

調布市男女共同参画に関する 意識調査報告書

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	調査結果のまとめ	2
1	市民意識調査の結果	2
2	事業所意識調査の結果	4
III	市民意識調査の結果	6
1	基礎データ	6
2	家事・育児・介護について	11
3	仕事について	47
4	ワーク・ライフ・バランスについて	64
5	ハラスメントについて	77
6	ドメスティック・バイオレンスについて	86
7	多様な性について	131
8	防災について	136
9	男女共同参画について	141
IV	事業所意識調査の結果	224
1	基礎データ	224
2	女性の登用・雇用について	226
3	多様な働き方について	234
4	ワーク・ライフ・バランスについて	252
5	ハラスメント対策について	259
6	多様な性について	263
V	自由意見	266
1	市民意識調査	266
2	事業所意識調査	278
VI	調査票	279
1	市民意識調査の調査票	279
2	事業所意識調査の調査票	289

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 調査結果のまとめ

1 市民意識調査の結果

① 家事・育児・介護について

家事の実施状況は78.6%が「している」と回答しており、令和2年度調査と比較して増加しています。しかし、その実態には男女差がみられ、家庭内での家事分担は「主に女性が行う」「どちらかという女性が行う」の合計が71.4%と、男性が行う(5.5%)と比較して高い割合となっています。育児においても同様で、女性の方が「5時間以上」など長時間従事する割合が高く、男性は2時間未満の短時間に留まる傾向があります。介護については、女性の方が「している」割合が高くなっています。

性別役割分担意識(「男は仕事、女は家庭」)をなくすことが女性の社会参画促進に必要と考える割合は52.6%と高く、意識面での変化は進んでいるものの、実際の行動面では依然として女性に家庭内での負担が偏重しています。役割分担に不満を持つ女性の約7割が「負担が偏っている」ことを理由に挙げており、この不均衡が女性の社会参画を阻む構造的要因となっている可能性があります。

② 仕事について

就労継続に対する意識では、女性の望ましい働き方として「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(46.6%)」が最も高いものの、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする(33.3%)」の割合が前回調査より増加しており、就労継続意欲の高まりがみられます。

一方、管理職志向については、女性は「あまりなりたくない」「絶対になりたくない」の合計が高く、男性は「昇進したことがある」が46.6%と高いなど、役職登用の実態に依然として乖離がみられます。

働くうえでの不安として、女性は「仕事と家事・育児・介護等との両立が難しい」とする割合が高くなっています。管理職へのイメージも、女性は「責任が重くなる(76.4%)」に加え「仕事と家庭の両立が困難になる(31.4%)」という懸念が男性より強く、キャリア形成における時間的・精神的負担の大きさが課題であると考えられます。

③ ワーク・ライフ・バランスについて

理想の優先度は「仕事・家庭・個人のすべてを両立させたい(24.2%)」が最も高いのに対し、現実には「家庭生活」を優先している(19.6%)や「仕事」を優先している(18.9%)となっており、理想と現実の乖離がみられます。特に男性は現実として「仕事」を優先している割合が高く、女性は「家庭生活」を優先している割合が高く、理想との乖離がみられます。

誰もが働きやすくなるために重要なこととして「長時間労働の削減(49.3%)」が最多で、前回調査より増加しています。職場や上司の理解・協力を求める声も多く、個人や家庭の努力だけではなく、労働環境の改善も重要になっていると考えられます。

④ ハラスメントについて

ハラスメントの被害経験は「言葉や態度による嫌がらせ（モラル・ハラスメント）（30.1%）」、「権威や立場を利用した嫌がらせ（パワー・ハラスメント）（27.1%）」の順に高く、女性はセクシュアル・ハラスメントの被害経験割合が男性を大きく上回っています。

相談先としては「友人・知人」が最多となっていますが、「だれ（どこ）にも相談しなかった」層も33.8%存在し、特に男性（45.8%）でその傾向がみられます。

相談しなかった理由として「相談しても無駄だと思ったから（64.4%）」が高くなっており、既存の相談体制に対する不安や相談のしづらさがうかがえます。また、職場におけるハラスメント防止には、研修の実施に加え、就業規則への明記や実効性のある相談窓口の周知が求められていると考えられます。

⑤ ドメスティック・バイオレンスについて

パートナーからの暴力として「精神的暴力」の経験割合が比較的高く、女性では「何度もある」が増加しています。暴力の認知について、「無視して口をきかない」などの心理的行為を「どんな場合でも暴力にあたると思う」と認識する割合は、女性と比較して男性の方が低い傾向にあり、暴力の定義に関する認識の男女差がみられます。

被害を受けた際に「相談しようと思わなかった」とする層が56.9%に達し、前回調査から増加しています。背景には「相談するほどのことではないと思った」という被害の過小評価やあきらめがある可能性があり、初期段階での相談に対する心理的ハードルを下げることや相談窓口の認知度向上が必要であると考えられます。

⑥ 多様な性について

自分自身の性別に悩んだことがある人は2.9%となっていますが、そのうちの68.6%が誰にも「相談しようと思わなかった」と回答しています。性的マイノリティの方々が暮らしやすい社会のために必要なこととして、「正しい理解を深めるための教育を学校で行う（60.9%）」が最も高く、教育現場での啓発への期待が大きくなっています。また、令和2年度調査と比較すると、すべての選択肢で増加しており、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と考えられます。

⑦ 防災について

災害対策で男女双方の視点を活かすために「プライバシー（トイレ・更衣・授乳・就寝スペース等）が確保できる避難所運営を行えるようにする（75.9%）」が最重要視されています。性別にみると、女性はプライバシー確保への意識が男性と比較して高い一方、男性は「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（41.5%）」を女性と比較して重視する傾向があります。

避難所運営において、女性の視点や性的マイノリティの方々への配慮を踏まえ、具体的に取り組むことが重要であると考えられます。

⑧ 男女共同参画について

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、特に女性において不平等感が強くなっています。

前回調査と比較し、職場や政治の場で“男性優遇”と感じている割合は微減しているものの、社会全体では依然として固定的な意識の傾向が残っていることがうかがえます。

「男性は仕事、女性は家庭」という意識は減少傾向にあるものの、実際の行動（家事頻度等）との乖離がみられます。

今後、学校教育での男女平等意識の教育の促進を継続するとともに、働き方の多様化を通じた機会均等を可能とする環境づくりに取り組むことが重要であると考えられます。

2 事業所意識調査の結果

① 女性の登用・雇用について

現在の女性管理職の割合について、「いない」の割合が 34.9%と最も高く、次いで「2～4割未満」の割合が 14.0%、4割以上の割合は 14.0%となっています。女性管理職の数について「少ないと思っている」事業所は 32.6%で、令和2年度調査から減少しています。女性管理職が少ない理由として「女性従業員の割合が少なく、登用対象が限られているから（64.3%）」が最多となっています。

管理職登用方針として「中途採用の積極的实施と新卒採用と同等の育成・登用の実施」や「求職者に向けた女性が活躍できる職場であることについての積極的広報」に取り組む事業所がみられますが、100人未満の事業所では「行っていない」とする割合も2割程度存在します。

小規模事業所における女性登用への意識向上や、女性の採用拡大とキャリア支援の両立が課題と考えられます。

② 多様な働き方について

残業時間は男女間で差があり、男性は「21～30時間」以上の割合が女性より高く、100人未満の規模でより長時間化する傾向がみられます。

有給休暇の取得日数は男性より女性の方が高い傾向がみられます。男性従業員が育児休業や介護休業を取得するにあたっての課題として「代替要員の確保が困難」が最も高くなっており、育児休業で 62.8%、介護休業で 53.5%となっています。男性に仕事が偏っている状況がみられ、男性・女性ともに働きやすい職場環境の整備が課題と考えられます。

③ ワーク・ライフ・バランスについて

取組として「年次有給休暇の取得を奨励している（69.8%）」が最も高くなっています。100人以上の事業所では、9割以上で年次有給休暇の取得奨励、半数以上で長時間労働の削減に取り組んでいる一方で、100人未満の事業所では取組が「特にない」とする事業所も一定数おり、事業所規模による差がみられます。

ワーク・ライフ・バランスを推進していく上での課題として「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること（60.5%）」が最大であり、人材不足への対応が求められます。

④ ハラスメント対策について

「就業規則などにハラスメント禁止を明記（55.8%）」や「事業所内に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置（53.5%）」が半数を超える事業所で進んでいますが、規模別に見ると、100人未満の事業所では100人以上の事業所と比較して、研修の実施や窓口設置の割合が低くなっています。

ハラスメントへの対応として困難と感じる要因として「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい（62.8%）」が挙がっており、「事実確認が難しい」ことが課題となっていることがみられます。法改正の周知は進んでいるものの、実際の運用や教育体制の構築について事業所の規模において差がみられており、フォローアップが重要と考えられます。

⑤ 多様な性について

性的マイノリティの方々への配慮は「特にない」とする事業所が69.8%と大半を占めています。取り組んでいる事業所でも「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する」が16.3%程度に留まります。規模別では、100人以上の事業所で相談窓口設置などの意識がやや高い傾向にあります。

整備が難しい理由として「当事者のニーズや意見を把握することが難しい（30.2%）」や「従業員の理解が足りない（14.0%）」が挙げられています。どのような取組をすべきか「わからない」とする回答も100人未満の事業所で半数近くあり、ガイドラインの提供や事例紹介を通じた啓発が今後の課題と考えられます。

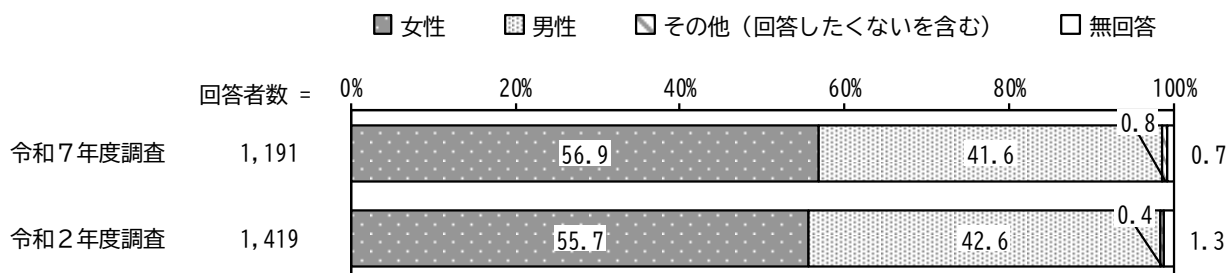
Ⅲ 市民意識調査の結果

1 基礎データ

F 1 あなたの性別をお答えください。(○は1つだけ)

※性別は戸籍上の性別に関係なく、自認する性別をお答えください。

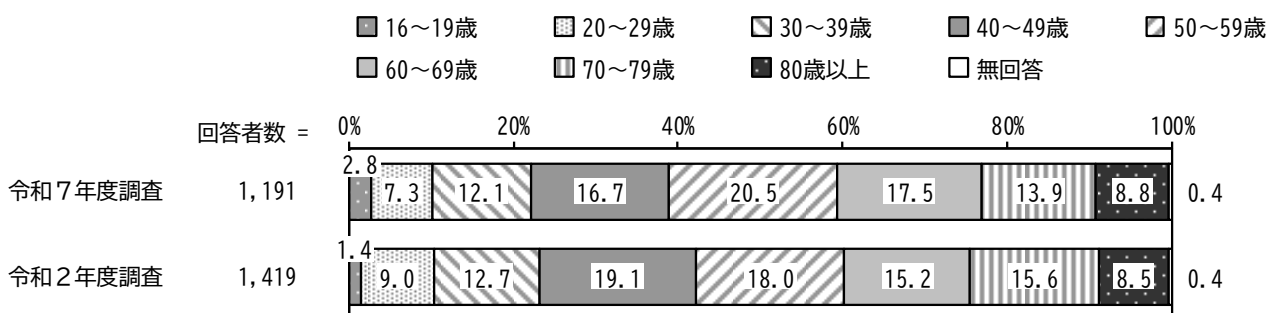
「女性」の割合が 56.9%、「男性」の割合が 41.6%、「その他（回答したくないを含む）」の割合が 0.8%となっています。



※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。

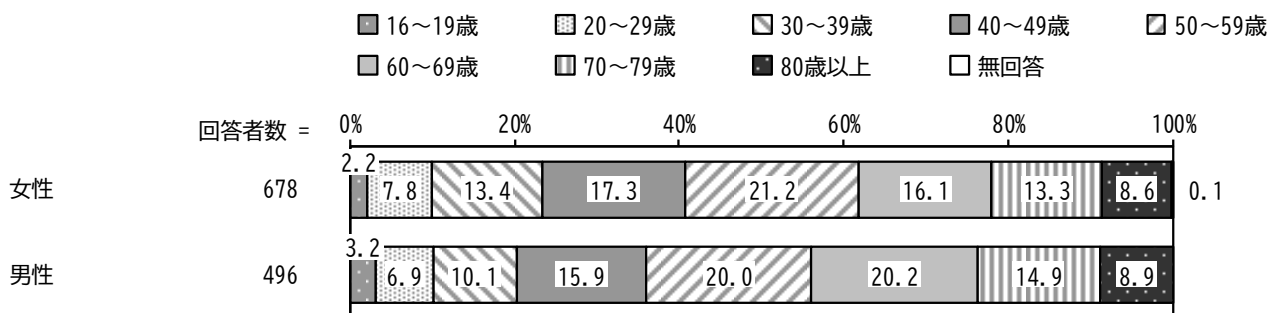
F 2 あなたのお歳はおいくつですか。(○は1つだけ)

「50～59歳」の割合が 20.5%と最も高く、次いで「60～69歳」の割合が 17.5%、「40～49歳」の割合が 16.7%となっています。



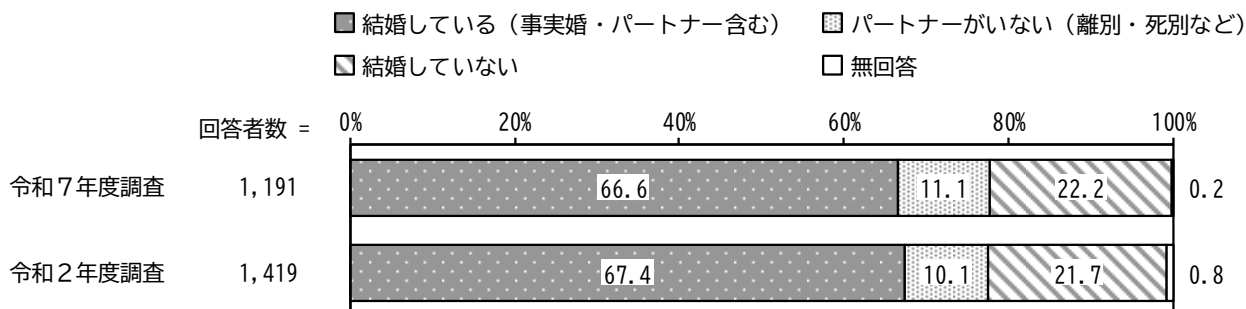
※令和2年度調査では、18歳以上を調査対象としているため、「16～19歳」が「18～19歳」となっています。

【性別】



F3 あなたは結婚していますか。(○は1つだけ)

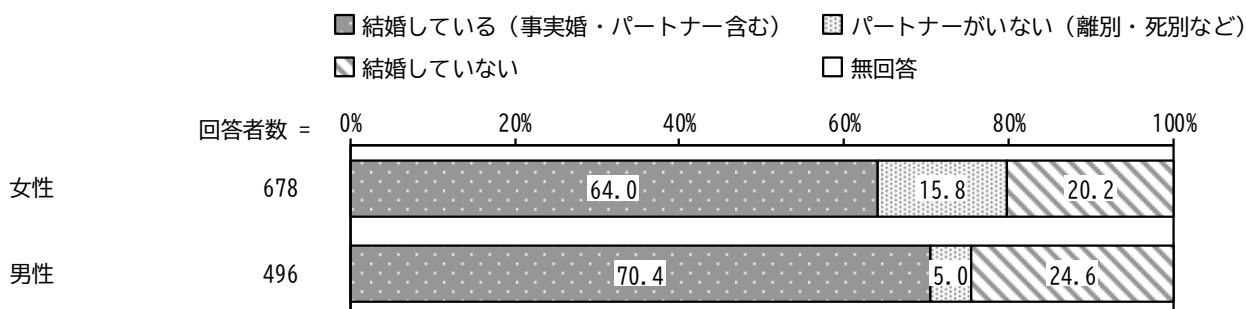
「結婚している（事実婚・パートナー含む）」の割合が 66.6%、「パートナーがない（離別・死別など）」の割合が 11.1%、「結婚していない」の割合が 22.2%となっています。



※令和2年度調査では、「結婚している（事実婚・パートナー含む）」が「結婚している」と「結婚していないが同居のパートナーがいる」に分かれ、「パートナーがない（離別・死別など）」が「パートナーがない（離別・死別）」となっています。

【性別】

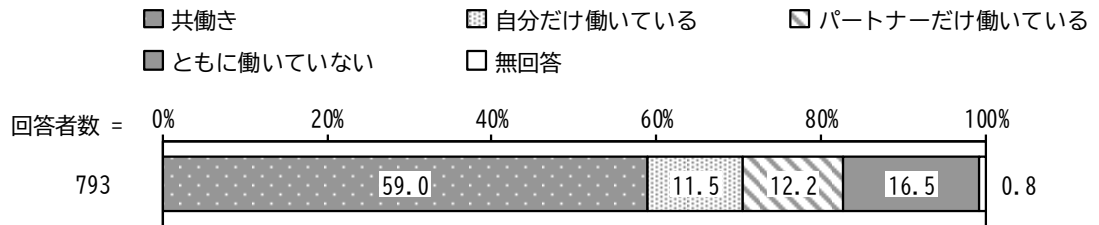
性別にみると、男性に比べ女性で「パートナーがない（離別・死別など）」の割合が 10.8 ポイント高く、女性に比べ男性で「結婚している（事実婚・パートナー含む）」の割合が 6.4 ポイント高くなっています。



F3-1はF3で「結婚している（事実婚・パートナー含む）」を選択した方にお伺いします。

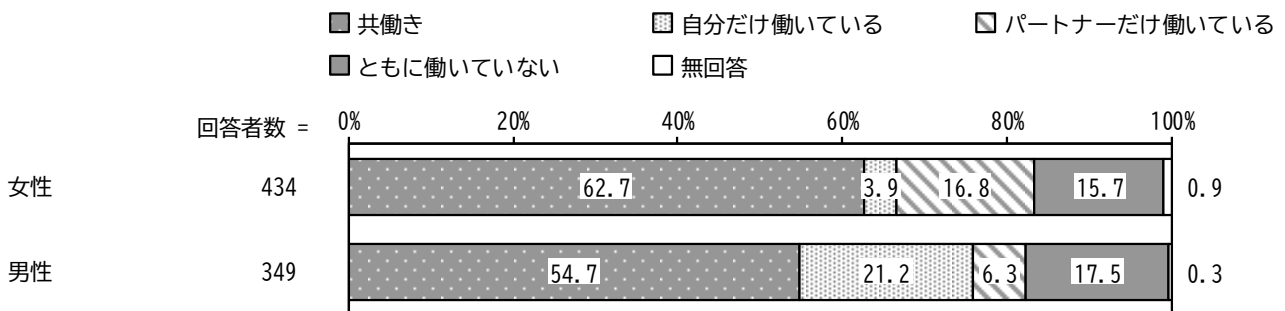
F3-1 あなたと配偶者（パートナー含む）は、働いていますか。（○は1つだけ）

「共働き」の割合が59.0%と最も高く、次いで「ともに働いていない」の割合が16.5%、「パートナーだけ働いている」の割合が12.2%となっています。



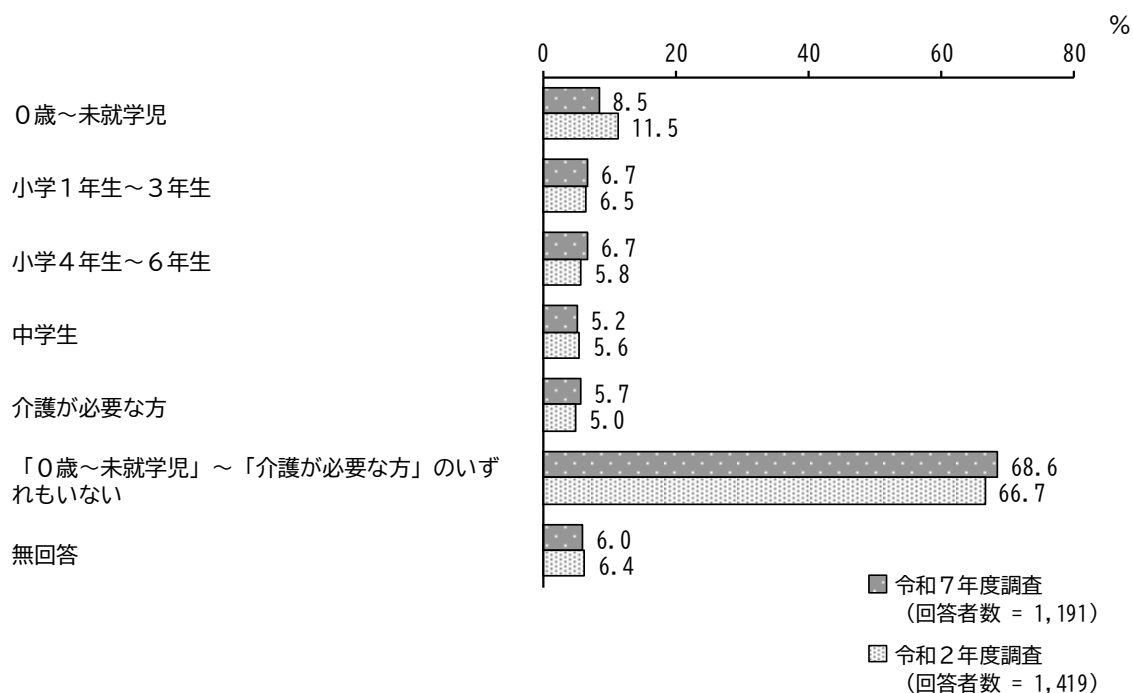
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「共働き」の割合が8.0ポイント、「パートナーだけ働いている」の割合が10.5ポイント高く、女性に比べ男性で「自分だけ働いている」の割合が17.3ポイント高くなっています。

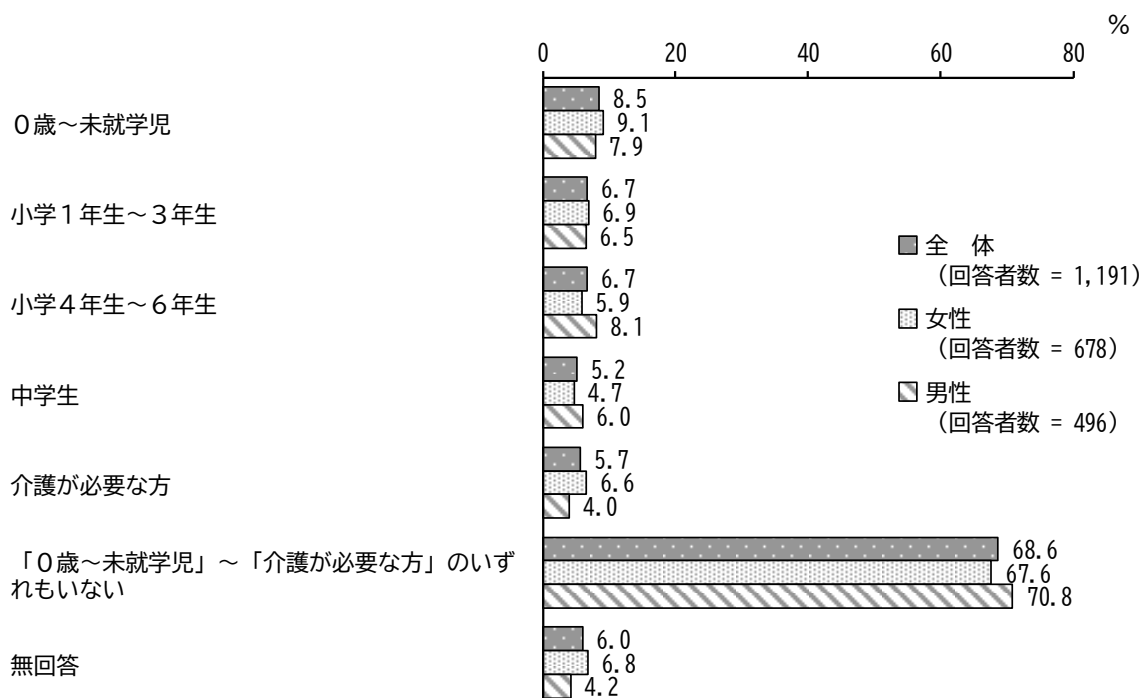


F4 あなたの世帯には、次に該当する方がいますか。(〇はいくつでも)

「0歳～未就学児」～「介護が必要な方」のいずれもない」の割合が68.6%と最も高くなっています。

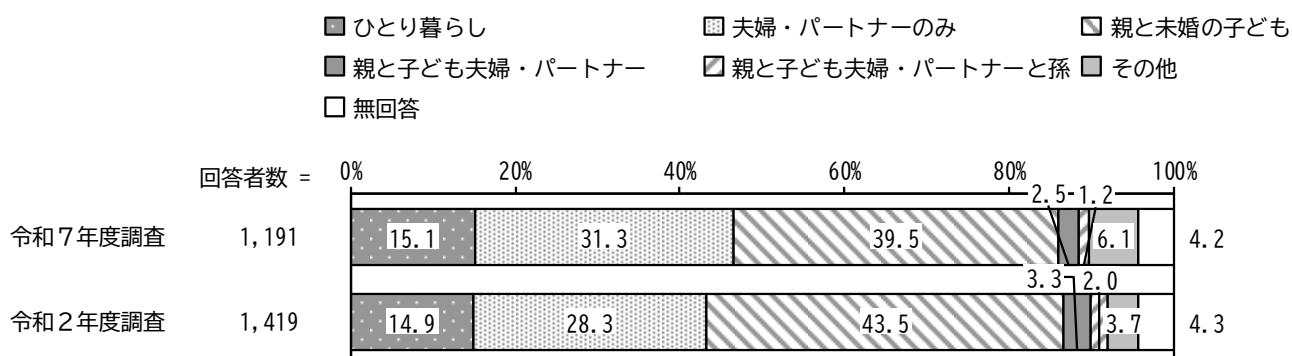


【性別】



F5 あなたの世帯は、以下のどれにあたりますか。ご自分の立場（自分が親，自分が子ども）にかかわらず，世帯の構成をお答えください。（○は1つだけ）

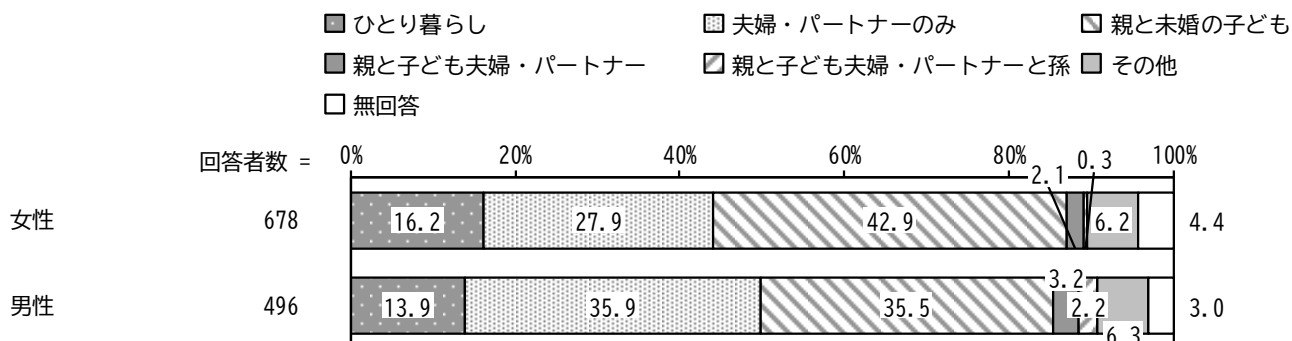
「親と未婚の子ども」の割合が39.5%と最も高く，次いで「夫婦・パートナーのみ」の割合が31.3%，「ひとり暮らし」の割合が15.1%となっています。



※令和2年度調査では、「夫婦・パートナーのみ」が「夫婦・カップルのみ」，「親と子ども夫婦・パートナー」が「親と子ども夫婦・カップル」，「親と子ども夫婦・パートナーと孫」が「親と子ども夫婦・カップルと孫」となっています。

【性別】

性別にみると，男性に比べ女性で「親と未婚の子ども」の割合が7.4ポイント高く，女性に比べ男性で「夫婦・パートナーのみ」の割合が8.0ポイント高くなっています。

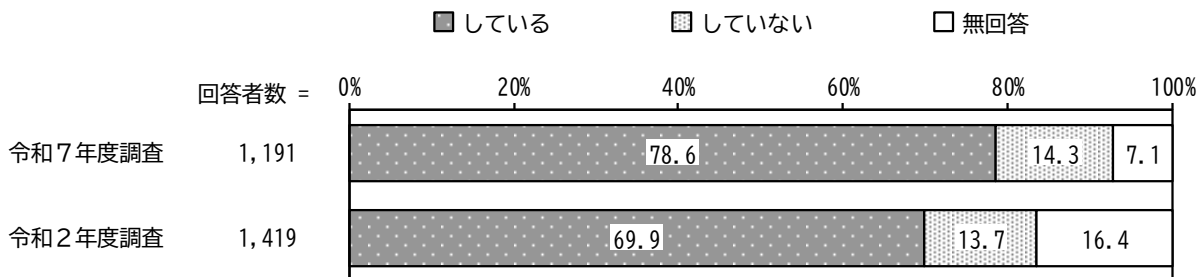


2 家事・育児・介護について

問1 あなたは、現在、日常生活において、家事や育児、介護をしていますか。また、している場合は、1日にどの程度時間をかけているか合わせてお答えください。なお、30分は0.5時間、1時間30分は1.5時間のよう時間の単位でご記入ください。
(○はそれぞれ1つずつ)

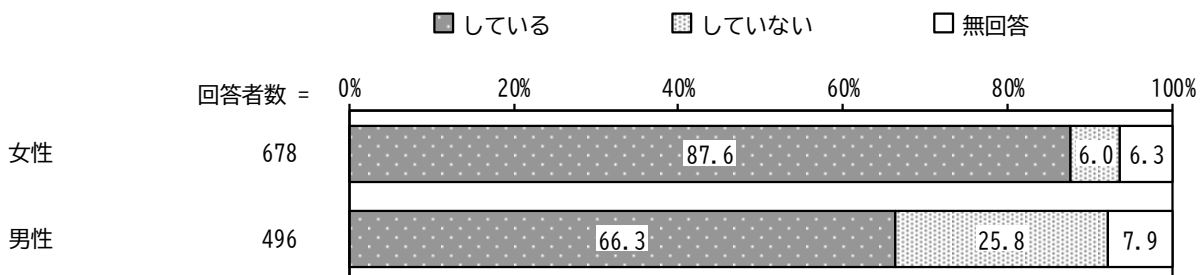
家事

「している」の割合が78.6%、「していない」の割合が14.3%となっています。
令和2年度調査と比較すると、「している」の割合が増加しています。



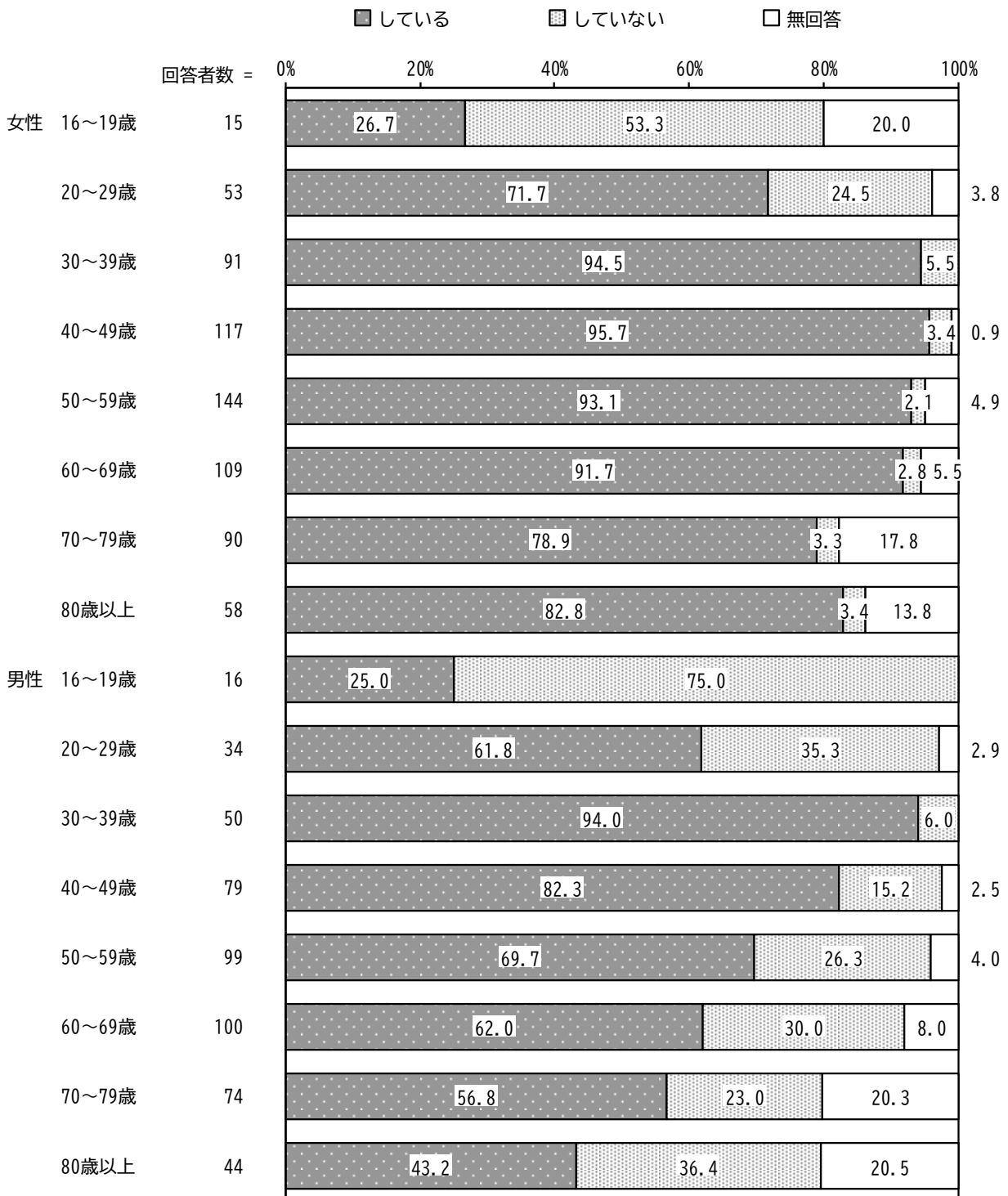
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「している」の割合が21.3ポイント高くなっています。



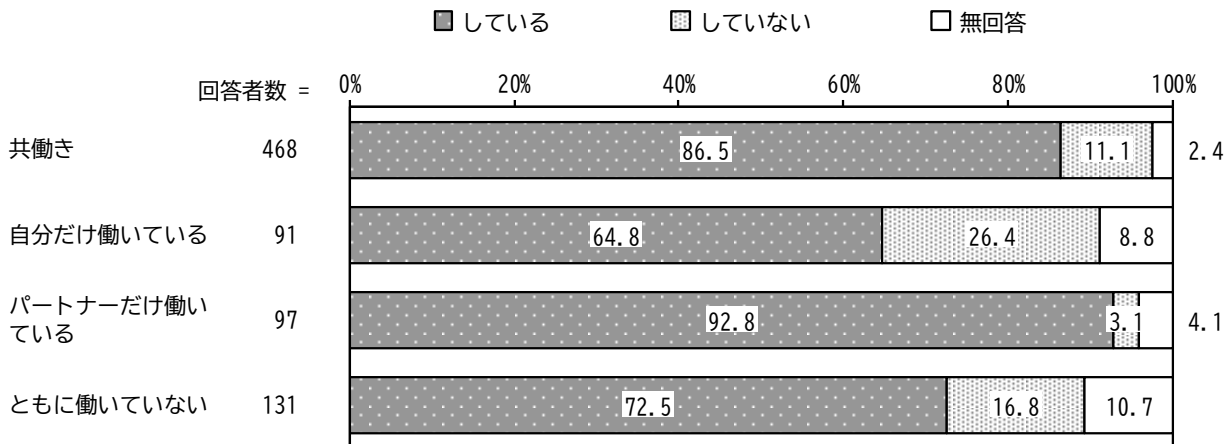
【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「している」の割合が16～19歳から40～49歳まで年代が上がるほど高く、男性では「している」の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど低くなっています。



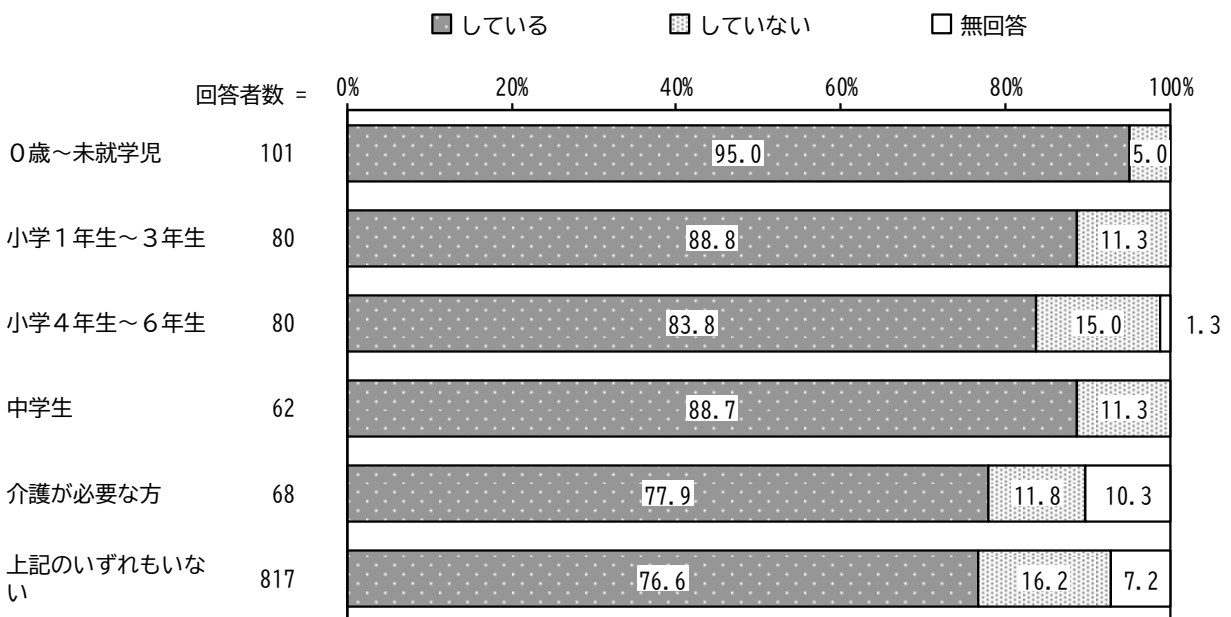
【世帯の就労状況】

世帯の就労状況別にみると、パートナーだけ働いているで「している」、自分だけ働いているで「していない」の割合が高くなっています。



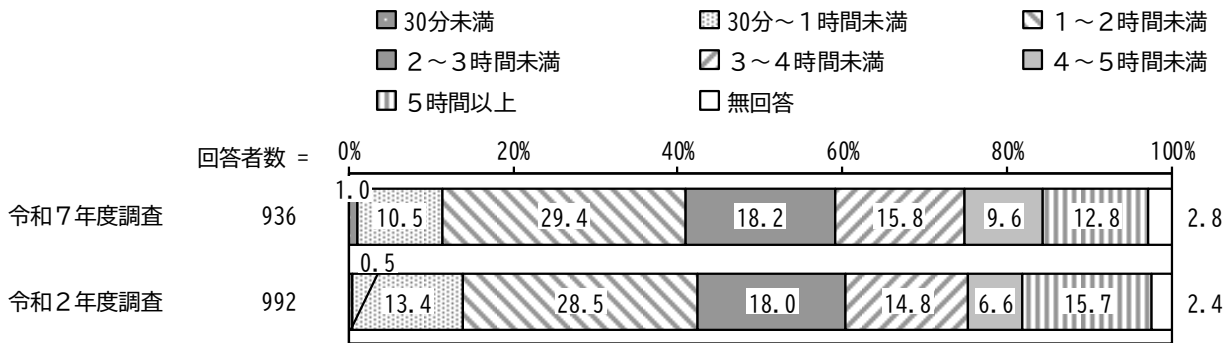
【世帯の構成員】

世帯の構成員別にみると、0歳～未就学児で「している」の割合が高くなっています。



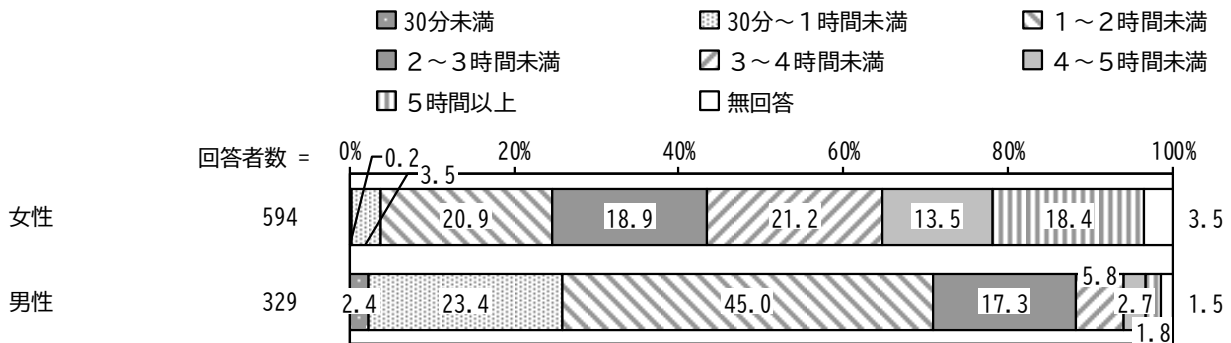
1日当たりの家事の時間

「1～2時間未満」の割合が29.4%と最も高く、次いで「2～3時間未満」の割合が18.2%、「3～4時間未満」の割合が15.8%となっています。



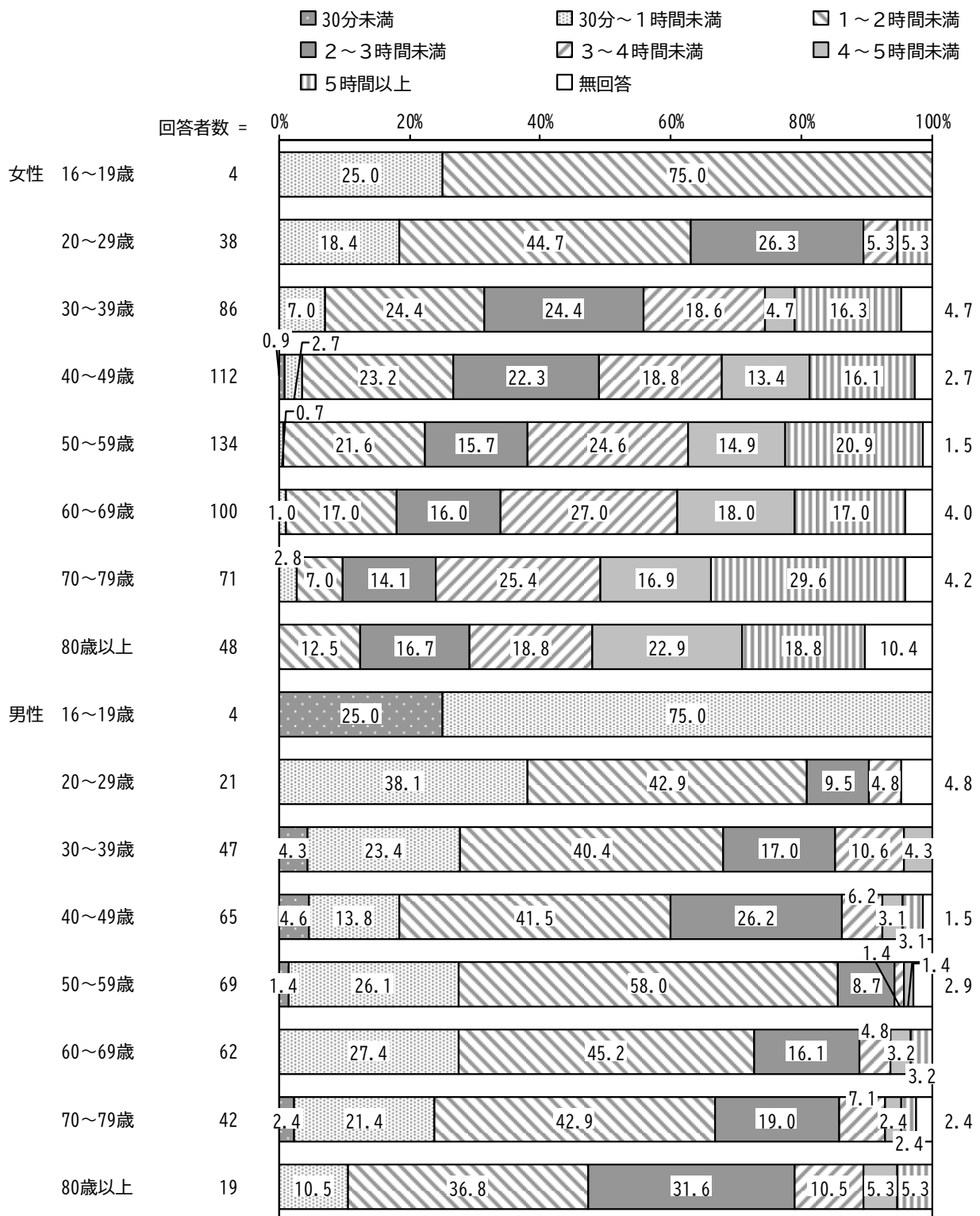
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「3～4時間未満」の割合が15.4ポイント、「4～5時間未満」の割合が10.8ポイント、「5時間以上」の割合が16.6ポイント高く、女性に比べ男性で「30分～1時間未満」の割合が19.9ポイント、「1～2時間未満」の割合が24.1ポイント高くなっています。



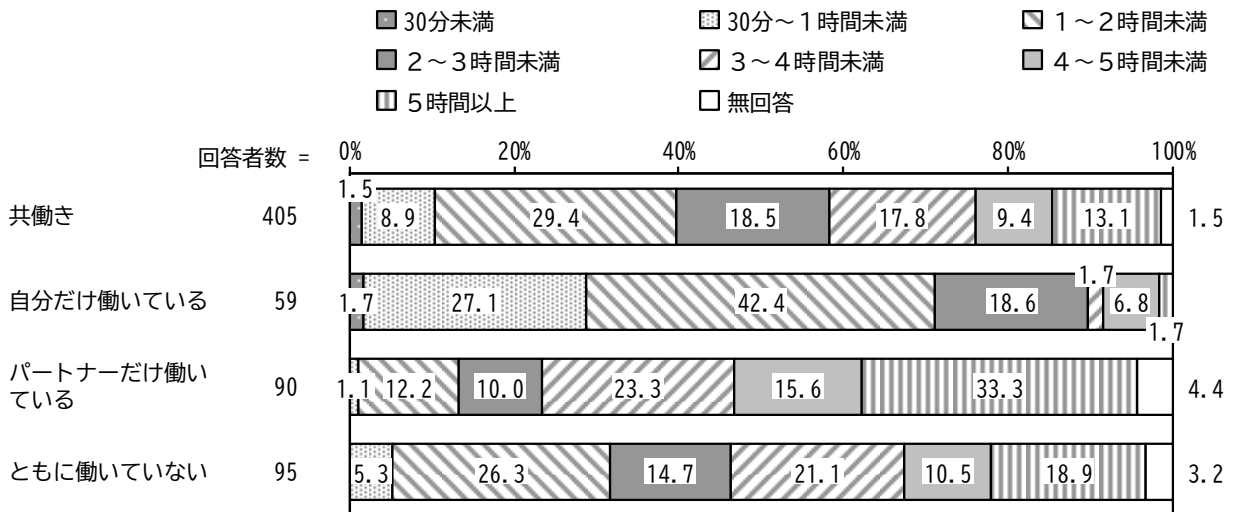
【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「1～2時間未満」の割合が16～19歳から70～79歳まで年代が上がるほど低くなる傾向にあります。また、男性では「30分～1時間未満」の割合が20～29歳で、「1～2時間未満」の割合が50～59歳で高くなっています。



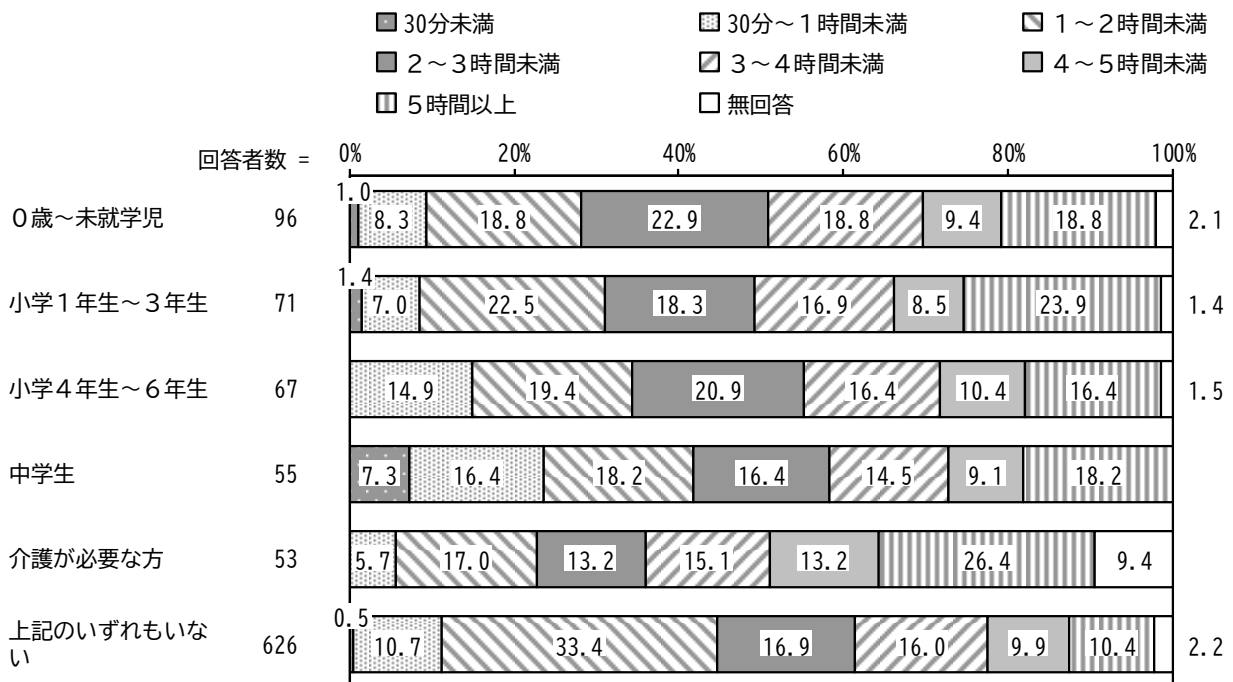
【世帯の就労状況】

世帯の就労状況別にみると、自分だけ働いているで「30分～1時間未満」「1～2時間未満」、パートナーだけ働いているで「5時間以上」の割合が高くなっています。



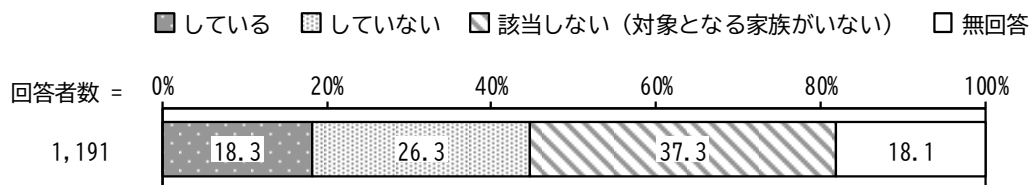
【世帯の構成員】

世帯の構成員別にみると、中学生で「30分未満」、小学1年生～3年生、介護が必要な方で「5時間以上」の割合が高くなっています。



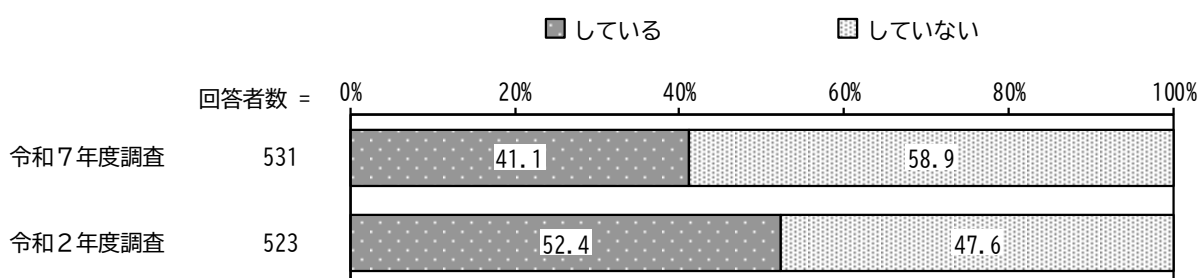
育児

「している」の割合が18.3%、「していない」の割合が26.3%、「該当しない（対象となる家族がない）」の割合が37.3%となっています。



【経年比較】

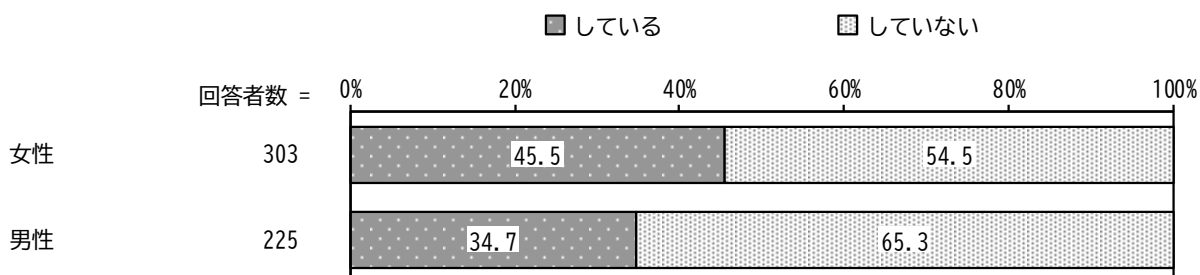
令和2年度調査と比較すると、「していない」の割合が増加しています。



※「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。

【性別】

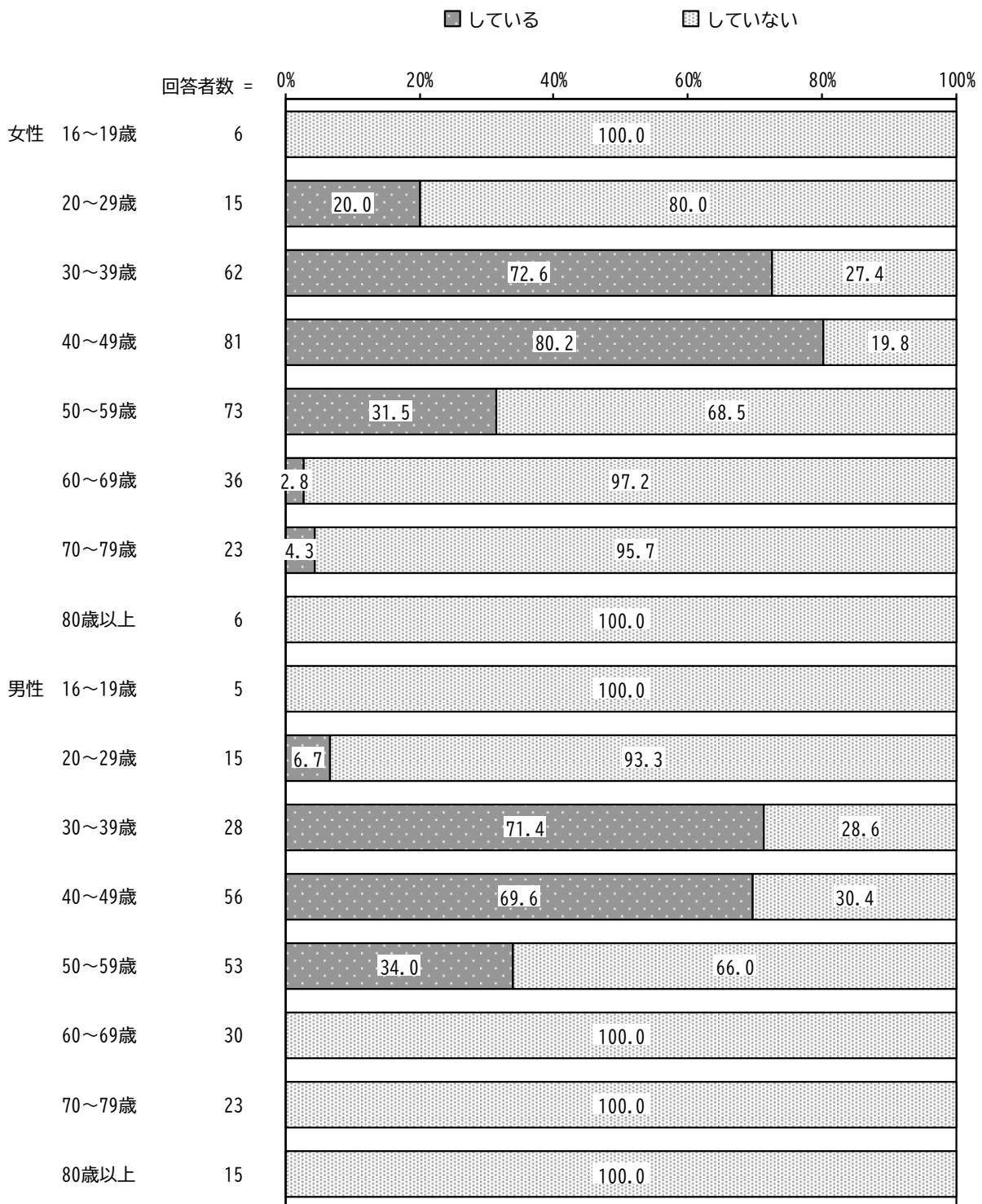
性別にみると、女性に比べ男性で「していない」の割合が10.8ポイント高くなっています。



※「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。

【性・年代別】

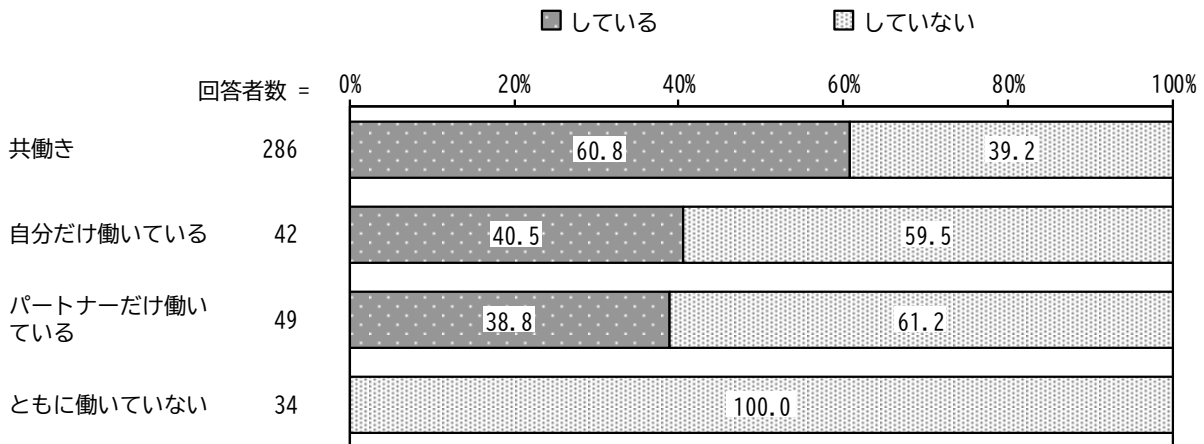
性・年代別にみると、女性では「している」の割合が20～29歳から40～49歳まで年代が上がるほど高く、男性では「している」の割合が30～39歳から50～59歳まで年代が上がるほど低くなっています。



※「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。

【世帯の就労状況】

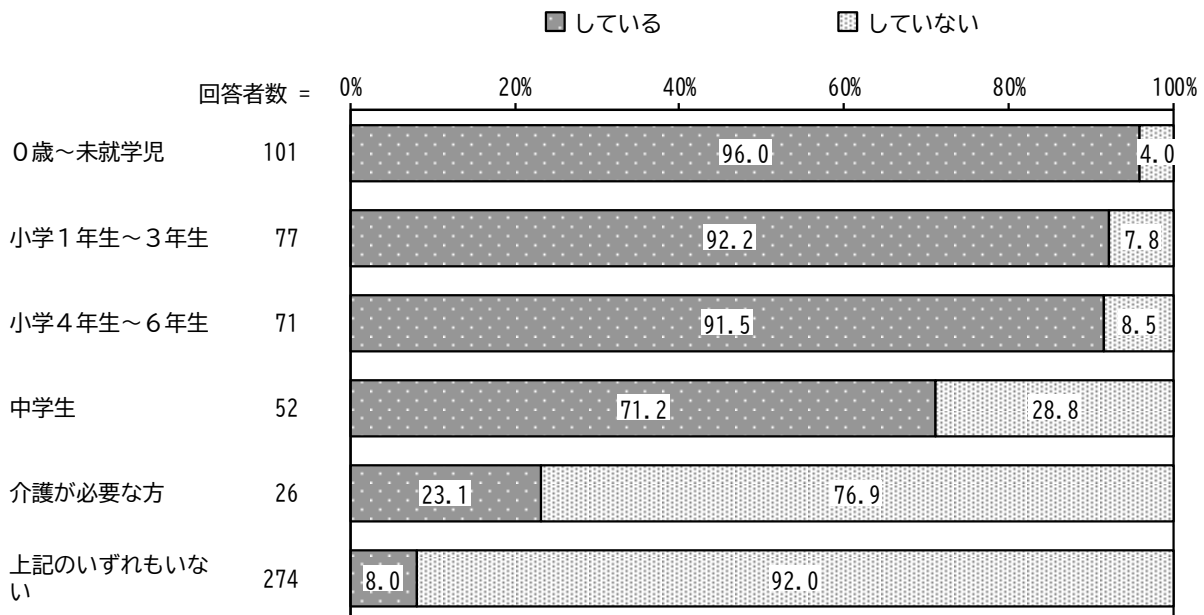
世帯の就労状況別にみると、共働きで「している」、ともに働いていないで「していない」の割合が高くなっています。



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

【世帯の構成員】

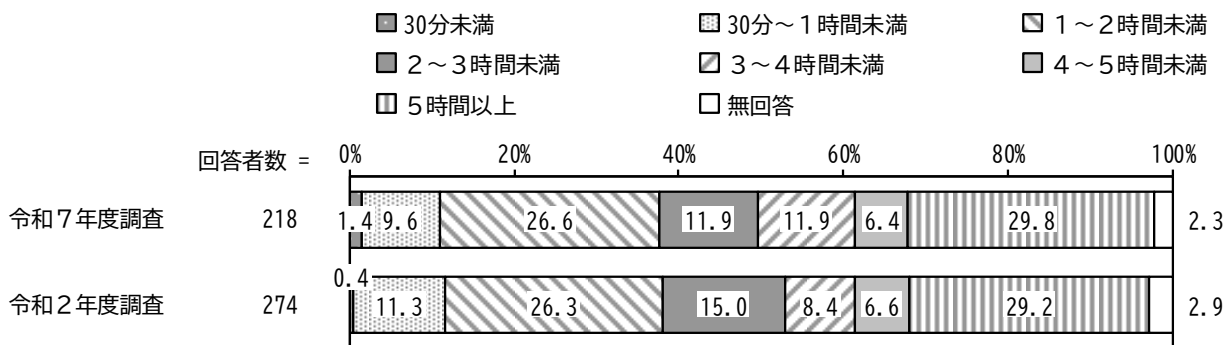
世帯の構成員別にみると、0歳～未就学児で「している」の割合が高くなっています。



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

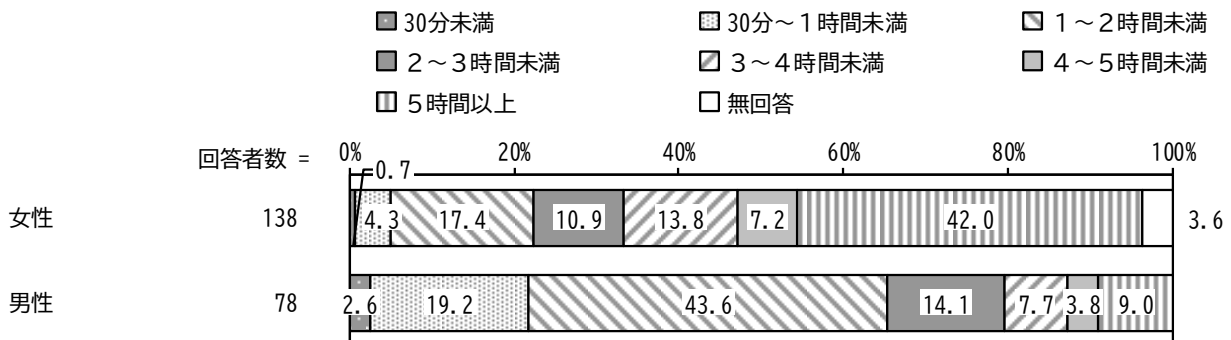
1日当たりの育児の時間

「5時間以上」の割合が29.8%と最も高く、次いで「1～2時間未満」の割合が26.6%、「2～3時間未満」の割合が11.9%となっています。



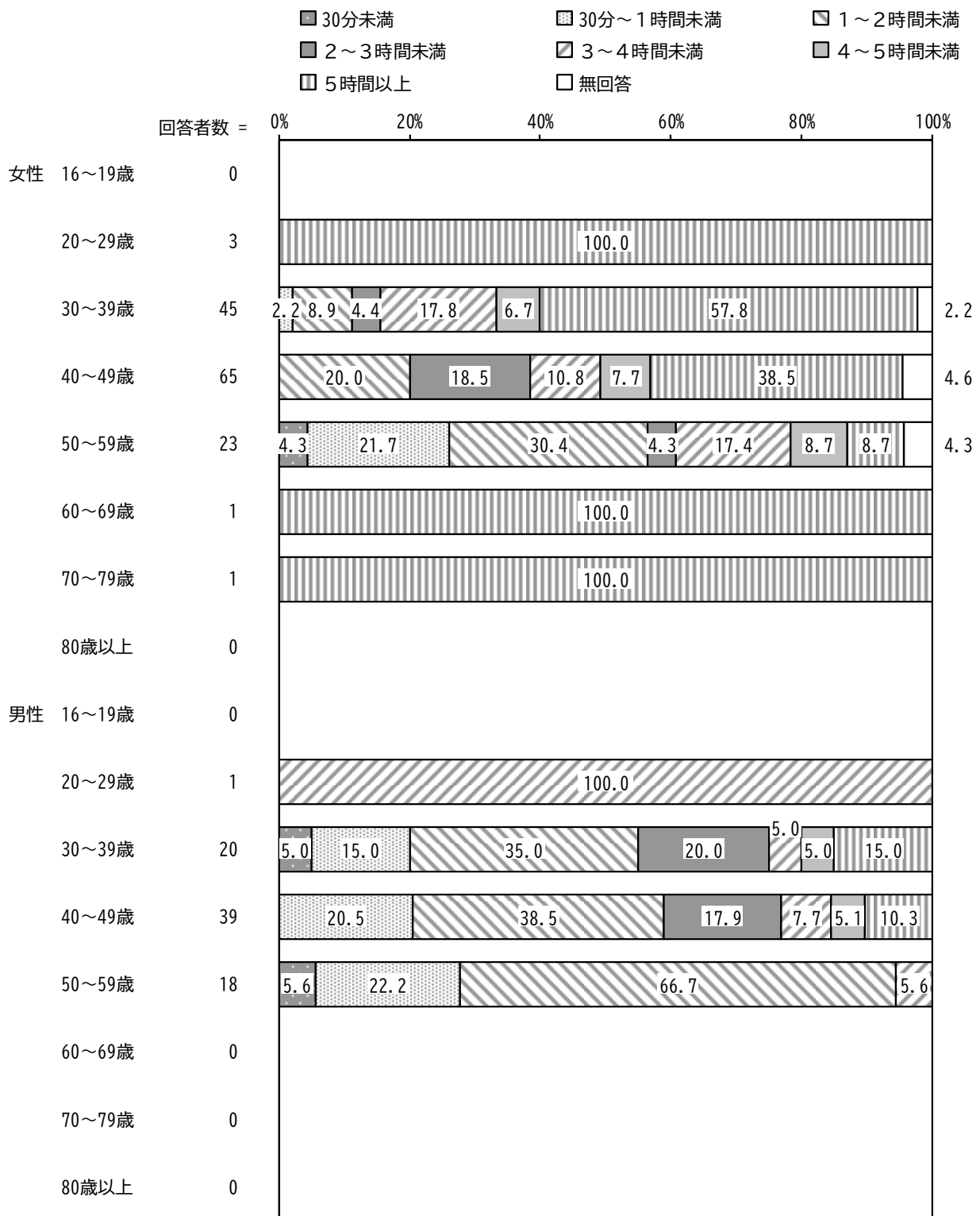
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「3～4時間未満」の割合が6.1ポイント、「5時間以上」の割合が33.0ポイント高く、女性に比べ男性で「30分～1時間未満」の割合が14.9ポイント、「1～2時間未満」の割合が26.2ポイント高くなっています。



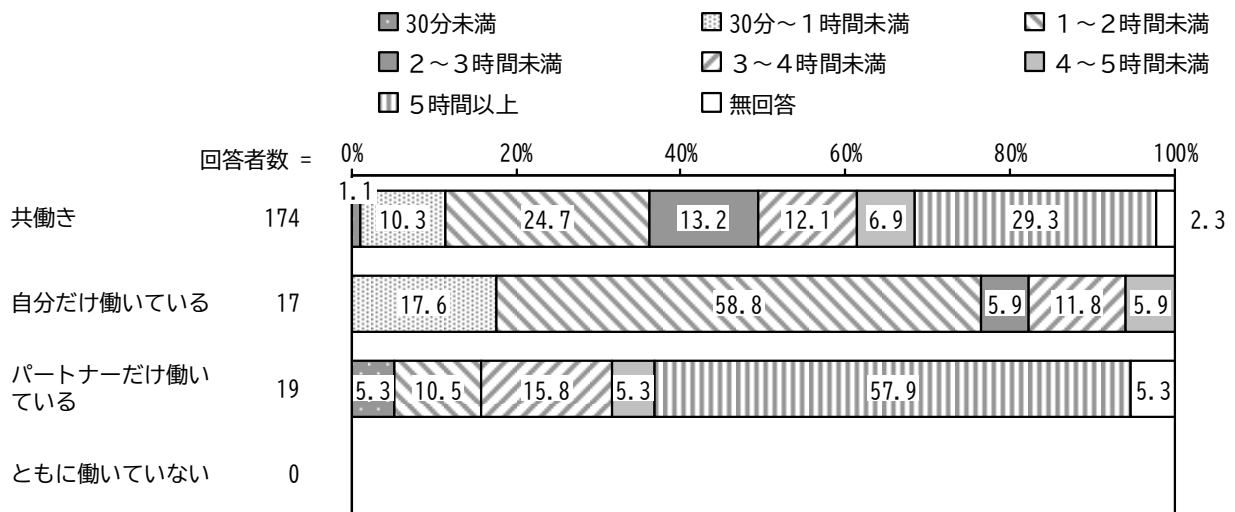
【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「5時間以上」の割合が20～29歳から50～59歳まで年代が上がるほど低く、男性では「30分～1時間未満」の割合が30～39歳から50～59歳まで年代が上がるほど高くなっています。



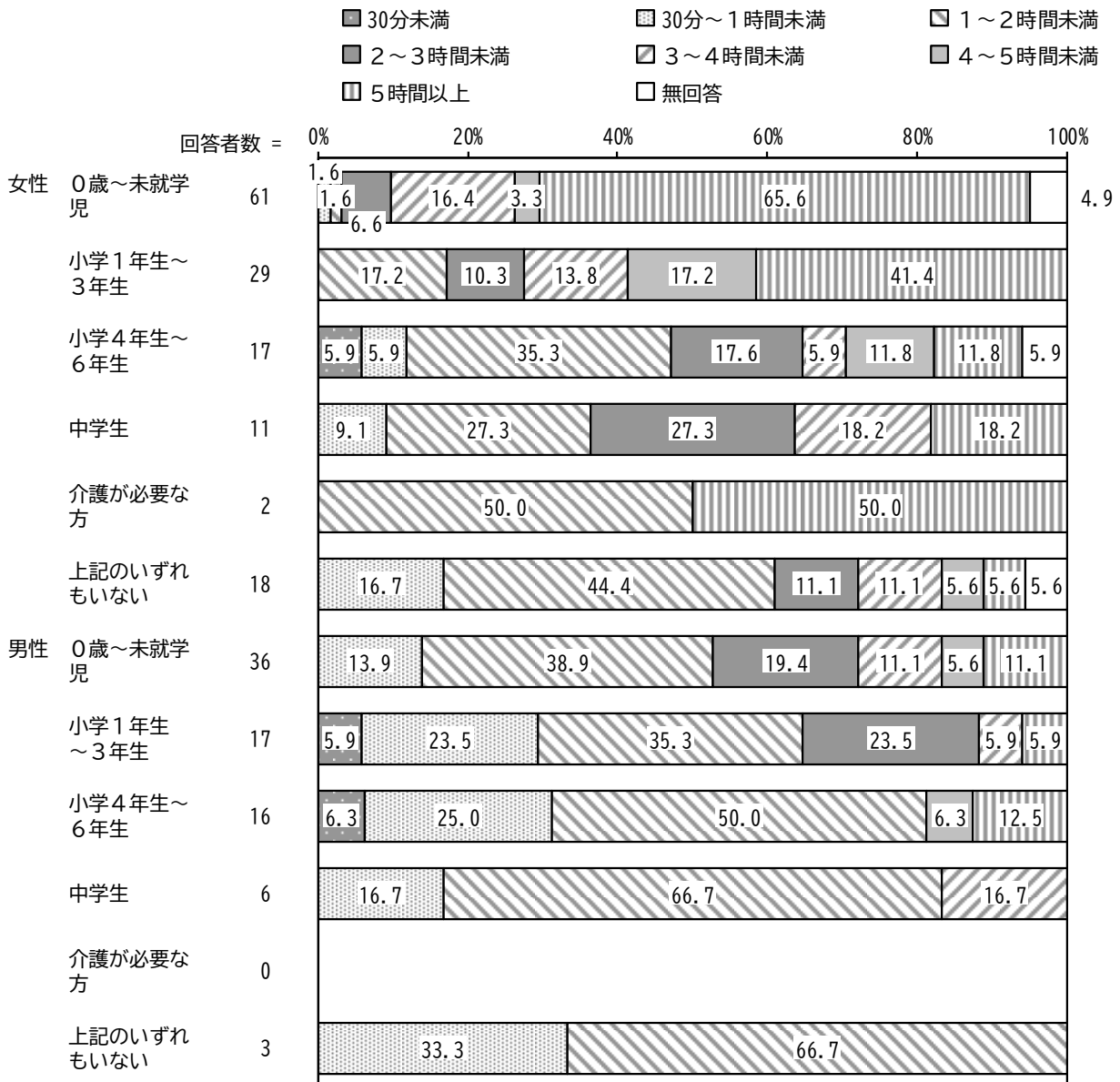
【世帯の就労状況】

世帯の就労状況別にみると、自分だけ働いているで「30分～1時間未満」「1～2時間未満」、パートナーだけ働いているで「5時間以上」の割合が高くなっています。



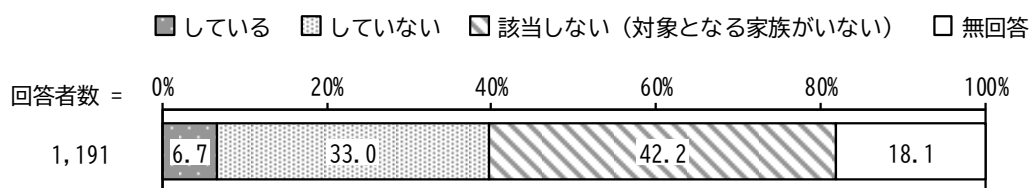
【性・世帯の構成員】

性・世帯の構成員別にみると、女性 0歳～未就学児，小学1年生～3年生で「5時間以上」、男性は全ての構成員別で「1～2時間未満」の割合が高くなっています。

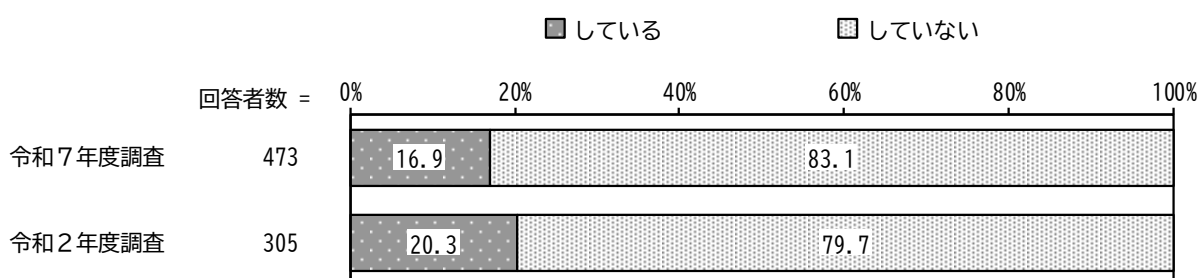


介護

「している」の割合が6.7%、「していない」の割合が33.0%、「該当しない（対象となる家族がない）」の割合が42.2%となっています。



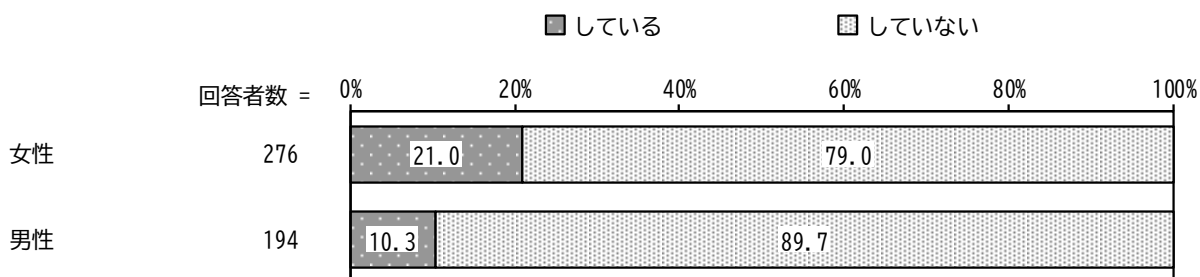
【経年比較】



※「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。

【性別】

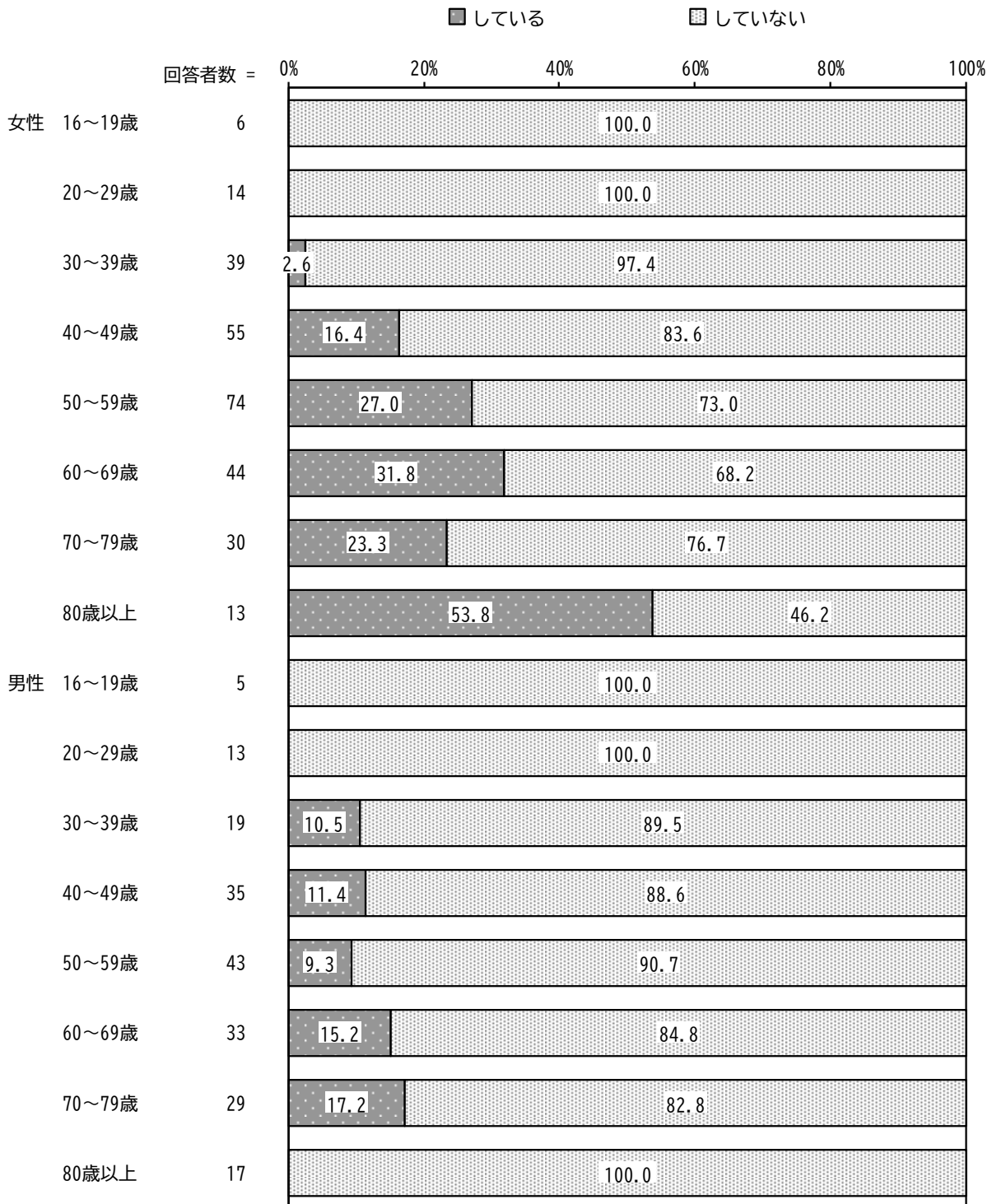
性別にみると、男性に比べ女性で「している」の割合が10.7ポイント高くなっています。



※「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。

【性・年代別】

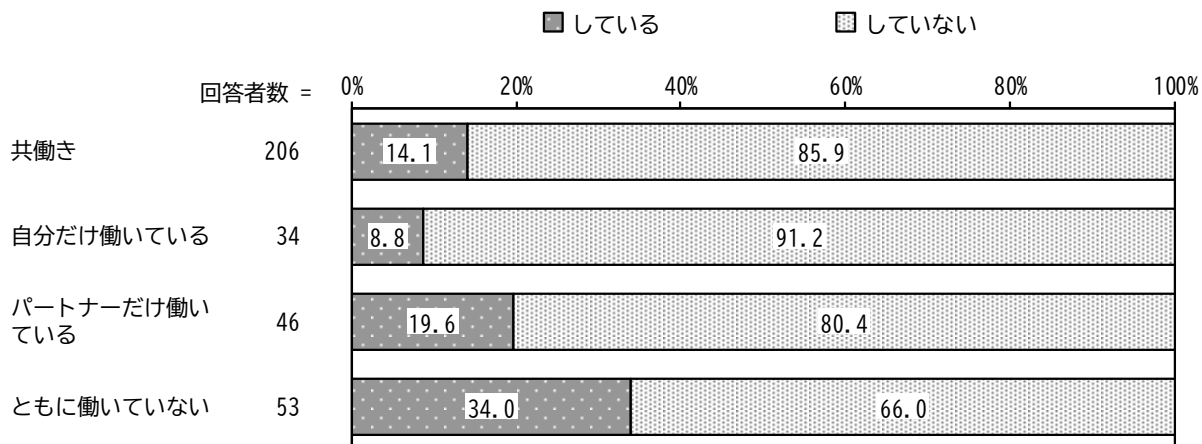
性・年代別にみると、女性では「している」の割合が30～39歳から60～69歳まで年代が上がるほど高くなっています。また、女性で「している」の割合が80歳以上で最も高くなっています。



※「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。

【世帯の就労状況】

世帯の就労状況別にみると、ともに働いていないで「している」、自分だけ働いているで「していない」の割合が高くなっています。

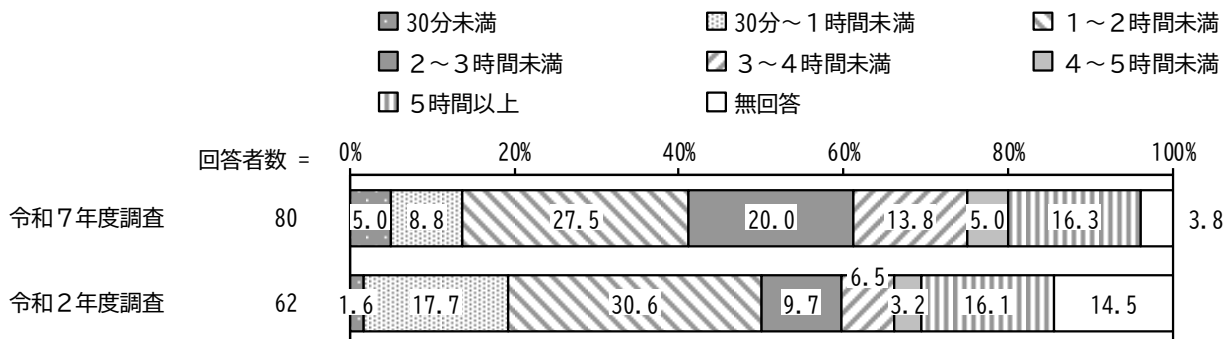


※「該当しない（対象となる家族がいない）」、「無回答」を除いて集計しています。

1日当たりの介護の時間

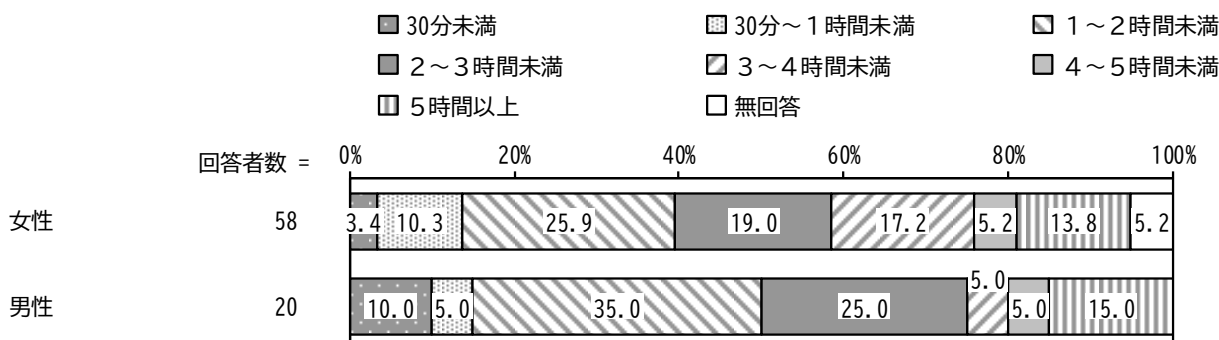
「1～2時間未満」の割合が27.5%と最も高く、次いで「2～3時間未満」の割合が20.0%、「5時間以上」の割合が16.3%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「2～3時間未満」「3～4時間未満」の割合が増加しています。一方、「30分～1時間未満」の割合が減少しています。



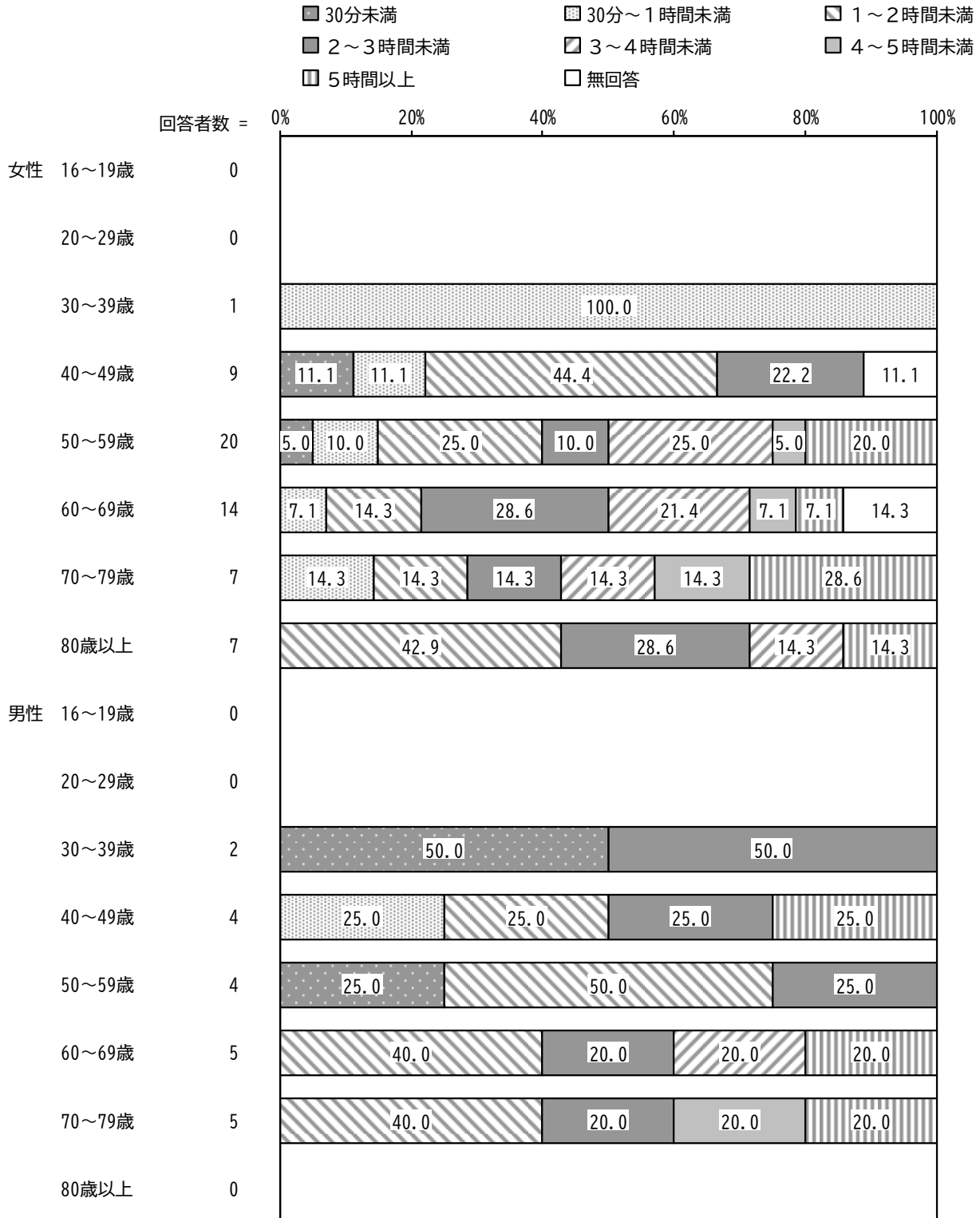
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「30分～1時間未満」の割合が5.3ポイント、「3～4時間未満」の割合が12.2ポイント高く、女性に比べ男性で「30分未満」の割合が6.6ポイント、「1～2時間未満」の割合が9.1ポイント、「2～3時間未満」の割合が6.0ポイント高くなっています。



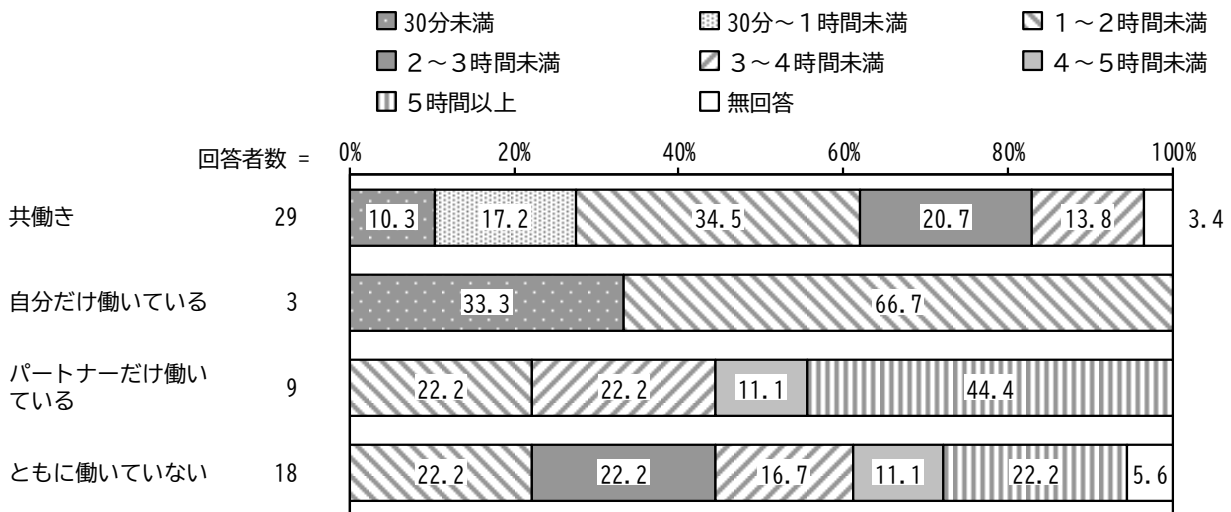
【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「1～2時間未満」の割合が40～49歳から70～79歳まで年代が上がるほど低くなっています。

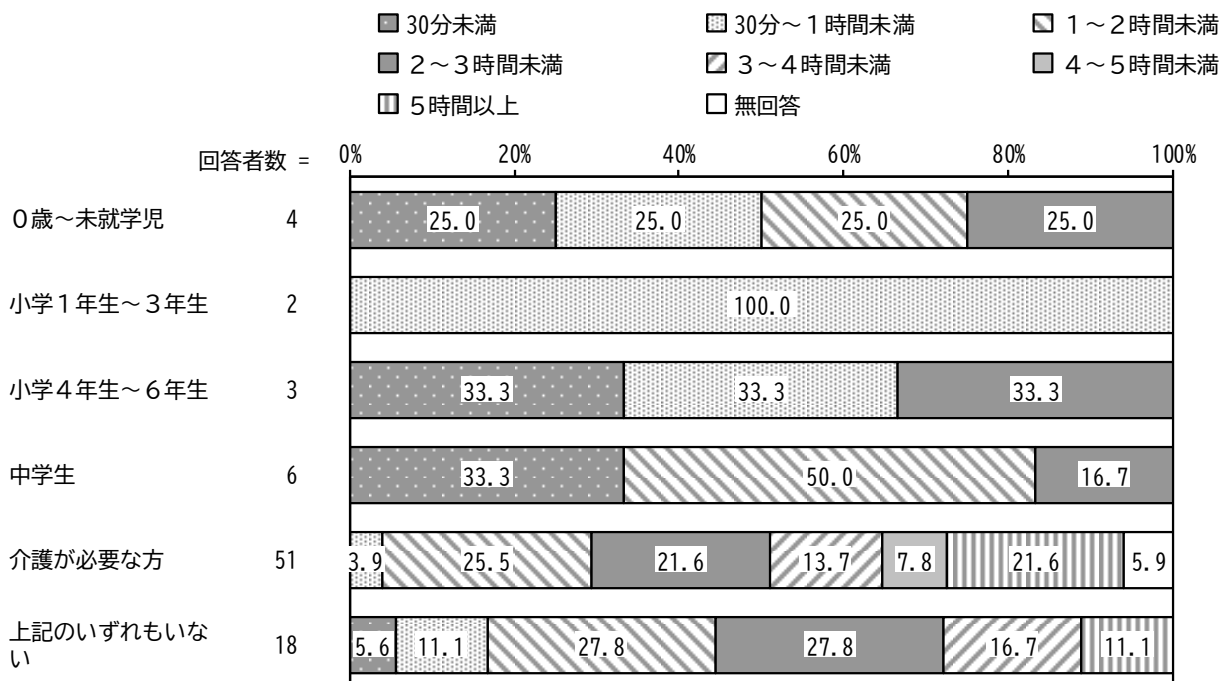


【世帯の就労状況】

世帯の就労状況別にみると、自分だけ働いているで「1～2時間未満」の割合が高くなっています。



【世帯の構成員】

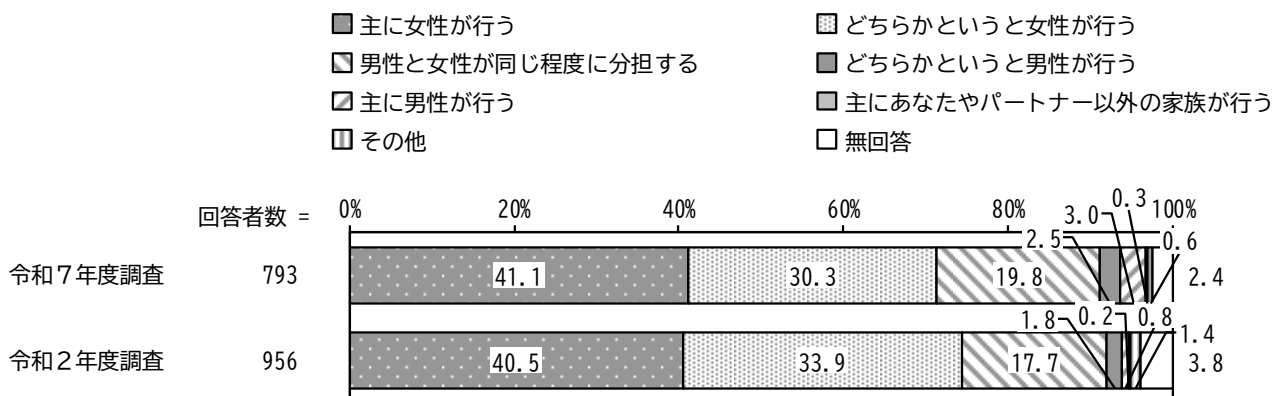


問2はF3で「結婚している（事実婚・パートナーを含む）」を選択した方にお伺いします。

問2 あなたの家庭では、実際に家事・育児・介護をどのように分担していますか。
（ア）～（ウ）について、○はそれぞれ1つずつ

（ア）家事

「主に女性が行う」「どちらかというと女性が行う」を合わせた“女性が行う”の割合が71.4%、「どちらかというと男性が行う」「主に男性が行う」を合わせた“男性が行う”の割合が5.5%となっています。

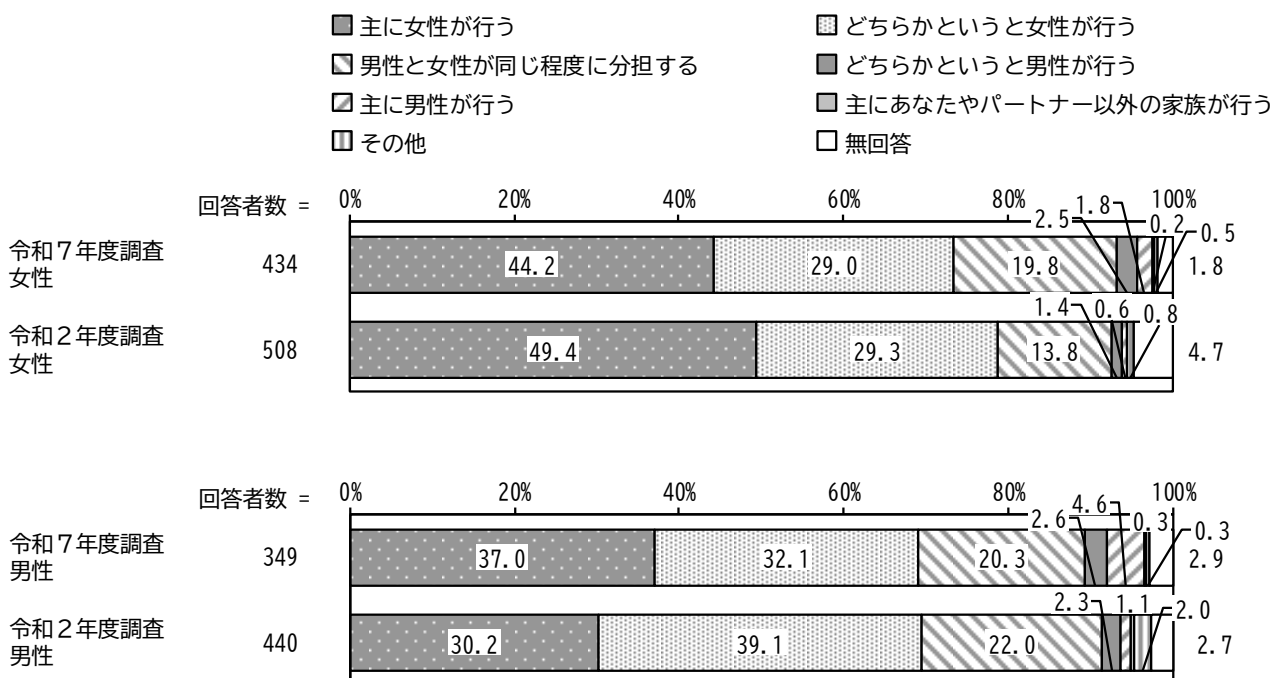


【性別・経年比較】

性別にみると、男性に比べ女性で「主に女性が行う」の割合が7.2ポイント高くなっています。

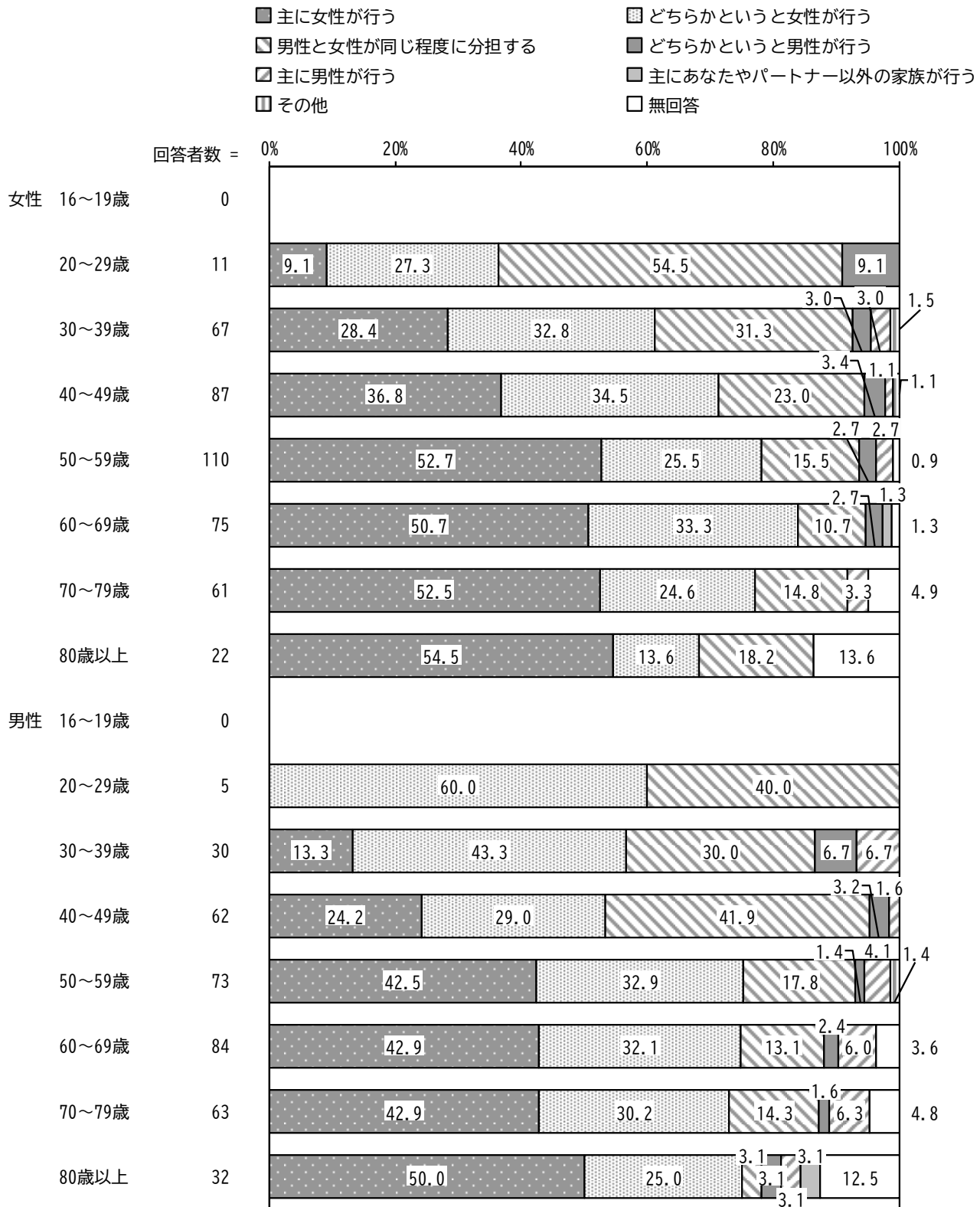
性別で令和2年度調査と比較すると、女性では、「男性と女性が同じ程度に分担する」の割合が増加しています。一方、「主に女性が行う」の割合が減少しています。

男性では、「主に女性が行う」の割合が増加しています。一方、「どちらかというと女性が行う」の割合が減少しています。



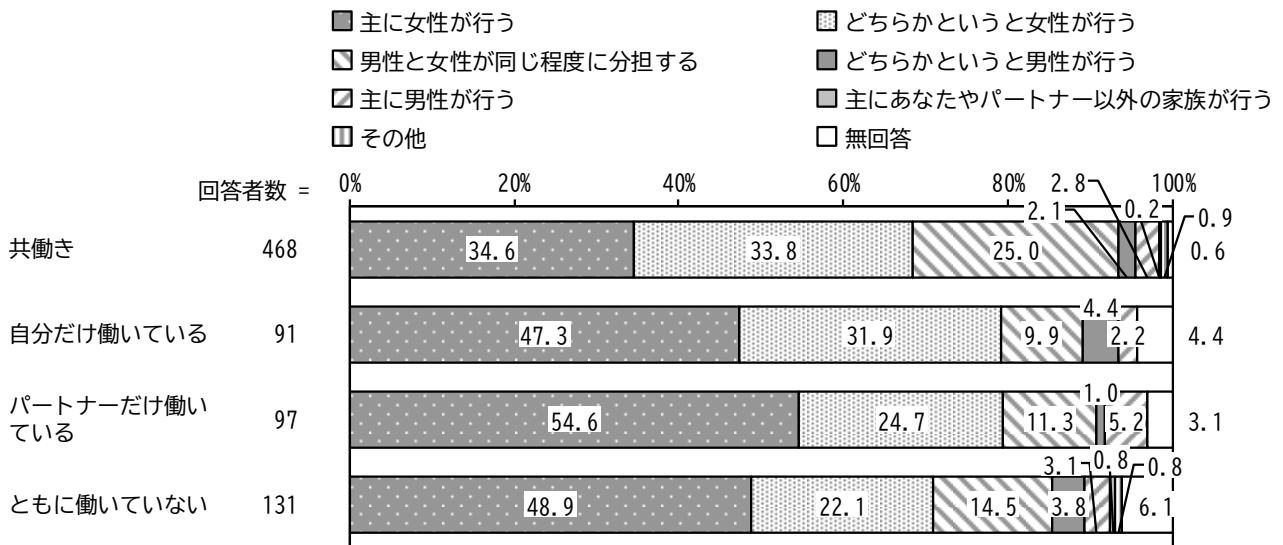
【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では“女性が行う”の割合が20～29歳から60～69歳まで年代が上がるほど高くなっています。また、男性では「主に女性が行う」の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど高くなっています。



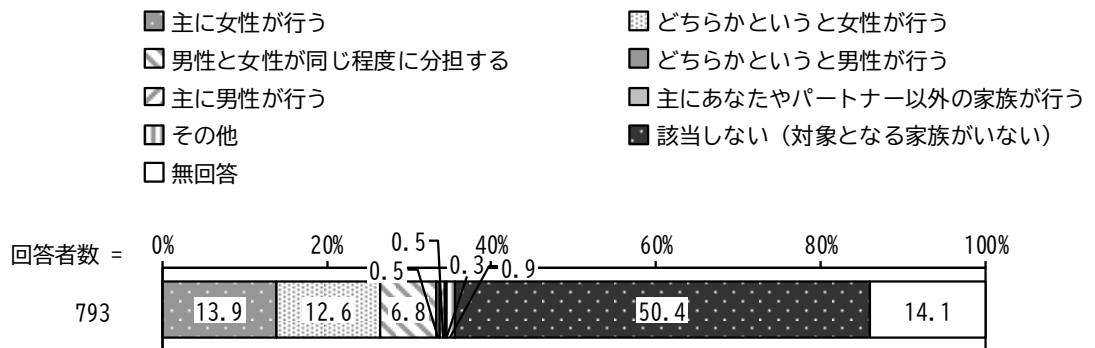
【世帯の就労状況】

世帯の就労状況別にみると、自分だけ働いている、パートナーだけ働いているで“女性が行う”の割合が高くなっています。



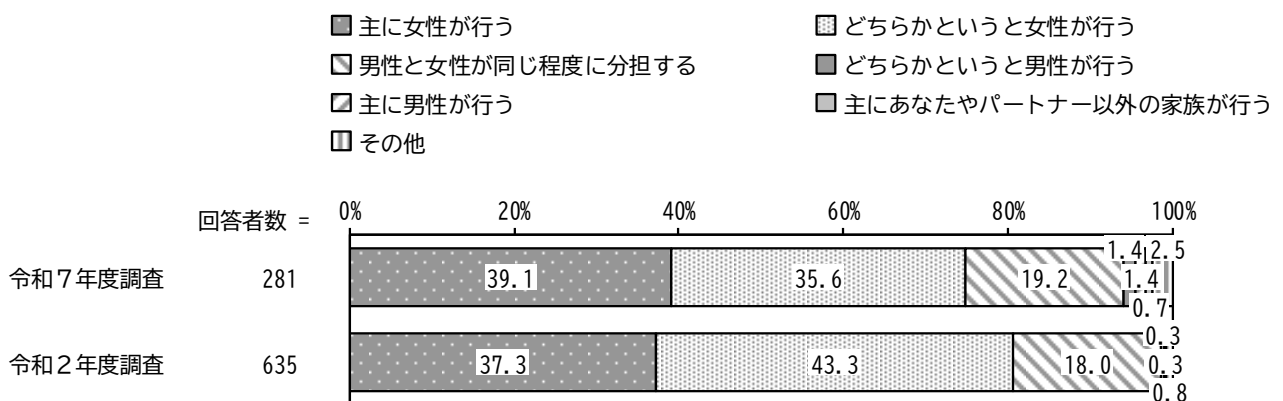
(イ) 育児

「主に女性が行う」「どちらかというと女性が行う」を合わせた“女性が行う”の割合が26.5%、「どちらかというと男性が行う」「主に男性が行う」を合わせた“男性が行う”の割合が1.0%となっています。



【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「どちらかというと女性が行う」の割合が減少しています。



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

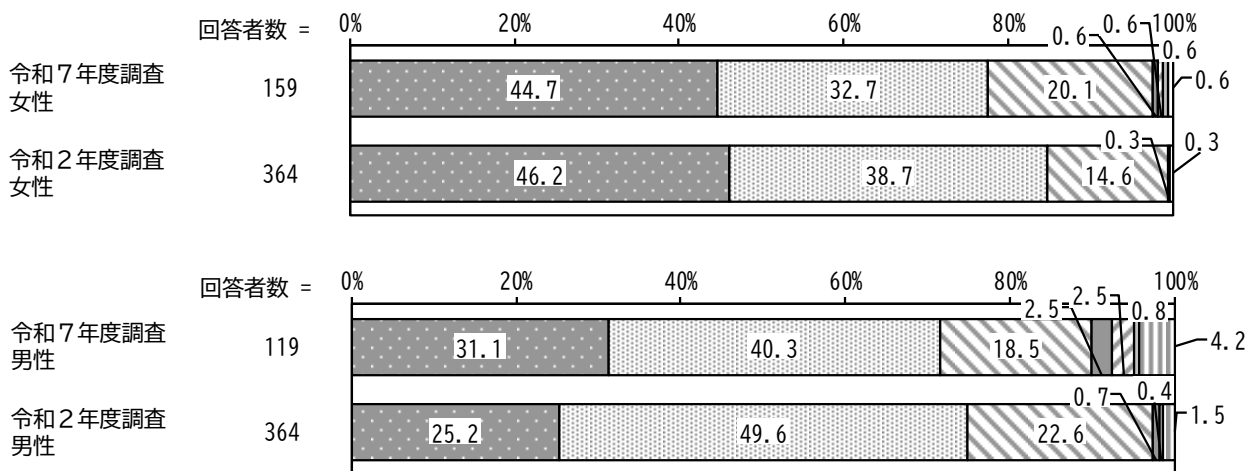
【性別・経年比較】

性別にみると、男性に比べ女性で「主に女性が行う」の割合が13.6ポイント高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、女性では、「どちらかというとな女性が行う」の割合が減少しています。

男性では、「主に女性が行う」の割合が増加しています。一方、「どちらかというとな女性が行う」「男性と女性が同じ程度に分担する」の割合が減少しています。

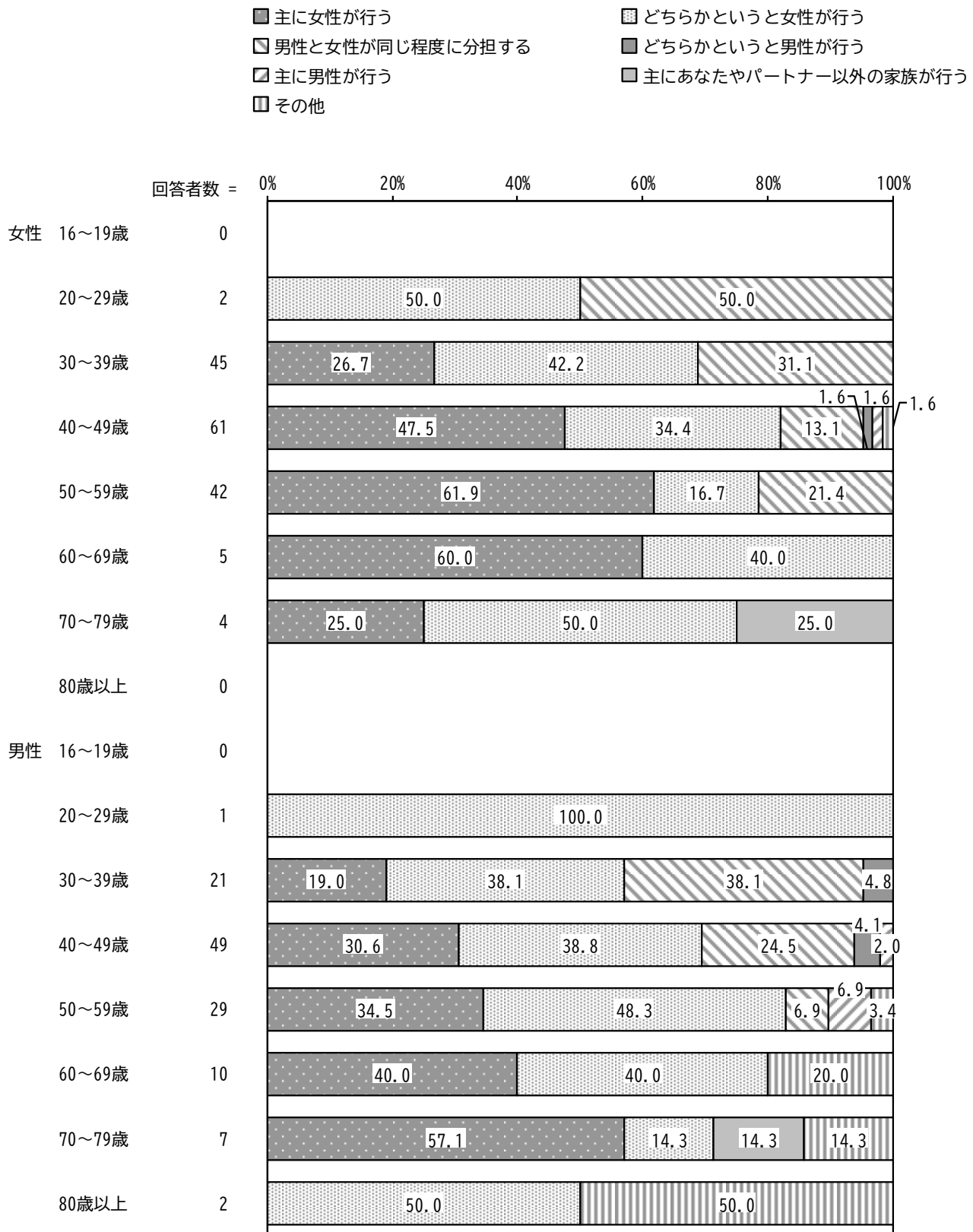
- 主に女性が行う
- 男性と女性が同じ程度に分担する
- 主に男性が行う
- その他
- どちらかというとな女性が行う
- どちらかというとな男性が行う
- 主にあなたやパートナー以外の家族が行う



※「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。

【性・年代別】

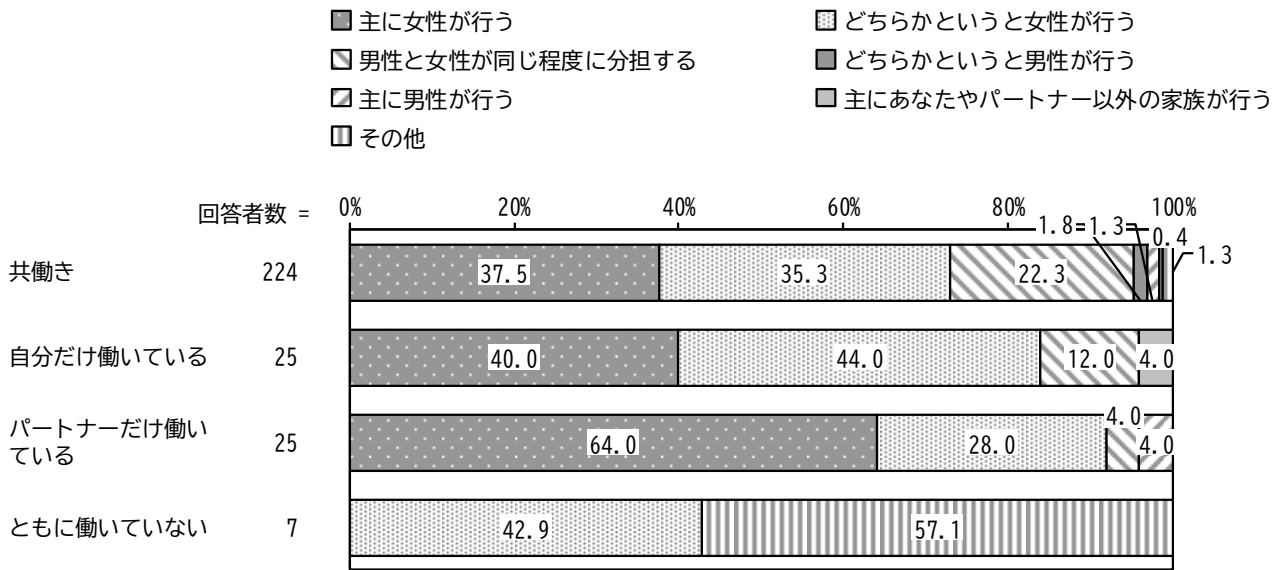
性・年代別にみると、女性では「主に女性が行う」の割合が50～59歳で、男性では「主に女性が行う」の割合が30～39歳から70～79歳まで年代が上がるほど高くなっています。また、男性で「男性と女性が同じ程度に分担する」の割合が30～39歳で高くなっています。



※「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。

【世帯の就労状況】

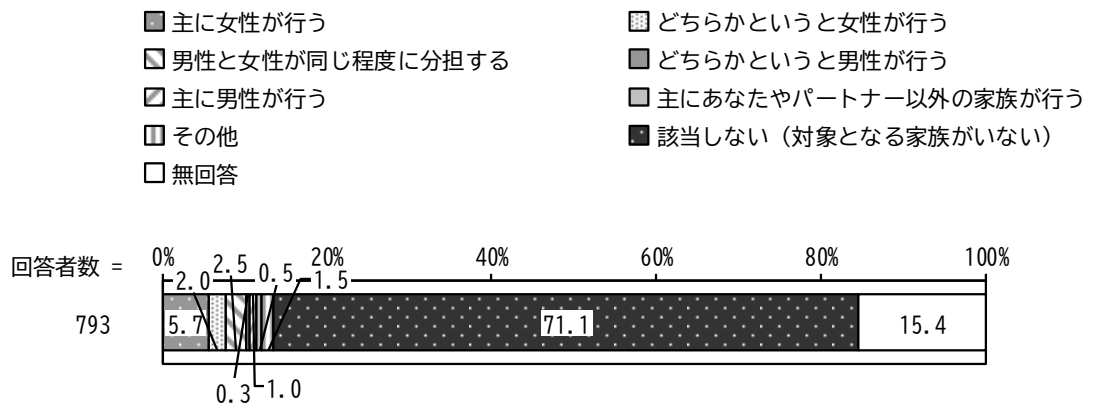
世帯の就労状況別にみると、パートナーだけ働いているで「主に女性が行う」の割合が高くなっています。



※「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。

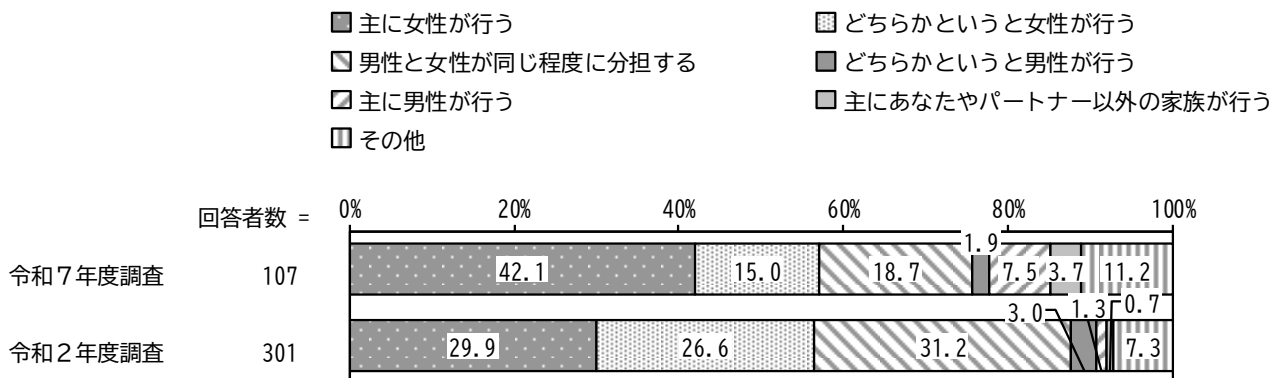
(ウ) 介護

「主に女性が行う」「どちらかというと女性が行う」を合わせた“女性が行う”の割合が7.7%となっています。



【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「主に女性が行う」とともに「主に男性が行う」の割合が増加しています。一方、「男性と女性が同じ程度に分担する」の割合が減少しています。



