

男女共同参画及びユニバーサルデザイン推進に係る調査の実施結果について

男女共同参画及びユニバーサルデザイン推進に係る意識調査について、結果をとりまとめたので報告する。本調査結果は、令和5年度に予定している、中野区男女共同参画基本計画及び中野区ユニバーサルデザイン推進計画の改定に向けた基礎資料とする。

1 調査概要

- (1) 調査対象 区民(18歳以上)、区内事業所(いずれも無作為抽出)
- (2) 調査方法 郵送により依頼し、郵送またはオンラインによる回答
- (3) 調査期間 令和4年7月6日～8月5日

2 回収状況

調査対象	発送件数	有効回答件数	有効回答率
区民	2,000件	717件	35.9%
事業所	2,500件	391件	15.6%

※区民、事業所ともに約4割がオンライン回答であった

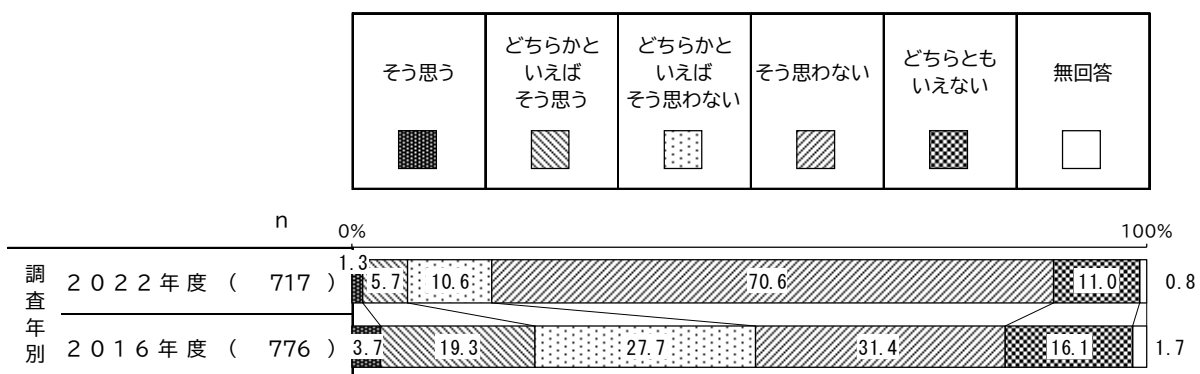
※前回調査時(2016年度)の有効回答率は、区民38.8%、事業所19.4%であった(郵送回答のみ)

3 調査結果

(1) 男女共同参画に関する調査(前回調査比較)

①区民対象

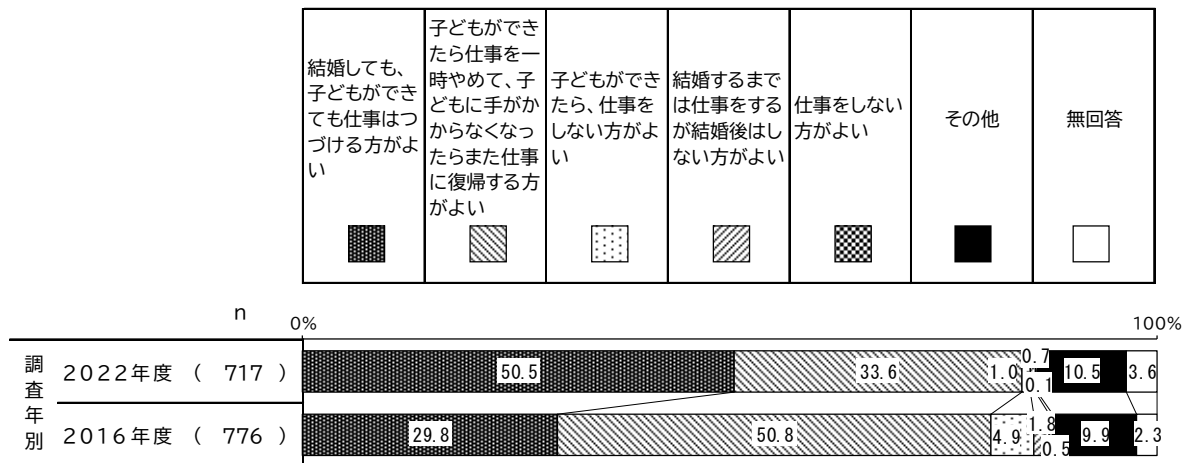
○「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」という考え方



「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の割合は、2022年度(81.2%)が2016年度(59.1%)を22.1ポイント上回る。

※2016年度調査時の回答選択肢は、「そう思う」は「賛成」、「どちらかといえばそう思う」は「ほぼ賛成」、「どちらかといえばそう思わない」は「ほぼ反対」、「そう思わない」は「反対」で聴取している。

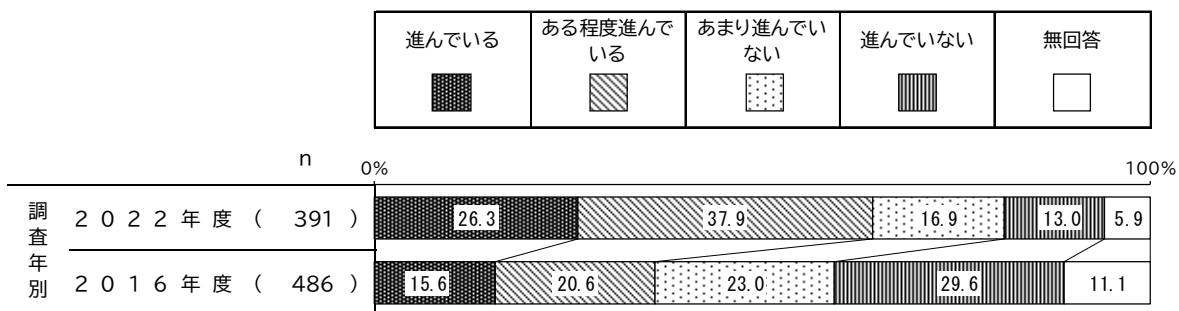
○女性が働くことについての考え方



「結婚しても、子どもができて仕事はつづける方がよい」において、2022年度(50.5%)が2016年度(29.8%)を20.7ポイント上回る。

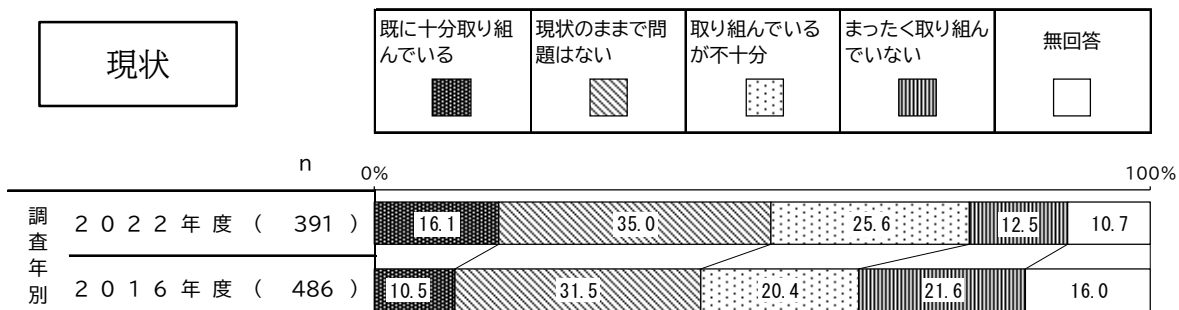
②区内事業所対象

○女性が活躍するための取り組みが進んでいるかどうか



「進んでいる」と「ある程度進んでいる」の割合は、2022年度(64.2%)が2016年度(36.2%)を28.0ポイント上回る。

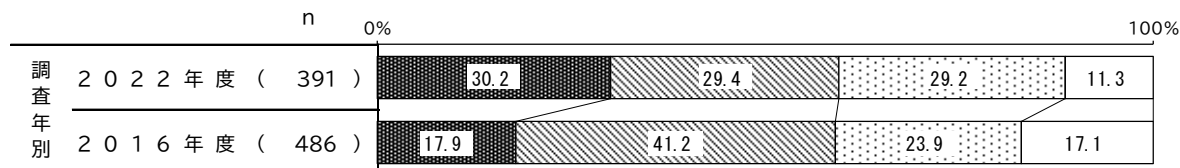
○ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みの「現状」と「今後の必要性」



「まったく取り組んでいない」の割合は、2022年度(12.5%)が2016年度(21.6%)を9.1ポイント下回る。

今後の必要性

積極的に取り組むべき	ある程度取り組むべき	現状のままで問題はない	無回答
			



「積極的に取り組むべき」の割合は、2022年度(30.2%)が2016年度(17.9%)を12.3ポイント上回る。

(2) ユニバーサルデザインに関する調査

○中野区ユニバーサルデザイン推進条例にある事業所の努力規定の認知

知っている	19.4%
条例があることは知っているが、努力規定は知らない	25.8%
条例自体知らない	41.9%

○自分の事業所でユニバーサルデザインを取り入れているかどうか

取り入れている	27.9%
取り入っていない	59.6%

○ユニバーサルデザインを取り入れることによる利益（上位3つ）

顧客満足度が上がる	49.5%
事業の評判が良くなる	27.5%
従業員の雇用の制限を減らせる	19.3%

○自分の事業所における性的指向や性自認（SOGI）に配慮した運営

実践している	14.3%
知っているが実践できていない	28.9%
知らない	20.5%
該当しない	22.5%

4 報告書

別添「中野区男女共同参画・ユニバーサルデザインに関する意識調査報告書」及び「中野区男女共同参画・ユニバーサルデザインに関する意識調査報告書（概要版）」のとおり。

5 調査結果の公表

区ホームページで区民等への情報提供を行うとともに、区政資料センターや区立図書館等に調査報告書を配置する。

6 今後の予定

令和5年	8月	計画改定の考え方について
	10月	計画素案
	12月	計画案
令和6年	3月	計画改定

中野区男女共同参画・ユニバーサルデザインに関する

意識調査報告書

【概要版】

この調査は、広く区民、区内事業所を対象として、男女共同参画やユニバーサルデザインに対する意識等の調査を行うことにより、区民意識の変遷や浸透度を捉え、中野区男女共同参画基本計画及び中野区ユニバーサルデザイン推進計画改定のための基礎資料とすることを目的に実施しました。

1 調査概要

- (1) 調査対象 区民（満 18 歳以上）、区内事業所（いずれも無作為抽出）
- (2) 調査方法 郵送配布、郵送またはオンラインによる回収
- (3) 調査期間 令和 4 年 7 月 6 日～8 月 5 日

2 回収状況

調査対象	発送件数	回収件数	有効回収率
区民	2,000 件	717 件	35.9%
区内事業所	2,500 件	391 件	15.6%

3 目次

① 区民対象	2
1. 回答者の属性.....	2
2. 家庭について.....	3
3. 教育について.....	4
4. 仕事・職場について.....	5
5. 地域活動について.....	6
6. 防災について.....	7
7. 仕事と生活の調和について.....	7
8. 暴力の防止について.....	8
9. 健康について.....	10
10. 人権問題について.....	10
11. 男女平等への関心と意識について.....	11
12. 男女共同参画社会の実現について.....	12

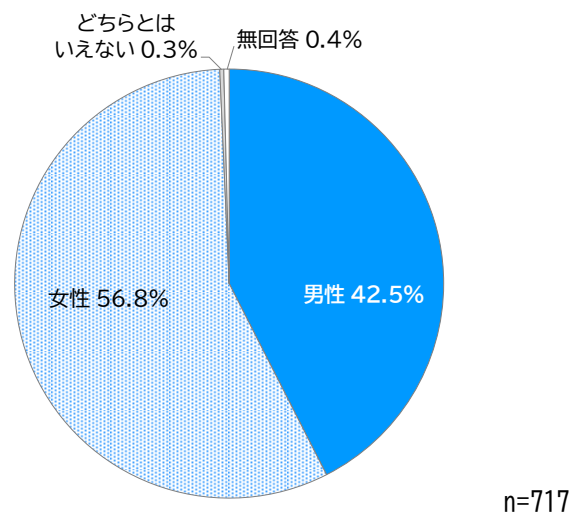
② 区内事業所対象	14
男女共同参画について.....	14
1. 事業所の概要.....	14
2. 女性の活躍推進について.....	14
3. 育児・介護休業について.....	17
4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について.....	18
5. ハラスメントについて.....	19
ユニバーサルデザインについて.....	21
6. ユニバーサルデザインの関心と意識について.....	21
7. ユニバーサルデザインの設備について.....	23
8. ユニバーサルデザインの商品・サービスについて.....	23
9. ユニバーサルデザインの理解促進について.....	23

4 調査結果の抜粋

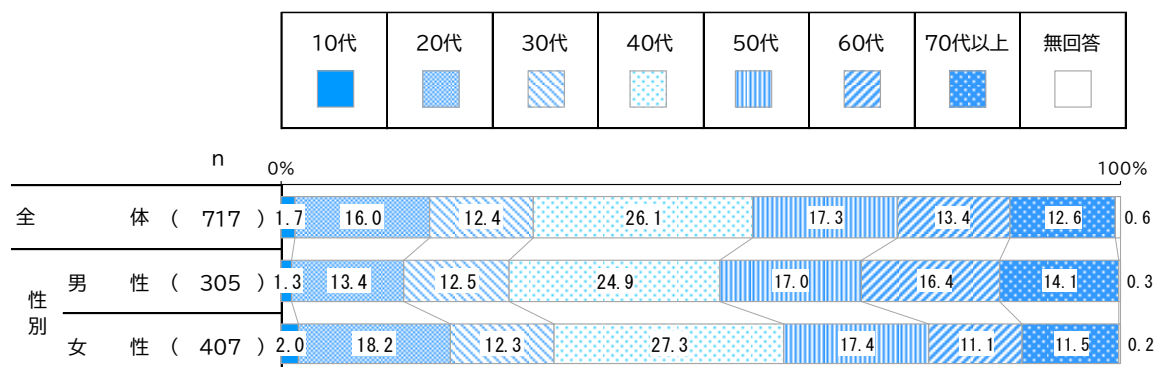
① 区民対象

1. 回答者の属性

・性別



・性別・年齢別

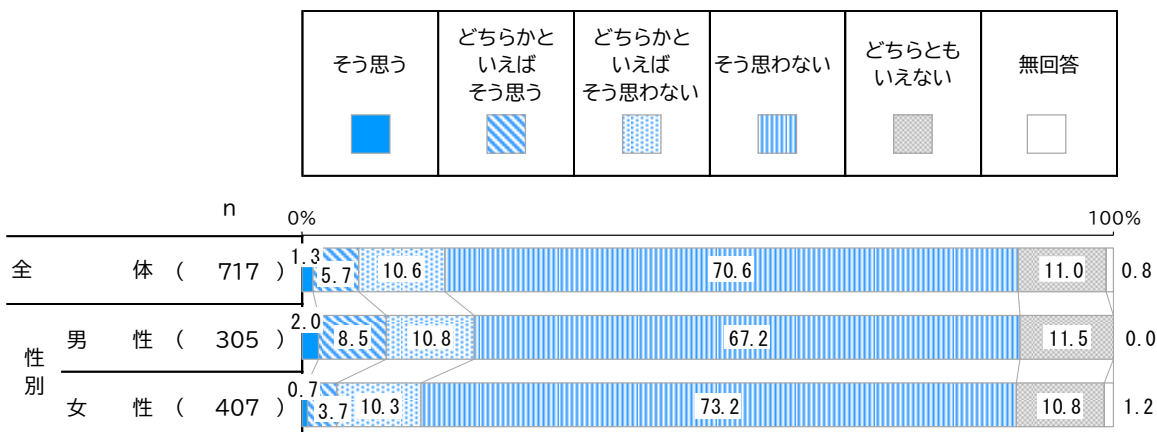


2. 家庭について

【問8②】男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」という考え方について

「そう思わない」が 70.6%で最も割合が高く、「どちらかといえばそう思わない」の 10.6%を合わせた『そう思わない』合計の割合は 81.2%となっています。

性別でみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合は、男性（10.5%）の方が女性（4.4%）より 6.1 ポイント高くなっています。

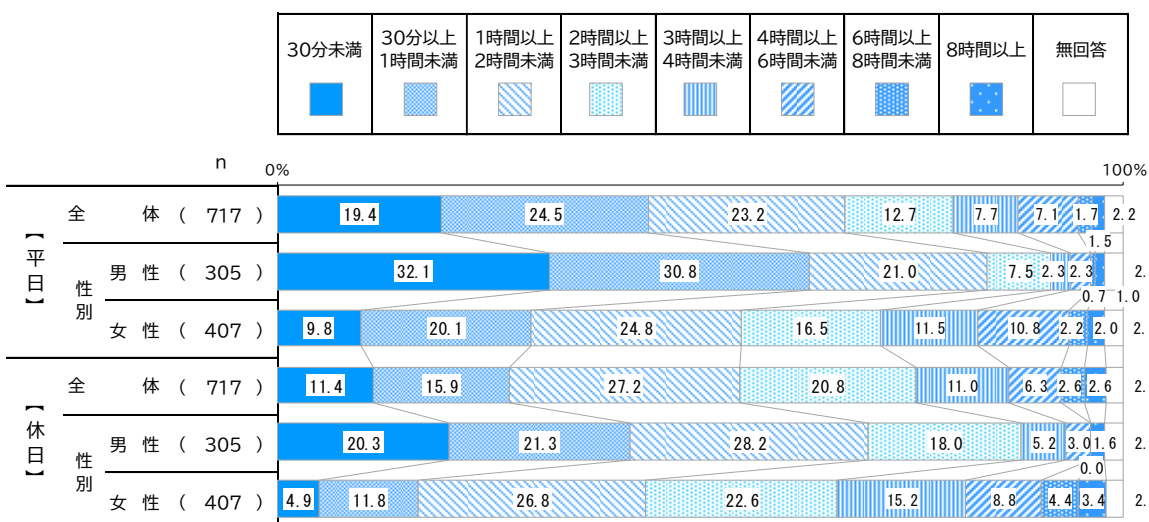


【問10①②】1日あたりの家事に携わる時間

平日では「30分以上1時間未満」(24.5%)の割合が最も高く、休日では「1時間以上2時間未満」(27.2%)の割合が最も高くなっています。

性別でみると、平日は女性では「1時間以上2時間未満」(24.8%)が、男性では「30分未満」(32.1%)の割合が最も高く、女性より大幅に短い傾向が見られます。

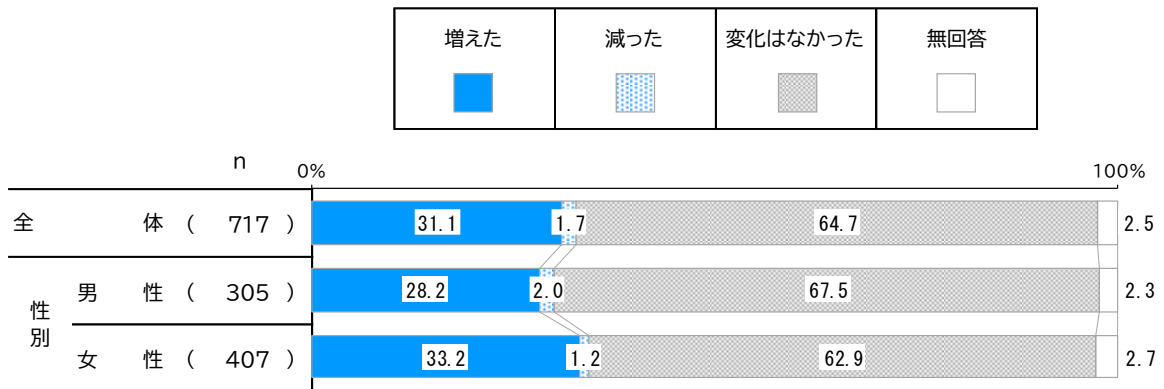
休日では、男女ともに家事に携わる時間が、平日よりも長くなる傾向がみられますが、「30分未満」の割合は男性(20.3%)の方が女性(4.9%)よりも 15.4 ポイント高く、女性より家事に携わる時間が短い傾向に変わりはありません。



【問１１】新型コロナウイルス感染症の影響下における家事時間の変化について

「変化はなかった」(64.7%)の割合が最も高く、次いで「増えた」(31.1%)、「減った」(1.7%)となっています。

性別でみると、「増えた」は女性(33.2%)の方が男性(28.2%)より5.0ポイント高くなっています。

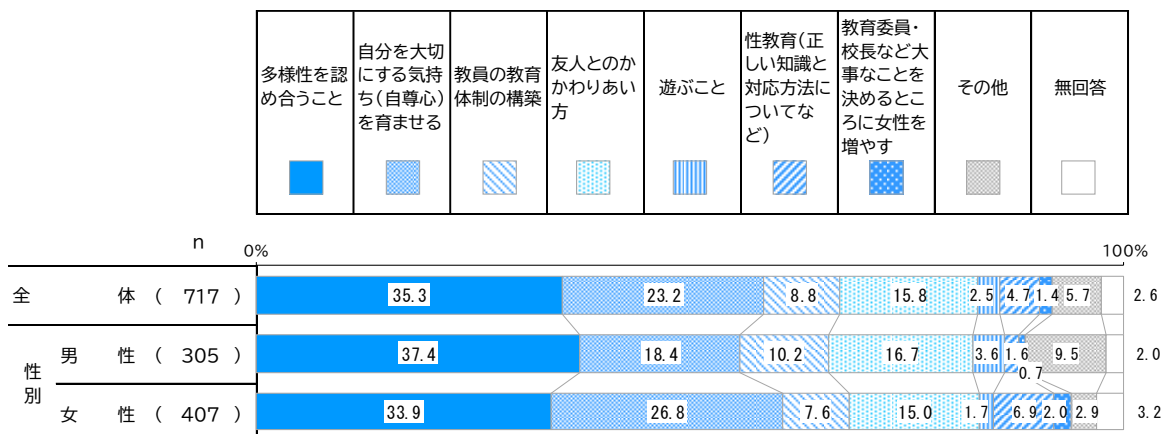


3. 教育について

【問１２】学校教育の場で特に力を入れるべきこと

「多様性を認め合うこと」(35.3%)の割合が最も高く、次いで「自分を大切にする気持ち(自尊心)を育ませる」(23.2%)、「友人とのかかわりあい方」(15.8%)となっています。

性別でみると、「自分を大切にする気持ち(自尊心)を育ませる」は女性(26.8%)の方が男性(18.4%)より8.4ポイント高くなっています。

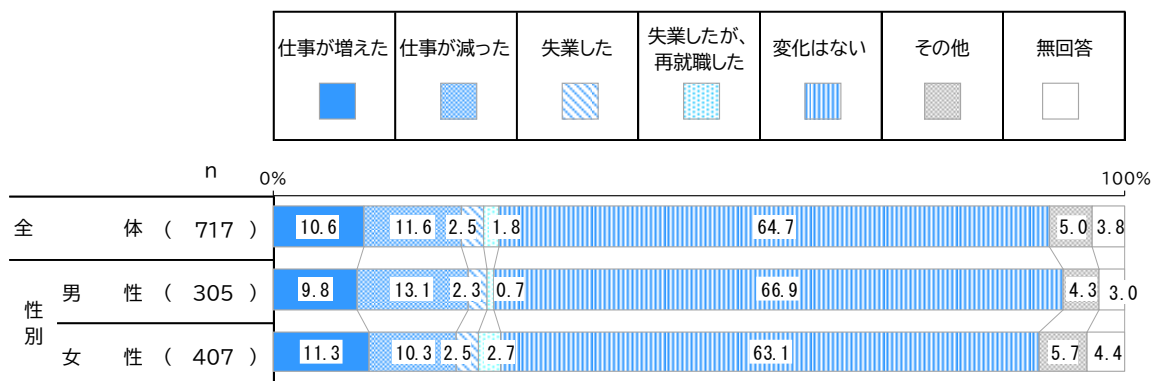


4. 仕事・職場について

【問16】新型コロナウイルス感染症影響下における働き方の変化について

「変化はない」(64.7%)の割合が最も高く、次いで「仕事が減った」(11.6%)、僅差で「仕事が増えた」(10.6%)となっています。

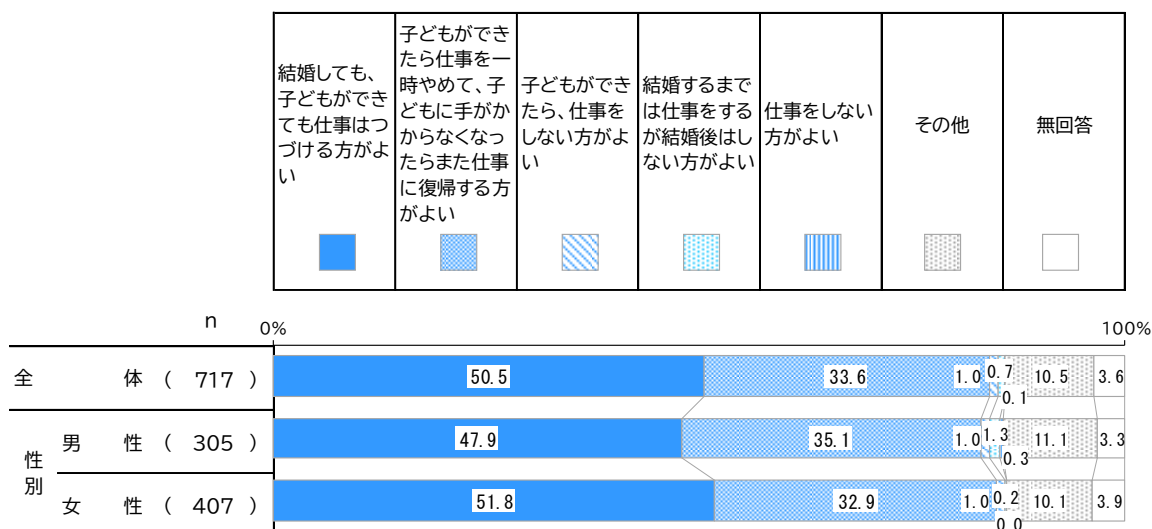
性別では、大きな差異はみられません。



【問19】女性が働くことについての考え

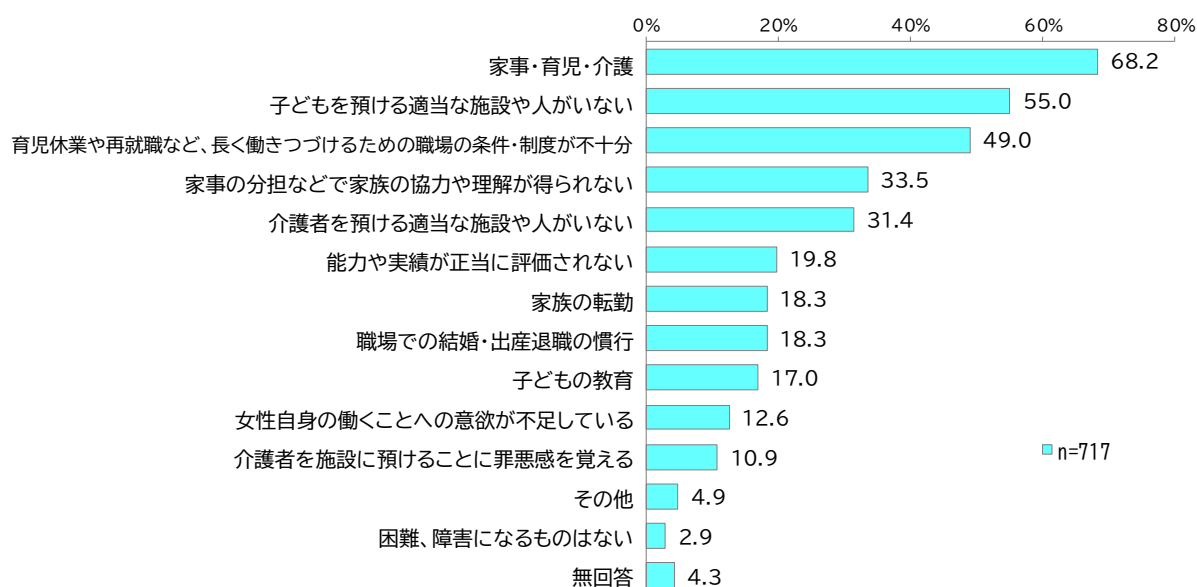
「結婚しても、子どもができて仕事はつづける方がよい」(50.5%)の割合が最も高く、次いで「子どもができたなら仕事を一時やめて、子どもに手がからなくなったらまた仕事に復帰する方がよい」(33.6%)となっています。

性別では、大きな差異はみられません。



【問20】女性が長く働きつづけることを困難にしたり、障害になっている理由について

「家事・育児・介護」(68.2%)の割合が最も高く、次いで「子どもを預ける適当な施設や人がいない」(55.0%)、「育児休業や再就職など、長く働きつづけるための職場の条件・制度が不十分」(49.0%)と続いています。



5. 地域活動について

【問21】直近1年間の地域活動について

「参加していない」(71.7%)の割合が最も高く、次いで「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」(10.0%)、「町会や自治会の活動」(8.5%)、「保護者会やPTA活動」(7.9%)と続いています。

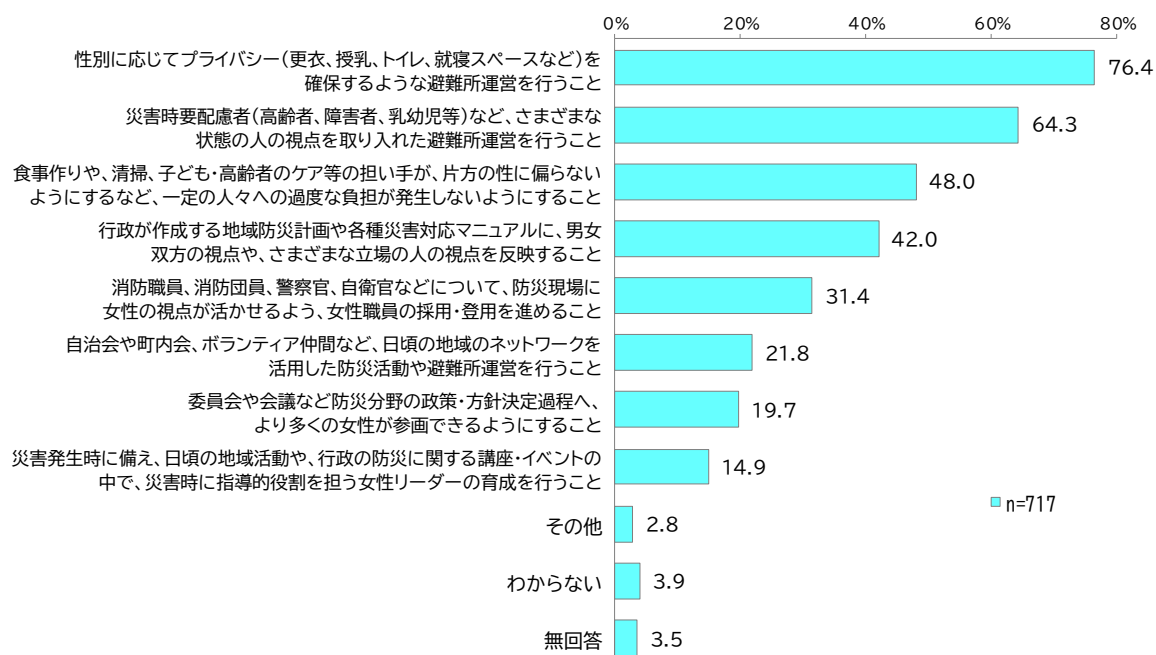
性別でみると、「保護者会やPTA活動」は女性(11.1%)の方が男性(3.9%)より7.2ポイント高くなっています。

	n	趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動	町会や自治会の活動	保護者会やPTA活動	NPO、ボランティアなどの活動	子ども会や青少年のスポーツ活動などの指導や育成	審議会、委員会などの政策・方針決定や意思決定に関わる活動	その他	参加していない	無回答	(%)
全 体	717	10.0	8.5	7.9	5.0	1.3	1.0	0.3	71.7	3.3	
性 別											
男性	305	8.9	6.2	3.9	5.2	1.0	1.0	0.7	76.7	3.3	
女性	407	10.8	10.3	11.1	4.9	1.5	1.0	-	67.8	3.4	

6. 防災について

【問23】防災分野での男女平等の視点を活かすために必要なこと

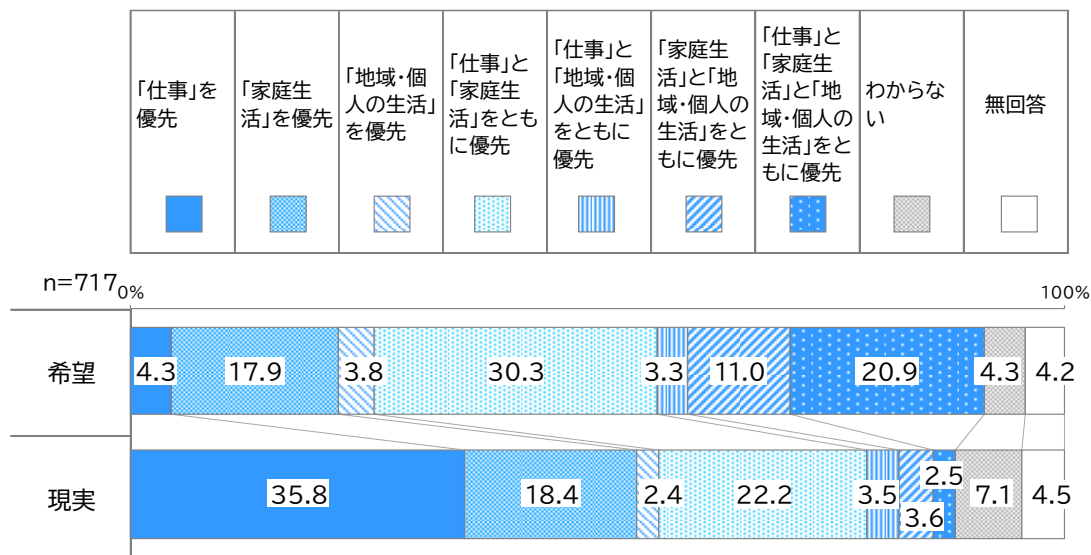
「性別に応じてプライバシー（更衣、授乳、トイレ、就寝スペースなど）を確保するような避難所運営を行うこと」（76.4%）の割合が最も高く、次いで「災害時要配慮者（高齢者、障害者、乳幼児等）など、さまざまな状態の人の視点を取り入れた避難所運営を行うこと」（64.3%）、「食事作りや、清掃、子ども・高齢者のケア等の担い手が、片方の性に偏らないようにするなど、一定の人々への過度な負担が発生しないようにすること」（48.0%）、「行政が作成する地域防災計画や各種災害対応マニュアルに、男女双方の視点や、さまざまな立場の人の視点を反映すること」（42.0%）、「消防職員、消防団員、警察官、自衛官などについて、防災現場に女性の視点が活かせるよう、女性職員の採用・登用を進めること」（31.4%）、「自治会や町内会、ボランティア仲間など、日頃の地域のネットワークを活用した防災活動や避難所運営を行うこと」（21.8%）、「委員会や会議など防災分野の政策・方針決定過程へ、より多くの女性が参画できるようにすること」（19.7%）、「災害発生時に備え、日頃の地域活動や、行政の防災に関する講座・イベントの中で、災害時に指導的役割を担う女性リーダーの育成を行うこと」（14.9%）、「その他」（2.8%）、「わからない」（3.9%）、「無回答」（3.5%）と続いています。



7. 仕事と生活の調和について

【問24】「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度（希望と現実）について

希望では『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が 30.3%で最も割合が高く、現実では『仕事』を優先」が 35.8%で最も割合が高くなっています。



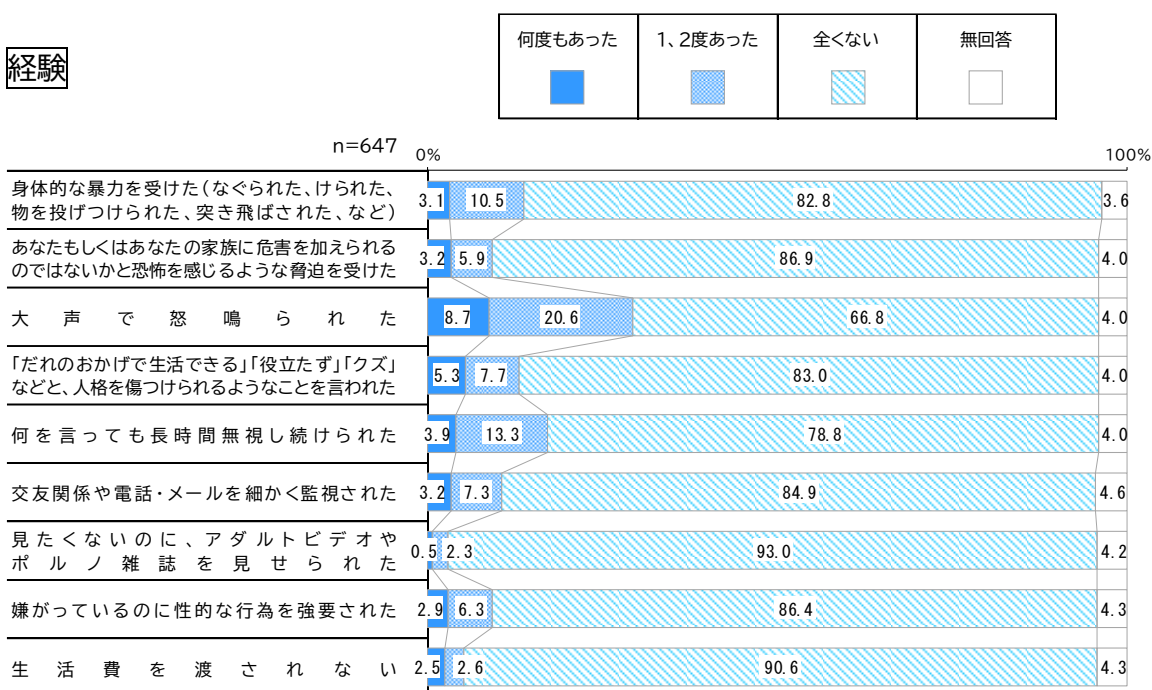
8. 暴力の防止について

【問26、問26-1】ドメスティック・バイオレンス（DV）を受けた経験と意識

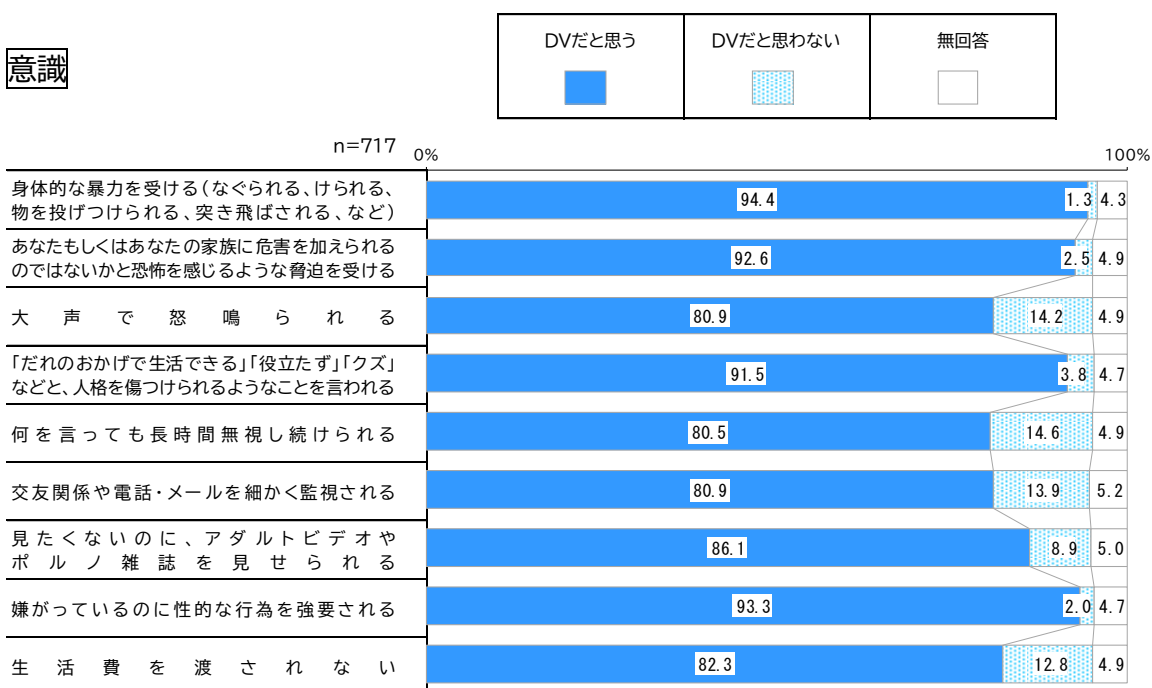
ドメスティック・バイオレンスを受けた経験については、全ての項目で「全くない」の割合が最も高くなっています。「何度もあった」と「1、2度あった」では『大声で怒鳴られた』がそれぞれ8.7%、20.6%で最も割合が高くなっています。

意識については、「DVだと思う」は、「身体的な暴力を受ける（なぐられる、けられる、物を投げつけられる、突き飛ばされる、など）」（94.4%）の割合が最も高く、僅差で「嫌がっているのに性的な行為を強要される」（93.3%）と続いています。

経験



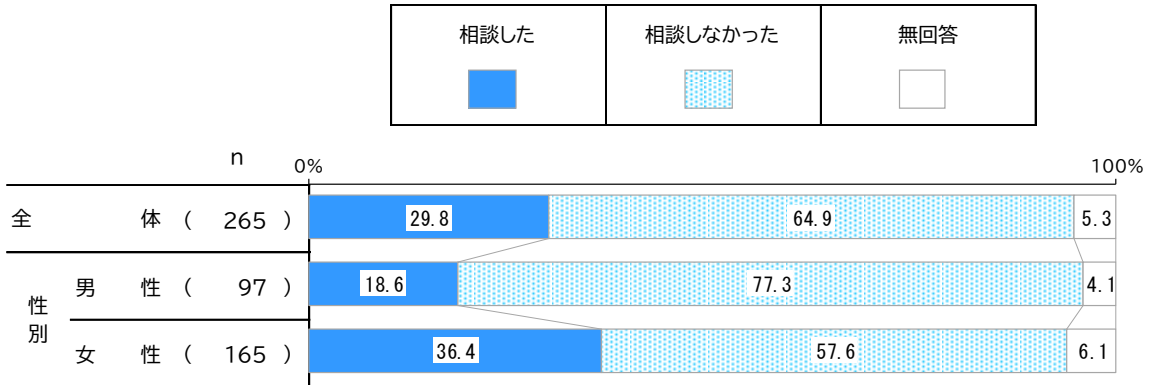
意識



【問２７】DV行為を受けた際の相談の有無

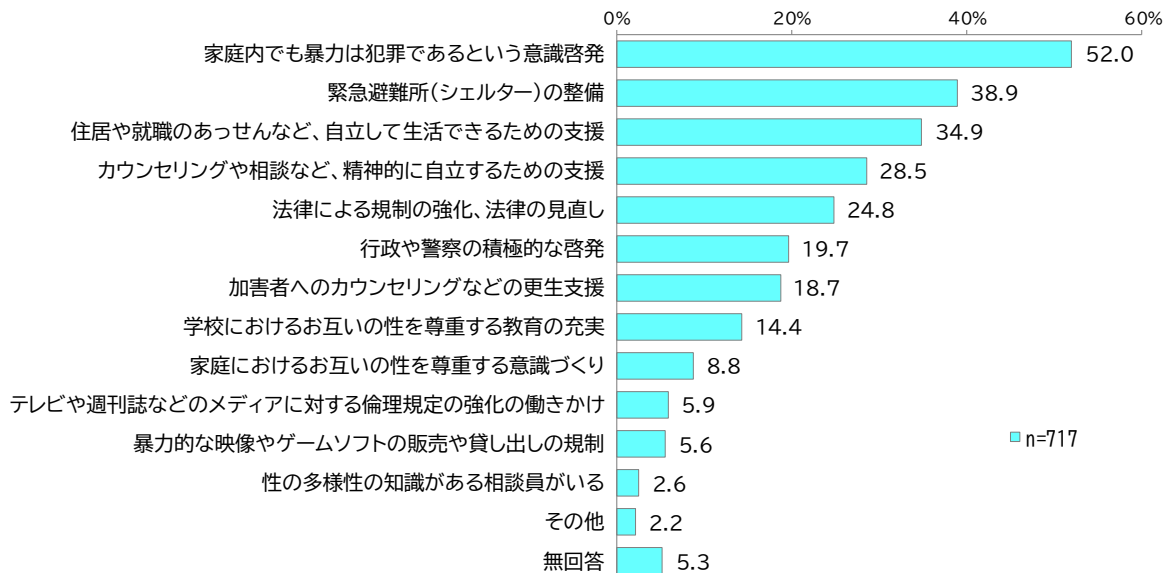
「相談した」が29.8%で、「相談しなかった」が64.9%となっています。

性別でみると、「相談しなかった」は男性（77.3%）の方が女性（57.6%）より19.7ポイント高くなっています。



【問２９】配偶者や恋人などからの暴力の防止や被害者支援のために必要な対策

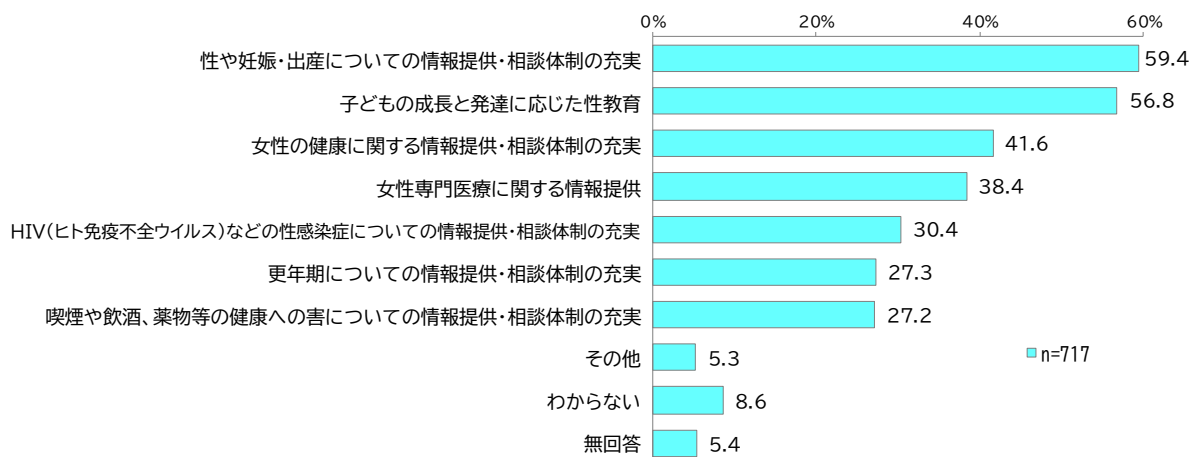
「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」(52.0%)の割合が最も高く、次いで「緊急避難所（シェルター）の整備」(38.9%)、「住居や就職のあっせんなど、自立して生活できるための支援」(34.9%)、「カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援」(28.5%)と続いています。



9. 健康について

【問30】女性が性や妊娠・出産に関して自分で決めるうえで必要なこと

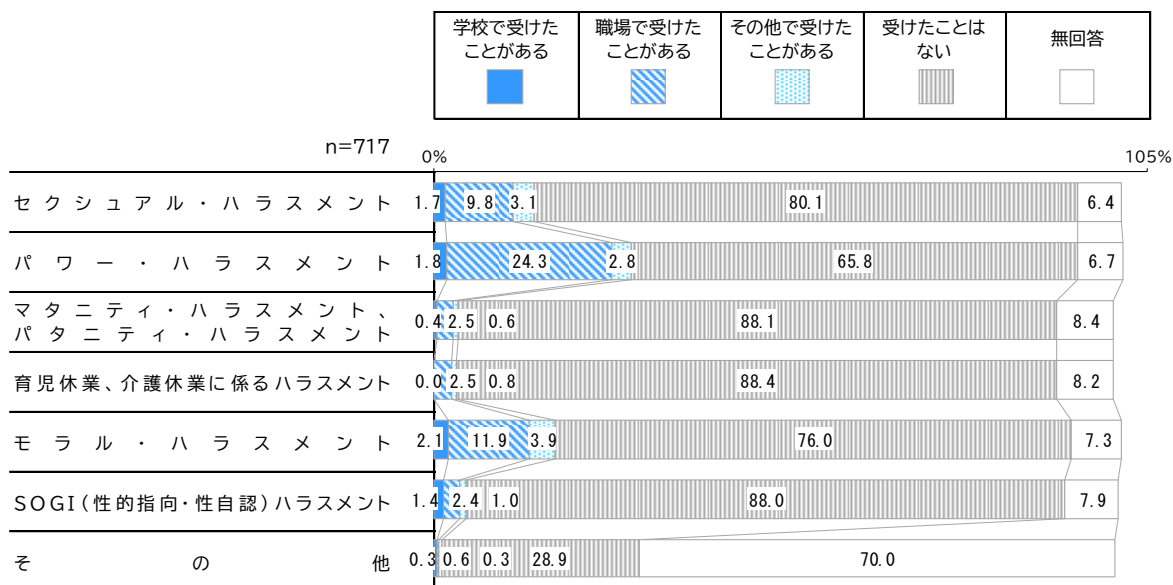
「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」(59.4%)の割合が最も高く、次いで「子どもの成長と発達に応じた性教育」(56.8%)、「女性の健康に関する情報提供・相談体制の充実」(41.6%)、「女性専門医療に関する情報提供」(38.4%)と続いています。



10. 人権問題について

【問31】この3年以内にハラスメントを受けた経験について

この3年以内にハラスメントを受けた経験については、全ての項目で「受けたことはない」の割合が最も高くなっています。「職場で受けたことがある」では『パワー・ハラスメント』が24.3%で最も割合が高くなっています。

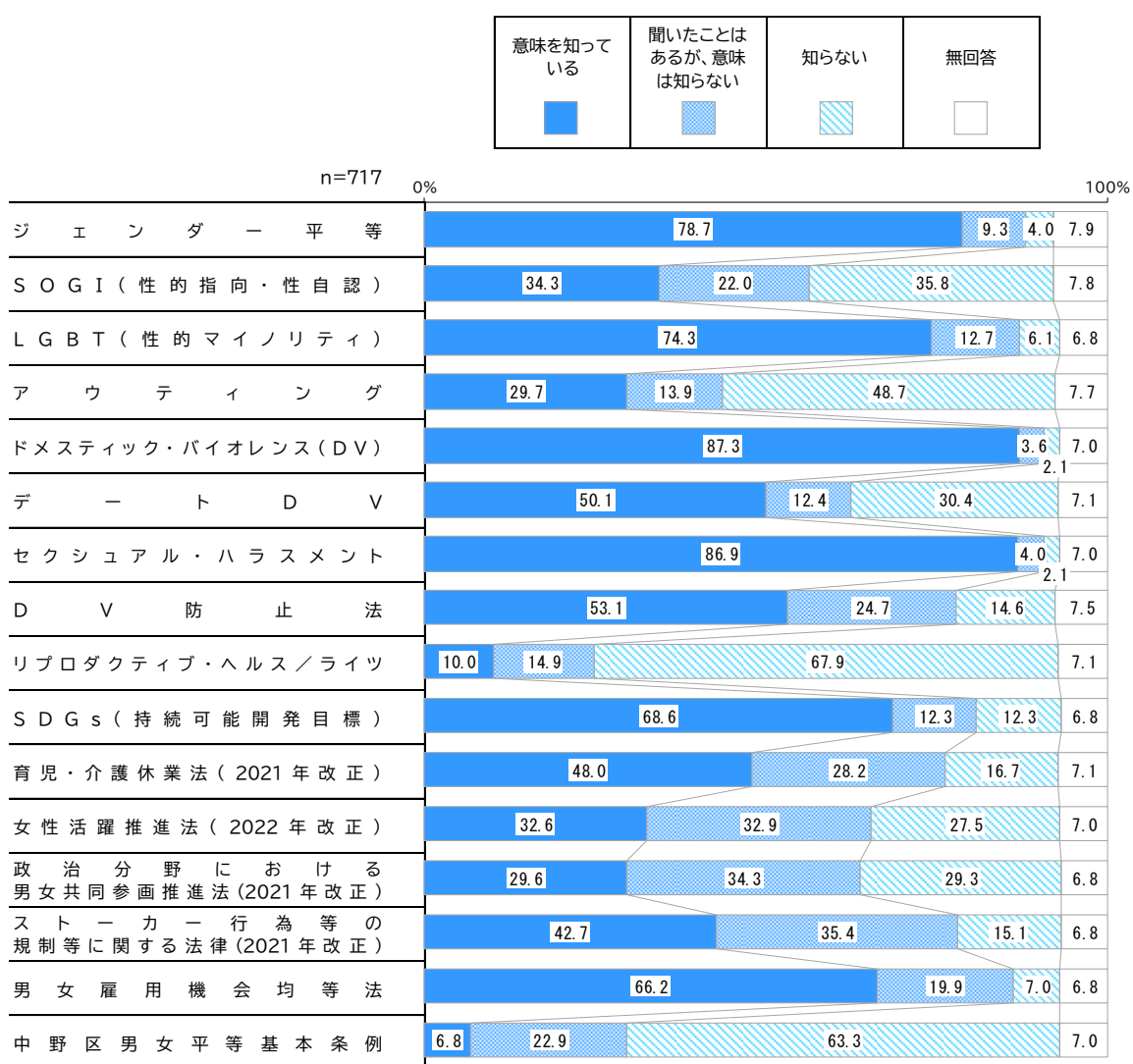


1 1. 男女平等への関心と意識について

【問33】 男女平等参画に関する認知状況

認知について、「意味を知っている」は、『ドメスティック・バイオレンス(DV)』(87.3%)の割合が最も高く、次いで『セクシュアル・ハラスメント』(86.9%)、『ジェンダー平等』(78.7%)と続いています。

一方、「知らない」は、『リプロダクティブ・ヘルス/ライツ』(67.9%)の割合が最も高く、次いで『中野区男女平等基本条例』(63.3%)、『アウティング』(48.7%)と続いています。

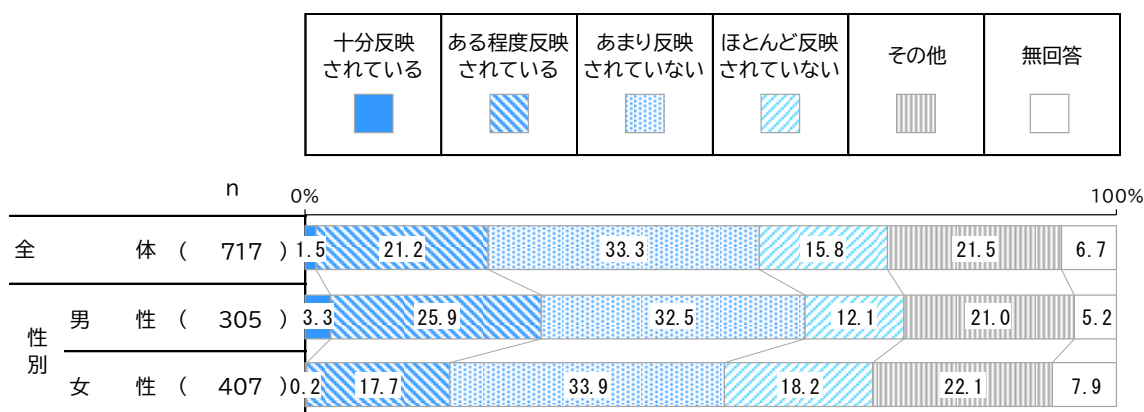


1 2. 男女共同参画社会の実現について

【問34】女性の意見が国や自治体の行政に反映されていると思うかについて

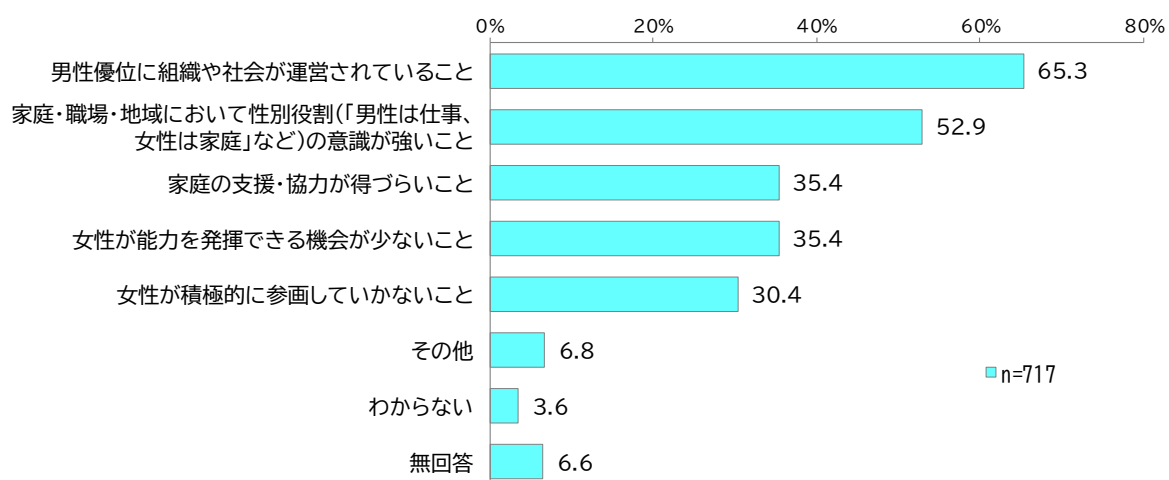
「あまり反映されていない」(33.3%)の割合が最も高く、「ほとんど反映されていない」の15.8%を合わせた『反映されていない』合計の割合は49.1%となっています。

性別でみると、「ある程度反映されている」は男性(25.9%)の方が女性(17.7%)より8.2ポイント高くなっています。



【問35】あらゆる分野において政策や方針決定の過程への女性の参画が少ない理由

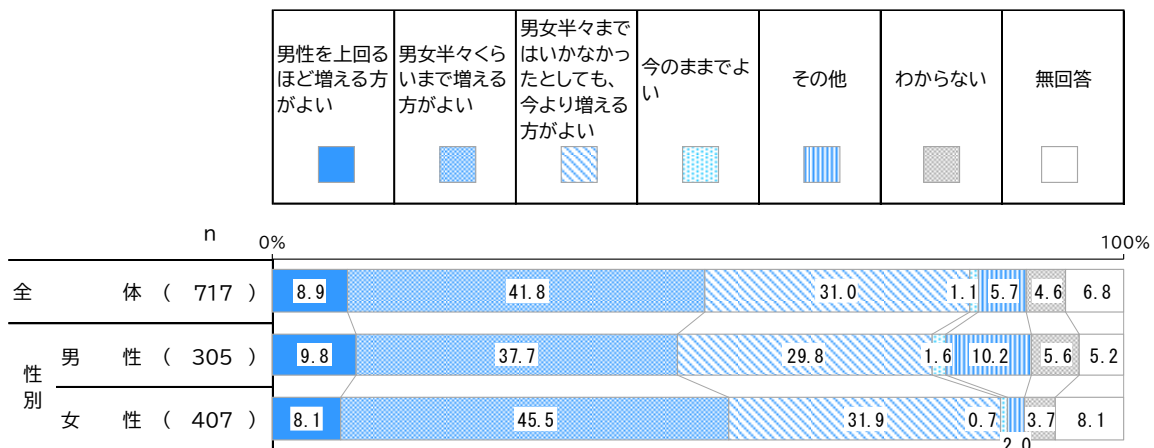
「男性優位に組織や社会が運営されていること」(65.3%)の割合が最も高く、次いで「家庭・職場・地域において性別役割(「男性は仕事、女性は家庭」など)の意識が強いこと」(52.9%)、「家庭の支援・協力が得づらいこと」、「女性が能力を発揮できる機会が少ないこと」(ともに35.4%)と続いています。



【問36】意思決定過程に女性が参画することについての考え

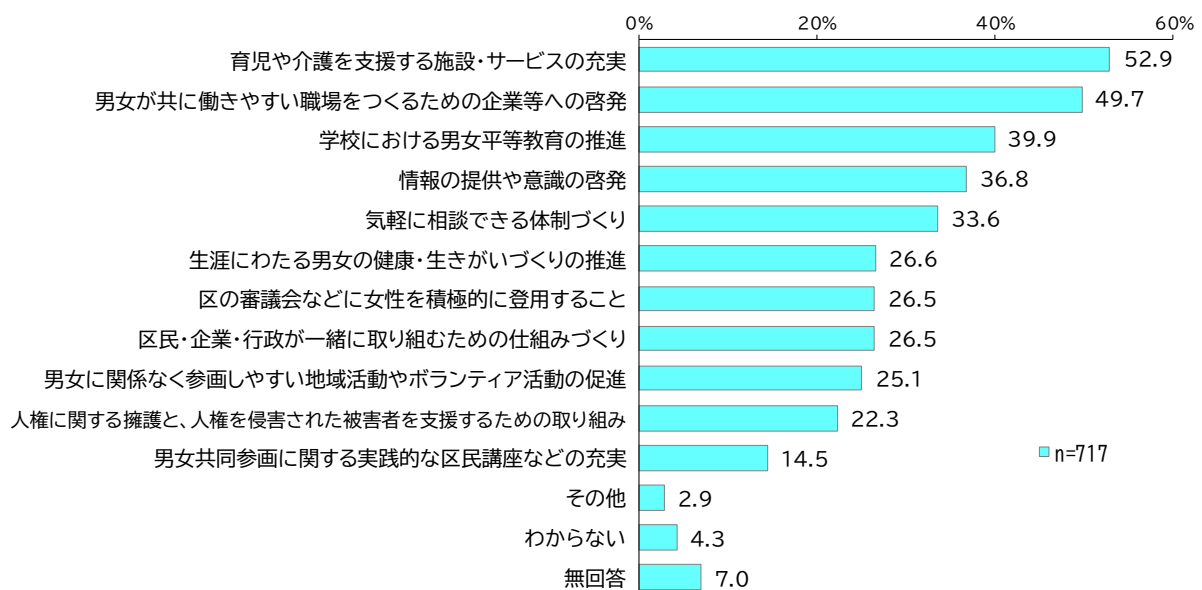
「男女半々くらいまで増える方がよい」(41.8%)の割合が最も高く、次いで「男女半々まではいかなかったとしても、今より増える方がよい」(31.0%)、
「男性を上回るほど増える方がよい」(8.9%)となっています。

性別でみると、「男女半々くらいまで増える方がよい」は女性(45.5%)の方が男性(37.7%)より7.8ポイント高くなっています。



【問37】男女共同参画社会の実現に向けて区が力を入れるべきこと

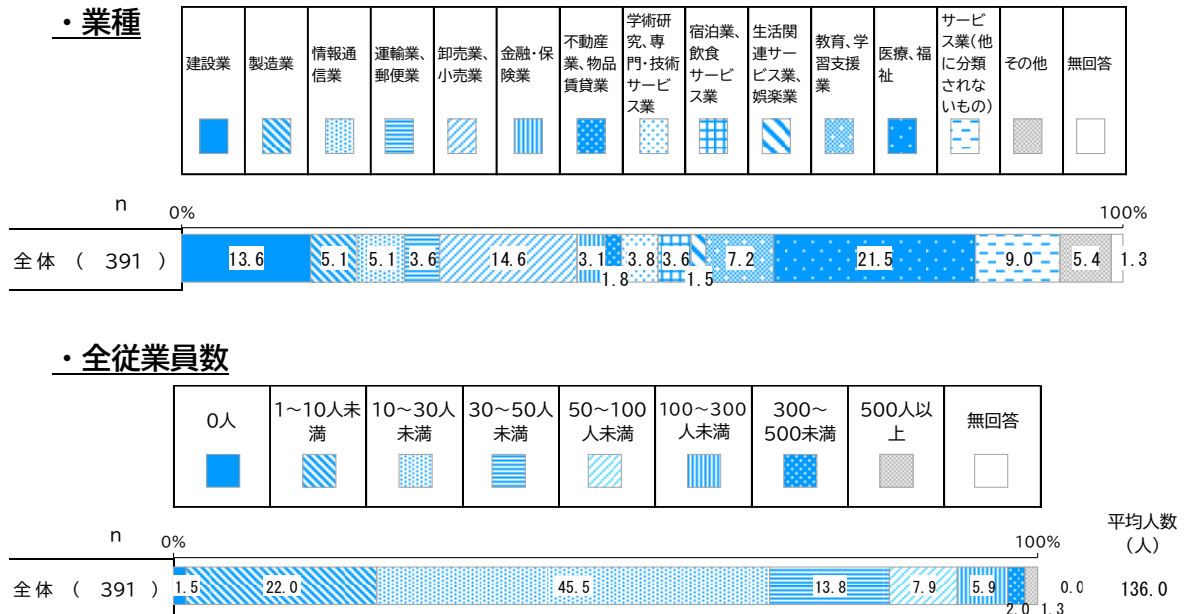
「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」(52.9%)の割合が最も高く、次いで「男女が共に働きやすい職場をつくるための企業等への啓発」(49.7%)、「学校における男女平等教育の推進」(39.9%)、「情報の提供や意識の啓発」(36.8%)と続いています。



② 区内事業所対象

男女共同参画について

1. 事業所の概要

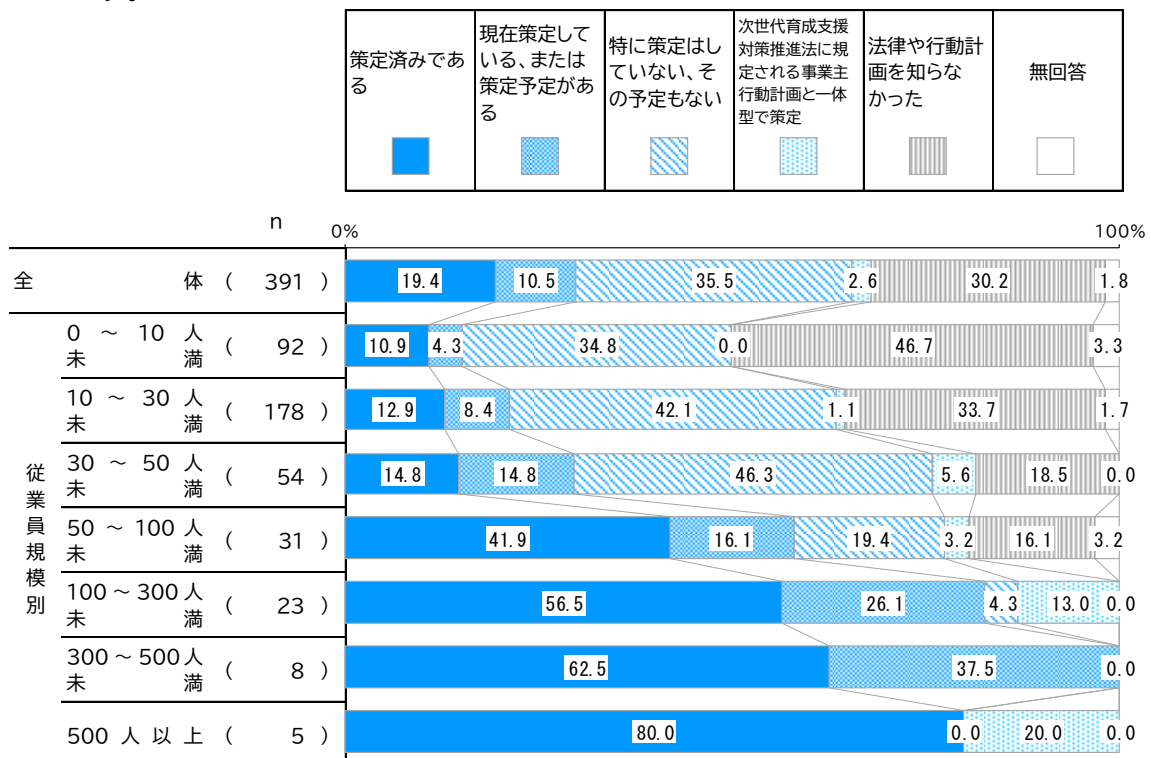


2. 女性の活躍推進について

【問4】女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について

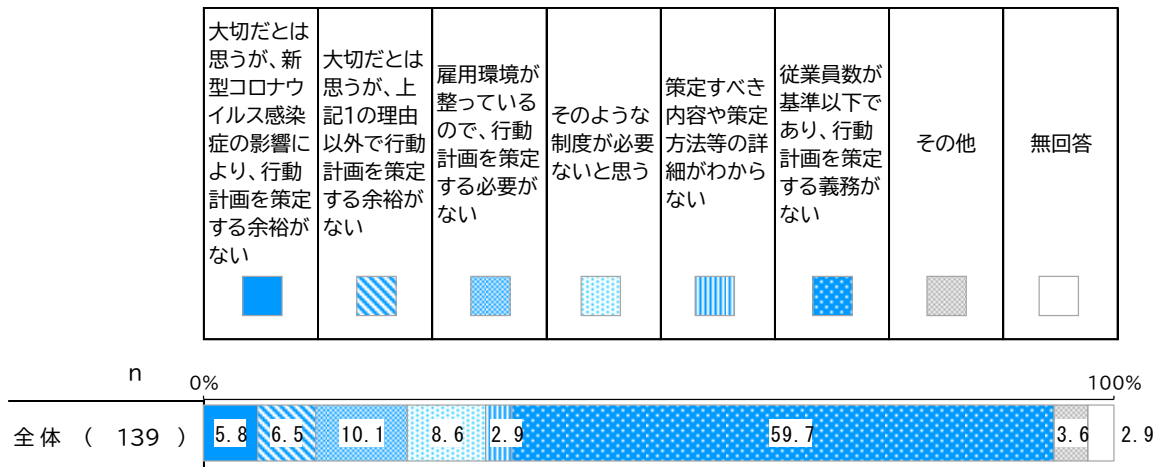
「特に策定はしていない、その予定もない」(35.5%)の割合が最も高く、次いで「法律や行動計画を知らなかった」(30.2%)、「策定済みである」(19.4%)となっています。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど「策定済みである」の割合が高く、一方、従業員規模が小さくなるほど「法律や行動計画を知らなかった」の割合が高くなっています。



【問4－1】行動計画を策定しないおもな理由

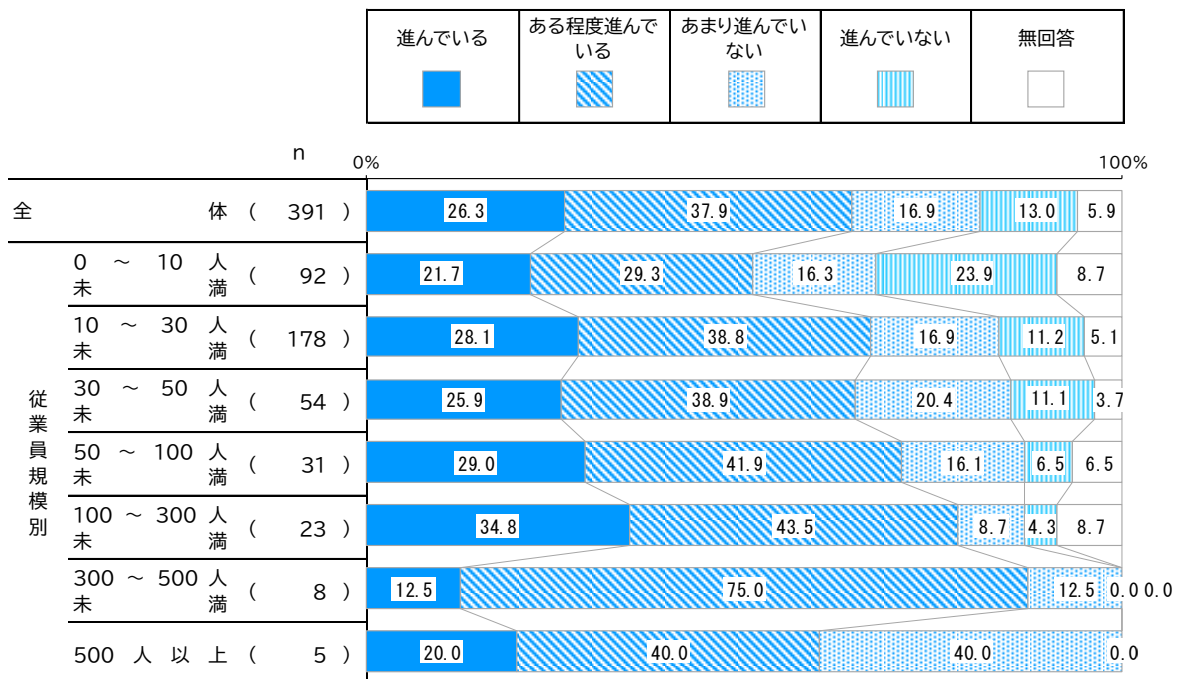
「従業員数が基準以下であり、行動計画を策定する義務がない」が59.7%と6割を占めて最も割合が高くなっています。



【問6】女性が活躍するための取り組みが進んでいるかどうか

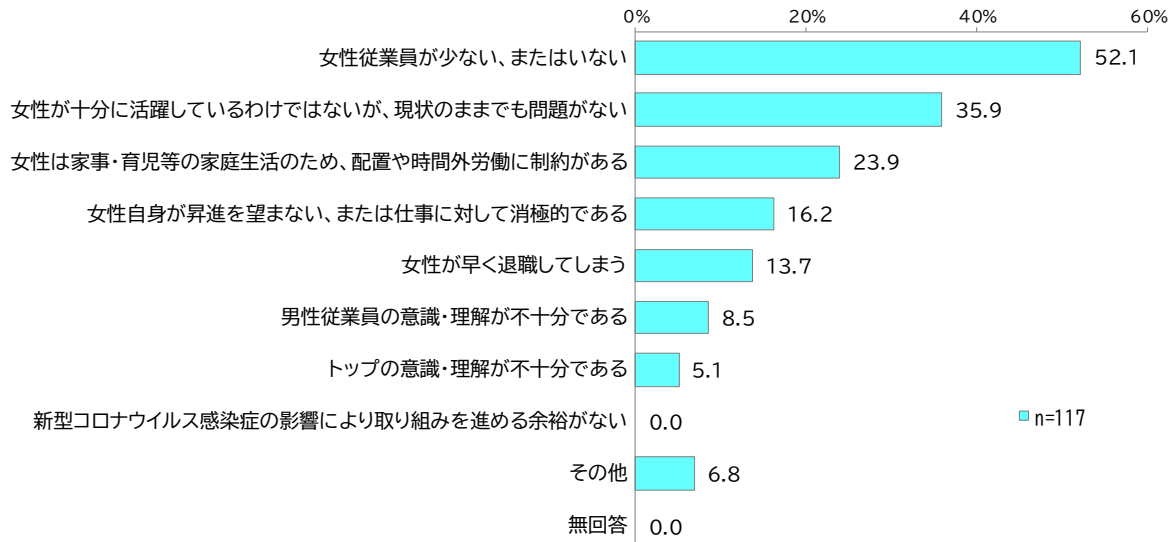
「ある程度進んでいる」(37.9%)の割合が最も高く、次いで「進んでいる」(26.3%)、「あまり進んでいない」(16.9%)、「進んでいない」(13.0%)となっています。

従業員規模別でみると、従業員規模が小さくなるほど「進んでいない」の割合が高くなっています。



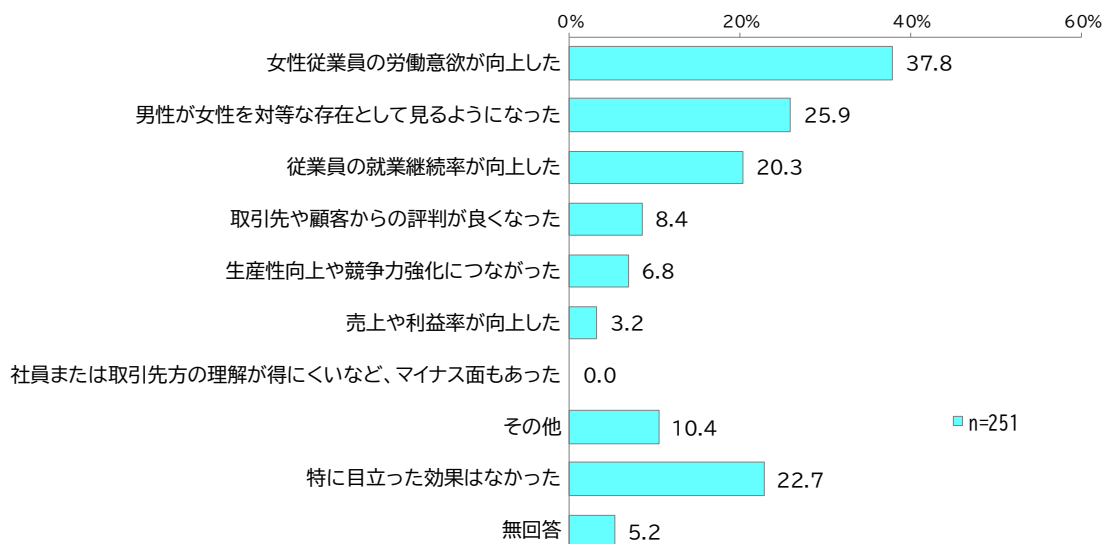
【問6－1】女性が活躍するための取り組みが進んでいない理由

「女性従業員が少ない、またはいない」(52.1%)の割合が最も高く、次いで「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままで問題がない」(35.9%)、「女性は家事・育児等の家庭生活のため、配置や時間外労働に制約がある」(23.9%)と続いています。



【問6－3】女性が活躍するための取り組みを実施した効果について

「女性従業員の労働意欲が向上した」(37.8%)の割合が最も高く、次いで「男性が女性を対等な存在として見るようになった」(25.9%)、「特に目立った効果はなかった」(22.7%)と続いています。

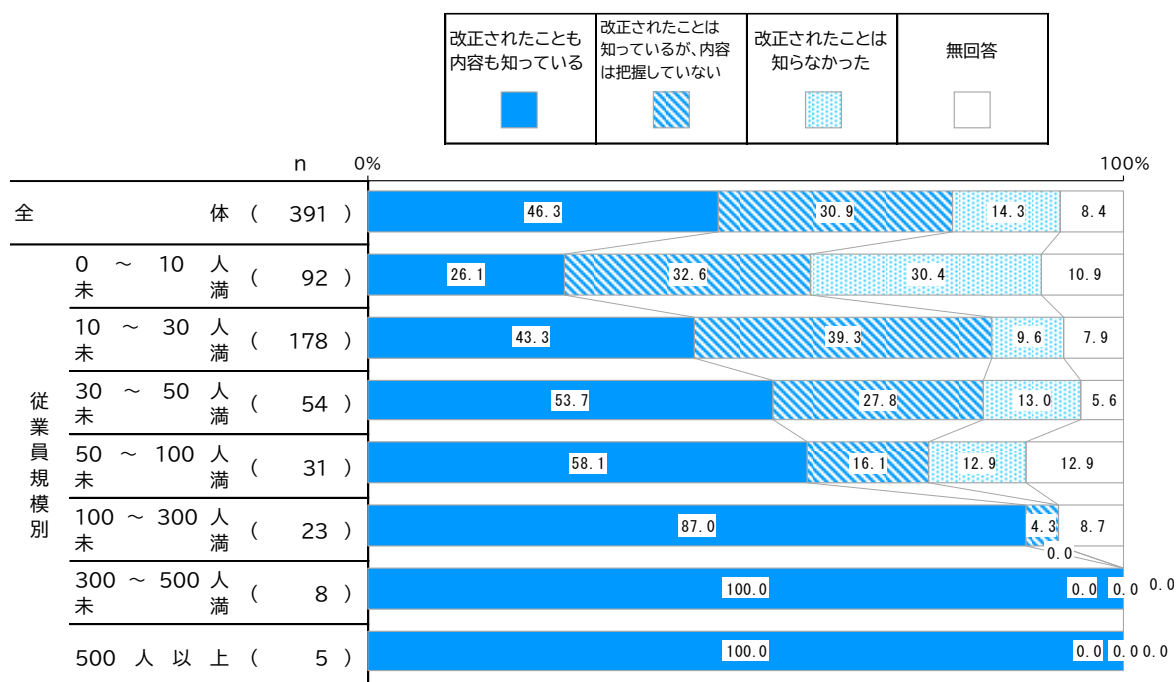


3. 育児・介護休業について

【問7】 育児・介護休業法が改正されたことの認知状況

「改正されたことも内容も知っている」(46.3%)の割合が最も高く、次いで「改正されたことは知っているが、内容は把握していない」(30.9%)、「改正されたことは知らなかった」(14.3%)となっています。

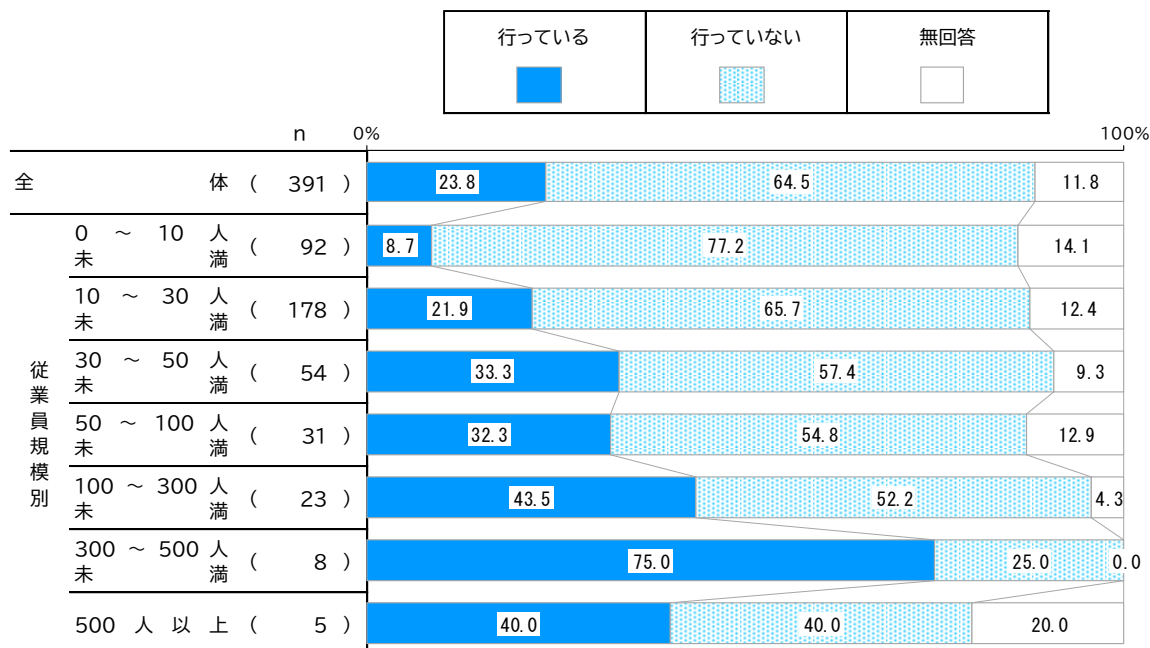
従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど「改正されたことも内容も知っている」の割合が高くなっています。



【問10】 男性の育児休業の取得促進のための対策について

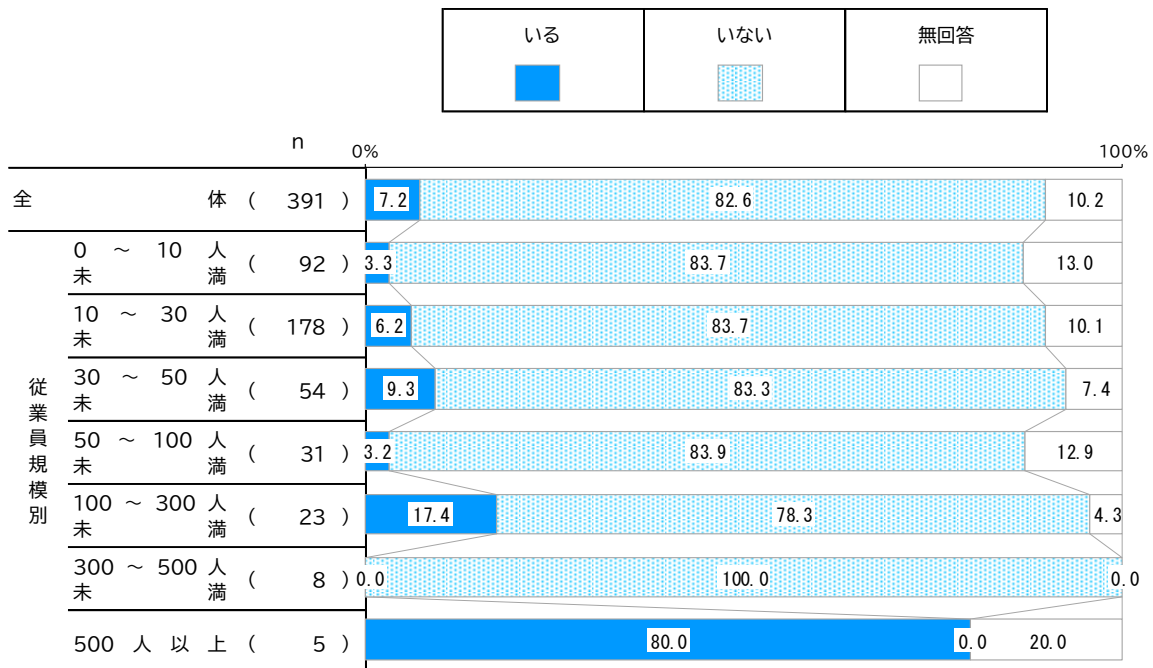
「行っている」が23.8%で、「行っていない」が64.5%となっています。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど「行っている」の割合が高くなる傾向が見られます。



【問11-1】介護休業を取得した従業員の有無について

「いる」が7.2%で、「いない」が82.6%となっています。
従業員規模別では、大きな差異はみられません。

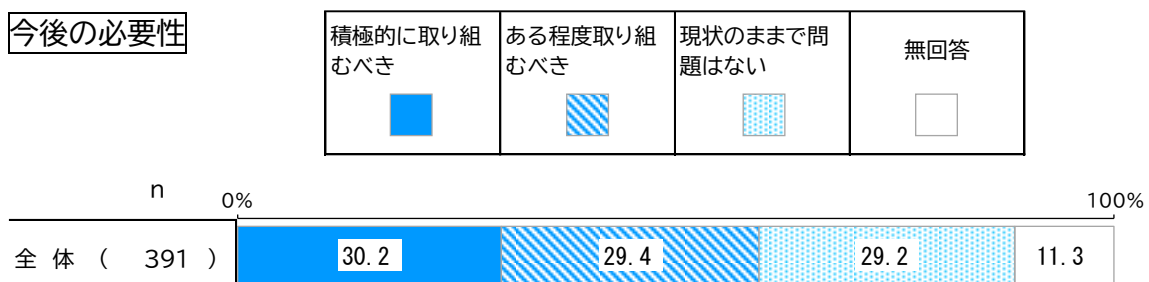
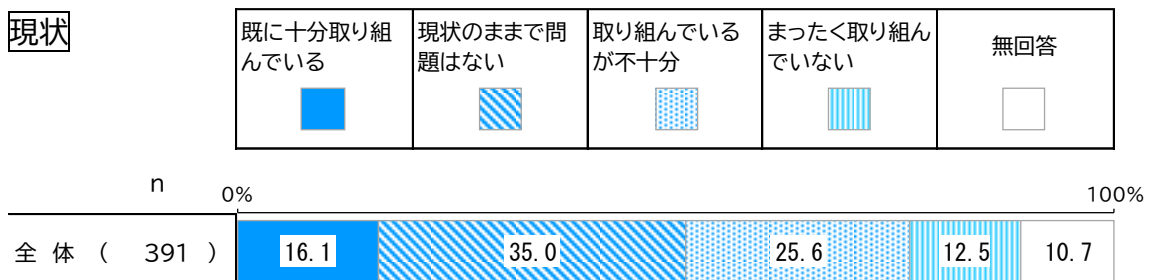


4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

【問13】ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みの「現状」と「今後の必要性」

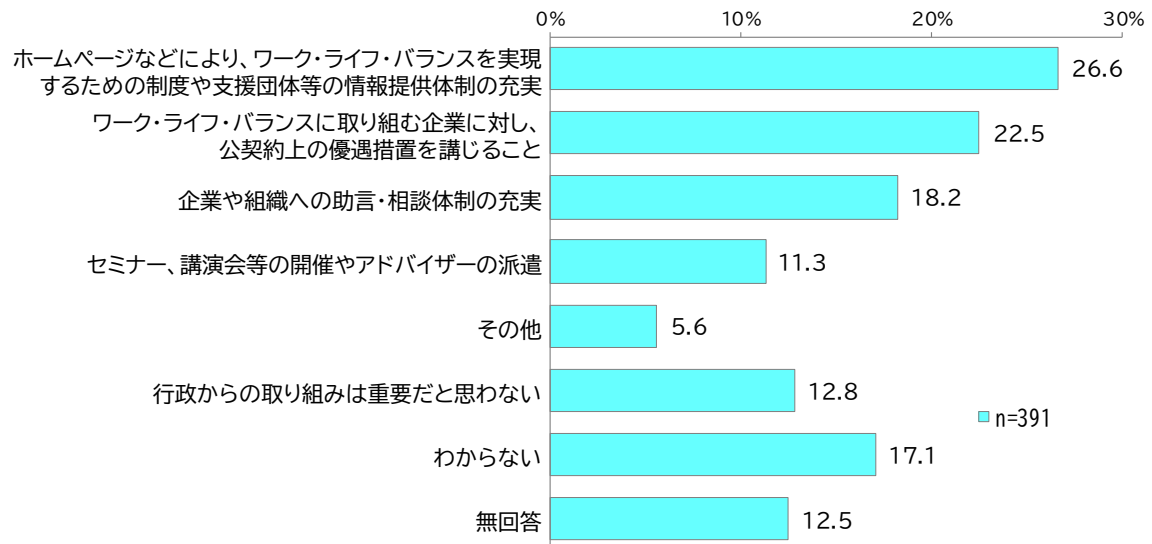
現状では、「現状のままで問題はない」（35.0％）の割合が最も高く、次いで「取り組んでいるが不十分」（25.6％）、「既に十分取り組んでいる」（16.1％）、「まったく取り組んでいない」（12.5％）となっています。

今後の必要性では、「積極的に取り組むべき」（30.2％）、「ある程度取り組むべき」（29.4％）、「現状のままで問題はない」（29.2％）で、いずれも僅差となっています。



【問14】ワーク・ライフ・バランスを実現するために行政に取り組んでほしいこと

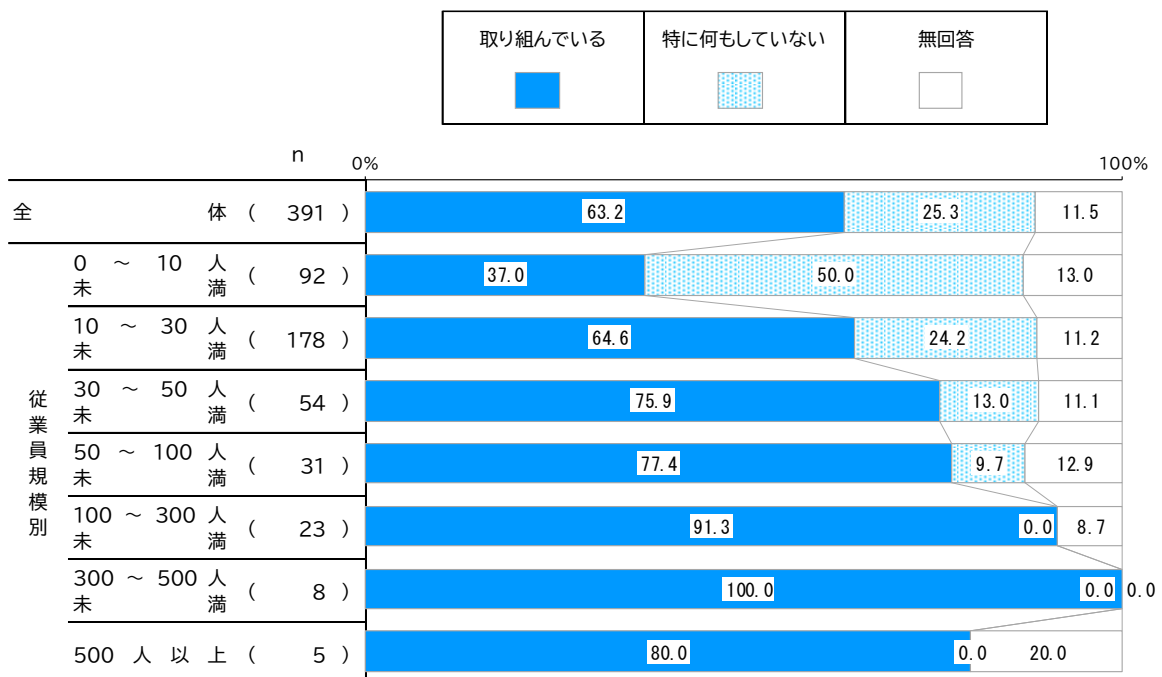
「ホームページなどにより、ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度や支援団体等の情報提供体制の充実」(26.6%)の割合が最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に対し、公契約上の優遇措置を講じること」(22.5%)、「企業や組織への助言・相談体制の充実」(18.2%)と続いています。



5. ハラスメントについて

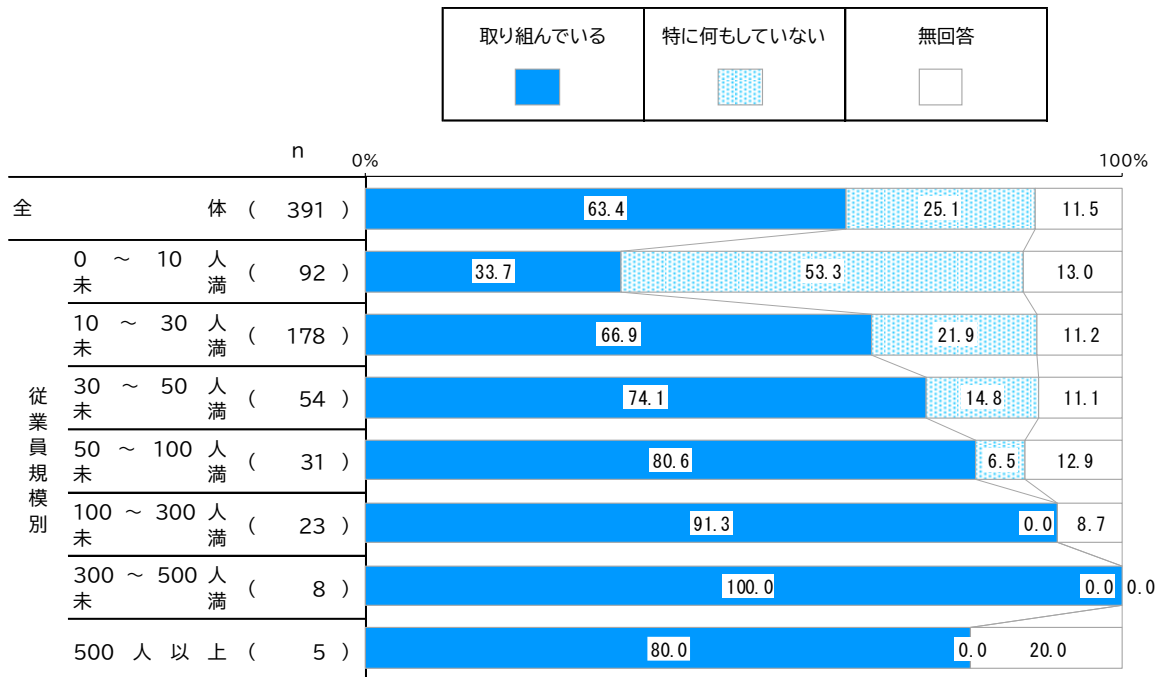
【問16①】セクシュアル・ハラスメントの防止策や対応策について

「取り組んでいる」が63.2%で、「特に何もしていない」が25.3%となっています。
従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど「取り組んでいる」の割合が高くなっています。



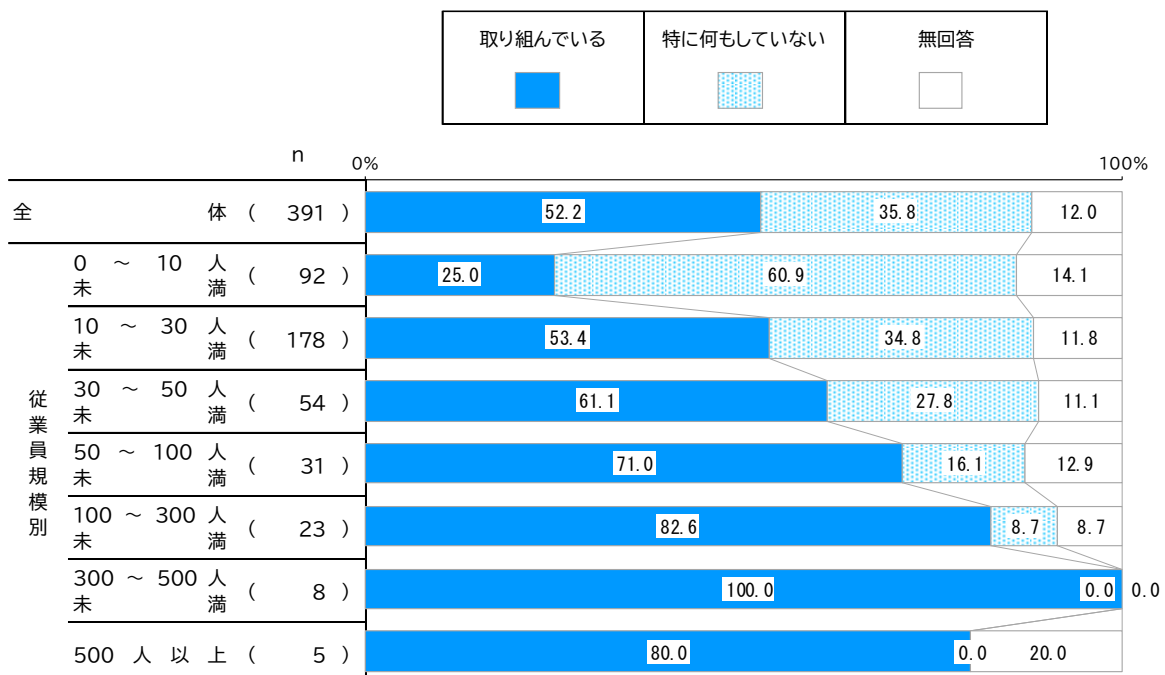
【問16②】パワー・ハラスメントの防止策や対応策について

「取り組んでいる」が63.4%で、「特に何もしていない」が25.1%となっています。
従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど「取り組んでいる」の割合が高くなっています。



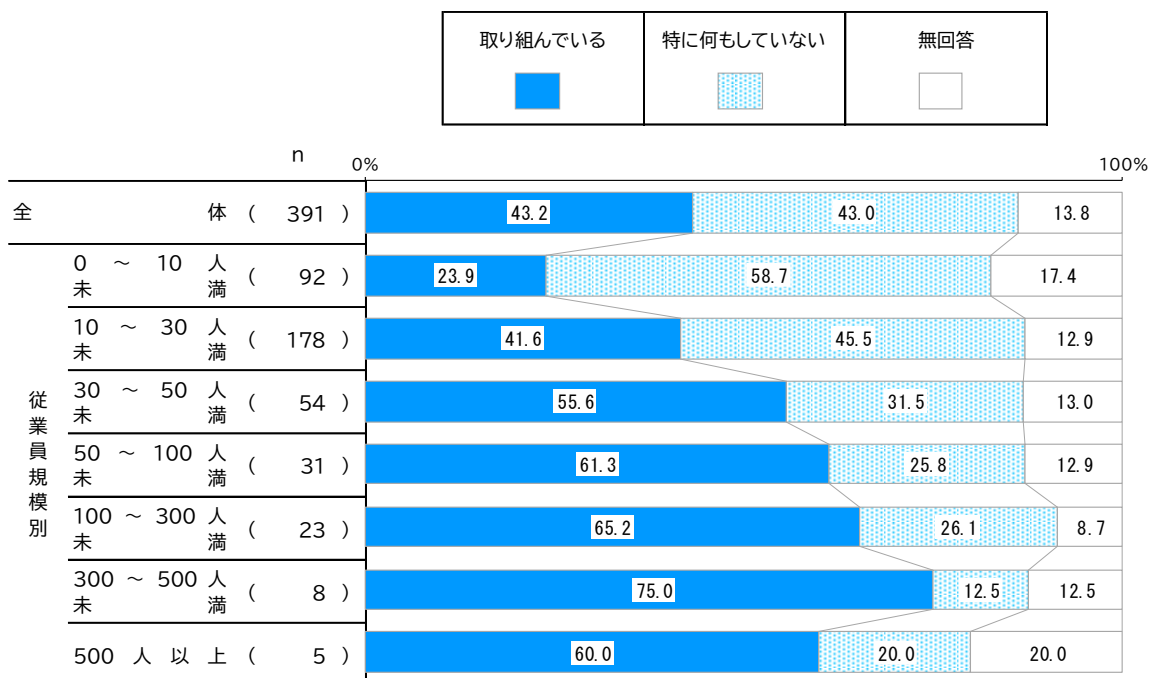
【問16③】マタニティ・ハラスメントの防止策や対応策について

「取り組んでいる」が52.2%で、「特に何もしていない」が35.8%となっています。
従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど「取り組んでいる」の割合が高くなっています。



【問16④】SOGI（ソジ）・ハラスメントの防止策や対応策について

「取り組んでいる」が43.2%で、「特に何もしていない」が43.0%と拮抗している。
従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど「取り組んでいる」の割合が高くなっています。

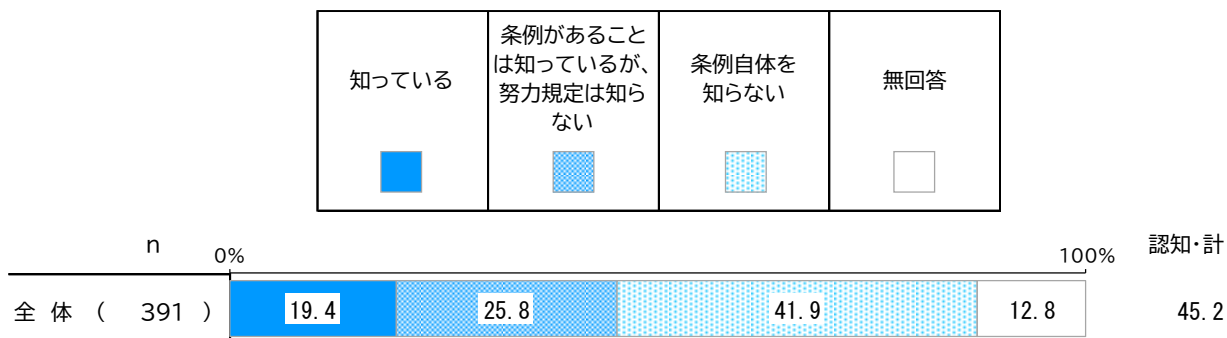


ユニバーサルデザインについて

6. ユニバーサルデザインの関心と意識について

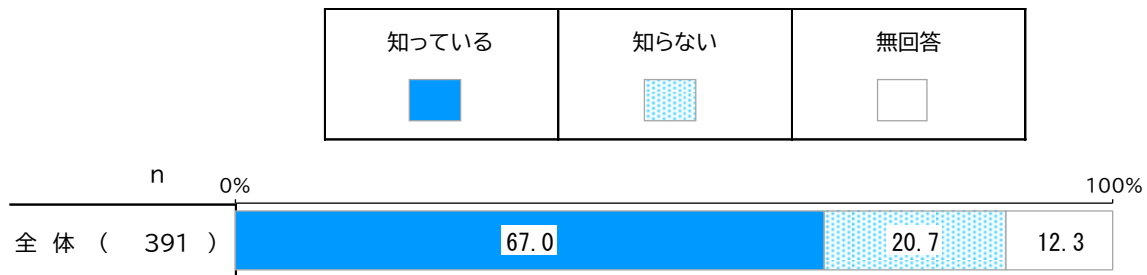
【問17】中野区ユニバーサルデザイン推進条例にある事業所の努力規定について

「条例自体知らない」(41.9%)の割合が最も高く、次いで「条例があることは知っているが、努力規定は知らない」(25.8%)、「知っている」(19.4%)となっています。なお、「知っている」と「条例があることは知っているが、努力規定は知らない」を合わせた『条例を知っている』合計の割合は45.2%となっています。



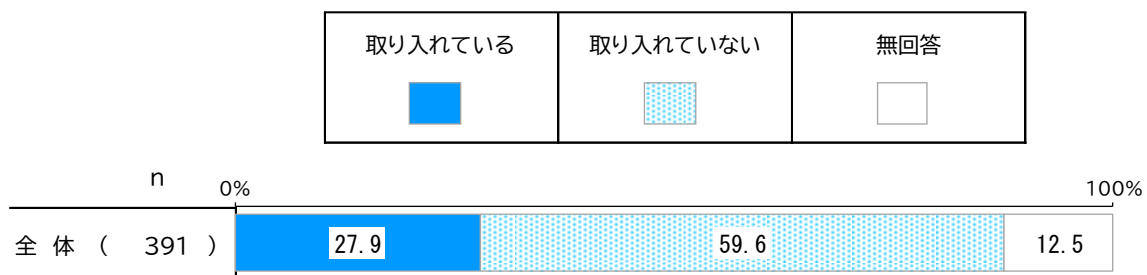
【問１８】 障害者差別解消法の正当な理由のない障害を理由にした差別の禁止について

「知っている」が 67.0%で、「知らない」が 20.7%となっています。



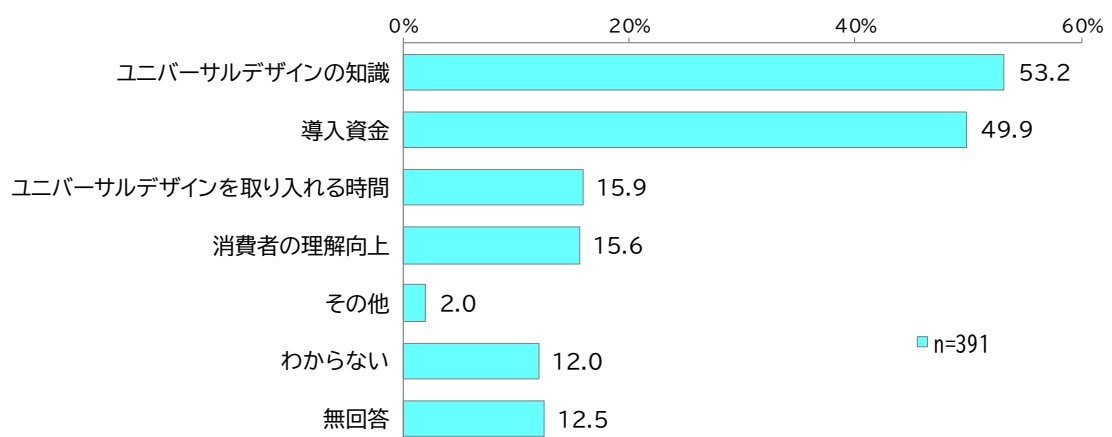
【問２０】 自分の事業所でユニバーサルデザインを取り入れているかどうか

「取り入れている」が 27.9%で、「取り入れていない」が 59.6%となっています。



【問２２】 ユニバーサルデザインを事業に取り入れるために必要と思うこと

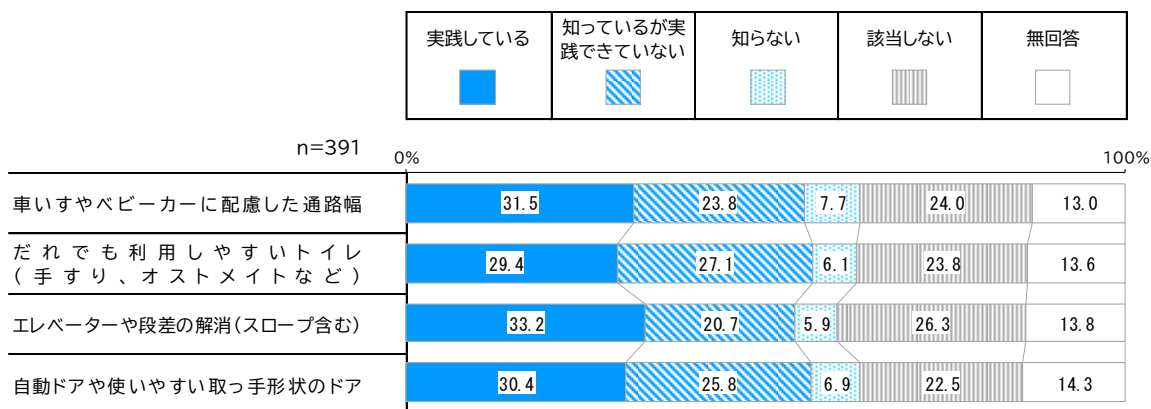
「ユニバーサルデザインの知識」(53.2%)の割合が最も高く、次いで「導入資金」(49.9%)が僅差が続いています。



7. ユニバーサルデザインの設備について

【問23】自分の事業所におけるユニバーサルデザインの設備の実践について

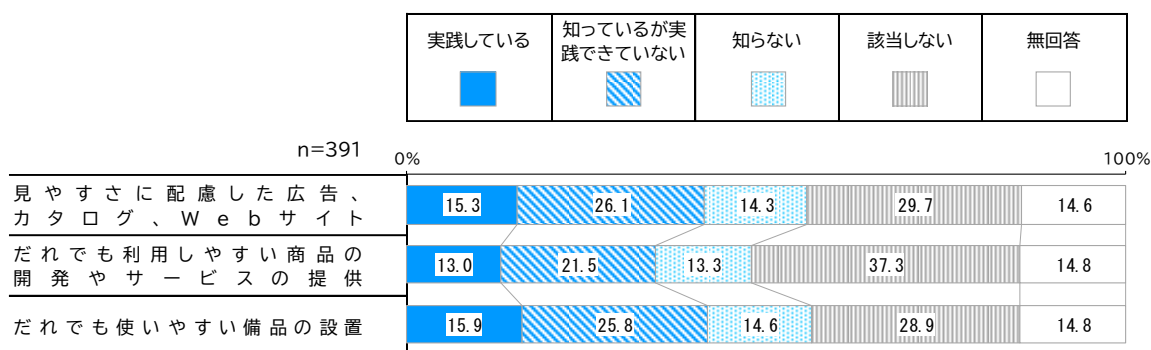
いずれも「実践している」は30%前後、「知っているが実践できていない」は20%台となっています。



8. ユニバーサルデザインの商品・サービスについて

【問24】自分の事業所におけるユニバーサルデザインの商品・サービスの実践について

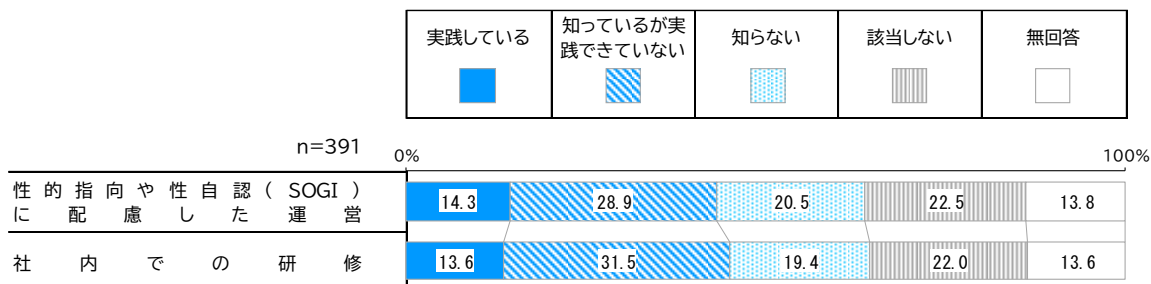
いずれも「実践している」は10%台、「知っているが実践できていない」は20%台となっています。



9. ユニバーサルデザインの理解促進について

【問25】ユニバーサルデザインの理解促進の実践について

いずれも「実践している」は10%台、「知っているが実践できていない」は30%前後となっています。



中野区男女共同参画・ユニバーサルデザインに関する意識調査【概要版】

令和4年11月

発行 中野区 企画部 企画課 平和・人権・男女共同参画係

〒164-8501 中野区中野四丁目8番1号

電話 03(3228)8229〔直通〕

中野区男女共同参画・ユニバーサル デザインに関する意識調査報告書

令和4年（2022年）11月
中 野 区

目 次

I. 調査概要	1
1. 調査目的	3
2. 調査設計	3
(1) 区民	3
(2) 事業所	3
3. 回収数及び回収率	3
4. 調査項目	4
5. 報告書の見方	4
II. 区民の調査結果	7
1. 回答者の属性	9
(1) 性別	9
(2) 年齢	9
(3) 結婚	9
(4) 家庭の就労状況	10
(5) 同居人	11
(6) 子育ての状況	12
(7) 介護の状況	13
2. 家庭について	14
(1) 結婚、家庭、子育てについての考え方	14
(1-1) 「結婚する、しないは個人の自由」について	14
(1-2) 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」について	15
(1-3) 「乳幼児期（3歳くらいまで）は、母親は子育てに専念した方がよい」について	17
(1-4) 「女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい」について	18
(1-5) 「女の子も経済的に自立できるように育てるのがよい」について	19
(1-6) 「男の子も家事ができるように育てるのがよい」について	20
(1-7) 「父親も母親も同じくらい子育てに関わる方がよい」について	21
(1-8) 「子育ては地域社会の支援も必要」について	22
(1-9) 「結婚しても、夫婦別姓を選択できてよい」について	23
(2) 家事・育児・介護の分担意識	24
(2-1) 「家事」について	24
(2-2) 「育児」について	25
(2-3) 「介護」について	26
(3) 家事・育児・介護に携わる1日あたりの時間	27
(3-1) 「家事」に携わる時間（平日の場合）	27

(3-2) 「家事」に携わる時間（休日の場合）	27
(3-3) 「育児」に携わる時間（平日の場合）	28
(3-4) 「育児」に携わる時間（休日の場合）	28
(3-5) 「介護」に携わる時間（平日の場合）	29
(3-6) 「介護」に携わる時間（休日の場合）	29
(4) コロナ禍における家事・育児・介護時間の変化	30
(4-1) 「家事」の時間の変化	30
(4-2) 「育児」の時間の変化	31
(4-3) 「介護」の時間の変化	31
3. 教育について	32
(1) 学校教育の場で特に力を入れること	32
(2) 子どもに受けさせたい教育段階	33
4. 仕事・職場について	34
(1) 収入を伴う仕事の有無	34
(2) 働く理由	36
(3) コロナ禍における働き方の変化	39
(4) 職場の状況	40
(5) 仕事をしていない理由	43
(6) 女性が働くことに対する意識	46
(7) 女性が長く働きつづけることを妨げている理由	49
5. 地域活動について	51
(1) この1年間で参加した地域の活動	51
(2) 地域活動に参加していない理由	53
6. 防災について	55
(1) 防災分野で男女共同参画の視点を活かすために必要なこと	55
7. 仕事と生活の調和について	58
(1) 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度	58
(1-1) 希望	58
(1-2) 現実	59
(2) 仕事と生活の調和を図るうえで重要なこと	63
8. 暴力の防止について	65
(1) DV（ドメスティック・バイオレンス）に対する意識	65
(1-1) 身体的な暴力を受ける（なぐられる、けられる、物を投げつけられる、突き飛ば される、など）	65
(1-2) あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるよ うな脅迫を受ける	66
(1-3) 大声で怒鳴られる	67
(1-4) 「だれのおかげで生活できる」「役立たず」「クズ」などと、人格を傷つけられる	

ようなことを言われる.....	68
(1-5) 何を言っても長時間無視し続けられる	69
(1-6) 交友関係や電話・メールを細かく監視される	70
(1-7) 見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられる.....	71
(1-8) 嫌がっているのに性的な行為を強要される.....	72
(1-9) 生活費を渡されない	73
(2) DV（ドメスティック・バイオレンス）を受けた経験.....	74
(2-1) 身体的な暴力を受けた（なぐられた、けられた、物を投げつけられた、突き飛ばされた、など）	74
(2-2) あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた	76
(2-3) 大声で怒鳴られた.....	77
(2-4) 「だれのおかげで生活できる」「役立たず」「クズ」などと、人格を傷つけられるようなことを言われた	78
(2-5) 何を言っても長時間無視し続けられた	79
(2-6) 交友関係や電話・メールを細かく監視された	80
(2-7) 見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられた.....	81
(2-8) 嫌がっているのに性的な行為を強要された.....	82
(2-9) 生活費を渡されない.....	83
(3) DVを受けたことによる相談の有無.....	85
(4) 相談相手・場所	86
(5) 誰（どこ）にも相談しなかった理由.....	88
(6) コロナ禍におけるDVの頻度の変化.....	90
(7) DV防止・被害者支援のために必要な対策.....	91
9. 健康について	93
(1) 女性が性や妊娠・出産に関して自分で決めるうえで必要なこと	93
10. 人権問題について	94
(1) ハラスメントを受けた経験	94
(1-1) セクシュアル・ハラスメント	94
(1-2) パワー・ハラスメント	94
(1-3) マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント	95
(1-4) 育児休業、介護休業に係るハラスメント	95
(1-5) モラル・ハラスメント	95
(1-6) SOGI（性的指向・性自認）ハラスメント	96
(1-7) その他のハラスメント	96
(2) ハラスメントを受けた際の相談相手・場所.....	97
(3) 誰（どこ）にも相談しなかった理由.....	98
(4) 性別役割に関する悩みの有無	99

11. 男女平等への関心と意識について	100
(1) 用語の認知状況	100
(1-1) ジェンダー平等	100
(1-2) SOGI（性的指向・性自認）	101
(1-3) LGBT（性的マイノリティ）	102
(1-4) アウティング	103
(1-5) ドメスティック・バイオレンス（DV）	104
(1-6) デートDV	105
(1-7) セクシュアル・ハラスメント	106
(1-8) DV防止法	107
(1-9) リプロダクティブ・ヘルス／ライツ	108
(1-10) SDGs（持続可能開発目標）	109
(1-11) 育児・介護休業法（2021年改正）	110
(1-12) 女性活躍推進法（2022年改正）	111
(1-13) 政治分野における男女共同参画推進法（2021年改正）	112
(1-14) ストーカー行為等の規制等に関する法律（2021年改正）	113
(1-15) 男女雇用機会均等法	114
(1-16) 中野区男女平等基本条例	115
12. 男女共同参画社会の実現について	116
(1) 行政における女性の意見の反映度合い	116
(2) 女性の意思が反映されていない理由	117
(3) 政策や方針決定の過程への女性の参画が少ない理由	118
(4) 意思決定過程に女性が参画することについての考え	119
(5) 男女共同参画社会の実現に向けて区が力を入れるべき点	120
13. その他	122
(1) 自由意見	122
(1-1) 男女平等参画の実現のために	122
(1-2) 「男女平等」の概念・方針に関する疑問・提案	123
(1-3) 男女差・個性の尊重について	123
(1-4) 差別を感じる	124
(1-5) 育児・介護の負担軽減や支援の充実を	124
(1-6) 現状と課題	125
(1-7) 調査に関する疑問	125
(1-8) その他	125
III. 事業所の調査結果	127
1. 事業所の概要	129
(1) 業種	129
(2) 事業所形態	131

(3) 正規社員数	132
(4) 非正規社員数	133
(5) 全従業員数（正規社員＋非正規社員）	134
(6) 平均年齢	136
(7) 平均勤続年数	139
(8) 新卒採用者数	142
男女共同参画に関する質問	143
2. 女性の活躍推進について	143
(1) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況	143
(2) 行動計画を策定しない理由	144
(3) 管理職の男女別人数	145
(3－1) 役員の人数（内女性）	146
(3－2) 部長相当の人数（内女性）	146
(3－3) 課長相当の人数（内女性）	146
(3－4) 係長相当の人数（内女性）	147
(4) 女性管理職が少ない理由	148
(5) 女性が活躍するための取り組み進ちょく状況	151
(6) 女性の活躍するための取り組みが進んでいない理由	153
(7) 女性が活躍するための取り組みの実施内容	154
(8) 取り組みをした効果	156
3. 育児・介護休業について	157
(1) 育児・介護休業法改正の認知状況	157
(2) 育児休業の取得可能期間	158
(3) 育児休業を開始した人数（平均人数）	159
(4) 男性の育児休業の取得促進のための対策	160
(5) 介護休業の最大取得期間	162
(6) 介護休業を取得した従業員有無	163
(7) 介護休業取得者の性別及び年代	164
(8) 育児・介護休業取得者への対応	166
(8－1) 育児休業	166
(8－2) 介護休業	167
4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	168
(1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についての取組	168
(1－1) 現状	168
(1－2) 今後の必要性	170
(2) ワーク・ライフ・バランスを実現するために行政に取り組んでほしいこと	172
(3) 制度の有無と利用実績（正規従業員）	173
(3－1) 短時間勤務制度	173

