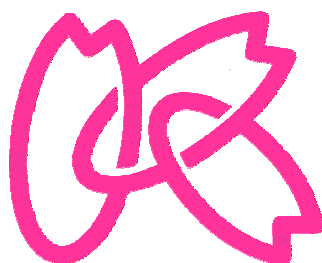


北区男女共同参画に関する意識・意向調査  
報 告 書

【概 要 版】



平成 20 年 10 月

北 区

# 第 1 章 調査の概要

## 調査の目的

本調査は、男女共同参画社会をめざす行動計画「アゼリアプラン」の見直しにあたっての基礎資料とすることを目的に実施したものです。

## 調査の概要

### (1) 調査の設計

調査種別	項目	内容
一般男女 (区内在住の18歳以上の男女)	ア．対象者数	2,000名
	イ．抽出方法	住民基本台帳から年代・地域別に層化二段無作為抽出
企業経営者 (区内に事業所があり従業員数が10人以上の企業の経営者)	ア．対象者数	104社
	イ．抽出方法	企業名簿から無作為抽出
町会・自治会 (区内の全町会・自治会会長、副会長もしくは役員)	ア．対象者数	会長179名、副会長等358名
	イ．抽出方法	全会長および副会長もしくは役員の中から男女1名ずつ抽出
区立中学校2年生男女	ア．対象者数	1,469名
	イ．抽出方法	区立中学校2年生男女全員

### (2) 調査方法・期間

調査種別	方法	期間
一般男女 企業経営者	郵送配付・郵送回収 (督促状：1回送付)	平成20年6月20日~7月6日
町会・自治会	地域振興室を通じて配付・回収	平成20年6月13日~7月7日
区立中学校2年生男女	学校を通じて配付・回収	平成20年6月6日~7月7日

### (3) 回収結果

調査種別	配付数	回収数	有効回収数	有効回収率
一般男女	2,000	898	895	44.8%
企業経営者	104	46	46	44.2%
町会・自治会	537	425	421	78.4%
区立中学校2年生男女	1,469	1,364	1,364	92.9%

#### (4) 調査項目

調査種別	大項目
一般男女	あなた自身について 家庭生活について 子育て・教育について 職業・職場について 介護について 健康について 地域活動について 人権について 男女共同参画について 男女共同参画センターについて
企業経営者	事業所について 女性の役職者について ワークライフバランスについて セクハラ及びパワハラについて
町会・自治会	あなた自身について 団体の構成について 男女共同参画について
区立中学校 2 年生男女	あなた自身について 家庭での生活について 学校での生活について

#### 調査結果の見方

- (1) 集計した数値(%)は小数点第1位まで表示しています。そのため、質問に対する回答の選択肢がひとつだけの場合、数値(%)をすべて合計しても100%にならないことがあります。
- (2) 回答者数を分母として割合(%)を計算しているため、複数回答の場合には、各選択肢の割合を合計すると100%を超えます。
- (3) 図表の中で選択肢の文章が長い場合、要約して短く表現している場合があります。
- (4) 帯グラフの場合、割合が小さい項目はグラフの下段に表示してあります。

## 第2章 調査結果【一般男女】

### あなた自身について

#### ◆ 年齢・性別 ◆

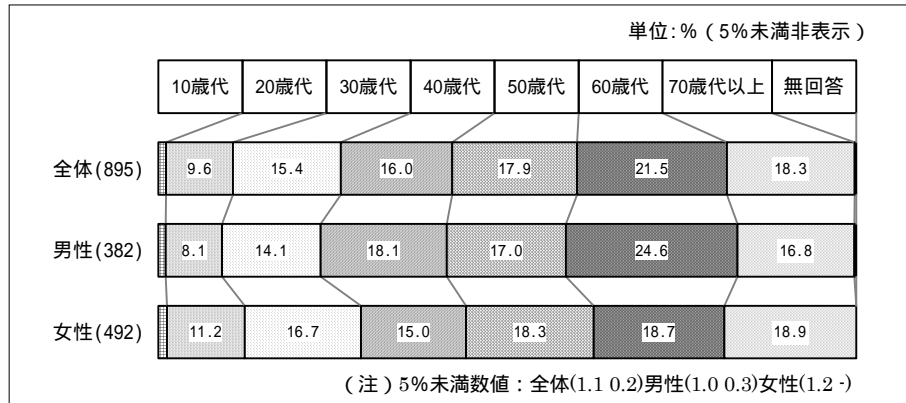


図 2-1 年齢/性別

### 家庭生活について

#### ◆ 性別役割分担意識 ◆

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、男女ともに「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」という否定的な意見が多くなっています。また、その割合の男女差はほとんどありませんでした。（男性 45.0%、女性 52.3%）

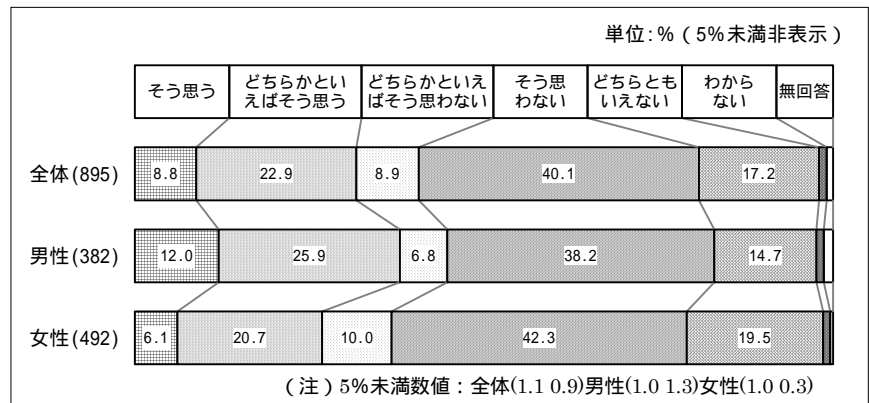


図 2-2 「男は仕事、女は家庭」という考え方/性別

一方、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」という肯定的な意見の男女差は、10ポイント程度ありました。（男性 37.9%、女性 26.8%）

#### ★ 内閣府調査との比較【男女共同参画に関する世論調査：平成 19 年 8 月（全国 20 歳以上の男女 5,000 人）】

#### 「男は仕事、女は家庭」という考え方について

選択肢の「そう思う」を「賛成」、「どちらかといえばそう思う」を「どちらかといえば賛成」、「どちらかといえばそう思わない」を「どちらかといえば反対」、「そう思わない」を「反対」と対応させて比較。本区調査では「どちらともいえない」と回答した人を除き、新たに計算し直した。

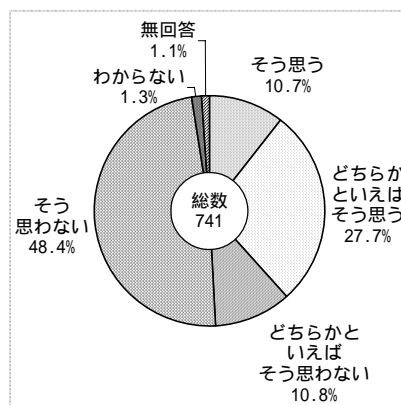


図 2-3 【本区調査】

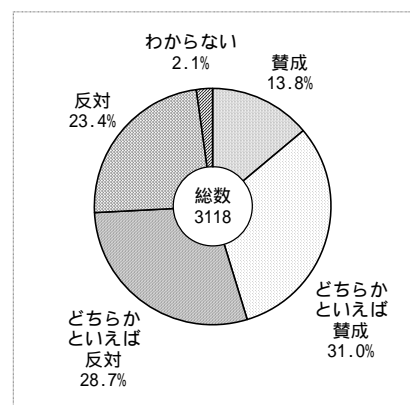


図 2-4 【内閣府調査】

「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」という否定的な意見の割合は、本区調査・内閣府調査ともに過半数に達しています。（本区調査 59.2%、内閣府調査 52.1%） また、「そう思わない」と回答した人だけを比較すると、内閣府調査では約 2 割にとどまっているのに対し、本区調査では約半数を占めています。

◆ 家庭での役割分担 ◆

望ましいと思う家庭での男女の役割分担は、男女ともに「男女とも仕事をし、家事・育児は男女が分担する」が最も多くなっていますが、男性より女性の方が若干高い割合を示しています。

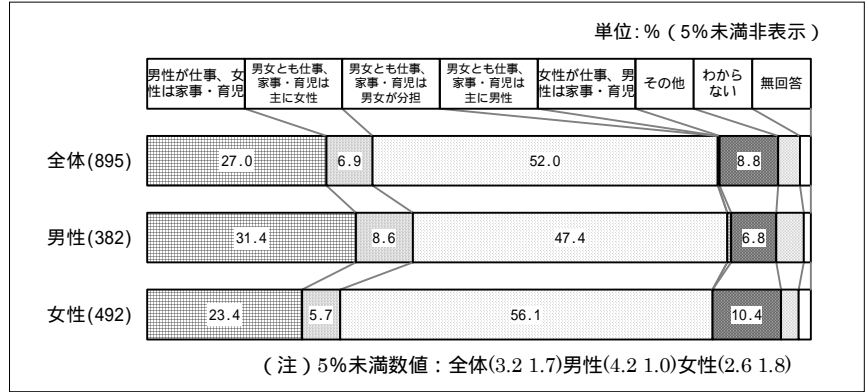


図 2-5 家庭での男女の役割/性別

子育て・教育について

◆ 子育てに関する考え方 ◆

子育てに関する考え方について、“a)女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい”の「そう思う」という意見は、女性より男性の方が多くなっています。

一方、“b)女の子も経済的に自立ができるように育てるのがよい”“c)男の子も家事ができるように育てるのがよい”“e)父親は現在よりもっと子育てに関わるほうがよい”“f)子育てには地域社会の支援も必要である”の「そう思う」という意見は、男性より女性の方が多くなっています。

