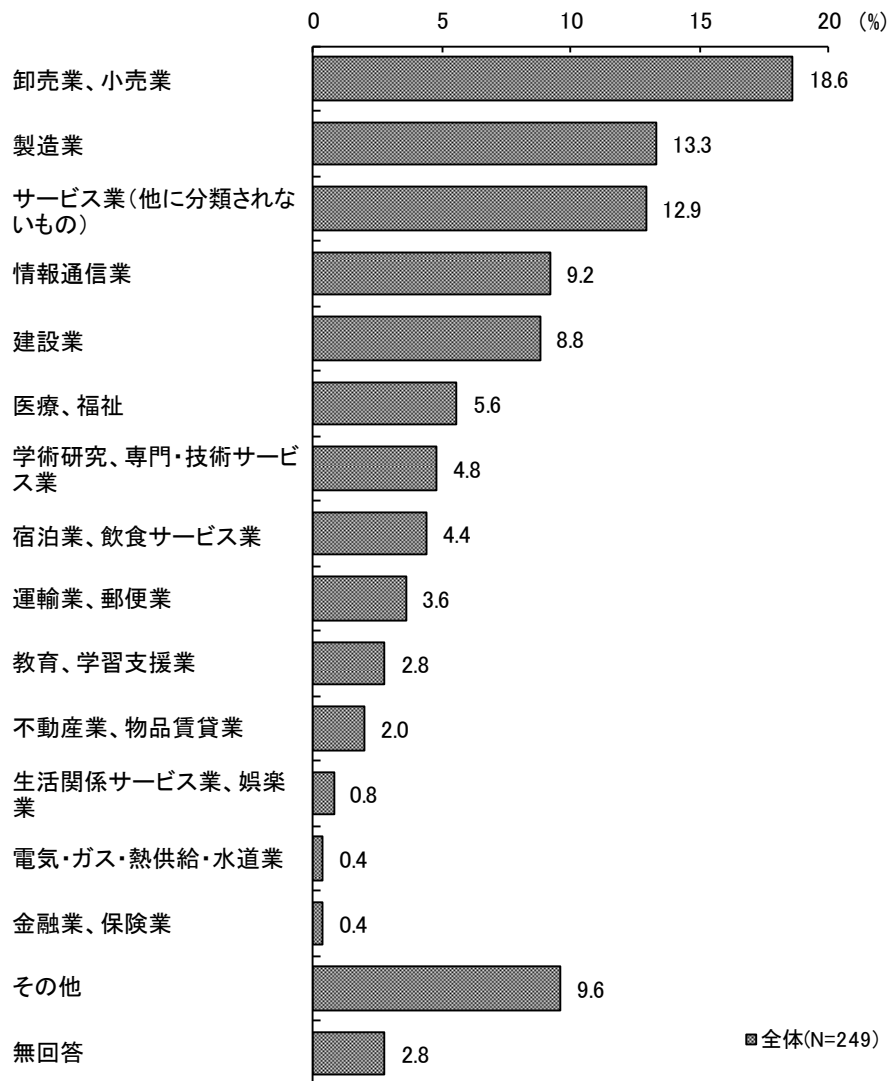
# 1 事業所概要

## (1) 産業分類

「卸売業、小売業 (18.6%)」が最も多い。

問1 貴事業所の業種は、次のうちどれですか。(1つに○)

図表Ⅱ-1-1 産業分類 (全体)



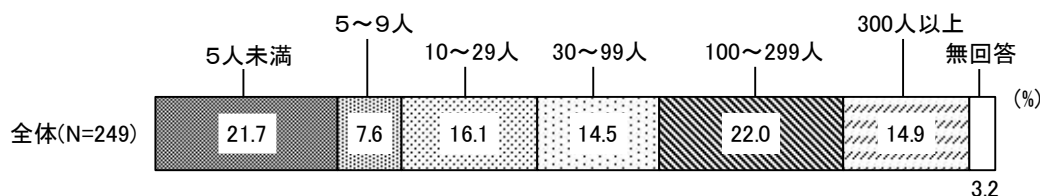
産業分類は、「卸売業、小売業 (18.6%)」が最も多く、「製造業 (13.3%)」、「サービス業 (他に分類されないもの) (12.9%)」が続いている (図表Ⅱ-1-1)。

## (2) 従業員規模

「100～299人 (22.0%)」が最も多い。

問2 貴事業所の従業員規模は、次のうちどれですか。(1つに○)

図表Ⅱ-1-2 従業員規模 (全体)



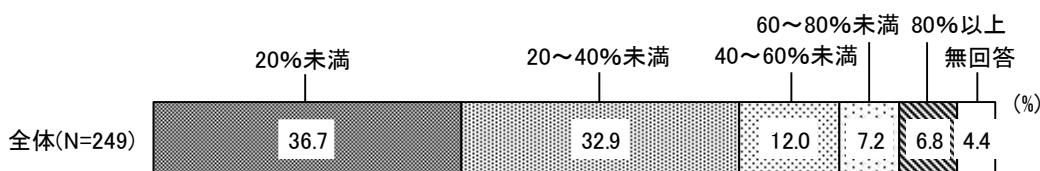
従業員規模は、「100～299人 (22.0%)」が最も多く、「5人未満 (21.7%)」、「10～29人 (16.1%)」が続いている (図表Ⅱ-1-2)。

## (3) 雇用形態別従業者数

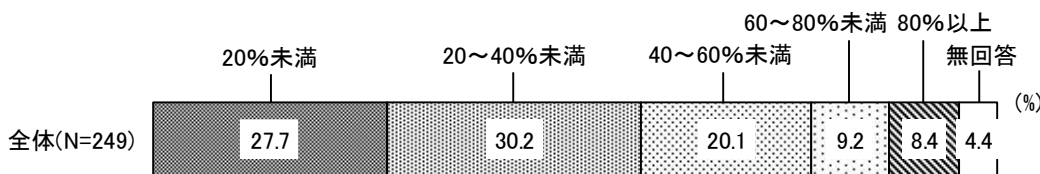
正規従業員の女性は、「20%未満」が 36.7%。正規従業員と正規従業員以外の女性の合計では、「20%未満」は 27.7%。

問3 貴事業所の従業者数について、お聞かせください。

図表Ⅱ-1-3-① 正規従業員の女性の割合 (全体)



図表Ⅱ-1-3-② 正規従業員と正規従業員以外の女性の合計の割合 (全体)



正規従業員の女性の割合は、「20%未満」が 36.7%、「20～40%未満」が 32.9%、「40～60%未満」が 12.0%、「60～80%未満」が 7.2%、「80%以上」が 6.8%である (図表Ⅱ-1-3-①)。

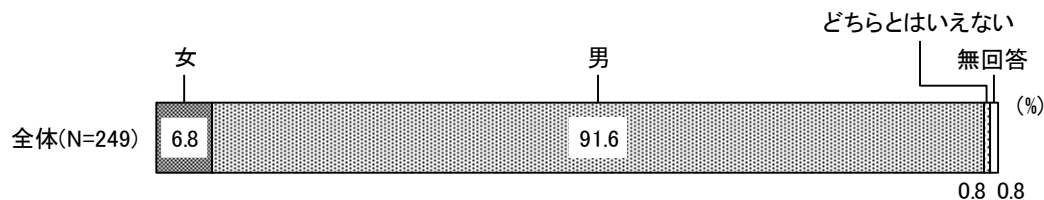
正規従業員と正規従業員以外の女性の合計の割合は、「20%未満」が 27.7%、「20～40%未満」が 30.2%、「40～60%未満」が 20.1%、「60～80%未満」が 9.2%、「80%以上」が 8.4%である (図表Ⅱ-1-3-②)。

#### (4) 経営者の性別

経営者が「女性」なのは6.8%。

問4 貴事業所の経営者の性別についてお聞かせください。(1つに○)

図表Ⅱ-1-4 経営者の性別(全体)



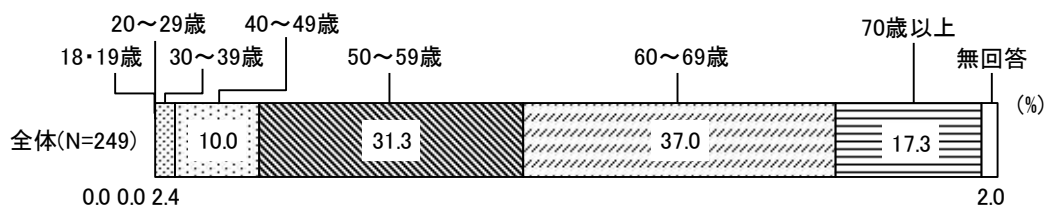
経営者の性別は、「女」が6.8%、「男」が91.6%、「どちらともはいえない」が0.8%である(図表Ⅱ-1-4)。

#### (5) 経営者の年齢

「60~69歳(37.0%)」が最も多い。

問5 貴事業所の経営者の年齢は、次のうちどれですか。(1つに○)

図表Ⅱ-1-5 経営者の年齢(全体)



経営者の年齢は、「60~69歳(37.0%)」が最も多く、「50~59歳(31.3%)」、「70歳以上(17.3%)」が続いている(図表Ⅱ-1-5)。

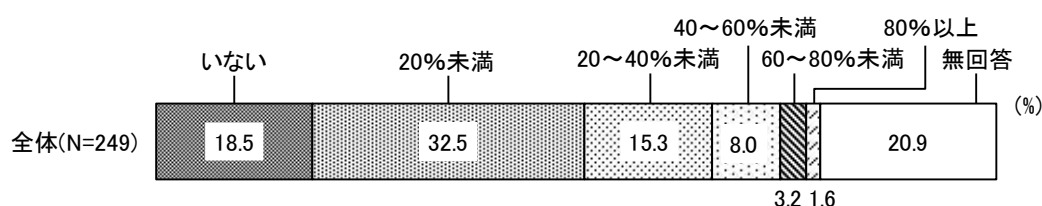
## 2 女性の登用・雇用

### (1) 女性管理職数

女性管理職は、「いない」が18.5%。

問6 貴事業所では、管理職は何人いますか。そのうち、女性は何人いますか。該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

図表Ⅱ-2-1-① 女性管理職の割合（全体）



※管理職には、企業の組織系列の各部署において、下記の係員などを指揮・監督する役職のほか、専任職、スタッフ管理職などと呼ばれている役職を含みます。

※一般に管理職は「課長相当職」以上ですが、本設問では、事務執行の指揮命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

※部長・課長などの役職名を採用してない場合や次長など役職欄にない職については、貴事業所の実態により役職に該当するか適宜判断してください。

女性管理職は、「いない」が18.5%、「20%未満」が32.5%、「20~40%未満」が15.3%、「40~60%未満」が8.0%、「60~80%」が3.2%、「80%以上」が1.6%である。20%未満までが半数を占めている（図表Ⅱ-2-1-①）。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「いない」と「20%未満」をあわせた20%未満までの割合は高くなり、300人以上では8割弱となっている（図表Ⅱ-2-1-②）。

図表Ⅱ-2-1-② 女性管理職の割合（全体、従業員規模別）

		い な い	2 0 % 未 満	4 0 % 未 満	6 0 % 未 満	8 0 % 未 満	8 0 % 以 上	無 回 答
全	体 (N=249)	18.5	32.5	15.3	8.0	3.2	1.6	20.9
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	20.4	0.0	7.4	13.0	1.9	3.7	53.6
	5 ~ 9 人 (n= 19)	31.6	0.0	15.8	10.5	15.8	0.0	26.3
	10 ~ 29 人 (n= 40)	25.0	25.0	25.0	7.5	2.5	2.5	12.5
	30 ~ 99 人 (n= 36)	16.7	33.3	25.0	2.8	8.3	2.8	11.1
	100 ~ 299 人 (n= 55)	12.7	56.3	16.4	7.3	0.0	0.0	7.3
	300 人 以 上 (n= 37)	8.1	70.3	8.1	5.4	0.0	0.0	8.1

## (2) 女性管理職が少ない理由

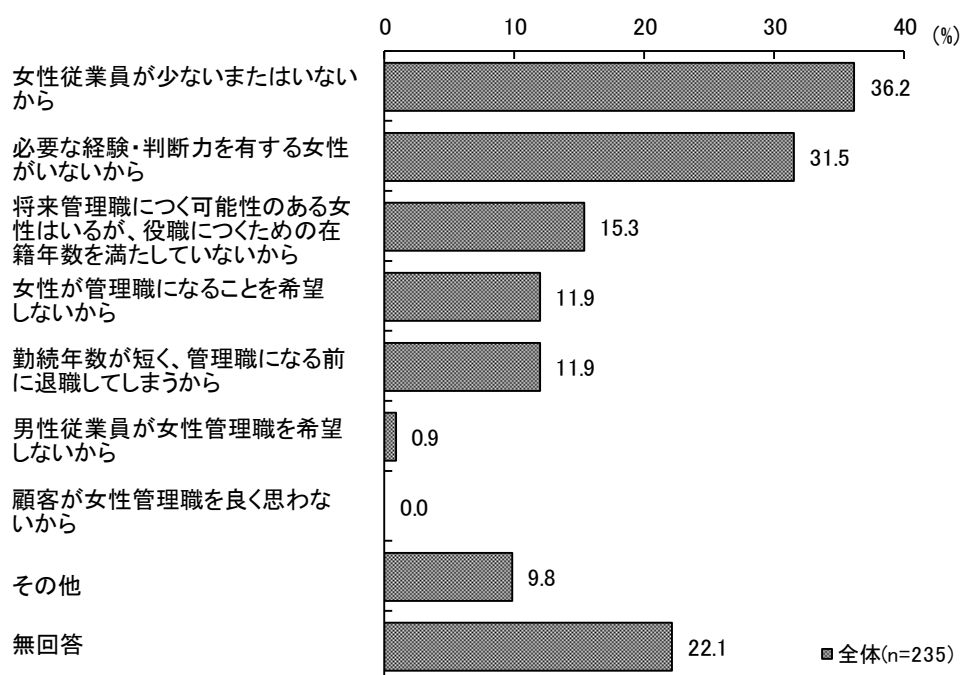
「女性従業員が少ないまたはいないから (36.2%)」が最も多い。

問6-1 問6で、女性管理職が少ない(1割未満)または全くいない区分が一つでもある事業所におたずねします。

貴事業所の女性管理職が少ない理由は何だと思えますか。(いくつでも○)

図表Ⅱ-2-2 女性管理職が少ない理由(全体:複数回答)

<女性管理職が少ない(1割未満)または全くいない区分が一つでもある事業所>



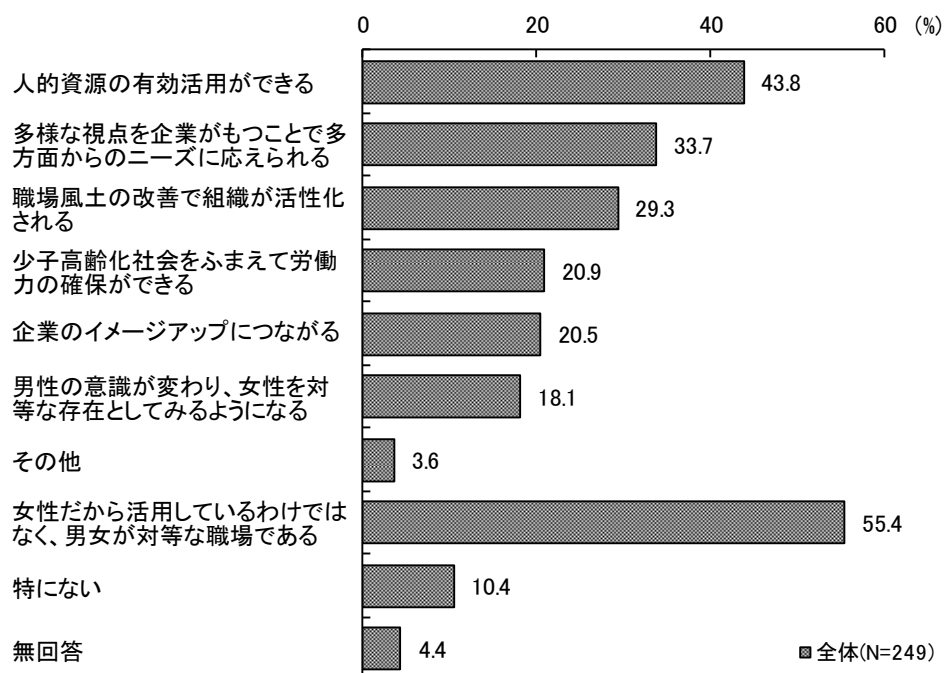
女性管理職が少ない(1割未満)または全くいない区分が一つでもある事業所にたずねた。女性管理職が少ない理由は、「女性従業員が少ないまたはいないから(36.2%)」が最も多く、「必要な経験・判断力を有する女性がないから(31.5%)」、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから(15.3%)」が続いている(図表Ⅱ-2-2)。

### (3) 女性の能力を活用するメリット

女性の能力を活用するメリットとしては「人的資源の有効活用ができる」が43.8%で最も多い。なお、「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である」は55.4%。

問7 貴事業所では、女性を活用することについて、メリットと思われることは何ですか。  
(いくつでも○)

図表Ⅱ－２－３ 女性の能力を活用するメリット（全体：複数回答）



女性の能力を活用するメリットは、「人的資源の有効活用ができる（43.8%）」が最も多く、「多様な視点を企業がもつことで多方面からのニーズに応えられる（33.7%）」、「職場風土の改善で組織が活性化される（29.3%）」が続いている。なお、「女性だから活用しているわけではなく、男女が対等な職場である」は55.4%となっている（図表Ⅱ－２－３）。