(3-2) フレックスタイム制度	174
(3-3) 在宅勤務制度（テレワーク）	175
(3-4) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	176
(3-5) 半日勤務や時間単位の有給休暇	177
(3-6) 所定時間外労働（残業）の免除	178
(3-7) 再雇用制度（育児・介護で退職した人を雇用する制度等）	179
(3-8) 事業所内託児施設の設置	180
(3-9) 育児・介護に要する経費の援助	181
(3-10) 法定を上回る育児休業延長	182
(3-11) 就業形態の移行（正規社員⇄パート等）	183
(3-12) 勤務地限定・選択制度	184
(4) 制度の有無と利用実績（非正規従業員）	185
(4-1) 短時間勤務制度	185
(4-2) フレックスタイム制度	186
(4-3) 在宅勤務制度（テレワーク）	187
(4-4) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	188
(4-5) 半日勤務や時間単位の有給休暇	189
(4-6) 所定時間外労働（残業）の免除	190
(4-7) 再雇用制度（育児・介護で退職した人を雇用する制度等）	191
(4-8) 事業所内託児施設の設置	192
(4-9) 育児・介護に要する経費の援助	193
(4-10) 法定を上回る育児休業延長	194
(4-11) 就業形態の移行（正規社員⇄パート等）	195
(4-12) 勤務地限定・選択制度	196
5. ハラスメントについて	197
(1) 実施している取り組み	197
(1-1) セクシュアル・ハラスメント	197
(1-2) パワー・ハラスメント	198
(1-3) マタニティ・ハラスメント	199
(1-4) SOG I（ソジ）・ハラスメント	200
ユニバーサルデザインに関する質問	201
6. ユニバーサルデザインの関心と意識について	201
(1) 中野区ユニバーサルデザイン推進条例の認知状況	201
(2) 障害者差別解消法で差別を禁止していることの認知有無	203
(3) 障害者差別解消法による合理的配慮の認知有無	205
(4) ユニバーサルデザインの導入有無	207
(5) ユニバーサルデザインを取り入れることによる利益	209
(6) ユニバーサルデザインを事業に取り入れるために必要と思うこと	211

7. ユニバーサルデザインの設備について	213
(1-1) 車いすやベビーカーに配慮した通路幅	213
(1-2) だれでも利用しやすいトイレ（手すり、オストメイトなど）	215
(1-3) エレベーターや段差の解消（スロープ含む）	217
(1-4) 自動ドアや使いやすい取っ手形状のドア	219
8. ユニバーサルデザインの商品・サービスについて	221
(1-1) 見やすさに配慮した広告、カタログ、Webサイト（文字の大きさ、色合い、やさしい日本語、音声読み上げ、長いページの分割など）	221
(1-2) だれでも利用しやすい商品の開発やサービスの提供	223
(1-3) だれでも使いやすい備品の設置	225
9. ユニバーサルデザインの理解促進について	227
(1-1) 性的指向や性自認（SOGI）に配慮した運営	227
(1-2) 社内での研修	229
10. その他	231
(1) 男女共同参画自由意見	231
(1-1) 取り組みたいが、取り組めていない	231
(1-2) 取り組み例	231
(1-3) 女性活躍について	231
(1-4) 該当しない、考えていない	231
(1-5) 意識改革	232
(1-6) 行政への要望	232
(2) ユニバーサルデザイン自由意見	233
(2-1) 取り組みたいが、取り組めていない	233
(2-2) 取り組み例	233
(2-3) ユニバーサルデザインについて	233
(2-4) 該当しない、考えていない	234
(2-5) 意識改革	234
(2-6) 行政への要望	234
IV. 調査票	235

I . 調査概要

I. 調査概要

1. 調査目的

この調査は、広く区民、区内事業所を対象として、男女共同参画やユニバーサルデザインに対する意識等の調査を行うことにより、区民意識の変遷や浸透度を捉え、中野区男女共同参画基本計画及び中野区ユニバーサルデザイン推進計画改定のための基礎資料とすることを目的に実施しました。

2. 調査設計

(1) 区民

- ・調査地域：中野区全域
- ・調査対象：中野区在住の満 18 歳以上の男女
- ・調査内容：男女共同参画
- ・標 本 数：2,000 人
- ・標本抽出：無作為抽出
- ・調査方法：郵送配布－郵送及びWE Bシステムを利用したインターネット回収
(※ 調査期間中に督促を兼ねた「礼状はがき」を 1 回送付)
- ・調査期間：令和 4 年 7 月 6 日～8 月 5 日

(2) 事業所

- ・調査地域：中野区全域
- ・調査対象：中野区内の事業所
- ・調査内容：男女共同参画及びユニバーサルデザイン
- ・標 本 数：2,500 事業所
- ・標本抽出：無作為抽出
- ・調査方法：郵送配布－郵送及びWE Bシステムを利用したインターネット回収
- ・調査期間：令和 4 年 7 月 6 日～8 月 5 日

3. 回収数及び回収率

回収数及び回収率は以下の通り

【区 民】

配布数：2,000 票 有効回答数：717 件 有効回答率：35.9%

【事業所】

配布数：2,500 票 有効回答数：391 件 有効回答率：15.6%

4. 調査項目

後掲の調査票を参照

5. 報告書の見方

(1) 結果の表示方法

本報告書を見るにあたって、留意すべきこととして以下の事項があげられる。

- ① 図表中の(n)は回答者総数(または該当設問での該当者数)のことを表している。
- ② 回答比率(%)はその設問の回答者数を基数(全有効回収数または分岐設問の場合、該当者総数)として算出している。そのため、複数回答の設問はすべての比率を合計すると100%を超えることがある。
- ③ 集計結果の割合は、小数点第2位を四捨五入して算出しているため、回答比率を合計しても100%にならない場合がある。
- ④ 回答者数の「全体」は属性(性別、年齢)などの無回答を含むため、男女別等の属性別の数を合計したものと「全体」の数値が一致しない場合がある。
- ⑤ 誤差を考慮し、nが小さい場合(30未満)は、基本的に検討の対象としない。

(2) 標本誤差

標本誤差は、次式により得られる。ただし、信頼度は一般的に用いられる95%とする。

(注)「信頼度95%」とは、100回同じ調査を実施したときに、おおむね95回はこの精度が得られることを示す。

$$b = \pm 1.96 \sqrt{\frac{N-n}{N-1} \times \frac{P(1-P)}{n}} \div \pm 1.96 \sqrt{\frac{P(1-P)}{n}}$$

ただし、b = 標本誤差

N = 母集団数(中野区全体・人)

n = サンプル数(人) … 本報告書ではこれをn(比率算出の基数)で示す。

P = 回答比率

また、Nはnより十分大きいので、 $\frac{N-n}{N-1} \div 1$ とみなしている。

次ページに、上式をもとにした本調査の標本誤差の早見表を掲げる。

◆今回の調査結果の標本誤差（信頼度95％）

回答比率(P) n (人)	10%または 90%程度	20%または 80%程度	30%または 70%程度	40%または 60%程度	50%程度
717	±2.20%	±2.93%	±3.35%	±3.59%	±3.66%
407	±2.91%	±3.89%	±4.45%	±4.76%	±4.86%
305	±3.37%	±4.49%	±5.14%	±5.50%	±5.61%
200	±4.16%	±5.54%	±6.35%	±6.79%	±6.93%
100	±5.88%	±7.84%	±8.98%	±9.60%	±9.80%
50	±8.32%	±11.09%	±12.70%	±13.58%	±13.86%

（表の見方）例えば、ある設問の回答者数が 717 人であり、その設問中にある選択肢の回答比率が 50%であった場合、「回答比率の誤差の範囲は±3.66%以内（46.34%～53.66%）である。ただし信頼度が 95%であるので、誤差の範囲が±3.66%以内となる確率は 95%である。」と見ることができる。

（３）時系列比較の出典について

時系列比較の出典は、2016 年 9 月 28 日～10 月 17 日に実施した「中野区男女共同参画意識調査」の結果によるものである。

（４）国の調査の出典について

国の調査の出典は、令和元年 9 月 5 日～9 月 22 日に内閣府大臣官房政府広報室が実施した「令和元年度男女共同参画社会に関する世論調査」の結果によるものである。

（５）東京都の調査の出典について

東京都の調査の出典は、令和 2 年 11 月 13 日～12 月 13 日に東京都生活文化局が実施した「令和 2 年度男女平等参画に関する世論調査」の結果によるものである。

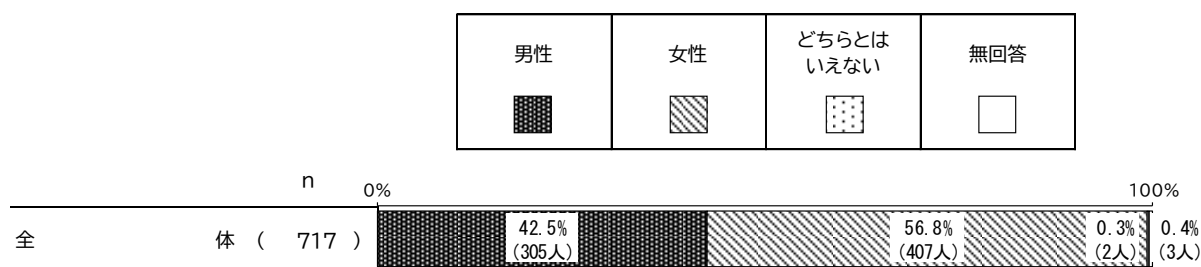
事業所については、令和 3 年 9 月 1 日～9 月 30 日に東京都産業労働局が実施した「令和 3 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」の結果によるものである。

Ⅱ．区民の調査結果

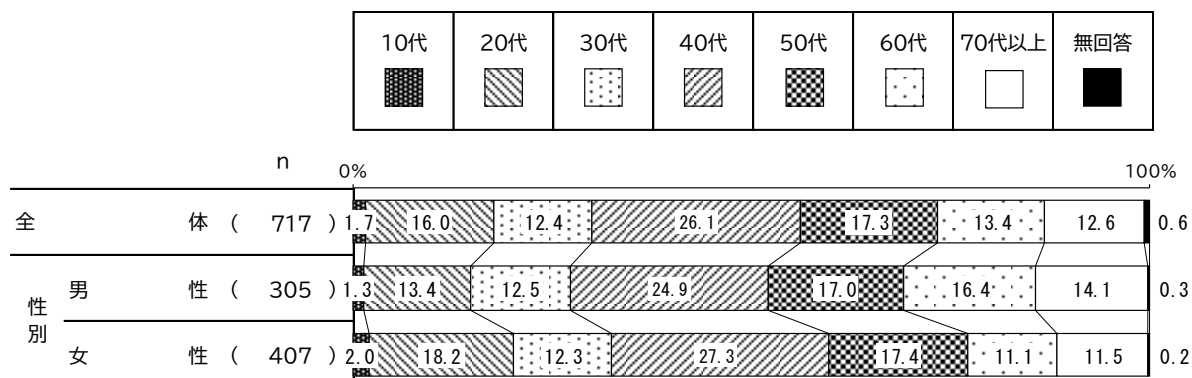
Ⅱ. 区民の調査結果

1. 回答者の属性

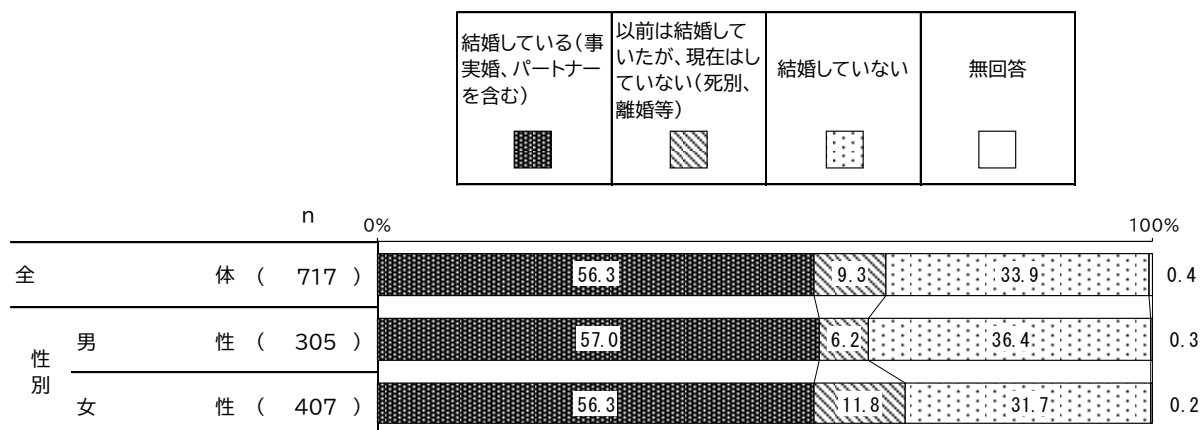
(1) 性別



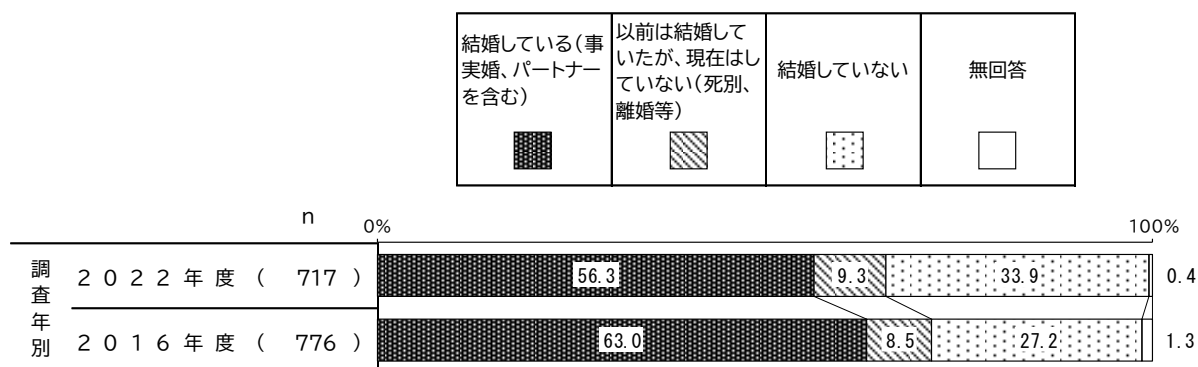
(2) 年齢



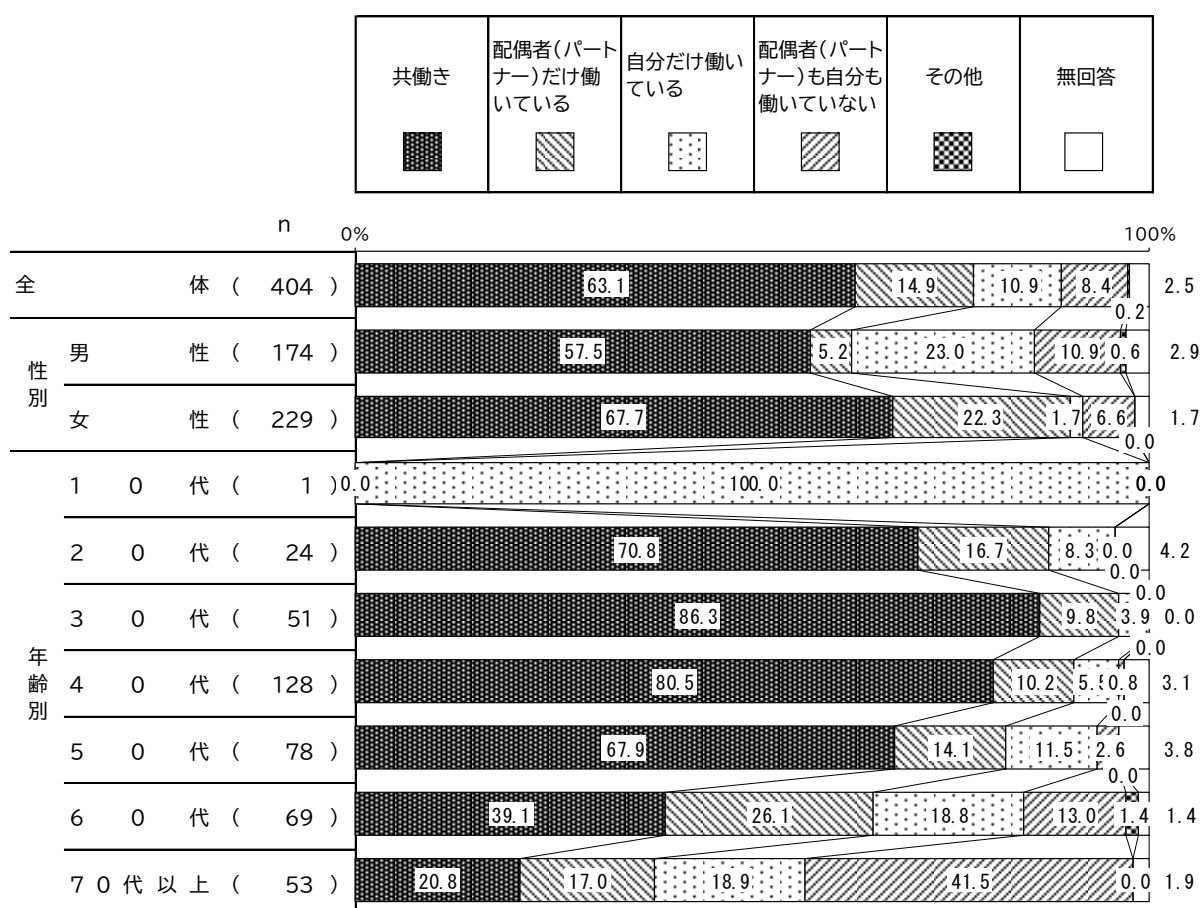
(3) 結婚



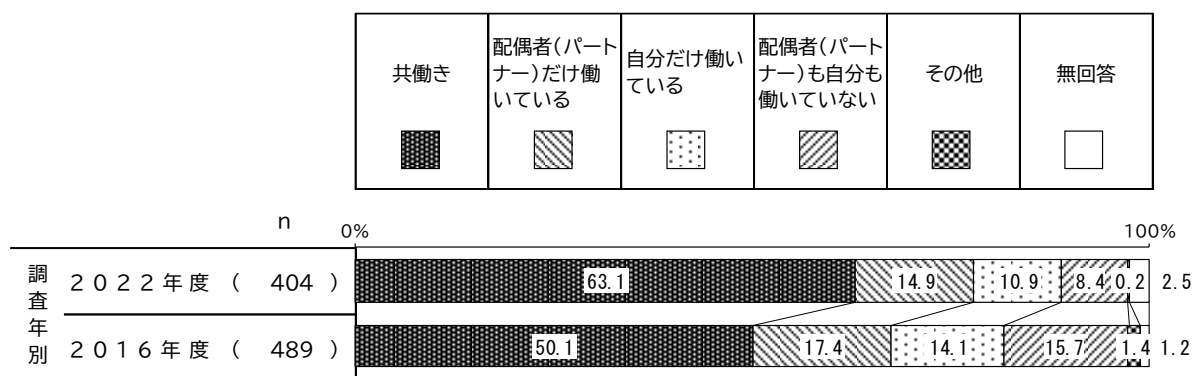
【時系列比較】



(4) 家庭の就労状況



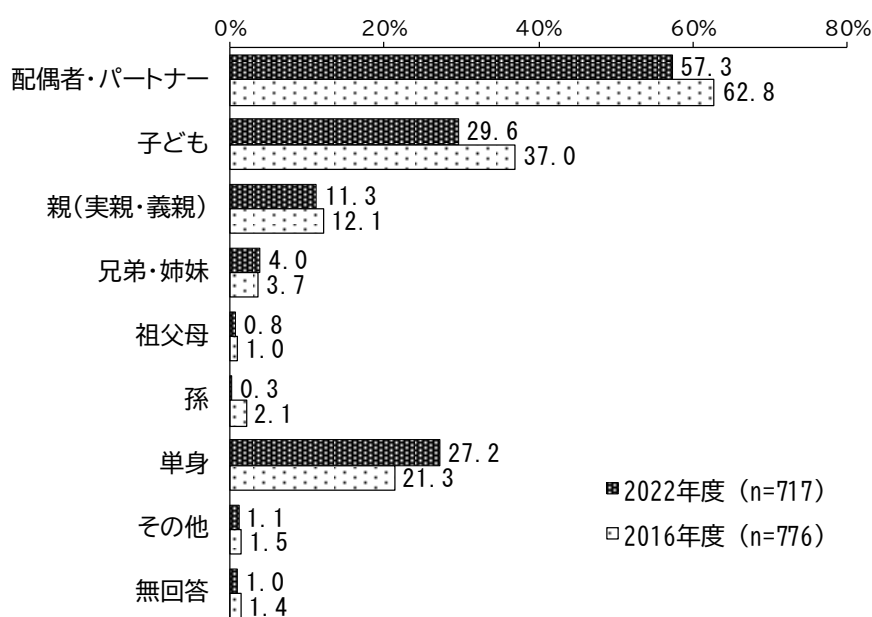
【時系列比較】



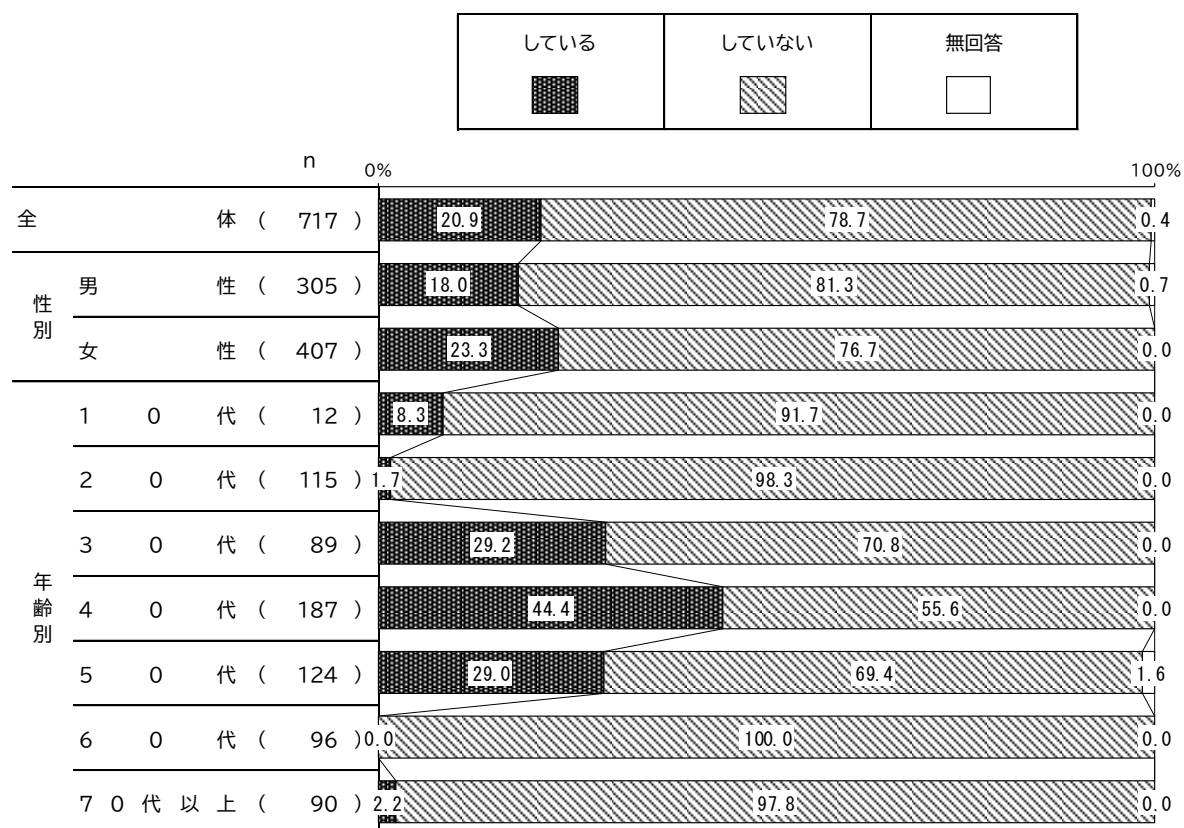
(5) 同居人

	n	単身	配偶者・パートナー	子ども	親(実親・義親)	兄弟・姉妹	祖父母	孫	その他	無回答	(%)
全 体	717	27.2	57.3	29.6	11.3	4.0	0.8	0.3	1.1	1.0	
年 齢 別	10代	12	25.0	8.3	66.7	41.7	16.7	-	-	-	
	20代	115	43.5	32.2	1.7	20.9	7.8	2.6	-	3.5	0.9
	30代	89	31.5	61.8	29.2	6.7	1.1	-	-	2.2	-
	40代	187	23.5	67.4	44.9	9.1	1.6	-	-	-	-
	50代	124	19.4	59.7	41.9	13.7	3.2	-	-	-	0.8
	60代	96	18.8	68.8	25.0	6.3	6.3	1.0	-	2.1	3.1
	70代以上	90	28.9	57.8	25.6	2.2	1.1	-	2.2	-	1.1

【時系列比較】



(6) 子育ての状況



子育てについて、全体で子育てを「している」方は20.9%。「していない」方は78.7%。

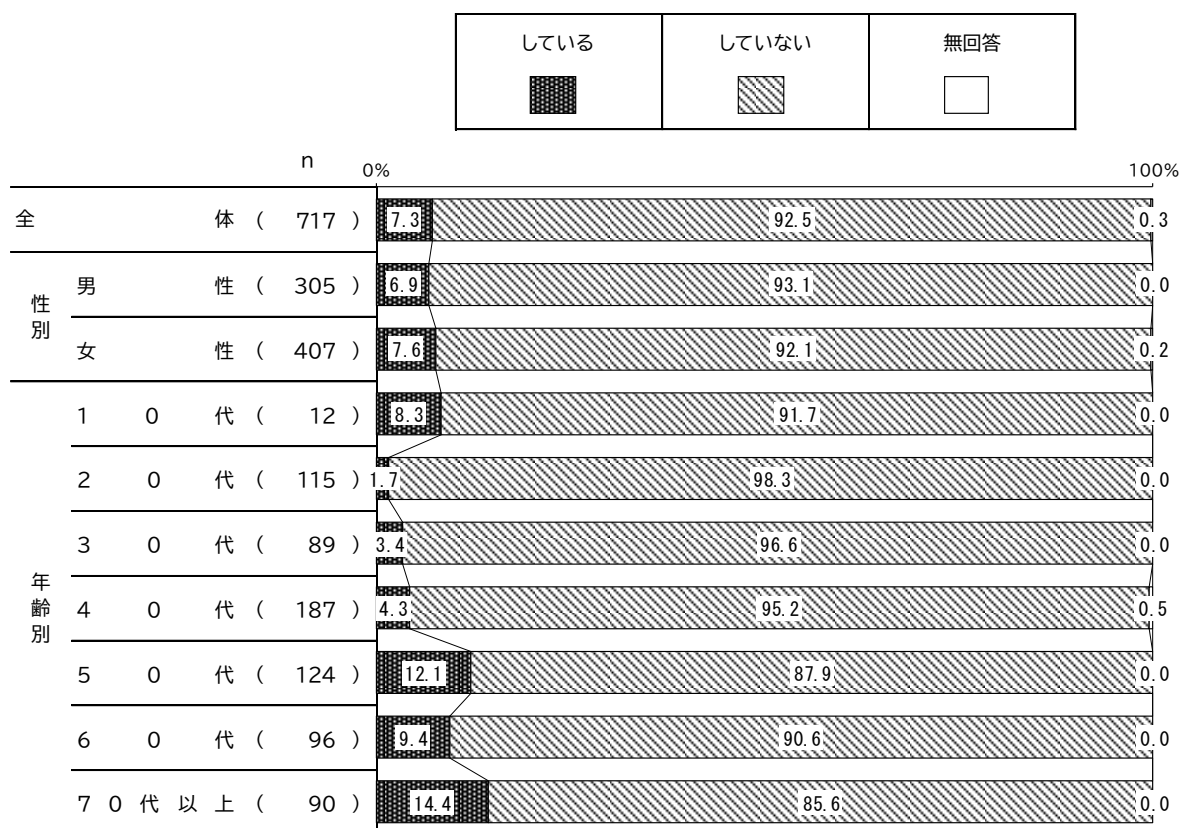
・性別の比較

子育てを「している」男性は18.0%に対し、女性は23.3%と5.3ポイント上回っている。

・年齢別の比較

子育てを「している」方の割合は30代から50代に多く見られ、もっとも多いのは40代(44.4%)。次いで30代(29.2%)、50代(29.0%)と続く。

(7) 介護の状況



介護について、全体で介護を「している」方は7.3%。「していない」方は92.5%。

・年齢別の比較

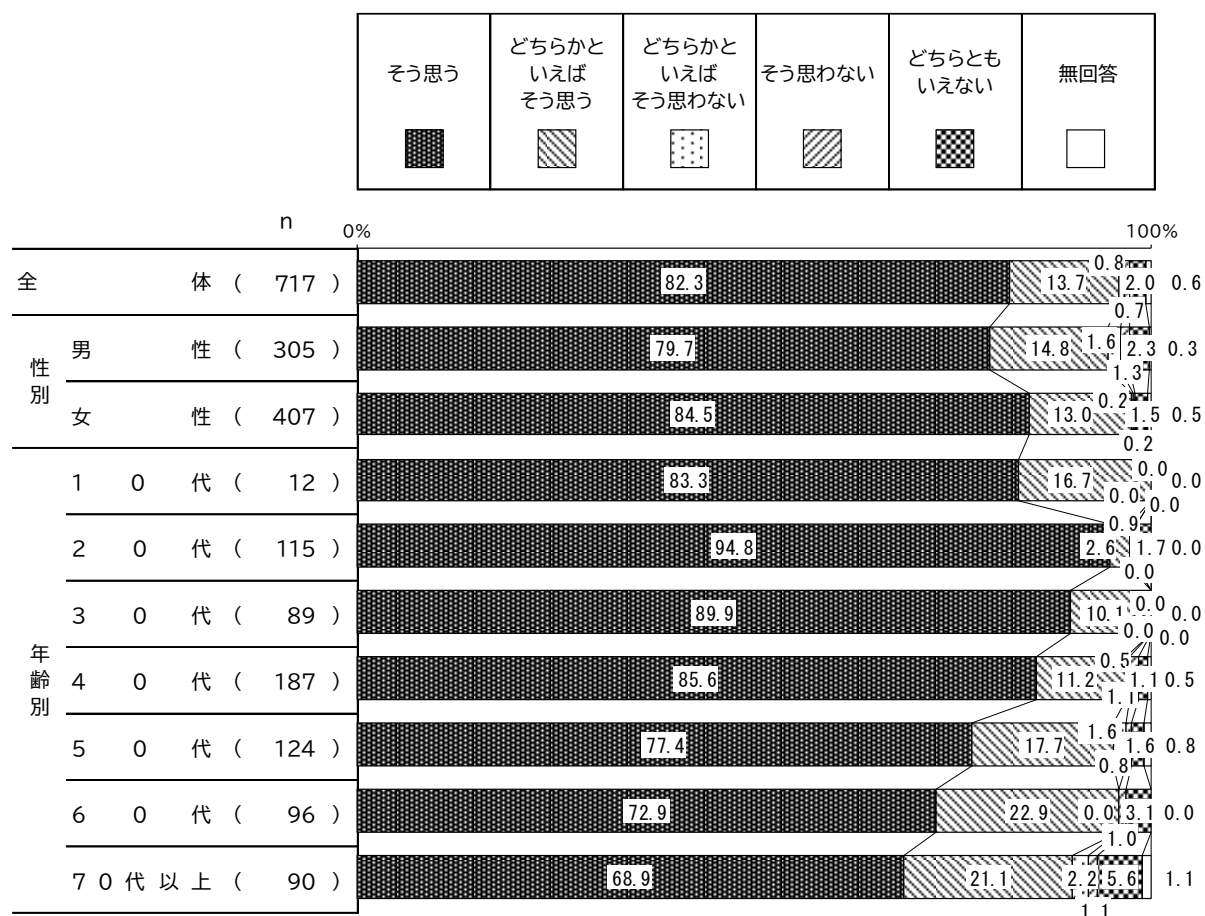
介護を「している」方の割合は50代以上に多く見られ、最も多いのは70代以上(14.4%)。次いで50代(12.1%)、60代(9.4%)と続く。

2. 家庭について

(1) 結婚、家庭、子育てについての考え方

【問8】結婚、家庭、子育てについて、さまざまな考え方がありますが、あなたは次の①から⑨までの意見について、どのように思いますか。(○はそれぞれヨコ方向に1つずつ)

(1-1) 「結婚する、しないは個人の自由」について



「結婚する、しないは個人の自由」という考え方についてみると、全体では「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合(96.0%)が大半を占める。

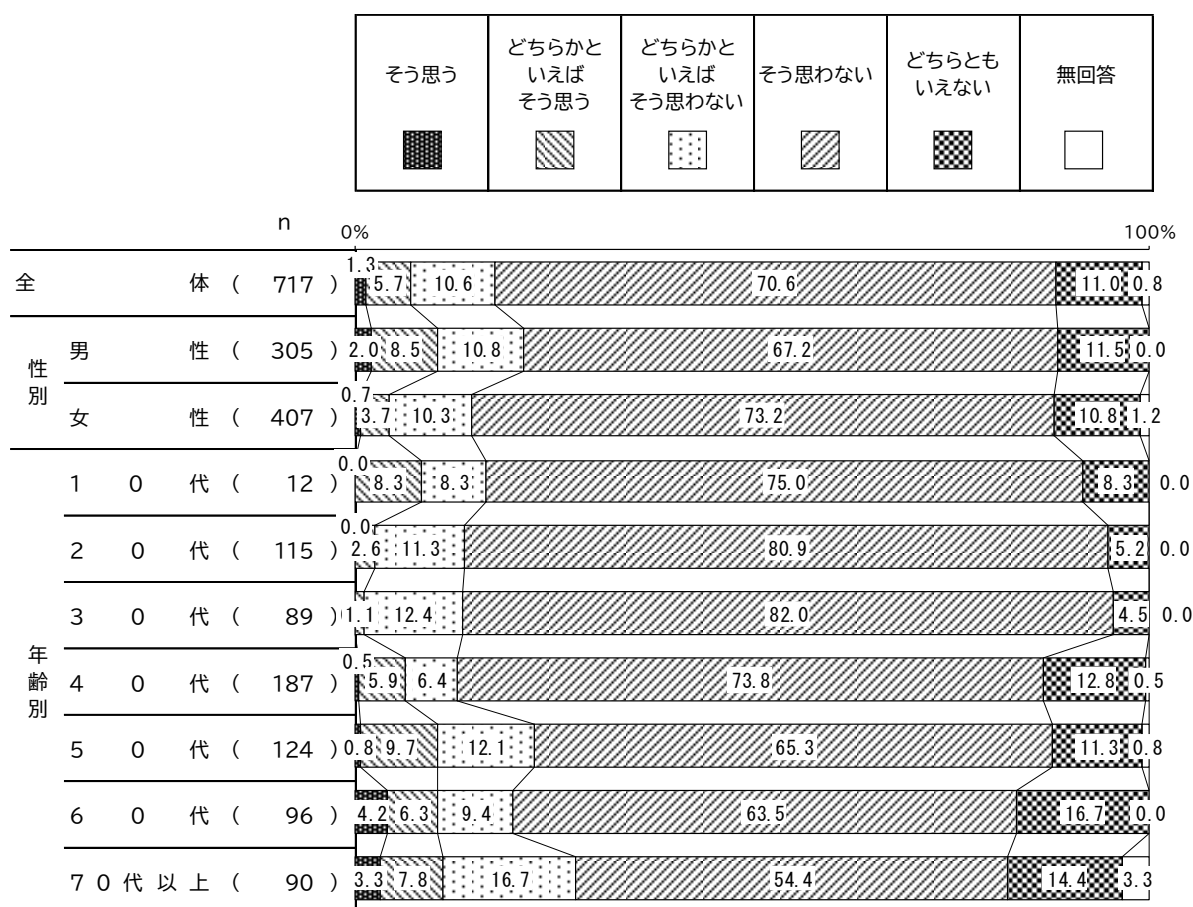
・性別の比較

男性の「そう思う」割合(79.7%)に対し、女性 (84.5%)が 4.8 ポイント高くみられる。

・年齢別の比較

若年層になるほど「そう思う」割合が高く、70 代以上 (68.9%)に対し、20 代 (94.8%)が 25.9 ポイント上回る。

(1-2) 「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」について



「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」という考え方についてみると、全体では「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を合わせた割合(81.2%)が8割以上を占める。

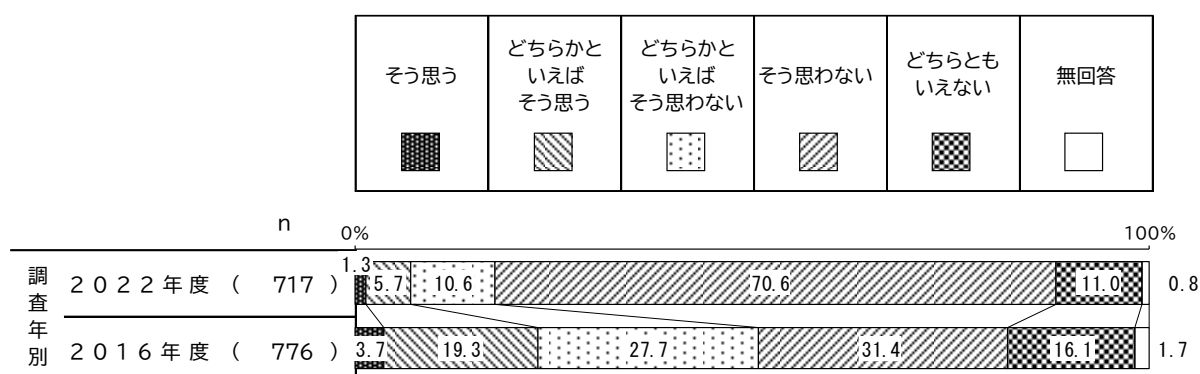
・性別の比較

男性の「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合(10.5%)は、女性(4.4%)を6.1ポイント上回る。

・年齢別の比較

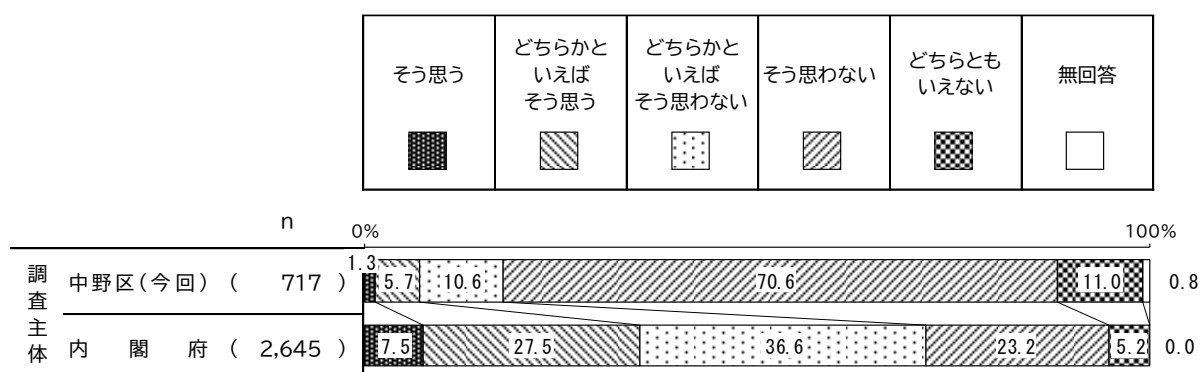
若年層になるほど「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」を合わせた割合が高く、70代以上(71.1%)に対し、20代(92.2%)が21.1ポイント上回る。

【時系列比較】



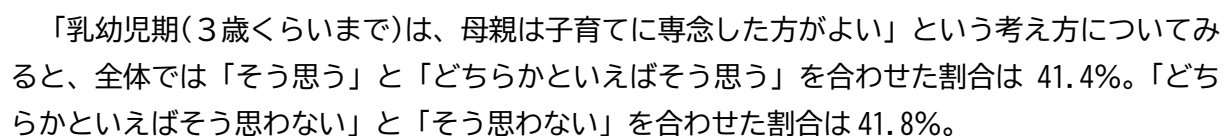
時系列比較すると、「そう思わない」の割合が2016年度(31.4%)より2022年度(70.6%)のほうが39.2ポイント上回る。

【国の調査との比較】



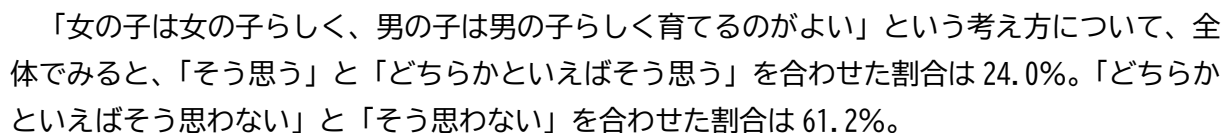
国の調査と比較すると、内閣府調査の「そう思わない」割合(23.2%)より中野区 (70.6%)のほうが47.4ポイント上回る。

※前回の中野区の調査及び内閣府の調査では、回答選択肢が「そう思う」は「賛成」、「どちらかといえばそう思う」は「ほぼ賛成」、「どちらかといえばそう思わない」は「ほぼ反対」、「そう思わない」は「反対」で聴取している



男性の「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合(47.8%)に対し、女性(36.6%)が11.2ポイント下回る。

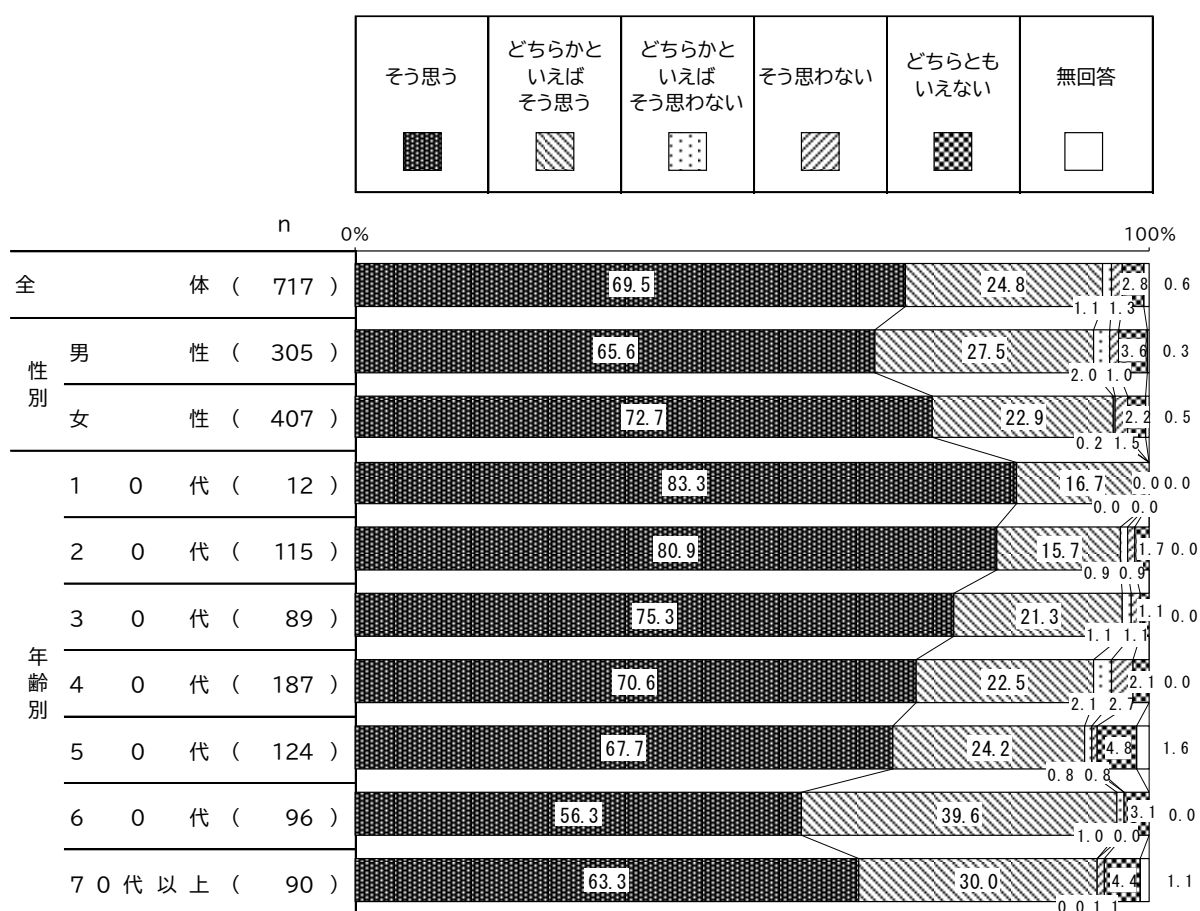
高齢層になるにつれて「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合が高く、20代（34.8%）に対し、70代以上（63.4%）は28.6ポイント上回る。



男性の「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合(34.1%)に対し、女性(16.7%)が17.4ポイント下回る。

高齢層になるにつれて「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の割合が高く、20代（14.7%）に対し、70代以上（38.9%）は24.2ポイント上回る。

(1-5) 「女の子も経済的に自立できるように育てるのがよい」について



「女の子も経済的に自立できるように育てるのがよい」という考え方について、全体でみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合(94.3%)が大半を占める。

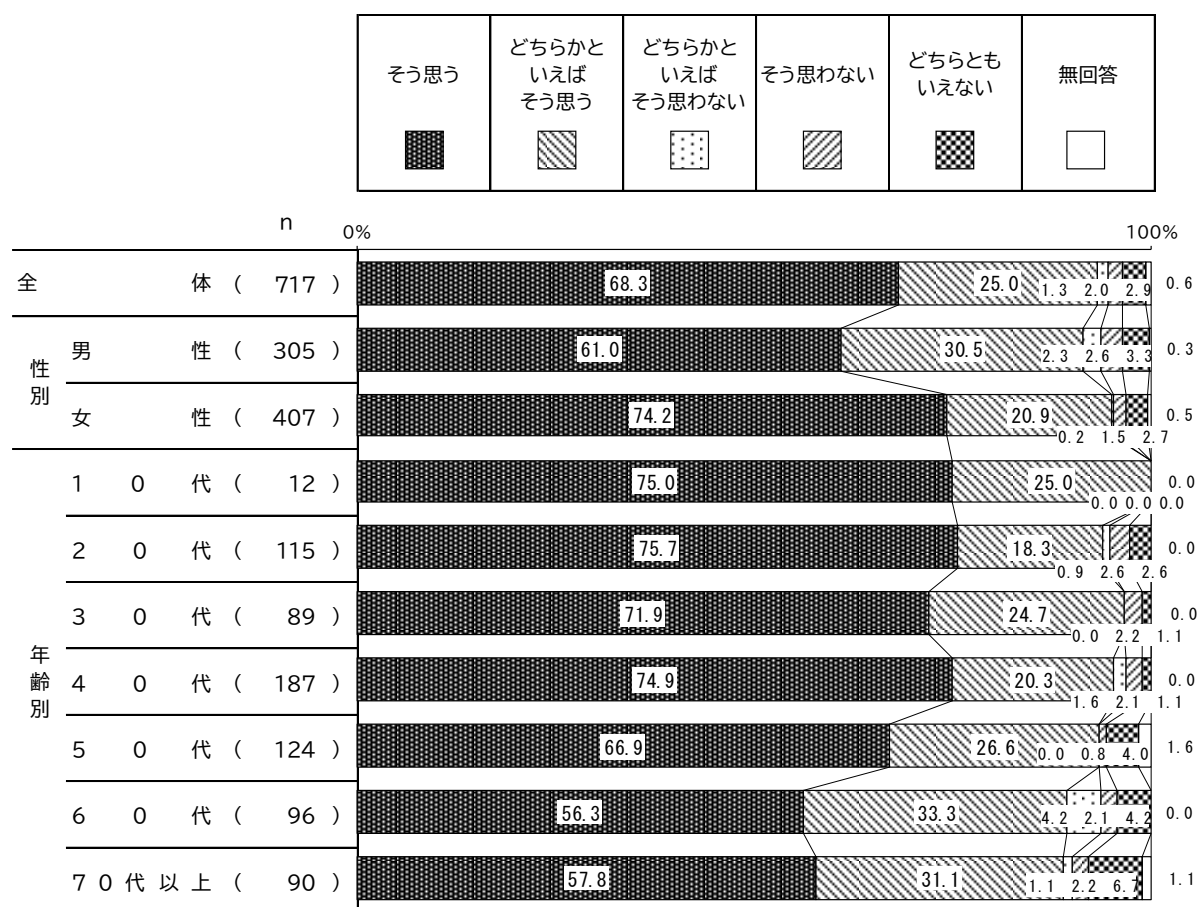
・性別の比較

男性の「そう思う」の割合(65.6%)に対し、女性(72.7%)が7.1ポイント上回る。

・年齢別の比較

若年層になるにつれて「そう思う」の割合が高く、年齢別の中で最も「そう思う」の割合が低い60代(56.3%)に対し、最も高い20代(80.9%)が24.6ポイント上回る。

(1-6) 「男の子も家事ができるように育てるのがよい」について



「男の子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、全体でみると、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合は93.3%。

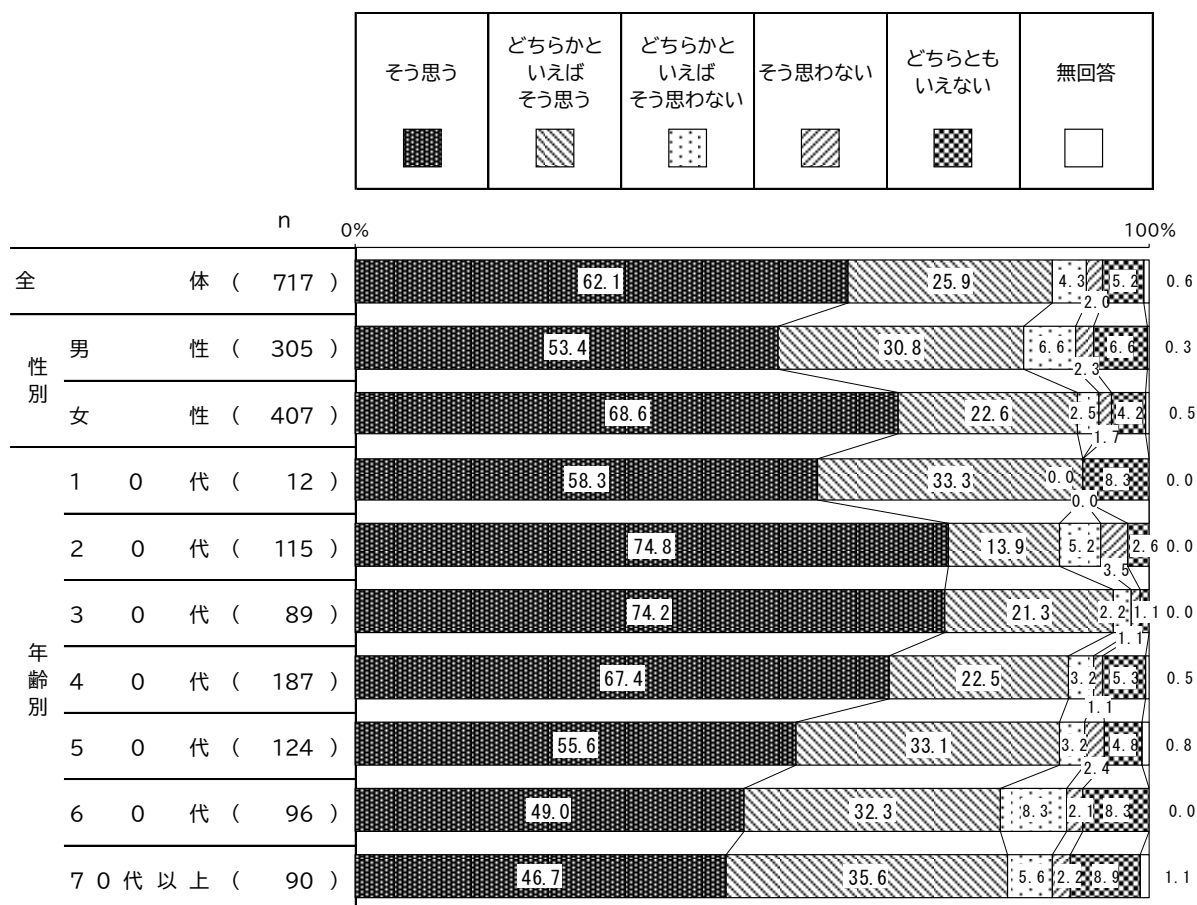
・性別の比較

男性の「そう思う」の割合(61.0%)に対し、女性(74.2%)が13.2ポイント上回る。

・年齢別の比較

若年層になるにつれて「そう思う」の割合が高く、年齢別の中で最も「そう思う」の割合が低い60代(56.3%)に対し、最も高い20代(75.7%)が19.4ポイント上回る。

(1-7) 「父親も母親も同じくらい子育てに関わる方がよい」について



「父親も母親も同じくらい子育てに関わる方がよい」という考え方について、全体でみると、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合は 88.0%。

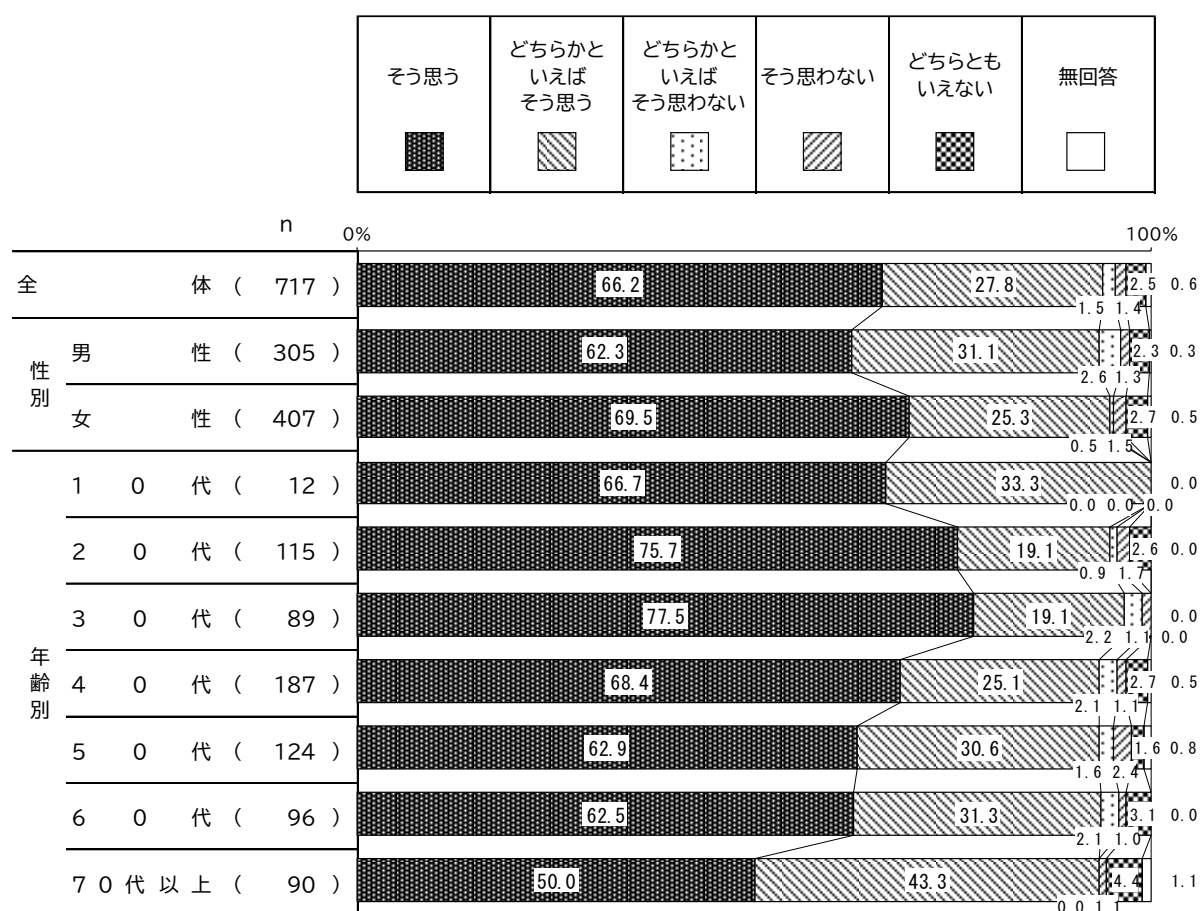
・性別の比較

男性の「そう思う」の割合(53.4%)に対し、女性 (68.6%)が 15.2 ポイント上回る。

・年齢別の比較

若年層になるにつれて「そう思う」の割合が高く、年齢別の中で最も「そう思う」の割合が低い 70 代以上(46.7%)に対し、最も高い 20 代(74.8%)が 28.1 ポイント上回る。

(1-8) 「子育ては地域社会の支援も必要」について



「子育ては地域社会の支援も必要」という考え方について、全体でみると、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合は 94.0%。

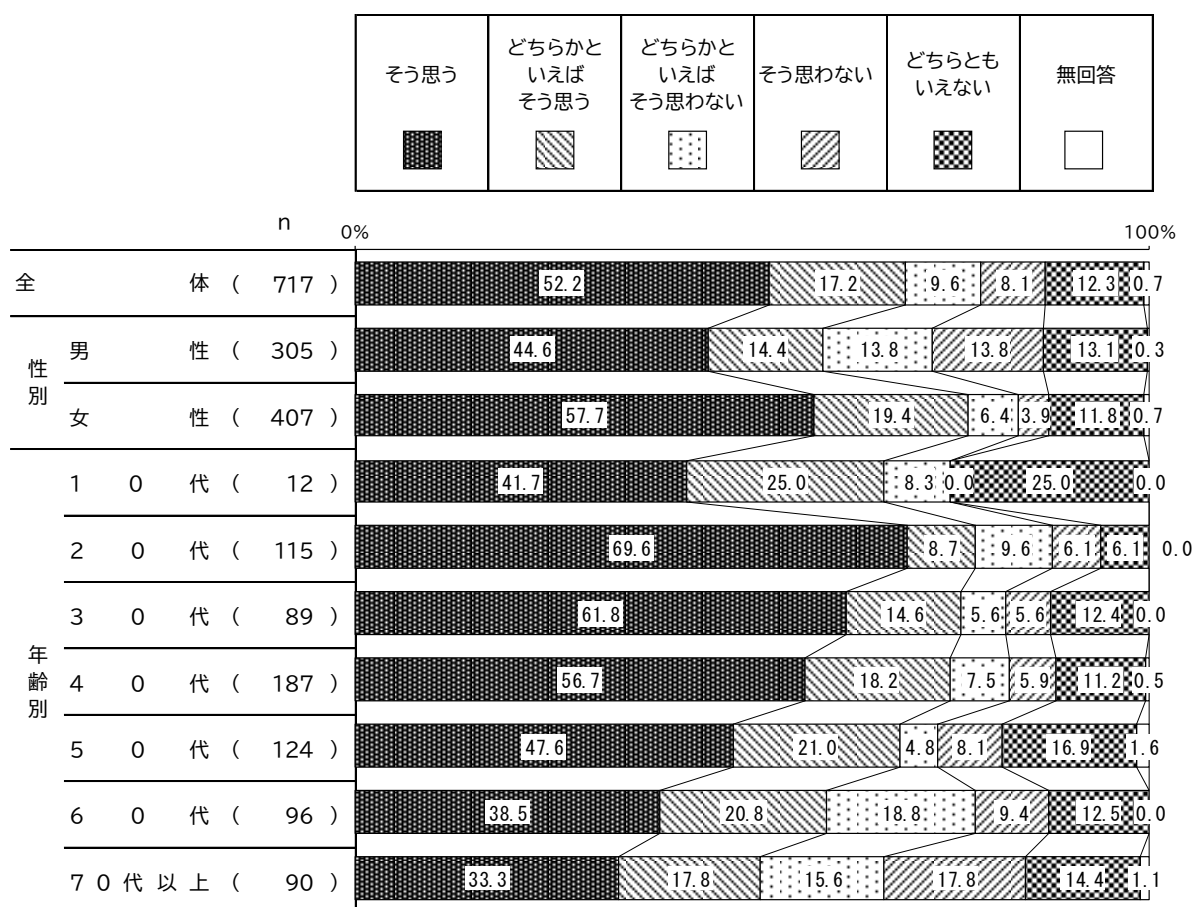
・性別の比較

男性の「そう思う」の割合(62.3%)に対し、女性 (69.5%)が 7.2 ポイント上回る。

・年齢別の比較

若年層になるにつれて「そう思う」の割合が高く、年齢別の中で最も「そう思う」の割合が低い 70 代以上(50.0%)に対し、最も高い 30 代(77.5%)が 27.5 ポイント上回る。

(1-9) 「結婚しても、夫婦別姓を選択できてよい」について



「結婚しても、夫婦別姓を選択できてよい」という考え方について、全体でみると、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合は 69.4%。

・性別の比較

男性の「そう思う」の割合(44.6%)に対し、女性 (57.7%)が 13.1 ポイント上回る。

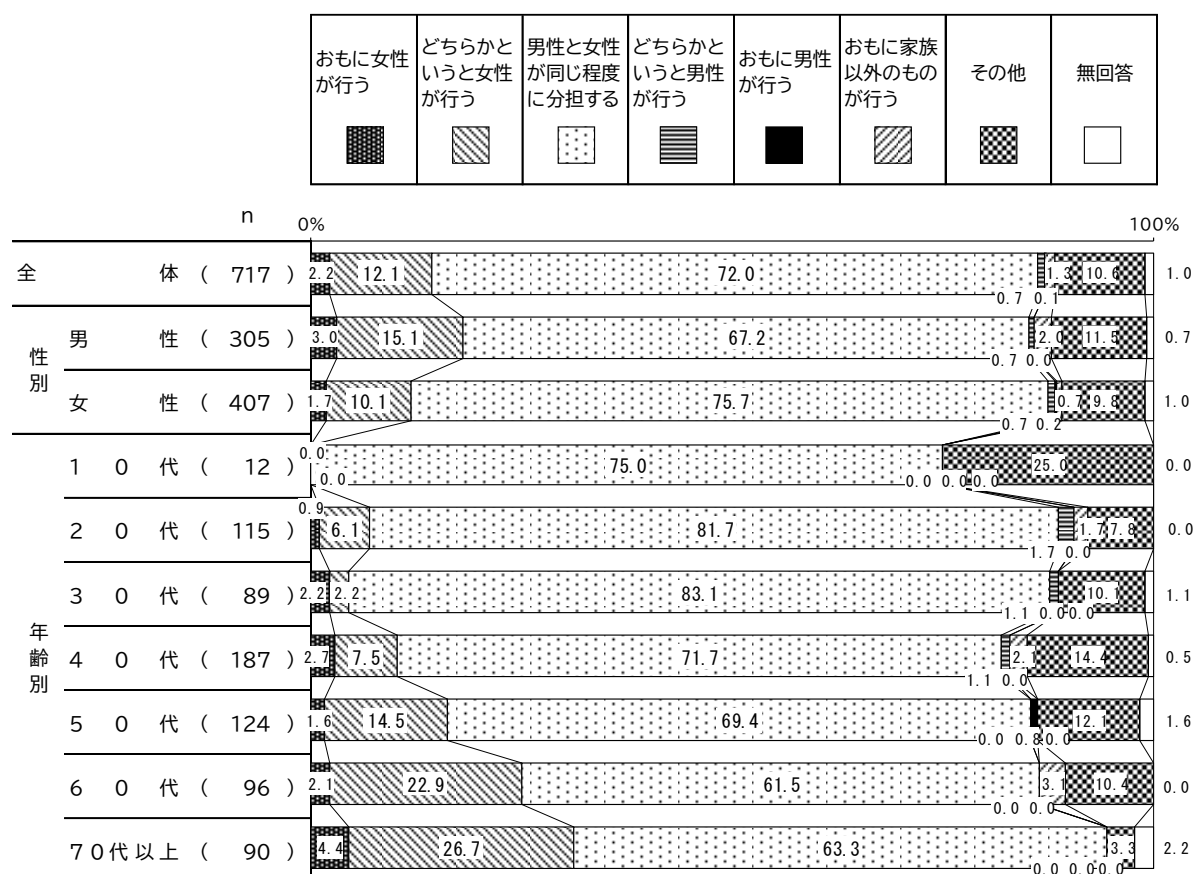
・年齢別の比較

若年層になるにつれて「そう思う」の割合が高く、年齢別の中で最も「そう思う」の割合が低い 70 代以上(33.3%)に対し、最も高い 20 代(69.6%)が 36.3 ポイント上回る。

(2) 家事・育児・介護の分担意識

【問9】あなたは、家事・育児・介護それぞれについて、家庭の中でどのように分担することが望ましいと思いますか。(〇は1つ)

(2-1) 「家事」について



「家事」についての分担意識についてみると、全体では「男性と女性が同じ程度に分担する」が最も多く、72.0%。

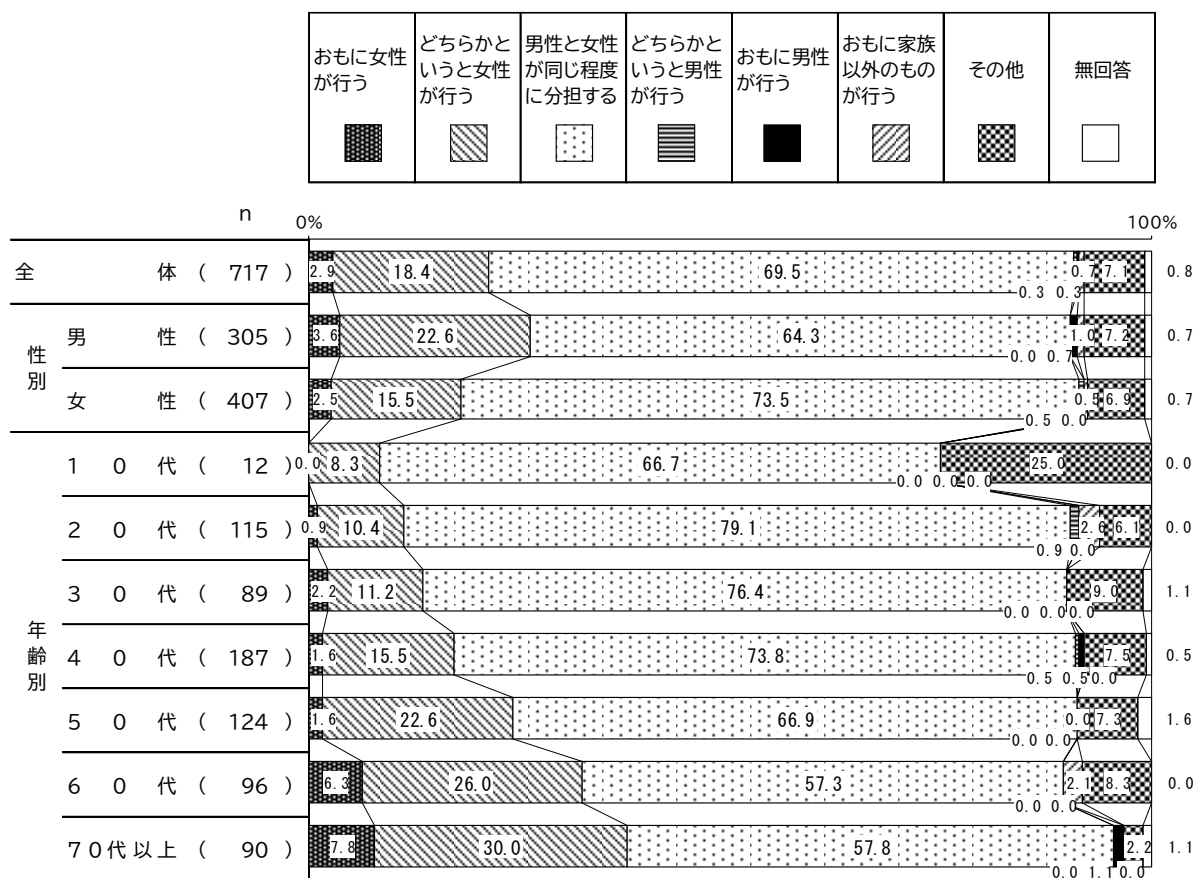
・性別の比較

男性は「男性と女性が同じ程度に分担する」と考える割合が 67.2%なのに対し、女性は 75.7%と 8.5 ポイント上回る。

・年齢別の比較

高齢層になるにつれ「男性と女性が同じ程度に分担する」と考える割合が低く、最も低い 60 代以上 (61.5%)は、最も高い 30 代 (83.1%)を 21.6 ポイント下回る。

(2-2) 「育児」について



「育児」についての分担意識についてみると、全体では「男性と女性が同じ程度に分担する」が最も多く、69.5%。

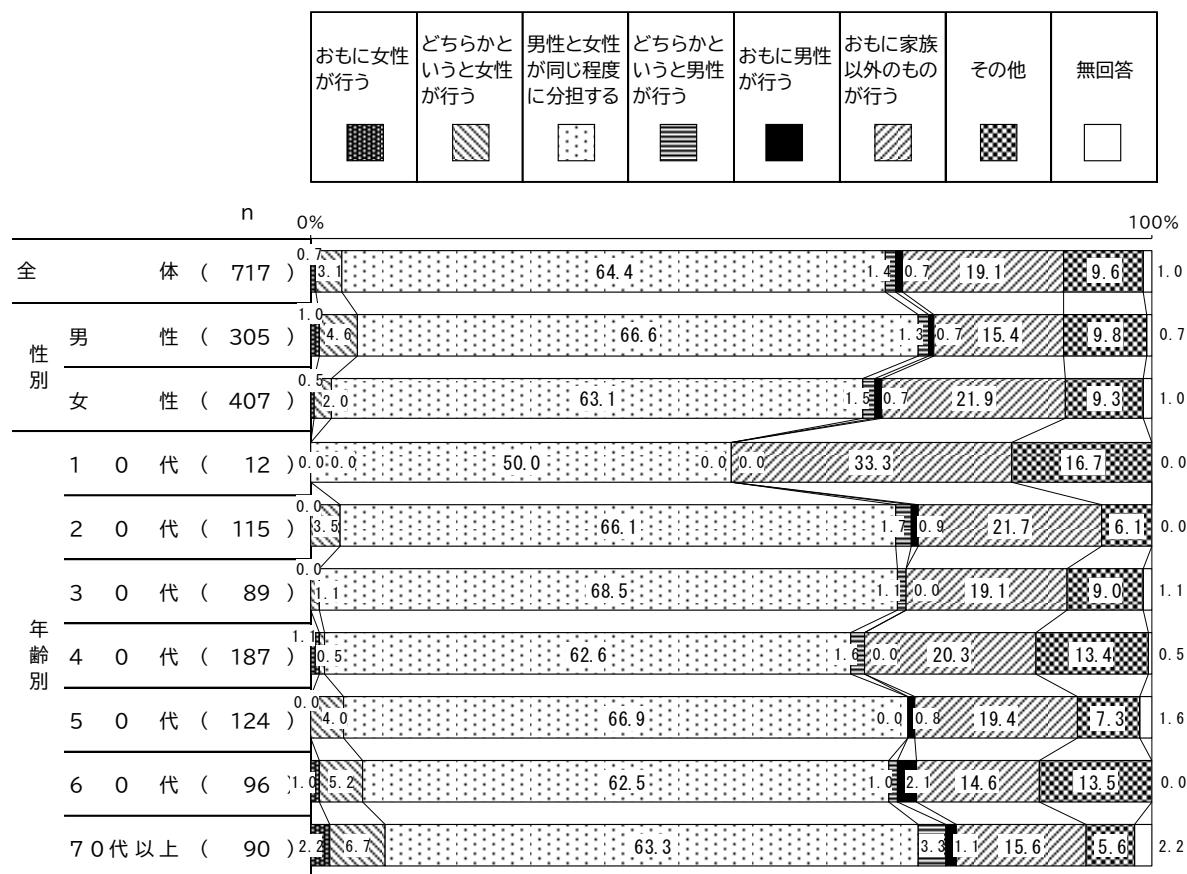
・性別の比較

男性は「男性と女性が同じ程度に分担する」と考える割合が 64.3%なのに対し、女性は 73.5%と 9.2 ポイント上回る。

・年齢別の比較

高齢層になるにつれ「男性と女性が同じ程度に分担する」と考える割合が低く、最も低い 60 代 (57.3%)は、最も高い 20 代 (79.1%)を 21.8 ポイント下回る。

(2-3) 「介護」について



「介護」についての分担意識についてみると、全体では「男性と女性が同じ程度に分担する」が最も多く、64.4%。

・性別の比較

男性は「男性と女性が同じ程度に分担する」と考える割合が66.6%なのに対し、女性は63.1%。一方で女性は「主に家族以外のものが行う」の割合が男性より高く、21.9%。

(3) 家事・育児・介護に携わる1日あたりの時間

【問10】あなたが、家事・育児・介護それぞれに携わる時間は、1日平均何時間ですか。
(○は1つ)

(3-1) 「家事」に携わる時間(平日の場合)

	n	30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 6時間未満	6時間以上 8時間未満	8時間以上	無回答	(%)
全 体	717	19.4	24.5	23.2	12.7	7.7	7.1	1.7	1.5	2.2	
性 別											
男性	305	32.1	30.8	21.0	7.5	2.3	2.3	0.7	1.0	2.3	
女性	407	9.8	20.1	24.8	16.5	11.5	10.8	2.2	2.0	2.2	

平日の「家事」に携わる時間を全体でみると、全体では「30分以上1時間未満」が24.5%と割合が最も多い。

・性別の比較

男性の「家事」に携わる時間は「30分未満」(32.1%)の割合が最も多いのに対し、女性は「1時間以上2時間未満」(24.8%)の割合が最も多い。

(3-2) 「家事」に携わる時間(休日の場合)

	n	30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 6時間未満	6時間以上 8時間未満	8時間以上	無回答	(%)
全 体	717	11.4	15.9	27.2	20.8	11.0	6.3	2.6	2.6	2.1	
性 別											
男性	305	20.3	21.3	28.2	18.0	5.2	3.0	-	1.6	2.3	
女性	407	4.9	11.8	26.8	22.6	15.2	8.8	4.4	3.4	2.0	

休日の「家事」に携わる時間を全体でみると、全体では「1時間以上2時間未満」が27.2%と割合が最も多い。

・性別の比較

男性の「家事」に携わる時間は「30分未満」から「1時間以上2時間未満」の割合が多いのに対し、女性は「1時間以上2時間未満」から「2時間以上3時間未満」の割合が多い。

(3-3) 「育児」に携わる時間（平日の場合）

		n	30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 6時間未満	6時間以上 8時間未満	8時間以上	対象となる 家族がいない	無回答	(%)
全 体		717	4.6	2.6	3.5	3.1	1.8	3.2	1.5	1.8	75.9	2.0	
性 別	男性	305	5.9	3.9	4.9	2.3	0.7	0.7	-	1.0	79.7	1.0	
	女性	407	3.7	1.7	2.5	3.7	2.7	5.2	2.7	2.5	73.0	2.5	

平日の「育児」に携わる時間を全体でみると、全体では「30分未満」が4.6%と割合が最も多い。

・性別の比較

男性の「育児」に携わる時間は「30分未満」(5.9%)の割合が最も多いのに対し、女性は「4時間以上6時間未満」(5.2%)の割合が最も多い。

(3-4) 「育児」に携わる時間（休日の場合）

		n	30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 6時間未満	6時間以上 8時間未満	8時間以上	対象となる 家族がいない	無回答	(%)
全 体		717	2.6	2.4	2.0	2.8	1.7	2.1	0.4	8.1	75.9	2.1	
性 別	男性	305	2.3	3.3	2.6	3.0	2.0	2.3	-	3.9	79.7	1.0	
	女性	407	2.9	1.7	1.5	2.7	1.5	2.0	0.7	11.3	73.0	2.7	

休日の「育児」に携わる時間を全体でみると、全体では「8時間以上」が8.1%と割合が最も多い。

・性別の比較

休日では、男女ともに携わる時間が平日よりも長くなる傾向が見られる。

(3-5) 「介護」に携わる時間（平日の場合）

n		30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 6時間未満	6時間以上 8時間未満	8時間以上	対象となる 家族がいない	無回答	(%)
全 体	717	3.3	1.8	1.5	2.1	0.8	0.4	0.1	0.4	88.0	1.4	
性 別	男性	305	2.6	3.0	1.0	1.6	0.7	0.7	0.3	89.5	0.7	
	女性	407	3.9	1.0	2.0	2.2	1.0	0.2	0.5	87.0	2.0	

平日の「介護」に携わる時間を全体でみると、全体では「30分未満」が3.3%と割合が最も多い。

- ・性別の比較

性別でみると、大きな差異はみられない。

(3-6) 「介護」に携わる時間（休日の場合）

n		30分未満	30分以上 1時間未満	1時間以上 2時間未満	2時間以上 3時間未満	3時間以上 4時間未満	4時間以上 6時間未満	6時間以上 8時間未満	8時間以上	対象となる 家族がいない	無回答	(%)
全 体	717	3.1	1.7	1.5	2.4	0.7	0.7	0.3	0.6	87.7	1.4	
性 別	男性	305	2.3	2.6	1.0	2.3	0.3	1.0	0.3	89.5	0.7	
	女性	407	3.7	1.0	2.0	2.2	1.0	0.5	0.7	86.5	2.0	

休日の「介護」に携わる時間を全体でみると、全体では「30分未満」が3.1%と割合が最も多い。

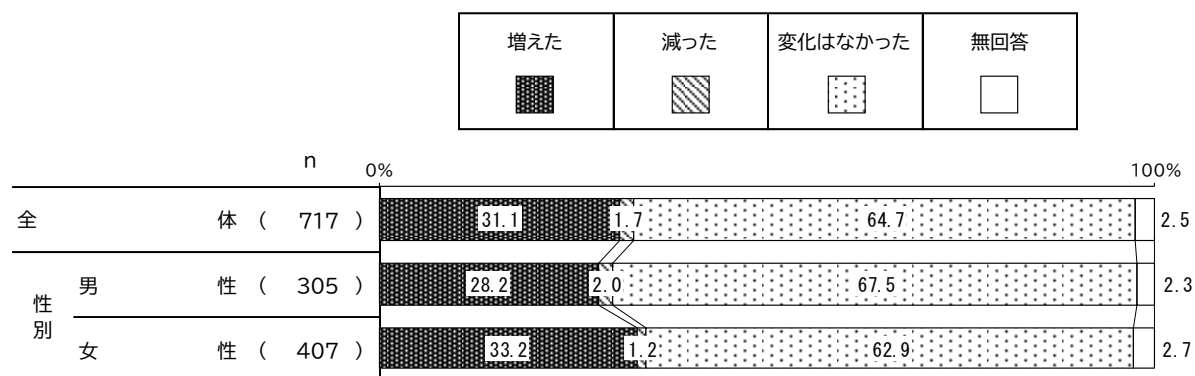
- ・性別の比較

性別でみると、大きな差異はみられない。

(4) コロナ禍における家事・育児・介護時間の変化

【問11】あなたは、新型コロナウイルス感染症の影響下において、家事・育児・介護の時間に変化はありましたか。(○は1つ)

(4-1) 「家事」の時間の変化

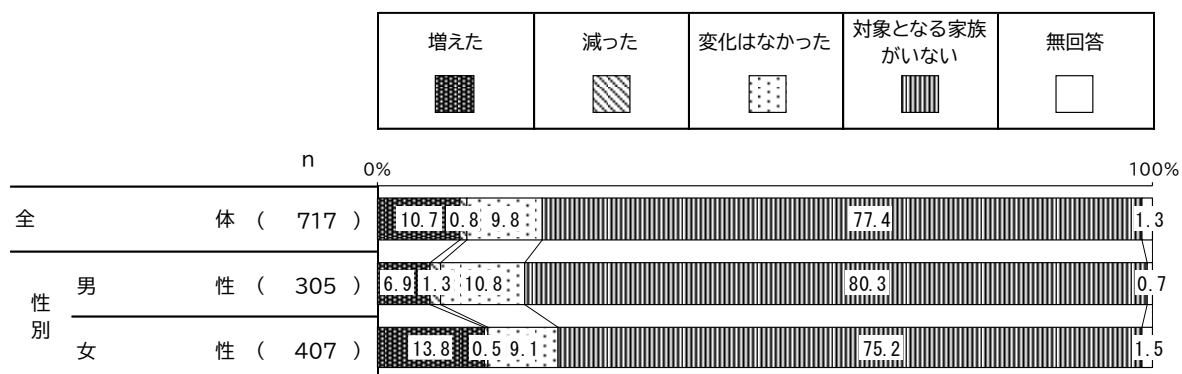


コロナ禍において「家事」の時間の変化を全体でみると、全体では「変化がなかった」が 64.7%、「増えた」が 31.1%、「減った」が 1.7%。

・性別の比較

男性の「家事」の時間の変化が「増えた」割合(28.2%)に対し、女性(33.2%)は 5.0 ポイント上回る。

(4-2) 「育児」の時間の変化

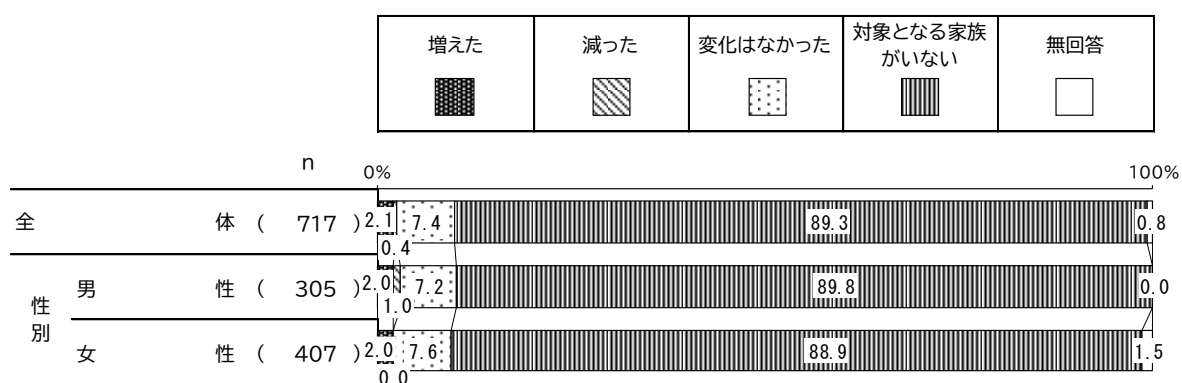


コロナ禍において「育児」の時間の変化を全体でみると、全体では「変化がなかった」が9.8%、「増えた」が10.7%、「減った」が0.8%。

・性別の比較

男性の「育児」の時間の変化が「増えた」割合(6.9%)に対し、女性(13.8%)は6.9ポイント上回る。

(4-3) 「介護」の時間の変化



コロナ禍において「介護」の時間の変化を全体でみると、全体では「変化がなかった」が7.4%、「増えた」が2.1%、「減った」が0.4%。

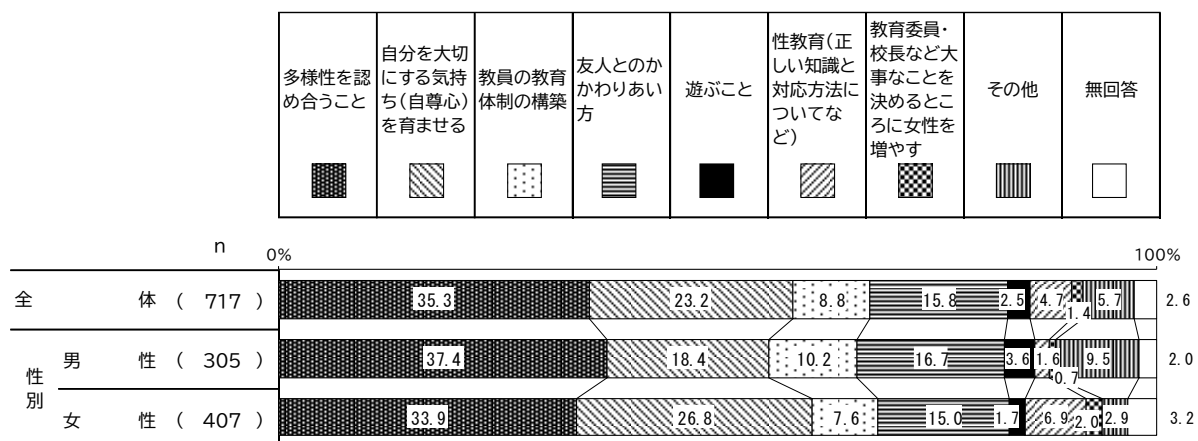
・性別の比較

性別でみると、大きな差異はみられない。

3. 教育について

(1) 学校教育の場で特に力を入れること

【問12】学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れる必要があると思いますか。
(○は1つ)

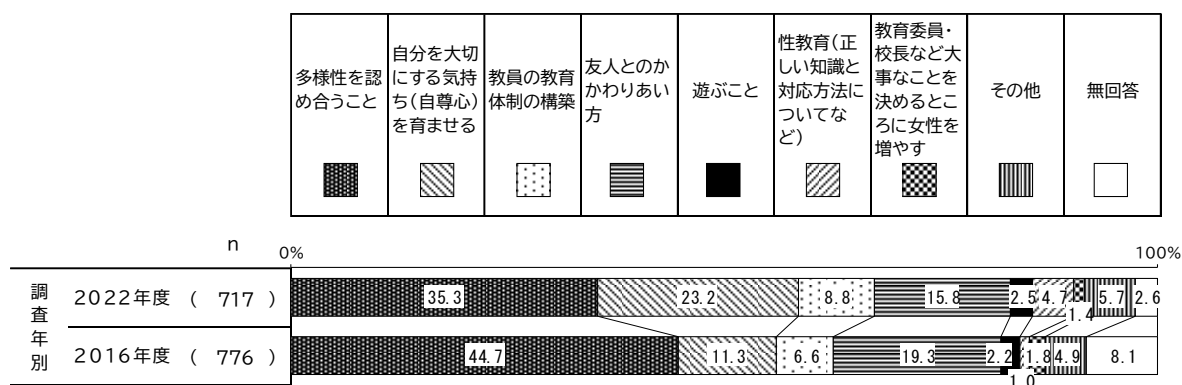


学校教育の場で特に力を入れることについてみると、全体では「多様性を認め合うこと」が35.3%と割合が最も多い。

・性別の比較

女性においては「自分を大切にすること(自尊心)を育ませる」の割合(26.8%)が、男性(18.4%)より8.4ポイント上回る。

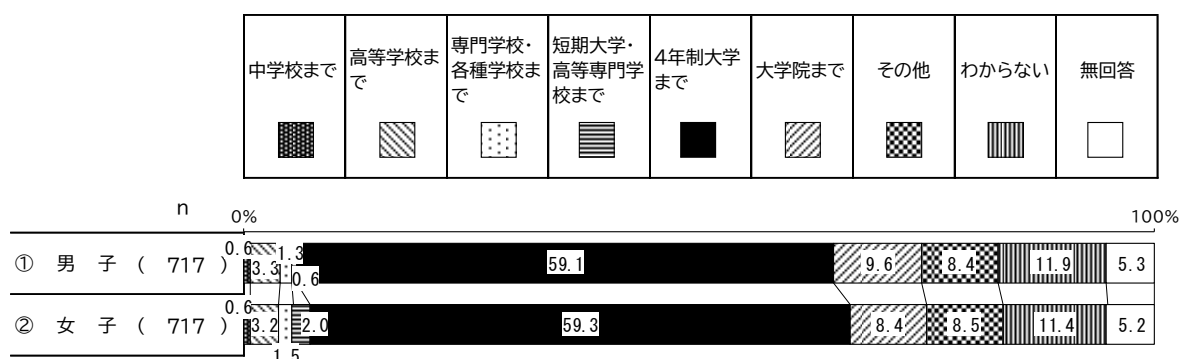
【時系列比較】



時系列で比較すると、「多様性を認め合うこと」は2016年度(44.7%)より、2022年度(35.3%)が9.4ポイント下回る。逆に、「自分を大切にすること(自尊心)を育ませる」は2016年度(11.3%)より、2022年度(23.2%)が11.9ポイント上回る。

(2) 子どもに受けさせたい教育段階

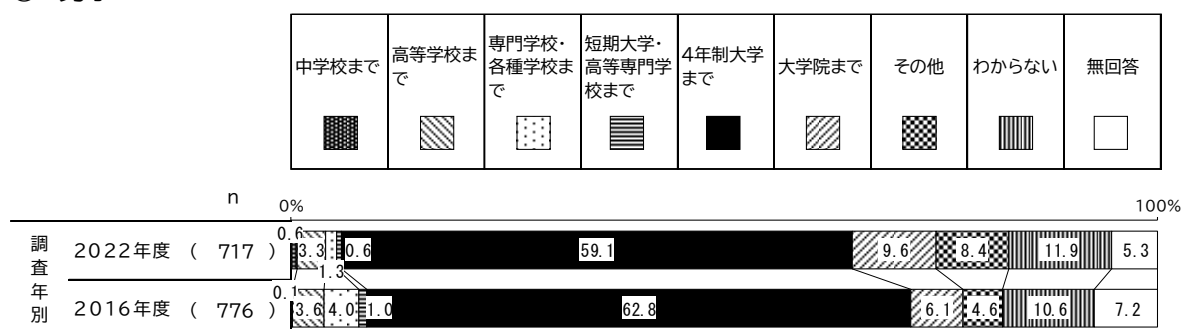
【問13】 あなたはお子さんにどのくらいまでの教育を受けさせたいと思いますか。(○は1つ)



子どもに受けさせたい教育段階では、「4年制大学まで」が男子(59.1%)も、女子(59.3%)も割合が最も多い。性差はみられなかった。

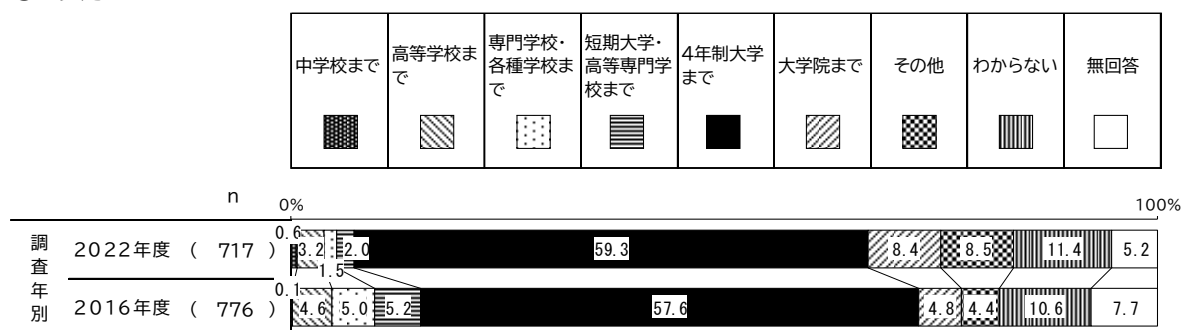
【時系列比較】

① 男子



男子で時系列比較すると、わずかに増減した項目があるものの、2016年度と2022年度で大きな差異はみられない。

② 女子

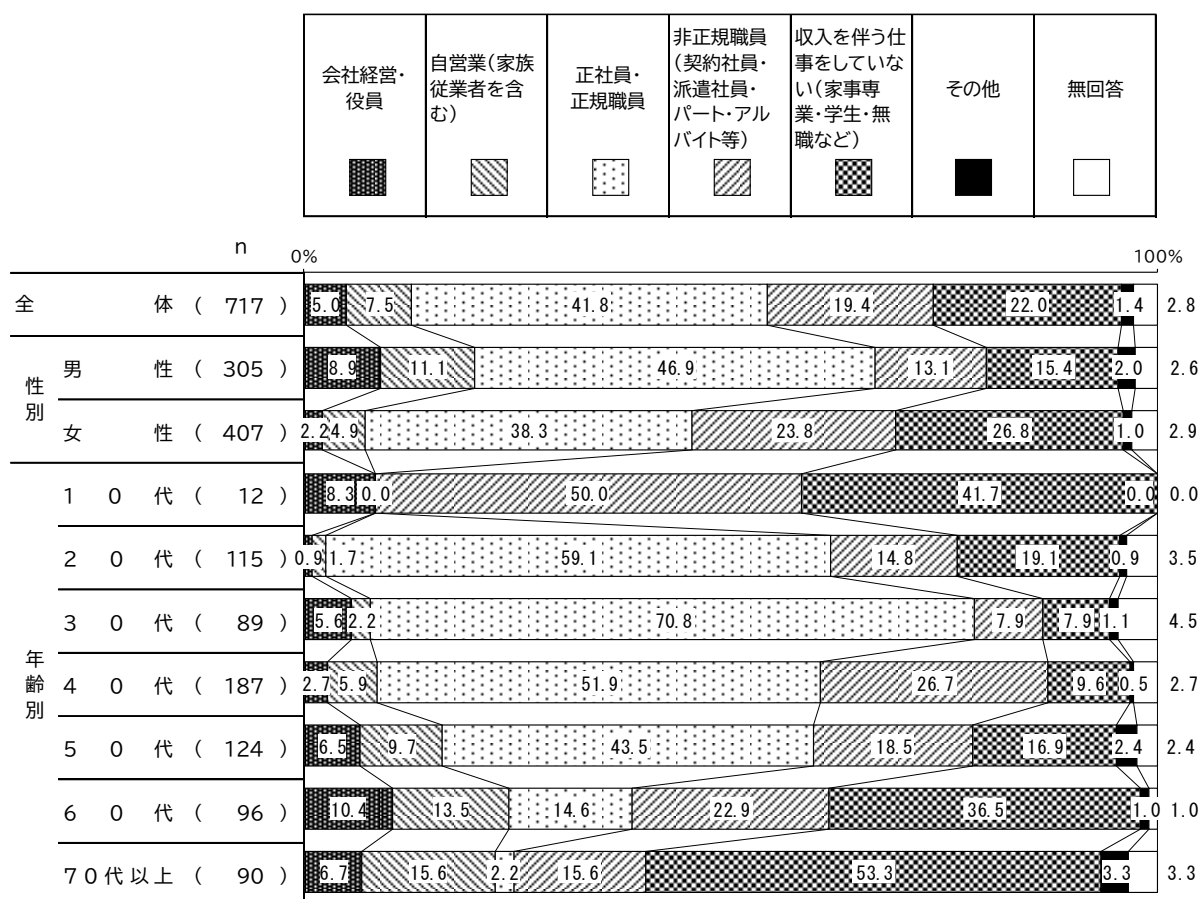


女子で時系列比較すると、わずかに増減した項目があるものの、2016年度と2022年度で大きな差異はみられない。

4. 仕事・職場について

(1) 収入を伴う仕事の有無

【問14】あなたは今、収入を伴う仕事をしていますか。(○は1つ)



収入を伴う仕事の有無を全体でみると、「正社員・正規職員」が 41.8%と割合が最も多い。次いで「収入を伴う仕事をしていない(家事専業・学生・無職など)」が 22.0%、「非正規職員(契約社員・派遣社員・パート・アルバイト等)」が 19.4%と続く。

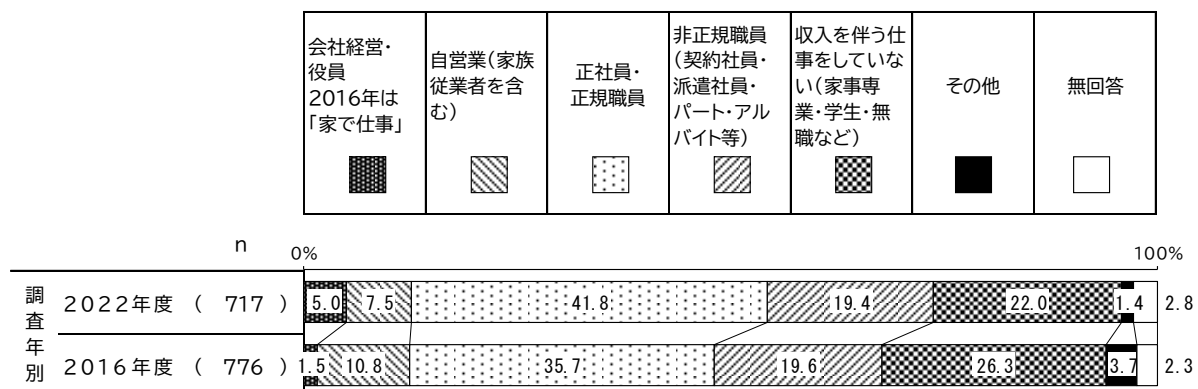
・性別の比較

性別で比較すると、女性は「非正規職員(契約社員・派遣社員・パート・アルバイト等)」の割合(23.8%)が、男性 (13.1%)より 10.7 ポイント上回る。また、女性の「収入を伴う仕事をしていない(家事専業・学生・無職など)」の割合(26.8%)も、男性 (15.4%)を 11.4 ポイント上回る。

・年齢別の比較

40代から 60代では「非正規職員(契約社員・派遣社員・パート・アルバイト等)」の割合が若年層よりも多い。

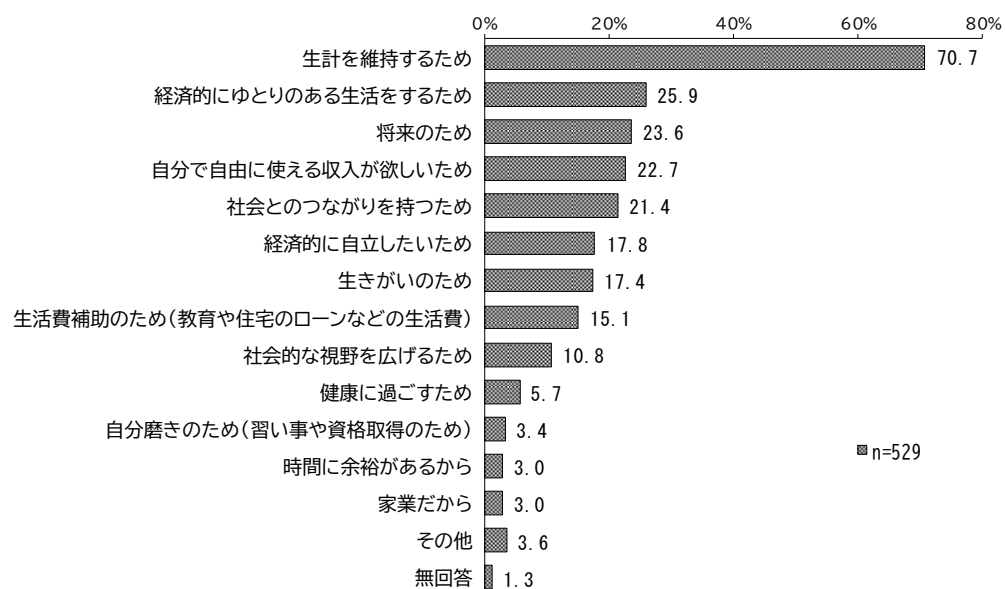
【時系列比較】



時系列比較すると、「正社員・正規職員」において、2016年度（35.7%）より2022年度（41.8%）が6.1ポイント上回る。

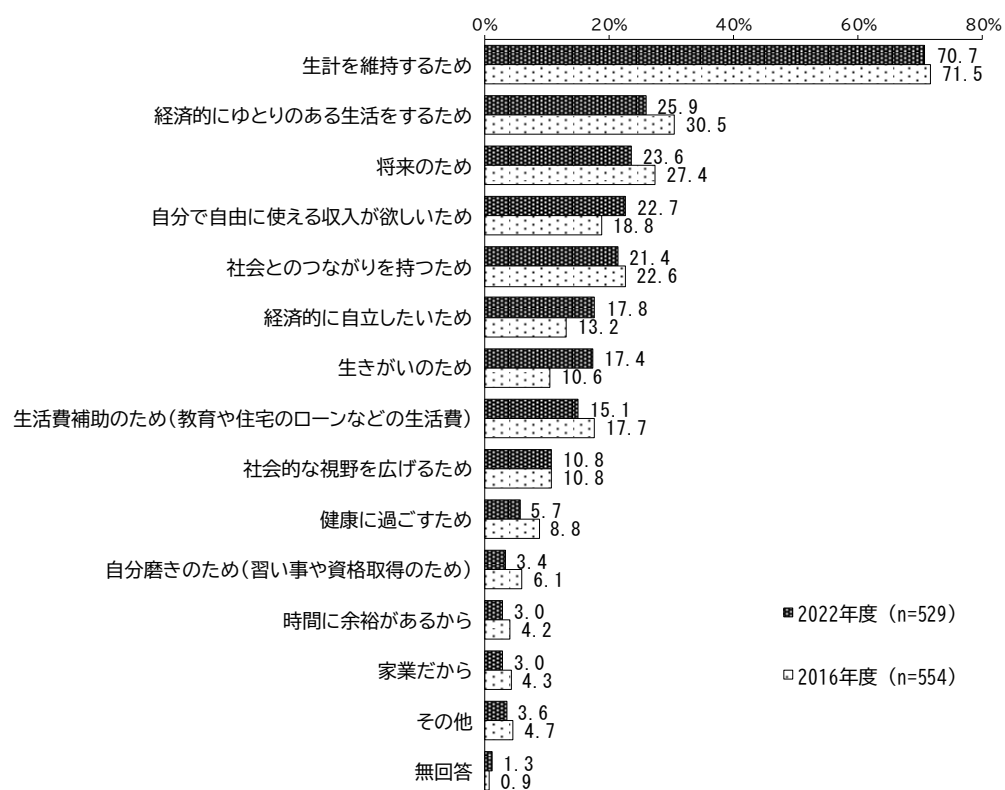
(2) 働く理由

【問15】あなたが働く理由について、あてはまるものをお選びください。(〇は3つまで)



働く理由についてみると、「生計を維持するため」(70.7%)が突出して高く、次いで「経済的にゆとりのある生活をするため」(25.9%)、「将来のため」(23.6%)が続き、家庭生活を営むための理由が上位を占めている。

【時系列比較】



時系列比較すると、上位3項目は順位が変わらない。「生きがいのため」においては、2022年度(17.4%)が2016年度(10.6%)を6.8ポイント上回る。

【性別／年齢別】

n		生計を維持 するため	経済的にゆ とりのある 生活をする ため	将来のため	自分で自由 に使える収 入が欲しい ため	社会とのつ ながりを持 つため	経済的に自 立したいた め	生きがいの ため	生活費補助 のため（教 育や住宅の ローンなど の生活費）	社会的な視 野を広げる ため	(%)
全 体		529	70.7	25.9	23.6	22.7	21.4	17.8	17.4	15.1	10.8
性 別	男性	244	80.7	27.5	25.8	14.3	19.7	11.9	14.8	13.9	9.4
	女性	282	62.1	24.1	22.0	29.8	23.0	22.7	19.5	16.3	12.1
年 齢 別	10代	7	14.3	-	-	71.4	28.6	14.3	14.3	-	42.9
	20代	88	76.1	20.5	26.1	35.2	15.9	28.4	19.3	6.8	12.5
	30代	77	84.4	35.1	27.3	26.0	22.1	24.7	22.1	18.2	11.7
	40代	163	73.0	28.8	23.3	25.8	19.0	22.7	15.3	20.2	12.3
	50代	97	74.2	23.7	28.9	10.3	27.8	11.3	12.4	19.6	7.2
	60代	59	50.8	20.3	18.6	15.3	20.3	1.7	27.1	10.2	8.5
	70代以上	36	50.0	25.0	8.3	5.6	27.8	-	11.1	5.6	5.6

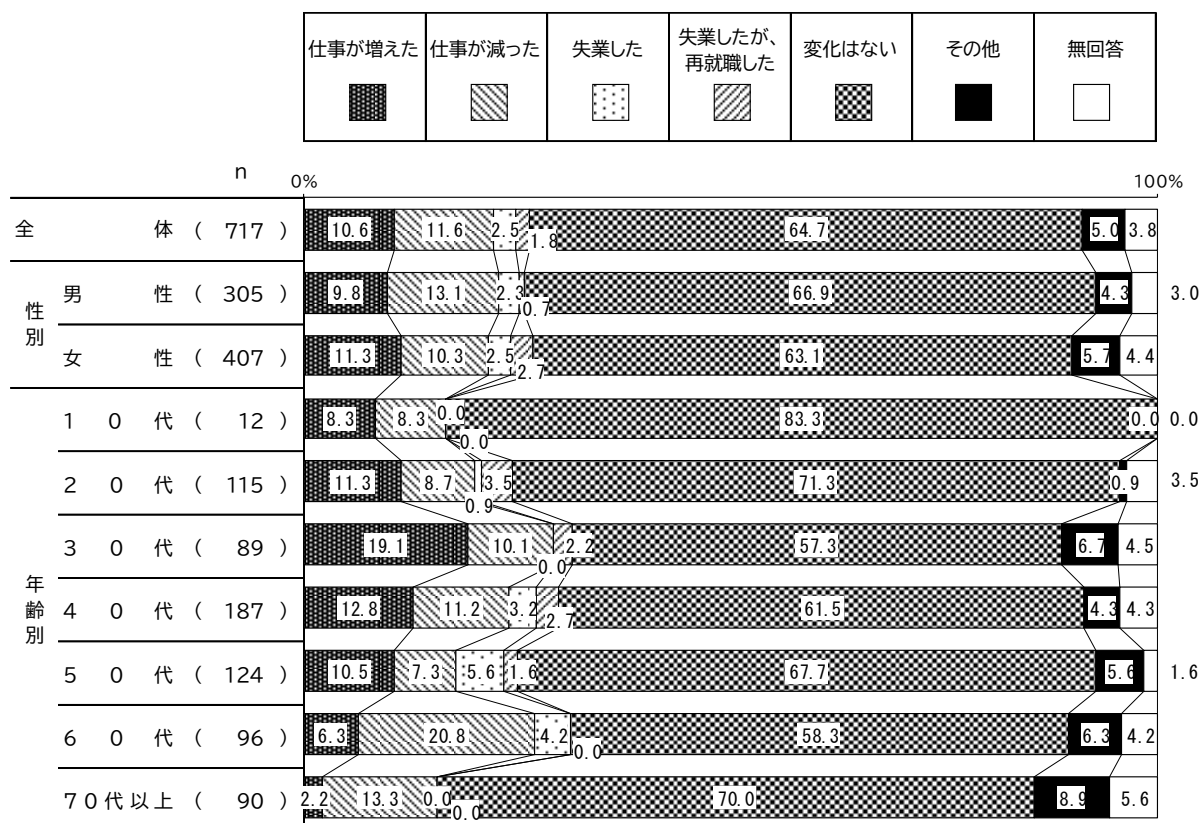
n		健康に過 ごすため	自分磨きの ため（習い 事や資格取 得のため）	時間に余裕 があるから	家業だから	その他	無回答	(%)
全 体		529	5.7	3.4	3.0	3.0	3.6	1.3
性 別	男性	244	6.1	2.9	2.5	2.9	4.5	0.8
	女性	282	5.3	3.9	3.5	3.2	2.8	1.8
年 齢 別	10代	7	-	-	-	-	-	-
	20代	88	-	6.8	1.1	-	1.1	1.1
	30代	77	1.3	5.2	-	-	1.3	-
	40代	163	2.5	3.1	1.8	-	3.7	1.8
	50代	97	7.2	1.0	1.0	3.1	4.1	3.1
	60代	59	18.6	1.7	11.9	10.2	8.5	-
	70代以上	36	19.4	2.8	11.1	19.4	5.6	-

・性別の比較

性別で比較すると、「生計を維持するため」は男性（80.7%）が、女性（62.1%）を 18.6 ポイント上回る。「自分で自由に使える収入が欲しいため」（男性：14.3% 女性：29.8%）と「経済的に自立したいため」（男性：11.9% 女性：22.7%）では、男性より女性の方が、それぞれ 15.5 ポイント、10.8 ポイント高い。

(3) コロナ禍における働き方の変化

【問16】あなたは、新型コロナウイルス感染症の影響下において、働き方に変化はありましたか。(○は1つ)



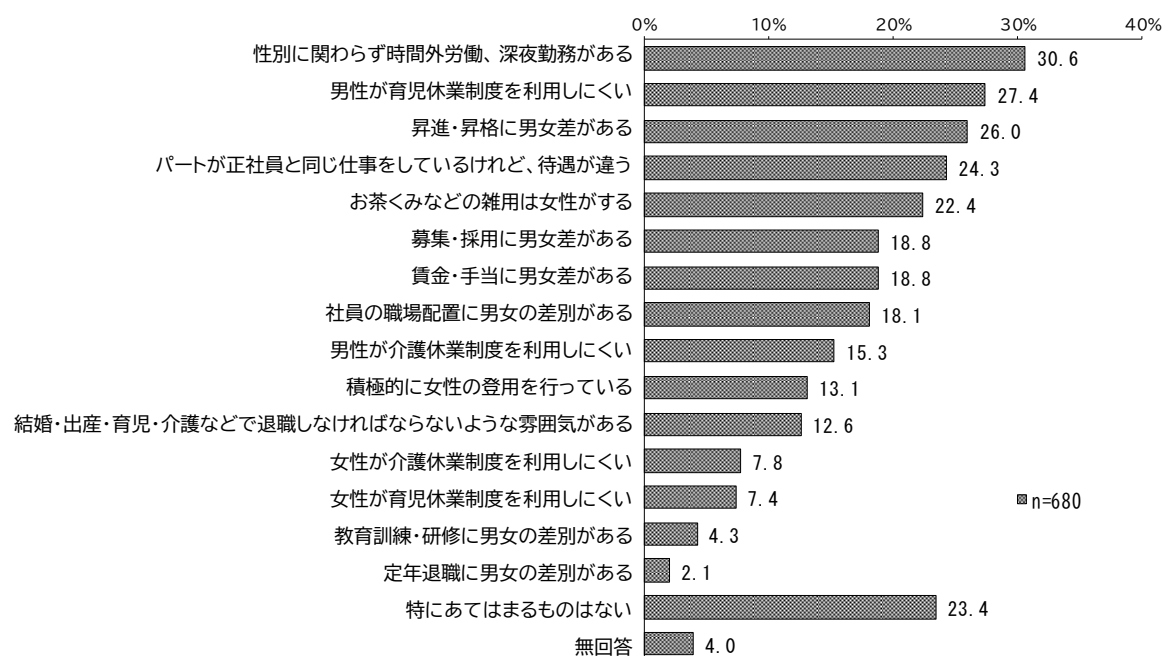
コロナ禍における働き方の変化についてみると、全体では「変化はない」(64.7%)が最も高く、次いで「仕事が減った」(11.6%)、「仕事が増えた」(10.6%)と続いている。

・年齢別の比較

30代においては「仕事が増えた」割合(19.1%)が他の年齢よりも高く、反対に60代では「仕事が減った」割合(20.8%)が他の年齢よりも高い。

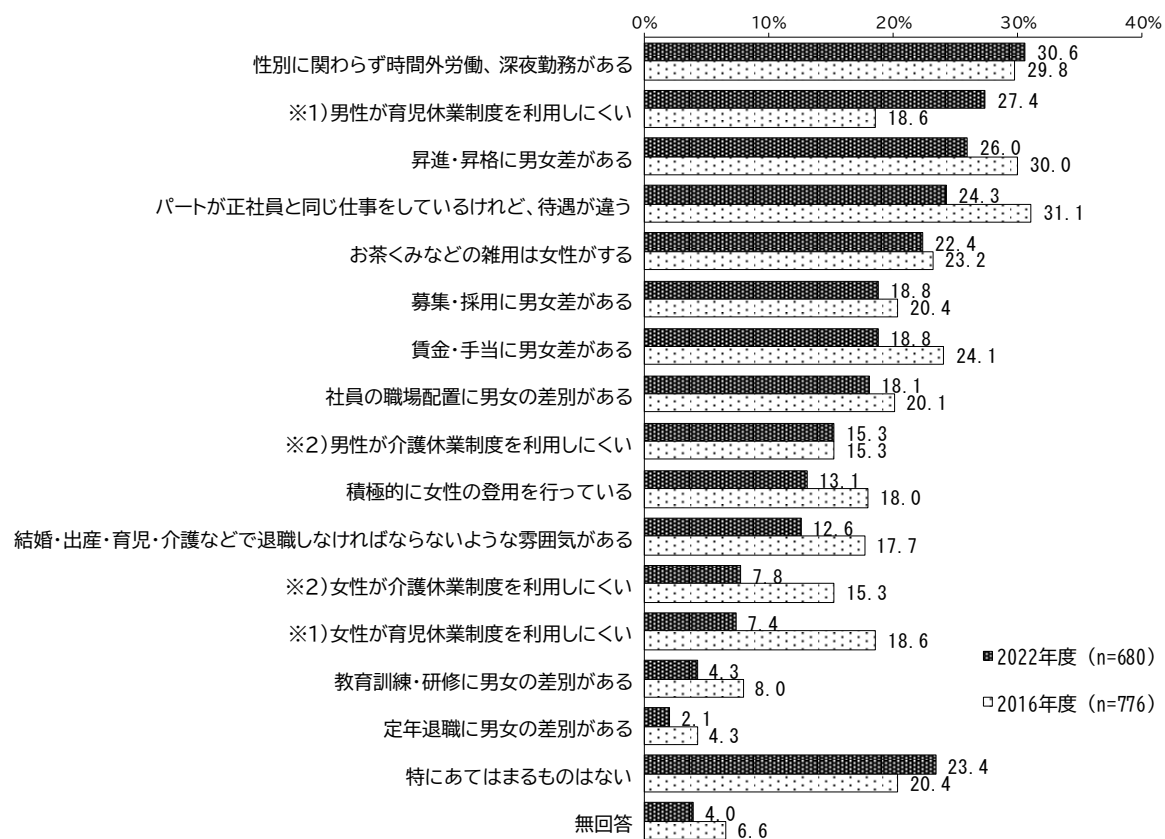
(4) 職場の状況

【問17】これまであなたが働いてきた勤務先で、次にあてはまることがありましたか。(○はいくつでも)



職場の状況についてみると、「性別に関わらず時間外労働、深夜勤務がある」が 30.6%で最も高く、次いで「男性が育児休業制度を利用しにくい」が 27.4%、「昇進・昇格に男女差がある」が 26.0%と続く。

【時系列比較】



※1) 2016 年調査時は、「産休・育休が取得できない・取りにくい」として聴取している

※2) 2016 年調査時は、「介護休暇が取得できない・取りにくい」として聴取している

時系列比較すると、2016 年度調査で最上位だった「パートが正社員と同じ仕事をしているけれど、待遇が違う」は 2022 年度 (24.3%) が 2016 年度 (31.1%) を 6.8 ポイント下回る。

【性別】

		n	性別に関わらず時間外労働、深夜勤務がある	男性が育児休業制度を利用しにくい	昇進・昇格に男女差がある	パートが正社員と同じ仕事をしているけれど、待遇が違う	お茶くみなどの雑用は女性がする	募集・採用に男女差がある	賃金・手当に男女差がある	社員の職場配置に男女の差別がある	男性が介護休業制度を利用しにくい	(%)
全 体		680	30.6	27.4	26.0	24.3	22.4	18.8	18.8	18.1	15.3	
性別	男性	293	25.9	25.3	21.2	19.8	13.0	16.4	14.7	16.0	15.4	
	女性	383	34.2	29.0	29.2	27.7	29.5	20.4	21.7	18.8	15.4	

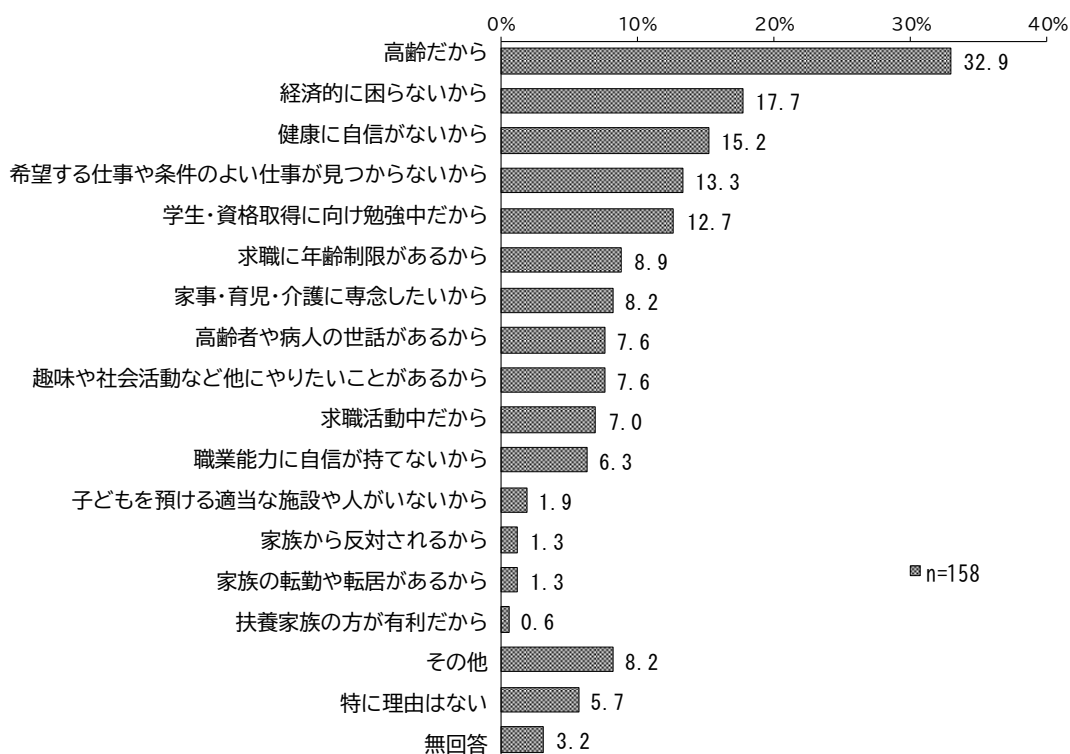
		n	積極的に女性の登用を行っている	結婚・出産・育児・介護などで退職しなければならないような雰囲気がある	女性が介護休業制度を利用しにくい	女性が育児休業制度を利用しにくい	教育訓練・研修に男女の差別がある	定年退職に男女の差別がある	特にあてはまるものはない	無回答	(%)
全 体		680	13.1	12.6	7.8	7.4	4.3	2.1	23.4	4.0	
性別	男性	293	14.3	4.4	5.1	4.1	3.4	0.7	33.1	3.4	
	女性	383	12.0	18.5	9.9	9.9	5.0	3.1	16.2	4.4	

・性別の比較

性別で比較すると、「男性が介護休業制度を利用しにくい」と「積極的に女性の登用を行っている」を除いた項目では、女性が男性を上回る割合となっている。特に、「お茶くみなどの雑用は女性がする」や「結婚・出産・育児・介護などで退職しなければならないような雰囲気がある」および「性別に関わらず時間外労働、深夜勤務がある」の項目では女性が男性よりポイントが高くなっている。

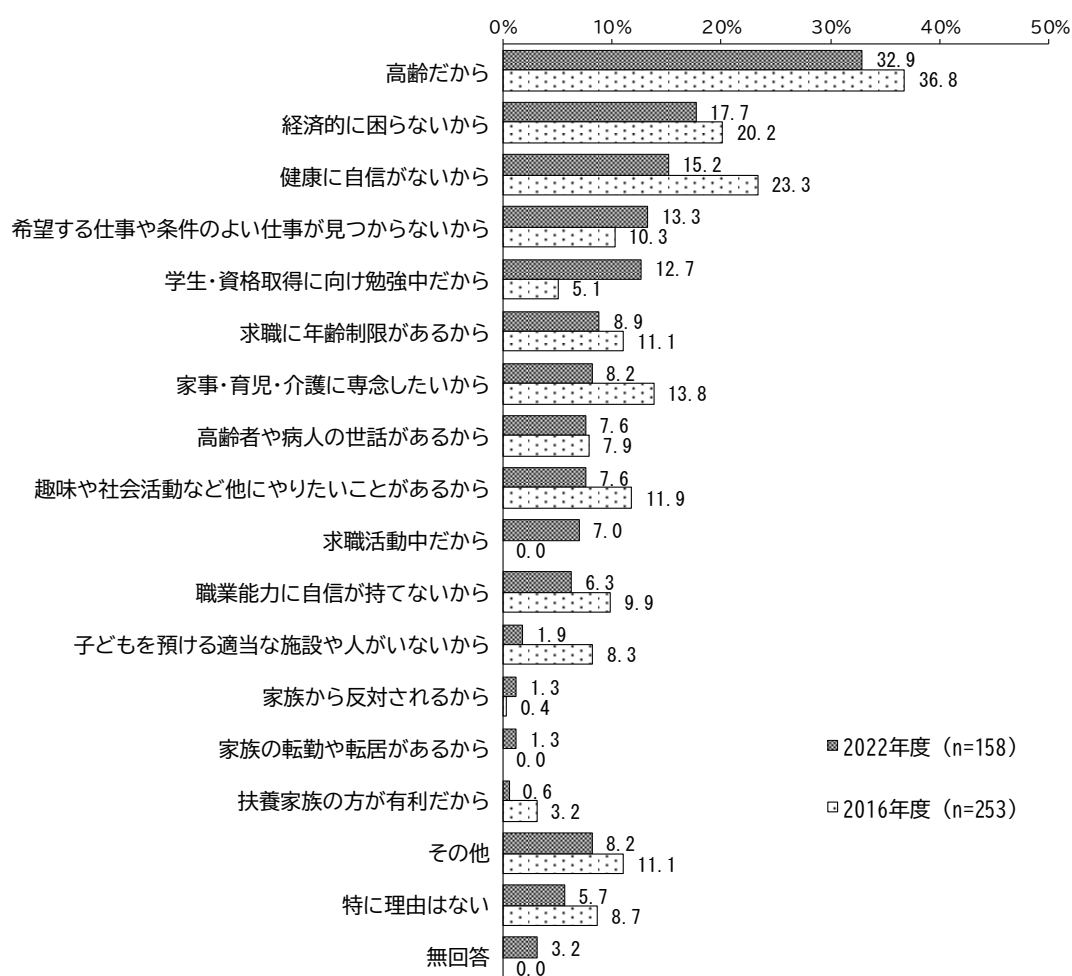
(5) 仕事をしていない理由

【問18】現在仕事をしていない、またはできていない理由について、あてはまるものをお選びください。(〇はいくつでも)



仕事をしていない理由は「高齢だから」(32.9%)が突出して高い。次いで「経済的に困らないから」(17.7%)、「健康に自信がないから」(15.2%)が続く。

【時系列比較】



時系列で比較すると、2022年度に上位3項目にあがった「高齢だから」、「経済的に困らないから」、「健康に自信がないから」は、2016年度に比べて、それぞれ3.9ポイント、2.5ポイント、8.1ポイント下回っている。一方、「希望する仕事や条件のよい仕事が見つからないから」、「学生・資格取得に向け勉強中だから」は、2022年度が2016年度をそれぞれ3.0ポイント、7.6ポイント上回っている。

