

---

男女共同参画に関する意識と生活実態調査  
報告書

---

令和6年10月

杉並区



## 目 次

1	調査概要	1
1-1	調査の目的	2
1-2	調査の構成	2
1-3	回収状況	2
1-4	報告書の見方	3
1-5	他調査との比較について	3
2	調査票と全体集計結果	5
2-1	区民調査	6
2-2	事業所調査	19
3	調査結果の概要	31
4	区民調査結果	37
4-1	あなたご自身とご家庭について	38
4-2	家庭生活と家族観について	43
4-3	就業状況について	54
4-4	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	60
4-5	意思決定過程への参画について	64
4-6	DV（ドメスティック・バイオレンス）について	66
4-7	男女平等意識について	91
4-8	性的マイノリティについて	104
4-9	杉並区における取組等について	110
5	事業所調査結果	121
5-1	事業所の概要について	122
5-2	女性の活躍状況等について	127
5-3	育児・介護支援制度について	138
5-4	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	161
5-5	職場のハラスメントについて	167
5-6	性的マイノリティへの配慮について	170



---

# 1 調査概要

---

## 1-1 調査の目的

この調査は、区民及び区内事業所の男女共同参画に関する意識と生活実態等について把握し、今後の具体的な施策検討を進める上での基礎資料とすることを目的として実施した。

## 1-2 調査の構成

	区民	事業所
調査対象	杉並区内在住の18歳以上の区民	杉並区内の従業員数5人以上の事業所
抽出数	4,000人	2,000事業所
抽出方法	住民基本台帳から無作為抽出	総務省統計局「事業所母集団データベース(令和4年次フレーム)」から無作為抽出
調査方法	配布は郵送、回収は郵送またはWEB回答(督促はがき1回)	配布は郵送、回収は郵送またはWEB回答(督促はがき1回)
調査期間	令和6年6月14日～7月12日	令和6年6月14日～7月12日

## 1-3 回収状況

	区民	事業所
配布数	4,000件	2,000件
有効回収数	1,344件(うち郵送810件、WEB534件)	506件(うち郵送294件、WEB212件)
有効回収率	33.6%	25.3%

(参考) 事業所調査 業種別の調査発送数・回答数・回収率

業種	発送数	回答数	回収率
農業, 林業	1	0	-
建設業	145	52	35.9%
製造業	49	22	44.9%
電気・ガス・熱供給・水道業	1	2	-
情報通信業	64	11	17.2%
運輸業, 郵便業	38	10	26.3%
卸売業, 小売業	458	72	15.7%
金融業, 保険業	33	12	36.4%
不動産業, 物品賃貸業	106	18	17.0%
学術研究, 専門・技術サービス業	80	22	27.5%
宿泊業, 飲食サービス業	293	41	14.0%
生活関連サービス業, 娯楽業	112	15	13.4%
教育, 学習支援業	98	31	31.6%
医療, 福祉	393	123	31.3%
複合サービス事業	14	1	7.1%
サービス業(他に分類されないもの)	115	46	40.0%
無回答	-	28	-
合計	2,000	506	25.3%

※発送数の業種別分類は「事業所母集団データベース」に記録された業種に基づき分類しており、回答数の業種分類は本調査での回答に基づき分類している。そのため、回答数が発送数を上回る場合がある。

## 1-4 報告書の見方

- ① 各回答のグラフの「n」は、各設問に該当する回答者の総数であり、回答率（%）の母数を表している。
- ② 回答率（%）は、小数点第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記しているため、合計が100%にならない場合がある。
- ③ 各設問について「無回答」があるため、全体の回答数の総数と各項目の回答者の合計が一致しないことがある。
- ④ 事業所調査について、業種別のクロス集計は回答事業者数が30サンプル以上確保されている「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「医療、福祉」「サービス業（他に分類されないもの）」の6業種で行っている。
- ⑤ 複数回答可の設問については、回答率（%）の合計が100%を超える場合がある。また、回答率（%）の高い選択肢から並び換えて表示しており、調査票の選択肢の順番と異なる。
- ⑥ 各設問の選択肢が長い場合、グラフの選択肢を表記上省略して記載している場合がある。
- ⑦ 自由意見については、内容ごとに分類し、意見を一部抜粋して掲載している。

## 1-5 他調査との比較について

### ①杉並区「男女共同参画に関する意識と生活実態調査（令和3年度）」

対 象	○杉並区内在住の18歳以上の区民4,000人 ○杉並区内の従業員数5人以上の事業所2,000事業所
調査方法	郵送配布・郵送回収またはWEB回答
調査期間	○区民 令和3年6月16日～6月30日 ○事業所 令和3年6月16日～6月30日
回収状況	○区民 1,484件（うち郵送873件、WEB611件、37.1%） ○事業所 564件（うち郵送370件、WEB194件、28.2%）

### ②杉並区「男女共同参画に関する意識と生活実態調査（平成28年度）」

対 象	○杉並区内在住の18歳以上の区民4,000人 ○杉並区内の従業員数5人以上の事業所2,000事業所
調査方法	郵送配布・郵送回収
調査期間	○区民 平成28年10月3日～平成28年10月25日 ○事業所 平成28年10月6日～平成28年10月25日
回収状況	○区民 1,425件（35.8%） ○事業所 485件（25.4%）

③杉並区「男女共同参画に関する意識と生活実態調査（平成 23 年度）」

対 象	杉並区内在住の満 20 歳以上の区民 4,000 人
調査方法	郵送配布・郵送回収
調査期間	平成 23 年 8 月 29 日～平成 23 年 9 月 20 日
回収状況	1,773 件（44.3%）

④内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」

対 象	全国 18 歳以上の日本国籍を有する 5,000 人
調査方法	調査員による個別面接聴取法
調査期間	令和 4 年 11 月 24 日～令和 5 年 1 月 1 日
回収状況	2,847 人（56.9%）

⑤東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」

対 象	○事業所調査 都内全域（島しょを除く）の従業員規模 30 人以上の事業所で、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業, 郵便業」、「卸売業, 小売業」、「金融業, 保険業」、「不動産業, 物品賃貸業」、「学術研究, 専門・技術サービス業」、「宿泊業, 飲食サービス業」、「生活関連サービス業, 娯楽業」、「教育, 学習支援業」、「医療, 福祉」、「サービス業（他に分類されないもの）」の 13 業種、合計 2,500 事業所 ○従業員調査 上記事業所に勤務する従業員男女各 2,500 人、合計 5,000 人
調査方法	郵送配布・郵送回収
調査期間	令和 5 年 9 月 1 日～令和 5 年 9 月 30 日
回収状況	○事業所調査 事業所 622（24.9%） ○従業員調査 従業員 1,133（22.7%）／男性 544 人、女性 586 人

---

## 2 調査票と全体集計結果

---

## 2-1 区民調査

### ◆あなたご自身とご家庭について

F 1 あなたの性別をお答えください。(○は1つ) n=1,344

- |             |             |                   |          |
|-------------|-------------|-------------------|----------|
| 1. 男性 37.0% | 2. 女性 60.1% | 3. どちらともいえない 0.9% | 無回答 2.0% |
|-------------|-------------|-------------------|----------|

F 2 あなたの年齢をおいくつですか。(○は1つ) n=1,344

- |                |                |                  |                  |
|----------------|----------------|------------------|------------------|
| 1. 18~19歳 0.4% | 5. 35~39歳 6.7% | 8. 50~54歳 9.2%   | 11. 65~69歳 11.5% |
| 2. 20~24歳 3.6% | 6. 40~44歳 7.1% | 9. 55~59歳 12.5%  | 12. 70~74歳 9.6%  |
| 3. 25~29歳 8.0% | 7. 45~49歳 6.0% | 10. 60~64歳 10.9% | 13. 75歳以上 7.3%   |
| 4. 30~34歳 6.9% |                |                  | 無回答 0.4%         |

F 3 現在、あなたは結婚(法律婚)していますか。(○は1つ) n=1,344

- |   |          |
|---|----------|
| 1. 結婚している 54.5%                         |          |
| 2. 結婚していないが、同居の異性のパートナーがいる(事実婚を含む) 4.2% |          |
| 3. 結婚していないが、同居の同性のパートナーがいる 0.6%         |          |
| 4. 結婚していたが、離別・死別した 10.0%                |          |
| 5. 結婚していない 30.4%                        | 無回答 0.2% |

F 3-1 (F 3で「1. 結婚している」「2. 結婚していないが、同居の異性のパートナーがいる(事実婚を含む)」「3. 結婚していないが、同居の同性のパートナーがいる」と回答した方のみ)

現在、あなたの世帯はどのような働き方をしていますか。(○は1つ) n=798

※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。

- |                   |                            |
|-------------------|----------------------------|
| 1. 共働き 53.3%      | 4. パートナーの片方だけ働いている 1.4%    |
| 2. 夫だけ働いている 22.7% | 5. 夫婦またはパートナーの両方とも無職 15.8% |
| 3. 妻だけ働いている 4.0%  | 無回答 2.9%                   |

F 4 お子さんはいますか。(○は1つ) n=1,344

- |             |              |          |
|-------------|--------------|----------|
| 1. いる 46.7% | 2. いない 49.9% | 無回答 3.4% |
|-------------|--------------|----------|

F 4-1 (F 4で「1. いる」と回答した方のみ)

一番下のお子さんは、次のどれにあてはまりますか。(○は1つ) n=628

- |               |             |             |                |
|---------------|-------------|-------------|----------------|
| 1. 小学生未満 8.9% | 2. 小学生 5.1% | 3. 中学生 2.2% | 4. 高校生以上 83.1% |
|               |             |             | 無回答 0.6%       |

F 5 現在の世帯構成についてお答えください。(○は1つ) n=1,344

- |                            |                      |
|----------------------------|----------------------|
| 1. ひとり暮らし 26.9%            | 4. 親と子どもと孫(三世代) 3.1% |
| 2. 夫婦またはパートナーのみ(一世代) 34.7% | 5. その他( ) 1.6%       |
| 3. 親と子ども(二世代) 31.8%        | 無回答 1.8%             |

## ◆家庭生活と家族観について

問1 あなたのご家庭では、次の①～⑤の事柄について、役割分担はどのようになっていますか。

(それぞれ○は1つ) n=1,344

	主に男性	主に女性	男性・女性ともに同程度	ひとり暮らしのため自分で行っている	該当する人がいない・あてはまらない	無回答
①家事(食料品・日用品などの買い物、食事の支度、食事の後片付け、掃除、洗濯、ゴミ出し等)	3.6%	43.9%	24.0%	26.6%	1.5%	0.5%
②生活費を稼ぐこと	36.2%	6.3%	23.5%	23.9%	8.6%	1.6%
③育児	0.4%	16.0%	7.7%	3.1%	64.0%	8.9%
④介護	1.7%	9.6%	6.0%	4.4%	68.8%	9.6%
⑤地域活動 (自治会やPTA活動など)	5.4%	18.5%	8.8%	7.4%	52.6%	7.3%

問2 「結婚する・しないは個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」という考え方について、あなたはどのように思いますか。(○は1つ) n=1,344

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 1. 賛成 61.8%         | 3. どちらかといえば反対 9.8% |
| 2. どちらかといえば賛成 26.6% | 4. 反対 1.3%         |
|                     | 無回答 0.4%           |

問3 あなたは、希望するものには夫婦別姓を認めてもよいと思いますか。(○は1つ) n=1,344

- |                       |                        |
|-----------------------|------------------------|
| 1. そう思う 65.6%         | 3. どちらかといえばそう思わない 8.5% |
| 2. どちらかといえばそう思う 19.9% | 4. そう思わない 5.5%         |
|                       | 無回答 0.6%               |

問4 事実婚のカップル(婚姻の届出をしていないが、法律婚と同様の関係を有し共同生活を送るカップル)について、あなたの考えに最も近いものをお選びください。(○は1つ) n=1,344

- |                              |                    |
|------------------------------|--------------------|
| 1. 当人同士の選択なので尊重すべきだと思う 79.5% | 3. どちらともいえない 11.2% |
| 2. 婚姻の届出をするべきだと思う 8.9%       | 無回答 0.4%           |

問5 事実婚のカップルは、二人の関係性を証明する手段が限られていることから、①病院での手術同意・面会をすることができない場合があること②家を借りる時や住宅ローンを組む際の手続きが通常より煩雑になる場合があること等、日常生活での困りごとがあるとされています。あなたは、事実婚のカップルにこのような困りごとがあることを知っていましたか。(○は1つ) n=1,344

- |                     |                 |
|---------------------|-----------------|
| 1. 知っていた 51.3%      | 3. 知らなかった 15.0% |
| 2. なんとなく知っていた 33.3% | 無回答 0.4%        |

問6 事実婚のカップルの困りごとを解消するための一助として、杉並区が事実婚のカップルの届出を受け付け、二人の関係性を証明することについて、あなたはどのように思いますか。(○は1つ)

- |                     |                    |
|---------------------|--------------------|
| 1. 賛成 58.3%         | 3. どちらかといえば反対 8.4% |
| 2. どちらかといえば賛成 27.9% | 4. 反対 4.5%         |
|                     | 無回答 0.9%           |

## ◆就業状況について

問7 あなたは、この1か月間に収入を得る仕事をしましたか。(○は1つ)

※産前産後休暇、育児休業、介護休業中の方は「した(有職)」としてお答えください。n=1,344

- |                 |                    |          |
|-----------------|--------------------|----------|
| 1. した(有職) 73.1% | 2. していない(無職) 26.6% | 無回答 0.3% |
|-----------------|--------------------|----------|

問7-1 (問7で「1. した(有職)」と回答した方のみ)

あなたの仕事は、どのような勤務形態ですか。(○は1つ) n=983

- |                                 |
|---------------------------------|
| 1. 自由業・自営業・家族従業員 14.6%          |
| 2. 正社員・正規職員 56.0%               |
| 3. 派遣・契約・嘱託・臨時パート・アルバイトなど 28.5% |
| 4. その他( ) 0.7%                  |
| 無回答 0.2%                        |

問7-2 (問7で「1. した(有職)」と回答した方のみ)

あなたの職場では、男女差別と感じられるようなことがありますか。(あてはまるものすべてに○) n=983

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1. 賃金に男女差がある 8.4%                     |
| 2. 昇進、昇格に男女差がある 13.8%                 |
| 3. 能力・実績の評価に男女差がある 8.2%               |
| 4. 希望職種につく機会に男女差がある 6.6%              |
| 5. 教育・研修を受ける機会に男女差がある 2.1%            |
| 6. 女性を幹部職員に登用しない 6.7%                 |
| 7. お茶くみ、雑用は女性がやる慣行がある 10.1%           |
| 8. ちょっとした力仕事でも男性ばかり命じられる 8.9%         |
| 9. 女性は結婚や出産で退職しなければならないような雰囲気がある 2.5% |
| 10. 男女差別と感じられることはない 57.7%             |
| 11. その他( ) 2.8%                       |
| 無回答 10.5%                             |

問8 女性の働き方について、あなたが望ましいと思うものはどれですか。(○は1つ) n=1,344

1. 女性は職業をもたない方がよい 0.1%
  2. 結婚するまでは職業をもつ方がよい 1.6%
  3. 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい 2.4%
  4. 子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい 58.5%
  5. 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい 15.9%
  6. その他 ( ) 19.2%
- 無回答 2.3%

問8-1 あなたが、問8でそう考えた理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○) n=1,344

1. 働くことを通じて自己実現が図れると思うから 48.7%
  2. 女性も経済力を持った方がいいと思うから 56.9%
  3. 共働きの方が多くの収入を得られるから 36.1%
  4. 女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから 57.7%
  5. 少子高齢化で働き手が減少しているので、女性も働いた方がいいと思うから 22.7%
  6. 子どもは母親が家で面倒を見た方がいいと思うから 11.4%
  7. 保育料などを払うより、母親が家で子どもの面倒を見た方が合理的だと思うから 3.3%
  8. 仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから 13.9%
  9. 働き続けるのは大変そうだと思うから 7.4%
  10. 女性は家庭を守るべきだと思うから 1.8%
  11. その他 ( ) 13.2%
- 無回答 3.3%

問9 あなたは、女性がキャリアを中断せず、長く働き続けるために必要なことは何だと思いますか。(あてはまるものすべてに○) n=1,344

1. 保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備 79.5%
  2. 介護支援サービスの充実 57.6%
  3. 家事・育児支援サービスの充実 59.1%
  4. 男性の家事の参加への理解・意識改革 68.1%
  5. 働き続けることへの女性自身の意識改革 36.3%
  6. 女性が働き続けることへの職場の理解・意識改革 65.1%
  7. 男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革 56.8%
  8. 職場における育児・介護との両立支援制度の充実 63.5%
  9. 短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入 64.1%
  10. 育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な扱いの禁止 49.5%
  11. その他 ( ) 5.9%
  12. 特にない 1.0%
- 無回答 0.7%

## ◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」と訳され、男性も女性も、あらゆる世代の人が人生の段階に応じて、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をいいます。

問10 生活の中での、「仕事」「家庭生活（家事・育児・介護含む）」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等のプライベートな時間）」について、あなたの「現実」と「希望」にあてはまるものをお答えください。なお、現在仕事をしていない方もお答えください。（「(1) 現実」と「(2) 希望」の回答欄それぞれに1～7の数字を1つ記入してください）n=1,344

(1) 現実 n=1,344

1. 「仕事」を重視 30.7%
2. 「家庭生活」を重視 17.5%
3. 「地域・個人の生活」を重視 3.9%
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに重視 25.5%
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに重視 6.5%
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視 4.8%
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視 7.2%
- 無回答 3.9%

(2) 希望 n=1,344

1. 「仕事」を重視 1.9%
2. 「家庭生活」を重視 7.9%
3. 「地域・個人の生活」を重視 5.4%
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに重視 24.9%
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに重視 7.4%
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視 9.6%
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視 38.5%
- 無回答 4.5%

問11 あなたは、ワーク・ライフ・バランス実現のために、必要なことは何だと思えますか。（3つまで○）n=1,344

1. 長時間労働の削減 39.3%
2. 育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度の作成 20.9%
3. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の整備 51.9%
4. 育児、介護休業時の経済的補償の充実 21.4%
5. 保育、介護の施設やサービスの充実 27.2%
6. 職場や上司の理解・協力 31.3%
7. 「男は仕事、女は家庭」という社会通念の変化 17.6%
8. 家族の理解・協力 21.7%
9. その他（ ） 5.6%
10. 特にない 2.6%
- 無回答 7.6%

## ◆意思決定過程への参画について

男女共同参画社会を実現していくためには、多様な人材の能力の活用、多様な視点の導入、また、新たな発想を取り入れる等の観点から、意思決定過程に対する女性のさらなる参画を、あらゆる分野において進めていくことが重要です。

問 12 一般的には政治や企業・地域活動など、あらゆる分野において政策や方針決定過程への女性の参画が少ない状況です。その理由は何だと思いますか。(○は1つ) n=1,344

1. 性別による固定的な役割分担や性差別の意識があること 21.4%
2. 男女平等に対する教育が十分行われていないこと 4.5%
3. 男性優位の組織運営であること 33.5%
4. 家庭の支援や協力が得づらいこと 6.1%
5. 女性の能力開発の機会が不十分であること 3.8%
6. 女性の活動を支援する人的ネットワークが不足していること 3.1%
7. 女性の参画を積極的に進めようと意識する人が少ないこと 12.4%
8. その他 ( ) 6.2%
- 無回答 9.1%

問 13 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=1,344

1. 男性を上回るほど増える方がよい 6.6%
2. 男女半々くらいまで増える方がよい 51.2%
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 30.9%
4. 今のままでよい 2.6%
5. その他 ( ) 7.4%
- 無回答 1.3%

## ◆DV（ドメスティック・バイオレンス）について

DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、配偶者やパートナーによる身体的、精神的、経済的、性的な暴力のことをいいます。

- 問 14 (1) あなたはこれまでに配偶者やパートナーから以下の①～⑨のような行為をされたことがありますか。（それぞれ○は1つ）n=1,344  
 (2) これらの行為はすべてDVに該当するとされていますが、あなたはどう思いますか。（それぞれ○は1つ）n=1,344

	(1) 経験				(2) あなたの考え				
	1 何度もあった	2 一、二度あった	3 まったくない	無回答	A DVだと思う どのような場合でも	B DVにあたる場合も、そうでない場合もあると思う	C DVだと思わない	D わからない	無回答
①平手で打つ	1.6%	5.4%	89.1%	3.8%	71.5%	19.3%	1.0%	2.2%	6.1%
②大声でどなる	10.9%	19.9%	66.2%	3.0%	39.5%	48.7%	4.8%	2.2%	4.8%
③外出などを制限する	2.5%	4.5%	88.6%	4.3%	56.6%	29.8%	3.9%	3.5%	6.3%
④交友関係や電話、メールなどを細かく監視する	2.6%	5.1%	88.2%	4.1%	59.9%	26.2%	3.4%	3.7%	6.8%
⑤何を言っても無視する	5.3%	10.5%	80.0%	4.2%	52.8%	31.6%	4.8%	4.5%	6.3%
⑥相手の意に反して性的な行為を強要したり、避妊に協力しない	2.1%	4.6%	89.1%	4.2%	80.1%	8.5%	1.4%	3.5%	6.5%
⑦なぐるふりをして、おどす	2.2%	3.6%	89.9%	4.2%	76.9%	12.3%	1.8%	2.8%	6.3%
⑧「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」などと侮辱的なことを言う	4.2%	5.7%	86.3%	3.8%	75.4%	12.9%	2.1%	3.2%	6.5%
⑨生活費を十分に渡さない	3.5%	2.5%	89.9%	4.2%	66.5%	20.8%	2.5%	3.8%	6.4%

1つでも「1」か「2」に○をした方は、問 14-1 へ

問 14-1 (問 14 (1) で「1. 何度もあった」、「2. 一、二度あった」と回答した方のみ)

配偶者やパートナーから問 14 にあげられたような行為を受けたことを、誰かに相談しましたか。（○は1つ）n=522

1. 相談した 21.3%	2. 相談しなかった 71.1%	無回答 7.7%
---------------	------------------	----------

問 14-2 (問 14-1 で「1. 相談した」と回答した方のみ)

誰に相談しましたか。(あてはまるものすべてに○) n=111

1. 家族・親族 54.1%	7. 公的機関（配偶者暴力相談支援センター、男女平等推進センター、福祉事務所、東京ウィメンズプラザなど） 12.6%
2. 友人・知人 64.0%	8. 杉並区の電話相談（すぎなみDV専用ダイヤル） 1.8%
3. 職場の人 5.4%	9. その他（ ） 0.9%
4. 弁護士 6.3%	無回答 2.7%
5. 医師・カウンセラー 14.4%	
6. 警察 6.3%	

問 14-3 (問 14-1 で「2. 相談しなかった」と回答した方のみ)

相談しなかった理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○) n=371

1. 相談しても無駄だと思ったから 20.8%
2. 相手に報復されると思ったから 3.0%
3. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっているとと思ったから 13.5%
4. 他人を巻き込みたくなかったから 17.5%
5. 自分にも悪いところがあると思ったから 35.8%
6. 相談するほどのことではないと思ったから 53.9%
7. 周りの人に知られたくなかったから 11.3%
8. どこに相談したらよいかわからなかったから 9.2%
9. その他（ ） 8.9%
無回答 1.9%

問 15 以下は、DV（ドメスティック・バイオレンス）等、男女間の暴力問題の相談先です。この中で、DV（ドメスティック・バイオレンス）の相談ができると知っていた相談先はありますか。  
(あてはまるものすべてに○) n=1,344

1. すぎなみDV専用ダイヤル 4.2%
2. 福祉事務所（荻窪、高円寺、高井戸） 11.3%
3. 東京都女性相談センター・東京ウィメンズプラザ 12.1%
4. 警察署・警視庁総合相談センター 46.1%
5. その他（ ） 0.8%
6. 相談できる機関・施設を知らなかった 40.7%
無回答 6.9%

問 16 あなたは、DV被害者支援に関する施策としてどのようなものが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○) n=1,344

1. カウンセリングや日常的な相談などの被害者の精神的な支援 61.8%
2. 緊急避難所（シェルター）や警察による緊急保護などの安全確保 81.1%
3. 保護命令・離婚に関する相談などの法的支援 59.4%
4. 加害者の更生に関する相談などの対応 33.0%
5. 身近な人や同じような体験をした人からの助言・援助 27.3%
6. 自立に向けた住居や仕事のあっせんなどの生活支援 57.9%
7. 家庭内であっても暴力は犯罪であるという意識啓発 58.8%
8. その他（ ） 1.9%
無回答 3.7%

## ◆男女平等意識について

問 17 性別による固定的役割分担(※)について、どう思いますか。(○は1つ)n=1,344

(※:「男は仕事、女は家庭」というように性別をベースに責務や役割について明確に区分すること。)

- |                    |                           |
|--------------------|---------------------------|
| 1. 賛成 2.4%         | 3. どちらかといえば反対 33.9%       |
| 2. どちらかといえば賛成 9.9% | 4. 反対 50.7%      無回答 3.1% |

問 18 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。(それぞれ○は1つ) n=1,344

	優 遇 さ れ て い る 男 性 の 方 が 非 常 に	優 遇 さ れ て い る 男 性 の 方 が ど ち ら か と い え ば	平 等 に な っ て い る	優 遇 さ れ て い る 女 性 の 方 が ど ち ら か と い え ば	優 遇 さ れ て い る 女 性 の 方 が 非 常 に	わ か ら な い	無 回 答
①家庭の中で	10.3%	44.4%	22.8%	8.2%	2.2%	10.9%	1.3%
②職場の中で	18.9%	48.8%	19.3%	3.6%	1.2%	7.1%	1.1%
③法律や制度の上で	13.1%	39.4%	27.2%	4.3%	1.3%	13.5%	1.3%
④学校教育の場で	3.9%	20.4%	52.7%	2.9%	0.6%	18.2%	1.4%
⑤政治の場で	46.2%	34.1%	9.4%	1.2%	0.7%	7.0%	1.4%
⑥地域活動(自治会やPTAなど)の場で	9.5%	26.3%	28.4%	7.6%	1.3%	25.6%	1.3%
⑦社会通念や慣習・しきたり等で	28.1%	48.9%	9.7%	2.3%	1.0%	8.6%	1.4%
⑧社会全体で見た場合	21.4%	56.6%	9.4%	3.2%	0.7%	7.7%	1.1%

問 19 男女平等社会を実現するためには、若い人たちへの啓発も重要です。学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れればよいと思いますか。(3つまで○) n=1,344

- |  |       |
|--|-------|
| 1. 生活指導や進路指導において、男女の別なく個性や能力を活かせるようにする | 63.0% |
| 2. 出席簿や座席の順番など、男女で分ける習慣をなくす            | 14.4% |
| 3. 学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない           | 49.9% |
| 4. 男女平等の意識を育てる授業をする                    | 45.1% |
| 5. 管理職(校長や副校長)に女性を増やしていく               | 30.1% |
| 6. 教職員への男女平等研修を充実する                    | 25.9% |
| 7. その他( )                              | 3.6%  |
| 8. 特にない                                | 3.8%  |
| 無回答                                    | 4.3%  |

## ◆性的マイノリティについて

「身体的性別」と「性自認」が異なる人や、「性的指向」が異性でない人など性のあり方が少数派の人たちのことは、「性的マイノリティ」と呼ばれています。

### ●性の多様性が尊重される地域社会を実現するための取組の推進に関する条例の施行

区では、全ての区民が相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する地域社会の実現に資することを目的に、「性の多様性が尊重される地域社会を実現するための取組の推進に関する条例」(以下「条例」という。)を施行しました。

※条例の詳細は区のHPをご覧ください。

<https://www.city.suginami.tokyo.jp/guide/kusei/jinken/1086650.html>



### ●杉並区パートナーシップ制度について

条例に基づき、パートナーシップ関係にある双方又は一方が性的マイノリティのカップルの生活上の不便を軽減するため、「杉並区パートナーシップ制度」を運用しています。

※制度の詳細は区のHPをご覧ください。

<https://www.city.suginami.tokyo.jp/guide/kusei/jinken/1086651.html>



問 20 あなたは、今までに自分の性別や恋愛対象などについて悩んだことがありますか。または、周囲の人で悩んでいる人はいましたか。(あてはまるものに○) n=1,344

- |                       |       |                   |       |
|-----------------------|-------|-------------------|-------|
| 1. 悩んだことがある           | 5.1%  | 4. 周囲にも悩んでいる人はいない |       |
| 2. 悩んだことがない           | 74.9% | (いなかった)           | 26.0% |
| 3. 周囲には悩んでいる人がいる (いた) | 14.2% | 5. その他 ( )        | 0.4%  |
|                       |       | 無回答               | 0.7%  |

問 21 あなたは、性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると感じますか。(○は1つ) n=1,344

- |                          |       |                 |       |
|--------------------------|-------|-----------------|-------|
| 1. 侵害されていると感じる           | 19.3% | 4. 侵害されていないと感じる |       |
| 2. どちらかといえば、侵害されていると感じる  | 39.7% |                 | 7.4%  |
| 3. どちらかといえば、侵害されていないと感じる | 6.0%  | 5. わからない        | 26.6% |
|                          |       | 無回答             | 1.0%  |

問 21-1 (問 21 で「1. 侵害されていると感じる」、「2. どちらかといえば、侵害されていると感じる」と回答した方のみ)

性的マイノリティの人々には、どのような人権侵害が起きていると思いますか。(3つまで○) n=792

- |                              |       |
|------------------------------|-------|
| 1. 職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること      | 43.7% |
| 2. 就職、職場で不利な扱いを受けること         | 31.9% |
| 3. 差別的な言動を受けること              | 59.8% |
| 4. 賃貸住宅等への入居を拒否されること         | 17.6% |
| 5. 宿泊施設、店舗等への入店や施設利用を拒否されること | 5.8%  |
| 6. じろじろ見られたり、避けられたりすること      | 27.3% |
| 7. 同性婚が法律上で認められていないこと        | 55.4% |
| 8. その他 ( )                   | 0.9%  |
| 9. 特にない                      | 0.3%  |
| 無回答                          | 4.7%  |

問 22 あなたは、性的マイノリティについて社会全体の理解は進んでいると思いますか。(○は1つ)  
n=1,344

- |                             |                    |
|-----------------------------|--------------------|
| 1. 進んでいると思う 8.4%            | 4. 進んでいないと思う 15.8% |
| 2. どちらかといえば、進んでいると思う 39.4%  | 5. わからない 12.0%     |
| 3. どちらかといえば、進んでいないと思う 23.6% | 無回答 0.7%           |

問 23 あなたは、性的マイノリティの人権を守るため、どのような施策が必要だと思いますか。(3つまで○) n=1,344

- |   |
|---|
| 1. 電話・SNS等による相談窓口の設置や充実 16.7%                           |
| 2. 性の多様性について交流を行うコミュニティスペースの設置 8.8%                     |
| 3. 窓口で対応する職員の研修や教育 13.8%                                |
| 4. 性的マイノリティに関する講演会等の開催 4.8%                             |
| 5. 事業者向けのセミナーや研修会等の開催 6.7%                              |
| 6. ホームページ・SNS、リーフレット等による情報発信 6.4%                       |
| 7. トイレや更衣室等、性的マイノリティが生活しやすい環境の整備 29.5%                  |
| 8. 性的マイノリティの暮らしを支援する制度(パートナーシップ制度等)の整備 33.1%            |
| 9. 性的マイノリティにとって働きやすい職場環境の整備 21.5%                       |
| 10. 子どもの頃から性の多様性や人権に関する正しい知識を得られるような教育の充実 55.7%         |
| 11. 公的な場所での性的マイノリティに対する偏見や憎悪、差別意識をあおる差別的言動を禁止すること 27.3% |
| 12. その他( ) 3.4%   |
| 無回答 7.5%  |

## ◆杉並区における取組等について

区では、「男女平等推進センター」(杉並区荻窪 1-56-3) (愛称: ゆう杉並) を男女共同参画社会実現のための拠点となる施設として、様々な啓発講座や資料収集等の事業を実施しています。

問 24 あなたは「男女平等推進センター」(複合施設愛称: ゆう杉並) をご存知でしたか。  
(○は1つ) n=1,344

- |                |                 |          |
|----------------|-----------------|----------|
| 1. 知っていた 10.4% | 2. 知らなかった 88.6% | 無回答 1.0% |
|----------------|-----------------|----------|

問 24-1 (問 24 で「1. 知っていた」と回答した方のみ)

あなたは「男女平等推進センター」を利用したことがありますか。(○は1つ) n=140

- |                    |                    |          |
|--------------------|--------------------|----------|
| 1. 利用したことがある 10.7% | 2. 利用したことがない 89.3% | 無回答 0.0% |
|--------------------|--------------------|----------|

問 24-2 (問 24-1 で「2. 利用したことがない」と回答した方のみ)

あなたが利用しない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○) n=125

1. 興味のある事業がない 18.4%
2. どのような事業をしているのかわからない 35.2%
3. 自宅から遠い 14.4%
4. 交通の便が悪い 7.2%
5. 施設がどこにあるか知らない 12.8%
6. これまで利用する機会がなかったが、今後利用してみたい 24.8%
7. その他 ( ) 2.4%
- 無回答 12.0%

問 25 男女共同参画を推進するために、男女平等推進センターが、今後力を入れていく必要があると思うものはどれですか。(3つまで○) n=1,344

1. 男女平等を推進するための講座 17.0%
2. ストーカー、DV、性被害等、女性に対する暴力に関する講座 24.2%
3. 性的指向や性自認等、性的マイノリティに関する講座 10.5%
4. 性的マイノリティ当事者が安心して過ごすことができる居場所づくり 29.5%
5. 困難を抱える女性が気軽に立ち寄り、交流ができる居場所の提供 44.0%
6. 人権尊重を基盤として幅広く性を学ぶ、包括的性教育 32.5%
7. 資格取得支援や就労支援等、女性のエンパワメント(能力を發揮し活躍できるようにする)事業 33.9%
8. 男女共同参画に関する図書や資料の閲覧、貸出 2.8%
9. 相談事業のセンターでの実施(※現在は、区役所で相談事業を実施) 14.7%
10. その他 ( ) 2.9%
11. 特になし 6.3%
- 無回答 4.5%

問 26 あなたは、防災分野で男女平等の視点を活かすためには、どのようなことが重要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○) n=1,344

1. 災害や防災に関する知識の習得を進める 43.8%
2. 防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参加できるようにする 38.7%
3. 災害対応や復興において、リーダーとなれる女性を育成する 32.8%
4. 震災救援所の会長、副会長等の役員を男女のバランスをよく配置する 34.7%
5. 災害に関する各種対応マニュアルなどに男女共同参画の視点を入れる 40.4%
6. 避難所設備に女性の意見を反映させる 68.4%
7. 備蓄品に女性の視点を活かす 64.5%
8. その他 ( ) 1.5%
- 無回答 2.3%



## 2-2 事業所調査

### ◆貴事業所の概要について

貴事業所の概要について、ご記入あるいは該当する番号に○をつけてください。

業種 n=506	1. 農業・林業 0.0%		10. 学術研究、専門・技術サービス業 4.3%		
	2. 建設業 10.3%		11. 宿泊業、飲食サービス業 8.1%		
	3. 製造業 4.3%		12. 生活関連サービス業、娯楽業 3.0%		
	4. 電気・ガス・熱供給・水道業 0.4%		13. 教育、学習支援業 6.1%		
	5. 情報通信業 2.2%		14. 医療、福祉 24.3%		
	6. 運輸業、郵便業 2.0%		15. 複合サービス事業 0.2%		
	7. 卸売業、小売業 14.2%		16. サービス業（他に分類されないもの） 9.1%		
	8. 金融業、保険業 2.4%		17. その他（ ） 0.0%		
	9. 不動産業、物品賃貸業 3.6%		無回答 5.5%		
貴事業所の従業員数	正規従業員	女性	5,263人	男性	8,357人
	非正規従業員 ※	女性	14,664人	男性	6,169人
貴事業所の性格 n=506	1. 単独事業所 52.0%		3. 支社・営業所等 26.1%		
	2. 本社・本店 18.2%		無回答 3.8%		

※ 「非正規従業員」とは、パートタイマー、アルバイト、派遣、嘱託、契約社員等を指します。

### ◆女性の活躍状況等について

問1 貴事業所の現在の係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。（該当者がいない場合は「0」を記入）

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

登用状況 管理職	管理職数	うち女性
		役員
部長相当職	548人	22.8%
課長相当職	1,200人	22.3%
係長相当職	2,414人	23.2%

※管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職の他、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。  
※部長・課長等の役職を採用していない場合や次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

問1-1 (問1で女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職区分が1つでもある事業所のみ) 女性管理職が少ない、またはいないのはなぜだと思いますか。(あてはまるものすべてに○) n=416

1. 必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないから 16.1%
  2. 女性が管理職になることを希望しないから 13.2%
  3. 将来管理職になる可能性のある女性はいるが、そのための在籍年数を満たしていないから 8.2%
  4. 勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうから 7.7%
  5. 男性従業員が女性管理職を希望しないから 0.5%
  6. 顧客が女性管理職を嫌がるから 0.0%
  7. 女性従業員が少ない、またはいないから 25.0%
  8. その他 ( ) 13.5%
- 無回答 38.0%

問2 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(○は1つ) n=506

- |                    |                    |
|--------------------|--------------------|
| 1. 進んでいる 31.4%     | 3. あまり進んでいない 18.8% |
| 2. ある程度進んでいる 38.3% | 4. 進んでいない 9.7%     |
|                    | 無回答 1.8%           |

問2-1 (問2で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ) 女性が活躍するため、どのような項目に取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに○) n=353

1. 男女均等な待遇を確保する 67.1%
  2. 短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度の整備などをし、女性従業員の勤続年数を伸長する 64.9%
  3. 女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する 60.3%
  4. 従業員の男女比が均一になるように女性従業員の採用を拡大する 10.2%
  5. 女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む 22.1%
  6. 女性の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する 30.9%
  7. その他 ( ) 1.1%
- 無回答 2.5%

問2-2 (問2で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ) 貴事業所が取組を実施し、どのような効果がみられましたか。(あてはまるものすべてに○) n=353

1. 男性が女性を対等な存在として見るようになった 28.9%
  2. 女性従業員の仕事に対する意欲が向上した 48.2%
  3. 取引先や顧客からの評判が良くなった 14.7%
  4. 優秀な人材を採用できるようになった 21.2%
  5. 組織が活性化された 25.5%
  6. 生産性向上や競争力強化につながった 9.3%
  7. 特に目立った効果はなかった 14.4%
  8. その他 ( ) 3.1%
- 無回答 7.1%

問2-3 (問2で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」と回答の事業所のみ) 貴事業所の女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。(あてはまるものすべてに○) n=144

1. 女性の勤続年数が平均的に短いから 16.7%
2. 女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから 16.0%
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から 16.7%
4. 男性従業員の意識・理解が不十分であるから 3.5%
5. トップの意識・理解が不十分であるから 4.9%
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から 20.1%
7. 女性従業員が少ない、またはいないから 52.1%
8. その他 ( ) 7.6% 無回答 4.9%

問3 貴事業所が女性の活躍を推進する上で、行政に望むことは何ですか。(あてはまるものすべてに○) n=506

1. 男女問わず長時間労働の是正など、働き方改革に対する取組の支援 31.4%
2. 女性の活躍を推進するためのアドバイザー、コンサルタントの派遣 2.6%
3. 積極的に女性の活躍推進に取り組んでいる企業の具体的な事例紹介 7.7%
4. 子育て支援サービスや介護保険サービスに関する相談窓口の設置 23.3%
5. 女性の活躍推進を進めるためのセミナーや研修会などの開催(経営者・管理職向け) 7.5%
6. 女性の活躍推進を進めるためのセミナーや研修会などの開催 6.7%
7. 女性の活躍推進のための取組経費の助成 31.0%
8. 女性の活躍推進について、他者の方々も交えて意見交換・交流を行う場の提供 5.1%
9. 保育施設の拡充など、子どもを預けられる環境の整備 44.5%
10. 女性が活躍しやすいような社会全体の機運の醸成 45.3%
11. その他 ( ) 4.7% 無回答 8.7%

## ◆育児・介護支援制度について

### ●育児・介護休業法について

「育児・介護休業法」の令和3年改正では、男女ともに希望に応じて仕事と育児を両立できるようにするため、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれ、令和5年4月1日に全面施行されました。令和6年5月には、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置等が盛り込まれた「改正育児・介護休業法」が公布されており、令和7年4月1日から段階的に施行されます。

※詳細は厚生労働省のHPをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



問4 貴事業所では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得できますか。(○は1つ) n=506

1. 1歳未満 4.7%
2. 1歳 8.9%
3. 原則1歳であるが、一定の場合は1歳6か月 12.5%
4. 無条件に1歳6か月 3.2%
5. 原則1歳であるが、一定の場合は2歳 17.2%
6. 無条件に2歳 2.2%
7. 2歳から3歳未満 4.3%
8. 3歳以上 1.0%
9. 定めていない 42.7%
10. その他 ( ) 1.4%  
無回答 2.0%

問5 貴事業所では、令和5年4月1日から令和6年3月31日の間に出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）はいましたか。（○は1つ）n=506

1. いた 23.5%	2. いなかった 75.3%	無回答 1.2%
-------------	----------------	----------

問5-1 **（問5で「1. いた」と回答の事業所のみ）** そのうち令和6年6月1日までに育児休業を開始した人（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）はいましたか。（○は1つ）n=119

1. いた 73.1%	2. いなかった 26.9%	無回答 0.0%
-------------	----------------	----------

問5-2 **（問5及び問5-1で「1. いた」と回答の事業所のみ）** 女性、男性それぞれ何人いましたか。（該当者がいない場合は「0」を記入）

出産者数 (令和5年4月1日～令和6年3月31日)	女性	165人	男性	137人
うち令和6年6月1日までの間に育児休業を開始した人数（開始予定の申し出を含む）	うち	153人	うち	84人
うち係長相当職以上	うち	11人	うち	29人

問5-3 **（問5-1で「1. いた」と回答の事業所のみ）** 育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。（○は1つ。取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○）n=87

1. 新たに正社員を雇用した 6.9%
2. 派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した 6.9%
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 3.4%
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 26.4%
5. その他（ ） 0.0% 無回答 56.3%

問6 「育児・介護休業法」の令和3年改正で、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれたことを知っていましたか。（○は1つ）n=506

1. 知っていた 78.9%	2. 知らなかった 18.2%	無回答 3.0%
----------------	-----------------	----------

問7 貴事業所では、育児・介護休業法を踏まえ、男性の育児休業の取得促進のために以下の取り組みを行っていますか。（それぞれ○は1つ）n=506

制度／内容	実施している	実施していないが実施を検討中	実施していない	無回答
①法に対応した制度整備をする	36.8%	22.9%	33.2%	7.1%
②法への対応に加え、法を上回る制度設計をする	7.3%	18.4%	62.1%	12.3%
③対象者へ個別に働きかけをする	19.8%	22.7%	45.7%	11.9%
④上司が積極的に育休をとる	6.7%	20.6%	59.7%	13.0%
⑤取得促進の部署を作る	4.0%	13.0%	70.0%	13.0%
⑥社内制度の周知を行う	22.3%	20.8%	45.5%	11.5%
⑦目標数値を定める	3.6%	14.8%	68.0%	13.6%
⑧取得事例の紹介をする	5.5%	14.8%	66.4%	13.2%

問8 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことは何ですか。  
(あてはまるものすべてに○) n=506

1. 職場がそのような雰囲気ではない	17.2%
2. 代替要員の確保が困難	59.5%
3. キャリア形成において不利になる懸念	8.3%
4. 上司の理解が進まない	6.5%
5. 前例(モデル)がない	25.9%
6. 男性自身に育児休業を取る意識がない	22.3%
7. 休業中の賃金保障	39.7%
8. 社会全体の認識の欠如	16.8%
9. その他( )	7.3%
無回答	8.1%

問9 貴事業所では、最長でどの程度の期間、介護休業を取得することができますか。  
(○は1つ) n=506

1. 31日未満	7.1%	4. 93日を越え6か月未満	4.3%	7. 1年を超える期間	2.0%
2. 31日以上93日未満	6.9%	5. 6か月以上1年未満	3.4%	8. その他( )	1.4%
3. 93日	22.7%	6. 1年	5.5%	9. 規程なし	44.1%
				無回答	2.6%

問9-1 (問9で「9.規程なし」以外を回答の事業所のみ) 貴事業所では、令和5年4月1日から令和6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したか。(○は1つ) n=270

1. いた	4.8%	2. いなかった	67.8%	無回答	27.4%
-------	------	----------	-------	-----	-------

問10 子どもが病気・ケガをしたときに休める看護休暇制度はありますか。n=506  
(①~②それぞれ該当するものに○)

①看護休暇制度	1. あり	50.8%	2. なし	46.2%	無回答	3.0%
②給与の支給の有無	1. 有給	34.2%	2. 無給	55.9%	無回答	9.9%

問11 貴事業所では、以下の制度はありますか。(それぞれ○は1つ) n=506

項目	制度あり	制度なし	無回答
①短時間勤務制度	60.3%	32.4%	7.3%
②フレックスタイム制度	27.5%	62.3%	10.3%
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	48.2%	41.9%	9.9%
④所定外労働の免除	40.9%	48.4%	10.7%
⑤事業所内託児施設	3.4%	86.0%	10.7%
⑥育児・介護に要する経費の援助措置	6.9%	81.8%	11.3%
⑦配偶者出産支援休暇	22.5%	66.2%	11.3%
⑧在宅勤務制度	26.9%	63.6%	9.5%
⑨時間単位の有給休暇	39.1%	52.6%	8.3%
⑩就業形態の移行(正社員⇄パート等)	48.6%	41.5%	9.9%
⑪再雇用制度(育児・介護により退職した社員を優先的に採用)	34.8%	54.5%	10.7%
⑫勤務地限定・選択制度	17.4%	70.6%	12.1%

問 12 貴事業所において、働きながら育児・介護を行う従業員に対して、法定以外で特徴ある取組をしている場合、具体的に内容を記載してください。

問 13 貴事業所では、従業員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度について、今後どのようにしていくお考えですか。（○は1つ）n=506

1. 両立支援制度の充実を図る	25.1%	4. 現状のままでよい	37.7%
2. 既存制度の利用者の増加を図る	8.7%	5. 問題があるので見直したい	6.5%
3. 両立支援制度の充実と利用者の増加を図る	10.9%	6. その他（ ）	4.2%
		無回答	6.9%

●次世代育成支援対策推進法の改正について

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が令和6年5月に改正されました。法改正により、法律の有効期限が令和17年まで延長されます。

従業員数101人以上の事業主は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出が必要です。（従業員100人以下の企業は努力義務）

※詳細は厚生労働省のHPをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)



●女性活躍推進法について

女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「女性活躍推進法」が平成28年4月に施行され、従業員301人以上の事業主は、女性の活躍推進に向けた「一般事業主行動計画」の策定・届出が義務化されました。従業員300人以下の企業は努力義務でしたが、令和元年の改正により、「一般事業主行動計画」の策定・届出義務の対象が、従業員101人以上の事業主に拡大されています。（令和4年4月1日施行）。

※詳細は厚生労働省のHPをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>



問 14 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」の策定・届出について、ご存じでしたか。（○は1つ）

1. 両方とも知っていた	21.9%	3. 「女性活躍推進法」は知っていた	13.8%
2. 「次世代育成支援対策推進法」は知っていた	1.8%	4. 両方とも知らなかった	61.1%
		無回答	1.4%

問 15 **（問14で「1.両方とも知っていた」「2.「次世代育成支援対策推進法」は知っていた」「3.「女性活躍推進法」は知っていた」と回答の事業所のみ）**貴事業所では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」は策定されていますか。（○は1つ）n=190

1. 両方ともに策定済み	24.2%	3. 「女性活躍推進法」は策定済み	7.4%
2. 「次世代育成支援対策推進法」は策定済み	4.2%	4. 両方ともに未策定	62.6%
		無回答	1.6%

問 15-1 (問 15 で「1. 両方ともに策定済み」「2. 「次世代育成支援対策推進法」は策定済み」「3. 「女性活躍推進法」は策定済み」と回答の事業所のみ)

貴事業所における行動計画の達成状況はいかがですか。(○は1つ) n=68

- |                      |                      |
|----------------------|----------------------|
| 1. 達成できている 14.7%     | 3. あまり達成できていない 27.9% |
| 2. ある程度達成できている 54.4% | 4. 達成できていない 1.5%     |
|                      | 無回答 1.5%             |

問 15-2 (問 15-1 で「1. 達成できている」「2. ある程度達成できている」と回答の事業所のみ)

貴事業所において、策定した行動計画に基づく取組を進めたことで、どのような効果がみられましたか。(あてはまるものすべてに○) n=47

- |                              |
|------------------------------|
| 1. 従業員の意欲や満足度の向上につながった 36.2% |
| 2. 優秀な人材の採用につながった 21.3%      |
| 3. 従業員の就業継続率が向上した 23.4%      |
| 4. 企業のイメージアップにつながった 17.0%    |
| 5. 生産性向上や競争力強化につながった 4.3%    |
| 6. 特にメリットはなかった 27.7%         |
| 7. その他 ( ) 2.1%              |
| 無回答 2.1%                     |

問 15-3 (問 15-1 で「3. あまり達成できていない」「4. 達成できていない」と回答の事業所のみ)

貴事業所において、「一般事業主行動計画」を達成するうえで課題となっていることは何ですか。(あてはまるものすべてに○) n=20

- |                                      |
|--------------------------------------|
| 1. 管理職を希望する女性従業員が少ない 45.0%           |
| 2. 採用に際し、女性の応募者が少ない 20.0%            |
| 3. 顧客や従業員の意識改革が進まない 15.0%            |
| 4. 費用面での負担が大きい 0.0%                  |
| 5. 効果的な人事制度が定まっていない 30.0%            |
| 6. 両立支援制度を利用する従業員が多くない 25.0%         |
| 7. 人手不足のため、休暇の取得や超過勤務の削減が困難 10.0%    |
| 8. 業務量が多いため、計画した取組の優先度が低くなっている 25.0% |
| 9. その他 ( ) 10.0%                     |
| 無回答 5.0%                             |

問 15-4 (問 15 で「4. 両方ともに未策定」と回答の事業所のみ)

貴事業所が「一般事業主行動計画」を策定しないのはなぜですか。(あてはまるものすべてに○) n=119

- |  |
|--|
| 1. 法的に義務付けられていないため 37.8%               |
| 2. 費用面での負担が大きいため 8.4%                  |
| 3. 策定するノウハウが不足しているため 30.3%             |
| 4. 女性従業員が少ないため 18.5%                   |
| 5. 策定する必要性を感じないため 23.5%                |
| 6. 既に女性が活躍しやすい、または子育てしやすい環境にあるため 26.9% |
| 7. その他 ( ) 10.1%                       |
| 無回答 1.7%                               |

## ◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

### ●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

「仕事と生活の調和」と訳され、男性も女性も、あらゆる世代の人が人生の段階に応じて、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をいいます。

問 16 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、今までどの程度認識していましたか。

（○は1つ）n=506

- |                              |       |
|------------------------------|-------|
| 1. よく知っていた                   | 20.0% |
| 2. ある程度知っていた                 | 36.6% |
| 3. 言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らなかった | 26.5% |
| 4. まったく知らなかった                | 14.6% |
| 無回答                          | 2.4%  |

問 17 貴事業所のワーク・ライフ・バランスに対する（1）現状、（2）今後の必要性、についてどのように認識していますか。（それぞれに○は1つ）n=506

（1）現状	1. 既に十分に取組んでいる 24.1% 2. 取組んでいるが不十分 28.5% 3. あまり取組んでいない 28.1% 4. まったく取組んでいない 16.2% 無回答 3.2%
（2）今後の必要性	1. 積極的に取組むべき 27.7% 2. ある程度取組むべき 39.7% 3. 現状のままで問題はない 26.9% 無回答 5.7%

問 17-1 **（問 17（1）で「1. 既に十分に取組んでいる」「2. 取組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ）** 貴事業所の行うワーク・ライフ・バランスの取組で、どのような効果がみられていますか。（あてはまるものすべてに○）n=266

- |                   |       |
|-------------------|-------|
| 1. 人材の確保          | 36.8% |
| 2. 人材の定着（離職者数の減少） | 54.9% |
| 3. 業務量への変化の対応     | 18.4% |
| 4. 業務の効率化         | 37.2% |
| 5. 賃金の削減          | 6.4%  |
| 6. 賃金以外の労務コストの削減  | 5.3%  |
| 7. 従業員の仕事と生活の両立推進 | 47.4% |
| 8. 多様な人材の活用       | 18.0% |
| 9. 従業員のモチベーションの向上 | 48.5% |
| 10. 従業員の時間管理能力の向上 | 26.7% |
| 11. 企業への帰属意識の向上   | 12.8% |
| 12. 企業イメージの向上     | 10.5% |
| 13. その他（ ）        | 1.9%  |
| 無回答               | 2.3%  |

問 17-2 (問 17 (1) で「3. あまり取り組んでいない」「4. まったく取り組んでいない」と回答の事業所のみ) 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスの取組が(あまり)進んでいない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○) n=224

- |                                     |       |
|-------------------------------------|-------|
| 1. 経営者の理解が進んでいないから                  | 18.8% |
| 2. 管理職の理解が進んでいないから                  | 8.5%  |
| 3. 風土の醸成が困難だから                      | 7.6%  |
| 4. 売上減少等、経営への影響が懸念されるから             | 18.8% |
| 5. 取組のための費用負担が困難だから                 | 9.4%  |
| 6. 代替要員の確保が困難だから                    | 48.7% |
| 7. 勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化に対応できないから | 11.2% |
| 8. 取組のノウハウが不足しているから                 | 21.4% |
| 9. 特に問題はないから                        | 33.9% |
| 10. その他 ( )                         | 3.6%  |
| 無回答                                 | 2.7%  |

問 18 国・東京都・区の「ワーク・ライフ・バランス」等を推進する制度や事業に関する認知・取得状況及び活用状況について教えてください。(○は1つ) n=506

制度	活用している	知っているが活用はしていない	知らない	無回答
①子育てサポート企業(くるみん)認定	2.8%	28.7%	63.8%	4.7%
②両立支援等助成金	2.6%	24.7%	67.6%	5.1%
③東京都ライフ・ワーク・バランス認定企業制度	0.2%	17.8%	76.1%	5.9%
④とうきょう次世代育成サポート企業登録	1.0%	16.4%	76.9%	5.7%
⑤東京都働きやすい職場環境づくり推進奨励金	2.0%	20.6%	72.1%	5.3%
⑥杉並区子育て優良事業者表彰制度	1.6%	20.4%	72.7%	5.3%

## ◆職場のハラスメントについて

### ●ハラスメントとは

ハラスメントとは「嫌がらせ、いじめ」を意味し、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるといった発言や言動が問題となっています。ハラスメントの種類は多様にあり、「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」「SOGI（ソジ）・ハラスメント」などがあります。

こうしたハラスメントに対しては、職場での相談窓口の設置や研修を行うなど、組織として取り組んでいくことが大切です。

### ●セクシュアル・ハラスメントとは

性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいいます。

### ●パワー・ハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

### ●マタニティ・ハラスメントとは

妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取扱いを行うことをいいます。

### ●SOGI（ソジ）・ハラスメントとは

好きになる人の性別（性的指向：Sexual Orientation）や自分がどの性別かという認識（性自認：Gender Identity）に関連して、①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。②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を被ること。これらの悲惨なハラスメント・出来事全般をいいます。

問 19 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対して、どの程度取り組んでいますか。  
(それぞれ○は1つ) n=506

	既に十分に 取り組んでいる	取り組んでいるが 不十分	あまり 取り組んでいない	まったく 取り組んでいない	無回答
①セクシュアル・ハラスメント	49.2%	17.0%	19.0%	11.7%	3.2%
②パワー・ハラスメント	44.9%	22.9%	19.0%	10.5%	2.8%
③マタニティ・ハラスメント	42.7%	13.6%	22.3%	17.8%	3.6%
④SOGI（ソジ）・ハラスメント	34.4%	12.8%	24.7%	24.3%	3.8%

問 19-1 (問 19 で 1 つでも「1. 既に十分に取り組んでいる」「2. 取り組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ) 職場でのハラスメント全般への対応として、貴事業所ではどのような取組を行っていますか。(あてはまるものすべてに○) n=348

1. 就業規則等にハラスメント禁止を明記している 52.0%
2. ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示している 20.1%
3. ハラスメントに関する研修・講習等を実施している  
(外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む) 31.6%
4. 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している 38.5%
5. 実態把握のためのアンケートや調査を実施している 10.3%
6. 普段から口頭で注意喚起をしている 51.1%
7. その他 ( ) 3.4%
- 無回答 4.3%

問 20 職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題、又は課題になりそうなことは何ですか。  
(あてはまるものすべてに○) n=506

1. 経営者の理解が進まないこと 7.3%
2. 管理職の理解が進まないこと 5.7%
3. 風土の醸成 14.6%
4. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい 58.9%
5. 顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい 27.3%
6. 取組のための費用負担 3.6%
7. 代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること 18.4%
8. 取組のためのノウハウ不足 17.0%
9. 日常の業務が忙しいため、十分に対応する時間がない 23.9%
10. その他 ( ) 3.0%
- 無回答 9.9%

## ◆性的マイノリティへの配慮について

### ●性の多様性が尊重される地域社会を実現するための取組の推進に関する条例

区では、全ての区民が相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する地域社会の実現に資することを目的に、「性の多様性が尊重される地域社会を実現するための取組の推進に関する条例」（以下「条例」という。）を令和5年4月に施行しました。

※条例の詳細は区のHPをご覧ください。

<https://www.city.suginami.tokyo.jp/guide/kusei/jinken/1086650.html>



### ●パートナーシップ制度について

条例に基づき、パートナーシップ関係にある双方又は一方が性的マイノリティのカップルの生活上の不便を軽減するため、「杉並区パートナーシップ制度」を運用しています。また、東京都では、令和4年11月から「東京都パートナーシップ宣誓制度」を開始しています。

※制度の詳細は区のHPをご覧ください。

<https://www.city.suginami.tokyo.jp/guide/kusei/jinken/1086651.html>



問21 東京都や区がパートナーシップ制度を実施していることをご存知でしたか。（○は1つ）n=506

1. 知っていた 53.6%                      2. 知らなかった 43.1%                      無回答 3.4%

問22 貴事業所では、性的マイノリティへの配慮に関してどのような取組を実施していますか。

（あてはまるものすべてに○）n=506

1. 相談窓口を設置する 4.5%
2. 性的マイノリティ当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置する 2.2%
3. 事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置する 2.4%
4. 従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する 4.7%
5. 本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める 11.1%
6. 結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を適用する 7.1%
7. 社内の規定や採用情報などで、「セクシュアリティで差別をしない」などの文言を明記する 3.2%
8. 性的マイノリティに関するイベントを開催したり、事業所として参加する 0.4%
9. その他（                      ） 0.8%
10. 特になし 72.5%                      無回答 4.9%

問23 職場における男女平等に関して、日頃感じていることや区に対する要望などご自由にご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

---

### 3 調査結果の概要

---

## 家庭生活と家族観について

- 家庭での「家事」「生活費を稼ぐこと」「育児」「介護」「地域活動」における男女の役割分担について、「生活費を稼ぐこと」では「主に男性」が最も高い一方、その他の項目では「主に女性」が最も高くなっている。（「該当する人がいない・あてはまらない」を除く。）また、「家事」「生活費を稼ぐこと」では「男性・女性ともに同程度」が2割を超えている。
- 事実婚のカップルの困りごとを解消するための一助として、杉並区が事実婚のカップルの届出を受け付け、二人の関係性を証明することについて、“賛成”（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が86.2%、“反対”（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）が12.9%となっている。

## 男女平等意識について

- 性別による固定的役割分担について、“反対”（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）と回答した割合は84.6%となっている。過去調査との比較では、“反対”の割合は増加（64.0%→78.9%→84.6%）している。また、同趣旨の質問について内閣府調査と比較すると、“反対”の割合は区の調査結果の方が21.3ポイント高く、性別による固定的役割分担について否定的な考えを持つ割合が高くなっている。
- 様々な場における男女の平等感について、「学校教育」「地域活動」の場では「平等になっている」と回答した割合が最も高い一方、「家庭」「職場」「法律や制度」「政治」「社会通念や慣習・しきたり等」「社会全体」の場では、“男性優遇”（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）と回答した割合が5～8割を占めている。また、同趣旨の質問について内閣府調査と比較すると、「平等」と回答した割合は全ての項目において区の調査結果が国の調査結果を下回っている。

## 就業状況について

- 職場での男女差別の有無について、「男女差別と感じられるようなことがある」が31.8%、「男女差別と感じられるようなことがない」が57.7%となっている。前回調査との比較では、「男女差別と感じられることがない」と回答した割合は増加（49.3%→57.7%）している。
- 女性の働き方について望ましいと思うものは、「子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい」が58.5%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が15.9%となっている。過去調査との比較では、「子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい」は増加（41.8%→54.3%→58.5%）している一方、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」は減少（32.5%→19.8%→15.9%）している。

○女性がキャリアを中断せず、長く働き続けるために必要だと思うことについて、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」(79.5%)、「男性の家事の参加への理解・意識改革」(68.1%)、「女性が働き続けることへの職場の理解・意識改革」(65.1%)、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」(64.1%)、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」(63.5%)が上位に挙げられている。	区民調査 問 9
--	-------------

---

### 女性の活躍状況等について/意思決定過程への参画について

---

○事業所の係長相当職以上の管理職の割合について、「男性」が75.2%、「女性」が24.8%となっている。女性管理職の割合について役職別で見ると、「役員」では32.6%と3割を超える一方で、「部長相当職」では22.8%、「課長相当職」では22.3%、「係長相当職」では23.2%となっている。	事業所調査 問 1
○女性の活躍を推進する上で行政に望むこととしては、「女性が活躍しやすいような社会全体の機運の醸成」(45.3%)、「保育施設の拡充など、子どもを預けられる環境の整備」(44.5%)が上位に挙げられている。	事業所調査 問 3
○あらゆる分野の政策・方針決定過程への女性参画が少ない理由として考えることとしては、「男性優位の組織運営であること」が33.5%で最も高く、次いで「性別による固定的な役割分担や性差別の意識があること」が21.4%となっている。	区民調査 問 12

---

### ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

---

○「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の重要度について、「希望」では『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視』が38.5%で最も高くなっている。一方で、「現実」では「仕事を重視」が30.7%と最も高くなっており、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視』は7.2%にとどまっている。また、「現実」と「希望」の適合率をみると、全体では24.7%となっており、「仕事を重視」の適合率は46.2%の一方、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視』では14.9%にとどまっている。	区民調査 問 10
○事業所のワーク・ライフ・バランスの取組の現状について、「取り組んでいるが不十分」が28.5%で最も高く、次いで「あまり取り組んでいない」が28.1%となっている。また、今後の必要性について、「取り組むべき」（「積極的に取り組むべき」と「ある程度取り組むべき」の合計）は67.4%となっている。	事業所調査 問 17(1) (2)
○ワーク・ライフ・バランス実現のために必要だと思うことについて、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の整備」が51.9%で最も高く、次いで「長時間労働の削減」が39.3%、「職場や上司の理解・協力」が31.3%となっている。	区民調査 問 11

○国・東京都・区の「ワーク・ライフ・バランス」等を推進する制度や事業の認知度について、いずれの制度も概ね6～7割の事業所が「知らない」と回答している。	事業所調査 問 18
---	---------------

---

### 育児・介護支援制度について

---

○事業所の出産者数に対する育児休業の取得率について、全体では78.5%となっており、性別で見ると「女性」は92.7%、「男性」は61.3%となっている。前回調査との比較では、育児休業の取得率は「女性」「男性」とともに増加（「女性」：80.8%→92.7%、「男性」：28.7%→61.3%）している。	事業所調査 問 5-2
○育児・介護休業法を踏まえた男性の育児休業取得促進に向け実施している取組について、「法に対応した制度整備をする」が36.8%、「社内制度の周知を行う」が22.3%、「対象者へ個別に働きかけをする」が19.8%となっている。	事業所調査 問 7
○男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことについては、「代替要員の確保が困難」が59.5%と最も高く、次いで「休業中の賃金保障」が39.7%となっている。	事業所調査 問 8

---

### DV（ドメスティック・バイオレンス）について

---

○これまでに配偶者やパートナーからDVを受けた経験の有無について、いずれかの行為を「何度もあった」または「一、二度あった」と回答した割合は38.8%となっており、全ての項目において「女性」の方が「男性」よりもDVを受けた経験がある割合が高くなっている。また、それらの行為についてDVだと思うかの質問について前回調査との比較では、全ての項目において「どのような場合でもDVだと思う」が増加している。	区民調査 問 14(1) (2)
○DVを受けた経験があると回答した方のうち誰かに「相談した」割合について、全体では21.3%となっており、性別で見ると「女性」は27.9%、「男性」は8.2%となっている。相談先としては、「友人・知人」が64.0%と最も高く、次いで「家族・親族」が54.1%、公的な機関（「公的機関」「警察」「杉並区の電話相談」の合計）は20.7%となっている。	区民調査 問 14-1, 2

---

### 職場のハラスメントについて

---

○事業所のハラスメント対策に関する取組状況について、「既に十分に取り組んでいる」の回答した割合は、「セクシュアル・ハラスメント」が49.2%、「パワー・ハラスメント」が44.9%、「マタニティ・ハラスメント」が42.7%となっている。	事業所調査 問 19
○職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題については、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が58.9%で最も高く、次いで「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」が27.3%となっている。	事業所調査 問 20

