

調布市男女共同参画に関する  
意識調査報告書  
【概要版】

令和8年3月

調 布 市



# 目次

I	調査の概要	1
1	調査の目的	1
2	調査対象	1
3	調査期間	1
4	調査方法	1
5	回収状況	1
6	調査結果の表示方法	1
II	市民意識調査の結果	2
1	基礎データ	2
2	家事・育児・介護について	3
3	仕事について	7
4	ワーク・ライフ・バランスについて	10
5	ハラスメントについて	12
6	ドメスティック・バイオレンスについて	15
7	多様な性について	18
8	防災について	20
9	男女共同参画について	21
III	事業所意識調査の結果	24
1	基礎データ	24
2	女性の登用・雇用について	25
3	多様な働き方について	26
4	ワーク・ライフ・バランスについて	29
5	ハラスメント対策について	31
6	多様な性について	33



# I 調査の概要

## 1 調査の目的

調布市民及び市内事業所の男女共同参画に関する意識・実態を把握するとともに、御意見や御要望をお伺いして、今後の男女共同参画に向けた施策を推進するうえでの基礎資料とするものです。

## 2 調査対象

市民意識調査：16歳以上の調布市在住者を無作為抽出

事業所意識調査：調布市内に事業所のある企業

## 3 調査期間

令和7年11月20日～12月17日

## 4 調査方法

郵送（回答は郵送およびWEB）

## 5 回収状況

調査票の種類	配布数	回収数	回収率
市民意識調査	3,000人	1,191人	39.7%
事業所意識調査	100社	43社	43.0%

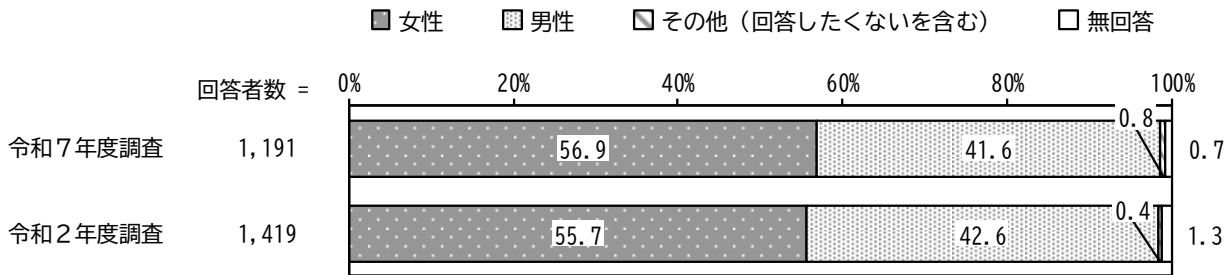
## 6 調査結果の表示方法

- ・回答は各質問の回答者数を基数とした百分率（%）で示しています。また、小数点以下第2位を四捨五入しているため、内訳の合計が100.0%にならない場合があります。
- ・複数回答が可能な設問の場合、回答者が全体に対してどのくらいの比率であるかという見方になるため、回答比率の合計が100.0%を超える場合があります。
- ・クロス集計の場合、無回答を排除しているため、クロス集計の有効回答数の合計と単純集計（全体）の有効回答数が一致しないことがあります。なお、クロス集計とは、複数項目の組み合わせで分類した集計のことで、複数の質問項目を交差して並べ、表やグラフを作成することにより、その相互の関係を明らかにするための集計方法です。
- ・回答者数が1桁の場合、回答件数による表記としています。また、クロス集計において回答者数が1桁の場合は、精度の観点から、分析を差し控えています。

## Ⅱ 市民意識調査の結果

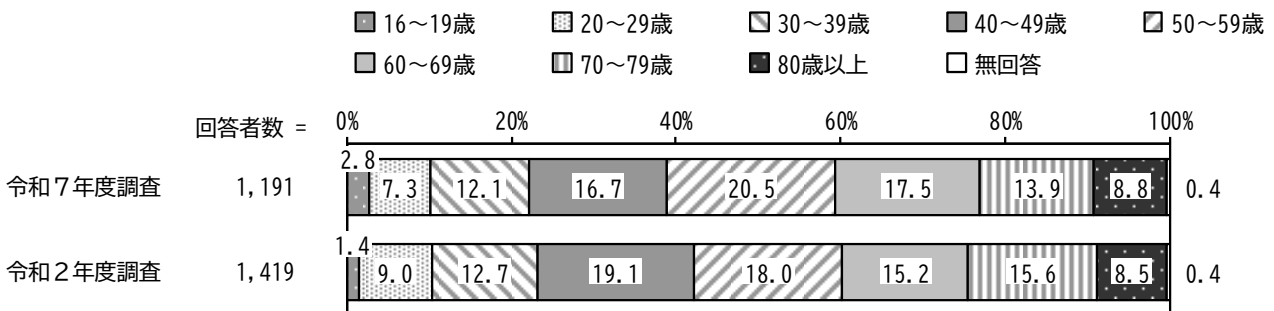
### 1 基礎データ

≪性別≫

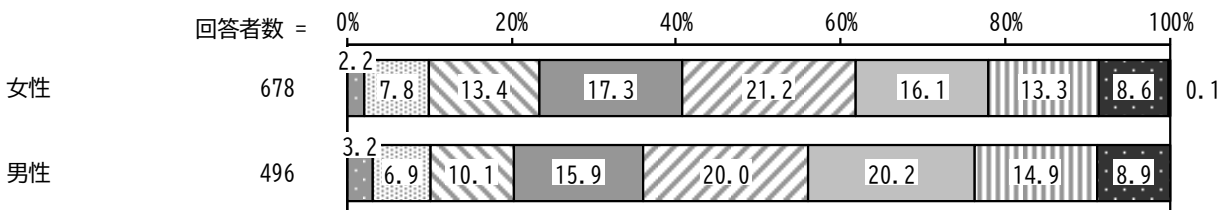


※令和2年度調査では、「その他（回答したくないを含む）」が「女性，男性以外」となっています。

≪性・年齢別≫

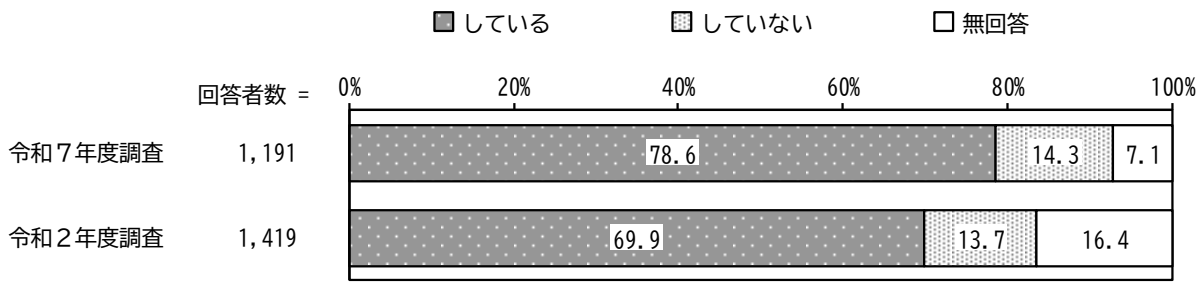


※令和2年度調査では、18歳以上を調査対象としているため、「16～19歳」が「18～19歳」となっています。



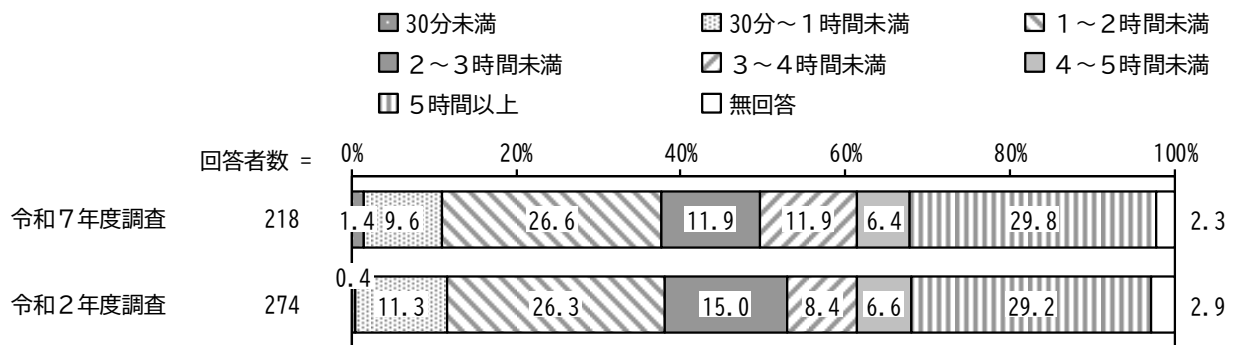
## 2 家事・育児・介護について

### ① 家事の有無

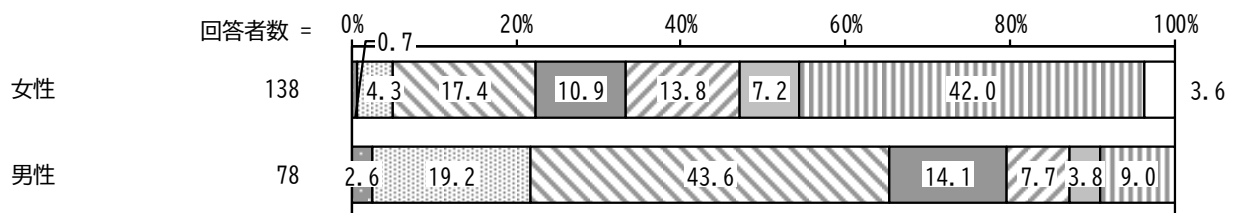


家事の実施状況については、「している」が約8割を占めており、令和2年度調査よりも家事をしている割合が増えている。

### ② 1日当たりの育児の時間

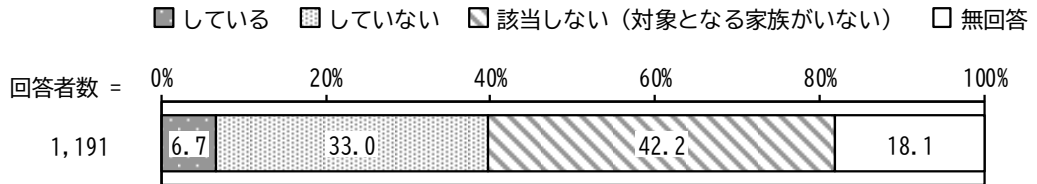


#### 【性別】

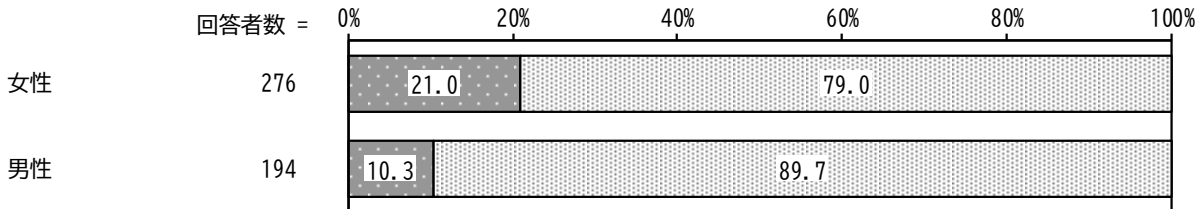


育児にかかる時間は5時間以上が最も多く、全体の傾向は前回調査から大きく変わっていない。女性は長時間（3時間以上）に及ぶ割合が男性と比較して高い一方、男性は1時間未満・1～2時間未満に集中しており、依然として男女間で負担時間に大きな差がみられる。

### ③ 介護の有無



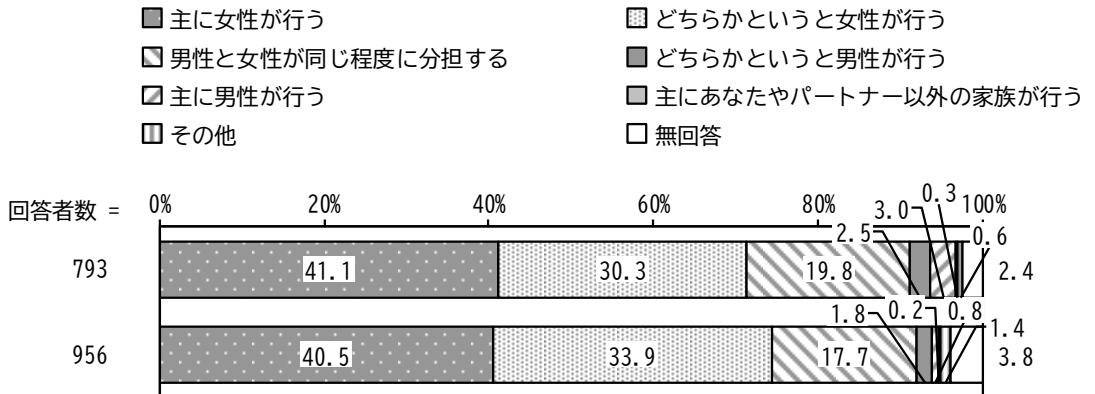
#### 【性別】



※「該当しない（対象となる家族がない）」、「無回答」を除いて集計しています。

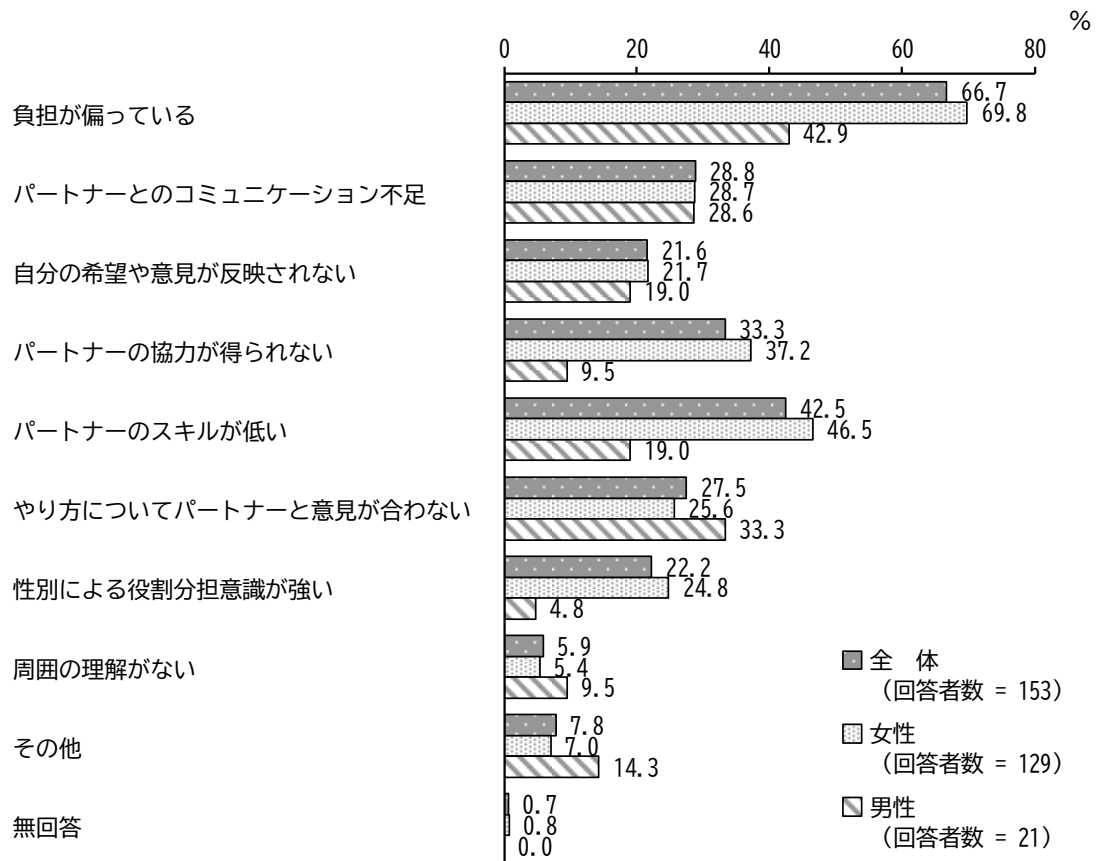
介護の有無は、実施している人は1割に満たず、対象となる家族がない層が4割を占めている。一方で、実施者の割合は女性が男性を上回っており、限られた範囲ではあるものの、女性に負担が偏る傾向がみられる。