※前回の中野区の結果では、基数に「無回答」を含んでいたが、その中には“仕事をしている方”が含まれているため、今回、仕事をしている523人を除いて再集計した結果を掲載した

【性別／年齢別】

		n	高齢だから	経済的に困らないから	健康に自信がないから	希望する仕事や条件のよい仕事が見つからないから	学生・資格取得に向けて勉強中だから	求職に年齢制限があるから	家事・育児・介護に専念したいから	高齢者や病人の世話があるから	趣味や社会活動など他にやりたいことがあるから	(%)
性別	全 体	680	32.9	17.7	15.2	13.3	12.7	8.9	8.2	7.6	7.6	
	男性	293	27.7	19.1	12.8	12.8	17.0	10.6	2.1	8.5	8.5	
	女性	383	34.9	17.4	16.5	12.8	11.0	8.3	11.0	6.4	7.3	
年齢別	10代	7	-	-	-	-	100.0	-	-	-	-	
	20代	88	-	13.6	13.6	4.5	63.6	-	13.6	-	4.5	
	30代	77	-	28.6	-	14.3	-	14.3	42.9	28.6	14.3	
	40代	163	-	16.7	22.2	22.2	5.6	-	27.8	-	5.6	
	50代	97	4.8	9.5	28.6	42.9	-	23.8	-	9.5	4.8	
	60代	59	37.1	37.1	17.1	11.4	-	8.6	2.9	17.1	17.1	
	70代以上	36	77.1	10.4	10.4	4.2	-	10.4	-	-	4.2	

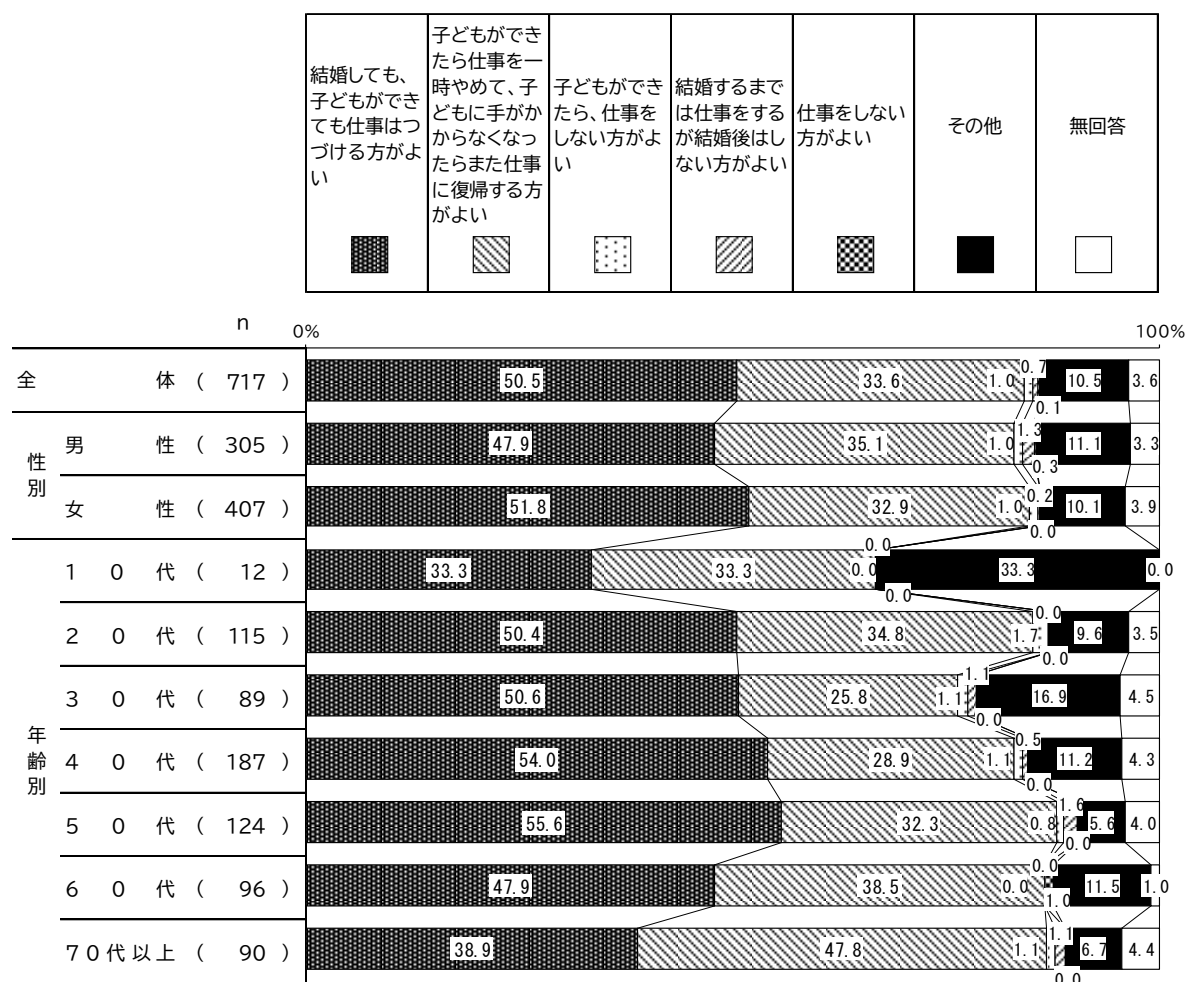
		n	求職活動中だから	職業能力に自信が持てないから	子どもを預ける適当な施設や人がいないから	家族から反対されるから	家族の転勤や転居があるから	扶養家族の方が有利だから	その他	特に理由はない	無回答	(%)
性別	全 体	680	7.0	6.3	1.9	1.3	1.3	0.6	8.2	5.7	3.2	
	男性	293	6.4	4.3	-	-	-	-	6.4	6.4	4.3	
	女性	383	6.4	7.3	2.8	1.8	1.8	0.9	8.3	5.5	2.8	
年齢別	10代	7	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20代	88	4.5	4.5	-	4.5	-	-	-	-	-	
	30代	77	28.6	14.3	14.3	-	14.3	-	-	-	-	
	40代	163	27.8	16.7	11.1	-	5.6	-	16.7	5.6	5.6	
	50代	97	9.5	19.0	-	4.8	-	-	14.3	-	4.8	
	60代	59	2.9	2.9	-	-	-	2.9	8.6	14.3	2.9	
	70代以上	36	-	-	-	-	-	-	6.3	6.3	4.2	

・ 年齢別の比較

年齢別でみると、20代では「学生・資格取得に向けて勉強中だから」、30代では「家事・育児・介護に専念したいから」、50代では「希望する仕事や条件のよい仕事が見つからないから」、60代では「経済的に困らないから」の割合がそれぞれ他の年代より高い。

(6) 女性が働くことに対する意識

【問19】女性が働くことについて、あなたの考えに最も近いものを1つお答えください。
(○は1つ)

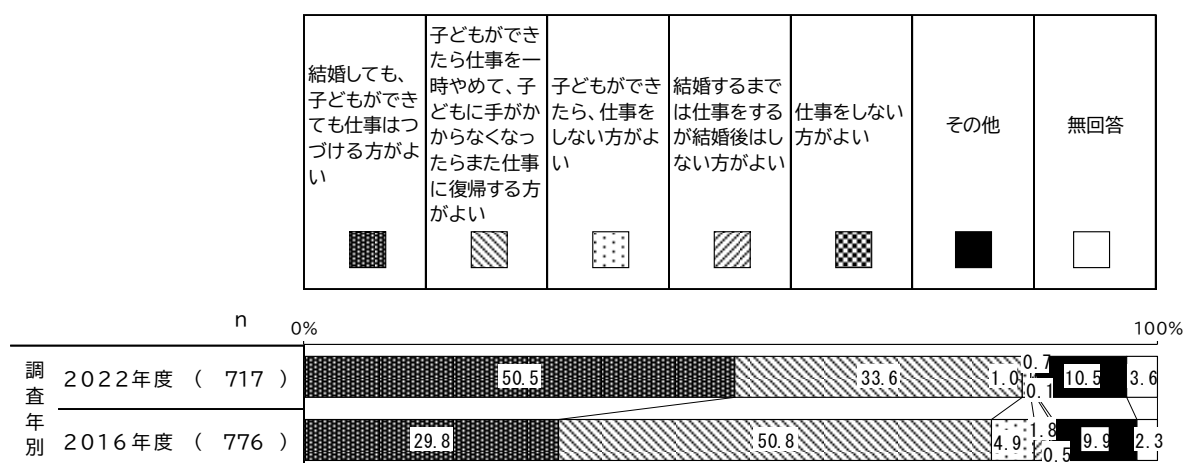


女性が働くことに対する意識についてみると、全体では「結婚しても、子どもができて仕事はつづける方がよい」(50.5%)が約半数を占める。

・年齢別の比較

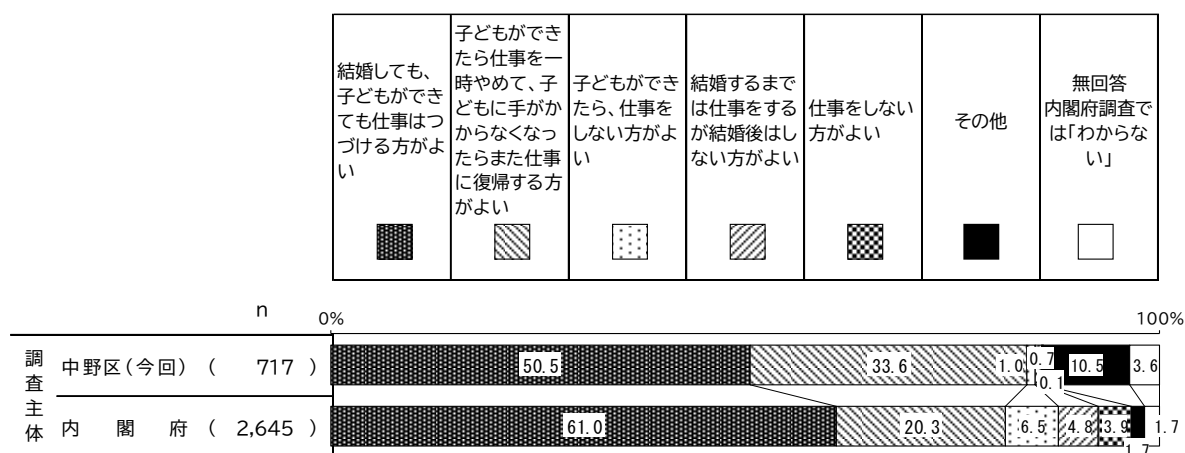
20代から60代では「結婚しても、子どもができて仕事はつづける方がよい」が最も多いのに対し、70代以上では「子どもができたなら仕事を一時やめて、子どもに手がからなくなったらまた仕事に復帰する方がよい」が最も多い。

【時系列比較】



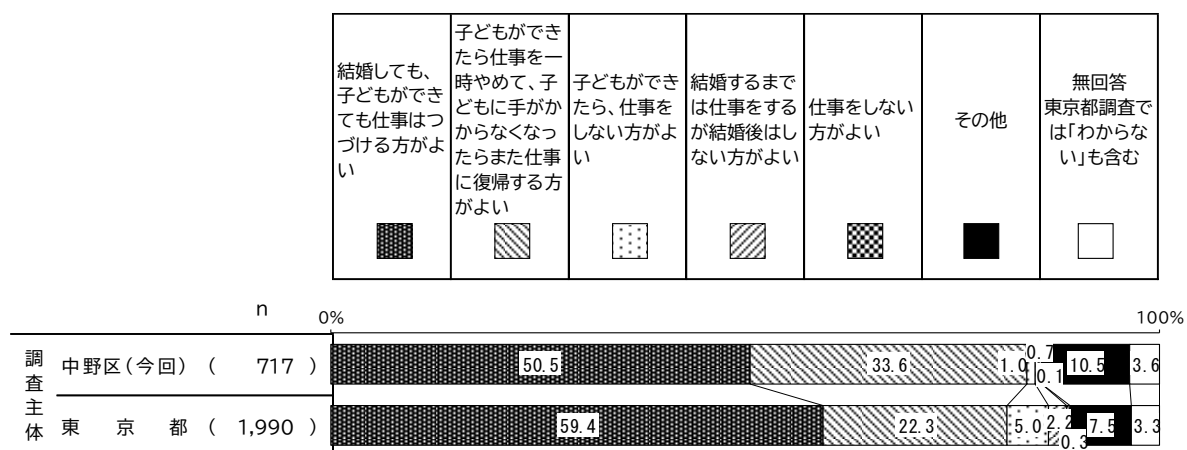
時系列で比較すると、「結婚しても、子どもができて仕事はつづける方がよい」において、2022年度（50.5%）が2016年度（29.8%）を20.7ポイント上回る。反対に、「子どもができたらず仕事を一時やめて、子どもに手がからなくなったらまた仕事に復帰する方がよい」において、2022年度（33.6%）が2016年度（50.8%）を17.2ポイント下回る。

【国の調査との比較】



国の調査と比較すると、「結婚しても、子どもができて仕事はつづける方がよい」において、中野区（50.5%）が内閣府（61.0%）より10.5ポイント下回る。また、「子どもができたらず仕事をしない方がよい」において、中野区（1.0%）が内閣府（6.5%）を5.5ポイント下回る。一方で、「子どもができたらず仕事を一時やめて、子どもに手がからなくなったらまた仕事に復帰する方がよい」において、中野区（33.6%）が内閣府（20.3%）を13.3ポイント上回る。

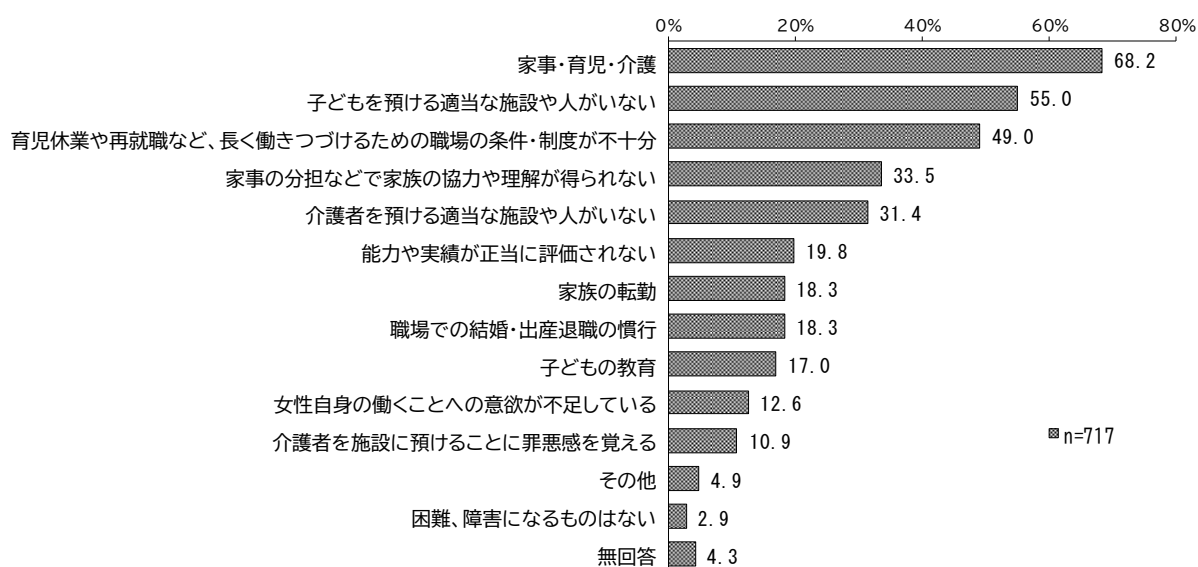
【東京都の調査との比較】



東京都の調査と比較すると、「結婚しても、子どもができて仕事はつづける方がよい」において、中野区（50.5%）が東京都（59.4%）を 8.9 ポイント下回る。一方で、「子どもができたら仕事を一時やめて、子どもに手がからなくなったらまた仕事に復帰する方がよい」において、中野区（33.6%）が東京都（22.3%）を 11.3 ポイント上回る。

(7) 女性が長く働きつづけることを妨げている理由

【問20】女性が長く働きつづけることを困難にしたり、障害になっている理由はどんなことだと思いますか。(〇はいくつでも)



女性が長く働きつづけることを妨げている理由として、「家事・育児・介護」が最も高く、68.2%。次いで「子どもを預けるのに適当な施設や人がいない」が55.0%、「育児休業や再就職など、長く働き続けるための職場の条件・制度が不十分」が49.0%と続く。

【性別／年齢別】

n		家事・育児・介護	子どもを預ける適当な施設や人がいない	育児休業や再就職など、長く働きつづけるための職場の条件・制度が不十分	家事の分担などで家族の協力や理解が得られない	介護者を預ける適当な施設や人がいない	能力や実績が正当に評価されない	家族の転勤	職場での結婚・出産退職の慣行	子どもの教育	(%)
全 体		717	68.2	55.0	49.0	33.5	31.4	19.8	18.3	18.3	17.0
性別	男性	305	63.6	52.8	41.3	25.6	26.2	21.0	14.8	19.0	16.4
	女性	407	71.3	56.8	54.5	39.6	34.9	18.7	20.9	17.7	17.2
年齢別	10代	12	58.3	50.0	50.0	41.7	41.7	41.7	16.7	25.0	16.7
	20代	115	62.6	60.9	59.1	33.9	24.3	22.6	19.1	27.8	22.6
	30代	89	62.9	61.8	57.3	30.3	32.6	18.0	21.3	19.1	23.6
	40代	187	67.4	59.9	44.4	40.6	30.5	21.9	16.6	21.4	20.3
	50代	124	72.6	58.1	46.8	33.9	38.7	19.4	16.1	10.5	11.3
	60代	96	78.1	49.0	52.1	39.6	37.5	22.9	27.1	15.6	12.5
	70代以上	90	65.6	34.4	37.8	14.4	23.3	8.9	12.2	12.2	8.9

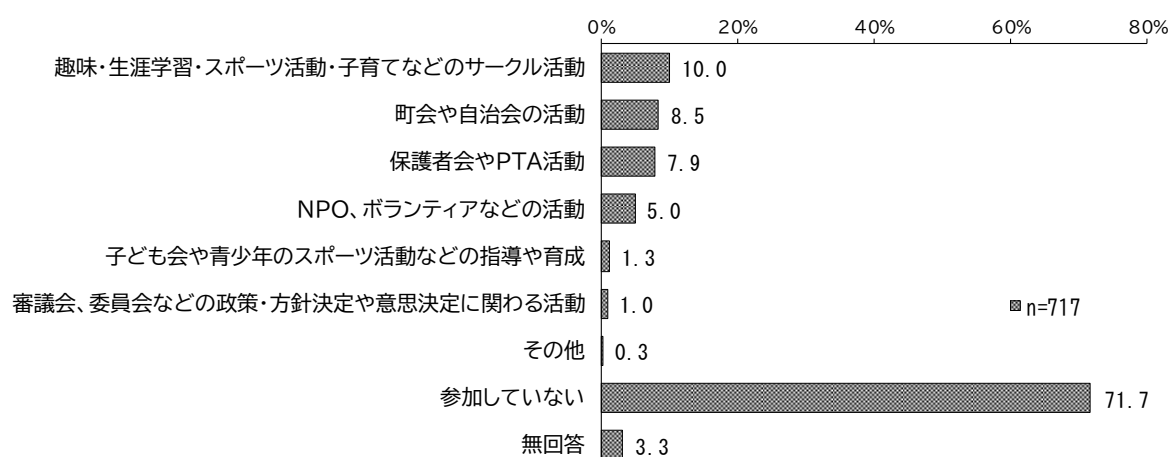
n		女性自身の働くことへの意欲が不足している	介護者を施設に預けることに罪悪感を覚える	その他	困難、障害になるものはない	無回答	(%)
全 体		717	12.6	10.9	4.9	2.9	4.3
性別	男性	305	12.8	8.9	5.6	3.6	4.3
	女性	407	12.3	12.0	4.4	2.5	4.4
年齢別	10代	12	50.0	8.3	16.7	8.3	-
	20代	115	13.0	8.7	1.7	4.3	3.5
	30代	89	13.5	16.9	13.5	-	4.5
	40代	187	13.4	11.2	3.7	1.6	4.3
	50代	124	12.1	16.1	4.0	1.6	4.8
	60代	96	10.4	10.4	4.2	4.2	2.1
	70代以上	90	7.8	1.1	3.3	6.7	7.8

性別、年齢別で比較しても、大きな差異はみられない。

5. 地域活動について

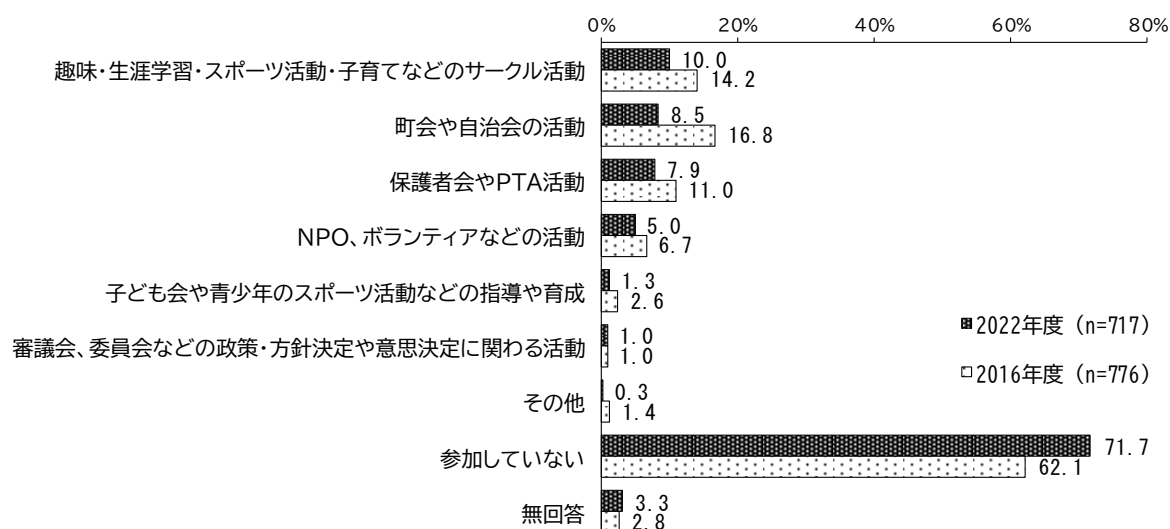
(1) この1年間で参加した地域の活動

【問21】あなたはこの1年間に現在のお住いの地域で、以下のような活動に参加しましたか。(〇はいくつでも)



この1年間で参加した地域の活動は、参加した中では「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」が10.0%で最も高く、次いで「町会や自治会の活動」が8.5%、「保護者会やPTA活動」が7.9%と続く。また、「参加していない」は71.7%で最も高かった。

【時系列比較】



時系列で比較すると、参加率が2016年度に比べて2022年度は全体的に減少しており、特に「町会や自治会の活動」は2016年度（16.8%）を2022年度（8.5%）が8.3ポイント下回る。また、「参加していない」は2016年度（62.1%）を2022年度（71.7%）が9.6ポイント上回る。

【性別】

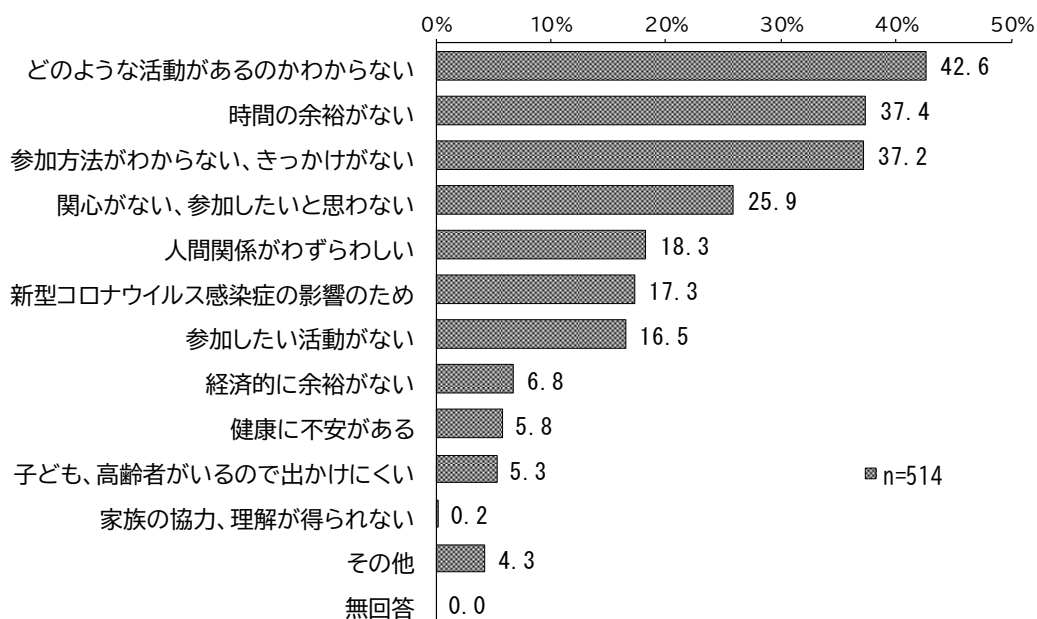
n		趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動	町会や自治会の活動	保護者会やPTA活動	NPO、ボランティアなどの活動	子ども会や青少年のスポーツ活動などの指導や育成	審議会、委員会などの政策・方針決定や意思決定に関わる活動	その他	参加していない	無回答	(%)
全 体	717	10.0	8.5	7.9	5.0	1.3	1.0	0.3	71.7	3.3	
性 別											
男性	305	8.9	6.2	3.9	5.2	1.0	1.0	0.7	76.7	3.3	
女性	407	10.8	10.3	11.1	4.9	1.5	1.0	-	67.8	3.4	

・性別の比較

性別で比較すると、「保護者会やPTA活動」において、女性（11.1%）が男性（3.9%）を7.2ポイント上回る。

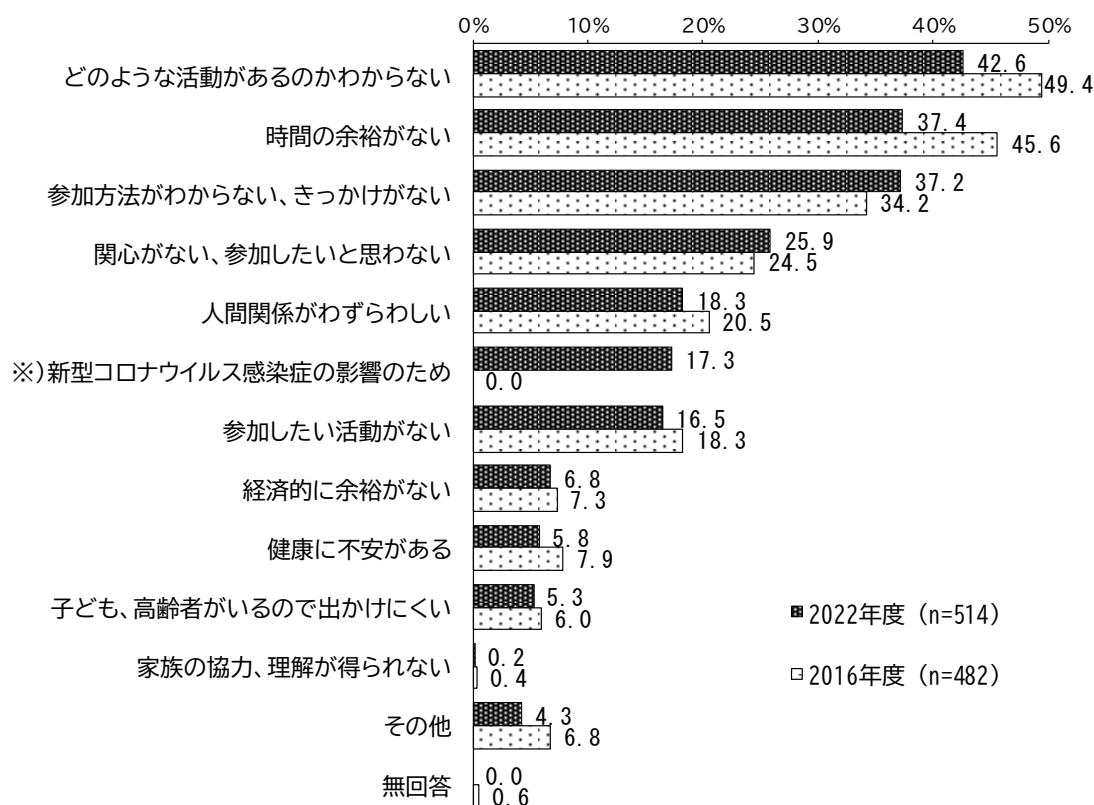
(2) 地域活動に参加していない理由

【問22】お住いの地域での活動に参加していない理由について、あてはまるものをお選びください。(〇はいくつでも)



地域活動に参加していない理由をみると、「どのような活動があるのかわからない」が 42.6%で最も高く、次いで「時間の余裕がない」が 37.4%、「参加方法がわからない、きっかけがない」が 37.2%と続く。「新型コロナウイルス感染症の影響のため」は 17.3%。

【時系列比較】



時系列で比較すると、「どのような活動があるのかわからない」(2016年度:49.4% 2022年度:42.6%)と「時間の余裕がない」(2016年度:45.6% 2022年度37.4%)において、2022年度がそれぞれ6.8ポイント、8.2ポイント下回る。

【性別】

		n	どのような活動があるのかわからない	時間の余裕がない	参加方法がわからない、きっかけがない	関心がない、参加したいと思わない	人間関係がわずらわしい	新型コロナウイルス感染症の影響のため	参加したい活動がない	経済的に余裕がない	健康に不安がある	(%)
全 体		514	42.6	37.4	37.2	25.9	18.3	17.3	16.5	6.8	5.8	
性別	男性	234	38.9	33.8	35.5	30.8	18.8	14.5	16.2	8.5	4.3	
	女性	276	46.4	40.2	39.1	21.7	18.1	19.9	17.0	5.1	7.2	

		n	子ども、高齢者がいるので出かけにくい	家族の協力、理解が得られない	その他	無回答	(%)
全 体		514	5.3	0.2	4.3	-	
性別	男性	234	4.7	0.4	2.6	-	
	女性	276	5.4	-	5.4	-	

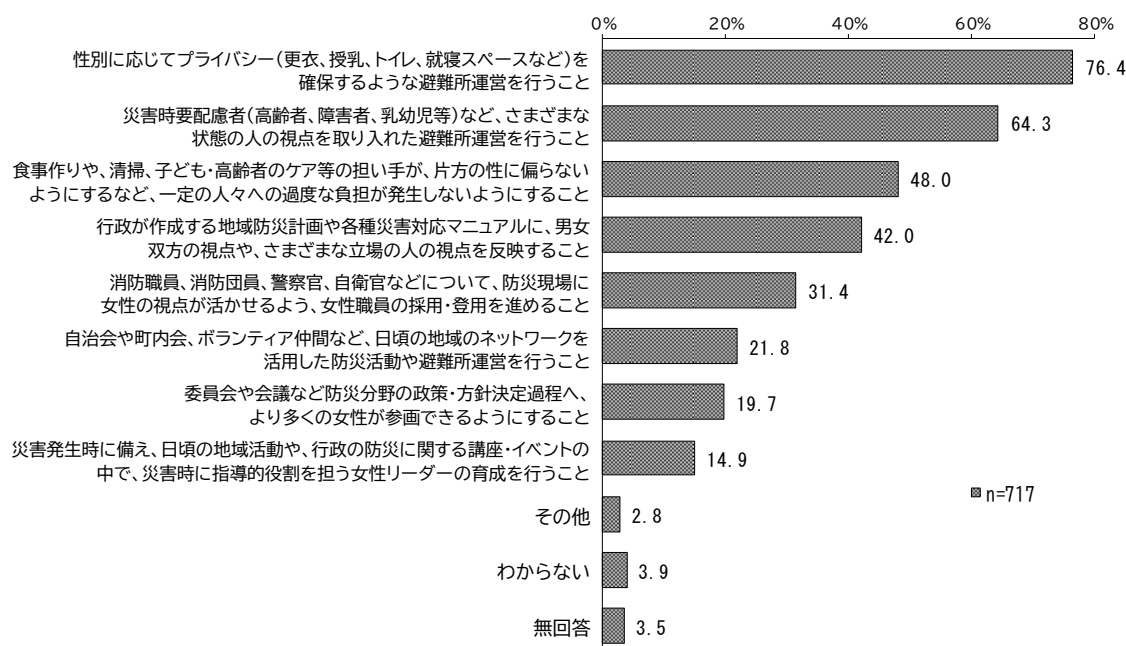
・性別の比較

性別で比較すると、「どのような活動があるのかわからない」において、男性(38.9%)より女性(46.4%)が7.5ポイント上回る。また、「時間の余裕がない」も同様に、男性(33.8%)より女性(40.2%)が6.4ポイント上回る。一方で、「関心がない、参加したいと思わない」において、女性(21.7%)より男性(30.8%)が9.1ポイント上回る。

6. 防災について

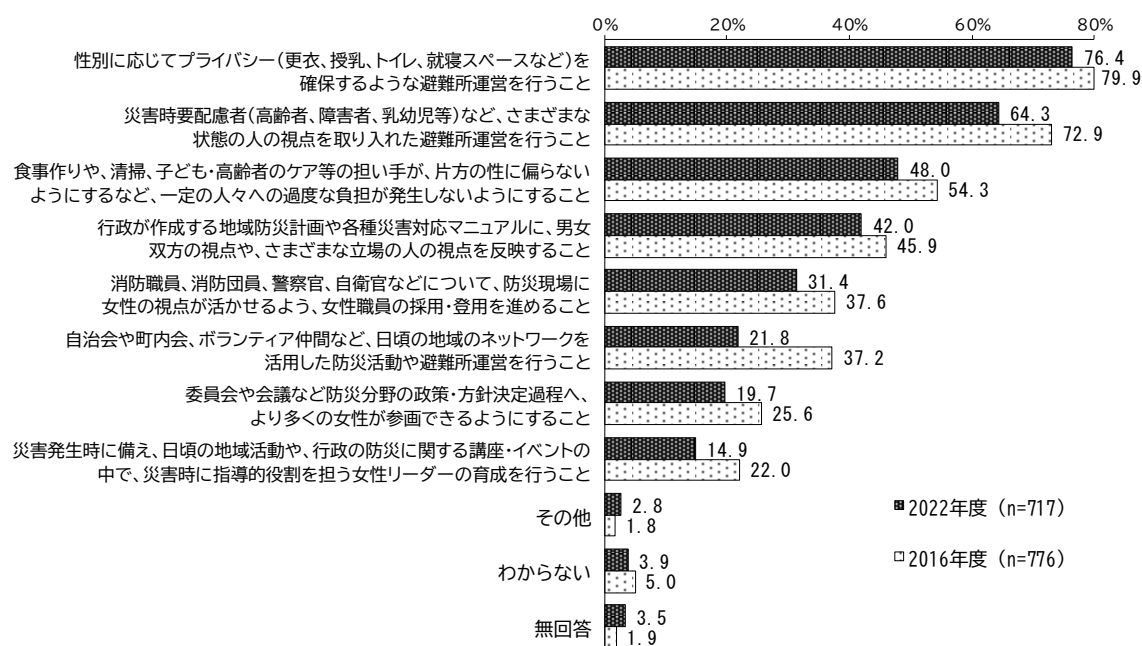
(1) 防災分野で男女共同参画の視点を活かすために必要なこと

【問23】あなたにとって防災分野での男女平等の視点を活かすには、どのようなことが必要だと思われますか。(〇はいくつでも)



防災分野で男女共同参画の視点を活かすために必要なことについてみると、「性別に応じてプライバシー(更衣、授乳、トイレ、就寝スペースなど)を確保するような避難所運営を行うこと」が76.4%で最も高く、次いで「災害時要配慮者(高齢者、障害者、乳幼児等)など、さまざまな状態の人の視点を取り入れた避難所運営を行うこと」が64.3%と続く。

【時系列比較】



時系列で比較すると、多くの項目で2016年度より2022年度の割合が下がっており、特に「自治会や町内会、ボランティア仲間など、日頃の地域ネットワークを活用した防災活動や避難所運営を行うこと」では、2016年度(37.2%)を2022年度(21.8%)が15.4ポイント下回る。

【性別／年齢別】

		n	性別に応じたプライバシー（更衣、授乳、トイレ、就寝スペースなど）を確保するよう避難所運営を行うこと	災害時要配慮者（高齢者、障害者、乳幼児等）など、さまざまな状態の人の視点を取り入れた避難所運営を行うこと	食事作りや、清掃、子ども・高齢者のケア等の担い手が、片方の性に偏らないようにするなど、一定の人々への過度な負担が発生しないようにすること	行政が作成する地域防災計画や各種災害対応マニュアルに、男女双方の視点や、さまざまな立場の人の視点を反映すること	消防職員、消防団員、警察官、自衛官などについて、防災現場に女性の視点が活かせるよう、女性職員の採用・登用を進めること	自治会や町内会、ボランティア仲間など、日頃の地域のネットワークを活用した防災活動や避難所運営を行うこと	委員会や会議など防災分野の政策・方針決定過程へ、より多くの女性が参画できるようにすること	災害発生時に備え、日頃の地域活動や、行政の防災に関する講座・イベントの中で、災害時に指導的役割を担う女性リーダーの育成を行うこと	その他
			(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
性別	全 体	717	76.4	64.3	48.0	42.0	31.4	21.8	19.7	14.9	2.8
	男性	305	70.8	64.3	43.3	37.4	29.8	22.3	19.0	13.4	3.6
性別	女性	407	80.6	64.1	51.1	45.2	32.2	21.6	19.7	16.0	2.2
年齢別	10代	12	75.0	50.0	33.3	25.0	8.3	16.7	8.3	8.3	8.3
	20代	115	71.3	53.9	55.7	40.0	25.2	16.5	16.5	15.7	0.9
	30代	89	78.7	66.3	49.4	43.8	31.5	11.2	19.1	7.9	1.1
	40代	187	78.6	61.0	47.6	41.7	27.3	20.3	19.3	13.4	2.7
	50代	124	75.8	71.8	47.6	43.5	33.9	22.6	22.6	20.2	2.4
	60代	96	79.2	71.9	39.6	44.8	39.6	28.1	18.8	15.6	7.3
	70代以上	90	74.4	64.4	48.9	40.0	38.9	34.4	23.3	16.7	2.2

		n	わからない	無回答
			(%)	(%)
性別	全 体	717	3.9	3.5
	男性	305	4.9	3.6
性別	女性	407	3.2	3.4
年齢別	10代	12	16.7	—
	20代	115	4.3	3.5
	30代	89	6.7	4.5
	40代	187	2.7	4.3
	50代	124	2.4	4.0
	60代	96	4.2	1.0
	70代以上	90	3.3	3.3

・性別の比較

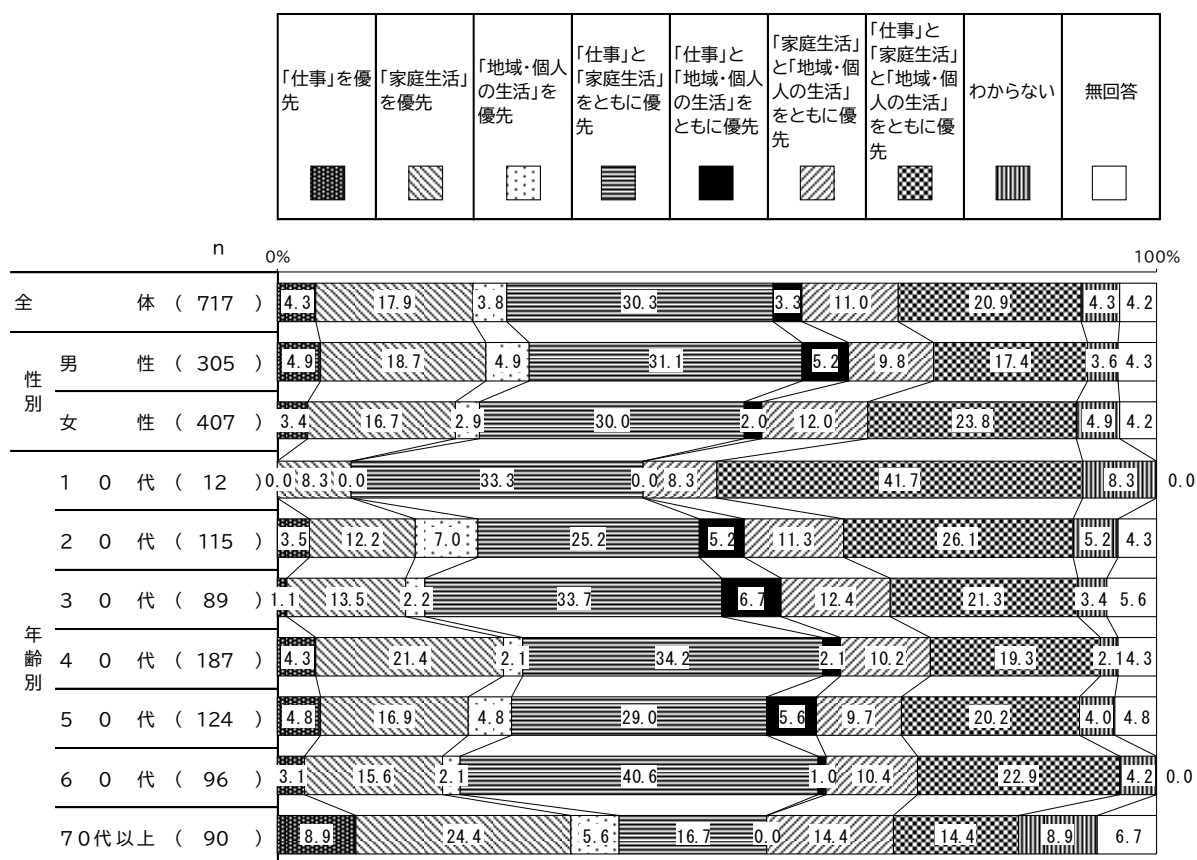
性別で比較すると、「食事作りや、清掃、子ども・高齢者のケア等の担い手が、片方の性に偏らないようにするなど、一定の人々への過度な負担が発生しないようにすること」や「行政が作成する地域防災計画や各種災害マニュアルに、男女双方の視点や、さまざまな立場の人の視点を反映すること」では女性が男性を上回る。

7. 仕事と生活の調和について

(1) 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度

【問24】生活の中で「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、「希望」（あなたの希望に近いもの）と「現実」（今の状況）についてお答えください。（○は1つ）

(1-1) 希望



「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の希望の優先度について全体でみると、「仕事」と「家庭生活」をともに優先」の割合が最も多く、30.3%。

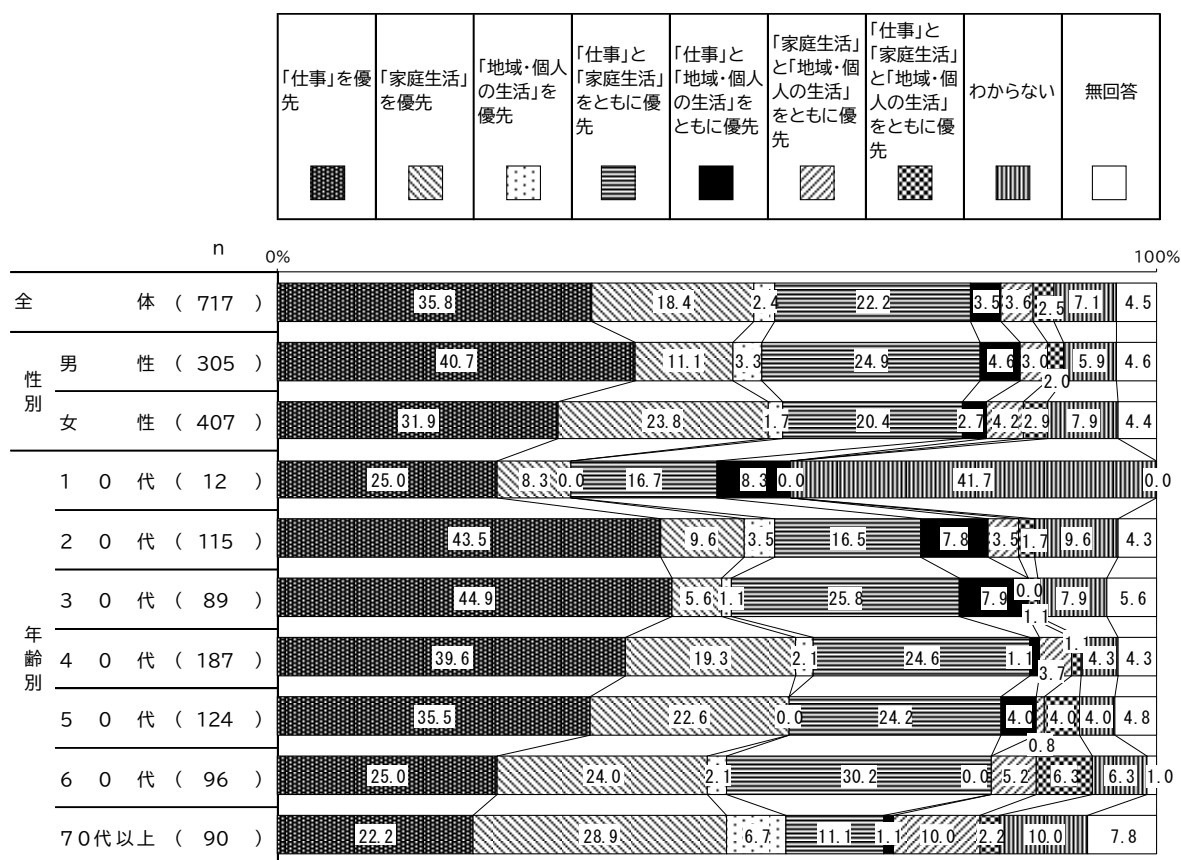
・性別の比較

性別で比較すると、「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」において、女性（23.8%）が男性（17.4%）を6.4ポイント上回る。

・年齢別の比較

70代以上は「家庭生活」を優先」の割合が最も多く、他の年齢と比較して特徴的である。

(1-2) 現実



「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の現実の優先度について全体でみると、「仕事」を優先」の割合が最も多く、35.8%。

・性別の比較

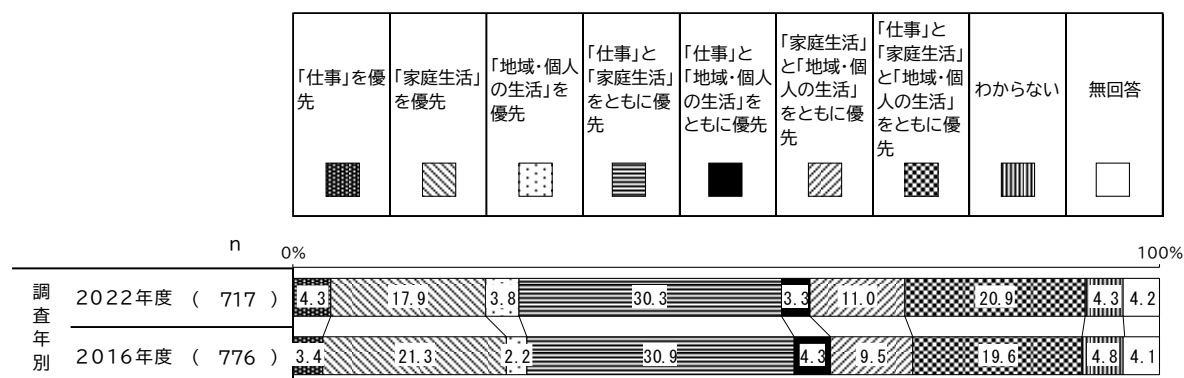
性別で比較すると、「家庭生活」を優先」において、女性 (23.8%)が男性 (11.1%)を12.7ポイント上回る。一方で「仕事」を優先」においては、男性 (40.7%)が女性 (31.9%)を8.8ポイント上回る。

・年齢別の比較

若年層になるほど「仕事」を優先」の割合が多くなる。60代になると「仕事」と「家庭生活」をともに優先」の割合が最も多くなり、70代以上では「家庭生活」を優先」の割合が最も多くなる。

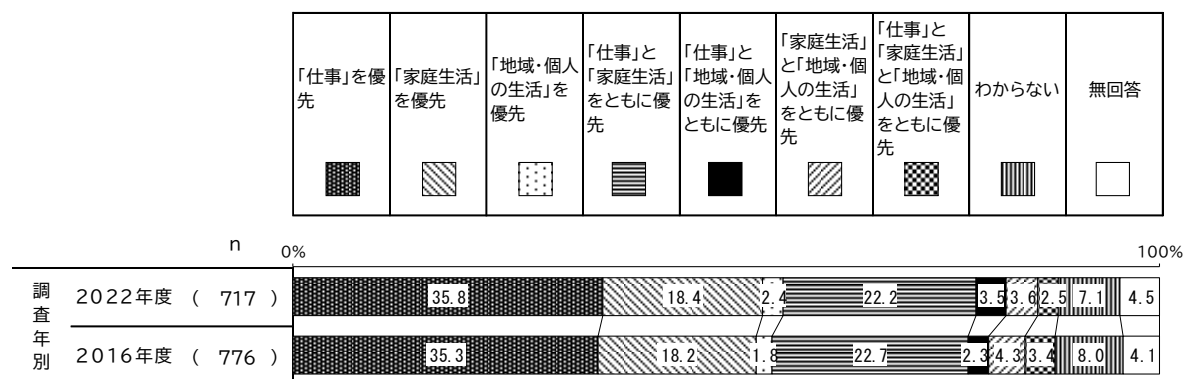
【時系列比較】

希望



時系列で比較すると、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の希望の優先度に大きな差異はみられない。

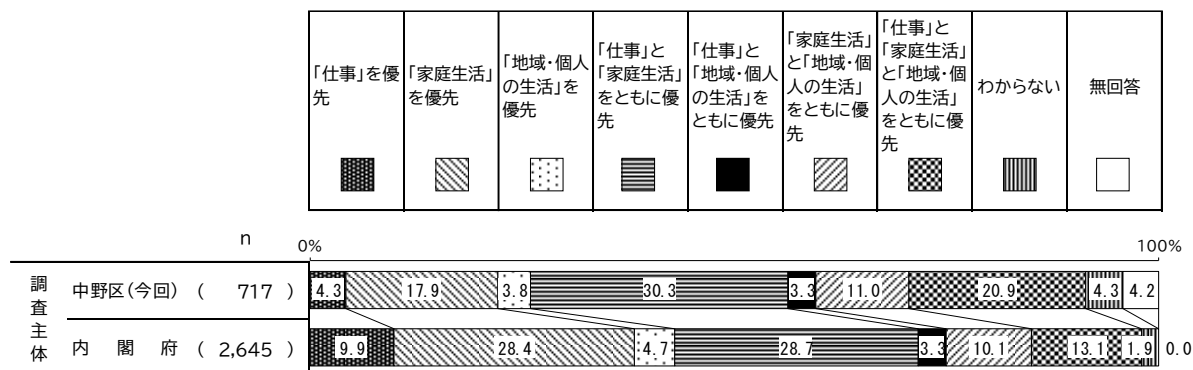
現実



時系列で比較すると、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の現実の優先度に大きな差異はみられない。

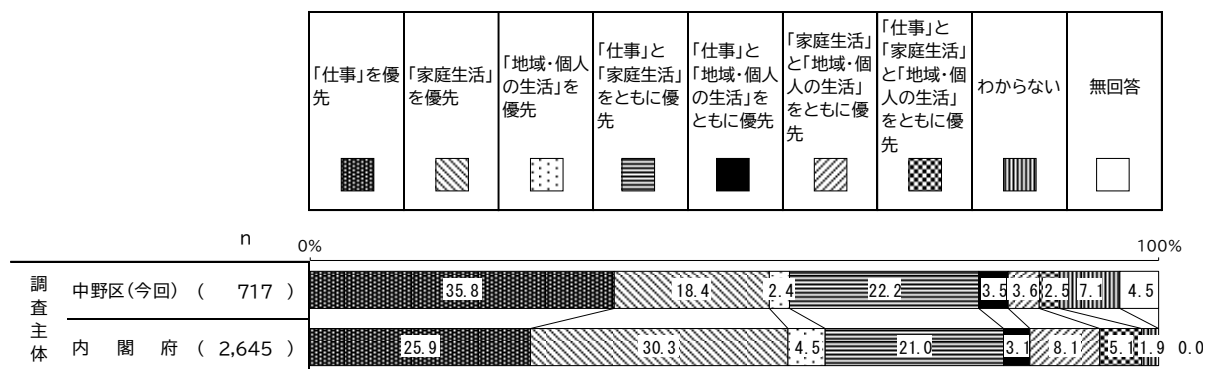
【国の調査との比較】

希望



国の調査と比較すると、希望では「仕事」を優先と「家庭生活」を優先において、内閣府より、中野区が下回る。一方で「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先において、内閣府より、中野区が上回る。

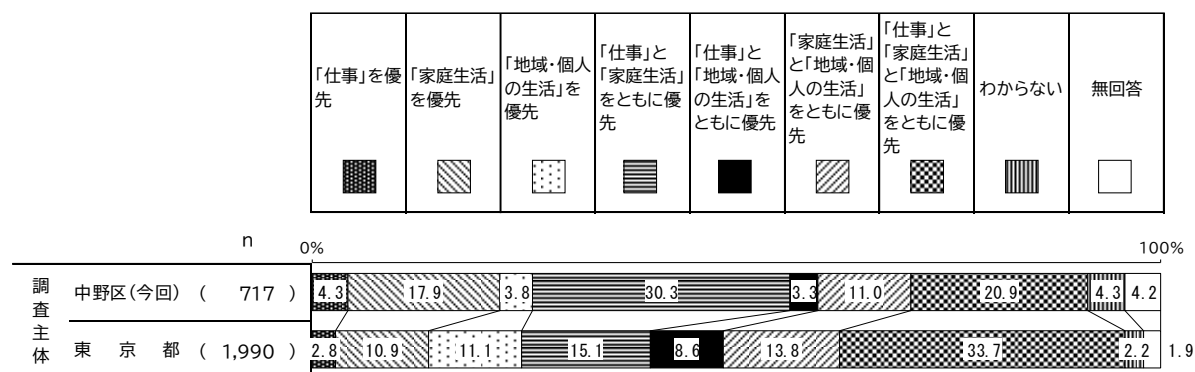
現実



国の調査と比較すると、現実では「仕事」を優先において、内閣府（25.9%）を中野区（35.8%）が9.9ポイント上回る。一方で、「家庭生活」を優先において、内閣府（30.3%）を中野区（18.4%）が11.9ポイント下回る。

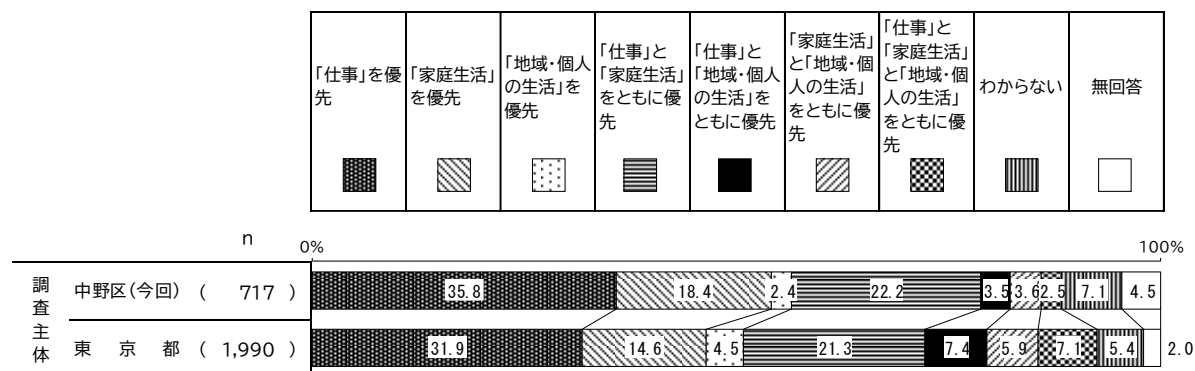
【東京都と調査との比較】

希望



東京都と比較すると、希望では「「仕事」と「家庭生活」を優先」において、東京都（15.1%）を中野区（30.3%）が15.2ポイント上回る。そのほか、「「家庭生活」を優先」も東京都を中野区が上回る。一方で、「「地域・個人の生活」を優先」や「「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先」においては東京都を中野区が下回る。

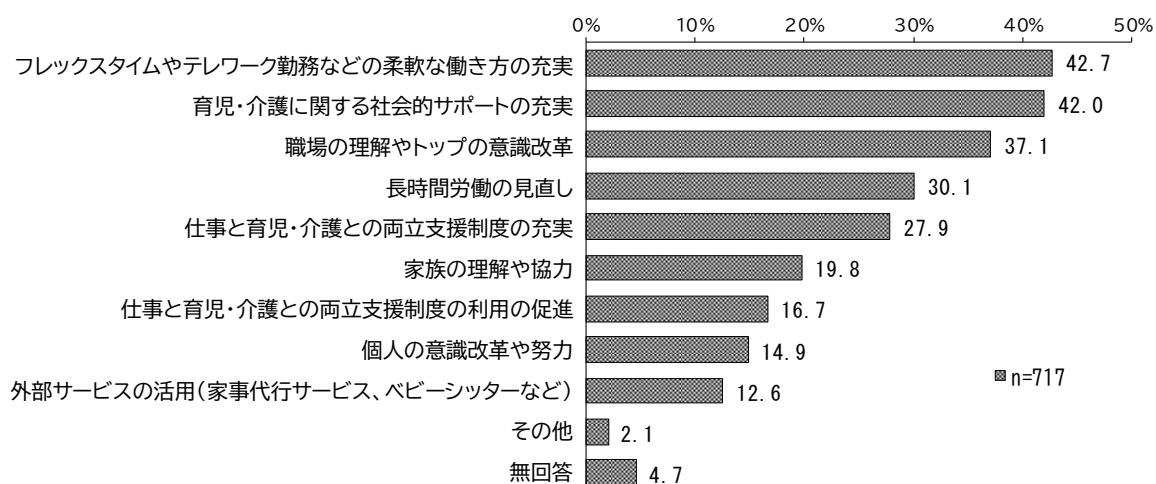
現実



東京都と比較すると、現実では、大きな差異はみられない。

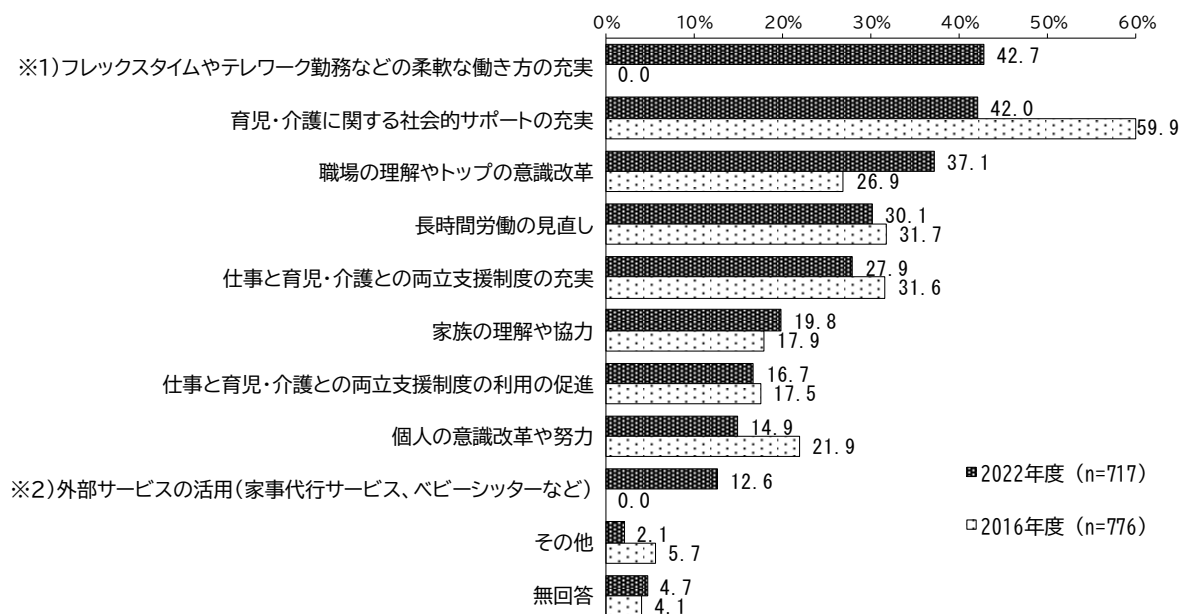
(2) 仕事と生活の調和を図るうえで重要なこと

【問25】仕事と生活の調和を図るうえで、あなたが重要だと思うことをお答えください。
(〇は3つまで)



仕事と生活の調和を図るうえで重要なことについてみると、「フレックスタイムやテレワーク勤務などの柔軟な働き方の充実」が42.7%で最も高く、次いで「育児・介護に関する社会的サポートの充実」が42.0%と続く。

【時系列比較】



※1) 2016 年度調査時、「フレックスタイムやテレワーク勤務などの柔軟な働き方の充実」は非聴取項目

※2) 2016 年度調査時、「外部サービスの活用（家事代行サービス、ベビーシッターなど）」は非聴取項目

時系列で比較すると、「職場の理解やトップの意識改革」において、2016 年度（26.9%）を 2022 年度（37.1%）が 10.2 ポイント上回る。一方で「育児・介護に関する社会的なサポートの充実」において、2016 年度（59.9%）を 2022 年度（42.0%）が 17.9 ポイント下回る。「個人の意識改革や努力」も 2016 年度（21.9%）を 2022 年度（14.9%）が 7.0 ポイント下回る。

【性別】

n		フレックスタイムやテレワーク勤務などの柔軟な働き方の充実	育児・介護に関する社会的サポートの充実	職場の理解やトップの意識改革	長時間労働の見直し	仕事と育児・介護との両立支援制度の充実	家族の理解や協力	仕事と育児・介護との両立支援制度の利用の促進	個人の意識改革や努力	外部サービスの活用（家事代行サービス、ベビーシッターなど）	(%)
全 体	717	42.7	42.0	37.1	30.1	27.9	19.8	16.7	14.9	12.6	
性 別											
男性	305	39.0	42.6	34.1	34.1	24.6	12.5	15.1	21.0	12.8	
女性	407	45.9	41.3	39.1	27.0	30.5	25.6	18.2	10.3	12.5	

n		その他	無回答	(%)
全 体	717	2.1	4.7	
性 別				
男性	305	3.3	5.2	
女性	407	1.0	4.4	

・性別の比較

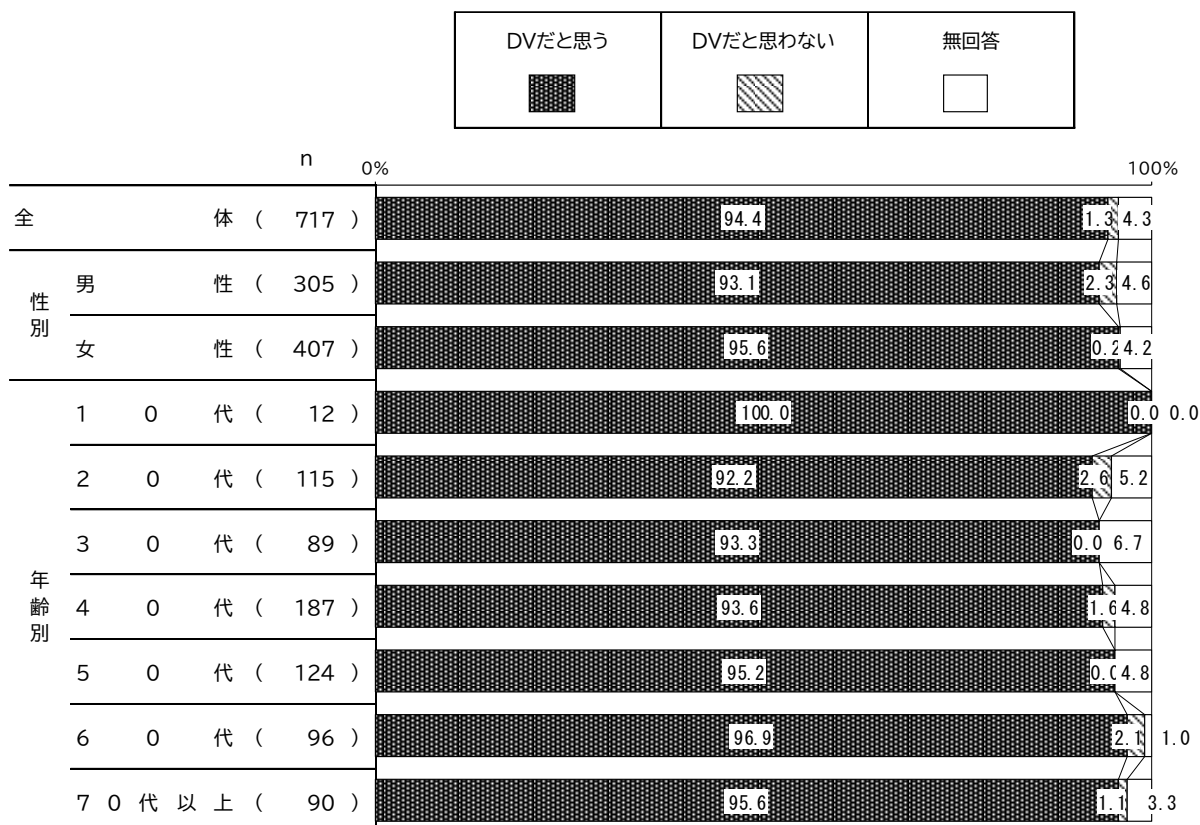
性別で比較すると、「長時間労働の見直し」（男性：34.1% 女性：27.0%）と「個人の意識改革や努力」（男性：21.0% 女性：10.3%）では男性が女性をそれぞれ 7.1 ポイント、10.7 ポイント上回る。一方で、「家族の理解や協力」において、女性（25.6%）が男性（12.5%）を 13.1 ポイント上回る。

8. 暴力の防止について

(1) DV（ドメスティック・バイオレンス）に対する意識

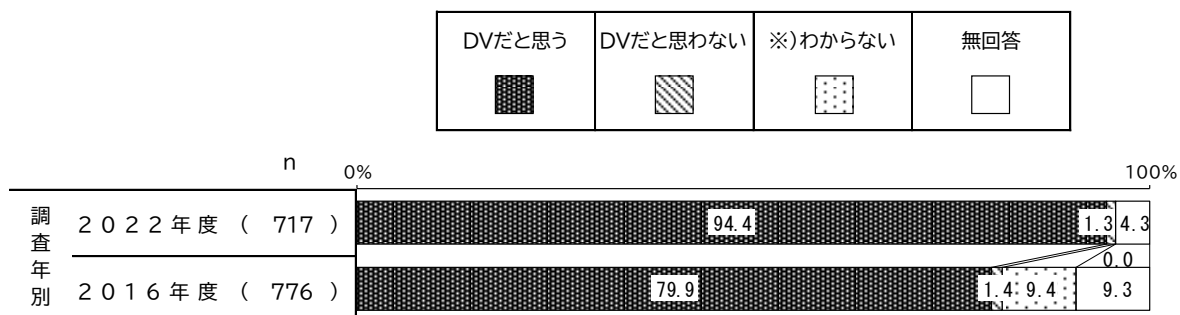
【問26】 次の①から⑨までのようなことはDV（ドメスティック・バイオレンス）とされていますが、あなたはどのように思いますか。（○はそれぞれヨコ方向に1つずつ）

（1－1）身体的な暴力を受ける（なぐられる、けられる、物を投げつけられる、突き飛ばされる、など）



身体的な暴力を受ける（なぐられる、けられる、物を投げつけられる、突き飛ばされる、など）ことについてみると、全体で94.4%が「DVだと思う」と回答している。

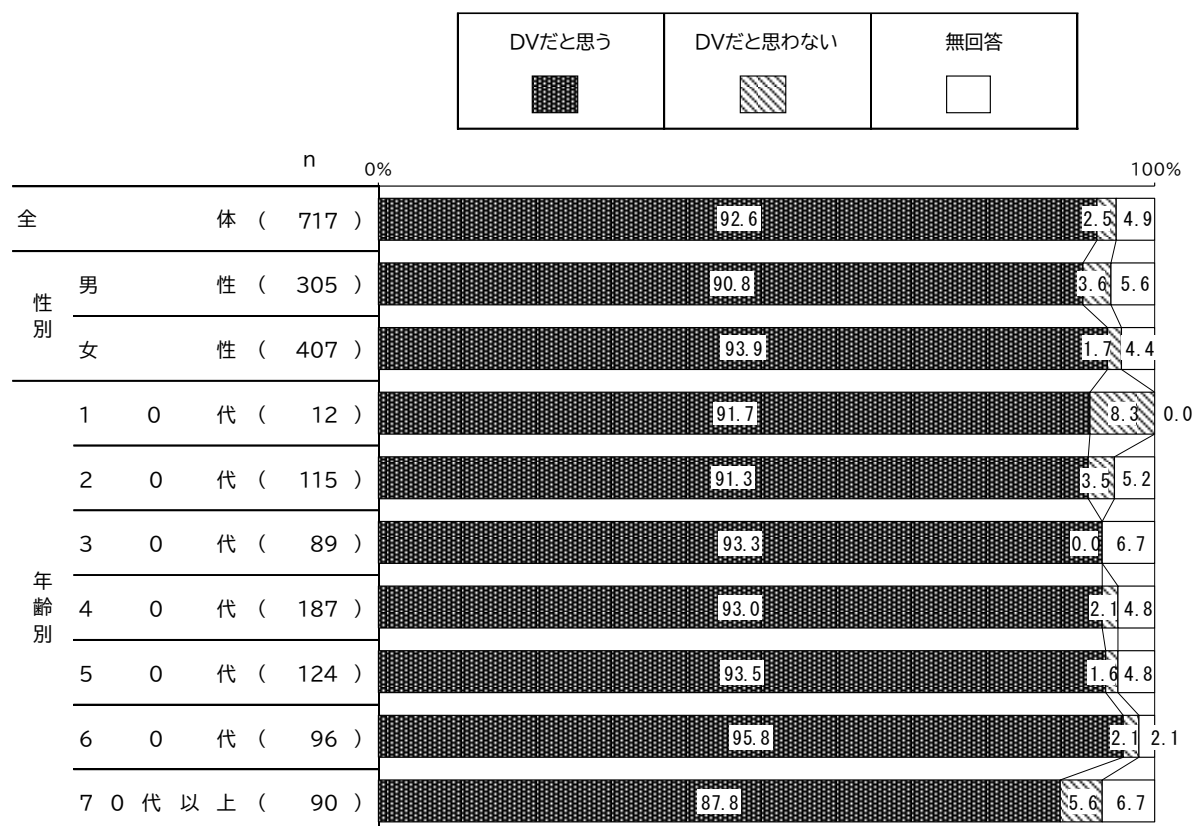
【時系列比較】



※) 2022年調査時、「わからない」は非聴取項目

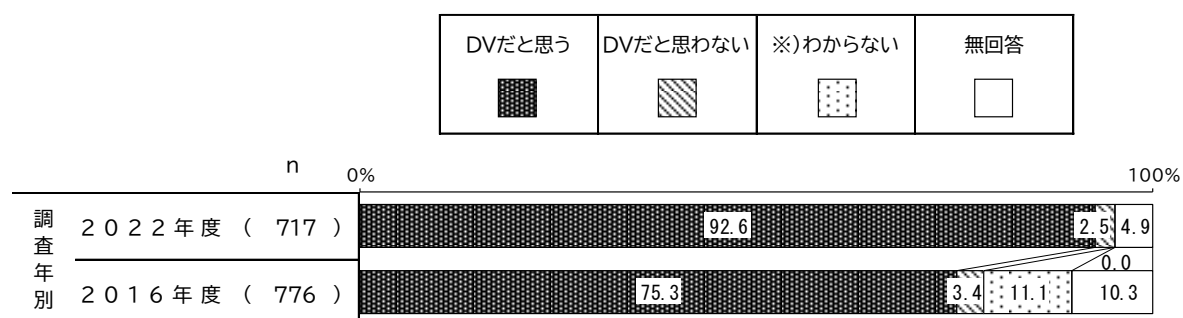
時系列で比較すると、身体的な暴力を受ける（なぐられる、けられる、物を投げつけられる、突き飛ばされる、など）ことが「DVだと思う」割合において、2016年度（79.9%）を2022年度（94.4%）が14.5ポイント上回る。

(1-2) あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受ける



あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けることについてみると、全体で 92.6% が「DV だと思う」と回答している。

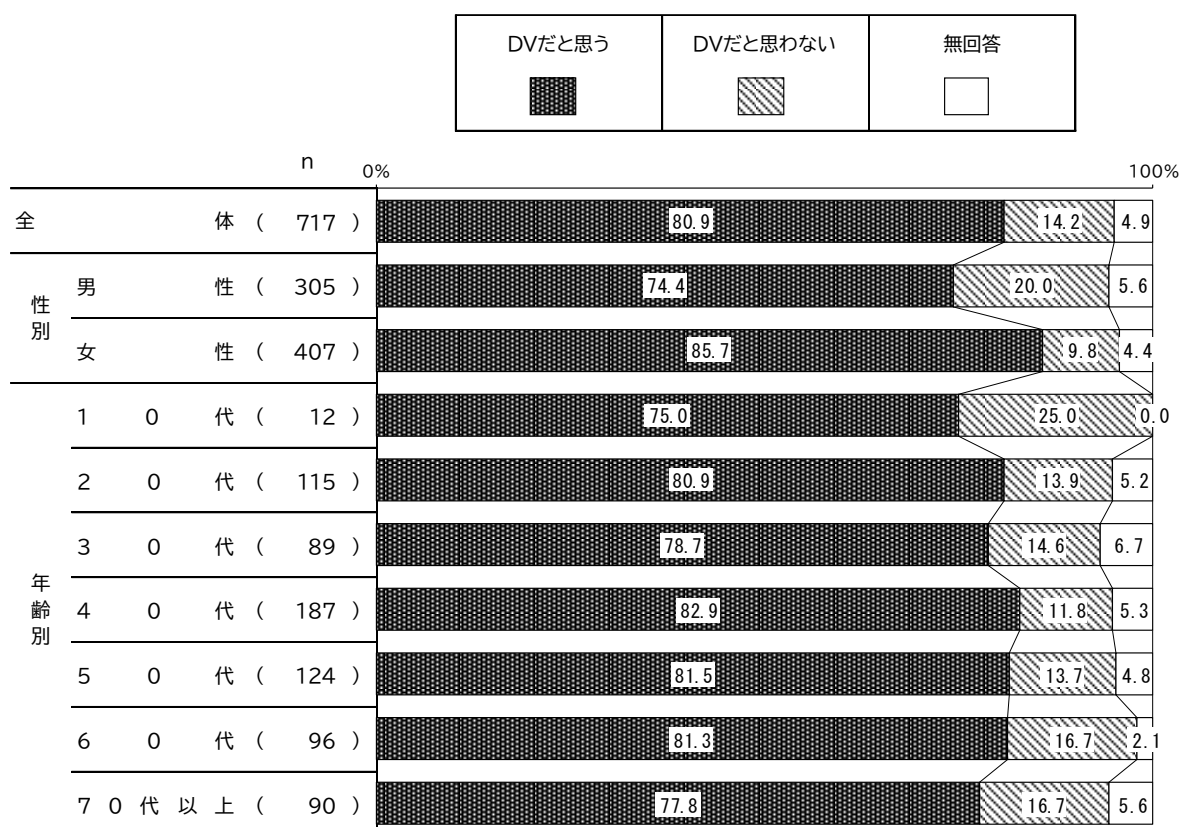
【時系列比較】



※) 2022 年調査時、「わからない」は非聴取項目

時系列で比較すると、あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けることが「DV だと思う」割合において、2016 年度 (75.3%) を 2022 年度 (92.6%) が 17.3 ポイント上回る。

(1-3) 大声で怒鳴られる

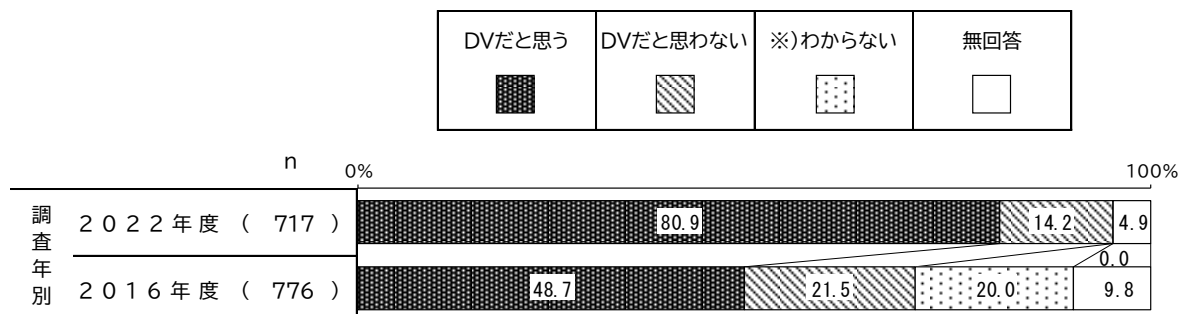


大声で怒鳴られることについてみると、全体で 80.9%が「DV だと思う」と回答している。

・性別の比較

性別で比較すると、「DV だと思う」割合について、女性 (85.7%)が男性 (74.4%)を 11.3 ポイント上回る。

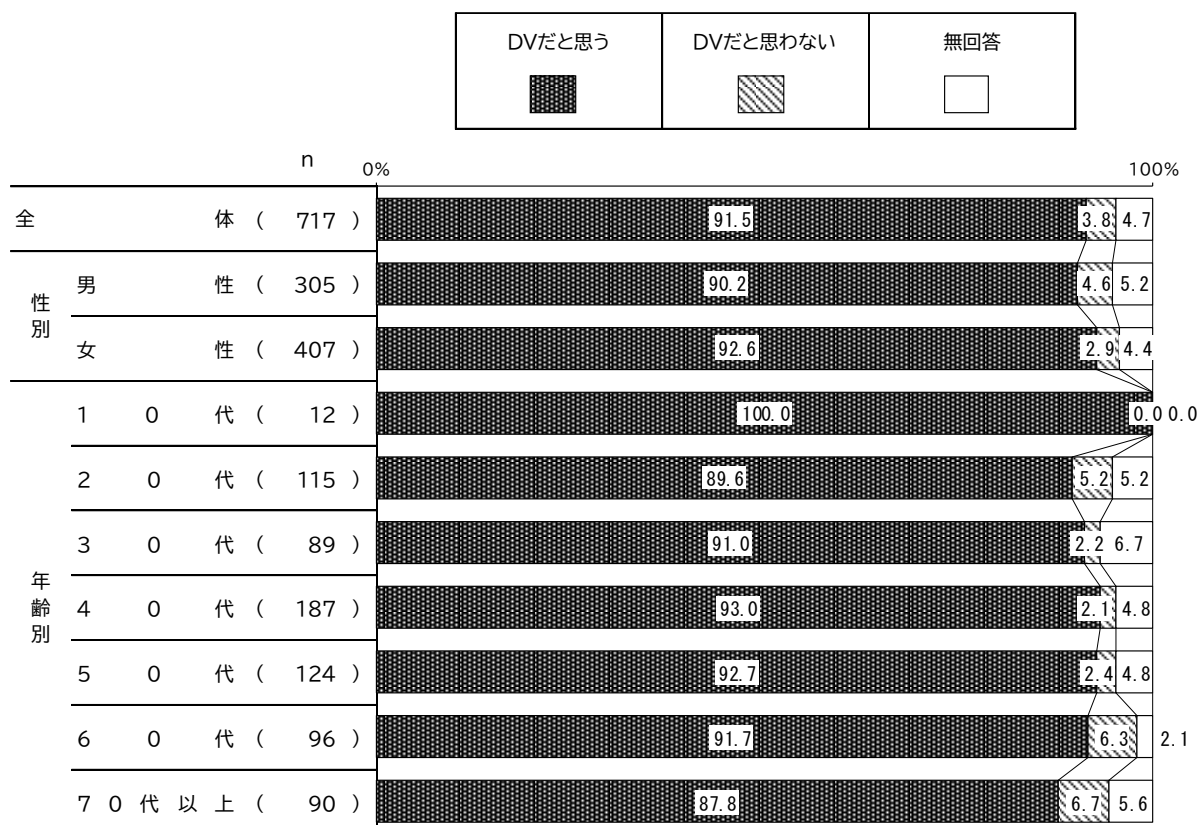
【時系列比較】



※) 2022 年調査時、「わからない」は非聴取項目

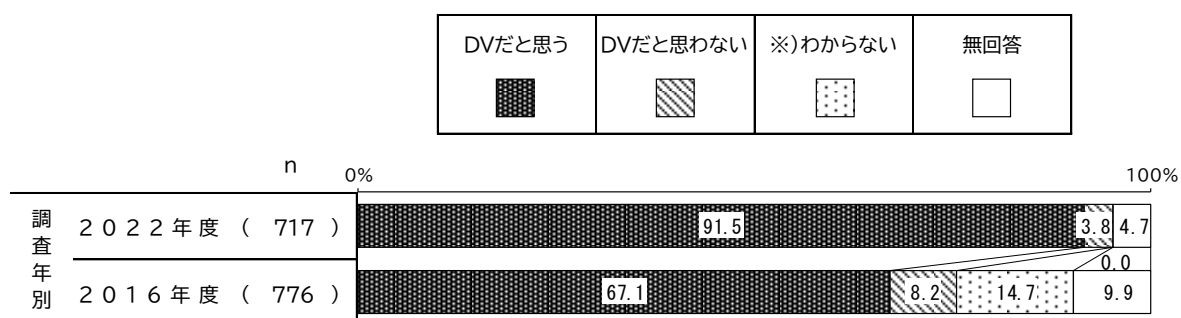
時系列で比較すると、大声で怒鳴られることが「DV だと思う」割合において、2016 年度 (48.7%)を 2022 年度 (80.9%)が 32.2 ポイント上回る。

(1-4) 「だれのおかげで生活できる」「役立たず」「クズ」などと、人格を傷つけられるようなことを言われる



「だれのおかげで生活できる」「役立たず」「クズ」など、人格を傷つけられるようなことを言われることについてみると、全体で91.5%が「DVだと思う」と回答している。

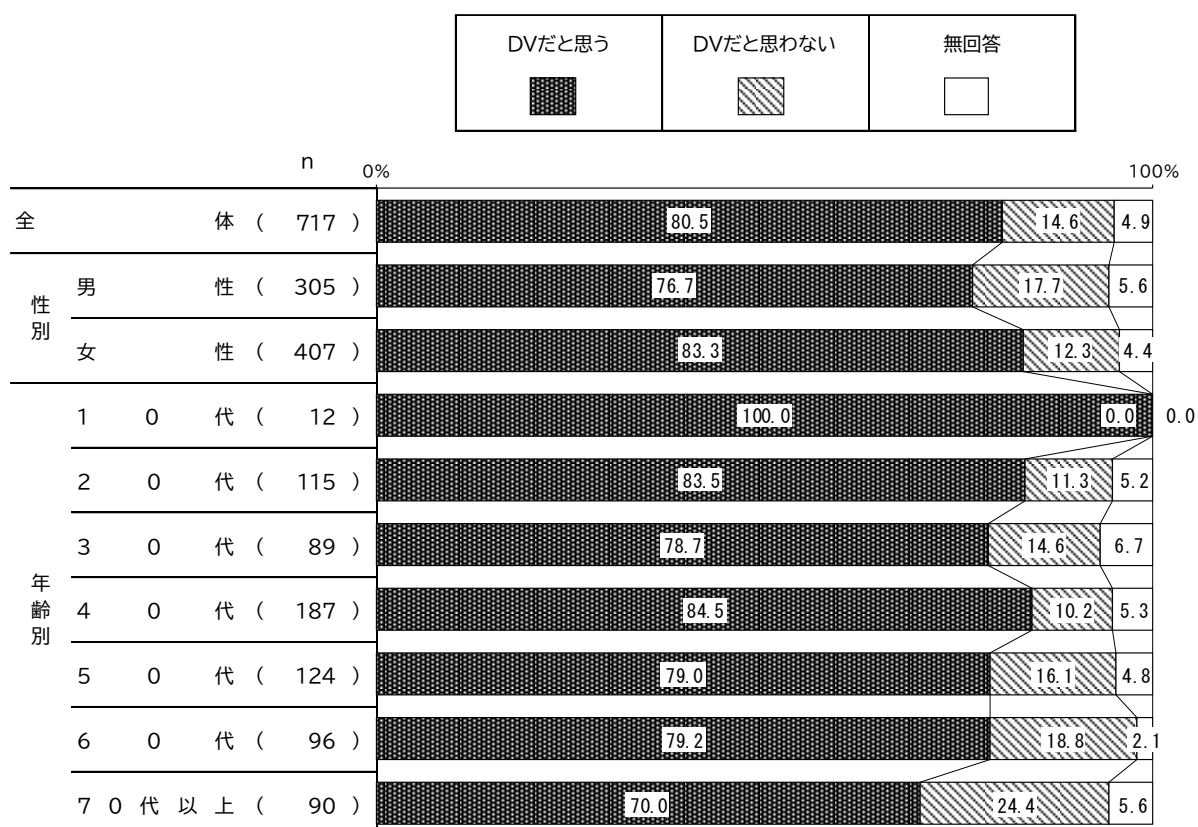
【時系列比較】



※) 2022年調査時、「わからない」は非聴取項目

時系列で比較すると、「だれのおかげで生活できる」「役立たず」「クズ」など、人格を傷つけられるようなことを言われることが「DVだと思う」割合において、2016年度(67.1%)を2022年度(91.5%)が24.4ポイント上回る。

(1-5) 何を言っても長時間無視し続けられる

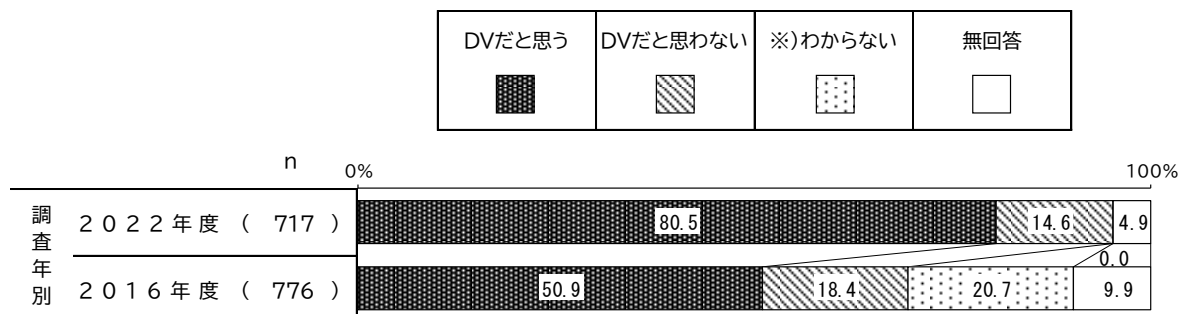


何を言っても長時間無視し続けられることについてみると、全体で 80.5%が「DV だと思う」と回答している。

・性別の比較

性別で比較すると、「DV だと思う」割合について、女性 (83.3%)が男性 (76.7%)を 6.6 ポイント上回る。

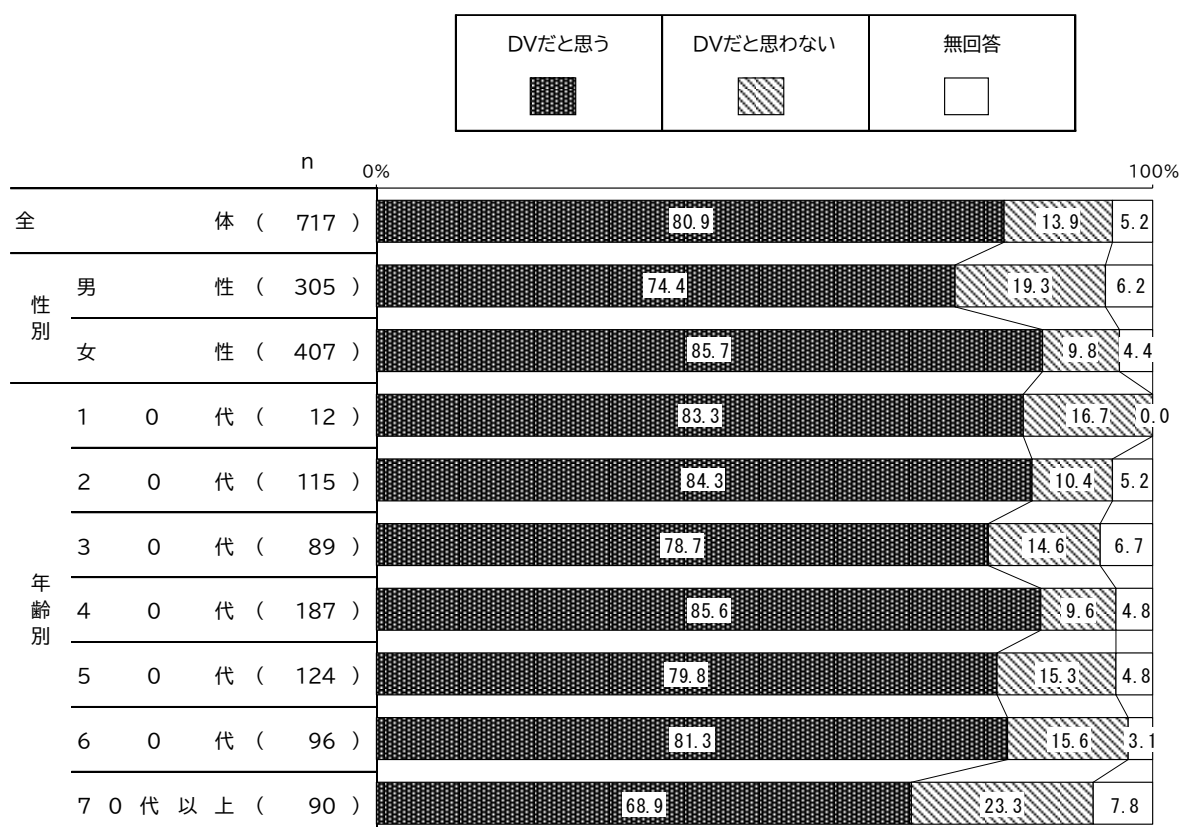
【時系列比較】



※) 2022 年調査時、「わからない」は非聴取項目

時系列で比較すると、何を言っても長時間無視し続けられることが「DV だと思う」割合において、2016 年度 (50.9%)を 2022 年度 (80.5%)が 29.6 ポイント上回る。

(1-6) 交友関係や電話・メールを細かく監視される

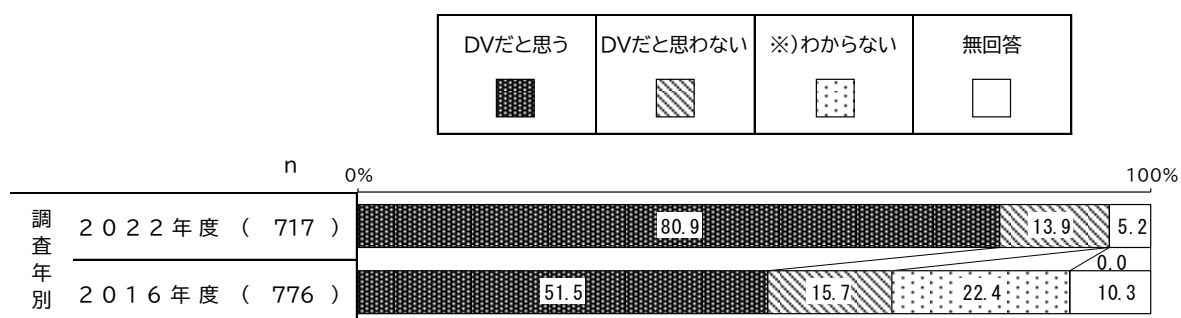


交友関係や電話・メールを細かく監視されることについてみると、全体で 80.9%が「DV だと思う」と回答している。

・性別の比較

性別で比較すると、「DV だと思う」割合について、女性（85.7%）が男性（74.4%）を 11.3 ポイント上回る。

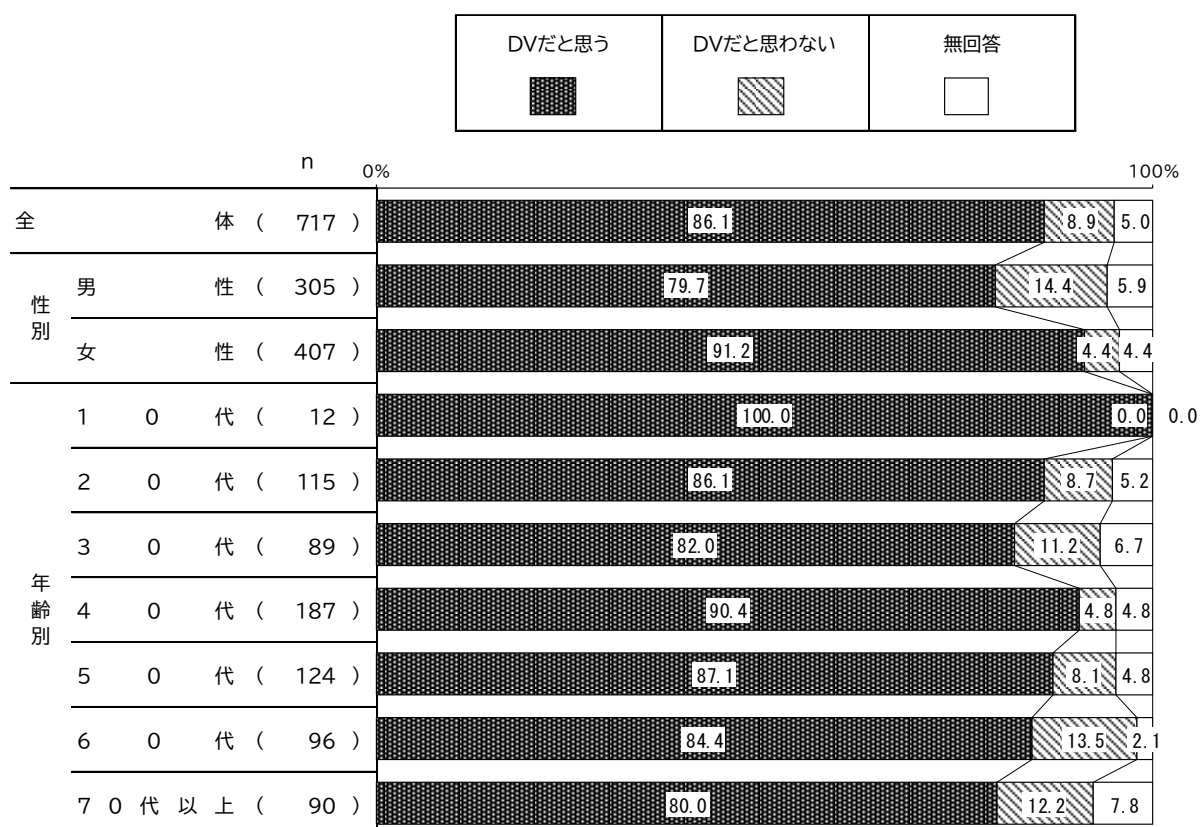
【時系列比較】



※) 2022 年調査時、「わからない」は非聴取項目

交友関係や電話・メールを細かく監視されることが「DV だと思う」割合において、2016 年度（51.5%）を 2022 年度（80.9%）が 29.4 ポイント上回る。

(1-7) 見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられる

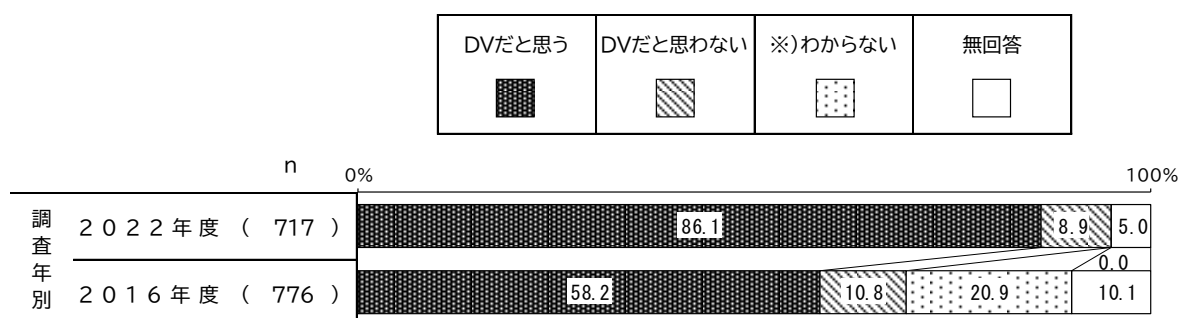


見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられることについてみると、全体で86.1%が「DVだと思う」と回答している。

・性別の比較

性別で比較すると、「DVだと思う」割合について、女性（91.2%）が男性（79.7%）を11.5ポイント上回る。

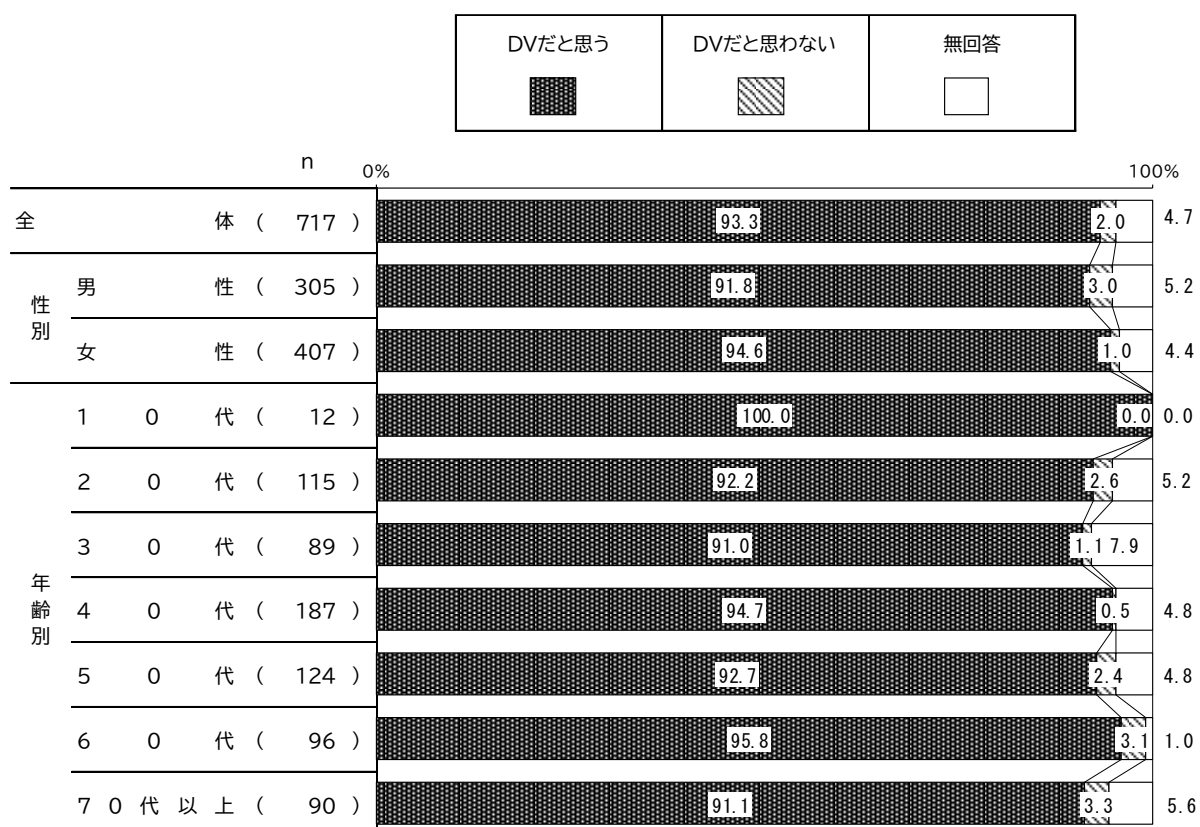
【時系列比較】



※) 2022年調査時、「わからない」は非聴取項目

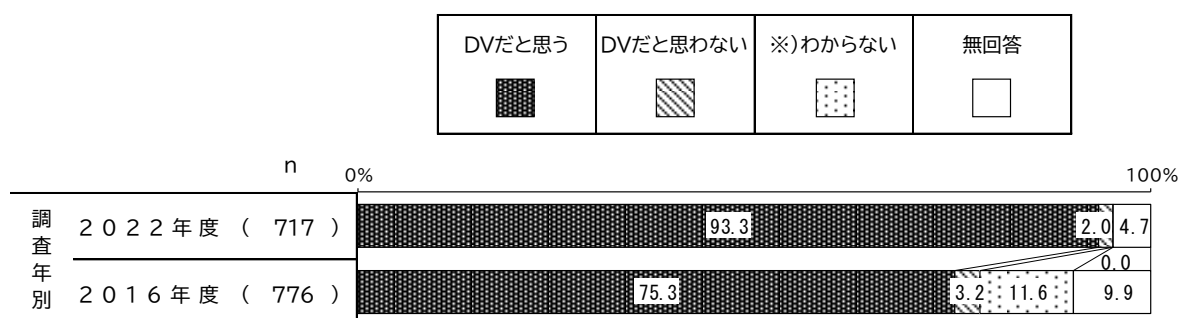
見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられることが「DVだと思う」割合において、2016年度（58.2%）を2022年度（86.1%）が27.9ポイント上回る。

(1-8) 嫌がっているのに性的な行為を強要される



嫌がっているのに性的な行為を強要されることについてみると、全体で93.3%が「DV だと思う」と回答している。

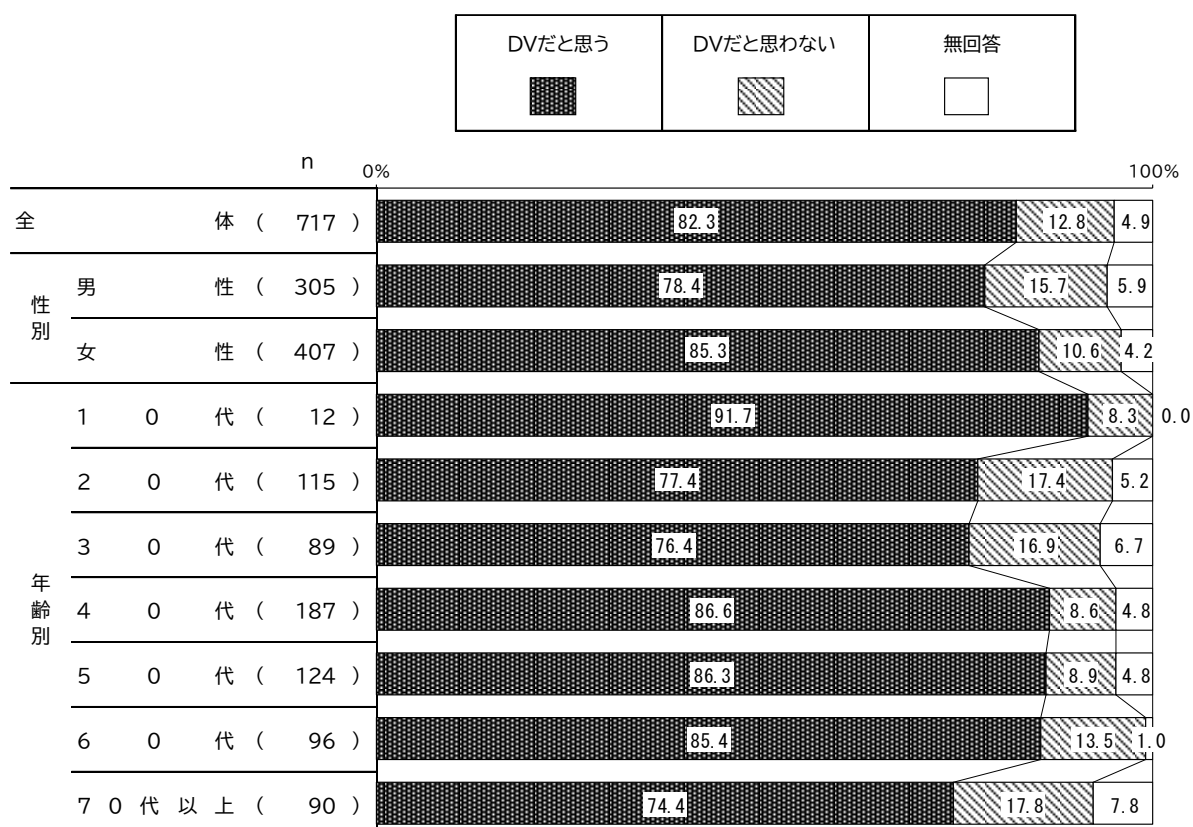
【時系列比較】



※) 2022 年調査時、「わからない」は非聴取項目

嫌がっているのに性的な行為を強要されることが「DV だと思う」割合において、2016 年度(75.3%)を2022 年度(93.3%)が18.0ポイント上回る。

(1-9) 生活費を渡されない

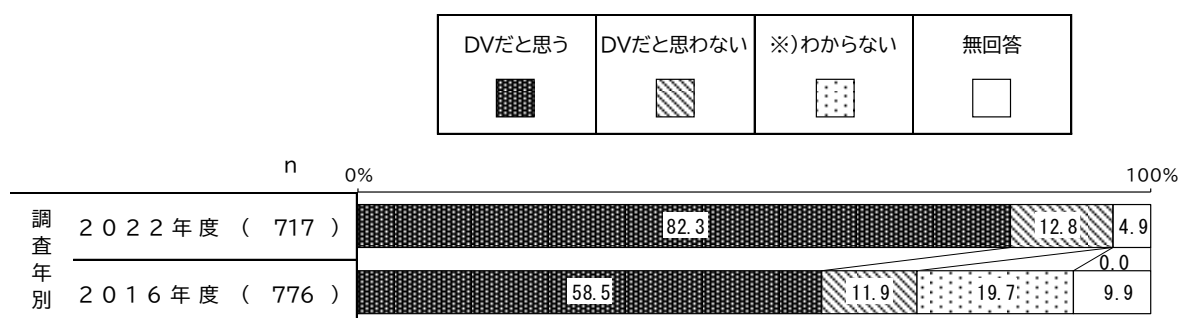


生活費を渡されないことについてみると、全体で82.3%が「DVだと思う」と回答している。

・性別の比較

性別で比較すると、「DVだと思う」割合について、女性（85.3%）が男性（78.4%）を6.9ポイント上回る。

【時系列比較】



※) 2022年調査時、「わからない」は非聴取項目

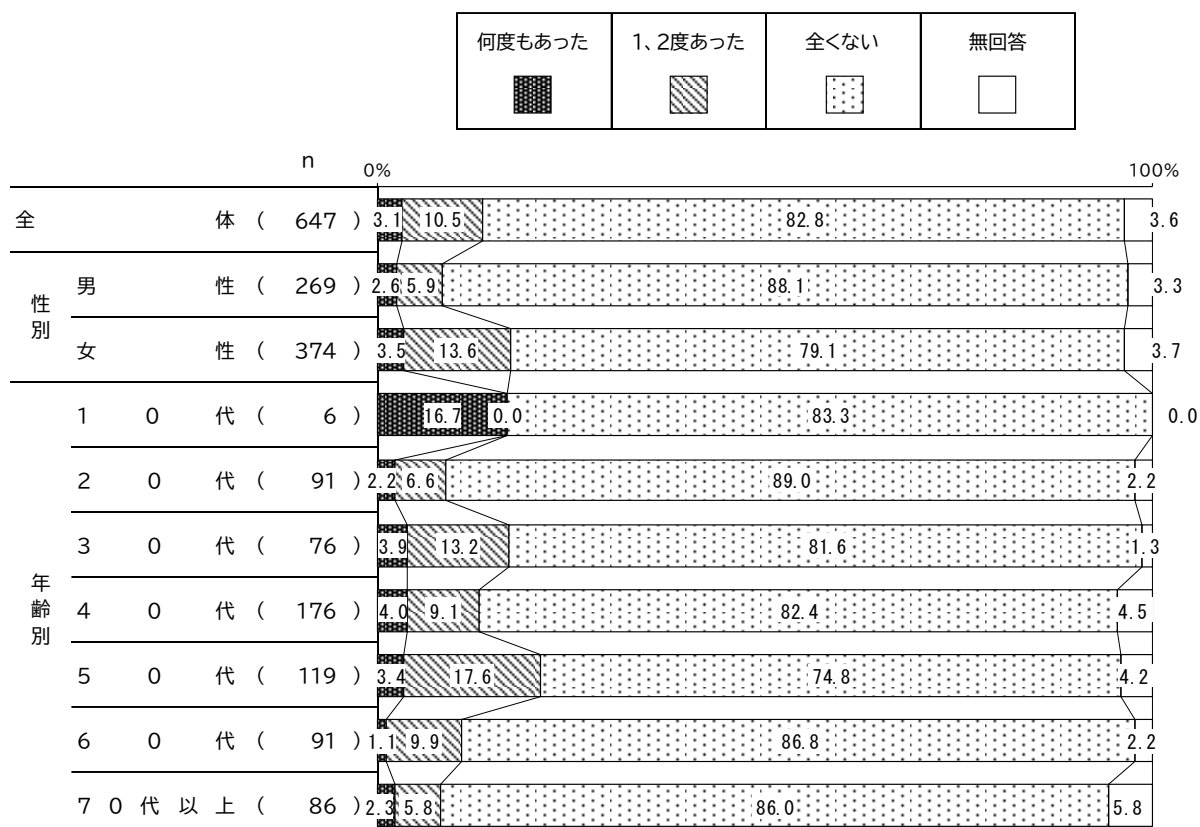
生活費を渡されないことが「DVだと思う」割合において、2016年度（58.5%）を2022年度（82.3%）が23.8ポイント上回る。

(2) DV（ドメスティック・バイオレンス）を受けた経験

配偶者や恋人がいる方または以前配偶者や恋人がいた方にお聞きします

【問26-1】あなたは、これまでパートナー（配偶者や恋人など）から次の①から⑨までのような行為をされたことがありますか。（○はそれぞれヨコ方向に1つずつ）

（2-1）身体的な暴力を受けた（なぐられた、けられた、物を投げつけられた、突き飛ばされた、など）



身体的な暴力を受ける（なぐられる、けられる、物を投げつけられる、突き飛ばされる、など）ことについてみると、全体で「全くない」が 82.8%、「1、2度あった」が 10.5%、「何回もあった」が 3.1%。

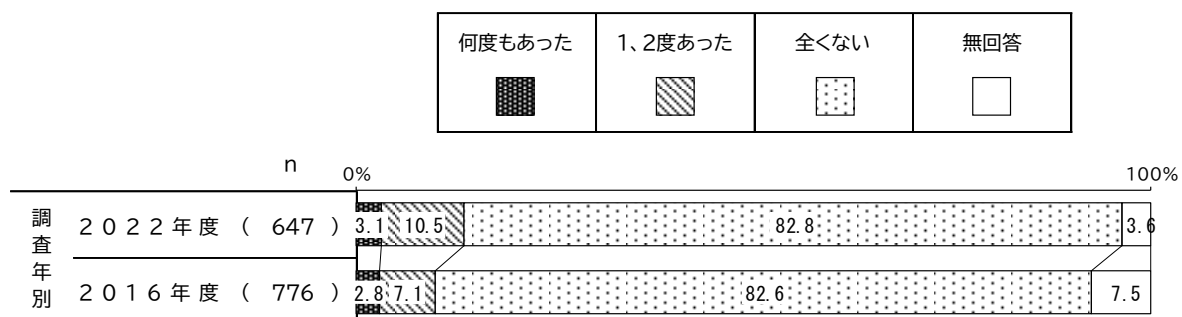
・性別の比較

性別で比較すると、女性の方が多く経験しているが、男性も経験していることがわかる。

・年齢別の比較

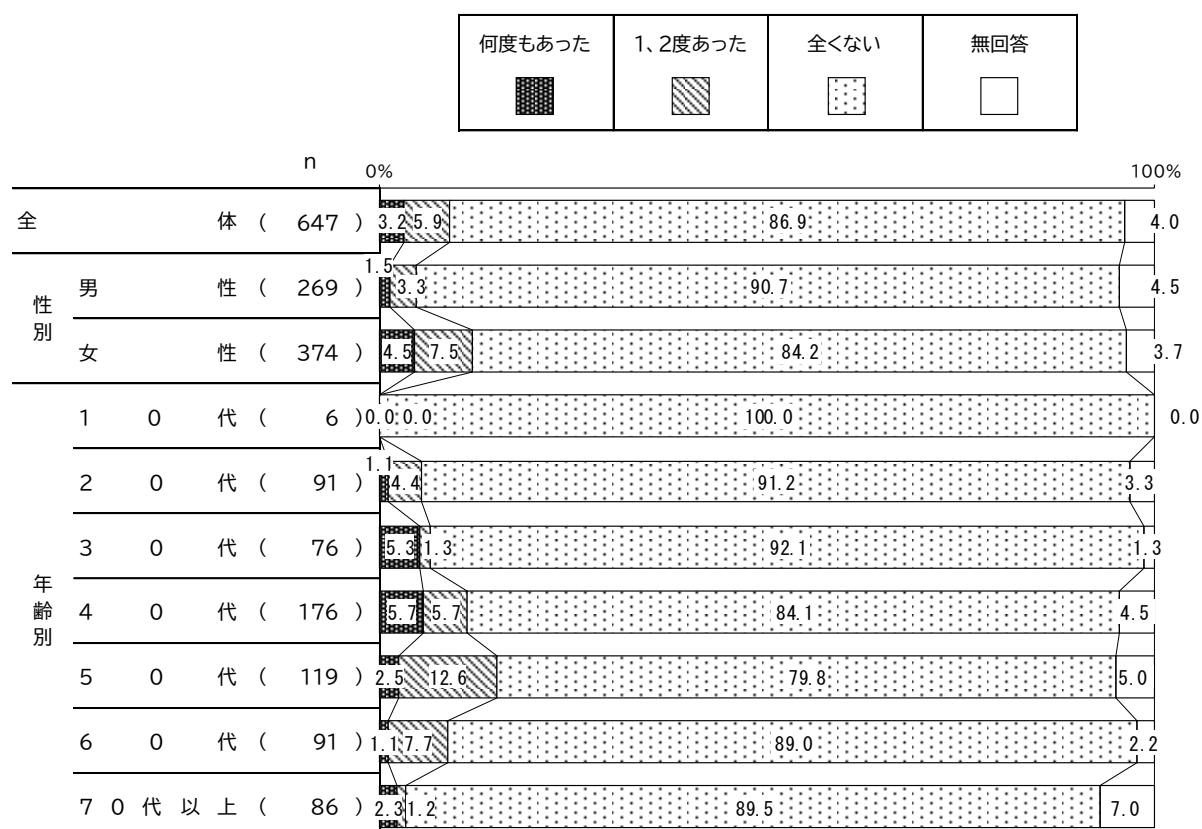
50代においては、「1、2度あった」割合が他の年齢よりも高い。

【時系列比較】



時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

(2-2) あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた



あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けたことについてみると、全体で「全くない」が86.9%、「1、2度あった」が5.9%、「何回もあった」が3.2%。

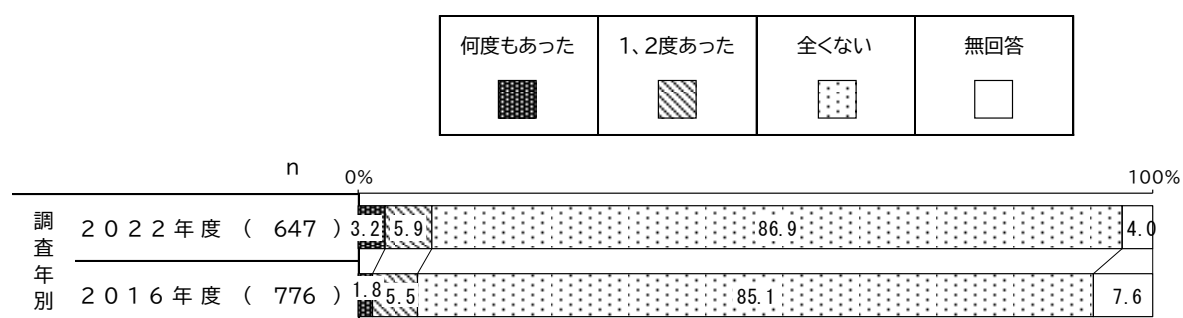
・性別の比較

性別で比較すると、女性の方が多く経験しているが、男性も経験していることがわかる。

・年齢別の比較

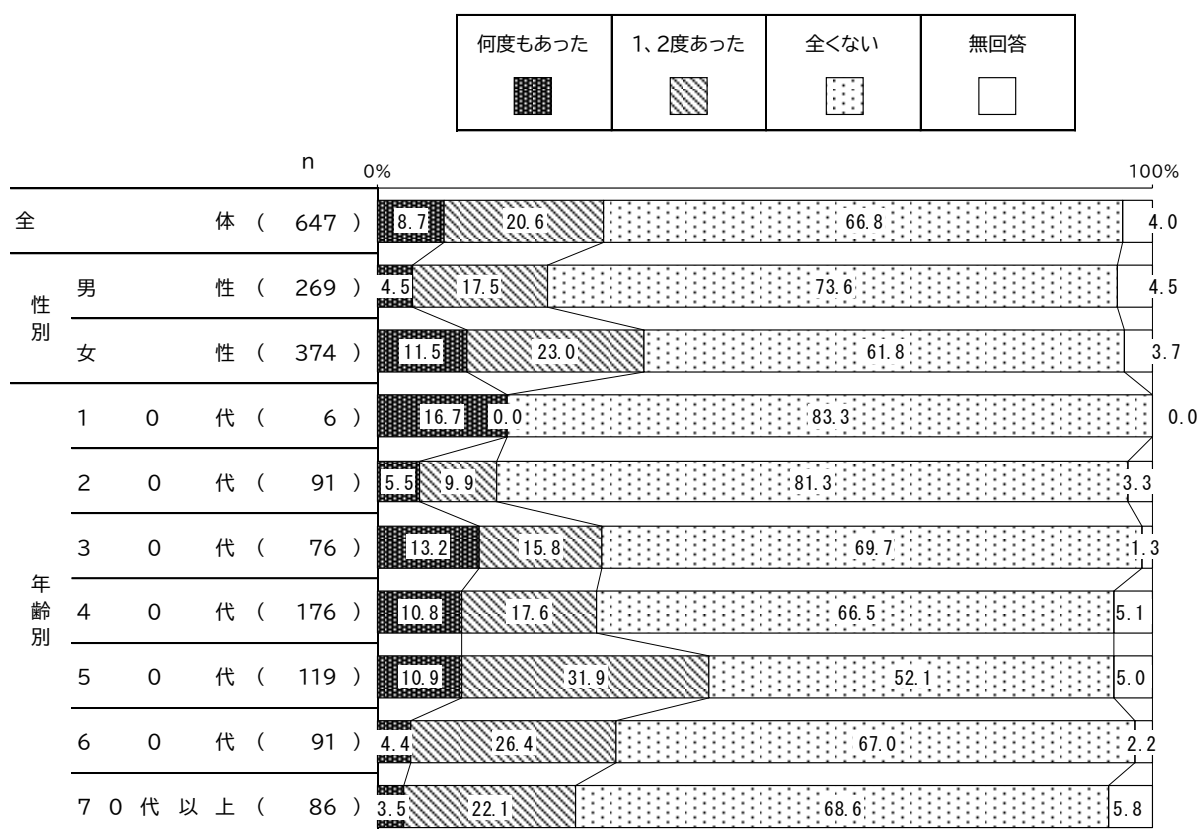
50代においては、「1、2度あった」割合が他の年齢よりも高い。

【時系列比較】



時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

(2-3) 大声で怒鳴られた



大声で怒鳴られたことについてみると、全体で「全くない」が66.8%、「1、2度あった」が20.6%、「何回もあった」が8.7%。

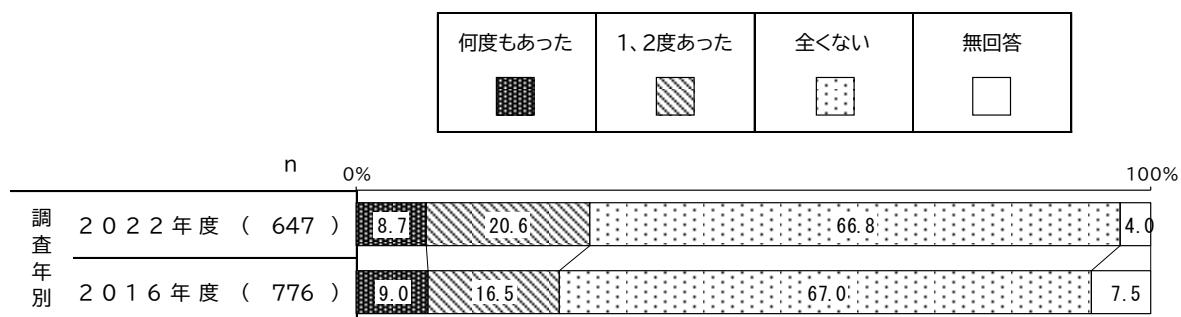
・性別の比較

性別で比較すると、女性の方が多く経験しているが、男性も経験していることがわかる。

・年齢別の比較

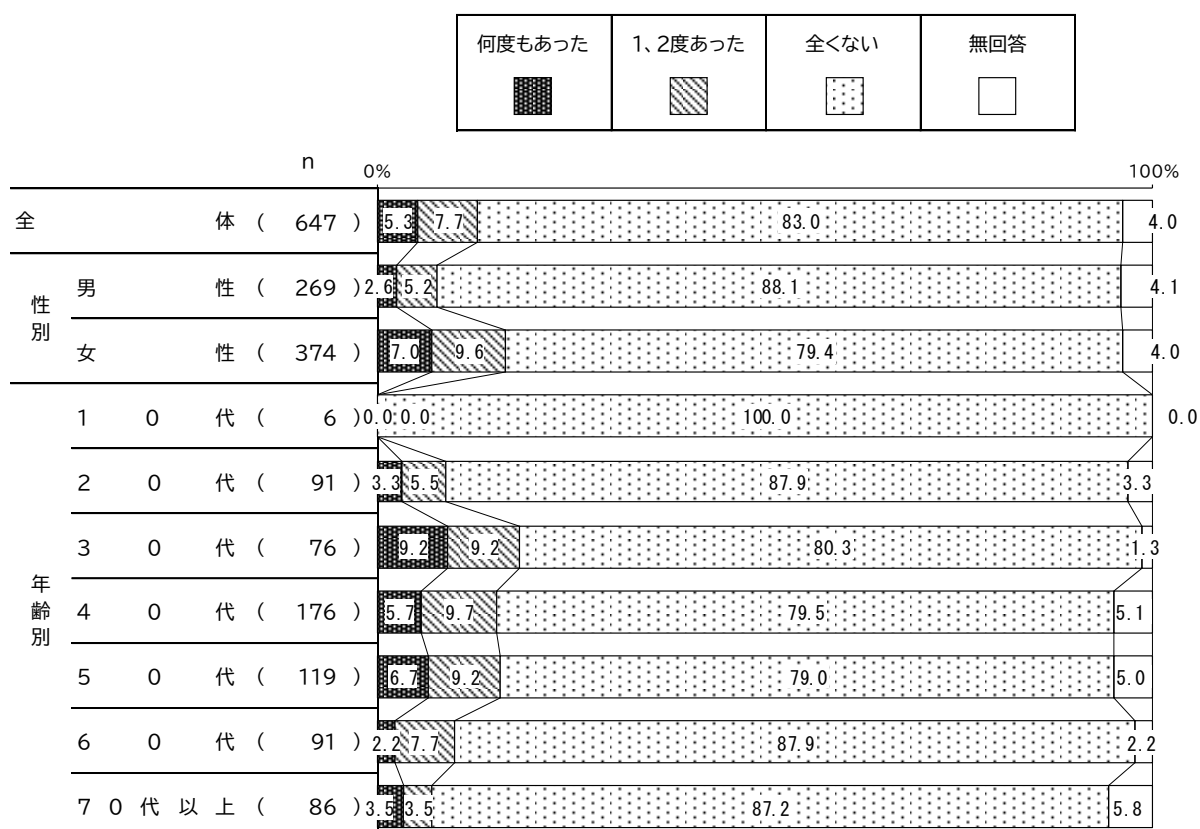
50代においては、「何回もあった」と「1、2度あった」を合わせた割合が他の年齢よりも高い。

