

令和7年度  
千代田区ジェンダーに関する  
意識・実態調査  
(集計速報)

令和7年11月

千代田区



# 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.....	2
1	区民.....	2
	(1) 回答者属性.....	2
	(2) 家族について.....	5
	(3) 日頃の生活について.....	9
	(4) 子育てや教育について.....	66
	(5) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について.....	75
	(6) DV（ドメスティック・バイオレンス）や人権について.....	89
	(7) ハラスメントについて.....	111
	(8) L G B T Qについて.....	116
	(9) 区政への女性の参画について.....	120
	(10) 男女共同参画社会の実現に向けた取組について.....	123
2	青少年.....	137
	(1) 回答者属性.....	137
	(2) 日々の生活や学校生活について.....	140
	(3) 将来について.....	163
	(4) DV（ドメスティック・バイオレンス）や人権について.....	166
	(5) L G B T Qについて.....	174
	(6) 男女共同参画社会の実現に向けた取組について.....	179

---

3 事業所 .....	183
(1) 事業所について.....	183
(2) 女性の活躍推進について.....	189
(3) 育児・介護休業について.....	199
(4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について.....	205
(5) ハラスメントについて.....	222
(6) LGBTQについて.....	233
(7) 区の実施について.....	237



# I 調査の概要

## 1 調査の目的

第6次計画の評価と、第7次計画の策定に向けた区の現状と課題の把握、計画改定に向けた提言・検討を行う千代田区男女平等推進区民会議等を効果的かつ効率的に運営するとともに、意識・実態調査の結果を踏まえ、必要データの収集・分析や助言・資料提供等を行うことを目的とする。

## 2 調査対象

区民向け調査：満18歳以上（平成19年4月1日生まれ以前）の区民

（令和7年6月1日現在の住民基本台帳から無作為抽出）

青少年向け調査：満13歳～17歳（平成19年4月2日から平成24年4月1日生まれ）の区民

（令和7年6月1日現在の住民基本台帳から無作為抽出）

事業所向け調査：区内に単独事業所または本所・本社・本店がある従業員1名以上の企業

（令和7年6月1日現在）

## 3 調査期間

令和7年8月1日～8月25日

## 4 調査方法

郵送配布・郵送回収（インターネット回答を併用）

## 5 回収状況

調査票の種類	配布数	回収数	回収率
区民向け調査	1,500件	385件	25.7%
青少年向け調査	1,500件	335件	22.3%
事業所向け調査	1,100件	197件	17.9%

## 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（%）で示してあります。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）の有効回答数が合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、コメントを差し控えています。

## Ⅱ 調査結果

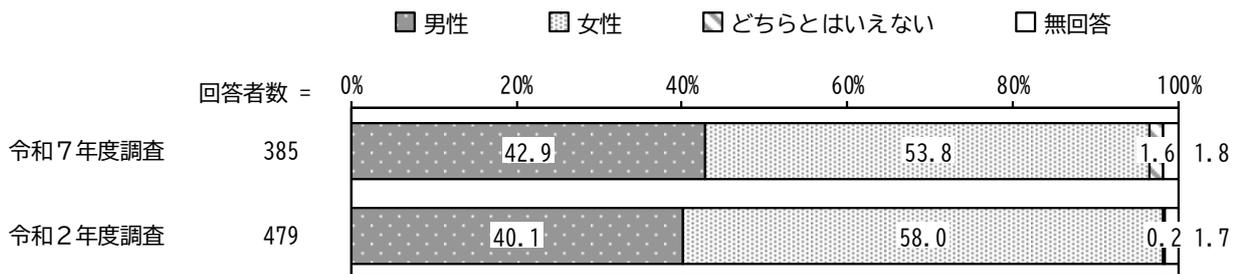
### 1 区民

#### (1) 回答者属性

##### 問1 あなたの性別を教えてください。(○は1つ)

「男性」の割合が42.9%、「女性」の割合が53.8%、「どちらともいえない」の割合が1.6%となっています。

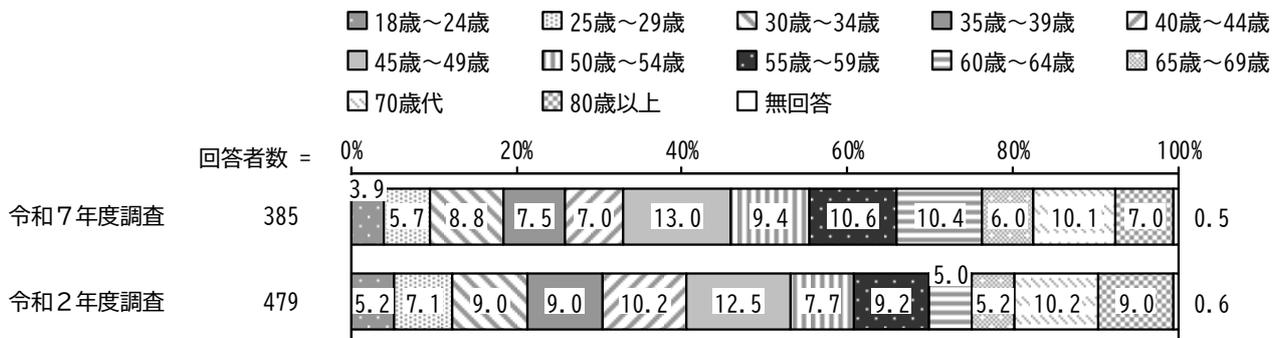
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



##### 問2 あなたの年齢を教えてください。(○は1つ)

「45歳～49歳」の割合が13.0%と最も高く、次いで「55歳～59歳」の割合が10.6%、「60歳～64歳」の割合が10.4%となっています。

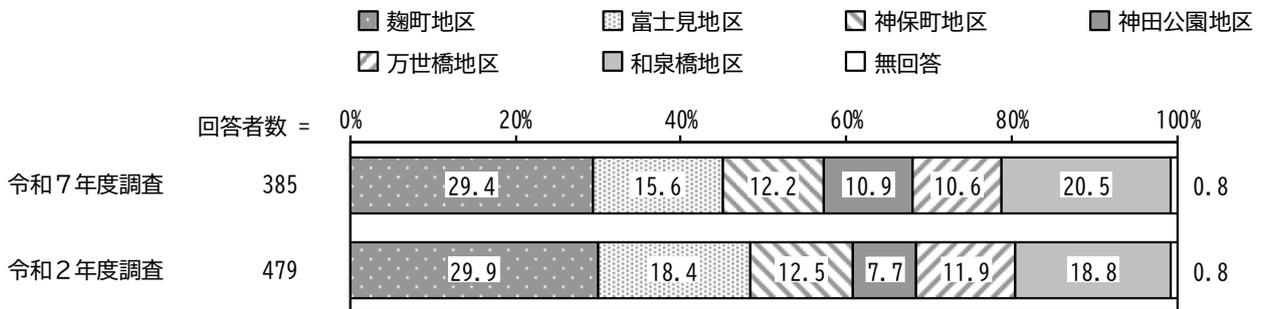
令和2年度調査と比較すると、「60歳～64歳」の割合が増加しています。



### 問3 あなたはどの地域にお住まいですか。(〇は1つ)

「麴町地区」の割合が29.4%と最も高く、次いで「和泉橋地区」の割合が20.5%、「富士見地区」の割合が15.6%となっています。

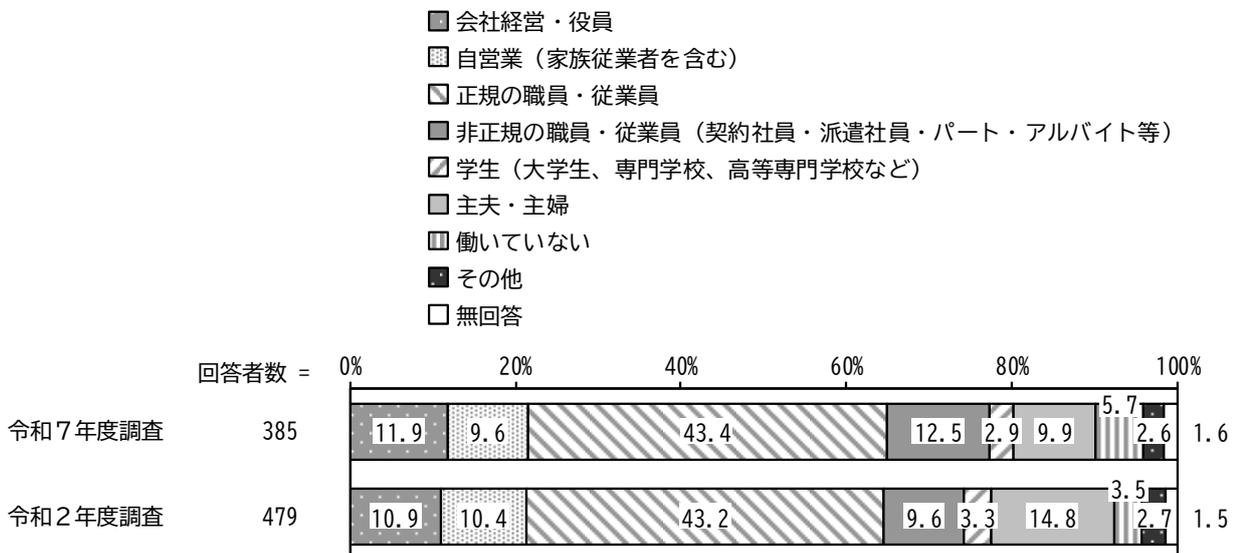
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



### 問4 あなたのご職業を教えてください。(〇は1つ)

「正規の職員・従業員」の割合が43.4%と最も高く、次いで「非正規の職員・従業員（契約社員・派遣社員・パート・アルバイト等）」の割合が12.5%、「会社経営・役員」の割合が11.9%となっています。

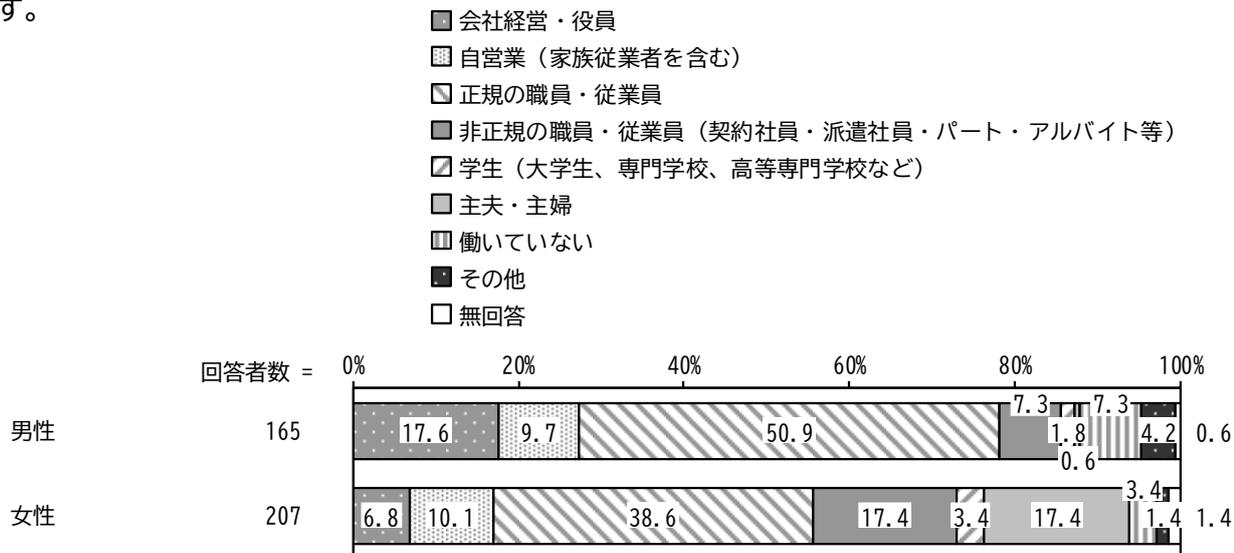
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



※令和2年度調査では、「正規の職員・従業員」が「正社員・正規職員」、「非正規の職員・従業員（契約社員・派遣社員・パート・アルバイト等）」が「非正規職員（契約社員・派遣社員・パート・アルバイト等）」、「主夫・主婦」が「無職の主夫・主婦」、「働いていない」が「その他の無職」となっていました。

【性別】

性別にみると、男性で「会社経営・役員」「正規の職員・従業員」の割合が高く、女性で「非正規の職員・従業員（契約社員・派遣社員・パート・アルバイト等）」「主夫・主婦」の割合が高くなっています。

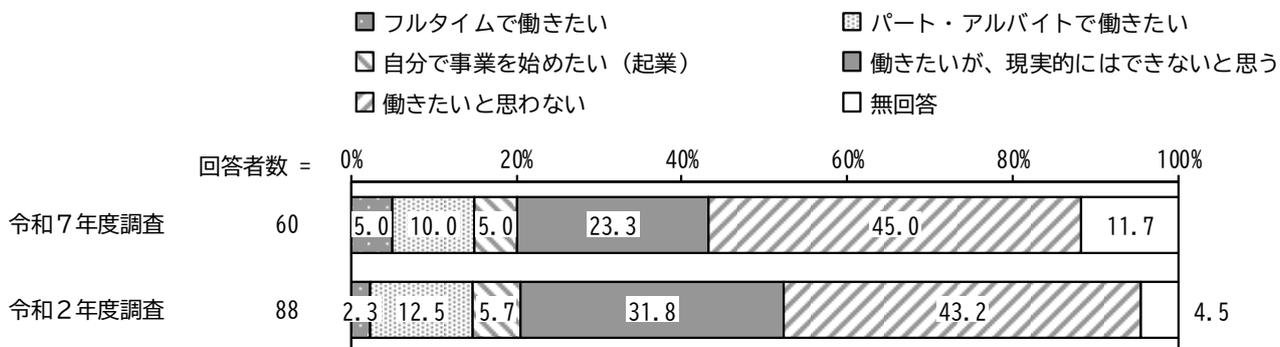


問4で「主夫・主婦」「働いていない」を選択した方にお聞きします。

付問4-1 あなたは今後、働きたいと思いますか。（○は1つ）

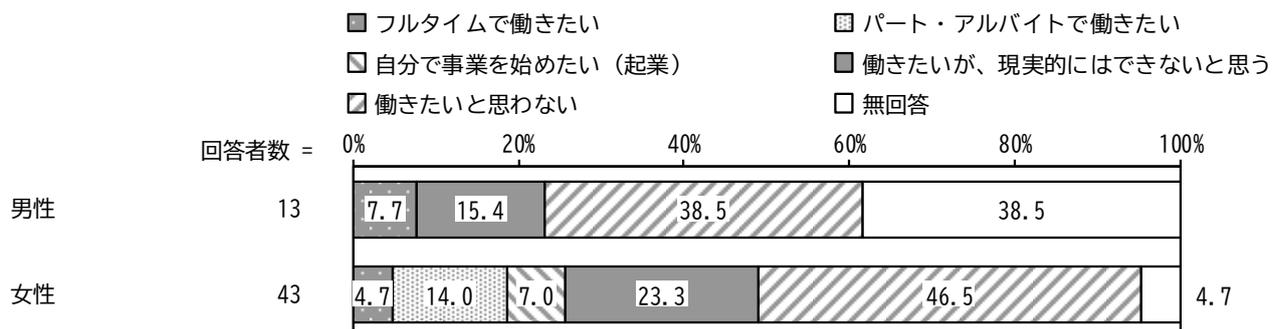
「働きたいと思わない」の割合が45.0%と最も高く、次いで「働きたいが、現実的にはできないと思う」の割合が23.3%、「パート・アルバイトで働きたい」の割合が10.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「働きたいが、現実的にはできないと思う」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、女性で「パート・アルバイトで働きたい」「自分で事業を始めたい（起業）」「働きたいが、現実的にはできないと思う」「働きたいと思わない」の割合が高くなっています。