### ④ 家事の分担



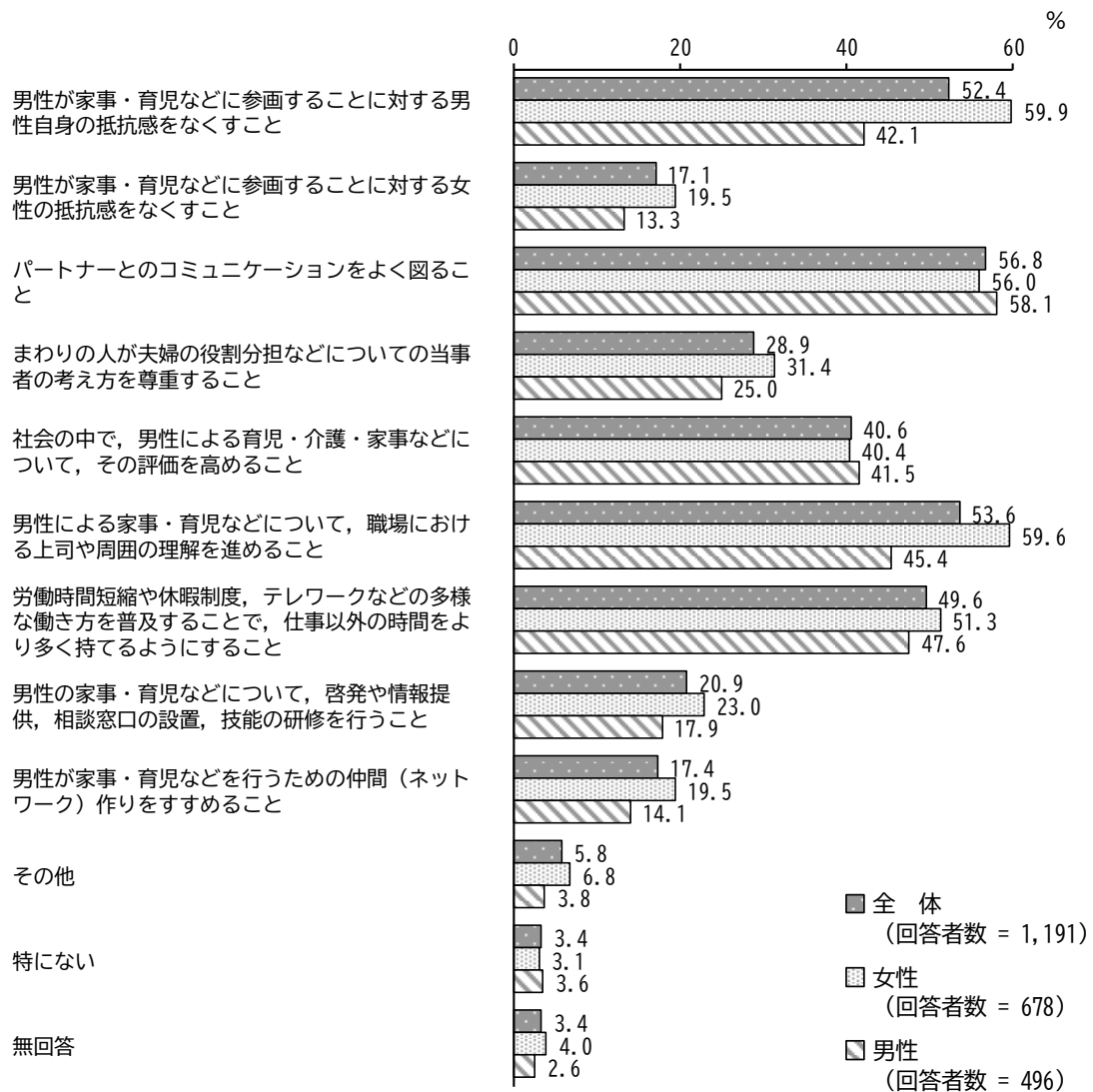
家事の分担について、“女性が行う”（「主に女性が行う」「どちらかというと女性が行う」）が7割を超えており、“男性が行う”（「どちらかというと男性が行う」「主に男性が行う」）は1割にも満たない状況となっている。令和2年度調査から大きな変化はみられず、性別役割分担の固定化が依然として強く残っている。

## ⑤ 家庭での役割分担に対する不満



家庭での役割分担に関する不満では、「負担が偏っている」が最も多く、パートナーのスキル不足や協力の得にくさも一定程度みられる。特に女性では、負担の偏りや協力不足を訴える割合が男性より大幅に高く、役割分担の不均衡に対する不満が強い傾向がみられる。一方で、男性では「やり方の違いによる意見の不一致」が相対的に高く、男女で不満の内容が異なる様子が見られる。

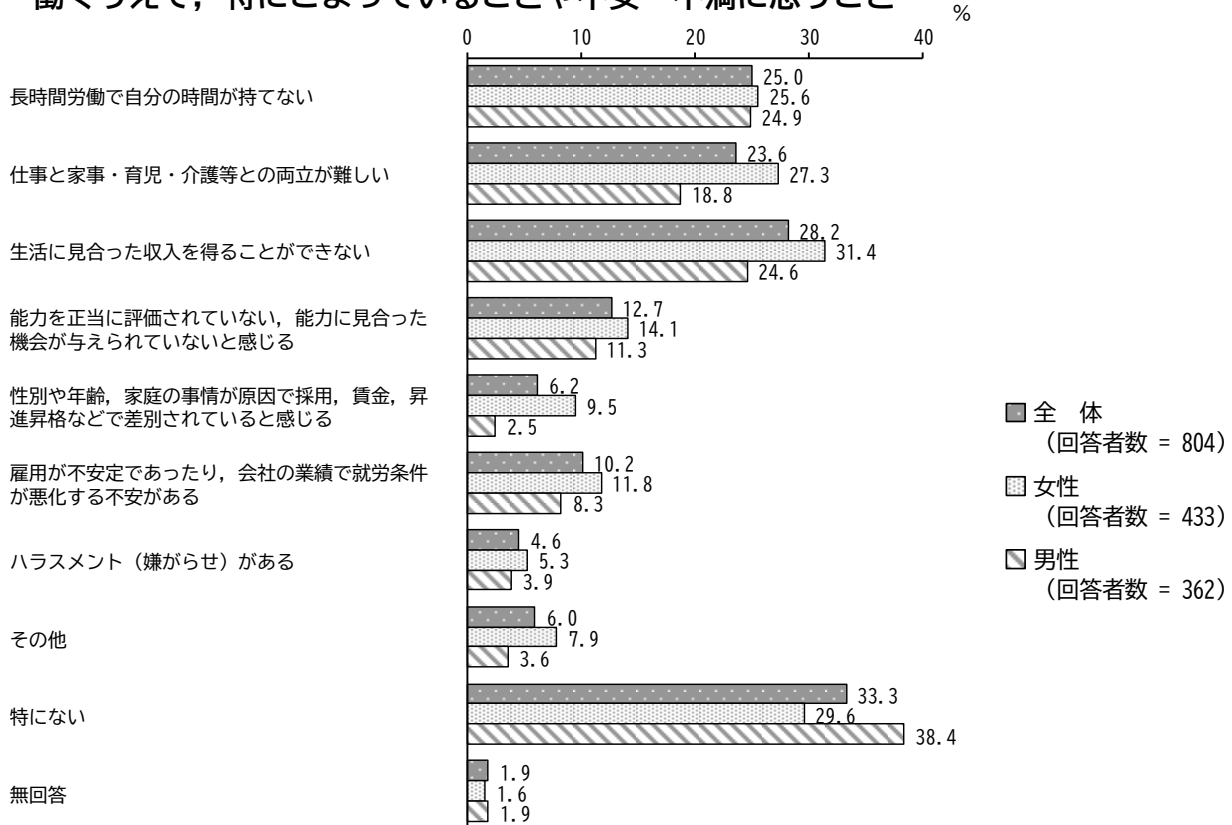
⑥ 今後、男性が家事、育児、介護、地域活動を積極的に行っていくために必要なこと



男性が家庭や地域での役割を積極的に担っていくためには、まずパートナーとのコミュニケーションを深めることが最も重視されている。加えて、職場での理解や支援の拡大、男性自身の抵抗感を和らげることも同程度に求められており、家庭内の関係性・職場環境・個人の意識という複数の要素が必要と感じている傾向がみられる。

### 3 仕事について

#### ① 働くうえで、特にこまっていることや不安・不満に思うこと

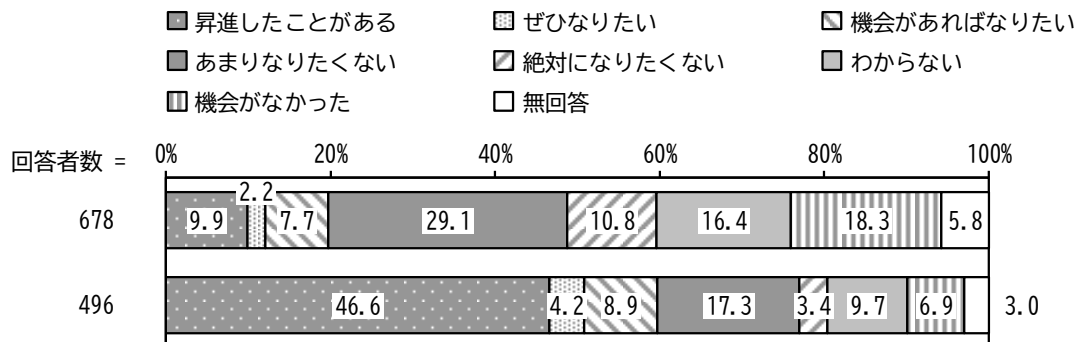


※令和2年度調査では、「長時間労働で自分の時間が持てない」が「自分の時間が持てない」となっています。

働くうえでの困りごととしては、主に「仕事と家事・育児・介護との両立の難しさ」や「生活に見合った収入の確保」、「性別や家庭事情による採用・昇進面での不公平感」を感じる割合が男性より女性の方が高く、家庭と職場の双方で負担が重なりやすい状況がみられる。特に両立の難しさにおいて男女の差が大きく、女性の就労継続に影響する構造的課題がみられる。

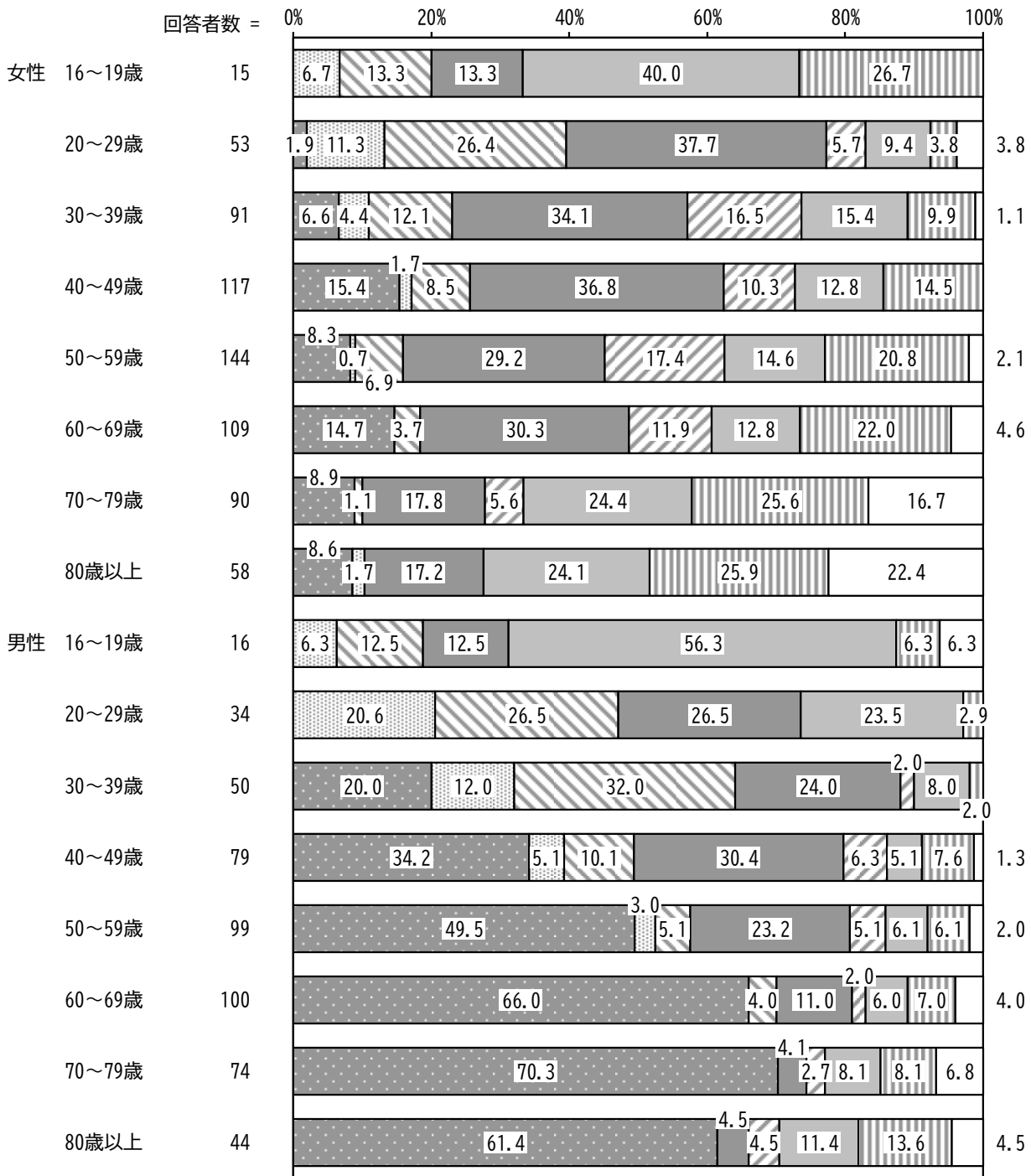
#### ② 管理職（課長相当職以上）への昇進や昇進希望

【性別】



【性・年代別】

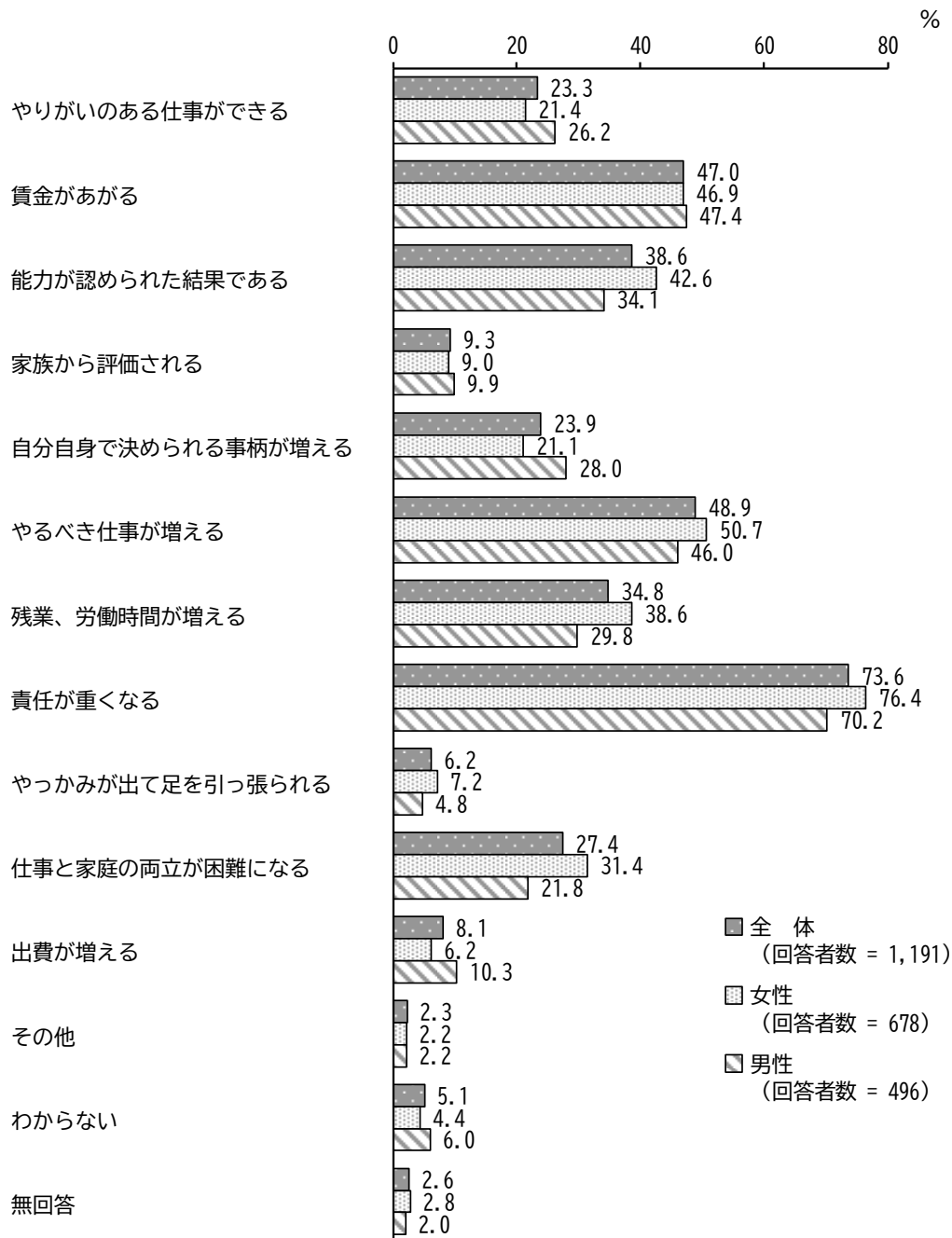
- 昇進したことがある
- ぜひなりたい
- 機会があればなりたい
- あまりなりたくない
- 絶対になりたくない
- わからない
- 機会がなかった
- 無回答



管理職への昇進や希望については、女性は男性と比較して「なりたくない」とする割合が高い。一方で、男性は昇進経験者が多く、キャリア形成の実態に大きな差がみられる。

年代別にみると、女性では年齢が上がるほど「機会がなかった」とする割合が高まり、管理職昇任への機会が閉ざされてきた構造がうかがえる。一方、男性では年代が上がるほど昇進経験が増えており、男女でキャリアの積み上がり方に大きな違いが続いている状況がみられる。