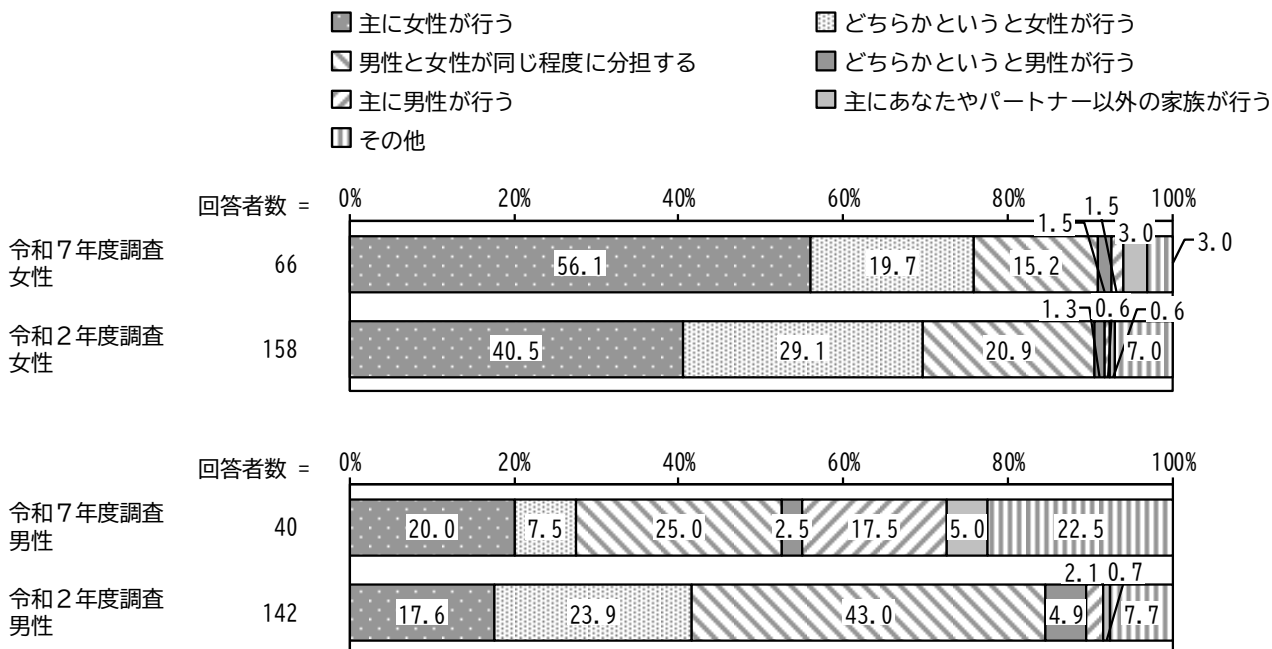
※「該当しない（対象となる家族がない）」、「無回答」を除いて集計しています。

【性別・経年比較】

性別にみると、男性に比べ女性で“女性が行う”の割合が48.3ポイント高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、女性では、「主に女性が行う」の割合が増加しています。

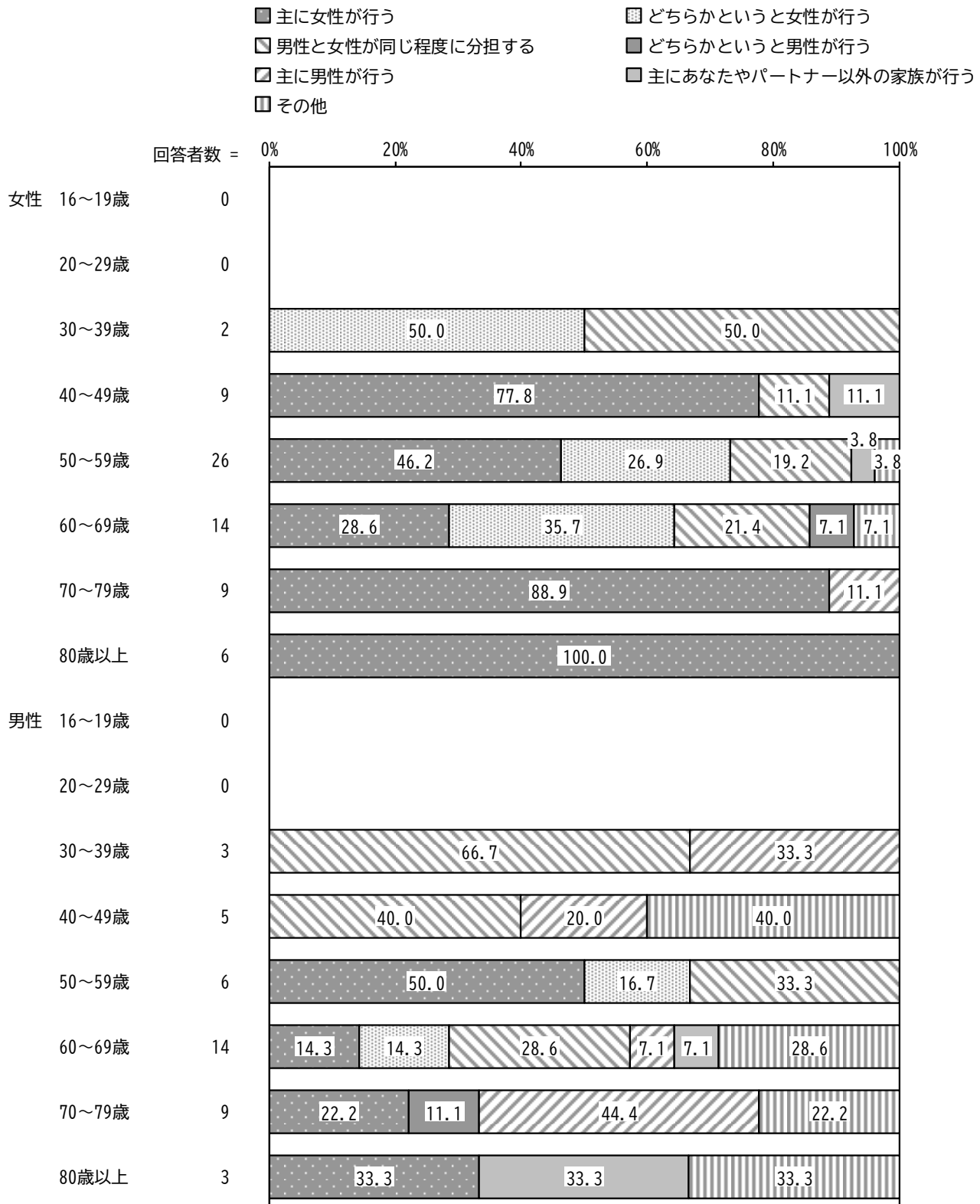
男性では、「どちらかというと女性が行う」「男性と女性が同じ程度に分担する」の割合が減少しています。一方、「主に男性が行う」の割合が増加しています。



※「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。

【性・年代別】

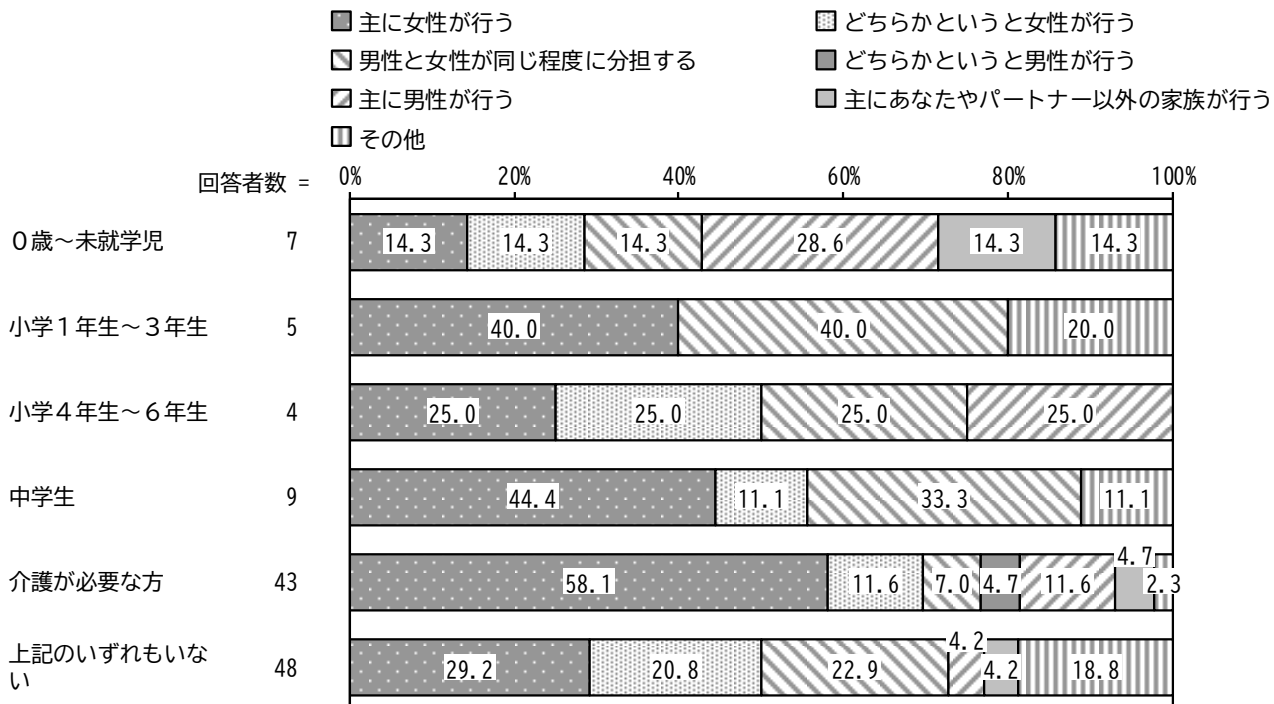
性・年代別にみると、女性では「主に女性が行く」の割合が40～49歳から60～69歳まで年齢が上がるほど低くなっています。



※「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。

【世帯の構成員】

世帯の構成員別にみると、介護が必要な方で“主に女性が行う”の割合が高くなっています。

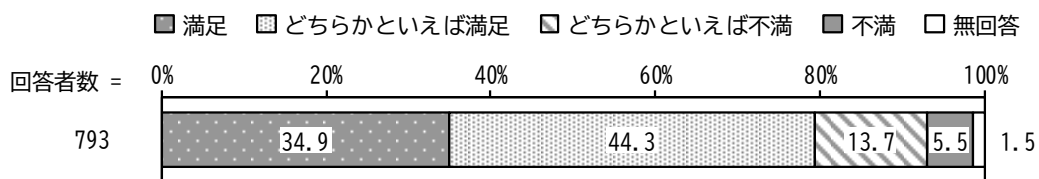


※「該当しない（対象となる家族がない）」、「無回答」を除いて集計しています。

問3はF3で「結婚している（事実婚・パートナーを含む）」を選択した方にお伺いします。

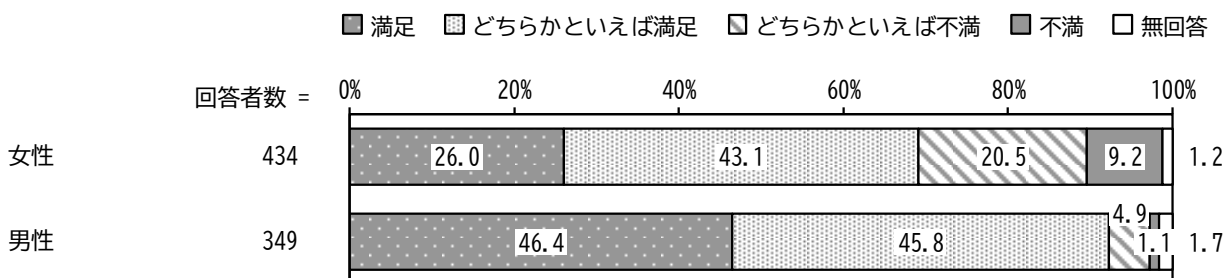
問3 現在の家庭での役割分担に対して満足していますか。（○は1つだけ）

「満足」「どちらかといえば満足」を合わせた“満足”の割合が79.2%、「どちらかといえば不満」「不満」を合わせた“不満”の割合が19.2%となっています。



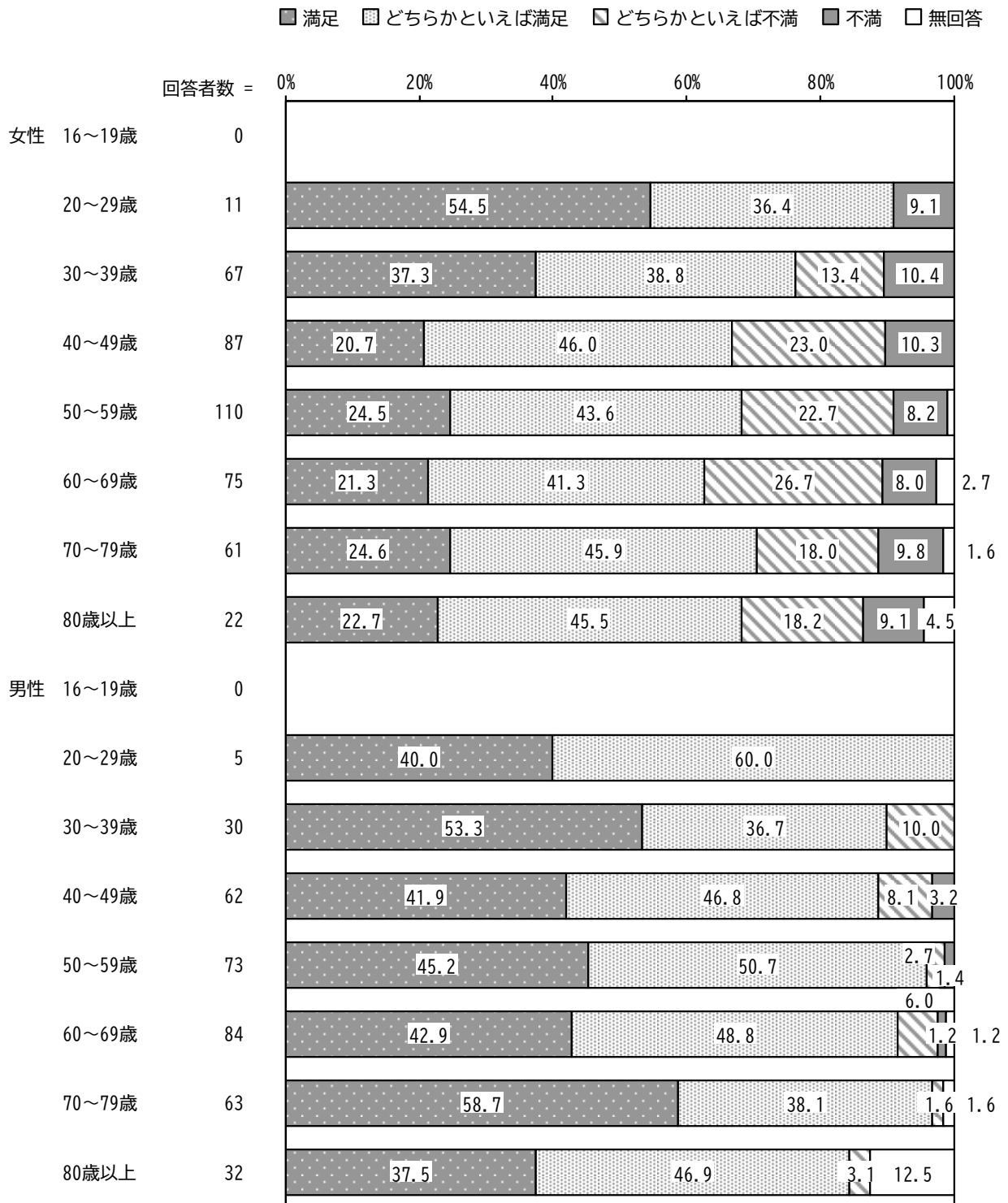
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「どちらかといえば不満」「不満」を合わせた割合が23.7ポイント高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「満足」の割合が20～29歳から40～49歳まで年代が上がるほど低くなっています。



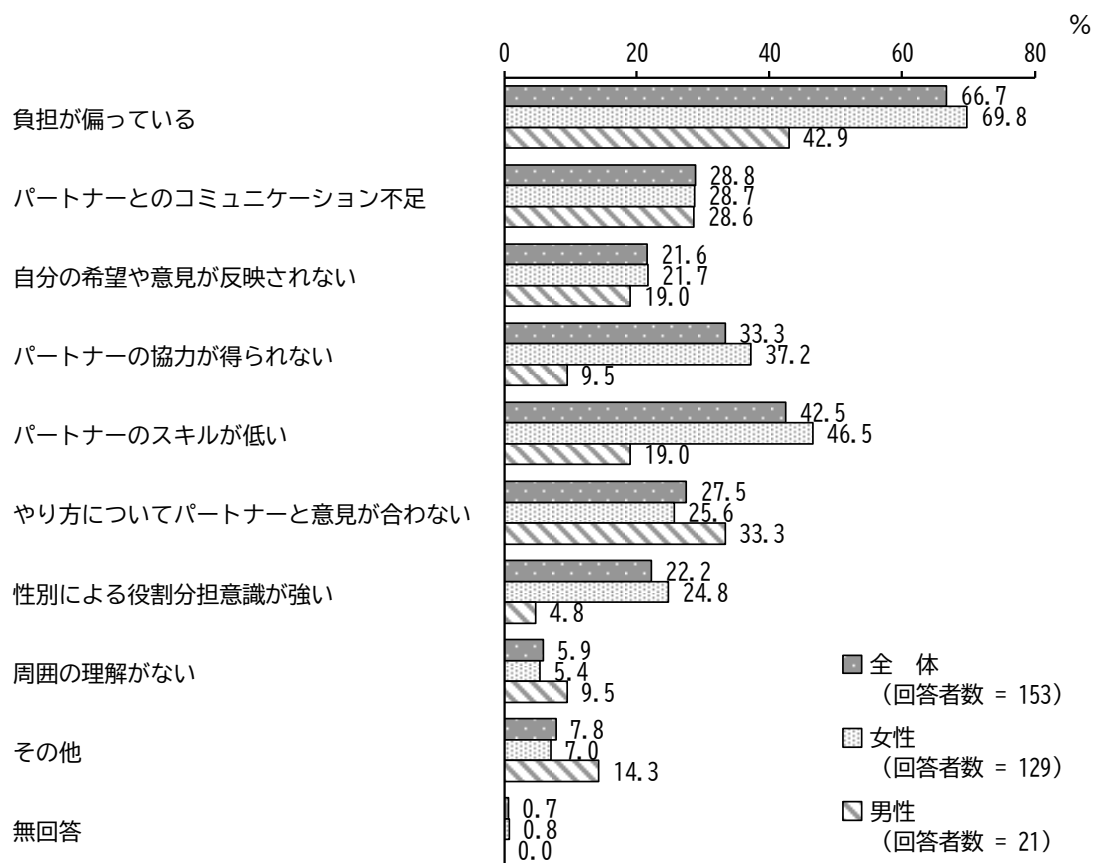
問4は問3で「どちらかといえば不満」または「不満」を選択した方にお伺いします。

問4 現在の家庭での役割分担に対して不満に感じる原因は何ですか。(〇はいくつでも)

【全体・性別】

全体では、「負担が偏っている」の割合が66.7%と最も高く、次いで「パートナーのスキルが低い」の割合が42.5%、「パートナーの協力が得られない」の割合が33.3%となっています。

性別にみると、男性に比べ女性で「負担が偏っている」の割合が26.9ポイント、「パートナーの協力が得られない」の割合が27.7ポイント、「パートナーのスキルが低い」の割合が27.5ポイント、「性別による役割分担意識が強い」の割合が20.0ポイント高く、女性に比べ男性で「やり方についてパートナーと意見が合わない」の割合が7.7ポイント高くなっています。



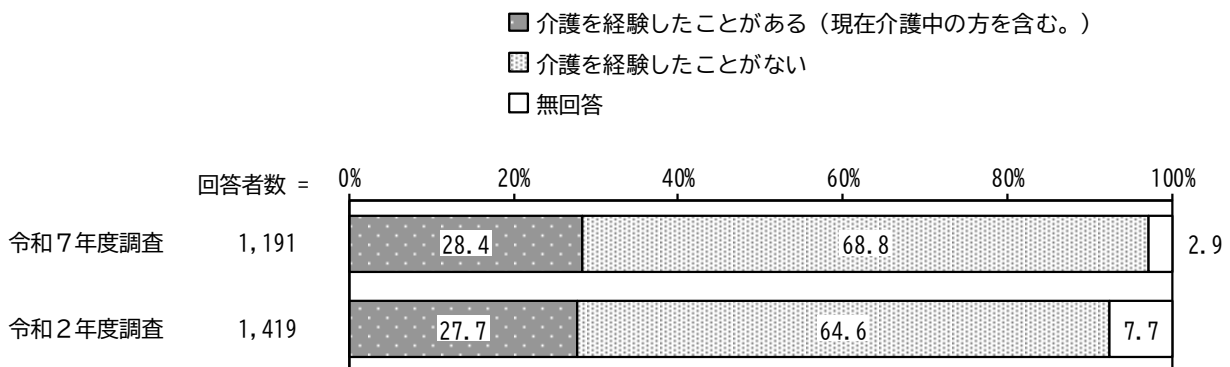
【性・年代別】

単位：％

区分	回答者数(件)	負担が偏っている	パートナーとのコミュニケーション不足	自分の希望や意見が反映されない	パートナーの協力が得られない	パートナーのスキルが低い	パートナーと意見が合わない	やり方についてパートナーと意見が合わない	性別による役割分担意識が強い	周囲の理解がない	その他	無回答
全体	153	66.7	28.8	21.6	33.3	42.5	27.5	22.2	5.9	7.8	0.7	
女性												
16～19歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	1	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30～39歳	16	87.5	25.0	31.3	31.3	50.0	31.3	12.5	0.0	25.0	0.0	
40～49歳	29	65.5	34.5	10.3	31.0	34.5	17.2	17.2	6.9	3.4	0.0	
50～59歳	34	67.6	32.4	23.5	44.1	55.9	17.6	32.4	5.9	2.9	2.9	
60～69歳	26	69.2	30.8	23.1	34.6	53.8	42.3	38.5	7.7	7.7	0.0	
70～79歳	17	64.7	23.5	29.4	47.1	29.4	29.4	23.5	5.9	5.9	0.0	
80歳以上	6	66.7	0.0	16.7	33.3	50.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	
男性												
16～19歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30～39歳	3	100.0	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
40～49歳	7	28.6	14.3	0.0	0.0	42.9	28.6	0.0	0.0	14.3	0.0	
50～59歳	3	100.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	33.3	66.7	0.0	0.0	
60～69歳	6	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0	
70～79歳	1	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
80歳以上	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	

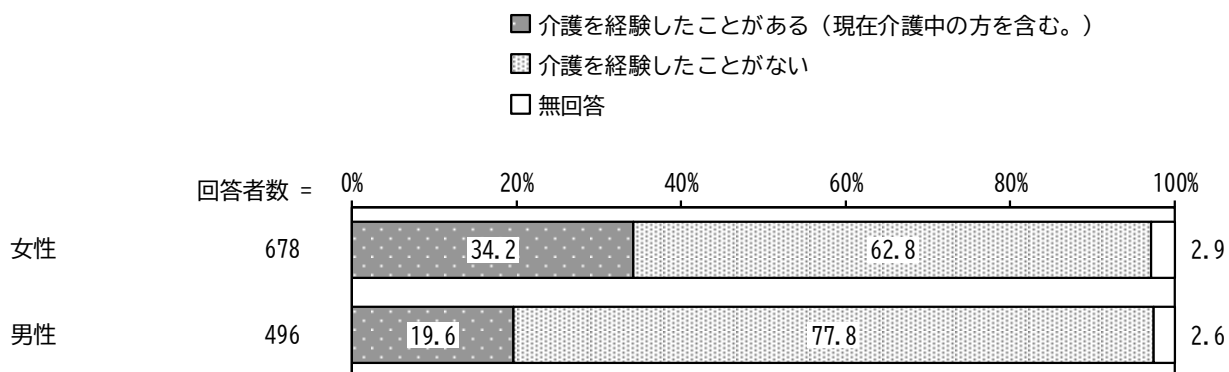
問5 あなたは、家族の介護を経験したことがありますか。(○は1つだけ)

「介護を経験したことがある（現在介護中の方を含む。）」の割合が28.4%、「介護を経験したことがない」の割合が68.8%となっています。



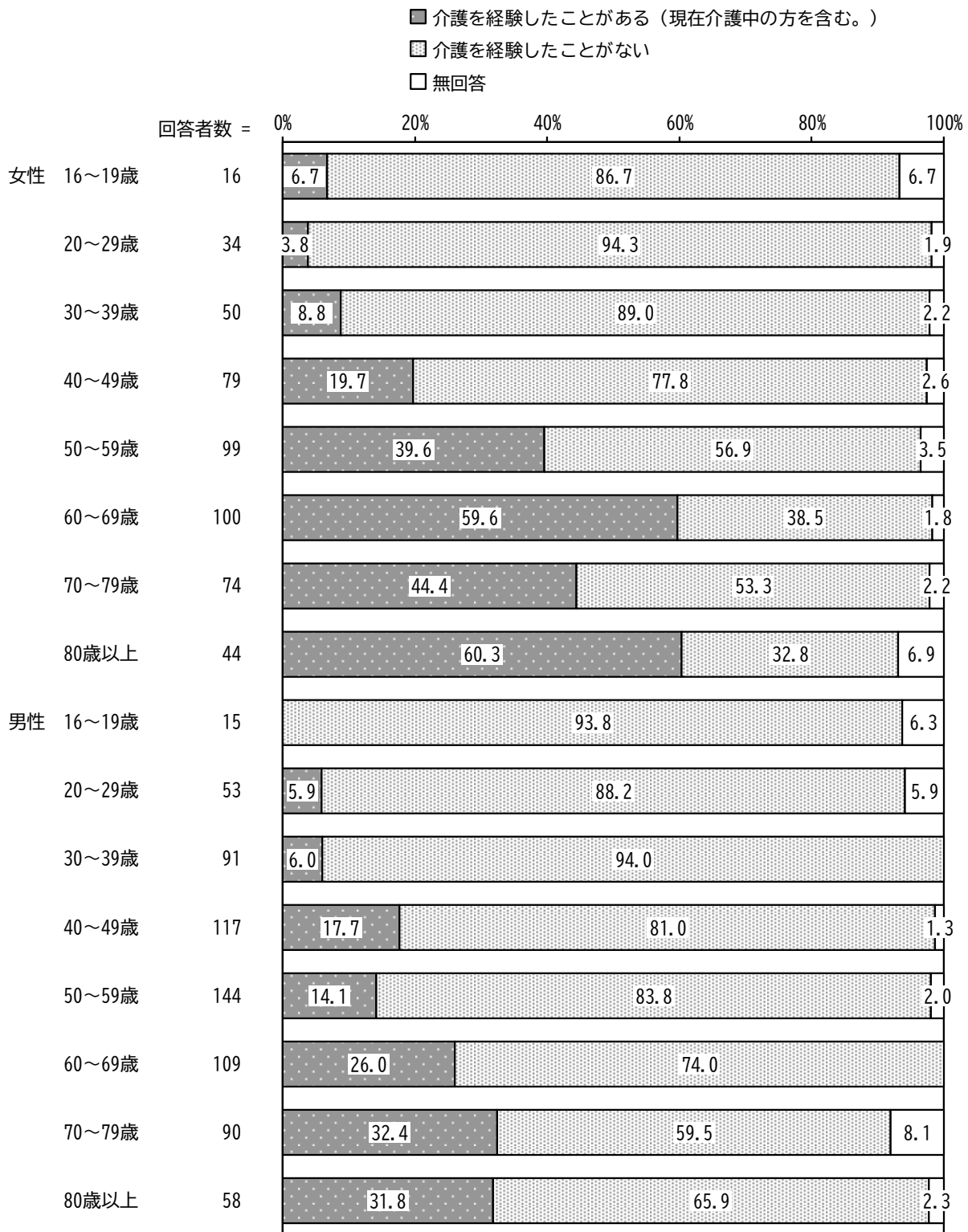
【性別】

性別にみると、女性に比べ男性で「介護を経験したことがない」の割合が15.0ポイント高くなっています。



【性・年代別】

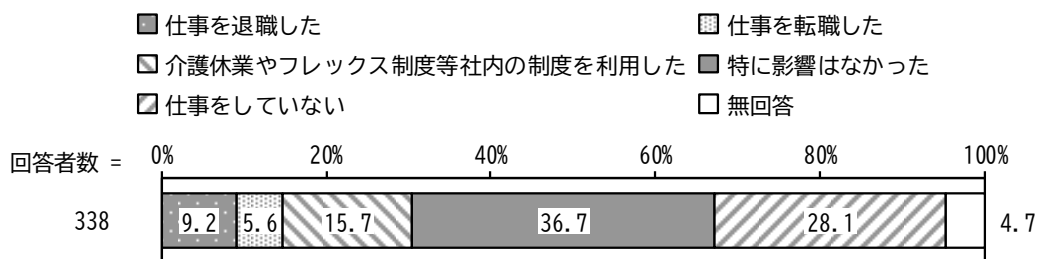
性・年代別にみると、女性では「介護を経験したことがある（現在介護中の方を含む。）」の割合が20～29歳から60～69歳まで年代が上がるほど高く、男性では「介護を経験したことがない」の割合が30～39歳から70～79歳まで年代が上がるほど低い傾向にあります。



問5-1は問5で「介護を経験したことがある（現在介護中の方を含む）」を選択した方にお伺いします。

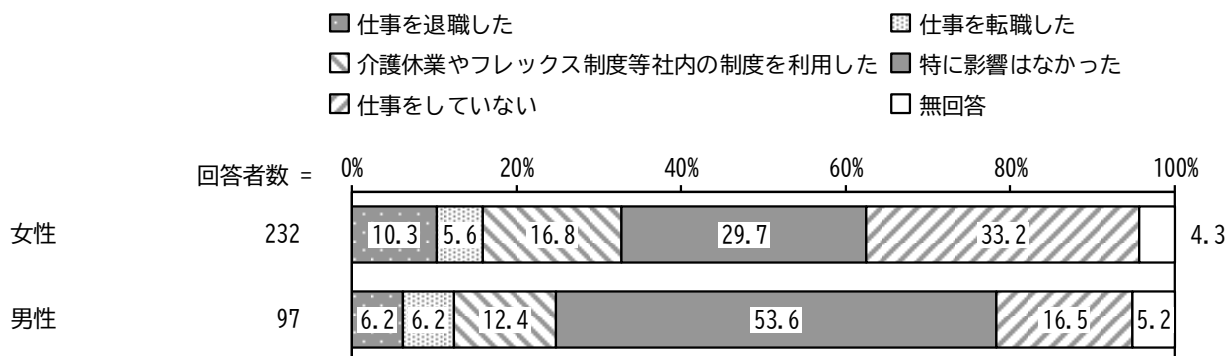
問5-1 あなたが介護をしたことで仕事に影響はありましたか。(○は1つだけ)

「特に影響はなかった」の割合が36.7%と最も高く、次いで「仕事をしていない」の割合が28.1%、「介護休業やフレックス制度等社内の制度を利用した」の割合が15.7%となっています。



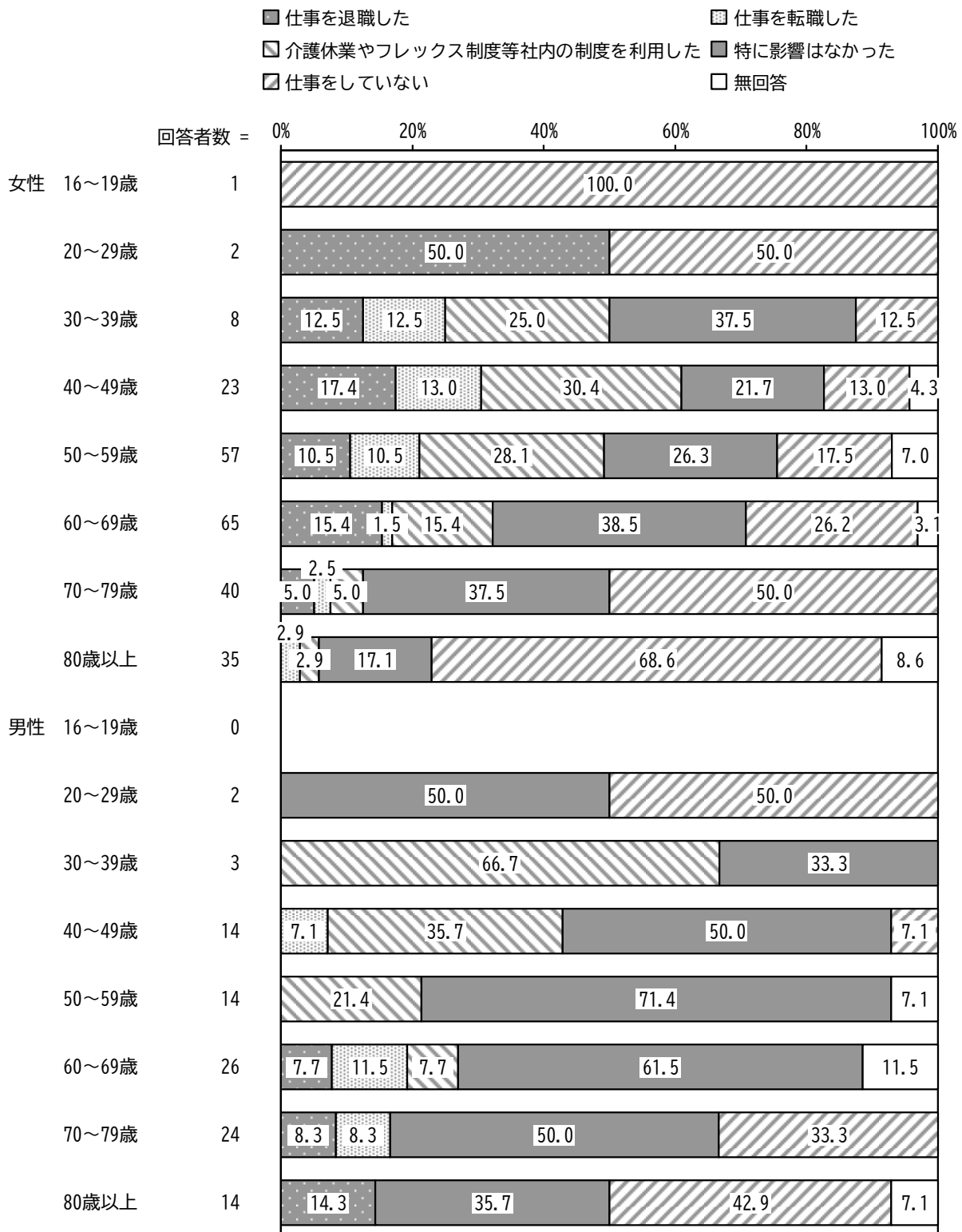
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「仕事をしていない」の割合が16.7ポイント高く、女性に比べ男性で「特に影響はなかった」の割合が23.9ポイント高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「仕事をしていない」の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど高く、男性では「介護休業やフレックス制度等社内の制度を利用した」の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。

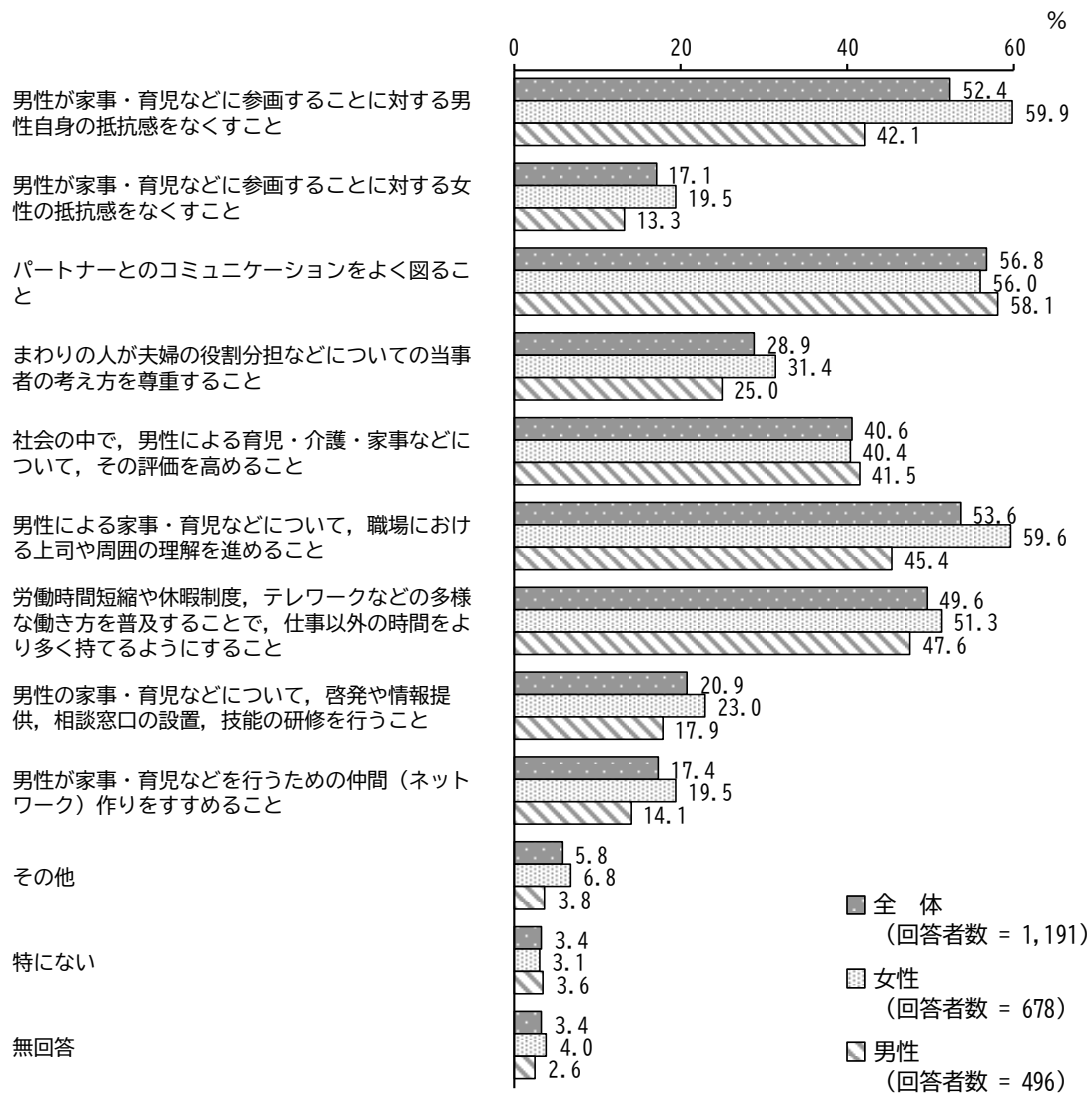


問6 今後、男性が家事、育児、介護、地域活動を積極的に行っていくために必要なことは何だと思えますか。(〇はいくつでも)

【全体・性別】

全体では、「パートナーとのコミュニケーションをよく図ること」の割合が56.8%と最も高く、次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合が53.6%、「男性が家事・育児などに参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が52.4%となっています。

性別にみると、男性に比べ女性で「男性が家事・育児などに参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が17.8ポイント、「男性が家事・育児などに参画することに対する女性の抵抗感をなくすこと」の割合が6.2ポイント、「まわりの人が夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること」の割合が6.4ポイント、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」の割合が14.2ポイント、「男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと」の割合が5.1ポイント、「男性が家事・育児などを行うための仲間（ネットワーク）作りをすすめること」の割合が5.4ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：％

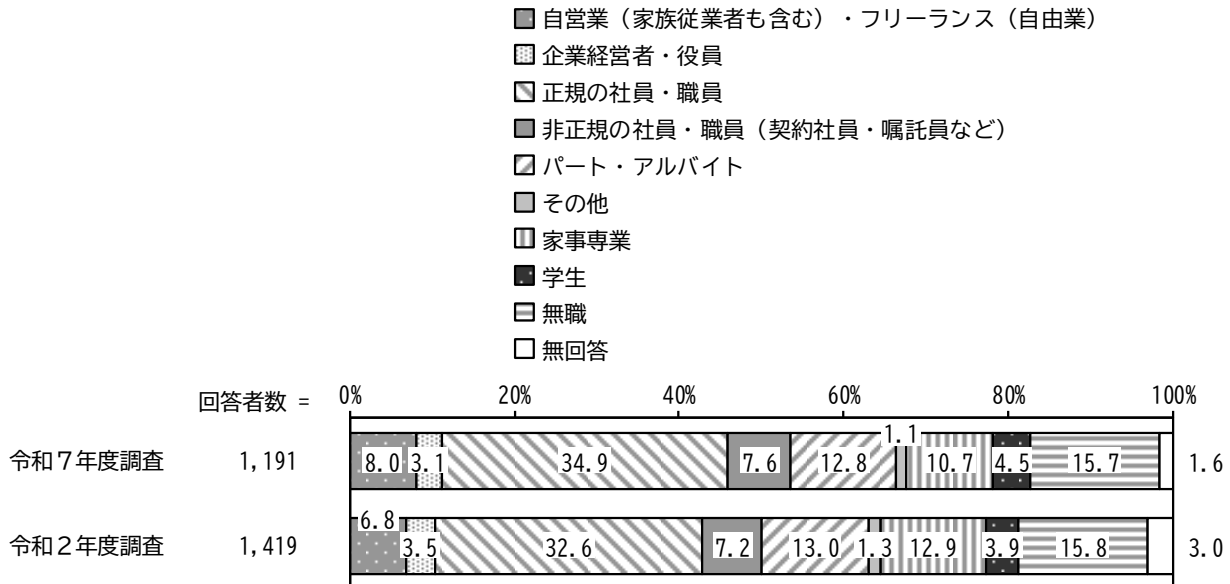
区分	回答者数(件)	男性が家事・育児などに参画することに対する男性自身の抵抗感をなくすること	男性が家事・育児などに参画することに対する女性の抵抗感をなくすること	パートナーとのコミュニケーションをよく図ること	まわりの人が夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること	社会の中で、男性による育児・介護・家事などについて、その評価を高めること	男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること
全体	1,191	52.4	17.1	56.8	28.9	40.6	53.6
女性 16～19歳	15	53.3	6.7	46.7	26.7	33.3	60.0
20～29歳	53	66.0	11.3	71.7	34.0	34.0	75.5
30～39歳	91	57.1	16.5	62.6	29.7	48.4	71.4
40～49歳	117	55.6	19.7	57.3	29.1	39.3	60.7
50～59歳	144	60.4	18.8	51.4	32.6	41.7	68.1
60～69歳	109	66.1	23.9	52.3	35.8	40.4	52.3
70～79歳	90	64.4	23.3	58.9	32.2	38.9	50.0
80歳以上	58	50.0	22.4	46.6	25.9	37.9	32.8
男性 16～19歳	16	50.0	25.0	31.3	25.0	43.8	37.5
20～29歳	34	44.1	17.6	58.8	35.3	35.3	47.1
30～39歳	50	30.0	8.0	60.0	42.0	50.0	60.0
40～49歳	79	29.1	15.2	49.4	25.3	43.0	50.6
50～59歳	99	49.5	15.2	59.6	19.2	46.5	52.5
60～69歳	100	42.0	10.0	69.0	26.0	38.0	44.0
70～79歳	74	41.9	12.2	56.8	16.2	33.8	28.4
80歳以上	44	59.1	13.6	54.5	22.7	43.2	36.4

区分	労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどの多様な働き方を普及する中で、仕事以外の時間をより多く持つよう工夫すること	男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと	男性が家事・育児などを行うための仲間(ネットワーク)作りをすすめること	その他	特にない	無回答
全体	53.3	33.3	26.7	0.0	6.7	6.7
女性 16～19歳	73.6	30.2	22.6	1.9	3.8	5.7
20～29歳	68.1	20.9	24.2	9.9	1.1	1.1
30～39歳	52.1	20.5	19.7	7.7	0.9	4.3
40～49歳	61.1	25.7	20.1	9.7	0.7	2.8
50～59歳	41.3	22.9	11.9	7.3	1.8	2.8
60～69歳	36.7	22.2	21.1	3.3	6.7	4.4
70～79歳	20.7	17.2	17.2	3.4	12.1	8.6
80歳以上	31.3	6.3	6.3	0.0	0.0	6.3
男性 16～19歳	52.9	23.5	20.6	5.9	0.0	0.0
20～29歳	68.0	12.0	14.0	4.0	2.0	2.0
30～39歳	59.5	7.6	12.7	3.8	2.5	1.3
40～49歳	59.6	20.2	13.1	4.0	0.0	3.0
50～59歳	42.0	19.0	14.0	1.0	4.0	1.0
60～69歳	23.0	20.3	10.8	6.8	10.8	8.1
70～79歳	31.8	31.8	22.7	4.5	6.8	0.0
80歳以上	53.3	33.3	26.7	0.0	6.7	6.7

3 仕事について

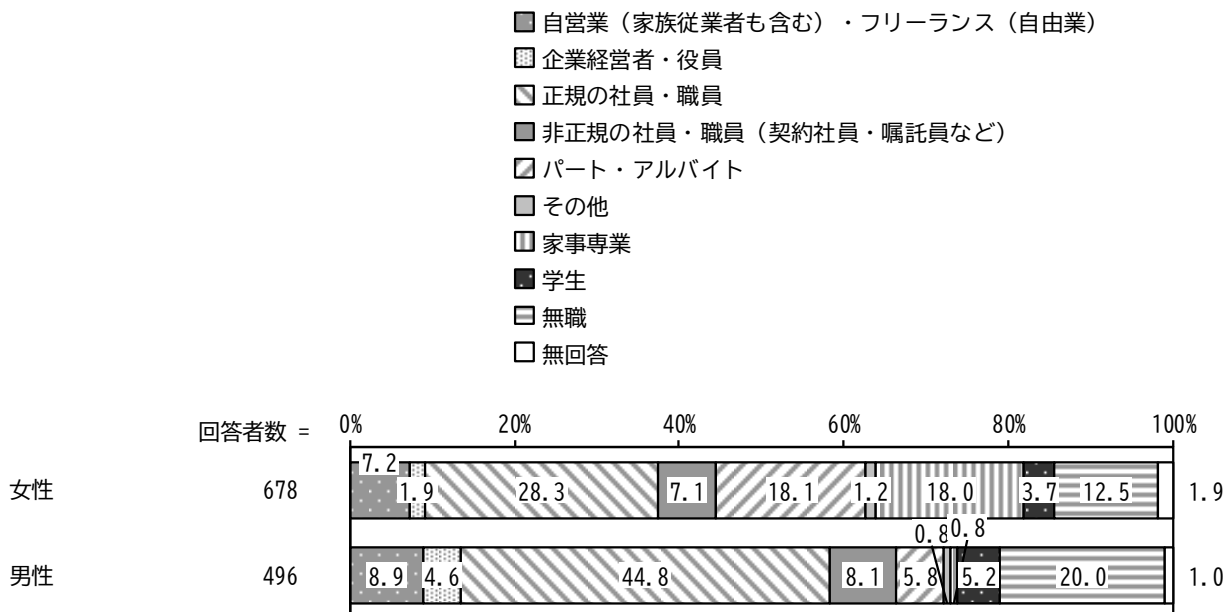
問7 あなたの職業は、次のどれですか。(○は1つだけ)

「正規の社員・職員」の割合が34.9%と最も高く、次いで「無職」の割合が15.7%、「パート・アルバイト」の割合が12.8%となっています。



【性別】

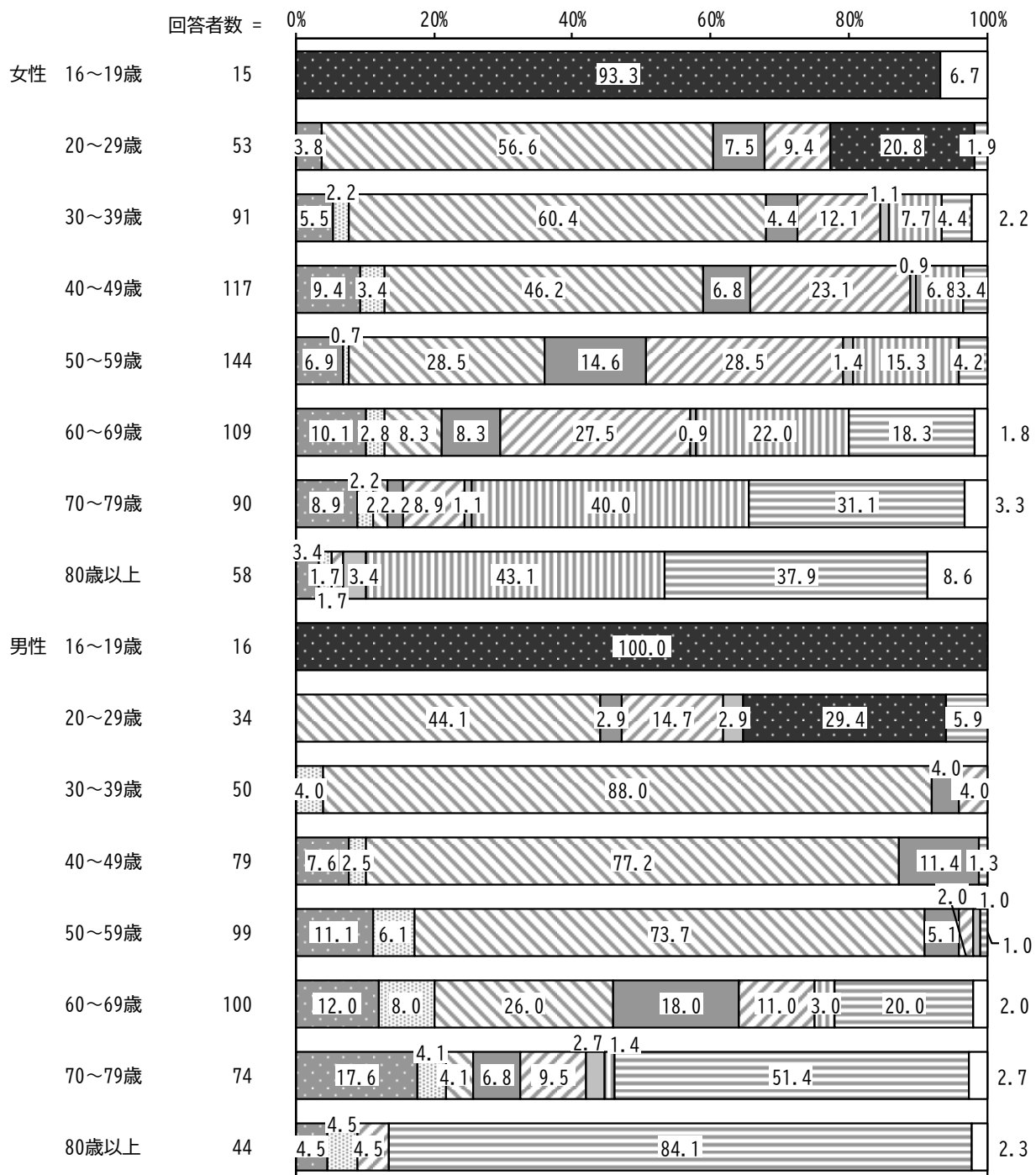
性別にみると、男性に比べ女性で「パート・アルバイト」の割合が12.3ポイント、「家事専業」の割合が17.2ポイント高く、女性に比べ男性で「正規の社員・職員」の割合が16.5ポイント、「無職」の割合が7.5ポイント高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「家事専業」の割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど高い傾向にあり、男性では「無職」の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど高い傾向にあり、「正規の社員・職員」の割合が低くなっています。また、女性で「パート・アルバイト」の割合が50～59歳、60～69歳で高くなっています。

- 自営業（家族従業者も含む）・フリーランス（自由業）
- 正規の社員・職員
- パート・アルバイト
- 家事専業
- 無職
- 企業経営者・役員
- 非正規の社員・職員（契約社員・嘱託員など）
- その他
- 学生
- 無回答

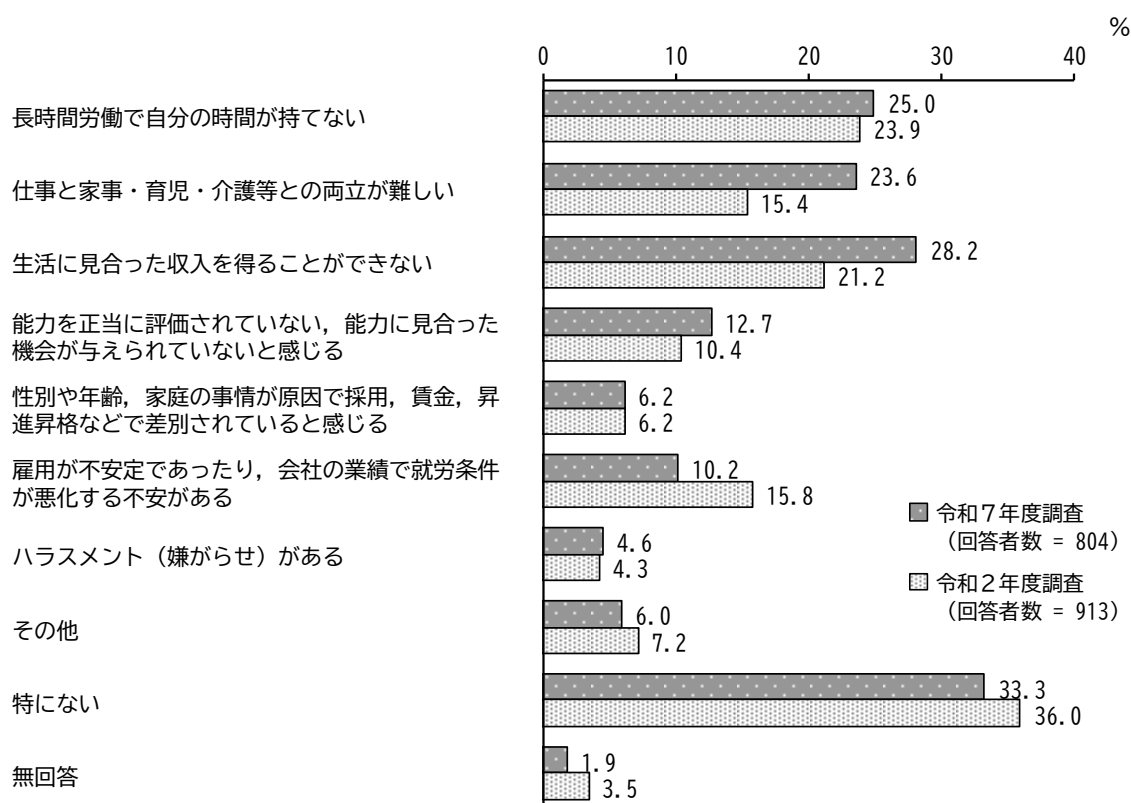


問7-1は問7で「自営業（家族従業者も含む）・フリーランス（自由業）」～「その他」のいずれかを選択した方にお伺いします。

問7-1 働くうえで、特に困っていることや不安・不満に思うことはありますか。
 (〇はいくつでも)

「生活に見合った収入を得ることができない」の割合が28.2%と最も高く、次いで「長時間労働で自分の時間が持てない」の割合が25.0%、「仕事と家事・育児・介護等との両立が難しい」の割合が23.6%となっています。

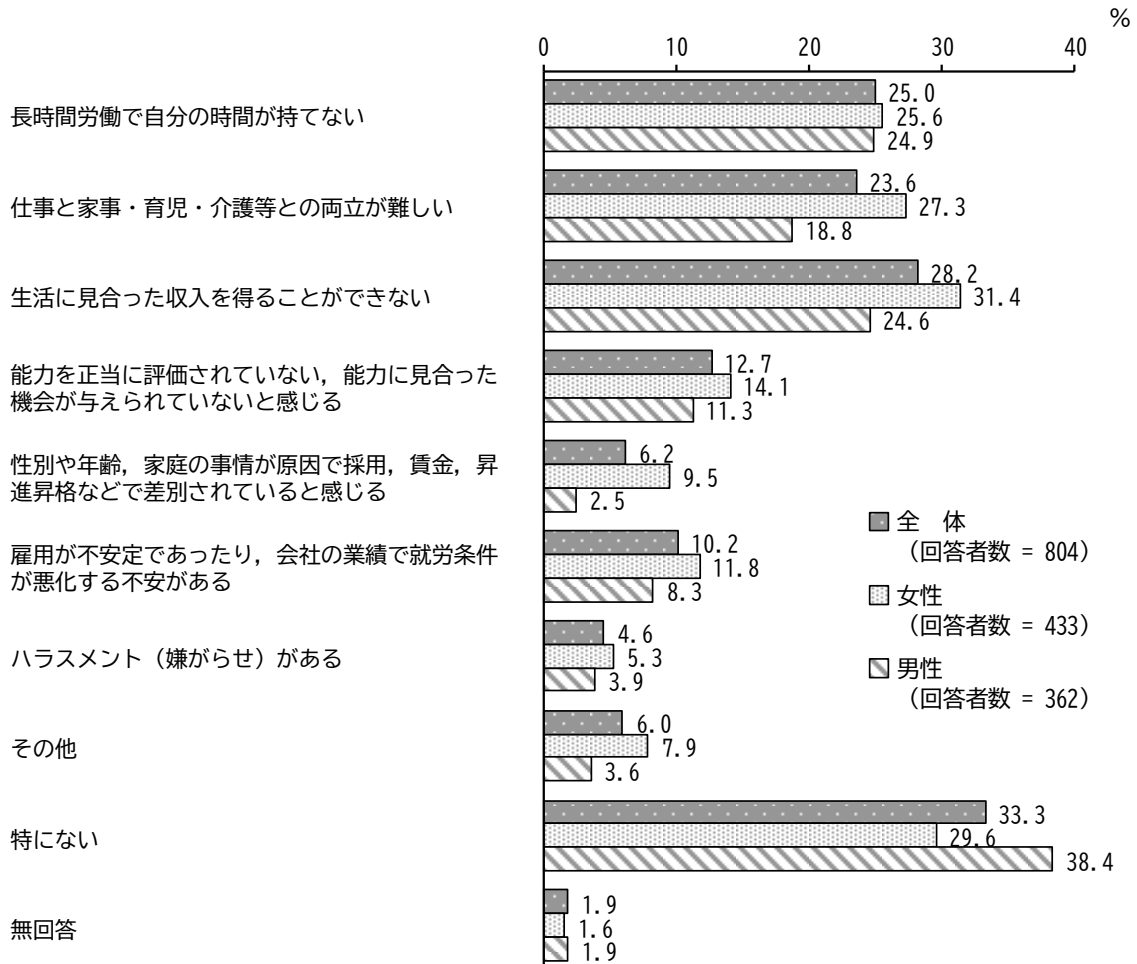
令和2年度調査と比較すると、「仕事と家事・育児・介護等との両立が難しい」「生活に見合った収入を得ることができない」の割合が増加しています。一方、「雇用が不安定であったり、会社の業績で就労条件が悪化する不安がある」の割合が減少しています。



※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。

【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「仕事と家事・育児・介護等との両立が難しい」の割合が8.5ポイント、「生活に見合った収入を得ることができない」の割合が6.8ポイント、「性別や年齢，家庭の事情が原因で採用，賃金，昇進昇格などで差別されていると感じる」の割合が7.0ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：％

区分	回答者数(件)	長時間労働で自分の時間が持てない	仕事と家事・育児・介護等との両立が難しい	生活に見合った収入を得ることができない	能力を正當に評価されていない、能力に見合った機会が与えられていないと感じる	性別や年齢、家庭の事情が原因で採用、賃金、昇進昇格などで差別されていると感じる
全体	804	25.0	23.6	28.2	12.7	6.2
女性 16～19歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	41	34.1	17.1	43.9	9.8	4.9
30～39歳	78	33.3	44.9	29.5	20.5	11.5
40～49歳	105	31.4	37.1	30.5	9.5	9.5
50～59歳	116	24.1	25.0	37.9	20.7	10.3
60～69歳	63	12.7	7.9	27.0	11.1	7.9
70～79歳	23	4.3	8.7	4.3	0.0	4.3
80歳以上	6	16.7	16.7	16.7	0.0	33.3
男性 16～19歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	22	31.8	27.3	36.4	9.1	0.0
30～39歳	50	34.0	28.0	28.0	20.0	0.0
40～49歳	78	43.6	32.1	23.1	9.0	3.8
50～59歳	98	19.4	15.3	24.5	15.3	3.1
60～69歳	75	13.3	9.3	25.3	8.0	4.0
70～79歳	33	6.1	3.0	15.2	3.0	0.0
80歳以上	6	16.7	0.0	16.7	0.0	0.0

区分	雇用が不安定であったり、会社の業績で就労条件が悪化する不安がある	ハラスメント(嫌がらせ)がある	その他	特にな	無回答
全体	10.2	4.6	6.0	33.3	1.9
女性 16～19歳	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	4.9	4.9	4.9	24.4	2.4
30～39歳	11.5	9.0	7.7	16.7	0.0
40～49歳	15.2	5.7	7.6	24.8	0.0
50～59歳	16.4	2.6	11.2	29.3	1.7
60～69歳	7.9	4.8	6.3	44.4	0.0
70～79歳	0.0	8.7	4.3	69.6	8.7
80歳以上	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7
男性 16～19歳	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	4.5	0.0	0.0	36.4	0.0
30～39歳	10.0	6.0	2.0	22.0	0.0
40～49歳	11.5	6.4	3.8	16.7	2.6
50～59歳	7.1	4.1	5.1	42.9	1.0
60～69歳	5.3	2.7	5.3	50.7	2.7
70～79歳	12.1	0.0	0.0	69.7	6.1
80歳以上	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0

【世帯の就労状況】

単位：%

区分	回答者数（件）	長時間労働で自分の時間が持てない	仕事と家事・育児・介護等との両立が難しい	生活に見合った収入を得ることができない	能力を正當に評価されていない、能力に見合った機会が与えられていないと感じる	性別や年齢、家庭の事情が原因で採用、賃金、昇進昇格などで差別されていると感じる
全体	564	24.6	25.7	25.9	12.6	6.4
共働き	459	26.6	28.5	26.4	13.5	7.0
自分だけ働いている	89	18.0	14.6	24.7	10.1	3.4
パートナーだけ働いている	9	0.0	11.1	33.3	0.0	0.0
ともに働いていない	6	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7

区分	雇用が不安定であったり、会社の業績で就労条件が悪化する不安がある	ハラスメント（嫌がらせ）がある	その他	特にない	無回答
全体	9.4	4.1	5.5	33.5	2.3
共働き	9.6	4.4	5.9	30.5	2.2
自分だけ働いている	10.1	1.1	3.4	44.9	2.2
パートナーだけ働いている	0.0	11.1	11.1	55.6	0.0
ともに働いていない	0.0	16.7	0.0	66.7	0.0

【性・世帯の構成員】

単位：%

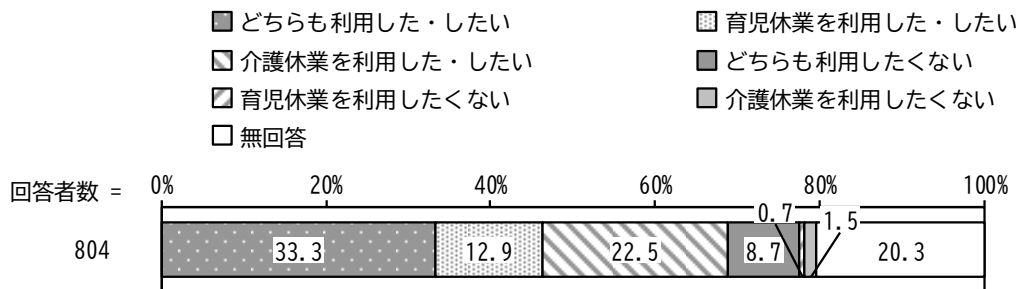
区分	回答者数(件)	長時間労働で自分の時間が持てない	仕事と家事・育児・介護等との両立が難しい	生活に見合った収入を得ることができない	能力を正當に評価されていない、能力に見合った機会が与えられていないと感じる	性別や年齢、家庭の事情が原因で採用、賃金、昇進昇格などで差別されていると感じる
全体	804	25.0	23.6	28.2	12.7	6.2
女性 0歳～未就学児	49	28.6	71.4	36.7	12.2	16.3
小学1年生～3年生	29	27.6	58.6	27.6	3.4	6.9
小学4年生～6年生	16	43.8	56.3	25.0	18.8	12.5
中学生	16	18.8	31.3	31.3	12.5	0.0
介護が必要な方	17	47.1	41.2	41.2	17.6	17.6
上記のいずれもない	283	23.0	15.2	31.4	15.2	8.1
男性 0歳～未就学児	39	43.6	51.3	25.6	15.4	5.1
小学1年生～3年生	23	60.9	30.4	17.4	8.7	4.3
小学4年生～6年生	18	27.8	38.9	11.1	5.6	0.0
中学生	14	7.1	14.3	28.6	14.3	7.1
介護が必要な方	9	11.1	33.3	22.2	0.0	0.0
上記のいずれもない	244	20.5	11.1	25.8	12.3	2.0

区分	雇用が不安定であったり、会社の業績で就労条件が悪化する不安がある	ハラスメント(嫌がらせ)がある	その他	特にない	無回答
全体	10.2	4.6	6.0	33.3	1.9
女性 0歳～未就学児	8.2	8.2	2.0	14.3	0.0
小学1年生～3年生	13.8	3.4	10.3	20.7	0.0
小学4年生～6年生	18.8	6.3	6.3	18.8	0.0
中学生	25.0	0.0	12.5	31.3	0.0
介護が必要な方	17.6	5.9	17.6	11.8	0.0
上記のいずれもない	10.6	4.6	7.8	34.6	2.1
男性 0歳～未就学児	5.1	2.6	2.6	12.8	2.6
小学1年生～3年生	8.7	13.0	4.3	13.0	4.3
小学4年生～6年生	0.0	0.0	0.0	27.8	0.0
中学生	14.3	0.0	7.1	35.7	0.0
介護が必要な方	11.1	0.0	0.0	44.4	0.0
上記のいずれもない	8.6	3.7	4.1	44.7	2.0

問7-2は問7で「自営業（家族従業者も含む）・フリーランス（自由業）」～「その他」のいずれかを選択した方にお伺いします。

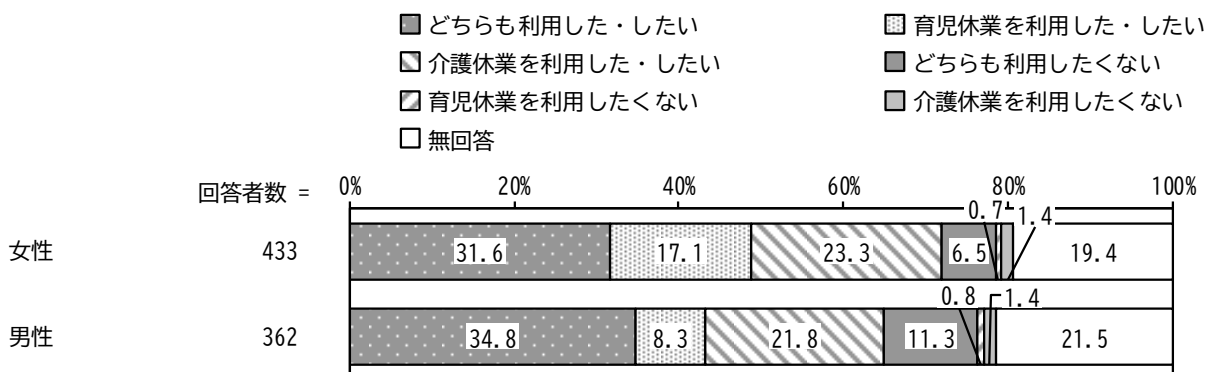
問7-2 あなたは、育児・介護休業制度を利用した、または利用したいと思いますか。
 (○は1つだけ)

「どちらも利用した・したい」の割合が33.3%と最も高く、次いで「介護休業を利用した・したい」の割合が22.5%、「育児休業を利用した・したい」の割合が12.9%となっています。



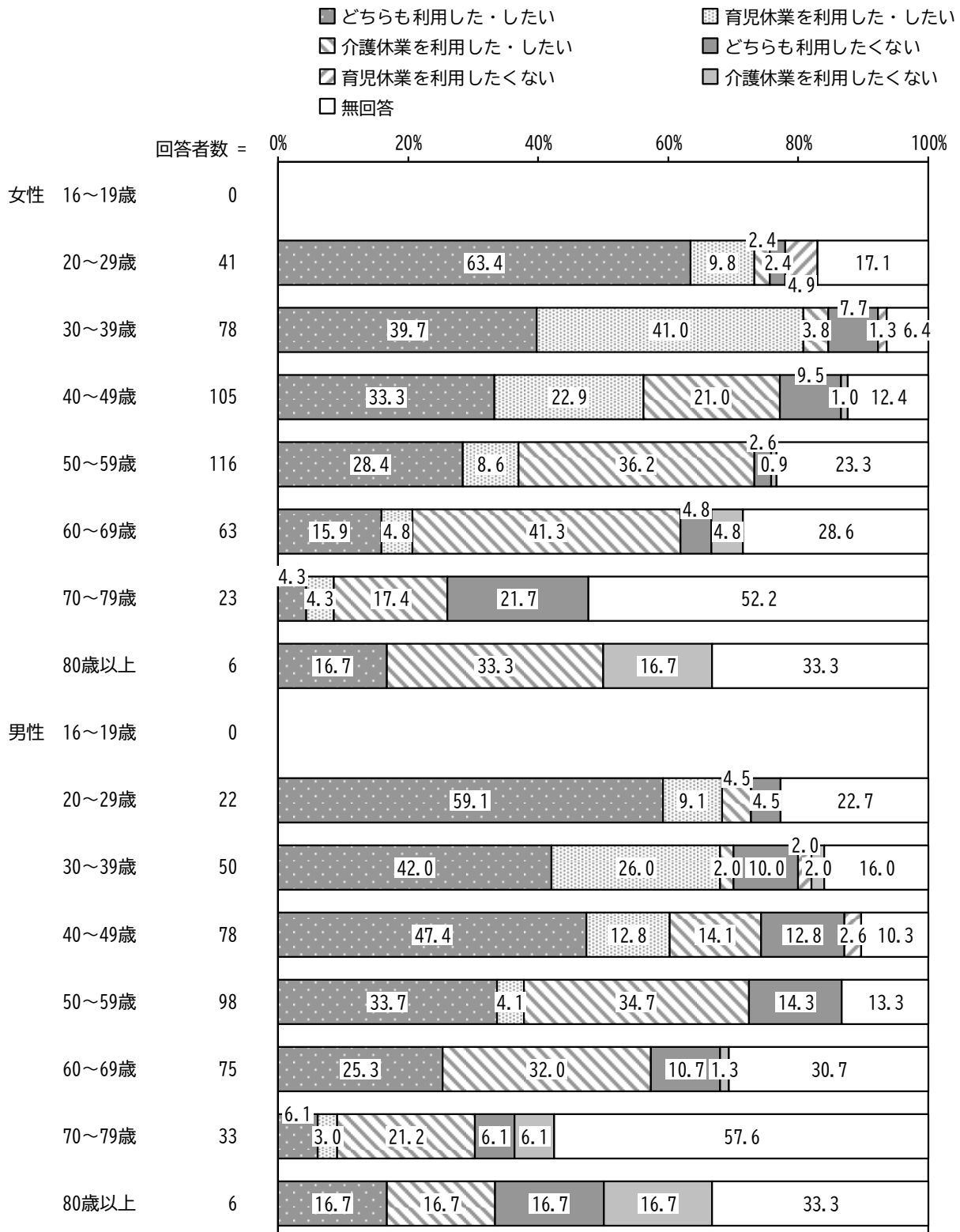
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「育児休業を利用した・したい」の割合が8.8%高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「育児休業を利用した・したい」の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど低く、男性では「どちらも利用した・したい」が40～49歳から70～79歳まで年代が上がるほど低くなる傾向にあります。また、男女ともに「どちらも利用した・したい」の割合が20～29歳で、「介護休業を利用した・したい」の割合が女性の50～59歳と60～69歳で高くなっています。

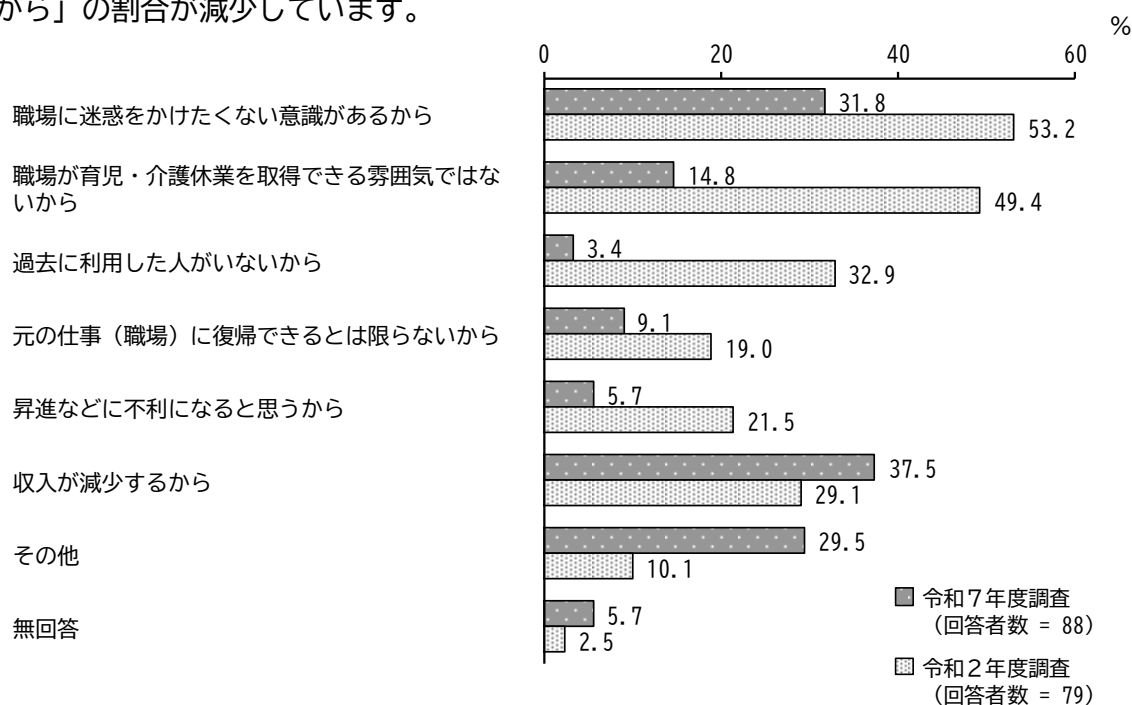


問7-3は問7-2で「どちらも利用したくない」～「介護休業を利用したくない」のいずれかを選択した方にお伺いします。

問7-3 あなたが育児・介護休業制度を利用したくないと思われる理由は何ですか。
(○は3つまで)

「収入が減少するから」の割合が37.5%と最も高く、次いで「職場に迷惑をかけたくない意識があるから」の割合が31.8%、「職場が育児・介護休業を取得できる雰囲気ではないから」の割合が14.8%となっています。

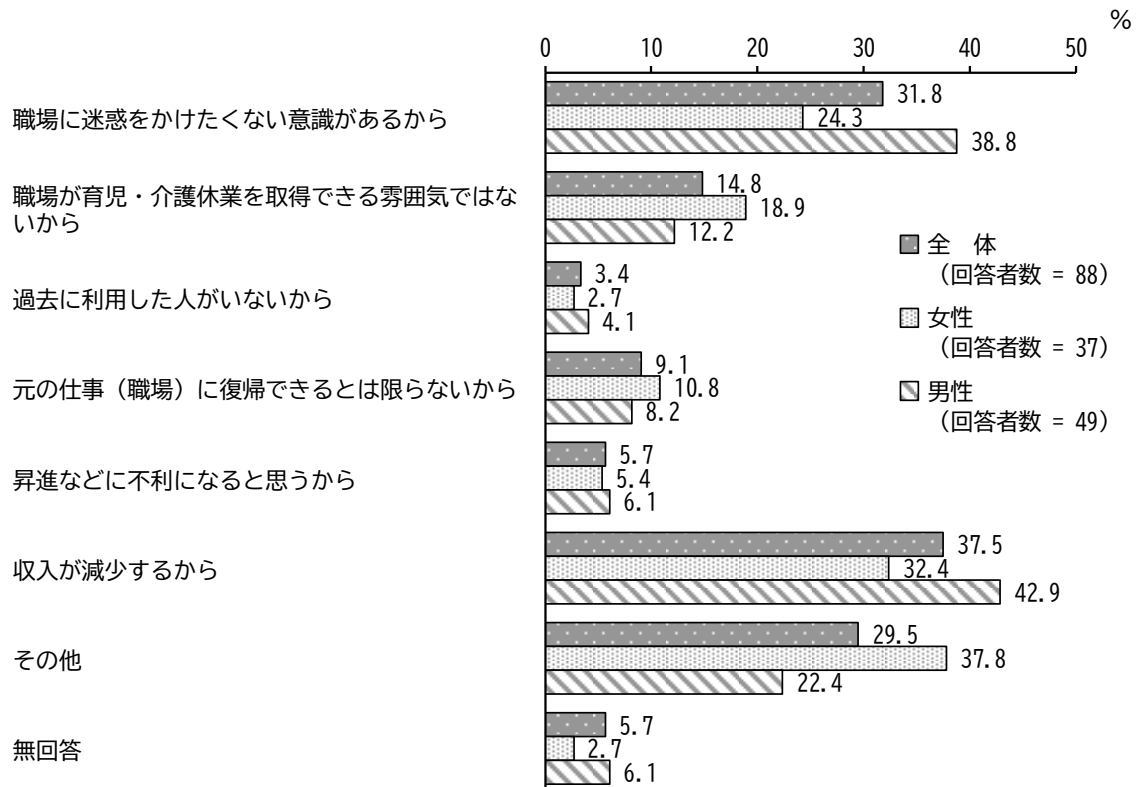
令和2年度調査と比較すると、「収入が減少するから」の割合が増加しています。一方、「職場に迷惑をかけたくない意識があるから」「職場が育児・介護休業を取得できる雰囲気ではないから」「過去に利用した人がいないから」「元の仕事（職場）に復帰できるとは限らないから」「昇進などに不利になると思うから」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「昇進などに不利になると思うから」が「昇進・昇格などに不利になると思うから」となっています。

【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「職場が育児・介護休業を取得できる雰囲気ではないから」の割合が6.7ポイント高く、女性に比べ男性で「職場に迷惑をかけたくない意識があるから」の割合が14.5ポイント、「収入が減少するから」の割合が10.5ポイント高くなっています。



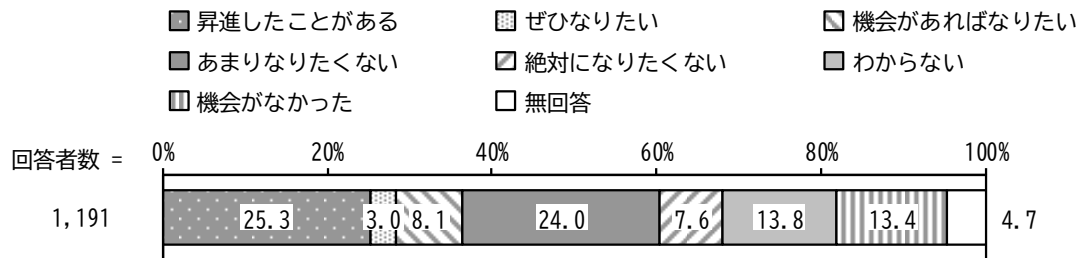
【性・年代別】

単位：%

区分	回答者数 (件)	職場に迷惑をかけたくない意識があるから	職場が育児・介護休業を取得できる雰囲気ではないから	過去に利用した人がいないから	元の仕事（職場）に復帰できるとは限らないから	昇進などに不利になると思うから	収入が減少するから	その他	無回答
全体	88	31.8	14.8	3.4	9.1	5.7	37.5	29.5	5.7
女性 16～19歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	33.3	0.0
30～39歳	7	42.9	28.6	0.0	28.6	0.0	42.9	14.3	14.3
40～49歳	11	36.4	18.2	0.0	9.1	9.1	36.4	27.3	0.0
50～59歳	4	0.0	50.0	0.0	25.0	0.0	25.0	25.0	0.0
60～69歳	6	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3	50.0	0.0
70～79歳	5	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0
80歳以上	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
男性 16～19歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
30～39歳	7	28.6	14.3	14.3	0.0	28.6	57.1	14.3	0.0
40～49歳	12	50.0	16.7	0.0	0.0	8.3	33.3	41.7	0.0
50～59歳	14	57.1	7.1	0.0	14.3	0.0	42.9	14.3	7.1
60～69歳	9	22.2	22.2	0.0	22.2	0.0	55.6	11.1	11.1
70～79歳	4	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
80歳以上	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0

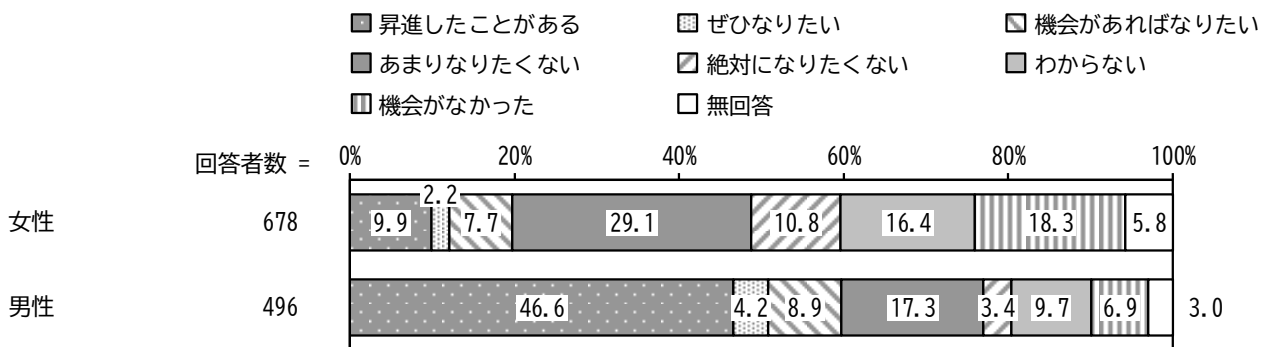
問8 あなたは、管理職（課長相当職以上）に昇進したことや昇進希望がありますか。
 (○は1つ)

「昇進したことがある」の割合が25.3%と最も高く、次いで「あまりなりたくない」の割合が24.0%、「機会がなかった」の割合が13.4%となっています。



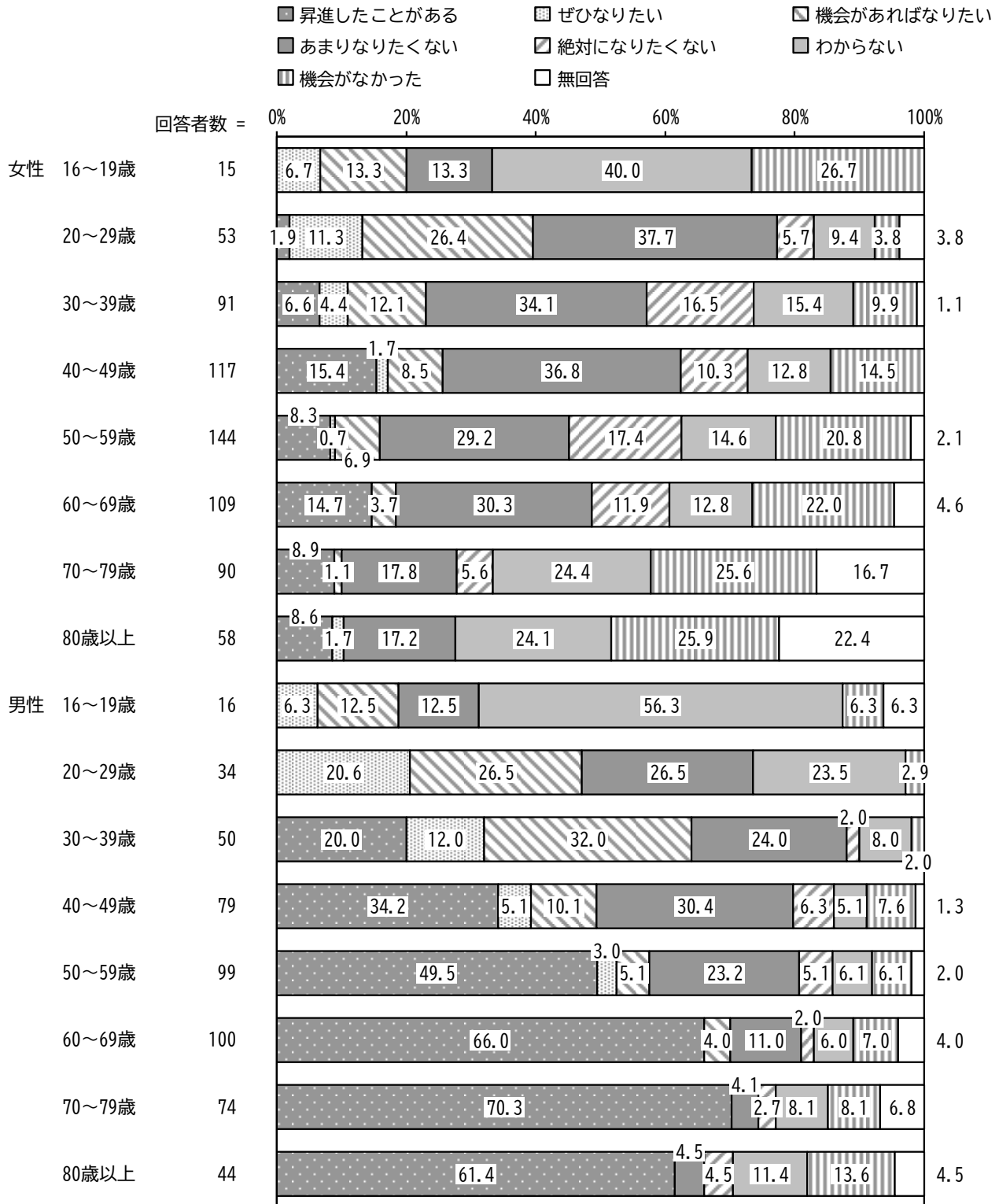
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「あまりなりたくない」の割合が11.8ポイント、「絶対になりたくない」の割合が7.4ポイント、「機会がなかった」の割合が11.4ポイント高く、女性に比べ男性で「昇進したことがある」の割合が36.7ポイント高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「機会がなかった」の割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど高く、「機会があればなりたい」の割合が低く、男性では「昇進したことがある」の割合が30～39歳から70～79歳まで年代が上がるほど高い傾向にあります。また、女性で「あまりなりたくない」の割合が20～29歳、40～49歳で高くなっています。

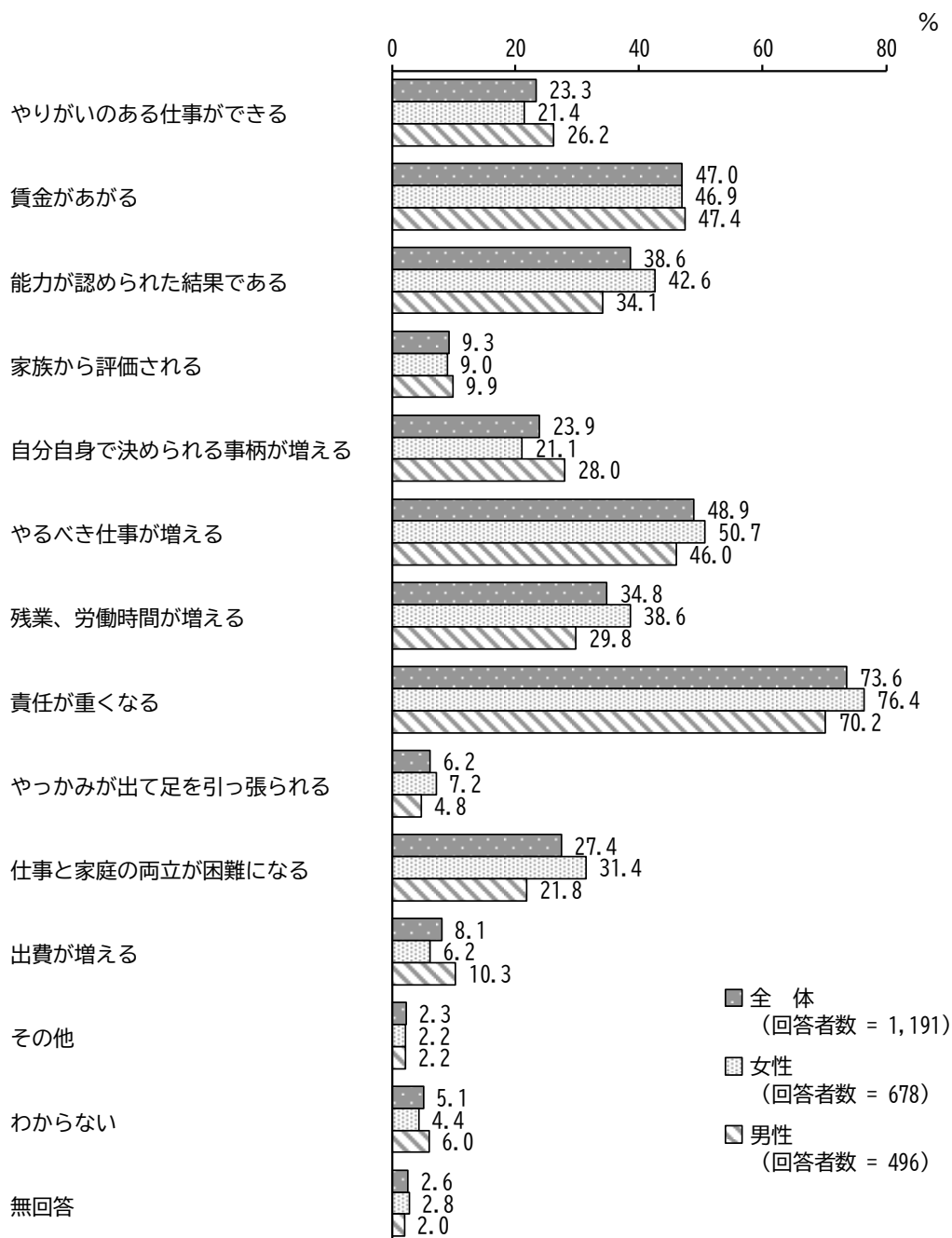


問9 管理職（課長相当職以上）に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。（〇はいくつでも）

【全体・性別】

全体では、「責任が重くなる」の割合が73.6%と最も高く、次いで「やるべき仕事が増える」の割合が48.9%、「賃金があがる」の割合が47.0%となっています。

性別にみると、男性に比べ女性で「能力が認められた結果である」の割合が8.5ポイント、「残業、労働時間が増える」の割合が8.8ポイント、「責任が重くなる」の割合が6.2ポイント、「仕事と家庭の両立が困難になる」の割合が9.6ポイント高く、女性に比べ男性で「自分自身で決められる事柄が増える」の割合が6.9ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：%

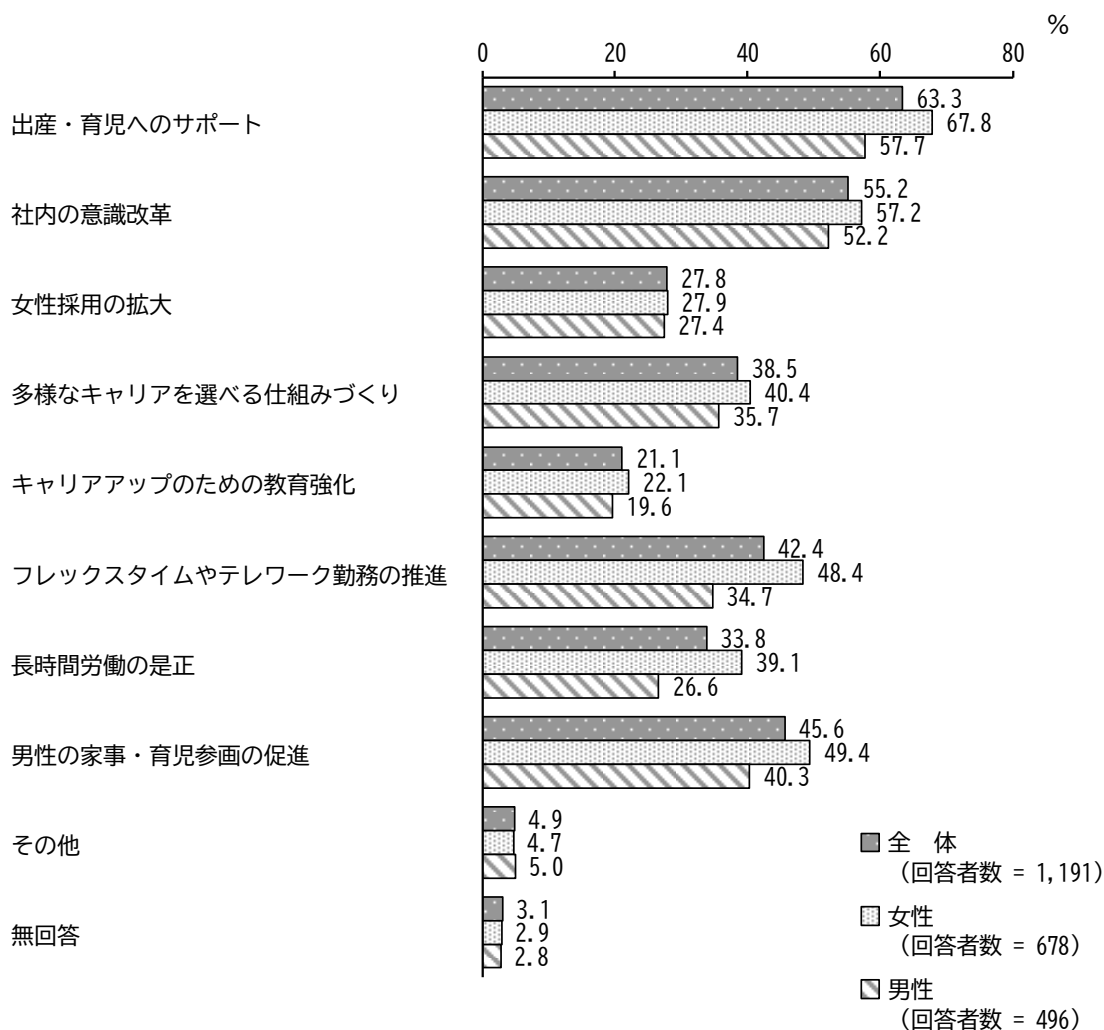
区分	回答者数(件)	やりがいのある仕事ができる	賃金があがる	能力が認められた結果である	家族から評価される	自分自身で決められる事柄が増える	やるべき仕事が増える	残業、労働時間が増える	責任が重くなる	やっかみが出て足を引く張られる	仕事と家庭の両立が困難になる	出費が増える	その他	わからない	無回答
全体	1,191	23.3	47.0	38.6	9.3	23.9	48.9	34.8	73.6	6.2	27.4	8.1	2.3	5.1	2.6
女性 16～19歳	15	13.3	40.0	33.3	6.7	26.7	53.3	33.3	73.3	6.7	13.3	0.0	0.0	6.7	0.0
20～29歳	53	17.0	67.9	41.5	9.4	20.8	62.3	56.6	84.9	7.5	39.6	5.7	0.0	0.0	0.0
30～39歳	91	19.8	54.9	39.6	7.7	29.7	59.3	52.7	84.6	13.2	45.1	3.3	1.1	3.3	0.0
40～49歳	117	17.9	46.2	35.9	3.4	23.1	64.1	50.4	82.9	6.0	42.7	4.3	4.3	0.0	0.9
50～59歳	144	22.9	54.9	47.9	8.3	20.8	56.3	43.8	81.3	5.6	36.8	6.3	1.4	4.9	0.7
60～69歳	109	27.5	37.6	47.7	8.3	21.1	43.1	28.4	78.0	9.2	22.0	10.1	0.0	3.7	0.9
70～79歳	90	20.0	40.0	44.4	15.6	18.9	41.1	23.3	62.2	5.6	16.7	8.9	2.2	12.2	7.8
80歳以上	58	24.1	25.9	37.9	15.5	6.9	13.8	8.6	50.0	3.4	12.1	5.2	8.6	6.9	15.5
男性 16～19歳	16	18.8	37.5	25.0	0.0	12.5	18.8	18.8	50.0	0.0	12.5	0.0	0.0	43.8	0.0
20～29歳	34	17.6	58.8	35.3	11.8	20.6	55.9	35.3	73.5	5.9	20.6	8.8	8.8	0.0	0.0
30～39歳	50	20.0	50.0	38.0	8.0	20.0	70.0	44.0	76.0	8.0	38.0	6.0	0.0	4.0	0.0
40～49歳	79	17.7	45.6	26.6	5.1	26.6	60.8	45.6	75.9	7.6	39.2	7.6	1.3	0.0	1.3
50～59歳	99	25.3	47.5	35.4	10.1	31.3	51.5	29.3	73.7	4.0	16.2	10.1	2.0	4.0	0.0
60～69歳	100	29.0	53.0	35.0	14.0	30.0	33.0	27.0	69.0	4.0	21.0	16.0	2.0	5.0	3.0
70～79歳	74	33.8	47.3	40.5	13.5	31.1	31.1	16.2	62.2	4.1	8.1	12.2	2.7	10.8	4.1
80歳以上	44	40.9	29.5	29.5	6.8	34.1	36.4	15.9	65.9	2.3	13.6	9.1	2.3	9.1	6.8

問 10 女性の管理職が増えるために効果的と思う取組は何ですか。(〇はいくつでも)

【全体・性別】

全体では、「出産・育児へのサポート」の割合が63.3%と最も高く、次いで「社内の意識改革」の割合が55.2%、「男性の家事・育児参画の促進」の割合が45.6%となっています。

性別にみると、男性に比べ女性で「出産・育児へのサポート」の割合が10.1ポイント、「社内の意識改革」の割合が5.0ポイント、「フレックスタイムやテレワーク勤務の推進」の割合が13.7ポイント、「長時間労働の是正」の割合が12.5ポイント、「男性の家事・育児参画の促進」の割合が9.1ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：％

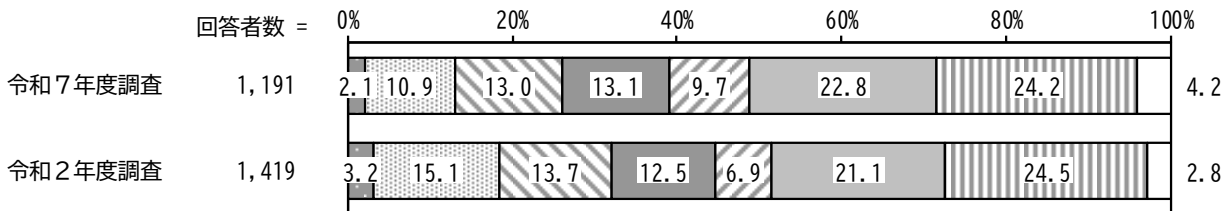
区分	回答者数(件)	出産・育児へのサポート	社内の意識改革	女性採用の拡大	多様なキャリアを 選ぶ仕組みづく り	キャリアアップの ための教育強化	フレックスタイム やテレワーク勤務 の推進	長時間労働の是正	男性の家事・育児参 画の促進	その他	無回答
全 体	1,191	63.3	55.2	27.8	38.5	21.1	42.4	33.8	45.6	4.9	3.1
女性 16～19歳	15	60.0	46.7	46.7	53.3	6.7	46.7	26.7	53.3	0.0	0.0
20～29歳	53	81.1	56.6	26.4	60.4	22.6	54.7	49.1	56.6	0.0	0.0
30～39歳	91	75.8	52.7	18.7	50.5	19.8	62.6	40.7	52.7	6.6	1.1
40～49歳	117	65.0	61.5	22.2	44.4	23.1	53.8	45.3	48.7	6.8	0.9
50～59歳	144	63.9	66.7	34.7	43.8	24.3	47.9	41.0	55.6	6.3	0.0
60～69歳	109	70.6	61.5	33.0	33.9	19.3	39.4	33.0	41.3	2.8	0.9
70～79歳	90	68.9	52.2	32.2	28.9	24.4	46.7	36.7	45.6	4.4	7.8
80歳以上	58	55.2	34.5	17.2	15.5	24.1	31.0	29.3	44.8	3.4	17.2
男性 16～19歳	16	75.0	37.5	25.0	18.8	12.5	18.8	18.8	37.5	0.0	0.0
20～29歳	34	50.0	47.1	29.4	35.3	14.7	29.4	29.4	41.2	5.9	2.9
30～39歳	50	58.0	42.0	22.0	38.0	12.0	44.0	34.0	38.0	10.0	0.0
40～49歳	79	51.9	51.9	17.7	35.4	10.1	36.7	29.1	39.2	8.9	0.0
50～59歳	99	65.7	58.6	29.3	39.4	24.2	36.4	31.3	47.5	5.1	1.0
60～69歳	100	61.0	57.0	33.0	31.0	18.0	34.0	20.0	47.0	4.0	2.0
70～79歳	74	52.7	50.0	27.0	32.4	28.4	28.4	17.6	24.3	2.7	9.5
80歳以上	44	50.0	52.3	34.1	47.7	29.5	38.6	34.1	40.9	0.0	6.8

4 ワーク・ライフ・バランスについて

問11 あなたの生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活（地域活動，趣味・学習等）」の優先度について，希望に最も近いものを選んでください。（〇は1つだけ）

「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」のすべてを両立させたいの割合が24.2%と最も高く，次いで「家庭生活」と「個人の生活」を優先したいの割合が22.8%，「仕事」と「家庭生活」を優先したいの割合が13.1%となっています。

- 「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

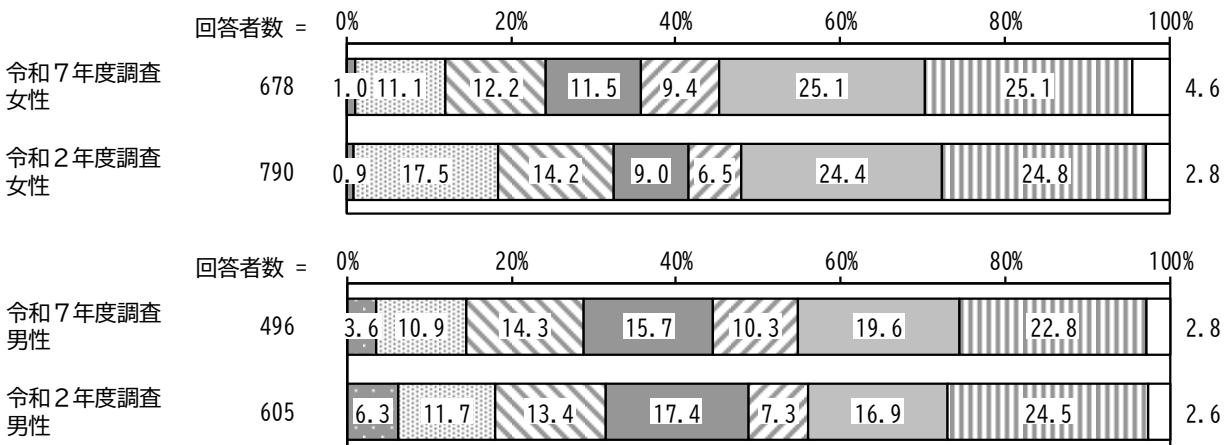


【性別・経年比較】

性別にみると，男性に比べ女性で「家庭生活」と「個人の生活」を優先したいの割合が5.5%高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると，女性では「家庭生活」を優先したいの割合が減少しています。

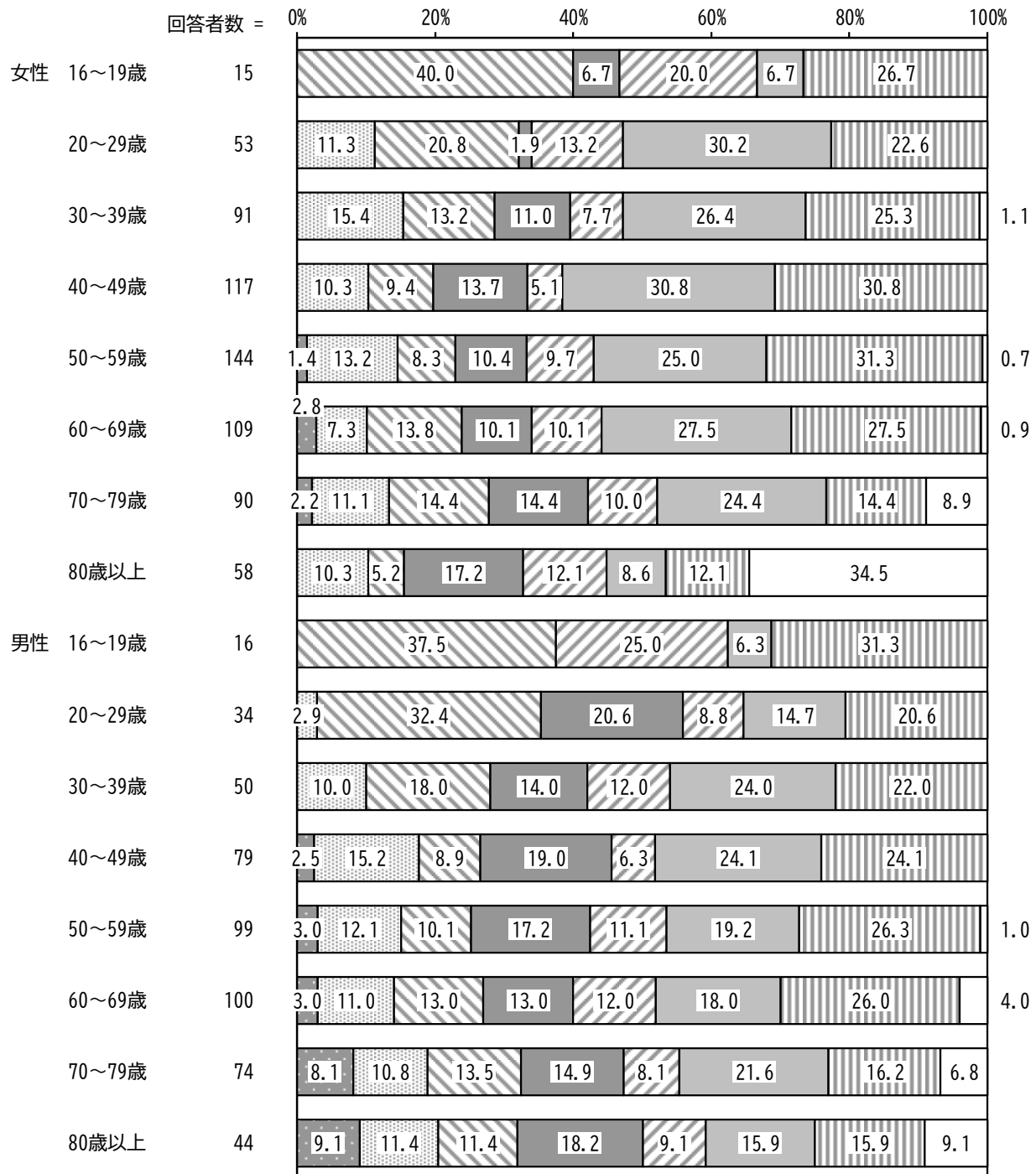
- 「仕事」を優先したい
- ▨ 「家庭生活」を優先したい
- ▩ 「個人の生活」を優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」を優先したい
- ▨ 「仕事」と「個人の生活」を優先したい
- ▩ 「家庭生活」と「個人の生活」を優先したい
- ▨ 「仕事」，「家庭生活」，「個人の生活」のすべてを両立させたい
- 無回答



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「個人の生活」を優先したいの割合が16～19歳から50～59歳まで年代が上がるほど低くなっています。

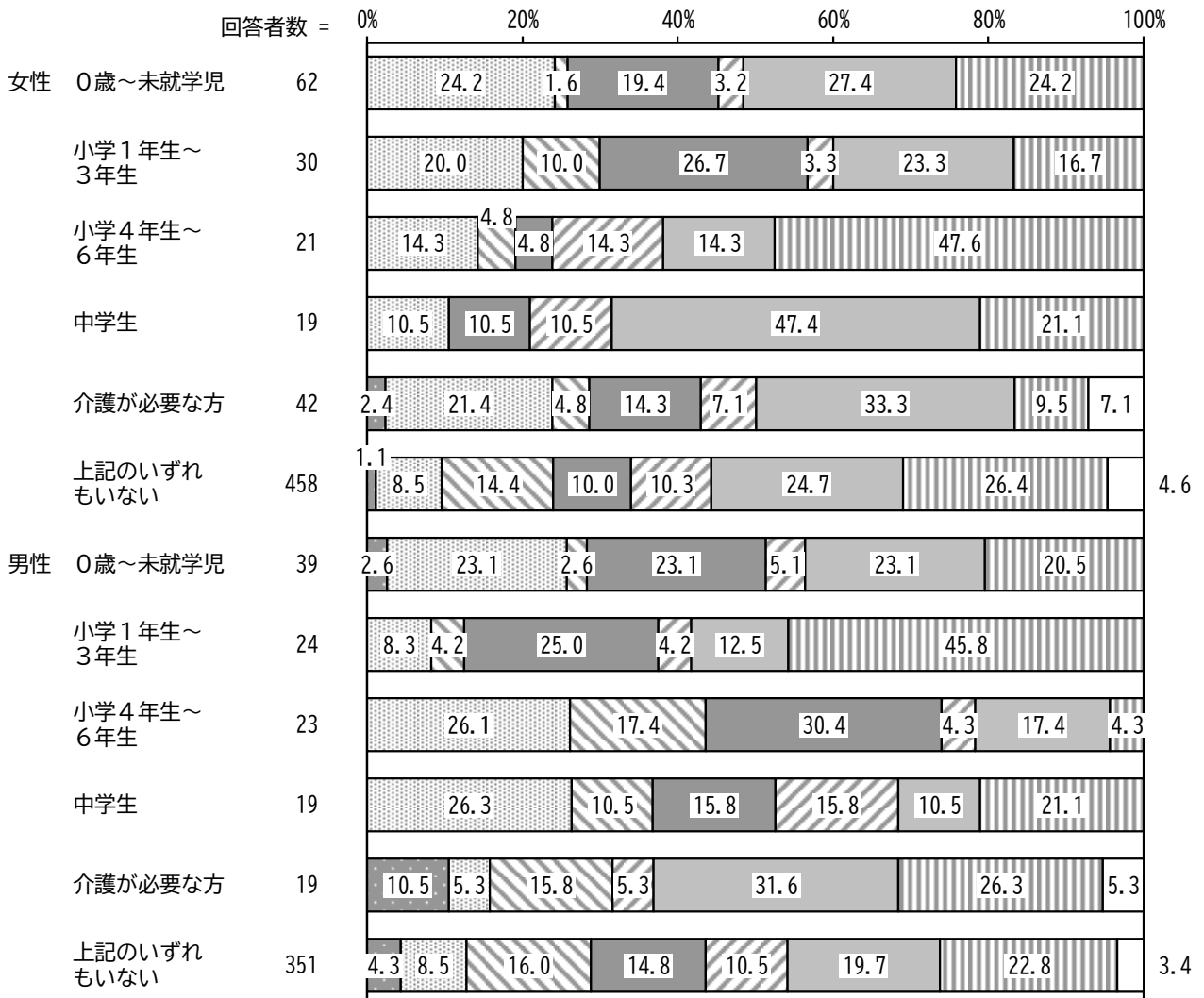
- 「仕事」を優先したい
- ▨ 「家庭生活」を優先したい
- ▩ 「個人の生活」を優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」を優先したい
- ▨ 「仕事」と「個人の生活」を優先したい
- ▩ 「家庭生活」と「個人の生活」を優先したい
- ▨ 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」のすべてを両立させたい
- 無回答



【性・世帯の構成員】

性・世帯の構成員別にみると、男性 小学4年生～6年生，男性 中学生，女性 0歳～未就学児で「家庭生活」を優先したい，男性 小学4年生～6年生で「仕事」と「家庭生活」を優先したい，女性 中学生で「家庭生活」と「個人の生活」を優先したい，男性 小学1年生～3年生，女性 小学4年生～6年生で「仕事」，「家庭生活」，「個人の生活」のすべてを両立させたいの割合が高くなっています。

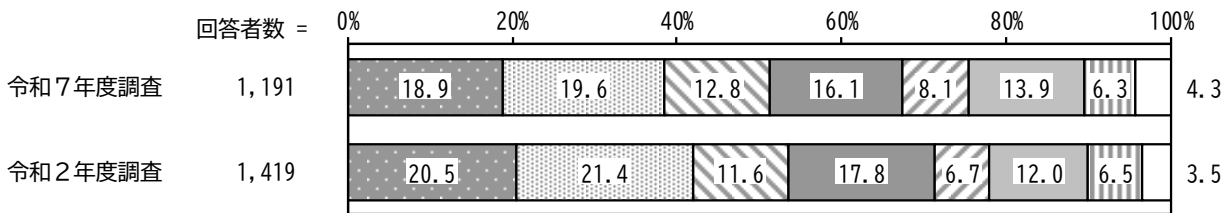
- 「仕事」を優先したい
- ▨ 「家庭生活」を優先したい
- ▩ 「個人の生活」を優先したい
- 「仕事」と「家庭生活」を優先したい
- ▨ 「仕事」と「個人の生活」を優先したい
- ▩ 「家庭生活」と「個人の生活」を優先したい
- ▨ 「仕事」，「家庭生活」，「個人の生活」のすべてを両立させたい
- 無回答



問 12 あなたの生活の中での優先度について、現実にもっと近いものを選んでください。
(○は1つだけ)

「家庭生活」を優先している」の割合が 19.6%と最も高く、次いで「仕事」を優先している」の割合が 18.9%、「仕事」と「家庭生活」を優先している」の割合が 16.1%となっています。

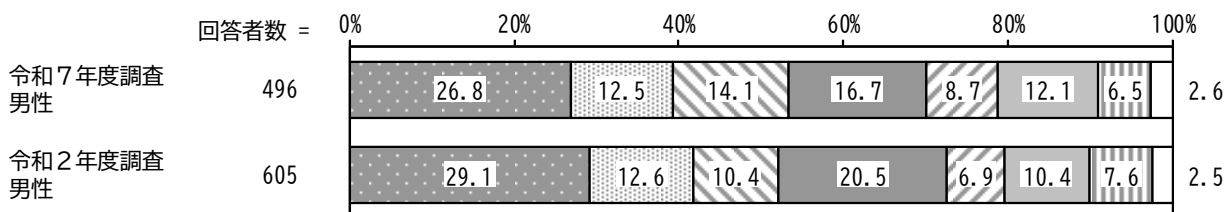
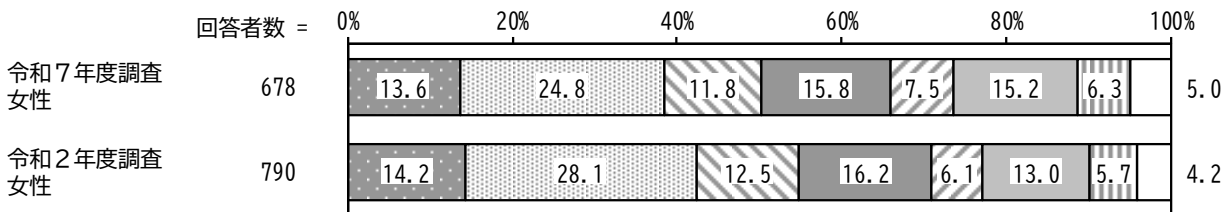
- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」を優先している
- 「仕事」と「個人の生活」を優先している
- 「家庭生活」と「個人の生活」を優先している
- 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」のすべてを両立させている
- 無回答



【性別・経年比較】

性別にみると、女性に比べ男性で「仕事」を優先している」の割合が 13.2 ポイント高く、男性に比べ女性で「家庭生活」を優先している」の割合が 12.3 ポイント高くなっています。

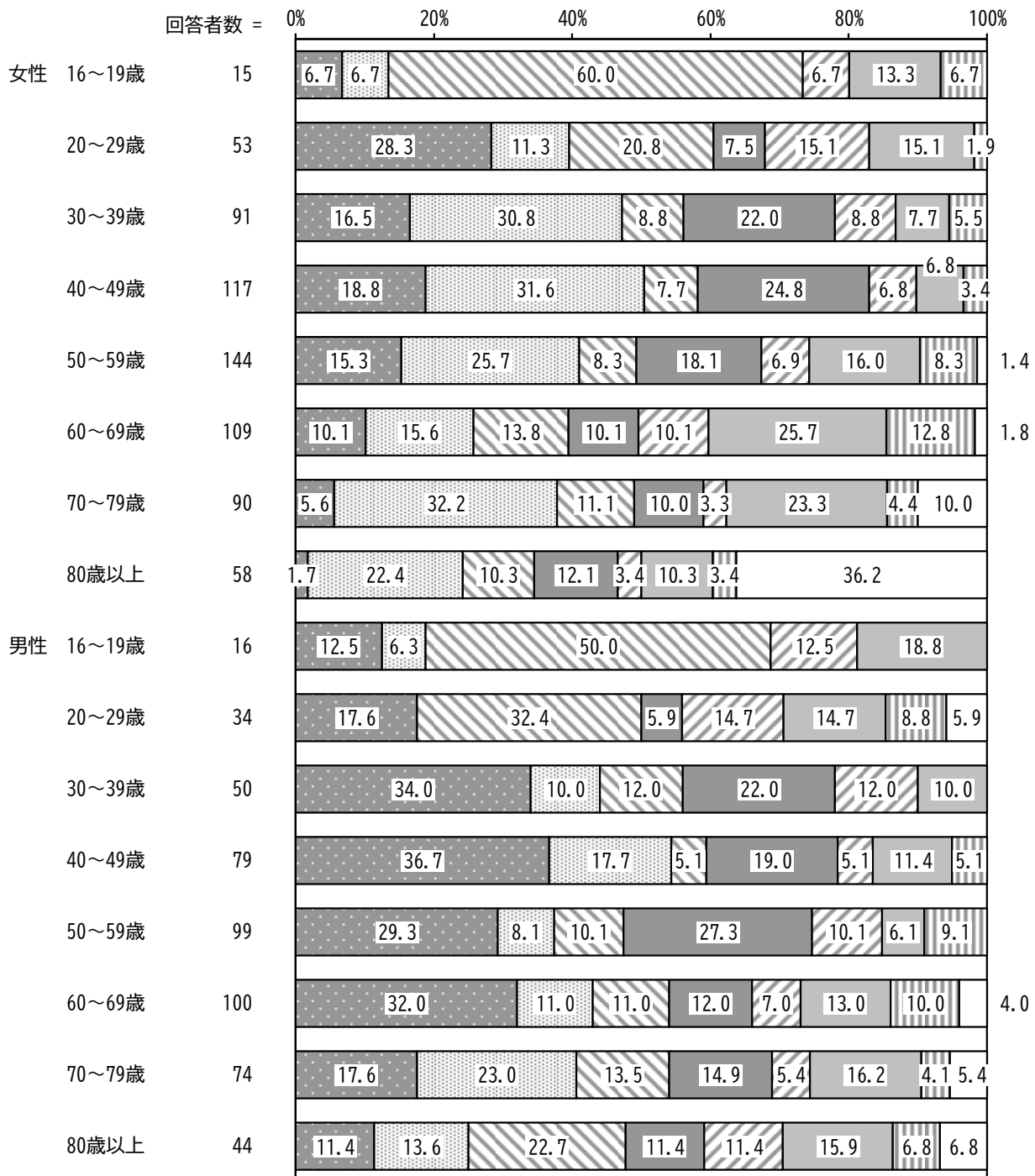
- 「仕事」を優先している
- 「家庭生活」を優先している
- 「個人の生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」を優先している
- 「仕事」と「個人の生活」を優先している
- 「家庭生活」と「個人の生活」を優先している
- 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」のすべてを両立させている
- 無回答



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「仕事」を優先しているの割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあり、男性では「個人の生活」を優先しているの割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど高く、「仕事」を優先しているの割合が低い傾向にあります。また、女性で「家庭生活」を優先しているの割合が30～39歳、40～49歳、70～79歳で、男性で「仕事」と「家庭生活」を優先しているの割合が50～59歳で、女性で「家庭生活」と「個人の生活」を優先しているの割合が60～69歳で高くなっています。

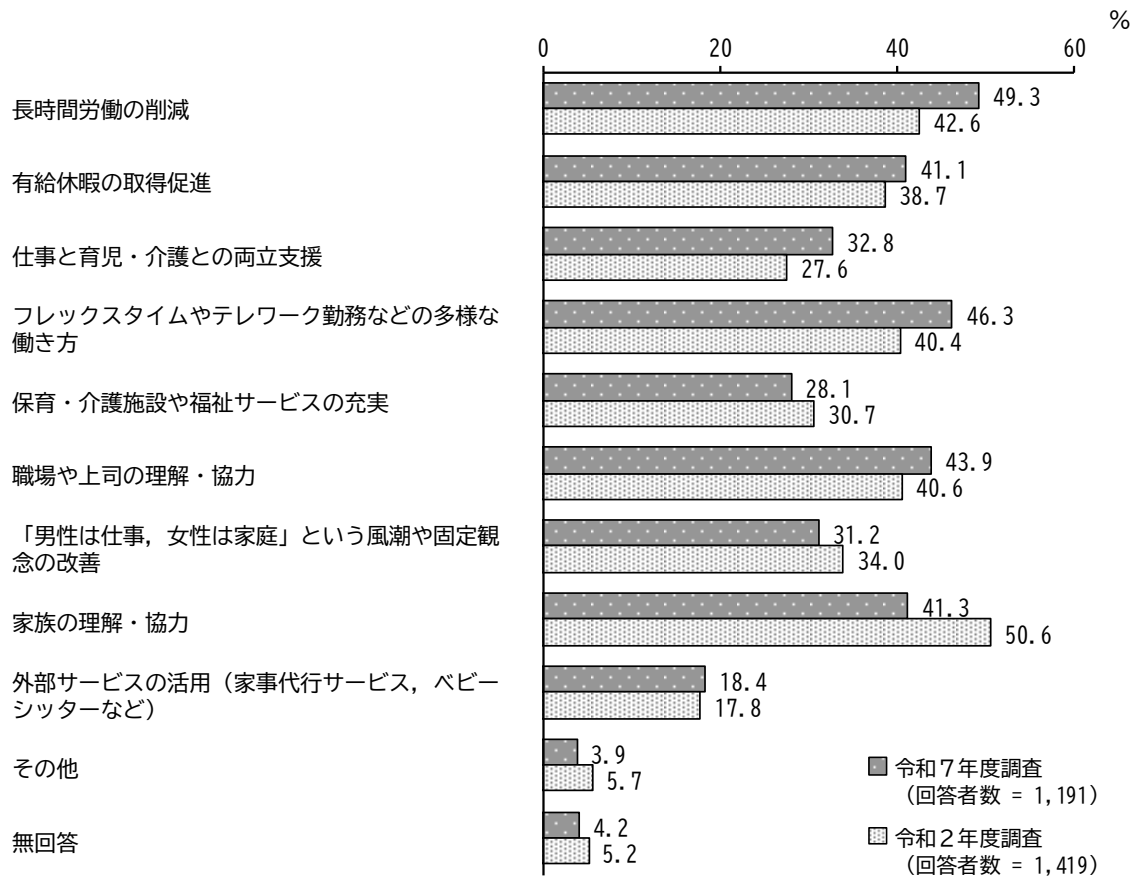
- 「仕事」を優先している
- ▨ 「個人の生活」を優先している
- ▩ 「仕事」と「個人の生活」を優先している
- 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」のすべてを両立させている
- ▧ 「家庭生活」を優先している
- 「仕事」と「家庭生活」を優先している
- ▨ 「家庭生活」と「個人の生活」を優先している
- 無回答