“d)男の子も女の子も同じ程度の学歴を持つほうがよい”では、男女の割合に大きな差はありませんでした。

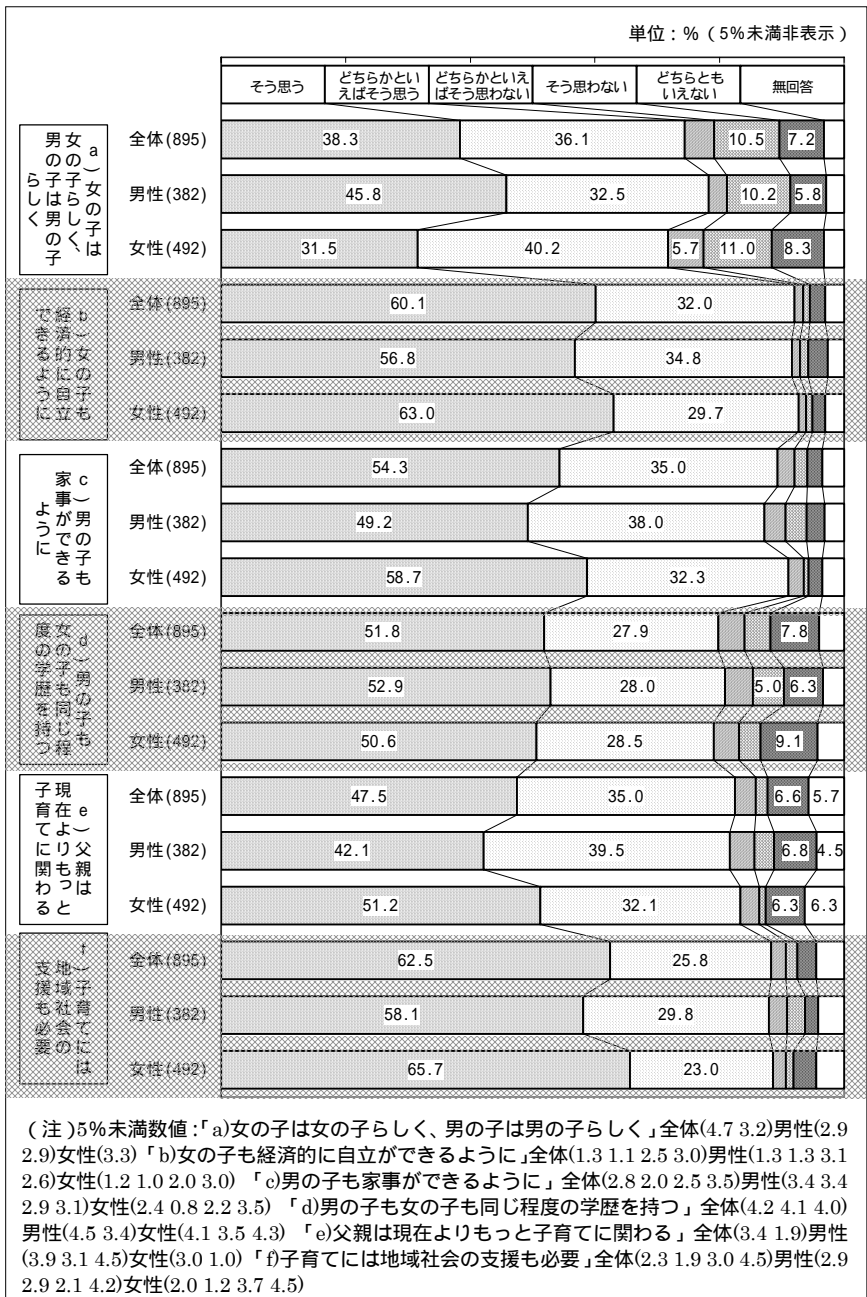
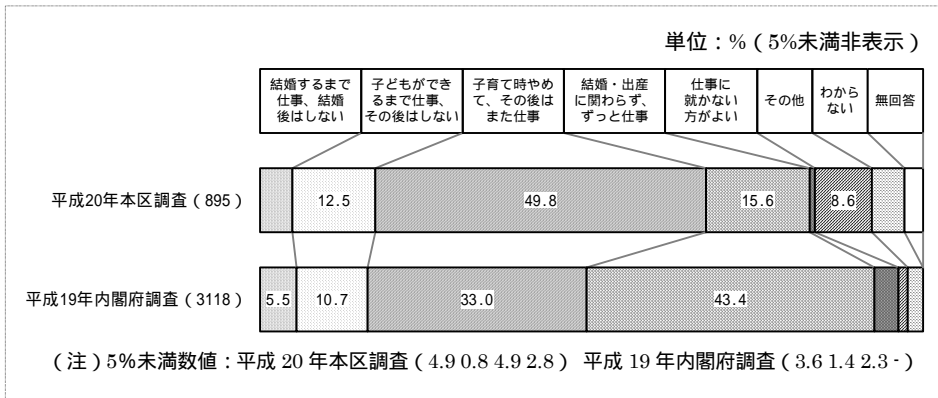


図 2-6 子育てに関する考え方

★ 内閣府調査との比較【男女共同参画に関する世論調査：平成 19 年 8 月（全国 20 歳以上の男女 5,000 人）】

◆ 望ましい女性の働き方 ◆



内閣府調査の選択肢のうち、「結婚するまでは職業をもつ」を「結婚するまでは仕事、結婚後はしない」、「子どもができるまでは、職業をもつ」を「子どもができるまでは仕事、その後はしない」、「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ほうが良い」を「子育て時やめて、その後はまた仕事」、「子どもが出来ても、ずっと職業を続ける方がよい」を「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事」、「女性は職業をもたない」を「仕事に就かない方がよい」と対応させて比較。

図 2-7 【本区調査】【内閣府調査】比較

本区調査では「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ほうが良い」が最も多く、約半数を占めています。一方、内閣府調査では「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする」が最も多く、約 4 割となっており、本区調査とは傾向が大きく異なります。

◆ 仕事と私生活の両立 ◆

仕事と私生活の両立について、男女ともに「仕事と私生活をバランスよく両立させる」が最も多くなっています。

しかし、「仕事」「どちらかという仕事」という“仕事優先”の意見は、女性より男性の方が多く、（男性 40.1%、女性 15.3%）

「私生活」「どちらかという私生活」という“私生活優先”の意見は、女性の方が多くなっています。（男性 13.2%、女性 23.6%）

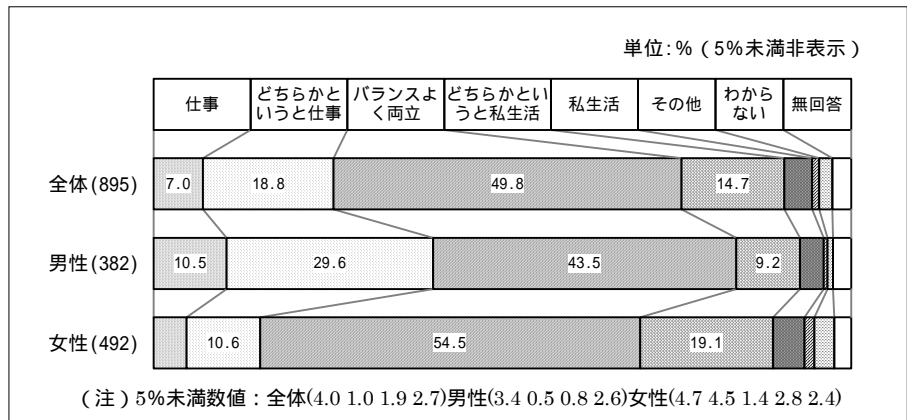


図 2-8 仕事と私生活の両立/性別

◆ 男女ともに働きやすい職場 ◆

男女がともに働きやすい職場にしていくためには、「育児・介護休業などの両立支援制度が整うこと」「仕事も家庭も大切にすること」「社員の能力を適正に評価する仕組みが整うこと」などが多く、過半数に達しています。

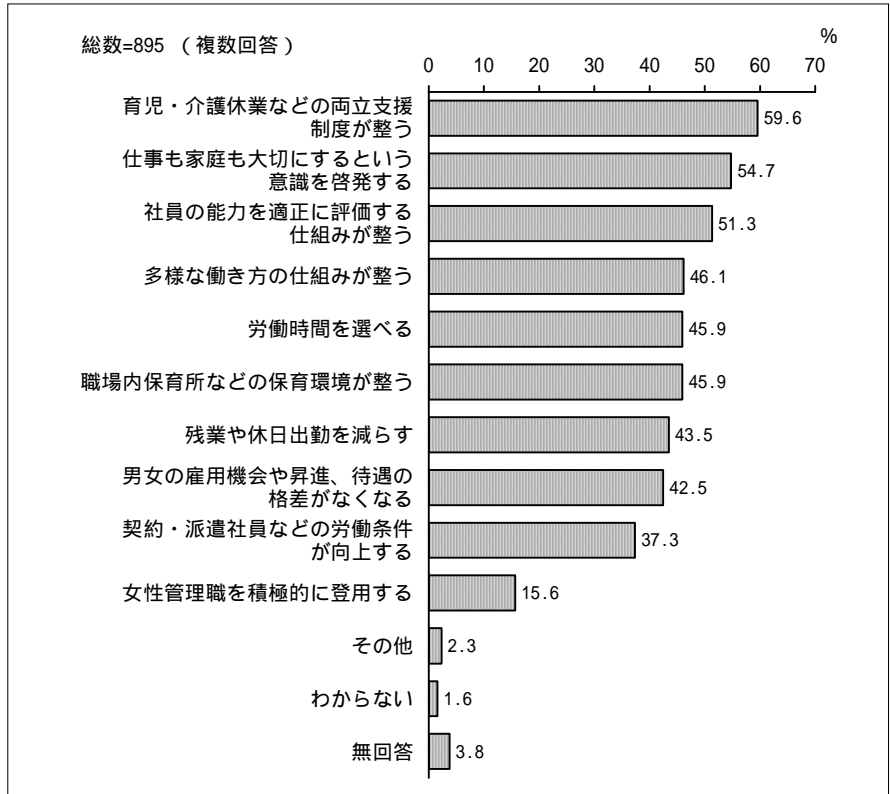


図 2-9 働きやすい職場

介護について

◆ 将来、介護してもらいたい場所、人 ◆

介護が必要になったとき、どのようにしてほしいかについて、男性は「在宅で介護を受けたい」と「施設に入り介護を受けたい」がほぼ並んでいますが、女性では「施設に入り介護を受けたい」が多くなっています。