### ③ 管理職（課長相当職以上）に昇進することについてのイメージ



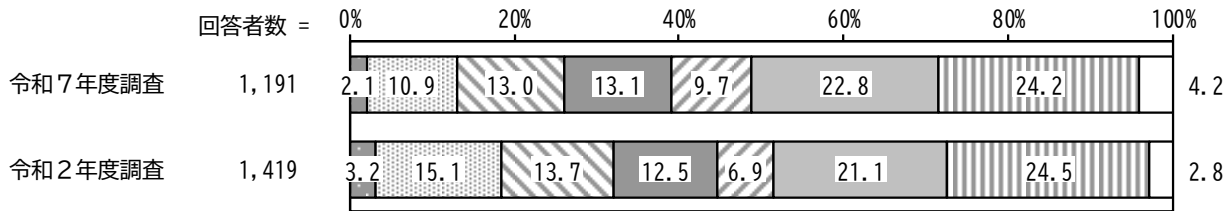
管理職になることへのイメージは、男女で受け止め方に大きな違いがみられる。女性では「能力が認められた結果」と前向きに捉える割合が男性より高い一方、残業や労働時間の増加、責任の重さ、仕事と家庭の両立の難しさを懸念する声も高い。特に「両立が困難になる」と感じる割合が男性と比較して大きく、昇進に伴う負担増が強く意識されている。

一方、男性では「自分で決められる事柄が増える」といった裁量拡大への期待が女性より高く、昇進をキャリアのステップとして肯定的に捉える傾向がみられる。こうした男女差から、家事・育児等の偏りや働き方の違いが昇進イメージにも影響していることが考えられる。

## 4 ワーク・ライフ・バランスについて

### ① 生活の中での優先度（理想）

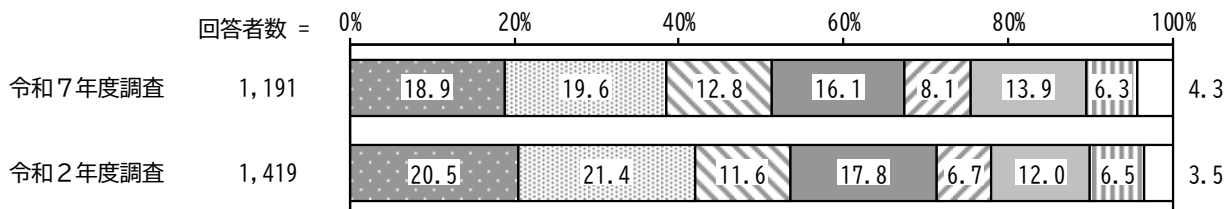
- 「仕事」を優先したい
- ▨ 「家庭生活」を優先したい
- ▨ 「個人の生活」を優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」を優先したい
- ▨ 「仕事」と「個人の生活」を優先したい
- ▨ 「家庭生活」と「個人の生活」を優先したい
- ▨ 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」のすべてを両立させたい
- 無回答



生活の中で何を優先したいかについては、「仕事・家庭生活・個人の生活のすべてを両立させたい」とする回答が最も多く、約4人に1人が“バランス型”の理想を掲げている。これに続き、「家庭生活と個人の生活を優先したい」とする回答も多くみられ、生活の質や家族との時間を重視する傾向がうかがえる。さらに「仕事と家庭生活を優先したい」とする回答も一定数あるが、全体としては仕事偏重ではなく、複数の領域を調和させたいという志向が中心となっている。令和2年度調査と比較しても大きな変化はない。

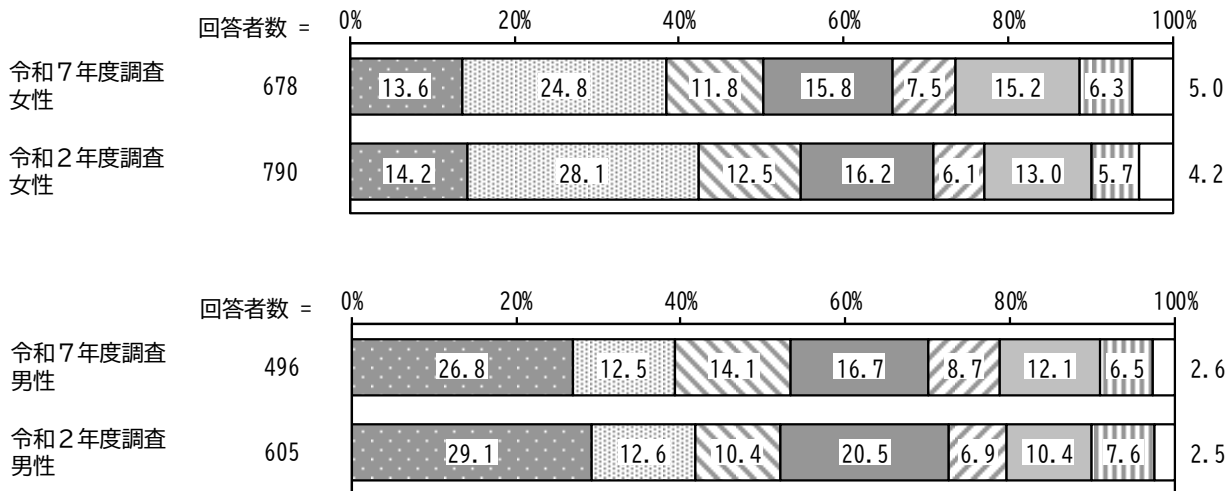
### ② 生活の中での優先度（現実）

- 「仕事」を優先している
- ▨ 「家庭生活」を優先している
- ▨ 「個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」を優先している
- ▨ 「仕事」と「個人の生活」を優先している
- ▨ 「家庭生活」と「個人の生活」を優先している
- ▨ 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」のすべてを両立させている
- 無回答



## 【性別・経年比較】

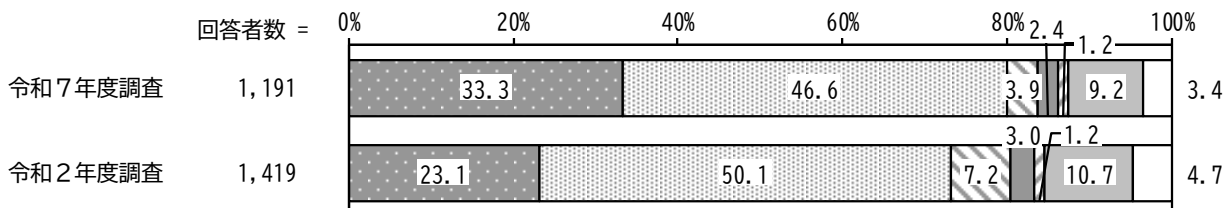
- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」を優先している
- 「仕事」と「個人の生活」を優先している
- 「家庭生活」と「個人の生活」を優先している
- 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」のすべてを両立させている
- 無回答



男性と比較して女性では「家庭生活を優先している」とする割合が高い。一方、女性と比較して男性では「仕事を優先している」とする割合が高く、仕事中心の生活になりやすい傾向がみられる。男女で生活の重心が異なる様子が明確に表れている。

### ③ 女性の働き方

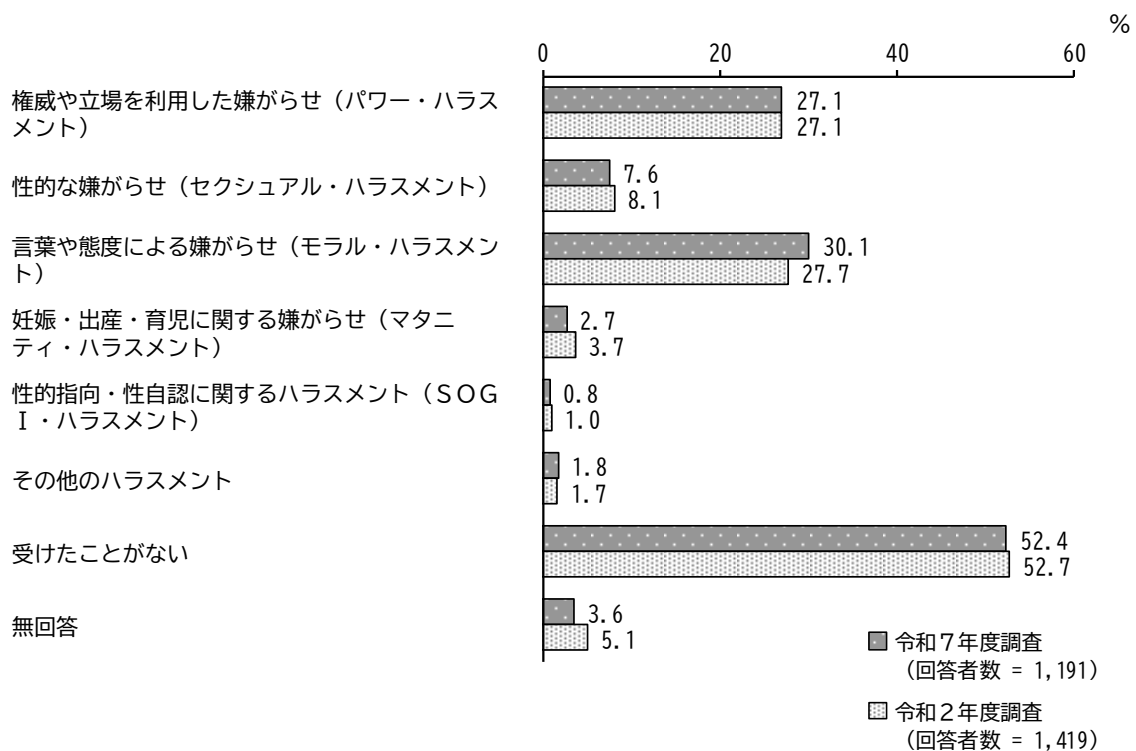
- 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする
- 子育ての時期だけ一時的にやめて、その後はまた仕事をする
- 子どもができるまでは仕事をするが、その後はしない
- 結婚するまでは仕事をするが、結婚後はしない
- 仕事はしない
- その他
- 無回答



女性の働き方については、「子育ての時期だけ一時的にやめて、その後もまた仕事をする」とする回答が最も多く、約半数を占めている。これに続き、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする」とする継続就業志向も3割強となっており、働き続けることを望む方が一定程度存在する。令和2年度調査と比較して、この“ずっと働く”という選択肢が増加しており、女性の就業継続への意識が徐々に高まっている様子がみられる。

## 5 ハラスメントについて

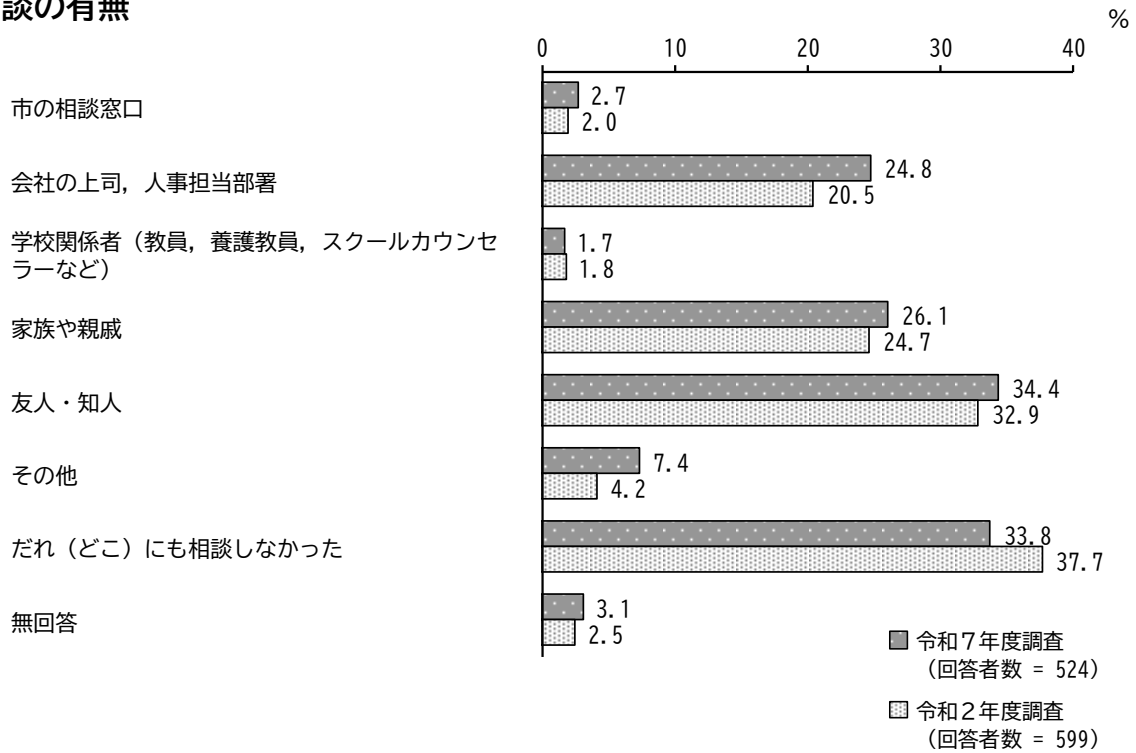
### ① ハラスメント（嫌がらせ）を受けたこと



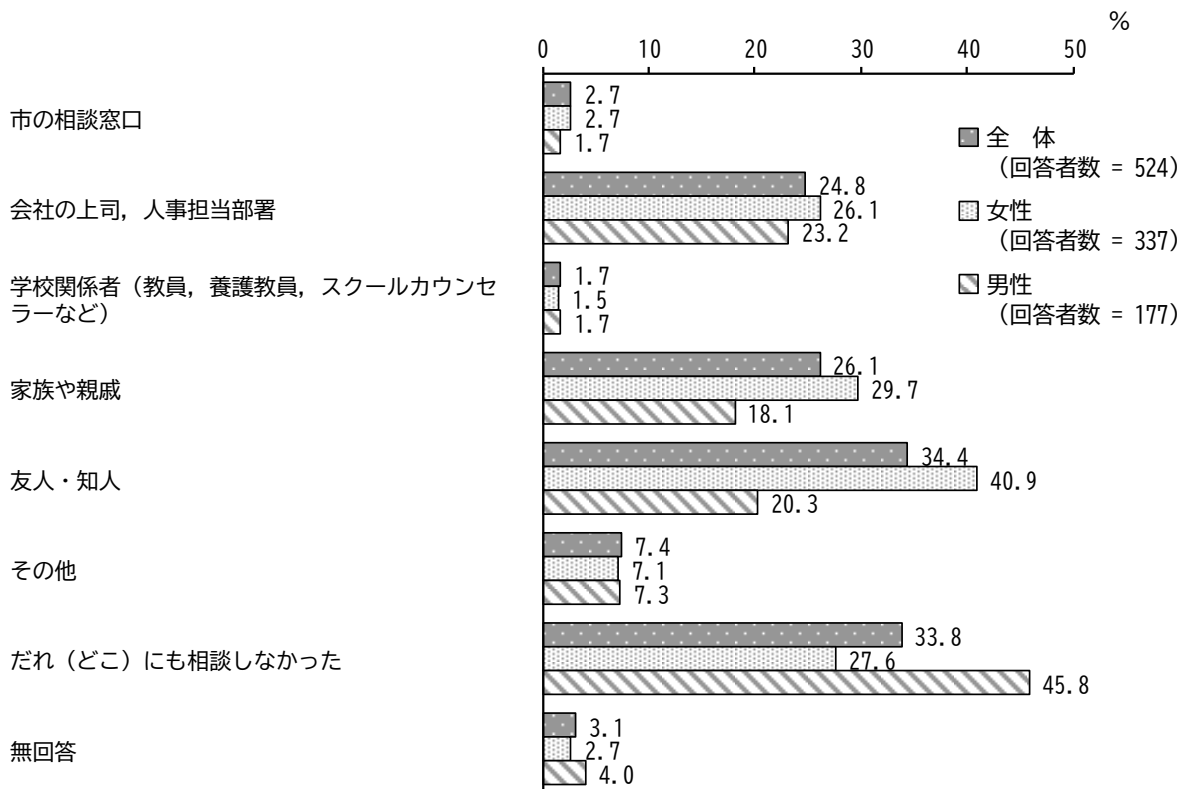
※令和2年度調査では、「性的指向・性自認に関するハラスメント (SOGI・ハラスメント)」が「性自認に関するハラスメント」となっています。

ハラスメントを受けた経験については、「受けたことがない」が最も多く、半数を超えている。一方で、「言葉や態度による嫌がらせ (モラル・ハラスメント)」や「権威や立場を利用した嫌がらせ (パワー・ハラスメント)」も一定数みられ、職場や日常生活での人間関係に起因するトラブルが依然として存在している。令和2年度調査と比べると、「セクシュアル・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」「SOGI・ハラスメント」など、特定の属性に関連するハラスメントの経験割合が減少しているが、同時に「受けたことがない」も減少している。これは、ハラスメントの種類が多様化して認識されやすくなっている可能性や、相談・申告の増加によって実態がより表面化していることを示唆している。