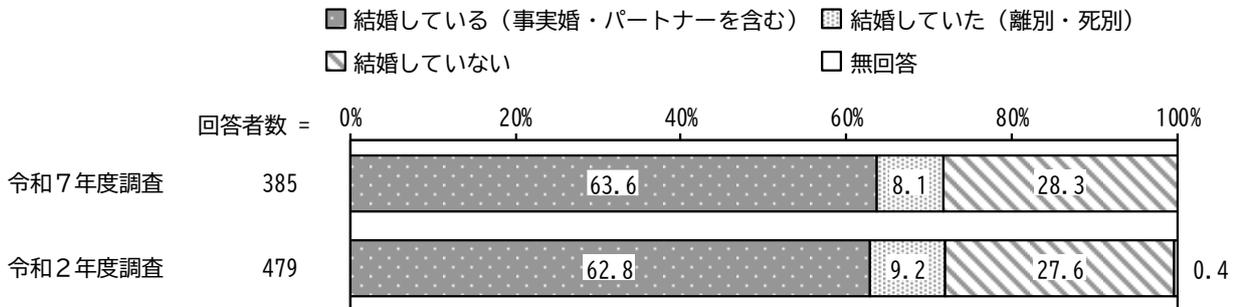


## (2) 家族について

### 問5 あなたは結婚していますか。(〇は1つ)

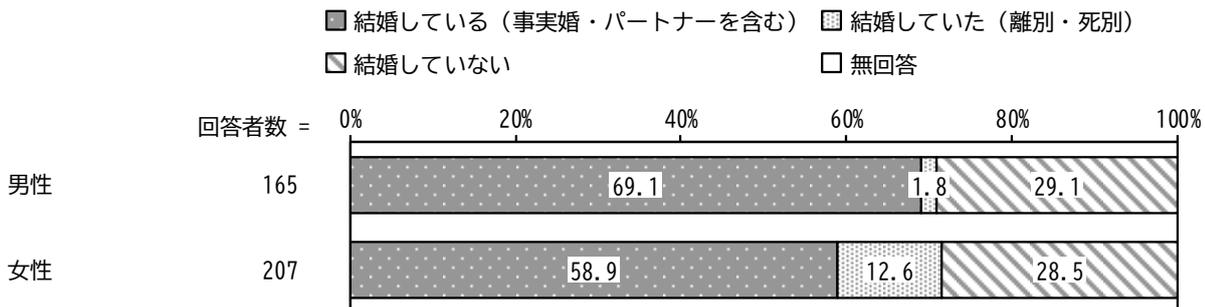
「結婚している（事実婚・パートナーを含む）」の割合が63.6%、「結婚していた（離別・死別）」の割合が8.1%、「結婚していない」の割合が28.3%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



### 【性別】

性別にみると、男性で「結婚している（事実婚・パートナーを含む）」の割合が高く、女性で「結婚していた（離別・死別）」の割合が高くなっています。

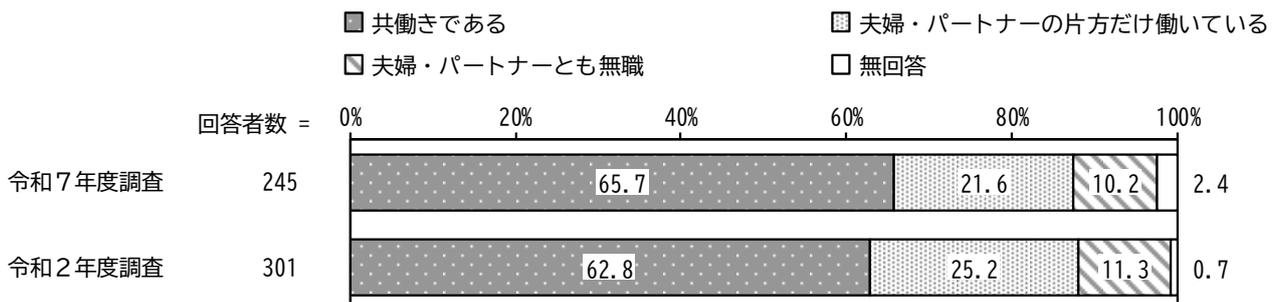


問5で「結婚している（事実婚・パートナーを含む）」を選択した方にお聞きします。

### 付問5-1 あなたは共働きですか。(〇は1つ)

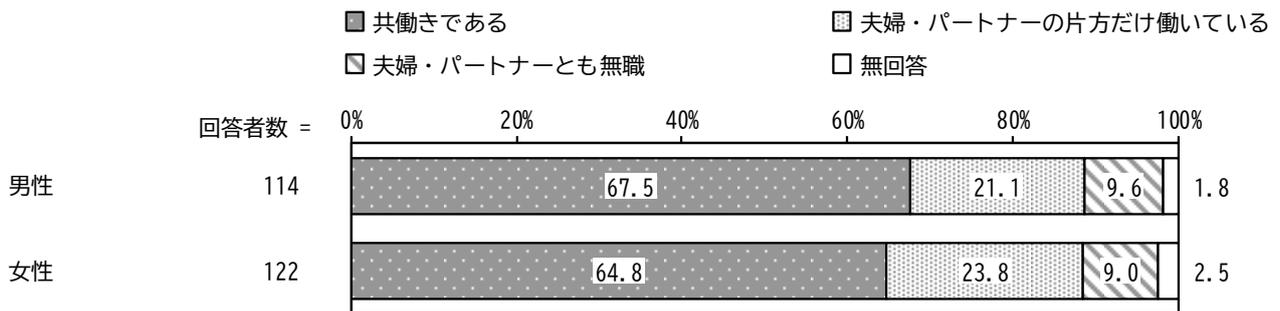
「共働きである」の割合が65.7%、「夫婦・パートナーの片方だけ働いている」の割合が21.6%、「夫婦・パートナーとも無職」の割合が10.2%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



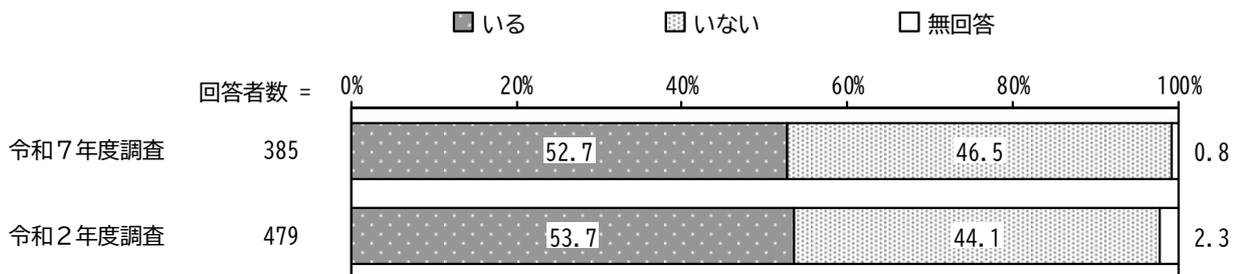
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



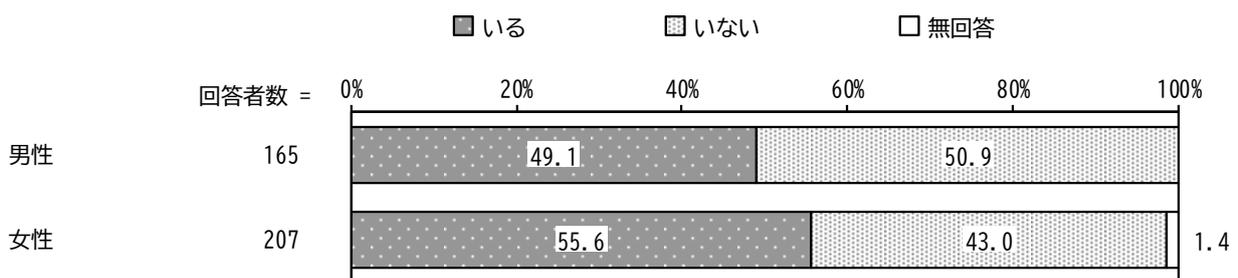
問6 あなたは、お子さんがいますか。(○は1つ)

「いる」の割合が52.7%、「いない」の割合が46.5%となっています。  
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

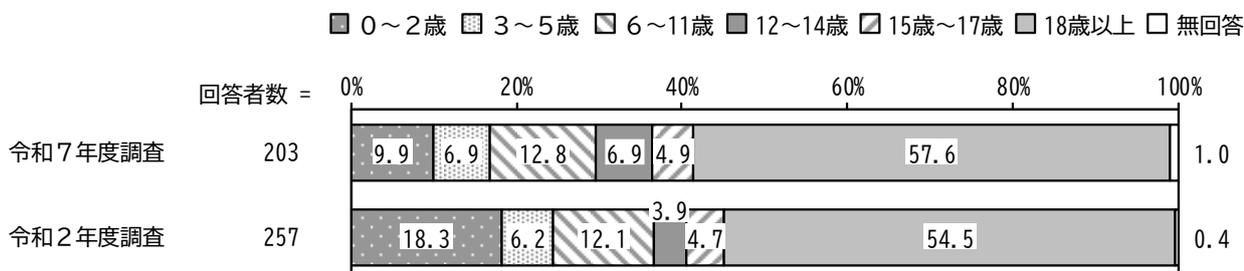
性別にみると、男性で「いない」の割合が高くなっています。



問6で「いる」を選択した方にお聞きします。

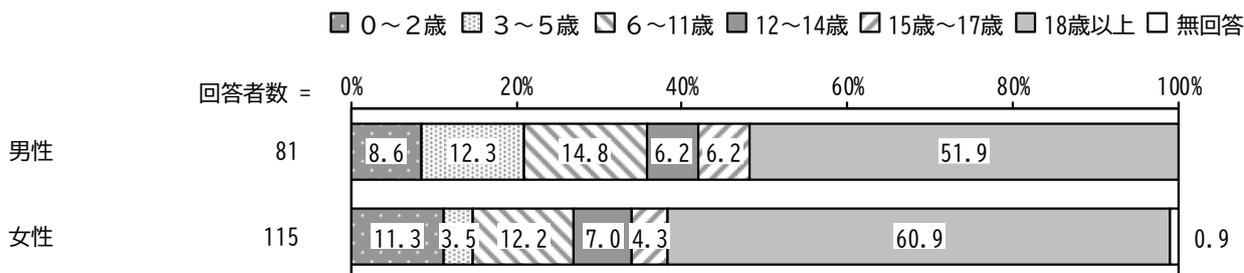
付問6-1 年齢が一番下のお子さんはいくつですか。令和7年4月1日時点での年齢をお答えください。(〇は1つ)

「18歳以上」の割合が57.6%と最も高く、次いで「6～11歳」の割合が12.8%となっています。令和2年度調査と比較すると、「0～2歳」の割合が減少しています。



【性別】

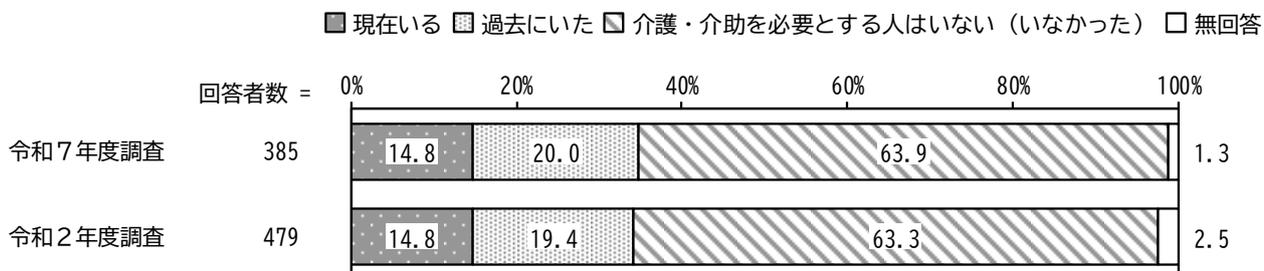
性別にみると、男性で「3～5歳」の割合が高く、女性で「18歳以上」の割合が高くなっています。



問7 あなたのご家族・ご家庭には、介護・介助を必要とする方はいますか。または過去にいましたか。(〇は1つ)

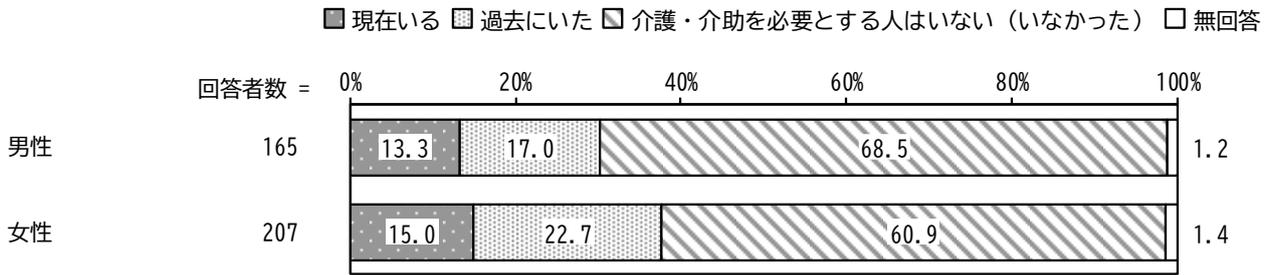
「現在いる」の割合が14.8%、「過去にいた」の割合が20.0%、「介護・介助を必要とする人はいない(いなかった)」の割合が63.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「介護・介助を必要とする人はいない（いなかった）」の割合が高く、女性で「過去にいた」の割合が高くなっています。

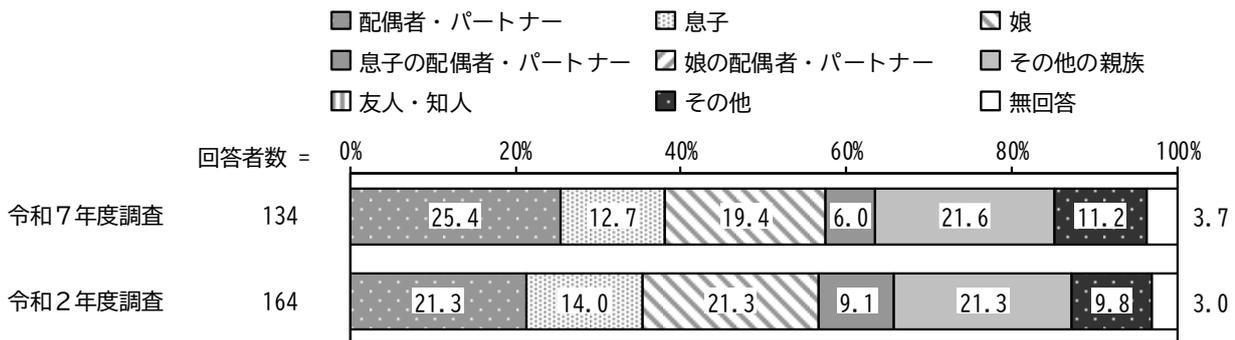


問7で「現在いる」「過去にいた」を選択した方にお聞きします。

付問7-1 その方を主に介護・介助しているのは、介護・介助を受けている方から見てどなたですか。(〇は1つ)