【時系列比較】



時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

(2-4)「だれのおかげで生活できる」「役立たず」「クズ」などと、人格を傷つけられるようなことを言われた

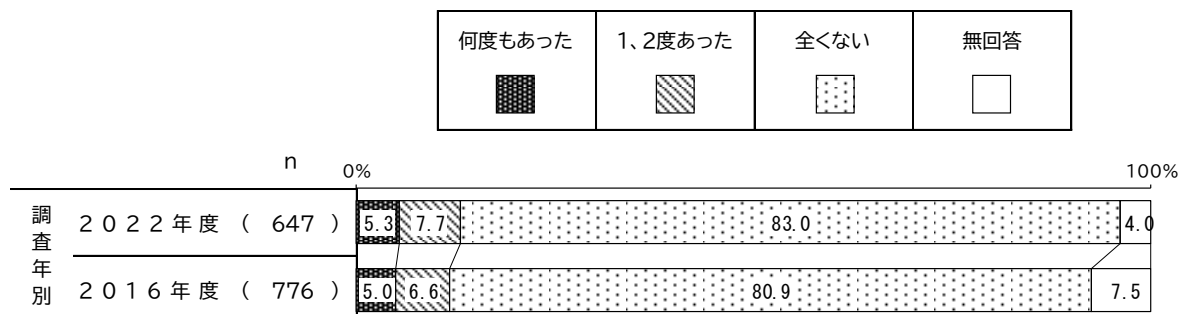


「だれのおかげで生活できる」「役立たず」「クズ」などと、人格を傷つけられるようなことを言われたことについてみると、全体で「全くない」が83.0%、「1、2度あった」が7.7%、「何回もあった」が5.3%。

・性別の比較

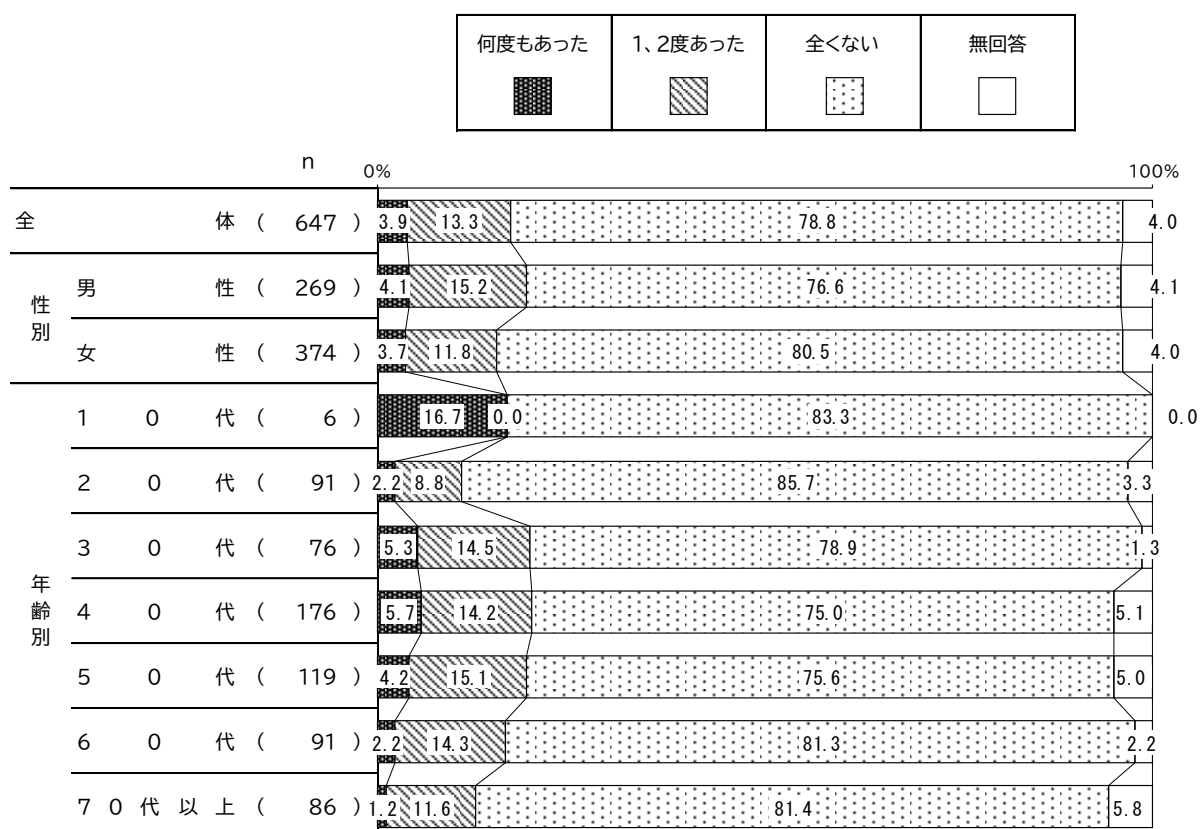
性別で比較すると、女性の方が多く経験しているが、男性も経験していることがわかる。

【時系列比較】



時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

(2-5) 何を言っても長時間無視し続けられた

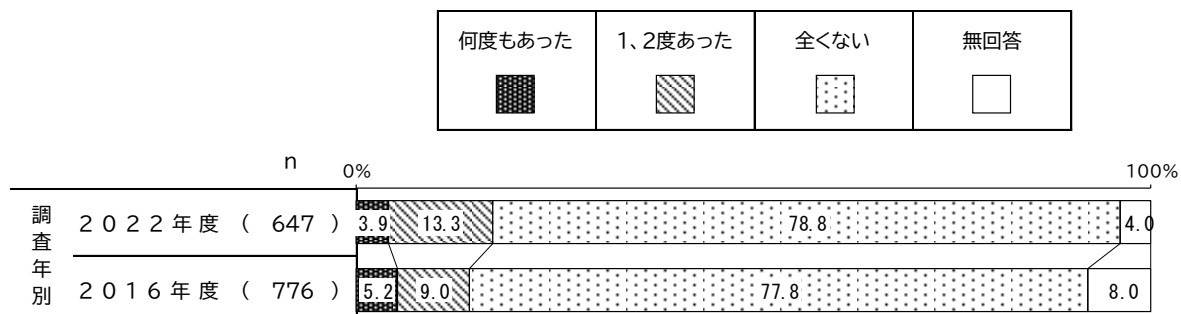


何を言っても長時間無視し続けられたことについてみると、全体で「全くない」が78.8%、「1、2度あった」が13.3%、「何回もあった」が3.9%。

・性別の比較

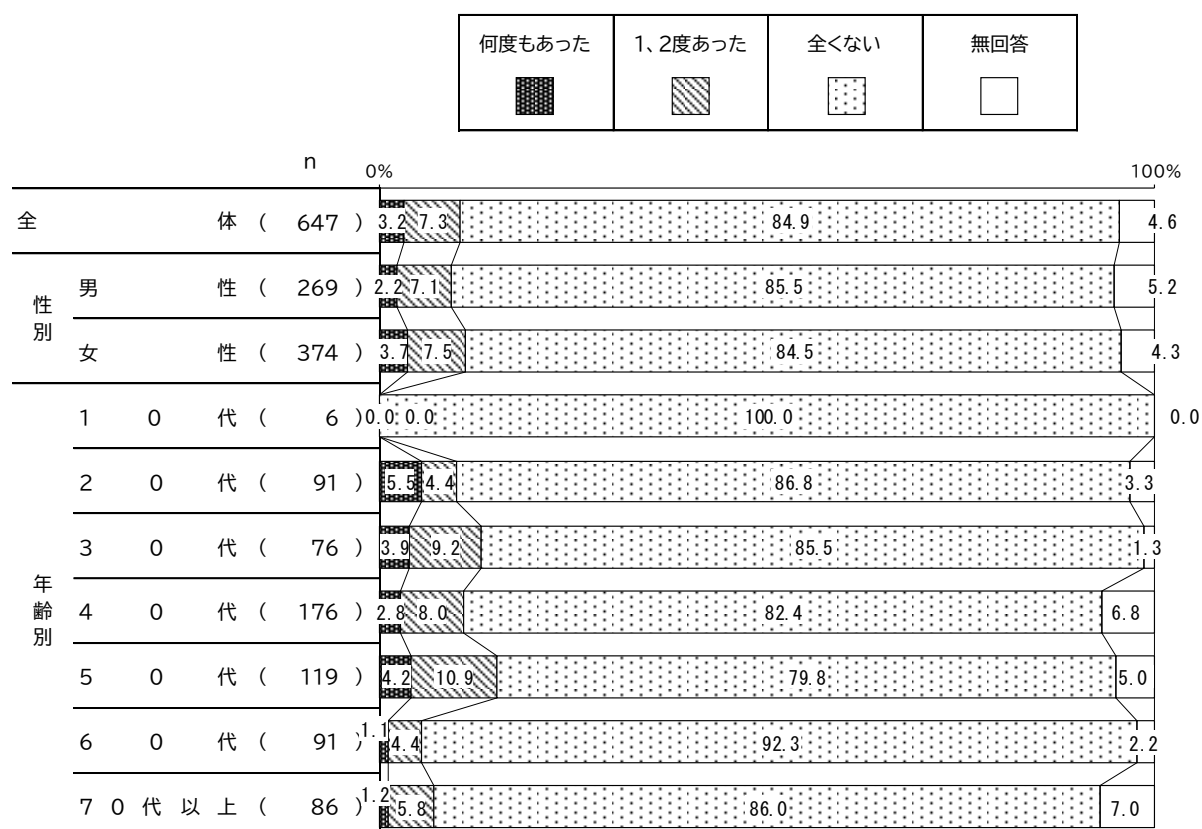
性別で比較すると、他の行為と異なり、「何回もあった」「1、2度あった」をあわせると男性(19.3%)のほうが女性(15.5%)より3.8ポイント高かった。

【時系列比較】



時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

(2-6) 交友関係や電話・メールを細かく監視された

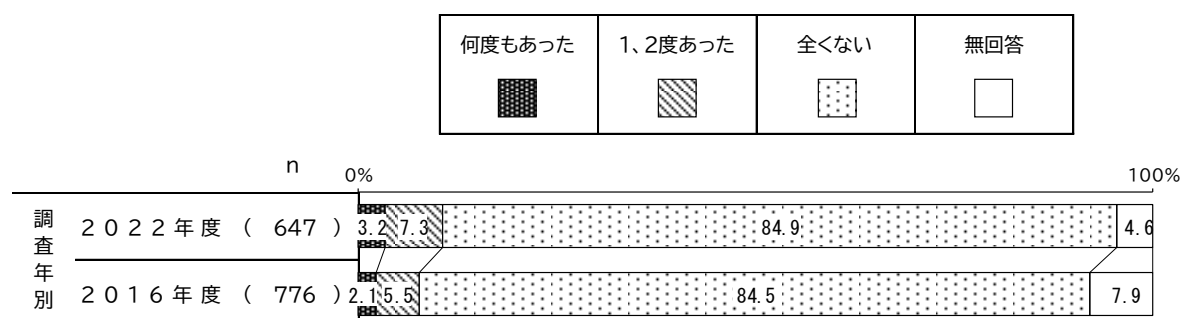


交友関係や電話・メールを細かく監視されたことについてみると、全体で「全くない」が84.9%、「1、2度あった」が7.3%、「何回もあった」が3.2%。

・性別の比較

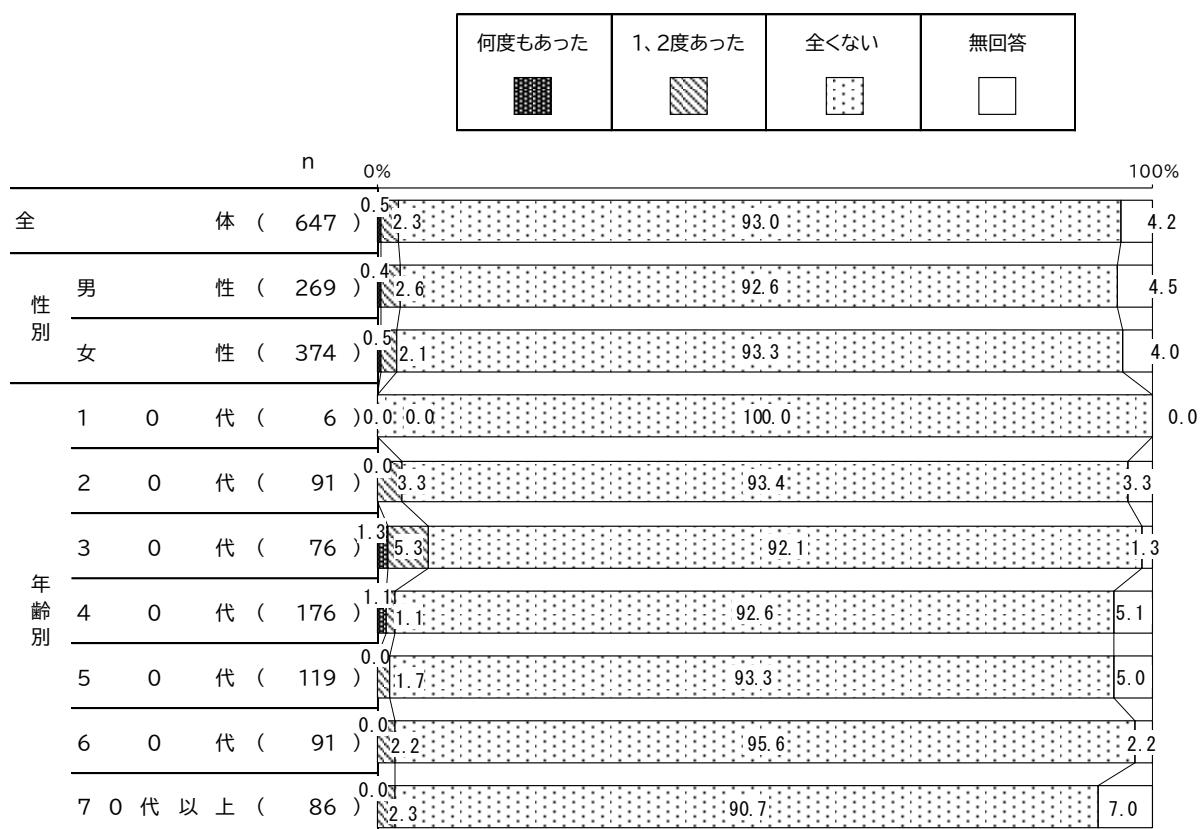
性別で比較すると、男性も女性も経験していることがわかる。

【時系列比較】



時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

(2-7) 見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられた

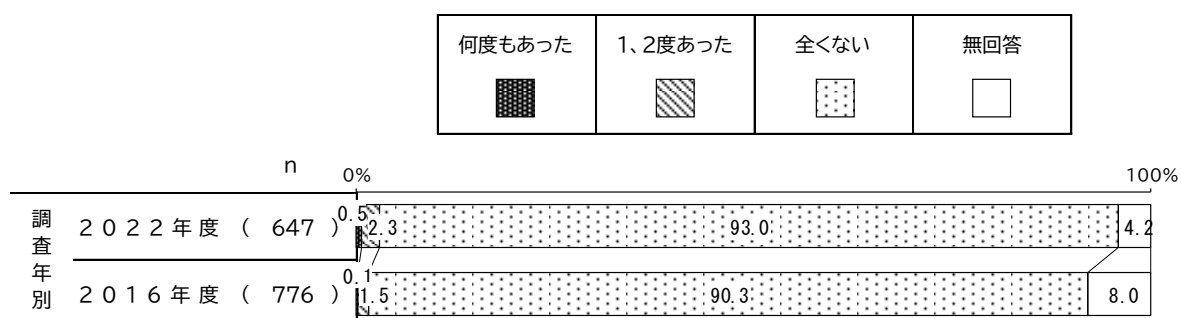


見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられたことについてみると、全体で「全くない」が93.0%、「1、2度あった」が2.3%、「何回もあった」が0.5%。

・性別の比較

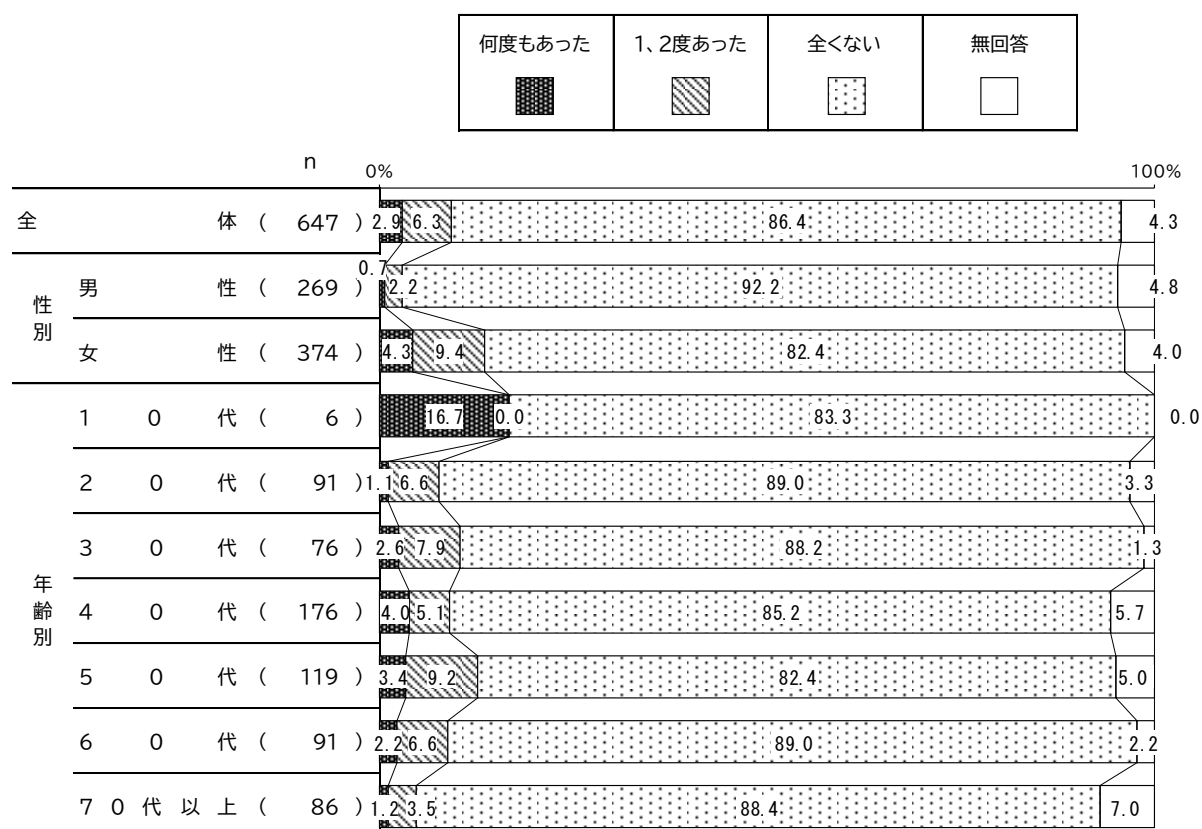
性別で比較すると、男性も女性も経験していることがわかる。

【時系列比較】



時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

(2-8) 嫌がっているのに性的な行為を強要された

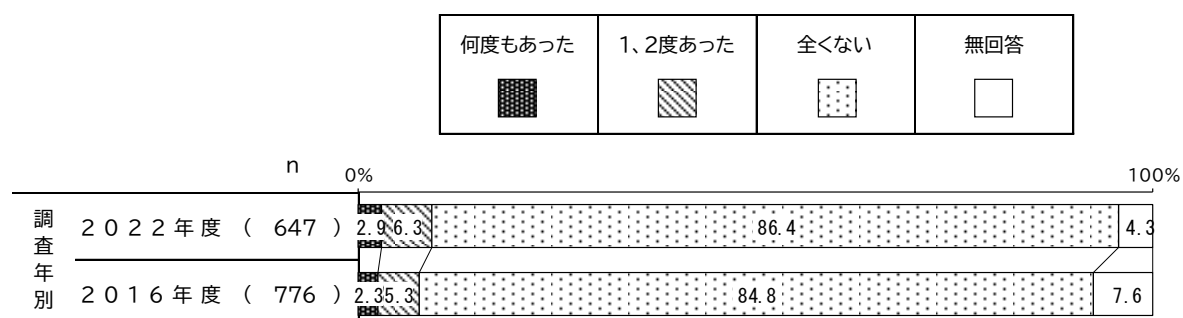


嫌がっているのに性的な行為を強要されたことについてみると、全体で「全くない」が86.4%、「1、2度あった」が6.3%、「何回もあった」が2.9%。

・性別の比較

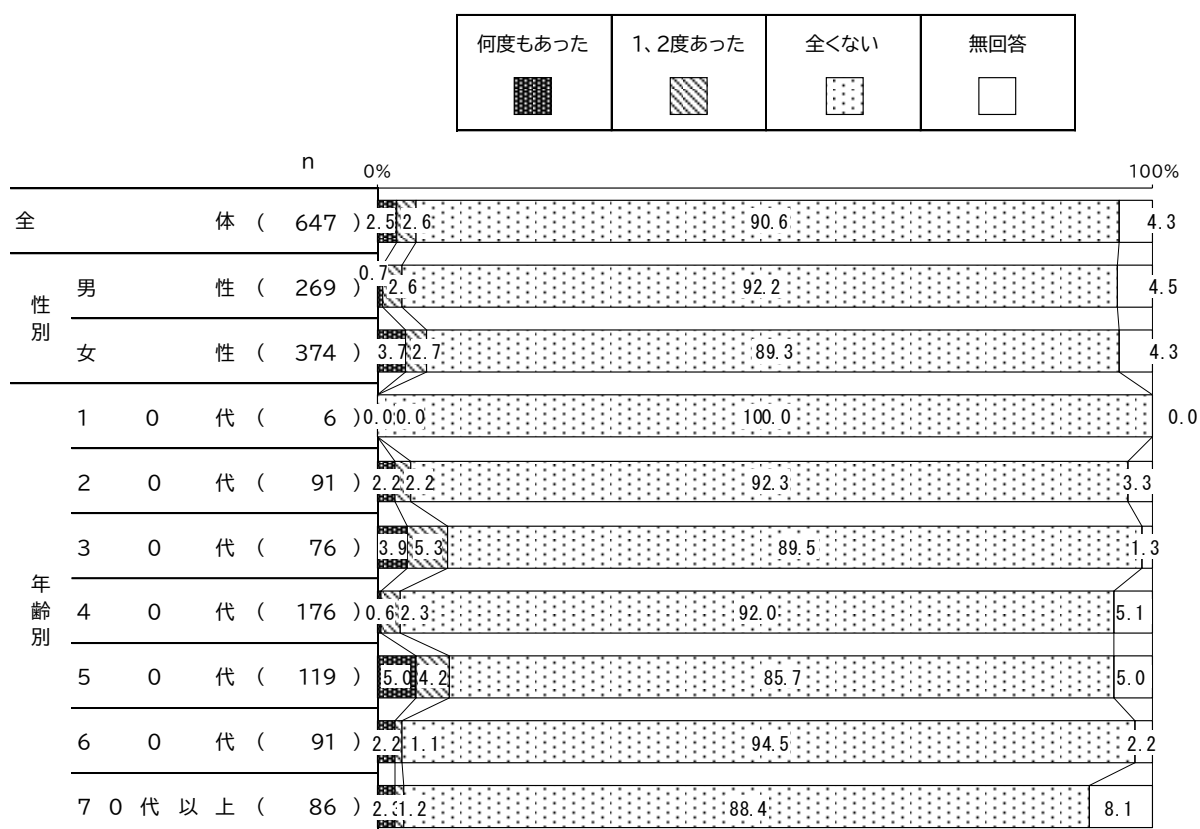
性別で比較すると、女性の方が多く経験しているが、男性も経験していることがわかる。

【時系列比較】



時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

(2-9) 生活費を渡されない

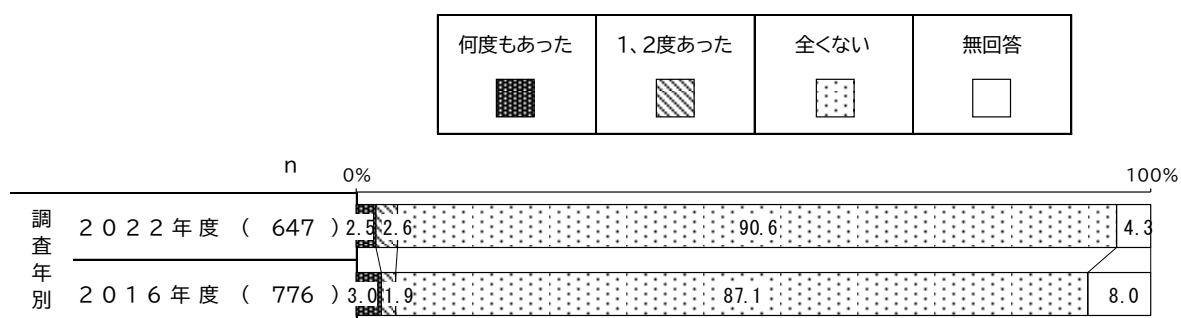


生活費を渡されないことについてみると、全体で「全くない」が90.6%、「1、2度あった」が2.6%、「何回もあった」が2.5%。

・性別の比較

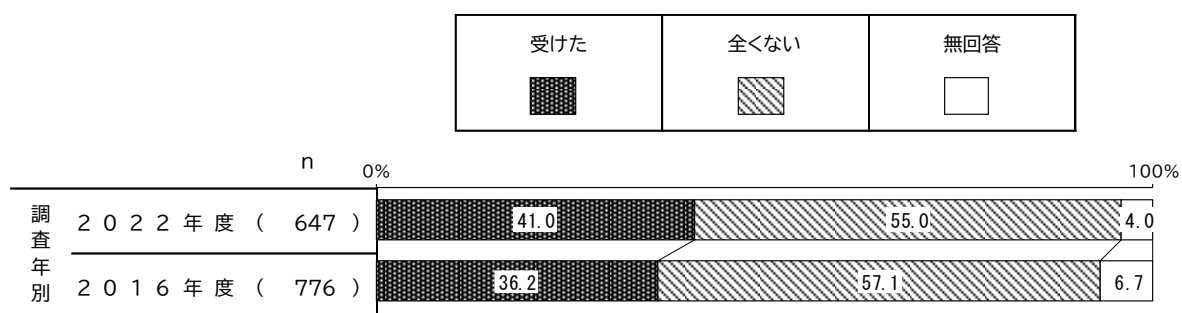
性別で比較すると、女性の方が多く経験しているが、男性も経験していることがわかる。

【時系列比較】



時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

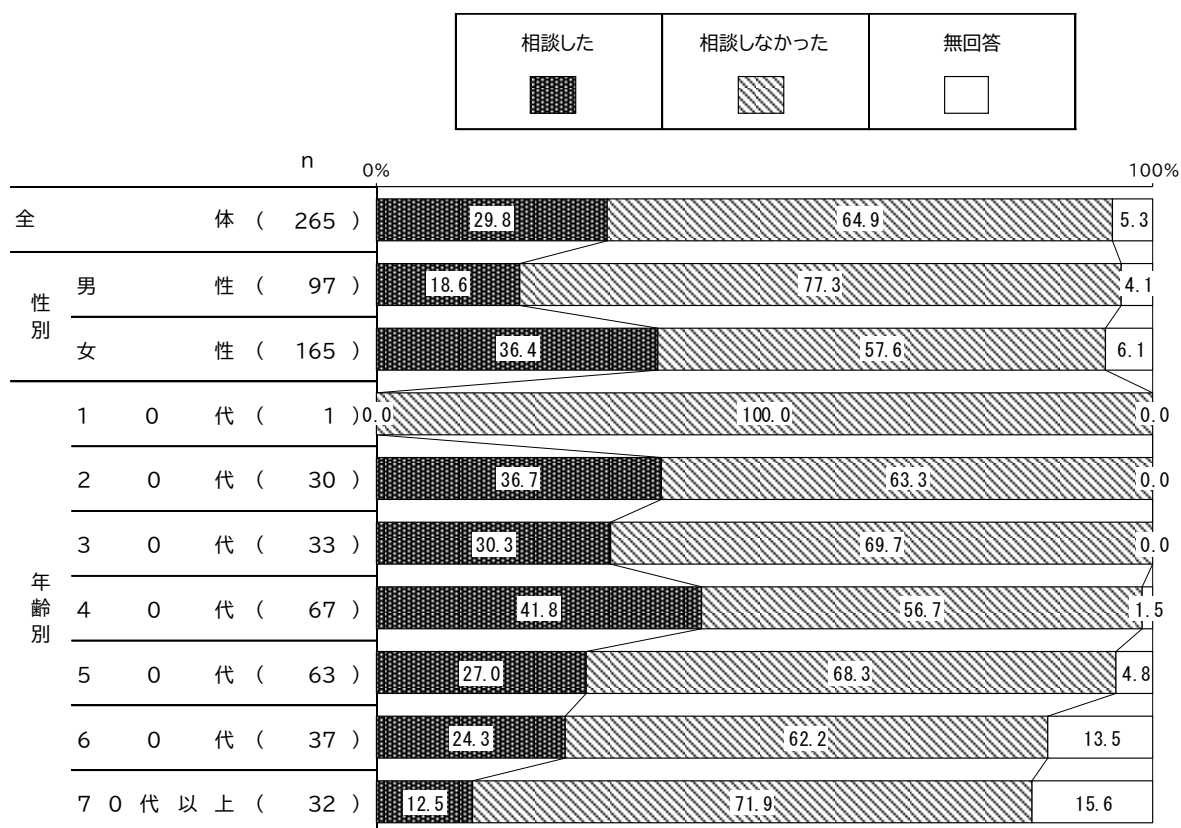
DV（ドメスティック・バイオレンス）を受けた経験のまとめ



なにか1つでもDV（ドメスティック・バイオレンス）を受けた経験の有無を時系列で比較すると、「受けた」割合において、2022年度（41.0%）が2016年度（36.2%）を4.8ポイント上回る。

(3) DVを受けたことによる相談の有無

【問27】問26-1のような行為（DV）を受けたことについて、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（○は1つ）



DVを受けたことによる相談の有無についてみると、全体では「相談した」が29.8%、「相談しなかった」が64.9%。

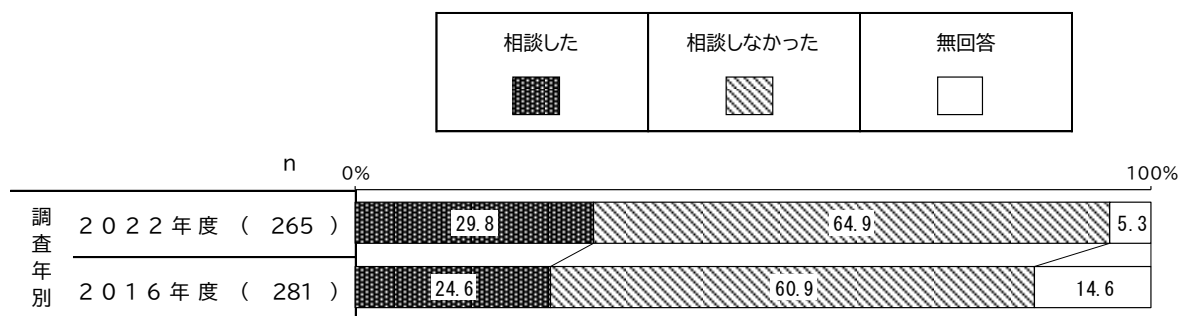
・性別の比較

性別で比較すると、「相談しなかった」ことについて、男性（77.3%）が女性（57.6%）を19.7ポイント上回る。

・年齢別の比較

70代以上では、「相談しなかった」割合が他の年齢よりも高く、7割以上。

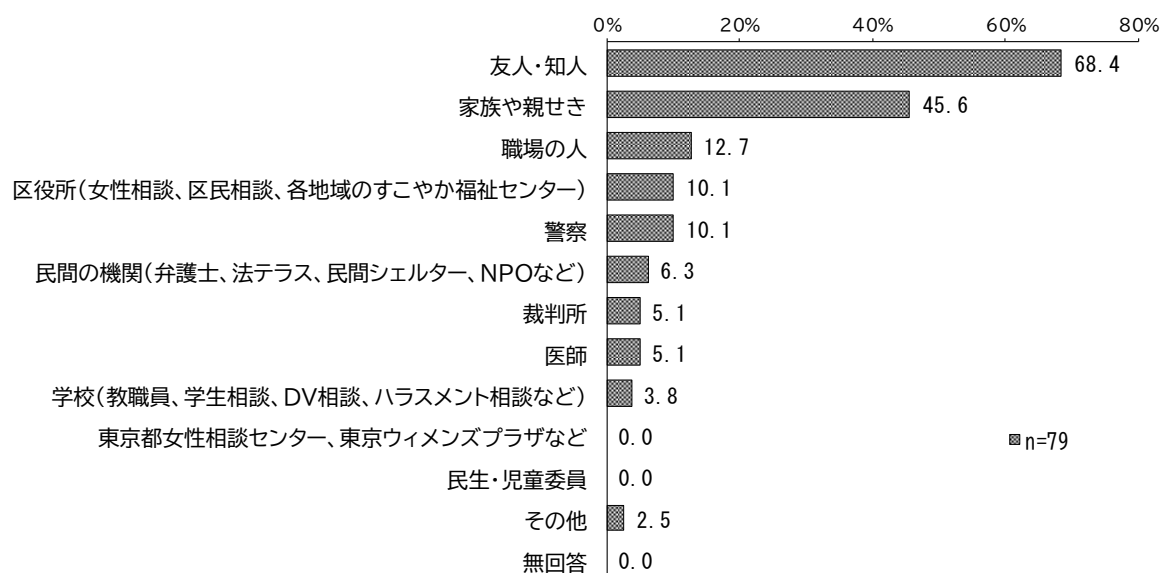
【時系列比較】



時系列で比較すると、「相談した」割合において、2016年度（24.6%）を2022年度（29.8%）が5.2ポイント上回る。

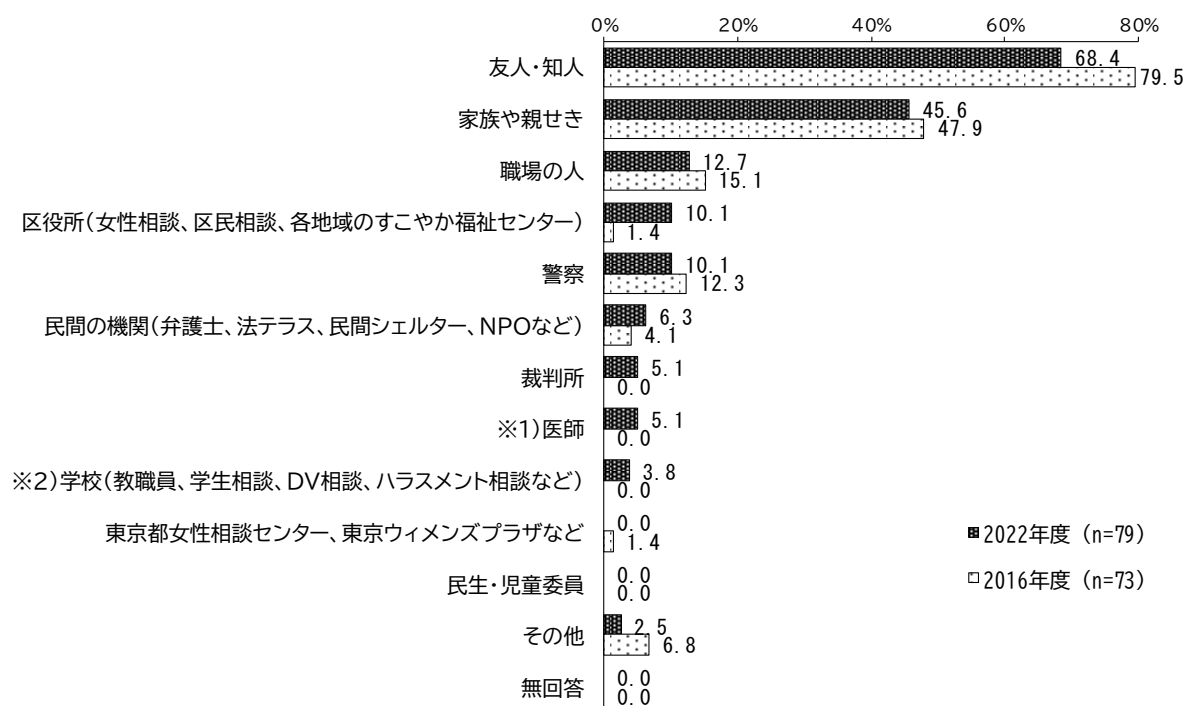
(4) 相談相手・場所

【問27-1】誰（どこ）に相談しましたか。（○はいくつでも）



相談相手・場所において、「友人・知人」が 68.4%で最も高く、次いで「家族や親せき」が 45.6%と続く。

【時系列比較】



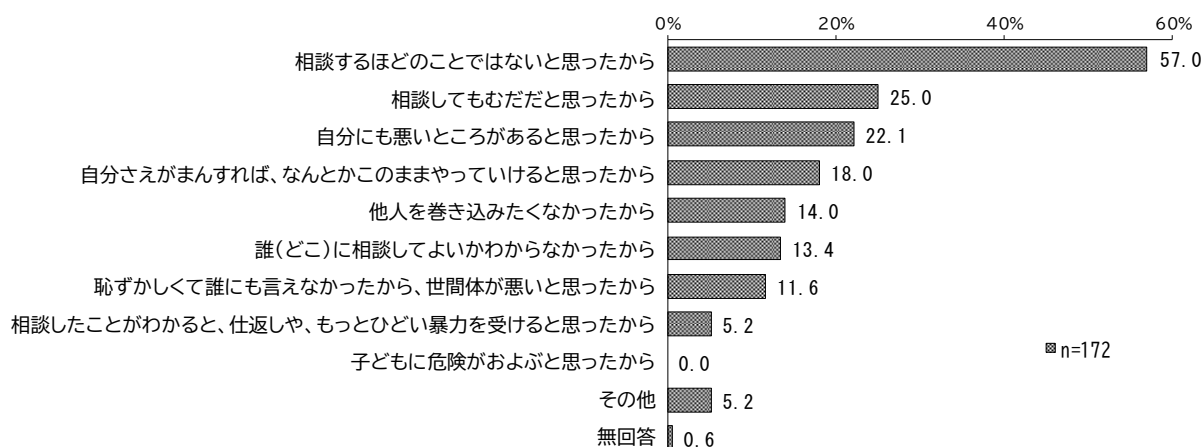
※1) 2016 年調査時、「医師」は非聴取項目

※2) 2016 年調査時、「学校（教職員、学生相談、DV 相談、ハラスメント相談など）」は非聴取項目

時系列で比較すると、「友人・知人」において、2016 年度（79.5%）を 2022 年度（68.4%）が 11.1 ポイント下回る。一方で、区役所（女性相談、区民相談、各地域のすこやか福祉センター）への相談が増えている。

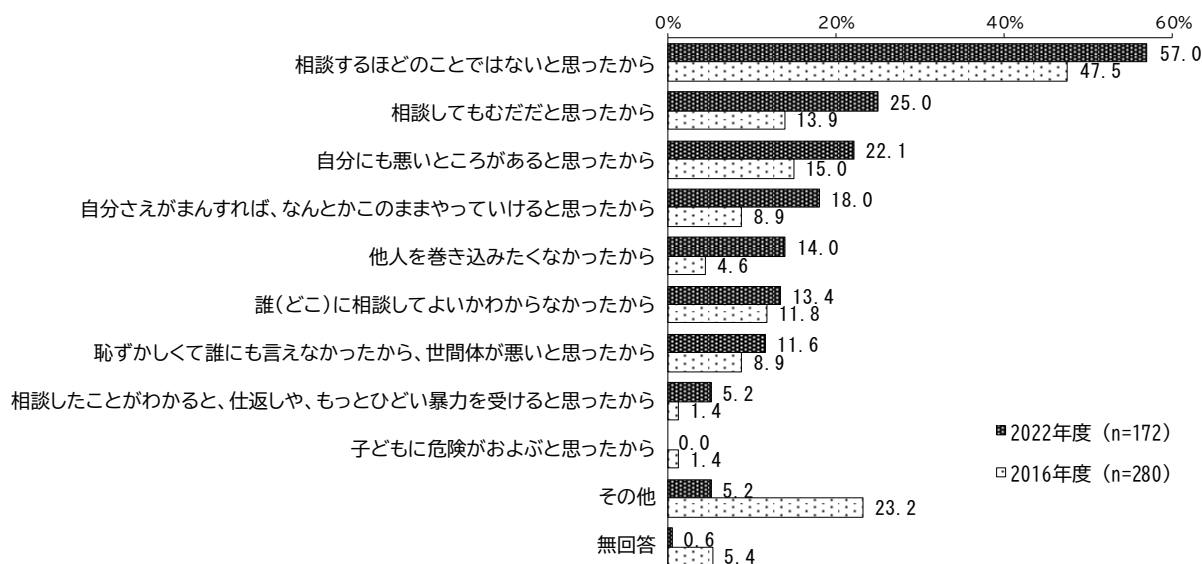
(5) 誰（どこ）にも相談しなかった理由

【問27-2】誰（どこ）にも相談しなかった理由について、あてはまるものをお選びください。（〇はいくつでも）



誰（どこ）にも相談しなかった理由についてみると、「相談するほどのことではないと思ったから」が 57.0%と突出している。次いで「相談してもむだだと思ったから」が 25.0%、「自分にも悪いところがあると思ったから」が 22.1%と続く。

【時系列比較】



時系列で比較すると、「相談するほどのことではないと思ったから」において、2016年度（47.5%）を 2022年度（57.0%）が 9.5 ポイント上回る。

【性別／年齢別】

		n	相談するほどのことではないと思ったから	相談してもむだだと思ったから	自分にも悪いところがあると思ったから	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	他人を巻き込みたくなかったから	誰（どこ）に相談してよいかわからなかったから	恥ずかしくて誰にも言えなかったから、世間体が悪いと思ったから	相談したことがわかると、仕返しや、もっとひどい暴力を受けると思ったから	子どもに危険がおよぶと思ったから	(%)
性別	全 体	172	57.0	25.0	22.1	18.0	14.0	13.4	11.6	5.2	-	
	男性	75	61.3	29.3	22.7	14.7	13.3	9.3	10.7	4.0	-	
	女性	95	54.7	22.1	22.1	21.1	14.7	16.8	11.6	6.3	-	
年齢別	10代	1	100.0	-	-	-	-	-	-	-	-	
	20代	19	68.4	15.8	31.6	26.3	26.3	21.1	10.5	5.3	-	
	30代	23	47.8	26.1	26.1	13.0	13.0	21.7	17.4	8.7	-	
	40代	38	57.9	23.7	23.7	15.8	13.2	10.5	7.9	5.3	-	
	50代	43	44.2	30.2	23.3	16.3	9.3	11.6	4.7	7.0	-	
	60代	23	65.2	34.8	21.7	30.4	17.4	13.0	21.7	-	-	
	70代以上	23	73.9	17.4	8.7	13.0	13.0	8.7	13.0	4.3	-	

		n	その他	無回答	(%)
性別	全 体	172	5.2	0.6	
	男性	75	5.3	-	
	女性	95	4.2	1.1	
年齢別	10代	1	-	-	
	20代	19	5.3	-	
	30代	23	8.7	-	
	40代	38	5.3	-	
	50代	43	7.0	2.3	
	60代	23	-	-	
	70代以上	23	-	-	

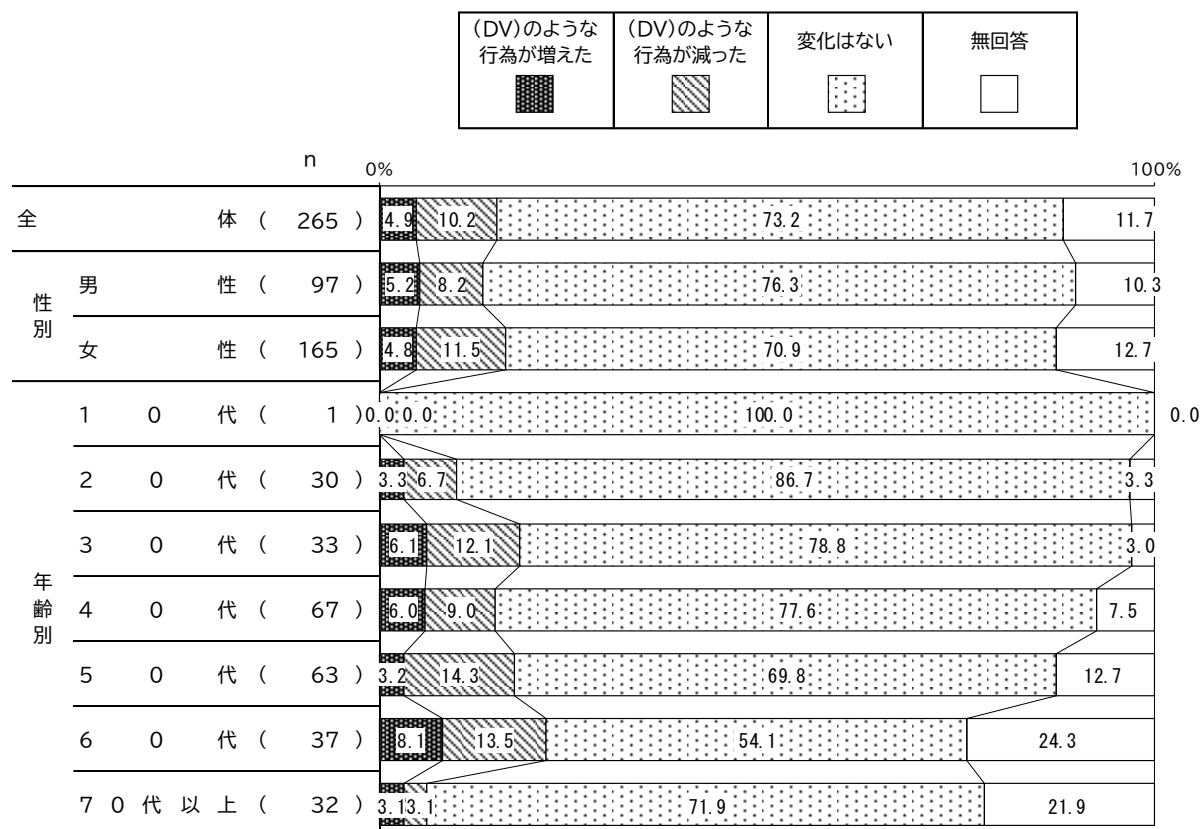
・性別の比較

性別で比較すると、「相談するほどのことではないと思ったから」と「相談してもむだだと思ったから」について、男性が女性を上回っている。一方で「自分さえがまんすれば、何とかこのままやっていけると思ったから」と「誰（どこ）に相談してよいかわからなかったから」について、女性が男性を上回っている。

(6) コロナ禍におけるDVの頻度の変化

(問26-1のような行為を1度でも受けたとお答えの方にお聞きします)

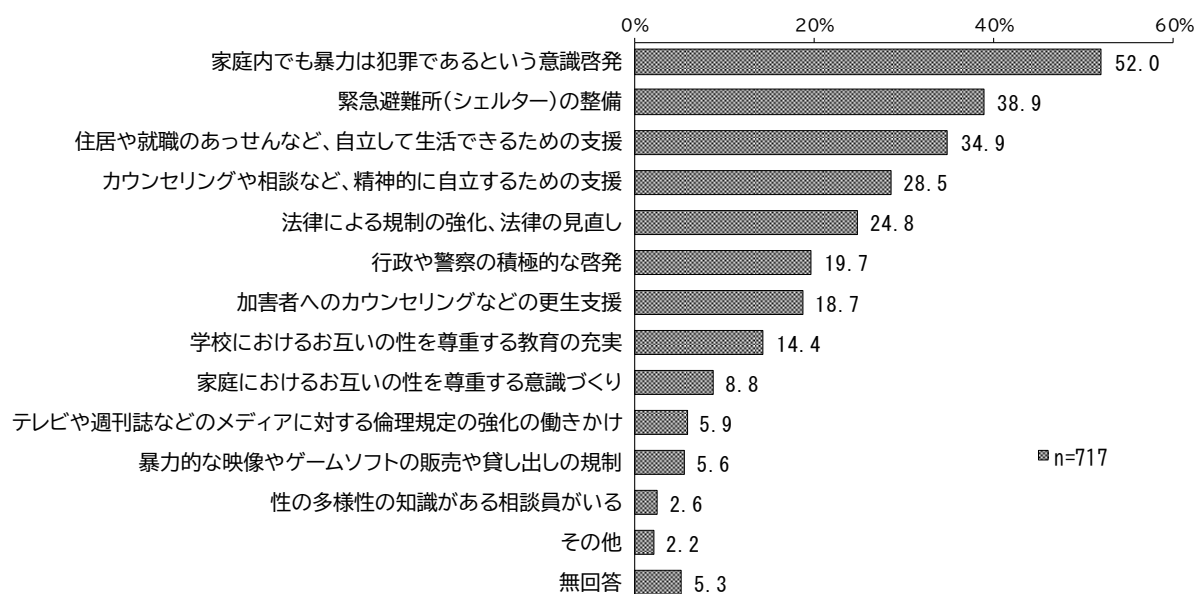
【問28】新型コロナウイルス感染症の影響下において、変化はありましたか。(○は1つ)



コロナ禍におけるDVの頻度の変化についてみると、全体では「変化がない」が73.2%、「DVのような行為が減った」が10.2%、「DVのような行為が増えた」が4.9%。

(7) DV防止・被害者支援のために必要な対策

【問29】配偶者や恋人などからの暴力の防止や被害者支援のために、どのような対策が必要だと思いますか。(〇は3つまで)



DV防止・被害者支援のために必要な対策についてみると、「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」が最も高く、52.0%。次いで、「緊急避難所(シェルター)の整備」が38.9%、「住居や就職のあっせんなど、自立して生活するための支援」が34.9%と続く。

【性別／年齢別】

		n	家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発	緊急避難所（シェルター）の整備	住居や就職のあっせんなど、自立して生活できるための支援	カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援	法律による規制の強化、法律の見直し	行政や警察の積極的な啓発	加害者へのカウンセリングなどの更生支援	学校におけるお互いの性を尊重する教育の充実	家庭におけるお互いの性を尊重する意識づくり	(%)
全 体		172	52.0	38.9	34.9	28.5	24.8	19.7	18.7	14.4	8.8	
性別	男性	75	53.4	31.5	30.2	29.8	22.6	22.3	15.1	11.8	10.2	
	女性	95	50.6	44.5	38.3	27.5	26.8	17.7	21.4	16.2	7.9	
年齢別	10代	1	66.7	25.0	16.7	41.7	58.3	16.7	16.7	8.3	-	
	20代	19	49.6	47.0	27.8	28.7	25.2	14.8	15.7	21.7	12.2	
	30代	23	48.3	29.2	36.0	33.7	23.6	19.1	28.1	14.6	9.0	
	40代	38	50.8	46.5	38.0	24.1	24.6	17.6	19.3	14.4	9.1	
	50代	43	49.2	39.5	34.7	29.8	31.5	20.2	16.9	12.9	6.5	
	60代	23	52.1	38.5	40.6	31.3	22.9	25.0	18.8	14.6	7.3	
	70代以上	23	62.2	24.4	32.2	25.6	14.4	24.4	15.6	7.8	10.0	

		n	テレビや週刊誌などのメディアに対する倫理規定の強化の働きかけ	暴力的な映像やゲームソフトの販売や貸し出しの規制	性の多様性の知識がある相談員がいる	その他	無回答	(%)
全 体		172	5.9	5.6	2.6	2.2	5.3	
性別	男性	75	7.2	4.6	2.0	4.3	5.6	
	女性	95	4.9	6.1	2.9	0.7	5.2	
年齢別	10代	1	8.3	-	-	8.3	-	
	20代	19	5.2	1.7	7.0	1.7	5.2	
	30代	23	3.4	-	1.1	1.1	6.7	
	40代	38	6.4	5.3	1.6	1.6	5.3	
	50代	43	6.5	4.8	1.6	1.6	7.3	
	60代	23	3.1	8.3	1.0	3.1	-	
	70代以上	23	10.0	14.4	3.3	3.3	7.8	

・性別の比較

性別で比較すると、「緊急避難所（シェルター）の整備」や「住居や就職のあっせんなど、自立して生活できるための支援」、「加害者へのカウンセリングなどの更生支援」において、女性が男性を上回る。

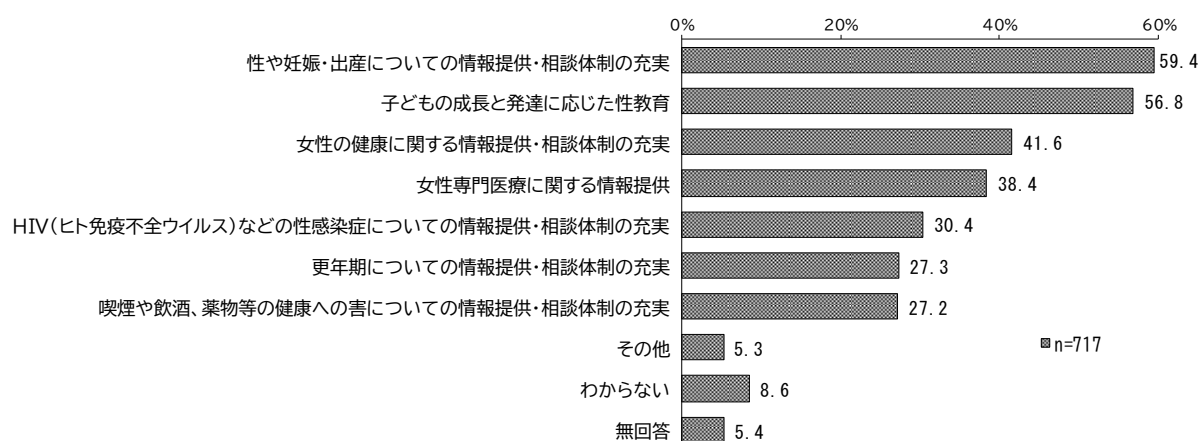
・年齢別の比較

30代では、「加害者へのカウンセリングなどの更生支援」において、他の年齢よりも割合が高くなっている。

9. 健康について

(1) 女性が性や妊娠・出産に関して自分で決めるうえで必要なこと

【問30】女性が性や妊娠・出産に関して自分で決めるうえで、あなたはどのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)



女性が性や妊娠・出産に関して自分で決めるうえで必要なことについてみると、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」が59.4%で最も高く、次いで「子どもの成長と発達に応じた性教育」が56.8%、「女性の健康に関する情報提供・相談体制の充実」が41.6%で続く。

10. 人権問題について

(1) ハラスメントを受けた経験

【問31】あなたは、ここ3年以内に次のハラスメントを受けた経験がありますか。(それぞれ〇はいくつでも)

(1-1) セクシュアル・ハラスメント

		n	学校で受けたことがある	職場で受けたことがある	その他で受けたことがある	受けたことはない	無回答	受けたことがある・計	(%)
全 体		717	1.7	9.8	3.1	80.1	6.4	13.5	
性別	男性	305	2.0	4.3	1.3	87.2	5.9	6.9	
	女性	407	1.5	14.0	3.9	74.9	6.9	18.2	

セクシュアル・ハラスメントについてみると、受けたことのある人のうち「職場で受けたことがある」割合が最も高く、9.8%。

・性別の比較

「受けたことある・計」でみると、女性の方が被害経験は多いが、男性も経験していることがわかる。

(1-2) パワー・ハラスメント

		n	学校で受けたことがある	職場で受けたことがある	その他で受けたことがある	受けたことはない	無回答	受けたことがある・計	(%)
全 体		717	1.8	24.3	2.8	65.8	6.7	27.5	
性別	男性	305	2.0	22.3	2.6	68.5	6.2	25.2	
	女性	407	1.7	25.3	2.7	64.4	7.1	28.5	

パワー・ハラスメントについてみると、受けたことがある人のうち、「職場で受けたことがある」割合が最も高く、24.3%。

・性別の比較

男女間で大きな差異はみられない。

(1-3) マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント

		n	学校で受けたことがある	職場で受けたことがある	その他で受けたことがある	受けたことはない	無回答	受けたことがある・計	(%)
全 体		717	0.4	2.5	0.6	88.1	8.4	3.5	
性別	男性	305	0.7	2.0	1.0	89.8	6.6	3.6	
	女性	407	0.2	2.9	0.2	87.5	9.1	3.4	

マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメントについてみると、受けたことのある人のうち「職場で受けたことがある」割合が最も高く、2.5%。

・性別の比較

男女間で大きな差異はみられない。

(1-4) 育児休業、介護休業に係るハラスメント

		n	学校で受けたことがある	職場で受けたことがある	その他で受けたことがある	受けたことはない	無回答	受けたことがある・計	(%)
全 体		717	-	2.5	0.8	88.4	8.2	3.3	
性別	男性	305	-	2.6	0.3	90.2	6.9	3.0	
	女性	407	-	2.5	1.2	87.2	9.1	3.7	

育児休業、介護休業に係るハラスメントについてみると、受けたことのある人のうち「職場で受けたことがある」割合が最も高く、2.5%。

・性別の比較

男女間で大きな差異はみられない。

(1-5) モラル・ハラスメント

		n	学校で受けたことがある	職場で受けたことがある	その他で受けたことがある	受けたことはない	無回答	受けたことがある・計	(%)
全 体		717	2.1	11.9	3.9	76.0	7.3	16.7	
性別	男性	305	2.0	10.8	3.6	79.0	5.9	15.1	
	女性	407	2.2	12.5	3.9	74.2	8.1	17.7	

モラル・ハラスメントについてみると、受けたことのある人のうち「職場で受けたことがある」割合が最も高く、11.9%。

・性別の比較

男女間で大きな差異はみられない。

(1-6) SOGI (性的指向・性自認) ハラスメント

		n	学校で受けたことがある	職場で受けたことがある	その他で受けたことがある	受けたことはない	無回答	受けたことがある・計	(%)
全 体		717	1.4	2.4	1.0	88.0	7.9	4.0	
性別	男性	305	1.6	3.0	1.3	87.9	7.5	4.6	
	女性	407	1.2	2.0	0.5	88.5	8.1	3.4	

SOGI(性的指向・性自認)ハラスメントについてみると、受けたことのある人のうち「職場で受けたことがある」割合が最も高く、2.4%。

・性別の比較

男女間で大きな差異はみられない。

(1-7) その他のハラスメント

		n	学校で受けたことがある	職場で受けたことがある	その他で受けたことがある	受けたことはない	無回答	受けたことがある・計	(%)
全 体		717	0.3	0.3	0.6	28.9	70.0	1.1	
性別	男性	305	0.3	-	0.7	31.1	67.9	1.0	
	女性	407	0.2	0.5	0.5	27.3	71.5	1.2	

その他のハラスメントについてみると、受けたことのある人のうち「その他で受けたことがある」割合が最も高く、0.6%。

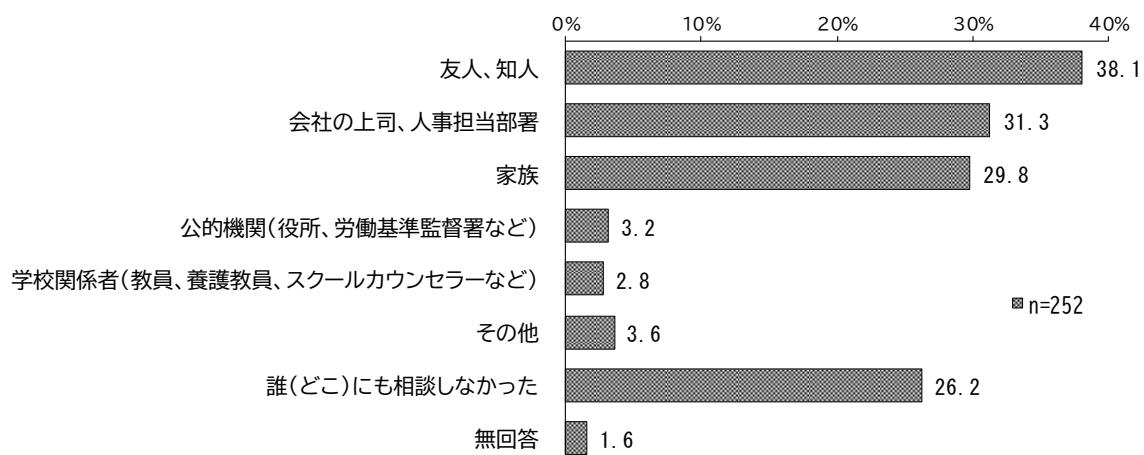
・性別の比較

男女間で大きな差異はみられない。

(2) ハラスメントを受けた際の相談相手・場所

(問31でいずれか1つでもハラスメントを受けたとお答えの方にお聞きします)

【問31-1】あなたが受けたハラスメントについて、誰(どこ)に相談しましたか。(〇はいくつでも)



ハラスメントを受けた際の相談相手・場所についてみると、「友人・知人」が最も高く、38.1%。次いで「会社の上司、人事担当部署」が31.3%、「家族」が29.8%と続く。

【性別】

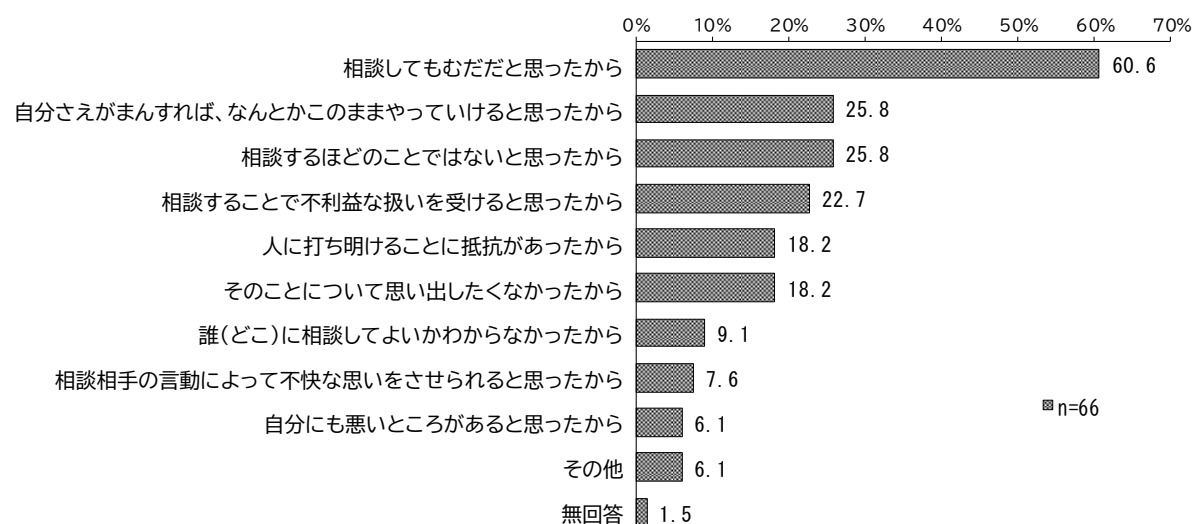
		n	友人、知人	会社の上 司、人事担 当部署	家族	公的機関 (役所、労 働基準監督 署など)	学校関係者 (教員、養 護教員、ス クールカウ ンセラーな ど)	その他	誰(どこ) にも相談し なかった	無回答	(%)
全 体		252	38.1	31.3	29.8	3.2	2.8	3.6	26.2	1.6	
性 別	男性	86	20.9	30.2	23.3	3.5	3.5	3.5	37.2	-	
	女性	162	47.5	32.7	33.3	2.5	2.5	3.7	21.0	1.9	

・性別の比較

性別で比較すると、「友人・知人」や「家族」において、女性が男性を上回る。一方で、「誰(どこ)にも相談しなかった」において、男性が女性を上回る。

(3) 誰（どこ）にも相談しなかった理由

（問31-1で「7. 誰（どこ）にも相談しなかった」とお答えの方にお聞きします）
 【問31-2】誰（どこ）にも相談しなかった理由について、あてはまるものをお選びください。（○はいくつでも）



誰（どこ）にも相談しなかった理由についてみると、「相談してもむだだと思ったから」が突出して高く、60.6%。次いで、「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」と「相談するほどのことではないと思ったから」が25.8%で続く。

【性別】

	n	相談してもむだだと思ったから	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	相談するほどのことではないと思ったから	相談することで不利益な扱いを受けると思ったから	人に打ち明けることに抵抗があったから	そのことについて思い出したくなかったから	誰（どこ）に相談してよいかわからなかったから	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	自分にも悪いところがあると思ったから	(%)
全 体	66	60.6	25.8	25.8	22.7	18.2	18.2	9.1	7.6	6.1	
性 別											
男性	32	59.4	18.8	25.0	15.6	15.6	6.3	15.6	9.4	6.3	
女性	34	61.8	32.4	26.5	29.4	20.6	29.4	2.9	5.9	5.9	

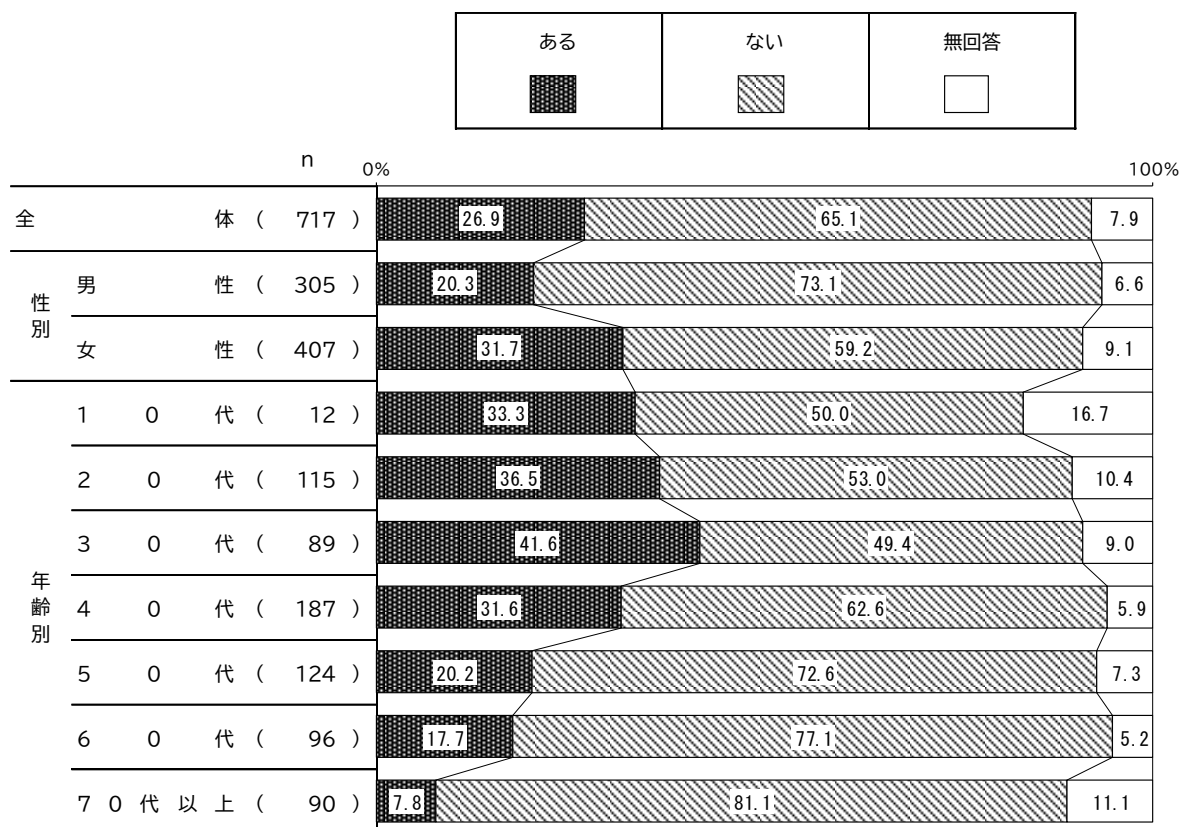
	n	その他	無回答	(%)
全 体	66	6.1	1.5	
性 別				
男性	32	9.4	3.1	
女性	34	2.9	-	

・性別の比較

性別で比較すると、「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」と「相談することで不利益な扱いを受けると思ったから」、「そのことについて思い出したくなかったから」において、女性が男性を上回る。一方で、「誰（どこ）に相談してよいかわからなかったから」は、男性が女性を上回る。

(4) 性別役割に関する悩みの有無

【問32】あなたは、これまでの生活の中で、「女らしくしなさい」「男はこうすべきだ」等といった性別役割（ジェンダー含む）について悩んだり、疑問を感じたり、嫌な思いをしたことや、身近な人が悩んでいる場面にあったことがありますか。（○は1つ）



性別役割に関する悩みの有無において、全体では「ある」割合が26.9%、「ない」割合が65.1%。

- ・性別の比較

「ある」割合において、男性(20.3%)より女性(31.7%)が11.4ポイント上回る。

- ・年齢別の比較

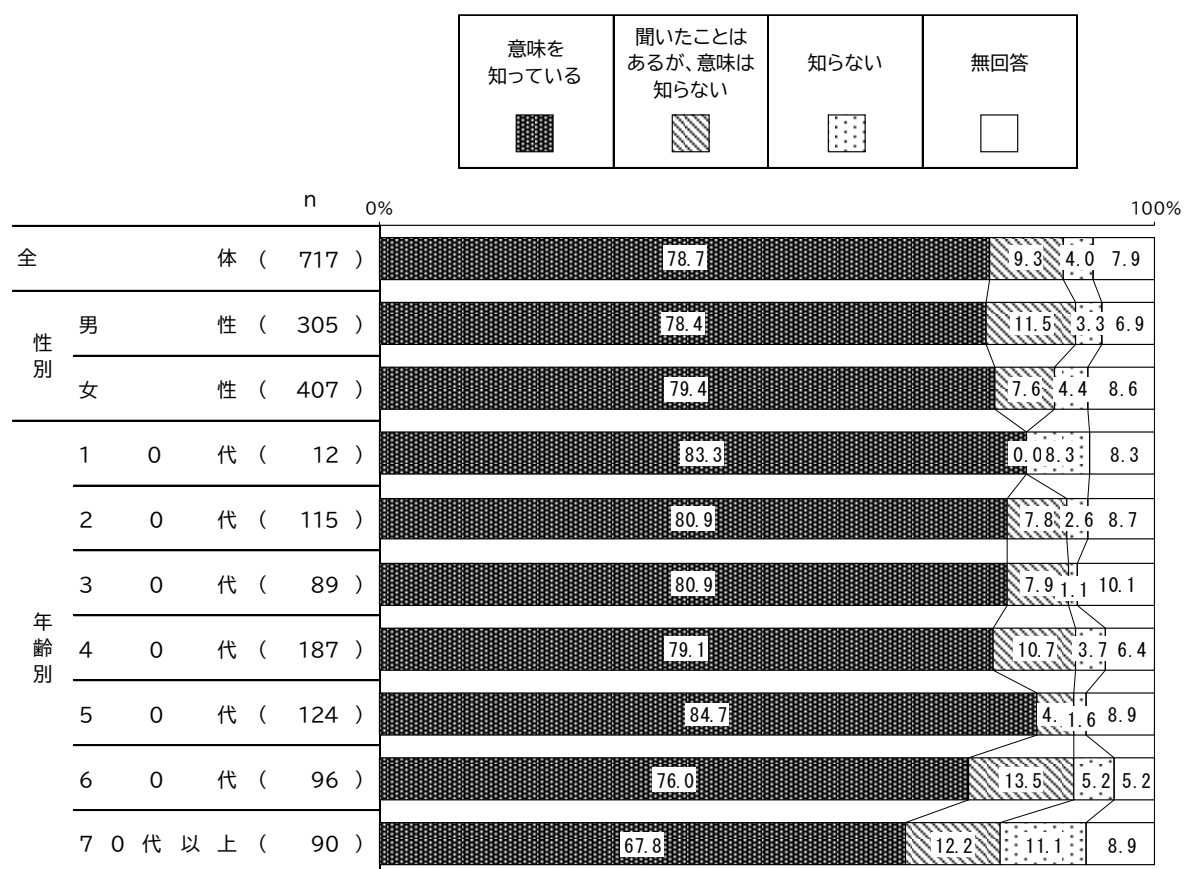
若年層になるにつれ「ある」割合が高く、最も割合の高い30代は41.6%と4割以上が性別役割に関する悩みがある（あった）。

1 1. 男女平等への関心と意識について

(1) 用語の認知状況

【問33】あなたは、次にあげる言葉について、見たり、聞いたりしたことがありますか。
(○はそれぞれヨコ方向に1つずつ)

(1-1) ジェンダー平等

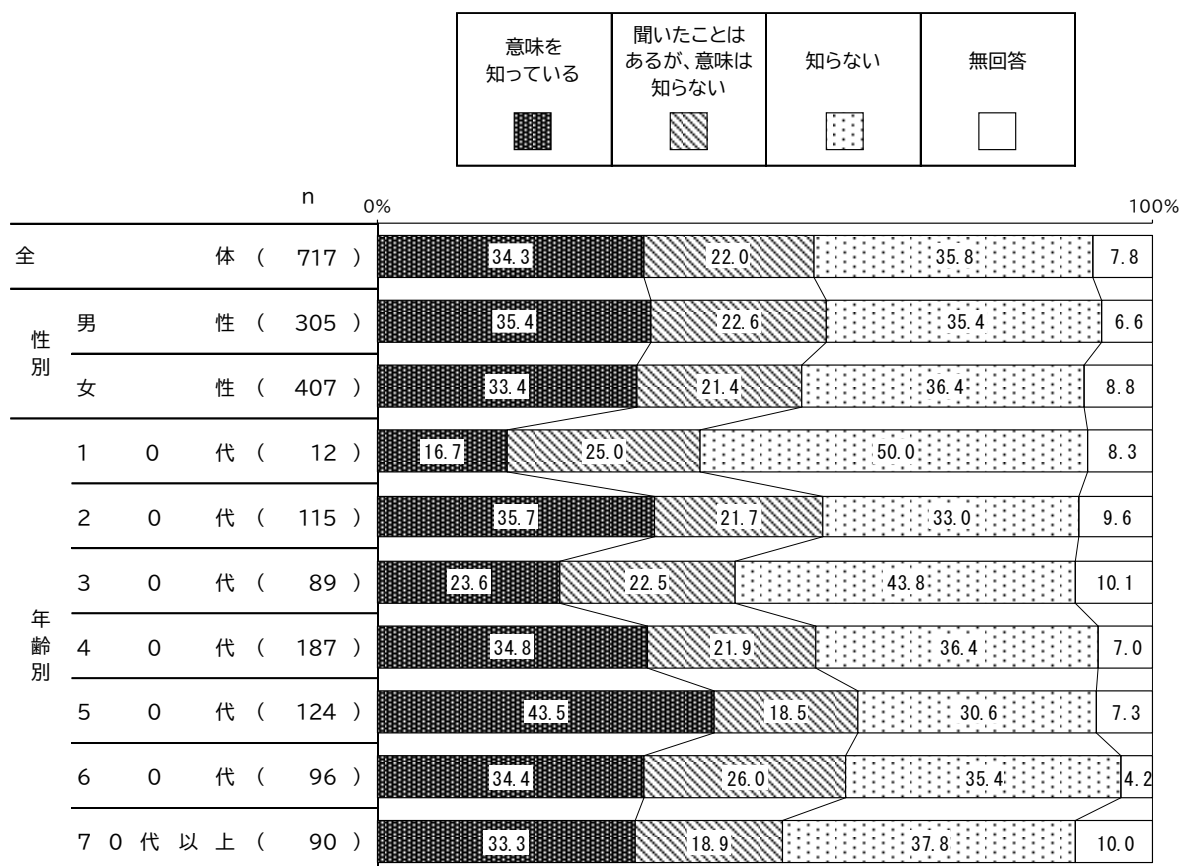


「ジェンダー平等」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は 78.7%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は 9.3%、「知らない」割合は 4.0%。

・年齢別の比較

高齢層になるにつれて「知らない」の割合が高くなり、20 代(2.6%)と 70 代以上(11.1%)では 8.5 ポイント差がついている。

(1-2) SOGI (性的指向・性自認)

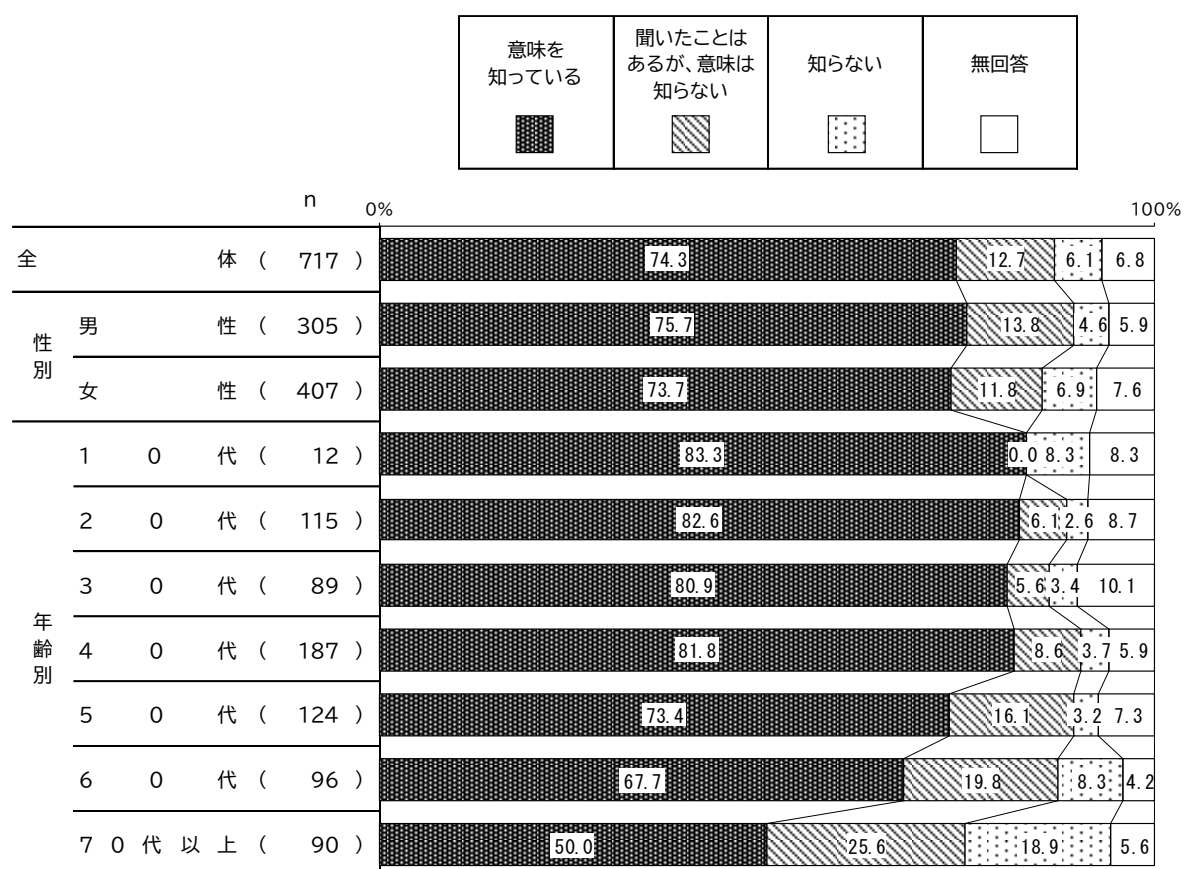


「SOGI(性的指向・性自認)」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は 34.3%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は 22.0%、「知らない」割合は 35.8%。

・年齢別の比較

50代での「意味を知っている」割合が他の年齢よりも高く、43.5%。一方で 30代は 23.6%と 19.9 ポイントの差がついている。

(1-3) LGBT (性的マイノリティ)

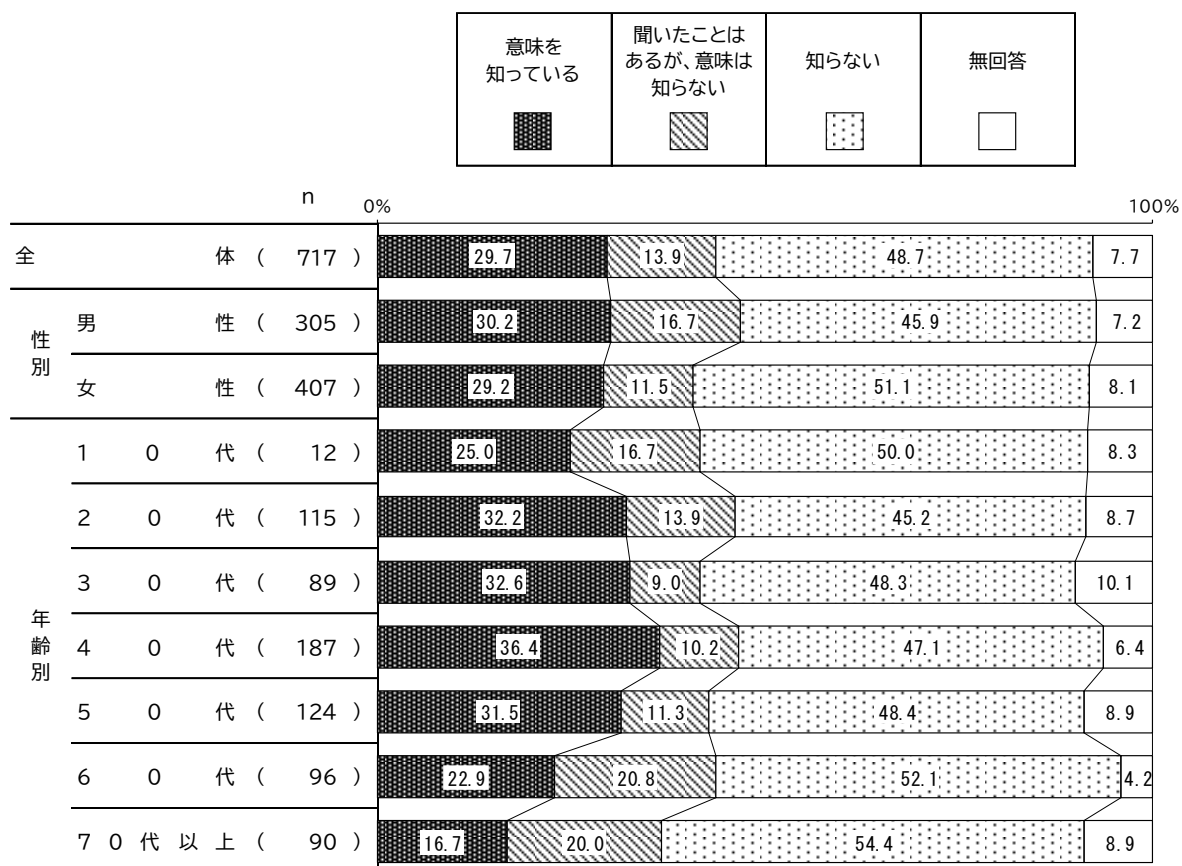


「LGBT(性的マイノリティ)」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は 74.3%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は 12.7%、「知らない」割合は 6.1%。

・年齢別の比較

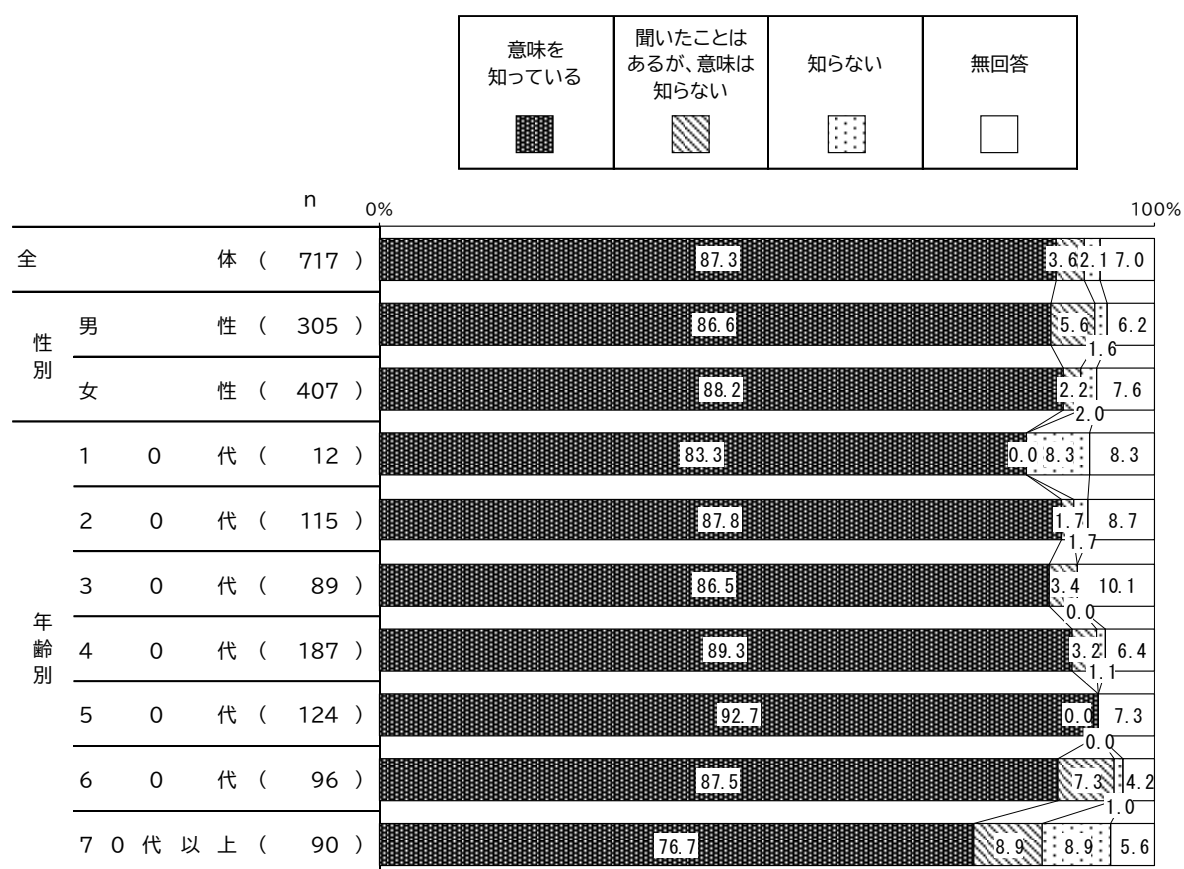
高齢層になるにつれて「知らない」の割合が高くなり、20代(2.6%)と70代以上(18.9%)では16.3ポイント差がついている。

(1-4) アウティング



「アウティング」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は 29.7%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は 13.9%、「知らない」割合は 48.7%。

(1-5) ドメスティック・バイオレンス (DV)

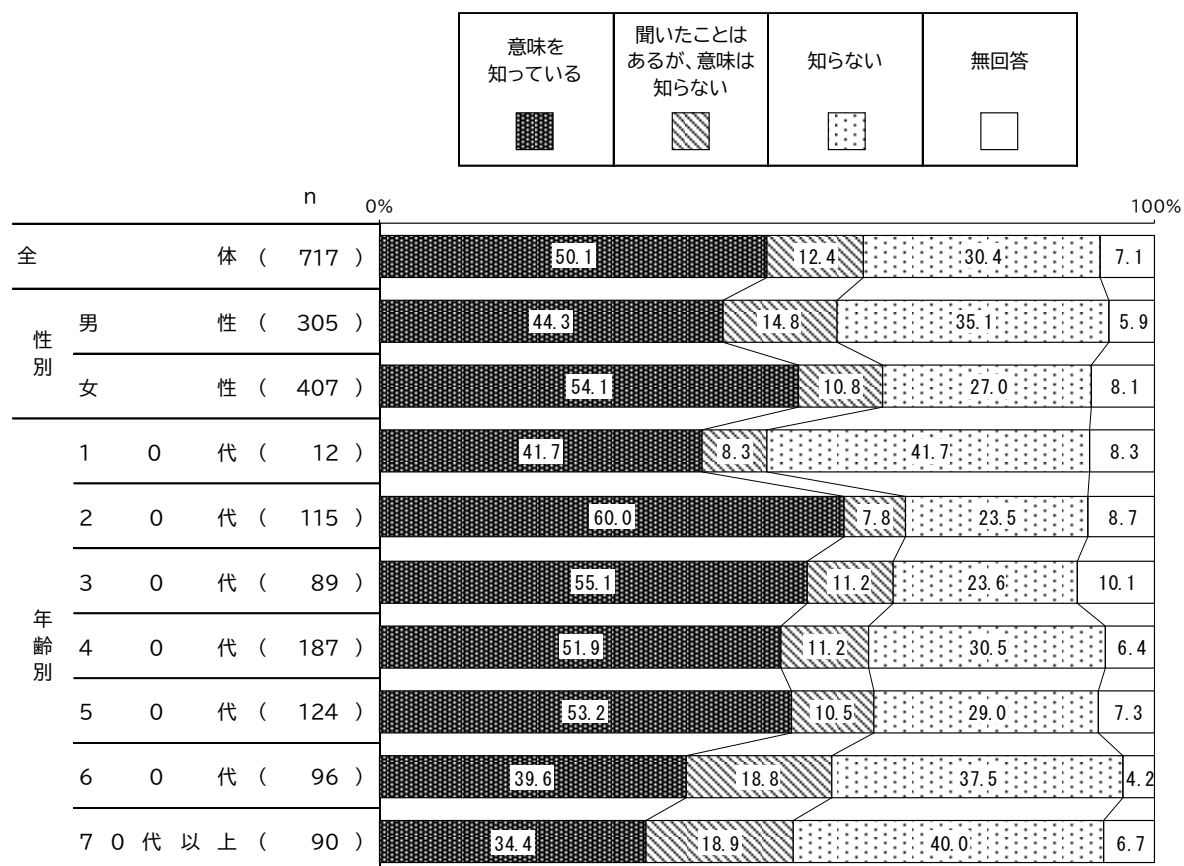


「ドメスティック・バイオレンス(DV)」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は87.3%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は3.6%、「知らない」割合は2.1%。

・年齢別の比較

70代以上では「知らない」の割合が高く、8.9%。

(1-6) デートDV

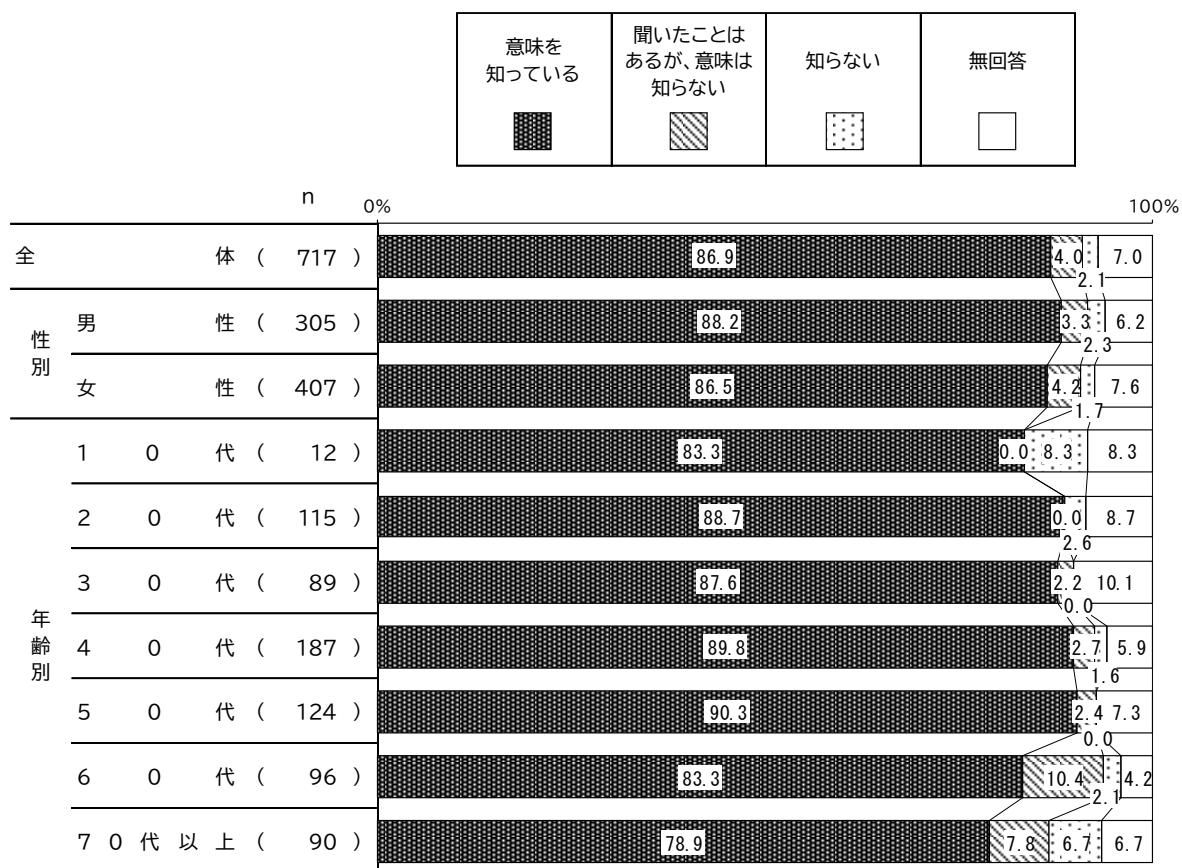


「デートDV」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は50.1%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は12.4%、「知らない」割合は30.4%。

・年齢別の比較

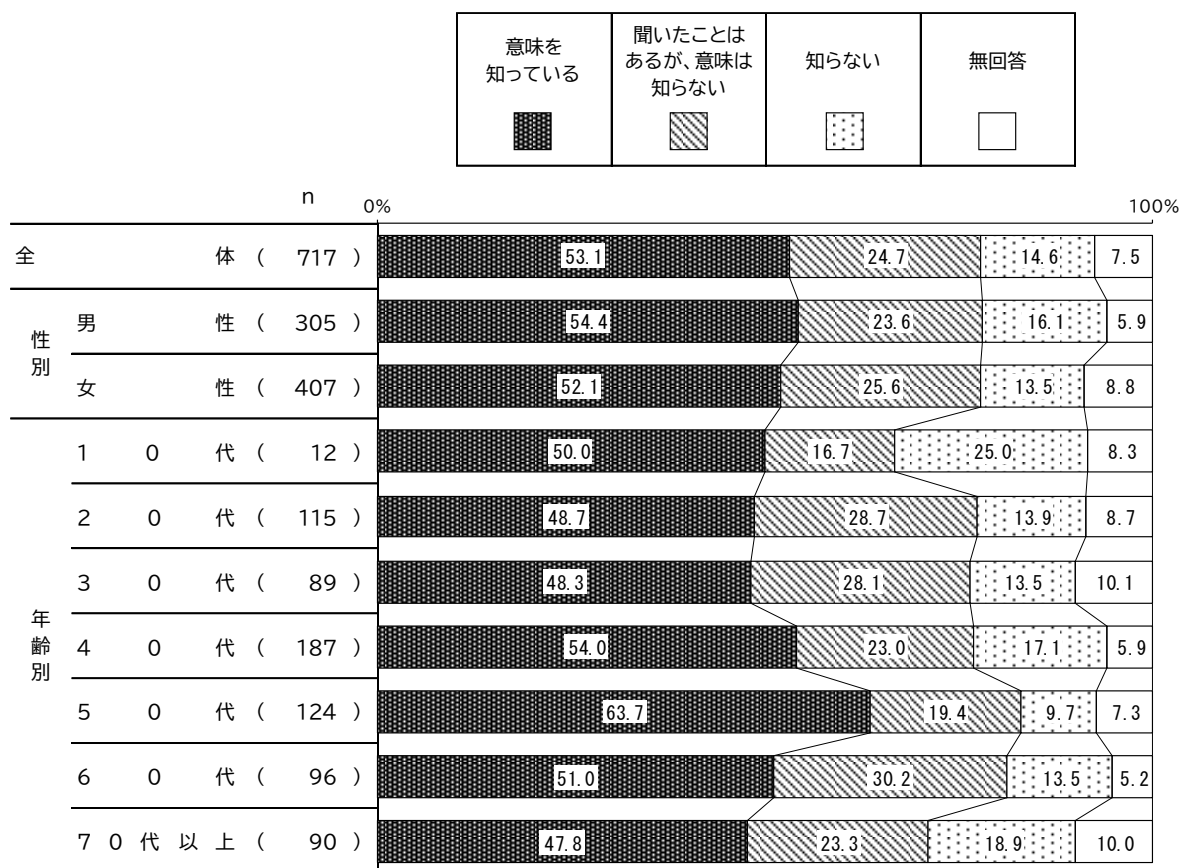
60代以上では「知らない」の割合が高くなり、20代(23.5%)と70代以上(40.0%)では16.5ポイント差がついている。

(1-7) セクシュアル・ハラスメント



「セクシュアル・ハラスメント」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は86.9%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は4.0%、「知らない」割合は2.1%。

(1-8) DV防止法

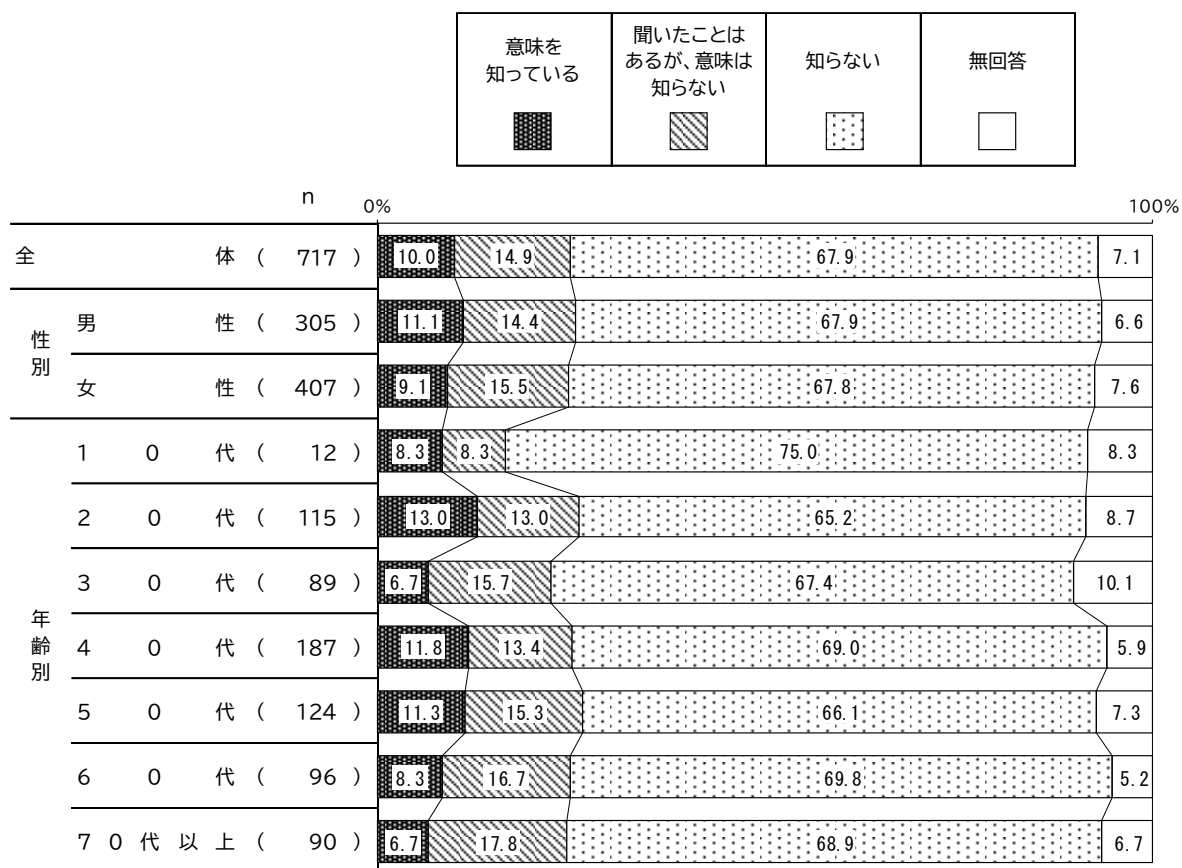


「DV 防止法」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は 53.1%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は 24.7%、「知らない」割合は 14.6%。

・年齢別の比較

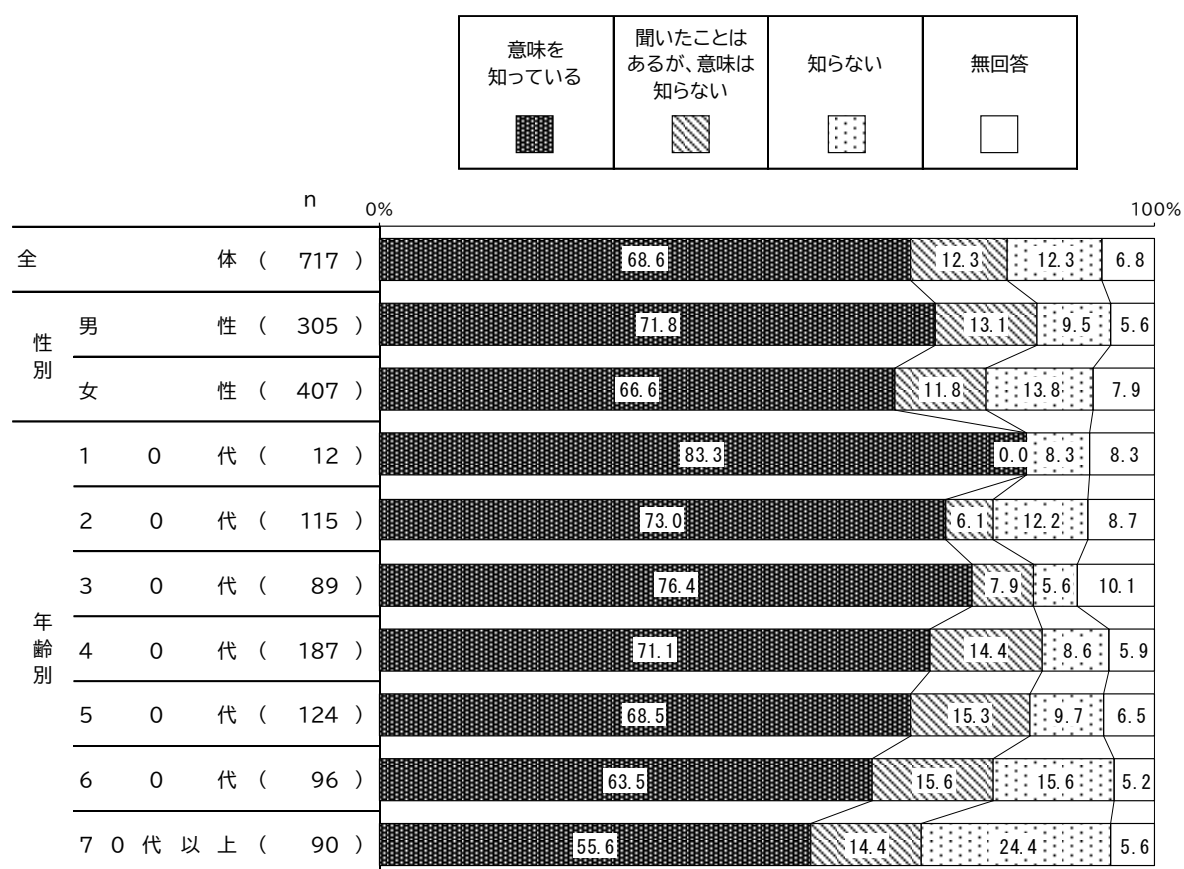
50 代での「意味を知っている」割合が他の年齢よりも高く、63.7%。一方で 70 代以上は 47.8%と 15.9 ポイントの差がついている。

(1-9) リプロダクティブ・ヘルス／ライツ



「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は10.0%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は14.9%、「知らない」割合は67.9%。

(1-10) SDGs (持続可能開発目標)

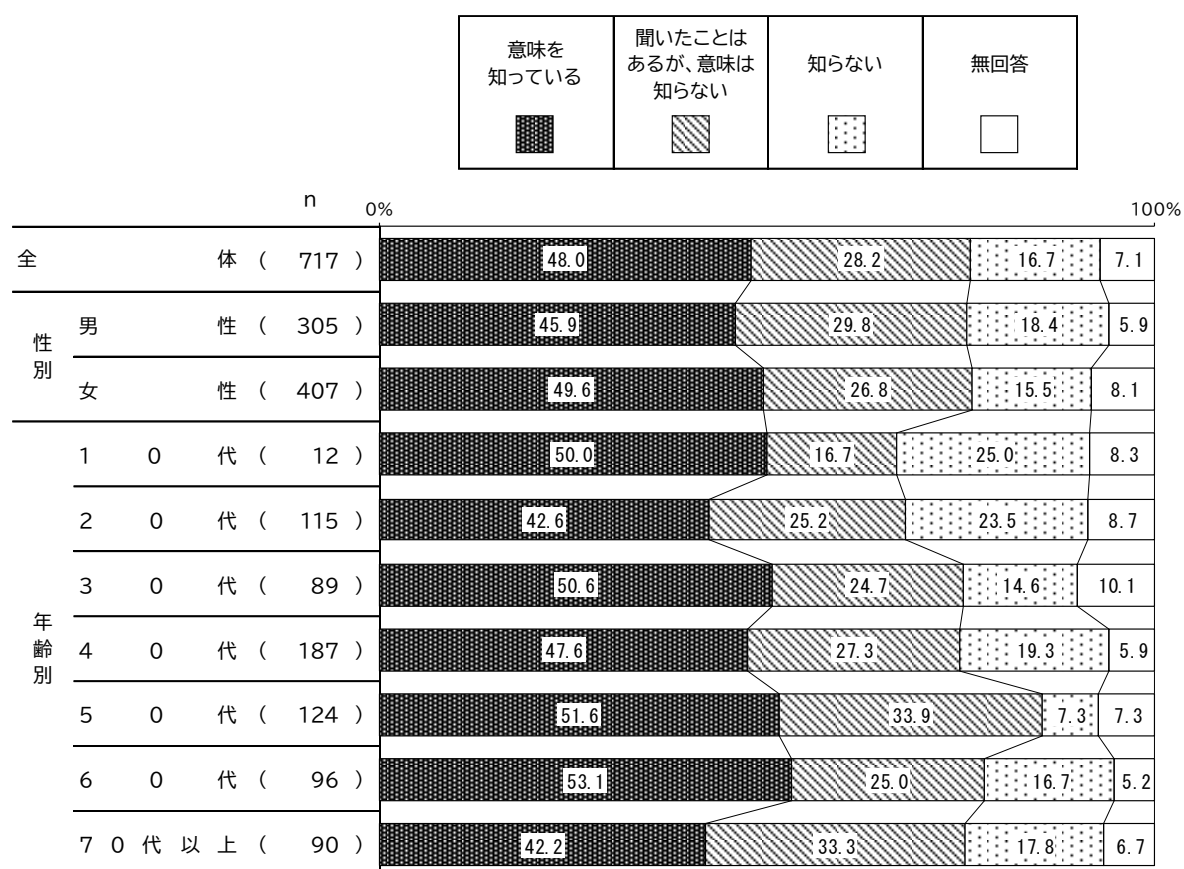


「SDGs(持続可能開発目標)」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は68.6%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は12.3%、「知らない」割合は12.3%。

・年齢別の比較

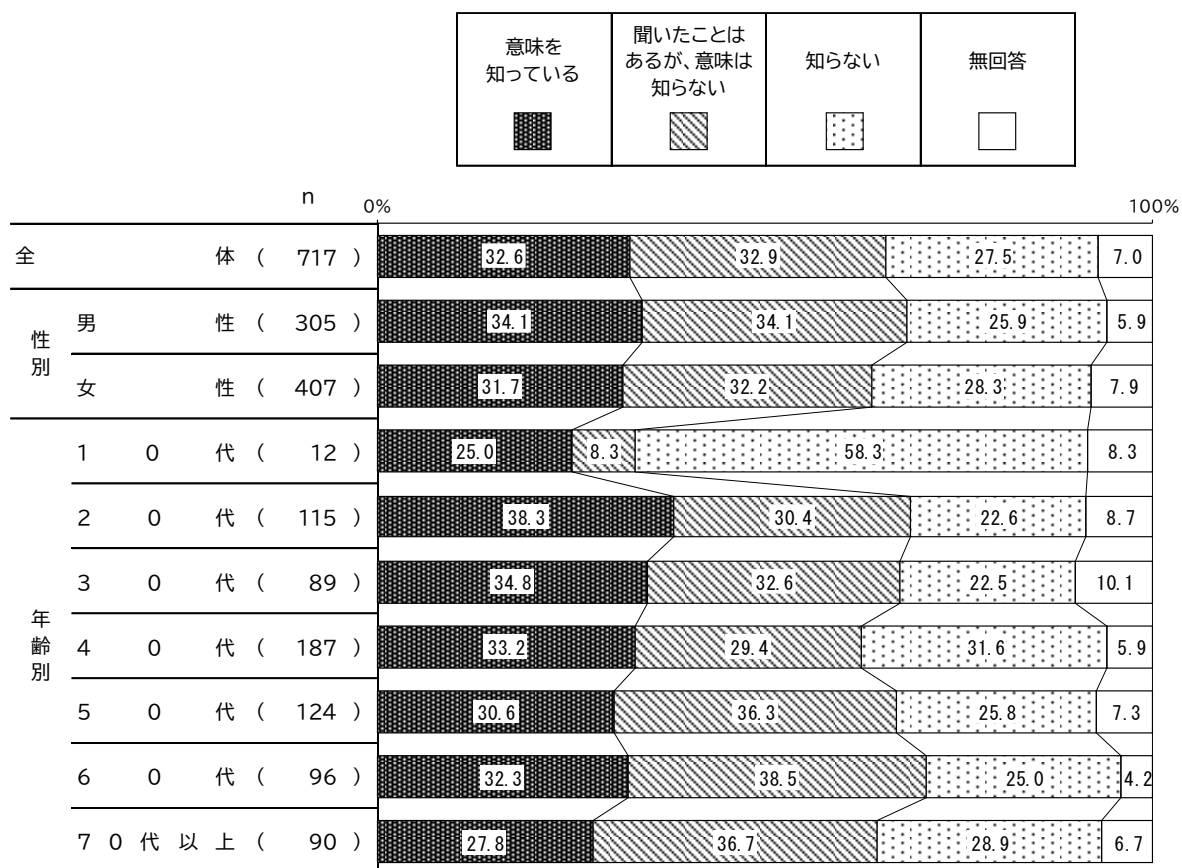
60代以上では「知らない」の割合が高くなり、30代(5.6%)と70代以上(24.4%)では18.8ポイント差がついている。

(1-11) 育児・介護休業法 (2021 年改正)



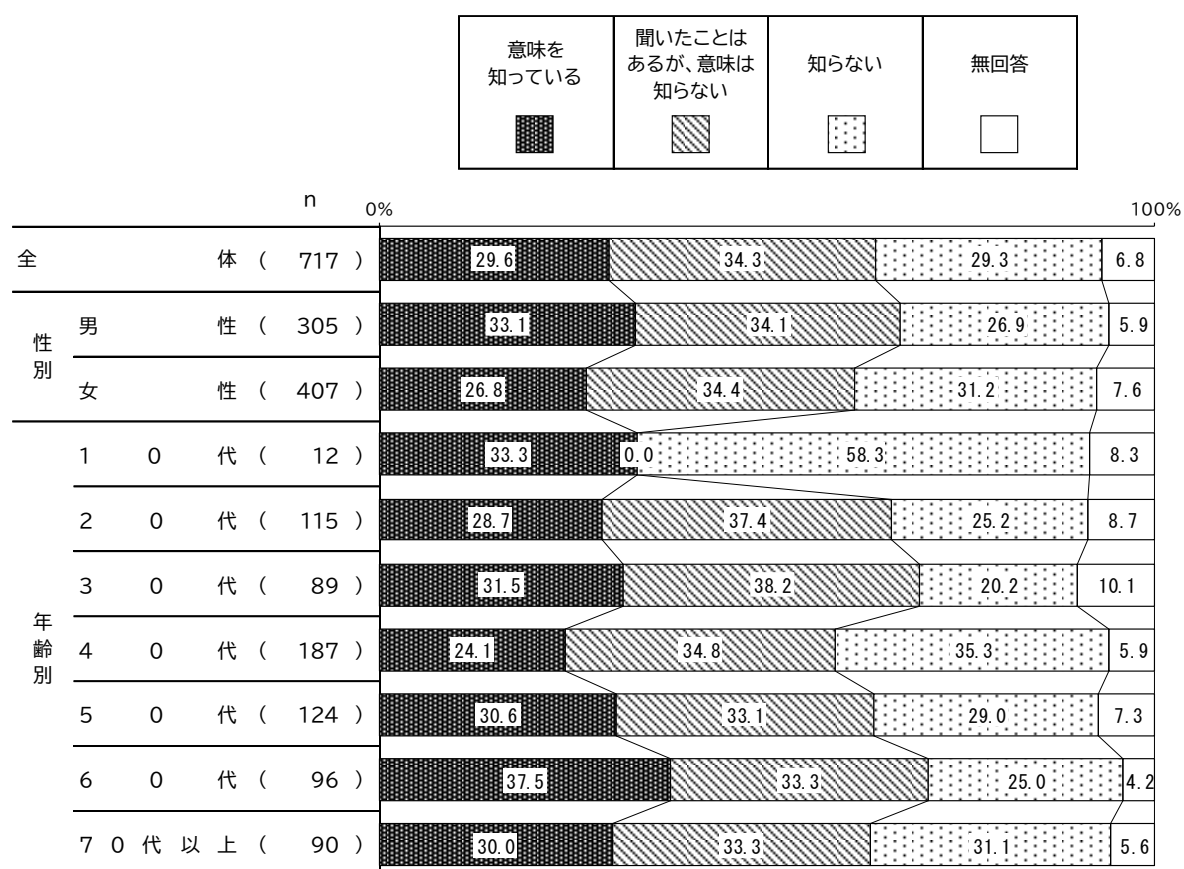
「育児・介護休業法」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は 48.0%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は 28.2%、「知らない」割合は 16.7%。

(1-12) 女性活躍推進法(2022年改正)



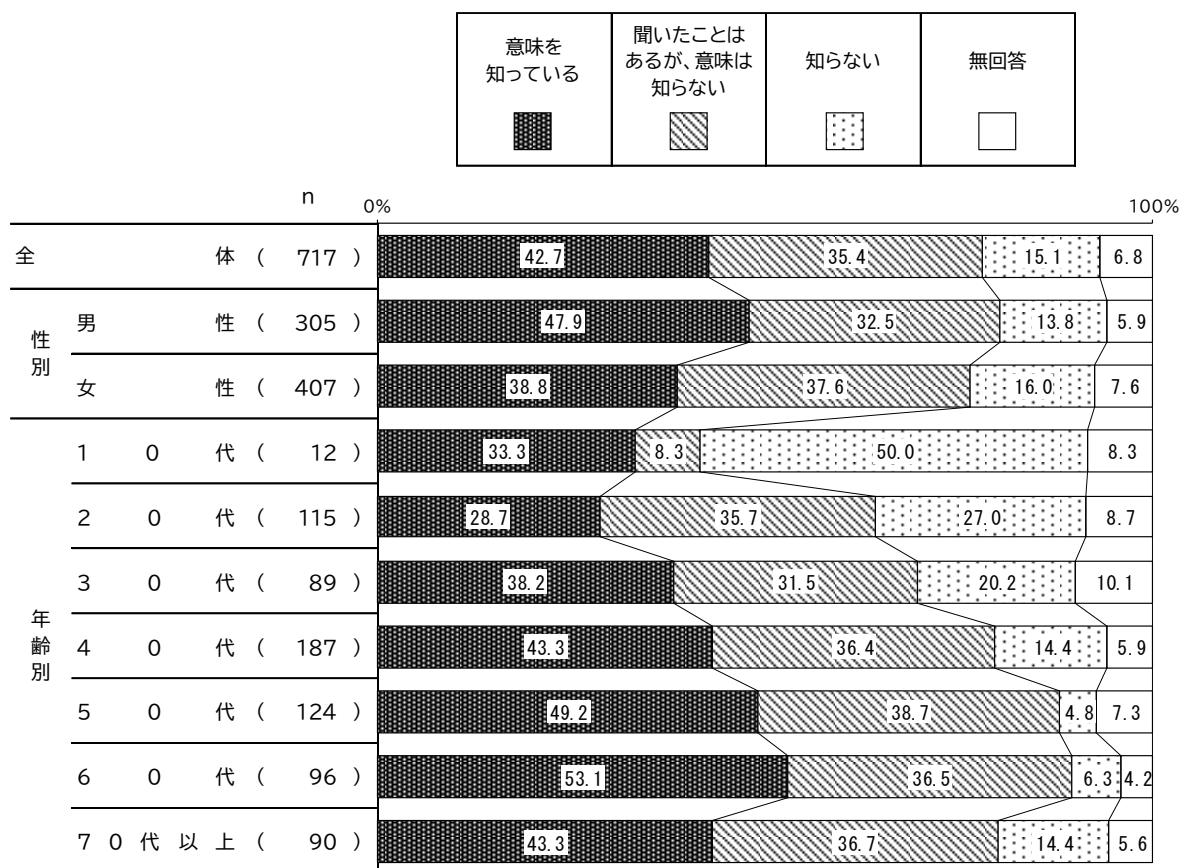
「女性活躍推進法(2022年改正)」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は32.6%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は32.9%、「知らない」割合は27.5%。

(1-13) 政治分野における男女共同参画推進法(2021 年改正)



「政治分野における男女共同参画推進法(2021 年改正)」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は 29.6%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は 34.3%、「知らない」割合は 29.3%。

(1-14) ストーカー行為等の規制等に関する法律(2021年改正)