問13 「仕事」と「家庭生活」、「個人の生活（地域活動、趣味・学習等）」のバランスをとるために必要なことは何だと思えますか。（〇はいくつでも）

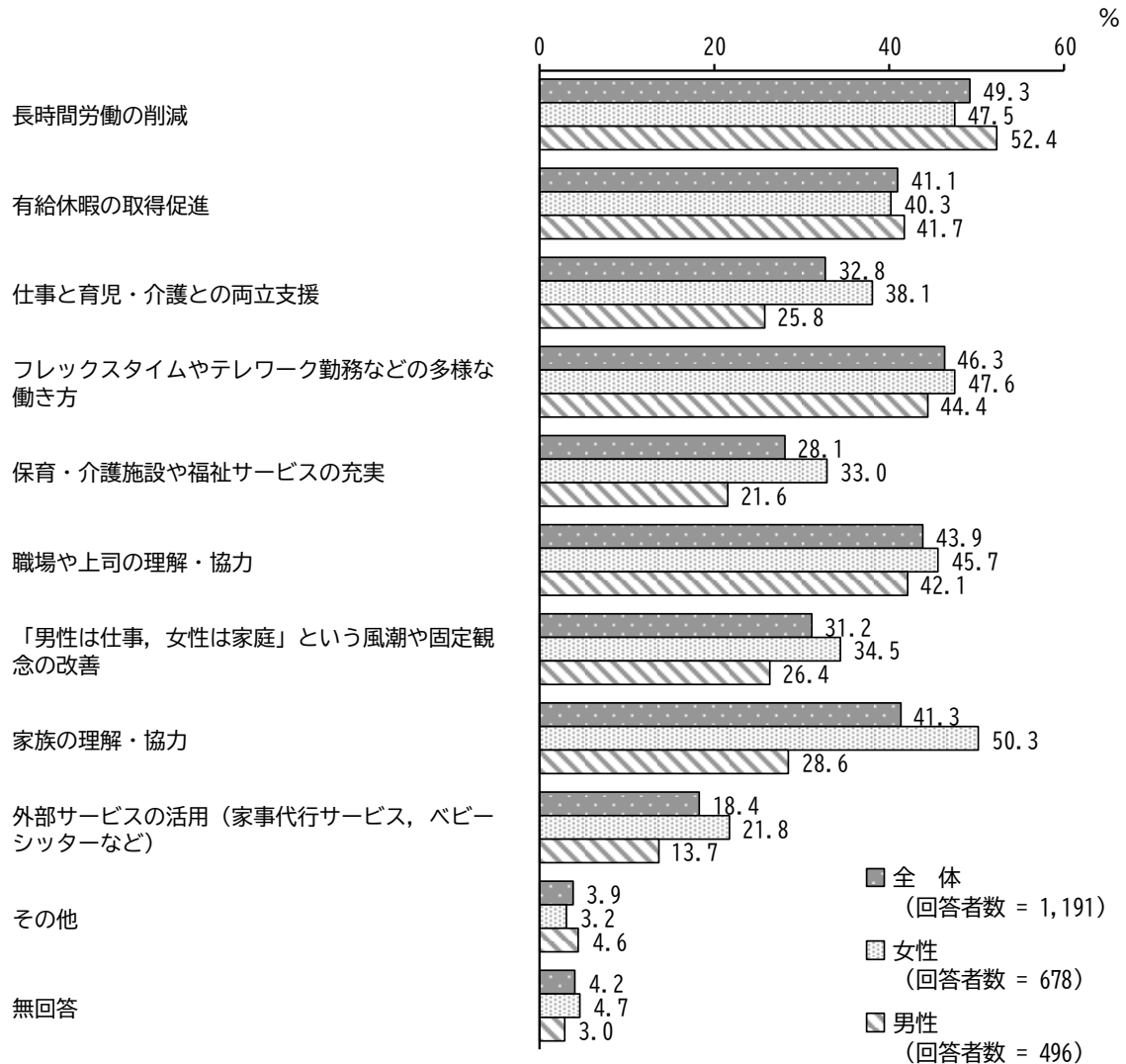
「長時間労働の削減」の割合が49.3%と最も高く、次いで「フレックスタイムやテレワーク勤務などの多様な働き方」の割合が46.3%、「職場や上司の理解・協力」の割合が43.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、主に「長時間労働の削減」「仕事と育児・介護との両立支援」「フレックスタイムやテレワーク勤務などの多様な働き方」の割合が増加しています。一方、「家族の理解・協力」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「仕事と育児・介護との両立支援」の割合が 12.3 ポイント、「保育・介護施設や福祉サービスの充実」の割合が 11.4 ポイント、「男性は仕事、女性は家庭」という風潮や固定観念の改善の割合が 8.1 ポイント、「家族の理解・協力」の割合が 21.7 ポイント、「外部サービスの活用（家事代行サービス、ベビーシッターなど）」の割合が 8.1 ポイント高くなっています。



【経年比較（性別）】

単位：%

区分	回答者数(件)	長時間労働の削減	有給休暇の取得促進	仕事と育児・介護との両立支援	フレックスタイムやテレワーク勤務などの多様な働き方	保育・介護施設や福祉サービスの充実	職場や上司の理解・協力	「男性は仕事、女性は家庭」という風潮や固定観念の改善	家族の理解・協力	外部サービスの活用(家事代行サービス、ベビーシッターなど)	その他	無回答
全体	678	47.5	40.3	38.1	47.6	33.0	45.7	34.5	50.3	21.8	3.2	4.7
令和7年度調査 女性	678	47.5	40.3	38.1	47.6	33.0	45.7	34.5	50.3	21.8	3.2	4.7
令和2年度調査 女性	790	41.4	37.1	30.8	41.1	34.3	42.5	39.4	59.7	21.1	5.8	4.7
令和7年度調査 男性	496	52.4	41.7	25.8	44.4	21.6	42.1	26.4	28.6	13.7	4.6	3.0
令和2年度調査 男性	605	44.8	40.7	23.0	40.0	26.4	38.7	27.4	39.2	13.4	5.8	5.5

【性・年代別】

単位：％

区分	回答者数(件)	長時間労働の削減	有給休暇の取得促進	仕事と育児・介護との両立支援	フレックスタイムやテレワーク勤務などの多様な働き方	保育・介護施設や福祉サービスの充実	職場や上司の理解・協力	「男性は仕事、女性は家庭」という風潮や固定観念の改善	家族の理解・協力	外部サービスの活用(家事代行サービス、ベビーシッターなど)	その他	無回答
全体	1,191	49.3	41.1	32.8	46.3	28.1	43.9	31.2	41.3	18.4	3.9	4.2
女性 16～19歳	15	46.7	33.3	33.3	26.7	26.7	66.7	20.0	73.3	6.7	0.0	0.0
20～29歳	53	69.8	67.9	49.1	77.4	37.7	60.4	37.7	32.1	26.4	0.0	0.0
30～39歳	91	60.4	44.0	47.3	64.8	39.6	50.5	37.4	47.3	34.1	6.6	0.0
40～49歳	117	53.8	46.2	40.2	60.7	33.3	50.4	34.2	48.7	23.1	2.6	0.0
50～59歳	144	49.3	41.7	44.4	49.3	35.4	52.8	42.4	53.5	21.5	6.3	1.4
60～69歳	109	40.4	39.4	34.9	40.4	33.0	39.4	29.4	56.9	16.5	1.8	1.8
70～79歳	90	32.2	23.3	25.6	26.7	32.2	33.3	35.6	51.1	17.8	1.1	12.2
80歳以上	58	27.6	22.4	20.7	15.5	15.5	24.1	20.7	46.6	15.5	1.7	29.3
男性 16～19歳	16	43.8	37.5	18.8	37.5	18.8	25.0	25.0	18.8	6.3	0.0	0.0
20～29歳	34	52.9	50.0	20.6	58.8	17.6	55.9	32.4	29.4	14.7	2.9	0.0
30～39歳	50	58.0	52.0	30.0	66.0	14.0	42.0	24.0	20.0	16.0	2.0	0.0
40～49歳	79	65.8	46.8	26.6	55.7	22.8	46.8	26.6	30.4	13.9	8.9	1.3
50～59歳	99	59.6	42.4	29.3	50.5	17.2	58.6	29.3	23.2	11.1	5.1	0.0
60～69歳	100	42.0	45.0	29.0	35.0	28.0	32.0	22.0	35.0	14.0	7.0	4.0
70～79歳	74	45.9	27.0	17.6	33.8	25.7	28.4	24.3	27.0	16.2	2.7	8.1
80歳以上	44	43.2	31.8	25.0	15.9	20.5	38.6	31.8	38.6	13.6	0.0	9.1

【世帯の就労状況】

単位：％

区分	回答者数(件)	長時間労働の削減	有給休暇の取得促進	仕事と育児・介護との両立支援	フレックスタイムやテレワーク勤務などの多様な働き方	保育・介護施設や福祉サービスの充実	職場や上司の理解・協力	「男性は仕事、女性は家庭」という風潮や固定観念の改善	家族の理解・協力	外部サービスの活用(家事代行サービス、ベビーシッターなど)	その他	無回答
全体	793	47.8	39.7	32.9	46.8	28.2	43.5	31.7	42.9	18.3	4.3	3.7
共働き	468	52.8	45.1	34.8	54.3	29.3	45.7	32.5	42.3	19.9	5.1	1.7
自分だけ働いている	91	50.5	39.6	27.5	36.3	18.7	38.5	27.5	27.5	8.8	2.2	3.3
パートナーだけ働いている	97	33.0	34.0	43.3	41.2	28.9	47.4	37.1	59.8	21.6	5.2	1.0
ともに働いていない	131	38.9	25.2	23.7	32.8	31.3	35.9	27.5	43.5	16.8	1.5	11.5

【世帯の構成員】

単位：％

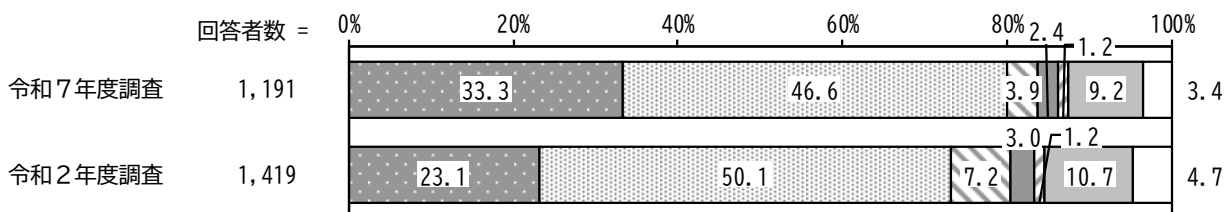
区分	回答者数(件)	長時間労働の削減	有給休暇の取得促進	仕事と育児・介護との両立支援	フレックスタイムやテレワーク勤務などの多様な働き方	保育・介護施設や福祉サービスの充実	職場や上司の理解・協力	「男性は仕事、女性は家庭」という風潮や固定観念の改善	家族の理解・協力	外部サービスの活用(家事代行サービス、ベビーシッターなど)	その他	無回答
全体	1,191	49.3	41.1	32.8	46.3	28.1	43.9	31.2	41.3	18.4	3.9	4.2
0歳～未就学児	101	56.4	45.5	45.5	74.3	32.7	55.4	28.7	38.6	21.8	4.0	0.0
小学1年生～3年生	80	56.3	32.5	32.5	57.5	23.8	41.3	27.5	41.3	21.3	3.8	0.0
小学4年生～6年生	80	55.0	35.0	28.8	48.8	16.3	37.5	26.3	40.0	10.0	1.3	0.0
中学生	62	51.6	41.9	41.9	50.0	22.6	43.5	30.6	46.8	16.1	1.6	0.0
介護が必要な方	68	39.7	33.8	44.1	39.7	36.8	35.3	32.4	50.0	22.1	2.9	7.4
上記のいずれもない	817	49.4	41.9	31.2	43.5	29.1	44.7	32.6	40.3	18.1	4.2	4.2

問 14 女性の働き方について、あなたが望ましいと思うのは次のどれですか。
(○は1つだけ)

「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」の割合が46.6%と最も高く、次いで「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする」の割合が33.3%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする」の割合が増加しています。

- 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

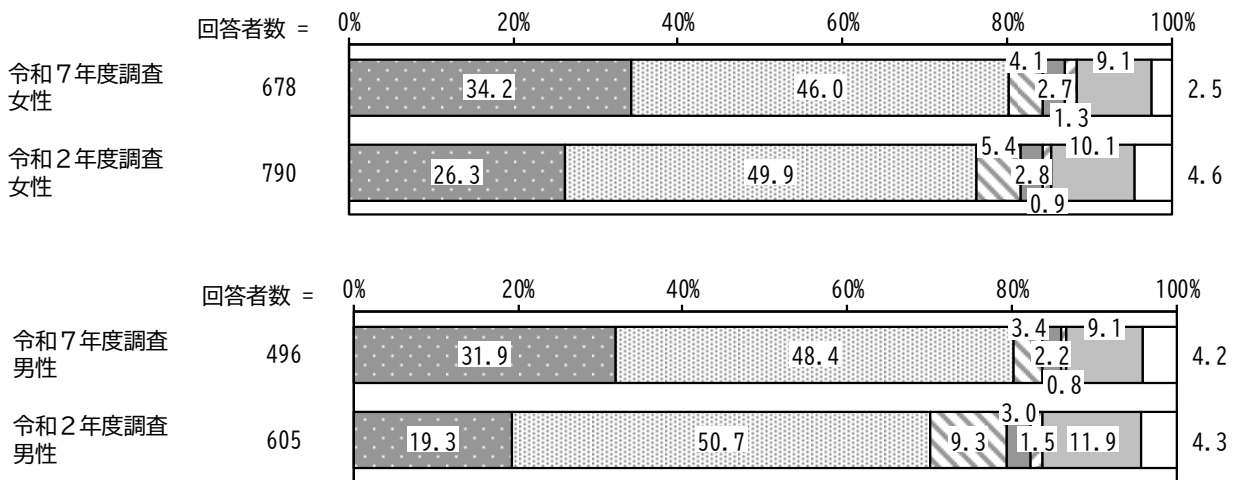


【性別・経年比較】

性別で令和2年度調査と比較すると、女性では、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする」の割合が増加しています。

男性では、「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする」の割合が増加しています。一方、「子どもができるまでは仕事をするが、その後はしない」の割合が減少しています。

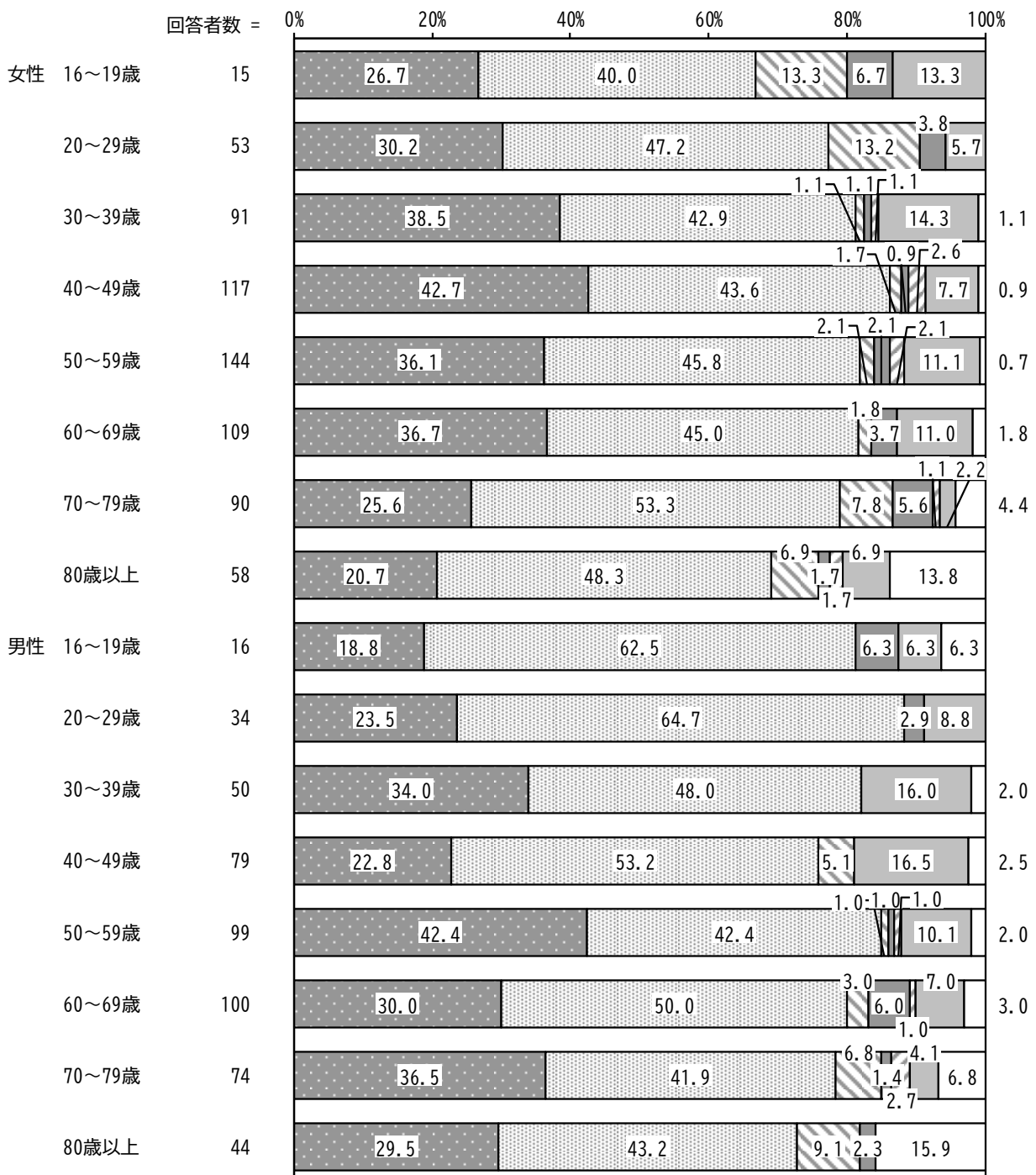
- 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする
- 子育ての時期だけ一時的にやめて、その後はまた仕事をする
- 子どもができるまでは仕事をするが、その後はしない
- 結婚するまでは仕事をするが、結婚後はしない
- 仕事はしない
- その他
- 無回答



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする」の割合が40～49歳まで上昇し、その後80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。また、男性では「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」の割合が20～29歳で高くなっています。

- 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

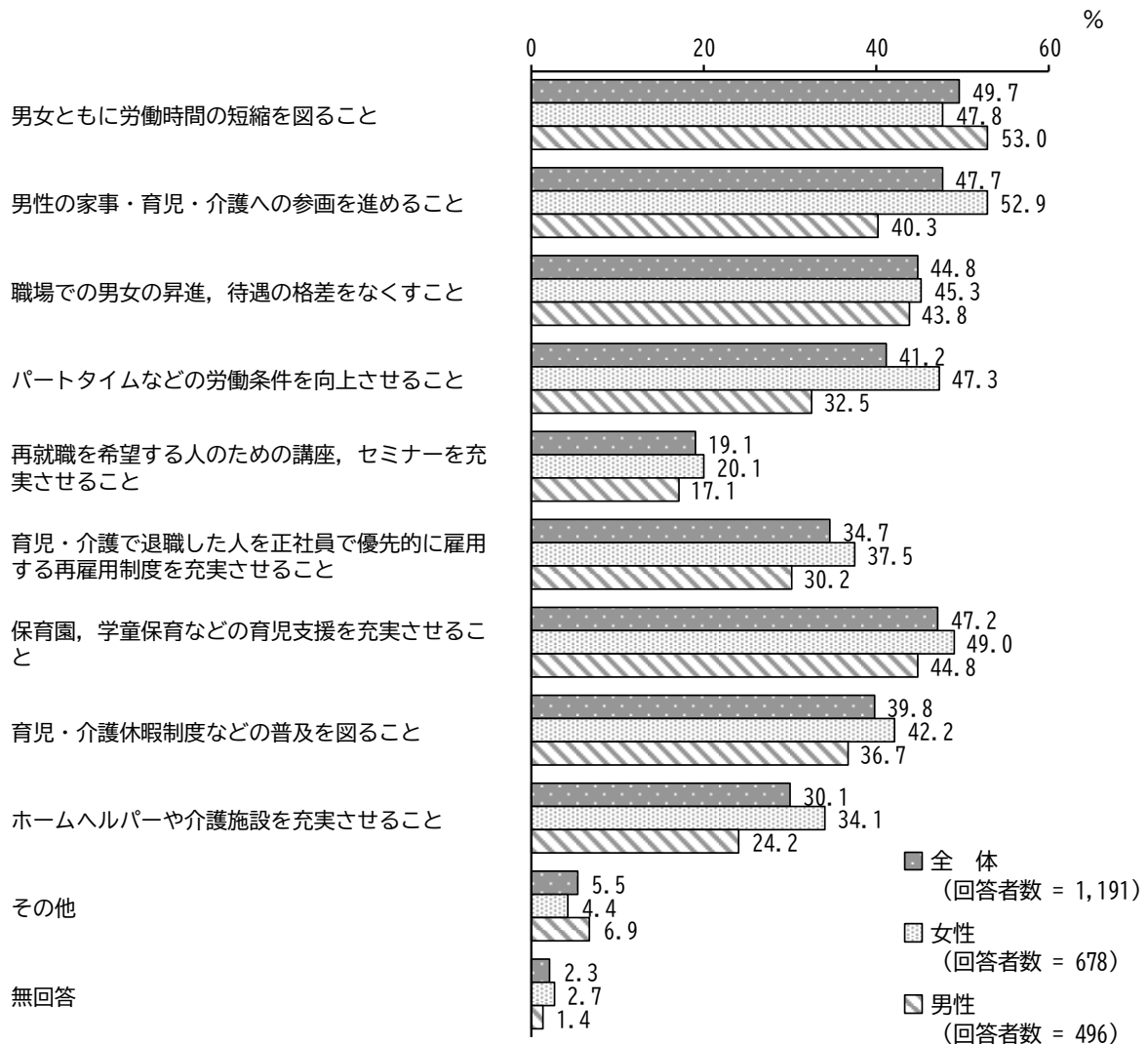


問 15 誰もが働きやすくなるために、重要なことは何ですか。(〇はいくつでも)

【全体・性別】

全体では、「男女ともに労働時間の短縮を図ること」の割合が 49.7%と最も高く、次いで「男性の家事・育児・介護への参画を進めること」の割合が 47.7%、「保育園、学童保育などの育児支援を充実させること」の割合が 47.2%となっています。

性別にみると、男性に比べ女性で「男性の家事・育児・介護への参画を進めること」の割合が 12.6 ポイント、「パートタイムなどの労働条件を向上させること」の割合が 14.8 ポイント、「育児・介護で退職した人を正社員で優先的に雇用する再雇用制度を充実させること」の割合が 7.3 ポイント、「育児・介護休暇制度などの普及を図ること」の割合が 5.5 ポイント、「ホームヘルパーや介護施設を充実させること」の割合が 9.9 ポイント高く、女性に比べ男性で「男女ともに労働時間の短縮を図ること」の割合が 5.2 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：％

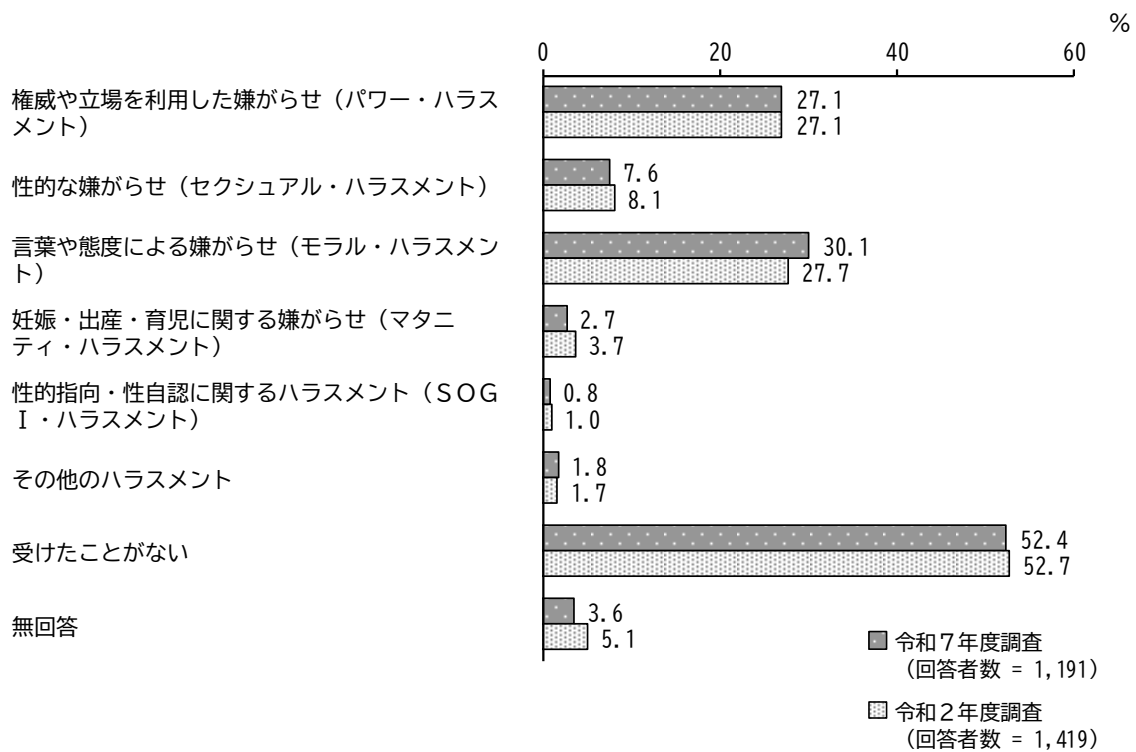
区分	回答者数(件)	男女ともに労働時間の短縮を図ること	男性の家事・育児・介護への参画を進めること	職場での男女の昇進、待遇の格差をなくすること	パートタイムなどの労働条件を向上させること	再就職を希望する人のための講座、セミナーを充実させること	育児・介護で退職した人を正社員で優先的に雇用する再雇用制度を充実させること	保育園、学童保育などの育児支援を充実させること	育児・介護休暇制度などの普及を図ること	ホームヘルパーや介護施設を充実させること	その他	無回答
全体	1,191	49.7	47.7	44.8	41.2	19.1	34.7	47.2	39.8	30.1	5.5	2.3
女性 16～19歳	15	6.7	60.0	53.3	40.0	13.3	33.3	73.3	40.0	13.3	0.0	0.0
20～29歳	53	67.9	49.1	45.3	47.2	22.6	37.7	56.6	52.8	34.0	1.9	0.0
30～39歳	91	63.7	56.0	45.1	37.4	18.7	39.6	64.8	46.2	24.2	5.5	1.1
40～49歳	117	56.4	56.4	45.3	48.7	20.5	33.3	45.3	42.7	29.1	5.1	0.0
50～59歳	144	52.8	55.6	50.7	53.5	25.0	38.2	43.1	43.8	38.9	6.3	0.0
60～69歳	109	38.5	46.8	46.8	57.8	17.4	39.4	43.1	41.3	35.8	3.7	0.9
70～79歳	90	34.4	54.4	40.0	40.0	22.2	38.9	53.3	41.1	42.2	2.2	6.7
80歳以上	58	24.1	44.8	36.2	39.7	10.3	36.2	37.9	25.9	36.2	3.4	17.2
男性 16～19歳	16	31.3	43.8	50.0	37.5	18.8	12.5	50.0	31.3	12.5	0.0	0.0
20～29歳	34	55.9	41.2	50.0	20.6	23.5	32.4	26.5	35.3	2.9	11.8	0.0
30～39歳	50	66.0	28.0	42.0	24.0	22.0	24.0	60.0	40.0	16.0	6.0	0.0
40～49歳	79	63.3	32.9	31.6	22.8	11.4	21.5	45.6	34.2	19.0	15.2	0.0
50～59歳	99	52.5	50.5	46.5	41.4	20.2	39.4	46.5	45.5	30.3	7.1	1.0
60～69歳	100	43.0	41.0	44.0	37.0	14.0	25.0	48.0	39.0	36.0	5.0	1.0
70～79歳	74	48.6	37.8	48.6	37.8	18.9	36.5	37.8	32.4	25.7	4.1	2.7
80歳以上	44	56.8	45.5	45.5	27.3	13.6	38.6	38.6	22.7	20.5	0.0	6.8

5 ハラスメントについて

問16 あなたは身近なところで次のハラスメント（嫌がらせ）を受けたことはありますか。
（〇はいくつでも）

「受けたことがない」の割合が 52.4%と最も高く、次いで「言葉や態度による嫌がらせ（モラル・ハラスメント）」の割合が 30.1%、「権威や立場を利用した嫌がらせ（パワー・ハラスメント）」の割合が 27.1%となっています。

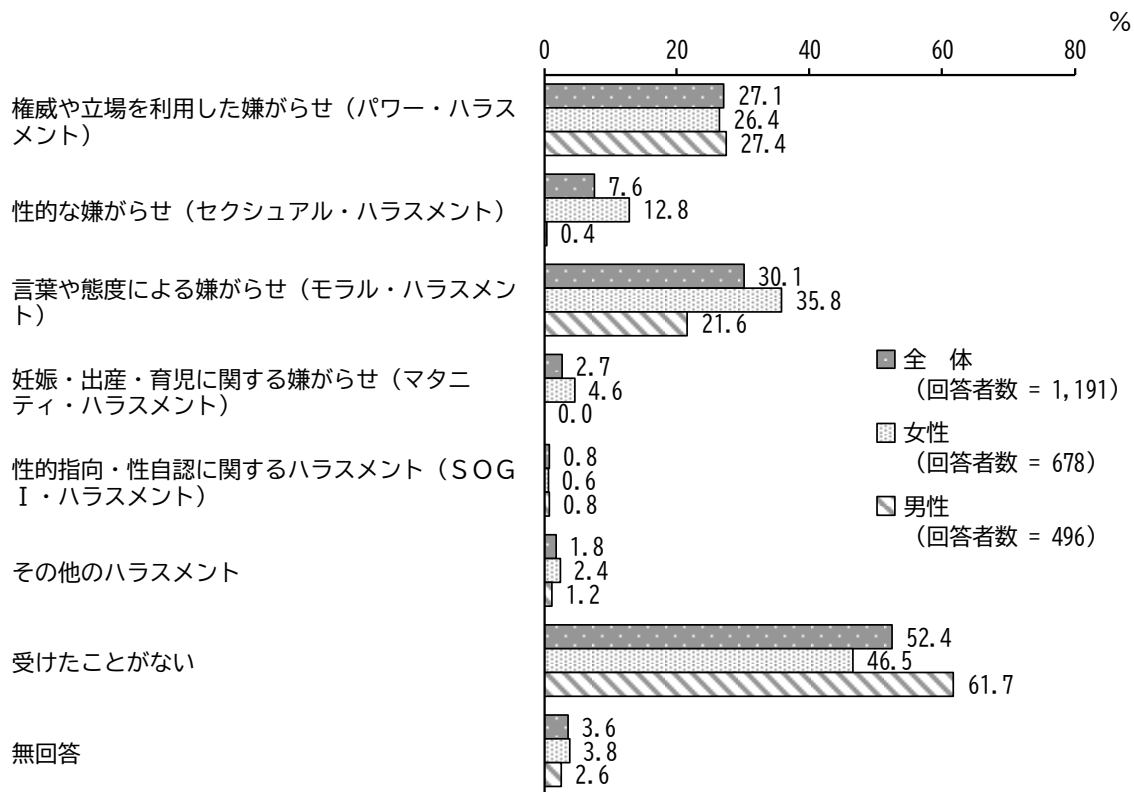
令和2年度調査と比較すると、「言葉や態度による嫌がらせ（モラル・ハラスメント）」の割合が増加し、「性的な嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）」「妊娠・出産・育児に関する嫌がらせ（マタニティ・ハラスメント）」「性的指向・性自認に関するハラスメント（SOGI・ハラスメント）」「受けたことがない」の割合が減少しています。



※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。

【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「性的な嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）」の割合が12.4ポイント、「言葉や態度による嫌がらせ（モラル・ハラスメント）」の割合が14.2ポイント高く、女性に比べ男性で「受けたことがない」の割合が15.2ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：%

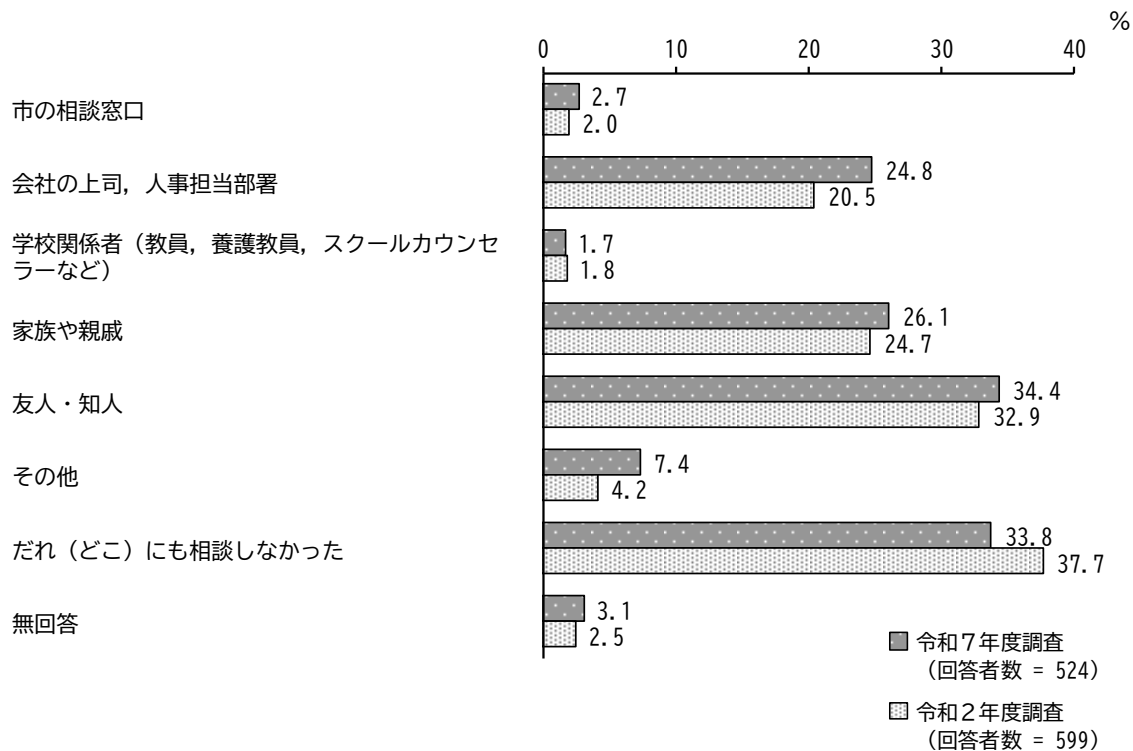
区分	回答者数 (件)	権威や立場を利用した嫌がらせ (パワー・ハラスメント)	性的な嫌がらせ (セクシュアル・ハラスメント)	言葉や態度による嫌がらせ (モラル・ハラスメント)	妊娠・出産・育児に関する嫌がらせ (マタニティ・ハラスメント)	性的指向・性自認に関するハラスメント (SOGI・ハラスメント)	その他のハラスメント	受けたことがない	無回答
全体	1,191	27.1	7.6	30.1	2.7	0.8	1.8	52.4	3.6
女性 16～19歳	15	6.7	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	80.0	0.0
20～29歳	53	26.4	18.9	26.4	0.0	0.0	0.0	50.9	0.0
30～39歳	91	36.3	28.6	46.2	9.9	2.2	2.2	36.3	1.1
40～49歳	117	31.6	18.8	42.7	10.3	0.9	3.4	38.5	0.0
50～59歳	144	35.4	11.8	45.1	4.9	0.0	2.1	40.3	2.1
60～69歳	109	26.6	6.4	30.3	0.9	0.9	4.6	52.3	1.8
70～79歳	90	11.1	5.6	27.8	2.2	0.0	1.1	56.7	8.9
80歳以上	58	6.9	0.0	17.2	0.0	0.0	1.7	55.2	20.7
男性 16～19歳	16	12.5	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	81.3	0.0
20～29歳	34	20.6	0.0	17.6	0.0	0.0	0.0	73.5	0.0
30～39歳	50	20.0	0.0	24.0	0.0	0.0	0.0	60.0	4.0
40～49歳	79	41.8	2.5	29.1	0.0	2.5	1.3	50.6	0.0
50～59歳	99	27.3	0.0	28.3	0.0	2.0	3.0	59.6	0.0
60～69歳	100	34.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	58.0	3.0
70～79歳	74	25.7	0.0	20.3	0.0	0.0	2.7	63.5	4.1
80歳以上	44	9.1	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0	77.3	11.4

問 16-1 は問 16 で「権威や立場を利用した嫌がらせ（パワー・ハラスメント）」～「その他のハラスメント」のいずれかを選択した方にお伺いします。

問 16-1 そのとき、だれ（どこ）に相談しましたか。（○はいくつでも）

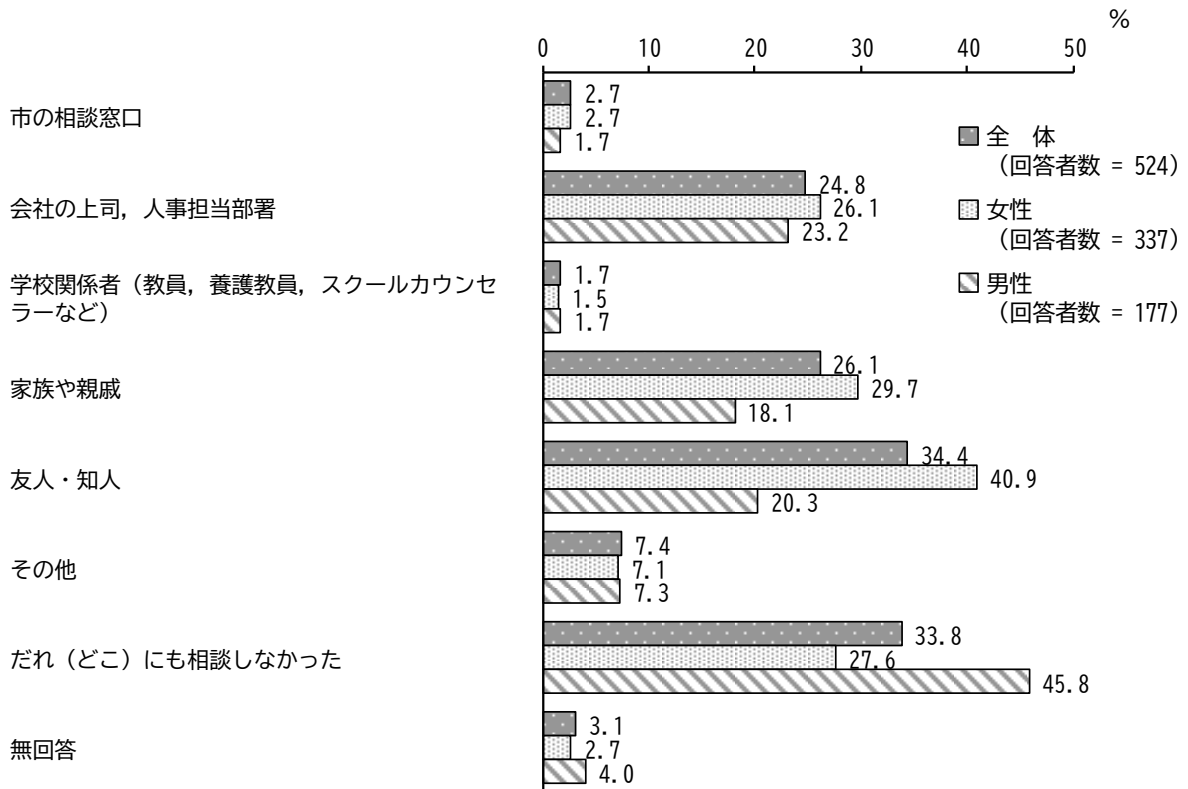
「友人・知人」の割合が 34.4%と最も高く、次いで「だれ（どこ）にも相談しなかった」の割合が 33.8%、「家族や親戚」の割合が 26.1%となっています。

令和 2 年度調査と比較すると、「市の相談窓口」「会社の上司、人事担当部署」「家族や親戚」「友人・知人」「その他」の割合が増加しています。



【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「家族や親戚」の割合が 11.6 ポイント、「友人・知人」の割合が 20.6 ポイント高く、女性に比べ男性で「だれ（どこ）にも相談しなかった」の割合が 18.2 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：%

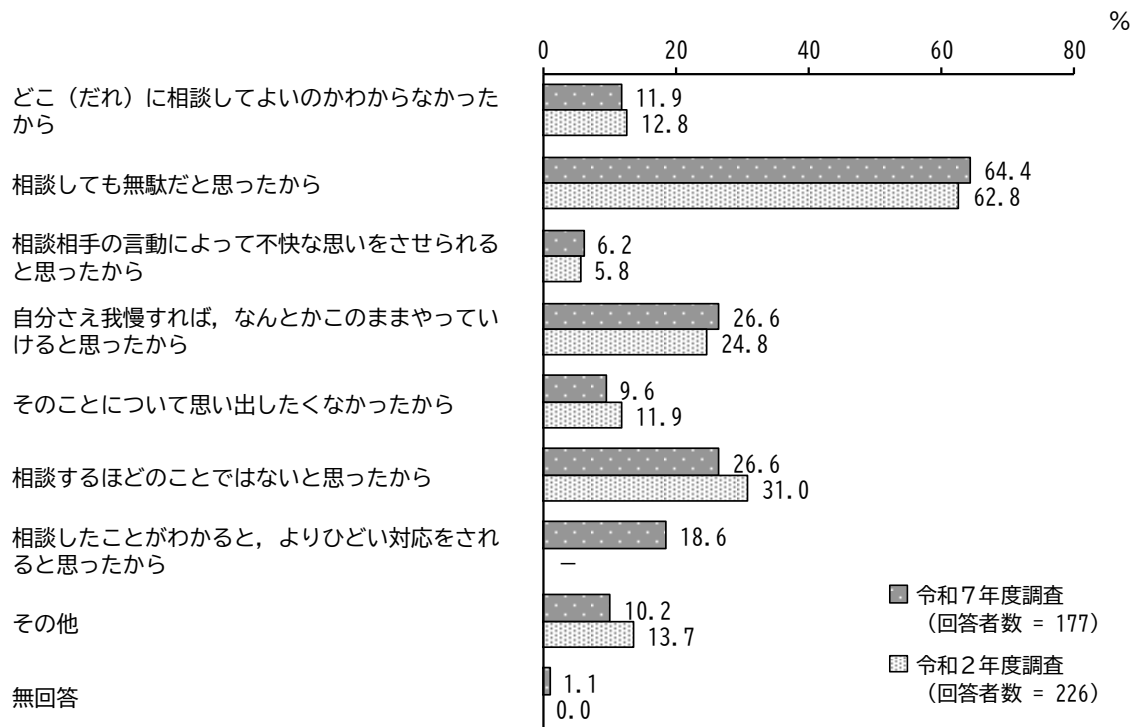
区分	回答者数 (件)	市の相談窓口	会社の上司, 人事担当部署	学校関係者 (教員, 養護教員, スクールカウンセラーなど)	家族や親戚	友人・知人	その他	だれ（どこ）にも相談しなかった	無回答
全体	524	2.7	24.8	1.7	26.1	34.4	7.4	33.8	3.1
女性 16～19歳	3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0
20～29歳	26	0.0	53.8	3.8	46.2	57.7	3.8	7.7	0.0
30～39歳	57	3.5	45.6	0.0	24.6	35.1	7.0	19.3	3.5
40～49歳	72	4.2	27.8	1.4	29.2	40.3	8.3	26.4	1.4
50～59歳	83	2.4	20.5	1.2	33.7	42.2	9.6	32.5	1.2
60～69歳	50	2.0	14.0	2.0	24.0	48.0	10.0	26.0	2.0
70～79歳	31	3.2	9.7	0.0	29.0	32.3	0.0	32.3	12.9
80歳以上	14	0.0	7.1	0.0	21.4	35.7	0.0	57.1	0.0
男性 16～19歳	3	0.0	0.0	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
20～29歳	9	11.1	11.1	0.0	22.2	22.2	0.0	55.6	0.0
30～39歳	18	0.0	38.9	0.0	22.2	44.4	5.6	27.8	5.6
40～49歳	39	2.6	28.2	2.6	17.9	15.4	7.7	48.7	0.0
50～59歳	40	0.0	30.0	0.0	30.0	22.5	12.5	32.5	0.0
60～69歳	39	0.0	17.9	0.0	12.8	17.9	10.3	53.8	5.1
70～79歳	24	4.2	12.5	0.0	4.2	12.5	0.0	58.3	12.5
80歳以上	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	80.0	20.0

問16-2は問16-1で「だれ（どこ）にも相談しなかった」を選択した方にお伺いします。

問16-2 だれ（どこ）にも相談しなかった（できなかった）理由は何ですか。
 (〇はいくつでも)

「相談しても無駄だと思ったから」の割合が64.4%と最も高く、次いで「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」、「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が26.6%となっています。

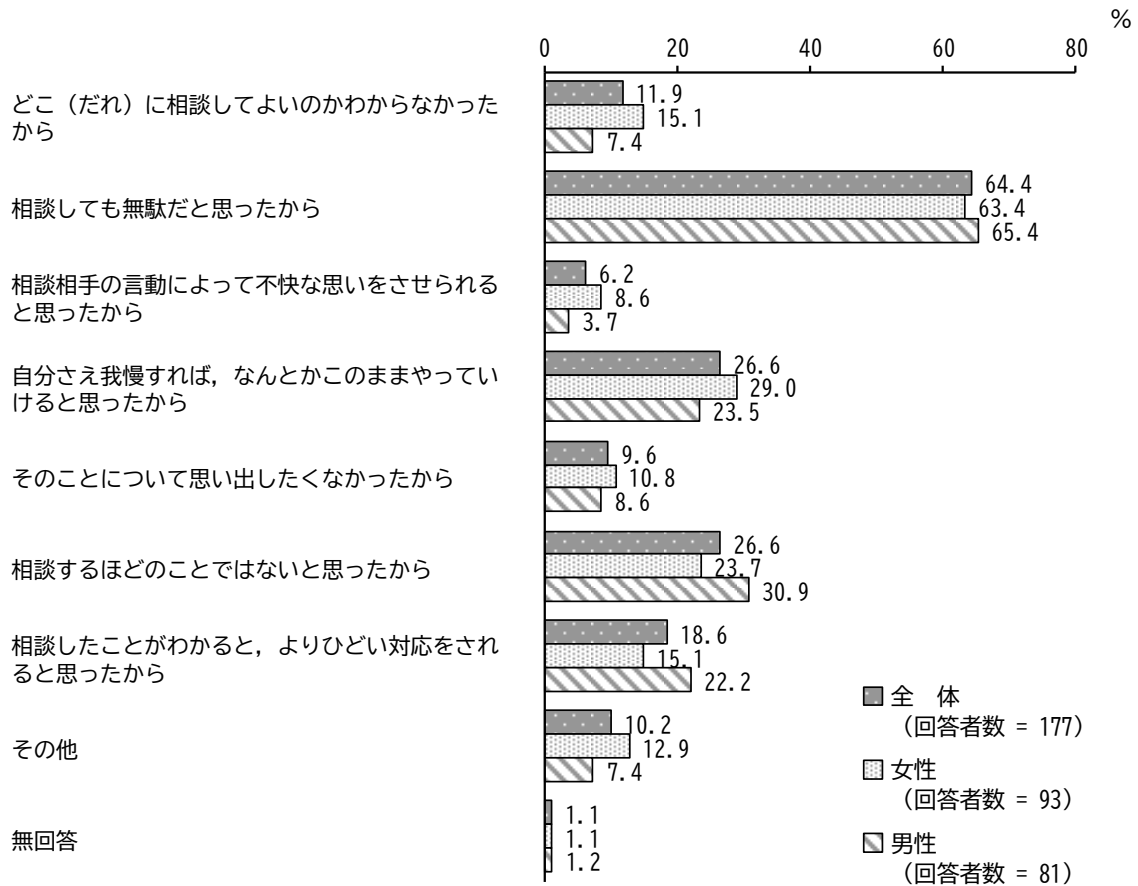
令和2年度調査と比較すると、「相談しても無駄だと思ったから」「相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思ったから」「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」の割合が増加しています。



※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。

【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「どこ（だれ）に相談してよいのかわからなかったから」の割合が7.7ポイント、「自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっているとあったから」の割合が5.5ポイント高く、女性に比べ男性で「相談するほどのことではないと思ったから」の割合が7.2ポイント、「相談したことがわかると、よりひどい対応をされるとあったから」の割合が7.1ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：%

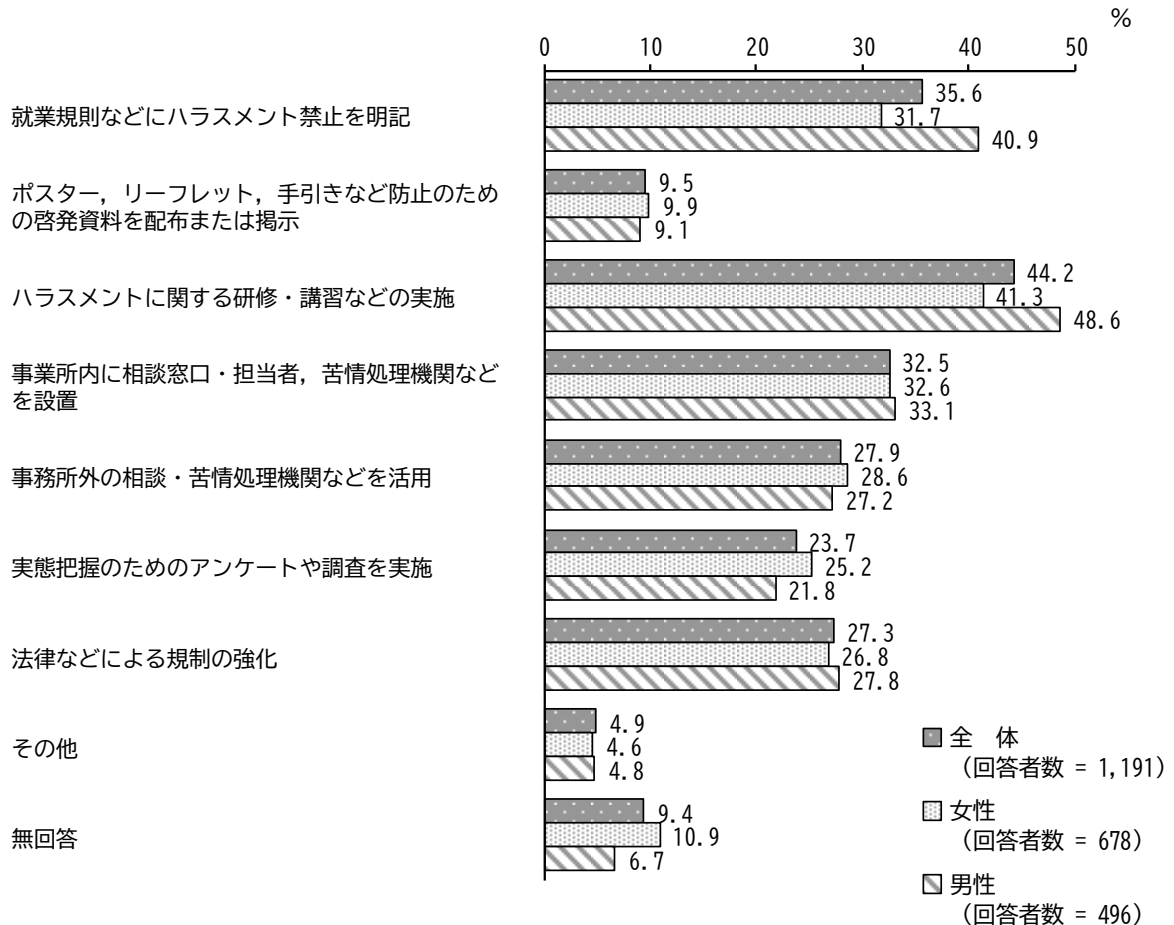
区分	回答者数(件)	どこ(だれ)に相談してよいかわからなかったから	相談しても無駄だと思ったから	相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思ったから	自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから	そのことについて思い出さなくなかったから	相談するほどのことではないと思ったから	相談したことがわかると、よりひどい対応をされると思ったから	その他	無回答
全体	177	11.9	64.4	6.2	26.6	9.6	26.6	18.6	10.2	1.1
女性 16～19歳	2	0.0	100.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
30～39歳	11	0.0	81.8	9.1	36.4	18.2	9.1	9.1	0.0	0.0
40～49歳	19	10.5	57.9	5.3	31.6	15.8	36.8	15.8	5.3	0.0
50～59歳	27	33.3	74.1	7.4	29.6	7.4	18.5	25.9	14.8	0.0
60～69歳	13	7.7	38.5	0.0	30.8	7.7	38.5	0.0	23.1	0.0
70～79歳	10	10.0	60.0	20.0	30.0	10.0	30.0	20.0	20.0	0.0
80歳以上	8	12.5	50.0	25.0	12.5	0.0	12.5	12.5	0.0	12.5
男性 16～19歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	5	20.0	60.0	0.0	40.0	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0
30～39歳	5	20.0	60.0	0.0	40.0	0.0	60.0	20.0	0.0	0.0
40～49歳	19	0.0	63.2	5.3	26.3	0.0	21.1	26.3	10.5	0.0
50～59歳	13	7.7	76.9	0.0	15.4	15.4	30.8	15.4	0.0	0.0
60～69歳	21	9.5	66.7	0.0	9.5	9.5	28.6	28.6	9.5	4.8
70～79歳	14	7.1	57.1	7.1	28.6	0.0	35.7	21.4	7.1	0.0
80歳以上	4	0.0	75.0	25.0	50.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0

問 17 ハラスメント対策として有効だと思う取組は何ですか。(〇は3つまで)

【全体・性別】

全体では、「ハラスメントに関する研修・講習などの実施」の割合が 44.2%と最も高く、次いで「就業規則などにハラスメント禁止を明記」の割合が 35.6%、「事業所内に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置」の割合が 32.5%となっています。

性別にみると、女性に比べ男性で「就業規則などにハラスメント禁止を明記」の割合が 9.2 ポイント、「ハラスメントに関する研修・講習などの実施」の割合が 7.3 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

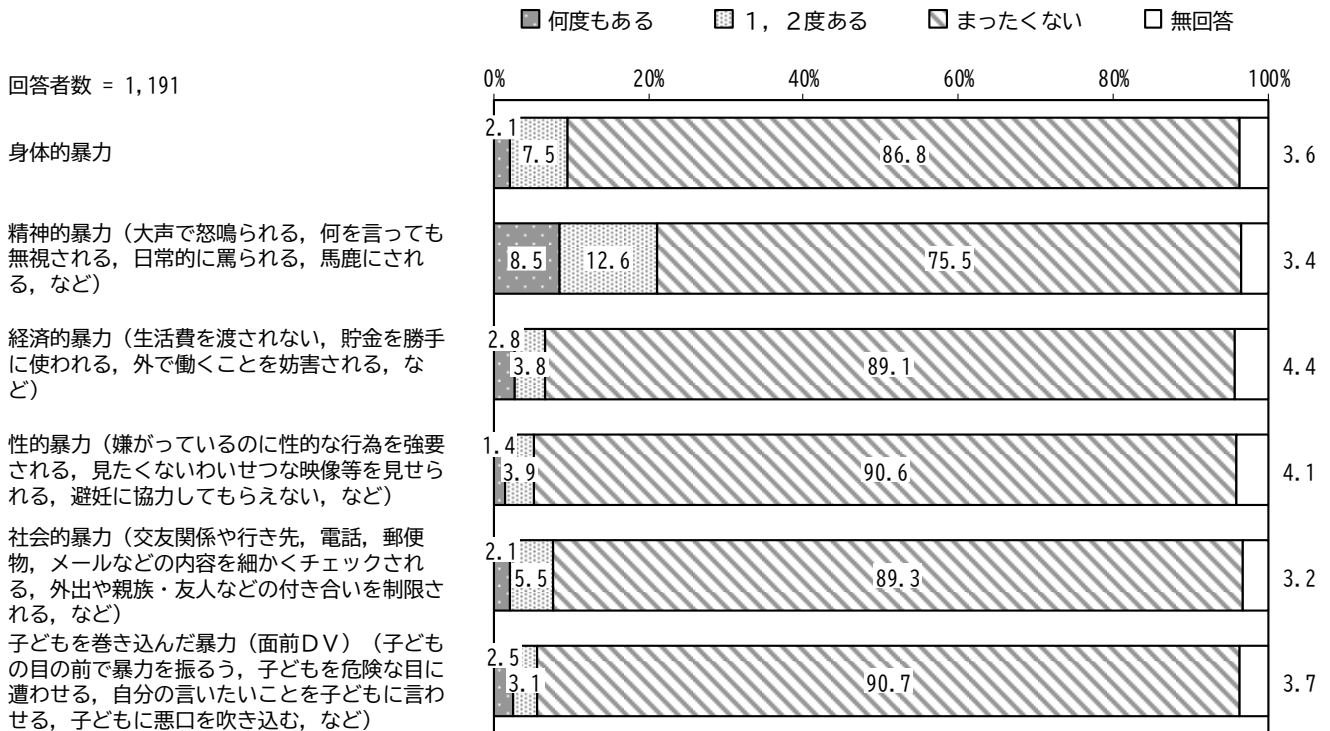
単位：％

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	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	事業者内に相談窓口・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 機関などを活用	実態把握のためのアンケ ー トや調査を実施	法律などによる規制の強化	その他	無回答
全 体	1,191	35.6	9.5	44.2	32.5	27.9	23.7	27.3	4.9	9.4
女性 16～19歳	15	13.3	6.7	20.0	33.3	6.7	26.7	46.7	0.0	20.0
20～29歳	53	30.2	3.8	34.0	47.2	35.8	34.0	34.0	5.7	5.7
30～39歳	91	29.7	6.6	38.5	30.8	33.0	26.4	38.5	3.3	6.6
40～49歳	117	29.9	12.8	46.2	34.2	29.1	23.9	25.6	2.6	7.7
50～59歳	144	31.3	9.0	43.8	33.3	32.6	29.9	23.6	7.6	6.9
60～69歳	109	34.9	15.6	42.2	32.1	29.4	26.6	25.7	3.7	11.0
70～79歳	90	33.3	11.1	44.4	30.0	23.3	22.2	25.6	3.3	13.3
80歳以上	58	36.2	5.2	36.2	20.7	17.2	8.6	12.1	6.9	32.8
男性 16～19歳	16	25.0	0.0	25.0	37.5	31.3	31.3	50.0	0.0	0.0
20～29歳	34	32.4	2.9	44.1	23.5	32.4	32.4	29.4	5.9	8.8
30～39歳	50	36.0	8.0	38.0	40.0	32.0	22.0	38.0	6.0	2.0
40～49歳	79	46.8	8.9	49.4	35.4	21.5	22.8	26.6	10.1	3.8
50～59歳	99	46.5	7.1	48.5	34.3	32.3	19.2	27.3	5.1	4.0
60～69歳	100	30.0	12.0	50.0	29.0	29.0	22.0	25.0	4.0	12.0
70～79歳	74	48.6	12.2	59.5	32.4	18.9	20.3	18.9	2.7	6.8
80歳以上	44	47.7	11.4	50.0	34.1	25.0	15.9	31.8	0.0	11.4

6 ドメスティック・バイオレンスについて

問18 あなたは、これまでにパートナーや交際相手から次のような行為をされたことがありますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

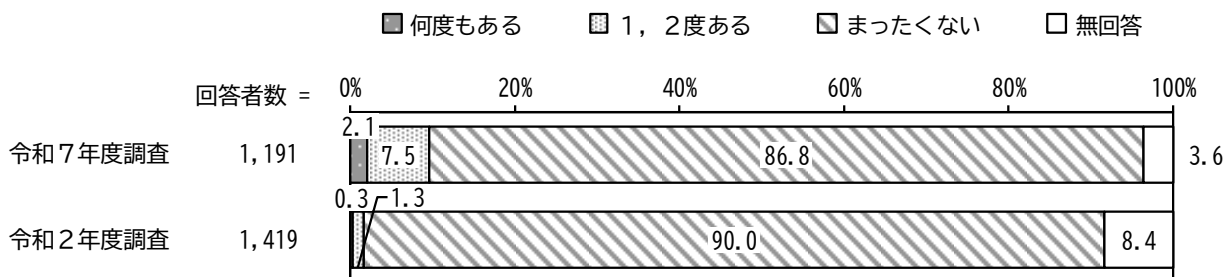
『精神的暴力（大声で怒鳴られる，何を言っても無視される，日常的に罵られる，馬鹿にされる，など）』で「何度もある」「1，2度ある」が，高くなっています。



身体的暴力

【経年比較】

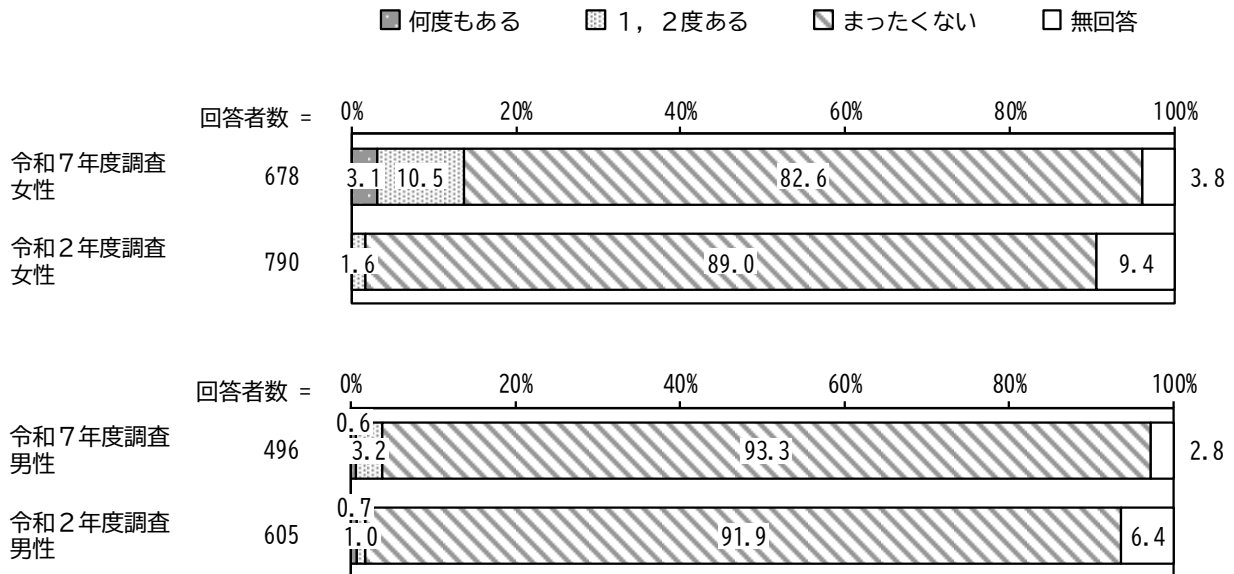
令和2年度調査と比較すると、「何度もある」、「1，2度ある」の割合が増加しています。



【性別・経年比較】

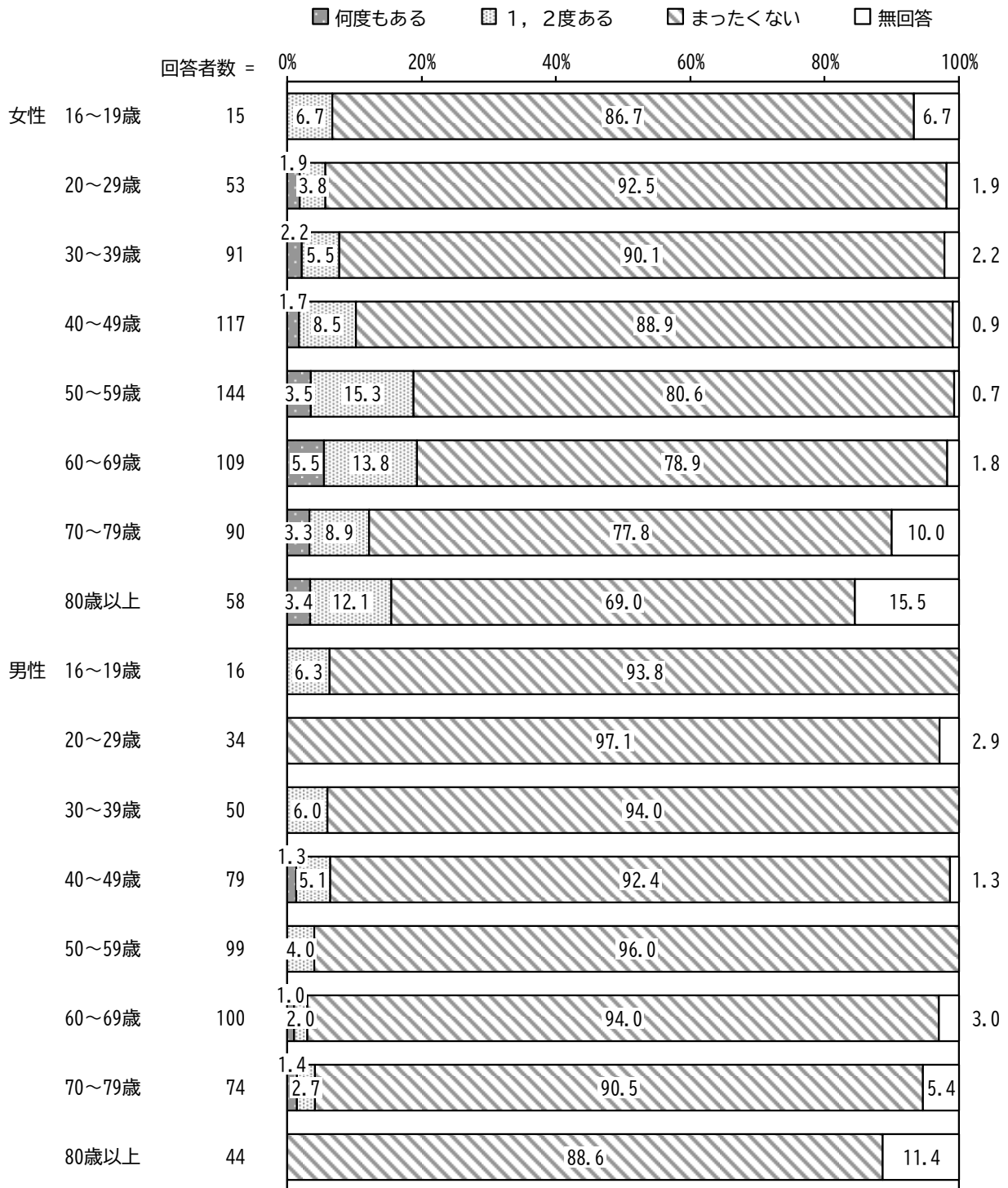
性別にみると、男性に比べ女性で「1，2度ある」の割合が7.3ポイント高く、女性に比べ男性で「まったくない」の割合が10.7ポイント高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、女性で「何でもある」「1，2度ある」の割合が増加しています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「まったくない」の割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど低くなっています。

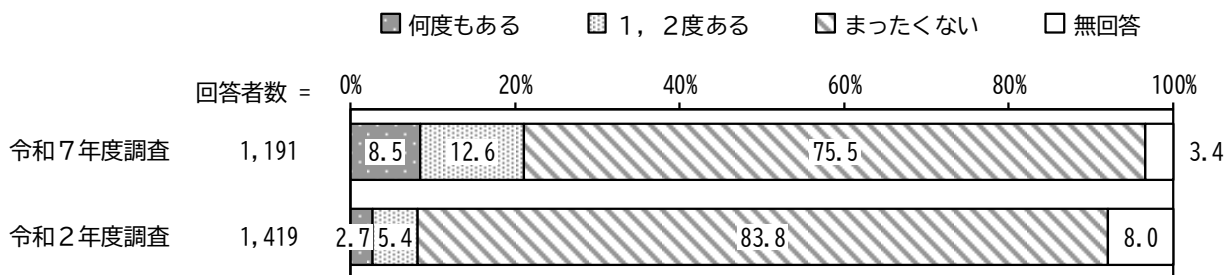


精神的暴力

(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)

【経年比較】

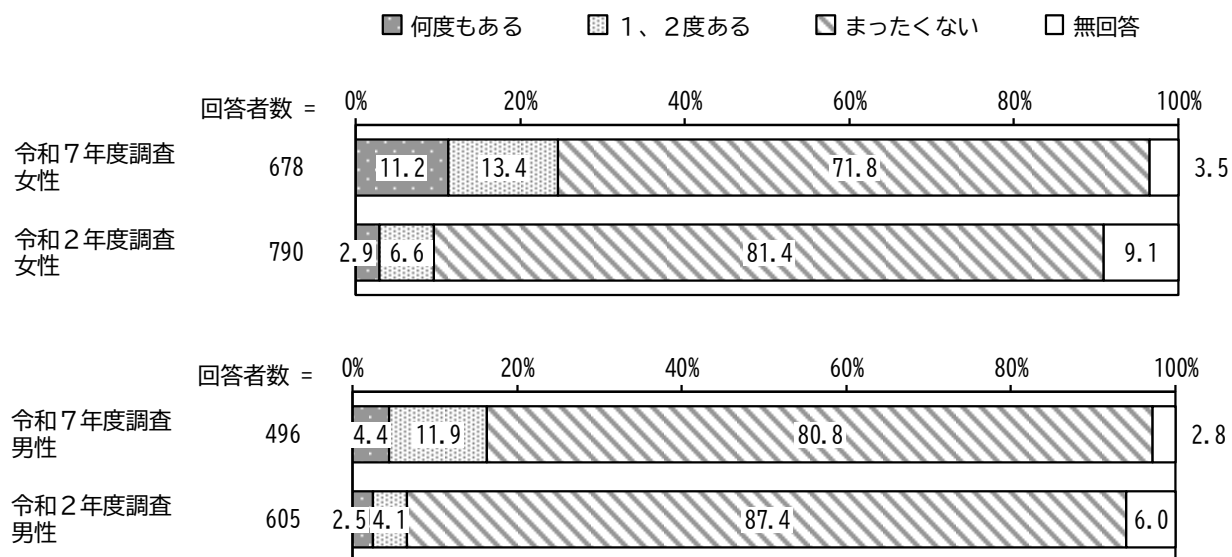
令和2年度調査と比較すると、「何度もある」「1, 2度ある」の割合が増加しています。



【性別・経年比較】

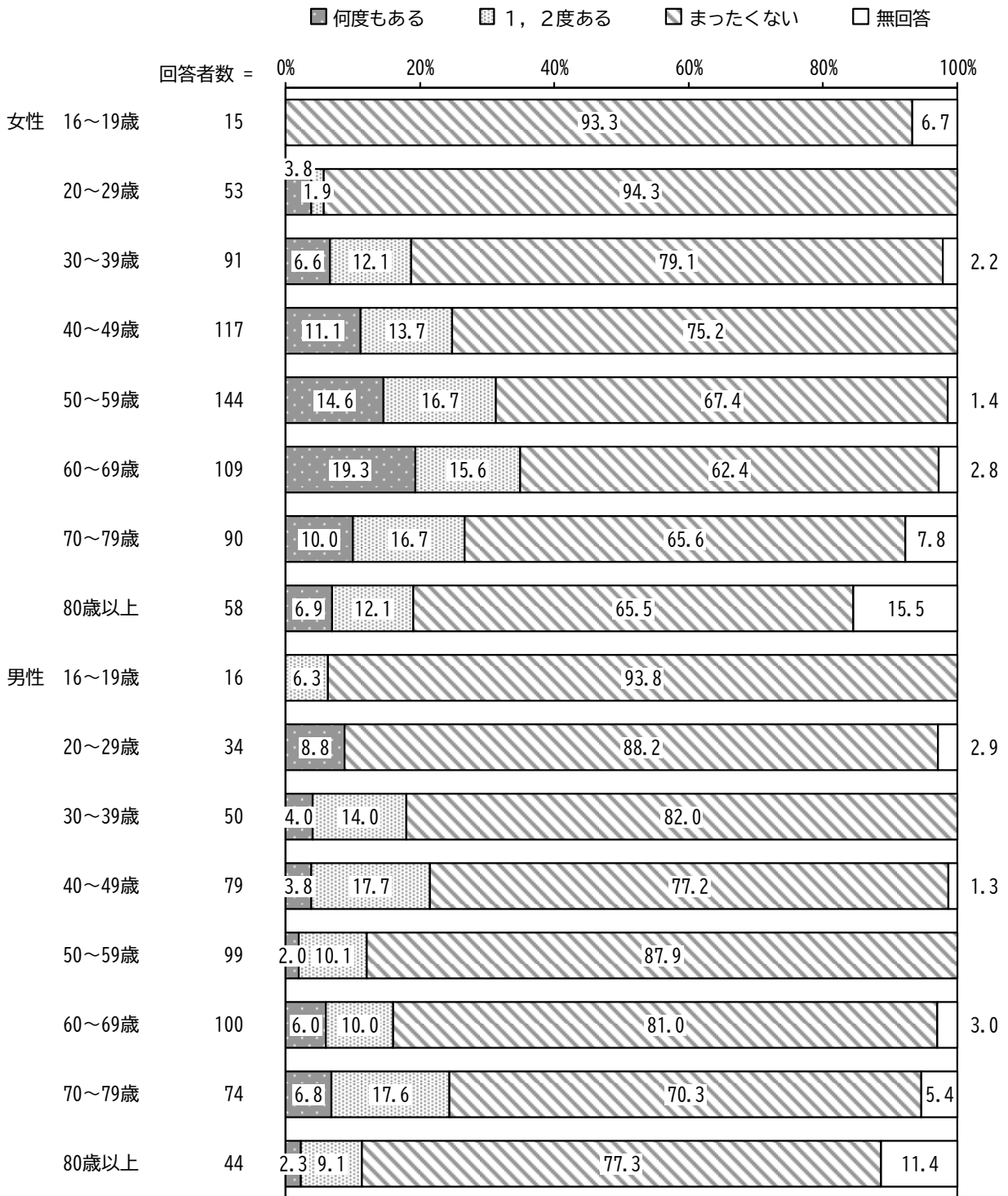
性別にみると、男性に比べ女性で「何度もある」の割合が6.8ポイント高く、女性に比べ男性で「まったくない」の割合が9.0ポイント高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、男女ともに「何度もある」「1, 2度ある」の割合が増加しています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「まったくない」の割合が20～29歳から60～69歳まで年代が上がるほど低くなっています。

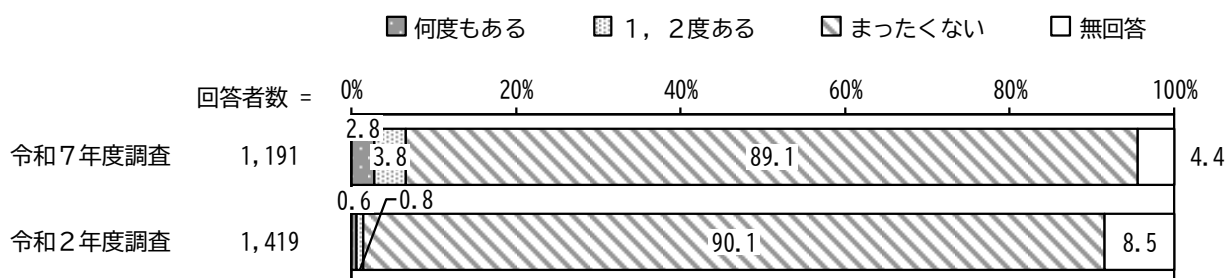


経済的暴力

(生活費を渡されない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害される、など)

【経年比較】

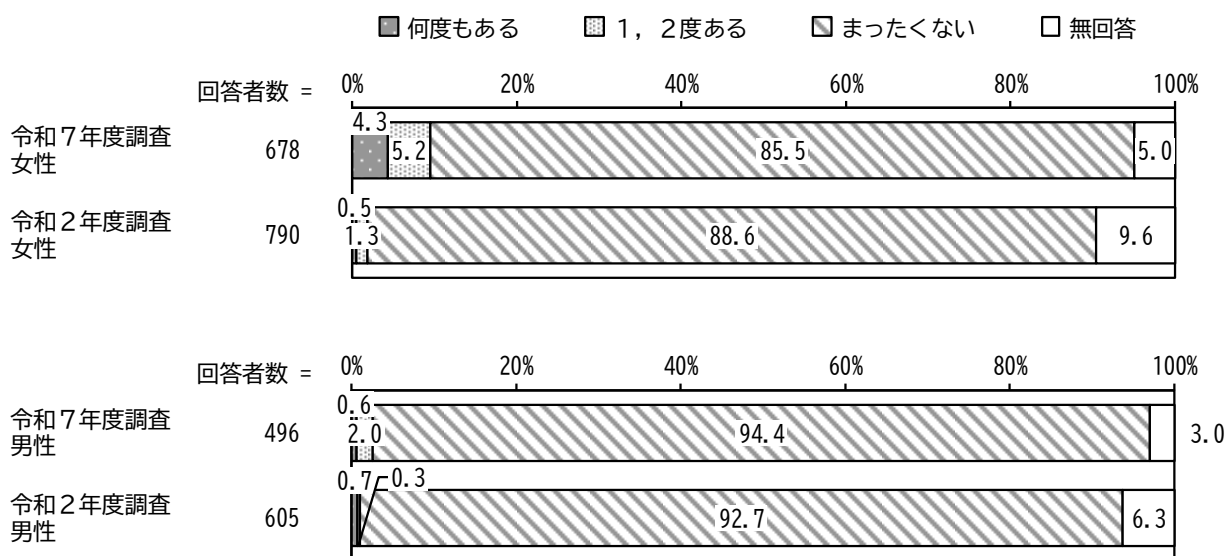
令和2年度調査と比較すると、「何度もある」「1、2度ある」の割合が増加しています。



【性別・経年比較】

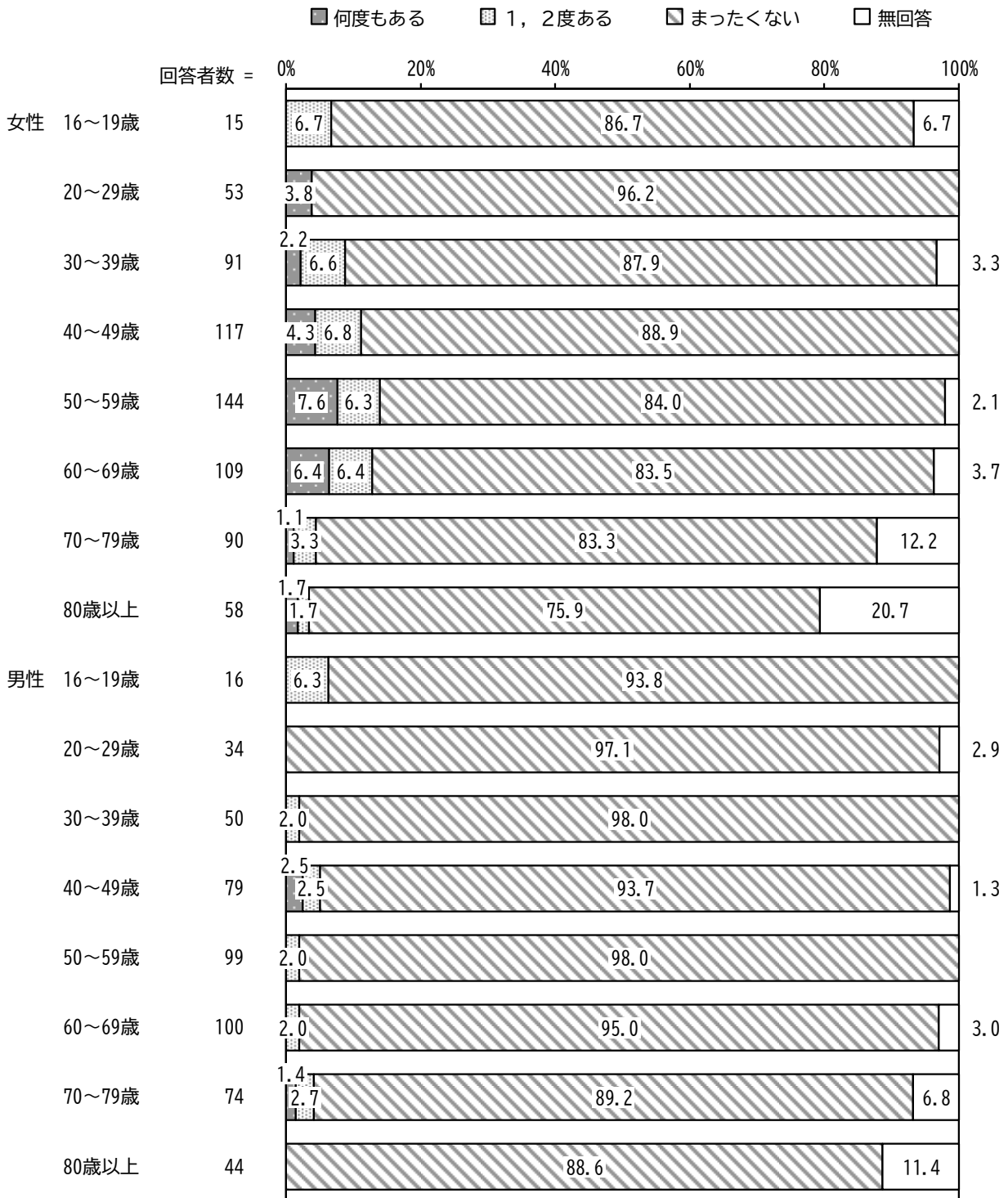
性別にみると、男性に比べ女性で「何度もある」が3.7ポイント、「1、2度ある」が3.2ポイント、割合が高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、女性では、「何度もある」「1、2度ある」の割合が増加しています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「まったくない」の割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。

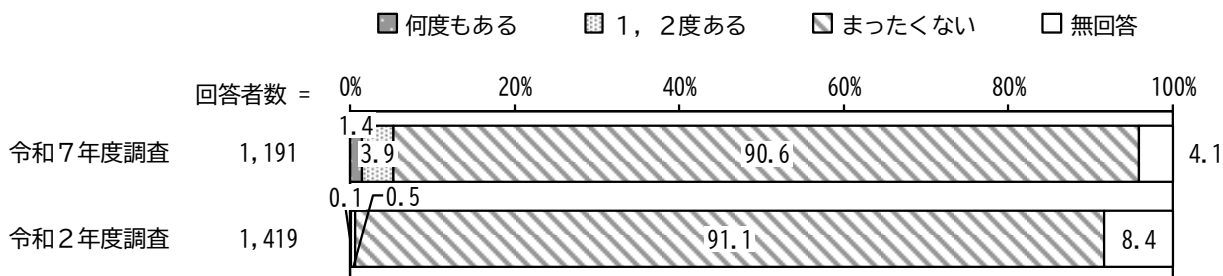


性的暴力

(嫌がっているのに性的な行為を強要される, 見たくないわいせつな映像等を見せられる, 避妊に協力してもらえない, など)

【経年比較】

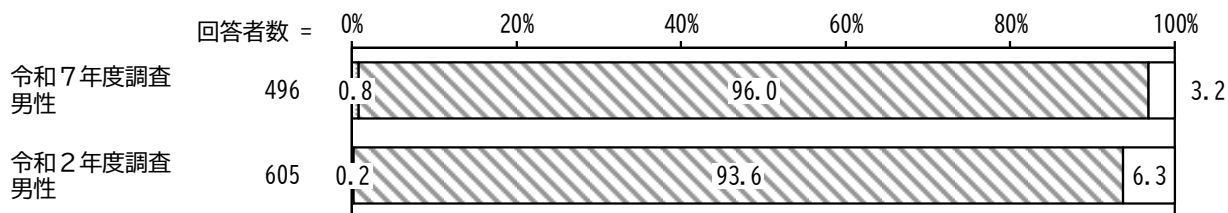
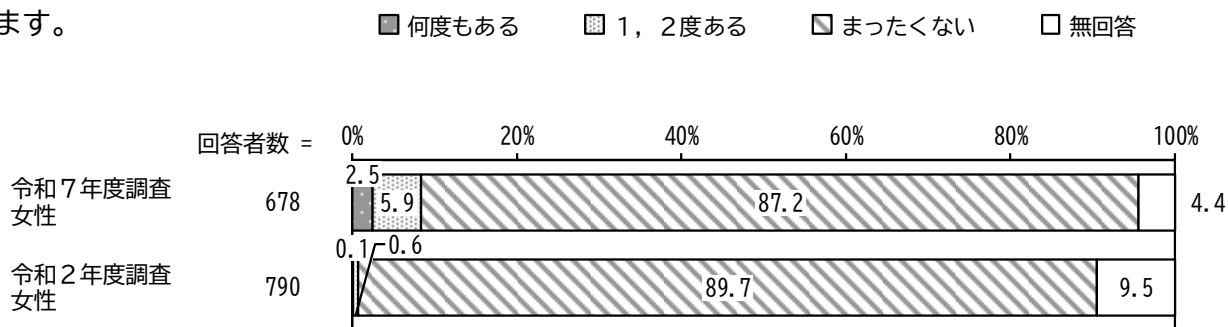
令和2年度調査と比較すると、「何でもある」「1, 2度ある」の割合が増加しています。



【性別・経年比較】

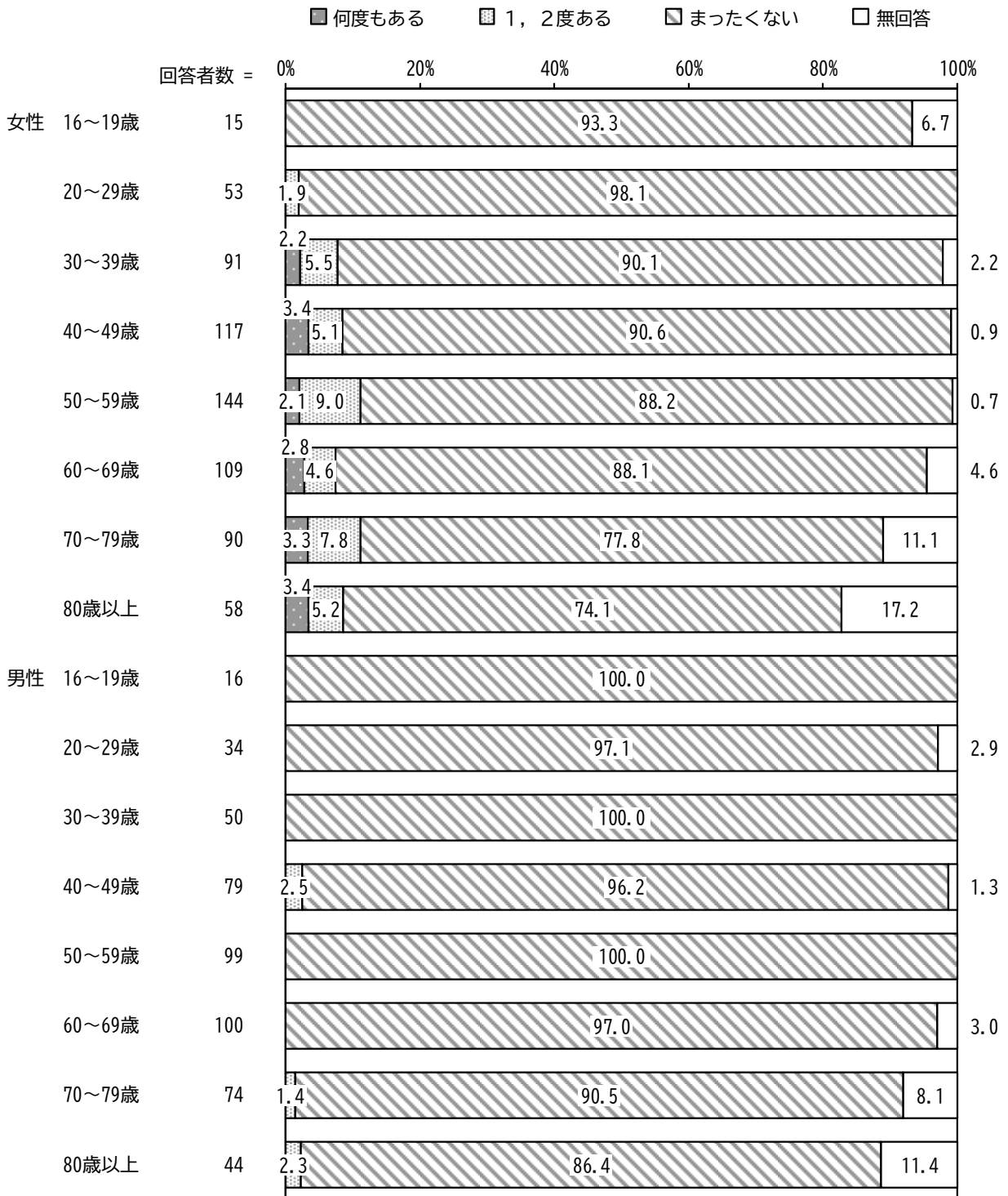
性別にみると、男性に比べ女性で「1, 2度ある」の割合が 5.1 ポイント高く、女性に比べ男性で「まったくない」の割合が 8.8 ポイント高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、女性では、「何でもある」「1, 2度ある」の割合が増加しています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「まったくない」の割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。

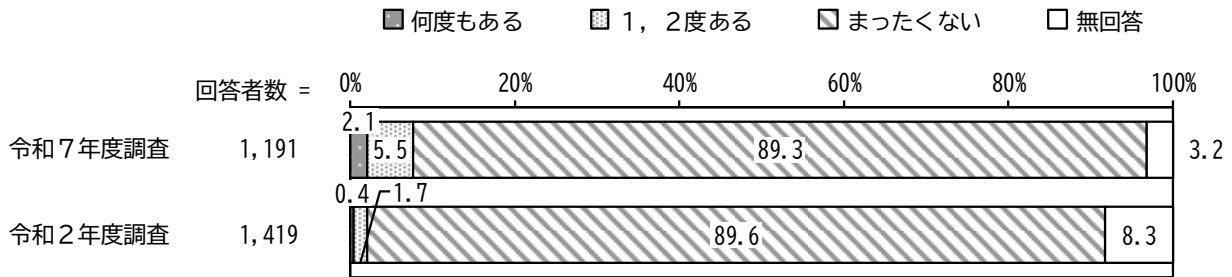


社会的暴力

(交友関係や行き先、電話、郵便物、メールなどの内容を細かくチェックされる、外出や親族・友人などの付き合いを制限される、など)

【経年比較】

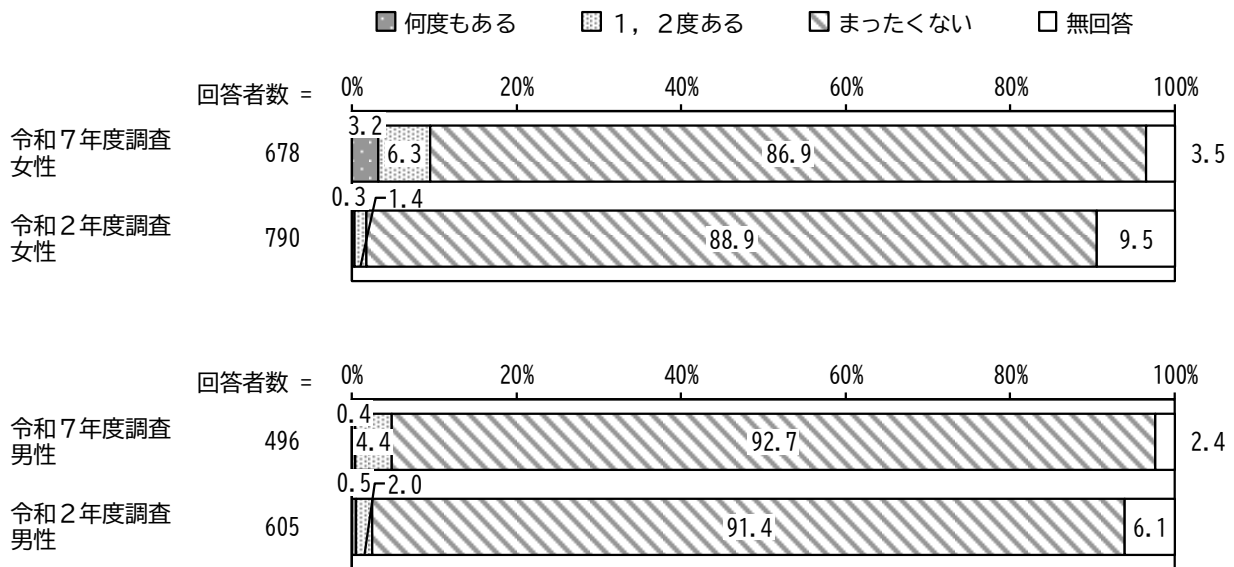
令和2年度調査と比較すると、「何でもある」「1, 2度ある」の割合が増加しています。



【性別・経年比較（性別）】

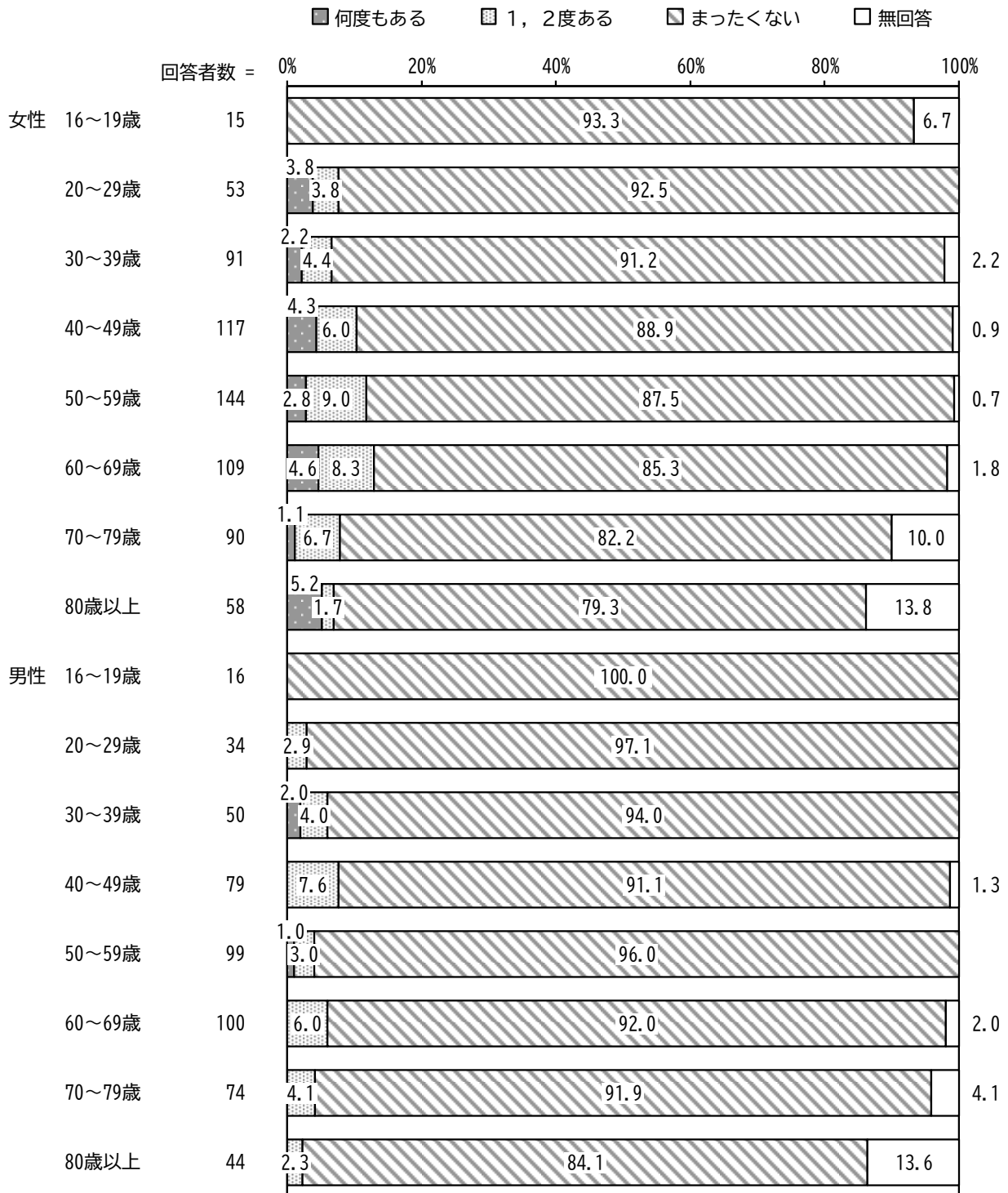
性別にみると、男性に比べ女性で「何でもある」が2.8ポイント、「1, 2度ある」が1.9ポイント、割合が高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、女性では、「何でもある」「1, 2度ある」の割合が増加しています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「まったくない」の割合が16～19歳から80歳以上まで年代が上がるほど低くなっています。

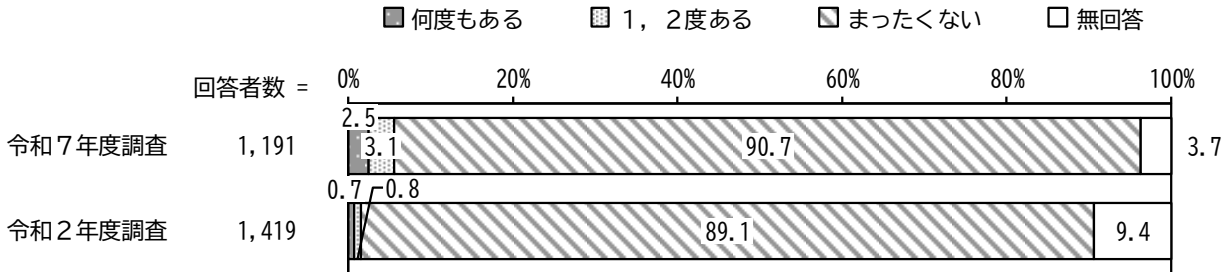


子どもを巻き込んだ暴力（面前DV）

（子どもの目の前で暴力を振るう、子どもを危険な目に遭わせる、自分の言いたいことを子どもに言わせる、子どもに悪口を吹き込む、など）

【経年比較】

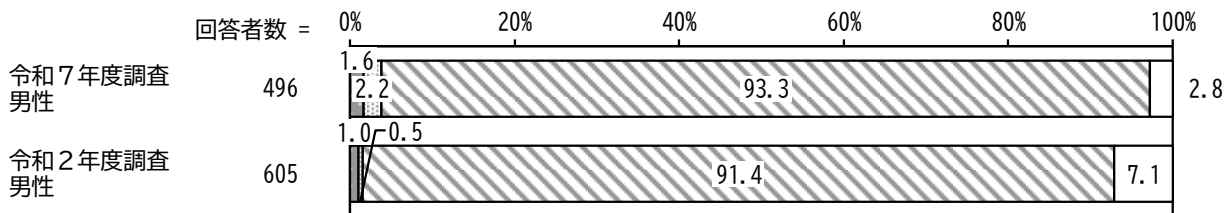
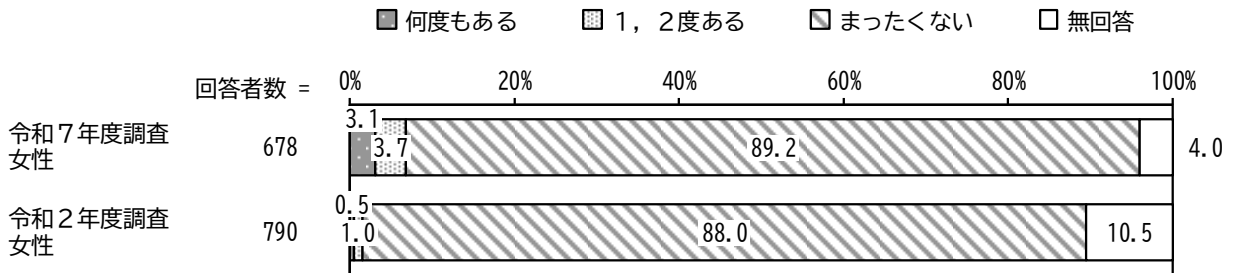
令和2年度調査と比較すると、「何度もある」「1, 2度ある」の割合が増加しています。



【性別・経年比較】

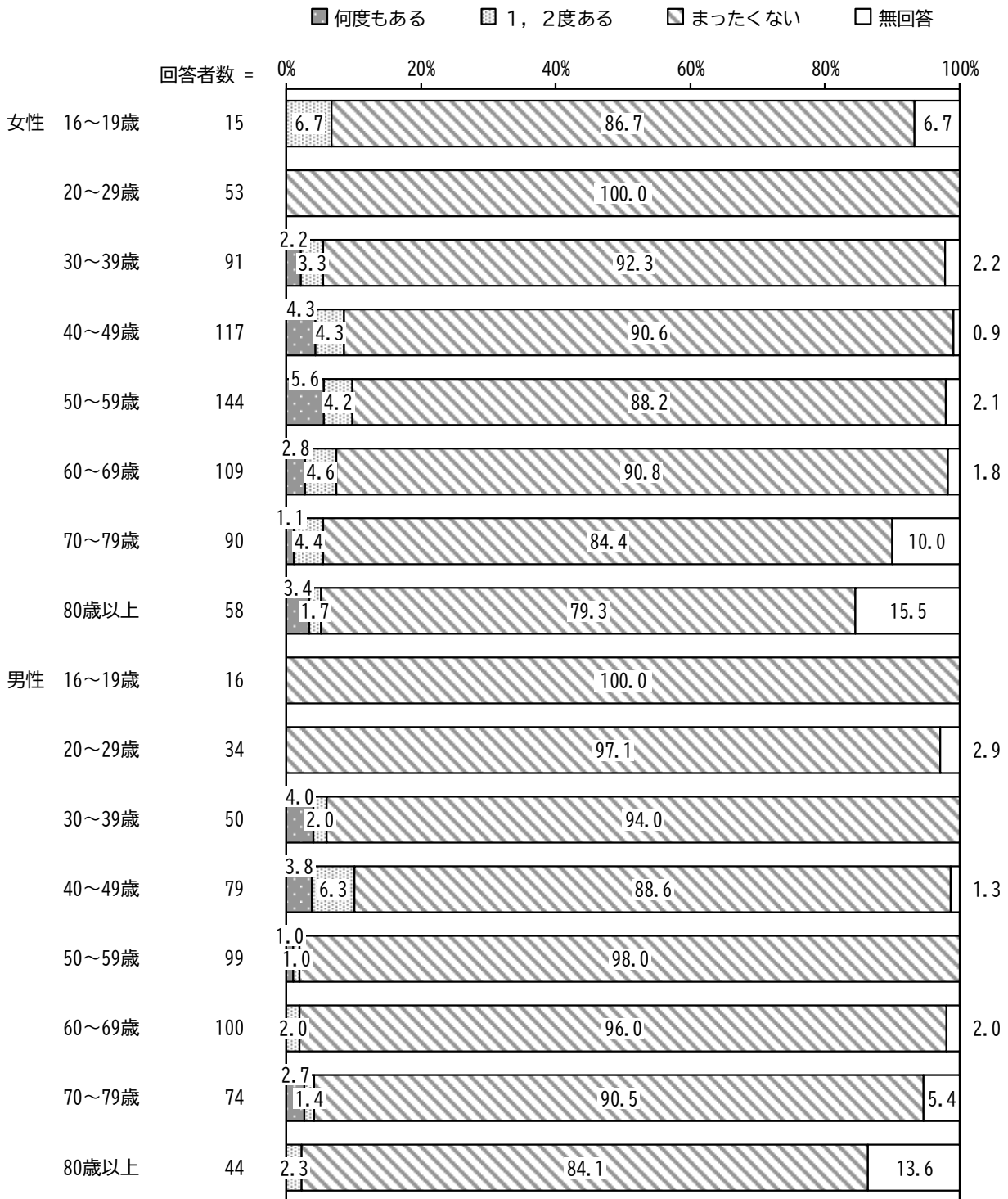
性別にみると、男性に比べ女性で「何度もある」が1.5ポイント、「1, 2度ある」が1.5ポイント、割合が高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、男女ともに、「何度もある」「1, 2度ある」の割合が増加しています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「まったくない」の割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。

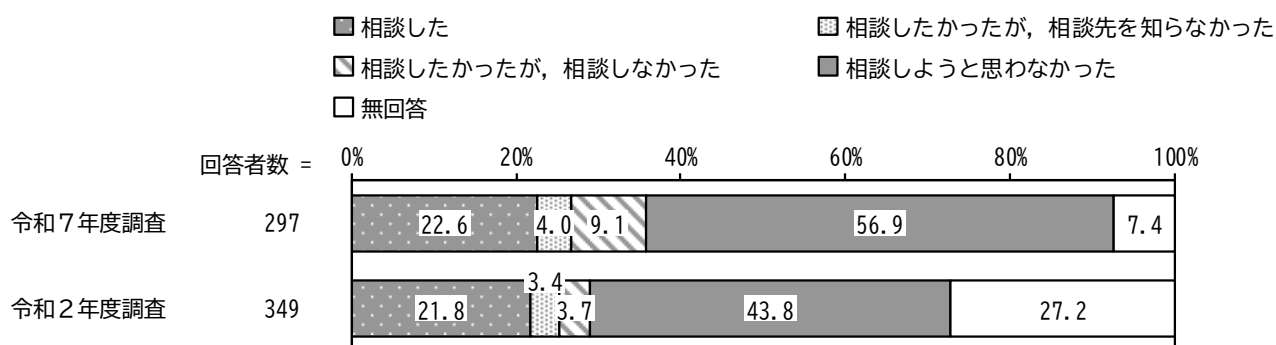


問 18-1 は問 18 のいずれかの項目で「何度もある」、または「1, 2 度ある」を選択した方にお伺いします。

問 18-1 そのことをだれ（どこ）かに相談しましたか。（○は1つだけ）

「相談しようと思わなかった」の割合が 56.9%と最も高く、次いで「相談した」の割合が 22.6%となっています。

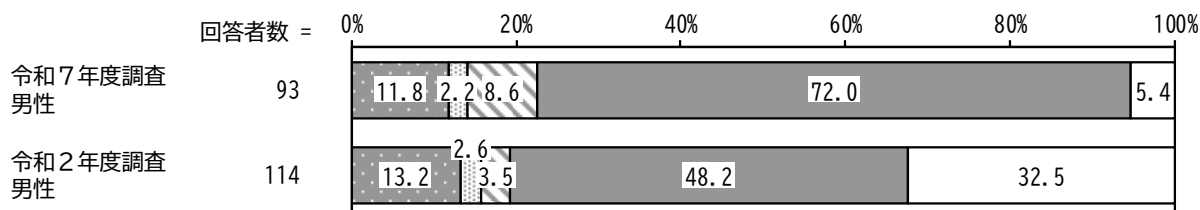
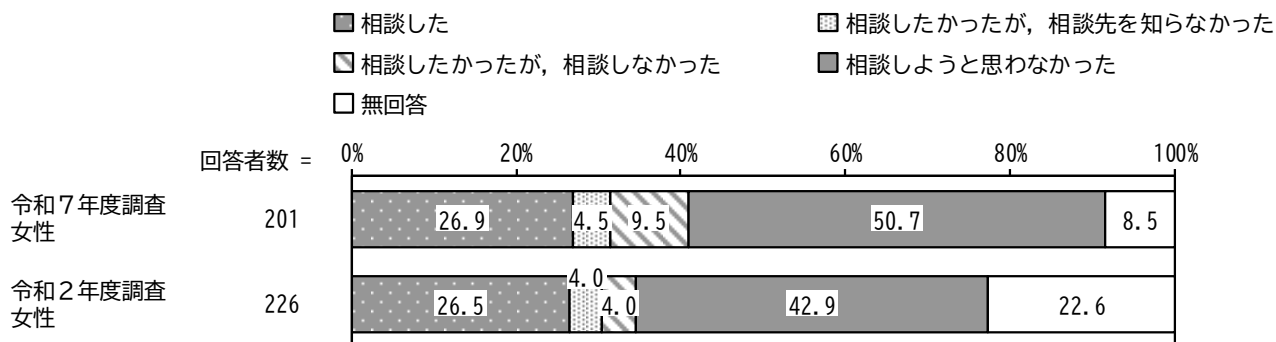
令和 2 年度調査と比較すると、「相談したかったが、相談しなかった」「相談しようと思わなかった」の割合が増加しています。



【性別・経年比較】

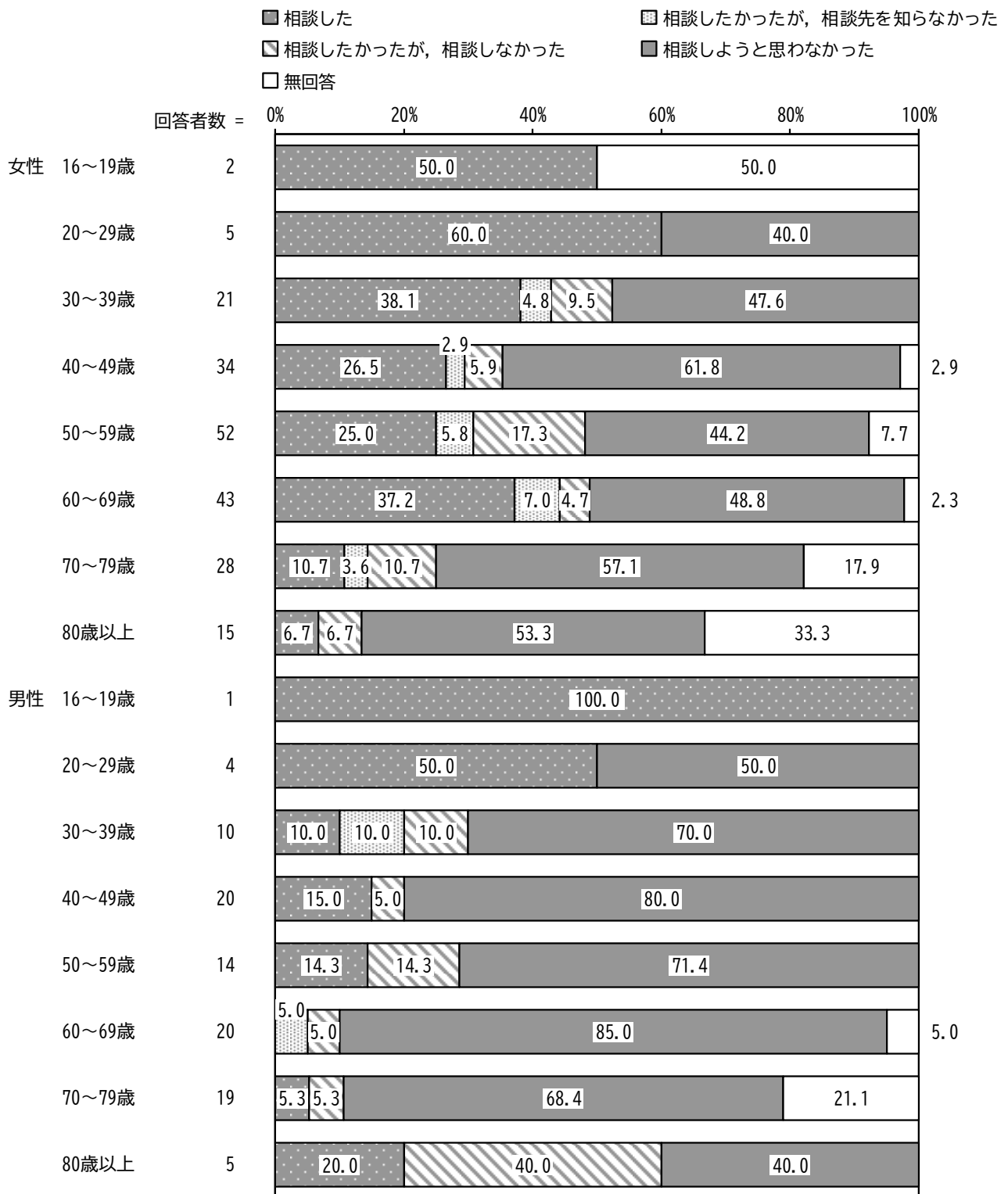
性別にみると、男性に比べ女性で「相談した」の割合が 15.1 ポイント高く、女性に比べ男性で「相談しようと思わなかった」の割合が 21.3 ポイント高くなっています。

性別で令和 2 年度調査と比較すると、男女とも、「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」の割合が増加しています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「相談した」の割合が20～29歳から50～59歳まで年代が上がるほど低く、男性では「相談しようと思わなかった」の割合が16～19歳から40～49歳まで年代が上がるほど高くなっています。

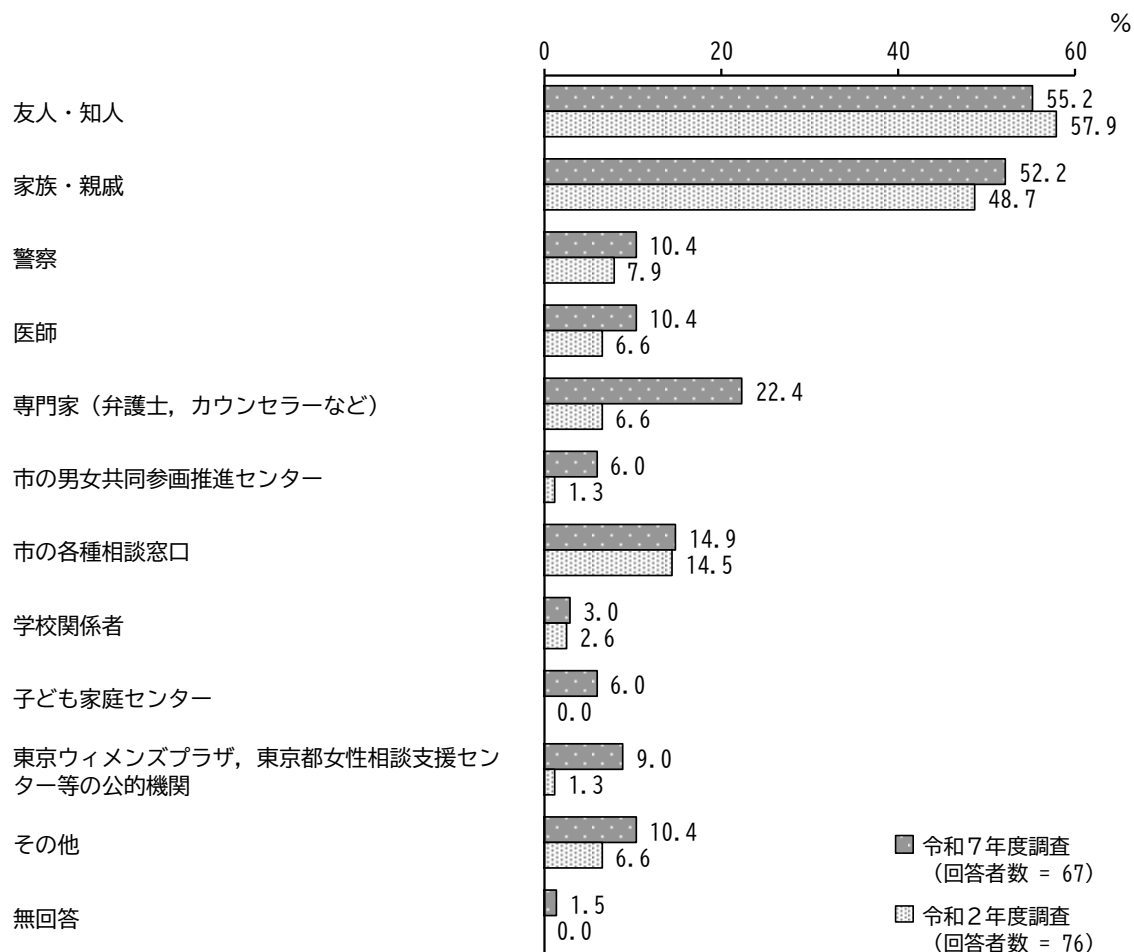


問18-2は問18-1で「相談した」を選択した方にお伺いします。

問18-2 だれ（どこ）に相談しましたか。（○はいくつでも）

「友人・知人」の割合が55.2%と最も高く、次いで「家族・親戚」の割合が52.2%、「専門家（弁護士、カウンセラーなど）」の割合が22.4%となっています。

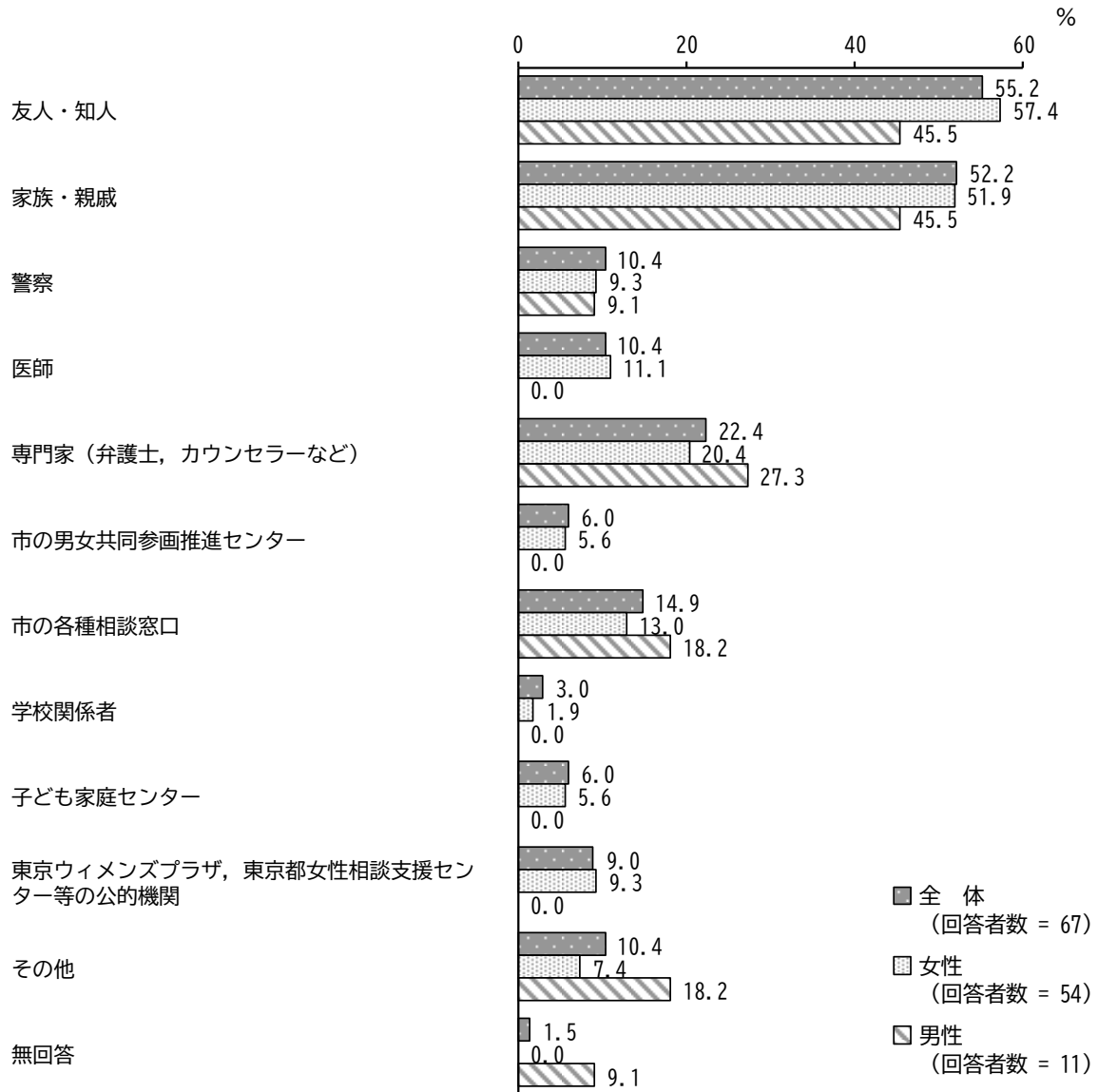
令和2年度調査と比較すると、主に「専門家（弁護士、カウンセラーなど）」「市の男女共同参画推進センター」「子ども家庭センター」「東京ウィメンズプラザ，東京都女性相談支援センター等の公的機関」の割合が増加しています。



※令和2年度調査では、「子ども家庭センター」が「子ども家庭支援センター」となっています。

【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「友人・知人」の割合が11.9ポイント、「家族・親戚」の割合が6.4ポイント、「医師」の割合が11.1ポイント、「市の男女共同参画推進センター」の割合が5.6ポイント、「子ども家庭センター」の割合が5.6ポイント、「東京ウィメンズプラザ，東京都女性相談支援センター等の公的機関」の割合が9.3ポイント高く、女性に比べ男性で「専門家（弁護士，カウンセラーなど）」の割合が6.9ポイント、「市の各種相談窓口」の割合が5.2ポイント高くなっています。



【経年比較（性別）】

単位：％

区分	回答者数（件）	友人・知人	家族・親戚	警察	医師	専門家（弁護士，カウンセラーなど）	市の男女共同参画推進センター	市の各種相談窓口	学校関係者	子ども家庭センター	東京ウイメンズプラザ，東京都女性相談支援センター等の公的機関	その他	無回答
全体	54	57.4	51.9	9.3	11.1	20.4	5.6	13.0	1.9	5.6	9.3	7.4	0.0
令和7年度調査 女性	54	57.4	51.9	9.3	11.1	20.4	5.6	13.0	1.9	5.6	9.3	7.4	0.0
令和2年度調査 女性	60	56.7	48.3	5.0	8.3	8.3	1.7	15.0	1.7	0.0	1.7	5.0	0.0
令和7年度調査 男性	11	45.5	45.5	9.1	0.0	27.3	0.0	18.2	0.0	0.0	0.0	18.2	9.1
令和2年度調査 男性	15	60.0	46.7	20.0	0.0	0.0	0.0	13.3	6.7	0.0	0.0	13.3	0.0

【性・年代別】

単位：％

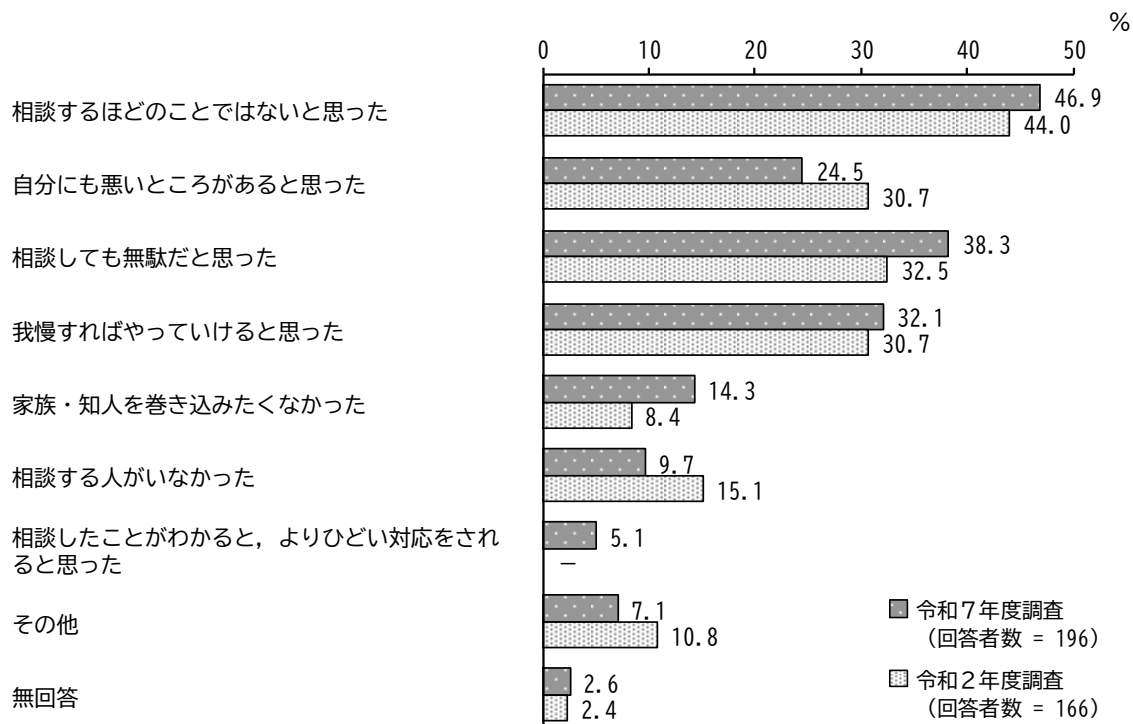
区分	回答者数（件）	友人・知人	家族・親戚	警察	医師	専門家（弁護士，カウンセラーなど）	市の男女共同参画推進センター	市の各種相談窓口	学校関係者	子ども家庭センター	東京ウイメンズプラザ，東京都女性相談支援センター等の公的機関	その他	無回答
全体	67	55.2	52.2	10.4	10.4	22.4	6.0	14.9	3.0	6.0	9.0	10.4	1.5
女性 16～19歳	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	3	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
30～39歳	8	50.0	12.5	0.0	12.5	25.0	0.0	25.0	0.0	12.5	12.5	0.0	0.0
40～49歳	9	44.4	44.4	11.1	22.2	33.3	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
50～59歳	13	69.2	53.8	23.1	7.7	15.4	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	7.7	0.0
60～69歳	16	56.3	68.8	6.3	6.3	18.8	6.3	18.8	0.0	0.0	18.8	12.5	0.0
70～79歳	3	33.3	100.0	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
80歳以上	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
男性 16～19歳	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	2	100.0	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30～39歳	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
40～49歳	3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3
50～59歳	2	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
60～69歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
70～79歳	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
80歳以上	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