---

## 性的マイノリティについて/性的マイノリティへの配慮について

---

- |  |               |
|--|---------------|
| ○今までに自分の性別や恋愛対象などについて悩んだことがあるか、または周囲の人で悩んでいる人はいたかについて、「悩んだことがある」が 5.1%、「周囲には悩んでいる人がある（いた）」が 14.2%となっている。                 | 区民調査<br>問 20  |
| ○性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると感じるかについて、“侵害されていると感じる”（「侵害されていると感じる」と「どちらかといえば侵害されていると感じる」の合計）が 59.0%となっている。                     | 区民調査<br>問 21  |
| ○事業所の性的マイノリティへの配慮に関して実施している取組について、「特にない」が 72.5%であり、実施している中では「本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める」が 11.1%で最も高くなっている。 | 事業所調査<br>問 22 |

---

## 杉並区における取組等について

---

- |  |                   |
|--|-------------------|
| ○男女共同参画社会を実現していくために区に望むものは、「男性も女性も、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するための取組」が 52.6%で最も高く、次いで「性別による固定的役割分担を解消するための取組」が 36.1%、「男女平等を推進する教育・学習の充実」が 28.7%、「困難な問題を抱える女性への支援」が 25.1%となっている。 | 区民調査<br>問 27      |
| ○「男女平等推進センター」（複合施設愛称：ゆう杉並）の認知度について、「知っていた」が 10.4%、「知らなかった」が 88.6%となっている。また、利用状況については、「利用したことがある」が 10.7%、「利用したことがない」が 89.3%となっている。  | 区民調査<br>問 24、24-1 |



---

## 4 区民調査結果

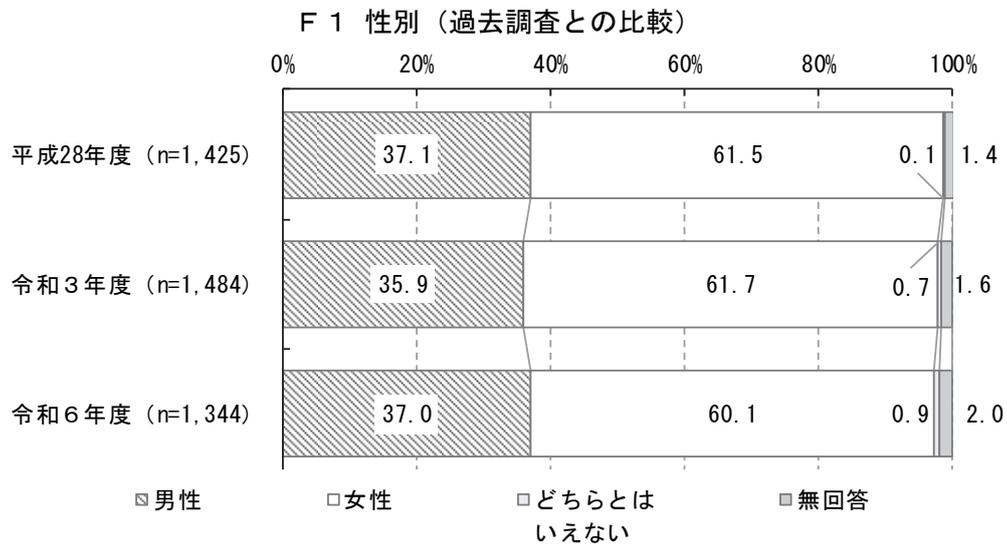
---

## 4-1 あなたご自身とご家庭について

### F1 あなたの性別をお答えください。(〇は1つ)

性別について、「女性」が60.1%、「男性」が37.0%、「どちらともはいえない」が0.9%となっている。

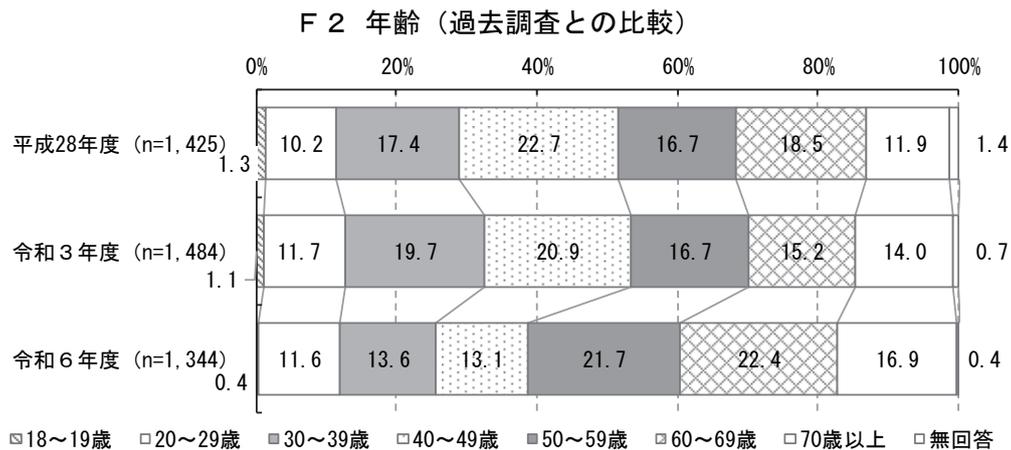
また、過去調査と比較すると、同水準の割合となっている。



### F2 あなたの年齢はおいくつですか。(〇は1つ)

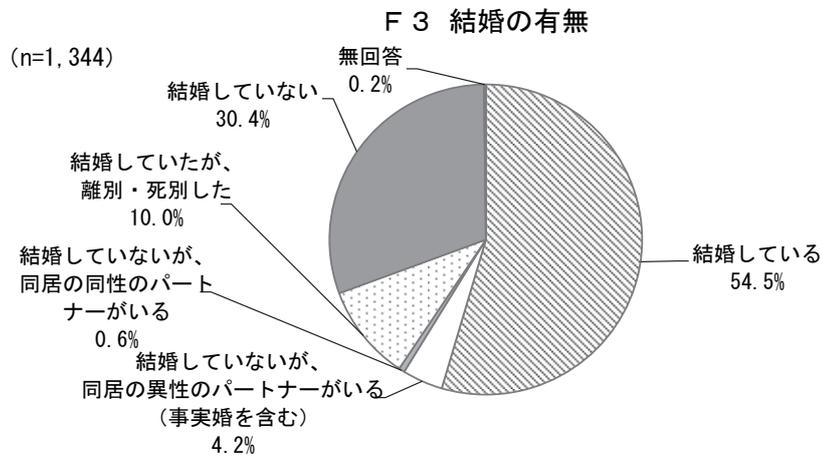
年齢について、「60～69歳」が22.4%と最も高く、次いで「50～59歳」が21.7%であり、50歳以上が61.0%を占める。

また、過去調査と比較すると、50歳以上が増加している。



### F 3 現在、あなたは結婚（法律婚）していますか。（〇は1つ）

結婚の有無について、「結婚している」が 54.5%と最も高く、次いで「結婚していない」が 30.4%、「結婚していたが、離別・死別した」が 10.0%となっている。



F3-1 (F3で「1. 結婚している」「2. 結婚していないが、同居の異性のパートナーがいる(事実婚を含む)」「3. 結婚していないが、同居の同性のパートナーがいる」と回答した方のみ)

現在、あなたの世帯はどのような働き方をしていますか。(〇は1つ)

※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。

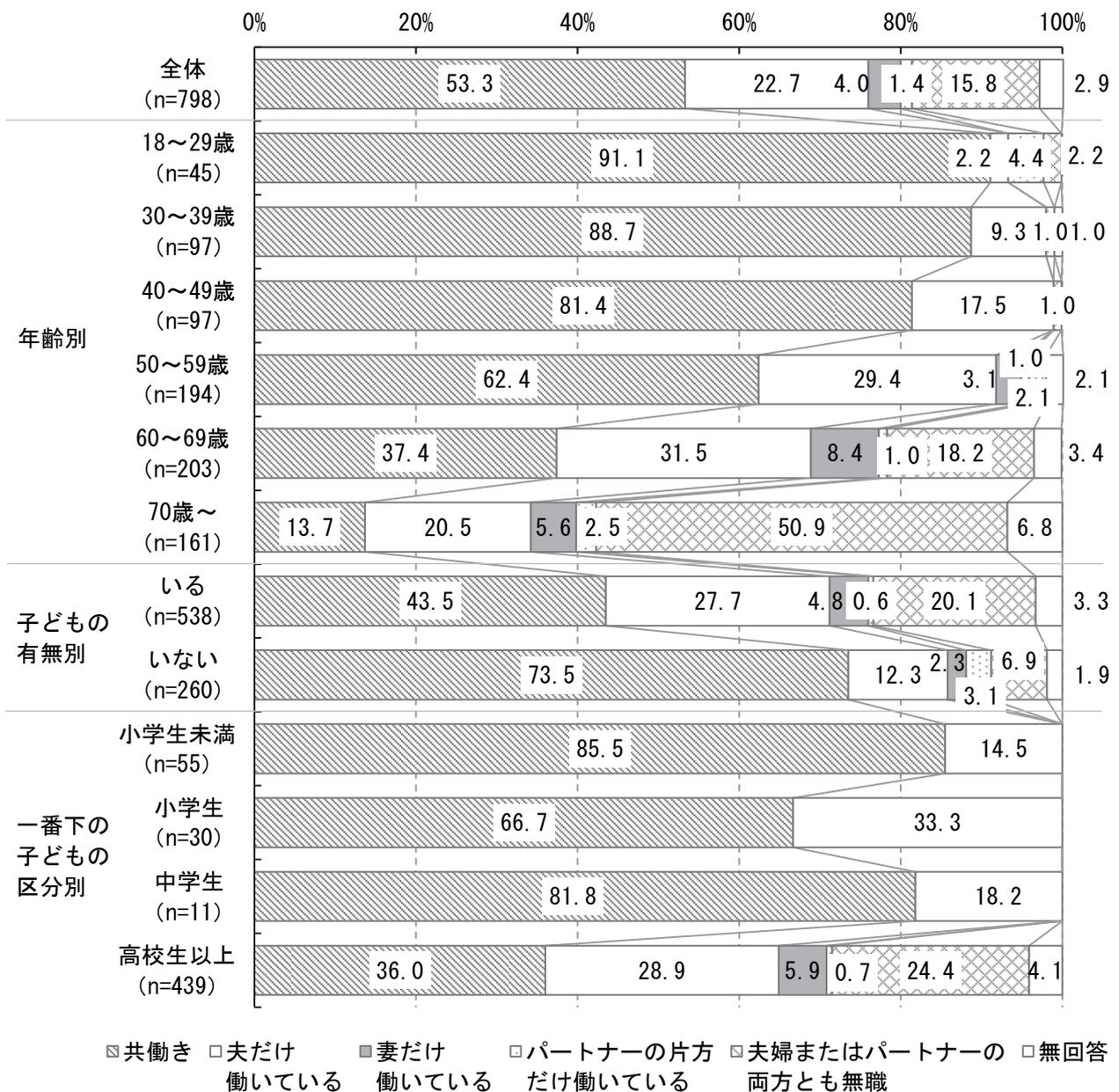
世帯の働き方について、全体では「共働き」が53.3%と最も高く、次いで「夫だけ働いている」が22.7%、「夫婦またはパートナーの両方とも無職」が15.8%となっている。

年齢別でみると、若い年代ほど「共働き」が高い。

子どもの有無別でみると、「いない」では「共働き」が73.5%の一方、「いる」では43.5%となっている。

また、一番下の子どもの区分別でみると、「小学生未満」「中学生」では「共働き」が8割を超える。

F3-1 世帯の働き方(全体、年齢別、子どもの有無別、一番下の子どもの区分別)



## ■過去調査との比較

過去調査と比較すると、「共働き」の回答割合は増加している。

### 「共働き」の回答割合

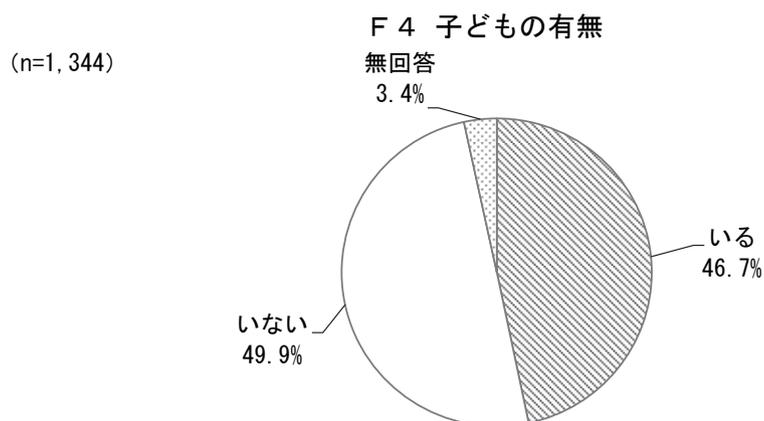
	平成23年度	平成28年度	令和3年度	令和6年度
全体	31.6%	42.7%	52.2%	53.3%

---

## F4 お子さんはいますか。(○は1つ)

---

子どもの有無について、「いる」が46.7%、「いない」が49.9%となっている。

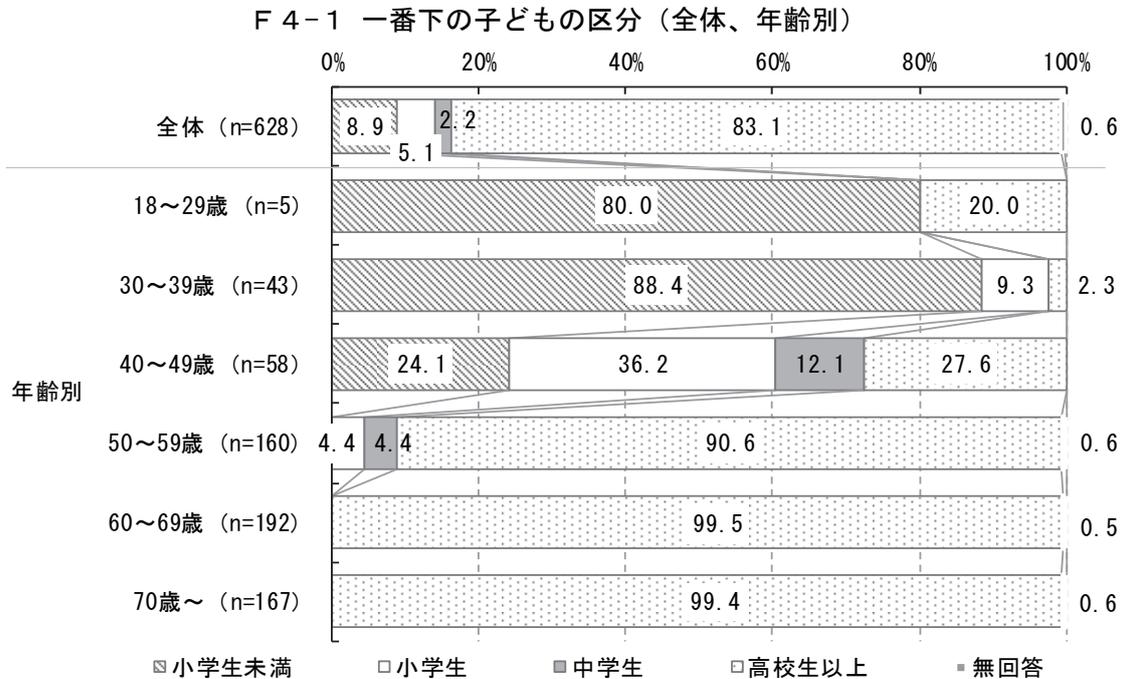


F 4-1 (F 4で「1. いる」と回答した方のみ)

一番下のお子さんは、次のどれにあてはまりますか。(〇は1つ)

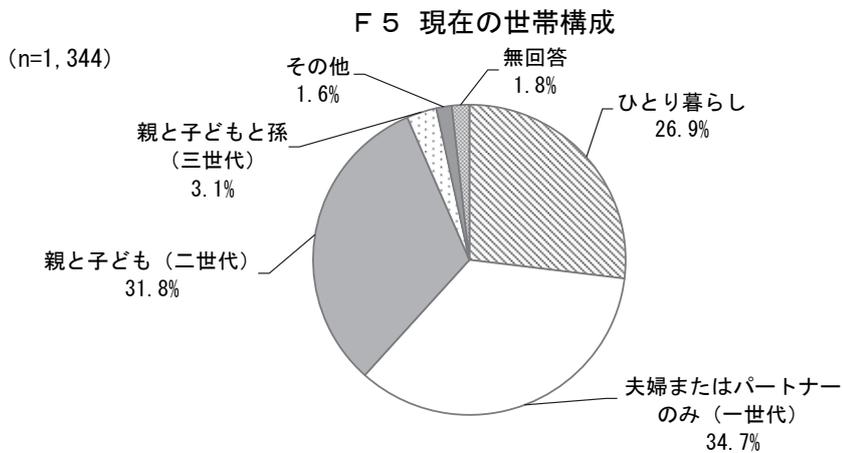
一番下の子ども区分について、全体では「高校生以上」が83.1%と最も高く、次いで「小学生未満」が8.9%、「小学生」が5.1%、「中学生」が2.2%となっている。

年齢別でみると、「30～39歳」では「小学生未満」、「40～49歳」では「小学生」、「50～59歳」「60～69歳」「70歳～」では「高校生」が最も高くなっている。



F 5 現在の世帯構成についてお答えください。(〇は1つ)

現在の世帯構成について、「夫婦またはパートナーのみ (一世代)」が34.7%と最も高く、次いで「親と子ども (二世代)」が31.8%、「ひとり暮らし」が26.9%となっている。



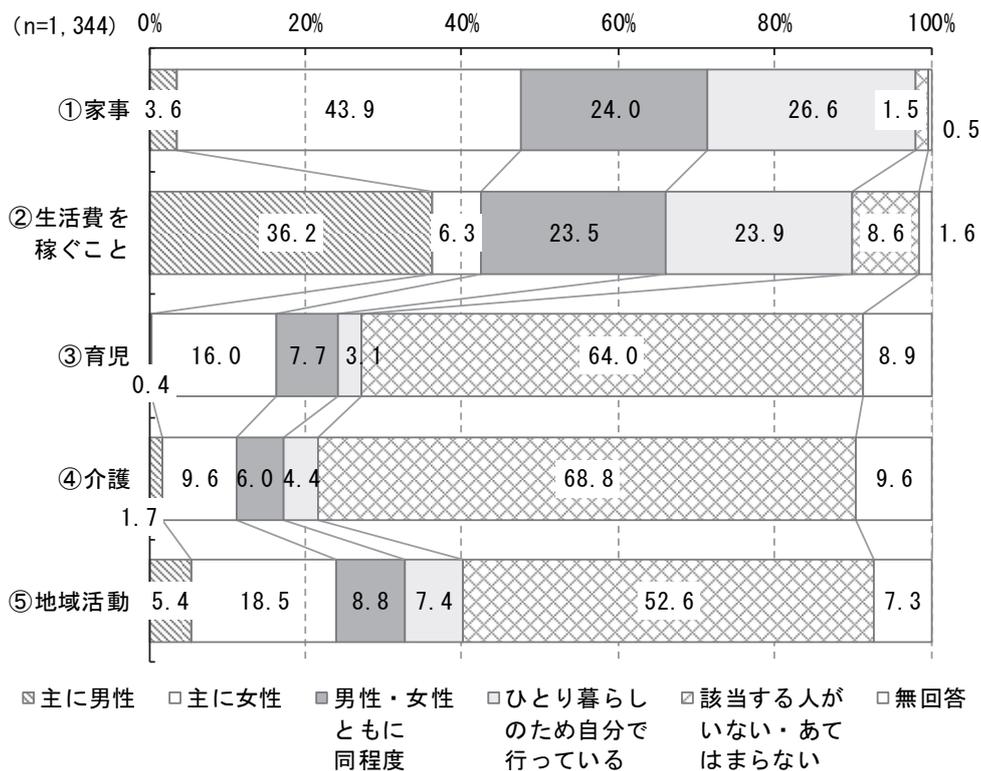
## 4-2 家庭生活と家族観について

問1 あなたのご家庭では、次の①～⑤の事柄について、役割分担はどのようになっていますか。  
(それぞれ〇は1つ)

家庭での役割分担について、「①家事」では「主に女性」が43.9%と最も高い一方、「②生活費を稼ぐこと」では「主に男性」が36.2%で最も高い。

また、「①家事」「②生活費を稼ぐこと」ともに、「男性・女性ともに同程度」が2割を超えている。

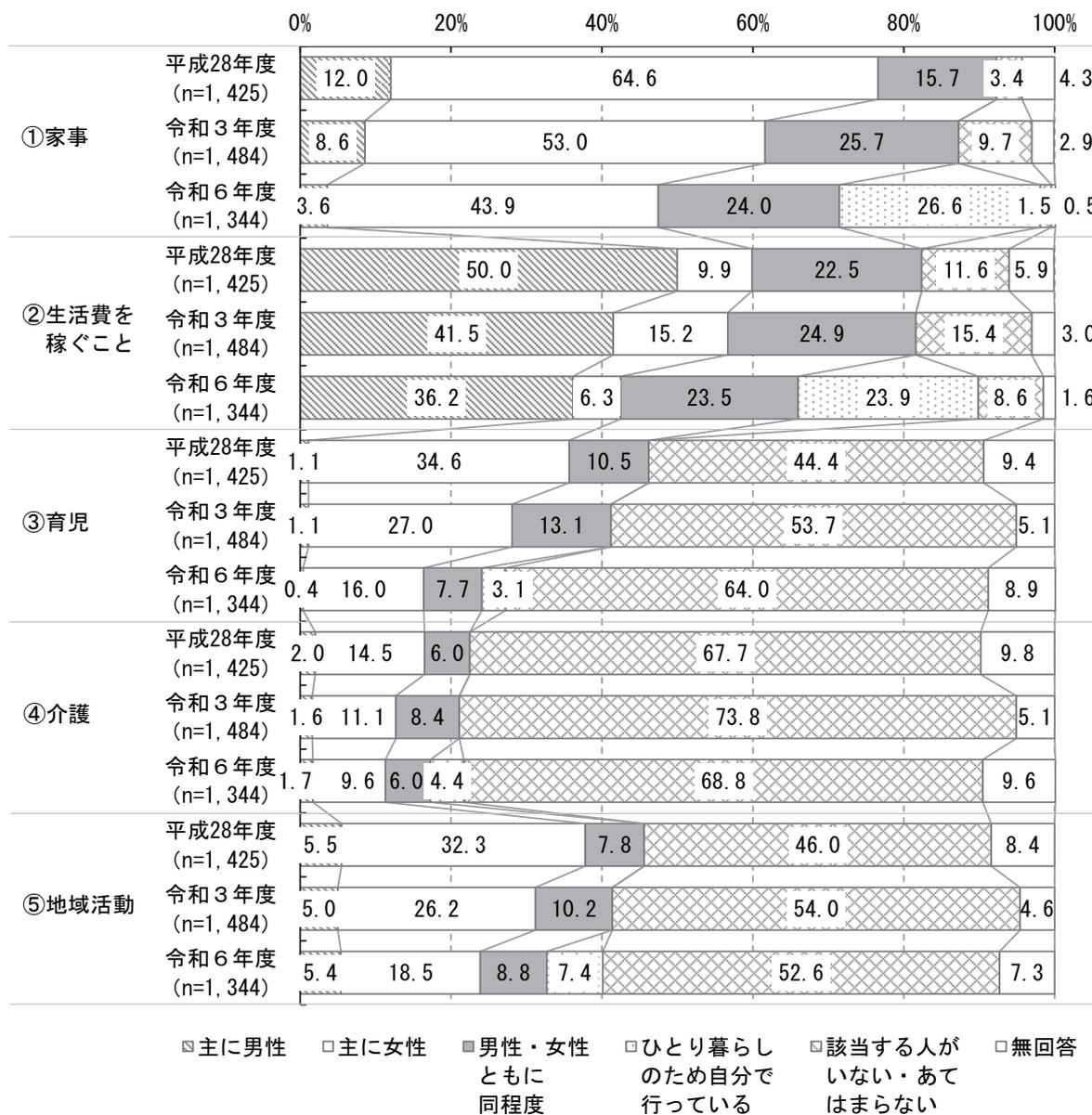
図表問1 家庭での役割分担



※①家事（食料品、日用品などの買い物、食事の支度、食事の後片付け、掃除、洗濯、ゴミ出し等）

■ 過去調査との比較（参考）

図表問1 家庭での役割分担（過去調査との比較）

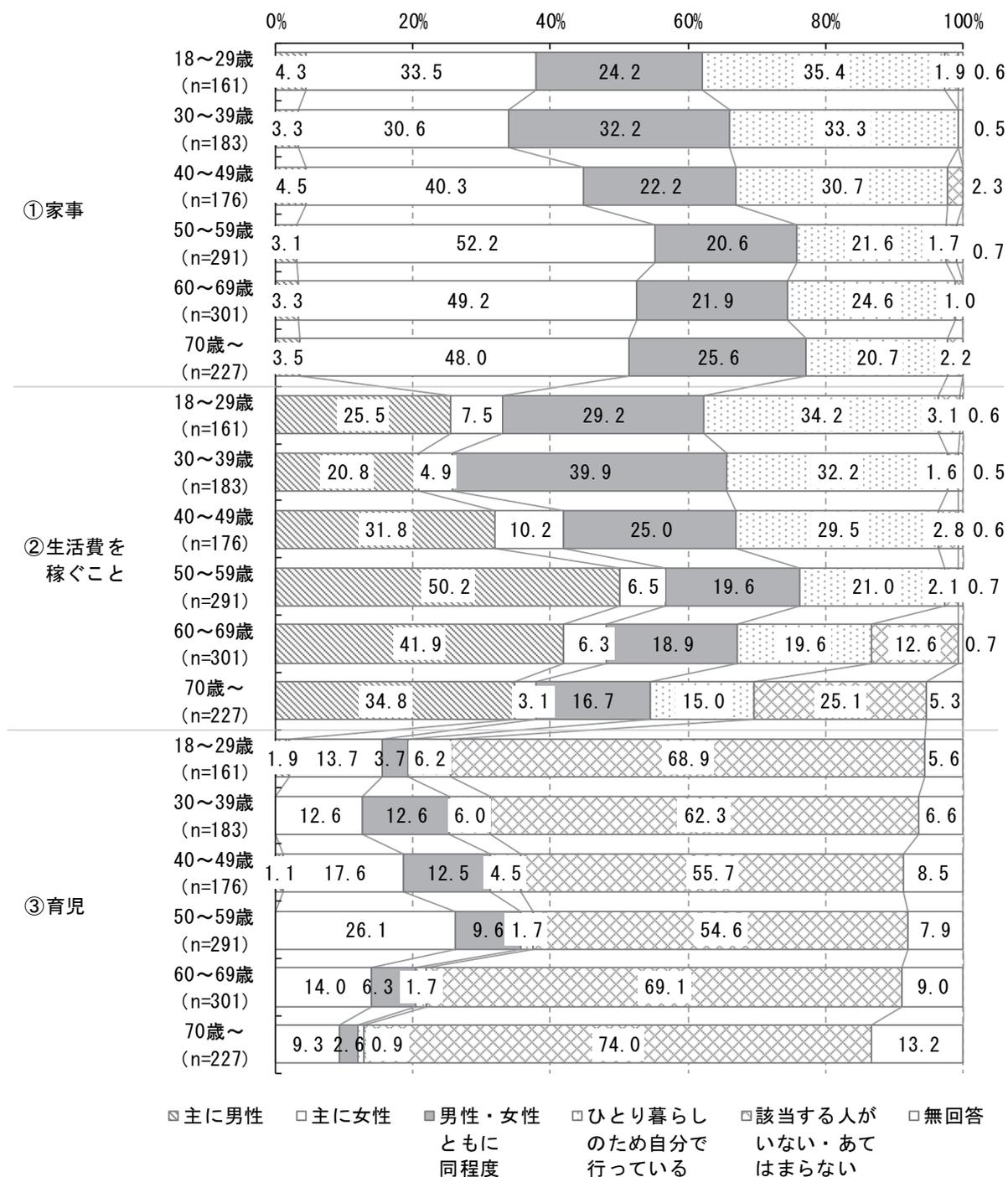


※今回調査から「ひとり暮らしのため自分でやっている」を新設しているため、「主に男性」や「主に女性」の回答割合について数値への影響が考えられる。

年齢別でみると、「①家事」の役割分担について、「30～39歳」では「男性・女性ともに同程度」が3割を超えて、最も高くなっている。

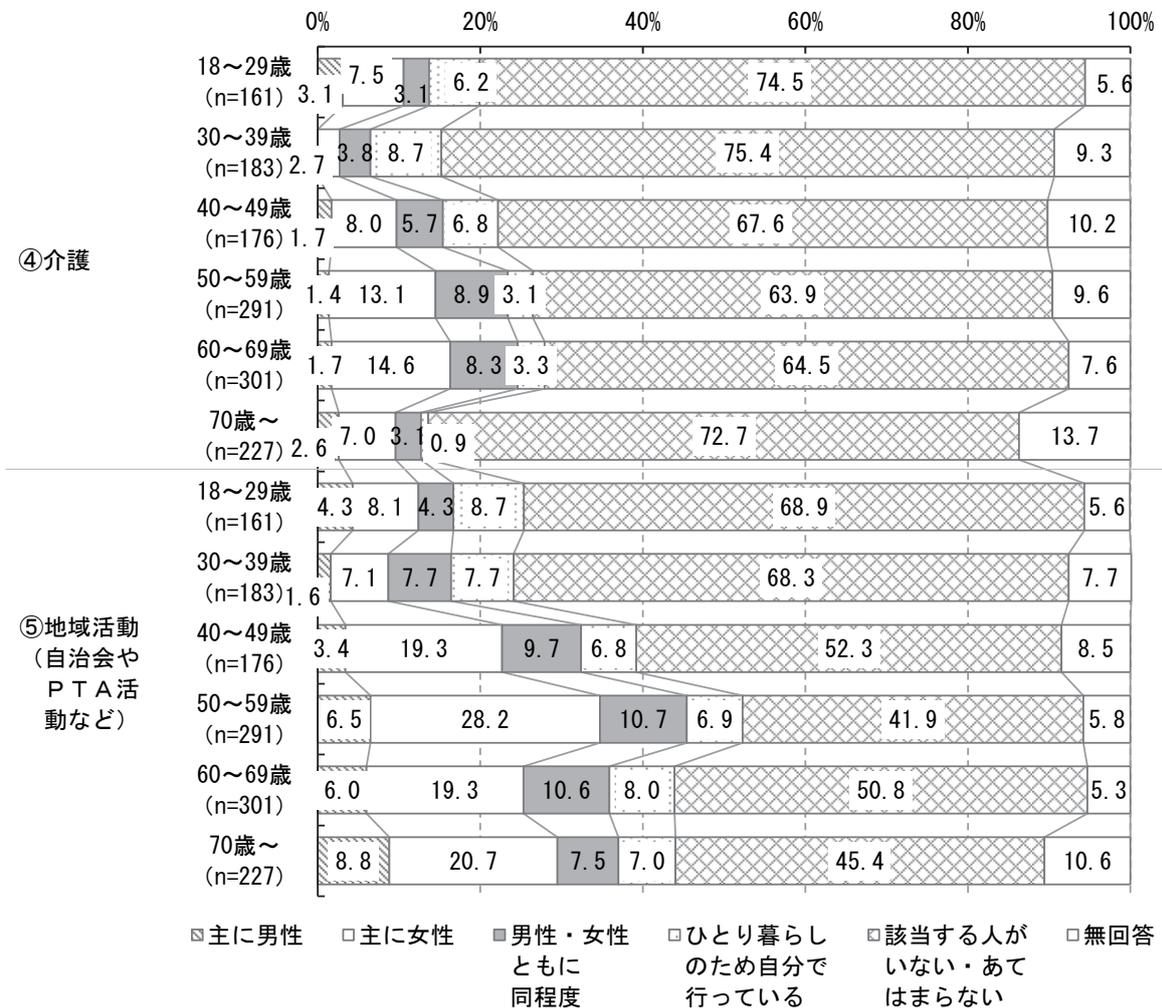
また、「③育児」について、「50～59歳」では「主に女性」が26.1%の一方、「30～39歳」では12.6%となっている。

図表問1 家庭での役割分担（年齢別）①



「⑤地域活動（自治会やPTA活動など）」について、「40歳～」では「主に女性」が約2～3割を占める一方、「18～29歳」「30～39歳」では1割未満となっている。

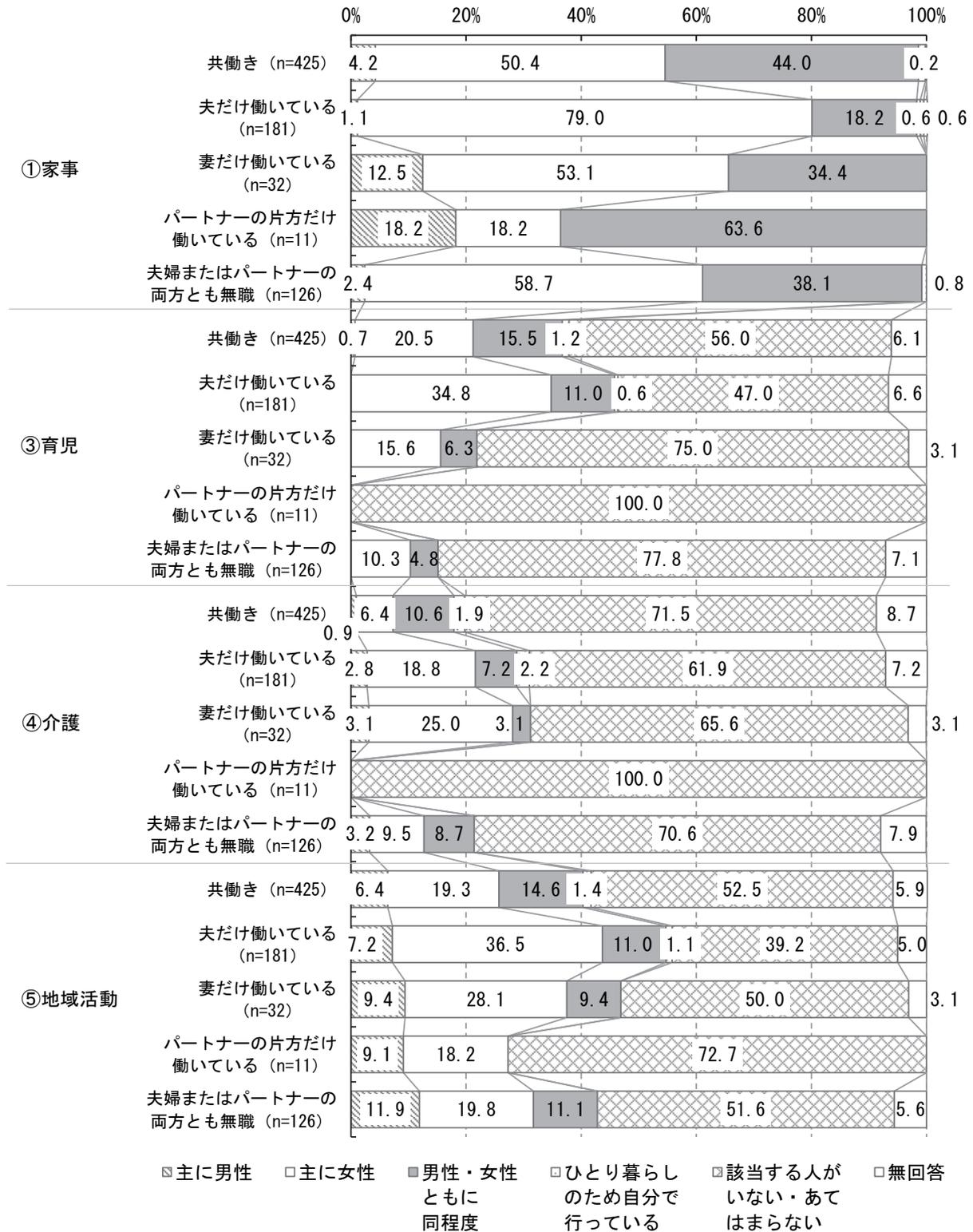
図表問1 家庭での役割分担（年齢別）②



世帯の働き方別でみると、「①家事」について、「共働き」では「主に女性」が50.4%を占めており、「男性・女性ともに同程度」の44.0%よりも高い。

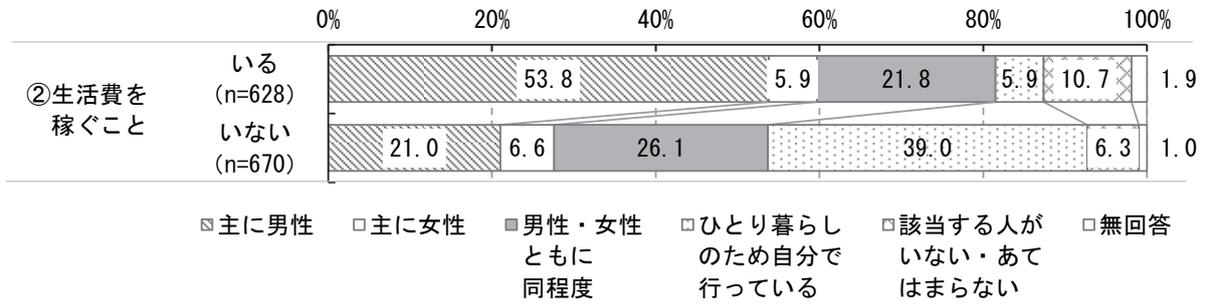
また、「③育児」についても、「共働き」では「主に女性」が20.5%で「男性・女性ともに同程度」の15.5%よりも高い。

図表問1 家庭での役割分担（世帯の働き方別）



「②生活費を稼ぐこと」の役割分担について子どもの有無別でみると、「いる」では「主に男性」が53.8%の一方、「いない」では21.0%となっている。

図表問1 家庭の役割分担（子どもの有無別）

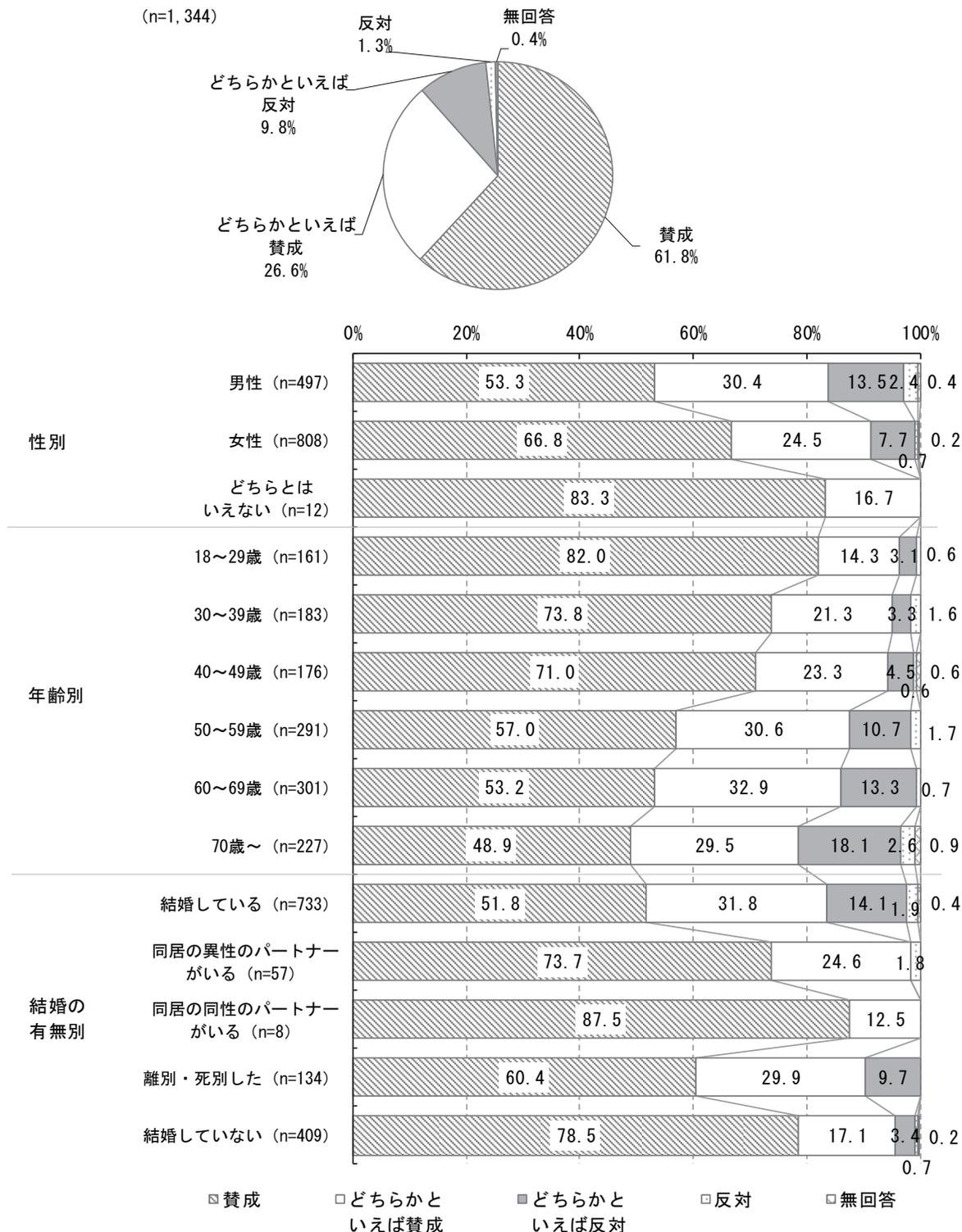


問2 「結婚する・しないは個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」という考え方について、あなたはどのように思いますか。(〇は1つ)

「結婚する・しないは個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」という考え方について、全体では“賛成”（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が88.4%、“反対”（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）が11.1%となっている。  
性別でみると、「女性」の方が「男性」よりも“賛成”が7.6ポイント高い。  
また、年齢別では、若い年代ほど“賛成”が高い。

図表問2 結婚に対する意識（全体、性別、年齢別、結婚の有無別）

(n=1,344)

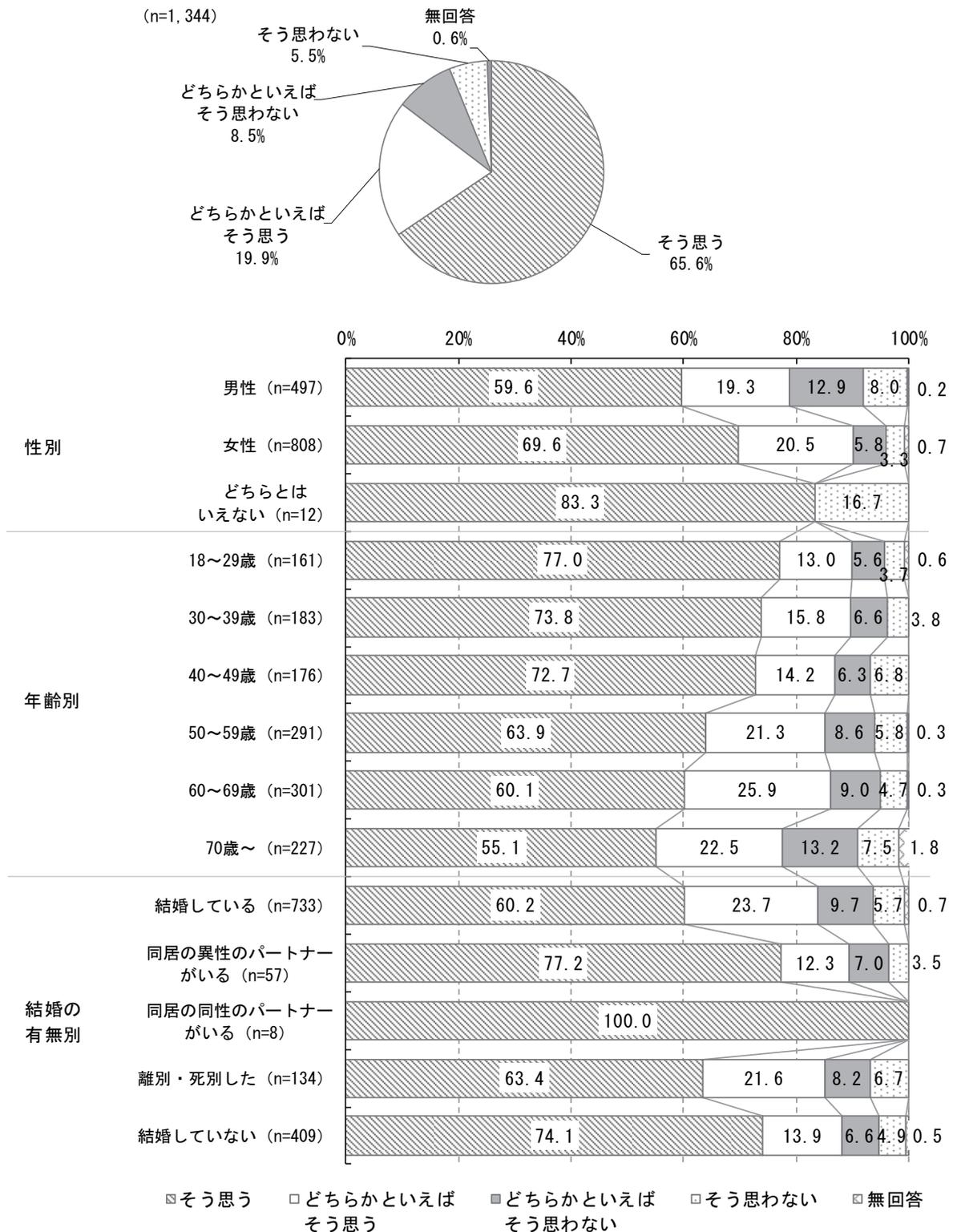


問3 あなたは、希望するものには夫婦別姓を認めてもよいと思いますか。(〇は1つ)

夫婦別姓に対する意識について、全体では“そう思う”(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計)が85.5%、“そう思わない”(「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」の合計)が14.0%となっている。

性別でみると、「女性」の方が「男性」よりも“そう思う”が11.2ポイント高い。  
また、年齢別では、若い年代ほど“そう思う”が高い。

図表問3 夫婦別姓に対する意識(全体、性別、年齢別、結婚の有無別)



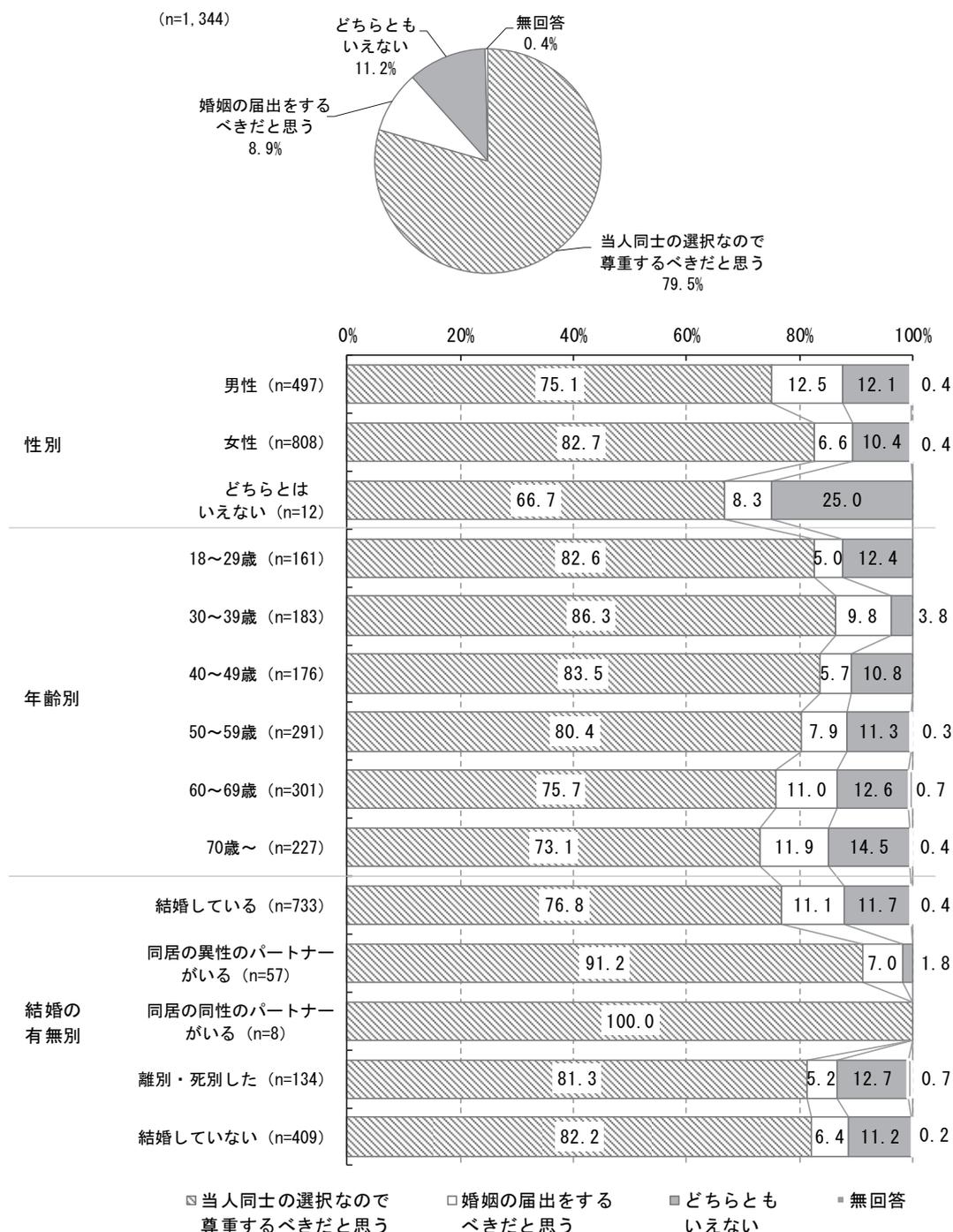
問4 事実婚のカップル（婚姻の届出をしていないが、法律婚と同様の関係を有し共同生活を送るカップル）について、あなたの考えに最も近いものをお選びください。（○は1つ）

事実婚のカップルに対する意識について、全体では「当人同士の選択なので尊重すべきだと思う」が79.5%、「どちらともいえない」が11.2%、「婚姻の届出をするべきだと思う」が8.9%となっている。

性別で見ると、「女性」の方が「男性」よりも「当人同士の選択なので尊重すべきだと思う」が7.6ポイント高い。

また、年齢別では、「30～39歳」で「当人同士の選択なので尊重すべきだと思う」が86.3%で最も高い。

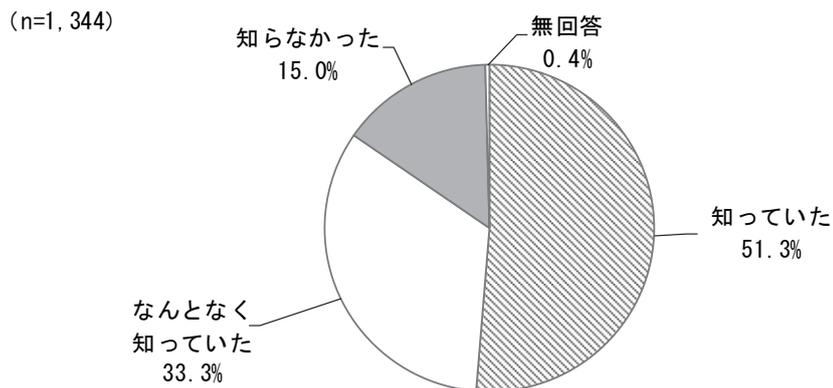
図表問4 事実婚のカップルに対する意識（全体、性別、年齢別、結婚の有無別）



問5 事実婚のカップルは、二人の関係性を証明する手段が限られていることから、①病院での手術同意・面会をすることができない場合があること②家を借りる時や住宅ローンを組む際の手続きが通常より煩雑になる場合があること等、日常生活での困りごとがあるとされています。あなたは、事実婚のカップルにこのような困りごとがあることを知っていましたか。  
(〇は1つ)

事実婚のカップルの困りごとに対する認知度について、「知っていた」「なんとなく知っていた」を合わせて84.6%、「知らなかった」が15.0%となっている。

図表問5 事実婚のカップルの困りごとに対する認知度



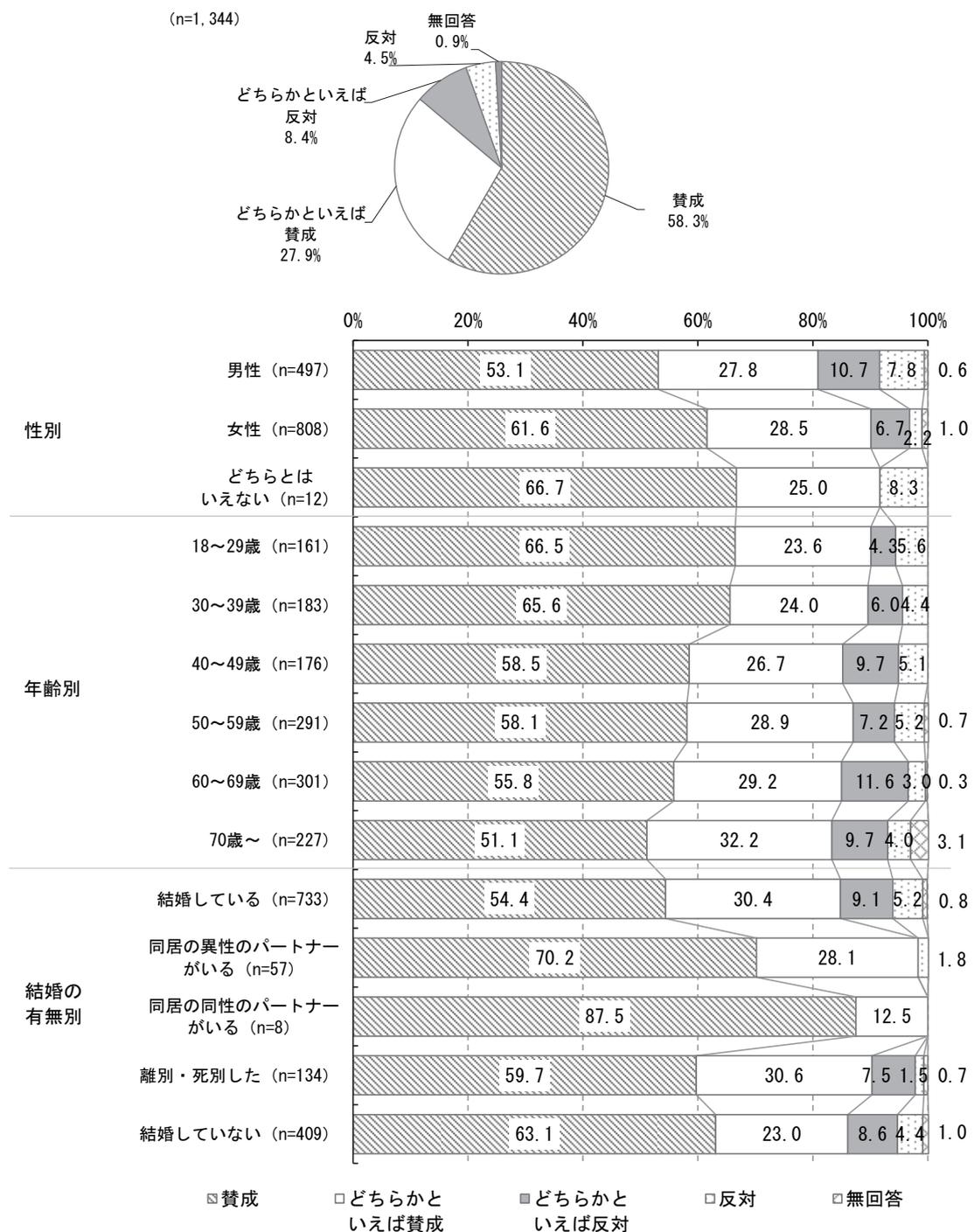
問6 事実婚のカップルの困りごとを解消するための一助として、杉並区が事実婚のカップルの届出を受け付け、二人の関係性を証明することについて、あなたはどのように思いますか。(〇は1つ)

区が事実婚のカップルの届出を受け付け、二人の関係性を証明することについて、全体では“賛成”(「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計)が86.2%、“反対”(「どちらかといえば反対」と「反対」の合計)が12.9%となっている。

性別でみると、「女性」の方が「男性」よりも“賛成”が9.2ポイント高い。

また、年齢別では、若い年代ほど“賛成”が高い。

図表問6 区が事実婚のカップルの届出を受け付け、二人の関係性を証明することに対する意識  
(全体、性別、年齢別、結婚の有無別)



### 4-3 就業状況について

問7 あなたは、この1か月間に収入を得る仕事をしましたか。(○は1つ)

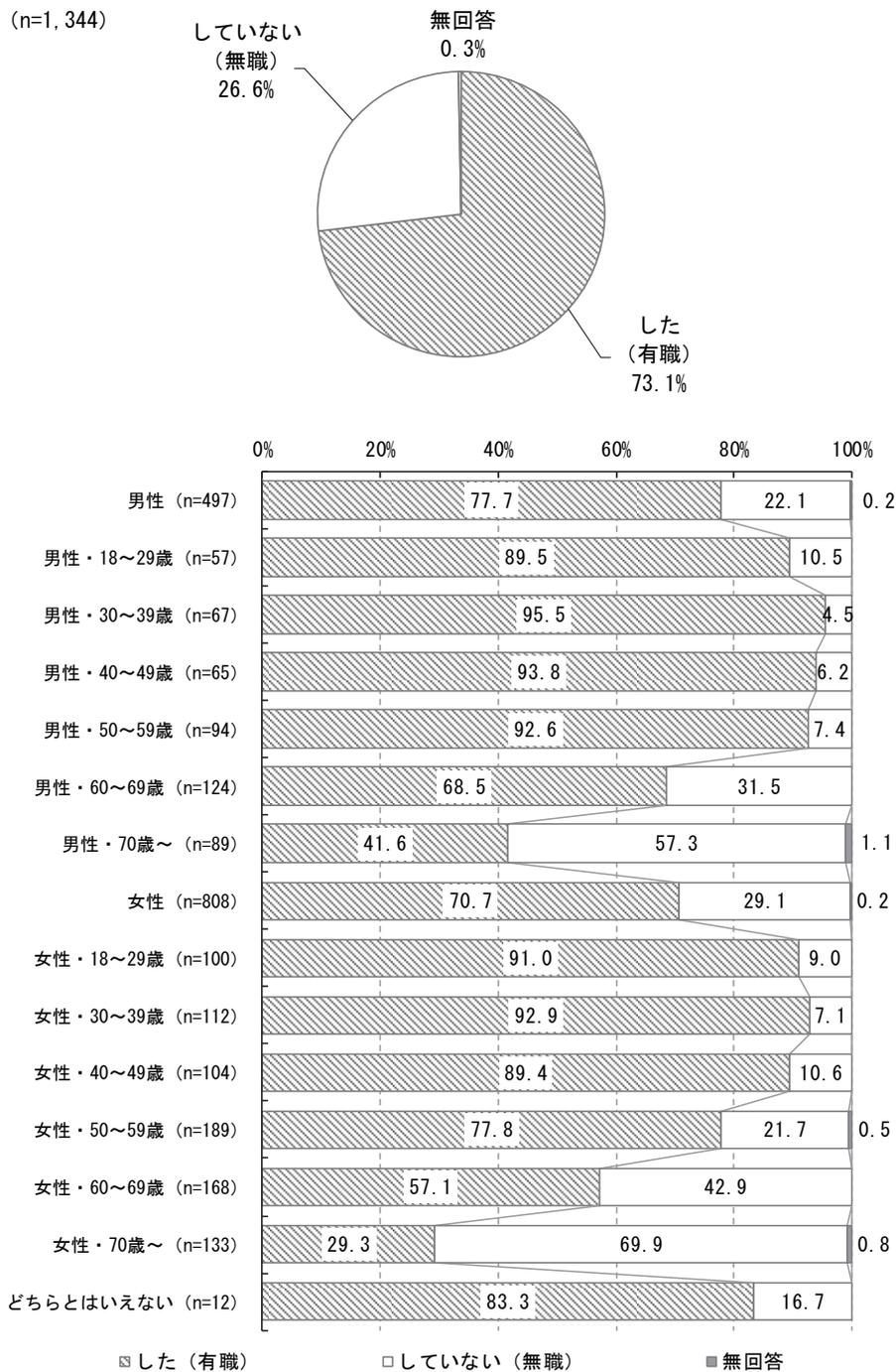
※産前産後休暇、育児休業、介護休業中の方は「した(有職)」としてお答えください。

就業状況について、全体では「した(有職)」が73.1%、「していない(無職)」が26.6%となっている。

性別でみると、「男性」の方が「女性」よりも「した(有職)」が7ポイント高い。

また、性別・年齢別でみると、「男性」「女性」とともに「60~69歳」以上から「した(有職)」が減少している。

図表問7 就業状況(全体、性別、性別・年齢別)



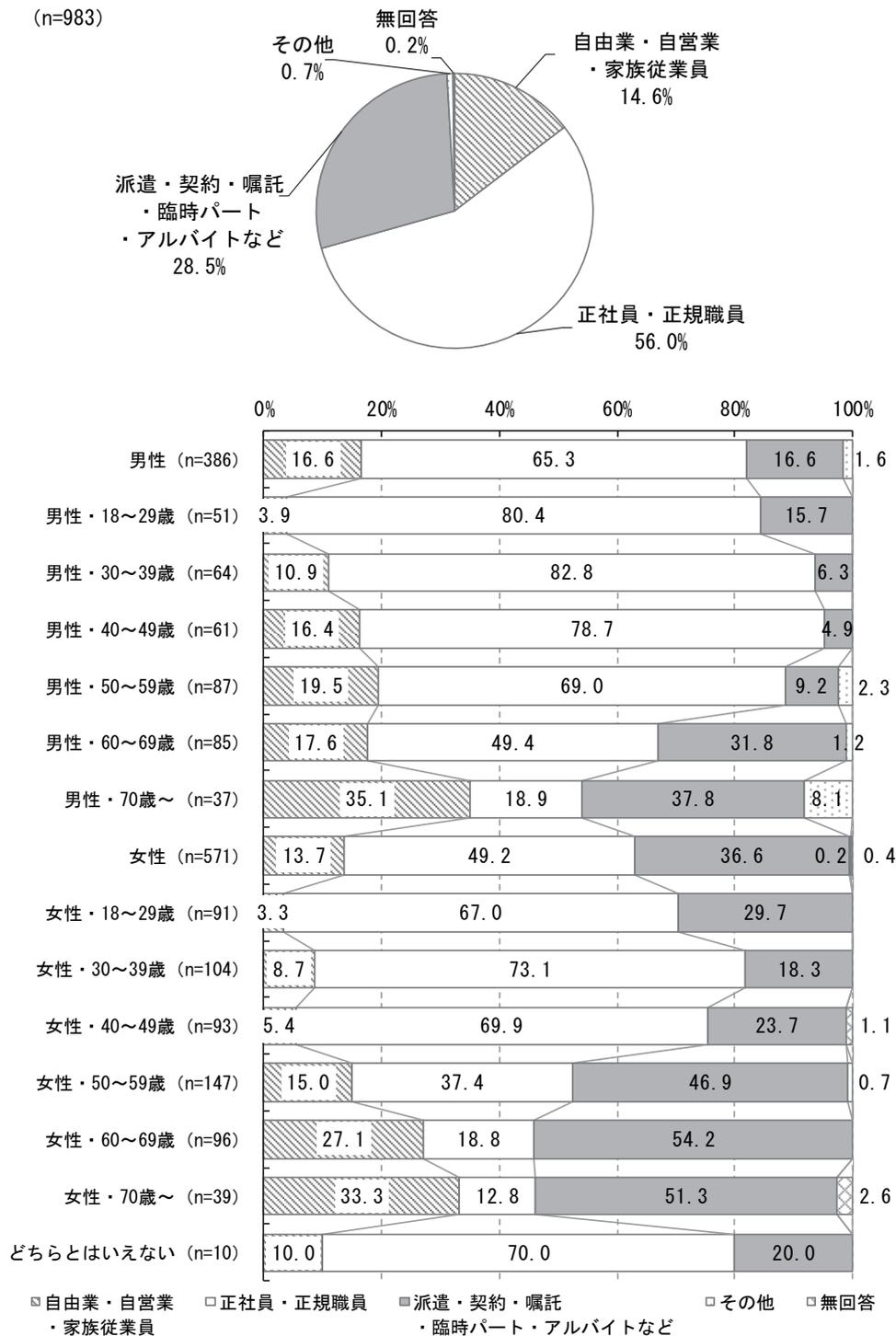
問7-1 (問7で「1. した(有職)」と回答した方のみ)

あなたの仕事は、どのような勤務形態ですか。(○は1つ)

勤務形態について、全体では「正社員・正規職員」が56.0%、「派遣・契約・嘱託・臨時パート・アルバイトなど」が28.5%、「自由業・自営業・家族従業員」が14.6%となっている。

性別・年齢別でみると、全ての年代で「女性」の方が「男性」よりも「派遣・契約・嘱託・臨時パート・アルバイトなど」が高い。

図表問7-1 勤務形態(全体、性別・年齢別)