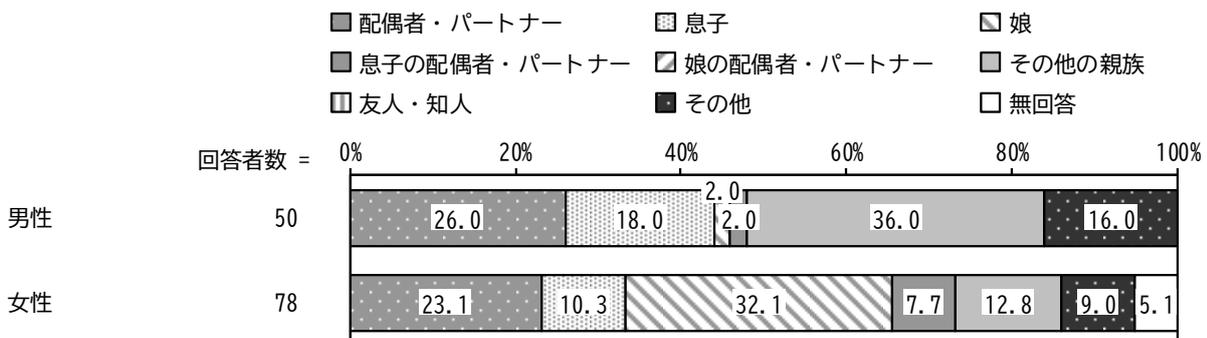
「配偶者・パートナー」の割合が25.4%と最も高く、次いで「その他の親族」の割合が21.6%、「娘」の割合が19.4%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「息子」「その他の親族」の割合が高く、女性で「娘」「息子の配偶者・パートナー」の割合が高くなっています。



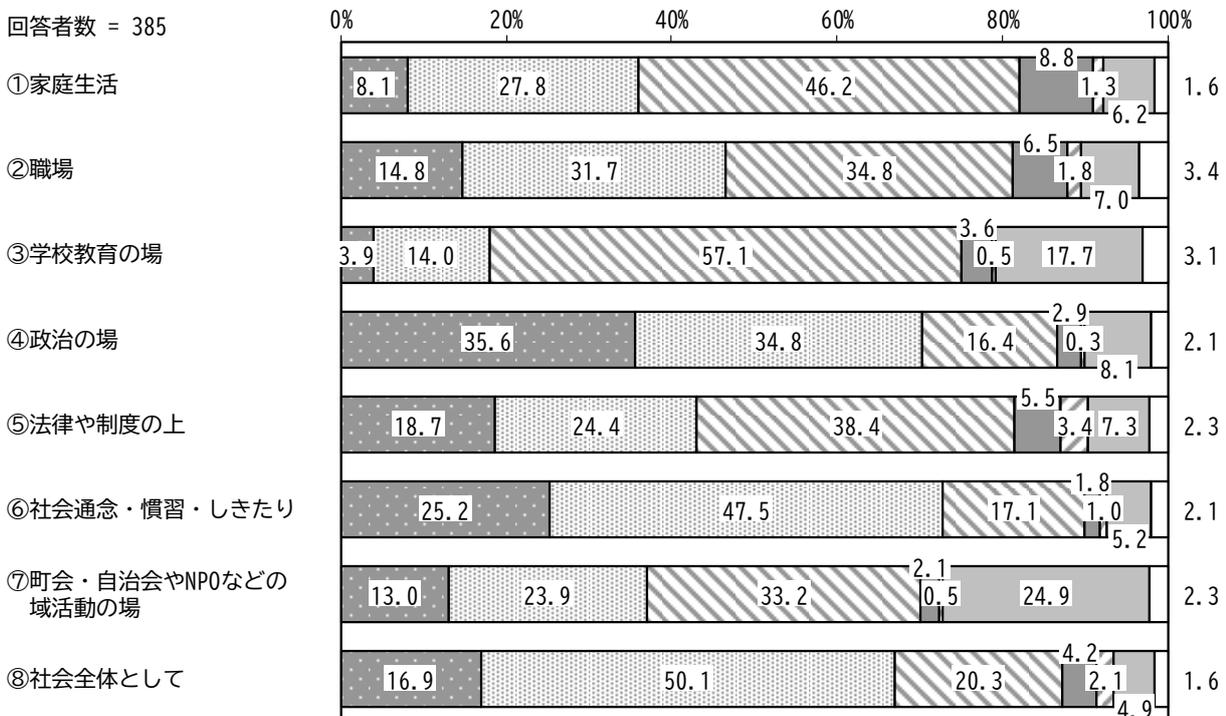
### (3) 日頃の生活について

問8 あなたは、次の分野①～⑧について、性別の違いによって立場の強さが異なると思いますか。(それぞれの項目について○は1つずつ)

『⑥社会通念・慣習・しきたり』で「男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）」と「どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）」を合わせた“男性優遇”が、『③学校教育の場』で「平等だと思っている」が、『①家庭生活』で「どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）」と「女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）」を合わせた“女性優遇”が高くなっています。

- 男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▩ 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- 分からない
- 無回答

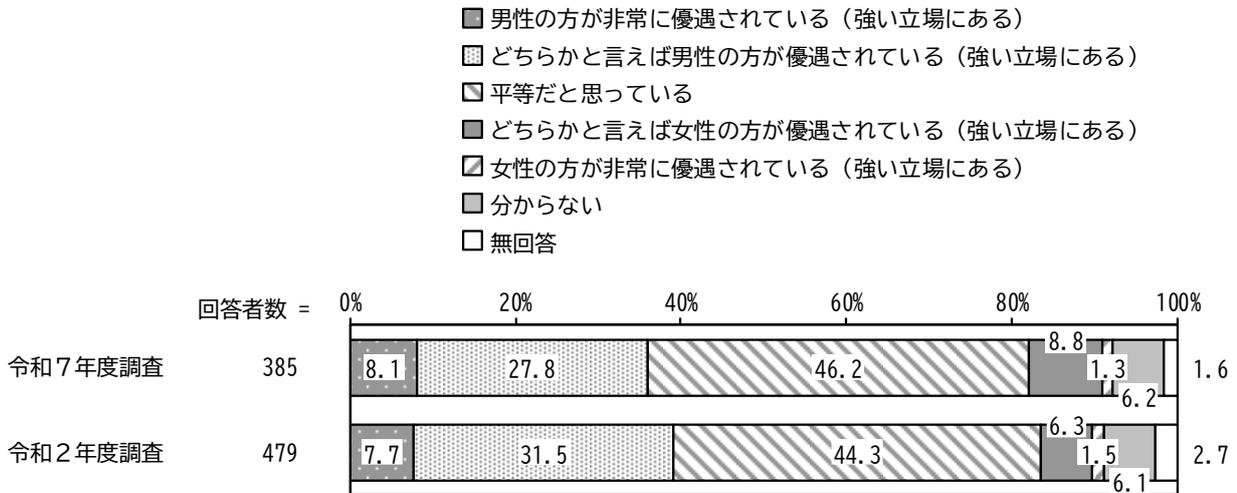
回答者数 = 385



①家庭生活

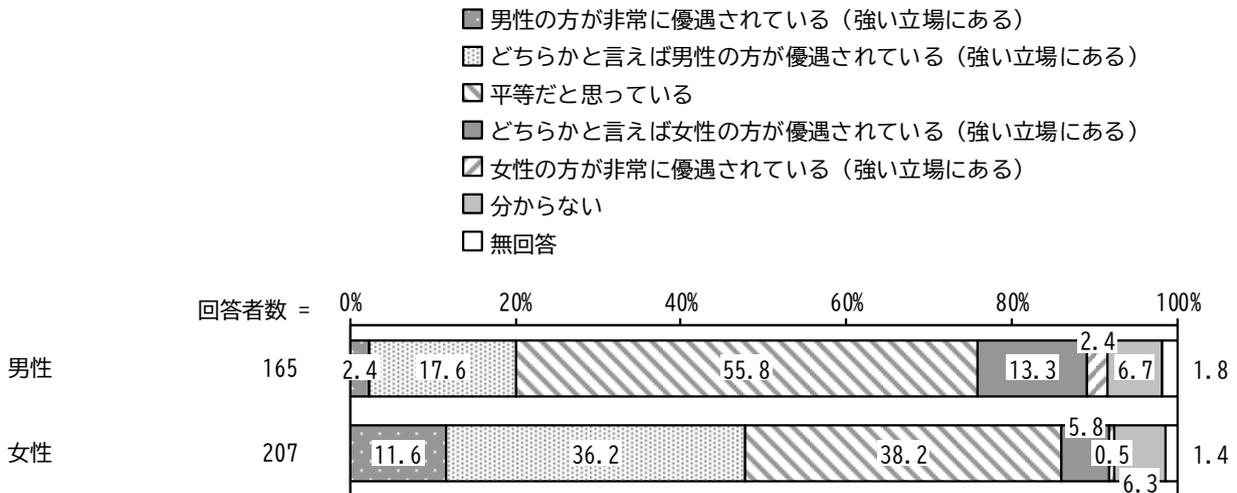
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

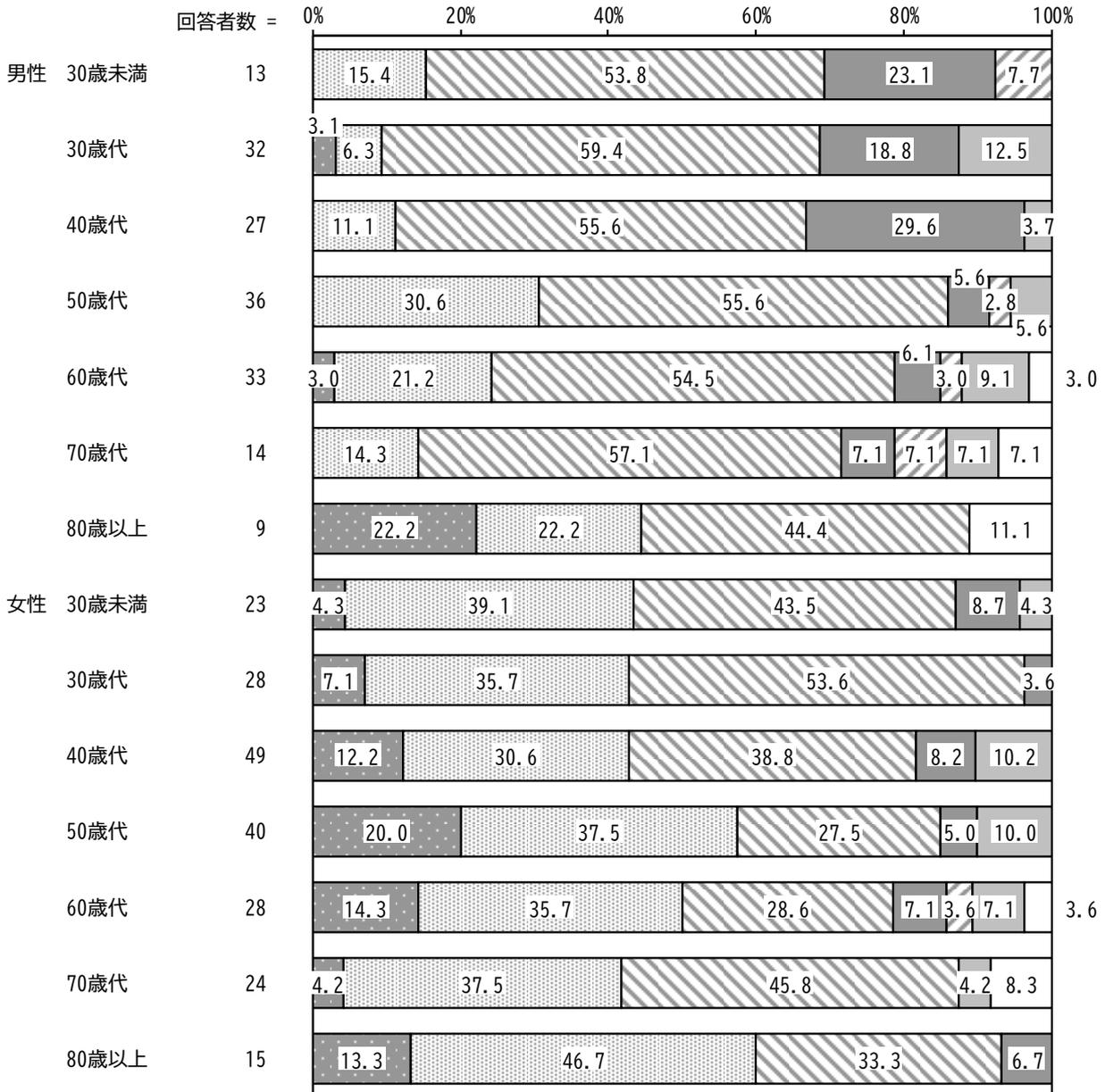
性別にみると、男性で「平等だと思っている」「女性優遇」の割合が高く、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、女性 50 歳代、女性 80 歳以上で“男性優遇”、男性 30 歳代、男性 70 歳代で「平等だと思っている」、男性 30 歳未満、男性 40 歳代で“女性優遇”の割合が高くなっています。

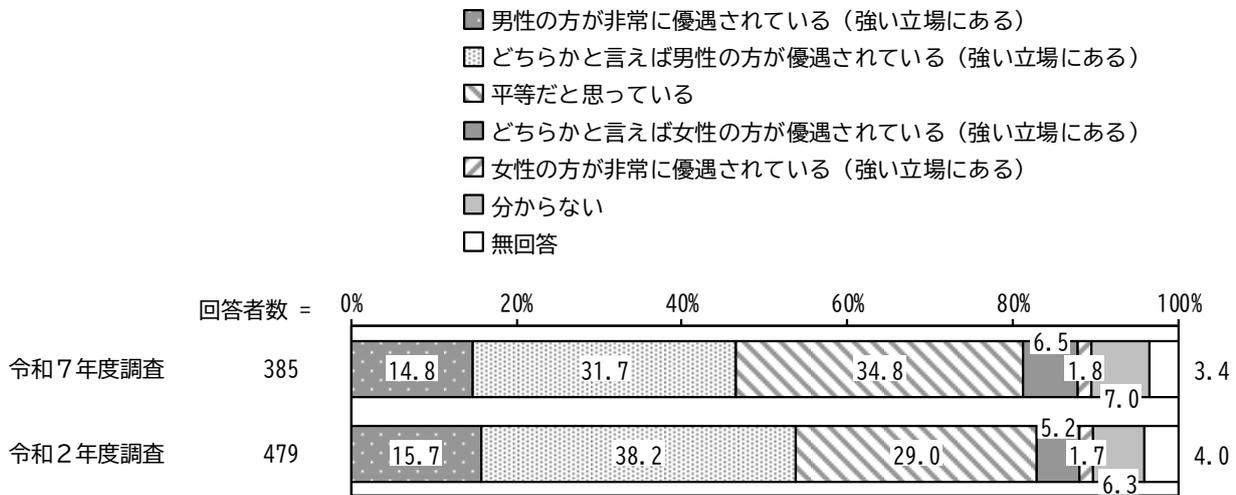
- 男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▩ 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- 分からない
- 無回答