問18-3は問18-1で「相談したかったが、相談しなかった」または「相談しようと思わなかった」を選択した方にお伺いします。

問18-3 だれ（どこ）にも相談しなかったのはなぜですか。（○はいくつでも）

「相談するほどのことではないと思った」の割合が46.9%と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思った」の割合が38.3%、「我慢すればやっていけると思った」の割合が32.1%となっています。

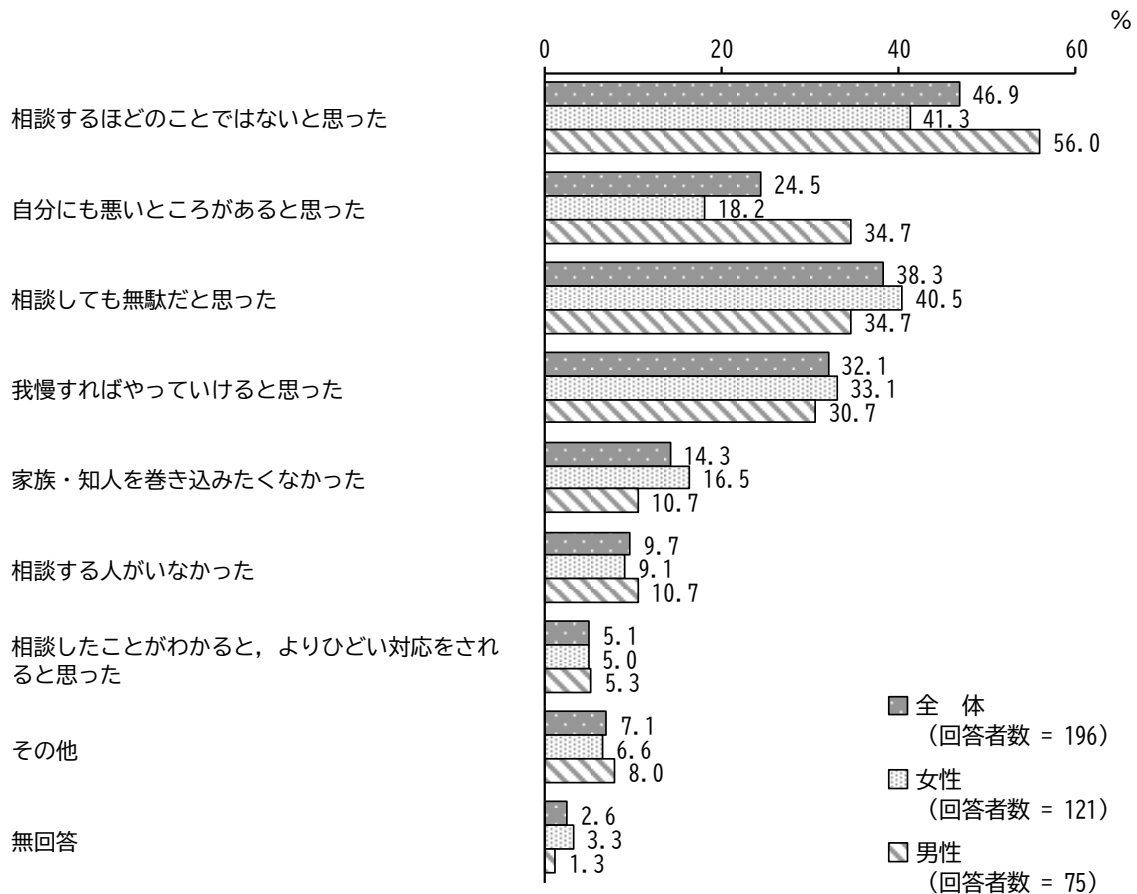
令和2年度調査と比較すると、主に「相談しても無駄だと思った」「家族・知人を巻き込みたくなかった」の割合が増加しています。一方、「自分にも悪いところがあると思った」「相談する人がいなかった」の割合が減少しています。



※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。

【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「相談しても無駄だと思った」の割合が5.8ポイント、「家族・知人を巻き込みたくなかった」の割合が高く5.8ポイント、女性に比べ男性で「相談するほどのことではないと思った」の割合が14.7ポイント、「自分にも悪いところがあった」と思ったの割合が16.5ポイント高くなっています。



【経年比較（性別）】

単位：%

区分	回答者数(件)	相談するほどのことではないと思った	自分にも悪いところがあった	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	家族・知人を巻き込みたくなかった	相談する人がいなかった	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	その他	無回答
全体	121	41.3	18.2	40.5	33.1	16.5	9.1	5.0	6.6	3.3
令和7年度調査 女性	121	41.3	18.2	40.5	33.1	16.5	9.1	5.0	6.6	3.3
令和2年度調査 女性	106	42.5	34.9	27.4	29.2	10.4	16.0	—	12.3	2.8
令和7年度調査 男性	75	56.0	34.7	34.7	30.7	10.7	10.7	5.3	8.0	1.3
令和2年度調査 男性	59	45.8	23.7	42.4	33.9	5.1	13.6	—	8.5	1.7

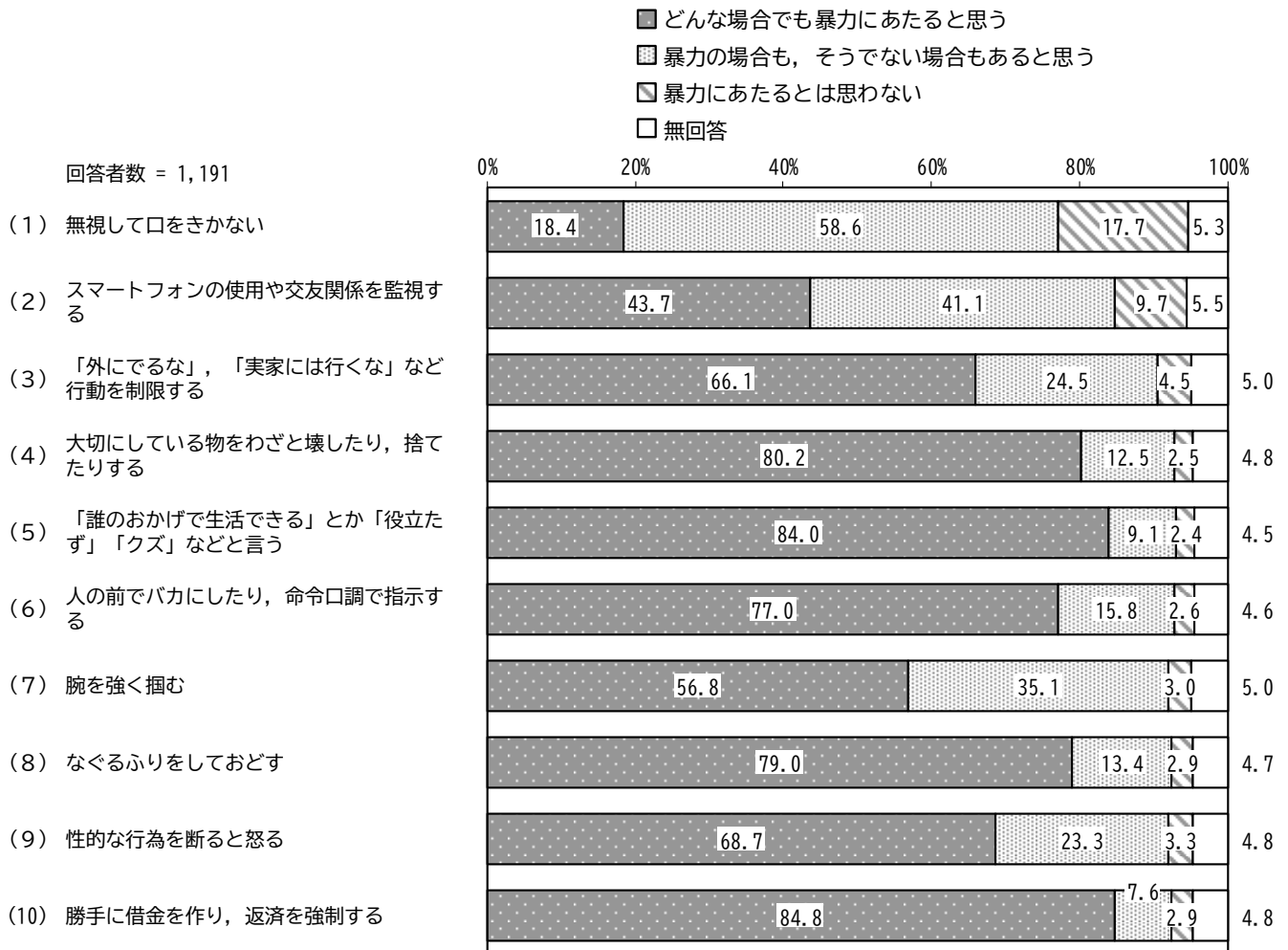
【性・年代別】

単位：％

区分	回答者数(件)	相談するほどのこと ではないと思った	自分にも悪いところ があると思った	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	家族・知人を巻き込 みたくなかった	相談する人がいな かった	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	その他	無回答
全 体	196	46.9	24.5	38.3	32.1	14.3	9.7	5.1	7.1	2.6
女性 16～19歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	2	100.0	50.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
30～39歳	12	33.3	8.3	58.3	16.7	16.7	8.3	0.0	8.3	8.3
40～49歳	23	52.2	34.8	43.5	34.8	4.3	8.7	4.3	4.3	4.3
50～59歳	32	40.6	18.8	28.1	21.9	18.8	12.5	6.3	9.4	3.1
60～69歳	23	43.5	17.4	52.2	39.1	17.4	8.7	8.7	4.3	0.0
70～79歳	19	31.6	10.5	36.8	42.1	26.3	10.5	0.0	5.3	0.0
80歳以上	9	33.3	0.0	22.2	55.6	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1
男性 16～19歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
20～29歳	2	50.0	0.0	100.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
30～39歳	8	75.0	25.0	37.5	25.0	12.5	37.5	0.0	0.0	0.0
40～49歳	17	41.2	29.4	47.1	41.2	11.8	5.9	5.9	17.6	0.0
50～59歳	12	75.0	41.7	16.7	8.3	16.7	0.0	0.0	8.3	0.0
60～69歳	18	44.4	33.3	33.3	22.2	11.1	5.6	11.1	5.6	5.6
70～79歳	14	71.4	50.0	14.3	50.0	7.1	7.1	7.1	7.1	0.0
80歳以上	4	25.0	25.0	75.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0

問 19 パートナー間で次のようなことが行われた場合、あなたはそれを暴力だと思いますか。次の（１）～（１０）について、それぞれ選んでください。（○は１つずつ）

『（１０）勝手に借金を作り、返済を強制する』で「どんな場合でも暴力にあたると思う」が、『（１）無視して口をきかない』で「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」が高くなっています。



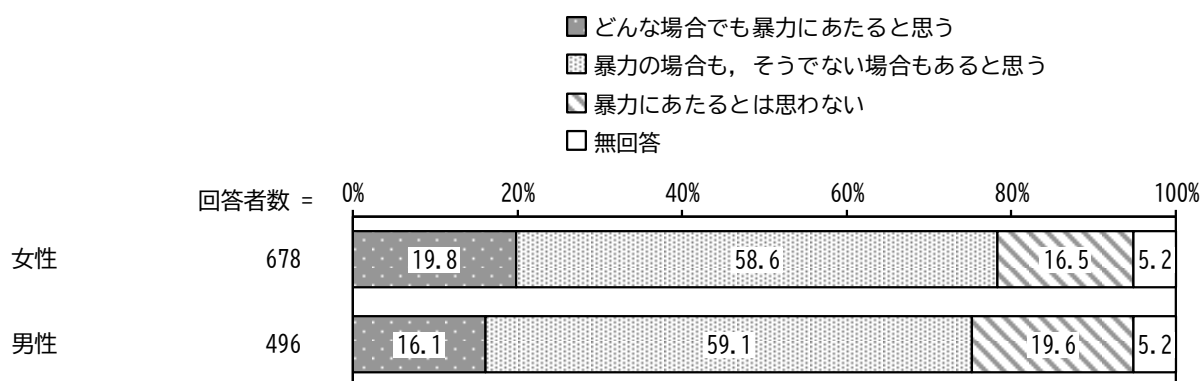
(1) 無視して口をきかない

【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「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」の割合が増加しています。一方、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が減少しています。

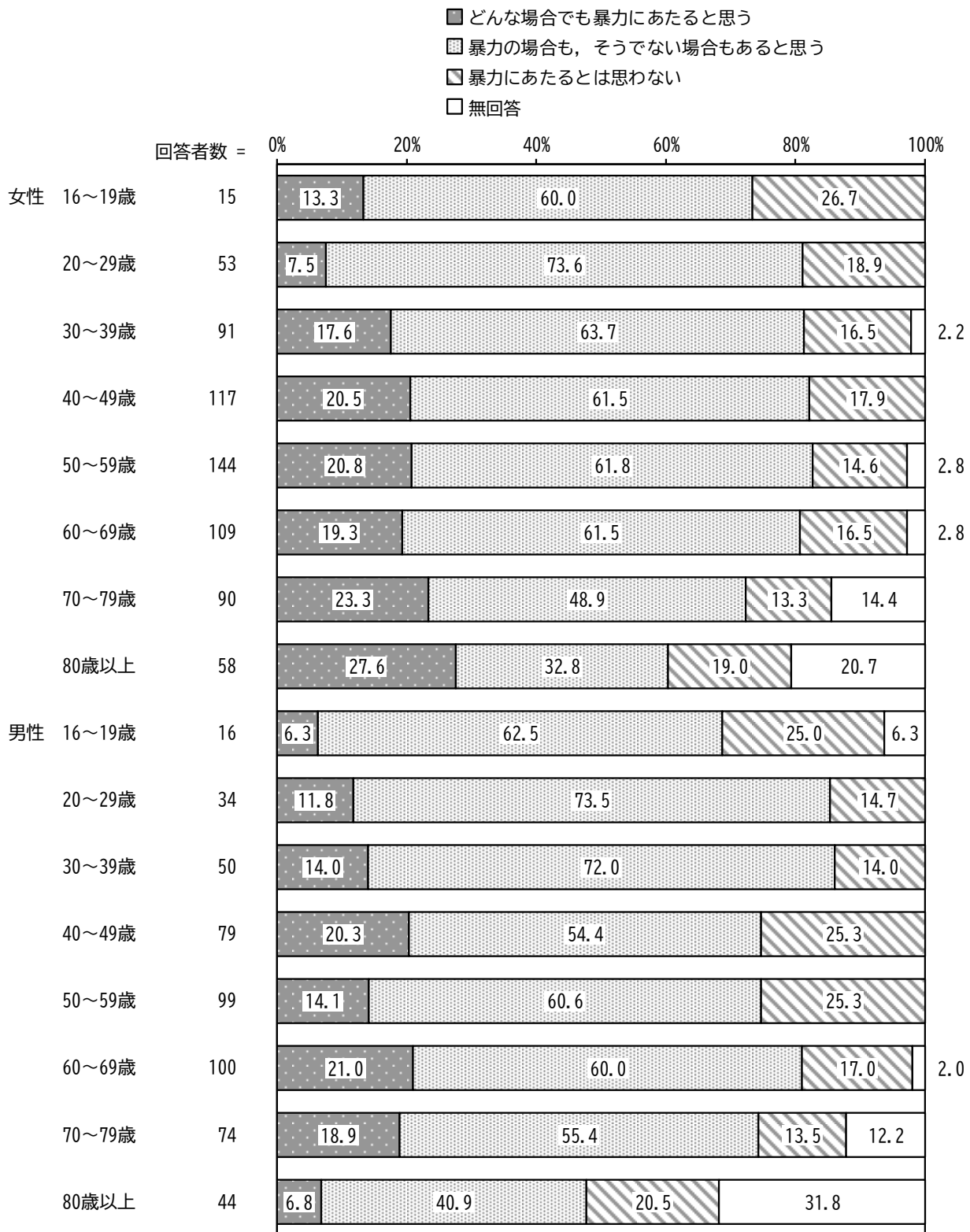


【性別】



【性・年代別】

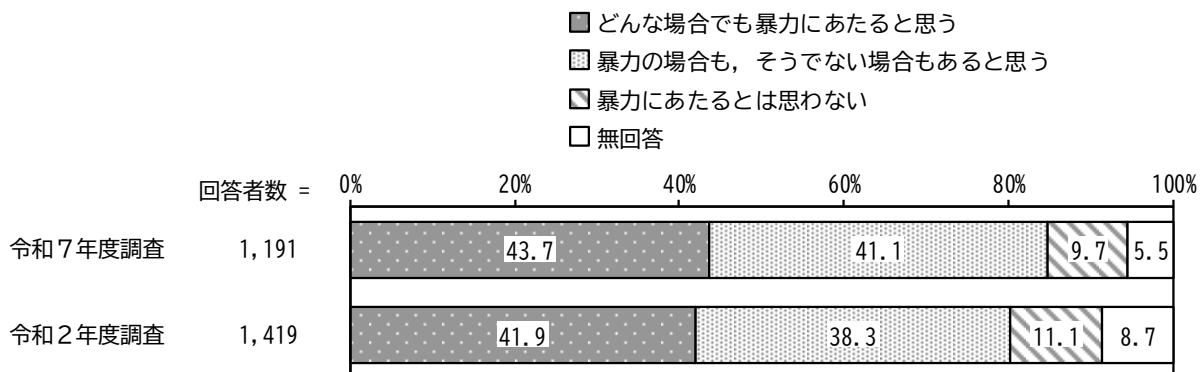
性・年代別にみると、女性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど高い傾向にあります。また、男性では「暴力の場合も、そうでない場合もあると思う」の割合が20～29歳、30～39歳で高くなっています。



(2) スマートフォンの使用や交友関係を監視する

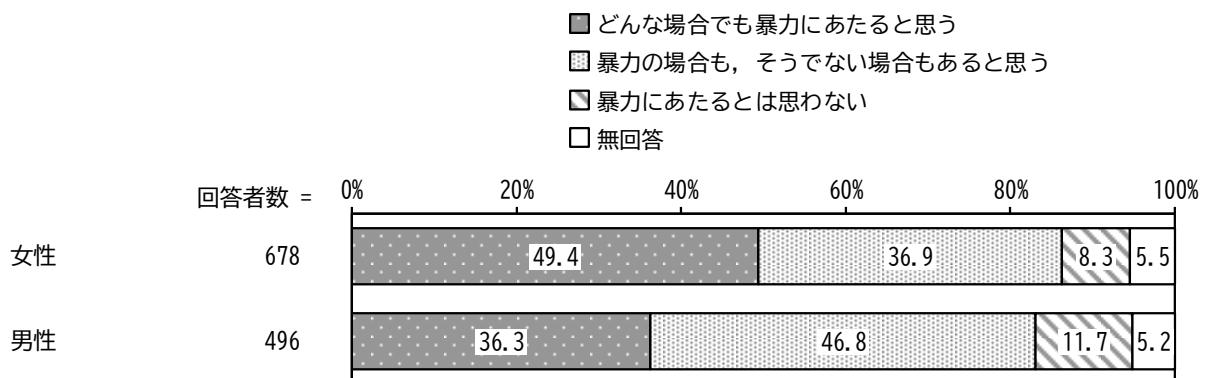
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「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」の割合が増加しています。



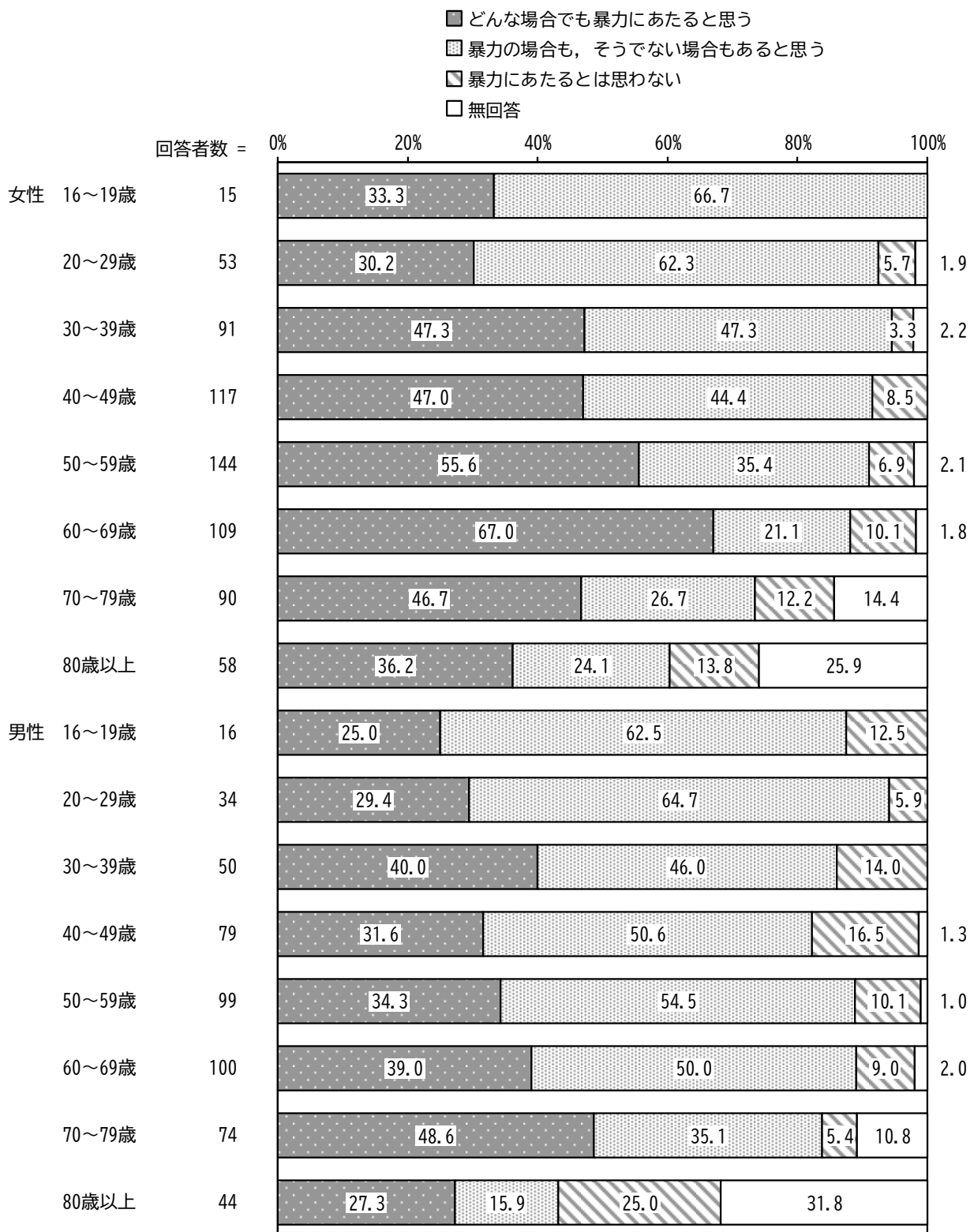
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が13.1ポイント高く、女性に比べ男性で「暴力の場合も、そうでない場合もあると思う」の割合が9.9ポイント高くなっています。



【性・年代別】

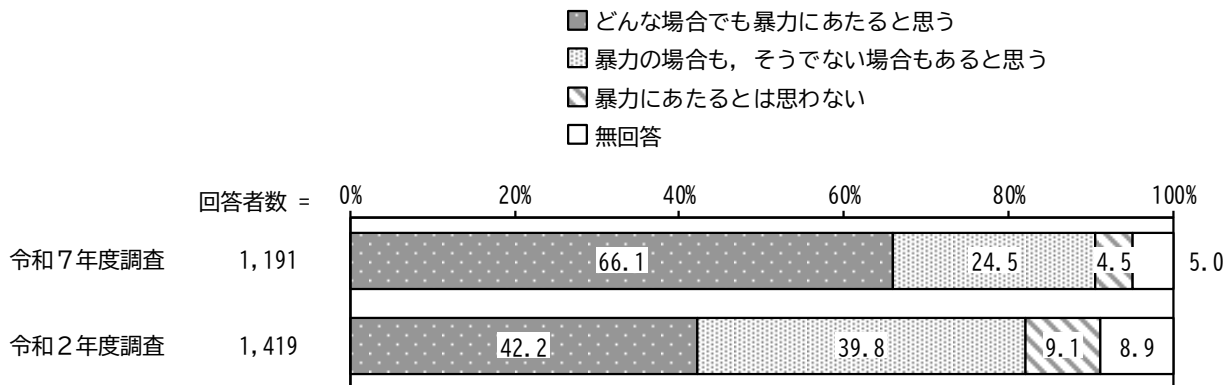
性・年代別にみると、女性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が30～39歳から60～69歳まで年代が上がるほど高い傾向にあります。また、男性では「暴力の場合も、そうでない場合もあると思う」の割合が20～29歳で高くなっています。



(3) 「外にでるな」、「実家には行くな」など行動を制限する

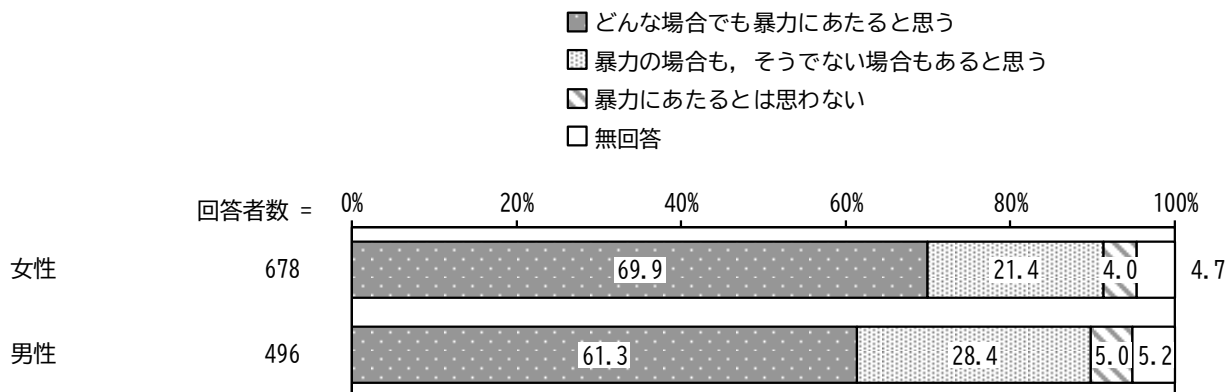
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が増加しています。一方、「暴力の場合も、そうでない場合もあると思う」の割合が減少しています。



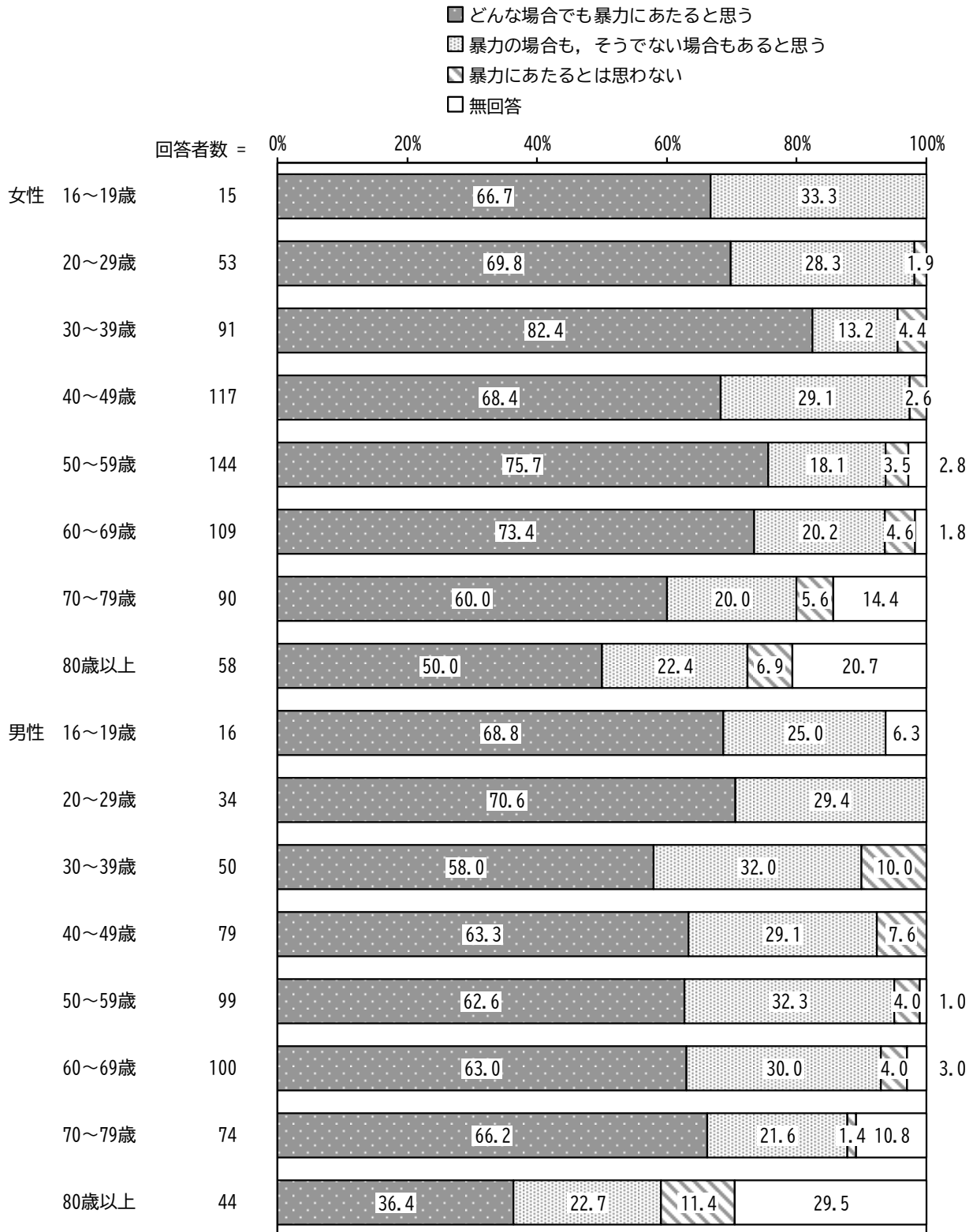
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が 8.6 ポイント高く、女性に比べ男性で「暴力の場合も、そうでない場合もあると思う」の割合が 7.0 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

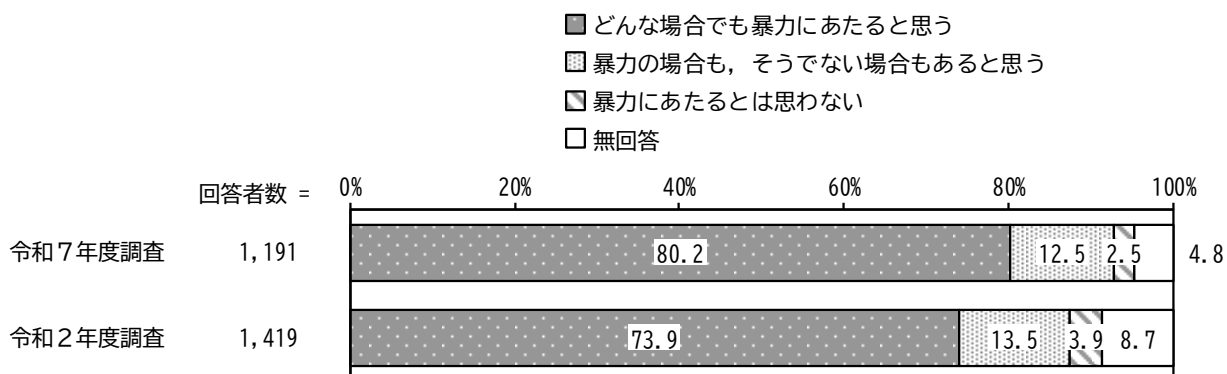
性・年代別にみると、男性では「暴力にあたるとは思わない」の割合が30～39歳から70～79歳まで年代が上がるほど低い傾向にあります。



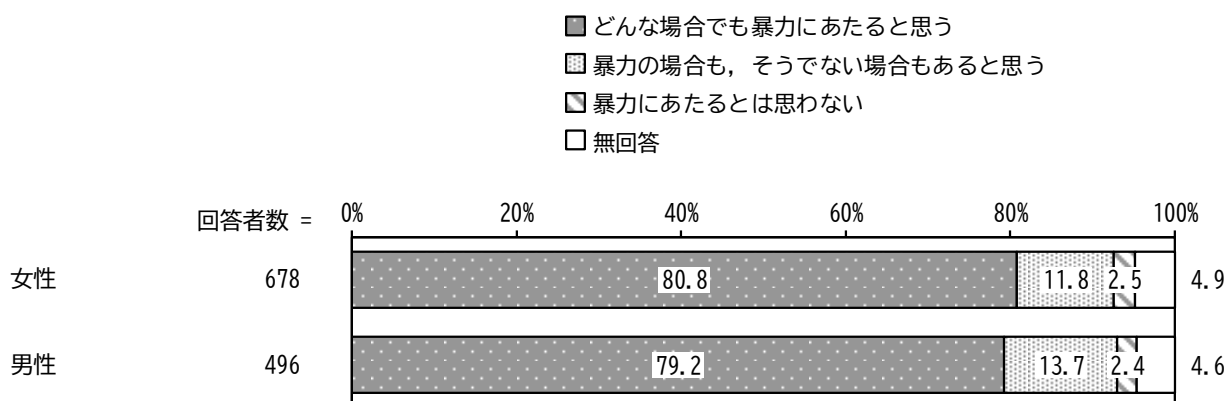
(4) 大切にしている物をわざと壊したり、捨てたりする

【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が増加しています。

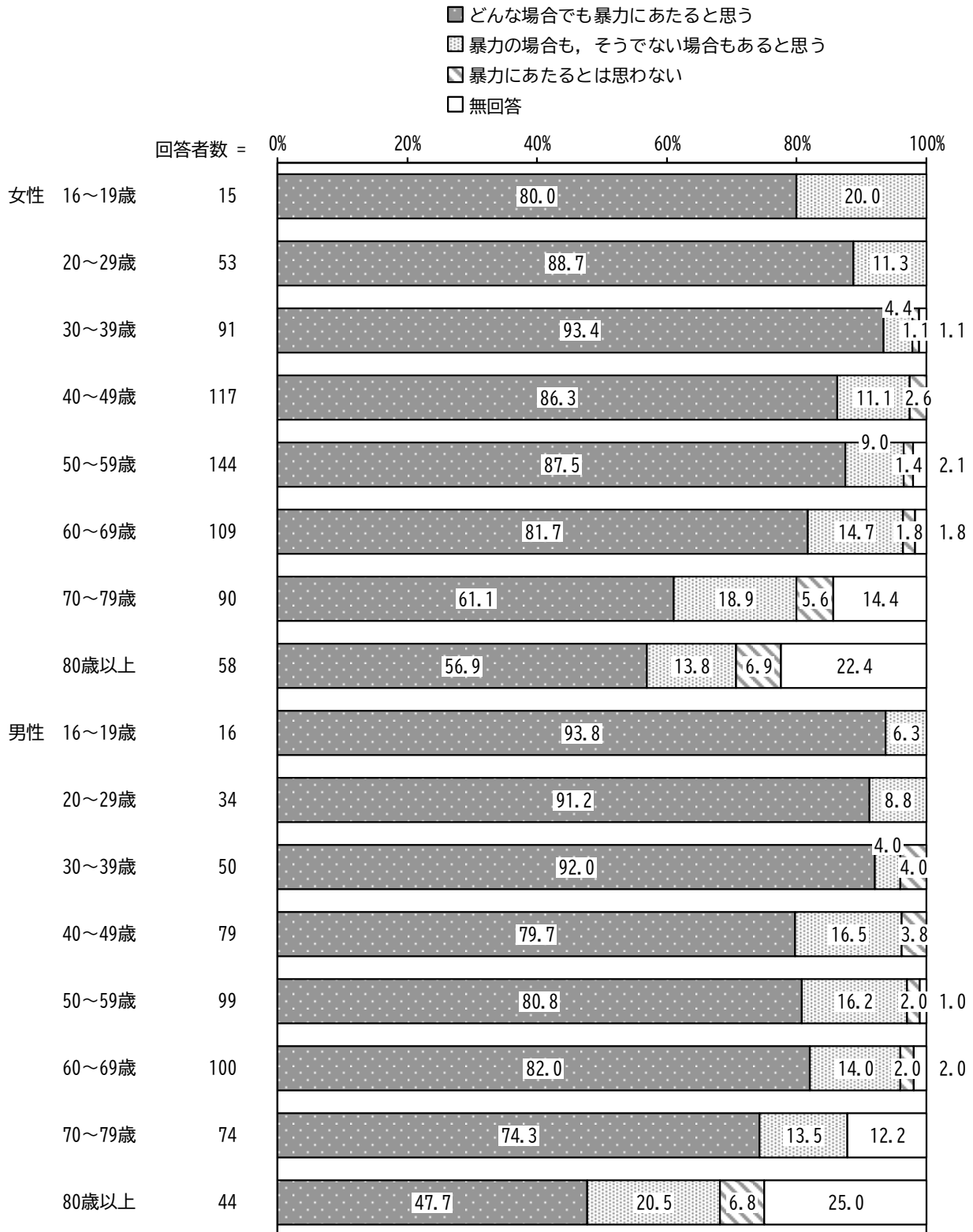


【性別】



【性・年代別】

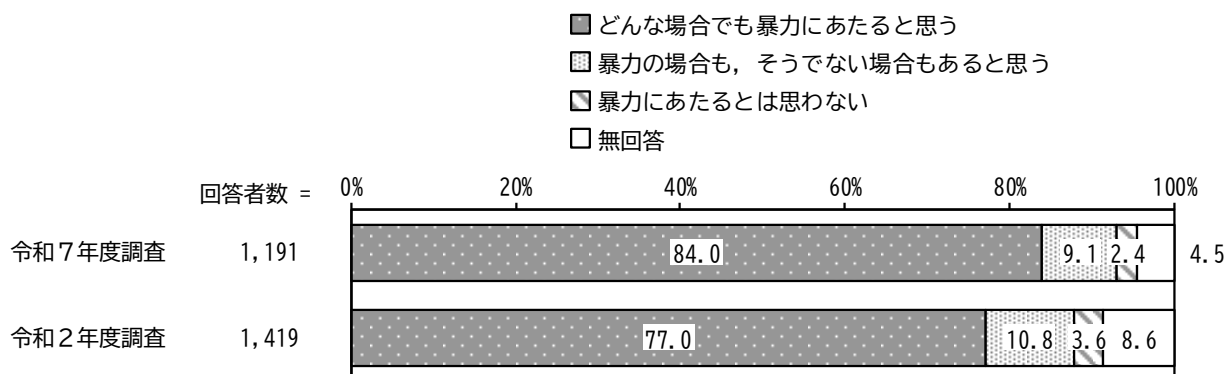
性・年代別にみると、女性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。



(5) 「誰のおかげで生活できる」とか「役立たず」「クズ」などと言う

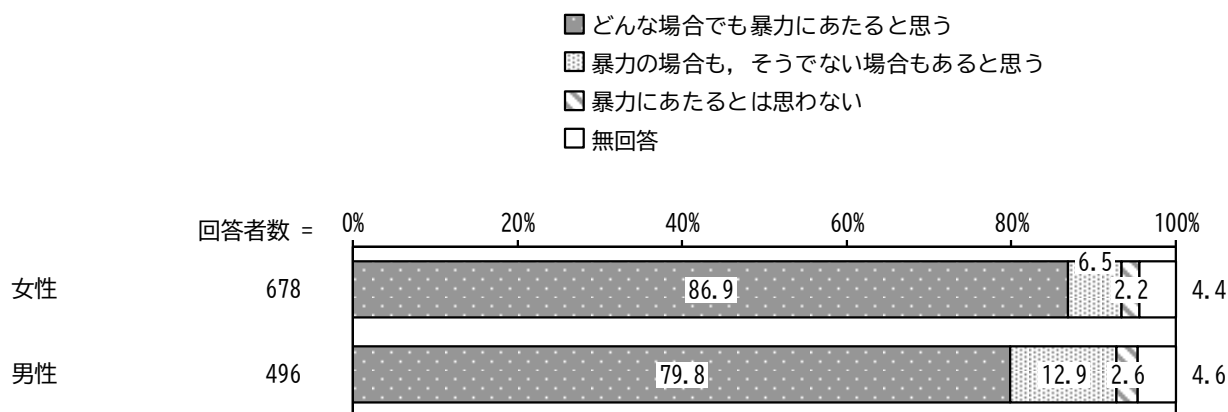
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が増加しています。



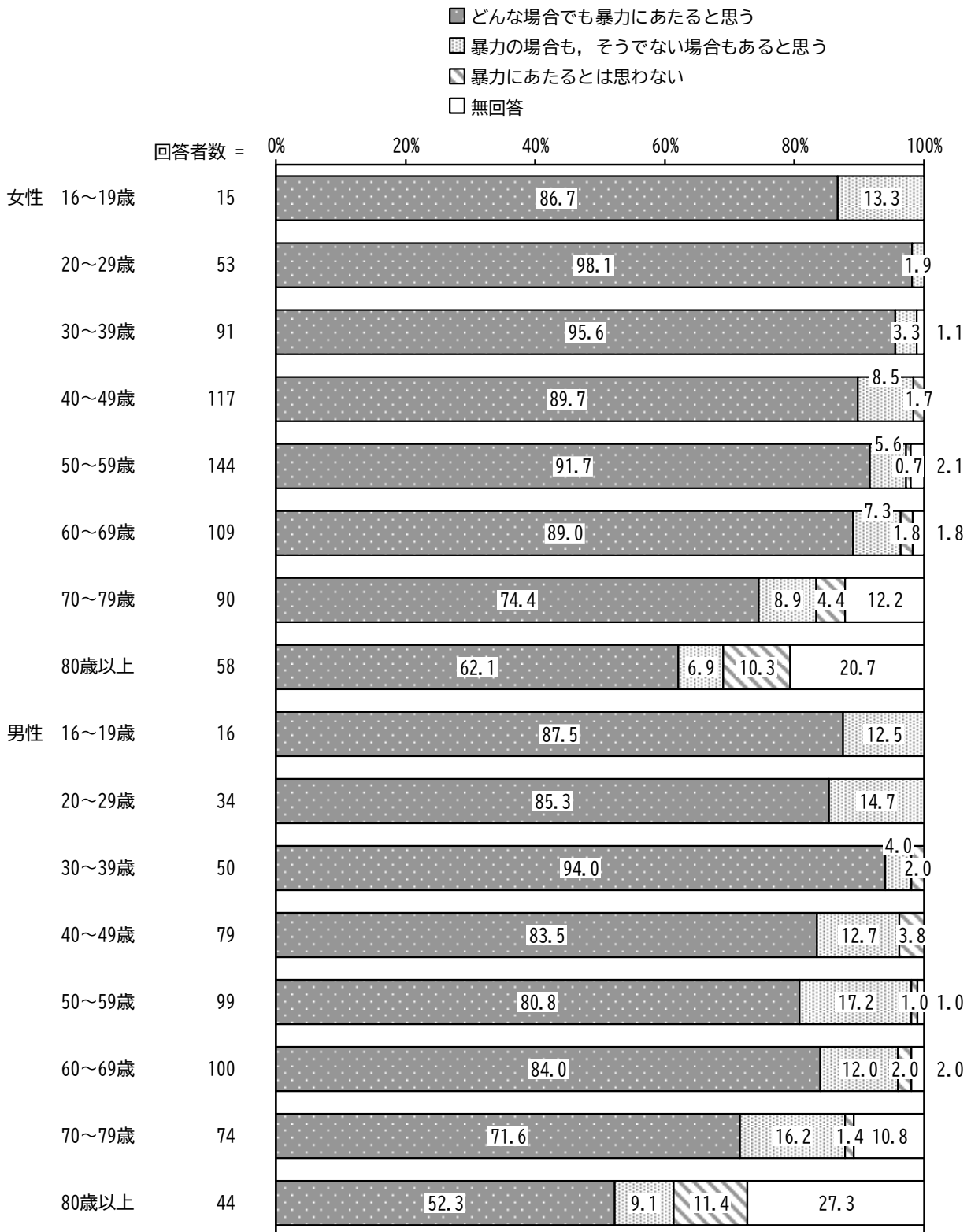
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が 7.1 ポイント高く、女性に比べ男性で「暴力の場合も、そうでない場合もあると思う」の割合が 6.4 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

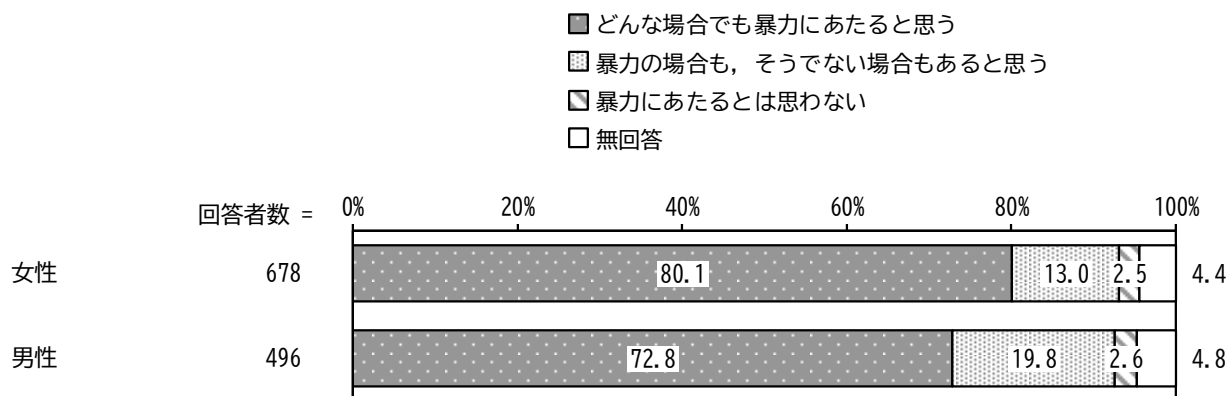
性・年代別にみると、女性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。



(6) 人の前でバカにしたり、命令口調で指示する

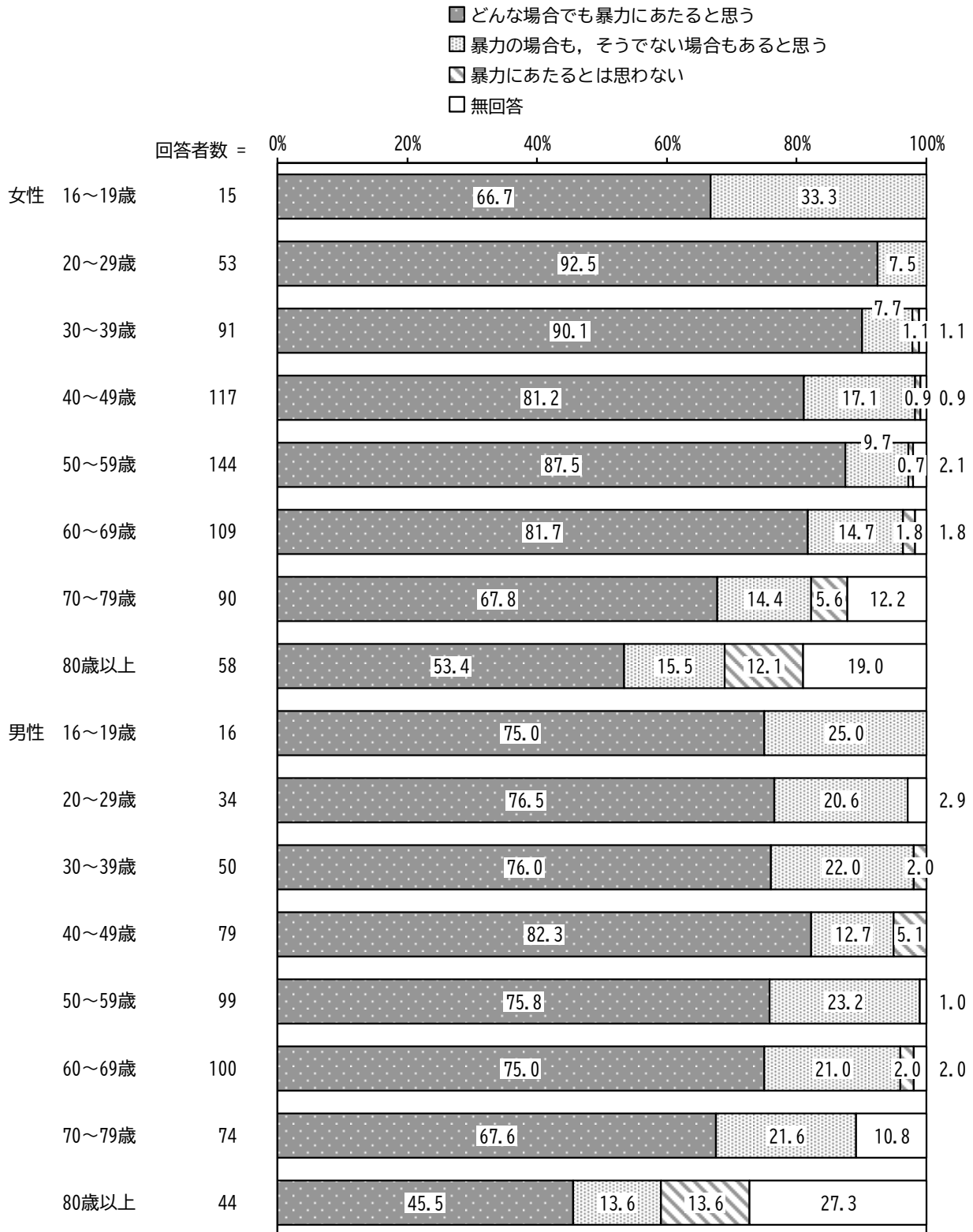
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が 7.3 ポイント高く、女性に比べ男性で「暴力の場合も、そうでない場合もあると思う」の割合が 6.8 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

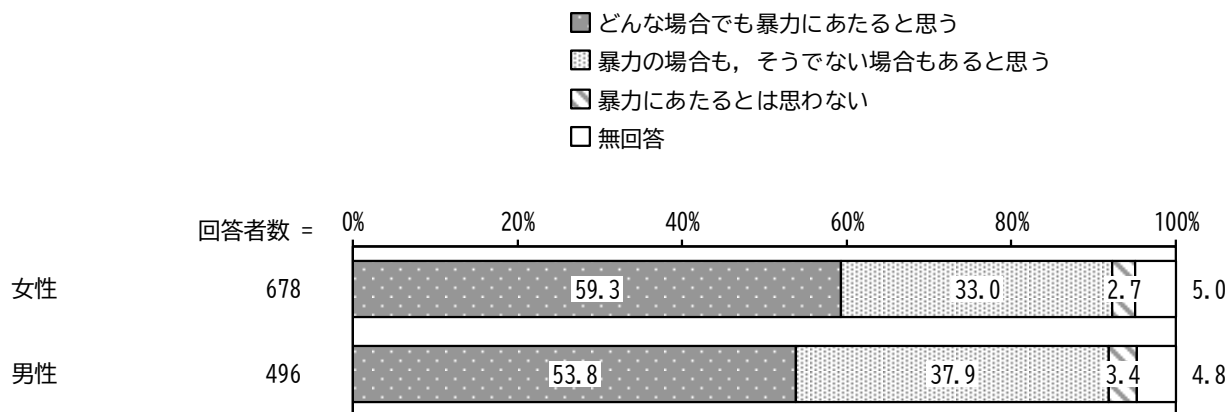
性・年代別にみると、男性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど低くなっています。



(7) 腕を強く掴む

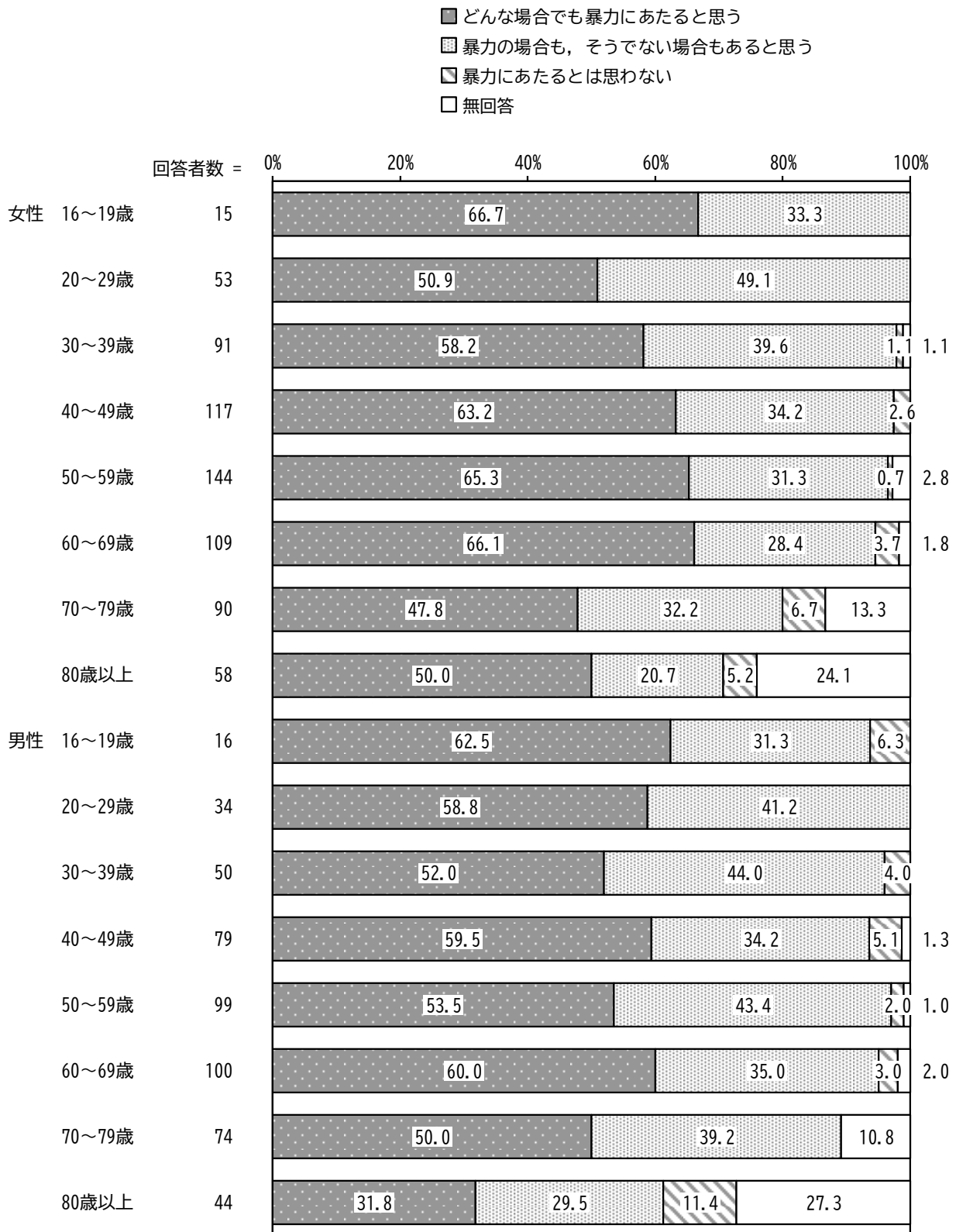
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が5.5ポイント高くなっています。



【性・年代別】

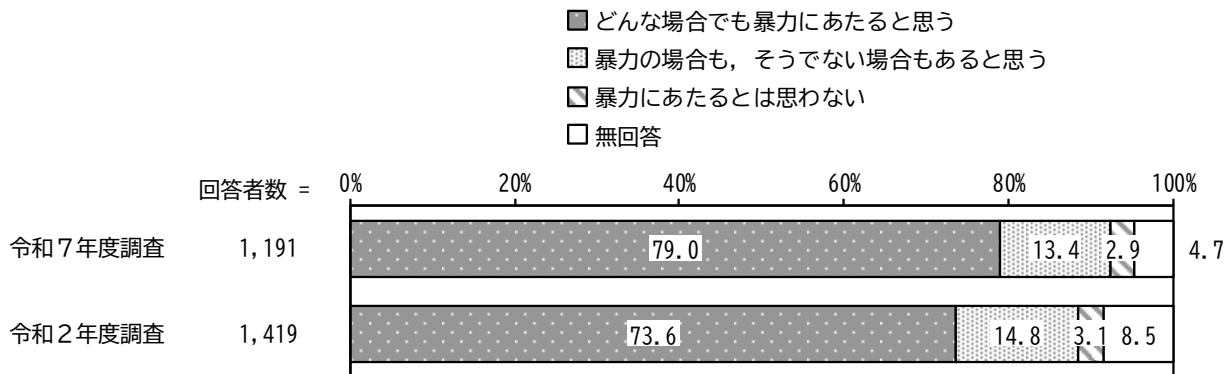
性・年代別にみると、女性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が20～29歳から60～69歳まで年代が上がるほど高く、「暴力の場合も、そうでない場合もあると思う」の割合が低くなっています。



(8) なぐるふりをしておどす

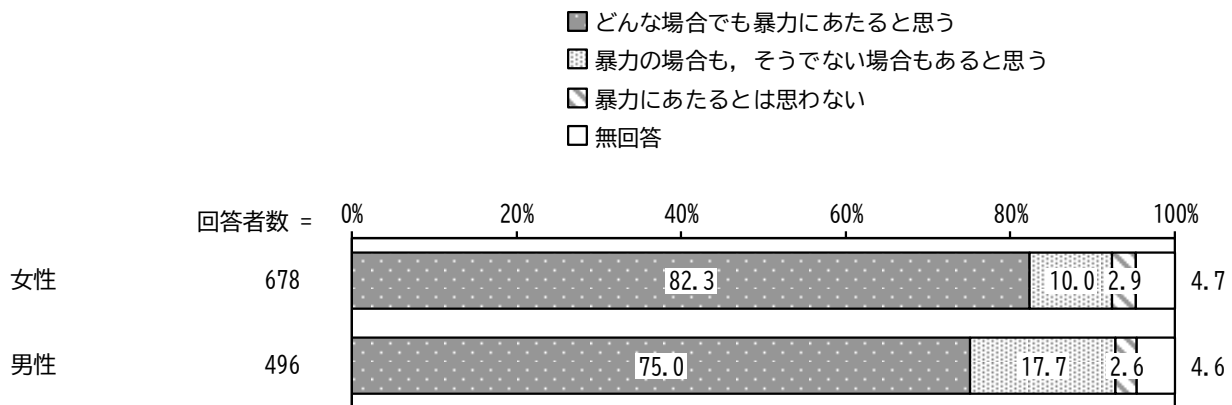
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が増加しています。



【性別】

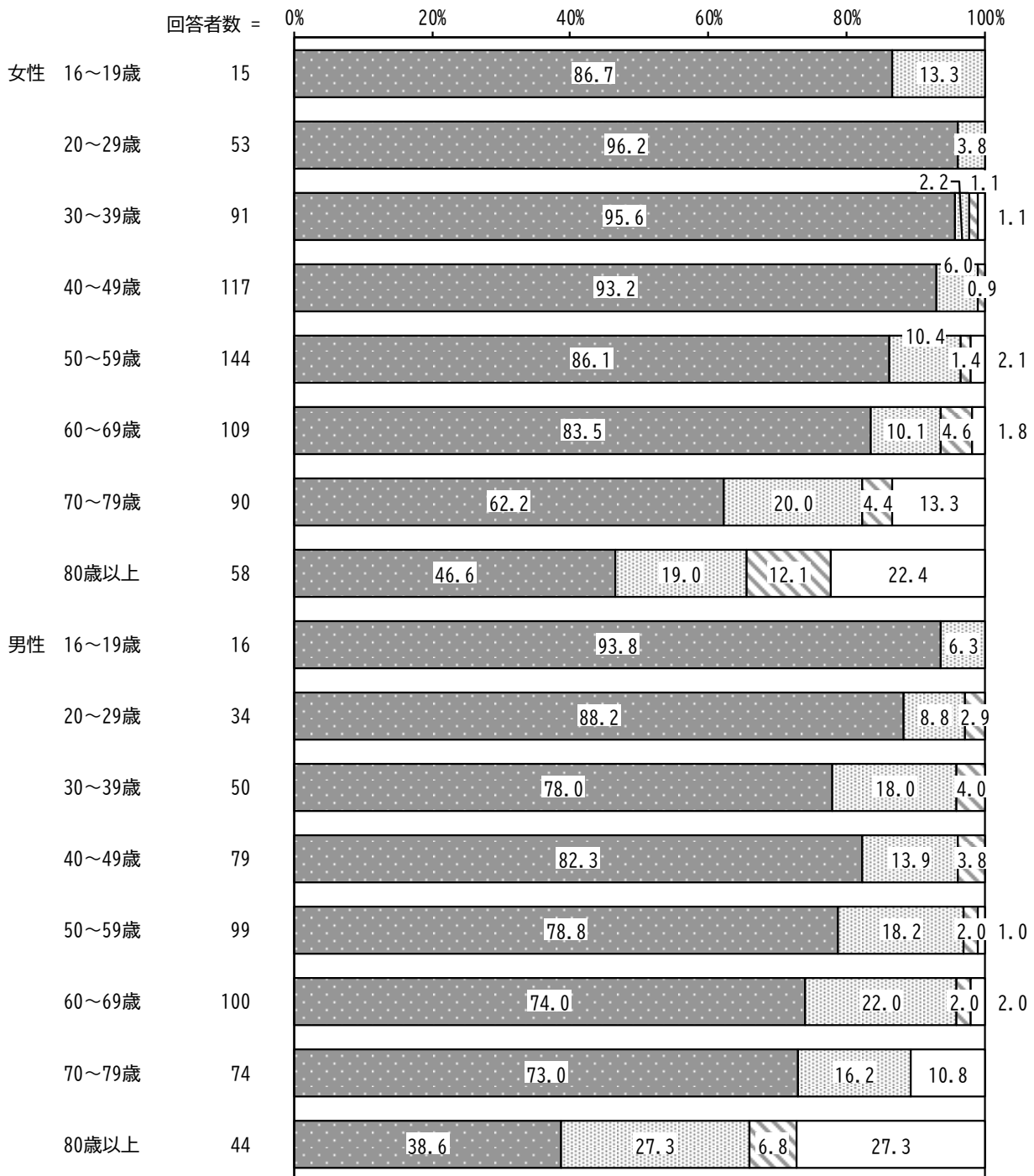
性別にみると、男性に比べ女性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が7.3ポイント高く、女性に比べ男性で「暴力の場合も、そうでない場合もあると思う」の割合が7.7ポイント高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど、男性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。また、男性で「暴力の場合も、そうでない場合もあると思う」の割合が80歳以上で高くなっています。

- 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

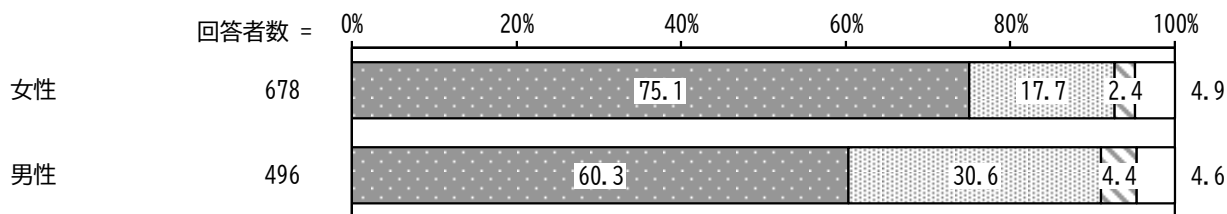


(9) 性的な行為を断ると怒る

【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が14.8ポイント高く、女性に比べ男性で「暴力の場合も、そうでない場合もあると思う」の割合が12.9ポイント高くなっています。

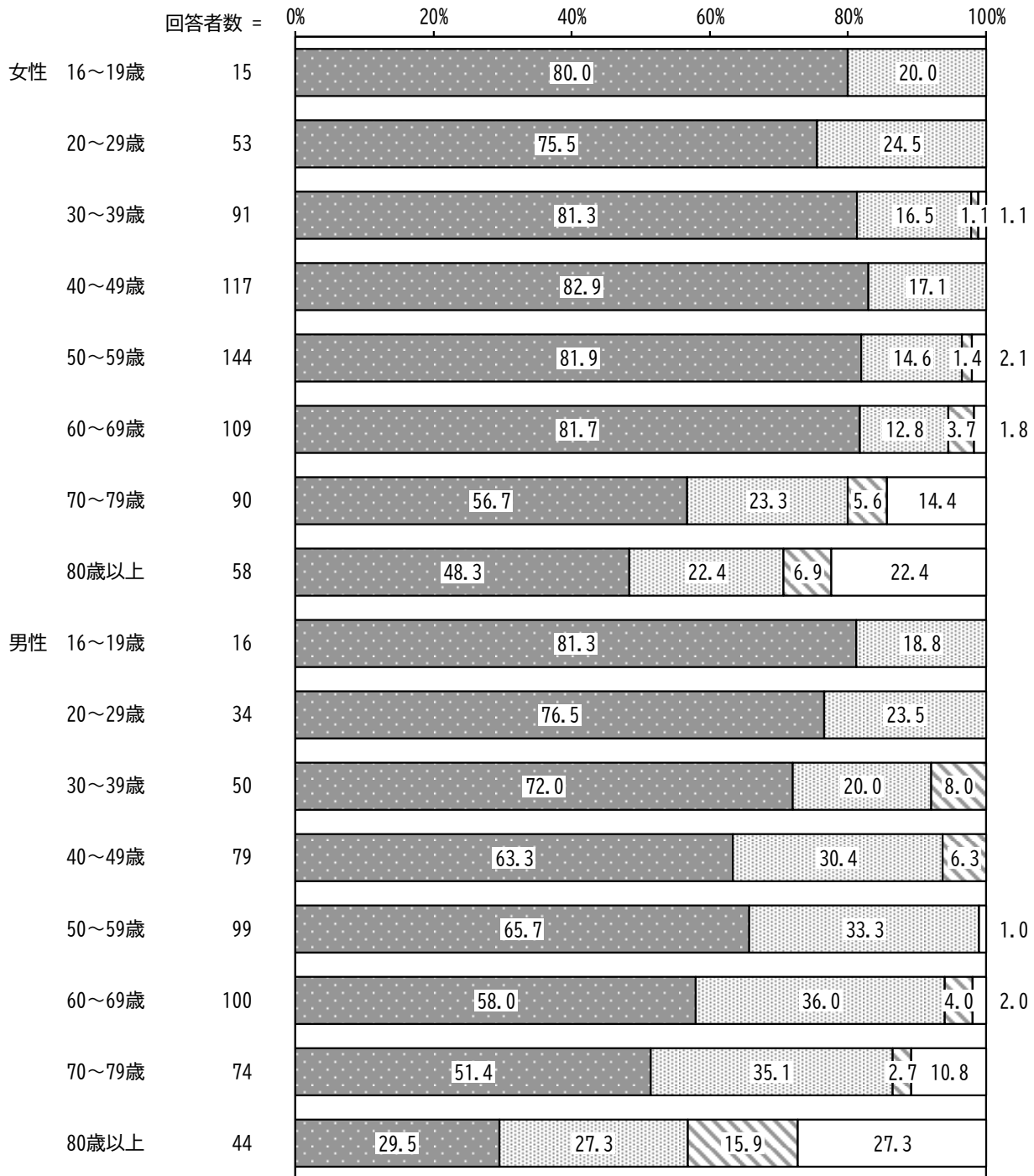
- どんな場合でも暴力にあたると思う
- ▨ 暴力の場合も、そうでない場合もあると思う
- ▧ 暴力にあたるとは思わない
- 無回答



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど、男性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が年代が上がるほど低い傾向にあります。

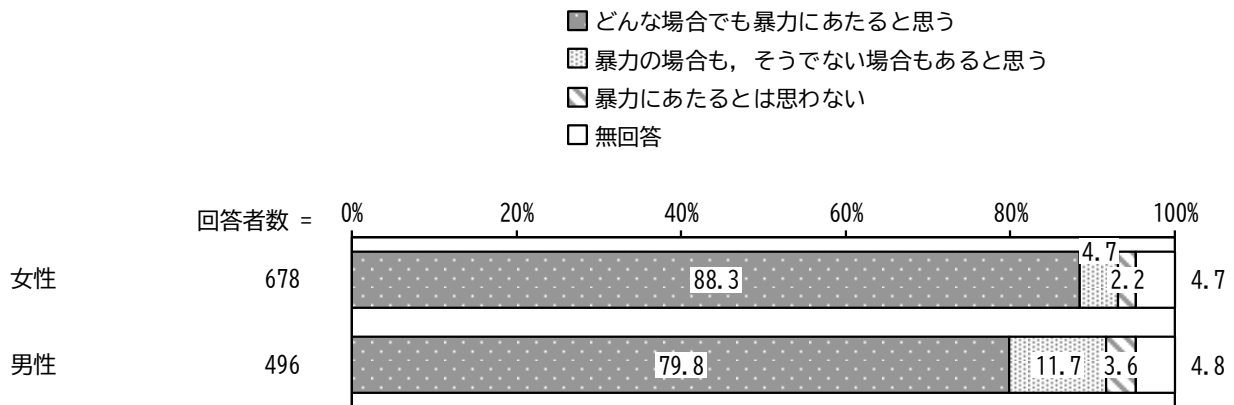
- どんな場合でも暴力にあたると思う
- ▨ 暴力の場合も、そうでない場合もあると思う
- ▧ 暴力にあたるとは思わない
- 無回答



(10) 勝手に借金を作り，返済を強制する

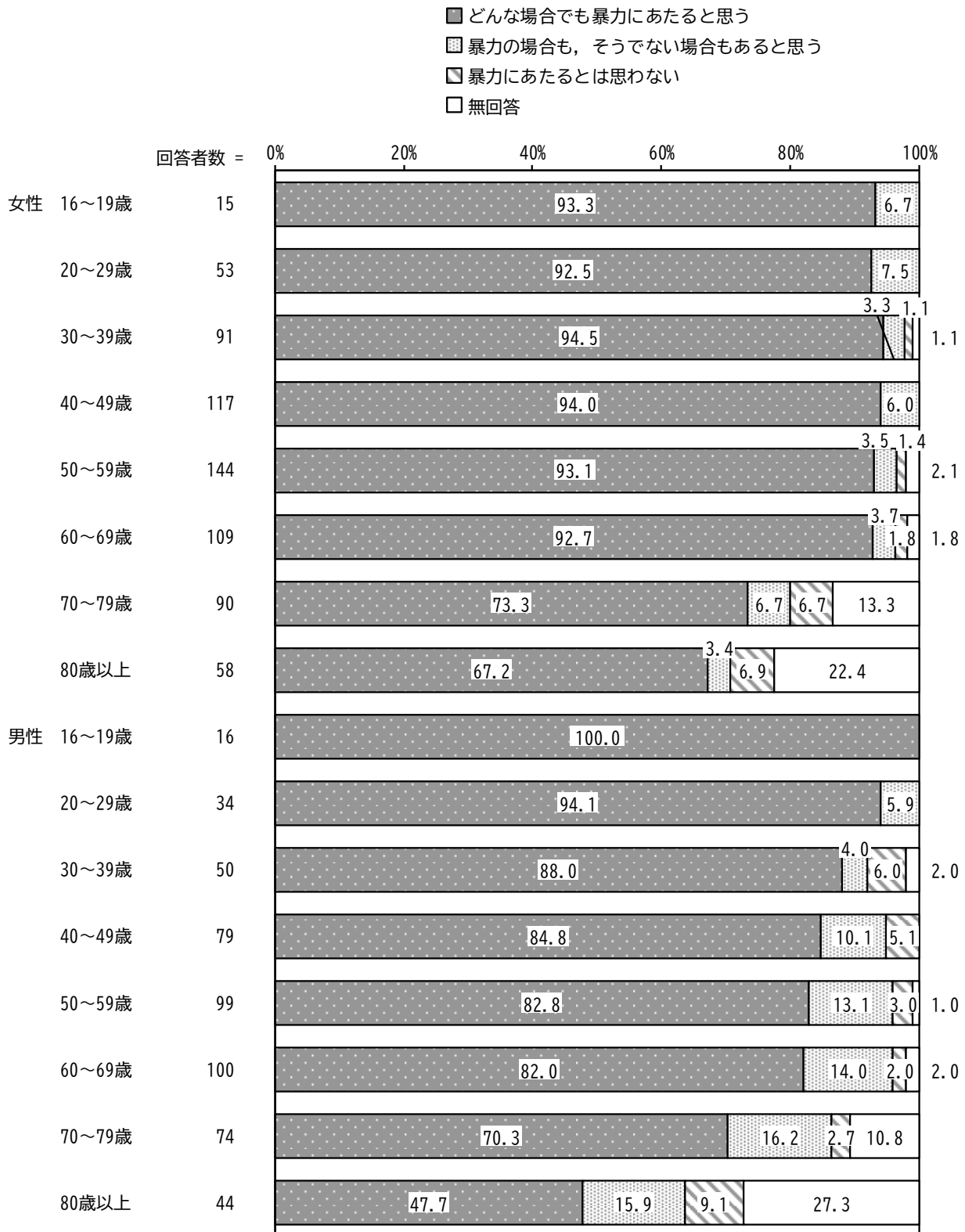
【性別】

性別にみると，男性に比べ女性で「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が 8.5 ポイント高く，女性に比べ男性で「暴力の場合も，そうでない場合もあると思う」の割合が 7.0 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

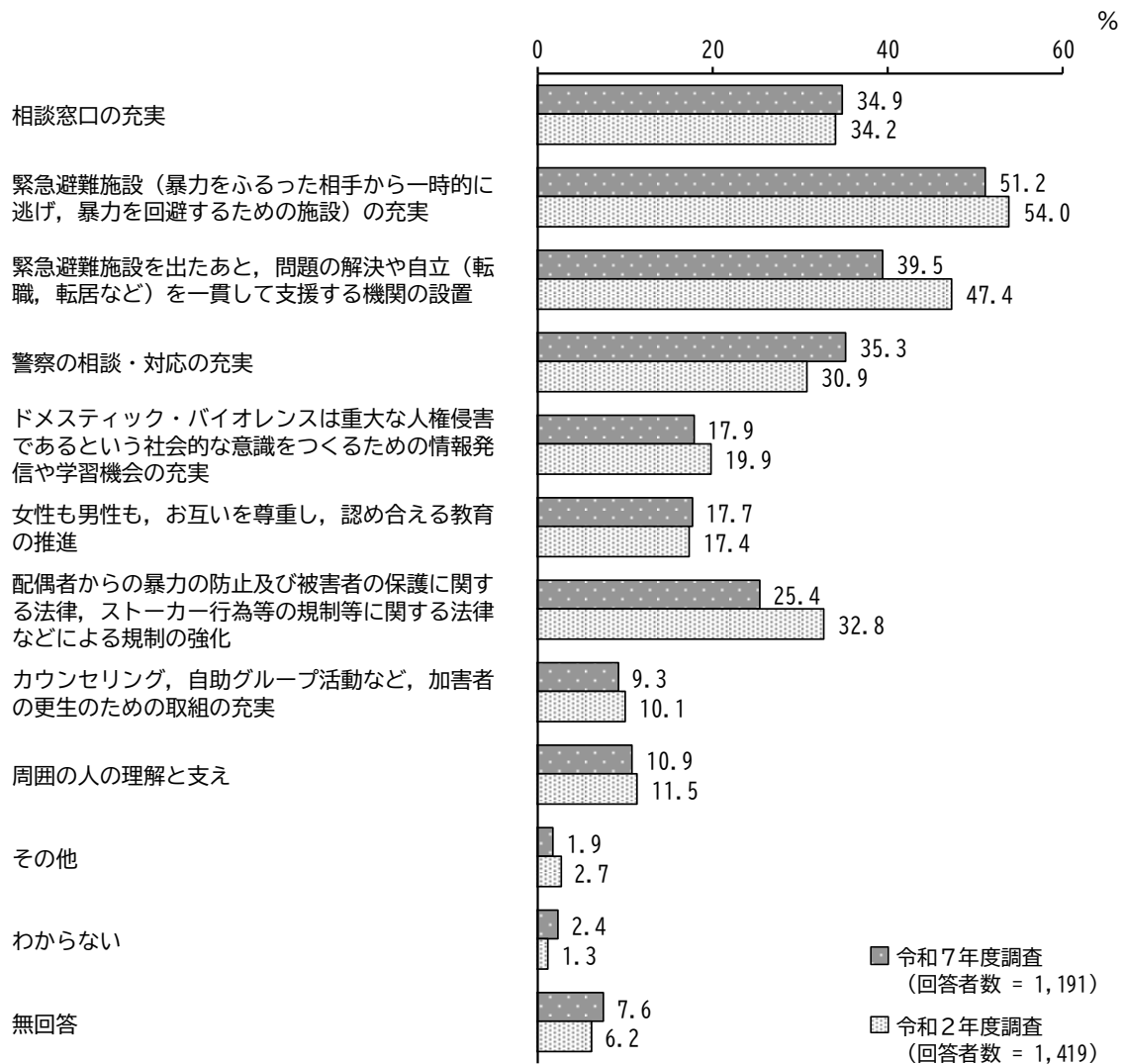
性・年代別にみると、女性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど、男性では「どんな場合でも暴力にあたると思う」の割合が年代が上がるほど低い傾向にあります。



問 20 ドメスティック・バイオレンスをなくすためにはどのような対策が必要だと思いますか。また、発生した場合に、被害者の安全を確保して早期に解決するために、特にどのような対応が有効だと思いますか。(〇は3つまで)

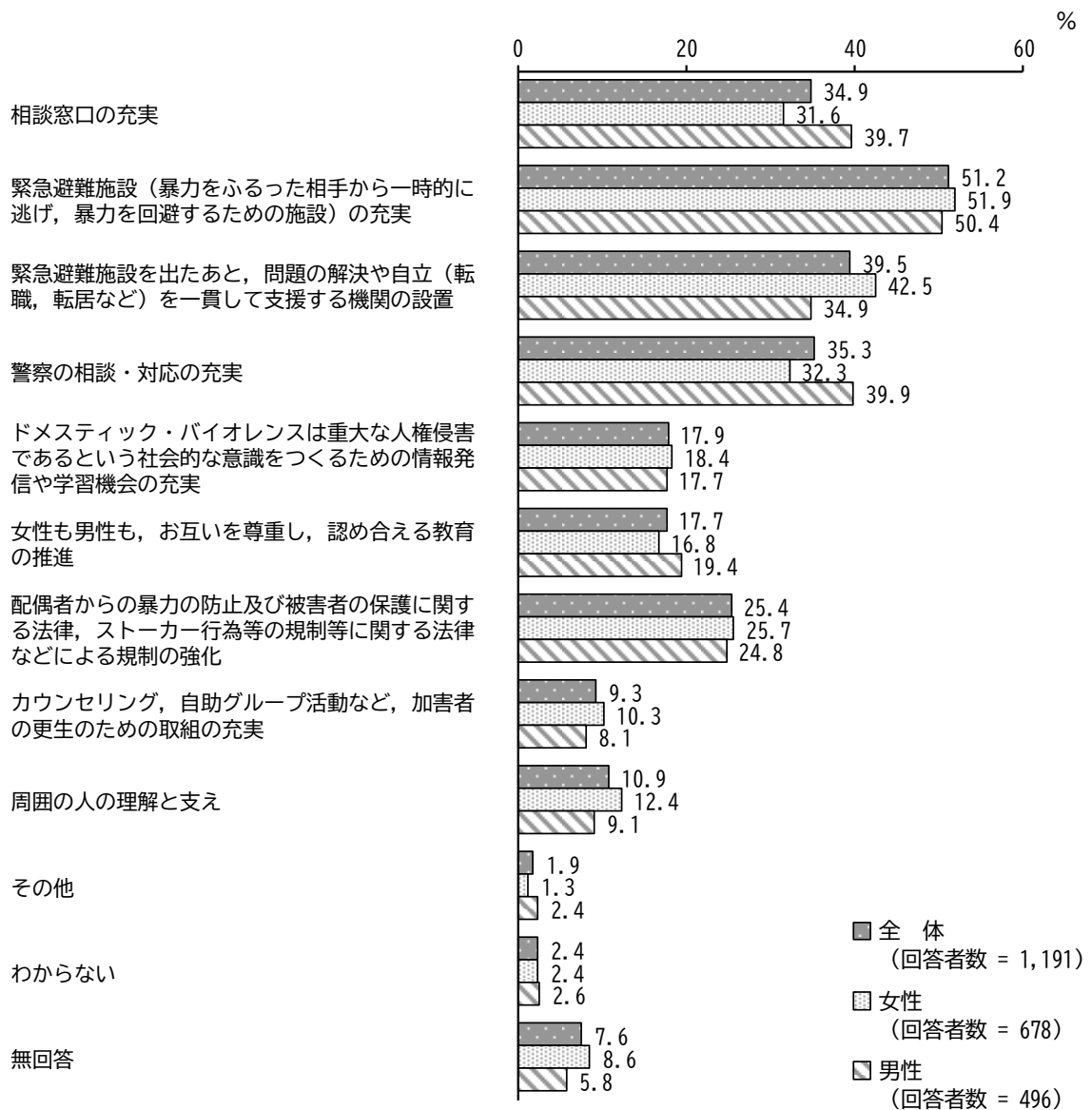
「緊急避難施設（暴力をふるった相手から一時的に逃げ、暴力を回避するための施設）の充実」の割合が 51.2%と最も高く、次いで「緊急避難施設を出たあと、問題の解決や自立（転職、転居など）を一貫して支援する機関の設置」の割合が 39.5%、「警察の相談・対応の充実」の割合が 35.3%となっています。

令和2年度調査と比較すると、主に「緊急避難施設を出たあと、問題の解決や自立（転職、転居など）を一貫して支援する機関の設置」「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律、ストーカ―行為等の規制等に関する法律などによる規制の強化」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「緊急避難施設を出たあと、問題の解決や自立（転職、転居など）を一貫して支援する機関の設置」の割合が7.6ポイント高く、女性に比べ男性で「相談窓口の充実」の割合が8.1ポイント、「警察の相談・対応の充実」の割合が7.6ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：%

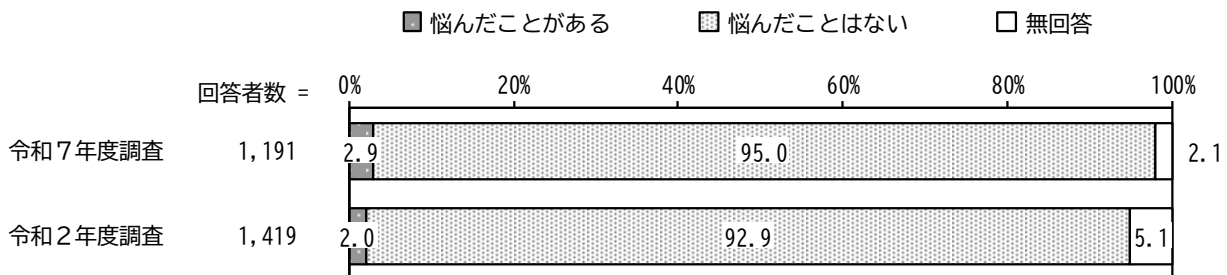
区分	回答者数（件）	相談窓口の充実	緊急避難施設（暴力をふるった相手から一時的に逃げ、暴力を回避するための施設）の充実	緊急避難施設を出たあと、問題の解決や自立（転職、転居など）を一貫して支援する機関の設置	警察の相談・対応の充実	ドメスティック・バイオレンスは重大な人権侵害であるという社会的な意識をつくるための情報発信や学習機会の充実	女性も男性も、お互いを尊重し、認め合える教育の推進
全体	1,191	34.9	51.2	39.5	35.3	17.9	17.7
女性 16～19歳	15	33.3	66.7	46.7	46.7	6.7	6.7
20～29歳	53	22.6	60.4	45.3	58.5	13.2	13.2
30～39歳	91	28.6	59.3	48.4	40.7	13.2	16.5
40～49歳	117	26.5	49.6	45.3	40.2	17.1	14.5
50～59歳	144	31.3	56.3	45.1	36.8	21.5	13.2
60～69歳	109	33.0	53.2	47.7	17.4	23.9	23.9
70～79歳	90	41.1	43.3	31.1	21.1	16.7	15.6
80歳以上	58	37.9	34.5	25.9	10.3	22.4	25.9
男性 16～19歳	16	25.0	56.3	37.5	37.5	18.8	12.5
20～29歳	34	41.2	52.9	35.3	44.1	17.6	26.5
30～39歳	50	38.0	54.0	38.0	54.0	8.0	16.0
40～49歳	79	26.6	49.4	36.7	54.4	21.5	12.7
50～59歳	99	50.5	56.6	40.4	36.4	14.1	17.2
60～69歳	100	45.0	54.0	39.0	44.0	10.0	16.0
70～79歳	74	35.1	48.6	25.7	23.0	24.3	29.7
80歳以上	44	40.9	25.0	20.5	22.7	36.4	27.3

区分	配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律、ストーカー行為等の規制等に関する法律などによる規制の強化	カウンセリング、自助グループ活動など、加害者の更生のための取組の充実	周囲の人の理解と支え	その他	わからない	無回答
全体	25.4	9.3	10.9	1.9	2.4	7.6
女性 16～19歳	33.3	6.7	20.0	0.0	0.0	6.7
20～29歳	24.5	5.7	20.8	0.0	1.9	5.7
30～39歳	28.6	5.5	8.8	1.1	1.1	8.8
40～49歳	30.8	11.1	8.5	3.4	0.9	7.7
50～59歳	20.1	11.8	9.7	0.7	2.1	9.0
60～69歳	30.3	13.8	11.9	0.0	0.9	7.3
70～79歳	23.3	8.9	15.6	2.2	6.7	8.9
80歳以上	19.0	13.8	19.0	1.7	5.2	12.1
男性 16～19歳	37.5	18.8	6.3	0.0	0.0	6.3
20～29歳	20.6	11.8	8.8	2.9	0.0	5.9
30～39歳	28.0	2.0	14.0	6.0	0.0	4.0
40～49歳	27.8	7.6	7.6	2.5	3.8	3.8
50～59歳	29.3	4.0	7.1	3.0	0.0	4.0
60～69歳	24.0	9.0	11.0	1.0	2.0	4.0
70～79歳	16.2	10.8	6.8	2.7	6.8	8.1
80歳以上	20.5	11.4	11.4	0.0	6.8	15.9

7 多様な性について

問 21 あなたは自分の性別に違和感を覚えたり，恋愛感情が同性に向かうなど，性について悩んだりしたことはありますか。（○は1つだけ）

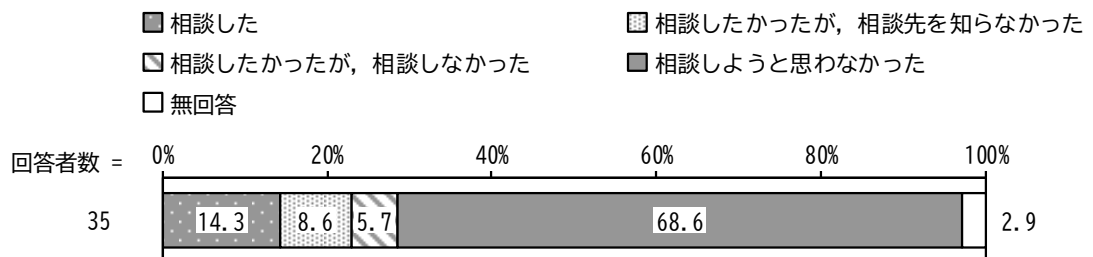
「悩んだことがある」の割合が 2.9%，「悩んだことはない」の割合が 95.0%となっています。



問 21-1 は問 21 で「悩んだことがある」を選択した方にお伺いします。

問 21-1 そのことをだれ（どこ）かに相談しましたか。（○は1つだけ）

「相談しようと思わなかった」の割合が 68.6%と最も高く，次いで「相談した」の割合が 14.3%となっています。

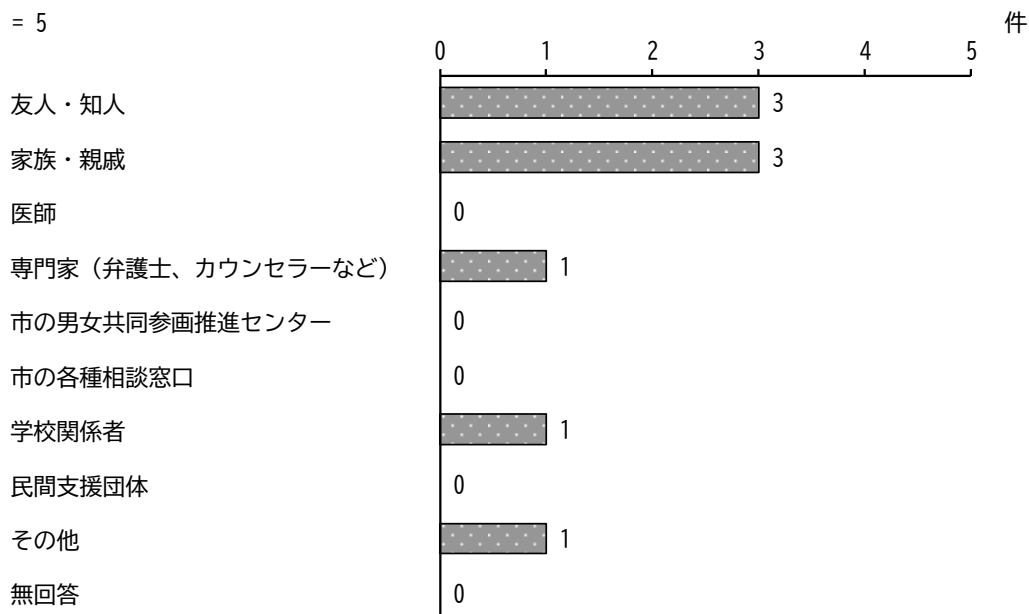


問 21-2 は問 21-1 で「相談した」を選択した方にお伺いします。

問 21-2 だれ（どこ）に相談しましたか。（○はいくつでも）

「友人・知人」，「家族・親戚」がそれぞれ3件，「専門家（弁護士、カウンセラーなど）」，「学校管理者」，「その他」がそれぞれ1件となっています。

回答者数 = 5

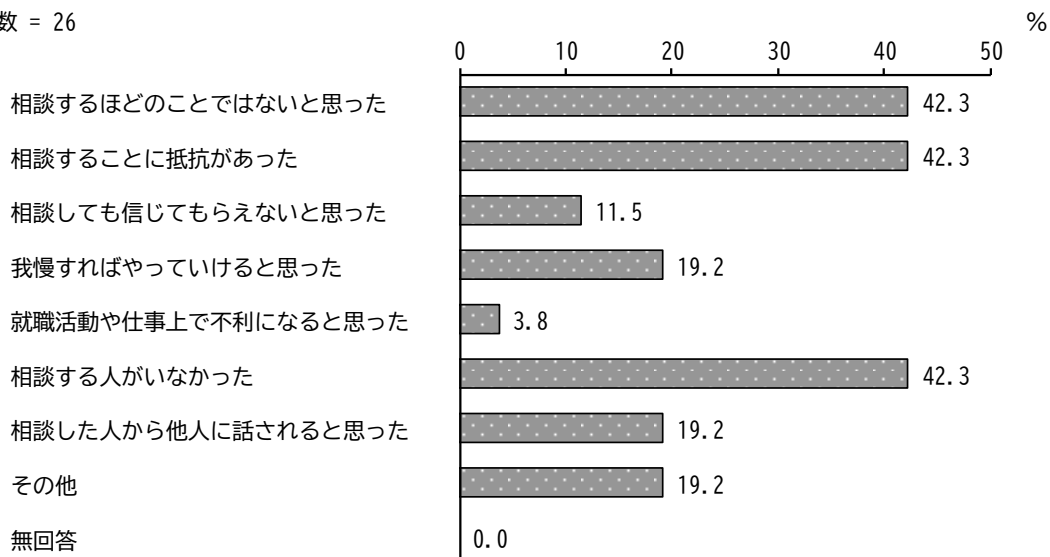


問 21-3 は問 21-2 で「相談したかったが、相談しなかった」または「相談しようと思わなかった」を選択した方にお伺いします。

問 21-3 だれ（どこ）にも相談しなかったのはなぜですか。（○はいくつでも）

「相談するほどのことではないと思った」，「相談することに抵抗があった」，「相談する人がいなかった」の割合が 42.3% と最も高くなっています。

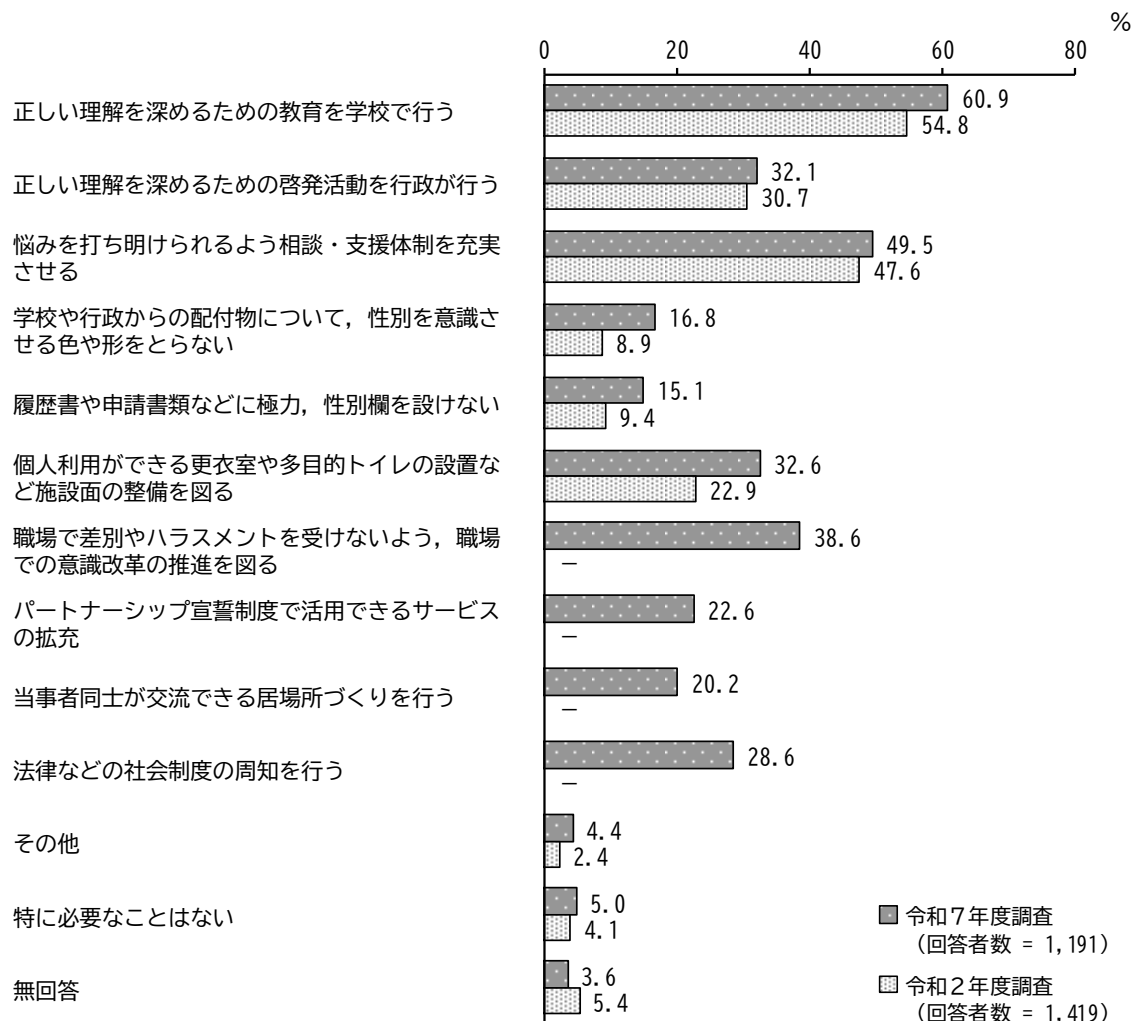
回答者数 = 26



問 22 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はなんでしょうか。
(〇はいくつでも)

「正しい理解を深めるための教育を学校で行う」の割合が 60.9%と最も高く、次いで「悩みを打ち明けられるよう相談・支援体制を充実させる」の割合が 49.5%、「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」の割合が 38.6%となっています。

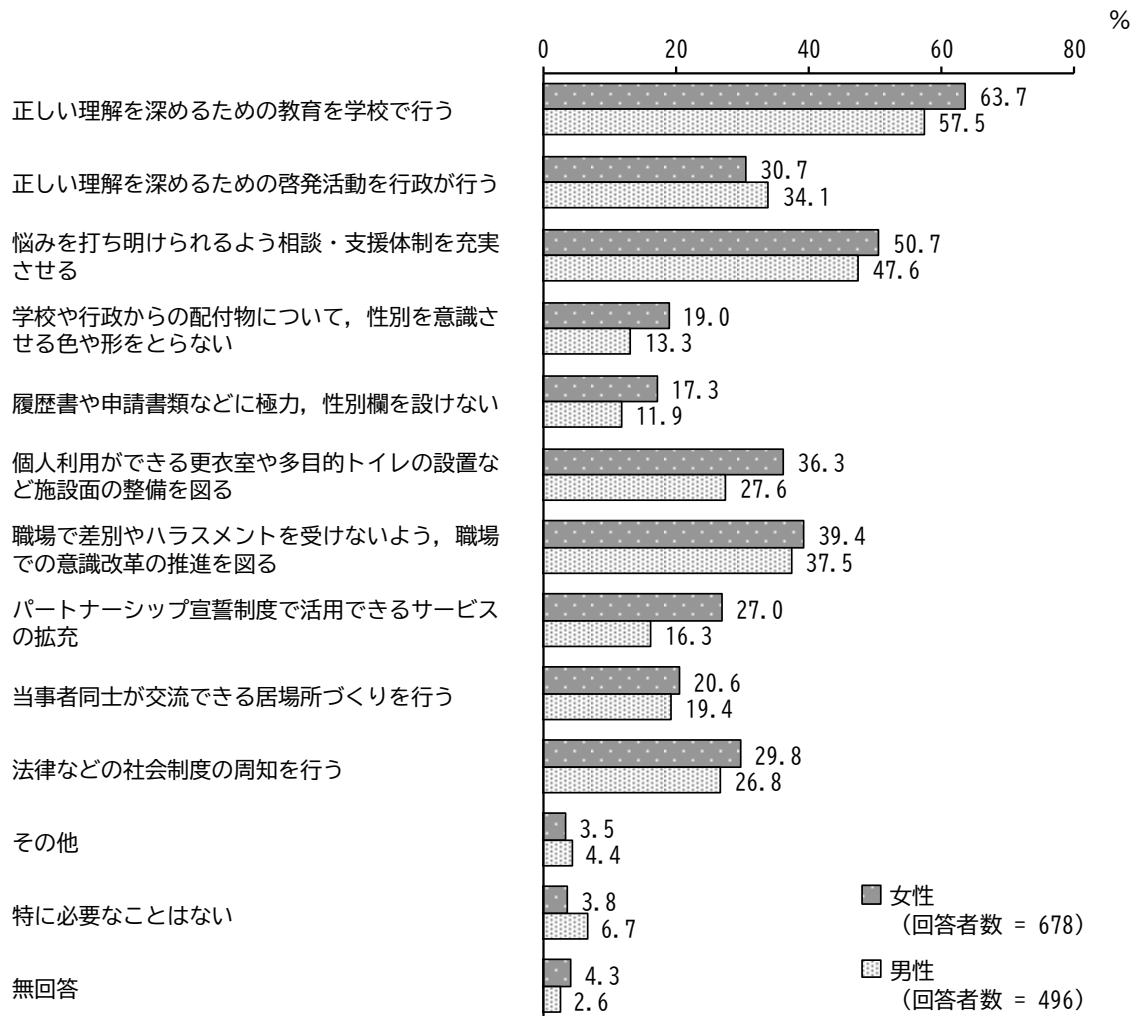
令和2年度調査と比較すると、主に「正しい理解を深めるための教育を学校で行う」「学校や行政からの配付物について、性別を意識させる色や形をとらない」「履歴書や申請書類などに極力、性別欄を設けない」「個人利用ができる更衣室や多目的トイレの設置など施設面の整備を図る」の割合が増加しています。



※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。

【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「正しい理解を深めるための教育を学校で行う」の割合が6.2ポイント、「学校や行政からの配付物について、性別を意識させる色や形をとらない」の割合が5.7ポイント、「履歴書や申請書類などに極力、性別欄を設けない」の割合が5.4ポイント、「個人利用ができる更衣室や多目的トイレの設置など施設面の整備を図る」の割合が8.7ポイント、「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」の割合が10.7ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：％

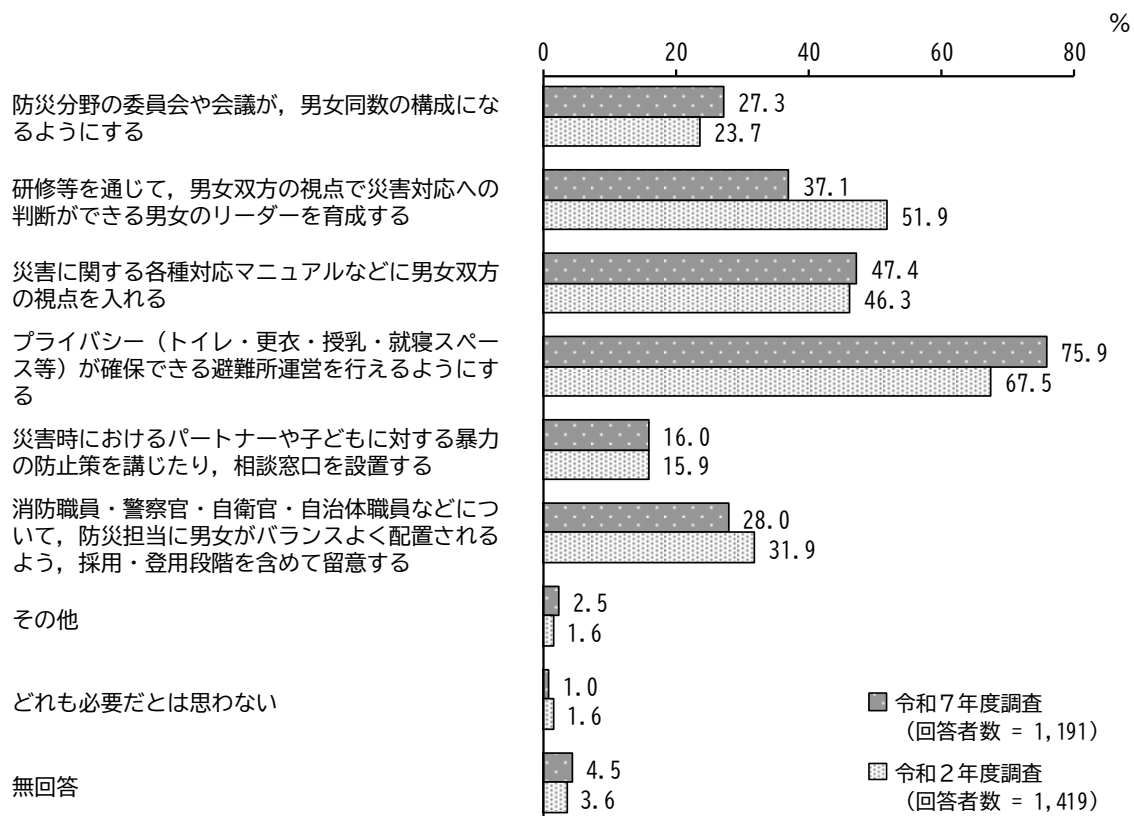
区分	回答者数(件)	正しい理解を深めるための教育を学校で行う	正しい理解を深めるための啓発活動を行う	悩みを打ち明けられるよう相談・支援体制を充実させる	学校や行政からの配付物について、性別を意識させる色や形をとらない	履歴書や申請書類などに極力、性別欄を設けない	個人利用ができる更衣室や多目的トイレの設置など施設面の整備を図る	職場で差別やハラスメントを受けないよう、職場での意識改革の推進を図る	パートナースhip宣言制度で活用できるサービスの拡充	当事者同士が交流できる居場所づくりを行う	法律などの社会制度の周知を行う	その他	特に必要なことはない	無回答
全体	1,191	60.9	32.1	49.5	16.8	15.1	32.6	38.6	22.6	20.2	28.6	4.4	5.0	3.6
女性 16～19歳	15	33.3	33.3	60.0	20.0	6.7	33.3	40.0	26.7	13.3	13.3	6.7	0.0	0.0
20～29歳	53	60.4	20.8	45.3	22.6	18.9	34.0	24.5	39.6	22.6	32.1	1.9	1.9	0.0
30～39歳	91	65.9	25.3	51.6	20.9	18.7	38.5	40.7	39.6	23.1	25.3	4.4	3.3	0.0
40～49歳	117	70.9	30.8	42.7	23.9	16.2	34.2	35.9	30.8	19.7	31.6	5.1	4.3	1.7
50～59歳	144	72.2	42.4	52.8	19.4	22.2	40.3	43.8	29.9	23.6	37.5	4.9	5.6	1.4
60～69歳	109	64.2	29.4	59.6	16.5	12.8	33.9	51.4	20.2	24.8	28.4	1.8	1.8	1.8
70～79歳	90	56.7	33.3	54.4	17.8	16.7	41.1	37.8	18.9	13.3	26.7	1.1	4.4	11.1
80歳以上	58	46.6	17.2	41.4	8.6	15.5	27.6	27.6	6.9	15.5	24.1	3.4	3.4	22.4
男性 16～19歳	16	75.0	12.5	31.3	31.3	31.3	12.5	6.3	12.5	12.5	18.8	0.0	6.3	0.0
20～29歳	34	50.0	14.7	38.2	8.8	8.8	17.6	26.5	17.6	26.5	23.5	14.7	11.8	0.0
30～39歳	50	60.0	24.0	52.0	6.0	10.0	22.0	40.0	24.0	26.0	24.0	6.0	6.0	0.0
40～49歳	79	49.4	29.1	48.1	8.9	10.1	17.7	34.2	12.7	19.0	19.0	8.9	8.9	2.5
50～59歳	99	67.7	35.4	50.5	13.1	9.1	34.3	42.4	16.2	21.2	30.3	3.0	3.0	1.0
60～69歳	100	57.0	47.0	46.0	18.0	14.0	32.0	37.0	17.0	15.0	34.0	1.0	9.0	2.0
70～79歳	74	55.4	36.5	51.4	16.2	10.8	35.1	40.5	14.9	20.3	28.4	4.1	5.4	5.4
80歳以上	44	50.0	40.9	45.5	11.4	15.9	27.3	45.5	15.9	13.6	22.7	0.0	4.5	9.1

8 防災について

問 23 災害対策で男女双方の視点を活かすためには、特にどのようなことが重要だと思いますか。(〇は3つまで)

「プライバシー（トイレ・更衣・授乳・就寝スペース等）が確保できる避難所運営を行えるようにする」の割合が 75.9%と最も高く、次いで「災害に関する各種対応マニュアルなどに男女双方の視点を入れる」の割合が 47.4%、「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」の割合が 37.1%となっています。

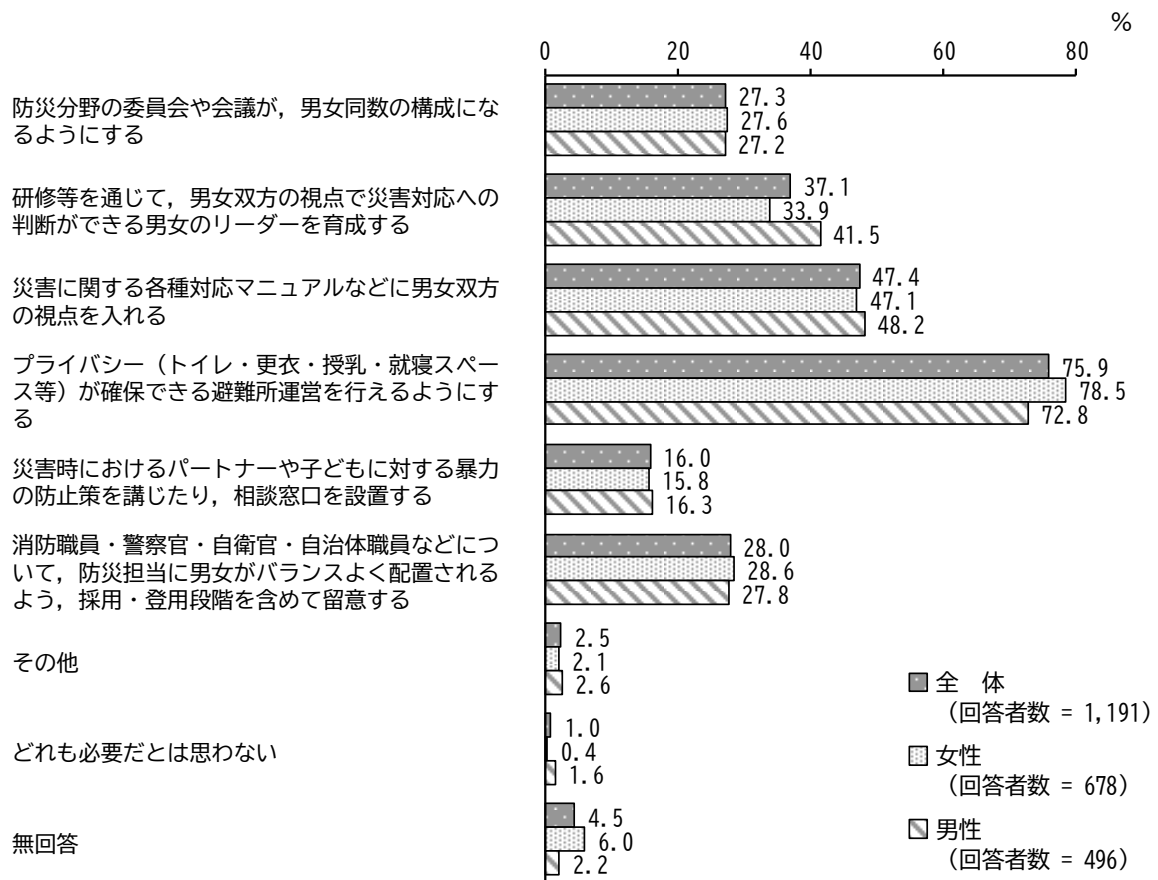
令和2年度調査と比較すると、「プライバシー（トイレ・更衣・授乳・就寝スペース等）が確保できる避難所運営を行えるようにする」の割合が増加しています。一方、「研修等を通じて、男女双方の視点で災害対応への判断ができる男女のリーダーを育成する」の割合が減少しています。



※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する」となっています。

【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「プライバシー（トイレ・更衣・授乳・就寝スペース等）が確保できる避難所運営を行えるようにする」の割合が 5.7 ポイント高く、女性に比べ男性で「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」の割合が 7.6 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：%

区分	回答者数 (件)	防災分野の委員会や会議が、男女同数の構成になるようにする	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	災害に関する各種対応マニュアルなどに男女双方の視点を入れる	プライバシー(トイレ・更衣・授乳・就寝スペース等)が確保できる避難所運営を行えるようにする
全体	1,191	27.3	37.1	47.4	75.9
女性 16～19歳	15	20.0	13.3	40.0	86.7
20～29歳	53	28.3	30.2	41.5	88.7
30～39歳	91	47.3	36.3	39.6	79.1
40～49歳	117	35.9	30.8	53.0	76.9
50～59歳	144	24.3	36.1	55.6	76.4
60～69歳	109	28.4	36.7	49.5	78.9
70～79歳	90	12.2	30.0	46.7	85.6
80歳以上	58	12.1	39.7	29.3	63.8
男性 16～19歳	16	37.5	50.0	25.0	50.0
20～29歳	34	23.5	52.9	61.8	85.3
30～39歳	50	28.0	32.0	48.0	72.0
40～49歳	79	30.4	36.7	55.7	69.6
50～59歳	99	34.3	41.4	51.5	74.7
60～69歳	100	22.0	40.0	43.0	71.0
70～79歳	74	23.0	50.0	43.2	79.7
80歳以上	44	22.7	38.6	45.5	65.9

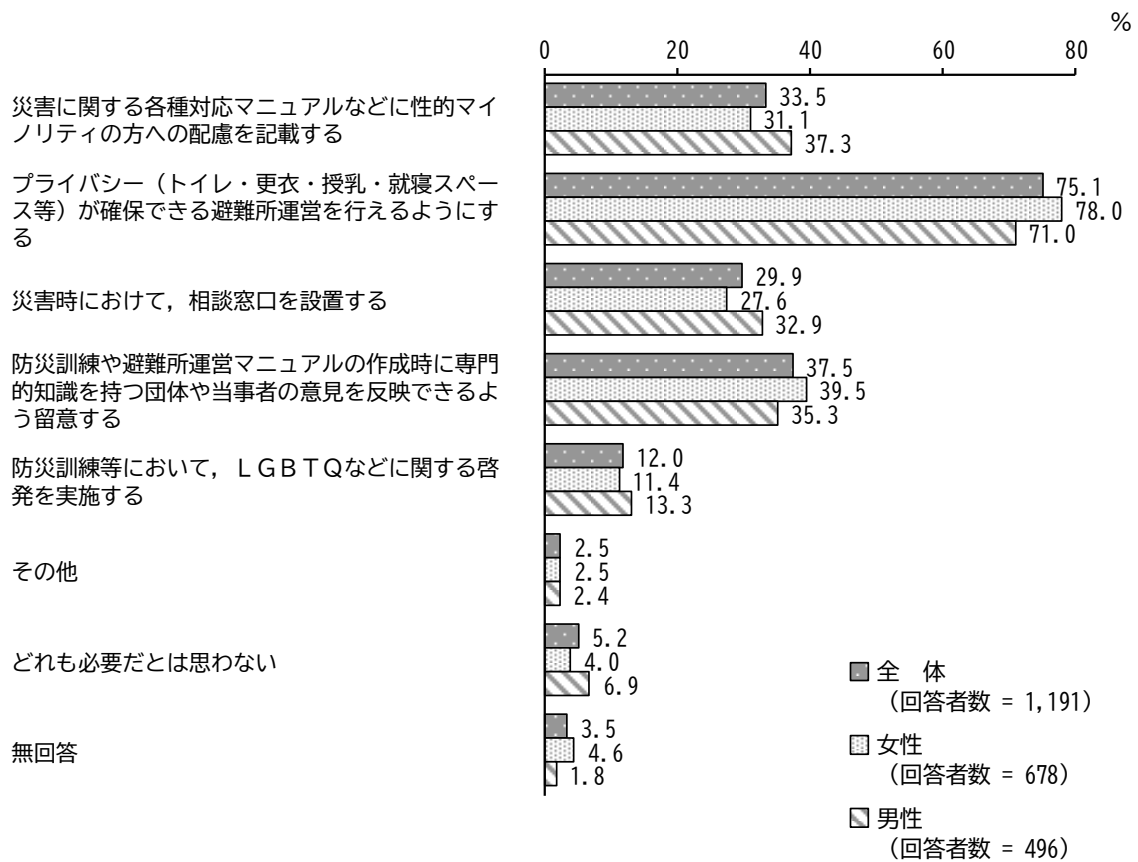
区分	災害時におけるパートナーや子どもに対する暴力の防止策を講じたり、相談窓口を設置する	消防職員・警察官・自衛官・自治体職員などについて、防災担当に男女がバランスよく配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する	その他	どれも必要だとは思わない	無回答
全体	33.3	26.7	0.0	0.0	0.0
女性 16～19歳	26.4	37.7	1.9	0.0	1.9
20～29歳	16.5	24.2	3.3	0.0	3.3
30～39歳	17.1	19.7	1.7	0.0	4.3
40～49歳	13.9	24.3	2.8	0.7	6.3
50～59歳	16.5	36.7	0.9	0.0	4.6
60～69歳	11.1	34.4	1.1	1.1	7.8
70～79歳	8.6	32.8	3.4	1.7	19.0
80歳以上	18.8	37.5	6.3	0.0	0.0
男性 16～19歳	17.6	8.8	0.0	2.9	0.0
20～29歳	30.0	14.0	6.0	2.0	4.0
30～39歳	20.3	19.0	3.8	0.0	0.0
40～49歳	9.1	31.3	1.0	2.0	1.0
50～59歳	20.0	32.0	4.0	1.0	4.0
60～69歳	9.5	35.1	0.0	0.0	2.7
70～79歳	11.4	40.9	2.3	6.8	4.5
80歳以上	33.3	26.7	0.0	0.0	0.0

問 24 災害対策で性的マイノリティの方々へ配慮として特にどのようなことが重要だと思いますか。(〇は3つまで)

【全体・性別】

全体では、「プライバシー（トイレ・更衣・授乳・就寝スペース等）が確保できる避難所運営を行えるようにする」の割合が 75.1%と最も高く、次いで「防災訓練や避難所運営マニュアルの作成時に専門的知識を持つ団体や当事者の意見を反映できるよう留意する」の割合が 37.5%、「災害に関する各種対応マニュアルなどに性的マイノリティの方への配慮を記載する」の割合が 33.5%となっています。

性別にみると、男性に比べ女性で「プライバシー（トイレ・更衣・授乳・就寝スペース等）が確保できる避難所運営を行えるようにする」の割合が 7.0 ポイント高く、女性に比べ男性で「災害に関する各種対応マニュアルなどに性的マイノリティの方への配慮を記載する」の割合が 6.2 ポイント、「災害時において、相談窓口を設置する」の割合が 5.3 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

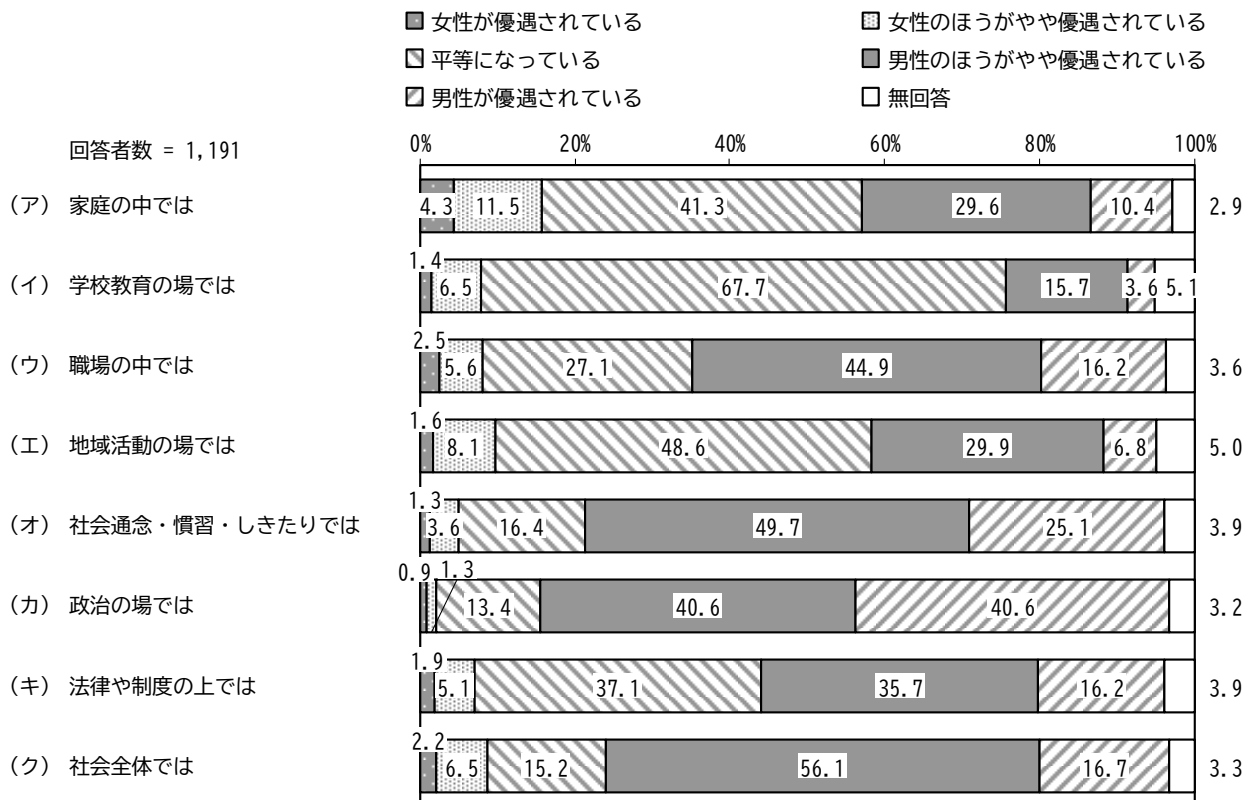
単位：%

区分	回答者数(件)	災害に関する各種対応マニュアルなどに性的マイノリティの方への配慮を記載する	プライバシー(トイレ・更衣・授乳・就寝スペース等)が確保できる避難所運営を行えるようにする	災害時において、相談窓口を設置する	防災訓練や避難所運営マニュアルの作成時に専門的知識を持つ団体や当事者の意見を反映できるように留意する	防災訓練等において、LGB TQなどに関する啓発を実施する	その他	どれも必要だとは思わない	無回答
全体	1,191	33.5	75.1	29.9	37.5	12.0	2.5	5.2	3.5
女性 16～19歳	15	33.3	73.3	20.0	33.3	6.7	0.0	13.3	0.0
20～29歳	53	22.6	88.7	15.1	45.3	11.3	3.8	5.7	0.0
30～39歳	91	31.9	75.8	29.7	30.8	11.0	4.4	6.6	2.2
40～49歳	117	29.1	82.1	19.7	41.0	10.3	2.6	2.6	1.7
50～59歳	144	36.1	77.8	27.1	35.4	16.0	2.1	4.2	2.8
60～69歳	109	36.7	80.7	35.8	46.8	11.9	2.8	3.7	3.7
70～79歳	90	31.1	73.3	30.0	46.7	8.9	0.0	2.2	11.1
80歳以上	58	19.0	69.0	34.5	32.8	6.9	3.4	1.7	15.5
男性 16～19歳	16	37.5	50.0	18.8	50.0	31.3	0.0	6.3	0.0
20～29歳	34	20.6	58.8	38.2	35.3	5.9	5.9	11.8	0.0
30～39歳	50	44.0	66.0	22.0	36.0	8.0	2.0	16.0	0.0
40～49歳	79	35.4	59.5	31.6	26.6	10.1	3.8	11.4	2.5
50～59歳	99	41.4	77.8	28.3	28.3	14.1	3.0	4.0	0.0
60～69歳	100	36.0	79.0	37.0	38.0	11.0	2.0	4.0	2.0
70～79歳	74	37.8	79.7	41.9	37.8	20.3	1.4	2.7	4.1
80歳以上	44	38.6	65.9	34.1	50.0	15.9	0.0	4.5	4.5

9 男女共同参画について

問 25 あなたは、次のような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。
(○はそれぞれ1つずつ)

