

北区男女共同参画に関する意識・意向調査
報告書
<概要版>

令和6年3月

北区

I 調査の概要

1 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「北区男女共同参画行動計画（アゼリアプラン）」の改定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ある。

2 調査の内容と方法

(1) 調査の設計

調査種別	項目	内容
1. 一般区民	ア. 調査対象者	区内在住の18歳以上の男女
	イ. 対象者数	2,000名
	ウ. 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
2. 事業所	ア. 調査対象者	区内の事業所
	イ. 対象者数	200社
	ウ. 抽出方法	事業所名簿から無作為抽出
3. 町会・自治会	ア. 調査対象者	区内町会・自治会連合会加入の全町会・自治会会長、副会長もしくは役員
	イ. 対象者数	会長181名、副会長等362名
	ウ. 抽出方法	全会長、副会長もしくは役員の中から男女1名ずつ抽出
4. 区立中学校2年生	ア. 調査対象者	区立中学校2年生男女
	イ. 対象者数	1,622名
	ウ. 抽出方法	区立中学校2年生全員

(2) 調査方法

調査種別	方法
1. 一般区民	郵送配布・郵送回収またはインターネット回答 (催促状：1回送付)
2. 事業所	郵送配布・郵送回収またはインターネット回答 (催促状：1回送付)
3. 町会・自治会	地域振興室を通じて配布・回収
4. 区立中学校2年生	学習用端末を活用してインターネット回答

(3) 調査期間

調査種別	期間
1. 一般区民	令和5年6月19日～7月14日
2. 事業所	令和5年6月19日～7月14日
3. 町会・自治会	令和5年6月19日～7月14日
4. 区立中学校2年生	令和5年6月19日～7月14日

(4) 回収結果

調査種別	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
1. 一般区民	2,000	郵送：470 ネット：247 計：717	郵送：468 ネット：246 計：714	35.7%
2. 事業所	200	郵送：33 ネット：25 計：58	郵送：33 ネット：25 計：58	29.0%
3. 町会・自治会	543	400	400	73.7%
4. 区立中学校2年生	1,622	588	588	36.3%

(5) 調査項目

調査種別	調査項目
1. 一般区民	(1) あなた自身について (2) 家庭生活について (3) 子育て・教育について (4) ワーク・ライフ・バランスについて (5) 介護について (6) 健康について (7) 地域活動について (8) 人権について (9) セクシュアル・マイノリティについて (10) 男女共同参画について (11) スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）について (12) 満足度調査
2. 事業所	(1) 事業所について (2) 女性の登用・活躍推進について (3) ワーク・ライフ・バランスについて (4) ハラスメントへの取り組みについて (5) セクシュアル・マイノリティについて (6) 男女共同参画について (7) 満足度調査
3. 町会・自治会	(1) あなた自身について (2) 団体の構成について (3) 男女共同参画について (4) 満足度調査
4. 区立中学校2年生	(1) あなた自身について (2) 家庭での生活について (3) 学校での生活について (4) デートDVについて (5) セクシュアル・マイノリティについて (6) 男女共同参画について

3 調査結果の見方

- ①この報告書の設問および図表中のnとは、設問に対する回答者数で、比率算出の基数を示す。
- ②回答の比率(%)はnを基数として算出し、小数点以下第2位を四捨五入して小数点以下第1位までを示した。したがって、合計が100%にならない場合がある。
- ③男性と女性などの回答者数の合計は、性別や年代などの設問に無回答の対象者がいるため、全体の回答数と一致していない。
- ④回答者数が10に満たないものについては、この報告書の中では特に取りあげず、図表のみとしているものがある。
- ⑤本文中で、百分率の比較をする際には、ポイントと表記している。
- ⑥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る。
- ⑦本文中の調査の表記は下記のとおりとする。

調査種別	調査名称	調査対象者	対象者数(人)	調査方法
1. 前回調査 (平成30年度)	北区男女共同参画に関する意識・意向調査	北区内在住の18歳以上の男女	2,000	郵送配布・郵送またはWeb回収
2. 内閣府調査 (令和4年度)	男女共同参画社会に関する世論調査	全国18歳以上の日本国籍を有する者	5,000	郵送配布・郵送回収
3. 内閣府調査 (令和2年度)	男女間における暴力に関する調査	全国20歳以上の男女	5,000	郵送配布・郵送回収

- ⑧統計数値を考察するにあたっては、表現をおおむね以下のとおりとしている。

例	表現
20.0～20.4%	2割
20.5～20.9%	ほぼ2割
21.0～23.9%	2割超え
24.0～26.4%	2割半ば
26.5～28.9%	3割近く
29.0～29.4%	ほぼ3割
29.5～29.9%	3割

- ⑨今回の調査(令和5年度北区男女共同参画意識・意向調査)ではじめて質問した項目は、項目後方に(★)をつけている。

Ⅱ 調査結果

【1. 一般区民】

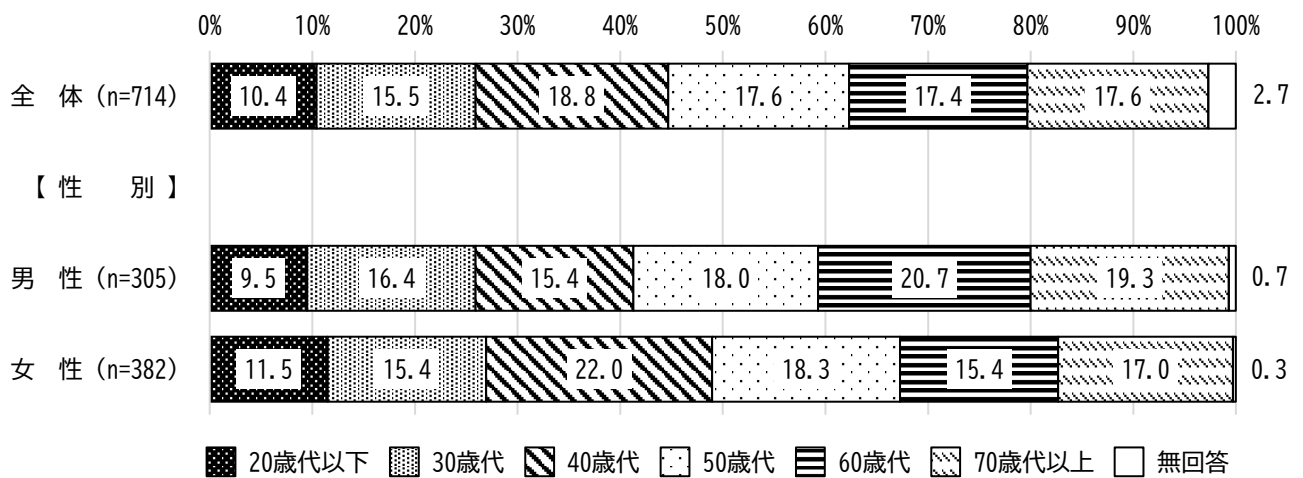
(1) あなた自身について

●性別－年齢

「男性」(42.7%)が4割超え、「女性」(53.5%)が5割超えとなっている。

30歳以上の年代は、男性も女性も15%を上回っているが、20歳以下の年代は、男性が9.5%、女性が11.5%となっている。男性では60歳代(20.7%)がほぼ2割、女性では40歳代(22.0%)が2割超えと最も高くなっている。

図表1－1 性別－年齢



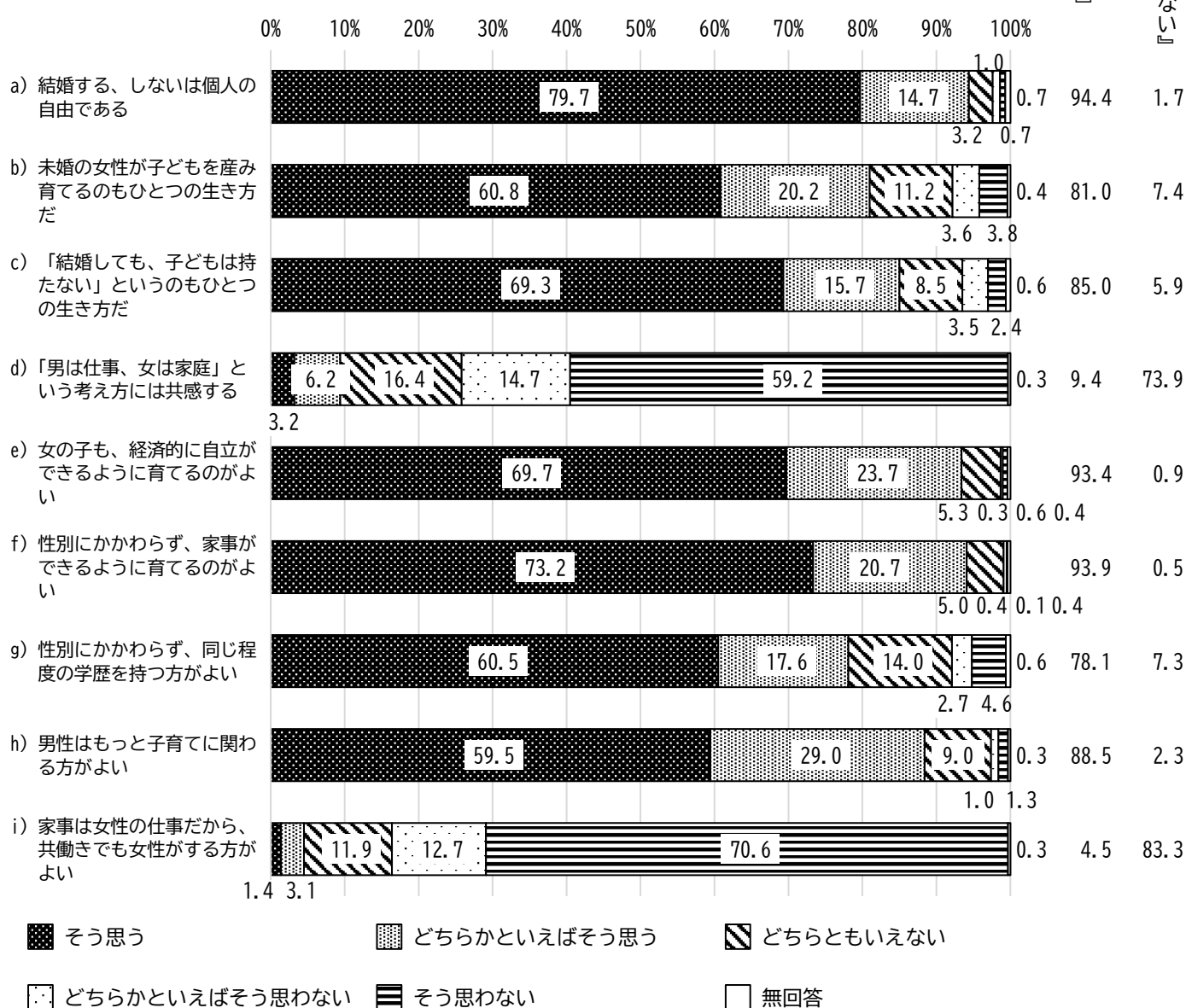
(2) 家庭生活について

●結婚や出産、男女の役割などに対する考え方

結婚や出産、男女の役割などに対する考えについて聞いたところ、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせた『そう思う』の割合が高いのは、“a) 結婚する、しないは個人の自由である”(94.4%)で9割半ばとなっており、“f) 性別にかかわらず、家事ができるように育てるのがよい”(93.9%)と“e) 女の子も、経済的に自立ができるように育てるのがよい”(93.4%)が9割超えとなっている。

一方、「どちらかと言えばそう思わない」と「そう思わない」を合わせた『そう思わない』の割合が高いのは、“i) 家事は女性の仕事だから、共働きでも女性がする方がよい”(83.3%)で8割超え、“d) 「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する”(73.9%)が7割超えとなっている。

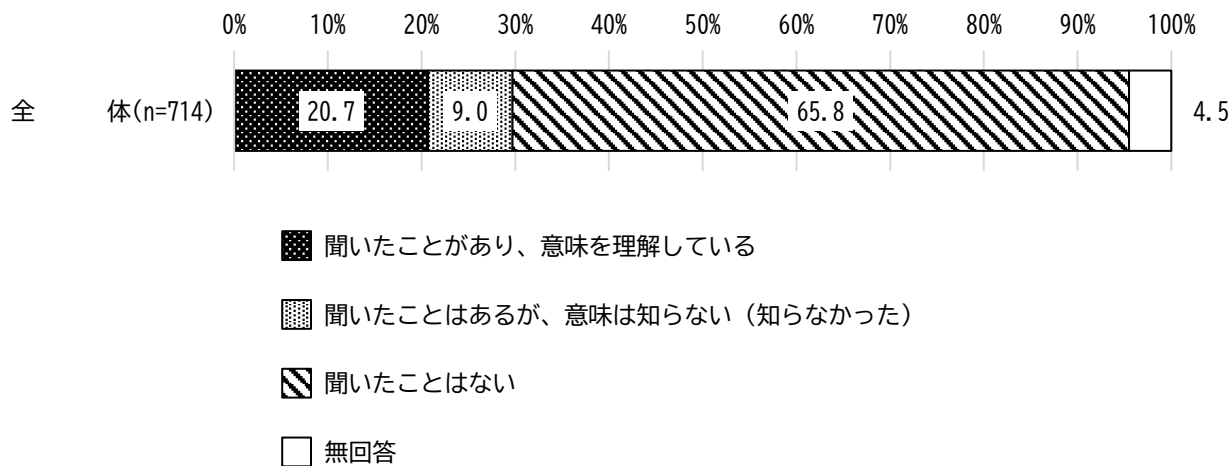
図表1-2-1 結婚や出産、男女の役割などに対する考え方(n=714)



●アンコンシャスバイアスの認知度 (★)

アンコンシャスバイアス（無意識の思い込み）という言葉聞いたことがあるか聞いたところ、「聞いたことはない」（65.8%）が6割半ばとなっている。

図表1-2-2 アンコンシャスバイアスの認知度



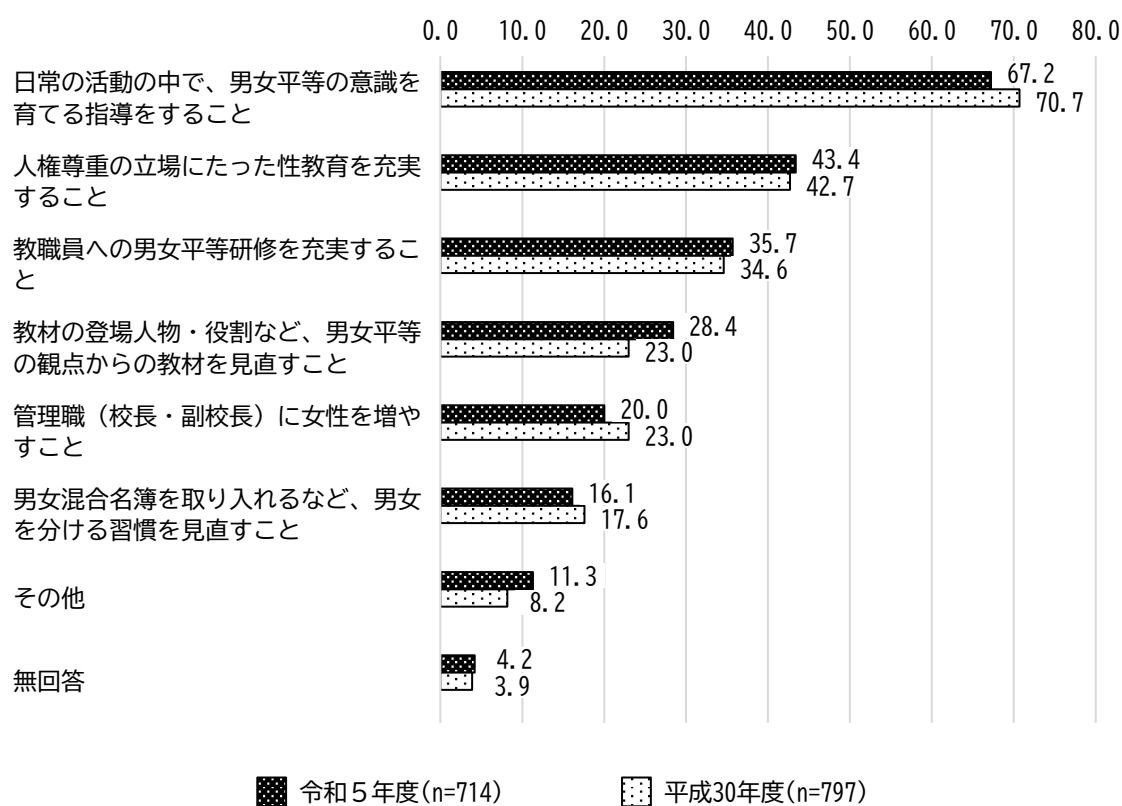
(3) 子育て・教育について

●学校教育の場で必要なこと

学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れる必要があると思うか聞いたところ、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をすること」(67.2%)が7割近くと最も高く、次いで、「人権尊重の立場にたった性教育を充実すること」(43.4%)、「教職員への男女平等研修を充実すること」(35.7%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「日常の活動の中で、男女平等の意識を育てる指導をすること」は3.5ポイント減少している。一方、「教材の登場人物・役割など、男女平等の観点からの教材を見直すこと」は5.4ポイント増加している。

図表1-3 学校教育の場で必要なことー前回調査比較 (％)



(その他の内容)

- ・男女の違いを理解すること。平等にはならない。出産は女性がするのだから。
- ・人種尊重、多文化共生、他民族への相互理解促進。
- ・社会生活を身につける所。
- ・価値観を押し付けすぎず男女問わず相手を思いやる気持ちを育む意識を育てることが重要である。そうすれば男女平等というのは自然に溶け込むと思う。
- ・ジェンダーアンコンシャスバイアスについて学ぶ教材を取り入れること。

(など 81 件)

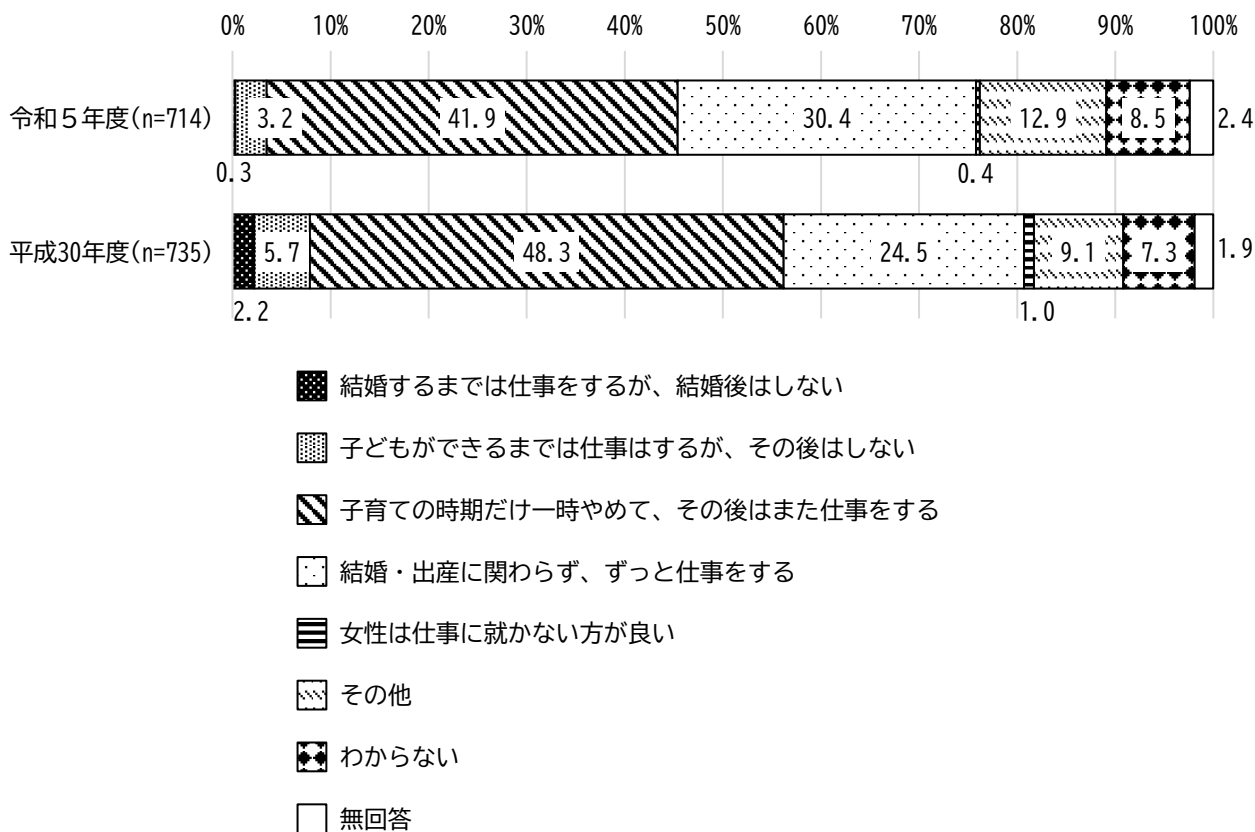
(4) ワーク・ライフ・バランスについて

●望ましい女性の働き方

女性が仕事をするということについて、望ましいと思うのはどれか聞いたところ、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた仕事をする」(41.9%)が4割を超えと最も高く、次いで、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする」(30.4%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた仕事をする」は6.4ポイント減少した一方、「結婚・出産に関わらず、ずっと仕事をする」は5.9ポイント増加している。

図表1-4-1 望ましい女性の働き方-前回調査比較



(その他の内容)

- ・仕事をしたい人が仕事をする。
- ・家庭や生活の環境により異なると思う。
- ・個人の自由。
- ・それぞれの環境、状況にあるので一概には言えない。

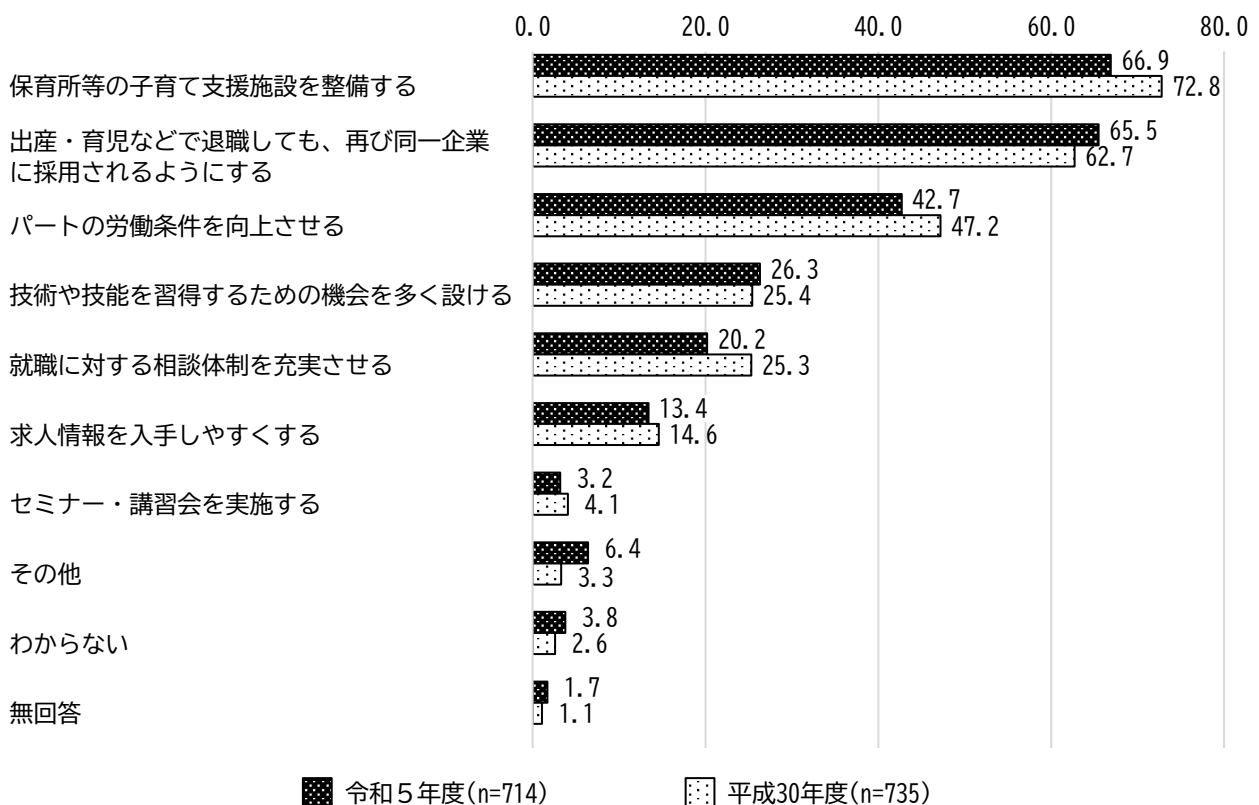
(など 92 件)

●女性の再就職に必要な支援・対策

仕事をやめた女性が再就職を希望する場合、どのような支援や対策が必要だと思うか聞いたところ、「保育所等の子育て支援施設を整備する」(66.9%)が7割近くと最も高くなっている。次いで、「出産・育児などで退職しても、再び同一企業に採用されるようにする」(65.5%)、「パートの労働条件を向上させる」(42.7%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「保育所等子育て支援施設を整備する」は5.9ポイント、「就職に対する相談体制を充実させる」は5.1ポイント減少している。

図表1-4-2 女性の再就職に必要な支援・対策—前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・子供が体調が悪い時に、気がねしないで仕事を休める環境を作る。又は体調が悪い子供を預けられる施設を整備する。
- ・いずれもあてはまらない。
- ・時短勤務やパート勤務の時間だけでも出産前と変わらない賃金がもらえるような仕組みづくり。働き盛りの年代が自由に働けないので補助は必須。
- ・企業側の意識改革。
- ・病児保育の受け入れ枠の拡充。
- ・年金の受給資格などの配慮が必要。

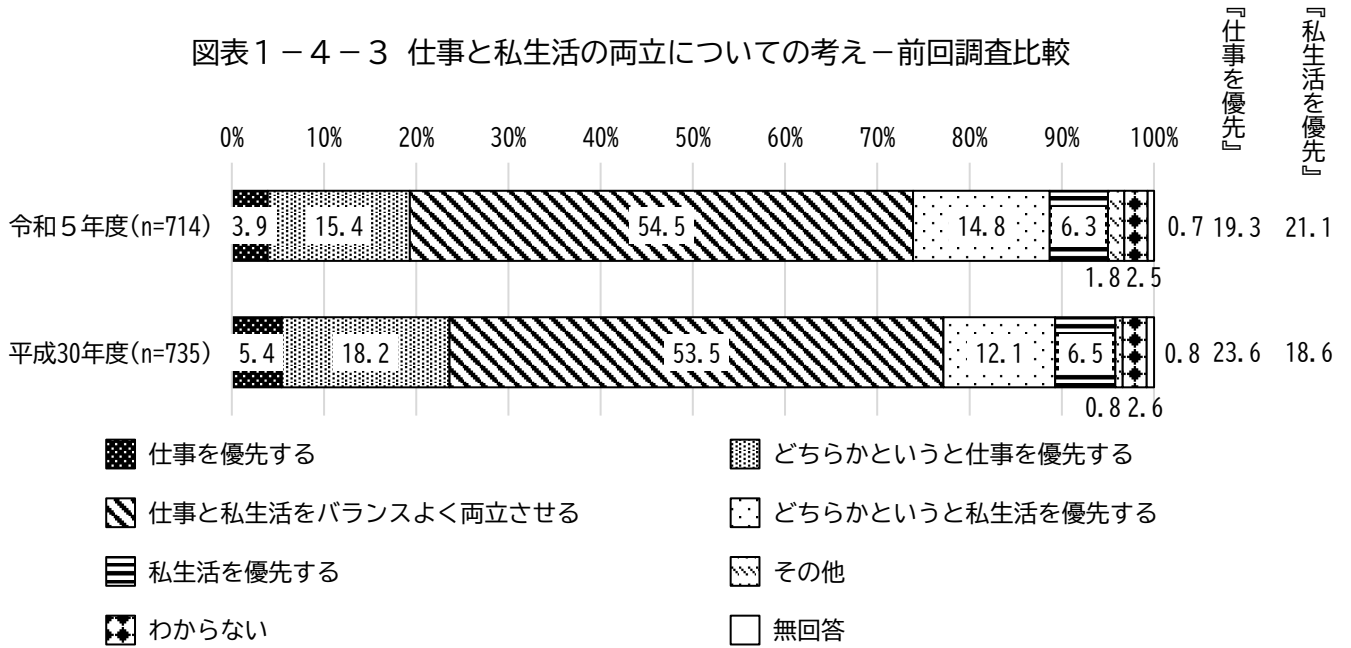
(など46件)

●仕事と私生活の両立についての考え

仕事と私生活の両立についての考えを聞いたところ、「仕事と私生活をバランスよく両立させる」(54.5%)が5割半ばと最も高くなっている。「仕事を優先する」(3.9%)と「どちらかという仕事を優先する」(15.4%)を合わせた『仕事を優先する』(19.3%)はほぼ2割、「どちらかという私生活を優先する」(14.8%)と「私生活を優先する」(6.3%)を合わせた『私生活を優先する』(21.1%)は2割超えとなっている。