## ②職場

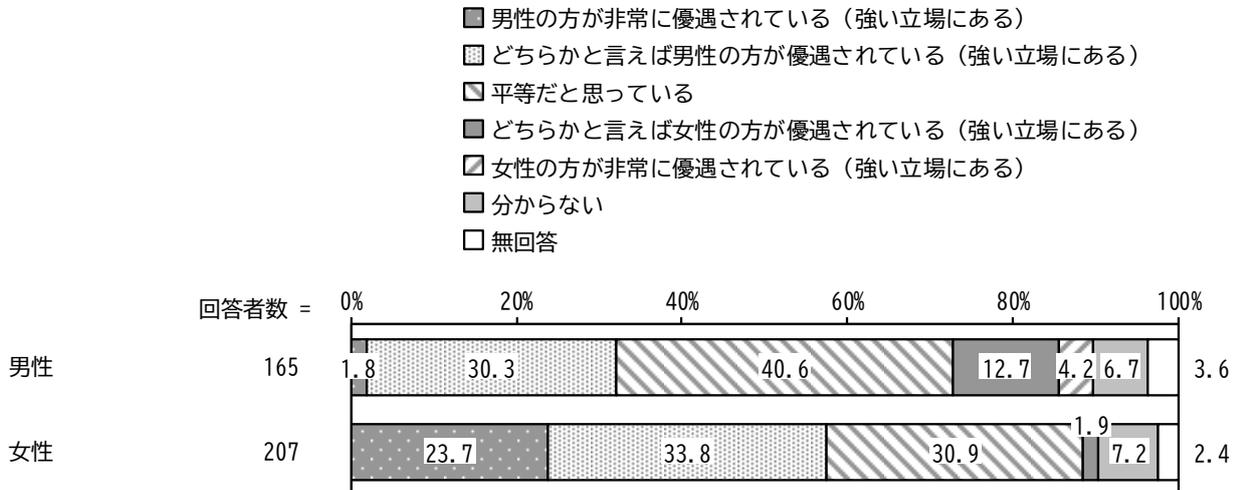
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「平等だと思っている」の割合が増加しています。一方、“男性優遇”の割合が減少しています。



### 【性別】

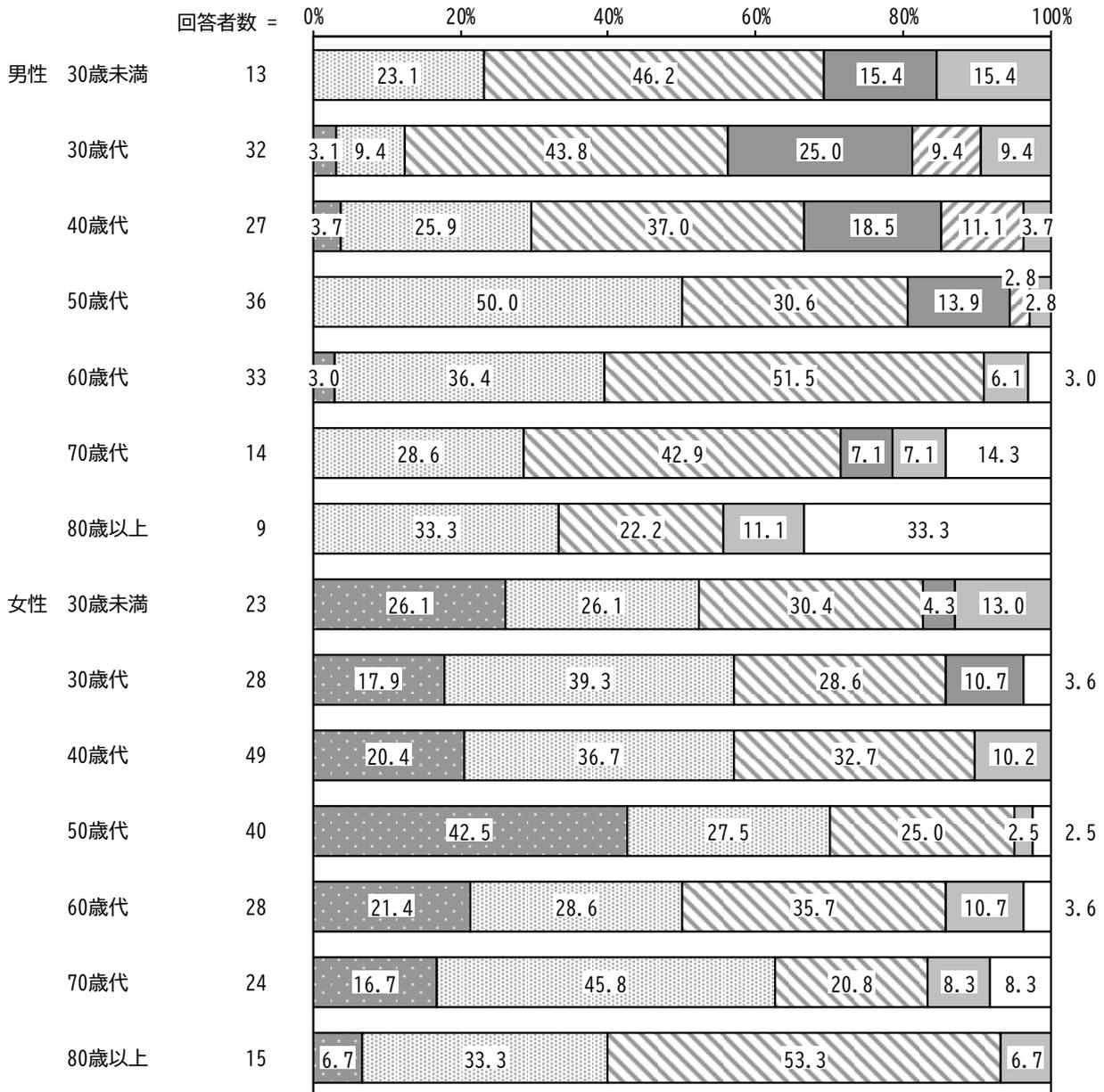
性別にみると、男性で「平等だと思っている」「女性優遇」の割合が高く、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では 60 歳代から 30 歳代まで年代が下がるほど“女性優遇”の割合が高くなっています。また、女性 50 歳代で“男性優遇”の割合が高くなっています。

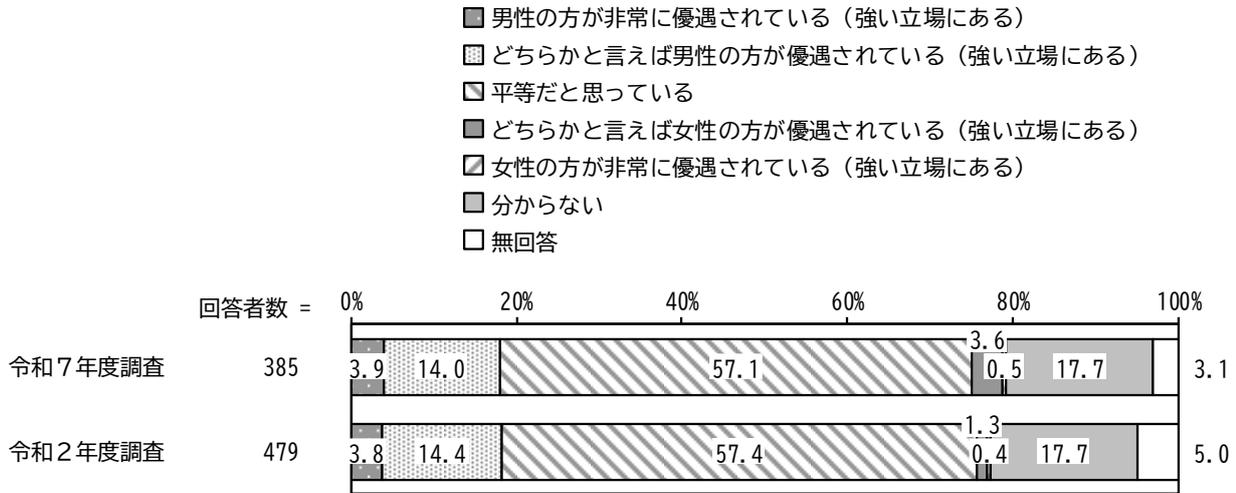
- 男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▩ 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- 分からない
- 無回答



### ③学校教育の場

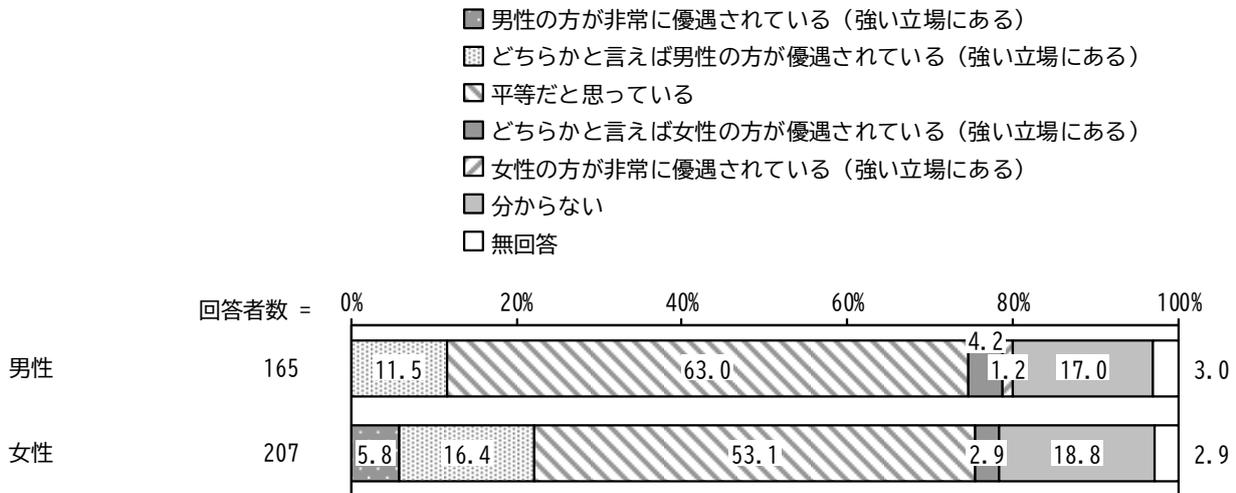
#### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



#### 【性別】

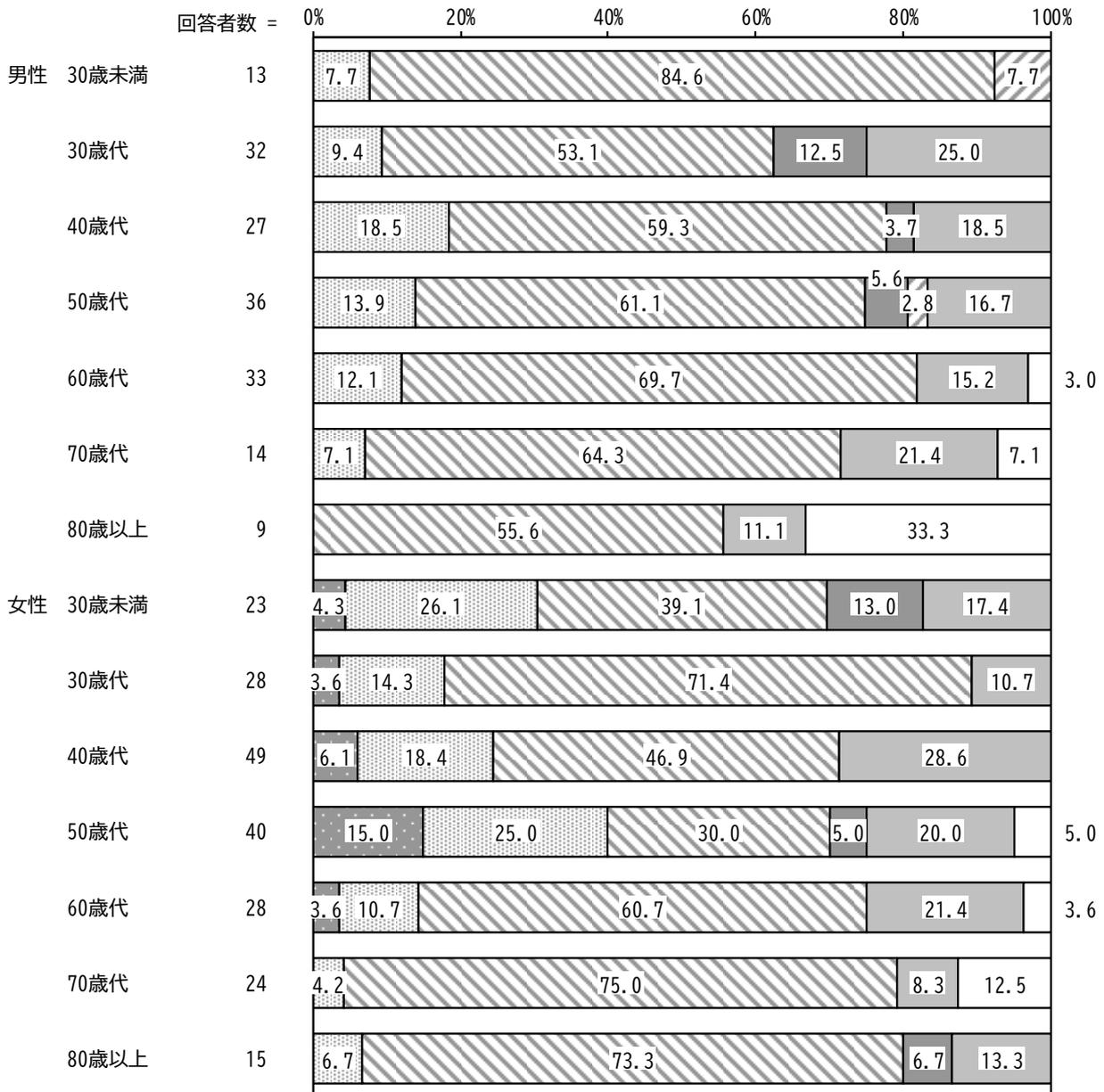
性別にみると、男性で「平等だと思っている」の割合が高く、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では80歳以上から40歳代まで年代が下がるほど“男性優遇”の割合が高くなっています。また、女性50歳代で「どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）」の割合が高くなっています。

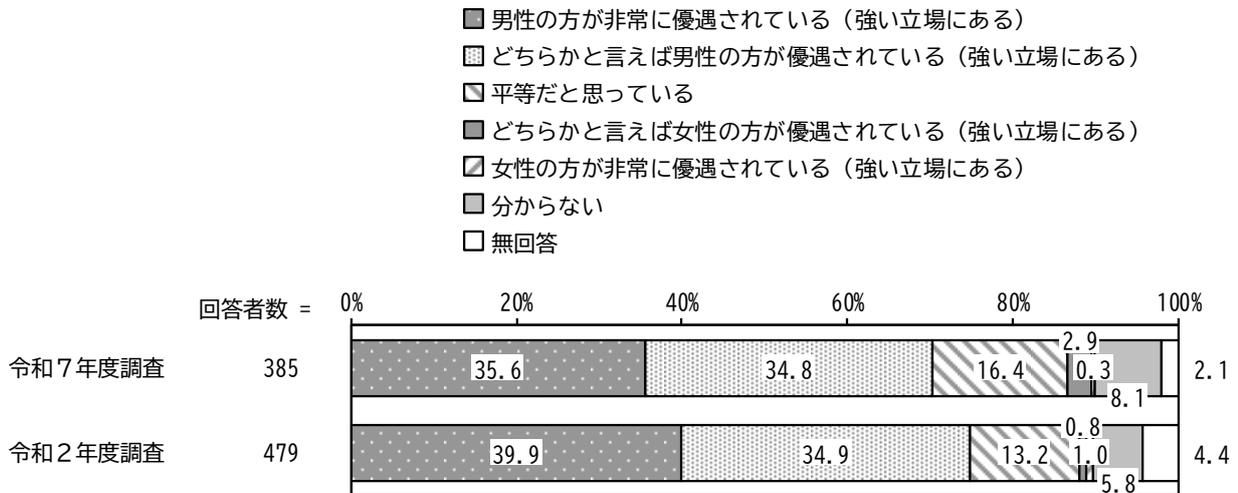
- 男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- 分からない
- 無回答