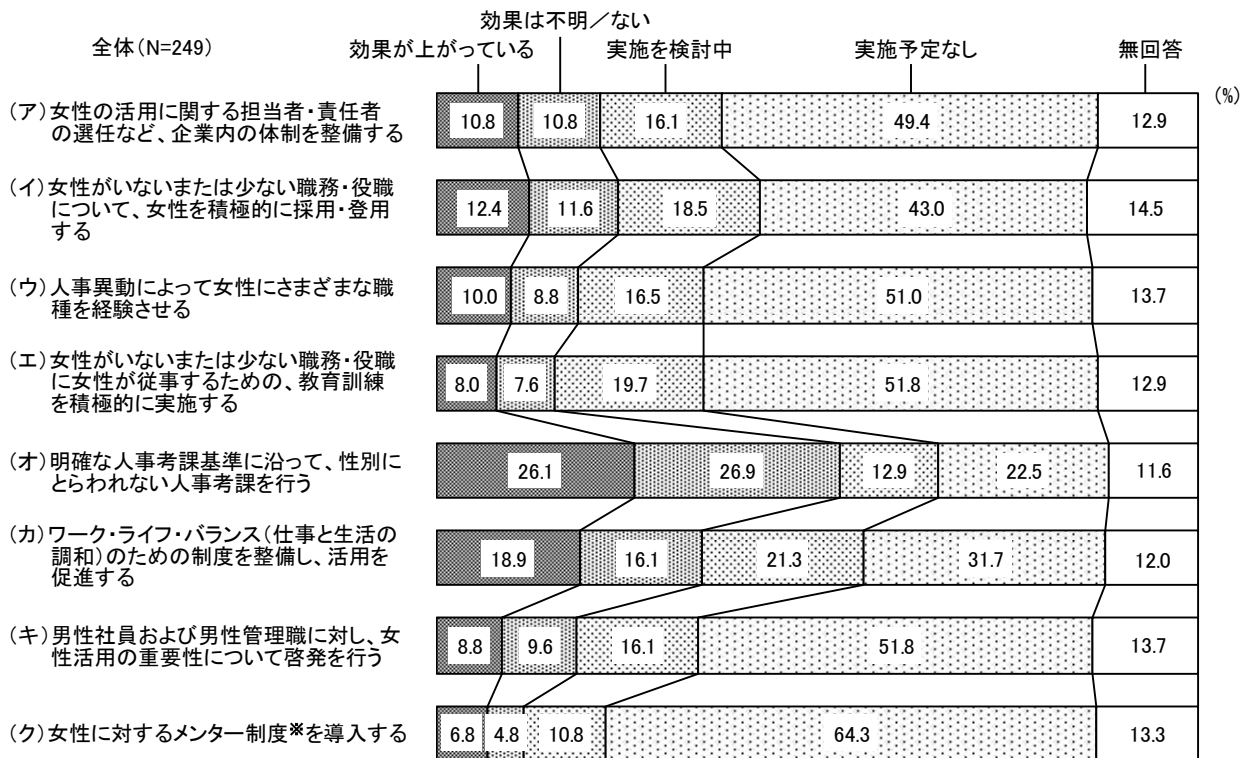


#### (4) 女性の能力を活用するための取組みの有無

「効果が上がっている」と「効果は不明／ない」をあわせた《実施している》は、『明確な人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う (53.0%)』が最も多い。

問8 貴事業所では、女性を活用するためにどのような取組みを実施していますか。実施している場合は、取組みの効果についてお答えください。実施していない場合は、今後の実施予定についてお答えください。(それぞれ1つに○)

図表Ⅱ-2-4-① 女性の能力を活用するための取組みの有無 (全体)



\*メンター制度とは、豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員（メンター）が、後輩社員（メンティ）に対して行う個別支援活動です。

女性の能力を活用するための取組みの有無は、「効果が上がっている」と「効果は不明／ない」をあわせた《実施している》は、『明確な人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う』が53.0%、『ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)のための制度を整備し、活用を促進する』が35.0%、『女性がいないまたは少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する』が24.0%である(図表Ⅱ-2-4-①)。

『女性の活用に関する担当者・責任者の選任など、企業内の体制を整備する』について従業員規模別にみると、30～99人は《実施している》が3割、300人以上は《実施している》が5割を超えており、300人以上では「効果が上がっている（29.8%）」が3割弱となっている（図表Ⅱ－2－4－②）。

図表Ⅱ－2－4－② 女性の能力を活用するための取組みの有無（全体、従業員規模別）

（ア）女性の活用に関する担当者・責任者の選任など、企業内の体制を整備する

(%)

		て効 果が 上 が つ	な効 果は 不明 ／	実 施を 検 討 中	実 施予 定な し	無 回 答
全 体 (N=249)		10.8	10.8	16.1	49.4	12.9
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	7.4	0.0	9.3	50.0	33.3
	5 ～ 9 人 (n= 19)	5.3	5.3	10.5	68.4	10.5
	10 ～ 29 人 (n= 40)	12.5	7.5	17.5	52.5	10.0
	30 ～ 99 人 (n= 36)	5.6	30.6	11.1	49.9	2.8
	100 ～ 299 人 (n= 55)	3.6	5.5	25.5	56.3	9.1
	300 人 以 上 (n= 37)	29.8	21.6	21.6	27.0	0.0

『女性がいないまたは少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する』について従業員規模別にみると、30～99人は《実施している》が3割、300人以上は《実施している》が6割を超えており、300人以上では「効果が上がっている（29.7%）」が3割弱となっている（図表Ⅱ－2－4－③）。

図表Ⅱ－2－4－③ 女性の能力を活用するための取組みの有無（全体、従業員規模別）

（イ）女性がいないまたは少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する

(%)

		て効 果が 上 が つ	な効 果は 不明 ／	実 施を 検 討 中	実 施予 定な し	無 回 答
全 体 (N=249)		12.4	11.6	18.5	43.0	14.5
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	3.7	3.7	13.0	46.3	33.3
	5 ～ 9 人 (n= 19)	5.3	0.0	21.1	63.1	10.5
	10 ～ 29 人 (n= 40)	12.5	5.0	22.5	45.0	15.0
	30 ～ 99 人 (n= 36)	13.9	22.2	11.1	44.5	8.3
	100 ～ 299 人 (n= 55)	9.1	9.1	29.1	43.6	9.1
	300 人 以 上 (n= 37)	29.7	32.5	16.2	21.6	0.0

『人事異動によって女性にさまざまな職種を経験させる』について従業員規模別にみると、30～99人、100～299人は《実施している》が2割、300人以上は《実施している》が4割を超えており、300人以上では「効果が上がっている（24.3%）」が2割台となっている（図表Ⅱ－2－4－④）。

図表Ⅱ－2－4－④ 女性の能力を活用するための取組みの有無（全体、従業員規模別）  
（ウ）人事異動によって女性にさまざまな職種を経験させる

(%)

		て効 果が 上 が つ	な効 果は 不明 ／	実 施を 検 討 中	実 施予 定な し	無 回 答
全 体 (N=249)		10.0	8.8	16.5	51.0	13.7
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	3.7	1.9	3.7	57.4	33.3
	5 ～ 9 人 (n= 19)	5.3	0.0	15.8	68.4	10.5
	10 ～ 29 人 (n= 40)	5.0	5.0	20.0	55.0	15.0
	30 ～ 99 人 (n= 36)	11.1	16.7	13.9	52.7	5.6
	100 ～ 299 人 (n= 55)	10.9	10.9	18.2	52.7	7.3
	300 人 以 上 (n= 37)	24.3	18.9	32.5	24.3	0.0

『女性がいないまたは少ない職務・役職に女性が従事するための、教育訓練を積極的に実施する』について従業員規模別にみると、30～99人は《実施している》が2割、300人以上は《実施している》が3割を超えている。また、10～29人、30～99人、300人以上では「効果が上がっている」が1割台となっている（図表Ⅱ－2－4－⑤）。

図表Ⅱ－2－4－⑤ 女性の能力を活用するための取組みの有無（全体、従業員規模別）  
（エ）女性がいないまたは少ない職務・役職に女性が従事するための、教育訓練を積極的に実施する

(%)

		て効 果が 上 が つ	な効 果は 不明 ／	実 施を 検 討 中	実 施予 定な し	無 回 答
全 体 (N=249)		8.0	7.6	19.7	51.8	12.9
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	7.4	1.9	9.3	49.9	31.5
	5 ～ 9 人 (n= 19)	5.3	5.3	10.5	68.4	10.5
	10 ～ 29 人 (n= 40)	10.0	2.5	20.0	55.0	12.5
	30 ～ 99 人 (n= 36)	13.9	8.3	19.4	52.8	5.6
	100 ～ 299 人 (n= 55)	0.0	10.9	27.3	54.5	7.3
	300 人 以 上 (n= 37)	13.5	18.9	29.7	37.9	0.0

『明確な人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う』について従業員規模別にみると、100～299人は《実施している》が7割、300人以上は《実施している》が8割を超えている。また、300人以上では「効果が上がっている（40.5%）」が4割を超えている（図表Ⅱ－2－4－⑥）。

図表Ⅱ－2－4－⑥ 女性の能力を活用するための取組みの有無（全体、従業員規模別）

（オ）明確な人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う

(%)

		て効 果が 上 が っ	な効 果は 不明 ／	実 施を 検 討 中	実 施予 定な し	無 回 答
全 体 (N=249)		26.1	26.9	12.9	22.5	11.6
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	7.4	1.9	11.1	46.3	33.3
	5 ～ 9 人 (n= 19)	10.5	21.1	10.5	47.4	10.5
	10 ～ 29 人 (n= 40)	30.0	25.0	17.5	22.5	5.0
	30 ～ 99 人 (n= 36)	30.6	36.0	13.9	13.9	5.6
	100 ～ 299 人 (n= 55)	36.4	38.1	12.7	7.3	5.5
	300 人 以 上 (n= 37)	40.5	43.3	10.8	5.4	0.0

『ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための制度を整備し、活用を促進する』について従業員規模別にみると、10～29人、30～99人は《実施している》が3割、100～299人は《実施している》が4割、300人以上は《実施している》が6割を超えている。また、300人以上では「効果が上がっている（40.6%）」が4割台となっている（図表Ⅱ－2－4－⑦）。

図表Ⅱ－2－4－⑦ 女性の能力を活用するための取組みの有無（全体、従業員規模別）

（カ）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）のための制度を整備し、活用を促進する

(%)

		て効 果が 上 が っ	な効 果は 不明 ／	実 施を 検 討 中	実 施予 定な し	無 回 答
全 体 (N=249)		18.9	16.1	21.3	31.7	12.0
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	9.3	0.0	9.3	49.9	31.5
	5 ～ 9 人 (n= 19)	10.5	10.5	10.5	58.0	10.5
	10 ～ 29 人 (n= 40)	15.0	20.0	22.5	30.0	12.5
	30 ～ 99 人 (n= 36)	13.9	25.0	13.9	41.6	5.6
	100 ～ 299 人 (n= 55)	23.6	16.4	40.0	16.4	3.6
	300 人 以 上 (n= 37)	40.6	27.0	27.0	5.4	0.0

『男性社員および男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を行う』について従業員規模別にみると、10～29人は《実施している》が2割、300人以上は《実施している》が4割を超えている。また、10～29人、300人以上では「効果が上がっている」が1割台となっている（図表Ⅱ－2－4－⑧）。

図表Ⅱ－2－4－⑧ 女性の能力を活用するための取組みの有無（全体、従業員規模別）

（キ）男性社員および男性管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を行う

		(%)				
		て効 果が 上 が つ	な効 果は 不明 ／	実 施を 検 討 中	実 施予 定な し	無 回 答
全 体 (N=249)		8.8	9.6	16.1	51.8	13.7
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	5.6	1.9	7.4	51.8	33.3
	5 ～ 9 人 (n= 19)	5.3	5.3	10.5	68.4	10.5
	10 ～ 29 人 (n= 40)	17.5	7.5	17.5	45.0	12.5
	30 ～ 99 人 (n= 36)	5.6	13.9	8.3	63.9	8.3
	100 ～ 299 人 (n= 55)	3.6	9.1	27.3	52.7	7.3
	300 人 以 上 (n= 37)	18.9	24.3	21.6	35.2	0.0

『女性に対するメンター制度を導入する』について従業員規模別にみると、300人以上は《実施している》が2割を超えている。また、10～29人、300人以上では「効果が上がっている」が1割台となっている（図表Ⅱ－2－4－⑨）。

図表Ⅱ－2－4－⑨ 女性の能力を活用するための取組みの有無（全体、従業員規模別）

（ク）女性に対するメンター制度を導入する

		(%)				
		て効 果が 上 が つ	な効 果は 不明 ／	実 施を 検 討 中	実 施予 定な し	無 回 答
全 体 (N=249)		6.8	4.8	10.8	64.3	13.3
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	3.7	1.9	7.4	55.5	31.5
	5 ～ 9 人 (n= 19)	5.3	10.5	5.3	68.4	10.5
	10 ～ 29 人 (n= 40)	12.5	2.5	12.5	60.0	12.5
	30 ～ 99 人 (n= 36)	5.6	11.1	8.3	69.4	5.6
	100 ～ 299 人 (n= 55)	1.8	3.6	12.7	72.8	9.1
	300 人 以 上 (n= 37)	16.2	5.4	16.2	62.2	0.0

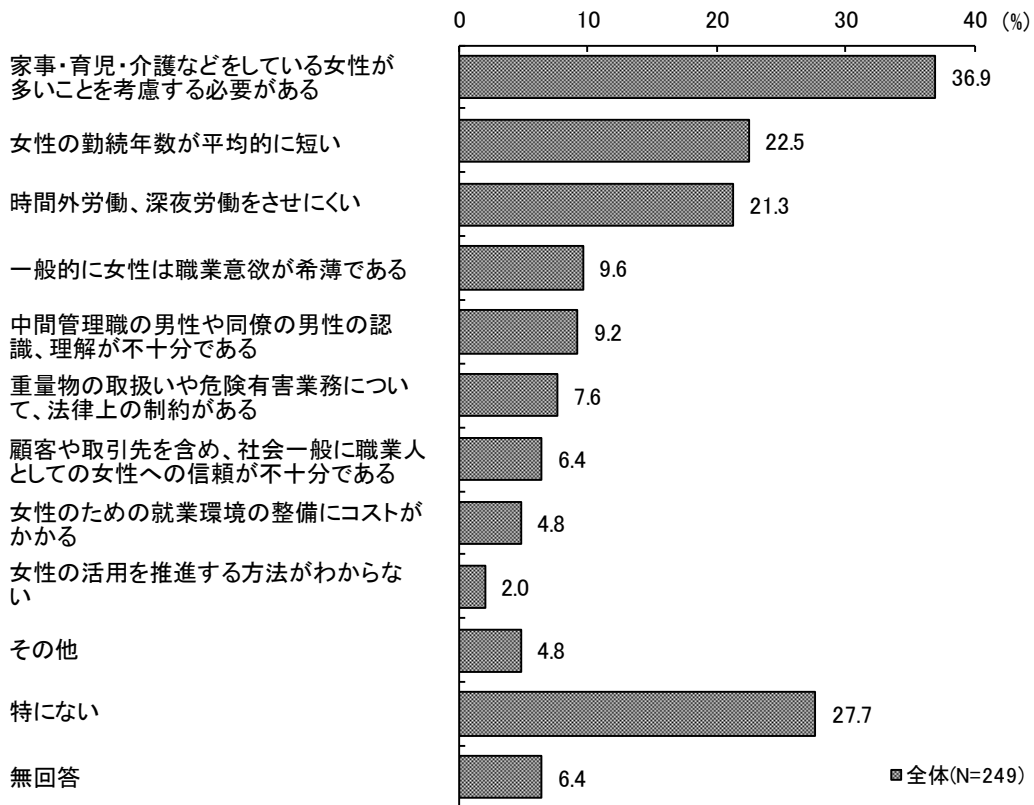
## (5) 女性の能力を活用する上での問題

「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある (36.9%)」が最も多い。

問9 貴事業所では、女性を活用する上で、どのような問題がありますか。

(いくつでも○)

図表Ⅱ－２－５－① 女性の能力を活用する上での問題（全体：複数回答）



女性を活用する上での問題は、「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある (36.9%)」が最も多く、「女性の勤続年数が平均的に短い (22.5%)」、「時間外労働、深夜労働をさせにくい (21.3%)」が続いている。なお、「特にない」は27.7%である(図表Ⅱ－２－５－①)。

従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある」が最も多くなっており、その割合は300人以上では6割を超えている。また、300人以上では「中間管理職の男性や同僚の男性の認識、理解が不十分である(27.0%)」が全体(9.2%)と比べて、17.3ポイント高くなっている(図表Ⅱ-2-5-②)。

図表Ⅱ-2-5-② 女性の能力を活用する上での問題(全体、従業員規模別:複数回答)

		考慮する必要がある女性が多いこと	家事・育児・介護などを行う女性が多いこと	短時間の勤務年数が平均的に	女性に勤続年数が平均的に	せに外労働、深夜労働をさ	時間外労働、深夜労働をさ	希薄である	一般的に女性は職業意欲が	中間管理職の男性や同僚の	男性の認識、理解が不十分	約がある	業務物の取扱いや危険有害	への信頼が不十分である	顧客や取引先を含め、社会	一般に職業人としての女性	女性にコストがかかる	女性のための就業環境の整	が女性からない	女性の活用を推進する方法	その他	特にな	無回答
全	体(N=249)	36.9	22.5	21.3	9.6	9.2	7.6	6.4	4.8	2.0	4.8	27.7	6.4										
従業員規模別	5人未満(n=54)	16.7	13.0	13.0	3.7	1.9	1.9	1.9	5.6	1.9	3.7	46.3	18.5										
	5～9人(n=19)	15.8	15.8	15.8	5.3	0.0	15.8	5.3	5.3	5.3	5.3	47.4	10.5										
	10～29人(n=40)	25.0	22.5	17.5	15.0	5.0	12.5	10.0	0.0	2.5	10.0	17.5	5.0										
	30～99人(n=36)	41.7	27.8	22.2	5.6	5.6	11.1	5.6	5.6	2.8	0.0	36.1	0.0										
	100～299人(n=55)	52.7	29.1	32.7	18.2	14.5	7.3	7.3	7.3	1.8	3.6	16.4	0.0										
	300人以上(n=37)	62.2	24.3	21.6	5.4	27.0	2.7	10.8	5.4	0.0	5.4	13.5	0.0										