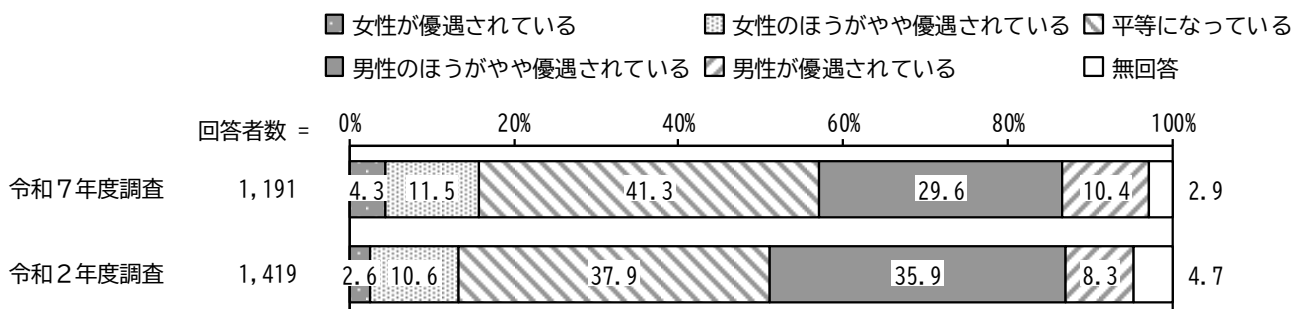
『(ア)家庭の中では』で「女性が優遇されている」「女性のほうがやや優遇されている」が、『(イ)学校教育の場では』で「平等になっている」が、『(ク)社会全体では』で「男性のほうがやや優遇されている」が、『(カ)政治の場では』で「男性が優遇されている」が他の分野に比べ高くなっています。



(ア)家庭の中では

【経年比較】

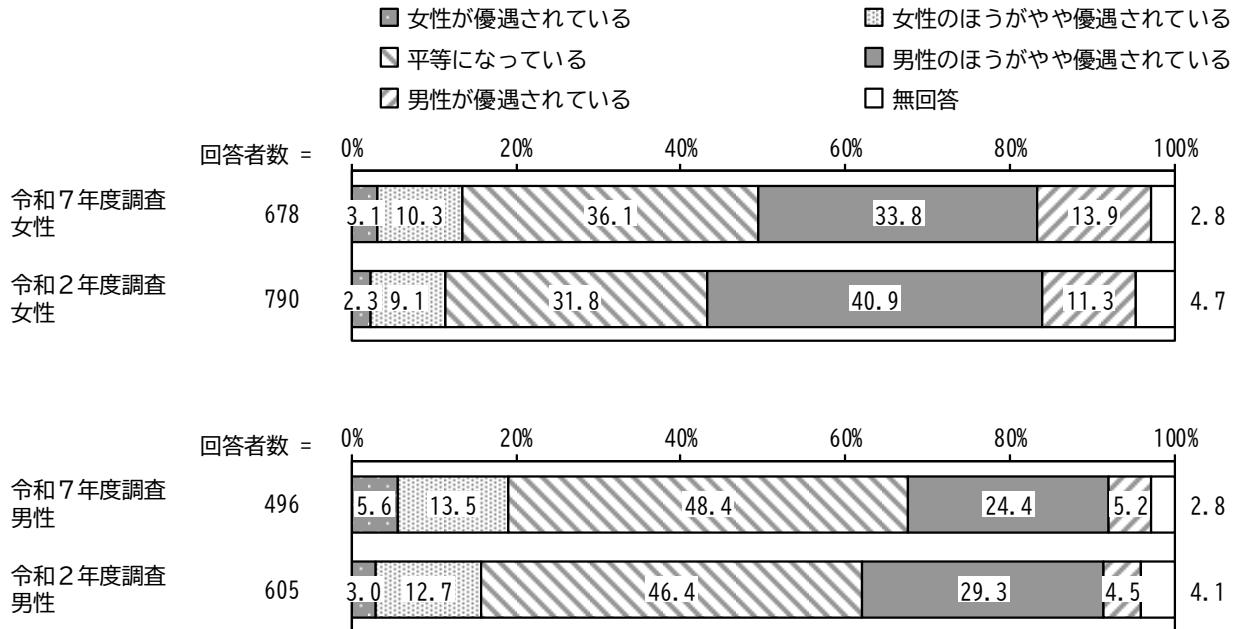
令和2年度調査と比較すると、「平等になっている」の割合が増加し、「男性のほうがやや優遇されている」の割合が減少しています。



【性別・経年比較】

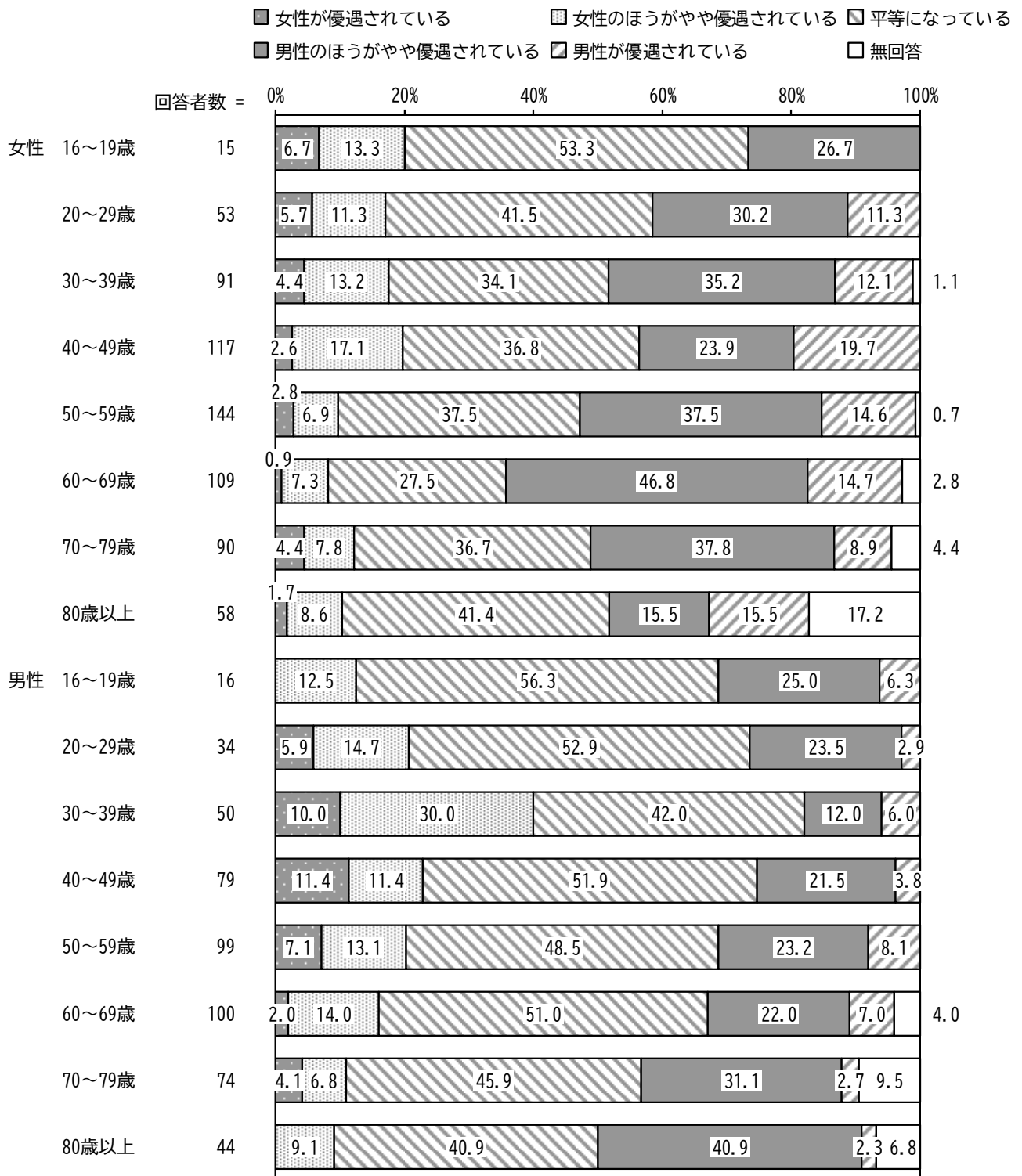
性別にみると、男性に比べ女性で「男性が優遇されている」と「男性の方がやや優遇されている」を合わせた“男性優遇”の割合が28.5ポイント高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、女性では「男性のほうやや優遇されている」の割合が減少しています。



【性・年代別】

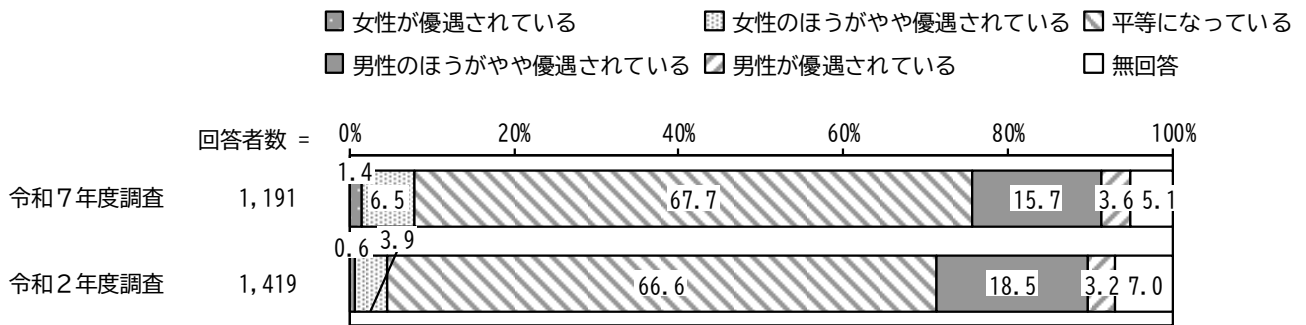
性・年代別にみると、女性では「男性のほうがやや優遇されている」の割合が60～69歳で高くなっています。また、男性では“男性優遇”の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど高い傾向にあります。



(イ) 学校教育の場では

【経年比較】

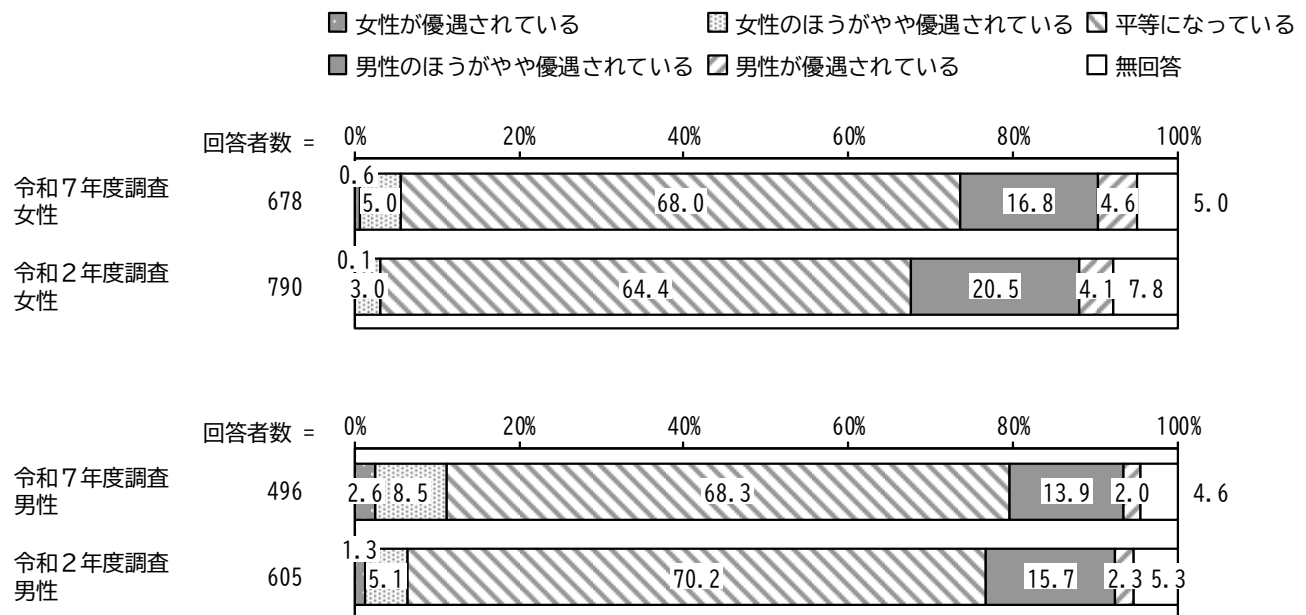
令和2年度調査と比較すると、「女性が優遇されている」と「女性のほうがやや優遇されている」を合わせた“女性優遇”の割合が高くなり、“男性優遇”の割合が低くなっています。



【性別・経年比較（性別）】

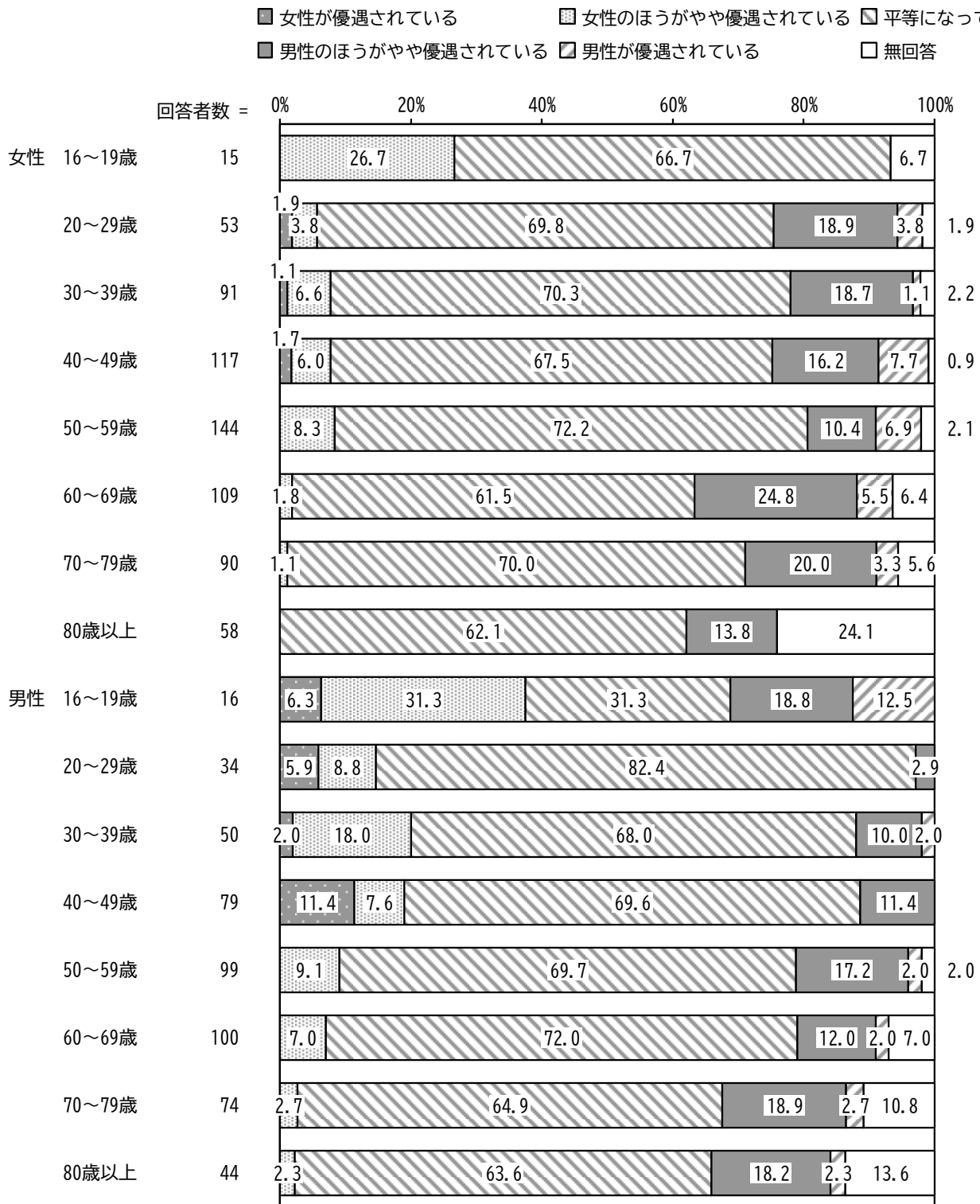
性別にみると、女性に比べ男性で“女性優遇”の割合が5.5ポイント高くなっています。一方、男性に比べ女性で“男性優遇”の割合が5.5ポイント高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、男女ともに、“女性優遇”の割合が高くなり、“男性優遇”の割合が低くなっています。



【性・年代別】

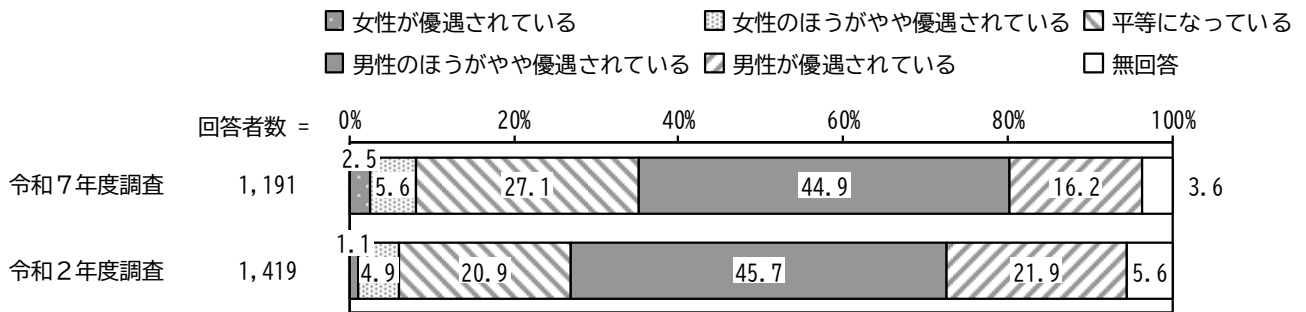
性・年代別にみると、女性では“男性優遇”の割合が60～69歳で高くなっています。また、男性では“女性優遇”の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど低くなっています。



(ウ) 職場の中では

【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、“男性優遇”の割合が減少しています。

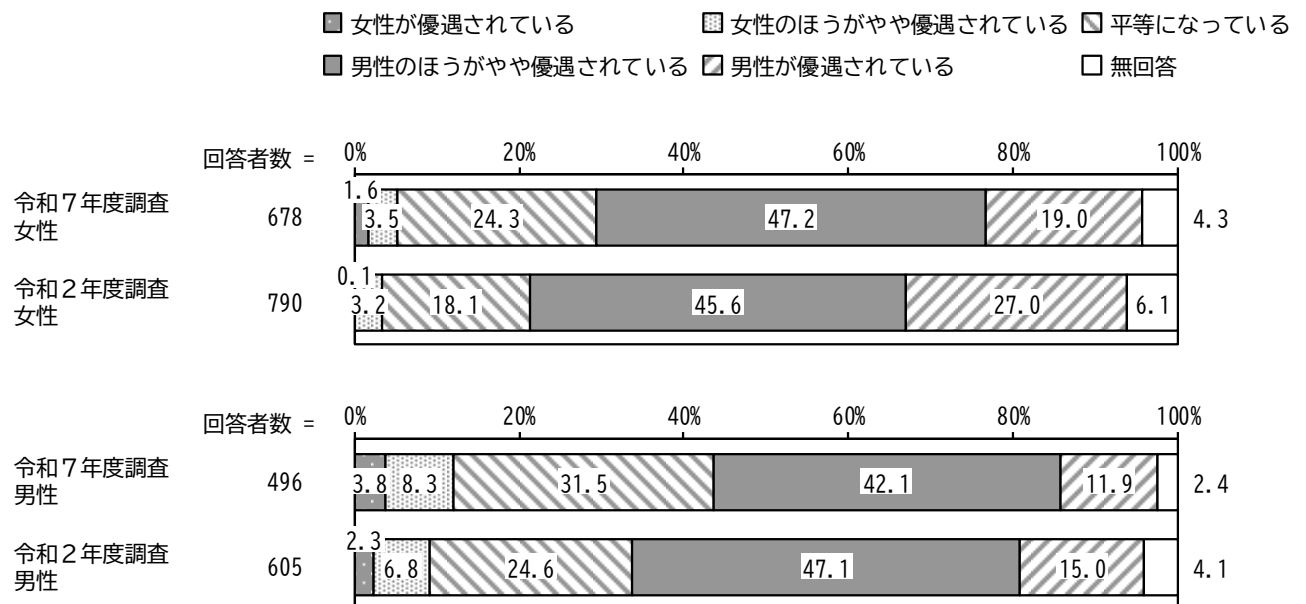


【性別・経年比較（性別）】

性別にみると、男性に比べ女性で“男性優遇”の割合が12.2ポイント高くなっています。

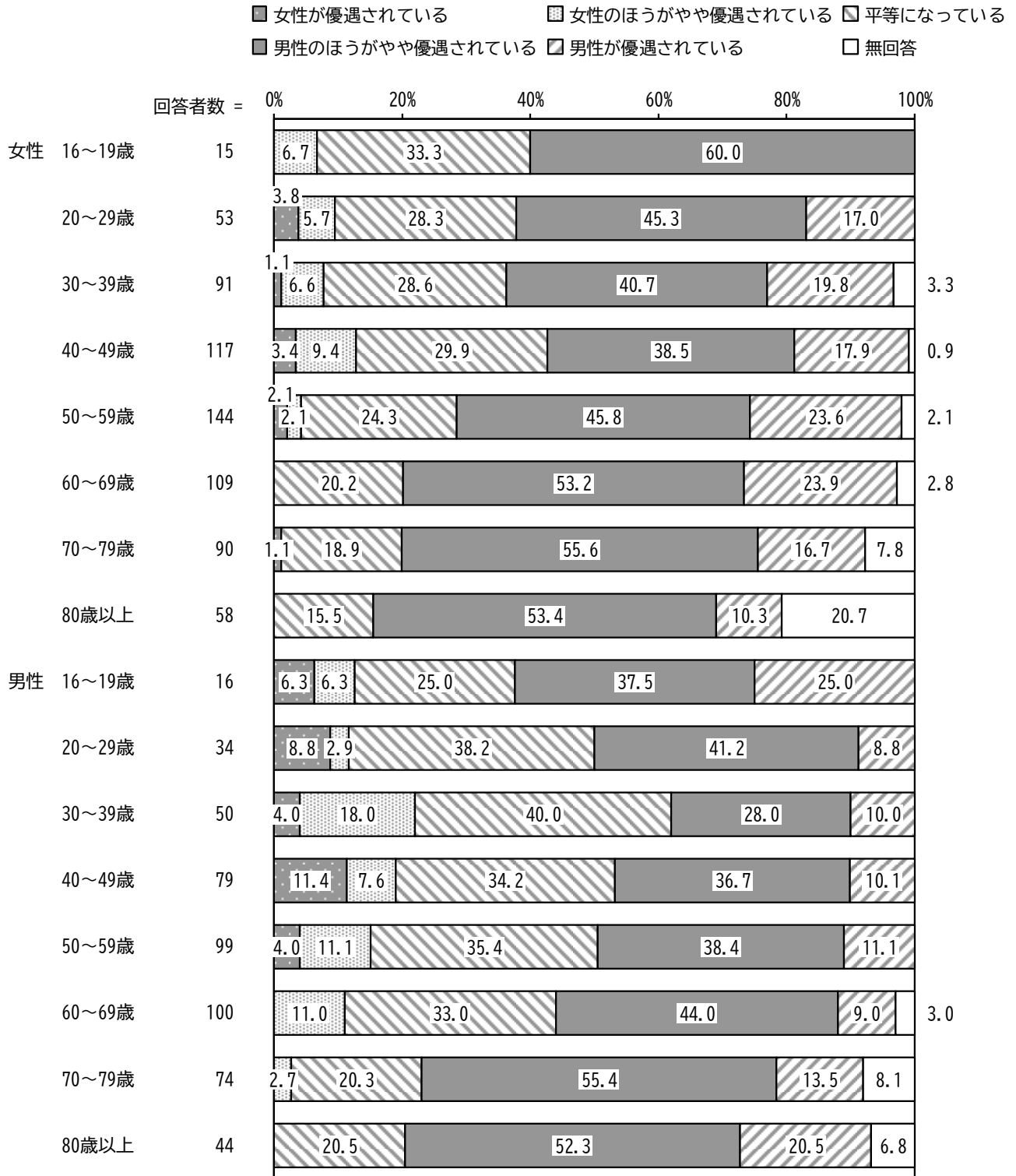
性別で令和2年度調査と比較すると、女性では、「平等になっている」の割合が増加し、「男性が優遇されている」の割合が減少しています。

男性では、「平等になっている」の割合が増加し、“男性優遇”の割合が減少しています。



【性・年代別】

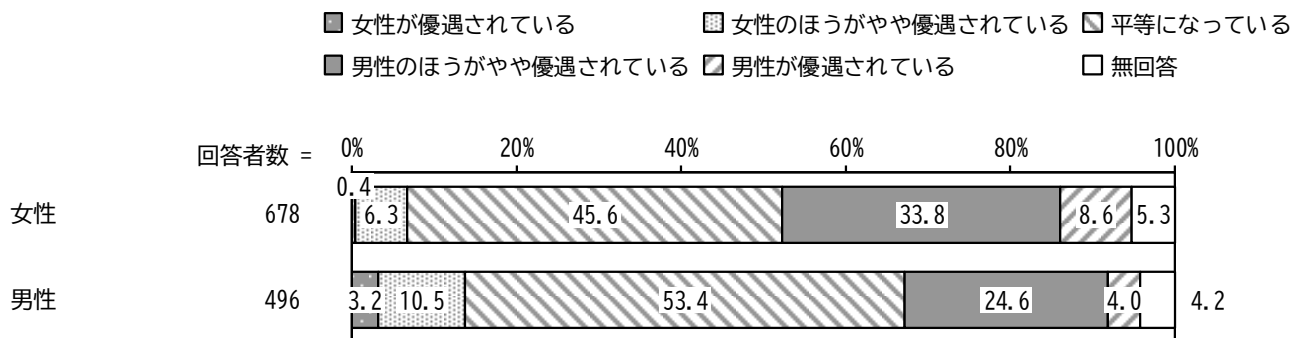
性・年代別にみると、男性では“男性優遇”の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど高くなっています。



(工) 地域活動の場では

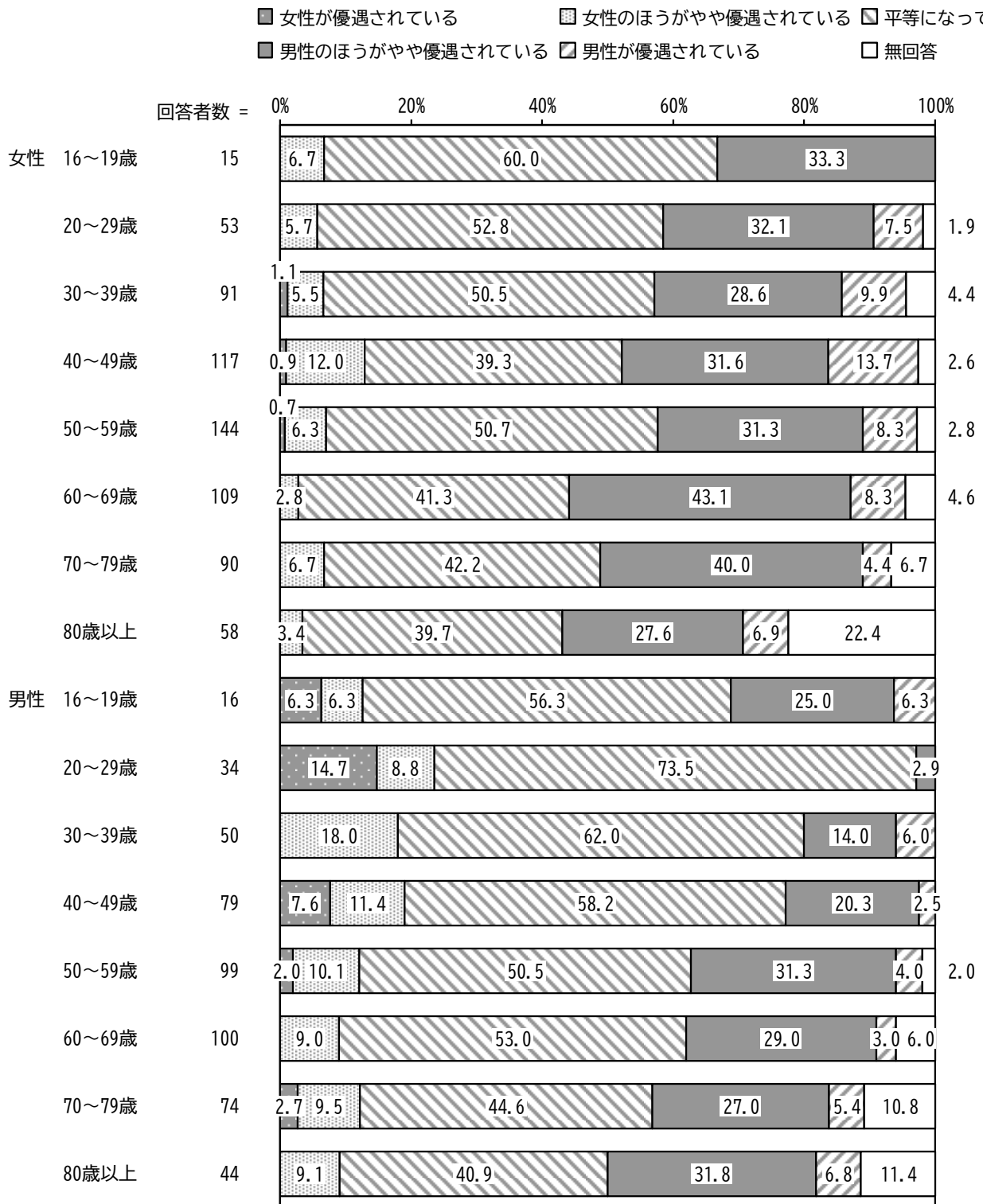
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で“男性優遇”の割合が13.8ポイント高くなっています。



【性・年代別】

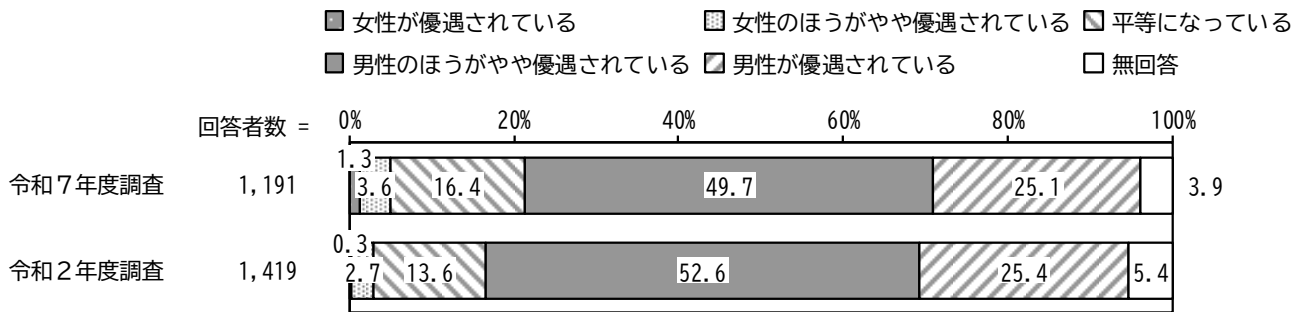
性・年代別にみると、女性では“男性優遇”の割合が60～69歳で高くなっていますまた、男性では“女性優遇”の割合が20～29歳から60～69歳まで年代が上がるほど低い傾向にあります。



(オ) 社会通念・慣習・しきたりでは

【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「平等になっている」が増加し、「男性優遇」の割合が下がっています。

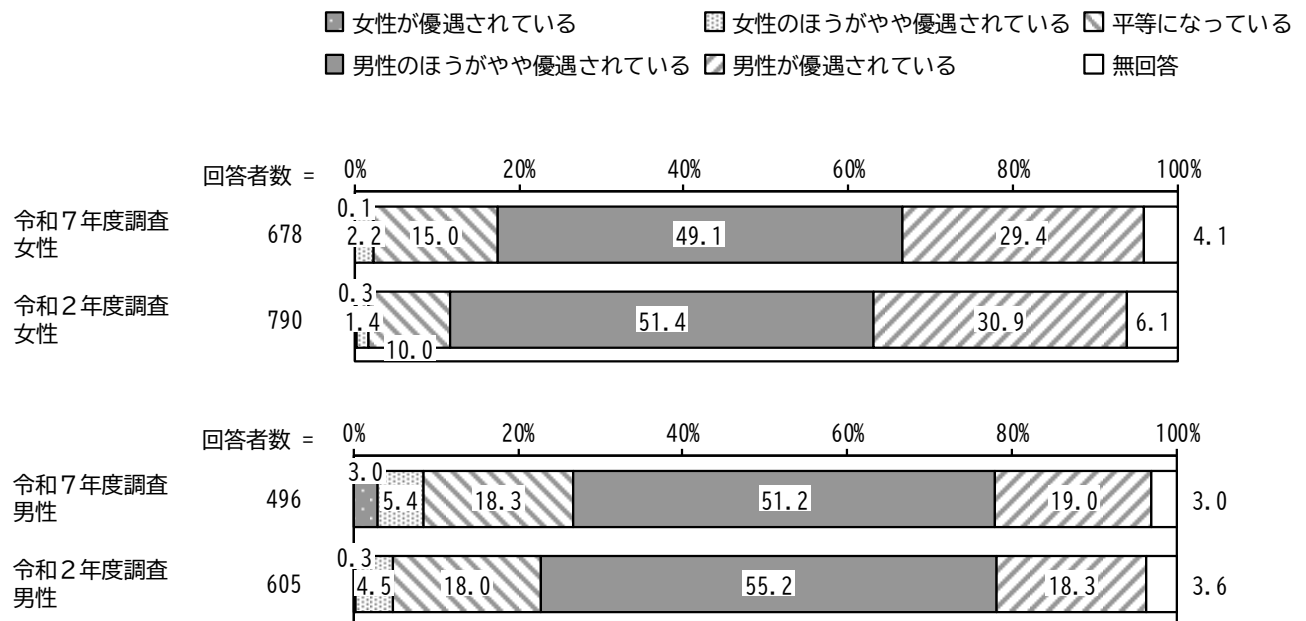


【性別・経年比較】

性別にみると、男性に比べ女性で“男性優遇”の割合が8.3ポイント高くなっています。

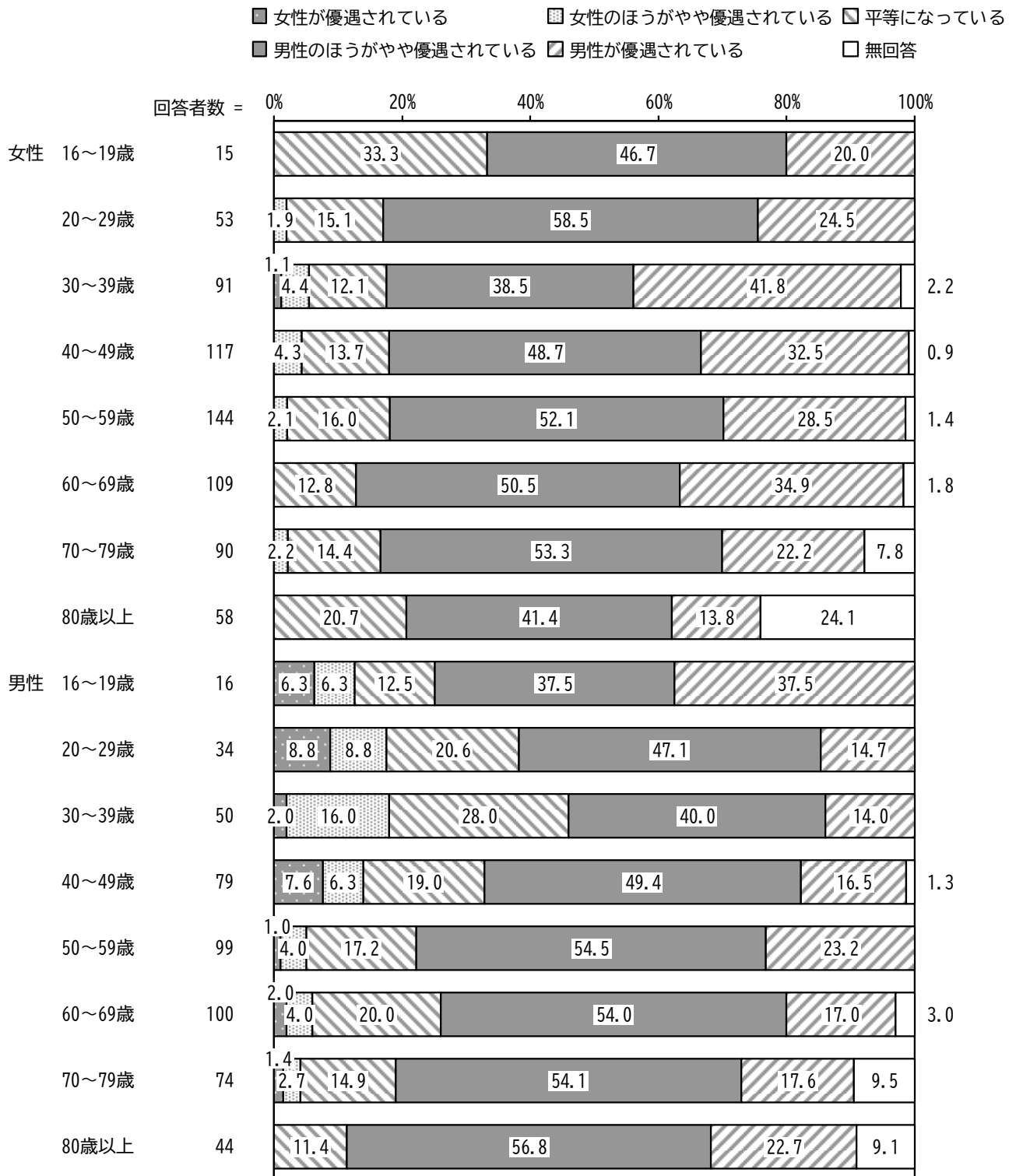
性別で令和2年度調査と比較すると、女性では、「平等になっている」の割合が増加し、“男性優遇”の割合が減少しています。

男性では、“男性優遇”の割合が減少しています。



【性・年代別】

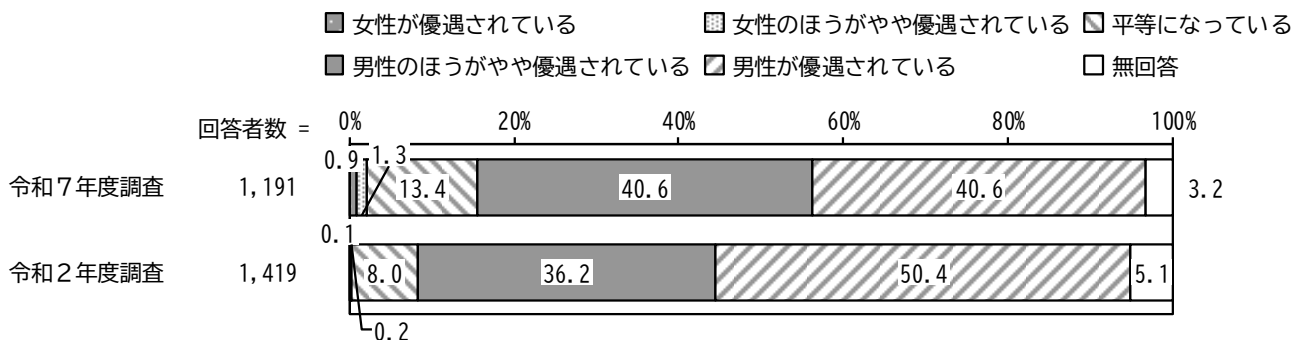
性・年代別にみると、女性では“男性優遇”の割合が60～69歳で高くなっています。また、男性では“女性優遇”の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。



(カ) 政治の場では

【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、“男性優遇”の割合が減少しています。

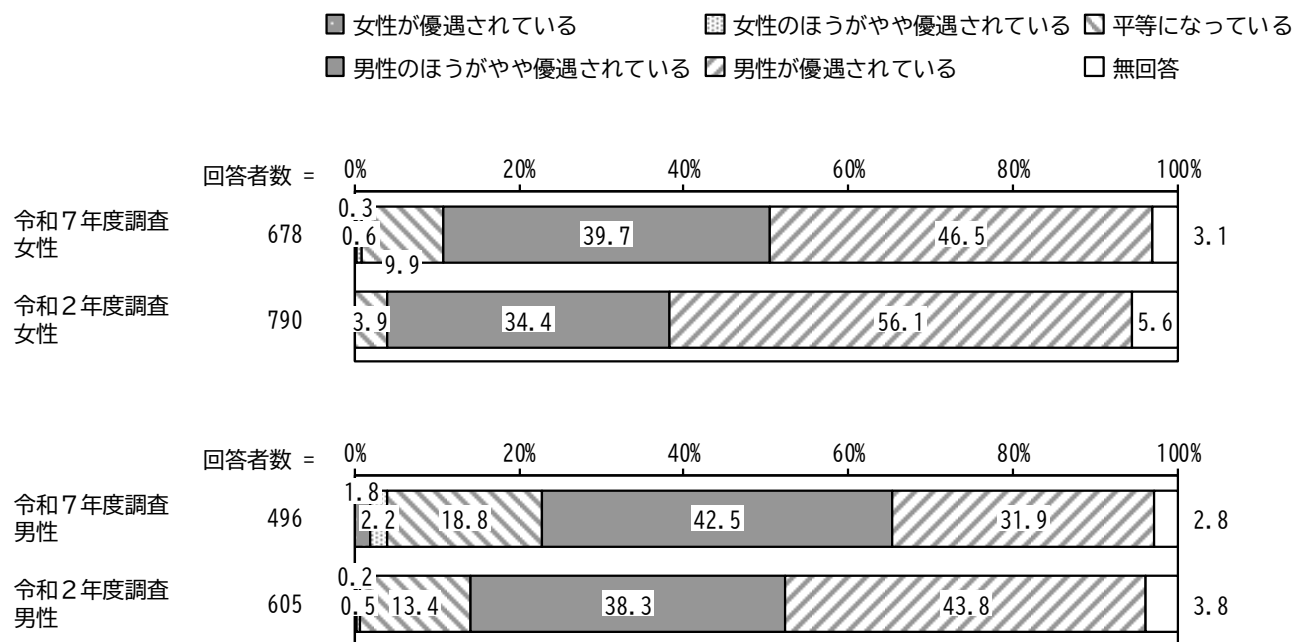


【性別・経年比較】

性別にみると、男性に比べ女性で“男性優遇”の割合が11.8ポイント高くなっています。

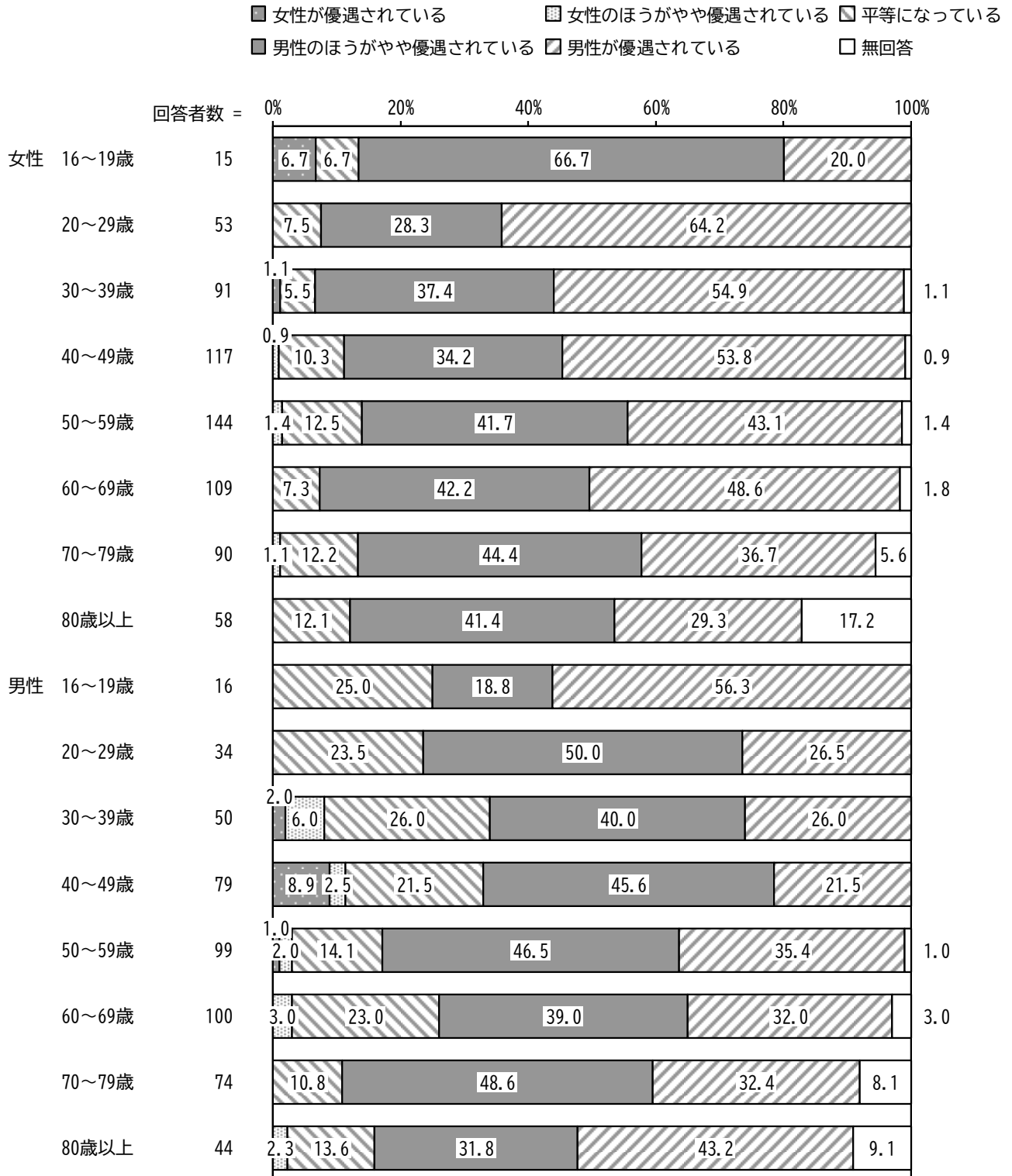
性別で令和2年度調査と比較すると、女性では、「平等になっている」「男性のほうがやや優遇されている」の割合が増加しています。一方、「男性が優遇されている」の割合が減少しています。

男性では、“男性優遇”の割合が減少しています。



【性・年代別】

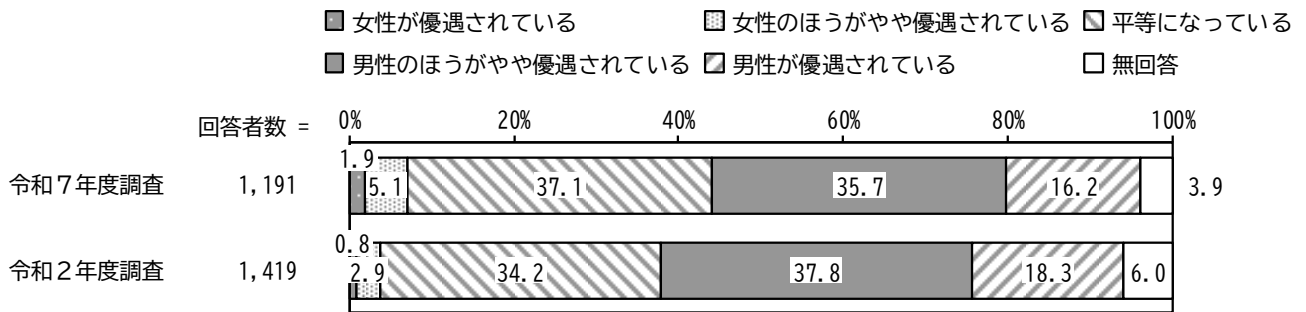
性・年代別にみると、女性では「男性のほうがやや優遇されている」の割合が20～29歳から70～79歳まで年代が上がるほど高い傾向にあります。



(キ) 法律や制度の上では

【経年比較】

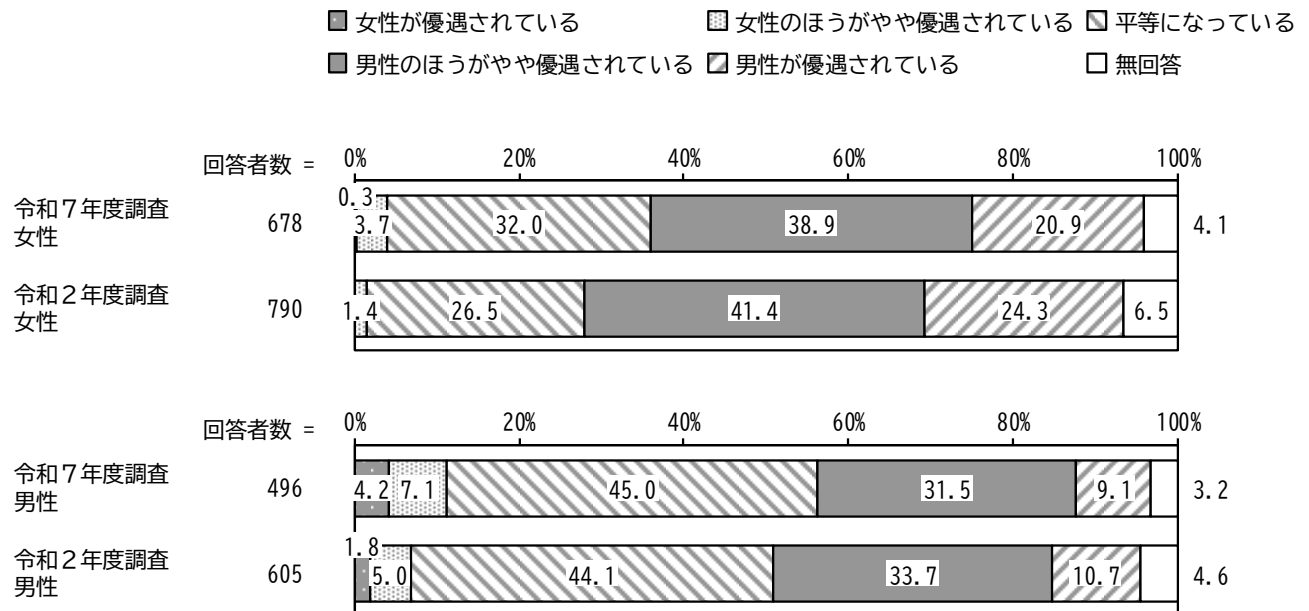
令和2年度調査と比較すると、“男性優遇”の割合が減少しています。



【性別・経年比較】

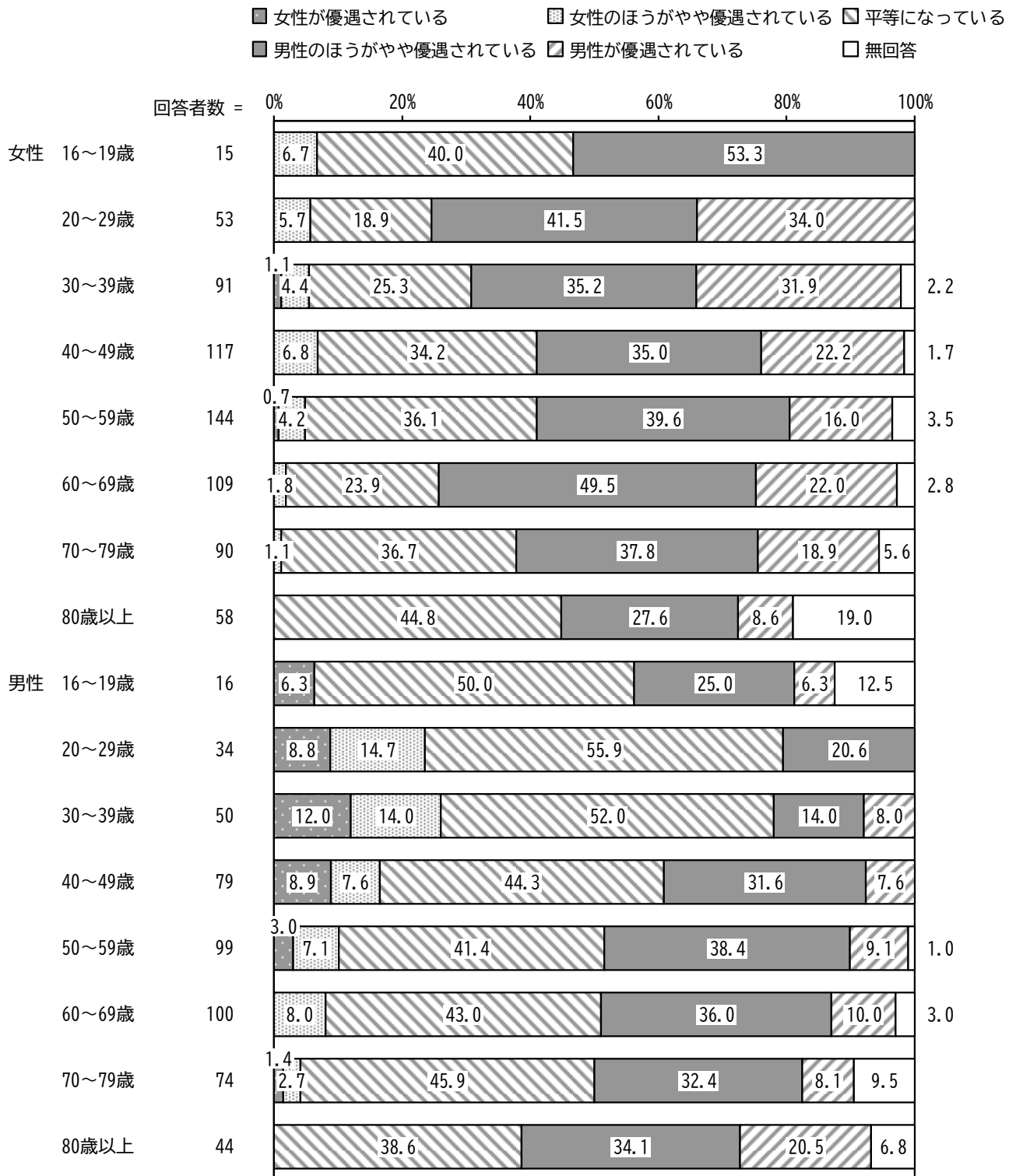
性別にみると、男性に比べ女性で“男性優遇”の割合が19.2ポイント高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、男女ともに、“男性優遇”の割合が減少しています。



【性・年代別】

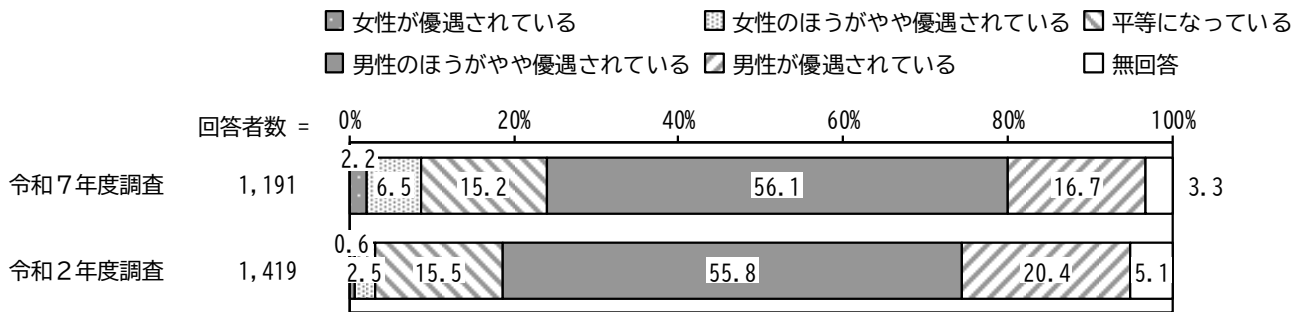
性・年代別にみると、女性では“男性優遇”の割合が20～29歳で高くなっています。また、男性では“女性優遇”の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど低くなっています。



(ク) 社会全体では

【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、“女性優遇”の割合が増加しています。

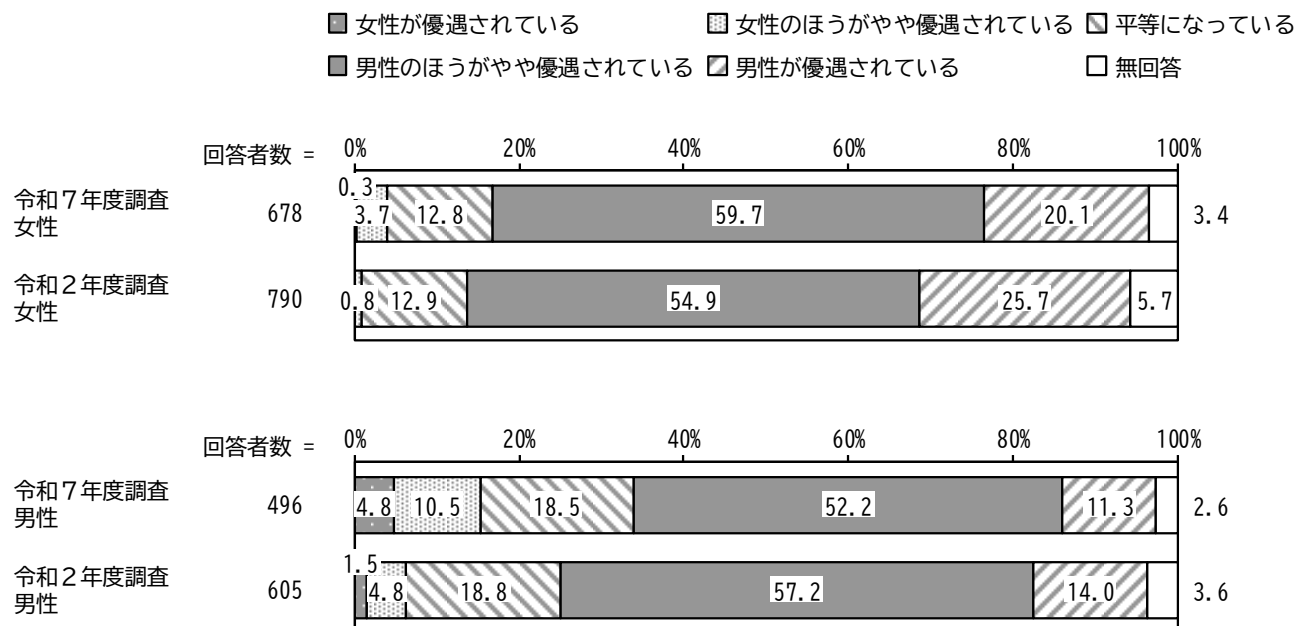


【性別・経年比較】

性別にみると、男性に比べ女性で“男性優遇”の割合が16.3ポイント高くなっています。

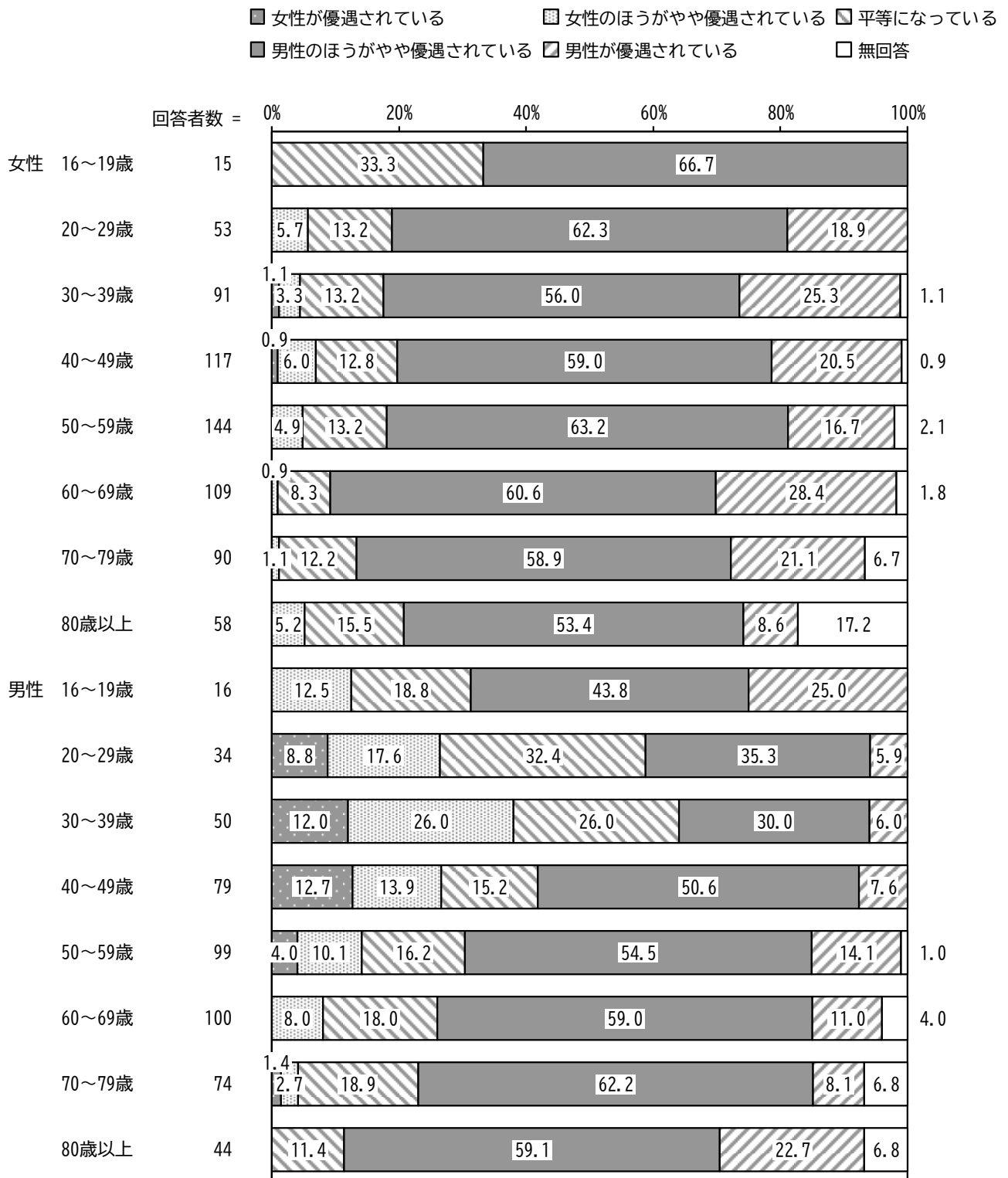
性別で令和2年度調査と比較すると、女性では、「男性が優遇されている」の割合が減少しています。

男性では、“女性優遇”の割合が増加しています。



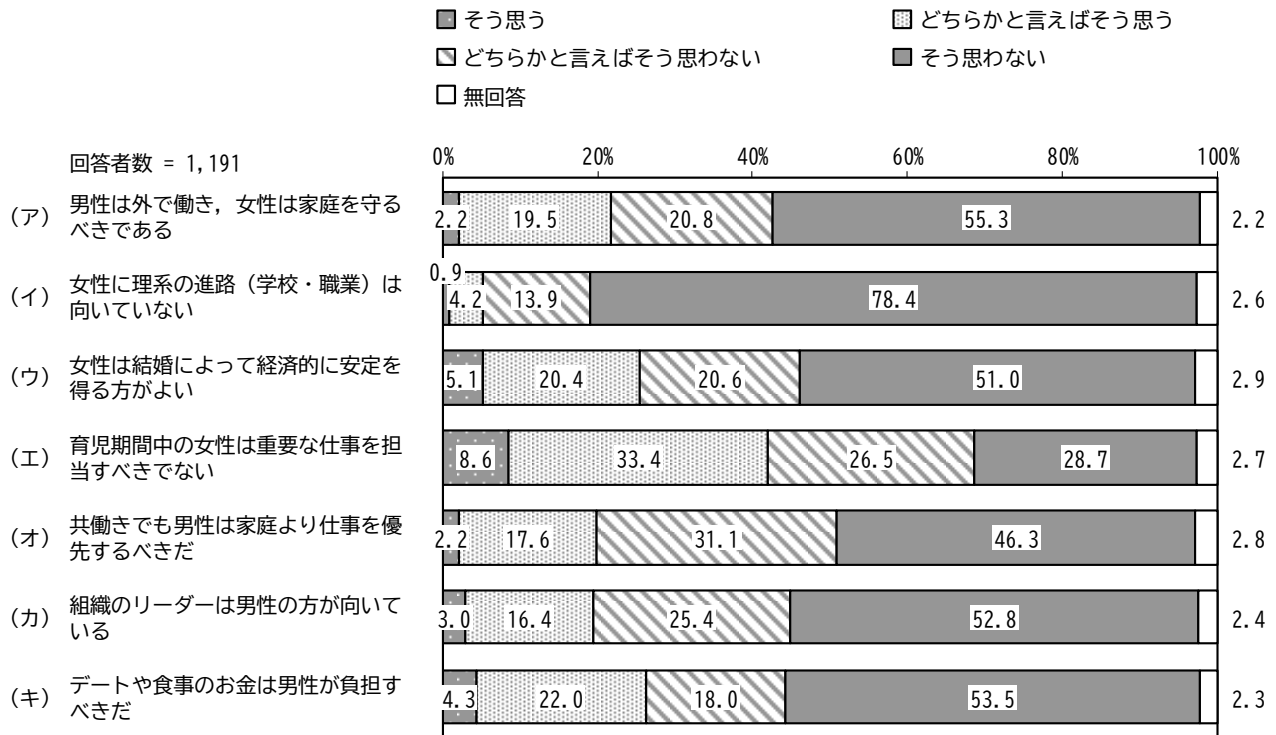
【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「男性が優遇されている」の割合が60～69歳で高くなっています。また、男性では“男性優遇”の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど高くなっています。



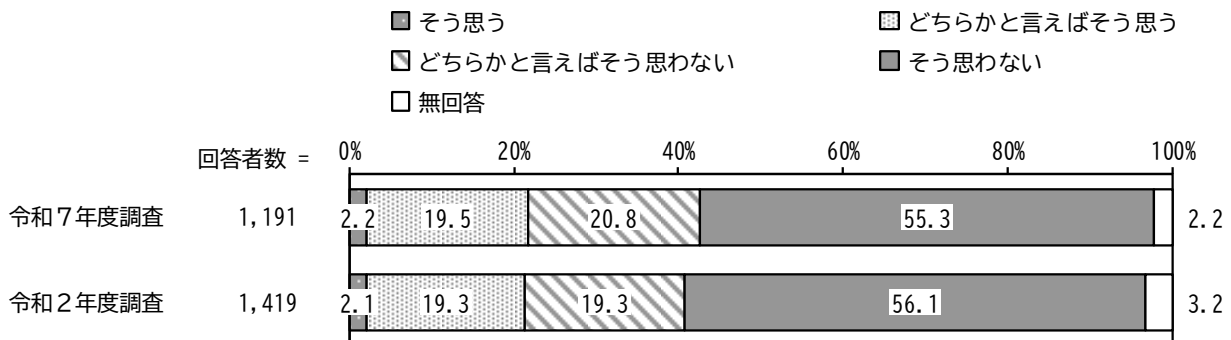
問 26 あなたは次のような意見や考え方について、どのように思いますか。
(○はそれぞれ1つずつ)

『(エ) 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない』で「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」が、『(オ) 共働きでも男性は家庭より仕事を優先すべきだ』で「どちらかと言えばそう思う」が、『(イ) 女性に理系の進路(学校・職業)は向いていない』で「そう思わない」が他の意見や考え方に比べ高くなっています。



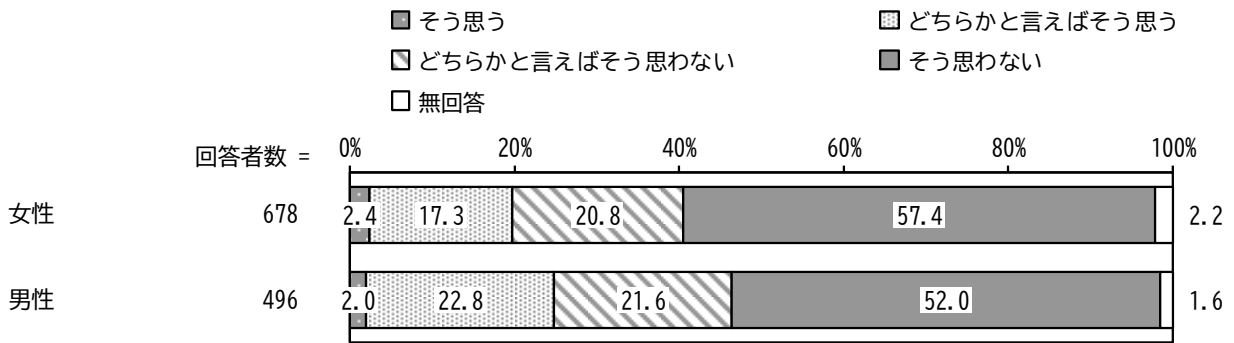
(ア) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである

【経年比較】



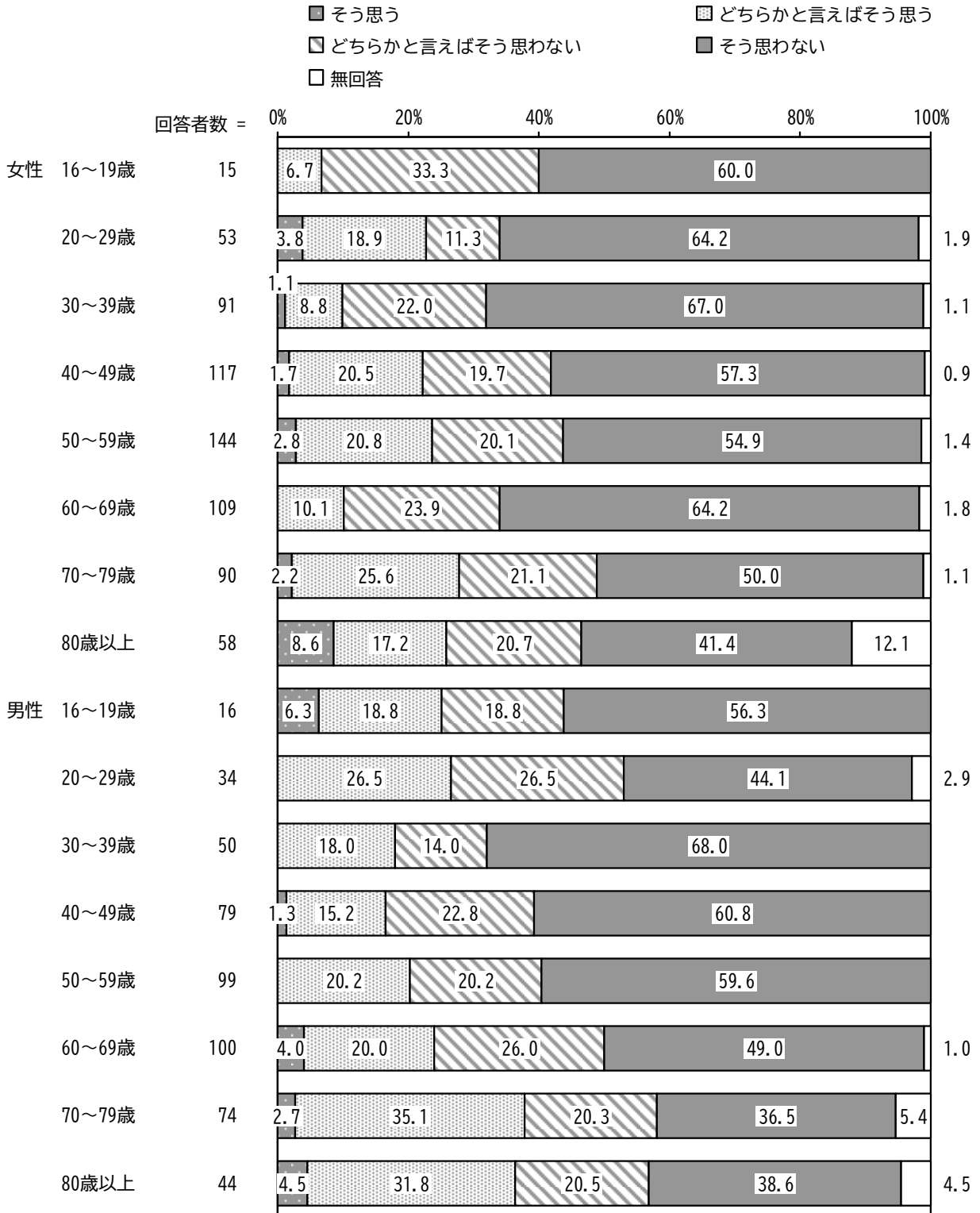
【性別】

性別にみると、女性に比べ男性で「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」「思う」を合わせた割合が5.1ポイント高くなっています。



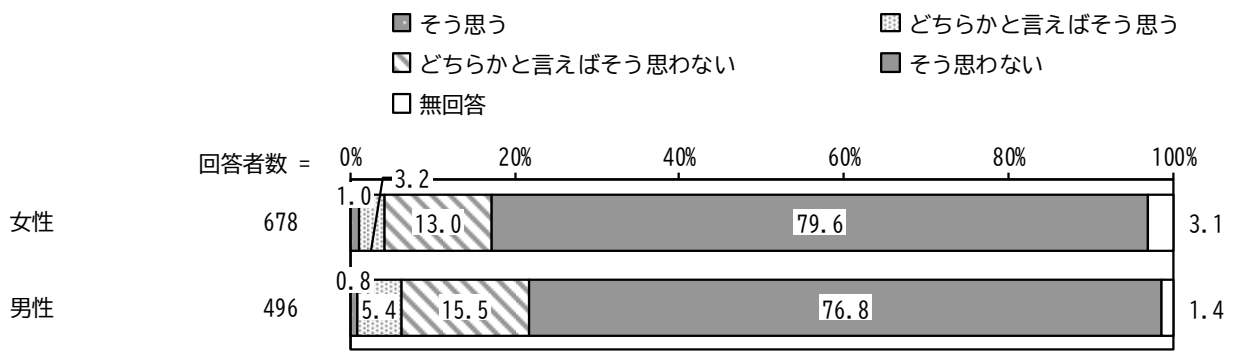
【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では「そう思わない」の割合が30～39歳から70～79歳まで年代が上がるほど低くなっています。



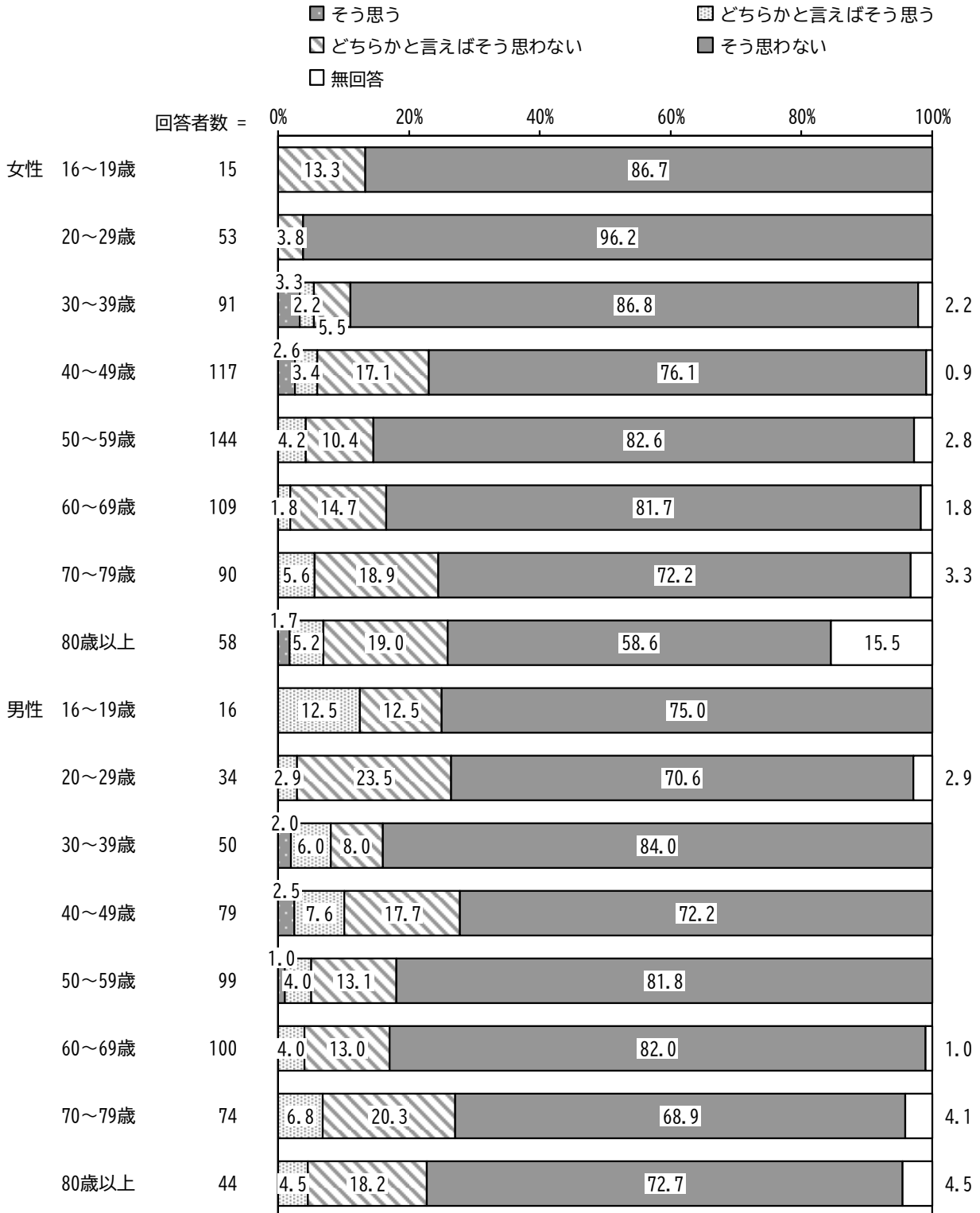
(イ) 女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない

【性別】



【性・年代別】

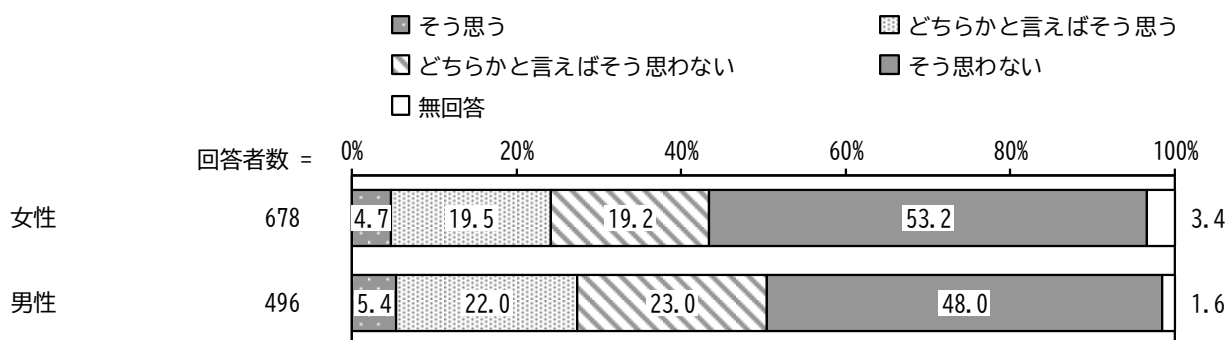
性・年代別にみると、女性では「そう思わない」の割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。



(ウ) 女性は結婚によって経済的に安定を得る方がよい

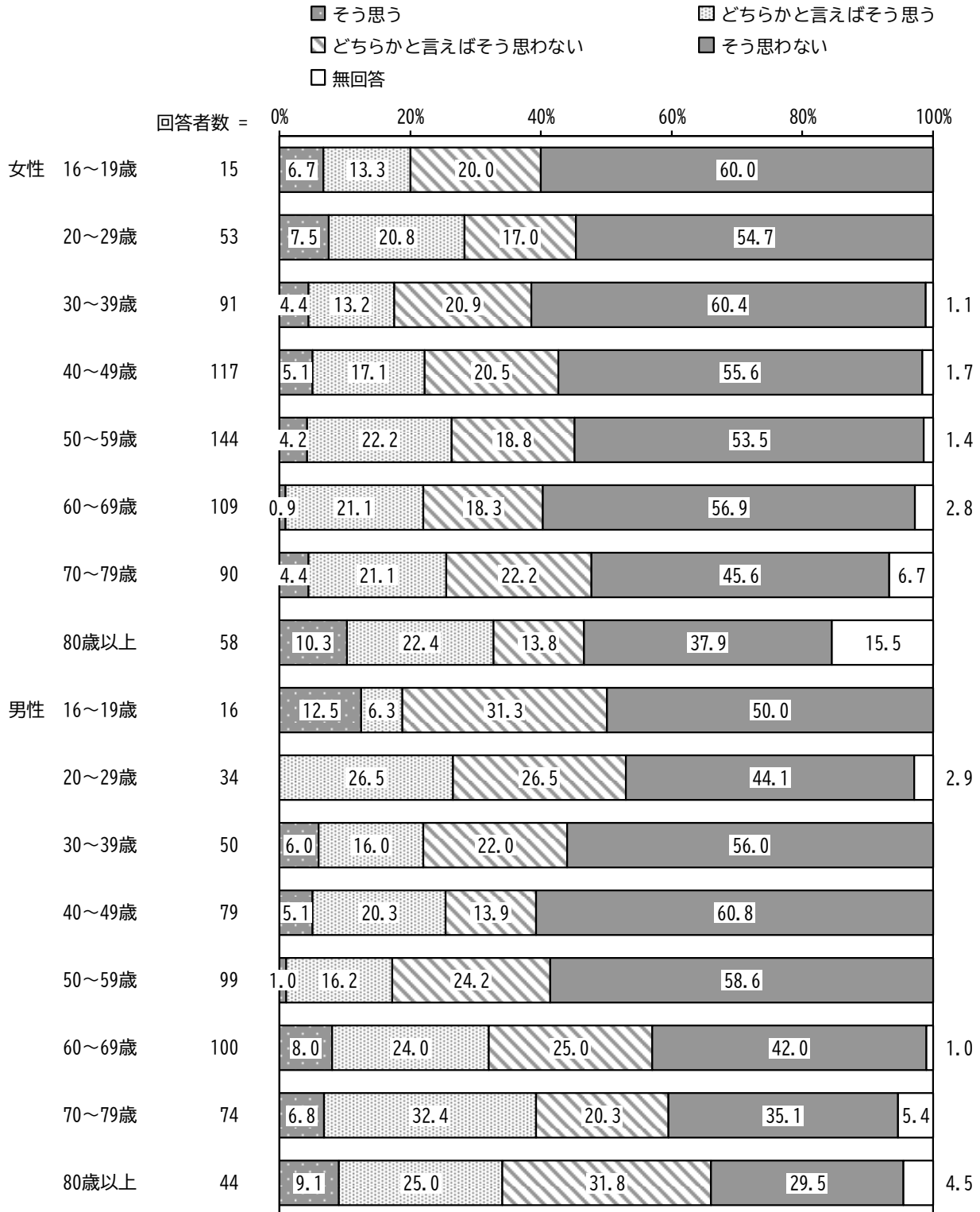
【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「そう思わない」と「どちらかと言えばそう思わない」を合わせた“思わない”割合が1.4ポイント高くなっています。



【性・年代別】

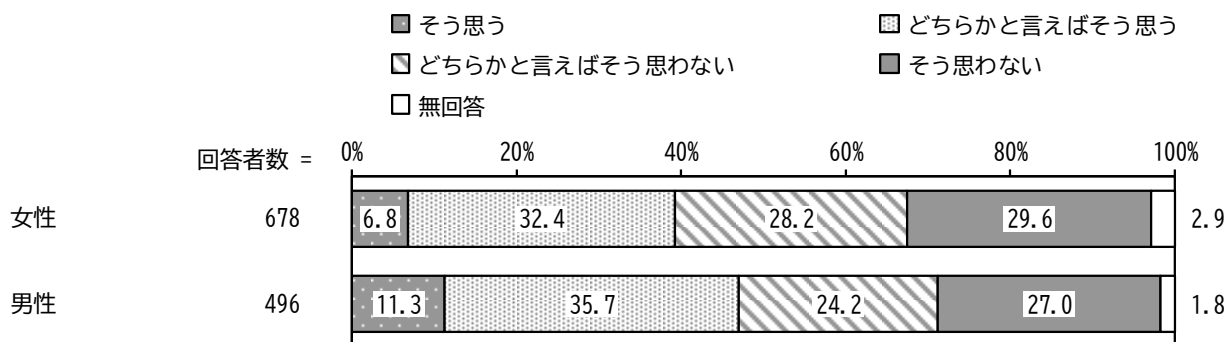
性・年代別にみると、女性では“思わない”の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。また、男性では“思う”の割合が70～79歳で高くなっています。



(工) 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない

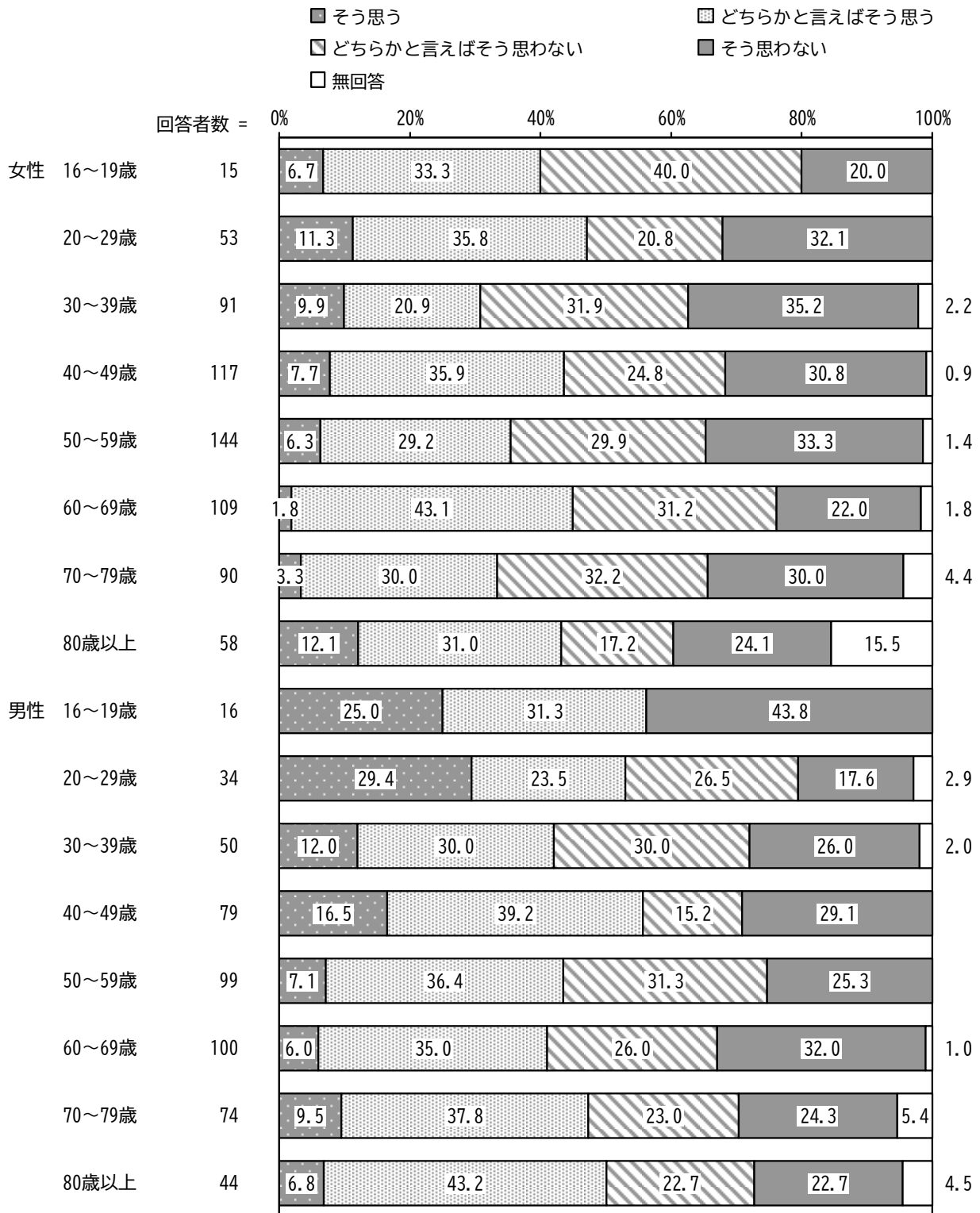
【性別】

性別にみると、女性に比べ男性で“思う”割合が7.8ポイント高くなっています。



【性・年代別】

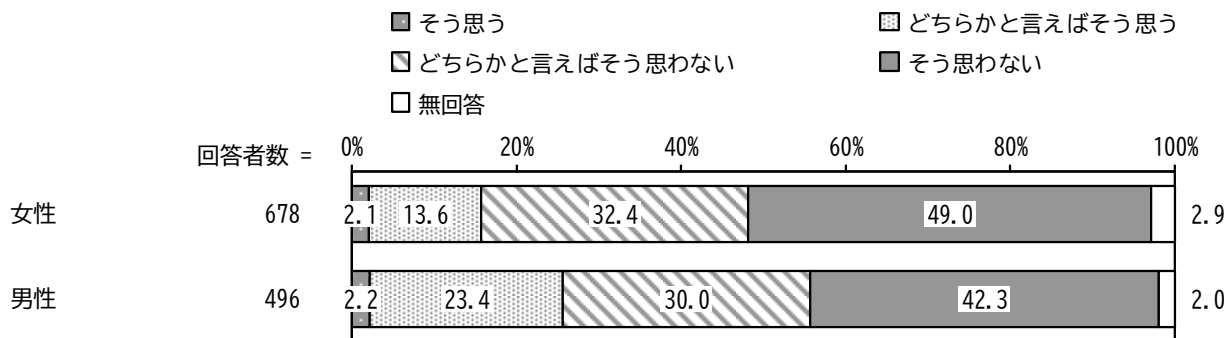
性・年代別にみると、女性では「そう思う」の割合が20～29歳から60～69歳まで年代が上がるほど低くなっています。また、男性では“思う”の割合が16～19歳、40～49歳で高くなっています。



(オ) 共働きでも男性は家庭より仕事を優先するべきだ

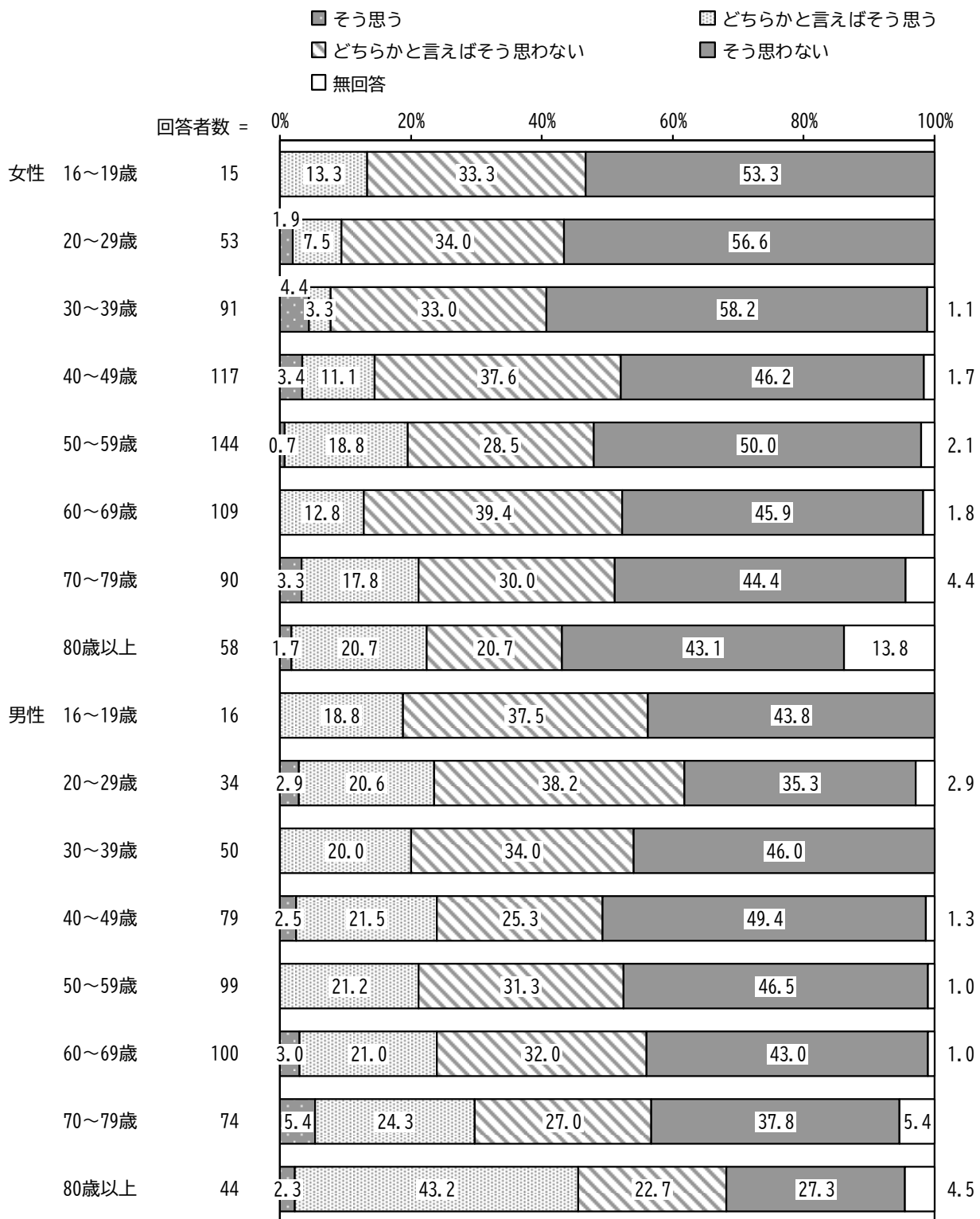
【性別】

性別にみると、女性に比べ男性で“思う”割合が9.9ポイント高くなっています。



【性・年代別】

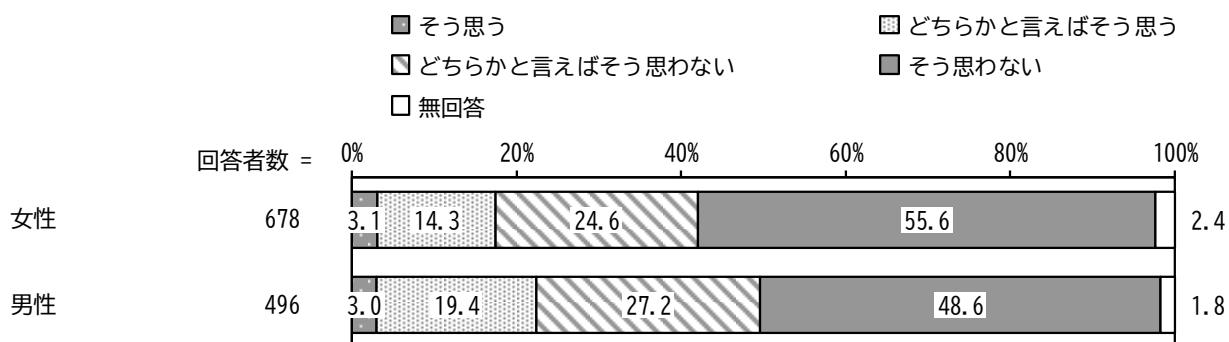
性・年代別にみると、女性では“思わない”の割合が20～29歳、30～39歳で高くなっています。また、男性では「そう思わない」の割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど低くなっています。



(カ) 組織のリーダーは男性の方が向いている

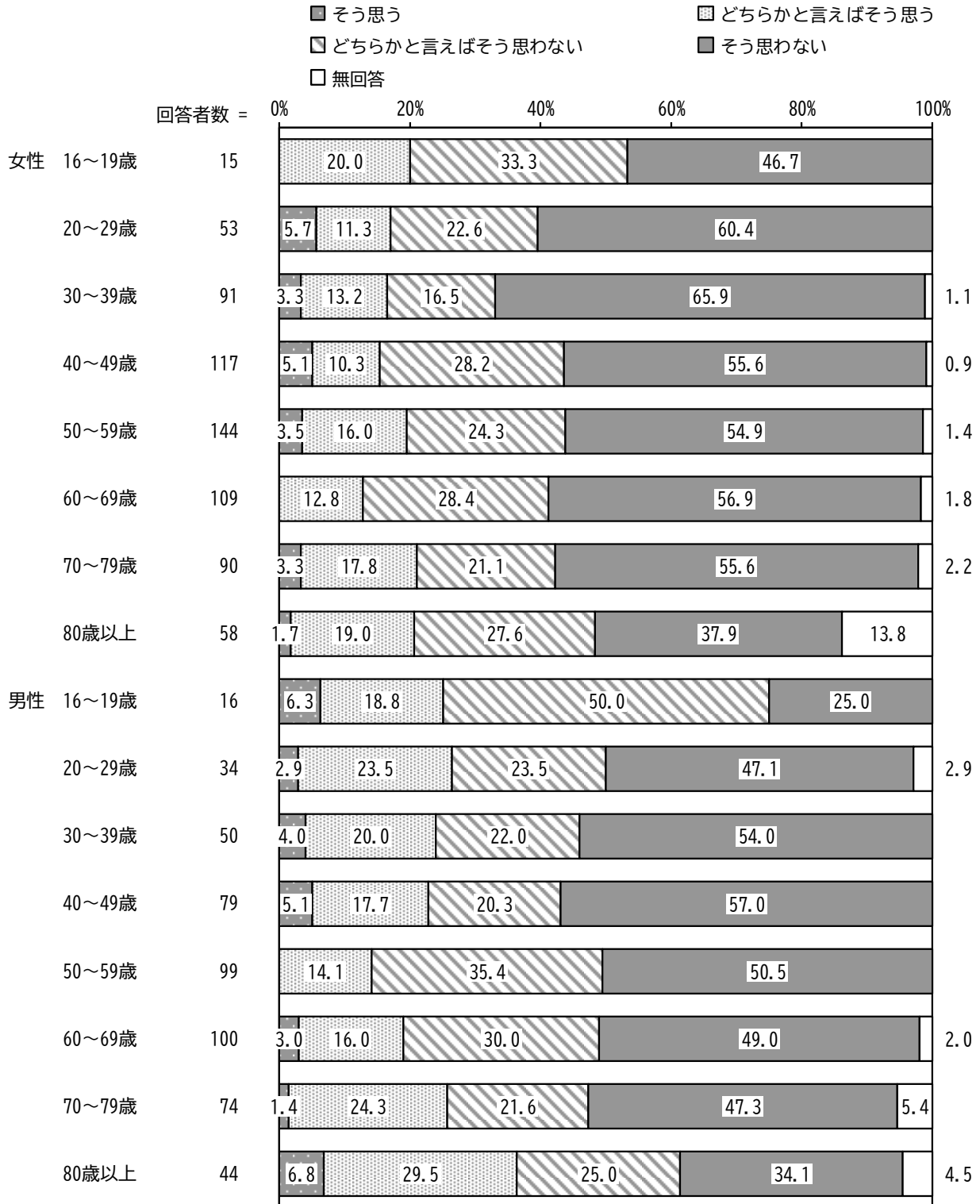
【性別】

性別にみると、女性に比べ男性で「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせた割合が5.0ポイント高くなっています。



【性・年代別】

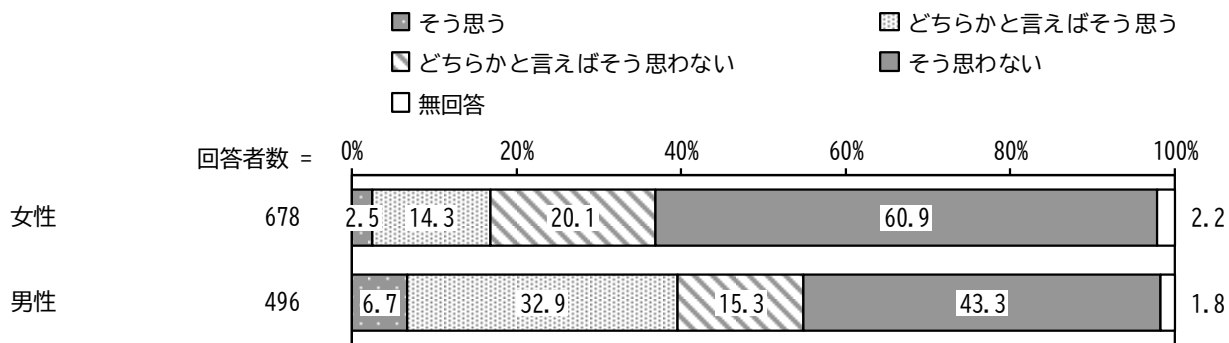
性・年代別にみると、男性では「そう思わない」の割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど低くなっています。



(キ) デートや食事のお金は男性が負担すべきだ

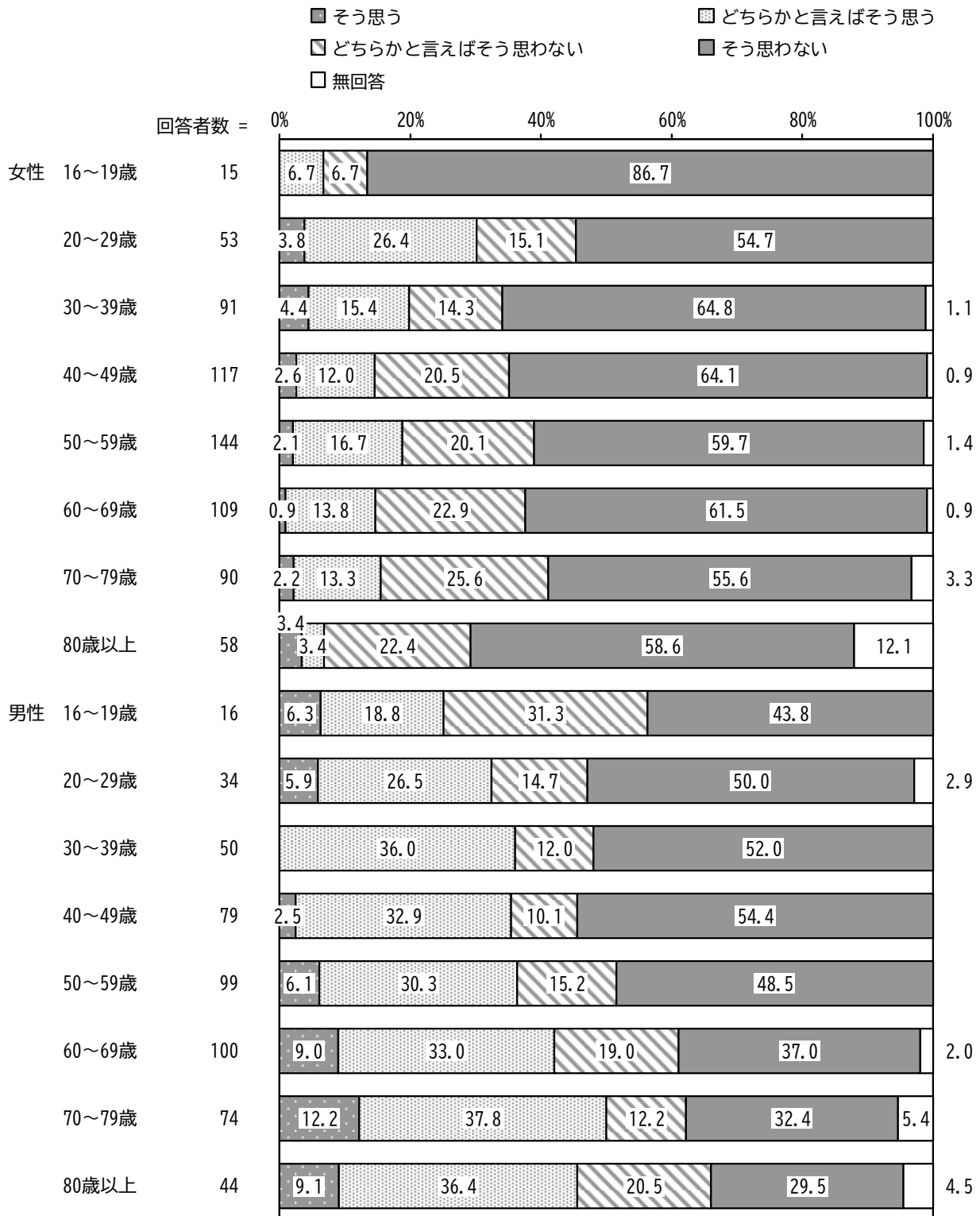
【性別】

性別にみると、女性に比べ男性で“思う”割合が22.8ポイント高くなっています。



【性・年代別】

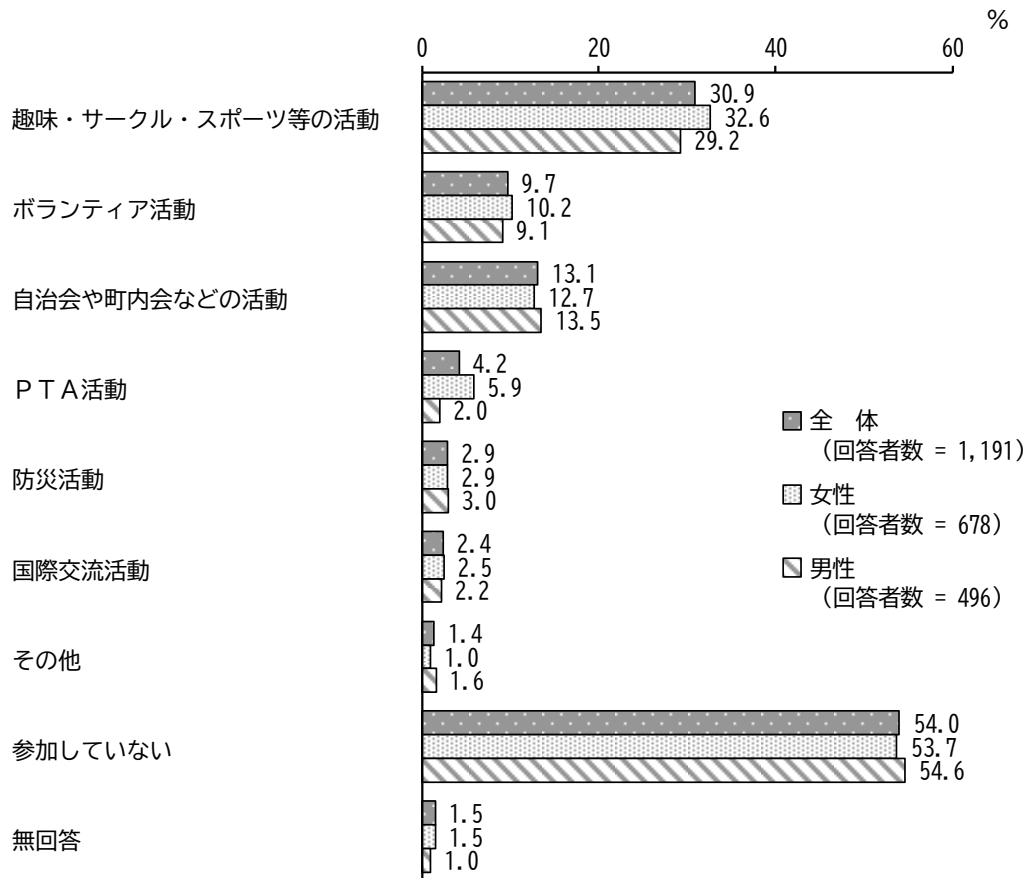
性・年代別にみると、男性では“思う”の割合が16～19歳から70～79歳まで年代が上がるほど高い傾向にあります。



問 27 あなたは、次の社会活動や地域活動に参加していますか。(〇はいくつでも)

【全体・性別】

全体では、「参加していない」の割合が 54.0%と最も高く、次いで「趣味・サークル・スポーツ等の活動」の割合が 30.9%、「自治会や町内会などの活動」の割合が 13.1%となっています。



【性・年代別】

単位: %

区分	回答者数 (件)	趣味・サークル・スポーツ等の活動	ボランティア活動	自治会や町内会などの活動	P T A 活動	防災活動	国際交流活動	その他	参加していない	無回答
全体	1,191	30.9	9.7	13.1	4.2	2.9	2.4	1.4	54.0	1.5
女性 16～19歳	15	53.3	13.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
20～29歳	53	13.2	3.8	1.9	0.0	0.0	0.0	0.0	81.1	0.0
30～39歳	91	24.2	5.5	6.6	5.5	1.1	4.4	0.0	65.9	1.1
40～49歳	117	27.4	6.0	9.4	16.2	1.7	2.6	1.7	55.6	0.0
50～59歳	144	34.7	12.5	14.6	6.9	6.3	1.4	1.4	52.8	0.7
60～69歳	109	40.4	17.4	17.4	3.7	0.9	2.8	0.9	48.6	0.9
70～79歳	90	37.8	10.0	23.3	2.2	5.6	4.4	1.1	41.1	2.2
80歳以上	58	39.7	12.1	12.1	0.0	3.4	1.7	1.7	43.1	8.6
男性 16～19歳	16	56.3	6.3	0.0	0.0	6.3	0.0	0.0	31.3	0.0
20～29歳	34	38.2	2.9	0.0	0.0	0.0	5.9	0.0	55.9	2.9
30～39歳	50	28.0	4.0	6.0	0.0	2.0	2.0	2.0	64.0	0.0
40～49歳	79	24.1	5.1	3.8	5.1	2.5	3.8	2.5	63.3	1.3
50～59歳	99	29.3	9.1	17.2	6.1	2.0	2.0	1.0	53.5	0.0
60～69歳	100	26.0	13.0	21.0	0.0	4.0	1.0	0.0	56.0	1.0
70～79歳	74	28.4	14.9	13.5	0.0	1.4	2.7	2.7	51.4	2.7
80歳以上	44	31.8	9.1	29.5	0.0	9.1	0.0	4.5	40.9	0.0

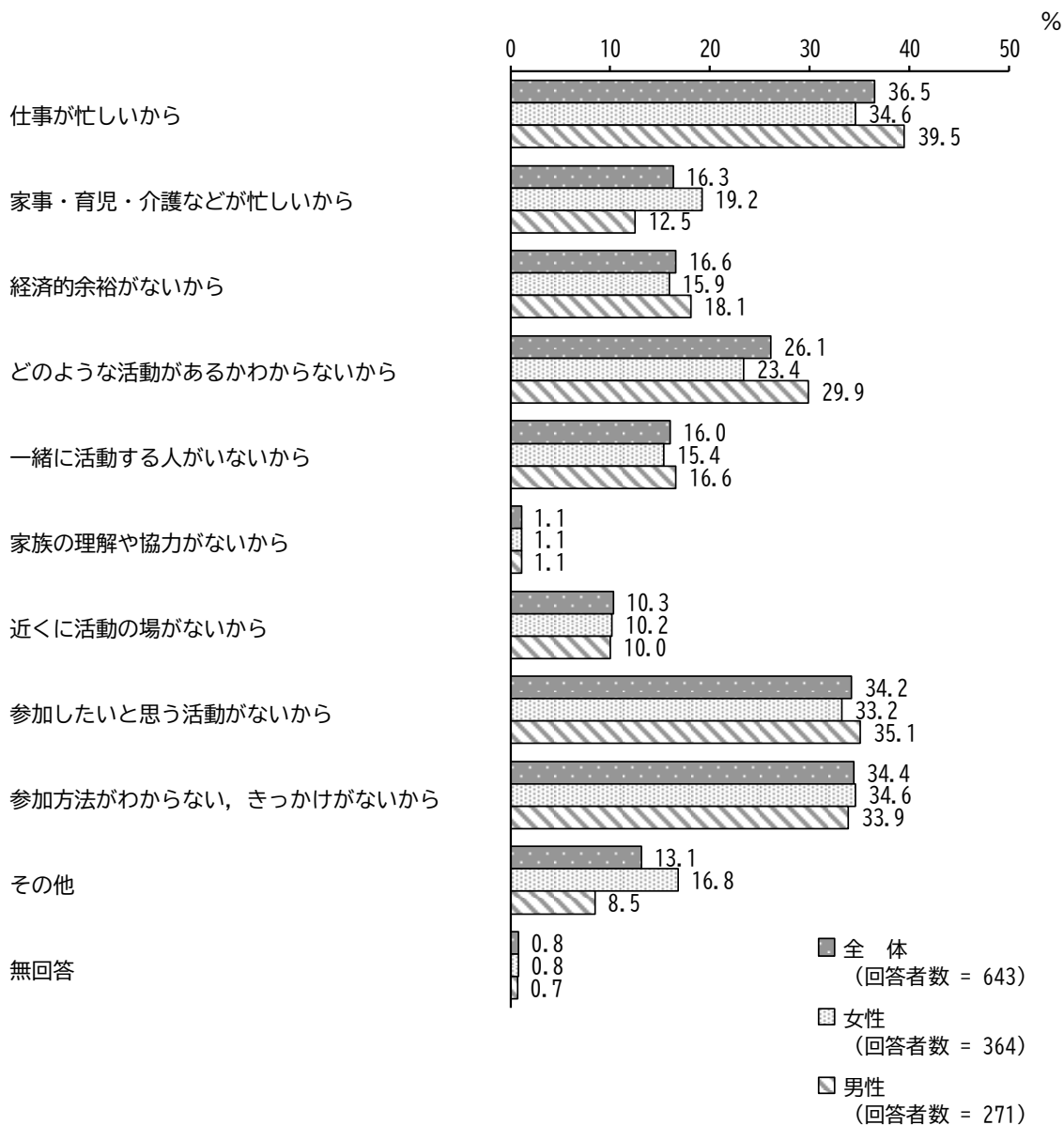
問 27-1 は問 27 で「参加していない」を選択した方にお伺いします。

問 27-1 あなたが参加していない理由はなぜですか (〇はいくつでも)

【全体・性別】

全体では、「仕事が忙しいから」の割合が 36.5%と最も高く、次いで「参加方法がわからない、きっかけがないから」の割合が 34.4%、「参加したいと思う活動がないから」の割合が 34.2%となっています。

性別にみると、男性に比べ女性で「家事・育児・介護などが忙しいから」の割合が 6.7 ポイント高く、女性に比べ男性で「どのような活動があるかわからないから」の割合が 6.5 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：%

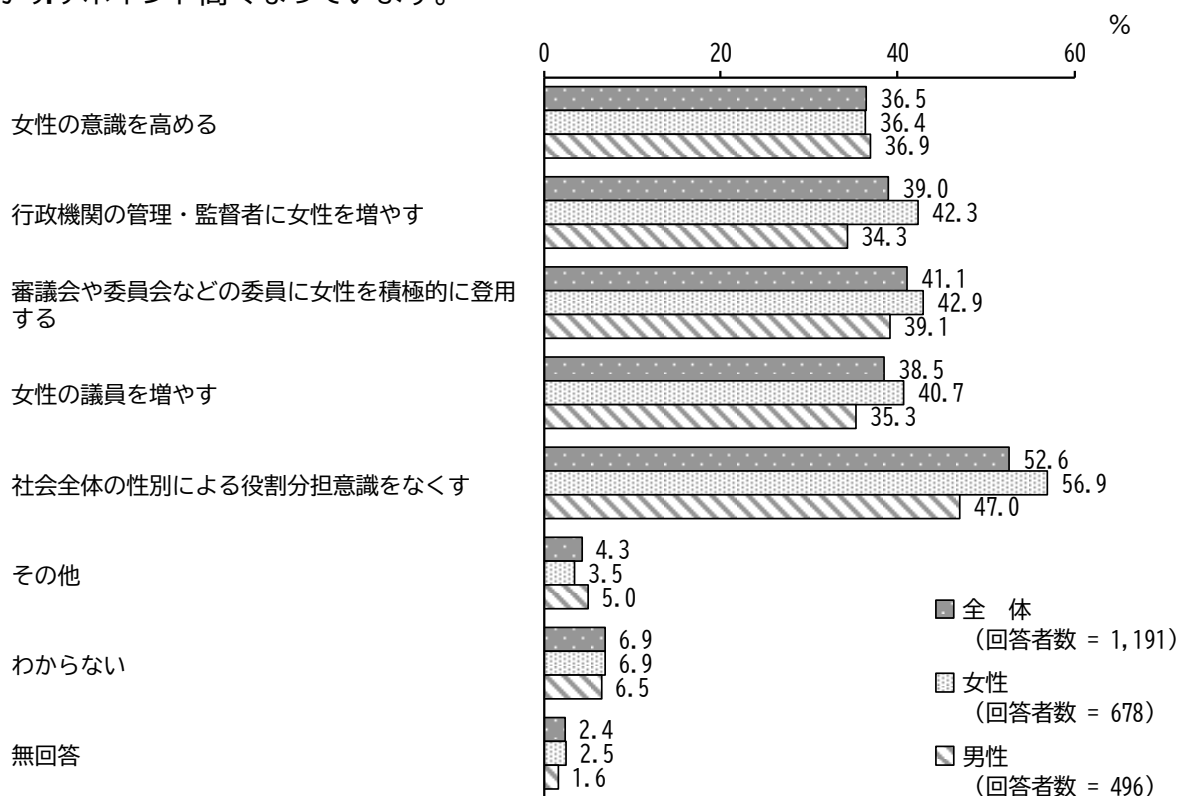
区分	回答者数(件)	仕事が忙しいから	家事・育児・介護などが忙しいから	経済的余裕がないから	どのような活動があるかわからないから	一緒に活動する人がいないから	家族の理解や協力がな	いから	近くに活動の場がないから	参加したいと思う活動がないから	参加方法がわからない、きつかけがないから	その他	無回答
全 体	643	36.5	16.3	16.6	26.1	16.0	1.1	10.3	34.2	34.4	13.1	0.8	
女性 16～19歳	5	60.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0	0.0	40.0	20.0	0.0	0.0	
20～29歳	43	48.8	4.7	34.9	32.6	20.9	0.0	7.0	34.9	55.8	7.0	2.3	
30～39歳	60	41.7	30.0	20.0	33.3	13.3	1.7	10.0	35.0	31.7	8.3	1.7	
40～49歳	65	44.6	32.3	20.0	23.1	15.4	0.0	9.2	40.0	29.2	12.3	0.0	
50～59歳	76	42.1	18.4	13.2	21.1	21.1	2.6	9.2	25.0	34.2	15.8	0.0	
60～69歳	53	24.5	13.2	11.3	20.8	9.4	0.0	13.2	39.6	39.6	15.1	0.0	
70～79歳	37	8.1	13.5	2.7	13.5	13.5	2.7	13.5	29.7	29.7	27.0	2.7	
80歳以上	25	0.0	12.0	4.0	12.0	8.0	0.0	12.0	24.0	20.0	60.0	0.0	
男性 16～19歳	5	20.0	0.0	0.0	40.0	20.0	0.0	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	
20～29歳	19	42.1	10.5	26.3	36.8	26.3	0.0	10.5	31.6	63.2	0.0	0.0	
30～39歳	32	46.9	25.0	28.1	31.3	25.0	3.1	6.3	31.3	37.5	3.1	0.0	
40～49歳	50	68.0	34.0	20.0	28.0	10.0	2.0	2.0	34.0	20.0	8.0	0.0	
50～59歳	53	37.7	3.8	13.2	30.2	7.5	1.9	11.3	39.6	37.7	3.8	0.0	
60～69歳	56	26.8	5.4	12.5	28.6	17.9	0.0	8.9	44.6	33.9	7.1	0.0	
70～79歳	38	36.8	2.6	18.4	34.2	23.7	0.0	13.2	28.9	36.8	7.9	2.6	
80歳以上	18	0.0	5.6	22.2	16.7	16.7	0.0	27.8	22.2	22.2	38.9	5.6	

問 28 政治や行政において企画や方針決定の過程への女性の参画を進めていくためには、どうしたらよいと思いますか。(〇はいくつでも)

【全体・性別】

全体では、「社会全体の性別による役割分担意識をなくす」の割合が 52.6%と最も高く、次いで「審議会や委員会などの委員に女性を積極的に登用する」の割合が 41.1%、「行政機関の管理・監督者に女性を増やす」の割合が 39.0%となっています。

性別にみると、男性に比べ女性で「行政機関の管理・監督者に女性を増やす」の割合が 8.0 ポイント、「女性の議員を増やす」の割合が 5.4 ポイント、「社会全体の性別による役割分担意識をなくす」の割合が 9.9 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

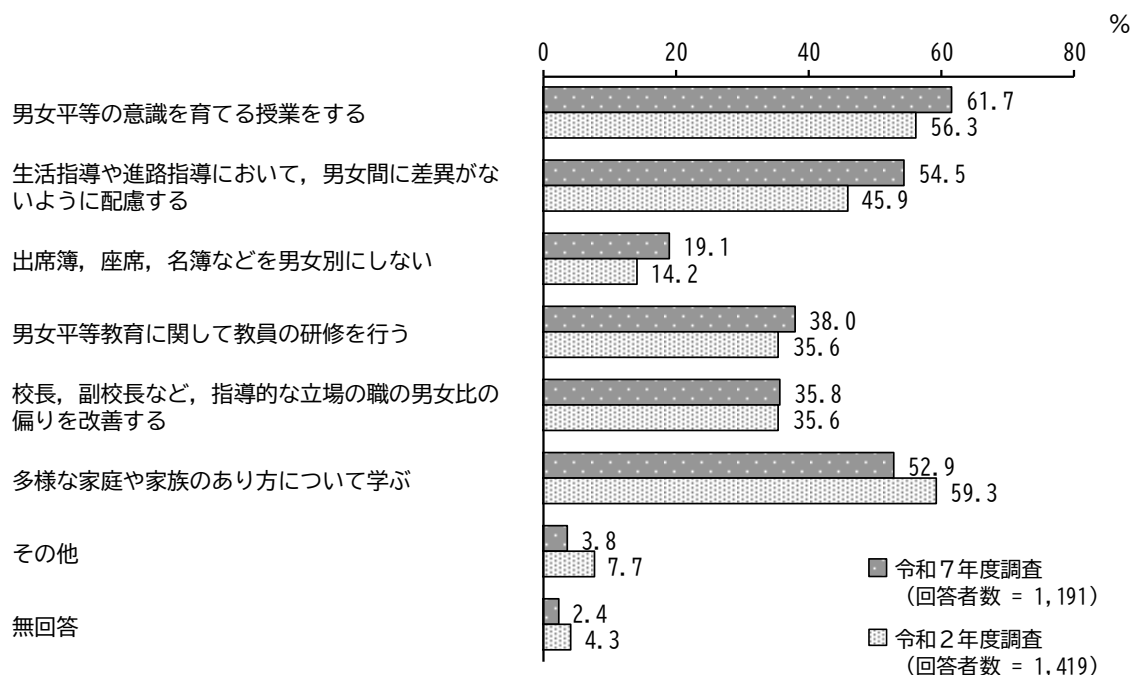
単位：％

区分	回答者数 (件)	女性の意識を高める	行政機関の管理・監督者に女性を増やす	審議会や委員会などの委員に女性を積極的に登用する	女性の議員を増やす	社会全体の性別による役割分担意識をなくす	その他	わからない	無回答
全体	1,191	36.5	39.0	41.1	38.5	52.6	4.3	6.9	2.4
女性 16～19歳	15	40.0	46.7	40.0	53.3	40.0	6.7	0.0	0.0
20～29歳	53	11.3	50.9	47.2	50.9	69.8	1.9	9.4	0.0
30～39歳	91	26.4	45.1	35.2	42.9	56.0	4.4	6.6	2.2
40～49歳	117	29.1	43.6	41.0	46.2	54.7	5.1	2.6	0.0
50～59歳	144	38.9	46.5	49.3	39.6	53.5	4.2	9.0	1.4
60～69歳	109	49.5	40.4	42.2	41.3	63.3	2.8	4.6	1.8
70～79歳	90	44.4	34.4	45.6	27.8	61.1	0.0	10.0	4.4
80歳以上	58	44.8	31.0	37.9	36.2	46.6	5.2	10.3	12.1
男性 16～19歳	16	6.3	31.3	37.5	37.5	37.5	6.3	18.8	0.0
20～29歳	34	35.3	23.5	17.6	23.5	44.1	14.7	2.9	2.9
30～39歳	50	38.0	26.0	24.0	22.0	42.0	10.0	10.0	0.0
40～49歳	79	41.8	24.1	31.6	36.7	34.2	7.6	8.9	0.0
50～59歳	99	42.4	35.4	46.5	38.4	55.6	2.0	4.0	1.0
60～69歳	100	29.0	39.0	35.0	37.0	50.0	4.0	9.0	1.0
70～79歳	74	29.7	47.3	47.3	35.1	44.6	2.7	4.1	5.4
80歳以上	44	56.8	36.4	65.9	45.5	59.1	0.0	0.0	2.3

