

品川区
人権・ジェンダー平等に関わる
意識調査報告書
－ 概要版 －

令和 7（2025）年 3 月



Shinagawa City

品 川 区

1. 調査目的

品川区は、平成5（1993）年に23区初の「人権尊重都市品川」を宣言し、令和6（2024）年に「品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例」を制定しました。

本調査は、人権やジェンダー平等、人権侵害や差別など多様な人権問題等に関する区民意識と、ジェンダー平等に関する事業所状況の実態を把握するために実施したものです。調査内容は、今後の人権教育・啓発・ジェンダー平等を推進する上での基礎資料として活用します。

2. 調査の概要

	人権・ジェンダー平等に関わる意識調査	ジェンダー平等に関わる事業所状況調査
調査対象	区内在住の満18歳以上80歳未満の区民（外国人3％程度含む） 2,500人	区内に単独事業所または本社、本店がある従業員5名以上の事業所 1,000件
抽出方法	住民基本台帳より層化二段無作為抽出	従業員規模、産業大分類ごとで無作為抽出
調査方法	郵送配布－郵送・オンライン併用回収（期間中1回礼状兼督促はがき送付）	郵送配布－郵送・オンライン併用回収（期間中1回礼状兼督促はがき送付）
調査期間	令和6（2024）年9月30日（月）～10月31日（木）	令和6年10月21日（月）～11月12日（火）
有効回収数	全体 895人（有効回収率：35.8%） 女性 522人 男性 362人 あてはまらない 1人 性別無回答 10人	全体 270件（有効回収率：27.0%）

3. 調査項目

(1) 区民意識調査

1. 回答者の属性	11. インターネットと人権
2. 人権問題全般	12. 性的（セクシュアル）マイノリティと人権
3. 差別経験と被差別経験	13. ジェンダー平等の意識について
4. 社会における差別の状況	14. 仕事と生活の調和 （ワーク・ライフ・バランス）
5. 高齢者と人権	15. 教育・啓発について
6. 障害者と人権	16. ハラスメントの防止について
7. 子どもと人権	17. DVについて
8. 外国人と人権	18. ジェンダー平等の推進に関する施策について
9. HIV感染者・ハンセン病患者等 感染者の人権	19. 区に関する施策について
10. 部落差別（同和問題）	

(2) 事業所実態調査

1. 事業所概要	5. 仕事と生活の調和 （ワーク・ライフ・バランス）の取組み
2. 女性活躍の推進	6. 性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮
3. ハラスメント対策	7. ジェンダー平等の推進に関する制度
4. 多様な働き方	

4. 調査結果の見方

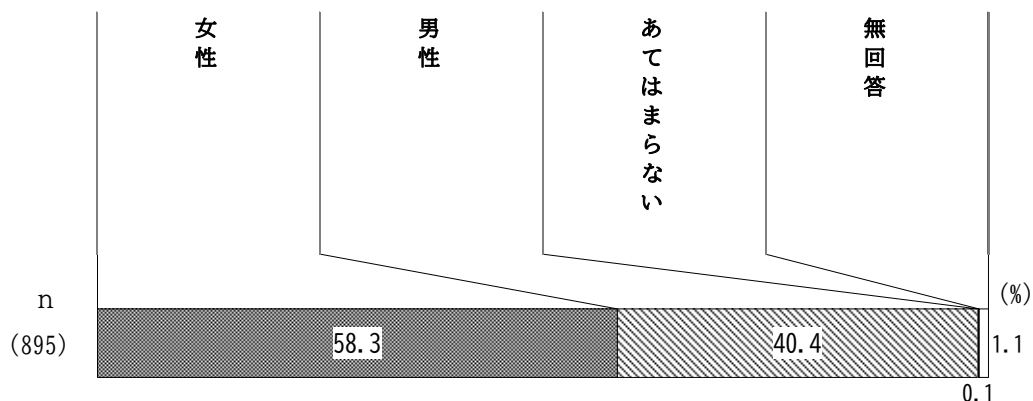
- ・本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答者数となっています。
- ・百分率（％）の計算は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示しています。従って、単数回答（1つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で、％を足し合わせて100%にならない場合があります。
- ・複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、％の合計が100%を超える場合があります。
- ・性別などは、それを問う設問自体に無回答の方がいるため、合計は全体と一致しない場合があります。
- ・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合があります。
- ・本文中の比較分析については、基本的に5ポイント以上の差がある場合、その差を数値で明記しています。
- ・回答者数が30未満の場合、比率が上下しやすいため傾向を見るにとどめ、本文中では触れていない場合があります。

5. 区民意識調査結果

1 回答者属性

(1) 性別

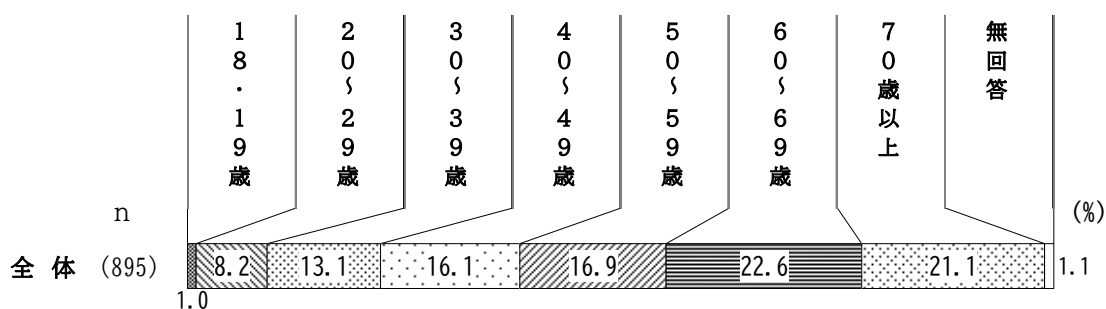
「女性」が58.3%、「男性」が40.4%、「あてはまらない」が0.1%となっている。



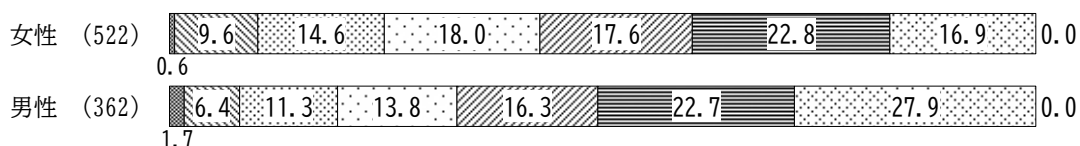
(2) 年齢

「60～69歳」が22.6%で最も高く、以下、「70歳以上」(21.1%)、「50～59歳」(16.9%)、「40～49歳」(16.1%)と続いている。

性別でみると、女性では、「60～69歳」が22.8%で最も高く、以下、「40～49歳」(18.0%)、「50～59歳」(17.6%)、「70歳以上」(16.9%)と続いている。男性では、「70歳以上」が27.9%で最も高く、以下、「60～69歳」(22.7%)、「50～59歳」(16.3%)、「40～49歳」(13.8%)と続いている。



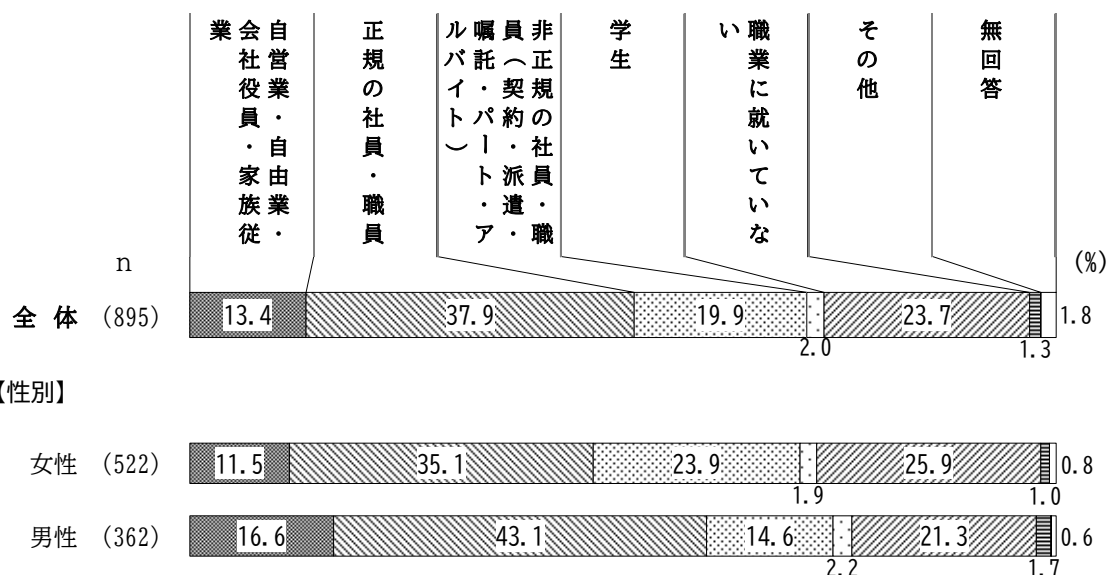
【性別】



(3) 職業

「正規の社員・職員」が37.9%で最も高く、以下、「職業に就いていない」(23.7%)、「非正規の社員・職員(契約・派遣・嘱託・パート・アルバイト)」(19.9%)と続いている。

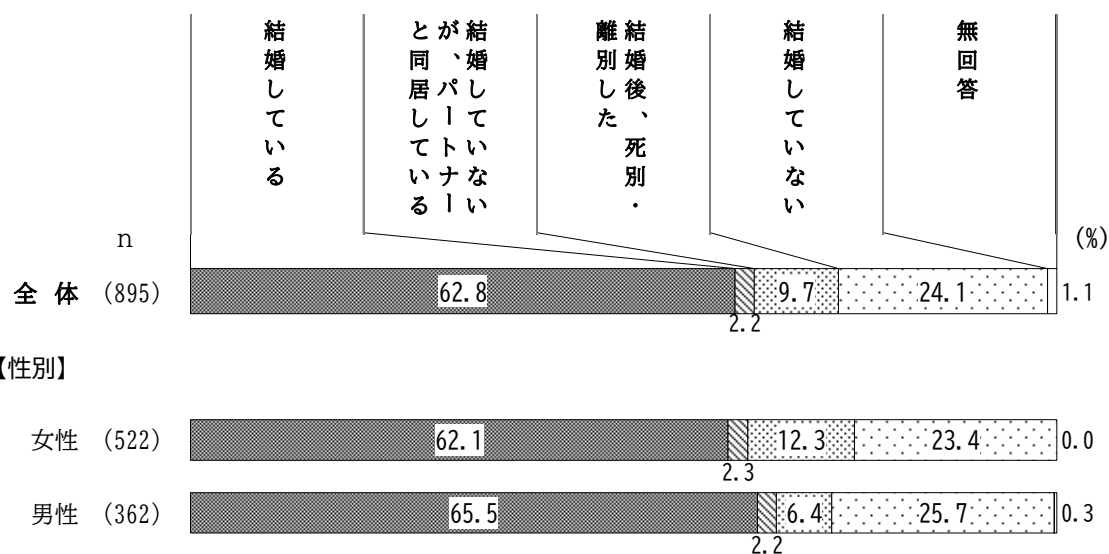
性別でみると、女性では、「正規の社員・職員」が35.1%で最も高く、以下、「職業に就いていない」(25.9%)、「非正規の社員・職員(契約・派遣・嘱託・パート・アルバイト)」(23.9%)と続いている。男性では、「正規の社員・職員」が43.1%で最も高く、以下、「職業に就いていない」(21.3%)、「自営業・自由業・会社役員・家族従業」(16.6%)と続いている。



(4) 婚姻の状況

「結婚している」が62.8%で最も高く、以下、「結婚していない」(24.1%)と続いている。

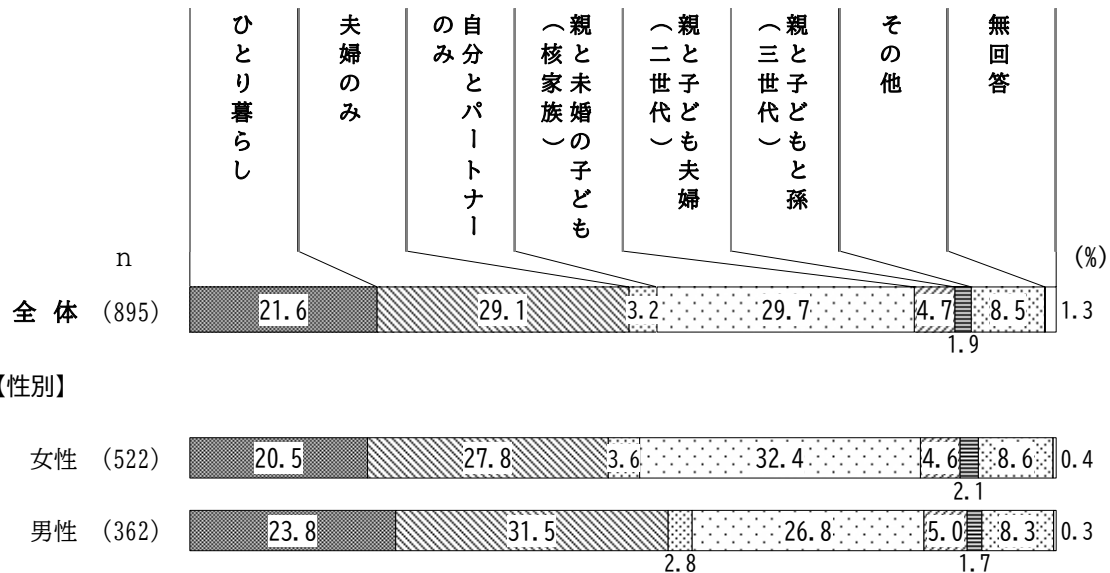
性別でみると、男女ともに「結婚している」(女性：62.1%、男性：65.5%)で最も高く、以下、「結婚していない」(女性：23.4%、男性25.7%)と続いている。



(5) 家族構成

「親と未婚の子ども（核家族）」が29.7%で最も高く、以下、「夫婦のみ」（29.1%）、「ひとり暮らし」（21.6%）と続いている。

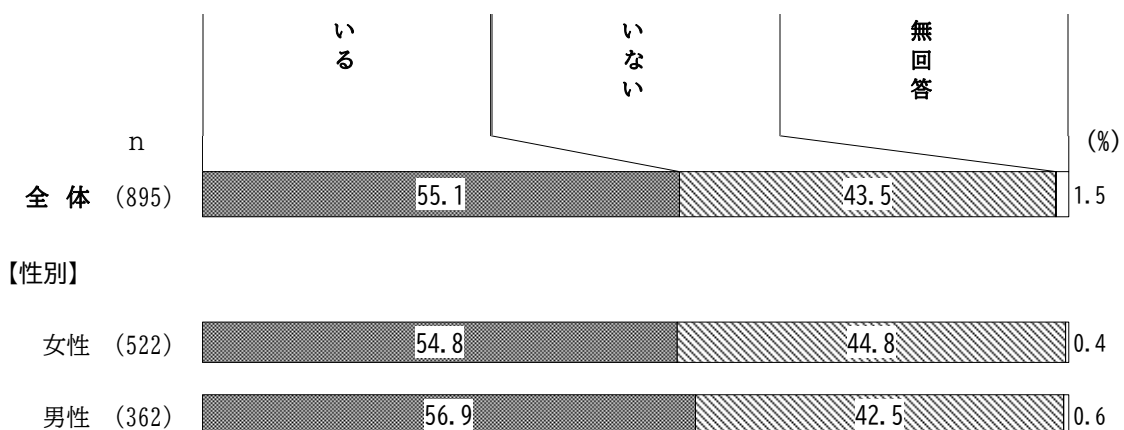
性別でみると、女性では、「親と未婚の子ども（核家族）」が32.4%で最も高く、以下、「夫婦のみ」（27.8%）、「ひとり暮らし」（20.5%）と続いている。男性では、「夫婦のみ」が31.5%で最も高く、以下、「親と未婚の子ども（核家族）」（26.8%）、「ひとり暮らし」（23.8%）と続いている。



