

---

# 男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書

(概要版)

---

令和6年10月

杉並区



## 目次

1	調査概要	2
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	2
2	区民調査結果	3
(1)	あなたご自身とご家庭について	3
(2)	家庭生活と家族観について	4
(3)	就業状況について	5
(4)	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	7
(5)	意思決定過程への参画について	8
(6)	DV（ドメスティック・バイオレンス）について	9
(7)	男女平等意識について	11
(8)	性的マイノリティについて	13
(9)	杉並区における取組等について	14
3	事業所調査結果	17
(1)	事業所の概要について	17
(2)	女性の活躍状況等について	18
(3)	育児・介護支援制度について	20
(4)	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	25
(5)	職場のハラスメントについて	27
(6)	性的マイノリティへの配慮について	28

# 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や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ました。

## 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%

## 1-4 報告書の見方

- ◆ 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（%）の母数を表しています。
- ◆ 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ります。
- ◆ 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ります。
- ◆ 複数回答可の設問については、回答率（%）の合計が100%を超える場合があります。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ります。
- ◆ 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、記載している場合があります。
- ◆ 記述形式の設問（区民調査の問28、事業所調査の問12、問23）については、「男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書」に回答を一部抜粋して掲載しています。
- ◆ 各設問の回答割合の記述については、以下の表記例と範囲の通りです。

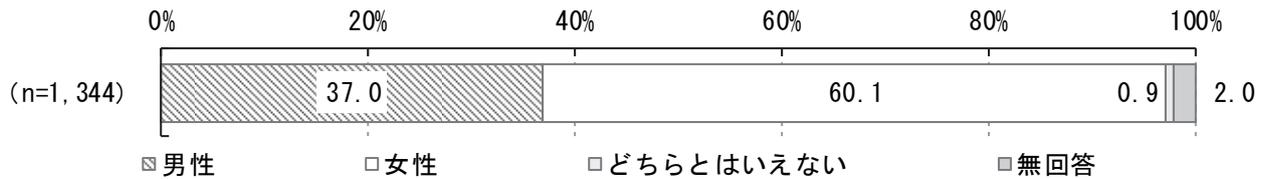
表記例	約3割	3割強	3割半ば	4割弱	約4割
範囲	29.0%～31.0%	31.1%～33.9%	34.0%～36.0%	36.1%～38.9%	39.0%～41.0%

## 2 区民調査結果

### (1) あなたご自身とご家庭について

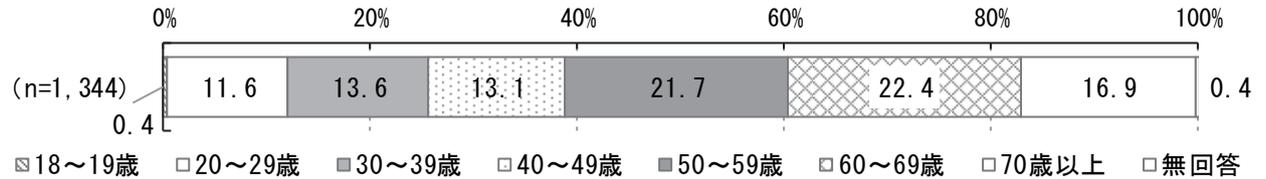
#### ◆性別

男性が4割弱、女性が約6割



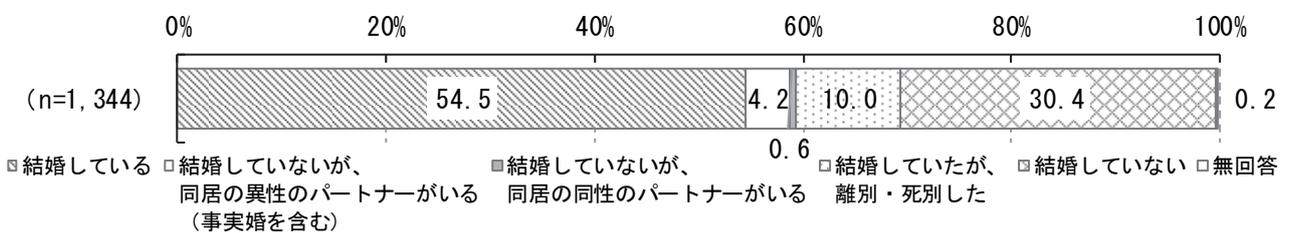
#### ◆年齢

「60歳代」「50歳代」が2割強で、「50歳代以上」が約6割



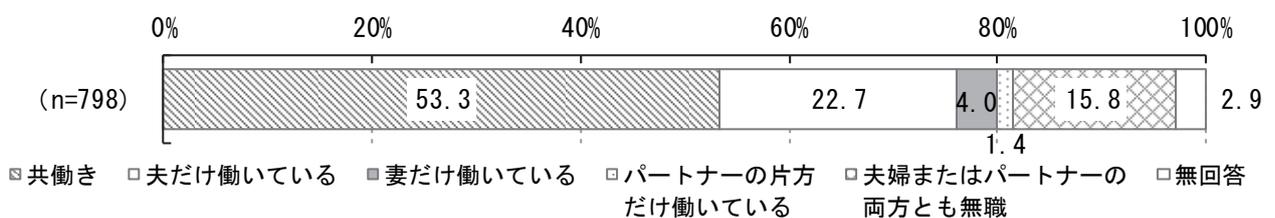
#### ◆結婚の有無

「結婚している」が5割半ば、「結婚していない」が約3割



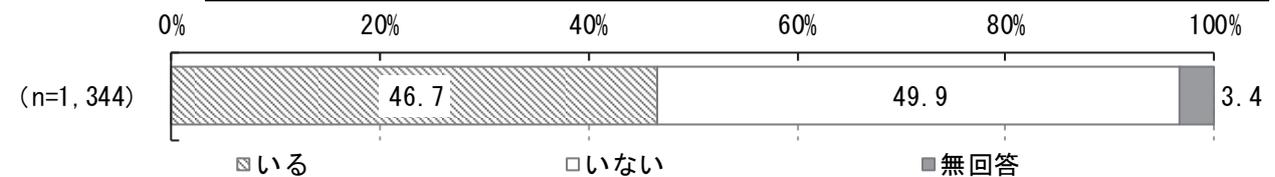
#### ◆世帯の働き方

「共働き」が5割強、「夫だけ働いている」が2割強



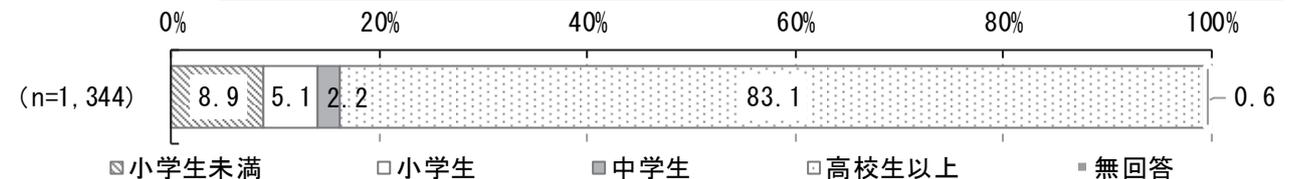
#### ◆子どもの有無

「いる」が5割弱、「いない」が約5割



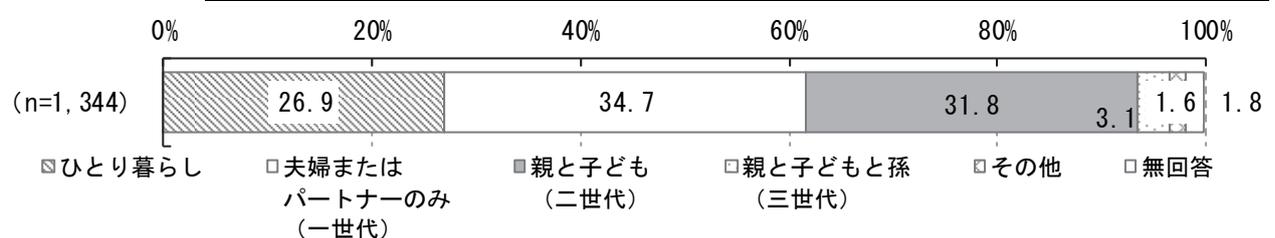
#### ◆一番下の子どもの区分

「高校生以上」が8割強、「小学生未満」「小学生」「中学生」は1割未満



#### ◆世帯構成

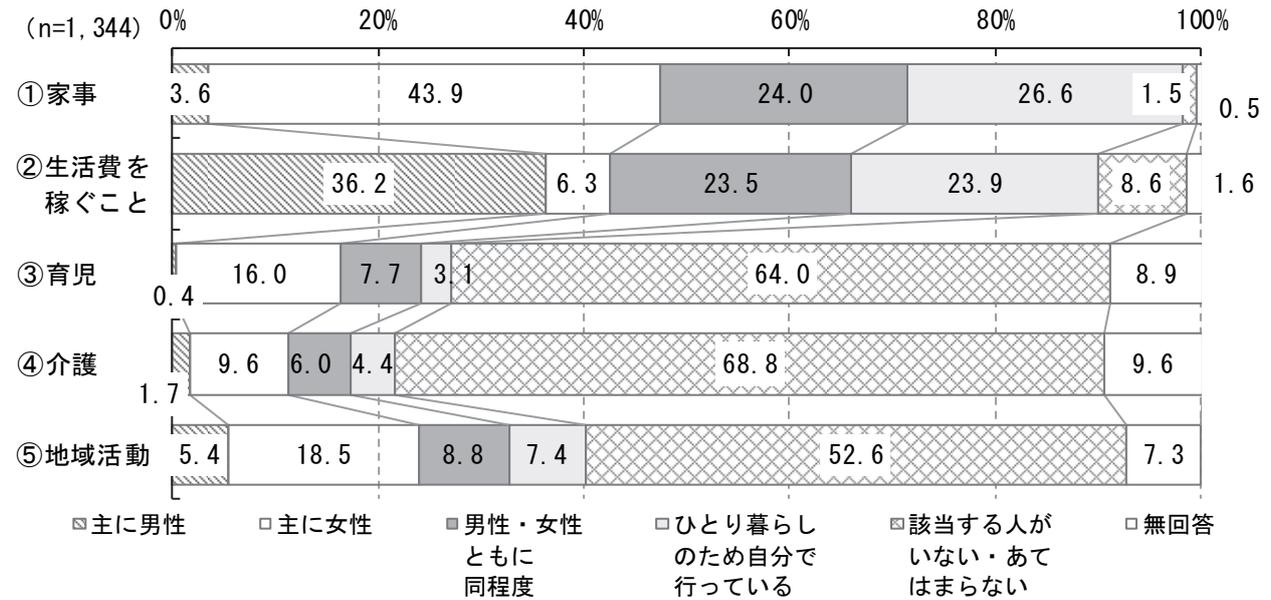
「夫婦またはパートナーのみ」が3割半ば、「親と子ども」が3割強



(2) 家庭生活と家族観について

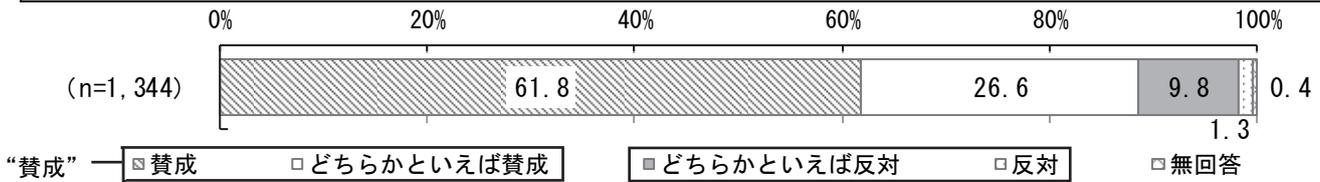
◆問1 家庭での役割分担

「①家事」では「主に女性」、「②生活費を稼ぐこと」では「主に男性」が高い



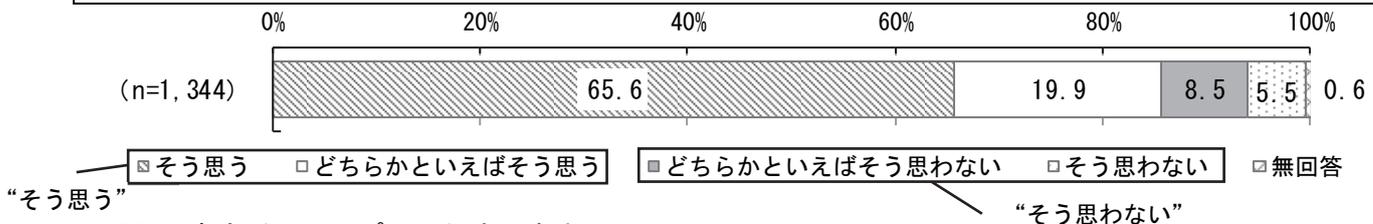
◆問2 「結婚する・しないは個人の自由であるから、結婚してもしなくてもどちらでもよい」という考え方に対する意識