#### ④政治の場

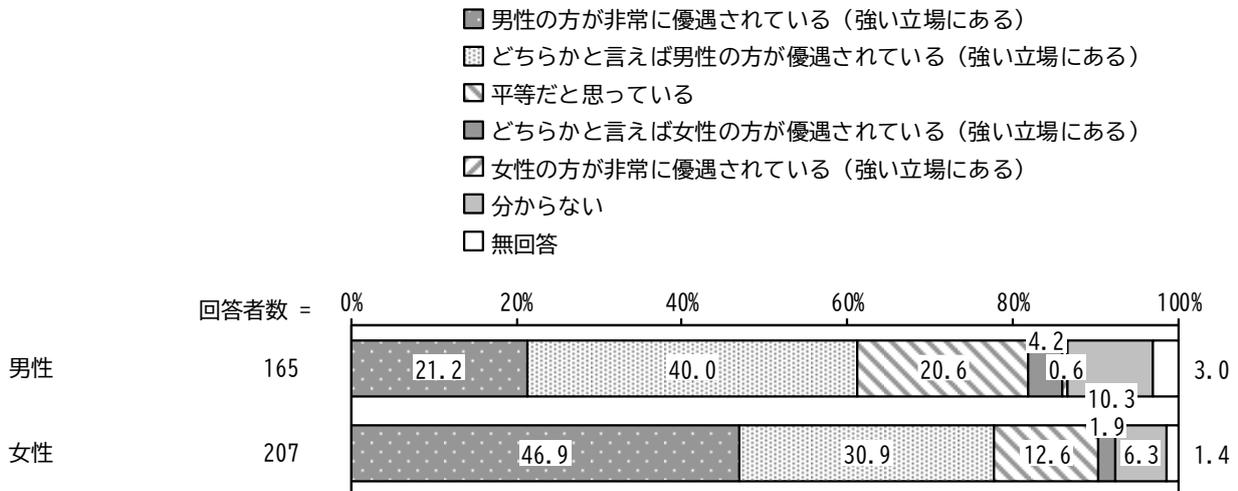
##### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



##### 【性別】

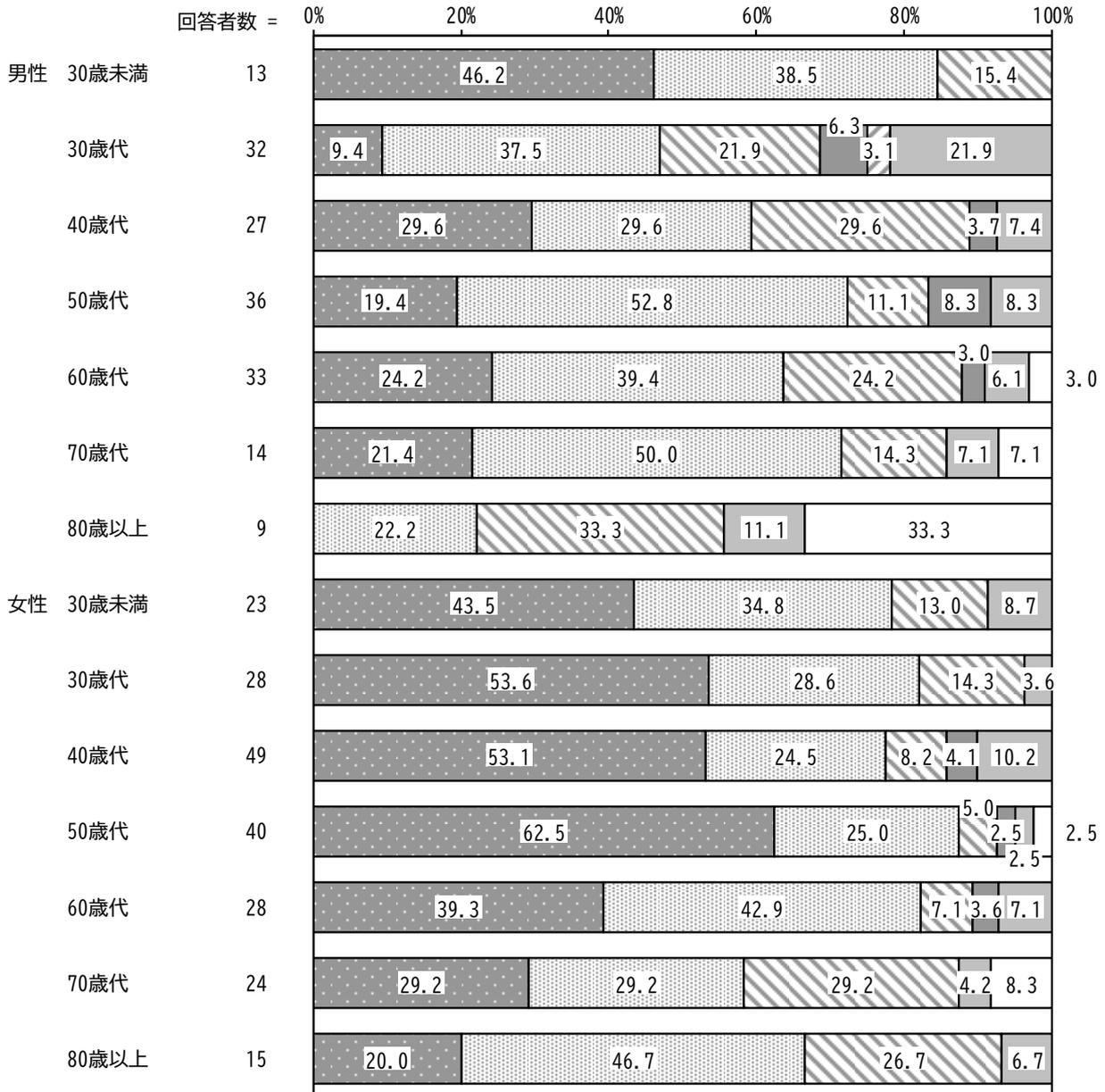
性別にみると、男性で「平等だと思っている」の割合が高く、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、男性 30 歳未満、女性 50 歳代で“男性優遇”、男性 40 歳代、女性 70 歳代、女性 80 歳以上で「平等だと思っている」の割合が高くなっています。

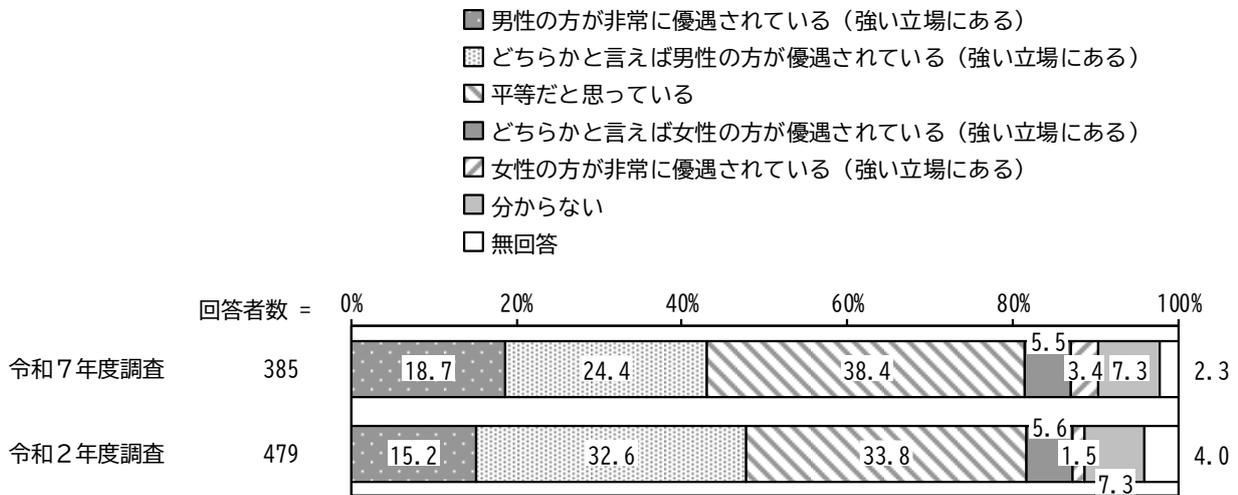
- 男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- 分からない
- 無回答



### ⑤法律や制度の上

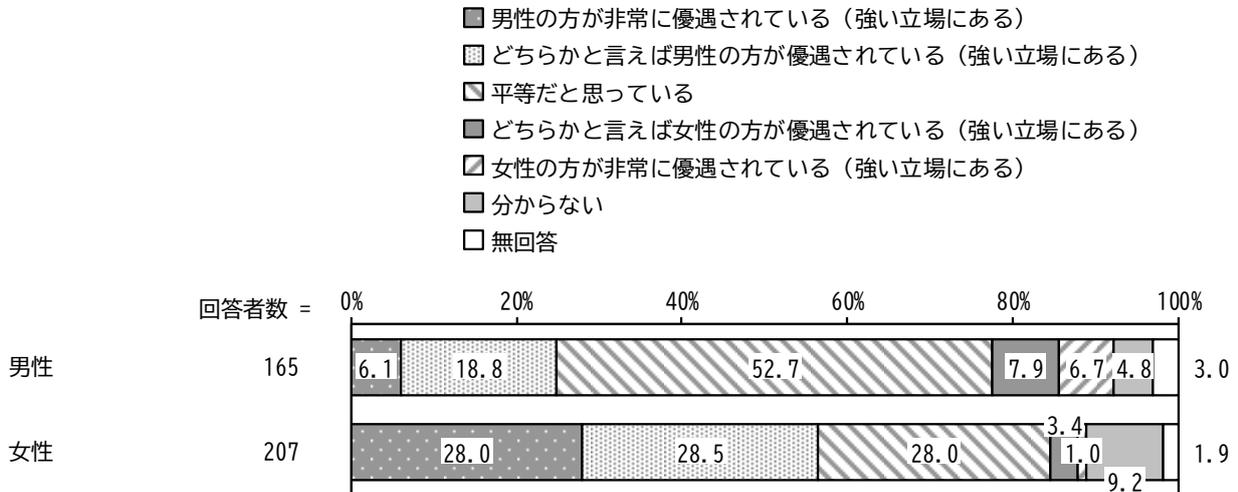
#### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）」の割合が減少しています。



#### 【性別】

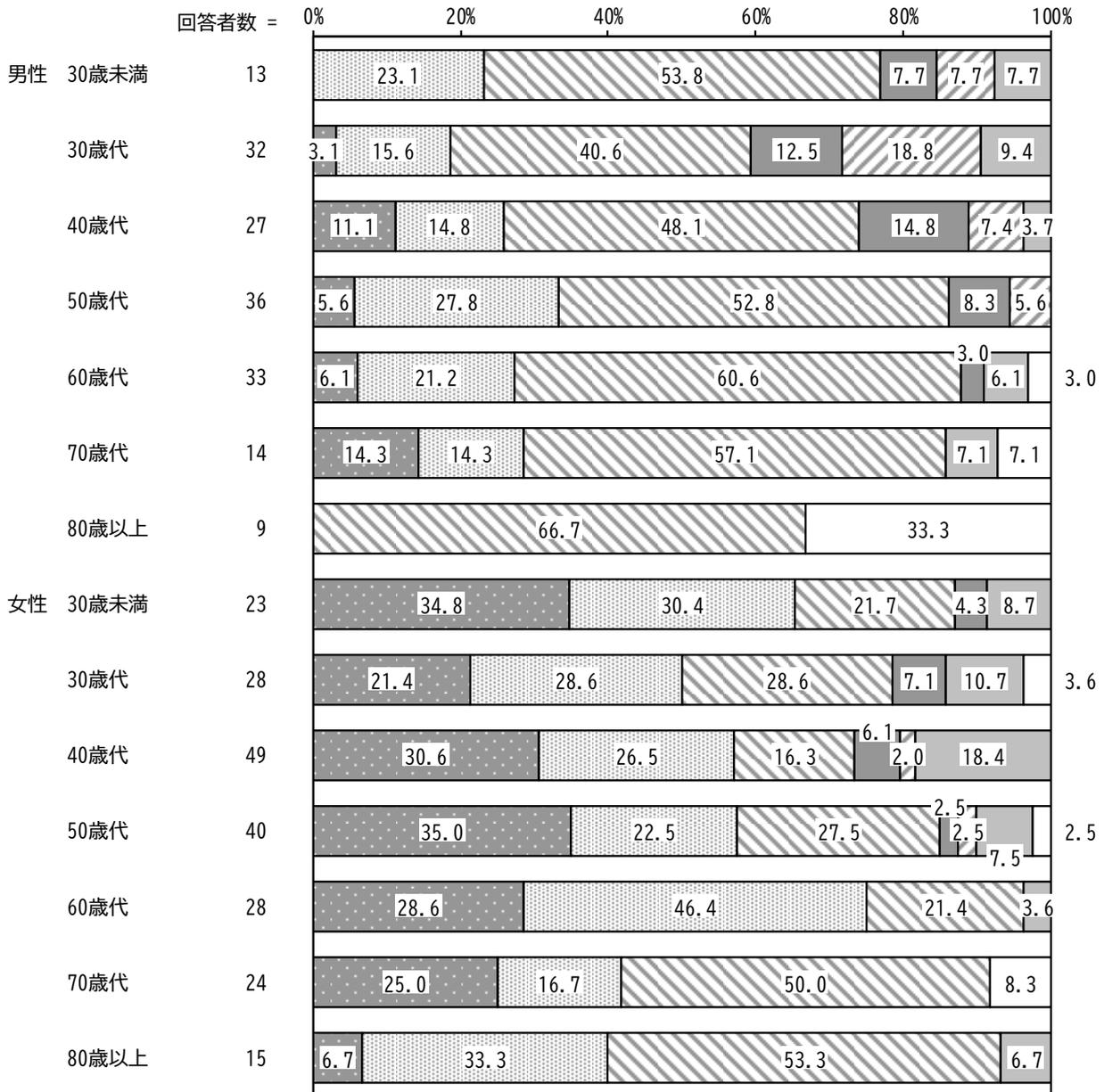
性別にみると、男性で「平等だと思っている」「女性優遇」の割合が高く、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では80歳以上から30歳代まで年代が下がるほど“女性優遇”の割合が高い傾向にあります。また、女性60歳代で“男性優遇”の割合が高くなっています。