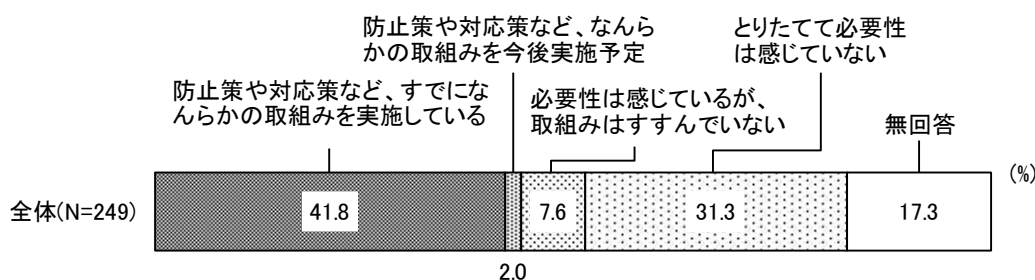
### 3 ハラスメント対策

#### (1) ハラスメントに対する取組み状況

「防止策や対応策など、すでになんらかの取組みを実施している」が41.8%、「とりたてて必要性は感じていない」が31.3%。

問 10 貴事業所では、パワハラ<sup>※1</sup>や、セクハラ<sup>※2</sup>、マタハラ<sup>※3</sup>、パタハラ<sup>※4</sup>などの職場のハラスメントに関する取組みを実施していますか。(1つに○)

図表Ⅱ-3-1-① ハラスメントに対する取組み状況(全体)



- ※1 パワハラ(パワー・ハラスメント)とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与えられたり、職場環境を悪化させられる行為をいいます。
- ※2 セクハラ(セクシュアル・ハラスメント)とは、職場において、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘い、身体への不必要な接触など、意に反する性的な言動が行われ、拒否したことで不利益を受けたり、職場の環境が不快なものとなることをいいます。
- ※3 マタハラ(マタニティ・ハラスメント)とは、働く女性が妊娠・出産をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、妊娠・出産などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱いのことをいいます。
- ※4 パタハラ(パタニティ・ハラスメント)とは、男性が育児休業や子育てのための短時間勤務を取得することを妨げられるなどの行為をいいます。

ハラスメントに対する取組み状況は、「防止策や対応策など、すでになんらかの取組みを実施している」が41.8%、「とりたてて必要性は感じていない」が31.3%となっている(図表Ⅱ-3-1-①)。



従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、「すでになんらかの取組みを実施している」の割合が高くなっている。その割合は、100～299人、300人以上では7割を超えている（図表Ⅱ－3－1－②）。

図表Ⅱ－3－1－② ハラスメントに対する取組み状況（全体、従業員規模別）

(%)

		い取す る組 み を な 実 施 し か て の	を な 今 後 実 施 の 予 定 組 み	す る 必 要 性 は 感 じ て い な い 組 み は す い	は と り 感 じ た て て い な い 必 要 性	無 回 答
全	体 (N=249)	41.8	2.0	7.6	31.3	17.3
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	7.4	0.0	3.7	59.3	29.6
	5 ～ 9 人 (n= 19)	10.5	0.0	5.3	73.7	10.5
	10 ～ 29 人 (n= 40)	22.5	2.5	7.5	42.5	25.0
	30 ～ 99 人 (n= 36)	47.2	2.8	13.9	22.2	13.9
	100 ～ 299 人 (n= 55)	72.8	3.6	12.7	7.3	3.6
	300 人 以 上 (n= 37)	78.4	2.7	2.7	0.0	16.2

## (2) ハラスメント対策の導入状況

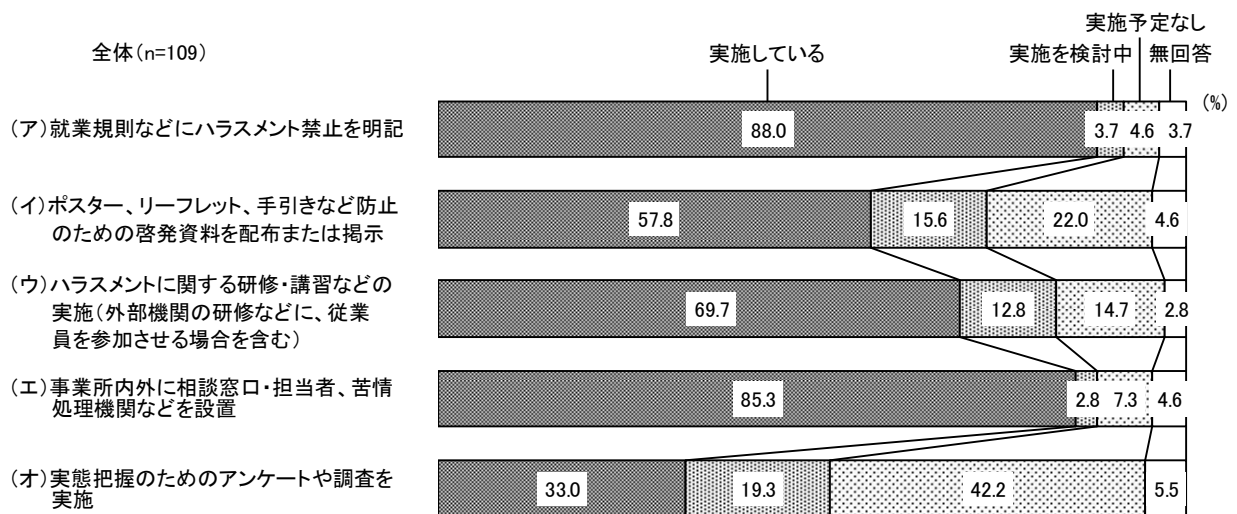
『就業規則などにハラスメント禁止を明記』が 88.0%。

問 10-1 問 10 で、「1. 防止策や対応策など、すでになんらかの取組みを実施している」または「2. 防止策や対応策など、なんらかの取組みを今後実施予定」とお答えの事業所におたずねします。

貴事業所では、職場のハラスメントを防止するために、どのような取組みを実施していますか。(それぞれ1つに○)

図表Ⅱ-3-2 ハラスメント対策の導入状況(全体)

くすでになんらかの取組みを実施している、なんらかの取組みを今後実施予定の事業所>



ハラスメントに対する取組み状況について、「防止策や対応策など、すでになんらかの取組みを実施している」または「防止策や対応策など、なんらかの取組みを今後実施予定」と回答した事業所に、ハラスメント対策の導入状況をたずねた。「実施している」の割合は、『就業規則などにハラスメント禁止を明記』が 88.0%、『事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置』が 85.3%、『ハラスメントに関する研修・講習などの実施(外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む)』が 69.7%となっている(図表Ⅱ-3-2)。

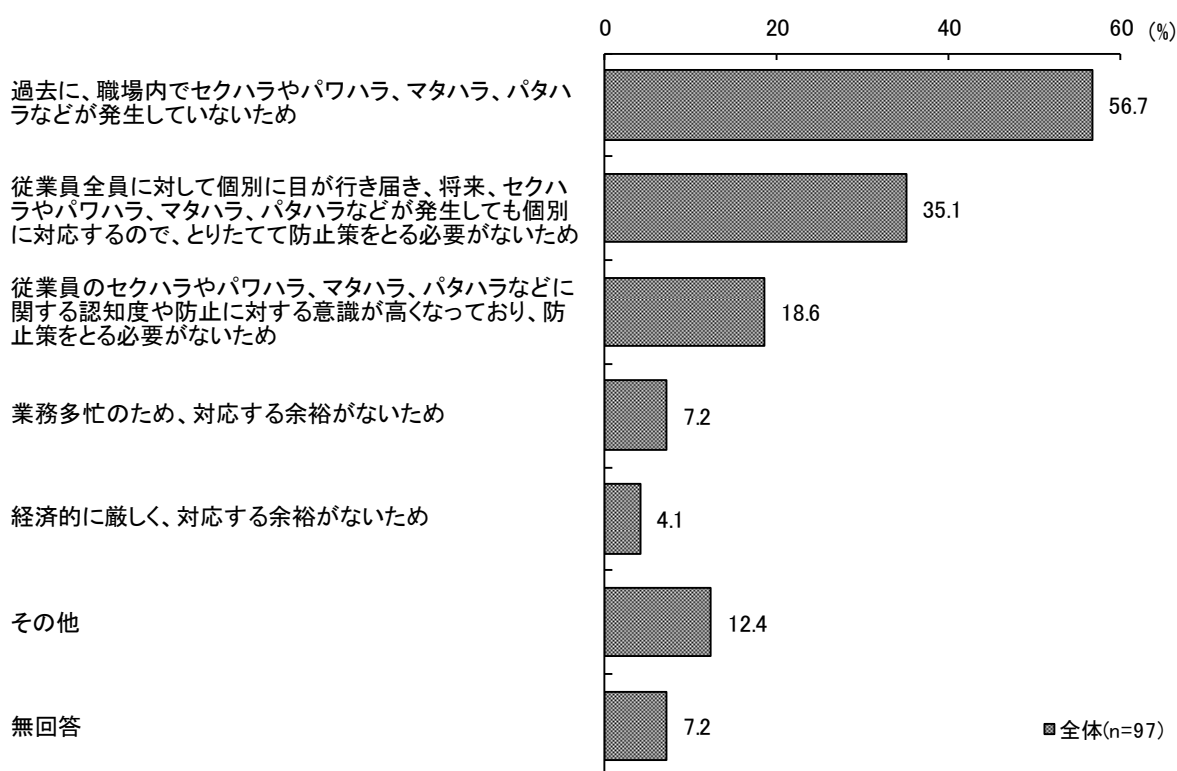
### (3) ハラスメント対策に取り組んでいない理由

「過去に、職場内でセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生していないため(56.7%)」が最も多い。

問 10-2 問 10 で、「3. 必要性は感じているが、取組みはすすんでいない」または「4. とりたてて必要性は感じていない」とお答えの事業所におたずねします。  
その理由は何ですか。(いくつでも○)

図表Ⅱ-3-3 ハラスメント対策に取り組んでいない理由(全体:複数回答)

<必要性は感じているが、取組みはすすんでいない、とりたてて必要性は感じていない事業所>



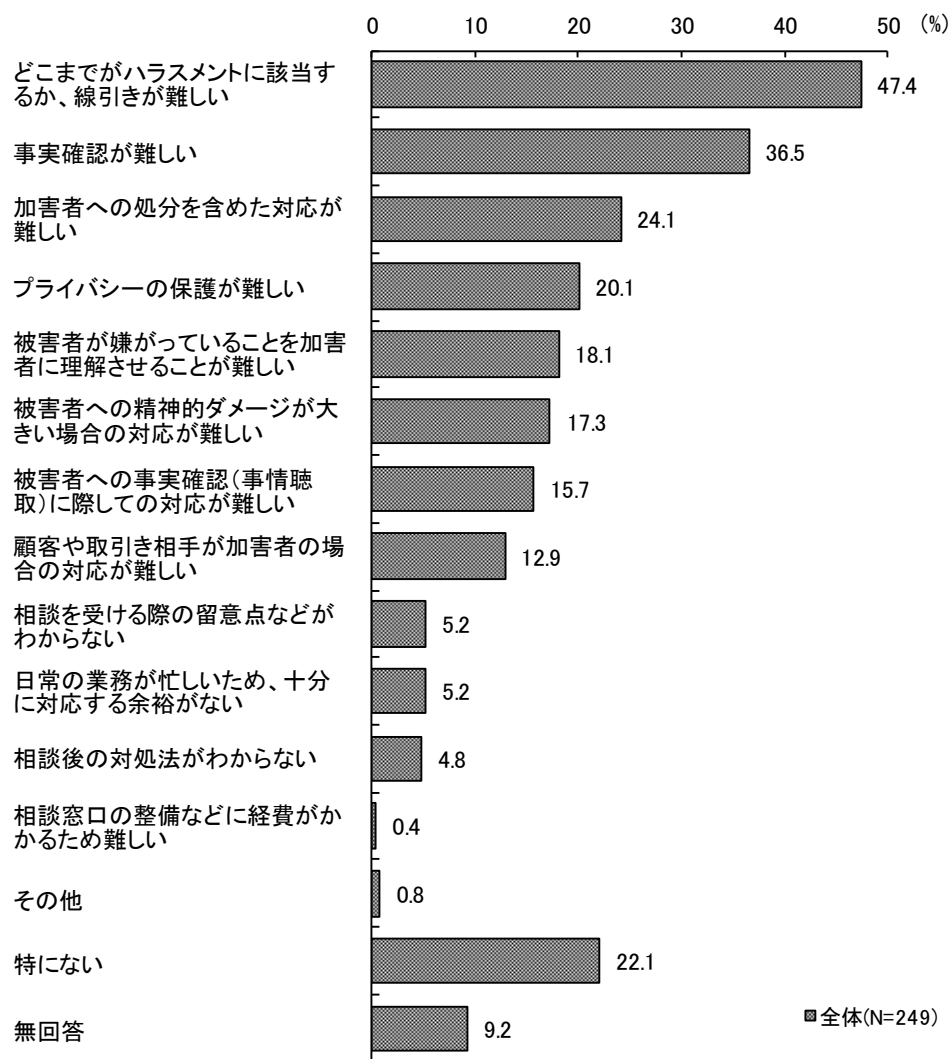
ハラスメントに対する取組み状況について、「必要性は感じているが、取組みはすすんでいない」または「とりたてて必要性は感じていない」と回答した事業所に、ハラスメント対策に取り組んでいない理由をたずねた。ハラスメント対策に取り組んでいない理由は、「過去に、職場内でセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生していないため(56.7%)」が最も多く、「従業員全員に対して個別に目が行き届き、将来、セクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどが発生しても個別に対応するので、とりたてて防止策をとる必要がないため(35.1%)」、「従業員のセクハラやパワハラ、マタハラ、パタハラなどに関する認知度や防止に対する意識が高くなっており、防止策をとる必要がないため(18.6%)」が続いている(図表Ⅱ-3-3)。

#### (4) ハラスメントが起きた場合、対応として困難な点

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい (47.4%)」が最も多い。

問 11 貴事業所では、職場のハラスメントが起きた場合、対応が困難と感じることは何ですか。  
(いくつでも○)

図表Ⅱ-3-4 ハラスメントが起きた場合、対応として困難な点 (全体：複数回答)



ハラスメントが起きた場合、対応として困難な点は、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい (47.4%)」が最も多く、「事実確認が難しい (36.5%)」、「加害者への処分を含めた対応が難しい (24.1%)」が続いている (図表Ⅱ-3-4)。

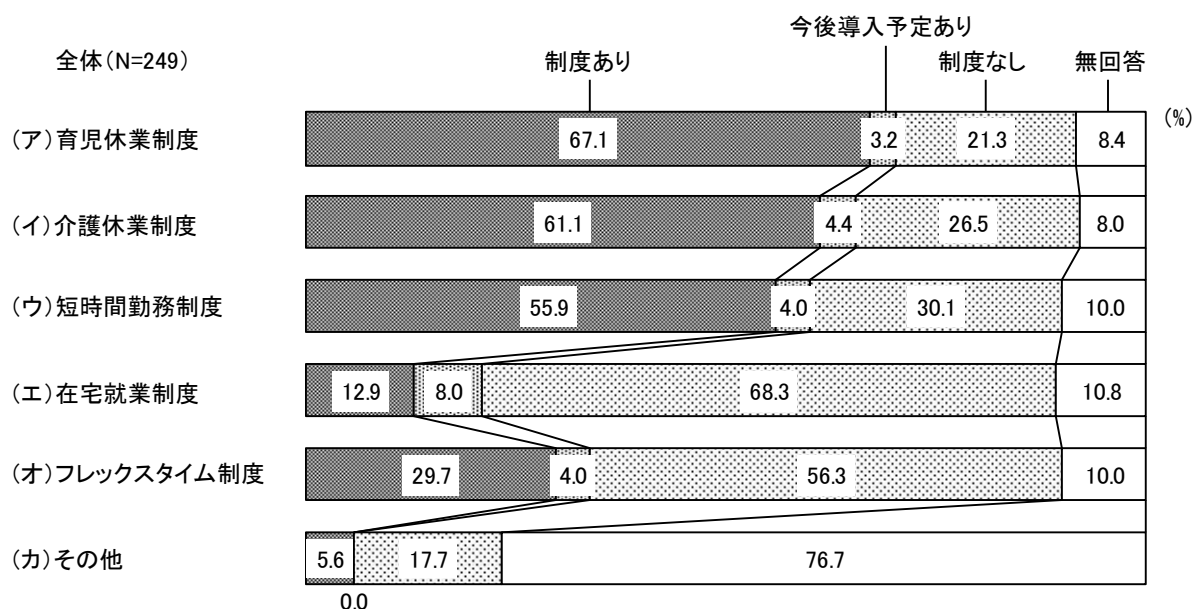
## 4 多様な働き方

### (1) 多様な働き方ができる制度の整備状況と利用実績

制度の整備状況は、『育児休業制度』で「制度あり」が 67.1%、『育児休業制度』の「利用者あり」は女性で 71.3%、男性で 19.2%。

問 12 貴事業所では、下記の制度はありますか。(それぞれ 1 つに○)  
 制度がある場合は、平成 28 年 4 月 1 日～平成 29 年 3 月 31 日までの利用者の有無を、右欄男女別に回答してください。(それぞれ 1 つに○)

図表Ⅱ－４－１－① 多様な働き方ができる制度の整備状況（全体）



#### ①制度の整備状況

制度の整備状況について「制度あり」は『育児休業制度』が 67.1%、『介護休業制度』が 61.1%、『短時間勤務制度』が 55.9%、『在宅就業制度』が 12.9%、『フレックスタイム制度』が 29.7%となっている（図表Ⅱ－４－１－①）。

『育児休業制度』について従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「制度あり」の割合が高くなっている。また、30～99人、100～299人、300人以上では「制度あり」が7割を超えている（図表Ⅱ－4－1－②）。

図表Ⅱ－4－1－② 多様な働き方ができる制度の整備状況（全体、従業員規模別）  
（ア）育児休業制度

(%)