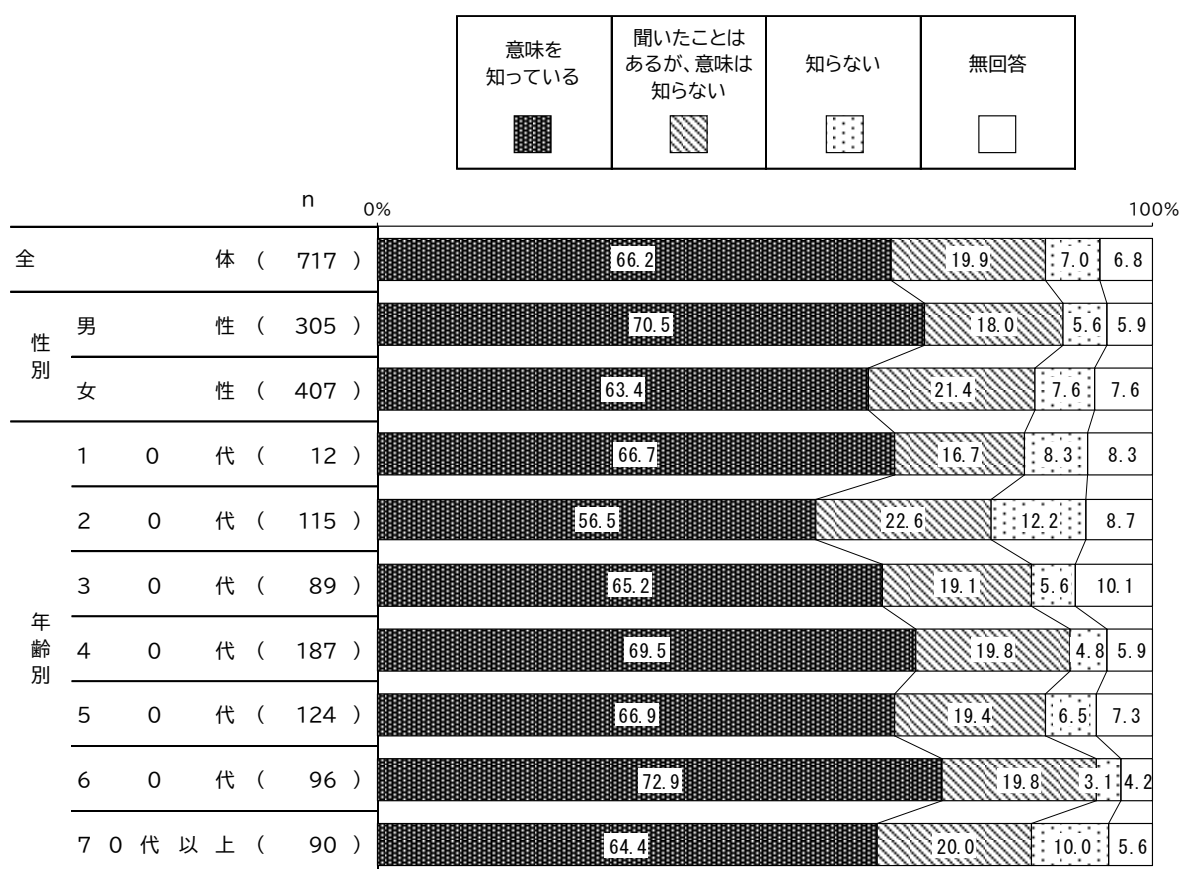


「ストーカー行為等の規制等に関する法律(2021年改正)」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は42.7%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は35.4%、「知らない」割合は15.1%。

・年齢別の比較

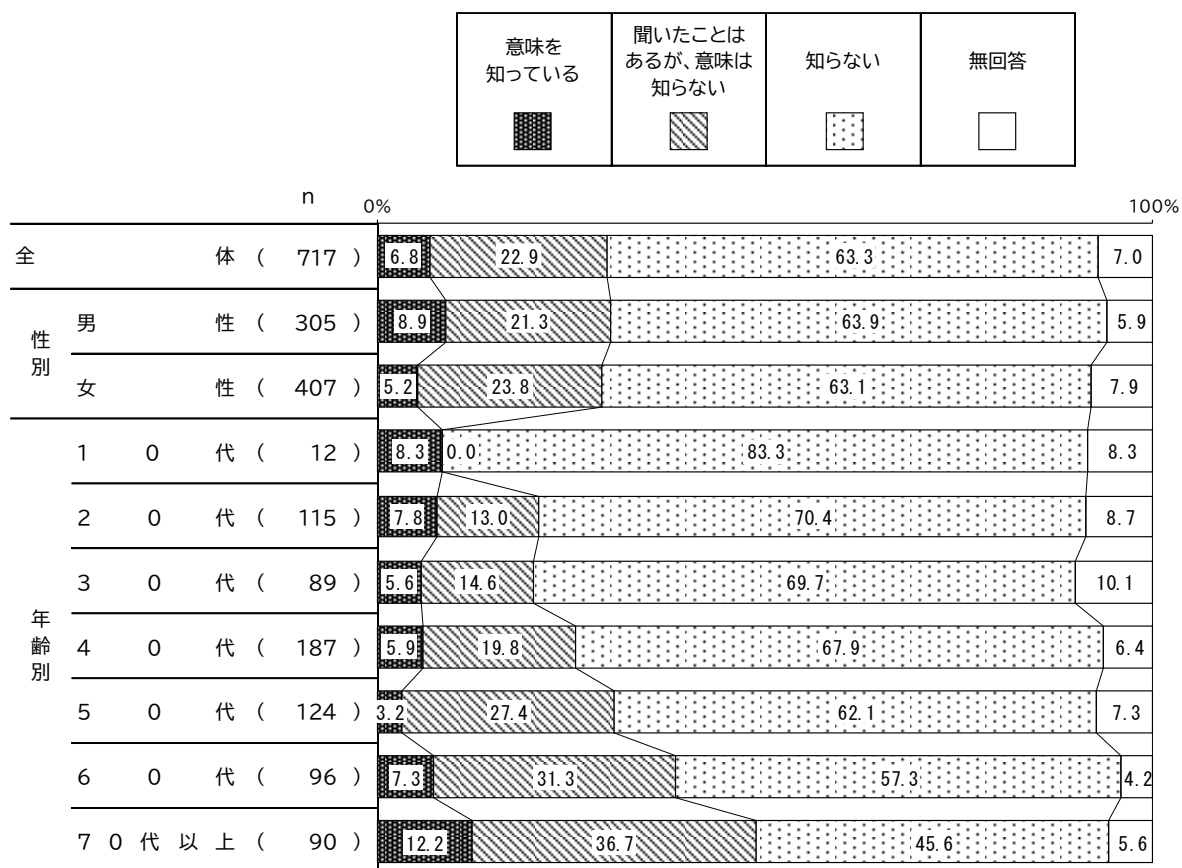
若年層では「知らない」の割合が高くなり、50代(4.8%)と20代(27.0%)では22.2ポイント差がついている。

(1-15) 男女雇用機会均等法



「男女雇用機会均等法」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は 66.2%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は 19.9%、「知らない」割合は 7.0%。

(1-16) 中野区男女平等基本条例



「中野区男女平等基本条例」についてみると、全体では「意味を知っている」割合は6.8%、「聞いたことはあるが意味は知らない」割合は22.9%、「知らない」割合は63.3%。

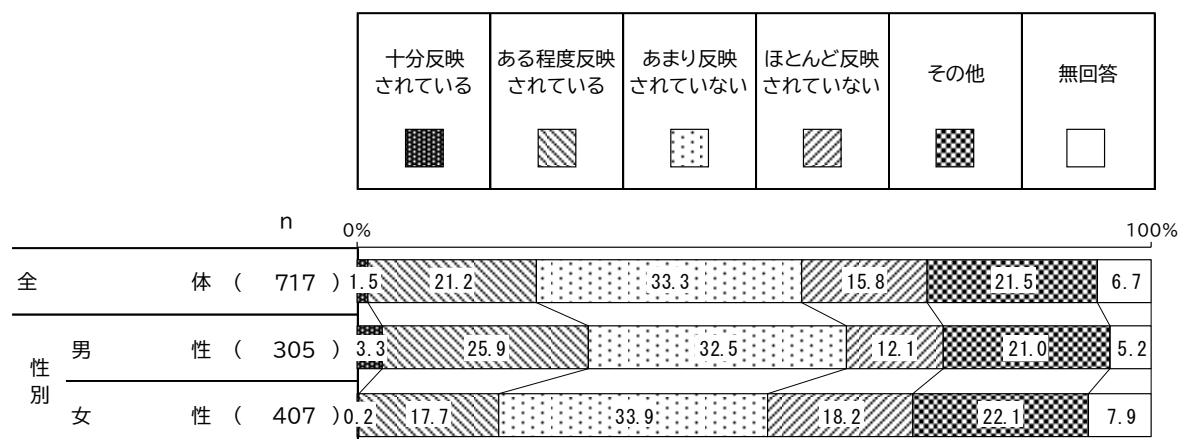
・年齢別の比較

高齢層になるにつれて「聞いたことはあるが、意味は知らない」の割合が高くなり、20代(13.0%)と70代以上(36.7%)では23.7ポイント差がついている。

1 2. 男女共同参画社会の実現について

(1) 行政における女性の意見の反映度合い

【問34】あなたは、女性の意見が国や自治体の行政にどの程度反映されていると思いますか。(○は1つ)



行政における女性の意見の反映度合いについてみると、最も割合が高いのは「あまり反映されていない」で33.3%。

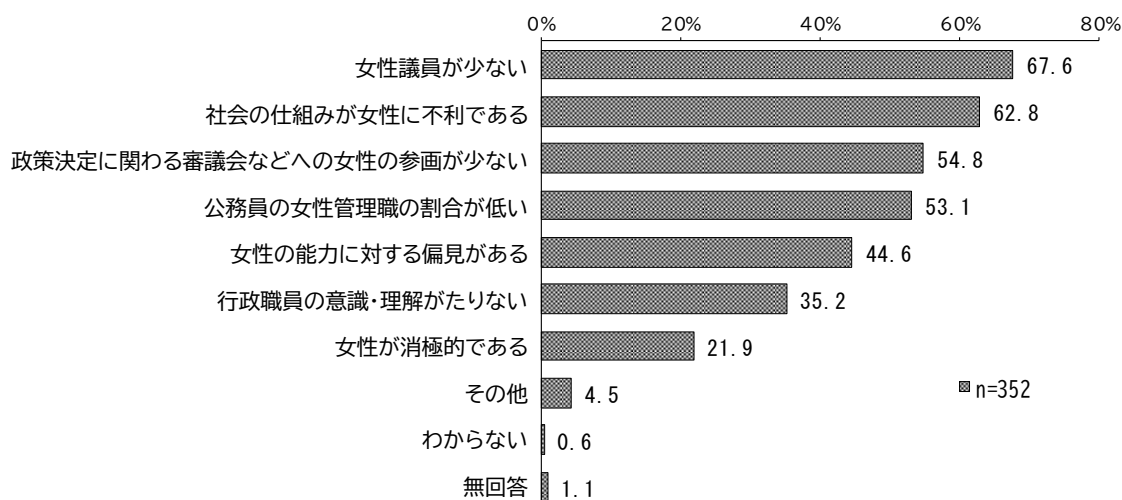
・性別の比較

「ある程度反映されている」割合において、男性(25.9%)が女性(17.7%)を8.2ポイント上回る。

(2) 女性の意思が反映されていない理由

(問34で「3」または「4」とお答えの方にお聞きします)

【問34-1】女性の意思が反映されていないのは、どのようなことが理由だと思いますか。(〇はいくつでも)



女性の意思が反映されていない理由についてみると、「女性議員が少ない」が最も高く、67.6%。次いで「社会の仕組みが女性に不利である」が62.8%、「政策決定に関わる審議会などへの女性の参画が少ない」が54.8%で続く。

【性別】

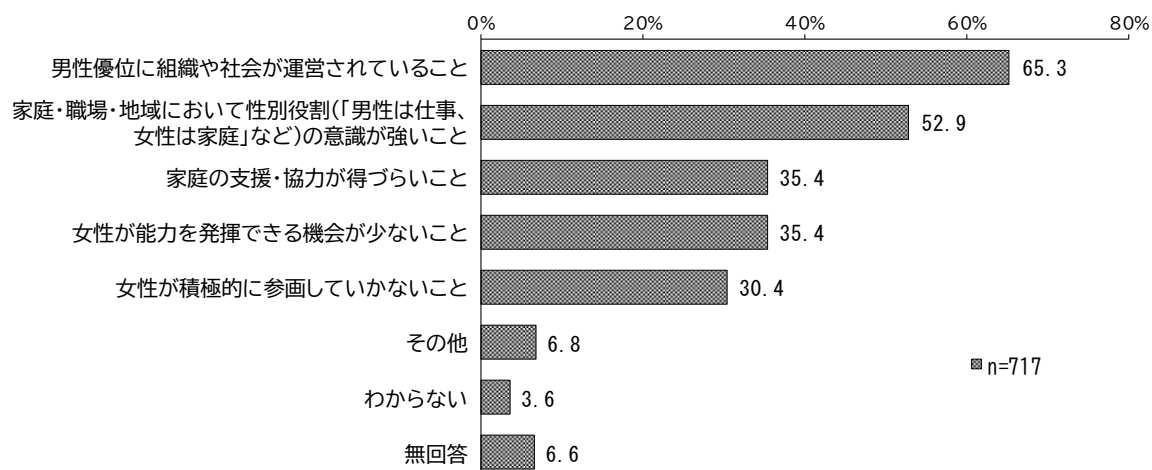
n		女性議員が 少ない	社会の仕組 みが女性に 不利である	政策決定に 関わる審議 会などへの 女性の参画 が少ない	公務員の女 性管理職の 割合が低い	女性の能力 に対する偏 見がある	行政職員の 意識・理解 がたりない	女性が消極 的である	その他	わからない	無回答	(%)
全 体	352	67.6	62.8	54.8	53.1	44.6	35.2	21.9	4.5	0.6	1.1	
性 別												
男性	136	66.2	58.1	51.5	56.6	41.2	36.0	20.6	2.9	0.7	1.5	
女性	212	68.9	66.0	57.5	50.9	46.7	34.0	22.6	5.7	0.5	0.9	

・性別の比較

性別で比較すると、「社会の仕組みが女性に不利である」や「政策決定に関わる審議会などへの女性への参画が少ない」、「女性の能力に対する偏見がある」において、女性が男性を上回る。一方で「公務員の女性管理職の割合が低い」において、男性が女性を上回る。

(3) 政策や方針決定の過程への女性の参画が少ない理由

【問35】一般的には政治や企業、地域社会の場など、あらゆる分野において政策や方針決定の過程への女性の参画が少ない状況です。その理由はなんだと思いますか。(〇はいくつでも)



政策や方針決定の過程への女性の参画が少ない理由についてみると、「男性優位に組織や社会が運営されていること」が最も高く、65.3%。次いで、「家庭・職場・地域において性別役割(「男性は仕事、女性は家庭」など)の意識が強いこと」が52.9%で続く。

【性別】

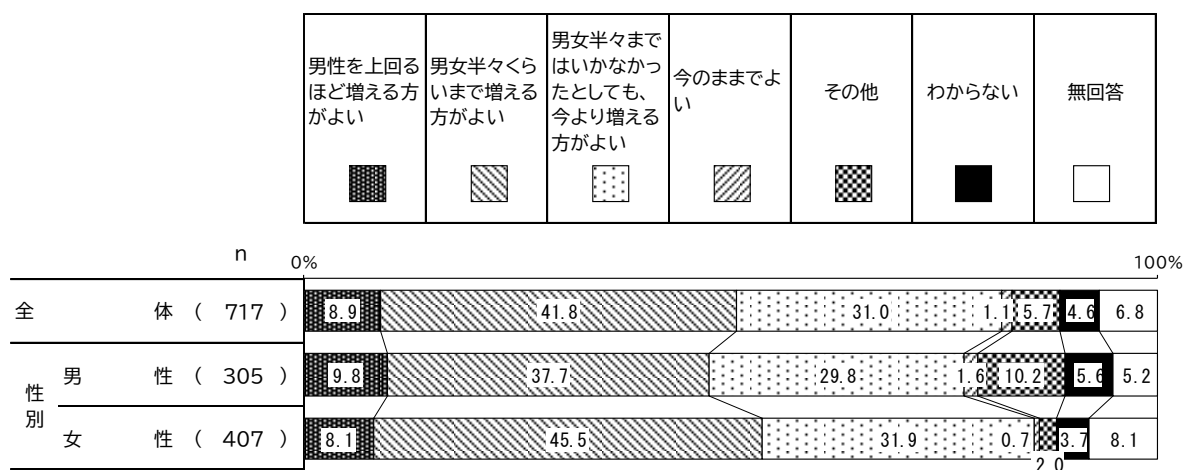
n		男性優位に組織や社会が運営されていること	家庭・職場・地域において性別役割(「男性は仕事、女性は家庭」など)の意識が強いこと	家庭の支援・協力が得づらいこと	女性が能力を発揮できる機会が少ないこと	女性が積極的に参画していないこと	その他	わからない	無回答	(%)
全体	717	65.3	52.9	35.4	35.4	30.4	6.8	3.6	6.6	
性別	男性	59.7	47.2	26.9	34.8	33.4	9.2	4.3	4.9	
	女性	69.3	57.2	42.0	36.1	27.8	4.9	2.9	7.9	

・性別の比較

性別で比較すると、上位4項目において、女性が男性を上回る。一方で、「女性が積極的に参画していないこと」は男性が女性を上回る。

(4) 意思決定過程に女性が参画することについての考え

【問36】あなたは、意思決定過程に女性が参画することについて、どのように考えますか。(○は1つ)



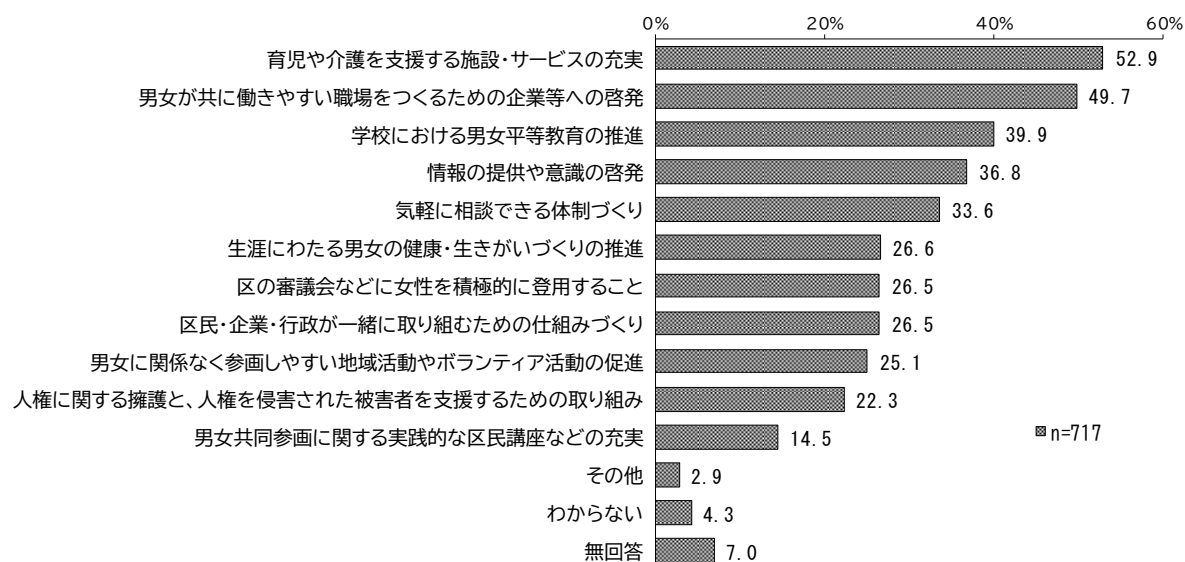
意思決定過程に女性が参画することについての考えについてみると、「男女半々くらいまで増える方がよい」が最も割合が高く、41.8%。

・性別の比較

性別でみると、「男女半々くらいまで増える方がよい」割合が、男性(37.7%)より女性(45.5%)が7.8ポイント上回る。

(5) 男女共同参画社会の実現に向けて区が力を入れるべき点

【問37】今後、男女共同参画社会の実現に向けて中野区が力を入れるべきことを、以下の中からお選びください。(〇はいくつでも)



男女共同参画社会の実現に向けて区が力を入れるべき点についてみると、「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」が最も高く、52.9%。次いで「男女が共に働きやすい職場を作るための企業等への啓発」が49.7%で続く。

【性別】

		n	育児や介護を支援する施設・サービスの充実	男女が共に働きやすい職場をつくるための企業等への啓発	学校における男女平等教育の推進	情報の提供や意識の啓発	気軽に相談できる体制づくり	生涯にわたる男女の健康・生きがいつくりの推進	区の審議会などに女性を積極的に登用すること	区民・企業・行政と一緒に取り組むための仕組みづくり	男女に関係なく参画しやすい地域活動やボランティア活動の促進	(%)
全 体		529	52.9	49.7	39.9	36.8	33.6	26.6	26.5	26.5	25.1	
性別	男性	244	46.6	45.9	39.7	38.4	32.5	26.2	26.2	28.9	26.2	
	女性	282	58.0	52.6	40.3	35.6	34.6	27.0	26.5	24.1	24.1	

		n	人権に関する擁護と、人権を侵害された被害者を支援するための取り組み	男女共同参画に関する実践的な区民講座などの充実	その他	わからない	無回答	(%)
全 体		529	22.3	14.5	2.9	4.3	7.0	
性別	男性	244	23.0	14.8	4.3	4.9	5.2	
	女性	282	21.9	14.0	2.0	3.7	8.4	

・性別の比較

性別でみると、「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」や「男女が共に働きやすい職場を作るための企業等への啓発」において、女性が男性を上回る。

13. その他

(1) 自由意見

最後に、家庭や学校、地域の中で「男女共同参画」について、気づいたこと、感じていることなど意見があればご自由にお書きください。

(1-1) 男女平等参画の実現のために

- ・男だから〇〇、女だから〇〇の時代はもう終わったように感じます。もちろん体の構造の作りの差はありますが。人それぞれ人権を大切にし男性にも育児・介護・家事への参加、手助けを。女性も社会の中で働きたいのならば機会を与えられる方が良いのだと思います。「男女共同参画」の視点、新しい時代がきたように感じました。これらの取り組みに期待します。
- ・家庭内から男女共同参画を進めていき、そういう家庭の中で育った子どもがさらに社会で男女共同参画を進めていってくれたらいいと思います。
- ・区議会、審議会等、重要な採決のある会議、打ち合わせ等は最低1/3は女性を必ず加えることを必然的に前提として、それ以上は女性が参加しやすい環境と組織づくりが大切だと思う。
- ・子どもが小さいうちから自分を大事にすることの大切さや、“男だから”“女だから”ではなく自分らしく生きていいのだ、ということを伝えていく教育プログラムが必要だと思いました。
- ・実生活の中で女性が家事など仕事以外で縛られることがまだまだ多く、特に中高年はそれが当たり前になっていると思う。共働きが必須な世の中、早い時期から男女隔たりなく仕事や家庭生活全般を行う当たり前の世の中になれば（意識を高く）、社会全体がだいぶん潤うと思う。就学時代からの教育強化を望む。
- ・昭和の時代では“女は女らしく”が当たり前の中育ってきました。ここ数年“男女平等”を訴える世の中になり、過剰と思うが偉そうな男子が減ってきて良かったと思う。男性にしかできないこと、女性にしかできないことがあるので、その時できる人ができることをやればよいと思う。時代と共に変化していく事なのだと感じます。
- ・男性優位の社会が構築され、男性目線で役割が作られたため、女性が活躍しやすい社会ではない。このため女性が活躍するには単に既存の仕組みに女性の人数を割り当ててのではなく、女性が活躍しやすい仕組みを作った上で女性に管理を任せれば、自然に女性の参画も増えると思う。
- ・管理職や上位役職に少数の女性を登用しても、意見が通りづらい空気があると思います。一度に複数人を登用するべきです。また、そういったポジションになりたい女性が少ないことも事実と思われるので、女性が安心できる体制づくり、女性の意識改革も必要であると思います。

他 15 件

（１－２）「男女平等」の概念・方針に関する疑問・提案

・女性が外向きの仕事（旧来男性が主に就いてきた）に進出することだけを共同参画とする認識を改める必要があると思います。個々の向き不向きや事情により、内向きの仕事（家庭や内勤事務）を選択する人も社会に参画していると認識すべきだと思います。そうでないと社会の中での働き方に片寄りが生じると思います。どんな種類の職業にも男女がバランスよく存在することが共同参画だと思います。

・女性の目線にたって主張することと同意義・同程度に男性の立場も擁護されたいと思います。例えば妊娠により就労継続の有無は同じ職場の男性社員に負担になることが多く、こうした課題は女性目線だけでは解決出来ないと思います。まず、賃金面で同一労働、同一賃金の観点から女性の金銭的地位確立を目指し、その上で役職等の社会的地位の確立をすべきだと思います。

・男女平等とよくいわれるが、男女それぞれに性的役割が違い、必ずしも平等ではなく認めていきながら、社会参加でできればいいと感じているので「平等」とうたうことに少し疑問を持っている。社会に女性の姿が少ない現実を「～してない」という否定的な意見を求めるのではなく、もっと新しい方向から切り込んでいただきたいと思います。

・数値目標的な男女共同参画はむしろ形式的なものになってしまうと思います。（数値目標にとらわれ実を問わないものになる）能力があるものが、適所に活躍をするという意識の啓もうを通じ、古い固定観念のアップデートを行政や区および影響力のある企業がリーダーシップをとるべきであると思います。（能力主義と標榜されてても、実際の決定者層の年代においては、固定観念が根深いと感じます）

他 12 件

（１－３）男女差・個性の尊重について

・男と女というくくりで考えるのではなく、性別で分けるのではなく、それぞれ人が自分のありのままの姿で自分らしく生活できるように「偏見」を無くしていくことが大事だと考えます。生まれてくる子の思いを尊重し、親が支えてあげられるようにジェンダーについて意見を共有できる場を作ることが大切であると思います。

・男だから、女だから、と棒引きしすぎな世の中になっています。性別に関係なく、一人の人間として様々な意見、立場を認め合いながら落としどころを探していくのが本当の共同参画ではないでしょうか？男女比などで決めつけるのではなく、柔軟な制度を探っていただきたいと思います。

・男女共同参画を謳いながら、いずれかの性を「優先」しているかのような施策が取られ、それによって「自分たちが優先されるべき立場にある」と勘違いをしている人が一定数発生していると感じている。そういったことに対して、適切なフォローアップ教育が必要。

他 6 件

(1-4) 差別を感じる

・人生設計の選択は誰もが自由であるはずなのに、子を育てているからという理由で何かと優遇される社会にうんざりしている。子育て世帯という人たちもそれに乗って人々に何かしてもらって当たり前、あれしてくれない、これしてくれないと周りに求めてばかりで自分で何かしようと考える人々が本当に増えた。高齢者世帯しかり、障害者世帯しかり。優遇されて当たり前の世に腹が立つ。少なくとも税金をきちんと納めている人は平等に恩恵を受けられる世の中になってほしい。

・会社では、特に指示はないけれど、暗黙の空気感で来客へのお茶出しは女性の役目のようなところが気になります。女性側もそれを暗黙の了解で受け入れて動いているのも問題かもしれませんが。女性専用など女性にフォーカスすることを増やすこと自体がもう平等ではないようにも感じます。

・日本では家事や育児の負担が圧倒的に女性に多くのしかかっていると感じます。学校の PTA 活動や保護者会、個人面談等に参加しているのもほとんどが母親です。それが普通でしょという空気も感じます。共働きであっても家事、育児は母親がメインとするものという状況を変えてほしいです。

他 7 件

(1-5) 育児・介護の負担軽減や支援の充実を

・女性が働かないと生きていけないくらい税金は高いし、給料は増えない。でも子どもを預ける場所はなく、そもそも産んで育てられるほどの収入もない。男性ばかりで考えて決めても絵に描いた餅です。女性の意見が出やすい、反映されやすい地域になってほしいと思います。

・現代社会では男女平等であるべきと思いつつ、妊娠で長時間生活に支障が出ることは生物としての摂理なので、そこは諦めるか社会で補償する必要があると感じる。

・男性も産休・育休をとりやすくするのは当然だが、女性の身体を休息させることは今以上必要。更年期に入り身体を壊す方が増えいて、親への最低限の介護(買い物、旅行など精神的な営み)が出来ない。女性は、出産可能な年齢にキャリアを積む時期が重なり、どちらかの選択になり、結果、社会的損失が多いと感じる。

・中野区は、周りの区と比べると、女性が子育てにも仕事にも安心して取り組める区とは言い難い。学童や習い事施設の充実や子供向け施設の誘致など子育て世代への革新的な魅力発信、ブランド力のある施設建設など、積極的な取り組みをしてほしい。子供を育てるために仕事から一時期離れることとなり、男女共同参画に子育て介護支援は必須だと痛感。不妊治療期間含め復職後の中断されたキャリアを立て直すにはやる気だけではどうにもならない悔しさを感じる。これからを担う若い世代ほど手厚く支援してほしい。

他 18 件

（１－６）現状と課題

・「自分は差別意識はない」と思っているけれど、性別に関するアンコンシャス・バイアスが強い人が多くいます。学校、職場での教育が重要だと感じます。

・小中学生の性教育に力を入れてほしい。知識がないまま大人になる子どもが多すぎる。

・例えば女性が働き続ける中で男性が育児に専念する家庭を見る姿勢は女性の中であっても年齢によって大きく異なると感じる。高齢女性が古い慣習にとらわれない見方をできるような地域文化の醸成が必要だと思う。

他 6 件

（１－７）調査に関する疑問

・本アンケートは一般的な質問内容であり、中野区の現状を反映したものではない。一般的な問題点は全国ベースの調査を活用して概ね把握できるので、それを踏まえて中野区の産業構造、居住者特性等の現状を勘案して重要な問題点を摘出し、それに係わる意識調査等をする和一層具体的な対策の検討が出来ると思いました。

・このアンケートをとって中野区は「男女共同参画」の活動をしています。なんて終わらないよう願います。アンケートの数字がどうなって、その数字を読み解釈して、その結果中野区では施策をこのように実施していくとの報告は知りたいです。

・このアンケート自体が、女性がという部分だけに偏っていると感じました。私は女性の立場として女性としてよりも人としてどう生きるかを大切にしたいです。

他 6 件

（１－８）その他

・女性が未婚でも生涯を過ごせるようなケアや保障が欲しいです。

・男女の区別を意識し過ぎているのではないのでしょうか。男女の性差別よりも若者（独身）、子育て世代、中高年（独身）、高齢者といった世代格差の方が問題だと思います。それぞれの世代を思いやる、つながる地域社会づくりを強く望みます。情報弱者の高齢者が肩身の狭い思いをしているように思います。声を上げやすい子育て世代の意見ばかりではなく、それぞれの世代を結びつける施策をお願いします。

・単に数を増やすだけでは道筋も解決も見いだせない。家庭や学校での日常の中で、互いを認め尊重する教育がなければ成長もないと思う。そのためには誰もが公平に平等に生活や教育が保障されてなければ。誰もが無償は公平ではなく、必要な人に必要な手当てが行き届いてほしいものです。

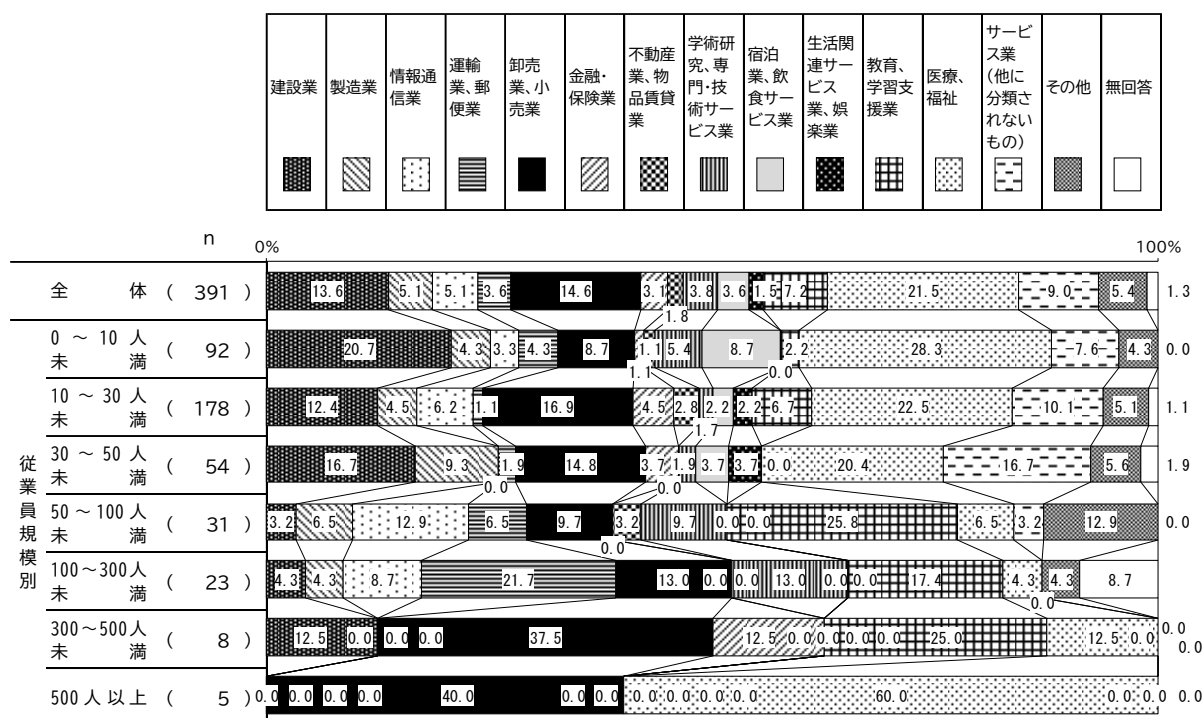
他 29 件

Ⅲ. 事業所の調査結果

Ⅲ. 事業所の調査結果

1. 事業所の概要

(1) 業種

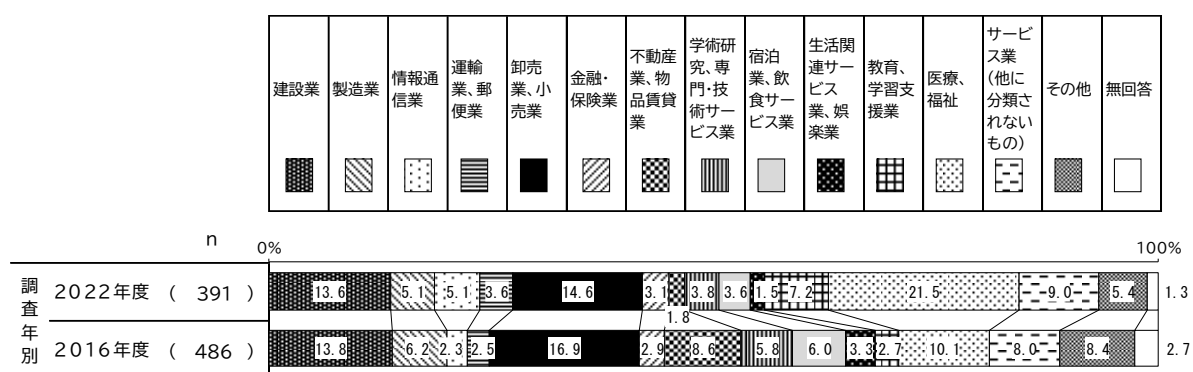


業種についてみると、「医療、福祉」(21.5%)が2割を超え、「建設業」(13.6%)「卸売業、小売業」(14.6%)が1割を超えている。

・従業員規模別の比較

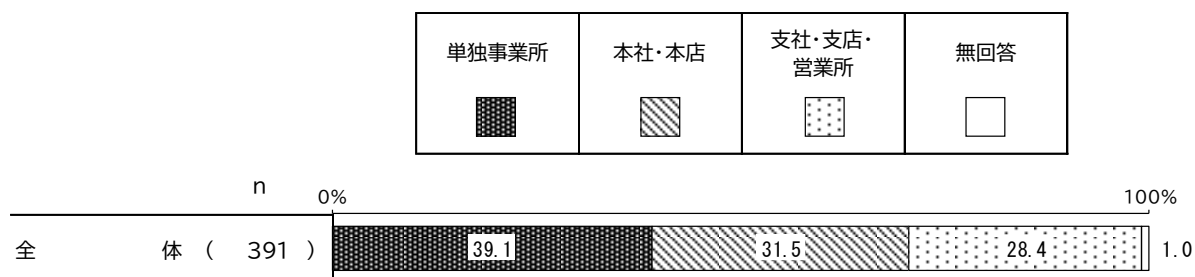
従業員規模別でみると、50～100人未満では「情報通信業」が12.9%、「教育、学習支援業」が25.8%と、他業種と比べて高くなっている。

【時系列比較】



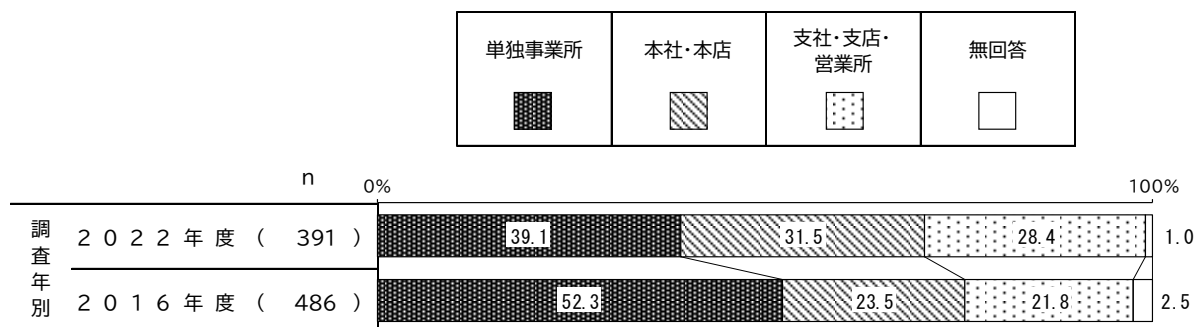
時系列で比較すると、「医療、福祉」において、2016 年度(10.1%)から 2022 年度(21.5%)は 11.4 ポイント上回る。一方で、「不動産業、物品賃貸業」において、2016 年度(8.6%)から 2022 年度(1.8%)は 6.8 ポイント下回る。

(2) 事業所形態



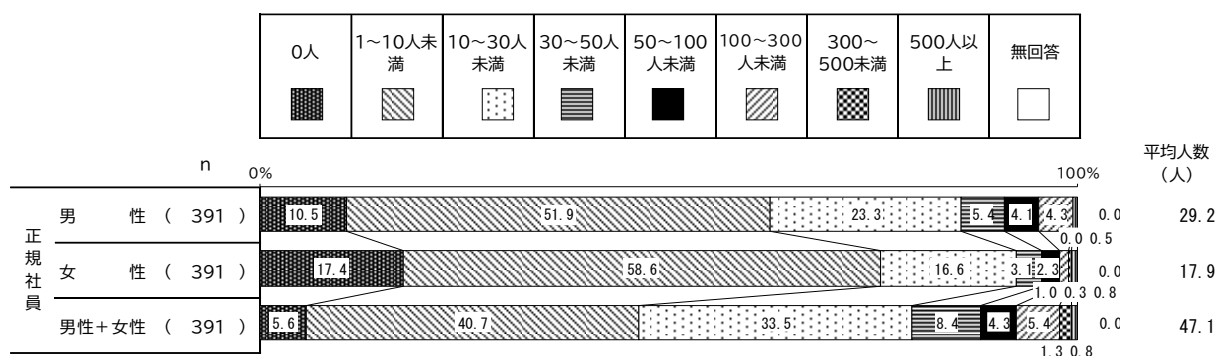
事業所の区分についてみると、「単独事業所」が 39.1%で最も多く、「本社・本店」が 31.5%、「支社・支店・営業所」が 28.4%と続く。

【時系列比較】



時系列で比較すると、「単独事業所」において 2016 年度(52.3%)から 2022 年度(39.1%)は 13.2 ポイント下回る。一方で、「本社・本店」において 2016 年度(23.5%)から 2022 年度(31.5%)は 8.0 ポイント上回る。

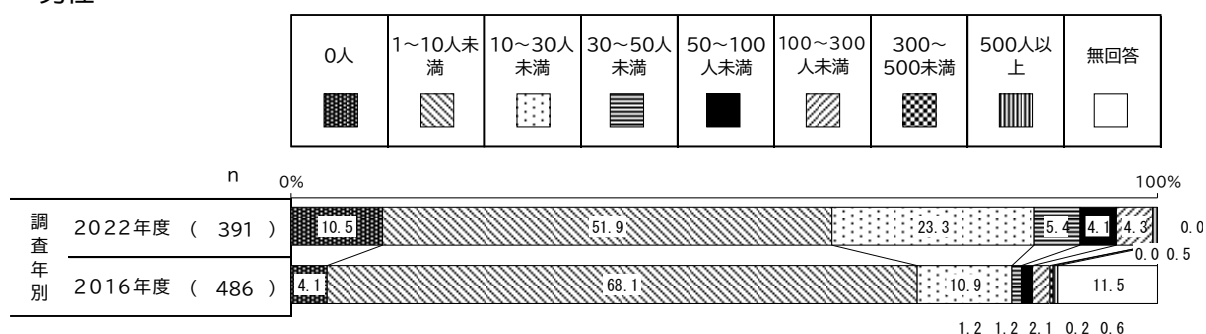
(3) 正規社員数



正規社員数についてみると、男女ともに「1~10人未満」が男性51.9%、女性58.6%と、最も割合が多い。次いで、男性では「10~30人未満」(23.3%)、女性は「0人」(17.4%)が続く。

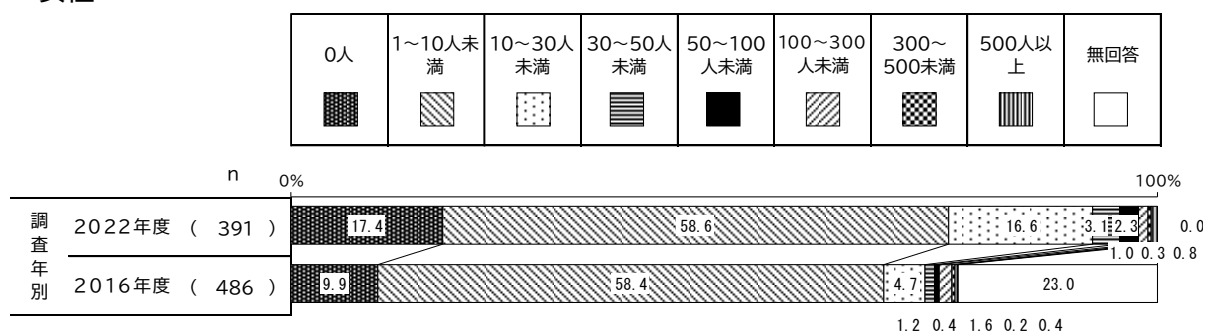
【時系列比較】

男性



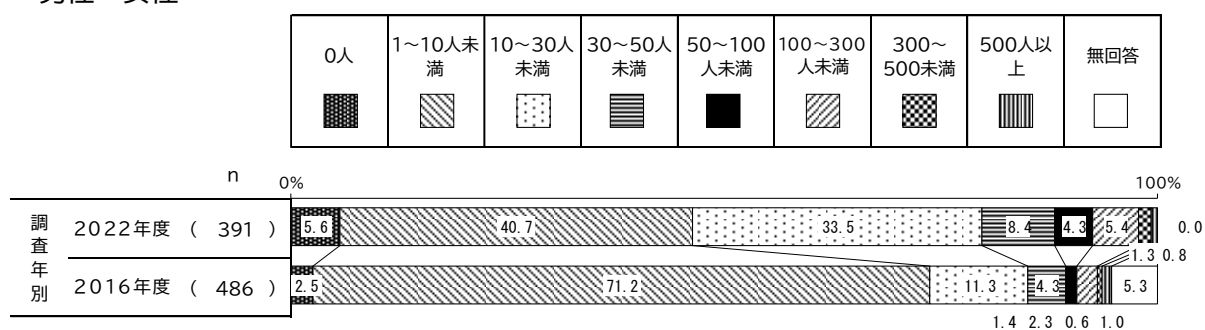
時系列で比較すると、男性の「10~30人未満」において、2016年度(10.9%)から2022年度(23.3%)は12.4ポイント上回る。

女性



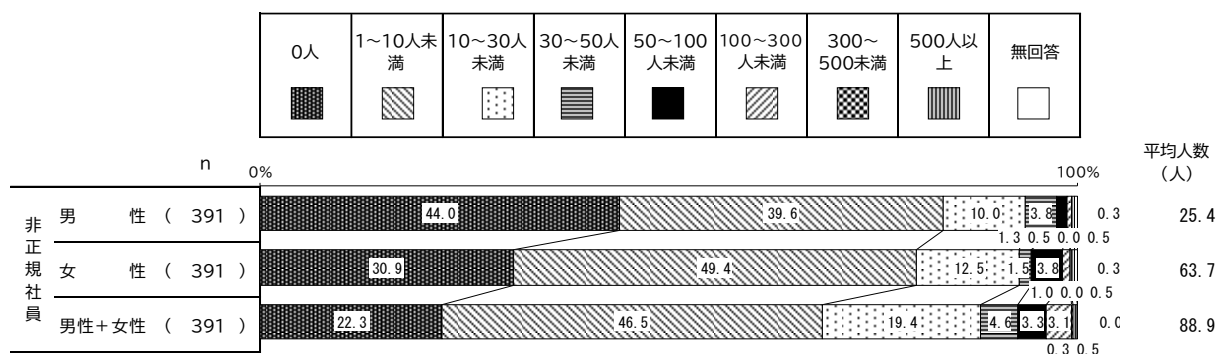
時系列で比較すると、女性の「10~30人未満」において、2016年度(4.7%)から2022年度(16.6%)は11.9ポイント上回る。

男性+女性



時系列で比較すると、男性+女性の「10~30人未満」において、2016年度(11.3%)から2022年度(33.5%)は22.2ポイント上回る。

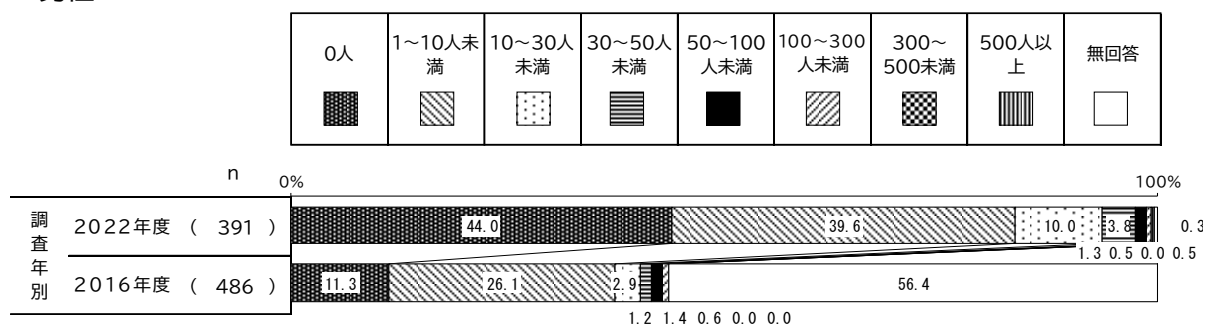
(4) 非正規社員数



非正規社員数についてみると、男性では「0人」が44.0%、女性では「1~10人未満」が49.4%とそれぞれ最も割合が多い。

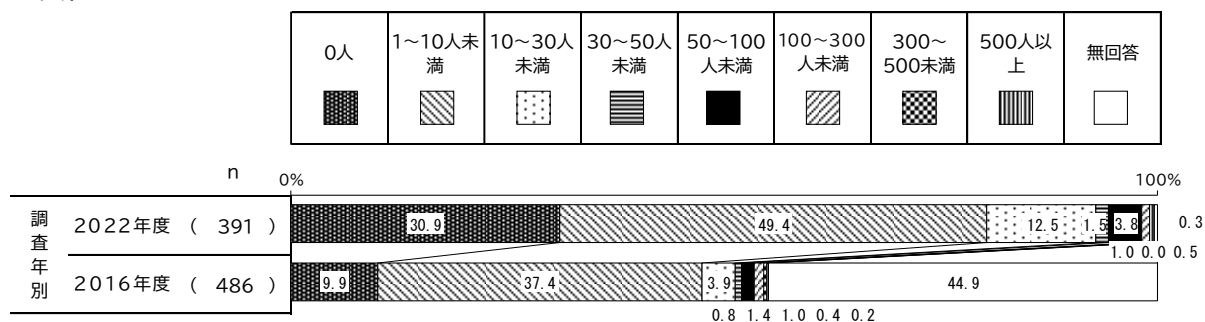
【時系列比較】

男性

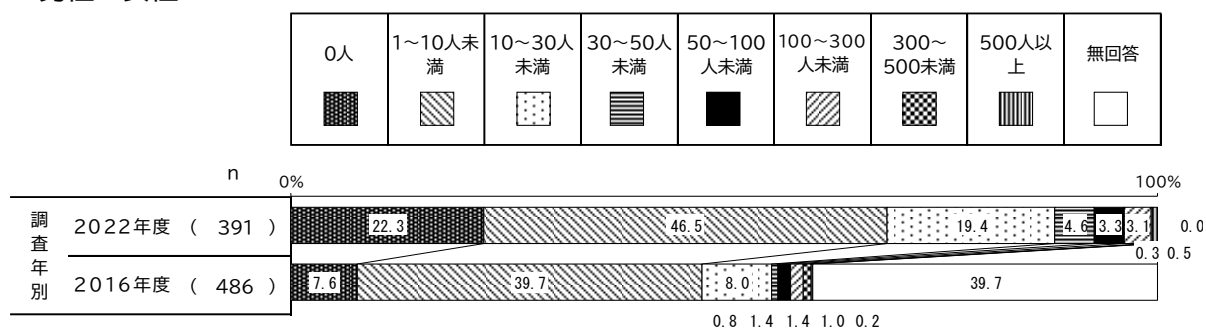


時系列で比較すると、男性の「0人」において、2016年度(11.3%)から2022年度(44.0%)は32.7ポイント上回る。

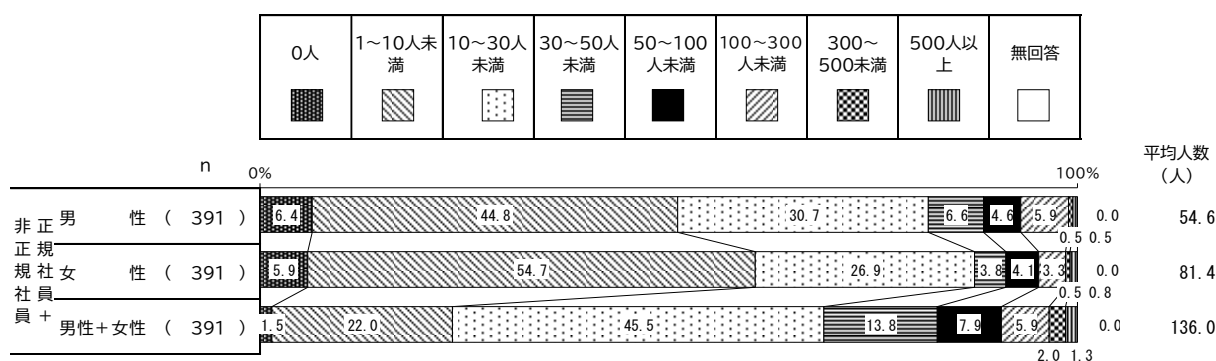
女性



男性+女性

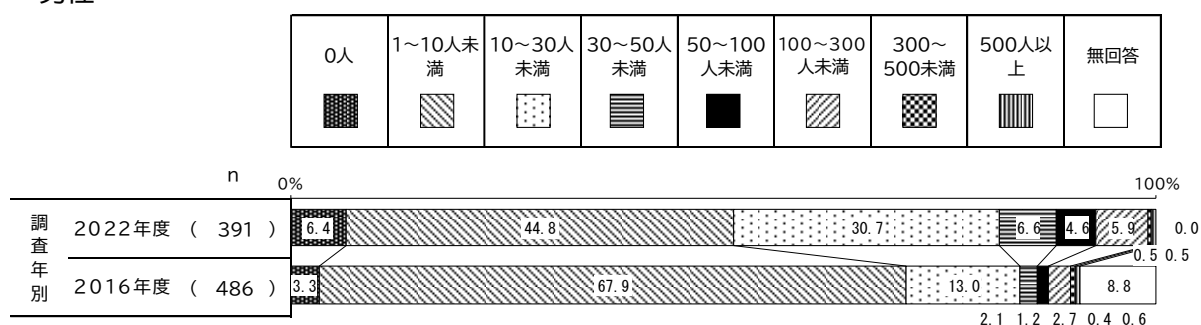


(5) 全従業員数（正規社員+非正規社員）



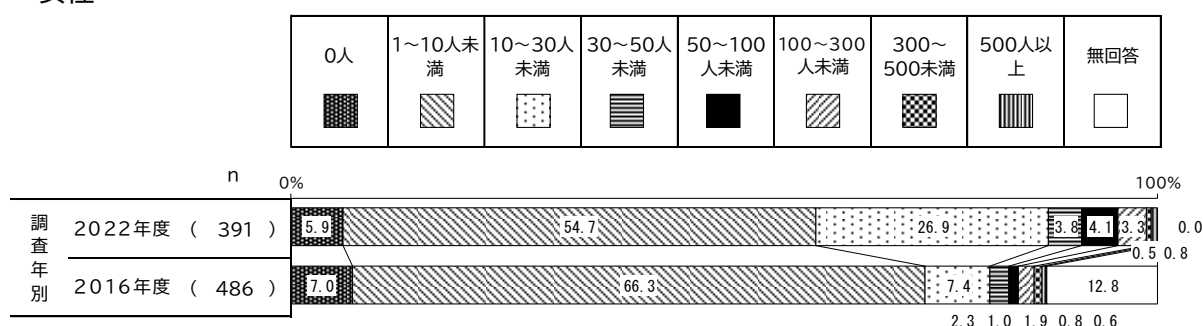
【時系列比較】

男性



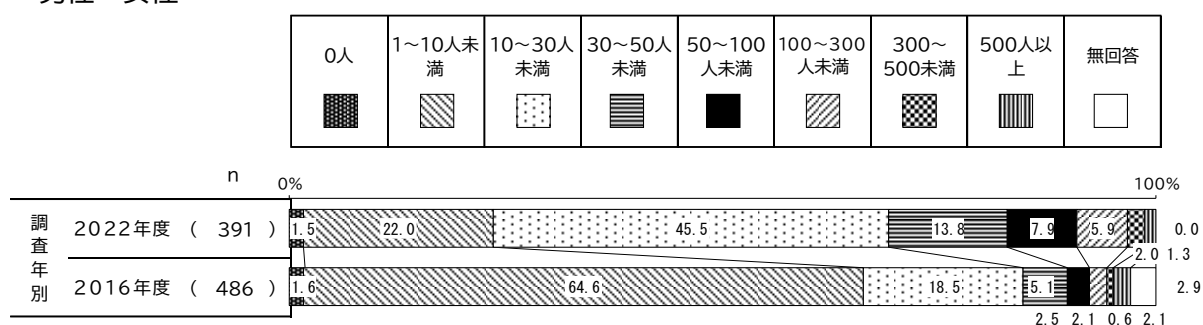
時系列で比較すると、男性の「10~30人未満」において、2016年度(13.0%)から2022年度(30.7%)は17.7ポイント上回る。

女性



時系列で比較すると、女性の「10~30人未満」において、2016年度(7.4%)から2022年度(26.9%)は19.5ポイント上回る。

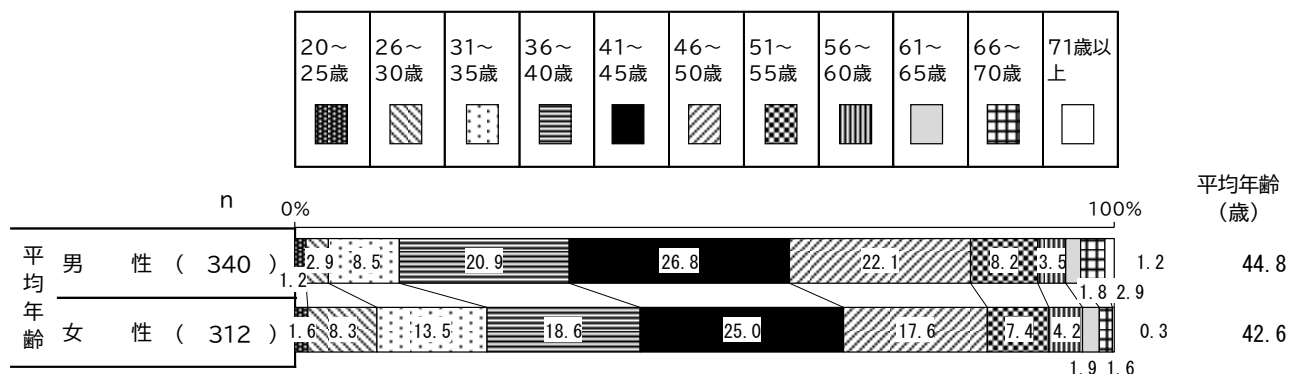
男性+女性



時系列で比較すると、男性+女性の「10~30人未満」において、2016年度(18.5%)から2022年度(45.5%)は27.0ポイント上回る。

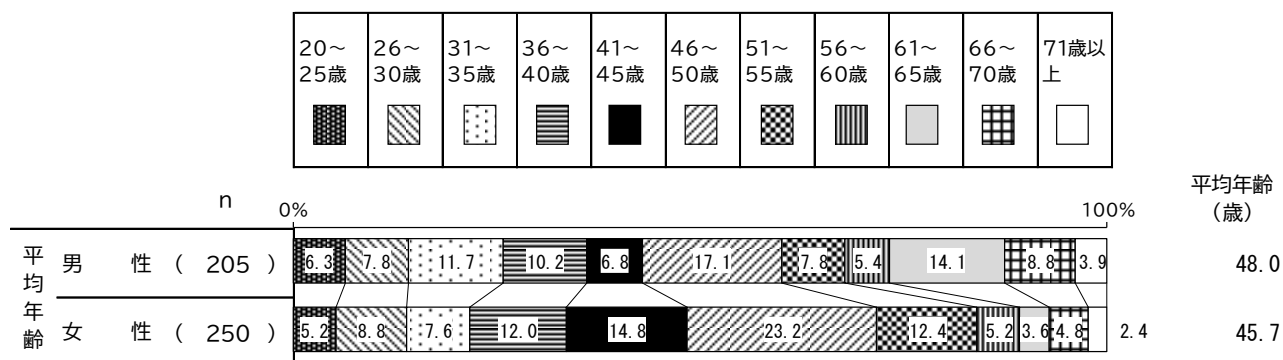
(6) 平均年齢

正規社員



正規社員の平均年齢についてみると、「41～45歳」において、男性 26.8%、女性 25.0%とそれぞれ最も割合が多い。

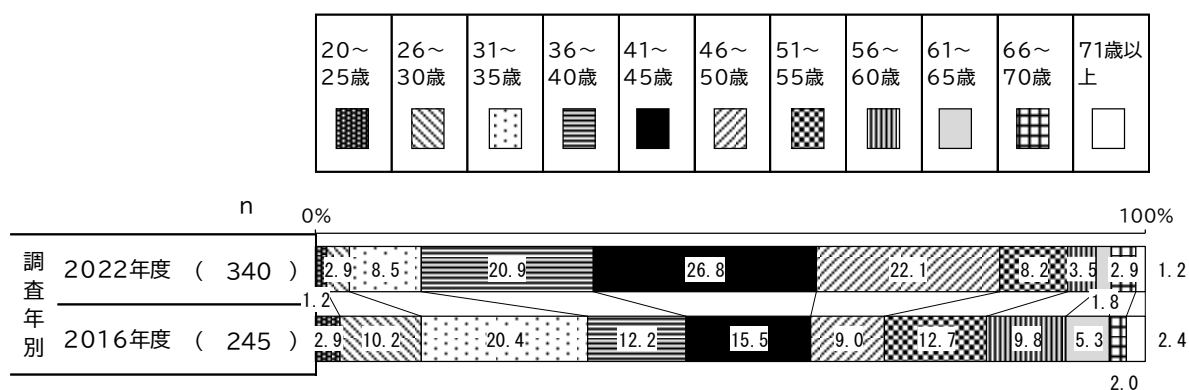
非正規社員



非正規社員の平均年齢についてみると、「46～50歳」において、男性 17.1%、女性 23.2%とそれぞれ最も割合が多い。

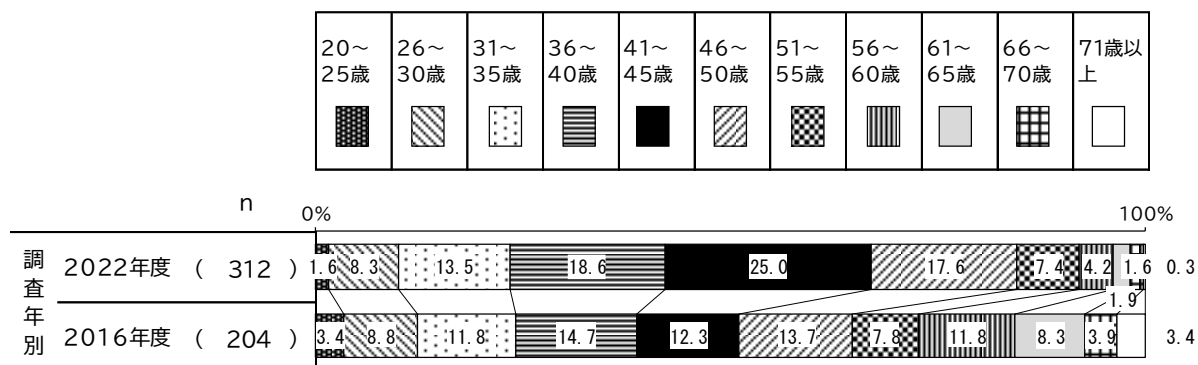
【時系列比較】

正規社員-男性-



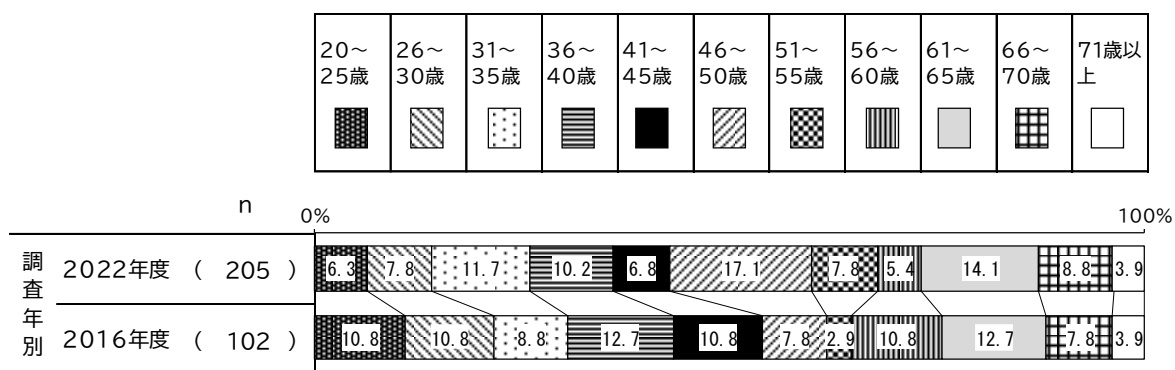
時系列で比較すると、正規社員・男性の「36～40 歳」「41～45 歳」「46～50 歳」において、2016 年度から 2022 年度は割合が上回る。

正規社員-女性-



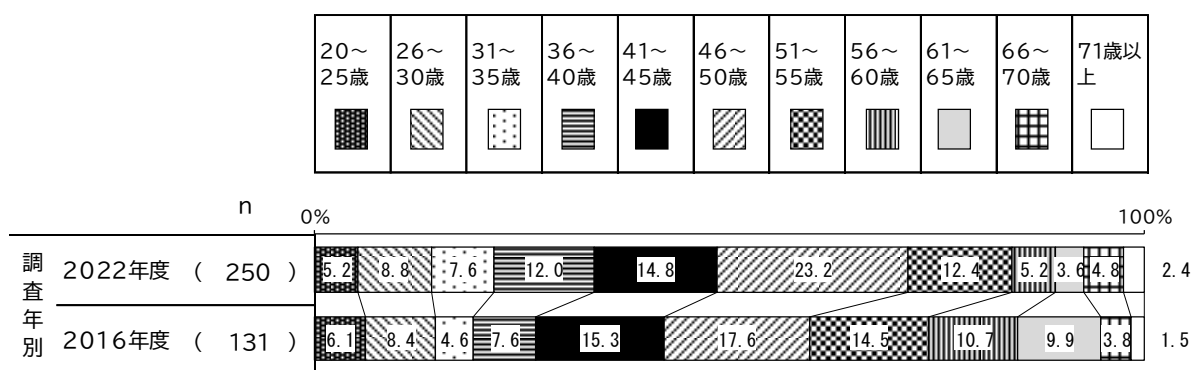
時系列で比較すると、正規社員・女性の「41～45 歳」において、2016 年度(12.3%)から 2022 年度(25.0%)は 12.7 ポイント上回る。

非正規社員-男性-



時系列で比較すると、非正規社員・男性の「46～50 歳」において、2016 年度(7.8%)から 2022 年度(17.1%)は 9.3 ポイント上回る。

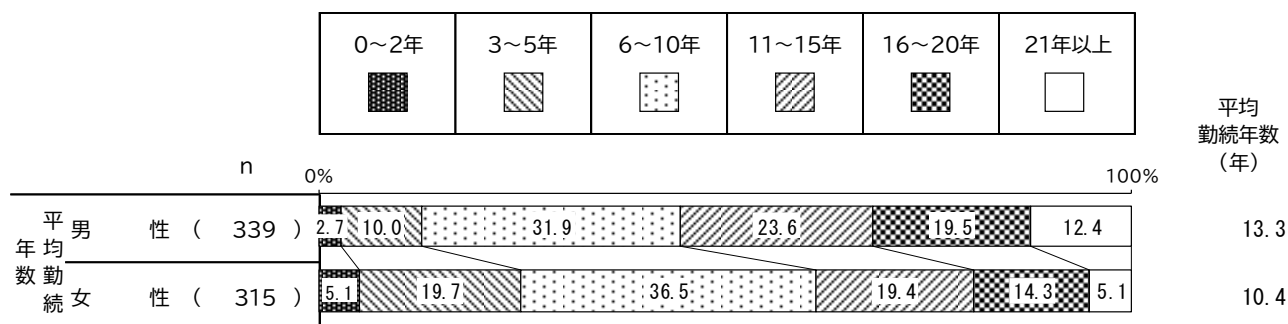
非正規社員-女性-



時系列で比較すると、非正規社員・女性の平均年齢に大きな差異はみられない。

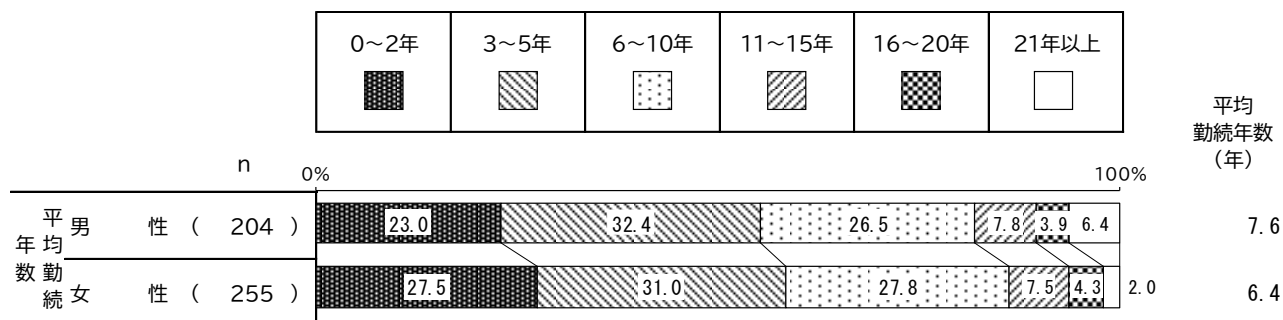
(7) 平均勤続年数

正規社員



正規社員の平均勤続年数についてみると、「6～10年」において、男性 31.9%、女性 36.5%とそれぞれ最も割合が多い。

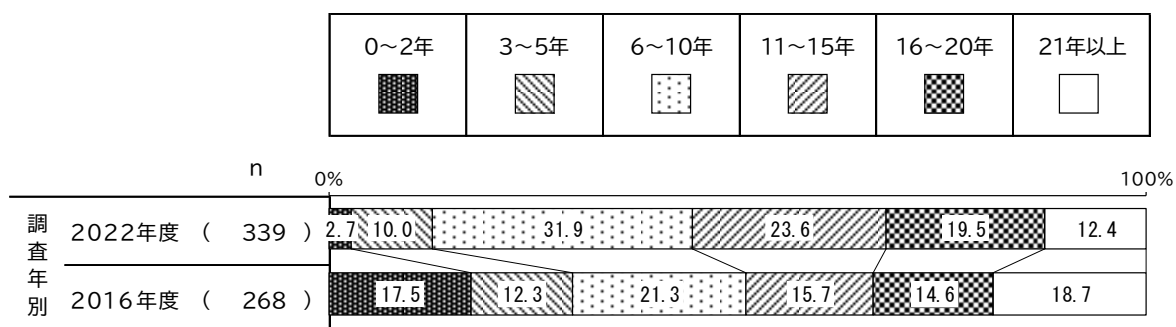
非正規社員



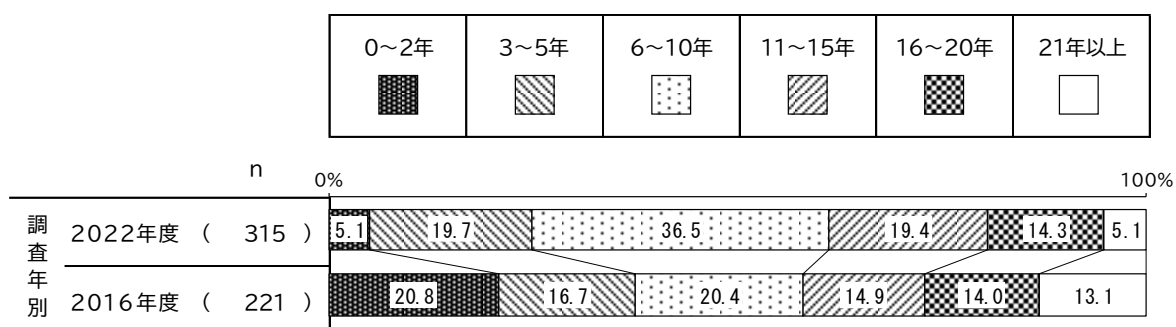
非正規社員の平均勤続年数についてみると、「3～5年」において、男性 32.4%、女性 31.0%とそれぞれ最も割合が多い。

【時系列比較】

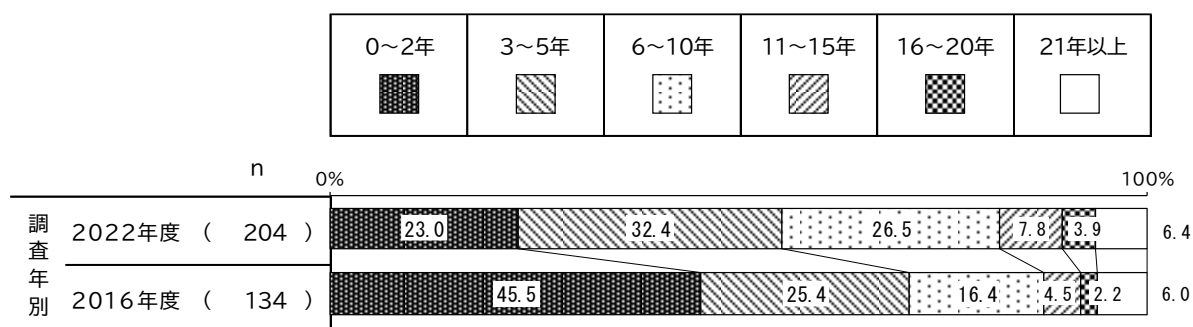
正規社員-男性-



正規社員-女性-

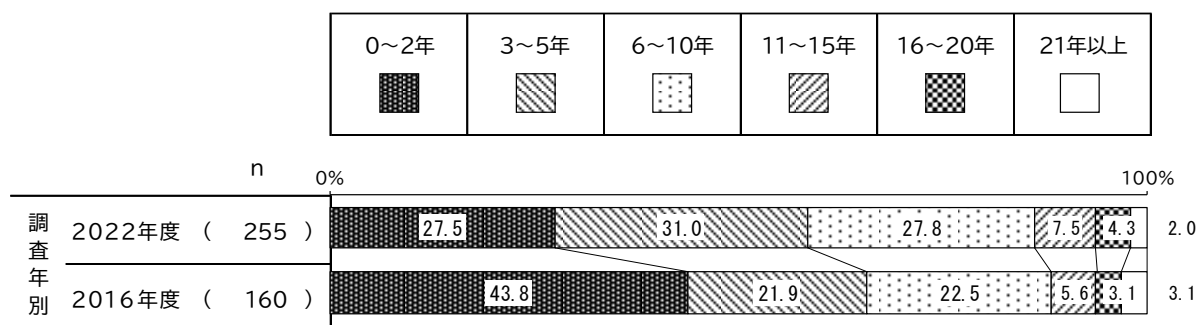


非正規社員-男性-



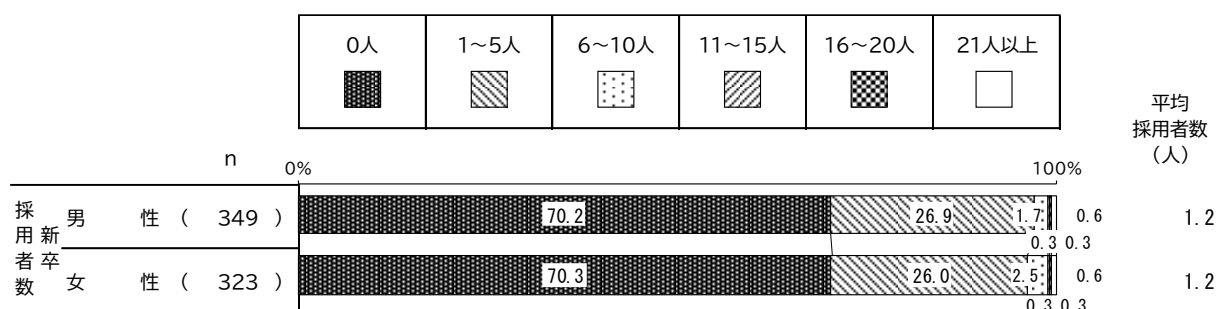
時系列で比較すると、非正規社員・男性の「6～10年」において、2016年度(16.4%)から2022年度(26.5%)は10.1ポイント上回る。

非正規社員-女性-



時系列で比較すると、非正規社員・女性の「0～2年」において、2016年度(43.8%)から2022年度(27.5%)は16.3ポイント下回る。

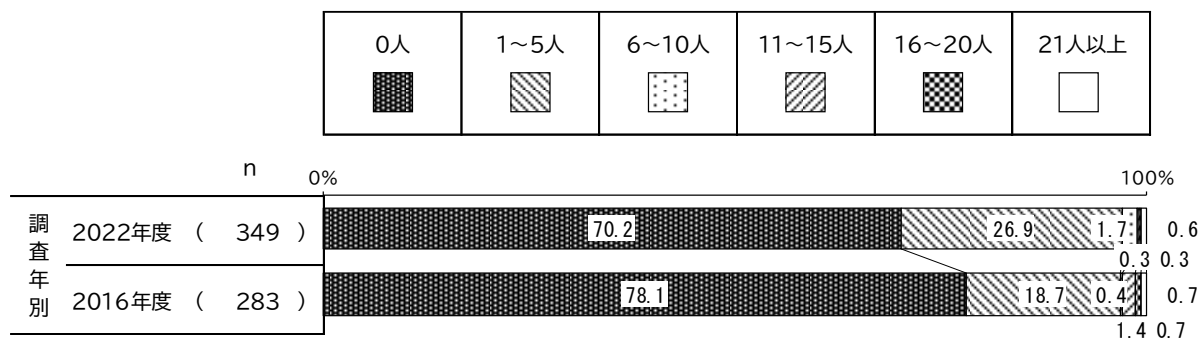
(8) 新卒採用者数



新卒採用者数についてみると、男女ともに「0人」が7割と最も割合が多く、男女間に大きな差異はみられない。

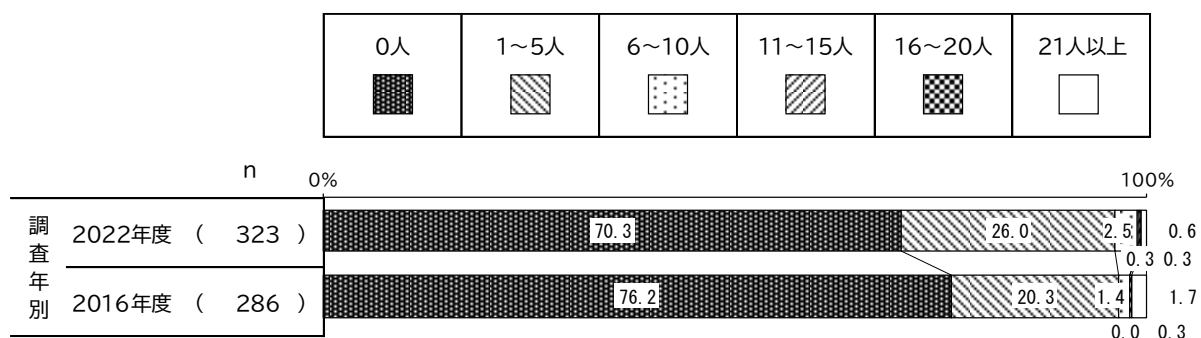
【時系列比較】

男性



時系列で比較すると、男性の「1~5人」において、2016年度(18.7%)から2022年度(26.9%)は8.2ポイント上回る。

女性



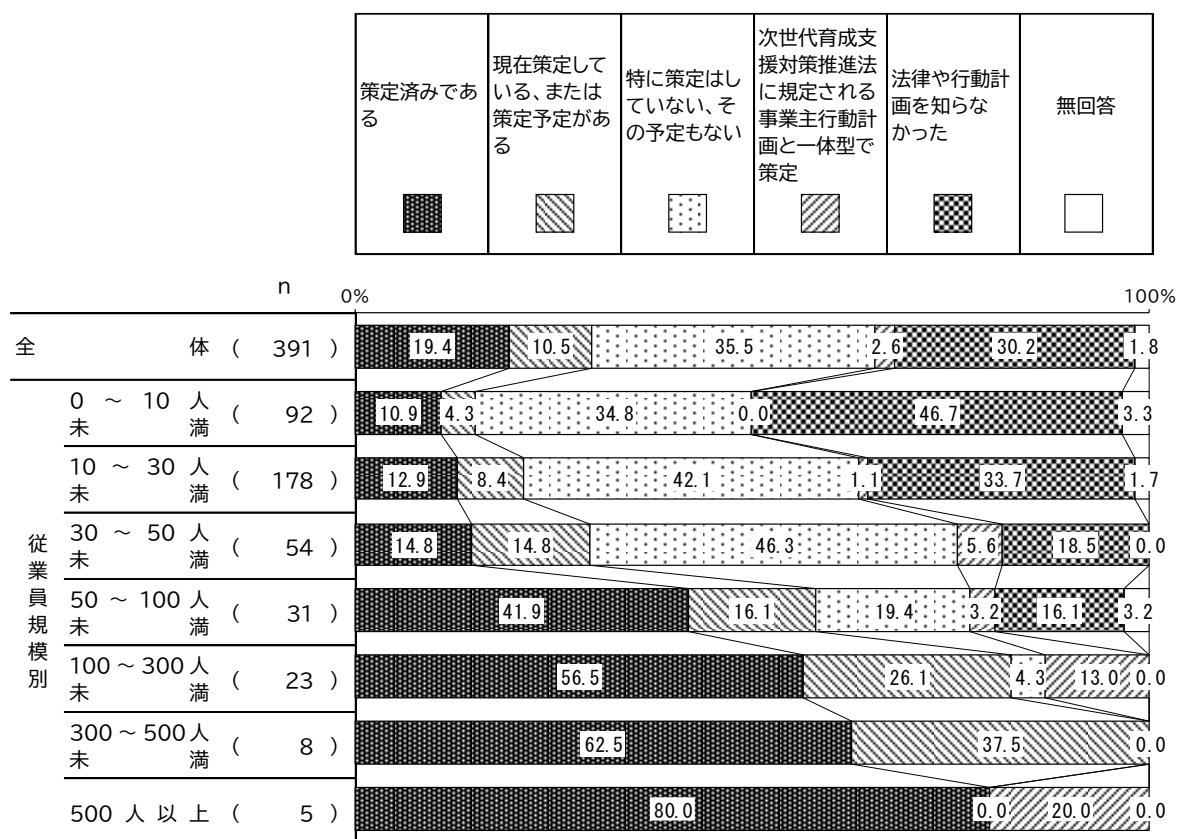
時系列で比較すると、女性の「1~5人」において、2016年度(20.3%)から2022年度(26.0%)は5.7ポイント上回る。

男女共同参画に関する質問

2. 女性の活躍推進について

(1) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況

【問4】女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定についてご存知でしたか。また、策定はされていますか。(○は1つ)



女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況についてみると、全体では「策定済みである」が19.4%、「現在策定している、または策定予定がある」が10.5%、「特に策定はしていない、その予定もない」が35.5%。

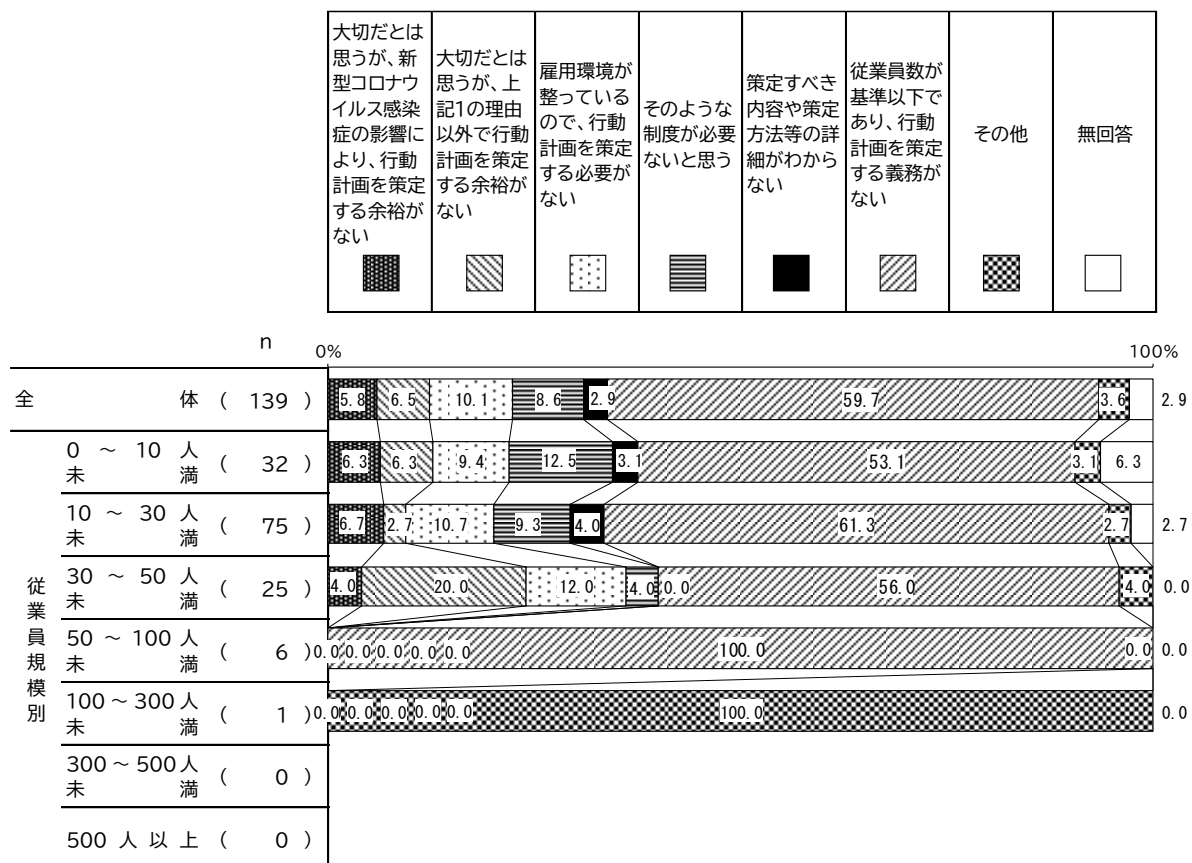
・従業員規模別の比較

従業員規模別に比較すると、従業員規模が大きくなるほど「策定済みである」の割合が高くなる。

(2) 行動計画を策定しない理由

(問4で「3. 特に策定はしていない、その予定もない」とご回答の事業所にお聞きします)

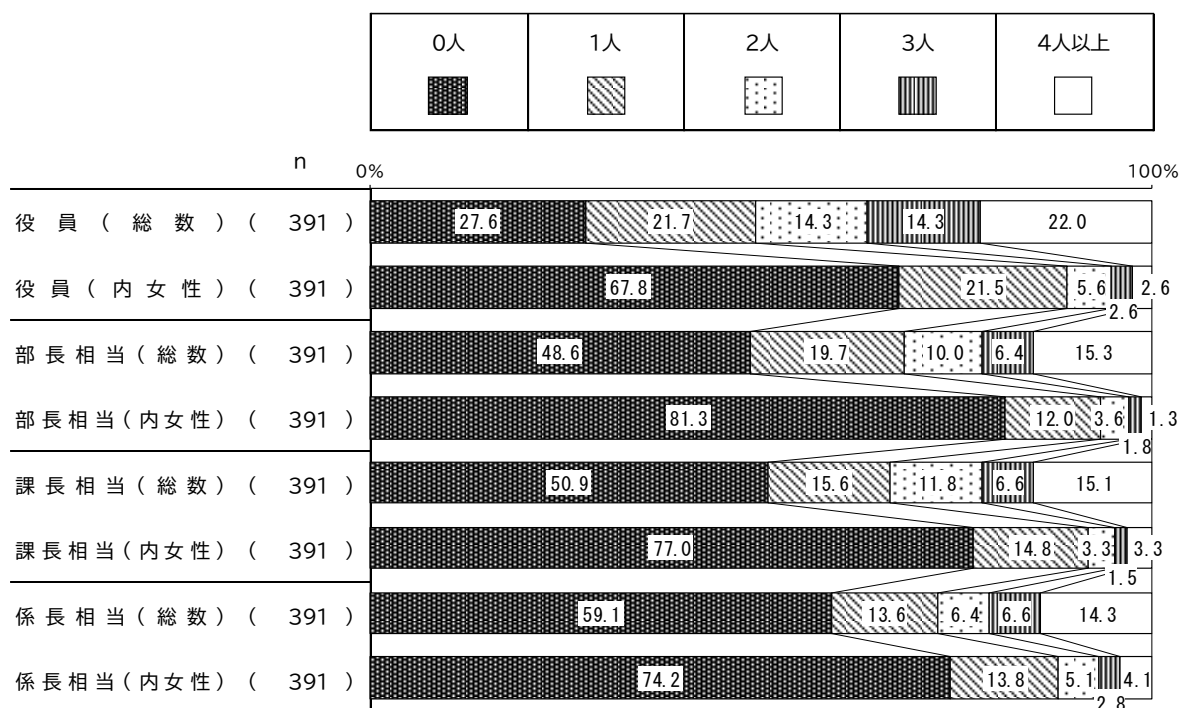
【問4-1】行動計画を策定しないおもな理由について、最もあてはまるものをお選びください。(〇は1つ)



行動計画を策定しない理由についてみると、全体で「従業員数が基準以下であり、行動計画を策定する義務がない」が59.7%と半数以上を占める。

(3) 管理職の男女別人数

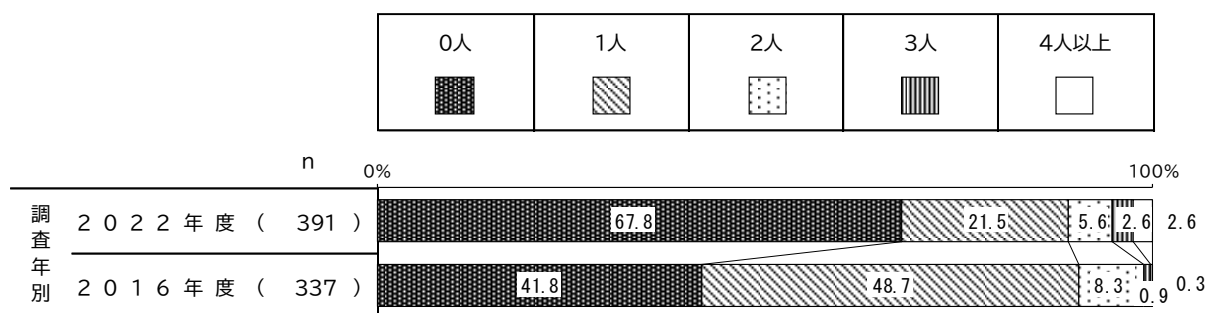
【問5】貴事業所の現在の管理職の総数と、そのうち女性の人数についても教えてください。(それぞれについて、総数とうち女性の人数)



管理職の男女別人数についてみると、「役員（総数）」では「0人」（27.6%）が最も高く、「役員（内女性）」でも「0人」（67.8%）が最も高い。次いで「役員（総数）」では「4人以上」（22.0%）が高く、「役員（内女性）」では「1人」（21.5%）が高くなっている。

(3-1) 役員の人数(内女性)

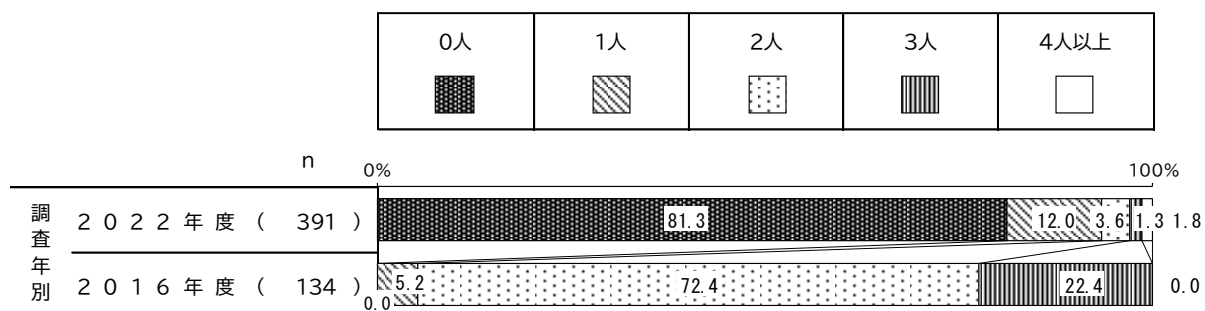
【時系列比較】



時系列で比較すると、「1人」において、2016年度(48.7%)から2022年度(21.5%)は27.2ポイント下回る。

(3-2) 部長相当の人数(内女性)

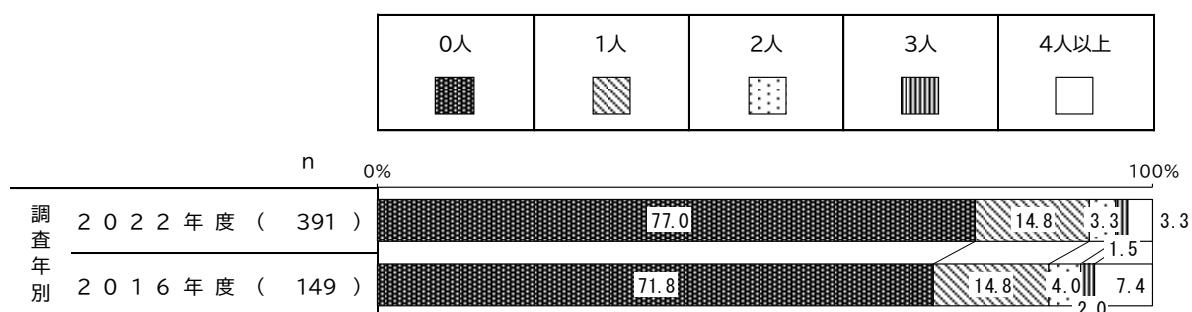
【時系列比較】



時系列で比較すると、「2人」において、2016年度(72.4%)から2022年度(3.6%)は68.8ポイント下回る。

(3-3) 課長相当の人数(内女性)

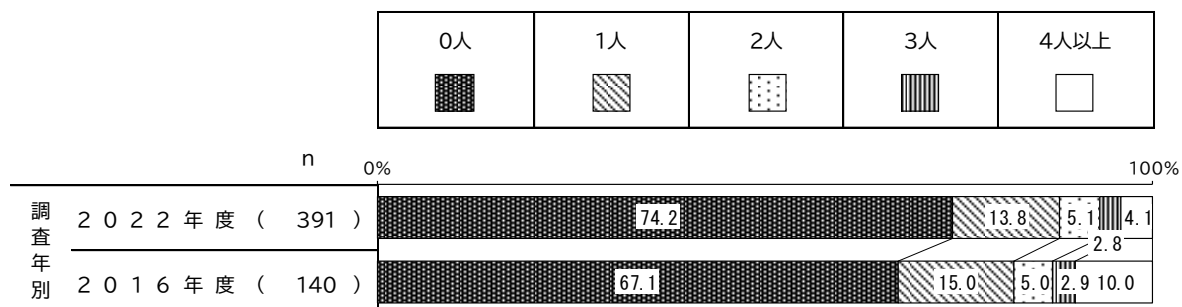
【時系列比較】



時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

(3-4) 係長相当の人数（内女性）

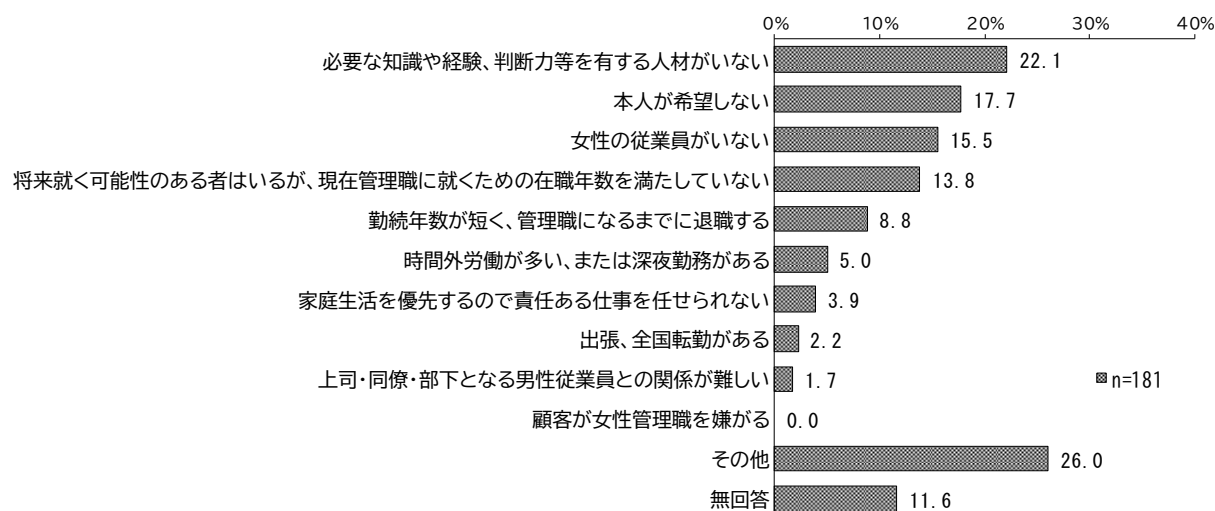
【時系列比較】



時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

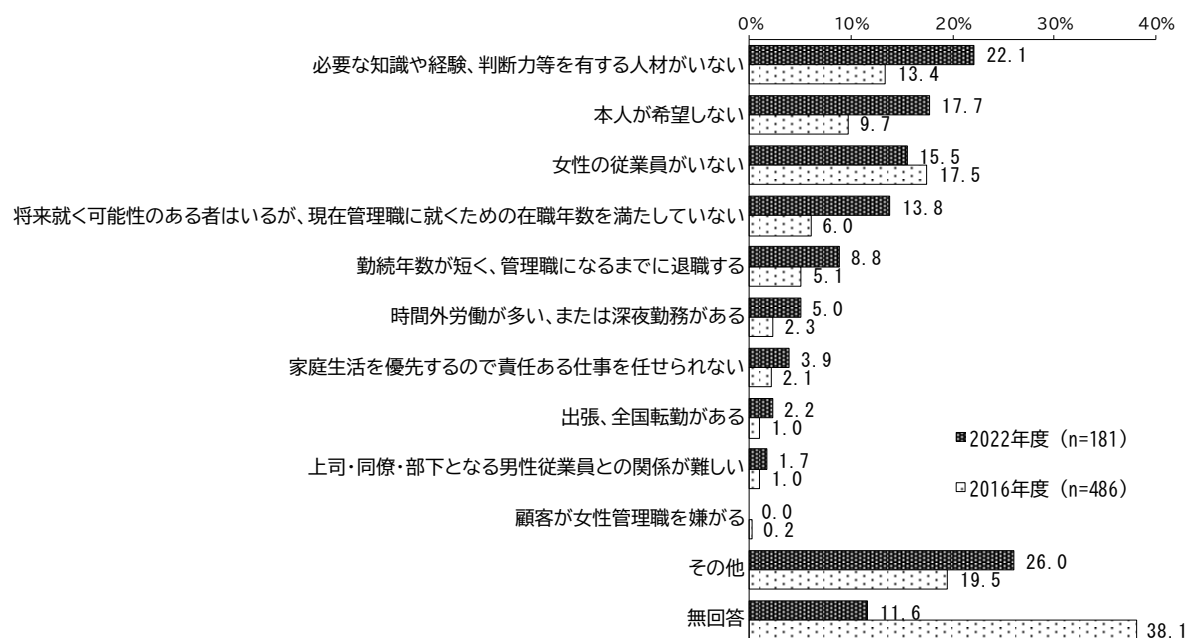
(4) 女性管理職が少ない理由

【問5－1】女性の管理職登用が「0人」または「1割未満」の事業所にお尋ねします。その理由について、あてはまるものをお選びください。(〇はいくつでも)



女性管理職が少ない理由についてみると、「必要な知識や経験、判断力等を有する人材がない」が22.1%で最も高い。次いで「本人が希望しない」が17.7%、「女性の従業員がない」が15.5%と続く。「その他」(26.0%)の理由としては、そもそも管理職制度がないという意見が多かった。

【時系列比較】



時系列で比較すると、「必要な知識や経験、判断力等を有する人材がない」「本人が希望しない」において、2016年度から2022年度は割合が上回る。

【業種別】

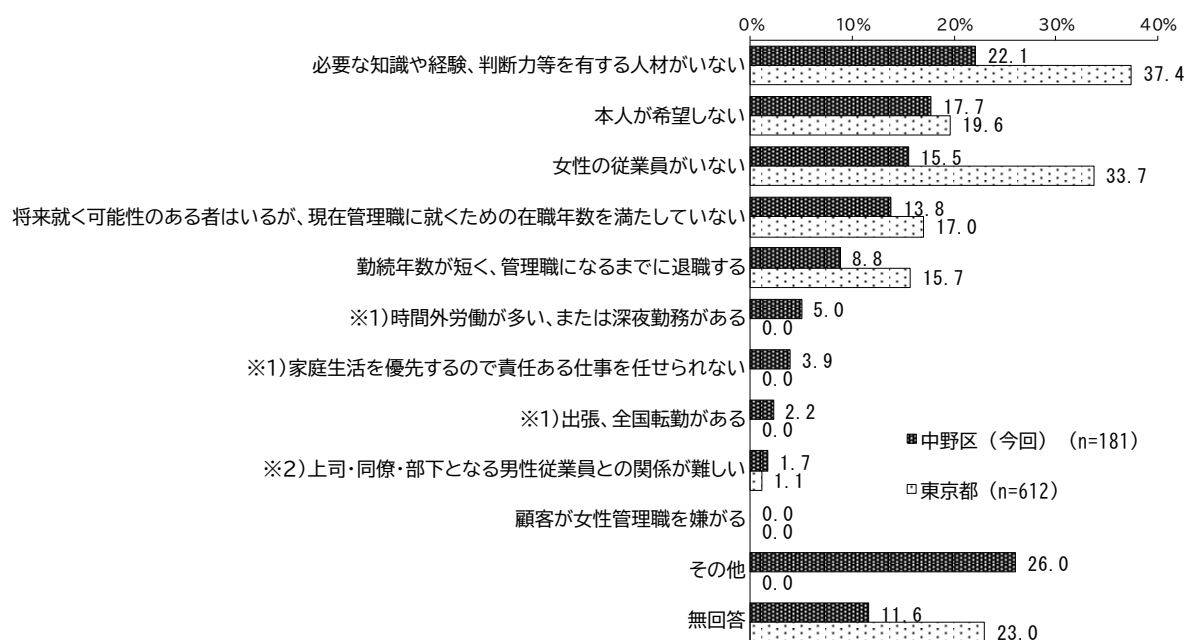
	n	必要な知識 や経験、判断力等を有 する人材がない	本人が希望 しない	女性の従業員 がない	将来就く可 能性のある 者がいる が、現在管理職に就く ための在職年数を満た していない	勤続年数が 短く、管理職になるま でに退職する	時間外労働 が多い、ま たは深夜勤務がある	家庭生活を 優先するの で責任ある 仕事を任せ られない	出張、全国 転勤がある	(%)
全 体	181	22.1	17.7	15.5	13.8	8.8	5.0	3.9	2.2	
業 種 別										
建設業	28	10.7	21.4	25.0	14.3	14.3	-	10.7	7.1	
製造業	8	50.0	12.5	-	12.5	-	-	-	-	
情報通信業	11	18.2	9.1	18.2	-	9.1	-	-	-	
運輸業、郵便業	8	12.5	12.5	25.0	-	-	12.5	-	-	
卸売業、小売業	30	26.7	23.3	6.7	20.0	13.3	23.3	6.7	6.7	
金融・保険業	8	37.5	12.5	-	37.5	-	-	-	-	
不動産業、物品賃貸業	4	-	25.0	-	75.0	-	-	-	-	
学術研究、専門・技術サービス業	7	42.9	28.6	-	28.6	14.3	-	-	-	
宿泊業、飲食サービス業	9	22.2	22.2	-	-	11.1	-	11.1	-	
生活関連サービス業、娯楽業	3	33.3	-	-	33.3	66.7	-	-	-	
教育、学習支援業	6	33.3	-	16.7	-	-	-	-	-	
医療、福祉	25	20.0	20.0	-	4.0	-	-	-	-	
サービス業	23	17.4	17.4	52.2	8.7	8.7	4.3	4.3	-	
その他	9	11.1	11.1	22.2	22.2	11.1	-	-	-	

	n	上司・同 僚・部下と なる男性従 業員との関 係が難しい	顧客が女性 管理職を嫌 がる	その他	無回答	(%)
全 体	181	1.7	-	26.0	11.6	
業 種 別						
建設業	28	-	-	14.3	7.1	
製造業	8	-	-	37.5	-	
情報通信業	11	-	-	27.3	27.3	
運輸業、郵便業	8	-	-	50.0	-	
卸売業、小売業	30	6.7	-	10.0	13.3	
金融・保険業	8	-	-	25.0	12.5	
不動産業、物品賃貸業	4	-	-	-	25.0	
学術研究、専門・技術サービス業	7	14.3	-	57.1	-	
宿泊業、飲食サービス業	9	-	-	33.3	11.1	
生活関連サービス業、娯楽業	3	-	-	-	-	
教育、学習支援業	6	-	-	50.0	-	
医療、福祉	25	-	-	44.0	28.0	
サービス業	23	-	-	8.7	8.7	
その他	9	-	-	44.4	-	

・業種別の比較

業種別でみると、『卸売業、小売業』では全体の上位2項目のほか、「時間外労働が多い、または深夜労働がある」の割合が高くなっている。

【東京都の調査結果との比較】



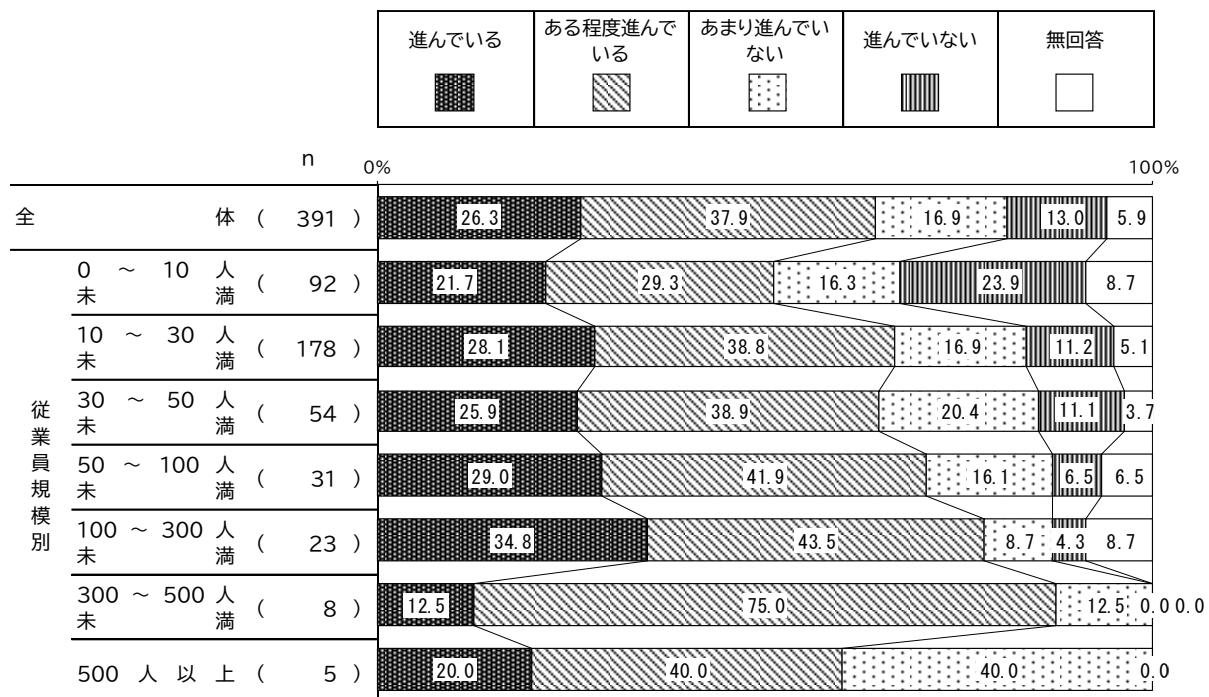
※1) 東京都の調査では、「時間外労働が多い、または深夜勤務がある」、「家庭生活を優先するので責任ある仕事を任せられない」、「出張、全国転勤がある」は非調査項目

※2) 東京都の調査では、「上司・同僚・部下となる男性従業員との関係が難しい」は「男性従業員が女性管理職を希望しないから」として聴取している

東京都と比較すると、「必要な知識や経験、判断力等を有する人材がいない」「女性の従業員がいない」「勤続年数が短く、管理職になる前に退職する」において、東京都から中野区は割合が下回る。

(5) 女性が活躍するための取り組み進ちょく状況

【問6】貴事業所では、女性が活躍するための取り組みが進んでいると思いますか。(〇は1つ)

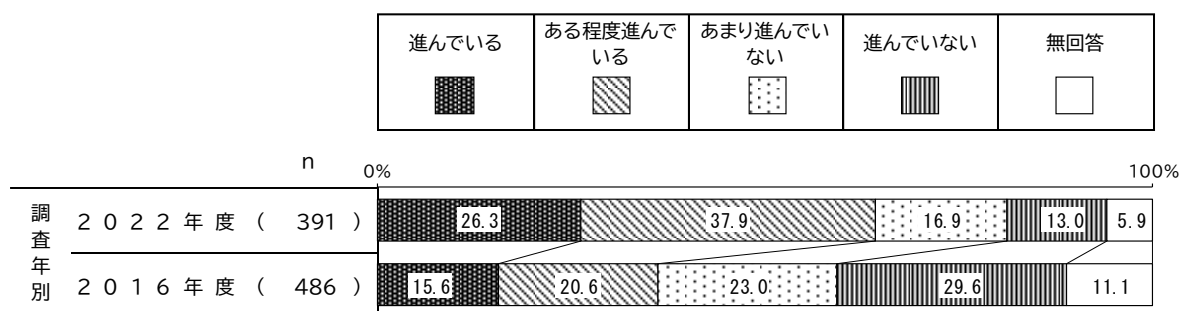


女性が活躍するための取り組み進ちょく状況についてみると、全体では「ある程度進んでいる」が37.9%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

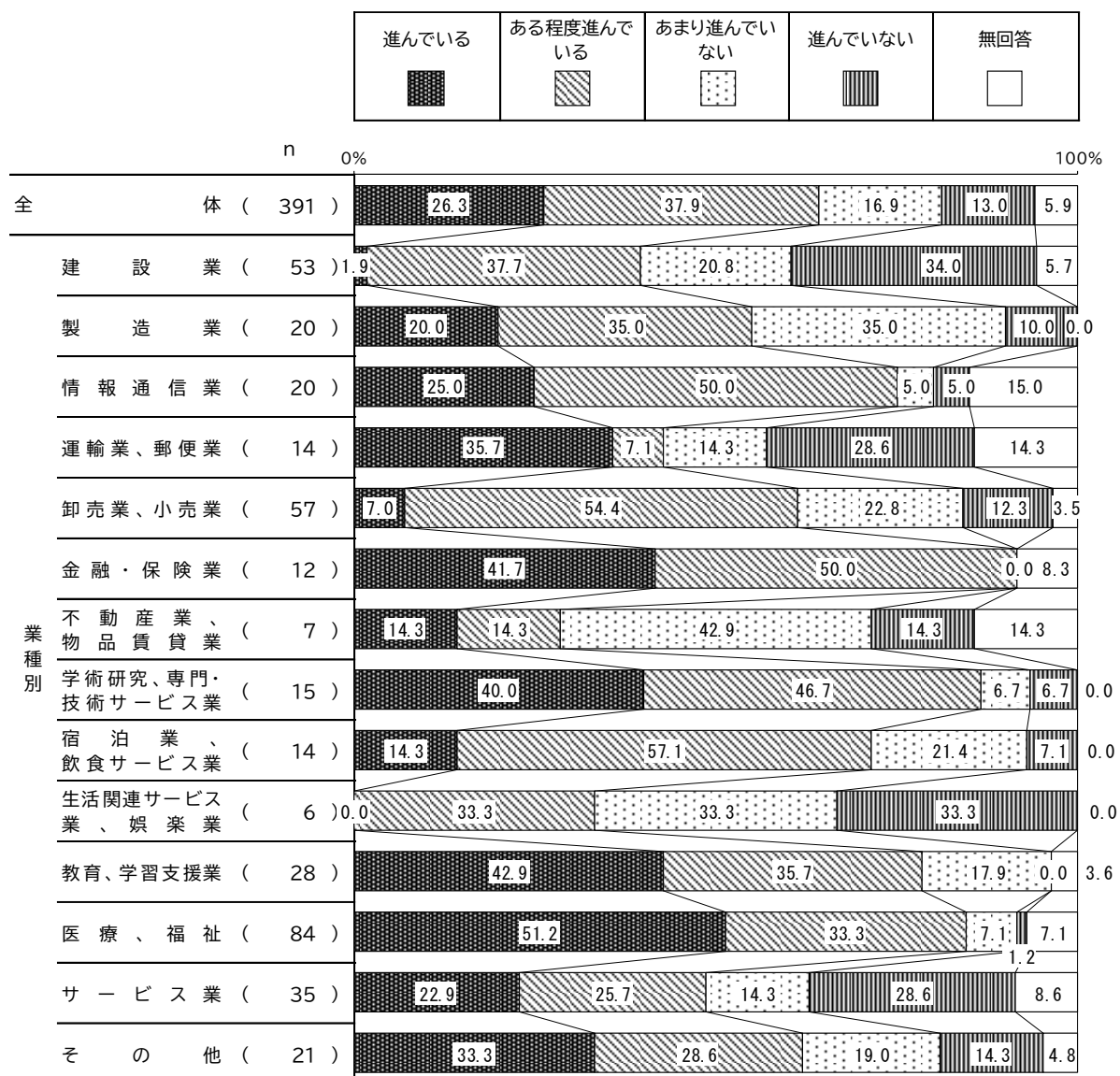
従業員規模が小さくなるほど「進んでいない」の割合が高くなっている。

【時系列比較】



時系列で比較すると、「ある程度進んでいる」において、2016年度(20.6%)から2022年度(37.9%)は17.3ポイント上回る。

【業種別】



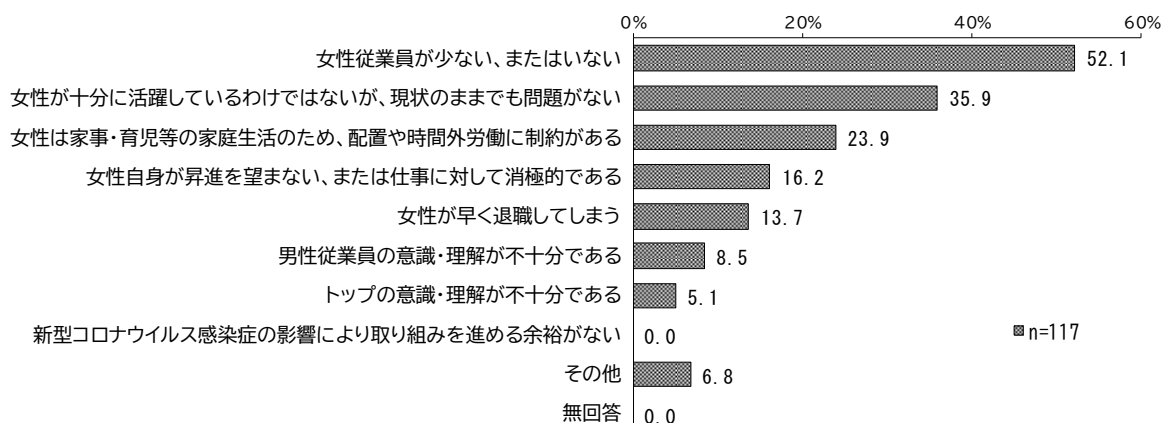
・業種別の比較

業種別でみると、『医療、福祉』では「進んでいる」割合(51.2%)が他業種よりも高くなっている。

(6) 女性の活躍するための取り組みが進んでいない理由

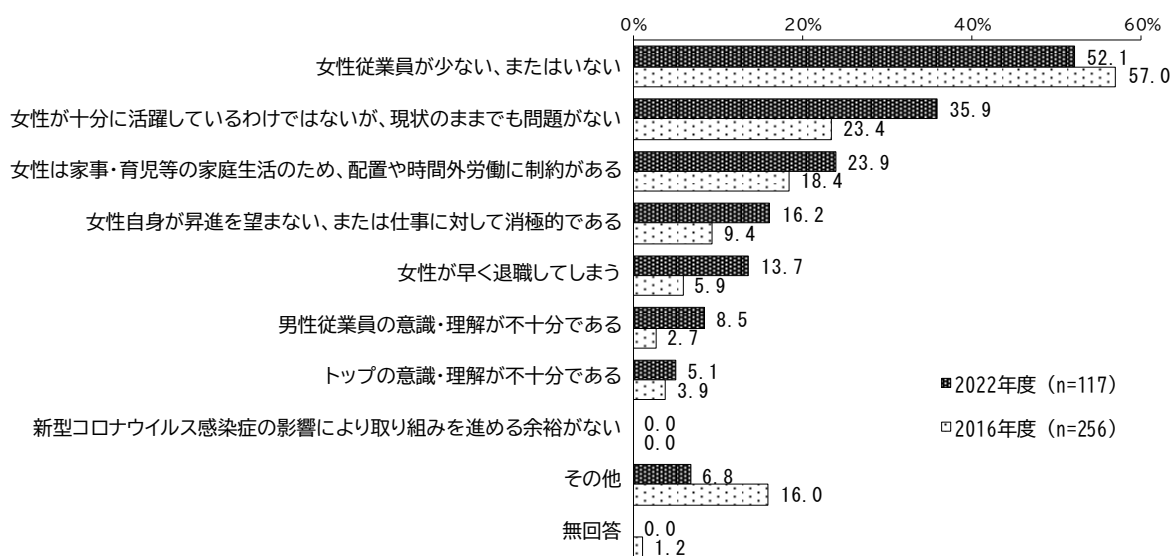
(問6で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」とご回答の事業所にお聞きします)

【問6-1】女性の活躍するための取り組みが進んでいない理由について、あてはまるものをお選びください。(〇はいくつでも)



女性の活躍するための取り組みが進んでいない理由についてみると、「女性従業員が少ない、またはいない」が52.1%で最も高い。次いで「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がない」が35.9%で続く。

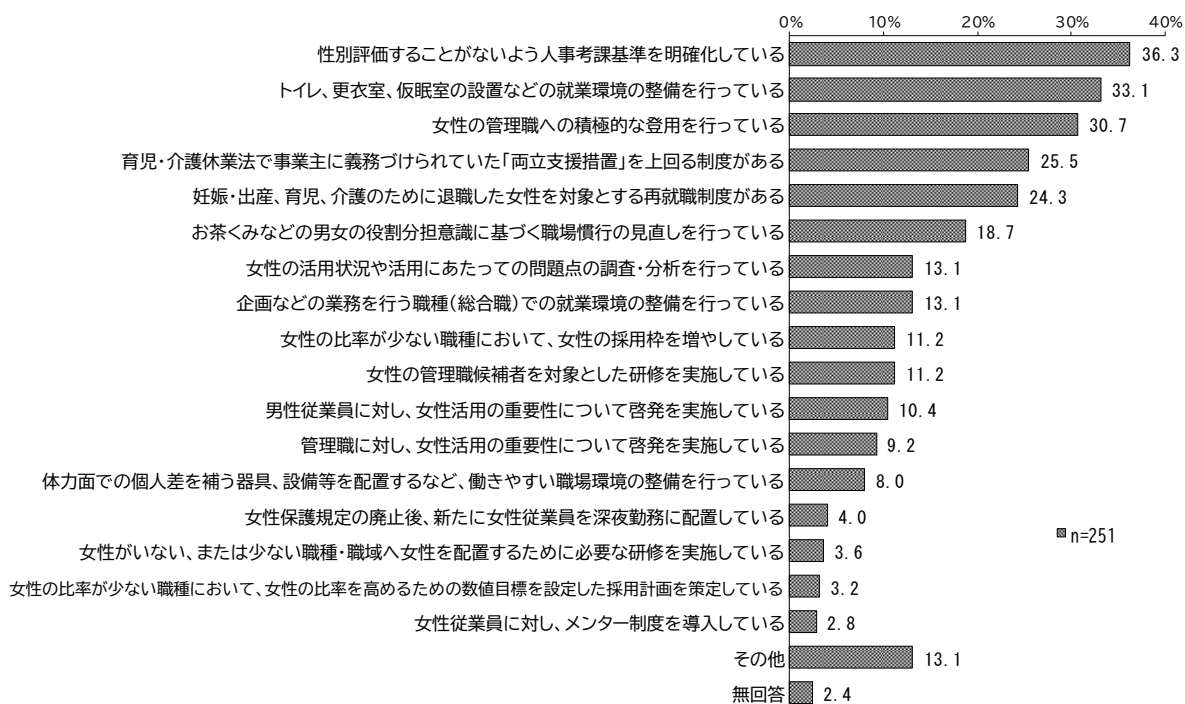
【時系列比較】



時系列で比較すると、「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がない」において、2016年度(23.4%)から2022年度(35.9%)は12.5ポイント上回る。

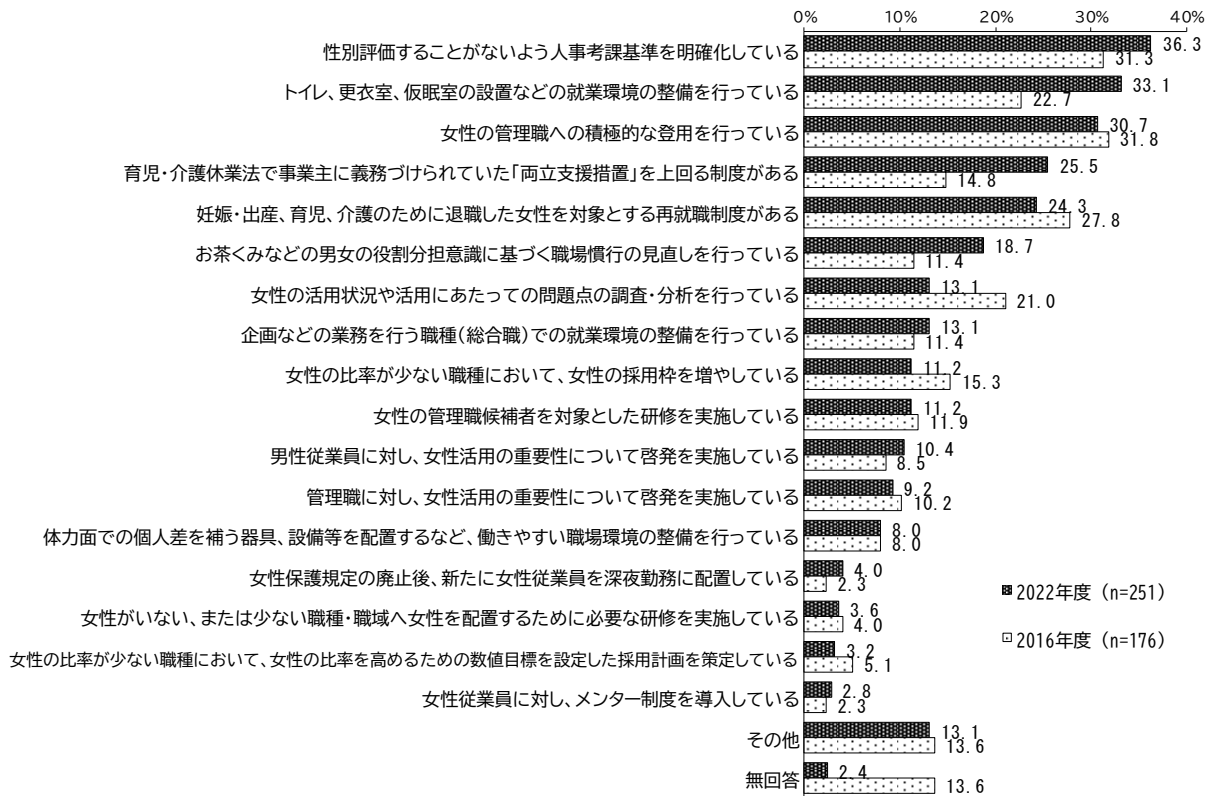
(7) 女性が活躍するための取り組みの実施内容

(問6で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」とご回答の事業所にお聞きます)
 【問6-2】どのような取り組みを実施しているかについて、あてはまるものをお選びください。(〇はいくつでも)