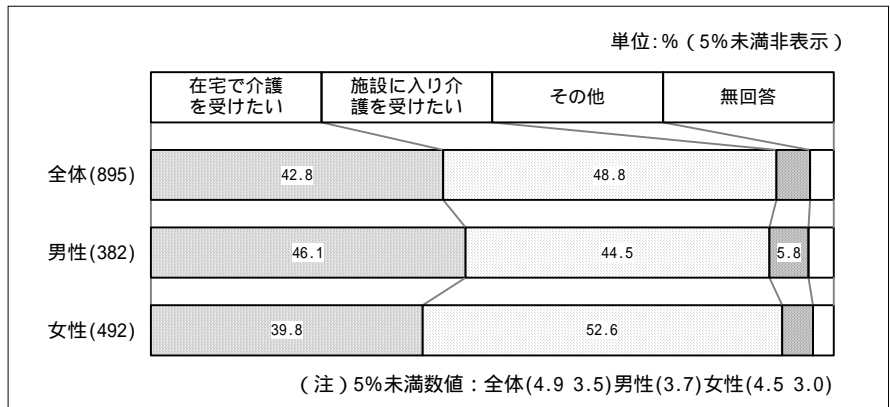


図 2-10 介護をしてもらいたい場所/性別

「在宅で介護を受けたい」と回答した人のうち、誰に介護をしてほしいかについては、男性は「妻」が圧倒的に多く、約6割を占めています。一方女性では、「有料の介護サービス」「娘」「夫」がそれぞれ3割程度となっています。

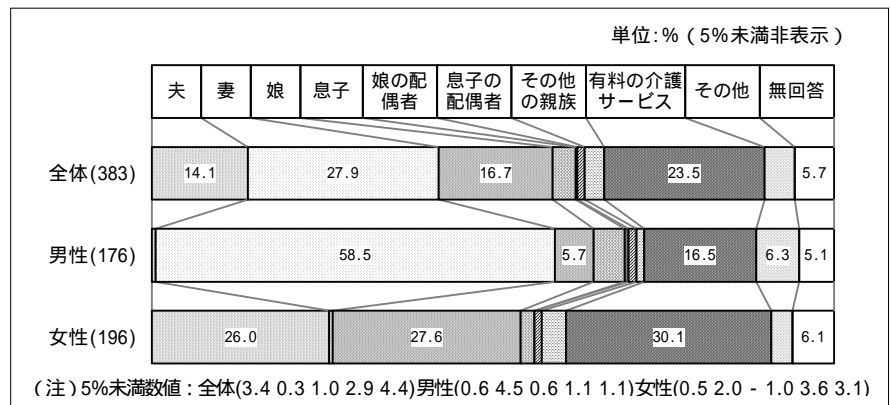


図 2-11 介護をしてもらいたい人/性別

## 地域活動について

### ◆ 地域活動の参加状況・活動内容 ◆

地域活動の参加状況は、「参加している活動はない」が圧倒的に多く、約6割を占めています。

参加している人の活動内容をみると、「町会や自治会の活動」が特に多く、「趣味・学習・スポーツ活動」「保護者会やPTA活動」と続いています。

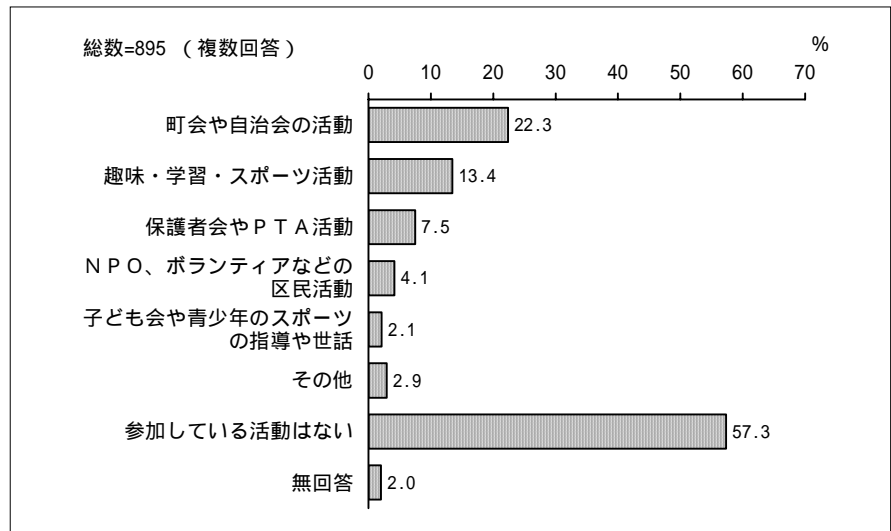


図 2-12 地域活動への参加状況

### ◆ 地域活動に参加しやすくするためには ◆

男女ともに地域活動に参加しやすくするために必要なことは、「参加しやすい日時や場所を設定する」が圧倒的に多く、6割を占めています。以下「地域団体の取り組みの広報」「労働時間の短縮やボランティア休暇など、就労環境を整備する」が続いています。

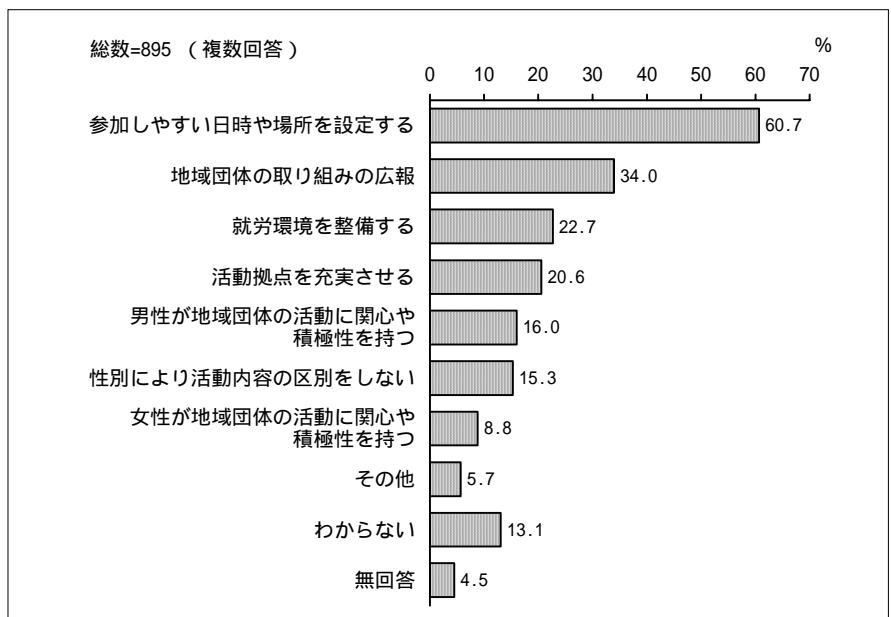


図 2-13 地域活動に参加しやすくするためには



## 人権について

### ◆ DV(ドメスティック・バイオレンス)を受けた経験 ◆

ドメスティック・バイオレンスの経験について調査したところ、「まったくない」が7割を超えています。

“大声で怒鳴られた”“何を言っても無視された”“容姿について傷つくようなことを言われた”などの項目は、「何度もあった」「1・2度あった」が10%程度になっています。

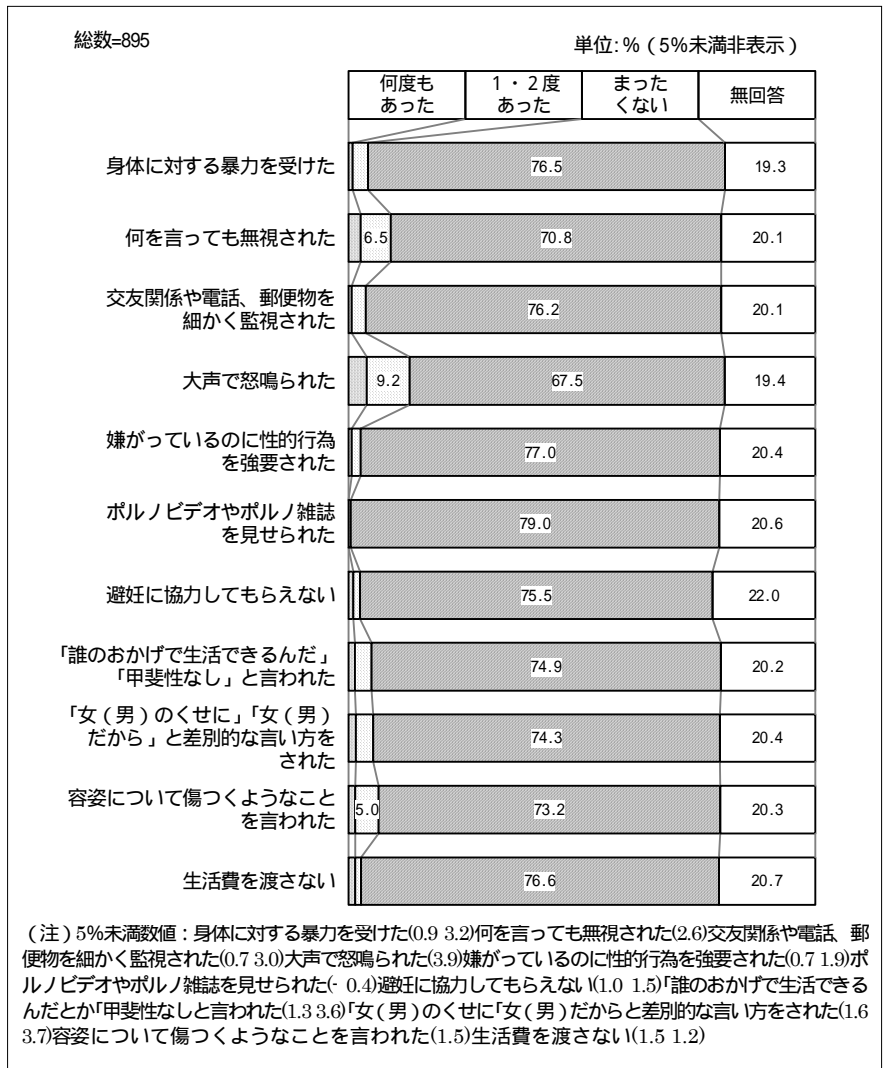


図 2-14 DVを受けた経験の有無

### ◆ DV防止のために必要な対策 ◆

DV防止のために必要な対策は、「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識の啓発」最も多く、過半数に達しています。