## ② 相談の有無



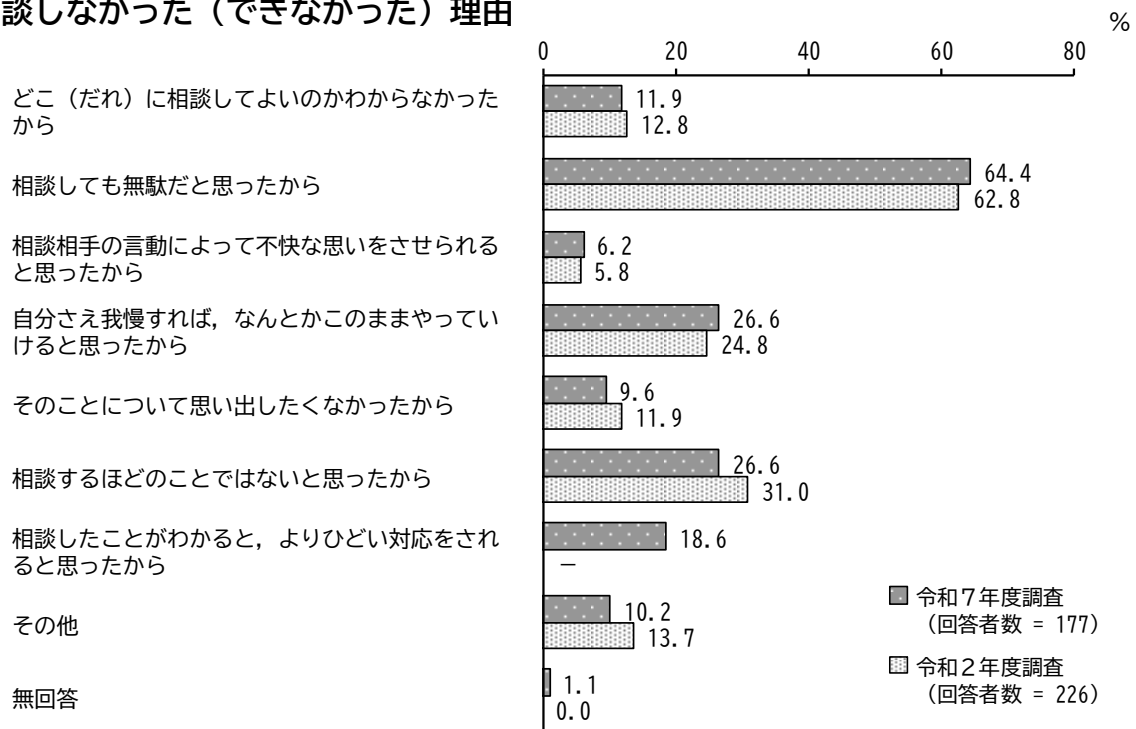
### 【性別】



相談先として最も多いのは「友人・知人」で、次いで「誰にも相談しなかった」、「家族や親戚」が続いている。身近な人への相談が中心である一方、約3割が相談しておらず、困りごとを抱え込む傾向もみられる。令和2年度調査と比較すると、市の相談窓口や職場の上司・人事部署、家族・友人など、幅広い相談先の利用が増えており、相談行動が多様化している様子がうかがえる。

性別では、女性は家族や友人に相談する割合が高く、周囲の人とのつながりを活用しながら問題に向き合う傾向がみられる。一方、男性は「誰にも相談しなかった」とする割合が高く、悩みを抱え込みやすい傾向がみられる。

### ③ 相談しなかった（できなかった）理由

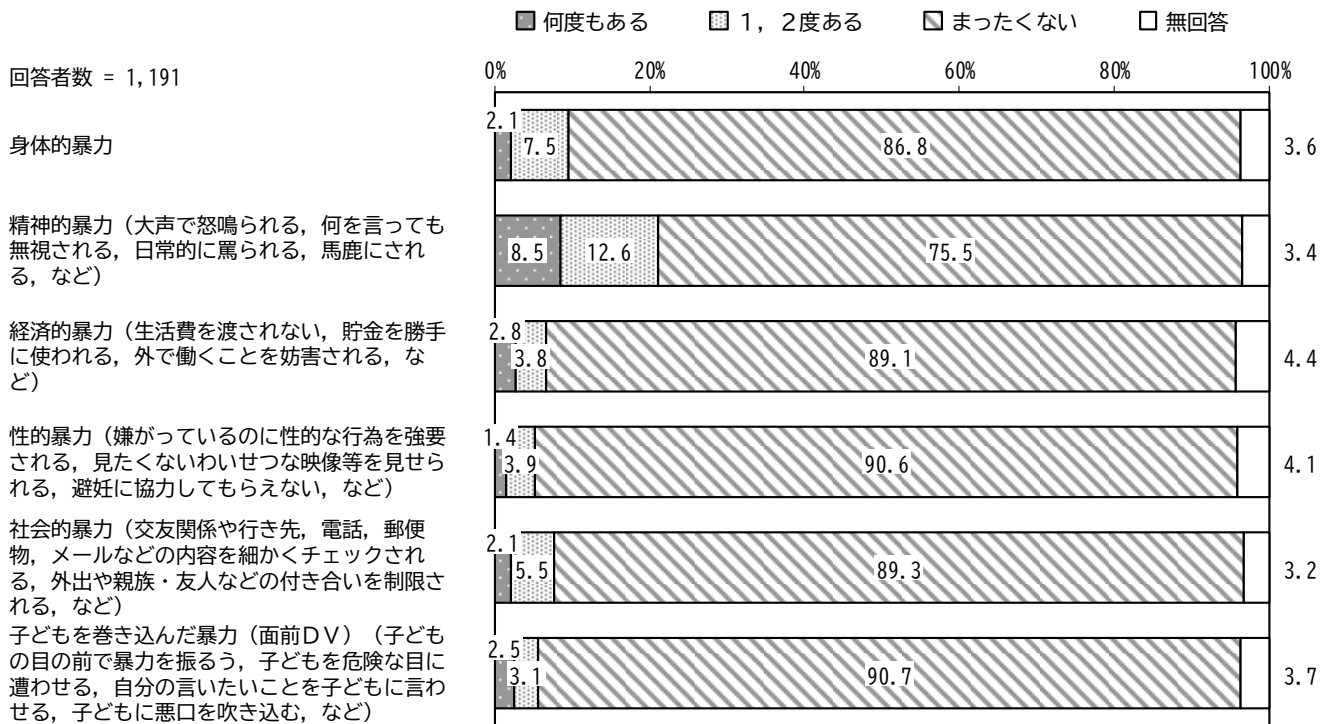


※令和2年度調査では、「相談したことがわかると、よりひどい対応をされると思ったから」がありませんでした。

相談しなかった理由として最も多いのは「相談しても無駄だと思った」で、6割を超えている。これに続き、「自分さえ我慢すればなんとかなると思った」や「相談するほどのことではないと思った」が多くみられ、問題を抱え込みやすい傾向がうかがえる。令和2年度調査と比較すると、「相談しても無駄だと思った」「相談相手の言動で不快な思いをしそうだった」「自分が我慢すればよいと思った」といった理由が増加しており、相談をためらわせる心理的ハードルが高まっている可能性がある。相談先の選択肢が増えている一方、相談そのものに踏み出せない方が一定数いる点が課題として考えられる。

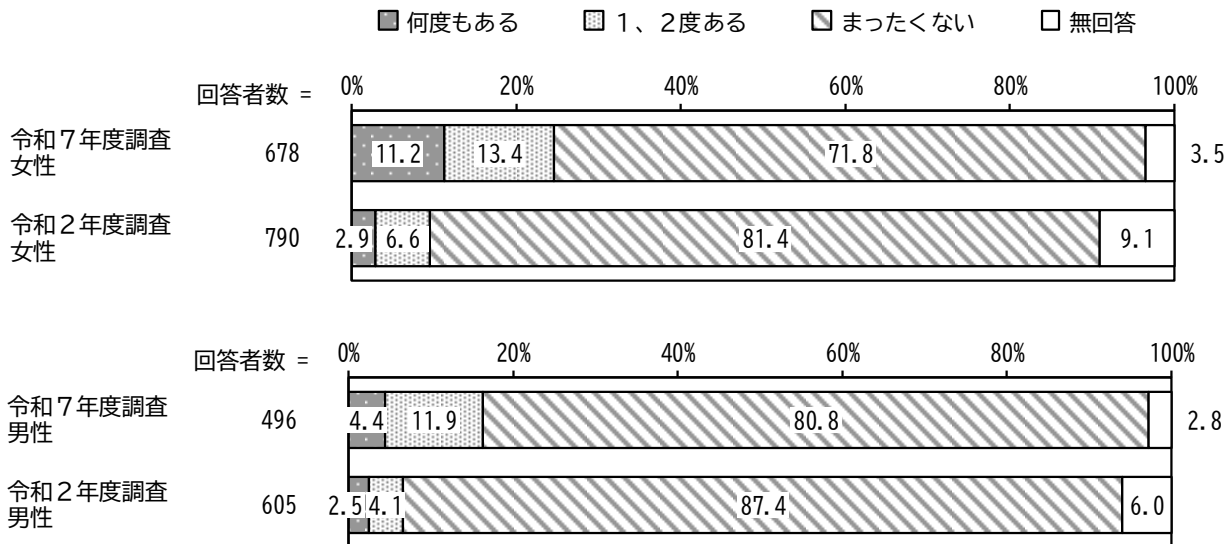
## 6 ドメスティック・バイオレンスについて

### ① パートナーや交際相手からの暴力を受けた経験の有無



#### 精神的暴力

(大声で怒鳴られる, 何を言っても無視される, 日常的に罵られる, 馬鹿にされる, など)

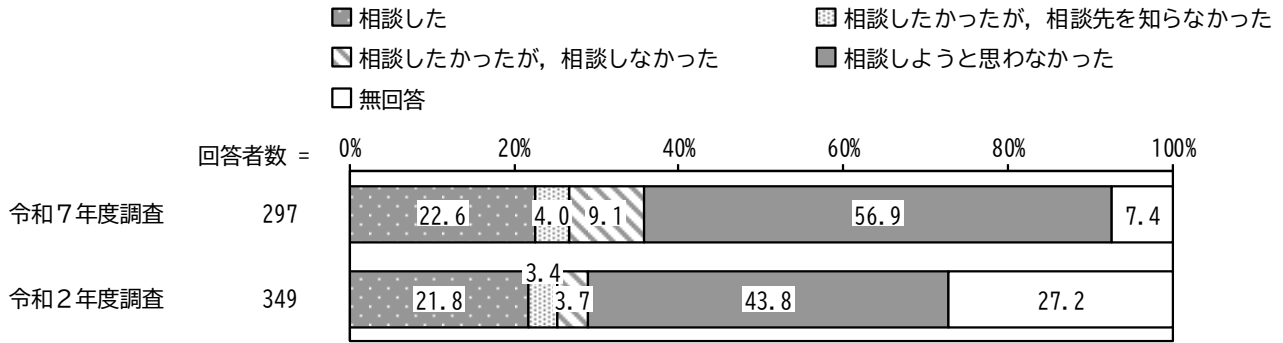


パートナーや交際相手からの暴力経験については、精神的暴力（怒鳴られる、無視される、罵られる、馬鹿にされる等）で「何度もある」「1,2度ある」と回答した人が一定数みられ、精神的な支配や威圧が日常的に起こり得る状況が示されている。

精神的暴力の経験には男女で明確に差があり、女性は男性に比べて「何度もある」と回答する割合が高い。逆に男性は「まったくない」と回答する割合が高い。

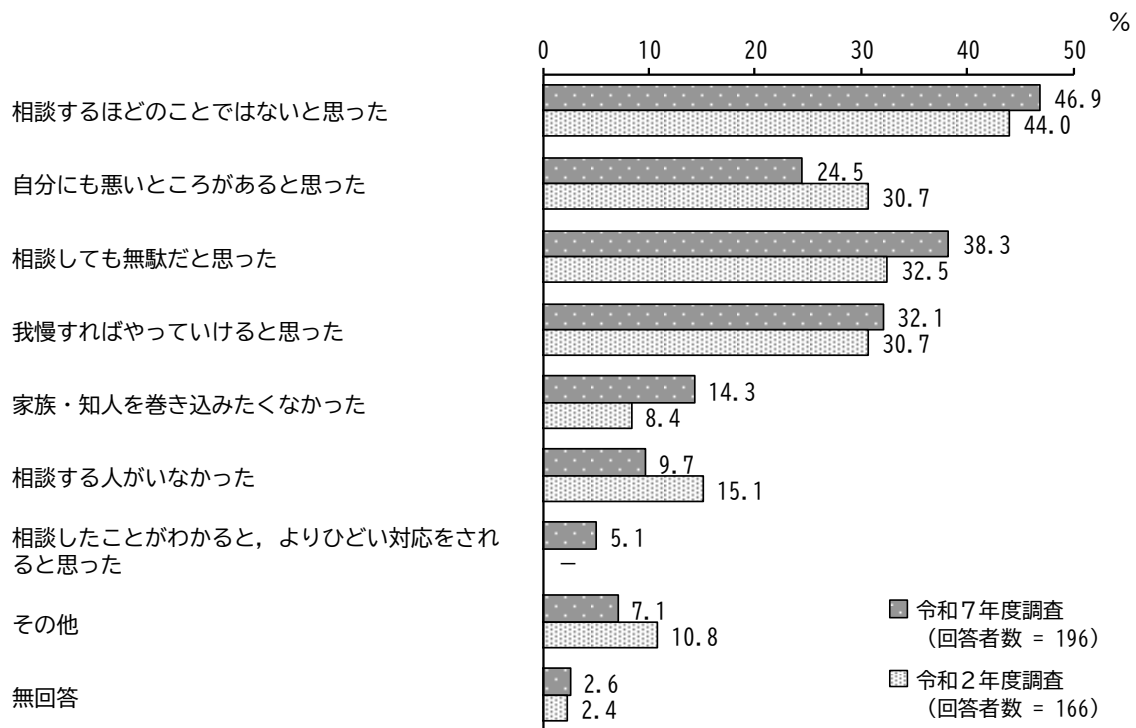
この差は、家庭内での力関係やコミュニケーションのあり方、暴力の受け止め方の違いなど、複数の要因が影響している可能性が考えられる。

## ② 相談の有無



相談有無については、「相談しようと思わなかった」が最も多く、全体の半数以上を占めている。次いで「相談した」が続くものの、困りごとを抱えても相談につながらない人が多い状況がうかがえる。令和2年度調査と比較すると、主に「相談したかったが相談しなかった」「相談しようと思わなかった」の割合が増加しており、相談に踏み出すことへの心理的ハードルが高まっている可能性が考えられる。

## ③ 相談しなかった理由



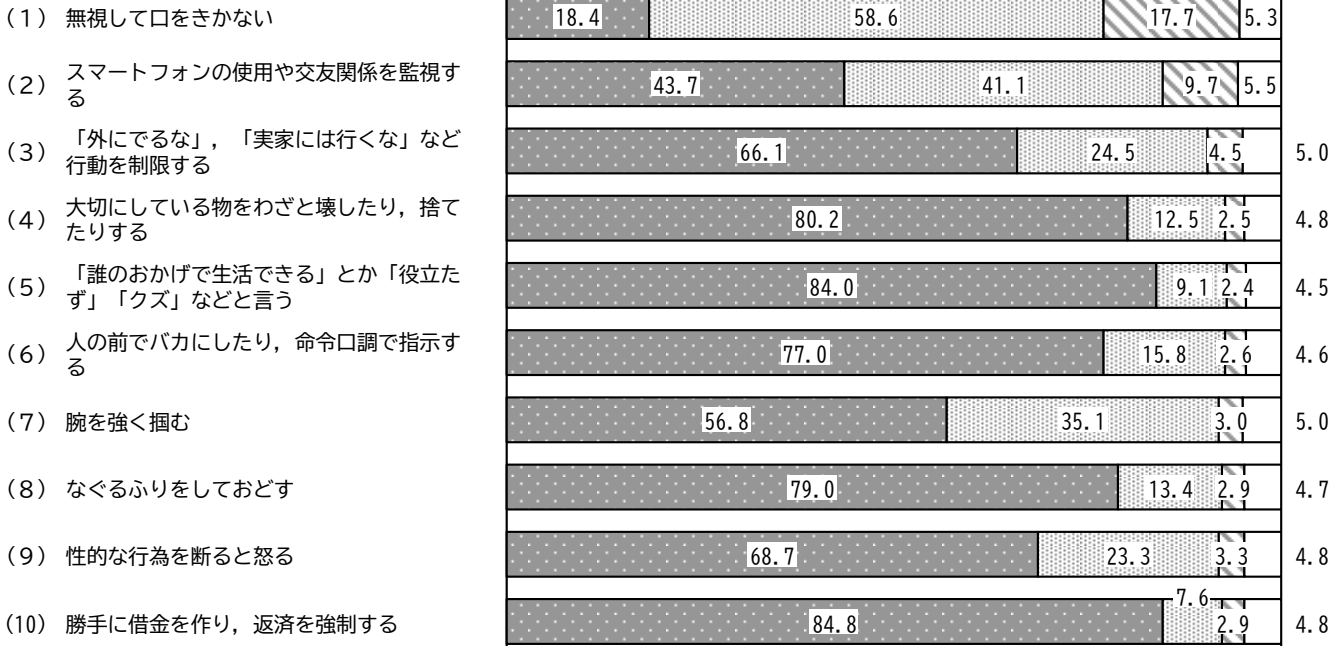
※令和2年度調査では、「相談したことがわかると、よりひどい対応をされると思った」がありませんでした。

相談しなかった理由として最も多いのは「相談するほどのことではないと思った」で、約半数を占めている。続いて「相談しても無駄だと思った」「我慢すればやっていけると思った」が挙がり、問題を自分の中で処理しようとする傾向が強いことがうかがえる。