女性の活躍するための取り組みの実施内容についてみると、「性別評価することがないよう人事考課基準を明確化している」が36.3%で最も高い。次いで「トイレ、更衣室、仮眠室の設置などの就業環境の整備を行っている」が33.1%、「女性の管理職への積極的な登用を行っている」が30.7%で続く。

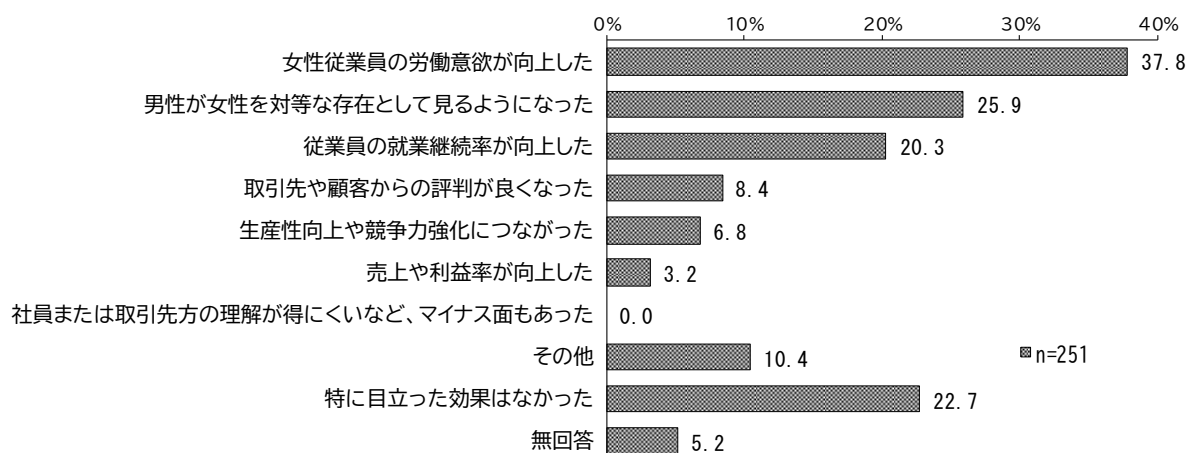
【時系列比較】



時系列で比較すると、「妊娠・出産、育児、介護のために退職した女性を対象とする再就職制度がある」と「女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析を行っている」において、2016年度から2022年度は割合を下回る。

(8) 取り組みをした効果

(問6で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」とご回答の事業所にお聞きします)
 【問6-3】取り組みを実施し、どのような効果がありましたか。あてはまるものをお選びください。(〇はいくつでも)



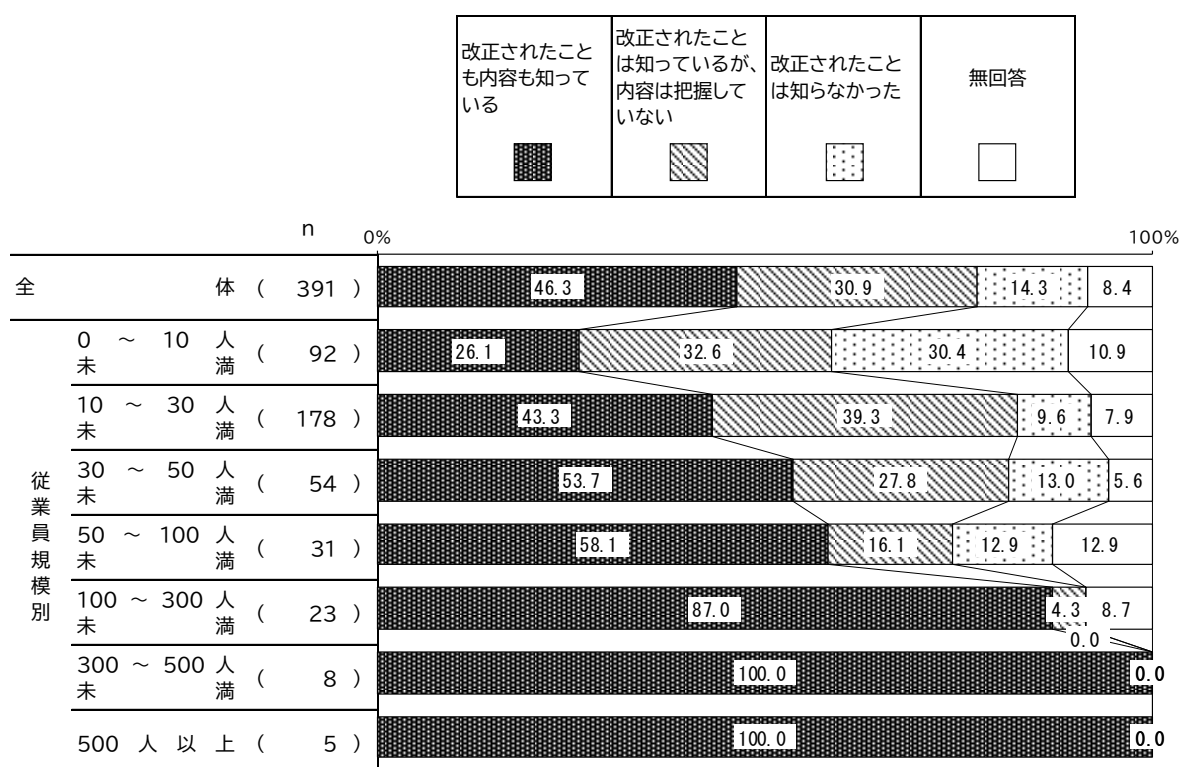
取り組みをした効果についてみると、「女性従業員の労働意欲が向上した」が 37.8%で最も高く、次いで「男性が女性を対等な存在として見るようになった」が 25.9%で続く。

3. 育児・介護休業について

(1) 育児・介護休業法改正の認知状況

令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されています。

【問7】上記の改正があったことをご存知でしたか。(○は1つ)



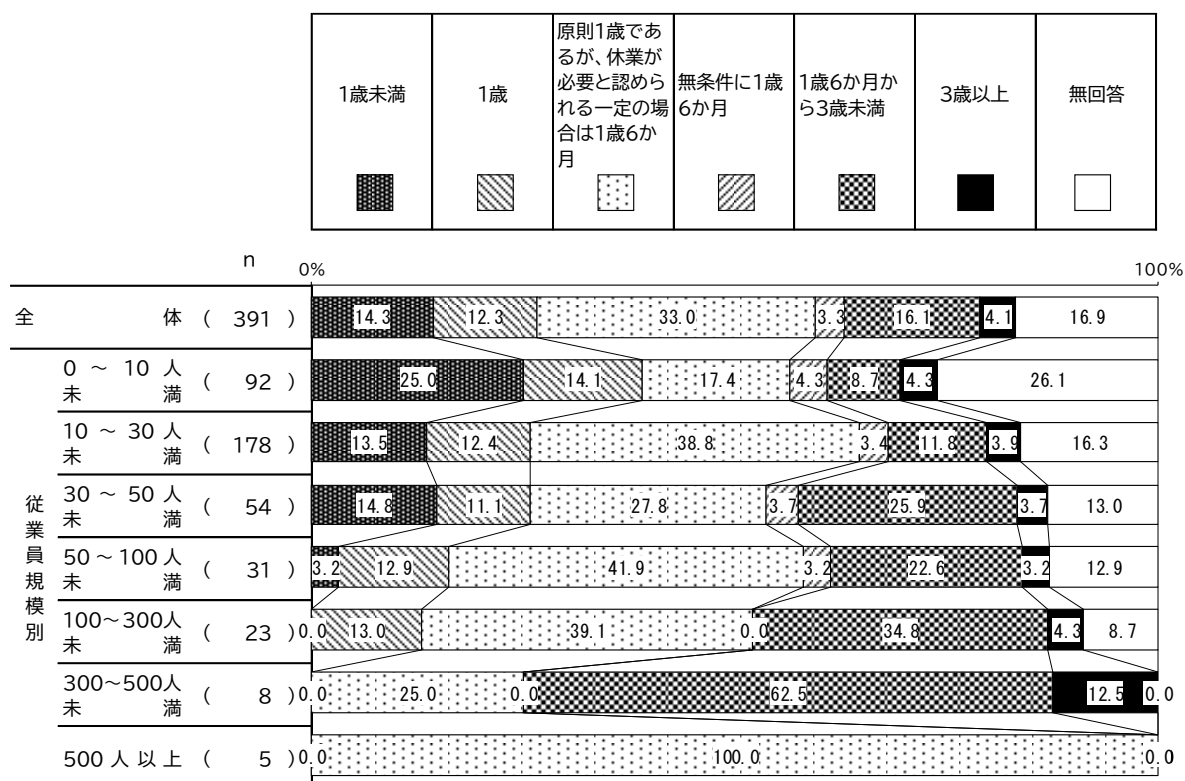
育児・介護休業法改正の認知状況についてみると、全体では「改正されたことも内容も知っている」が46.3%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模が大きくなるほど「改正されたことも内容も知っている」の割合が高くなっている。

(2) 育児休業の取得可能期間

【問8】貴事業所での制度として取得できる育児休業についてご回答ください。貴事業所では子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか。(○は1つ)

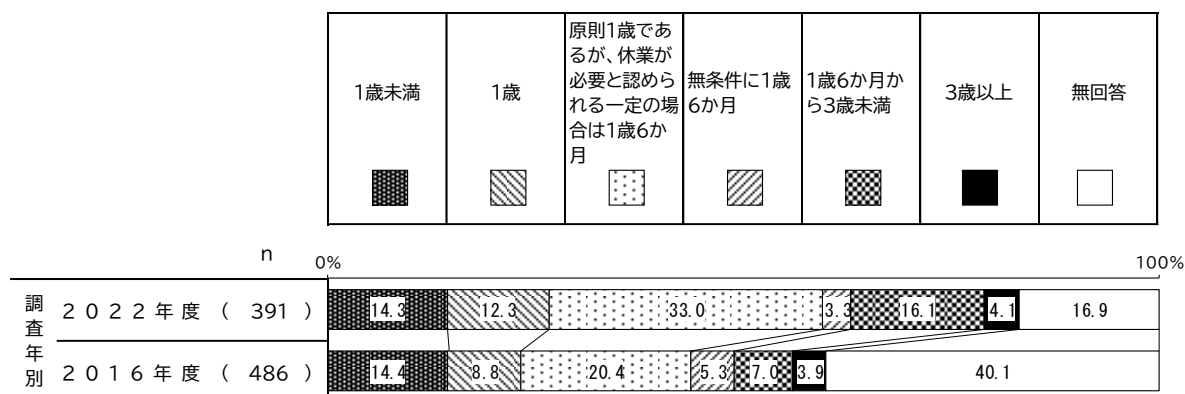


育児休業の取得可能期間についてみると、全体では「原則1歳であるが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」が33.0%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模が大きくなるほど「1歳6か月から3歳未満」の割合が高くなっている。

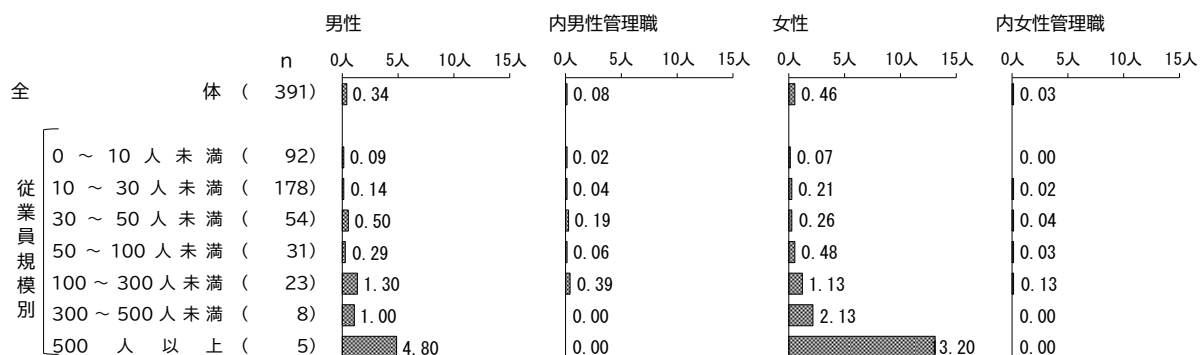
【時系列比較】



時系列で比較すると、「原則1歳であるが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月」と「1歳6か月から3歳未満」において、2016年度から2022年度は割合を上回る。

(3) 育児休業を開始した人数（平均人数）

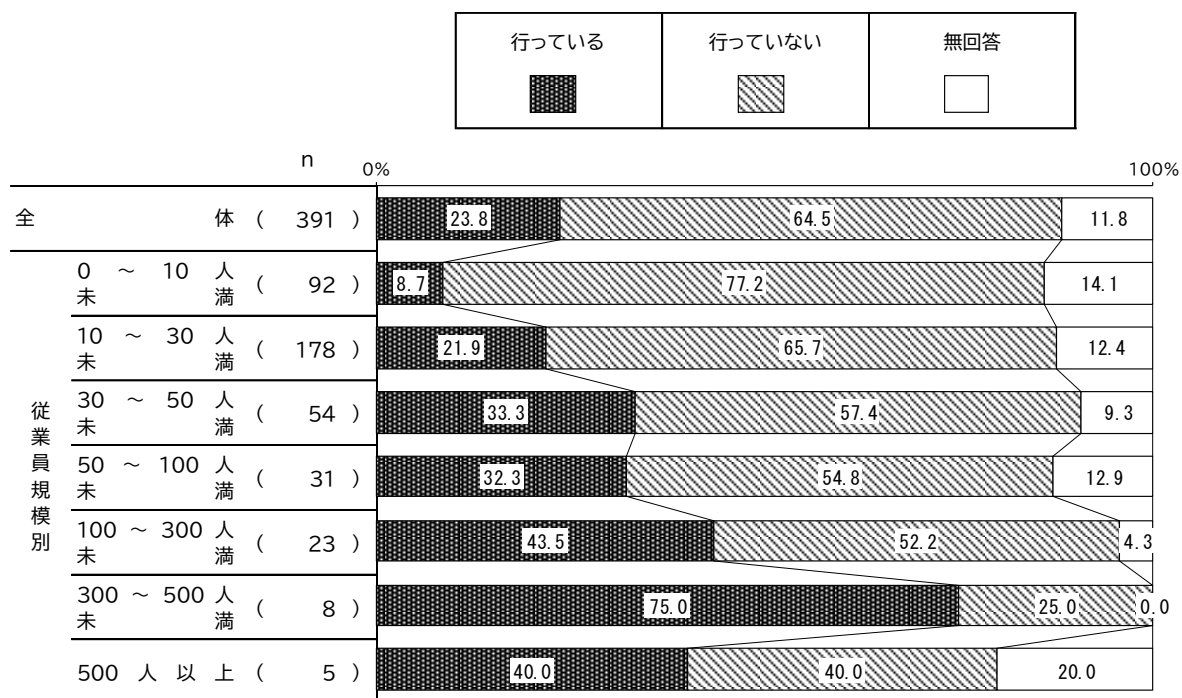
【問9】貴事業所では、令和3年4月1日から令和4年3月31日までの間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産したもの）は何人いましたか。そのうち、令和4年6月1日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている方を含む）をご記入ください。その中での管理職相当の人数も教えてください。



育児休業を開始した平均人数についてみると、全体では「男性」が0.34人、「内男性管理職」が0.08人、「女性」が0.46人、「内女性管理職」が0.03人。

(4) 男性の育児休業の取得促進のための対策

【問10】貴事業所では、男性の育児休業の取得促進のための対策を行っていますか。(〇は1つ)

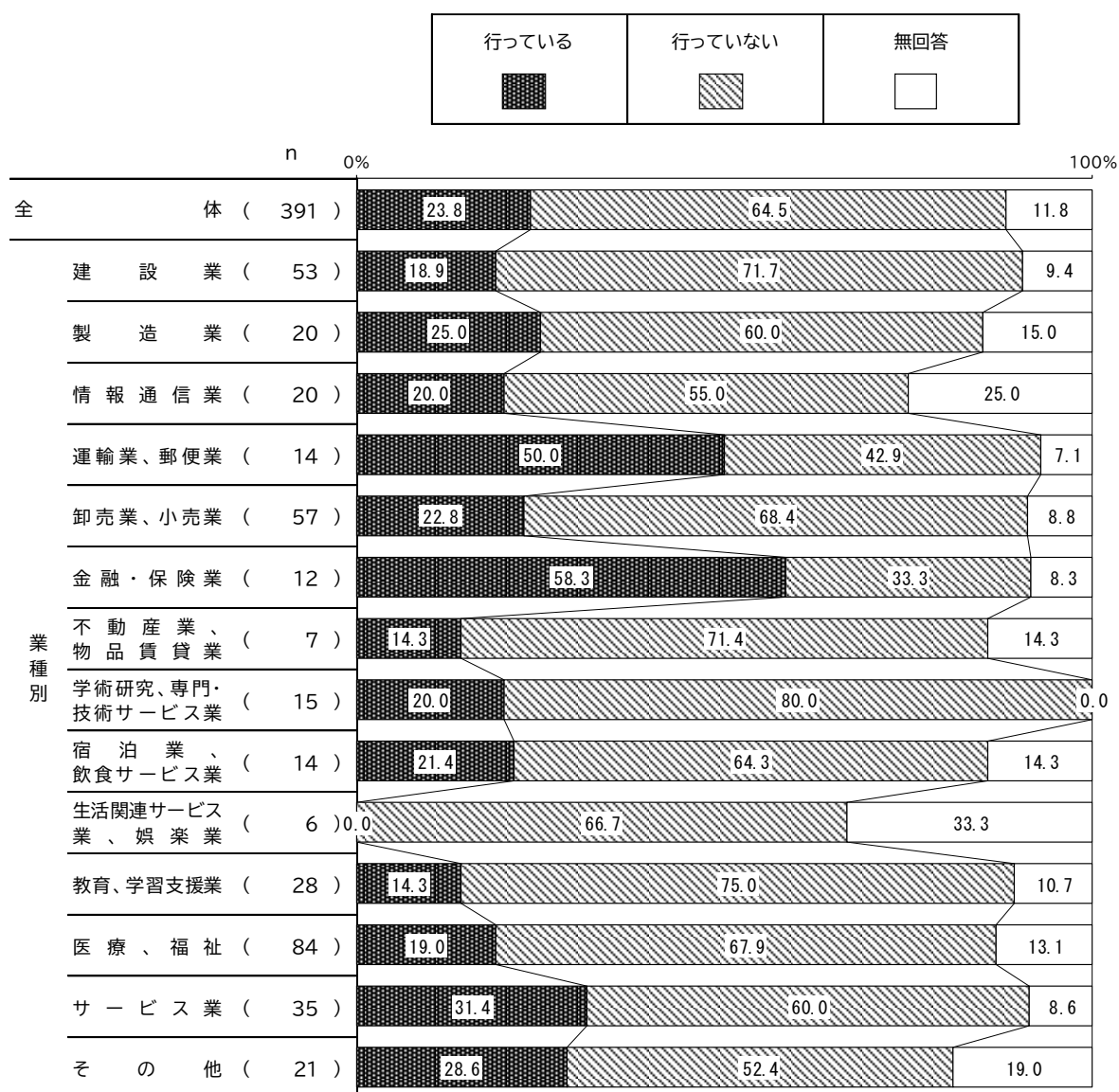


男性の育児休業の取得促進のための対策についてみると、全体では「行っていない」が64.5%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模が大きくなるほど「行っている」の割合が高くなっている。

【業種別】

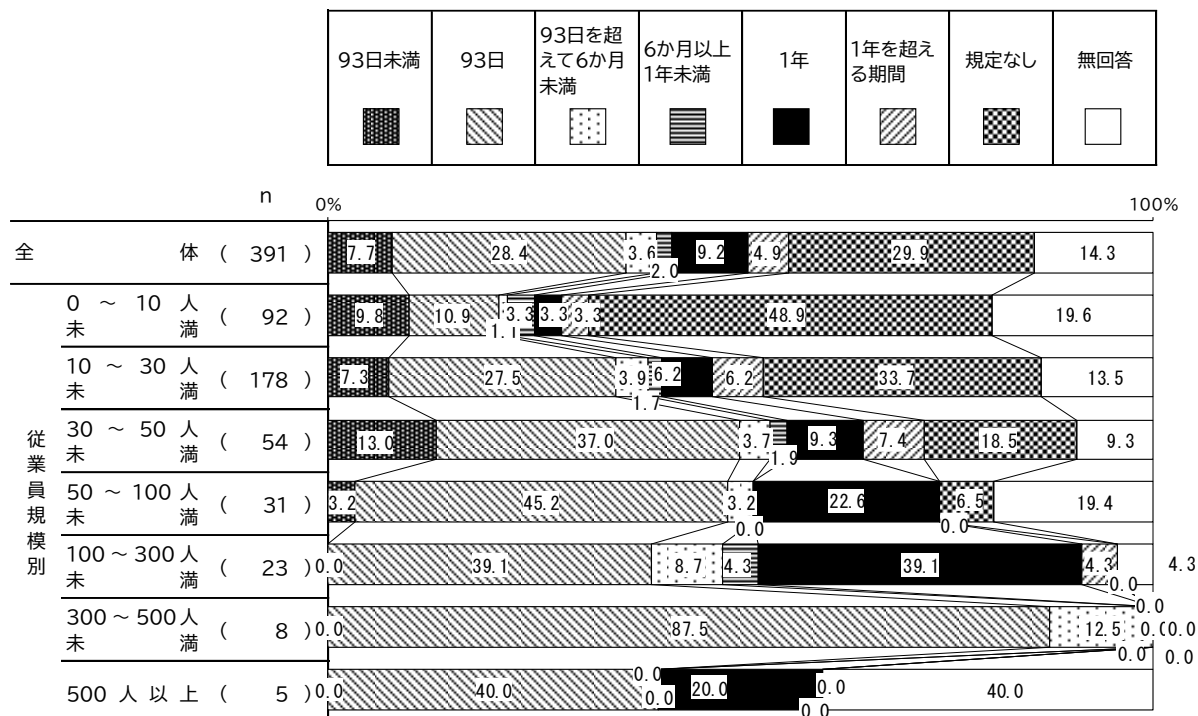


・業種別の比較

業種別でみると、『運輸業、郵便業』『金融・保険業』では「行っている」割合が他業種よりも高くなっている。

(5) 介護休業の最大取得期間

【問11】貴事業所では、続けて最長でどのくらいの期間、介護休業を取得することが可能かお聞かせください。(〇は1つ)

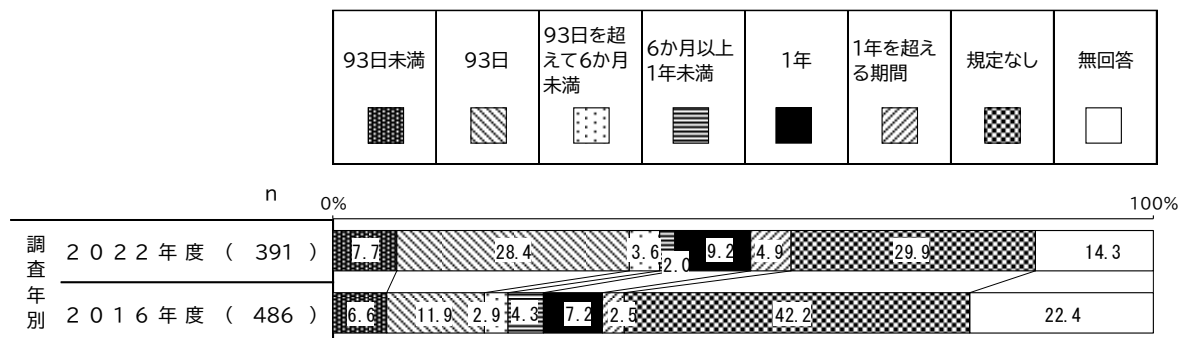


男性の育児休業の取得促進のための対策についてみると、全体では「規定なし」が29.9%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模が大きくなるほど「規定なし」の割合が低くなり、「93日」の割合が高くなっている。

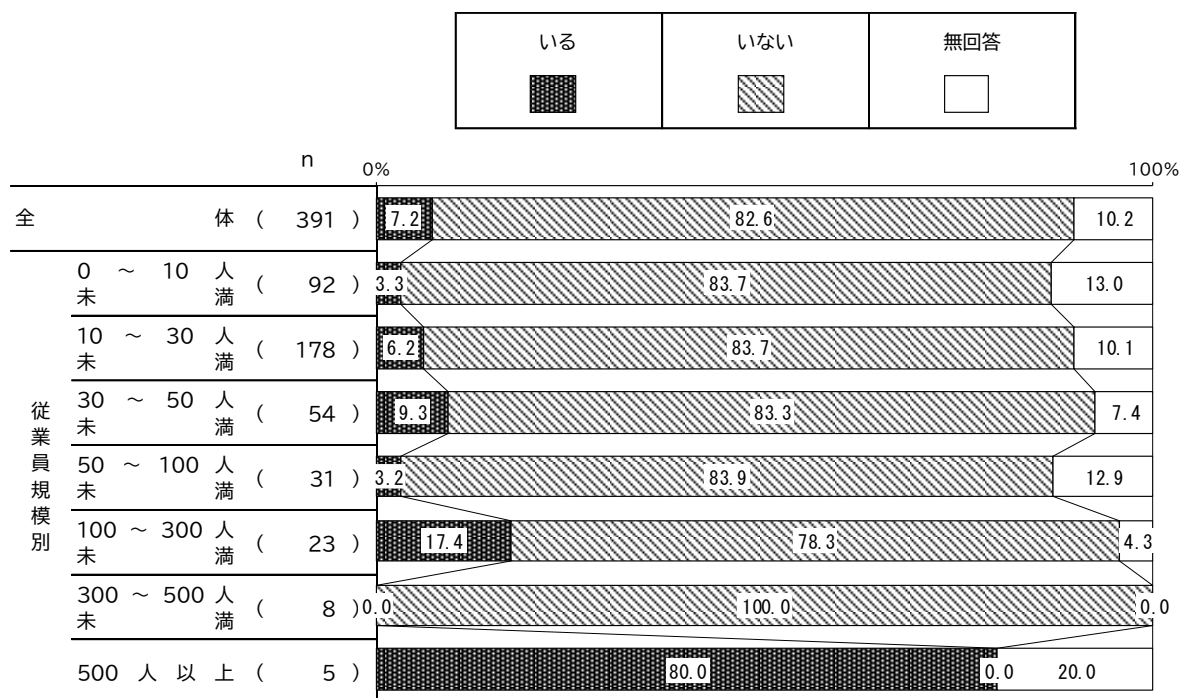
【時系列比較】



時系列で比較すると、「93日」において、2016年度(11.9%)から2022年度(28.4%)は16.5ポイント上回る。

(6) 介護休業を取得した従業員有無

【問 1 1 - 1】貴事業所では、令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日までの間に、介護休業を取得した従業員はいますか。(○は 1 つ)

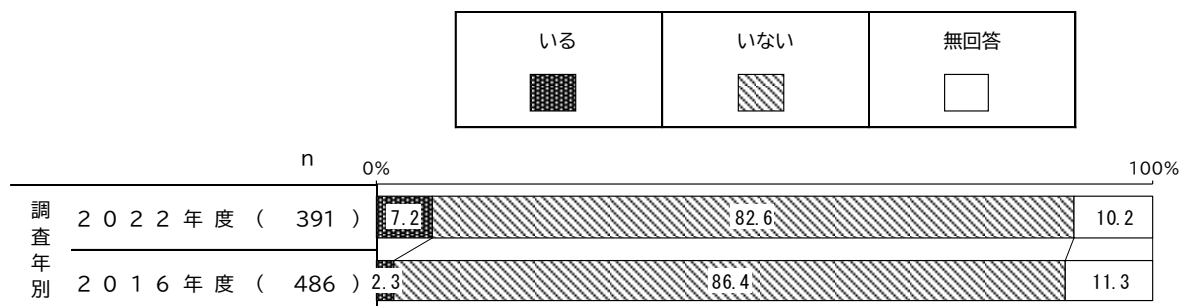


介護休業を取得した従業員有無についてみると、全体では「いない」が 82.6% で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

【時系列比較】



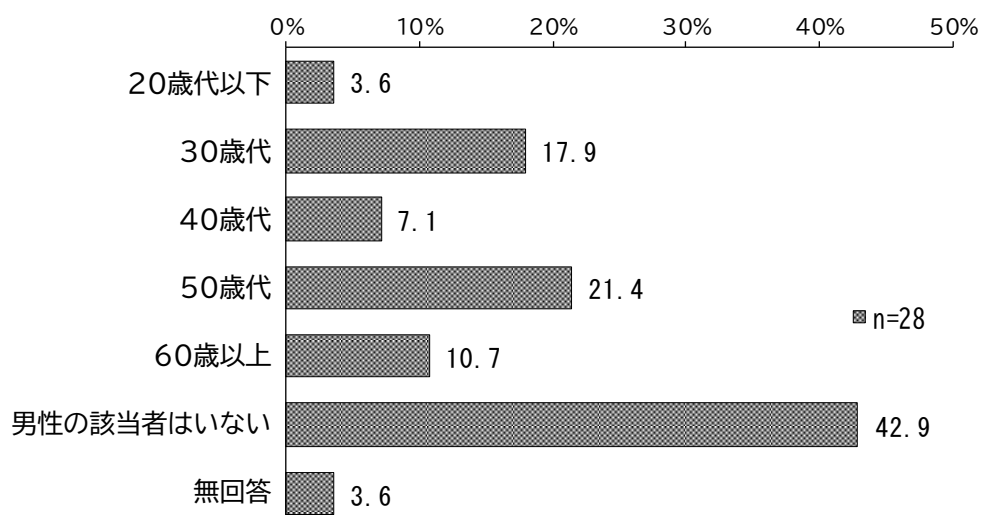
時系列で比較すると、「いる」において、2016 年度(2.3%)から 2022 年度(7.2%)は 4.9 ポイント上回る。

(7) 介護休業取得者の性別及び年代

(問11-1で「1. いる」とご回答の事業所にお聞きます)

【問11-2】取得者の性別及び年代を男女別に教えてください。(それぞれ〇はいくつでも)

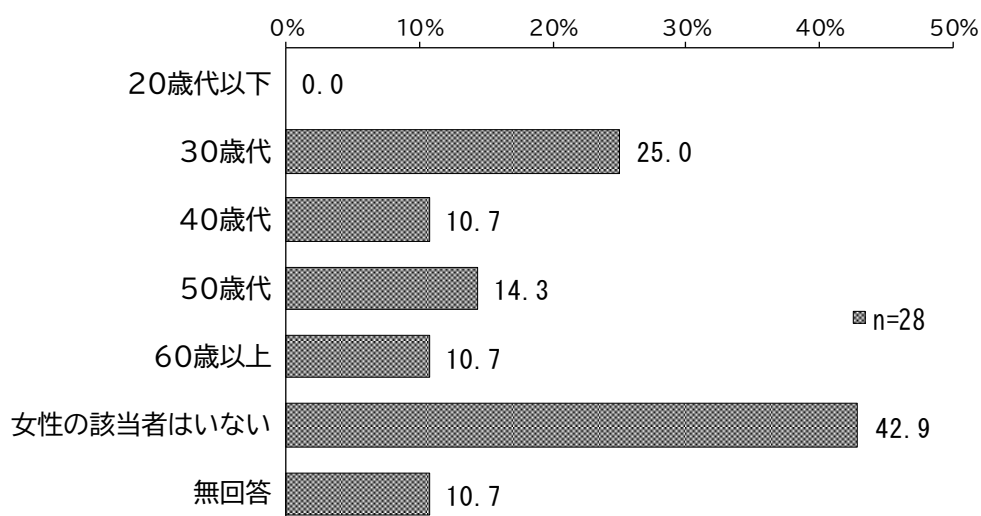
男性



※複数回答のため、合計すると100%を超える

介護休業取得者の年代についてみると、男性では「50歳代」が21.4%で最も高い。

女性

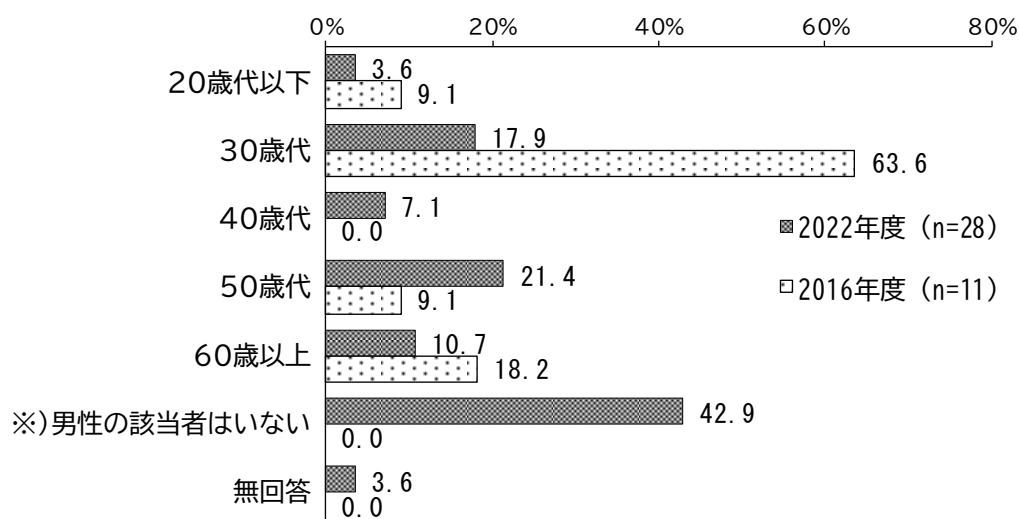


※複数回答のため、合計すると100%を超える

介護休業取得者の年代についてみると、女性では「30歳代」が25.0%で最も高い。

【時系列比較】

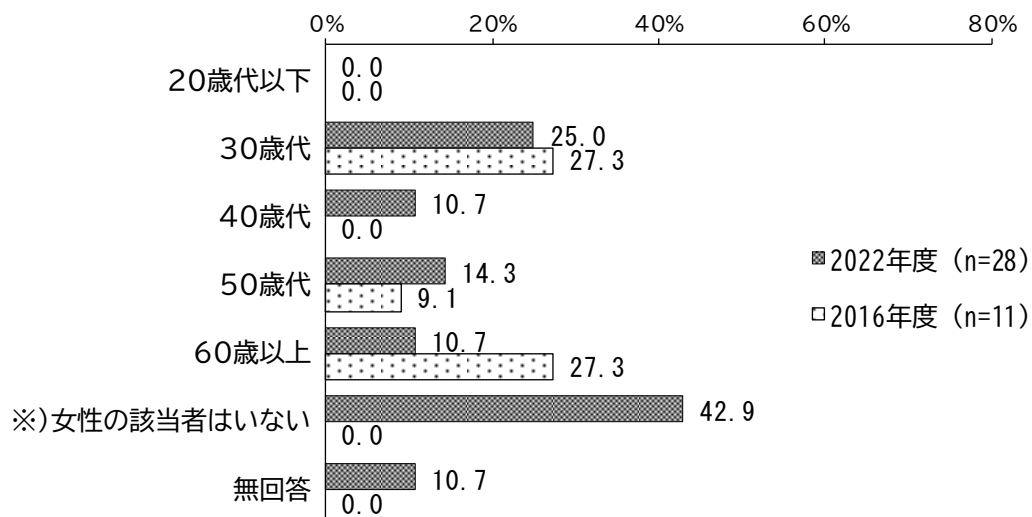
男性



※2016 年調査時、「男性の該当者はいない」は非聴取項目

時系列で比較すると、「50 歳代」において、2016 年度(9.1%)から 2022 年度(21.4%)は 12.3 ポイント上回る。

女性



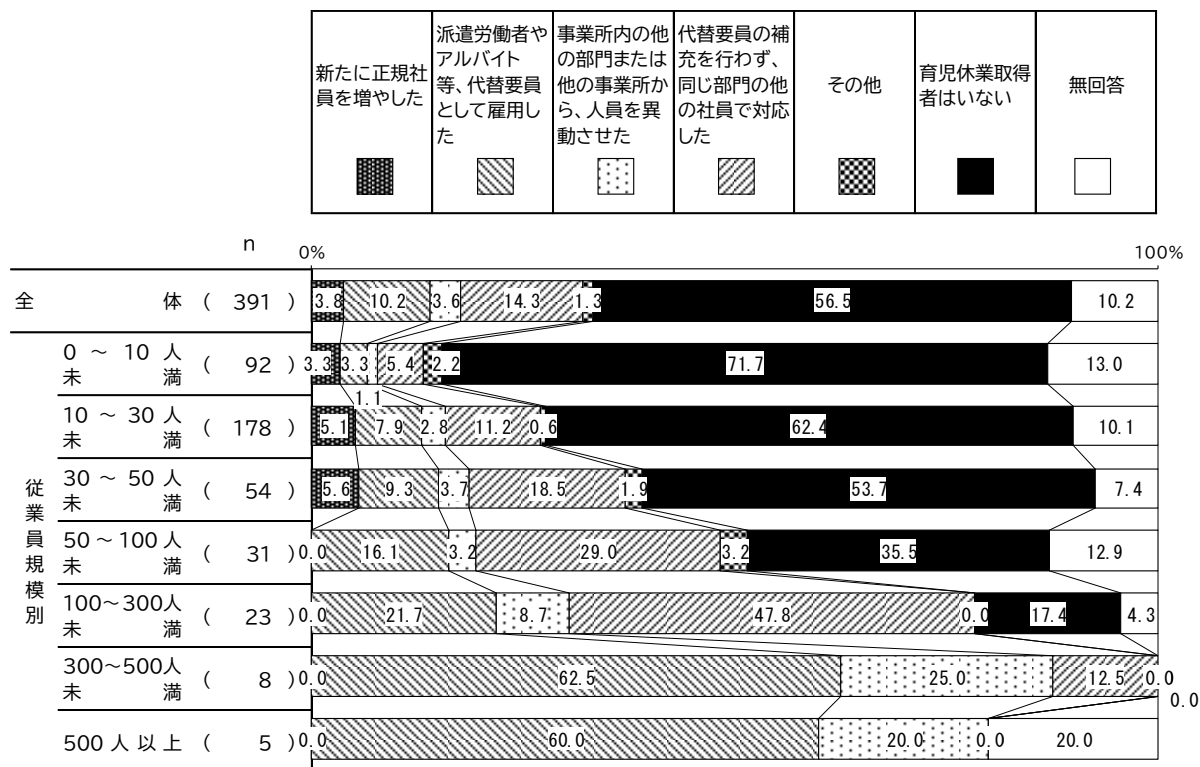
※2016 年調査時、「女性の該当者はいない」は非聴取項目

時系列で比較すると、「50 歳代」において、2016 年度(9.1%)から 2022 年度(14.3%)は 5.2 ポイント上回る。

(8) 育児・介護休業取得者への対応

【問12】令和3年4月1日から令和4年3月31日までに育児・介護休業取得者がいた場合、その従業員の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。(取得者によって対応が異なる場合は1番多い対応方法をお答えください。)(それぞれ〇は1つ)

(8-1) 育児休業

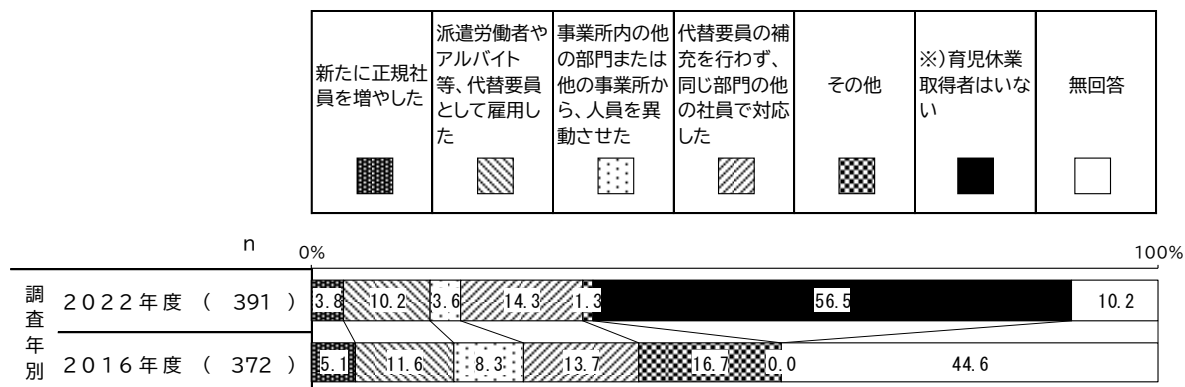


育児休業を取得した従業員の業務対応についてみると、全体では「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が14.3%で「育児休業取得者はいない」を除くと最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

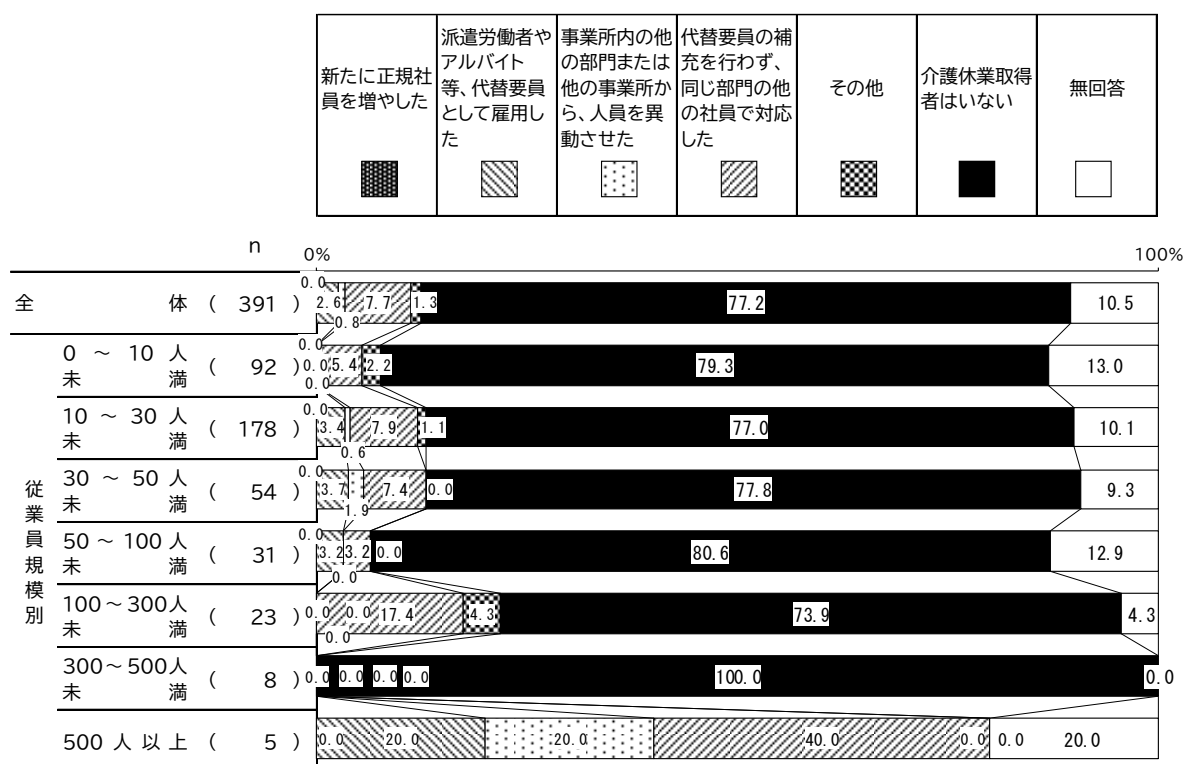
【時系列比較】



※2016年調査時、「育児休業取得者はいない」は非聴取項目

時系列で比較すると、大きな差異はみられない。

(8-2) 介護休業



介護休業を取得した従業員の業務対応についてみると、全体では「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が 7.7%で「育児休業取得者はいない」を除くと最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

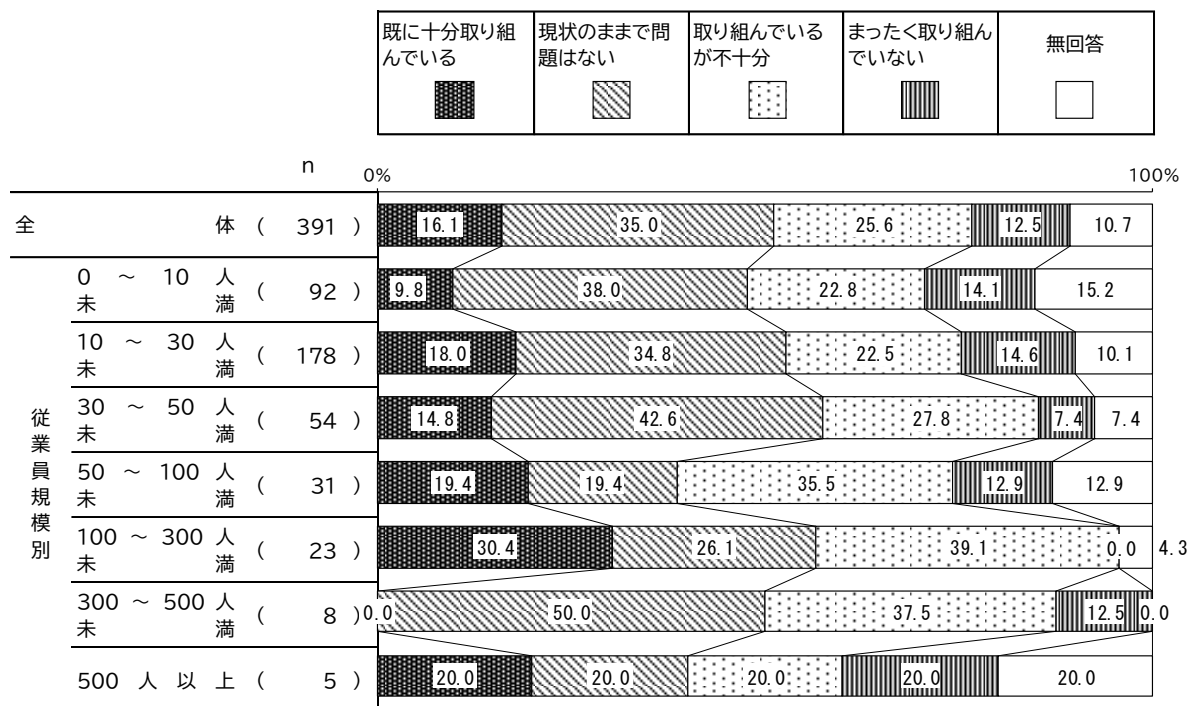
従業員規模での大きな差異はみられない。

4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

（１）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）についての取組

【問１３】貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取り組みについてどのように認識しているか「現状」と「今後の必要性」についてお聞かせください。（それぞれ○は１つ）

（１－１）現状

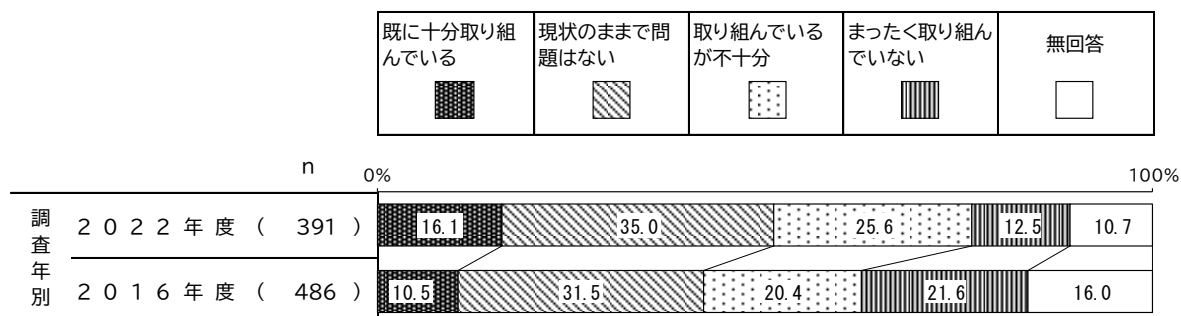


ワーク・ライフ・バランスの現状についてみると、全体では「現状のままで問題はない」が35.0%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

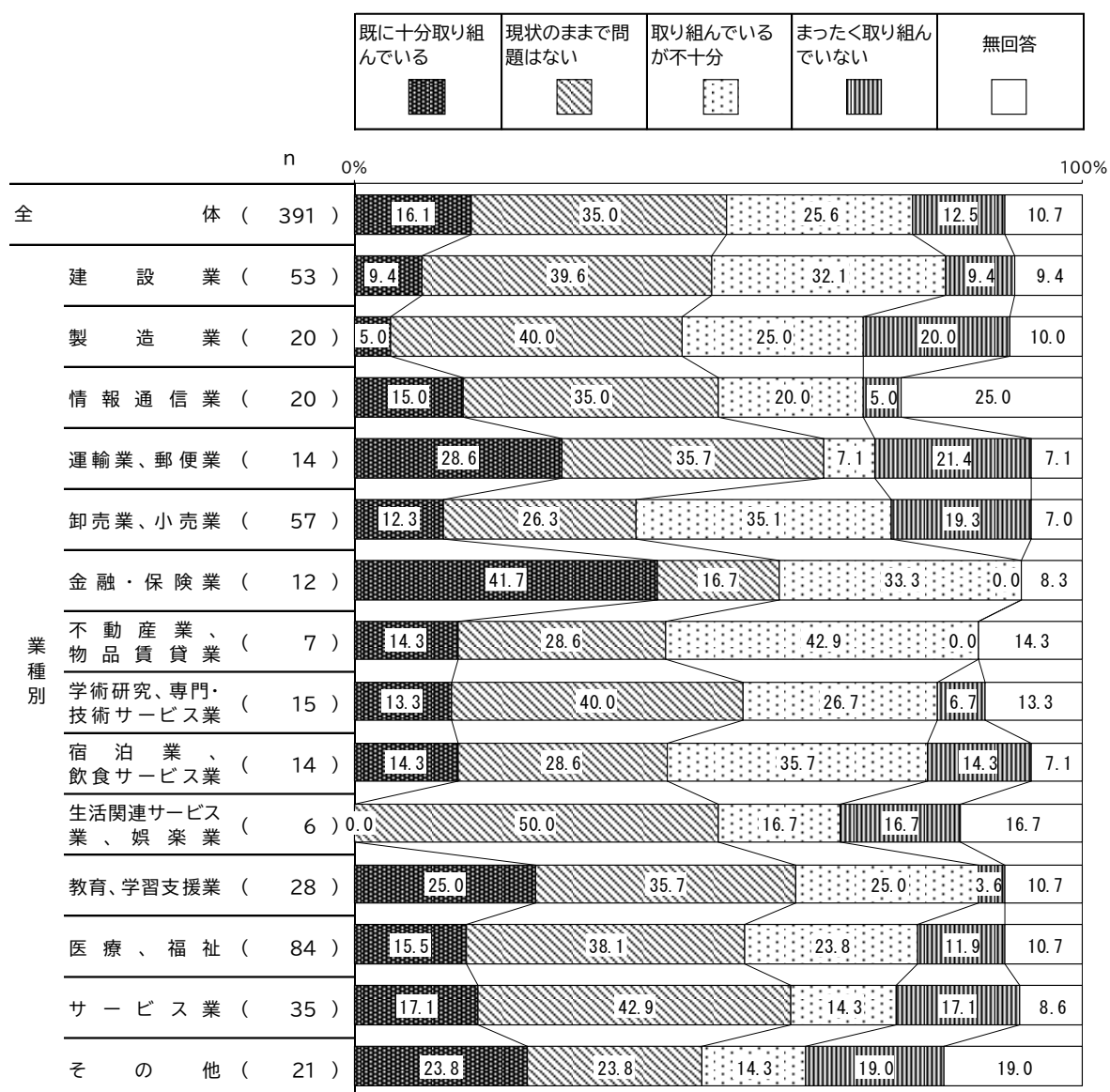
従業員規模が50～100人未満、100～300人未満の事業所では、「取り組んでいるが不十分」の割合が最も高い。

【時系列比較】



時系列で比較すると、「まったく取り組んでいない」において、2016年度(21.6%)から2022年度(12.5%)は9.1ポイント下回る。

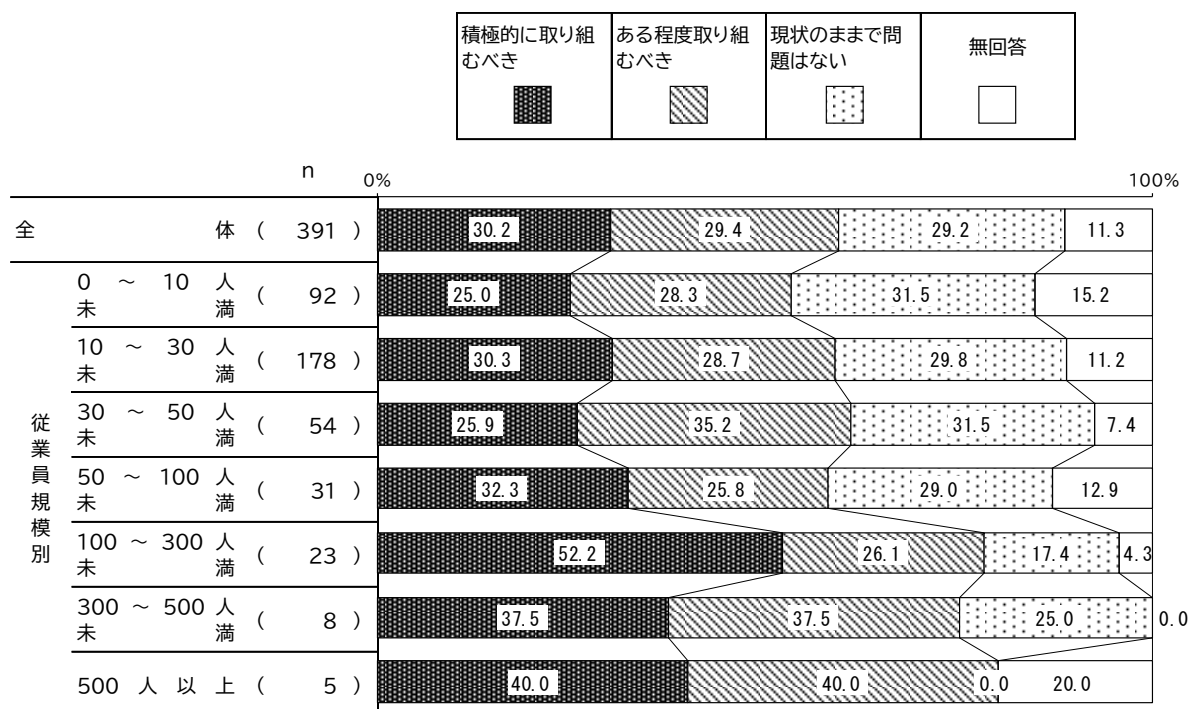
【業種別】



・業種別の比較

業種別でみると、『卸売業、小売業』では「取り組んでいるが不十分」の割合が最も高い。

(1-2) 今後の必要性

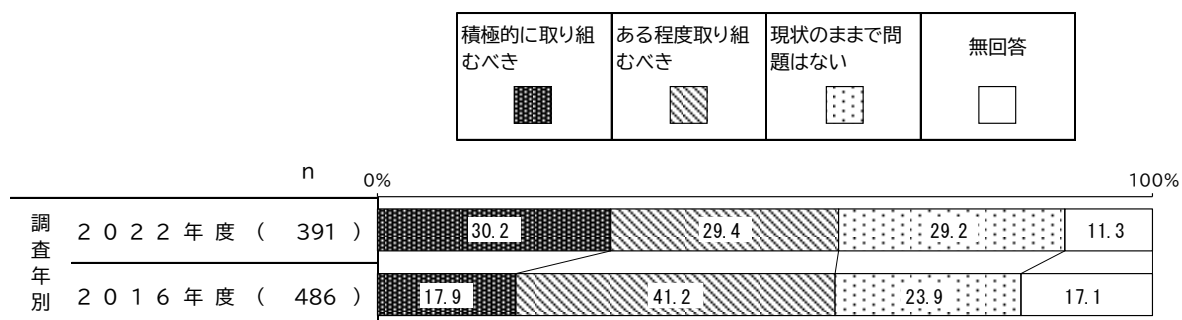


ワーク・ライフ・バランスの今後の必要性についてみると、全体では「積極的に取り組むべき」が30.2%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

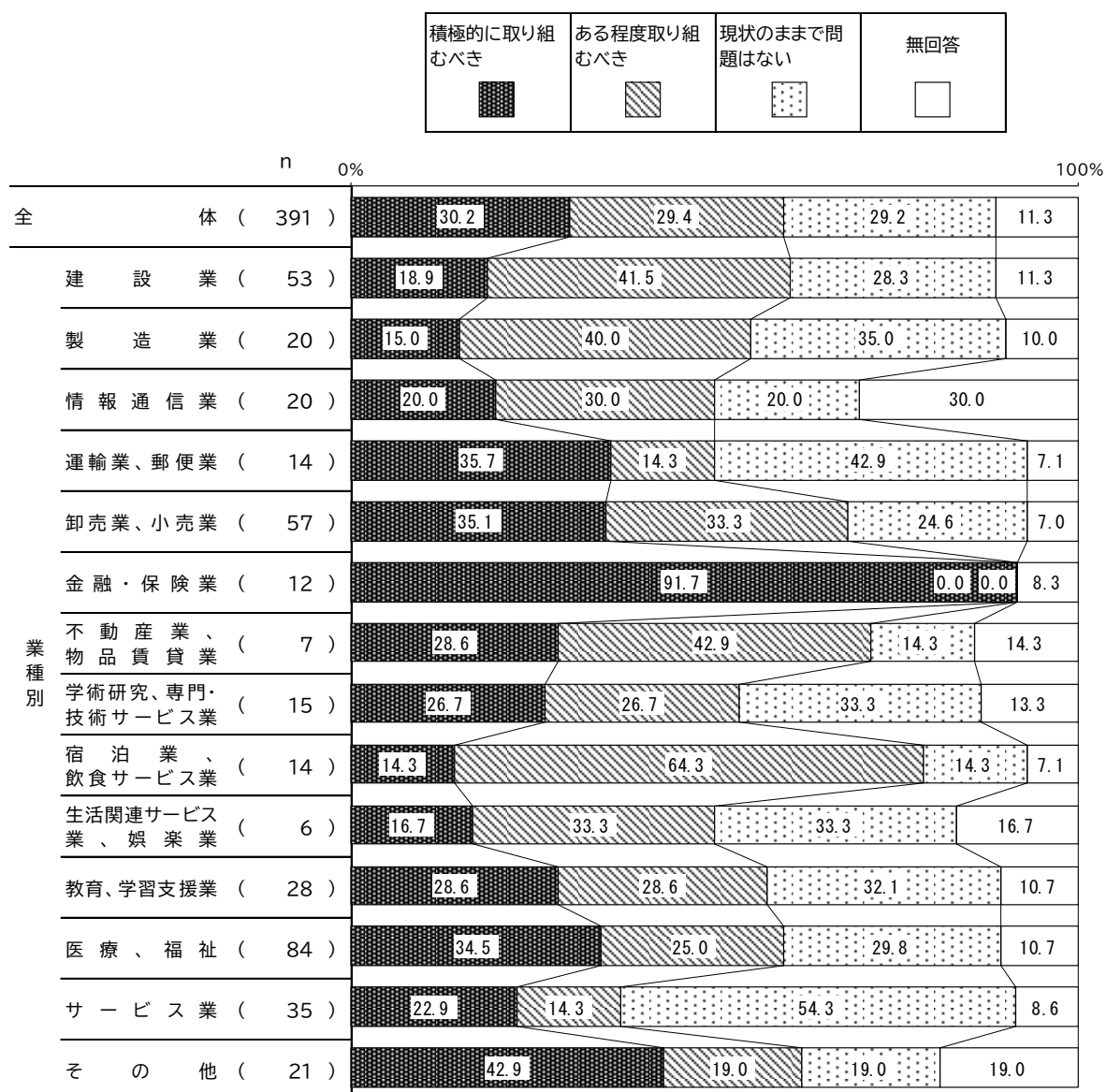
従業員規模が0～10人未満の事業所では、「現状のままで問題はない」の割合が最も高い。

【時系列比較】



時系列で比較すると、「積極的に取り組むべき」において、2016年度(17.9%)から2022年度(30.2%)は12.3ポイント上回る。

【業種別】

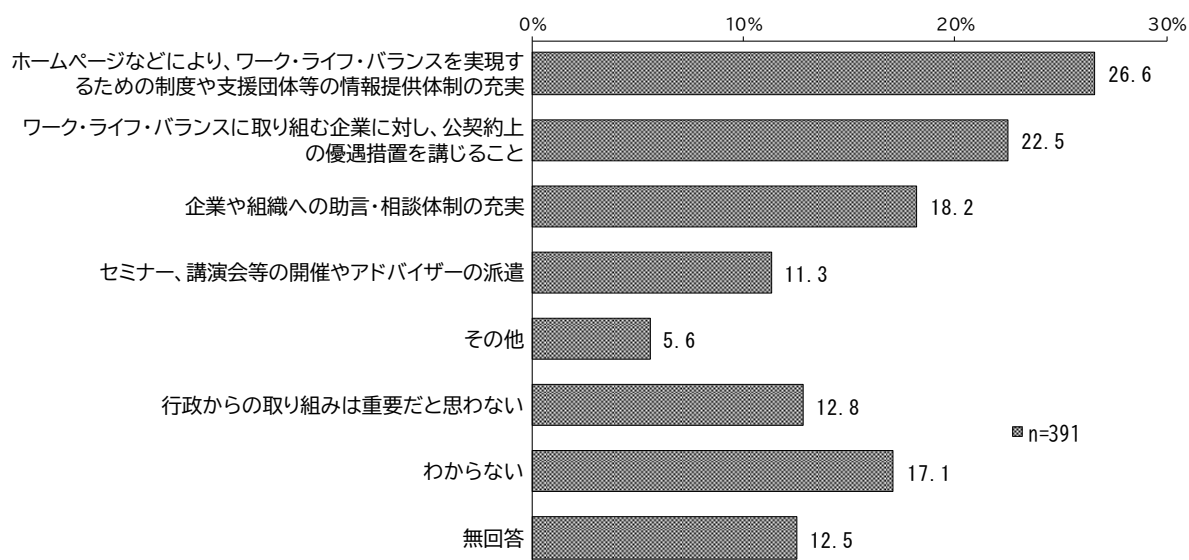


・業種別の比較

業種別でみると、『建設業』では「ある程度取り組むべき」の割合が、『サービス業』では「現状のままで問題はない」の割合が最も高い。

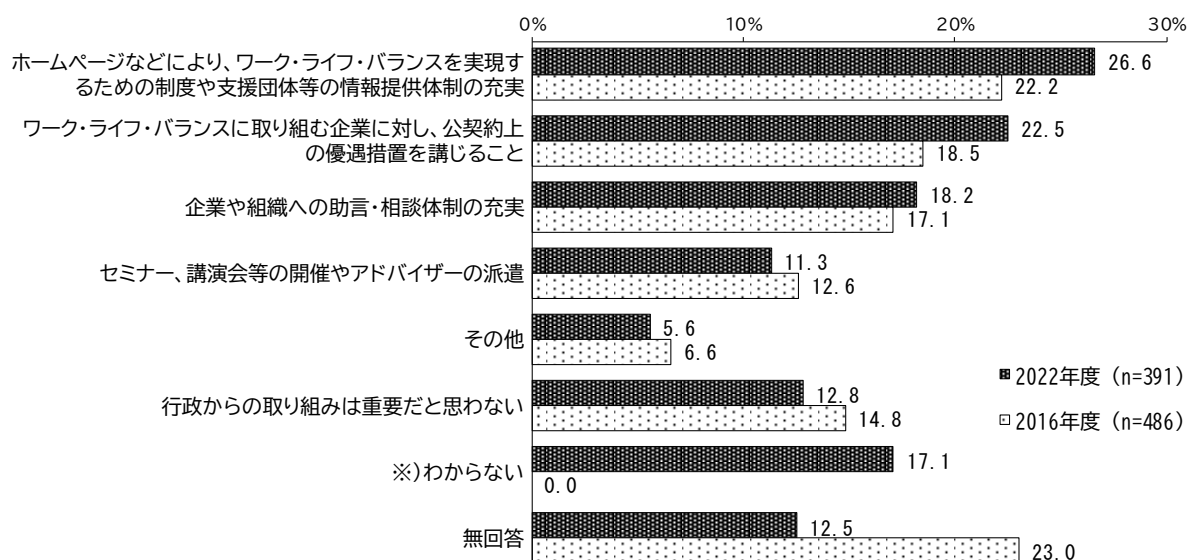
(2) ワーク・ライフ・バランスを実現するために行政に取り組んでほしいこと

【問14】ワーク・ライフ・バランスを実現するために行政に取り組んでほしいことについてお聞かせください。(〇はいくつでも)



ワーク・ライフ・バランスを実現するために行政に取り組んでほしいことについてみると、「ホームページなどにより、ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度や支援団体等の情報提供体制の充実」が26.6%で最も高い。次いで「ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に対し、公契約上の優遇措置を講じること」が22.5%で続く。

【時系列比較】



※2016年調査時、「わからない」は非聴取項目

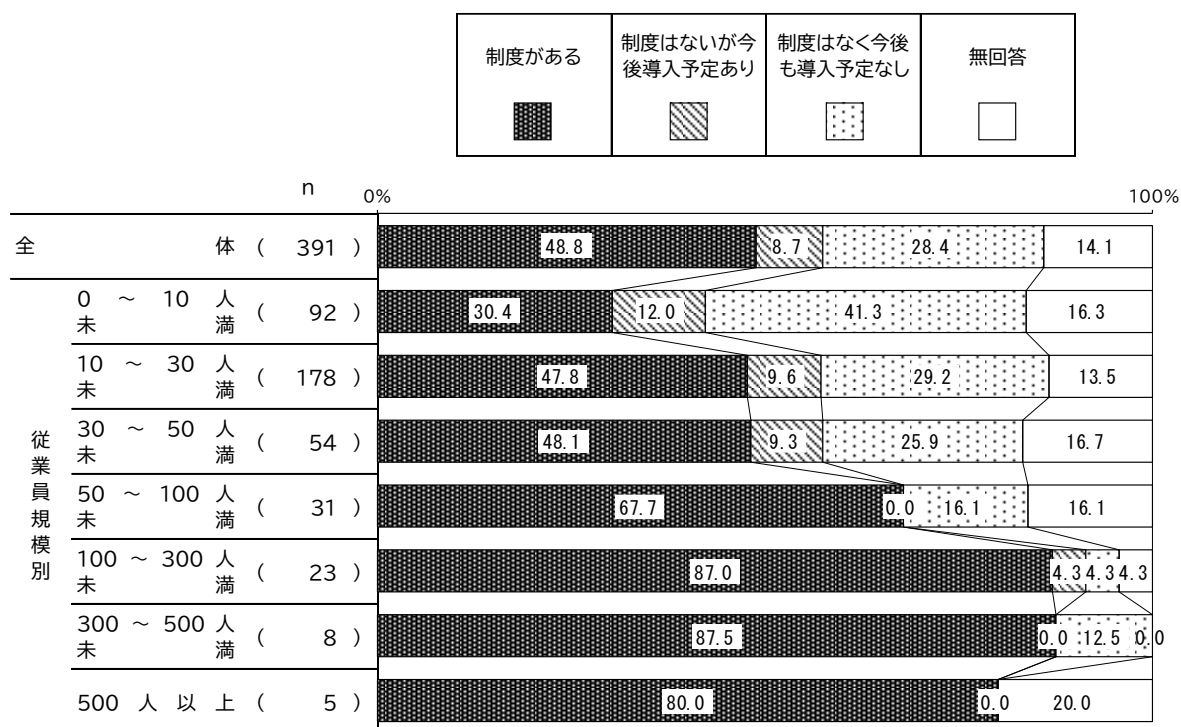
時系列で比較すると、2022年度調査の上位3項目において、2016年度から2022年度は割合が上回る。

(3) 制度の有無と利用実績（正規従業員）

【問15】貴事業所において、以下の制度はありますか。制度がない場合、今後の導入予定はありますか。また制度がある場合、令和3年4月1日から令和4年3月31日までの利用者の有無を、男女別にそれぞれ○をつけてください。

(3-1) 短時間勤務制度

制度の有無



「短時間勤務制度」の有無についてみると、全体では「制度がある」が48.8%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模が大きくなるほど、「制度がある」の割合が多くなる。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		191	27.2	61.3	19.4	4.7	
従業員規模別	0~10人未満	28	39.3	35.7	21.4	10.7	
	10~30人未満	85	32.9	57.6	15.3	1.2	
	30~50人未満	26	23.1	65.4	23.1	7.7	
	50~100人未満	21	19.0	76.2	33.3	-	
	100~300人未満	20	15.0	70.0	15.0	15.0	
	300~500人未満	7	-	100.0	14.3	-	
	500人以上	4	-	100.0	25.0	-	

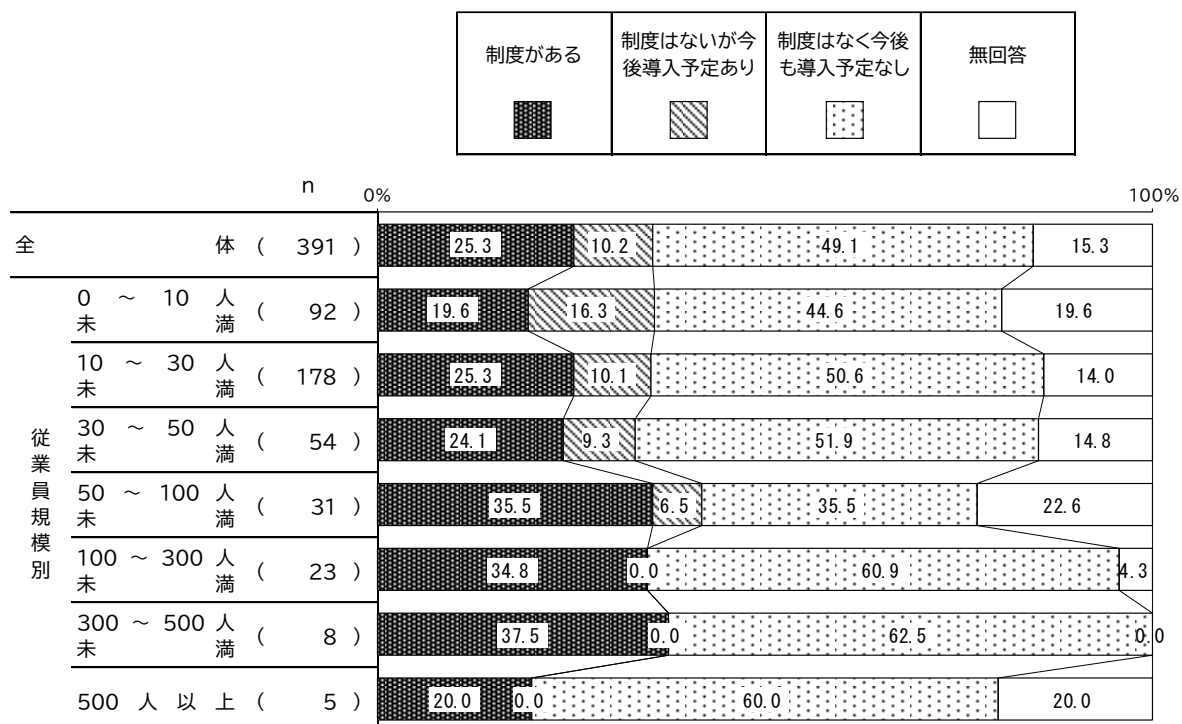
「短時間勤務制度」の利用実績についてみると、全体では「女性の利用者がいる」が61.3%で最も割合が高い。「男性の利用者がいる」は19.4%。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(3-2) フレックスタイム制度

制度の有無



「フレックスタイム制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が49.1%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		99	29.3	50.5	53.5	5.1	
従業員規模別	0~10人未満	18	33.3	38.9	55.6	5.6	
	10~30人未満	45	31.1	46.7	48.9	2.2	
	30~50人未満	13	7.7	69.2	61.5	15.4	
	50~100人未満	11	54.5	45.5	36.4	-	
	100~300人未満	8	12.5	62.5	75.0	12.5	
	300~500人未満	3	33.3	66.7	66.7	-	
	500人以上	1	-	100.0	100.0	-	

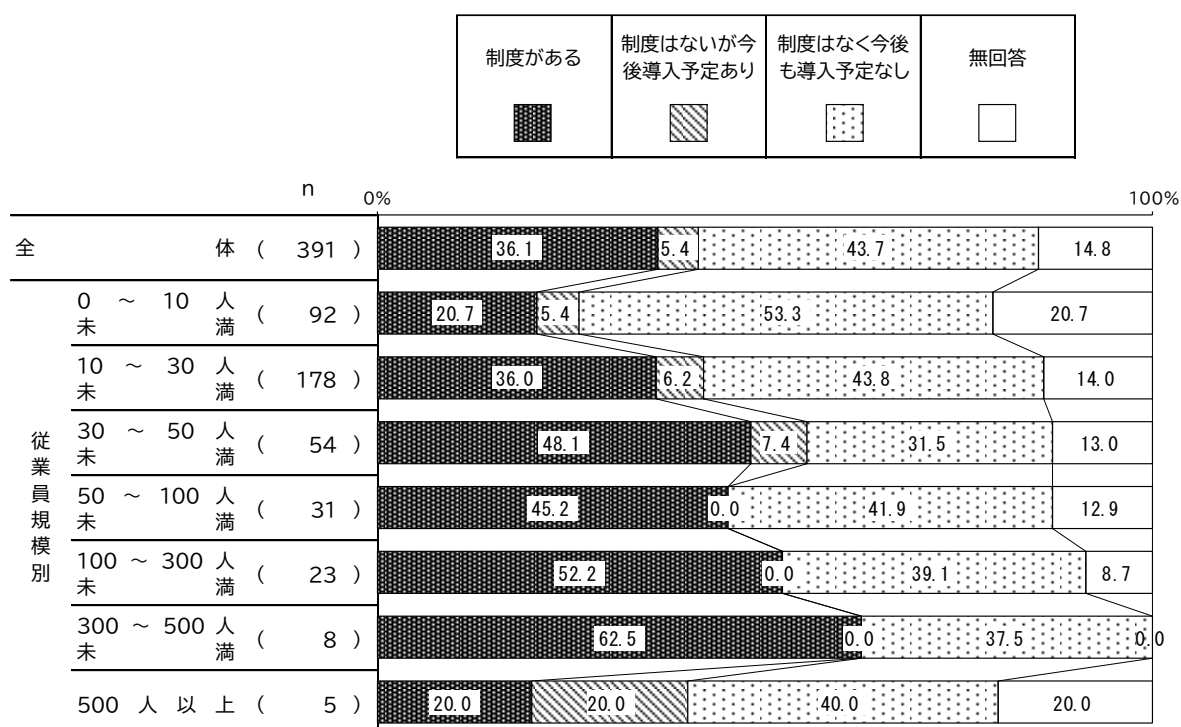
「フレックスタイム制度」の利用実績についてみると、全体では「男性の利用者がいる」が53.5%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」も50.5%で男女差はみられない。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(3-3) 在宅勤務制度（テレワーク）

制度の有無



「テレワーク制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が43.7%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模が30～50人未満の事業所では、「制度がある」の割合が48.1%と最も高い。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		141	17.0	66.7	69.5	4.3	
従業員規模別	0～10人未満	19	26.3	47.4	68.4	-	
	10～30人未満	64	23.4	59.4	67.2	-	
	30～50人未満	26	7.7	76.9	61.5	15.4	
	50～100人未満	14	-	92.9	85.7	7.1	
	100～300人未満	12	16.7	75.0	66.7	8.3	
	300～500人未満	5	-	100.0	100.0	-	
	500人以上	1	-	-	100.0	-	

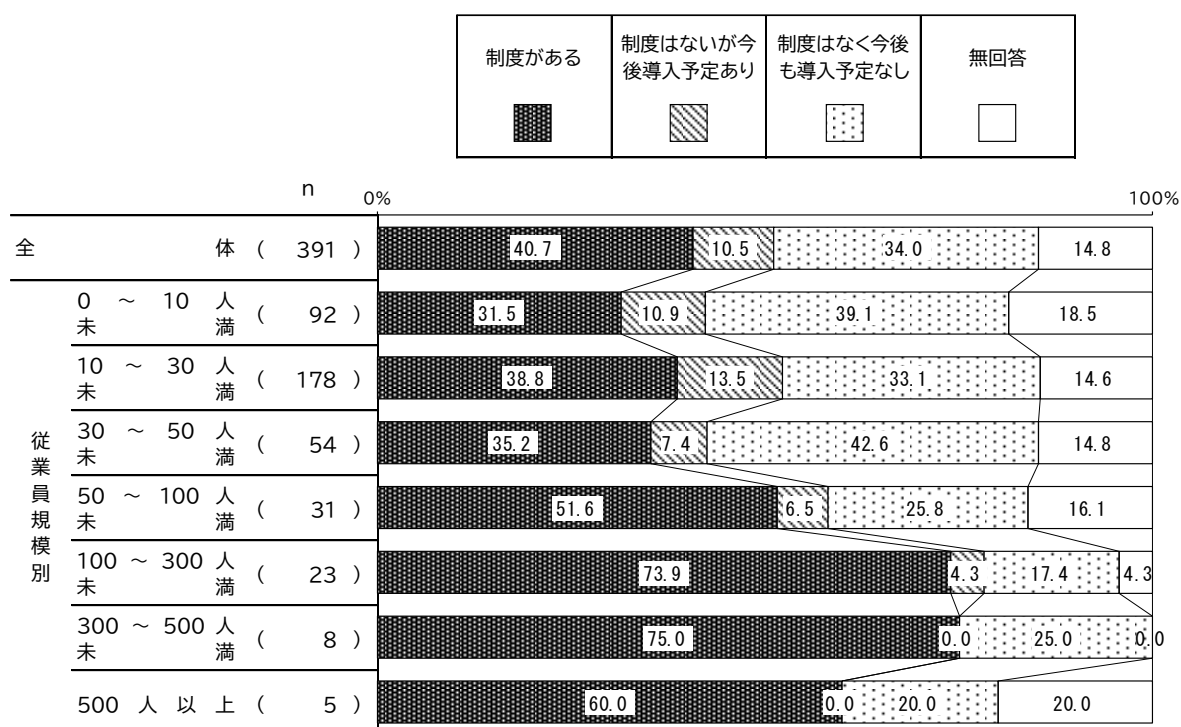
「テレワーク制度」の利用実績についてみると、全体では「男性の利用者がいる」が69.5%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」も66.7%で男女差はみられない。

・従業員規模別の比較

従業員規模10～30人未満の事業所では、「男性の利用者がいる」割合(67.2%)が「女性の利用者がいる」割合(59.4%)より7.8ポイント上回る。

(3-4) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

制度の有無



「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度」の有無についてみると、全体では「制度がある」が40.7%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模が30～50人未満の事業所では「制度はなく今後も導入予定なし」の割合が42.6%と最も高い。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		159	22.6	59.7	54.7	4.4	
従業員規模別	0～10人未満	29	31.0	44.8	55.2	3.4	
	10～30人未満	69	23.2	56.5	49.3	2.9	
	30～50人未満	19	26.3	63.2	42.1	5.3	
	50～100人未満	16	31.3	62.5	50.0	6.3	
	100～300人未満	17	5.9	76.5	70.6	11.8	
	300～500人未満	6	-	83.3	100.0	-	
	500人以上	3	-	100.0	100.0	-	

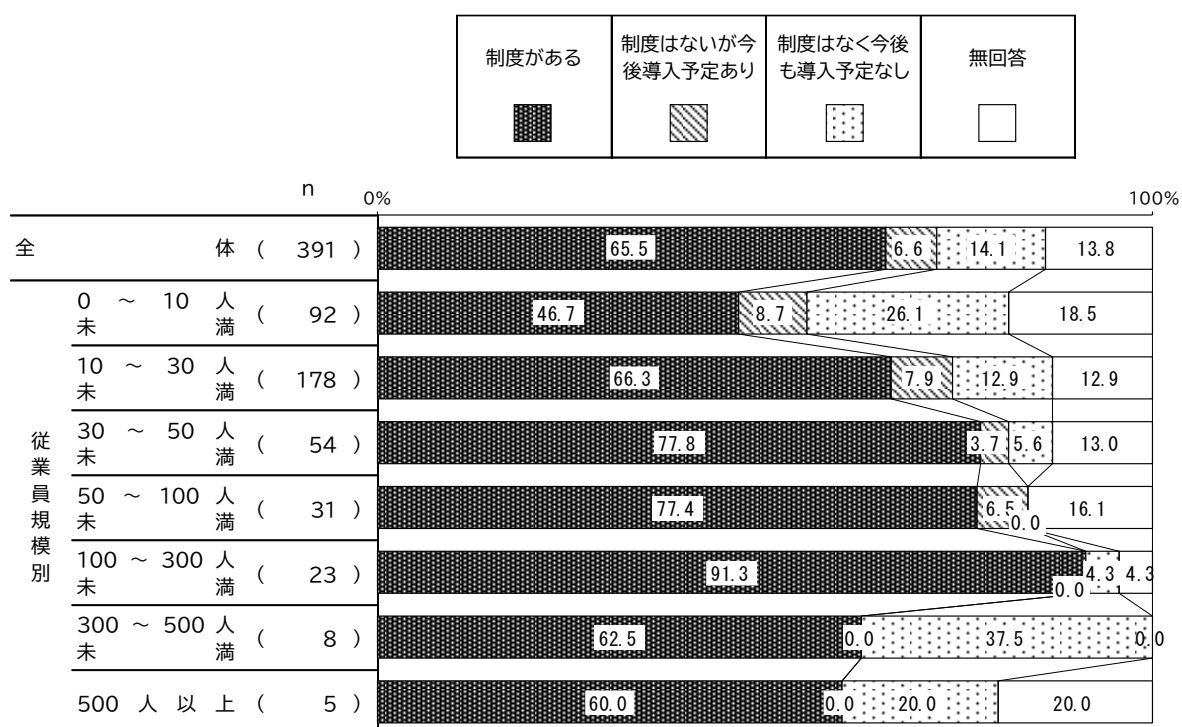
「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度」の利用実績についてみると、全体では「女性の利用者がいる」が59.7%で最も割合が高い。「男性の利用者がいる」も54.7%で男女差はみられない。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(3-5) 半日勤務や時間単位の有給休暇

制度の有無



「半日勤務や時間単位の有給休暇制度」の有無についてみると、全体では「制度がある」が65.5%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		256	8.6	79.7	77.3	2.7	
従業員規模別	0~10人未満	43	20.9	55.8	58.1	2.3	
	10~30人未満	118	7.6	80.5	79.7	1.7	
	30~50人未満	42	7.1	88.1	78.6	2.4	
	50~100人未満	24	4.2	87.5	83.3	4.2	
	100~300人未満	21	-	90.5	90.5	9.5	
	300~500人未満	5	-	100.0	100.0	-	
	500人以上	3	-	100.0	66.7	-	

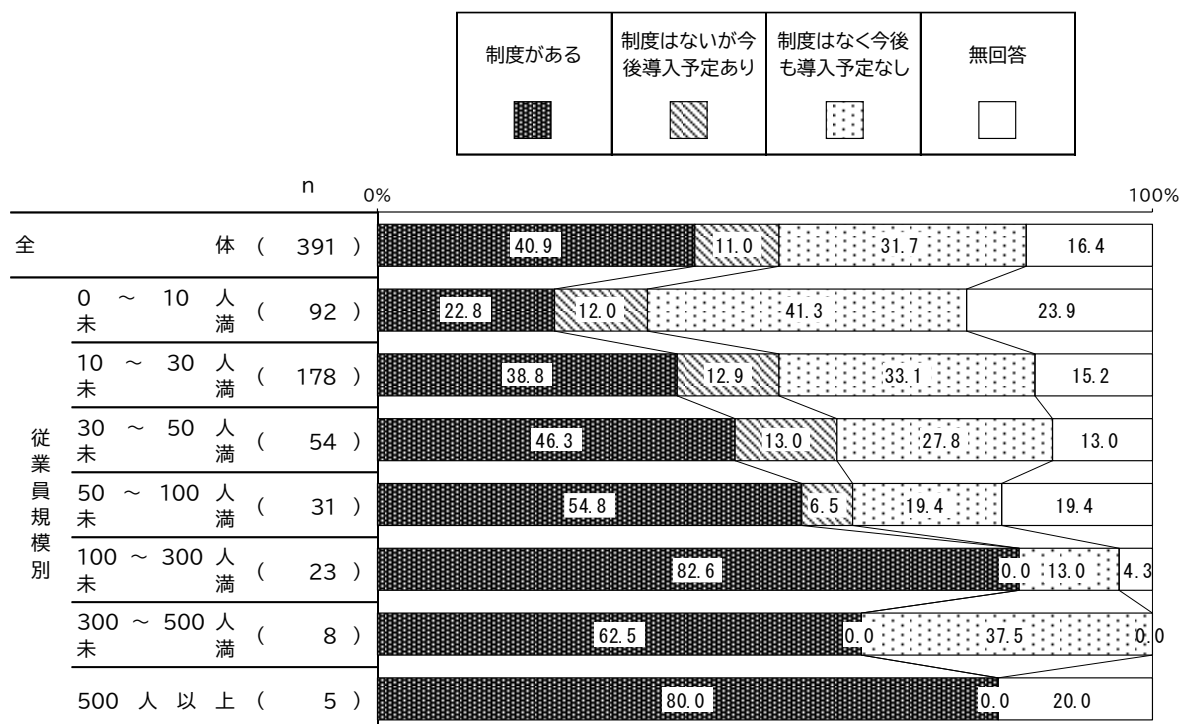
「半日勤務や時間単位の有給休暇制度」の利用実績についてみると、全体では「女性の利用者がいる」が79.7%で最も割合が高い。「男性の利用者がいる」も77.3%で男女差はみられない。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(3-6) 所定時間外労働(残業)の免除

制度の有無



「所定時間外労働(残業)の免除制度」の有無についてみると、全体では「制度がある」が40.9%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模が0~10人未満の事業所では「制度はなく今後も導入予定なし」の割合が41.3%と最も高い。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		160	44.4	45.0	18.8	4.4	
従業員規模別	0~10人未満	21	33.3	42.9	38.1	4.8	
	10~30人未満	69	50.7	40.6	17.4	1.4	
	30~50人未満	25	44.0	40.0	20.0	12.0	
	50~100人未満	17	47.1	52.9	17.6	-	
	100~300人未満	19	31.6	57.9	10.5	10.5	
	300~500人未満	5	60.0	40.0	-	-	
	500人以上	4	25.0	75.0	-	-	

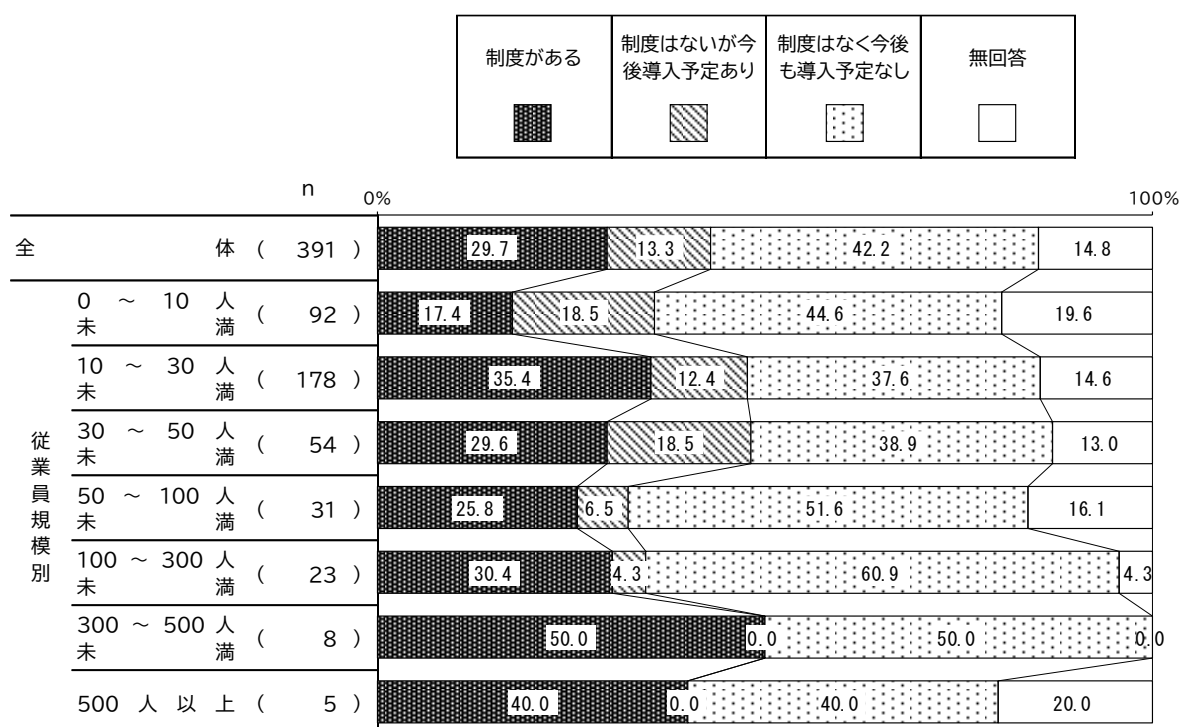
「所定時間外労働(残業)の免除制度」の利用実績についてみると、全体では「女性の利用者がいる」が45.0%で最も割合が高い。「男性の利用者がいる」は18.8%。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(3-7) 再雇用制度（育児・介護で退職した人を雇用する制度等）

制度の有無



「再雇用制度（育児・介護で退職した人を雇用する制度等）制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が42.2%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		116	63.8	27.6	17.2	1.7	
従業員規模別	0~10人未満	16	62.5	25.0	12.5	6.3	
	10~30人未満	63	60.3	28.6	20.6	-	
	30~50人未満	16	81.3	18.8	6.3	-	
	50~100人未満	8	75.0	25.0	12.5	-	
	100~300人未満	7	57.1	28.6	14.3	14.3	
	300~500人未満	4	75.0	25.0	25.0	-	
	500人以上	2	-	100.0	50.0	-	

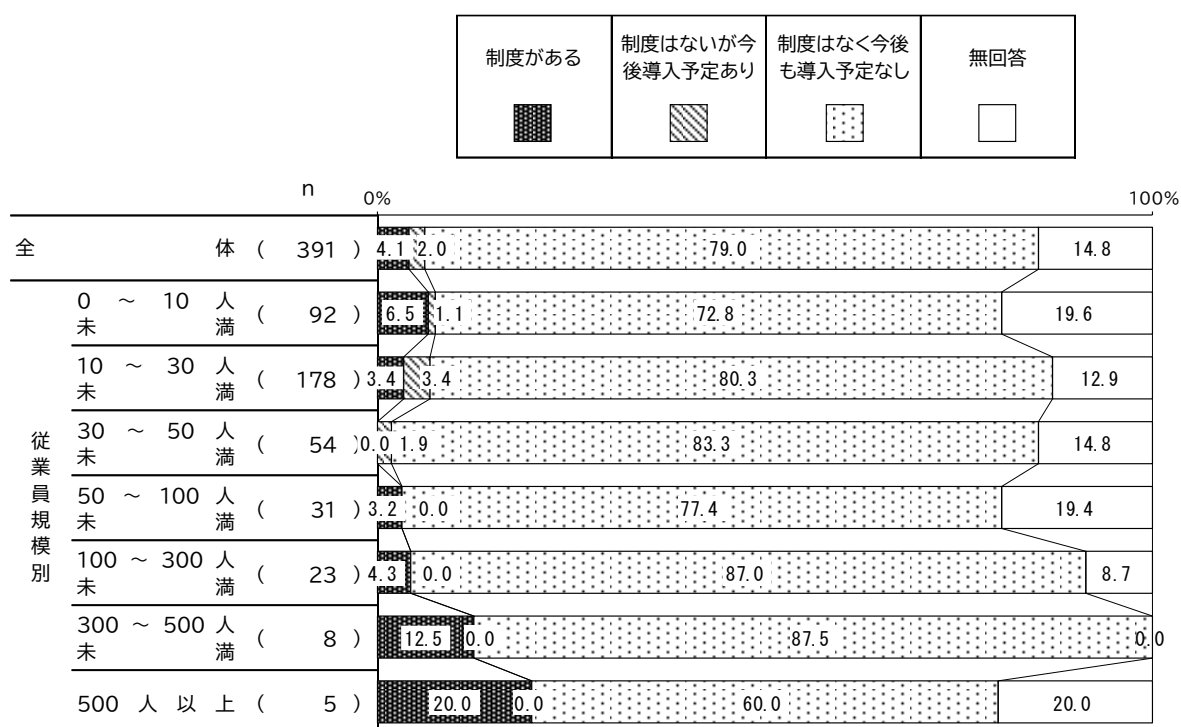
「再雇用制度（育児・介護で退職した人を雇用する制度等）制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が63.8%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は27.6%、「男性の利用者がいる」は17.2%で、女性の利用が多い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(3-8) 事業所内託児施設の設置

制度の有無



「事業所内託児施設の設置制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が79.0%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		16	75.0	25.0	18.8	-	
従業員規模別	0~10人未満	6	66.7	33.3	16.7	-	
	10~30人未満	6	83.3	16.7	16.7	-	
	30~50人未満	0	-	-	-	-	
	50~100人未満	1	100.0	-	-	-	
	100~300人未満	1	100.0	-	-	-	
	300~500人未満	1	100.0	-	-	-	
	500人以上	1	-	100.0	100.0	-	

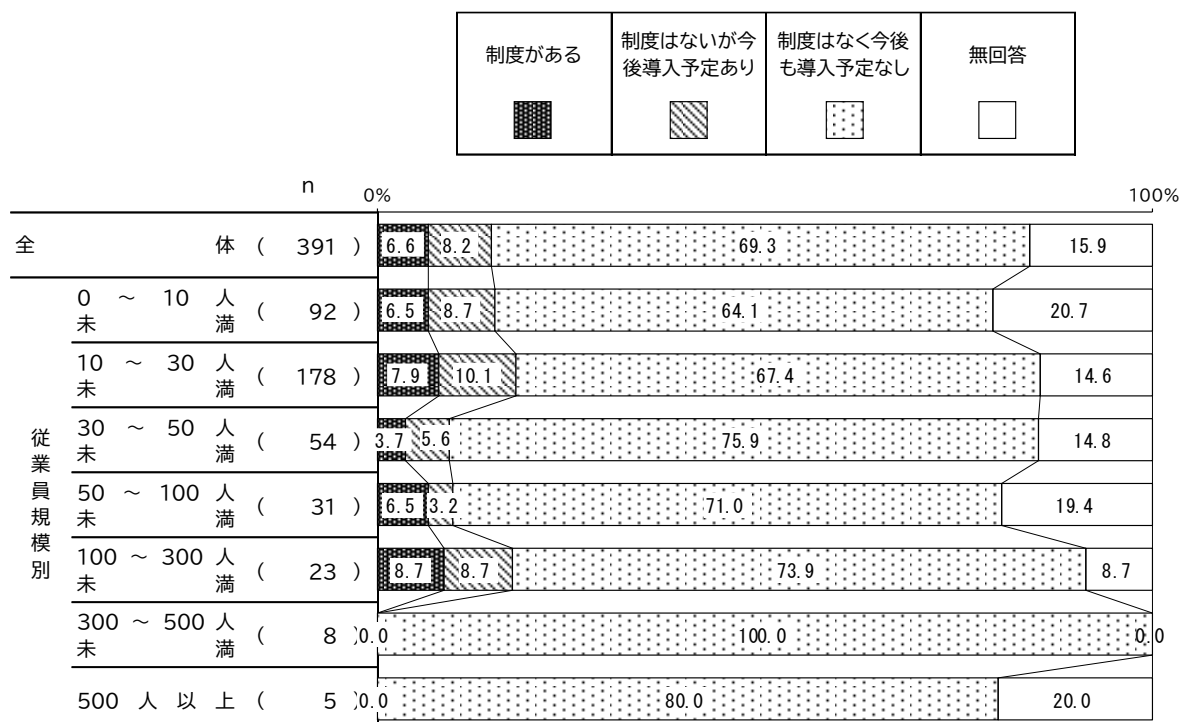
「事業所内託児施設の設置制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が75.0%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は25.0%、「男性の利用者がいる」は18.8%で、女性の利用が多い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(3-9) 育児・介護に要する経費の援助

制度の有無



「育児・介護に要する経費の援助制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が 69.3% で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		26	61.5	34.6	23.1	-	
従業員規模別	0~10人未満	6	83.3	-	16.7	-	
	10~30人未満	14	57.1	42.9	21.4	-	
	30~50人未満	2	50.0	50.0	-	-	
	50~100人未満	2	50.0	50.0	50.0	-	
	100~300人未満	2	50.0	50.0	50.0	-	
	300~500人未満	0	-	-	-	-	
	500人以上	0	-	-	-	-	

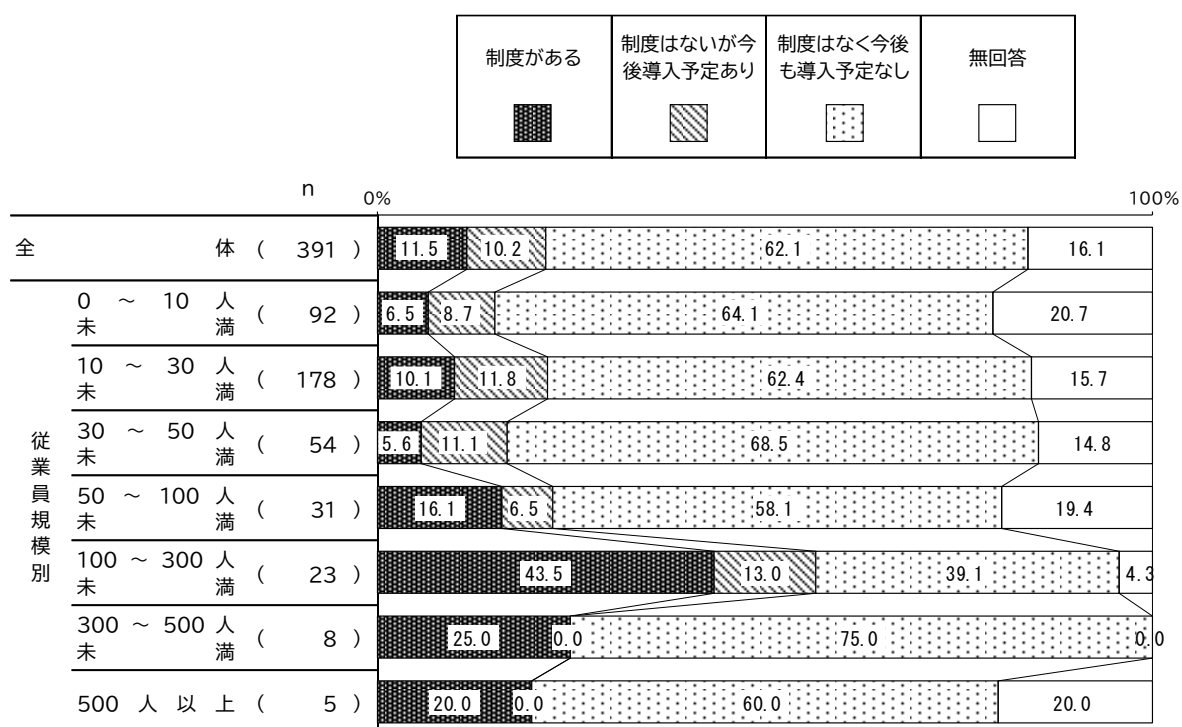
「育児・介護に要する経費の援助制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が 61.5% で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は 34.6%、「男性の利用者がいる」は 23.1% で、女性の利用が多い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(3-10) 法定を上回る育児休業延長

制度の有無



「法定を上回る育児休業延長制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が62.1%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		45	48.9	42.2	4.4	8.9	
従業員規模別	0~10人未満	6	66.7	16.7	-	16.7	
	10~30人未満	18	66.7	33.3	5.6	-	
	30~50人未満	3	33.3	33.3	-	33.3	
	50~100人未満	5	60.0	40.0	-	-	
	100~300人未満	10	20.0	60.0	-	20.0	
	300~500人未満	2	-	100.0	-	-	
	500人以上	1	-	100.0	100.0	-	

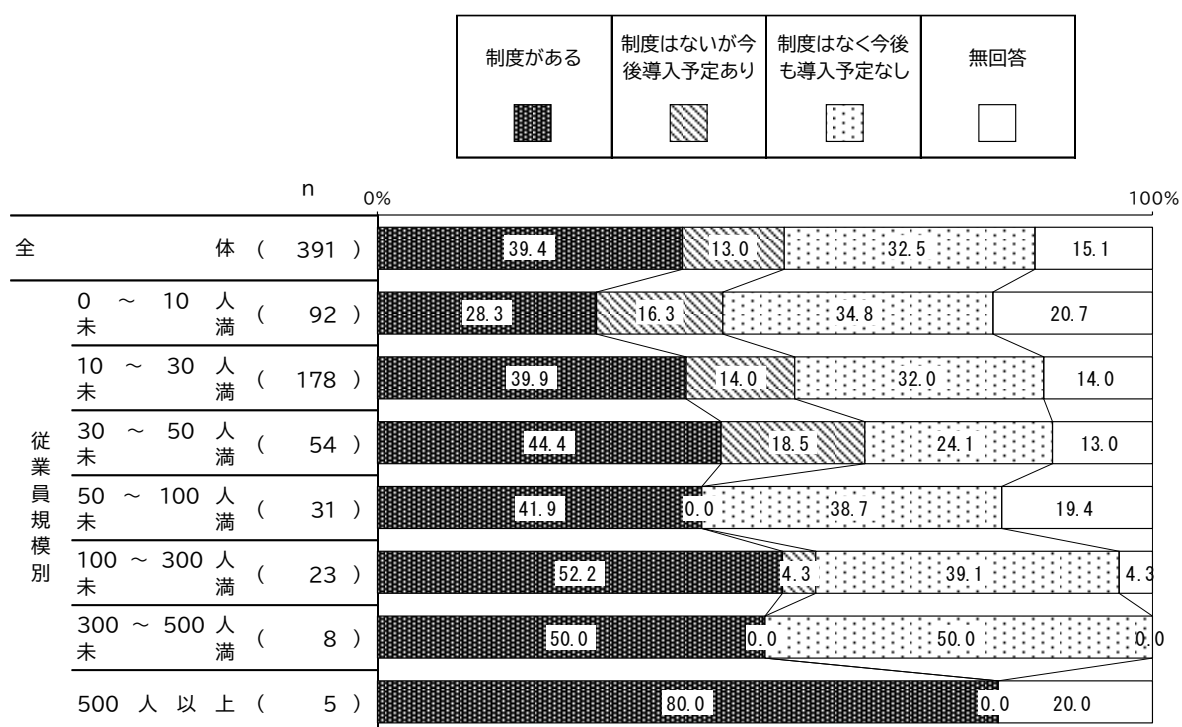
「法定を上回る育児休業延長制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が48.9%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は42.2%、「男性の利用者がいる」は4.4%で、女性の利用が多い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(3-11) 就業形態の移行（正規社員⇔パート等）

制度の有無



「就業形態の移行（正規社員⇔パート等）制度」の有無についてみると、全体では「制度がある」が39.4%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模 0～10 人未満の事業所では、「制度はなく今後も導入予定なし」が34.8%と最も割合が高い。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		154	50.0	39.6	21.4	5.2	
従業員規模別	0～10人未満	26	57.7	30.8	15.4	3.8	
	10～30人未満	71	54.9	36.6	11.3	2.8	
	30～50人未満	24	50.0	29.2	20.8	16.7	
	50～100人未満	13	53.8	38.5	30.8	-	
	100～300人未満	12	33.3	58.3	50.0	8.3	
	300～500人未満	4	-	100.0	75.0	-	
	500人以上	4	-	100.0	75.0	-	

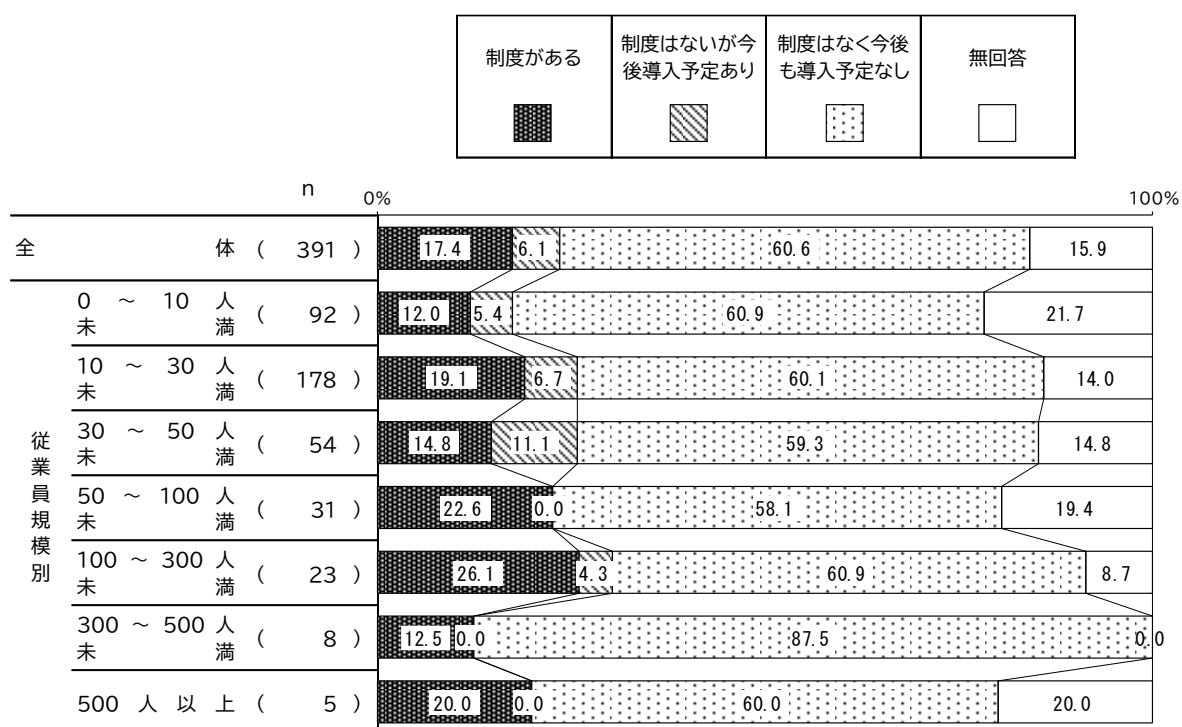
「就業形態の移行（正規社員⇔パート等）制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が50.0%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は39.6%、「男性の利用者がいる」は21.4%で、女性の利用が多い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(3-12) 勤務地限定・選択制度

制度の有無



「勤務地限定・選択制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が60.6%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		68	45.6	44.1	39.7	2.9	
従業員規模別	0~10人未満	11	81.8	-	9.1	9.1	
	10~30人未満	34	41.2	44.1	38.2	2.9	
	30~50人未満	8	50.0	50.0	37.5	-	
	50~100人未満	7	42.9	57.1	42.9	-	
	100~300人未満	6	16.7	83.3	83.3	-	
	300~500人未満	1	-	100.0	100.0	-	
	500人以上	1	-	100.0	100.0	-	

「勤務地限定・選択制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が45.6%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は44.1%、「男性の利用者がいる」は39.7%で、男女差はみられない。

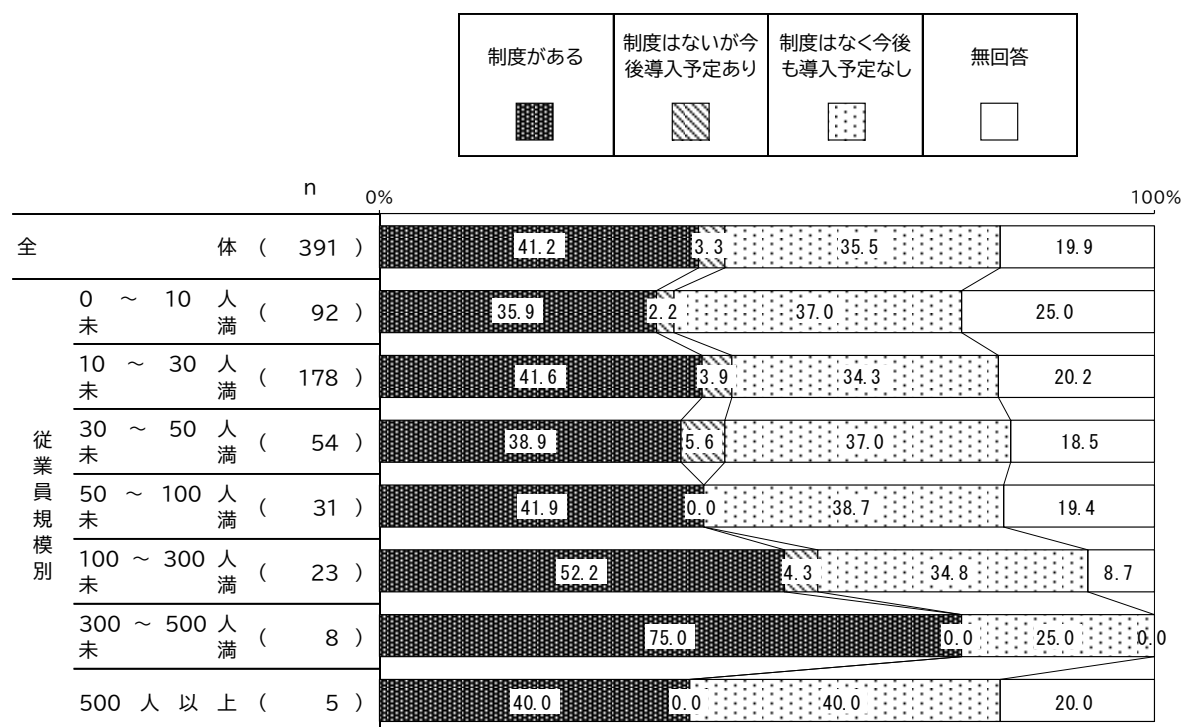
・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(4) 制度の有無と利用実績（非正規従業員）

(4-1) 短時間勤務制度

制度の有無



「短時間勤務制度」の有無についてみると、全体では「制度がある」が41.2%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模が0~10人未満の事業所では、「制度はなく今後も導入予定なし」が37.0%と最も割合が高い。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		161	34.8	51.6	21.1	6.2	
従業員規模別	0~10人未満	33	39.4	42.4	15.2	9.1	
	10~30人未満	74	35.1	54.1	13.5	4.1	
	30~50人未満	21	23.8	52.4	33.3	14.3	
	50~100人未満	13	38.5	53.8	38.5	-	
	100~300人未満	12	41.7	50.0	41.7	8.3	
	300~500人未満	6	33.3	50.0	16.7	-	
	500人以上	2	-	100.0	50.0	-	

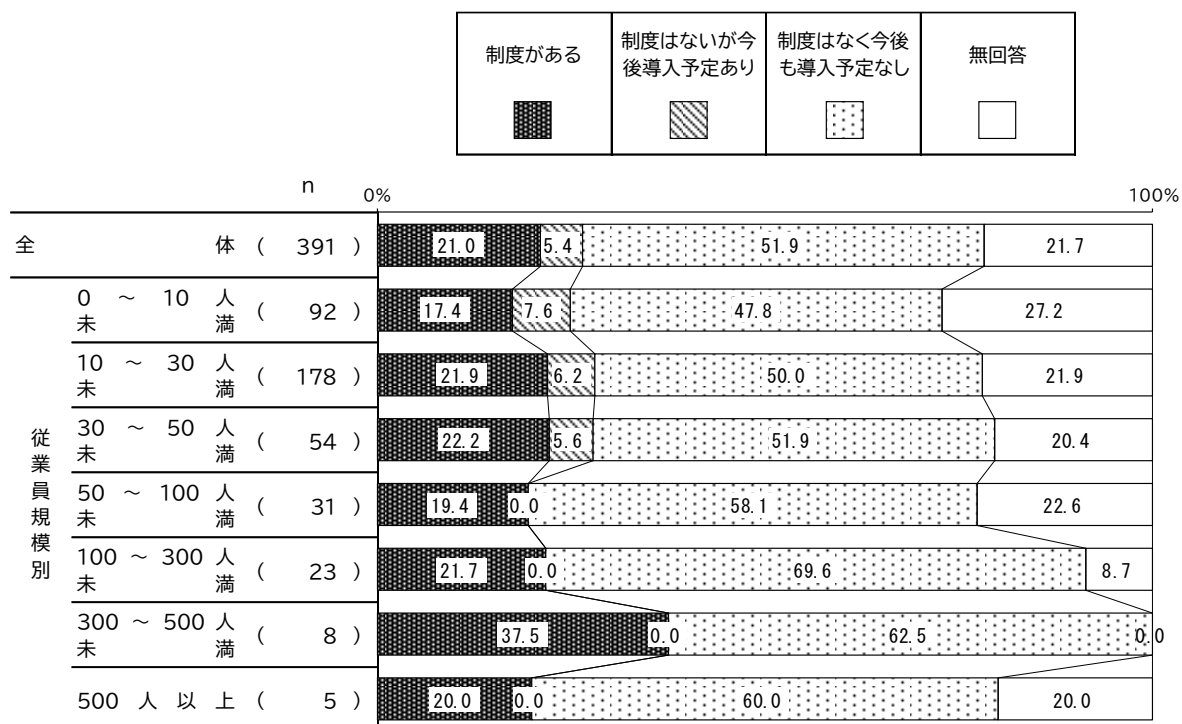
「短時間勤務制度」の利用実績についてみると、全体では「女性の利用者がいる」が51.6%で最も割合が高い。「男性の利用者がいる」は21.1%。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(4-2) フレックスタイム制度

制度の有無



「フレックスタイム制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が51.9%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		82	42.7	47.6	24.4	4.9	
従業員規模別	0~10人未満	16	50.0	37.5	12.5	6.3	
	10~30人未満	39	43.6	48.7	17.9	2.6	
	30~50人未満	12	25.0	50.0	41.7	16.7	
	50~100人未満	6	83.3	16.7	16.7	-	
	100~300人未満	5	20.0	80.0	60.0	-	
	300~500人未満	3	33.3	66.7	66.7	-	
	500人以上	1	-	100.0	-	-	

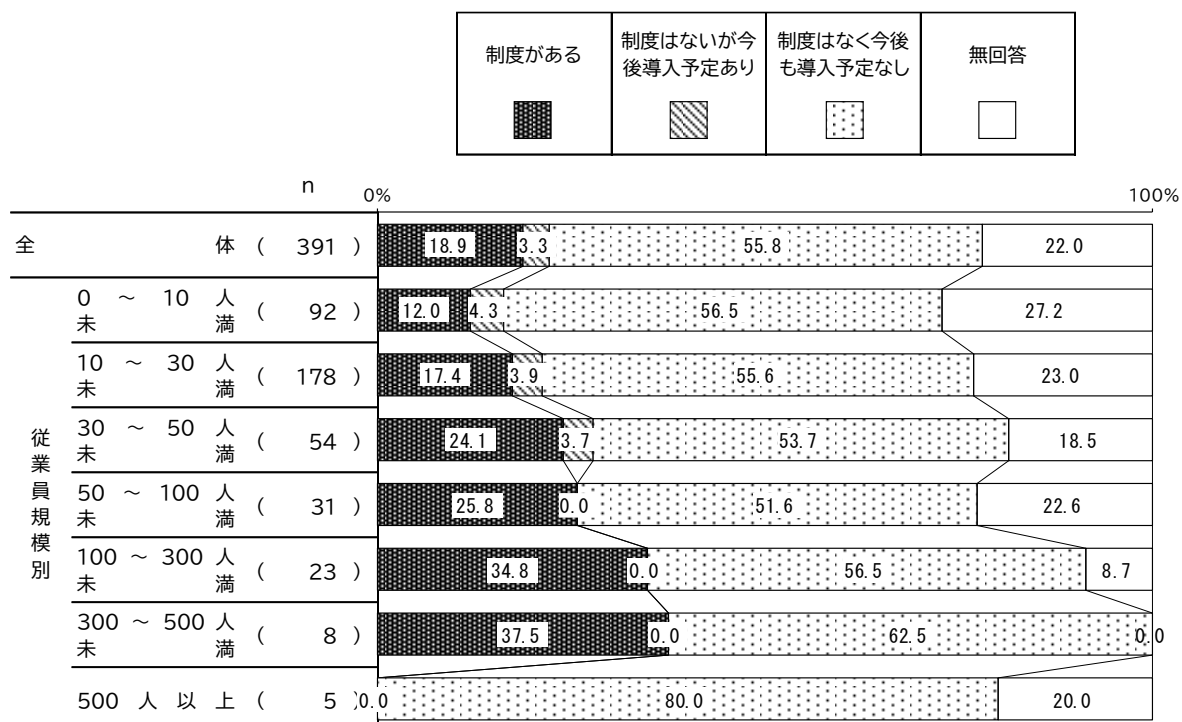
「フレックスタイム制度」の利用実績についてみると、全体では「女性の利用者がいる」が47.6%で最も割合が高い。「男性の利用者がいる」は24.4%。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(4-3) 在宅勤務制度（テレワーク）

制度の有無



「テレワーク制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が55.8%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		74	36.5	50.0	40.5	5.4	
従業員規模別	0~10人未満	11	54.5	36.4	18.2	9.1	
	10~30人未満	31	54.8	32.3	35.5	3.2	
	30~50人未満	13	7.7	61.5	53.8	15.4	
	50~100人未満	8	12.5	75.0	62.5	-	
	100~300人未満	8	25.0	75.0	25.0	-	
	300~500人未満	3	-	100.0	100.0	-	
	500人以上	0	-	-	-	-	

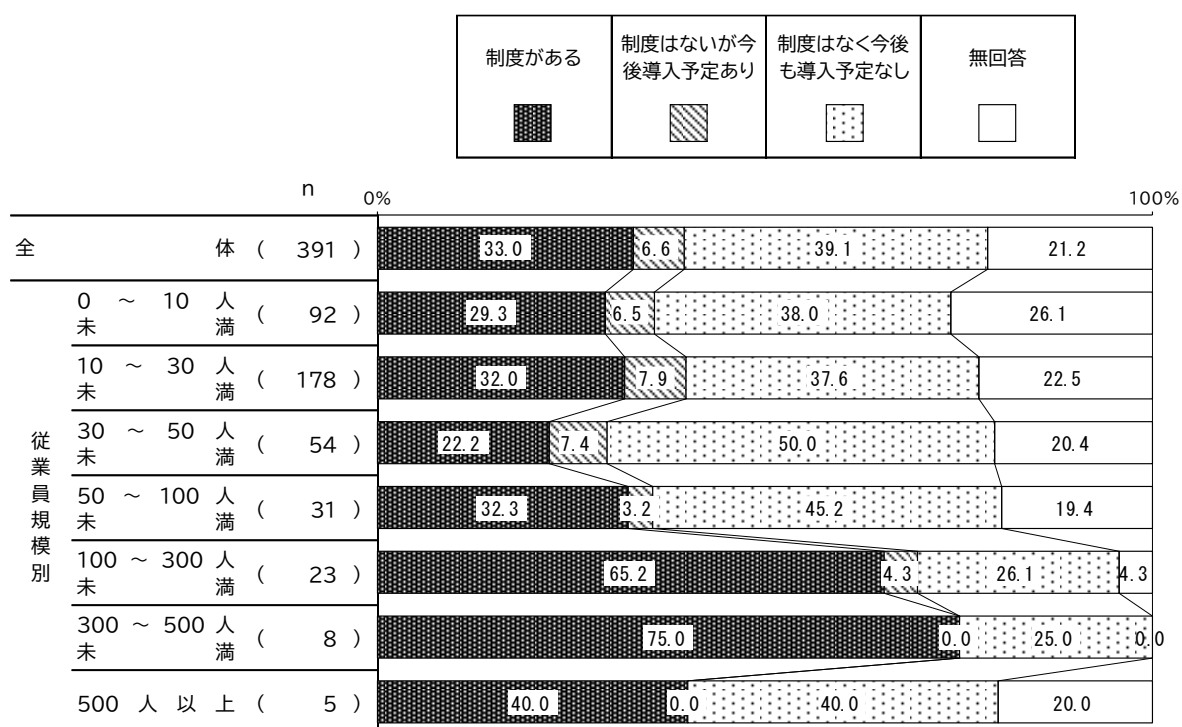
「テレワーク制度」の利用実績についてみると、全体では「女性の利用者がいる」が50.0%で最も割合が高い。「男性の利用者がいる」は40.5%。

・従業員規模別の比較

従業員規模10~30人未満の事業所では、「男性の利用者がいる」割合(35.5%)と「女性の利用者がいる」割合(32.3%)に大きな差異がみられない。

(4-4) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

制度の有無



「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が39.1%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

	n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体	129	34.1	51.2	35.7	7.0	
従業員規模別	0～10人未満	37.0	40.7	22.2	11.1	
	10～30人未満	35.1	50.9	29.8	5.3	
	30～50人未満	16.7	58.3	50.0	16.7	
	50～100人未満	50.0	40.0	40.0	-	
	100～300人未満	33.3	60.0	46.7	6.7	
	300～500人未満	16.7	83.3	83.3	-	
	500人以上	50.0	50.0	50.0	-	