以下、「緊急避難場所(シェルター)の整備や住居や就職のあっせんなど、自立して生活するための支援策」「カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援策」が続いています。

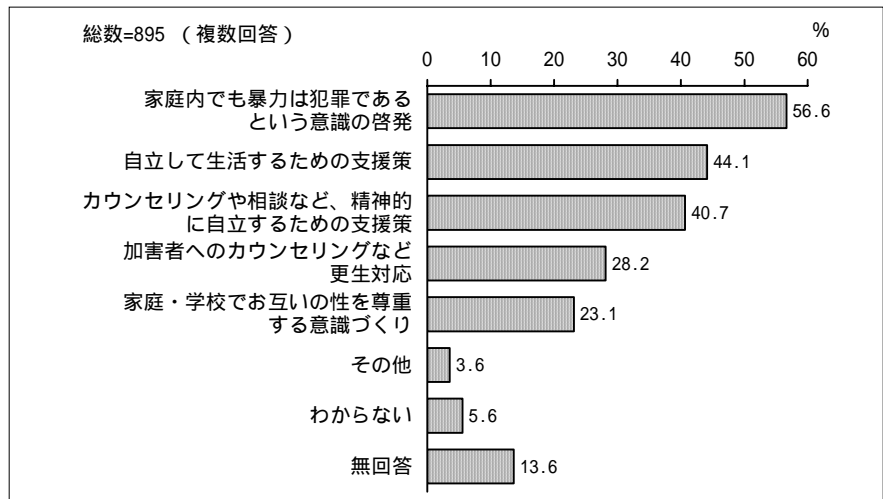


図 2-15 DV防止のために必要な対策

## 男女共同参画について

### ◆ さまざまな取組みの認知度 ◆

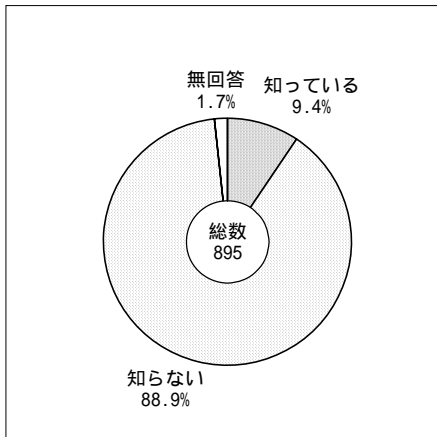


図 2-16 「北区アゼリアプラン」

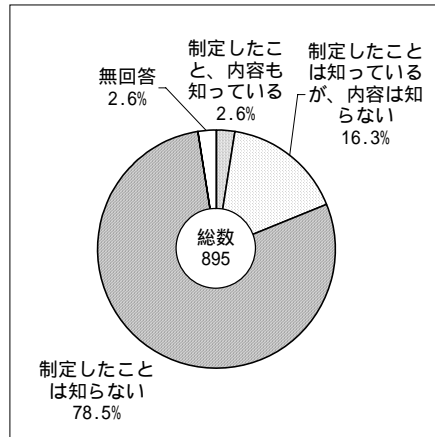


図 2-17 「北区男女共同参画条例」

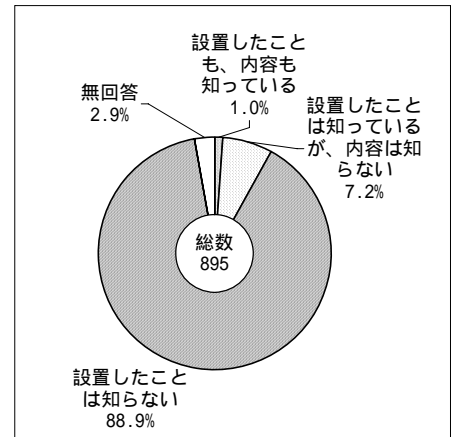


図 2-18 「北区苦情解決委員会」

### ◆ 今後、北区が力をいれるべき施策 ◆

男性と女性があらゆる分野に共同で参画することを推進するために、北区が今後力を入れるべき施策は、「保育サービスの充実や子育て支援策の充実」「施設・在宅介護サービスの充実」「育児・介護休業制度の普及など多様な働き方に向けた取組み」等が強く求められています。

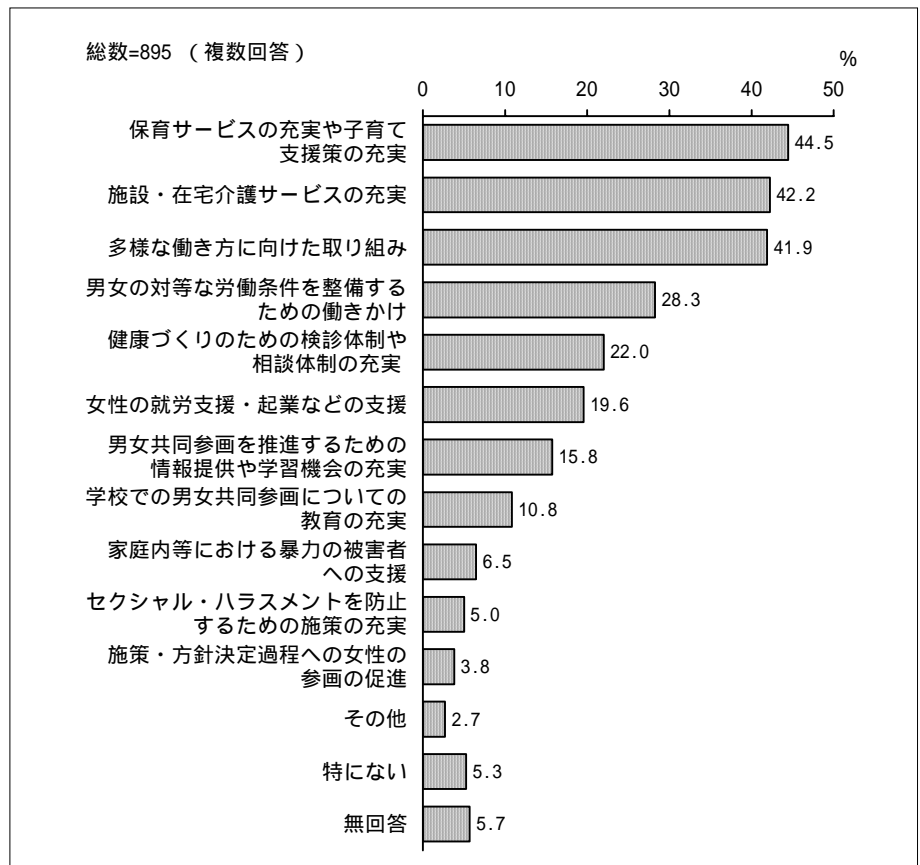


図 2-19 今後、北区が力をいれるべき施策

## 男女共同参画センター“スペースゆう”について

### ◆ “スペースゆう”の利用状況 ◆

利用状況は、「施設があることを知らない」が約8割を占めています。

「利用したことがある」「知っているが利用したことはない」という回答は、男性より女性の方が若干多くなっています。(男性10.8%、女性19.3%)

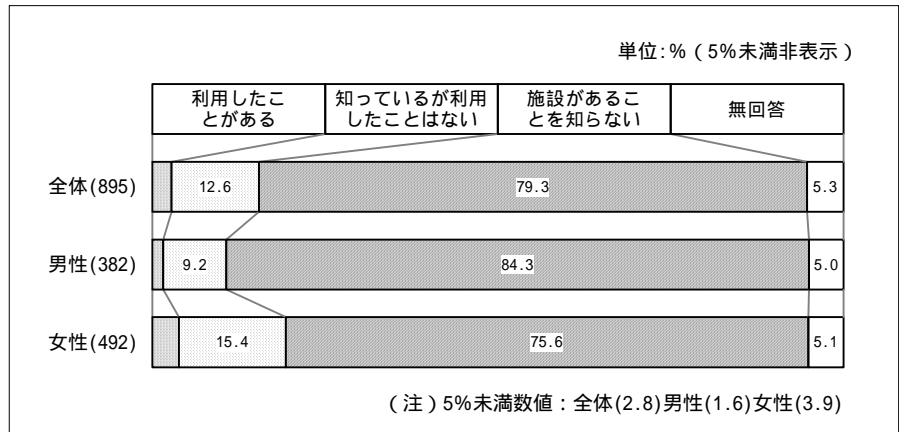


図 2-20 “スペースゆう”の利用状況/性別

### ◆ “スペースゆう”で力を入れてほしいこと ◆

“スペースゆう”で今後力を入れてほしい事業は、「高齢者の問題に関する講座」が最も多く、ほぼ半数に達しています。

以下、「カウンセラー、弁護士などによる相談業務」「親子の問題に関する講座」「子どもの問題に関する講座」が続いており、講座などへの参加に積極的な姿勢がうかがえます。