#### ④ 暴力に対する意識

- どんな場合でも暴力にあたると思う
- ▨ 暴力の場合も、そうでない場合もあると思う
- ▩ 暴力にあたるとは思わない
- 無回答

回答者数 = 1,191

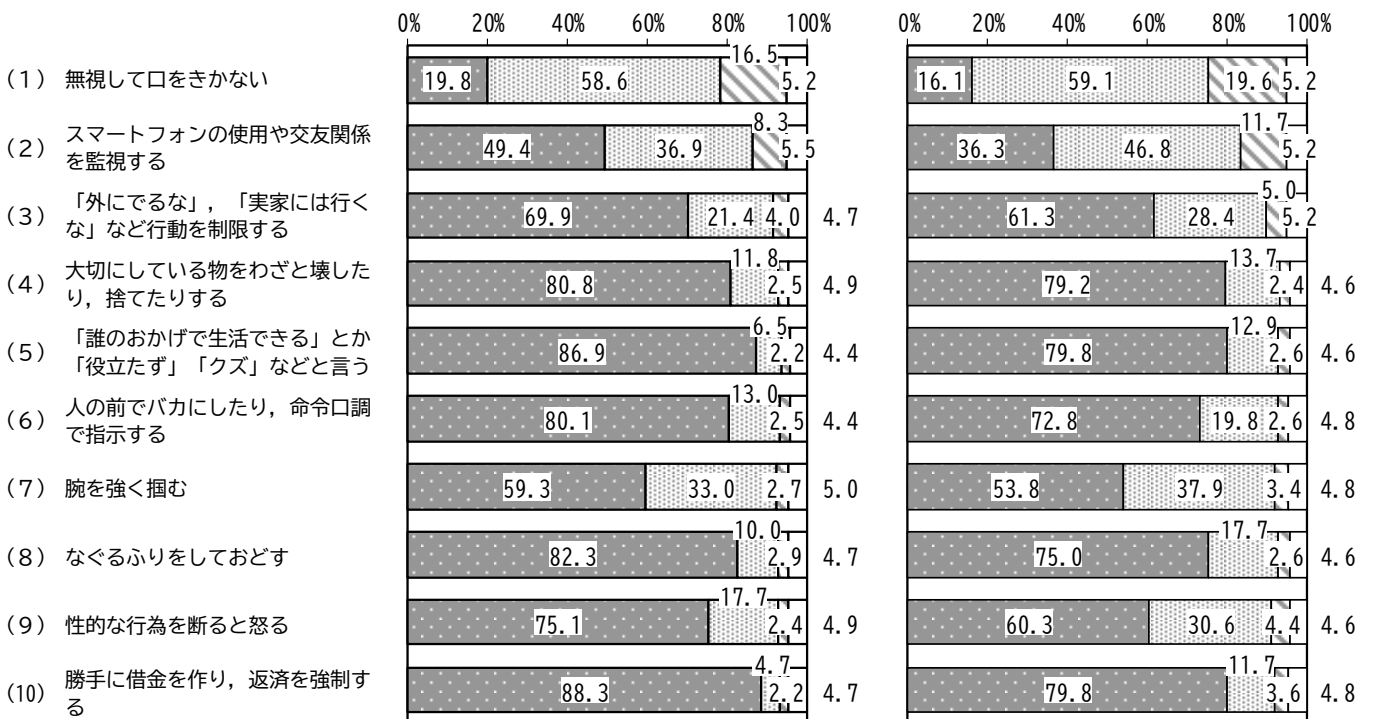


《女性》

回答者数 = 678

《男性》

回答者数 = 496

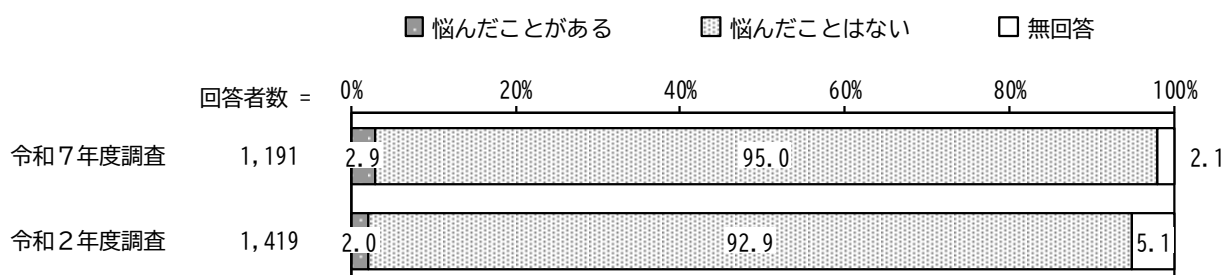


暴力に対する認識をみると、経済的な強制や性的な同意をめぐる行為など、明確に相手の権利を侵害する行為については「どんな場合でも暴力にあたる」とする意識が高い一方、無視する・口をきかないといった行為は、状況によって暴力とみなすかどうか判断が分かれる傾向がみられる。

性別でみると、女性は男性と比較して、すべての項目で「どんな場合でも暴力にあたる」と考える割合が高く、暴力に対してより厳格な認識を持っていることが示唆される。特に、スマートフォンの使用や交友関係の監視、性的な行為を断った際に怒るといった行為では、男女差が大きく、女性のほうが強い問題意識を示している。

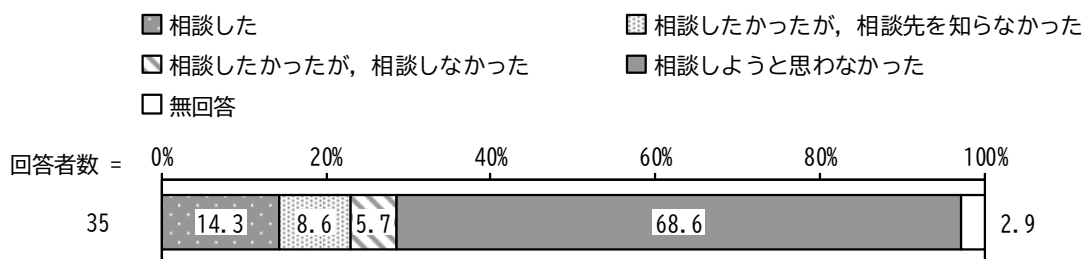
## 7 多様な性について

### ① 性について悩んだことの有無



性についての悩みの有無は、「悩んだことはない」で95.0%を占めており、性に関する悩みを抱えた経験がある人は2.9%と少数にとどまっている。

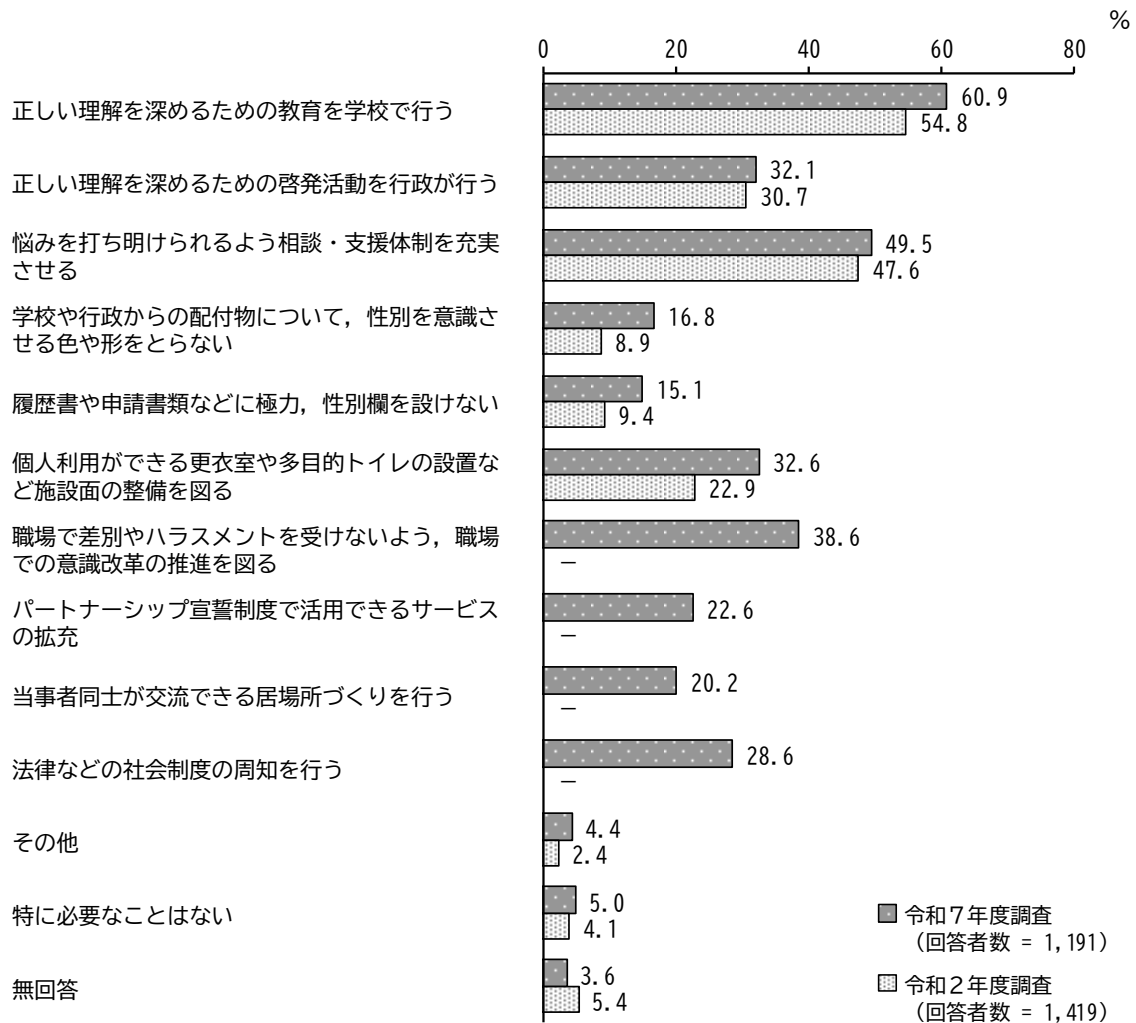
### ② 相談の有無



相談の有無については、「相談しようと思わなかった」が68.6%と最も高く、全体の約7割を占めている。次いで「相談した」が14.3%となっており、悩みを抱えても相談に踏み出す人は限られている。

性に関する悩み自体が少数である一方、その少数の中でも相談につながらない傾向が強い状況がみられる。

### ③ 性的マイノリティの方々が暮らしやすい社会に必要なこと

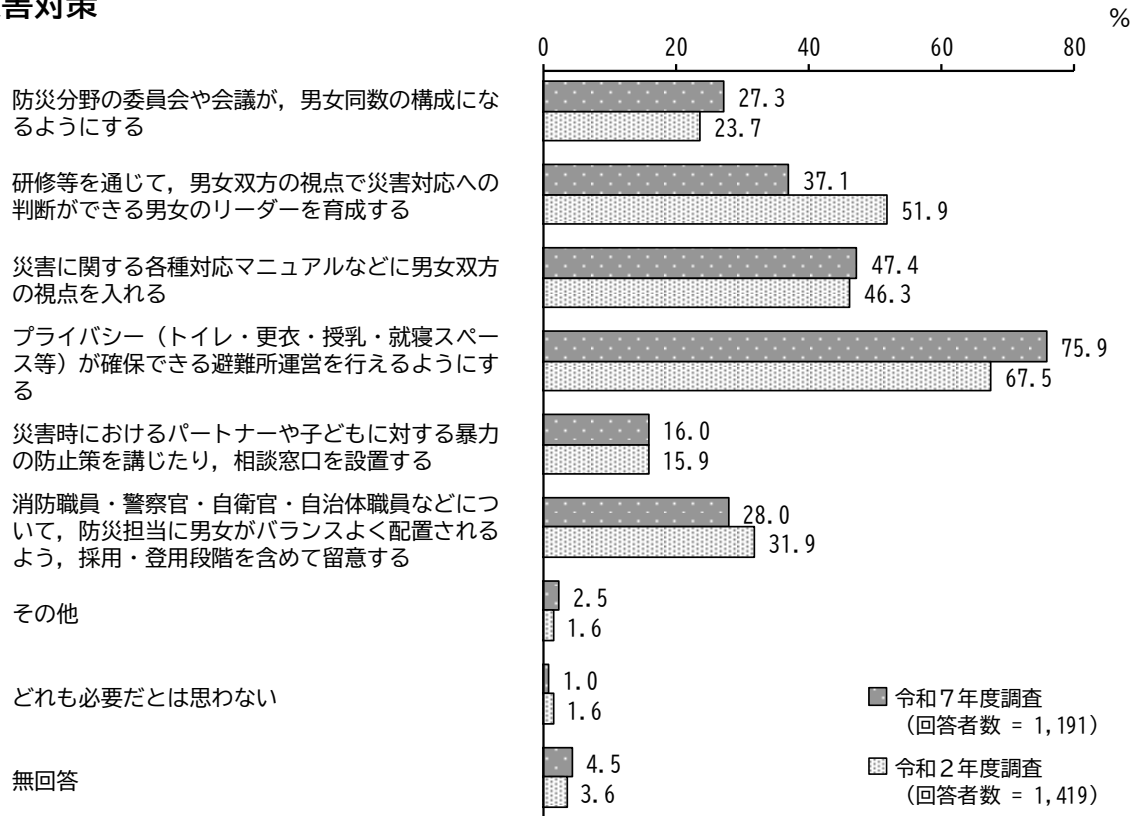


※令和2年度調査では、「職場で差別やハラスメントを受けないよう、職場での意識改革の推進を図る」、「パートナーシップ宣誓制度で活用できるサービスの拡充」、「当事者同士が交流できる居場所づくりを行う」、「法律などの社会制度の周知を行う」がありませんでした。

性的マイノリティの方々が暮らしやすい社会に必要なことについては、「正しい理解を深めるための教育を学校で行う」で6割を超え、教育による理解促進が最も重視されている。令和2年度調査と比較して、すべての選択肢で増加し、無回答が減少していることから、社会の意識が高まっていることが考えられる。

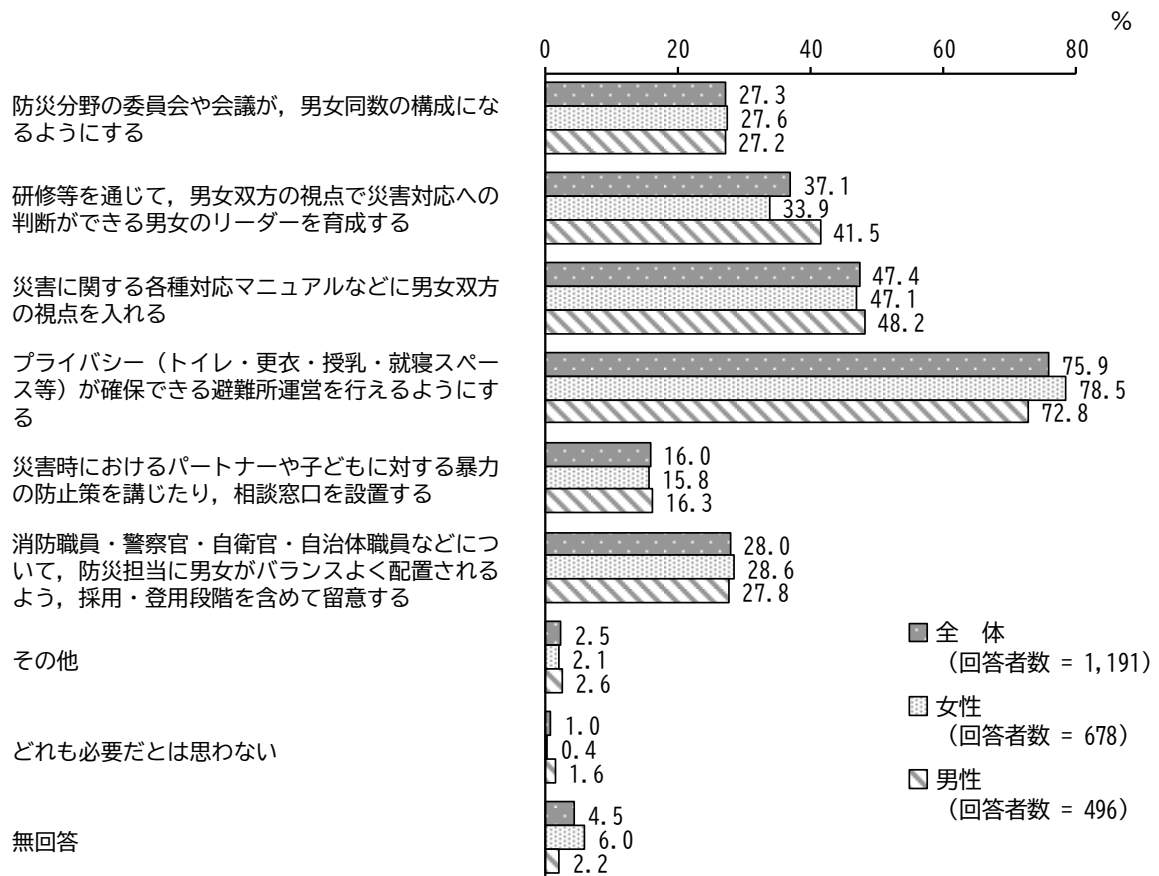
## 8 防災について

### ① 災害対策



※令和2年度調査では、「研修等を通じて、男女双方の視点で災害対応への判断ができる男女のリーダーを育成する」が「男女のリーダーがともに研修等を通じて、男女双方の視点で災害対応への判断ができるようになる」となっています。