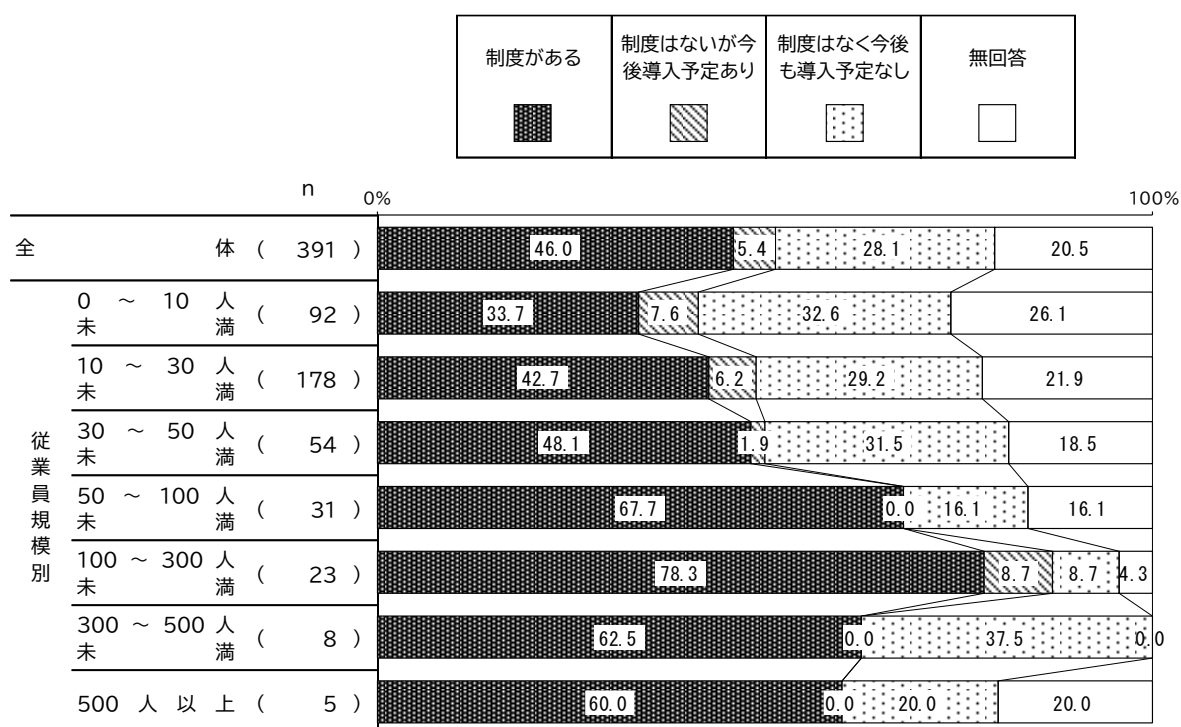
「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度」の利用実績についてみると、全体では「女性の利用者がいる」が51.2%で最も割合が高い。「男性の利用者がいる」は35.7%。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(4-5) 半日勤務や時間単位の有給休暇

制度の有無



「半日勤務や時間単位の有給休暇制度」の有無についてみると、全体では「制度がある」が46.0%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		180	23.3	64.4	50.6	5.0	
従業員規模別	0~10人未満	31	35.5	45.2	32.3	9.7	
	10~30人未満	76	30.3	60.5	35.5	2.6	
	30~50人未満	26	11.5	69.2	57.7	11.5	
	50~100人未満	21	14.3	71.4	76.2	-	
	100~300人未満	18	11.1	83.3	83.3	5.6	
	300~500人未満	5	-	100.0	100.0	-	
	500人以上	3	-	100.0	100.0	-	

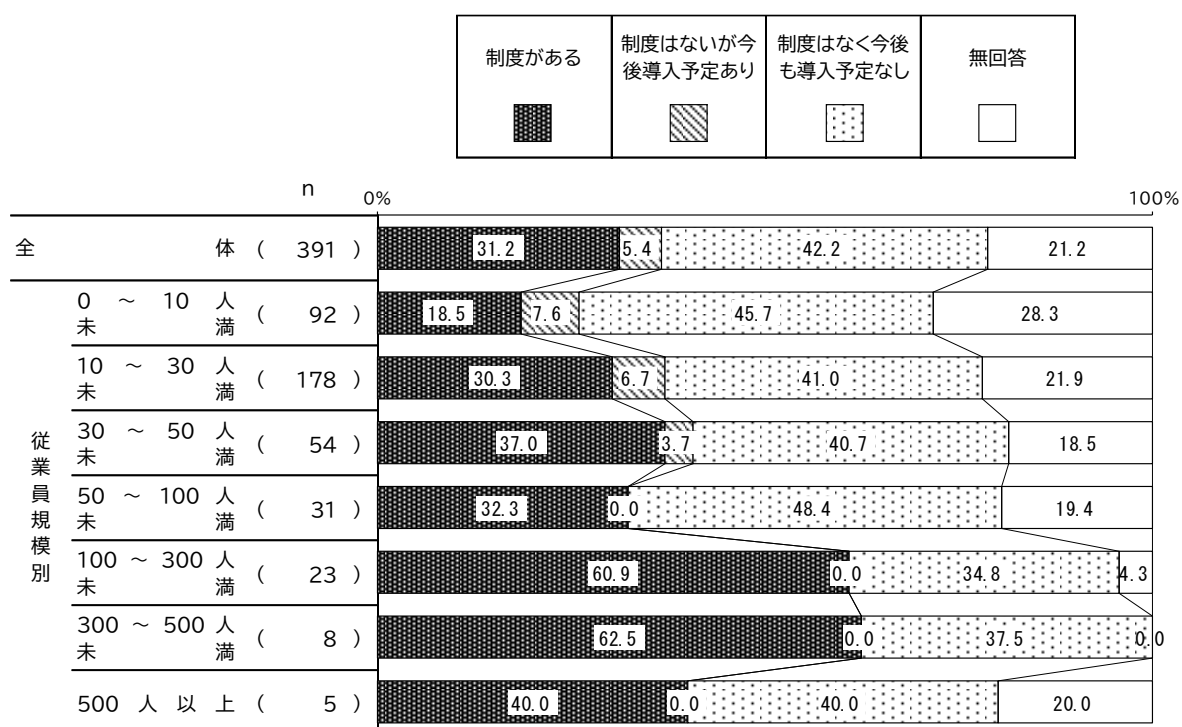
「半日勤務や時間単位の有給休暇制度」の利用実績についてみると、全体では「女性の利用者がいる」が64.4%で最も割合が高い。「男性の利用者がいる」は50.6%。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(4-6) 所定時間外労働(残業)の免除

制度の有無



「所定時間外労働(残業)の免除制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が42.2%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		122	57.4	32.0	16.4	5.7	
従業員規模別	0~10人未満	17	47.1	29.4	23.5	11.8	
	10~30人未満	54	64.8	27.8	9.3	3.7	
	30~50人未満	20	55.0	25.0	30.0	10.0	
	50~100人未満	10	60.0	40.0	20.0	-	
	100~300人未満	14	35.7	57.1	14.3	7.1	
	300~500人未満	5	100.0	-	-	-	
	500人以上	2	-	100.0	50.0	-	

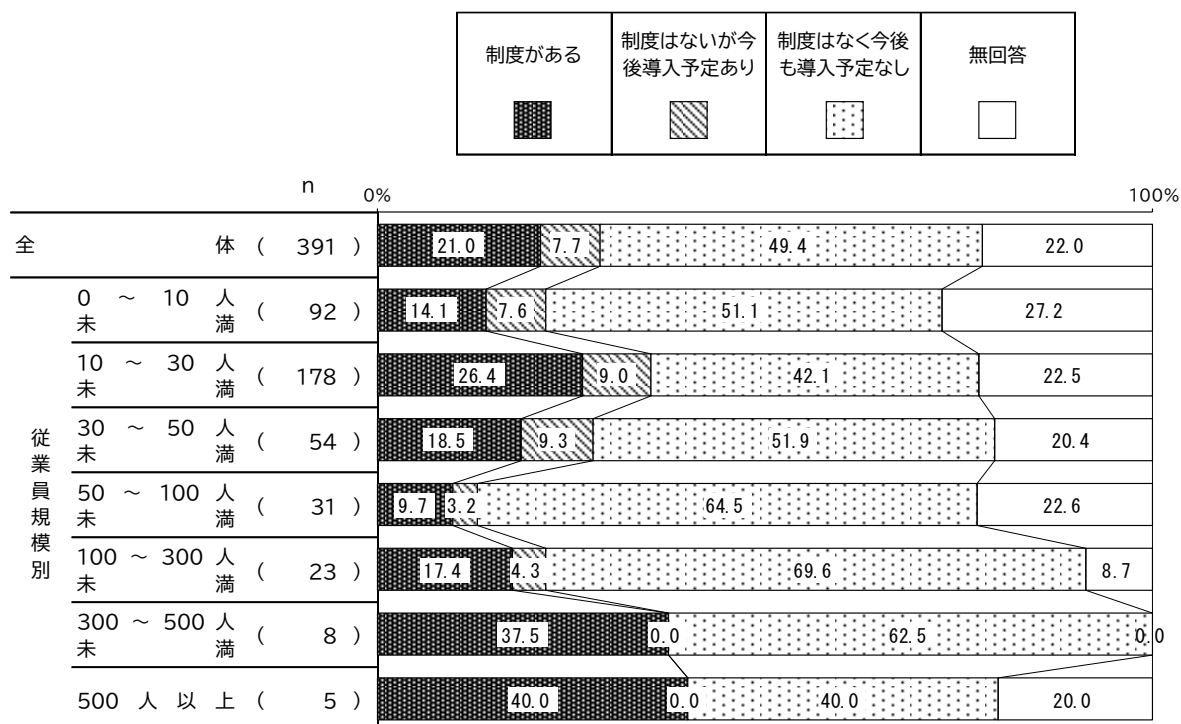
「所定時間外労働(残業)の免除制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が57.4%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は32.0%、「男性の利用者がいる」は16.4%で、女性の利用が多い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(4-7) 再雇用制度（育児・介護で退職した人を雇用する制度等）

制度の有無



「再雇用制度（育児・介護で退職した人を雇用する制度等）制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が49.4%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		82	67.1	26.8	11.0	1.2	
従業員規模別	0～10人未満	13	61.5	23.1	7.7	7.7	
	10～30人未満	47	70.2	23.4	10.6	-	
	30～50人未満	10	80.0	20.0	10.0	-	
	50～100人未満	3	66.7	33.3	-	-	
	100～300人未満	4	50.0	50.0	-	-	
	300～500人未満	3	66.7	33.3	33.3	-	
	500人以上	2	-	100.0	50.0	-	

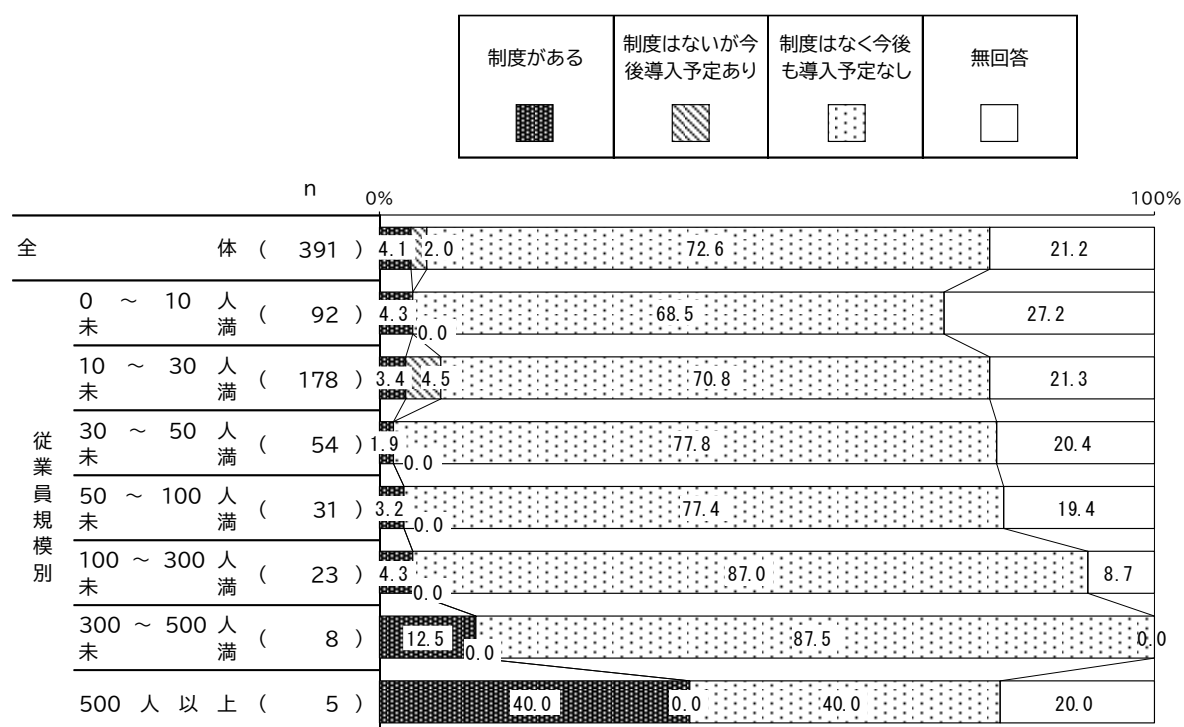
「再雇用制度（育児・介護で退職した人を雇用する制度等）制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が67.1%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は26.8%、「男性の利用者がいる」は11.0%で、女性の利用が多い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(4-8) 事業所内託児施設の設置

制度の有無



「事業所内託児施設の設置制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が72.6%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		16	56.3	37.5	18.8	-	
従業員規模別	0~10人未満	4	25.0	75.0	25.0	-	
	10~30人未満	6	83.3	16.7	-	-	
	30~50人未満	1	-	-	100.0	-	
	50~100人未満	1	100.0	-	-	-	
	100~300人未満	1	100.0	-	-	-	
	300~500人未満	1	100.0	-	-	-	
	500人以上	2	-	100.0	50.0	-	

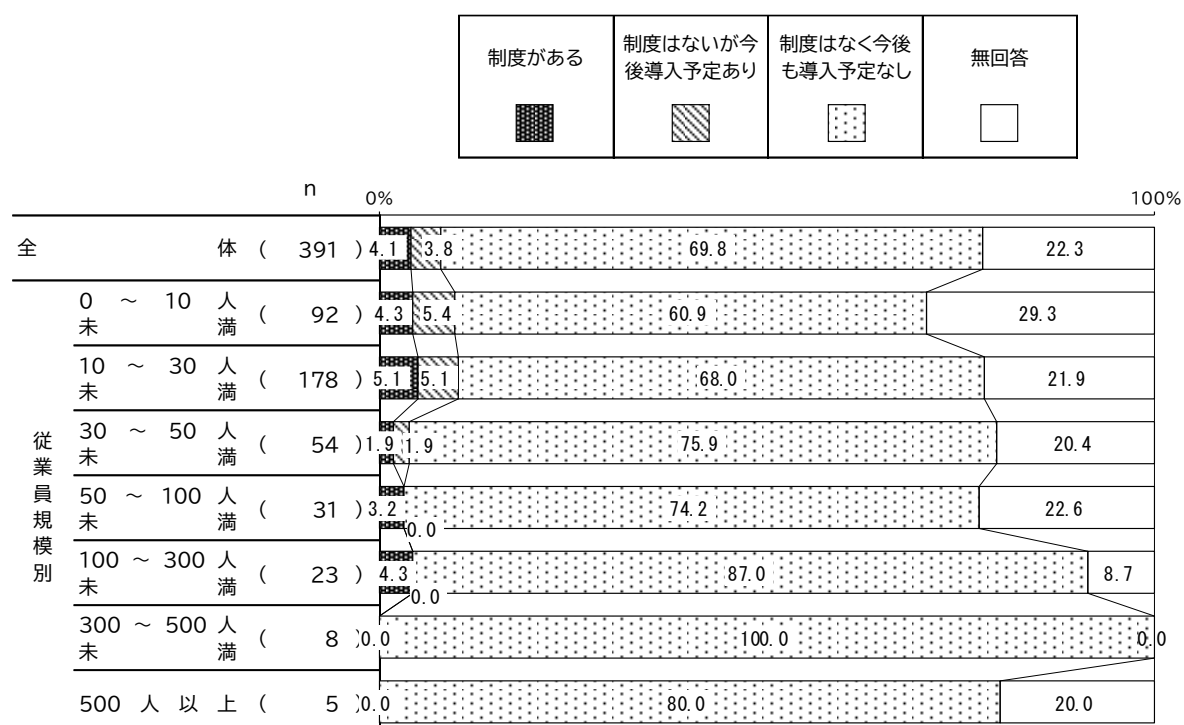
「事業所内託児施設の設置制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が56.3%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は37.5%、「男性の利用者がいる」は18.8%で、女性の利用が多い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(4-9) 育児・介護に要する経費の援助

制度の有無



「育児・介護に要する経費の援助制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が69.8%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		16	87.5	6.3	-	6.3	
従業員規模別	0~10人未満	4	100.0	-	-	-	
	10~30人未満	9	77.8	11.1	-	11.1	
	30~50人未満	1	100.0	-	-	-	
	50~100人未満	1	100.0	-	-	-	
	100~300人未満	1	100.0	-	-	-	
	300~500人未満	0	-	-	-	-	
	500人以上	0	-	-	-	-	

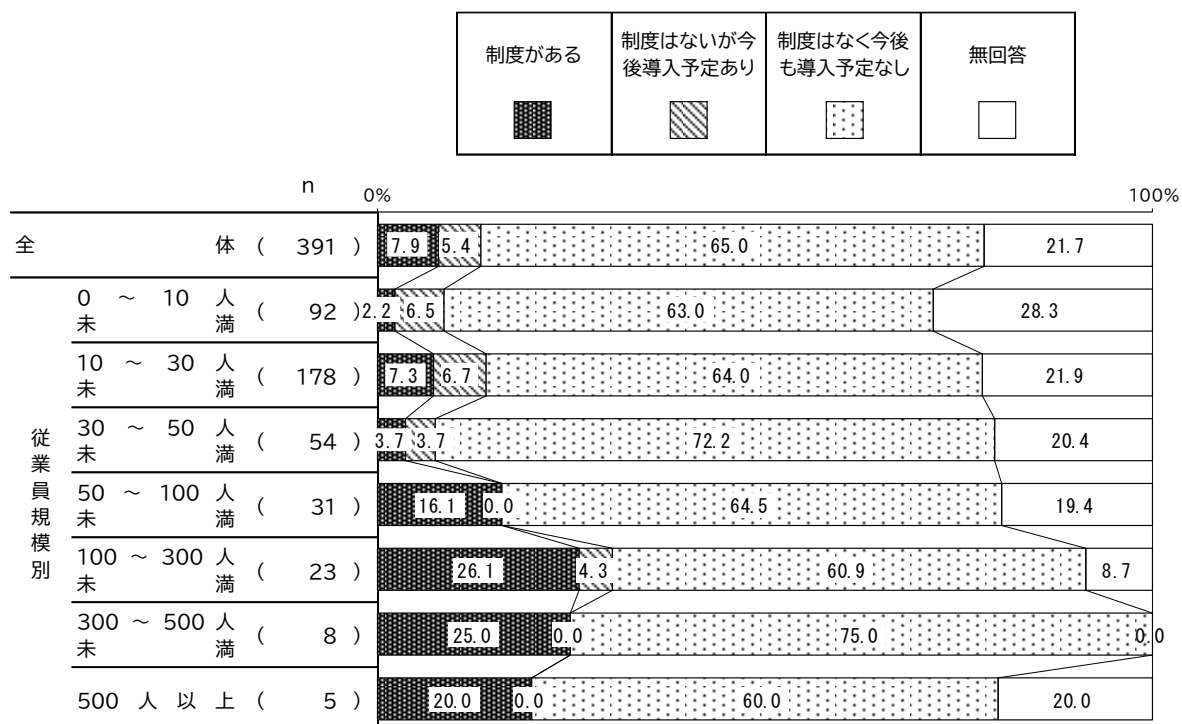
「育児・介護に要する経費の援助制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が87.5%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は6.3%。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(4-10) 法定を上回る育児休業延長

制度の有無



「法定を上回る育児休業延長制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が 65.0% で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		31	64.5	25.8	3.2	9.7	
従業員規模別	0~10人未満	2	50.0	-	-	50.0	
	10~30人未満	13	84.6	7.7	-	7.7	
	30~50人未満	2	50.0	-	-	50.0	
	50~100人未満	5	60.0	40.0	-	-	
	100~300人未満	6	50.0	50.0	-	-	
	300~500人未満	2	50.0	50.0	-	-	
	500人以上	1	-	100.0	100.0	-	

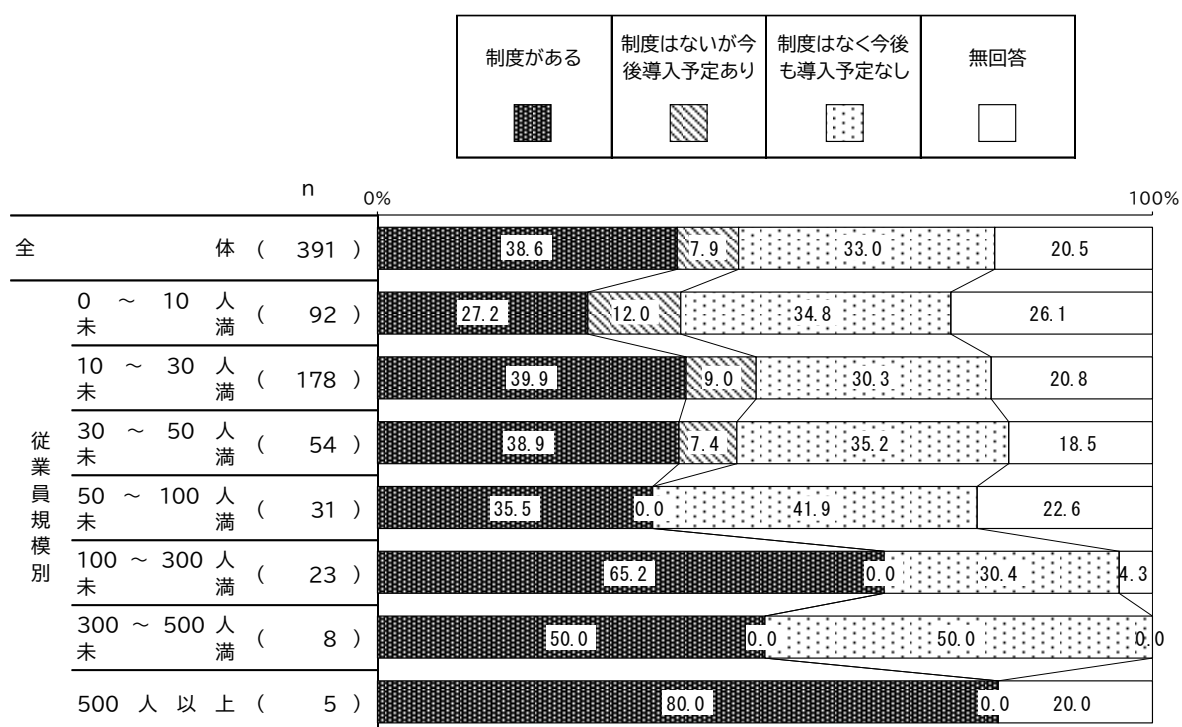
「法定を上回る育児休業延長制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が 64.5% で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(4-11) 就業形態の移行（正規社員⇔パート等）

制度の有無



「就業形態の移行（正規社員⇔パート等）制度」の有無についてみると、全体では「制度がある」が38.6%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模 0～10 人未満の事業所では、「制度はなく今後も導入予定なし」が34.8%と最も割合が高い。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		151	51.7	31.8	23.8	7.3	
従業員規模別	0～10人未満	25	72.0	16.0	12.0	8.0	
	10～30人未満	71	56.3	31.0	18.3	5.6	
	30～50人未満	21	42.9	28.6	23.8	19.0	
	50～100人未満	11	54.5	27.3	27.3	-	
	100～300人未満	15	26.7	53.3	40.0	6.7	
	300～500人未満	4	25.0	25.0	75.0	-	
	500人以上	4	-	100.0	75.0	-	

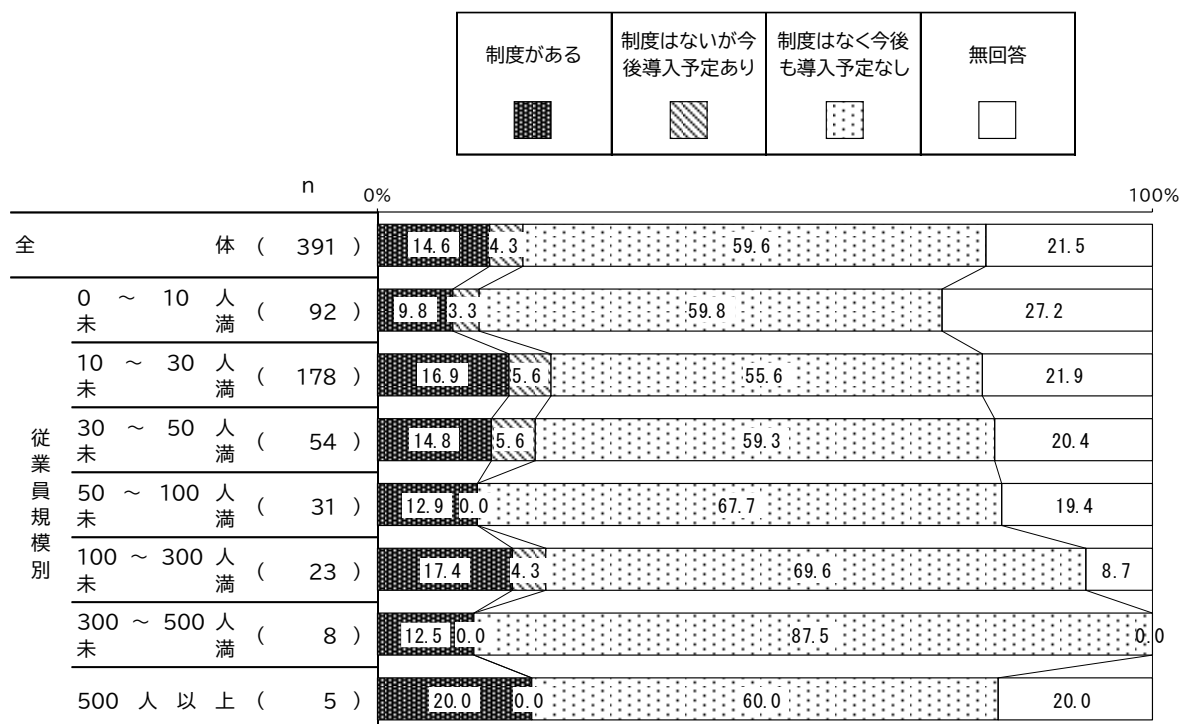
「就業形態の移行（正規社員⇔パート等）制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が51.7%で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は31.8%、「男性の利用者がいる」は23.8%で、女性の利用が多い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

(4-12) 勤務地限定・選択制度

制度の有無



「勤務地限定・選択制度」の有無についてみると、全体では「制度はなく今後も導入予定なし」が 59.6% で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

利用実績

		n	利用者はいない	女性の利用者がいる	男性の利用者がいる	無回答	(%)
全体		57	45.6	38.6	33.3	7.0	
従業員規模別	0~10人未満	9	77.8	-	11.1	11.1	
	10~30人未満	30	43.3	40.0	30.0	6.7	
	30~50人未満	8	37.5	37.5	37.5	12.5	
	50~100人未満	4	50.0	50.0	50.0	-	
	100~300人未満	4	25.0	75.0	50.0	-	
	300~500人未満	1	-	100.0	100.0	-	
	500人以上	1	-	100.0	100.0	-	

「勤務地限定・選択制度」の利用実績についてみると、全体では「利用者はいない」が 45.6% で最も割合が高い。「女性の利用者がいる」は 38.6% で、「男性の利用者がいる」は 33.3% で、男女差はみられない。

・従業員規模別の比較

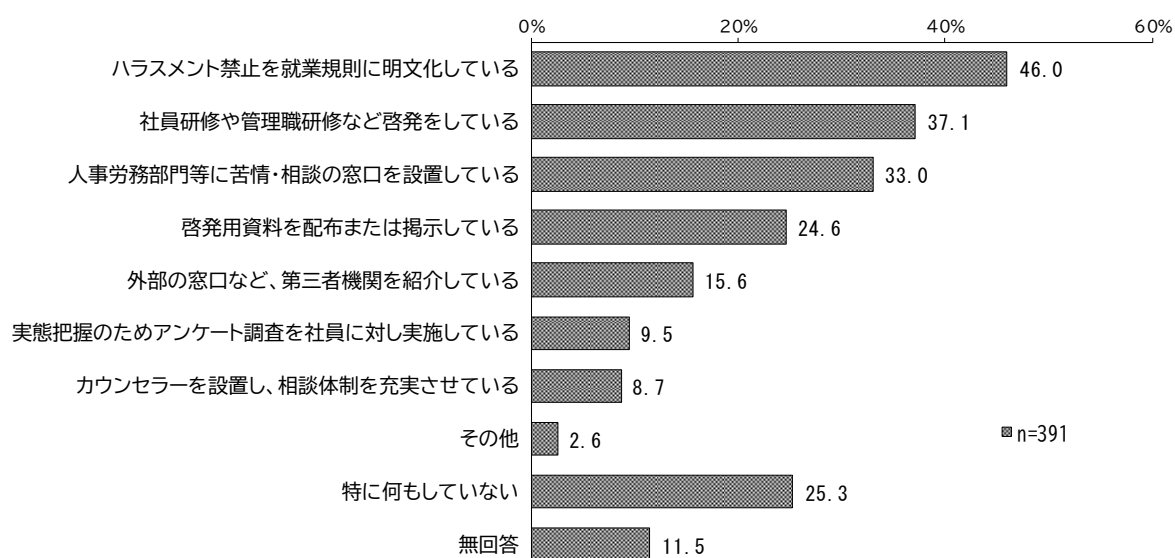
従業員規模での大きな差異はみられない。

5. ハラスメントについて

(1) 実施している取り組み

【問16】貴事業所において①から④までの各ハラスメントについて防止策や対応策として実施している取り組みについて、それぞれお聞かせください。(それぞれ〇はいくつでも)

(1-1) セクシュアル・ハラスメント



セクシュアル・ハラスメントに対して実施している取り組みについてみると、「ハラスメント禁止を就業規則に明文化している」が46.0%で最も割合が高い。次いで「社内研修や管理職研修など啓発をしている」が37.1%、「人事労務部門に苦情・相談の窓口を設置している」が33.0%と続く。

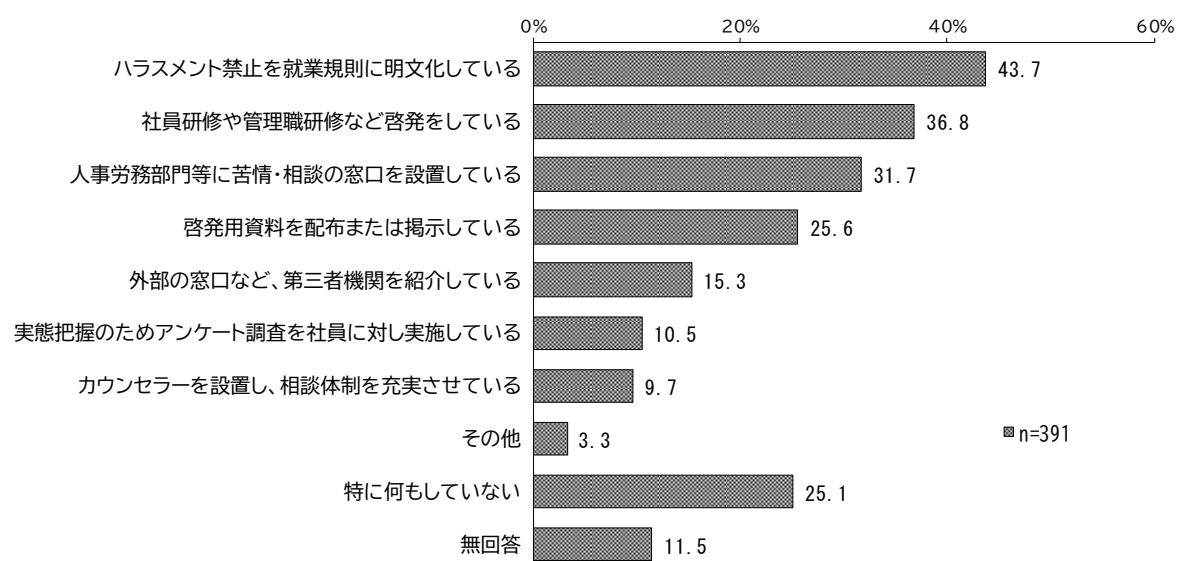
【従業員規模別】

	n	ハラスメント禁止を就業規則に明文化している	社員研修や管理職研修など啓発をしている	人事労務部門等に苦情・相談の窓口を設置している	啓発用資料を配布または掲示している	外部の窓口など、第三者機関を紹介している	実態把握のためアンケート調査を社員に対し実施している	カウンセラーを設置し、相談体制を充実させている	その他	特に何もしていない	無回答	(%)
全体	391	46.0	37.1	33.0	24.6	15.6	9.5	8.7	2.6	25.3	11.5	
従業員規模別												
0～10人未満	92	21.7	22.8	10.9	10.9	9.8	5.4	4.3	3.3	50.0	13.0	
10～30人未満	178	44.9	34.3	32.6	23.6	12.9	5.6	3.9	3.4	24.2	11.2	
30～50人未満	54	51.9	40.7	42.6	31.5	13.0	14.8	9.3	-	13.0	11.1	
50～100人未満	31	67.7	54.8	35.5	38.7	32.3	16.1	25.8	-	9.7	12.9	
100～300人未満	23	87.0	65.2	73.9	52.2	34.8	21.7	34.8	4.3	-	8.7	
300～500人未満	8	100.0	87.5	100.0	37.5	50.0	50.0	25.0	-	-	-	
500人以上	5	60.0	40.0	40.0	-	-	-	-	-	-	20.0	

・従業員規模別の比較

従業員規模が0～10人未満の事業所では、「特に何もしていない」の割合が他の規模の事業所より高い。

(1-2) パワー・ハラスメント



パワー・ハラスメントに対して実施している取り組みについてみると、「ハラスメント禁止を就業規則に明文化している」が43.7%で最も割合が高い。次いで「社内研修や管理職研修など啓発をしている」が36.8%、「人事労務部門に苦情・相談の窓口を設置している」が31.7%と続く。

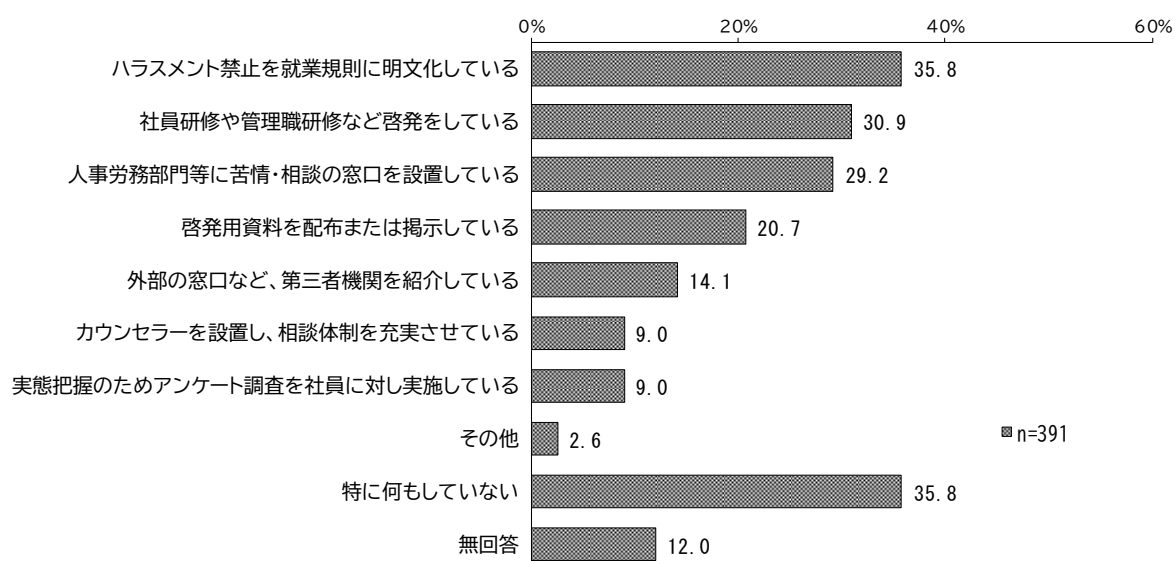
【従業員規模別】

	n	ハラスメント禁止を就業規則に明文化している	社員研修や管理職研修など啓発をしている	人事労務部門等に苦情・相談の窓口を設置している	啓発用資料を配布または掲示している	外部の窓口など、第三者機関を紹介している	実態把握のためアンケート調査を社員に対し実施している	カウンセラーを設置し、相談体制を充実させている	その他	特に何もしていない	無回答	(%)
全体	391	43.7	36.8	31.7	25.6	15.3	10.5	9.7	3.3	25.1	11.5	
従業員規模別												
0～10人未満	92	17.4	19.6	8.7	13.0	8.7	5.4	5.4	4.3	53.3	13.0	
10～30人未満	178	43.3	34.8	32.6	24.7	12.9	6.7	3.9	3.9	21.9	11.2	
30～50人未満	54	50.0	38.9	38.9	31.5	14.8	16.7	11.1	1.9	14.8	11.1	
50～100人未満	31	61.3	54.8	35.5	38.7	29.0	19.4	32.3	-	6.5	12.9	
100～300人未満	23	87.0	69.6	69.6	52.2	34.8	21.7	34.8	4.3	-	8.7	
300～500人未満	8	100.0	87.5	100.0	37.5	50.0	50.0	25.0	-	-	-	
500人以上	5	80.0	60.0	40.0	-	-	-	-	-	-	20.0	

・従業員規模別の比較

従業員規模が0～10人未満の事業所では、「特に何もしていない」の割合が他の規模の事業所より高い。

(1-3) マタニティ・ハラスメント



マタニティ・ハラスメントに対して実施している取り組みについてみると、「ハラスメント禁止を就業規則に明文化している」と「特に何もしていない」が 35.8%で最も割合が高い。次いで「社内研修や管理職研修など啓発をしている」が 30.9%、「人事労務部門に苦情・相談の窓口を設置している」が 29.2%と続く。

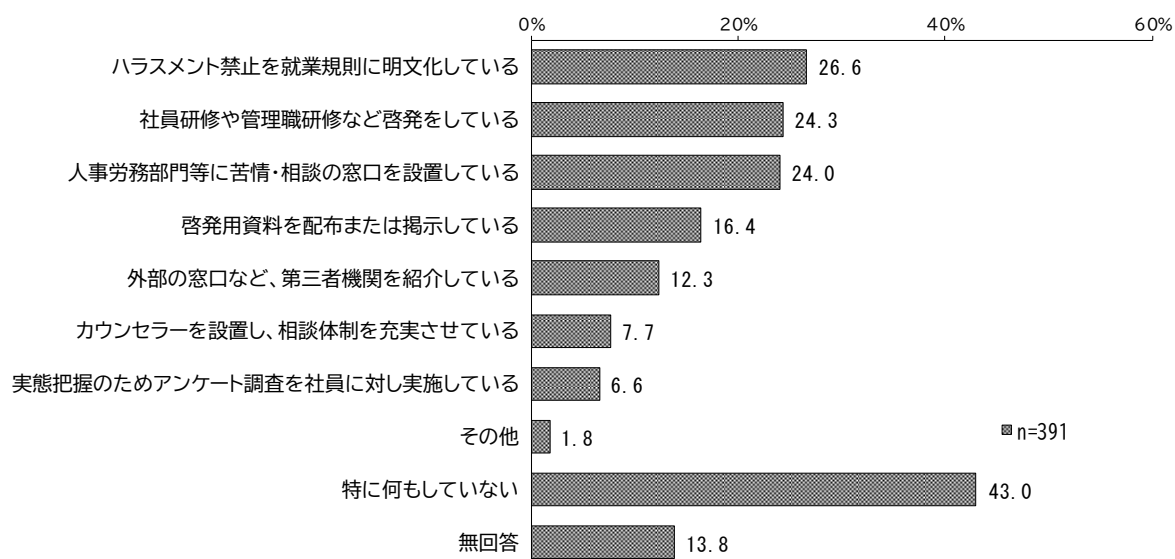
【従業員規模別】

	n	ハラスメント禁止を就業規則に明文化している	社員研修や管理職研修など啓発をしている	人事労務部門等に苦情・相談の窓口を設置している	啓発用資料を配布または掲示している	外部の窓口など、第三者機関を紹介している	カウンセラーを設置し、相談体制を充実させている	実態把握のためアンケート調査を社員に対し実施している	その他	特に何もしていない	無回答	(%)
全体	391	35.8	30.9	29.2	20.7	14.1	9.0	9.0	2.6	35.8	12.0	
従業員規模別												
0～10人未満	92	14.1	14.1	6.5	8.7	6.5	4.3	4.3	3.3	60.9	14.1	
10～30人未満	178	35.4	28.7	29.2	18.5	11.8	3.9	5.1	2.8	34.8	11.8	
30～50人未満	54	38.9	35.2	35.2	25.9	14.8	9.3	13.0	1.9	27.8	11.1	
50～100人未満	31	48.4	51.6	35.5	38.7	25.8	29.0	19.4	-	16.1	12.9	
100～300人未満	23	78.3	60.9	69.6	47.8	34.8	34.8	21.7	4.3	8.7	8.7	
300～500人未満	8	87.5	75.0	100.0	37.5	50.0	25.0	50.0	-	-	-	
500人以上	5	60.0	40.0	40.0	-	-	-	-	-	-	20.0	

・従業員規模別の比較

従業員規模が 0～10 人未満の事業所では、「特に何もしていない」の割合が他の規模の事業所より高い。

(1-4) SOGI (ソジ)・ハラスメント



SOGI (ソジ)・ハラスメントに対して実施している取り組みについてみると、「特に何もしていない」が43.0%で最も割合が高い。次いで「ハラスメント禁止を就業規則に明文化している」が26.6%、「社内研修や管理職研修など啓発をしている」が24.3%、「人事労務部門に苦情・相談の窓口を設置している」が24.0%と続く。

【従業員規模別】

	n	ハラスメント禁止を就業規則に明文化している	社員研修や管理職研修など啓発をしている	人事労務部門等に苦情・相談の窓口を設置している	啓発用資料を配布または掲示している	外部の窓口など、第三者機関を紹介している	カウンセラーを設置し、相談体制を充実させている	実態把握のためアンケート調査を社員に対し実施している	その他	特に何もしていない	無回答	(%)
全体	391	26.6	24.3	24.0	16.4	12.3	7.7	6.6	1.8	43.0	13.8	
従業員規模別												
0～10人未満	92	12.0	15.2	8.7	8.7	6.5	3.3	3.3	-	58.7	17.4	
10～30人未満	178	24.7	18.5	22.5	15.7	10.1	3.4	3.4	2.8	45.5	12.9	
30～50人未満	54	33.3	31.5	29.6	18.5	11.1	9.3	11.1	-	31.5	13.0	
50～100人未満	31	48.4	45.2	32.3	29.0	22.6	22.6	16.1	-	25.8	12.9	
100～300人未満	23	47.8	43.5	52.2	30.4	34.8	30.4	17.4	8.7	26.1	8.7	
300～500人未満	8	50.0	62.5	75.0	25.0	37.5	25.0	25.0	-	12.5	12.5	
500人以上	5	20.0	40.0	40.0	-	-	-	-	-	20.0	20.0	

・従業員規模別の比較

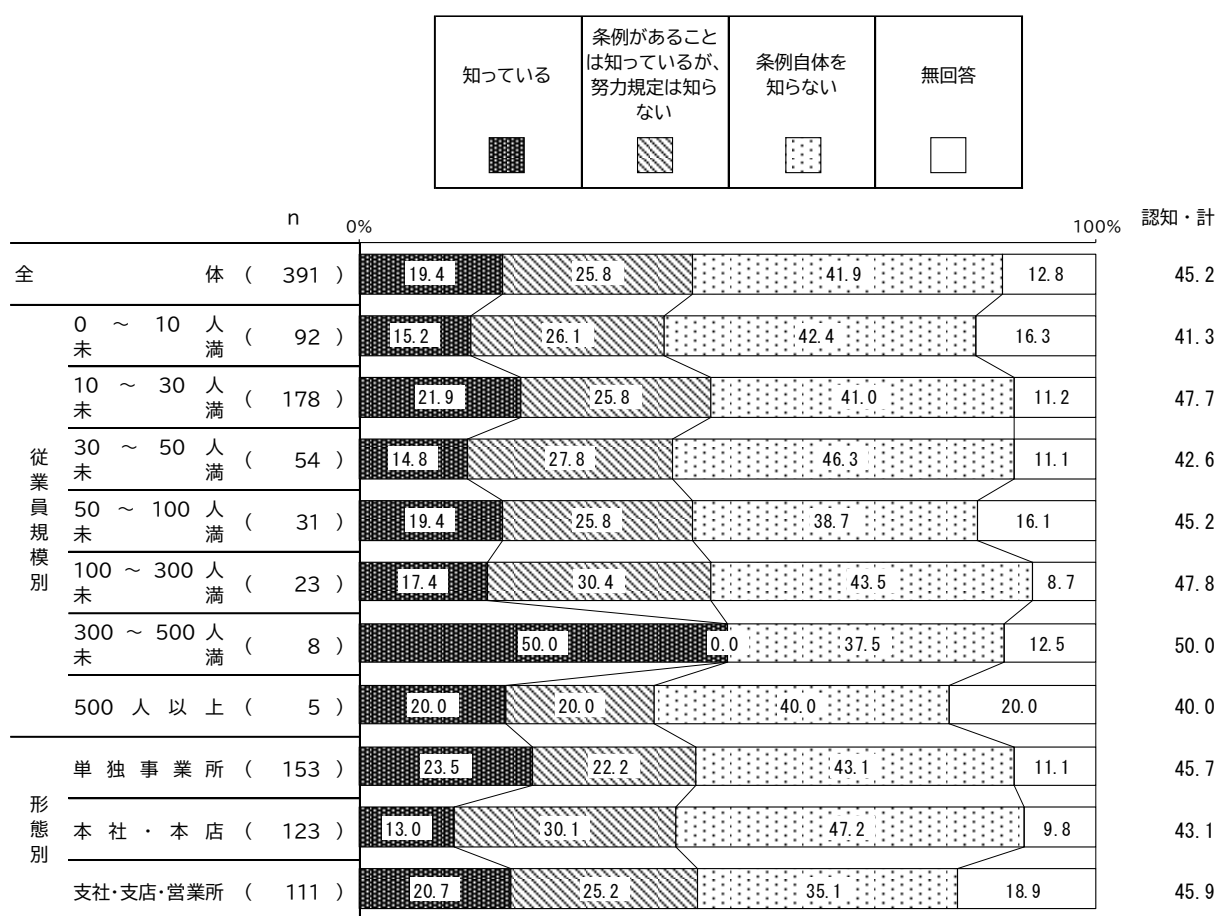
従業員規模での大きな差異はみられない。

ユニバーサルデザインに関する質問

6. ユニバーサルデザインの関心と意識について

(1) 中野区ユニバーサルデザイン推進条例の認知状況

【問17】ユニバーサルデザインは、すべての人が利用しやすいような建物、製品、サービス、情報などにするための考え方です。中野区はこの考え方をまちづくりに活かすため「中野区ユニバーサルデザイン推進条例」を制定しています。この条例で事業所にもユニバーサルデザインの推進について、努力規定を設けていることをご存知ですか。(○は1つ)

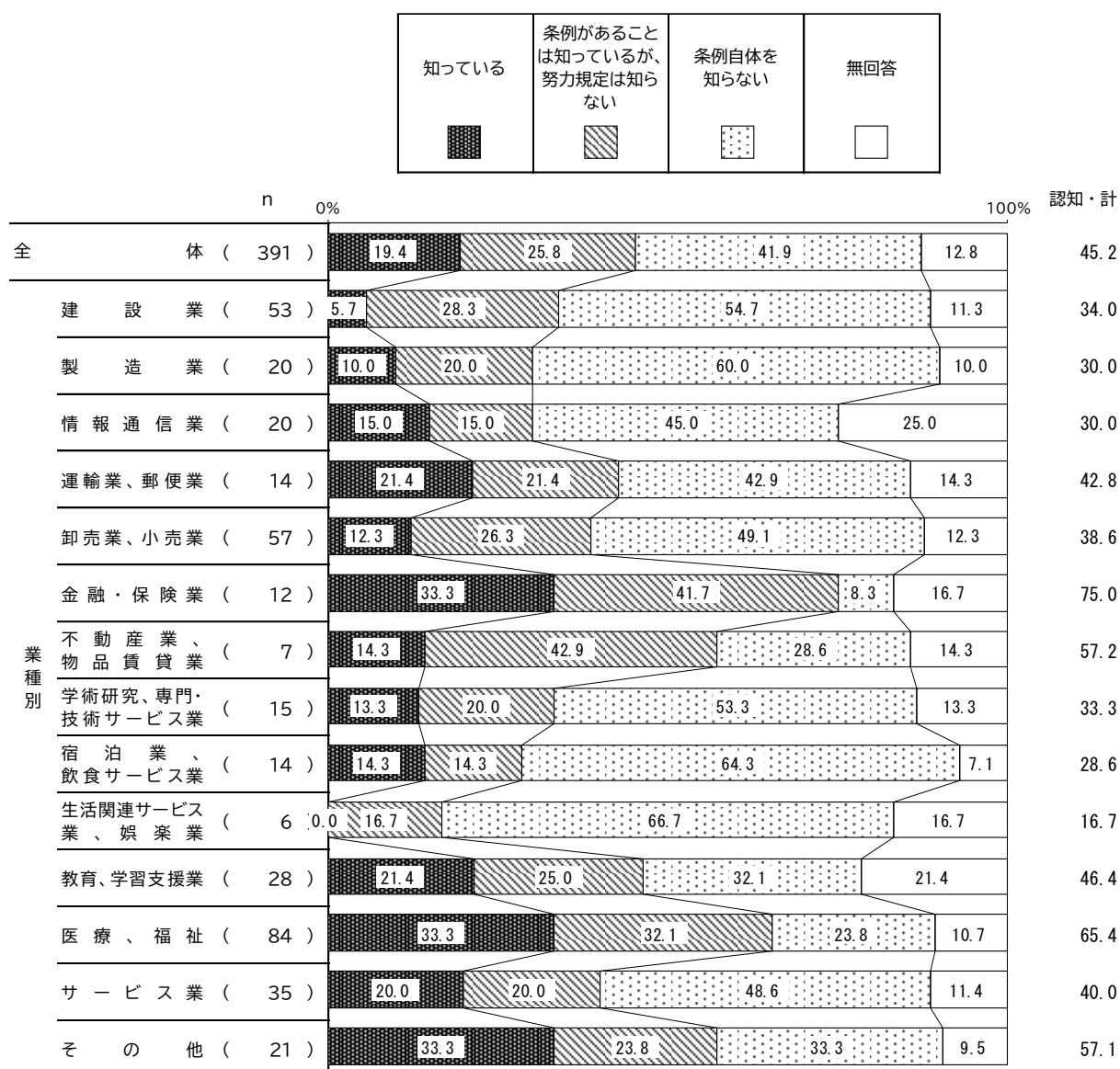


中野区ユニバーサルデザイン推進条例の認知状況についてみると、全体では「条例自体を知らない」が41.9%で最も割合が高い。「知っている」(19.4%)と「条例があることは知っているが努力規定は知らない」(25.8%)を合わせた割合は45.2%。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

【業種別】

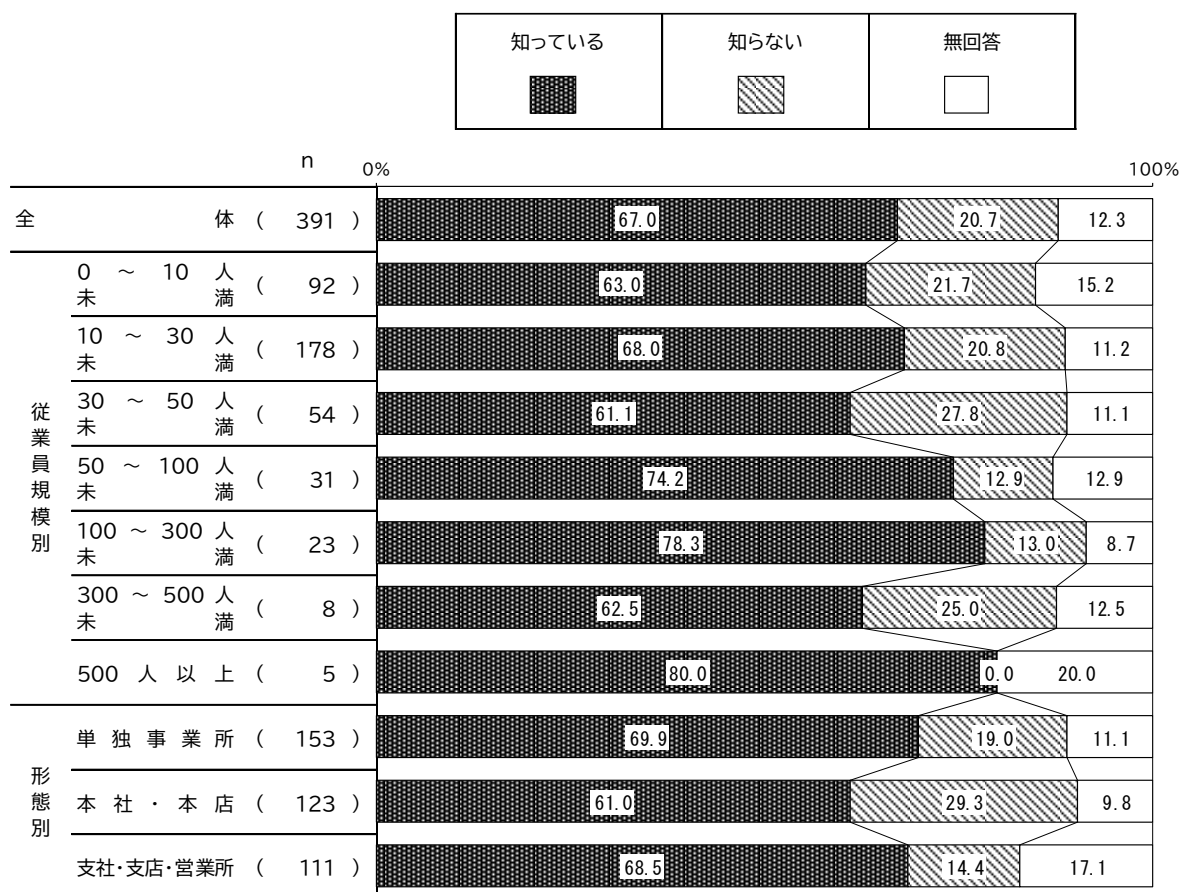


・業種別の比較

業種別でみると、『医療・福祉』では「知っている」(33.3%)の割合が他の業種よりも高い。

(2) 障害者差別解消法で差別を禁止していることの認知有無

【問18】障害者差別解消法では、正当な理由のない、障害を理由にした差別を禁止していますが、ご存知ですか。(○は1つ)

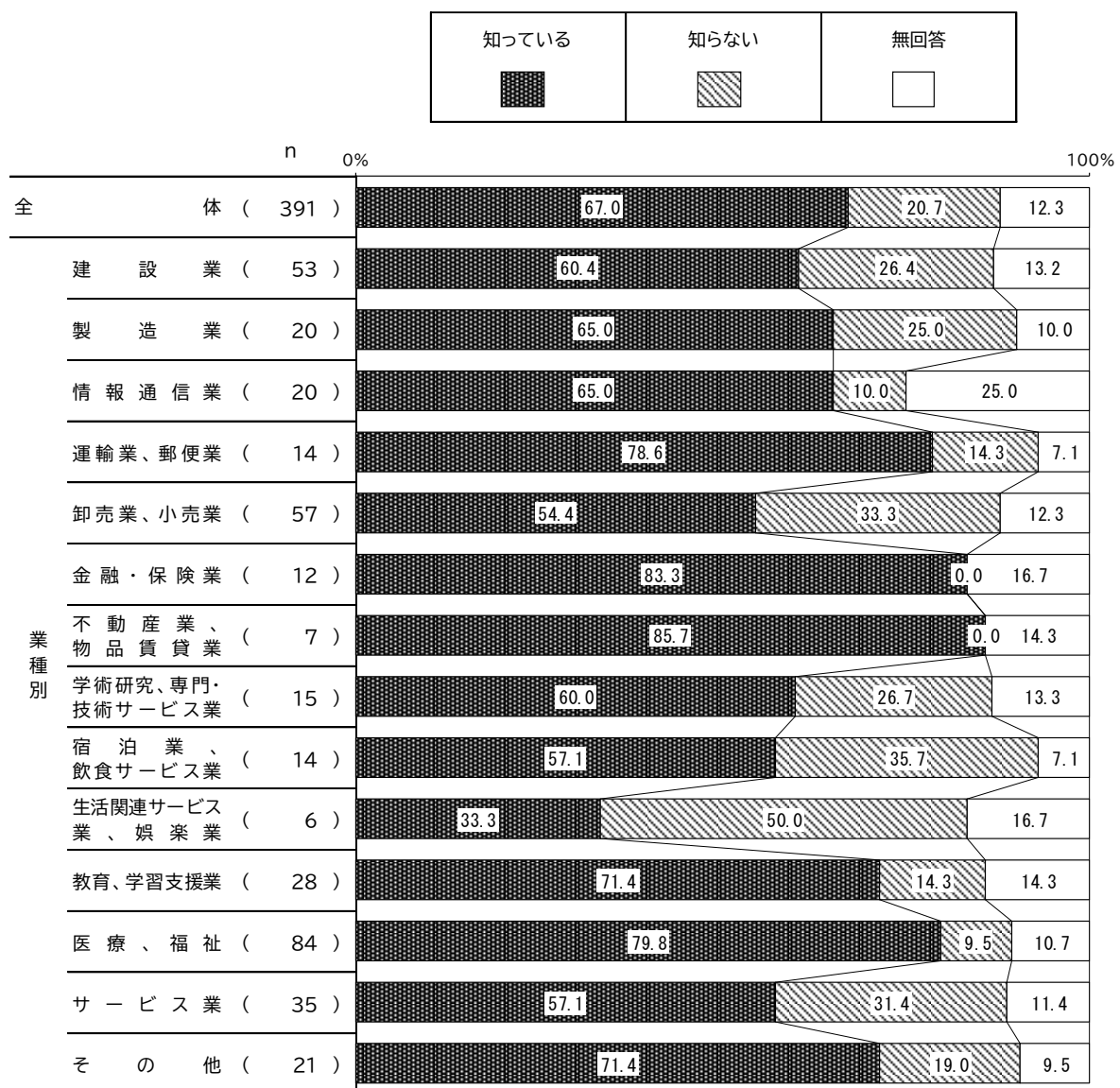


障害者差別解消法で差別を禁止していることの認知有無についてみると、全体では「知っている」が67.0%で最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

【業種別】

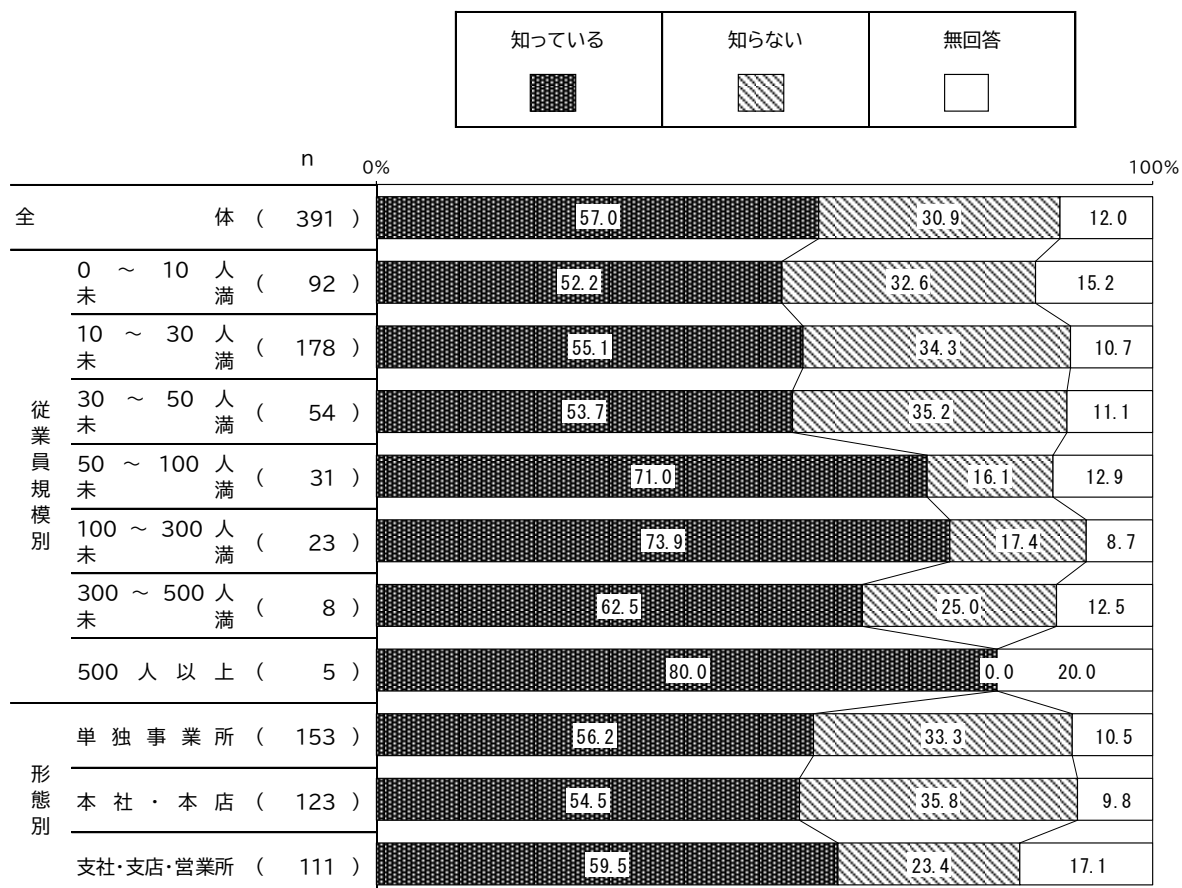


・業種別の比較

業種別での大きな差異はみられない。

(3) 障害者差別解消法による合理的配慮の認知有無

【問19】障害者差別解消法による、障害のある人から配慮を求める意思表示があった場合、事業所の負担が重すぎない範囲で対応に努める「合理的配慮」をご存知ですか。(〇は1つ)

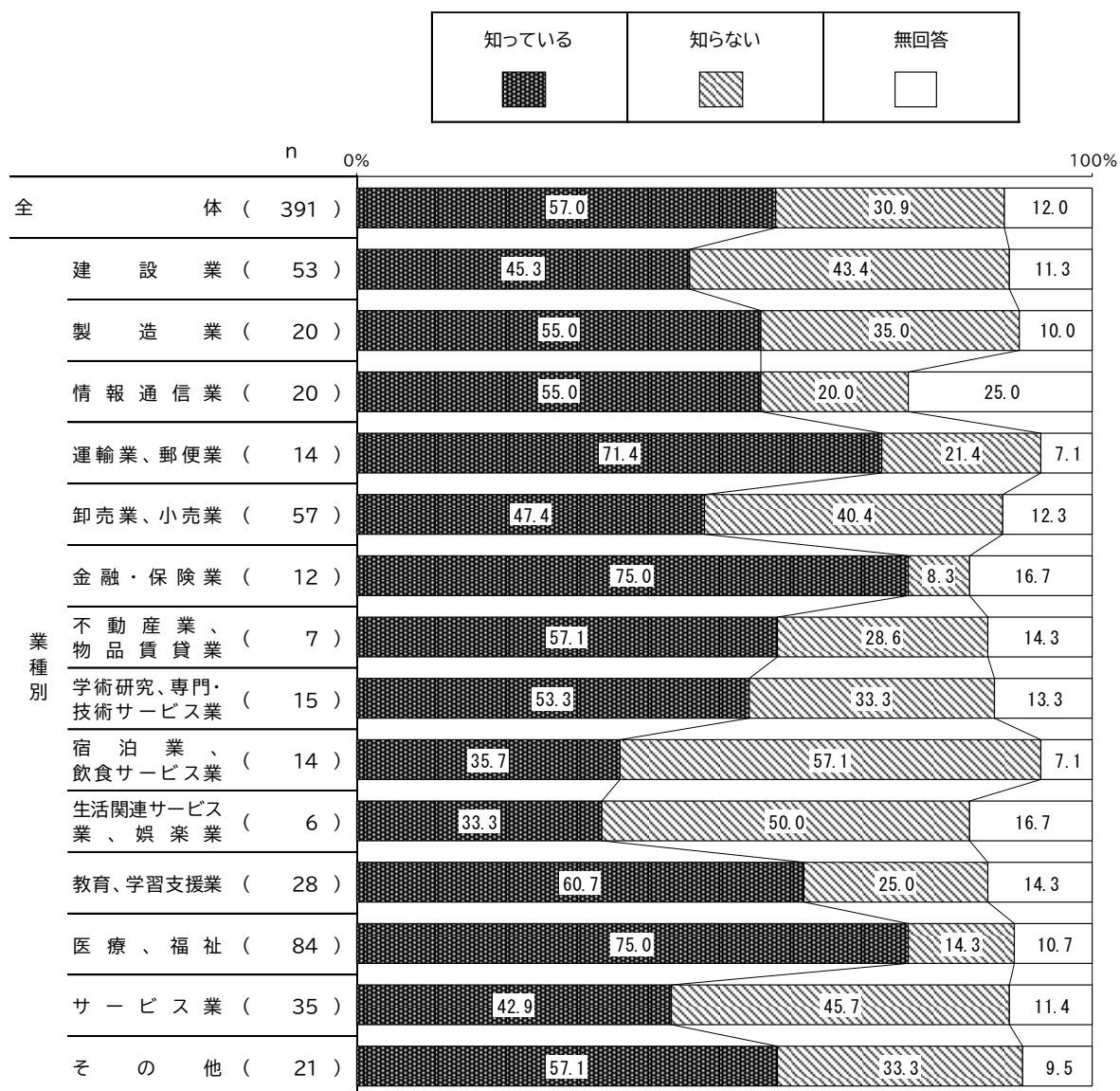


障害者差別解消法による合理的配慮の認知有無についてみると、全体では「知っている」が57.0%で最も割合が高い。なお、前問の障害者差別解消法で差別を禁止していることの「知っている」割合(67.0%)と比べてみると、認知率は10.0ポイント低くなっている。

・従業員規模別の比較

従業員規模での大きな差異はみられない。

【業種別】

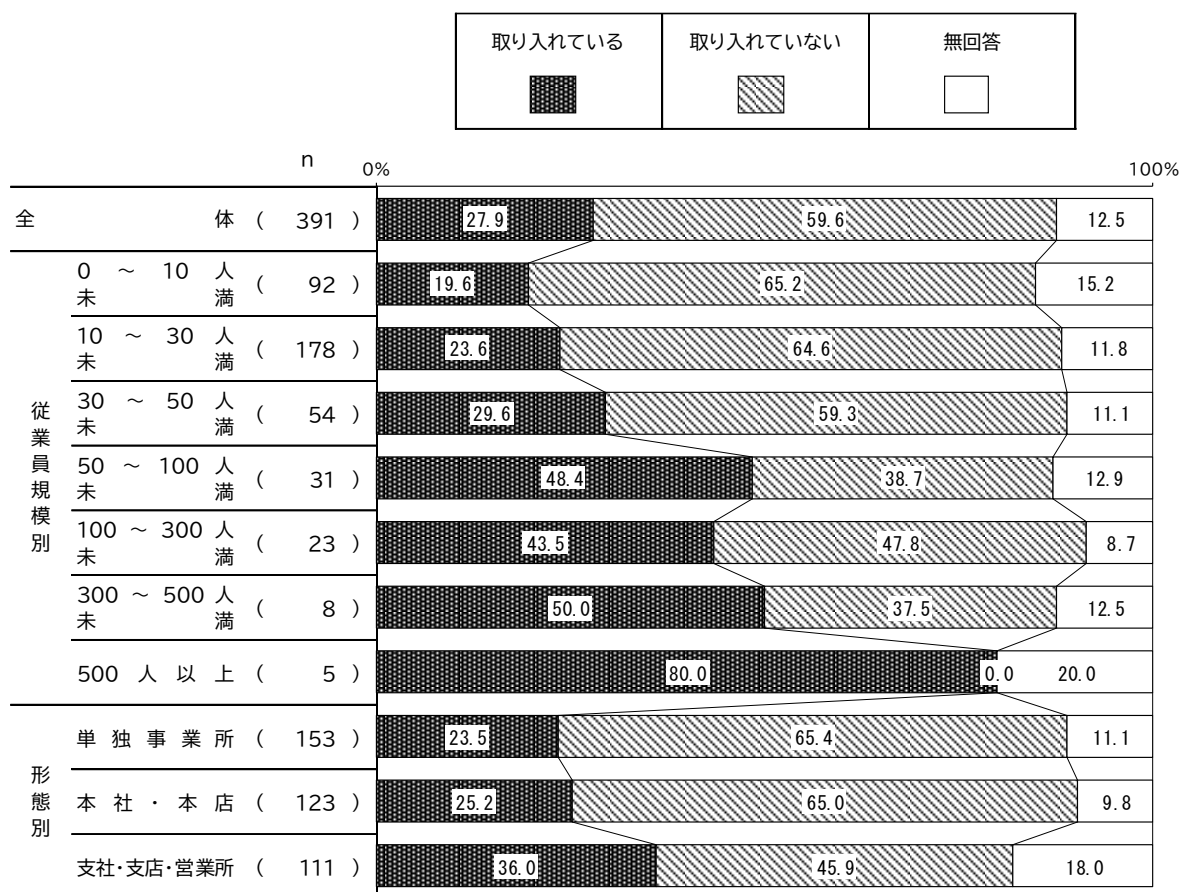


・業種別の比較

業種別でみると、『医療、福祉』では「知っている」(75.0%)の割合が他の業種よりも高い。

(4) ユニバーサルデザインの導入有無

【問20】貴事業所では実際にユニバーサルデザインを取り入れていますか。(○は1つ)

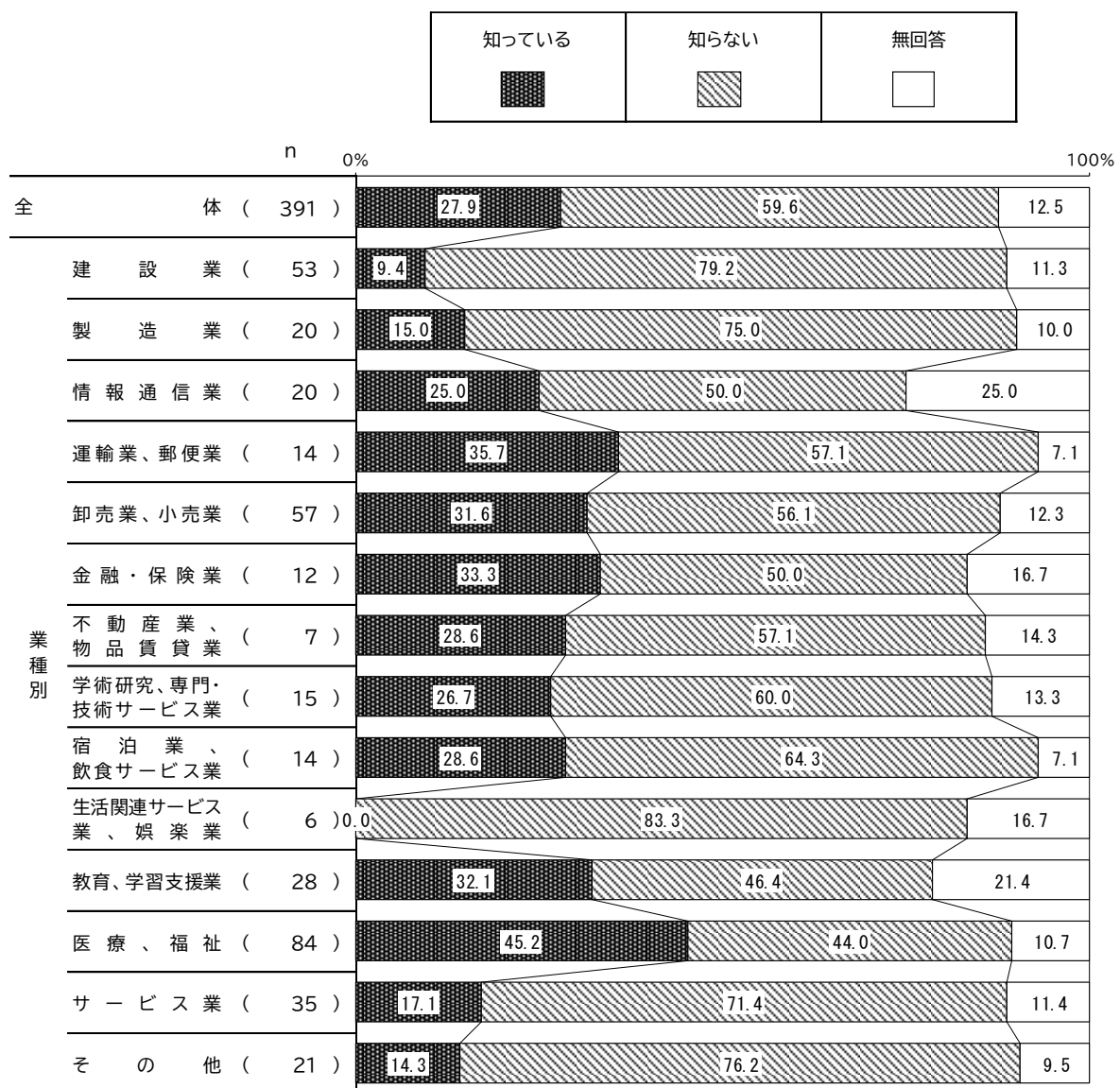


ユニバーサルデザインの導入有無についてみると、全体では「取り入っていない」が59.6%で最も割合が高い。「取り入れている」は27.9%。

・従業員規模別の比較

従業員規模が大きくなるほど、ユニバーサルデザインを「取り入れている」割合が多くなる。

【業種別】



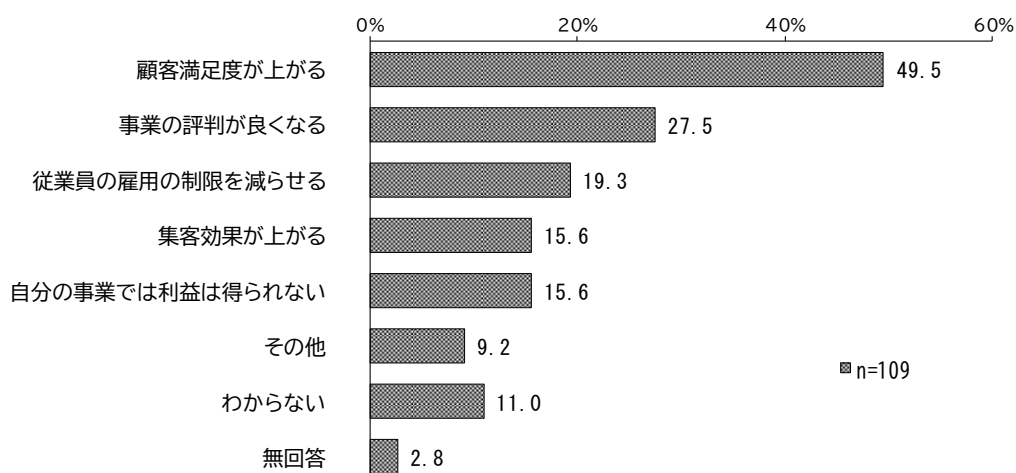
・業種別の比較

業種別でみると、『医療、福祉』では「取り入れている」(45.2%)の割合が他の業種よりも高い。

(5) ユニバーサルデザインを取り入れることによる利益

(問20で「1. 取り入れている」とご回答の事業所にお聞きします)

【問21】ユニバーサルデザインを事業に取り入れるとどのような利益が得られるとお考えになりますか。(〇はいくつでも)



ユニバーサルデザインを取り入れることによる利益についてみると、「顧客満足度が上がる」が49.5%で最も割合が高い。次いで「事業の評判が良くなる」が27.5%、「従業員の雇用の制限を減らせる」が19.3%と続く。

その他の内容として「人格形成に役立つ」、「従業員の就業環境整備」、「介護事業所のため設備面の評価を受ける」、「多様性の推進による組織力の強化」、「障害の有無や年齢に関わらず皆が楽になる」などがあがっている。

【従業員規模別／形態別／業種別】

	n	顧客満足度が上がる	事業の評判が良くなる	従業員の雇用の制限を減らせる	集客効果が上がる	自分の事業では利益は得られない	その他	わからない	無回答	(%)
全体	109	49.5	27.5	19.3	15.6	15.6	9.2	11.0	2.8	
従業員規模別	0～10人未満	55.6	33.3	-	11.1	11.1	5.6	22.2	-	
	10～30人未満	50.0	26.2	14.3	21.4	21.4	7.1	14.3	2.4	
	30～50人未満	31.3	25.0	18.8	6.3	25.0	25.0	-	-	
	50～100人未満	53.3	26.7	33.3	13.3	6.7	13.3	-	6.7	
	100～300人未満	30.0	30.0	50.0	10.0	10.0	-	10.0	10.0	
	300～500人未満	75.0	50.0	25.0	25.0	-	-	25.0	-	
	500人以上	100.0	-	25.0	25.0	-	-	-	-	
形態別	単独事業所	55.6	33.3	8.3	19.4	19.4	2.8	13.9	2.8	
	本社・本店	45.2	16.1	32.3	16.1	12.9	12.9	16.1	-	
	支社・支店・営業所	47.5	32.5	20.0	12.5	12.5	12.5	5.0	5.0	
業種別	建設業	20.0	20.0	-	20.0	-	20.0	40.0	-	
	製造業	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	-	-	-	
	情報通信業	20.0	20.0	-	-	-	40.0	40.0	-	
	運輸業、郵便業	40.0	40.0	40.0	20.0	20.0	-	-	20.0	
	卸売業、小売業	38.9	27.8	33.3	22.2	16.7	11.1	5.6	-	
	金融・保険業	-	50.0	25.0	-	-	-	25.0	-	
	不動産業、物品賃貸業	100.0	-	-	-	-	-	-	-	
	学術研究、専門・技術サービス業	-	-	100.0	-	-	-	-	-	
	宿泊業、飲食サービス業	100.0	50.0	-	25.0	25.0	-	-	-	
	生活関連サービス業、娯楽業	-	-	-	-	-	-	-	-	
	教育、学習支援業	77.8	33.3	22.2	11.1	-	11.1	-	11.1	
	医療、福祉	60.5	28.9	10.5	18.4	18.4	7.9	15.8	-	
	サービス業	33.3	33.3	16.7	-	16.7	16.7	-	16.7	
	その他	66.7	-	-	33.3	33.3	-	-	-	

・従業員規模別の比較

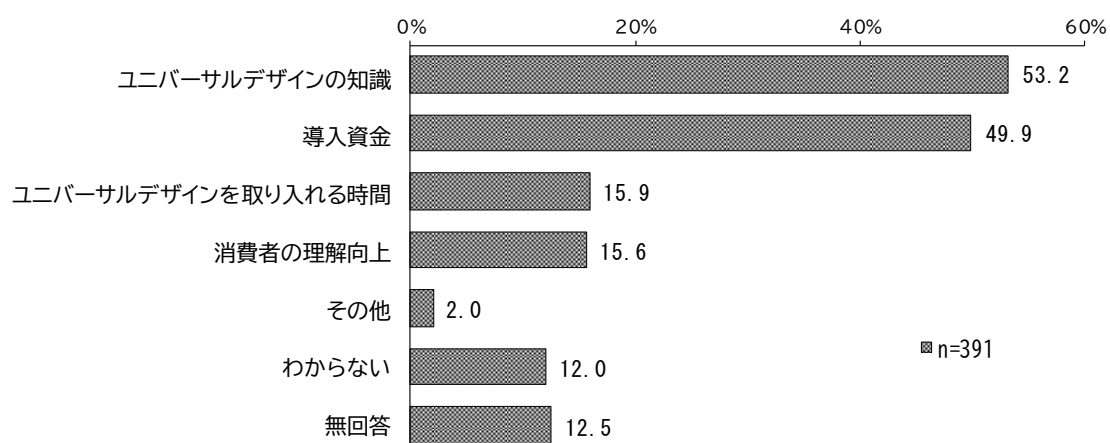
従業員規模でみると、10～30人未満の事業所では、「集客効果が上がる」(21.4%)の割合が他の規模の事業所よりも高い。

・形態別の比較

形態別でみると、本社・本店では、「従業員の雇用の制限を減らせる」(32.3%)の割合が他の形態よりも高い。

(6) ユニバーサルデザインを事業に取り入れるために必要と思うこと

【問22】ユニバーサルデザインを事業に取り入れるために必要だと思うことは何ですか。
(〇はいくつでも)



ユニバーサルデザインを事業に取り入れるために必要と思うことについてみると、「ユニバーサルデザインの知識」が53.2%で最も割合が高い。次いで「導入資金」が49.9%と続く。

その他の内容として「ユニバーサルデザインを取り入れる余裕のある空間、広さ」、「経営者の理解」、「従業員の理解」があがっている。

【従業員規模別／形態別／業種別】

	n	ユニバーサルデザインの知識	導入資金	ユニバーサルデザインを取り入れる時間	消費者の理解向上	その他	わからない	無回答	(%)
全体	391	53.2	49.9	15.9	15.6	2.0	12.0	12.5	
従業員規模別	0～10人未満	92	45.7	40.2	12.0	17.4	-	17.4	15.2
	10～30人未満	178	54.5	50.6	18.0	15.2	2.8	10.1	11.8
	30～50人未満	54	38.9	40.7	13.0	14.8	1.9	20.4	11.1
	50～100人未満	31	74.2	64.5	19.4	16.1	3.2	-	12.9
	100～300人未満	23	65.2	73.9	17.4	17.4	-	8.7	8.7
	300～500人未満	8	87.5	62.5	25.0	12.5	-	-	12.5
	500人以上	5	60.0	80.0	-	-	20.0	-	20.0
形態別	単独事業所	153	42.5	55.6	11.8	14.4	3.9	13.1	11.1
	本社・本店	123	58.5	48.0	15.4	15.4	1.6	14.6	9.8
	支社・支店・営業所	111	62.2	43.2	21.6	18.0	-	8.1	18.0
業種別	建設業	53	56.6	37.7	18.9	17.0	1.9	17.0	11.3
	製造業	20	45.0	40.0	15.0	15.0	-	25.0	10.0
	情報通信業	20	65.0	45.0	25.0	15.0	-	5.0	25.0
	運輸業、郵便業	14	64.3	50.0	28.6	28.6	-	21.4	7.1
	卸売業、小売業	57	59.6	43.9	10.5	14.0	1.8	10.5	14.0
	金融・保険業	12	75.0	58.3	41.7	16.7	-	-	16.7
	不動産業、物品賃貸業	7	14.3	42.9	28.6	14.3	-	-	28.6
	学術研究、専門・技術サービス業	15	40.0	60.0	13.3	-	6.7	13.3	13.3
	宿泊業、飲食サービス業	14	42.9	71.4	7.1	14.3	-	7.1	7.1
	生活関連サービス業、娯楽業	6	33.3	-	-	-	16.7	33.3	16.7
	教育、学習支援業	28	53.6	53.6	10.7	14.3	7.1	3.6	14.3
	医療、福祉	84	52.4	65.5	19.0	19.0	2.4	6.0	10.7
	サービス業	35	45.7	42.9	11.4	14.3	-	25.7	11.4
	その他	21	61.9	42.9	4.8	19.0	-	4.8	9.5

・従業員規模別の比較

従業員規模でみると、50～100 人未満の事業所では、「ユニバーサルデザインの知識」(74.2%)の割合が他の規模の事業所よりも高い。

・形態別の比較

形態別でみると、支社・支店・営業所では、「ユニバーサルデザインの知識」(62.2%)の割合が、単独事業所では、「導入資金」(55.6%)の割合が他の形態よりも高い。

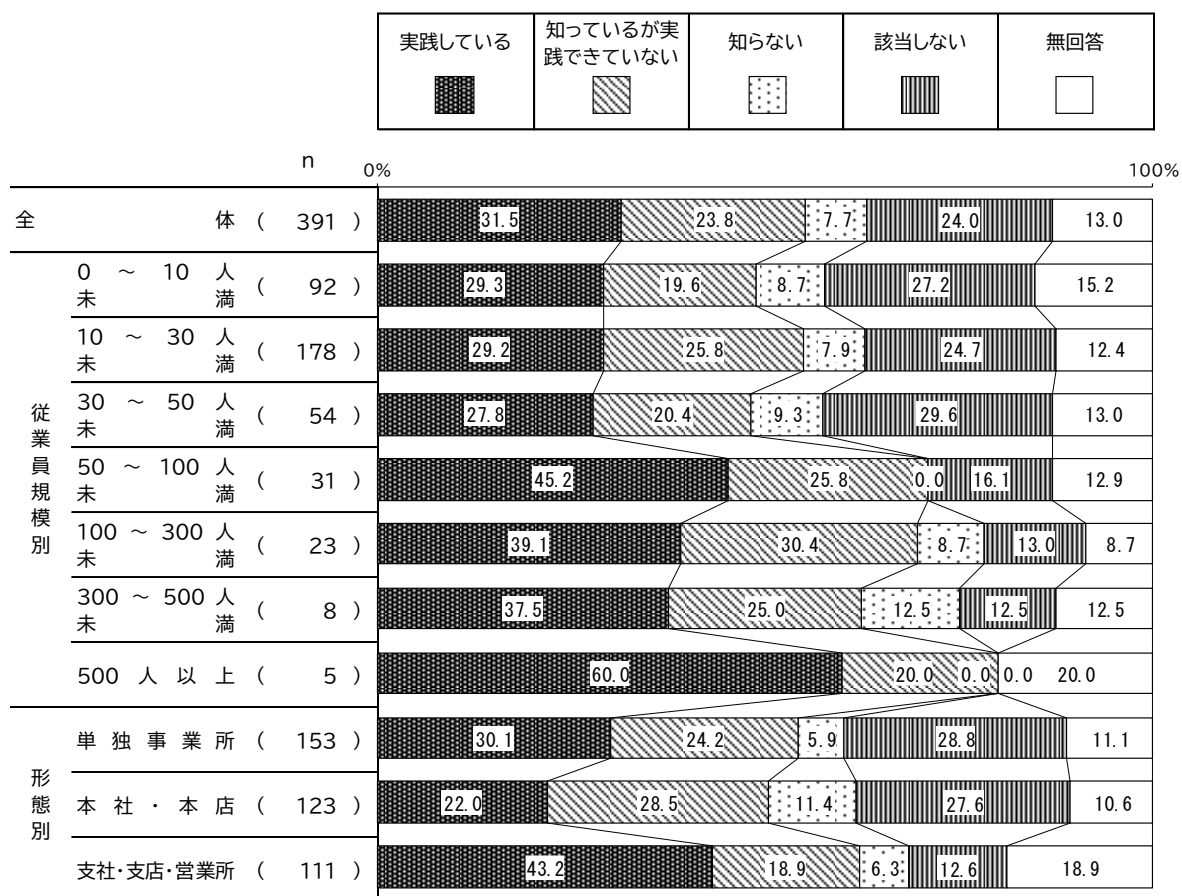
・業種別の比較

業種別でみると、医療・福祉では「導入資金」(65.5%)の割合が他の業種よりも高い。

7. ユニバーサルデザインの設備について

【問23】下記の①から④までの各事項について、「実践している」「知っているが実践できていない」「知らない」「該当しない」のいずれかでご回答ください。(〇はそれぞれヨコ方向に1つずつ)

(1-1) 車いすやベビーカーに配慮した通路幅

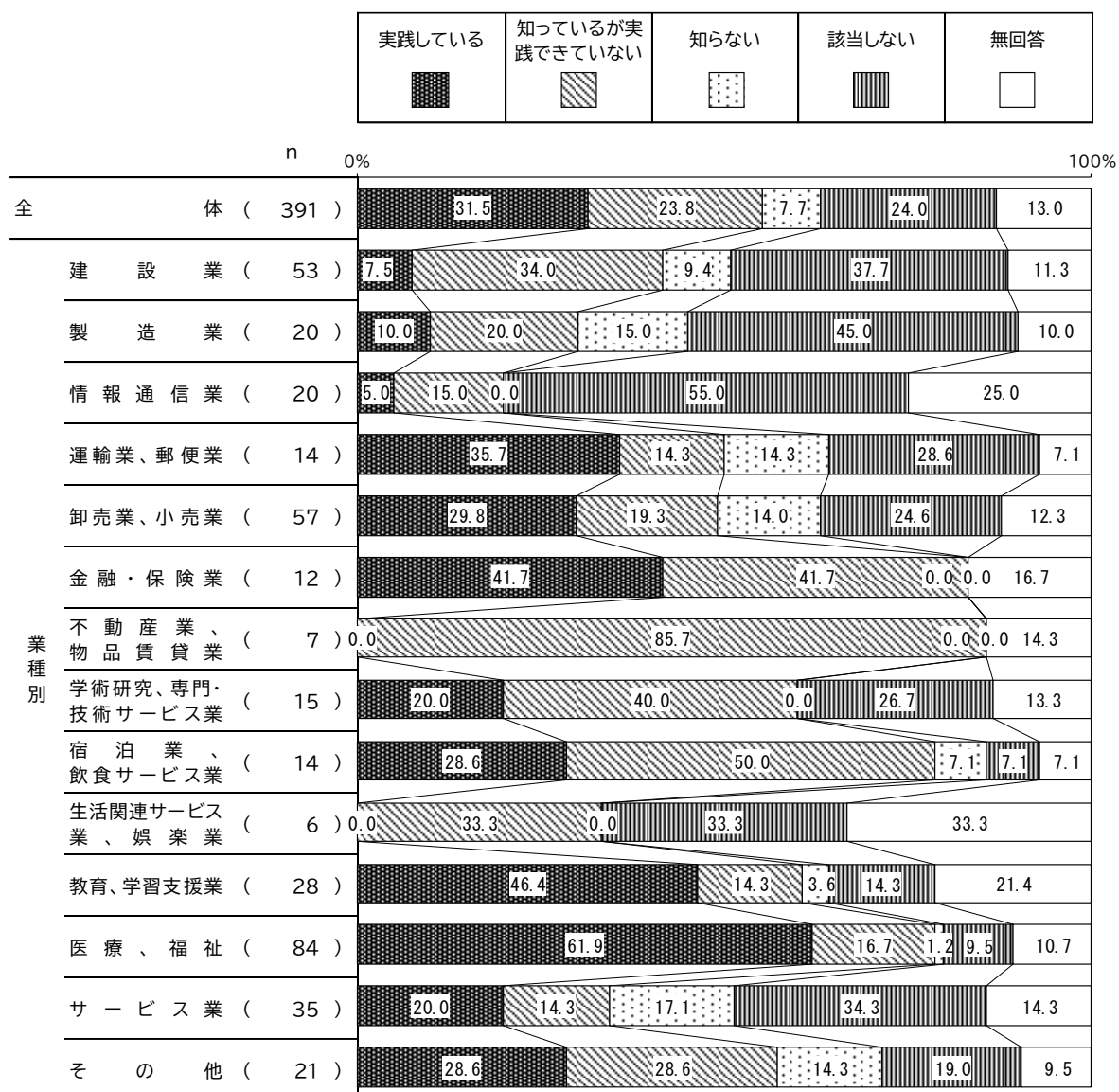


車いすやベビーカーに配慮した通路幅についてみると、全体では「実践している」が31.5%で最も割合が高い。

・形態別の比較

形態別でみると、支社・支店・営業所の「実践している」(43.2%)割合が他の形態よりも高い。

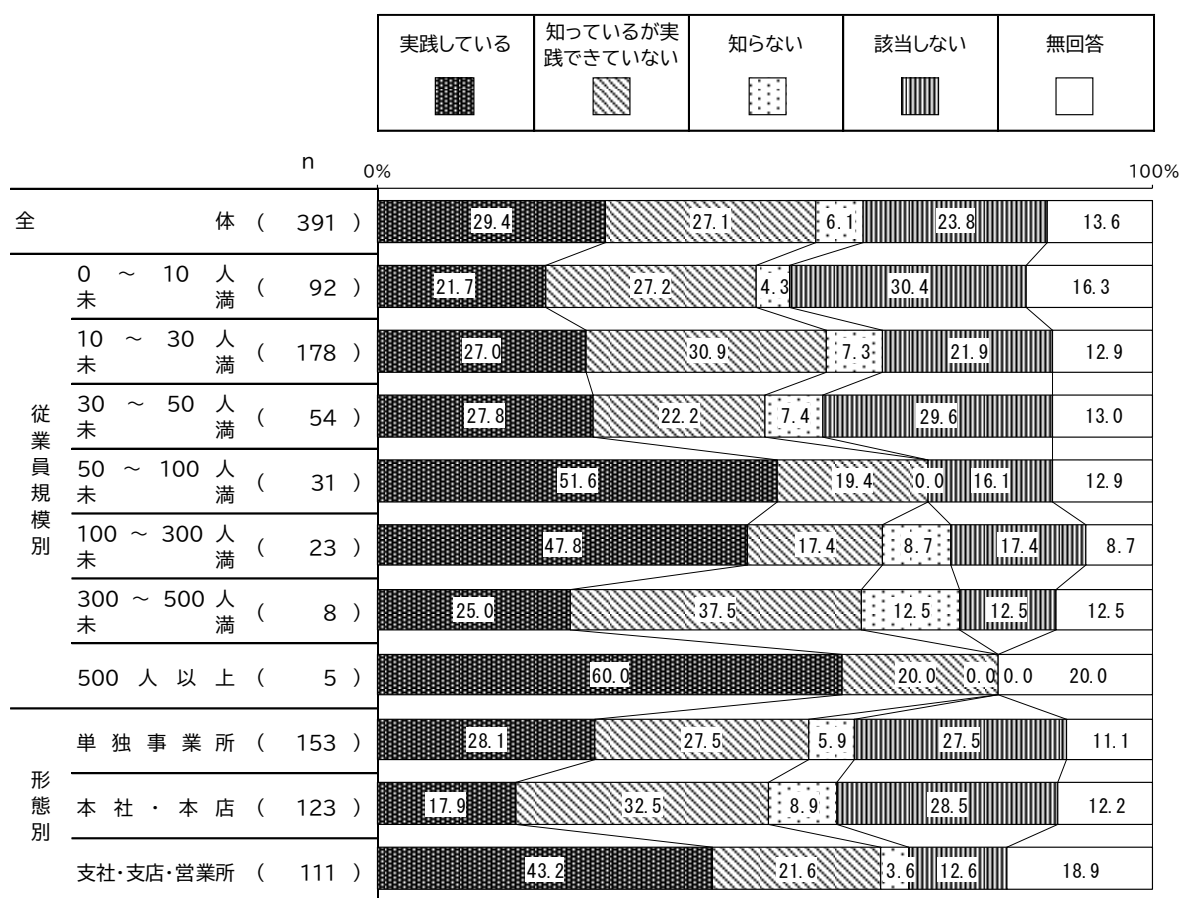
【業種別】



・業種別の比較

業種別でみると、『建設業』では、「知っているが実践できていない」(34.0%)の割合が他の業種よりも高い。

(1-2) だれでも利用しやすいトイレ（手すり、オストメイトなど）

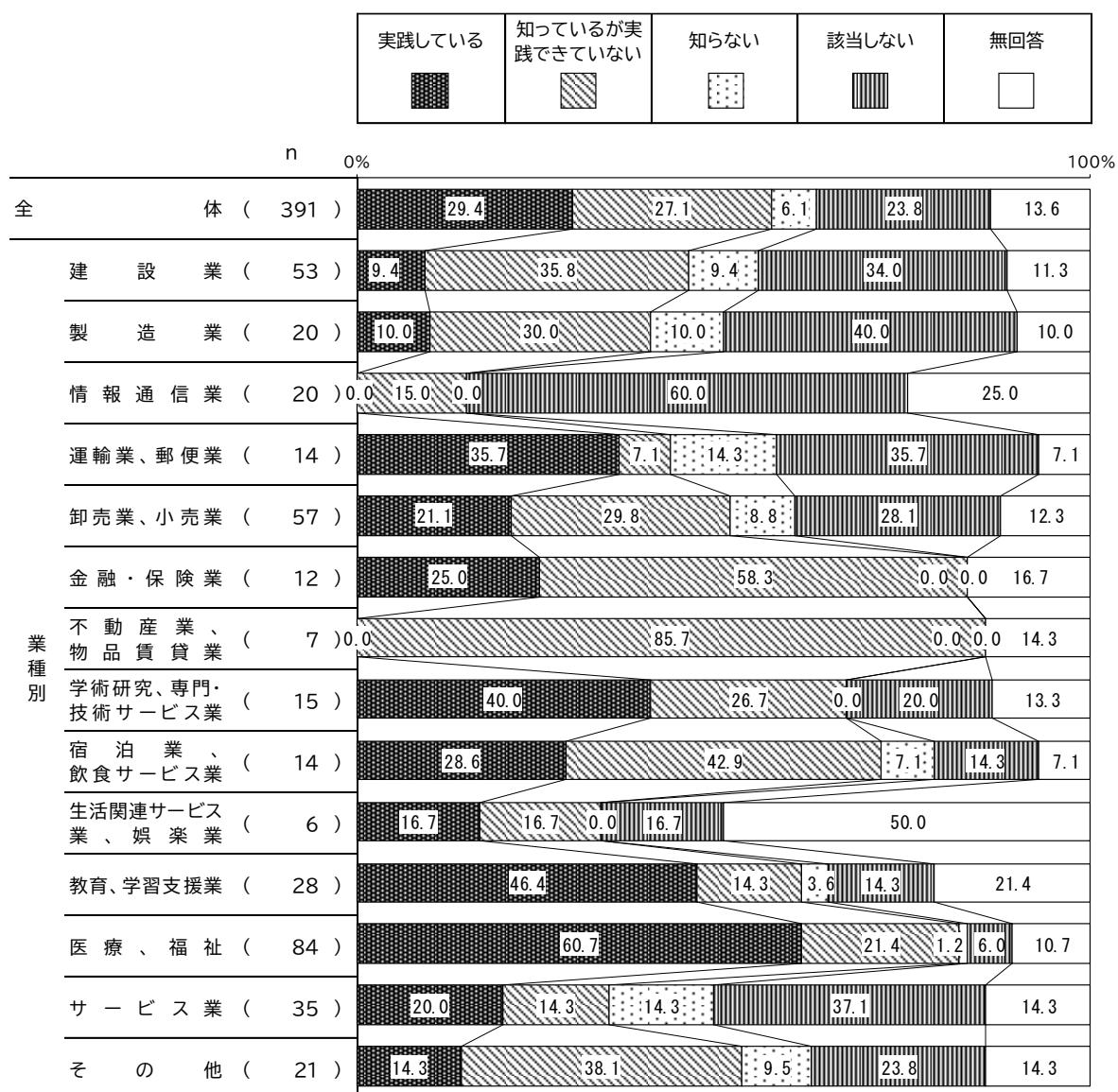


だれでも利用しやすいトイレ（手すり、オストメイトなど）についてみると、全体では「実践している」が29.4%で最も割合が高い。

・形態別の比較

形態別でみると、支社・支店・営業所の「実践している」(43.2%)割合が他の形態よりも高い。

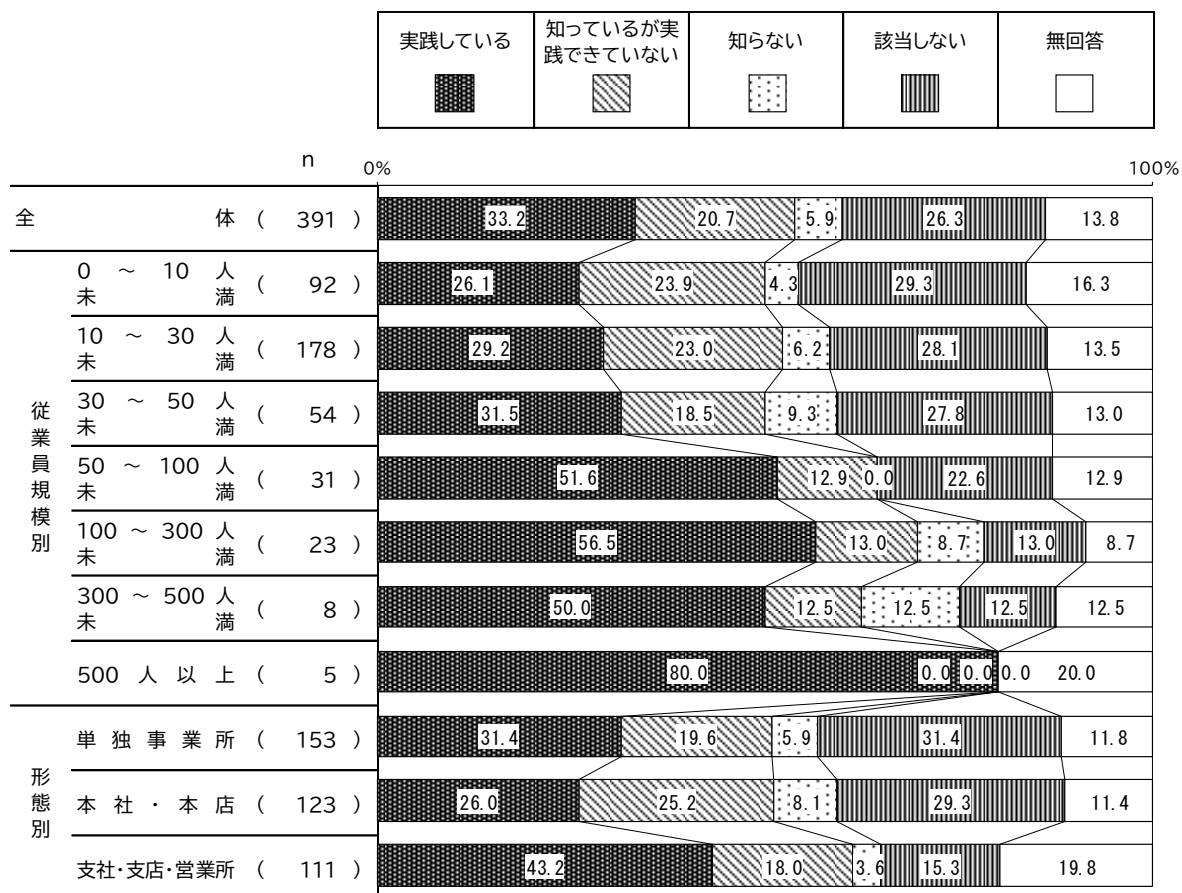
【業種別】



・業種別の比較

業種別でみると、『建設業』『卸売業、小売業』では、「知っているが実践できていない」の割合が最も高い。

(1-3) エレベーターや段差の解消(スロープ含む)

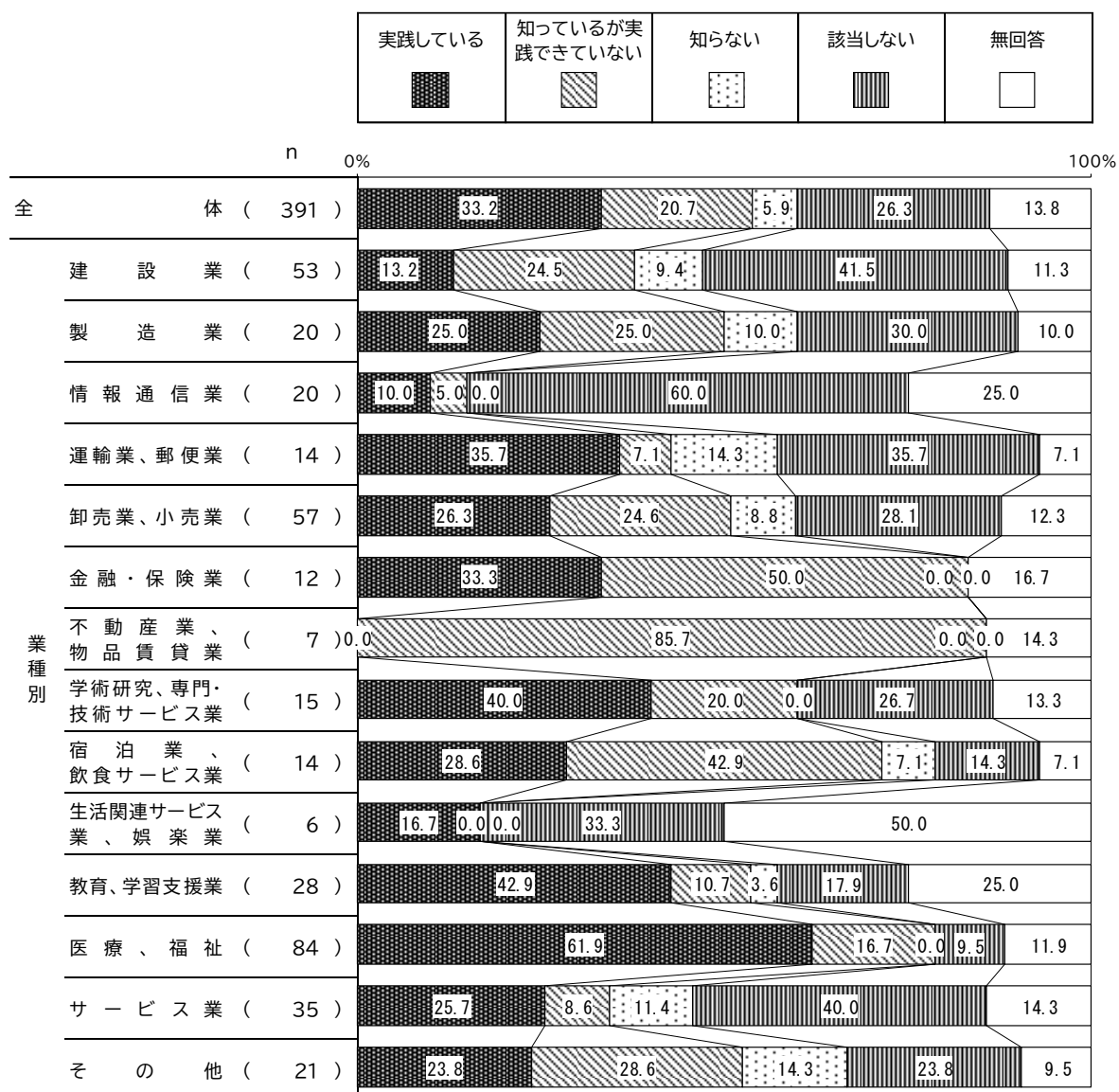


エレベーターや段差の解消(スロープ含む)についてみると、全体では「実践している」が33.2%で最も割合が高い。

・形態別の比較

形態別でみると、支社・支店・営業所の「実践している」(43.2%)割合が他の形態よりも高い。

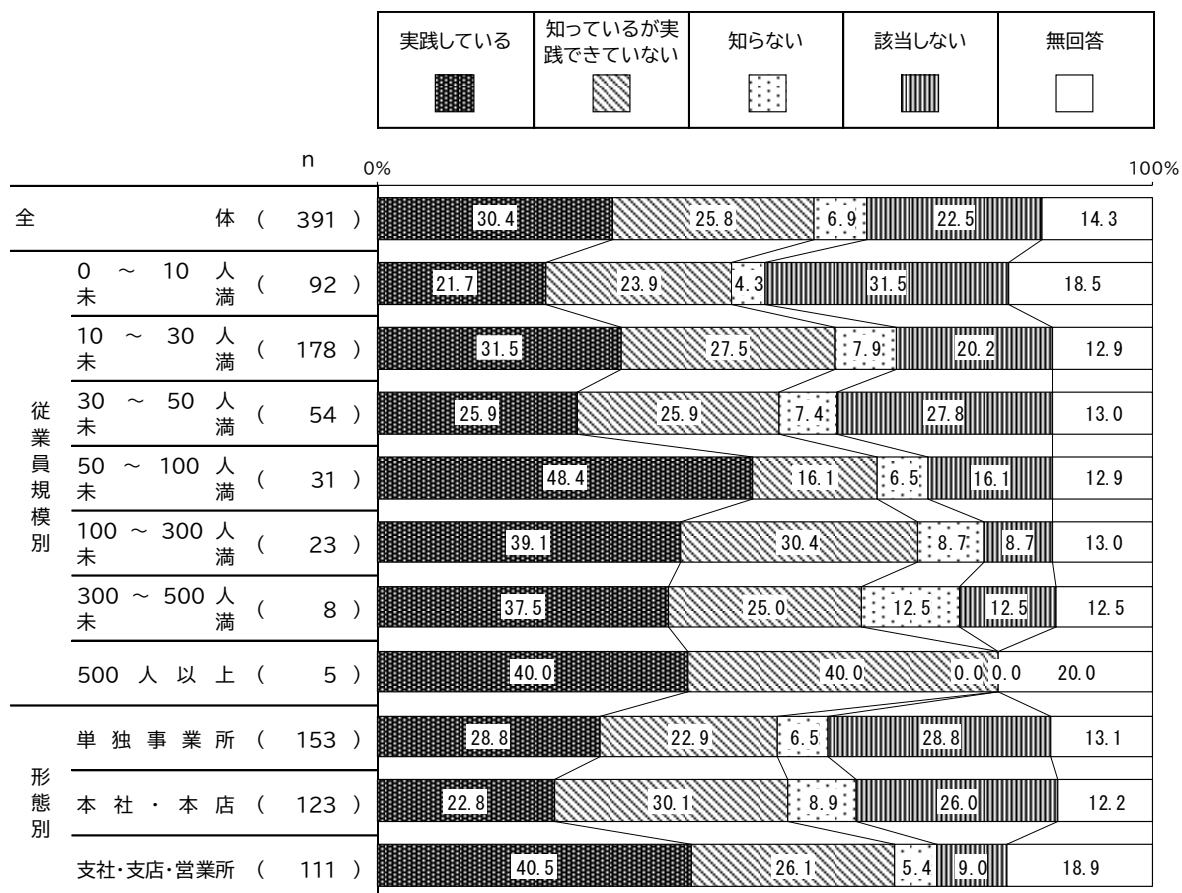
【業種別】



・業種別の比較

業種別でみると、『建設業』では、「知っているが実践できていない」(24.5%)の割合が最も高い。

(1-4) 自動ドアや使いやすい取っ手形状のドア

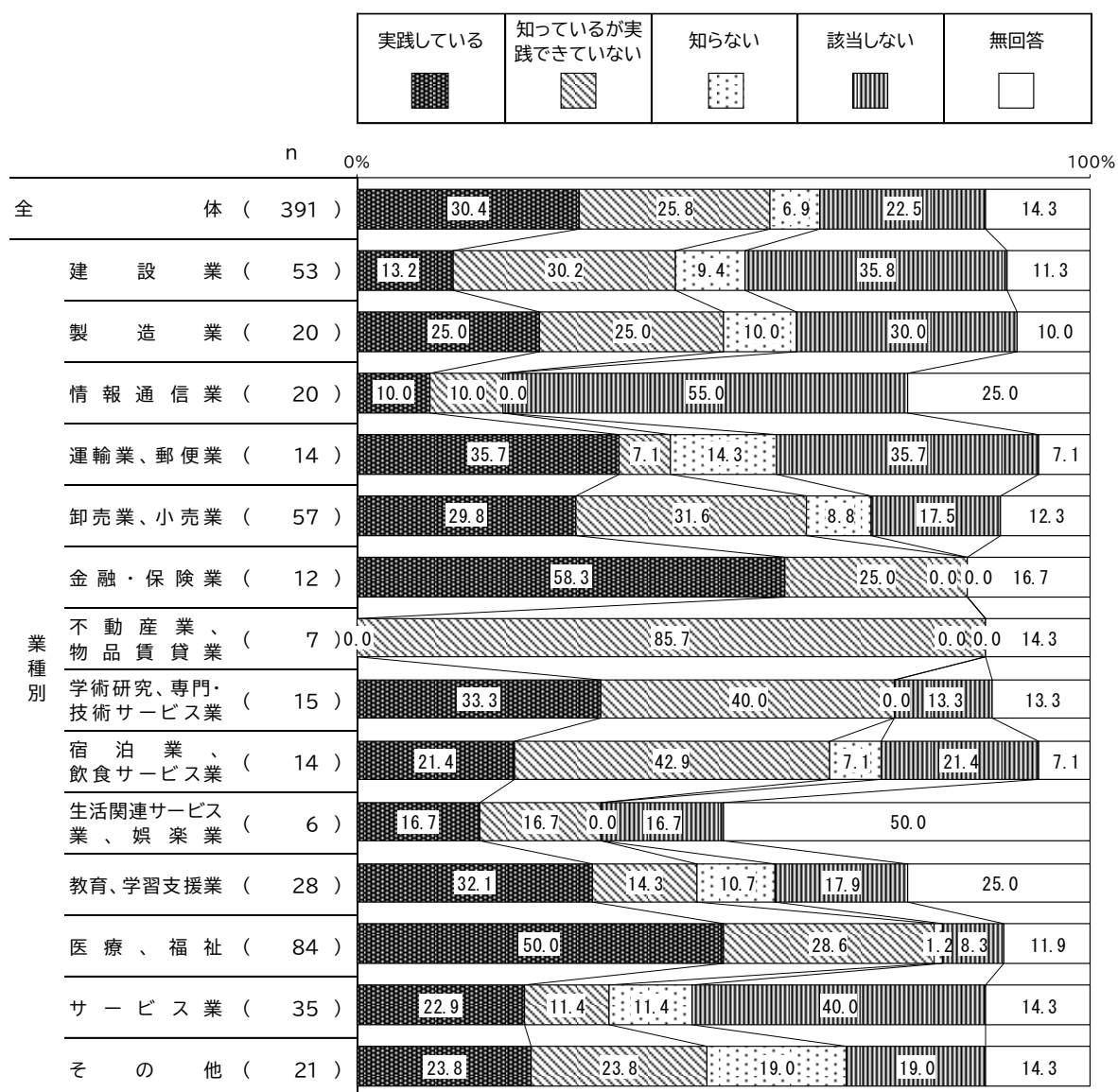


自動ドアや使いやすい取っ手形状のドアについてみると、全体では「実践している」が30.4%で最も割合が高い。

・形態別の比較

形態別でみると、支社・支店・営業所の「実践している」(40.5%)割合が他の形態よりも高い。

【業種別】



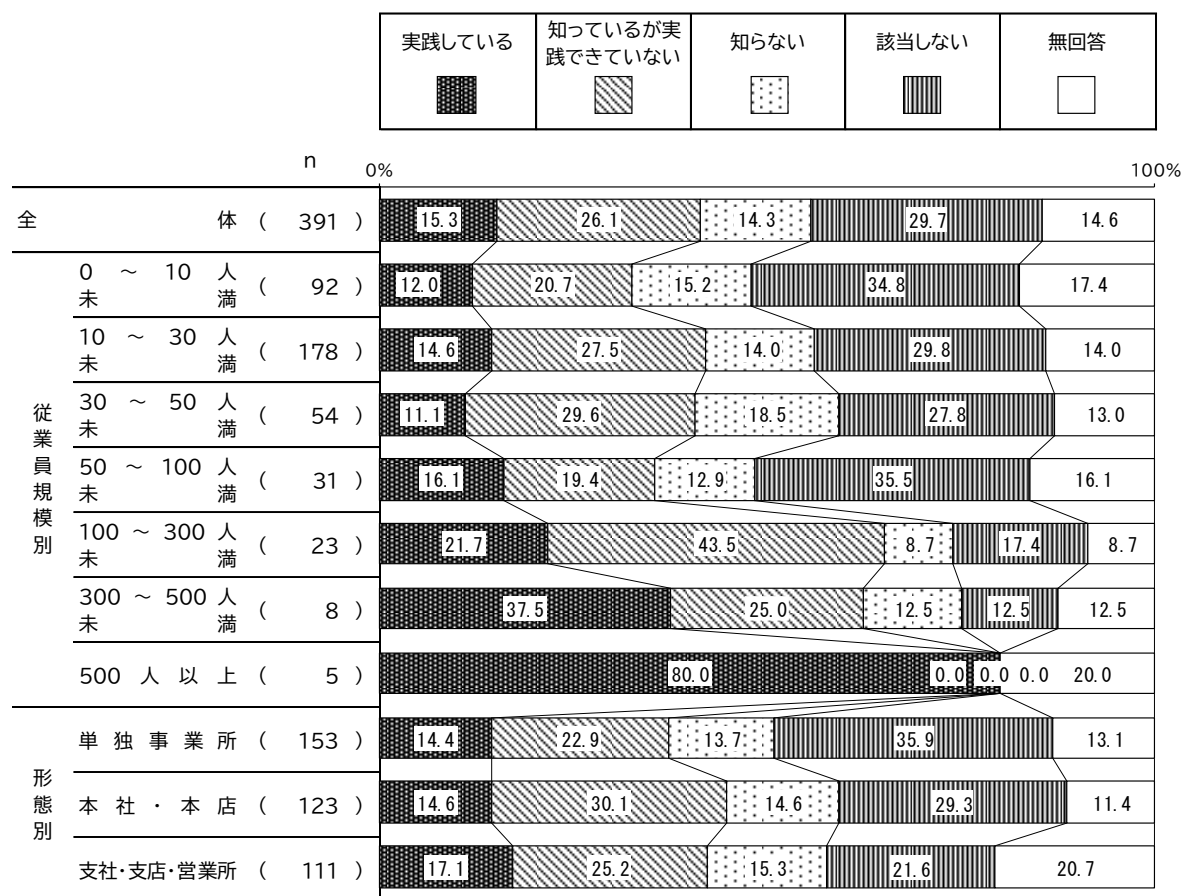
・業種別の比較

業種別でみると、『卸売業、小売業』では、「知っているが実践できていない」(31.6%)の割合が最も高い。

8. ユニバーサルデザインの商品・サービスについて

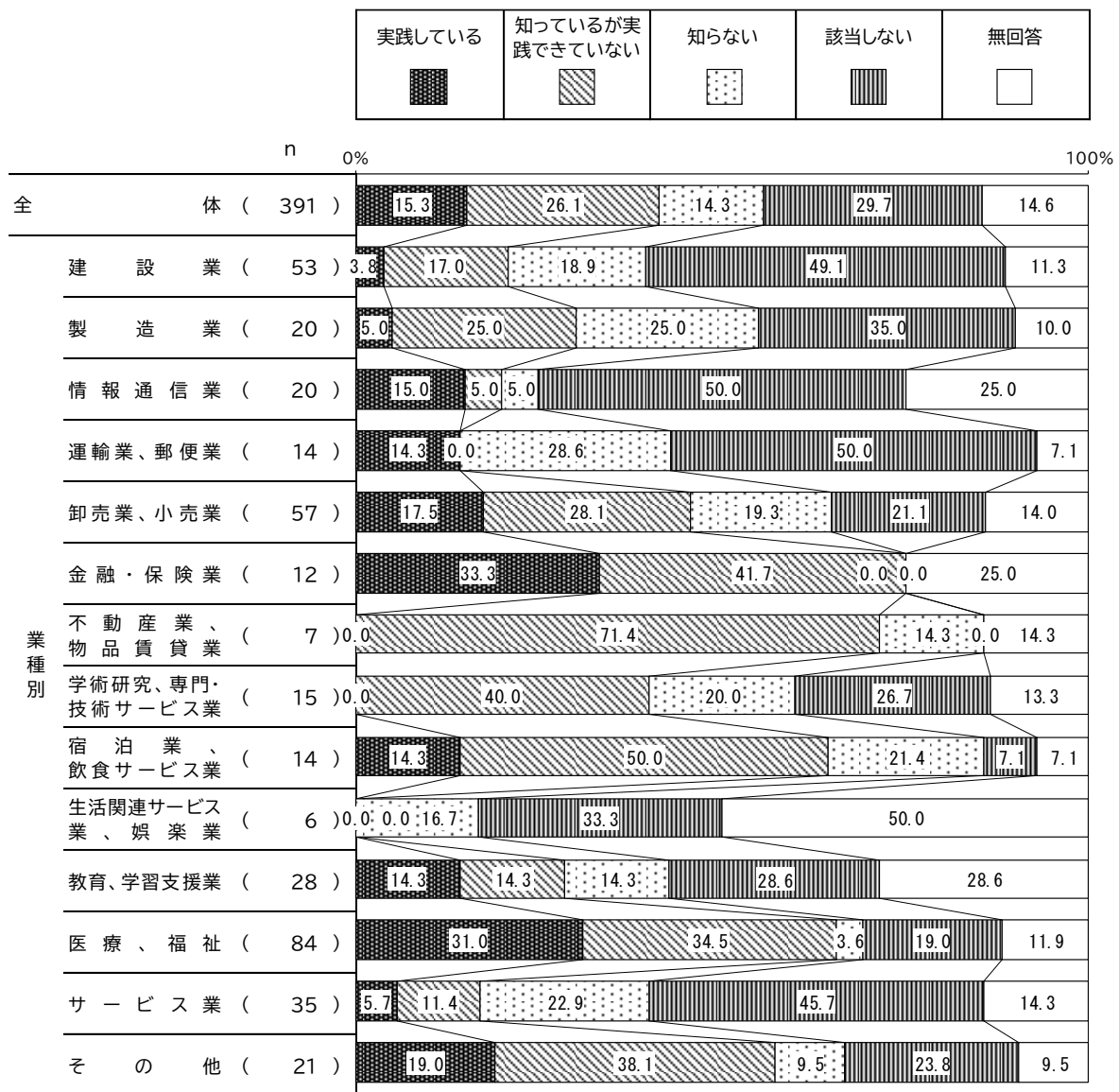
【問24】下記の①から③までの各事項について、「実践している」「知っているが実践できていない」「知らない」「該当しない」のいずれかでご回答ください。(〇はそれぞれヨコ方向に1つずつ)