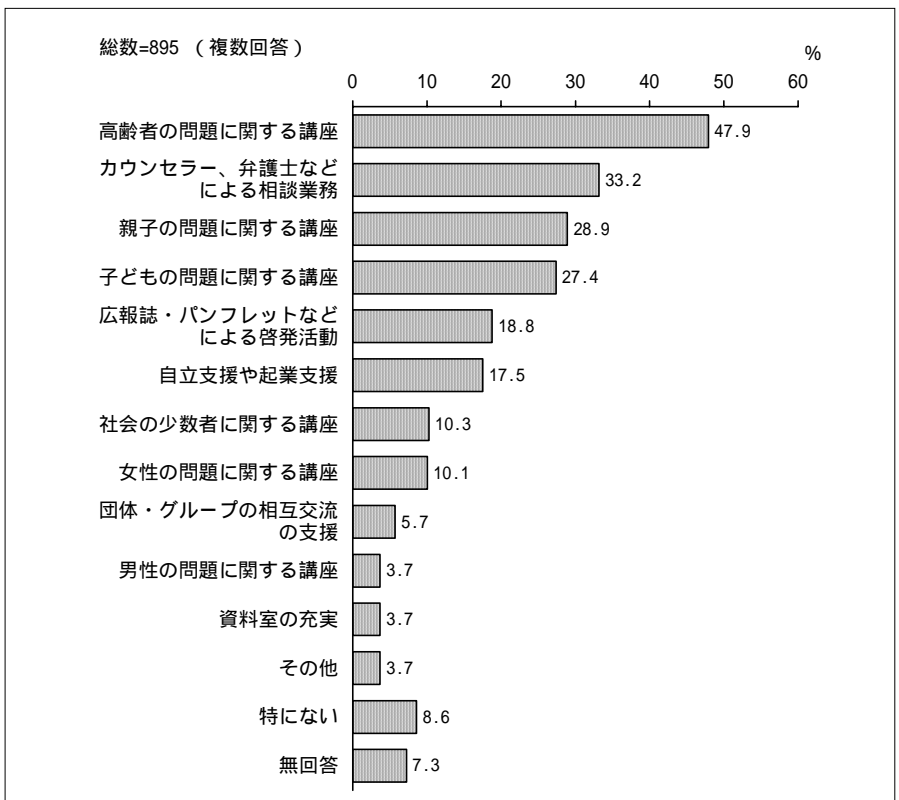


図 2-21 “スペースゆう”で力を入れてほしいこと

### ◆◆ 男女共同参画センター“スペースゆう”施設案内 ◆◆

#### ※ 施設概要 ※

- 情報コーナー/図書、行政資料、雑誌、ビデオ等の閲覧・貸出
- 多目的室・活動コーナー・ミーティングルーム、交流サロン、相談室、保育室
- ギャラリー・プラネタリウムホール  
有料の施設が一部あります

#### ※ 開館時間 ※

9:00～21:00 (日曜日 9:00～17:00)  
休館日: 月曜日 (祝日のときは翌日)、祝日、年末年始



## 第3章 調査結果【企業経営者】

### 事業所について

#### ◆ 業種 ◆

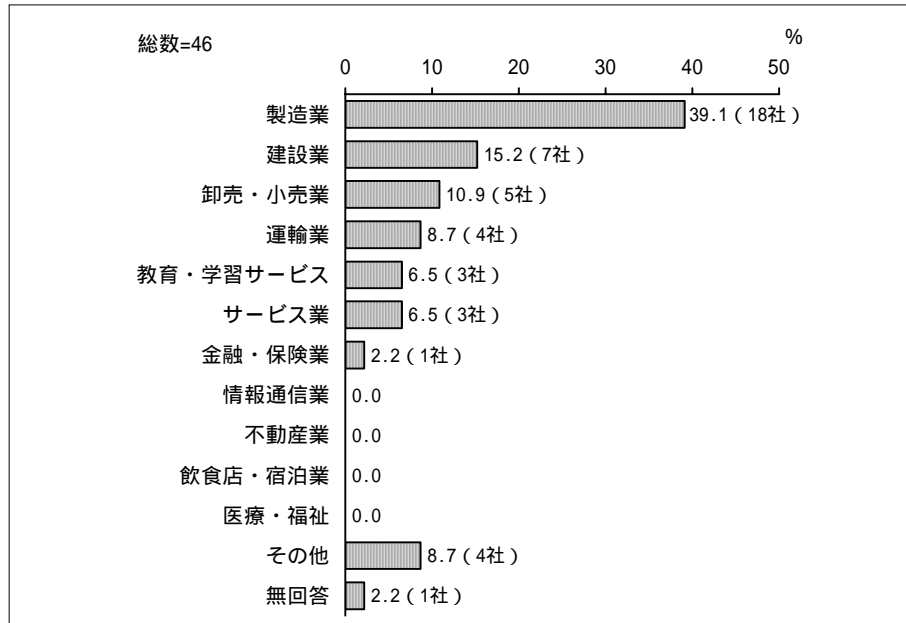


図 3-1 業種

#### ◆ 平均年齢および平均勤続年数 ◆

単位：歳

	男性	女性
全体	45.8	40.3
20人以下 (10)	48.5	42.2
21人以上 (33)	44.9	39.8

図 3-2 平均年齢/正社員合計人数別

単位：年

	男性	女性
全体	17.0	10.0
20人以下 (10)	18.2	10.1
21人以上 (32)	16.6	10.0

図 3-3 平均勤続年数/正社員合計人数別

## 女性の役職者について

### ◆ 役職者の人数、うち女性役職者の人数 ◆

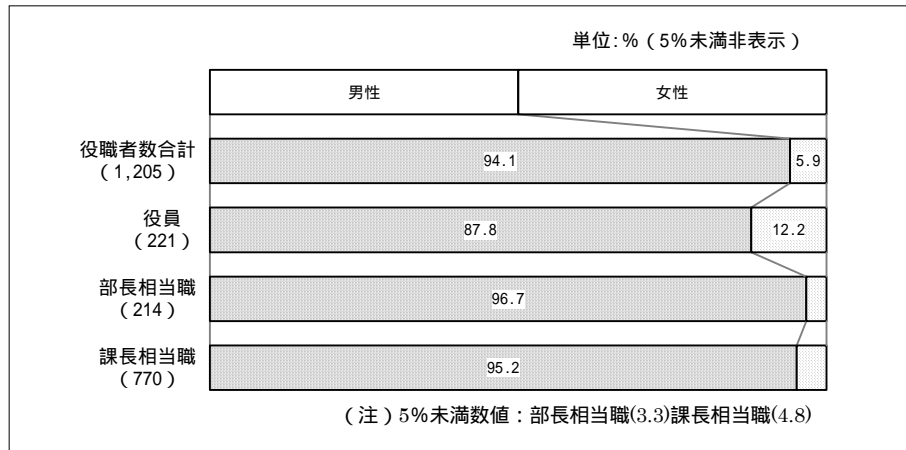


図 3-4 性別/役職別合計人数

全企業の役職者数合計を出し、うち女性の割合をみると、「役職者数合計」は1,205人で、うち女性の割合は5.9%（71人）でした。

「役員」のうち女性の割合は10%を若干上回っていますが、「部長相当職」「課長相当職」では5%を下回っており、いずれの役職においても女性の割合が低いことがわかります。

## ワークライフバランスについて

### ◆ ワークライフバランスへの関心度 ◆

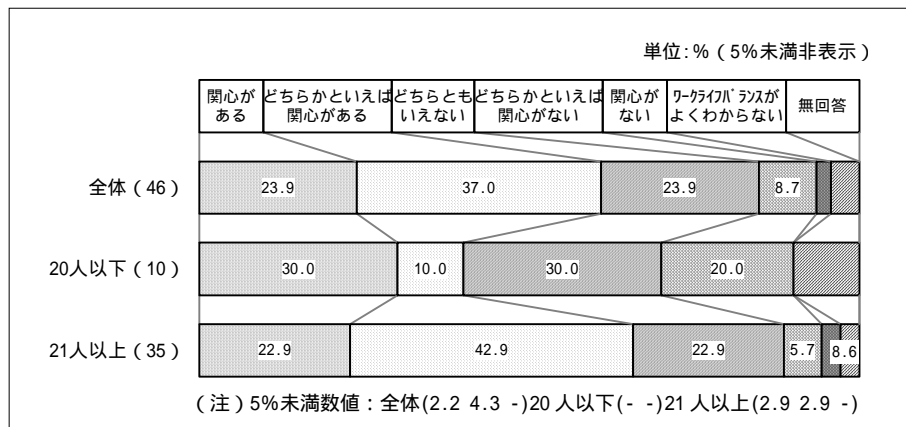


図 3-5 ワークライフバランスへの関心度/正社員合計人数別

ワークライフバランスに「関心がある」「どちらかといえば関心がある」という意見は、正社員の合計人数が20人以下の企業では4割ですが、21人以上の企業では6割を上回っており、ワークライフバランスに対する関心がより高いことがわかります。

◆ ワークライフバランスの取組み ◆

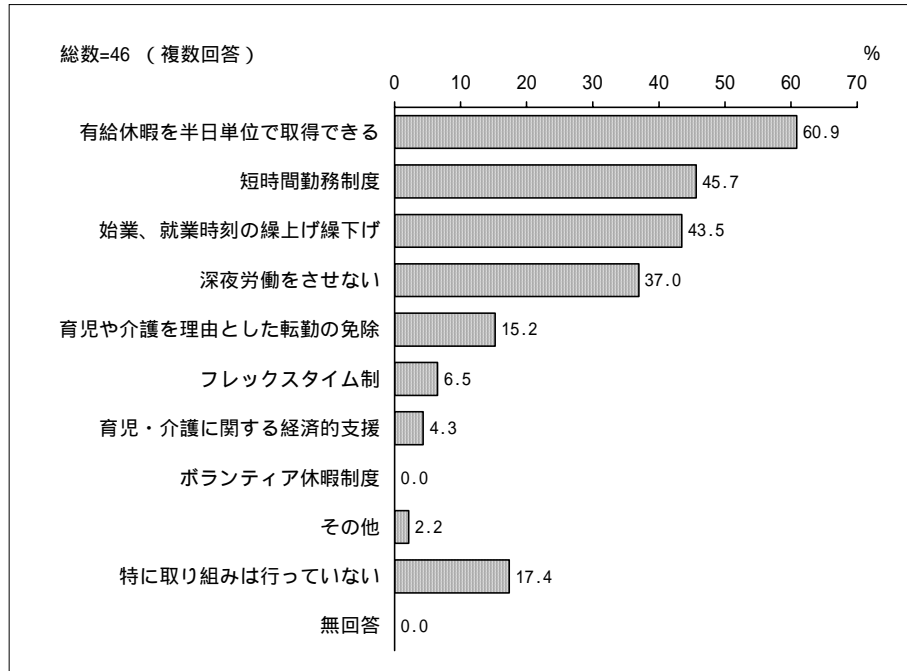


図 3-6 ワークライフバランスの取組み状況

ワークライフバランスの取組み状況は、「有給休暇を半日単位で取得できる」「短時間勤務制度」「始業、就業時刻の繰上げ、繰下げ」等、就業時間に関する内容の取組みが多く行われています。