### 【性別】



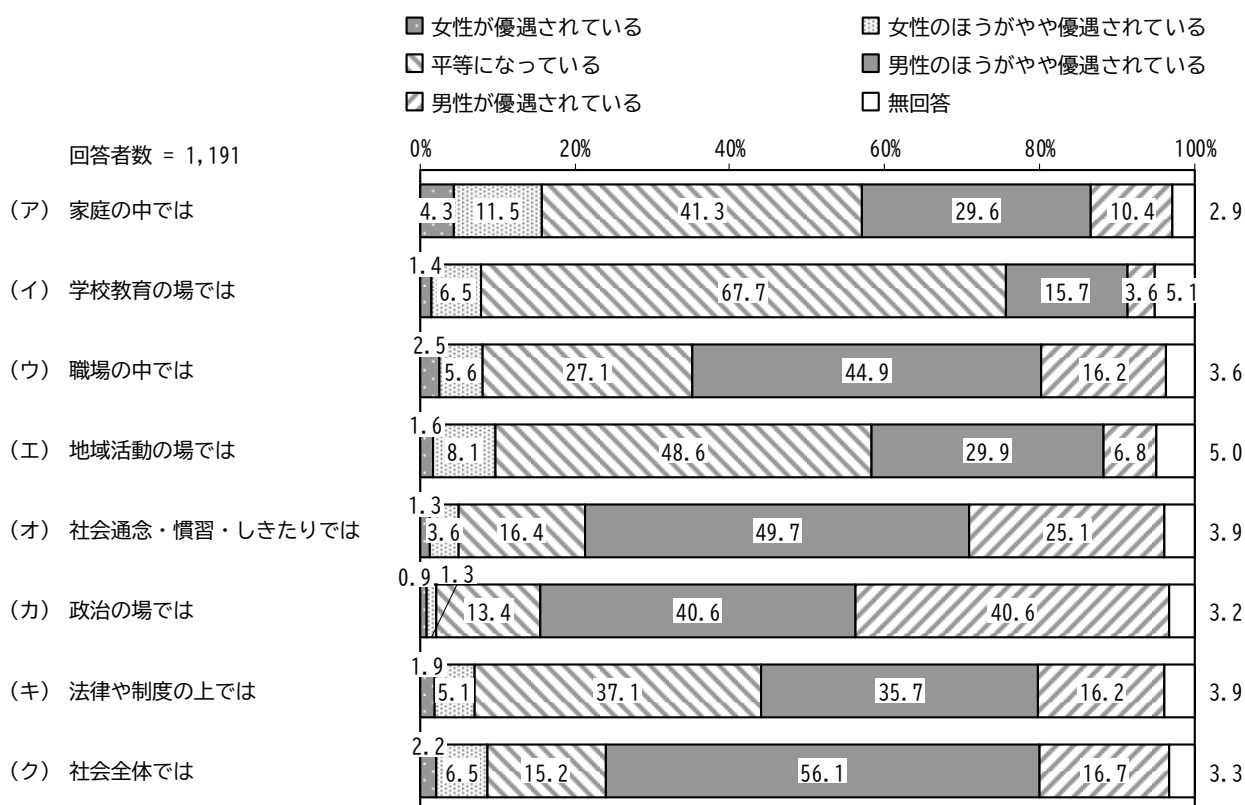
災害対策については、「プライバシーが確保できる避難所運営」が最も多く、約4分の3を超えている。一方、「男女双方の視点を入れた対応マニュアルの整備」や「男女双方の視点で判断できるリーダー育成」も一定数みられ、避難所環境の改善とともに、組織的な対応力の向上を求められている。

令和2年度調査と比較すると、「プライバシーが確保できる避難所運営」を求める割合が増加しており、避難所での生活環境への関心が高まっていることがうかがえる。一方、「男女双方の視点で判断できるリーダー育成」は減少しており、優先される取組に変化がみられる。

性別では、女性はプライバシー確保をより重視し、男性はリーダー育成を求める割合が女性と比較して高いという特徴がみられ、災害対応に求める視点が男女で異なることが示されている。

## 9 男女共同参画について

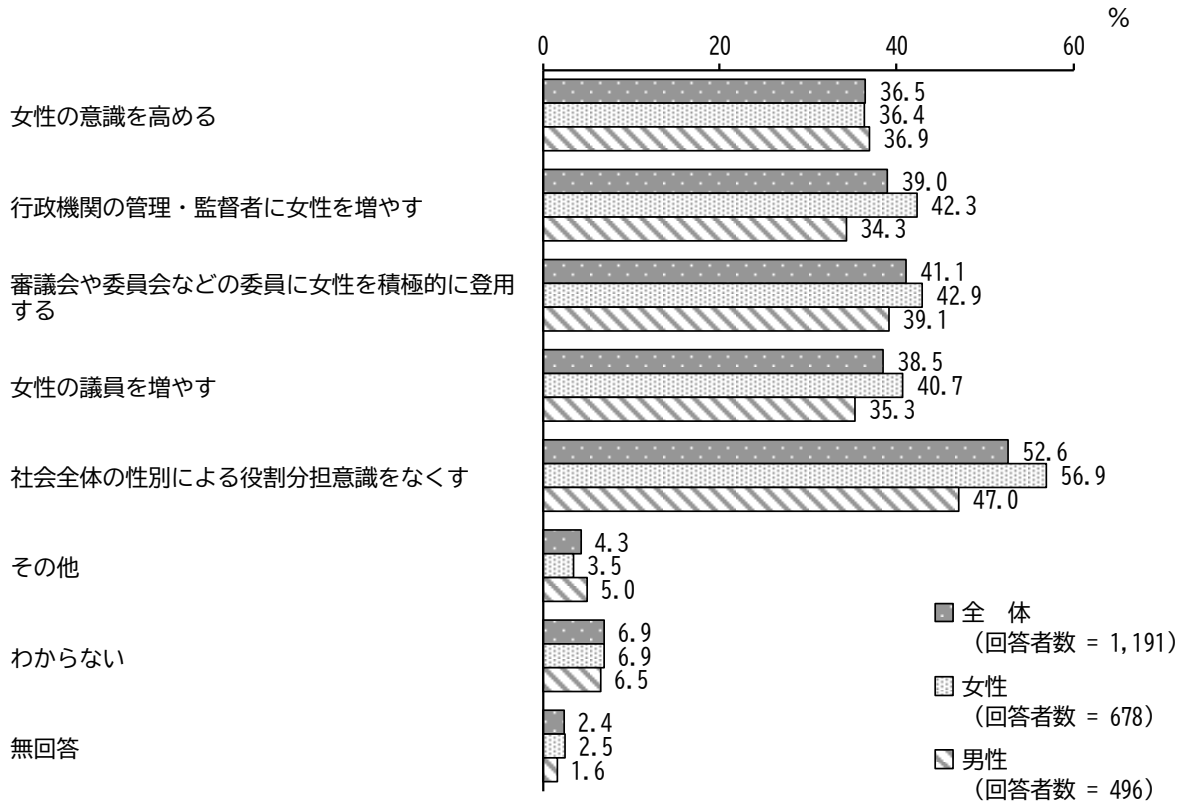
### ① 各分野における男女平等に対する意識



各分野における男女平等に対する意識については、それぞれで「どちらが優遇されているか」という認識が大きく異なるという特徴がみられる。

男女の平等感については、政治（81.2%）や社会通念（72.8%）、職場（61.1%）の各分野で“男性優遇”とする認識が依然として高くなっている。

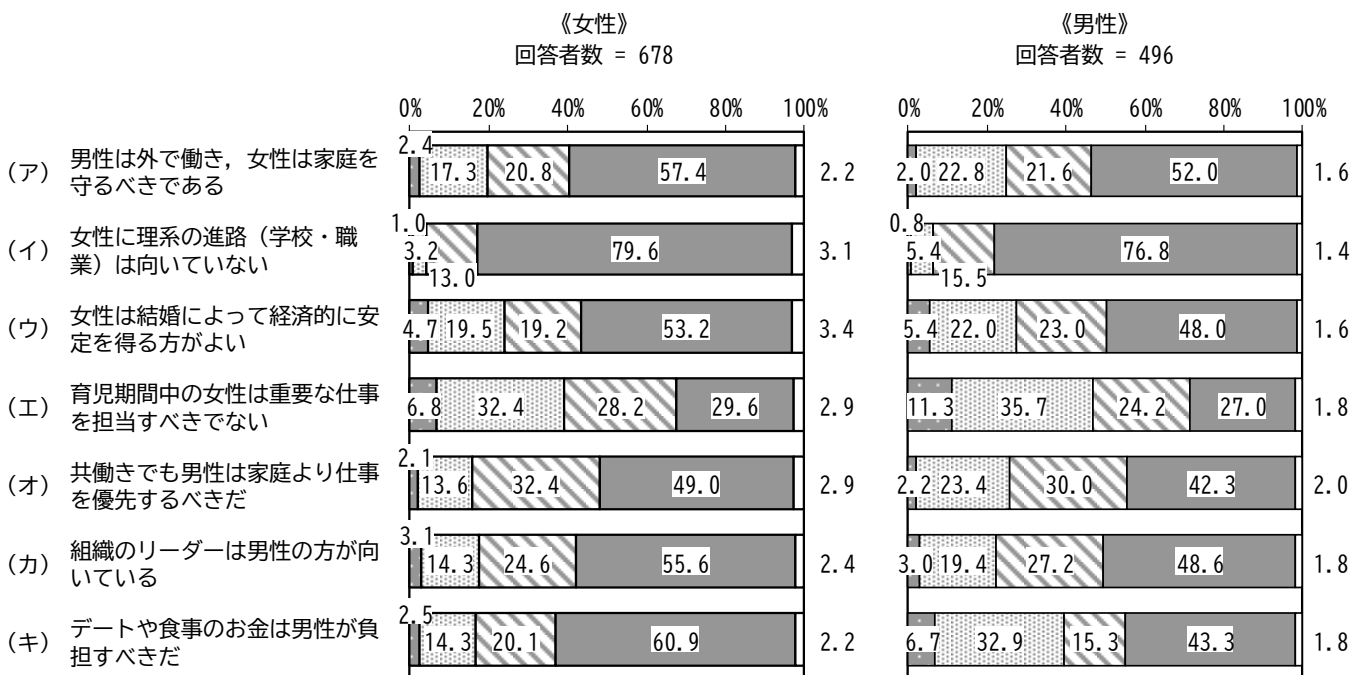
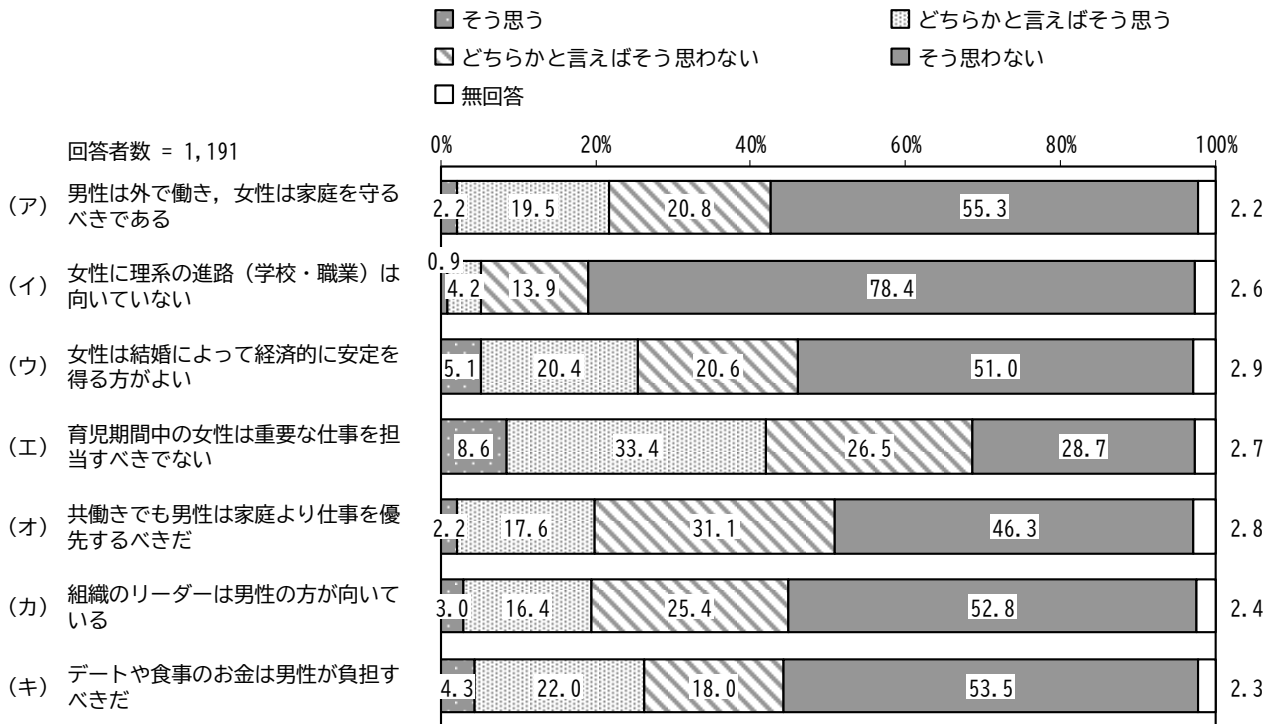
② 政治や行政において女性の参画を進めていくためには、どうしたらよいと思うこと



政治や行政分野における女性の参画を進めるためには、「社会全体の性別による役割分担意識をなくす」ことが最も重要であると捉えられている。52.6%と過半数を占めており、固定的な性別役割分担意識が依然として女性参画の阻害要因として認識されていることがうかがえる。

性別にみると、男性と比較して女性は、管理・監督者への女性登用や女性議員の増加、性別役割分担意識の解消を求める割合がいずれも高く、女性のほうが制度的・構造的な改善を必要としていると感じている傾向がみられる。

### ③ 意見や考え方について



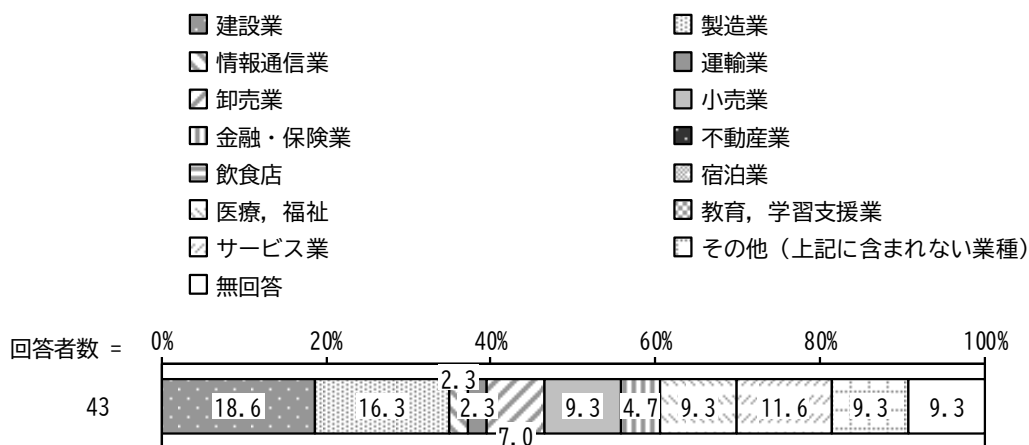
育児期間中の女性の働き方について「重要な仕事を担当すべきでない」とする回答が一定程度みられる一方、共働き家庭における男性の役割について「家庭より仕事を優先すべきだ」とする考え方に否定的な意見が多い。また女性の理系進路について「向いていない」とする見方は少なく、進路選択における性別による固定観念は弱まりつつあることがうかがえる。

性別にみると、女性は男性と比較して、育児期の女性の仕事制限や男性の仕事優先、デート費用の男性負担といった性別役割分担を前提とした考え方に対して否定的な傾向が強い。一方で、男性は女性よりも「男性は外で働き女性は家庭を守るべき」「組織のリーダーは男性が向いている」といった伝統的な性別役割分担を支持する割合が高く、男女間で認識の差がみられる。