“賛成”が9割弱、“反対”が1割強



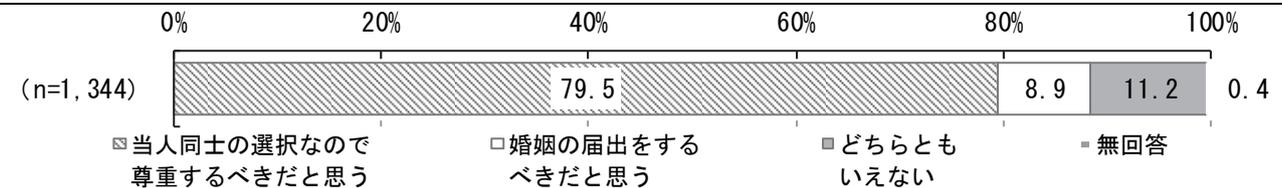
◆問3 希望するものには夫婦別姓を認めてもよいと思うか

“そう思う”が8割半ば、“そう思わない”1割半ば



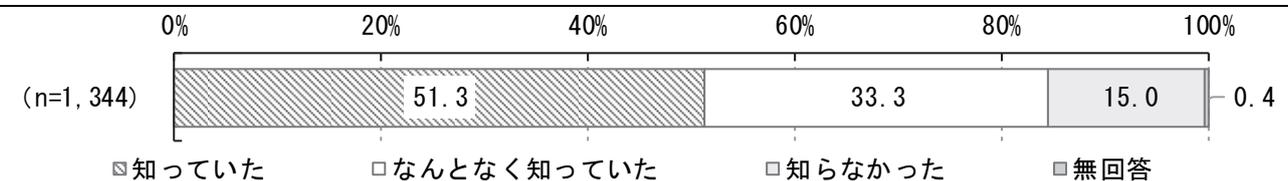
◆問4 事実婚のカップルに対する意識

「当人同士の選択なので尊重すべきだと思う」が約8割、「どちらともいえない」が1割強

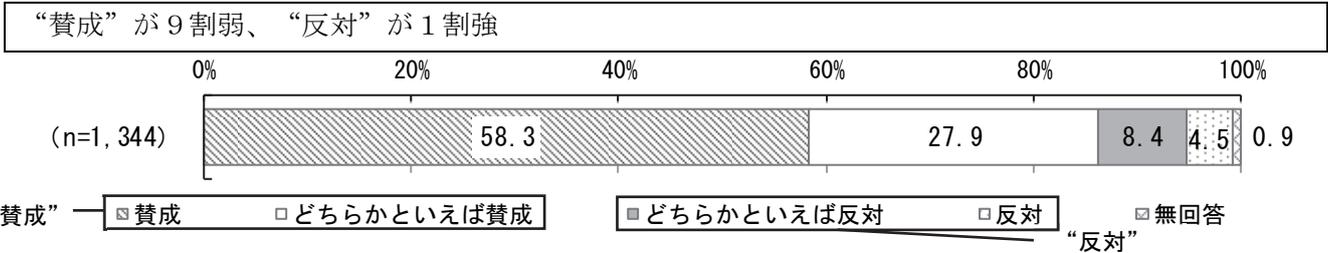


◆問5 事実婚のカップルの困りごとに対する認知度

「知っていた」「なんとなく知っていた」を合わせて8割半ば、「知らなかった」が1割半ば

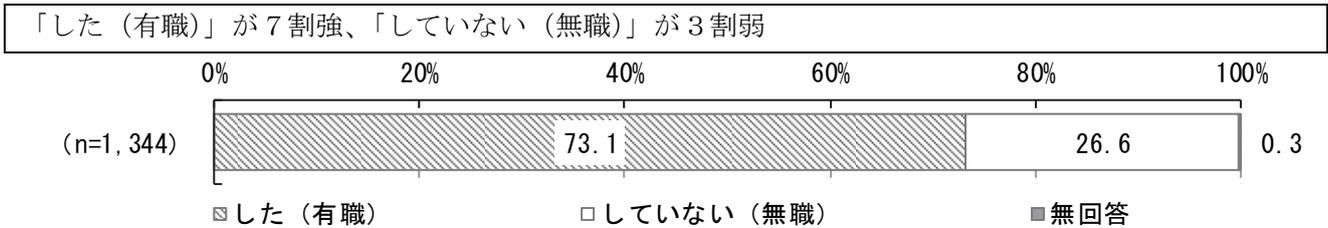


◆問6 区が事実婚のカップルの届出を受け付け、二人の関係性を証明することに対する意識

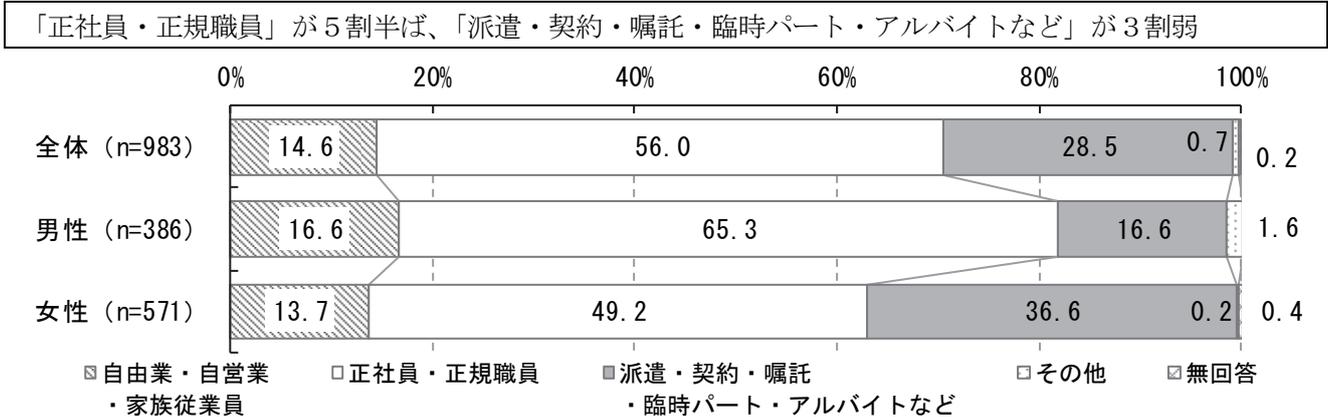


(3) 就業状況について

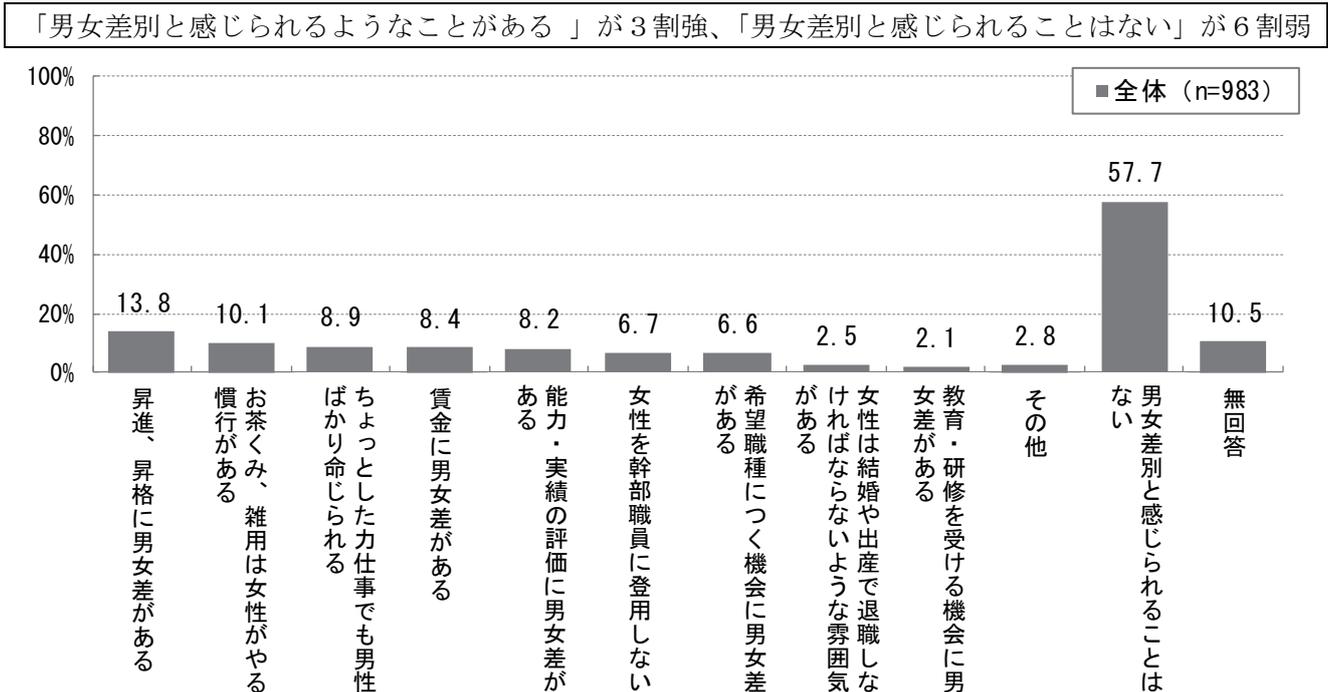
◆問7 この1か月の収入を得る仕事の有無



【問7で「した(有職)」と回答の区民】◆問7-1 勤務形態

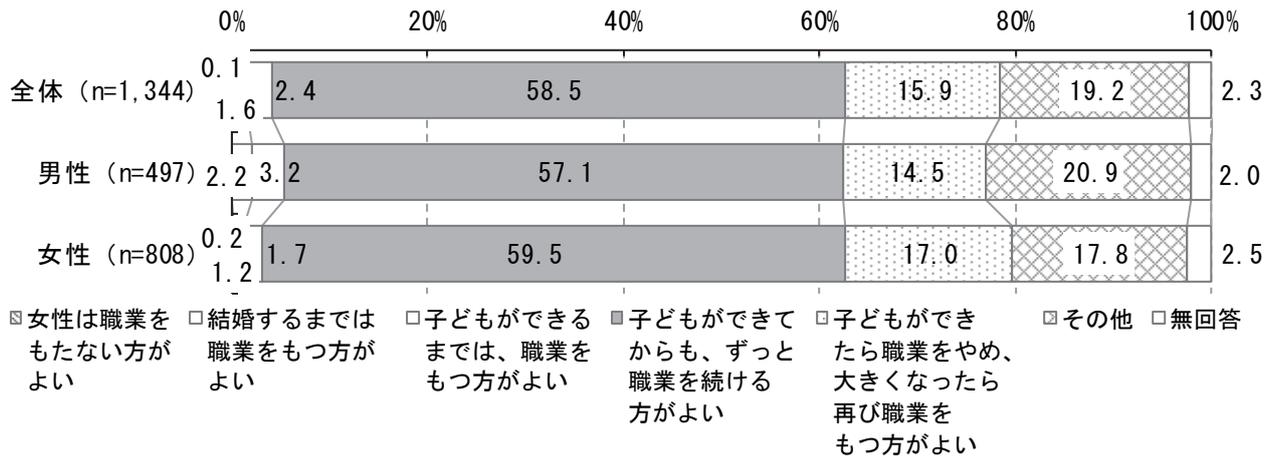


【問7で「した(有職)」と回答の区民】◆問7-2 職場での男女差別の有無



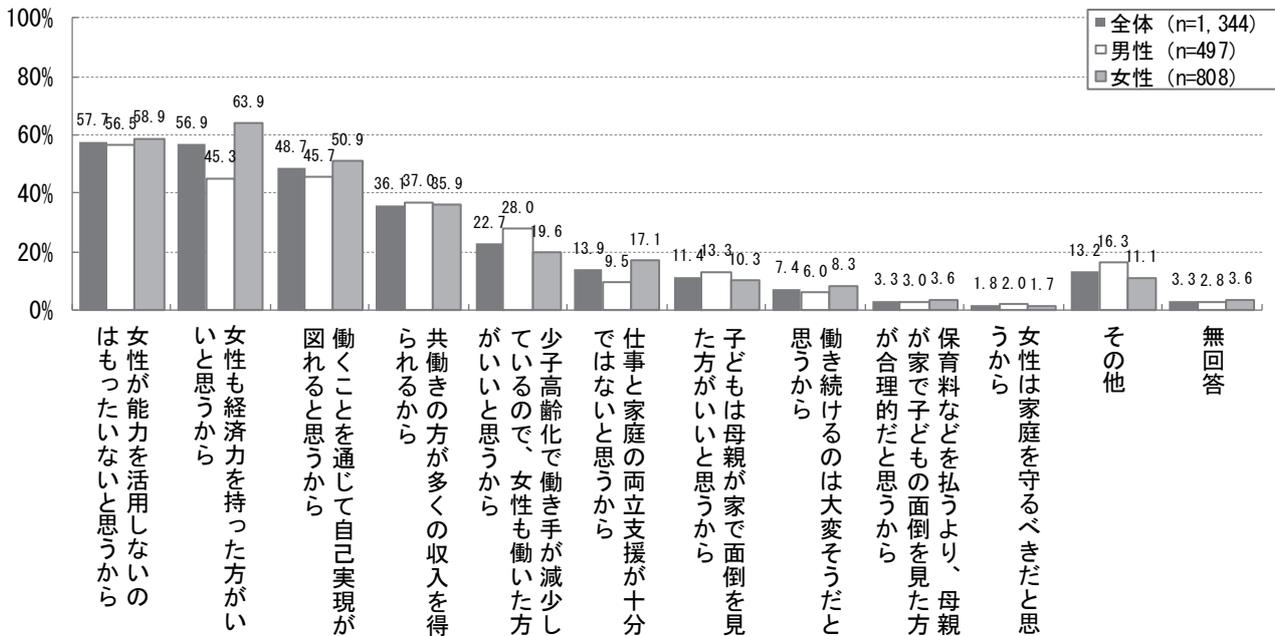
◆問8 女性の働き方について望ましいと思うもの

「子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい」が6割弱



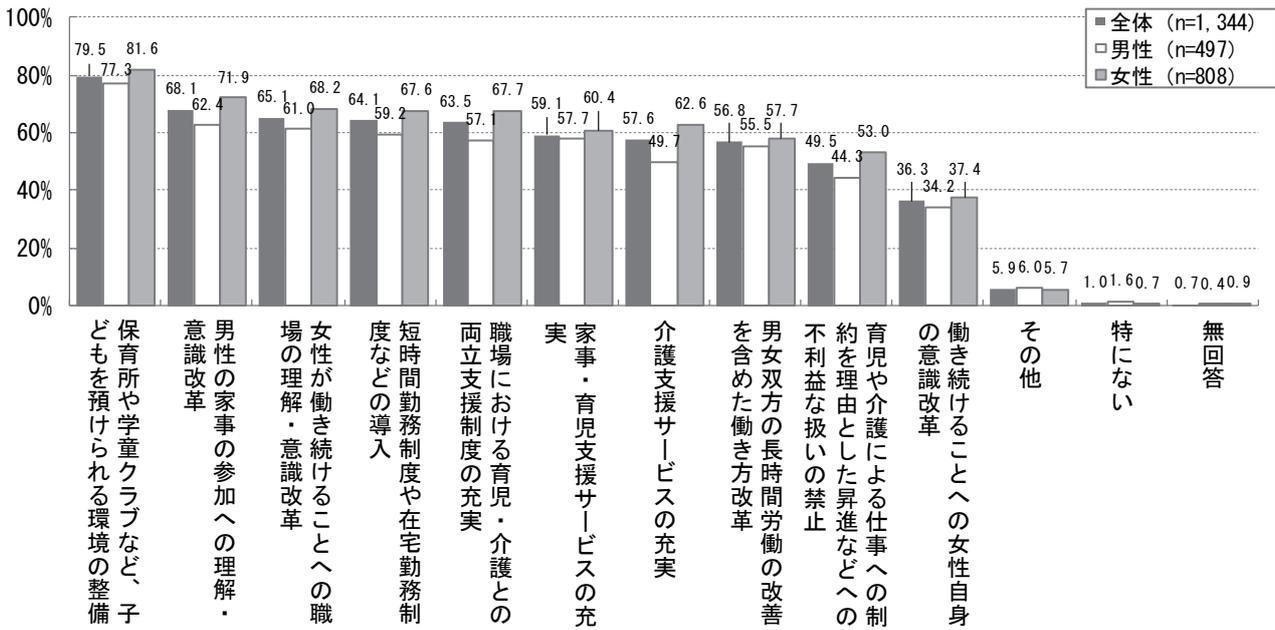
◆問8-1 女性の働き方についての考えの理由

「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」と「女性も経済力を持った方がいいと思うから」が6割弱、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」が5割弱



◆問9 女性が長く働き続けるために必要なこと

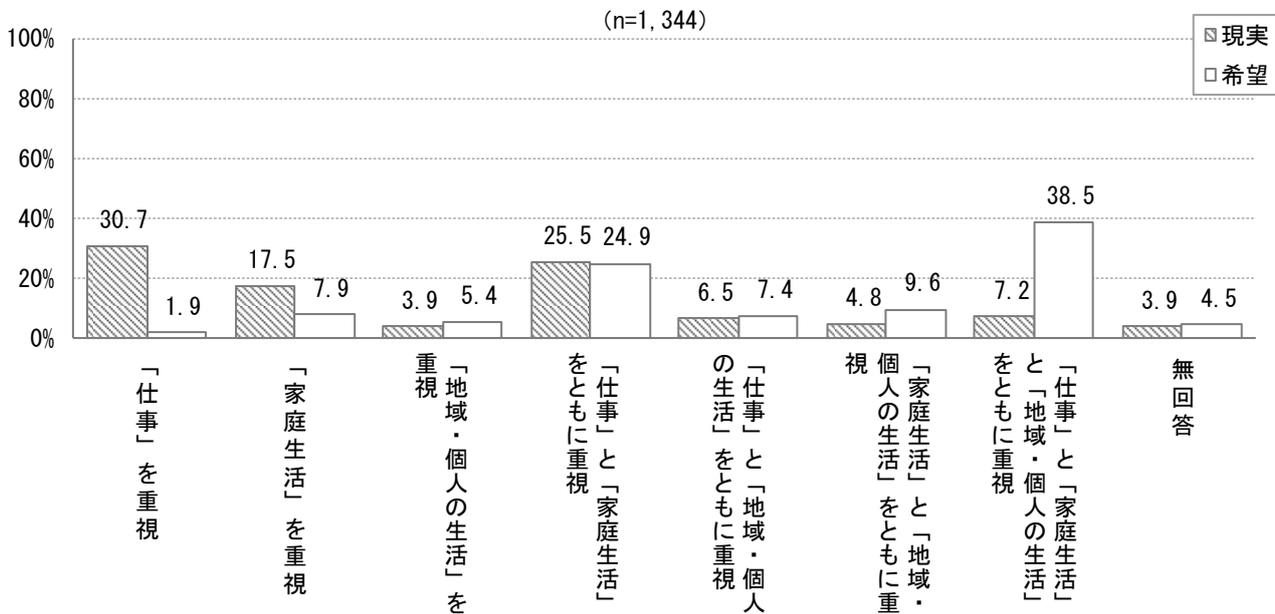
「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が約8割、「男性の家事の参加への理解・意識改革」が7割弱、「女性が働き続けることへの職場の理解・意識改革」が6割半ば



(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

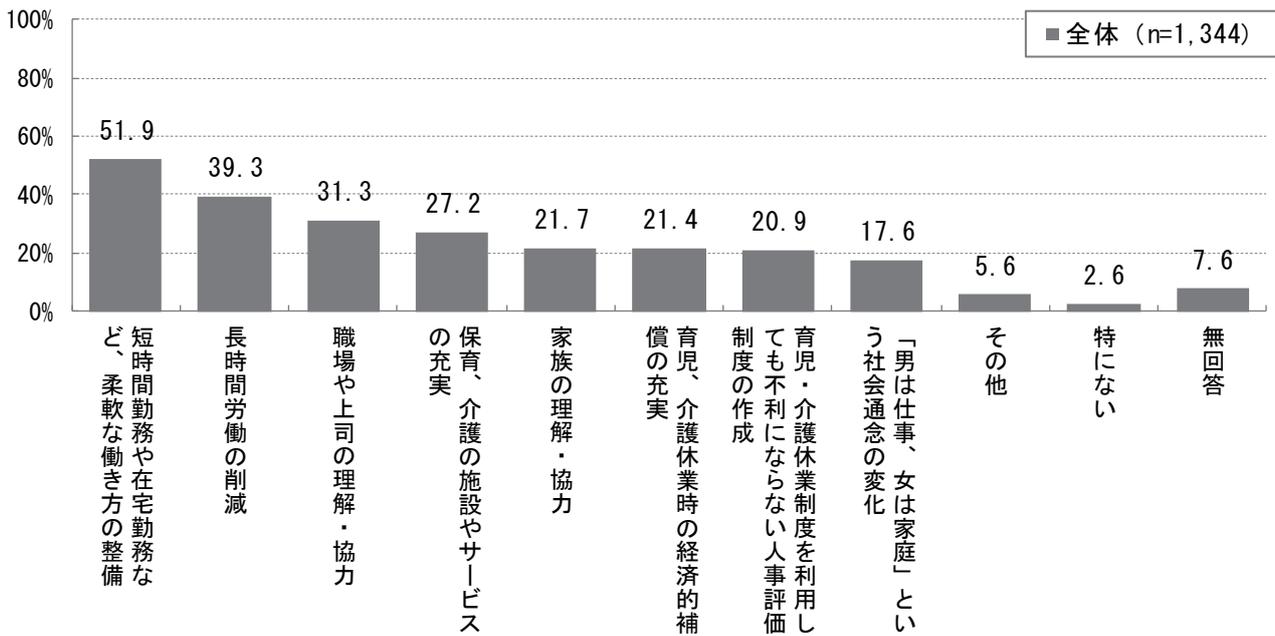
◆問10 ワーク・ライフ・バランスの現実と希望

希望は『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに重視』が4割弱、現実には『「仕事」を重視』が約3割



◆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

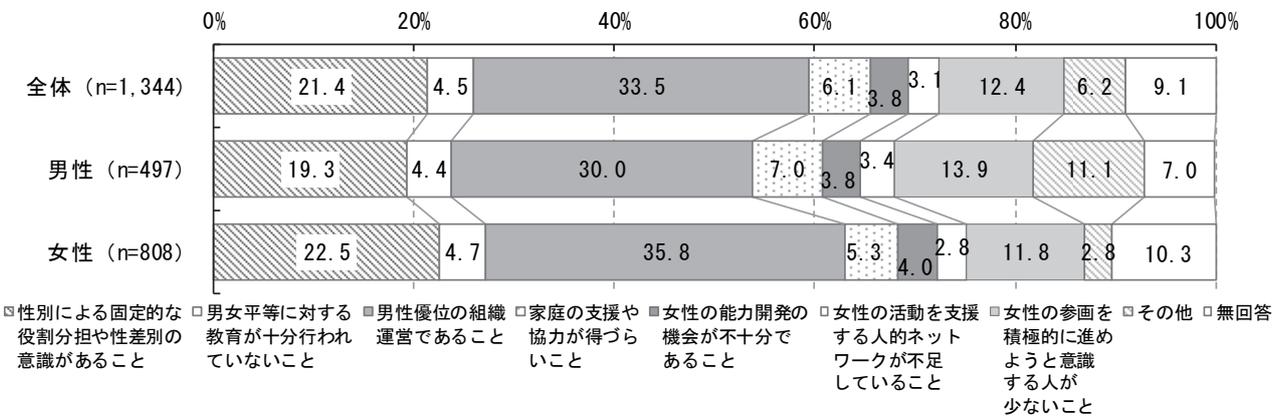
「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の整備」が5割強、「長時間労働の削減」が約4割、「職場や上司の理解・協力」が3割強