前回調査と比較すると、「どちらかという仕事を優先する」は2.8ポイント減少している。

図表1-4-3 仕事と私生活の両立についての考え－前回調査比較



(その他の内容)

- ・まかされている仕事、立場によって異なるので一概に言えない。
- ・子供がいるので子供優先。
- ・お金に余裕があれば私生活、なければ仕事(そうせざるを得ない)。

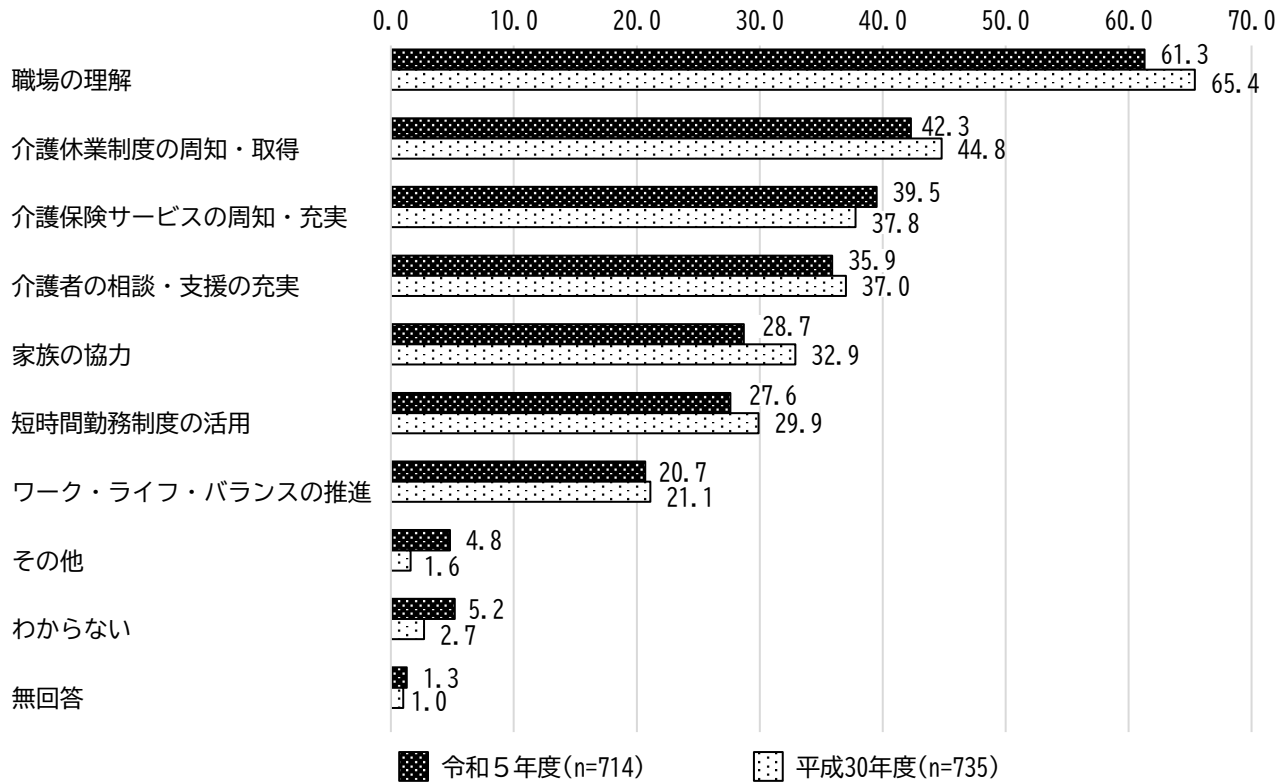
(など13件)

●介護と仕事の両立に必要な支援

介護と仕事を両立するためにはどのような支援が必要だと思うか聞いたところ、「職場の理解」(61.3%)が6割を超えと最も高くなっている。次いで、「介護休業制度の周知・取得」(42.3%)、「介護保険サービスの周知・充実」(39.5%)などと続いている。

前回調査と比較すると、「家族の協力」が4.2ポイント、「職場の理解」が4.1ポイント減少している。

図表1-4-4 介護と仕事の両立に必要な支援－前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・ 職場における仕組み作り。適した仕組みがなければ周囲の理解は得にくいと思う。
- ・ 普段、家に誰もいないという状況を創りだしていることの改善（共働き推奨、核家族化）。家において、家事・育児・介護等を中心にやる人が必要。
- ・ すべて必要。
- ・ 介護費用の保障。
- ・ テレワークの普及。
- ・ 家計を圧迫しないで済むような国の支援。
- ・ 個人事業主に対するケア。

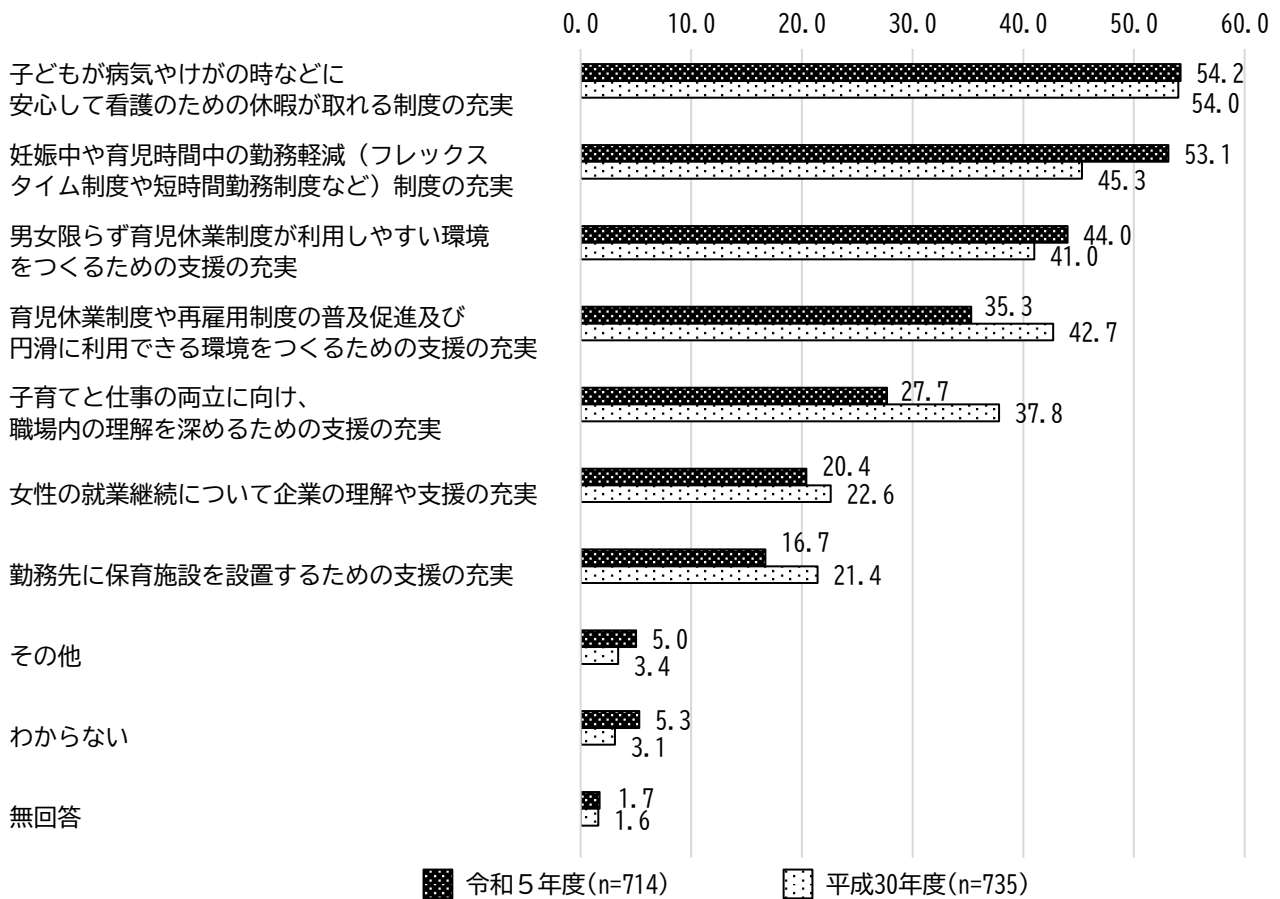
(など 34 件)

●子育てと仕事の両立に必要な支援

子育てと仕事の両立支援を図るために、職場においてどのような制度や支援策の充実が必要だと思うか聞いたところ、「子どもが病気やけがの時に安心して看護のための休暇が取れる制度の充実」(54.2%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「妊娠中や育児時間中の勤務軽減(フレックスタイム制度や短時間勤務制度など)制度の充実」(53.1%)、「男女問わず育児休業制度が利用しやすい環境をつくるための支援の充実」(44.0%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「妊娠中や育児時間中の勤務軽減(フレックスタイム制度や短時間勤務制度など)制度の充実」は7.8ポイント増加している。一方、「子育てと仕事の両立に向け、職場内の理解を深めるための支援の充実」は10.1ポイント減少している。

図表1-4-5 子育てと仕事の両立に必要な支援-前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・仕事の負担を減らす。
- ・新たな制度、支援策の導入、拡充は不要だと思う。
- ・休業をとられた人の分の人材の補充を必ずできる環境。
- ・子育てファミリーを経済的に支援する手当の支給。

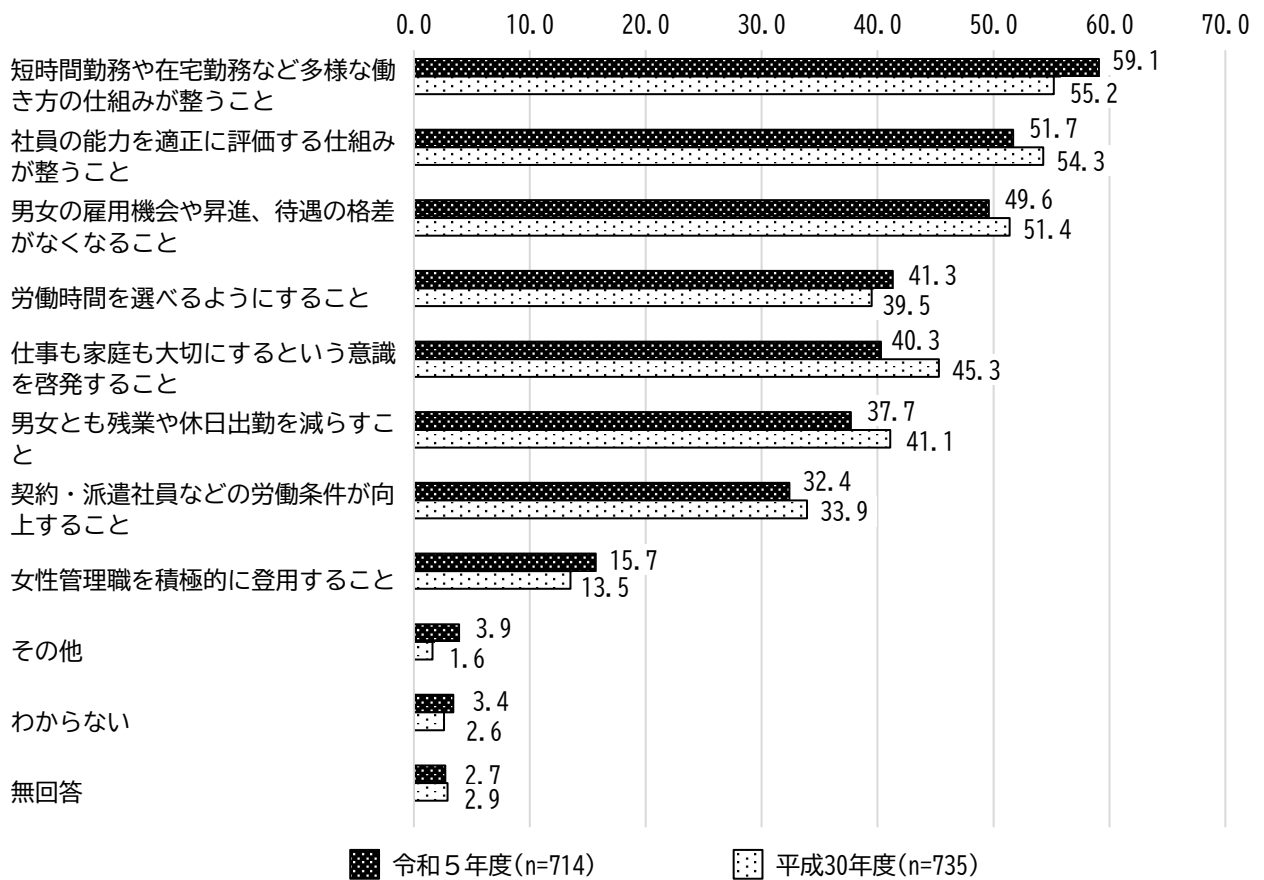
(など 36 件)

●女性も男性も働きやすい職場にするために重要なこと

女性も男性も働きやすい職場にしていくために、どのようなことが重要だと思うか聞いたところ、「短時間勤務や在宅勤務など多様な働き方の仕組みが整うこと」(59.1%)がほぼ6割と最も高くなっている。次いで、「社員の能力を適正に評価する仕組みが整うこと」(51.7%)、「男女の雇用機会や昇進、待遇の格差がなくなること」(49.6%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」は5.0ポイント減少している。

図表1-4-6 女性も男性も働きやすい職場にするために重要なこと－前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・北区ではなく、それぞれの職場で考え、決めるべきこと。
- ・非正規雇用を減らす。
- ・育休や子どもが体調不良時看護休を取得しやすくするなどの支援。
- ・育児で時間を使う女性の労働時間を減らす。
- ・日本人全体の感覚や意識の変革。

(など 28 件)

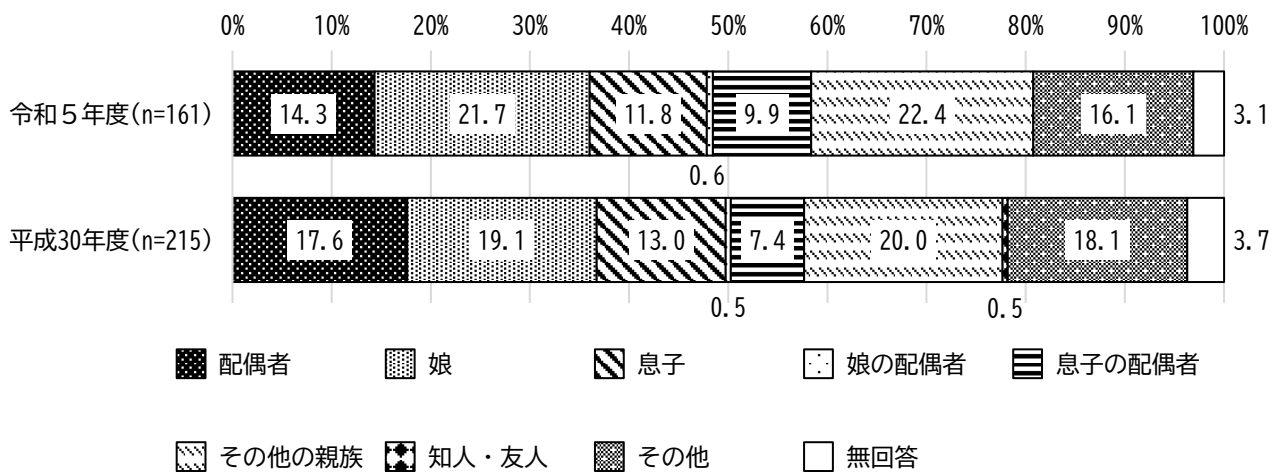
(5) 介護について

●介護をしている（した）人

介護を必要としている方が「現在いる」、「過去にいた」と答えた方に、介護している（した）のはその方から見てどなたか聞いたところ、「その他の親族」（22.4%）が2割超えと最も高く、次いで、「娘」（21.7%）、「その他」（16.1%）などとなっている。

前回調査と比較すると、「配偶者」は3.3ポイント、「息子」は1.2ポイント減少している。一方、「娘」は2.6ポイント、「息子の配偶者」は2.5ポイント、「その他の親族」は2.4ポイント増加している。

図表1-5-1 介護をしている（した）人—前回調査比較



(その他の内容)

- ・親
- ・配偶者の親
- ・兄弟・姉妹
- ・親戚

(など 26 件)

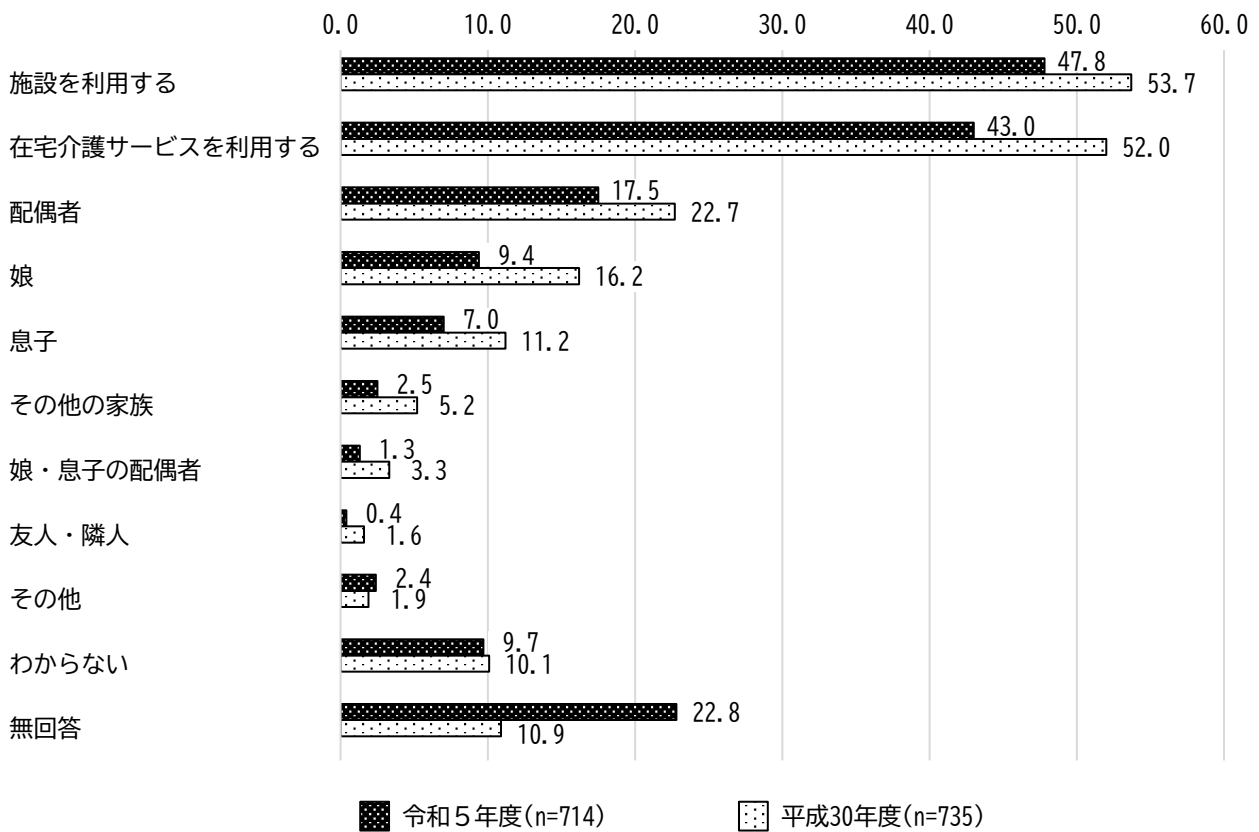
●自身が高齢になった時に介護をしてほしい人

自身が高齢になった時に介護をして欲しい人について聞いたところ、「施設を利用する」(47.8%)が5割近くと最も高く、次いで、「在宅介護サービスを利用する」(43.0%)、「配偶者」(17.5%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「在宅介護サービスを利用する」は9.0ポイント、「娘」は6.8ポイント減少している。

図表1-5-2 介護をして欲しい人-前回調査比較

(%)



(その他の内容)

- ・ 子供に迷惑をかけたくない。
- ・ 施設サービス。
- ・ ほどほどに生きる。
- ・ 家族介護をしてもらいたいと思うがそれは申し訳ない。
- ・ 誰もいない。
- ・ 孫

(など17件)

※一部選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
息子の妻	娘・息子の配偶者

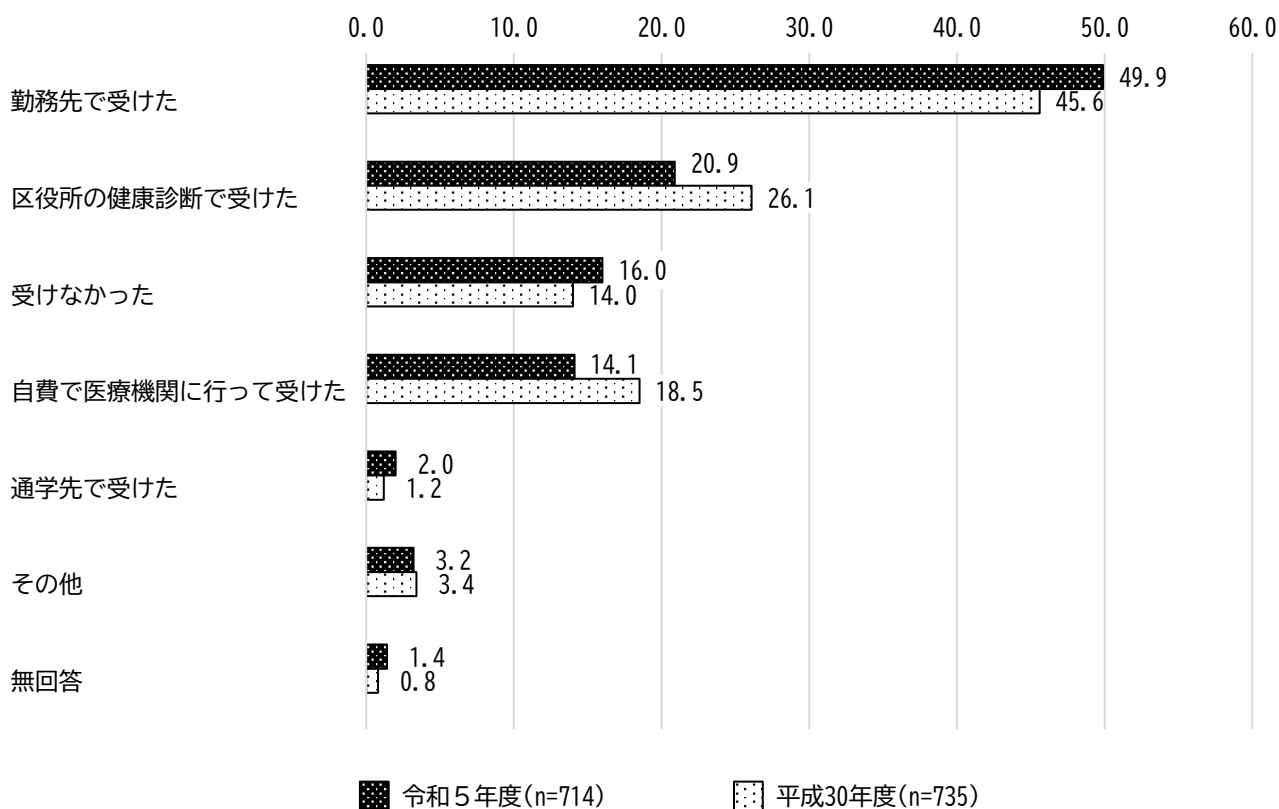
(6) 健康について

●健康診断の受診状況

最近1年間にどこかで健康診断を受けたか聞いたところ、「勤務先で受けた」(49.9%)が5割と最も高くなっている。次いで、「区役所の健康診断で受けた」(20.9%)、「自費で医療機関に行って受けた」(14.1%)などとなっている。一方、「受けなかった」(16.0%)は1割半ばとなっている。

前回調査と比較すると、「勤務先で受けた」は4.3ポイント増加している。一方、「区役所の健康診断で受けた」は5.2ポイント減少している。

図表1-6 健康診断の受診状況-前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・アルバイト先で受けた。
- ・在宅診療で受けた。
- ・被扶者家族向け特定健診で受けた。
- ・保険組合で受けた。
- ・体調不良で病院に行って検査を受けた。

(など 23 件)

(7) 地域活動について

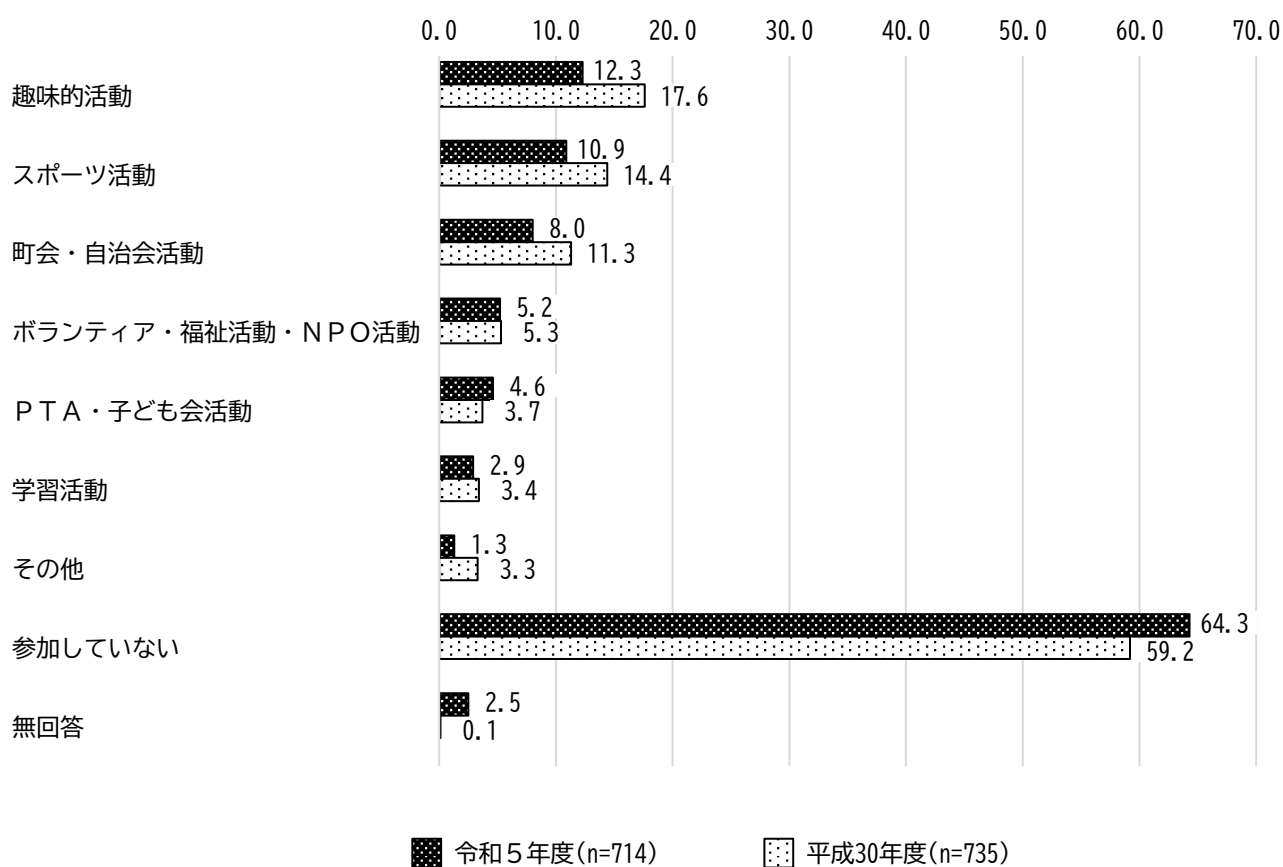
●地域活動への参加状況

日常的にグループやサークル、団体などの自主的な活動に参加しているか聞いたところ、「趣味的活動」(12.3%)が1割超えと最も高くなっている。次いで、「スポーツ活動」(10.9%)、「町会・自治会活動」(8.0%)などとなっている。一方、「参加していない」(64.3%)は6割半ばとなっている。

前回調査と比較すると、「趣味的活動」は5.3ポイント減少している。

図表1-7-1 地域活動への参加状況－前回調査比較

(%)



(その他の内容)