		制度あり	定今 あり後 導入予	制度なし	無回答
全 体 (N=249)		67.1	3.2	21.3	8.4
従業員規模別	5 人 未 満 (n= 54)	22.2	1.9	50.0	25.9
	5 ～ 9 人 (n= 19)	36.8	5.3	47.4	10.5
	10 ～ 29 人 (n= 40)	67.5	10.0	20.0	2.5
	30 ～ 99 人 (n= 36)	77.7	2.8	13.9	5.6
	100 ～ 299 人 (n= 55)	94.6	1.8	3.6	0.0
	300 人 以 上 (n= 37)	100.0	0.0	0.0	0.0

『介護休業制度』について従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「制度あり」の割合が高くなっている。また、30～99人、100～299人、300人以上では「制度あり」が7割を超えている（図表Ⅱ－4－1－③）。

図表Ⅱ－4－1－③ 多様な働き方ができる制度の整備状況（全体、従業員規模別）  
（イ）介護休業制度

(%)

		制度あり	定今 あり後 導入予	制度なし	無回答
全 体 (N=249)		61.1	4.4	26.5	8.0
従業員規模別	5 人 未 満 (n= 54)	20.4	1.9	51.8	25.9
	5 ～ 9 人 (n= 19)	21.1	10.5	57.9	10.5
	10 ～ 29 人 (n= 40)	47.5	15.0	35.0	2.5
	30 ～ 99 人 (n= 36)	72.2	2.8	22.2	2.8
	100 ～ 299 人 (n= 55)	92.7	1.8	5.5	0.0
	300 人 以 上 (n= 37)	100.0	0.0	0.0	0.0

『短時間勤務制度』について従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「制度あり」の割合が高くなっている。また、30～99人、100～299人、300人以上では「制度あり」が6割を超えている（図表Ⅱ－4－1－④）。

図表Ⅱ－4－1－④ 多様な働き方ができる制度の整備状況（全体、従業員規模別）  
（ウ）短時間勤務制度

(%)

		制度あり	定今 あり後 導導入 予	制度なし	無回答
全	体 (N=249)	55.9	4.0	30.1	10.0
従業員 規模別	5人未満 (n= 54)	18.5	5.6	46.3	29.6
	5～9人 (n= 19)	36.8	5.3	47.4	10.5
	10～29人 (n= 40)	40.0	2.5	52.5	5.0
	30～99人 (n= 36)	61.1	5.6	25.0	8.3
	100～299人 (n= 55)	81.8	5.5	12.7	0.0
	300人以上 (n= 37)	97.3	0.0	2.7	0.0

『在宅就業制度』について従業員規模別にみると、全ての従業員規模で「制度あり」が3割を下回っている。（図表Ⅱ－4－1－⑤）。

図表Ⅱ－4－1－⑤ 多様な働き方ができる制度の整備状況（全体、従業員規模別）  
（エ）在宅就業制度

(%)

		制度あり	定今 あり後 導導入 予	制度なし	無回答
全	体 (N=249)	12.9	8.0	68.3	10.8
従業員 規模別	5人未満 (n= 54)	7.4	0.0	61.1	31.5
	5～9人 (n= 19)	15.8	0.0	73.7	10.5
	10～29人 (n= 40)	5.0	7.5	85.0	2.5
	30～99人 (n= 36)	16.7	5.6	63.8	13.9
	100～299人 (n= 55)	14.5	7.3	78.2	0.0
	300人以上 (n= 37)	21.6	27.0	51.4	0.0

『フレックスタイム制度』について従業員規模別にみると、5～9人、100～299人、300人以上で「制度あり」が3割を超えている（図表Ⅱ－4－1－⑥）。

図表Ⅱ－4－1－⑥ 多様な働き方ができる制度の整備状況（全体、従業員規模別）  
（オ）フレックスタイム制度

(%)

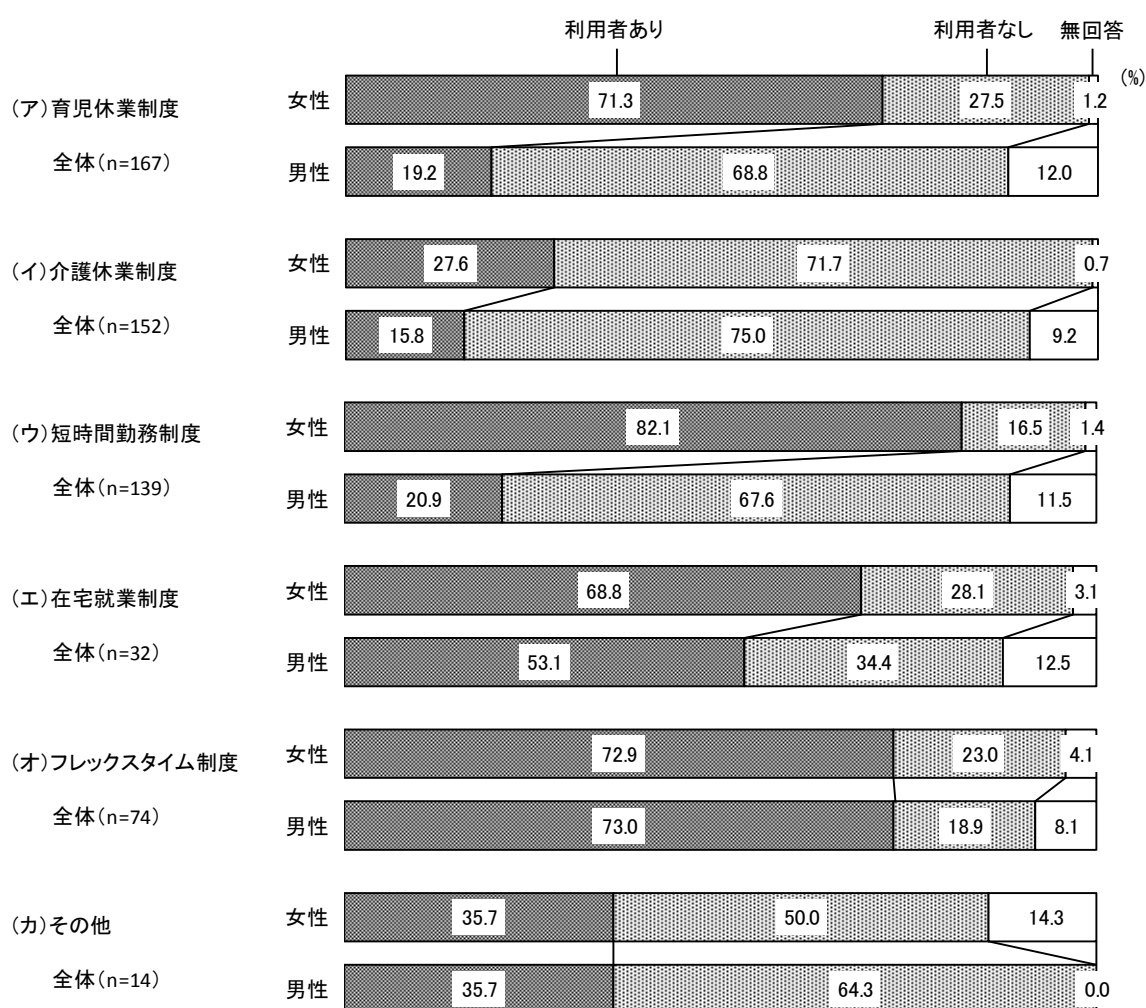
		制度あり	定今 あり後 導入予	制度なし	無回答
全	体 (N=249)	29.7	4.0	56.3	10.0
従業員規模別	5人未満 (n= 54)	18.5	0.0	51.9	29.6
	5～9人 (n= 19)	31.6	0.0	63.1	5.3
	10～29人 (n= 40)	25.0	5.0	65.0	5.0
	30～99人 (n= 36)	27.8	2.8	58.3	11.1
	100～299人 (n= 55)	30.9	3.6	65.5	0.0
	300人以上 (n= 37)	56.8	8.1	35.1	0.0



## ②制度の利用実績

多様な働き方ができる制度の整備状況について「制度あり」と回答した事業所に、制度の利用実績をたずねた。制度の利用実績（平成28年4月1日～平成29年3月31日まで）について、「利用者あり」は、『育児休業制度』で女性が71.3%、男性が19.2%、『介護休業制度』で女性が27.6%、男性が15.8%、『短時間勤務制度』で女性が82.1%、男性が20.9%、『在宅就業制度』で女性が68.8%、男性が53.1%、『フレックスタイム制度』で女性が72.9%、男性が73.0%となっている（図表Ⅱ-4-1-⑦）。

図表Ⅱ-4-1-⑦ 多様な働き方ができる制度の利用実績  
（平成28年4月1日～平成29年3月31日まで）（全体）  
＜制度がある事業所＞



## (2) 育児・介護休業中の労働者の代替要員の確保の方法

### ①育児休業中の労働者の代替要員の確保の方法

「部署内でやりくり (43.1%)」が最も多い。

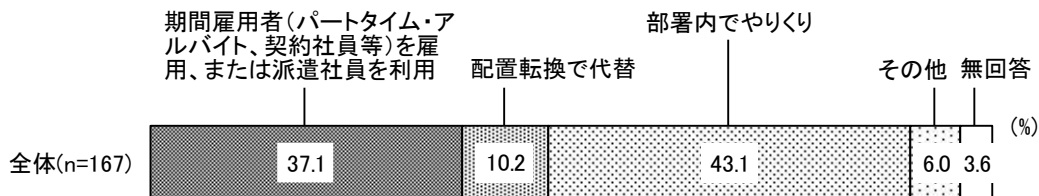
問 12-1 問 12 で、「(ア) 育児休業制度」または「(イ) 介護休業制度」があるとお答えの事業所におたずねします。

「制度あり」と回答した制度について休業中の労働者の代替要員をどのように確保しましたか。また、どのように確保したいと考えていますか。

(1) 育児休業についてお答えください。(1つに○)

図表Ⅱ-4-2-① 育児休業中の労働者の代替要員の確保の方法 (全体)

<制度がある事業所>



育児休業制度が「制度あり」と回答した事業所にたずねた。育児休業中の労働者の代替要員の確保の方法は、「部署内でやりくり (43.1%)」が最も多く、「期間雇用者 (パートタイム・アルバイト、契約社員等) を雇用、または派遣社員を利用 (37.1%)」、「配置転換で代替 (10.2%)」が続いている (図表Ⅱ-4-2-①)。

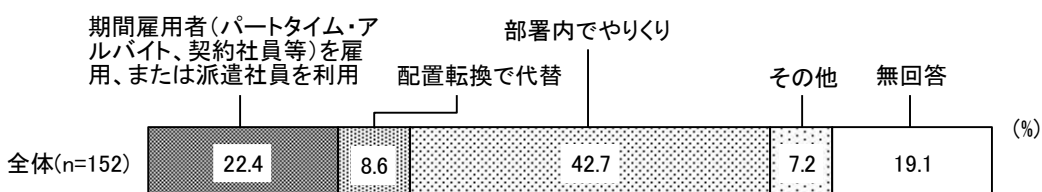
### ②介護休業中の労働者の代替要員の確保の方法

「部署内でやりくり (42.7%)」が最も多い。

(2) 介護休業についてお答えください。(1つに○)

図表Ⅱ-4-2-② 介護休業中の労働者の代替要員の確保の方法 (全体)

<制度がある事業所>



介護休業制度が「制度あり」と回答した事業所にたずねた。介護休業中の労働者の代替要員の確保の方法は、「部署内でやりくり (42.7%)」が最も多く、「期間雇用者 (パートタイム・アルバイト、契約社員等) を雇用、または派遣社員を利用 (22.4%)」、「配置転換で代替 (8.6%)」が続いている (図表Ⅱ-4-2-②)。

### (3) 多様な働き方ができる制度を導入した効果

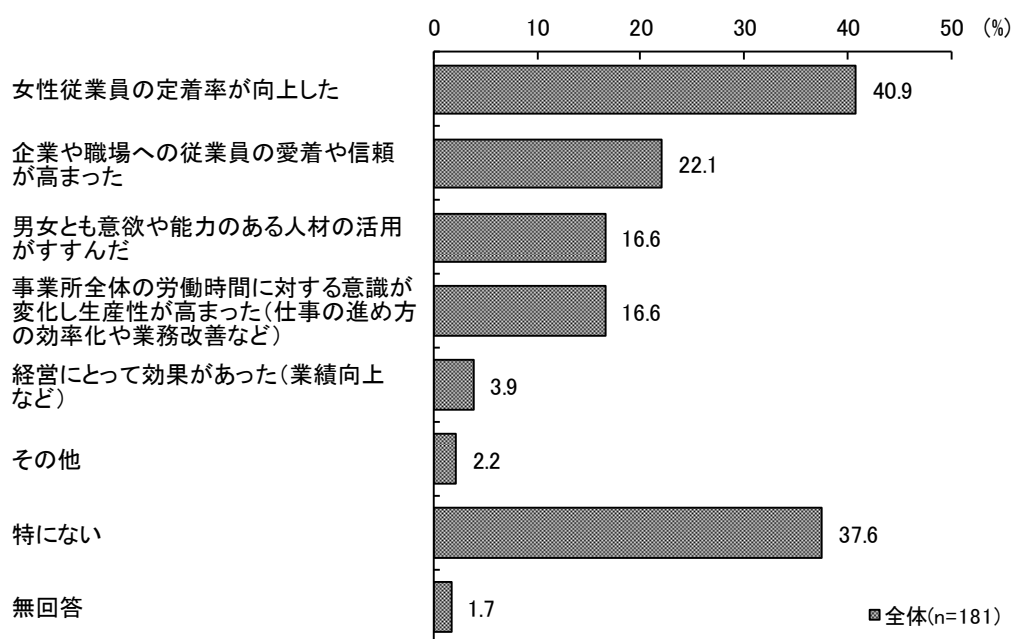
「女性従業員の定着率が向上した (40.9%)」が最も多い。

問 12-2 問 12 で、「制度あり」と1つでもお答えの事業所におたずねします。

多様な働き方ができる制度を導入・実施したことによってどのような効果がありましたか。(いくつでも○)

図表Ⅱ-4-3 多様な働き方ができる制度を導入した効果 (全体:複数回答)

<制度がある事業所>



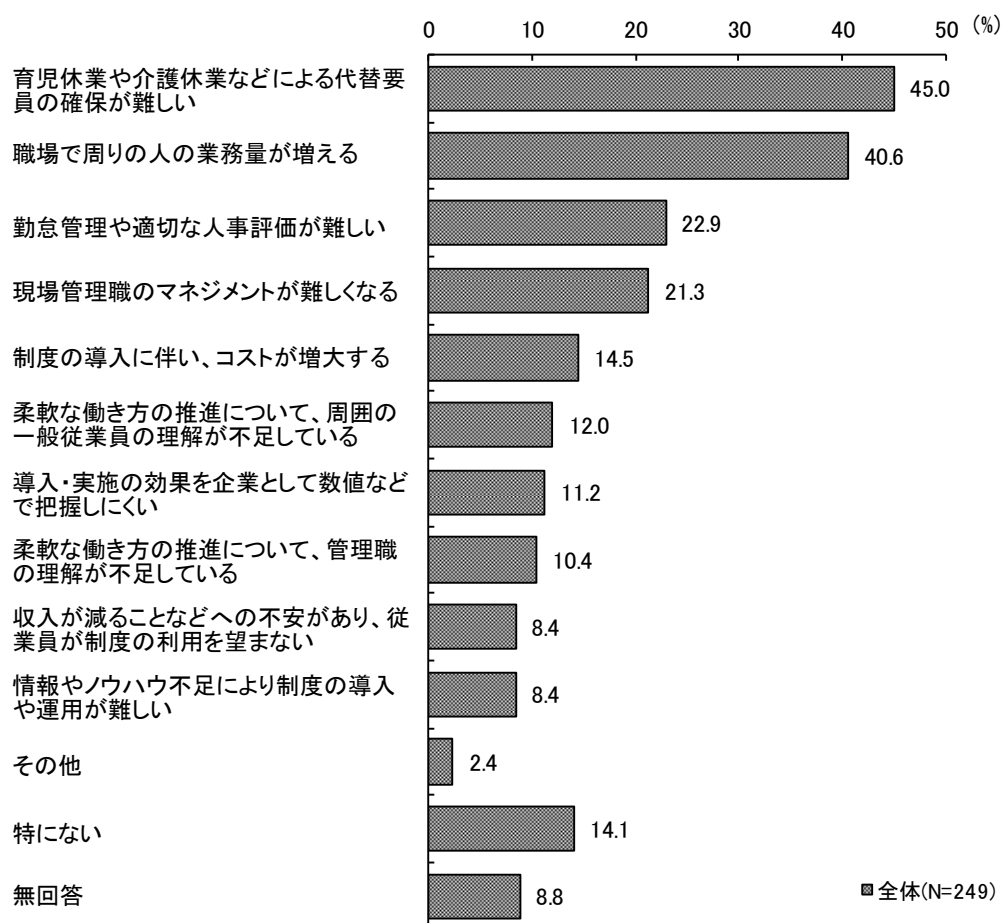
多様な働き方ができる制度について、「制度あり」と1つでも回答した事業所にたずねた。多様な働き方ができる制度を導入した効果は、「女性従業員の定着率が向上した (40.9%)」が最も多く、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった (22.1%)」、「男女とも意欲や能力のある人材の活用がすすんだ (16.6%)」、「事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった (仕事の進め方の効率化や業務改善など) (16.6%)」が続いている。なお、「特にない」は37.6%である (図表Ⅱ-4-3)。

#### (4) 多様な働き方ができる制度を推進するための課題

「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい (45.0%)」が最も多い。

問 13 貴事業所では、個人の希望に応じた多様な働き方ができる制度を整備する上で、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(いくつでも○)