(6) 子どもの有無

「いる」が55.1%、「いない」が43.5%となっている。

性別でみると、女性では、「いる」が54.8%、「いない」が44.8%となっている。男性では、「いる」が56.9%、「いない」が42.5%となっている。



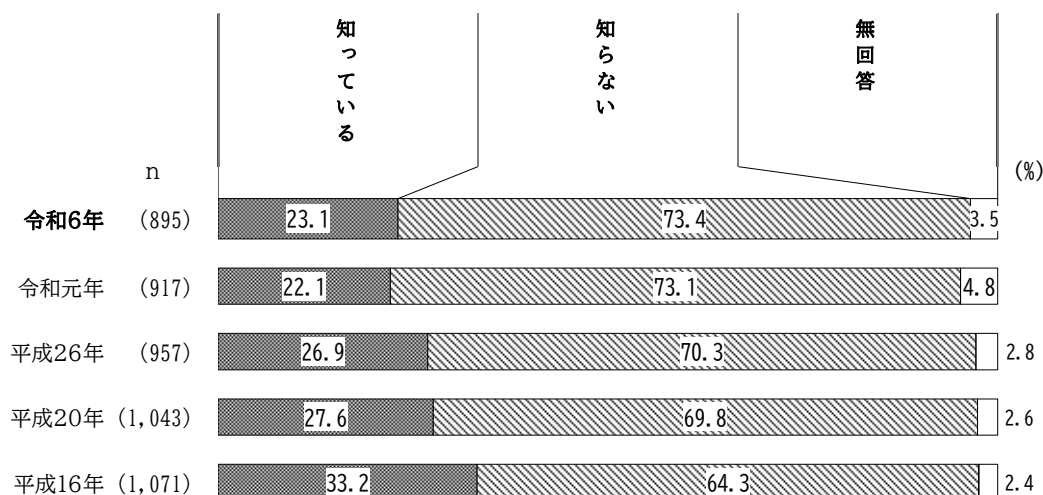
2 人権問題全般

(1) 「人権尊重都市品川宣言」の認知状況

●「知っている」は微増するも2割台にとどまっている。

「知っている」が23.1%、「知らない」が73.4%となっている。

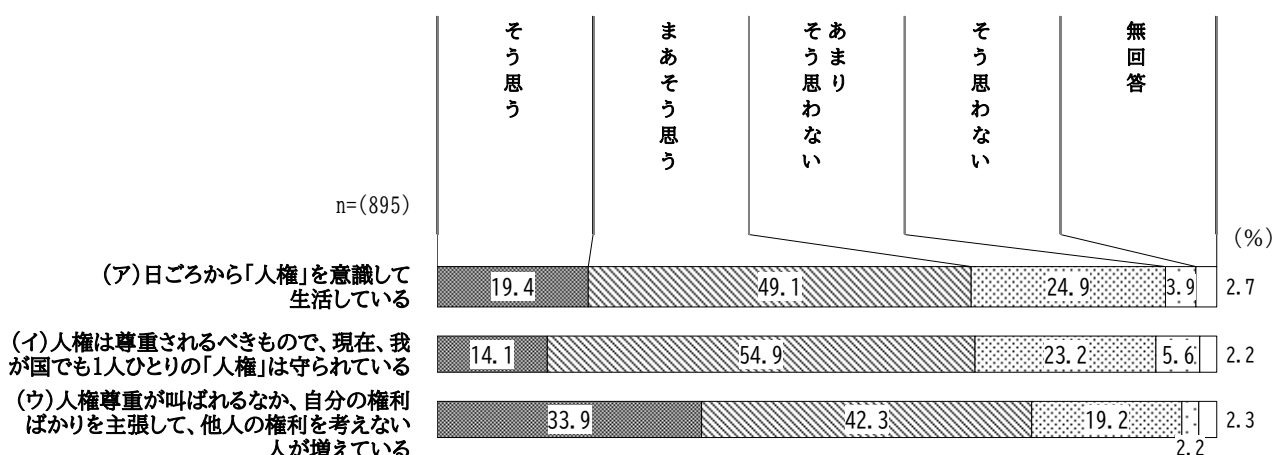
「知っている」は平成16（2004）年調査以降減少傾向がみられたが、令和6（2024）年調査ではわずかに増加に転じている。



(2) 基本的人権についての意識

●いずれの項目も《思う》が過半数を占めている。

「そう思う」と「まあそう思う」を合わせた《思う》は、『(ウ) 人権尊重が叫ばれるなか、自分の権利ばかりを主張して、他人の権利を考えない人が増えている』が76.2%、『(イ) 人権は尊重されるべきもので、現在、我が国でも1人ひとりの「人権」は守られている』が69.0%、『(ア) 日ごろから「人権」を意識して生活している』が68.5%となっている。

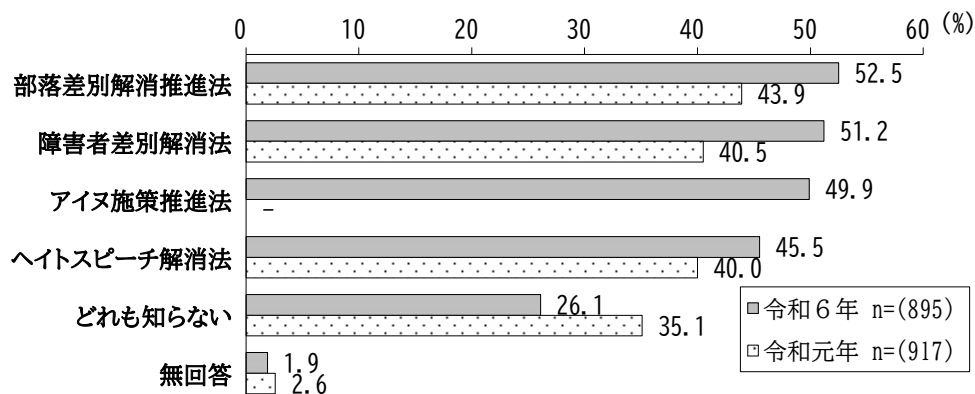


(3) 各種法律の認知

●いずれの法律も令和元（2019）年調査より認知度の向上がみられる。

「部落差別解消推進法」が52.5%で最も高く、以下、「障害者差別解消法」（51.2%）、「アイヌ施策推進法」（49.9%）、「ヘイトスピーチ解消法」（45.5%）と続いている。

すべての項目で令和元（2019）年調査を上回っており、「障害者差別解消法」は10.7ポイント、「部落差別解消推進法」は8.6ポイント、「ヘイトスピーチ解消法」は5.5ポイント、それぞれ令和元（2019）年調査よりも高くなっている。



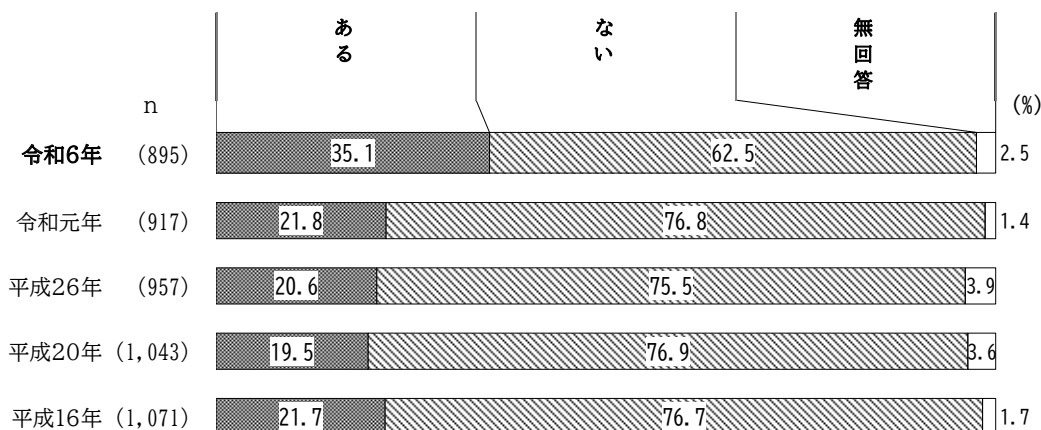
3 差別経験と被差別経験

(1) 人権を侵害された経験の有無

●人権侵害の経験が「ある」人が令和元（2019）年調査から増加し3割台半ばを占める。

「ある」が35.1%、「ない」が62.5%となっている。

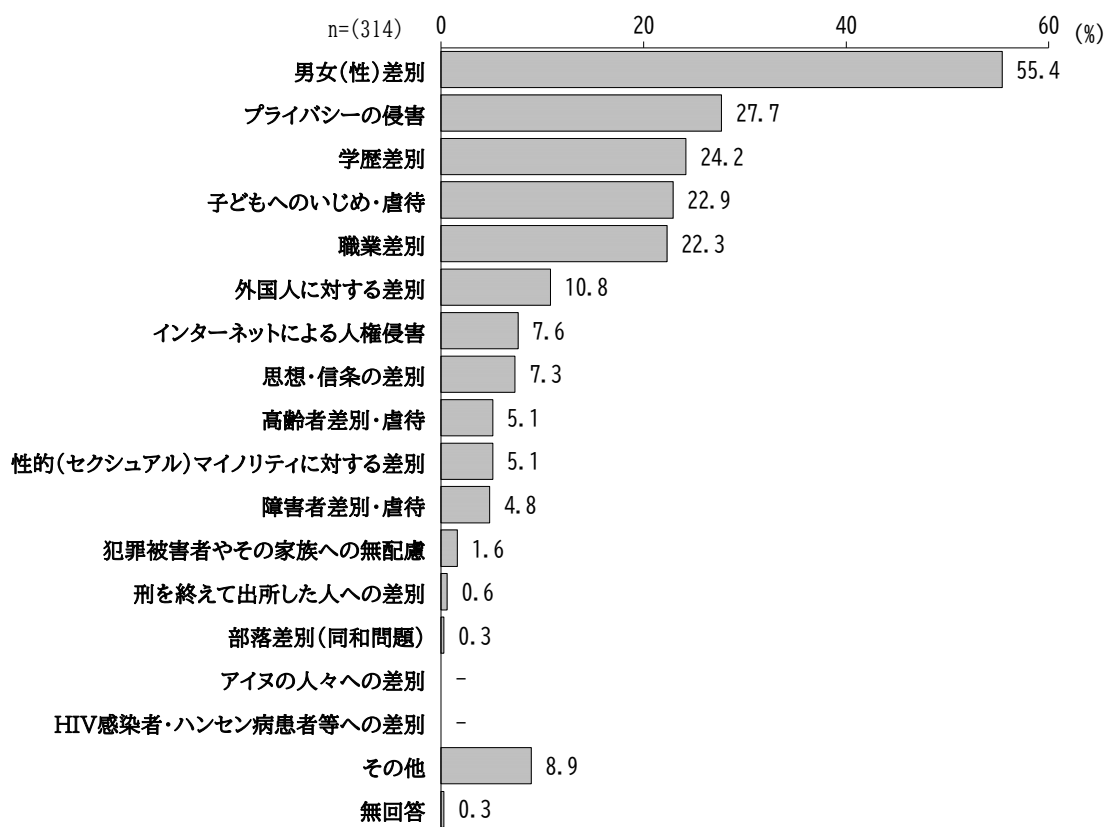
「ある」は、令和元（2019）年調査まではほぼ横這いだったが、令和6（2024）年調査では35.1%と令和元（2019）年調査（21.8%）よりも13.3ポイント高くなっている。



(2) 人権侵害の内容

●「男女（性）差別」を受けたことがある人が5割以上と高い。

人権を侵害された経験が「ある」人の人権侵害の内容としては、「男女（性）差別」が55.4%で最も高く、以下、「プライバシーの侵害」(27.7%)、「学歴差別」(24.2%)、「子どもへのいじめ・虐待」(22.9%)、「職業差別」(22.3%)と続いている。

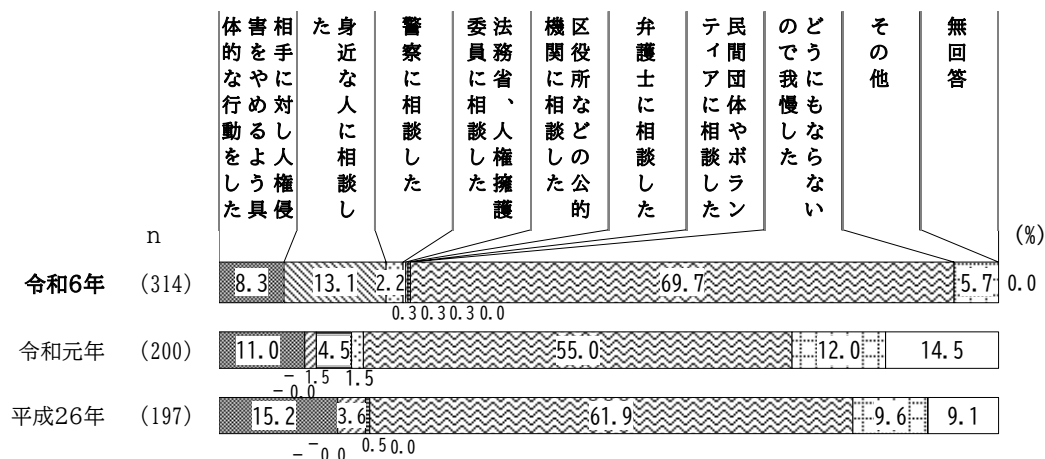


(3) 人権侵害への対応

●「どうにもならないので我慢した」が令和元（2019）年調査から大幅に増加している。

「どうにもならないので我慢した」が69.7%で最も高く、以下、「身近な人に相談した」(13.1%)、「相手に対し人権侵害をやめるよう具体的な行動をした」(8.3%)と続いている。

「どうにもならないので我慢した」は、令和6（2024）年調査では69.7%と令和元（2019）年調査（55.0%）よりも14.7ポイント高くなっている。

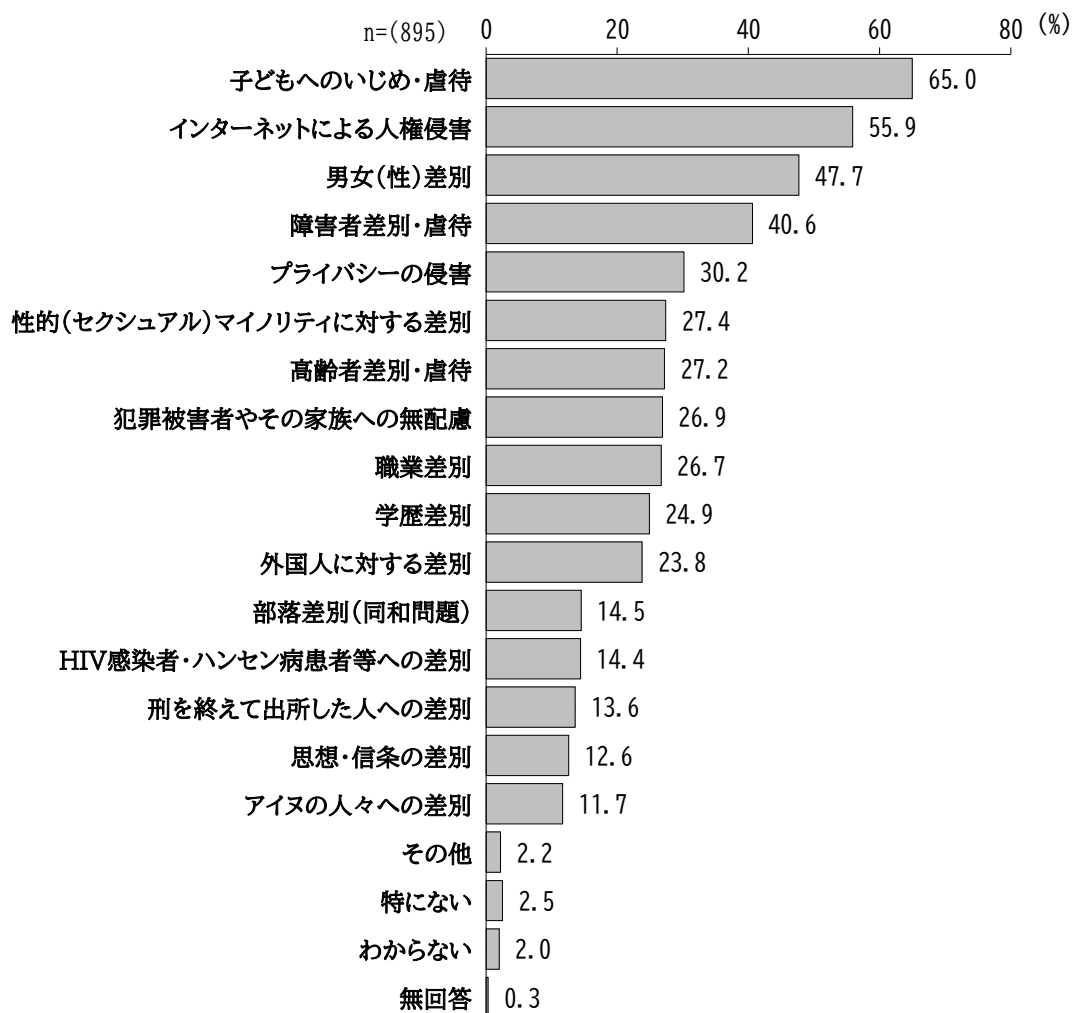


4 社会における差別の状況

(1) 問題があると思う人権問題

●「子どもへのいじめ・虐待」が6割台半ばと問題意識が高い。

「子どもへのいじめ・虐待」が65.0%で最も高く、以下、「インターネットによる人権侵害」(55.9%)、「男女(性)差別」(47.7%)、「障害者差別・虐待」(40.6%)と続いている。