問 29 あなたは、児童・生徒の男女平等意識を育てるために、学校教育で特に重要だと思われる取組は何だと思えますか。(〇はいくつでも)

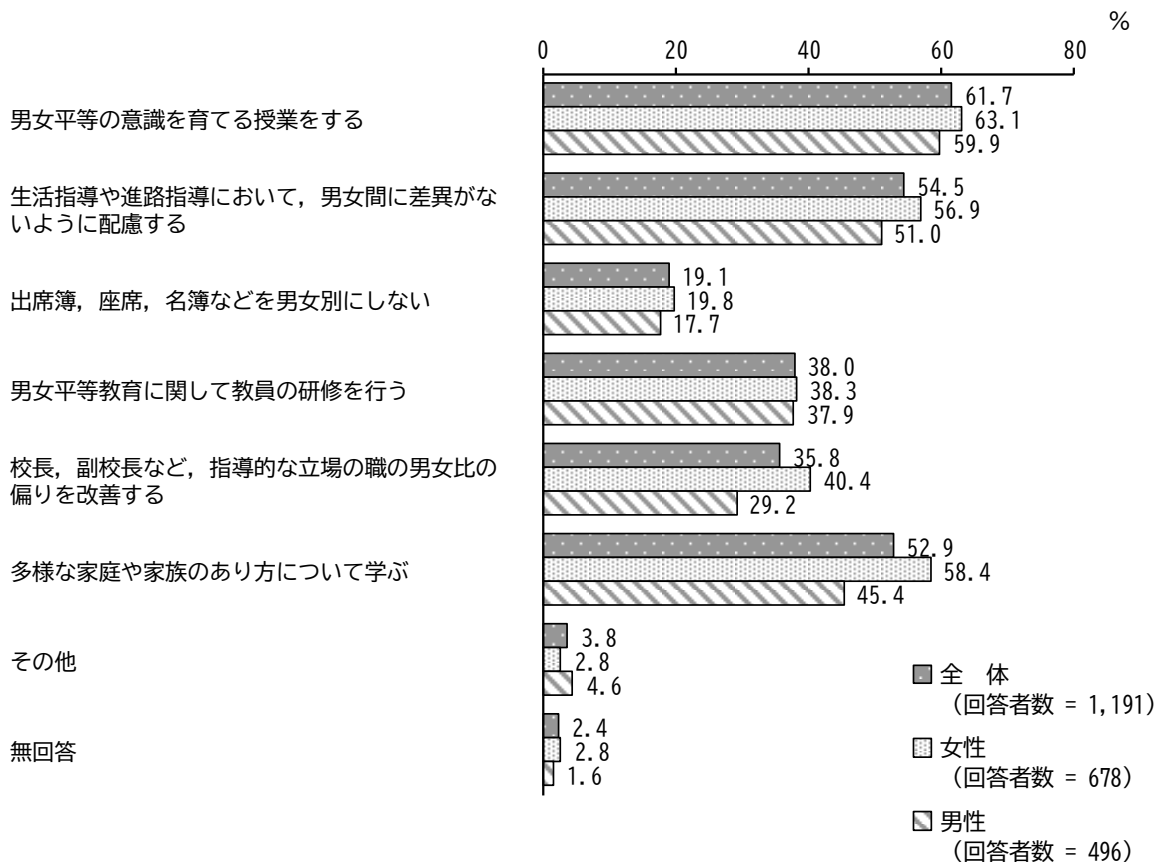
「男女平等の意識を育てる授業をする」の割合が 61.7%と最も高く、次いで「生活指導や進路指導において、男女間に差異がないように配慮する」の割合が 54.5%、「多様な家庭や家族のあり方について学ぶ」の割合が 52.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、主に「男女平等の意識を育てる授業をする」「生活指導や進路指導において、男女間に差異がないように配慮する」の割合が増加しています。一方、「多様な家庭や家族のあり方について学ぶ」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「生活指導や進路指導において、男女間に差異がないように配慮する」の割合が5.9ポイント、「校長、副校長など、指導的な立場の職の男女比の偏りを改善する」の割合が11.2ポイント、「多様な家庭や家族のあり方について学ぶ」の割合が13.0ポイント高くなっています。



【性・年代別】

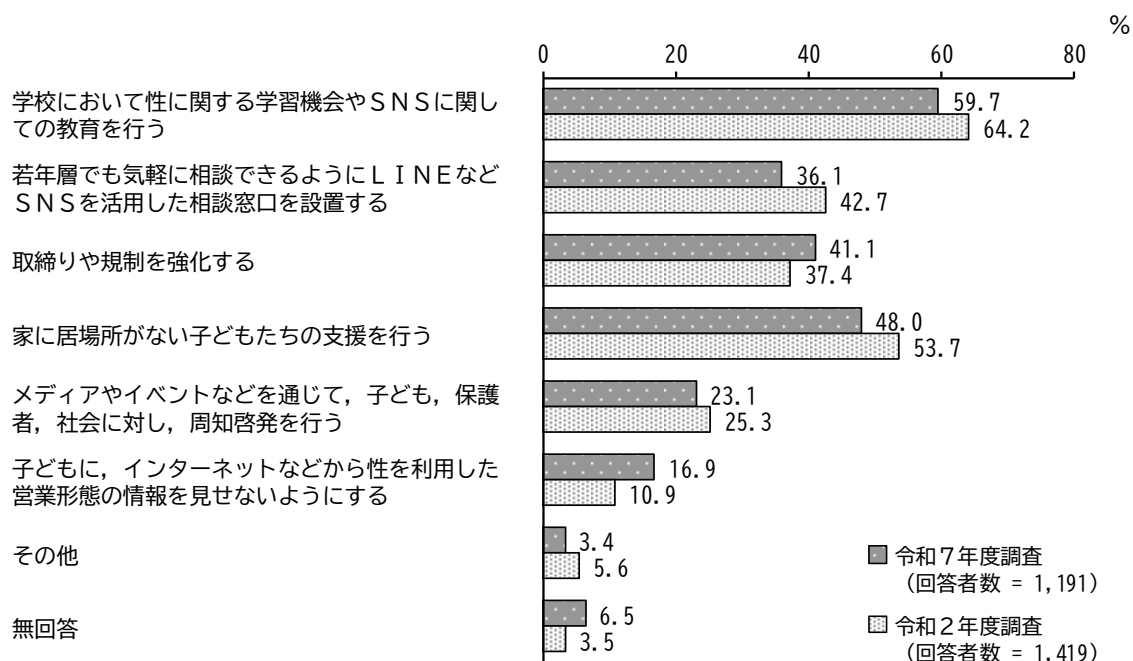
単位：％

区分	回答者数 (件)	男女平等の意識を育てる授業をする	生活指導や進路指導において、男女間に差異がないように配慮する	出席簿、座席、名簿などを男女別にしない	男女平等教育に関して教員の研修を行う	校長、副校長など、指導的な立場の職の男女比の偏りを改善する	多様な家庭や家族のあり方について学ぶ	その他	無回答
全体	1,191	61.7	54.5	19.1	38.0	35.8	52.9	3.8	2.4
女性 16～19歳	15	46.7	60.0	26.7	33.3	20.0	80.0	0.0	0.0
20～29歳	53	41.5	71.7	20.8	37.7	45.3	62.3	0.0	0.0
30～39歳	91	59.3	59.3	17.6	29.7	42.9	62.6	4.4	2.2
40～49歳	117	70.9	51.3	23.9	38.5	46.2	65.8	4.3	0.0
50～59歳	144	66.7	53.5	22.9	38.9	45.1	61.1	2.8	1.4
60～69歳	109	67.9	56.0	15.6	41.3	33.9	64.2	3.7	2.8
70～79歳	90	64.4	61.1	22.2	42.2	35.6	41.1	0.0	6.7
80歳以上	58	58.6	53.4	8.6	41.4	34.5	37.9	3.4	10.3
男性 16～19歳	16	56.3	43.8	37.5	12.5	43.8	6.3	0.0	0.0
20～29歳	34	55.9	50.0	5.9	29.4	8.8	38.2	8.8	2.9
30～39歳	50	58.0	54.0	14.0	22.0	12.0	62.0	6.0	0.0
40～49歳	79	44.3	41.8	17.7	30.4	25.3	49.4	11.4	1.3
50～59歳	99	62.6	51.5	23.2	40.4	31.3	44.4	3.0	0.0
60～69歳	100	62.0	53.0	18.0	46.0	33.0	45.0	3.0	1.0
70～79歳	74	64.9	50.0	13.5	52.7	36.5	47.3	2.7	5.4
80歳以上	44	75.0	63.6	18.2	36.4	40.9	38.6	0.0	2.3

問 30 子どもや若年層が、性的な対象として扱われたり、JK ビジネスなどの性を利用した営業形態に巻き込まれることについてあなたは、どのような対策が必要だと思いますか。
(○は3つまで)

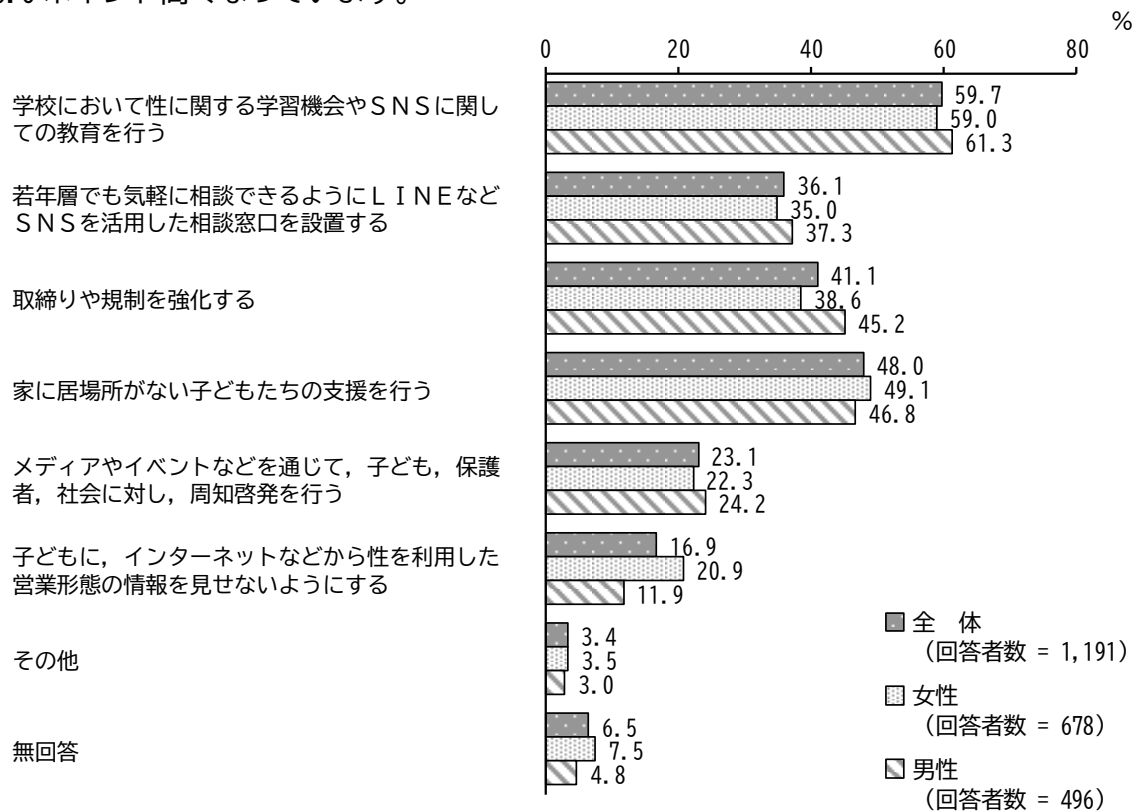
「学校において性に関する学習機会やSNSに関しての教育を行う」の割合が 59.7%と最も高く、次いで「家に居場所がない子どもたちの支援を行う」の割合が 48.0%、「取締りや規制を強化する」の割合が 41.1%となっています。

令和2年度調査と比較すると、主に「子どもに、インターネットなどから性を利用した営業形態の情報を見せないようにする」の割合が増加しています。一方、主に「若年層でも気軽に相談できるようにLINEなどSNSを活用した相談窓口を設置する」「家に居場所がない子どもたちの支援を行う」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「子どもに、インターネットなどから性を利用した営業形態の情報を見せないようにする」の割合が9.0ポイント高く、女性に比べ男性で「取締りや規制を強化する」の割合が6.6ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：％

区分	回答者数(件)	学校において性に関する学習機会やSNSに関する教育を行う	若年層でも気軽に相談できるようにLINEなどSNSを活用した相談窓口を設置する	取締りや規制を強化する	家に居場所がない子どもたちの支援を行う	メディアやイベントなどを通じて、子ども、保護者、社会に対し、周知啓発を行う	子どもに、インターネットなどから性を利用した営業形態の情報を見せないようにする	その他	無回答
全体	1,191	59.7	36.1	41.1	48.0	23.1	16.9	3.4	6.5
女性 16～19歳	15	46.7	33.3	46.7	60.0	26.7	13.3	6.7	0.0
20～29歳	53	50.9	32.1	58.5	58.5	28.3	22.6	0.0	0.0
30～39歳	91	64.8	28.6	39.6	49.5	18.7	28.6	6.6	6.6
40～49歳	117	65.0	34.2	46.2	47.0	17.9	20.5	3.4	6.8
50～59歳	144	57.6	32.6	41.0	45.1	18.8	16.7	4.2	11.1
60～69歳	109	56.9	43.1	30.3	49.5	28.4	21.1	2.8	5.5
70～79歳	90	57.8	41.1	32.2	44.4	21.1	24.4	2.2	10.0
80歳以上	58	58.6	29.3	22.4	58.6	29.3	13.8	3.4	10.3
男性 16～19歳	16	37.5	31.3	56.3	37.5	31.3	6.3	0.0	0.0
20～29歳	34	58.8	29.4	64.7	52.9	14.7	8.8	11.8	2.9
30～39歳	50	68.0	34.0	60.0	52.0	18.0	10.0	4.0	2.0
40～49歳	79	58.2	36.7	49.4	49.4	16.5	12.7	5.1	2.5
50～59歳	99	60.6	47.5	41.4	48.5	21.2	12.1	3.0	4.0
60～69歳	100	59.0	37.0	49.0	43.0	25.0	13.0	2.0	4.0
70～79歳	74	62.2	31.1	29.7	45.9	35.1	10.8	0.0	13.5
80歳以上	44	75.0	38.6	27.3	40.9	36.4	15.9	0.0	4.5

【世帯の構成員】

単位：％

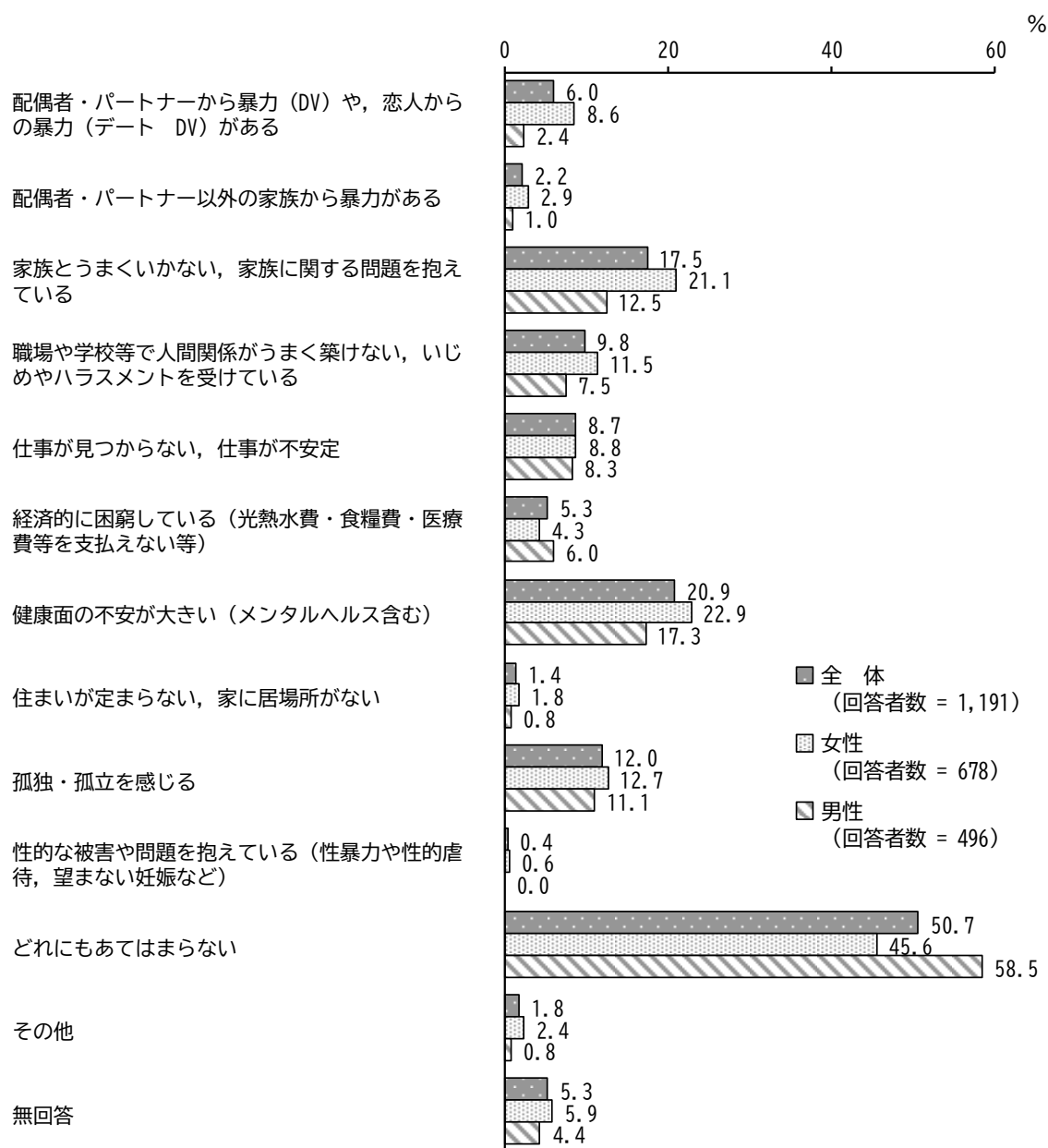
区分	回答者数(件)	学校において性に関する学習機会やSNSに関する教育を行う	若年層でも気軽に相談できるようにLINEなどSNSを活用した相談窓口を設置する	取締りや規制を強化する	家に居場所がない子どもたちの支援を行う	メディアやイベントなどを通じて、子ども、保護者、社会に対し、周知啓発を行う	子どもに、インターネットなどから性を利用した営業形態の情報を見せないようにする	その他	無回答
全体	1,191	59.7	36.1	41.1	48.0	23.1	16.9	3.4	6.5
0歳～未就学児	101	68.3	23.8	49.5	42.6	20.8	20.8	3.0	7.9
小学1年生～3年生	80	70.0	33.8	37.5	47.5	22.5	20.0	2.5	3.8
小学4年生～6年生	80	67.5	25.0	43.8	53.8	21.3	20.0	2.5	1.3
中学生	62	66.1	29.0	54.8	40.3	27.4	17.7	4.8	1.6
介護が必要な方	68	63.2	32.4	38.2	41.2	23.5	11.8	4.4	7.4
上記のいずれもない	817	58.5	38.7	39.8	49.7	23.1	15.7	3.5	7.0

問 31 あなたは、次のような問題により困難や悩みを抱えたことはありますか。
(〇はいくつでも)

【全体・性別】

全体では、「どれにもあてはまらない」の割合が 50.7%と最も高く、次いで「健康面の不安が大きい（メンタルヘルス含む）」の割合が 20.9%、「家族とうまくいかない、家族に関する問題を抱えている」の割合が 17.5%となっています。

性別にみると、男性に比べ女性で「配偶者・パートナーから暴力（DV）や、恋人からの暴力（デート DV）がある」の割合が 6.2 ポイント、「家族とうまくいかない、家族に関する問題を抱えている」の割合が 8.6 ポイント、「健康面の不安が大きい（メンタルヘルス含む）」の割合が 5.6 ポイント高く、女性に比べ男性で「どれにもあてはまらない」の割合が 12.9 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：％

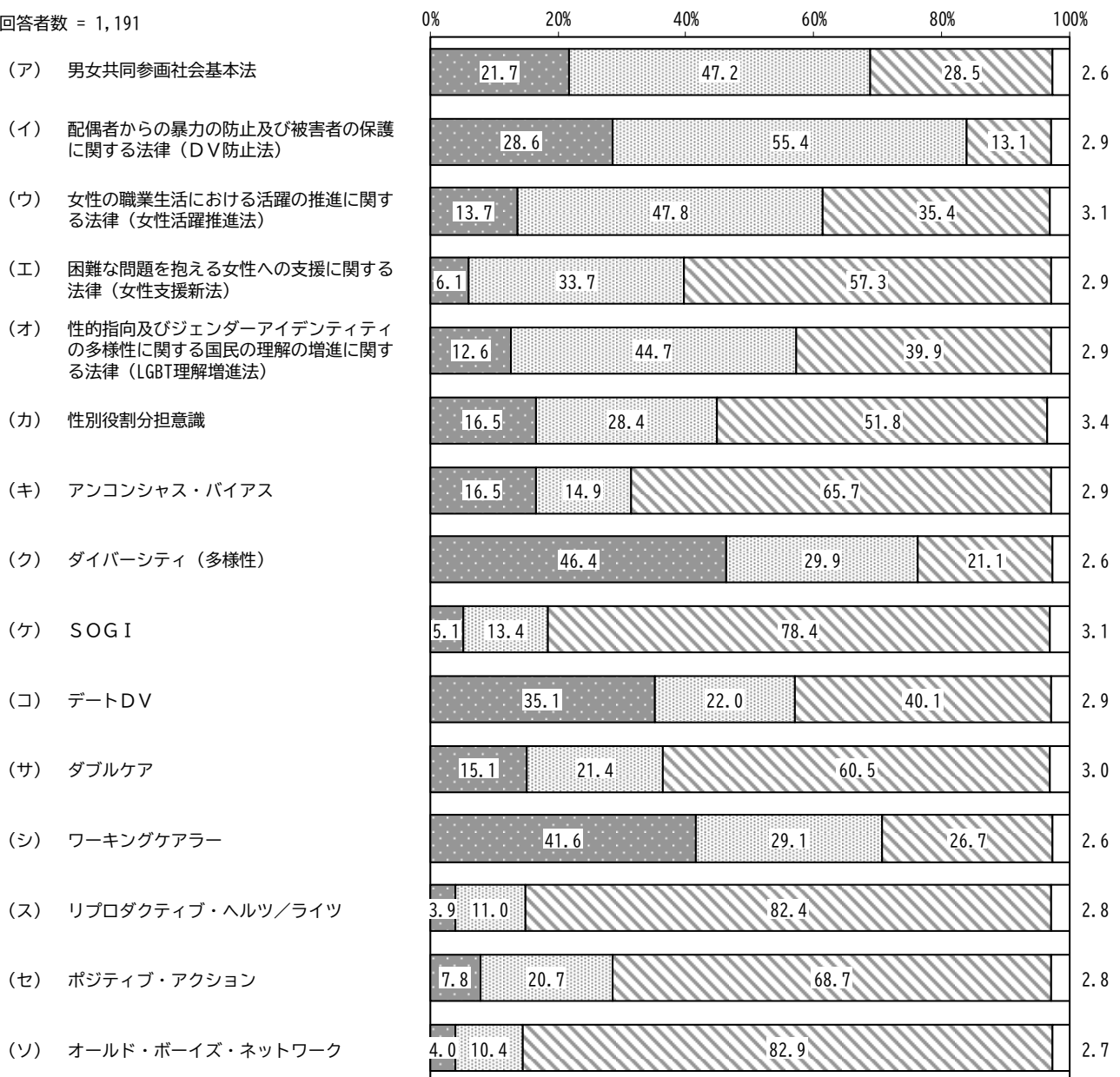
区分	回答者数(件)	配偶者・パートナーから暴力(D)や、恋人からの暴力(D)がある	配偶者・パートナー以外の家族から暴力がある	家族とうまくいかない、家族に関する問題を抱えている	職場や学校等で人間関係がうまく築けない、いじめやハラスメントを受けている	仕事が見つからない、仕事不安定	経済的に困窮している(光熱水費・食糧費・医療費等を支払えない等)	健康面の不安が大きい(メンタルヘルス含む)	住まいが定まらない、家に居場所がない	孤独・孤立を感じる	性的な被害や問題を抱えている(性暴力や性的虐待、望まない妊娠など)	どれもあてはまらない	その他	無回答
全体	1,191	6.0	2.2	17.5	9.8	8.7	5.3	20.9	1.4	12.0	0.4	50.7	1.8	5.3
女性 16～19歳	15	0.0	0.0	33.3	13.3	0.0	0.0	13.3	13.3	6.7	0.0	53.3	0.0	0.0
20～29歳	53	3.8	3.8	18.9	18.9	9.4	3.8	32.1	0.0	17.0	0.0	49.1	0.0	0.0
30～39歳	91	7.7	4.4	25.3	25.3	14.3	6.6	24.2	4.4	18.7	1.1	42.9	2.2	2.2
40～49歳	117	7.7	3.4	25.6	14.5	15.4	6.0	24.8	1.7	9.4	0.0	46.2	2.6	1.7
50～59歳	144	11.1	2.1	23.6	13.2	11.1	4.9	24.3	1.4	16.7	0.7	41.0	4.9	3.5
60～69歳	109	13.8	4.6	22.0	5.5	5.5	4.6	18.3	1.8	9.2	1.8	47.7	0.0	9.2
70～79歳	90	4.4	2.2	11.1	1.1	1.1	1.1	21.1	0.0	6.7	0.0	53.3	2.2	10.0
80歳以上	58	8.6	0.0	12.1	0.0	1.7	1.7	19.0	0.0	13.8	0.0	37.9	3.4	20.7
男性 16～19歳	16	0.0	6.3	6.3	18.8	6.3	6.3	6.3	0.0	6.3	0.0	68.8	0.0	0.0
20～29歳	34	2.9	0.0	17.6	8.8	14.7	11.8	17.6	2.9	26.5	0.0	47.1	2.9	2.9
30～39歳	50	8.0	4.0	16.0	16.0	16.0	10.0	28.0	0.0	22.0	0.0	46.0	0.0	0.0
40～49歳	79	1.3	0.0	16.5	7.6	7.6	8.9	15.2	1.3	8.9	0.0	59.5	1.3	3.8
50～59歳	99	3.0	0.0	15.2	9.1	11.1	3.0	9.1	1.0	11.1	0.0	63.6	0.0	2.0
60～69歳	100	3.0	2.0	13.0	5.0	7.0	6.0	18.0	0.0	7.0	0.0	60.0	1.0	2.0
70～79歳	74	0.0	0.0	6.8	2.7	2.7	1.4	21.6	1.4	6.8	0.0	59.5	1.4	12.2
80歳以上	44	0.0	0.0	2.3	2.3	2.3	6.8	22.7	0.0	9.1	0.0	59.1	0.0	11.4

問 32 あなたは、男女共同参画に関する次の用語を知っていますか。
(○はそれぞれ1つずつ)

『(ク) ダイバーシティ (多様性)』で「意味 (内容) まで知っている」が、『(イ) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 (DV防止法)』で「聞いたことはあるが、意味 (内容) は知らない」が、『(ソ) オールド・ボーイズ・ネットワーク』で「知らない」が他の用語に比べ高くなっています。

- 意味 (内容) まで知っている
- ▨ 聞いたことはあるが、意味 (内容) は知らない
- ▧ 知らない
- 無回答

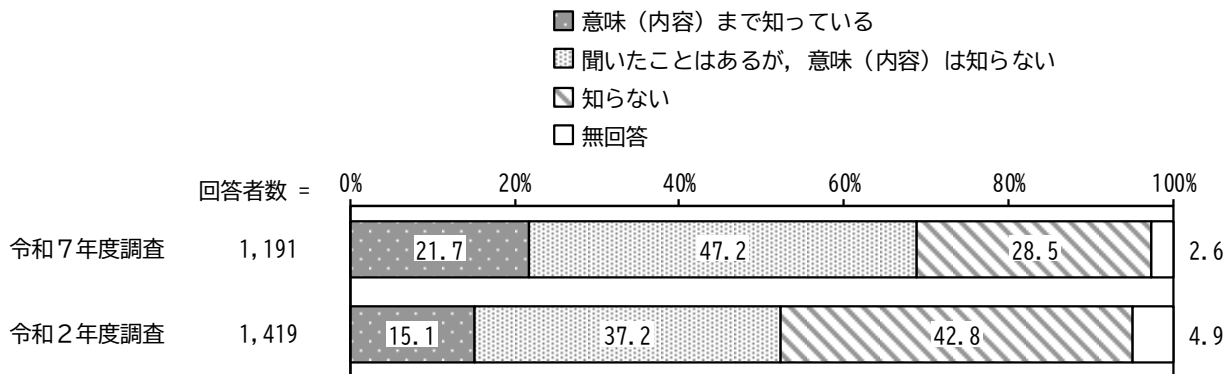
回答者数 = 1,191



(ア) 男女共同参画社会基本法

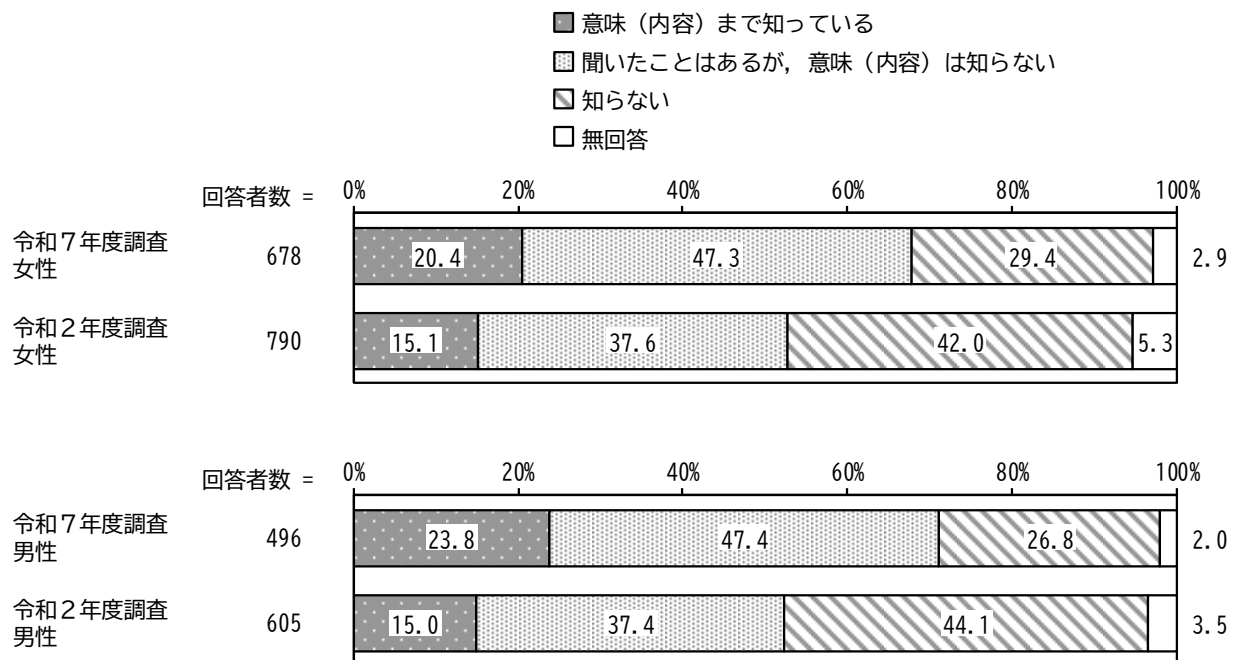
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「意味（内容）まで知っている」「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が増加しています。一方、「知らない」の割合が減少しています。



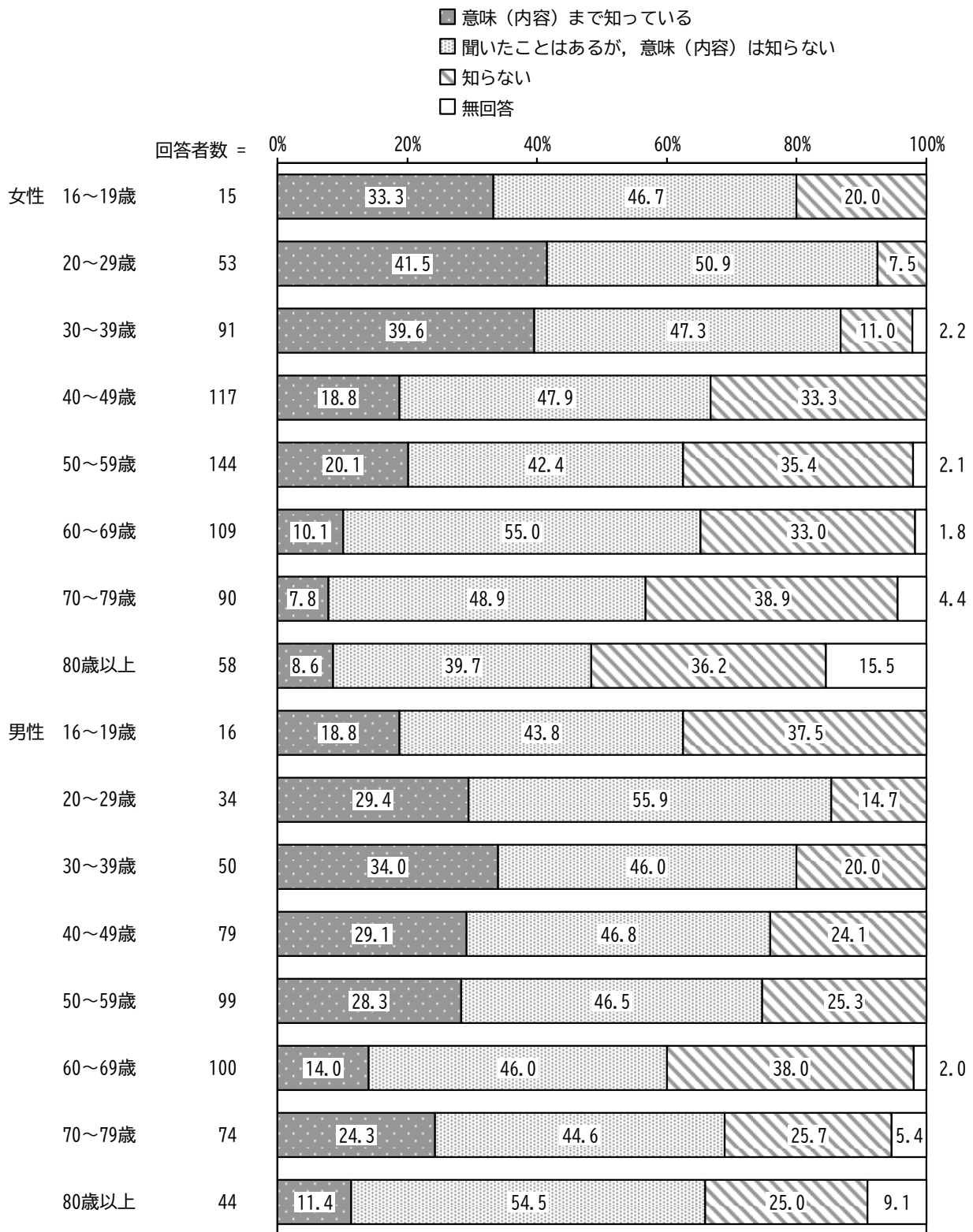
【性別・経年比較】

性別で令和2年度調査と比較すると、男女ともに、「意味（内容）まで知っている」「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が増加しています。一方、「知らない」の割合が減少しています。



【性・年代別】

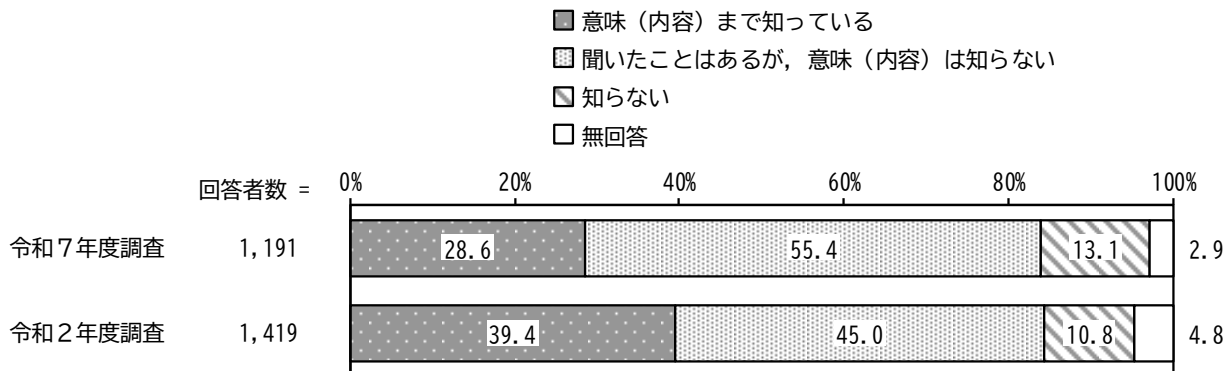
性・年代別にみると、女性では「意味（内容）まで知っている」の割合が20～29歳から70～79歳まで年代が上がるほど低い傾向にあり、男性では「知らない」の割合が20～29歳から60～69歳まで年代が上がるほど高くなっています。



(イ) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）

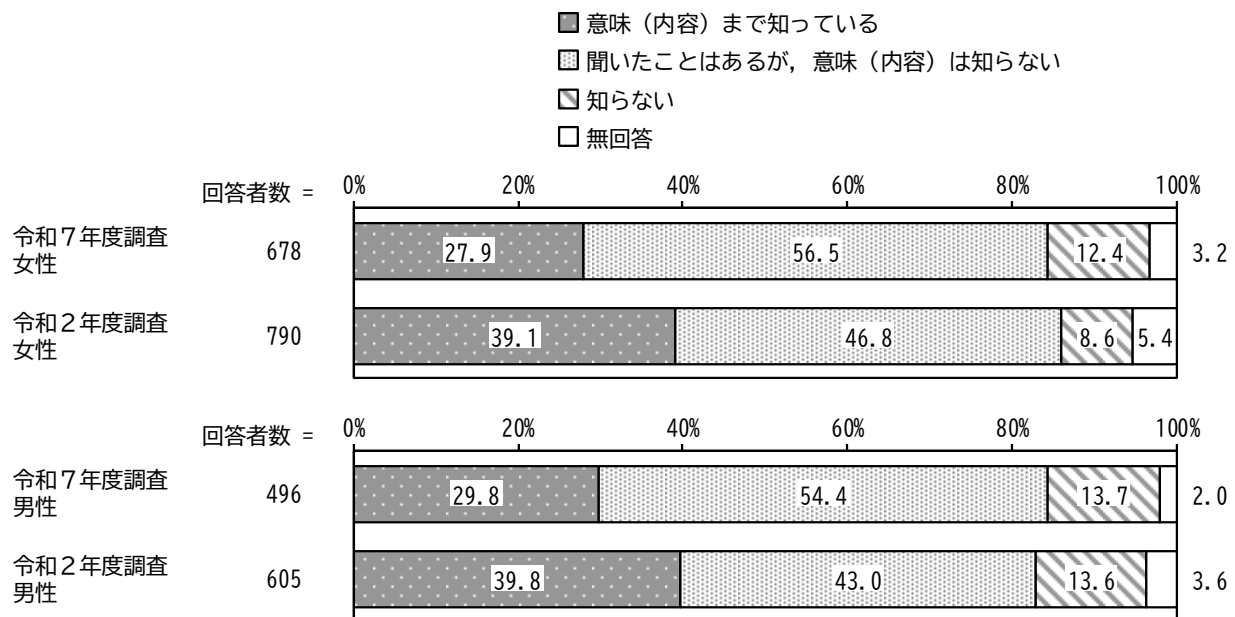
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が増加しています。一方、「意味（内容）まで知っている」の割合が減少しています。



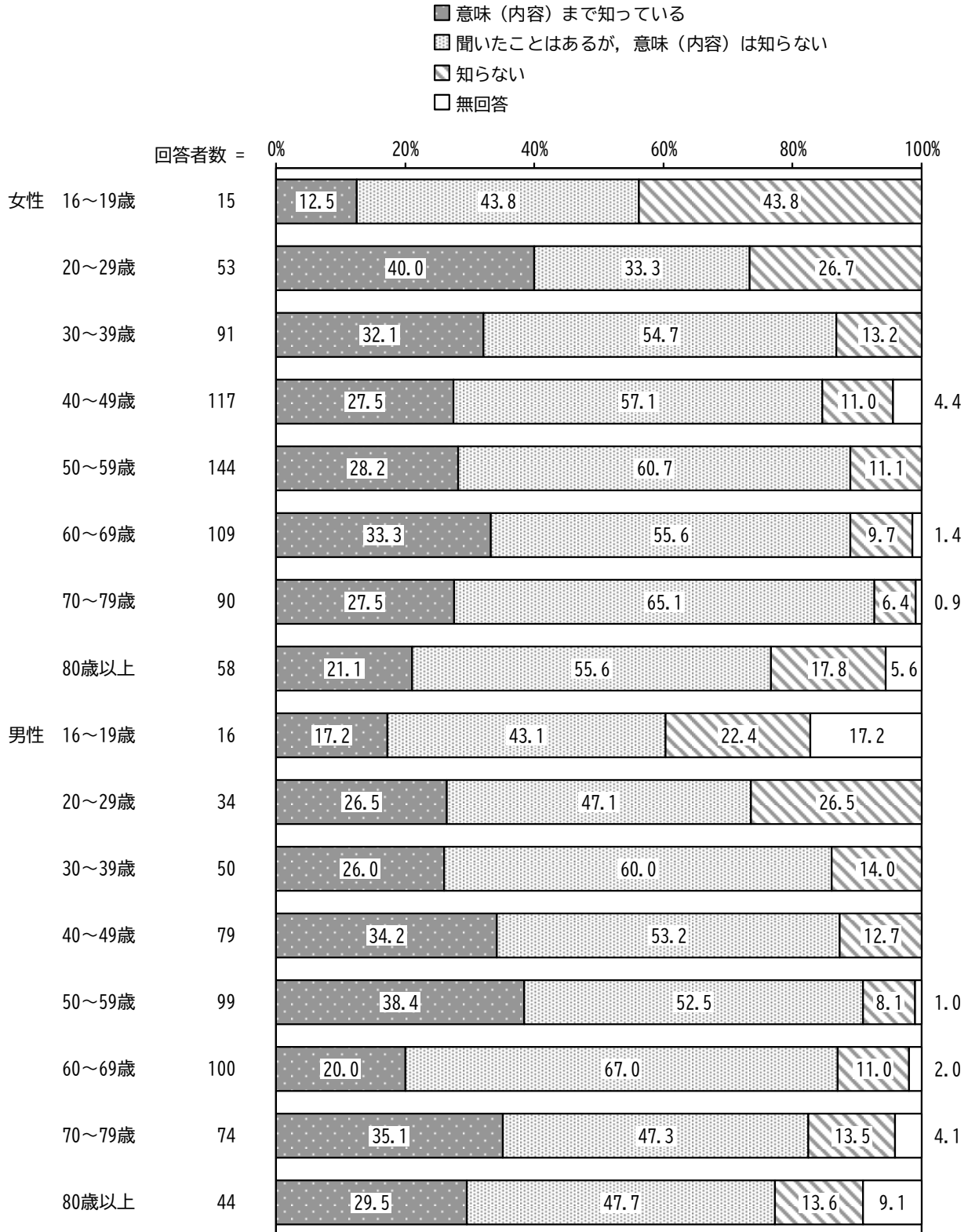
【性別・経年比較】

性別で令和2年度調査と比較すると、男女ともに、「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が増加しています。一方、「意味（内容）まで知っている」の割合が減少しています。



【性・年代別】

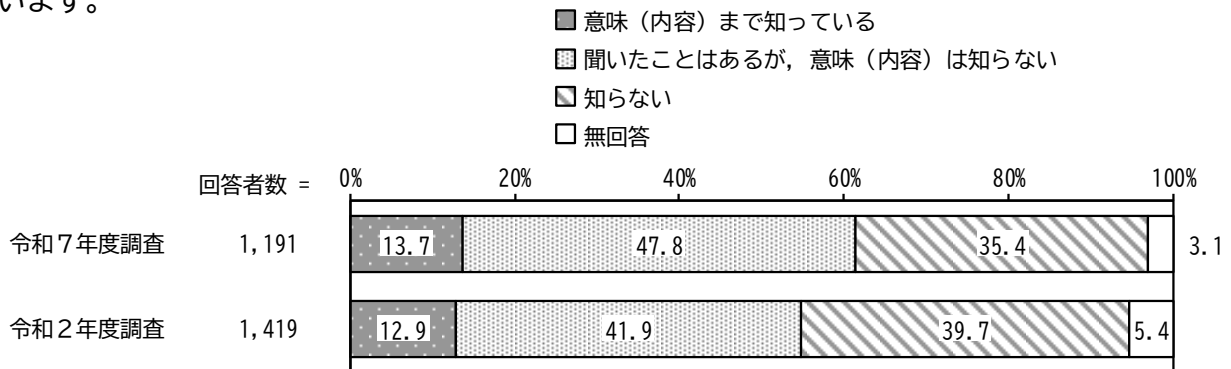
性・年代別にみると、女性では「知らない」の割合が16～19歳から60～69歳まで年代が上がるほど低い傾向にあり、男性では「意味（内容）まで知っている」の割合が16～19歳から50～59歳まで年代が上がるほど高い傾向にあり、「知らない」の割合が低くなっています。また、男性で「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が60～69歳で高くなっています。



(ウ) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

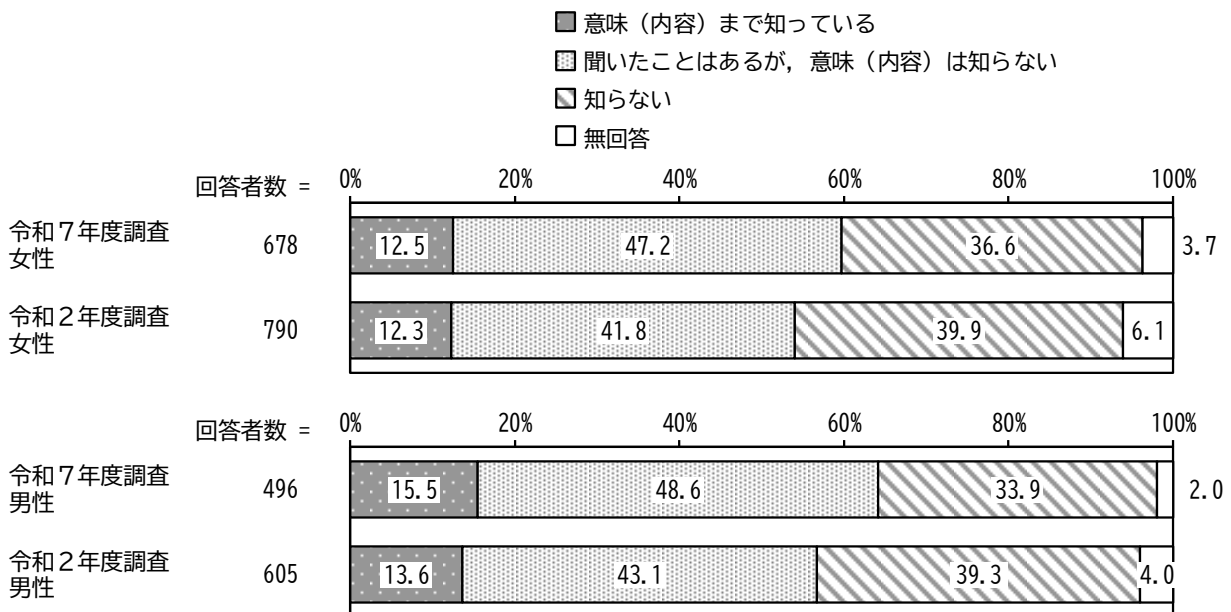
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が増加しています。



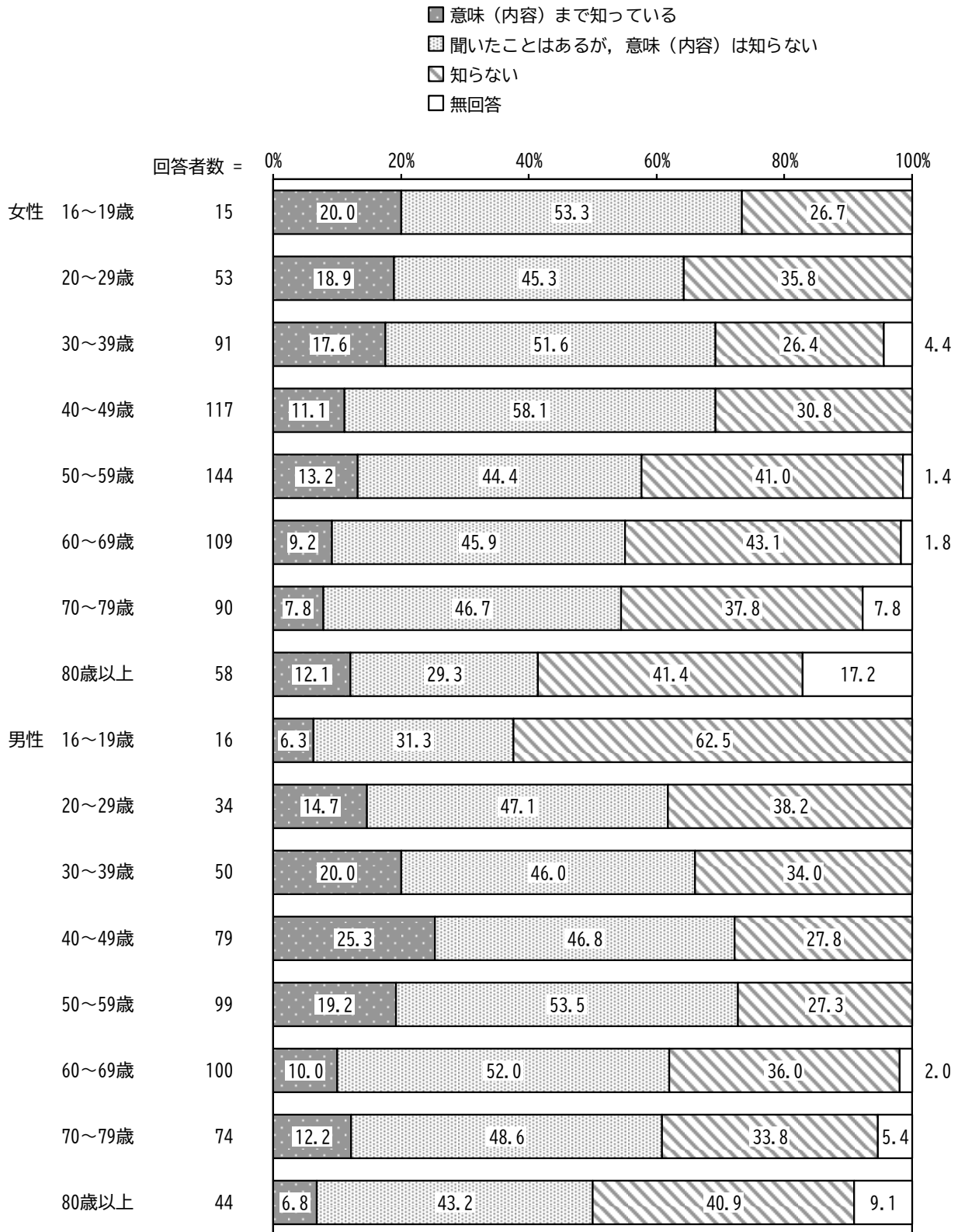
【性別・経年比較】

性別で令和2年度調査と比較すると、男女ともに、「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が増加しています。



【性・年代別】

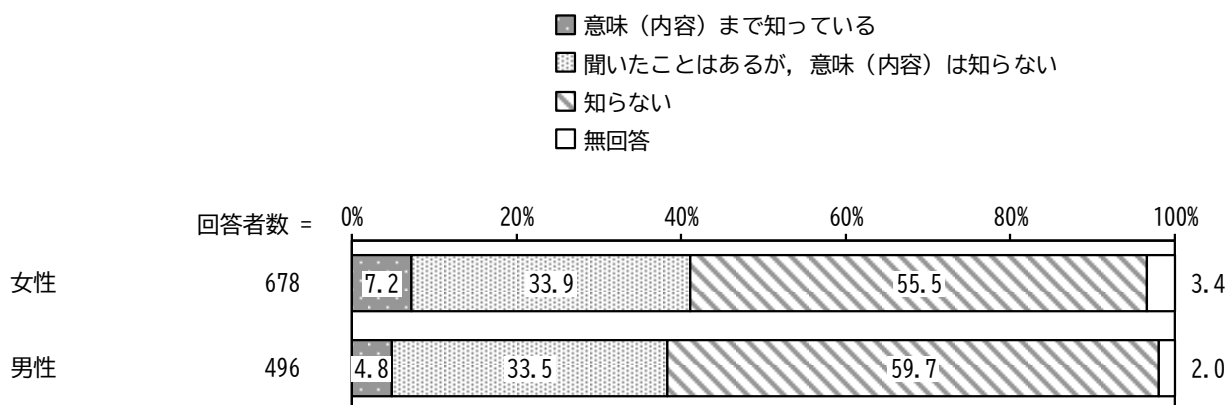
性・年代別にみると、女性では「意味（内容）まで知っている」の割合が16～19歳から70～79歳まで年代が上がるほど、男性では「意味（内容）まで知っている」の割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。また、女性で「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が40～49歳で高くなっています。



(工) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）

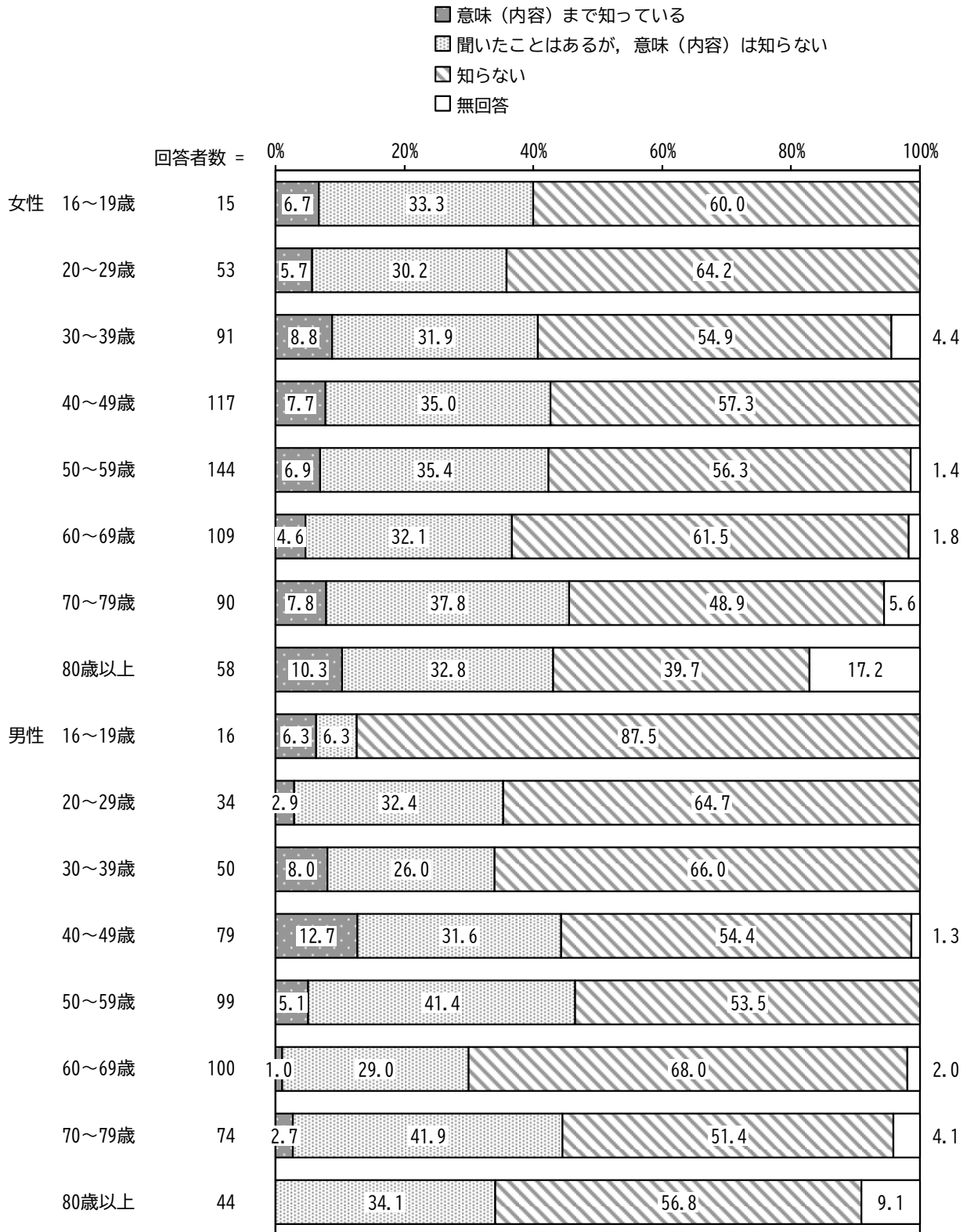
性別にみると、男女ともに、「知らない」の割合が50%を超えています。

【性別】



【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では「意味（内容）まで知っている」の割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。

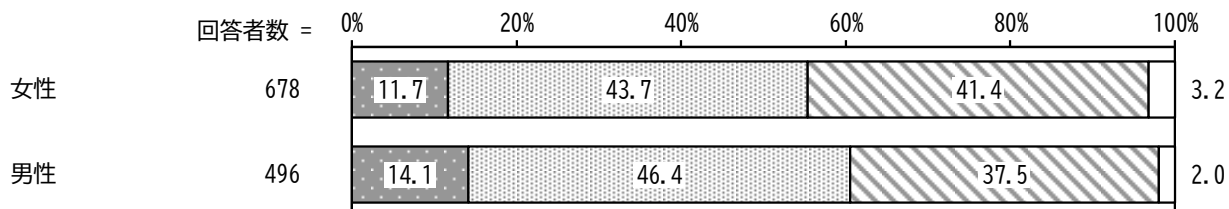


(オ) 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律 (LGBT 理解増進法)

性別にみると、男性に比べ女性で「知らない」の割合が 3.9 ポイント高くなっています。

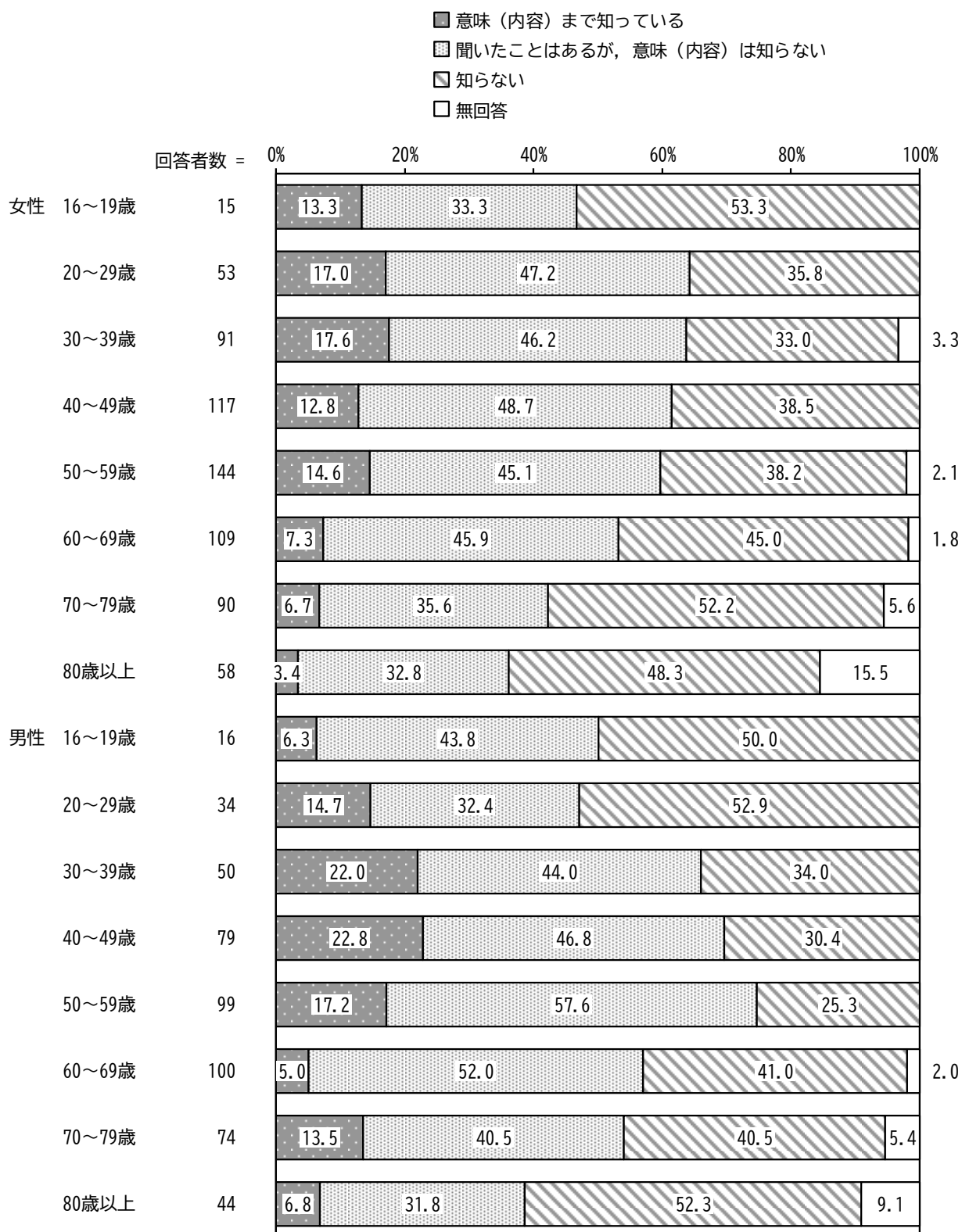
【性別】

- 意味 (内容) まで知っている
- ▨ 聞いたことはあるが、意味 (内容) は知らない
- ▧ 知らない
- 無回答



【性・年代別】

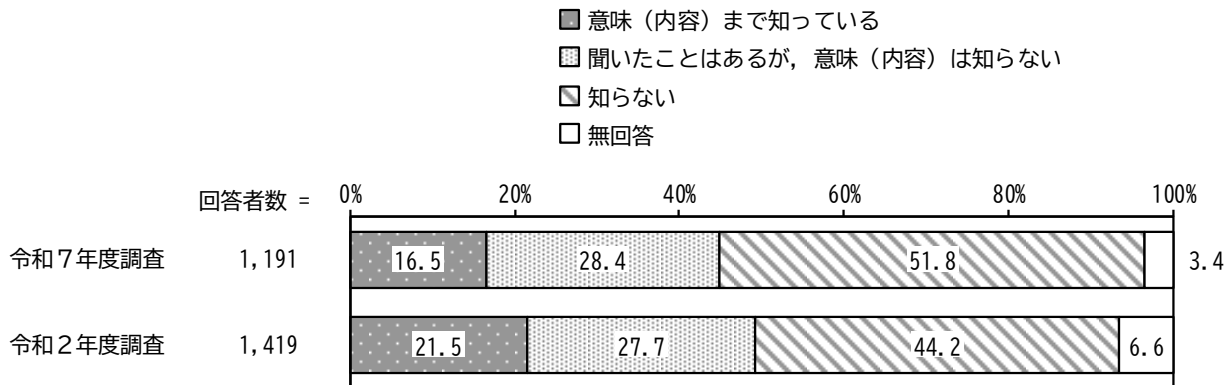
性・年代別にみると、女性では「意味（内容）まで知っている」の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。また、男性では「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が50～59歳で、「知らない」の割合が20～29歳、80歳以上で高くなっています。



(カ) 性別役割分担意識

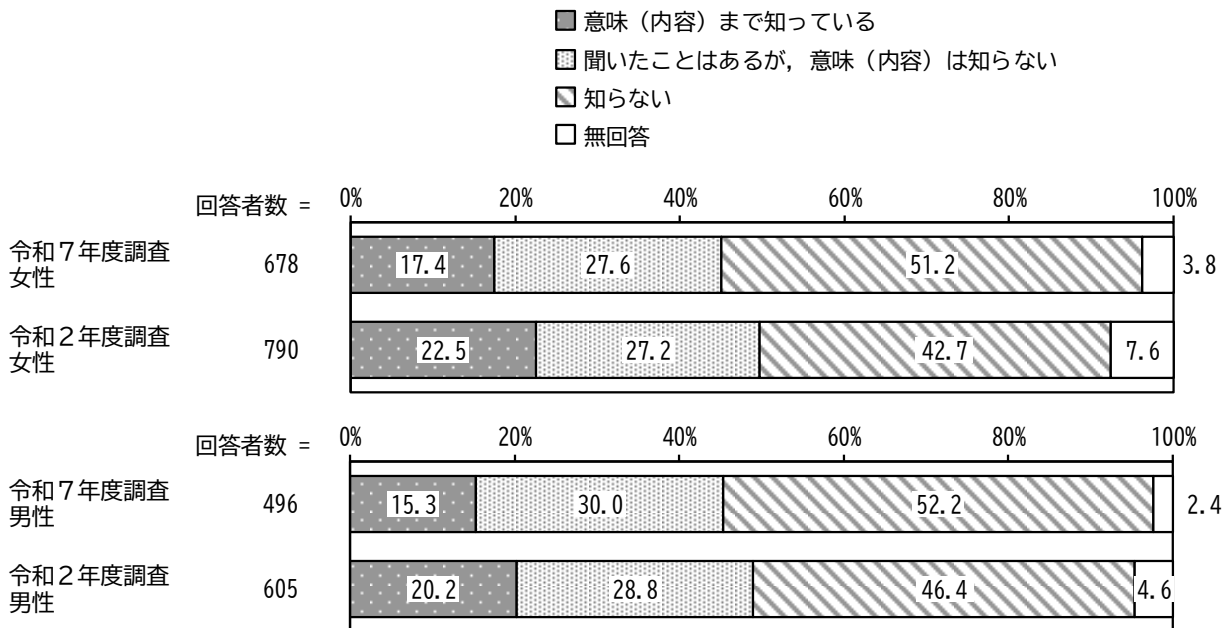
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「知らない」の割合が増加しています。



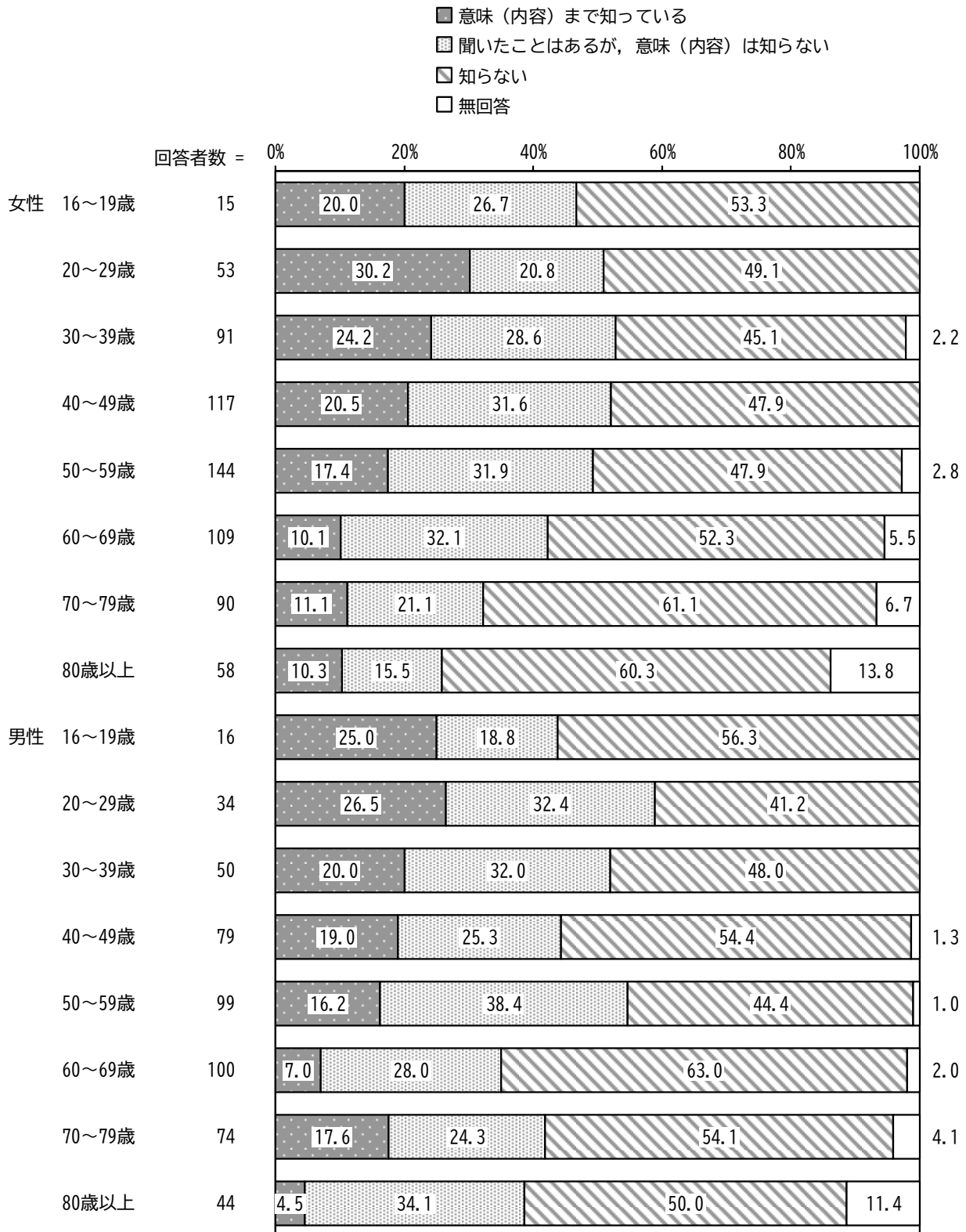
【性別・経年比較】

性別で令和2年度調査と比較すると、男女ともに、「知らない」の割合が増加しています。



【性・年代別】

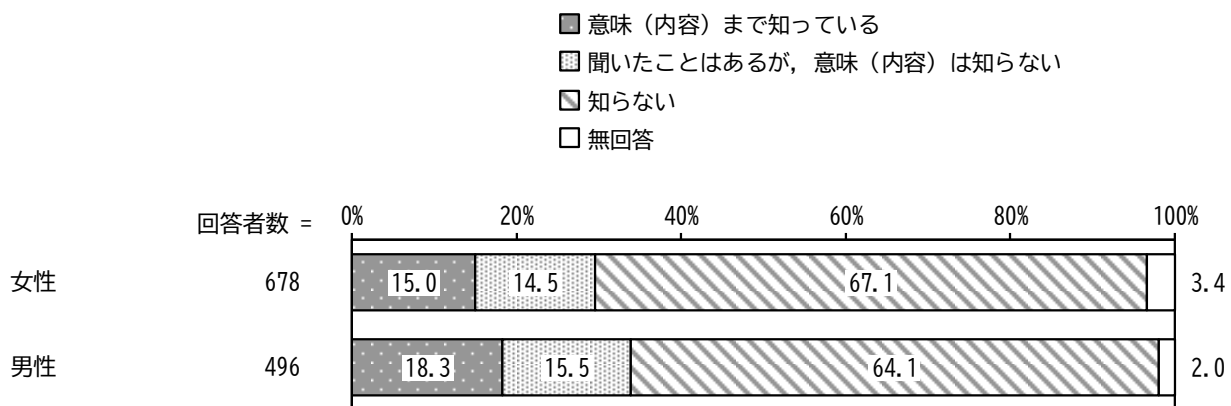
性・年代別にみると、女性では「知らない」の割合が30～39歳から70～79歳まで年代が上がるほど高い傾向にあり、男性では「意味（内容）まで知っている」の割合が20～29歳から60～69歳まで年代が上がるほど低くなっています。また、男性で「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が50～59歳で高くなっています。



(キ) アンコンシャス・バイアス

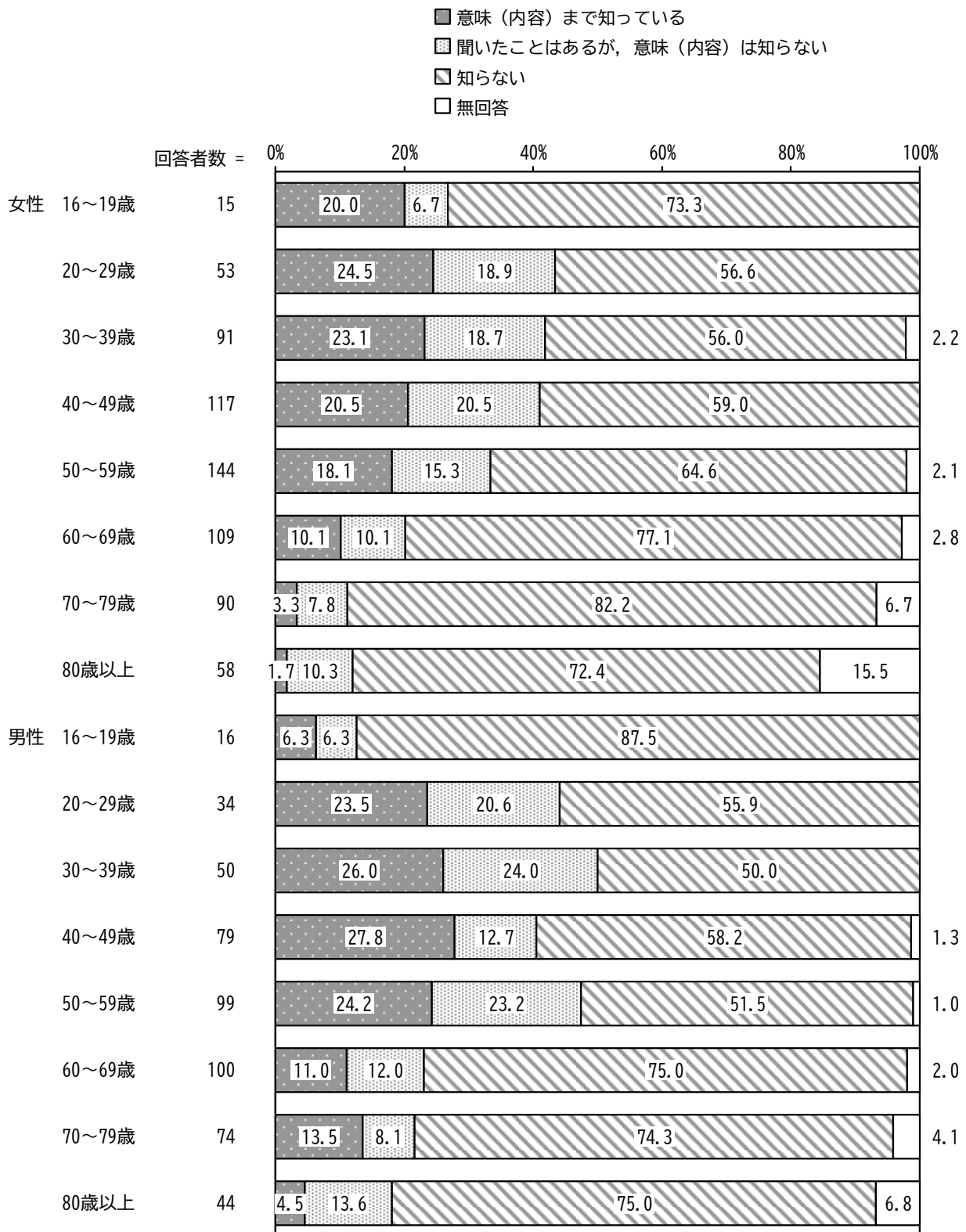
性別にみると、男女ともに「知らない」の割合が60%を超えています。

【性別】



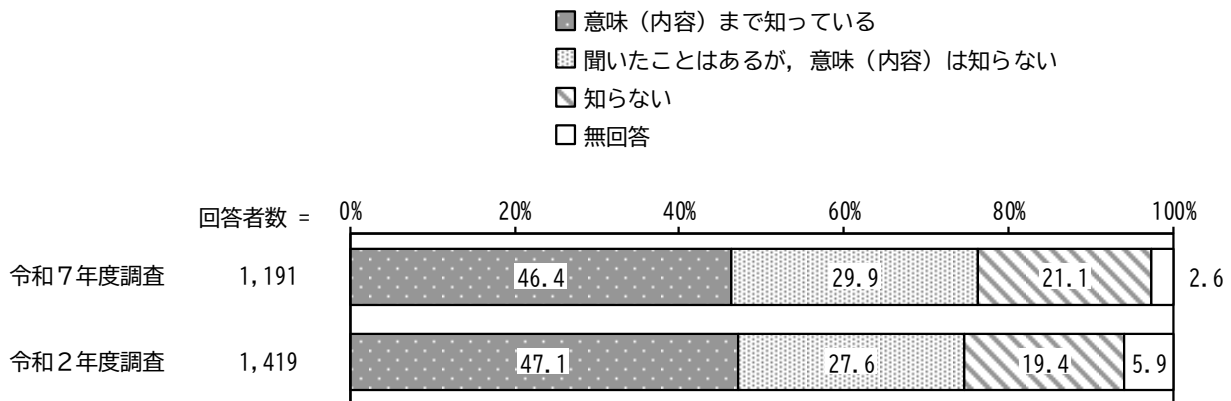
【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「意味（内容）まで知っている」の割合が20～29歳から80歳以上まで年代が上がるほど、男性では「意味（内容）まで知っている」の割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど低い傾向にあります。



(ク) ダイバーシティ (多様性)

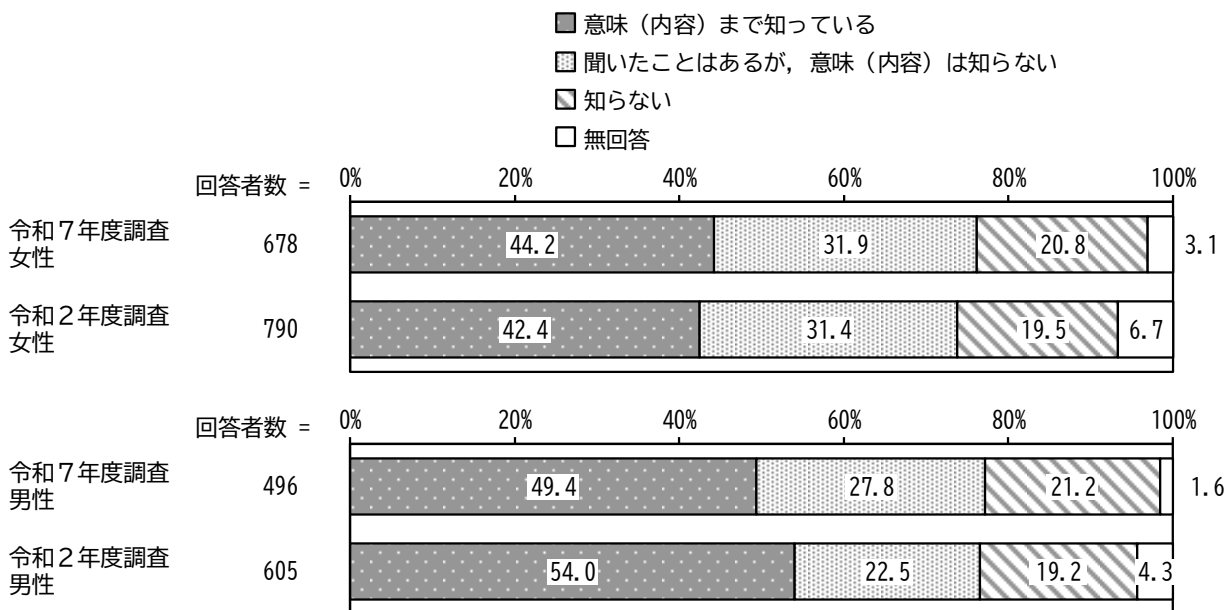
【経年比較】



【性別・経年比較】

性別にみると、女性に比べ男性で「意味(内容)まで知っている」の割合が5.2ポイント高くなっています。

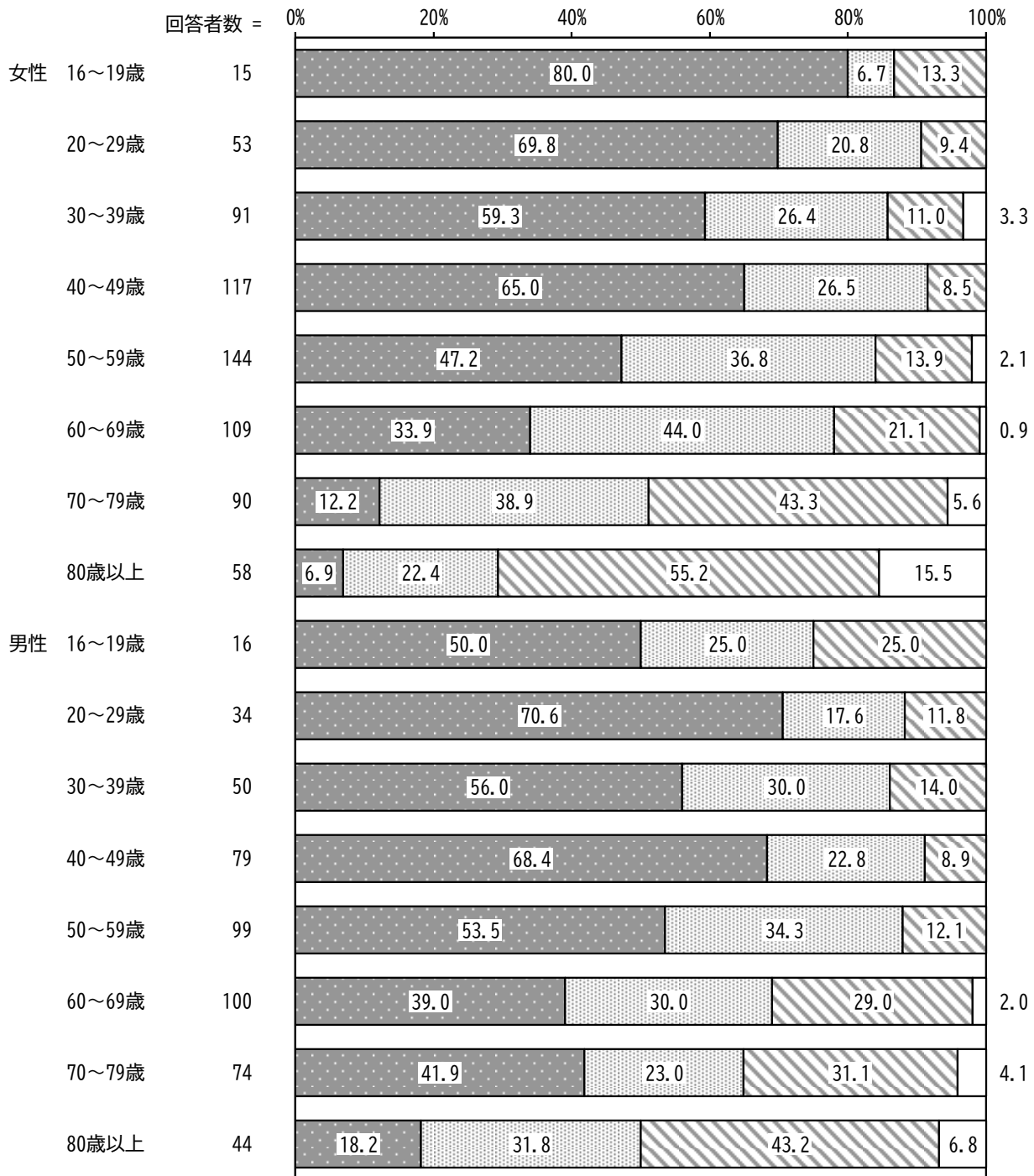
性別で令和2年度調査と比較すると、男性で「聞いたことはあるが、意味(内容)は知らない」の割合が増加しています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が16～19歳から60～69歳まで年代が上がるほど高く、男性では「知らない」の割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど高く、「意味（内容）まで知っている」の割合が低い傾向にあります。

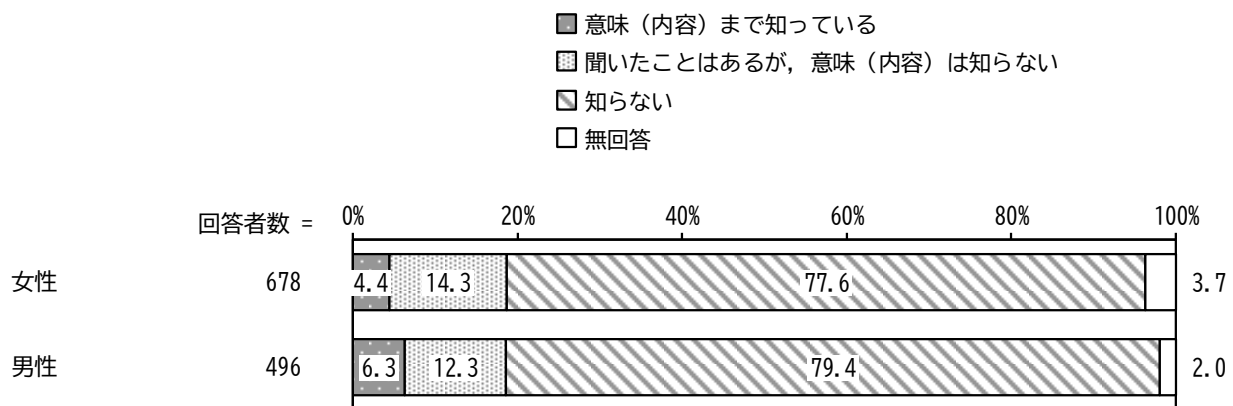
- 意味（内容）まで知っている
- ▨ 聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない
- ▧ 知らない
- 無回答



(ケ) SOGI

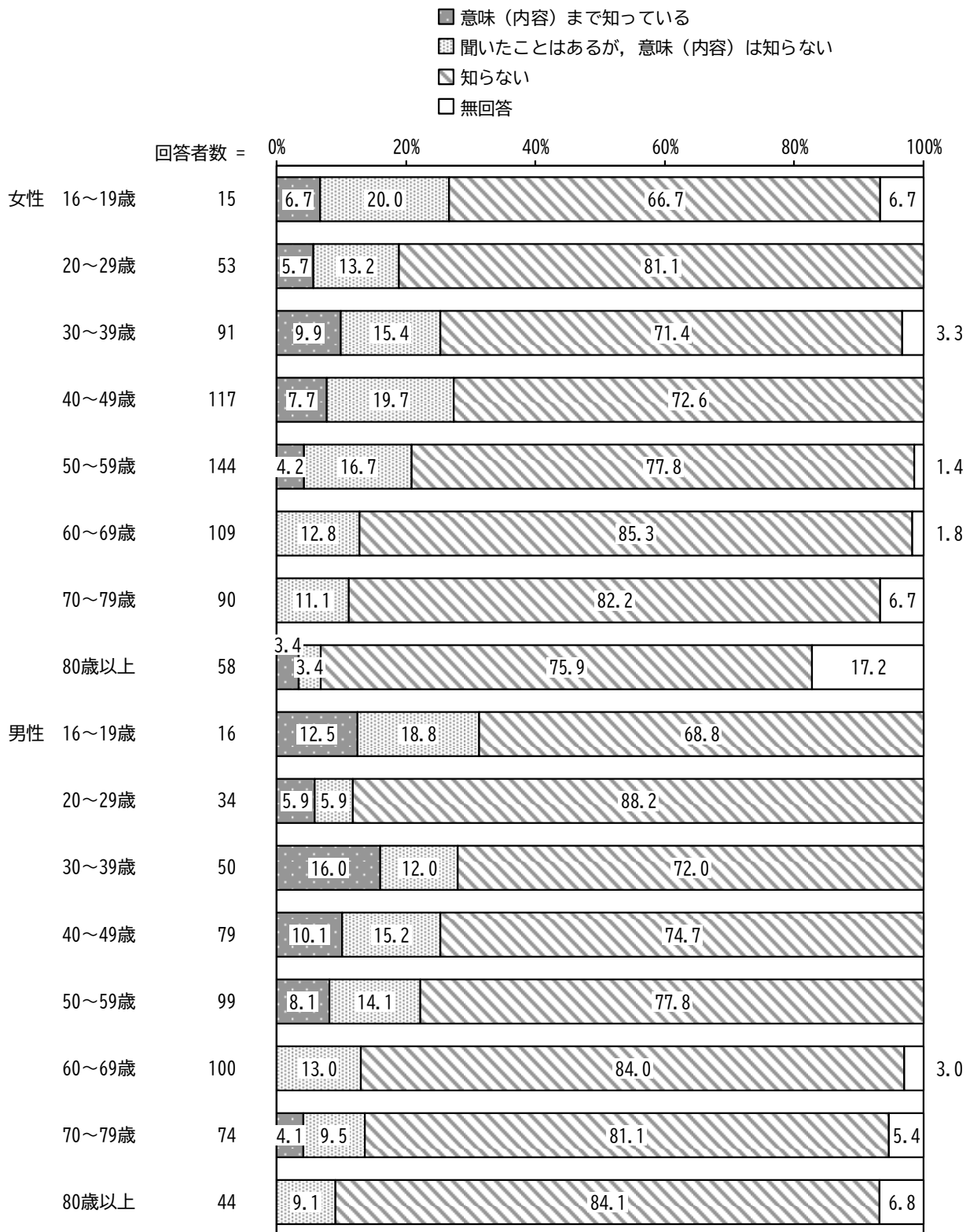
性別にみると、男女ともに「知らない」の割合が70%を超えています。

【性別】



【性・年代別】

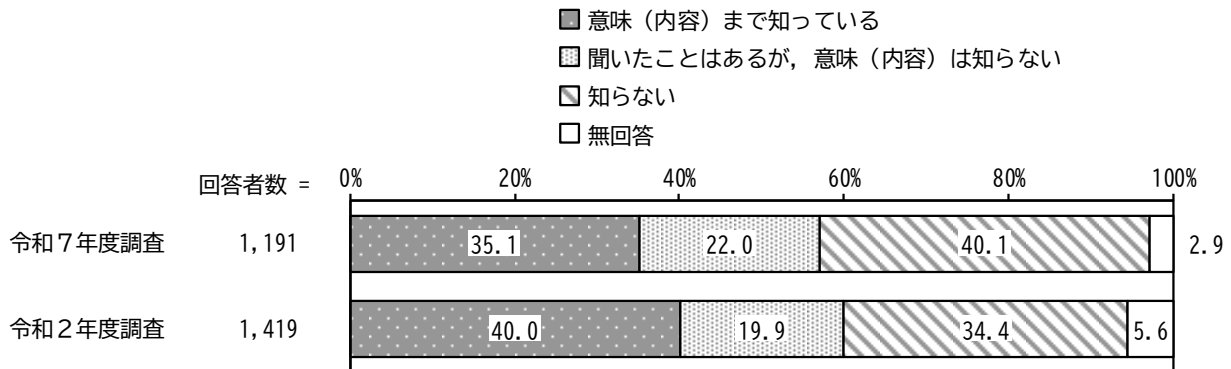
性・年代別にみると、女性では「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど低く、男性では「知らない」の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど高い傾向にあります。



(コ) デートDV

【経年比較】

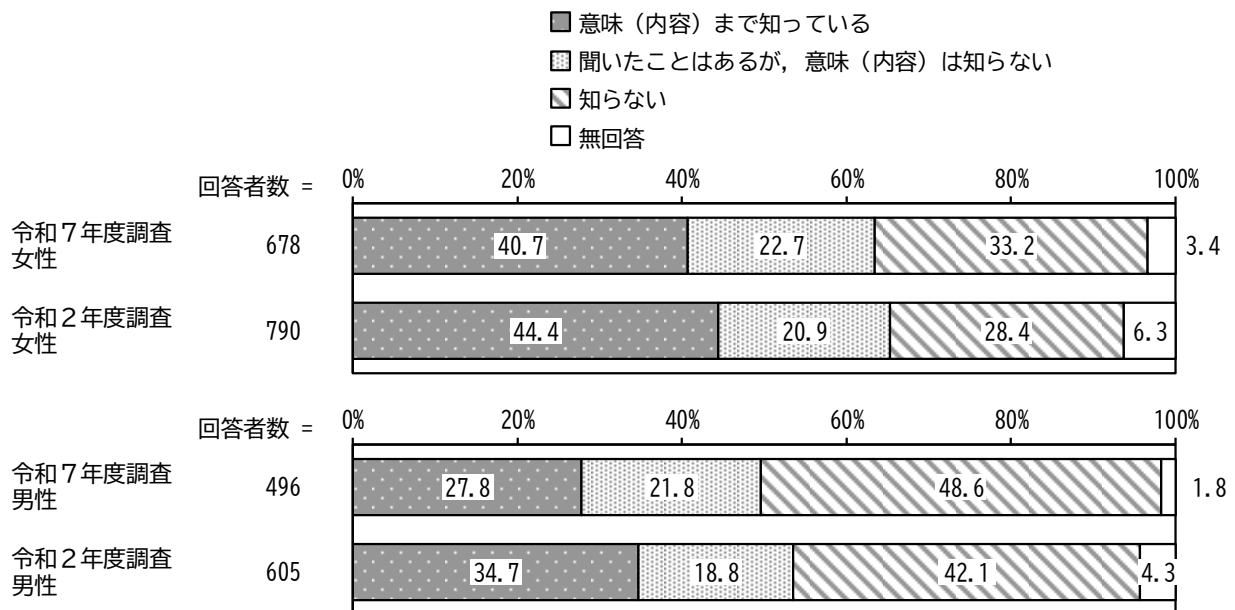
令和2年度調査と比較すると、「知らない」の割合が増加しています。



【性別・経年比較】

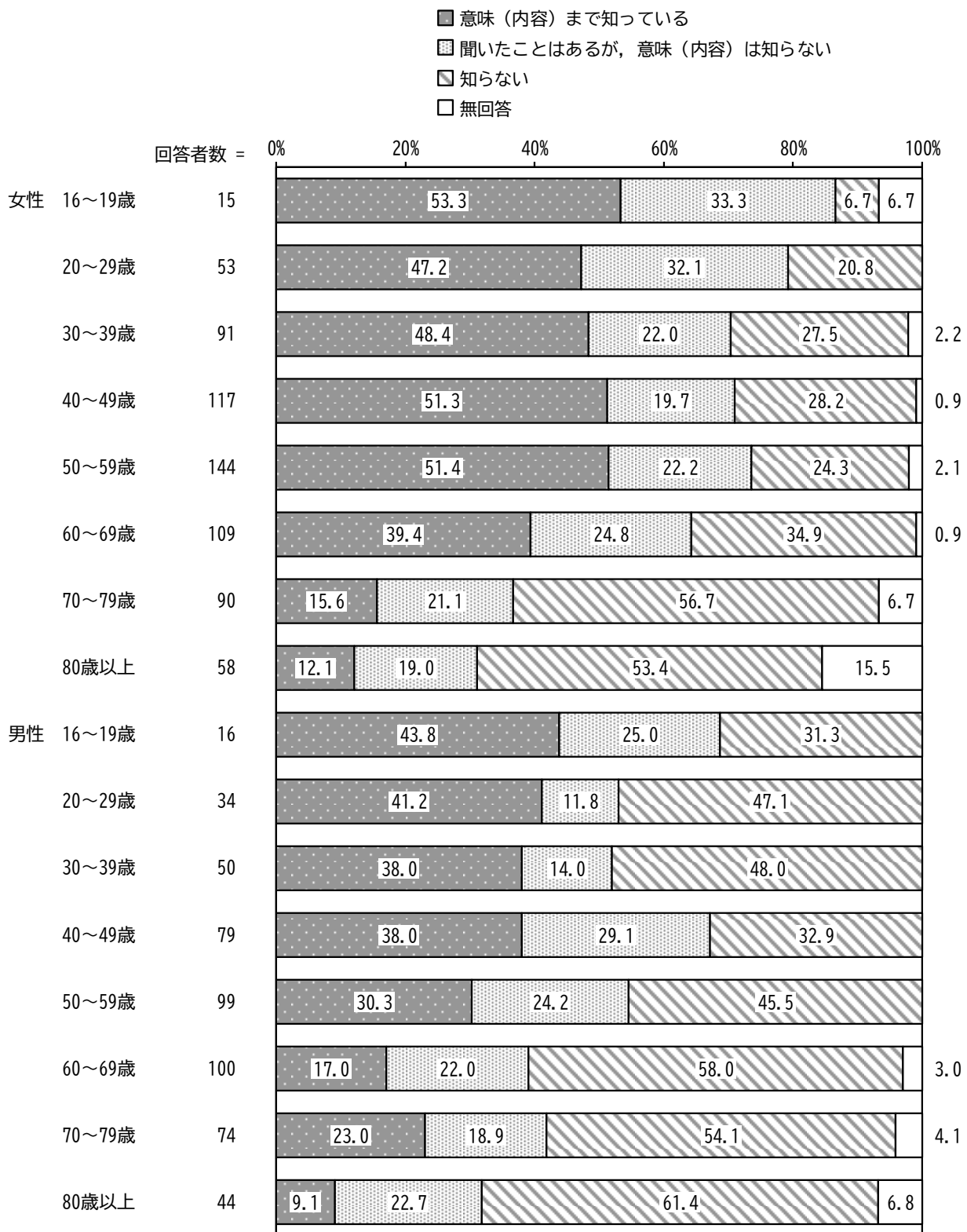
性別にみると、男性に比べ女性で「意味（内容）まで知っている」の割合が12.9ポイント高く、女性に比べ男性で「知らない」の割合が15.4ポイント高くなっています。

性別で令和2年度調査と比較すると、男女ともに「意味（内容）まで知っている」の割合が減少しています。一方、「知らない」の割合が増加しています。



【性・年代別】

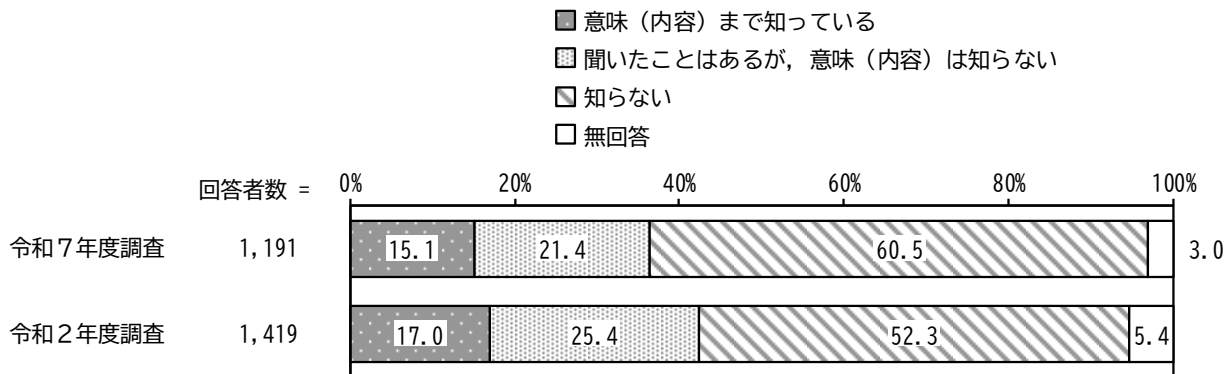
性・年代別にみると、女性では「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が20～29歳で高くなっています。また、男性では「意味（内容）まで知っている」の割合が16～19歳から60～69歳まで年代が上がるほど低い傾向にあります。



(サ) ダブルケア

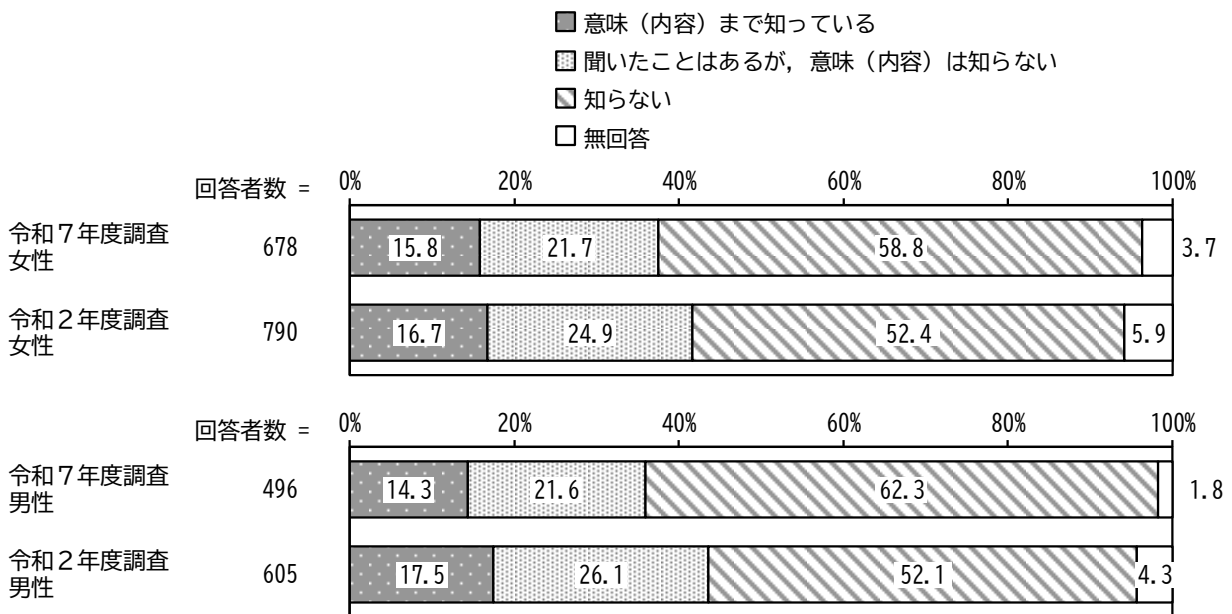
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「知らない」の割合が増加しています。



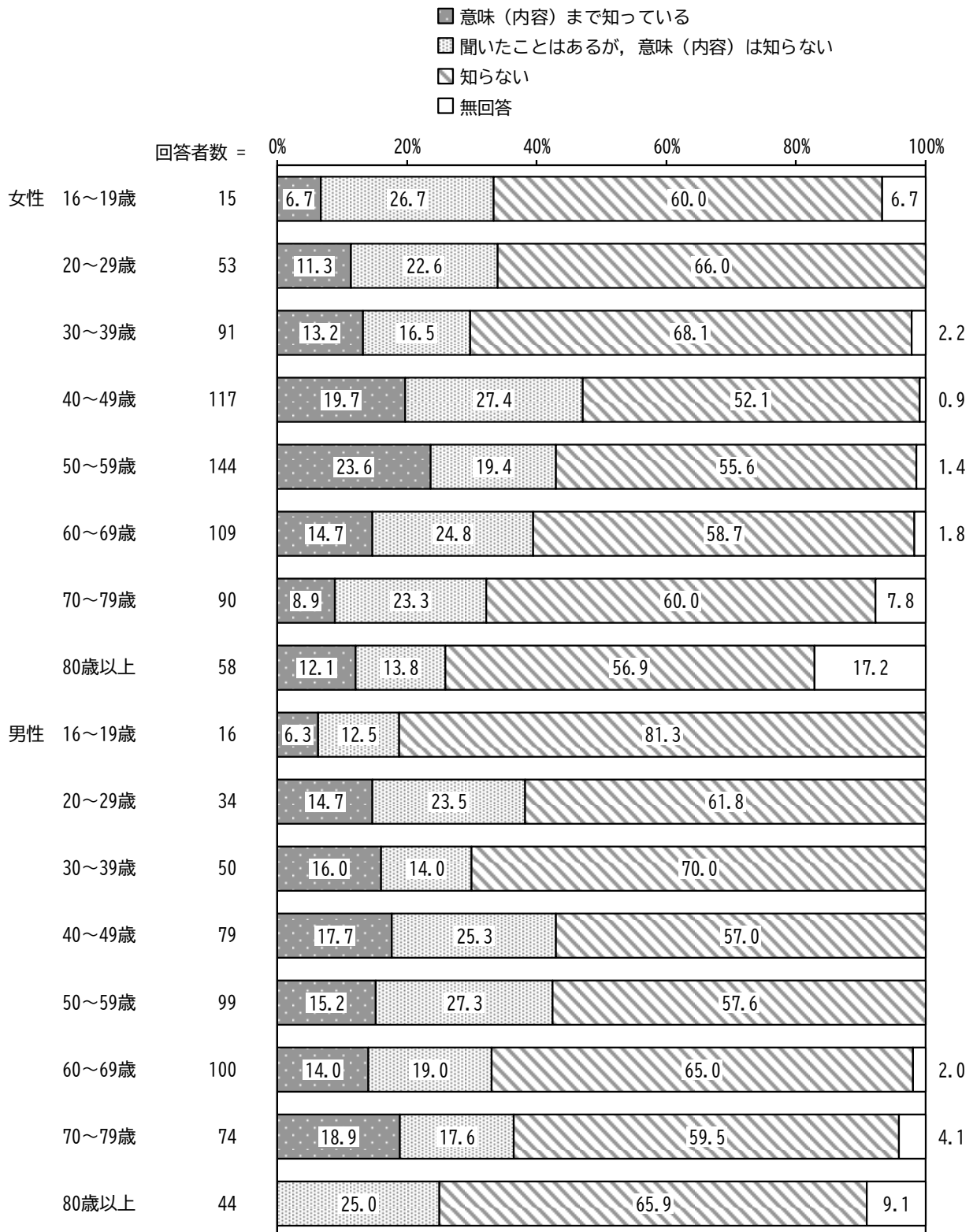
【性別・経年比較】

性別で令和2年度調査と比較すると、男女ともに「知らない」の割合が増加しています。



【性・年代別】

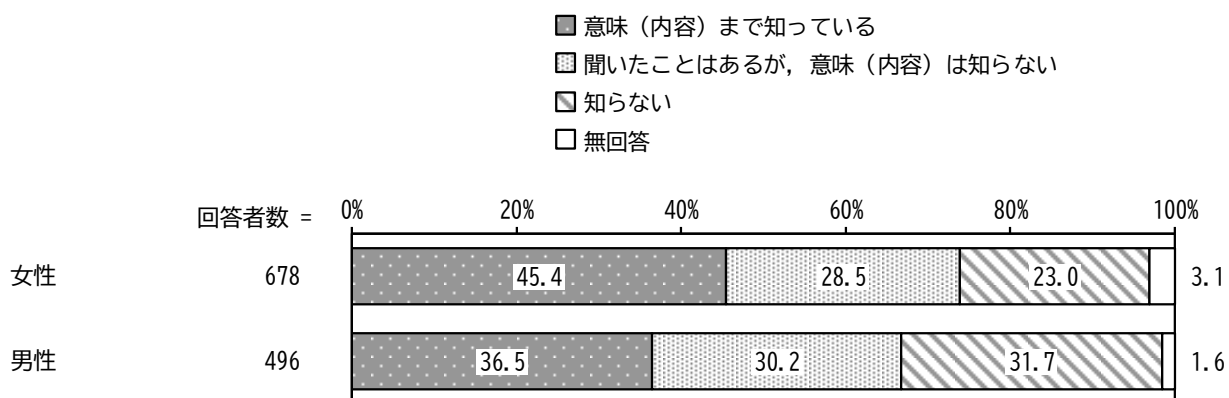
性・年代別にみると、女性では「意味（内容）まで知っている」の割合が16～19歳から50～59歳まで年代が上がるほど高くなっています。



(シ) ワーキングケアラー

【性別】

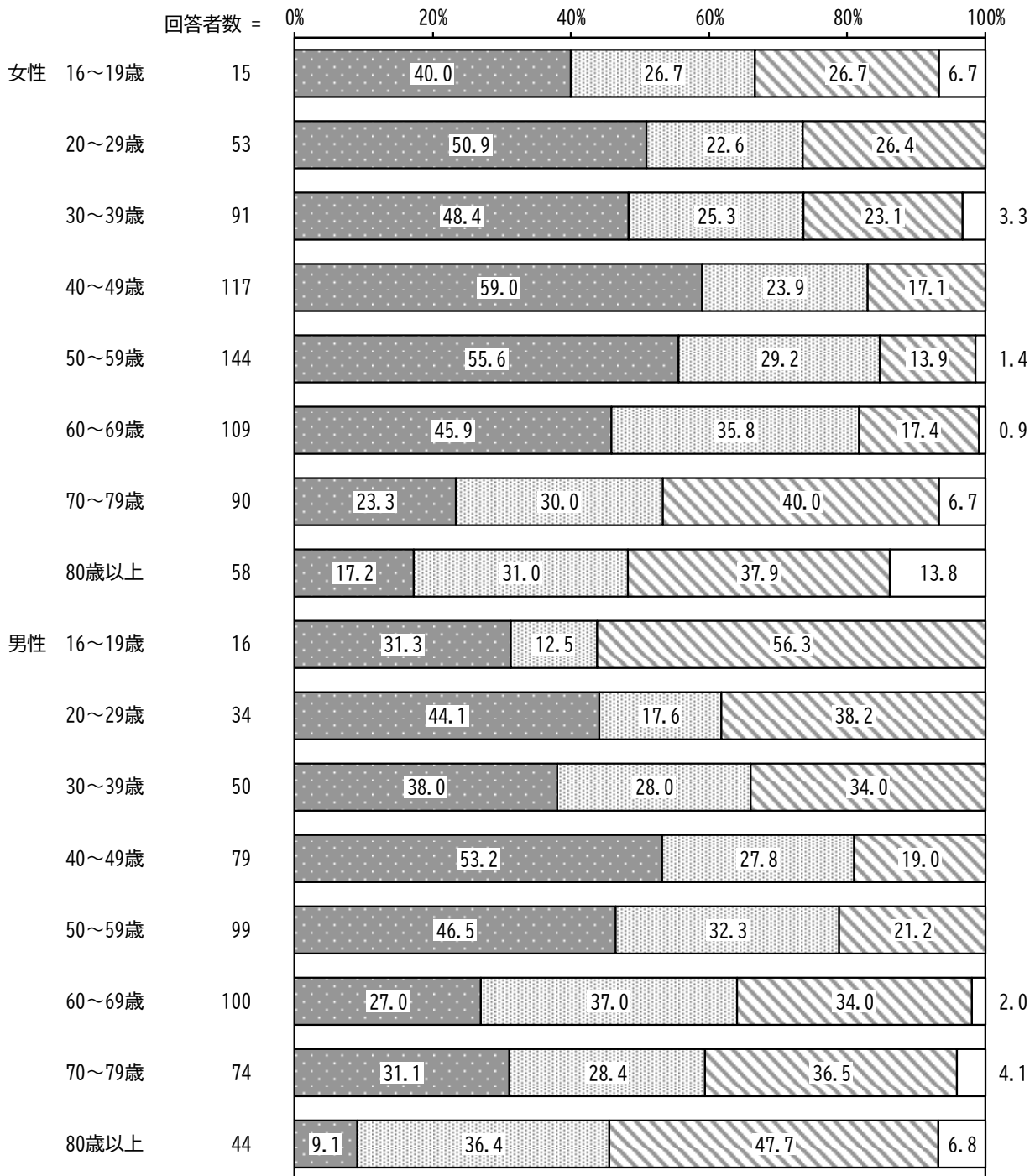
性別にみると、男性に比べ女性で「意味（内容）まで知っている」の割合が8.9ポイント高く、女性に比べ男性で「知らない」の割合が8.7ポイント高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性では「意味（内容）まで知っている」の割合が40～49歳から80歳以上まで年代が上がるほど低く、男性では「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が16～19歳から60～69歳まで年代が上がるほど高い傾向にあります。

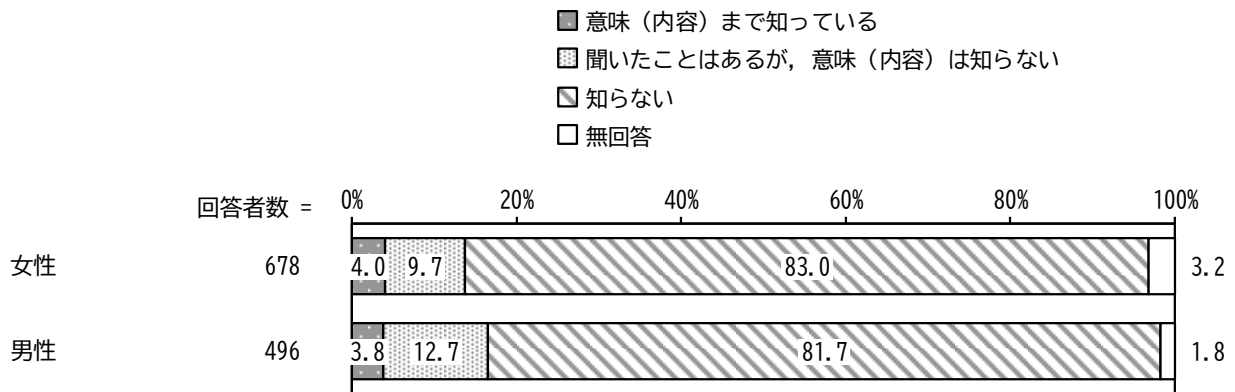
- 意味（内容）まで知っている
- ▨ 聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない
- ▧ 知らない
- 無回答



(ス) リプロダクティブ・ヘルツ/ライツ

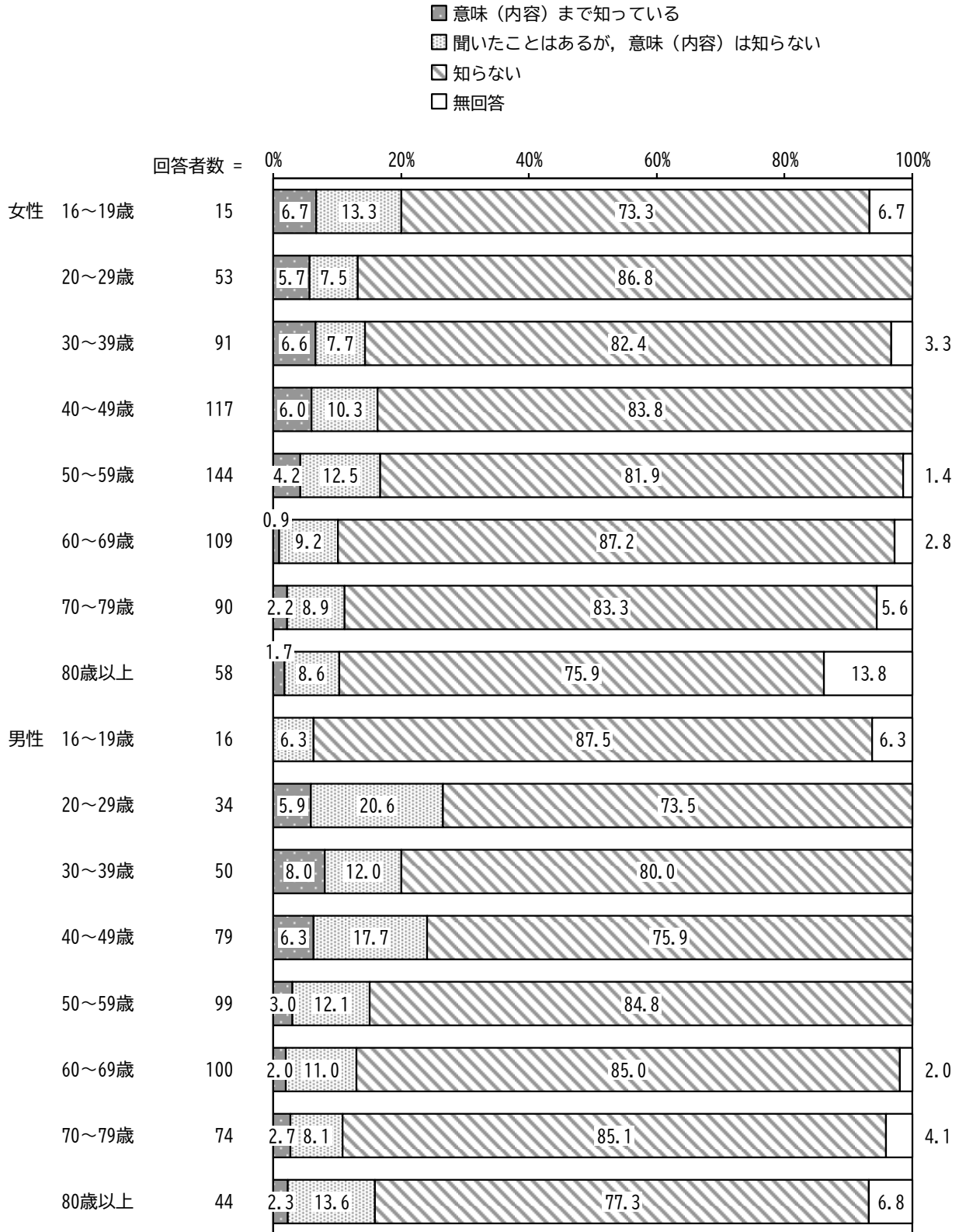
性別にみると、男女ともに「知らない」の割合が80%を超えています。

【性別】



【性・年代別】

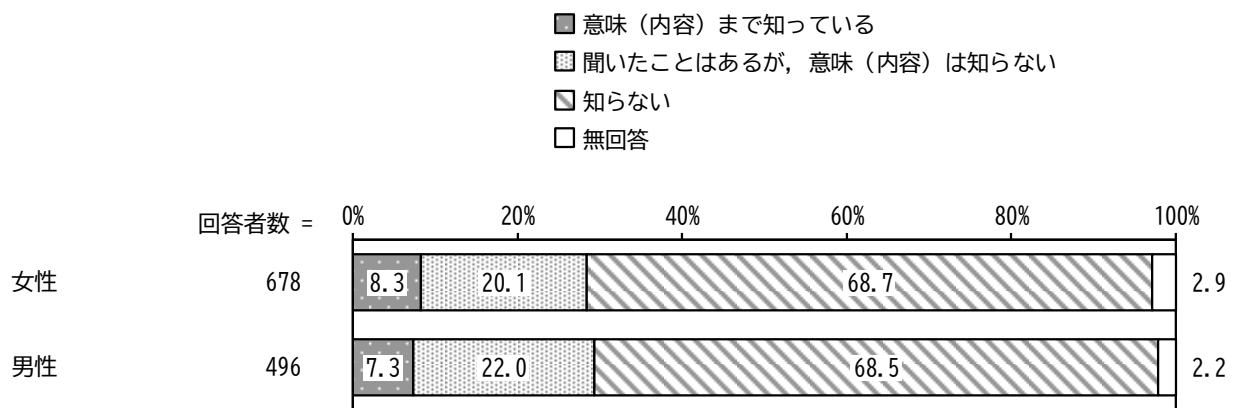
性・年代別にみると、男性では「意味（内容）まで知っている」の割合が30～39歳から80歳以上まで年代が上がるほど低くなっています。



(セ) ポジティブ・アクション

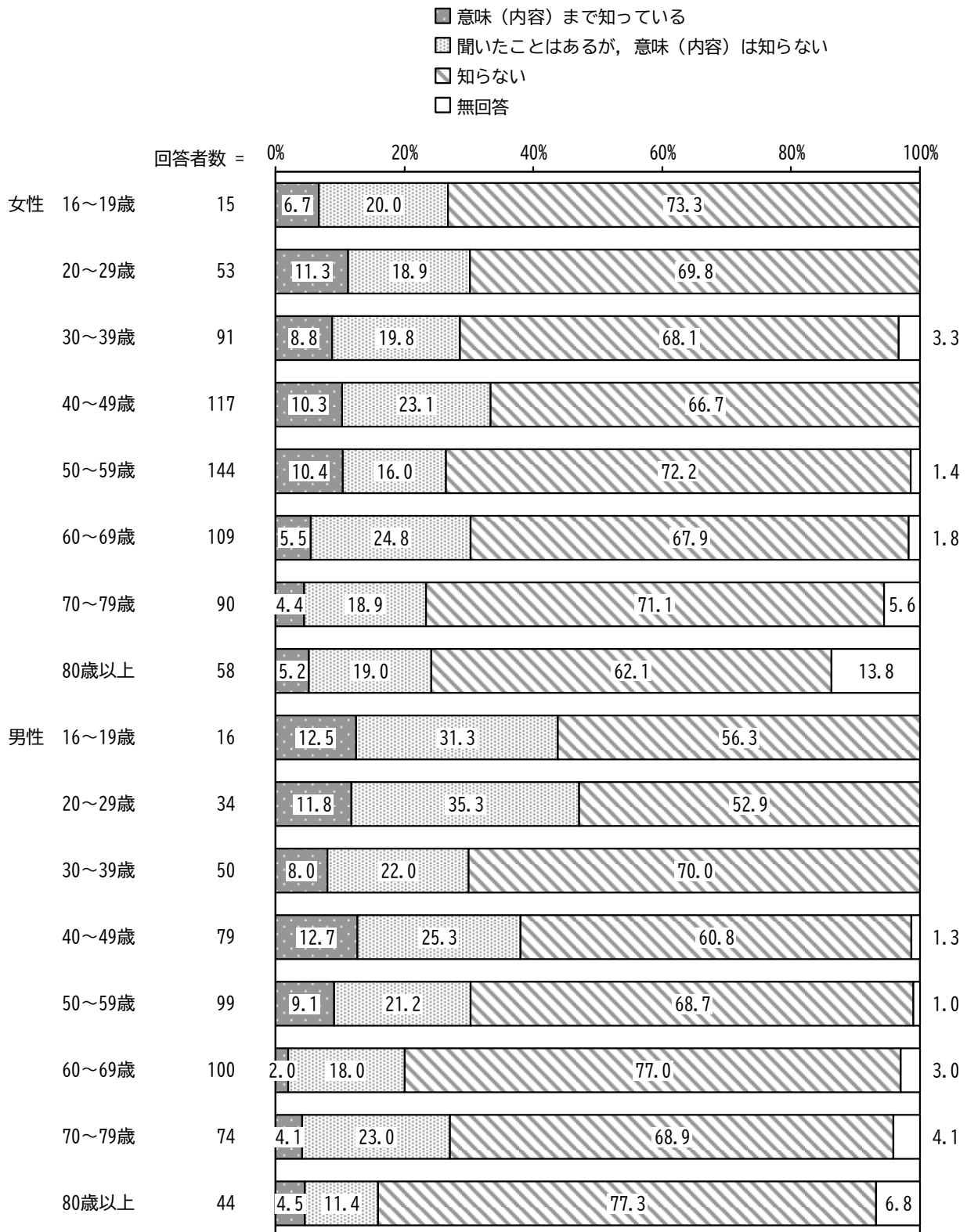
性別にみると、「知らない」の割合が60%を超えています。

【性別】



【性・年代別】

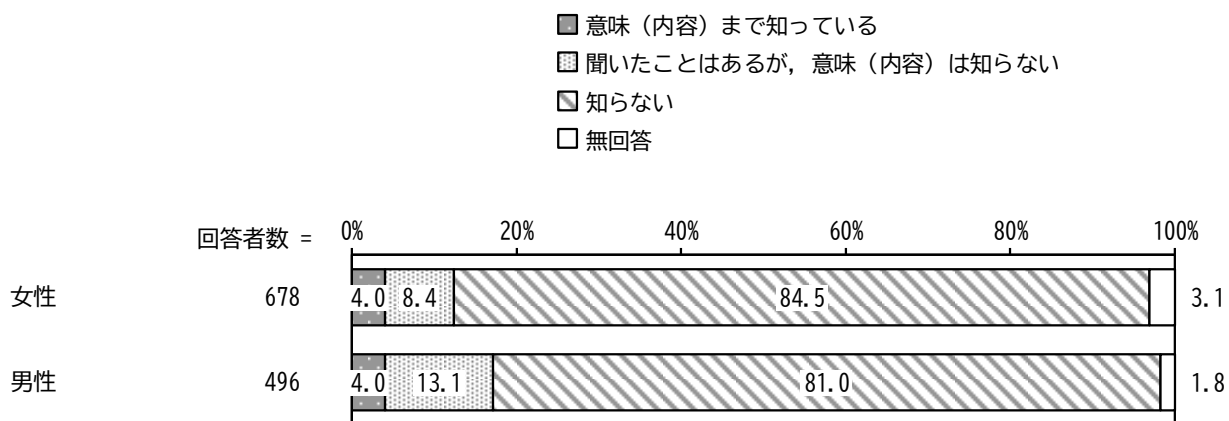
性・年代別にみると、男性では「意味（内容）まで知っている」の割合が16～19歳から30～39歳まで年代が上がるほど低くなっています。