- ・地活のイベント
- ・マンション理事会
- ・会社の部活
- ・パトロールボランティア

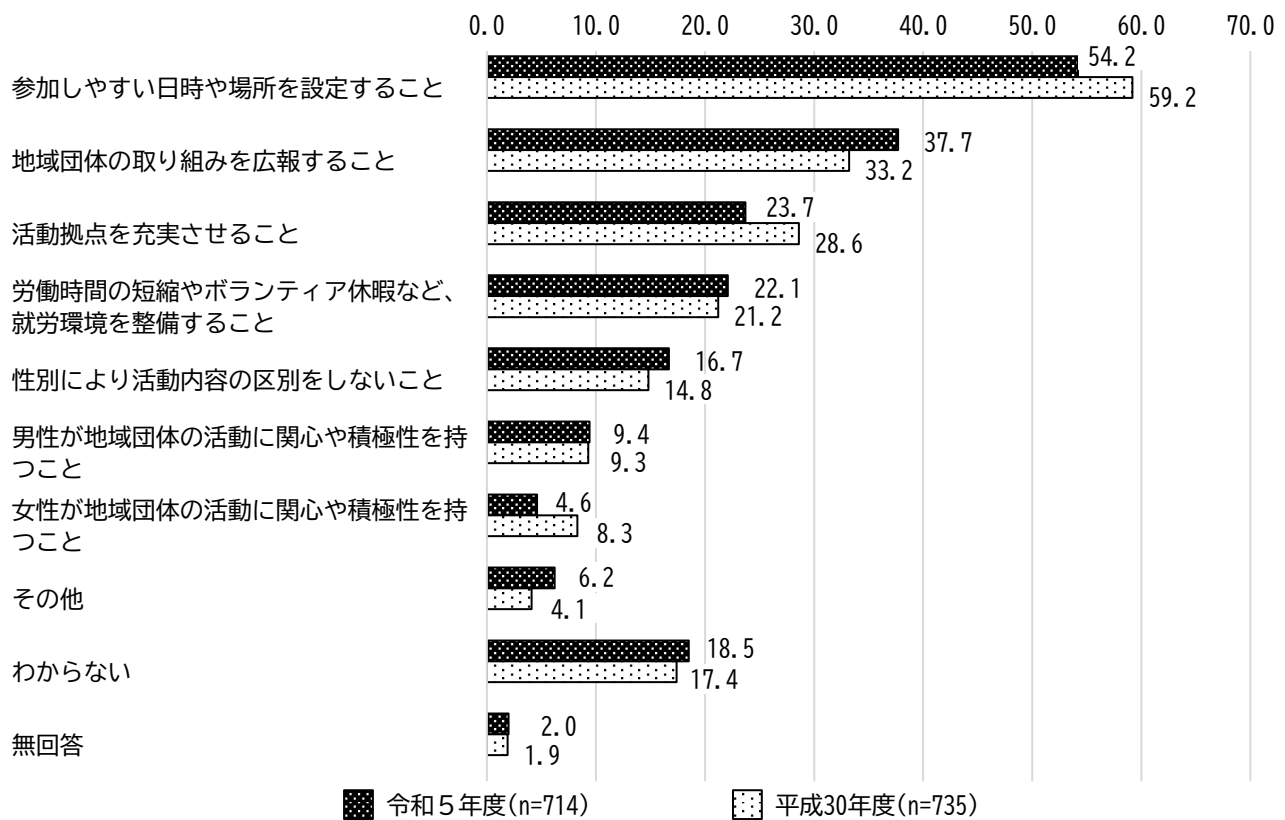
(など10件)

●地域活動へ参加しやすくするために必要なこと

男性も女性も地域活動に参加しやすくするためには、どのようなことが必要だと思いか聞いたところ、「参加しやすい日時や場所を設定すること」(54.2%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「地域団体の取り組みを広報すること」(37.7%)、「活動拠点を充実させること」(23.7%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「参加しやすい日時や場所を設定すること」は5.0ポイント、「活動拠点を充実させること」は4.9ポイント減少している。

図表1-7-2 地域活動へ参加しやすくするために必要なことー前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・気軽に参加できるイベントを増やすこと。
- ・土日開催を増やす。
- ・参加することのメリットを作る。
- ・地域活動の必要性を感じない。

(など 44 件)

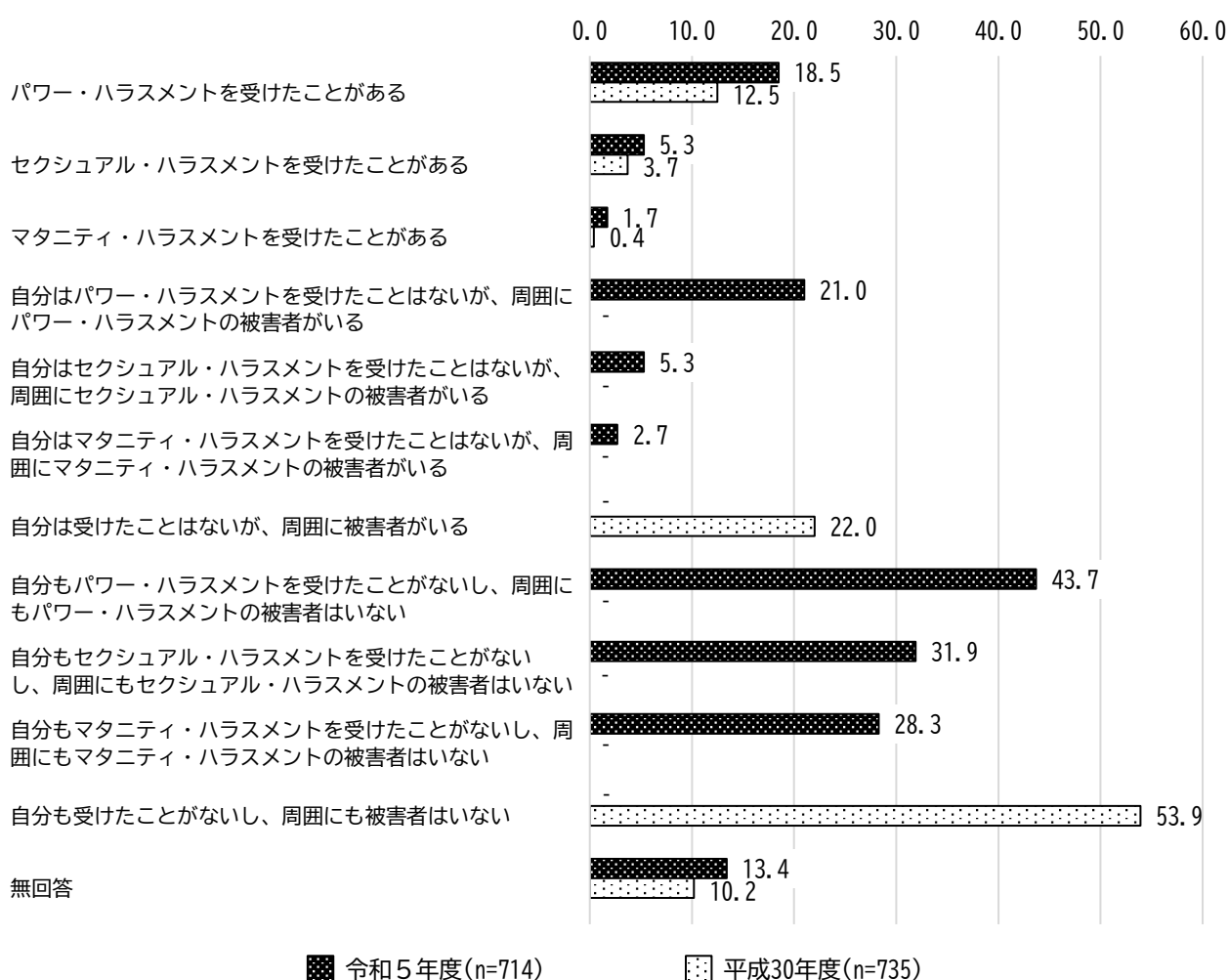
(8) 人権について

●ハラスメントの経験

ハラスメントの経験を聞いたところ、「パワー・ハラスメントを受けたことがある」(18.5%)が2割近くと最も高くなっている。「自分はパワー・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にパワー・ハラスメントの被害者がいる」(21.0%)は2割超え、「自分もパワー・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもパワー・ハラスメントの被害者はいない」(43.7%)は4割超えとなっている。

前回調査と比較すると、「パワー・ハラスメントを受けたことがある」は6.0ポイント増加している。

図表1-8-1 ハラスメントの経験 (%)



※令和5年度から、選択肢が変更となっております。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
自分は受けたことはないが、周囲に被害者がいる	自分はパワー・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にパワー・ハラスメントの被害者がいる
	自分はセクシュアル・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にセクシュアル・ハラスメントの被害者がいる
	自分はマタニティ・ハラスメントを受けたことはないが、周囲にマタニティ・ハラスメントの被害者がいる
自分も受けたことがないし、周囲にも被害者はいない	自分もパワー・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもパワー・ハラスメントの被害者はいない
	自分もセクシュアル・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもセクシュアル・ハラスメントの被害者はいない
	自分もマタニティ・ハラスメントを受けたことがないし、周囲にもマタニティ・ハラスメントの被害者はいない

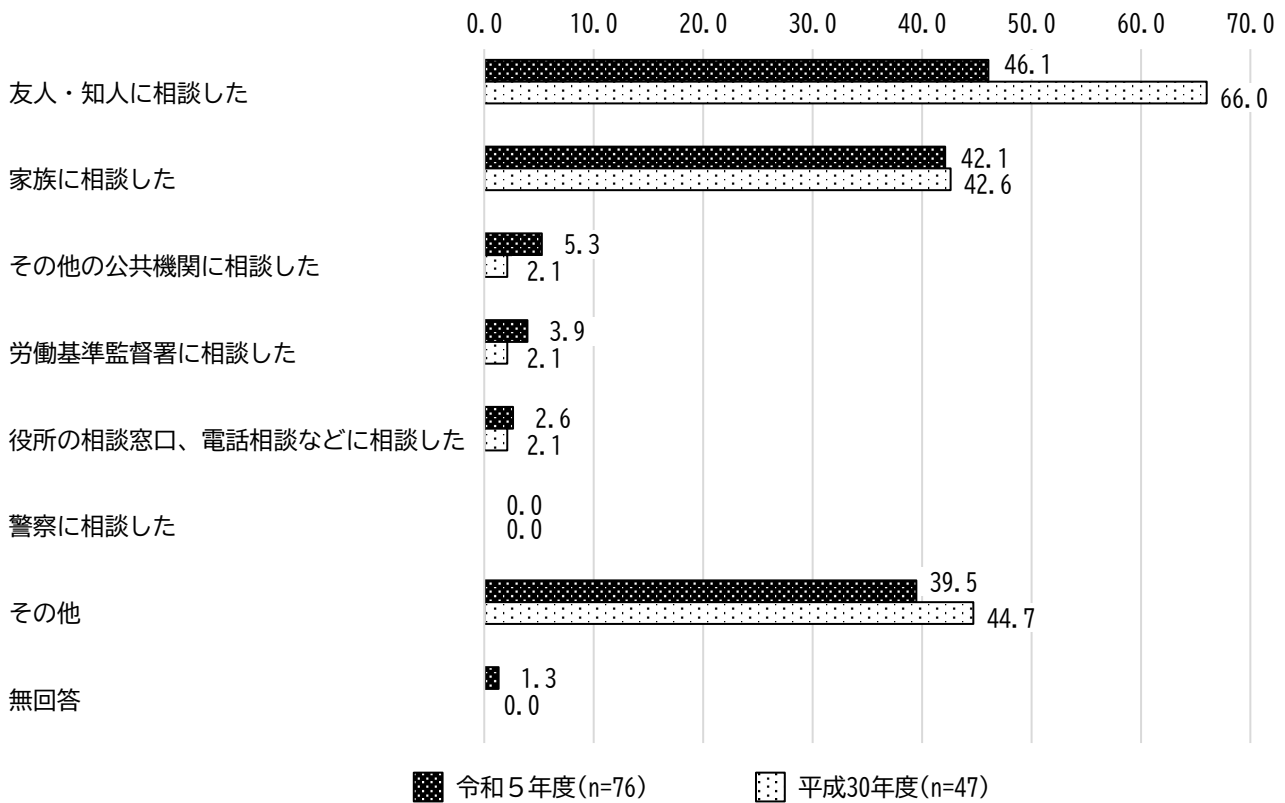
●相談相手

ハラスメントを受けたことを誰かに「相談した」と答えた方に、どこに相談したか聞いたところ、「友人・知人に相談した」(46.1%)が4割半ばと最も高く、次いで、「家族に相談した」(42.1%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「友人・知人に相談した」は19.9ポイント減少している。

図表1-8-2 相談相手-前回調査比較

(%)



(その他の内容)

- ・ 職場の上司
- ・ 職場の人事部などの相談窓口
- ・ 職場の同僚
- ・ 職場のカウンセラー

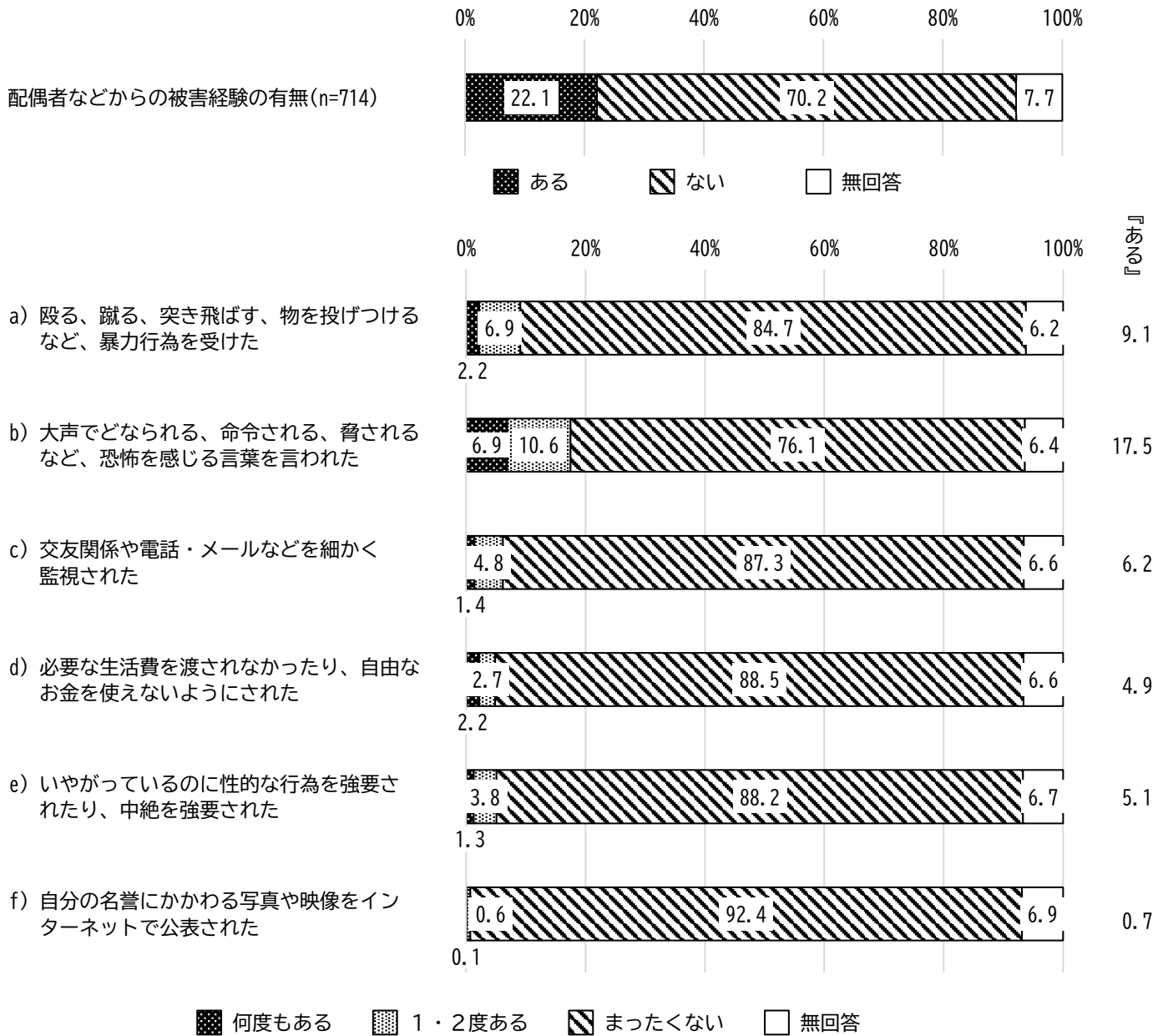
(など 31 件)

●配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験 (★)

配偶者などからのドメスティック・バイオレンスに該当する行為を受けたことがあるか聞いたところ、「何度もある」と「1、2度ある」を合わせた『ある』と答えた方のうち「b) 大声でどなられる、命令される、脅されるなど、恐怖を感じる言葉を言われた」(17.5%)が2割近くと最も高くなっている。

(※) 配偶者など→配偶者、元配偶者、同棲相手、交際相手、元交際相手なども含めます。

図表1-8-3 配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験



※配偶者などからの被害経験の有無について、a) ~f) の項目のうちどれか1つでも「何度もある」または「1、2度ある」と回答した方を『ある』、a) ~f) の項目のうちどれか1つでも無回答があった方を『無回答』、それ以外の対象者を『ない』として集計をしている。

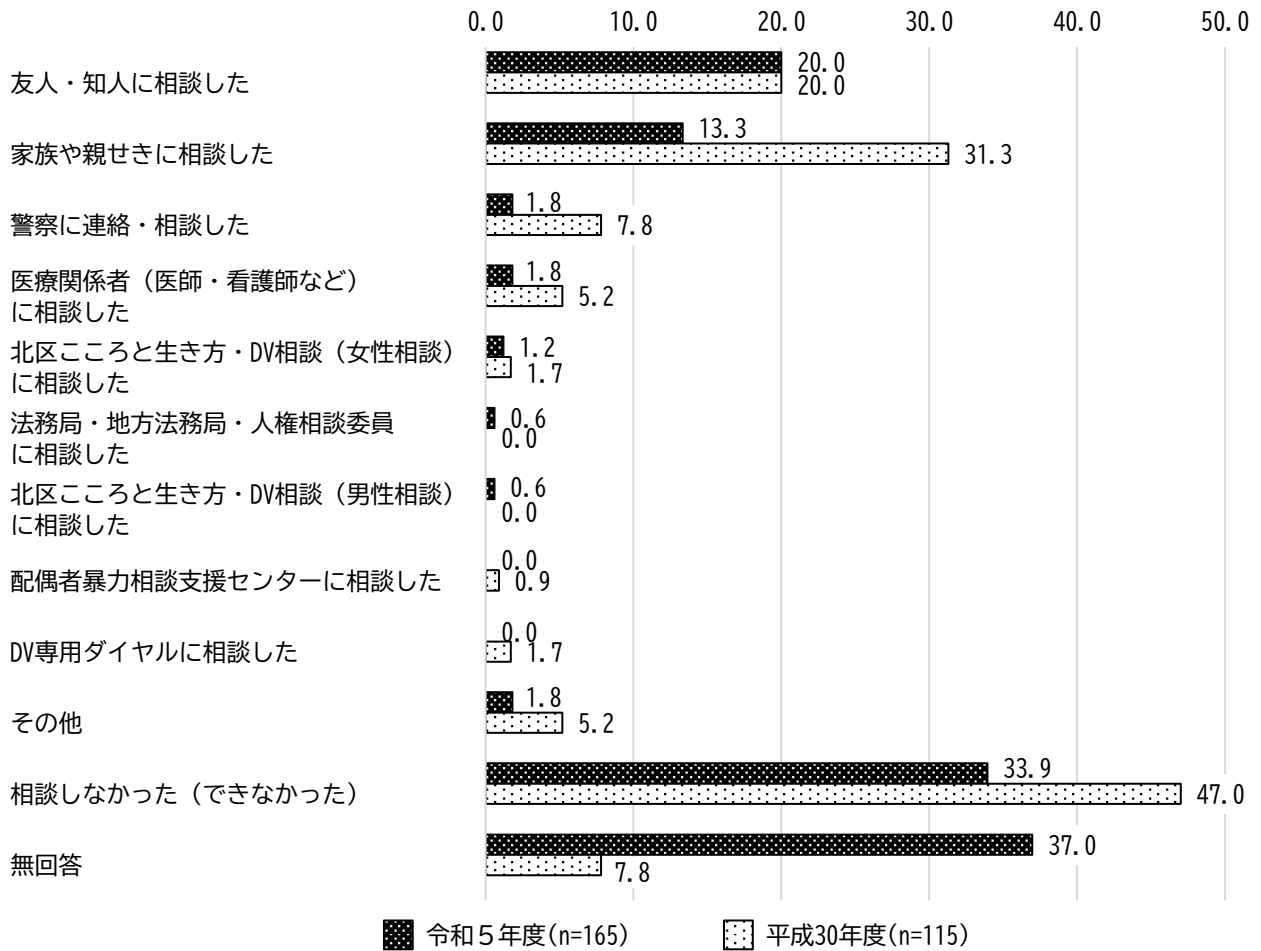
●相談の有無

配偶者などからのドメスティック・バイオレンスの経験が1つでも「何度もある」または「1、2度ある」と答えた方に、どこ（誰）かに打ち明けたり、相談したか聞いたところ、「友人・知人に相談した」（20.0%）が2割と最も高く、次いで、「家族や親せきに相談した」（13.3%）などとなっている。

前回調査の類似設問との比較は、設問の条件が異なるため、参考として図示する。

図表1-8-4 相談の有無－前回調査比較

(%)



※平成30年度の調査では、配偶者からのドメスティック・バイオレンスに関する相談を誰にしたかを掲載している。

（その他の内容）

- ・当時暮らしていた他区の区役所に相談した。
- ・ケンカ中にどなったりどなられたりすることは誰でもあると思う。深刻なことではなかった。

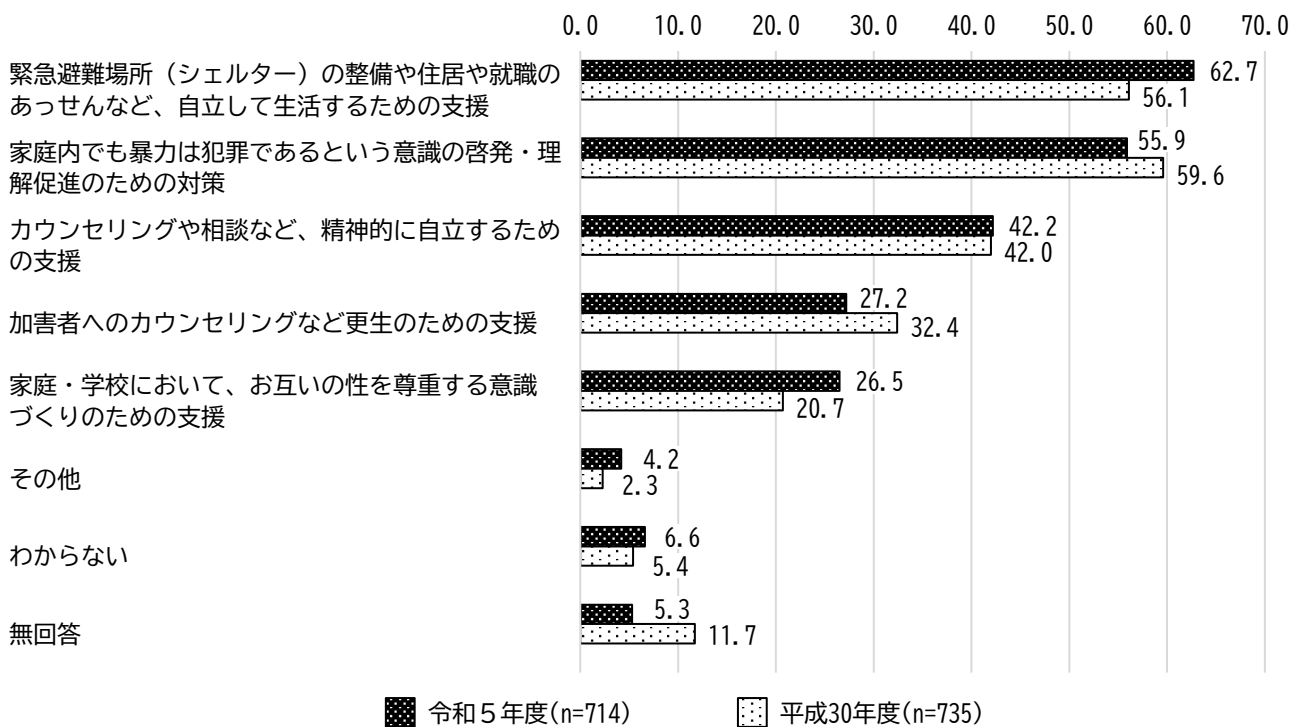
（全2件）

●配偶者からのDV防止、被害者支援に必要な対策

配偶者などからの暴力の防止や被害者支援のために、どのような対策が必要だと思うか聞いたところ、「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」（62.7%）が6割超えと最も高くなっている。次いで、「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識の啓発・理解促進のための対策」（55.9%）、「カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援」（42.2%）、「加害者へのカウンセリングなど更生のための支援」（27.2%）などとなっている。

前回調査と比較すると、「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」は6.6ポイント増加している。一方、「加害者へのカウンセリングなど、更生のための支援」は5.2ポイント減少している。

図表1-8-5 配偶者からのDV防止、被害者支援に必要な対策－前回調査比較 (%)



（その他の内容）

- ・加害者の法的処分。
- ・行政機関の速やかな介入。
- ・経済的な自立の支援。
- ・自他理解、アンガーマネジメント等、研修の受講、タイプ別判断。

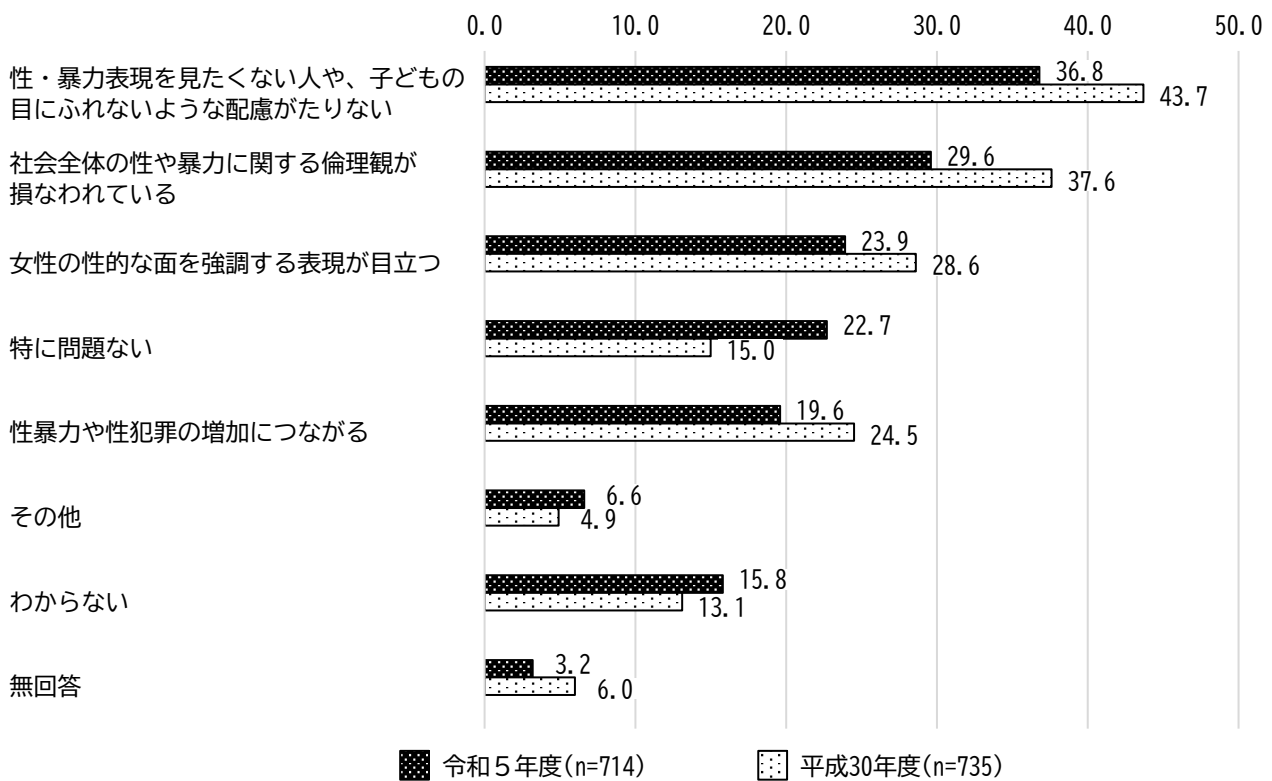
（など30件）

●メディアにおける性・暴力表現について

メディアにおける性・暴力表現について、あなたは日ごろどのように感じているか聞いたところ、「性・暴力表現を見たくない人や、子どもの目にふれないような配慮がたりない」(36.8%)が4割近くと最も高くなっている。次いで、「社会全体の性や暴力に関する倫理観が損なわれている」(29.6%)、「女性の性的な面を強調する表現が目立つ」(23.9%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「社会全体の性や暴力に関する倫理観が損なわれている」は8.0ポイント、「性・暴力表現を見たくない人や、子どもの目にふれないような配慮がたりない」は6.9ポイント減少している。一方、「特に問題ない」は7.7ポイント増加している。