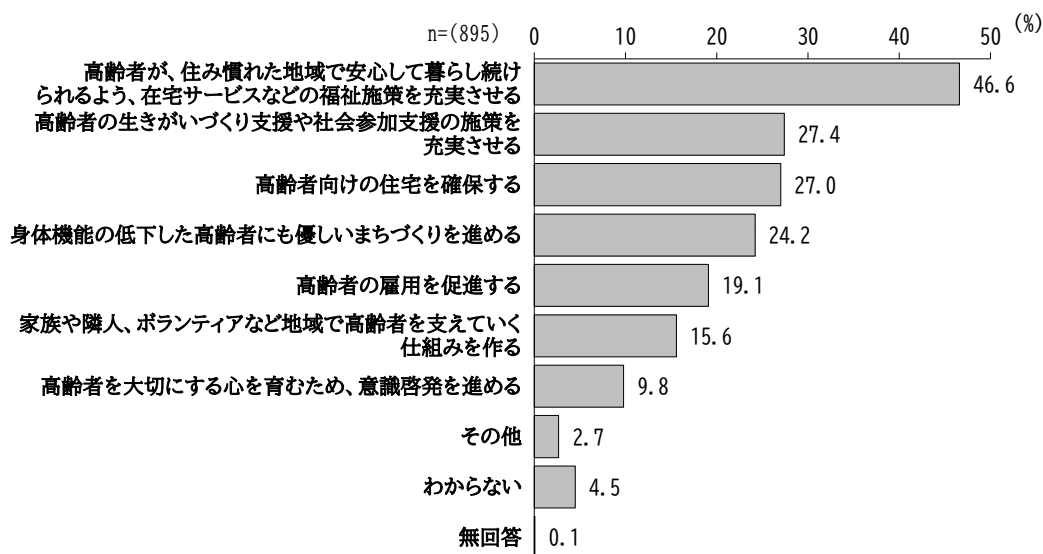


5 高齢者と人権

(1) 高齢者の人権を守るために行えばよいと思うこと

- 「高齢者が、住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、在宅サービスなどの福祉施策を充実させる」が4割台半ばと高い。

「高齢者が、住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、在宅サービスなどの福祉施策を充実させる」が46.6%で最も高く、以下、「高齢者の生きがいがづくり支援や社会参加支援の施策を充実させる」(27.4%)、「高齢者向けの住宅を確保する」(27.0%)、「身体機能の低下した高齢者にも優しいまちづくりを進める」(24.2%)と続いている。

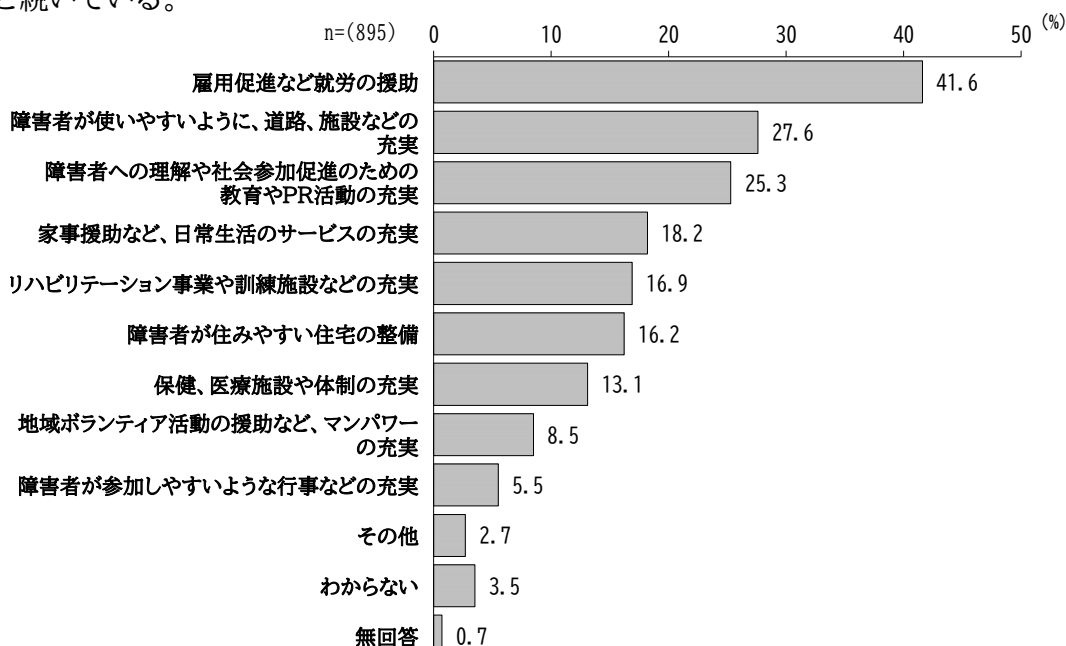


6 障害者と人権

(1) 障害者の人権を守るために行えばよいと思うこと

- 「雇用促進など就労の援助」が4割と特に高い。

「雇用促進など就労の援助」が41.6%で最も高く、以下、「障害者が使いやすいように、道路、施設などの充実」(27.6%)、「障害者への理解や社会参加促進のための教育やPR活動の充実」(25.3%)と続いている。

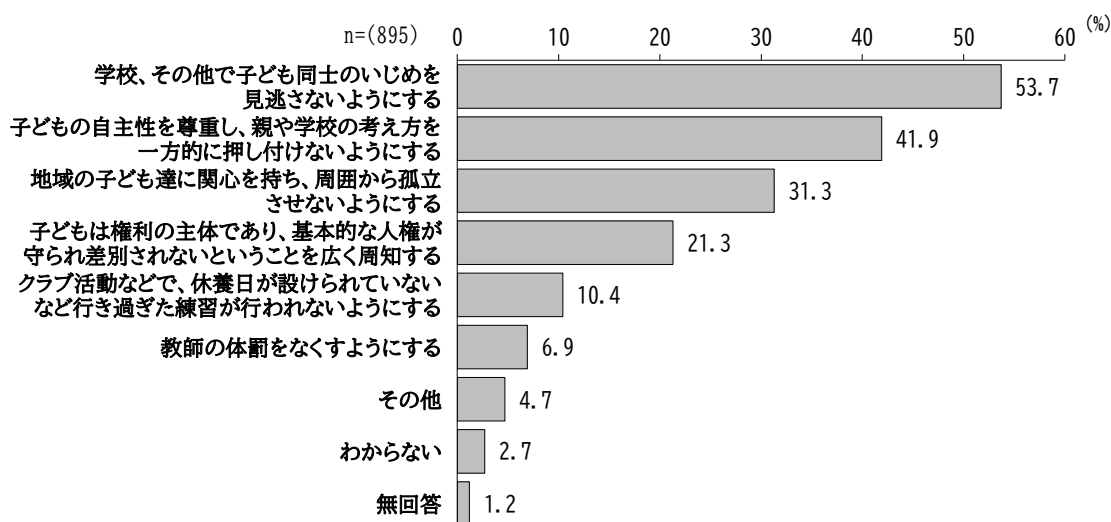


7 子どもと人権

(1) 子どもの人権を守るためにすべきこと

●「学校、その他で子ども同士のいじめを見逃さないようにする」が5割以上と特に高い。

「学校、その他で子ども同士のいじめを見逃さないようにする」が53.7%で最も高く、以下、「子どもの自主性を尊重し、親や学校の考え方を一方的に押し付けないようにする」(41.9%)、「地域の子ども達に関心を持ち、周囲から孤立させないようにする」(31.3%)と続いている。

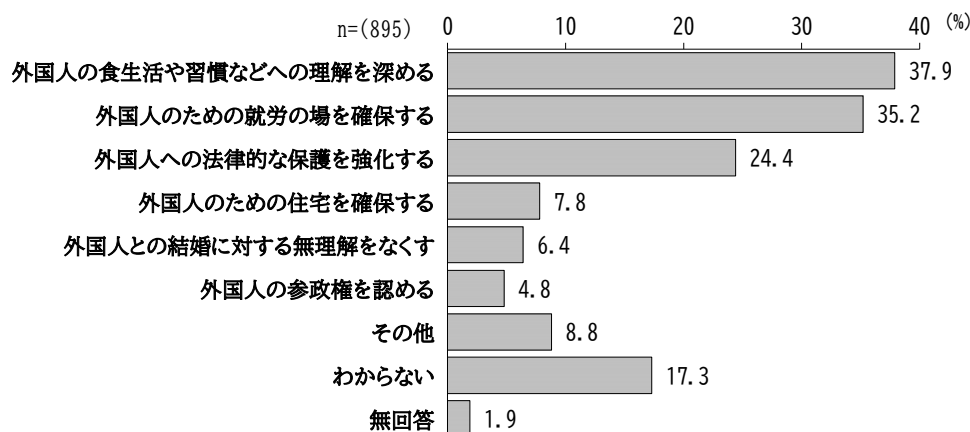


8 外国人と人権

(1) 外国人の人権を保護するためにすべきこと

●「外国人の食生活や習慣などへの理解を深める」「外国人のための就労の場を確保する」が3割台と特に高い。

「外国人の食生活や習慣などへの理解を深める」が37.9%、「外国人のための就労の場を確保する」が35.2%で特に高く、以下、「外国人への法律的な保護を強化する」(24.4%)と続いている。

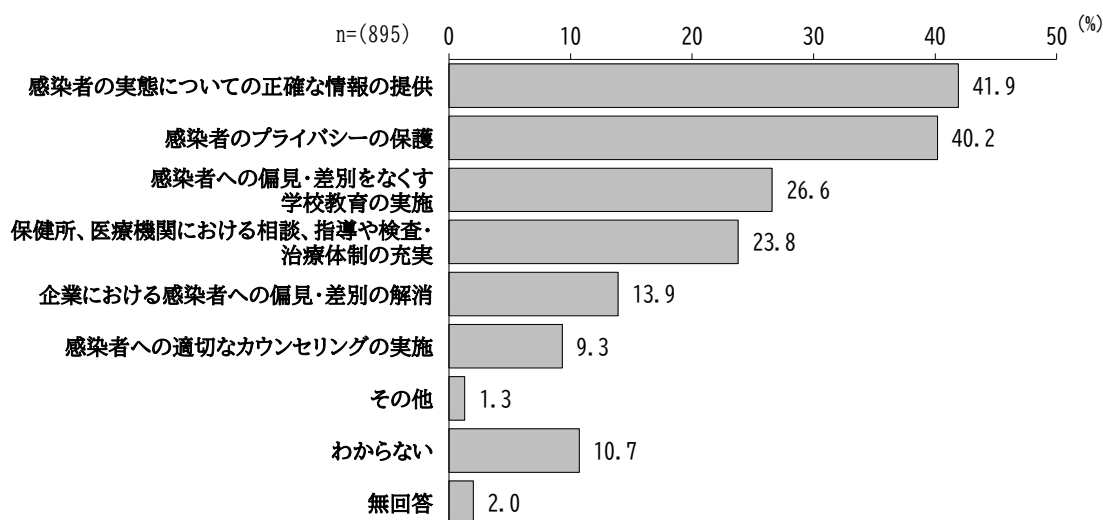


9 HIV感染者・ハンセン病患者等感染者の人権

(1) HIV感染者・ハンセン病患者等感染者の人権を守るためにすべきこと

- 「感染者の実態についての正確な情報の提供」「感染者のプライバシー保護」が4割台と特に高い。

「感染者の実態についての正確な情報の提供」が41.9%、「感染者のプライバシー保護」が40.2%と特に高く、以下、「感染者への偏見・差別をなくす学校教育の実施」(26.6%)、「保健所、医療機関における相談、指導や検査・治療体制の充実」(23.8%)と続いている。



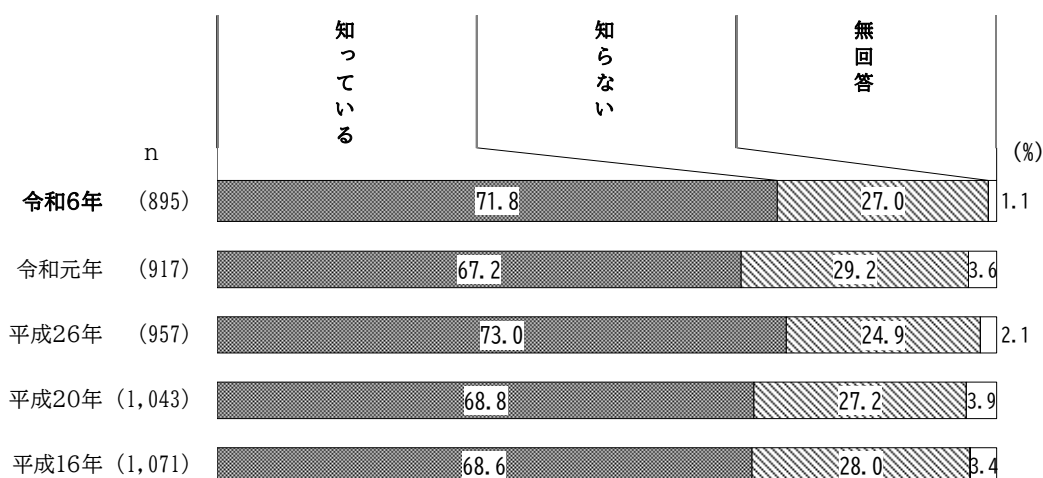
10 部落差別（同和問題）

(1) 部落差別（同和問題）の認知状況

- 「知っている」は平成16（2004）年調査以降7割前後で推移。

「知っている」が71.8%、「知らない」が27.0%となっている。

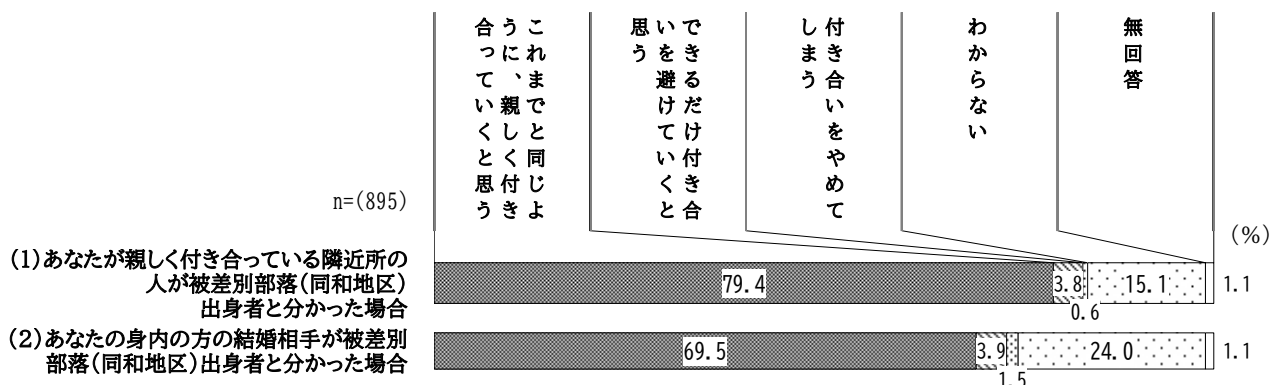
「知っている」は平成16（2004）年調査以降、7割前後で推移しており、令和6（2024）年調査では71.8%となっている。