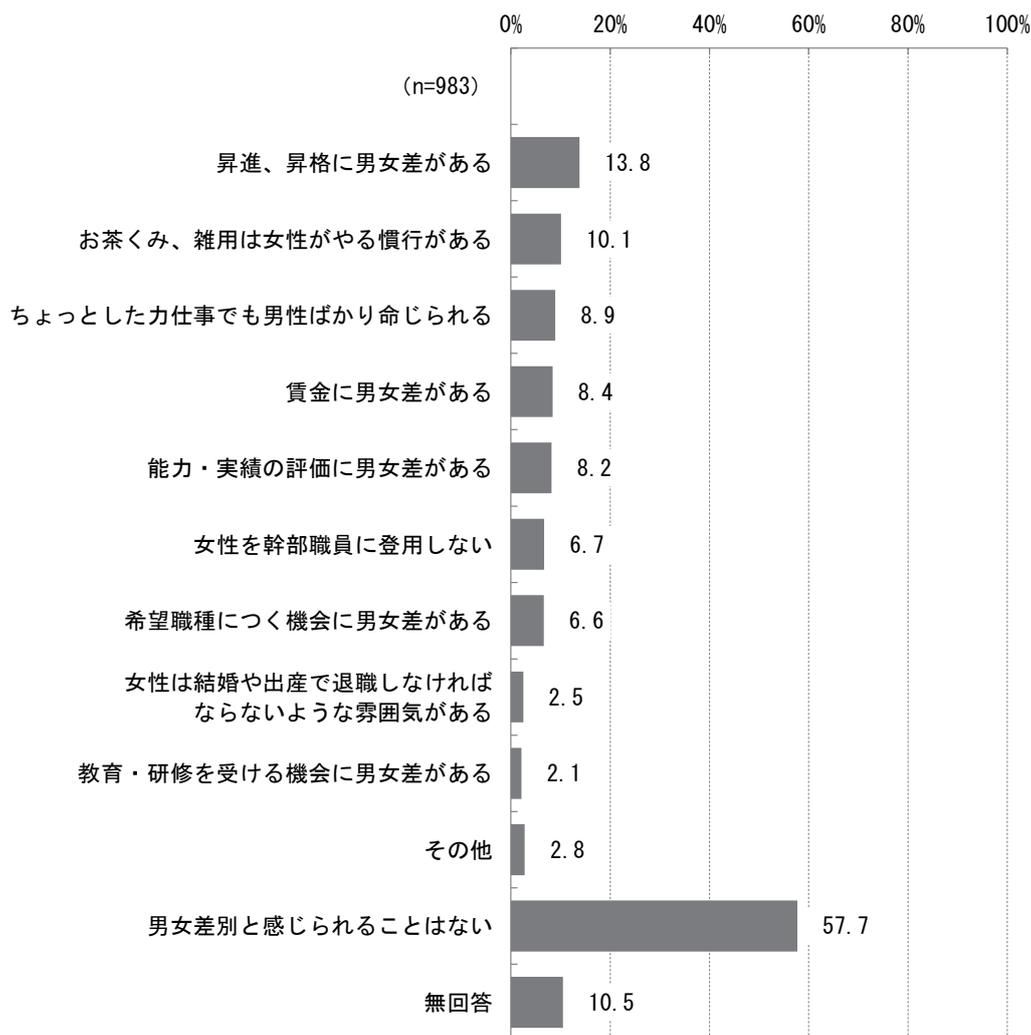
問7-2 (問7で「1. した(有職)」と回答した方のみ)

あなたの職場では、男女差別と感じられるようなことがありますか。(あてはまるものすべてに○)

職場での男女差別の有無について、「男女差別と感じられるようなことがある<sup>1)</sup>」が31.8%、「男女差別と感じられることはない」が57.7%となっている。

また、「男女差別と感じられるようなことがある」の中では、「昇進、昇格に男女差がある」が13.8%で最も高い。

図表問7-2 職場での男女差別の有無



■過去調査との比較

過去調査と比較すると、「男女差別と感じられることはない」の回答割合は、前回調査から今回調査にかけて8.4ポイント高くなっている。

「男女差別と感じられることはない」の回答割合

平成28年度	令和3年度	令和6年度
50.3%	49.3%	57.7%

<sup>1)</sup> 男女差別と感じられるようなことがある (%)

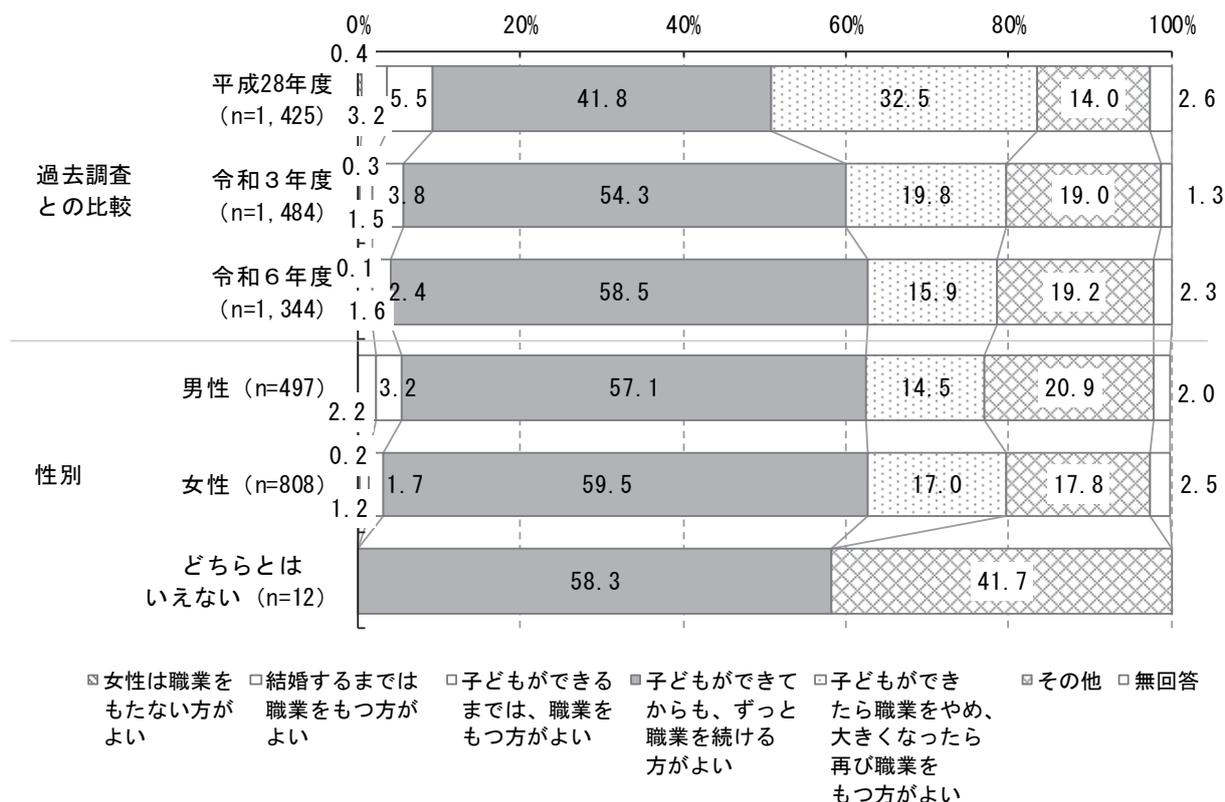
=100-「男女差別と感じられることはない(57.7%)」-「無回答(10.5%)」

問8 女性の働き方について、あなたが望ましいと思うものはどれですか。(〇は1つ)

女性の働き方について望ましいと思うものについて、全体では「子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい」が58.5%と最も高く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が15.9%となっている。

過去調査と比較すると、「子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい」は増加している一方、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」は減少している。

図表問8 女性の働き方について望ましいと思うもの（過去調査との比較、性別）



■全国調査 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」との比較（参考）

女性の働き方について望ましいと思うもの

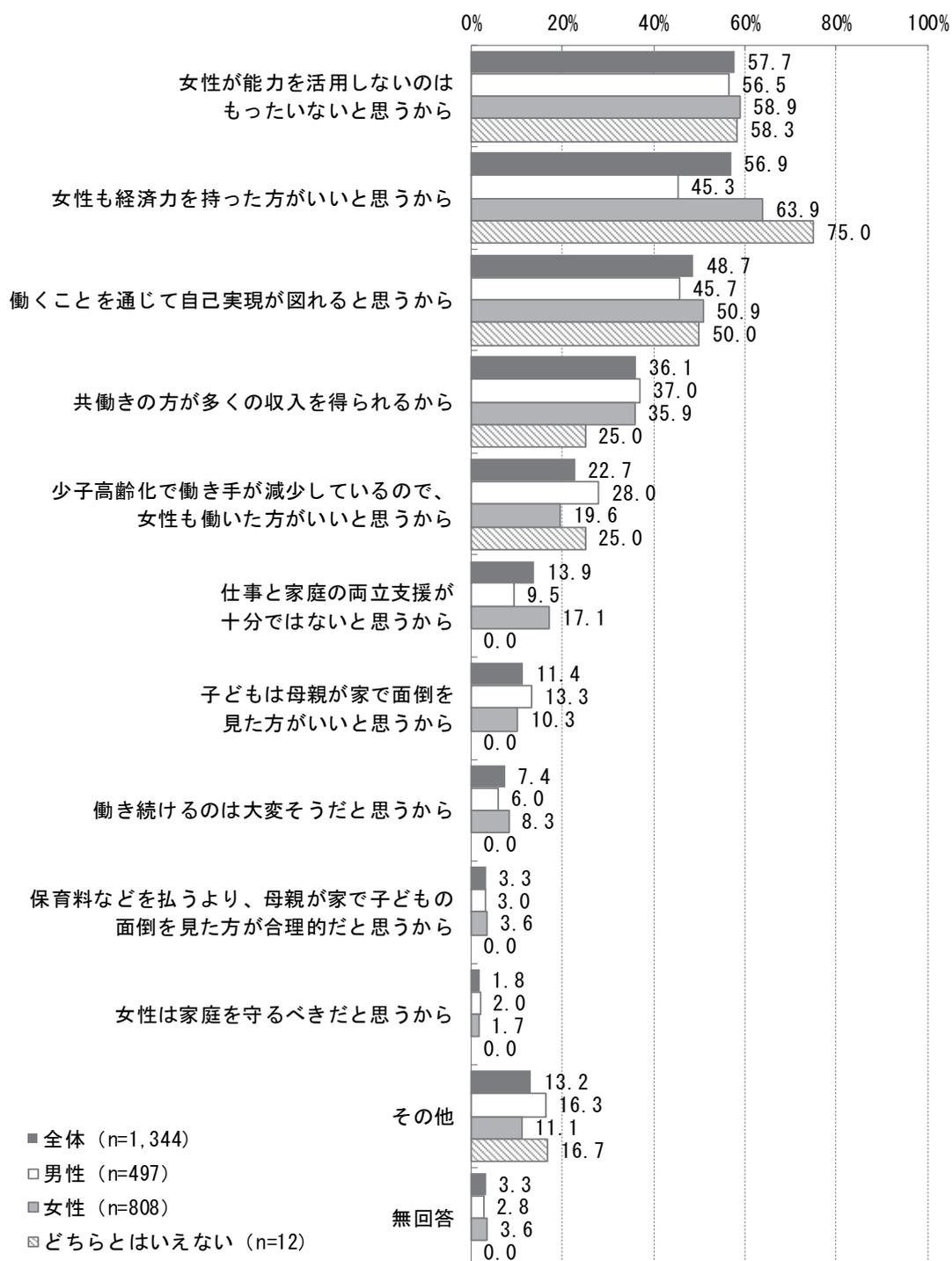
	全国	杉並区
女性は無職の方がよい	0.7%	0.1%
結婚するまでは職業をもつ方がよい	2.6%	1.6%
子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	7.7%	2.4%
子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい	59.5%	58.5%
子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	27.1%	15.9%
その他	2.4%	19.2%

問8-1 あなたが、問8でそう考えた理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

女性の働き方についての考えの理由について、全体では「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」が57.7%と最も高く、次いで「女性も経済力を持った方がいいと思うから」が56.9%、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」が48.7%となっている。

性別でみると、「女性も経済力を持った方がいいと思うから」で「女性」が63.9%と、「男性」の45.3%よりも高い。

図表問8-1 女性の働き方についての考えの理由（全体、性別）

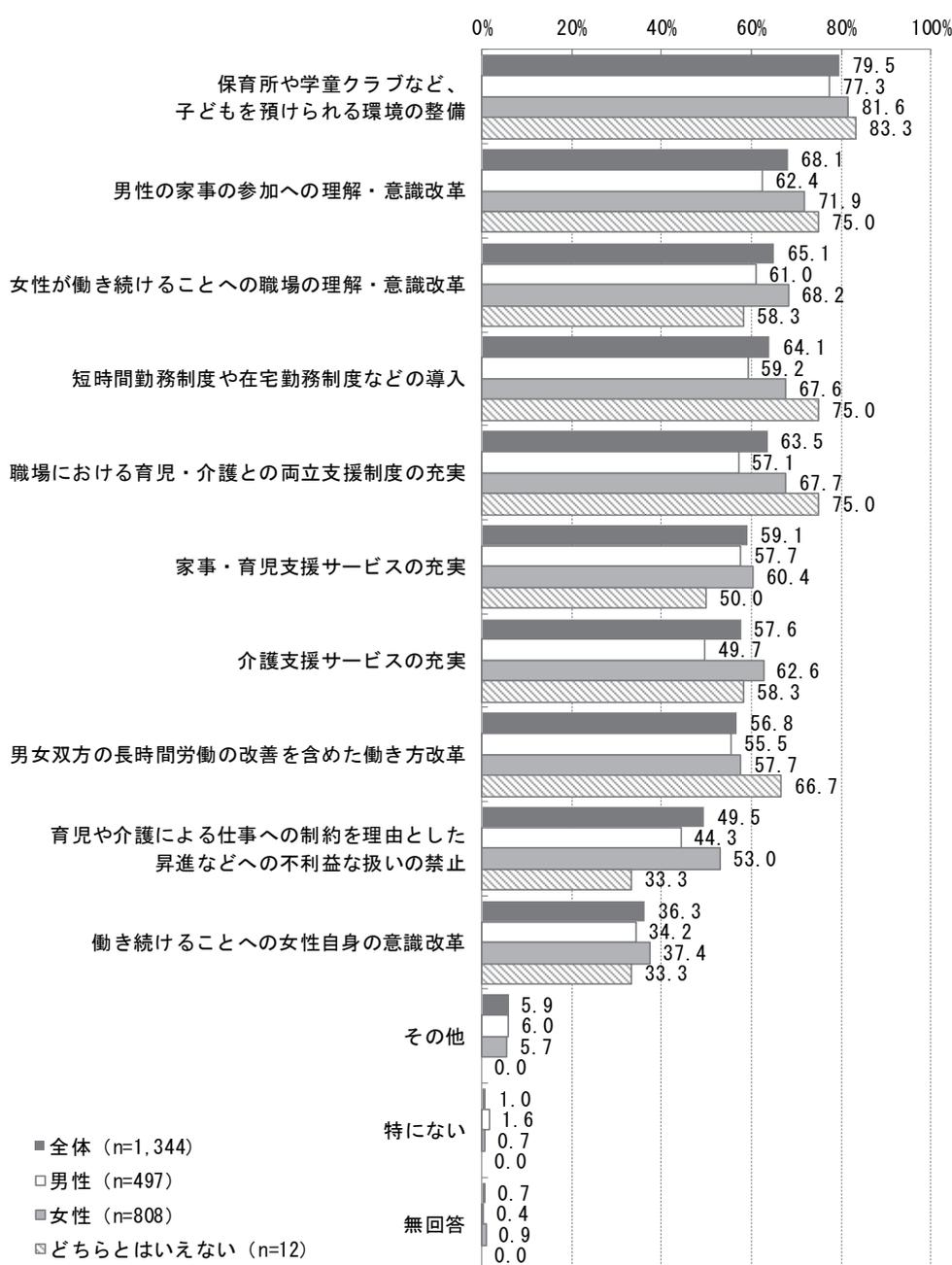


問9 あなたは、女性がキャリアを中断せず、長く働き続けるために必要なことは何だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

女性が長く働き続けるために必要なことについて、全体では「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が79.5%と最も高く、次いで「男性の家事の参加への理解・意識改革」が68.1%、「女性が働き続けることへの職場の理解・意識改革」が65.1%、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」が64.1%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が63.5%となっている。

性別でみると、「介護支援サービスの充実」「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」で「女性」が「男性」よりも10ポイント以上高い。

図表問9 女性が長く働き続けるために必要なこと（全体、性別）



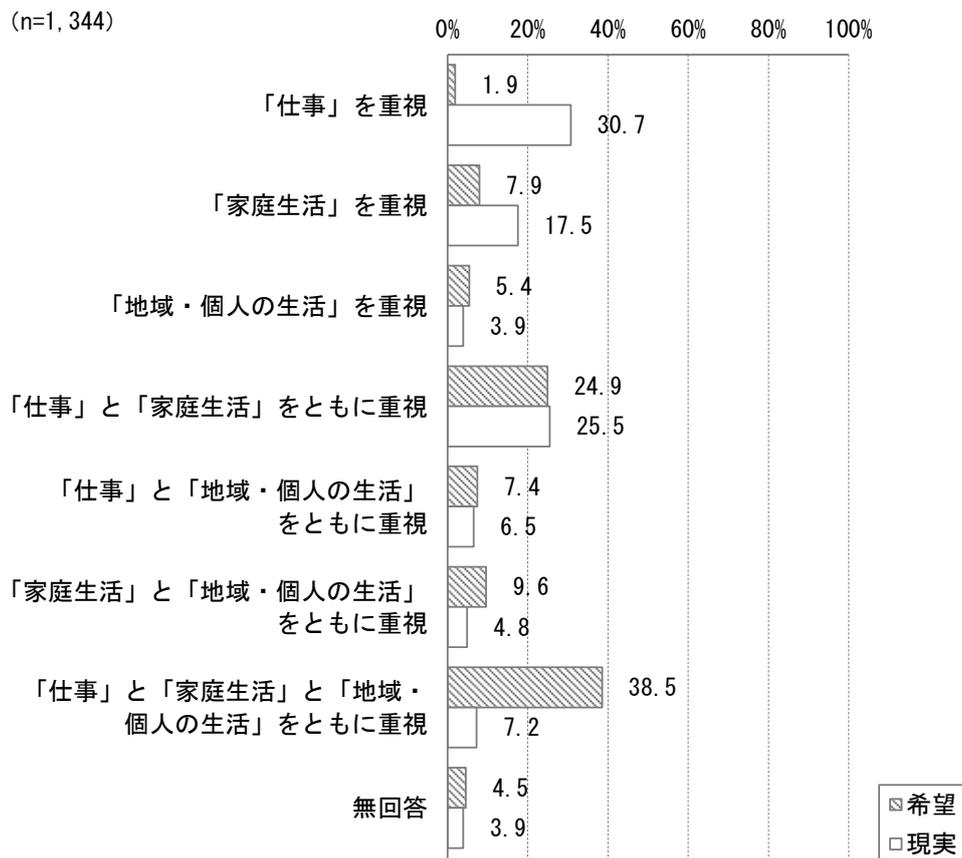
## 4-4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問10 生活の中での、「仕事」「家庭生活（家事・育児・介護含む）」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等のプライベートな時間）」について、あなたの「現実」と「希望」にあてはまるものをお答えください。なお、現在仕事をしていない方もお答えください。（1）現実、（2）希望

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の「希望」について、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視』が38.5%と最も高く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに重視』が24.9%となっている。

一方で、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の「現実」について、『「仕事」を重視』が30.7%と最も高く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに重視』が25.5%となっている。

図表問10 ワーク・ライフ・バランスの現実と希望



ワーク・ライフ・バランスの希望と現実（適合度合い）をみると、「希望」として『「仕事」を重視』する人が「現実」に『「仕事」を重視』している割合は46.2%の一方、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視』では14.9%となっている。

図表問 10 ワーク・ライフ・バランスの現実と希望（適合度合い）  
【全体】

		現実							適合率（希望を100とした場合の現実の割合）	
		「仕事」を重視	「家庭生活」を重視	「地域・個人の生活」を重視	「仕事」と「家庭生活」をともに重視	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに重視	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視		
希望	「仕事」を重視	26	12	3	2	6	0	0	3	46.2%
	「家庭生活」を重視	106	32	38	2	26	1	2	2	35.8%
	「地域・個人の生活」を重視	72	26	10	17	6	10	3	0	23.6%
	「仕事」と「家庭生活」をともに重視	334	150	47	5	122	1	1	3	36.5%
	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに重視	99	39	10	9	10	28	2	1	28.3%
	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視	129	16	48	8	21	4	23	8	17.8%
	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視	517	131	72	9	148	39	32	77	14.9%
合計	1,283	317							24.7%	

※%以外の数値は回答者数（n）。網掛けは、希望と現実が適合している回答者。無回答を除く。

次頁も同様。

性別でみると、「男性」「女性」とともに、「希望」として『「仕事」を重視』する人が「現実」に『「仕事」を重視』している割合は40%台の一方、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視』では10%台となっている。

図表問 10 ワーク・ライフ・バランスの現実と希望（適合度合い）  
【男性】

		現実							適合率（希望を100とした場合の現実の割合）	
		「仕事」を重視	「家庭生活」を重視	「地域・個人の生活」を重視	「仕事」と「家庭生活」をともに重視	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに重視	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視		
希望	「仕事」を重視	16	7	1	2	5	0	0	1	43.8%
	「家庭生活」を重視	41	16	10	0	13	1	1	0	24.4%
	「地域・個人の生活」を重視	30	11	5	8	3	3	0	0	26.7%
	「仕事」と「家庭生活」をともに重視	144	69	9	4	59	0	1	1	41.0%
	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに重視	34	18	1	2	4	7	1	1	20.6%
	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視	45	11	13	4	9	1	7	0	15.6%
	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視	169	53	7	1	56	12	9	30	17.8%
合計	479	128							26.7%	

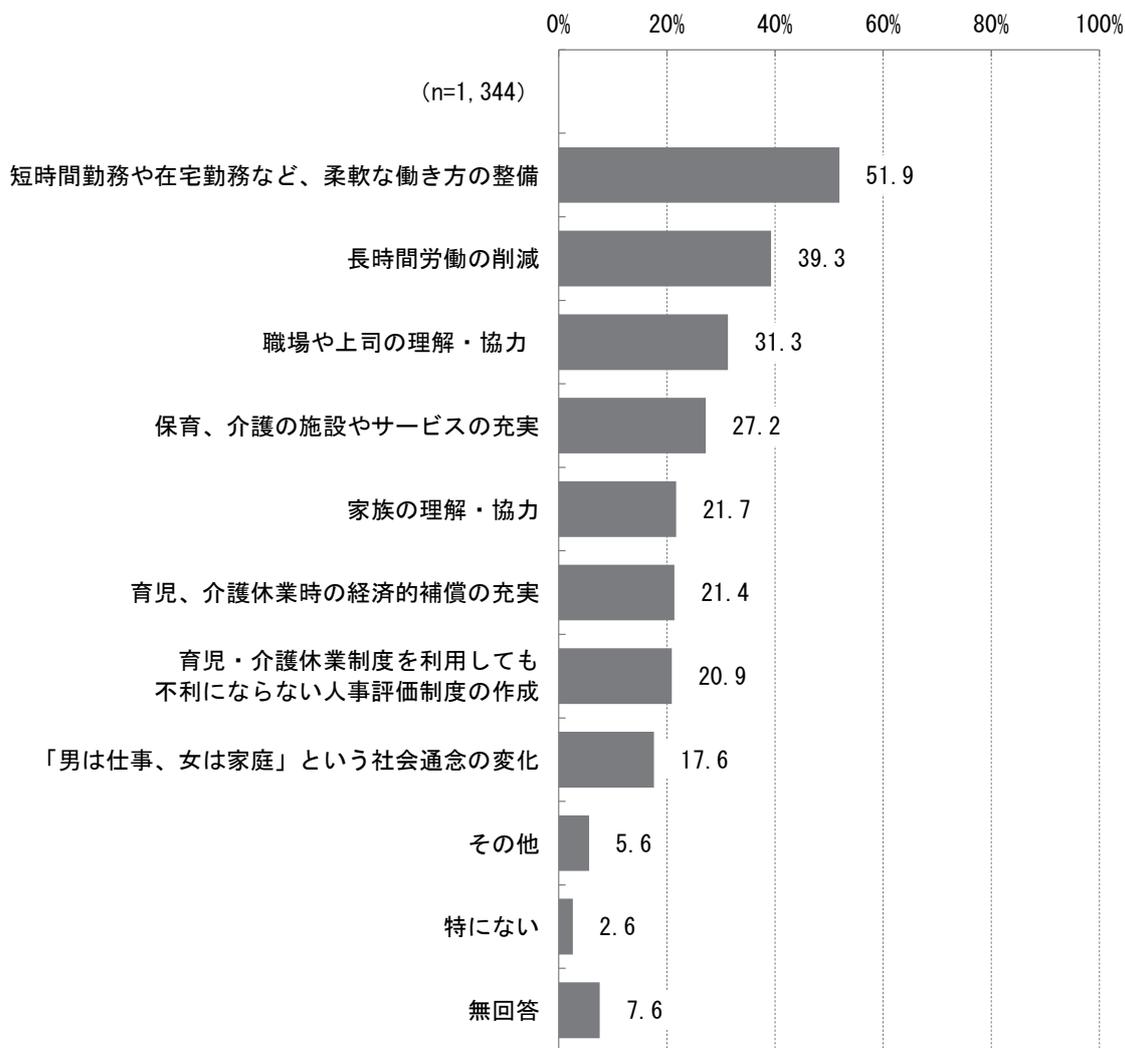
【女性】

		現実							適合率（希望を100とした場合の現実の割合）	
		「仕事」を重視	「家庭生活」を重視	「地域・個人の生活」を重視	「仕事」と「家庭生活」をともに重視	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに重視	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視		
希望	「仕事」を重視	9	4	2	0	1	0	0	2	44.4%
	「家庭生活」を重視	60	14	25	2	13	0	1	2	41.7%
	「地域・個人の生活」を重視	41	15	5	9	3	6	3	0	22.0%
	「仕事」と「家庭生活」をともに重視	185	79	36	1	62	1	0	2	33.5%
	「仕事」と「地域・個人の生活」をともに重視	64	20	9	7	6	21	1	0	32.8%
	「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視	80	5	34	4	11	3	15	7	18.8%
	「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視	328	72	63	7	84	26	22	47	14.3%
合計	767	183							23.9%	

問 11 あなたは、ワーク・ライフ・バランス実現のために、必要なことは何だと思えますか。(3つまで○)

ワーク・ライフ・バランス実現のために必要だと思うことについて、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の整備」が51.9%と最も高く、次いで「長時間労働の削減」が39.3%、「職場や上司の理解・協力」が31.3%となっている。

図表問 11 ワーク・ライフ・バランス実現のために必要だと思うこと



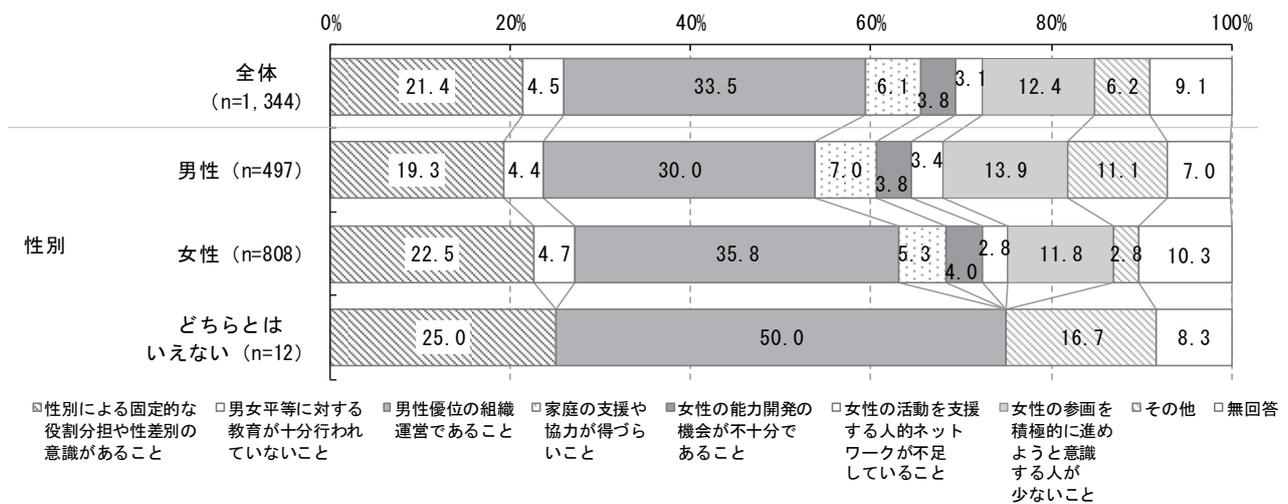
## 4-5 意思決定過程への参画について

問 12 一般的には政治や企業・地域活動など、あらゆる分野において政策や方針決定過程への女性の参画が少ない状況です。その理由は何だと思えますか。(〇は1つ)

意思決定過程に女性参画が少ない理由について、全体では「男性優位の組織運営であること」が33.5%と最も高く、次いで「性別による固定的な役割分担や性差別の意識があること」が21.4%となっている。

性別でみると、「男性」「女性」とともに「男性優位の組織運営であること」が最も高くなっており、「女性」の方が「男性」よりも5.8ポイント高い。

図表問 12 意思決定過程に女性参画が少ない理由（全体、性別）

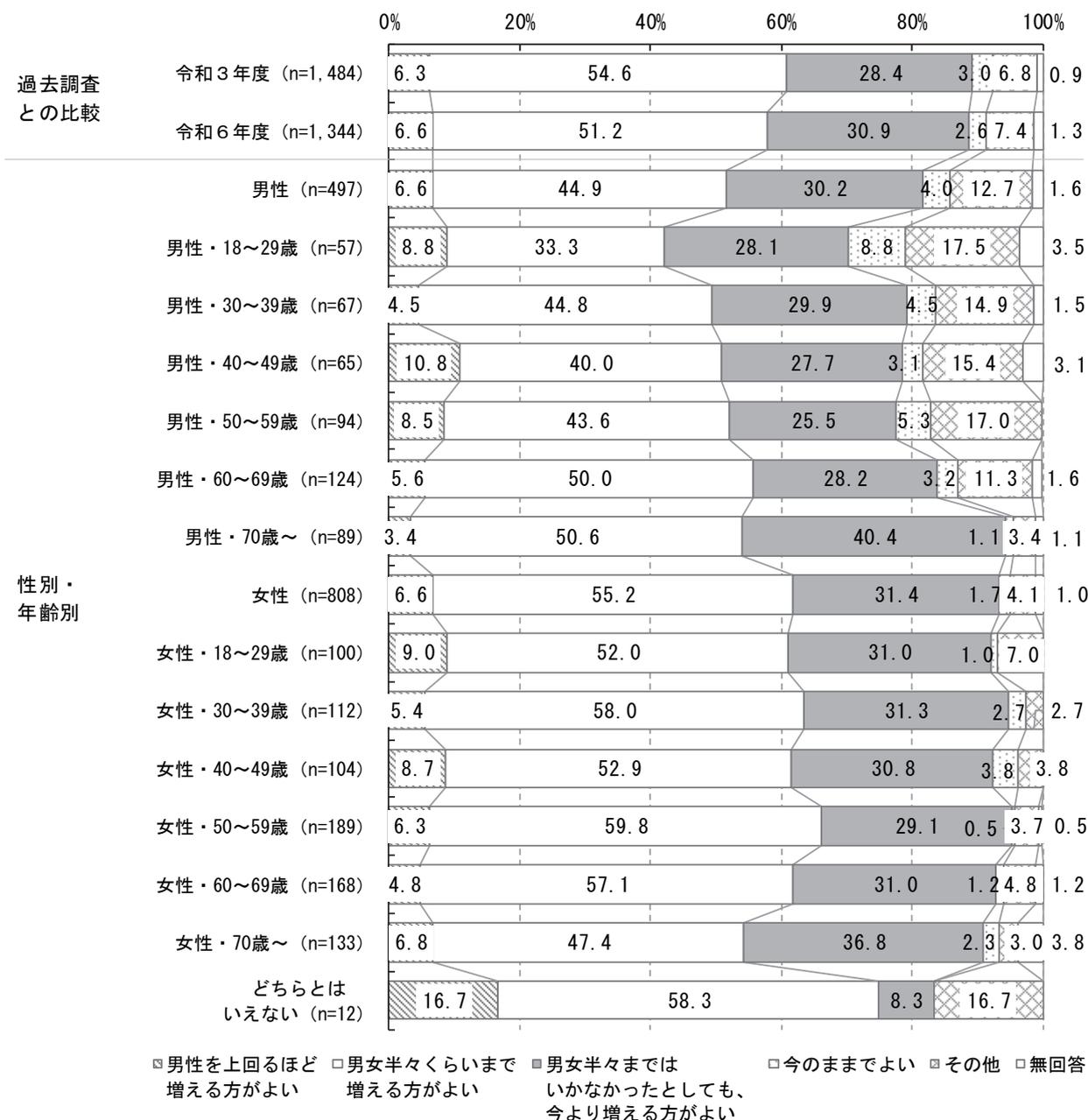


問 13 あなたは、意思決定過程に女性が参画することについて、どのように考えますか。(〇は1つ)

意思決定過程に女性が参画することへの考え方について、全体では「男女半々くらいまで増える方がよい」が51.2%と最も高く、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」が30.9%となっている。

性別・年齢別でみると、全ての層で「男女半々くらいまで増える方がよい」が最も高くなっており、各年代とも「女性」の方が「男性」よりも割合は高い。

図表問 13 意思決定過程に女性が参画することへの考え方（過去調査との比較、性別・年齢別）



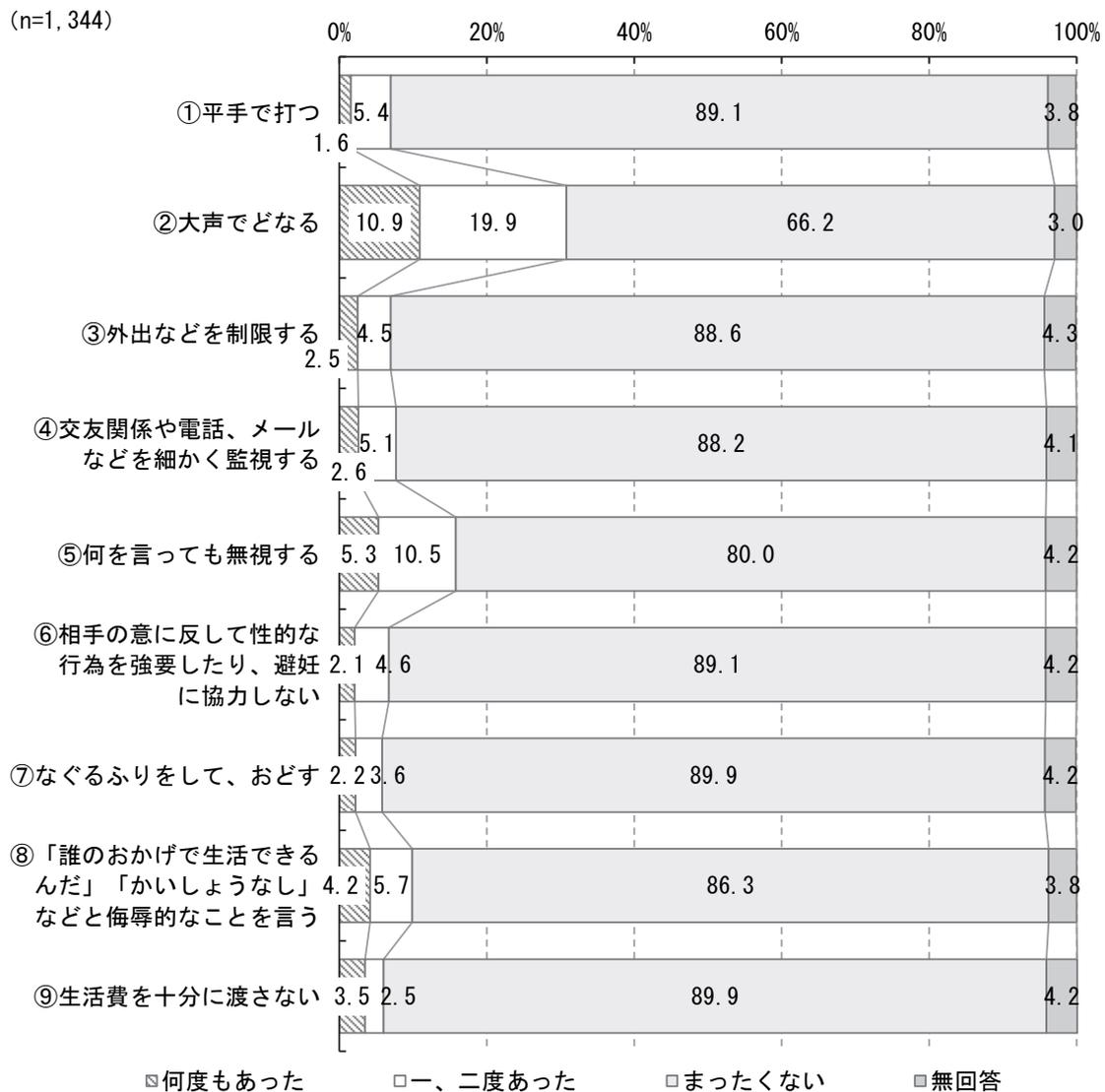
## 4-6 DV（ドメスティック・バイオレンス）について

問 14 (1) あなたはこれまでに配偶者やパートナーから以下の①～⑨のような行為をされたことがありますか。(それぞれ○は1つ)

DV経験の有無について、いずれかの行為を「何度もあった」または「一、二度あった」と回答した割合<sup>2</sup>は38.8%となっている。

具体的なDVの内容としては、「何どもあった」「一、二度あった」ともに「大声でどなる」が最も高く、次いで「何を言っても無視する」となっている。

図表問 14(1) DV経験の有無



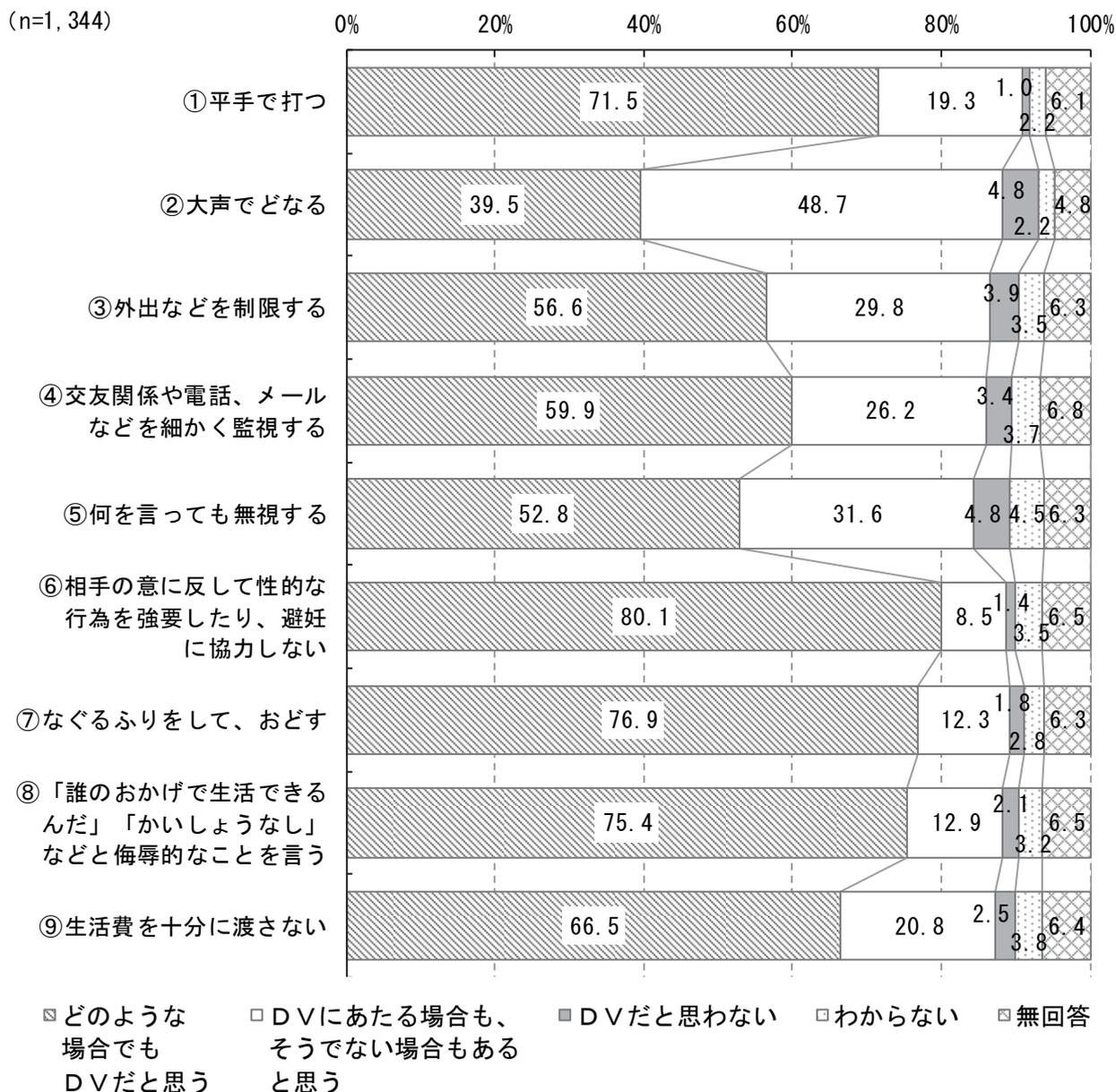
<sup>2</sup> いずれかの行為を「何どもあった」または「一、二度あった」と回答した割合 (%)

= ①～⑨の行為のいずれかについて「何どもあった」または「一、二度あった」と回答した人数 (522人) ÷ 全体数 (1,344人) × 100

問 14(2) これらの行為はすべてDVに該当するとされていますが、あなたはどのように思いますか。(それぞれ○は1つ)

DVの認識について、「⑥相手の意に反して性的な行為を強要したり、避妊に協力しない」では「どのような場合でもDVだと思う」が80.1%と最も高く、次いで「⑦なぐるふりをして、おどす」では76.9%、『⑧「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」などと侮辱的なことを言う』では75.4%となっている。

図表問 14(2) DVの認識

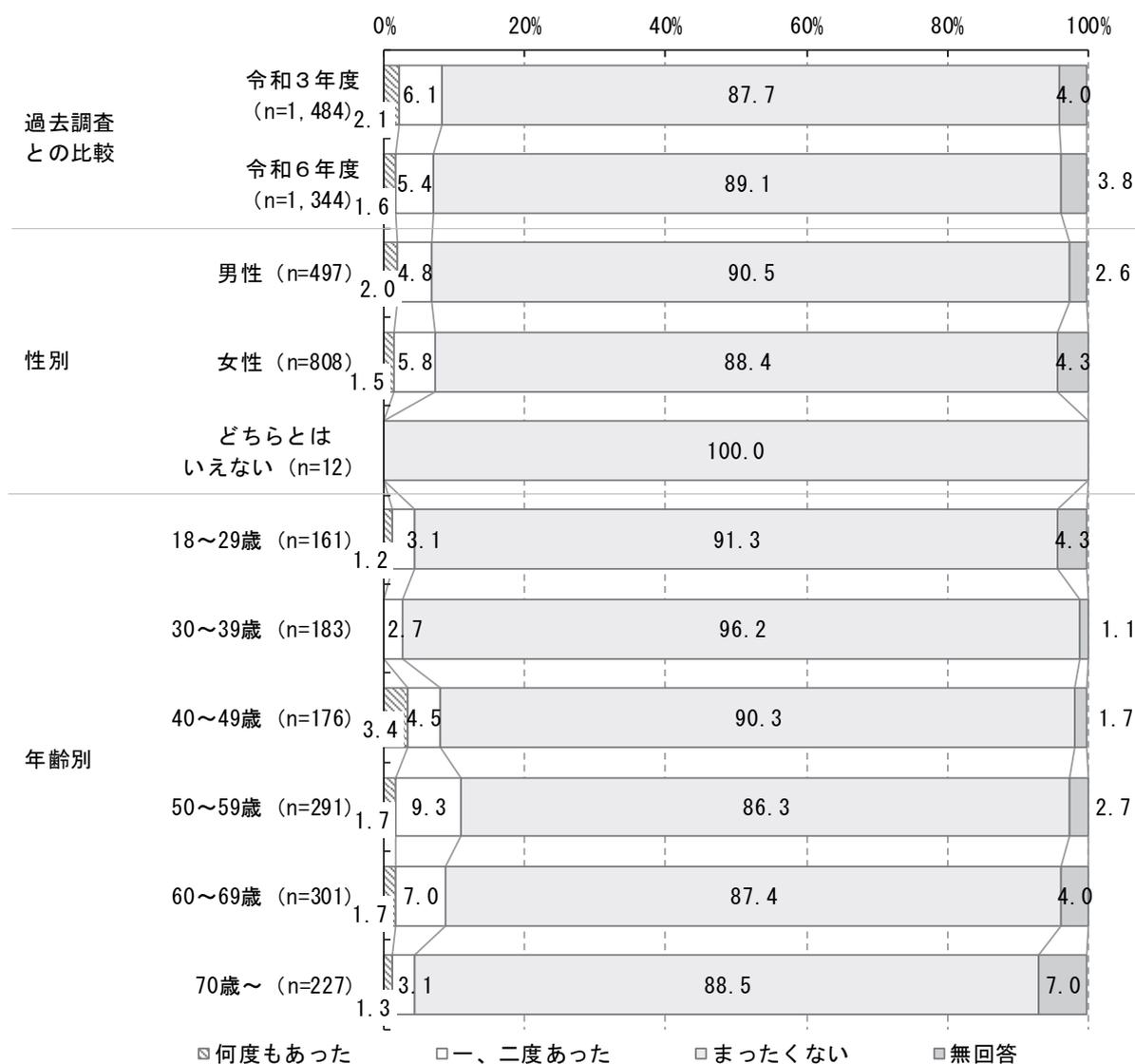


①平手で打つ

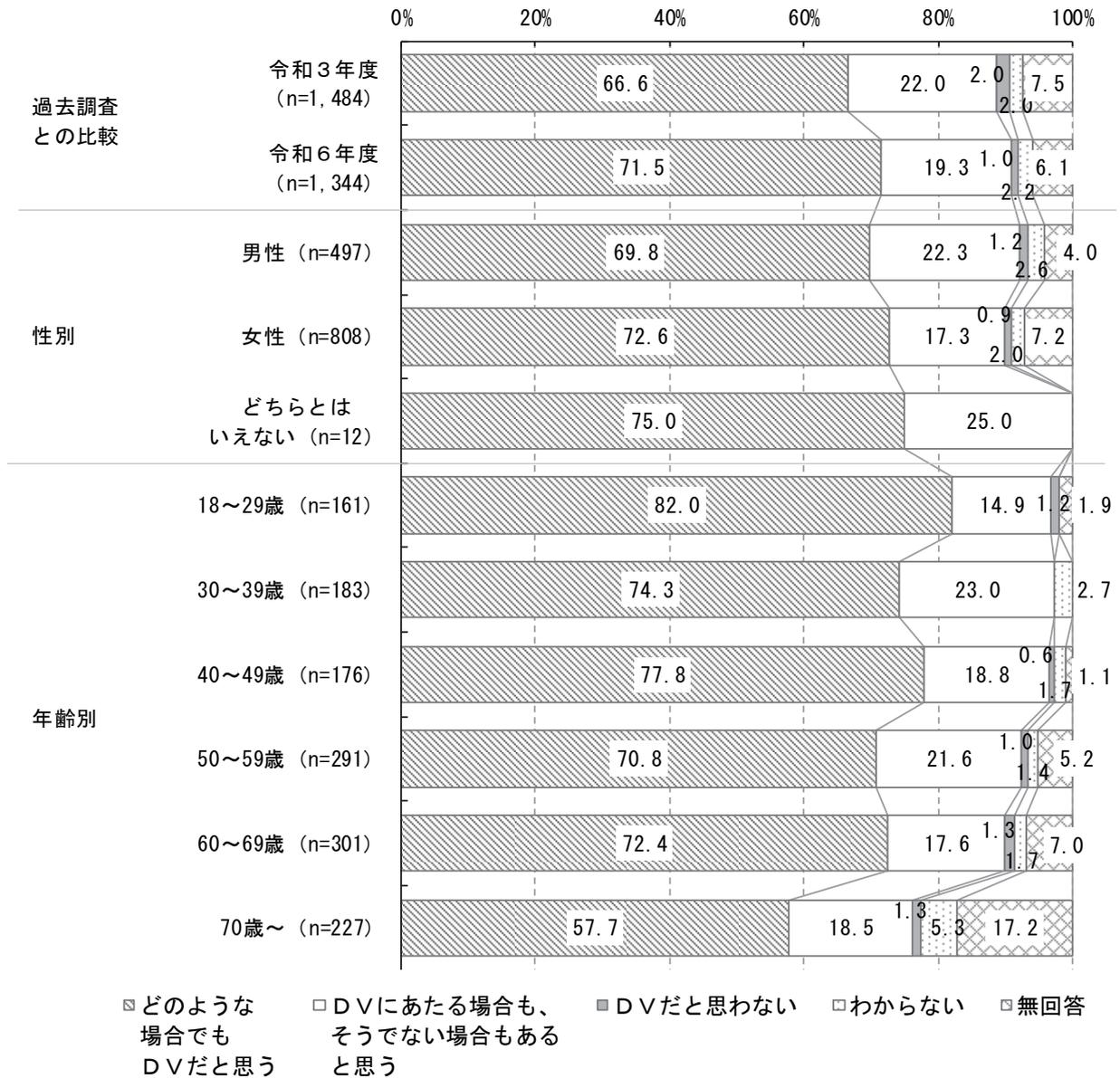
DV経験の有無について、年齢別では「40～49歳」から「60～69歳」で“あった”（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）が高い。

DVの認識について、年齢別では「18～29歳」の「どのような場合でもDVだと思う」が82.0%で最も高い。

図表問 14(1) DV経験の有無（過去調査との比較、性別、年齢別）



図表問 14(2) DVの認識（過去調査との比較、性別、年齢別）

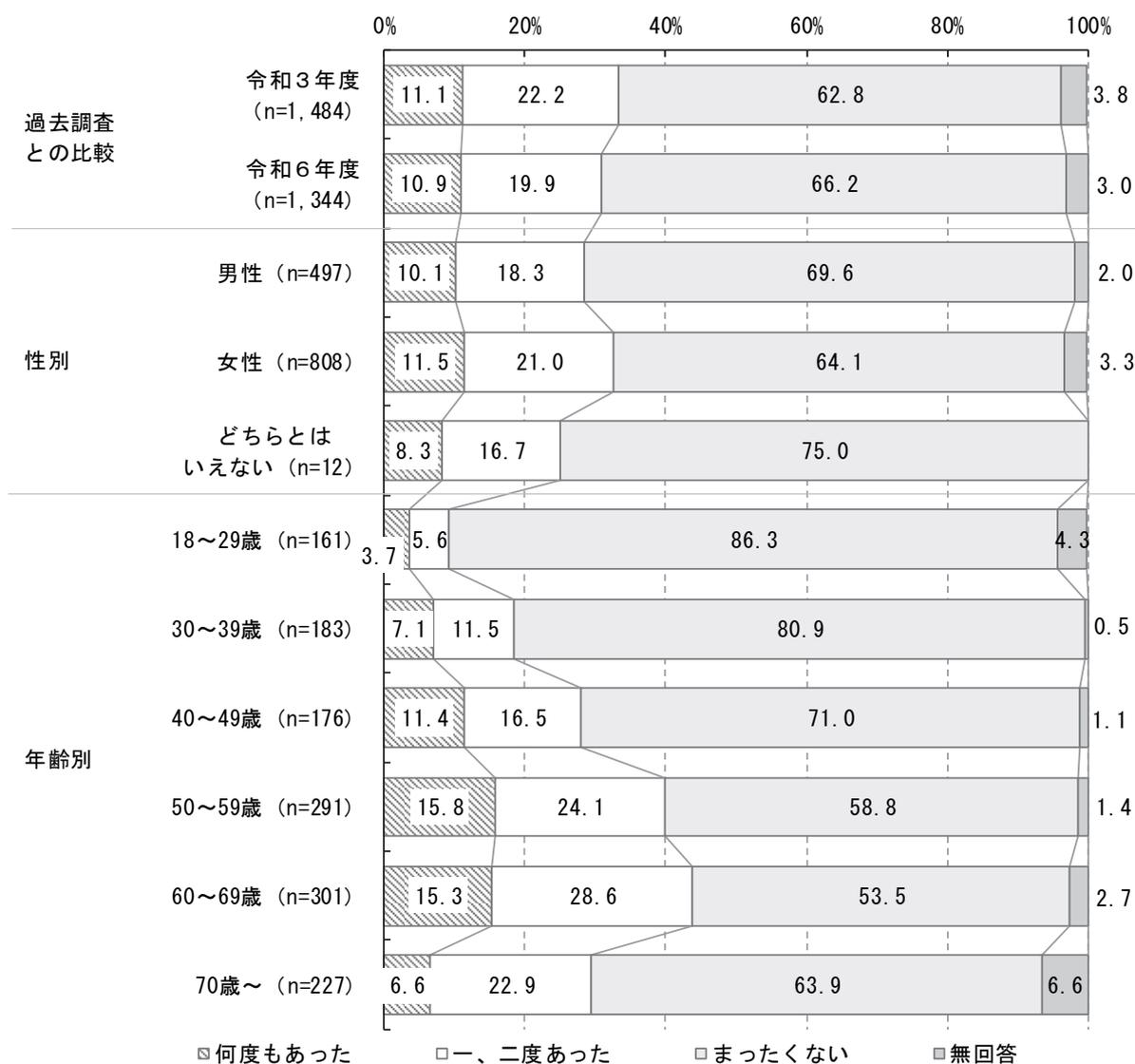


## ②大声でどなる

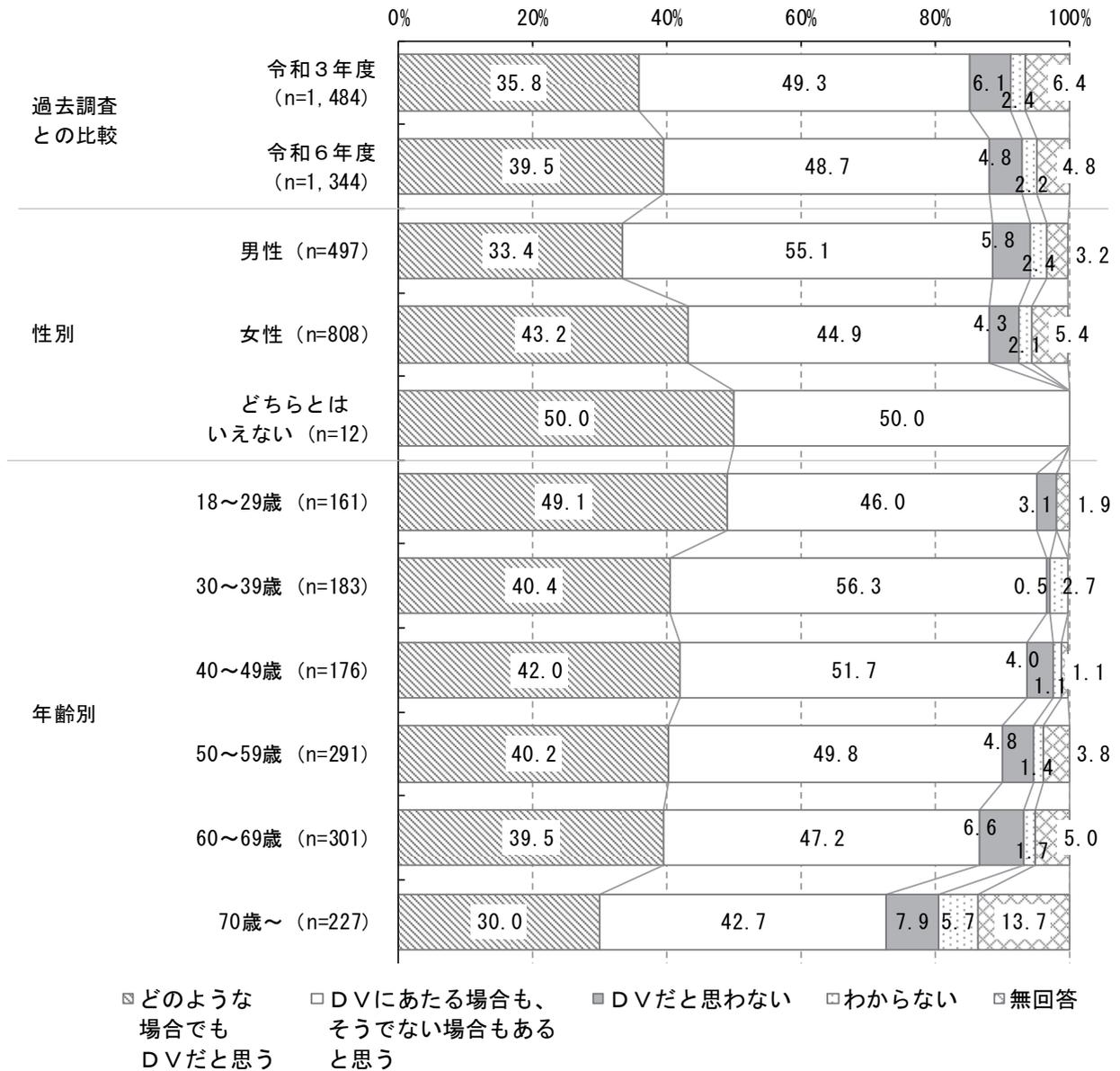
DV経験の有無について、性別では「女性」で“あった”（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）が3割を超えている。

DVの認識について、年齢別では「18～29歳」の「どのような場合でもDVだと思う」が49.1%で最も高い。

図表問 14(1) DV経験の有無（過去調査との比較、性別、年齢別）



図表問 14(2) DVの認識（過去調査との比較、性別、年齢別）

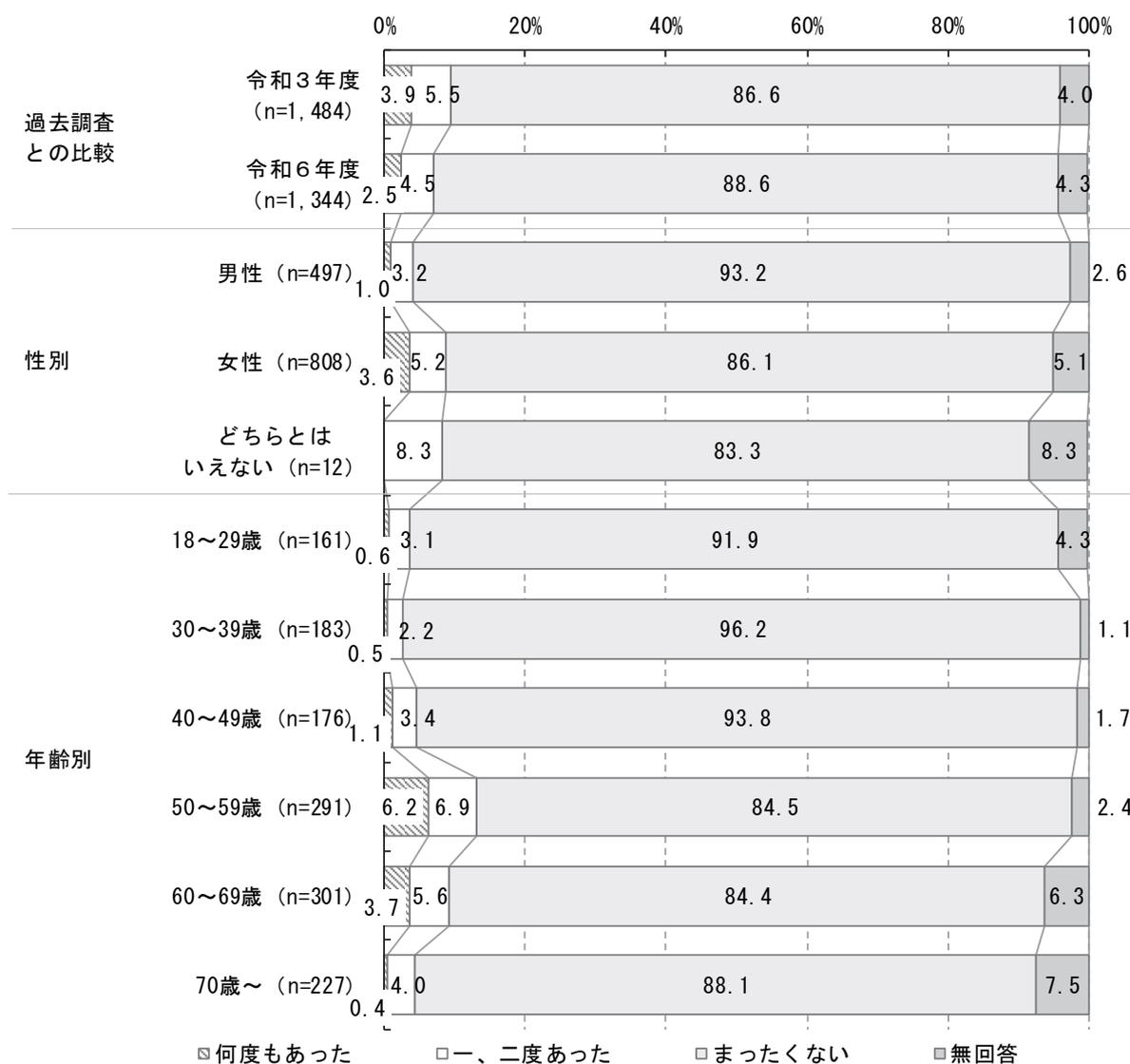


### ③外出などを制限する

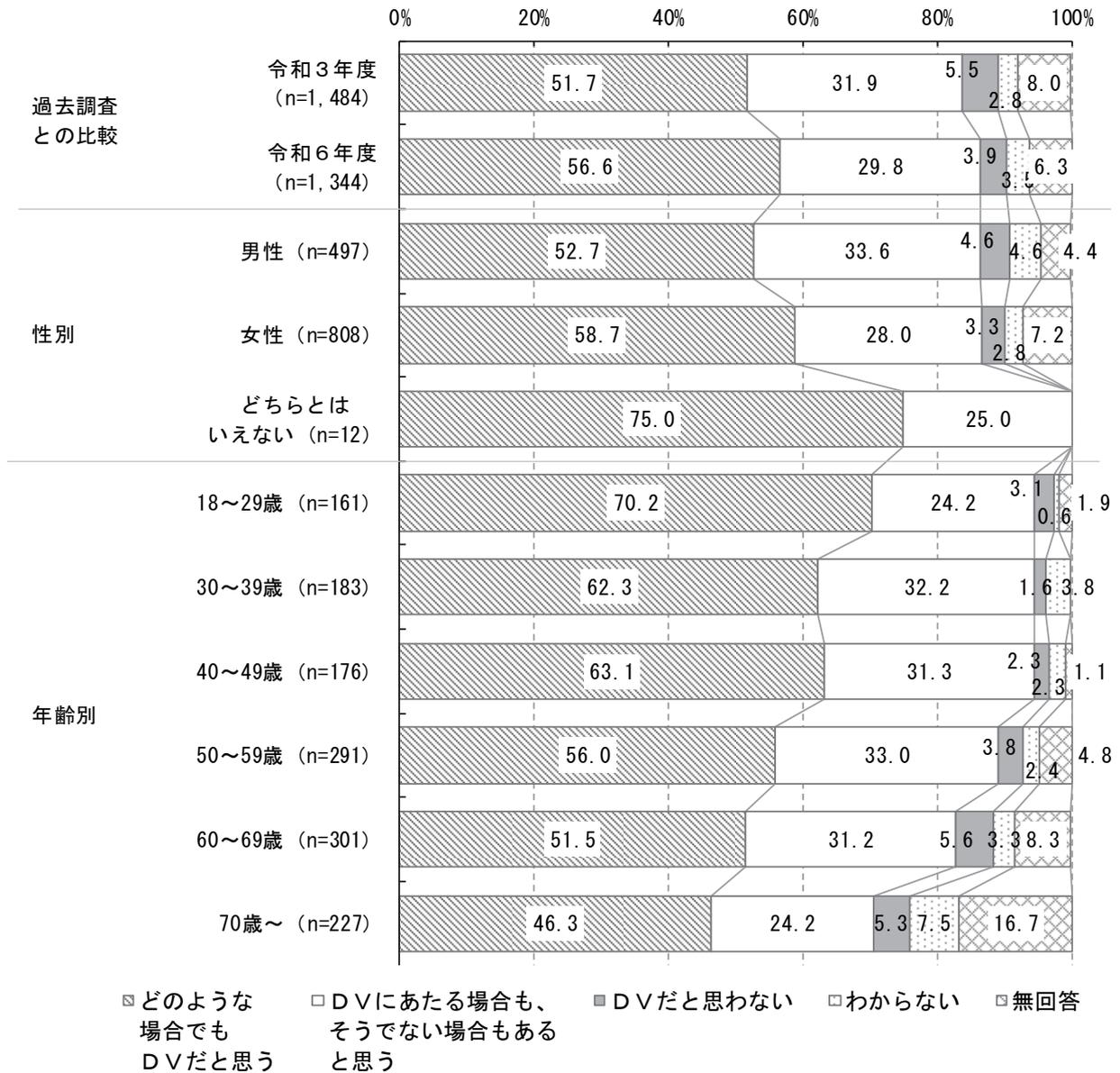
DV経験の有無について、年齢別では「50～59歳」の“あった”（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）が13.1%で最も高い。