(5) 意思決定過程への参画について

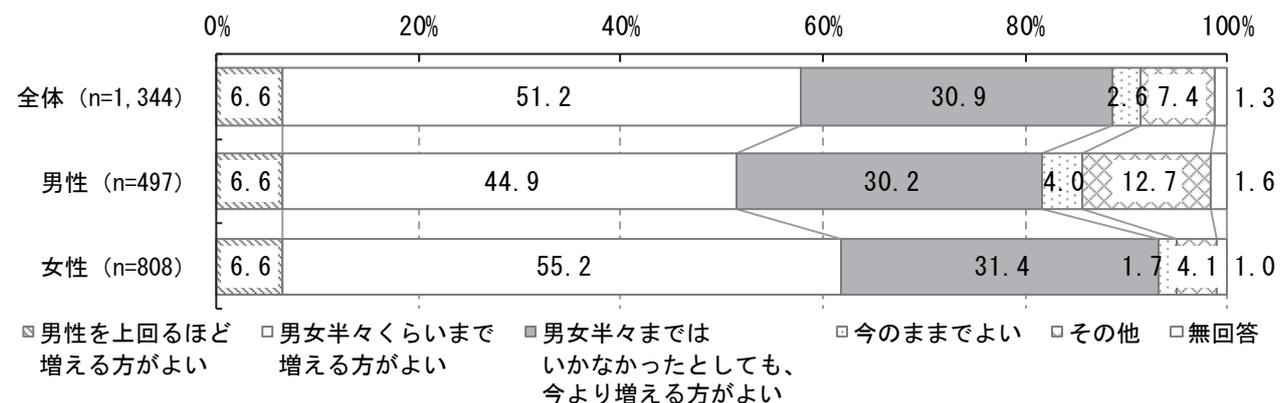
◆問 12 意思決定過程に女性参画が少ない理由

「男性優位の組織運営であること」が3割強



◆問 13 意思決定過程に女性が参画することへの考え方

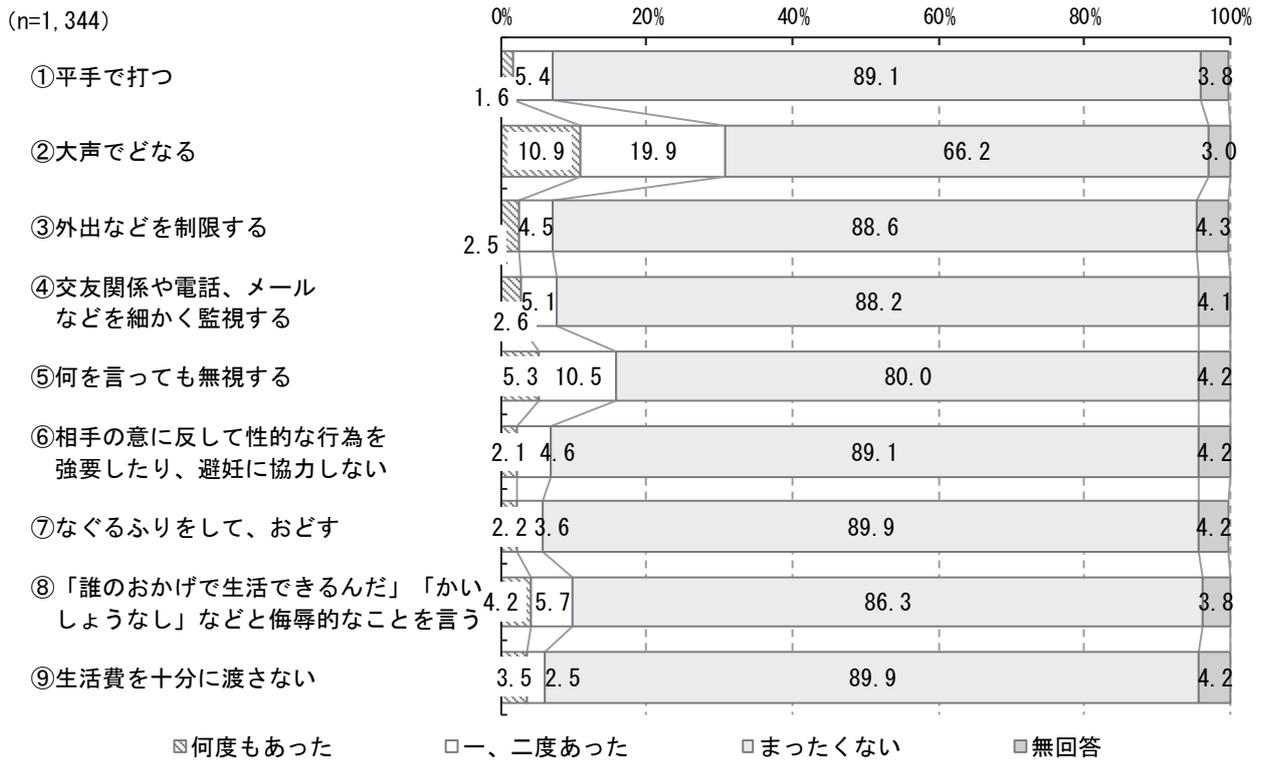
「男女半々くらいまで増える方がよい」が5割強



(6) DV (ドメスティック・バイオレンス) について

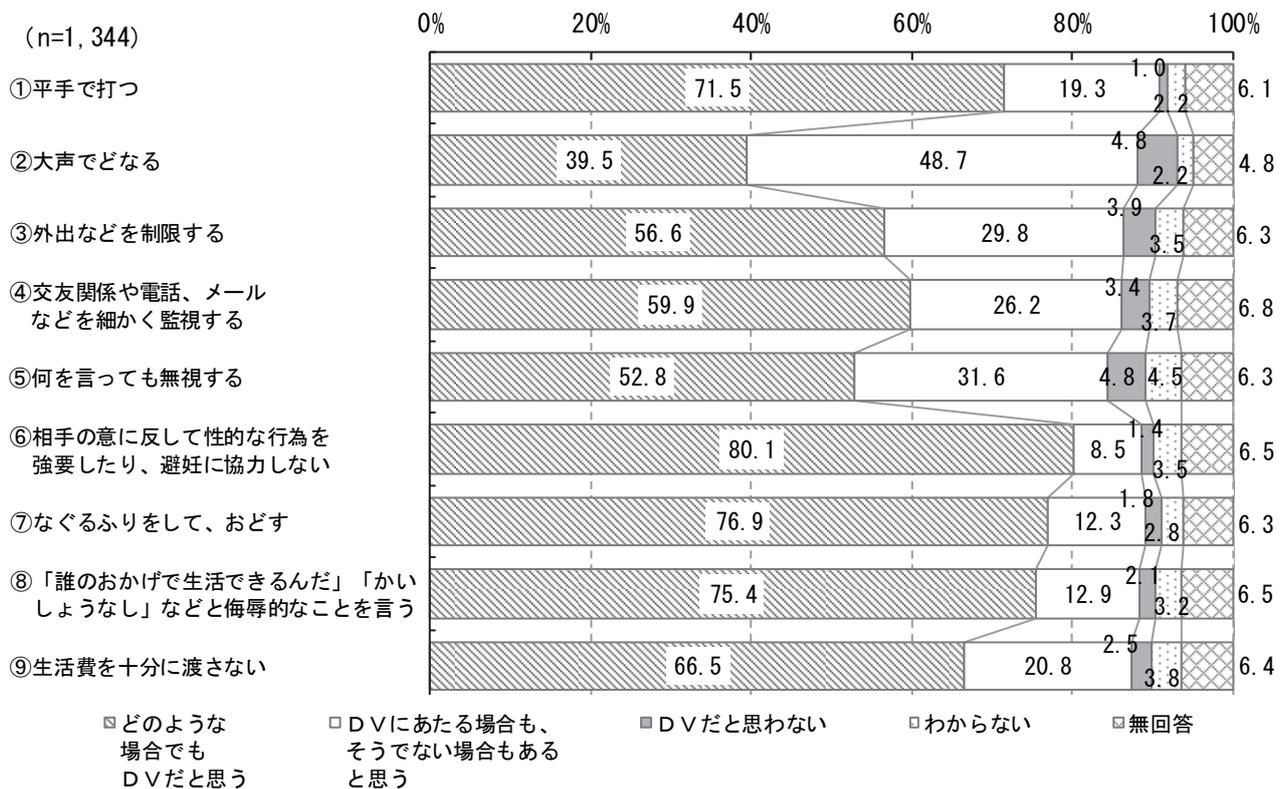
◆問 14(1) DV 経験の有無

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4割弱



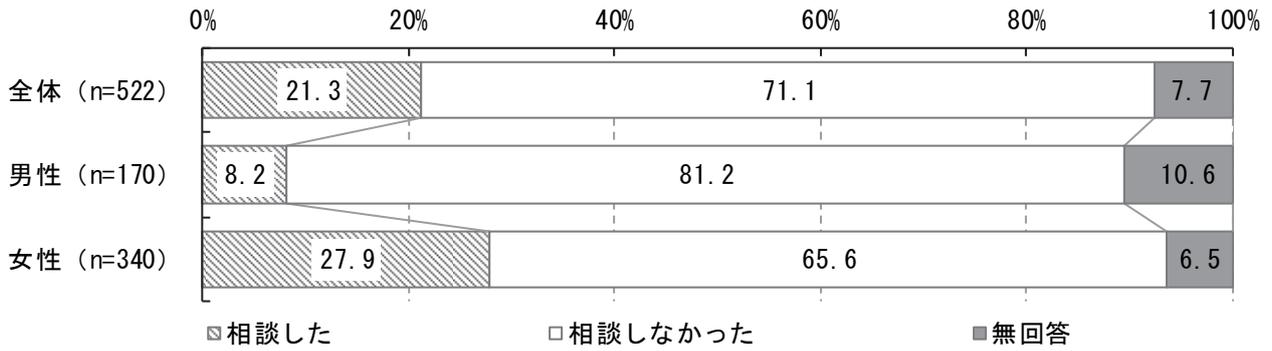
◆問 14(2) DV の認識

「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」が約8割



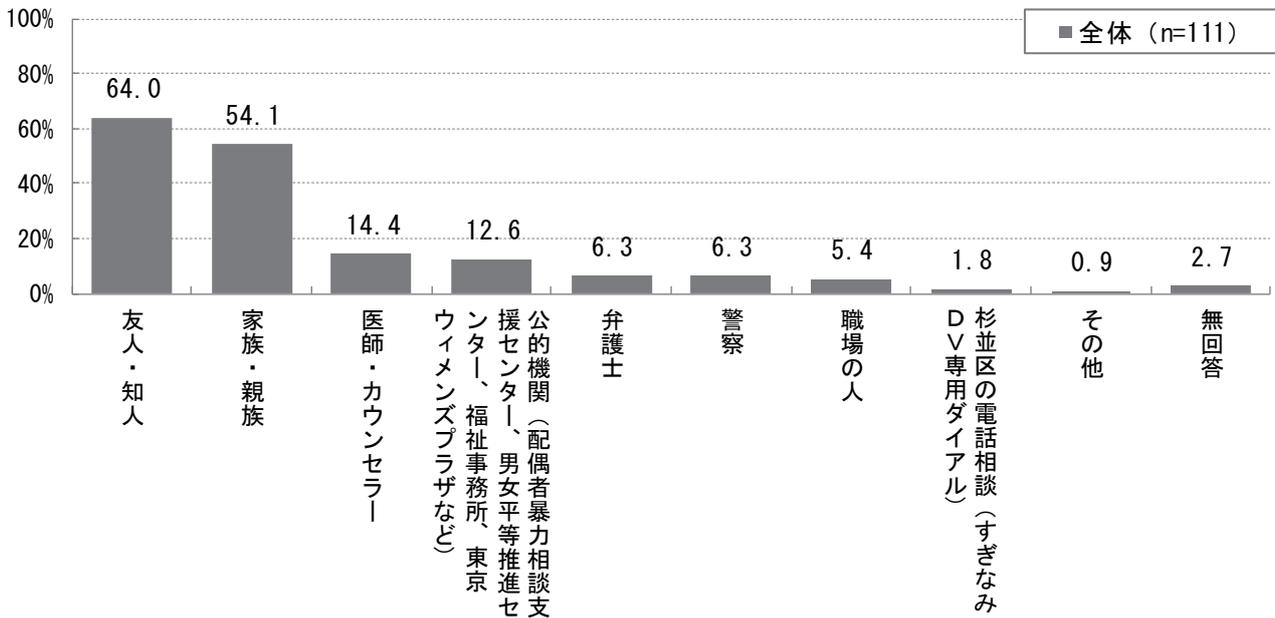
【問 14(1)で経験があったと回答の区民】◆問 14-1 DV相談の有無

「相談した」が2割強、「相談しなかった」が7割強



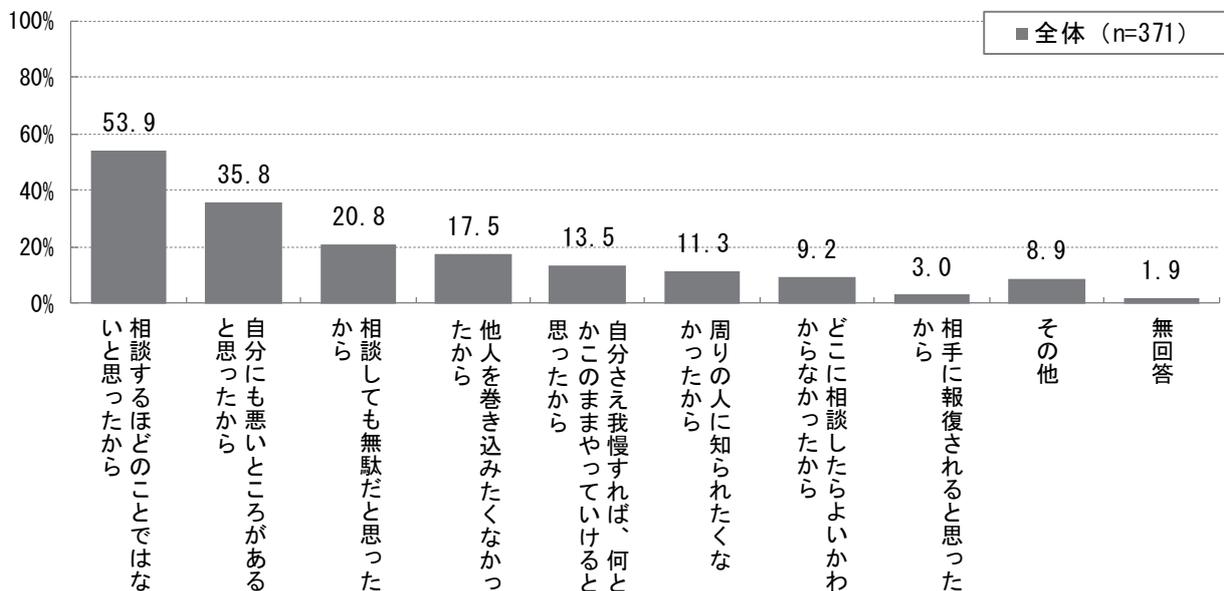
【問 14-1で相談したと回答の区民】◆問 14-2 DV相談の相手

「友人・知人」が6割半ば、「家族・親族」が5割半ば



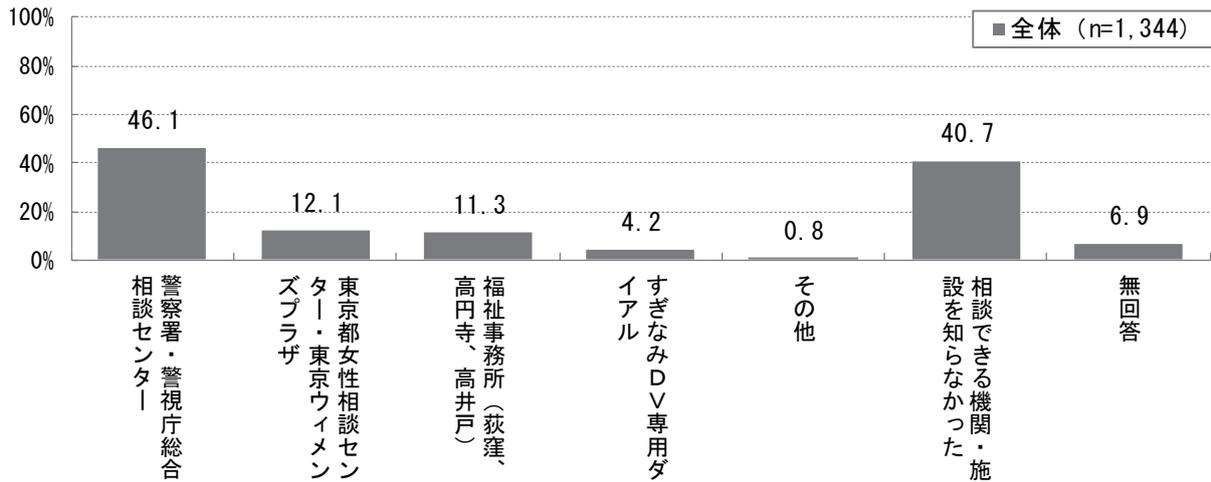
【問 14-1で相談しなかったと回答の区民】◆問 14-3 DV相談をしなかった理由

「相談するほどのことではないと思ったから」が5割強、「自分にも悪いところがあったから」が3割半ば、「相談しても無駄だと思ったから」が約2割



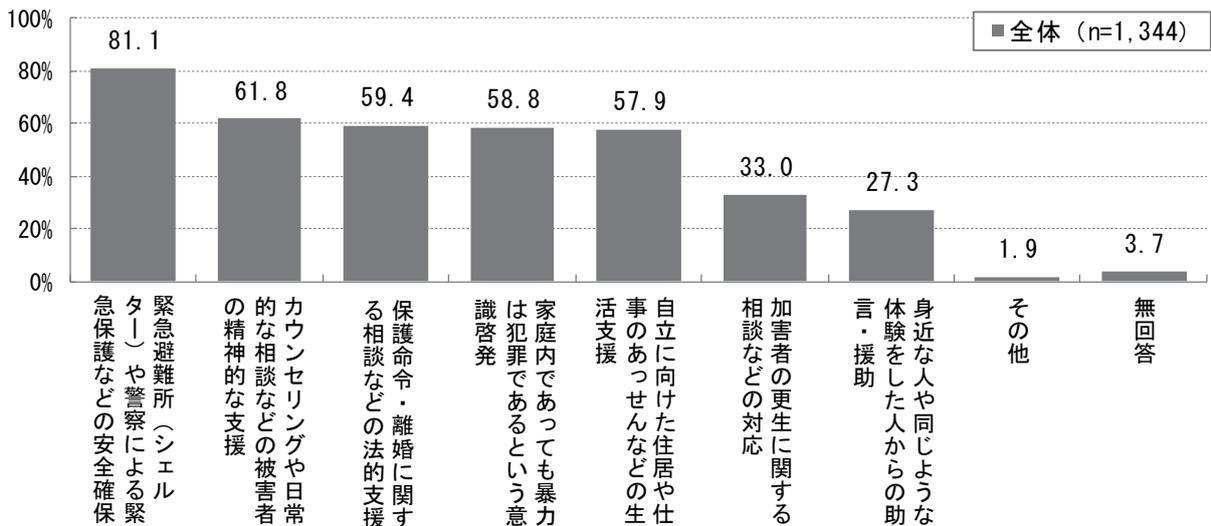
◆問 15 DV相談先の認知度

「警察署・警視庁総合相談センター」が5割弱、「相談できる機関・施設を知らなかった」が約4割



◆問 16 DV被害者支援として必要だと思う施策

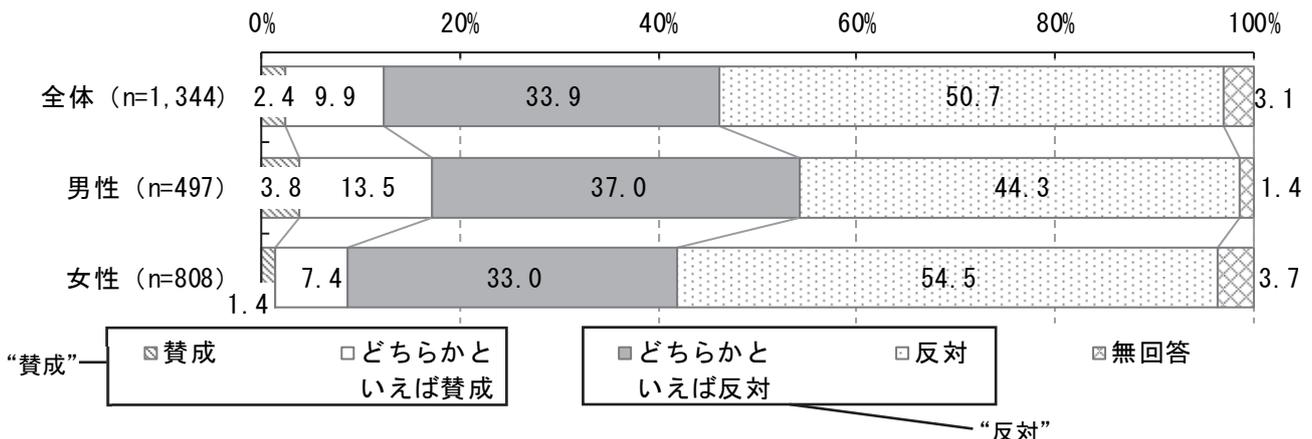
「緊急避難所（シェルター）や警察による緊急保護などの安全確保」が8割強、「カウンセリングや日常的な相談などの被害者の精神的な支援」が6割強