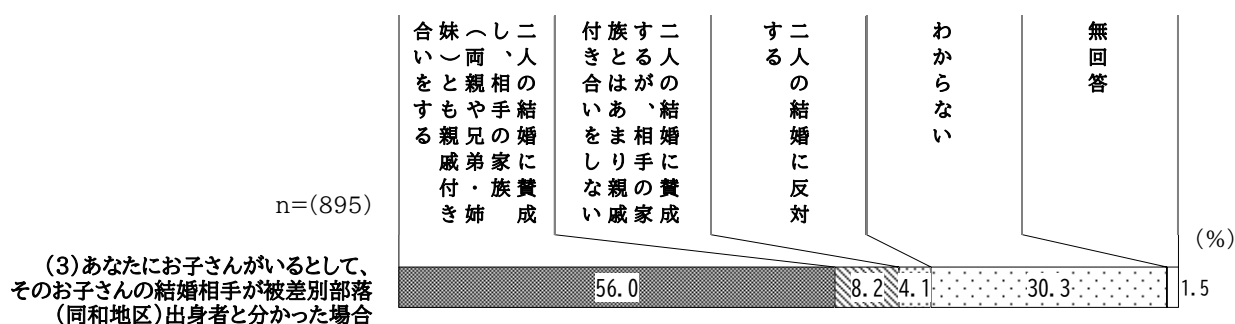
(2) 「被差別部落（同和地区）」出身者への意識

●いずれも付き合いを変えないが過半数を占めるが、近しい関係ほど割合が低くなっている。

「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」は、『(1) あなたが親しく付き合っている隣近所の方が被差別部落（同和地区）出身者と分かった場合』が79.4%、『(2) あなたの身内の方の結婚相手が被差別部落（同和地区）出身者と分かった場合』が69.5%となっている。



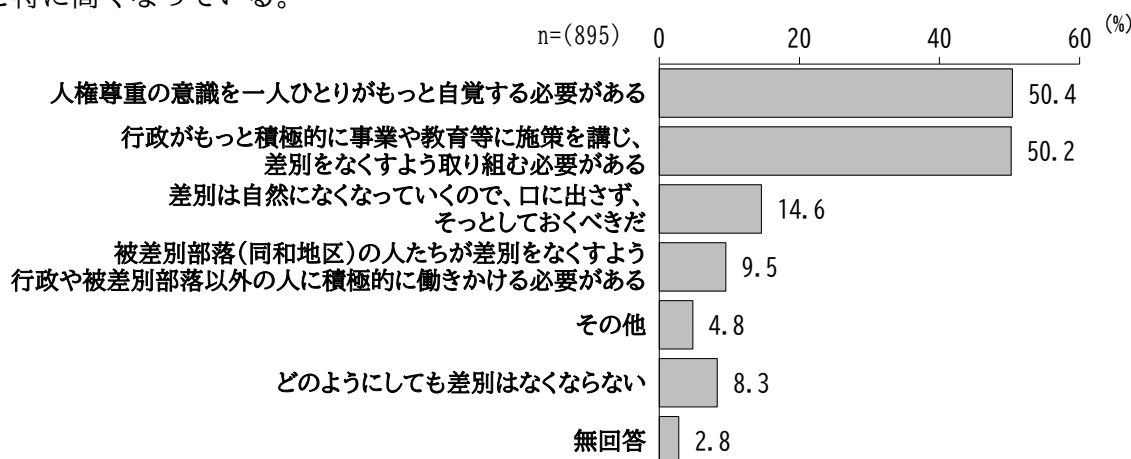
『(3) あなたにお子さんがいるとして、そのお子さんの結婚相手が被差別部落（同和地区）出身者と分かった場合』では、「二人の結婚に賛成し、相手の家族（両親や兄弟・姉妹）とも親戚付き合いをする」が56.0%となっている。一方、「わからない」が30.3%を占めている。



(3) 部落差別（同和问题）解決のためにすべきこと

●「人権尊重の意識を一人ひとりがもっと自覚する必要がある」「行政がもっと積極的に事業や教育等に施策を講じ、差別をなくすよう取り組む必要がある」が5割と突出している。

「人権尊重の意識を一人ひとりがもっと自覚する必要がある」（50.4%）、「行政がもっと積極的に事業や教育等に施策を講じ、差別をなくすよう取り組む必要がある」（50.2%）が5割以上と特に高くなっている。

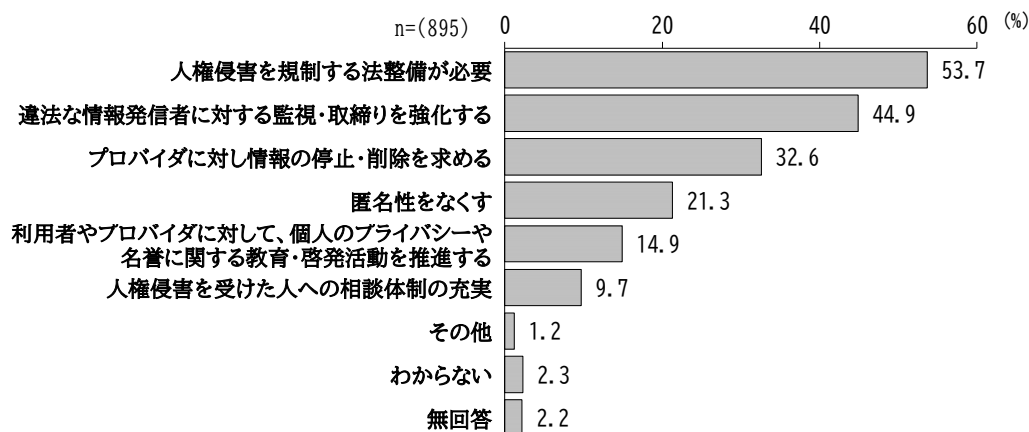


11 インターネットと人権

(1) インターネットによる人権侵害を防ぐためにすべきこと

●「人権侵害を規制する法整備が必要」が5割と高い。

「人権侵害を規制する法整備が必要」が53.7%で最も高く、以下、「違法な情報発信者に対する監視・取締りを強化する」(44.9%)、「プロバイダに対し情報の停止・削除を求める」(32.6%)、「匿名性をなくす」(21.3%)と続いている。

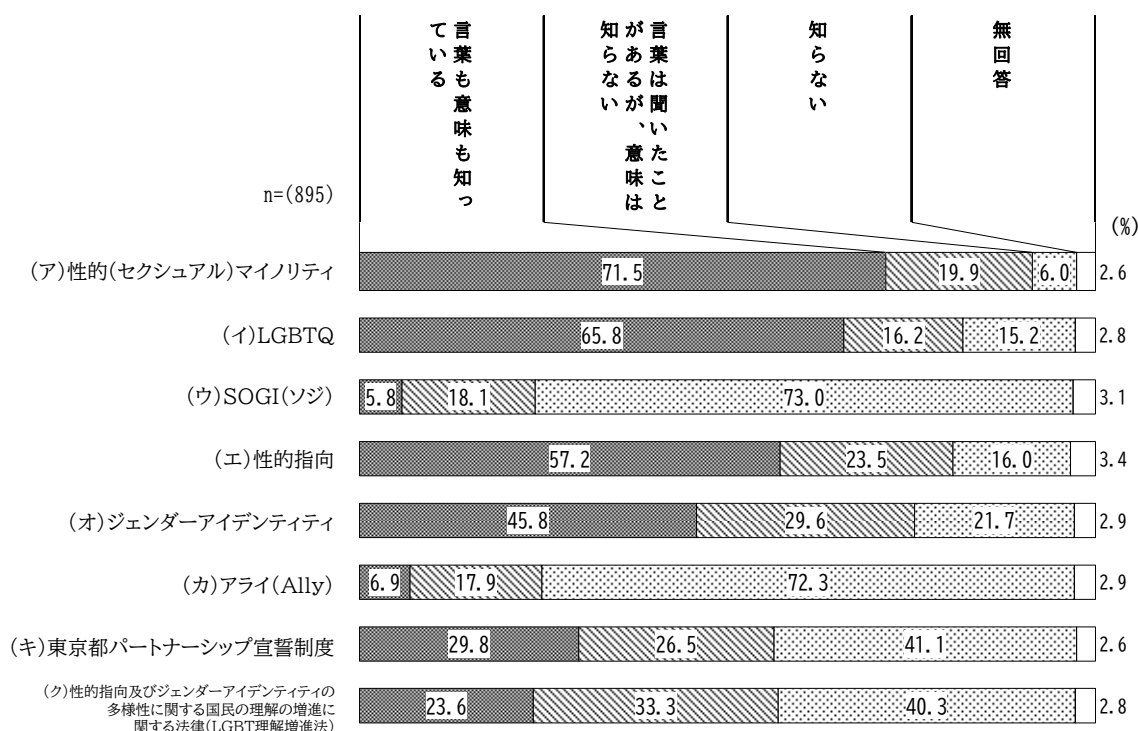


12 性的(セクシュアル)マイノリティと人権

(1) 性的(セクシュアル)マイノリティに関する言葉や制度の認知度

●『性的(セクシュアル)マイノリティ』『LGBTQ』『性的指向』の認知度が8割以上。

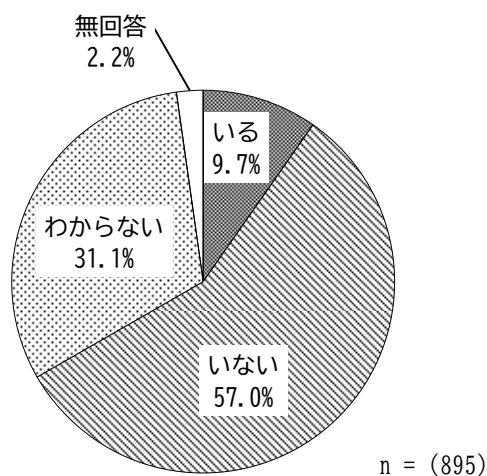
「言葉も意味も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」を合わせた《認知度》は、『(ア) 性的(セクシュアル)マイノリティ』(91.4%)、『(イ) LGBTQ』(82.0%)、『(エ) 性的指向』(80.7%)、『(オ) ジェンダーアイデンティティ』(75.4%)が7割以上と高くなっている。



(2) 自分または身近で性別等に悩んでいる人の有無

●「いる」は1割程度を占めている。

「いる」が9.7%、「いない」が57.0%、「わからない」が31.1%となっている。

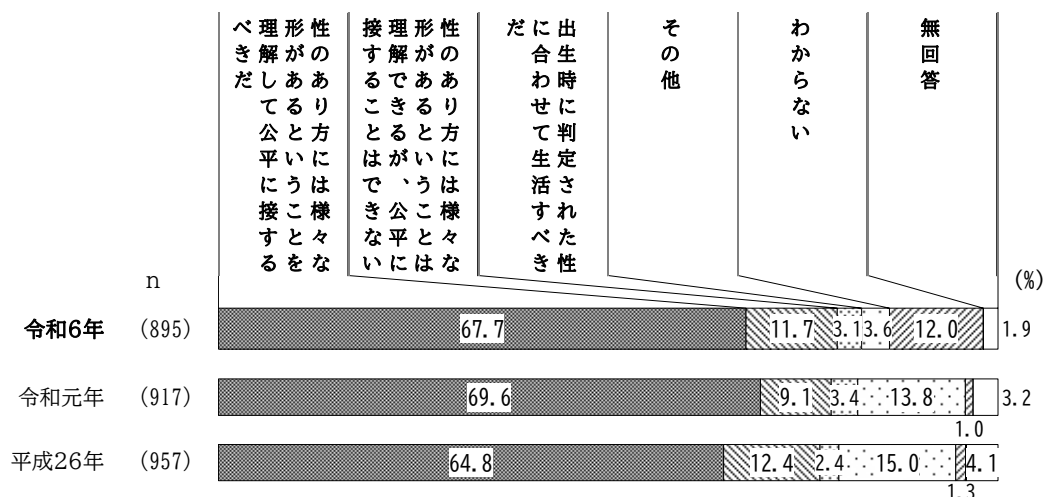


(3) 性的（セクシュアル）マイノリティの人への意識

●「わからない」が令和元（2019）年調査から大幅に増加している。

「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67.7%となっている。

「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」は、平成26（2014）年調査以降、6割台で推移している。「わからない」は、令和元（2019）年調査まで1%程度で推移していたが、令和6（2024）年調査では12.0%と令和元（2019）年調査（1.0%）よりも11.0ポイント高くなっている。

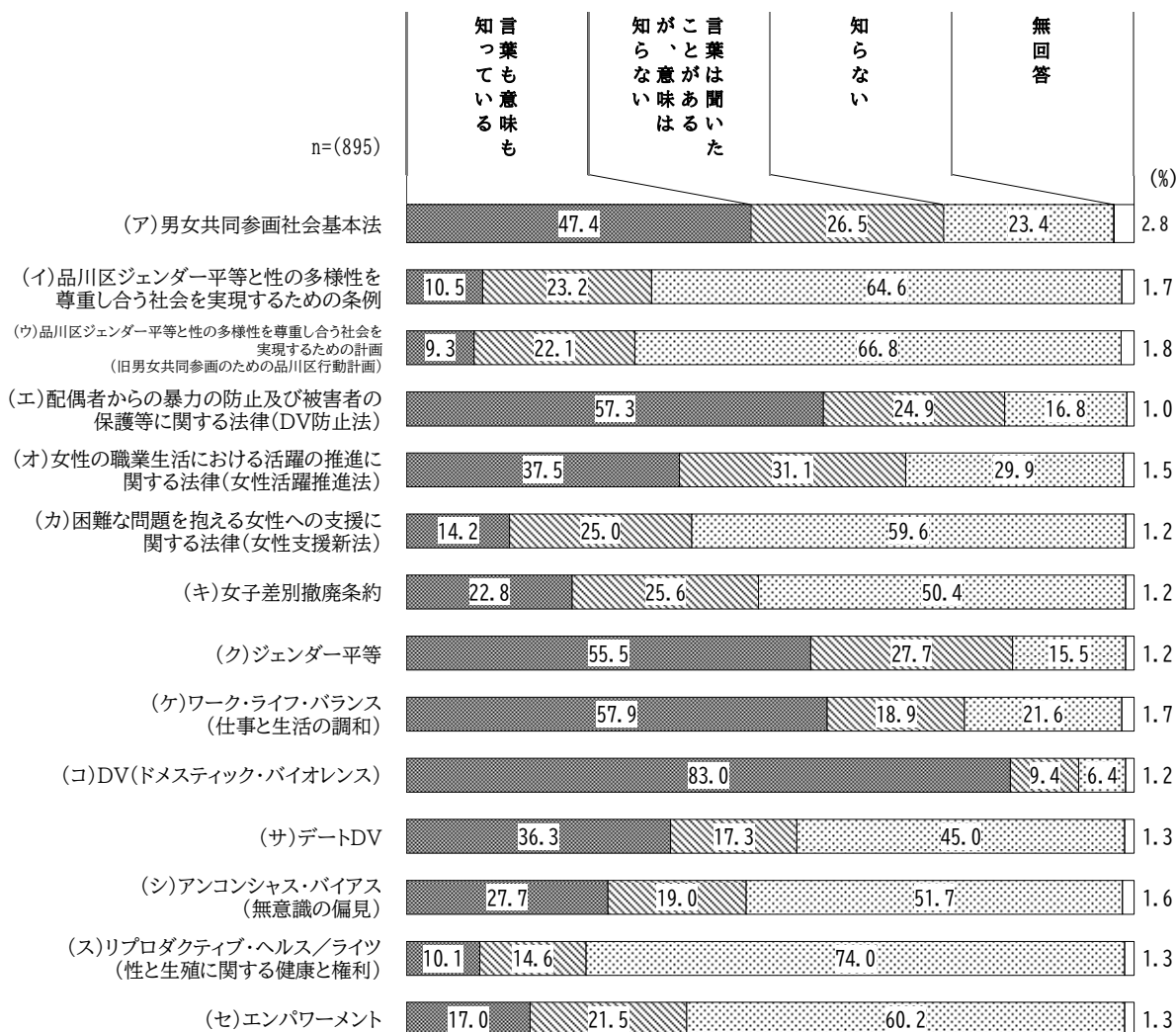


13 ジェンダー平等の意識について

(1) ジェンダー平等に関する言葉や制度の認知度

●『DV（ドメスティック・バイオレンス）』『ジェンダー平等』『配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）』の認知度が8割以上と高い。