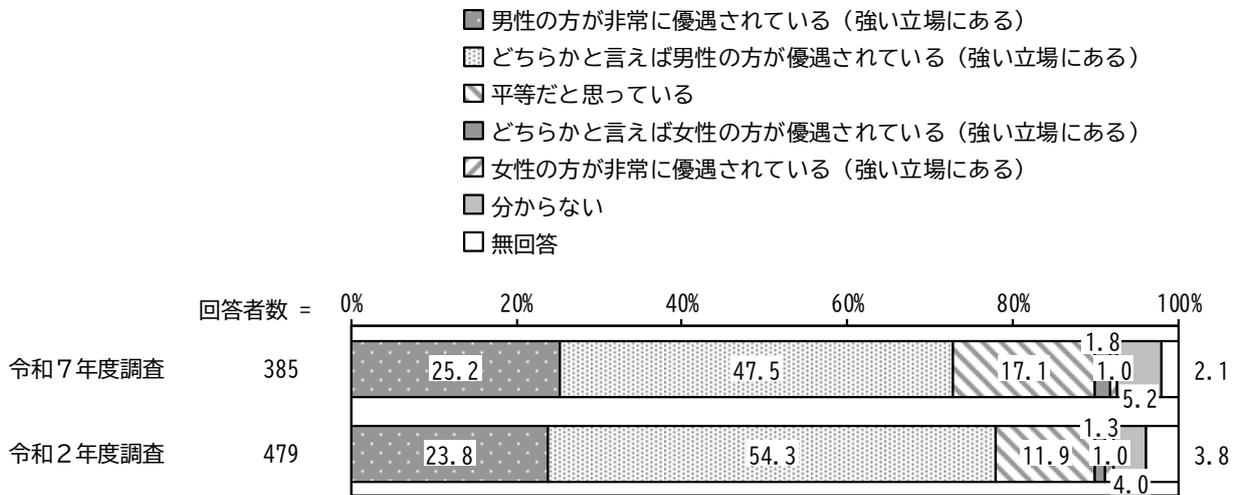
- 男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▩ 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- 分からない
- 無回答



## ⑥社会通念・慣習・しきたり

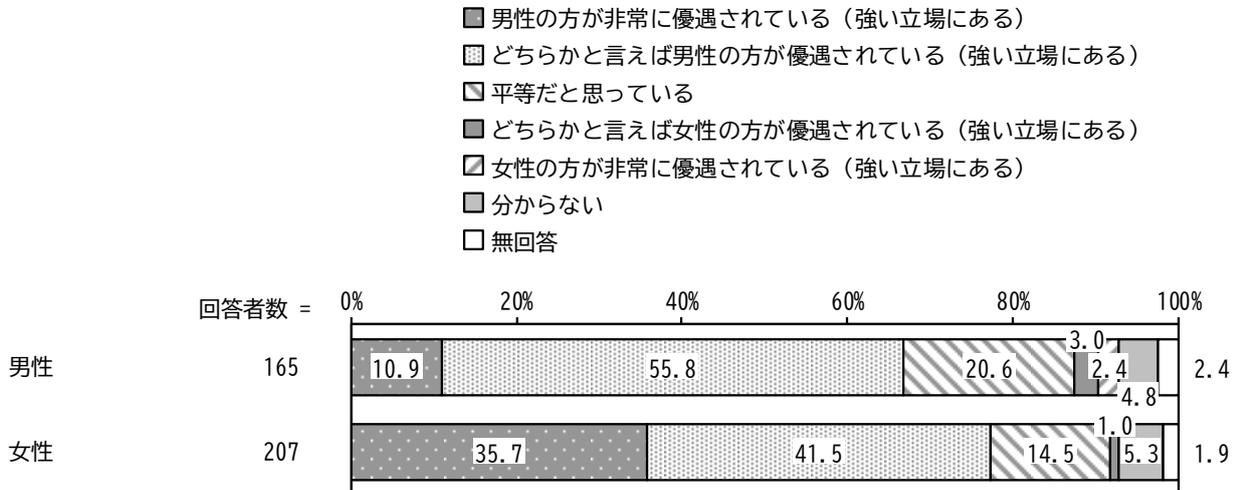
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「平等だと思っている」の割合が増加しています。一方、“男性優遇”の割合が減少しています。



### 【性別】

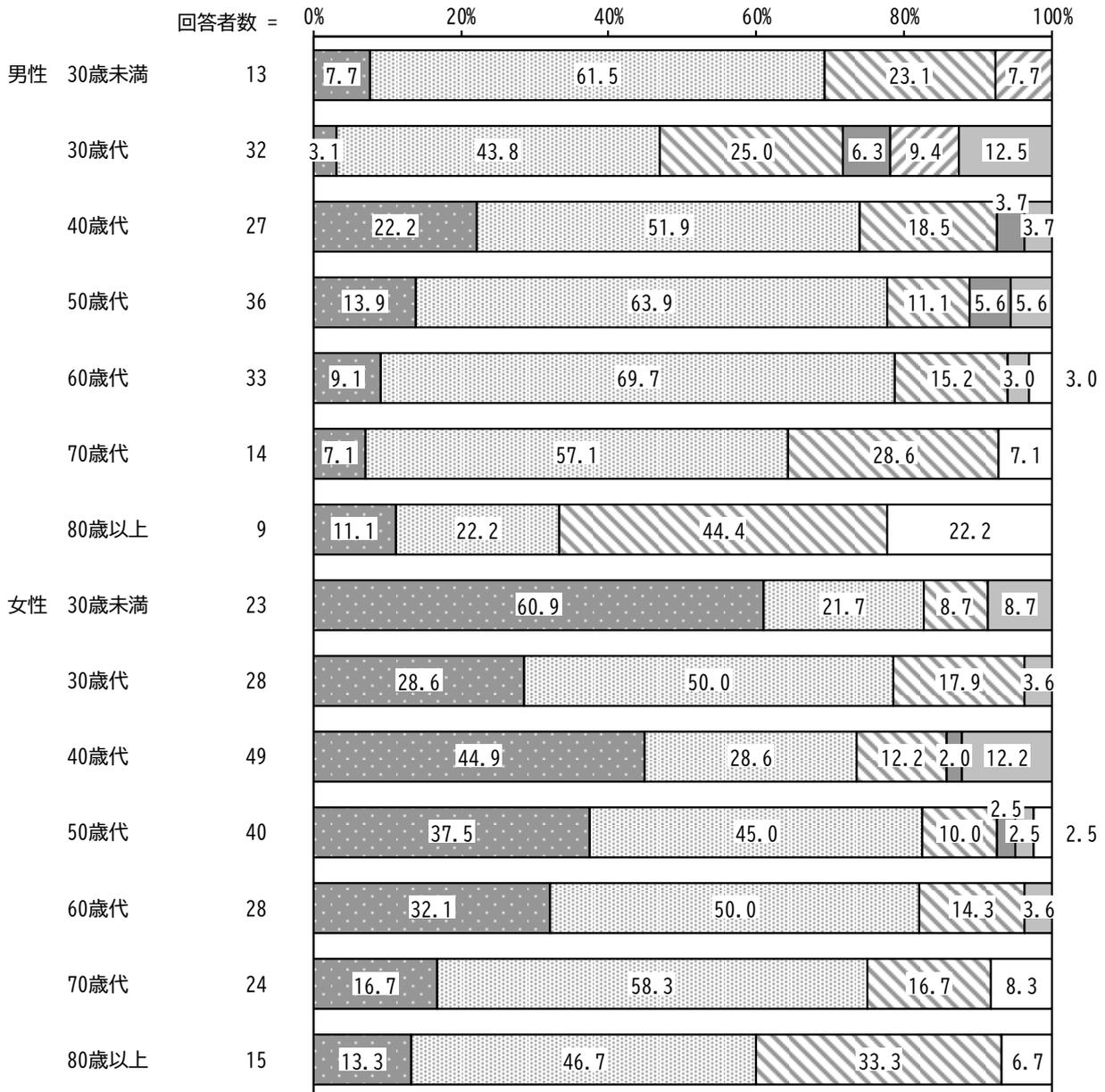
性別にみると、男性で「平等だと思っている」の割合が高く、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では50歳代から80歳以上まで年代が上がるほど「平等だと思っている」の割合が高くなっています。

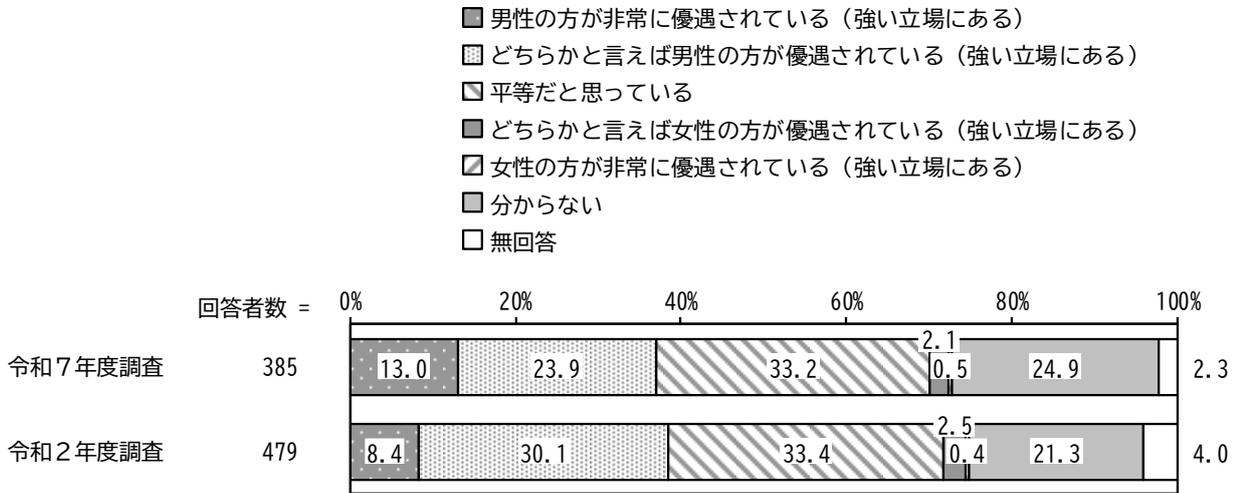
- 男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▩ 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- 分からない
- 無回答



⑦町会・自治会や NPO などの地域活動の場

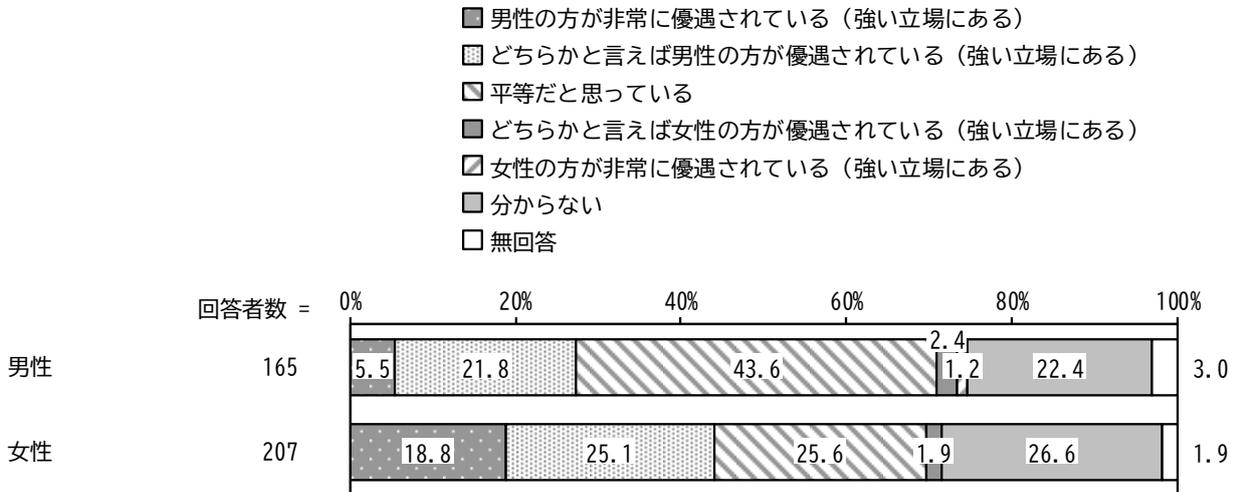
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）」の割合が減少しています。



【性別】

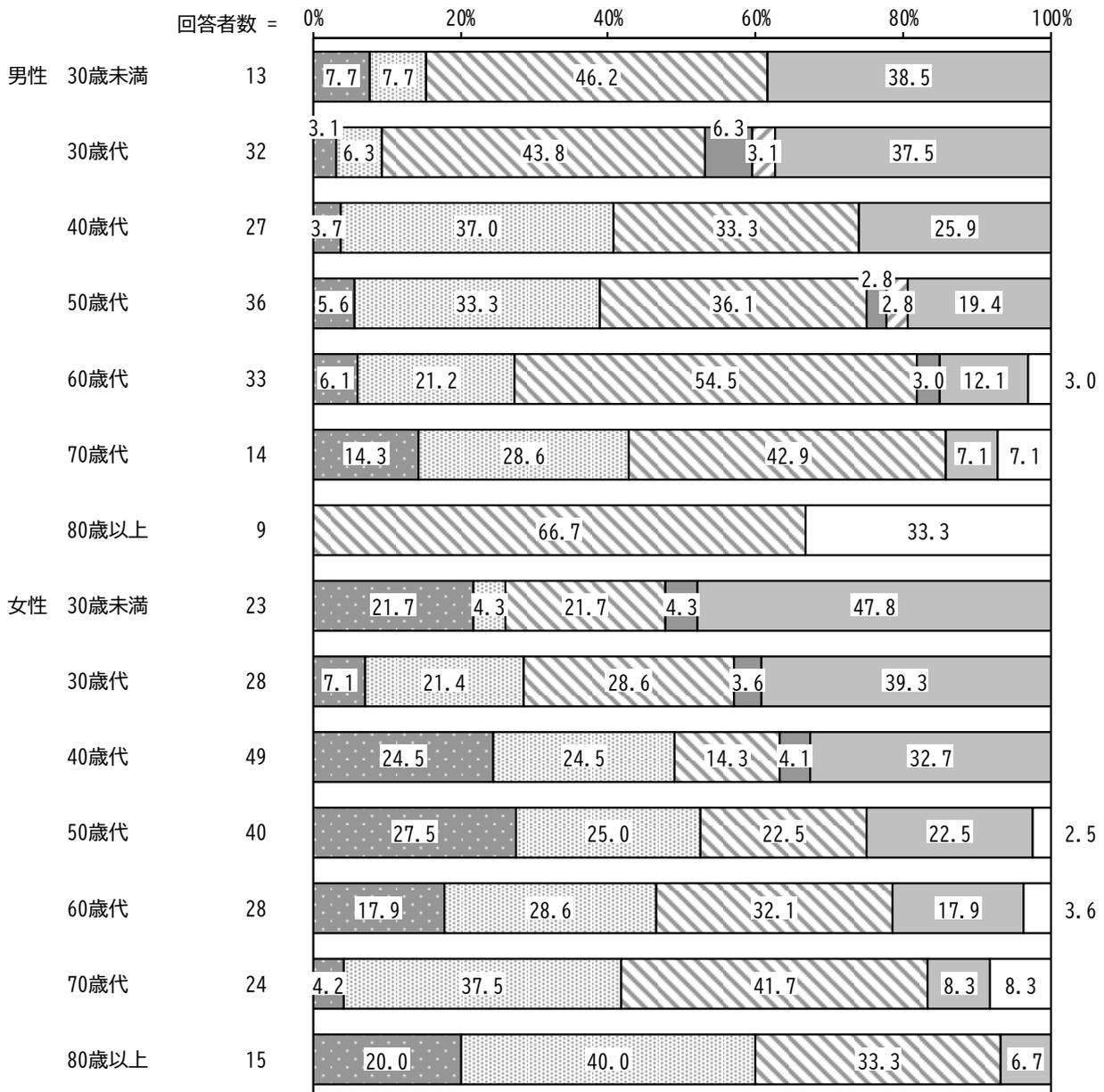
性別にみると、男性で「平等だと思っている」の割合が高く、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では30歳代から70歳代まで年代が上がるほど「男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）」の割合が高い傾向にあり、女性では年代が上がるほど「どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）」の割合が高くなっています。また、男性60歳代で「平等だと思っている」の割合が高くなっています。