### Ⅲ 事業所意識調査の結果

#### 1 基礎データ

##### 業種



※業種についてクロス指標では以下のとおり合算して表記しています。

ものづくり・インフラ系：建設業，製造業，運輸業

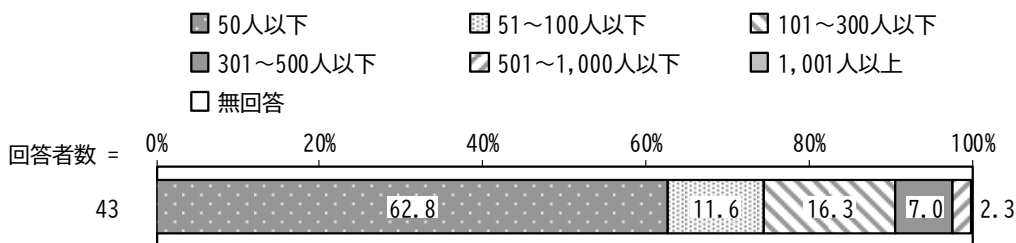
商業・情報・金融系：情報通信業，卸売業，小売業，金融・保険業，不動産業

対人サービス・公共性分野：飲食店，医療・福祉，教育，学習支援業，サービス業，宿泊業

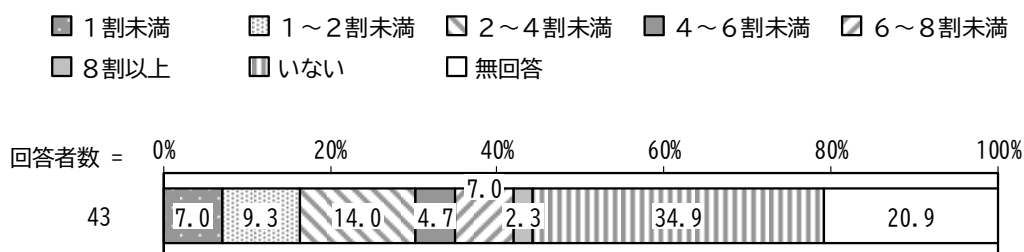
その他：その他（上記に含まれない業種）

##### 従業員の情報

###### 【従業員数】

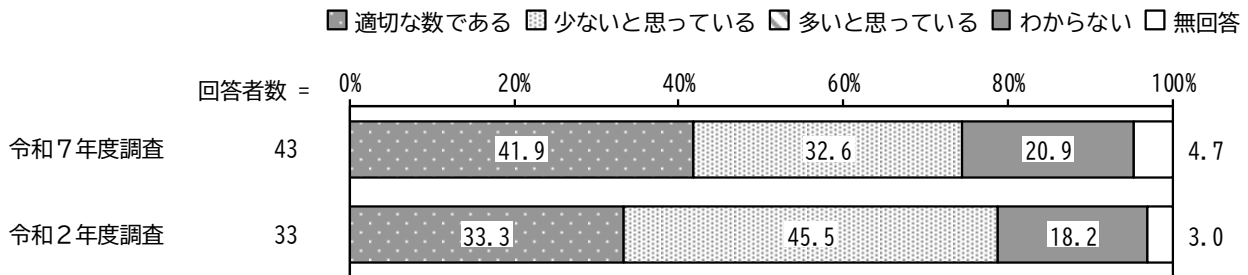


###### 【女性管理職の割合】

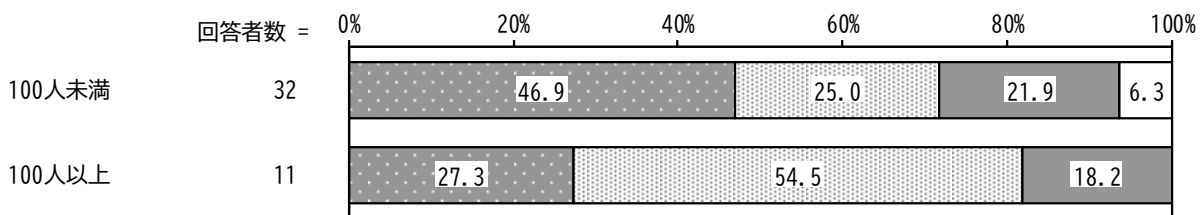


## 2 女性の登用・雇用について

### ① 女性管理職の数



#### 【従業員規模】



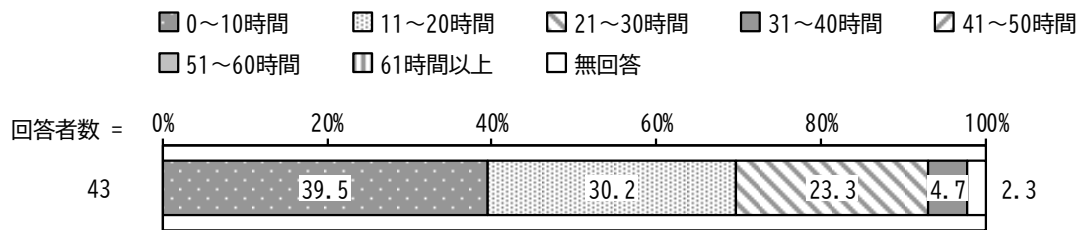
女性管理職の数については、「適切な数である」が最も多く4割を超えている一方、「少ないと思っている」も3割程度存在し、評価が分かれているという特徴がみられる。令和2年度調査と比較すると、「適切な数である」の増加とともに、「少ないと思っている」が減少しており、女性管理職の現状に対する受け止め方がやや肯定的に変化していることがうかがえる。

従業員規模別では、100人未満の事業所では「適切な数である」が高く、100人以上では「少ないと思っている」が高いという傾向がみられ、組織規模によって女性管理職の配置状況や期待値に差があることが示されている。

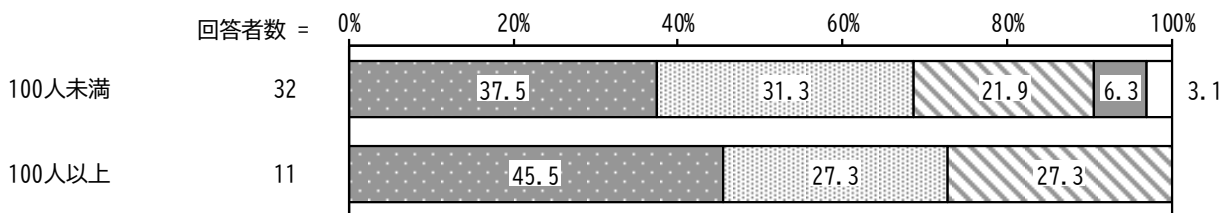
### 3 多様な働き方について

#### ① 「正社員」一人あたりの1か月平均残業時間

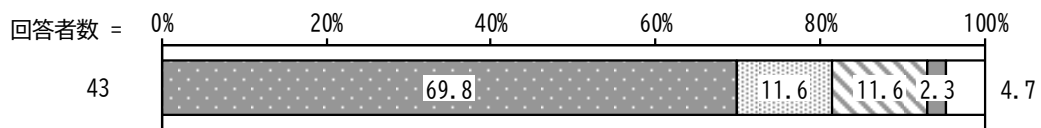
【男性】



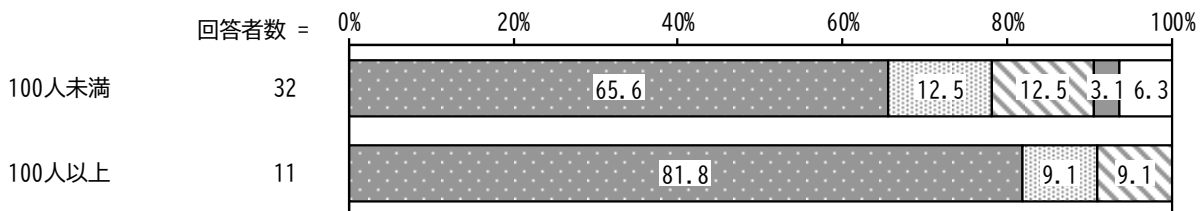
【従業員規模（男性）】



【女性】



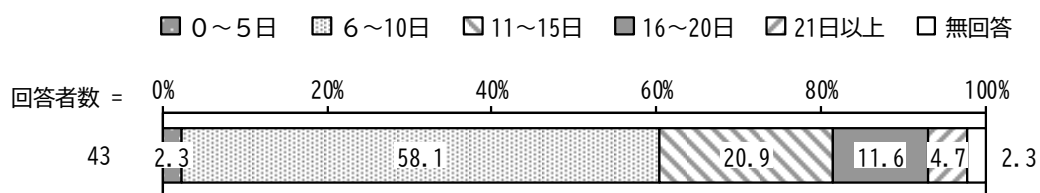
【従業員規模（女性）】



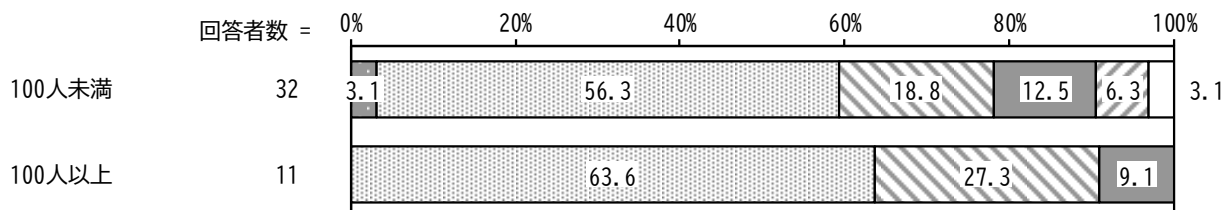
正社員一人あたりの1か月平均残業時間については、男女で残業時間の分布に大きな差がみられることが特徴である。男性では「0~10時間」が最も多いものの4割弱にとどまり、「11~20時間」「21~30時間」も3割前後と続いており、一定の残業を行っている方が広く存在している。一方、女性では「0~10時間」が約7割を占めており、残業時間が短い方が圧倒的に多い。続く「11~20時間」「21~30時間」はいずれも1割程度にとどまり、男性と比較して残業時間が大幅に少ない。

## ② 「正社員」の平均年次有給休暇取得状況

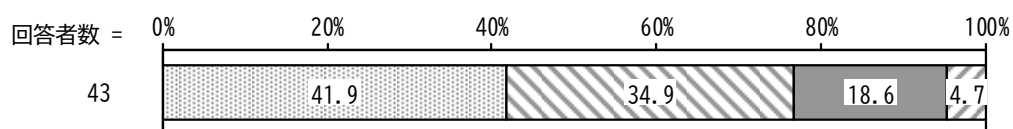
### 【男性】



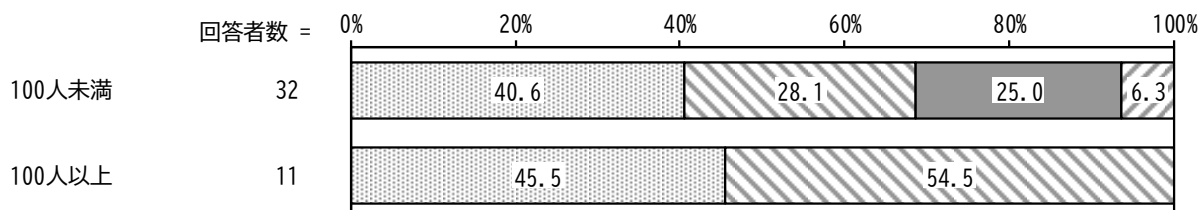
### 【従業員規模（男性）】



### 【女性】

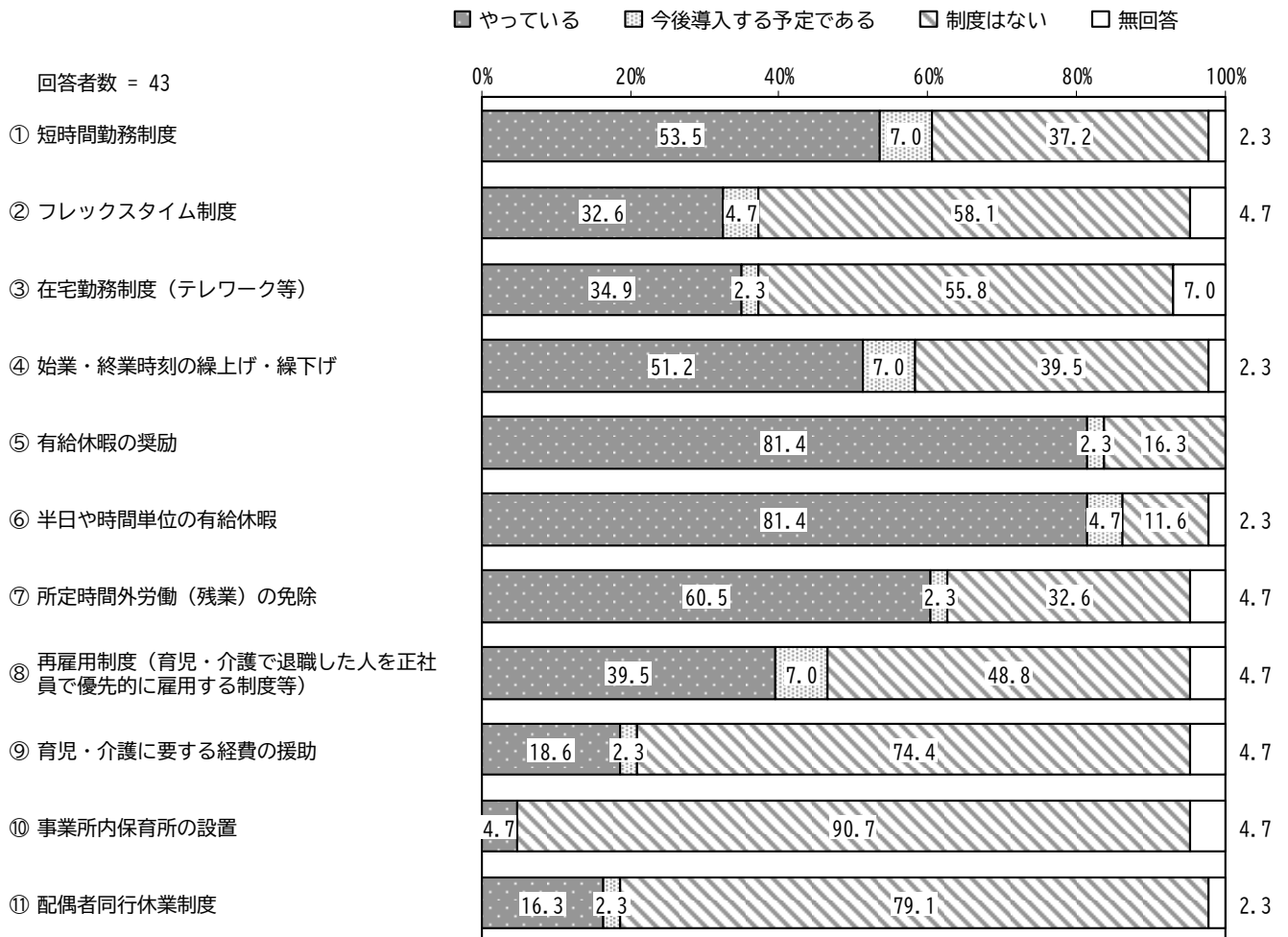


### 【従業員規模（女性）】



正社員の年次有給休暇の取得状況については、男女とも「6～10日」が最も多いものの、男性と比較して女性では「11～15日」「16～20日」を取得する割合が高く、取得日数がやや多い傾向がみられる。従業員規模別では、100人未満の事業所では、100人以上と比較して「21日以上」が多く、100人以上では、100人未満と比較して「6～10日」「11～15日」が多いという特徴がみられる。

### ③ 多様な働き方への実現に向けた取組

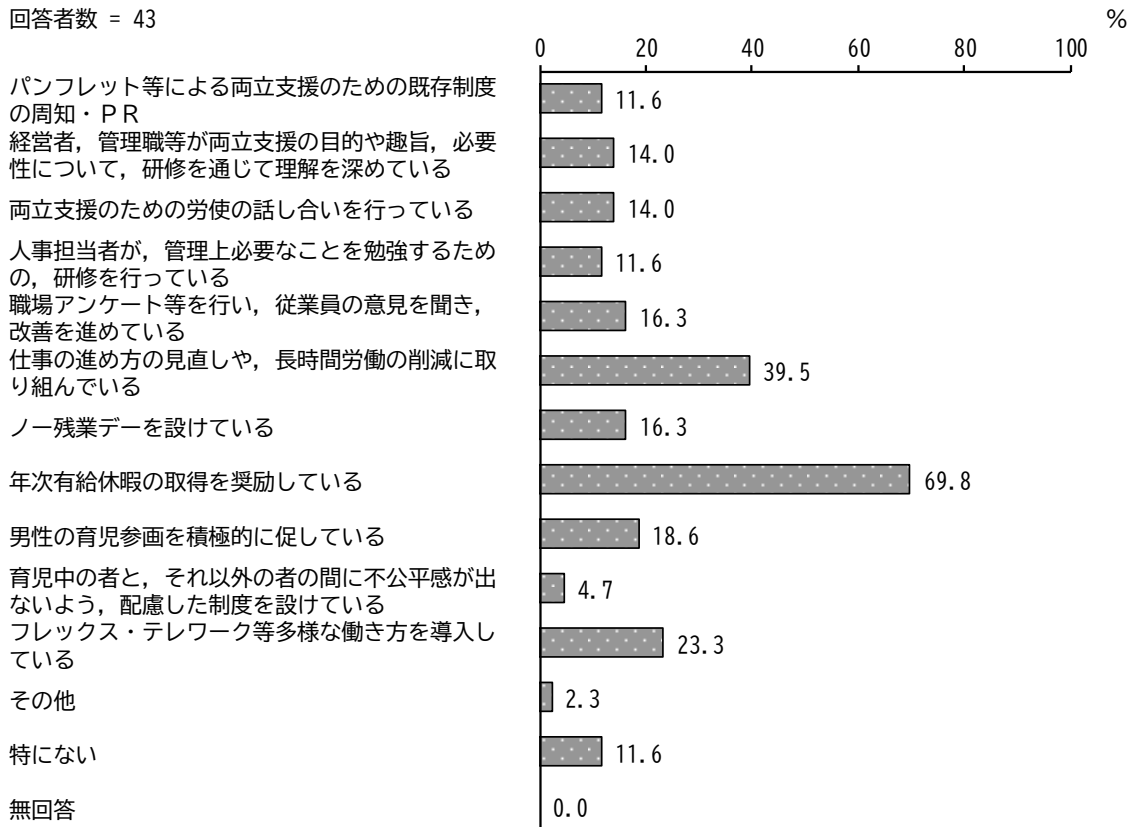


多様な働き方の実現に向けた取組では、「有給休暇の奨励」や「半日・時間単位の有給休暇」は実施が進んでいる一方、「短時間勤務制度」や「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「再雇用制度」は他と比較して導入予定が多く、今後の整備が期待されている。また、「事業所内保育所の設置」は制度がない事業所が多く、他の取組との差がみられる。