図表1-8-6 メディアにおける性・暴力表現について-前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・ 主なメディアが1つの価値観を推奨しているように感じるので改善してほしい。
- ・ それを観て受け取る側の心の教育が必要。
- ・ 性、暴力表現において良し悪しの基準がそこなわれている。
- ・ 正しい情報の伝え方が出来ていない。見せないようにすることが大事ではない。
- ・ 逆に抑圧しすぎている部分があると感じる。

(など 48 件)

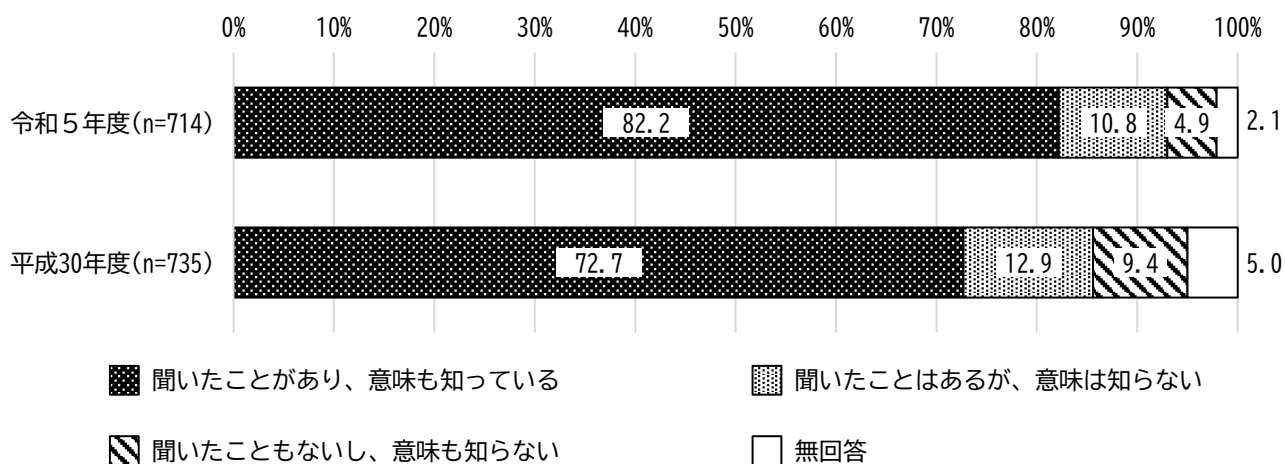
(9) セクシュアル・マイノリティについて

● 「性的少数者」の認知度

「性的少数者（セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ+）」という言葉聞いたことがあるか聞いたところ、「聞いたことがあり、意味も知っている」（82.2%）が8割超えと最も高くなっている。次いで、「聞いたことはあるが、意味は知らない」（10.8%）はほぼ1割、「聞いたこともないし、意味も知らない」は4.9%となっている。

前回調査と比較すると、「聞いたことがあり、意味も知っている」は9.5ポイント増加している。

図表1-9-1 「性的少数者」の認知度－前回調査比較



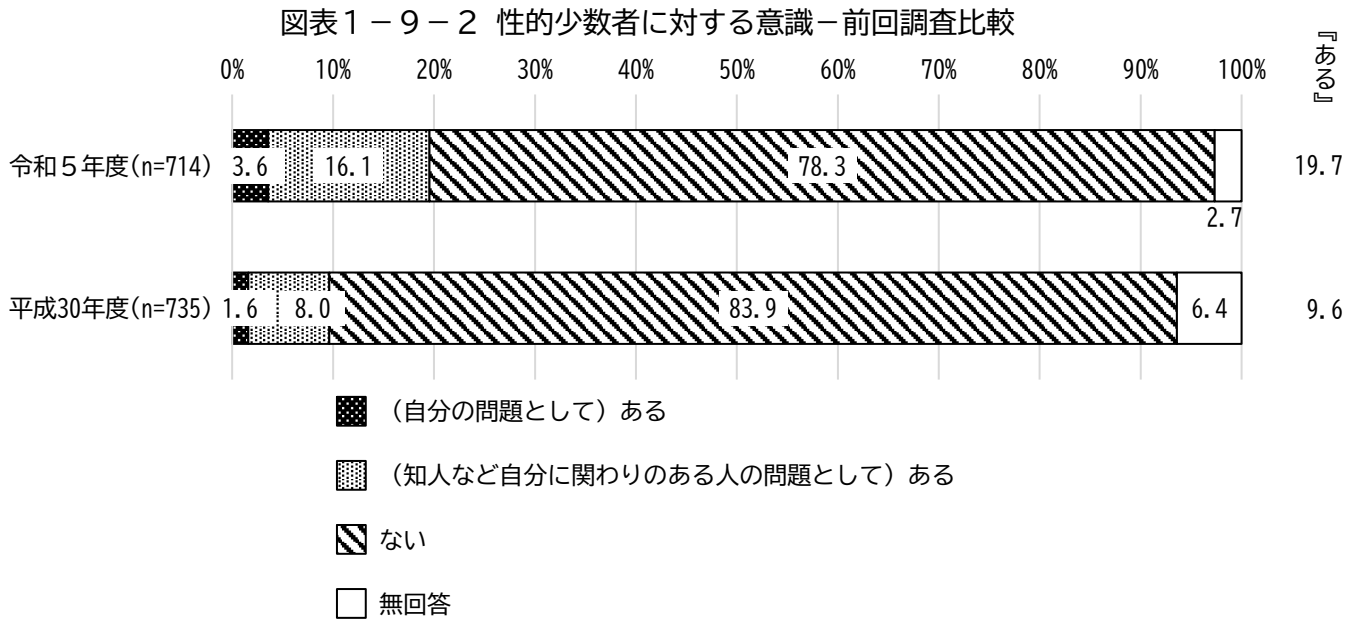
※一部選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
聞いたことはない	聞いたこともないし、意味も知らない

●性的少数者に対する意識

性的少数者のことを自分や自分に関わりのある問題として、悩んだり考えたりしたことはあるか聞いたところ、「(自分の問題として) ある」(3.6%)と「(知人など自分に関わりのある問題として) ある」(16.1%)を合わせた『ある』(19.7%)は2割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「(知人など自分に関わりのある人の問題として) ある」は8.1ポイント増加している。一方、「ない」は5.6ポイント減少している。

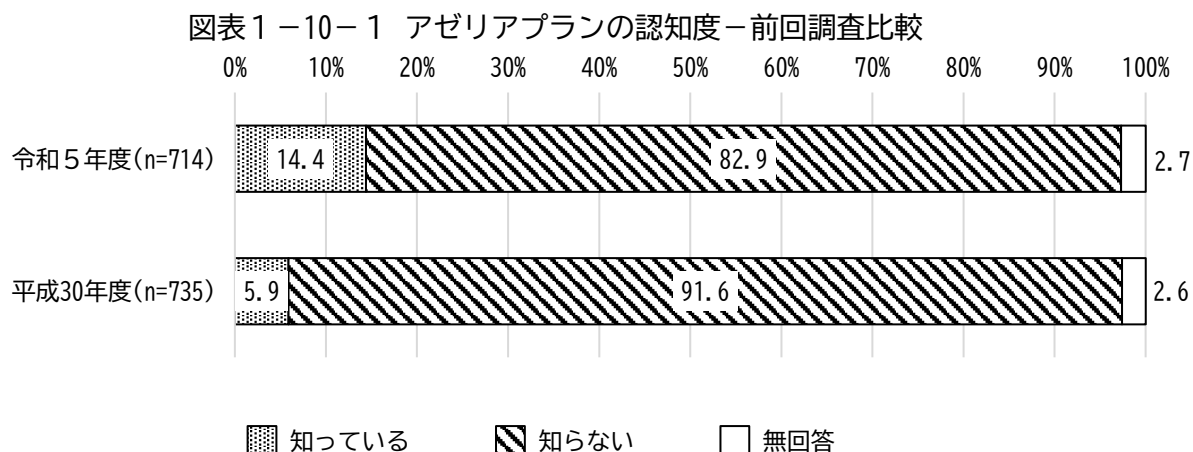


(10) 男女共同参画について

●アゼリアプランの認知度

北区男女共同参画行動計画「アゼリアプラン」を知っているか聞いたところ、「計画が策定されていることも、計画の内容についても知っている。」(1.7%)と「計画が策定されていることは知っているが、計画の内容については知らない。」(12.7%)を合わせた「知っている」(14.4%)は1割半ばとなっている。

前回調査と比較すると、「知っている」は8.5ポイント増加している。



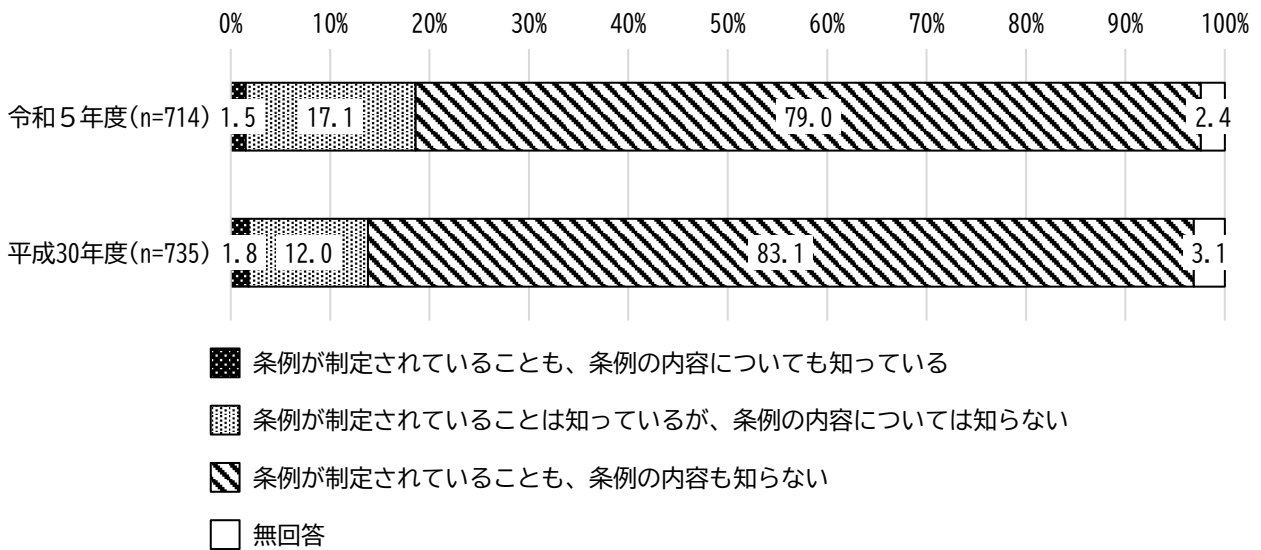
※平成30年度調査での選択肢は「知っている」「知らない」の2択であったことから、令和5年度調査での選択肢「計画が策定されていることも、計画の内容についても知っている。」と「計画が策定されていることは知っているが、計画の内容については知らない。」を合わせて「知っている」としている。

●「北区男女共同参画条例」の認知度

北区男女共同参画条例を制定していることを知っているか聞いたところ、「条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている」が1.5%、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」(17.1%)が2割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」は5.1ポイント増加している。

図表1-10-2 「北区男女共同参画条例」の認知度—前回調査比較



※一部選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

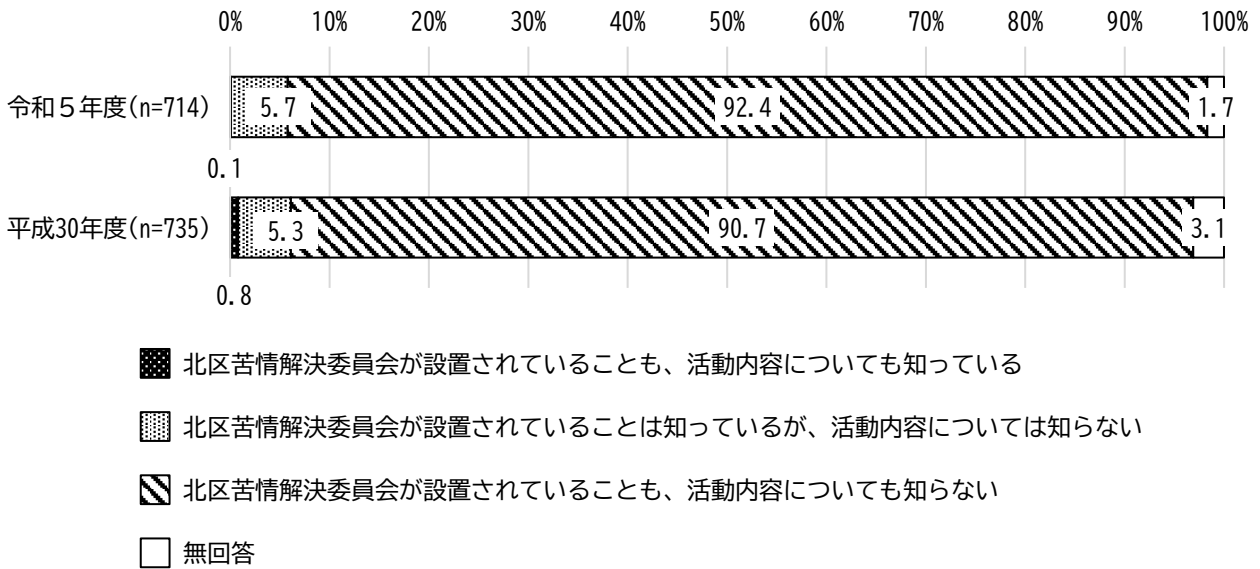
平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
制定されていることは知らない	条例が制定されていることも、条例の内容も知らない

●「北区苦情解決委員会」の認知度

「北区苦情解決委員会」を設置していることを知っているか聞いたところ、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている」が0.1%、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない」が5.7%となっている。

前回調査と比較すると、大きな違いはみられない。

図表 1-10-3 「北区苦情解決委員会」の認知度－前回調査比較

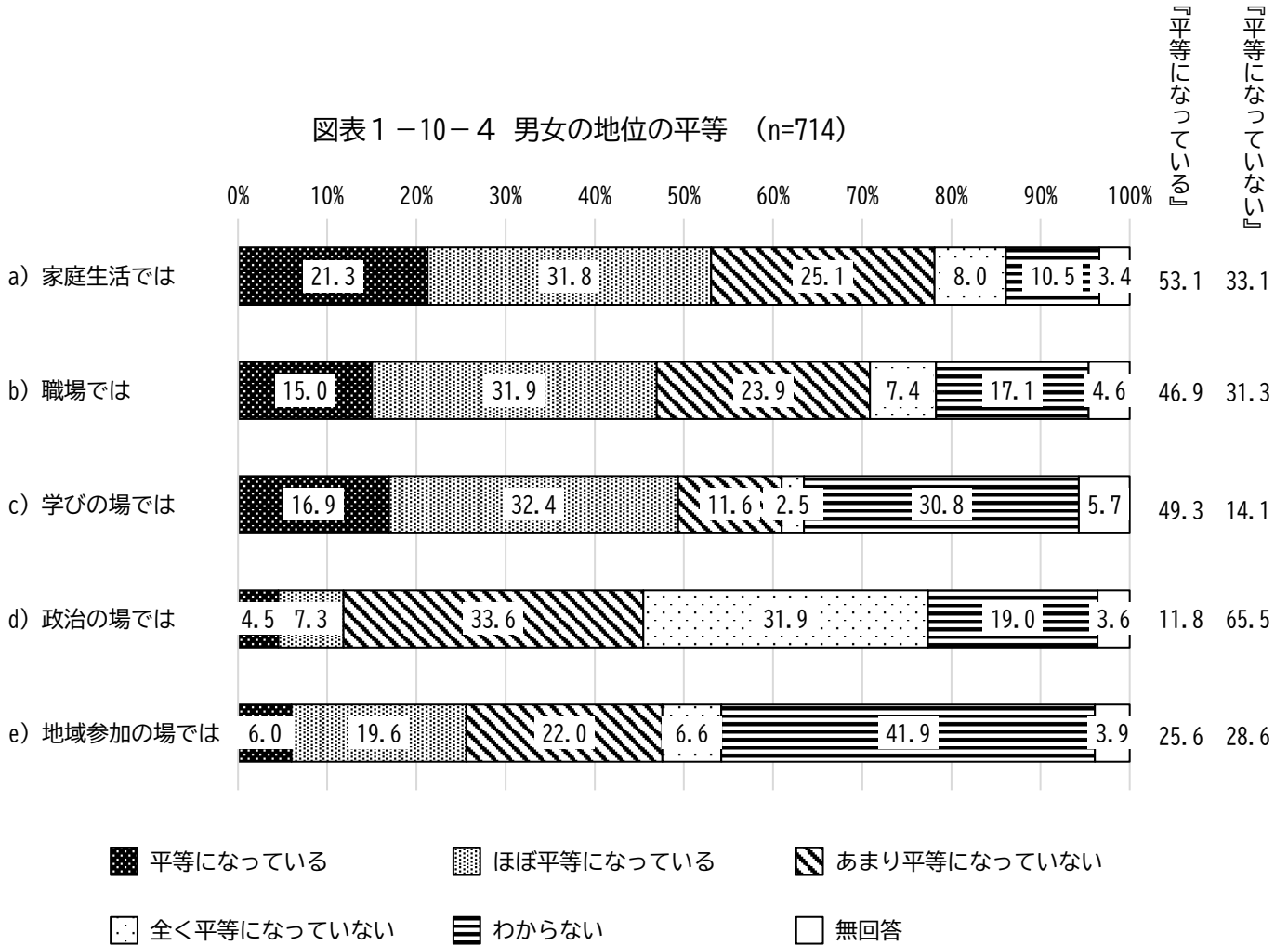


※一部選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
設置されていることも、内容についても知っている	北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている
設置されていることは知っているが、内容については知らない	北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない
設置されていることは知らない	北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない

●男女の地位の平等

さまざまな場で男女の地位が平等になっていると思うか聞いたところ、「平等になっている」と「ほぼ平等になっている」を合わせた『平等になっている』と答えた方のうち「a) 家庭生活では」(53.1%)が5割を超えと最も高く、次いで、「c) 学びの場では」(49.3%)がほぼ5割などとなっている。



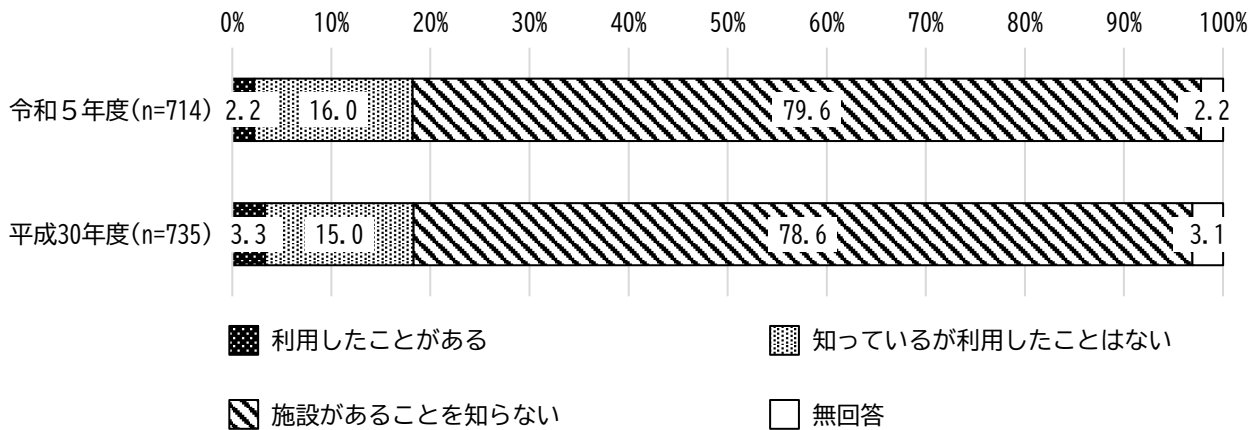
(11) スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）について

●スペースゆうの利用状況

スペースゆう（男女共同参画活動拠点施設）を利用したことがあるか聞いたところ、「知っているが、利用したことはない」（16.0%）が1割半ばと最も多く、次いで「利用したことがある」が2.2%となっている。一方、「施設があることを知らない」（79.6%）はほぼ8割となっている。

前回調査と比較すると、大きな違いはみられない。

図表1-11-1 スペースゆうの利用状況－前回調査比較

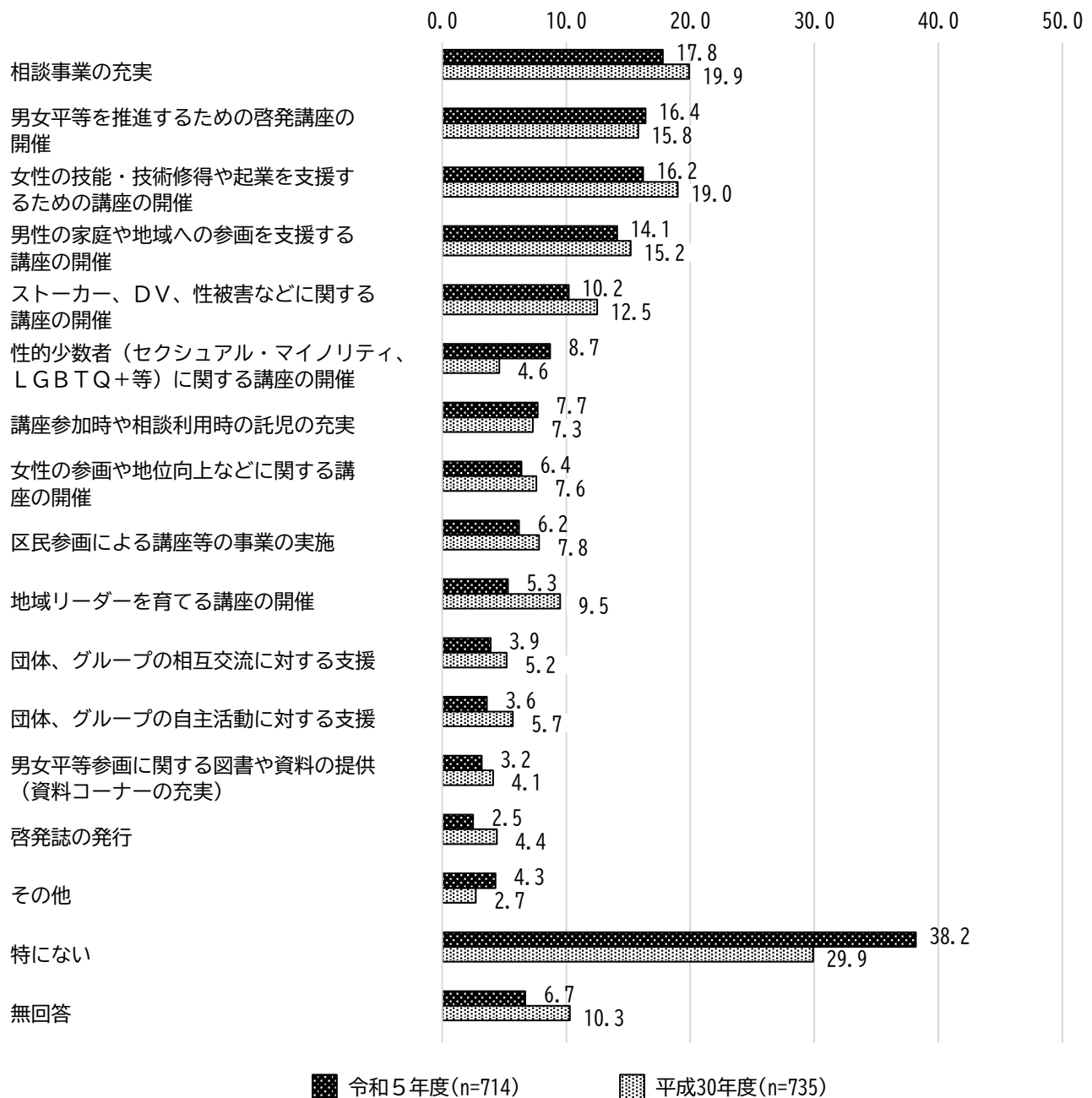


●スペースゆうで力を入れて欲しいこと

スペースゆうで、今後どのような事業に力を入れていくとよいと思うか聞いたところ、「相談事業の充実」(17.8%)が2割近くと最も高くなっている。次いで、「男女平等を推進するための啓発講座の開催」(16.4%)、「女性の技能・技術修得や起業を支援するための講座の開催」(16.2%)、「男性の家庭や地域への参画を支援する講座の開催」(14.1%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「性的少数者(セクシュアル・マイノリティ、LGBTQ+等)に関する講座の開催」は4.1ポイント、「特にない」は8.3ポイント増加している。

図表1-11-2 スペースゆうで力を入れて欲しいこと-前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・そもそも何をやっているのかわからない。
- ・施設をもっと周知すること。
- ・日本は十分に男女平等です、スペースゆう等必要なし。
- ・性教育啓発。
- ・スペースゆうの PR、夜間早朝プラン。
- ・講座だけでなく広報などでの内容の開示。
- ・中絶した方のその後の心のケア、相談できる場。
- ・土、日、夕方～夜の講座希望。
- ・平等ということだけではなく女性・男性それぞれに適したものもあるということも伝えるべき。
- ・地域リーダーというのが何を意味してどういう立場の役割かがわからなかった。
- ・男女平等のための、科学的男女差異の教育。
- ・悩んでいる人に対するカウンセリング。
- ・「99%離婚」というモラハラDV事案を扱った漫画が話題になっていますが、原作者は更生したDV加害者の方です。当事者からの解決事案を発信するなど、現状で相談できずにいる人に勇気を与えるような、困った時に目につきやすいきっかけを作っていくことが大切ではないでしょうか。

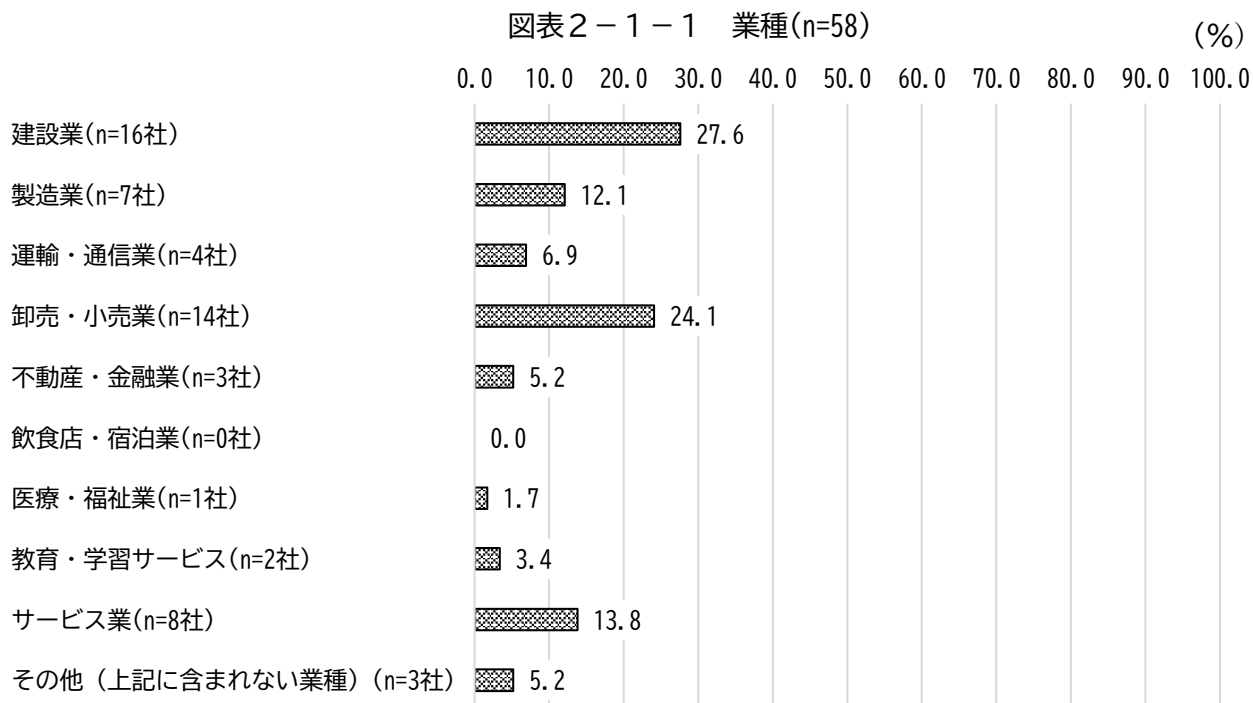
(など 32 件)

【2. 事業所】

(1) 事業所について

●業種

「建設業」(27.6%)が3割近くと最も高く、次いで、「卸売・小売業」(24.1%)などとなっている。



※「運輸・通信業」は「情報通信業」と「運輸業」、「不動産・金融業」は「金融・保険業」と「不動産業」の選択肢を、それぞれまとめて集計している。また、「その他(上記に含まれない業種)」には業種を無回答の事業所を含んで集計している。