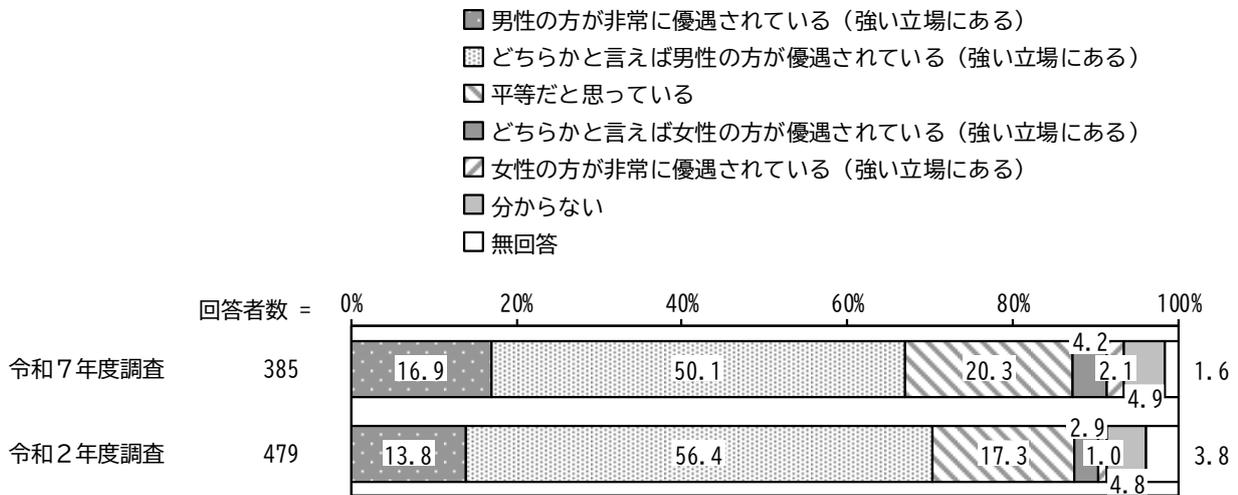
- 男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▩ 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- 分からない
- 無回答



## ⑧社会全体として

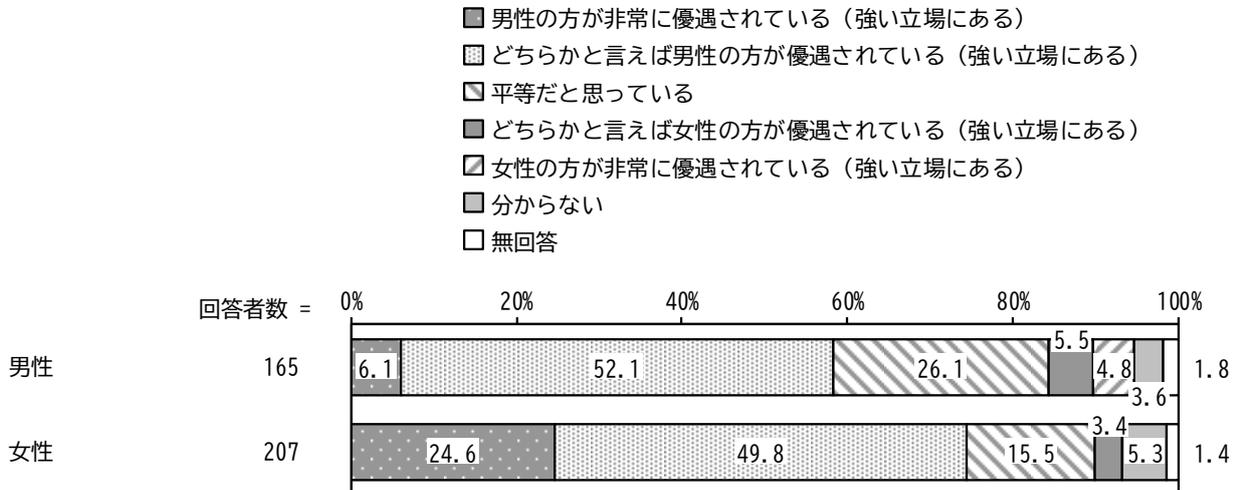
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）」の割合が減少しています。



### 【性別】

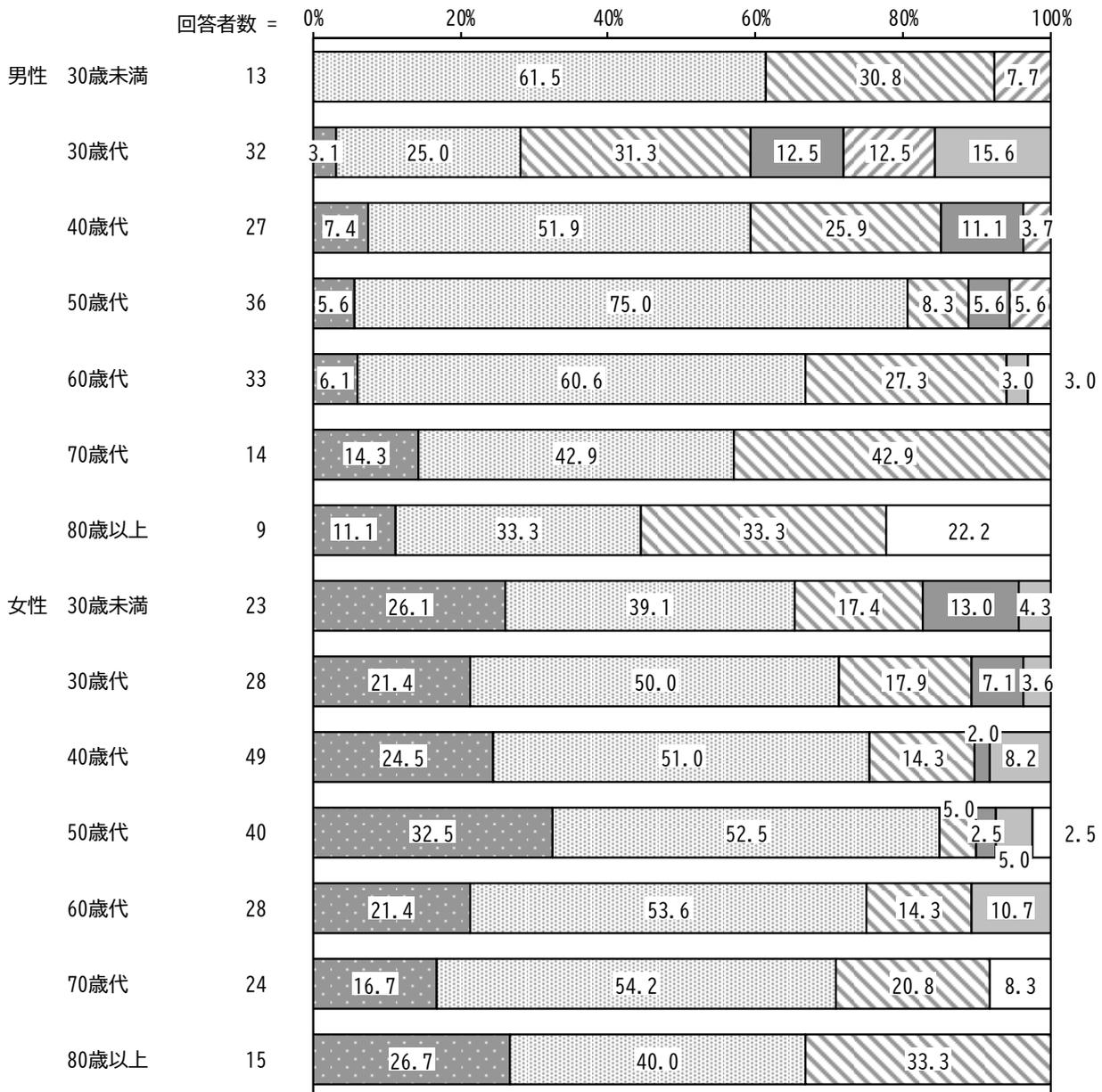
性別にみると、男性で「平等だと思っている」「女性優遇」の割合が高く、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では70歳代から30歳代まで年代が下がるほど、女性では60歳代から30歳未満まで年代が下がるほど“女性優遇”の割合が高い傾向にあります。また、女性50歳代で「男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）」、男性50歳代で「どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）」の割合が高くなっています。

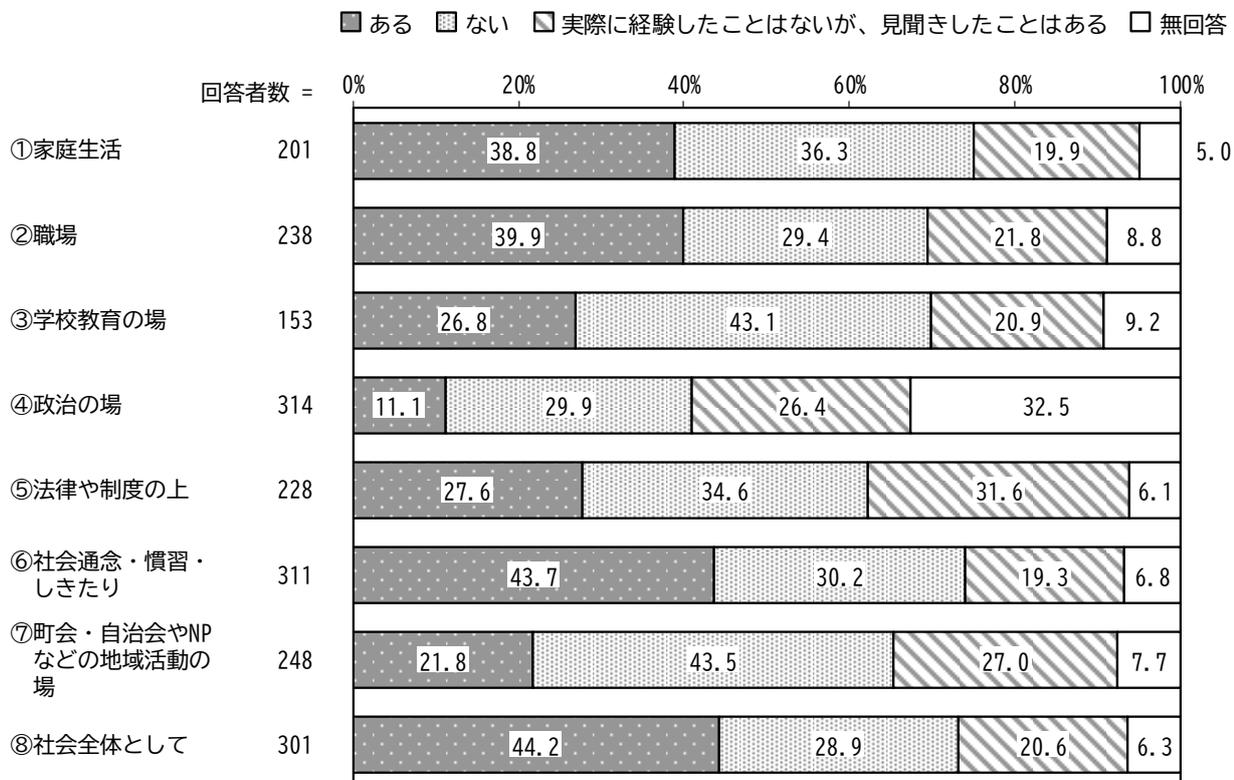
- 男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- 分からない
- 無回答



問8で「平等だと思っている」以外に○を付けた方にお聞きします。

付問8-1 あなたは次の分野①～⑧について、性別等によって不利益を被った経験はありますか。(それぞれの項目について○は1つずつ)

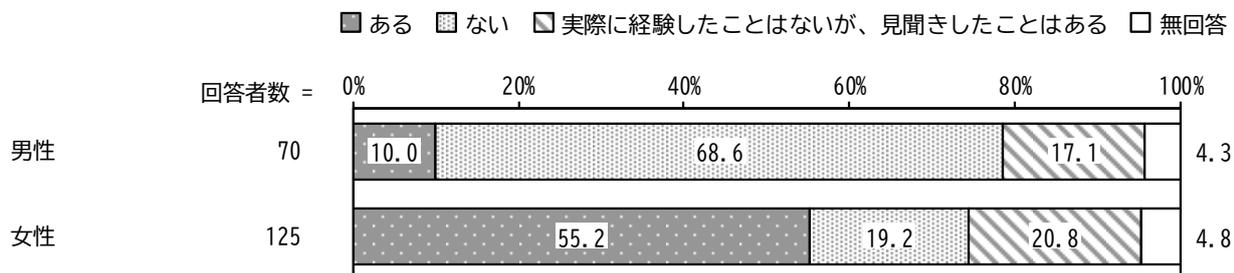
『⑥社会通念・慣習・しきたり』『⑧社会全体として』で「ある」の割合が高くなっています。



### ①家庭生活

#### 【性別】

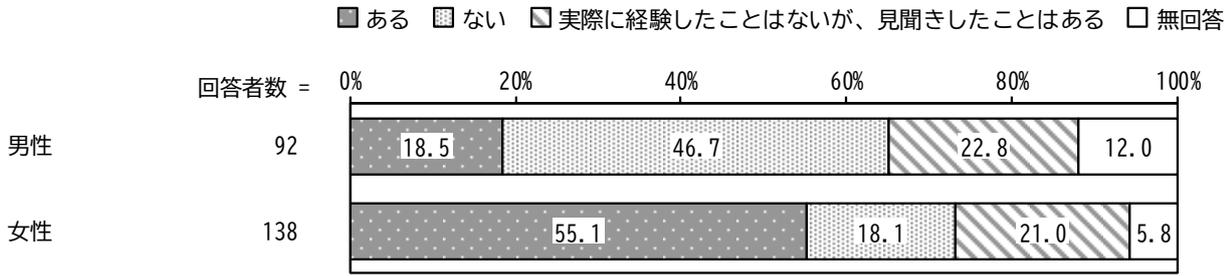
性別にみると、男性で「ない」の割合が高く、女性で「ある」の割合が高くなっています。



## ②職場

### 【性別】

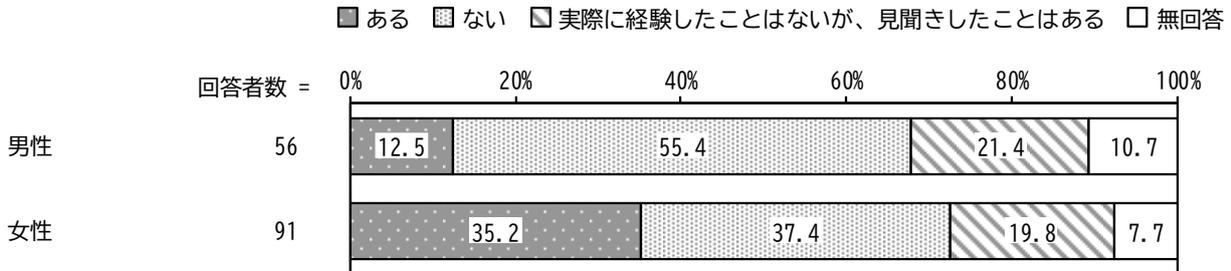
性別にみると、男性で「ない」の割合が高く、女性で「ある」の割合が高くなっています。