図表Ⅱ－４－４－① 多様な働き方ができる制度を推進するための課題（全体：複数回答）



多様な働き方ができる制度を推進するための課題は、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい (45.0%)」が最も多く、「職場で周りの人の業務量が増える (40.6%)」、「勤怠管理や適切な人事評価が難しい (22.9%)」が続いている (図表Ⅱ－４－４－①)。

従業員規模別にみると、5～9人以外では「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい」、「職場で周りの人の業務量が増える」の割合が上位2位となっている。5～9人では「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい（47.4%）」が最も多く、「制度の導入に伴い、コストが増大する（31.6%）」が続いている（図表Ⅱ－4－4－②）。

図表Ⅱ－4－4－② 多様な働き方ができる制度を推進するための課題  
（全体、従業員規模別：複数回答）

		いよる 育児 代替 要員 の確 保が 難し い	増え る 職 場 で 周 り の 人 の 業 務 量 が	が 勤 怠 管 理 や 適 切 な 人 事 評 価	が 現 場 管 理 職 の マ ネ ジ メ ン ト	が 制 度 の 導 入 に 伴 い 、 コ ス ト	解 が 不 足 し て い る	て 柔 軟 な 働 き 方 の 推 進 に つ 理 い	い し 導 入 ・ 実 施 の 効 果 を 企 業 と	て 、 管 理 職 の 理 解 が 不 足 し い	柔 軟 な 働 き 方 の 推 進 に つ い	利 用 を 望 ま な い	安 入 が 減 る こ と な ど へ の 不	収 入 が 減 る こ と な ど へ の 不	制 度 の 導 入 や 運 用 が 難 し い	情 報 や ノ ウ ハ ウ 不 足 に よ り	そ の 他	特 に な い	無 回 答
全	体 (N=249)	45.0	40.6	22.9	21.3	14.5	12.0	11.2	10.4	8.4	8.4	2.4	14.1	8.8					
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	24.1	25.9	5.6	9.3	9.3	0.0	1.9	1.9	7.4	7.4	1.9	29.6	29.6					
	5 ～ 9 人 (n= 19)	47.4	21.1	10.5	10.5	31.6	10.5	0.0	0.0	10.5	5.3	5.3	15.8	5.3					
	10 ～ 29 人 (n= 40)	40.0	45.0	20.0	17.5	7.5	15.0	5.0	10.0	12.5	7.5	5.0	10.0	2.5					
	30 ～ 99 人 (n= 36)	50.0	44.4	33.3	25.0	25.0	13.9	19.4	11.1	8.3	11.1	0.0	11.1	5.6					
	100 ～ 299 人 (n= 55)	67.3	50.9	23.6	30.9	12.7	20.0	20.0	12.7	9.1	3.6	0.0	7.3	0.0					
300 人 以 上 (n= 37)	45.9	48.6	43.2	32.4	13.5	16.2	18.9	24.3	5.4	16.2	5.4	8.1	0.0						

## 5 ワーク・ライフ・バランス\*の取組み

※ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現した社会とは、個人が、仕事と、家庭生活や余暇、地域活動、自己啓発などの個人的生活とのバランスを保ち、仕事と私生活のいずれも犠牲にすることなく自己実現が目指せる社会のことをいいます。

### （1）正規従業員の平均勤続年数

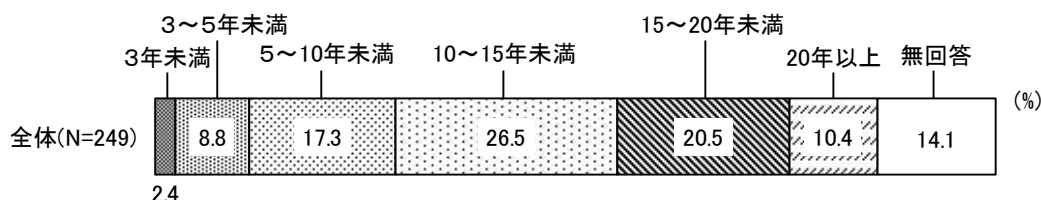
女性は、「5～10年未満（24.9%）」が最も多く、男性は、「10～15年未満（26.5%）」が最も多い。

問 14 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」の平均勤続年数はどのくらいですか。男女それぞれについて、下記の該当する年数の選択肢を  の中にご記入ください。直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。

図表Ⅱ－5－1－① 女性の正規従業員の平均勤続年数（全体）



図表Ⅱ－5－1－② 男性の正規従業員の平均勤続年数（全体）



正規従業員の平均勤続年数は、女性は、「5～10年未満（24.9%）」が最も多く、「10～15年未満（20.9%）」、「3～5年未満（12.9%）」が続いている（図表Ⅱ－5－1－①）。

男性は、「10～15年未満（26.5%）」が最も多く、「15～20年未満（20.5%）」、「5～10年未満（17.3%）」が続いている（図表Ⅱ－5－1－②）。

女性の正規従業員の平均勤続年数を従業員規模別にみると、5人未満で「20年以上（16.7%）」が最も多くなっている。5～9人、10～29人、30～99人、100～299人で「5～10年未満」が最も多く、特に100～299人では4割を超えている。300人以上では「10～15年未満（35.2%）」が最も多くなっている（図表Ⅱ-5-1-③）。

男性の正規従業員の平均勤続年数を従業員規模別にみると、5人未満で「20年以上（20.4%）」が最も多くなっている。5～9人、10～29人、30～99人、100～299人で「10～15年未満」が最も多く、特に100～299人では4割となっている。300人以上で「15～20年未満（46.0%）」が最も多くなっている（図表Ⅱ-5-1-④）。

図表Ⅱ-5-1-③ 女性の正規従業員の平均勤続年数（全体、従業員規模別）

(%)

		3 年 未 満	満 3 5 年 未 満	未 5 満 1 0 年	年 1 未 0 満 1 5	年 1 未 5 満 2 0	2 0 年 以 上	無 回 答	平 均 年 数
全 体 (N=249)		5.2	12.9	24.9	20.9	11.2	8.4	16.5	10.9年
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	1.9	5.6	5.6	9.3	5.6	16.7	55.3	15.7年
	5 ～ 9 人 (n= 19)	10.5	21.1	26.3	0.0	10.5	21.1	10.5	11.3年
	10 ～ 29 人 (n= 40)	7.5	20.0	25.0	20.0	12.5	12.5	2.5	10.9年
	30 ～ 99 人 (n= 36)	8.3	13.9	36.1	25.0	11.1	2.8	2.8	9.4年
	100 ～ 299 人 (n= 55)	3.6	14.5	40.1	30.9	5.5	1.8	3.6	9.2年
300 人 以 上 (n= 37)		0.0	8.1	18.9	35.2	29.7	2.7	5.4	12.7年

図表Ⅱ-5-1-④ 男性の正規従業員の平均勤続年数（全体、従業員規模別）

(%)

		3 年 未 満	満 3 5 年 未 満	未 5 満 1 0 年	年 1 未 0 満 1 5	年 1 未 5 満 2 0	2 0 年 以 上	無 回 答	平 均 年 数
全 体 (N=249)		2.4	8.8	17.3	26.5	20.5	10.4	14.1	13.0年
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	5.6	7.4	5.6	9.3	5.6	20.4	46.1	14.9年
	5 ～ 9 人 (n= 19)	0.0	15.8	21.1	31.5	15.8	5.3	10.5	11.4年
	10 ～ 29 人 (n= 40)	2.5	7.5	15.0	32.5	27.5	12.5	2.5	13.8年
	30 ～ 99 人 (n= 36)	2.8	11.1	27.8	30.5	19.4	5.6	2.8	11.5年
	100 ～ 299 人 (n= 55)	0.0	7.3	27.3	40.0	18.2	3.6	3.6	11.9年
300 人 以 上 (n= 37)		2.7	2.7	8.1	24.3	46.0	10.8	5.4	15.4年

※平均年数は以下の時間で計算

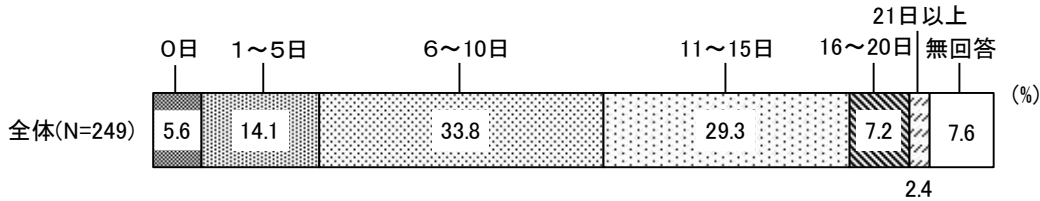
「3年未満」	: 1.5年	「10～15年未満」	: 12.5年
「3～5年未満」	: 4年	「15～20年未満」	: 17.5年
「5～10年未満」	: 7.5年	「20年以上」	: 25年

## (2) 正規従業員の有給休暇の取得状況

「6～10日 (33.8%)」が最も多い。

問 15 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数はどのくらいですか。直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。（1つに○）

図表Ⅱ-5-2-① 正規従業員の有給休暇の取得状況（全体）



正規従業員の有給休暇の取得状況は、「6～10日 (33.8%)」が最も多く、「11～15日 (29.3%)」、「1～5日 (14.1%)」が続いている。（図表Ⅱ-5-2-①）。

全体の平均日数は9.6日となっている。従業員規模別にみると、5人未満では平均日数(8.4日)が全体(9.6日)を1.2日下回っている。300人以上では平均日数が11.4日となっている（図表Ⅱ-5-2-②）。

図表Ⅱ-5-2-② 正規従業員の有給休暇の取得状況（全体、従業員規模別）

		(%)							平均日数
		0日	1～5日	6～10日	11～15日	16～20日	21日以上	無回答	
全	体 (N=249)	5.6	14.1	33.8	29.3	7.2	2.4	7.6	9.6日
従業員規模別	5人未満 (n= 54)	16.7	11.1	20.4	11.1	3.7	7.4	29.6	8.4日
	5～9人 (n= 19)	5.3	26.3	21.1	31.5	10.5	5.3	0.0	9.8日
	10～29人 (n= 40)	2.5	22.5	35.0	27.5	12.5	0.0	0.0	9.3日
	30～99人 (n= 36)	5.6	5.6	49.8	30.6	5.6	2.8	0.0	9.8日
	100～299人 (n= 55)	1.8	14.5	43.8	34.5	3.6	0.0	1.8	9.2日
	300人以上 (n= 37)	0.0	8.1	29.7	48.7	13.5	0.0	0.0	11.4日

※平均日数は以下の時間で計算

「0日」	:0日	「11～15日」	:13日
「1～5日」	:3日	「15～20日」	:18日
「6～10日」	:8日	「21年以上」	:25日

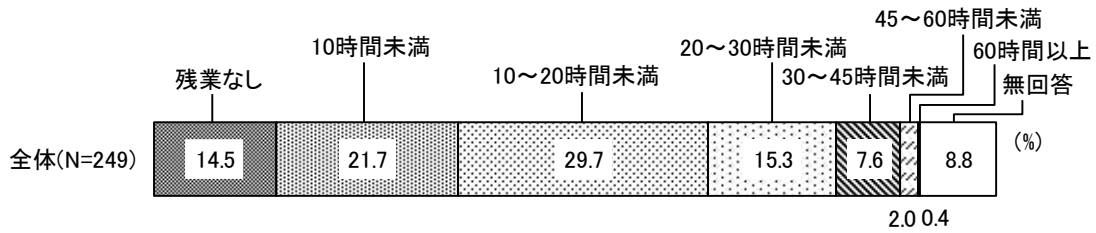


### (3) 正規従業員の残業時間

「10～20 時間未満 (29.7%)」が最も多い。

問 16 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの月平均残業時間（超過勤務時間）はどのくらいですか。所定外労働時間を管理している従業員（短時間勤務者の正社員は除く）についてお答えください。（1つに○）

図表Ⅱ-5-3-① 正規従業員の残業時間（全体）



正規従業員の残業時間は、「10～20 時間未満 (29.7%)」が最も多く、「10 時間未満 (21.7%)」、「20～30 時間未満 (15.3%)」が続いている（図表Ⅱ-5-3-①）。

全体の平均時間は 14.8 時間となっている。従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど、平均時間数が増えている（図表Ⅱ-5-3-②）。

図表Ⅱ-5-3-② 正規従業員の残業時間（全体、従業員規模別）

		(%)								平均時間数
		残業なし	満 1 0 時 間 未 満	時 1 間 0 未 満	時 2 間 0 未 満	時 3 間 0 未 満	時 4 間 5 未 満	上 6 0 時 間 以 上	無回答	
全	体 (N=249)	14.5	21.7	29.7	15.3	7.6	2.0	0.4	8.8	14.8時間
従業員規模別	5 人 未 満 (n= 54)	35.1	14.8	7.4	5.6	1.9	0.0	1.9	33.3	7.7時間
	5 ～ 9 人 (n= 19)	31.6	26.3	21.1	10.5	10.5	0.0	0.0	0.0	11.1時間
	10 ～ 29 人 (n= 40)	10.0	35.0	37.5	12.5	2.5	2.5	0.0	0.0	12.8時間
	30 ～ 99 人 (n= 36)	8.3	19.4	47.3	13.9	8.3	2.8	0.0	0.0	16.1時間
	100 ～ 299 人 (n= 55)	3.6	27.3	32.8	20.0	10.9	3.6	0.0	1.8	17.6時間
	300 人 以 上 (n= 37)	0.0	10.8	43.3	24.3	16.2	2.7	0.0	2.7	21.2時間

※平均時間数は以下の時間で計算

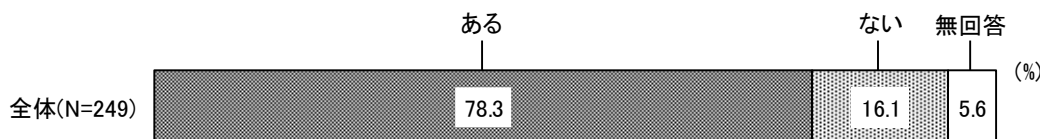
「残業なし」 : 0時間  
 「10 時間未満」 : 5時間  
 「10～20 時間未満」: 15 時間  
 「20～30 時間未満」: 25 時間  
 「30～45 時間未満」: 37.5 時間  
 「45～60 時間未満」: 52.5 時間  
 「60 時間以上」 : 65 時間

#### (4) ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度

言葉を見聞きしたことがあるが78.3%、ないが16.1%。

問17 あなた（人事労務管理担当責任者）は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉を見聞きしたことがありますか。（1つに○）

図表Ⅱ-5-4 ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度（全体）



ワーク・ライフ・バランスの言葉の認知度は、言葉を見聞きしたことが「ある」が78.3%、「ない」が16.1%である（図表Ⅱ-5-4）。

#### (5) ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組みを推進する必要性

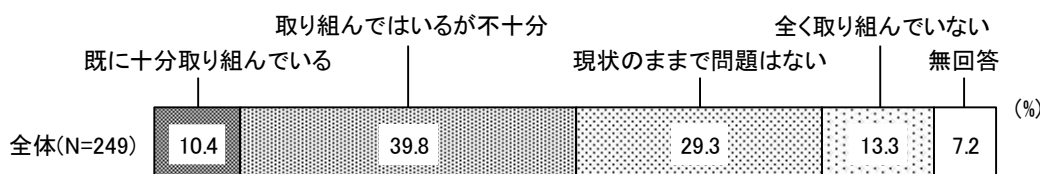
##### ①ワーク・ライフ・バランスへの取組みについて現状に最も近いもの

「取り組んではいるが不十分（39.8%）」が最も多い。

問18 貴事業所のワーク・ライフ・バランスへの取組みについて、どのように認識していますか。現状および今後の必要性についてお伺いします。

(1) 現状に最も近いものはどれですか。（1つに○）

図表Ⅱ-5-5-① ワーク・ライフ・バランスへの取組みについて現状に最も近いもの（全体）



ワーク・ライフ・バランスへの取組みについて現状に最も近いものは、「既に十分取り組んでいる（10.4%）」と「取り組んではいるが不十分（39.8%）」をあわせた《取り組んでいる》が50.2%である。なお、「現状のままで問題はない」が29.3%、「全く取り組んでいない」が13.3%となっている（図表Ⅱ-5-5-①）。

従業員規模別にみると、《取り組んでいる》が5～9人、30～99人で4割、100～299人で7割を超えており、300人以上では全ての事業所で取り組んでいる。また、5～9人、300人以上で「既に十分取り組んでいる」が2割台となっている（図表Ⅱ－5－5－②）。

図表Ⅱ－5－5－② ワーク・ライフ・バランスへの取組みについて現状に最も近いもの  
（全体、従業員規模別）

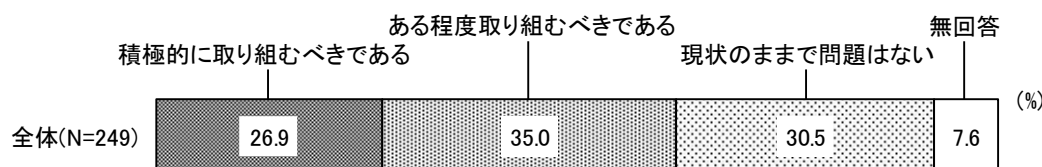
		(%)				
		組既に で十 い分 る取 り	い取 るり が組 不ん 十で 分は	問現 題状 はの なま い ま で	で全 いく な取 いり 組 ん	無 回 答
全	体 (N=249)	10.4	39.8	29.3	13.3	7.2
従業員 規模別	5人未満 (n=54)	5.6	7.4	35.1	24.1	27.8
	5～9人 (n=19)	26.3	21.1	36.8	10.5	5.3
	10～29人 (n=40)	5.0	30.0	47.5	17.5	0.0
	30～99人 (n=36)	5.6	38.8	38.9	16.7	0.0
	100～299人 (n=55)	5.5	65.4	20.0	9.1	0.0
	300人以上 (n=37)	27.0	73.0	0.0	0.0	0.0