(7) 男女平等意識について

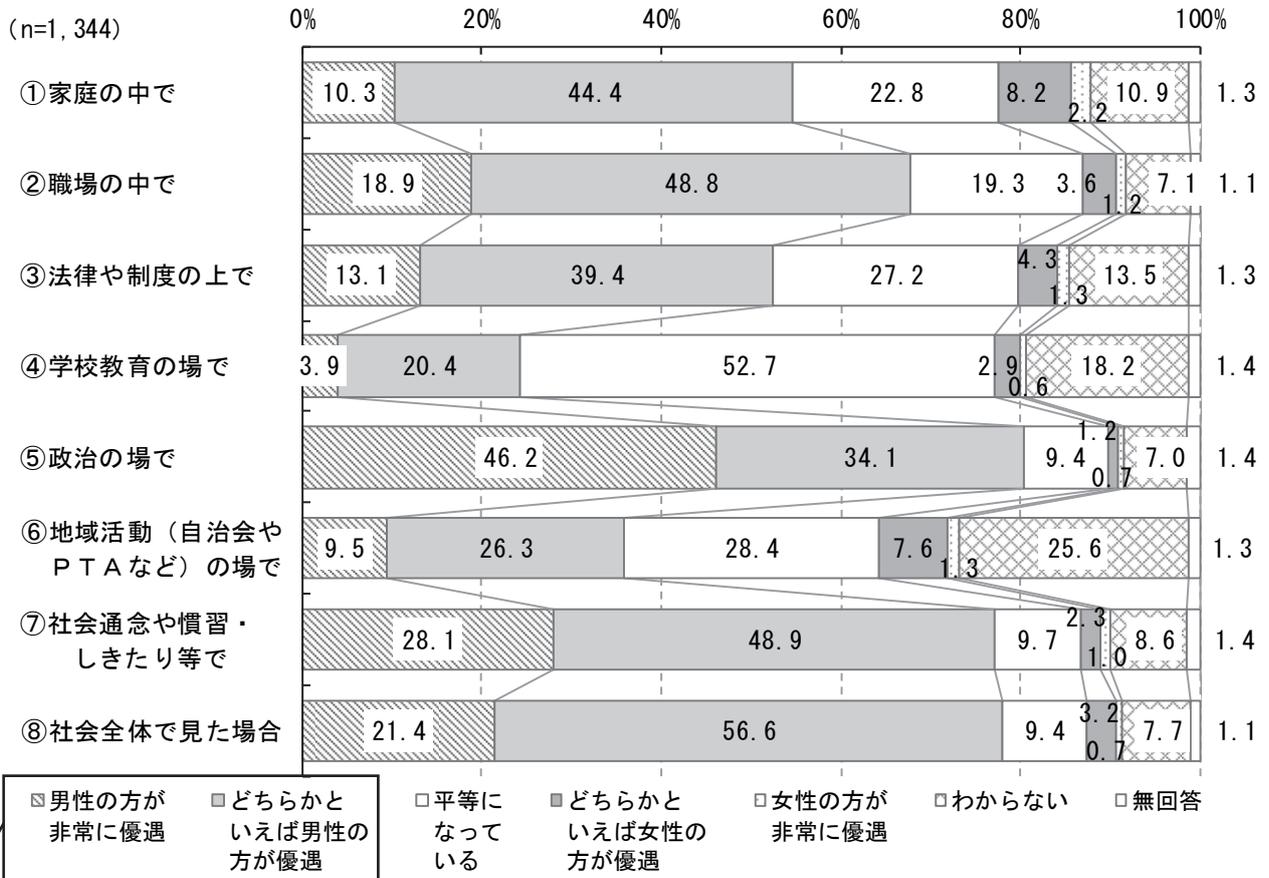
◆問 17 性別による固定的役割分担に対する意識

“賛成”が1割強、“反対”が8割半ば



◆問 18 男女平等の意識

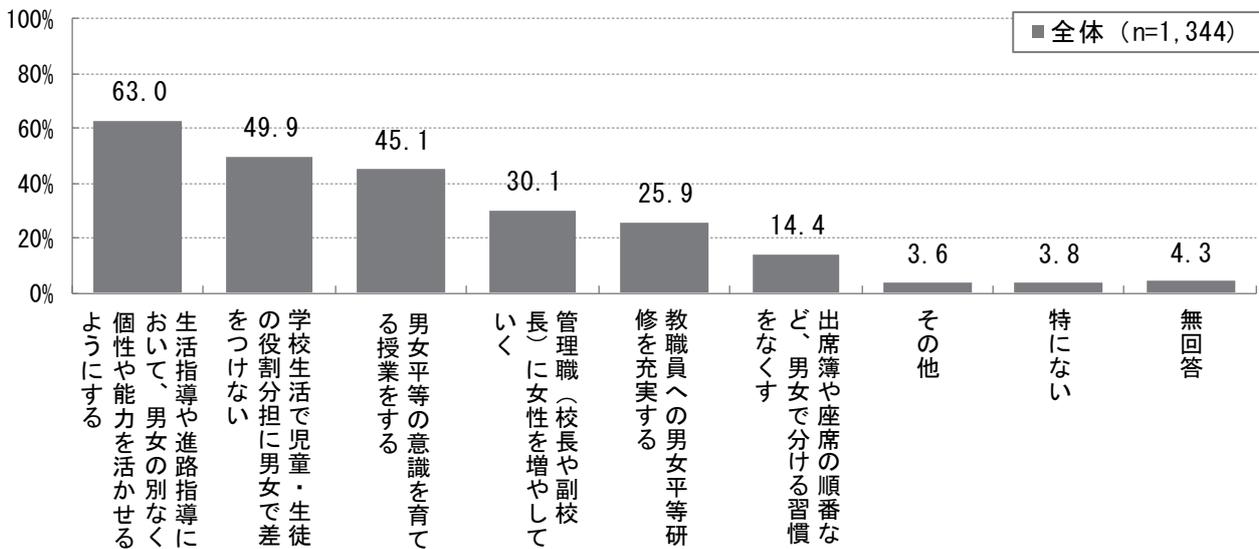
「④学校教育の場で」「⑥地域活動（自治会やPTAなど）の場で」では「平等になっている」が最も高い一方、「①家庭の中で」「②職場の中で」「③法律や制度の上で」「⑤政治の場で」「⑦社会通念や慣習・しきたり等で」「⑧社会全体で見た場合」では“男性優遇”が5～8割



“男性優遇”

◆問 19 学校教育の場で特に力を入れた方がよいこと

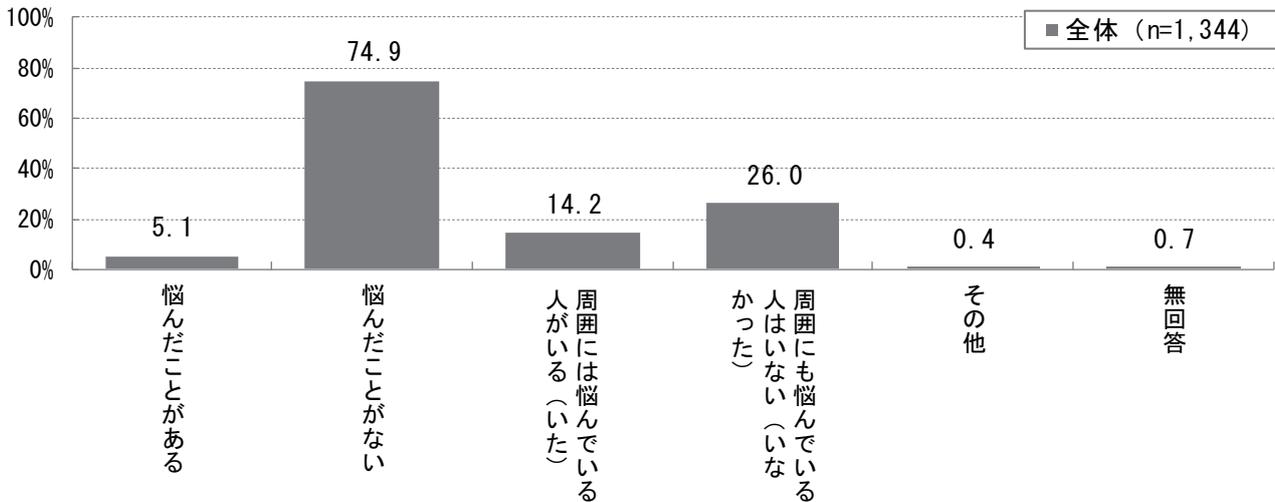
「生活指導や進路指導において、男女の別なく個性や能力を活かせるようにする」が6割強、「学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない」が約5割、「男女平等の意識を育てる授業をする」が4割半ば



(8) 性的マイノリティについて

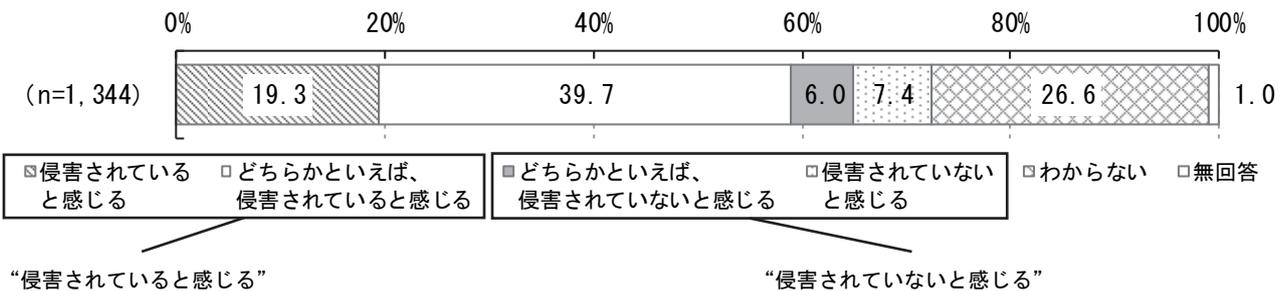
◆問 20 自分や周囲の人が性別や恋愛対象などについて悩んだ経験

「悩んだことがある」が1割未満、「悩んだことがない」が7割半ば、「周囲には悩んでいる人がいる(いた)」が1割半ば、「周囲にも悩んでいる人はいない(いなかった)」が2割半ば



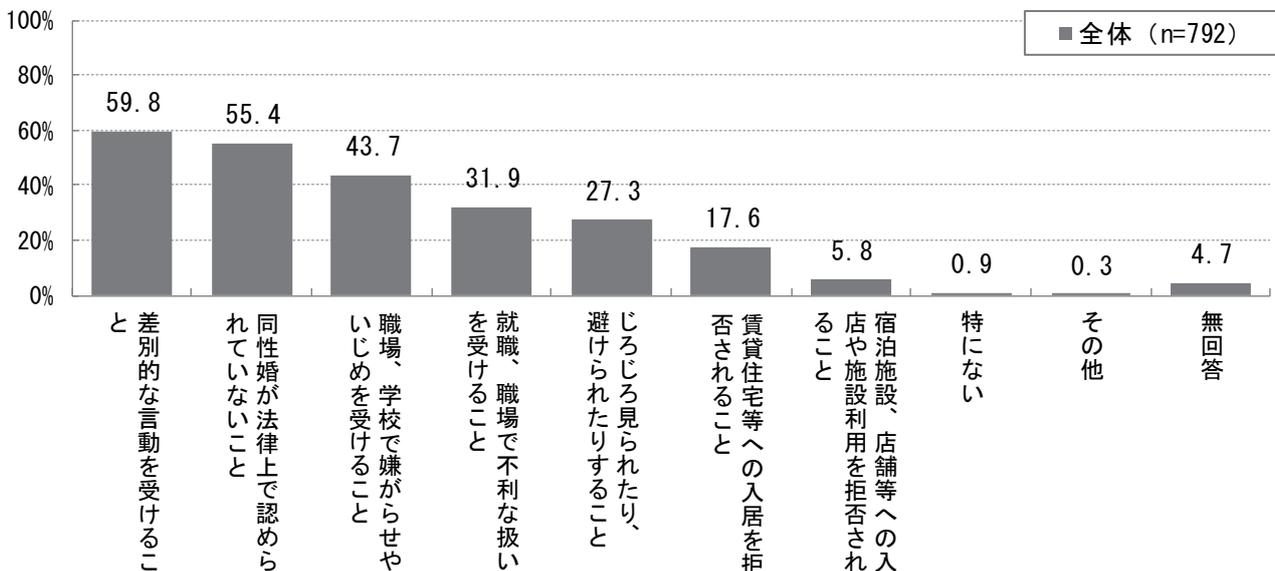
◆問 21 性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると思うか

“侵害されていると感じる”が約6割、“侵害されていないと感じる”が1割強



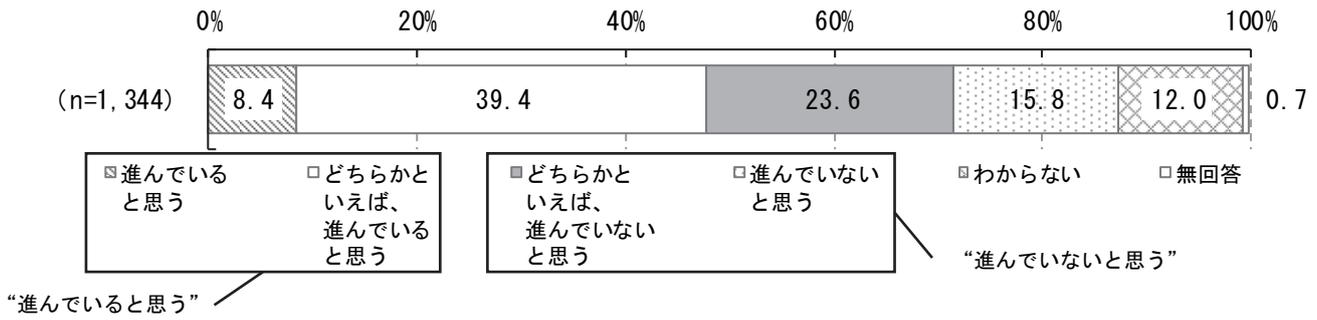
【問 21 で侵害されていると回答の区民】 ◆問 21-1 性的マイノリティの人々が受けていると思う人権侵害

「差別的な言動を受けること」が約6割、「同性婚が法律上で認められていないこと」が5割半ば



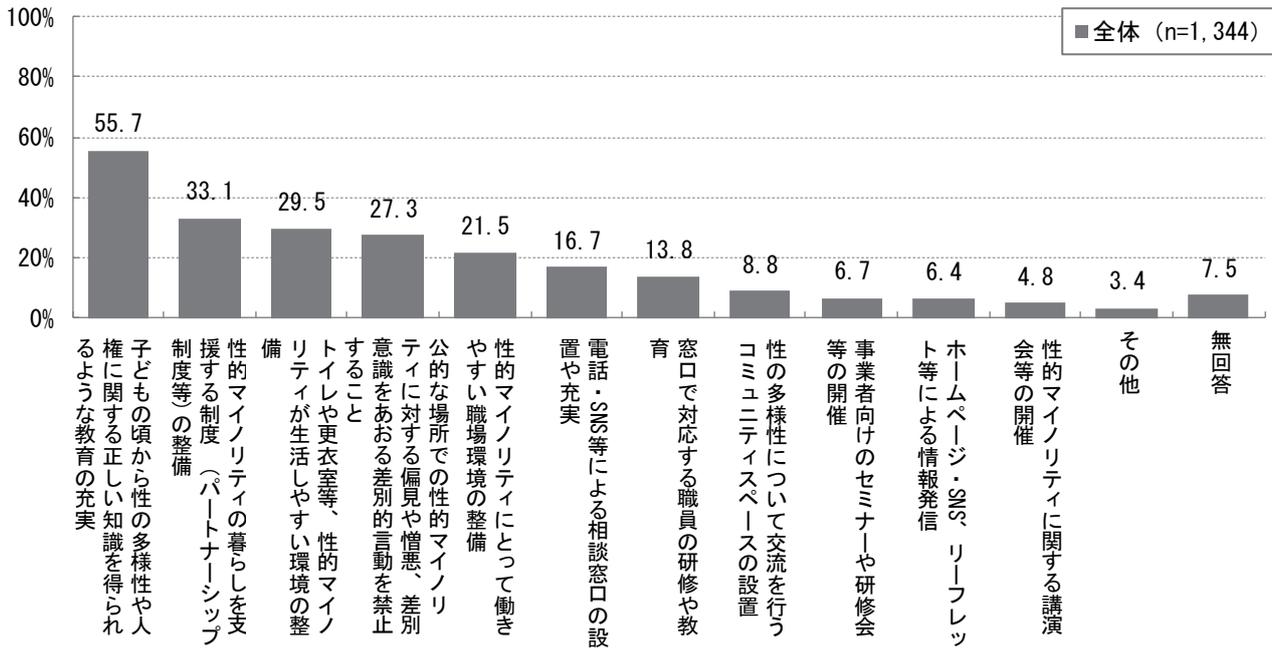
◆問 22 性的マイノリティについて社会全体の理解が進んでいると思うか

“進んでいると思う” が5割弱、“進んでいないと思う” が約4割



◆問 23 性的マイノリティの人権を守るために必要だと思う施策

「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5割半ば、「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3割強