## 4 ワーク・ライフ・バランスについて

### ① ワーク・ライフ・バランスの取組

回答者数 = 43



#### 【従業員規模】

単位：%

区分	回答者数 (件)	パンフレット等による両立支援のための既存制度の周知・PR	経営者、管理職等が両立支援の目的や趣旨、必要性について、研修を通じて理解を深めている	両立支援のための労使の話し合いを行っている	人事担当者が、管理上必要なことを勉強するための、研修を行っている	職場アンケート等を行い、従業員の意見を聞き、改善を進めている	仕事の進め方の見直しや、長時間労働の削減に取り組んでいる	ノー残業デーを設けている
全体	43	11.6	14.0	14.0	11.6	16.3	39.5	16.3
100人未満	32	12.5	15.6	12.5	9.4	15.6	34.4	15.6
100人以上	11	9.1	9.1	18.2	18.2	18.2	54.5	18.2

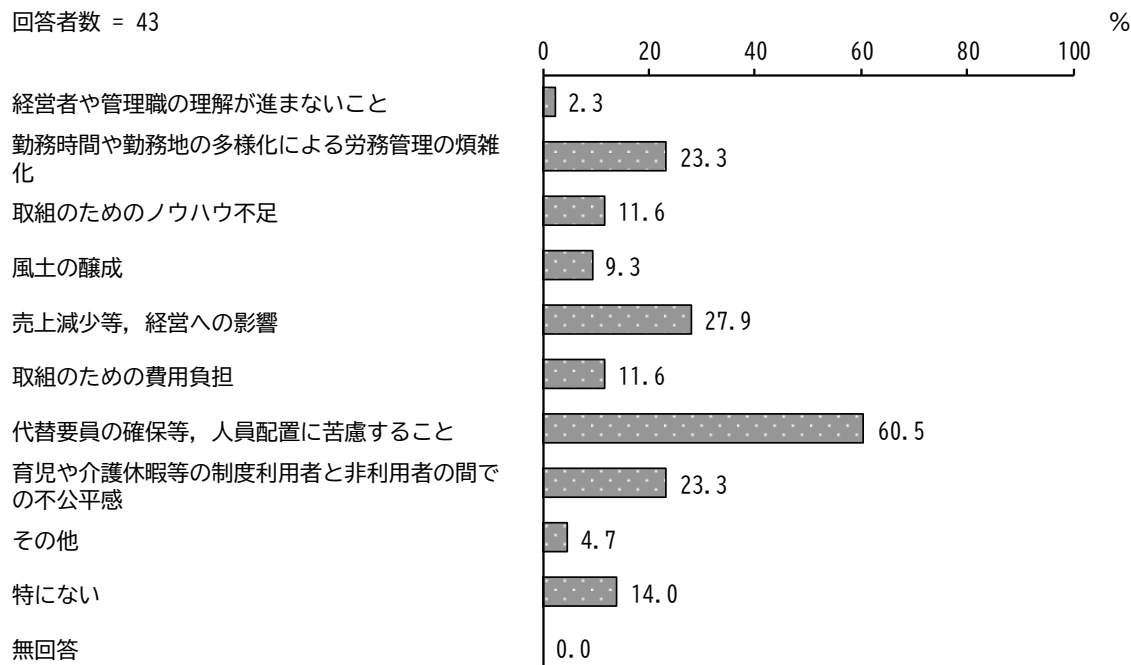
  

区分	年次有給休暇の取得を奨励している	男性の育児参画を積極的に促している	育児中の者と、それ以外の者の間に不公平感が出ないように、配慮した制度を設けている	フレックス・テレワーク等多様な働き方を導入している	その他	特にない	無回答
全体	69.8	18.6	4.7	23.3	2.3	11.6	0.0
100人未満	62.5	18.8	6.3	21.9	3.1	15.6	0.0
100人以上	90.9	18.2	0.0	27.3	0.0	0.0	0.0

ワーク・ライフ・バランスの取組では、「年次有給休暇の取得を奨励している」が最も多く、次いで「仕事の進め方の見直し・長時間労働の削減」「フレックス・テレワーク等の導入」が続いている。100人未満の事業所では「行っていない」とする割合も2割程度存在し、事業所規模による差がみられる。

## ② ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組を進める上での課題

回答者数 = 43



### 【従業員規模】

単位：%

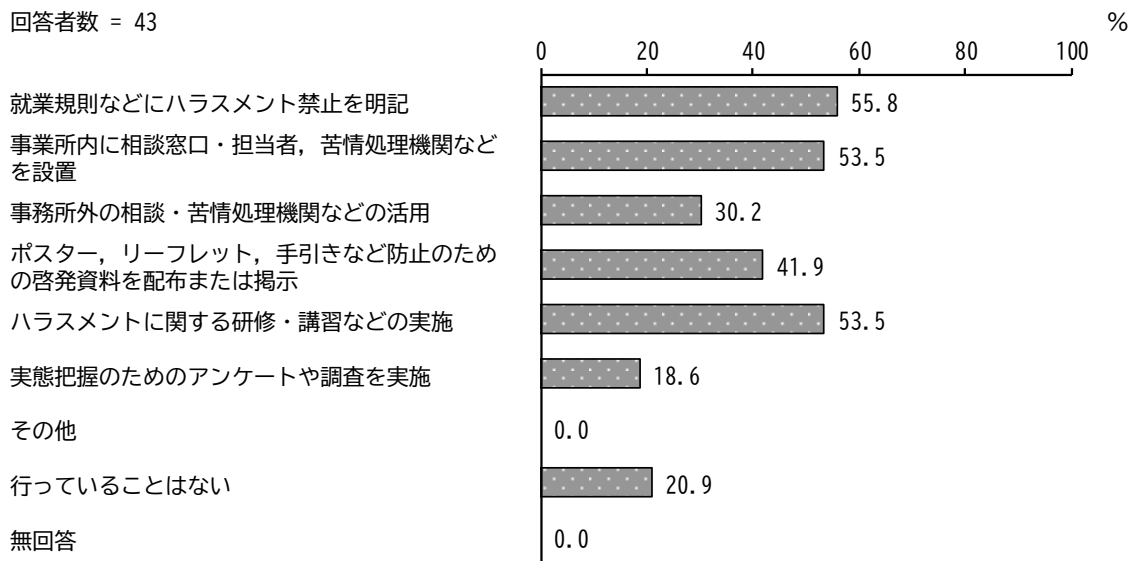
区分	回答者数(件)	経営者や管理職の理解が進まないこと	勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化	取組のためのノウハウ不足	風土の醸成	売上減少等, 経営への影響	取組のための費用負担	代替要員の確保等, 人員配置に苦慮すること	育児や介護休暇等の制度利用者と非利用者との不公平感	その他	特になし	無回答
全体	43	2.3	23.3	11.6	9.3	27.9	11.6	60.5	23.3	4.7	14.0	0.0
100人未満	32	0.0	21.9	12.5	3.1	28.1	9.4	56.3	15.6	3.1	18.8	0.0
100人以上	11	9.1	27.3	9.1	27.3	27.3	18.2	72.7	45.5	9.1	0.0	0.0

ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた課題では、「代替要員の確保など人員配置に苦慮すること」が最も多く、取組を進める上での最大の障壁となっている。

## 5 ハラスメント対策について

### ① ハラスメント防止

回答者数 = 43



#### 【従業員規模】

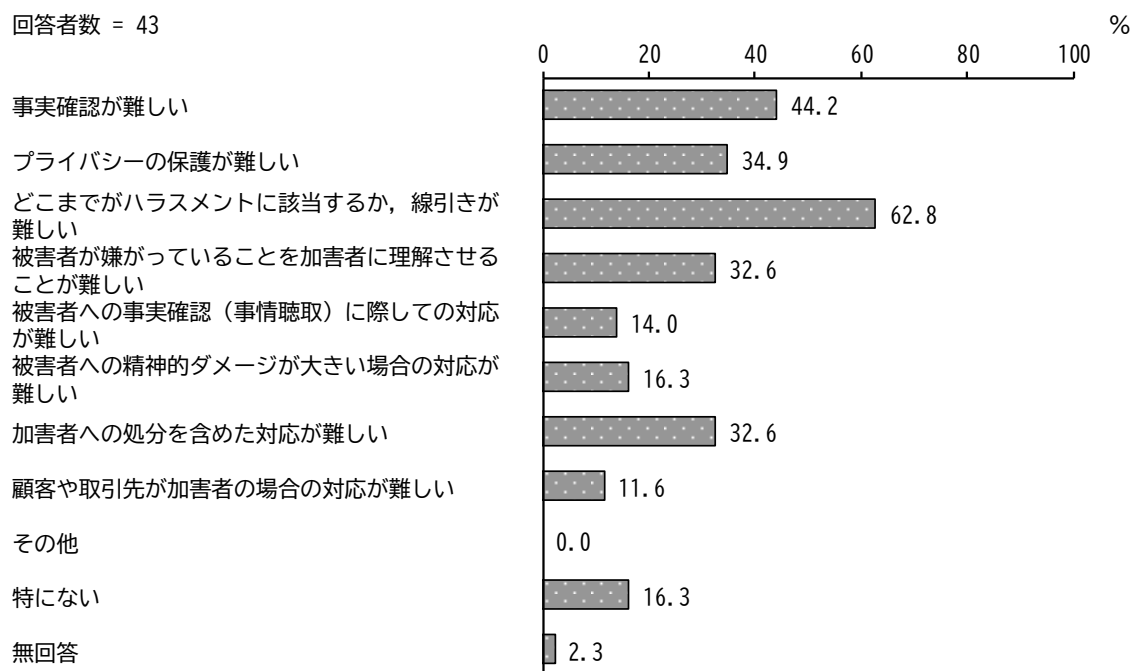
単位：%

区分	回答者数 (件)	就業規則などにハラスメント禁止を明記	事業所内に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置	事務所外の相談・苦情処理機関などの活用	ポスター、リーフレット、手引きなど防止のための啓発資料を配布または掲示	ハラスメントに関する研修・講習などの実施	実態把握のためのアンケートや調査を実施	その他	行っていることはない	無回答
全体	43	55.8	53.5	30.2	41.9	53.5	18.6	0.0	20.9	0.0
100人未満	32	46.9	46.9	18.8	37.5	43.8	15.6	0.0	28.1	0.0
100人以上	11	81.8	72.7	63.6	54.5	81.8	27.3	0.0	0.0	0.0

ハラスメント防止の取組では、「就業規則にハラスメント禁止を明記」が最も多く、相談窓口の設置や研修の実施も半数を超えており、基本的な防止体制が広がっている。一方、従業員規模別にみると、100人未満の事業所では100人以上の事業所と比較して、全ての取組の割合が低くなっている。

## ② ハラスメント対応で難しいこと

回答者数 = 43

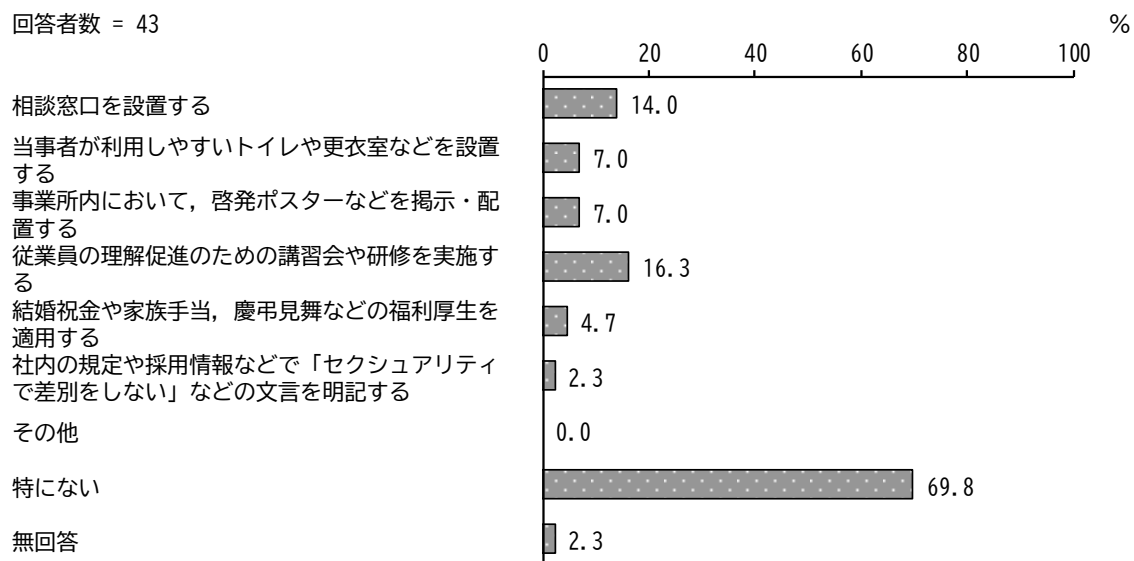


ハラスメント対応で難しいことでは、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が最も多く、事実確認やプライバシー保護の難しさも続いており、対応の各段階で課題が生じている。

## 6 多様な性について

### ① 性的マイノリティの方への配慮として行っている取組

回答者数 = 43



#### 【従業員規模】

単位：%

区分	回答者数 (件)	相談窓口を設置する	当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置する	事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置する	従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する
全体	43	14.0	7.0	7.0	16.3
100人未満	32	9.4	6.3	6.3	15.6
100人以上	11	27.3	9.1	9.1	18.2

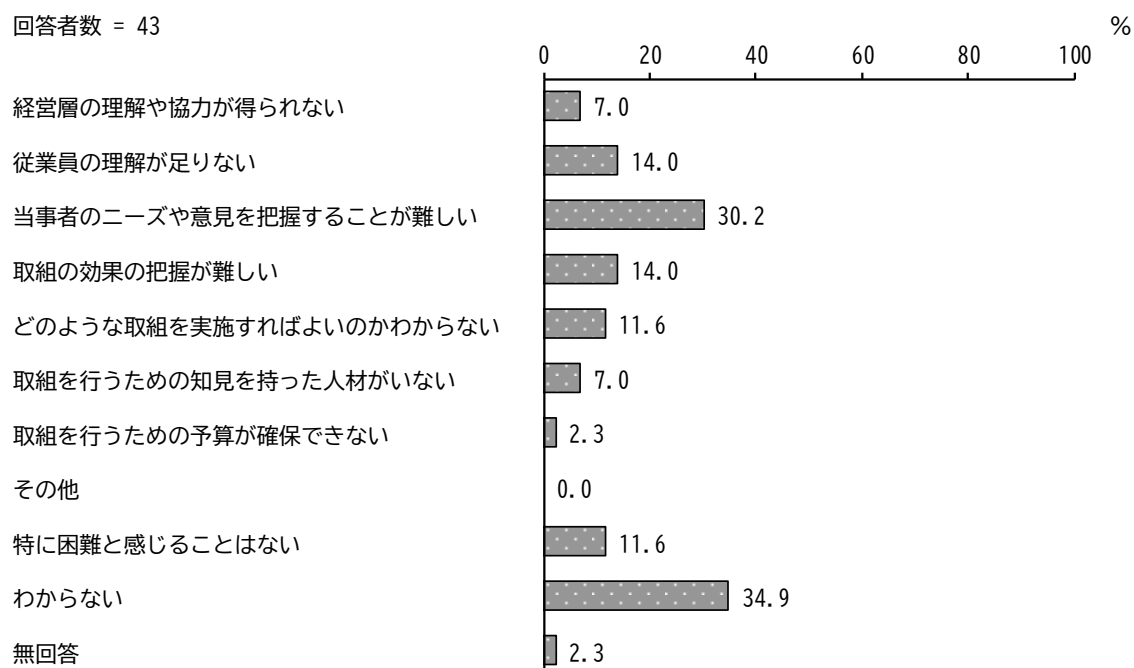
  

区分	結婚祝金や家族手当、慶弔見舞などの福利厚生を適用する	社内の規定や採用情報などで「セクシュアリティで差別をしない」などの文言を明記する	その他	特になし	無回答
全体	4.7	2.3	0.0	69.8	2.3
100人未満	3.1	3.1	0.0	75.0	0.0
100人以上	9.1	0.0	0.0	54.5	9.1

性的マイノリティの方への配慮として行っている取組では、「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する」が最も多く、「相談窓口を設置する」が続いている。職場内の理解を深め、相談しやすい環境を整えることを重視する傾向がみられる。

## ② 性的マイノリティに対する支援制度の整備を進める上での課題

回答者数 = 43



### 【従業員規模】

単位：%

区分	回答者数(件)	経営層の理解や協力が得られない	従業員の理解が足りない	当事者のニーズや意見を把握することが難しい	取組の効果の把握が難しい	どのような取組を実施すればよいかわからない	取組を行うための知見を持った人材がない	取組を行うための予算が確保できない	その他	特に困難と感じることはない	わからない	無回答
全体	43	7.0	14.0	30.2	14.0	11.6	7.0	2.3	0.0	11.6	34.9	2.3
100人未満	32	6.3	12.5	25.0	9.4	6.3	6.3	3.1	0.0	9.4	46.9	0.0
100人以上	11	9.1	18.2	45.5	27.3	27.3	9.1	0.0	0.0	18.2	0.0	9.1

性的マイノリティに対する支援制度の整備を進める上での課題では、「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」が最も多く、従業員の理解不足や取組の効果把握の難しさも続いており、制度づくりの前提となる情報収集や理解促進に課題が集中している。

登録番号  
(刊行物番号)

2025-191

調布市男女共同参画に関する  
意識調査報告書【概要版】

発行年月：令和8年3月

発行：調布市 生活文化スポーツ部  
多様性社会・男女共同参画推進課  
〒182-0022

調布市国領町2-5-15 コクティール3階

電話：042-443-1213