※飲食店・宿泊業の回答は0件となっているため、問1以降は表から除外している。

●平均年齢

正社員の平均年齢は、男性が49.4歳、女性が45.0歳となっている。また、非正社員の平均年齢は、男性が60.3歳、女性が53.2歳となっている。

図表2-1-2 従業員平均年齢-性別

(歳)

性別	平均年齢		
	合計	正社員	非正社員
男性	53.0	49.4	60.3
女性	47.8	45.0	53.2

●平均勤続年数

正社員の平均勤続年数は、男性が16.9年、女性が14.9年となっている。また、非正社員の平均勤続年数は、男性が14.1年、女性が11.4年となっている。

図表2-1-3 従業員平均勤続年数-性別

(年)

性別	平均勤続年数		
	合計	正社員	非正社員
男性	16.0	16.9	14.1
女性	13.6	14.9	11.4

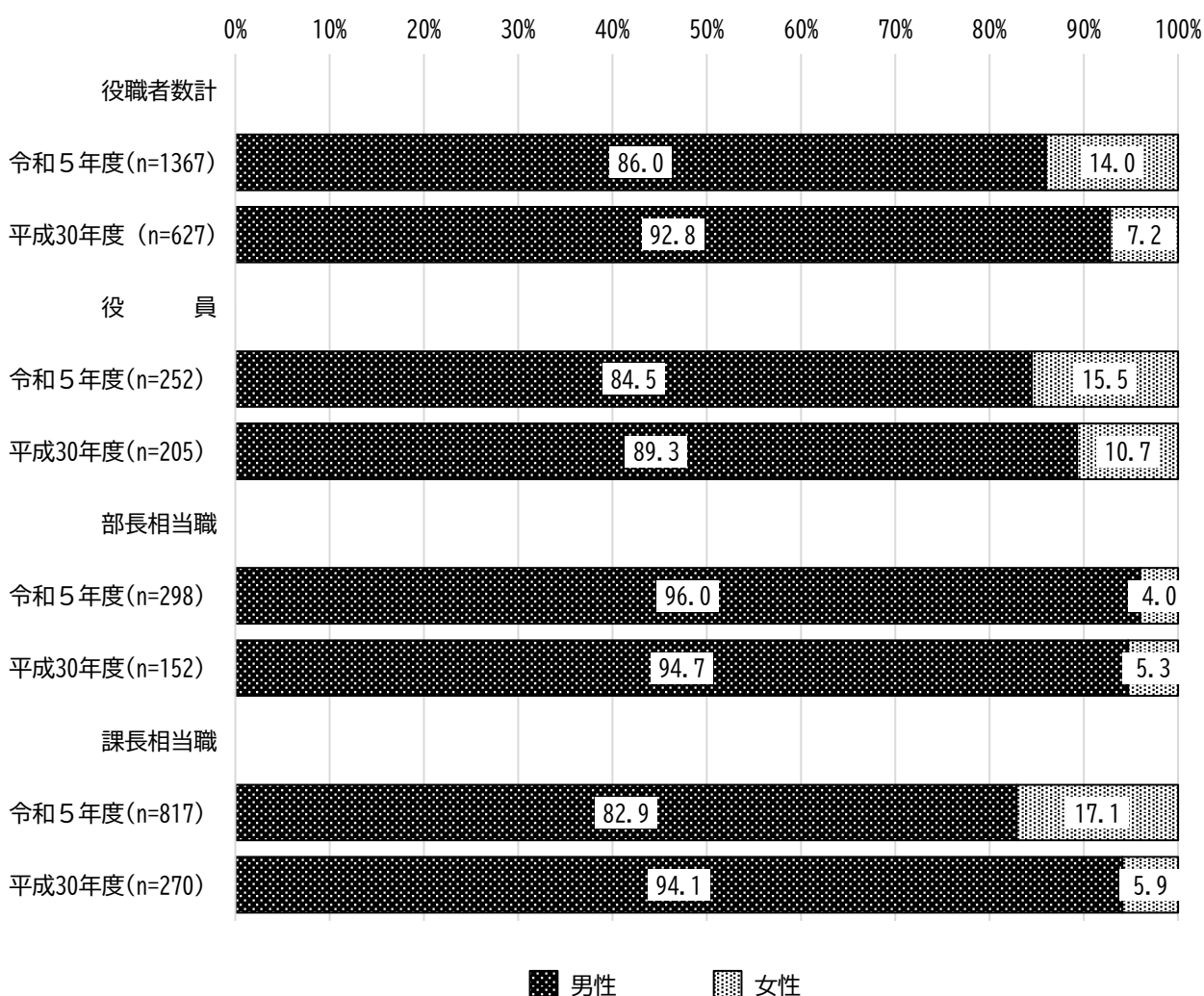
(2) 女性の登用・活躍推進について

● 役職者の人数

事業所に役職者は何人いるか、うち女性役職者は何人いるかを聞いたところ、「役職者数計」は1,367人で、そのうち女性は191人（14.0%）となっている。役職者の内訳は、「役員」が252人で、そのうち女性は39人（15.5%）、「部長相当職」が298人で、そのうち女性は12人（4.0%）、「課長相当職」が817人で、そのうち女性は140人（17.1%）となっている。

前回調査と比較すると、「課長相当職」の女性の割合は11.2ポイント、「役員」の女性の割合は4.8ポイント増加している。

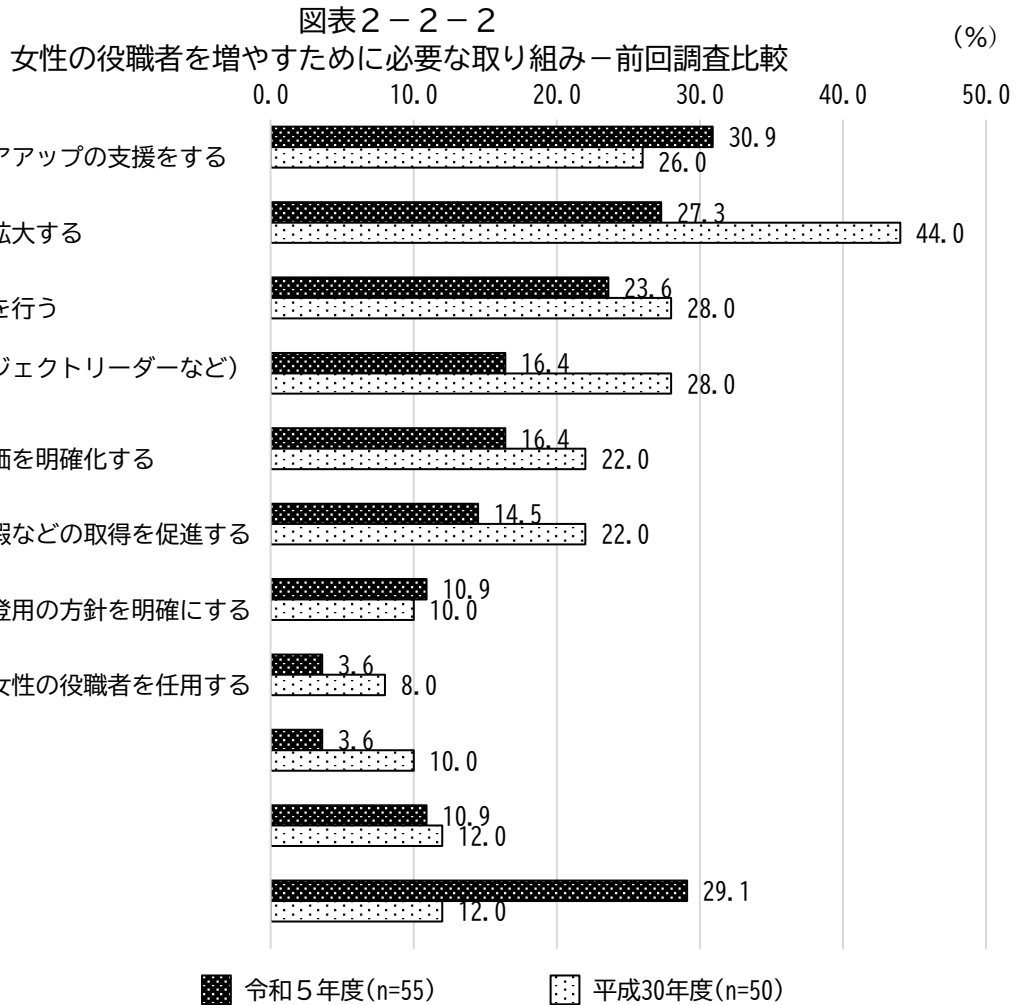
図表2-2-1 役職者の合計人数－前回調査比較



●女性の役職者を増やすために必要な取り組み

女性の役職者が少ない（1割未満）あるいは、全くいない役職区分が1つでもあると答えた事業所（55社）に、女性の役職者を増やすためには、どのような取り組みが必要だと思うか聞いたところ、「女性従業員のキャリアアップの支援をする」（30.9%）がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「女性従業員の職域を拡大する」（27.3%）、「会社全体の意識改革を行う」（23.6%）などとなっている。

前回調査と比較すると、「女性従業員の職域を拡大する」は16.7ポイント、「女性リーダーの育成推進」は11.6ポイント減少している。



（その他の内容）

- ・経験年数（最近まで結婚、出産で退職という日本の風土があった為、ようやく100%育児取得にたどり着いたばかりであり、役職者になる為には、多様な業務の経験が必要。
- ・従業員自体が不足している、女性の従業員を増やす。

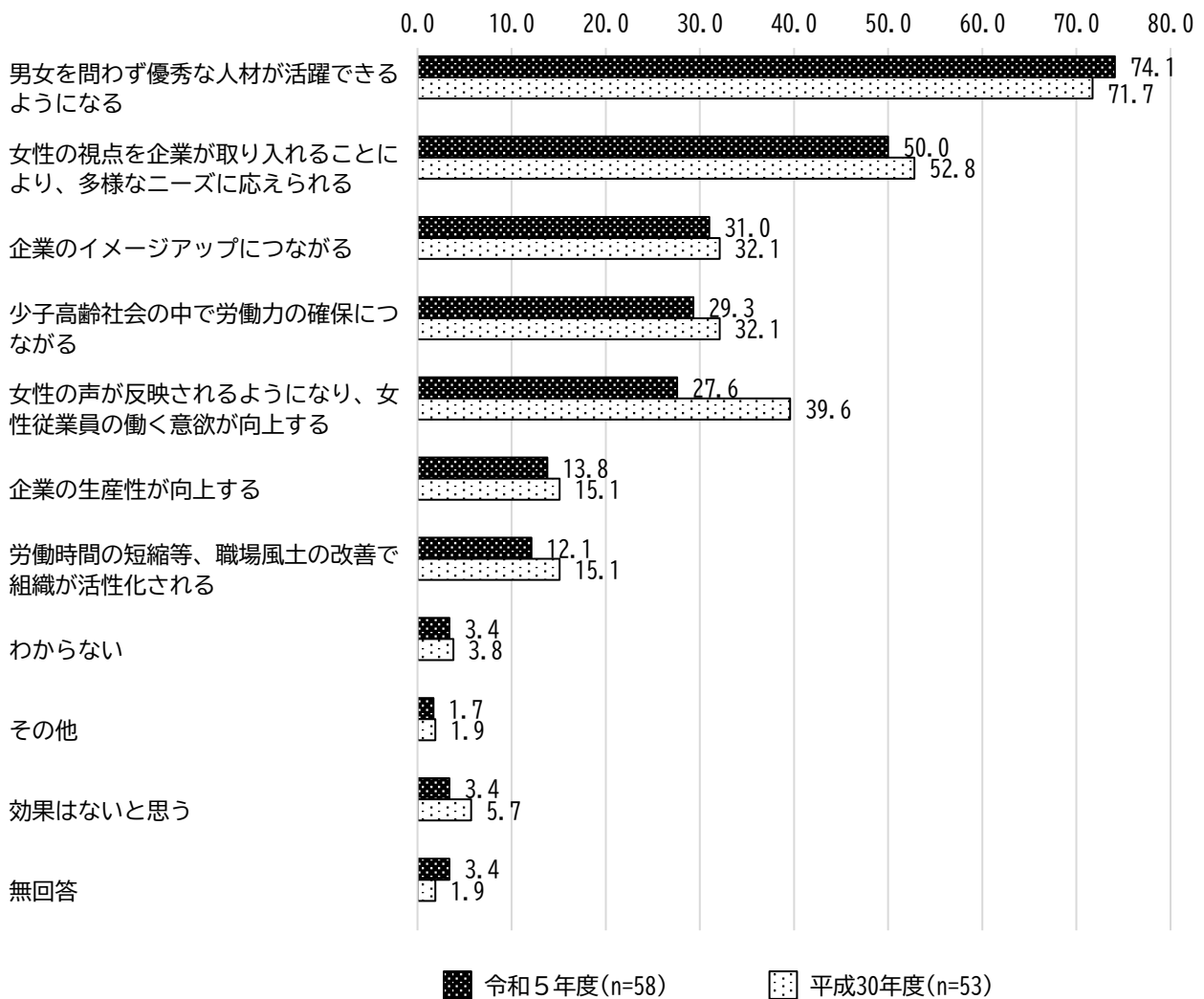
（全2件）

●女性従業員の活躍による効果

女性従業員が活躍することで、どのような効果があると思うか聞いたところ、「男女を問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(74.1%)が7割半ばと最も高くなっている。次いで、「女性の視点を企業が取り入れることにより、多様なニーズに応えられる」(50.0%)、「企業のイメージアップにつながる」(31.0%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「女性の声 that 反映されるようになり、女性従業員の働く意欲が向上する」は12.0ポイント減少している。

図表2-2-3 女性従業員の活躍による効果—前回調査比較 (%)



(その他の内容)

・女性の方が、しっかりしている。細かい事に気づく。

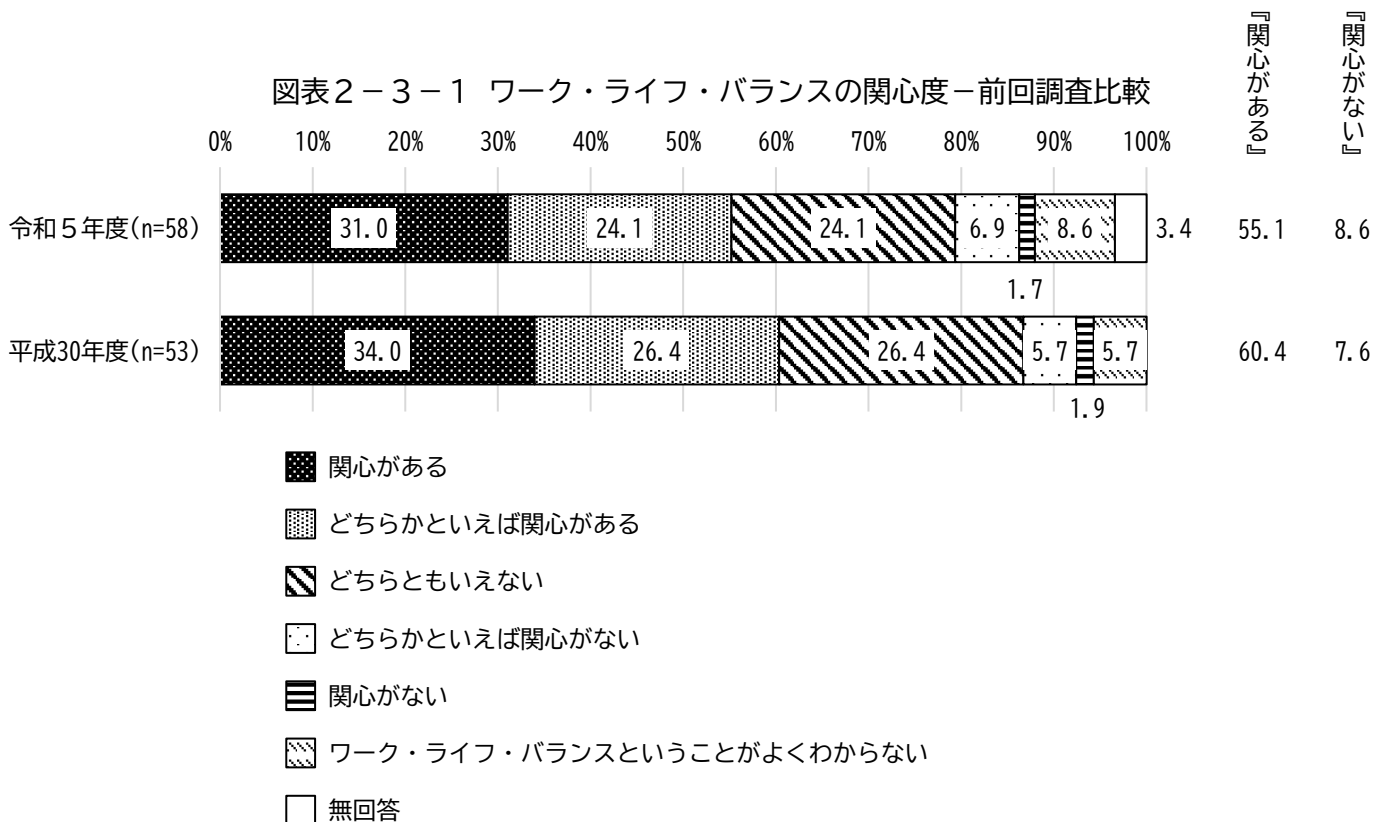
(全1件)

(3) ワーク・ライフ・バランスについて

●ワーク・ライフ・バランスの関心度

ワーク・ライフ・バランスについてどの程度関心があるか聞いたところ、「関心がある」(31.0%)と「どちらかといえば関心がある」(24.1%)を合わせた『関心がある』(55.1%)は5割半ばとなっている。一方、「関心がない」(1.7%)と「どちらかといえば関心がない」(6.9%)を合わせた『関心がない』(8.6%)は1割未満となっている。

前回調査と比較すると、『関心がある』は5.3ポイント減少している。一方、『関心がない』は1.0ポイント増加している。

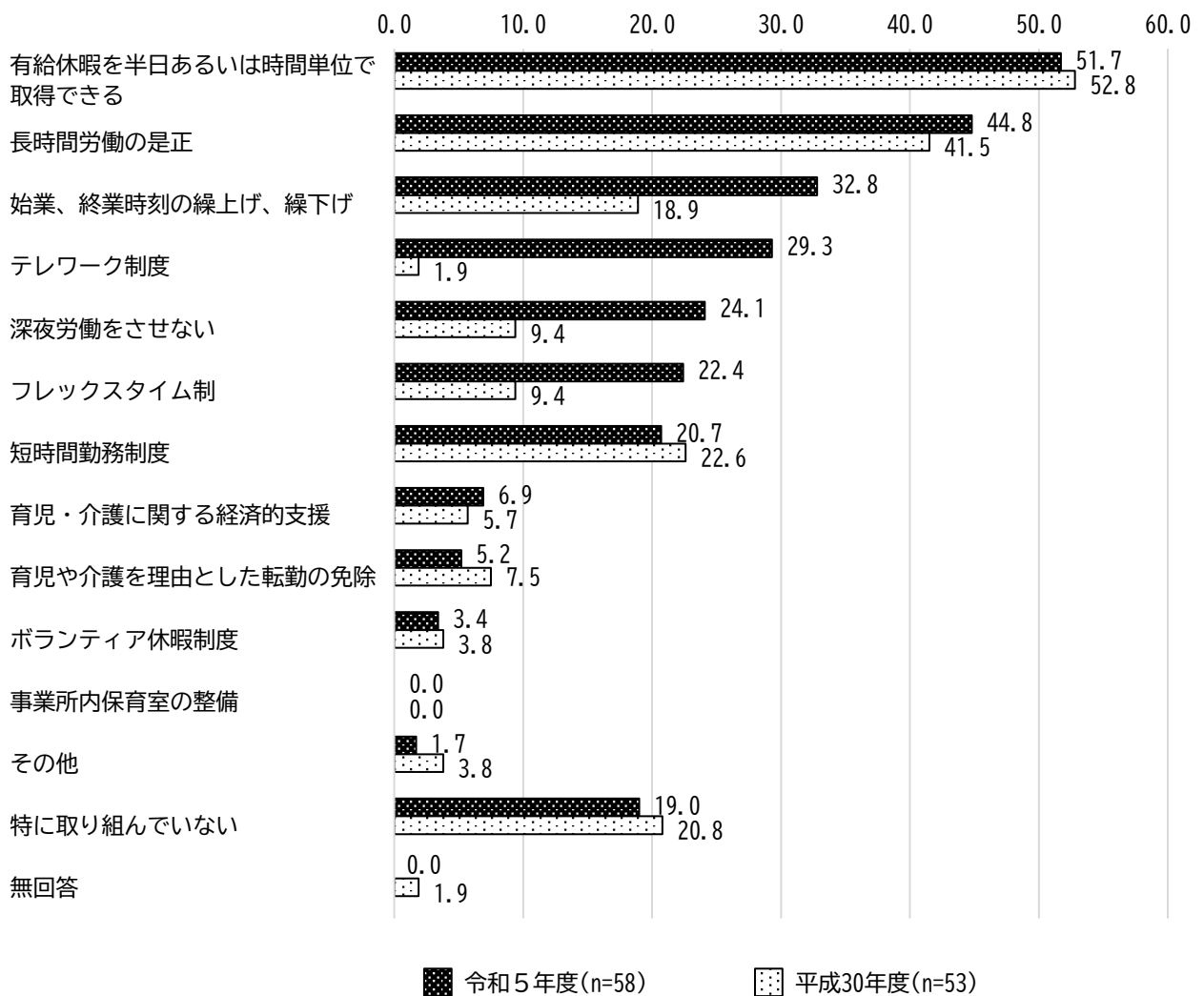


●ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況

ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況について聞いたところ、「有給休暇を半日あるいは時間単位で取得できる」(51.7%)が5割超えと最も高くなっている。次いで、「長時間労働の是正」(44.8%)、「始業、終業時刻の繰上げ、繰下げ」(32.8%)などとなっている。一方、「特に取り組んではいない」(19.0%)はほぼ2割となっている。

前回調査と比較すると、「テレワーク制度」は27.4ポイント、「深夜労働をさせない」は14.7ポイント、「始業、終業時刻の繰上げ、繰下げ」は13.9ポイント、「フレックスタイム制」は13.0ポイント増加している。

図表2-3-2 ワーク・ライフ・バランスの取り組み状況－前回調査比較 (%)



(その他の内容)

- ・休暇の取得しやすい環境作り。

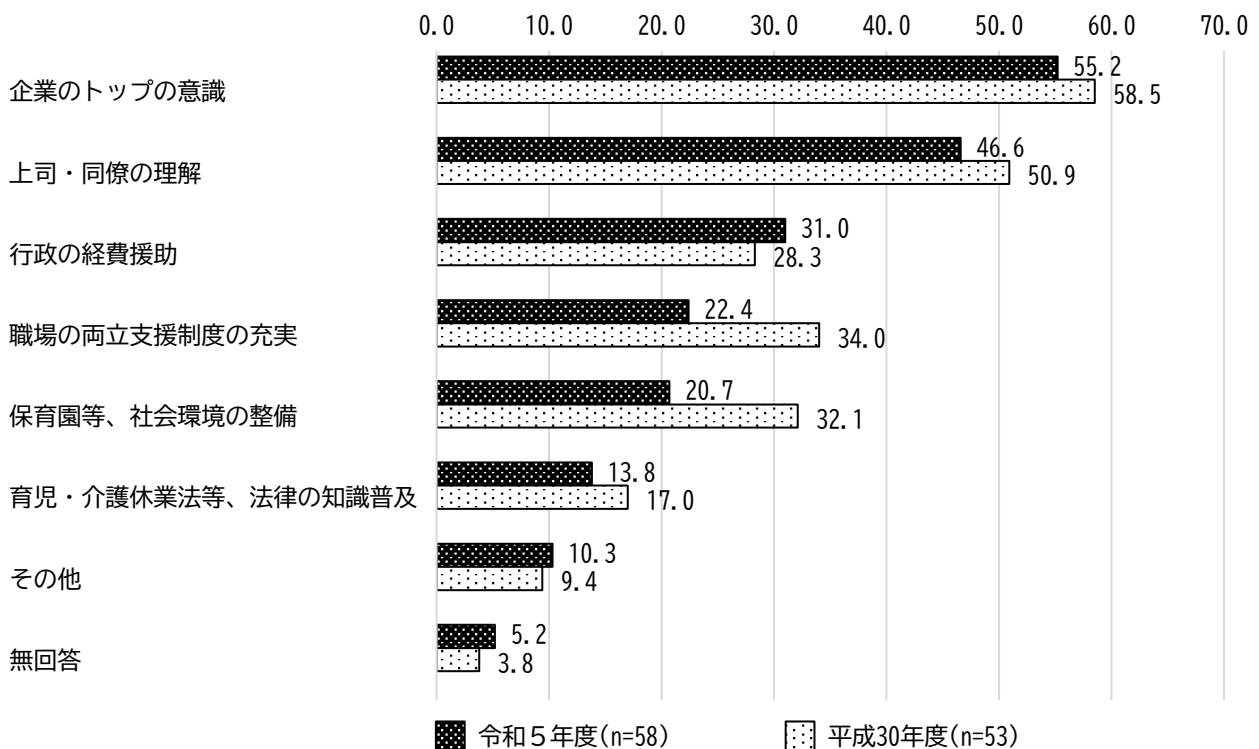
(全1件)

●ワーク・ライフ・バランス推進のために重要なこと

企業においてワーク・ライフ・バランスを推進する上で一番重要なことを聞いたところ、「企業のトップの意識」(55.2%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「上司・同僚の理解」(46.6%)、「行政の経費援助」(31.0%)、「職場の両立支援制度の充実」(22.4%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「職場の両立支援制度の充実」は11.6ポイント、「保育園等、社会環境の整備」は11.4ポイント減少している。

図表2-3-3 ワーク・ライフ・バランス推進のために重要なことー前回調査比較 (%)



(その他の内容)

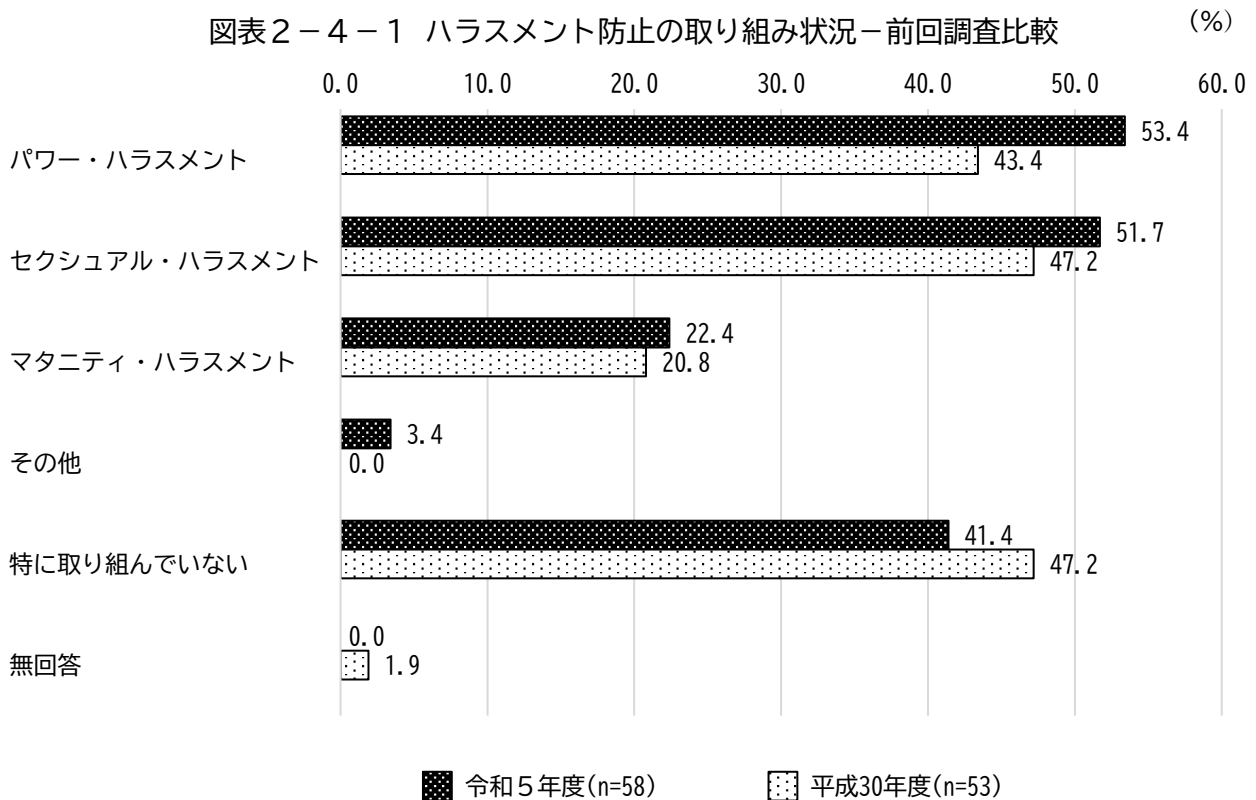
- ・ 本人・上司・同僚の理解。
- ・ 本人の能力不足の解消。
- ・ 企業の制度にかかわらず対象の個人を直接支援する制度。