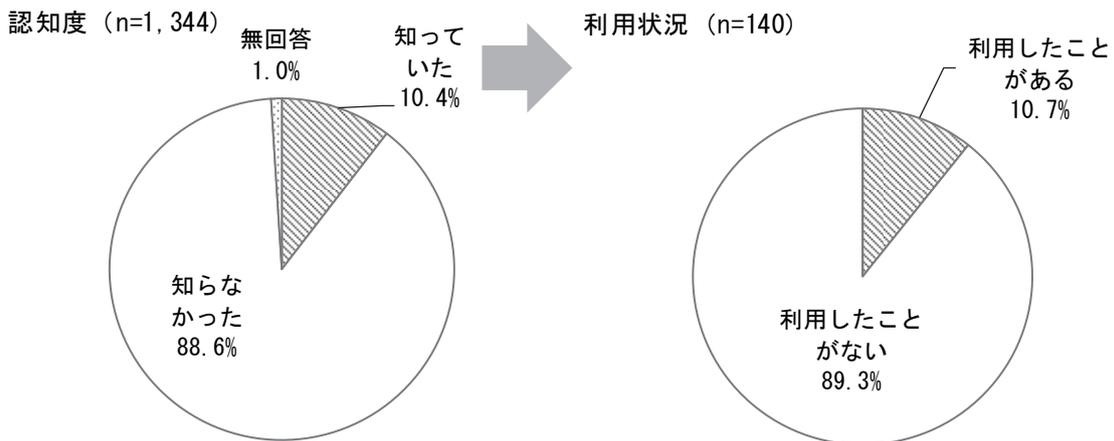


(9) 杉並区における取組等について

◆問 24 「男女平等推進センター」の認知度

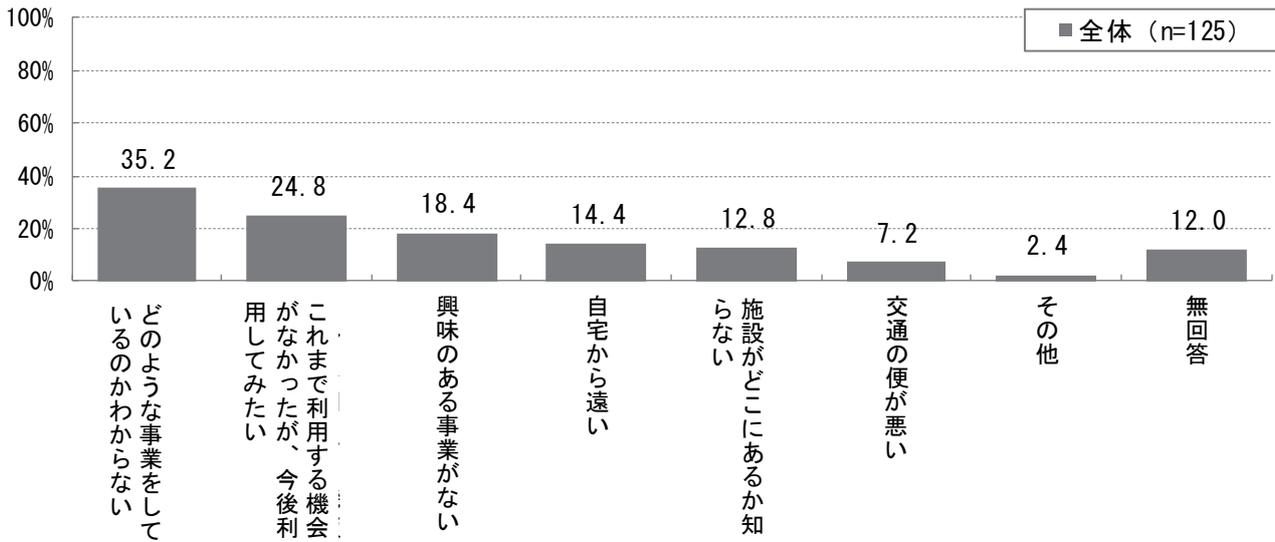
【問 24 で知っていたと回答の区民】 ◆問 24-1 「男女平等推進センター」の利用状況

「知っていた」が約1割、「知らなかった」が9割弱  
 「利用したことがある」が約1割、「利用したことがない」が約9割



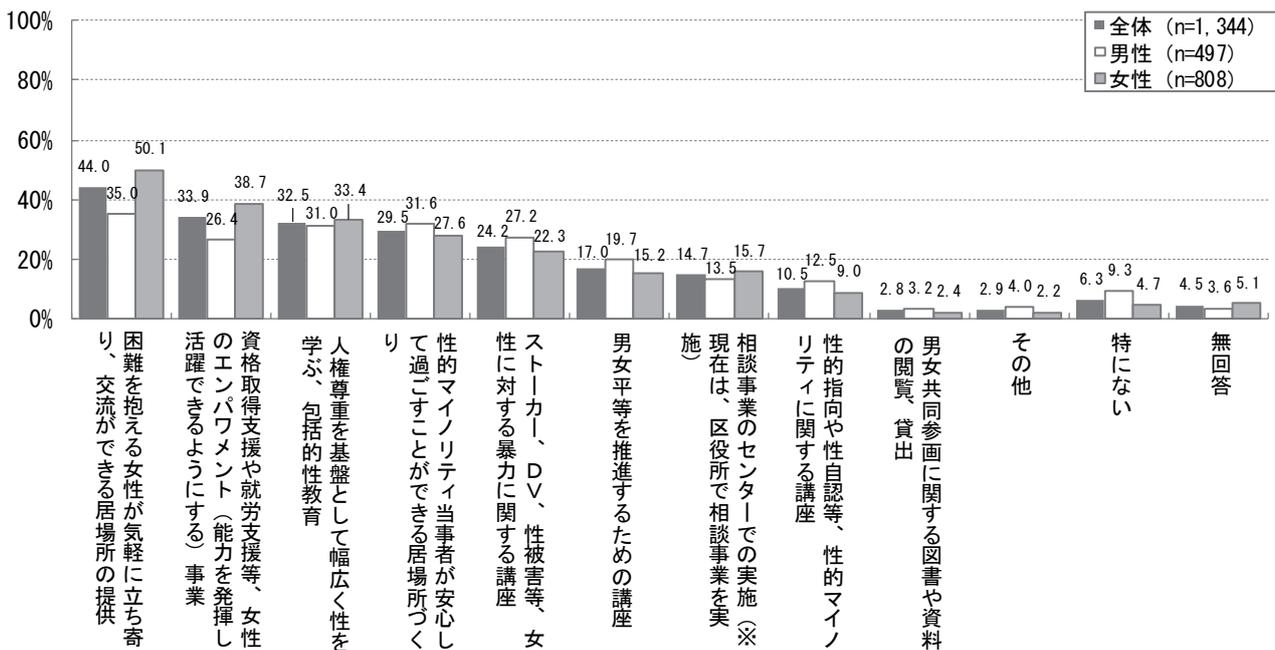
【問 24-1 で利用したことがないと回答の区民】◆問 24-2 「男女平等推進センター」を利用しない理由

「どのような事業をしているのかわからない」が3割半ば



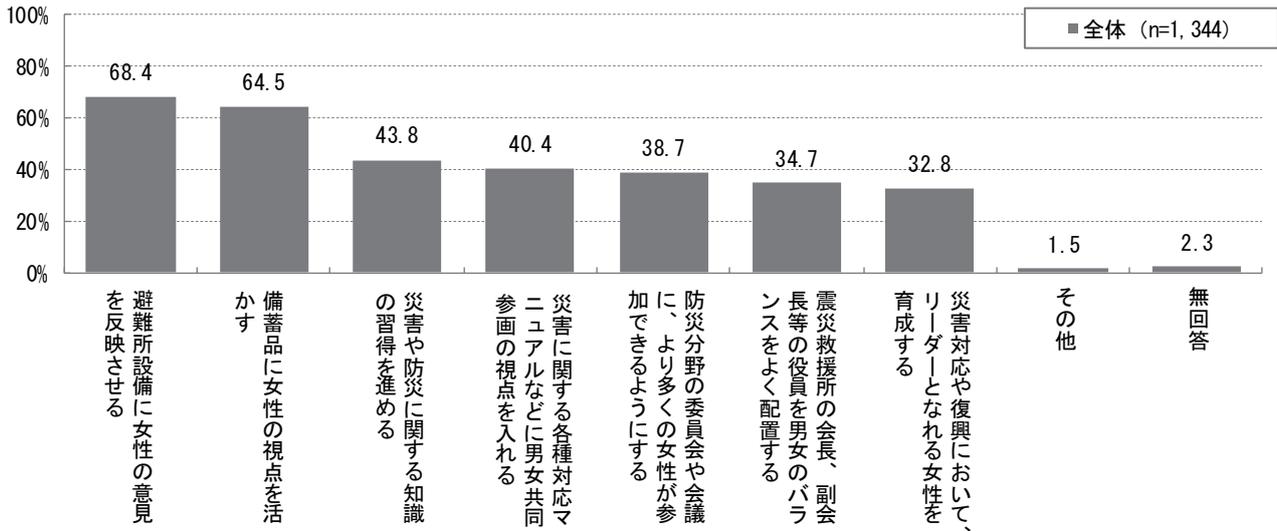
◆問 25 「男女平等推進センター」が今後、力を入れていく必要があると思うこと

「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4割半ば、「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3割強



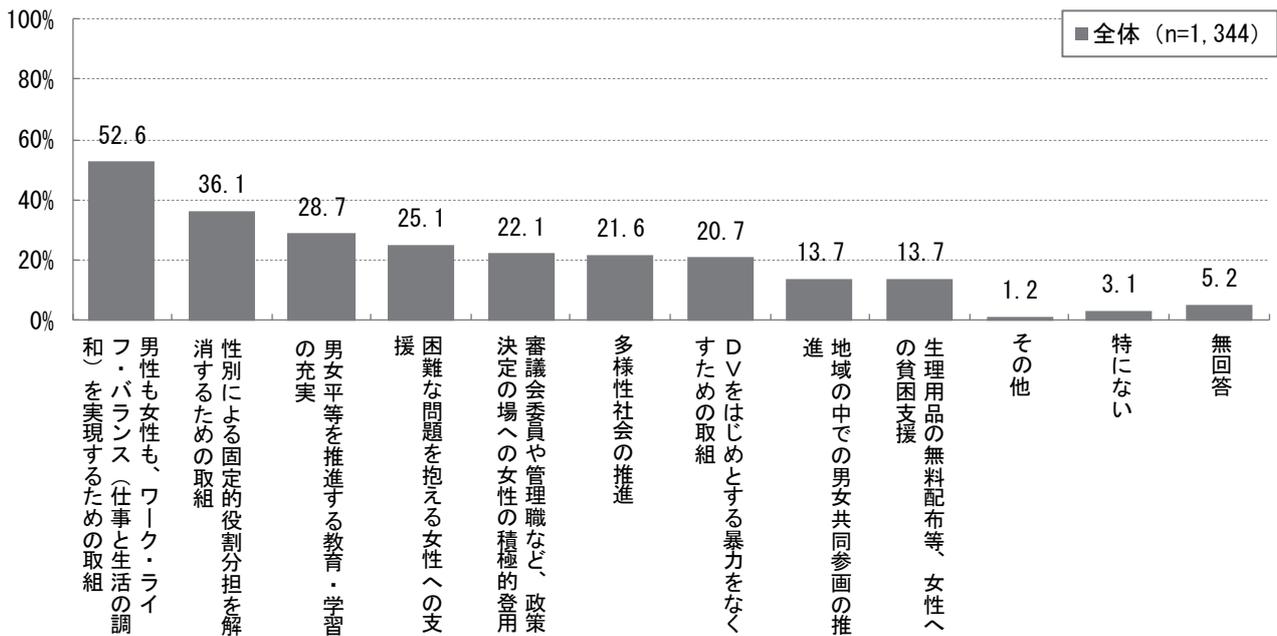
◆問 26 防災分野で男女平等の視点を活かすために重要だと思うこと

「避難所設備に女性の意見を反映させる」が7割弱、「備蓄品に女性の視点を活かす」が6割半ば



◆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

「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5割強、「性別による固定的役割分担を解消するための取組」が4割弱



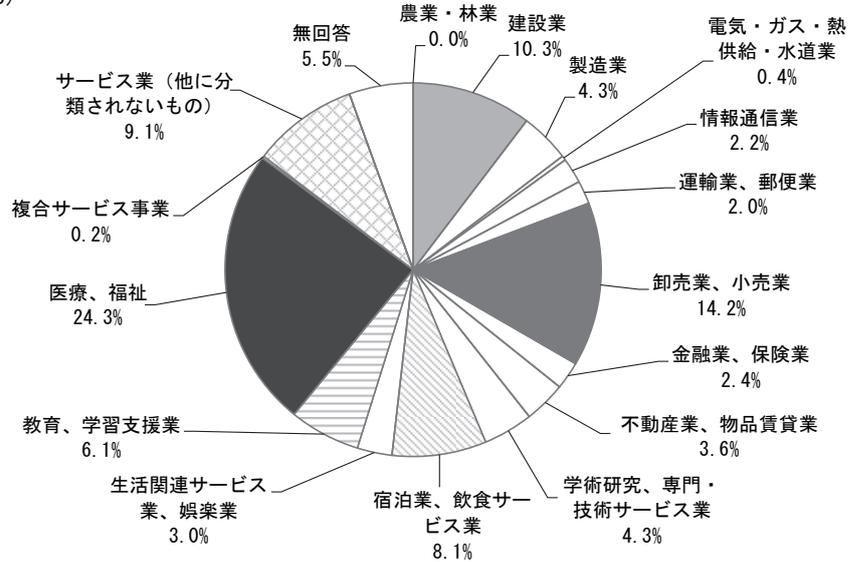
### 3 事業所調査結果

#### (1) 事業所の概要について

##### ◆業種

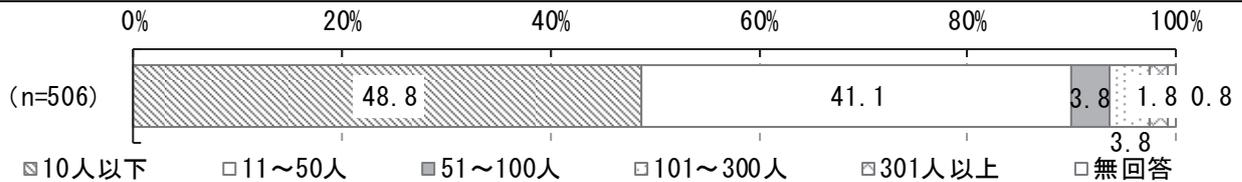
「医療、福祉」が2割半ば、「卸売業、小売業」が1割半ば、「建設業」が約1割

(n=506)



##### ◆事業所の従業員数

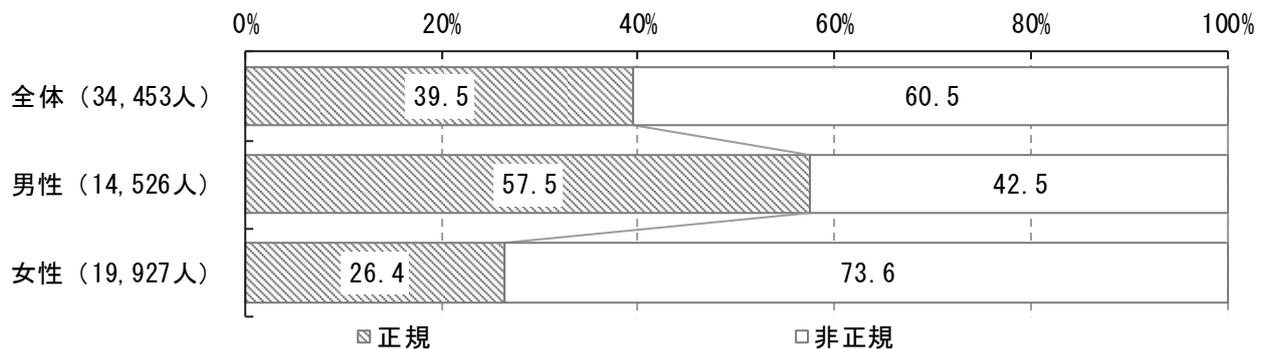
「10人以下」が5割弱、次いで「11～50人」が4割強



##### ◆従業員の正規・非正規割合

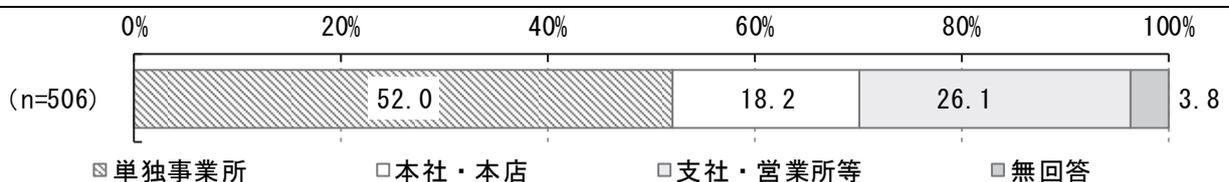
全体では「正規」が約4割、「非正規」が約6割

「男性」の「正規」が6割弱の一方、「女性」の「正規」は3割弱



##### ◆事業所の性格

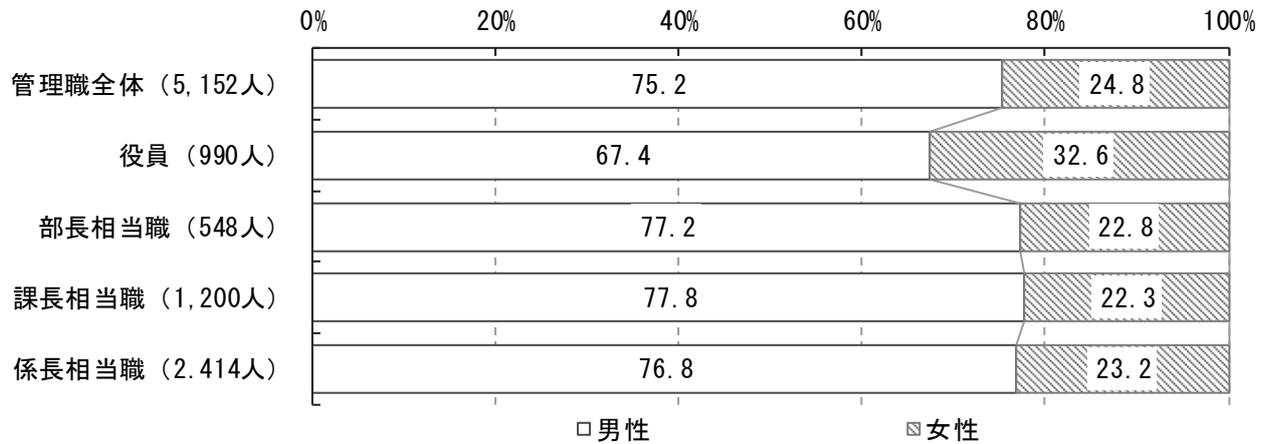
「単独事業所」が5割強、「支社・営業所等」が3割弱、「本社・本店」が2割弱



(2) 女性の活躍状況等について

◆問1 係長相当職以上の管理職に占める女性割合

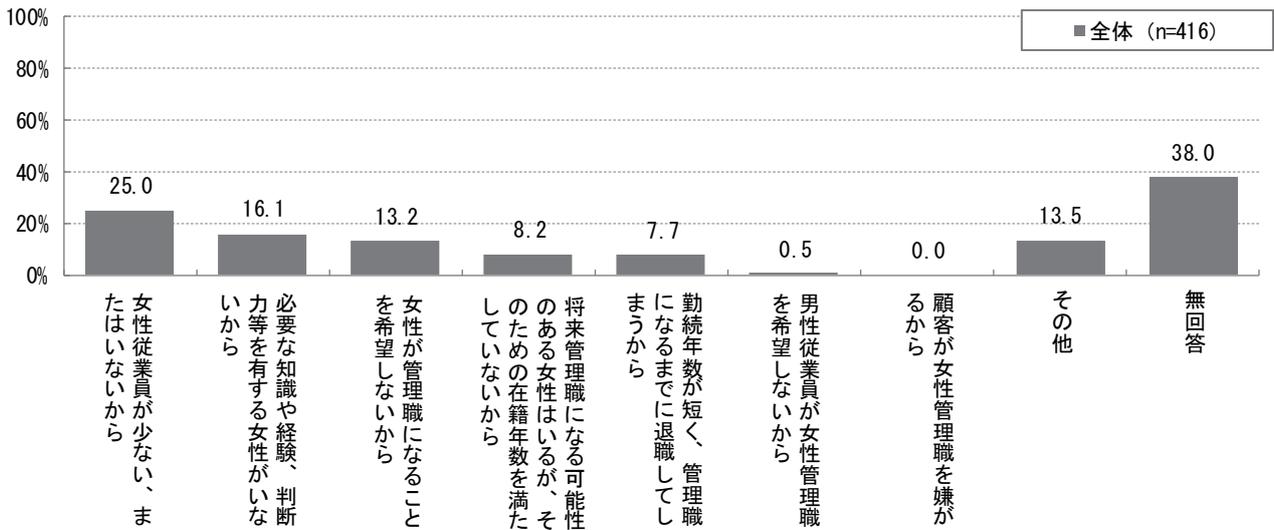
「全体」では「男性」が7割半ば、「女性」が2割半ば。役職別で見ると、「役員」では女性管理職の割合が3割を超える一方、「部長相当職」「課長相当職」「係長相当職」では2割強