「言葉も意味も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」を合わせた《認知度》は、『(コ) DV（ドメスティック・バイオレンス）』（92.4%）、『(ク) ジェンダー平等』（83.2%）、『(エ) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）』（82.2%）が8割以上となっている。

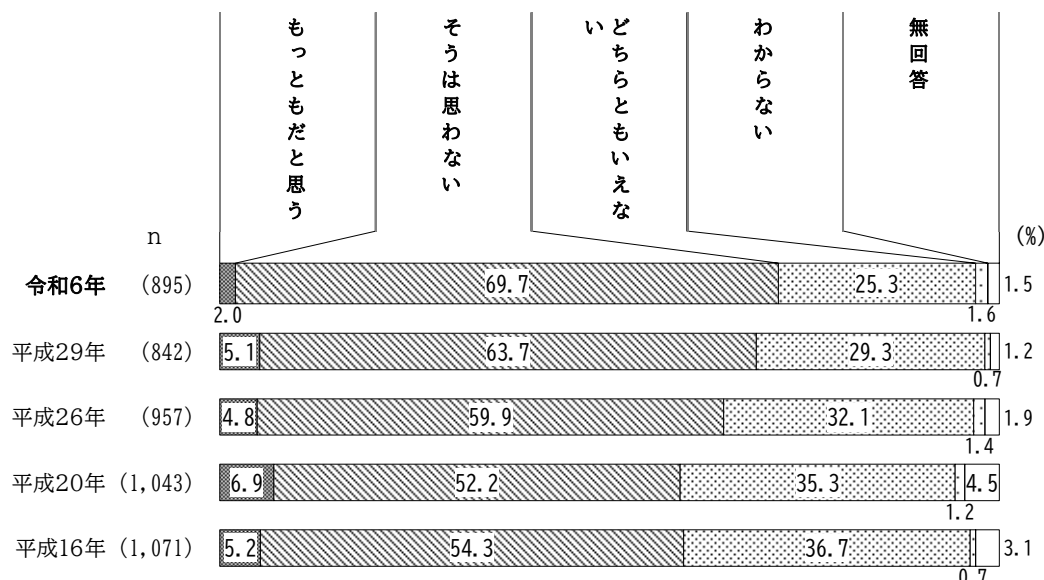


(2) 性別役割分担（男性は仕事、女性は家庭という考え方）への賛否

●「そうは思わない」が平成 29（2017）年調査から増加し約 7 割を占めている。

「そうは思わない」が 69.7%、「どちらともいえない」が 25.3%となっている。

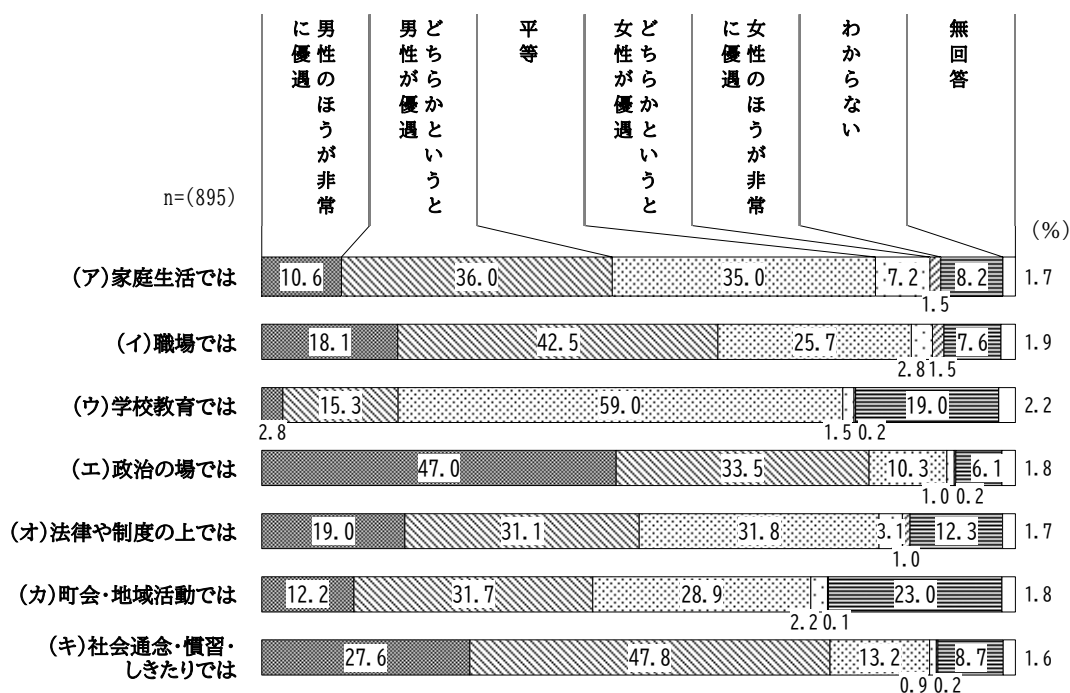
「そうは思わない」は、令和 6（2024）年調査では 69.7%と平成 29（2017）年調査（63.7%）よりも 6.0ポイント高くなっている。



(3) ジェンダー平等の意識

●《男性優遇》は『政治の場』『社会通念・慣習・しきたり』『職場』で過半数を占めている。

「平等」は、『(ウ) 学校教育では』が 59.0%で最も高く、以下、『(ア) 家庭生活では』(35.0%)、『(オ) 法律や制度の上では』(31.8%)となっている。また、「男性のほうが非常に優遇」と「どちらかというと男性が優遇」を合わせた《男性優遇》は、『(エ) 政治の場では』が 80.5%で最も高く、以下、『(キ) 社会通念・慣習・しきたりでは』(75.4%)、『(イ) 職場では』(60.6%)と続いている。



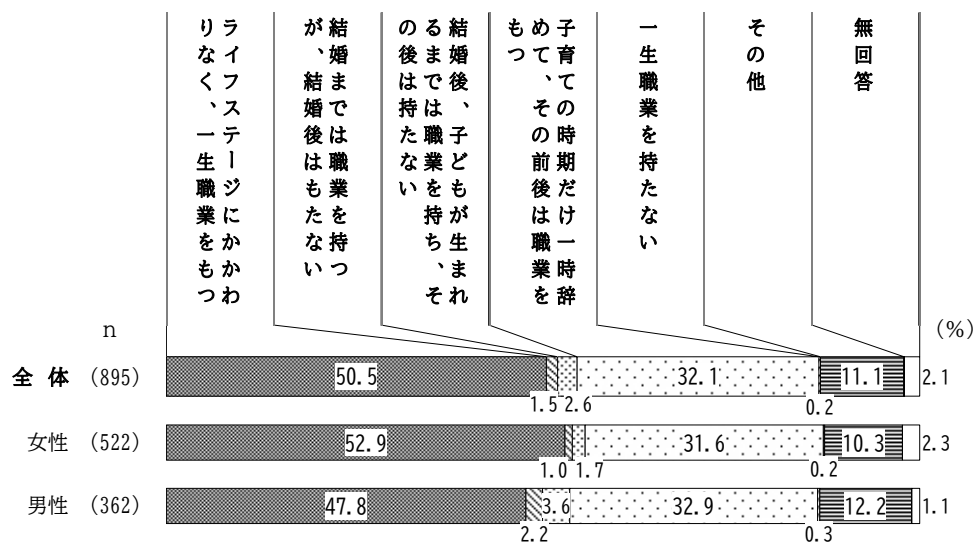
14 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

（１）理想とする女性の働き方

●「ライフステージにかかわらず、一生職業をもつ」が過半数を占めている。

「ライフステージにかかわらず、一生職業をもつ」が50.5%で最も高く、「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が32.1%となっている。

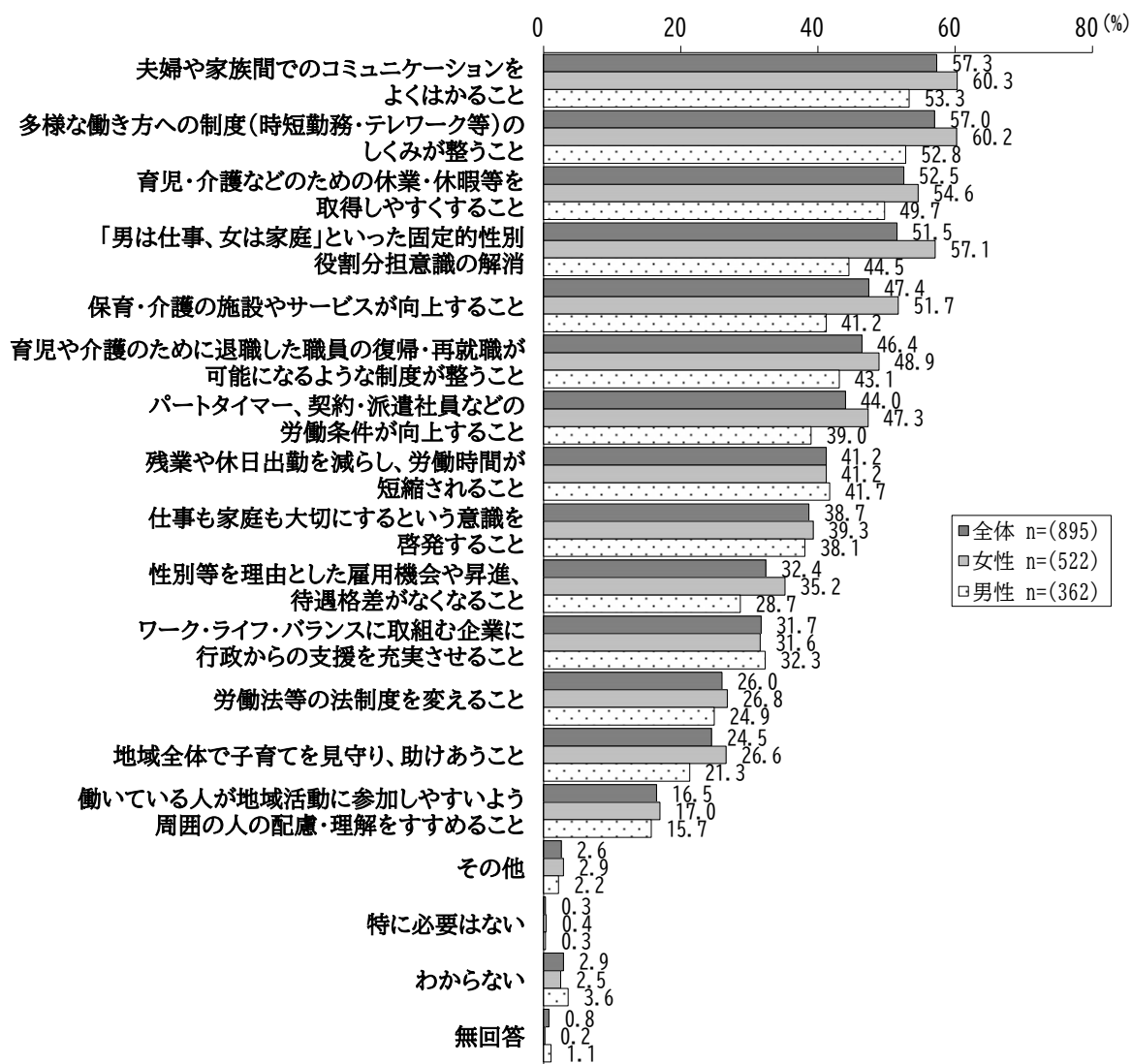
性別でみると、「ライフステージにかかわらず、一生職業をもつ」は女性（52.9%）が男性（47.8%）より5.1ポイント高くなっている。



(2) ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要なもの

●「夫婦や家族間でのコミュニケーション」「多様な働き方への制度の整備」のほか、「育児・介護休業・休暇等の取得しやすさ」「固定的性別役割分担意識の解消」が特に高い。

「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57.3%、「多様な働き方への制度（時短勤務・テレワーク等）のしくみが整うこと」が57.0%が特に高く、以下、「育児・介護などのための休業・休暇等取得しやすくすること」（52.5%）、「『男は仕事、女は家庭』といった固定的性別役割分担意識の解消」（51.5%）と続いている。

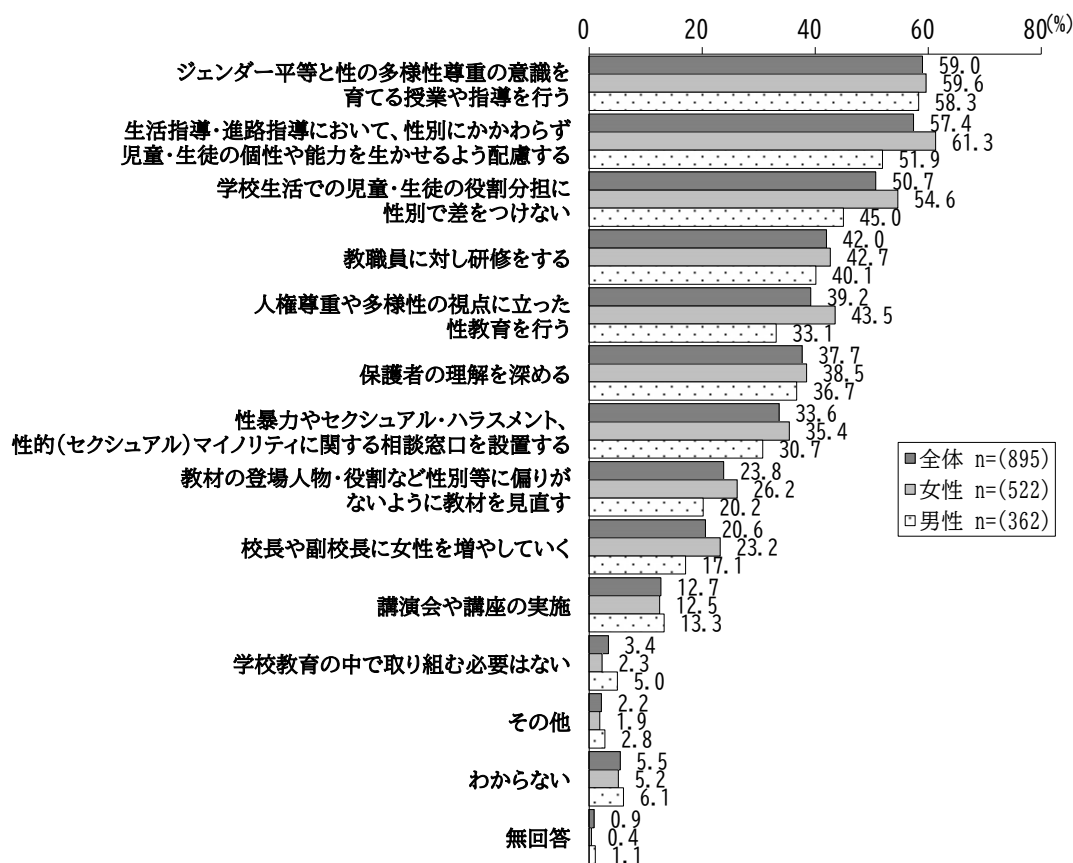


15 教育・啓発について

(1) 学校における教育や啓発について

- 「ジェンダー平等と性の多様性尊重の意識を育てる授業や指導」「性別にかかわらず児童・生徒の個性や能力を生かせるような配置」が特に高い。

「ジェンダー平等と性の多様性尊重の意識を育てる授業や指導を行う」が59.0%で最も高く、以下、「生活指導・進路指導において、性別にかかわらず児童・生徒の個性や能力を生かせるよう配置する」(57.4%)、「学校生活での児童・生徒の役割分担に性別で差をつけない」(50.7%)と続いている。