(など6件)

(4) ハラスメントへの取り組みについて

●ハラスメント防止の取り組み状況

ハラスメント防止に取り組んでいるか聞いたところ、「パワー・ハラスメント」(53.4%)が5割を超え最も高くなっている。次いで、「セクシュアル・ハラスメント」(51.7%)、「マタニティ・ハラスメント」(22.4%)となっている。一方、「特に取り組んでいない」(41.4%)は4割を超えている。



(その他の内容)

- ・ハラスメントと名の付くもの。
- ・全社員に周知。

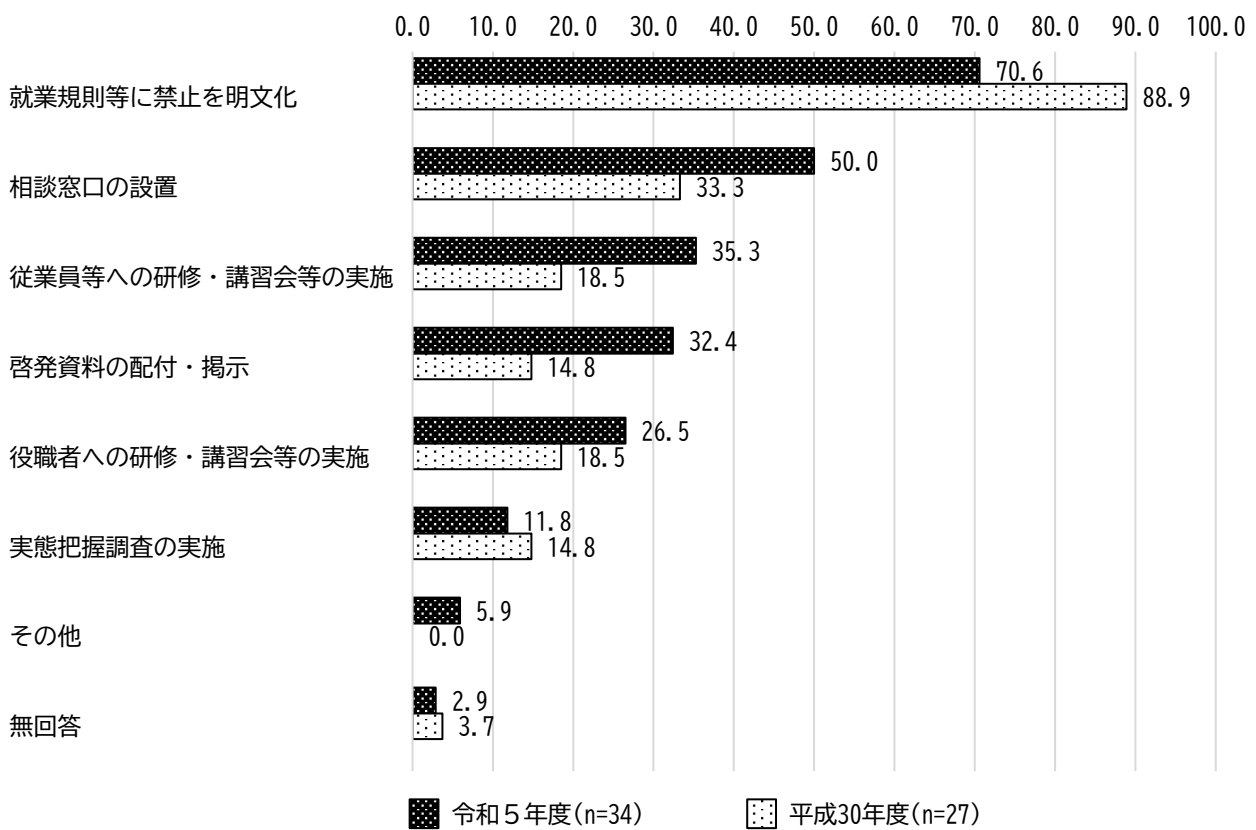
(全2件)

●ハラスメント防止の取り組み内容

ハラスメント防止に取り組んでいると答えた事業所に、ハラスメント防止の取り組み内容について聞いたところ、「就業規則等に禁止を明文化」(70.6%)がほぼ7割と最も高くなっている。次いで、「相談窓口の設置」(50.0%)、「従業員等への研修・講習会等の実施」(35.3%)、「啓発資料の配付・掲示」(32.4%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「就業規則等に禁止を明文化」は18.3ポイント減少している。一方、「啓発資料の配付・掲示」は17.6ポイント、「従業員等への研修・講習会等の実施」は16.8ポイント、「相談窓口の設置」は16.7ポイント増加している。

図表2-4-2 ハラスメント防止の取り組み内容－前回調査比較 (％)



(その他の内容)

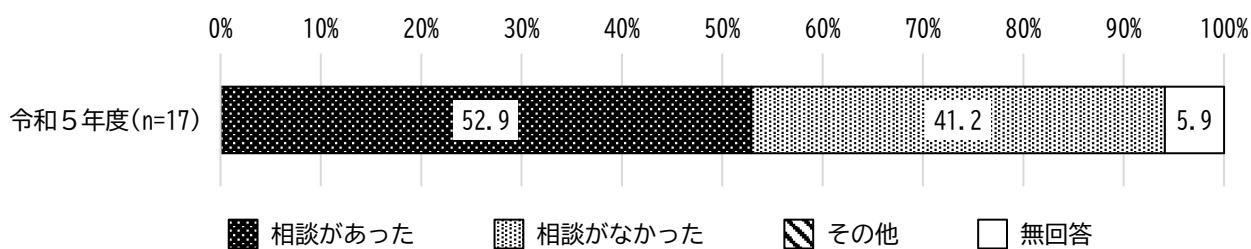
- ・ 道徳的にそういう人がいない。
- ・ 就業規則改訂中。

(全2件)

●ハラスメントの相談状況（★）

ハラスメントの相談窓口を設置していると答えた事業所に、過去5年間に於いて、ハラスメントの相談があったか聞いたところ、「相談があった」（52.9％）は5割超え、「相談がなかった」（41.2％）は4割超えとなっている。

図表2-4-3 ハラスメントの相談状況

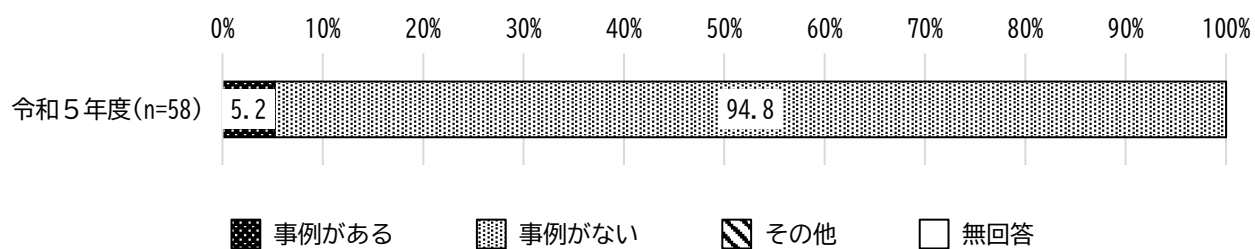


(5) セクシュアル・マイノリティについて

●性的少数者への配慮や支援が必要と感じた事例(★)

性的少数者への配慮や支援が必要だと感じた事例があったか聞いたところ、「事例がない」(94.8%)は9割半ばとなっている。一方、「事例がある」(5.2%)は1割未満となっている。

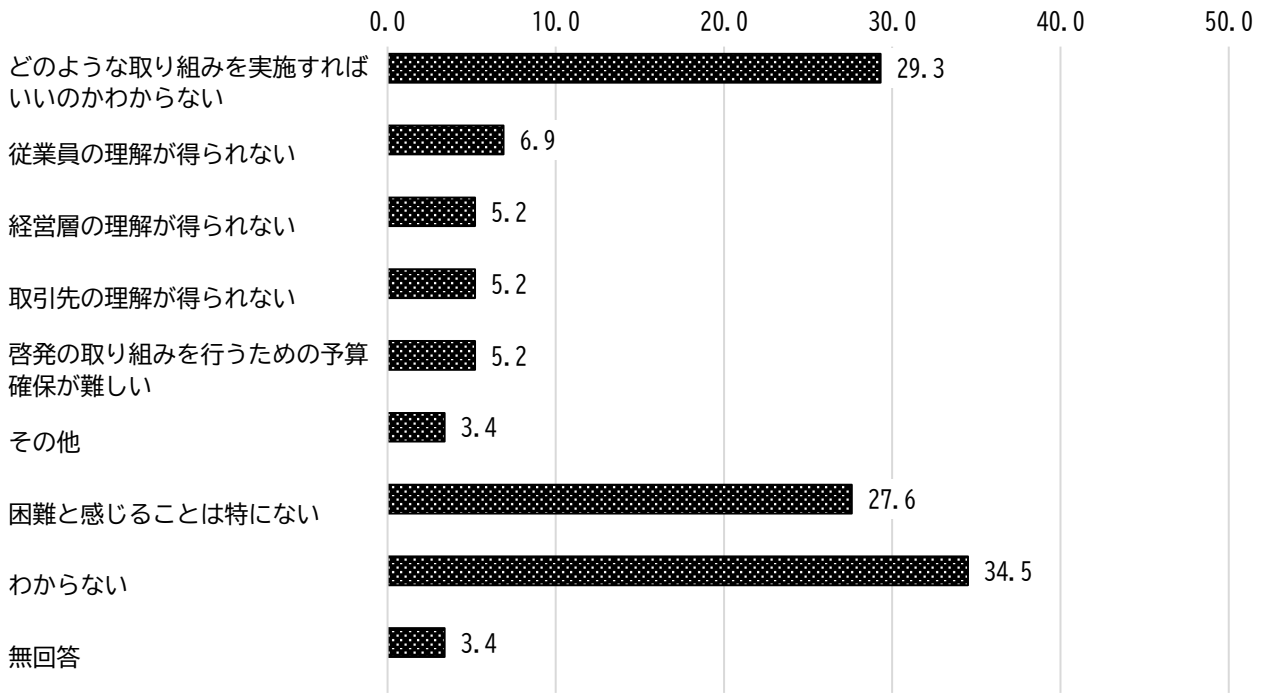
図表2-5-1 性的少数者への配慮や支援が必要と感じた事例



●性的少数者への配慮や支援のための取り組み推進の課題（★）

性的少数者への配慮や支援の取り組みを進めるにあたり、困難と覚ることがあるか聞いたところ、「どのような取り組みを実施すればいいのかわからない」（29.3%）がほぼ3割と最も高くなっている。次いで、「困難と覚ることが特にはない」（27.6%）、「従業員の理解が得られない」（6.9%）、「経営層の理解が得られない」（5.2%）などとなっている。

図表2-5-2 性的少数者への配慮や支援のための取り組み推進の課題（%）



■ 令和5年度(n=58)

（その他の内容）

- ・トイレや更衣室等どうすべきかわからない。
- ・性的少数者だと言ってきた場合に、その真偽。

（全2件）

(6) 男女共同参画について

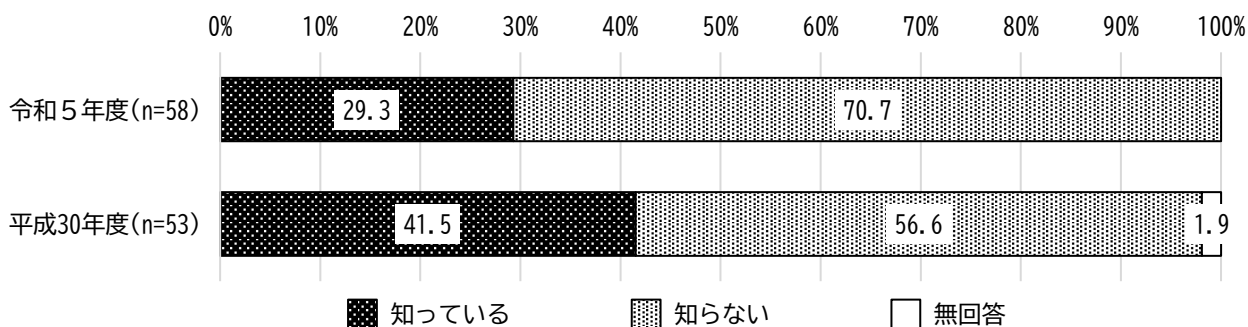
● 「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度と策定の有無

「次世代育成支援対策推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っているか聞いたところ、「知っている」(29.3%) はほぼ3割、「知らない」(70.7%) はほぼ7割となっている。

前回調査と比較すると、「知っている」は12.2ポイント減少している。一方、「知らない」は14.1ポイント増加している。

図表2-6-1

「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度－前回調査比較



※選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

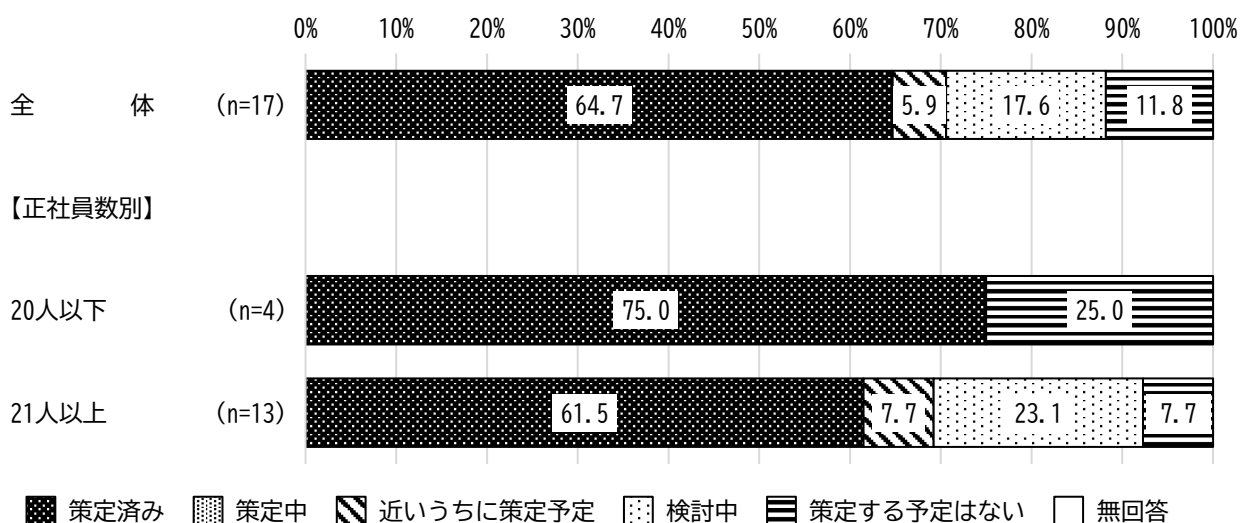
平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
知っていた	知っている
知らなかった	知らない

「次世代育成支援対策推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について「知っている」と答えた事業所(17社)に、一般事業主行動計画を策定しているか聞いたところ、「策定済み」(64.7%) が6割半ば、「検討中」(17.6%) が2割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「策定済み」(64.7%) は28.3ポイント増加している。

図表2-6-2

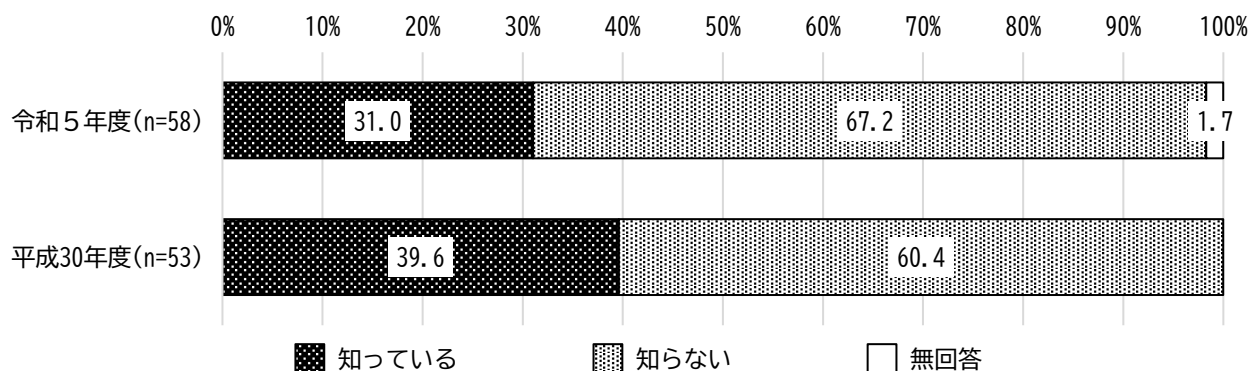
「次世代育成支援対策推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無－正社員数別



●「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度と策定の有無

「女性活躍推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について知っているか聞いたところ、「知っている」(31.0%)は3割超え、「知らない」(67.2%)は7割近くとなっている。前回調査と比較すると、「知らない」は6.8ポイント増加している。

図表2-6-3 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の認知度－前回調査比較



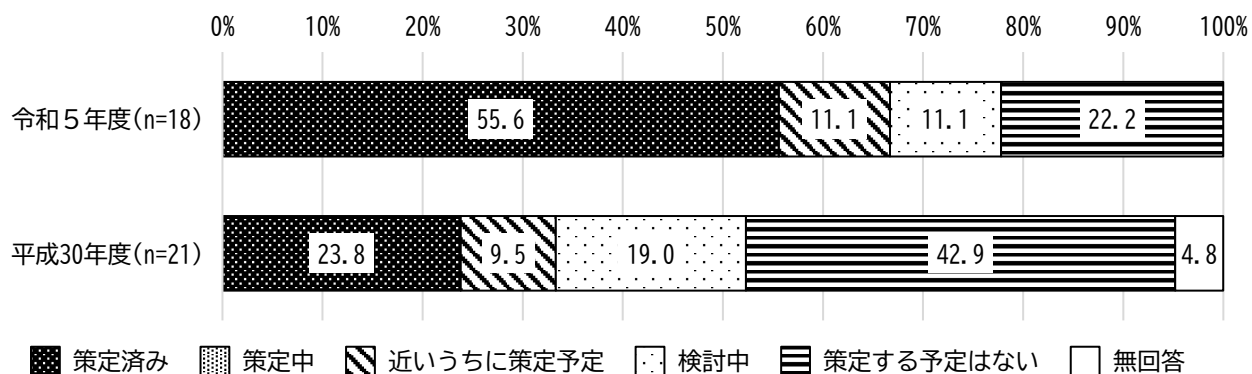
※選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
知っていた	知っている
知らなかった	知らない

「女性活躍推進法」に規定している、一般事業主行動計画の策定について「知っている」と答えた事業所(18社)に、一般事業主行動計画を策定しているか聞いたところ、「策定済み」(55.6%)が5割半ば、「策定する予定はない」(22.2%)が2割超えとなっている。

前回調査と比較すると、「策定済み」(55.6%)は31.8ポイント増加している。

図表2-6-4 「女性活躍推進法」に規定している一般事業主行動計画の策定の有無－前回調査比較

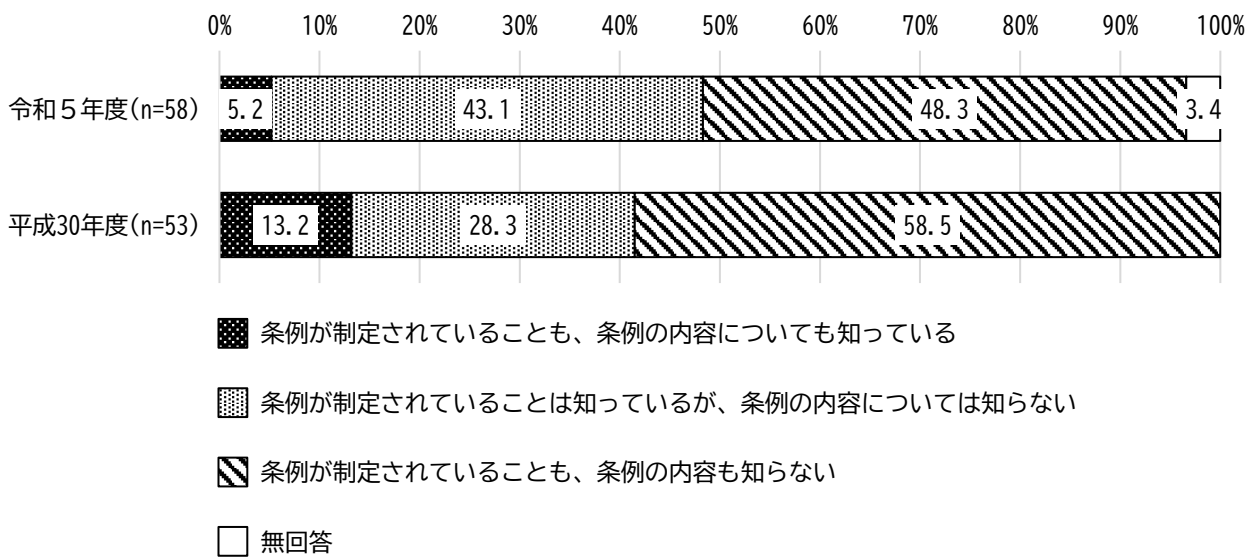


●「北区男女共同参画条例」の認知度

平成 18 年 6 月に制定された北区男女共同参画条例について知っているか聞いたところ、「条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている」は 5.2%、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」(43.1%) は 4 割超えとなっている。一方、「条例が制定されていることも、条例の内容も知らない」(48.3%) は 5 割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない」は 14.8 ポイント増加している。一方、「条例が制定されていることも、条例の内容も知らない」は 10.2 ポイント減少している。

図表 2-6-5 北区男女共同参画条例の認知度－前回調査比較



※選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

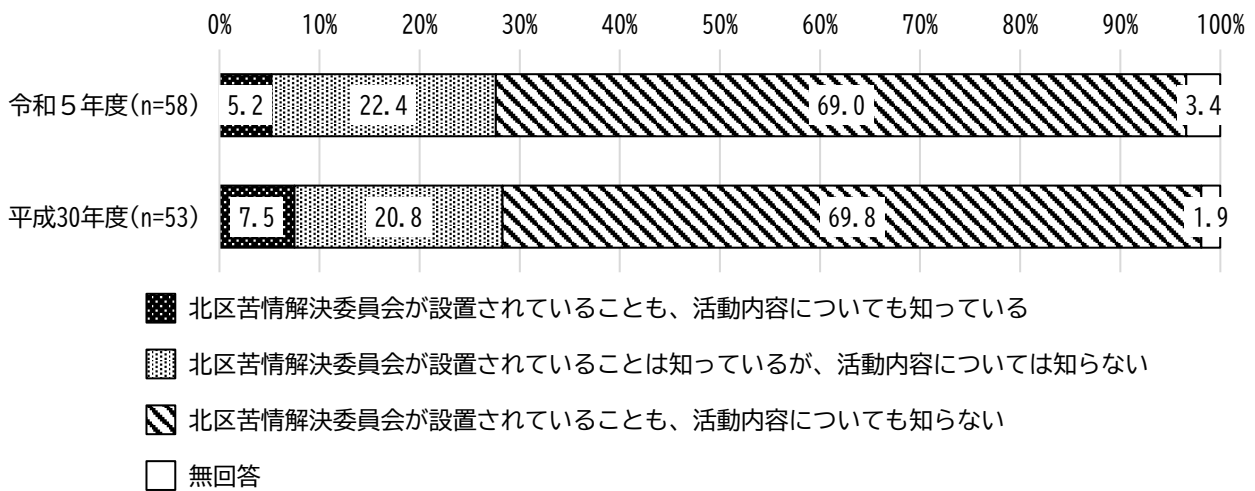
平成 30 年度の選択肢	令和 5 年度の選択肢
条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている	条例が制定されていることも、条例の内容についても知っている
条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない	条例が制定されていることは知っているが、条例の内容については知らない
条例が制定されていることを知らない	条例が制定されていることも、条例の内容も知らない

●「北区苦情解決委員会」の認知度

「北区苦情解決委員会」を知っているか聞いたところ、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている」は5.2%、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない」(22.4%)は2割を超えている。一方、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない」(69.0%)はほぼ7割となっている。

前回調査と比較すると、「北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない」は1.6ポイント増加している。一方、「北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている」は2.3ポイント減少している。

図表2-6-6 北区苦情解決委員会の認知度－前回調査比較



※選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
北区苦情解決委員会が設置されていることも、内容についても知っている	北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知っている
北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、内容については知らない	北区苦情解決委員会が設置されていることは知っているが、活動内容については知らない
北区苦情解決委員会が設置されていることを知らない	北区苦情解決委員会が設置されていることも、活動内容についても知らない

【3. 町会・自治会】

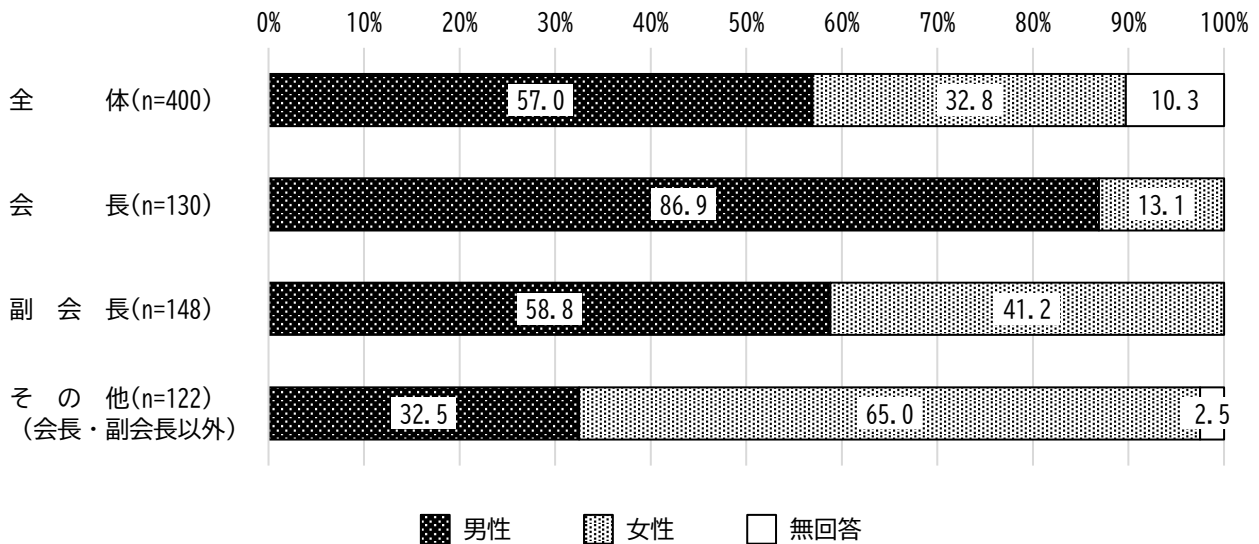
(1) あなた自身について

●性別－役職別

「男性」(57.0%)が6割近く、「女性」(32.8%)が3割超えとなっている。

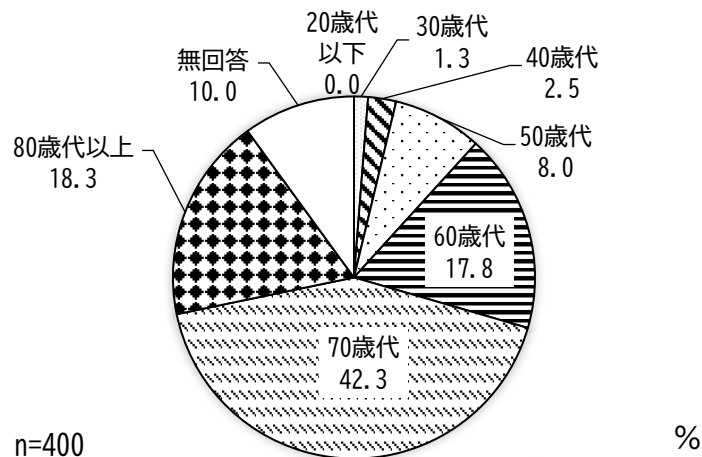
「会長」(86.9%)の9割近く、「副会長」(58.8%)の6割近くが男性となっている。