【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】

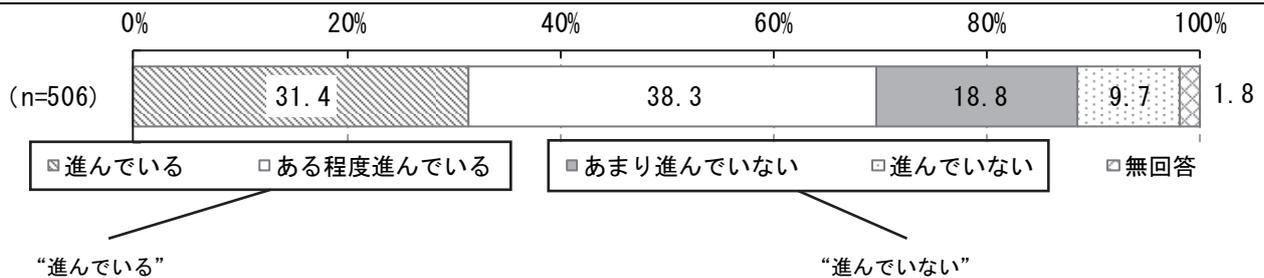
◆問1-1 女性管理職が少ない、いない理由

「女性従業員が少ない、またはいないから」が2割半ば、「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2割弱



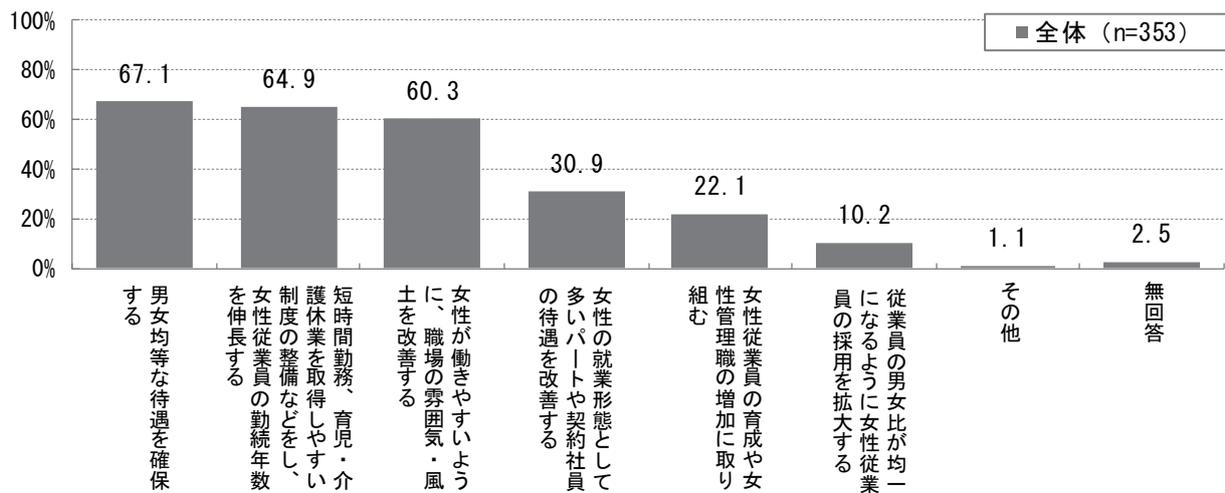
◆問2 女性が活躍するための取組状況

“進んでいる”が約7割、“進んでいない”が3割弱



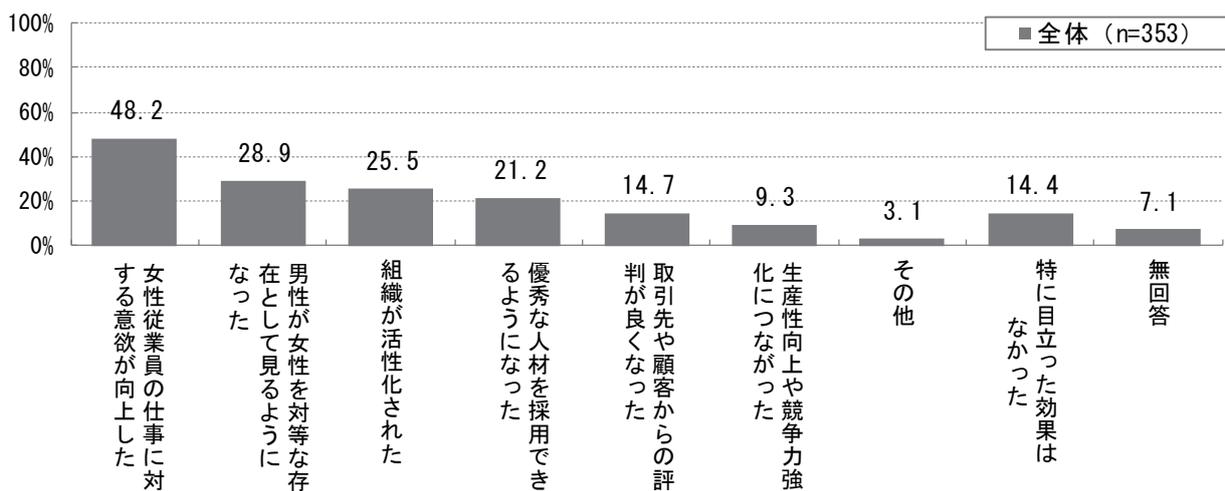
【問2で進んでいると回答の事業所】◆問2-1 女性が活躍するために取り組んでいること

「男女均等な待遇を確保する」が7割弱、「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6割半ば



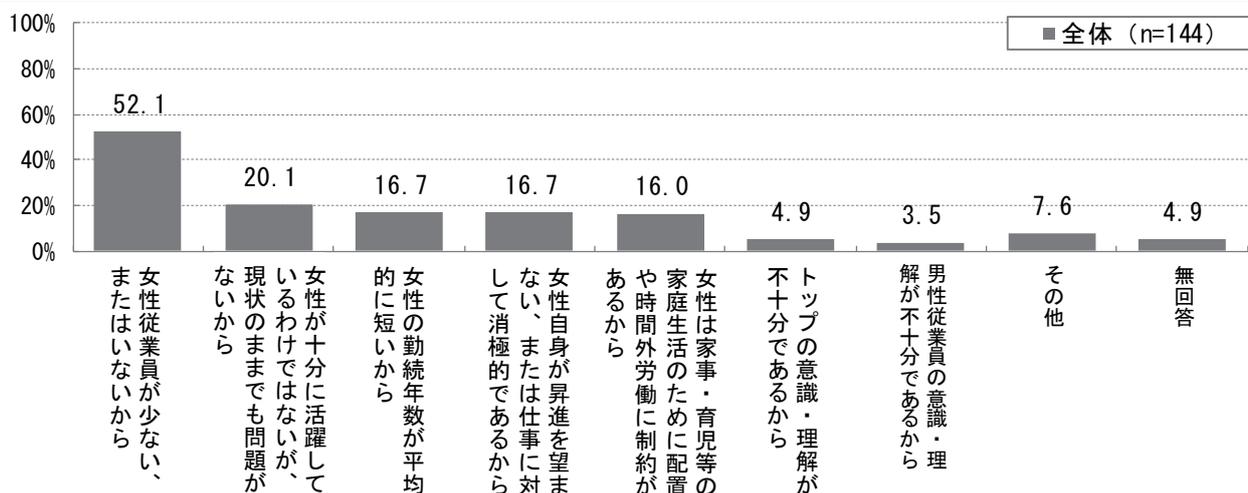
【問2で進んでいると回答の事業所】◆問2-2 女性が活躍するための取組を事業所が実施した効果

「女性従業員の仕事に対する意欲が向上した」が5割弱、「男性が女性を対等な存在としてみるようになった」が3割弱、「組織が活性化された」が2割半ば



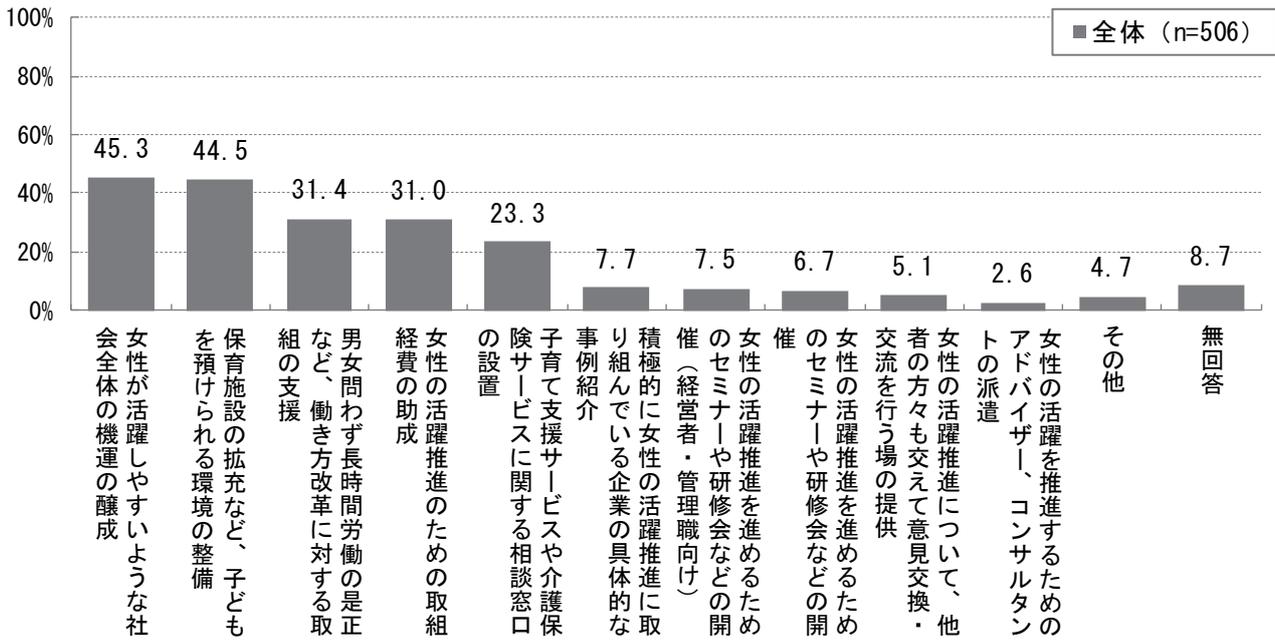
【問2で進んでいないと回答の事業所】◆問2-3 女性の活躍が進んでいない理由

「女性従業員が少ない、またはいないから」が5割強、「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」が約2割



◆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

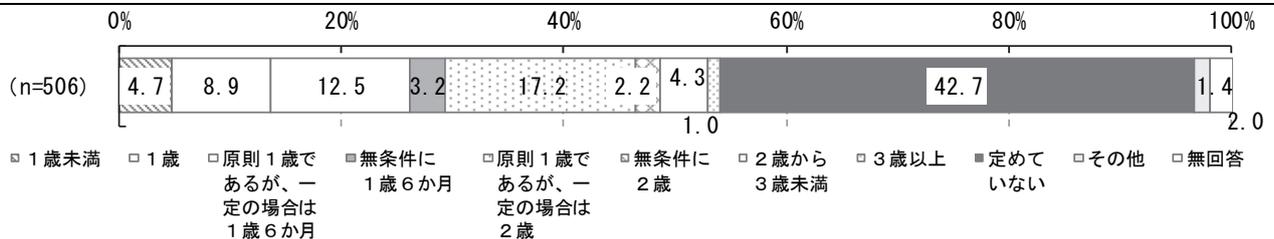
「女性が活躍しやすいような社会全体の機運の醸成」「保育施設の拡充など、子どもを預けられる環境の整備」が4割半ば



(3) 育児・介護支援制度について

◆問4 育児休業が取得できる子どもの年齢

「定めていない」が4割強、「原則1歳であるが、一定の場合は2歳」が2割弱、「原則1歳であるが、一定の場合は1歳6か月」が1割強

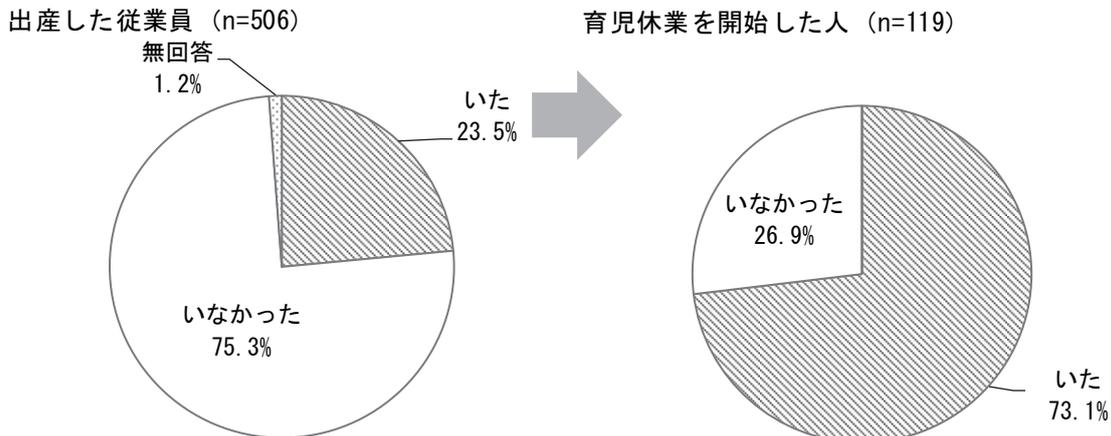


◆問5 令和5年4月1日～令和6年3月31日の間に出産した従業員

【問5でいたと回答の事業所】◆問5-1 令和6年6月1日までに育児休業を開始した人

【出産した従業員】「いた」が2割強、「いなかった」が7割半ば

【育児休業を開始した人】「いた」が7割強、「いなかった」が3割弱



【問5及び問5-1でいたと回答の事業所】 ◆問5-2 出産者数と育児休業取得率

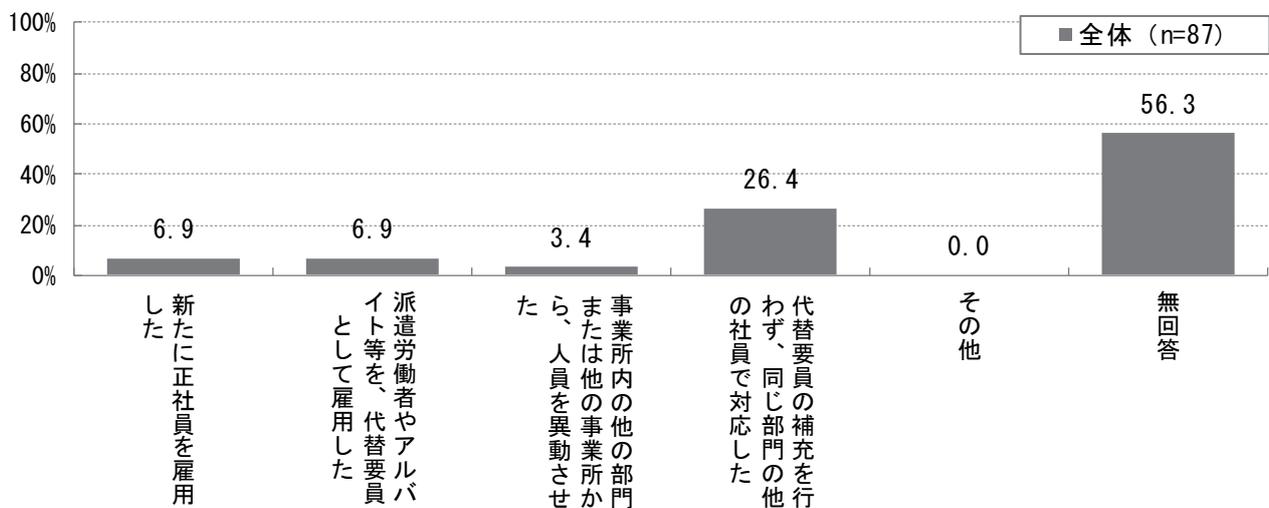
出産者数は302人、そのうち育児休業取得者は237人。育児休業取得率は全体で8割弱