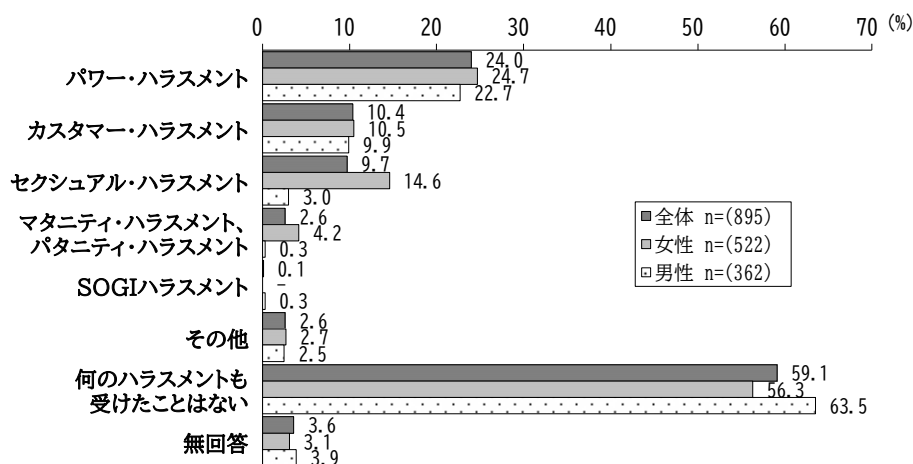
16 ハラスメントの防止について

(1) ハラスメントの被害経験

●「セクシュアル・ハラスメント」は女性が男性を大幅に上回る。

「パワー・ハラスメント」が24.0%で最も高く、以下、「カスタマー・ハラスメント」(10.4%)、「セクシュアル・ハラスメント」(9.7%)と続いている。

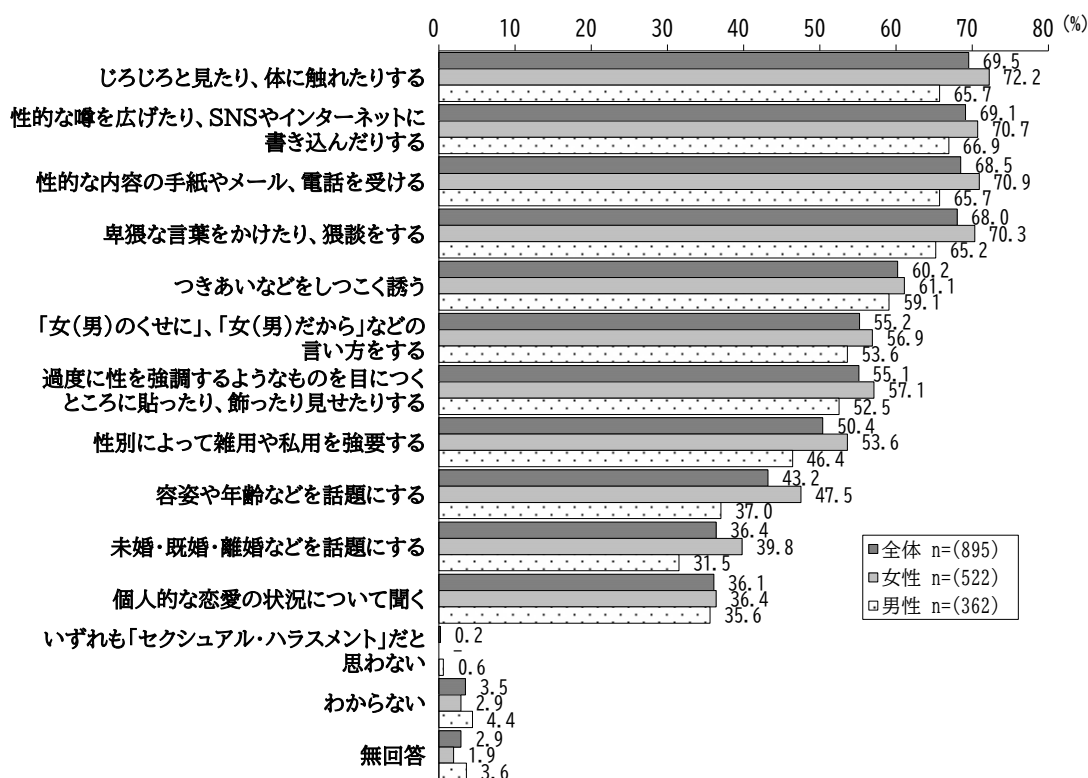
性別でみると、「セクシュアル・ハラスメント」は女性(14.6%)が男性(3.0%)より11.6ポイント上回っている。一方、「何のハラスメントも受けたことはない」は男性(63.5%)が女性(56.3%)より7.2ポイント上回っている。



(2) セクシュアル・ハラスメントだと思うもの

●ほとんどの項目で5割以上となっているが、意識に男女差がうかがえる。

「じろじろと見たり、体に触れたりする」が69.5%で最も高く、以下、「性的な噂を広げたり、SNSやインターネットに書き込んだりする」(69.1%)、「性的な内容の手紙やメール、電話を受ける」(68.5%)、「卑猥な言葉をかけたり、猥談をする」(68.0%)と続いている。



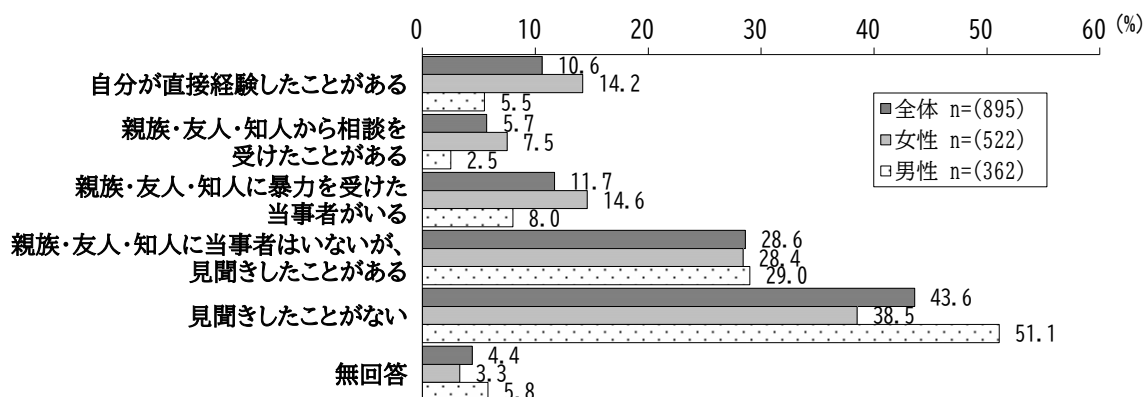
17 DVについて

(1) DVの経験、見聞きしたことの有無

●「自分が直接経験したことがある」は女性が男性を上回っている。

「見聞きしたことがない」が43.6%で最も高く、DVの経験、見聞きしたことがある方では、「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28.6%と最も高い。

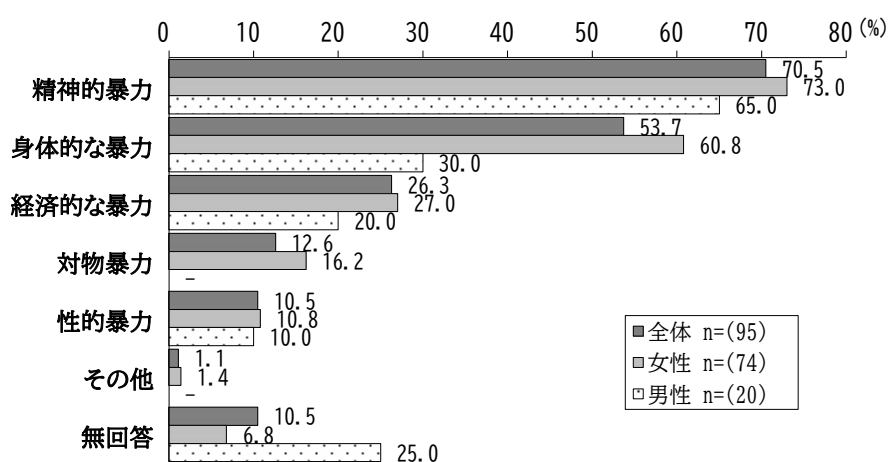
性別でみると、「自分が直接経験したことがある」は女性（14.2%）が男性（5.5%）よりも8.7ポイント、「親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」は女性（14.6%）が男性（8.0%）よりも6.6ポイント上回っている。



(2) 経験したDVの内容

●「精神的暴力」「身体的な暴力」が5割以上と特に高い。

「精神的暴力」が70.5%で最も高く、以下、「身体的な暴力」（53.7%）、「経済的な暴力」（26.3%）と続いている。

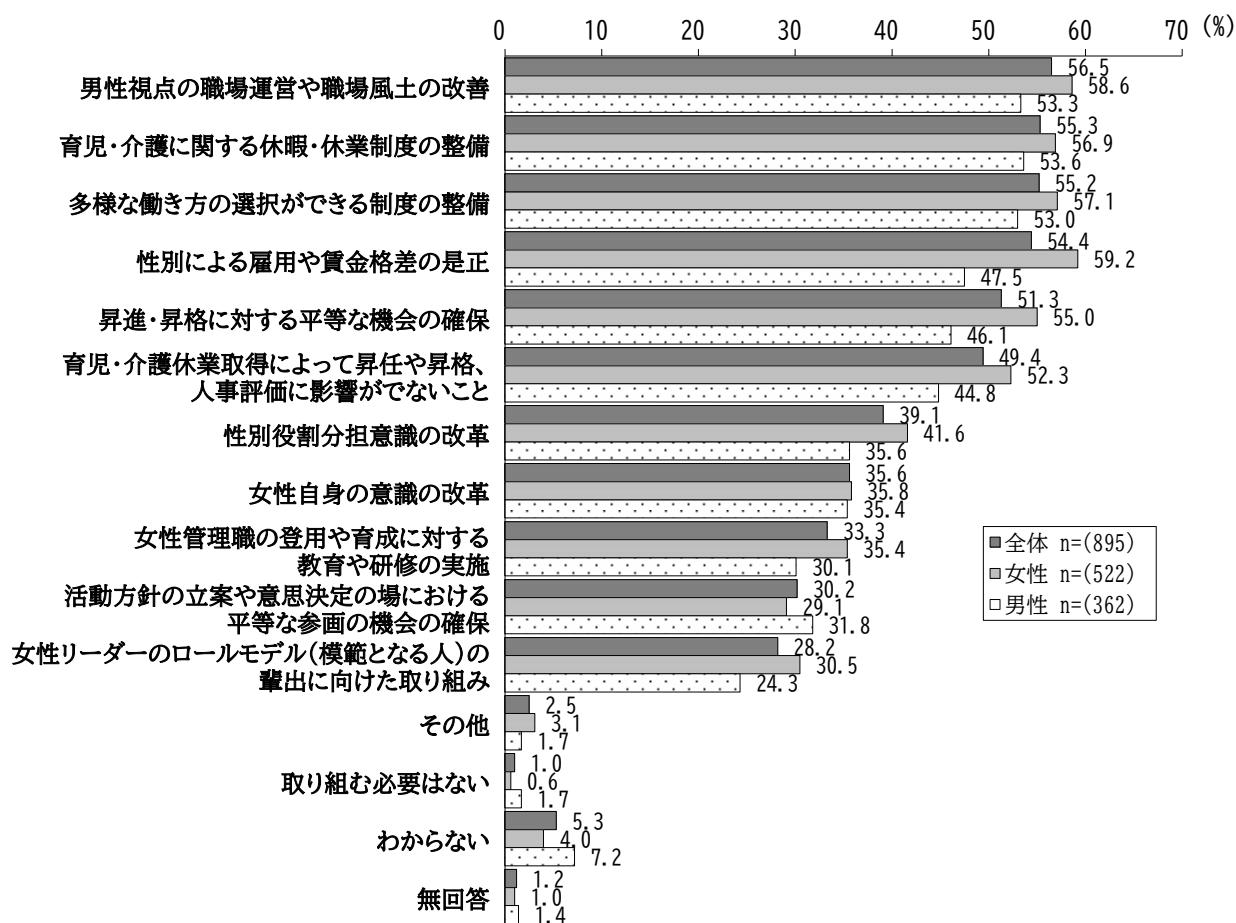


18 ジェンダー平等の推進に関する施策について

(1) 女性のエンパワーメントに必要な取組

●「男性視点の職場運営や職場風土の改善」「育児・介護休暇・休業制度の整備」「多様な働き方制度の整備」「性別による雇用や賃金格差の是正」「昇進・昇格の平等な機会の確保」が5割以上と特に高い。

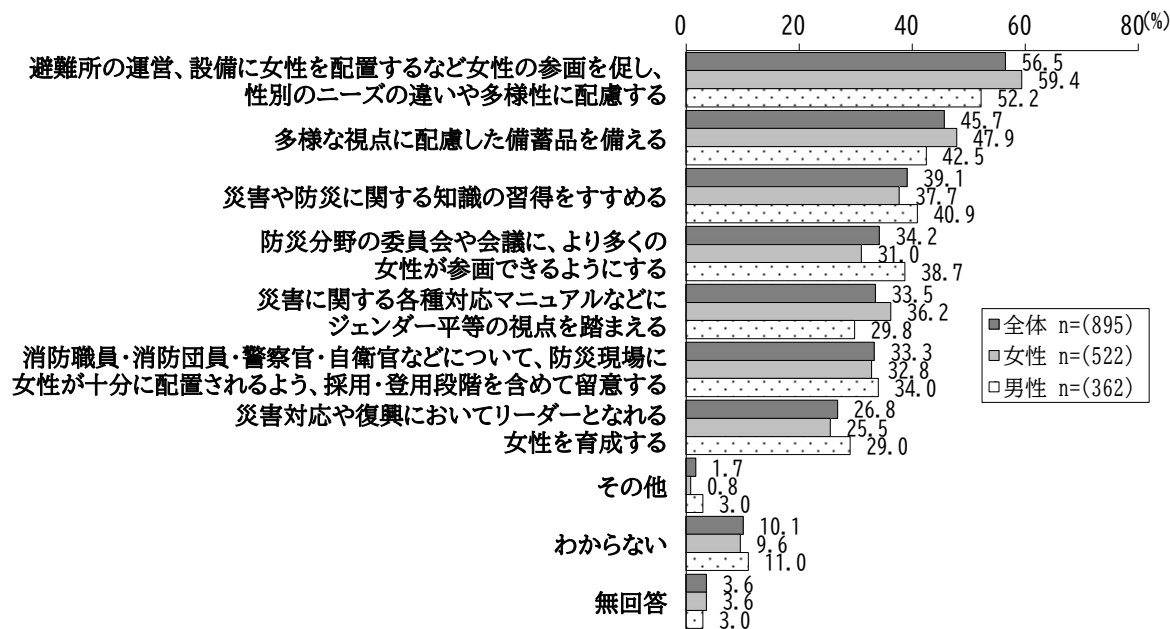
「男性視点の職場運営や職場風土の改善」が56.5%で最も高く、以下、「育児・介護に関する休暇・休業制度の整備」(55.3%)、「多様な働き方の選択ができる制度の整備」(55.2%)、「性別による雇用や賃金格差の是正」(54.4%)、「昇進・昇格に対する平等な機会の確保」(51.3%)と続いている。



(2) 防災分野でジェンダー平等の視点を活かすために重要なこと

●「女性の参画を促し、性別のニーズの違いや多様性に配慮する」が5割以上と特に高い。

「避難所の運営、設備に女性を配置するなど女性の参画を促し、性別のニーズの違いや多様性に配慮する」が56.5%で最も高く、以下、「多様な視点に配慮した備蓄品を備える」(45.7%)、「災害や防災に関する知識の取得をすすめる」(39.1%)と続いている。