◆ ワークライフバランスの取組みで重要だと思うこと ◆

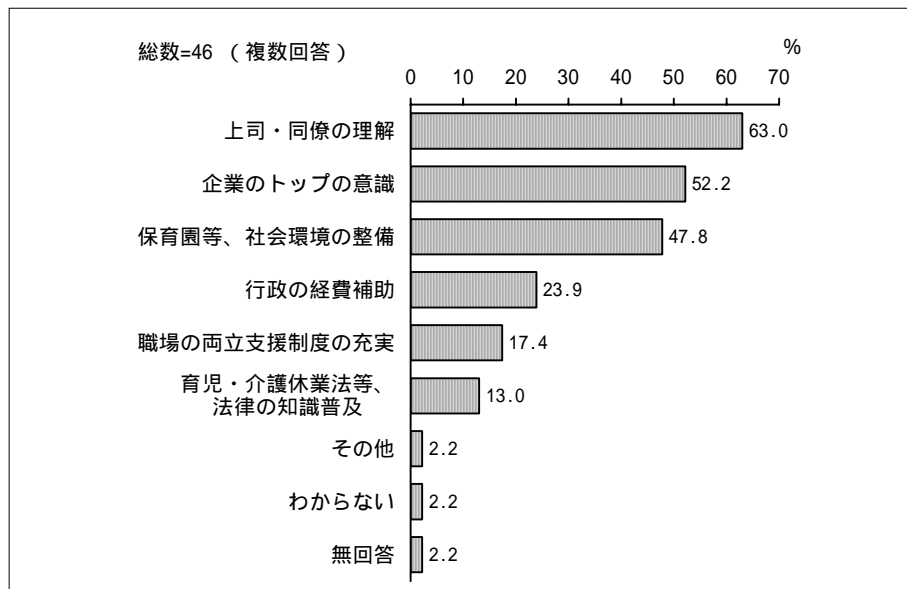


図 3-7 ワークライフバランスの推進のために重要だと思うこと

ワークライフバランスの取組みで重要だと思うことは、「上司・同僚の理解」「企業のトップの意識」といった職場環境の改善、「保育園等、社会環境の整備」といったことが、特に求められていることがわかります。

◆ 育児休業・介護休業制度 ◆

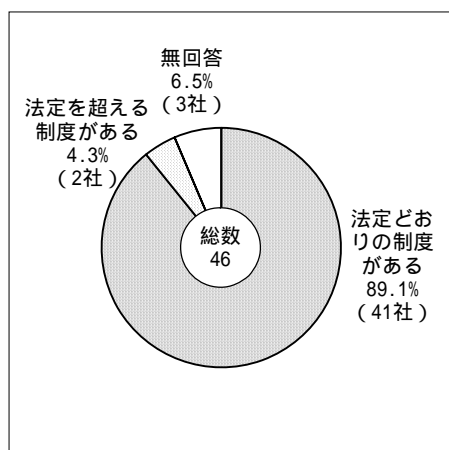


図 3-8 育児休業制度の有無

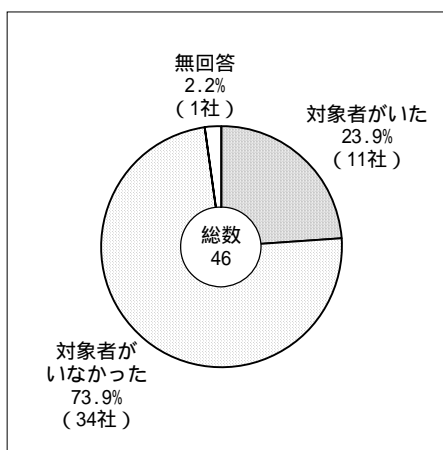


図 3-9 育児休業制度の対象者の有無 (19 年度)

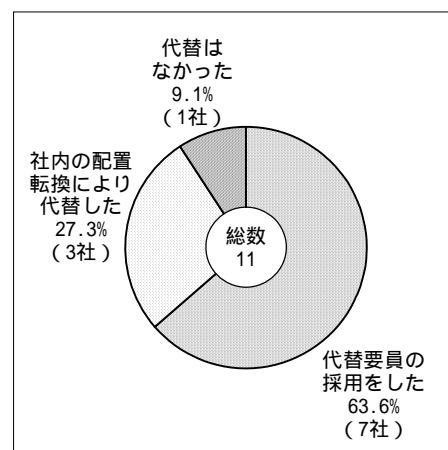


図 3-10 育児休業制度を利用した場合の代替要員 (19 年度)

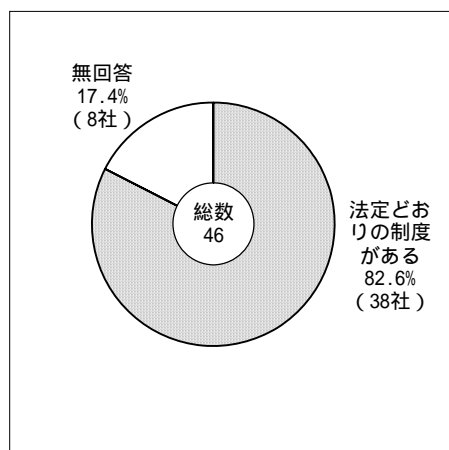


図 3-11 介護休業制度の有無

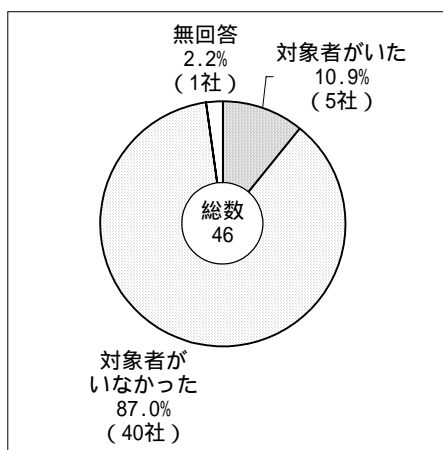


図 3-12 介護休業制度の対象者の有無 (19 年度)

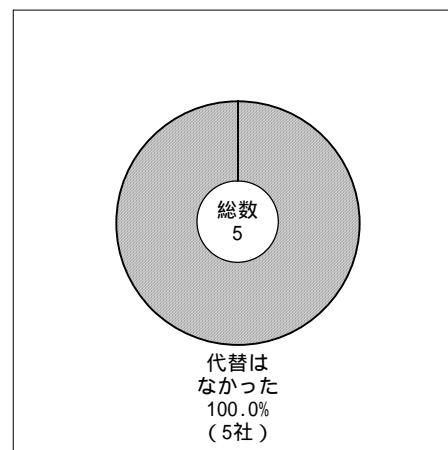


図 3-13 介護休業制度を利用した場合の代替要員 (19 年度)

育児休業制度では約 9 割 (41 社)、介護休業制度では約 8 割 (38 社) の企業が「法定どおりの制度がある」と回答しています。

平成 19 年度の育児休業制度の対象者の有無は、約 2 割 (11 社) の企業が「対象者がいた」と回答しており、そのうちの約 9 割 (10 社) が代替要員の採用や社内の配置転換等、なんらかの措置をとっています。

一方、平成 19 年度の介護休業制度の対象者の有無は、約 1 割 (5 社) の企業が「対象者がいた」と回答していますが、全ての企業が「代替要因はなかった」と回答しています。