※令和5年4月1日～令和6年3月31日の間に出生し、令和6年6月1日までの間に育児休業を開始した従業員（育児休業取得者）の割合

	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%

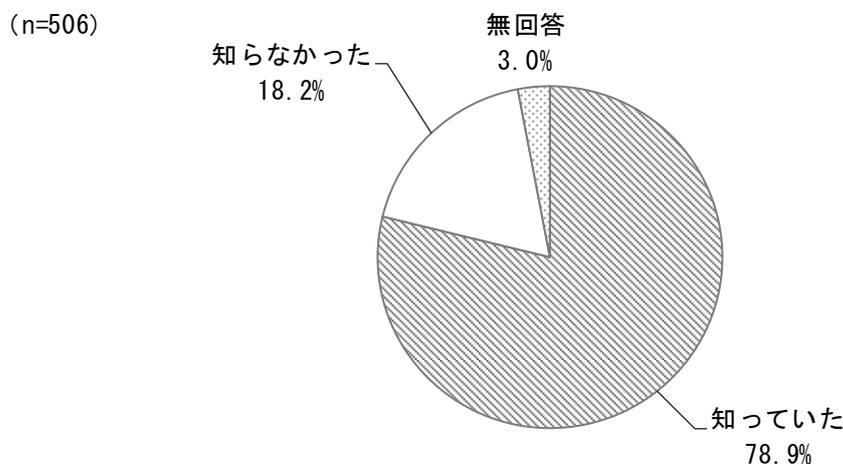
【問5-1でいたと回答の事業所】 ◆問5-3 育児休業者の業務に関する対応

「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3割弱



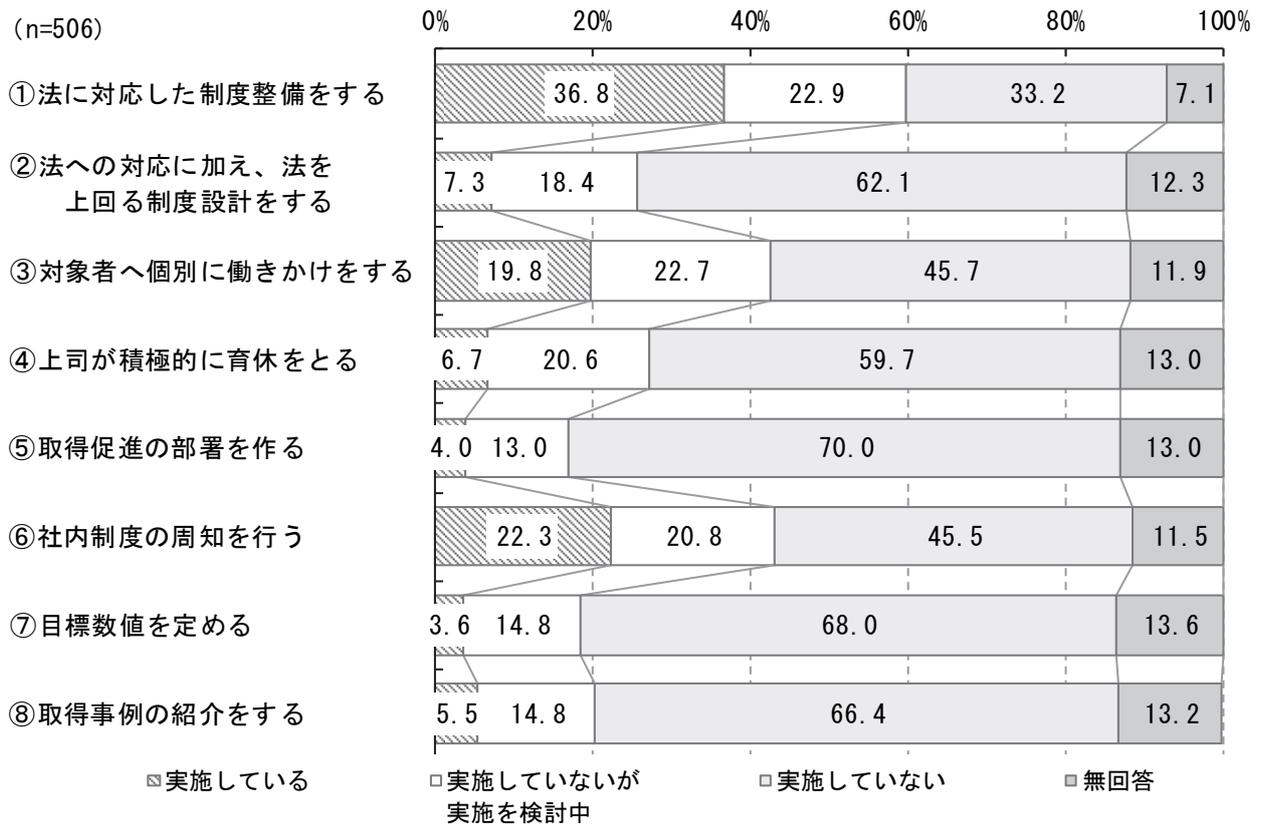
◆問6 「育児・介護休業法」の令和3年改正で、男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれたことの認知度

「知っていた」が8割弱、「知らなかった」が2割弱



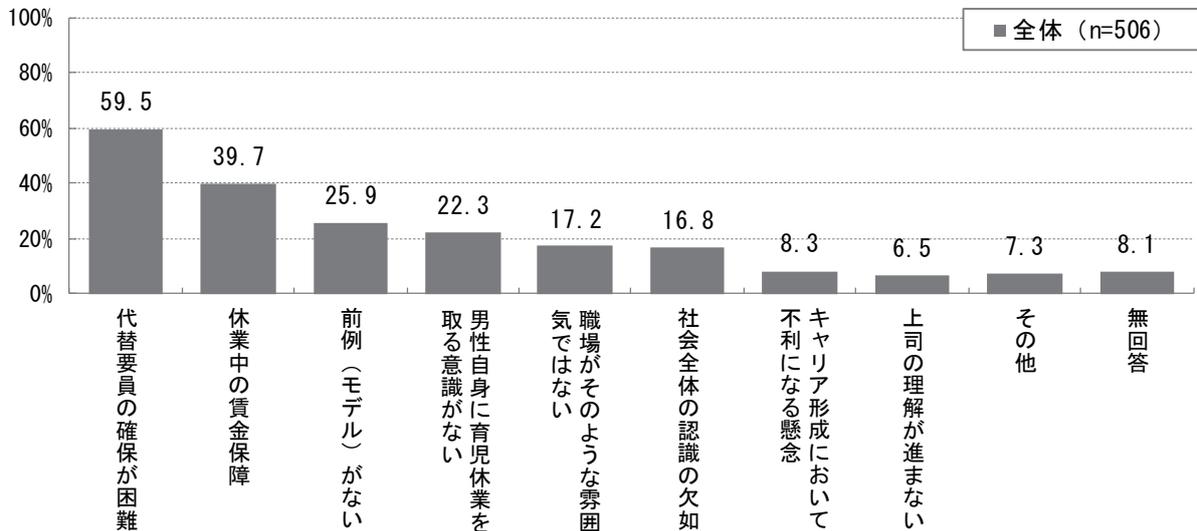
◆問7 男性の育児休業の取得促進のための取組状況

「①法に対応した制度整備をする」では「実施している」が4割弱、「⑥社内制度の周知を行う」では2割強、「③対象者へ個別に働きかけをする」では約2割



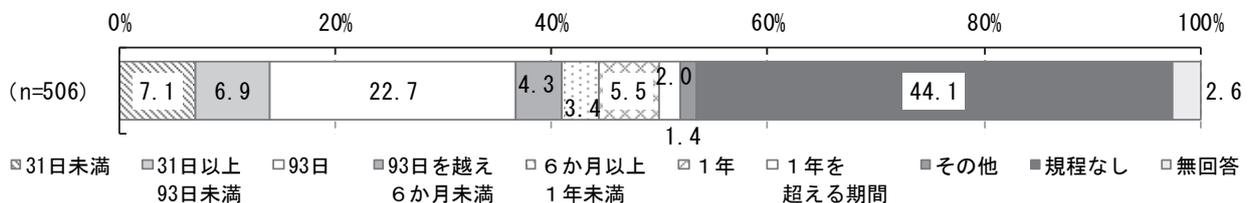
◆問8 男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題、又は課題になりそうなこと

「代替要員の確保が困難」が約6割、「休業中の賃金保障」が約4割



◆問9 介護休業の最長取得期間

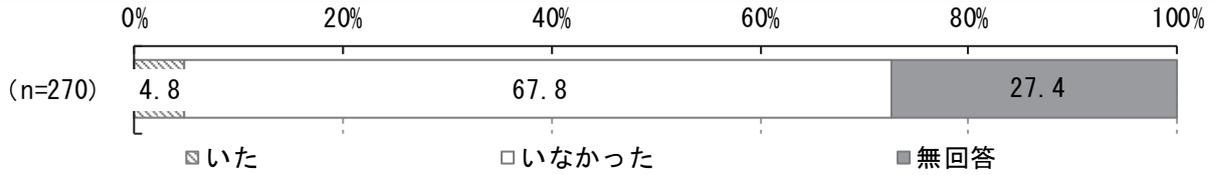
「規程なし」が4割半ば、「93日」が2割強



【問9で規定なし以外を回答の事業所】

◆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

「いた」が1割未満、「いなかった」が7割弱

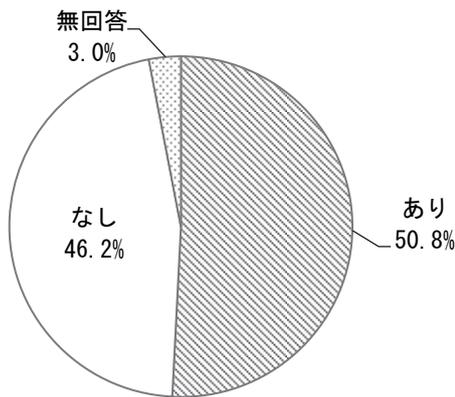


◆問10 ①看護休暇制度の有無

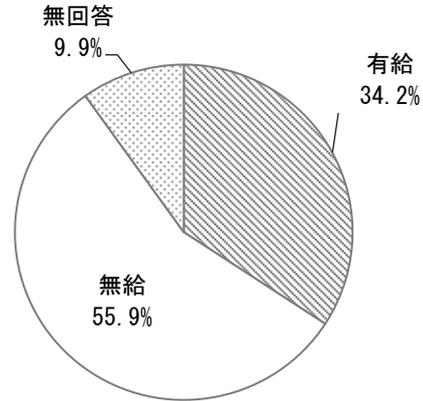
◆問10 ②給与の支給の有無

「あり」が約5割、「なし」が5割弱。「有給」が3割半ば、「無給」が5割半ば

①看護休暇制度 (n=506)



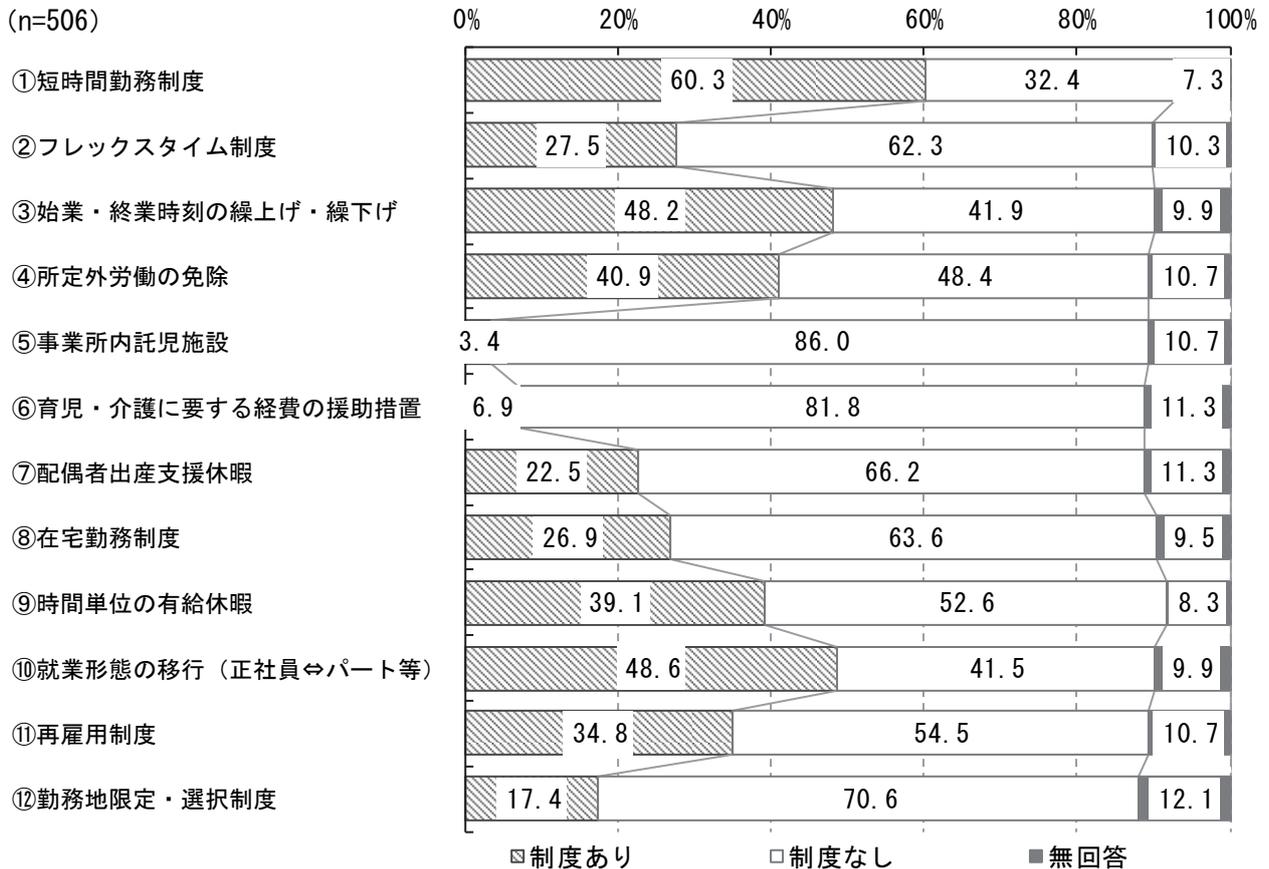
②給与の支給の有無 (n=506)



◆問11 制度の導入状況

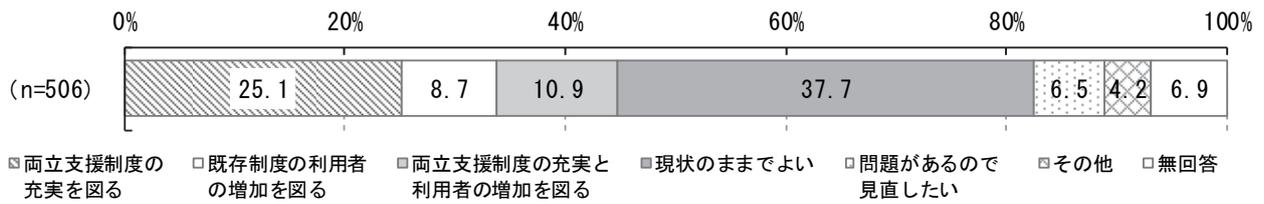
「①短時間勤務制度」では「制度あり」が約6割、「⑩就業形態の移行（正社員⇄パート等）」「③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」では5割弱、「④所定外労働の免除」では約4割

(n=506)



◆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

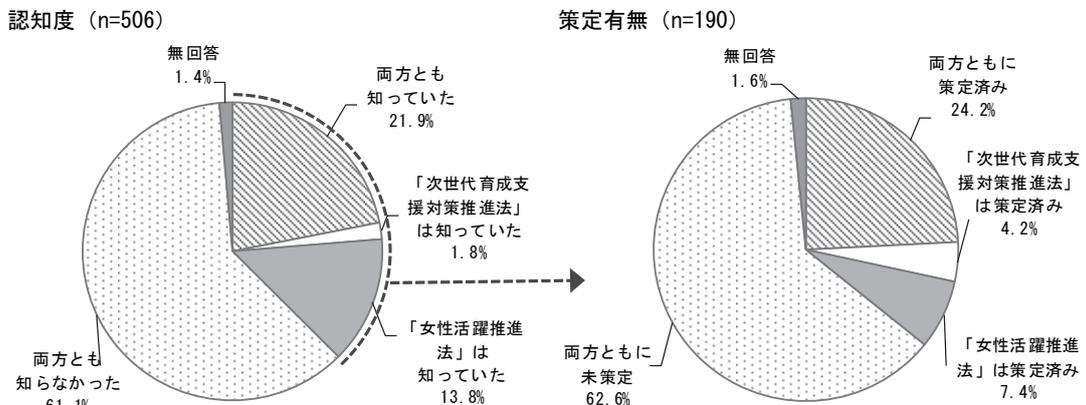
「現状のままでよい」が4割弱、「両立支援制度の充実を図る」が2割半ば、「両立支援制度の充実と利用者の増加を図る」が約1割



◆問 14 「一般事業主行動計画」の策定・届出の認知度

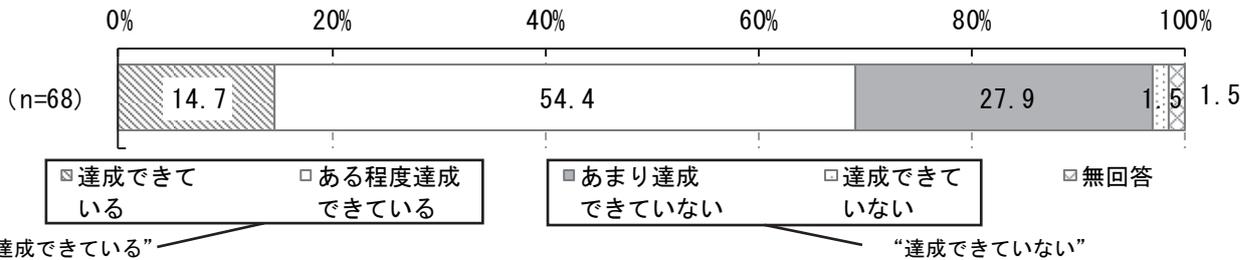
【問 14 で両方もしくはいずれかを知っていたと回答の事業所】 ◆問 15 一般事業主行動計画の策定有無

認知度について、「両方とも知らなかった」が6割強、「両方とも知っていた」が2割強  
策定有無について、「両方ともに未策定」が6割強、「両方ともに策定済み」が2割半ば



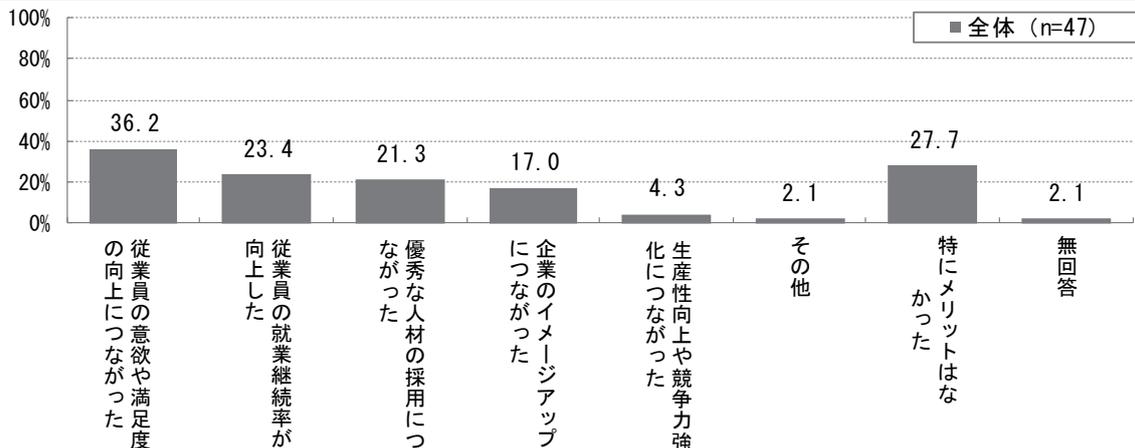
【問 15 で両方もしくはいずれかを策定済みと回答の事業所】 ◆問 15-1 一般事業主行動計画の達成状況

“達成できている”が約7割、“達成できていない”が約3割



【問 15-1 で達成できていると回答の事業所】 ◆問 15-2 一般事業主行動計画に基づく取組を進めた効果

「従業員の意欲や満足度の向上につながった」が4割弱、「従業員の就業継続率が向上した」が2割強



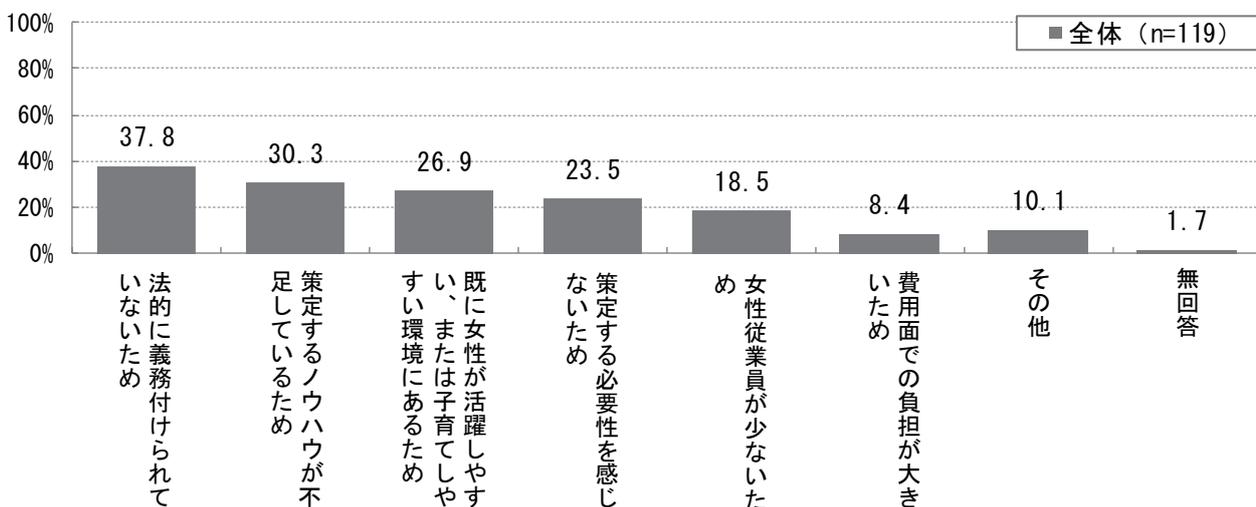
【問 15-1 で達成できていないと回答の事業所】 ◆問 15-3 一般事業主行動計画を達成する上での課題