DVの認識について、年齢別では「18～29歳」の「どのような場合でもDVだと思う」が70.2%で最も高い。

図表問 14(1) DV経験の有無（過去調査との比較、性別、年齢別）



図表問 14(2) DVの認識（過去調査との比較、性別、年齢別）

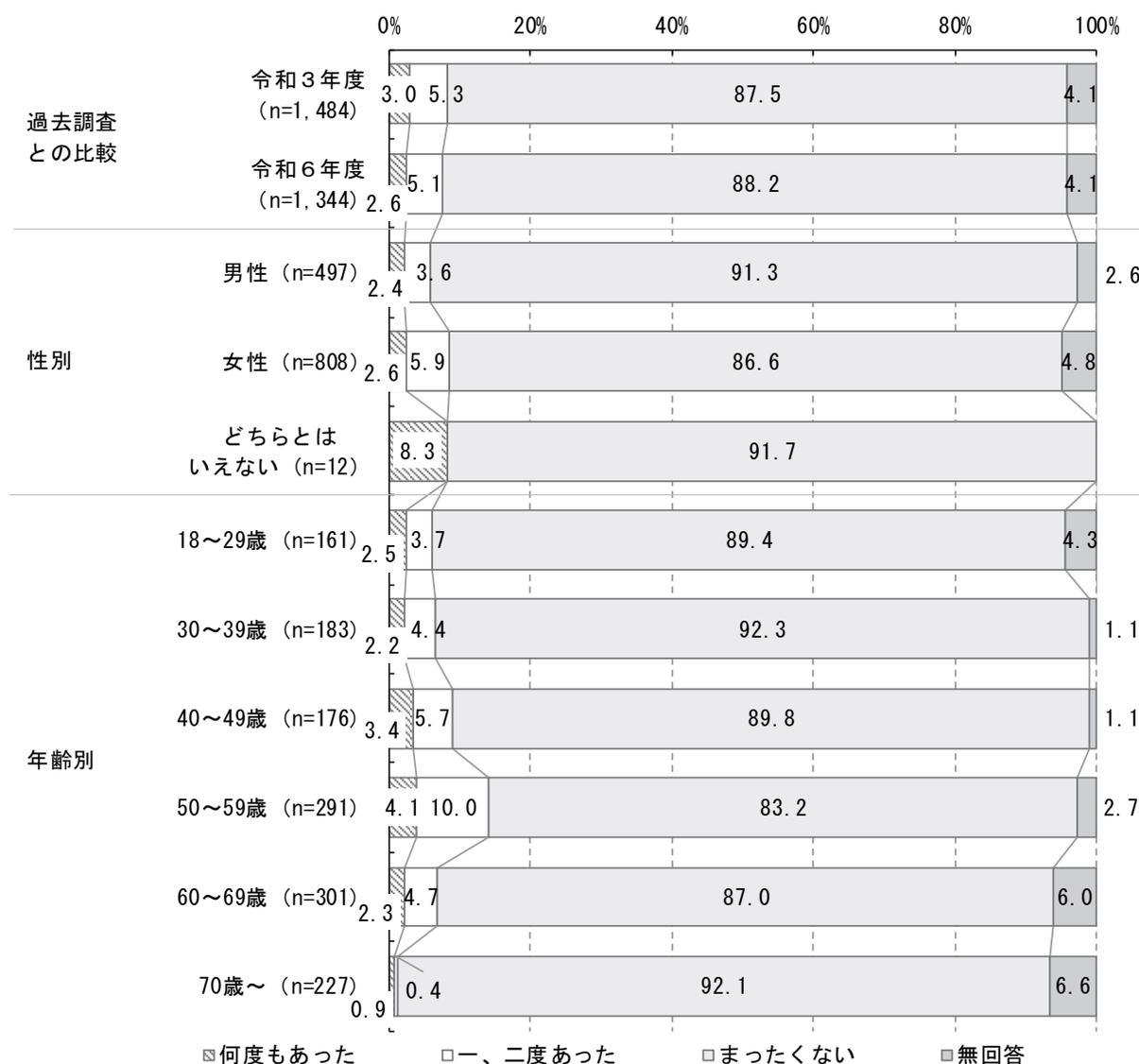


#### ④交友関係や電話、メールなどを細かく監視する

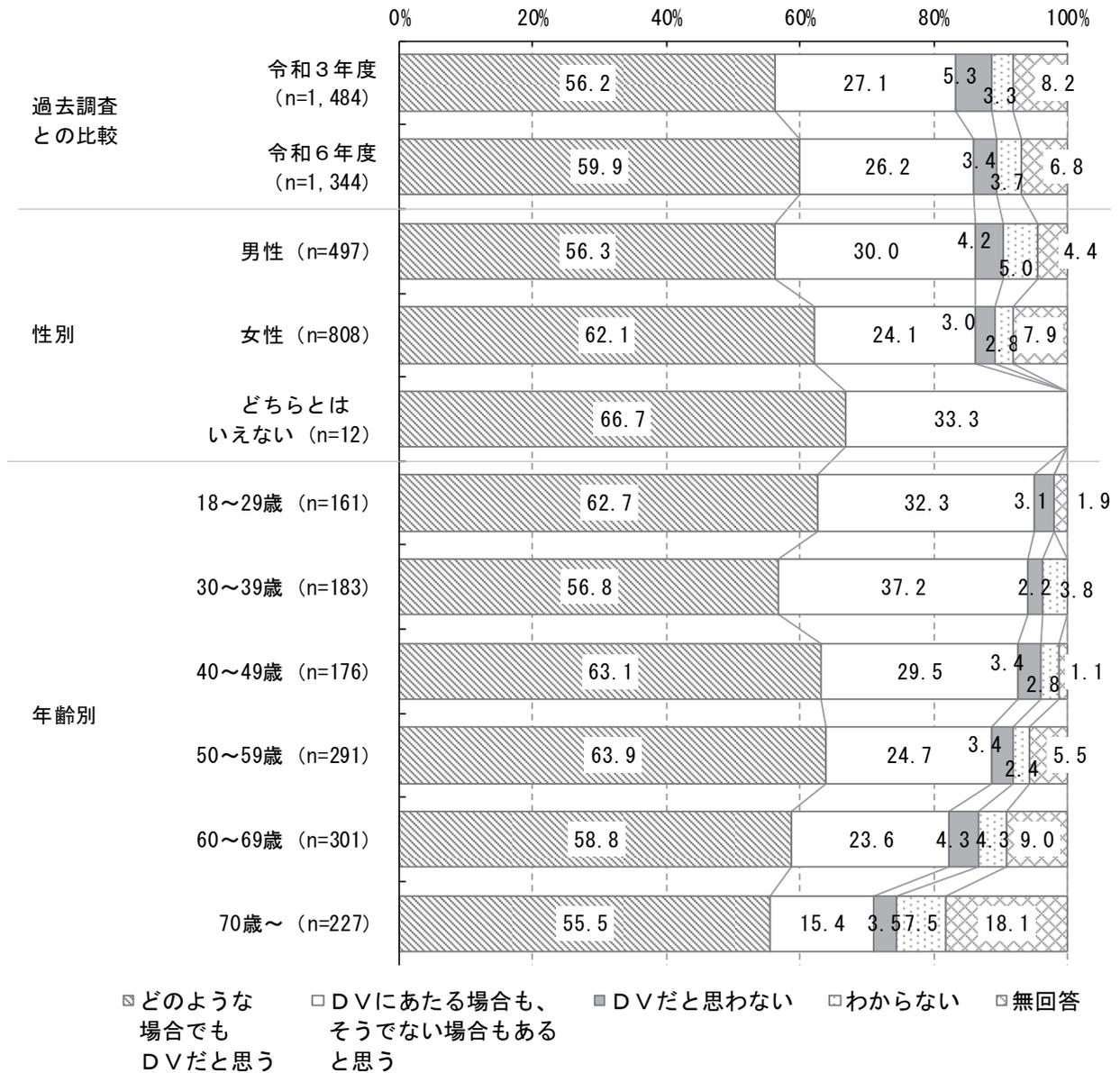
DV経験の有無について、年齢別では「50～59歳」の“あった”（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）が14.1%で最も高い。

DVの認識について、年齢別では「50～59歳」の「どのような場合でもDVだと思う」が63.9%で最も高い。

図表問 14(1) DV経験の有無（過去調査との比較、性別、年齢別）



図表問 14(2) DVの認識（過去調査との比較、性別、年齢別）

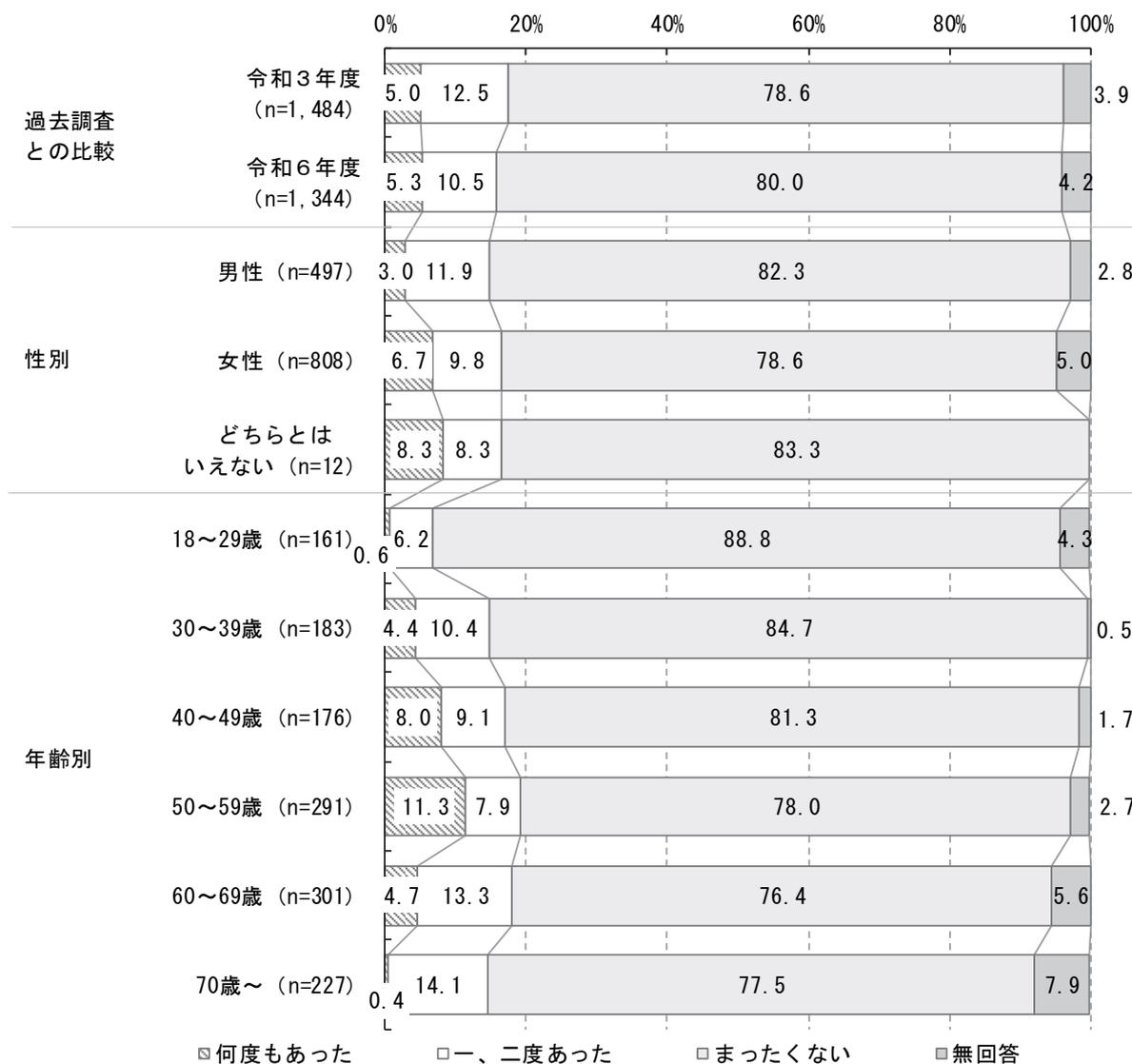


⑤何を言っても無視する

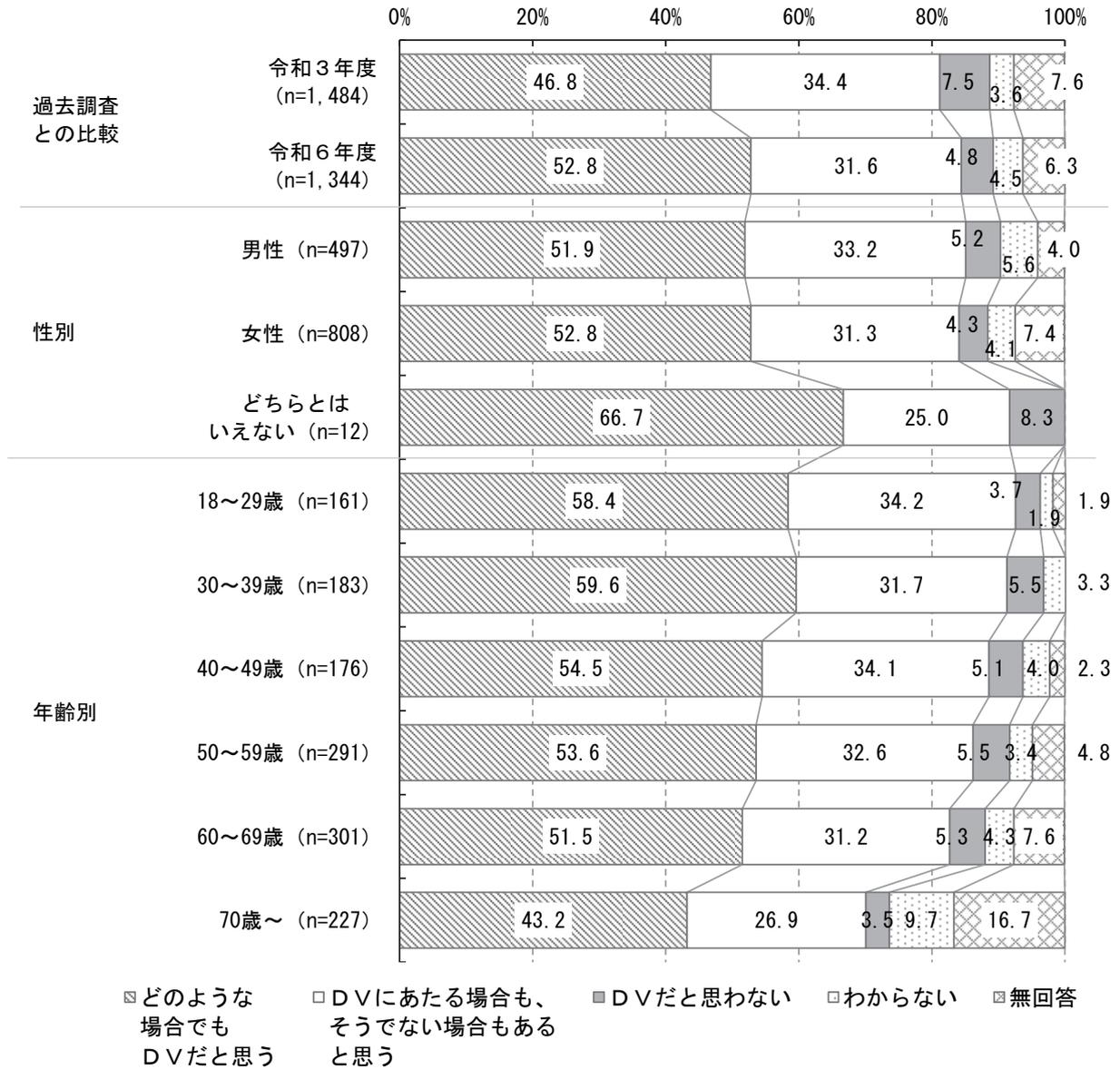
DV経験の有無について、年齢別では「50～59歳」の“あった”（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）が19.2%で最も高い。

DVの認識について、年齢別では「30～39歳」の「どのような場合でもDVだと思う」が59.6%で最も高い。

図表問 14(1) DV経験の有無（過去調査との比較、性別、年齢別）



図表問 14(2) DVの認識（過去調査との比較、性別、年齢別）

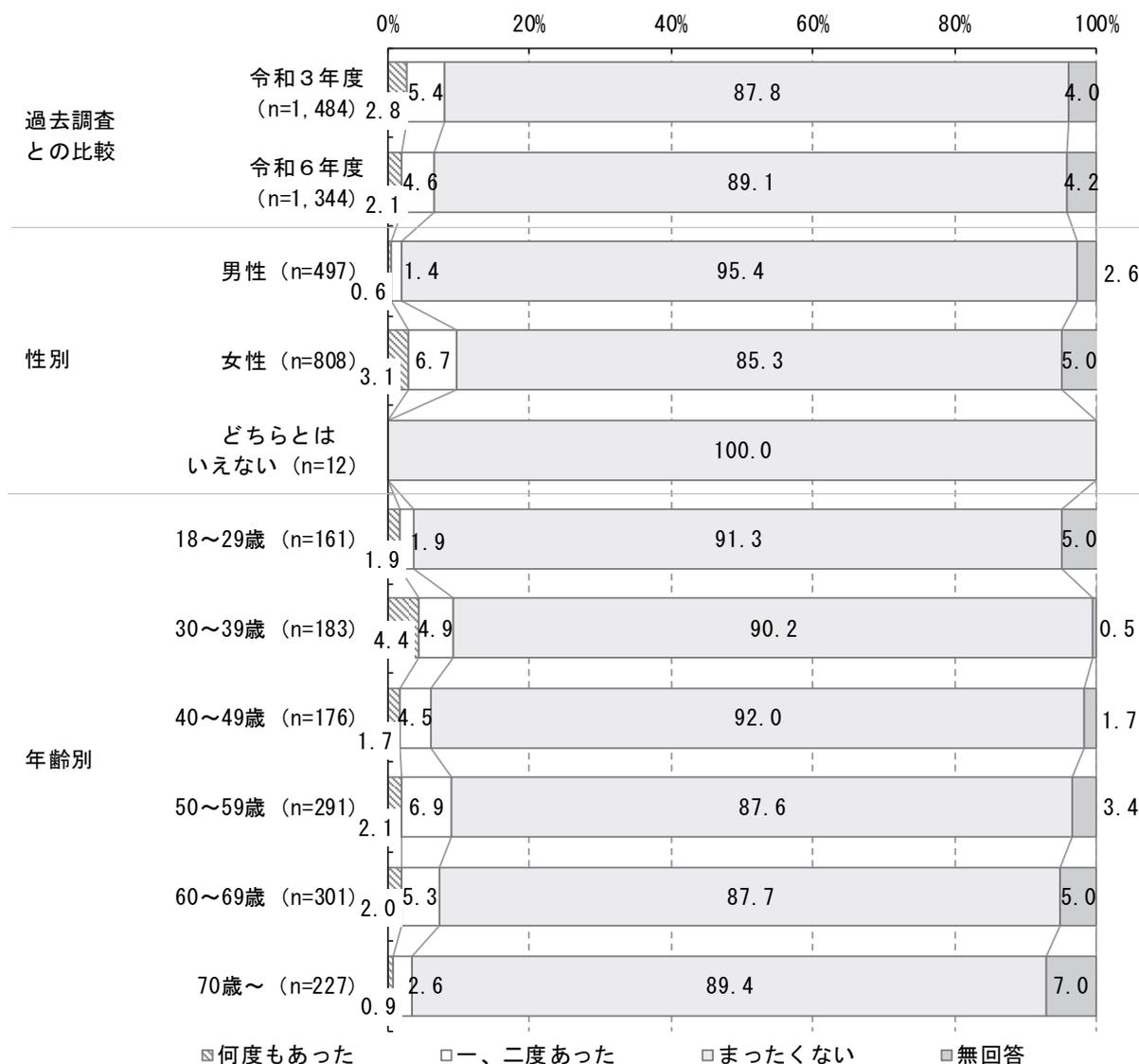


⑥相手の意に反して性的な行為を強要したり、避妊に協力しない

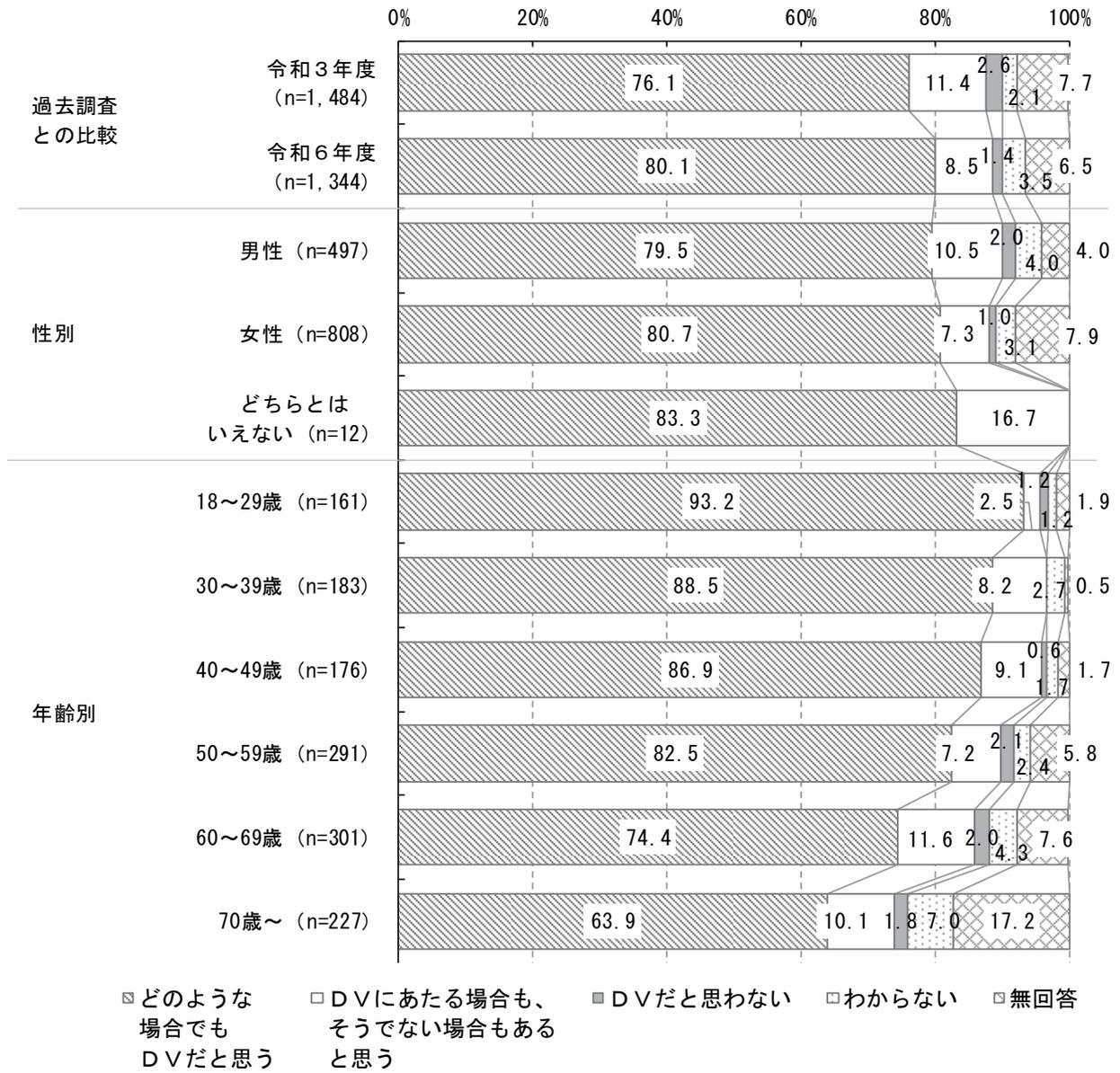
DV経験の有無について、性別では「女性」で“あった”（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）が約1割を占める。

DVの認識について、年齢別では「18～29歳」の「どのような場合でもDVだと思う」が93.2%で最も高い。

図表問 14(1) DV経験の有無（過去調査との比較、性別、年齢別）



図表問 14(2) DVの認識（過去調査との比較、性別、年齢別）

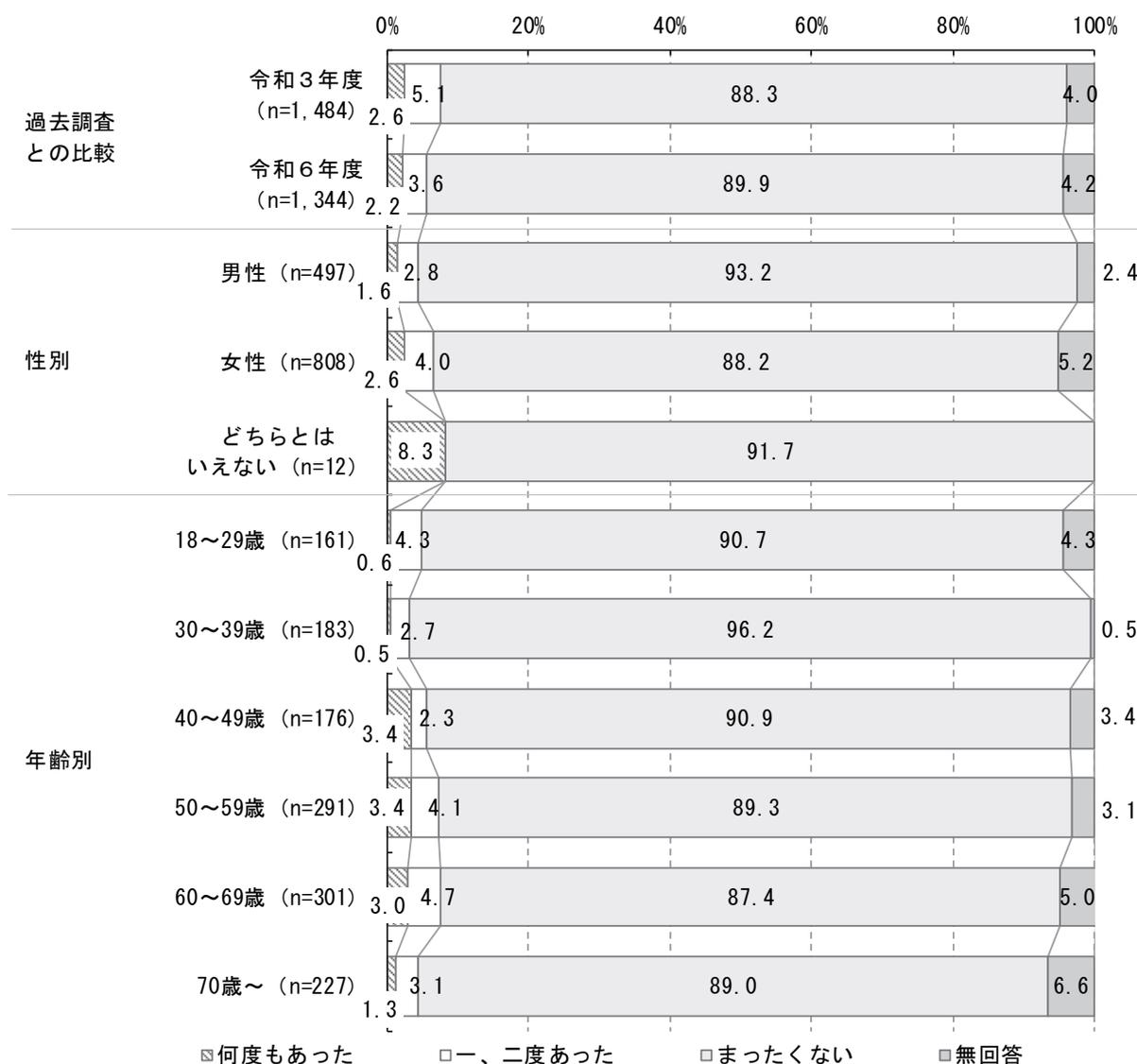


⑦なぐるふりをして、おどす

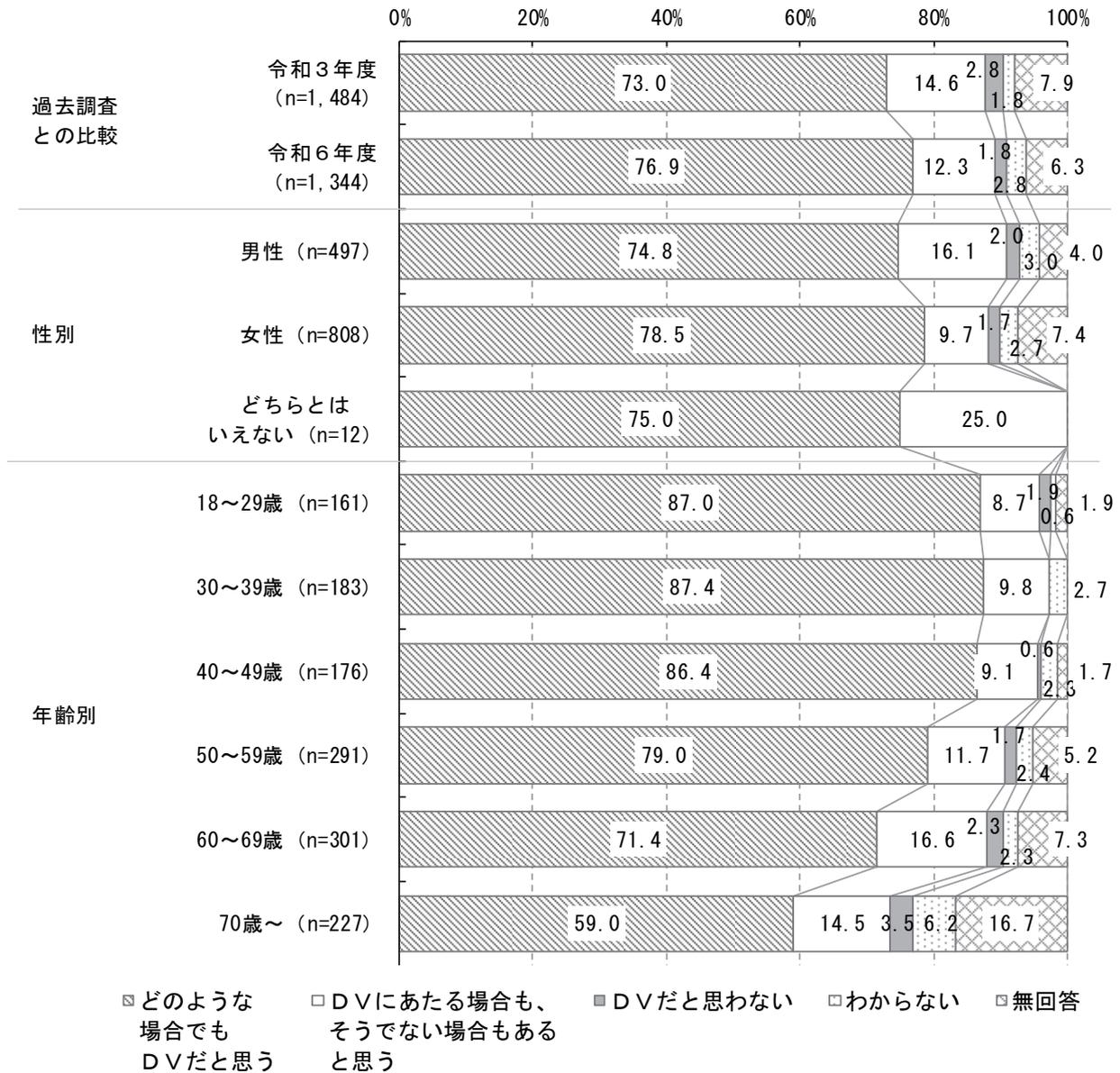
DV経験の有無について、年齢別では「60～69歳」の“あった”（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）が7.7%で最も高い。

DVの認識について、年齢別では「30～39歳」の「どのような場合でもDVだと思う」が87.4%で最も高い。

図表問 14(1) DV経験の有無（過去調査との比較、性別、年齢別）



図表問 14(2) DVの認識（過去調査との比較、性別、年齢別）

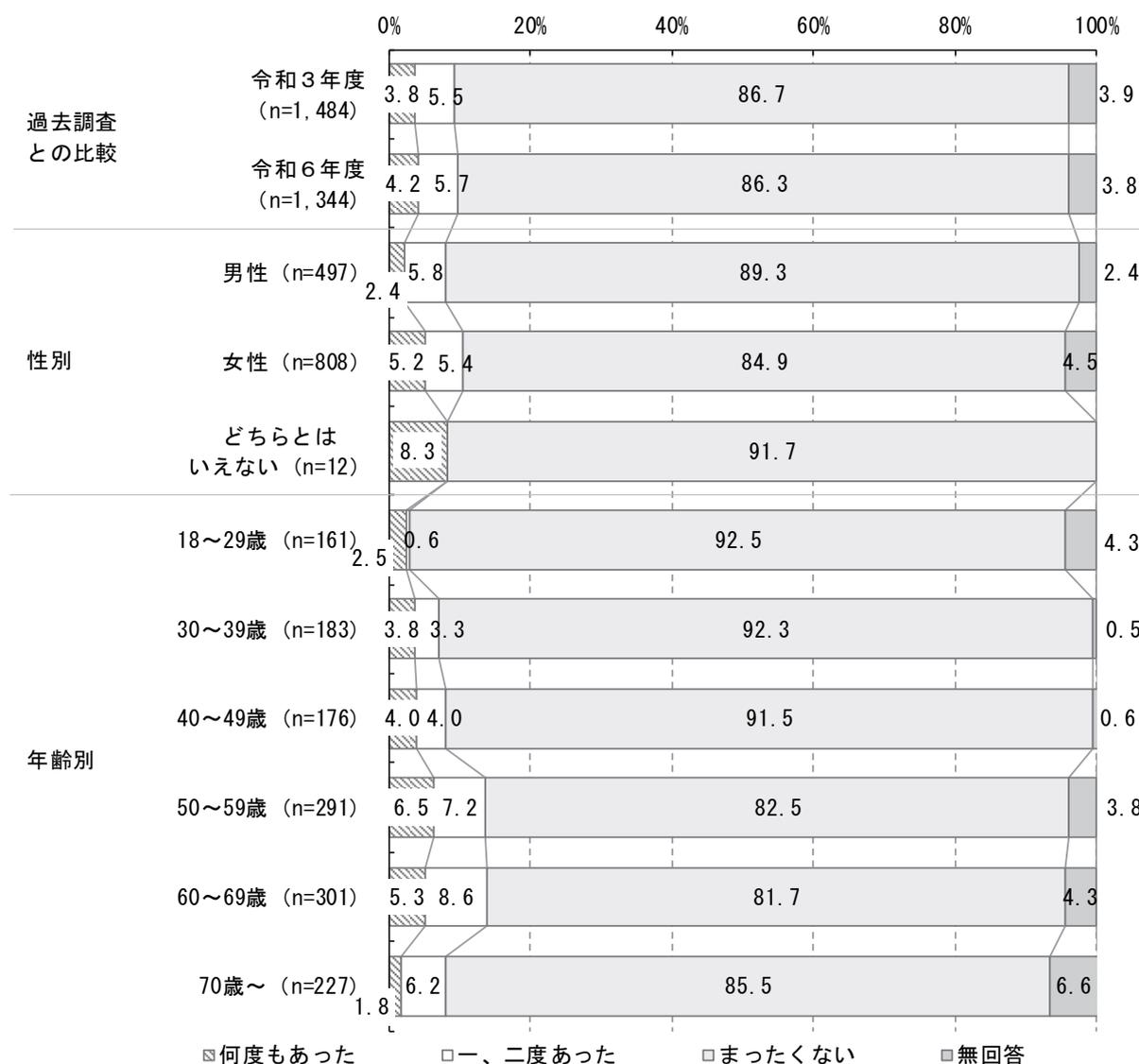


⑧「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」などと侮辱的なことを言う

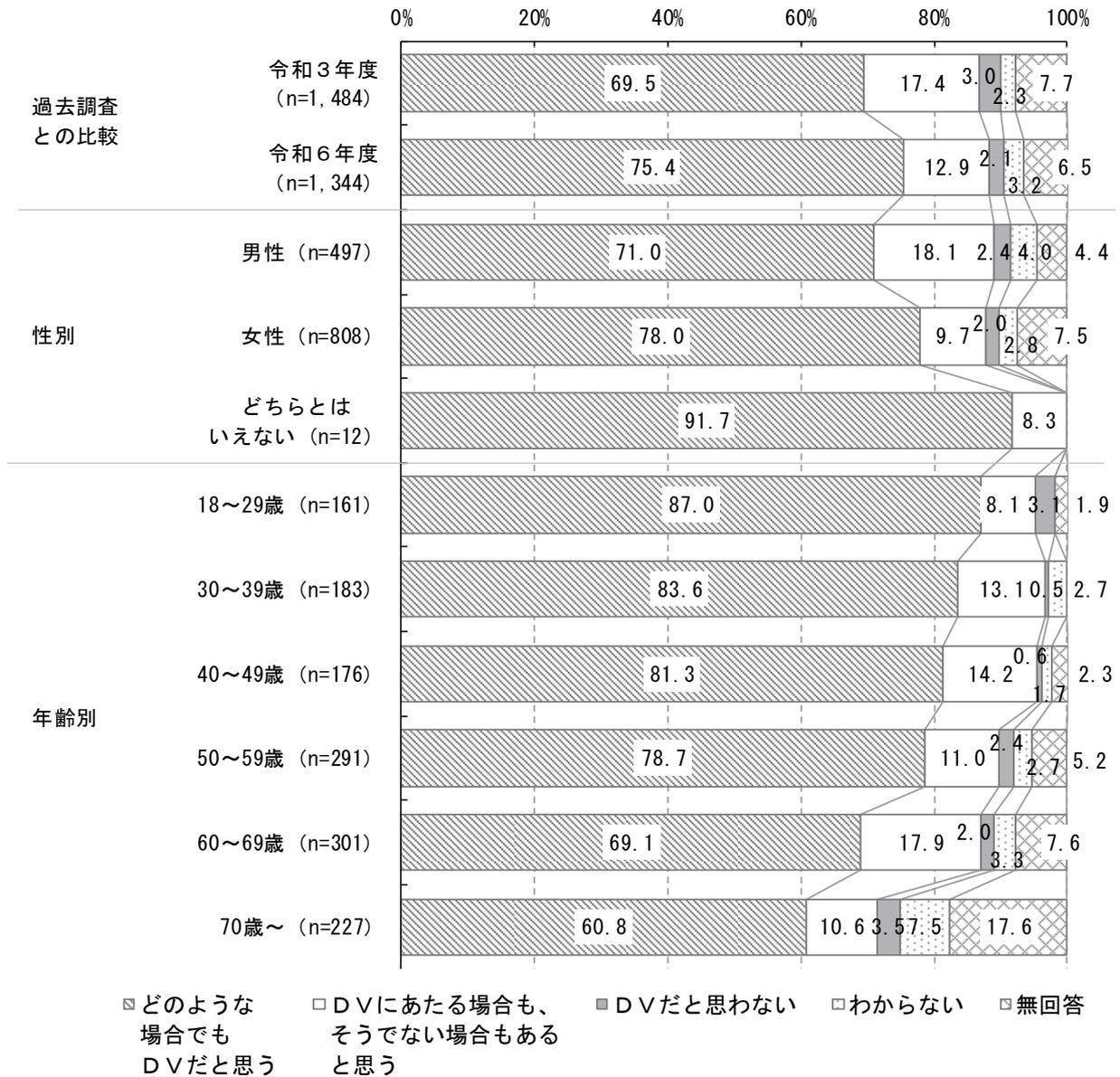
DV経験の有無について、年齢別では「60～69歳」の“あった”（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）が13.9%で最も高い。

DVの認識について、年齢別では「18～29歳」の「どのような場合でもDVだと思う」が87.0%で最も高い。

図表問 14(1) DV経験の有無（過去調査との比較、性別、年齢別）



図表問 14(2) DVの認識（過去調査との比較、性別、年齢別）

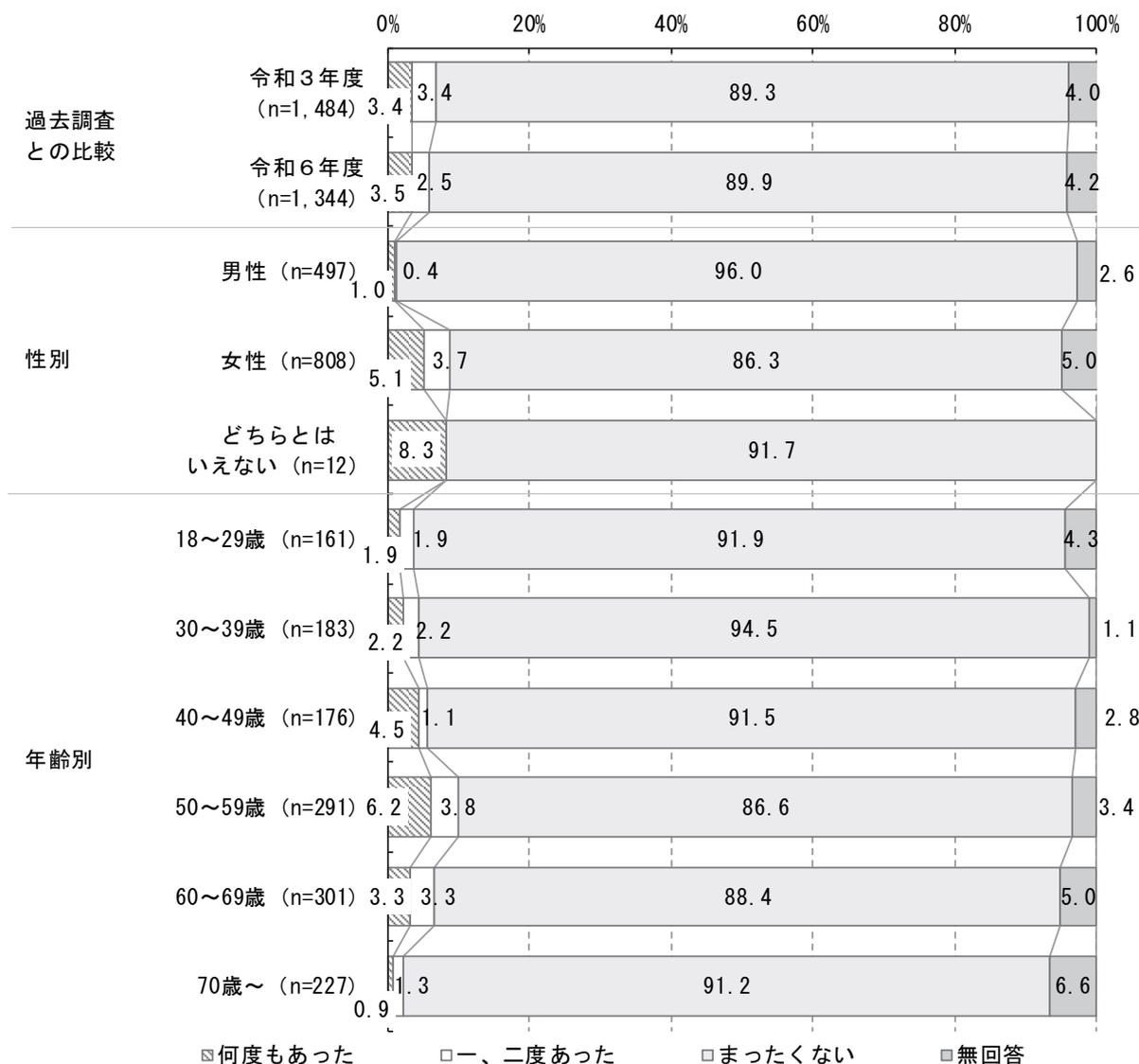


⑨生活費を十分に渡さない

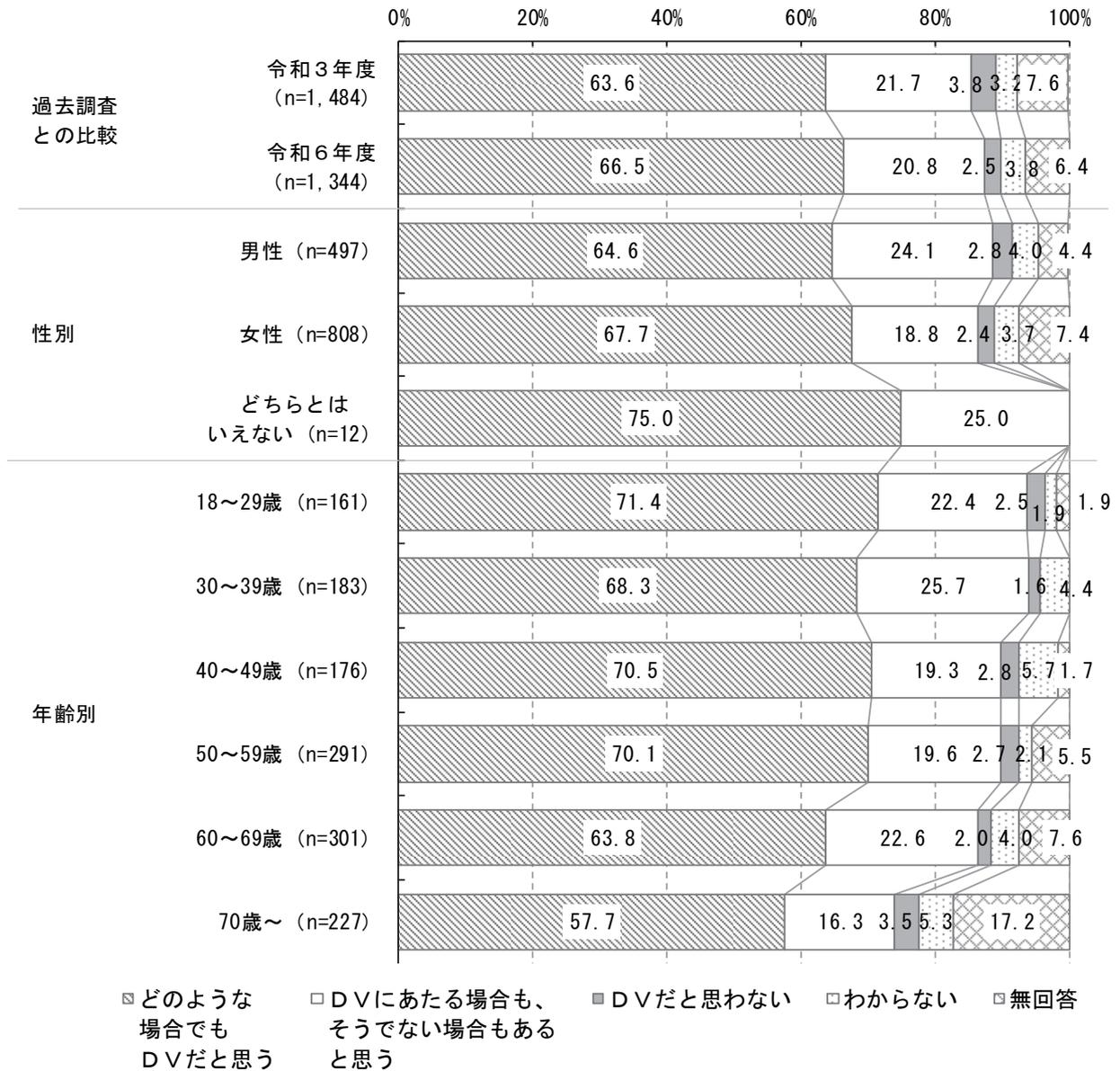
DV経験の有無について、性別では「女性」で“あった”（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）が8.8%、「男性」で1.4%となっている。

DVの認識について、年齢別では「18～29歳」の「どのような場合でもDVだと思う」が71.4%で最も高い。

図表問 14(1) DV経験の有無（過去調査との比較、性別、年齢別）



図表問 14(2) DVの認識（過去調査との比較、性別、年齢別）



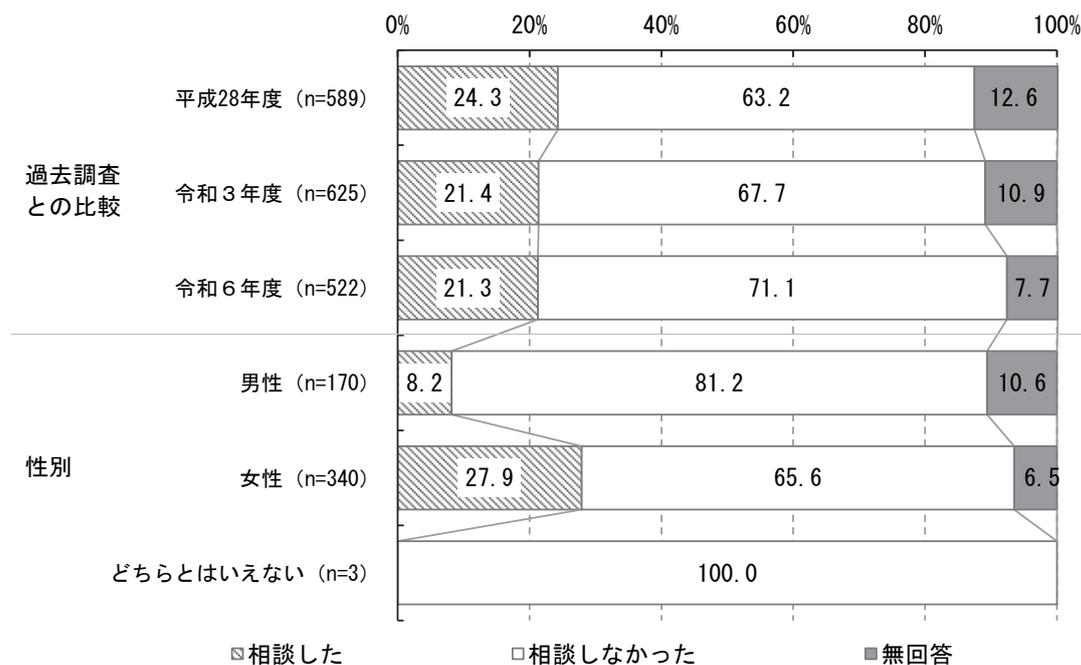
問 14-1 配偶者やパートナーから問 14 にあげられたような行為を受けたことを、誰かに相談しましたか。(○は1つ)

DV相談の有無について、全体では「相談した」が21.3%、「相談しなかった」が71.1%となっている。

過去調査と比較すると、「相談しなかった」が増加している。

性別でみると、「相談した」で「女性」が27.9%の一方、「男性」では8.2%となっている。

図表問 14-1 DV相談の有無（過去調査との比較、性別）

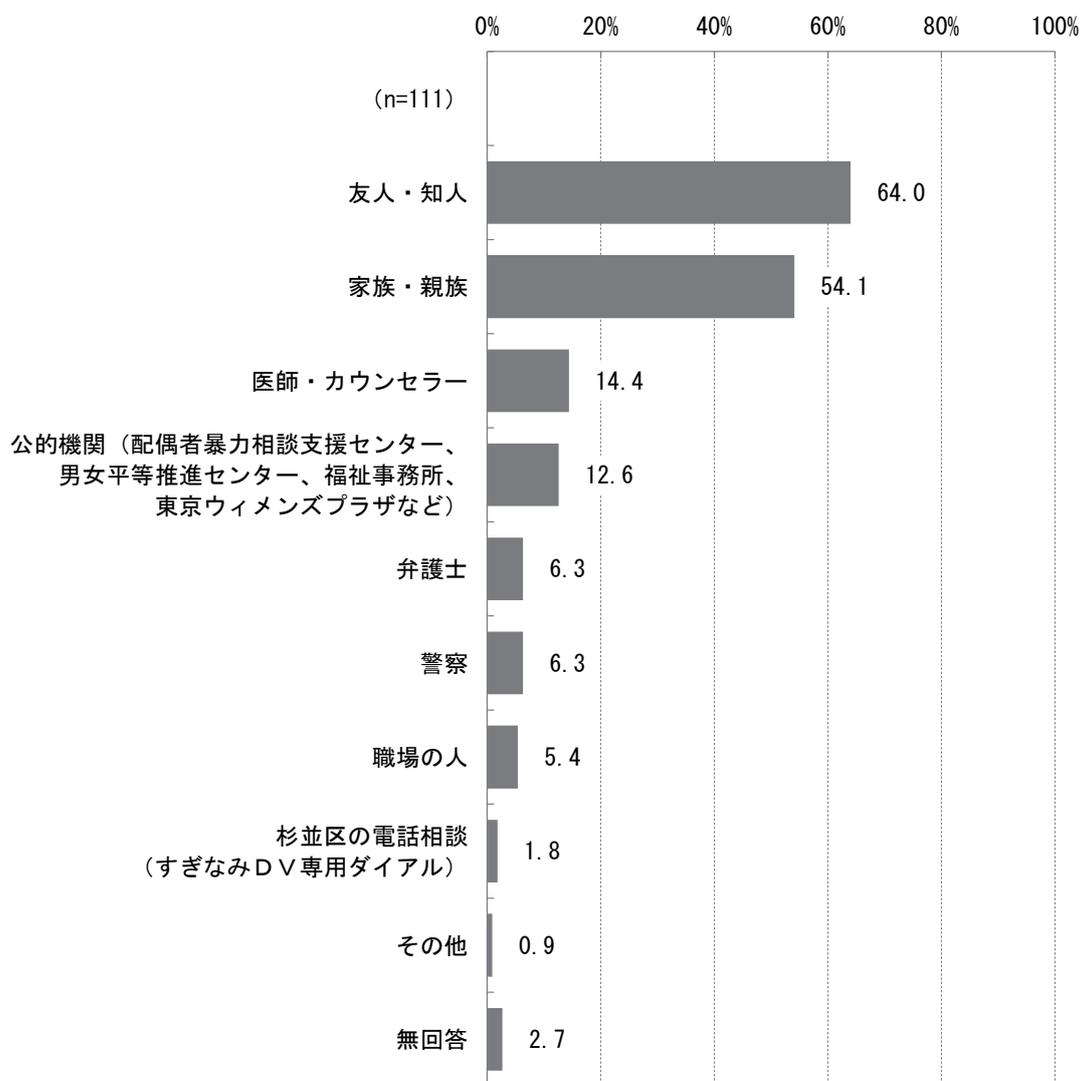


問 14-2 (問 14-1で「1. 相談した」と回答した方のみ)

誰に相談しましたか。(あてはまるものすべてに○)

DV相談の相手について、「友人・知人」が64.0%と最も高く、次いで「家族・親族」が54.1%となっている。

図表問 14-2 DV相談の相手

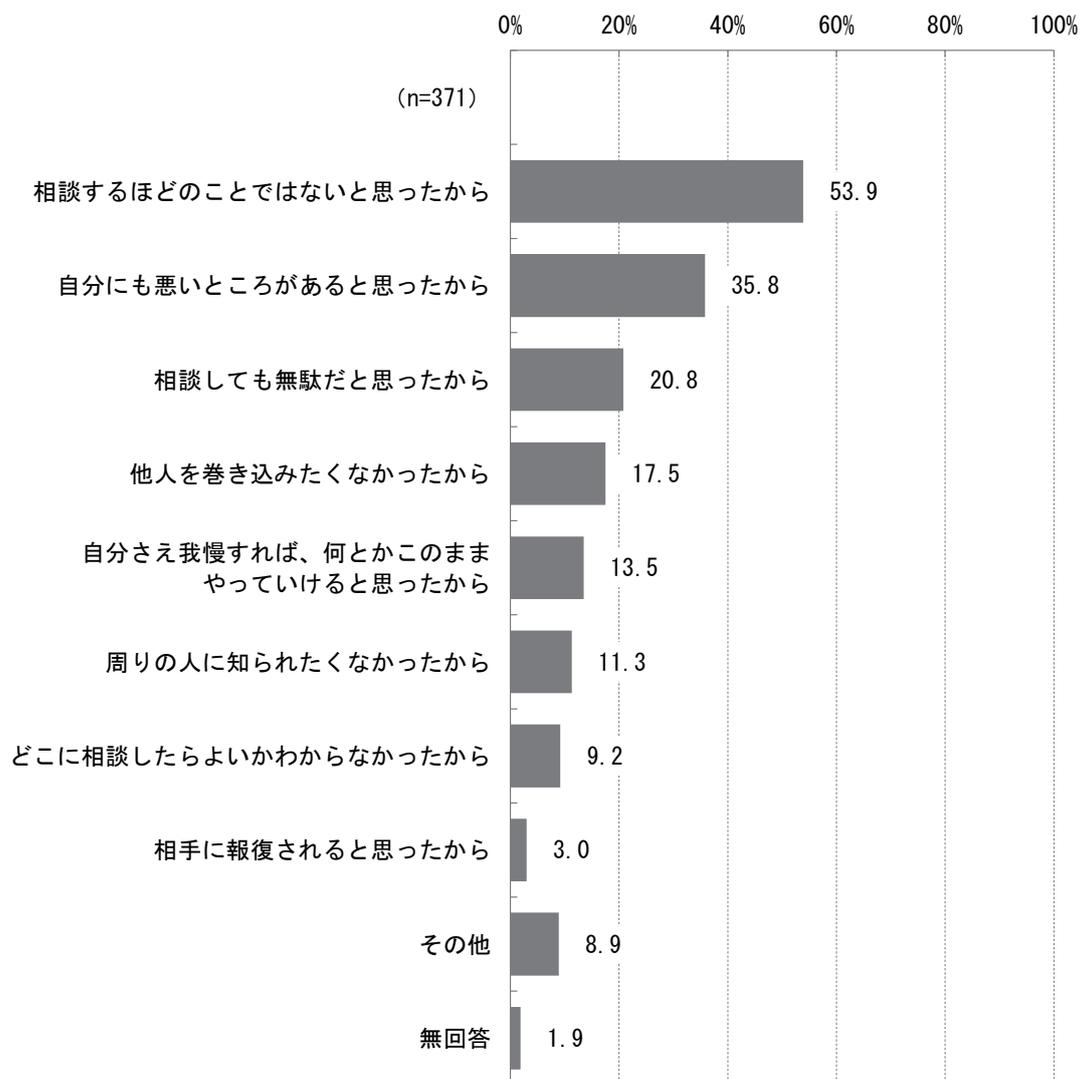


問 14-3 (問 14-1で「2. 相談しなかった」と回答した方のみ)

相談しなかった理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

DV相談をしなかった理由について、「相談するほどのことではないと思ったから」が53.9%と最も高く、次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」が35.8%、「相談しても無駄だと思ったから」が20.8%となっている。

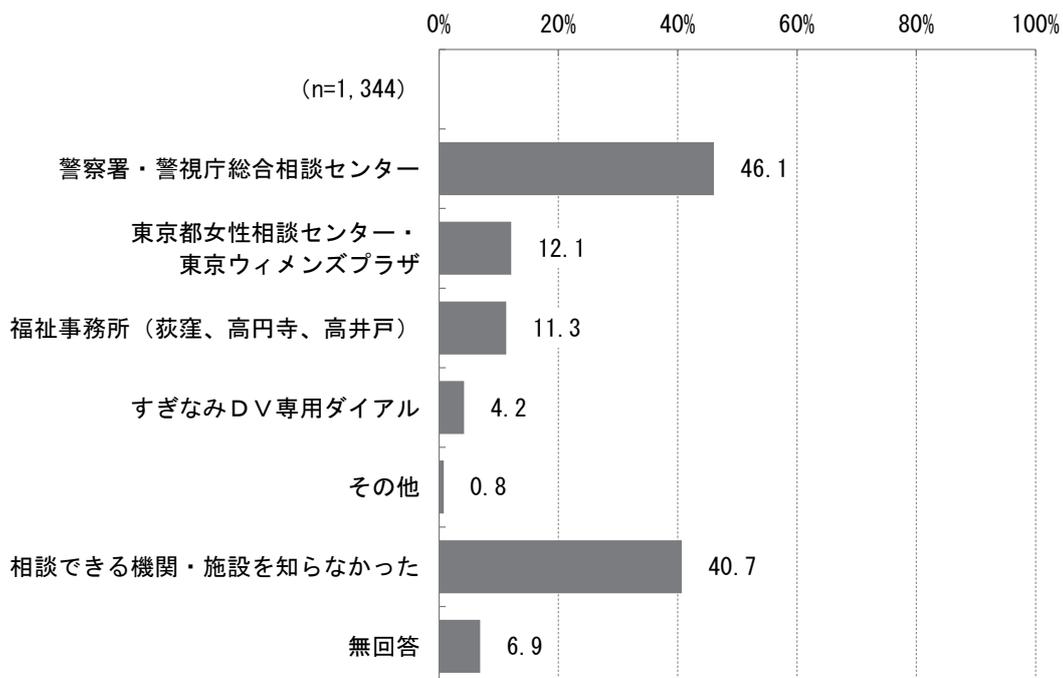
図表問 14-3 DV相談をしなかった理由



問 15 以下は、DV（ドメスティック・バイオレンス）等、男女間の暴力問題の相談先です。この中で、DV（ドメスティック・バイオレンス）の相談ができると知っていた相談先はありますか。（あてはまるものすべてに○）

DV相談先の認知度について、「警察署・警視庁総合相談センター」が46.1%と最も高く、次いで「相談できる機関・施設を知らなかった」が40.7%となっている。

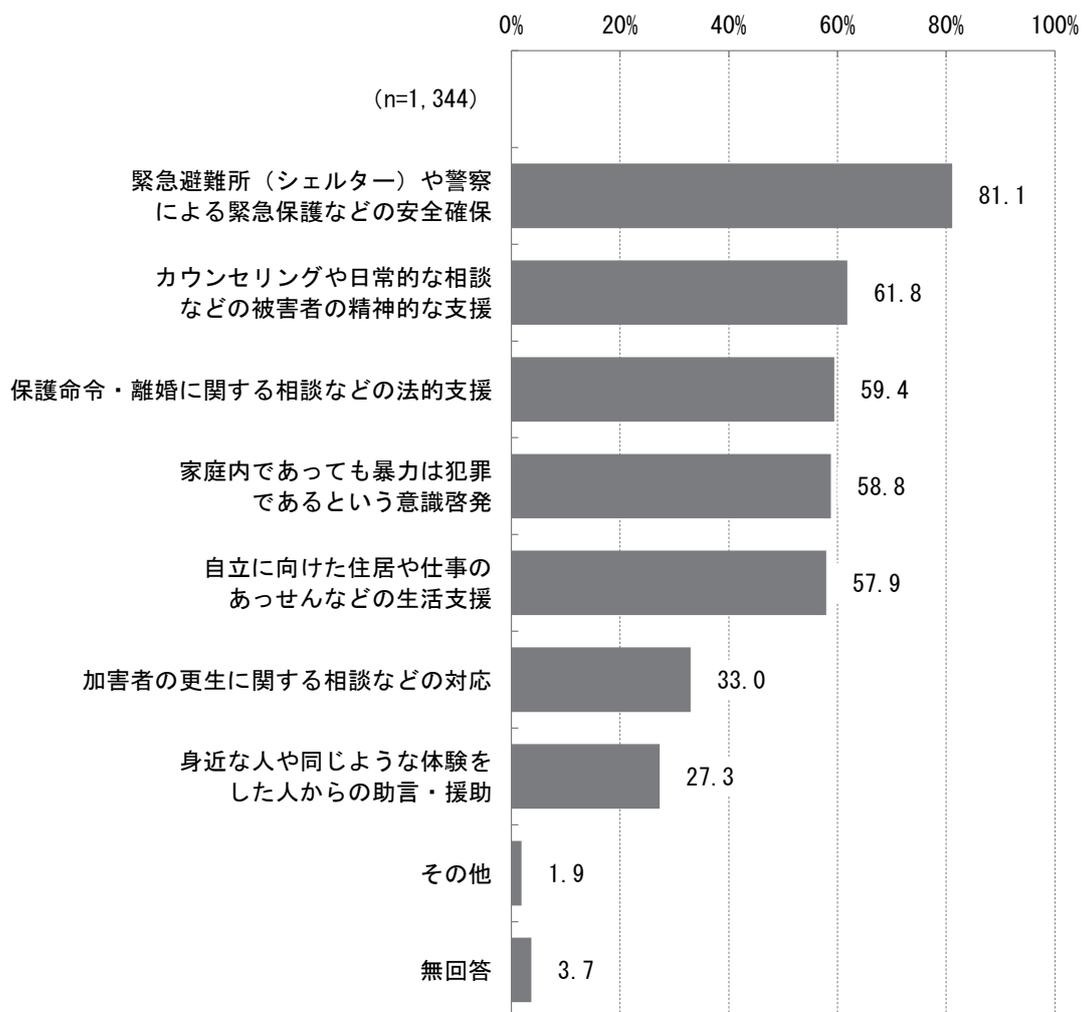
図表問 15 DV相談先の認知度



問 16 あなたは、DV被害者支援に関する施策としてどのようなものが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

DV被害者支援に必要だと思う施策について、「緊急避難所（シェルター）や警察による緊急保護などの安全確保」が81.1%と最も高く、次いで「カウンセリングや日常的な相談などの被害者の精神的な支援」が61.8%となっている。

図表問 16 DV被害者支援に必要だと思う施策

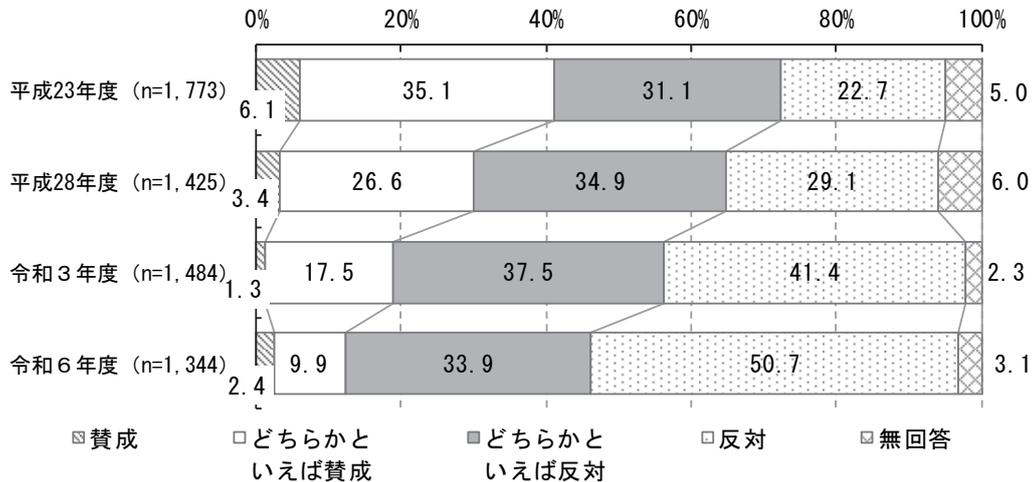


## 4-7 男女平等意識について

### 問 17 性別による固定的役割分担について、どう思いますか。(○は1つ)

性別による固定的役割分担について、“賛成”（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が12.3%、“反対”（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）が84.6%となっている。