## セクハラおよびパワハラについて

### ◆ セクハラ防止の取組み ◆

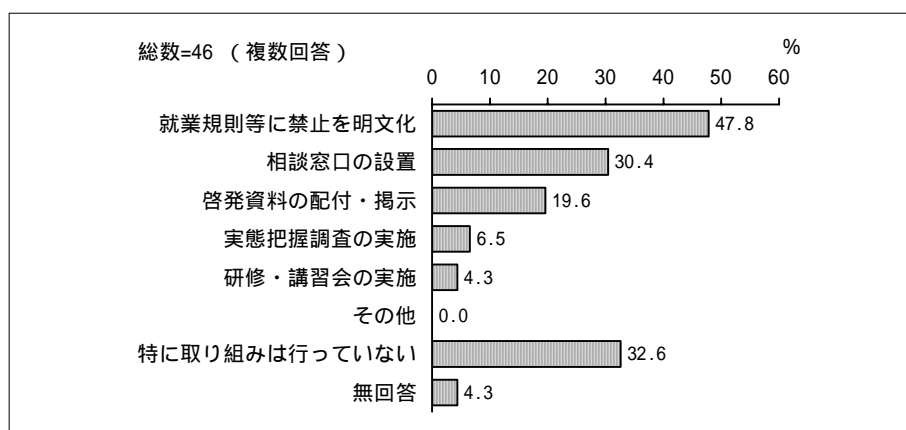


図 3-14 セクシャル・ハラスメント防止の取組み状況

セクハラ防止の取組み状況は、「就業規則等に禁止を明文化」が特に多くなっています。以下、「相談窓口の設置」「啓発資料の配付・掲示」等が続いています。

また、「特に取組みは行っていない」という意見も 3 割を上回っています。

### ◆ パワハラ防止の取組み ◆

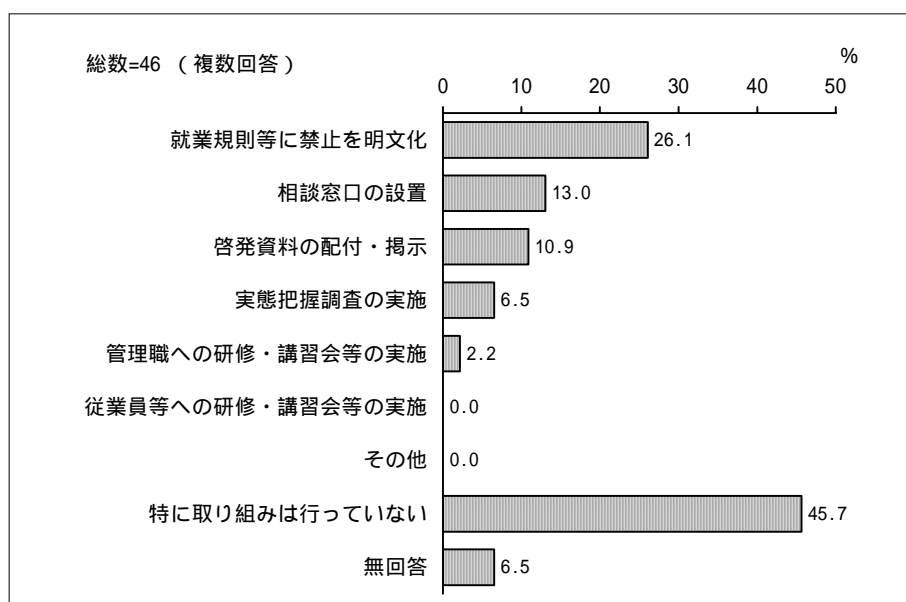


図 3-15 パワー・ハラスメント防止の取組み状況

パワハラ防止の取組み状況は、「就業規則等に禁止を明文化」が特に多くなっています。以下、「相談窓口の設置」「啓発資料の配付・掲示」等が続いています。

また、「特に取組みは行っていない」という意見も 4 割を上回っています。



## 第4章 調査結果【町会・自治会】

### あなた自身について

#### ◆ 年齢・性別 ◆

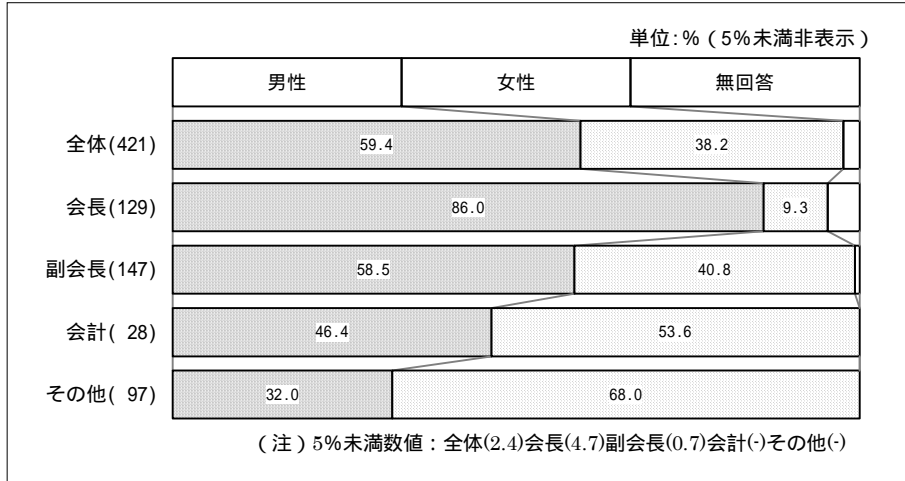


図4-1 性別/役職別

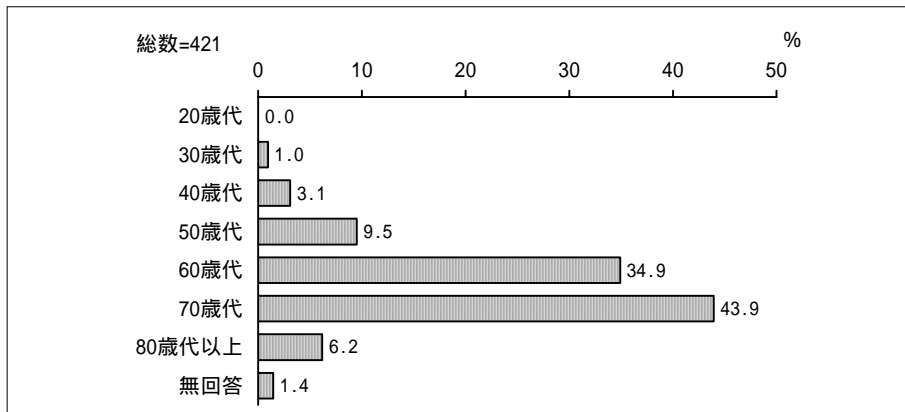


図4-2 年齢

### 団体構成について

#### ◆ 役員の人数 ◆

会長のみに対し、役員  
の男女別合計人数  
を聞いたところ、男女  
とも「10人以上」が最  
も多く約6割を占めて  
います。以下、「5~9  
人」「1~4人」と続いて  
おり、男女別の割合に  
大きな差はありません  
でした。

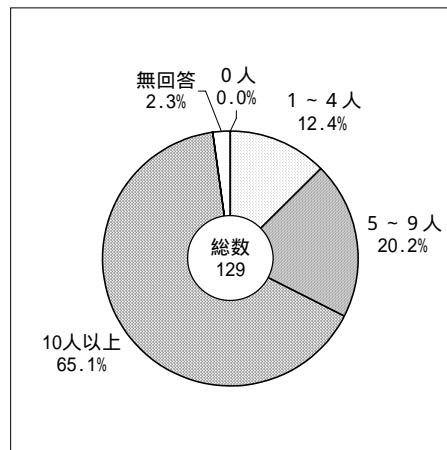


図4-3 役員数・合計：男性

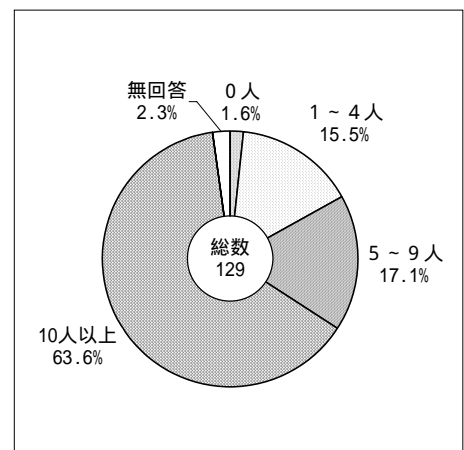


図4-4 役員数・合計：女性

## ◆ 女性リーダーが少ない原因 ◆

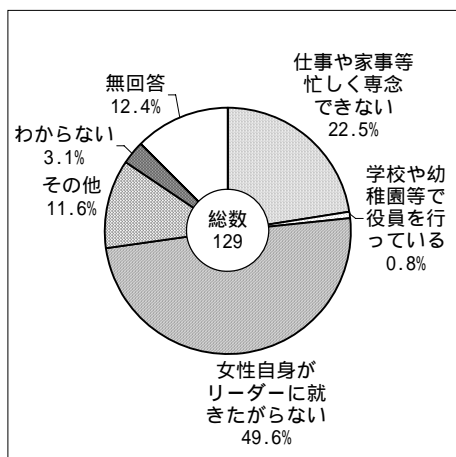


図 4-5 女性リーダーが少ない原因

会長のみに対し、女性リーダーが少ない原因は何だと思いかを聞いたところ、「女性自身がリーダーに就きたがらないから」が約半数を占めています。以下、「仕事や家事、育児が忙しく、地域活動に専念でないから」「学校や幼稚園等で役員を行っているから」が続いています。

## 男女共同参画について

### ◆ 男女共同参画推進のための取組み ◆

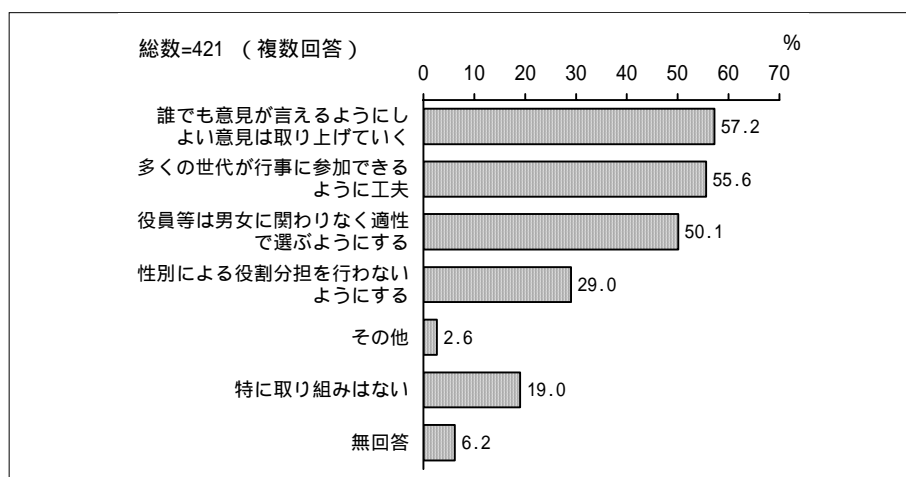


図 4-6 男女共同参画推進のための取組み

男女共同参画推進のための取組み状況は、「男女に関わらず、誰でも意見が言えるようにし、よい意見は取り上げていく」「男女に関わりなく、できるだけ多くの世代が行事に参加できるように工夫する」「役員等は、男女に関わりなく適性で選ぶようにする」等が過半数を占めています。