図表3-1-1 性別－役職別



●年齢

「70歳代」(42.3%)が4割超えと最も高く、次いで、「80歳代以上」(18.3%)などとなっている。60歳代以上の年代が8割近くとなっている。



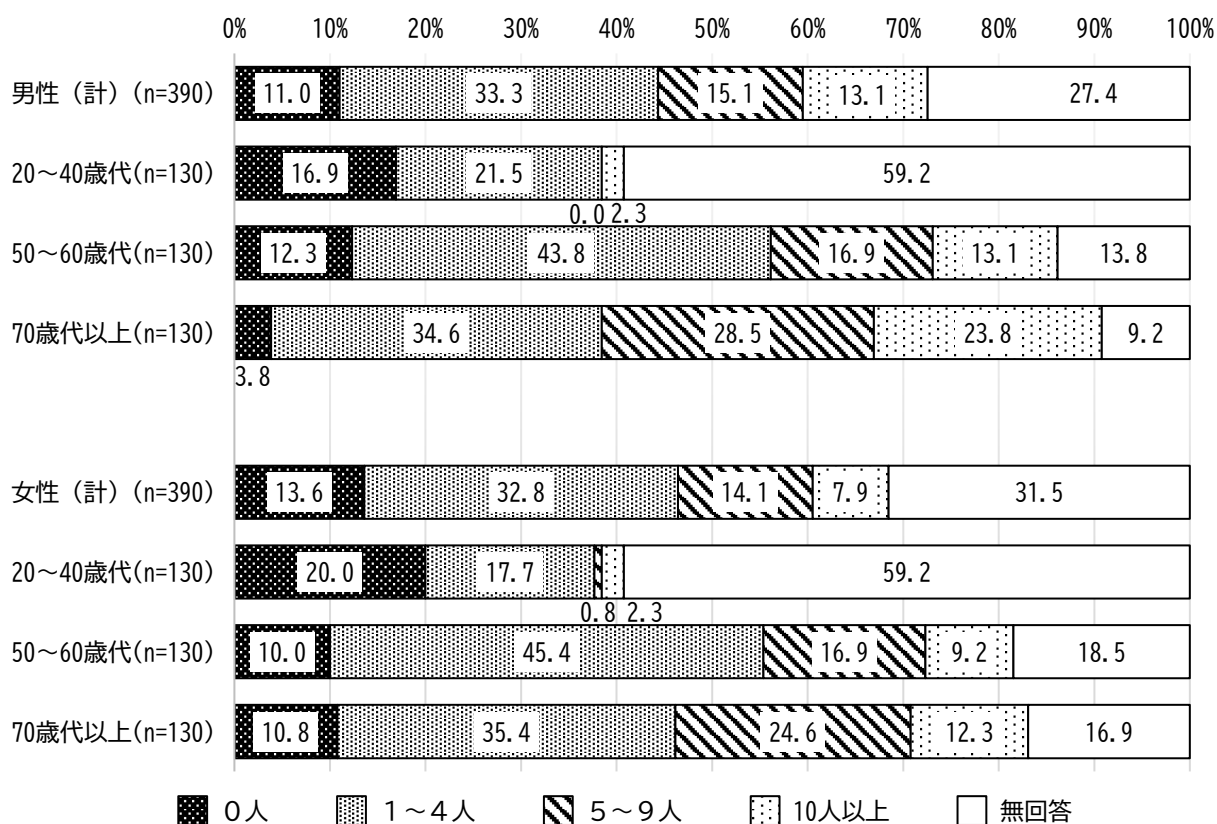
(2) 団体の構成について

●役員数

役員会に参加する役員の男女数を聞いたところ、男性は「1～4人」(33.3%)が3割超えと最も高く、女性は「1～4人」(32.8%)が3割超えと最も高くなっている。

年代別にみると、男性の「1～4人」は50～60歳代(43.8%)が4割超えと最も高く、「10人以上」は70歳代以上(23.8%)が2割超えと高くなっている。また、女性では「1～4人」は50～60歳代(45.4%)が4割半ばと最も高く、「5～9人」は70歳代以上(24.6%)が2割半ばと高くなっている。

図表3-2-1 役員数-性別・年代別

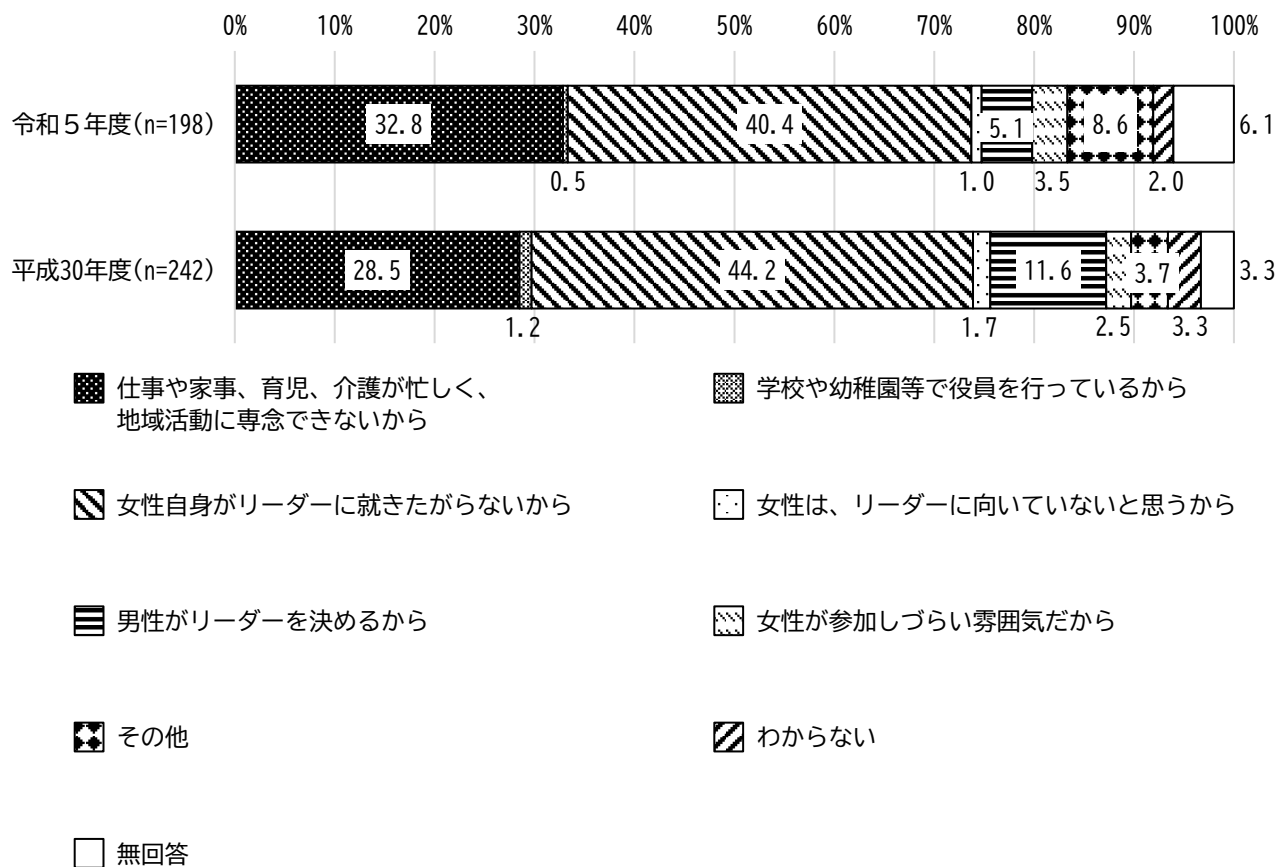


●女性リーダーが少ない原因

町会・自治会の活動及びリーダーの傾向について「活動・リーダーともに男性が主体である」または「活動は女性、リーダーは男性が主体である」と答えた方（198人）に、女性のリーダーが少ない原因を聞いたところ、「女性自身がリーダーに就きたがらないから」（40.4%）が4割と最も高くなっている。次いで、「仕事や家事、育児、介護が忙しく、地域活動に専念できないから」（32.8%）、「男性がリーダーを決めるから」（5.1%）などとなっている。

前回調査と比較すると、「仕事や家事、育児、介護が忙しく、地域活動に専念できないから」は4.3ポイント増加している。一方、「男性がリーダーを決めるから」は6.5ポイント、「女性自身がリーダーに就きたがらないから」は3.8ポイント減少している。

図表3-2-2 女性リーダーが少ない原因-前回調査比較



(その他の内容)

- ・男性が主体なので、女性がリーダーになりにくい。
- ・主に世帯主が役員を担うため。
- ・女性が活動に加わらない傾向があるため。

(など17件)

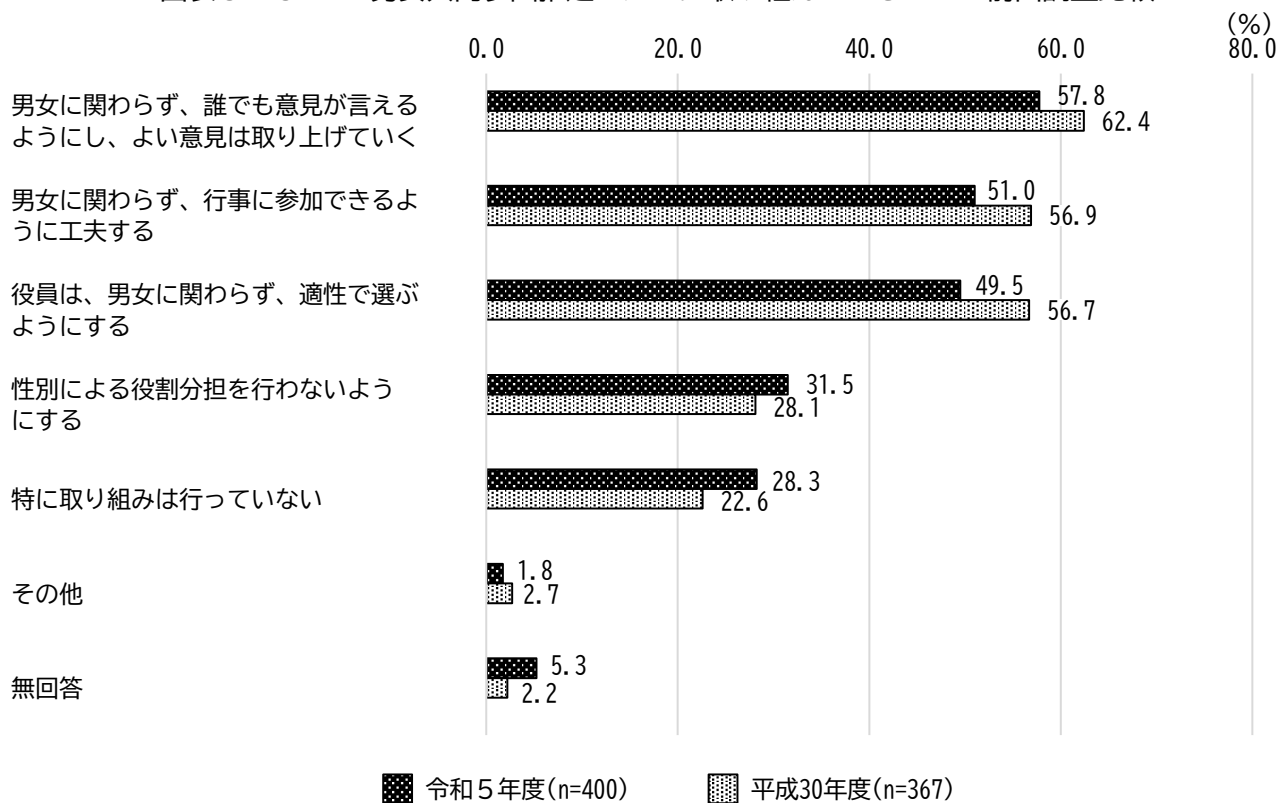
(3) 男女共同参画について

●男女共同参画推進のために取り組んでいること

男女共同参画を推進するために、町会・自治会として既に取り組んでいることを聞いたところ、「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」(57.8%)が6割近くと最も高くなっている。次いで、「男女に関わらず、行事に参加できるように工夫する」(51.0%)、「役員は、男女に関わらず、適性で選ぶようにする」(49.5%)、「性別による役割分担を行わないようにする」(31.5%)となっている。一方、「特に取り組みは行っていない」(28.3%)は3割近くとなっている。

前回調査と比較すると、「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」は4.6ポイント、「男女に関わらず、行事に参加できるように工夫する」は5.9ポイント減少している。一方、「性別による役割分担を行わないようにする」は3.4ポイント増加している。

図表3-3-1 男女共同参画推進のために取り組んでいること-前回調査比較



(その他の内容)

- ・意見箱等あるが利用されない。無関心が多数である。
- ・若い人達が参加できるような内容を考えたら良いと思う。
- ・男女に関わらず意見や要望を聴くよう心がけています。

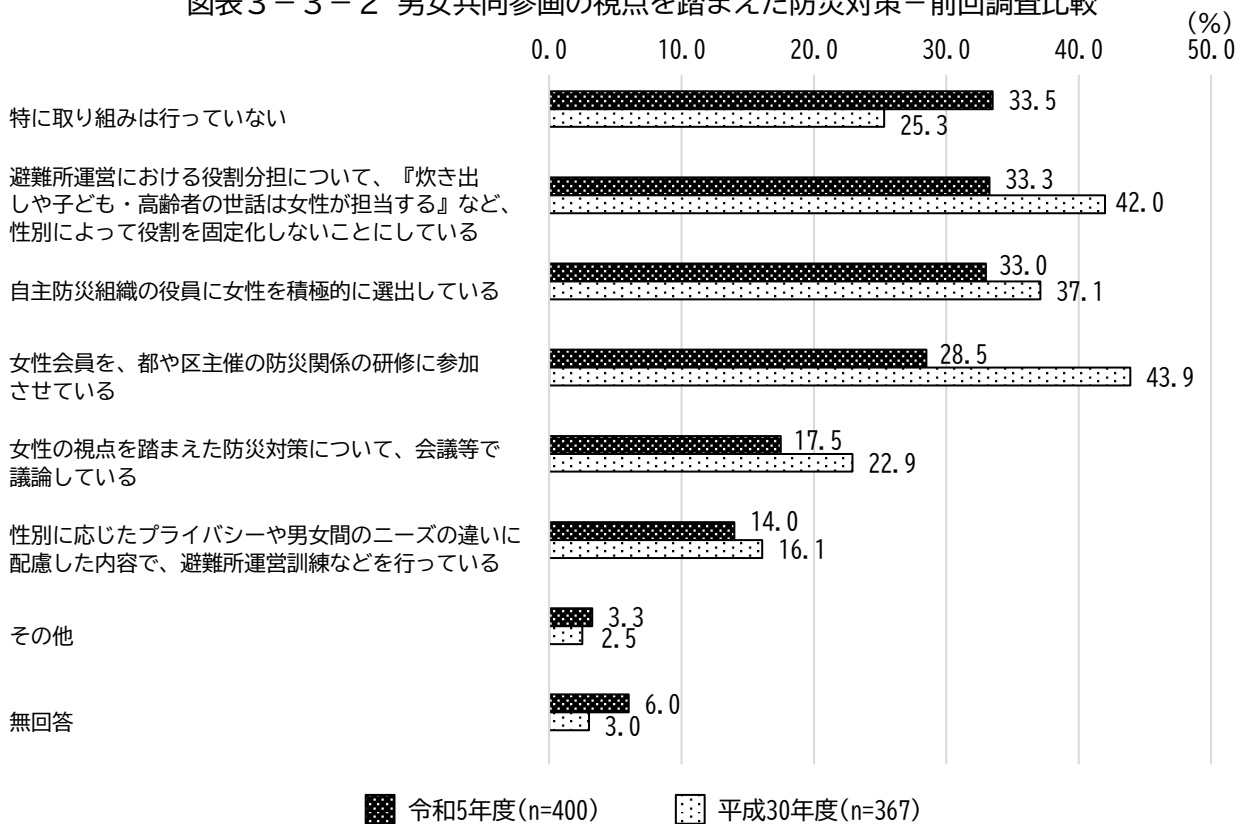
(など7件)

●男女共同参画の視点を踏まえた防災対策

男女共同参画の視点を踏まえた防災対策としてどのような取り組みを行っているか聞いたところ、「特に取り組みは行っていない」(33.5%)が3割を超えと最も高くなっている。次いで、「避難所運営時の役割分担について、『炊き出しや子ども・高齢者の世話は女性が担当する』など、性別によって役割を固定化しないことにしている」(33.3%)、「自主防災組織の役員に女性を積極的に選出している」(33.0%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「女性会員を、都や区主催の防災関係の研修に参加させている」は15.4ポイント、「避難所運営における役割分担について、『炊き出しや子ども・高齢者の世話は女性が担当する』など、性別によって役割を固定化しないことにしている」は8.7ポイント減少している。一方、「特に取り組みは行っていない」は8.2ポイント増加している。

図表3-3-2 男女共同参画の視点を踏まえた防災対策—前回調査比較



(その他の内容)

- ・性別関係なく出来ることを出来る方がやるようにする。
- ・特に男女共同参画の視点を踏まえては意識していない。
- ・役員誰でも見れる様にしている。

(など7件)

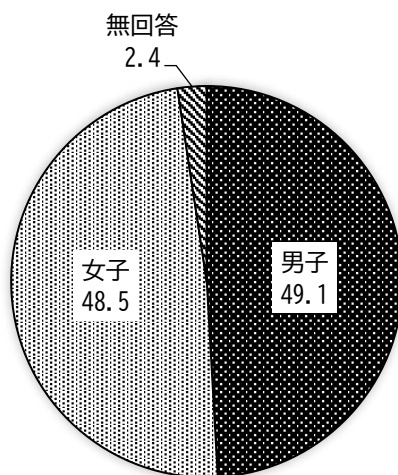
【4. 区立中学校2年生男女】

(1) あなた自身について

●性別

「男性」が49.1%、「女性」が48.5%となっている。

図表4-1 性別



n = 588

%

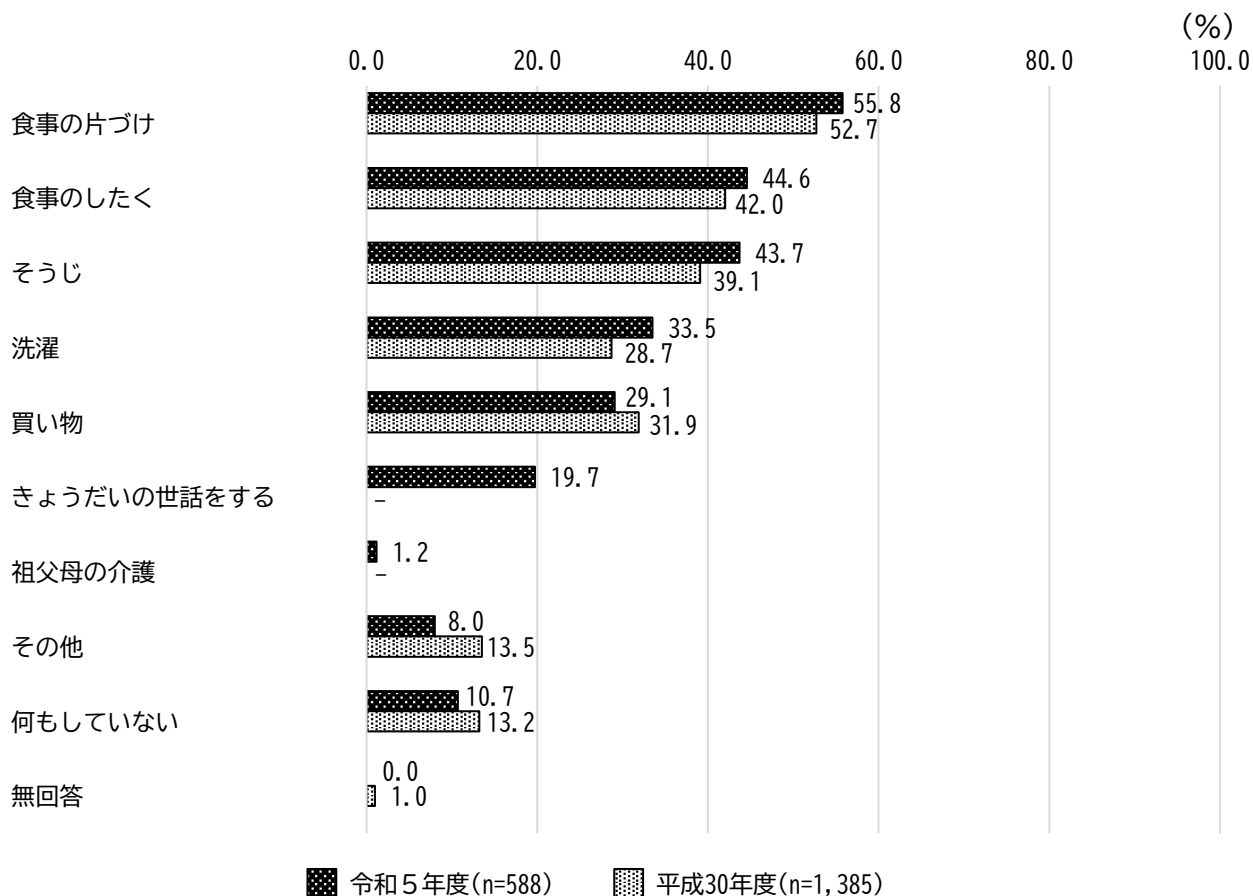
(2) 家庭での生活について

●家でしている手伝い

家でしている、あるいはすることがある手伝いを聞いたところ、「食事の片づけ」(55.8%)が5割半ばと最も高くなっている。次いで、「食事のしたく」(44.6%)・「そうじ」(43.7%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「洗濯」が4.8ポイント、「そうじ」が4.6ポイント増加している。

図表4-2-1 家でしている手伝いー前回調査比較



※令和5年度の調査では、平成30年度の選択肢に、「きょうだいの世話をする」・「祖父母の介護」の2項目が追加された。

(その他の内容)

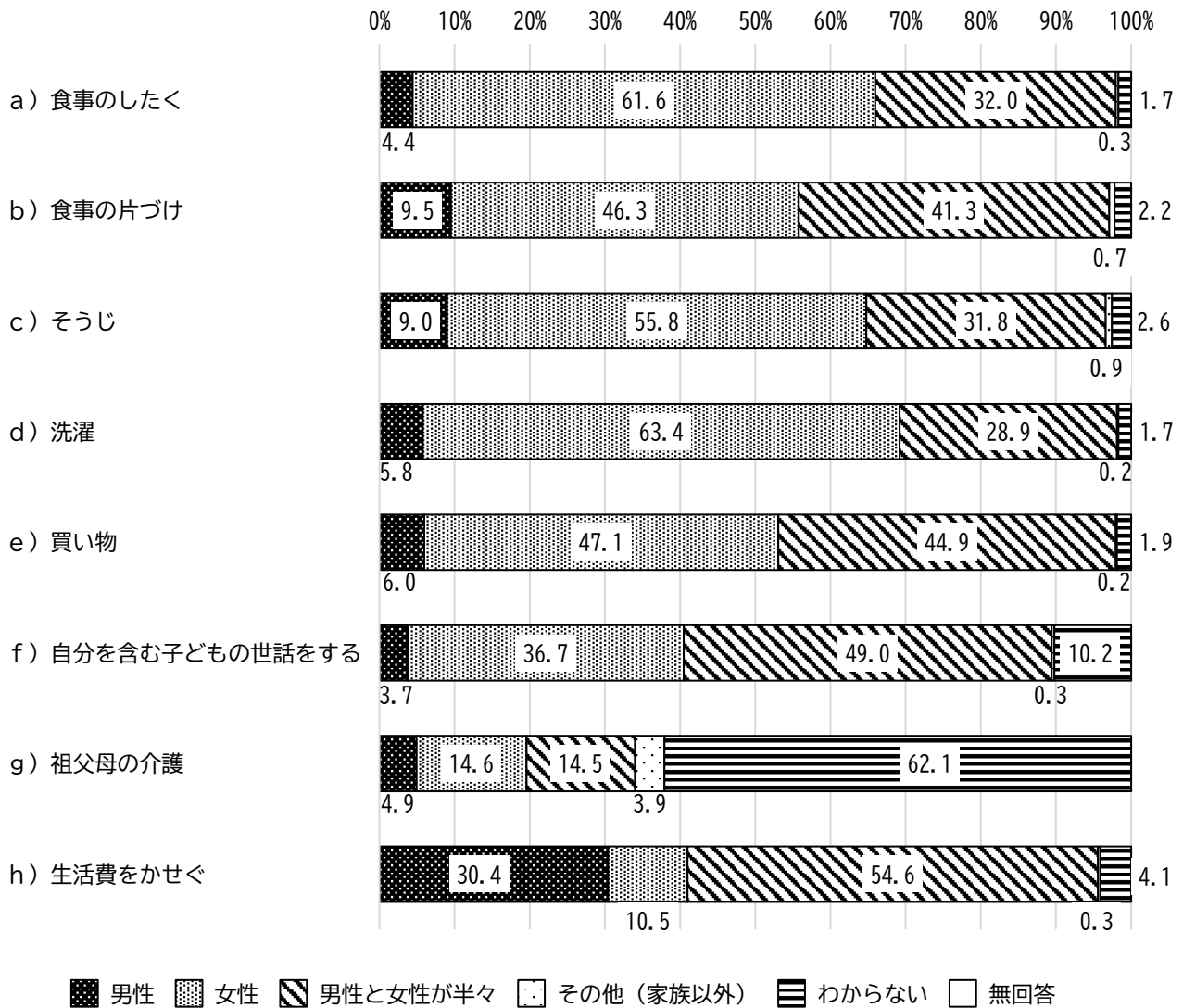
- ・お風呂掃除
- ・食器洗い
- ・トイレ掃除
- ・洗濯物たたみ

(など47件)

●家事を主に行っている人（★）

あなたの家で、次の家事を主に行っているのはだれか聞いたところ、「男性と女性が半々」が最も高くなった項目は、「h）生活費をかせぐ」（54.6%）で5割半ば、「f）自分を含む子どもの世話をする」（49.0%）でほぼ5割となっている。また、「女性」が最も高くなった項目は、「d）洗濯」（63.4%）で6割超え、「a）食事のしたく」（61.6%）で同じく6割超え、「c）そうじ」（55.8%）で5割半ば、「e）買い物」（47.1%）で5割近く、「b）食事の片づけ」（46.3%）で4割半ばとなっている。「男性」が最も高くなった項目はなかった。

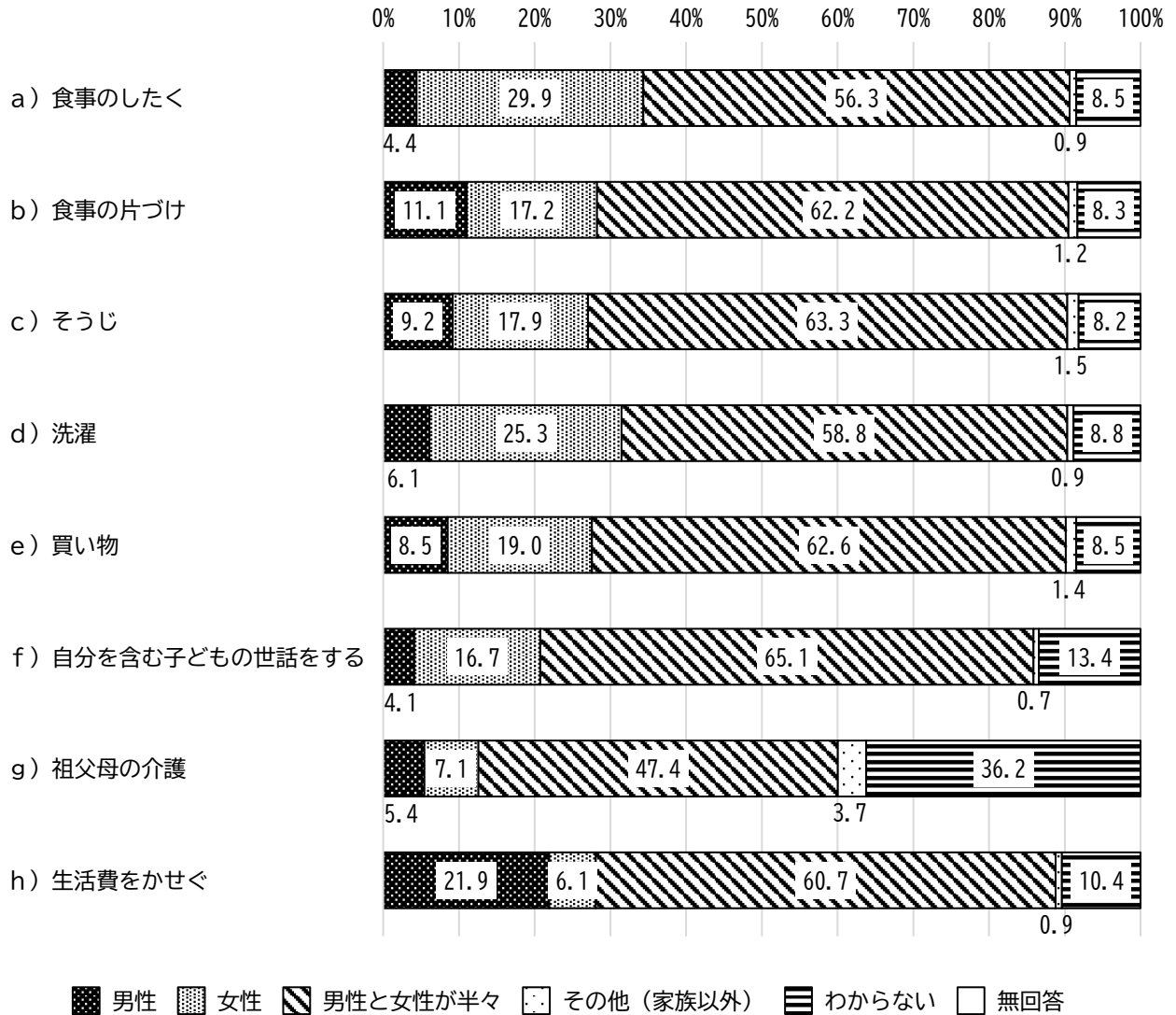
図表4-2-2 家事を主に行っている人(n=588)