図表問 17 性別による固定的役割分担（過去調査との比較）



※前回調査までは、『「男は仕事、女は家庭」という考え方について、どう思いますか』の問いに対し、「賛成」「どちらかといえば賛成」「どちらかといえば反対」「反対」を選択する設問となっている。

#### ■全国調査 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」との比較

“反対”は、杉並区は84.6%で、全国の64.3%よりも21.3ポイント高くなっている。

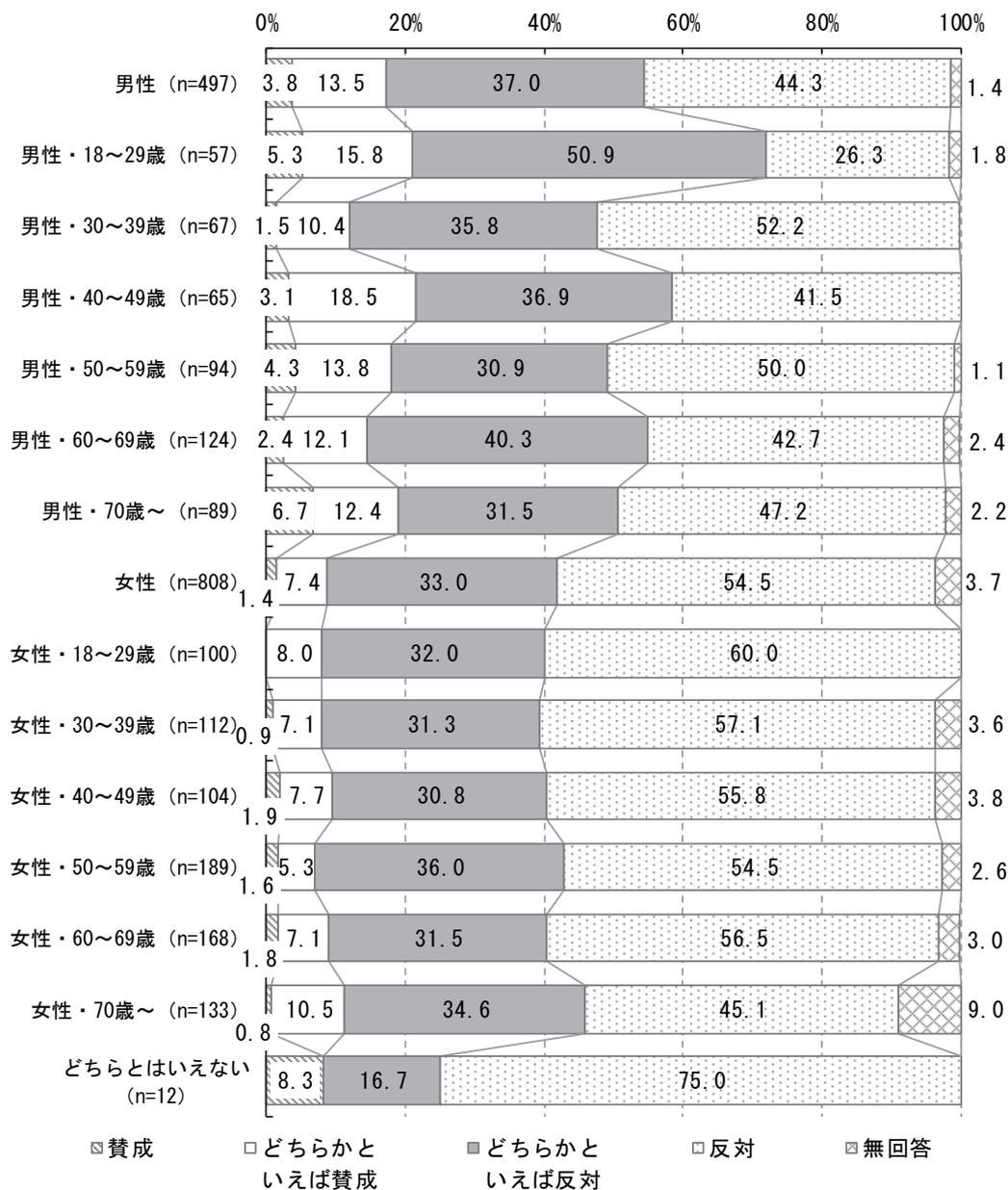
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について

“反対”（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）の回答割合

全国	杉並区
64.3%	84.6%

性別・年齢別でみると、「男性・40～49歳」「男性・18～29歳」では“賛成”（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が2割を超えている。

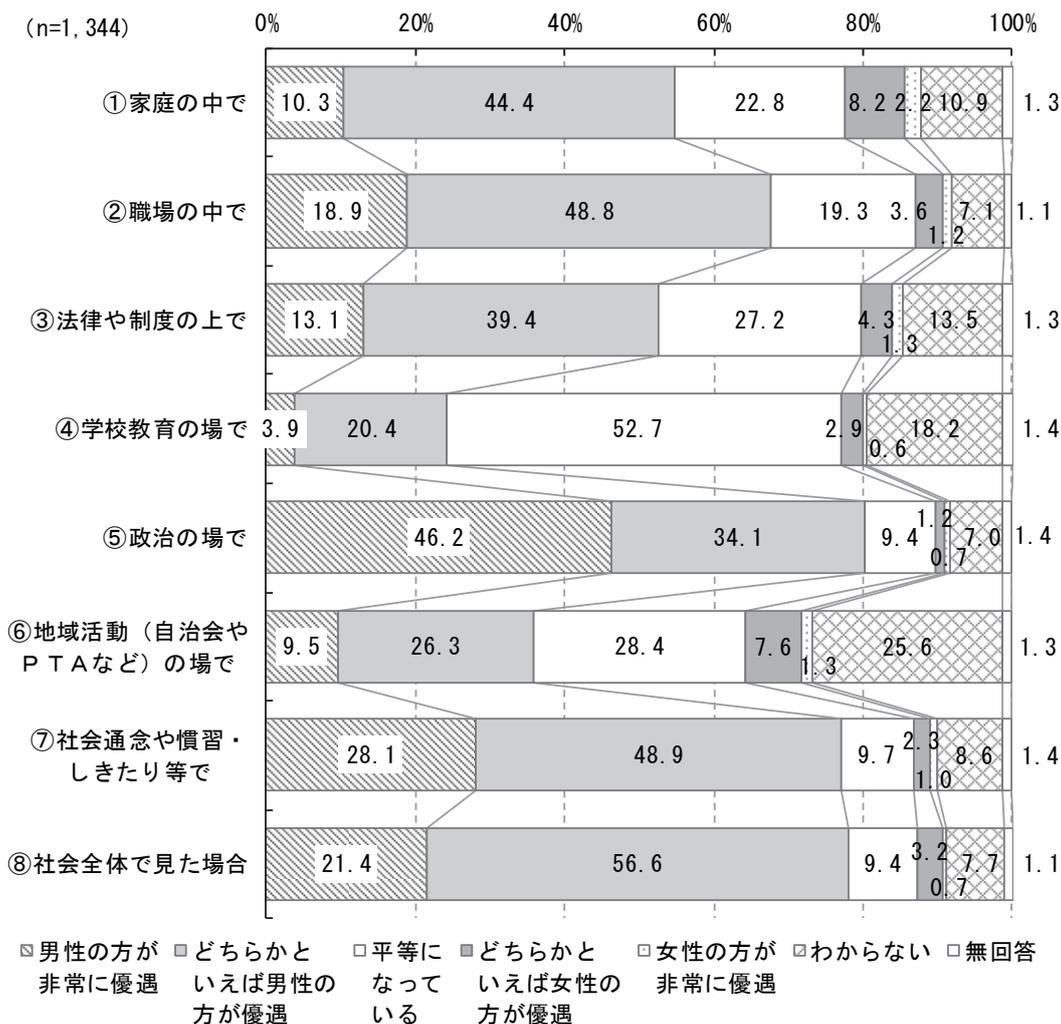
図表問 17 性別による固定的役割分担（性別・年齢別）



問 18 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。(それぞれ〇は1つ)

男女平等の意識について、「④学校教育の場で」「⑥地域活動（自治会やPTAなど）の場で」では「平等になっている」が最も高い一方、「①家庭の中で」「②職場の中で」「③法律や制度の上で」「⑤政治の場で」「⑦社会通念や慣習・しきたり等で」「⑧社会全体で見た場合」では“男性優遇”（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）が5～8割と高くなっている。

図表問 18 男女平等の意識



## ■全国調査 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」との比較

男女平等の意識について、全ての項目で「平等」は、全国よりも低くなっている。

杉並区で「平等」が最も高くなっている学校教育についても、杉並区が52.7%と、全国の68.1%よりも15.4ポイント低くなっている。

また、社会全体で見た場合においても、「平等」は杉並区が9.4%と全国の14.7%よりも5.3ポイント低くなっている。

### 「平等」の回答割合

	全国	杉並区
家庭生活	31.7%	22.8%
職場	26.4%	19.3%
法律や制度の上	37.0%	27.2%
学校教育の場	68.1%	52.7%
政治の場	9.6%	9.4%
自治会やPTAなどの地域活動の場	40.2%	28.4%
社会通念・慣習・しきたりなど	12.9%	9.7%
社会全体として	14.7%	9.4%

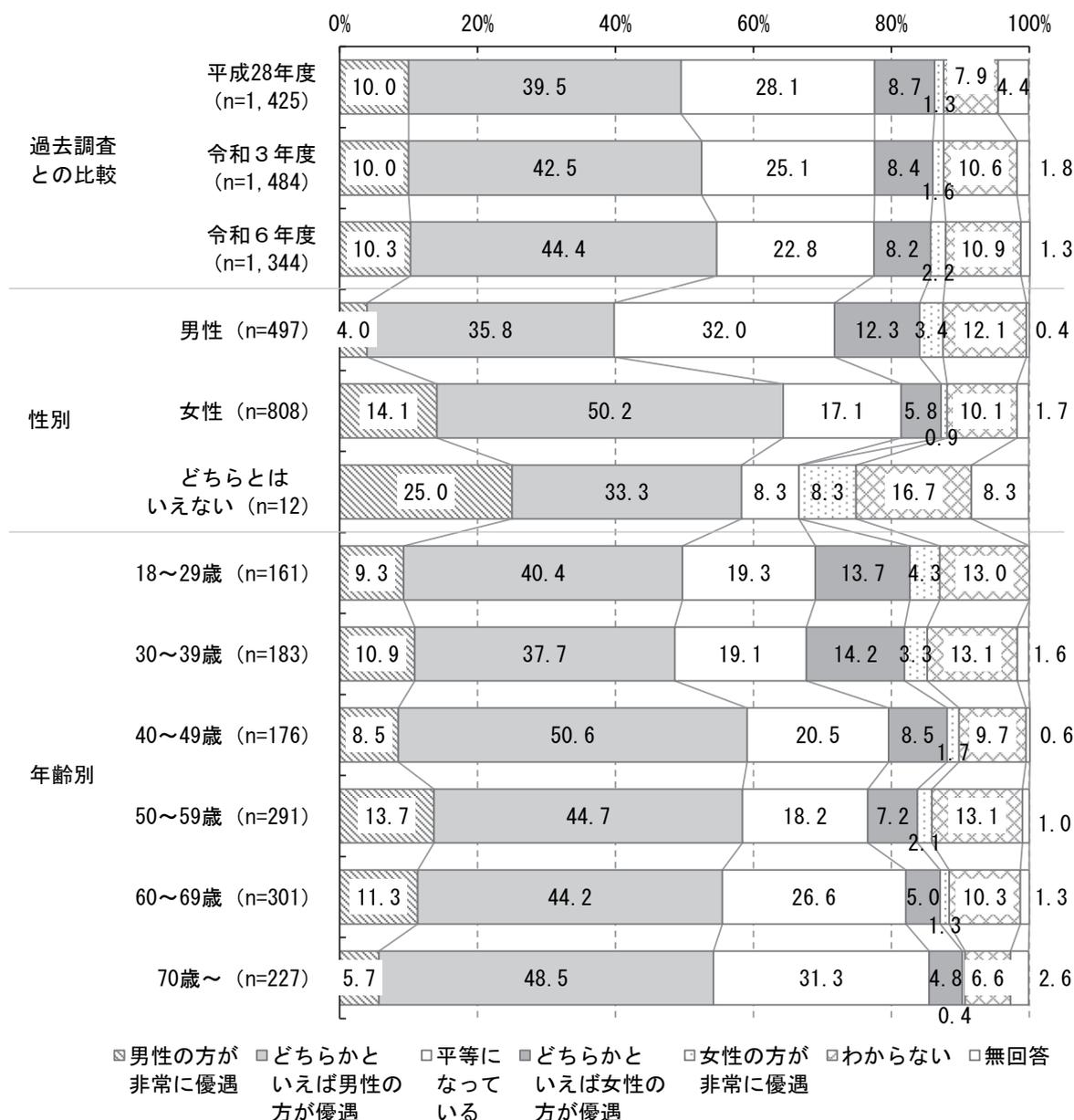
①家庭の中で

「家庭の中で」の男女平等の意識について、過去調査と比較すると、「平等になっている」は減少している。

性別で見ると、「女性」の“男性優遇”（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）が64.3%の一方、「男性」では39.8%にとどまっている。

年齢別で見ると、「40～49歳」の“男性優遇”が59.1%で最も高い。

図表問 18 男女平等の意識（過去調査との比較、性別、年齢別）



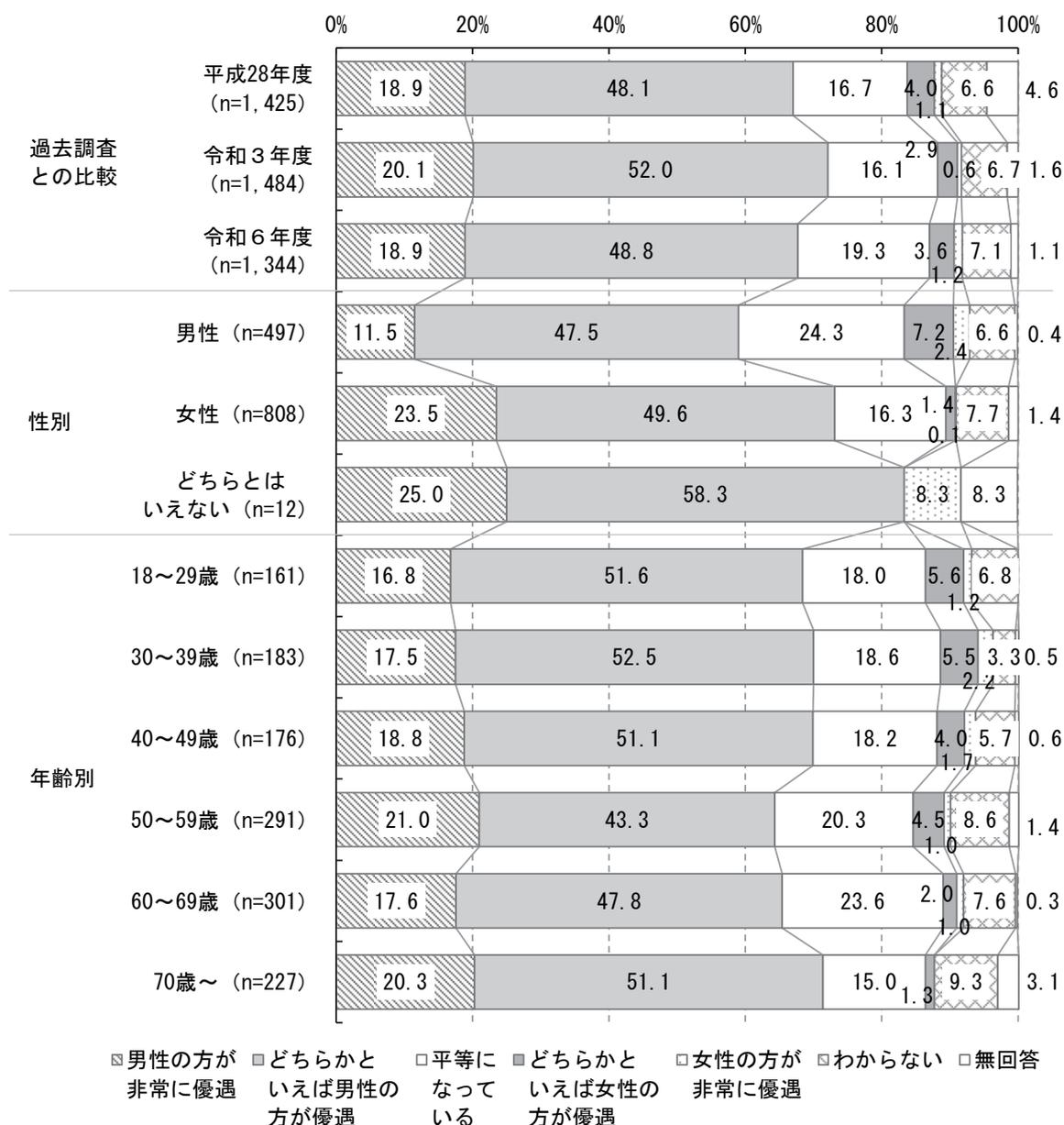
## ②職場の中で

「職場の中で」の男女平等の意識について、過去調査と比較すると、「平等になっている」は前回調査よりも3.2ポイント高い。

性別で見ると、「女性」の“男性優遇”（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）が73.1%の一方、「男性」では59.0%にとどまっている。

年齢別で見ると、「70歳～」の“男性優遇”が71.4%で最も高い。

図表問 18 男女平等の意識（過去調査との比較、性別、年齢別）



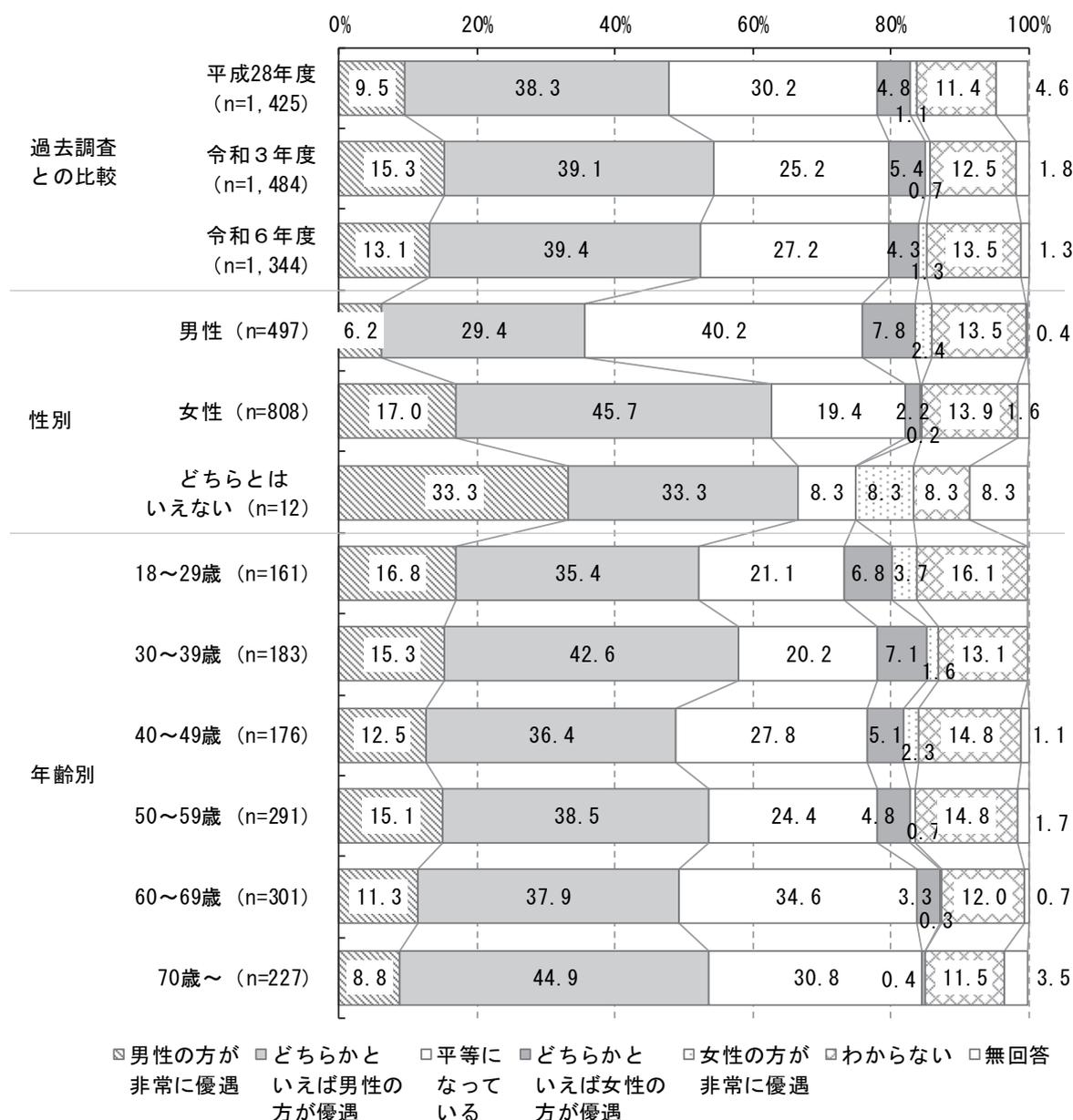
### ③法律や制度の上で

「法律や制度の上で」の男女平等の意識について、過去調査と比較すると、「平等になっている」は前回調査よりも2ポイント高い。

性別で見ると、「女性」の“男性優遇”（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）が62.7%の一方、「男性」では35.6%にとどまっている。

年齢別で見ると、「30～39歳」の“男性優遇”が57.9%で最も高い。

図表問 18 男女平等の意識（過去調査との比較、性別、年齢別）



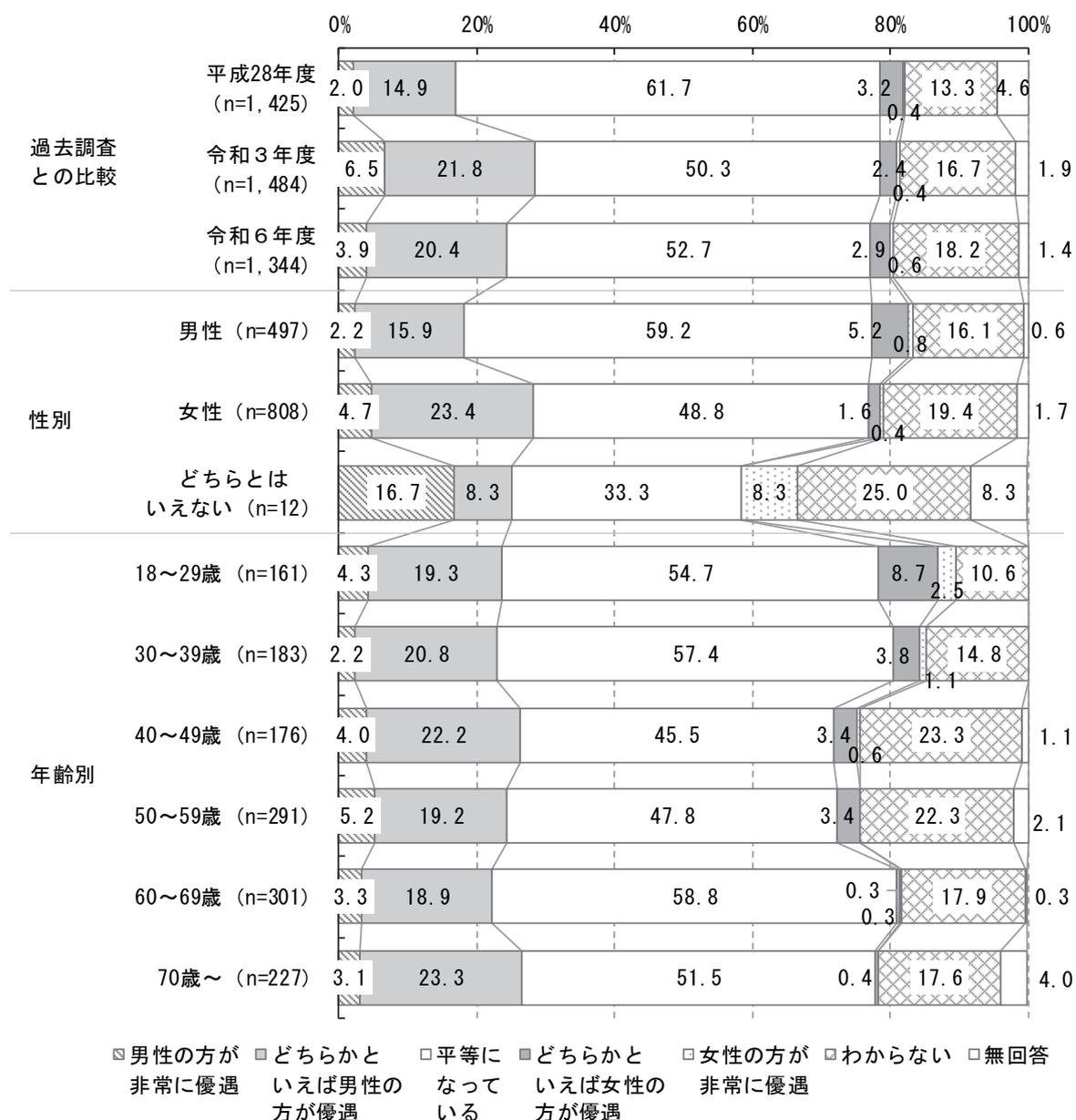
#### ④学校教育の場で

「学校教育の場で」の男女平等の意識について、過去調査と比較すると、「平等になっている」は前回調査よりも2.4ポイント高い。

性別で見ると、「女性」の“男性優遇”（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）が28.1%の一方、「男性」では18.1%にとどまっている。

年齢別で見ると、「70歳～」の“男性優遇”が26.4%で最も高い。

図表問 18 男女平等の意識（過去調査との比較、性別、年齢別）



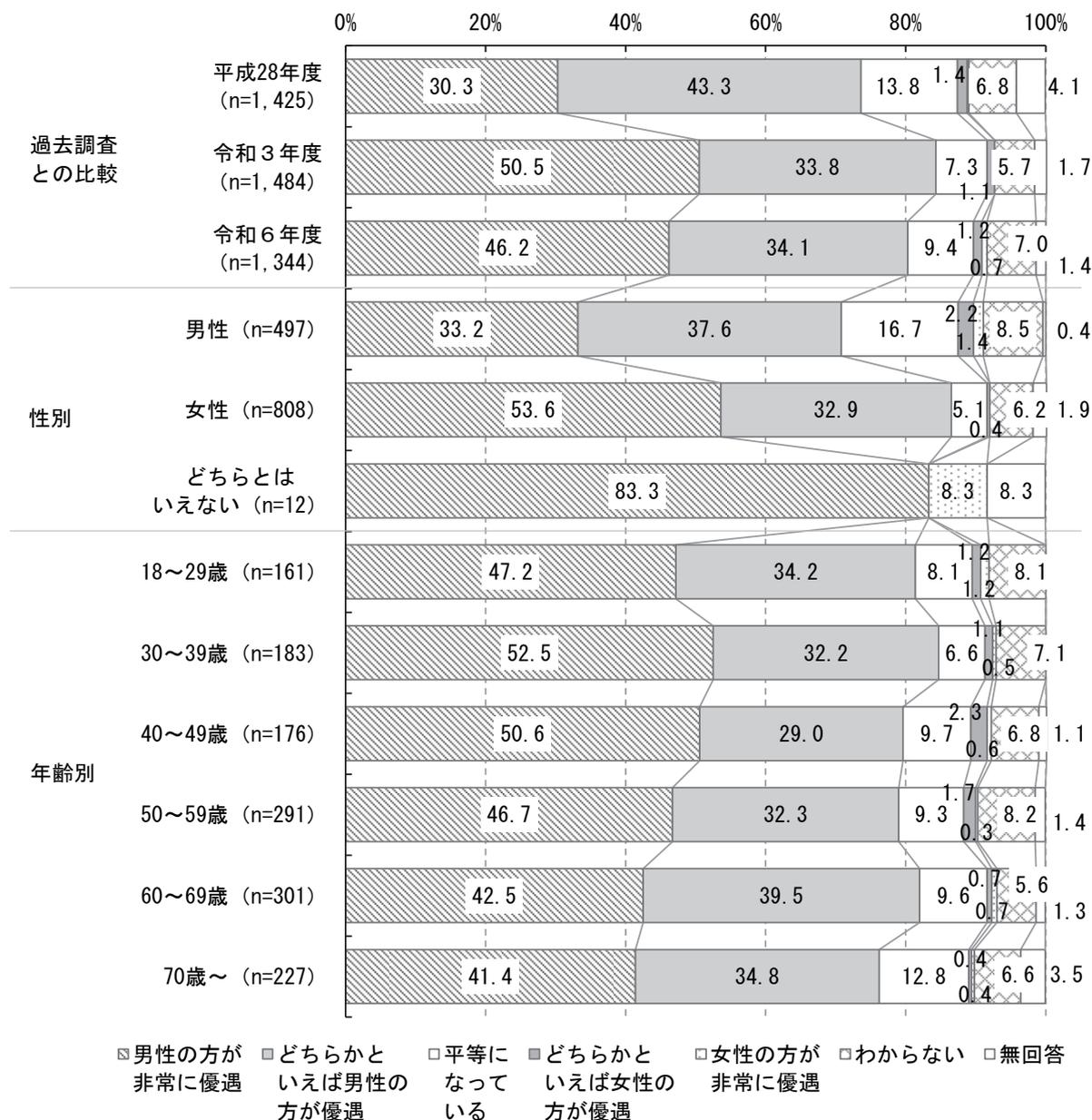
### ⑤政治の場で

「政治の場で」の男女平等の意識について、過去調査と比較すると、「平等になっている」は前回調査よりも2.1ポイント高い。

性別で見ると、「女性」の“男性優遇”（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）が86.5%の一方、「男性」では70.8%にとどまっている。

年齢別で見ると、「30～39歳」の“男性優遇”が84.7%で最も高い。

図表問 18 男女平等の意識（過去調査との比較、性別、年齢別）



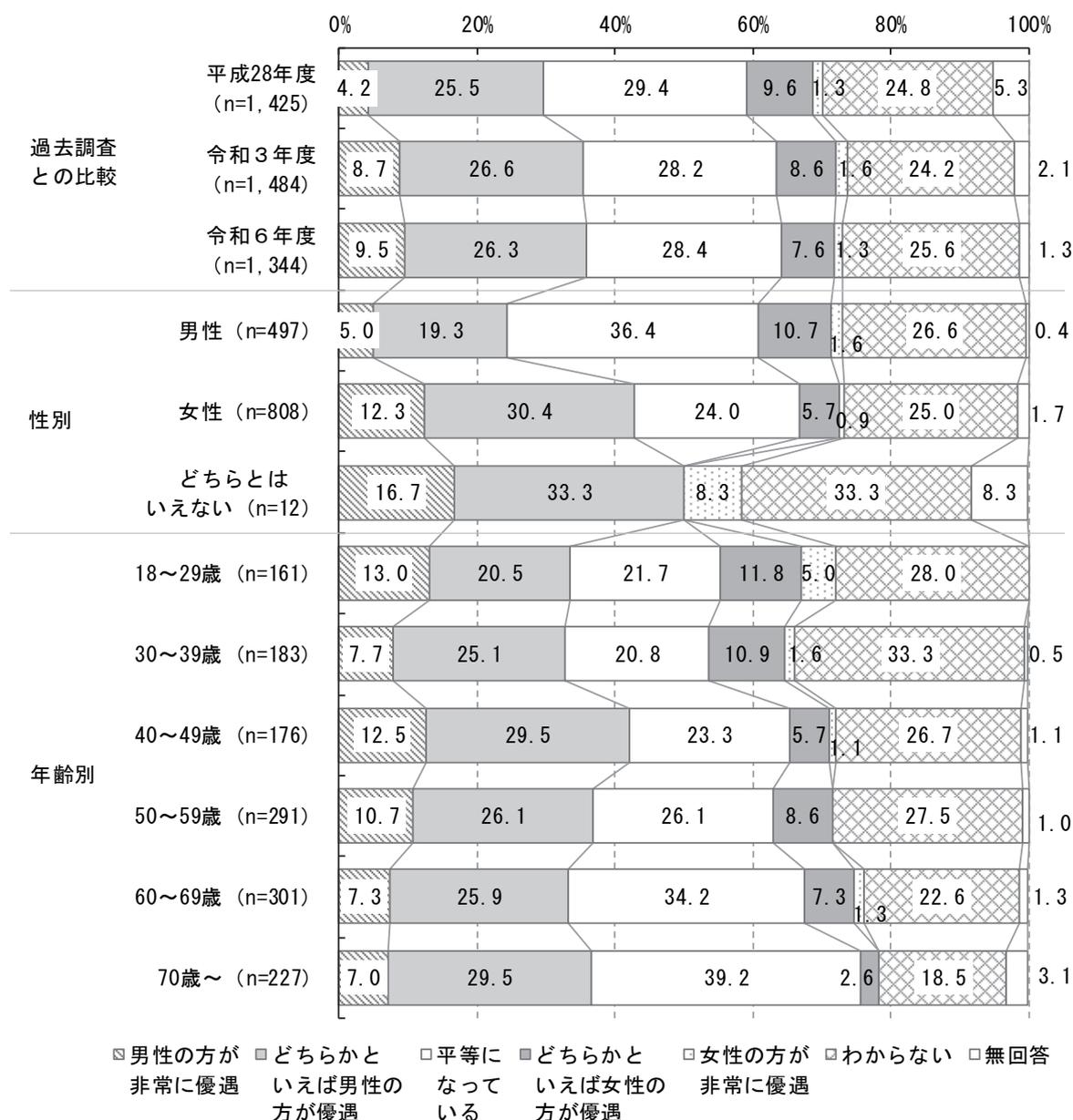
⑥地域活動（自治会やPTAなど）の場で

「地域活動（自治会やPTAなど）の場で」の男女平等の意識について、過去調査と比較すると、「平等になっている」は前回調査と同水準である。

性別で見ると、「女性」の“男性優遇”（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）が42.7%の一方、「男性」では24.3%にとどまっている。

年齢別で見ると、「40～49歳」の“男性優遇”が42.0%で最も高い。

図表問 18 男女平等の意識（過去調査との比較、性別、年齢別）



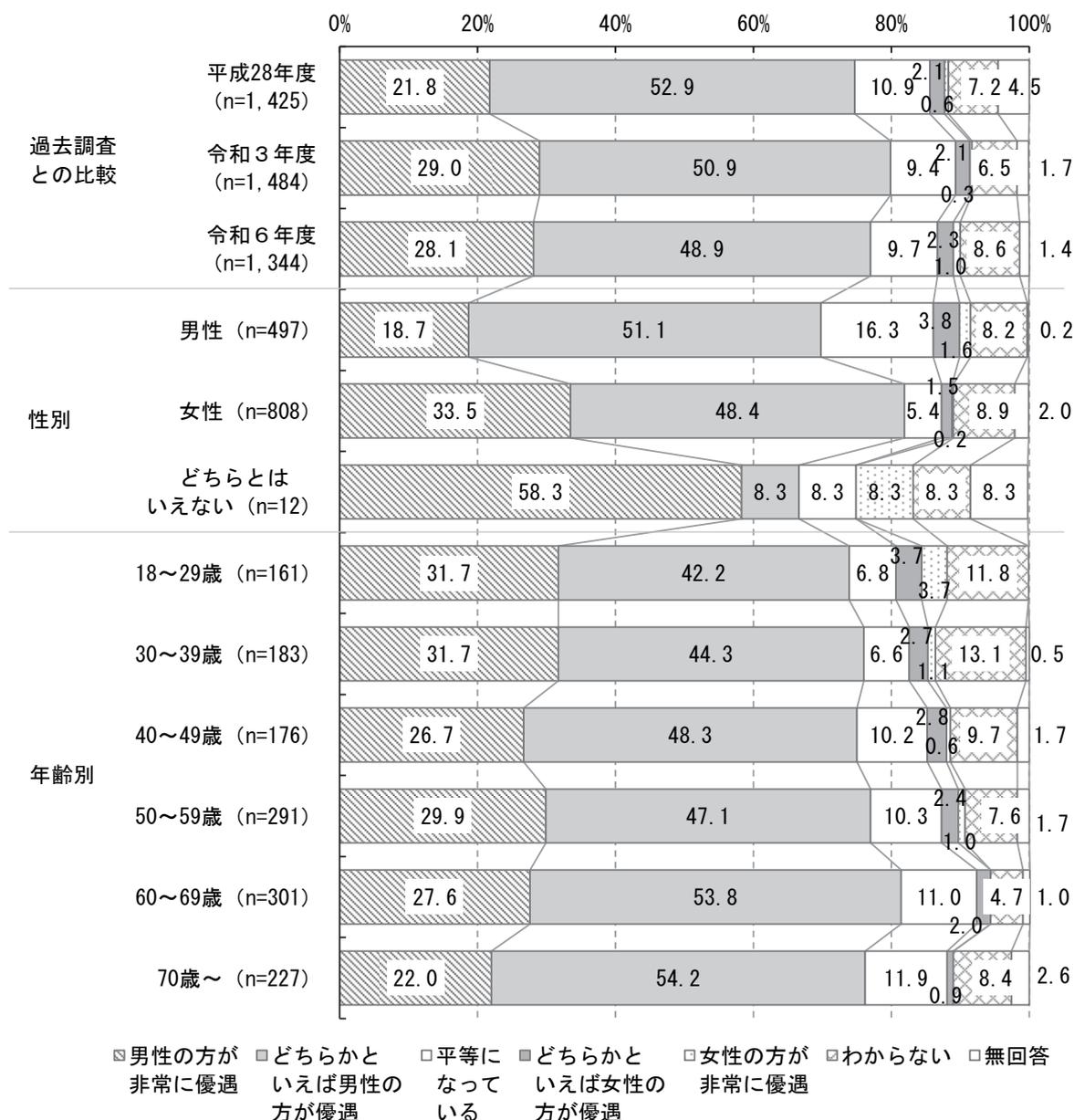
⑦社会通念や慣習・しきたり等で

「社会通念や慣習・しきたり等で」の男女平等の意識について、過去調査と比較すると、「平等になっている」は前回調査と同水準である。

性別で見ると、「女性」の“男性優遇”（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）が81.9%の一方、「男性」では69.8%にとどまっている。

年齢別で見ると、「60～69歳」の“男性優遇”が81.4%で最も高い。

図表問 18 男女平等の意識（過去調査との比較、性別、年齢別）



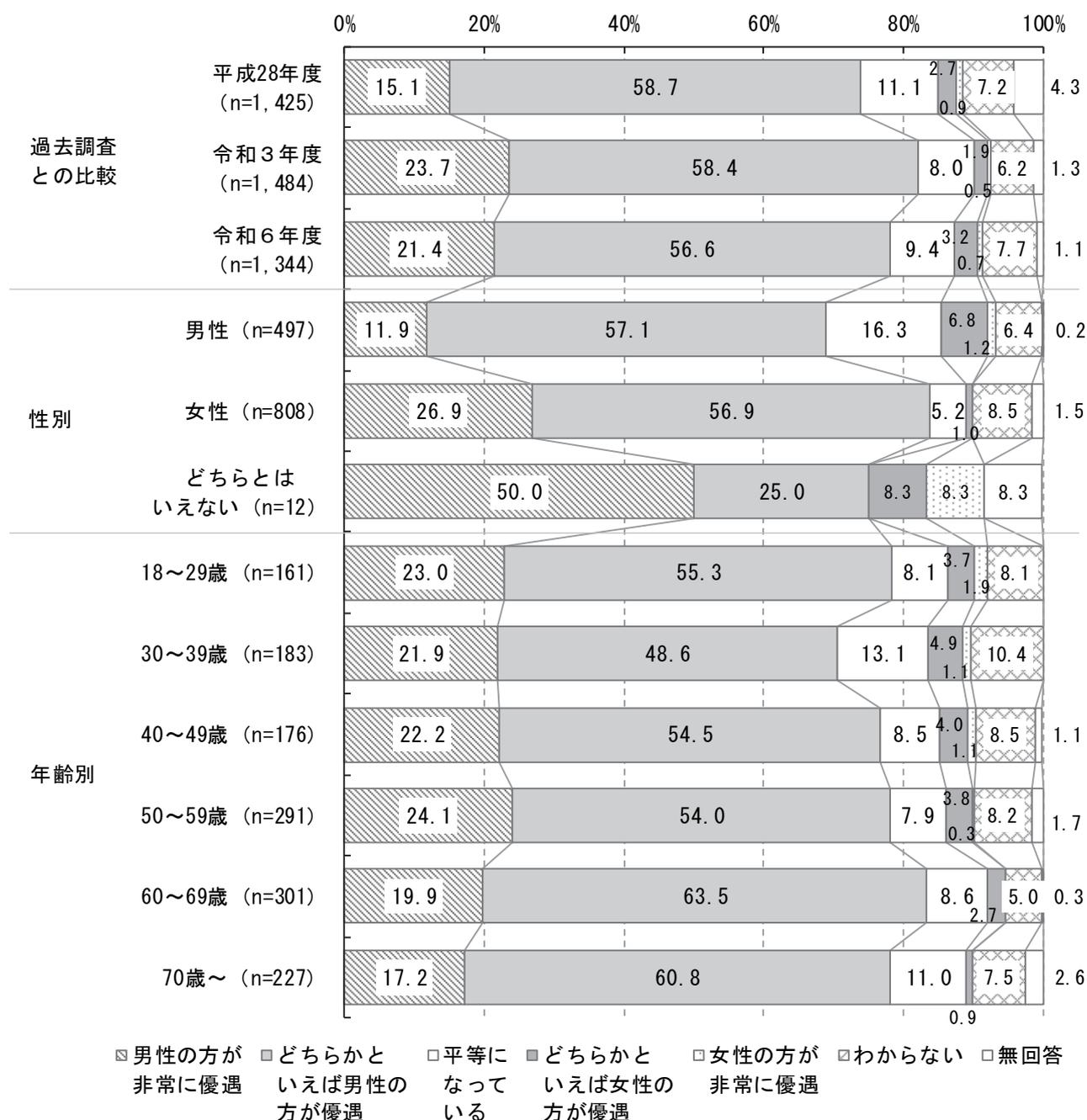
⑧社会全体で見た場合

「社会全体で見た場合」での男女平等の意識について、過去調査と比較すると、「平等になっている」は前回調査と同水準である。

性別で見ると、「女性」の“男性優遇”（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）が83.8%の一方、「男性」では69.0%にとどまっている。

年齢別で見ると、「60～69歳」の“男性優遇”が83.4%で最も高い。

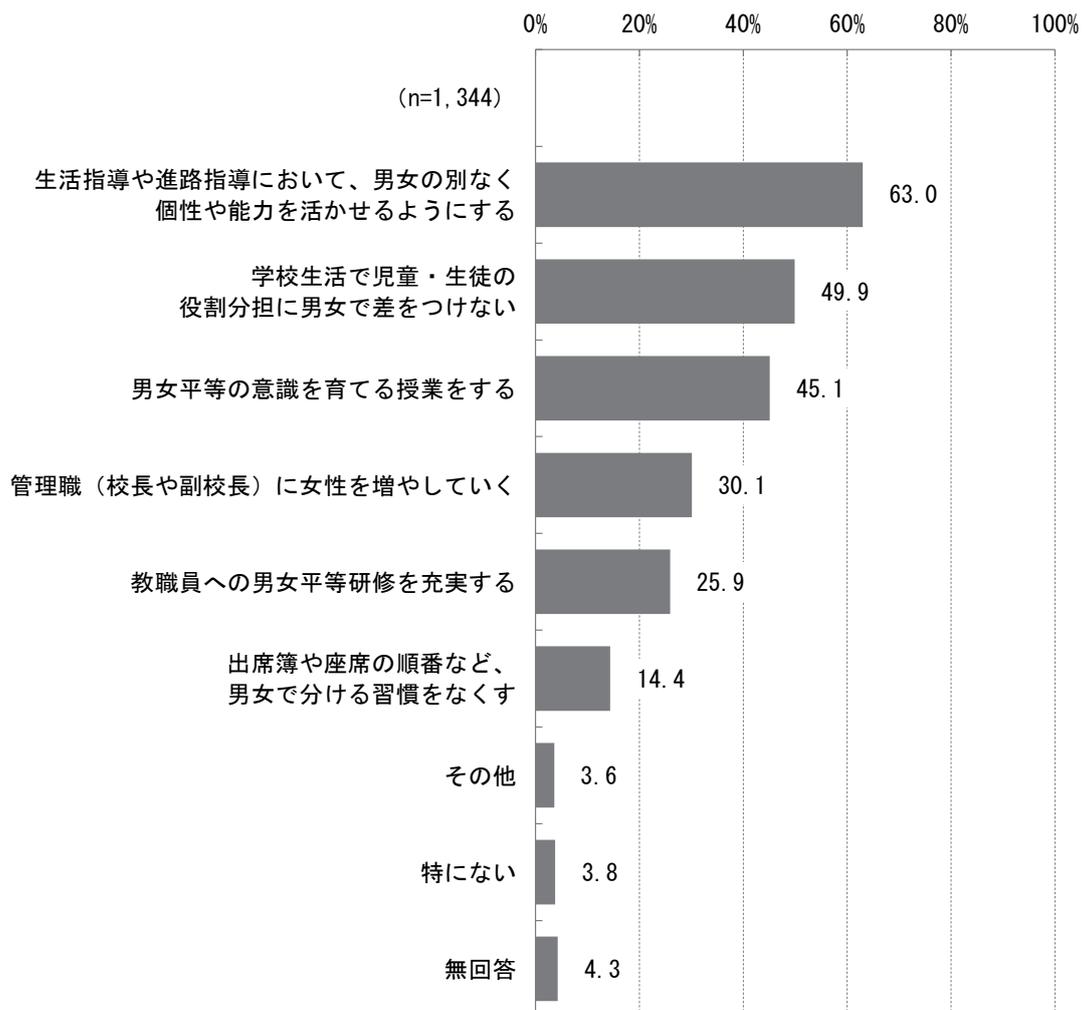
図表問 18 男女平等の意識（過去調査との比較、性別、年齢別）



問 19 男女平等社会を実現するためには、若い人たちへの啓発も重要です。学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れればよいと思いますか。(3つまで○)

学校教育の場で特に力を入れた方がよいことについて、「生活指導や進路指導において、男女の別なく個性や能力を活かせるようにする」が63.0%と最も高く、次いで「学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない」が49.9%、「男女平等の意識を育てる授業をする」が45.1%となっている。

図表問 19 学校教育の場で特に力を入れた方がよいこと

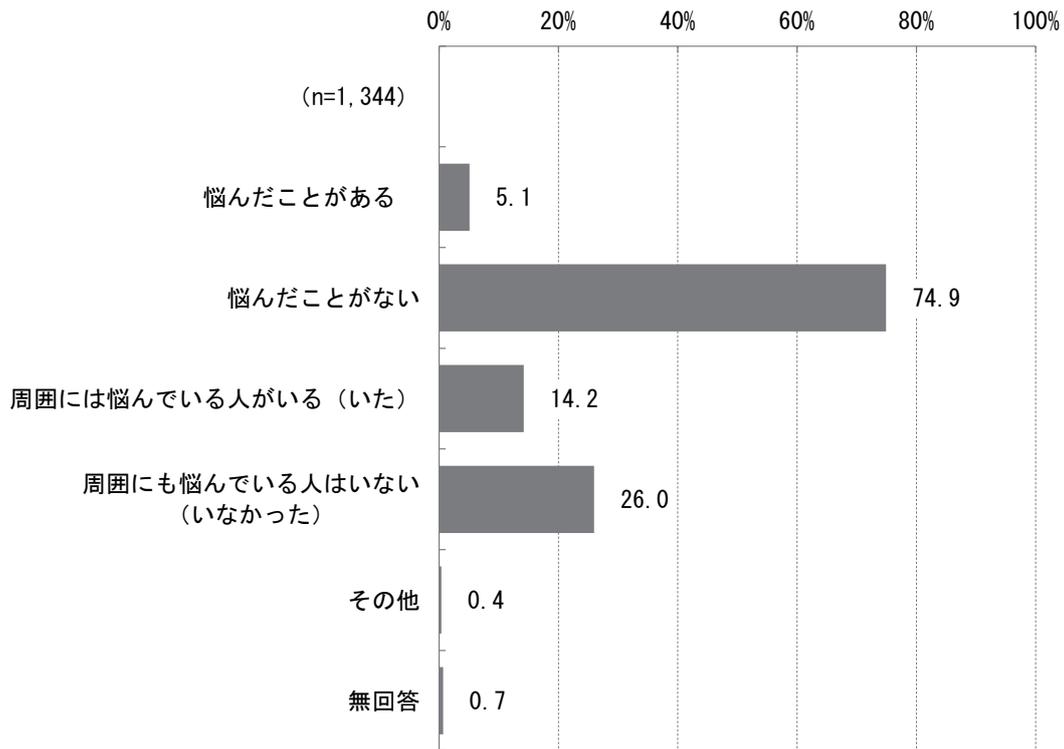


## 4-8 性的マイノリティについて

問 20 あなたは、今までに自分の性別や恋愛対象などについて悩んだことがありますか。または、周囲の人で悩んでいる人はいましたか。(あてはまるものに○)

自分や周囲の人が性別や恋愛対象などについて悩んだ経験について、「悩んだことがある」が5.1%、「悩んだことがない」が74.9%となっている。また、「周囲には悩んでいる人がいる(いた)」が14.2%、「周囲にも悩んでいる人はいない(いなかった)」が26.0%となっている。

図表問 20 自分や周囲の人が性別や恋愛対象などについて悩んだ経験



性別・年齢別でみると、「男性・18～29歳」「女性・18～29歳」では「悩んだことがある」が1割を超えている。

図表問 20 自分の性別や恋愛対象などについて悩んだ経験（性別・年齢別）

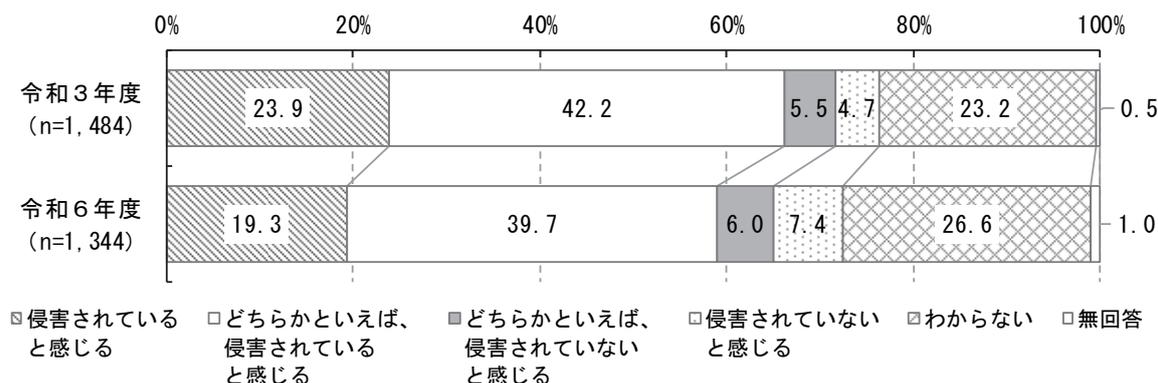
		n	悩んだことがある	悩んだことがない	周囲には悩んでいる人がいる（いた）	周囲にも悩んでいる人はいない（いなかった）	その他
性別・年齢別	男性	497	3.8	81.1	9.5	24.7	0.0
	男性・18～29歳	57	10.5	64.9	19.3	31.6	0.0
	男性・30～39歳	67	1.5	76.1	20.9	19.4	0.0
	男性・40～49歳	65	7.7	76.9	13.8	13.8	0.0
	男性・50～59歳	94	3.2	84.0	7.4	19.1	0.0
	男性・60～69歳	124	1.6	87.9	3.2	32.3	0.0
	男性・70歳～	89	2.2	85.4	2.2	28.1	0.0
	女性	808	5.1	72.0	17.3	27.1	0.6
	女性・18～29歳	100	12.0	53.0	37.0	16.0	1.0
	女性・30～39歳	112	8.9	58.9	30.4	22.3	0.0
	女性・40～49歳	104	3.8	71.2	21.2	18.3	1.0
	女性・50～59歳	189	4.8	76.2	12.2	27.0	0.5
	女性・60～69歳	168	2.4	81.0	10.1	35.7	1.2
	女性・70歳～	133	1.5	80.5	5.3	36.1	0.0
	どちらともはいえない	12	50.0	33.3	16.7	8.3	0.0

問 21 あなたは、性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると感じますか。(〇は1つ)

性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると思うかについて、“侵害されていると感じる”（「侵害されていると感じる」と「どちらかといえば、侵害されていると感じる」の合計）が59.0%、“侵害されていないと感じる”（「どちらかといえば、侵害されていないと感じる」と「侵害されていないと感じる」の合計）が13.4%、「わからない」が26.6%となっている。

過去調査と比較すると、“侵害されていると感じる”は7.1ポイント減少している。

図表問 21 性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると思うか（過去調査との比較）

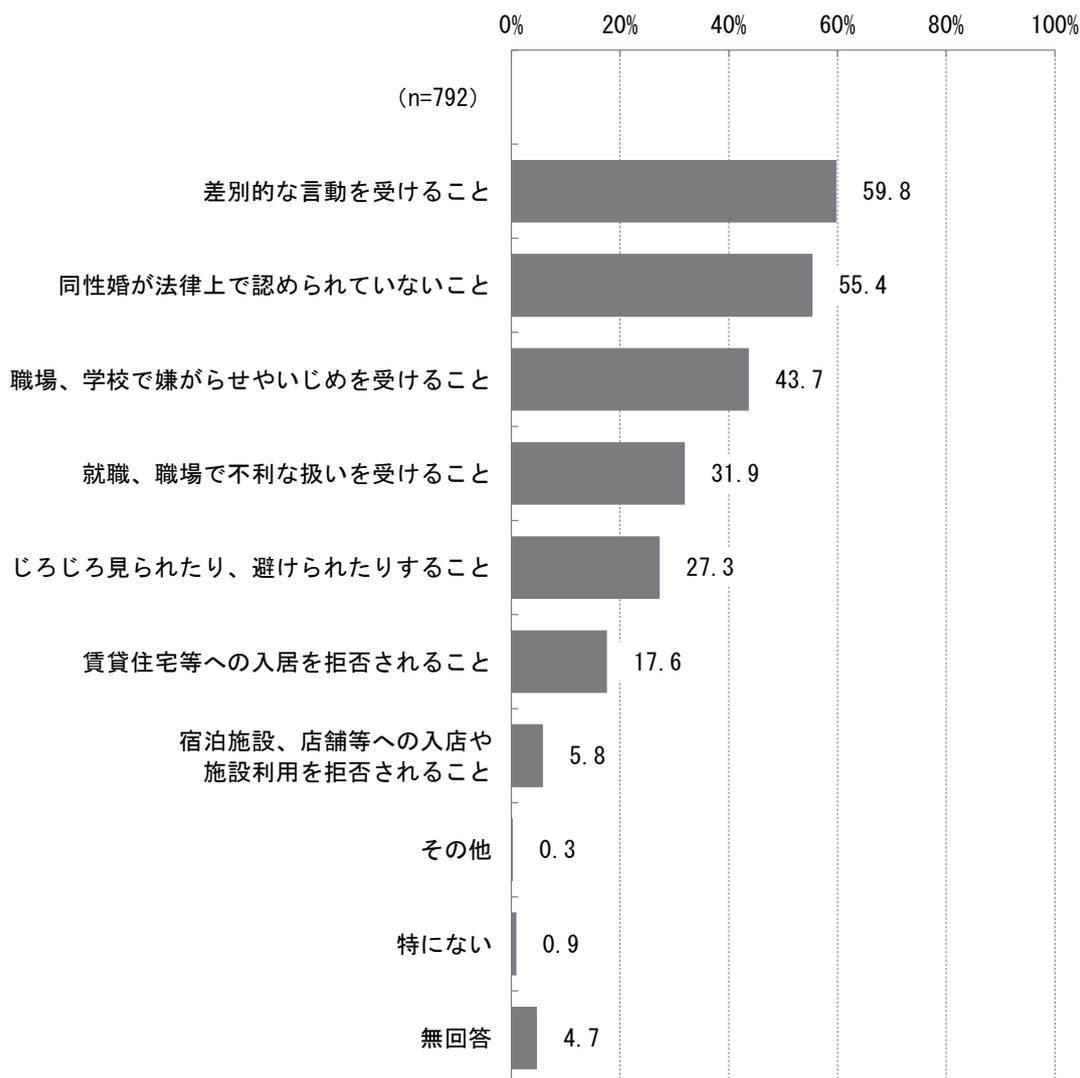


問 21-1 (問 21 で「1. 侵害されていると感じる」、「2. どちらかといえば、侵害されていると感じる」と回答した方のみ)

性的マイノリティの人々には、どのような人権侵害が起きていると思いますか。(3つまで○)

性的マイノリティの人々が受けていると思う人権侵害について、「差別的な言動を受けること」が 59.8%と最も高く、次いで「同性婚が法律上で認められていないこと」が 55.4%、「職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること」が 43.7%となっている。

図表問 21-1 性的マイノリティの人々が受けていると思う人権侵害

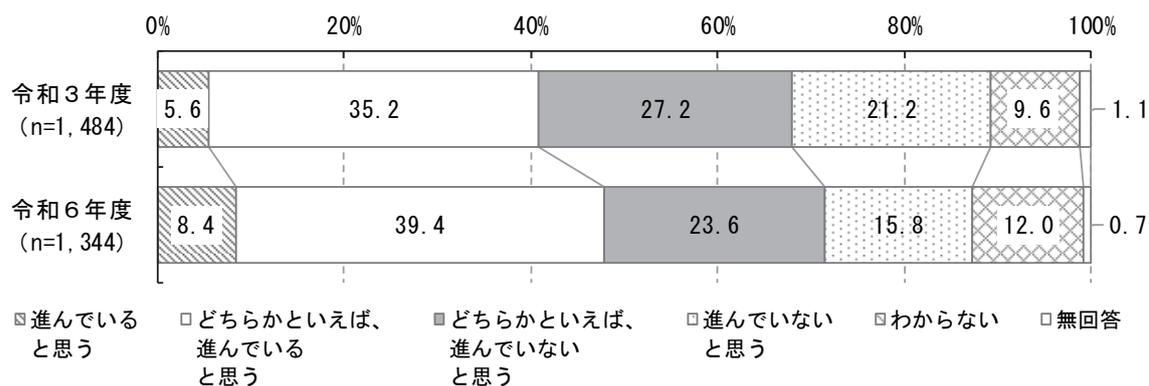


問 22 あなたは、性的マイノリティについて社会全体の理解は進んでいると思いますか。(〇は1つ)

性的マイノリティについて社会全体の理解が進んでいると思うかについて、“進んでいると思う”(「進んでいると思う」と「どちらかといえば、進んでいると思う」の合計)が47.8%、“進んでいないと思う”(「どちらかといえば、進んでいないと思う」と「進んでいないと思う」の合計)が39.4%、「わからない」が12.0%となっている。

過去調査と比較すると、“進んでいると思う”が7ポイント増加している。

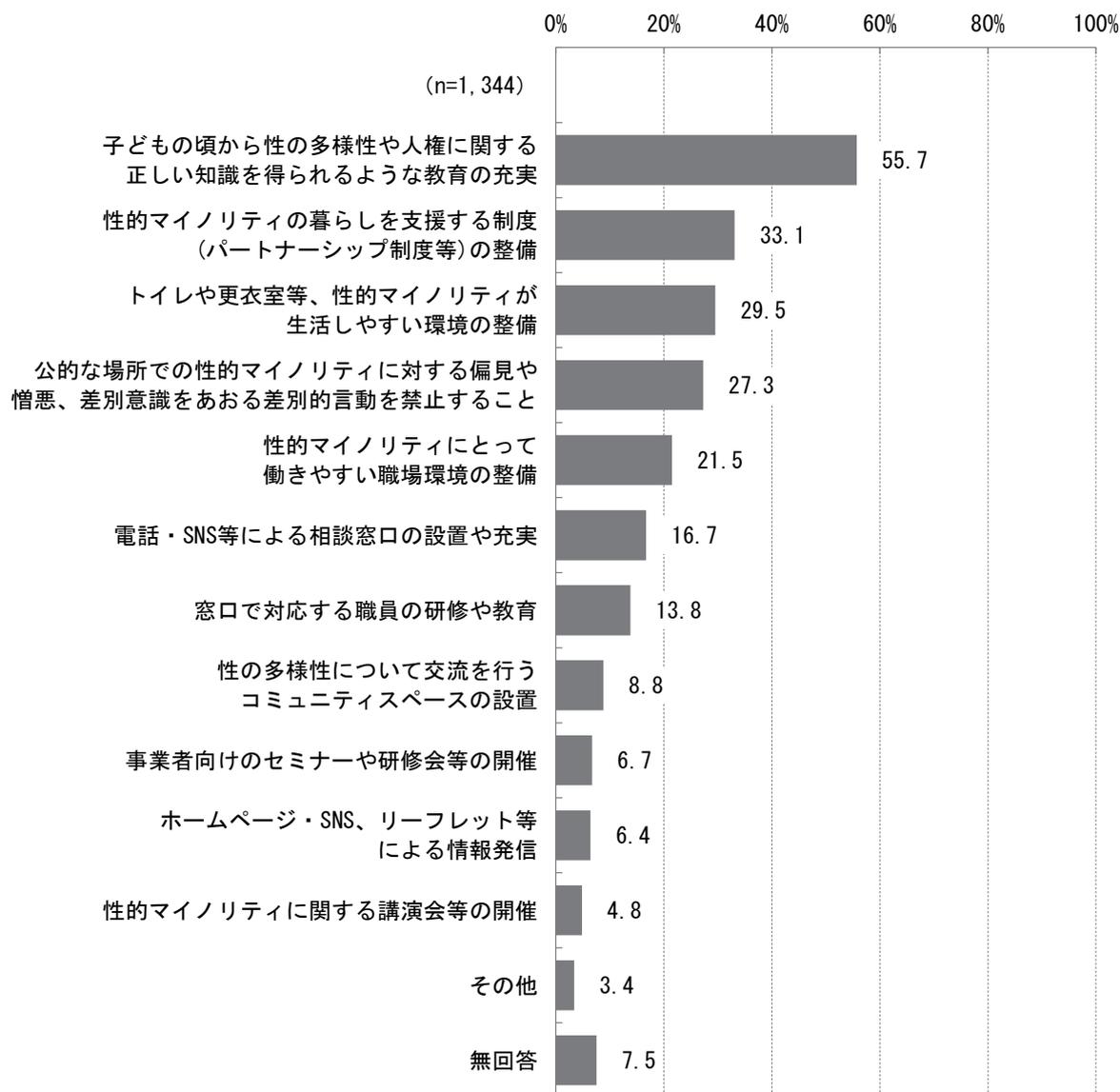
図表問 22 性的マイノリティについて社会全体の理解が進んでいると思うか (過去調査との比較)



問 23 あなたは、性的マイノリティの人権を守るため、どのような施策が必要だと思いますか。  
(3つまで○)

性的マイノリティの人権を守るために必要な施策について、「子どもの頃から性の多様性や人権に関する正しい知識を得られるような教育の充実」が 55.7%と最も高く、次いで「性的マイノリティの暮らしを支援する制度(パートナーシップ制度等)の整備」が 33.1%、「トイレや更衣室等、性的マイノリティが生活しやすい環境の整備」が 29.5%となっている。