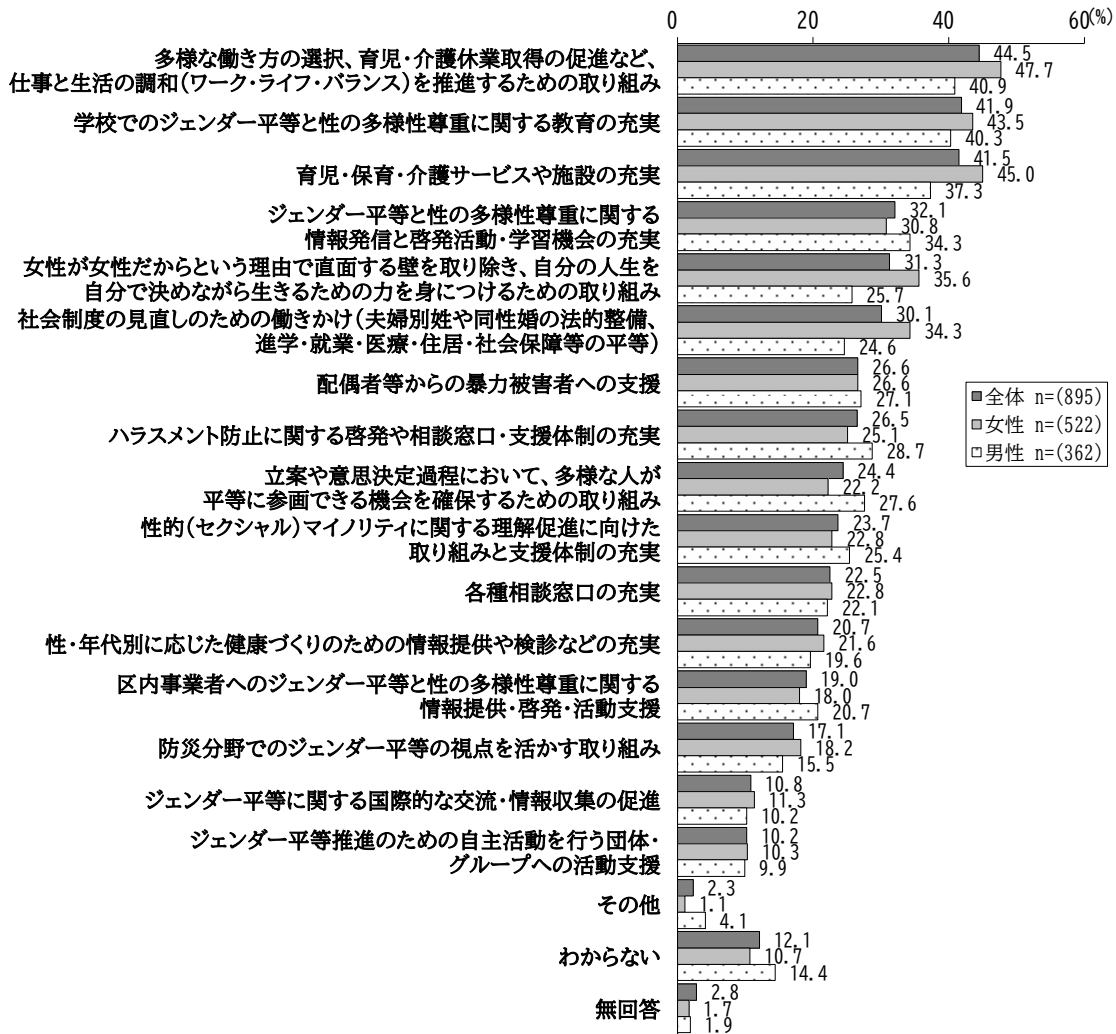


19 区に関する施策について

(1) 品川区が特に力を入れていくべき取組

●「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り組み」が最も高い。

「多様な働き方の選択・育児・介護休業取得の促進など、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り組み」が44.5%で最も高く、以下、「学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実」（41.9%）、「育児・保育・介護サービスや施設の充実」（41.5%）と続いている。



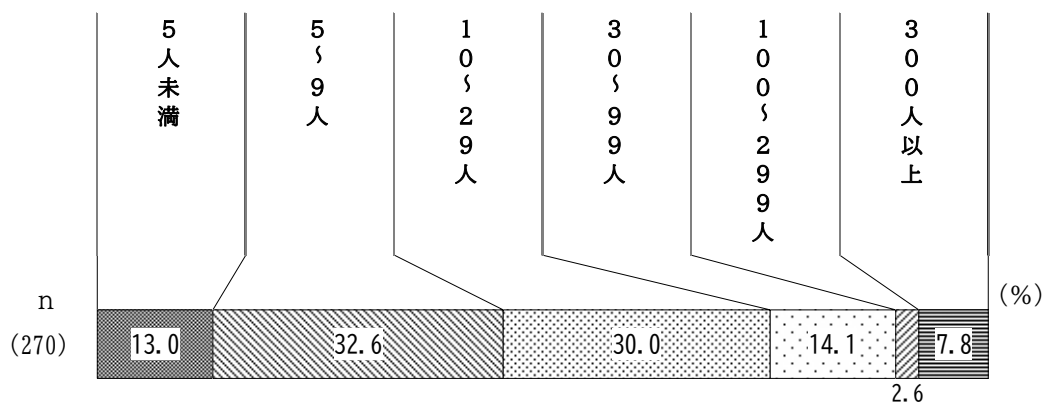
6. 事業所実態調査結果

1 事業所概要

(1) 従業員規模

●「5～9人」「10～29人」がそれぞれ3割台を占める。

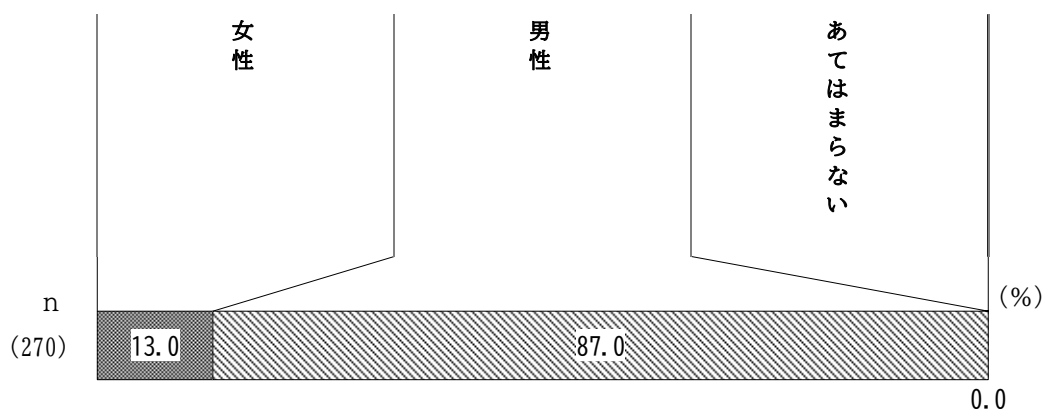
「5～9人」が32.6%で最も高く、以下、「10～29人」(30.0%)、「30～99人」(14.1%)、「5人未満」(13.0%)と続いている。



(2) 経営者の性別等

●「男性」が約9割を占める。

「男性」が87.0%、「女性」が13.0%である。

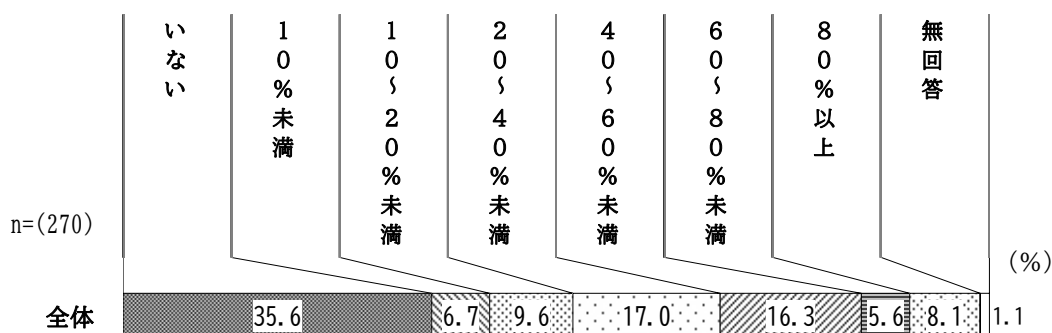


2 女性活躍の推進

(1) 管理職数

●「20～60%未満」が33.3%とボリュームゾーンとなる一方、「いない」も3割台半ばを占める。

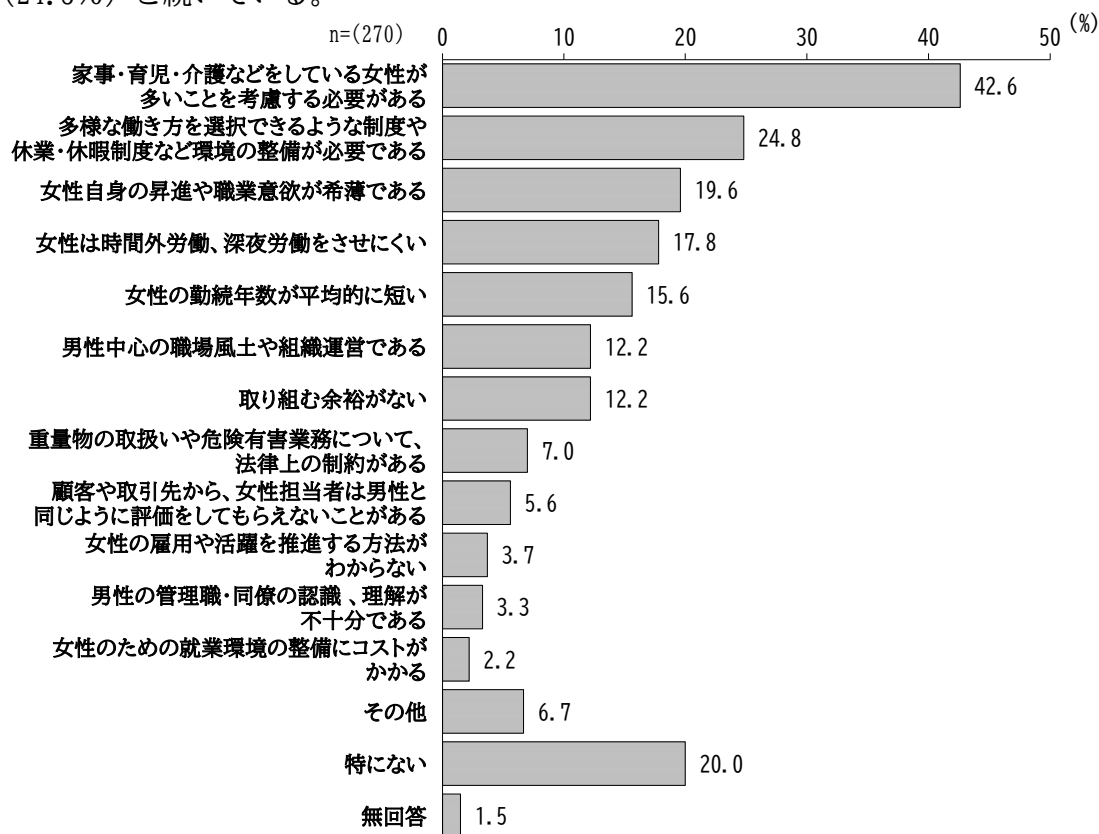
管理職のうち女性管理職が占める割合をみると、「いない」が35.6%、「20～40%未満」が17.0%、「40～60%未満」が16.3%となっている。



(2) 女性活躍を推進する上での課題

●「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」が4割台と特に高い。

「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42.6%で最も高く、以下、「多様な働き方を選択できるような制度や休業・休暇制度など環境の整備が必要である」(24.8%)と続いている。

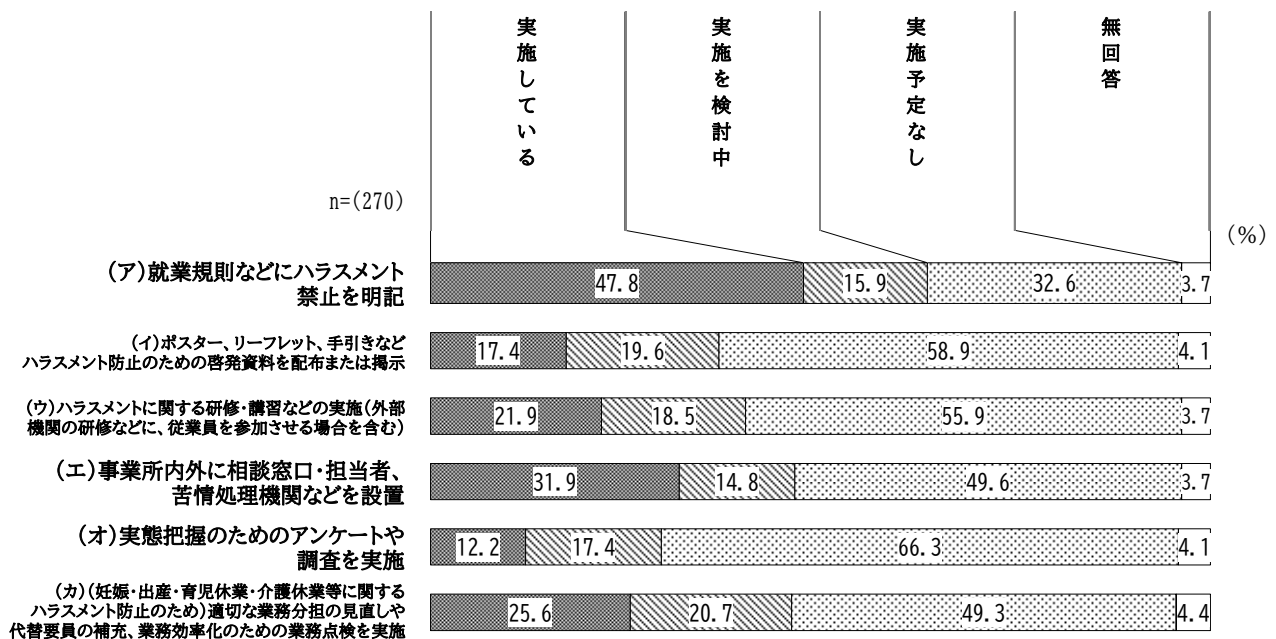


3 ハラスメント対策

(1) ハラスメント防止対策の導入状況

●『就業規則などにハラスメント禁止を明記』『事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置』を実施している事業所は3割以上。

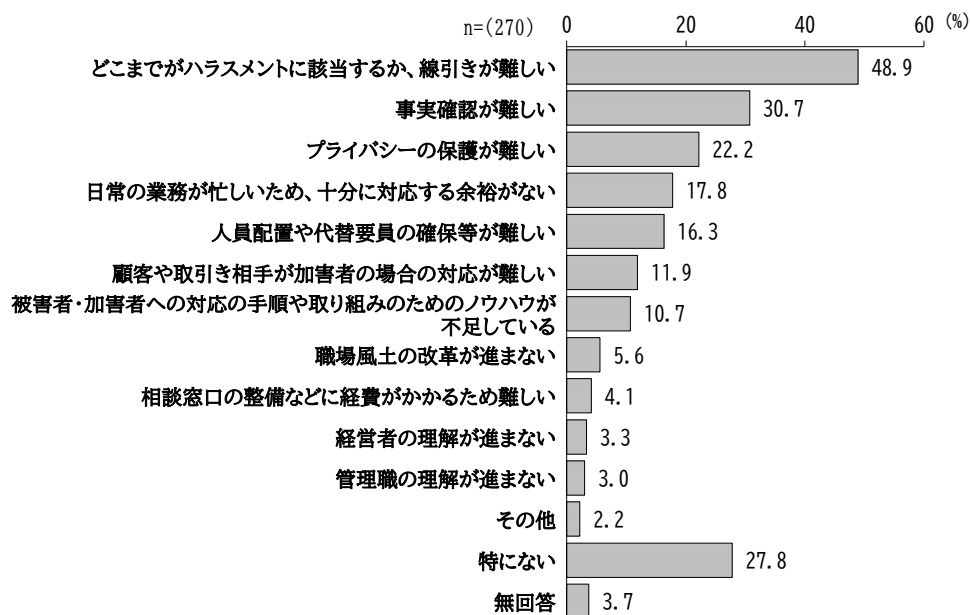
「実施している」は、『(ア) 就業規則などにハラスメント禁止を明記』が47.8%で最も高く、以下、『(エ) 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置』(31.9%)と続いている。



(2) ハラスメント対応における課題

●「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が約5割と特に高い。

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が48.9%で最も高く、以下、「事実確認が難しい」(30.7%)、「プライバシーの保護が難しい」(22.2%)と続いている。