また、「特に取組みは行っていない」という意見も約 2 割ありました。

## 第5章 調査結果【区立中学校2年生男女】

### あなた自身について

#### ◆ 性別 ◆

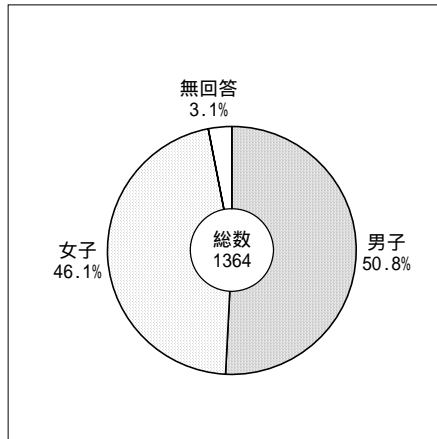


図 5-1 性別

#### ◆ 両親の働き方 ◆

両親の就労状況は「父・母は共働きである」が約6割を占めています。

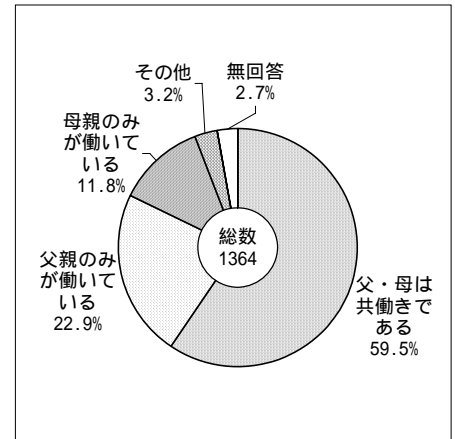


図 5-2 父・母の就労状況

### 家庭での生活について

#### ◆ 家庭でしている仕事 ◆

家庭でしている仕事は、「食事の片づけ」「そうじ」「食事のしたく」が多くなっています。

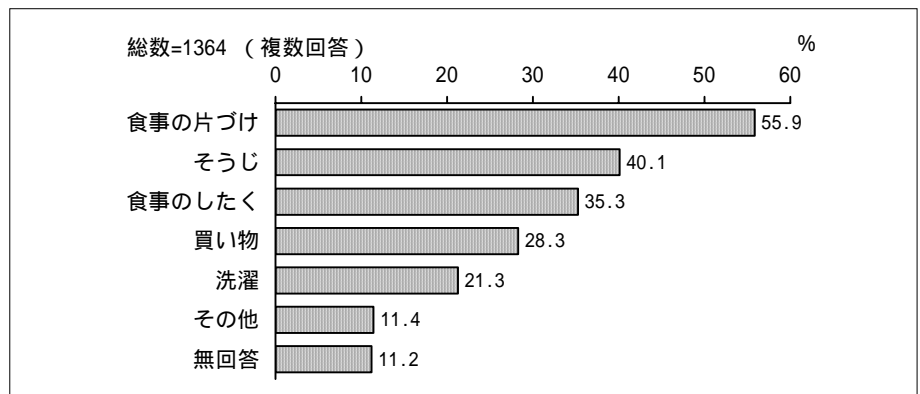


図 5-3 家庭でしている仕事

### 学校での生活について

#### ◆ リーダーにふさわしいと思う人 ◆

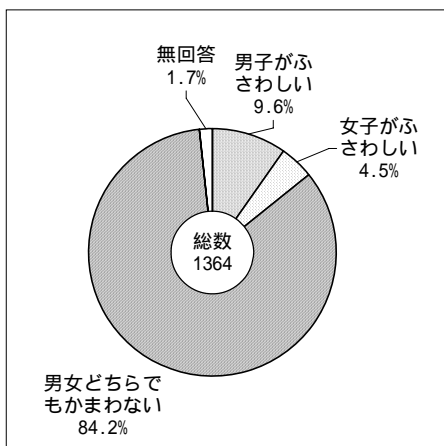


図 5-4 リーダーにふさわしいと思う人

リーダーにふさわしいと思う人は、「男女どちらでもかまわない」が8割を上回っています。

◆ クラスの様子 ◆

クラスの様子について、「授業で手をあげて答えるのは男子が多い」が最も多くなっています。

以下、「クラスの話合いで発言するのは男子が多い」「クラスの話合いで発言するのは女子が多い」が続いおり、男子の方が積極的に発言していることがわかります。

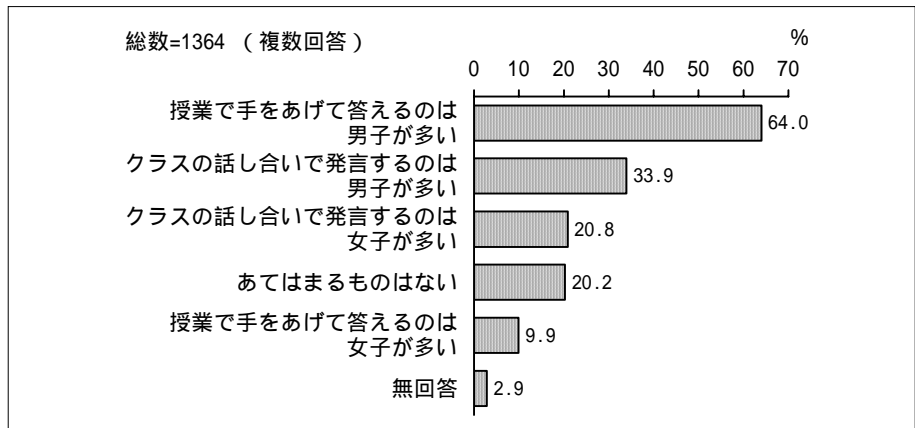


図 5-5 クラスの様子

◆ 「男(女)だから〇〇しなさい」と言われた経験 ◆

「男(女)だから しなさい。」と言われた経験は、男子は「言われたことがない」が過半数を占めており、女子は「よく言われる」「ときどき言われる」を合わせると6割を上回っています。

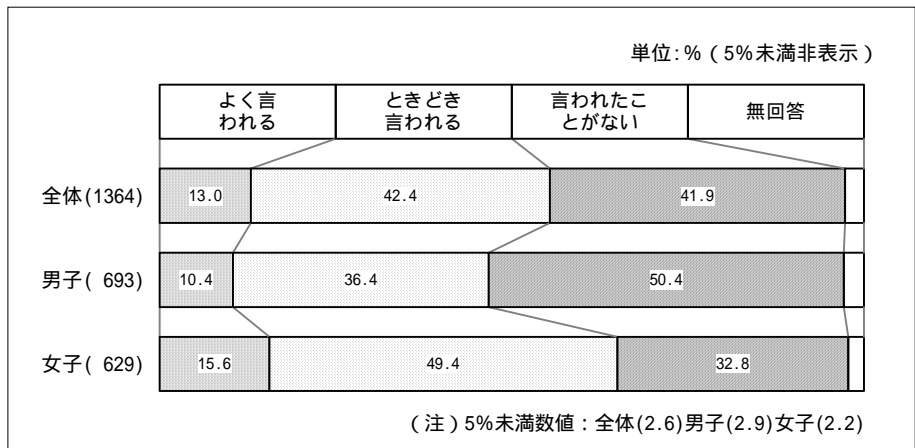


図 5-6 「男(女)だから〇〇しなさい」と言われた経験/性別

◆ 「男(女)だから〇〇しなさい」と言われたときに思ったこと ◆

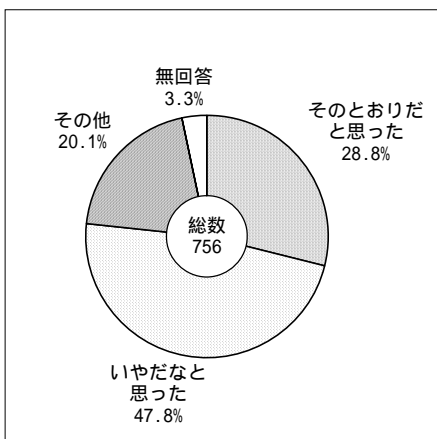


図 5-7 言われたときに思ったこと

「男(女)だから しなさい。」ということについて「よく言われる」「ときどき言われる」と回答した人に対し、言われたときどのように思ったかを聞いたところ、「いやだなと思った」が約半数を占めています。

◆ 注意されたことがある内容について ◆

		ことばづか いや話し方 かい	整理整頓 部屋の	家の仕事 の手伝い	食べ方やす わり方など の行儀	勉強のこと	家に帰る 時間	無回答
全体(N=1364)		39.4	43.4	22.4	22.7	47.7	16.6	18.8
性別	男子(n= 693)	32.6	44.6	18.8	22.1	54.5	16.6	15.9
	女子(n= 629)	47.4	42.1	26.2	23.1	41.0	17.2	21.8
	無回答(n= 42)	31.0	42.9	26.2	26.2	35.7	9.5	21.4

表 5-1 注意された内容/性別

注意されたことのある内容は、男子は「勉強のこと」が最も多く、過半数を占めています。女子は「ことばづかいや話し方」が最も多く、約半数を占めており、男子と女子では大きく傾向が異なることがわかります。

◆ 女性が働くことに対する考え方 ◆

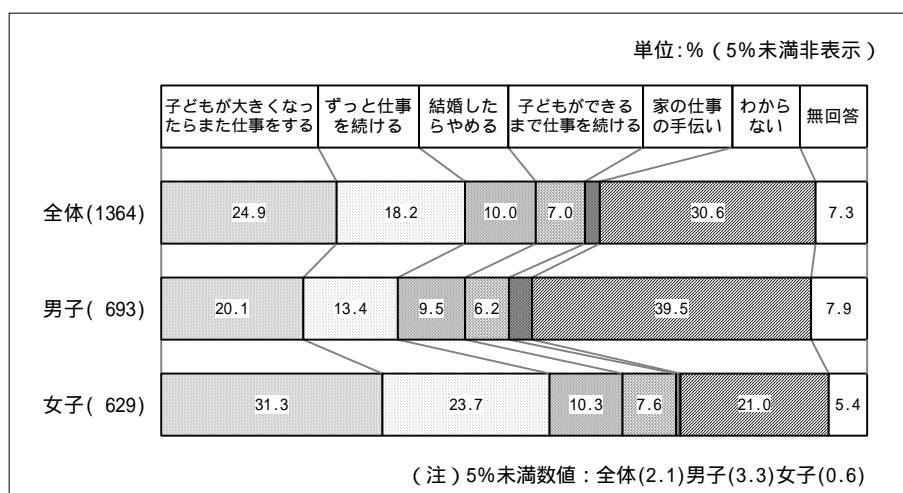


図 5-8 女性が働くことについて/性別

女性が働くことに対する考え方は、男子の4割が「わからない」と回答しています。一方、女子は「子どもができたなら仕事をやめ、子どもが大きくなったらまた仕事をする」「ずっと仕事を続ける」が多くなっており、女性が働くことに対して前向きな考えを持っていることがわかります。



---

---

## 北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書【概要版】

平成 20 年 10 月

発行：北区子ども家庭部男女共同参画推進課  
〒114-8508 東京都北区王子本町 1-15-22  
電話：03-3908-9307（ダイヤルイン）

調査分析：株式会社 社会構想研究所  
〒105-0003 東京都港区西新橋 2-22-4  
電話：03-6430-9277

刊行物登録番号 20 1 063
---------------------