図表問 23 性的マイノリティの人権を守るために必要な施策



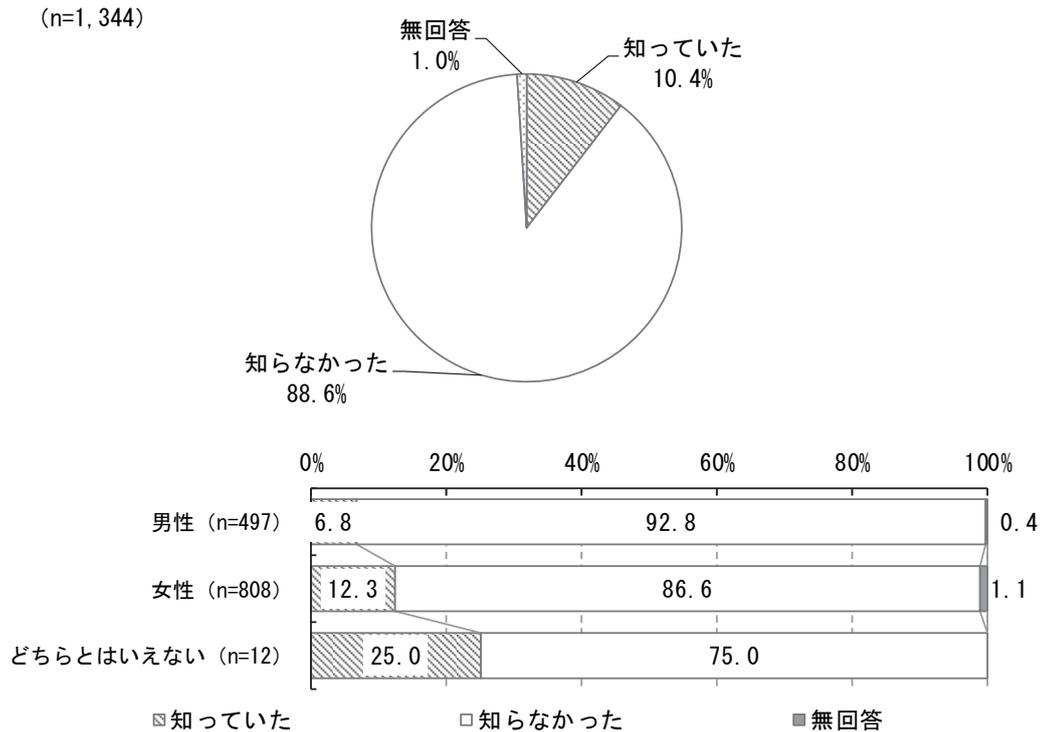
## 4-9 杉並区における取組等について

問 24 あなたは「男女平等推進センター」（複合施設愛称：ゆう杉並）をご存知でしたか。（○は1つ）

「男女平等推進センター」の認知度について、全体では「知っていた」が10.4%、「知らなかった」が88.6%となっている。

性別でみると、「女性」の方が「男性」よりも「知っていた」が5.5ポイント高い。

図表問 24 「男女平等推進センター」の認知度（全体、性別）



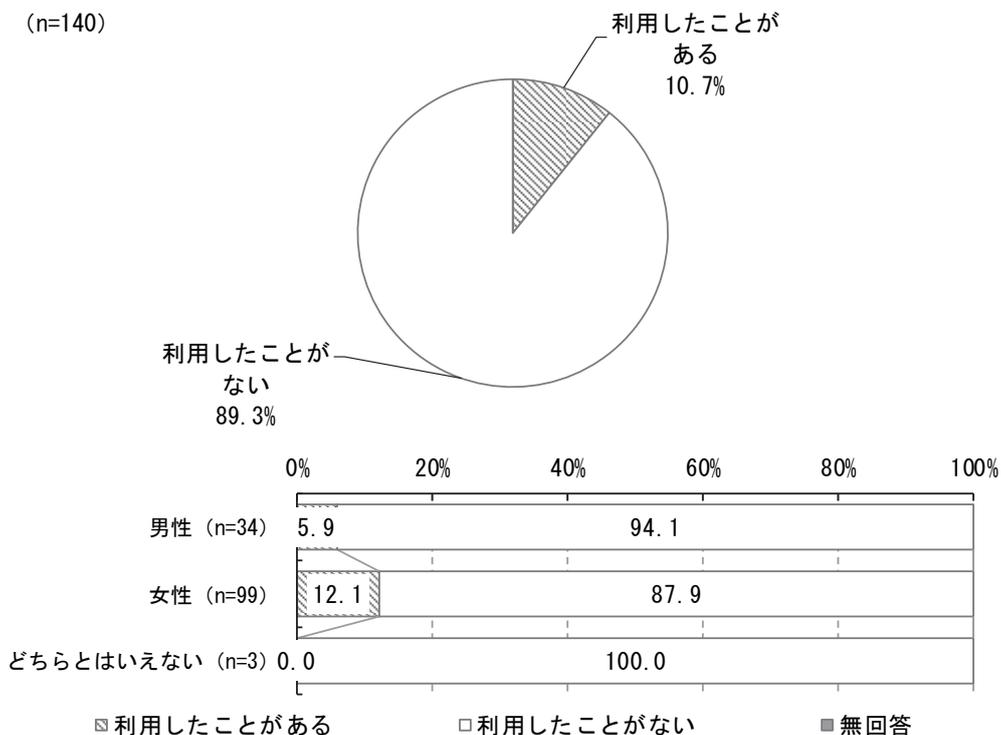
問 24-1 (問 24 で「1. 知っていた」と回答した方のみ)

あなたは「男女平等推進センター」を利用したことがありますか。(○は1つ)

「男女平等推進センター」の利用状況について、全体では「利用したことがある」が10.7%、「利用したことがない」が89.3%となっている。

性別でみると、「女性」の方が「男性」よりも「利用したことがある」が6.2ポイント高い。

図表問 24-1 「男女平等推進センター」の利用状況(全体、性別)

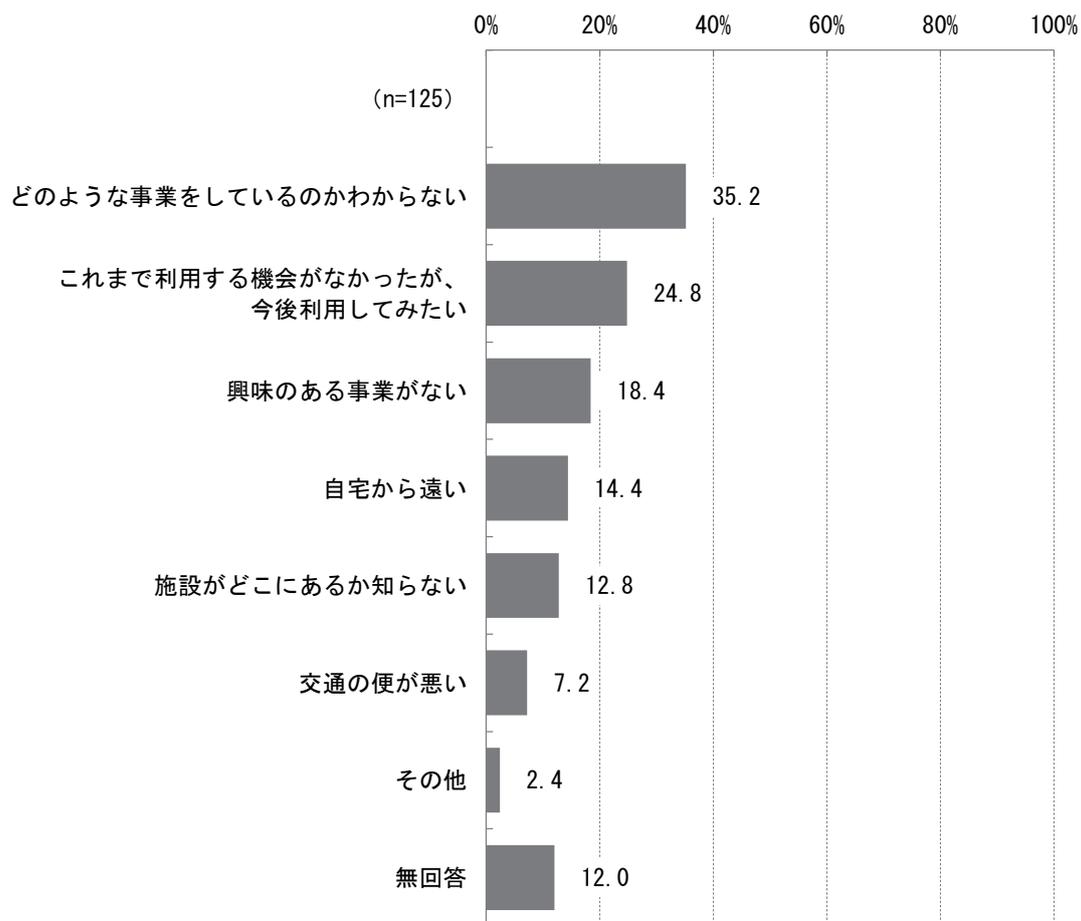


問 24-2 (問 24-1 で「3. 利用したことがない (知っているが必要がない)」「4. 利用したことがない (今後利用したい)」と回答した方のみ)

あなたが利用しない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

「男女平等推進センター」を利用しない理由について、「どのような事業をしているのかわからない」が 35.2%と最も高く、次いで「これまで利用する機会がなかったが、今後利用してみたい」が 24.8%となっている。

図表問 24-2 「男女平等推進センター」を利用しない理由

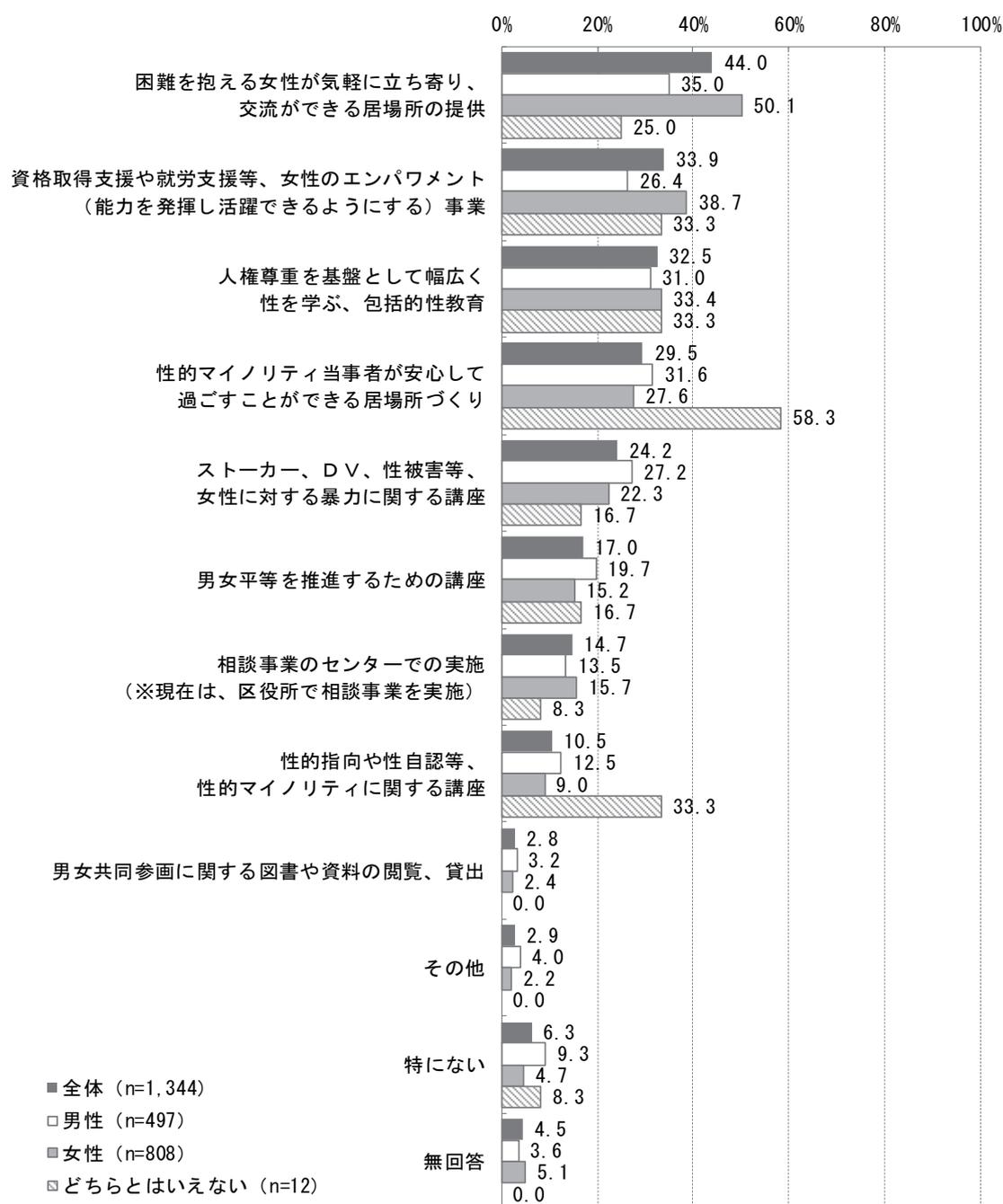


問 25 男女共同参画を推進するために、男女平等推進センターが、今後力を入れていく必要があると思うものはどれですか。(3つまで○)

「男女平等推進センター」が今後、力を入れていく必要があることについて、全体では「困難を抱える女性が気軽に立ち寄り、交流ができる居場所の提供」が44.0%と最も高く、次いで「資格取得支援や就労支援等、女性のエンパワメント（能力を発揮し活躍できるようにする）事業」が33.9%、「人権尊重を基盤として幅広く性を学ぶ、包括的性教育」が32.5%となっている。

性別で見ると、「男性」「女性」ともに、「困難を抱える女性が気軽に立ち寄り、交流ができる居場所の提供」が最も高い。また、「どちらともいえない」では「性的マイノリティ当事者が安心して過ごすことができる居場所づくり」が58.3%で最も高い。

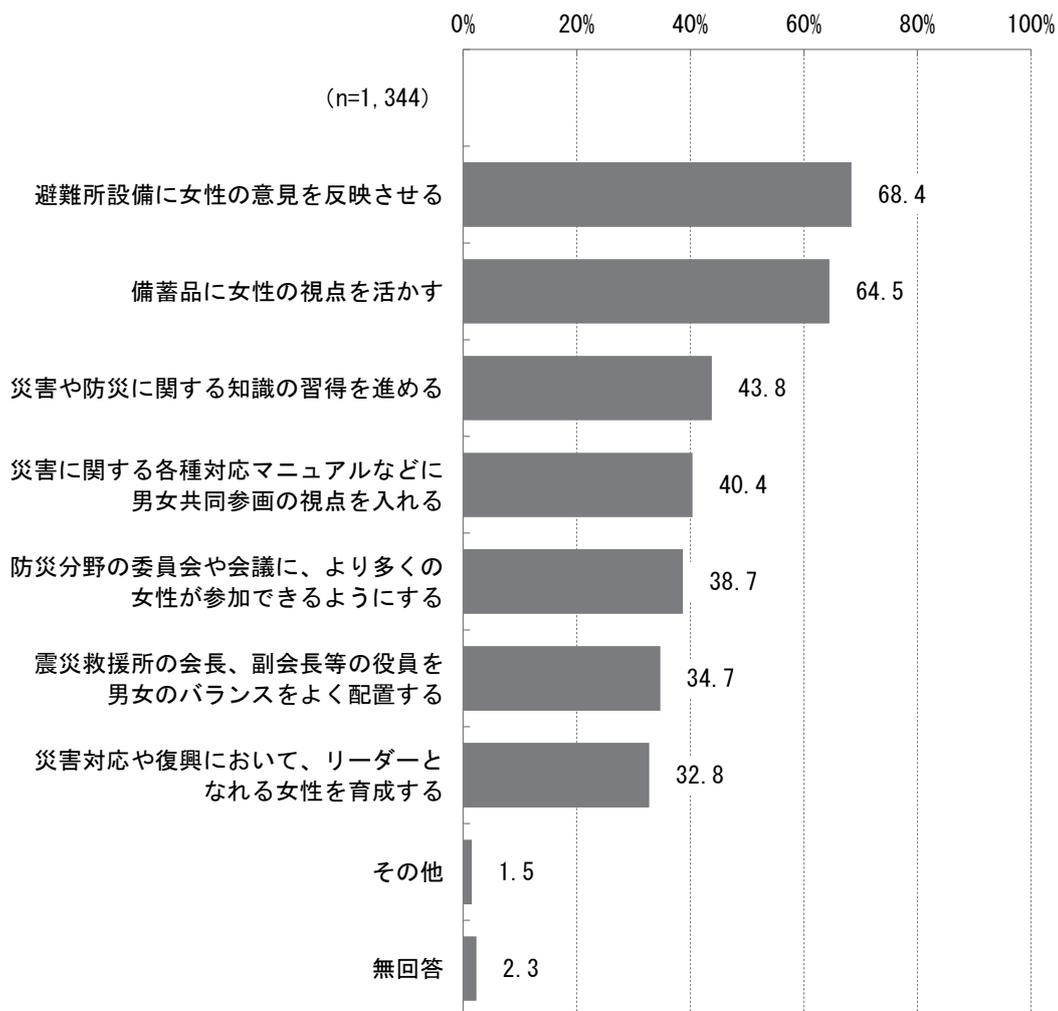
図表問 25 「男女平等推進センター」が今後、力を入れていく必要があること（全体、性別）



問 26 あなたは、防災分野で男女平等の視点を活かすためには、どのようなことが重要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

防災分野で男女平等の視点を活かすために重要だと思うことについて、「避難所設備に女性の意見を反映させる」が68.4%と最も高く、次いで「備蓄品に女性の視点を活かす」が64.5%となっている。

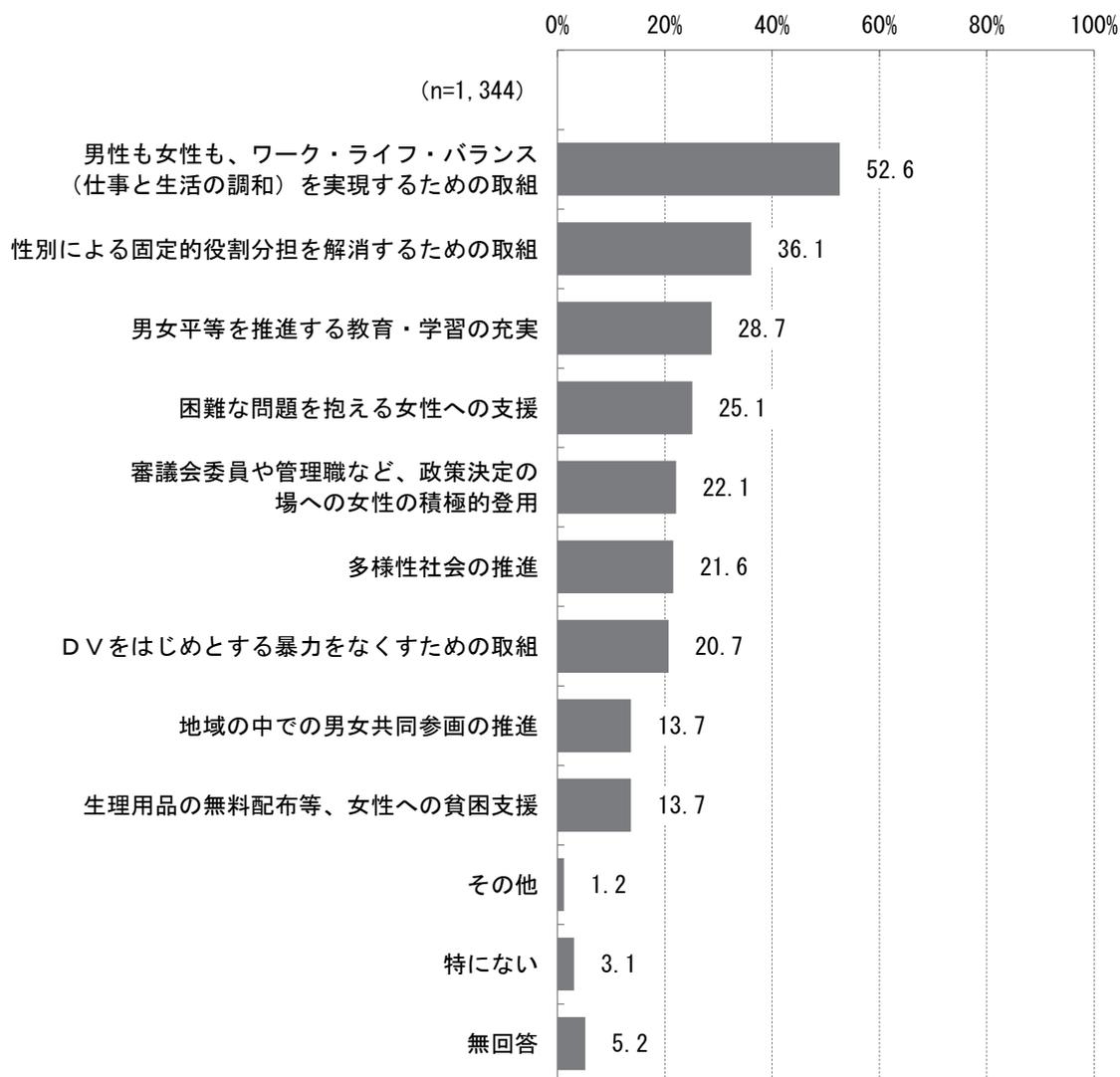
図表問 26 防災分野で男女平等の視点を活かすために重要だと思うこと



問 27 男女共同参画社会を実現していくために区に望むものは何ですか。(3つまで○)

男女共同参画社会を実現していくために区に望むものについて、「男性も女性も、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するための取組」が52.6%と最も高く、次いで「性別による固定的役割分担を解消するための取組」が36.1%、「男女平等を推進する教育・学習の充実」が28.7%、「困難な問題を抱える女性への支援」が25.1%となっている。

図表問 27 男女共同参画社会を実現していくために区に望むもの



問 28 「男女共同参画社会」の実現に向けて、日頃感じていることや区に対する要望など、ご自由にご記入ください。

この質問に対して得た回答を、目次「4 区民調査結果」に記載の各項目に沿って分類し、一部を抜粋して掲載する。回答は複数の項目に内容が当てはまる場合はそれぞれを1件として換算する。回答は原則、原文にて掲載するが明らかな誤字等については一部文字の訂正を行っている場合がある。

図表問 28 「男女共同参画社会」の実現に向けた意見の件数と掲載件数

調査項目	回答件数	掲載件数
4-2 家庭生活と家族観について	16	2
4-3 就業状況について	22	2
4-4 ワーク・ライフ・バランスについて	10	1
4-5 意思決定過程への参画について	5	1
4-6 DVについて	7	1
4-7 男女平等意識について	169	18
4-8 性的マイノリティについて	23	2
4-9 杉並区における取組等について	103	11
その他	23	2
合計	378	40

回答者数 333 人 件数 378 (件)

4-2 家庭生活と家族観について (16 件中 2 件)

○女性も長く働けるようになり、男女の平等について少しずつ推進していると思う。だが、労働環境、家庭環境といった面で、まだまだ男女の役割分担の意識、また勤務時間面で男性の労働に合わせていると感じるところもある。家事・育児・介護といった、以前は女性が担っていたものを、男女で負担していくならば、相応に勤務時間も調整することが必要だと感じる。1日は24時間であることは今も昔も変わっていないのだから。

○区に対してではないが、社会全体に、特に60代以上の男性の良妻賢母願望にストレスを感じる。

4-3 就業状況について (22 件中 2 件)

○女性軽視が根強い職場で働いているので、女性の社会生活、男性の家庭性を、より社会から変えてほしいです。

○女性が働くことばかり推進しているが、働かない選択(育児に専念したい人への理解や保障)も進めてほしい。多子世帯へ保育園優先など充実求む。男性のレディーファーストや、女性を守るといったような教育が、日本はあまりない気がする。

4-4 ワーク・ライフ・バランスについて (10 件中 1 件)

○子どもと一緒にいたい気持ちと、自由に仕事できず、役割に制限があることへの葛藤を感じています。

#### 4-5 意思決定過程への参画について（5件中1件）

○この調査が、男女共同参画について考えるきっかけになった。会社の経営や、市区町村の運営などのトップや役員等は性別で判断すべきではないです。しかし、無理に女性の比率を男性と同等に引き上げるのも反対です。能力で判断すべきであって性別は関係ないです。能力のある女性が多い組織なら、経営・運営に当たるのは当然女性が多くなるような社会が望ましいです。

#### 4-6 DVについて（7件中1件）

○性被害は決して女性だけの問題ではない。それを忘れないで欲しい。

#### 4-7 男女平等意識について（169件中18件）

○男性とか女性とかではなく、その人自身の個性を大切に感じる感覚を大切にするように考えるべきだと思う。

○現時点男女の差と言う考えが発生してる事、本当の男女共同は男女と言う言葉もなくなる事だと感じる。まだまだ先の事だが。

○現代において、なぜ女性は…と強く質問してくるのか意味がわかりません。かえって差別して考えているようにとらえているのかと感じてしまいます。男女平等で教育・就業されてきました。

○男女共同参画とか多様性社会の推進を学校の教育現場に持ち込むことには大反対です。性差を無視して無理やり形だけの男女平等を謳ったところで、意味がないと考えます。相互の性差（身体的特徴も含む）を認め合った上で、お互いを尊重して協力していく社会を目指すべきなのではないでしょうか。

○女性側も「男性なんだから～」 「男性らしく」等と無意識に思いこまないよう（すりこまれないよう）な社会になるといいなと思っています。

○慣習を変えるために働き方を変える。目的と手段が連動して初めて、男女共同参画社会は実現する。会社と地域社会、両輪の取り組みも不可欠。どちらが欠けてもマインドセットには至らない。

○私自身は50代ですが、男女平等の教育は受けているつもりです。私より上の世代の人の意識改革が必要ですが、もう引退される時期に来ているので、ここで一気に仕組み等々を変えるべきですね。男女もですが、個人の特性を生かせる仕組み作りが必要なのかも。

○女性自身の意識改革も必要では？ 女性にも覚悟が必要。

○特に否定や反対とかではないが、変な意見ばかり取り上げ、くみあげるのも、変な世の中になってきているのを感じる。「男女」参画には賛成だが、女は優遇されないという意見ばかりで、逆に平等でなくなっている気がする。

○男女格差として杉並区でどんな不平等が行われ問題になっているのでしょうか？ 区として？ 差別と区別をはきちがえていることも問題になっているようにも見えます。

○全てにおいて、もっと女性を優遇すべきとは思わない。TPOに合わせて、弱者が守られる仕組みが必要だと思う。ただ全体的にみると、まだまだ男性が権利を持つ場面もあるので、見直すべきだと思う。アンケートは、謝礼を付けた方がちゃんと答えてくれる人が増えると思う。

○男女共同参画の先にある目標は何でしょうか？ その目標が全ての人の願いに通ずるなら推進されていくと思います。

○社会のしくみも見直す必要があるように思う。例えば年金制度の“第3号” 不思議なものだ。男女だけではなく、個として見ていく必要性を感じる。

- いつまで経っても男尊女卑がなくなる。口だけの人も多い。
- 若い男性はかなり協力的だと思います。世代で男性の考え方が全く違うと思うので、すでに取り組んでいる男性の負担が増えないように区の制度を多くの人が知れるようにオープンにさせていただけたらと思います。子育て世帯の負担を減らしていただかないと、子どもがいない人間にも負担が重くのしかかってきています。目先の取り組みだけだと税金の無駄使いになると思います。
- 男女とともに、物理的精神的にゆとりが持てるような働き方改革を企業、自治体が制度面で実現して行くこと。男女平等や人権の意識を教育、学習、啓発等を通して地道に浸透させることの両面が必要かなと思います。
- 男女平等とは言ってもそれぞれの特性がある事は否定できないので、その特性を活かし、男女とも相手の優れた点を認めることが出来る社会進出をできるような仕組みの社会になると良いなと思っています。
- そもそも、男性と女性は持っている能力が違うので、全てにおいて平等を求めるのは違うと思っている。「平等」と「公平」をはき違えることなく、性別に左右されず個々それぞれが得意なことを担って行け、困難なことを助け合うことがあたり前になる世の中になっていけることが大切だと思う。

#### 4-8 性的マイノリティについて (23 件中 2 件)

- 周りに「性的マイノリティ」と呼ばれる方が、本当に「マイノリティ」なのか？と思うほど多くいます。パートナーシップや事実婚、別姓など、なぜ「認める」だけのことに、こんなにも時間がかかり、たくさんの当事者の方が傷ついているのでしょうか？それらのことを認めて、なにか周りの人間にマイナスになることがありますか？幸せになり、日常生活を「普通」に送れる人間が増えるだけだと思います。
- 活動において、男女の数を均等にすることが男女平等ではないので、男女の定員は設けずに、能力のある人、意欲のある人を採用してほしい。また、マイノリティを尊重するあまり、マジョリティの不具合が起こらないように望みます。

#### 4-9 杉並区等における取組について (103 件中 11 件)

- ゴールを決めて段階ごとに進めていくこと。3年後、5年後、10年後、今より進んでいることを望みます。
- あまり深く考えたことのないテーマだったので興味深かったです。子どもに教えるという点では、学校に任せきりにするのではなく、例えば親子や家族で取り組めるようなワークショップがあってもいいのかなと思いました。そうすれば子どもだけでなく親世代も（大人も）考えたり認識を変えられるきっかけになるように思います。
- 区政に女性の意見をもっと取り入れて、暮らしやすさ、生きやすさを実現してほしいです。
- 10代20代の若者の声をもっと聞くことが未来への近道だと思う。授業の一環として取り組むなどの方法もあってもいいのでは。
- 講座などの啓発活動は重要ですが、聞く耳を持たない人には直接の効果が期待できないため、むしろ環境整備により力を入れた方が実効性があるのではないかと思います。
- このようなアンケートの結果等を踏まえて、具体的な施策がひとつでも迅速に進捗することを期待します。

- 子育てのなかで女性が重要な役割となっていることで、子育ての支援を厚くしていくことが大事です。
- 杉並区は女性が積極的に参加してこられた事実があると思うので、それはもっと内外にアピールすると思います。
- そもそも男女平等推進センターがあるということも、そこで様々な啓発講座や資料収集等の事業を実施しているということも知りませんでした。そのような情報が区民に届いていない現状を改善して頂きたい。
- 児童館・健診等に、もっと父親が行きやすい雰囲気になるといいと思います。(母親1人ではなく、パパ・ママの両親で来るの歓迎です！など)
- 女性に対する既存の支援制度について男性についても適用できるものがあれば推進してほしい。

#### その他 (23 件中 2 件)

- 今回のアンケートに回答することで、新しい気づきがあり、意識が高まりました。ボランティアとして協力できることがあれば、協力したいと思っています。
- PTA 活動における役員の時間負担軽減あるいは組織制度の再検討



---

## 5 事業所調査結果

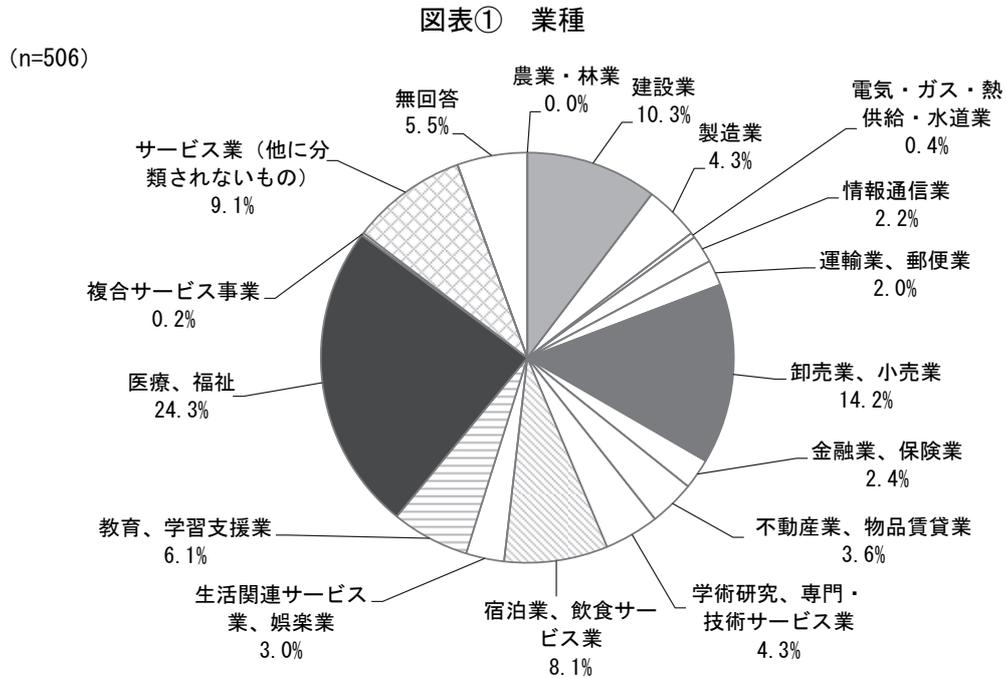
---

## 5-1 事業所の概要について

貴事業所の概要について、ご記入あるいは該当する番号に○をつけてください。

### ①業種

業種について、「医療、福祉」が24.3%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」が14.2%、「建設業」が10.3%となっている。

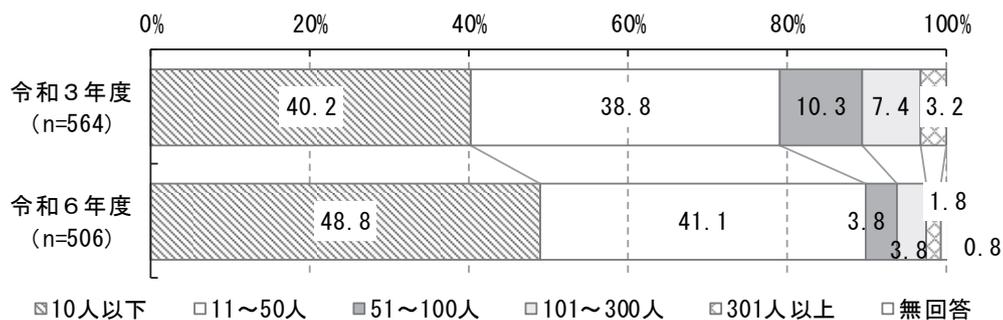


## ②事業所の従業員数

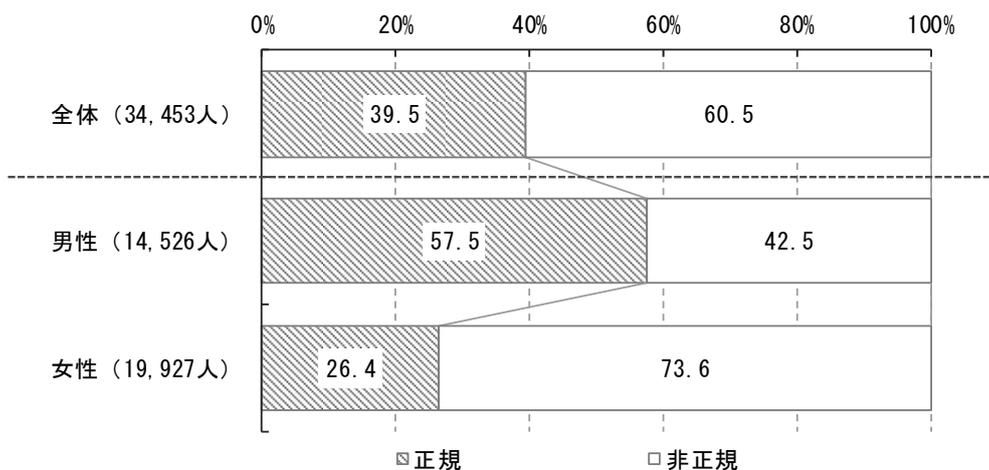
事業所の従業員数について、「10人以下」が48.8%と最も高く、次いで「11～50人」が41.1%となっており、前回調査と比較すると、「50人以下」が10.9ポイント高い。

また、従業員の正規・非正規割合について、「正規」が39.5%、「非正規」が60.5%であり、性別で見ると、「男性」の「正規」が57.5%の一方、「女性」の「正規」は26.4%にとどまっている。

図表②-1 事業所の従業員数（過去調査との比較）



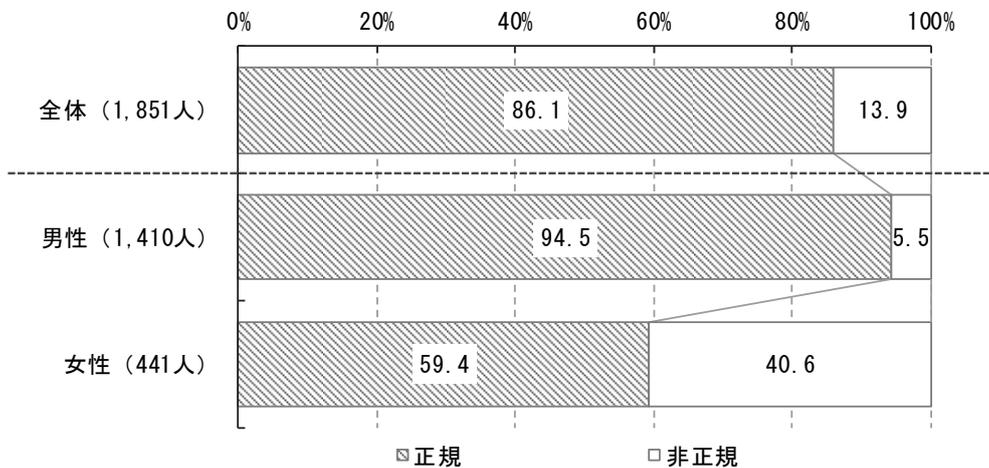
図表②-2 正規・非正規割合（全体）



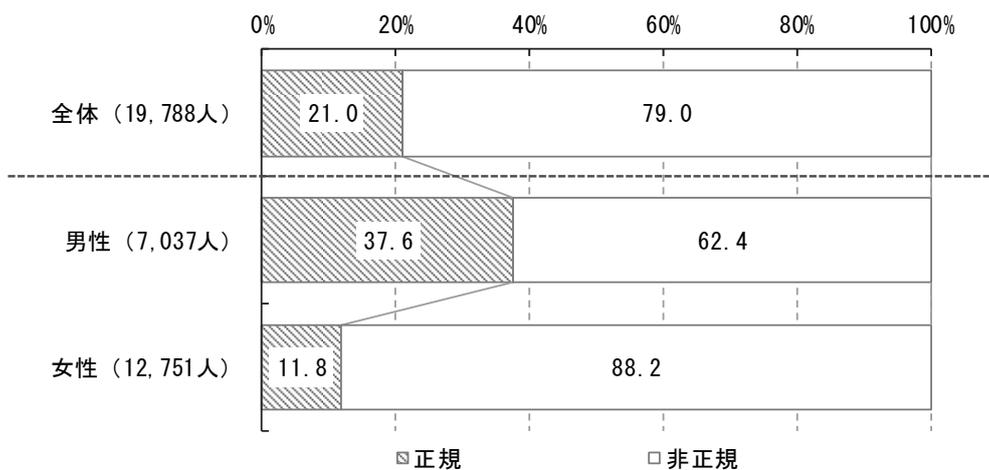
従業員の正規・非正規割合について主な業種別でみると、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「サービス業（他に分類されないもの）」では、「男性」の正規割合の方が「女性」の正規割合よりも高い。

一方、「医療、福祉」では、「女性」の正規割合の方が高い。

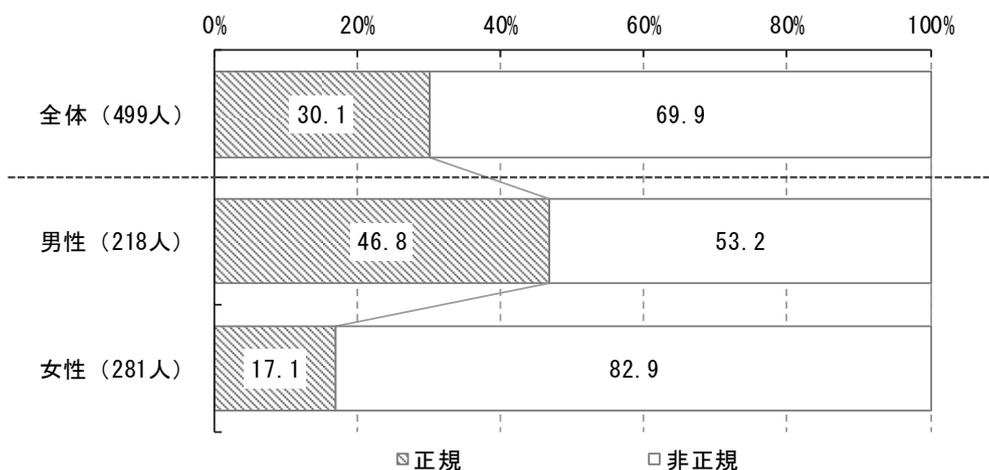
図表②-2 正規・非正規割合（建設業）



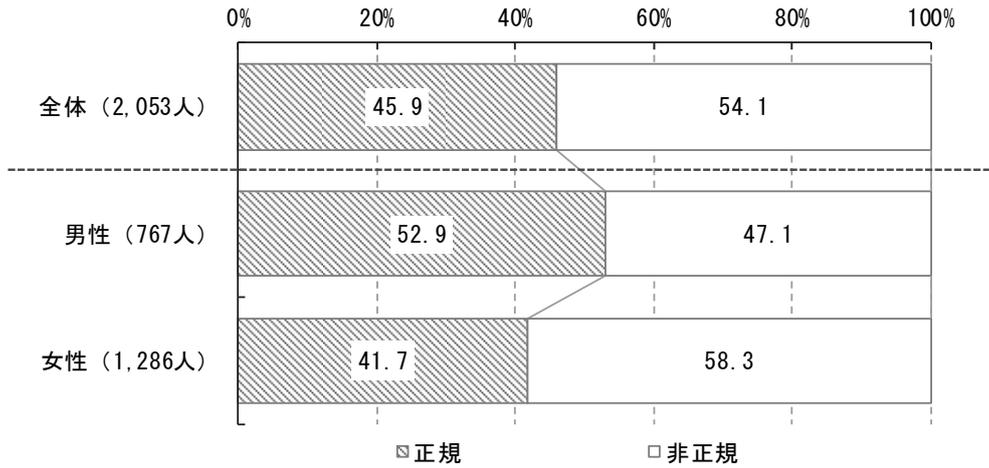
図表②-2 正規・非正規割合（卸売業、小売業）



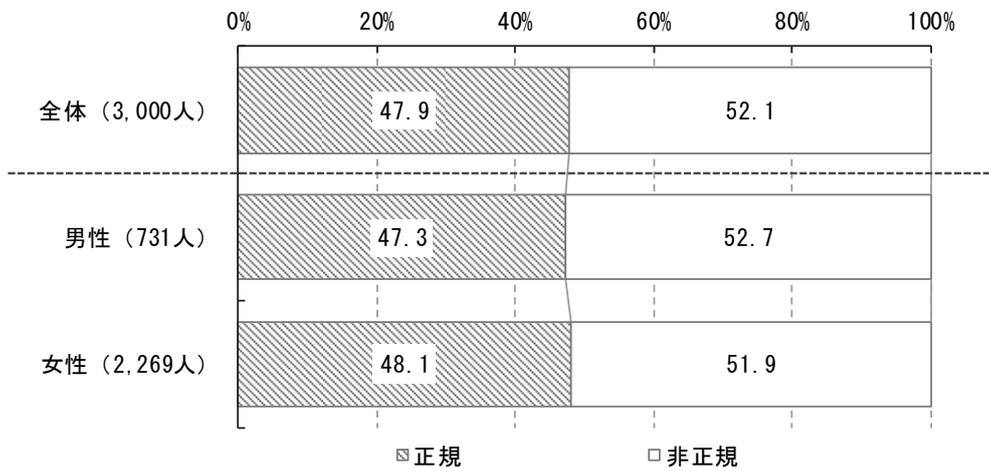
図表②-2 正規・非正規割合（宿泊業、飲食サービス業）



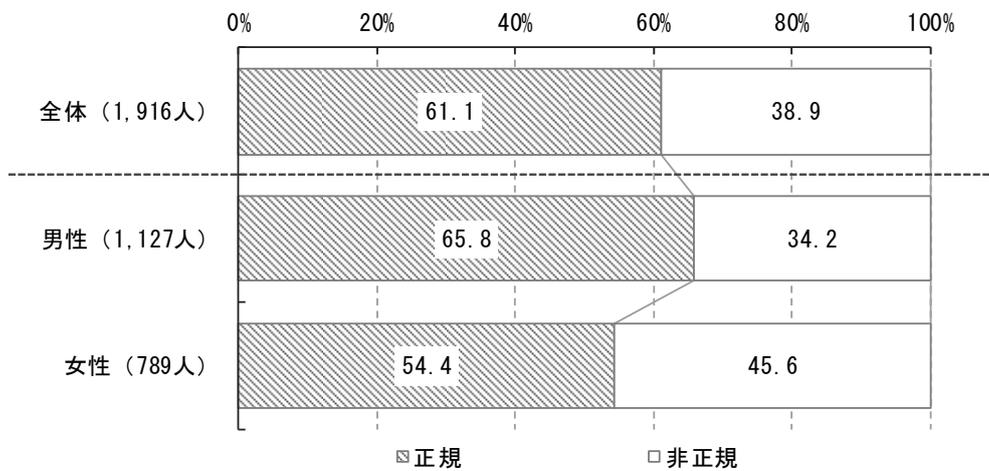
図表②-2 正規・非正規割合（教育、学習支援業）



図表②-2 正規・非正規割合（医療、福祉）

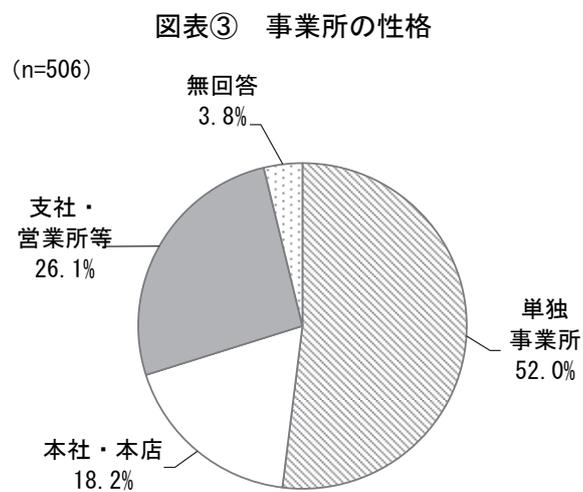


図表②-2 正規・非正規割合（サービス業（他に分類されないもの））



### ③事業所の性格

事業所の性格について、「単独事業所」が52.0%、「支社・営業所等」が26.1%、「本社・本店」が18.2%となっている。



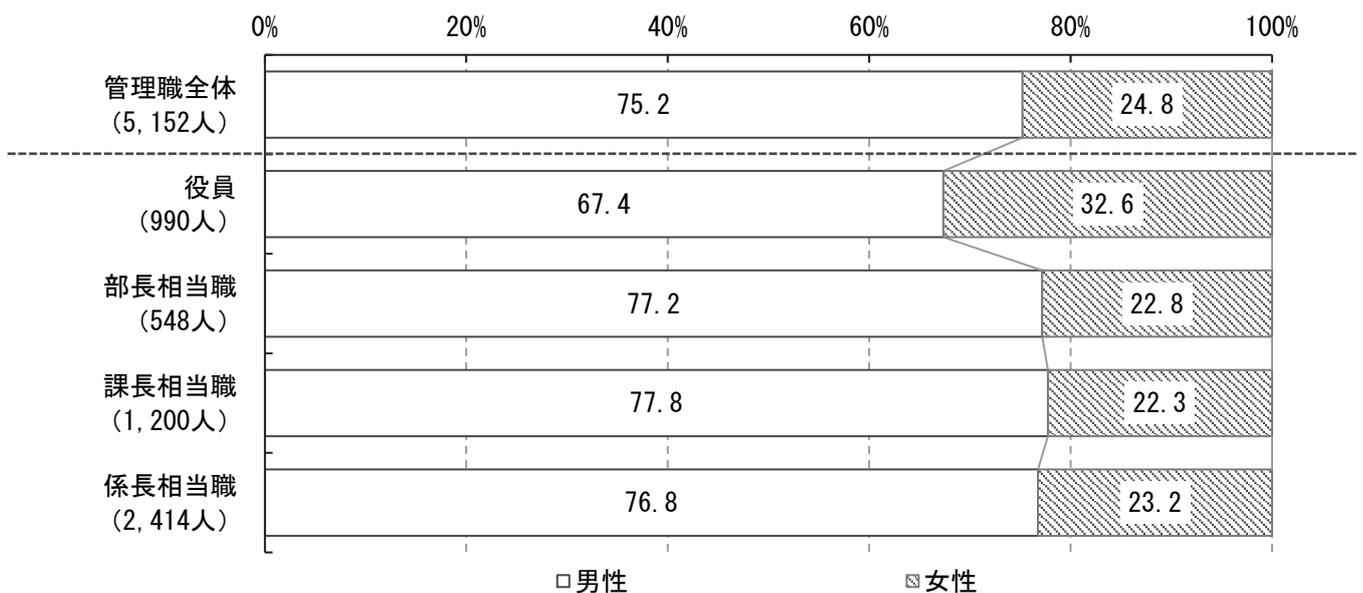
## 5-2 女性の活躍状況等について

問1 貴事業所の現在の係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。(該当者がいない場合は「0」を記入)

係長相当職以上の管理職に占める女性割合について、全体では「男性」が75.2%、「女性」が24.8%となっている。

役職別で見ると、「役員」では32.6%と女性管理職の割合が3割を超える一方、「部長相当職」では22.8%、「課長相当職」では22.3%、「係長相当職」では23.2%となっている。

図表問1 係長相当職以上の管理職に占める女性割合



### ■過去調査との比較

過去調査と比較すると、「役員」は前回調査よりも2ポイント高く、「部長相当職」は2.4ポイント高くなっている。

### 管理職に占める女性の割合

	令和3年度	令和6年度
管理職全体	24.4%	24.8%
役員相当職	30.6%	32.6%
部長相当職	20.4%	22.8%
課長相当職	24.0%	22.3%
係長相当職	23.1%	23.2%

## ■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較

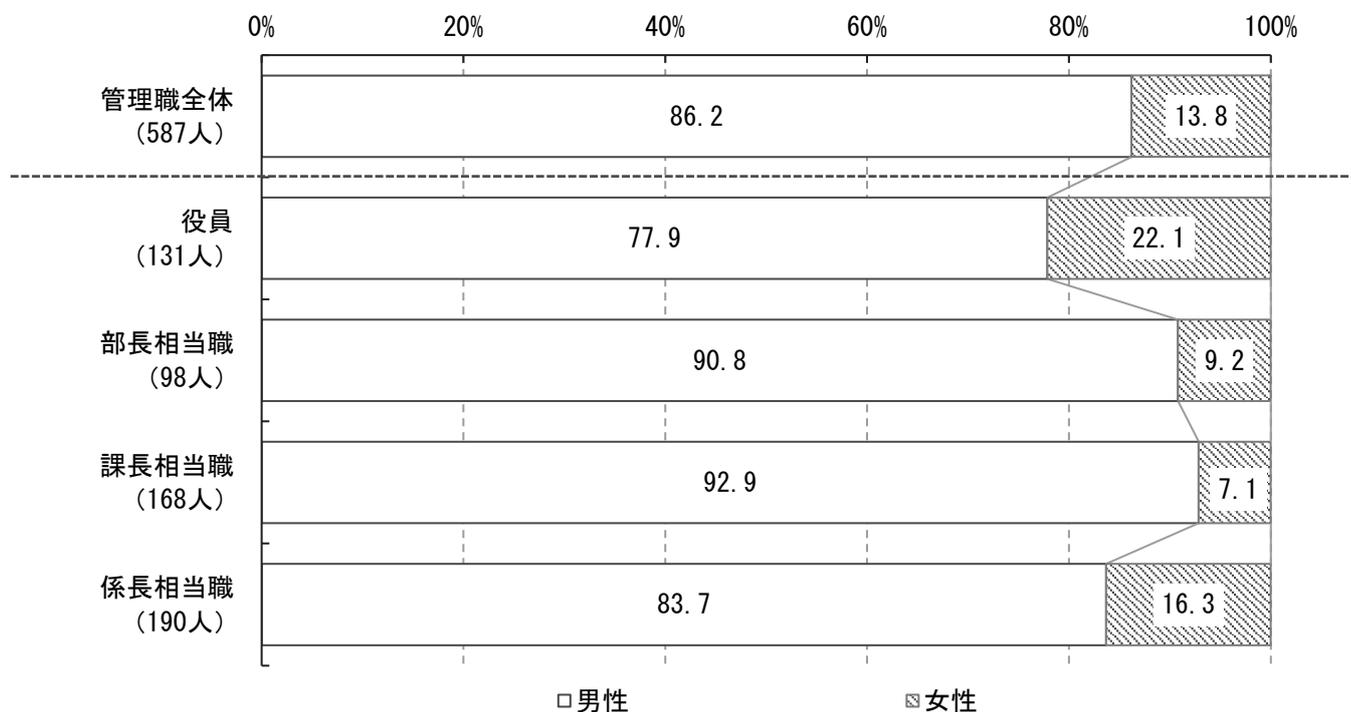
管理職に占める女性の割合として、杉並区が24.8%と東京都の15.8%よりも9ポイント高くなっている。

### 管理職に占める女性の割合

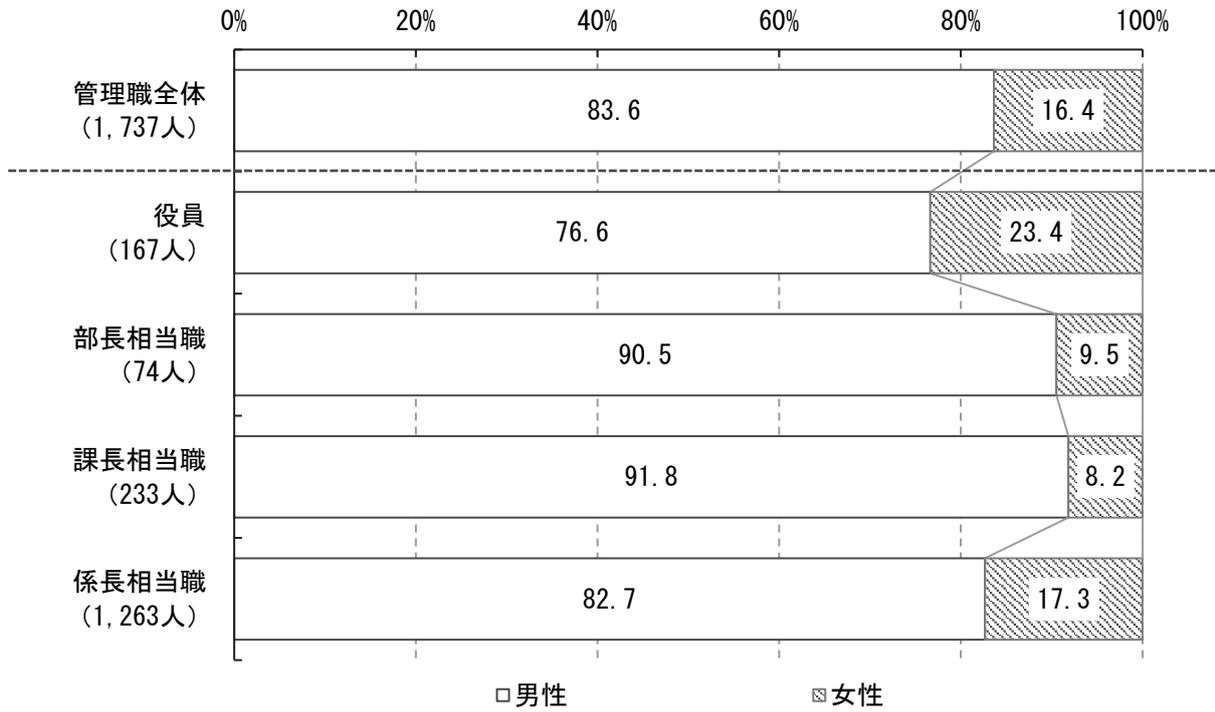
	東京都	杉並区
管理職全体	15.8%	24.8%
役員相当職	9.4%	32.6%
部長相当職	7.8%	22.8%
課長相当職	12.0%	22.3%
係長相当職	23.8%	23.2%

係長相当職以上の管理職に占める女性割合について主な業種別をみると、「医療、福祉」では、女性の管理職割合が64.7%と半数を超える一方、「建設業」「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」「サービス業（他に分類されないもの）」では「男性」の管理職割合の方が「女性」よりも高くなっている。

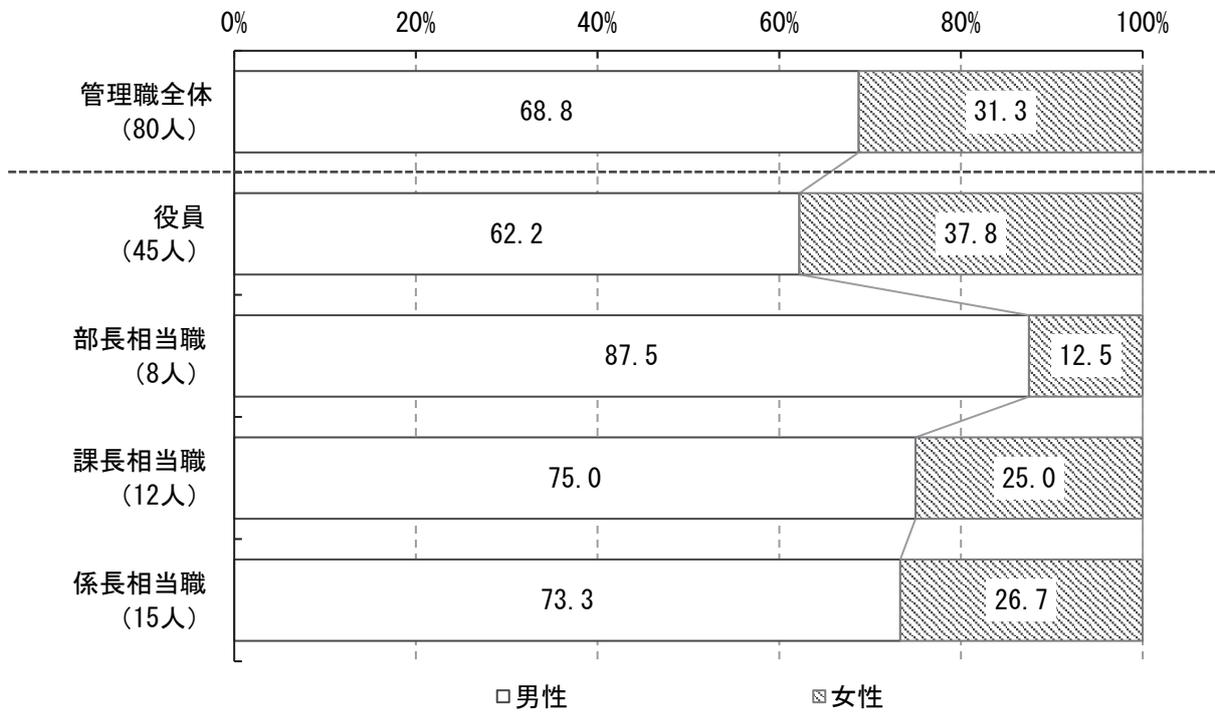
図表問1 係長相当職以上の管理職に占める女性割合（建設業）



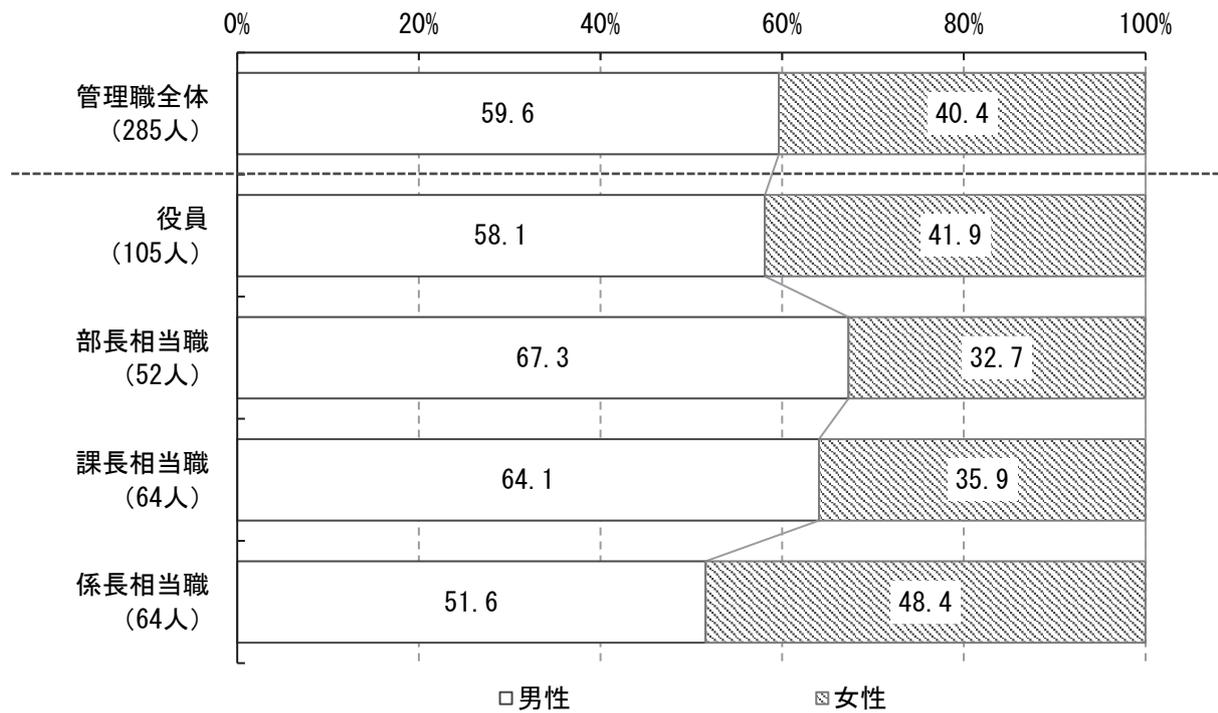
図表問1 係長相当職以上の管理職に占める女性割合（卸売業、小売業）



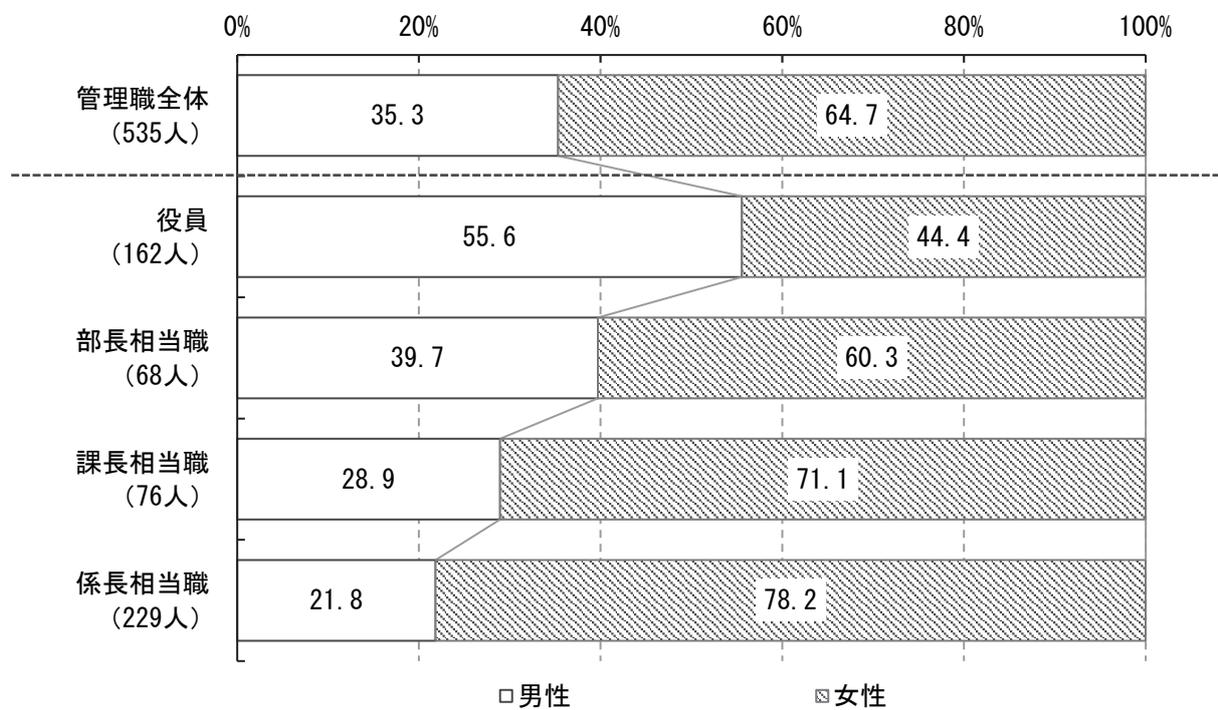
図表問1 係長相当職以上の管理職に占める女性割合（宿泊業、飲食サービス業）



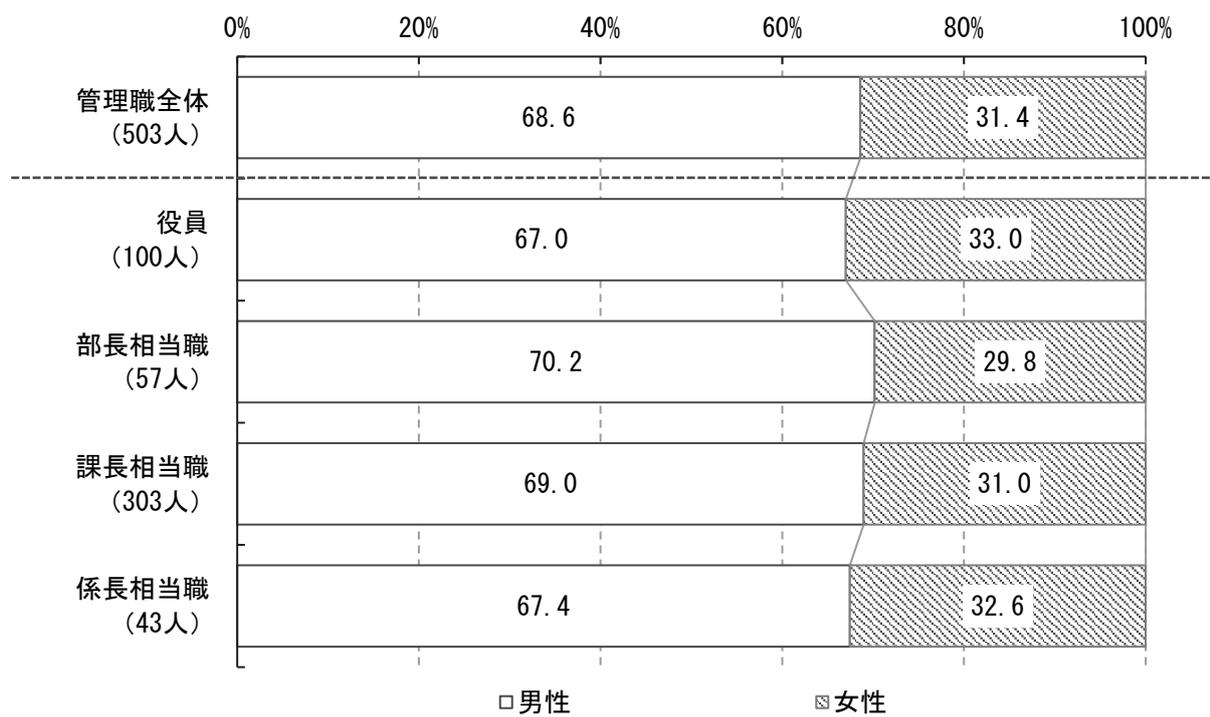
図表問1 係長相当職以上の管理職に占める女性割合（教育、学習支援業）



図表問1 係長相当職以上の管理職に占める女性割合（医療、福祉）



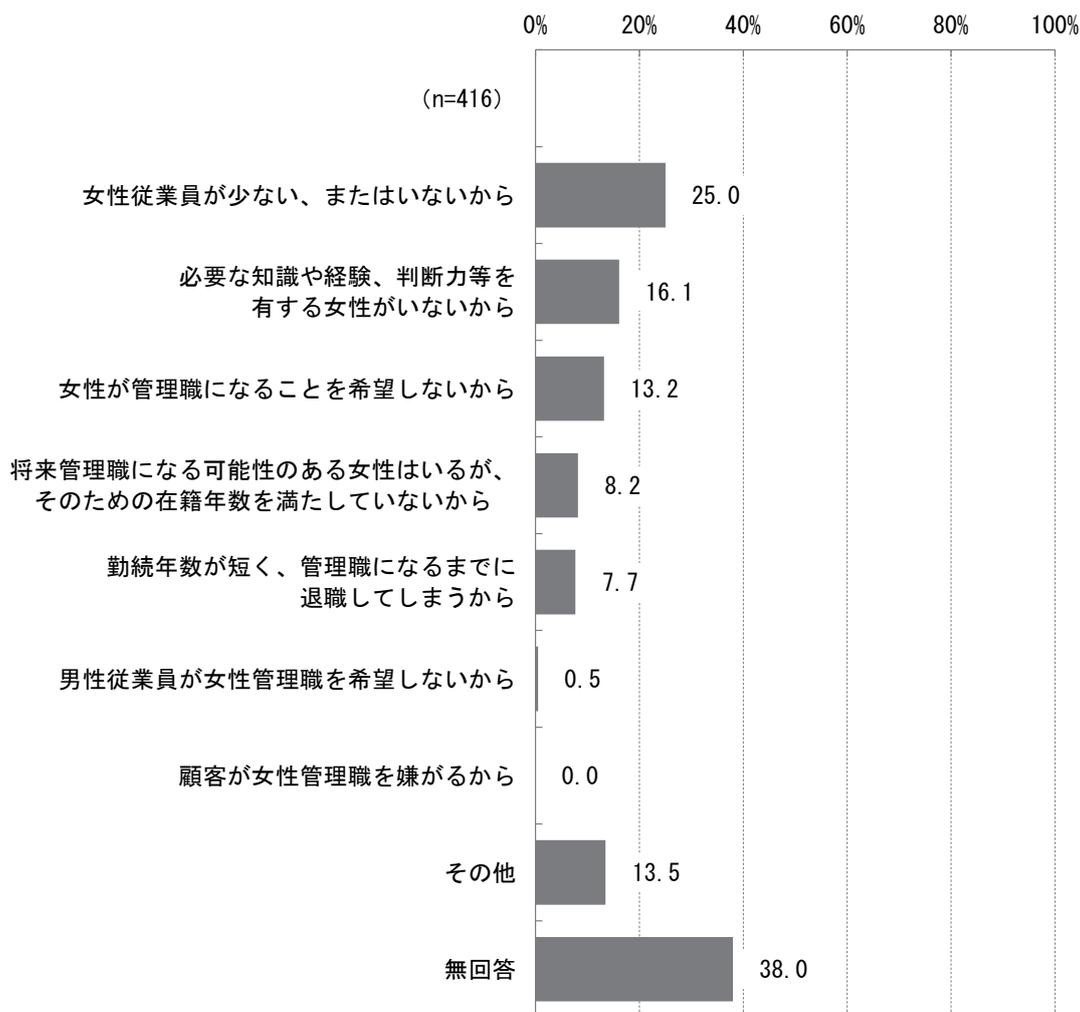
図表問1 係長相当職以上の管理職に占める女性割合（サービス業（他に分類されないもの））