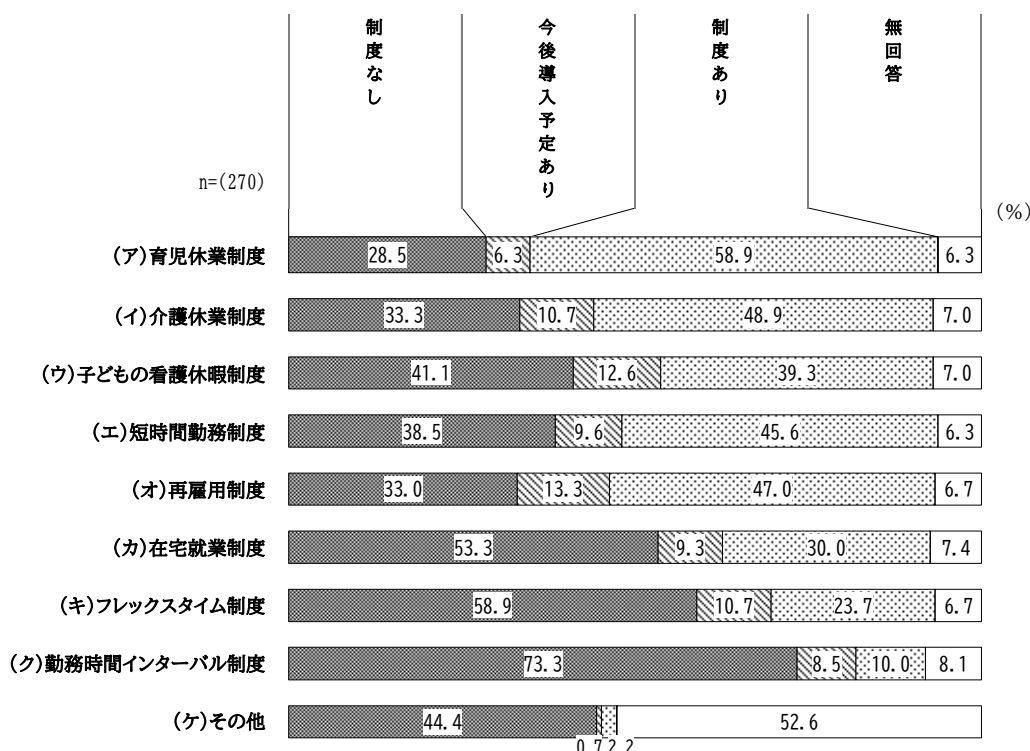


4 多様な働き方

(1) 多様な働き方ができる制度の整備状況

●『育児休業制度』『介護休業制度』『再雇用制度』『短時間勤務制度』は整備済が5割前後。

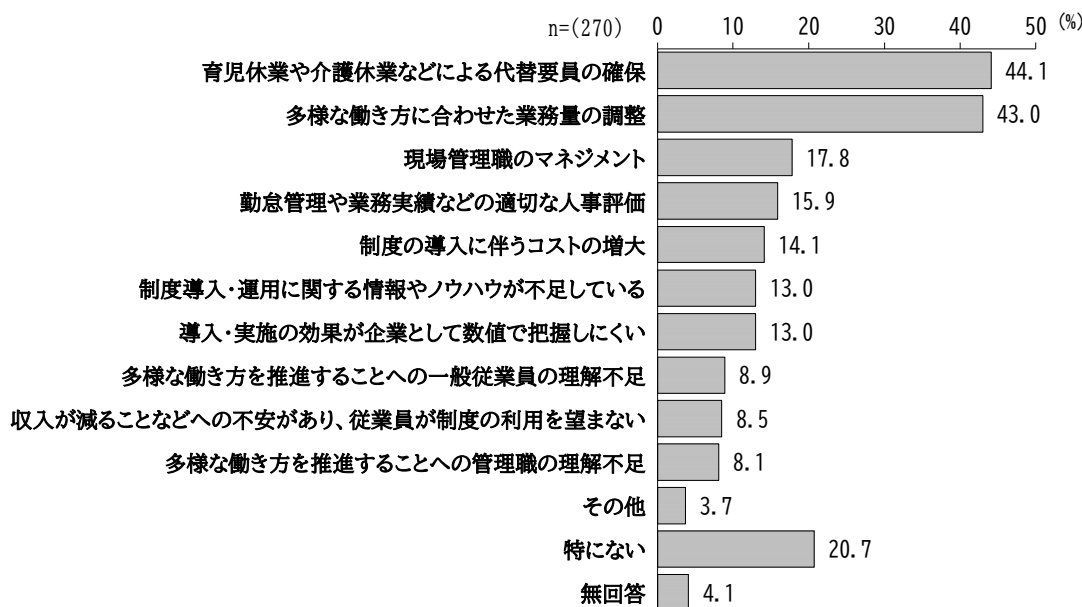
「制度あり」は、『(ア) 育児休業制度』が58.9%で最も高く、以下、『(イ) 介護休業制度』(48.9%)、『(オ) 再雇用制度』(47.0%)、『(エ) 短時間勤務制度』(45.6%)と続いている。



(2) 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」「多様な働き方に合わせた業務量の調整」が4割以上と突出して高い。

「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保」が44.1%で最も高く、以下、「多様な働き方に合わせた業務量の調整」(43.0%)と続いている。

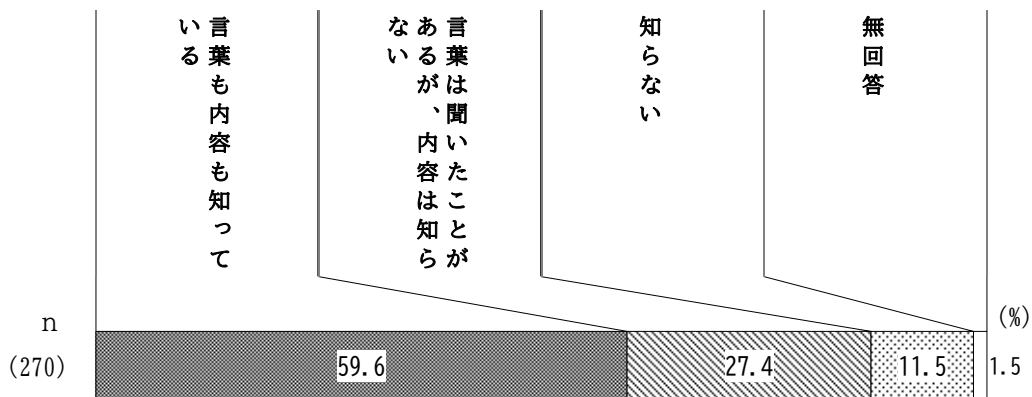


5 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組み

（１）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知度

●「言葉も内容も知っている」が約６割を占める。

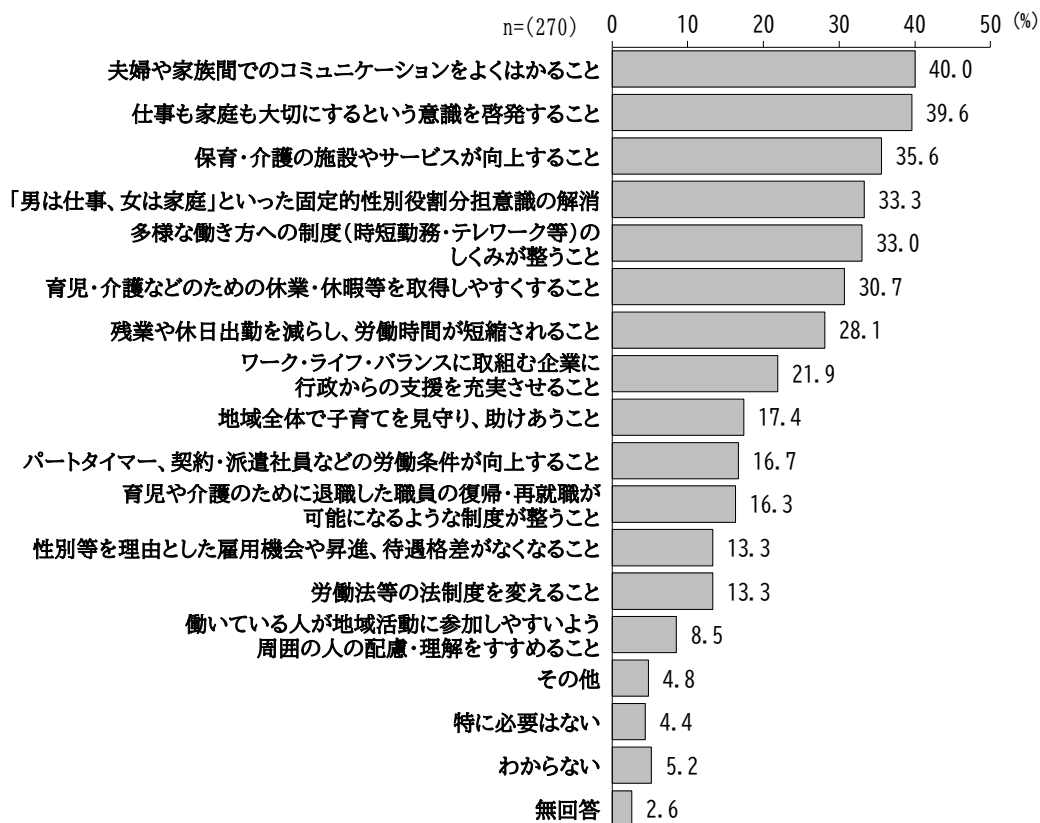
「言葉も内容も知っている」が59.6%と最も高く、以下、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」（27.4%）、「知らない」（11.5%）と続いている。



（２）ワーク・ライフ・バランスのために必要なもの

●「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」「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４割前後となっている。

「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40.0%で最も高く、以下、「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」（39.6%）、「保育・介護の施設やサービスが向上すること」（35.6%）と続いている。

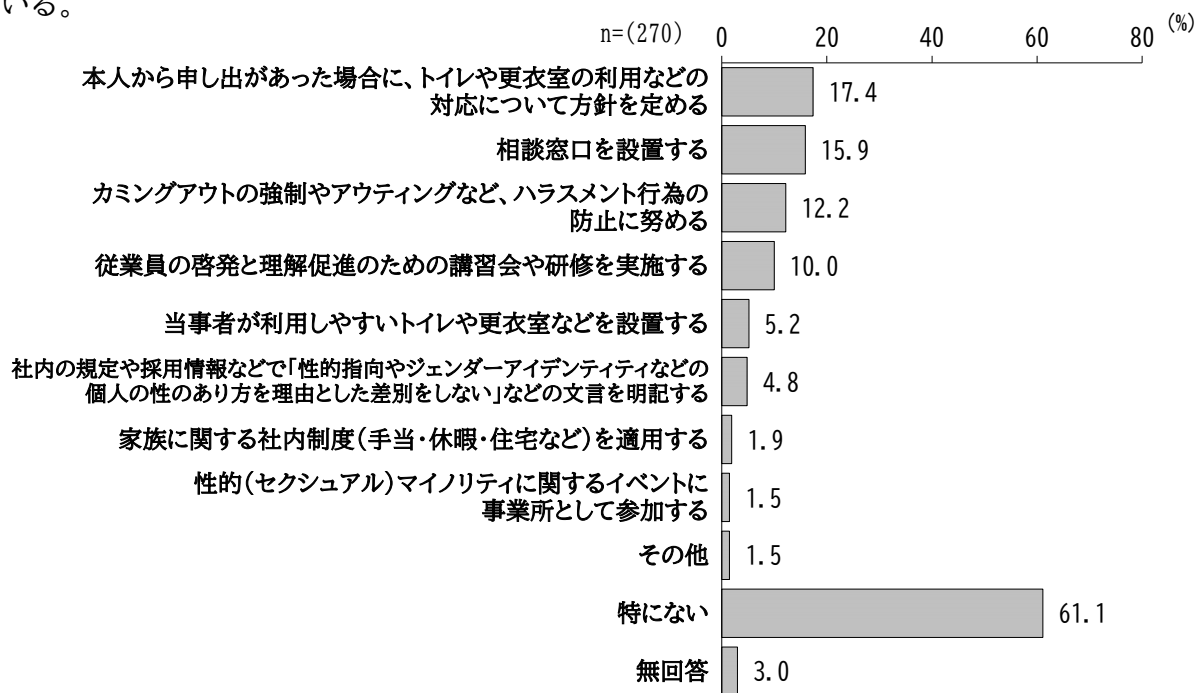


6 性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮

(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

●いずれの取組も1割台で、「特にない」が6割以上を占めている。

「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」が17.4%で最も高く、以下、「相談窓口を設置する」(15.9%)、「カミングアウトの強制やアウティングなど、ハラスメント行為の防止に努める」(12.2%)、「従業員の啓発と理解促進のための講習会や研修を実施する」(10.0%)と続いている。一方、「特にない」が61.1%となっている。

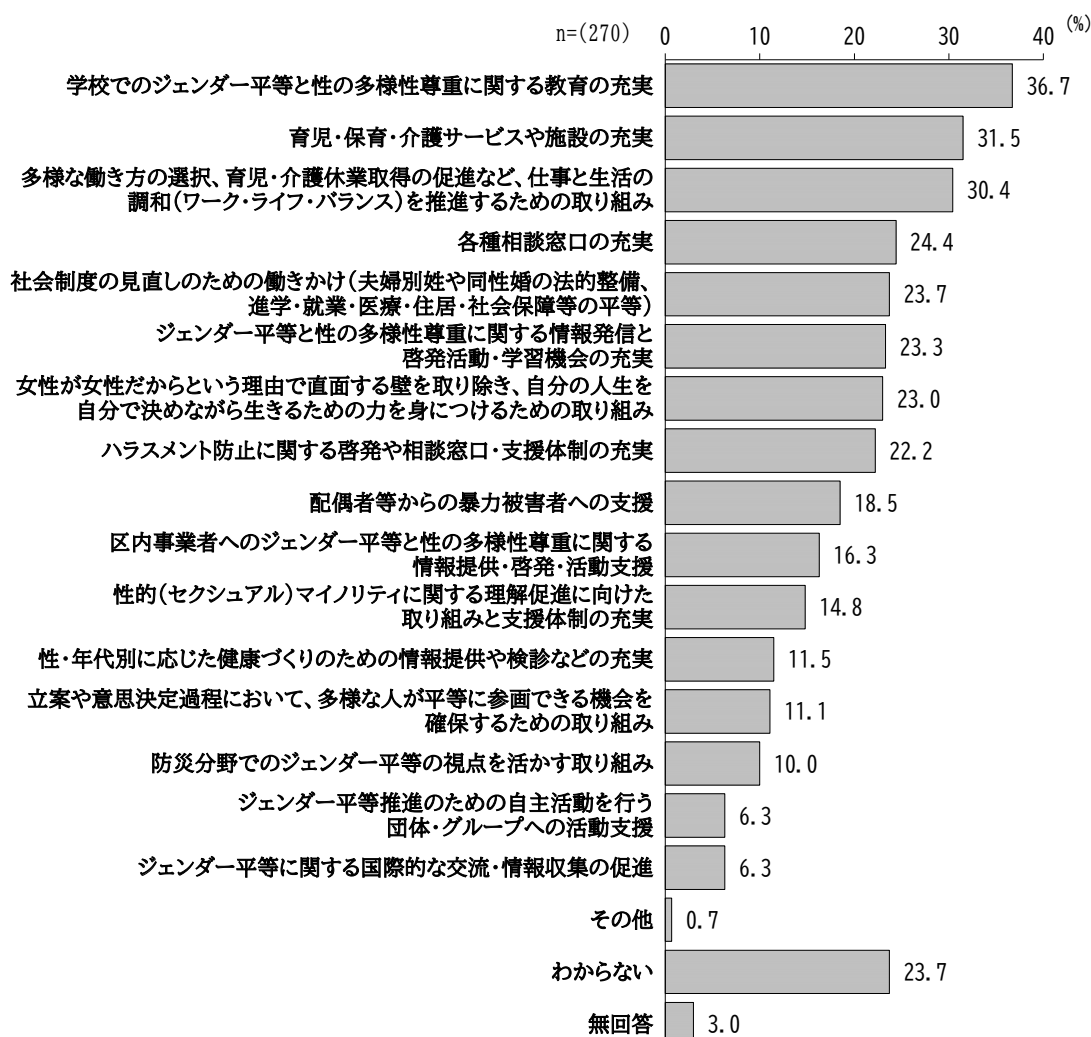


7 ジェンダー平等の推進に関する制度

(1) 品川区が特に力を入れていくべき取組

●「学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実」が最も高い。

「学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実」が36.7%で最も高く、以下、「育児・保育・介護サービスや施設の充実」(31.5%)、多様な働き方の選択、育児・介護休業取得の促進など、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り組みが(30.4%)と続いている。



品川区
人権・ジェンダー平等に関わる意識調査
－ 概要版 －

2025（令和7）年3月

発行：品川区区長室人権・ジェンダー平等推進課
〒140-0013

品川区南大井3-7-10 区長室分室

TEL 03-3763-5391

FAX 03-3768-5092