(ソ) オールド・ボーイズ・ネットワーク

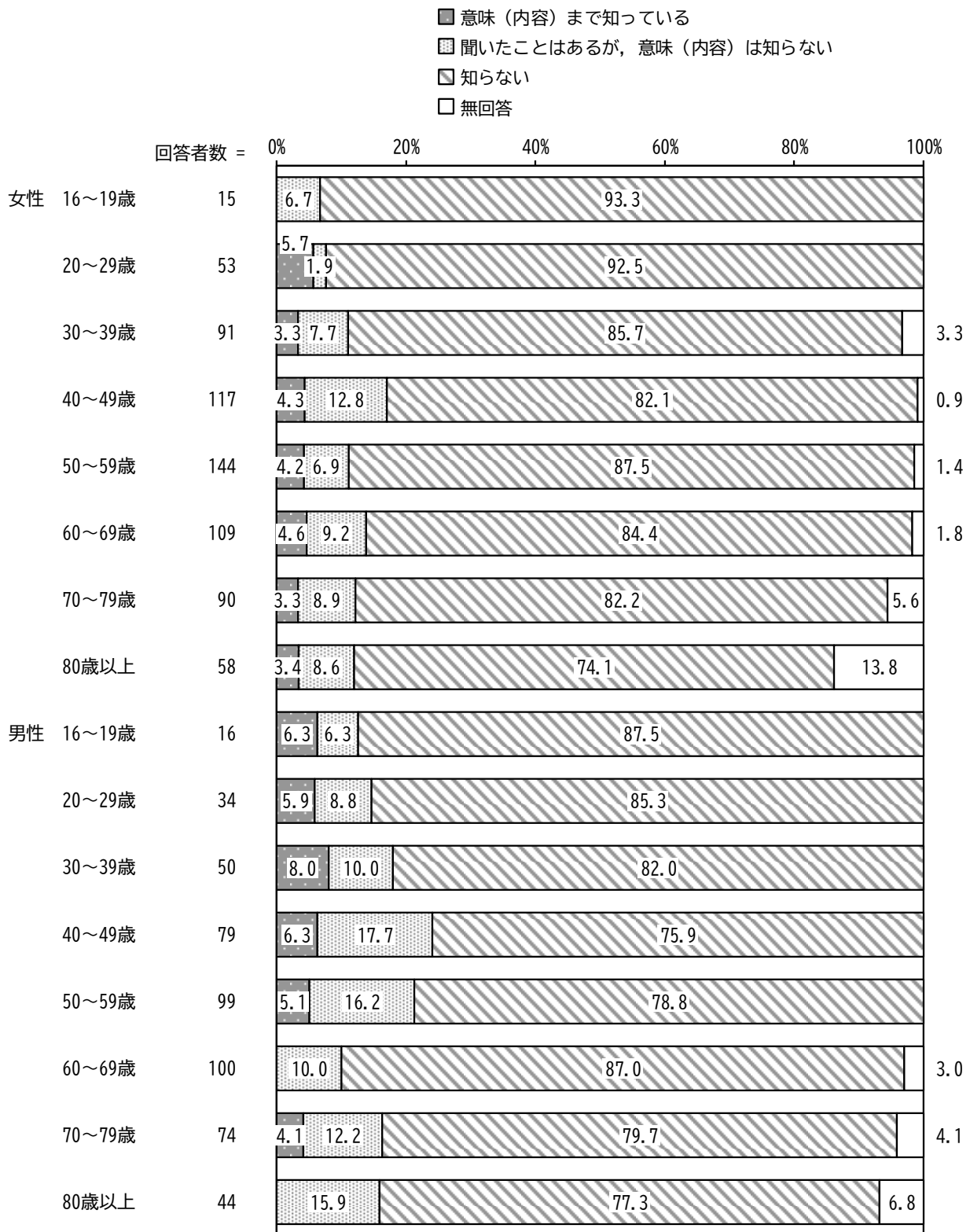
性別にみると、男女ともに「知らない」の割合が80%を超えています。

【性別】



【性・年代別】

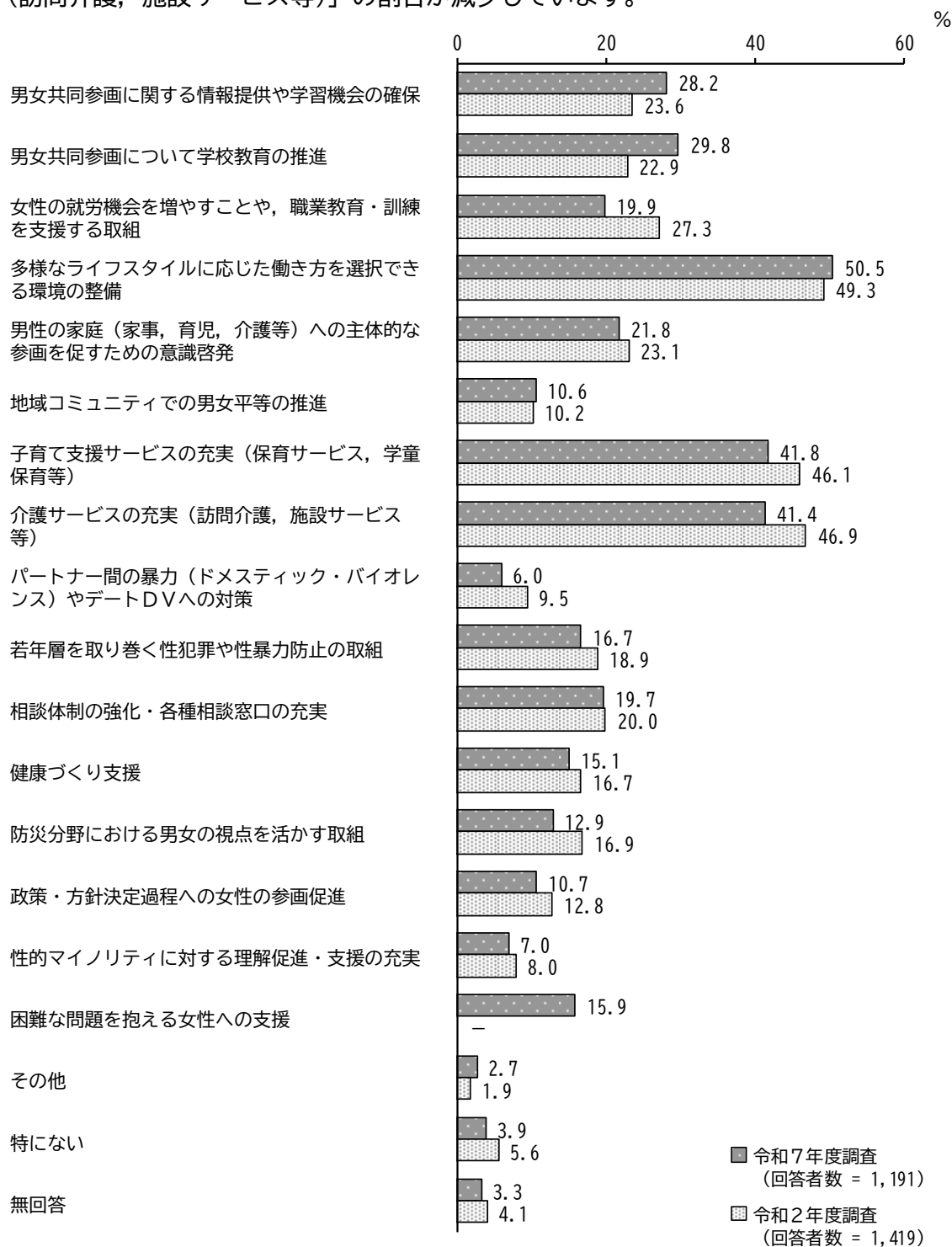
性・年代別にみると、女性では「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が60～69歳から80歳以上まで年代が上がるほど低くなっています。また、男性では「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が16～19歳から40～49歳まで年代が上がるほど高くなっています。



問 33 今後、調布市における男女共同参画を推進するために、特にどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。(〇は5つまで)

「多様なライフスタイルに応じた働き方を選択できる環境の整備」の割合が 50.5%と最も高く、次いで「子育て支援サービスの充実（保育サービス、学童保育等）」の割合が 41.8%、「介護サービスの充実（訪問介護、施設サービス等）」の割合が 41.4%となっています。

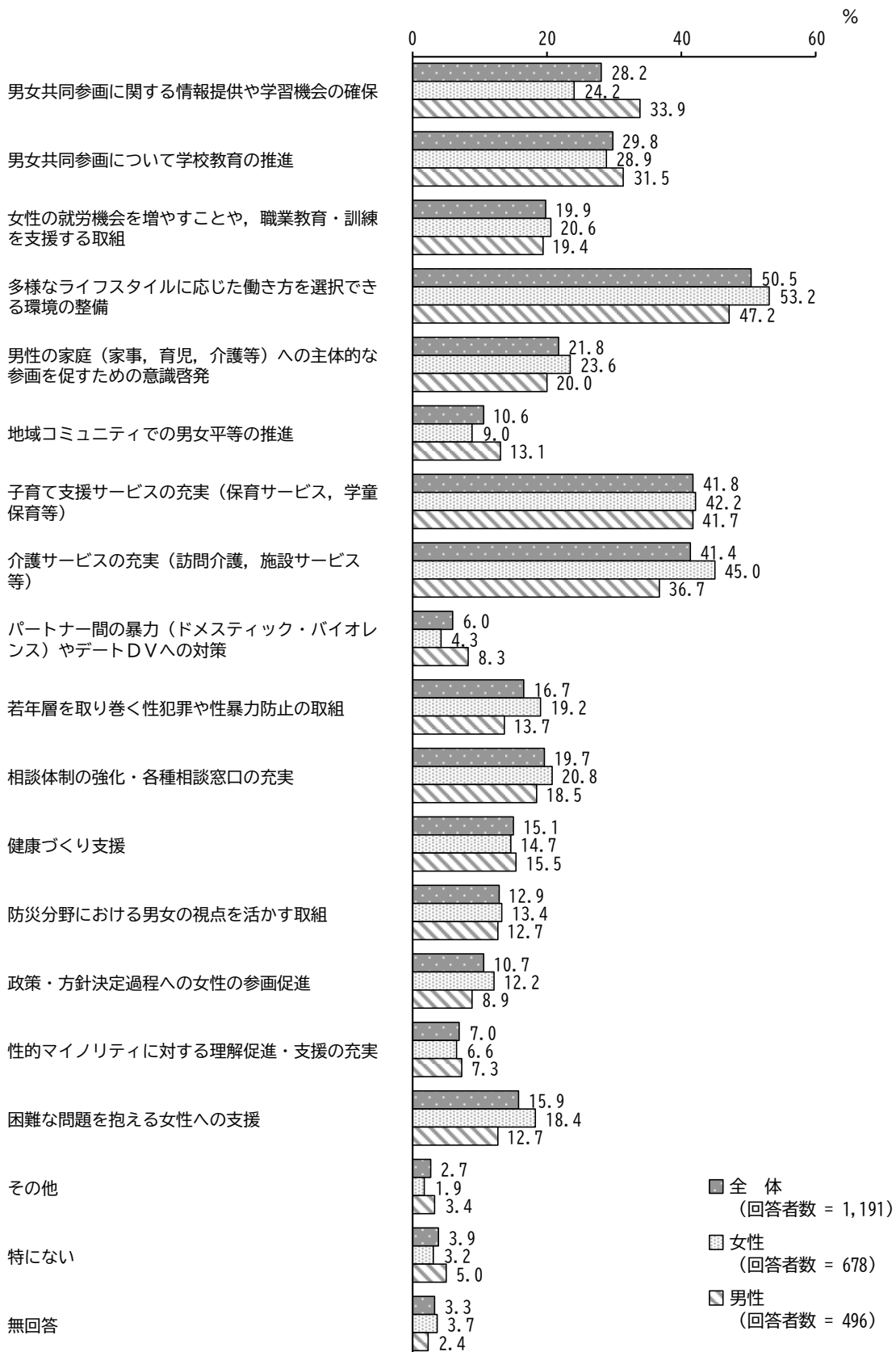
令和2年度調査と比較すると、主に「男女共同参画について学校教育の推進」の割合が増加しています。一方、主に「女性の就労機会を増やすことや、職業教育・訓練を支援する取組」「介護サービスの充実（訪問介護、施設サービス等）」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「男性の家庭（家事、育児、介護等）への主体的な参画を促すための意識啓発」が「男性の家庭（家事、育児、介護等）への主体的な参加を促すための意識啓発」、「性的マイノリティに対する理解促進・支援の充実」が「性的マイノリティに対する理解促進・環境整備」となっており、「困難な問題を抱える女性への支援」がありませんでした。

【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「多様なライフスタイルに応じた働き方を選択できる環境の整備」の割合が6.0ポイント、「介護サービスの充実（訪問介護、施設サービス等）」の割合が8.3ポイント、「若年層を取り巻く性犯罪や性暴力防止の取組」の割合が5.5ポイント、「困難な問題を抱える女性への支援」の割合が5.7ポイント高く、女性に比べ男性で「男女共同参画に関する情報提供や学習機会の確保」の割合が9.7ポイント高くなっています。



【性・年代別】

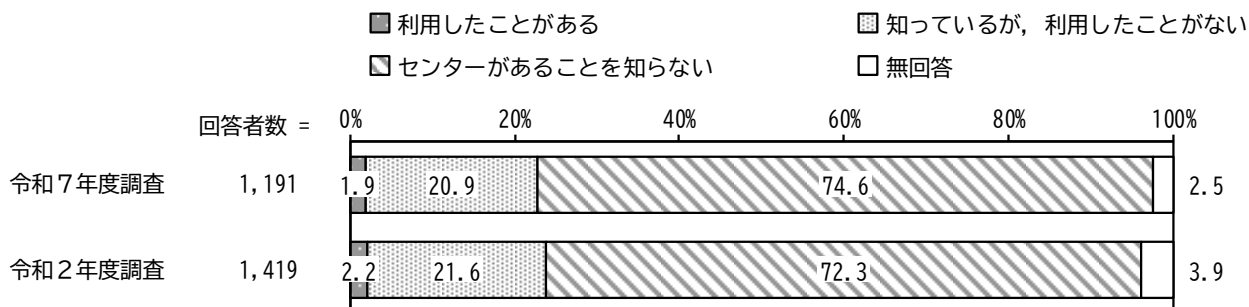
単位：％

区分	回答者数(件)	男女共同参画に関する情報提供や学習機会の確保	男女共同参画について学校教育の推進	女性の就業機会を増やすことや、職業教育・訓練を支援する取組	多様なライフスタイルに応じた働き方を選択できる環境の整備	男性の家庭(家事、育児、介護等)への主体的な参画を促すための意識啓発	地域コミュニティでの男女平等の推進	子育て支援サービスの充実(保育サービス、学童保育等)	介護サービスの充実(訪問介護、施設サービス等)	パートナー間の暴力(ドメスティック・バイオレンス)やデートDVへの対策
全体	1,191	28.2	29.8	19.9	50.5	21.8	10.6	41.8	41.4	6.0
女性										
16～19歳	15	20.0	20.0	6.7	46.7	40.0	6.7	33.3	20.0	20.0
20～29歳	53	26.4	24.5	18.9	60.4	32.1	9.4	54.7	28.3	5.7
30～39歳	91	17.6	33.0	18.7	63.7	25.3	0.0	68.1	36.3	3.3
40～49歳	117	23.9	39.3	26.5	59.0	29.9	10.3	42.7	29.9	3.4
50～59歳	144	22.2	27.8	25.7	56.3	22.2	9.7	31.9	54.2	4.2
60～69歳	109	22.0	29.4	13.8	54.1	15.6	11.0	42.2	50.5	6.4
70～79歳	90	25.6	26.7	21.1	42.2	23.3	8.9	32.2	62.2	3.3
80歳以上	58	39.7	13.8	17.2	27.6	15.5	15.5	32.8	51.7	0.0
男性										
16～19歳	16	31.3	43.8	25.0	43.8	25.0	6.3	31.3	25.0	12.5
20～29歳	34	38.2	23.5	11.8	58.8	35.3	14.7	32.4	29.4	11.8
30～39歳	50	28.0	26.0	18.0	50.0	26.0	6.0	52.0	16.0	16.0
40～49歳	79	21.5	27.8	17.7	55.7	15.2	10.1	45.6	38.0	10.1
50～59歳	99	34.3	39.4	20.2	48.5	22.2	13.1	47.5	40.4	9.1
60～69歳	100	29.0	27.0	18.0	46.0	17.0	19.0	43.0	41.0	4.0
70～79歳	74	40.5	36.5	21.6	37.8	16.2	6.8	37.8	43.2	8.1
80歳以上	44	59.1	29.5	25.0	36.4	15.9	25.0	25.0	38.6	0.0

区分	若年層を取り巻く性犯罪や性暴力防止の取組	相談体制の強化・各種相談窓口の充実	健康づくり支援	防災分野における男女の視点を活かす取組	政策・方針決定過程への女性の参画促進	性的マイノリティに対する理解促進・支援の充実	困難な問題を抱える女性への支援	その他	特にない	無回答
全体	16.7	19.7	15.1	12.9	10.7	7.0	15.9	2.7	3.9	3.3
女性										
16～19歳	33.3	6.7	6.7	6.7	13.3	13.3	13.3	6.7	13.3	0.0
20～29歳	26.4	15.1	5.7	15.1	18.9	13.2	11.3	0.0	1.9	1.9
30～39歳	18.7	17.6	8.8	12.1	13.2	8.8	9.9	3.3	3.3	3.3
40～49歳	18.8	17.1	7.7	17.9	15.4	6.8	18.8	2.6	1.7	2.6
50～59歳	14.6	26.4	16.7	13.9	9.0	6.9	20.8	2.1	3.5	3.5
60～69歳	23.9	26.6	22.9	12.8	12.8	4.6	20.2	2.8	3.7	2.8
70～79歳	22.2	13.3	18.9	13.3	7.8	4.4	17.8	0.0	2.2	4.4
80歳以上	6.9	29.3	22.4	6.9	10.3	1.7	31.0	0.0	5.2	10.3
男性										
16～19歳	12.5	6.3	12.5	6.3	18.8	18.8	6.3	0.0	6.3	0.0
20～29歳	17.6	8.8	23.5	20.6	8.8	0.0	5.9	5.9	8.8	0.0
30～39歳	16.0	22.0	12.0	10.0	2.0	14.0	8.0	4.0	8.0	0.0
40～49歳	13.9	17.7	16.5	11.4	11.4	7.6	16.5	10.1	2.5	0.0
50～59歳	16.2	20.2	10.1	14.1	6.1	5.1	7.1	3.0	3.0	3.0
60～69歳	8.0	16.0	18.0	11.0	9.0	5.0	16.0	1.0	7.0	1.0
70～79歳	17.6	20.3	16.2	13.5	6.8	9.5	18.9	1.4	5.4	5.4
80歳以上	9.1	27.3	18.2	13.6	18.2	6.8	13.6	0.0	2.3	9.1

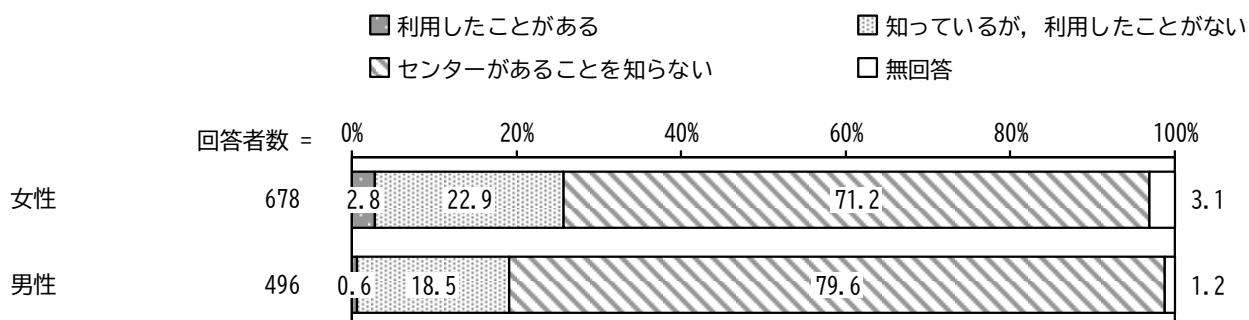
問 34 男女共同参画社会の形成に向けて、いろいろな講座や相談、資料収集などの事業をしている「調布市男女共同参画推進センター」を利用したことがありますか。
(○は1つだけ)

「利用したことがある」の割合が 1.9%、「知っているが、利用したことがない」の割合が 20.9%、「センターがあることを知らない」の割合が 74.6%となっています。



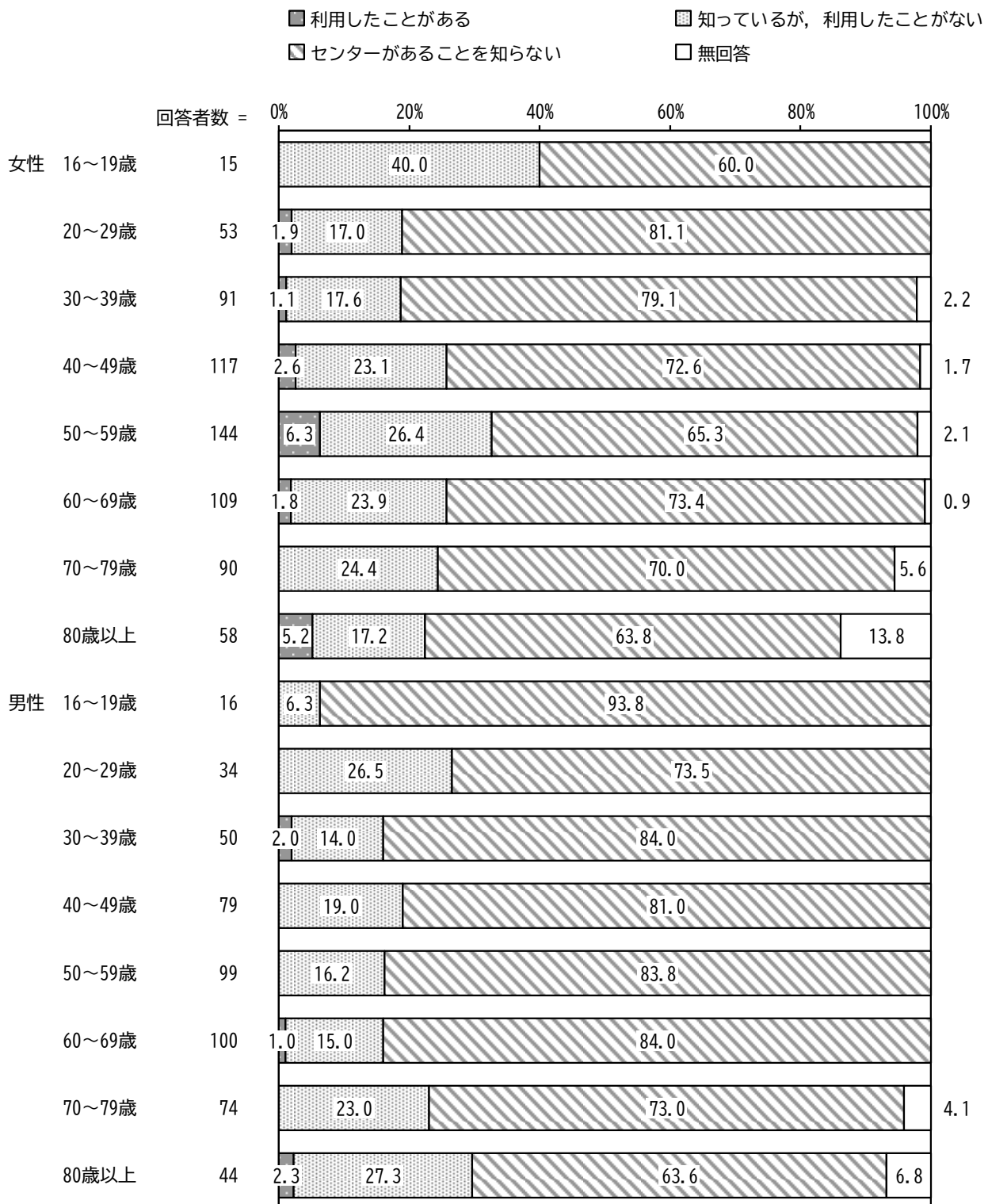
【性別】

性別にみると、女性に比べ男性で「センターがあることを知らない」の割合が 8.4 ポイント高くなっています。



【性・年代別】

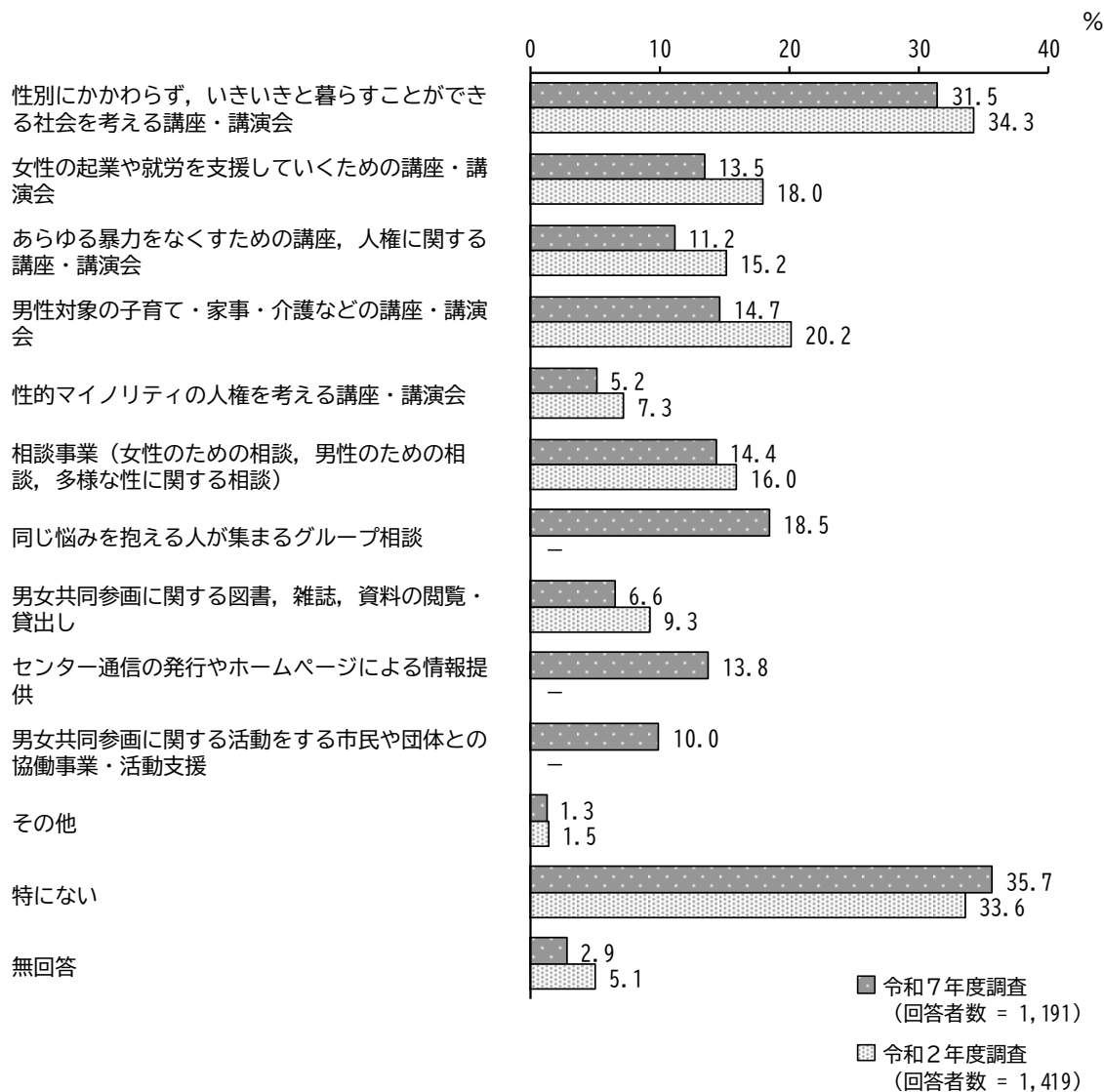
性・年代別にみると、女性では「知っているが、利用したことがない」の割合が20～29歳から50～59歳まで年代が上がるほど高く、男性では「センターがあることを知らない」の割合が60～69歳から80歳以上まで年代が上がるほど低くなっています。



問 35 現在、調布市男女共同参画推進センターでは、いろいろな事業を実施しています。あなたは、特にどんな事業に参加または利用したいですか。(〇はいくつでも)

「性別にかかわらず、いきいきと暮らすことができる社会を考える講座・講演会」の割合が 31.5%と最も高く、次いで「同じ悩みを抱える人が集まるグループ相談」の割合が 18.5%、「男性対象の子育て・家事・介護などの講座・講演会」の割合が 14.7%となっています。

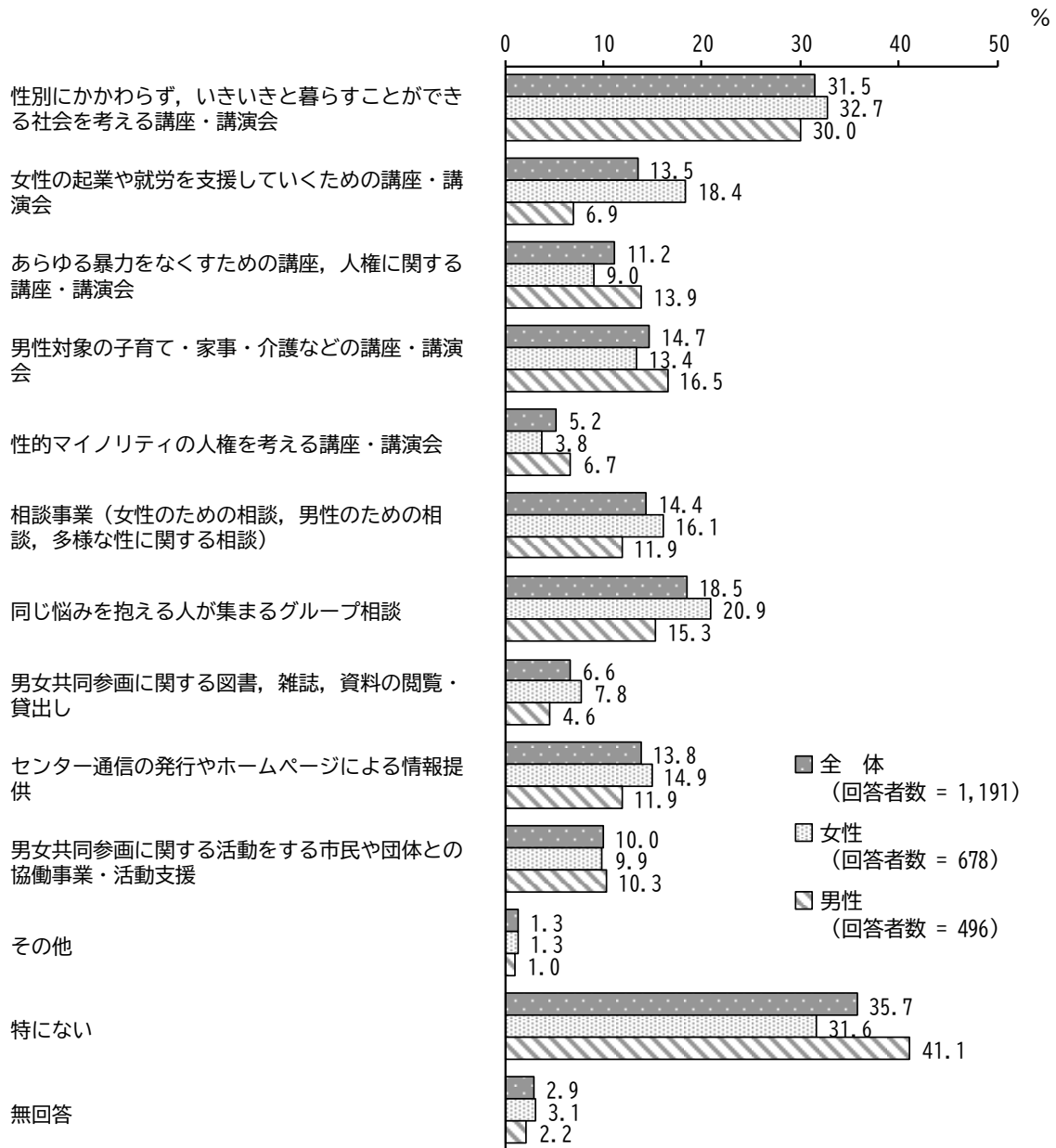
令和2年度調査と比較すると、主に「男性対象の子育て・家事・介護などの講座・講演会」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「同じ悩みを抱える人が集まるグループ相談」、「センター通信の発行やホームページによる情報提供」、「男女共同参画に関する活動をする市民や団体との協働事業・活動支援」がありませんでした。

【性別】

性別にみると、男性に比べ女性で「女性の起業や就労を支援していくための講座・講演会」の割合が11.5ポイント、「同じ悩みを抱える人が集まるグループ相談」の割合が5.6ポイント高くなっています。



【性・年代別】

単位：％

区分	回答者数(件)	性別にかかわらず、いきいきと暮らすことができる社会を考える講座・講演会	女性の起業や就労を支援していくための講座・講演会	あらゆる暴力をなくすための講座、人権に関する講座・講演会	男性対象の子育て・家事・介護などの講座・講演会	性的マイノリティの人権を考える講座・講演会	相談事業(女性のための相談, 男性のための相談, 多様な性に関する相談)	同じ悩みを抱える人が集まるグループ相談	男女共同参画に関する図書, 雑誌, 資料の閲覧・貸出し	センター通信の発行やホームページによる情報提供	男女共同参画に関する活動をする市民や団体との協働事業・活動支援	その他	特になし	無回答
全体	1,191	31.5	13.5	11.2	14.7	5.2	14.4	18.5	6.6	13.8	10.0	1.3	35.7	2.9
女性 16～19歳	15	20.0	26.7	0.0	0.0	6.7	6.7	13.3	6.7	0.0	6.7	0.0	46.7	0.0
20～29歳	53	30.2	22.6	11.3	20.8	9.4	18.9	22.6	15.1	11.3	5.7	0.0	22.6	0.0
30～39歳	91	27.5	25.3	8.8	18.7	7.7	17.6	24.2	7.7	6.6	8.8	2.2	30.8	2.2
40～49歳	117	25.6	27.4	11.1	19.7	4.3	22.2	20.5	10.3	18.8	7.7	2.6	32.5	0.0
50～59歳	144	34.0	25.0	6.9	13.9	2.1	16.0	20.8	6.9	18.1	9.0	2.1	27.8	2.1
60～69歳	109	38.5	10.1	8.3	4.6	2.8	12.8	20.2	6.4	16.5	12.8	0.0	34.9	3.7
70～79歳	90	37.8	3.3	13.3	11.1	1.1	12.2	20.0	4.4	12.2	12.2	1.1	37.8	4.4
80歳以上	58	39.7	6.9	5.2	8.6	1.7	13.8	20.7	6.9	20.7	12.1	0.0	29.3	13.8
男性 16～19歳	16	12.5	6.3	18.8	12.5	18.8	12.5	12.5	6.3	18.8	0.0	0.0	31.3	0.0
20～29歳	34	17.6	8.8	23.5	32.4	11.8	2.9	11.8	2.9	14.7	5.9	0.0	44.1	0.0
30～39歳	50	22.0	6.0	6.0	24.0	6.0	16.0	20.0	4.0	4.0	4.0	2.0	44.0	0.0
40～49歳	79	22.8	6.3	10.1	20.3	6.3	8.9	13.9	7.6	15.2	11.4	2.5	44.3	1.3
50～59歳	99	37.4	6.1	15.2	13.1	3.0	12.1	15.2	3.0	8.1	7.1	1.0	39.4	0.0
60～69歳	100	27.0	4.0	10.0	9.0	4.0	9.0	18.0	2.0	13.0	10.0	0.0	44.0	1.0
70～79歳	74	36.5	5.4	21.6	14.9	10.8	12.2	10.8	4.1	12.2	12.2	1.4	43.2	6.8
80歳以上	15	20.0	26.7	0.0	0.0	6.7	6.7	13.3	6.7	0.0	6.7	0.0	46.7	0.0

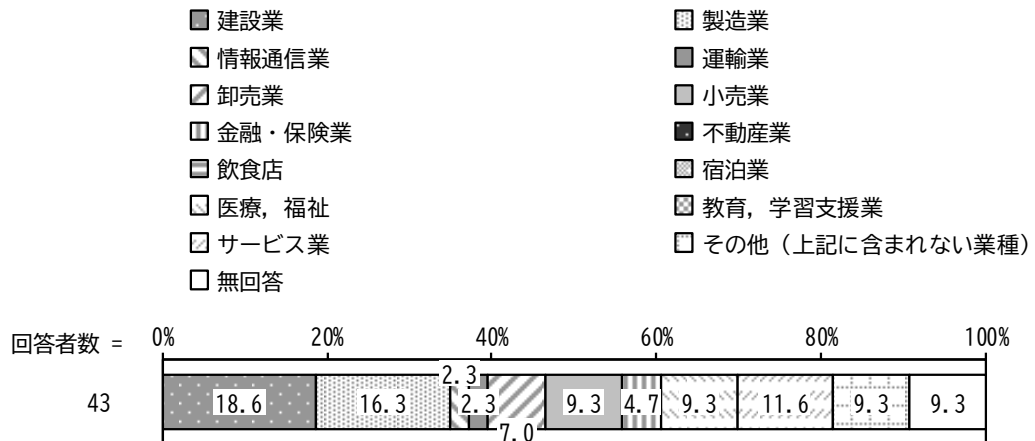
IV 事業所意識調査の結果

1 基礎データ

問1 事業所の概要について、お答えください。(直近で分かる数字をお答えください。)

業種

「建設業」の割合が18.6%と最も高く、次いで「製造業」の割合が16.3%、「サービス業」の割合が11.6%となっています。



※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

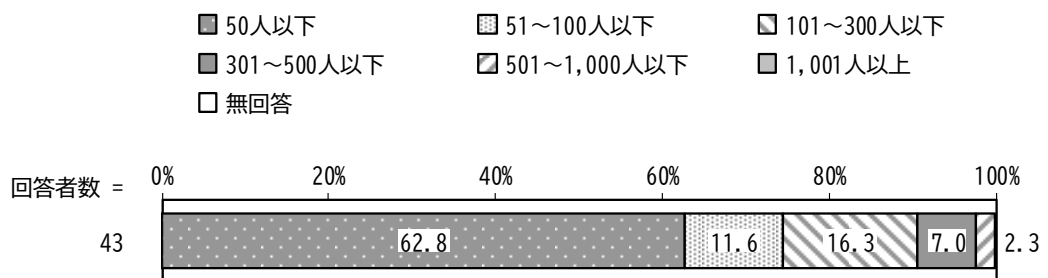
対人サービス・公共性分野：飲食店，医療・福祉，教育，学習支援業，サービス業，宿泊業

その他：その他（上記に含まれない業種）

従業員の情報

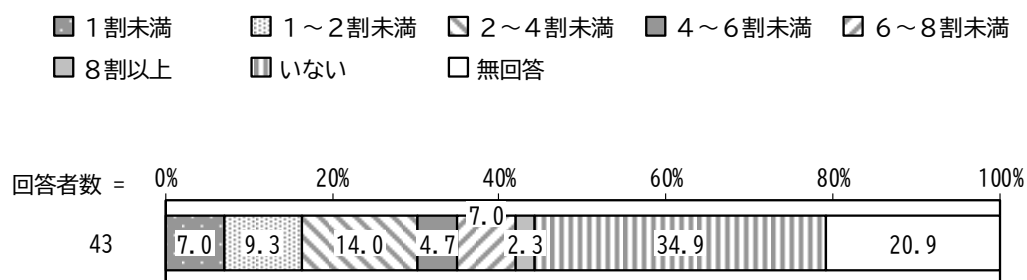
【従業員数】

「50人以下」の割合が62.8%と最も高く、次いで「101～300人以下」の割合が16.3%、「51～100人以下」の割合が11.6%となっています。



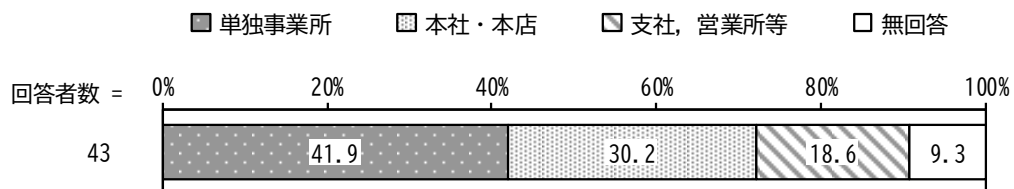
女性管理職の割合

「いない」の割合が 34.9%と最も高く、次いで「2～4割未満」の割合が 14.0%となっています。



事業所の性格

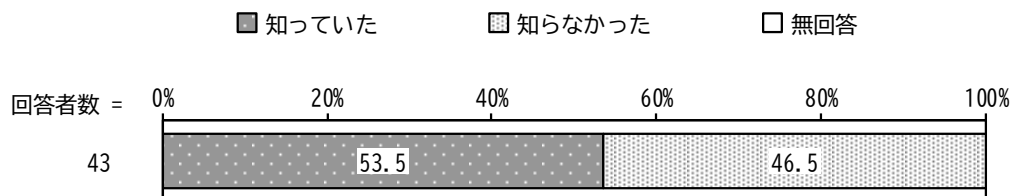
「単独事業所」の割合が 41.9%、「本社・本店」の割合が 30.2%、「支社、営業所等」の割合が 18.6%となっています。



2 女性の登用・雇用について

問2 令和7年6月の女性活躍推進法の改正により、従業員数101人以上の事業主について、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の公表が義務化されます。貴事業所では、この改正があったことを知っていましたか。(○は1つだけ)

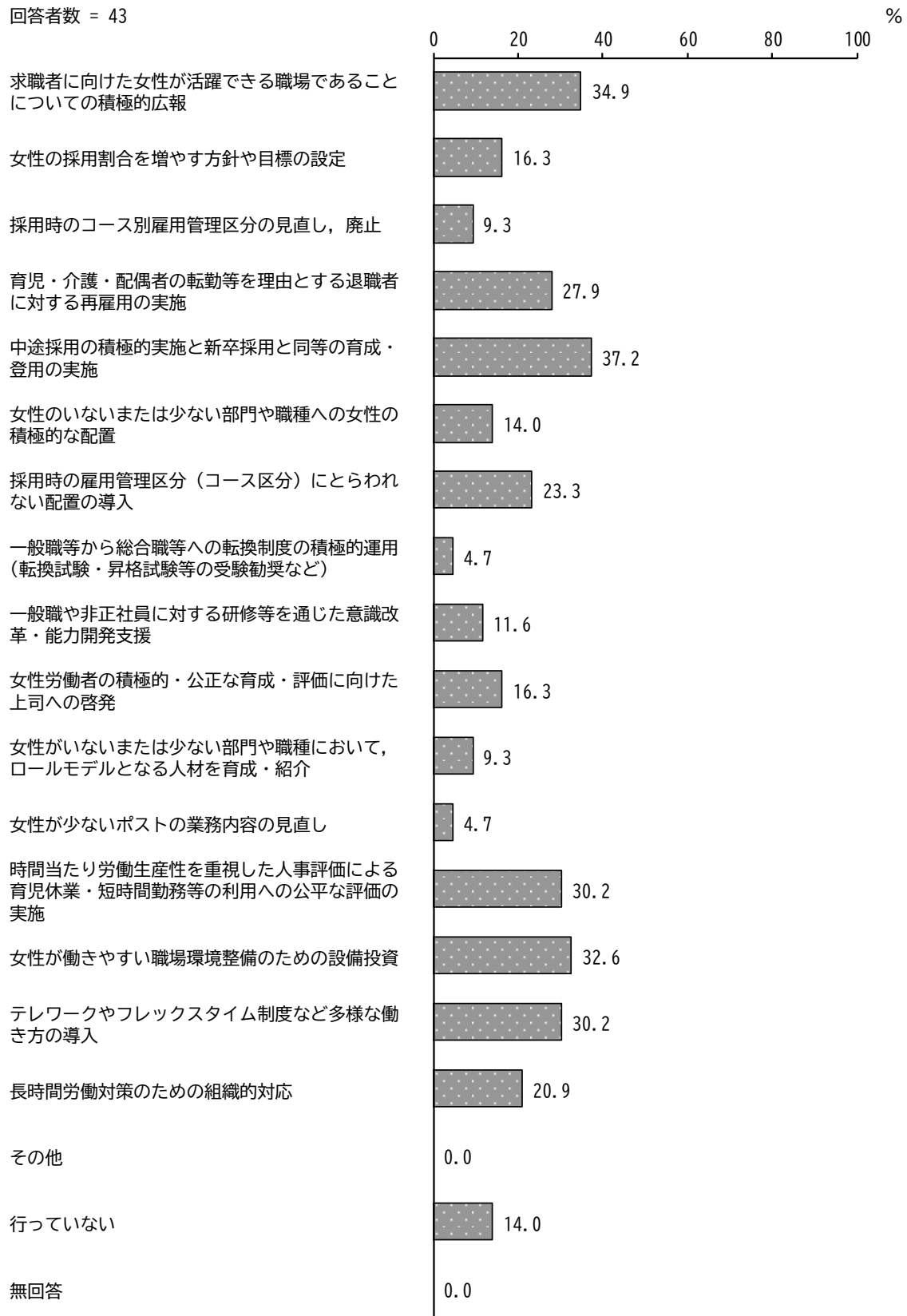
「知っていた」の割合が53.5%、「知らなかった」の割合が46.5%となっています。



問3 女性活躍のための取組としてどのようなことをしていますか。(〇はいくつでも)

「中途採用の積極的实施と新卒採用と同等の育成・登用の実施」の割合が 37.2%と最も高く、次いで「求職者に向けた女性が活躍できる職場であることについての積極的広報」の割合が 34.9%、「女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資」の割合が 32.6%となっています。

回答者数 = 43



【従業員規模】

単位：%

区分	回答者数(件)	求職者に向けた女性が活躍できる職場であることについての積極的広報	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	採用時のコース別雇用管理区分の見直し、廃止	育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施	中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施	女性のいないまたは少ない部門や職種への女性の積極的な配置	採用時の雇用管理区分(コース区分)にとられない配置の導入
全体	43	34.9	16.3	9.3	27.9	37.2	14.0	23.3
100人未満	32	34.4	15.6	9.4	31.3	37.5	15.6	18.8
100人以上	11	36.4	18.2	9.1	18.2	36.4	9.1	36.4

区分	一般職等から総合職等への転換制度の積極的運用(転換試験・昇格試験等の受験勧奨など)	一般職や非正社員に対する研修等を通じた意識改革・能力開発支援	女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司への啓発	女性がいないまたは少ない部門や職種において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介	女性が少ないポストの業務内容の見直し	時間当たり労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用への公平な評価の実施	女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資	テレワークやフレックスタイトム制度など多様な働き方の導入
全体	4.7	11.6	16.3	9.3	4.7	30.2	32.6	30.2
100人未満	3.1	9.4	15.6	12.5	6.3	28.1	31.3	28.1
100人以上	9.1	18.2	18.2	0.0	0.0	36.4	36.4	36.4

区分	長時間労働対策のための組織的対応	その他	行っていない	無回答
全体	20.9	0.0	14.0	0.0
100人未満	18.8	0.0	18.8	0.0
100人以上	27.3	0.0	0.0	0.0

【女性管理職の割合】

単位：％

区分	回答者数（件）	求職者に向けた女性が活躍できる職場であることについての積極的広報	女性の採用割合を増やす方針や目標の設定	採用時のコース別雇用管理区分の見直し、廃止	育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施	中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施	女性のいないまたは少ない部門や職種への女性の積極的な配置	採用時の雇用管理区分（コース区分）にとられない配置の導入
全体	43	34.9	16.3	9.3	27.9	37.2	14.0	23.3
1割未満	3	66.7	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
1～2割未満	4	25.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	50.0
2～4割未満	6	33.3	33.3	0.0	16.7	33.3	0.0	16.7
4～6割未満	2	50.0	50.0	50.0	0.0	100.0	0.0	50.0
6～8割未満	3	0.0	0.0	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
8割以上	1	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
いない	15	53.3	20.0	13.3	40.0	40.0	33.3	33.3

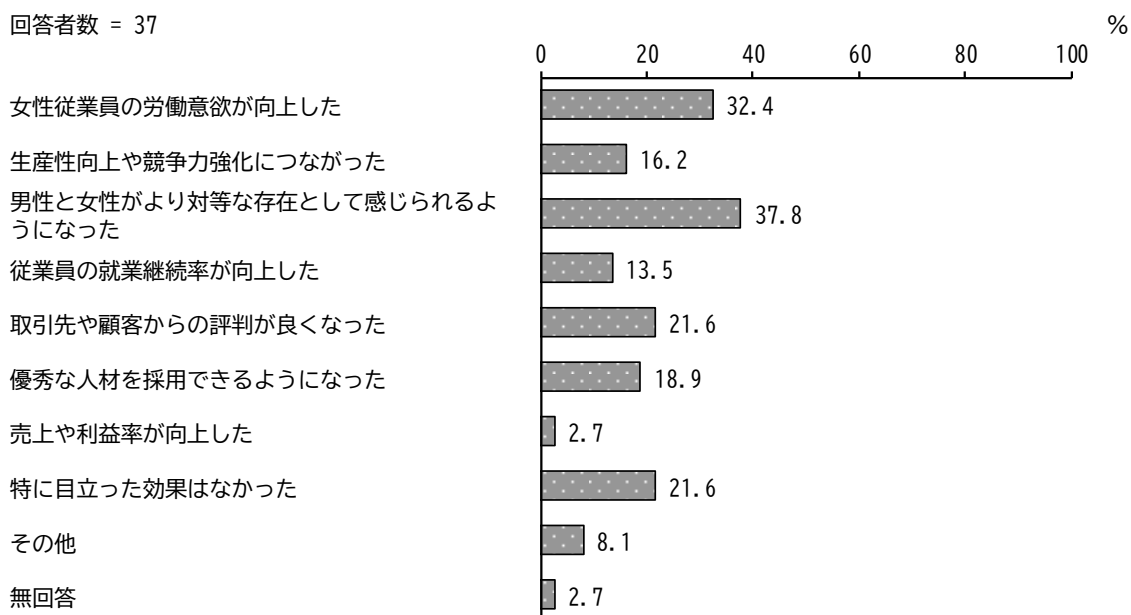
区分	一般職等から総合職等への転換制度の積極的運用（転換試験・昇格試験等の受験勸奨など）	一般職や非正社員に対する研修等を通じた意識改革・能力開発支援	女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司への啓発	女性がいないまたは少ない部門や職種において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介	女性が少ないポストの業務内容の見直し	時間当たり労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用への公平な評価の実施	女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資	テレワークやフレックスタイトム制度など多様な働き方の導入
全体	4.7	11.6	16.3	9.3	4.7	30.2	32.6	30.2
1割未満	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7	33.3
1～2割未満	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	25.0	50.0
2～4割未満	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	33.3	33.3
4～6割未満	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	50.0
6～8割未満	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3
8割以上	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0
いない	6.7	20.0	26.7	20.0	13.3	33.3	26.7	33.3

区分	長時間労働対策のための組織的対応	その他	行っていない	無回答
全体	20.9	0.0	14.0	0.0
1割未満	20.9	0.0	14.0	0.0
1～2割未満	33.3	0.0	0.0	0.0
2～4割未満	25.0	0.0	0.0	0.0
4～6割未満	33.3	0.0	16.7	0.0
6～8割未満	0.0	0.0	0.0	0.0
8割以上	33.3	0.0	0.0	0.0
いない	100.0	0.0	0.0	0.0

問3-1は問3で「行っていない」以外を選択した方にお伺いします。

問3-1 貴事業所では、取組を実施し、どのような効果がありましたか。
(〇はいくつでも)

「男性と女性がより対等な存在として感じられるようになった」の割合が37.8%と最も高く、次いで「女性従業員の労働意欲が向上した」の割合が32.4%、「取引先や顧客からの評判が良くなった」、「特に目立った効果はなかった」の割合が21.6%となっています。



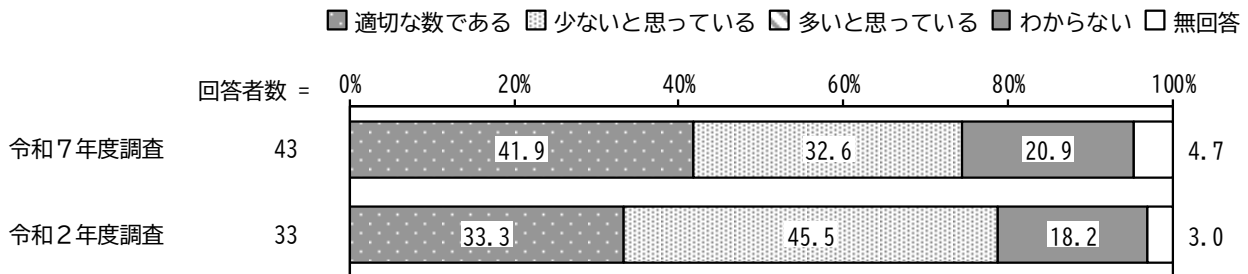
【従業員規模】

単位：%

区分	回答者数 (件)	女性従業員の労働意欲が向上した	生産性向上や競争力強化につながった	男性と女性がより対等な存在として感じられるようになった	従業員の就業継続率が向上した	取引先や顧客からの評判が良くなった	優秀な人材を採用できるようになった	売上や利益率が向上した	特に目立った効果はなかった	その他	無回答
全体	37	32.4	16.2	37.8	13.5	21.6	18.9	2.7	21.6	8.1	2.7
100人未満	26	34.6	11.5	30.8	19.2	23.1	19.2	3.8	26.9	7.7	3.8
100人以上	11	27.3	27.3	54.5	0.0	18.2	18.2	0.0	9.1	9.1	0.0

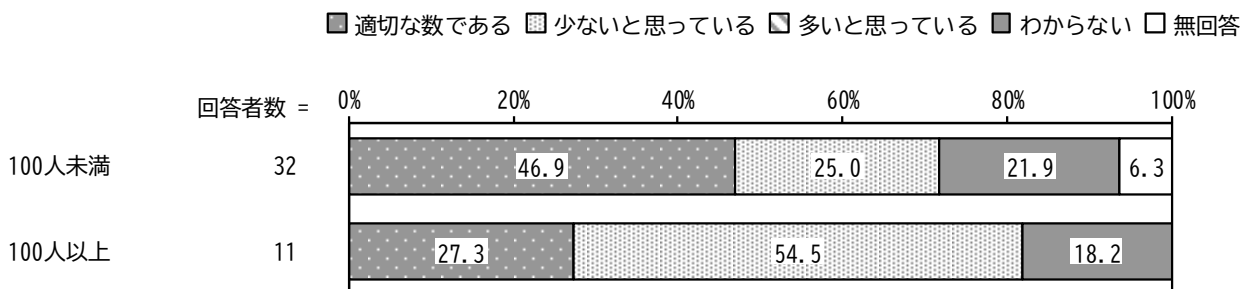
問4 貴事業所の現在の女性管理職の数をどのように考えていますか。(〇は1つだけ)

「適切な数である」の割合が41.9%、「少ないと思っている」の割合が32.6%となっています。令和2年度調査と比較すると、「適切な数である」の割合が増加しています。一方、「少ないと思っている」の割合が減少しています。



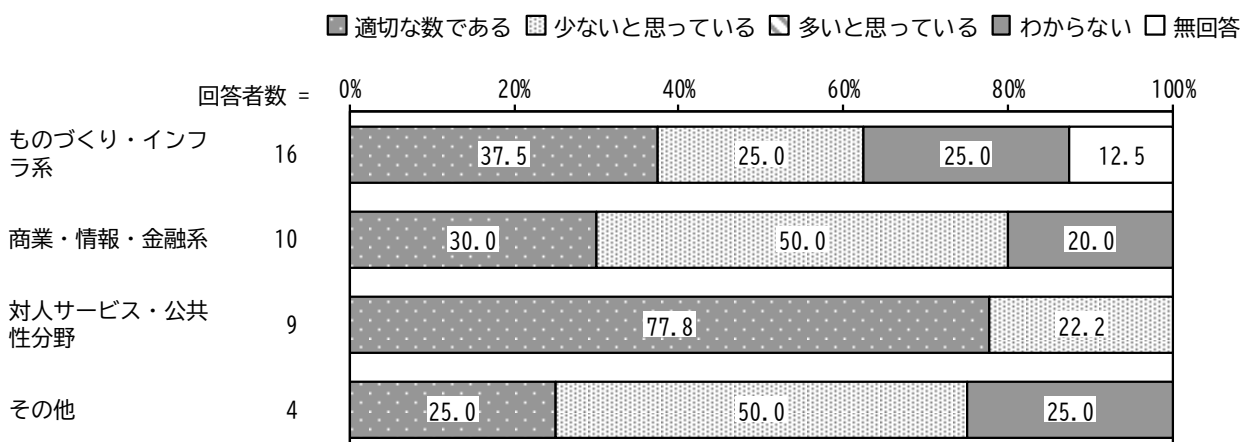
【従業員規模】

従業員規模別にみると、100人未満で「適切な数である」の割合が高く、100人以上で「少ないと思っている」の割合が高くなっています。



【業種】

業種別にみると、ものづくり・インフラ系で「適切な数である」の割合が高く、商業・情報・金融系で「少ないと思っている」の割合が高くなっています。

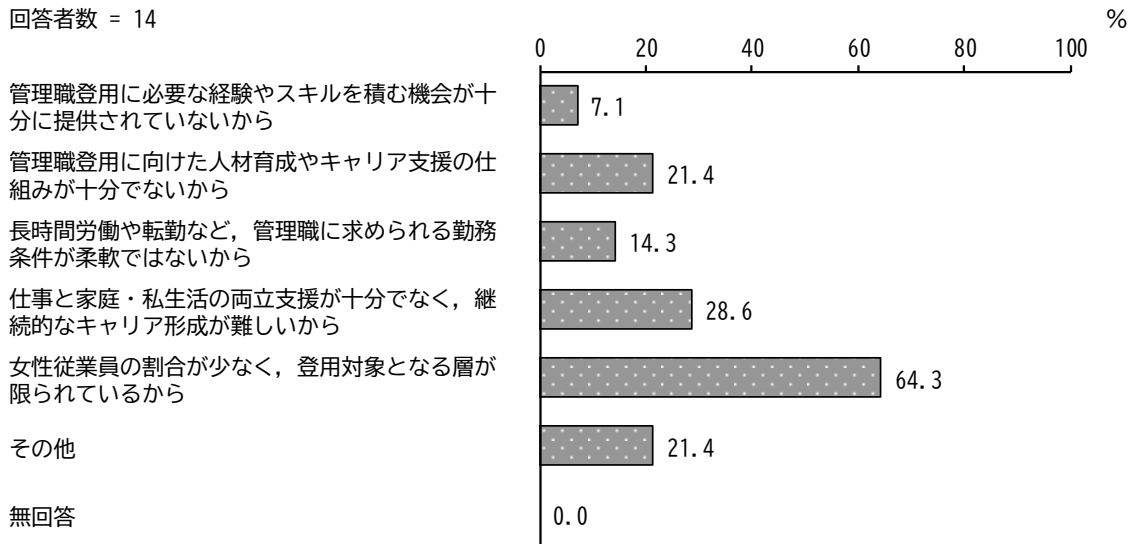


問4-1は問4で「少ないと思っている」を選択した方にお伺いします。

問4-1 女性管理職の数が少ないとすれば、それはどのような理由からだと考えますか。
(○はいくつでも)

「女性従業員の割合が少なく、登用対象となる層が限られているから」の割合が64.3%と最も高く、次いで「仕事と家庭・私生活の両立支援が十分でなく、継続的なキャリア形成が難しいから」の割合が28.6%、「管理職登用に向けた人材育成やキャリア支援の仕組みが十分でないから」の割合が21.4%となっています。

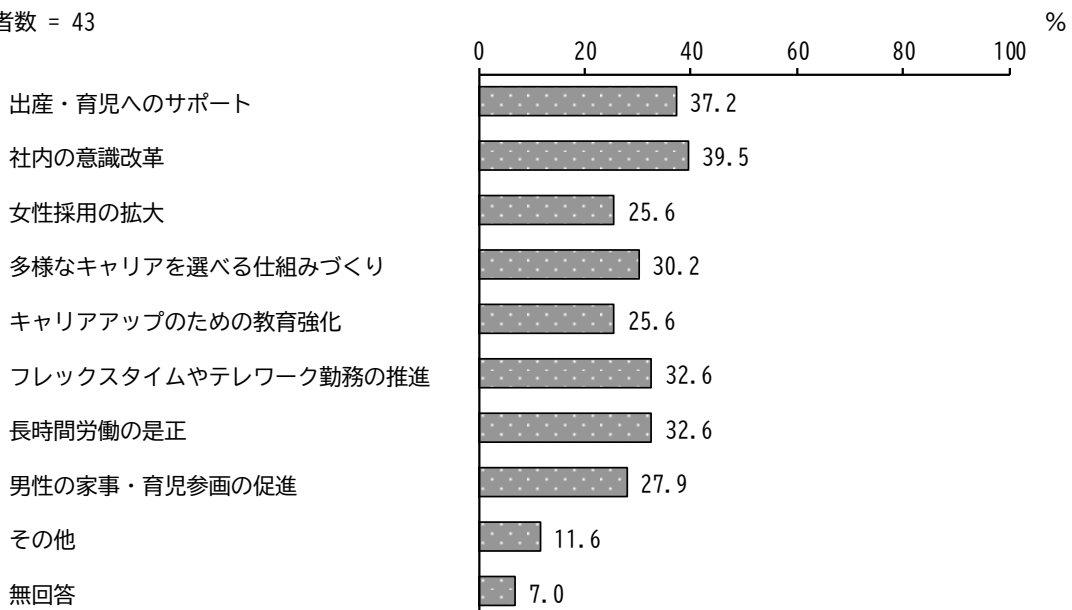
回答者数 = 14



問5 女性の管理職が増えるために効果的と思う取組は何ですか。(○はいくつでも)

「社内の意識改革」の割合が39.5%と最も高く、次いで「出産・育児へのサポート」の割合が37.2%、「フレックスタイムやテレワーク勤務の推進」、「長時間労働の是正」の割合が32.6%となっています。

回答者数 = 43



【従業員規模】

単位：％

区分	回答者数 (件)	出産・育児へのサ ポート	社内の意識改革	女性採用の拡大	多様なキャリアを 選ぶ仕組みづく り	キャリアアップの ための教育強化	フレックスタイム やテレワーク勤務 の推進	長時間労働の是正	男性の家事・育児参 画の促進	その他	無回答
全 体	43	37.2	39.5	25.6	30.2	25.6	32.6	32.6	27.9	11.6	7.0
100人未満	32	40.6	37.5	21.9	31.3	25.0	34.4	34.4	31.3	15.6	6.3
100人以上	11	27.3	45.5	36.4	27.3	27.3	27.3	27.3	18.2	0.0	9.1

【業種】

単位：％

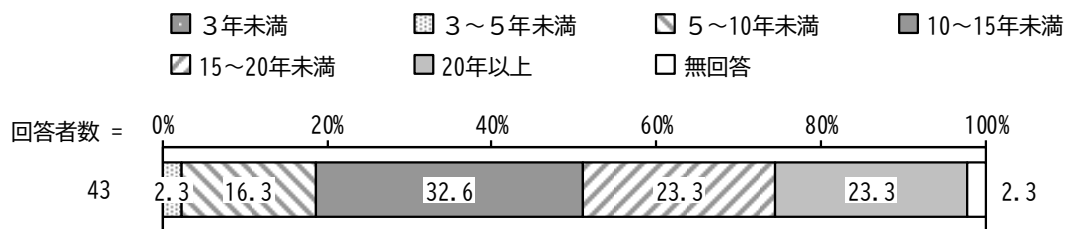
区分	回答者数 (件)	出産・育児へのサポ ート	社内の意識改革	女性採用の拡大	多様なキャリアを選 べる仕組みづく り	キャリアアップのた めの教育強化	フレックスタイムや テレワーク勤務の 推進	長時間労働の是正	男性の家事・育児参 画の促進	その他	無回答
全 体	43	37.2	39.5	25.6	30.2	25.6	32.6	32.6	27.9	11.6	7.0
ものづくり・インフラ系	16	18.8	31.3	12.5	12.5	18.8	18.8	18.8	6.3	25.0	12.5
商業・情報・金融系	10	50.0	50.0	40.0	60.0	40.0	50.0	30.0	30.0	0.0	0.0
対人サービス・公共性分野	9	66.7	44.4	33.3	44.4	22.2	55.6	44.4	55.6	0.0	11.1
その他	4	25.0	75.0	25.0	0.0	25.0	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0

3 多様な働き方について

問6 貴事業所に在籍している「正社員」の平均勤続年数はどのくらいですか。直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。
 (〇はそれぞれ1つずつ)

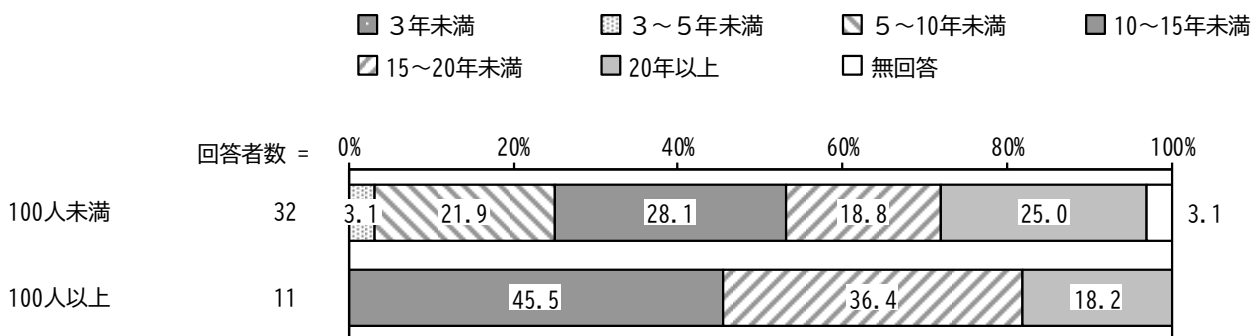
【男性】

「10～15年未満」の割合が32.6%と最も高く、次いで「15～20年未満」、「20年以上」の割合が23.3%となっています。



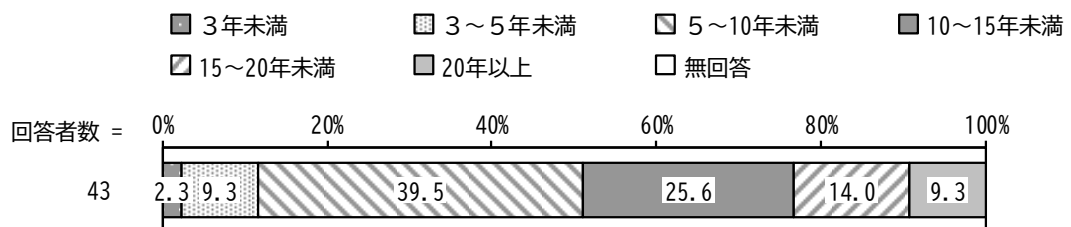
【従業員規模（男性）】

従業員規模別で比較すると、100人未満で「5～10年未満」「20年以上」の割合が高く、100人以上で「10～15年未満」「15～20年未満」の割合が高くなっています。



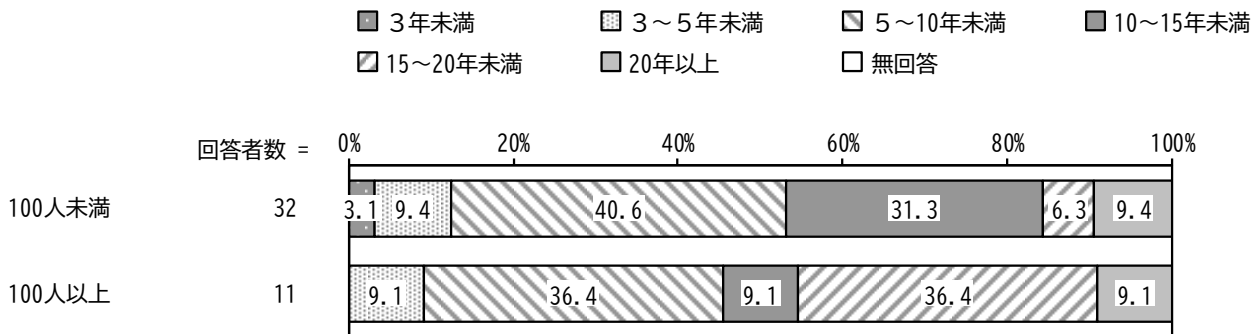
【女性】

「5～10年未満」の割合が39.5%と最も高く、次いで「10～15年未満」の割合が25.6%、「15～20年未満」の割合が14.0%となっています。



【従業員規模（女性）】

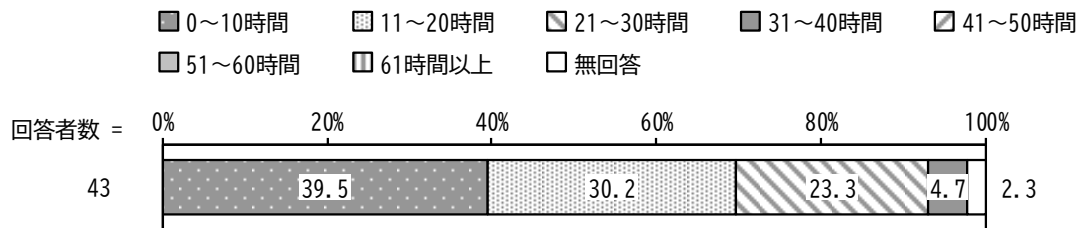
従業員規模別で比較すると、100人未満で「10～15年未満」の割合が高く、100人以上で「15～20年未満」の割合が高くなっています。



問7 「正社員」一人あたりの1か月の平均残業時間（超過勤務時間）はどのくらいですか。（○は1つだけ）

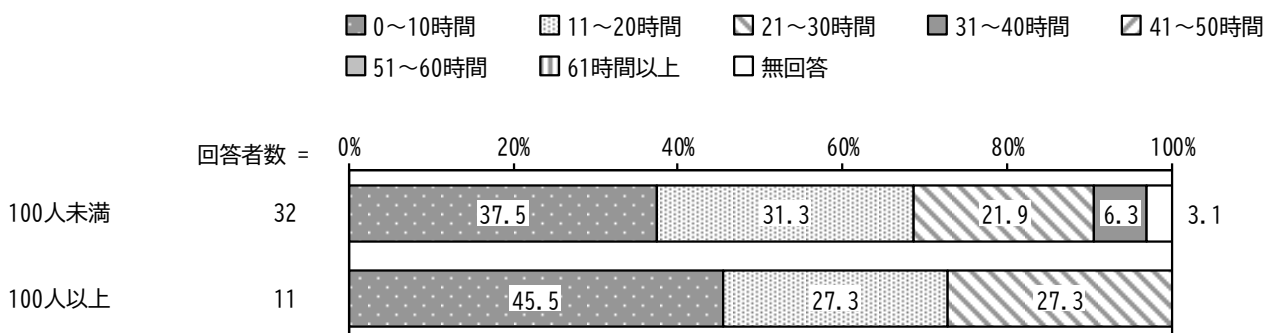
【男性】

「0～10時間」の割合が39.5%と最も高く、次いで「11～20時間」の割合が30.2%、「21～30時間」の割合が23.3%となっています。



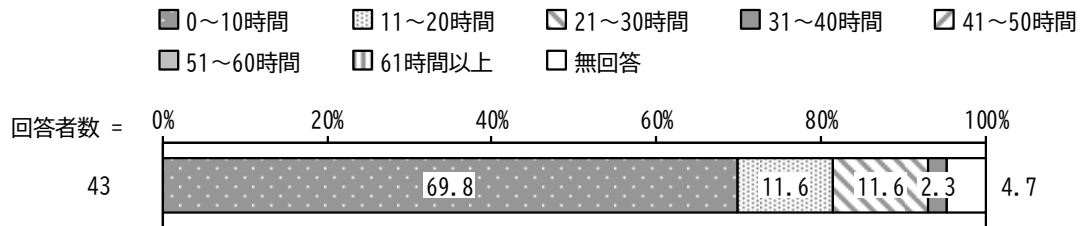
【従業員規模（男性）】

従業員規模別で比較すると、100人未満で「31～40時間」の割合が高く、100人以上で「0～10時間」「21～30時間」の割合が高くなっています。



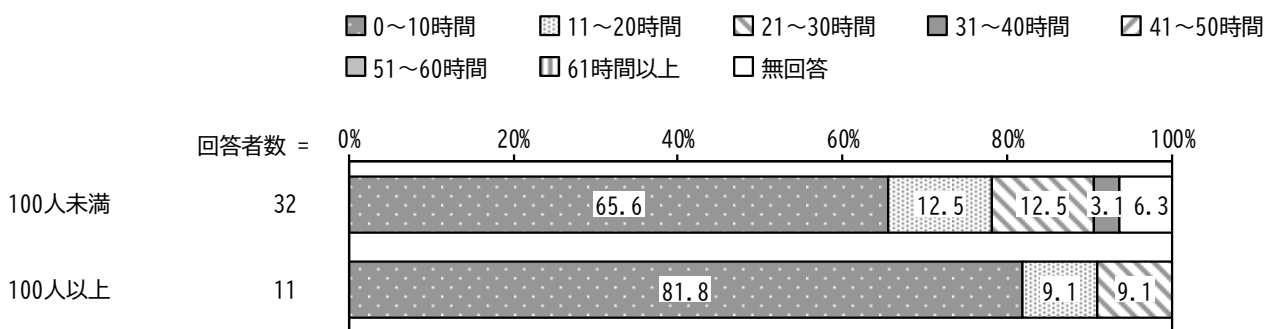
【女性】

「0～10時間」の割合が69.8%と最も高く、次いで「11～20時間」、「21～30時間」の割合が11.6%となっています。



【従業員規模（女性）】

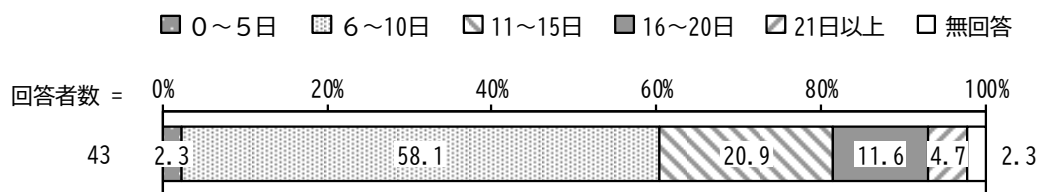
従業員規模別で比較すると、100人以上で「0～10時間」の割合が高くなっています。



問8 「正社員」の平均の年次有給休暇の取得状況はどのくらいですか。(○は1つだけ)

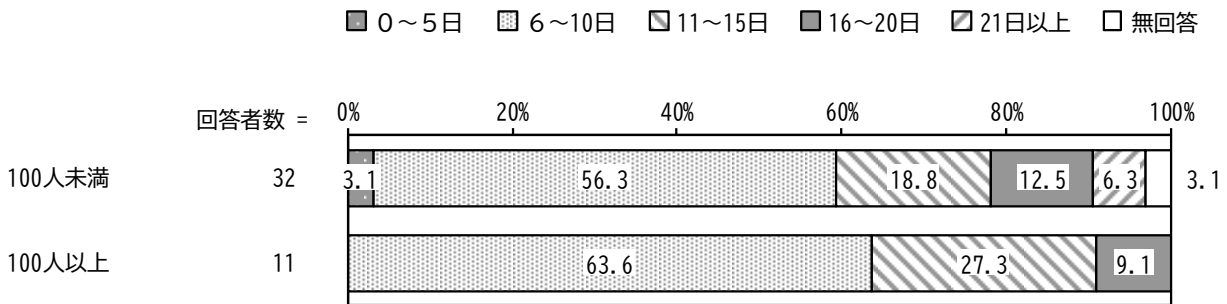
【男性】

「6～10日」の割合が58.1%と最も高く、次いで「11～15日」の割合が20.9%、「16～20日」の割合が11.6%となっています。



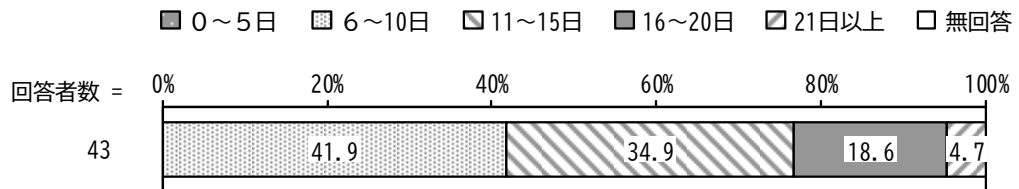
【従業員規模（男性）】

従業員規模別で比較すると、100人未満で「21日以上」の割合が高く、100人以上で「6～10日」「11～15日」の割合が高くなっています。



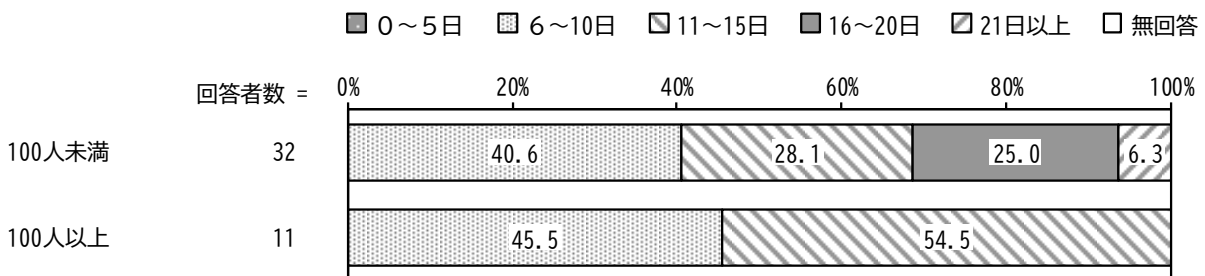
【女性】

「6～10日」の割合が41.9%と最も高く、次いで「11～15日」の割合が34.9%、「16～20日」の割合が18.6%となっています。



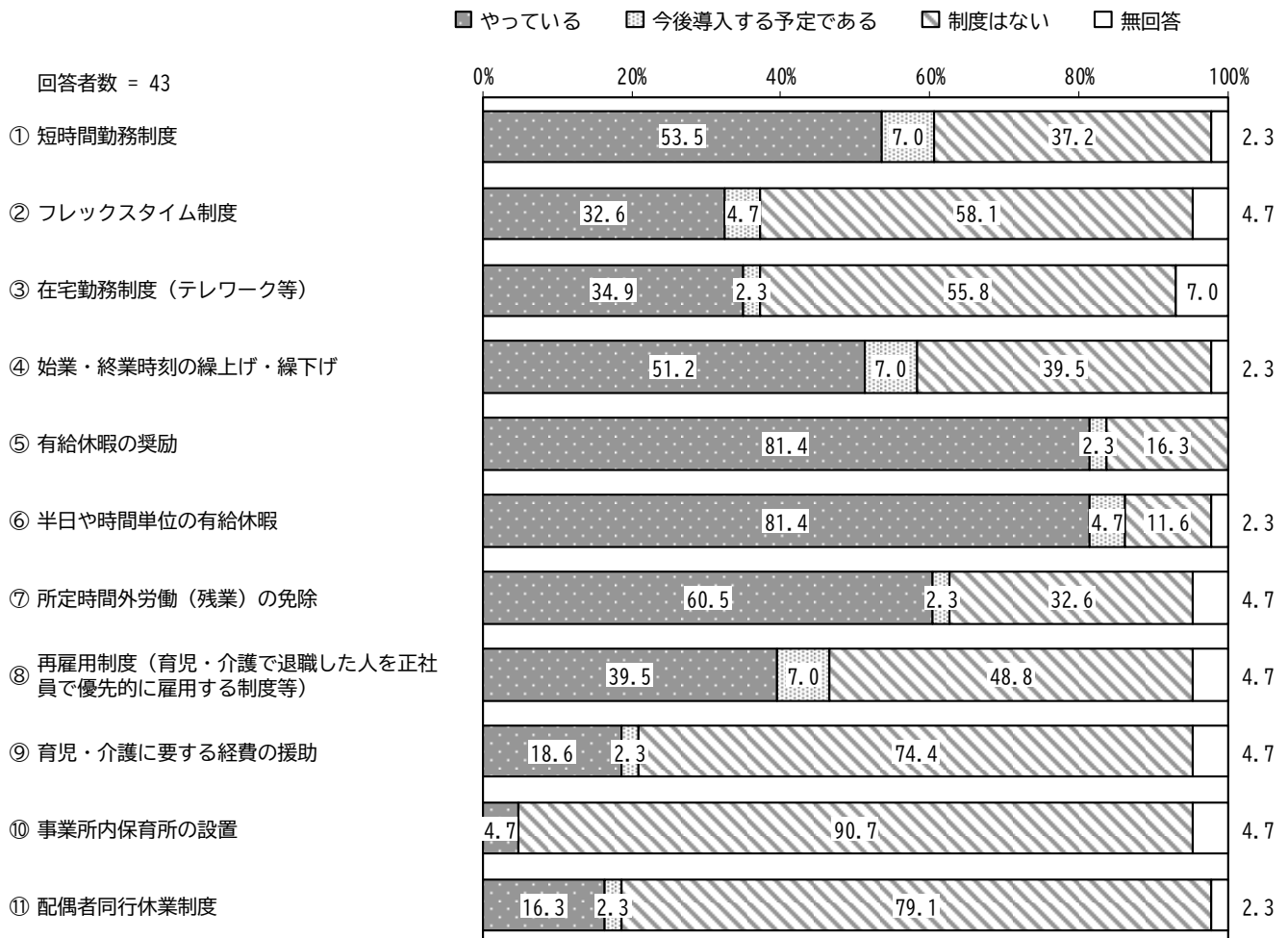
【従業員規模（女性）】

従業員規模別で比較すると、100人未満で「16～20日」「21日以上」の割合が高く、100人以上で「11～15日」の割合が高くなっています。



問9 貴事業所において、多様な働き方への実現に向けた取組として、以下のようなものはありますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

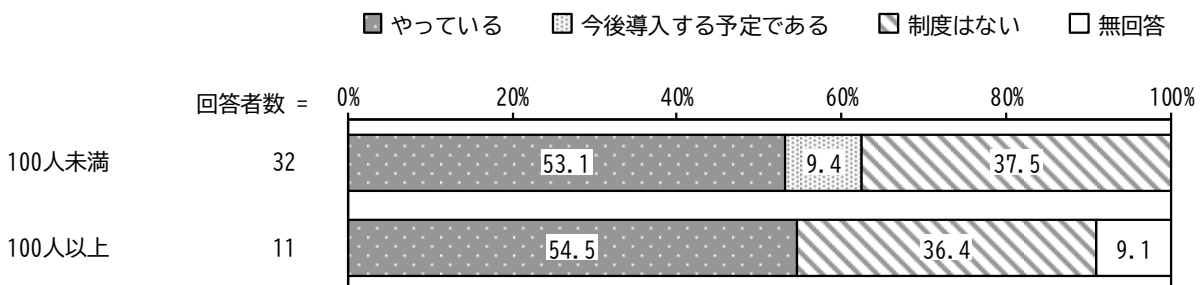
「やっている」として『⑤ 有給休暇の奨励』『⑥ 半日や時間単位の有給休暇』が、「今後導入する予定である」として『① 短時間勤務制度』『④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ』『⑧ 再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員で優先的に雇用する制度等）』が、「制度はない」として『⑩ 事業所内保育所の設置』が高くなっています。



① 短時間勤務制度

【従業員規模】

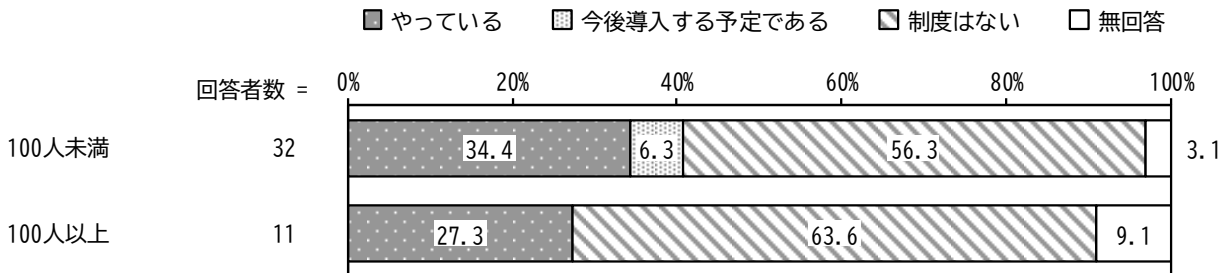
従業員規模別で比較すると、100人未満で「今後導入する予定である」の割合が高くなっています。



② フレックスタイム制度

【従業員規模】

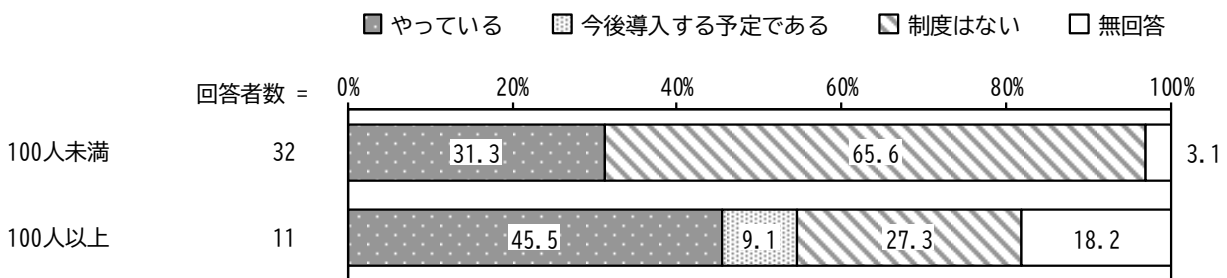
従業員規模別で比較すると、100人未満で「やっている」「今後導入する予定である」の割合が高く、100人以上で「制度はない」の割合が高くなっています。



③ 在宅勤務制度（テレワーク等）

【従業員規模】

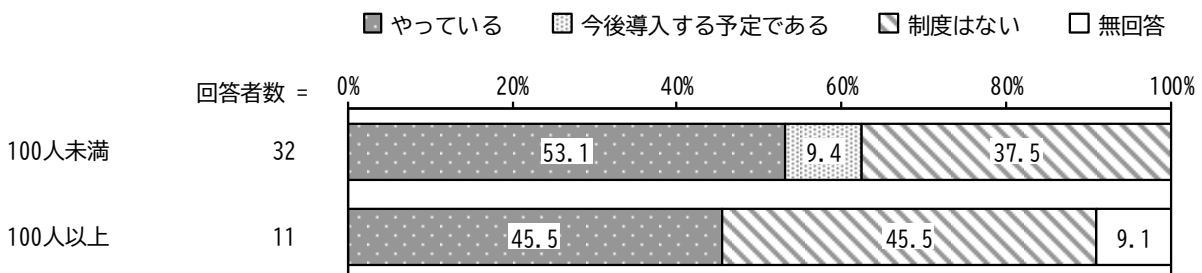
従業員規模別で比較すると、100人未満で「制度はない」の割合が高く、100人以上で「やっている」「今後導入する予定である」の割合が高くなっています。



④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

【従業員規模】

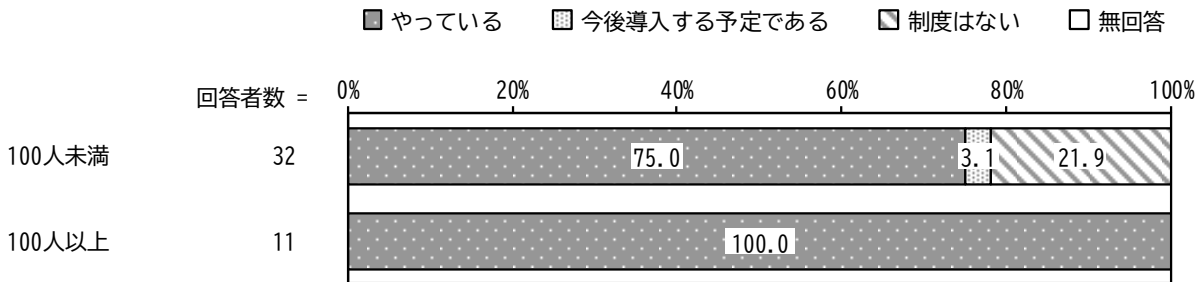
従業員規模別で比較すると、100人未満で「やっている」「今後導入する予定である」の割合が高く、100人以上で「制度はない」の割合が高くなっています。



⑤ 有給休暇の奨励

【従業員規模】

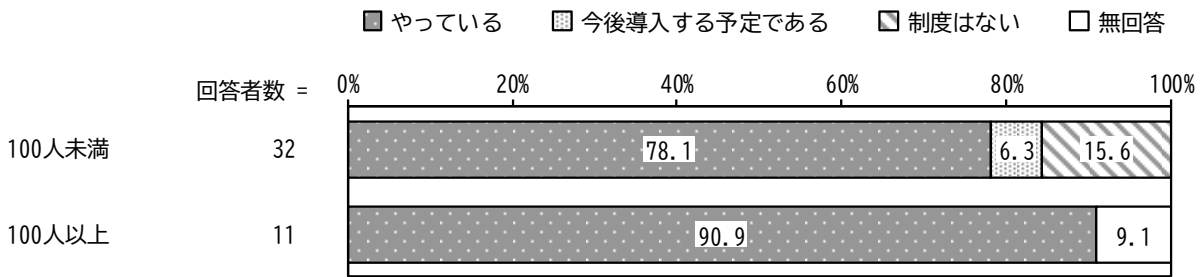
従業員規模別で比較すると、100人未満で「制度はない」の割合が高く、100人以上で「やっている」の割合が高くなっています。



⑥ 半日や時間単位の有給休暇

【従業員規模】

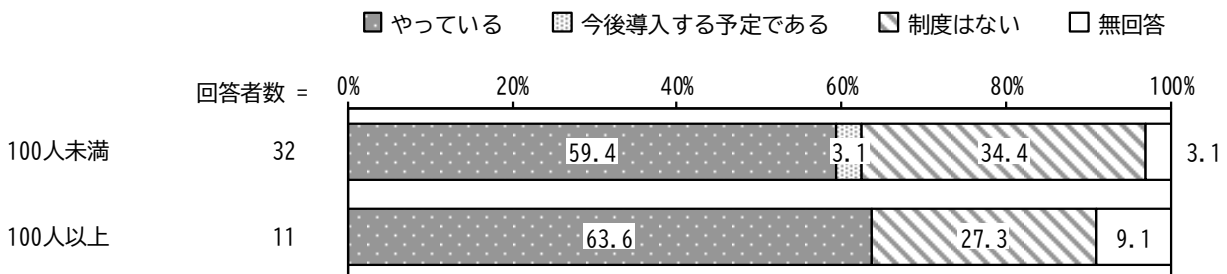
従業員規模別で比較すると、100人未満で「今後導入する予定である」「制度はない」の割合が高く、100人以上で「やっている」の割合が高くなっています。



⑦ 所定時間外労働（残業）の免除

【従業員規模】

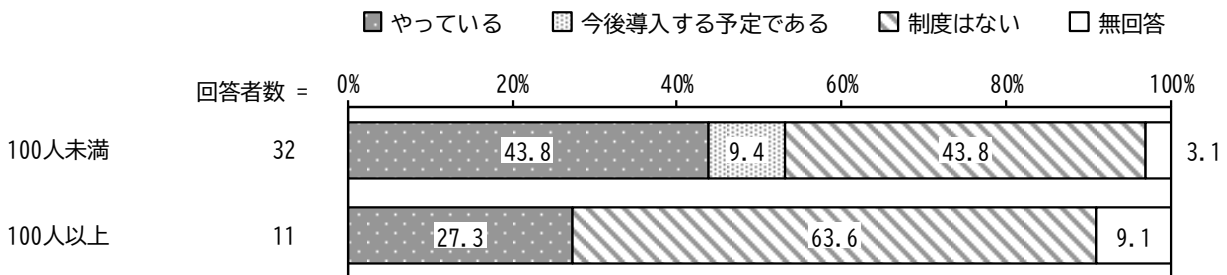
従業員規模別で比較すると、100人未満で「制度はない」の割合が高くなっています。



⑧ 再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員で優先的に雇用する制度等）

【従業員規模】

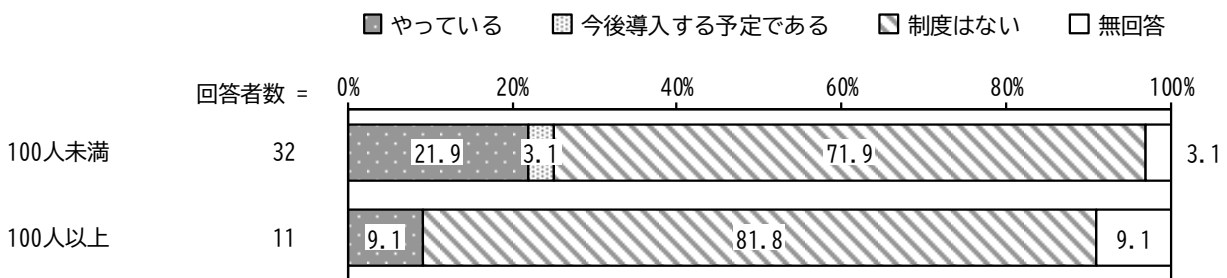
従業員規模別で比較すると、100人未満で「やっている」「今後導入する予定である」の割合が高く、100人以上で「制度はない」の割合が高くなっています。



⑨ 育児・介護に要する経費の援助

【従業員規模】

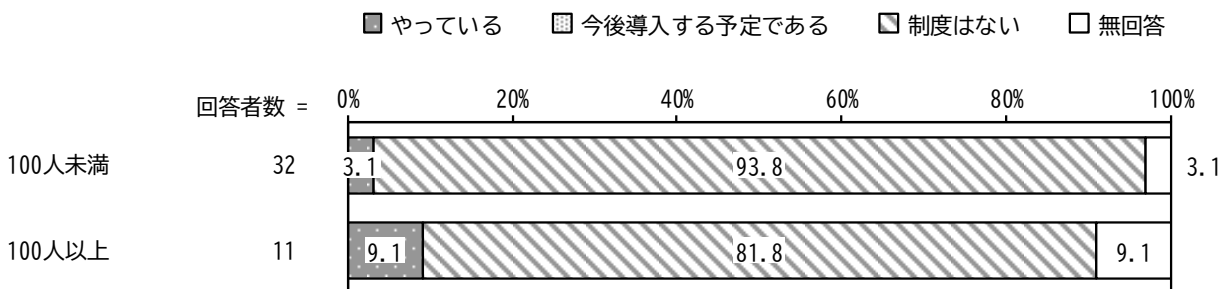
従業員規模別で比較すると、100人未満で「やっている」の割合が高く、100人以上で「制度はない」の割合が高くなっています。



⑩ 事業所内保育所の設置

【従業員規模】

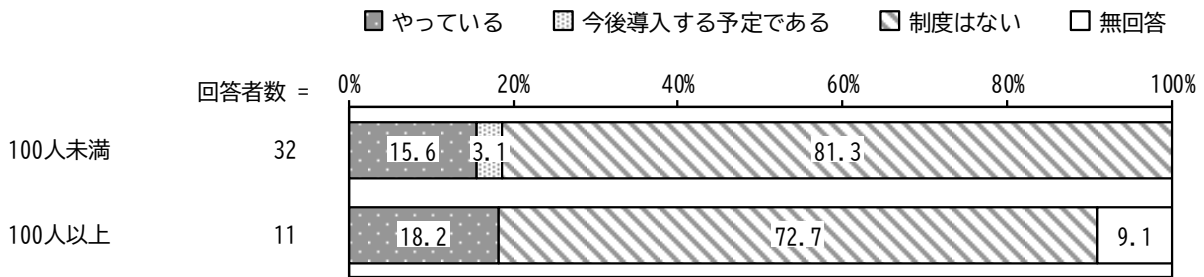
従業員規模別で比較すると、100人未満で「制度はない」の割合が高く、100人以上で「やっている」の割合が高くなっています。



⑪ 配偶者同行休業制度

【従業員規模】

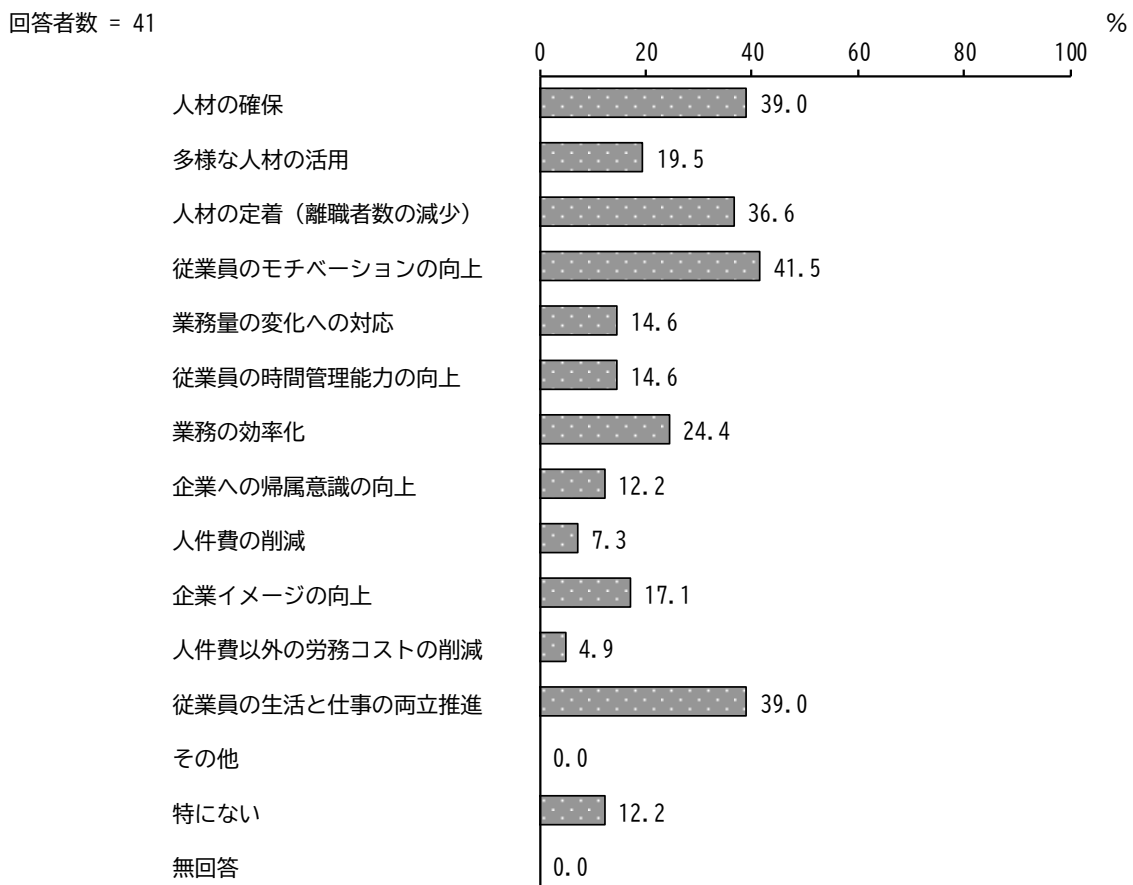
従業員規模別で比較すると、100人未満で「制度はない」の割合が高くなっています。



問9-1は問9の①～⑪のいずれかで「やっている」を選択した方にお伺いします。

問9-1 取組により、どのような効果がありましたか。(〇はいくつでも)

「従業員のモチベーションの向上」の割合が41.5%と最も高く、次いで「人材の確保」, 「従業員の生活と仕事の両立推進」の割合が39.0%となっています。



【従業員規模】

単位：％

区分	回答者数(件)	人材の確保	多様な人材の活用	人材の定着(離職者数の減少)	従業員のモチベーションの向上	業務量の変化への対応	従業員の時間管理能力の向上	業務の効率化	企業への帰属意識の向上	人件費の削減	企業イメージの向上	人件費以外の労務コストの削減	従業員の生活と仕事の両立推進	その他	特にない	無回答
全体	41	39.0	19.5	36.6	41.5	14.6	14.6	24.4	12.2	7.3	17.1	4.9	39.0	0.0	12.2	0.0
100人未満	30	43.3	13.3	40.0	46.7	10.0	13.3	16.7	13.3	6.7	16.7	3.3	33.3	0.0	13.3	0.0
100人以上	11	27.3	36.4	27.3	27.3	27.3	18.2	45.5	9.1	9.1	18.2	9.1	54.5	0.0	9.1	0.0

【業種】

単位：％

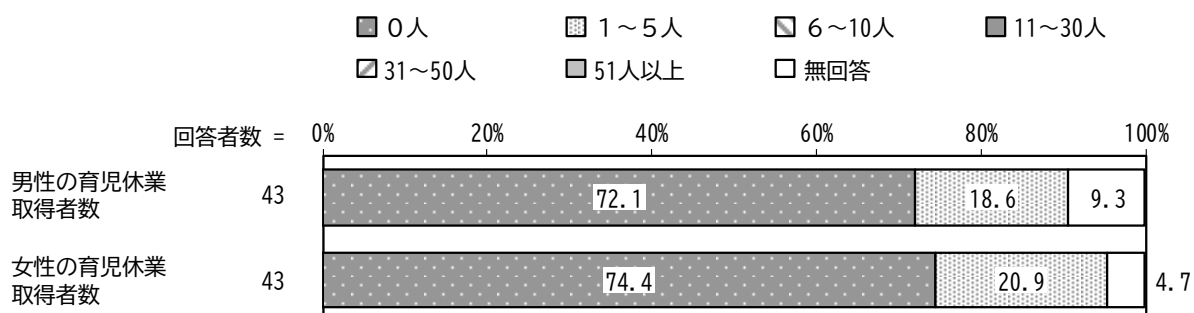
区分	回答者数(件)	人材の確保	多様な人材の活用	人材の定着(離職者数の減少)	従業員のモチベーションの向上	業務量の変化への対応	従業員の時間管理能力の向上	業務の効率化	企業への帰属意識の向上	人件費の削減	企業イメージの向上	人件費以外の労務コストの削減	従業員の生活と仕事の両立推進	その他	特にない	無回答
全体	41	39.0	19.5	36.6	41.5	14.6	14.6	24.4	12.2	7.3	17.1	4.9	39.0	0.0	12.2	0.0
ものづくり・インフラ系	14	35.7	0.0	21.4	57.1	0.0	7.1	7.1	14.3	0.0	21.4	0.0	21.4	0.0	21.4	0.0
商業・情報・金融系	10	20.0	40.0	30.0	40.0	30.0	20.0	40.0	10.0	10.0	20.0	10.0	50.0	0.0	10.0	0.0
対人サービス・公共性分野	9	77.8	44.4	66.7	44.4	33.3	33.3	33.3	22.2	22.2	22.2	11.1	55.6	0.0	0.0	0.0
その他	4	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0

問10 育児・介護休業制度の取得状況について利用者は何人でしたか。(数字を記入)

【昨年度1年間の育児休業取得者数】

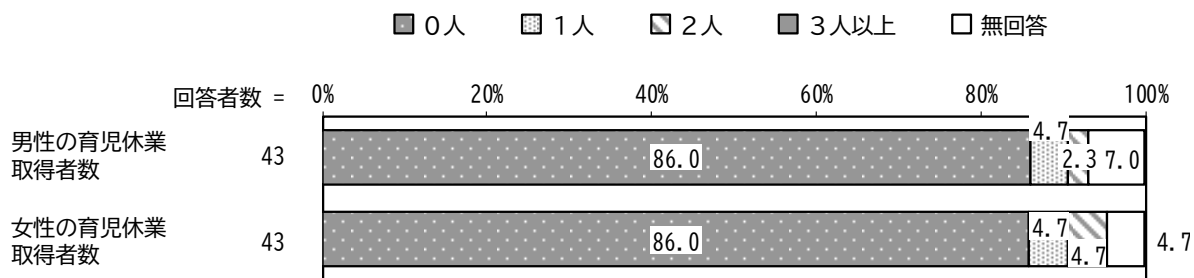
男性の育児休業取得者数は、「0人」が72.1%と最も高く、次いで「1～5人」が18.6%となっています。

女性の育児休業取得者数は、「0人」が74.4%と最も高く、次いで「1～5人」が20.9%となっています。



【昨年度1年間の介護休業取得者数】

男女とも介護休業取得者数は、「0人」が86.0%と最も高く、次いで「1人」が4.7%となっています。

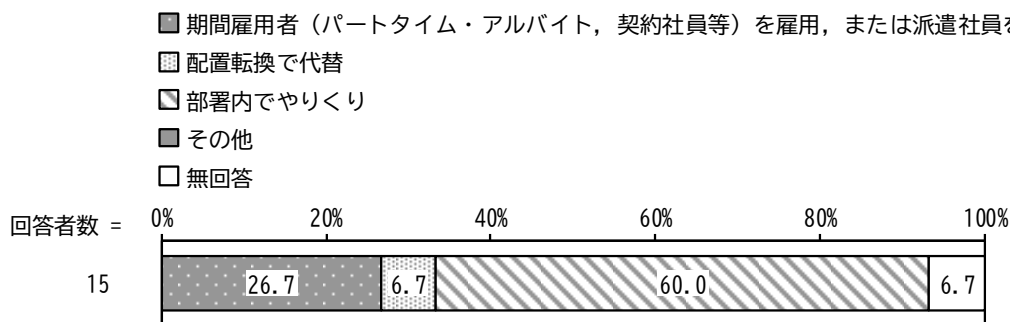


問10-1は問10の①, ②で育児休業・介護休業の取得者が1人以上と記載した方にお伺いします。

問10-1 休業中の労働者の代替要員をどのように確保しましたか。(○は1つだけ)

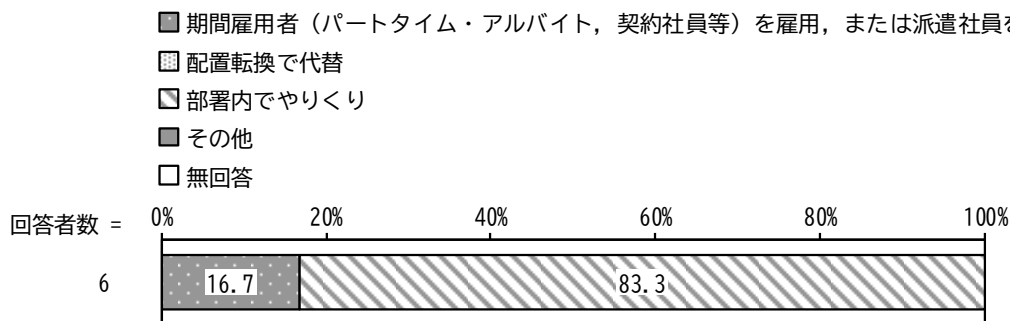
【育児休業制度】

「期間雇用者（パートタイム・アルバイト、契約社員等）を雇用、または派遣社員を利用」の割合が26.7%、「配置転換で代替」の割合が6.7%、「部署内でやりくり」の割合が60.0%となっています。



【介護休業制度】

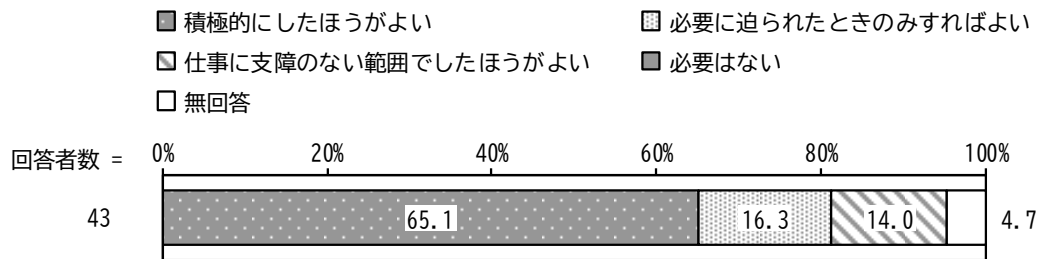
「期間雇用者（パートタイム・アルバイト、契約社員等）を雇用、または派遣社員を利用」が1件、「部署内でやりくり」が5件となっています。



問 11 男性従業員が育児や介護に参画することについてどう考えていますか。
(○は1つだけ)

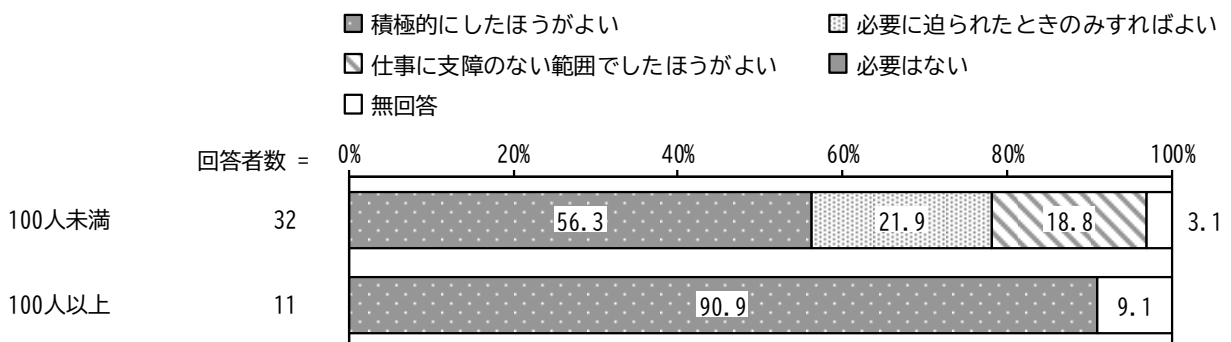
【育児】

「積極的にしたほうがよい」の割合が 65.1%と最も高く、次いで「必要に迫られたときのみすればよい」の割合が 16.3%、「仕事に支障のない範囲でしたほうがよい」の割合が 14.0%となっています。



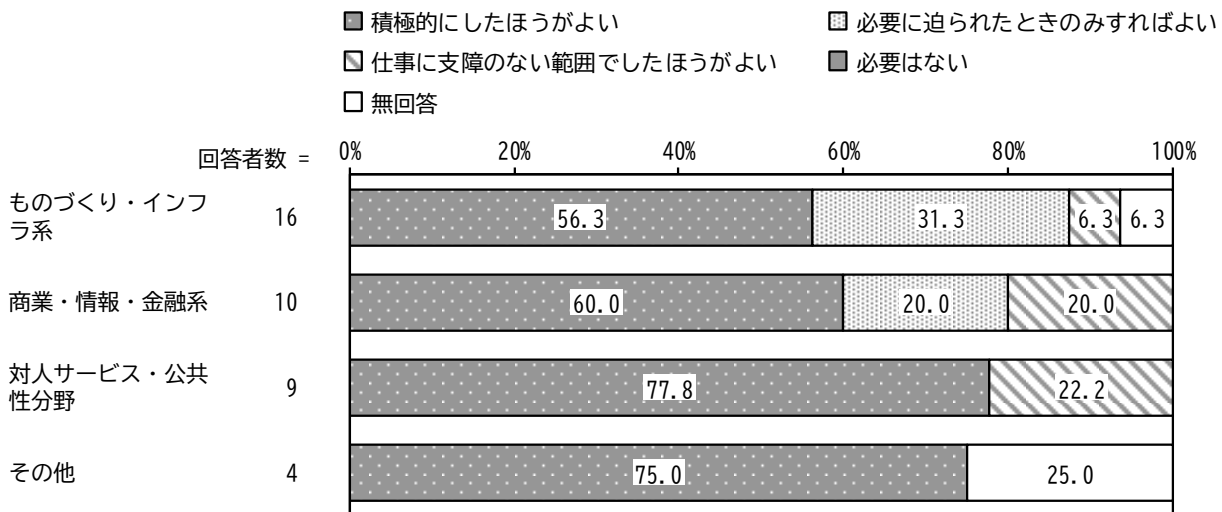
【従業員規模（育児）】

従業員規模別で比較すると、100人未満で「必要に迫られたときのみすればよい」「仕事に支障のない範囲でしたほうがよい」の割合が高く、100人以上で「積極的にしたほうがよい」の割合が高くなっています。



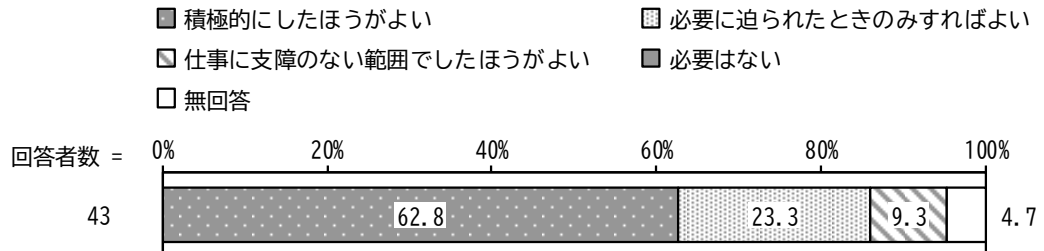
【業種（育児）】

業種別で比較すると、ものづくり・インフラ系で「必要に迫られたときのみすればよい」の割合が高く、対人サービス・公共性分野で「仕事に支障のない範囲でしたほうがよい」の割合が高くなっています。



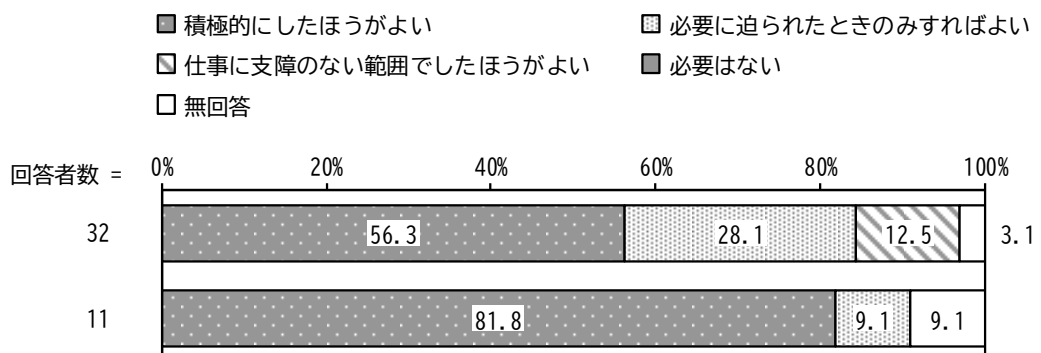
【介護】

「積極的にしたほうがよい」の割合が 62.8%と最も高く、次いで「必要に迫られたときのみすればよい」の割合が 23.3%となっています。



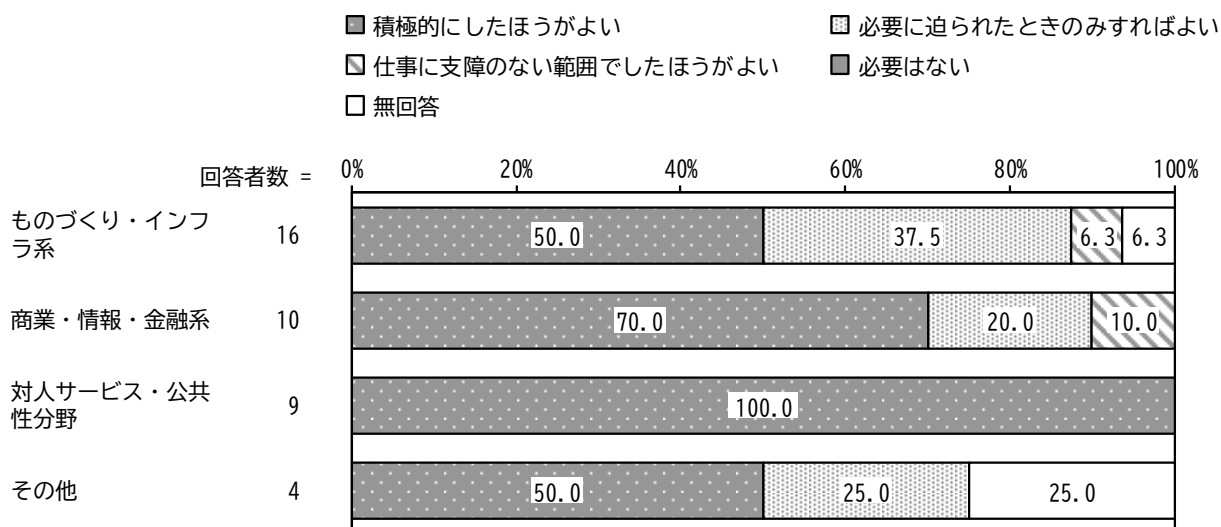
【従業員規模（介護）】

従業員規模別で比較すると、100人未満で「必要に迫られたときのみすればよい」「仕事に支障のない範囲でしたほうがよい」の割合が高く、100人以上で「積極的にしたほうがよい」の割合が高くなっています。



【業種（介護）】

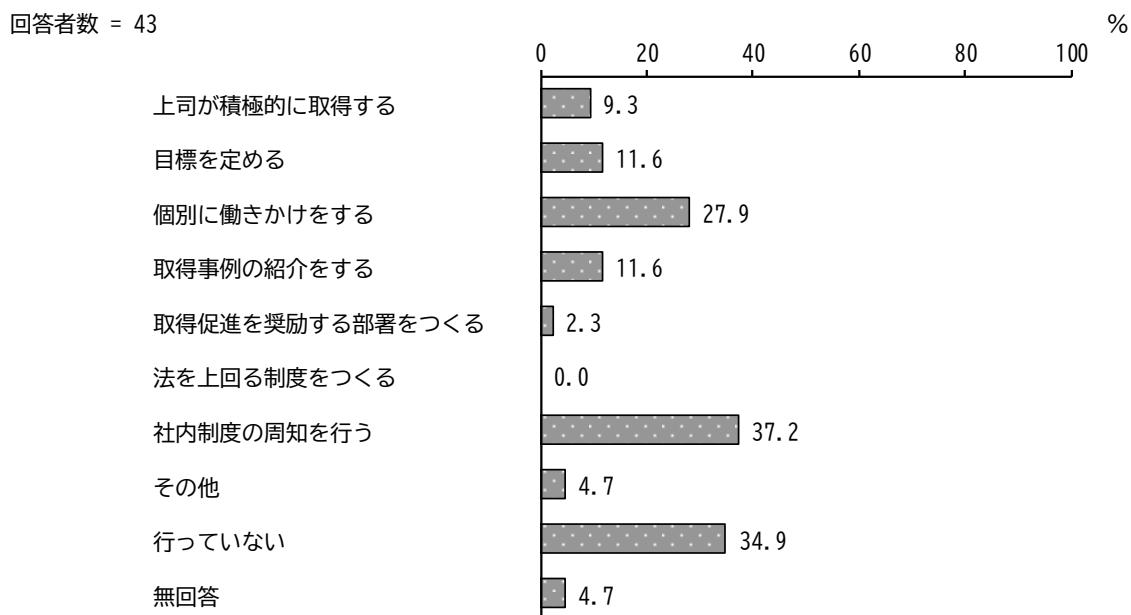
業種別で比較すると、ものづくり・インフラ系で「必要に迫られたときのみすればよい」の割合が高く、対人サービス・公共性分野で「積極的にしたほうがよい」の割合が高くなっています。



問 12 貴事業所では、男性の育児休業や介護休業の取得促進のために取組を行っていますか。また、行っている場合どのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

【育児休業】

「社内制度の周知を行う」の割合が 37.2%と最も高く、次いで「行っていない」の割合が 34.9%、「個別に働きかけをする」の割合が 27.9%となっています。



【従業員規模（育児休業）】

単位：%

区分	回答者数（件）	上司が積極的に取得する	目標を定める	個別に働きかけをする	取得事例の紹介をする	取得促進を奨励する部署をつくる	法を上回る制度をつくる	社内制度の周知を行う	その他	行っていない	無回答
全体	43	9.3	11.6	27.9	11.6	2.3	0.0	37.2	4.7	34.9	4.7
100人未満	32	12.5	15.6	31.3	15.6	0.0	0.0	28.1	6.3	40.6	3.1
100人以上	11	0.0	0.0	18.2	0.0	9.1	0.0	63.6	0.0	18.2	9.1

【業種（育児休業）】

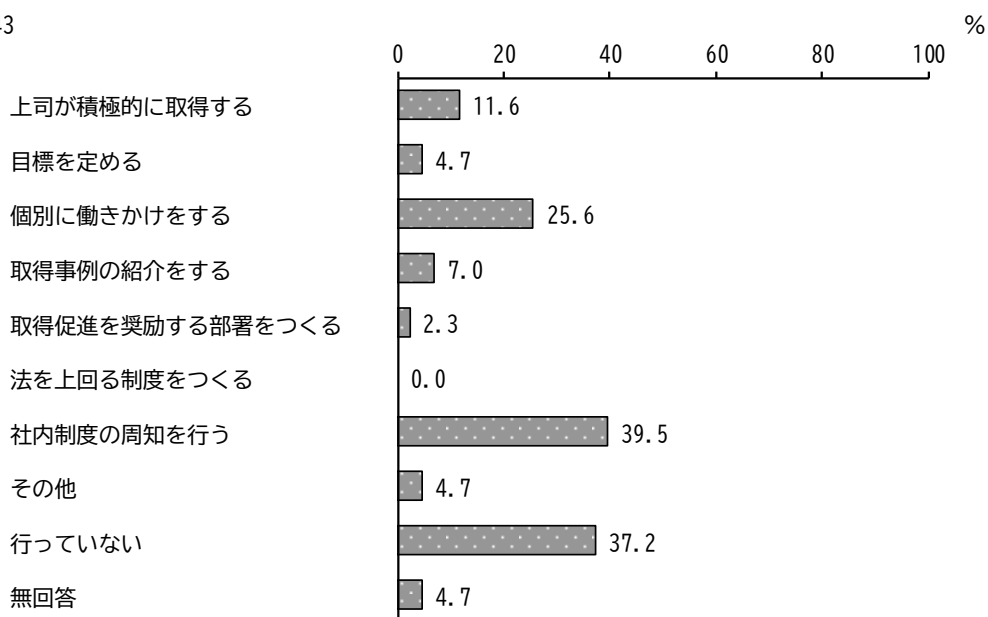
単位：%

区分	回答者数（件）	上司が積極的に取得する	目標を定める	個別に働きかけをする	取得事例の紹介をする	取得促進を奨励する部署をつくる	法を上回る制度をつくる	社内制度の周知を行う	その他	行っていない	無回答
全体	43	9.3	11.6	27.9	11.6	2.3	0.0	37.2	4.7	34.9	4.7
ものづくり・インフラ系	16	6.3	18.8	25.0	0.0	0.0	0.0	18.8	12.5	43.8	0.0
商業・情報・金融系	10	30.0	10.0	40.0	30.0	10.0	0.0	50.0	0.0	20.0	10.0
対人サービス・公共性分野	9	0.0	11.1	33.3	11.1	0.0	0.0	44.4	0.0	44.4	0.0
その他	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0

【介護休業】

「社内制度の周知を行う」の割合が 39.5%と最も高く、次いで「行っていない」の割合が 37.2%、「個別に働きかけをする」の割合が 25.6%となっています。

回答者数 = 43



【従業員規模（介護休業）】

単位：％

区分	回答者数（件）	上司が積極的に取得する	目標を定める	個別に働きかけをする	取得事例の紹介をする	取得促進を奨励する部署をつくる	法を上回る制度をつくる	社内制度の周知を行う	その他	行っていない	無回答
全体	43	11.6	4.7	25.6	7.0	2.3	0.0	39.5	4.7	37.2	4.7
100人未満	32	12.5	6.3	28.1	9.4	0.0	0.0	31.3	6.3	43.8	3.1
100人以上	11	9.1	0.0	18.2	0.0	9.1	0.0	63.6	0.0	18.2	9.1