●だれが家事を行うのが望ましいか（★）

あなたの家で、家事はだれが行うのが望ましいか聞いたところ、すべての項目で「男性と女性が半々」が最も高くなっている。

図表4-2-3 だれが家事を行うのが望ましいか(n=588)

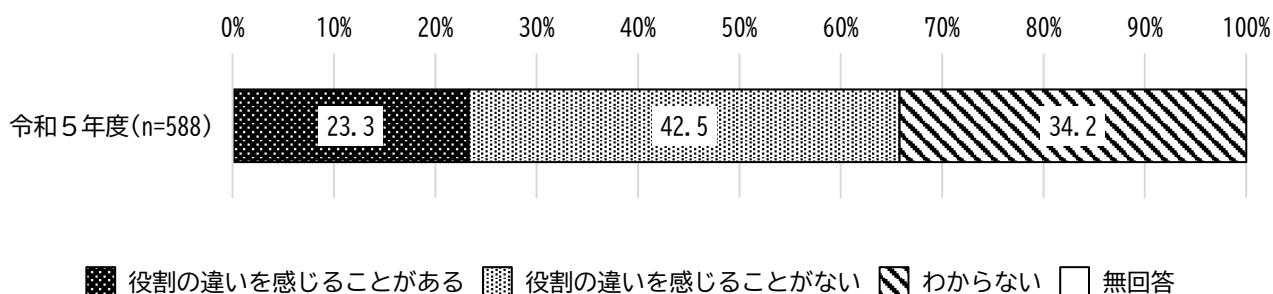


(3) 学校での生活について

●男子と女子の役割の違い(★)

学校生活の中で、男子と女子の役割の違いがあると感じることがあるか聞いたところ、「役割の違いを感じることがない」(42.5%)が4割を超え最も高くなっている。次いで、「わからない」(34.2%)が3割半ば、「役割の違いを感じることがある」(23.3%)が2割を超えている。

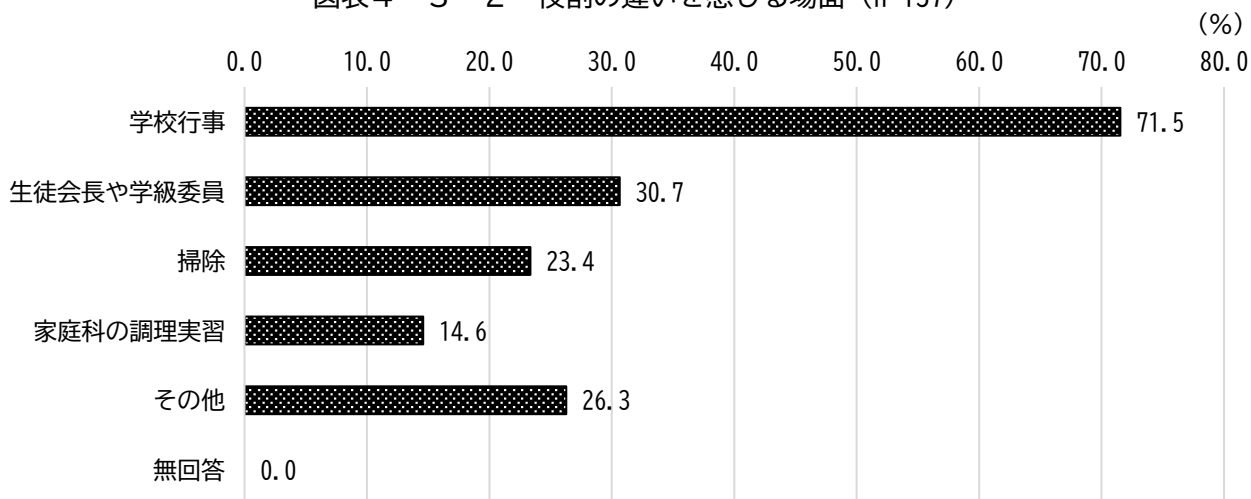
図表4-3-1 男子と女子の役割の違い



●役割の違いを感じる場面(★)

学校生活の中で、男子と女子の「役割の違いを感じることがある」と答えた人に具体的にどのような場面・状況で感じるか聞いたところ、「学校行事」(71.5%)が7割を超え最も高くなっている。次いで、「生徒会長や学級委員」(30.7%)がほぼ3割となっている。

図表4-3-2 役割の違いを感じる場面 (n=137)



(その他の内容)

- ・ 行事の片付け
- ・ 委員会活動
- ・ 力仕事
- ・ 花作り・飾り付け

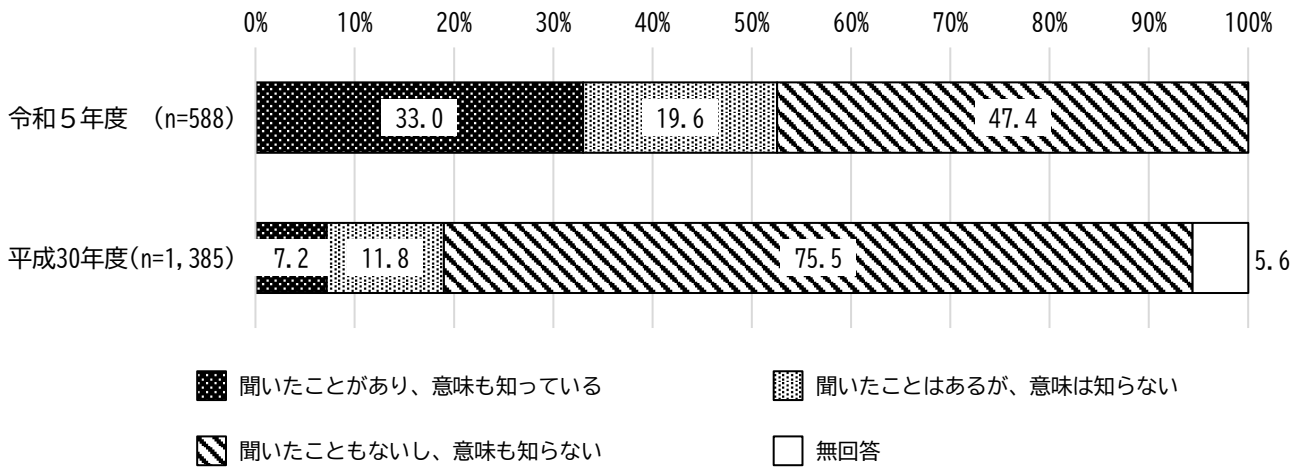
(など 36 件)

(4) デートDVについて

●デートDVという言葉の認知度

デートDVという言葉を知ったことがあるか聞いたところ、「聞いたこともないし、意味も知らない」(47.4%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「聞いたことがあり、意味も知っている」(33.0%)が3割を超えている。

図表4-4-1 デートDVという言葉の認知度-前回調査比較



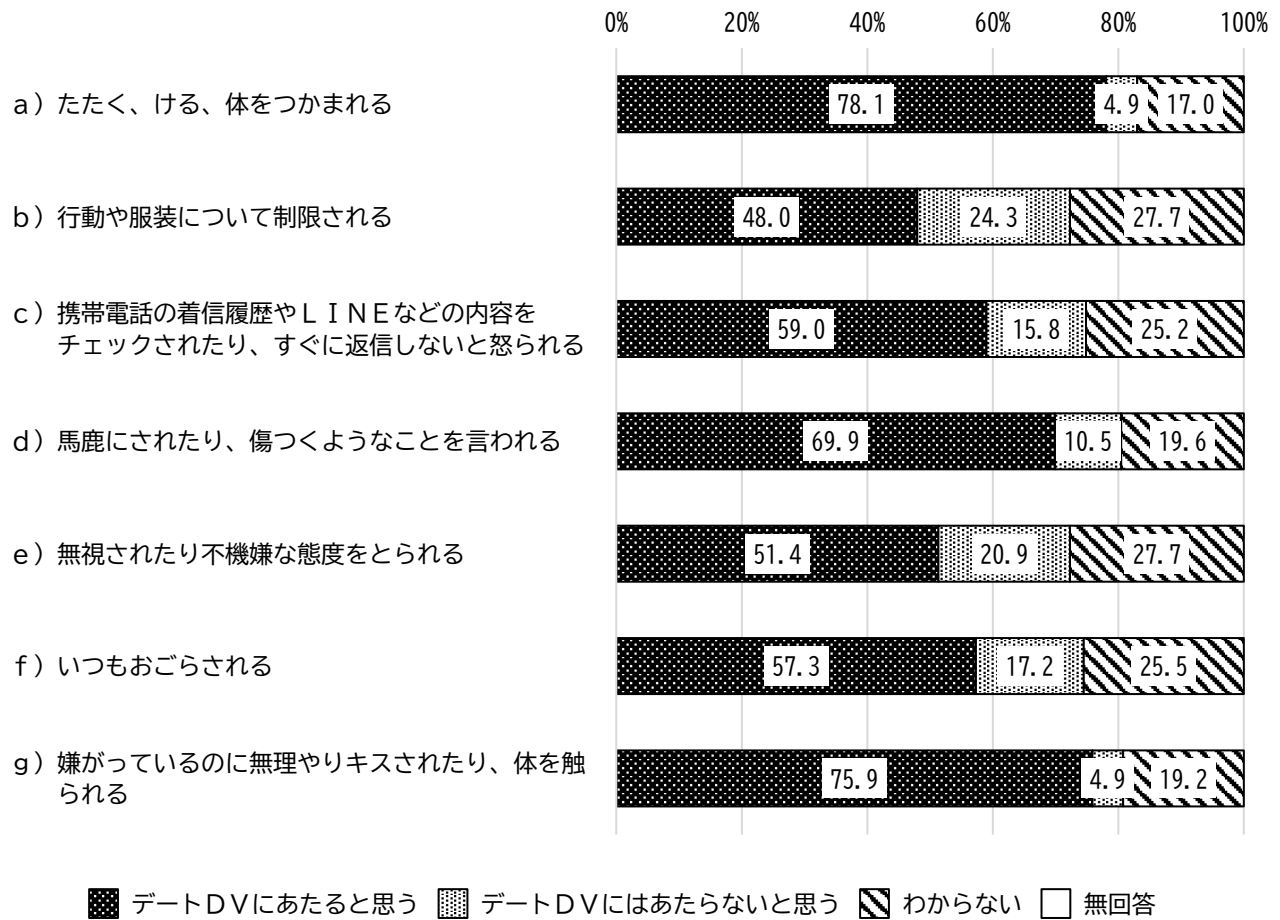
※選択肢の文言が異なるため、以下の通り比較を行っている。

平成30年度の選択肢	令和5年度の選択肢
聞いたことがあり内容も知っている	聞いたことがあり、意味も知っている
聞いたことがある	聞いたことはあるが、意味は知らない
聞いたことがない	聞いたこともないし、意味も知らない

●デートDVにあたると思うか(★)

次の行為がデートDVにあたると思うか聞いたところ、すべての項目で「デートDVにあたると思う」が最も高くなっている。

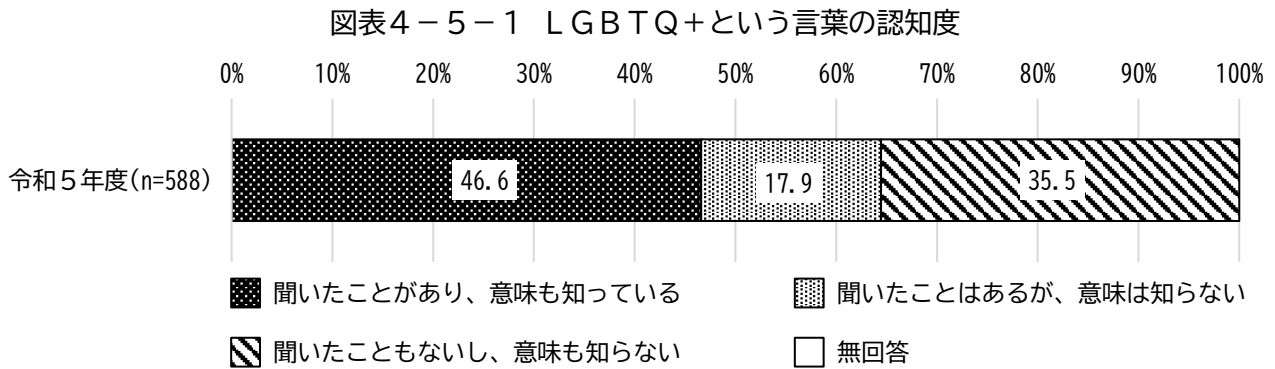
図表4-4-2 デートDVにあたると思うか(n=588)



(5) セクシュアル・マイノリティについて

●LGBTQ+という言葉の認知度(★)

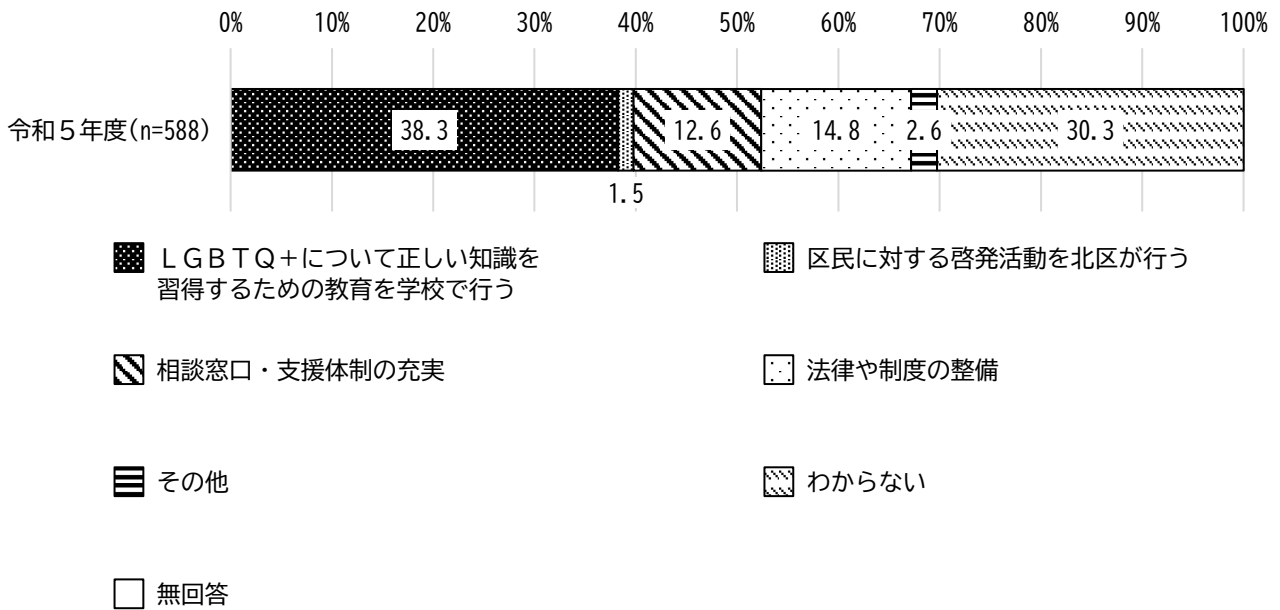
LGBTQ+という言葉を知ったことがあるか聞いたところ、「聞いたことがあり、意味も知っている」(46.6%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「聞いたこともないし、意味も知らない」(35.5%)、「聞いたことはあるが、意味は知らない」(17.9%)となっている。



●LGBTQ+で悩む人のために必要な取り組み（★）

LGBTQ+で悩む人のためにどのようなことに取り組まなければならないと思うか聞いたところ、「LGBTQ+について正しい知識を習得するための教育を学校で行う」（38.3%）が4割近くと最も高くなっている。次いで、「法律や制度の整備」（14.8%）、「相談窓口・支援体制の充実」（12.6%）などとなっている。

図表4-5-2 LGBTQ+で悩む人のために必要な取り組み



（その他の内容）

- ・悩みなどを学校の友達や先生に伝えられる環境づくり。
- ・アゼリアプランを知る。
- ・それぞれがお互いの価値観を認め合う。
- ・身近な人からの体験談を聞かせてもらう。
- ・話を聞いてあげる。
- ・特別意識を持たない。

（など15件）

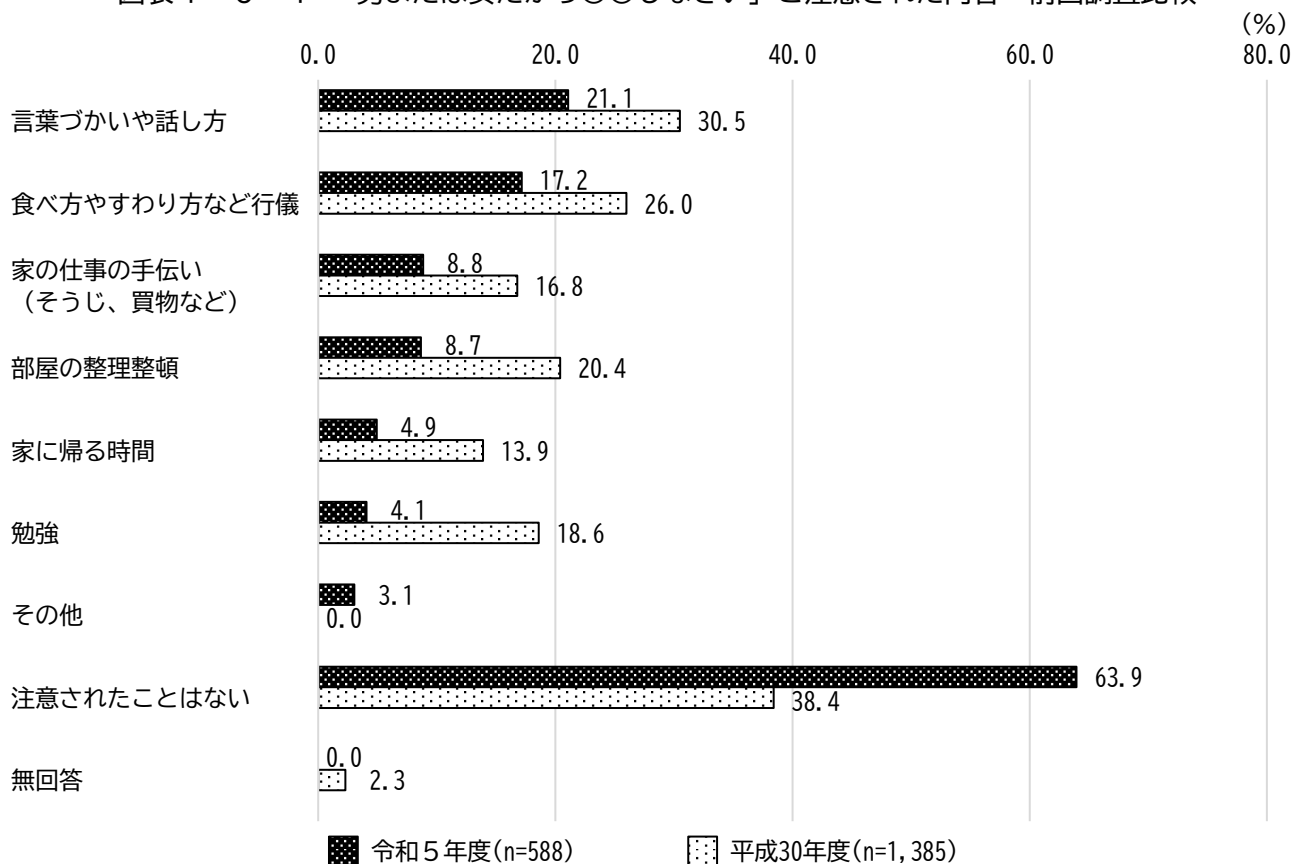
(6) 男女共同参画について

●「男または女だから〇〇しなさい」と注意された内容

「男または女だから〇〇しなさい」と注意されたことがあるか聞いたところ、「注意されたことはない」(63.9%)が6割超えと最も高くなっている。次いで、「言葉づかいや話し方」(21.1%)、「食べ方やすわり方など行儀」(17.2%)、「家の仕事の手伝い(そうじ、買い物など)」(8.8%)、「部屋の整理整頓」(8.7%)などとなっている。

前回調査と比較すると、「勉強」は14.5ポイント、「部屋の整理整頓」は11.7ポイント減少している。一方、「注意されたことはない」は25.5ポイント増加している。

図表4-6-1 「男または女だから〇〇しなさい」と注意された内容—前回調査比較



(その他の内容)

- ・お姉ちゃんなんだから〇〇しなさいって言われる。
- ・髪の毛を爽やかにしなさい。
- ・男が女を殴るなど言われた。
- ・座り方を変えろと言われた。
- ・男は泣いてはいけないと言われた。

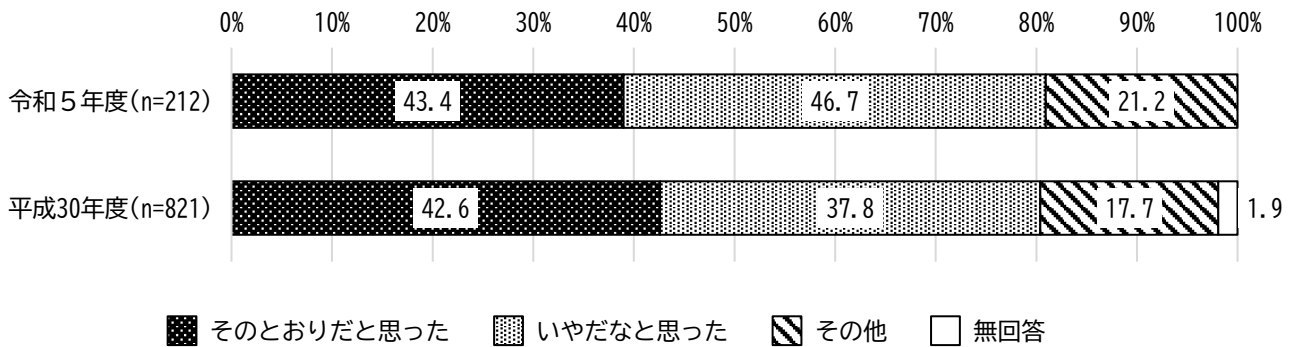
(など18件)

●言われたときに思ったこと

「男または女だから〇〇しなさい」と注意された経験がある方に、言われたときどのように思ったか聞いたところ、「いやだなと思った」(46.7%)が5割近くと最も高くなっている。次いで、「そのとおりだと思った」(43.4%)は4割超えとなっている。

前回調査と比較すると、「いやだなと思った」が8.9ポイント増加している。一方、「そのとおりだと思った」は0.8ポイント増加している。

図表4-6-2 言われたときに思ったこと-前回調査比較



(その他の内容)

- ・仕方ないなと思った。
- ・女だからっていうのはなんか違うなと思った。
- ・女の子だからという理由で言葉遣いを直さなくてもいいと思った。
- ・立場が不利で不平等だと思った。
- ・特に何も思わなかった。
- ・気にしなかった。
- ・男とか女とか関係ないと思った。
- ・ものによっては理不尽だと思った。

(など45件)

●将来就きたい職業

将来、どのような職業につきたいと思っているかを自由に記入してもらい、それを“具体的な職業”で分類した。

“具体的な職業”を男女別で見ると、男子では「プロスポーツ選手」(21.1%)が2割超えと最も高く、次いで、「コンピューター・ゲーム関係の仕事」(8.3%)などとなっている。女子では「医者・看護師・薬剤師など」(10.6%)がほぼ1割と最も高く、次いで、「保育士・幼稚園の先生」(9.9%)などとなっている。

図表4-4-3 将来就きたい職業【具体的な職業】(上位10項目) - 性別

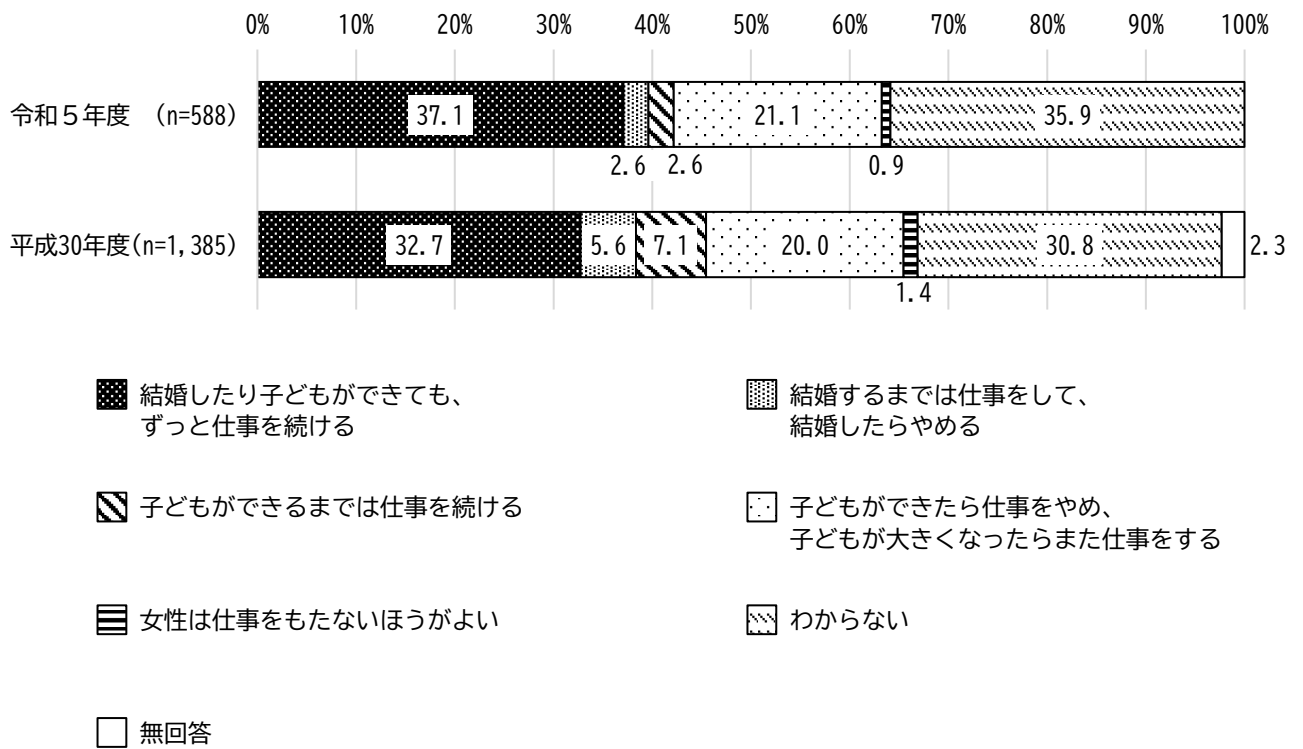
男子(n=109)		女子(n=142)		無回答(n=6)	
順位		順位		順位	
1	プロスポーツ選手 21.1%	1	医者・看護師・薬剤師など 10.6%	1	公務員 16.7%
2	コンピューター・ゲーム関係の仕事 8.3%	2	保育士・幼稚園の先生 9.9%	1	会社員 16.7%
3	スポーツ関連 7.3%	3	デザイン関係 6.3%	1	作家 16.7%
4	調理師・栄養士・お菓子職人 4.6%	3	美容師・理容師 6.3%	1	スポーツ関連 16.7%
5	医者・看護師・薬剤師など 3.7%	5	イラストレーター・漫画家 5.6%	1	美容関連 16.7%
5	公務員 3.7%	5	動物関係 5.6%	1	歌手・タレントなどの芸能人 16.7%
5	音楽に関わる仕事 3.7%	7	調理師・栄養士・お菓子職人 4.9%		
8	建築家 2.8%	7	学校の先生 4.9%		
8	会社員 2.8%	9	歌手・タレントなどの芸能人 3.5%		
10	研究者・学者 1.8%	10	公務員 2.8%		
10	鉄道関係の仕事 1.8%				
10	接客業 1.8%				

●「女性」と「仕事」との関係についての考え

女性と仕事の関係についてどう考えるか聞いたところ、「結婚したり子どもができて、ずっと仕事を続ける」(37.1%)が4割近くと最も高くなっている。次いで、「子どもができれば仕事をやめ、子どもが大きくなったらまた仕事をする」(21.1%)となっている。

前回調査と比較すると、「結婚したり子どもができて、ずっと仕事を続ける」は4.4ポイント増加している。

図表4-4-4 「女性」と「仕事」との関係についての考え－前回調査比較



北区男女共同参画に関する意識・意向調査
報告書<概要版>
令和6年3月

- 発行 /北区総務部多様性社会推進課
北区王子 1-11-1 北とびあ 5階
電話 03-3913-0161 (ダイヤルイン)
- 調査分析 /株式会社ケー・デー・シー
東京都港区虎ノ門4-2-12 虎ノ門4丁目 MTビル2号館8階
電話 03-5733-5111 (代表)
- 集計・分析/株式会社ケー・デー・シー