②今後の必要性について考えに最も近いもの

「ある程度取り組むべきである（35.0%）」が最も多い。

(2) 今後の必要性について貴事業所の考えに最も近いものはどれですか。（1つに○）

図表Ⅱ－5－5－③ 今後の必要性について考えに最も近いもの（全体）



ワーク・ライフ・バランスへの取組みの今後の必要性について考えに最も近いものは、「積極的に取り組むべきである（26.9%）」と「ある程度取り組むべきである（35.0%）」をあわせた《取り組むべきである》が61.9%である。なお、「現状のままで問題はない」が30.5%となっている（図表Ⅱ－5－5－③）。

従業員規模別にみると、100～299人、300人以上は《取り組むべきである》が8割を超えている。特に、300人以上では「積極的に取り組むべきである（73.0%）」が全体（26.9%）と比べて、46.1ポイント高くなっている（図表Ⅱ－5－5－④）。

図表Ⅱ－5－5－④ 今後の必要性について考えに最も近いもの（全体、従業員規模別）

(%)

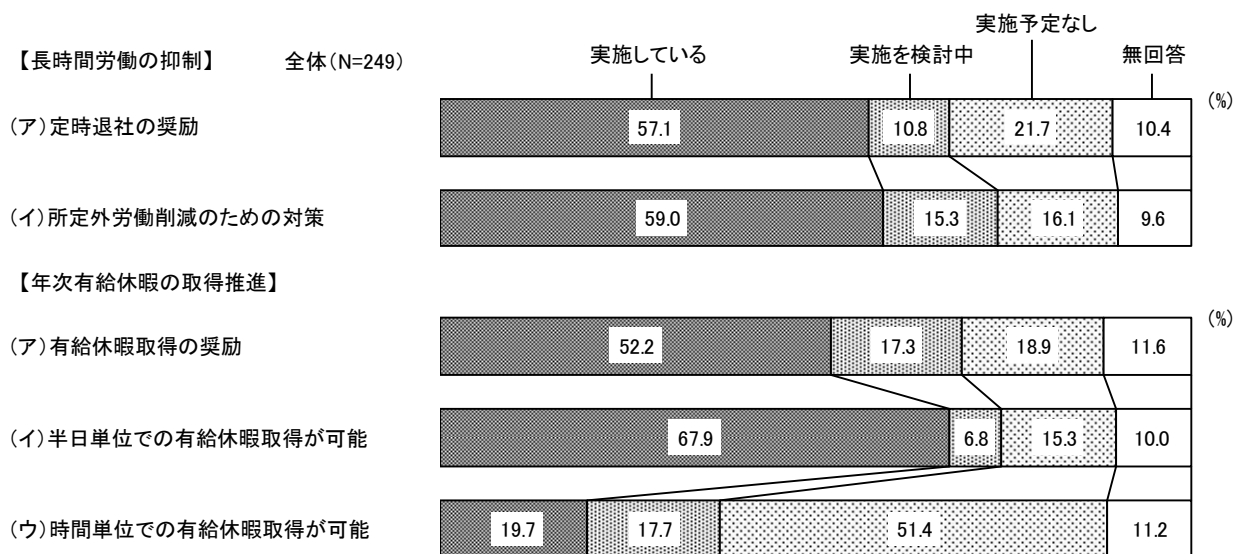
		積極的に取り組むべきである	あるべき程度である	現状のままで問題ない	無回答
全 体 (N=249)		26.9	35.0	30.5	7.6
従業員規模別	5 人 未 満 (n= 54)	11.1	13.0	50.0	25.9
	5 ～ 9 人 (n= 19)	15.8	36.8	47.4	0.0
	10 ～ 29 人 (n= 40)	20.0	45.0	32.5	2.5
	30 ～ 99 人 (n= 36)	16.7	44.4	36.1	2.8
	100 ～ 299 人 (n= 55)	29.1	52.7	16.4	1.8
	300 人 以 上 (n= 37)	73.0	21.6	5.4	0.0

## (6) ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの実施状況

「実施している」は、長時間労働の抑制に関する『所定外労働削減のための対策』が 59.0%、年次有給休暇の取得推進に関する『半日単位での有給休暇取得が可能』が 67.9%。

問 19 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスに関する以下の取組みを実施していますか。(1つに○)

図表Ⅱ-5-6-① ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの実施状況(全体)



ワーク・ライフ・バランスに関する取組み状況について、「実施している」は、長時間労働の抑制に関する『定時退社の奨励』が 57.1%、『所定外労働削減のための対策』が 59.0%である。また、年次有給休暇の取得推進に関する『有給休暇取得の奨励』が 52.2%、『半日単位での有給休暇取得が可能』が 67.9%、『時間単位での有給休暇取得が可能』が 19.7%である(図表Ⅱ-5-6-①)。

『定時退社の奨励』について従業員規模別にみると、「実施している」が5～9人で7割弱、300人以上で8割弱となっている（図表Ⅱ－5－6－②）。

図表Ⅱ－5－6－② ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの実施状況（全体、従業員規模別）  
【長時間労働の抑制】 （ア）定時退社の奨励

(%)

		る実 施し て い	中実 施を 検 討	し導 入予 定な	無 回 答
全 体 (N=249)		57.1	10.8	21.7	10.4
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	37.0	3.7	27.8	31.5
	5 ～ 9 人 (n= 19)	68.4	10.5	15.8	5.3
	10 ～ 29 人 (n= 40)	60.0	17.5	17.5	5.0
	30 ～ 99 人 (n= 36)	61.1	13.9	19.4	5.6
	100 ～ 299 人 (n= 55)	56.4	14.5	27.3	1.8
	300 人 以 上 (n= 37)	78.4	5.4	13.5	2.7

『所定外労働削減のための対策』について従業員規模別にみると、「実施している」が100～299人で7割台、300人以上で9割弱となっている。また、5人未満では「実施している（25.9%）」が2割台にとどまっている（図表Ⅱ－5－6－③）。

図表Ⅱ－5－6－③ ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの実施状況（全体、従業員規模別）  
【長時間労働の抑制】 （イ）所定外労働削減のための対策

(%)

		る実 施し て い	中実 施を 検 討	し導 入予 定な	無 回 答
全 体 (N=249)		59.0	15.3	16.1	9.6
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	25.9	7.4	31.5	35.2
	5 ～ 9 人 (n= 19)	57.8	21.1	15.8	5.3
	10 ～ 29 人 (n= 40)	57.5	25.0	15.0	2.5
	30 ～ 99 人 (n= 36)	63.9	19.4	13.9	2.8
	100 ～ 299 人 (n= 55)	70.9	18.2	10.9	0.0
	300 人 以 上 (n= 37)	89.2	8.1	2.7	0.0

『有給休暇取得の奨励』について従業員規模別にみると、300人以上は「実施している（75.7%）」が7割を超えている（図表Ⅱ-5-6-④）。

図表Ⅱ-5-6-④ ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの実施状況（全体、従業員規模別）  
【年次有給休暇の取得推進】 （ア）有給休暇取得の奨励

(%)

		る実 施し てい	中実 施を 検討	し導 入予 定な	無 回 答
全 体 (N=249)		52.2	17.3	18.9	11.6
従業員 規模別	5 人 未 満 (n= 54)	31.5	3.7	29.6	35.2
	5 ~ 9 人 (n= 19)	47.3	26.3	21.1	5.3
	10 ~ 29 人 (n= 40)	55.0	15.0	20.0	10.0
	30 ~ 99 人 (n= 36)	49.9	30.6	13.9	5.6
	100 ~ 299 人 (n= 55)	58.2	20.0	20.0	1.8
	300 人 以 上 (n= 37)	75.7	21.6	2.7	0.0

『半日単位での有給休暇取得が可能』について従業員規模別にみると、「実施している」が100~299人で8割、300人以上で9割を超えている。また、5人未満では「実施している（25.9%）」が2割台にとどまっている（図表Ⅱ-5-6-⑤）。

図表Ⅱ-5-6-⑤ ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの実施状況（全体、従業員規模別）  
【年次有給休暇の取得推進】 （イ）半日単位での有給休暇取得が可能

(%)

		る実 施し てい	中実 施を 検討	し導 入予 定な	無 回 答
全 体 (N=249)		67.9	6.8	15.3	10.0
従業員 規模別	5 人 未 満 (n= 54)	25.9	5.6	33.3	35.2
	5 ~ 9 人 (n= 19)	68.4	10.5	15.8	5.3
	10 ~ 29 人 (n= 40)	75.0	10.0	12.5	2.5
	30 ~ 99 人 (n= 36)	72.2	11.1	11.1	5.6
	100 ~ 299 人 (n= 55)	81.8	7.3	10.9	0.0
	300 人 以 上 (n= 37)	97.3	0.0	2.7	0.0

『時間単位での有給休暇取得が可能』について従業員規模別にみると、「実施している」が10～29人、300人以上で2割、5～9人で3割を超えている（図表Ⅱ－5－6－⑥）。

図表Ⅱ－5－6－⑥ ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの実施状況（全体、従業員規模別）  
【年次有給休暇の取得推進】 （ウ）時間単位での有給休暇取得が可能

(%)

		る実 施し て い	中実 施を 検 討	し導 入 予 定 な	無 回 答
全	体 (N=249)	19.7	17.7	51.4	11.2
従 業 員 規 模 別	5 人 未 満 (n= 54)	18.5	9.3	35.2	37.0
	5 ～ 9 人 (n= 19)	36.8	10.5	47.4	5.3
	10 ～ 29 人 (n= 40)	22.5	17.5	55.0	5.0
	30 ～ 99 人 (n= 36)	13.9	19.4	61.1	5.6
	100 ～ 299 人 (n= 55)	14.5	20.0	63.7	1.8
	300 人 以 上 (n= 37)	24.3	29.7	46.0	0.0

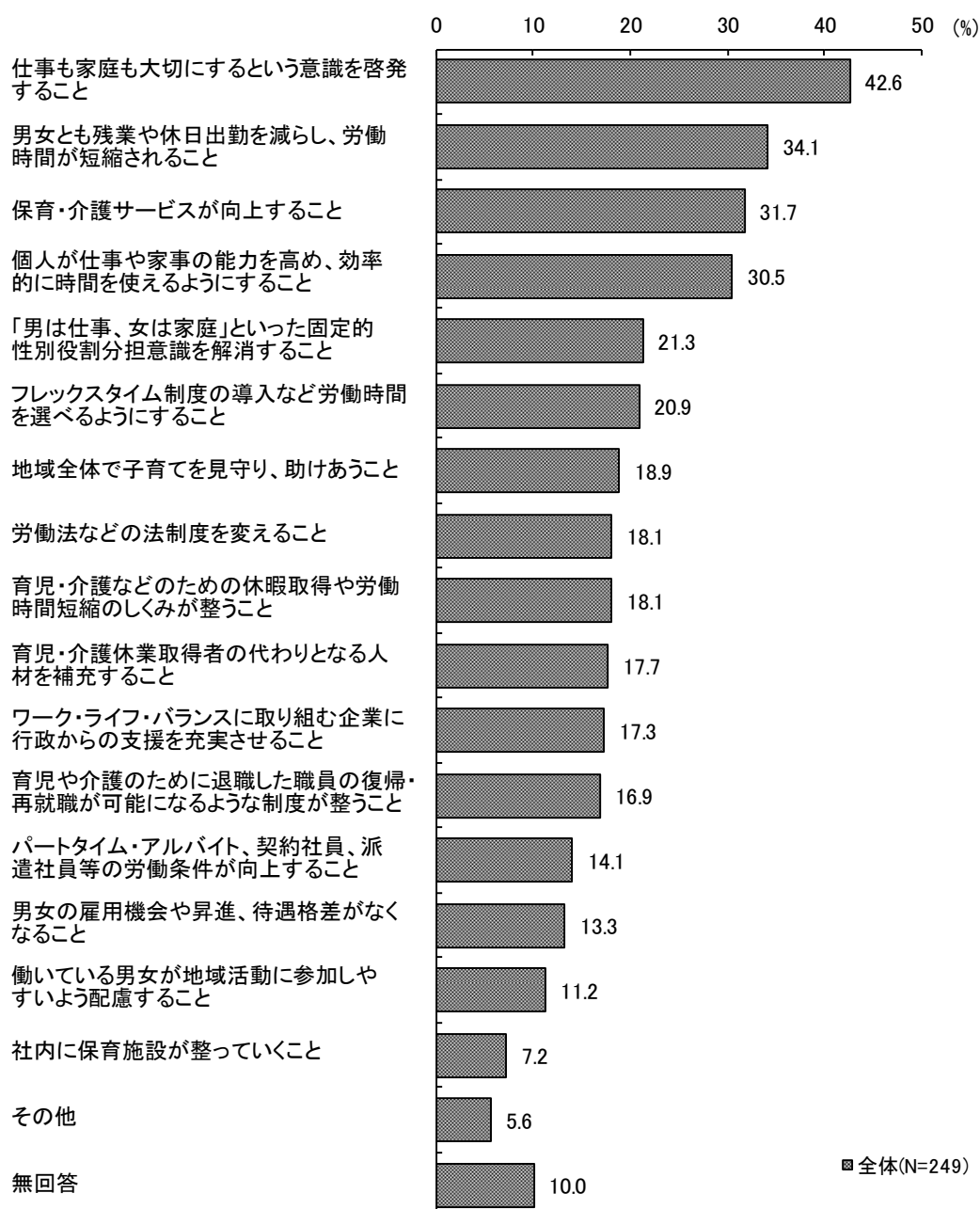


## (7) ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと

「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること (42.6%)」が最も多い。

問 20 「仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス)」のために必要なものは何だと思えますか。(いくつでも○)

図表Ⅱ-5-7-① ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと (全体：複数回答)



ワーク・ライフ・バランスのために必要なことは、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること (42.6%)」が最も多く、「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること (34.1%)」、「保育・介護サービスが向上すること (31.7%)」が続いている (図表Ⅱ-5-7-①)。

従業員規模別にみると、10～29人以上は「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」が4割を超えており、特に、300人以上では5割台となっている。また、300人以上では「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること（64.9%）」が6割を超えている（図表Ⅱ-5-7-②）。

図表Ⅱ-5-7-② ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと  
（全体、従業員規模別：複数回答）

		い	減	男	保	高	個	意	い	う	フ	り	る	く
		事	ら	女	育	め	人	識	つ	入	レ	地	労	暇
		も	し	と	事	が	が	を	男	な	ッ	域	働	取
		家	こ	も	こ	効	仕	解	は	ど	ク	全	法	得
		庭	と	残	介	率	事	消	固	等	ス	体	の	や
		も	、	業	護	的	や	す	定	時	タ	で	の	労
		大	労	や	サ	に	家	る	的	間	イ	子	法	働
		切	働	休	ー	時	事	性	女	を	ム	育	制	時
		に	時	日	ビ	間	の	別	は	選	制	て	度	間
		す	間	出	ス	を	能	家	家	べ	度	を	を	の
		と	が	勤	が	使	力	庭	庭	る	の	見	変	し
			短	縮	向	え	を	分	と	よ	導	守	え	の
			縮	さ	上			担						休
			さ	を										の
			を											の
			を											し
			を											の
			を											休
全	体 (N=249)	42.6	34.1	31.7	30.5	21.3	20.9	18.9	18.1	18.1				
従業員規模別	5人未満 (n= 54)	29.6	13.0	22.2	18.5	16.7	11.1	24.1	18.5	14.8				
	5～9人 (n= 19)	31.6	31.6	31.6	21.1	36.8	26.3	15.8	26.3	21.1				
	10～29人 (n= 40)	47.5	32.5	25.0	37.5	17.5	35.0	7.5	17.5	7.5				
	30～99人 (n= 36)	44.4	22.2	27.8	13.9	5.6	5.6	19.4	22.2	13.9				
	100～299人 (n= 55)	45.5	45.5	36.4	43.6	23.6	16.4	14.5	16.4	23.6				
	300人以上 (n= 37)	56.8	64.9	51.4	43.2	35.1	40.5	32.4	13.5	27.0				

		り	援	ワ	な	職	育	条	契	パ	格	男	と	参	働	こ	社	そ	無
		育	取	ー	る	員	児	件	約	ー	差	女	加	い	い	社	内	他	回
		と	を	ク	よ	の	や	が	社	ト	が	の	し	て	い	に	保		答
		な	充	組	う	復	介	向	員	タ	雇	雇	や	る	い	保	育		
		る	実	む	な	婦	護	上	上	イ	用	機	男	男	男	施	設		
		材	さ	企	な	の	の	す	タ	ム	会	会	女	女	女	が	整		
		を	せ	業	度	再	た	る	・	・	や	や	が	が	地	っ			
		補	る	に	が	就	め	こ	ア	ア	昇	昇	地	域	っ				
		充	の	行	整	職	に	と	ル	バ	進	進	域	活	て				
		得	こ	政	う	可	退	等	の	イ	、	待	活	動	い				
		者	代	か	が	職	職	の	バ	ト	遇	遇	動	こ	く				
		の	と	ら	と	し	に	イ	イ	働			こ	に					
		こ	わ	の	能	に	た	働	働				こ	に					
		と		ス	に								こ	に					
		わ	支	に									こ	に					
全	体 (N=249)	17.7	17.3	16.9	14.1	13.3	11.2	7.2	5.6	10.0									
従業員規模別	5人未満 (n= 54)	16.7	13.0	16.7	24.1	14.8	16.7	5.6	5.6	31.5									
	5～9人 (n= 19)	15.8	10.5	31.6	26.3	10.5	10.5	21.1	5.3	0.0									
	10～29人 (n= 40)	12.5	15.0	7.5	15.0	20.0	7.5	5.0	7.5	5.0									
	30～99人 (n= 36)	16.7	30.6	11.1	11.1	0.0	19.4	5.6	8.3	8.3									
	100～299人 (n= 55)	27.3	18.2	12.7	5.5	14.5	7.3	9.1	1.8	1.8									
	300人以上 (n= 37)	16.2	16.2	29.7	10.8	18.9	8.1	5.4	5.4	0.0									