(1-1) 見やすさに配慮した広告、カタログ、Webサイト(文字の大きさ、色合い、やさしい日本語、音声読み上げ、長いページの分割など)



見やすさに配慮した広告、カタログ、Webサイトについてみると、全体では「知っているが実践できていない」が26.1%で「該当しない」を除くと最も割合が高い。

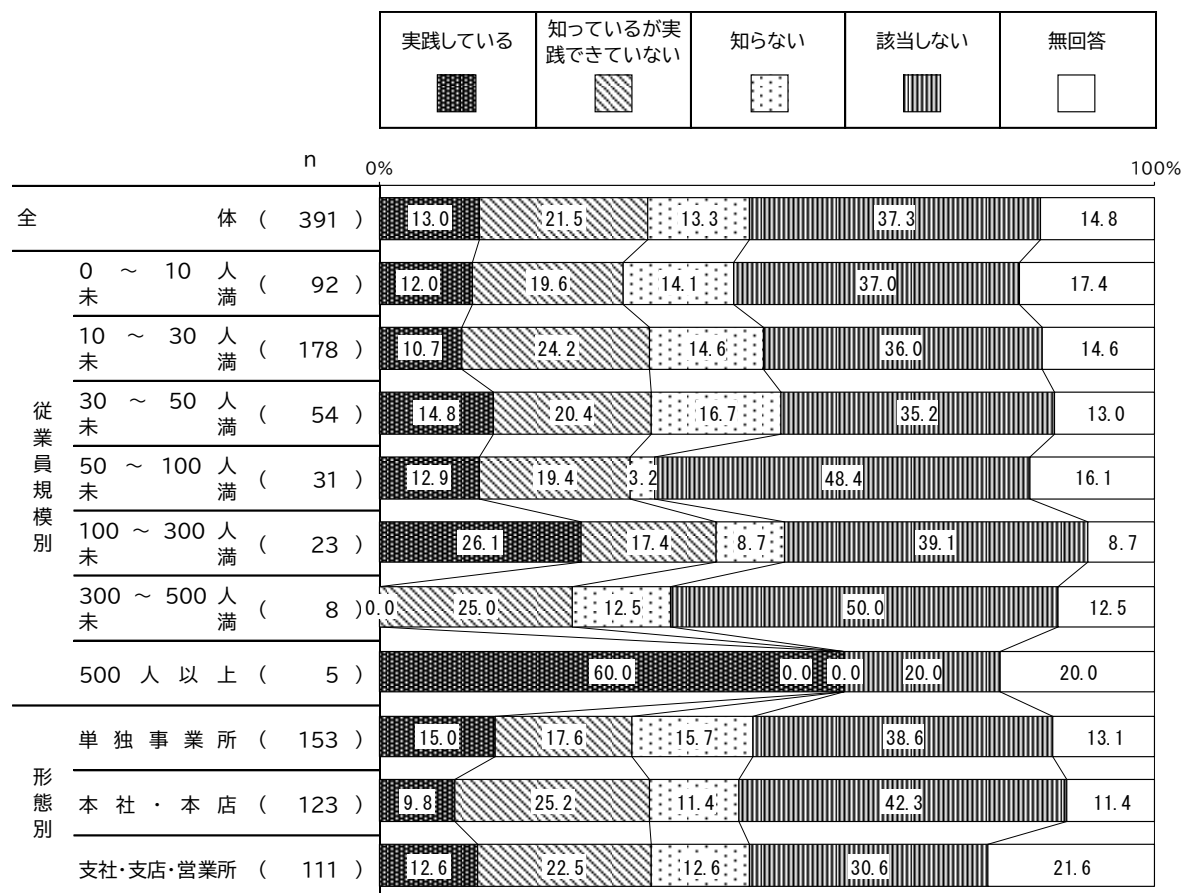
【業種別】



・業種別の比較

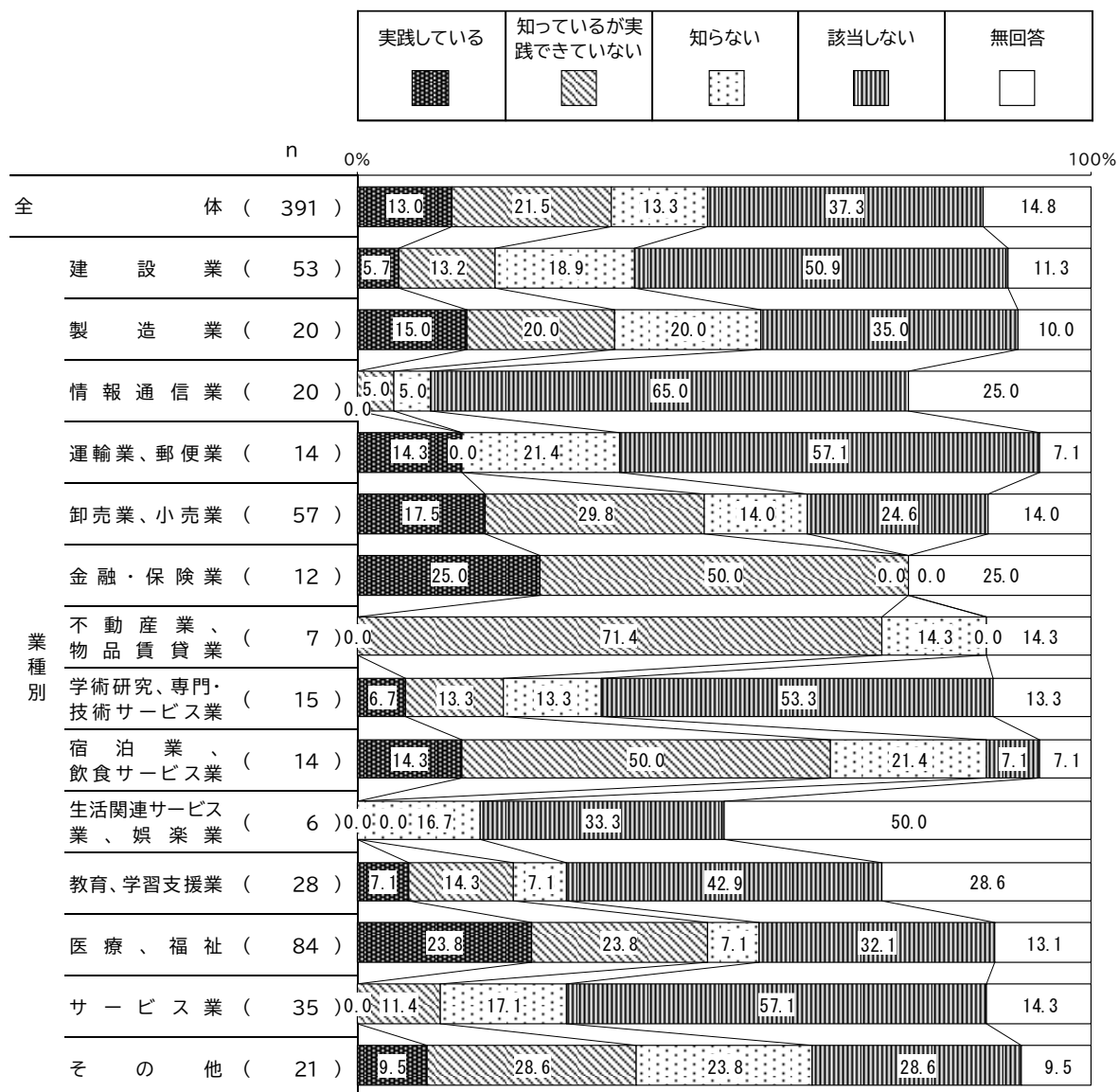
業種別で大きな差異はみられない。

(1-2) だれでも利用しやすい商品の開発やサービスの提供



だれでも利用しやすい商品の開発やサービスの提供についてみると、全体では「知っているが実践できていない」が21.5%で「該当しない」を除くと最も割合が高い。

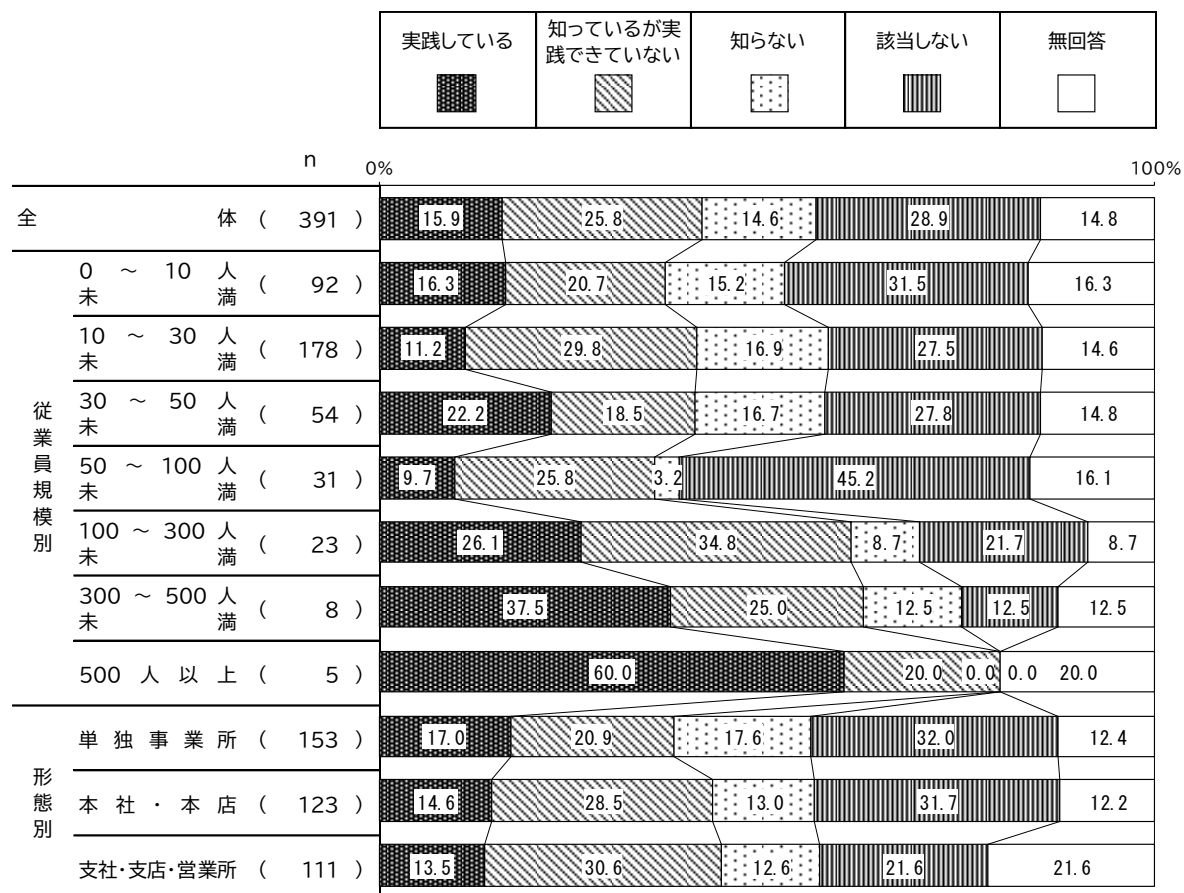
【業種別】



・業種別の比較

業種別で比較すると、『サービス業』では「知らない」(17.1%)の割合が最も高い。

(1-3) だれでも使いやすい備品の設置

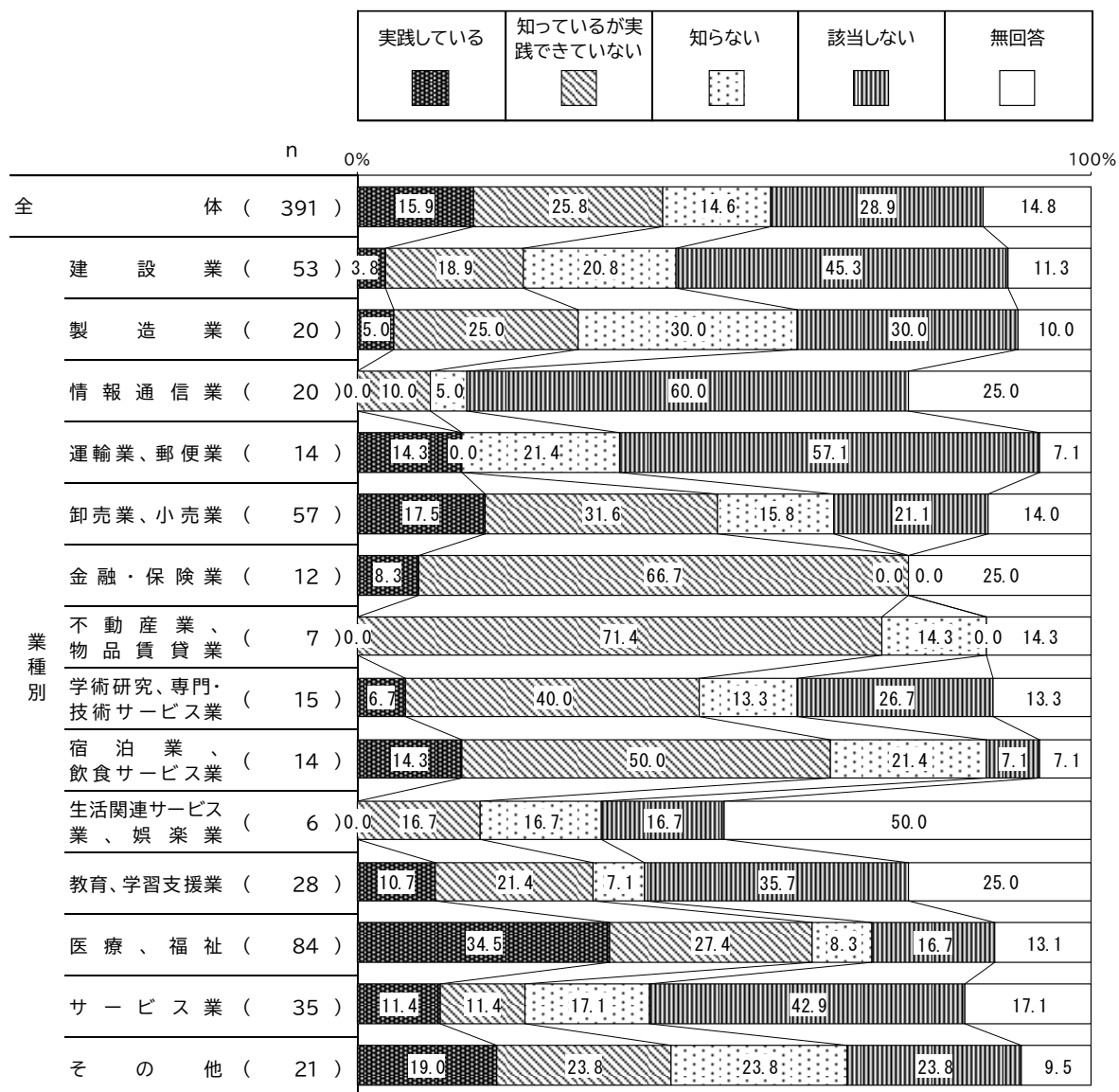


だれでも使いやすい備品の設置についてみると、全体では「知っているが実践できていない」が25.8%で「該当しない」を除くと最も割合が高い。

・従業員規模別の比較

従業員規模別でみると、30～50人未満の事業所では、「実践している」(22.2%)の割合が最も高い。

【業種別】



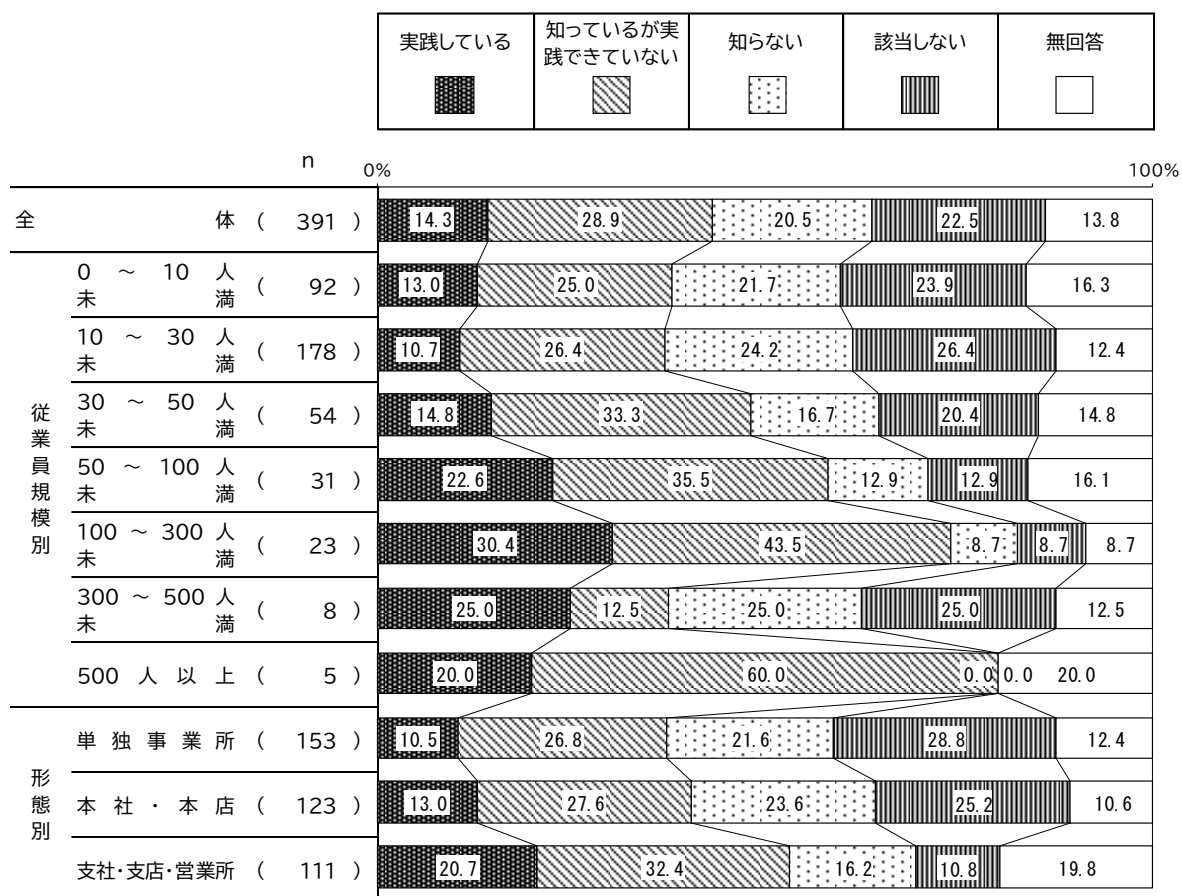
・業種別の比較

業種別で比較すると、『医療、福祉』では「実践している」(34.5%)の割合が最も高い。

9. ユニバーサルデザインの理解促進について

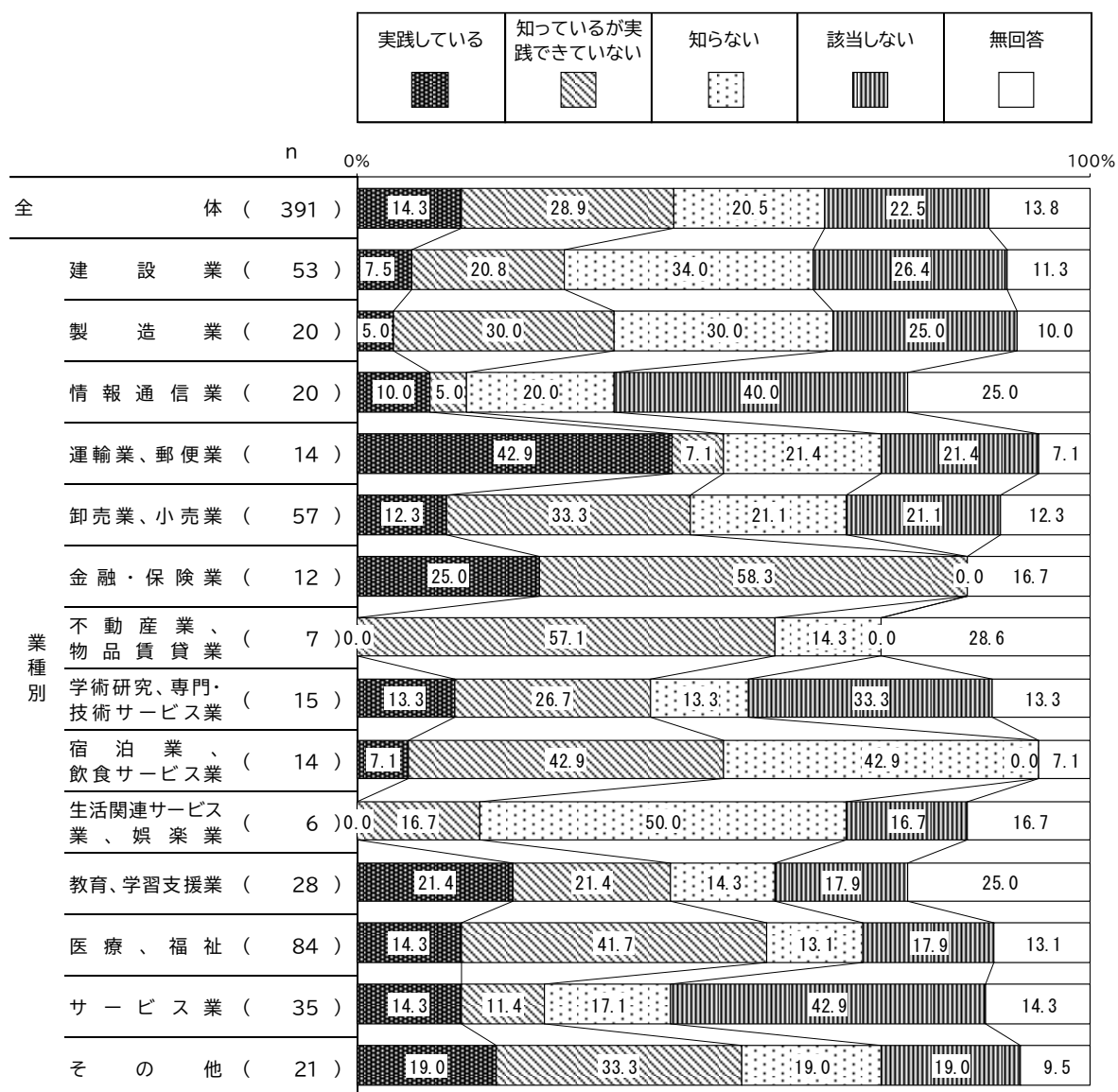
【問25】下記の①と②の各事項について、「実践している」「知っているが実践できていない」「知らない」「該当しない」のいずれかでご回答ください。（○はそれぞれヨコ方向に1つずつ）

（1－1）性的指向や性自認（SOGI）に配慮した運営



性的指向や性自認(SOGI)に配慮した運営についてみると、全体では「知っているが実践できていない」が28.9%で最も割合が高い。

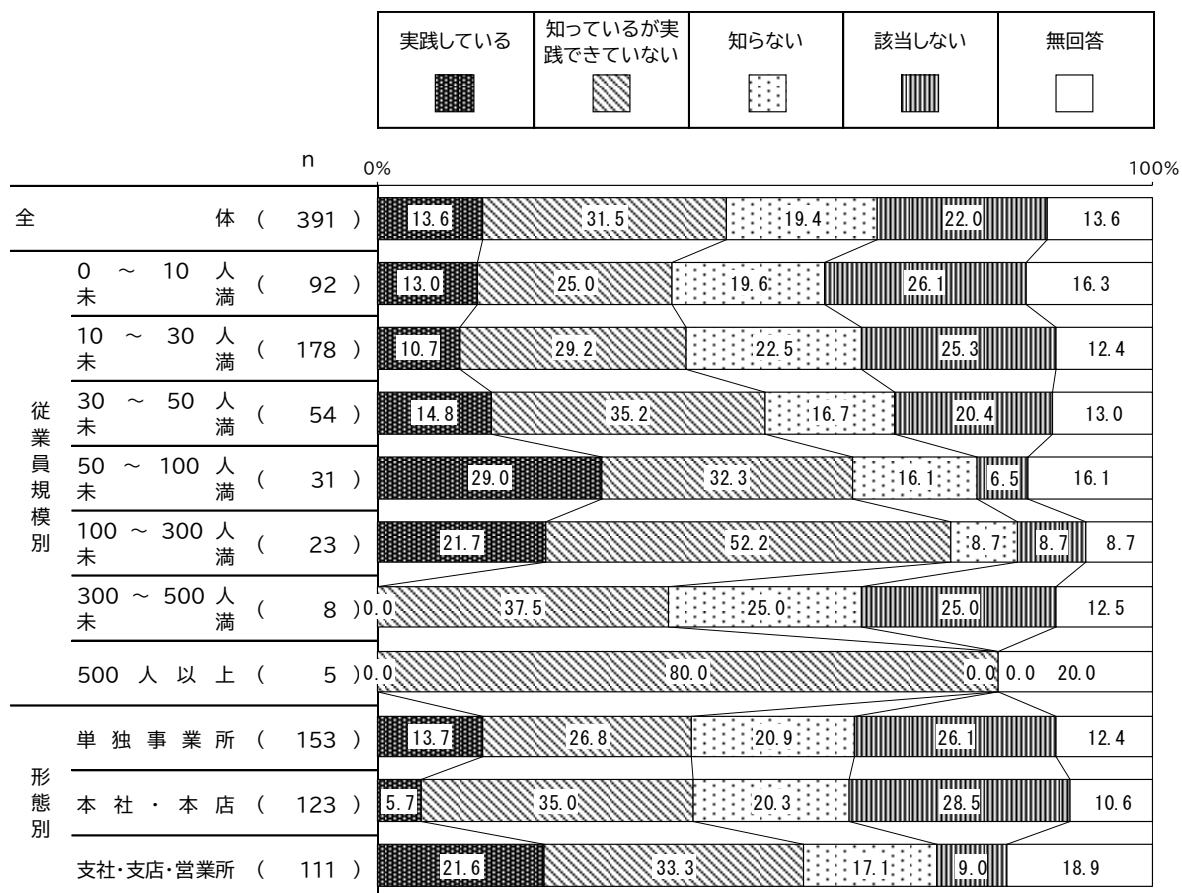
【業種別】



・業種別の比較

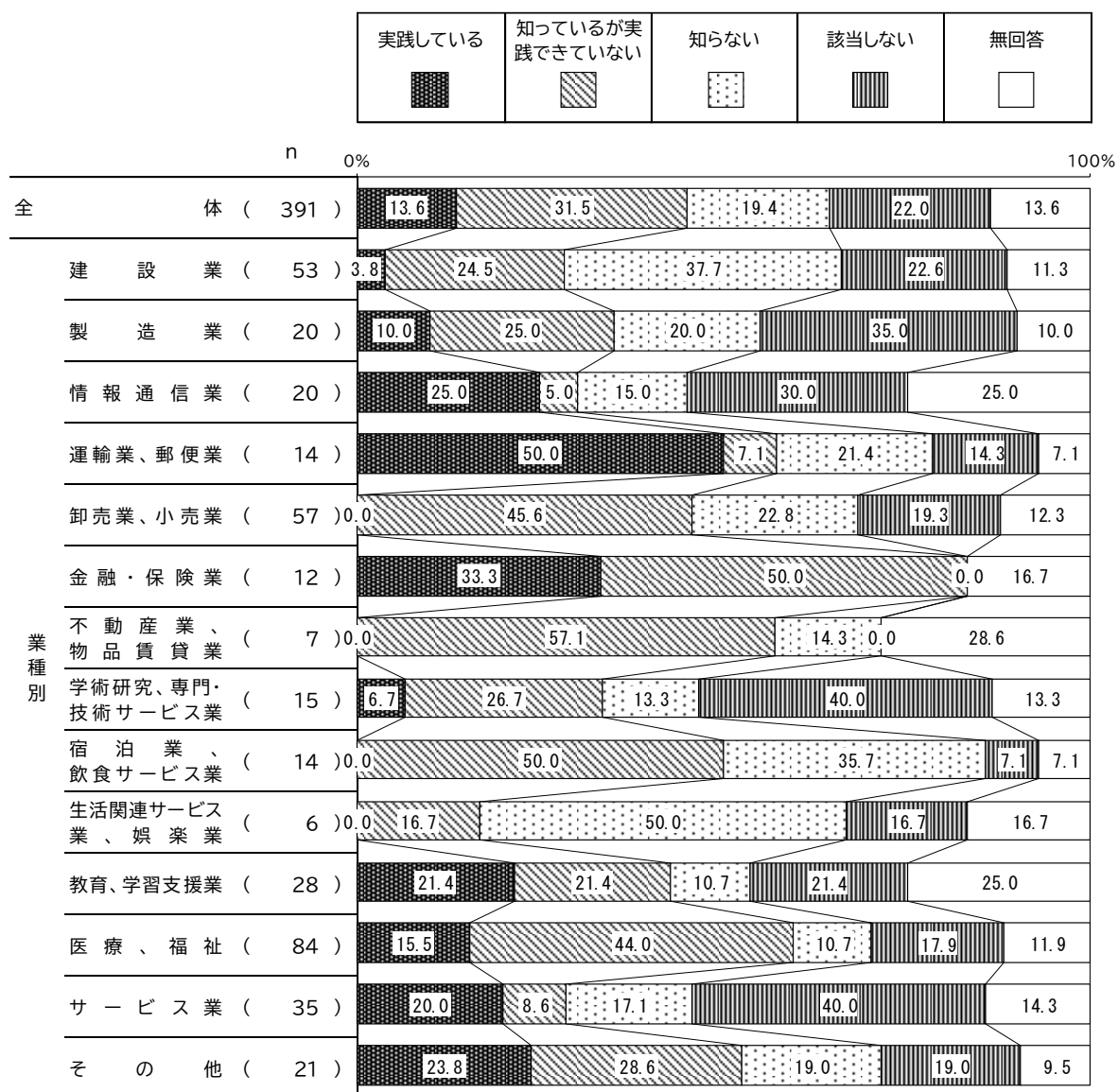
業種別で比較すると、『建設業』では「知らない」(34.0%)の割合が最も高い。

(1-2) 社内での研修



社内での研修についてみると、全体では「知っているが実践できていない」が31.5%で最も割合が高い。

【業種別】



・業種別の比較

業種別で比較すると、『建設業』では「知らない」(37.7%)の割合が最も高い。

10. その他

(1) 男女共同参画自由意見

貴事務所において『男女共同参画』について、気づいたことや感じていることなどご意見があればご自由にご記入ください。

(1-1) 取り組みたいが、取り組めていない

- ・とび土木事業者にはこの回答はナシに等しい！求人募集しても全くナシ！
- ・女性に家庭優先思考強く、管理職になりたがらない。

(1-2) 取り組み例

- ・女性の方が多い職場なので、「共同参画」ということ自体が今更感を持ってしまう。私（責任者）としては、何でも言える環境を維持できる様に心掛けているつもりである。
- ・弊社では男女の差なく、従業員同士が互恵の意思で接するよう指示し、それが浸透していると女性社員から聞き及んでおります。コロナ禍後の不況、インフレの中で、従業員が個々の生活を守るために働くという意思で従事してくれていますので、行政が人権保護以上の大手企業の理屈を中小企業に押し付けることは、時に女性従業員の自主性を阻害していると思います。
- ・男女にはそれなりの役目があって築き上げた事業であると自他ともに認識するも、我がトップであると自走してしまうくらいがあり、男としての性が拭い切れないのだと静観することを学ぶ。男性のプライドをいかに傷つけないように試行錯誤しつつ、従業員の喜びのための経営に参画していきたい。

他3件

(1-3) 女性活躍について

- ・女性が多いので男子の方が弱い。

(1-4) 該当しない、考えていない

- ・介護事業のため（訪問介護）、女性中心の職場である。男性もいるが比率が9：1で女性中心なので、共同参画となると…また少し違うと感じる。
- ・男性と女性は平等ではないです。不平等でいいと思っています。権限こそ対等するのであればそこに何かしらの手当で等がないとリスクを背負うだけで誰も雇わないと思います。

他6件

（１－５）意識改革

・経営陣が昭和の考えを持ったままの中小企業においては、まったく実現不可能な机上の空論だと思います。大企業は素晴らしいでしょうが、５０人以下の中小企業では未だに「女が生意気というな」という会社は少なくないのでは？

・偏見かもしれませんが建設業界では女性蔑視やハラスメントが多いように感じています。規則だけではなく、どうやって個人の意識改革をするのが重要です。また女性の現場労働者を教育するのは非常に難しい課題です。また女性側もこれは男性の仕事と、自身の中で役割分担をしてしまいがちな所もあり男女のコミュニケーションの取り方も重要課題です。

（１－６）行政への要望

・「SOGI」など冊子を作成していただき、行政で配布してもらえると理解が深まると思います。

・共同参画という言葉だけでアピールしており、対応や対策はどこに？って思うことが多く、行政や民間は海外を見て共同参画ということを考えているのか不明である。

(2) ユニバーサルデザイン自由意見

貴事務所において『ユニバーサルデザイン』について、取り組んでいること（例えば、障害者や高齢者、性的マイノリティへの対応方法を社内で確認されているなど）や気づいたこと、感じていることなどご意見があればご自由にご記入ください。

(2-1) 取り組みたいが、取り組めていない

- ・事業の性格上関連性が薄いので建議することになったらいいと思います。
- ・性的マイノリティへの対応や理解については、まだ不十分と感じております。

他1件

(2-2) 取り組み例

- ・福祉店舗（福祉用具販売・貸与）のため、ある程度の入店工夫などはしている。
- ・車イスや筆談器を配備しており、必要なお客様がご来店いただいた際は、インカムで情報共有し速やかな対応が出来るよう取り組んでいる。
- ・当社は震災時救護活動を行う道路である大久保通りに面しており、現在建替え計画に取り掛かっており、新しく完成する建物では、ユニバーサルデザインを取り入れることにしている。
- ・新築ビル計画中で、夢である福祉に特化した部屋に、だれでもトイレや段差解消出入口を検討したうえで、内装仕上げ工事を予定しています。
- ・文字が読めない利用者さんのために、写真やイラストで場所や位置を示しています。

他5件

(2-3) ユニバーサルデザインについて

- ・障害当事者が立ち上げた法人として、多様な障害のある人が働き利用する施設として、ユニバーサルデザインという言葉が使われる前から極あたり前に取り組んできた。それが健常者にとっても使いやすいものであることが理解され始め、社会環境は整いつつあると感じる。社会環境を調査し提言していく団体に個人的に属して活動する職員もあり、様々な場で当事者が発信していくことは今後も大切である。また、若い世代には公平性・多様性を理解している人が多いと感じており、将来に期待が持てる。
- ・意外と健康な方だと気づかない。高齢者や障害者の立場になって色々な事を考える。お客様に相談してみる。

他1件

（２－４）該当しない、考えていない

・コンビニエンスストアは本部からの縛りが割と多いので回答に困ってできないところがあった。事業によって質問を変えたほうがよいのでは。コンビニは回答が曖昧になってしまうところが多かった。

・対応してほしいことがあれば各自が申し出てくれれば考えるが、不満があるなら辞めてもらってもかまわない。

他３件

（２－５）意識改革

・年齢の高い人が多いこともあり、以前社内研修で性的マイノリティの理解を学んだが、高年齢の人は受け入れが出来る心づもりがないようだった（今その人たちはいません）。

（２－６）行政への要望

・ユニバーサルデザイン、ユニバーサルデザインというのであれば中野駅北口ＪＲ壁に描かれた女性の絵を再度描き直してください。クシャクシャシャツの部分はありえない表現です。ユニバーサルとは「普通」という意味です。トイレとか車イスとかではありません。

・障害者支援施設であるため、過ごしやすく、使いやすい施設に改築していただけるとありがたい。

・ユニバーサルスポーツの場（機会）の提供。心のユニバーサル対応。古建築物や公園の利活用におけるユニバーサル改善（仮設工作物等の設置）。コミュニケーションボードや多言語翻訳機を用いたコミュニケーション。

IV. 調査票

IV. 調査票

1. 区民

中野区 「男女共同参画意識調査」ご協力をお願い

区民のみなさまには、平素より中野区政にご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。

中野区では、誰もが自分らしい暮らし方や働き方を選択し、様々な分野に参画し活躍して、健康で安全・安心に生活することができる社会の実現を基本理念とし、「中野区男女共同参画基本計画」を策定し、取組みを推進しています。

令和5年度に本計画を改定するにあたり、現状分析及び課題抽出の基礎資料とするため、男女平等や男女共同参画に関する意識調査を実施することとしました。

この調査では、中野区にお住まいの方々から18歳以上の男女2,000人の方を無作為に抽出しに調査票を送付させていただきました。

なお、調査の結果はすべて個人情報化することなく、件数を集計するのみの統計的処理をするとともに、ご意見なども本調査の目的以外に使用することはありません。

ご多用のところ誠に恐縮ではございますが、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和4年7月 中野区長 酒井 直人

【ご回答にあたってのお願い】

1. 調査の回答は、封筒の宛名のご本人様が行ってくださいますようお願いいたします。

※ご本人が記入できず、ご家族など補助いただける方が近くにいる場合
ご本人のお考えを聞きながら回答へのご支援をお願いします。

2. 回答は、あてはまる選択肢の番号に○を付けてください。(○は1つ)
「○は3つまで」などの場合は、指定のとおり○を付けてください。
3. 「その他」など、選択肢に()がついているものを選んだ場合には
()の中にその内容を具体的に記入してください。
4. 回答は以下の2つの方法のいずれかの方法をお選びください。

(1) 郵送回答

- ① 調査票・返信用封筒に、お名前、ご住所を記入しないでください
- ② 切手は不要です
- ③ 同封の返信用封筒へ調査票を入れてご投函ください

(2) インターネット回答

下記の内容により回答サイトへログインしてご回答ください。

サイト：<https://sogo-k.post-survey.com/nakanokumin/>
ID：nakanoku



回答期限：8月5日（金）消印有効
よろしくお願いいたします

【問い合わせ先】

中野区企画部企画課平和・人権・男女共同参画係

電話 03(3228)8229 FAX 03(3228)5476

時間：月～金 8時30分～17時 *祝休日を除く

※パーセントの括弧書き内は男女比、下線がある方が女性の割合を表す

1 あなたご自身について

【問1】あなたの性別を教えてください。(○は1つ) (N=717) NA=0.4

- | | | |
|------------|------------|------------------|
| 1. 男性 42.5 | 2. 女性 56.8 | 3. どちらともいえない 0.3 |
|------------|------------|------------------|

【問2】あなたの年齢を教えてください。(○は1つ) (N=717) NA=0.6 (0.3 0.2)

- | | | |
|-------------------------|-------------------------|---------------------------|
| 1. 10代 1.7 (1.3 2.0) | 4. 40代 26.1 (24.9 27.3) | 7. 70代以上 12.6 (14.1 11.5) |
| 2. 20代 16.0 (13.4 18.2) | 5. 50代 17.3 (17.0 17.4) | |
| 3. 30代 12.4 (12.5 12.3) | 6. 60代 13.4 (16.4 11.1) | |

【問3】あなたは現在結婚していますか。(○は1つ) (N=717) NA=0.4 (0.3 0.2)

- | |
|---|
| 1. 結婚している(事実婚、パートナーを含む) 56.3 (57.0 56.3) |
| 2. 以前は結婚していたが、現在はしていない(死別、離婚等) 9.3 (6.2 11.8) |
| 3. 結婚していない 33.9 (36.4 31.7) |

→(問3で「1. 結婚している」とお答えの方にお聞きします)

【問4】あなたや配偶者(パートナー)は働いていますか。(産前産後休暇、育児休業、介護休業中の方は「働いている」としてお答えください)。(○は1つ) (N=404) NA=2.5 (2.9 1.7)

- | |
|--|
| 1. 共働き 63.1 (57.5 67.7) |
| 2. 配偶者(パートナー)だけ働いている 14.9 (5.2 22.3) |
| 3. 自分だけ働いている 10.9 (23.0 1.7) |
| 4. 配偶者(パートナー)も自分も働いていない 8.4 (10.9 6.6) |
| 5. その他() 0.2 (0.6 0.0) |

(すべての方にお聞きします)

【問5】現在あなたは誰と暮らしていますか。(○はいくつでも) (N=717) NA=1.0 (1.3 0.5)

- | | | |
|-------------------------------|------------------------|--------------------|
| 1. 単身 27.2 (30.5 24.6) | 4. 親(実親・義親) | 7. 孫 0.3 (0.3 0.2) |
| 2. 配偶者・パートナー 11.3 (11.5 11.3) | 8. その他() | |
| 57.3 (56.1 58.7) | 5. 兄弟・姉妹 4.0 (3.6 4.4) | 1.1 (0.7 1.2) |
| 3. 子ども 29.6 (27.9 31.2) | 6. 祖父母 0.8 (1.0 0.7) | |

【問6】現在子育てをしていますか。(○は1つ) (N=717) NA=0.4 (0.7 0.0)

- | | |
|--------------------------|---------------------------|
| 1. している 20.9 (18.0 23.3) | 2. していない 78.7 (81.3 76.7) |
|--------------------------|---------------------------|

【問7】同居のご家族に高齢や障害等で介護が必要な方はいますか。(○は1つ) (N=717) NA=0.3 (0.0 0.2)

- | | |
|---------------------|-------------------------|
| 1. いる 7.3 (6.9 7.6) | 2. いない 92.5 (93.1 92.1) |
|---------------------|-------------------------|

2 家庭について

【問8】結婚、家庭、子育てについて、さまざまな考え方がありますが、あなたは次の①から⑨までの意見について、どのように思いますか。(○はそれぞれヨコ方向に1つずつ) (N=717)

	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	どちらとも いえない	NA
① 結婚する、しないは個人の自由 ⇒	82.3 79.7 84.5	13.7 14.8 13.0	0.8 1.6 0.2	0.7 1.3 0.2	2.0 2.3 1.5	0.6 0.3 0.5
② 男性は外で働き、女性は家庭を守るべき ⇒	1.3 2.0 0.7	5.7 8.5 3.7	10.6 10.8 10.3	70.6 67.2 73.2	11.0 11.5 10.8	0.8 0.0 1.2
③ 乳幼児期(3歳くらいまで)は、母親は子育てに専念した方がよい ⇒	12.7 14.4 11.5	28.7 33.4 25.1	11.7 12.5 11.3	30.1 22.3 35.9	16.3 17.4 15.7	0.4 0.0 0.5
④ 女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい ⇒	5.9 10.2 2.7	18.1 23.9 14.0	12.8 12.8 12.8	48.4 37.0 56.8	14.4 15.7 13.5	0.4 0.3 0.2
⑤ 女の子も経済的に自立できるように育てるのがよい ⇒	69.5 65.6 72.7	24.8 27.5 22.9	1.1 2.0 0.2	1.3 1.0 1.5	2.8 3.6 2.2	0.6 0.3 0.5
⑥ 男の子も家事ができるように育てるのがよい ⇒	68.3 61.0 74.2	25.0 30.5 20.9	1.3 2.3 0.2	2.0 2.6 1.5	2.9 3.3 2.7	0.6 0.3 0.5
⑦ 父親も母親も同じくらい子育てに関わる方がよい ⇒	62.1 53.4 68.6	25.9 30.8 22.6	4.3 6.6 2.5	2.0 2.3 1.7	5.2 6.6 4.2	0.6 0.3 0.5
⑧ 子育ては地域社会の支援も必要 ⇒	66.2 62.3 69.5	27.8 31.1 25.3	1.5 2.6 0.5	1.4 1.3 1.5	2.5 2.3 2.7	0.6 0.3 0.5
⑨ 結婚しても、夫婦別姓を選択できてよい ⇒	52.2 44.6 57.7	17.2 14.4 19.4	9.6 13.8 6.4	8.1 13.8 3.9	12.3 13.1 11.8	0.7 0.3 0.7

【問 9】あなたは、家事・育児・介護それぞれについて、家庭の中でどのように分担することが望ましいと思いますか。

①家事（○は1つ）（N=717）NA=1.0（0.7 1.0）

- | | |
|---|---|
| 1. おもに女性が行う 2.2（3.0 <u>1.7</u> ） | 5. おもに男性が行う 0.1（0.0 <u>0.2</u> ） |
| 2. どちらかという女性が行う
12.1（15.1 <u>10.1</u> ） | 6. おもに家族以外（事業所の方など）のものが行う
1.3（2.0 <u>0.7</u> ） |
| 3. 男性と女性が同じ程度に分担する
72.0（67.2 <u>75.7</u> ） | 7. その他（.....）
10.6（11.5 <u>9.8</u> ） |
| 4. どちらかという男性が行う
0.7（0.7 <u>0.7</u> ） | |

②育児（○は1つ）（N=717）NA=0.8（0.7 0.7）

- | | |
|---|---|
| 1. おもに女性が行う 2.9（3.6 <u>2.5</u> ） | 5. おもに男性が行う 0.3（0.7 <u>0.0</u> ） |
| 2. どちらかという女性が行う
18.4（22.6 <u>15.5</u> ） | 6. おもに家族以外（事業所の方など）のものが行う
0.7（1.0 <u>0.5</u> ） |
| 3. 男性と女性が同じ程度に分担する
69.5（64.3 <u>73.5</u> ） | 7. その他（.....）
7.1（7.2 <u>6.9</u> ） |
| 4. どちらかという男性が行う
0.3（0.0 <u>0.5</u> ） | |

③介護（○は1つ）（N=717）NA=1.0（0.7 1.0）

- | | |
|---|--|
| 1. おもに女性が行う 0.7（1.0 <u>0.5</u> ） | 5. おもに男性が行う 0.7（0.7 <u>0.7</u> ） |
| 2. どちらかという女性が行う
3.1（4.6 <u>2.0</u> ） | 6. おもに家族以外（事業所の方など）のものが行う
19.1（15.4 <u>21.9</u> ） |
| 3. 男性と女性が同じ程度に分担する
64.4（66.6 <u>63.1</u> ） | 7. その他（.....）
9.6（9.8 <u>9.3</u> ） |
| 4. どちらかという男性が行う
1.4（1.3 <u>1.5</u> ） | |

【問 10】あなたが、家事・育児・介護それぞれに携わる時間は、1日平均何時間ですか。

①家事【平日の場合】（○は1つ）（N=717）NA=2.2（2.3 2.2）

- | | | |
|--|---|---------------------------------------|
| 1. 30分未満
19.4（32.1 <u>9.8</u> ） | 4. 2時間以上3時間未満
12.7（7.5 <u>16.5</u> ） | 7. 6時間以上8時間未満
1.7（0.7 <u>2.2</u> ） |
| 2. 30分以上1時間未満
24.5（30.8 <u>20.1</u> ） | 5. 3時間以上4時間未満
7.7（2.3 <u>11.5</u> ） | 8. 8時間以上
1.5（1.0 <u>2.0</u> ） |
| 3. 1時間以上2時間未満
23.2（21.0 <u>24.8</u> ） | 6. 4時間以上6時間未満
7.1（2.3 <u>10.8</u> ） | |

【問10】あなたが、家事・育児・介護それぞれに携わる時間は、1日平均何時間ですか。(続き)

②家事【休日の場合】(○は1つ)(N=717) NA=2.1 (2.3 2.0)

1. 30分未満 11.4 (20.3 <u>4.9</u>)	4. 2時間以上3時間未満 20.8 (18.0 <u>22.6</u>)	7. 6時間以上8時間未満 2.6 (0.0 <u>4.4</u>)
2. 30分以上1時間未満 15.9 (21.3 <u>11.8</u>)	5. 3時間以上4時間未満 11.0 (5.2 <u>15.2</u>)	8. 8時間以上 2.6 (1.6 <u>3.4</u>)
3. 1時間以上2時間未満 27.2 (28.2 <u>26.8</u>)	6. 4時間以上6時間未満 6.3 (3.0 <u>8.8</u>)	

③育児【平日の場合】(○は1つ)(N=717) NA=2.0 (1.0 2.5)

1. 30分未満 4.6 (5.9 <u>3.7</u>)	4. 2時間以上3時間未満 3.1 (2.3 <u>3.7</u>)	7. 6時間以上8時間未満 1.5 (0.0 <u>2.7</u>)
2. 30分以上1時間未満 2.6 (3.9 <u>1.7</u>)	5. 3時間以上4時間未満 1.8 (0.7 <u>2.7</u>)	8. 8時間以上 1.8 (1.0 <u>2.5</u>)
3. 1時間以上2時間未満 3.5 (4.9 <u>2.5</u>)	6. 4時間以上6時間未満 3.2 (0.7 <u>5.2</u>)	9. 対象となる家族がいない 75.9 (79.7 <u>73.0</u>)

④育児【休日の場合】(○は1つ)(N=717) NA=2.1 (1.0 2.7)

1. 30分未満 2.6 (2.3 <u>2.9</u>)	4. 2時間以上3時間未満 2.8 (3.0 <u>2.7</u>)	7. 6時間以上8時間未満 0.4 (0.0 <u>0.7</u>)
2. 30分以上1時間未満 2.4 (3.3 <u>1.7</u>)	5. 3時間以上4時間未満 1.7 (2.0 <u>1.5</u>)	8. 8時間以上 8.1 (3.9 <u>11.3</u>)
3. 1時間以上2時間未満 2.0 (2.6 <u>1.5</u>)	6. 4時間以上6時間未満 2.1 (2.3 <u>2.0</u>)	9. 対象となる家族がいない 75.9 (79.7 <u>73.0</u>)

⑤介護【平日の場合】(○は1つ)(N=717) NA=1.4 (0.7 2.0)

1. 30分未満 3.3 (2.6 <u>3.9</u>)	4. 2時間以上3時間未満 2.1 (1.6 <u>2.2</u>)	7. 6時間以上8時間未満 0.1 (0.0 <u>0.2</u>)
2. 30分以上1時間未満 1.8 (3.0 <u>1.0</u>)	5. 3時間以上4時間未満 0.8 (0.7 <u>1.0</u>)	8. 8時間以上 0.4 (0.3 <u>0.5</u>)
3. 1時間以上2時間未満 1.5 (1.0 <u>2.0</u>)	6. 4時間以上6時間未満 0.4 (0.7 <u>0.2</u>)	9. 対象となる家族がいない 88.0 (89.5 <u>87.0</u>)

⑥介護【休日の場合】(○は1つ)(N=717) NA=1.4 (0.7 2.0)

1. 30分未満 3.1 (2.3 <u>3.7</u>)	4. 2時間以上3時間未満 2.4 (2.3 <u>2.2</u>)	7. 6時間以上8時間未満 0.3 (0.0 <u>0.5</u>)
2. 30分以上1時間未満 1.7 (2.6 <u>1.0</u>)	5. 3時間以上4時間未満 0.7 (0.3 <u>1.0</u>)	8. 8時間以上 0.6 (0.3 <u>0.7</u>)
3. 1時間以上2時間未満 1.5 (1.0 <u>2.0</u>)	6. 4時間以上6時間未満 0.7 (1.0 <u>0.5</u>)	9. 対象となる家族がいない 87.7 (89.5 <u>86.5</u>)

【問11】あなたは、新型コロナウイルス感染症の影響下において、家事・育児・介護の時間に変化はありましたか。

①家事（○は1つ）（N=717）NA=2.5（2.3 2.7）

- | | |
|--------------------------------|------------------------------------|
| 1. 増えた 31.1（28.2 <u>33.2</u> ） | 3. 変化はなかった 64.7（67.5 <u>62.9</u> ） |
| 2. 減った 1.7（2.0 <u>1.2</u> ） | |

②育児（○は1つ）（N=717）NA=1.3（0.7 1.5）

- | | |
|-------------------------------|---------------------------------------|
| 1. 増えた 10.7（6.9 <u>13.8</u> ） | 3. 変化はなかった 9.8（10.8 <u>9.1</u> ） |
| 2. 減った 0.8（1.3 <u>0.5</u> ） | 4. 対象となる家族がない 77.4（80.3 <u>75.2</u> ） |

③介護（○は1つ）（N=717）NA=0.8（0.0 1.5）

- | | |
|-----------------------------|---------------------------------------|
| 1. 増えた 2.1（2.0 <u>2.0</u> ） | 3. 変化はなかった 7.4（7.2 <u>7.6</u> ） |
| 2. 減った 0.4（1.0 <u>0.0</u> ） | 4. 対象となる家族がない 89.3（89.8 <u>88.9</u> ） |

3 教育について

【問12】学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れる必要があると思いますか。（○は1つ）（N=717）NA=2.6（2.0 3.2）

- | |
|--|
| 1. 多様性を認め合うこと 35.3（37.4 <u>33.9</u> ） |
| 2. 自分を大切にすること（自尊心）を育ませる 23.2（18.4 <u>26.8</u> ） |
| 3. 教員の教育体制の構築 8.8（10.2 <u>7.6</u> ） |
| 4. 友人とのかかわりあい方 15.8（16.7 <u>15.0</u> ） |
| 5. 遊ぶこと 2.5（3.6 <u>1.7</u> ） |
| 6. 性教育（正しい知識と対応方法についてなど） 4.7（1.6 <u>6.9</u> ） |
| 7. 教育委員・校長など大事なことを決めるところに女性を増やす 1.4（0.7 <u>2.0</u> ） |
| 8. その他（.....） 5.7（9.5 <u>2.9</u> ） |

【問13】あなたはお子さんにどのくらいまでの教育を受けさせたいと思いますか。

①男子（○は1つ）（N=717）NA=5.3（3.6 6.6）

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 1. 中学校まで 0.6（1.0 <u>0.2</u> ） | 5. 4年制大学まで 59.1（58.4 <u>60.2</u> ） |
| 2. 高等学校まで 3.3（3.3 <u>3.2</u> ） | 6. 大学院まで 9.6（10.2 <u>9.3</u> ） |
| 3. 専門学校・各種学校まで 1.3（1.0 <u>1.5</u> ） | 7. その他（.....） 8.4（8.5 <u>7.9</u> ） |
| 4. 短期大学・高等専門学校まで 0.6（1.0 <u>0.0</u> ） | 8. わからない 11.9（13.1 <u>11.1</u> ） |

②女子（○は1つ）（N=717）NA=5.2（4.3 5.9）

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| 1. 中学校まで 0.6（1.0 <u>0.2</u> ） | 5. 4年制大学まで 59.3（59.3 <u>59.7</u> ） |
| 2. 高等学校まで 3.2（3.0 <u>3.2</u> ） | 6. 大学院まで 8.4（7.9 <u>8.8</u> ） |
| 3. 専門学校・各種学校まで 1.5（0.7 <u>2.0</u> ） | 7. その他（.....） 8.5（8.5 <u>8.1</u> ） |
| 4. 短期大学・高等専門学校まで 2.0（3.0 <u>1.2</u> ） | 8. わからない 11.4（12.5 <u>10.8</u> ） |

4 仕事・職場について

【問14】あなたは今、収入を伴う仕事をしていますか。(○は1つ)(N=717) NA=2.8 (2.6 2.9)

- | |
|---|
| 1. 会社経営・役員 5.0 (8.9 <u>2.2</u>) |
| 2. 自営業(家族従業者を含む) 7.5 (11.1 <u>4.9</u>) |
| 3. 正社員・正規職員 41.8 (46.9 <u>38.3</u>) |
| 4. 非正規職員(契約社員・派遣社員・パート・アルバイト等) 19.4 (13.1 <u>23.8</u>) |
| 5. 収入を伴う仕事をしていない(家事専業・学生・無職など) 22.0 (15.4 <u>26.8</u>) |
| 6. その他() 1.4 (2.0 <u>1.0</u>) |

→ 問16へ

→ (問14で「1」～「4」とお答えの方にお聞きします)(N=529) NA=1.3 (0.8 1.8)

【問15】あなたが働く理由について、あてはまるものをお選びください。(○は3つまで)

- | | |
|---|---|
| 1. 生計を維持するため 70.7 (80.7 <u>62.1</u>) | 7. 自分磨きのため(習い事や資格取得のため) 3.4 (2.9 <u>3.9</u>) |
| 2. 生活費補助のため(教育や住宅のローンなどの生活費) 15.1 (13.9 <u>16.3</u>) | 8. 社会的な視野を広げるため 10.8 (9.4 <u>12.1</u>) |
| 3. 経済的にゆとりのある生活をするため 25.9 (27.5 <u>24.1</u>) | 9. 生きがいのため 17.4 (14.8 <u>19.5</u>) |
| 4. 将来のため 23.6 (25.8 <u>22.0</u>) | 10. 社会とのつながりを持つため 21.4 (19.7 <u>23.0</u>) |
| 5. 自分で自由に使える収入が欲しいため 22.7 (14.3 <u>29.8</u>) | 11. 時間に余裕があるから 3.0 (2.5 <u>3.5</u>) |
| 6. 経済的に自立したいため 17.8 (11.9 <u>22.7</u>) | 12. 家業だから 3.0 (2.9 <u>3.2</u>) |
| | 13. 健康に過ごすため 5.7 (6.1 <u>5.3</u>) |
| | 14. その他() 3.6 (4.5 <u>2.8</u>) |

(すべての方にお聞きします)

【問16】あなたは、新型コロナウイルス感染症の影響下において、働き方に変化はありましたか。(○は1つ)(N=717) NA=3.8 (3.0 4.4)

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| 1. 仕事が増えた 10.6 (9.8 <u>11.3</u>) | 4. 失業したが、再就職した 1.8 (0.7 <u>2.7</u>) |
| 2. 仕事が減った 11.6 (13.1 <u>10.3</u>) | 5. 変化はない 64.7 (66.9 <u>63.1</u>) |
| 3. 失業した 2.5 (2.3 <u>2.5</u>) | 6. その他() 5.0 (4.3 <u>5.7</u>) |

（現在「収入を伴う仕事をしている」または今までに働いた経験のある方にお聞きます）

【問 1 7】これまであなたが働いてきた勤務先で、次にあてはまることがありましたか。（○はいくつでも）
（N=680）NA=4.0（3.4 4.4）

- | | |
|--|--|
| 1. 募集・採用に男女差がある 18.8（16.4 <u>20.4</u> ） | 9. 男性が育児休業制度を利用しにくい 27.4（25.3 <u>29.0</u> ） |
| 2. 賃金・手当に男女差がある 18.8（14.7 <u>21.7</u> ） | 10. 女性が育児休業制度を利用しにくい 7.4（4.1 <u>9.9</u> ） |
| 3. 昇進・昇格に男女差がある 26.0（21.2 <u>29.2</u> ） | 11. 男性が介護休業制度を利用しにくい 15.3（15.4 <u>15.4</u> ） |
| 4. 社員の職場配置に男女の差別がある 18.1（16.0 <u>18.8</u> ） | 12. 女性が介護休業制度を利用しにくい 7.8（5.1 <u>9.9</u> ） |
| 5. 教育訓練・研修に男女の差別がある 4.3（3.4 <u>5.0</u> ） | 13. パートが正社員と同じ仕事をしているけれど、待遇が違う 24.3（19.8 <u>27.7</u> ） |
| 6. 結婚・出産・育児・介護などで退職しなければならないような雰囲気がある 12.6（4.4 <u>18.5</u> ） | 14. 積極的に女性の登用を行っている 13.1（14.3 <u>12.0</u> ） |
| 7. 定年退職に男女の差別がある 2.1（0.7 <u>3.1</u> ） | 15. 性別に関わらず時間外労働、深夜勤務がある 30.6（25.9 <u>34.2</u> ） |
| 8. お茶くみなどの雑用は女性がする 22.4（13.0 <u>29.5</u> ） | 16. 特にあてはまるものはない 23.4（33.1 <u>16.2</u> ） |

（問 1 4 で「5. 収入を伴う仕事をしていない」とお答えの方にお聞きます）

【問 1 8】現在仕事をしていない、またはできていない理由について、あてはまるものをお選びください。（○はいくつでも）（N=158）NA=3.2（4.3 2.8）

- | | |
|--|--|
| 1. 経済的に困らないから 17.7（19.1 <u>17.4</u> ） | 9. 趣味や社会活動など他にやりたいことがあるから 7.6（8.5 <u>7.3</u> ） |
| 2. 家事・育児・介護に専念したいから 8.2（2.1 <u>11.0</u> ） | 10. 求職に年齢制限があるから 8.9（10.6 <u>8.3</u> ） |
| 3. 子どもを預ける適当な施設や人がいないから 1.9（0.0 <u>2.8</u> ） | 11. 高齢だから 32.9（27.7 <u>34.9</u> ） |
| 4. 高齢者や病人の世話があるから 7.6（8.5 <u>6.4</u> ） | 12. 扶養家族の方が有利だから 0.6（0.0 <u>0.9</u> ） |
| 5. 家族から反対されるから 1.3（0.0 <u>1.8</u> ） | 13. 家族の転勤や転居があるから 1.3（0.0 <u>1.8</u> ） |
| 6. 健康に自信がないから 15.2（12.8 <u>16.5</u> ） | 14. 求職活動中だから 7.0（6.4 <u>6.4</u> ） |
| 7. 職業能力に自信が持てないから 6.3（4.3 <u>7.3</u> ） | 15. 学生・資格取得に向け勉強中だから 12.7（17.0 <u>11.0</u> ） |
| 8. 希望する仕事や条件のよい仕事が見つからないから 13.3（12.8 <u>12.8</u> ） | 16. その他（.....） 8.2（6.4 <u>8.3</u> ） |
| | 17. 特に理由はない 5.7（6.4 <u>5.5</u> ） |

(すべての方にお聞きます)

【問１９】女性が働くことについて、あなたの考えに最も近いものを１つお答えください。(○は１つ)(N=717)
NA=3.6 (3.3 3.9)

1. 結婚しても、子どもができて仕事はつづける方がよい 50.5 (47.9 51.8)
2. 子どもができたら仕事を一時やめて、子どもに手がからなくなったらまた仕事に復帰する方がよい 33.6 (35.1 32.9)
3. 子どもができたら、仕事をしない方がよい 1.0 (1.0 1.0)
4. 結婚するまでは仕事をするが結婚後はしない方がよい 0.7 (1.3 0.2)
5. 仕事をしない方がよい 0.1 (0.3 0.0)
6. その他 () 10.5 (11.1 10.1)

【問２０】女性が長く働きつづけることを困難にしたり、障害になっている理由は何なことでと思いますか。(○はいくつでも)(N=717) NA=4.3 (4.3 4.4)

1. 家事・育児・介護 68.2 (63.6 71.3)
2. 子どもを預ける適当な施設や人がいない 55.0 (52.8 56.8)
3. 介護者を預ける適当な施設や人がいない 31.4 (26.2 34.9)
4. 介護者を施設に預けることに罪悪感を覚える 10.9 (8.9 12.0)
5. 子どもの教育 17.0 (16.4 17.2)
6. 家族の転勤 18.3 (14.8 20.9)
7. 家事の分担などで家族の協力や理解が得られない 33.5 (25.6 39.6)
8. 職場での結婚・出産退職の慣行 18.3 (19.0 17.7)
9. 能力や実績が正当に評価されない 19.8 (21.0 18.7)
10. 女性自身の働くことへの意欲が不足している 12.6 (12.8 12.3)
11. 育児休業や再就職など、長く働きつづけるための職場の条件・制度が不十分 49.0 (41.3 54.5)
12. その他 () 4.9 (5.6 4.4)
13. 困難、障害になるものはない 2.9 (3.6 2.5)

5 地域活動について

【問２１】あなたはこの１年間に現在のお住いの地域で、以下のような活動に参加しましたか。(○はいくつでも)(N=717) NA=3.3 (3.3 3.4)

- | | |
|--|---|
| 1. 町会や自治会の活動 8.5 (6.2 10.3) | 5. NPO、ボランティアなどの活動 5.0 (5.2 4.9) |
| 2. 保護者会やPTA活動 7.9 (3.9 11.1) | 6. 審議会、委員会などの政策・方針決定や意思決定に関わる活動 1.0 (1.0 1.0) |
| 3. 子ども会や青少年のスポーツ活動などの指導や育成 1.3 (1.0 1.5) | 7. その他 () 0.3 (0.7 0.0) |
| 4. 趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動 10.0 (8.9 10.8) | 8. 参加していない 71.7 (76.7 67.8) → 問２２へ |

（問 2 1 で「8. 参加していない」とお答えの方にお聞きます）

【問 2 2】お住いの地域での活動に参加していない理由について、あてはまるものをお選びください。（〇はいくつでも）（N=514）NA=0.0（0.0 0.0）

- | | |
|--------------------------------------|--|
| 1. 時間の余裕がない 37.4（33.8 40.2） | 7. 参加方法がわからない、きっかけがない 37.2（35.5 39.1） |
| 2. どのような活動があるのかわからない 42.6（38.9 46.4） | 8. 家族の協力、理解が得られない 0.2（0.4 0.0） |
| 3. 人間関係がわずらわしい 18.3（18.8 18.1） | 9. 健康に不安がある 5.8（4.3 7.2） |
| 4. 子ども、高齢者がいるので出かけにくい 5.3（4.7 5.4） | 10. 新型コロナウイルス感染症の影響のため 17.3（14.5 19.9） |
| 5. 経済的に余裕がない 6.8（8.5 5.1） | 11. 関心がない、参加したいと思わない 25.9（30.8 21.7） |
| 6. 参加したい活動がない 16.5（16.2 17.0） | 12. その他（.....） 4.3（2.6 5.4） |

6 防災について

（すべての方に、あなたが被災した場合、必要と思われる施策についてお聞きます）

【問 2 3】あなたにとって防災分野での男女平等の視点を活かすには、どのようなことが必要だと思われるか。（〇はいくつでも）（N=717）NA=3.5（3.6 3.4）

1. 性別に応じてプライバシー（更衣、授乳、トイレ、就寝スペースなど）を確保するような避難所運営を行うこと 76.4（70.8 80.6）
2. 災害時要配慮者（高齢者、障害者、乳幼児等）など、さまざまな状態の人の視点を取り入れた避難所運営を行うこと 64.3（64.3 64.1）
3. 自治会や町内会、ボランティア仲間など、日頃の地域のネットワークを活用した防災活動や避難所運営を行うこと 21.8（22.3 21.6）
4. 災害発生時に備え、日頃の地域活動や、行政の防災に関する講座・イベントの中で、災害時に指導的役割を担う女性リーダーの育成を行うこと 14.9（13.4 16.0）
5. 食事作りや、清掃、子ども・高齢者のケア等の担い手が、片方の性に偏らないようにするなど、一定の人々への過度な負担が発生しないようにすること 48.0（43.3 51.1）
6. 委員会や会議など防災分野の政策・方針決定過程へ、より多くの女性が参画できるようにすること 19.7（19.0 19.7）
7. 行政が作成する地域防災計画や各種災害対応マニュアルに、男女双方の視点や、さまざまな立場の人の視点を反映すること 42.0（37.4 45.2）
8. 消防職員、消防団員、警察官、自衛官などについて、防災現場に女性の視点が活かせるよう、女性職員の採用・登用を進めること 31.4（29.8 32.2）
9. その他（.....） 2.8（3.6 2.2）
10. わからない 3.9（4.9 3.2）

7 仕事と生活の調和について

【問24】生活の中で「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、「希望」（あなたの希望に近いもの）と「現実」（今の状況）についてお答えください。

①希望（○は1つ）（N=717）NA=4.2（4.3 4.2）

- | | |
|---|---|
| 1. 「仕事」を優先 4.3（4.9 <u>3.4</u> ） | 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先 11.0（9.8 <u>12.0</u> ） |
| 2. 「家庭生活」を優先 17.9（18.7 <u>16.7</u> ） | 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先 20.9（17.4 <u>23.8</u> ） |
| 3. 「地域・個人の生活」を優先 3.8（4.9 <u>2.9</u> ） | 8. わからない 4.3（3.6 <u>4.9</u> ） |
| 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先 30.3（31.1 <u>30.0</u> ） | |
| 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先 3.3（5.2 <u>2.0</u> ） | |

②現実（○は1つ）（N=717）NA=4.5（4.6 4.4）

- | | |
|---|--|
| 1. 「仕事」を優先 35.8（40.7 <u>31.9</u> ） | 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先 3.6（3.0 <u>4.2</u> ） |
| 2. 「家庭生活」を優先 18.4（11.1 <u>23.8</u> ） | 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先 2.5（2.0 <u>2.9</u> ） |
| 3. 「地域・個人の生活」を優先 2.4（3.3 <u>1.7</u> ） | 8. わからない 7.1（5.9 <u>7.9</u> ） |
| 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先 22.2（24.9 <u>20.4</u> ） | |
| 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先 3.5（4.6 <u>2.7</u> ） | |

【問25】仕事と生活の調和を図るうえで、あなたが重要だと思うことをお答えください。

（○は3つまで）（N=717）NA=4.7（5.2 4.4）

1. 育児・介護に関する社会的サポートの充実 42.0（42.6 41.3）
2. 仕事と育児・介護との両立支援制度の充実 27.9（24.6 30.5）
3. 仕事と育児・介護との両立支援制度の利用の促進 16.7（15.1 18.2）
4. フレックスタイムやテレワーク勤務などの柔軟な働き方の充実 42.7（39.0 45.9）
5. 長時間労働の見直し 30.1（34.1 27.0）
6. 家族の理解や協力 19.8（12.5 25.6）
7. 個人の意識改革や努力 14.9（21.0 10.3）
8. 職場の理解やトップの意識改革 37.1（34.1 39.1）
9. 外部サービスの活用（家事代行サービス、ベビーシッターなど） 12.6（12.8 12.5）
10. その他（.....） 2.1（3.3 1.0）

8 暴力の防止について

【問26】次の①から⑨までのようなことはDV(ドメスティック・バイオレンス)とされていますが、あなたはどのように思いますか。(○はそれぞれヨコ方向に1つずつ)(N=717)

		DVだと思 う	DVだと思 わない	NA
① 身体的な暴力を受ける(なぐられる、けられる、物を投げつけられる、突き飛ばされる、など) ⇒		94.4 93.1 <u>95.6</u>	1.3 2.3 <u>0.2</u>	4.3 4.6 <u>4.2</u>
② あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受ける ⇒		92.6 90.8 <u>93.9</u>	2.5 3.6 <u>1.7</u>	4.9 5.6 <u>4.4</u>
③ 大声で怒鳴られる ⇒		80.9 74.4 <u>85.7</u>	14.2 20.0 <u>9.8</u>	4.9 5.6 <u>4.4</u>
④ 「だれのおかげで生活できる」「役立たず」「クズ」などと、人格を傷つけられるようなことを言われる ⇒		91.5 90.2 <u>92.6</u>	3.8 4.6 <u>2.9</u>	4.7 5.2 <u>4.4</u>
⑤ 何を言っても長時間無視し続けられる ⇒		80.5 76.7 <u>83.3</u>	14.6 17.7 <u>12.3</u>	4.9 5.6 <u>4.4</u>
⑥ 交友関係や電話・メールを細かく監視される ⇒		80.9 74.4 <u>85.7</u>	13.9 19.3 <u>9.8</u>	5.2 6.2 <u>4.4</u>
⑦ 見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せられる ⇒		86.1 79.7 <u>91.2</u>	8.9 14.4 <u>4.4</u>	5.0 5.9 <u>4.4</u>
⑧ 嫌がっているのに性的な行為を強要される ⇒		93.3 91.8 <u>94.6</u>	2.0 3.0 <u>1.0</u>	4.7 5.2 <u>4.4</u>
⑨ 生活費を渡されない ⇒		82.3 78.4 <u>85.3</u>	12.8 15.7 <u>10.6</u>	4.9 5.9 <u>4.2</u>

（配偶者や恋人がいる方または以前配偶者や恋人がいた方にお聞きします）

（いない方は【問29】へ）

【問26-1】あなたは、これまでパートナー（配偶者や恋人など）から次の①から⑨までのような行為をされたことがありますか。（○はそれぞれヨコ方向に1つつつ）（N=647）

		何度も あった	1、2度 あった	全くない	NA
① 身体的な暴力を受けた（なぐられた、けられた、物を 投げつけられた、突き飛ばされた、など）⇒		3.1 2.6 <u>3.5</u>	10.5 5.9 <u>13.6</u>	82.8 88.1 <u>79.1</u>	3.6 3.3 <u>3.7</u>
② あなたもしくはあなたの家族に危害を加えられるので はないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた⇒		3.2 1.5 <u>4.5</u>	5.9 3.3 <u>7.5</u>	86.9 90.7 <u>84.2</u>	4.0 4.5 <u>3.7</u>
③ 大声で怒鳴られた⇒		8.7 4.5 <u>11.5</u>	20.6 17.5 <u>23.0</u>	66.8 73.6 <u>61.8</u>	4.0 4.5 <u>3.7</u>
④ 「だれのおかげで生活できる」「役立たず」「クズ」 などと、人格を傷つけられるようなことを言われた⇒		5.3 2.6 <u>7.0</u>	7.7 5.2 <u>9.6</u>	83.0 88.1 <u>79.4</u>	4.0 4.1 <u>4.0</u>
⑤ 何を言っても長時間無視し続けられた⇒		3.9 4.1 <u>3.7</u>	13.3 15.2 <u>11.8</u>	78.8 76.6 <u>80.5</u>	4.0 4.1 <u>4.0</u>
⑥ 交友関係や電話・メールを細かく監視された⇒		3.2 2.2 <u>3.7</u>	7.3 7.1 <u>7.5</u>	84.9 85.5 <u>84.5</u>	4.6 5.2 <u>4.3</u>
⑦ 見たくないのに、アダルトビデオやポルノ雑誌を見せ られた⇒		0.5 0.4 <u>0.5</u>	2.3 2.6 <u>2.1</u>	93.0 92.6 <u>93.3</u>	4.2 4.5 <u>4.0</u>
⑧ 嫌がっているのに性的な行為を強要された⇒		2.9 0.7 <u>4.3</u>	6.3 2.2 <u>9.4</u>	86.4 92.2 <u>82.4</u>	4.3 4.8 <u>4.0</u>
⑨ 生活費を渡されない⇒		2.5 0.7 <u>3.7</u>	2.6 2.6 <u>2.7</u>	90.6 92.2 <u>89.3</u>	4.3 4.5 <u>4.3</u>

（問26-1のような行為を1度でも受けたとお答えの方にお聞きます）

【問27】問26-1のような行為を受けたことについて、誰かに打ち明けたり、相談したりしましたか。（○は1つ）（N=265）NA=5.3（4.1 6.1）

1. 相談した 29.8（18.6 36.4）

2. 相談しなかった 64.9（77.3 57.6）→問27-2へ

→（問27で「1. 相談した」とお答えの方にお聞きます）

【問27-1】誰（どこ）に相談しましたか。（○はいくつでも）（N=79）NA=0.0（0.0 0.0）

1. 家族や親せき 45.6（27.8 50.0）

2. 友人・知人 68.4（77.8 65.0）

3. 職場の人 12.7（22.2 10.0）

4. 区役所（女性相談、区民相談、各地域のすこやか福祉センター） 10.1（5.6 10.0）

5. 警察 10.1（11.1 10.0）

6. 東京都女性相談センター、東京ウィメンズプラザなど 0.0（0.0 0.0）

7. 裁判所 5.1（0.0 6.7）

8. 民生・児童委員 0.0（0.0 0.0）

9. 医師 5.1（0.0 5.0）

10. 民間の機関（弁護士、法テラス、民間シェルター、NPOなど） 6.3（0.0 8.3）

11. 学校（教職員、学生相談、DV相談、ハラスメント相談など） 3.8（11.1 1.7）

12. その他（.....） 2.5（0.0 3.3）

（問27で「2. 相談しなかった」とお答えの方にお聞きます）

【問27-2】誰（どこ）にも相談しなかった理由について、あてはまるものをお選びください。（○はいくつでも）（N=172）NA=0.6（0.0 1.1）

1. 誰（どこ）に相談してよいかわからなかったから 13.4（9.3 16.8）

2. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから、世間体が悪いと思ったから 11.6（10.7 11.6）

3. 相談してもむだだと思ったから 25.0（29.3 22.1）

4. 相談したことがわかると、仕返しや、もっとひどい暴力を受けると思ったから 5.2（4.0 6.3）

5. 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 18.0（14.7 21.1）

6. 他人を巻き込みたくなかったから 14.0（13.3 14.7）

7. 子どもに危険がおよぶと思ったから 0.0（0.0 0.0）

8. 自分にも悪いところがあると思ったから 22.1（22.7 22.1）

9. 相談するほどのことではないと思ったから 57.0（61.3 54.7）

10. その他（.....） 5.2（5.3 4.2）

（問26-1のような行為を1度でも受けたとお答えの方にお聞きます）

【問28】新型コロナウイルス感染症の影響下において、変化はありましたか。（○は1つ）

（N=265）NA=11.7（10.3 12.7）

1. 問26-1のような行為が増えた 4.9（5.2 4.8）

2. 問26-1のような行為が減った 10.2（8.2 11.5）

3. 変化はない 73.2（76.3 70.9）

(すべての方にお聞きます)

【問２９】配偶者や恋人などからの暴力の防止や被害者支援のために、どのような対策が必要だと思いますか。(○は3つまで) (N=717) NA=5.3 (5.6 5.2)

1. 家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発 52.0 (53.4 50.6)
2. 緊急避難所（シェルター）の整備 38.9 (31.5 44.5)
3. 住居や就職のあっせんなど、自立して生活できるための支援 34.9 (30.2 38.3)
4. カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援 28.5 (29.8 27.5)
5. 加害者へのカウンセリングなどの更生支援 18.7 (15.1 21.4)
6. 家庭におけるお互いの性を尊重する意識づくり 8.8 (10.2 7.9)
7. 学校におけるお互いの性を尊重する教育の充実 14.4 (11.8 16.2)
8. 行政や警察の積極的な啓発 19.7 (22.3 17.7)
9. 法律による規制の強化、法律の見直し 24.8 (22.6 26.8)
10. テレビや週刊誌などのメディアに対する倫理規定の強化の働きかけ 5.9 (7.2 4.9)
11. 暴力的な映像やゲームソフトの販売や貸し出しの規制 5.6 (4.6 6.1)
12. 性の多様性の知識がある相談員がいる 2.6 (2.0 2.9)
13. その他 () 2.2 (4.3 0.7)

9 健康について

【問３０】女性が性や妊娠・出産に関して自分で決めるうえで、あなたはどのようなことが必要だと思いますか。(○はいくつでも) (N=717) NA=5.4 (5.9 5.2)

1. 子どもの成長と発達に応じた性教育 56.8 (48.5 63.4)
2. 性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実 59.4 (55.4 62.7)
3. 喫煙や飲酒、薬物等の健康への害についての情報提供・相談体制の充実 27.2 (26.9 27.5)
4. HIV(ヒト免疫不全ウイルス)などの性感染症についての情報提供・相談体制の充実 30.4 (27.9 32.4)
5. 更年期についての情報提供・相談体制の充実 27.3 (22.3 31.2)
6. 女性の健康に関する情報提供・相談体制の充実 41.6 (36.7 45.2)
7. 女性専門医療に関する情報提供 38.4 (28.5 45.7)
8. その他 () 5.3 (6.2 4.4)
9. わからない 8.6 (13.8 4.7)

10 人権問題について

【問31】あなたは、ここ3年以内に次のハラスメントを受けた経験がありますか。(それぞれ〇はいくつでも)(N=717)

	学校で 受けたこと がある	職場で 受けたこと がある	その他(自由記述) [] で受けたことが ある	受けたこと はない	NA
① セクシュアル・ハラスメント(他の者から不快に させられる性的な内容の発言や性的な行動) ⇒	1.7 2.0 <u>1.5</u>	9.8 4.3 <u>14.0</u>	3.1 1.3 <u>3.9</u>	80.1 87.2 <u>74.9</u>	6.4 5.9 <u>6.9</u>
② パワー・ハラスメント(優越的な関係に基づき、 業務の適正な範囲を超えて、身体的もしくは精神的な 苦痛を与えられたり就業環境を害されること) ⇒	1.8 2.0 <u>1.7</u>	24.3 22.3 <u>25.3</u>	2.8 2.6 <u>2.7</u>	65.8 68.5 <u>64.4</u>	6.7 6.2 <u>7.1</u>
③ マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ ハラスメント(育児のための休暇や短時間勤務を 申し出る男性に対する嫌がらせなど) ⇒	0.4 0.7 <u>0.2</u>	2.5 2.0 <u>2.9</u>	0.6 1.0 <u>0.2</u>	88.1 89.8 <u>87.5</u>	8.4 6.6 <u>9.1</u>
④ 育児休業、介護休業に係るハラスメント ⇒	0.0 0.0 <u>0.0</u>	2.5 2.6 <u>2.5</u>	0.8 0.3 <u>1.2</u>	88.4 90.2 <u>87.2</u>	8.2 6.9 <u>9.1</u>
⑤ モラル・ハラスメント(話しかけても無視をされ る、自分だけ情報が渡されないなど、道徳や倫理に反す る、精神面に対する嫌がらせのこと) ⇒	2.1 2.0 <u>2.2</u>	11.9 10.8 <u>12.5</u>	3.9 3.6 <u>3.9</u>	76.0 79.0 <u>74.2</u>	7.3 5.9 <u>8.1</u>
SOG I (性的指向・性自認) ハラスメント (性的指向や性自認に関連した差別的な言動や嘲笑、い じめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを受けるこ と。また、望まない性別での学校生活・職場での強制異 動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不 利益が生じること)	1.4 1.6 <u>1.2</u>	2.4 3.0 <u>2.0</u>	1.0 1.3 <u>0.5</u>	88.0 87.9 <u>88.5</u>	7.9 7.5 <u>8.1</u>
⑦ その他 () ⇒	0.3 0.3 <u>0.2</u>	0.3 0.0 <u>0.5</u>	0.6 0.7 <u>0.5</u>	28.9 31.1 <u>27.3</u>	70.0 67.9 <u>71.5</u>

（問31でいずれか1つでもハラスメントを受けたとお答えの方にお聞きます）

【問31-1】あなたが受けたハラスメントについて、誰（どこ）に相談しましたか。（○はいくつでも）
（N=252）NA=1.6（0.0 1.9）

- | | |
|---|------------------------------------|
| 1. 家族 29.8（23.3 33.3） | 5. 公的機関（役所、労働基準監督署など） 3.2（3.5 2.5） |
| 2. 友人、知人 38.1（20.9 47.5） | 6. その他（.....） 3.6（3.5 3.7） |
| 3. 会社の上司、人事担当部署 31.3（30.2 32.7） | 7. 誰（どこ）にも相談しなかった 26.2（37.2 21.0） |
| 4. 学校関係者（教員、養護教員、スクールカウンセラーなど） 2.8（3.5 2.5） | |

（問31-1で「7. 誰（どこ）にも相談しなかった」とお答えの方にお聞きます）

【問31-2】誰（どこ）にも相談しなかった理由について、あてはまるものをお選びください。（○はいくつでも）（N=66）NA=1.5（3.1 0.0）

- | |
|--|
| 1. 誰（どこ）に相談してよいかわからなかったから 9.1（15.6 2.9） |
| 2. 人に打ち明けることに抵抗があったから 18.2（15.6 20.6） |
| 3. 相談してもむだだと思ったから 60.6（59.4 61.8） |
| 4. 相談することで不利益な扱いを受けると思ったから 22.7（15.6 29.4） |
| 5. 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 25.8（18.8 32.4） |
| 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 7.6（9.4 5.9） |
| 7. そのことについて思い出したくなかったから 18.2（6.3 29.4） |
| 8. 自分にも悪いところがあると思ったから 6.1（6.3 5.9） |
| 9. 相談するほどのことではないと思ったから 25.8（25.0 26.5） |
| 10. その他（.....） 6.1（9.4 2.9） |

（すべての方にお聞きます）

【問32】あなたは、これまでの生活の中で、「女らしくしなさい」「男はこうすべきだ」等といった性別役割（ジェンダー含む）について悩んだり、疑問を感じたり、嫌な思いをしたことや、身近な人が悩んでいる場面にあったことがありますか。（○は1つ）（N=717）NA=7.9（6.6 9.1）

- | | | |
|-----------------------|-----------------------|--------|
| 1. ある 26.9（20.3 31.7） | 2. ない 65.1（73.1 59.2） | → 問33へ |
|-----------------------|-----------------------|--------|

→（問32で「1. ある」とお答えの方にお聞きます）

【問32-1】それは、どのような場面でしたか。差し支えなければご自由にお書きください。

11 男女平等への関心と意識について

(すべての方にお聞きします)

【問33】あなたは、次にあげる言葉について、見たり、聞いたりしたことがありますか。(○はそれぞれヨコ方向に1つずつ)(N=717)

		意味を知っている	聞いたことはあるが、意味は知らない	知らない	NA
① ジェンダー平等	⇒	78.7 78.4 79.4	9.3 11.5 7.6	4.0 3.3 4.4	7.9 6.9 8.6
SOGI (性的指向・性自認) (自分の恋愛や性愛の感情がどの性別に向くかといった性的指向と自分を男性と認識するか女性と認識するか、あるいはどちらともはっきり決められない、どちらでもないなど、どのように認識しているかといった性自認の総称のこと)	⇒	34.3	22.0	35.8	7.8
②	⇒	35.4	22.6	35.4	6.6
③ LGBT (性的マイノリティ)	⇒	74.3 75.7 73.7	12.7 13.8 11.8	6.1 4.6 6.9	6.8 5.9 7.6
④ アウティング (本人の性的指向や性自認等を本人の同意なく第三者に暴露すること)	⇒	29.7 30.2 29.2	13.9 16.7 11.5	48.7 45.9 51.1	7.7 7.2 8.1
⑤ ドメスティック・バイオレンス (DV)	⇒	87.3 86.6 88.2	3.6 5.6 2.2	2.1 1.6 2.0	7.0 6.2 7.6
⑥ デートDV (カップル間で起こる暴力のこと。愛しているなら、相手が自分の思いどおりになるのが当然と考え、コントロールしようとする態度や行動のこと)	⇒	50.1 44.3 54.1	12.4 14.8 10.8	30.4 35.1 27.0	7.1 5.9 8.1
⑦ セクシュアル・ハラスメント	⇒	86.9 88.2 86.5	4.0 3.3 4.2	2.1 2.3 1.7	7.0 6.2 7.6
⑧ DV防止法	⇒	53.1 54.4 52.1	24.7 23.6 25.6	14.6 16.1 13.5	7.5 5.9 8.8
⑨ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ (性と生殖に関する健康と権利のこと。子どもを持つ、持たないを決める自由を持ち、子どもの数、出産間隔、出産する時期を自由に決定でき、そのための健康を享受できること、またそれに関する情報と手段を得ることができる権利のこと)	⇒	10.0 11.1 9.1	14.9 14.4 15.5	67.9 67.9 67.8	7.1 6.6 7.6
⑩ SDGs (持続可能開発目標)	⇒	68.6 71.8 66.6	12.3 13.1 11.8	12.3 9.5 13.8	6.8 5.6 7.9
⑪ 育児・介護休業法 (2021年改正)	⇒	48.0 45.9 49.6	28.2 29.8 26.8	16.7 18.4 15.5	7.1 5.9 8.1
⑫ 女性活躍推進法 (2022年改正)	⇒	32.6 34.1 31.7	32.9 34.1 32.2	27.5 25.9 28.3	7.0 5.9 7.9
⑬ 政治分野における男女共同参画推進法(2021年改正)	⇒	29.6 33.1 26.8	34.3 34.1 34.4	29.3 26.9 31.2	6.8 5.9 7.6
⑭ ストーカー行為等の規制等に関する法律(2021年改正)	⇒	42.7 47.9 38.8	35.4 32.5 37.6	15.1 13.8 16.0	6.8 5.9 7.6
⑮ 男女雇用機会均等法	⇒	66.2 70.5 63.4	19.9 18.0 21.4	7.0 5.6 7.6	6.8 5.9 7.6
⑯ 中野区男女平等基本条例	⇒	6.8 8.9 5.2	22.9 21.3 23.8	63.3 63.9 63.1	7.0 5.9 7.9

12 男女共同参画社会の実現について

【問34】あなたは、女性の意見が国や自治体の行政にどの程度反映されていると思いますか。(○は1つ)
(N=717) NA=6.7 (5.2 7.9)

- | | | |
|--|---|-----------------------------------|
| 1. 十分反映されている
1.5 (3.3 <u>0.2</u>) | 3. あまり反映されていない
33.3 (32.5 <u>33.9</u>) | 5. わからない 21.5 (21.0 <u>22.1</u>) |
| 2. ある程度反映されている
21.2 (25.9 <u>17.7</u>) | 4. ほとんど反映されていない
15.8 (12.1 <u>18.2</u>) | |

(問34で「3」または「4」とお答えの方にお聞きます)

【問34-1】女性の意見が反映されていないのは、どのようなことが理由だと思いますか。(○はいくつでも) (N=352) NA=1.1 (1.5 0.9)

1. 女性議員が少ない 67.6 (66.2 68.9)
2. 公務員の女性管理職の割合が低い 53.1 (56.6 50.9)
3. 政策決定に関わる審議会などへの女性の参画が少ない 54.8 (51.5 57.5)
4. 女性が消極的である 21.9 (20.6 22.6)
5. 行政職員の意識・理解がたりない 35.2 (36.0 34.0)
6. 社会の仕組みが女性に不利である 62.8 (58.1 66.0)
7. 女性の能力に対する偏見がある 44.6 (41.2 46.7)
8. その他 () 4.5 (2.9 5.7)
9. わからない 0.6 (0.7 0.5)

(すべての方にお聞きます)

【問35】一般的には政治や企業、地域社会の場など、あらゆる分野において政策や方針決定の過程への女性の参画が少ない状況です。その理由はなんだと思いますか。(○はいくつでも)

(N=717) NA=6.6 (4.9 7.9)

1. 家庭・職場・地域において性別役割(「男性は仕事、女性は家庭」など)の意識が強いこと 52.9 (47.2 57.2)
2. 男性優位に組織や社会が運営されていること 65.3 (59.7 69.3)
3. 家庭の支援・協力が得づらいこと 35.4 (26.9 42.0)
4. 女性が能力を発揮できる機会が少ないこと 35.4 (34.8 36.1)
5. 女性が積極的に参画していないこと 30.4 (33.4 27.8)
6. その他 () 6.8 (9.2 4.9)
7. わからない 3.6 (4.3 2.9)

【問36】あなたは、意思決定過程に女性が参画することについて、どのように考えますか。(○は1つ)

(N=717) NA=6.8 (5.2 8.1)

1. 男性を上回るほど増える方がよい 8.9 (9.8 8.1)
2. 男女半々くらいまで増える方がよい 41.8 (37.7 45.5)
3. 男女半々まではいかなかったとしても、今より増える方がよい 31.0 (29.8 31.9)
4. 今のままでよい 1.1 (1.6 0.7)
5. その他 () 5.7 (10.2 2.0)
6. わからない 4.6 (5.6 3.7)

【問 3 7】 今後男女共同参画社会の実現に向けて中野区が力を入れるべきことを、以下の中からお選びください。(〇はいくつでも) (N=717) NA=7.0 (5.2 8.4)

1. 情報の提供や意識の啓発 36.8 (38.4 35.6)
2. 気軽に相談できる体制づくり 33.6 (32.5 34.6)
3. 学校における男女平等教育の推進 39.9 (39.7 40.3)
4. 男女共同参画に関する実践的な区民講座などの充実 14.5 (14.8 14.0)
5. 生涯にわたる男女の健康・生きがいづくりの推進 26.6 (26.2 27.0)
6. 男女が共に働しやすい職場をつくるための企業等への啓発 49.7 (45.9 52.6)
7. 育児や介護を支援する施設・サービスの充実 52.9 (46.6 58.0)
8. 人権に関する擁護と、人権を侵害された被害者を支援するための取り組み 22.3 (23.0 21.9)
9. 区の審議会などに女性を積極的に登用すること 26.5 (26.2 26.5)
10. 男女に関係なく参画しやすい地域活動やボランティア活動の促進 25.1 (26.2 24.1)
11. 区民・企業・行政が一緒に取り組むための仕組みづくり 26.5 (28.9 24.1)
12. その他 () 2.9 (4.3 2.0)
13. わからない 4.3 (4.9 3.7)

最後に、家庭や学校、地域の中で「男女共同参画」について、気づいたこと、感じていることなど意見があれば自由にお書きください。

以上で質問は終了です。

この調査票を返信用封筒(切手不要)に入れ、8月5日(金)までにご投函ください。

ご協力ありがとうございました。

2. 事業所

中野区 「男女共同参画・ユニバーサルデザイン意識調査」 ご協力のお願い

事業所のみなさまには、平素より中野区行政の推進に、ご理解ご協力をいただき厚く御礼申し上げます。

このたび区では、「中野区男女共同参画基本計画」、「中野区ユニバーサルデザイン推進計画」を改定にするにあたり、現状分析及び課題抽出の基礎資料とするため、企業・事業所における男女共同参画や女性活躍推進、ユニバーサルデザインへの取り組みなどについての意識調査を実施することとしました。

この調査では、中野区内の事業所から無作為に抽出し、2,500の事業所様へ調査票を送付させていただきました。

調査の結果はすべて統計的に処理するとともに、ご意見などは本調査の目的以外には利用しません。

なお、具体的対応内容の回答をいただいた場合は、後日、好事例紹介を検討する際に、個別に相談させていただく場合がございますので、予めご理解くださいますようお願いいたします。

ご多用のところ誠に恐縮ではございますが、何とぞご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和4年7月 中野区長 酒井 直人

【ご回答にあたってのお願い】

1. 回答は、あてはまる選択肢の番号に○印をお願いします。（○は1つ）
「○は3つまで」などの場合は、指定のとおりお願いします。

2. 「その他」など、選択肢に（ ）がついているものを選んだ場合には
（ ）の中に具体的な内容のご記入をお願いします。

3. 回答は以下のいずれかの方法をお選びください。

（1）郵送回答

同封の返信用封筒へ調査票を入れて、切手を貼らずにご投函ください。

（2）インターネット回答

下記の内容により回答サイトへログインしてご回答ください。

サイト URL : <https://sogo-k.post-survey.com/nakanojigyosho/>

ID : nakano



回答期限：8月5日（金）消印有効

よろしくお願いいたします

【問い合わせ】

中野区企画部企画課平和・人権・男女共同参画係

電話 03(3228)8229 FAX 03(3228)5476

時間：月～金 8時30分～17時

*祝休日を除く

1 貴事業所について

事業所名	
所在地	
電話番号	

【問1】貴事業所の業種を教えてください。(○は1つ) (N=391) NA=1.3

1. 建設業 13.6	8. 学術研究、専門・技術サービス業 3.8
2. 製造業 5.1	9. 宿泊業、飲食サービス業 3.6
3. 情報通信業 5.1	10. 生活関連サービス業、娯楽業 1.5
4. 運輸業、郵便業 3.6	11. 教育、学習支援業 7.2
5. 卸売業、小売業 14.6	12. 医療、福祉 21.5
6. 金融・保険業 3.1	13. サービス業（他に分類されないもの） 9.0
7. 不動産業、物品賃貸業 1.8	14. その他（.....） 5.4

【問2】貴事業所は次のどちらにあてはまりますか。(○は1つ) (N=391) NA=1.0

1. 単独事業所 39.1	2. 本社・本店 31.5	3. 支社・支店・営業所 28.4
---------------	---------------	-------------------

【問3】貴事業所の社員数、平均年齢、平均勤続年数、新卒採用者数を男女別で整数（小数第1位を四捨五入）でご記入ください。（令和4年4月1日現在）

※「非正規社員」とは、パートタイマー、アルバイト、派遣、嘱託、契約社員をさします。

※該当者がいない場合は『0』をご記入ください。

①正規社員（N=391）

	正規社員数	平均年齢	平均勤続年数	新卒採用者数（過去3年間平均）
男性	29.23 人	44.8 歳	13.3 年	1.15 人
女性	17.86 人	42.6 歳	10.4 年	1.24 人

②非正規社員（N=391）

	非正規社員数	平均年齢	平均勤続年数
男性	25.44 人	48.0 歳	7.6 年
女性	63.67 人	45.7 歳	6.4 年

男女共同参画に関する質問

2 女性の活躍推進について

【コラム】女性活躍推進法【2022年4月改正】で、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者数が301人以上の事業主から、101人以上の事業主に拡大されました。常時雇用する労働者数300人以下の企業については、これまで努力義務とされてきましたが、2022年4月以降、101人以上の企業は義務の対象となりました。

【問4】女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定についてご存知でしたか。また、策定はされていますか。(○は1つ)(N=391) NA=1.8

- | | |
|-----------------------------|---|
| 1. 策定済みである 19.4 | 4. 次世代育成支援対策推進法に規定される事業主行動計画と一体型で策定 2.6 |
| 2. 現在策定している、または策定予定がある 10.5 | 5. 法律や行動計画を知らなかった 30.2 |
| 3. 特に策定はしていない、その予定もない 35.5 | |

→ (問4で「3. 特に策定はしていない、その予定もない」とご回答の事業所にお聞きします)

【問4-1】行動計画を策定しないおもな理由について、最もあてはまるものをお選びください。(○は1つ)(N=139) NA=2.9

- | |
|---|
| 1. 大切だとは思いますが、新型コロナウイルス感染症の影響により、行動計画を策定する余裕がない 5.8 |
| 2. 大切だとは思いますが、上記1の理由以外で行動計画を策定する余裕がない 6.5 |
| 3. 雇用環境が整っているため、行動計画を策定する必要がある 10.1 |
| 4. そのような制度が必要ないと思う 8.6 |
| 5. 策定すべき内容や策定方法等の詳細がわからない 2.9 |
| 6. 従業員数が基準以下であり、行動計画を策定する義務がない 59.7 |
| 7. その他 () 3.6 |

(全事業所にお聞きします)

【問5】貴事業所の現在の管理職の総数と、そのうち女性の人数についても教えてください。(それぞれについて、総数とうち女性の人数)

※該当者がいない場合は『0』とご記入ください。(N=391)

	役員	部長相当	課長相当	係長相当
総数	2.45人	2.39人	3.52人	3.66人
うち女性の人数	0.56人	0.34人	0.55人	0.76人

【問5-1】女性の管理職登用が「0人」または「1割未満」の事業所にお尋ねします。その理由について、あてはまるものをお選びください。(○はいくつでも)(N=181) NA=11.6

- | | |
|---|---------------------------------|
| 1. 必要な知識や経験、判断力等を有する人材がいない 22.1 | 6. 顧客が女性管理職を嫌がる 0.0 |
| 2. 将来就く可能性のある者はいるが、現在管理職に就くための在職年数を満たしていない 13.8 | 7. 家庭生活を優先するので責任ある仕事を任せられない 3.9 |
| 3. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職する 8.8 | 8. 本人が希望しない 17.7 |
| 4. 時間外労働が多い、または深夜勤務がある 5.0 | 9. 上司・同僚・部下となる男性従業員との関係が難しい 1.7 |
| 5. 出張、全国転勤がある 2.2 | 10. 女性の従業員がいない 15.5 |
| | 11. その他 () 26.0 |

（全事業所にお聞きします）

【問6】貴事業所では、女性が活躍するための取り組みが進んでいると思いますか。（○は1つ）

（N=391）NA=5.9

1. 進んでいる 26.3

2. ある程度進んでいる 37.9

3. あまり進んでいない 16.9

4. 進んでいない 13.0

（問6で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」とご回答の事業所にお聞きします）

【問6-1】女性の活躍するための取り組みが進んでいない理由について、あてはまるものをお選びください。（○はいくつでも）（N=117）NA=0.0

1. 女性が早く退職してしまう 13.7

2. 女性は家事・育児等の家庭生活のため、配置や時間外労働に制約がある 23.9

3. 女性自身が昇進を望まない、または仕事に対して消極的である 16.2

4. 男性従業員の意識・理解が不十分である 8.5

5. トップの意識・理解が不十分である 5.1

6. 女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がない 35.9

7. 女性従業員が少ない、またはいない 52.1

8. 新型コロナウイルス感染症の影響により取り組みを進める余裕がない 0.0

9. その他（ ） 6.8

→（問6で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」とご回答の事業所にお聞きします）

【問6-2】どのような取り組みを実施しているかについて、あてはまるものをお選びください。（○はいくつでも）（N=251）NA=2.4

1. 育児・介護休業法で事業主に義務づけられていた「両立支援措置」を上回る制度がある 25.5

2. 女性の活用状況や活用にあたっての問題点の調査・分析を行っている 13.1

3. 妊娠・出産、育児、介護のために退職した女性を対象とする再就職制度がある 24.3

4. 女性の比率が少ない職種において、女性の採用枠を増やしている 11.2

5. 企画などの業務を行う職種（総合職）での就業環境の整備を行っている 13.1

6. トイレ、更衣室、仮眠室の設置などの就業環境の整備を行っている 33.1

7. 女性保護規定の廃止後、新たに女性従業員を深夜勤務に配置している 4.0

8. 女性の比率が少ない職種において、女性の比率を高めるための数値目標を設定した採用計画を策定している 3.2

9. 女性がいらない、または少ない職種・職域へ女性を配置するために必要な研修を実施している 3.6

10. 女性の管理職候補者を対象とした研修を実施している 11.2

11. 女性の管理職への積極的な登用を行っている 30.7

12. 性別評価することがないよう人事考課基準を明確化している 36.3

13. 体力面での個人差を補う器具、設備等を配置するなど、働きやすい職場環境の整備を行っている 8.0

14. 男性従業員に対し、女性活用の重要性について啓発を実施している 10.4

15. 管理職に対し、女性活用の重要性について啓発を実施している 9.2

16. 女性従業員に対し、メンター制度を導入している 2.8

17. お茶くみなどの男女の役割分担意識に基づく職場慣行の見直しを行っている 18.7

18. その他（ ） 13.1

（問6で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」とご回答の事業所にお聞きます）

【問6-3】取り組みを実施し、どのような効果がありましたか。あてはまるものをお選びください。

（○はいくつでも）（N=251）NA=5.2

- | | |
|----------------------------------|------|
| 1. 女性従業員の労働意欲が向上した | 37.8 |
| 2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった | 25.9 |
| 3. 取引先や顧客からの評判が良くなった | 8.4 |
| 4. 売上や利益率が向上した | 3.2 |
| 5. 生産性向上や競争力強化につながった | 6.8 |
| 6. 従業員の就業継続率が向上した | 20.3 |
| 7. 社員または取引先方の理解が得にくいなど、マイナス面もあった | 0.0 |
| 8. その他（.....） | 10.4 |
| 9. 特に目立った効果はなかった | 22.7 |

3 育児・介護休業について

【コラム】令和3年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されています。

【改正内容のおもなポイント】

- ①雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置が事業主の義務（令和4年4月1日施行）
- ②有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件を緩和（令和4年4月1日施行）
- ③出生直後の時期の柔軟な育児休業取得〔産後パパ育休（出生時育児休業）創設〕（令和4年10月1日施行）
- ④育児休業の分割取得（令和4年10月1日施行）
- ⑤従業員数1,000人超の企業は、育児休業取得状況の公表が義務になります（令和5年4月1日施行）

（全事業所にお聞きます）

【問7】上記の改正があったことをご存知でしたか。（○は1つ）（N=391）NA=8.4

- | | |
|------------------------------|------|
| 1. 改正されたことも内容も知っている | 46.3 |
| 2. 改正されたことは知っているが、内容は把握していない | 30.9 |
| 3. 改正されたことは知らなかった | 14.3 |

【問8】貴事業所での制度として取得できる育児休業についてご回答ください。貴事業所では子どもが何歳になるまで育児休業を取得することができますか。（○は1つ）（N=391）NA=16.9

- | | |
|------------------------------------|------|
| 1. 1歳未満 | 14.3 |
| 2. 1歳 | 12.3 |
| 3. 原則1歳であるが、休業が必要と認められる一定の場合は1歳6か月 | 33.0 |
| 4. 無条件に1歳6か月 | 3.3 |
| 5. 1歳6か月から3歳未満 | 16.1 |
| 6. 3歳以上 | 4.1 |

【問 9】貴事業所では、令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日までの間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産したもの）は何人いましたか。そのうち、令和 4 年 6 月 1 日までに育児休業を開始した人数（育児休業開始予定の申し出をしている方を含む）をご記入ください。その中で管理職相当の人数も教えてください。

※該当者がいない場合は『0』とご記入ください。（N=391）

男 性 （ 0.34 ） 人	女 性 （ 0.46 ） 人
うち管理職 （ 0.08 ） 人	うち管理職 （ 0.03 ） 人

【問 10】貴事業所では、男性の育児休業の取得促進のための対策を行っていますか。（○は 1 つ）

（N=391）NA=11.8

- | |
|----------------------------|
| 1. 行っている（具体例： _____ ） 23.8 |
| 2. 行っていない 64.5 |

【問 11】貴事業所では、続けて最長でどのくらいの期間、介護休業を取得することが可能かお聞かせください。（○は 1 つ）（N=391）NA=14.3

- | | |
|---------------------|-----------------|
| 1. 93日未満 7.7 | 5. 1年 9.2 |
| 2. 93日 28.4 | 6. 1年を超える期間 4.9 |
| 3. 93日を超えて6か月未満 3.6 | 7. 規定なし 29.9 |
| 4. 6か月以上1年未満 2.0 | |

【問 11-1】貴事業所では、令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日までの間に、介護休業を取得した従業員はいますか。（○は 1 つ）（N=391）NA=10.2

- | | |
|-----------|-------------|
| 1. いる 7.2 | 2. いない 82.6 |
|-----------|-------------|

→（問 11-1 で「1. いる」とご回答の事業所にお聞きします）

【問 11-2】取得者の性別及び年代を男女別に教えてください。（それぞれ○はいくつでも）

①男性（N=28）NA=3.6

- | | | |
|-------------------|------------------|-------------------------|
| 1. 20歳代以下 3.6（1人） | 3. 40歳代 7.1（2人） | 5. 60歳以上 10.7（3人） |
| 2. 30歳代 17.9（5人） | 4. 50歳代 21.4（6人） | 6. 男性の該当者はいない 42.9（12人） |

②女性（N=28）NA=10.7

- | | | |
|-------------------|------------------|-------------------------|
| 1. 20歳代以下 0.0（0人） | 3. 40歳代 10.7（3人） | 5. 60歳以上 10.7（3人） |
| 2. 30歳代 25.0（7人） | 4. 50歳代 14.3（4人） | 6. 女性の該当者はいない 42.9（12人） |

【問12】令和3年4月1日から令和4年3月31日までに育児・介護休業取得者がいた場合、その従業員の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。（取得者によって対応が異なる場合は1番多い対応方法をお答えください。）（それぞれ○は1つ）

①育児休業（○は1つ）（N=391）NA=10.2 ※取得者はいない 56.5

- | | |
|---------------------------------|------|
| 1. 新たに正規社員を増やした | 3.8 |
| 2. 派遣労働者やアルバイト等、代替要員として雇用した | 10.2 |
| 3. 事業所内の他の部門または他の事業所から、人員を異動させた | 3.6 |
| 4. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した | 14.3 |
| 5. その他（.....） | 1.3 |

②介護休業（○は1つ）（N=391）NA=10.5 ※取得者はいない 77.2

- | | |
|---------------------------------|-----|
| 1. 新たに正規社員を増やした | 0.0 |
| 2. 派遣労働者やアルバイト等、代替要員として雇用した | 2.6 |
| 3. 事業所内の他の部門または他の事業所から、人員を異動させた | 0.8 |
| 4. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した | 7.7 |
| 5. その他（.....） | 1.3 |

4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

【問13】貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取り組みについてどのように認識しているか「現状」と「今後の必要性」についてお聞かせください。（それぞれ○は1つ）

①現状（N=391）NA=10.7

- | | | | |
|----------------|------|-----------------|------|
| 1. 既に十分取り組んでいる | 16.1 | 3. 取り組んでいるが不十分 | 25.6 |
| 2. 現状のままで問題はない | 35.0 | 4. まったく取り組んでいない | 12.5 |

②今後の必要性（N=391）NA=11.3

- | | | | |
|---------------|------|----------------|------|
| 1. 積極的に取り組むべき | 30.2 | 3. 現状のままで問題はない | 29.2 |
| 2. ある程度取り組むべき | 29.4 | | |

【問14】ワーク・ライフ・バランスを実現するために行政に取り組んでほしいことについてお聞かせください。（○はいくつでも）（N=391）NA=12.5

- | | |
|---|------|
| 1. ホームページなどにより、ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度や支援団体等の情報提供体制の充実 | 26.6 |
| 2. 企業や組織への助言・相談体制の充実 | 18.2 |
| 3. セミナー、講演会等の開催やアドバイザーの派遣 | 11.3 |
| 4. ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に対し、公契約上の優遇措置を講じること | 22.5 |
| 5. その他（.....） | 5.6 |
| 6. 行政からの取り組みは重要だと思わない | 12.8 |
| 7. わからない | 17.1 |

【問 15】貴事業所において、以下の制度はありますか。制度がない場合、今後の導入予定はありますか。また制度がある場合、令和 3 年 4 月 1 日から令和 4 年 3 月 31 日までの利用者の有無を、男女別にそれぞれ○をつけてください。

①正規従業員の場合		制度の有無 (○はそれぞれ1つずつ) (N=391)				N=	利用の実績 (あてはまるものに○)			
		制度がある	制度はないが 今後導入 予定あり	制度は なく 今後も導 入予定 なし	NA		利用者は いない	女性の 利用者が いる	男性の 利用者が いる	NA
① 短時間勤務制度	⇒	48.8	8.7	28.4	14.1	⇒ 191	27.2	61.3	19.4	4.7
② フレックスタイム制度	⇒	25.3	10.2	49.1	15.3	⇒ 99	29.3	50.5	53.5	5.1
③ 在宅勤務制度（テレワーク）	⇒	36.1	5.4	43.7	14.8	⇒ 141	17.0	66.7	69.5	4.3
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⇒	40.7	10.5	34.0	14.8	⇒ 159	22.6	59.7	54.7	4.4
⑤ 半日勤務や時間単位の有給休暇	⇒	65.5	6.6	14.1	13.8	⇒ 256	8.6	79.7	77.3	2.7
⑥ 所定時間外労働（残業）の免除	⇒	40.9	11.0	31.7	16.4	⇒ 160	44.4	45.0	18.8	4.4
⑦ 再雇用制度（育児・介護で退職した人を雇用する制度等）	⇒	29.7	13.3	42.2	14.8	⇒ 116	63.8	27.6	17.2	1.7
⑧ 事業所内託児施設の設置	⇒	4.1	2.0	79.0	14.8	⇒ 16	75.0	25.0	18.8	0.0
⑨ 育児・介護に要する経費の援助	⇒	6.6	8.2	69.3	15.9	⇒ 26	61.5	34.6	23.1	0.0
⑩ 法定を上回る育児休業延長	⇒	11.5	10.2	62.1	16.1	⇒ 45	48.9	42.2	4.4	8.9
⑪ 就業形態の移行 （正規社員⇄パート等）	⇒	39.4	13.0	32.5	15.1	⇒ 154	50.0	39.6	21.4	5.2
⑫ 勤務地限定・選択制度	⇒	17.4	6.1	60.6	15.9	⇒ 68	45.6	44.1	39.7	2.9

②非正規従業員の場合		制度の有無 (○はそれぞれ1つずつ) (N=391)				N=	利用の実績 (あてはまるものに○)			
		制度がある	制度はないが 今後導入 予定あり	制度は なく 今後も導 入予定 なし	NA		利用者は いない	女性の 利用者が いる	男性の 利用者が いる	NA
① 短時間勤務制度	⇒	41.2	3.3	35.5	19.9	⇒ 161	34.8	51.6	21.1	6.2
② フレックスタイム制度	⇒	21.0	5.4	51.9	21.7	⇒ 82	42.7	47.6	24.4	4.9
③ 在宅勤務制度（テレワーク）	⇒	18.9	3.3	55.8	22.0	⇒ 74	36.5	50.0	40.5	5.4
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	⇒	33.0	6.6	39.1	21.2	⇒ 129	34.1	51.2	35.7	7.0
⑤ 半日勤務や時間単位の有給休暇	⇒	46.0	5.4	28.1	20.5	⇒ 180	23.3	64.4	50.6	5.0
⑥ 所定時間外労働（残業）の免除	⇒	31.2	5.4	42.2	21.2	⇒ 122	57.4	32.0	16.4	5.7
⑦ 再雇用制度（育児・介護で退職した人を雇用する制度等）	⇒	21.0	7.7	49.4	22.0	⇒ 82	67.1	26.8	11.0	1.2
⑧ 事業所内託児施設の設置	⇒	4.1	2.0	72.6	21.2	⇒ 16	56.3	37.5	18.8	0.0
⑨ 育児・介護に要する経費の援助	⇒	4.1	3.8	69.8	22.3	⇒ 16	87.5	6.3	0.0	6.3
⑩ 法定を上回る育児休業延長	⇒	7.9	5.4	65.0	21.7	⇒ 31	64.5	25.8	3.2	9.7
⑪ 就業形態の移行 （正規社員⇄パート等）	⇒	38.6	7.9	33.0	20.5	⇒ 151	51.7	31.8	23.8	7.3
⑫ 勤務地限定・選択制度	⇒	14.6	4.3	59.6	21.5	⇒ 57	45.6	38.6	33.3	7.0

5 ハラスメントについて

【問16】貴事業所において①から④までの各ハラスメントについて防止策や対応策として実施している取り組みについて、それぞれお聞かせください。（それぞれ〇はいくつでも）

①セクシュアル・ハラスメント（性的な内容の発言や性的な行動）（N=391）NA=11.5

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 社員研修や管理職研修など啓発をしている 37.1 | 5. ハラスメント禁止を就業規則に明文化している 46.0 |
| 2. 啓発用資料を配布または掲示している 24.6 | 6. カウンセラーを設置し、相談体制を充実させている 8.7 |
| 3. 人事労務部門等に苦情・相談の窓口を設置している 33.0 | 7. 実態把握のためアンケート調査を社員に対し実施している 9.5 |
| 4. 外部の窓口など、第三者機関を紹介している 15.6 | 8. その他（.....） 2.6 |
| | 9. 特に何もしていない 25.3 |

②パワー・ハラスメント（業務の適正な範囲を超えて、身体的もしくは精神的な苦痛を与える、就業環境を害すること）（N=391）NA=11.5

- | | |
|---------------------------------|------------------------------------|
| 1. 社員研修や管理職研修など啓発をしている 36.8 | 5. ハラスメント禁止を就業規則に明文化している 43.7 |
| 2. 啓発用資料を配布または掲示している 25.6 | 6. カウンセラーを設置し、相談体制を充実させている 9.7 |
| 3. 人事労務部門等に苦情・相談の窓口を設置している 31.7 | 7. 実態把握のためアンケート調査を社員に対し実施している 10.5 |
| 4. 外部の窓口など、第三者機関を紹介している 15.3 | 8. その他（.....） 3.3 |
| | 9. 特に何もしていない 25.1 |

③マタニティ・ハラスメント（妊娠・出産したこと、産前産後休業・育児休業などの制度利用を希望したことや、これらの制度を利用したことなどを理由として、同僚や上司等から嫌がらせなどを受け、就業環境を害されること）（N=391）NA=12.0

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 社員研修や管理職研修など啓発をしている 30.9 | 5. ハラスメント禁止を就業規則に明文化している 35.8 |
| 2. 啓発用資料を配布または掲示している 20.7 | 6. カウンセラーを設置し、相談体制を充実させている 9.0 |
| 3. 人事労務部門等に苦情・相談の窓口を設置している 29.2 | 7. 実態把握のためアンケート調査を社員に対し実施している 9.0 |
| 4. 外部の窓口など、第三者機関を紹介している 14.1 | 8. その他（.....） 2.6 |
| | 9. 特に何もしていない 35.8 |

④SOGI（ソジ）・ハラスメント（性的指向や性自認に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを受けること。また、職場での強制異動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益が生じること）（N=391）NA=13.8

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 社員研修や管理職研修など啓発をしている 24.3 | 5. ハラスメント禁止を就業規則に明文化している 26.6 |
| 2. 啓発用資料を配布または掲示している 16.4 | 6. カウンセラーを設置し、相談体制を充実させている 7.7 |
| 3. 人事労務部門等に苦情・相談の窓口を設置している 24.0 | 7. 実態把握のためアンケート調査を社員に対し実施している 6.6 |
| 4. 外部の窓口など、第三者機関を紹介している 12.3 | 8. その他（.....） 1.8 |
| | 9. 特に何もしていない 43.0 |

貴事業所において『男女共同参画』について、気づいたことや感じていることなどご意見があればご自由にご記入ください。

ユニバーサルデザインに関する質問

6 ユニバーサルデザインの関心と意識について

【問17】ユニバーサルデザインは、すべての人が利用しやすいような建物、製品、サービス、情報などにするための考え方です。中野区はこの考え方をまちづくりに活かすため「中野区ユニバーサルデザイン推進条例」を制定しています。この条例で事業所にもユニバーサルデザインの推進について、努力規定を設けていることをご存知ですか。(○は1つ) (N=391) NA=12.8

- | |
|----------------------------------|
| 1. 知っている 19.4 |
| 2. 条例があることは知っているが、努力規定は知らない 25.8 |
| 3. 条例自体を知らない 41.9 |

【問18】障害者差別解消法では、正当な理由のない、障害を理由にした差別を禁止していますが、ご存知ですか。(○は1つ) (N=391) NA=12.3

※障害者差別解消法は、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的とした法律です。

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. 知っている 67.0 | 2. 知らない 20.7 |
|---------------|--------------|

【問19】障害者差別解消法による、障害のある人から配慮を求める意思表示があった場合、事業所の負担が重すぎない範囲で対応に努める「合理的配慮」をご存知ですか。(○は1つ)

(N=391) NA=12.0

- | | |
|---------------|--------------|
| 1. 知っている 57.0 | 2. 知らない 30.9 |
|---------------|--------------|

【問20】貴事業所では実際にユニバーサルデザインを取り入れていますか。(○は1つ)

※取り入れ事例：

『センサー式の蛇口』センサー式の蛇口は、握力の弱い人や手に障害がある方も無理なく利用することができ、トイレでは蛇口に触れずに手を洗えるので衛生的です

『ピクトグラム』文字を使わずに情報を伝達できる絵記号の標識（ピクトグラム）は、言語を問わず情報を伝えられ、利用する側もこういった場所なのか、こういった意味なのかを理解しやすく、国籍や年齢などの違いに左右されない特徴があります

(N=391) NA=12.5

- | | |
|-----------------|------------------|
| 1. 取り入れている 27.9 | 2. 取り入れていない 59.6 |
|-----------------|------------------|

→ 【問20で「1. 取り入れている」とご回答の事業所にお聞きします】

【問21】ユニバーサルデザインを事業に取り入れるとどのような利益が得られるとお考えになりますか。(○はいくつでも) (N=109) NA=2.8

- | | |
|------------------------|-------------------------|
| 1. 集客効果上がる 15.6 | 5. 自分の事業では利益は得られない 15.6 |
| 2. 顧客満足度が上がる 49.5 | 6. その他 () 9.2 |
| 3. 事業の評判が良くなる 27.5 | 7. わからない 11.0 |
| 4. 従業員の雇用の制限を減らせる 19.3 | |

（全事業所にお聞きします）

【問 2 2】ユニバーサルデザインを事業に取り入れるために必要だと思うことは何ですか。（○はいくつでも）（N=391） NA=12.5

1. ユニバーサルデザインの知識 53.2	4. 消費者の理解向上 15.6
2. 導入資金 49.9	5. その他（.....） 2.0
3. ユニバーサルデザインを取り入れる時間 15.9	6. わからない 12.0

7 ユニバーサルデザインの設備について

【問 2 3】下記の①から④までの各事項について、「実践している」「知っているが実践できていない」「知らない」「該当しない」のいずれかでご回答ください。（○はそれぞれヨコ方向に1つずつ）（N=391）

		実践している	知っているが実践できていない	知らない	該当しない	NA
① 車いすやベビーカーに配慮した通路幅	⇒	31.5	23.8	7.7	24.0	13.0
② だれでも利用しやすいトイレ（手すり、オストメイトなど）	⇒	29.4	27.1	6.1	23.8	13.6
③ エレベーターや段差の解消（スロープ含む）	⇒	33.2	20.7	5.9	26.3	13.8
④ 自動ドアや使いやすい取っ手形状のドア	⇒	30.4	25.8	6.9	22.5	14.3

8 ユニバーサルデザインの商品・サービスについて

【問 2 4】下記の①から③までの各事項について、「実践している」「知っているが実践できていない」「知らない」「該当しない」のいずれかでご回答ください。（○はそれぞれヨコ方向に1つずつ）（N=391）

		実践している	知っているが実践できていない	知らない	該当しない	NA
① 見やすさに配慮した広告、カタログ、Webサイト（文字の大きさ、色合い、やさしい日本語、音声読み上げ、長いページの分割など）	⇒	15.3	26.1	14.3	29.7	14.6
② だれでも利用しやすい商品の開発やサービスの提供	⇒	13.0	21.5	13.3	37.3	14.8
③ だれでも使いやすい備品の設置	⇒	15.9	25.8	14.6	28.9	14.8

9 ユニバーサルデザインの理解促進について

【問25】下記の①と②の各事項について、「実践している」「知っているが実践できていない」「知らない」「該当しない」のいずれかでご回答ください。（○はそれぞれヨコ方向に1つずつ）

(N=391)

		実践している	知っているが実践できていない	知らない	該当しない	NA
① 性的指向や性自認（SOGI）に配慮した運営	⇒	14.3	28.9	20.5	22.5	13.8
② 社内での研修	⇒	13.6	31.5	19.4	22.0	13.6

貴事業所において『ユニバーサルデザイン』について、取り組んでいること（例えば、障害者や高齢者、性的マイノリティへの対応方法を社内で確認されているなど）や気づいたこと、感じていることなどご意見があればご自由にご記入ください。

以上で質問は終了です。

この調査票を返信用封筒（切手不要）に入れ、8月5日（金）までにご投函ください。

ご協力ありがとうございました。

中野区男女共同参画・ユニバーサル

デザインに関する意識調査報告書

令和4年（2022年）11月発行

【発行】

〒164-8501 東京都中野区中野四丁目8番1号
中野区 企画部 企画課 平和・人権・男女共同参画係
☎ 03（3228）8229（直通）