問 1-1 (問 1 で女性管理職が少ない (1 割未満) あるいは全くいない役職区分が 1 つでもある事業所のみ) 女性管理職が少ない、またはいないのはなぜだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

女性管理職が少ない、いない理由について、「女性従業員が少ない、またはいないから」が 25.0%と最も高く、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないから」が 16.1%となっている。

図表問 1-1 女性管理職が少ない、いない理由



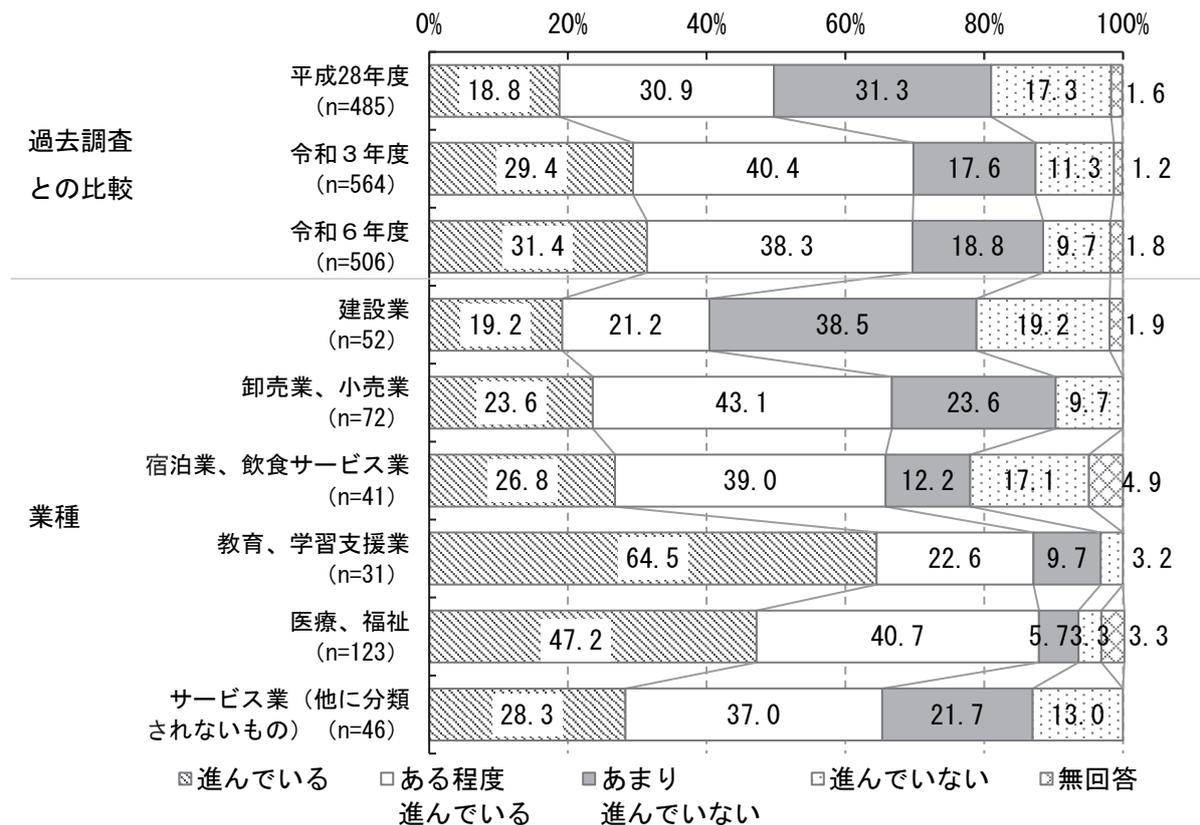
問2 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(〇は1つ)

女性が活躍するための取組状況について、全体では“進んでいる”(「進んでいる」と「ある程度進んでいる」の合計)が69.7%、“進んでいない”(「あまり進んでいない」と「進んでいない」の合計)が28.5%となっている。

前回調査と比較すると同水準の結果となっている。

主な業種別でみると、「医療、福祉」では“進んでいる”が87.9%、「教育、学習支援業」では87.1%と高い一方、「建設業」では40.4%にとどまっている。

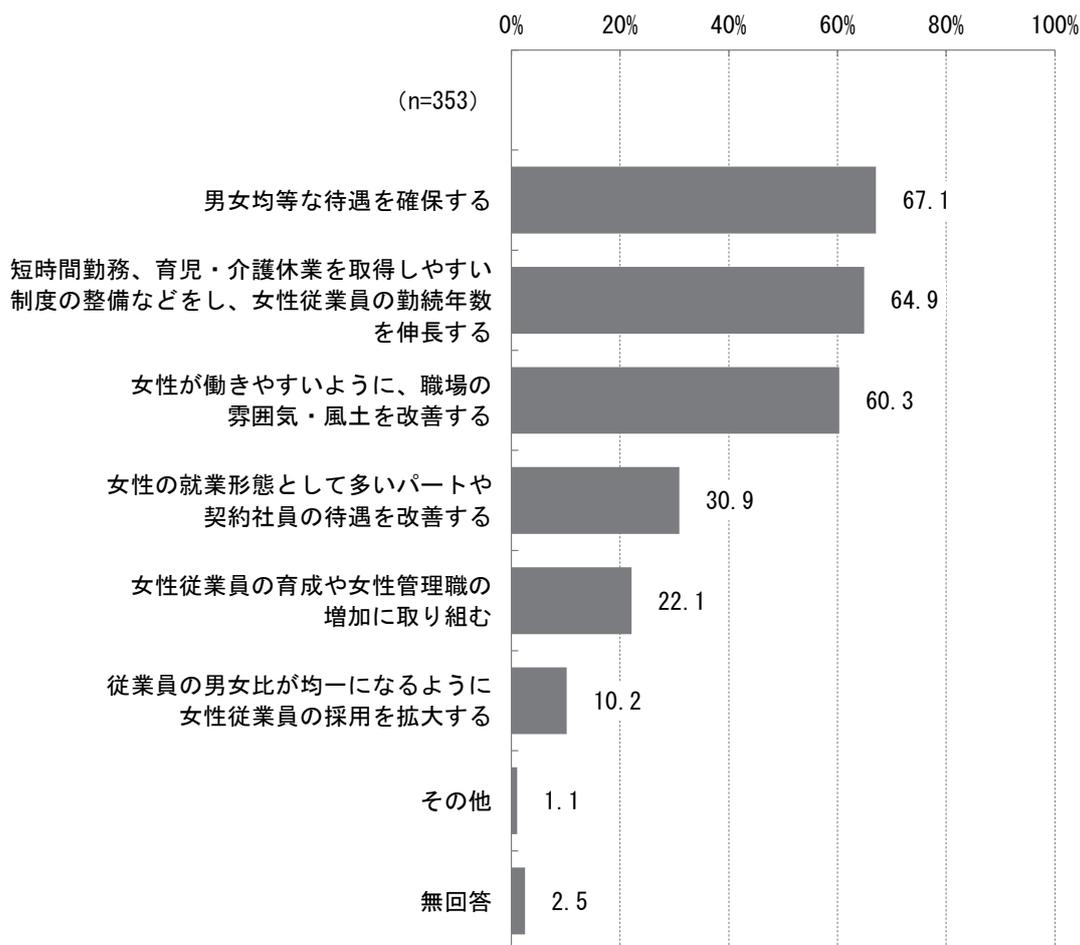
図表問2 女性が活躍するための取組状況(過去調査との比較、主な業種別)



問2-1 (問2で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ) 女性が活躍するため、どのような項目に取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに○)

女性が活躍するための取組について、「男女均等な待遇を確保する」が67.1%と最も高く、次いで「短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度の整備などをし、女性従業員の勤続年数を伸長する」が64.9%、「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」が60.3%となっている。

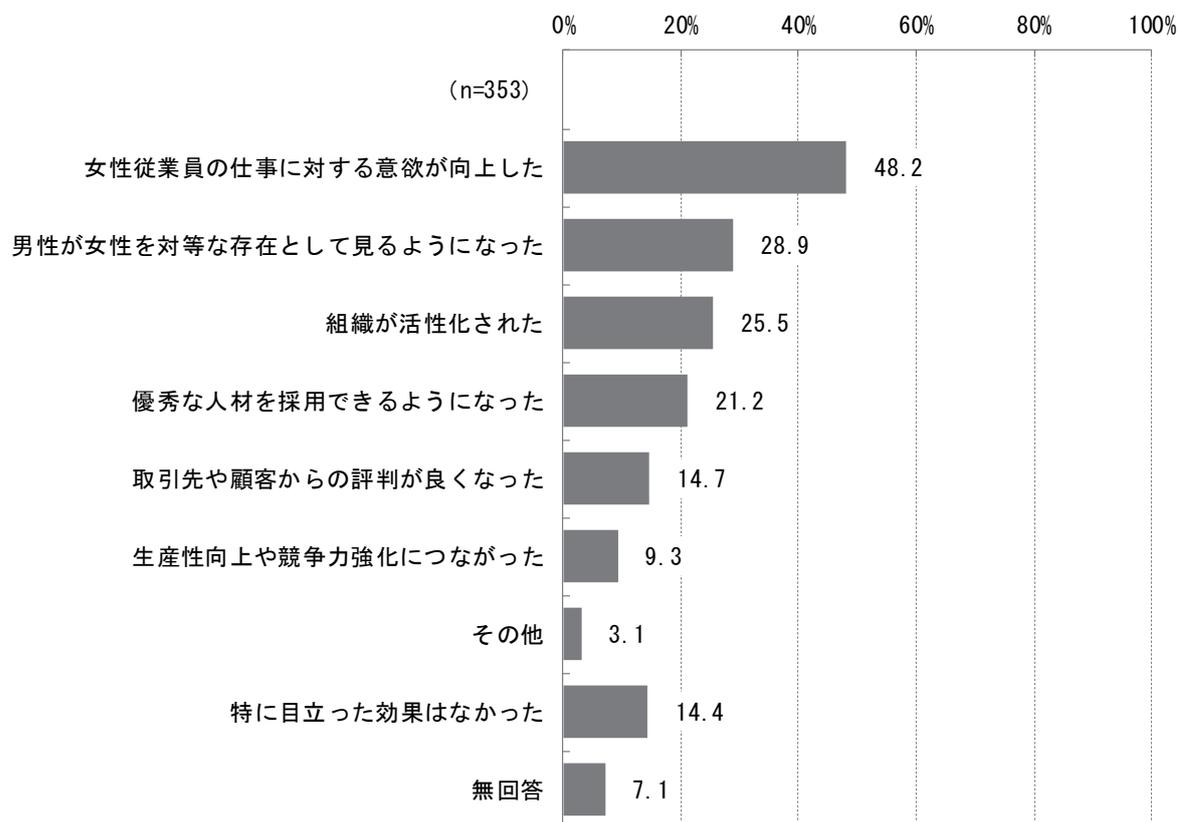
図表問2-1 女性が活躍するための取組



問2-2 (問2で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ) 貴事業所  
 が取組を実施し、どのような効果がみられましたか。(あてはまるものすべてに○)

女性が活躍するための取組を事業所が実施した効果について、「女性従業員の仕事に対する意欲が向上した」が48.2%と最も高く、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28.9%、「組織が活性化された」が25.5%となっている。

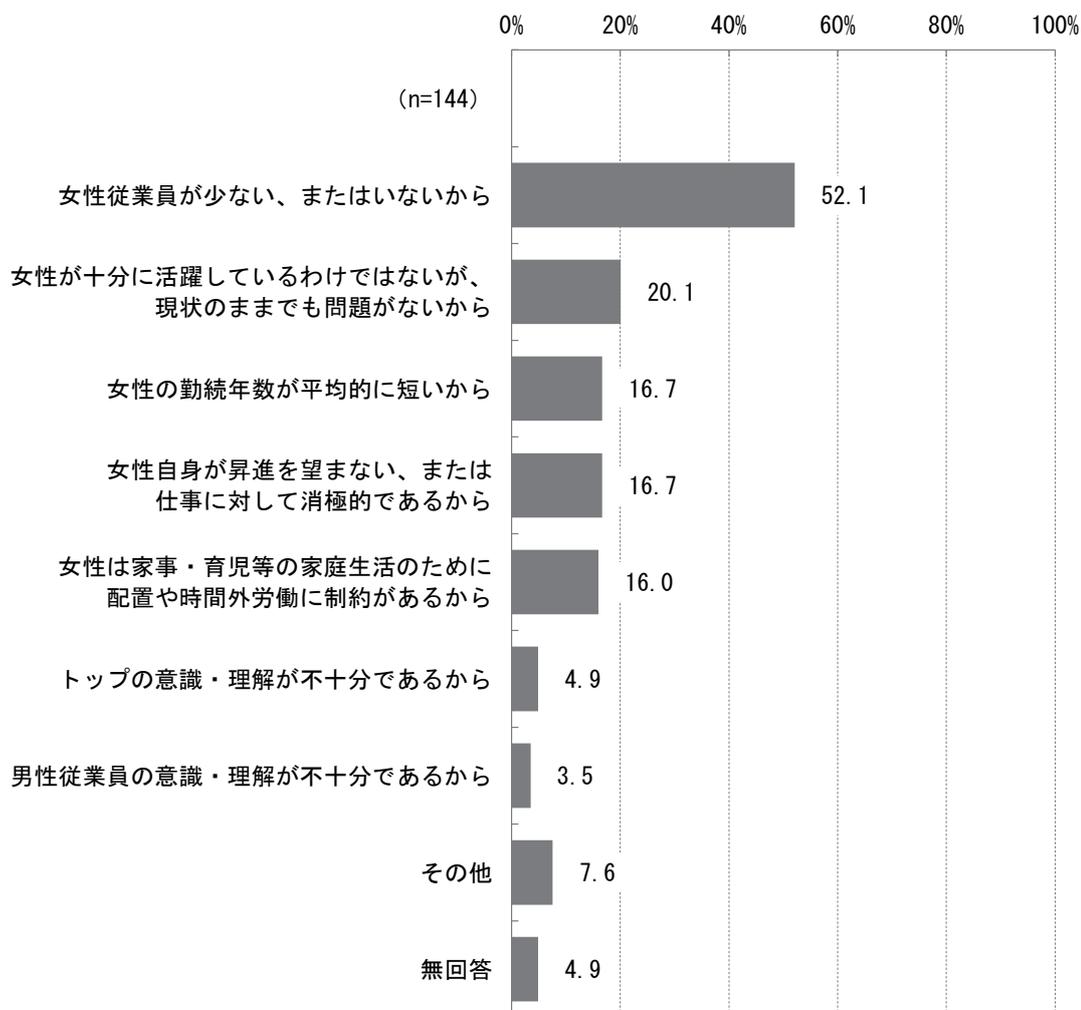
図表問2-2 女性が活躍するための取組を事業所が実施した効果



問2-3 (問2で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」と回答の事業所のみ) 貴事業所の女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

女性の活躍が進んでいない理由について、「女性従業員が少ない、またはいないから」が52.1%と最も高く、次いで「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がないから」が20.1%となっている。

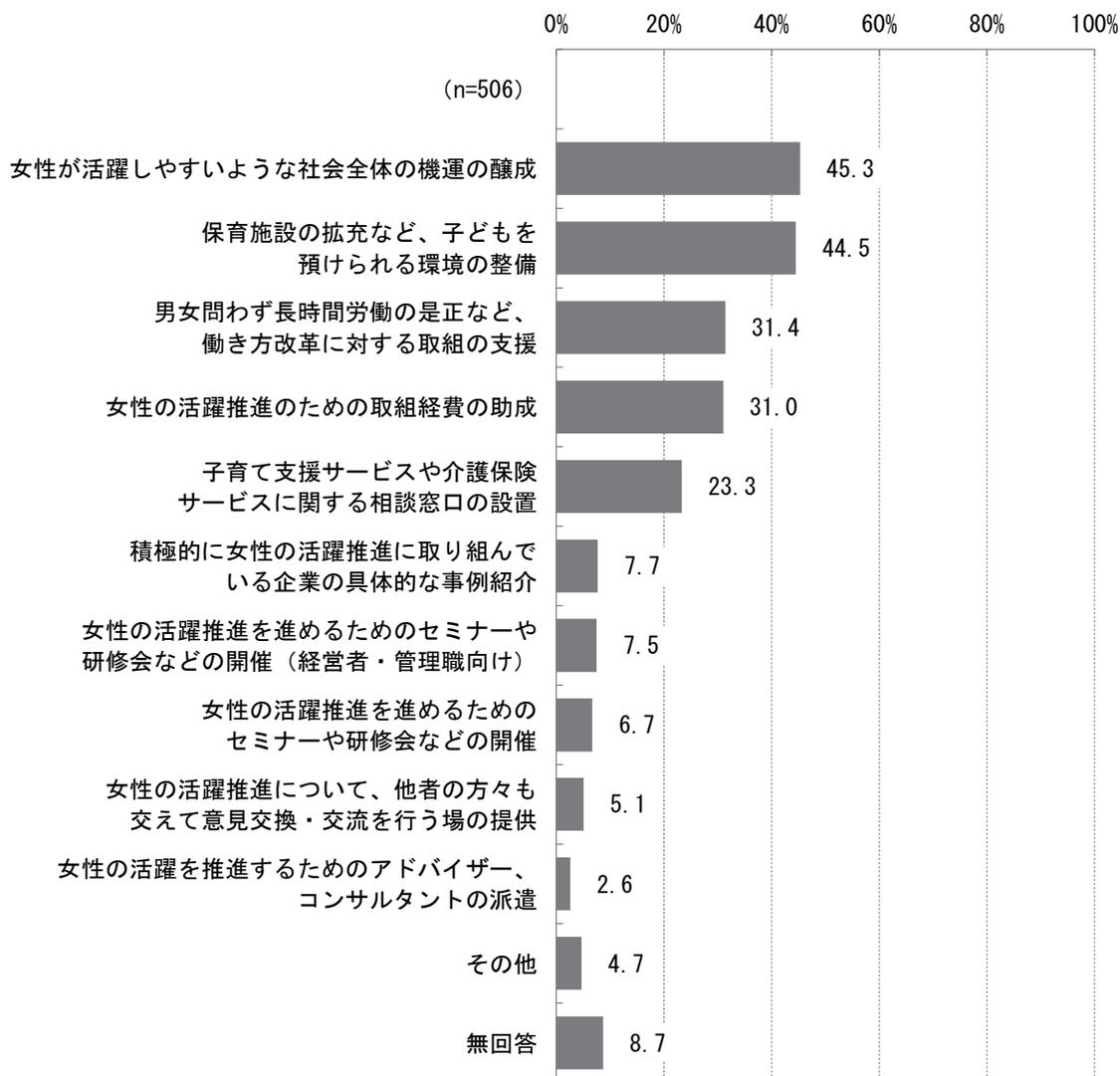
図表問2-3 女性の活躍が進んでいない理由



問3 貴事業所が女性の活躍を推進する上で、行政に望むことは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

事業所が女性の活躍を推進する上で行政に望むことについて、「女性が活躍しやすいような社会全体の機運の醸成」が45.3%と最も高く、次いで「保育施設の拡充など、子どもを預けられる環境の整備」が44.5%となっている。

図表問3 事業所が女性の活躍を推進する上で行政に望むこと



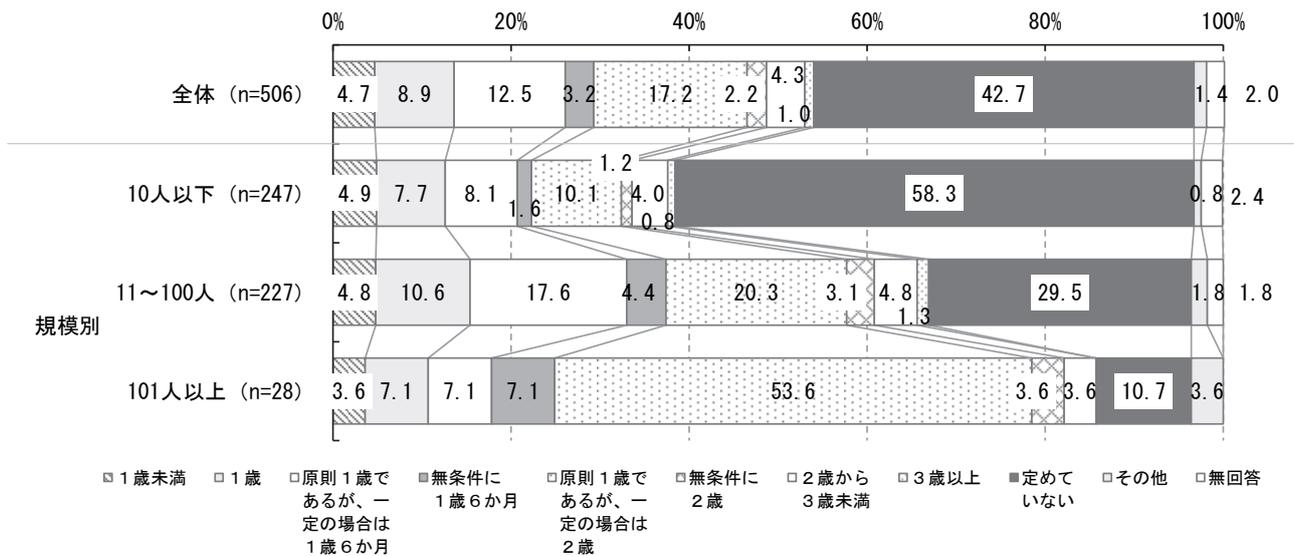
### 5-3 育児・介護支援制度について

#### 問4 貴事業所では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得できますか。(○は1つ)

育児休業が取得できる子どもの年齢について、全体では「定めていない」が42.7%と最も高く、次いで「原則1歳であるが、一定の場合は2歳」が17.2%、「原則1歳であるが、一定の場合は1歳6か月」が12.5%となっている。

従業員規模別でみると、「10人以下」では「定めていない」が58.3%、「11～100人」では29.5%、「101人以上」では10.7%となっている。

図表問4 育児休業が取得できる子どもの年齢（全体、従業員規模別）

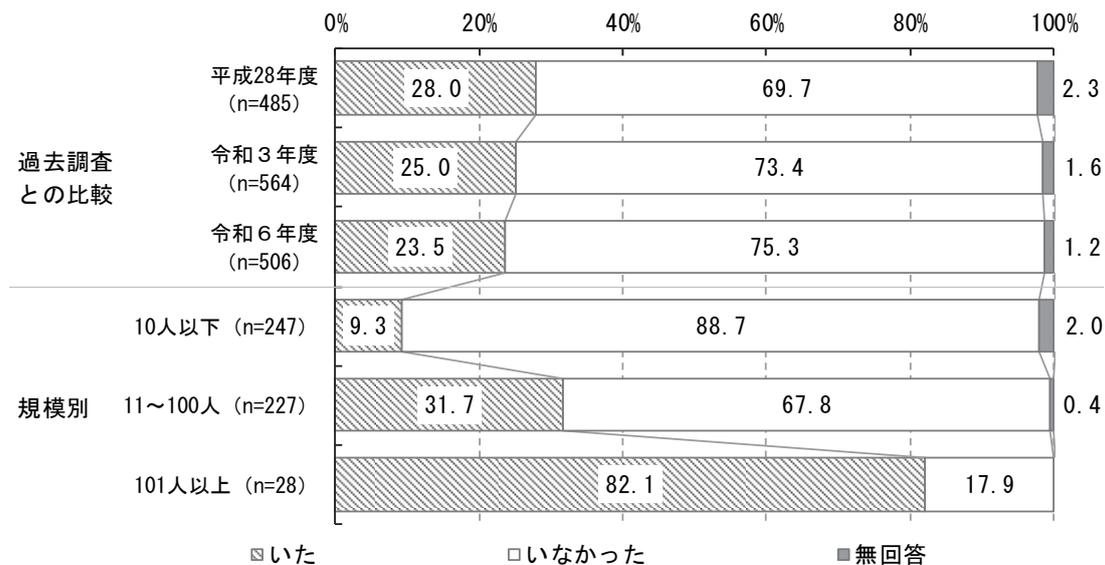


問5 貴事業所では、令和5年4月1日から令和6年3月31日の間に出生した従業員（男性の場合は配偶者が出生した者）はいましたか。（○は1つ）

令和5年4月1日～令和6年3月31日の間に出生した従業員について、「いた」が23.5%、「いなかった」が75.3%となっている。

従業員規模別でみると、「10人以下」では「いた」が9.3%、「11～100人」では31.7%、「101人以上」では82.1%となっている。

図表問5 令和5年4月1日～令和6年3月31日の間に出生した従業員  
（過去調査との比較、従業員規模別）

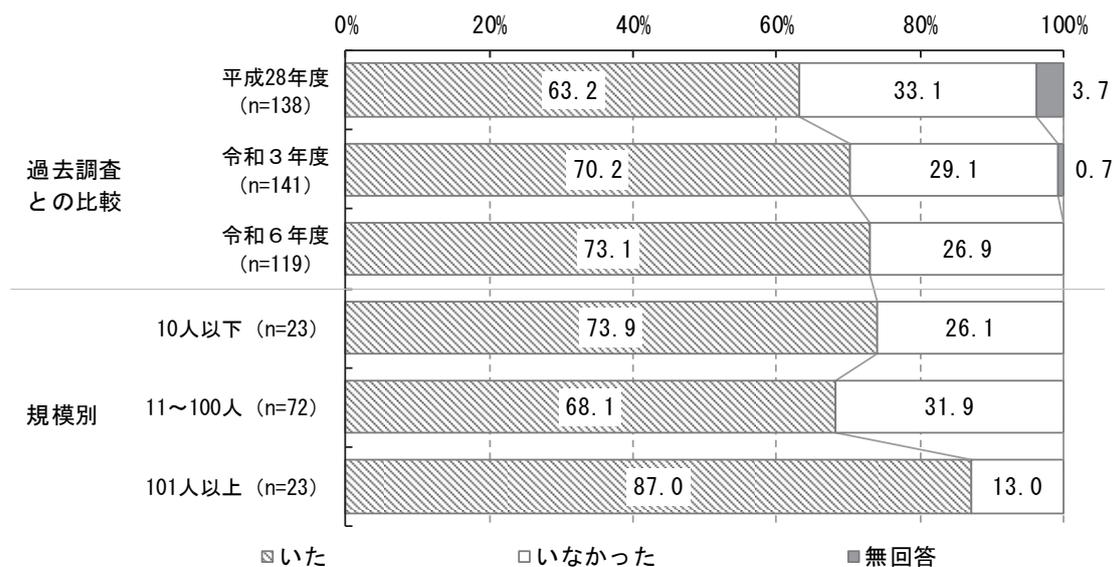


問5-1 (問5で「1. いた」と回答の事業所のみ) そのうち令和6年6月1日までに育児休業を開始した人(育児休業開始予定の申し出をしている者を含む)はいましたか。(〇は1つ)

令和6年6月1日までに育児休業を開始した人について、全体では「いた」が73.1%、「いなかった」が26.9%となっている。

従業員規模別でみると、「10人以下」では「いた」が73.9%、「11~100人」では68.1%、「101人以上」では87.0%となっている。

図表問5-1 令和6年6月1日までに育児休業を開始した人  
(過去調査との比較、従業員規模別)



問5-2 (問5及び問5-1で「1. いた」と回答の事業所のみ) 女性、男性それぞれ何人いましたか。(該当者がいない場合は「0」を記入)

出産者数の合計は302人で、そのうち育児休業取得者は237人となっている。育児休業取得率は全体で78.5%となっており、「女性」は92.7%に対し、「男性(配偶者が出産)」は61.3%となっている。

図表問5-2 出産者数と育児休業取得率

	女性	男性	全体
出産者数(男性は配偶者が出産)	165人	137人	302人
育児休業取得者数	153人	84人	237人
(うち係長相当職以上)	11人	29人	40人
育児休業取得率	92.7%	61.3%	78.5%

■過去調査との比較

育児休業取得率について、過去調査と比較すると「女性」は前回調査よりも11.9ポイント、「男性」は32.6ポイント高くなっている。

出産者数と育児休業取得率

	女性			男性			全体		
	平成28年度	令和3年度	令和6年度	平成28年度	令和3年度	令和6年度	平成28年度	令和3年度	令和6年度
出産者数	176人	198人	165人	145人	181人	137人	321人	379人	302人
育休取得者数	164人	160人	153人	7人	52人	84人	171人	212人	237人
育児休業取得率	93.2%	80.8%	92.7%	4.8%	28.7%	61.3%	53.3%	55.9%	78.5%

■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較

育児休業取得者の有無(人数)でみると、「男性」の育児休業取得率は杉並区の方が東京都よりも22.4ポイント高くなっている。

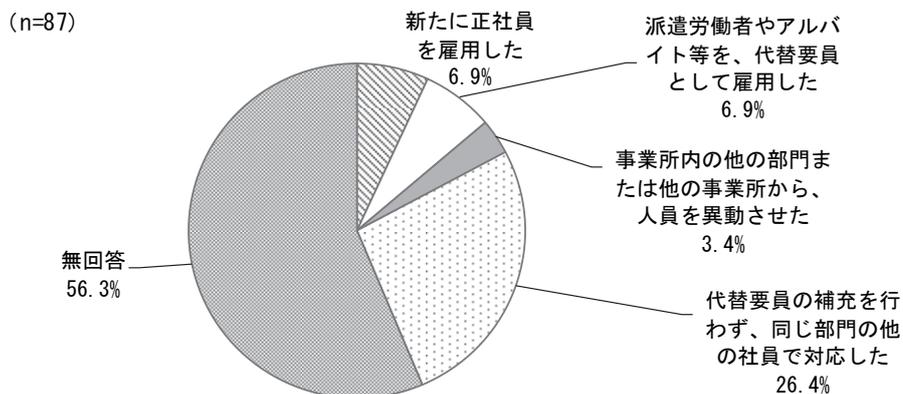
育児休業取得者の有無(人数)

	東京都		杉並区	
	女性	男性	女性	男性
出産者数(男性は配偶者が出産)	1,496人	3,116人	165人	137人
育休取得者数	1,390人	1,212人	153人	84人
育児休業取得率	92.9%	38.9%	92.7%	61.3%

問5-3 (問5-1で「1. いた」と回答の事業所のみ) 育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。(○は1つ。取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○)

育児休業者の業務に関する対応について、「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26.4%と最も高い。

図表問5-3 育児休業者の業務に関する対応 (全体、従業員規模別)

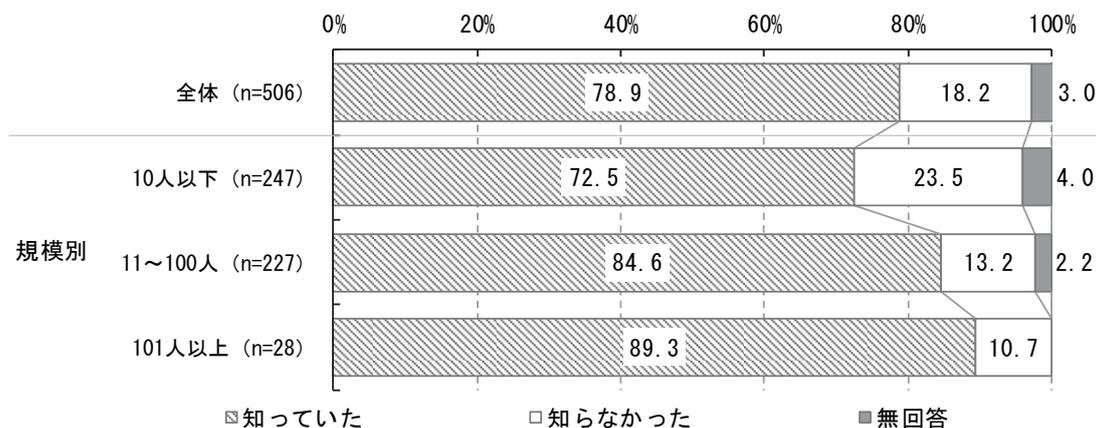


		n	新たに正社員を雇用した	派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した	事業所内の他の部門または他の事業所から、人員を異動させた	代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した	その他
規模別	10人以下	17	0.0	23.5	0.0	29.4	0.0
	11～100人	49	10.2	4.1	6.1	30.6	0.0
	101人以上	20	5.0	0.0	0.0	10.0	0.0

問6 「育児・介護休業法」の令和3年改正で、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれたことを知っていましたか。(〇は1つ)

「育児・介護休業法」の令和3年改正で、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれたことの認知度について、「知っていた」が78.9%、「知らなかった」が18.2%となっている。

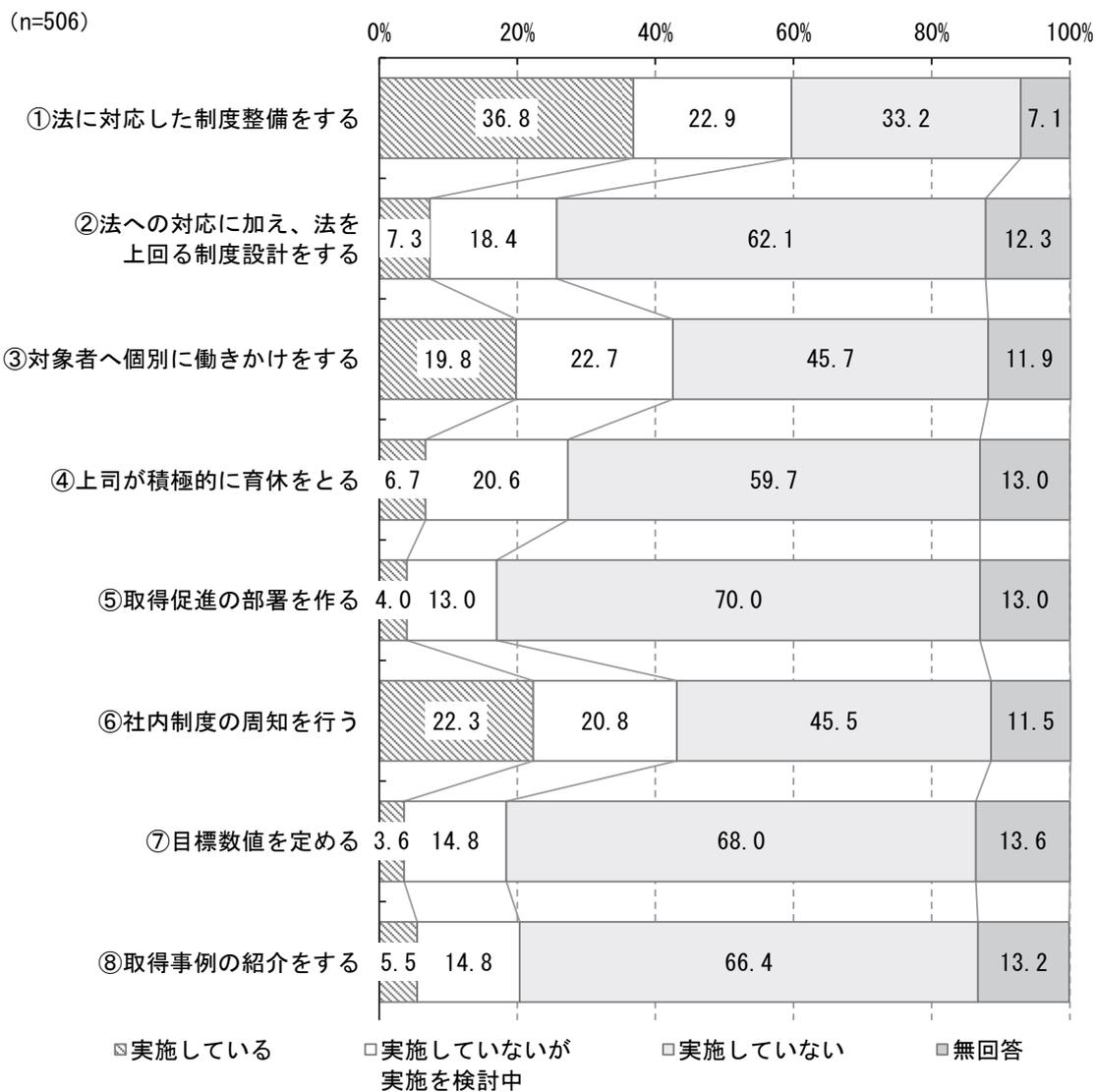
図表問6 「育児・介護休業法」の令和3年改正で、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれたことの認知度(全体、従業員規模別)



問7 貴事業所では、育児・介護休業法を踏まえ、男性の育児休業の取得促進のために以下の取り組みを行っていますか。(それぞれ〇は1つ)

男性の育児休業の取得促進のための取組状況について、「①法に対応した制度整備をする」では「実施している」が36.8%、「⑥社内制度の周知を行う」では22.3%、「③対象者へ個別に働きかけをする」では19.8%となっている。

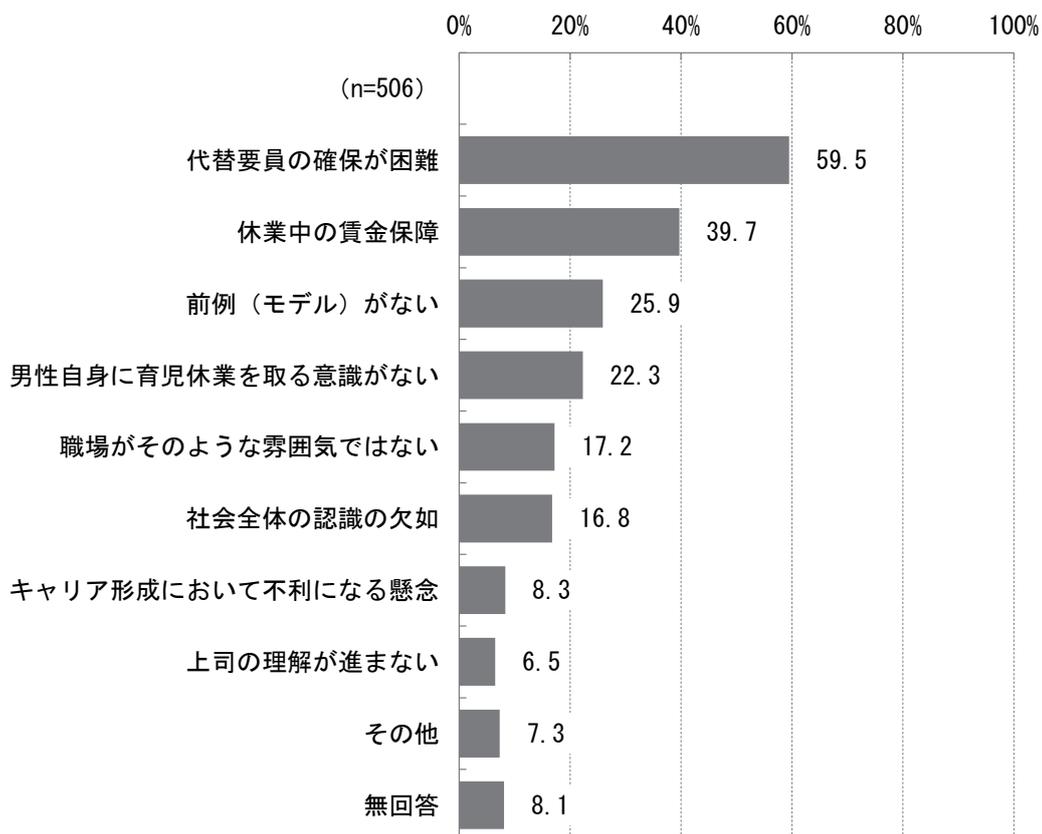
図表問7 男性の育児休業の取得促進のための取組状況



問8 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなことについて、「代替要員の確保が困難」が59.5%と最も高く、次いで「休業中の賃金保障」が39.7%となっている。

図表問8 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなこと

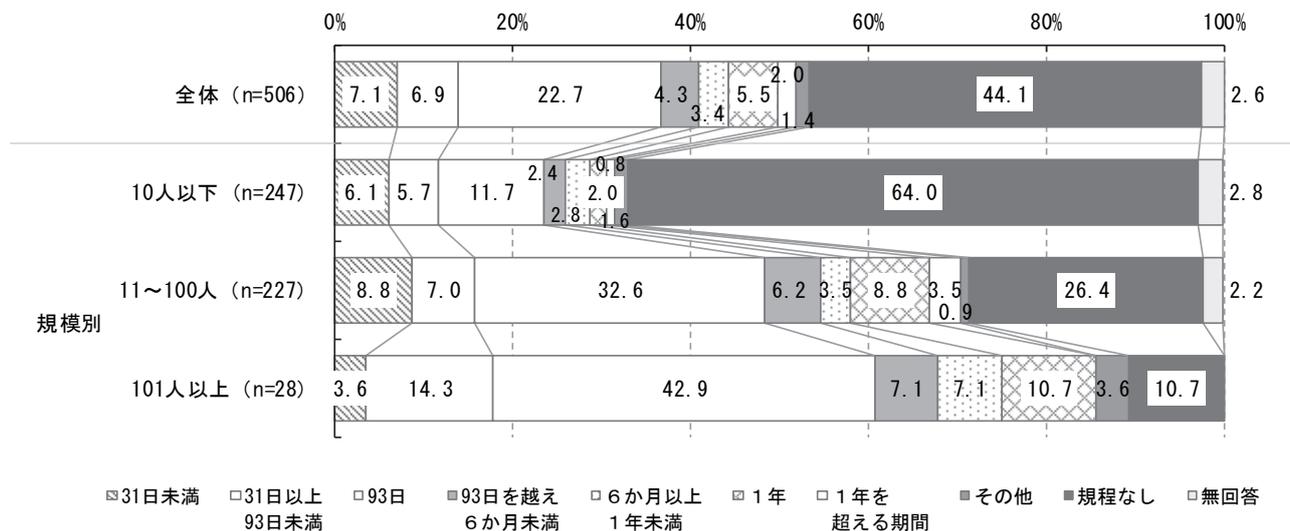


問9 貴事業所では、最長でどの程度の期間、介護休業を取得することができますか。(〇は1つ)

介護休業の最長取得期間について、「規程なし」が44.1%と最も高く、次いで「93日」が22.7%となっている。

従業員規模別でみると、「10人以下」では「規程なし」、「11～100人」「101人以上」では「93日」が最も高い。

図表問9 介護休業の最長取得期間（全体、従業員規模別）



■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較

「規程あり」は、杉並区が53.3%と、東京都の87.6%よりも34.3ポイント低くなっている。

出産者がいた事業所のうち育児休業取得した事業所の割合

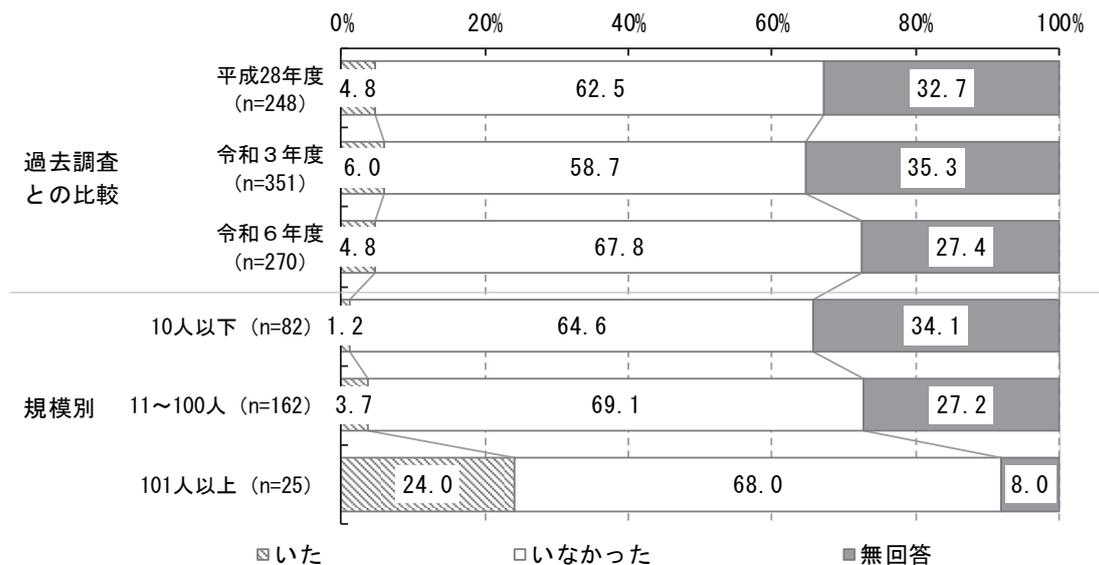
	東京都	杉並区
規程あり	87.6%	53.3%
規程なし	8.5%	44.1%
無回答	3.9%	4.1%

問9-1 (問9で「9. 規程なし」と回答の事業所のみ) 貴事業所では、令和5年4月1日から令和6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したか。(○は1つ)

令和6年3月31日までに介護休業を取得した人について、全体では「いた」が4.8%、「いなかった」が67.8%となっている。

従業員規模別でみると、「10人以下」では「いた」が1.2%、「11~100人」では3.7%、「101人以上」では24.0%となっている。

図表問9-1 令和5年4月1日から令和6年3月31日までの間に介護休業を取得した従業員  
(過去調査との比較、従業員規模別)



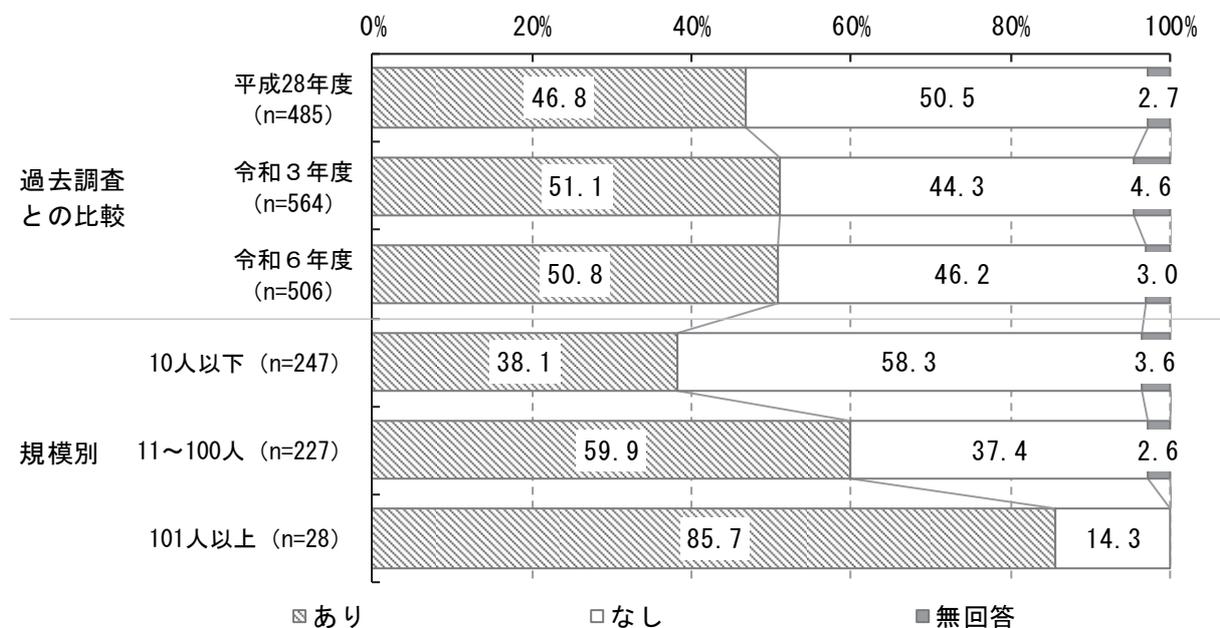
## 問 10 子どもが病気・ケガをしたときに休める看護休暇制度はありますか。①看護休暇制度

看護休暇制度の有無について、全体では「あり」が50.8%、「なし」が46.2%となっている。

過去調査と比較すると、前回調査と同水準の結果となっている。

従業員規模別でみると、「10人以下」では「あり」が38.1%、「11～100人」では59.9%、「101人以上」では85.7%となっている。

図表問 10 ①看護休暇制度の有無（過去調査との比較、従業員規模別）



### ■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較

「規程あり」は、杉並区が50.8%と、東京都の87.0%よりも36.2ポイント低くなっている。

#### 看護休暇制度の規程の有無

	東京都	杉並区
規程あり	87.0%	50.8%
規程なし	10.0%	46.2%
無回答	3.1%	3.0%

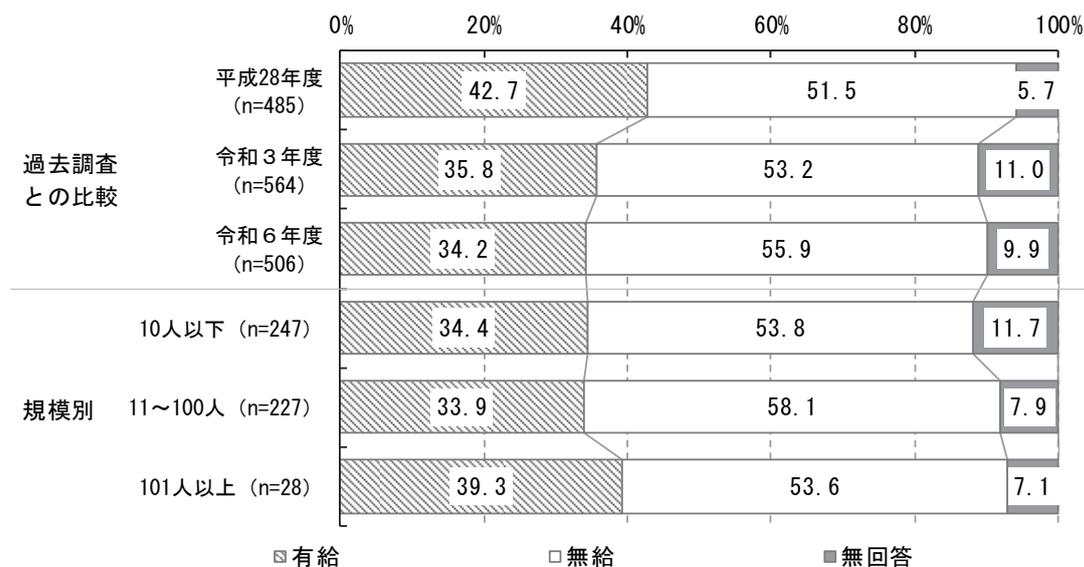
問 10 子どもが病気・ケガをしたときに休める看護休暇制度はありますか。②給与の支給の有無

子どもが病気・ケガをしたときに休める看護休暇制度を利用する際の給与の支給の有無について、全体では「有給」が34.2%、「無給」が55.9%となっている。

過去調査と比較すると、前回調査と同水準の結果となっている。

従業員規模別でみると、「10人以下」では「有給」が34.4%、「11～100人」では33.9%、「101人以上」では39.3%となっている。

図表問 10 ②給与の支給の有無（過去調査との比較、従業員規模別）



■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較

「有給」は、杉並区が34.2%と、東京都の33.5%と同水準になっている。

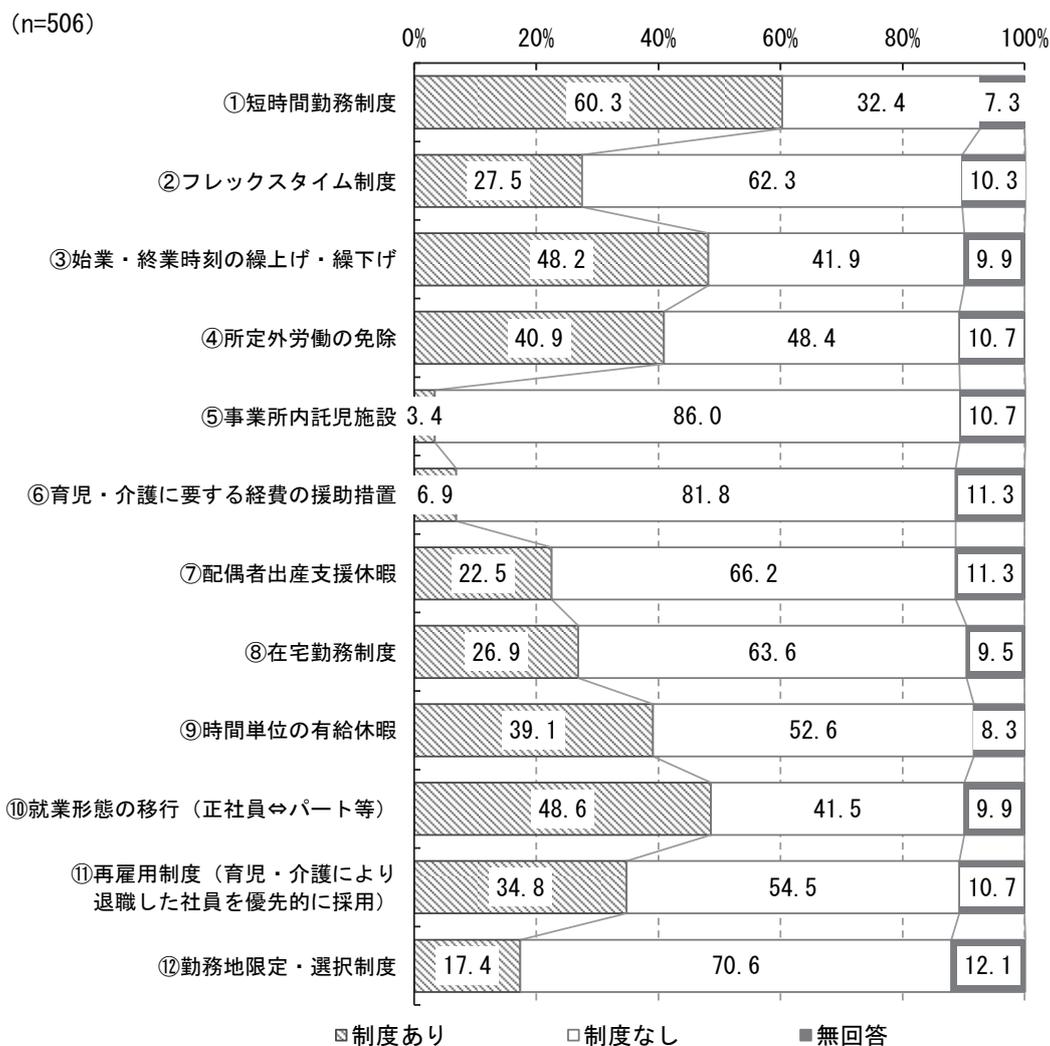
子供の看護休暇中の賃金の有無

	東京都	杉並区
全額支給	28.3%	34.2%
一部支給	5.2%	
支給なし	62.3%	55.9%
無回答	4.3%	9.9%

問 11 貴事業所では、以下の制度はありますか。(それぞれ○は1つ)

制度の導入状況について、「①短時間勤務制度」では「制度あり」が60.3%、「⑩就業形態の移行（正社員⇄パート等）」では48.6%、「③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では48.2%、「④所定外労働の免除」では40.9%となっている。

図表問 11 制度の導入状況



### ■過去調査との比較

制度の導入状況について、過去調査と比較すると「在宅勤務制度」を除き「制度あり」は減少している。

#### 「制度あり」の回答割合

	令和3年度	令和6年度
短時間勤務制度	61.2%	60.3%
フレックスタイム制度	27.7%	27.5%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	54.6%	48.2%
所定外労働の免除	41.3%	40.9%
事業所内託児施設	5.5%	3.4%
育児・介護に要する経費の援助措置	9.4%	6.9%
配偶者出産支援休暇	28.5%	22.5%
在宅勤務制度	26.1%	26.9%
時間単位の有給休暇	40.4%	39.1%
就業形態の移行（正社員⇄パート等）	53.7%	48.6%
再雇用制度（育児・介護により退職した社員を優先的に採用）	39.0%	34.8%
勤務地限定・選択制度	21.1%	17.4%

### ■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較

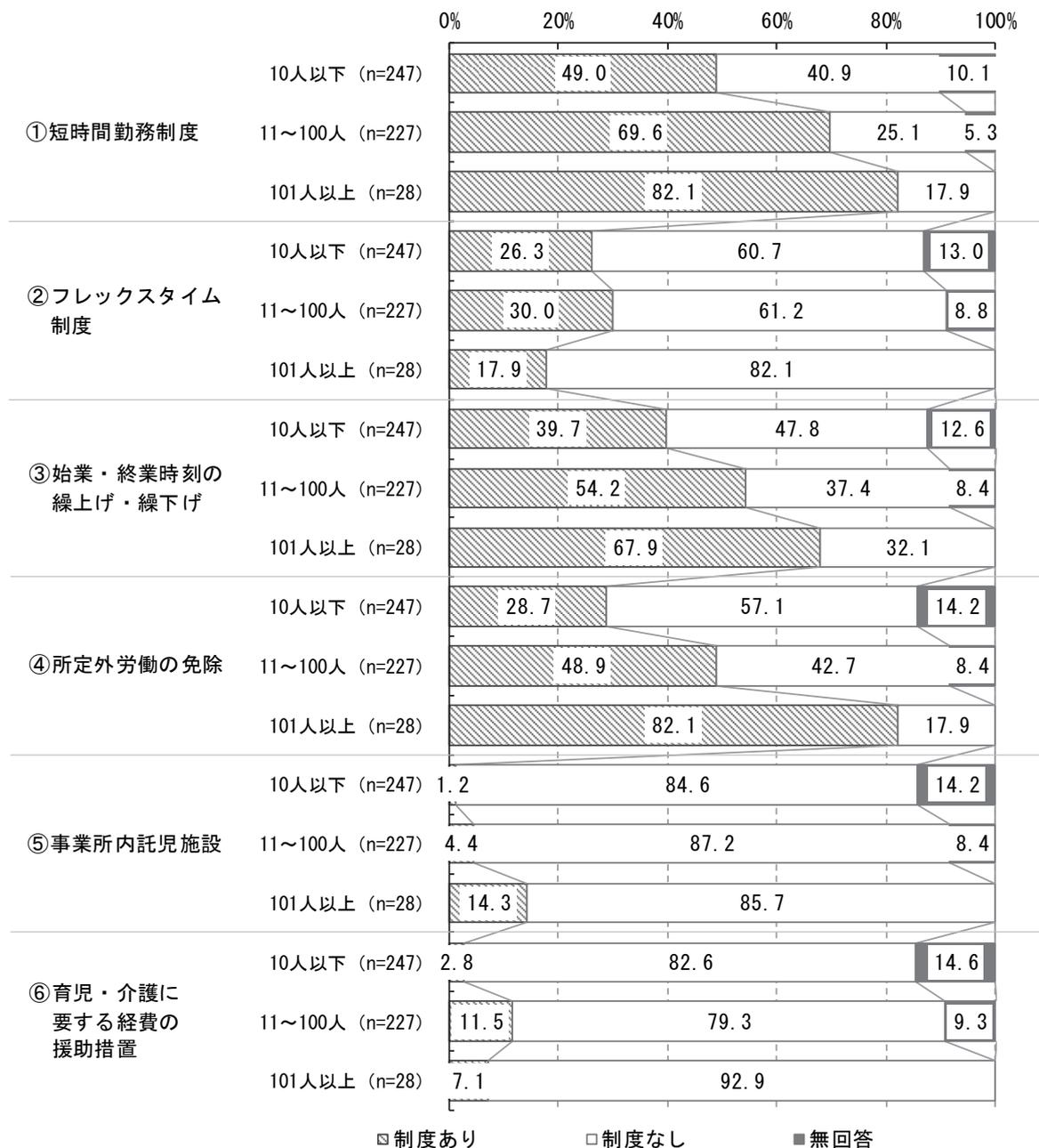
差が大きい項目として、「時間単位の有給休暇」は杉並区が39.1%と、東京都の84.6%よりも45.5ポイント低くなっている。

#### 管理職に占める女性の割合

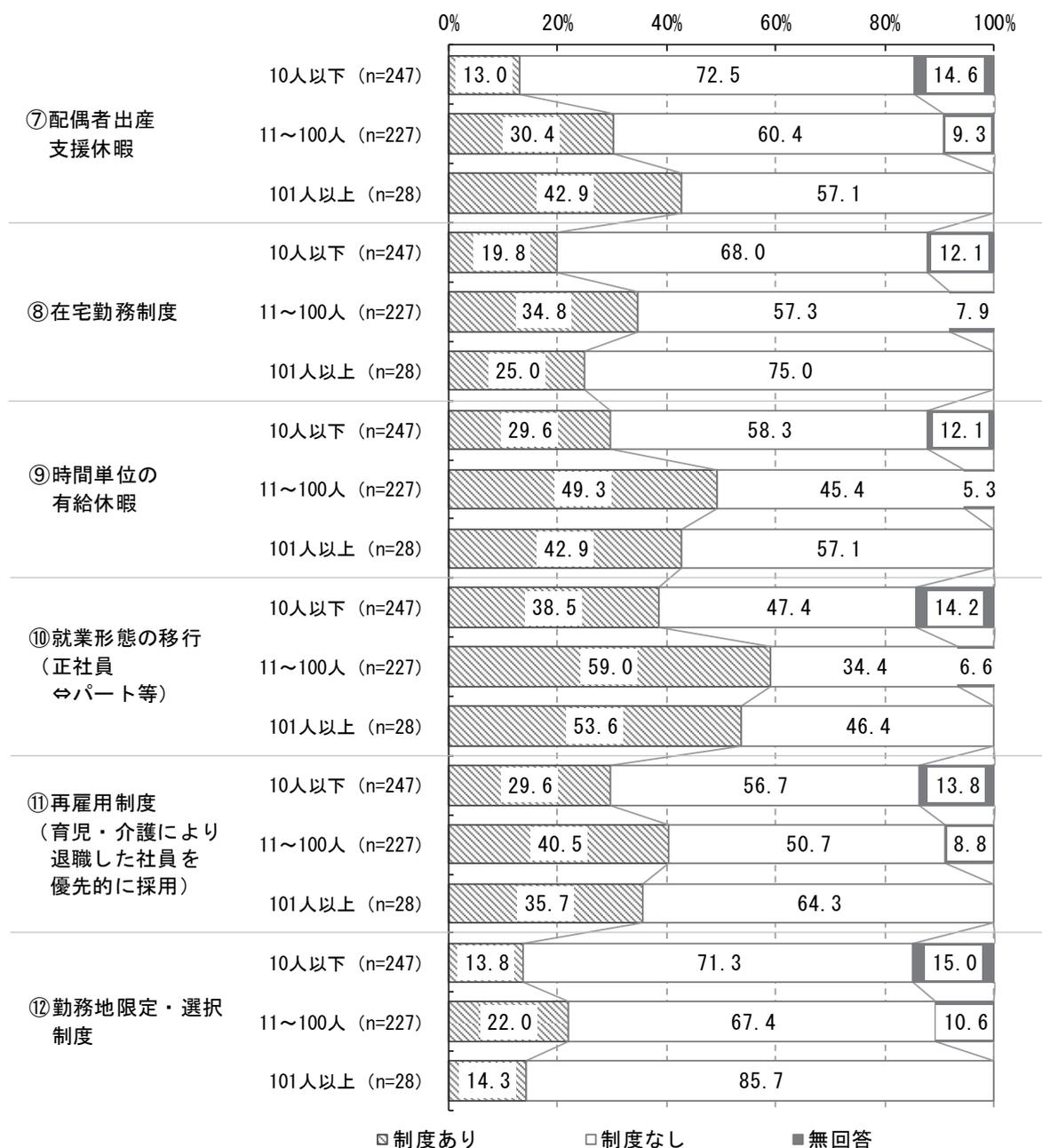
	東京都	杉並区
短時間勤務制度	78.6%	60.3%
フレックスタイム制度	38.1%	27.5%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	56.8%	48.2%
所定外労働の免除	67.2%	40.9%
事業所内保育所の設置	6.1%	3.4%
育児・介護に要する経費の援助措置	10.6%	6.9%
時間単位の有給休暇	84.6%	39.1%
再雇用制度	32.0%	34.8%