## 6 性的（セクシュアル）マイノリティ※への配慮

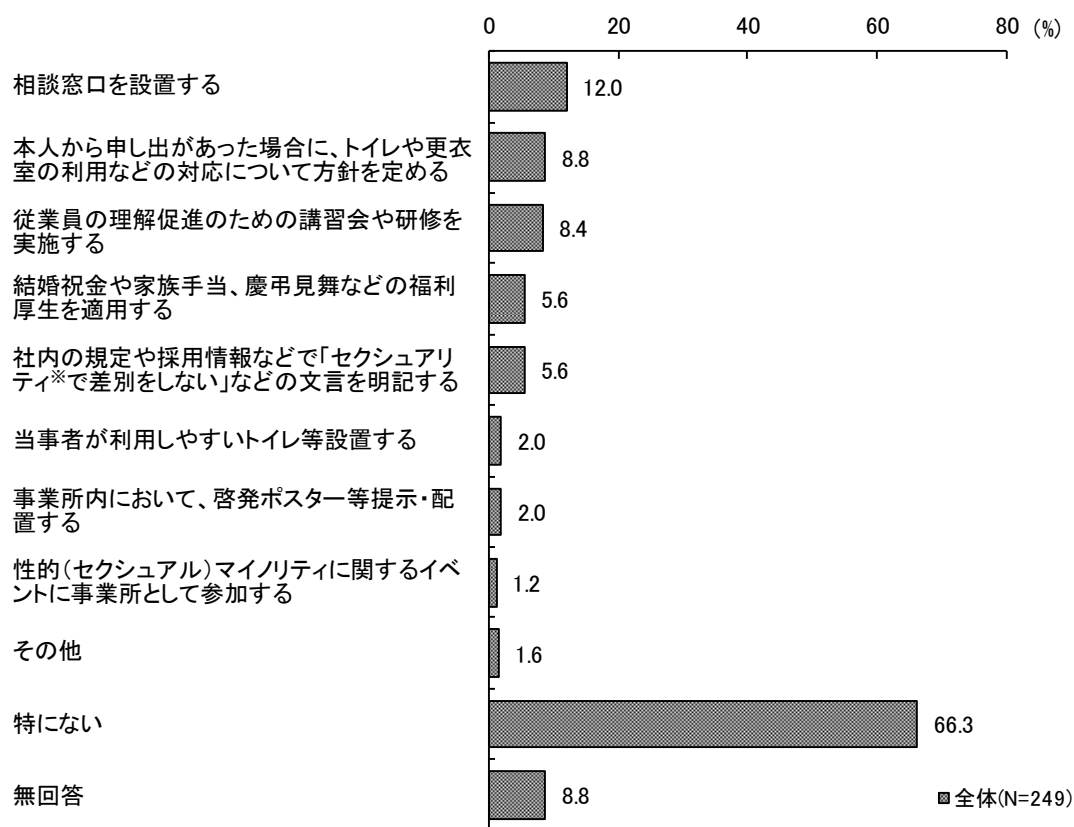
※「出生時に判定された性別（身体の性）と性自認（自分が認識している自分自身の性別）が一致し、かつ、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）は異性」というパターンに当てはまらない人たちのこと（LGBT など）をいいます。

### （1）性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮に関して取り組んでいること

性的マイノリティへの配慮に関して取り組んでいることは、「相談窓口を設置する」が12.0%。

問 21 貴事業所では、性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮に関してどのような取り組みを実施していますか。（いくつでも○）

図表Ⅱ－6－1－① 性的マイノリティへの配慮に関して取り組んでいること（全体：複数回答）



※セクシュアリティとは、性自認や性的指向を含めた性のあり方のことをいいます。

性的マイノリティへの配慮に関して取り組んでいることは、「相談窓口を設置する」が12.0%、「本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める」が8.8%、「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する」が8.4%となっている。なお、「特にない」は66.3%である（図表Ⅱ－6－1－①）。

従業員規模別にみると、300人以上では「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する（32.4%）」、「相談窓口を設置する（29.7%）」、「本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める（21.6%）」、「社内の規定や採用情報などで「セクシュアリティで差別をしない」などの文言を明記する（18.9%）」、「結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を適用する（10.8%）」が1割を超えている。5～9人では「本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める（10.5%）」、30～99人では「相談窓口を設置する（16.7%）」、100～299人では「相談窓口を設置する（14.5%）」が1割を超えている。なお、5人未満、10～29人では1割を超える取組みが1つもない状況となっている（図表Ⅱ-6-1-②）。

図表Ⅱ-6-1-② 性的マイノリティへの配慮に関して取り組んでいること  
（全体、従業員規模別）

		相談窓口を設置する	本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める	従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する	結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を適用する	社内規定や採用情報などで「セクシュアリティで差別をしない」などの文言を明記する	更衣室などを利用しやすいトイレや	当事者が利用しやすいトイレや	事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置する	性的ヘクシュアリティに関するイベントに事業所として参加する	その他	特になし	無回答
全	体 (N=249)	12.0	8.8	8.4	5.6	5.6	2.0	2.0	1.2	1.6	66.3	8.8	
従業員規模別	5人未満 (n= 54)	1.9	7.4	1.9	3.7	1.9	1.9	0.0	1.9	0.0	61.1	27.8	
	5～9人 (n= 19)	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	89.5	0.0	
	10～29人 (n= 40)	7.5	7.5	0.0	7.5	5.0	2.5	2.5	0.0	0.0	80.0	0.0	
	30～99人 (n= 36)	16.7	5.6	8.3	5.6	8.3	5.6	0.0	0.0	2.8	58.3	13.9	
	100～299人 (n= 55)	14.5	1.8	7.3	3.6	1.8	0.0	1.8	0.0	1.8	80.0	0.0	
	300人以上 (n= 37)	29.7	21.6	32.4	10.8	18.9	2.7	8.1	5.4	5.4	40.5	0.0	

## (2) 多様な働き方、ワーク・ライフ・バランス、性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮等における独自の取組みとその効果〈自由回答〉

品川区の男女共同参画に向けての取組みについての意見を自由記述形式でたずねたところ、全体で 19 件の回答が得られた。以下、主な意見を抜粋して掲載する。

問 22 貴事業所では、多様な働き方やワーク・ライフ・バランス、性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮などにおける独自の取組みはありますか。独自の取組みの内容とその効果について、ご記入ください。

### ワーク・ライフ・バランス：17 件

- ・ 男性の育児参画支援として、次世代に基づく行動計画において、「0 才児を持った男性の育児のための休暇取得率 80%」を目標に掲げて、本人と上司双方に取得を呼びかけています。啓発のためのポスターを社内や社宅に掲示しています。また、制度認知を上げるため、取得者の紹介や e-ラーニングを実施し、制度周知を行っています。
- ・ ワーク・ライフ・バランスについて、各部署で工夫した取り組みを実施し、年に 1 度、他部署の模範となる部署を表彰しています。また、実施内容を社内で水平展開することで、ワーク・ライフ・バランスへの取り組み意識を高めています。
- ・ 2016 年に行ったストレスチェック、従業員満足度調査、女性活躍に関する課題分析により、①キャリア形成支援、②職場の風土変革、③両立支援の拡充、④女性の積極的採用が必要だと分析し、取り組んでいます。①キャリアの形成支援：自己申告制度、社内公募制度規則の改定、キャリア研修の導入、社内コンサルタントの育成 ②職場の風土変革：社内外への情報発信（社内イントラに専門サイトを開設、両立支援ハンドブックの作成など）、研修の実施（階層別研修、女性社員対象の研修） ③両立支援の拡充：プレミアムフライデーの実施。
- ・ サマータイムの導入（期間限定）。7：30 出社 16：30 退社。残業時間の減少と早期退社を実現。早朝出社が難しい社員に対しては、短時間勤務制度を適用しています。

### 性的（セクシュアル）マイノリティ：2 件

- ・ セクハラマニュアルにおいて、性的マイノリティへの差別行為等、明記している他、管理監督職向けダイバーシティ研修において L G B T への性的嫌がらせもセクハラの対象となる旨、説明し、注意を促しています。
- ・ ダイバーシティ推進委員会を設置し、定期的なセミナーや情報提供を社員向けに行っています。

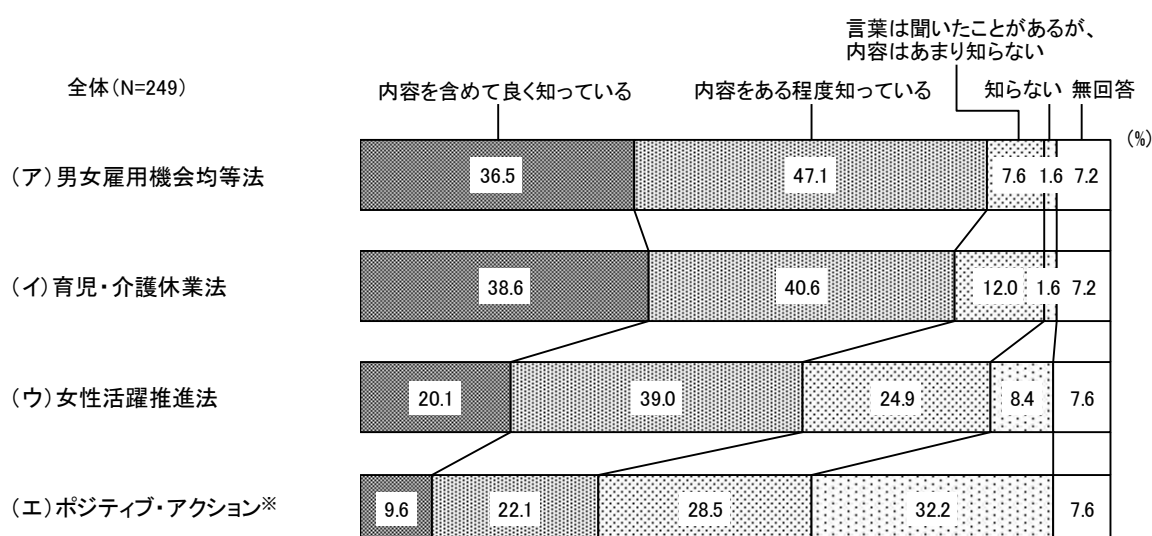
## 7 男女共同参画に関する制度

### (1) 制度・言葉等の認知度

「内容を含めて良く知っている」と「内容をある程度知っている」をあわせた《知っている》は『男女雇用機会均等法』が83.6%、『育児・介護休業法』が79.2%、『女性活躍推進法』が59.1%。

問 23 あなた（人事労務管理担当責任者）は、下記の制度や言葉について知っていますか。  
（それぞれ1つに○）

図表Ⅱ－7－1 制度・言葉等の認知度（全体）



※法律名は略称を使用しています。

※ポジティブ・アクションとは、女性の能力発揮を進めるための積極的取り組みで、単に女性だからというだけで女性を「優遇」するためのものではなく、今までの、男性に比べ女性が能力を発揮しにくかった職場環境を是正するためのものです。

参考：東京都産業労働局「職場における女性の能力発揮促進マニュアル～ポジティブ・アクション実践プログラム-13版-～」

制度・言葉等の認知度は、「内容を含めて良く知っている」と「内容をある程度知っている」をあわせた《知っている》は『男女雇用機会均等法』が83.6%、『育児・介護休業法』が79.2%、『女性活躍推進法』が59.1%、『ポジティブ・アクション』が31.7%となっている（図表Ⅱ－7－1）。

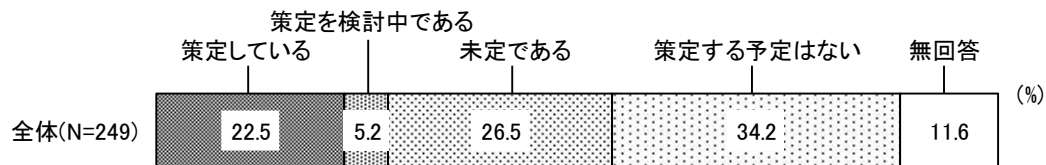
## (2) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況

「策定する予定はない (34.2%)」が最も多い。

問 24 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定していますか。  
(1つに○)

※女性活躍推進法では、従業員数 301 人以上の大企業に行動計画の策定を義務付けています。

図表Ⅱ-7-2-① 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況 (全体)



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況について、計画の策定が義務付けられている従業員の規模に関係なく全ての事業所にたずねた。計画の策定状況は、「策定する予定はない (34.2%)」が最も多く、「未定である (26.5%)」、「策定している (22.5%)」が続いている (図表Ⅱ-7-2-①)。

従業員規模別にみると、300人以上は「策定している (86.5%)」が8割を超えている。また、5～9人では「策定している (15.8%)」が1割台、100～299人では「策定している (29.1%)」が3割弱となっている (図表Ⅱ-7-2-②)。

図表Ⅱ-7-2-② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況 (全体、従業員規模別)

		策定している	策定を検討中である	未定である	策定する予定はない	無回答
全体 (N=249)		22.5	5.2	26.5	34.2	11.6
従業員規模別	5人未満 (n=54)	0.0	0.0	22.2	46.3	31.5
	5～9人 (n=19)	15.8	0.0	21.1	47.3	15.8
	10～29人 (n=40)	2.5	5.0	37.5	47.5	7.5
	30～99人 (n=36)	8.3	8.3	33.3	41.8	8.3
	100～299人 (n=55)	29.1	9.1	32.7	29.1	0.0
	300人以上 (n=37)	86.5	5.4	5.4	0.0	2.7

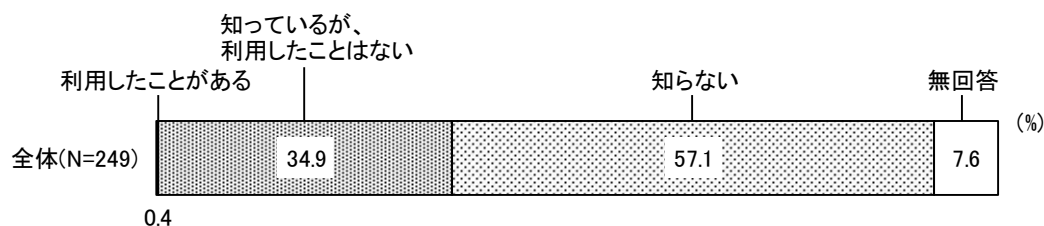
## 8 区の施策など

### (1) 品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況

「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」をあわせた《認知度》は 35.3%。

問 25 あなた（人事労務管理担当責任者）は、品川区男女共同参画センター※を利用したことがありますか。（1つに○）

図表Ⅱ－8－1 品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況（全体）



※品川区男女共同参画センターとは、品川区では1989（平成元）年に女性の活動、相談、情報提供の場として婦人センターを開設、以降、2001（平成13）年に男女共同参画センターへと改称しました。現在、センターでは、男女共同参画の推進と女性の社会的地位向上や社会参加の促進に関する学習・交流活動を行う個人やグループの自主的な活動と交流の場として交流室を設けています。また、法律相談・DV相談・カウンセリング相談等の総合相談や様々な講座を実施するなど、男女共同参画社会に向けた活動を展開しています。

品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況は、「利用したことがある（0.4%）」と「知っているが、利用したことはない（34.9%）」をあわせた《認知度》は 35.3%である（図表Ⅱ－8－1）。

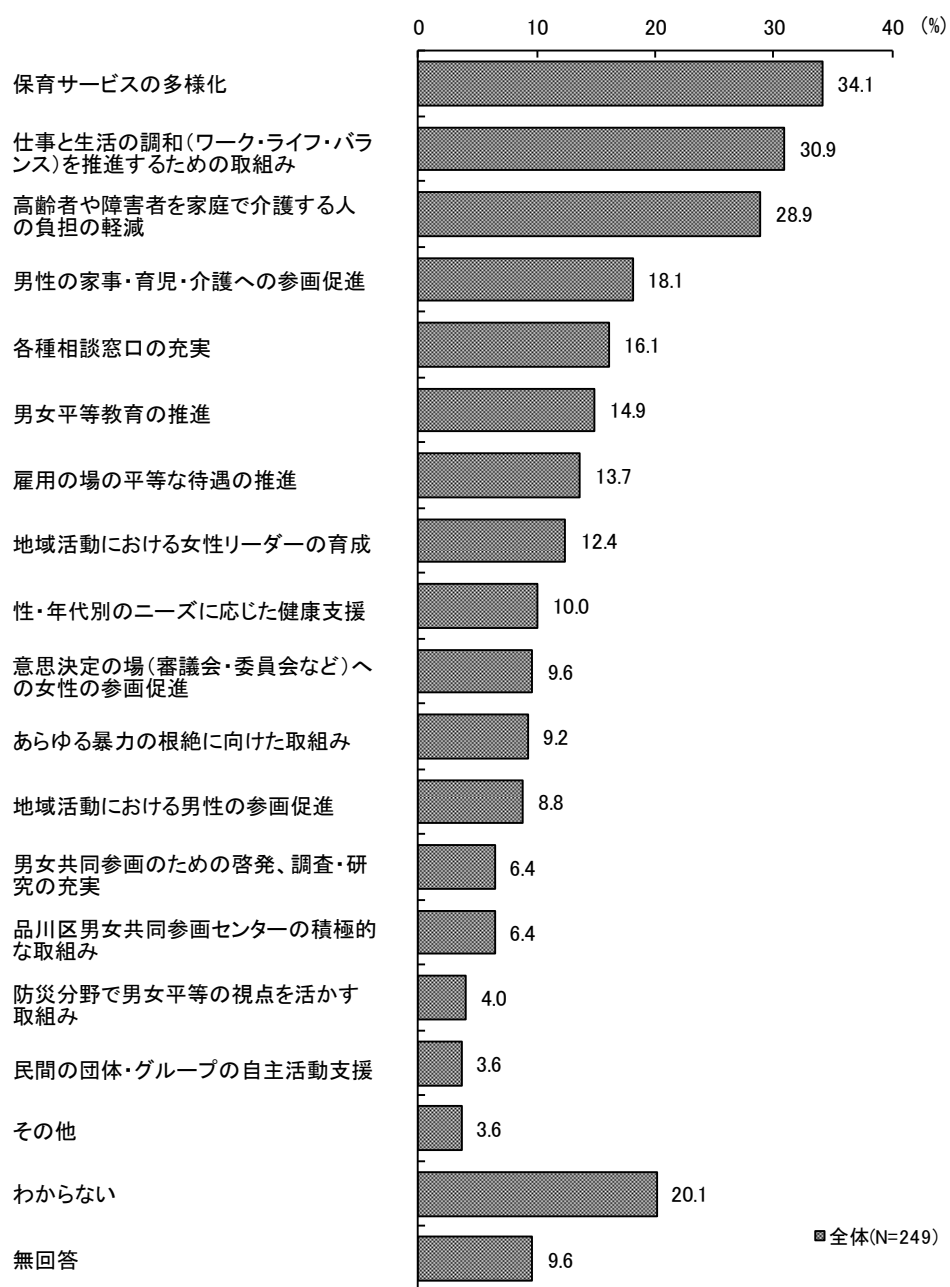


## (2) 品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組み

「保育サービスの多様化 (34.1%)」が最も多い。

問 26 男女共同参画に向けた以下の取組みのうち、品川区が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。(いくつでも○)