「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

No.	カテゴリ	件数
	(n=20)	
1	管理職を希望する女性従業員が少ない	9
2	採用に際し、女性の応募者が少ない	4
3	顧客や従業員の意識改革が進まない	3
4	費用面での負担が大きい	0
5	効果的な人事制度が定まっていない	6
6	両立支援制度を利用する従業員が多くない	5
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
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
9	その他	2
	無回答	1

【問 15 で両方ともに未策定と回答の事業所】 ◆問 15-4 一般事業主行動計画を策定しない理由

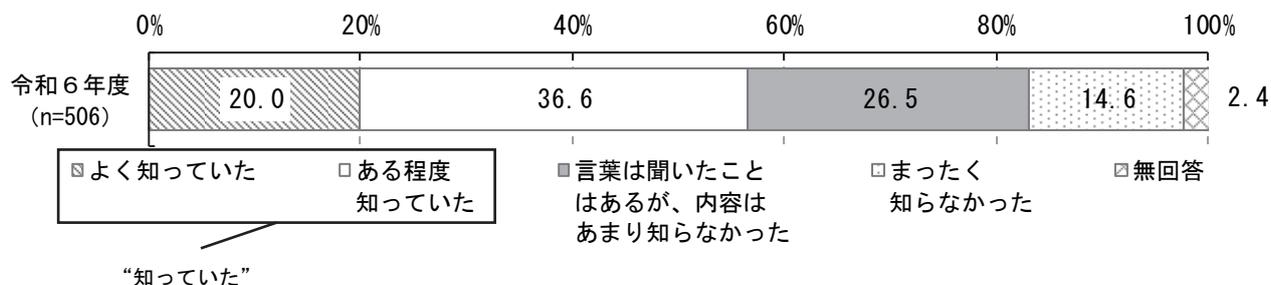
「法的に義務付けられていないため」が4割弱、「策定するノウハウが不足しているため」が約3割、「既に女性が活躍しやすい、または子育てしやすい環境にあるため」が3割弱



(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 ワーク・ライフ・バランスの認知度

“知っていた”が6割弱、「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3割弱、「まったく知らなかった」が1割半ば

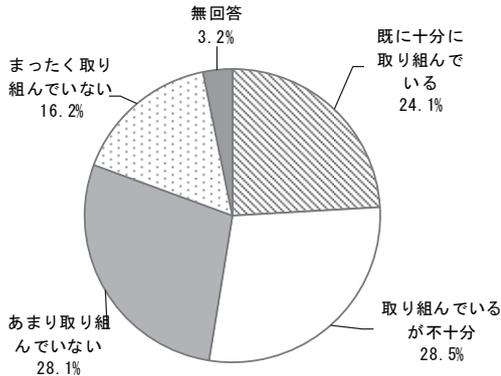


◆問 17 ワーク・ライフ・バランスに対する（１）現状と（２）今後の必要性

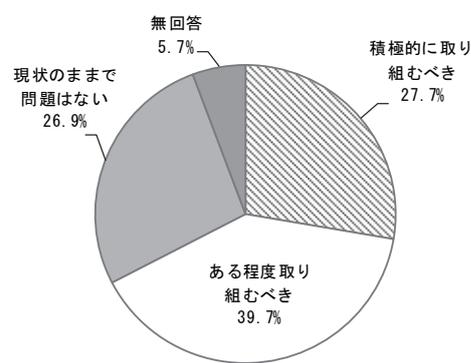
（１）現状として、「取り組んでいるが不十分」「あまり取り組んでいない」が 3 割弱、「既に十分に取り組んでいる」が 2 割半ば、「まったく取り組んでいない」が 2 割弱

（２）今後の必要性として、“取り組むべき”が 7 割弱、「現状のままで問題はない」が 3 割弱

現状 (n=506)

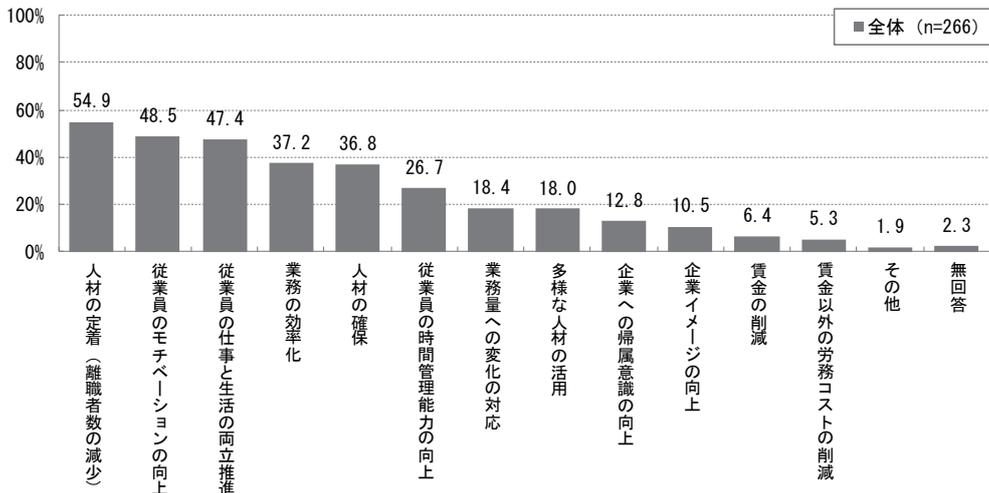


今後の必要性 (n=506)



【問 17（１）で取り組んでいると回答の事業所】 ◆問 17-1 ワーク・ライフ・バランスの取組内容

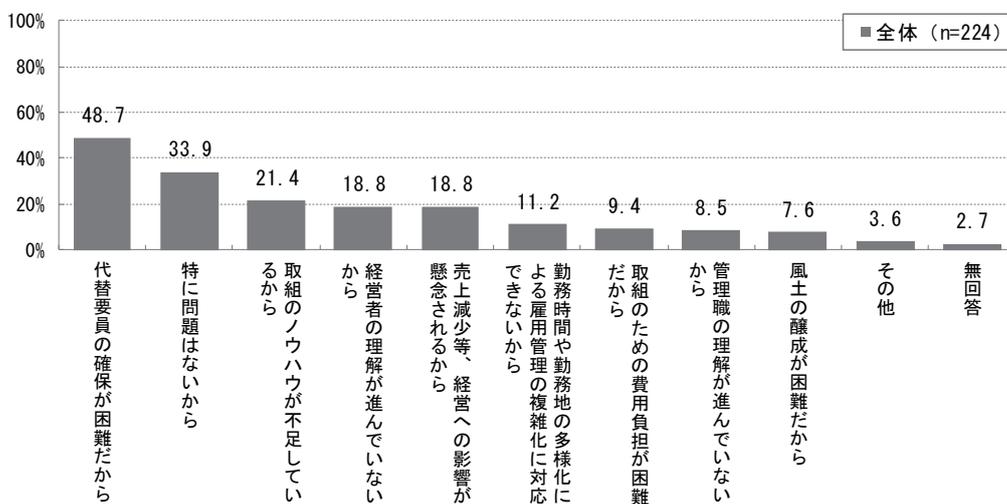
「人材の定着（離職者数の減少）」が 5 割半ば、「従業員のモチベーションの向上」「従業員の仕事と生活の両立推進」が 5 割弱



【問 17（１）で取り組んでいると回答の事業所】

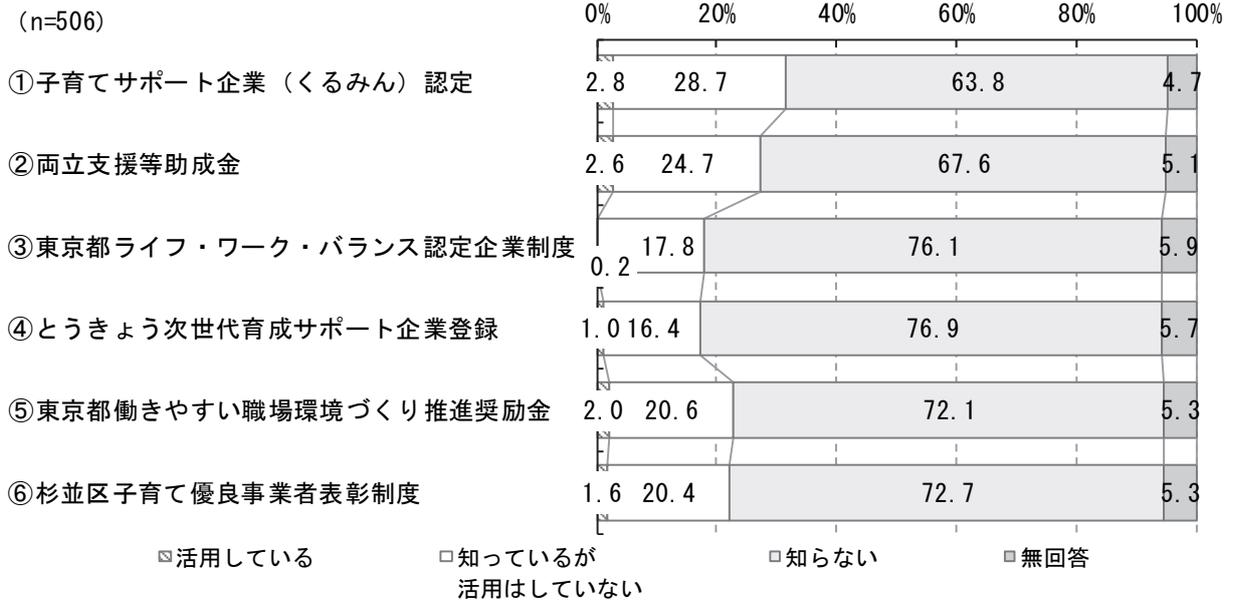
◆問 17-2 ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由

「代替要員の確保が困難だから」が 5 割弱、「特に問題はないから」が 3 割強



◆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

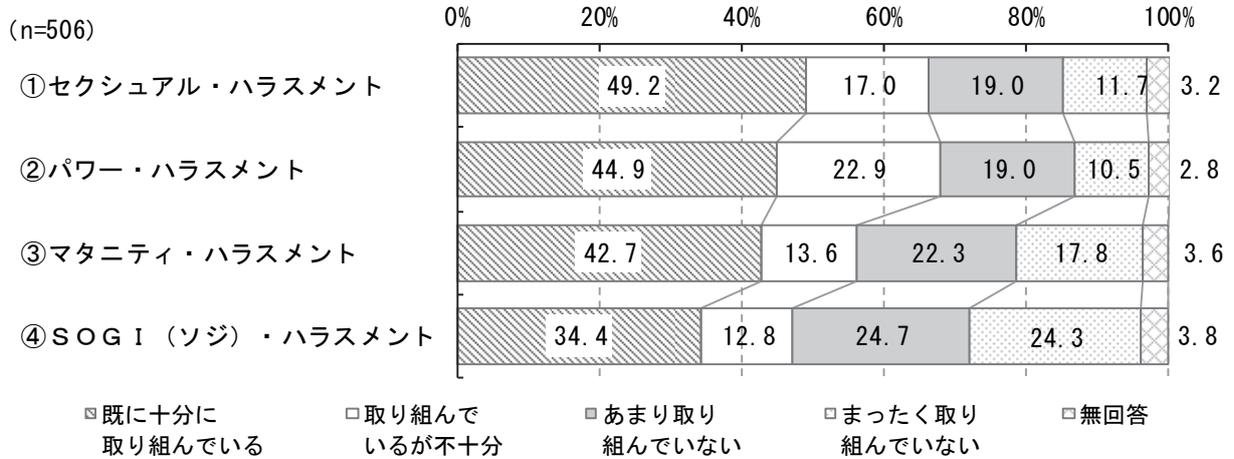
全制度・事業で「知らない」が6割強～8割弱



(5) 職場のハラスメントについて

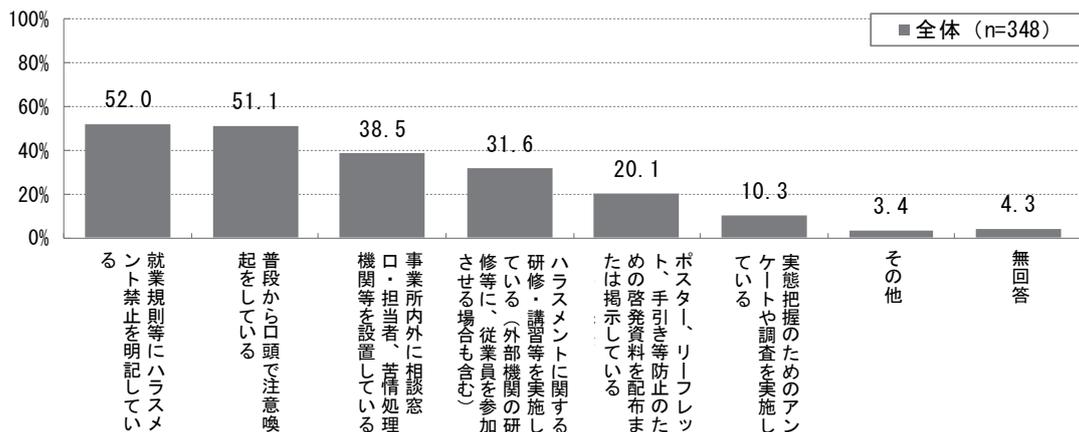
◆問 19 各ハラスメントへの現状

「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」が約5割、「②パワー・ハラスメント」では4割半ば、「③マタニティ・ハラスメント」では4割強、「④SOG I（ソジ）・ハラスメント」では3割半ば



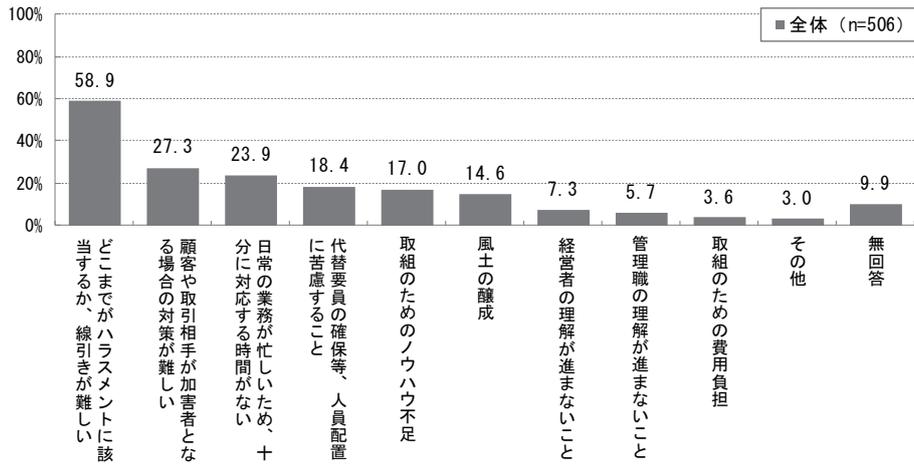
【問 19 で取り組んでいると回答の事業所】 ◆問 19-1 職場でのハラスメント全般への取組

「就業規則等にハラスメント禁止を明記している」「普段から口頭で注意喚起をしている」が5割強



◆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

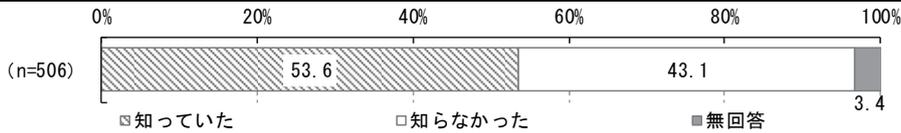
「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が6割強、「顧客や取引相手が加害者となる場合の対策が難しい」が3割弱



(6) 性的マイノリティへの配慮について

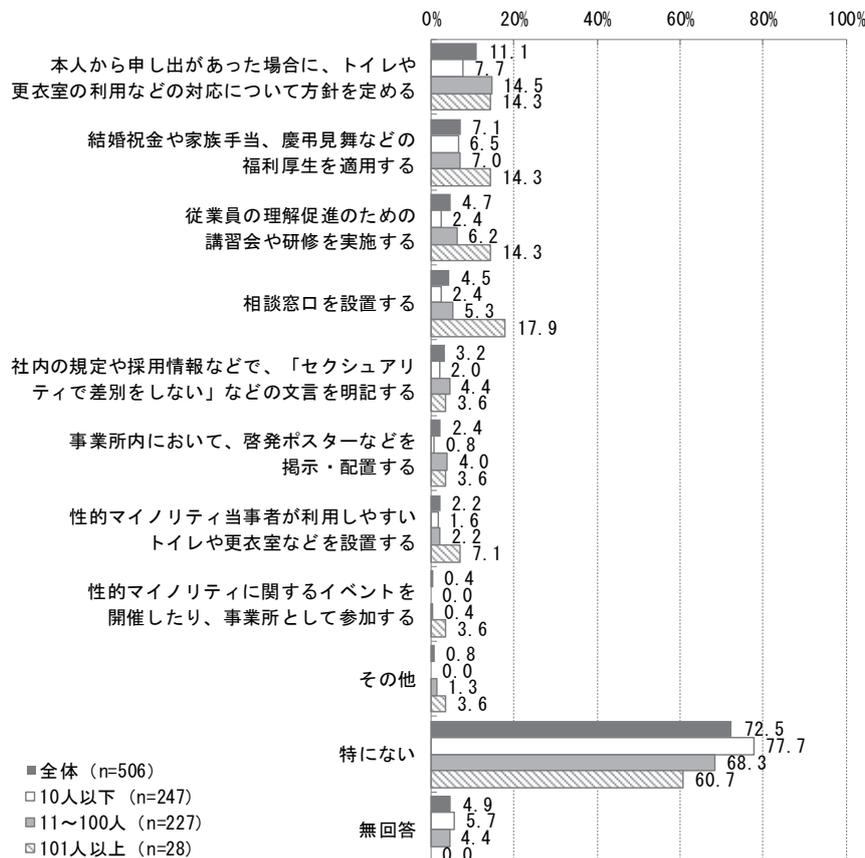
◆問 21 東京都や区がパートナーシップ制度を実施していることの認知度

「知っていた」が5割強、「知らなかった」が4割強



◆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

「特にない」が7割強。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1割強



## 男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書（概要版）

令和6年10月発行

登録印刷物番号

06-0066

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/>