従業員規模別でみると、「②フレックスタイム制度」を除く制度について「10人以下」で「制度あり」が最も低い。

図表問 11 制度の導入状況（従業員規模別） 1



図表問 11 制度の導入状況（従業員規模別） 2



問 12 貴事業所において、働きながら育児・介護を行う従業員に対して、法定以外で特徴ある取組をしている場合、具体的に内容を記載してください。

この質問に対して得た回答を、以下の項目に沿って分類し、一部を抜粋して掲載する。回答は複数の項目に内容が当てはまる場合はそれぞれを1件として換算する。回答は原則、原文にて掲載するが明らかな誤字等については、一部文字の訂正を行っている場合がある。

図表問 12 働きながら育児・介護を行う従業員に対して法定以外で特徴ある取組の件数と掲載件数

内容	回答件数	掲載件数
勤務形態・勤務時間・勤務地に関する事	21	4
休暇・休業に関する事	11	2
保育園に関する事	5	2
その他	18	2
合計	55	10

回答数 52 事業所 件数 55 (件)

**勤務形態・勤務時間・勤務地に関する事 (21 件中 4 件)**

- 短時間勤務制度を小学校卒業までに範囲を拡大。(金融業、保険業/11～100 人)
- シフトの配慮, 状況に応じた雇用形態の選択 (退職金は維持)。(医療、福祉/11～100 人)
- 育児時短勤務を小学校 4 年生修業までの期間としている点。(卸売業、小売業/10 人以下)
- 短時間勤務が永続的に必要な社員には期限を設けずに実施する。(情報通信業/11～100 人)

**休暇・休業に関する事 (11 件中 2 件)**

- 看護休暇制度を子または孫の看護休暇等とし、学級閉鎖、学校行事等も休暇の対象としている。(金融業、保険業/11～100 人)
- 色々な個人の問題で休みが必要なら休んでいる。他の人が代わりをしている法定とか規律とかなどなし。自分たちで自由に考え、不満が出ないようにしている。(医療、福祉/11～100 人)

**保育園に関する事 (5 件中 2 件)**

- 幼児と事業所への同伴許可。(情報通信業/11～100 人)
- 事業所内保育事業であるので、子連れ出勤が可能/子育て世帯に限らず、ライフワークバランスに則り誰でも時間勤務が可能。(医療、福祉/11～100 人)

**その他 (18 件中 2 件)**

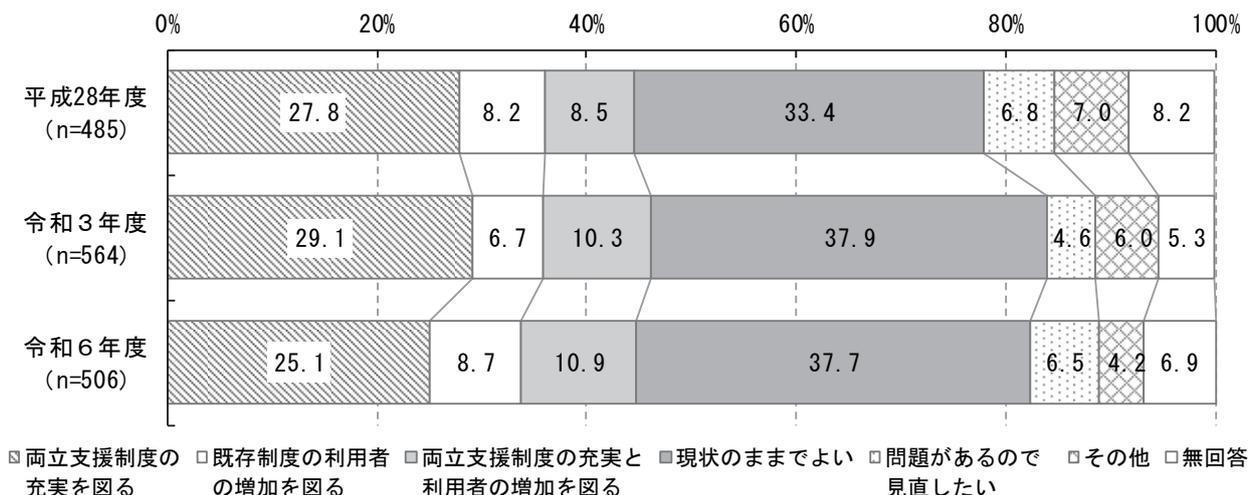
- 一人一人の実情に合わせる。(卸売業、小売業/11～100 人)
- 家族手当 10,000 / 1 人・月。(製造業/10 人以下)

問 13 貴事業所では、従業員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度について、今後どのようにしていくお考えですか。(〇は1つ)

従業員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度の今後の意向について、「現状のままでよい」が37.7%と最も高く、次いで「両立支援制度の充実を図る」が25.1%、「両立支援制度の充実と利用者の増加を図る」が10.9%となっている。

過去調査と比較すると、「現状のままでよい」がどの時点においても最も高い。

図表問 13 従業員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度の今後の意向（過去調査との比較）



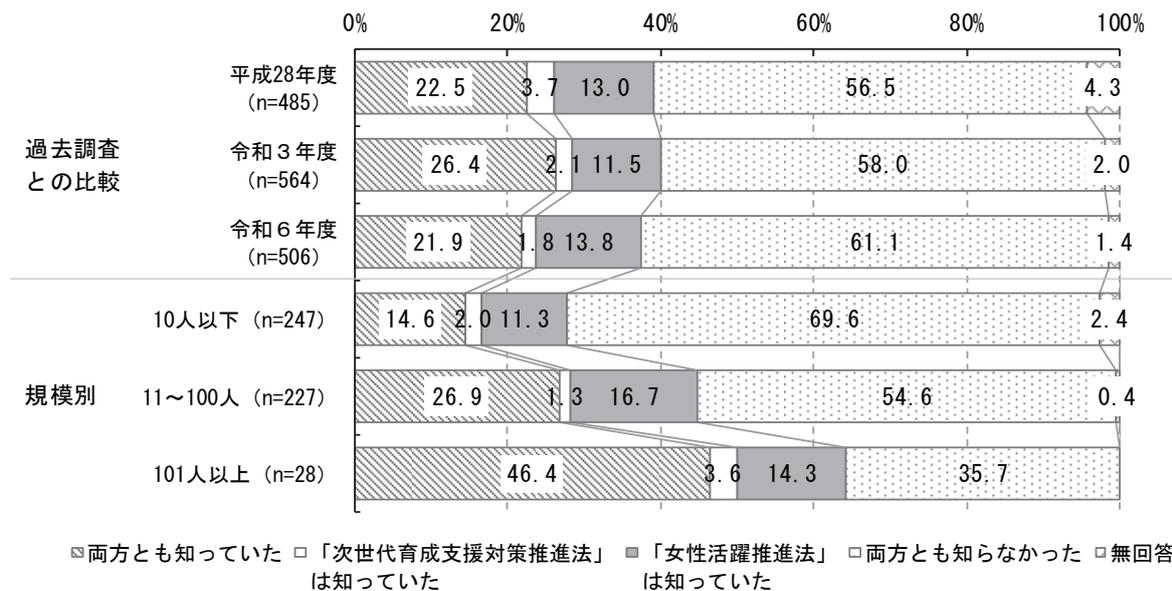
問 14 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」の策定・届出について、ご存じでしたか。(〇は1つ)

「一般事業主行動計画」の策定・届出の認知度について、全体では「両方とも知らなかった」が61.1%と最も高く、次いで「両方とも知っていた」が21.9%となっている。

過去調査と比較すると、「両方とも知らなかった」が3.1ポイント高い。

従業員規模別でみると、「10人以下」では「両方とも知らなかった」が69.6%、「11～100人」では54.6%、「101人以上」では35.7%となっている。

図表問 14 「一般事業主行動計画」の策定・届出の認知度（過去調査との比較、従業員規模別）



問 15 (問 14 で「両方とも知っていた」「次世代育成支援対策推進法」は知っていた」「女性活躍推進法」は知っていた」と回答の事業所のみ)

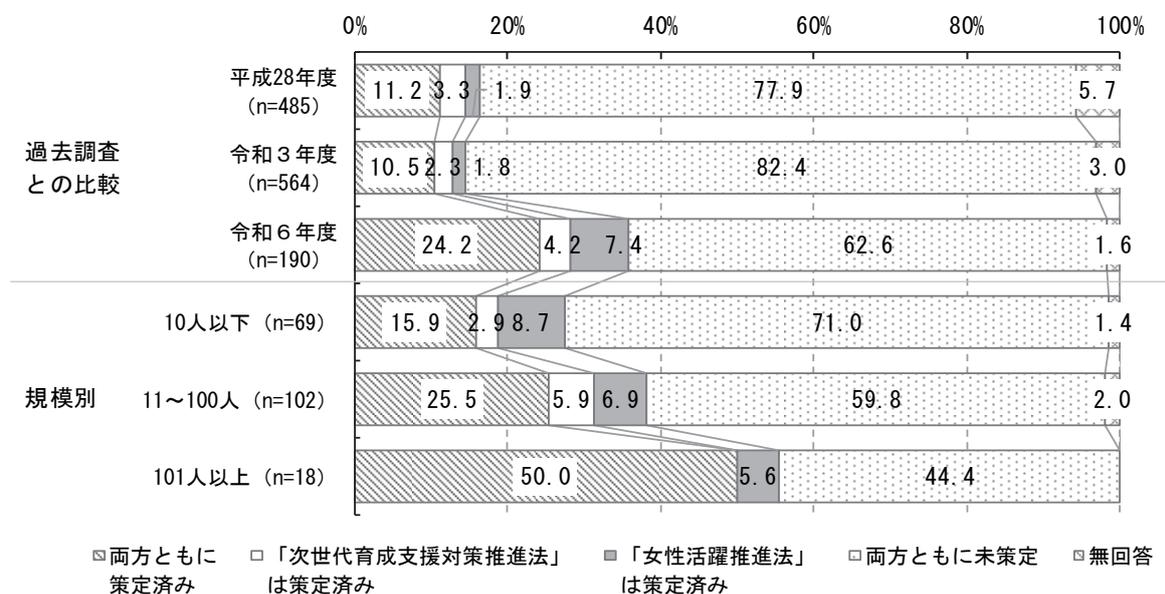
貴事業所では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」は策定されていますか。(○は1つ)

一般事業主行動計画の策定有無について、全体では「両方ともに未策定」が 62.6%と最も高く、次いで「両方ともに策定済み」が 24.2%となっている。

過去調査と比較すると、前回調査よりも「両方ともに未策定」が減少している。

従業員規模別でみると、「10人以下」では「両方ともに未策定」が 71.0%、「11～100人」では 59.8%、「101人以上」では 44.4%となっている。

図表問 15 一般事業主行動計画の策定有無（過去調査との比較、従業員規模別）

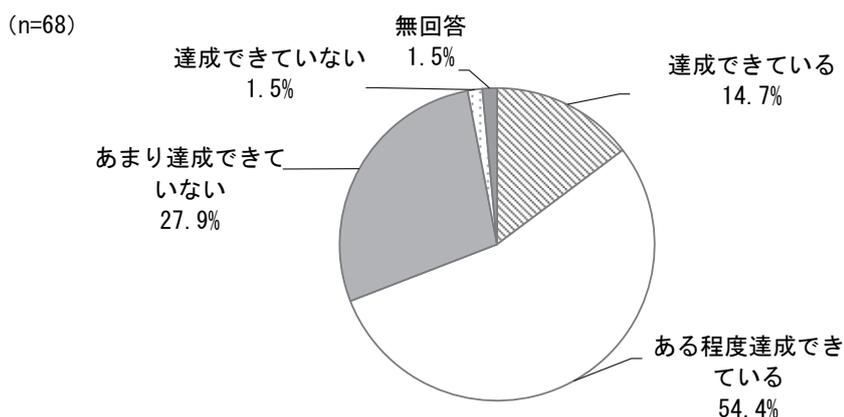


※今回調査から、回答対象を一般事業主行動計画の策定・届出について「両方とも知っていた」「次世代育成支援対策推進法」は知っていた』『「女性活躍推進法」は知っていた』と回答した事業所に限定しているため、回答割合について数値への影響が考えられる。

問 15-1 (問 15 で「1. 両方ともに策定済み」「2. 「次世代育成支援対策推進法」は策定済み」「3. 「女性活躍推進法」は策定済み」と回答の事業所のみ) 貴事業所における行動計画の達成状況はいかがですか。(○は1つ)

一般事業主行動計画の達成状況について、“達成できている”(「達成できている」と「ある程度達成できている」の合計)が69.1%、“達成できていない”(「あまり達成できていない」と「達成できていない」の合計)が29.4%となっている。

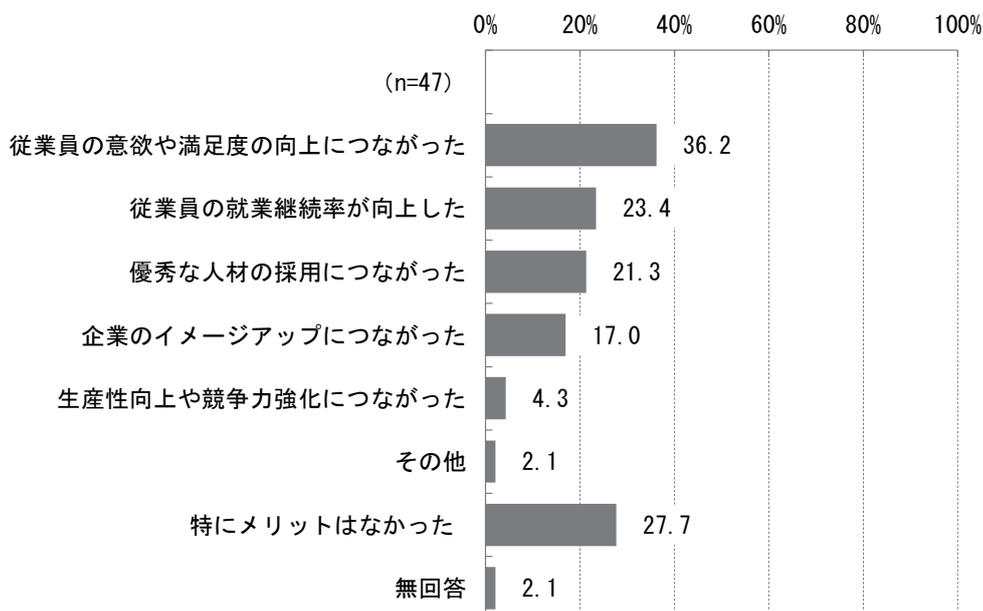
図表問 15-1 一般事業主行動計画の達成状況



問 15-2 (問 15-1 で「1. 達成できている」「2. ある程度達成できている」と回答の事業所のみ) 貴事業所において、策定した行動計画に基づく取組を進めたことで、どのような効果がありましたか。(あてはまるものすべてに○)

一般事業主行動計画に基づく取組の効果について、「従業員の意欲や満足度の向上につながった」が36.2%と最も高く、次いで「従業員の就業継続率が向上した」が23.4%となっている。

図表問 15-2 一般事業主行動計画に基づく取組の効果



問 15-3 (問 15-1 で「3. あまり達成できていない」「4. 達成できていない」と回答の事業所の  
 み) 貴事業所において、「一般事業主行動計画」を達成するうえで課題となっていることは何  
 ですか。(あてはまるものすべてに○)

「一般事業主行動計画」を達成するうえでの課題について、「管理職を希望する女性従業員が  
 少ない」「効果的な人事制度が定まっていない」「両立支援制度を利用する従業員が多くない」「業  
 務量が多いため、計画した取組の優先度が低くなっている」等が上位に挙げられている。

No.	カテゴリ	件数	(全体)%
	(n=20)		
1	管理職を希望する女性従業員が少ない	9	45.0
2	採用に際し、女性の応募者が少ない	4	20.0
3	顧客や従業員の意識改革が進まない	3	15.0
4	費用面での負担が大きい	0	0.0
5	効果的な人事制度が定まっていない	6	30.0
6	両立支援制度を利用する従業員が多くない	5	25.0
7	人手不足のため、休暇の取得や超過勤務の削減が 困難	2	10.0
8	業務量が多いため、計画した取組の優先度が低く なっている	5	25.0
9	その他	2	10.0
	無回答	1	5.0

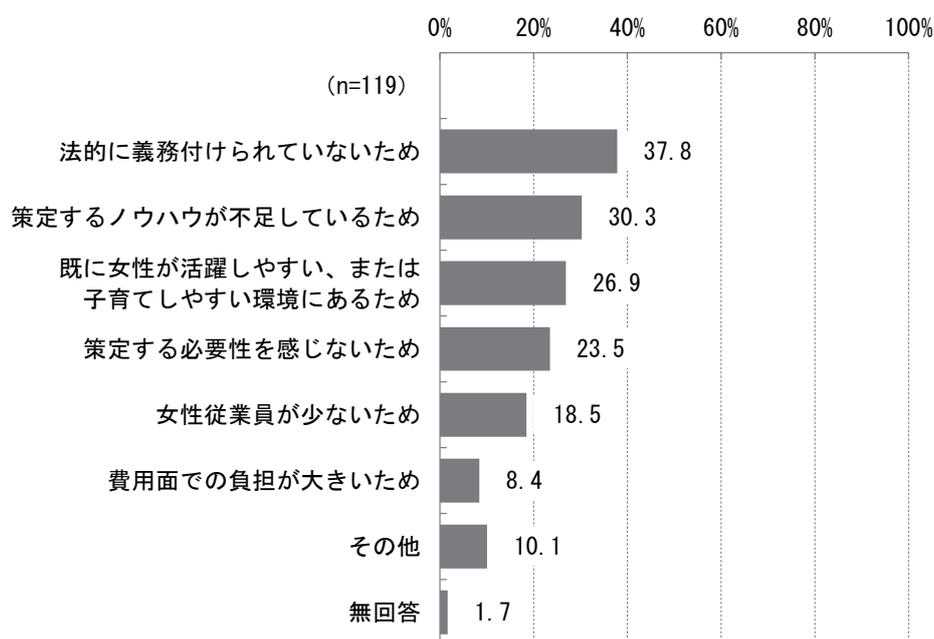
問 15-4 (問 15 で「4. 両方ともに未策定」と回答の事業所のみ)

貴事業所が「一般事業主行動計画」を策定しないのはなぜですか。(あてはまるものすべてに○)

一般事業主行動計画を策定しない理由について、全体では「法的に義務付けられていないため」が 37.8%と最も高く、次いで「策定するノウハウが不足しているため」が 30.3%、「既に女性が活躍しやすい、または子育てしやすい環境にあるため」が 26.9%となっている。

従業員規模別でみると、「10人以下」では「策定する必要性を感じないため」が 30.6%、「11～100人」では「法的に義務付けられていないため」が 47.5%で最も高い。

図表問 15-4 一般事業主行動計画を策定しない理由（全体、従業員規模別）



規模別	n	法的に義務付けられていないため	策定するノウハウが不足しているため	既に女性が活躍しやすい、または子育てしやすい環境にあるため	策定する必要性を感じないため	女性従業員が少ないため	費用面での負担が大きい	その他	無回答
10人以下	49	24.5	28.6	28.6	30.6	16.3	6.1	10.2	4.1
11～100人	61	47.5	31.1	23.0	21.3	21.3	9.8	9.8	0.0
101人以上	8	50.0	37.5	50.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0

## 5-4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

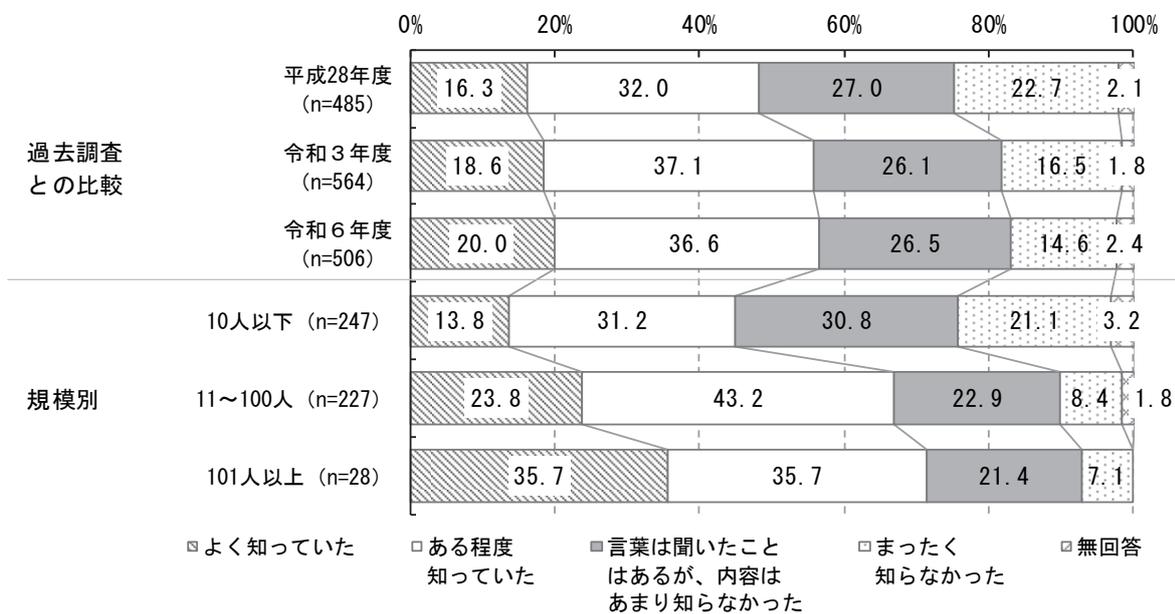
問 16 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、今までどの程度認識していましたか。  
 (〇は1つ)

ワーク・ライフ・バランスの認知度について、全体では“知っていた”（「よく知っていた」と「ある程度知っていた」の合計）が 56.6%であり、「言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らなかった」が 26.5%、「まったく知らなかった」が 14.6%となっている。

過去調査と比較すると、前回調査と同水準の結果となっている。

従業員規模別でみると、「10人以下」では“知っていた”が 45.0%、「11～100人」では 67.0%、「101人以上」では 71.4%となっている。

図表問 16 ワーク・ライフ・バランスの認知度（過去調査との比較、従業員規模別）



問17 貴事業所のワーク・ライフ・バランスに対する（1）現状についてどのように認識していますか。（それぞれに○は1つ）

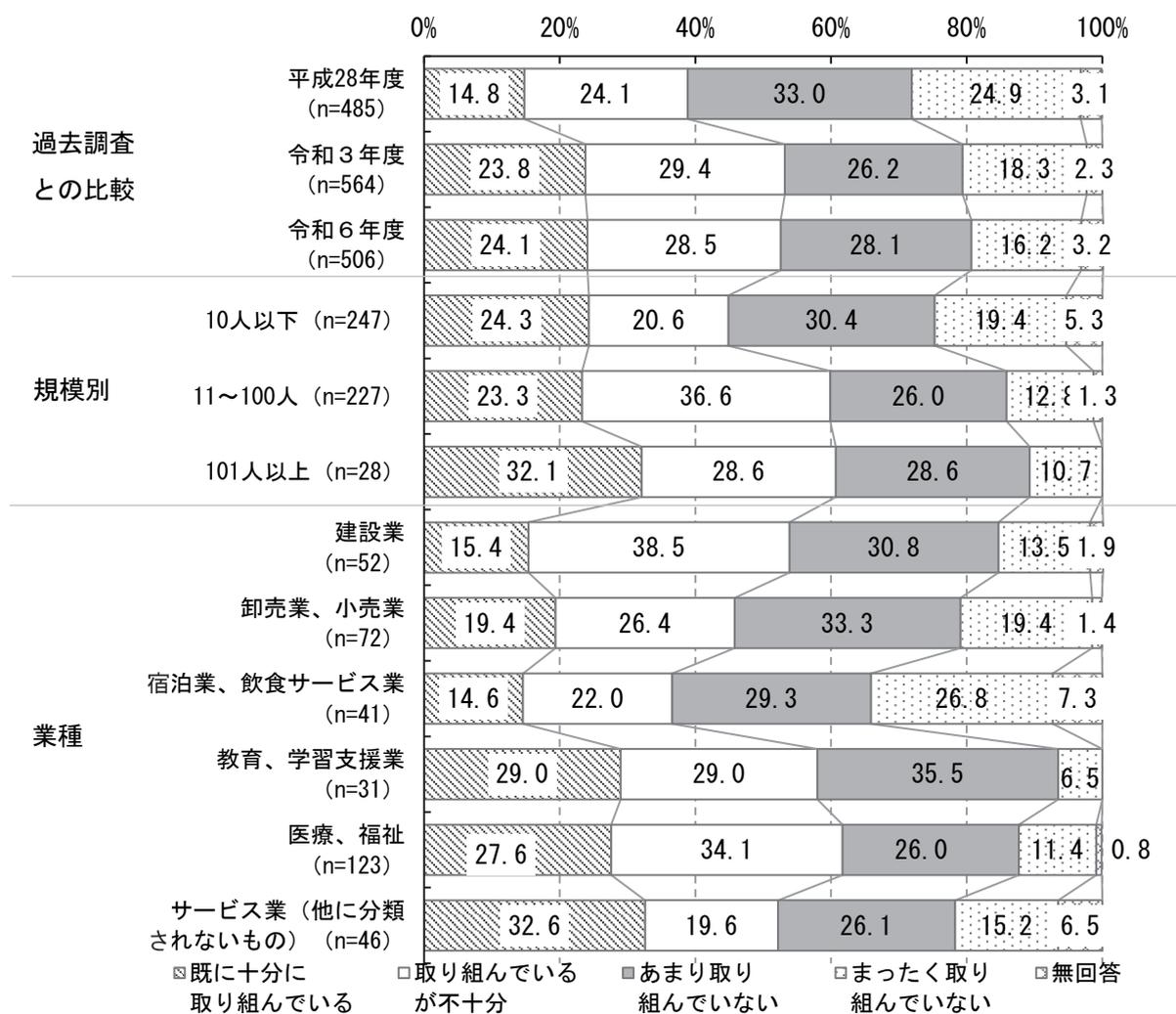
ワーク・ライフ・バランスに対する現状について、全体では「取り組んでいるが不十分」が28.5%と最も高く、次いで「あまり取り組んでいない」が28.1%、「既に十分に取り組んでいる」が24.1%となっている。

過去調査と比較すると、前回調査と同水準の結果となっている。

従業員規模別でみると、「10人以下」では「既に十分に取り組んでいる」が24.3%、「11～100人」では23.3%、「101人以上」では32.1%となっている。

主な業種別でみると、「サービス業（他に分類されないもの）」では「既に十分に取り組んでいる」が32.6%であり、他の5業種に比べて最も高い。

図表問17（1） ワーク・ライフ・バランスに対する現状  
（過去調査との比較、従業員規模別、主な業種別）



問17 貴事業所のワーク・ライフ・バランスに対する（2）今後の必要性についてどのように認識していますか。（それぞれに○は1つ）

ワーク・ライフ・バランスに対する今後の必要性について、全体では“取り組むべき”（「積極的に取り組むべき」と「ある程度取り組むべき」の合計）が67.4%であり、「現状のままで問題はない」が26.9%となっている。

過去調査と比較すると、“取り組むべき”は増加している。

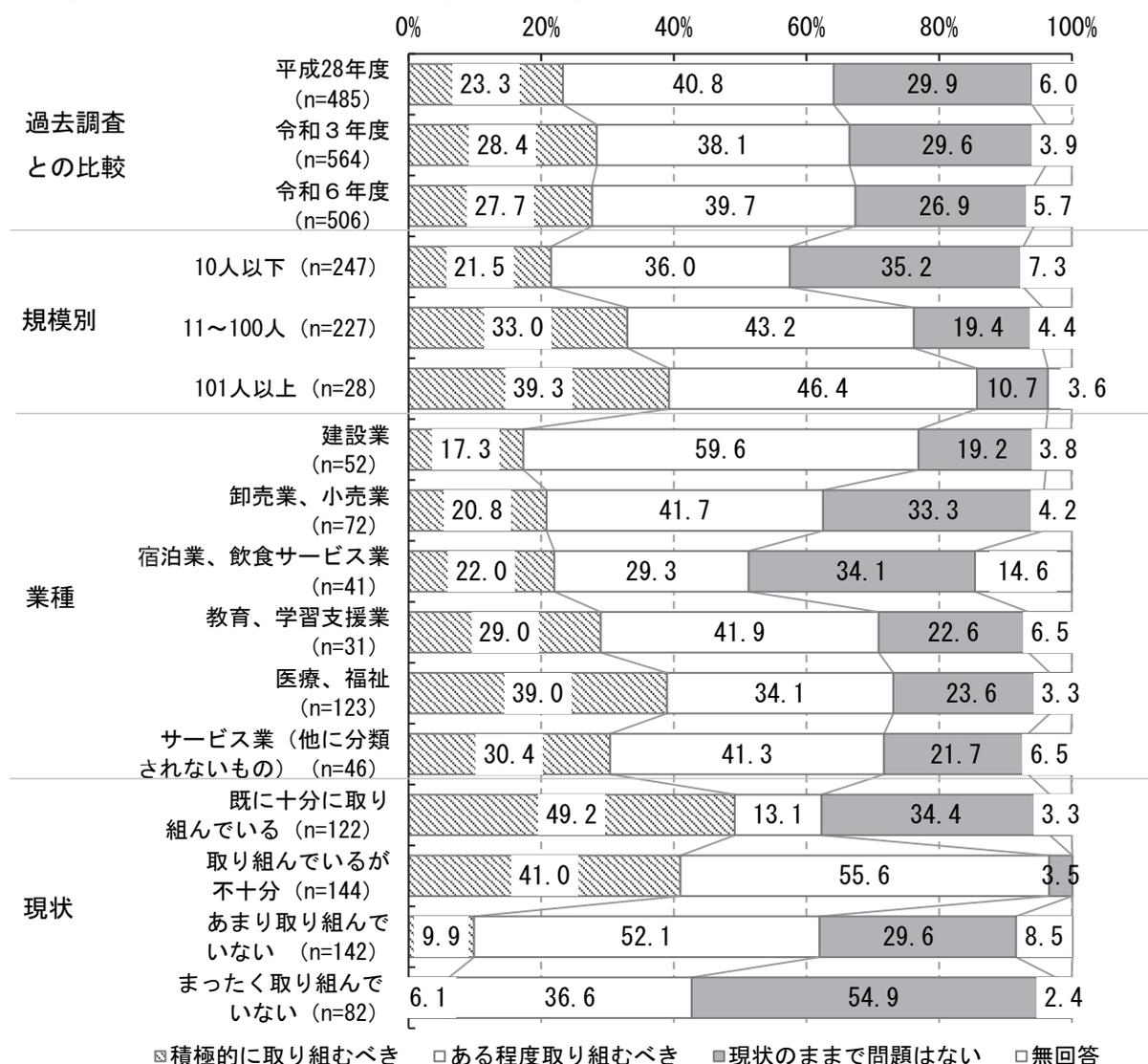
従業員規模別でみると、「10人以下」では“取り組むべき”が57.5%、「11～100人」では76.2%、「101人以上」では85.7%となっている。

主な業種別でみると、「建設業」では“取り組むべき”が76.9%で最も高い。

ワーク・ライフ・バランスに対する現状でみると、「取り組んでいるが不十分」では“取り組むべき”が96.6%で最も高い。

図表問17（2） ワーク・ライフ・バランスに対する今後の必要性

（過去調査との比較、従業員規模別、主な業種別、ワーク・ライフ・バランスに対する現状）

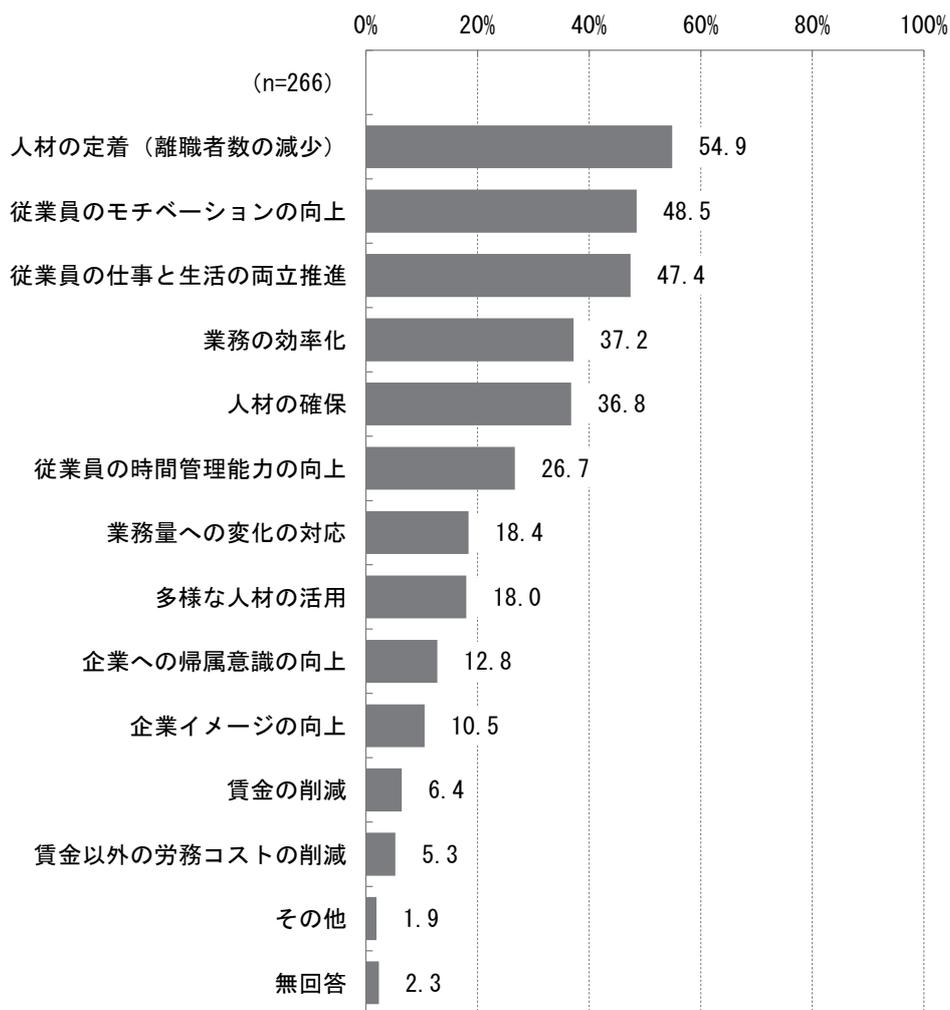


☒積極的に取り組むべき    □ある程度取り組むべき    ■現状のままで問題はない    □無回答

問 17-1 (問 17 (1) で「1. 既に十分に取組んでいる」「2. 取組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ) 貴事業所の行うワーク・ライフ・バランスの取組で、どのような効果がみられていますか。(あてはまるものすべてに○)

ワーク・ライフ・バランスの取組効果について、「人材の定着 (離職者数の減少)」が 54.9%と最も高く、次いで「従業員のモチベーションの向上」が 48.5%、「従業員の仕事と生活の両立推進」が 47.4%となっている。

図表問 17-1 ワーク・ライフ・バランスの取組効果

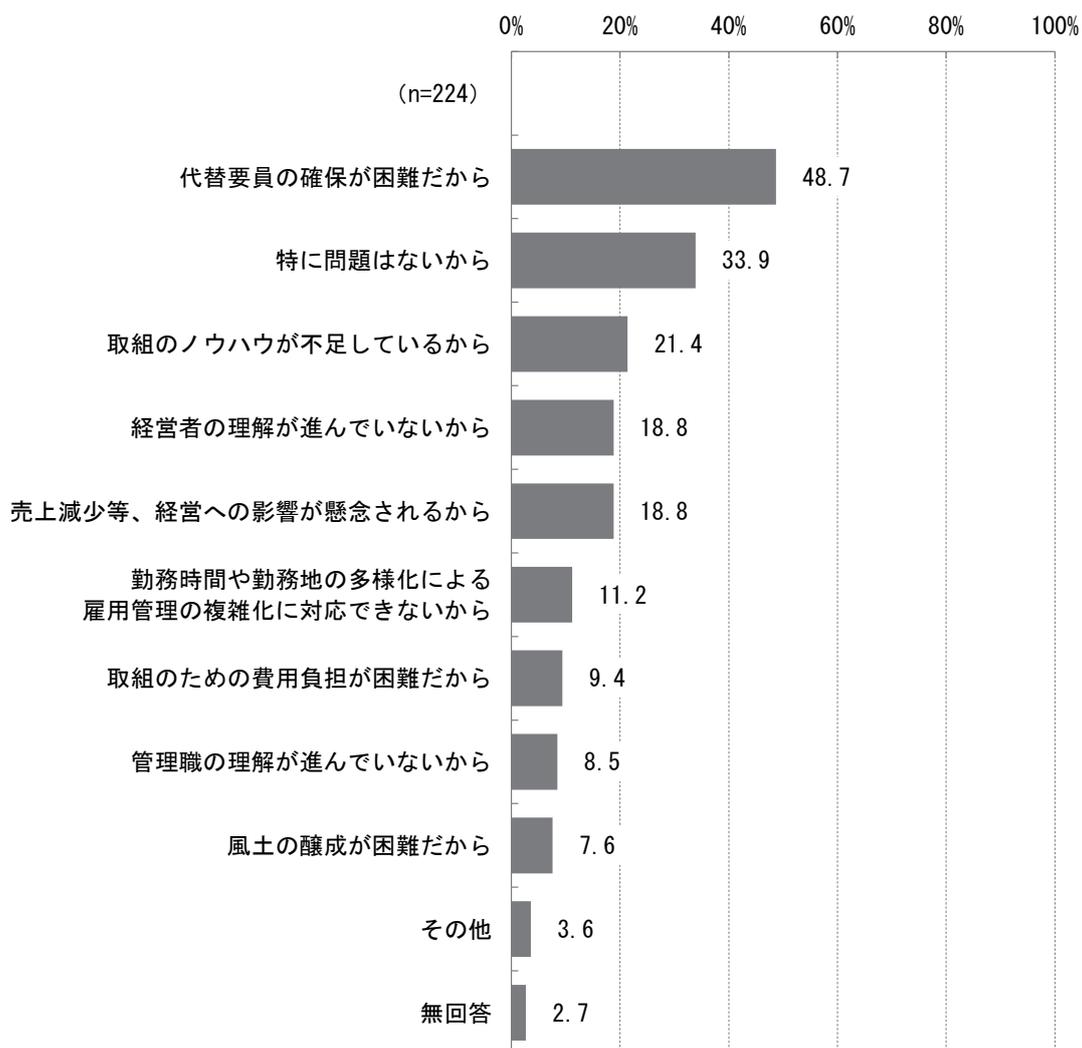


問 17-2 (問 17 (1) で「3. あまり取り組んでいない」「4. まったく取り組んでいない」と回答の事業所のみ) 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスの取組が(あまり)進んでいない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由について、全体では「代替要員の確保が困難だから」が 48.7%と最も高く、次いで「特に問題はないから」が 33.9%となっている。

従業員規模別でみると、「10 人以下」では「特に問題はないから」が 42.3%、「11～100 人」では「代替要員の確保が困難だから」が 59.1%で最も高い。

図表問 17-2 ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由 (全体、従業員規模別)

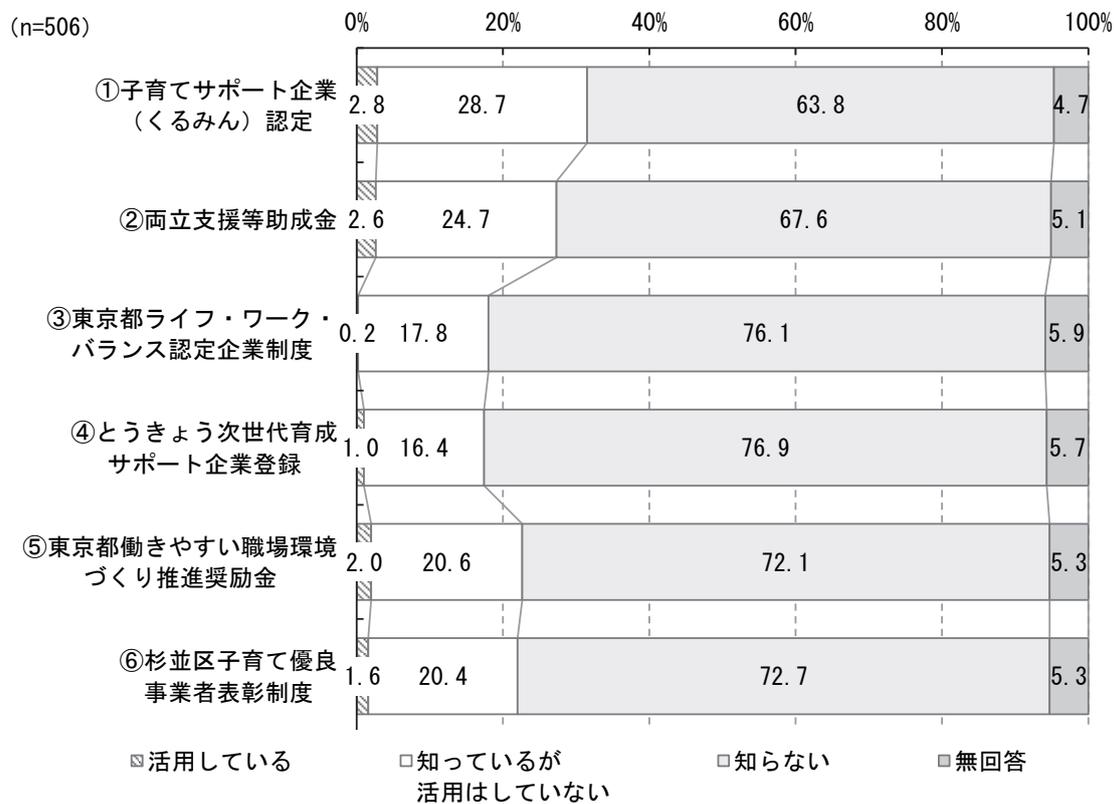


	n	代替要員の確保が困難だから	特に問題はないから	取組のノウハウが不足しているから	経営者の理解が進んでいないから	売上減少等、経営への影響が懸念されるから	勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化に対応できないから	取組のための費用負担が困難だから	管理職の理解が進んでいないから	風土の醸成が困難だから	その他	無回答
規模別												
10人以下	123	39.8	42.3	14.6	17.1	21.1	8.1	10.6	6.5	6.5	3.3	4.1
11～100人	88	59.1	23.9	33.0	23.9	17.0	14.8	8.0	12.5	6.8	3.4	1.1
101人以上	11	72.7	9.1	9.1	0.0	9.1	18.2	9.1	0.0	27.3	9.1	0

問 18 国・東京都・区の「ワーク・ライフ・バランス」等を推進する制度や事業に関する認知・取得状況及び活用状況について教えてください。(〇は1つ)

国・東京都・区の「ワーク・ライフ・バランス」等の制度・事業の認知・取得・活用状況について、すべての制度・事業で概ね6～7割が「知らない」と回答している。

図表問 18 国・東京都・区の「ワーク・ライフ・バランス」等の制度・事業の認知・取得・活用状況



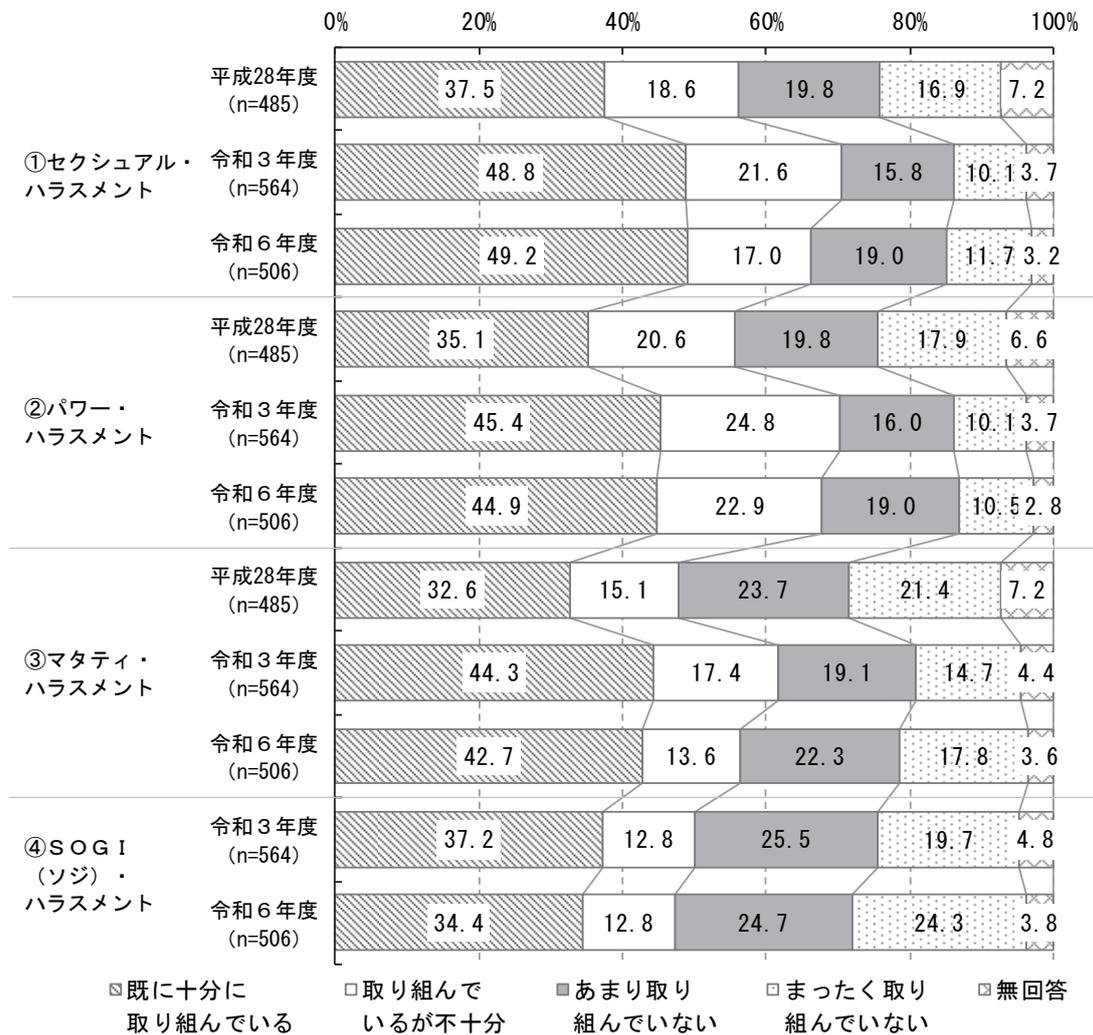
## 5-5 職場のハラスメントについて

問19 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対して、どの程度取り組んでいますか。（それぞれ〇は1つ）

各ハラスメントへの現状について、「①セクシュアル・ハラスメント」では「既に十分に取り組んでいる」が49.2%、「②パワー・ハラスメント」では44.9%、「③マタニティ・ハラスメント」では42.7%、「④SOGI（ソジ）・ハラスメント」では34.4%となっている。

過去調査と比較すると、4つのハラスメントとも、「既に十分に取り組んでいる」が前回調査と同水準もしくは減少している。

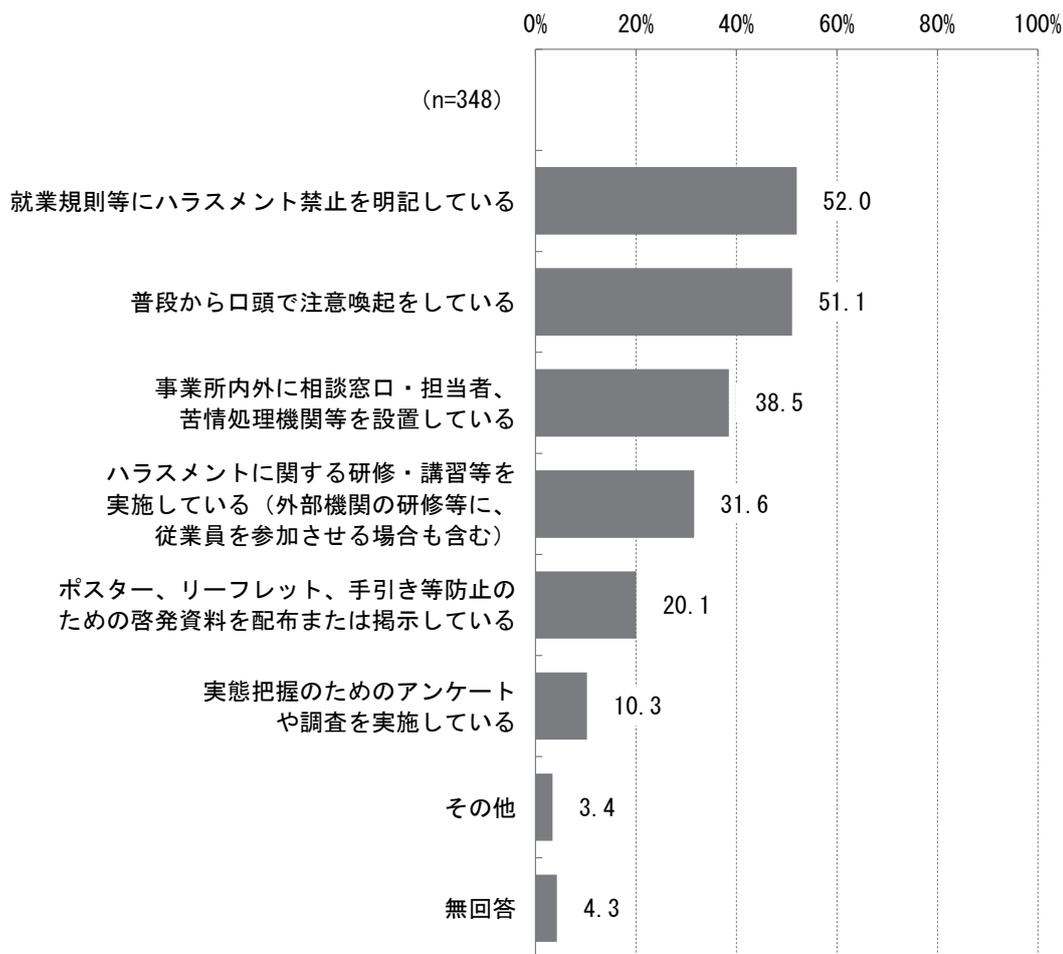
図表問19 各ハラスメントへの現状（過去調査との比較）



問 19-1 (問 19 で 1 つでも「1. 既に十分に取組んでいる」「2. 取組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ) 職場でのハラスメント全般への対応として、貴事業所ではどのような取組を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

職場でのハラスメント全般への取組について、「就業規則等にハラスメント禁止を明記している」が 52.0%と最も高く、次いで「普段から口頭で注意喚起をしている」が 51.1%となっている。

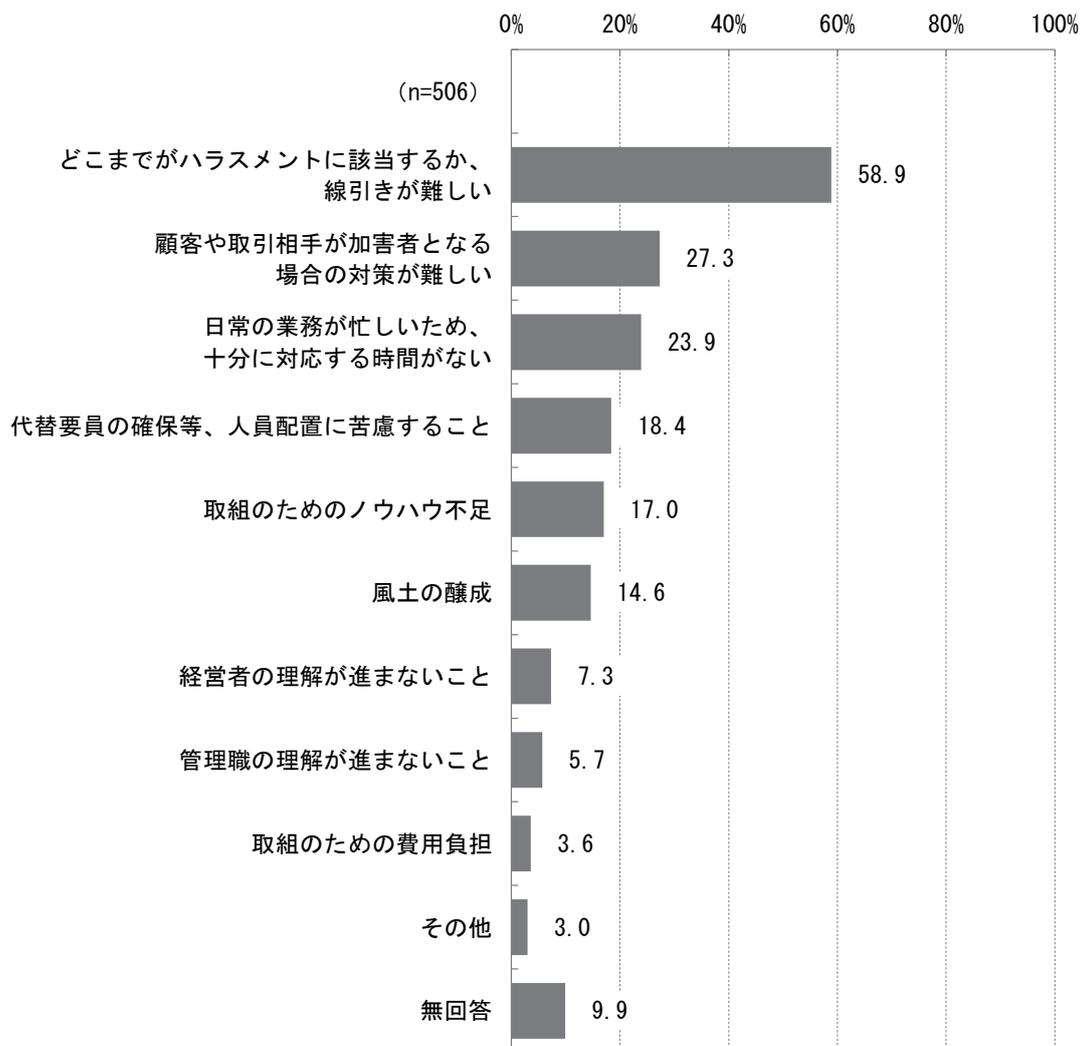
図表問 19-1 職場でのハラスメント全般への取組



問 20 職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題、又は課題になりそうなことは何ですか。(あてはまるものすべてに○)

職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題について、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が58.9%と最も高く、次いで「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」が27.3%となっている。

図表問 20 職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題



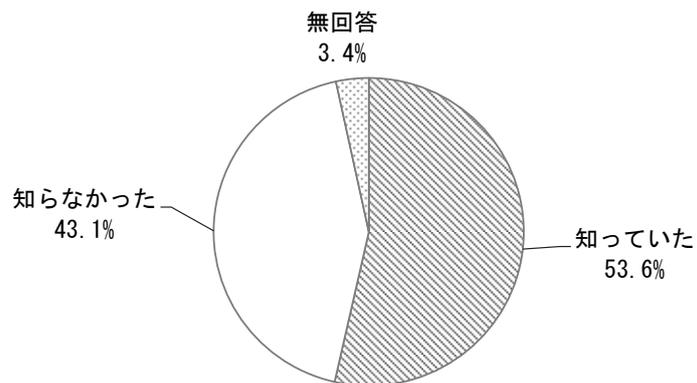
## 5-6 性的マイノリティへの配慮について

問 21 東京都や区がパートナーシップ制度を実施していることをご存知でしたか。(〇は1つ)

東京都や区がパートナーシップ制度を実施していることの認知度について、「知っていた」が53.6%、「知らなかった」が43.1%となっている。

図表問 21 東京都や区がパートナーシップ制度を実施していることの認知度

(n=506)



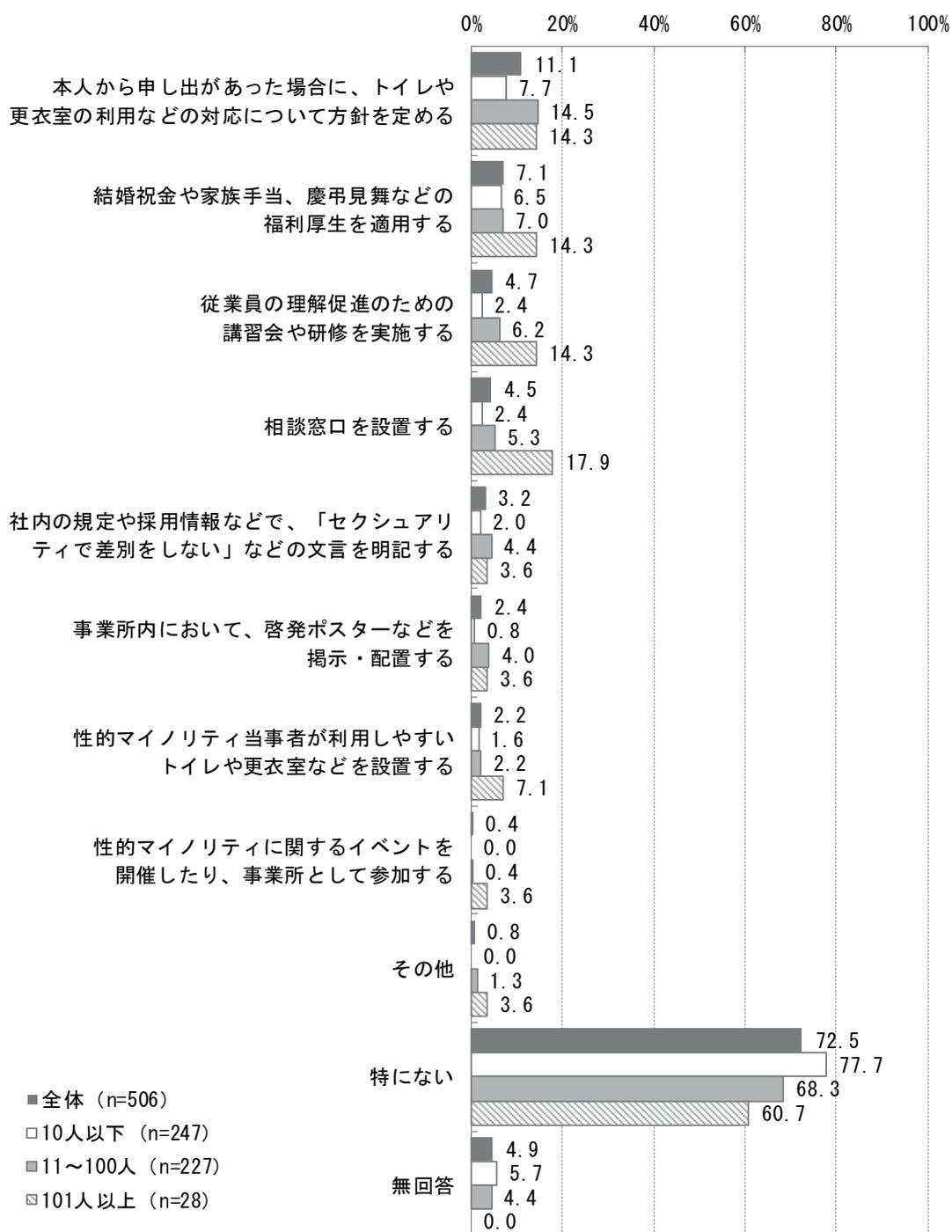
問 22 貴事業所では、性的マイノリティへの配慮に関してどのような取組を実施していますか。  
 (あてはまるものすべてに○)

性的マイノリティへの配慮に関して実施している取組について、全体では「特にない」が72.5%と最も高い。

実施している取組の中では、「本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める」が11.1%で最も高い。

従業員規模別でみると、「10人以下」で「特にない」が77.7%と最も高い。

図表問 22 性的マイノリティへの配慮に関して実施している取組み（全体、従業員規模別）



問 23 職場における男女平等に関して、日頃感じていることや区に対する要望などご自由にご記入ください。

この質問に対して得た回答を、以下の項目に沿って分類し、一部を抜粋して掲載する。回答は複数の項目に内容が当てはまる場合はそれぞれを1件として換算する。回答は原則、原文にて掲載するが明らかな誤字等については、一部文字の訂正を行っている場合がある。

図表問 23 職場における男女平等に関する意見の件数と掲載件数

内容	回答件数	掲載件数
行政への要望	7	3
女性活躍に関すること	26	3
ワーク・ライフ・バランスに関すること	2	1
育児・介護支援制度に関すること	7	2
職場のハラスメントに関すること	1	1
その他	25	3
合計	68	13

回答数 61 事業所 件数 68 (件)

**行政への要望 (7件中3件)**

- 子育てに関しては子どもが1～2才は急な休みが多いと困りますので、子育てに専念できる環境(収入)を行政が作って欲しい。(医療、福祉/11～100人)
- あらゆる側面で性別による差をなくすための政策を進めて頂きたい。(学術研究、専門・技術サービス業/11～100人)
- 少子化対策と合わせ男女平等施策を行政として推進される事を望みます。行政としての子育て支援の拡充が最も重要と考えます。(医療、福祉/101人以上)

**女性活躍に関すること (26件中3件)**

- 女性管理職の登用を今後も積極的に行っていく。有益な情報があれば積極的に発信していただきたい。知らない制度が多々あり活用できないのが残念である。(卸売業、小売業/10人以下)
- 女性、妻が夫の扶養から外れる年収の壁で、年末に働けなくなったり、活躍が制限されている。女性の活躍への問題、障害であると思います。(医療、福祉/10人以下)
- 男性非正規雇用社員の正社員化の実績はあるが、女性の非正規雇用社員(=事務職員)の正社員化が全くなく不平等と感ずることがある。(建設業/11～100人)

**ワーク・ライフ・バランスに関すること (2件中1件)**

- 人権を大切にして、仕事と私事が両立し、安心して意欲的に働ける職場環境作りを目指している。(医療、福祉/10人以下)

**育児・介護支援制度に関すること (7件中2件)**

- 子育て期間中は仕事の分担や労働時間の変更等で対処しています。弊社では仕事に関して男女区別することをしないのですが、法的に何らかの規制をするなら対応できるための助成が必要だと思います。(サービス業(他に分類されないもの)/10人以下)

○土日祝日に保育園がない。遅くまで保育園が開いていない。土日祭日、夜まで開いている保育園や保育ママが欲しい。(サービス業(他に分類されないもの)/10人以下)

**職場のハラスメントに関すること(1件中1件)**

○顧客(保護者)とのハラスメント(パワハラ等)は時々見受けられるので、気をつけていきたい。(無回答/無回答)

**その他(25件中3件)**

○30年以上杉並区に居ながらあまりに知らないことだらけに驚いた。アンケートは色々なことを知る一つになると思った。(医療、福祉/11~100人)

○雇用側の正直な意見としては、何でも、雇われ側を守ることも大事ですが、それを利用して、意見を態度が大きくなる人もいます。技術面、能力があり、ある程度仕事もできる人なら分かりますが、強く主張してくる人に限って、会社にあまり貢献的でない人が多く感じ、雇いづらいのが現状です。(卸売業、小売業/10人以下)

○小規模の会社なので、社員も少なく男女問わず社員を雇うことがほぼないので、すべてにおいて細かく規定を作る事はない。対応が必要な時に個別で話し合いをし、お互いが納得できるようにしています。(建設業/11~100人)

## 男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書

令和6年10月発行

登録印刷物番号

06-0065

編集・発行／杉並区区民生活部管理課

〒166-8570

東京都杉並区阿佐谷南一丁目15番1号

電話：03-3312-2111（代表）

実施／株式会社創建

〒105-0011

東京都港区芝公園一丁目3番8号 苔香園ビル3階

電話：03-6809-1781

☆杉並区のホームページでご覧になれます。

<https://www.city.suginami.tokyo.jp/>