図表Ⅱ－８－２－① 品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組み  
(全体：複数回答)



品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組みは、「保育サービスの多様化（34.1%）」が最も多く、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組み（30.9%）」、「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減（28.9%）」が続いている（図表Ⅱ－8－2－①）。

従業員規模別にみると、従業員規模が大きくなるほど「保育サービスの多様化」の割合が高くなっており、100～299人、300人以上では4割を超えている。また、100～299人、300人以上では「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組み」が4割を超えている。5～9人では「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減（47.4%）」が最も多くなっており、全体（28.9%）と比べると、18.5ポイント高くなっている（図表Ⅱ－8－2－②）。

図表Ⅱ－8－2－② 品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組み  
（全体、従業員規模別：複数回答）

		保育サービスの多様化	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組み	高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減	男性の家事・育児・介護への参画促進	各種相談窓口の充実	男女平等教育の推進	雇用の場の平等な待遇の推進	地域の活動における女性リーダーの育成	性・年代別のニーズに応じた健康支援	促進	意思決定の場への女性の参画
全	体 (N=249)	34.1	30.9	28.9	18.1	16.1	14.9	13.7	12.4	10.0	9.6	
従業員規模別	5人未満 (n= 54)	25.9	18.5	24.1	14.8	20.4	11.1	18.5	9.3	1.9	3.7	
	5～9人 (n= 19)	26.3	31.6	47.4	21.1	31.6	21.1	21.1	10.5	10.5	15.8	
	10～29人 (n= 40)	27.5	20.0	22.5	17.5	15.0	25.0	15.0	12.5	15.0	10.0	
	30～99人 (n= 36)	27.8	25.0	30.6	5.6	13.9	5.6	11.1	13.9	8.3	8.3	
	100～299人 (n= 55)	41.8	45.5	29.1	14.5	18.2	16.4	7.3	14.5	12.7	10.9	
	300人以上 (n= 37)	56.8	48.6	35.1	37.8	2.7	13.5	16.2	16.2	10.8	16.2	

		あらゆる暴力の根絶に向け取り組む	地域活動における男性の参画促進	男女共同参画のための啓発・調査・研究の充実	品川区男女共同参画センターの積極的な取り組み	防災分野で男女平等の視点を活かす取り組み	民間の団体・グループの自主活動支援	その他	わからない	無回答
全	体 (N=249)	9.2	8.8	6.4	6.4	4.0	3.6	3.6	20.1	9.6
従業員規模別	5人未満 (n= 54)	13.0	5.6	3.7	7.4	1.9	5.6	1.9	16.7	25.9
	5～9人 (n= 19)	10.5	10.5	15.8	15.8	10.5	15.8	10.5	10.5	5.3
	10～29人 (n= 40)	10.0	15.0	5.0	5.0	7.5	2.5	5.0	30.0	7.5
	30～99人 (n= 36)	5.6	2.8	8.3	5.6	8.3	0.0	2.8	19.4	13.9
	100～299人 (n= 55)	9.1	9.1	9.1	5.5	1.8	0.0	3.6	20.0	0.0
	300人以上 (n= 37)	5.4	10.8	0.0	2.7	0.0	2.7	2.7	13.5	0.0

### (3) 品川区の男女共同参画に向けての取組みについての意見<自由回答>

品川区の男女共同参画に向けての取組みについての意見を自由記述形式でたずねたところ、全体で18件の回答が得られた。以下、主な意見を抜粋して掲載する。

問 27 品川区の男女共同参画に向けての取組みについてご意見がございましたら、自由にご記入ください。

#### 男女共同参画の取組みに対する意見：3件

- ・積極的に女性を活用した方が良いと思います。
- ・まずは区民の意見に耳を傾けることだと思います。

#### 就労での男女共同参画：3件

- ・介護、育児にかかる時間については可能な限り配慮しておりますが、全職員に対するバランスやコミュニケーションを重要視しております。そうした中で、その人らしさや個性を尊重できる職場の雰囲気や環境を、日々目指しています。
- ・品川区も女性総合職育成への取組みが十分のようには見えません。

#### 知らなかった、周知が必要：2件

- ・当アンケートを機に、男女共同参画センターのサイトを閲覧し、女性弁護士による無料相談などの窓口もあることを知りました。機に応じ、利用していきたいと思いました。
- ・品川区が男女共同参画センターを多くの方が利用しやすいようにPRを拡げるようにして下さい。

#### 保育等サービスの充実：1件

- ・品川区は当事業所と隣接しており、社員が多く住む地区の1つです。人数規模などから企業所内託児所を設けるのは難しいのが実状です。社員が育休からスムーズに復帰するためにも、認可保育所を十分に整備していただくことを切に願っています。

#### 区への期待：1件

- ・オフィスも多く、住んでいる方にも活気がある品川区さんでしたらワーク・ライフ・バランスの良いモデルになれると思います。また、そのようなイベントに男性が積極的に参加していたり、女性の運営さんが陣頭指揮をとっていらっしゃるのを拝見し、ジェンダーレスの実現も叶うと思いました。

#### アンケート：8件

- ・取組みは大変良いことと思いますが、アンケートを送る事業所をある程度決めた方が良いかと思います。(例えば3人以上とか5人以上とか)
- ・夫婦(50代後半)2人でやっている小さな町工場なので、アンケートの回答にとっても困りました。無作為に選ぶのではなく、ある程度参考になる事業所を選んだ方が良いのではないのでしょうか。



## 第6章 共通質問



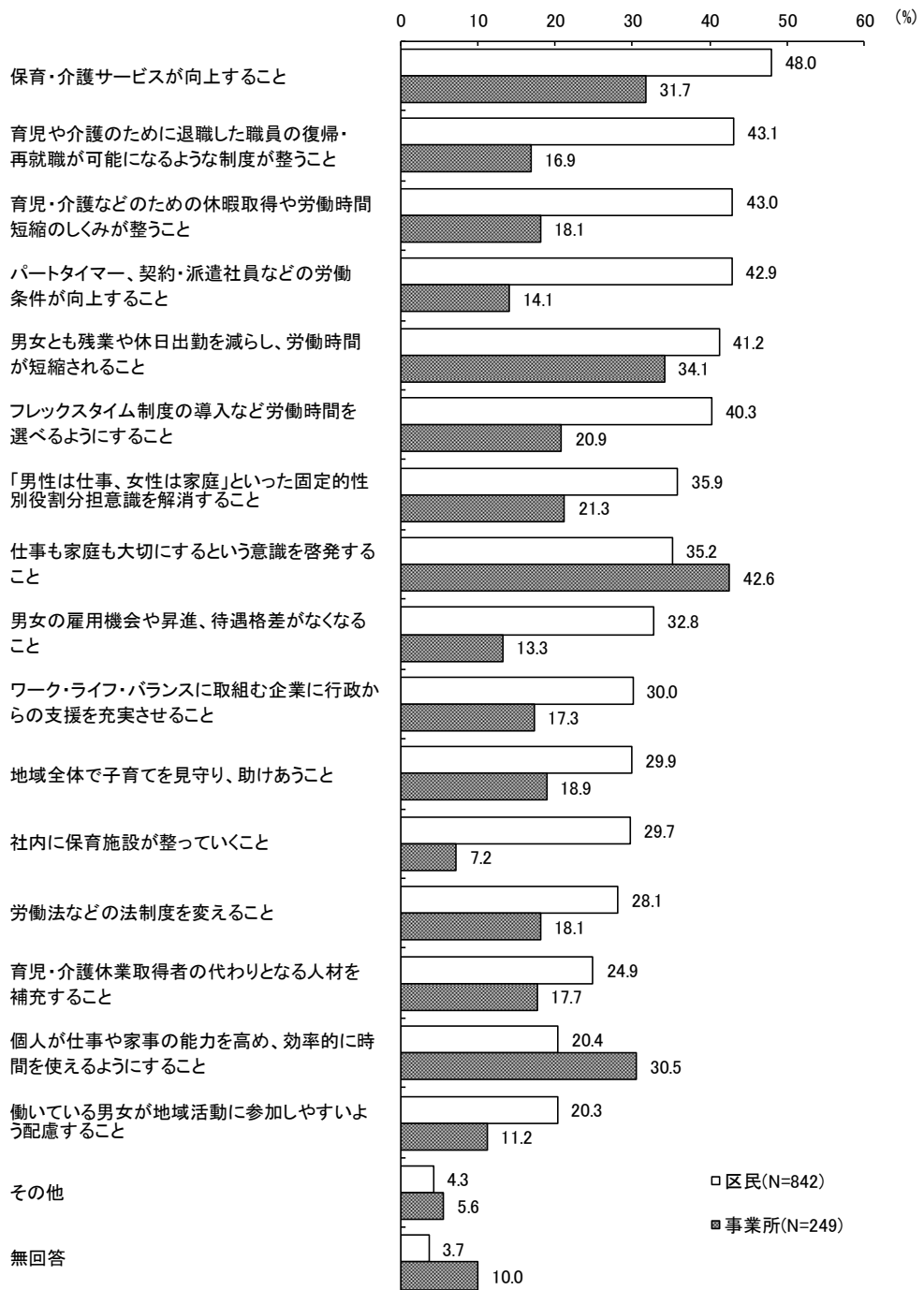
# 1 ワーク・ライフ・バランスの取組み

## (1) ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと

区民では「保育・介護サービスが向上すること」が最も多く、事業所では「仕事も家庭も大切にすること」という意識を啓発することが最も多い。

区民 問 14 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のために必要なものは何だ  
事業所 問 20 とお思いますか。（いくつでも○）

図表Ⅲ－１－１ ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと（全体：複数回答）



ワーク・ライフ・バランスのために必要なことを調査別にみると、区民では「保育・介護サービスが向上すること（48.0%）」が最も多く、「育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと（43.1%）」、「育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしくみが整うこと（43.0%）」が続いている。事業所では、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること（42.6%）」が最も多く、「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること（34.1%）」、「保育・介護サービスが向上すること（31.7%）」が続いている。

「保育・介護サービスが向上すること」、「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること」、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」は両調査ともに3割を超えている（図表Ⅲ－1－1）。



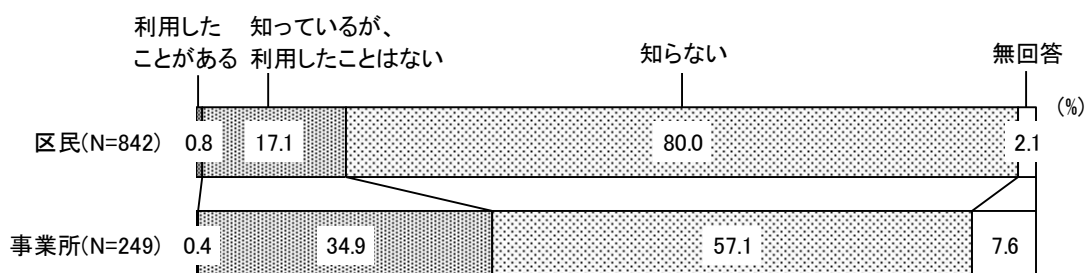
## 2 区の施策など

### (1) 品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況

「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」をあわせた《認知度》は、区民が17.9%、事業所が35.3%。

区民 問 23 あなたは、品川区男女共同参画センター※を利用したことがありますか。  
事業所 問 25 (1つに○)

図表Ⅲ－2－1 品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況（全体）



※品川区男女共同参画センターとは、品川区では1989（平成元）年に女性の活動、相談、情報提供の場として婦人センターを開設、以降、2001（平成13）年に男女共同参画センターへと改称しました。現在、センターでは、男女共同参画の推進と女性の社会的地位向上や社会参加の促進に関する学習・交流活動を行う個人やグループの自主的な活動と交流の場として交流室を設けています。また、法律相談・DV相談・カウンセリング相談等の総合相談や様々な講座を実施するなど、男女共同参画社会に向けた活動を展開しています。

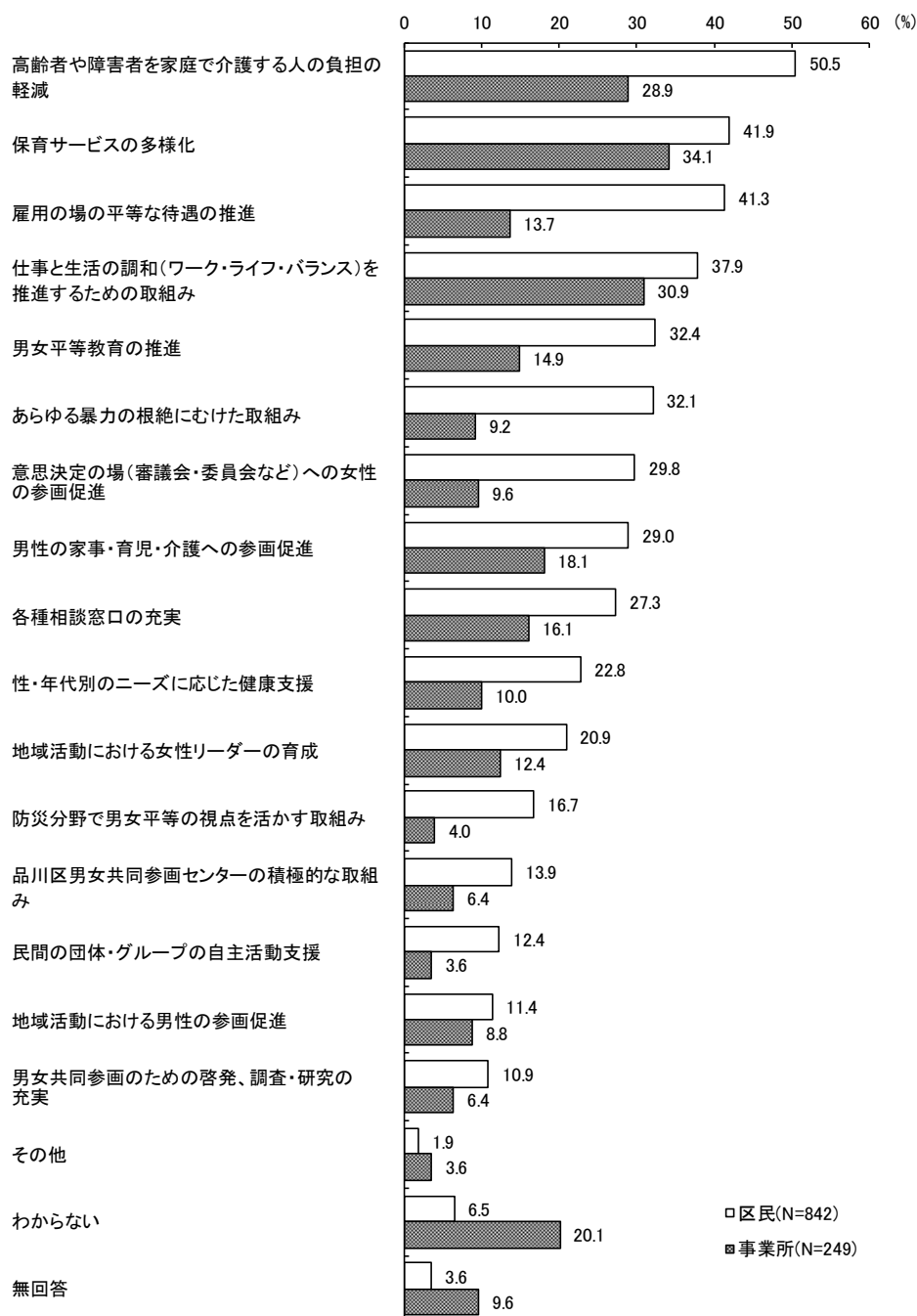
品川区男女共同参画センターの認知度・利用状況を調査別に見ると、「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」をあわせた《認知度》は、区民では17.9%であり、事業所では35.3%である。なお、「知らない」は区民では8割、事業所では6割弱となっている（図表Ⅲ－2－1）。

## (2) 品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組み

区民では「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減 (50.5%)」が最も多く、事業所では「保育サービスの多様化 (34.1%)」が最も多くなっている。

区民 問 27 男女共同参画に向けた以下の取組みのうち、品川区が特に力を入れていくべきだ  
事業所 問 26 と思うものはどれですか。(いくつでも○)

図表Ⅲ-2-2 品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組み  
(全体：複数回答)



品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組みを調査別にみると、区民では「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減（50.5%）」が最も多く、「保育サービスの多様化（41.9%）」、「雇用の場の平等な待遇の推進（41.3%）」が続いている。事業所では「保育サービスの多様化（34.1%）」が最も多く、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組み（30.9%）」、「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減（28.9%）」が続いている。

「保育サービスの多様化」、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組み」は両調査ともに3割を超えている（図表Ⅲ－2－2）。



品川区  
男女共同参画等に関する  
区民意識・事業所状況調査  
報告書  
2018（平成30）年3月

発行：品川区総務部人権啓発課  
品川区東大井5-18-1 品川区立総合区民会館3階  
品川区男女共同参画センター  
TEL 03-5479-4104 FAX 03-5479-4111

調査：株式会社生活構造研究所  
千代田区麹町2丁目5番地4  
TEL 03-5275-7861