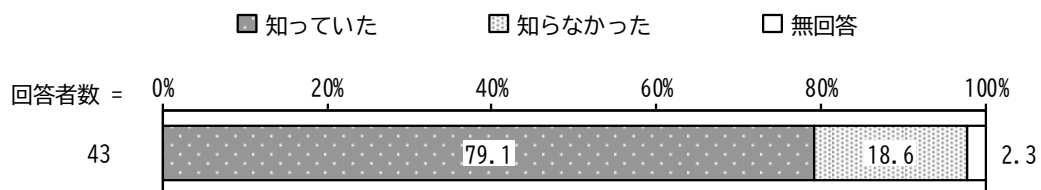
【業種（介護休業）】

単位：％

区分	回答者数（件）	上司が積極的に取得する	目標を定める	個別に働きかけをする	取得事例の紹介をする	取得促進を奨励する部署をつくる	法を上回る制度をつくる	社内制度の周知を行う	その他	行っていない	無回答
全体	43	11.6	4.7	25.6	7.0	2.3	0.0	39.5	4.7	37.2	4.7
ものづくり・インフラ系	16	6.3	12.5	31.3	0.0	0.0	0.0	18.8	12.5	43.8	0.0
商業・情報・金融系	10	40.0	0.0	40.0	20.0	10.0	0.0	50.0	0.0	20.0	10.0
対人サービス・公共性分野	9	0.0	0.0	22.2	11.1	0.0	0.0	55.6	0.0	44.4	0.0
その他	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0	25.0

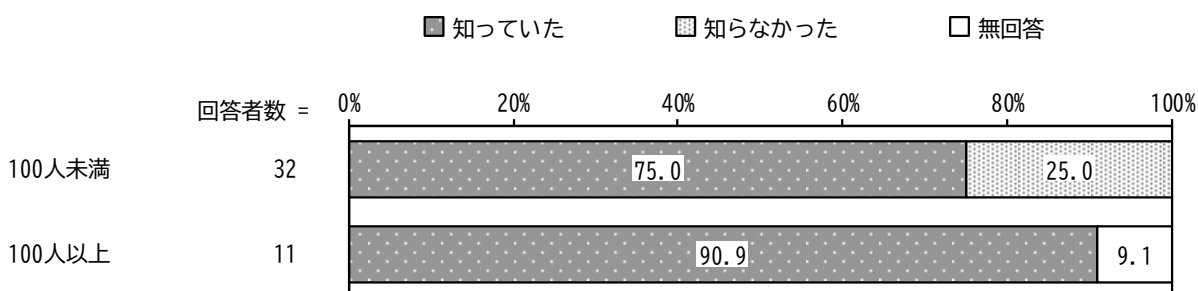
問13 育児・介護休業法の改正が令和7年4月から段階的に施行され、企業は育児期の柔軟な働き方を実現する措置の拡充や、介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの対応が求められています。貴事業所では、この改正があったことを知っていましたか。（○は1つだけ）

「知っていた」の割合が79.1%、「知らなかった」の割合が18.6%となっています。



【従業員規模】

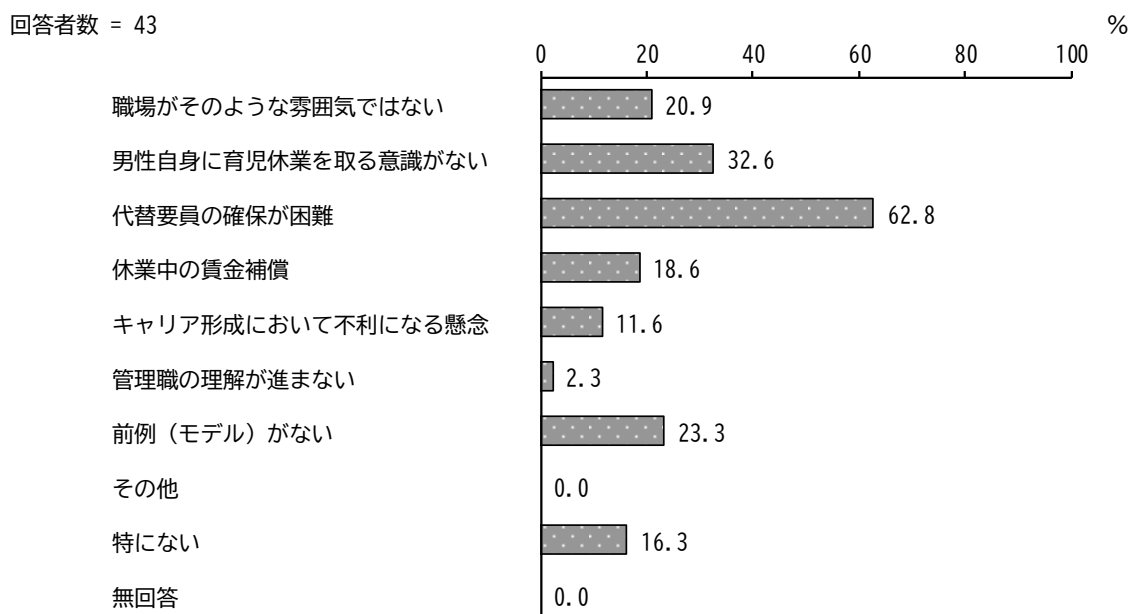
従業員規模別で比較すると、100人未満で「知らなかった」の割合が高くなっています。



問 14 男性従業員が育児休業や介護休業を取得するにあたっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(〇はいくつでも)

【育児休業】

「代替要員の確保が困難」の割合が 62.8%と最も高く、次いで「男性自身に育児休業を取る意識がない」の割合が 32.6%、「前例（モデル）がない」の割合が 23.3%となっています。



【従業員規模（育児休業）】

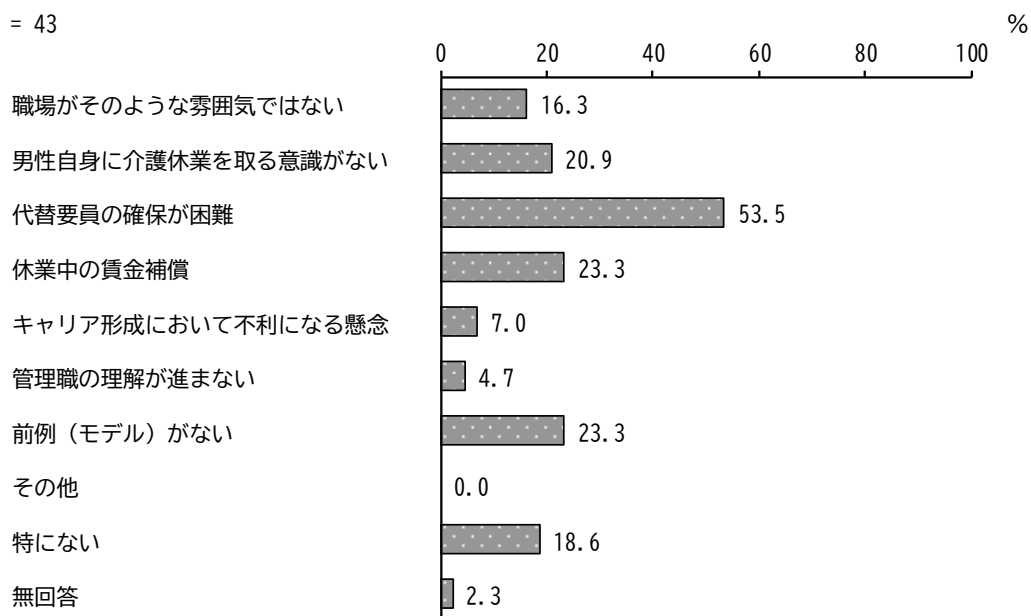
単位：%

区分	回答者数 (件)	職場がそのような雰囲気ではない	男性自身に育児休業を取る意識がない	代替要員の確保が困難	休業中の賃金補償	キャリア形成において不利になる懸念	管理職の理解が進まない	前例（モデル）がない	その他	特にない	無回答
全体	43	20.9	32.6	62.8	18.6	11.6	2.3	23.3	0.0	16.3	0.0
100人未満	32	18.8	21.9	62.5	15.6	9.4	0.0	28.1	0.0	15.6	0.0
100人以上	11	27.3	63.6	63.6	27.3	18.2	9.1	9.1	0.0	18.2	0.0

【介護休業】

「代替要員の確保が困難」の割合が 53.5%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」、「前例（モデル）がない」の割合が 23.3%となっています。

回答者数 = 43



【従業員規模（介護休業）】

単位：%

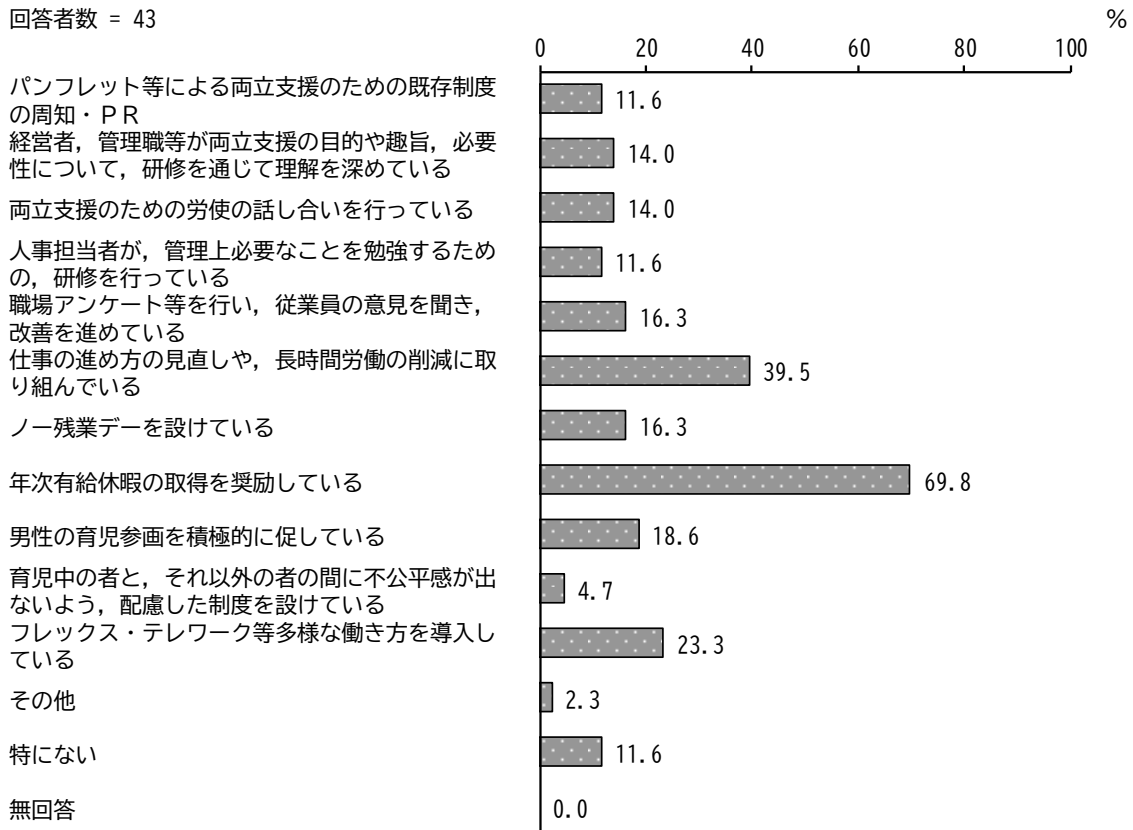
区分	回答者数（件）	職場がそのような雰囲気ではない	男性自身に介護休業を取る意識がない	代替要員の確保が困難	休業中の賃金補償	キャリア形成において不利になる懸念	管理職の理解が進まない	前例（モデル）がない	その他	特になし	無回答
全体	43	16.3	20.9	53.5	23.3	7.0	4.7	23.3	0.0	18.6	2.3
100人未満	32	15.6	15.6	56.3	25.0	9.4	3.1	21.9	0.0	18.8	0.0
100人以上	11	18.2	36.4	45.5	18.2	0.0	9.1	27.3	0.0	18.2	9.1

4 ワーク・ライフ・バランスについて

問15 貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取組として、どのようなものがありますか。
(〇はいくつでも)

「年次有給休暇の取得を奨励している」の割合が 69.8%と最も高く、次いで「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」の割合が 39.5%、「フレックス・テレワーク等多様な働き方を導入している」の割合が 23.3%となっています。

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、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

【女性管理職の割合】

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
1割未満	3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3
1～2割未満	4	0.0	25.0	25.0	50.0	25.0	75.0	25.0
2～4割未満	6	16.7	0.0	16.7	16.7	16.7	33.3	0.0
4～6割未満	2	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
6～8割未満	3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	100.0	0.0
8割以上	1	100.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
いない	15	20.0	20.0	20.0	6.7	20.0	20.0	26.7

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、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
1割未満	100.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
1～2割未満	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
2～4割未満	100.0	16.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
4～6割未満	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6～8割未満	100.0	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
8割以上	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
いない	53.3	26.7	13.3	20.0	6.7	20.0	0.0

【業種】

単位：%

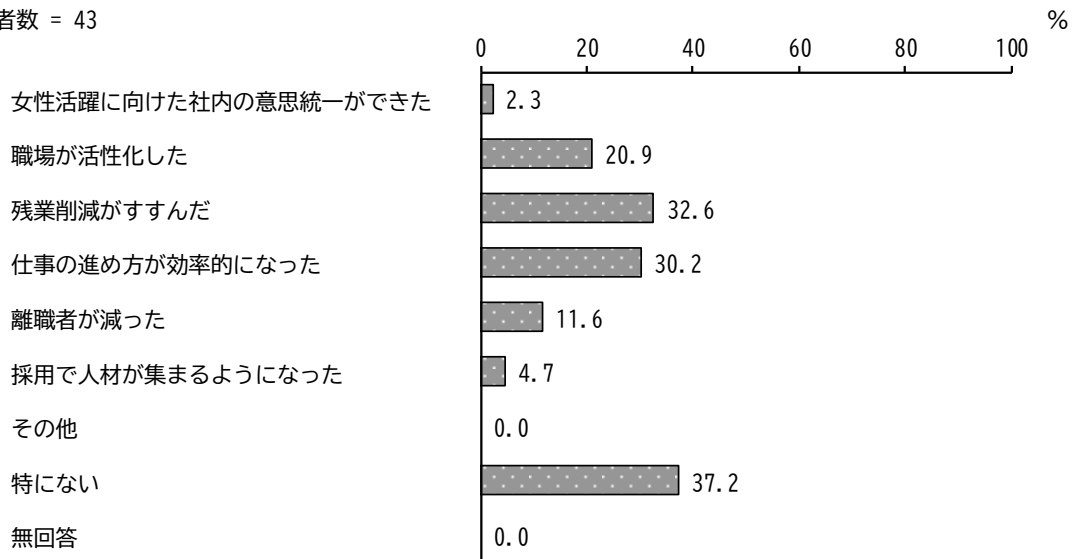
区分	回答者数(件)	両立支援のための既存制度の周知・PR	パンフレット等による両立支援のための既存制度の周知・PR	経営者、管理職等が両立支援の目的や趣旨、必要性について、研修を通じて理解を深めている	両立支援のための労使の話し合いを行っている	人事担当者が、管理上必要なことを勉強するための、研修を行っている	職場アンケート等を行い、従業員の意見を聞き、改善を進めている	仕事の進め方の見直しや、長時間労働の削減に取り組んでいる	ノー残業デーを設けている
全体	43	11.6	14.0	14.0	11.6	16.3	39.5	16.3	
ものづくり・インフラ系	16	0.0	12.5	6.3	6.3	6.3	25.0	12.5	
商業・情報・金融系	10	30.0	20.0	30.0	10.0	30.0	40.0	20.0	
対人サービス・公共性分野	9	22.2	11.1	11.1	22.2	33.3	77.8	22.2	
その他	4	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	25.0	0.0	

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、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
ものづくり・インフラ系	37.5	12.5	0.0	12.5	6.3	25.0	0.0
商業・情報・金融系	90.0	30.0	20.0	30.0	0.0	10.0	0.0
対人サービス・公共性分野	88.9	22.2	0.0	44.4	0.0	0.0	0.0
その他	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0

問16 ワーク・ライフ・バランスへの取組を実施したことでのどのような効果がありましたか。
(〇はいくつでも)

「残業削減がすすんだ」の割合が 32.6%と最も高く、次いで「仕事の進め方が効率的になった」の割合が 30.2%、「職場が活性化した」の割合が 20.9%となっています。

回答者数 = 43



【従業員規模】

単位：%

区分	回答者数 (件)	女性活躍に向けた社内の意思統一ができた	職場が活性化した	残業削減がすすんだ	仕事の進め方が効率的になった	離職者が減った	採用で人材が集まるようになった	その他	特にない	無回答
全体	43	2.3	20.9	32.6	30.2	11.6	4.7	0.0	37.2	0.0
100人未満	32	3.1	21.9	31.3	28.1	12.5	6.3	0.0	40.6	0.0
100人以上	11	0.0	18.2	36.4	36.4	9.1	0.0	0.0	27.3	0.0

【女性管理職の割合】

単位：%

区分	回答者数 (件)	女性活躍に向けた社内の意思統一ができた	職場が活性化した	残業削減がすすんだ	仕事の進め方が効率的になった	離職者が減った	採用で人材が集まるようになった	その他	特にない	無回答
全体	43	2.3	20.9	32.6	30.2	11.6	4.7	0.0	37.2	0.0
1割未満	3	0.0	33.3	66.7	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
1～2割未満	4	0.0	0.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0
2～4割未満	6	0.0	33.3	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
4～6割未満	2	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
6～8割未満	3	0.0	33.3	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
8割以上	1	0.0	0.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
いない	15	6.7	20.0	20.0	20.0	20.0	6.7	0.0	40.0	0.0

【業種】

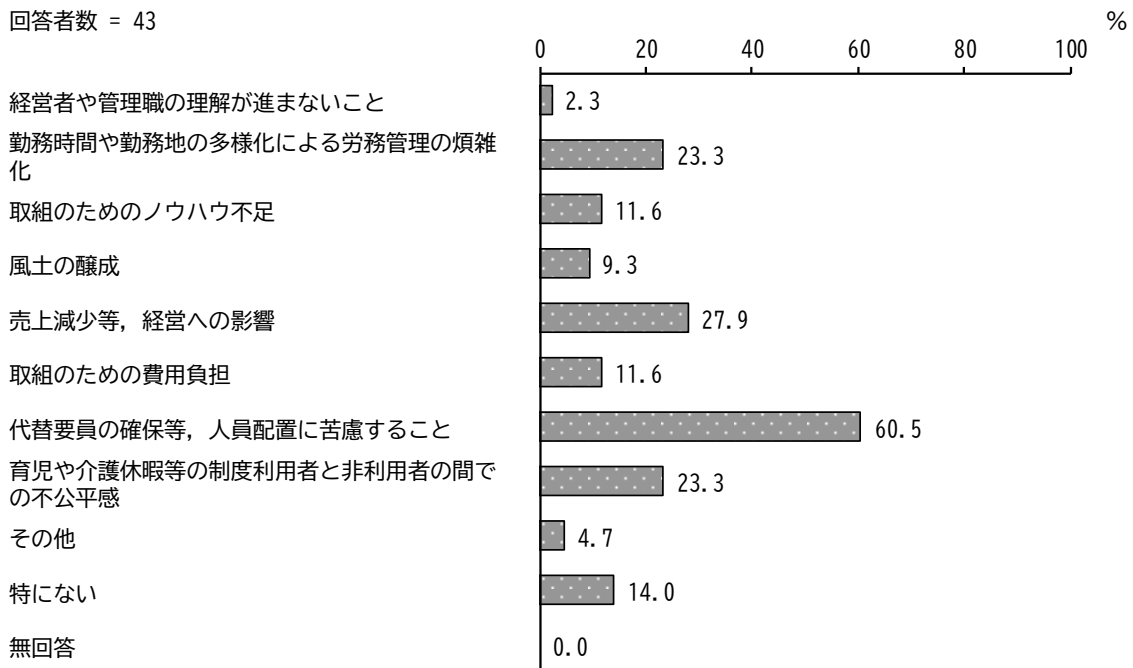
単位：％

区分	回答者数 (件)	女性活躍に 向けた社内の 意思統一が できた	職場が活性化 した	残業削減が すすんだ	仕事の進め 方が効率的 になった	離職者が減 った	採用で人材 が集まるよ うになった	その他	特にな い	無回 答
全 体	43	2.3	20.9	32.6	30.2	11.6	4.7	0.0	37.2	0.0
ものづくり・インフラ系	16	6.3	18.8	31.3	25.0	6.3	0.0	0.0	43.8	0.0
商業・情報・金融系	10	0.0	20.0	40.0	40.0	20.0	10.0	0.0	10.0	0.0
対人サービス・公共性分野	9	0.0	44.4	33.3	55.6	22.2	11.1	0.0	22.2	0.0
その他	4	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0

問 17 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、柔軟な働き方ができる取組を進める上で、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。
(○はいくつでも)

「代替要員の確保等，人員配置に苦慮すること」の割合が 60.5%と最も高く，次いで「売上減少等，経営への影響」の割合が 27.9%，「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化」，「育児や介護休暇等の制度利用者と非利用者の間での不公平感」の割合が 23.3%となっています。

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の間での不公平感	その他	特にない	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

【業種】

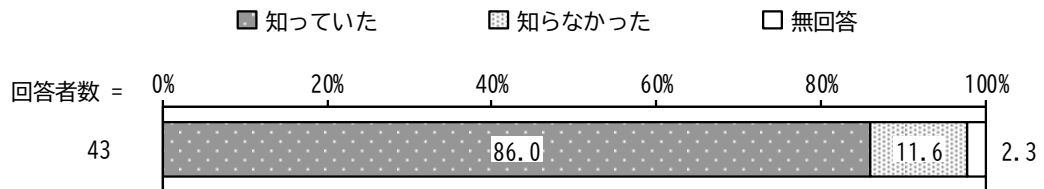
単位：％

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の間での不公平感	その他	特にない	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
ものづくり・インフラ系	16	6.3	31.3	18.8	6.3	31.3	25.0	56.3	18.8	0.0	12.5	0.0
商業・情報・金融系	10	0.0	10.0	20.0	10.0	30.0	0.0	60.0	20.0	10.0	10.0	0.0
対人サービス・公共性分野	9	0.0	11.1	0.0	11.1	22.2	11.1	77.8	44.4	0.0	22.2	0.0
その他	4	0.0	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	50.0	25.0	0.0	0.0	0.0

5 ハラスメント対策について

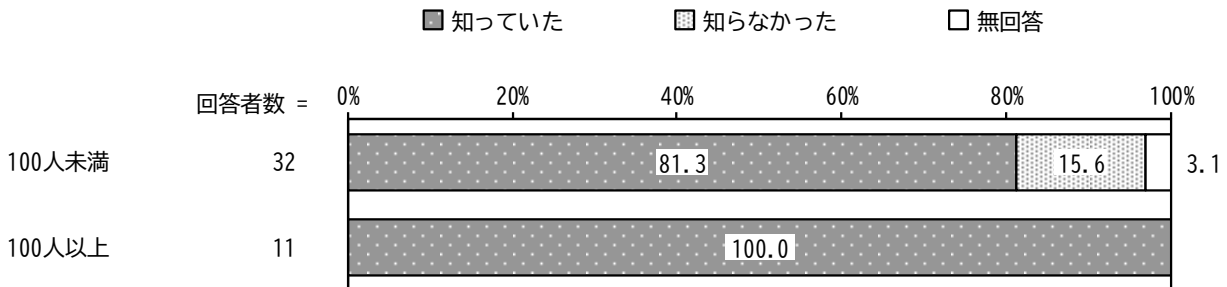
問 18 令和7年6月に労働施策総合推進法，男女雇用機会均等法が改正され，カスタマーハラスメントなどのハラスメント防止対策が強化されます。貴事業所では，この改正があったことを知っていましたか。（○は1つだけ）

「知っていた」の割合が86.0%，「知らなかった」の割合が11.6%となっています。



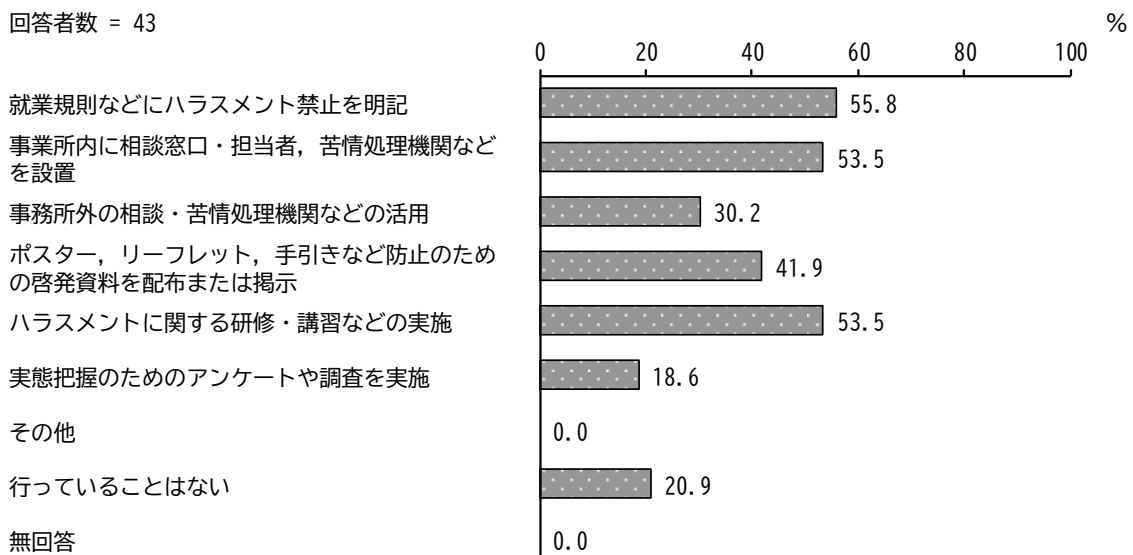
【従業員規模】

従業員規模別で比較すると，100人以上で「知っていた」の割合が高くなっています。



問 19 ハラスメントを防止するために行っていることはありますか。（○はいくつでも）

「就業規則などにハラスメント禁止を明記」の割合が55.8%と最も高く，次いで「事業所内に相談窓口・担当者，苦情処理機関などを設置」，「ハラスメントに関する研修・講習などの実施」の割合が53.5%となっています。



【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	研修・講習などの実施	ハラスメントに関するアンケートの実施	実態把握のためのアンケートや調査を実施	その他	行っていないことはない	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	

【女性管理職の割合】

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	研修・講習などの実施	ハラスメントに関するアンケートの実施	実態把握のためのアンケートや調査を実施	その他	行っていないことはない	無回答
全体	43	55.8	53.5	30.2	41.9	53.5	18.6	0.0	20.9	0.0	
1割未満	3	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	
1～2割未満	4	75.0	75.0	75.0	75.0	75.0	50.0	0.0	0.0	0.0	
2～4割未満	6	66.7	66.7	33.3	50.0	66.7	16.7	0.0	0.0	0.0	
4～6割未満	2	100.0	50.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
6～8割未満	3	66.7	66.7	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	
8割以上	1	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
いない	15	53.3	60.0	40.0	46.7	66.7	20.0	0.0	26.7	0.0	

【業種】

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	研修・講習などの実施	ハラスメントに関するアンケートの実施	実態把握のためのアンケートや調査を実施	その他	行っていないことはない	無回答
全体	43	55.8	53.5	30.2	41.9	53.5	18.6	0.0	20.9	0.0	
ものづくり・インフラ系	16	31.3	37.5	6.3	25.0	37.5	6.3	0.0	31.3	0.0	
商業・情報・金融系	10	70.0	70.0	60.0	70.0	80.0	40.0	0.0	10.0	0.0	
対人サービス・公共性分野	9	66.7	66.7	22.2	55.6	55.6	22.2	0.0	11.1	0.0	
その他	4	100.0	75.0	75.0	25.0	75.0	25.0	0.0	0.0	0.0	

【法の改正の認知】

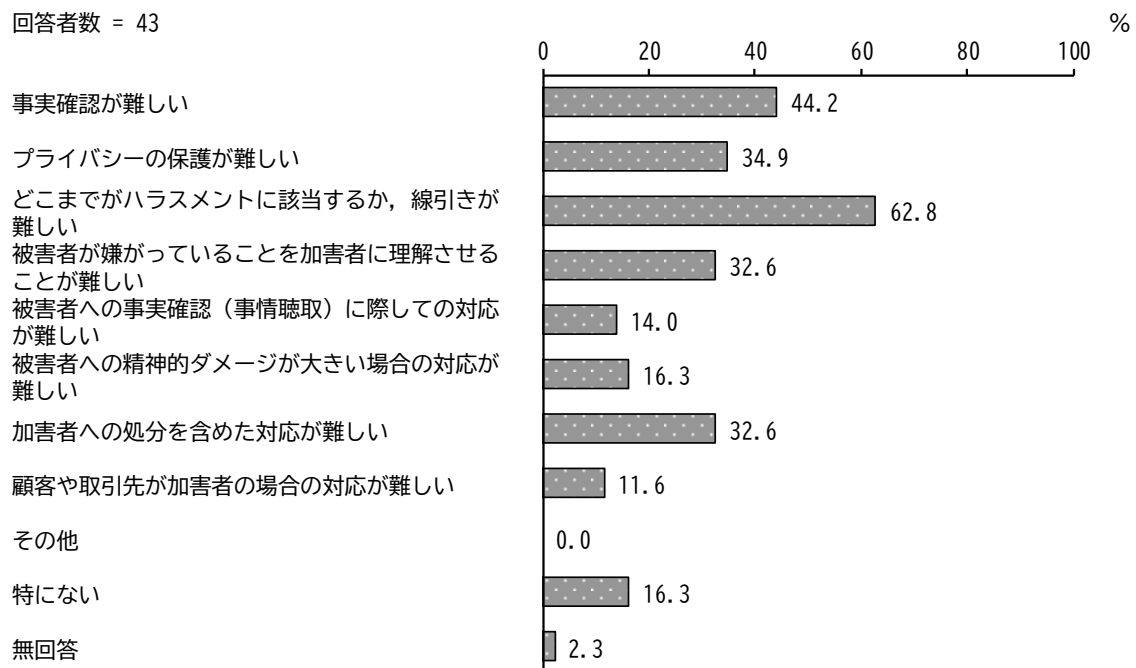
単位：％

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	研修・講習などに関する研究	ハラスメントに関する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
知っていた	23	69.6	65.2	47.8	52.2	65.2	21.7	0.0	13.0	0.0
知らなかった	20	40.0	40.0	10.0	30.0	40.0	15.0	0.0	30.0	0.0

問 20 職場でのハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」の割合が 62.8%と最も高く、次いで「事実確認が難しい」の割合が 44.2%、「プライバシーの保護が難しい」の割合が 34.9%となっています。

回答者数 = 43



【従業員規模】

単位：％

区分	回答者数(件)	事実確認が難しい	プライバシーの保護が難しい	どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい	被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい	被害者への事実確認(事情聴取)に際しての対応が難しい	被害者への精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい	加害者への処分を含めた対応が難しい	顧客や取引先が加害者の場合の対応が難しい	その他	特になし	無回答
全体	43	44.2	34.9	62.8	32.6	14.0	16.3	32.6	11.6	0.0	16.3	2.3
100人未満	32	40.6	31.3	62.5	25.0	12.5	18.8	31.3	15.6	0.0	18.8	3.1
100人以上	11	54.5	45.5	63.6	54.5	18.2	9.1	36.4	0.0	0.0	9.1	0.0

【業種】

単位：％

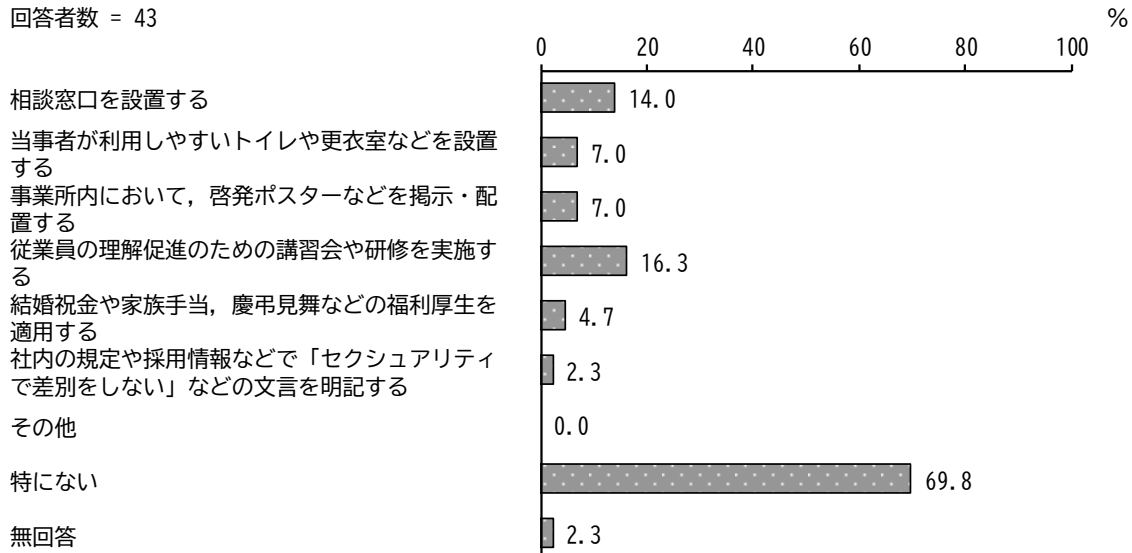
区分	回答者数(件)	事実確認が難しい	プライバシーの保護が難しい	どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい	被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい	被害者への事実確認(事情聴取)に際しての対応が難しい	被害者への精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい	加害者への処分を含めた対応が難しい	顧客や取引先が加害者の場合の対応が難しい	その他	特になし	無回答
全体	43	44.2	34.9	62.8	32.6	14.0	16.3	32.6	11.6	0.0	16.3	2.3
ものづくり・インフラ系	16	50.0	31.3	62.5	31.3	12.5	12.5	31.3	6.3	0.0	12.5	6.3
商業・情報・金融系	10	40.0	40.0	60.0	40.0	30.0	40.0	30.0	30.0	0.0	10.0	0.0
対人サービス・公共性分野	9	33.3	44.4	55.6	55.6	11.1	11.1	55.6	0.0	0.0	22.2	0.0
その他	4	50.0	25.0	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0

6 多様な性について

問 21 性的マイノリティの方への配慮として行っている取組はありますか。
(○はいくつでも)

「従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する」の割合が 16.3%と最も高く、次いで「相談窓口を設置する」の割合が 14.0%となっています。

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	特にない	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

【業種】

単位：％

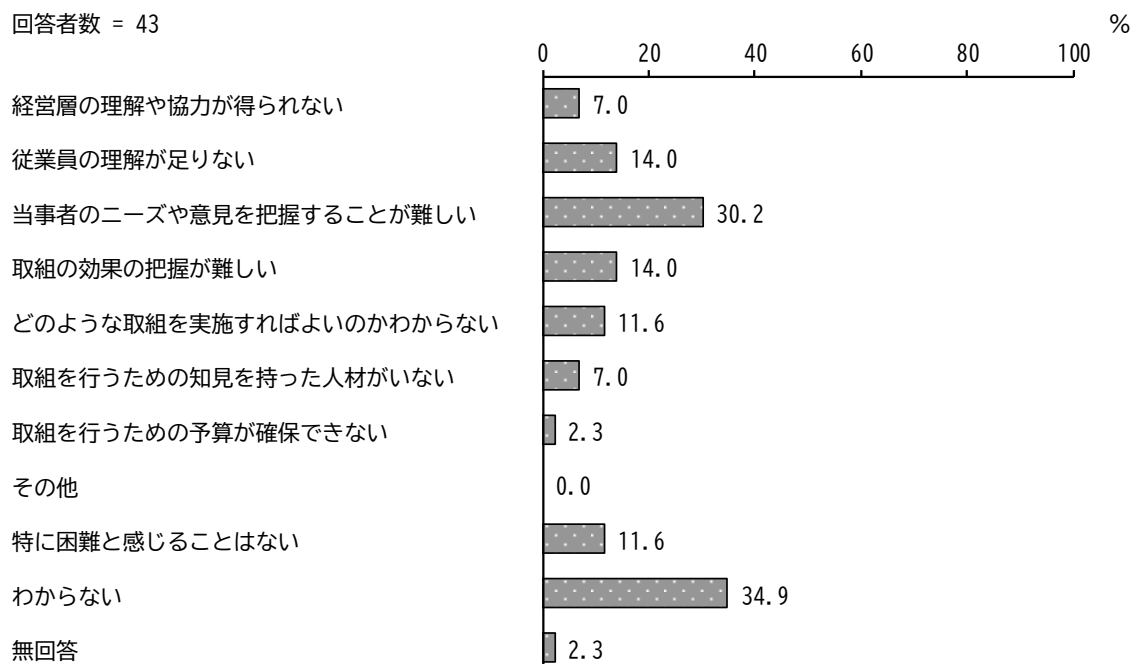
区分	回答者数 (件)	相談窓口を設置する	当事者が利用しやすい トイレや更衣室などを 設置する	事業所内において、啓 発ポスターなどを掲 示・配置する	従業員の理解促進のた めの講習会や研修を 実施する
全 体	43	14.0	7.0	7.0	16.3
ものづくり・インフラ系	16	6.3	0.0	0.0	6.3
商業・情報・金融系	10	30.0	0.0	20.0	30.0
対人サービス・公共性分野	9	11.1	22.2	11.1	22.2
その他	4	0.0	0.0	0.0	0.0

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 い	無 回 答
全 体	4.7	2.3	0.0	69.8	2.3
ものづくり・インフラ系	0.0	6.3	0.0	81.3	0.0
商業・情報・金融系	10.0	0.0	0.0	50.0	0.0
対人サービス・公共性分野	11.1	0.0	0.0	66.7	11.1
その他	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

問 22 貴事業所において、性的マイノリティに対する支援をするための制度の整備を進める
上で、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(〇はいくつでも)

「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」の割合が 30.2%と最も高く、次いで「従業員の
理解が足りない」、「取組の効果の把握が難しい」の割合が 14.0%となっています。

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のかわからない	取組を行うための知見を持った人材がいない	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

V 自由意見

1 市民意識調査

最後に、調布市の男女共同参画の推進に関する施策などについて、ご意見やご要望がありましたら、どんなことでもご自由にご記入ください。

調布市の男女共同参画社会の推進に関する施策などについて、意見や要望を聞いたところ、女性で105名、男性81名、その他(回答をしたくないを含む)4名、性別不明2名の回答がありました。1人で2つ以上の内容の記載があった場合には、これを1件とせず延べ件数として集計したので、件数は回答者数よりも多くなっています。いただいた御意見については、主なものを掲載しております。

	女性	男性	その他 (回答をし たくないを 含む)	性別不明	合計
1.男女共同参画について	20件	22件	0件	0件	42件
2.教育について	6件	3件	1件	0件	10件
3.女性活躍推進について	7件	0件	0件	0件	7件
4.育児・介護について	15件	6件	1件	0件	22件
5.DV, ハラスメント, 性被害, 性暴力につ いて	5件	2件	1件	0件	8件
6.多様な性について	5件	4件	0件	0件	9件
7.ワーク・ライフ・バラ ンスについて	4件	2件	0件	0件	6件
8.市政について	39件	30件	2件	1件	72件
9.アンケートについて	27件	16件	1件	0件	44件
10.その他	4件	5件	0件	0件	9件
合計	132件	90件	6件	1件	229件

1. 男女共同参画について

- 男性とか女性ではなく「人として」という意識が重要だと思う。同性同士でも、ライフサイクル(子ありなし、未婚既婚、介護の有無etc…)や、どういう状況にいるかで、違いがあると思う。あとは、性別に関わらず、本人の向いている事、やりたい事、資質が活かされる社会になったら、生きやすくだらうなと思う。性別だけでなく、所謂性的マイノリティに関しても。(女性、30~39歳)
- 男女共同参画などという組織はいらないのでは?と思ってしまいました。とてもわかりにくいです。(女性、50~59歳)
- 世の中の流れるに取り組みなければいけないのは理解しますが、女性やマイノリティーに方々を特別扱いして優遇しすぎて、マジョリティーが肩身のせまい思いをするのは違うと思いま

す。(誰でもトイレとか、大学の女子寮などは絶対におかしい) 適切な施策を望みます。

(女性, 40~49 歳)

- 生活において職場でもあらゆる所で男性が優位でもあり、女性が上の人にはまたそれで問題があって何かとめんどくさい。性別ではなく人の考え方の違いだと思う。男性は家事をやるべきだし女性も仕事をするべき。子育ては2人でやるべき。男女分けているのがそもそもの問題だと思う。(女性, 50~59 歳)
- 性別にかかわらず、皆が安定した生活が出来る事を望みます。(女性, 70~79 歳)
- 体力や能力, 得意・不得意には多少なりとも性差があるように思います。それぞれが得意分野で活躍し, 互いをフォローし合えると皆がいきいきと暮らせると思います。男女, ではなく人間, 人類という捉え方をしていけると良いと思います。(女性, 50~59 歳)
- 子供達の将来の為に男女のゆがみをすこしずつまっすぐにしたい。何かできるか分からないが何かかかわっていききたい 学校などの取り組み, 地域などあれば情報あつめていきたい。(女性, 40~49 歳)
- 性的な差別をなくす事は大切だと思う。男性だけとまだけどLGBTQだけと得意な事は高く評価し, 逆に~なのに不得手な事はフォローし, 誰でも希望に合う生き方, 働き方, 楽しみ方が出来たら良いと思う。しかし, 男性だからこそ得意な事, 女性だからこそ得意な事, LGBTQだからこそ得意な事。~らしさが尊い事, 幸せな事への評価が自他共に社会的に下がっている様にも思う。仕事, 家事, 子育て, 介護…男性であろうが, 女性であろうが, LGBTQであろうが何かしら誰もが出来る必要な時間がゆとりがないのが一番の問題と思う。(学ぶ時間も含め)。→P18 相談のご案内を見ると女性のためのが目立つのが気になった。男性もどう女性を助けるべきか悩んでいるケースもあると思う。相談しやすい窓口が充実すると良いです。(女性, 50~59 歳)
- 男女の対立をおおるのではなく, 相互の性差を理解し(生理, 妊娠, 出産など), お互い助け合い, 補い合う社会を目指すべき。仕事の採用, 昇進などは性別ではなく能力を基準にして欲しい。(女性, 80 歳以上)
- 男女共同参画の推進によって, 将来的にはひとりひとりが, 自分らしく社会と共に暮らしていける街になっていくと思うので, とても大切な活動だと思います。(女性, 50~59 歳)
- 私個人の周りで, 深くない事態を, 見たり聞いたりする事はありませんので, 男女共同参画の事業として, 社会の為にづくしていただいている事, これからの世代を生きる子や孫の為に本当に頑張っていたきたいと思っています。私の意見は私ははせまい世界で生きていますので, お役に立てないかもしれません。(女性, 60~69 歳)
- 男女の性別のちがいはあります。全てが全部同じということではなく, 特質を生かした平等, 助け合いが大切だと思います。女性が美しい言葉を使うことが少なくなってきました。女性らしさは残して生きたいですね。(女性, 50~59 歳)
- これが男女平等になったのは男女共同参画のお陰だったんだというのを, どんどん増やしてほしいと思います。(女性, 60~69 歳)
- 比較的男女平等な考え方を持った若い方達の意見を聞くと, ヒントが得られるかもしれません。(女性, 40~49 歳)
- 個人個人の意識が男女共同参画社会を実現するために最も必要だと思う。(女性, 16~19 歳)
- 調布市の取り組みとは関係がないのですが, 皇室のあり方(女性は天皇になれないといった, 古くからの考え, 伝統)が, 国民の意識に影響している(役割意識, 差別が根強くあることに影響している)面もあるかと感じます。(女性, 50~59 歳)

- 男女平等は同数確保する事ではないと思う。性別に関係なく能力がある人を選びたい アンケートが無ければこのような取り組みをしていることを知らなかったのも、それは良かったです。市報などを見てみよう！と思う良い機会となりました。(女性, 50~59 歳)
- 今回のアンケート自体が、女性に対する配慮が中心であり、男性との差別を感じました。(男性 30~39 歳)
- 男女の物理的な違いは認めた上でお互いの長所を生かし、短所はおぎなう社会であるべきだと思う。「なんでもかんでも平等」という極端な考えが行きすぎて、男どうし、女どうしが愛しあうのを助長するようなドラマや映画などが多いのは大問題だと思う。人類は男と女の性別しかないのはキホンでありながらそれに外れた人たちも守るような社会であるべきだと思う。(男性 60~69 歳)
- 協同共助がお題目となっているシルバー人材センターと同じく、男女共同参画がお題目とならない様、節に祈ります。男女平等と区別は違います。年寄りの戯事でした。(男性 70~79 歳)
- 行動で習慣化できる取り組みが必要に思う。(男性 70~79 歳)
- 力仕事は男性、女性は事務仕事などの偏りをなくし、得意な人がやるようにすることが共同参画になると思います。(男性 40~49 歳)
- 質問の中に数を同数にするがあるが数をそろえるだけでは問題は、解決しない。(男性, 60~69 歳)
- 高齢(80 才以上)になると、性別を意識しなくなり、男女共にこだわらなくなります。(男性, 80 歳以上)
- 女性というだけで、差別を受けない社会になってほしい。(男性, 60~69 歳)
- 人には得手、不得手があるのだから何でも男女平等と考え企画することに無理がある。(男性, 70~79 歳)
- 近年は職場や社内研修でも同等に働いていたのであまり意識していなかったが、社会全体からすると、向上していないが、少しずつ良くなって来ていると思われる!!ご苦労様です!!(男性, 80 歳以上)
- 男女の格差があることは事実だと思いますが、近年、あまりにも性モラルに対する考えを考慮しない施策がないように思えます。社会の流れにただ流されるような施策ではなく、真に人の社会で必要は施策を検討し、実施していただきたい。(男性 20~29 歳)
- 弱者や不遇な立場の人に手を差し伸べる事は当り前の事だが、行き過ぎた男女共同参画事業は不必要と考へます。自然の摂理の中で生き様とする人々にも手を差し伸べるべきで、公費使って価値観押し付けの利権ビジネスに成ってないか?親が親らしく子育てしようと望む女性、夫婦に予算を回すべきだと思います。※デメリットは書き切れない(男性 60~69 歳)
- 男女共同参画の推進 こんな事なくても普通に共同だし平等だと思います。逆にこれによって平等じゃないと思う人が出てくるだけ!揉め事を助長するだけ。(男性 50~59 歳)
- 学生の立場として、特別に男女共同参画の推進に関する施策の情報がない。情報を得られる機会がない。今回のアンケートの内容でも知らないことが多かった。男女平等が必要な部分と、やりすぎると女性優遇になってしまうところがあると思うので、男性の立場として気をつけて進めて欲しいと思う。(男性 20~29 歳)

- 社会の雰囲気が変わらないと難しいのでは。自分自身はかなりフラットに家事や行事を妻と分担している。周りの家庭を見ると、男性は仕事多め、女性は家事多めが多い気もする。特に料理など。市ができることはあまりないのでは。男性は料理をやろうとしないし、女性は責任感を持って仕事をやるという意識もよわいのでは。時代が変わるか、大きな法律の転換や外圧がないと、難しいと思う。(男性 40~49 歳)
- 既にやっていると思うが、逆に、女性の多い職場に男性を増やすことも、男女の役割分担における先入観の排除につながると思う。(受付など。)今すぐ効果がなくても、世代を超えて効果があらわれると思う。(男性 20~29 歳)

2. 教育について

- 自分が住んでいる街でこの様な取り組みが行われている事をこのアンケートで初めて知りました。もっと色々な人に知ってもらえる様に小学校や中学校でも教えて行って欲しいと思います。(女性 50~59 歳)
- 一人ひとりが「自分らしく」生きて、生き切る為に必要なことは何か。教育現場(家庭も含む)では、一人ひとりが認められる体験が大切である。(自尊心を育くむ。)又、「命」の大切さを考えることや、「共感」を大切にすることで、「思いやり」の心を育くみそれが社会に広がっていくという理想がある。いろいろな視点が自由に発信でき、力量のあるリーダーシップに導かれて、良い方向に答えを求められていく図式が、創れるか否か。暴力的な方向に行ってはいけないのだから。(女性 60~69 歳)
- 身体的、体力的、脳のしくみ等から男女はそもそも役割が違うことをふまえても、家では女性で中心になる場面が多く、男性は子どもが泣いても知らんぷりできる生物だと思います。昭和世代と平成世代では意識に差があり、男性もより家にかかわるようになってきているので令和を生きる男性はもっと家を自分のこととしてとらえられるよう、市内の学校でさかんにさけんでほしいです。(女性 40~49 歳)
- このアンケートにより、男女共同参画推進といった動きがあることを知りました。調布市はのんびりした所なので、子供から正しく教育すれば、良い結果が出ると思います。(女性 50~59 歳)
- 意識改革には学校教育、とくに小学生や中学生のうちに触れることが大切だと思う。学校の先生の負担にならないよう、市で作成した資料やチラシ、パンフレットなどを用いた授業ができたら良いと思う。子供達は学ぶことがたくさんあるため、長時間学ぶというより、短時間でも良いので、義務教育の間に、何度か触れる機会をつくってほしい。(女性 30~39 歳)

3. 女性活躍推進について

- 女性首相が誕生しましたが、まだまだ女性の社会的地位は低いように思います。
(女性, 50~59 歳)
- 普段の生活環境からは男女平等が浸透してきている感覚でしたが、こう言ったアンケートや女性にフォーカスした雇用促進やサポートがあるのを知るとまだまだ色々な場で働き方が生き方に格差があるのだと実感しました。出産育児がある中で必ずしも女性も男性のように働くべきとは全く思いませんが、本人が働きたい場合や働ける環境ならば、国や行政、会社の支援、制度が必要だと思います。今の社会、職場環境、男性の意識だと、変わっていかないと女性の負担が大きいと思います。(女性, 40~49 歳)

4. 育児・介護について

- 子育て介護支援に力を入れてほしい。現実的には難しいと思うがタイミーのような調布独自のアプリを使って時間に余裕がある人が子育て介護にお手伝いして、ポイント的な物で還元してその人が何かの時に反対に誰かが手伝ってくれたりするような市民全体で子育て介護支援ができると人が集まると思うし良い市になるのではないかと思います。(女性, 50~59 歳)
- 子どもの給食費の負担が減ってとても助かっています。引き続き、子育て支援に力を入れて下さい。今だに男性は働く、家事は女性という意識の強い人が昭和生まれに多くいます。もっと身近に育児休業をとる人が多くなると良いと思います。(女性, 40~49 歳)

- 育休をとれる条件を1年から6ヶ月程度に変更してほしい。育休中、2人目が産める環境を整えられると子供が増えていくのではないか。(仕事のプレッシャーから逃れられる)復帰してすぐの2人目妊娠・出産がとてみまずく関係性が悪くなりそうと考え、時期を遅らせる人が増えていると思う。(女性、30～39歳)
- 学校PTAに参加するのが母親が多数な事をあたり前とされているところに憤りを感じる。家事、育児をメインで担当することについてはある程度は仕方ないかとは思いますが、家庭内と会社ではそれが普通のご感覚であることに違和感しかない。男性は育児に関わらず、育てたつもりになっていいのだろうかと思う。子育てに携わりたいという気持ちが持ちにくい世の中なのかな。(女性、40～49歳)
- サービス業の仕事で土曜日仕事のため、気軽に利用できる施設、サービスがあったらありがたい。病児保育なども。各駅にあたり。育児と仕事の両立に悩める日々。(女性、40～49歳)
- 周囲に専業主婦で頑張っている方が多数います。皆さん肩身がせまいと言っていますが例えば朝カラスにゴミが荒されてそれをかたづけるのは家にいらっしゃる専業主婦の方です。そういう方にも応援できる市民づくりを願います。(女性、60～69歳)
- 女性が仕事をしながら出産や子育てがしやすいような制度や環境や設備を整えていただけると助かります。(女性、20～29歳)
- 今年出産をして感じたことですが、パパママ教室など一緒にできるイベントだけではなく、パパの子育てに対する当事者意識をもたせるようなイベントが必要に感じます。例えばパパと子供だけで参加できるパパ間の交流イベントや、助産師さんの指導を受ける機会など(土日開催、託児付き)。理由としては、夫1人で長時間赤ちゃんを見る自信がなく自分がないと赤ちゃん連れて出かけられなかったり、子守りをお願いして出かけても早く帰ってくるように促されたりとストレスを感じるが多いためです。調布市の育児支援には感謝していますが、もう少し踏み込んだ施策をご検討いただきたいと思えます。(女性、30～39歳)
- 私は家事と子育てをしながら、約10ヶ月埼玉県に住む実父の在宅介護に携わりました。仕事をもっていない私でも週1回通うことしかできませんでした。そうした経験から仕事をされている方が介護を担うというのは現実的に無理だと痛感しました。介護には介護を担ってくださる人が必要です。家族は介護される人の日々の生活のケア(例えばおむつ替え、体拭き)に忙殺されることなく、心のケアを行えるよう、介護を担える人材、環境の充実を強く望みます。よろしくお願ひします。(女性、40～49歳)
- 子育てしながら働きやすい環境づくりを目指して欲しいです。(女性、30～39歳)
- 保育園がたりない。仕事に復帰したくても近くの保育園に入れず離職を考える方が多くいる。家から遠くの保育園にしかたなく入れても仕事で疲れているのに迎えに行く体力がなく辛いと言う母親の意見が多い。なんとかならないものだろうか?(男性60～69歳)
- ぜひ、家庭内で孤立し、家事と育児と仕事で心身ともに疲れきっている父親にも目を向けていただきたく、よろしくお願ひいたします。(男性50～59歳)
- 知識理解やサポート、支援よりも、男女が共同、協力することでどんないいことが起きるか、どんな素敵な体験ができるかなど、前向きに捉えられる、積極的に育児や介護に参加したくなるような施策があるとよいですね。(男性50～59歳)

- 男女平等の意識の浸透、男女共同参画社会の実現は非常に大切なことであり、是非、推進して頂きたいと思う。ただ、仕事を行いながら子供を持つという場合は、周りも本人も、親の立場だけではなく、子供の人生を重視し、それに充分配慮した進め方を行うことが必要と考える。特に2～3歳くらいまでの乳幼児の養育に於いて、母親との頻繁で良好な身体的、言語的コミュニケーション等が子供のアタッチメント（愛着）形成の上で、重要な発達心理的ステップといわれ、アタッチメント形成が上手くできず思春期～成人以降に問題が起こる事例も多く、子供の社会適応を円滑にする上でも極めて重要な時期である。その役割を担う能力については全く男女平等とは言えず、生物学的には母親が最適であり、容易に父親等の他の養育者、託児所等の代理者に置き換えることのできないものである。従って、この時期にも女性が仕事を継続しようとする場合には、周りとしては出来る限り母親が子供と一緒に居て良好な親子関係を維持する時間を確保できるようなサポートの整備を、また、その後の養育期間においても、親の視点だけで単に保育園や学童保育施設の数だけ増やしたりというのではなく、それに影響を受ける子供の心理面等もしっかり考慮された支援等（例えば、それら施設が発達心理等の専門家と日常的に緊密な連携を取りながら子供をみたり必要に応じて親にアドバイスや指導等を行なえる様なシステム作り等）を検討して頂きたいと思う。（男性 60～69 歳）

5. DV, ハラスメント, 性被害, 性暴力について

- パワハラにあった時、ネットで情報を調べましたがどこにもたどりつけず、泣き寝入りしました。従業員の人は奴隷の様に使い倒されています。人が定着せず困るのは残った人達です。税金を使って推進するならお役所仕事ではなく、本気で取り組んで下さい。困っている人々を救って下さるよう、期待しています。（女性 50～59 歳）
- なぜDVについて配偶者、パートナーに限定したのかわからない。親子や他の関係でもあると思う。善意で回答するには時間がかかるので宿題のようだった。この調査を回答したくなるように工夫をすべきだと思った。でもこういう機会があってよいとも思う。（女性 20～29 歳）
- 男女共同参画という言葉は初めてきいたのでよくわからなかったのですが、アンケートに答えて、大体どういうものか理解できた気がします。改めて男女の問題ってたくさんあるなと思いました。選択肢にもたくさん出てきましたが、相談所とかLINE、電話とか被害者が頼れる場はたくさんあると思いますが、話したところで表面上の理解とわかりきった回答で何も解決しません。私は1度利用したことがあります。結局こんな返しかと残念な結果に終わりました。解決策がわかっていないので、クレームみたいな発言になってしまい大変申し訳ないのですが、被害者が安心したり、納得のいく場所やツールができたり良いなと思いました。けど、調布市はすでに住みやすく過ごしやすい街なので、特にこれ以上何も望んでないです。たご公園の場所かが変わったのだけは許してないです。けど、無駄に木とベンチがたくさんあるところは、調布に帰ってきた時に安心感があって好きです。以上です。（女性 20～29 歳）
- アンケートは、本人が難しい内容が多すぎました。しかるべく、母が代筆しましたが、家庭の中での相談とか子供を育てる難しさがただ、ただあります。父親がとても強く言葉の暴力は、本当につらいです。18 ページは、切りとらせて頂きました。（女性 30～39 歳）
- 一度利用したが、相談員が男尊女卑の高齢の女性であまりに知識が無すぎてあきれて利用しなくなった。文化人の講演会は出席しようと思うが、それ以外は利用する意味が無い。（女性 50～59 歳）

- 専門図書コーナーがアクロス3Fにしかない為、飛田給や野水、仙川などに居住の人にとっては使いにくい印象。オンラインなどで簡単に情報収集ができるよう改善すれば、防げるDVなどがあると思う。(男性 20～29 歳)

6. 多様な性について

- だれでも使えるトイレを増やしてほしい。(女性, 60～69 歳)
- LGBとTは混ぜるな危険。イギリスの若年層のトランスジェンダー医療に関する調査書「ザ・キャスト・レビュー」を熟読し、調布でも子どもや女性を守るように舵をきるべき。決して、ドラッグクイーンを招待し「勉強会」をしないでほしい。「女性」は生物学的女性の言葉なので狩らないでほしいし、「女性」を尊重することが少子化改善に繋がると思う。性的ハラスメントが続いたりトランス擁護では、女性は「ストライキ」をして子どもを産まないと思う。(女性, 40～49 歳)
- 性的マイノリティについては、マジョリティーに意見を聞いてどれだけ意味があるか疑問。(聞かないよりは良い?) アンケート楽しかったです。ありがとうございます。アンケートで初めて知った言葉から、調べたりして、学びたいと思います。(男性, 50～59 歳)
- 産まれながらの性別はいいけど、それ以外はあまり必要がない 女性用のトイレが少なくいつも並んでいるのが目に映る。(男性, 40～49 歳)

7. ワーク・ライフ・バランスについて

- 女性経営者の場合育児と両立していくのは難しいと思います。現場がなくパソコンのみでできる仕事であれば良いが、子供が出来た際、本当に現場復帰可能か、2名のスタッフが来月から休暇に入ります。戻りたいと話していますが、1年間の間現場で働いてくれる人を探すよりも、今後働いてくれる人を探す方が今は求人広告が高い為妥当だと思います。女性男性でなく、男性が育児をして女性が現場でも、その逆でも大丈夫ですが 現場仕事の場合はどちらかが家庭を守るべきでそのサポートもしっかりと相手がやるべきだと思います。我が家の場合旦那の食費や家賃など全て私が出しています。従業員女性を増やしたいですが、若い子が多いのもって1～2年で妊娠して産休に入る方が多いので 安定した方が働いて欲しいです。(女性, 40～49 歳)
- 男女共同参画の推進と言っている時点で進んでいない証拠。一自治体で解決出来る問題ではない。国の施策がナンセンス。仕事・子育て・介護など全て出来るはずがなく、生きづらい世の中をどうかしてほしい。まずはそちらから進めてほしい。(男性, 40～49 歳)
- 「男女」ではなく、総労働人口に対する参画施策を優先してほしい。(男性, 30～39 歳)

8. 市政について

- 調布市が主体となり、社会を少しでも変えていけるような、そんな市になってくれたらいいと願います。とっとも過ごしやすい街で大好きなので、これからも、もっといい世の中にしていただけるよう、様々な施策を期待しております。(女性, 20～29 歳)
- 子どものいない人、老人以外にもお金をください。(女性, 50～59 歳)
- がん検診は60歳になったら5年に1回ではなく毎年していただきたい。(女性, 60～69 歳)

- 市役所以外の場所(駅のトイレ, 地域のカフェや飲食店など)でも目にする機会が増えてくる
といいなと思います。用事(急用)ではないかぎりなかなか市役所に行くことはないので。人目
につかないSNSやHPなどのネットをあえて利用したいので, アプリなどのアクセスができ
る媒体の認知ができる環境がもっと増えて欲しいです。(女性, 60~69歳)
- 今回この様な形で意識した事がなかったので, ぜひ, コクティ3階を利用してみたいと思い
ました。ありがとうございました。(女性, 30~39歳)
- 用語, 知らないのが多かったです。啓発, 周知活動が必要だと思います。(女性, 50~59歳)
- 相談できるところがあるのが知れて良かったです。今は困っていませんが, 何かの時におぼえ
ておこうと思います。(女性, 40~49歳)
- 男女共同参画推進課の行っている施策に対する認知度が低かったので今後もう少し情報発
信の機会が増えると市民の関心も多くなると思います。(女性, 50~59歳)
- 市政だよりに男女共同参画センターの相談案内がありますが, どう活用していいのかわからず
今回改めて認識しました。すべて平日なので仕事をしている者には利用しにくいかと思いま
した。(女性, 60~69歳)
- 今まで, 調布市の活動等をあまり知らなかったもので, これからは, 気にかけて, 情報収集し
たいと思います。(女性, 60~69歳)

- 子供に対するの支援(手当)ばかりだが, 独身(一人暮らし)でも困っていることはたくさん
ある。男女共同(平等)も大事だが, 子供いる, いないで, 差別化しているように思える制度
も見直してほしい。(女性, 40~49歳)
- 若年層や長時間労働者にとって, 電話や対面での相談や窓口の対応時間のハードルが高いた
め, SNS相談や, 時間の拡大(対応スタッフ側の負担にもなってしまいますが…)ができる
とよいと感じました。啓発イベントは土日祝日に多いように感じ, 交替勤務者では参加しづら
いことが多いように思います。マイノリティのグループワーク等は, 参加希望者を募ってから,
催行日検討などできると参加しやすく思いました。取組ありがとうございます。
(女性, 30~39歳)
- 相談窓口が多くあるにもかかわらず周知されていない印象。もう少し目につくところへQRを
表示しておくのもいいと思います。(女性, 50~59歳)
- 具体的に何をしている所なのか? 今まで知らなかったし今後, どの様に市民に対してアプロ
ーチしていくのかが知りたい。(女性, 60~69歳)
- コクティには, 時々行く機会があるので, 今後, 書籍等をお借りしてみたいと思います。
(女性, 60~69歳)
- Jリーグ(FC東京, 東京ヴェルディサッカー観戦)などでのコラボ企画があると多くの方々
に知ってもらえると思います・パンフレット作成や啓発活動の時, 具体的な相談事例(今まで
にこんな相談ありました, こんなことでもご相談ください, のような感じ)が載っていると相
談しやすいかと思います。(女性, 50~59歳)
- 国領一調布の鉄みちで, イベントを開催したら面白そうだなと思いました。(女性, 20~29歳)
- 施策の前に市民がどんな事で苦しんでいるのか向き合ってからの方が良いんじゃないん
ですか? 一部の市民だけの為の施策は必要ない。(女性, 50~59歳)
- カウンセリングの理解と普通にカウンセリングを受けることができる環境作り市が行っている男
女共同参画推進に関して, せっかく発信していただいているのも関わらずあまりにも無知で申
し訳なく思いました。ただ, 相談の機会を作っていただいても, 当事者になると出向くのと

でも勇気が必要になると思います。その前の段階で、自分でチャート式などで、気軽に解決手段にたどり着ける情報バンクがあるといいですね。(女性, 70~79 歳)

- 気軽に参加出来る企画を開催して下さい。(女性, 40~49 歳)
- 現在, 私は困っていることはありませんが, 実際に現在困っている人にいろいろな助けがある, ということを知る機会や方法が明確になるといいと思います。(女性, 40~49 歳)
- その様な活動がある事すら知りませんでした。もっと周知された方が良い活動だと感じました。(女性, 50~59 歳)
- 問 35 について, 一般的に平日働いている年齢層は講座, 講演会への参加ハードルが大変高いです。(平日は基本不可, 調整の優先度が下がる) 実施の形式を変える, 参加することの具体的なメリットの打ち出し方などこれまでの形に捉われず見直しをして欲しいと思います。(女性, 30~39 歳)
- 今回のアンケートのように実際に目にする機会があると意識が高まる気がします。ポスターや街のイベントで見かけるなど取っ掛かりが広まるといいのかなと思いました。(女性, 40~49 歳)
- 税金を使って施策するからには, その費用対効果をはっきりと示してください。(男性, 40~49 歳)
- 事業の推進に行政として課題になっていることを具体的かつ解決に向けて市民が何ができるかを示してほしい。(男性, 70~79 歳)
- 中々, 日常生活において男女共同参画を意識することがありません。こんな事が起きています。などのニュース(身近なところで)があることを伝えてもらいたいです。(男性, 70~79 歳)
- 男性のための相談を利用したいと思いました。(男性, 50~59 歳)
- 男女共同参画センターの設置や活動にかなり国の予算を付けていると聞いてますが, この活動の必要性, パフォーマンス(効果)がさっぱり分かりません。この活動の必要性と共に, どんな活動をし, どんな成果をあげているのかを市民に明示して致ければと思います。(男性, 60~69 歳)
- センターの事業に参加したことはなく, 何にも知らないため意見要望など記載できないのが恥かしいかぎりです。これからは折にふれ気にとめてゆきたいと思っています。私は高齢ですが仲間と一緒に野菜づくりにはげみ楽しみいきいきと暮らしておりますがセンターの事業にもこのような事業はあるのでしょうか。(男性, 80 歳以上)
- 映画は, 価値感を醸成するのに良いと思うので, 過去の名作を今の場映技術でやって, 価値感が育つような施策をする。ホールがあるので, そういった内容の有楽があれば, アーティストを呼んでライブを行うのも良いと思います。(男性, 20~29 歳)
- 国レベル, 都のレベルで取りくむべきことへの市からの量言。そのうえで, 市だからこそ取りくむべききめ細かい取組を期待しています。(男性, 60~69 歳)
- 大きなテーマなので, 個々の自治体での対応というよりも, 国として取り組む課題に感じられた。ただ, 最も身近な自治体で取り組みすることは, とても良いことだと思います。しかし, 今回のアンケートが来るまで, 調布市に多様性や男女共同参画に取り組んでいる部署があることを認識していなかったのので, 啓発は必要だと思いました。(男性, 50~59 歳)
- 男女共同参画の使用予算税金に対して効果が見えません。NPO 団体に使われて効果が無いように感じますので廃止してください。(男性, 40~49 歳)
- NPO 法人の相談窓口を支援して, 本当に困っている人に知恵を授けてあげて欲しい。(男性, 70~79 歳)

- 特に解決策は無いのですが、マンションのポストを見ているチラシのポスト投函は無意味で予算の無駄遣いになると思います。見もせずポストからゴミ箱へ直行するかポストすら開けずに入れっ放しの住人が殆どです。男女共同参画の推進は大いに賛成ですが、推進センターさんの予算が心配です。SNSもスルーされがち、書面でも… 良い方法が見つかると思います… 積極的に参加出来ない側の人間ではありますが、気持ちだけではあります。 (男性, 50~59 歳)
- 講座や施策を行う際に「調布市」という枠にとらわれずに考えて欲しい。 (男性, 40~49 歳)
- 性別による悩みや問題解決よりも、一人一人の市民が安心して生活しやすい環境の取組を優先してほしいと思います。 (男性, 40~49 歳)
- 問 25 には、回答しませんでした。理由は、答える人それぞれ置かれている立場、状況が違うなかで、男女平等うんぬんを答えるのは、単なる回答者だけの個人的判断だからです。つまりこの回答で一般論として論じてはいけないと思うからです。また私は現在政府が推進している、「男女共同企画事業」には反対の立場です。調布市の男女共同参画推進センターがどういう役割を持っているかは存じませんが、ただ同様のネーミングなので同じ役割を担っていると考え書いています。理由は、内容が、ヨガ、タップダンス、ピラティス、フラメンコ、骨盤、書道、韓国語/朝鮮語講座、ベトナム料理、ハルモニ 1 人芝居等の教室開催等で、市からの設問であった様に 国民が喫緊で求めるような内容では無かったり、我々に関係無い語学を学んだりする、単なる個人趣味の補助/延長の様な内容に、我々の貴重な 9~11 兆円という莫大な税金を投じている愚策だからです。また、今流行りの多様性という事で、複数の異性と恋愛関係を構築するとかのポリアモリーセミナーとか、多様性に乗り色々なセミナーも開かれている様ですが、これらも金儲けの為に NPO とか、ジャーナリスト、学者に利用されている事が多く、これらにも貴重な税金が投入され、現在物価高に苦しんでいる国民を舐めた施策であると考えています。調布市が男女共同参画に力を入れて推進するのであれば、政府の方向に乗じた講座開催とかではなく、市のアンケートに書いてあるような、企業内/夫婦間/男女間等で困っている人の救済/相談とか、現在増加しつつあるお年寄りと家族との介護問題、今日本各地で頻発している移民増による文化違いによる男女間トラブル等とか、これらに対応出来る相談室の設置、女性だけでは無く男女の法律相談室の設置、相談員の育成、セミナー、広報とか、市民の意に沿ってやる事は色々あると考えます。今は市民の意思とは行動が乖離しつつある役所が増えてきている昨今、ぜひ市民の為に市である事を期待しています。頑張ってください。 (男性, 70~79 歳)
- 市の取組としては大事だと思うが、正直なところ、市民への意識の浸透はまだこれからだと思う。職場や学校の単位で男女共同参画の取組を推奨し、何らかのインセンティブを与えるような仕組み、あるいは市として表彰するなど、推進のきっかけを作るようにしてほしい。 (男性, 50~59 歳)

9. アンケートについて

- アンケート調査に参加させて頂きありがとうございます。男女共同参画推進センターがあることを初めて知りました。この名前は少し堅い響きがありますので最初緊張してしまいました。アンケートに答えていても質問に繋がりがあのかないのかもわからず答えている感じでした。内容はこれからの社会にとっても大切なことだと思います。アンケート中にも答えましたがこういう取り組みをしていることをみんなに知らせて下さることを望みます。アピール不足だ

と思います。難しい問題だけにみんなで考えなければならない課題だと思います。

(女性, 70~79 歳)

- 今までも色々な意識調査に参加させて頂く機会があり, 私なりの考えや街づくりのアイデアを出してきましたが, 全く無意味と思える事が多く, 今回の意識調査の参加もどうするか考えましたが, 参加することにしました。1人1人の意見の反映は難しいとは十分に存じていますが, 結局は「調査してるんだ」的なただの市のスタイルに終わらないで欲しいと思っています。

(女性, 60~69 歳)

- 相談のご案内があることを知り良かったです。調査内容は回答が難しいです。

(女性, 70~79 歳)

- 今回のアンケートは 80 歳以上の私には, あまり興味もうすれ読むのも大変でした。いろいろの方がいますが, 年齢相当のアンケートを宜しくお願い致します。時間も若い人の倍かかり大変でした。(病んでる人には特にです) (女性, 80 歳以上)

- このデジタル回答が, 途中保存出来る形式にして頂きたかったです。出勤時間の合間にやりましたが, 時間が経つとログアウトされ, 前回入力内容が保存されておらずからのやり直し。スキマ時間しか使えませんので, 回答しやすい形式でお願いしたいです。

(女性, 30~39 歳以上)

- 広報などに掲載しても必要な箇所以外は殆ど見ません。こういうアンケートを通じて, 取組を知ることができて, 良かったと思います。(男性, 40~49 歳)

- 男女共同参画に関する用語の知識に乏しく勉強が必要と感じる。(男性 80 歳以上)

- 質問が多すぎる。結果をどうしていくのか詳細を示してほしい。(男性, 60~69 歳)

10. その他

- 活動支援など自分にできる事を少しずつでも始めていきたいと思っています。

(女性, 60~69 歳)

2 事業所意識調査

最後に、調布市の男女共同参画の推進に関する施策などについて、ご意見やご要望がありましたら、どんなことでもご自由にご記入ください。

- 統一アンケートは回答しづらい。大企業ができることと中小企業ができることの差は大きい。職種によっても変わる。大企業目線で物事が進んでも中小企業はついていけない。
- 建設工場の現場作業をする小さな企業に対するこのアンケートは適切でないと思える
- 小さな会社なので、現在までに該当者がいなかったりして、制度まではできていないが、今後人手不足が進む中で、各個人に合う働き方ができるよう柔軟な対応をしてきている業種から、リモートワークなどは難しい。また同時期に該当する人が複数となった場合の人員確保は不安がある。
- 現在も充分平等になっていると思うが女性側が男性と同じように仕事をしたい、出世したいと思っていないことが課題と思う（または、それでよいのかもしれない）
- 国や行政は、中小零細の実態を全く分かっていないと感じる。企業に押し付けるだけで上手くいくと思っているのだろうか。行政等の積極的な支援無しに実現することは不可能だと感じる。代替要因をどのように確保するのか？その支援は？自分の身になって考えて欲しい。

VI 調査票

1 市民意識調査の調査票

調布市 男女共同参画に関する市民意識調査

アンケート調査にご協力をお願い

日頃より市政にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。

さて、調布市では、性別にかかわらず、すべての市民が個人として尊重され、その個性を生かしていきいきと暮らせる「男女共同参画社会」の実現を目指して、様々な取組を進めております。このたび、この取組をさらに充実させる基礎資料にするために、「男女共同参画に関する市民意識調査」を実施することになりました。

調査の実施にあたりまして、住民基本台帳から16歳以上の市民3,000人を無作為に選び、調査票を送らせていただきました。

なお、記入は、無記名でお願いし、調査結果はすべて統計的な数値として取りまとめますので、個人が特定されることはありません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和7年11月

調布市長 長友 貴樹

ご回答に当たってのお願い

1. 調査の回答は、あて名のご本人がご記入ください。(ご本人の記入が困難な場合は、ご本人の意見をお聞きしたうえで、ご家族の方が記入されても結構です。)
2. ご記入は、濃い鉛筆か黒または青のボールペン・万年筆でお願いします。
3. 設問ごとに、あてはまる項目の番号を「○」で囲んでください。
4. 回答の○の数は、(○は1つだけ) (○は3つまで) (○はいくつでも) などと表示してありますので、それに合わせてお答えください。
5. 「その他」に○印をつけられた場合は、() 内にその内容を具体的に記入してください。
6. 設問によっては、回答していただく方が限られる場合がありますので、矢印や「ことわり書き」をよくお読みください。
7. 本調査票はインターネットでも回答いただくことが可能です。
下記 URL または二次元コードを読み取り、アクセスしてください。
URL : <https://questant.jp/q/YAZ8FK33>
I D : 13000



ご記入いただいた調査票は、折りたたんで、同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、**12月17日(水) までにポストへご投函ください。**

【調査についての問い合わせ先】

調布市男女共同参画推進センター(生活文化スポーツ部 多様性社会・男女共同参画推進課)

TEL : 042-443-1213 (直通)

※電話でのお問い合わせは、月曜日から金曜日までの8:30~17:15

(ただし、休館日の12月15日(月)を除く)

E-mail : danjyo@city.chofu.lg.jp

基礎データについて

F1 あなたの性別をお答えください。(○は1つだけ)

1. 女性 2. 男性 3. その他(回答したくないを含む)

※性別は戸籍上の性別に関係なく、自認する性別をお答えください。

F2 あなたのお歳はおいくつですか。(○は1つだけ)

1. 16~19歳 2. 20~29歳 3. 30~39歳
4. 40~49歳 5. 50~59歳 6. 60~69歳
7. 70~79歳 8. 80歳以上

F3 あなたは結婚していますか。(○は1つだけ)

1. 結婚している(事実婚・パートナー含む) 2. パートナー※がない(離別・死別など)
3. 結婚していない

※この調査におけるパートナーには、配偶者のほか、婚姻届を出していない事実婚など、あらゆるパートナーを含みます。以下の設問も同じです。

→ F3-1はF3で「1」を選択した方にお伺いします。

F3-1 あなたと配偶者(パートナー含む)は、働いていますか。(○は1つだけ)

1. 共働き 2. 自分だけ働いている
3. パートナーだけ働いている 4. ともに働いていない

F4 あなたの世帯には、次に該当する方がいますか。(○はいくつでも)

1. 0歳~未就学児 2. 小学1年生~3年生 3. 小学4年生~6年生
4. 中学生 5. 介護が必要な方 6. 1~5のいずれもいない

F5 あなたの世帯は、以下のどれにあたりますか。ご自分の立場(自分が親、自分が子ども)にかかわらず、世帯の構成をお答えください。(○は1つだけ)

1. ひとり暮らし 2. 夫婦・パートナーのみ 3. 親と未婚の子ども
4. 親と子ども夫婦・パートナー 5. 親と子ども夫婦・パートナーと孫
6. その他(具体的に:)

家事・育児・介護について

問1 あなたは、現在、日常生活において、家事や育児、介護をしていますか。また、している場合は、1日にどの程度時間をかけているかお答えください。なお、30分は0.5時間、1時間30分は1.5時間のように時間の単位でご記入ください。(○はそれぞれ1つずつ)

項目	している	していない	該当しない (対象となる家族がいない)
記入例※	① (0.5時間/日)	2	3
家事	1 (時間/日)	2	-
育児	1 (時間/日)	2	3
介護	1 (時間/日)	2	3

※記入例は1日に30分間、家事などを行っている場合です。

問2はF3で「1. 結婚している (事実婚・パートナーを含む)」を選択した方にお伺いします。

問2 あなたは、実際の家庭では、実際に家事・育児・介護をどのように分担していますか。

(ア)～(ウ) について、○はそれぞれ1つずつ)

	主に女性が 行う	どちらか がという	男性と女性 に分担する 割合が同じ	どちらか がという	主に男性が 行う	主 にあなた 以外の家族 が行う	その他	な らな い
記入例	1	2	③	4	5	6	7	8
(ア) 家事	1	2	3	4	5	6	7	-
(イ) 育児	1	2	3	4	5	6	7	8
(ウ) 介護	1	2	3	4	5	6	7	8

問3はF3で「1. 結婚している (事実婚・パートナーを含む)」を選択した方にお伺いします。

問3 現在の家庭での役割分担に対して満足していますか。(○は1つだけ)

1. 満足	2. どちらかといえば満足
3. どちらかといえば不満	4. 不満

問4は問3で「3」または「4」を選択した方にお伺いします。

問4 現在の家庭での役割分担に対して不満に感じる原因は何ですか。(○はいくつでも)

1. 負担が偏っている
2. パートナーとのコミュニケーション不足
3. 自分の希望や意見が反映されない
4. パートナーの協力が得られない
5. パートナーのスキルが低い
6. やり方についてパートナーと意見が合わない
7. 性別による役割分担意識が強い
8. 周囲の理解がない
9. その他 (具体的に:)

問5 あなたは、家族の介護を経験したことがありますか。(○は1つだけ)

1. 介護を経験したことがある (現在介護中の方を含む)
2. 介護を経験したことがない

問5-1は問5で「1」を選択した方にお伺いします。

問5-1 あなたが介護をしたことで仕事に影響はありましたか。(○は1つだけ)

1. 仕事を退職した
2. 仕事を転職した
3. 介護休業やフレックス制度等社内の制度を利用した
4. 特に影響はなかった
5. 仕事をしていない

問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は何だと思えますか。(○はいくつでも)

1. 男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすること
2. 男性が家事・育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすること
3. パートナーとのコミュニケーションをよく図ること
4. まわりの人が夫婦の役割分担などについての当事者の考え方を尊重すること
5. 社会の中で、男性による育児・介護・家事などについて、その評価を高めること
6. 男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること
7. 労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどの多様な働き方を普及することで、仕事以外の時間をより多く持つようになること
8. 男性の家事・育児などについて、啓発や情報提供、相談窓口の設置、技能の研修を行うこと
9. 男性が家事・育児などを行うための仲間 (ネットワーク) 作りをすすめること
10. その他 (具体的に:)
11. 特にない

仕事について

問7 あなたの職業は、次のどれですか。(○は1つだけ)

1. 自営業 (家族従業員も含む)・フリーランス (自由業)
2. 企業経営者・役員
3. 正規の社員・職員
4. 非正規の社員・職員 (契約社員・嘱託員など)
5. パート・アルバイト
6. その他 (具体的に:)
7. 家事専業
8. 学生
9. 無職

問7-1は問7で「1」～「6」のいずれかを選択した方にお伺いします。

問7-1 働くうえで、特に困っていることや不安・不満に思うことはありませんか。(○はいくつでも)

1. 長時間労働で自分の時間が持てない
2. 仕事と家事・育児・介護などの両立が難しい
3. 生活に見合った収入を得ることができない
4. 能力を正当に評価されていない、能力に見合った機会が与えられていないと感じる
5. 性別や年齢、家庭の事情が原因で採用、賃金、昇進昇格などで差別されていると感じる
6. 雇用が不安定であったり、会社の業績で就業条件が悪化する不安がある
7. ハラスメント（嫌がらせ）がある
8. その他（具体的に：)
9. 特にない

問7-2は問7で「1」～「6」のいずれかを選択した方にお伺いします。

問7-2 あなたは、育児・介護休業制度を利用した、または利用したいと思いませんか。

(○は1つだけ)

1. どちらも利用した・したい
2. 育児休業を利用した・したい
3. 介護休業を利用した・したい
4. どちらも利用したくない
5. 育児休業を利用したくない
6. 介護休業を利用したくない

問7-3は問7-2で「4」～「6」のいずれかを選択した方にお伺いします。

問7-3 あなたが育児・介護休業制度を利用したくないと思われる理由は何ですか。

(○は3つまで)

1. 職場に迷惑をかけたくない意識があるから
2. 職場が育児・介護休業を取得できる雰囲気ではないから
3. 過去に利用した人がいないから
4. 元の仕事（職場）に復帰できるとは限らないから
5. 昇進などに不利になると思うから
6. 収入が減少するから
7. その他（具体的に：)

問8 あなたは、管理職（課長相当職以上）に昇進したことや昇進希望がありますか。

(○は1つ)

1. 昇進したことがある
2. ぜひやりたい
3. 機会があればやりたい
4. あまりなりたくない
5. 絶対になりたくない
6. わからない
7. 機会がなかった

問9 管理職（課長相当職以上）に昇進することについてどのようなイメージを持っていますか。

(○はいくつでも)

1. やりがいのある仕事ができる
2. 賃金があがる
3. 能力が認められた結果である
4. 家族から評価される
5. 自分自身で決められる事柄が増える
6. やるべき仕事が増える
7. 残業、労働時間が増える
8. 責任が重くなる
9. やっかみが出て足を引く張られる
10. 仕事と家庭の両立が困難になる
11. 出費が増える
12. その他 ()
13. わからない

問10 女性の管理職が増えるために効果的と思う取組は何ですか。(○はいくつでも)

1. 出産・育児へのサポート
2. 社内の高齢改革
3. 女性採用の拡大
4. 多様なキャリアを選べる仕組みづくり
5. キャリアアップのための教育強化
6. フレックスタイムやテレワーク勤務の推進
7. 長時間労働の是正
8. 男性の家事・育児参画の促進
9. その他（具体的に：)

ワーク・ライフ・バランスについて

問11 あなたの生活の中で、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活（地域活動、趣味・学習等）」の優先度について、希望に最も近いものを選んでください。(○は1つだけ)

1. 「仕事」を優先したい
2. 「家庭生活」を優先したい
3. 「個人の生活」を優先したい
4. 「仕事」と「家庭生活」を優先したい
5. 「仕事」と「個人の生活」を優先したい
6. 「家庭生活」と「個人の生活」を優先したい
7. 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」のすべてを両立させたい

問12 あなたの生活の中での優先度について、現実にもっと近いものを選んでください。

(○は1つだけ)

1. 「仕事」を優先している
2. 「家庭生活」を優先している
3. 「個人の生活」を優先している
4. 「仕事」と「家庭生活」を優先している
5. 「仕事」と「個人の生活」を優先している
6. 「家庭生活」と「個人の生活」を優先している
7. 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」のすべてを両立させている

問13 「仕事」と「家庭生活」、「個人の生活（地域活動、趣味・学習等）」のバランスをとるために必要なことは何だと思いませんか。(○はいくつでも)

1. 長時間労働の削減
2. 有給休暇の取得促進
3. 仕事と育児・介護との両立支援
4. フレックスタイムやテレワーク勤務などの多様な働き方
5. 保育・介護施設や福祉サービスの充実
6. 職場や上司の理解・協力
7. 「男性は仕事、女性は家庭」という風潮や固定観念の改善
8. 家族の理解・協力
9. 外部サービスの活用（家事代行サービス、ベビーシッターなど）
10. その他（具体的に：)

問 14 女性の働き方について、あなたが望ましいと思うのは次のどれですか。(○は1つだけ)

1. 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事を続ける
2. 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
3. 子どもができるまでは仕事を続けるが、その後はしない
4. 結婚するまでは仕事を続けるが、結婚後はしない
5. 仕事はしない
6. その他 (具体的に:)

問 15 誰もが働きやすくなるために、重要なことは何ですか。(○はいくつでも)

1. 男女ともに労働時間の短縮を図ること
2. 男性の家事・育児・介護への参画を進めること
3. 職場での男女の昇進、待遇の格差をなくすこと
4. パートタイムなどの労働条件を向上させること
5. 再就職を希望する人のための講座、セミナーを充実させること
6. 育児・介護で退職した人を正社員で優先的に雇用する再雇用制度を充実させること
7. 保育園、児童保育などの育児支援を充実させること
8. 育児・介護休暇制度などの普及を図ること
9. ホームヘルパーや介護施設を充実させること
10. その他 (具体的に:)

ハラスメントについて

問 16 あなたは身近なところで次のハラスメント(嫌がらせ)を受けたことはありませんか。(○はいくつでも)

1. 権威や立場を利用した嫌がらせ (パワー・ハラスメント)
2. 性的な嫌がらせ (セクシュアル・ハラスメント)
3. 言葉や態度による嫌がらせ (モラル・ハラスメント)
4. 妊娠・出産・育児に関する嫌がらせ (マタニティ・ハラスメント)
5. 性的指向・性自認に関するハラスメント (SOGI・ハラスメント)
6. その他のハラスメント (具体的に:)
7. 受けたことがない ⇒ 問 17 ハ

問 16-1は問 16 で「1」～「6」のいずれかを選択した方にお伺いします。

問 16-1 そのとき、だれ (どこ) に相談しましたか。(○はいくつでも)

1. 市の相談窓口
2. 会社の上司、人事担当部署
3. 学校関係者 (教員、養護教員、スクールカウンセラーなど)
4. 家族や親戚
5. 友人・知人
6. その他 (具体的に:)
7. だれ (どこ) にも相談しなかった ⇒ 問 16-2 ハ

問 16-2は問 16-1 で「7」を選択した方にお伺いします。

問 16-2 だれ (どこ) にも相談しなかった (できなかった) 理由は何ですか。(○はいくつでも)

1. どこ (だれ) に相談してよいかわからなかったから
2. 相談しても無駄だと思ったから
3. 相談相手の言動によって不快な思いをさせられると思ったから
4. 自分さえ我慢すれば、なんとかこのままやっていけると思ったから
5. そのことについて思い出さなくなかったから
6. 相談するほどのことではないと思ったから
7. 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
8. その他 (具体的に:)

問 17 ハラスメント対策として有効だと思う取組は何ですか。(○は3つまで)

1. 就業規則などにハラスメント禁止を明記
2. 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
3. ハラスメントに関する研修・講習などの実施
4. 事業所内に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置
5. 事業所外の相談・苦情処理機関などを活用
6. 実態把握のためのアンケートや調査を実施
7. 法律などによる規制の強化
8. その他 (具体的に:)

ドメスティック・バイオレンスについて

パートナーからの暴力をDV (ドメスティック・バイオレンス) といいます。また、近年では若い世代でも交際相手からの暴力 (デートDV) が課題となっています。これらの暴力は、被害が深刻であるにもかかわらず、なかなか表面化しにくい特徴があります。身体的、精神的、社会的、経済的に優位に立つものが、様々な形の暴力で相手を支配しようとする行為は、人権侵害であり、社会全体で取り組むべき課題です。

問 18 あなたは、これまでにパートナーや交際相手から次のような行為をされたことはありませんか。(○はそれぞれ1つずつ)

記入例	何度もある	1、2度ある	まったくない
身体的暴力 (なぐられる、蹴られる、物を投げつけられる、突き飛ばされる、など)	1	2	3
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)	1	2	3
経済的暴力 (生活費を渡されない、貯金を勝手に使われる、外で働くことを妨害される、など)	1	2	3
性的暴力 (嫌がっているのに性的な行為を強要される、見なくないわいせつな映像等を見せられる、避妊に協力してもらえない、など)	1	2	3

社会的暴力 (交友関係や行き先、電話、郵便物、メールなどの内容を細かくチェックされる、外出や親族・友人などの付き合いを制限される、など)	何度もある	1、2度ある	まったくない
子どもを巻き込んだ暴力 (面前DV) (子どもの目の前で暴力を振るう、子どもを危険な目に遭わせる、自分の言いたいことを子どもに言わせる、子どもに悪口を吹き込む、など)	1	2	3

※上記の項目で1つでも「1」「2」に○を付けられた方は、
問 18-1 についてご回答ください。

問 18-1は問 18のいずれかの項目で「1」(何度もある)、または「2」(1、2度ある)を選択した方にお伺いします。

問 18-1 そのことをだれ(どこ)かに相談しましたか。(○は1つだけ)

1. 相談した → 問 18-2 へ
2. 相談したかったが、相談先を知らなかった ⇒ 問 19 へ
3. 相談したかったが、相談しなかった
4. 相談しようと思わなかった

男女共同参画推進センターで相談できます。最終ページをご確認ください。

問 18-2は問 18-1で「1」を選択した方にお伺いします。

問 18-2 だれ(どこ)に相談しましたか。(○はいくつでも)

1. 友人・知人
2. 家族・親戚
3. 警察
4. 医師
5. 専門家(弁護士、カウンセラーなど)
6. 市の男女共同参画推進センター
7. 市の各種相談窓口
8. 学校関係者
9. 子ども家庭センター
10. 東京ウィメンズプラザ、東京都女性相談支援センター等の公的機関
11. その他(具体的に:)

問 18-3は問 18-1で「3」または「4」を選択した方にお伺いします。

問 18-3 だれ(どこ)にも相談しなかったのはなぜですか。(○はいくつでも)

1. 相談するほどのことではないと思った
2. 自分にも悪いところがあると思った
3. 相談しても無駄だと思った
4. 我慢すればやっつけていけると思った
5. 家族・知人を巻き込みたくなかった
6. 相談する人がいなかった
7. 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
8. その他(具体的に:)

問 19 パートナー間で次のようなことが行われた場合、あなたはそれを暴力だと思えますか。次の(1)～(10)について、それぞれ選んでください。(○は1つずつ)

記入例	もどろと罵りながらあやうな態度	もろもろと罵りながらあやうな態度	なるほどと力に思わ
(1)無視して口をきかない	①	2	3
(2)スマートフォンの使用や交友関係を監視する	1	2	3
(3)「外にでるな」、「実家には行くな」など行動を制限する	1	2	3
(4)大切にしている物をわざと壊したり、捨てたりする	1	2	3
(5)「誰のおかげで生活できる」とか「役立たず」「クズ」などと言う	1	2	3
(6)人の前でバカにしたり、命令口調で指示する	1	2	3
(7)腕を強く掴む	1	2	3
(8)なぐるふりをしておどす	1	2	3
(9)性的な行為を断ると怒る	1	2	3
(10)勝手に借金を作り、返済を強制する	1	2	3

問 20 ドメスティック・バイオレンスをなくすためにはどのような対策が必要だと思えますか。また、発生した場合に、被害者の安全を確保して早期に解決するために、特にどのような対応が有効だと思えますか。(○は3つまで)

1. 相談窓口の充実
2. 緊急避難施設(暴力をふるった相手から一時的に逃げ、暴力を回避するための施設)の充実
3. 緊急避難施設を出たあと、問題の解決や自立(転職、転居など)を一貫して支援する機関の設置
4. 警察の相談・対応の充実
5. ドメスティック・バイオレンスは重大な人権侵害であるという社会的な意識をつくるための情報発信や学習機会の充実
6. 女性も男性も、お互いを尊重し、認め合える教育の推進
7. 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律、ストーカー行為等の規制等に関する法律などによる規制の強化
8. カウンセリング、自助グループ活動など、加害者の更生のための取組の充実
9. 周囲の人の理解と支え
10. その他(具体的に:)
11. わからない

多様な性について

LGBTQは、レズビアン (Lesbian)、ゲイ (Gay)、バイセクシュアル (Bisexual)、トランスジェンダー (Transgender)、クィア/クエスチョニング (Queer/Questioning) の頭文字をとめたもので、性的マイノリティの総称のひとつとしても使われています。「性的マイノリティ」とは、「出生時に割り当てられた性別」と「自分が認識する性」が一致しない人、恋愛感情などの性的な意識が同性ないしは両性に向かう人などを総称した言葉です。

問 21 あなたは自分の性別に違和感を覚えたり、恋愛感情が同性に向かうなど、性について悩んだりしたことはありますか。(○は1つだけ)

1. 悩んだことがある → 問 21-1 2. 悩んだことはない

問 21-1は問 21で「1」を選択した方にお伺いします。

問 21-1 そのことをだれ(どこ)かに相談しましたか。(○は1つだけ)

1. 相談した → 問 21-2 へ
 2. 相談したかったが、相談先を知らなかった → 問 22 へ
 3. 相談したかったが、相談しなかった
 4. 相談しようと思わなかった

男女共同参画推進センターで相談できます。最終ページをご覧ください。

問 21-2は問 21-1で「1」を選択した方にお伺いします。

問 21-2 だれ(どこ)に相談しましたか。(○はいくつでも)

1. 友人・知人
 2. 家族・親戚
 3. 医師
 4. 専門家(弁護士、カウンセラーなど)
 5. 市の男女共同参画推進センター
 6. 市の各種相談窓口
 7. 学校関係者
 8. 民間支援団体
 9. その他(具体的に:)

→ 問 21-3は問 21-1で「3」または「4」を選択した方にお伺いします。

問 21-3 だれ(どこ)にも相談しなかったのはなぜですか。(○はいくつでも)

1. 相談するほどのことではないと思った
 2. 相談することに抵抗があった
 3. 相談しても信じてもらえないと思った
 4. 我慢すればやっていけると思った
 5. 就職活動や仕事上で不利になると思った
 6. 相談する人がいなかった
 7. 相談した人から他人に話されると思った
 8. その他(具体的に:)

問 22 性的マイノリティの方が暮らしやすい社会に必要なことはなんでしょうか。(○はいくつでも)

1. 正しい理解を深めるための教育を学校で行う
 2. 正しい理解を深めるための啓発活動を行政が行う
 3. 悩みを打ち明けられるよう相談・支援体制を充実させる
 4. 学校や行政からの配付物について、性別を意識させる色や形をとらない
 5. 履歴書や申請書類などに性別、性別欄を設けない
 6. 個人利用ができる更衣室や多目的トイレの設置など施設面の整備を図る
 7. 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
 8. 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
 9. 当事者同士が交流できる居場所づくりを行う
 10. 法律などの社会制度の周知を行う
 11. その他(具体的に:)
 12. 特に必要なことはない

※パートナーシップ宣誓制度: 同性同士のカップル等について、結婚に相当するパートナー関係であることを公的に証明する制度で、調布市では令和5年2月に創設しました。

防災について

問 23 災害対策で男女双方の視点を活かすためには、特にどのようなことが重要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 防災分野の委員会や会議が、男女同数の構成になるようにする
 2. 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
 3. 災害に関する各種対応マニュアルなどに男女双方の視点を入れる
 4. プライバシー(トイレ・更衣・授乳・就寝スペース等)が確保できる避難所運営を行うようにする
 5. 災害時におけるパートナーや子どもに対する暴力の防止策を講じたり、相談窓口を設置する
 6. 消防職員・警察官・自衛官・自治体職員などについて、防災担当に男女がバランスよく配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する
 7. その他(具体的に:)
 8. どれも必要だとは思わない

問 24 災害対策で性的マイノリティの方々へ配慮として特にどのようなことが重要だと思いますか。(〇は3つまで)

1. 災害に関する各種対応マニュアルなどに性的マイノリティの方への配慮を記載する				
2. プライバシー（トイレ・更衣・授乳・就業スペース等）が確保できる避難所運営を行うようにする				
3. 災害時において、相談窓口を設置する				
4. 防災訓練や避難所運営マニュアルの作成時に専門的知識を持つ団体や当事者の意見を反映できるように留意する				
5. 防災訓練等において、LGBTQなどに関する啓発を実施する				
6. その他（具体的に：）				
7. どれも必要だとは思わない				

男女共同参画について

問 25 あなたは、次のような分野で男女の地位は平等になっているかと思っていますか。

(〇はそれぞれ1つずつ)

	女性が優遇されている	女性や男性が優遇されている	平等になっている	男性や女性が優遇されている	男性が優遇されている
(ア) 家庭の中では	1	2	3	4	5
(イ) 学校教育の場では	1	2	3	4	5
(ウ) 職場の中では	1	2	3	4	5
(エ) 地域活動の場では	1	2	3	4	5
(オ) 社会通念・慣習・しきたりでは	1	2	3	4	5
(カ) 政治の場では	1	2	3	4	5
(キ) 法律や制度の上では	1	2	3	4	5
(ク) 社会全体では	1	2	3	4	5

問 26 あなたは次のような意見や考え方について、どのように思いますか。(〇はそれぞれ1つずつ)

	そう思う	どちらかと思う	どちらかとも思わない	そう思わない
(ア) 男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである	1	2	3	4
(イ) 女性に理系の進路（学校・職業）は向いていない	1	2	3	4
(ウ) 女性は結婚によって経済的に安定を得る方がよい	1	2	3	4
(エ) 育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	1	2	3	4
(オ) 共働きでも男性は家庭より仕事を優先するべきだ	1	2	3	4
(カ) 組織のリーダーは男性の方が向いている	1	2	3	4
(キ) デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	1	2	3	4

問 27 あなたは、次の社会活動や地域活動に参加していますか。(〇はいくつでも)

1. 趣味・サークル・スポーツ等の活動	2. ボランティア活動
3. 自治会や町内会などの活動	4. PTA活動
5. 防災活動	6. 国際交流活動
7. その他（具体的に：）	
8. 参加していない	

問 27-1は問 27で「8」を選択した方にお伺いします。

問 27-1 あなたが参加していない理由はなぜですか (〇はいくつでも)

1. 仕事が多いから
2. 家事・育児・介護などが忙しいから
3. 経済的余裕がないから
4. どのような活動があるかわからないから
5. 一緒に活動する人がいないから
6. 家族の理解や協力がいないから
7. 近くに活動の場がないから
8. 参加したいと思う活動がないから
9. 参加方法がわからない、きっかけがないから
10. その他（具体的に：）

問 28 政治や行政において企画や方針決定の過程への女性の参画を進めていくためには、どうしたらよいと思いますか。(○はいくつでも)

1. 女性の意識を高める
2. 行政機関の管理・監督者に女性を増やす
3. 審議会や委員会などの委員に女性を積極的に登用する
4. 女性の議員を増やす
5. 社会全体の性別による役割分担意識をなくす
6. その他 (具体的に：)
7. わからない

問 29 あなたは、児童・生徒の男女平等意識を育てるために、学校教育で特に重要だと思われる取組は何だと思いますか。(○はいくつでも)

1. 男女平等の意識を育てる授業をする
2. 生活指導や進路指導において、男女間に差異がないように配慮する
3. 出席簿、座席、名簿などを男女別に行わない
4. 男女平等教育に関して教員の研修を行う
5. 校長、副校長など、指導的な立場の職の男女比の偏りを改善する
6. 多様な家庭や家族のあり方について学ぶ
7. その他 (具体的に：)

問 30 子どもや若年層が、性的な対象として扱われたり、JK ビジネスなどの性を利用した営業形態に巻き込まれることについてあなたは、どのような対策が必要だと思いますか。(○は3つまで)

1. 学校において性に関する学習機会やSNSに関する教育を行う
2. 若年層でも気軽に相談できるようにLINEなどSNSを活用した相談窓口を設置する
3. 取締りや規制を強化する
4. 家に居場所がない子どもたちの支援を行う
5. メディアやイベントなどを通じて、子ども、保護者、社会に対し、周知啓発を行う
6. 子どもに、インターネットなどから性を利用した営業形態の情報を見せないようにする
7. その他 (具体的に：)

問 31 あなたは、次のような問題により困難や悩みを抱えたことはありませんか。(○はいくつでも)

1. 配偶者・パートナーから暴力 (DV) や、恋人からの暴力 (デート DV) がある
2. 配偶者・パートナー以外の家族から暴力がある
3. 家族とうまくいかない、家族に関する問題を抱えている
4. 職場や学校等で人間関係がうまく築けない、いじめやハラスメントを受けている
5. 仕事が見つからない、仕事が不安定
6. 経済的に困窮している (光熱水費・食糧費・医療費等を支えない等)
7. 健康面の不安が大きい (メンタルヘルス含む)
8. 住まいが定まらない、家に居場所がない
9. 孤独・孤立を感じる
10. 性的な被害や問題を抱えている (性暴力や性的虐待、望まない妊娠など)
11. どれにもあてはまらない
12. その他 (具体的に：)

問 32 あなたは、男女共同参画に関する次の用語を知っていますか。(○はそれぞれ1つずつ)

	知っている	意味(内容)まで	知らない	聞いたことはあるが知らない	知らない
(ア) 男女共同参画社会基本法	1	1	2	2	3
(イ) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律 (DV防止法)	1	1	2	2	3
(ウ) 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律 (女性活躍推進法)	1	1	2	2	3
(エ) 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律 (女性支援新法)	1	1	2	2	3
(オ) 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律 (GBI 理解増進法)	1	1	2	2	3
(カ) 性別役割分担意識	1	1	2	2	3
(キ) アンコンジャス・バイアス	1	1	2	2	3
(ク) ダイバーシティ (多様性)	1	1	2	2	3
(ケ) SOGI	1	1	2	2	3
(コ) デートDV	1	1	2	2	3
(サ) ダブルケア	1	1	2	2	3
(シ) ワーキングケアラ	1	1	2	2	3
(ス) リプロダクティブ・ヘルツ/ライツ	1	1	2	2	3
(セ) ポジティブ・アクション	1	1	2	2	3
(ソ) オールド・ボーイズ・ネットワーク	1	1	2	2	3

問 33 今後、調布市における男女共同参画を推進するために、特にとどのようなことか力を入れるべきだと思いますか。(○は5つまで)

1. 男女共同参画に関する情報提供や学習機会の確保
2. 男女共同参画について学校教育の推進
3. 女性の就労機会を増やすことや、職業教育・訓練を支援する取組
4. 多様なライフスタイルに応じた働き方を選択できる環境の整備
5. 男性の家庭（家事、育児、介護等）への主体的な参画を促すための意識啓発
6. 地域コミュニティでの男女平等の推進
7. 子育て支援サービスの充実（保育サービス、学童保育等）
8. 介護サービスの充実（訪問介護、施設サービス等）
9. パートナー間の暴力（ドメスティック・バイオレンス）やデートDVへの対策
10. 若年層を取り巻く性犯罪や性暴力防止の取組
11. 相談体制の強化・各種相談窓口の充実
12. 健康づくり支援
13. 防災分野における男女の視点を活かす取組
14. 政策・方針決定過程への女性の参画促進
15. 性的マイノリティに対する理解促進・支援の充実
16. 困難な問題を抱える女性への支援
17. その他（具体的に：)
18. 特にない

問 34 男女共同参画社会の形成に向けて、いろいろな講座や相談、資料収集などの事業をしている「調布市男女共同参画推進センター」を利用したことがありますか。(○は1つだけ)

1. 利用したことがある
2. 知っているが、利用したことがない
3. センターがあることを知らない

問 35 現在、調布市男女共同参画推進センターでは、いろいろな事業を実施しています。あなたは、特にどんな事業に参加または利用したいですか。(○はいくつでも)

1. 性別にかかわらず、いきいきと暮らすことができる社会を考える講座・講演会
2. 女性の起業や就労を支援していくための講座・講演会
3. あらゆる暴力をなくすための講座、人権に関する講座・講演会
4. 男性対象の子育て・家事・介護などの講座・講演会
5. 性的マイノリティの人権を考える講座・講演会
6. 相談事業（女性のための相談、男性のための相談、多様な性に関する相談）
7. 同じ悩みを抱える人が集まるグループ相談
8. 男女共同参画に関する図書、雑誌、資料の閲覧・貸出し
9. センター通信の発行やホームページによる情報提供
10. 男女共同参画に関する活動をする市民や団体との協働事業・活動支援
11. その他（具体的に：)
12. 特にない

最後に、調布市の男女共同参画の推進に関する施策などについて、ご意見やご要望がありましたら、どんなことでもご自由にご記入ください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

ご記入いただいた調査票は同封の返信用封筒に入れ、12月17日（水）までにポストに投函してください。（切手を貼る必要はありません。）

調布市男女共同参画推進センター

相談のご案内

●女性の生きかた相談

自分自身のこと、家族、職場等の人間関係、夫や恋人がらの置かなどに関する相談に、女性心理カウンセラーが応じます。

【相談日時】

★第1月曜日 午後4時～午後7時50分

★第2・第4金曜日 午前10時～午後3時50分

●女性の生きかた電話相談（予約不要）

専用電話 **042-443-1233**

【相談日時】

毎木曜日 午前10時～午後3時30分

●女性のための仕事 & 生活サポート相談

働き始めたい方や既に働いている方、働くことに関わる相談に女性キャリアカウンセラーの相談員が応じます。(1回50分)

【相談日時】

第3金曜日

午前10時～午後3時50分

●女性のヘルスケア相談

思春期から更年期までのからだや性、こころの悩みに関する相談に女性助産師の相談員が応じます。(1回40分)

【相談日時】

第4水曜日

午後1時55分～午後4時5分

●働く女性の人生相談

職場での人間関係、家庭と仕事の両立など、人生の悩みに関する相談に女性心理カウンセラーが応じます。(1回50分)

【相談日時】

第2水曜日

午後4時～午後7時50分

●女性のための法律相談

夫婦・親子や働くこと等の法律上の問題に関する相談に女性弁護士が応じます。(1回30分)

【相談日時】

★第2・3火曜日

午前10時～午後0時15分

★第4火曜日

午後4時10分～午後7時

●男性のための相談

職場のこと、家庭のこと、パートナーのことなどに関する相談に男性相談員が応じます。(1回50分)

【相談日時】

★偶数月 第3土曜日 午後1時～午後4時50分

★奇数月 第3水曜日 午後6時～午後8時50分

●多様な性に関する相談

性別に違和感があるなど、性的指向や性自認の悩みに関する相談に専門相談員が応じます。(1回50分)

【相談日時】

★偶数月 第3水曜日 午後5時～午後7時50分

★奇数月 第3土曜日 午後1時～午後3時50分

予約券

市内居住・在勤・在学の方

相談方法

対面または電話

相談料

無料

★相談の予約方法

下記のフォームまたは電話にて予約ください。



【女性のための相談】



【男性のための相談】



【多様な性に関する相談】

調布市男女共同参画推進センター

〒182-0022

東京都調布市国領町2-5-15 コクテイー3 階

電話番号（予約） **042-443-1213**

開館時間 午前8時30分～午後5時

（土日祝日・休館日・年末年始除く）

センターHP



2 事業所意識調査の調査票

調布市 男女共同参画に関する事業所意識調査

アンケート調査にご協力をお願い

日頃より市政にご理解とご協力をいただき、ありがとうございます。
さて、調布市では、「男女共同参画社会」の実現を目指して、様々な取組を進めております。このたび、この取組をさらに充実させるために、「男女共同参画に関する事業所意識調査」を実施することになりました。

本調査は、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、ご意見やご要望をお伺いして、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。ご回答いただいた内容は、すべて統計的に処理し、今後の基礎資料とする目的以外には使用いたしません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申しあげます。

令和7年11月

調布市長 長友 貴樹

ご回答に当たってのお願い

1. 貴事業所について、ご記入をお願いいたします。回答はできる限り、人事労務管理担当者がご記入ください。
2. ご記入は、悪い鉛筆か黒または青のボールペン・万年筆でお願いします。
3. 設問ごとに、あてはまる項目の番号を「○」で囲んでください。
4. 回答の○の数は、○は1つだけ（○はいくつでも）などと表示してありますので、それに合わせてお答えください。
5. 「その他」に○印をつけられた場合は、() 内にその内容を具体的に記入してください。
6. 設問によっては、回答していただく方が限られる場合がありますので、矢印や「ことわり書き」をよくお読みください。
7. 本調査票はインターネットでも回答いただくことが可能です。
下記 URL または二次元コードを読み取り、アクセスしてください。
URL : <https://questant.jp/o/EZT2RFPC>
I D : 20100



ご記入いただいた調査票は、折りたたんで、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、
12月17日（水）までに、ポストへご投函ください。

【調査についての問い合わせ先】

調布市男女共同参画推進センター（生活文化スポーツ部 多様性社会・男女共同参画推進課）

TEL : 042-443-1213（直通）

※電話でのお問い合わせは、月曜日から金曜日までの8:30～17:15
(ただし、休館日の12月15日（月）を除く）

E-mail : danjyo@city.chofu.lg.jp

基礎データについて

問1 事業所の概要について、お答えください。（直近で分かる数字をお答えください。）

業種	1. 建設業	2. 製造業	3. 情報通信業		
	4. 運輸業	5. 卸売業	6. 小売業		
	7. 金融・保険業	8. 不動産業	9. 飲食店		
	10. 宿泊業	11. 医療、福祉	12. 教育、学習支援業		
	13. サービス業	14. その他（上記に含まれない業種）			
	正社員 ^{※2}	男性	人	女性	人
	非正社員 ^{※3}	男性	人	女性	人
	管理職数 ^{※4}				
従業員の状況 ^{※1}	役員	男性	人	女性	人
	部長相当職	男性	人	女性	人
	課長相当職	男性	人	女性	人
	係長相当職	男性	人	女性	人
事業所の性格	1. 単独事業所	2. 本社・本店	3. 支社、営業所等		

※1 この質問は、他に事業所・営業所・工場などがある場合は、それも含めた全体の人数でご回答ください。

※2 「正社員」には、正規の社員・従業員の人数を記入してください。

※3 「非正社員」には、「正社員」を除いた従業員（パートタイマー・アルバイト・契約社員・派遣社員等）の人数を記入してください。

※4 部長や課長などの役職名を採用していない場合は、貴事業所の実態により役職に該当するか適宜判断してください。

女性の登用・雇用について

問2 令和7年6月の女性活躍推進法の改正により、従業員数101人以上の事業主において、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の公表が義務化されます。貴事業所では、この改正があったことを知っていましたか。(○は1つだけ)

1. 知っていた 2. 知らなかった

問3 女性活躍のための取組としてどのようなことをしていますか。(○はいくつでも)

1. 求職者に向けた女性が活躍できる職場であることについての積極的広報
2. 女性の採用割合を増やす方針や目標の設定
3. 採用時のコース別雇用管理区分の見直し、廃止
4. 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施
5. 中途採用の積極的実施と新卒採用と同等の育成・登用の実施
6. 女性のいないまたは少ない部門や職種への女性の積極的な配置
7. 採用時の雇用管理区分(コース区分)にとられない配置の導入
8. 一般職等から総合職等への転換制度の積極的運用(転換試験・昇格試験等の受験制度など)
9. 一般職や非正社員に対する研修等を通じた意識改革・能力開発支援
10. 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司への啓発
11. 女性がいないまたは少ない部門や職種において、ロールモデルとなる人材を育成・紹介
12. 女性が少ないポストの業務内容の見直し
13. 時間当たり労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用への公平な評価の実施
14. 女性が働きやすい職場環境整備のための設備投資
15. テレワークやフレックスタイム制度など多様な働き方の導入
16. 長時間労働対策のための組織的対応
17. その他(具体的に:)
18. 行っていない

問3-1は問3で「1」～「17」を選択した方にお伺いします。

問3-1 貴事業所では、取組を実施し、どのような効果がありましたか。(○はいくつでも)

1. 女性従業員の労働意欲が向上した
2. 生産性向上や競争力強化につながった
3. 男性と女性がより対等な存在として感じられるようになった
4. 従業員の就業継続率が向上した
5. 取引先や顧客からの評判が良くなった
6. 優秀な人材を採用できるようになった
7. 売上や利益率が向上した
8. 特に目立った効果はなかった
9. その他(具体的に:)

問4 貴事業所の現在の女性管理職の数をどのように考えていますか。(○は1つだけ)

1. 適切な数である
 2. 少ないと思う
 3. 多いと思う
 4. わからない
- 問5

問4-1は問4で「2」を選択した方にお伺いします。

問4-1 女性管理職の数が少ないとすれば、それはどのような理由からだと考えますか。(○はいくつでも)

1. 管理職登用に必要な経験やスキルを積む機会が十分に提供されていないから
2. 管理職登用に向けた人材育成やキャリア支援の仕組みが十分でないから
3. 長時間労働や転勤など、管理職に求められる勤務条件が柔軟ではないから
4. 仕事と家庭・私生活の両立支援が十分でなく、継続的なキャリア形成が難しいから
5. 女性従業員の割合が少なく、登用対象となる層に限られているから
6. その他(具体的に:)

問5 女性の管理職が増えるために効果的と思う取組は何ですか。(○はいくつでも)

1. 出産・育児へのサポート
2. 社内の意識改革
3. 女性採用の拡大
4. 多様なキャリアを選べる仕組みづくり
5. キャリアアップのための教育強化
6. フレックスタイムやテレワーク勤務の推進
7. 長時間労働の是正
8. 男性の家事・育児参加の促進
9. その他(具体的に:)

多様な働き方について

問6 貴事業所に在籍している「正社員」の平均勤続年数はどのくらいですか。直近の事業年度(または把握できる直近の1年間)についてお答えください。(○はそれぞれ1つずつ)

【男性】

1. 3年未満
2. 3～5年未満
3. 5～10年未満
4. 10～15年未満
5. 15～20年未満
6. 20年以上

【女性】

1. 3年未満
2. 3～5年未満
3. 5～10年未満
4. 10～15年未満
5. 15～20年未満
6. 20年以上

問7 「正社員」一人あたりの1か月の平均残業時間（超過勤務時間）はどのくらいですか。
 (○は1つだけ)

【男性】

1. 0～10時間	2. 11～20時間	3. 21～30時間	4. 31～40時間
5. 41～50時間	6. 51～60時間	7. 61時間以上	

【女性】

1. 0～10時間	2. 11～20時間	3. 21～30時間	4. 31～40時間
5. 41～50時間	6. 51～60時間	7. 61時間以上	

問8 「正社員」の平均的年次有給休暇の取得状況はどのくらいですか。(○は1つだけ)

【男性】

1. 0～5日	2. 6～10日	3. 11～15日
4. 16～20日	5. 21日以上	

【女性】

1. 0～5日	2. 6～10日	3. 11～15日
4. 16～20日	5. 21日以上	

問9 貴事業所において、多様な働き方への実現に向けた取組として、以下のようなものはありますか。(○はそれぞれ1つずつ)

	やっている	今後導入する 予定である	制度はない
① 短時間勤務制度	1	2	3
② フレックスタイム制度	1	2	3
③ 在宅勤務制度（テレワーク等）	1	2	3
④ 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3
⑤ 有給休暇の奨励	1	2	3
⑥ 半日や時間単位の有給休暇	1	2	3
⑦ 所定時間外労働（残業）の免除	1	2	3
⑧ 再雇用制度（育児・介護で退職した人を正社員で優先的に雇用する制度等）	1	2	3
⑨ 育児・介護に要する経費の援助	1	2	3
⑩ 事業所内保育所の設置	1	2	3
⑪ 配偶者同行休業制度	1	2	3

問9-1 へ

問9-1は問9の①～⑪のいずれかで「1」を選択した方にお伺いします。
 問9-1 取組により、どのような効果がありましたか。(○はいくつでも)

1. 人材の確保	2. 多様な人材の活用
3. 人材の定着（離職者数の減少）	4. 従業員のモチベーションの向上
5. 業務量の変化への対応	6. 従業員の時間管理能力の向上
7. 業務の効率化	8. 企業への帰属意識の向上
9. 人件費の削減	10. 企業イメージの向上
11. 人件費以外の労務コストの削減	12. 従業員の生活と仕事の両立推進
13. その他（具体的に：_____）	14. 特になし

問10 育児・介護休業制度の取得状況について利用者は何人でしたか。(数字を記入)

【①昨年度1年間の育児休業取得者数】

男性 _____人 女性 _____人

【②昨年度1年間の介護休業取得者数】

男性 _____人 女性 _____人

問10-1は問10の①、②で育児休業・介護休業の取得者が1人以上と記載した方にお伺いします。

問10-1 休業中の労働者の代替要員をどのように確保しましたか。(○は1つだけ)

【育児休業制度】

1. 期間雇用者（パートタイム・アルバイト、契約社員等）を雇用、または派遣社員を利用
2. 配置転換で代替
3. 部署内でやりくり
4. その他（具体的に：_____）

【介護休業制度】

1. 期間雇用者（パートタイム・アルバイト、契約社員等）を雇用、または派遣社員を利用
2. 配置転換で代替
3. 部署内でやりくり
4. その他（具体的に：_____）

問11 男性従業員が育児や介護に参画することについてどう考えていますか。(○は1つだけ)

【育児】

1. 積極的にしたほうがよい
2. 必要に迫られたときのみすればよい
3. 仕事に支障のない範囲でしたほうがよい
4. 必要はない

【介護】

1. 積極的にしたほうがよい
2. 必要に迫られたときのみすればよい
3. 仕事に支障のない範囲でしたほうがよい
4. 必要はない

問 12 貴事業所では、男性の育児休業や介護休業の取得促進のために取組を行っていますか。また、行っている場合どのような取組を行っていますか。(○はいくつでも)

【育児休業】

1. 上司が積極的に取得する
2. 目標を定める
3. 個別に働きかけをする
4. 取得事例の紹介をする
5. 取得促進を奨励する部署をつくる
6. 法を上回る制度をつくる
7. 社内制度の周知を行う
8. その他(具体的に:)
9. 行っていない

【介護休業】

1. 上司が積極的に取得する
2. 目標を定める
3. 個別に働きかけをする
4. 取得事例の紹介をする
5. 取得促進を奨励する部署をつくる
6. 法を上回る制度をつくる
7. 社内制度の周知を行う
8. その他(具体的に:)
9. 行っていない

問 13 育児・介護休業法の改正が令和7年4月から段階的に施行され、企業は育児期の柔軟な働き方を実現する措置の拡充や、介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの対応が求められています。貴事業所では、この改正があったことを知っていましたか。(○は1つだけ)

1. 知っていた
2. 知らなかった

問 14 男性従業員が育児休業や介護休業を取得するにあたっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(○はいくつでも)

【育児休業】

1. 職場がそのような雰囲気ではない
2. 男性自身に育児休業を取る意識がない
3. 代替要員の確保が困難
4. 休業中の賃金補償
5. キャリア形成において不利になる懸念
6. 管理職の理解が進まない
7. 前例(モデル)がない
8. その他(具体的に:)
9. 特になし

【介護休業】

1. 職場がそのような雰囲気ではない
2. 男性自身に介護休業を取る意識がない
3. 代替要員の確保が困難
4. 休業中の賃金補償
5. キャリア形成において不利になる懸念
6. 管理職の理解が進まない
7. 前例(モデル)がない
8. その他(具体的に:)
9. 特になし

ワーク・ライフ・バランスについて

問 15 貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取組として、どのようなものがありますか。(○はいくつでも)

1. 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
2. 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
3. 両立支援のための労使の話し合いを行っている
4. 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
5. 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
6. 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
7. ノー残業デーを設けている
8. 年次有給休暇の取得を奨励している
9. 男性の育児参画を積極的に促している
10. 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、配慮した制度を設けている
11. フレックス・テレワーク等多様な働き方を導入している
12. その他(具体的に:)
13. 特になし

問 16 ワーク・ライフ・バランスへの取組を実施したことでのどのような効果がありましたか。(○はいくつでも)

1. 女性活躍に向けた社内の意思統一ができた
2. 職場が活性化した
3. 残業削減がすすんだ
4. 仕事の進め方が効率的になった
5. 離職者が減った
6. 採用で人材が集まるようになった
7. その他(具体的に:)
8. 特になし

問 17 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、柔軟な働き方ができる取組を進める上で、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(○はいくつでも)

1. 経営者や管理職の理解が進まないこと
2. 勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の複雑化
3. 取組のためのノウハウ不足
4. 風土の醸成
5. 売上減少等、経営への影響
6. 取組のための費用負担
7. 代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること
8. 育児や介護休暇等の制度利用者と非利用者の間での不公平感
9. その他(具体的に:)
10. 特になし

ハラスメント対策について

問 18 令和7年6月に労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法が改正され、カスタマー・ハラスメントなどのハラスメント防止対策が強化されます。貴事業所では、この改正があったことを知っていましたか。(○は1つだけ)

1. 知っていた 2. 知らなかった

問 19 ハラスメントを防止するために行っていることはありますか。(○はいくつでも)

1. 就業規則などにハラスメント禁止を明記
 2. 事業所内に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置
 3. 事務所外の相談・苦情処理機関などの活用
 4. 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
 5. ハラスメントに関する研修・講習などの実施
 6. 実態把握のためのアンケートや調査を実施
 7. その他(具体的に：)
 8. 行っていない

問 20 職場でのハラスメントが起こった場合、対応として特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(○はいくつでも)

1. 事実確認が難しい
 2. プライバシーの保護が難しい
 3. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい
 4. 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい
 5. 被害者への事実確認(事情聴取)に際しての対応が難しい
 6. 被害者への精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい
 7. 加害者への処分を含めた対応が難しい
 8. 顧客や取引先が加害者の場合の対応が難しい
 9. その他(具体的に：)
 10. 特にない

多様な性について

LGBTQは、レズビアン(Lesbian)、ゲイ(Gay)、バイセクシュアル(Bisexual)、トランスジェンダー(Transgender)、クィア/クエスチョニング(Queer/Questioning)の頭文字をまとめたもので、性的マイノリティの総称のひとつとしても使われています。「性的マイノリティ」とは、「性」のあり方が多数派と異なる人のことをいい、「出生時に割り当てられた性別」と「自分が認識する性」が一致しない人、恋愛感情などの性的な意識が同性ないしは同性に向かう人などを総称した言葉です。

問 21 性的マイノリティの方への配慮として行っている取組はありますか。(○はいくつでも)

1. 相談窓口を設置する
 2. 当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置する
 3. 事業所内において、啓発ポスターなどを掲示・配置する
 4. 従業員の理解促進のための講習会や研修を実施する
 5. 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
 6. 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
 7. その他(具体的に：)
 8. 特にない

問 22 貴事業所において、性的マイノリティに対する支援をするための制度の整備を進める上で、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(○はいくつでも)

1. 経営層の理解や協力が得られない
 2. 従業員の理解が足りない
 3. 当事者のニーズや意見を把握することが難しい
 4. 取組の効果の把握が難しい
 5. どのような取組を実施すればよいかかわからない
 6. 取組を行うための知見を持った人材がいない
 7. 取組を行うための予算が確保できない
 8. その他(具体的に：)
 9. 特に困難と感じることはない
 10. わからない

最後に、調布市の男女共同参画の推進に関する施策などについて、ご意見やご要望がありましたら、どんなことでもご自由にご記入ください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

ご記入いただいた調査票は同封の返信用封筒に入れ、12月17日(水)までにポストに投函してください。(切手を貼る必要はありません。)

登録番号
(刊行物番号)

2025-190

調布市男女共同参画に関する
意識調査報告書

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