## ③学校教育の場

### 【性別】

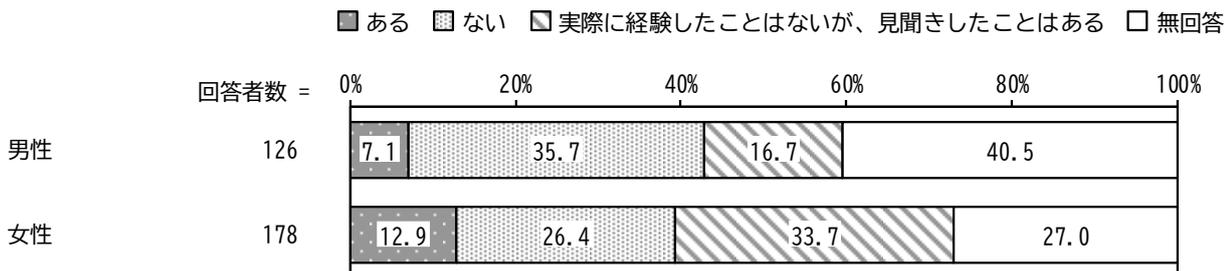
性別にみると、男性で「ない」の割合が高く、女性で「ある」の割合が高くなっています。



## ④政治の場

### 【性別】

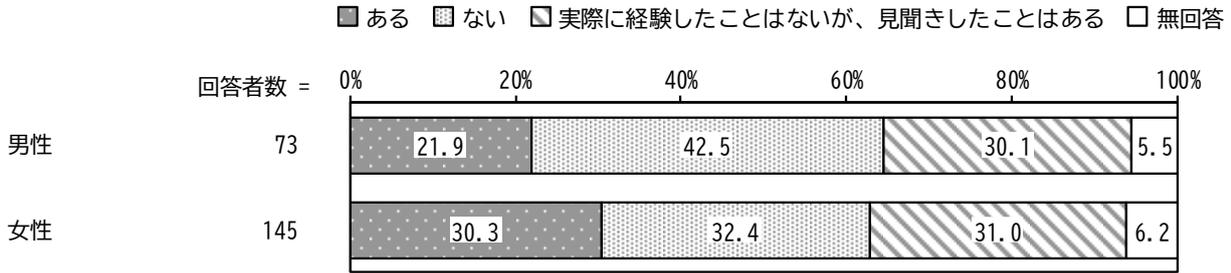
性別にみると、男性で「ない」の割合が高く、女性で「ある」「実際に経験したことはないが、見聞きしたことはある」の割合が高くなっています。



⑤法律や制度の上

【性別】

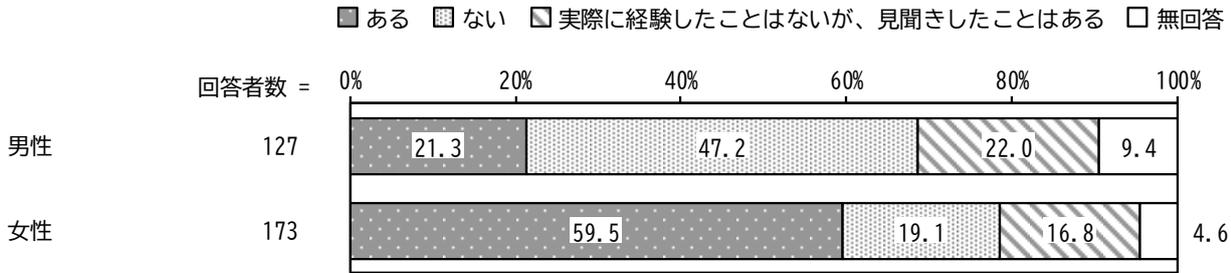
性別にみると、男性で「ない」の割合が高く、女性で「ある」の割合が高くなっています。



⑥社会通念・慣習・しきたり

【性別】

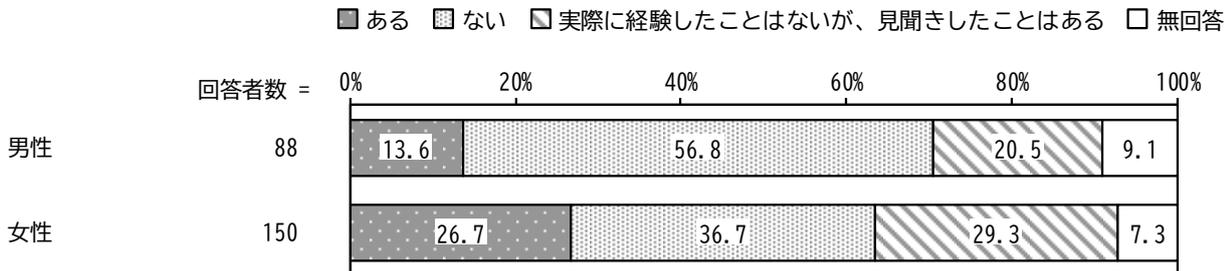
性別にみると、男性で「ない」「実際に経験したことはないが、見聞きしたことはある」の割合が高く、女性で「ある」の割合が高くなっています。



⑦町会・自治会や NPO などの地域活動の場

【性別】

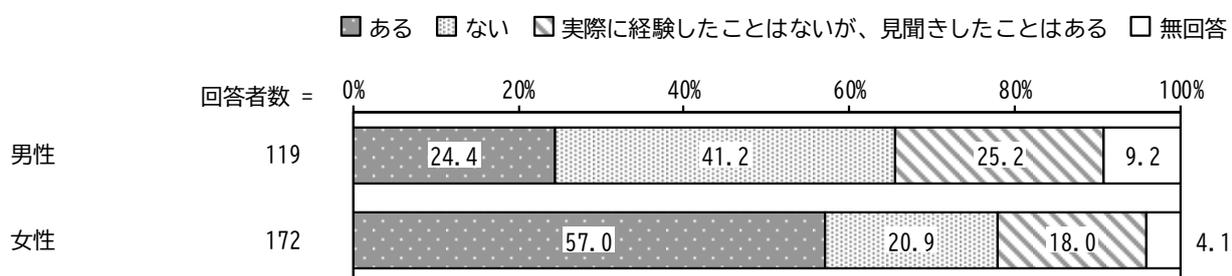
性別にみると、男性で「ない」の割合が高く、女性で「ある」「実際に経験したことはないが、見聞きしたことはある」の割合が高くなっています。



## ⑧社会全体として

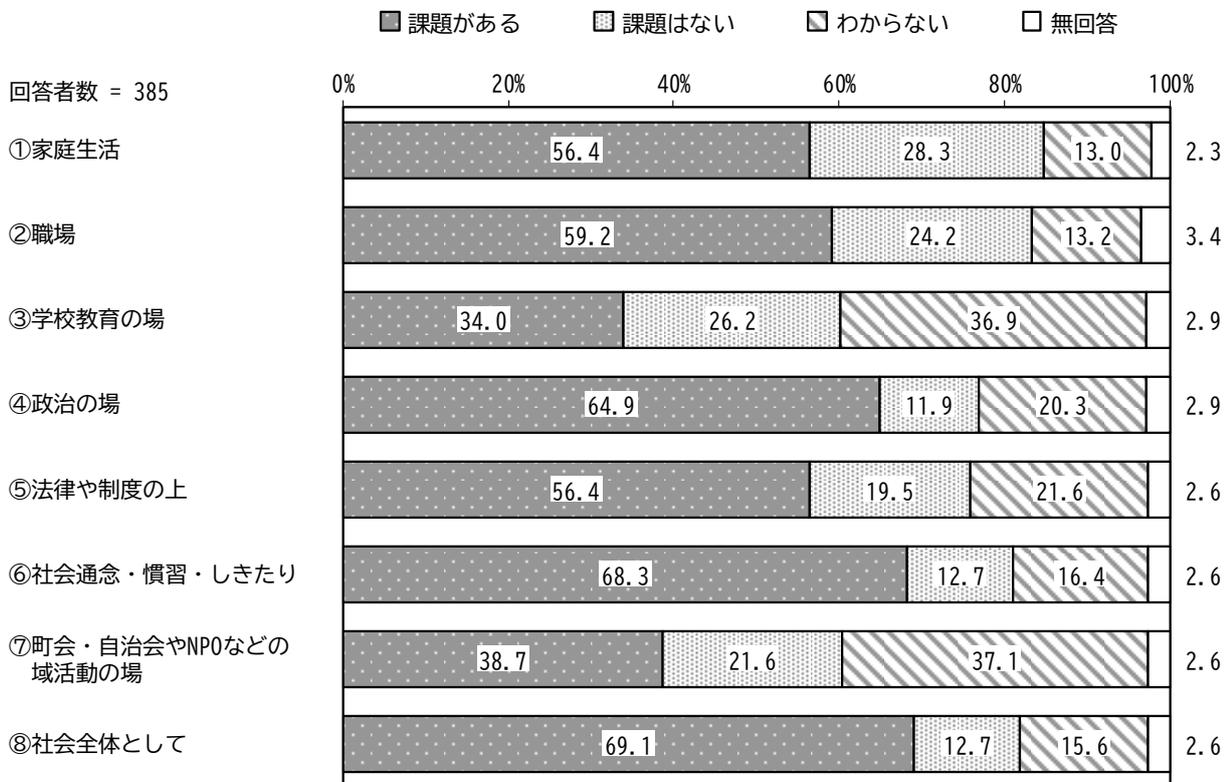
### 【性別】

性別にみると、男性で「ない」「実際に経験したことはないが、見聞きしたことはある」の割合が高く、女性で「ある」の割合が高くなっています。



問9 あなたは、次の分野①～⑧について、男女等の地位について解決すべき課題があると思いますか。(それぞれの項目について○は1つずつ)  
 また、差し支えなければそう考える理由についても教えてください。(自由記述)

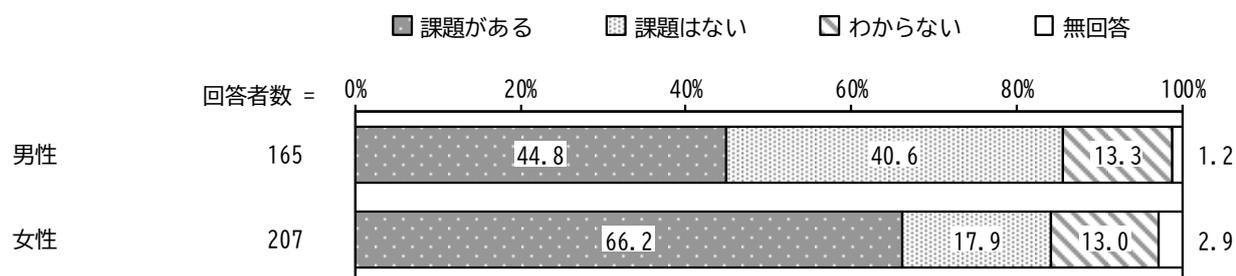
『⑧社会全体として』で「課題がある」が、『①家庭生活』で「課題はない」が高くなっています。



## ①家庭生活

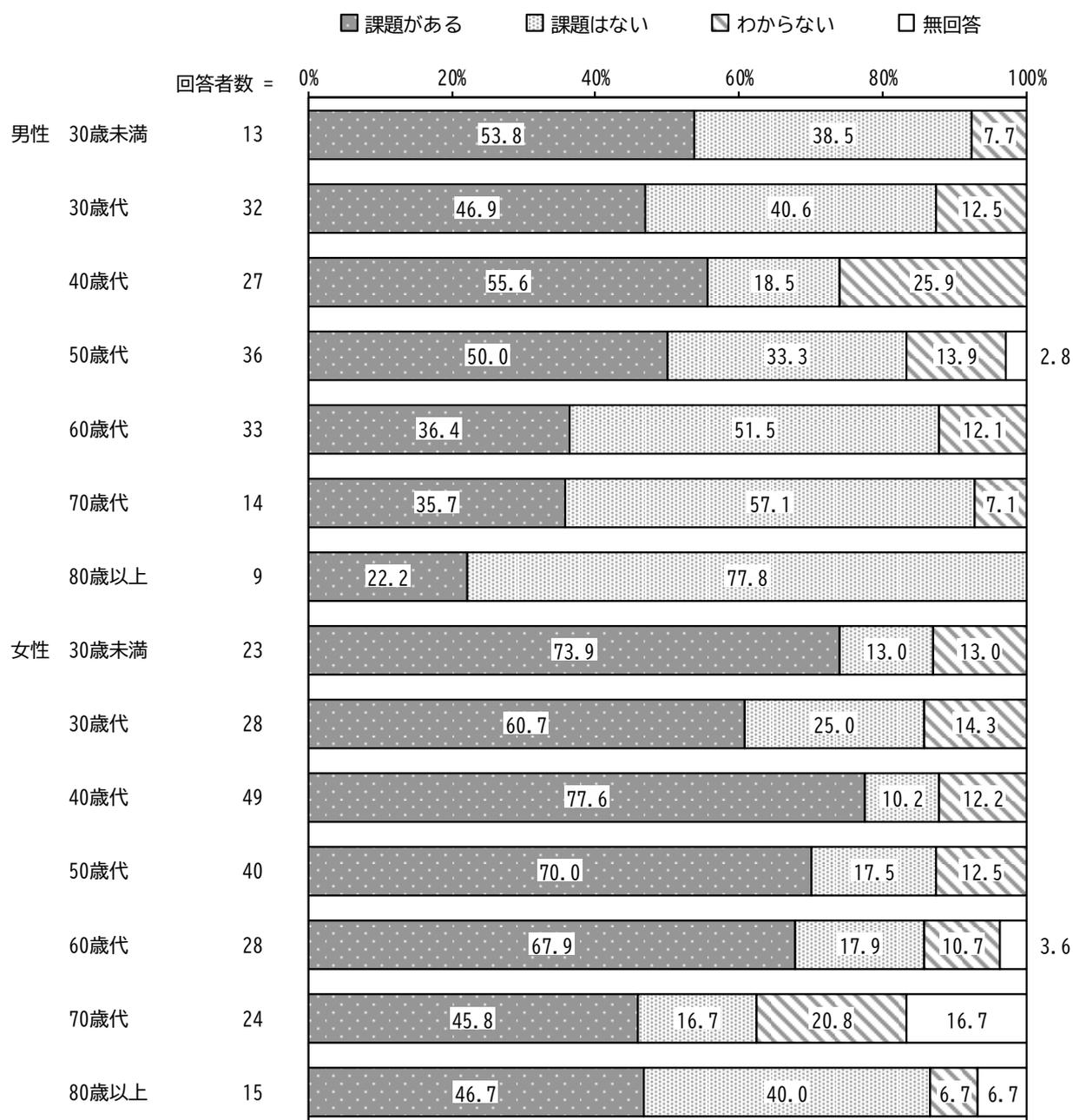
### 【性別】

性別にみると、男性で「課題はない」の割合が高くなっています。



### 【性・年代別】

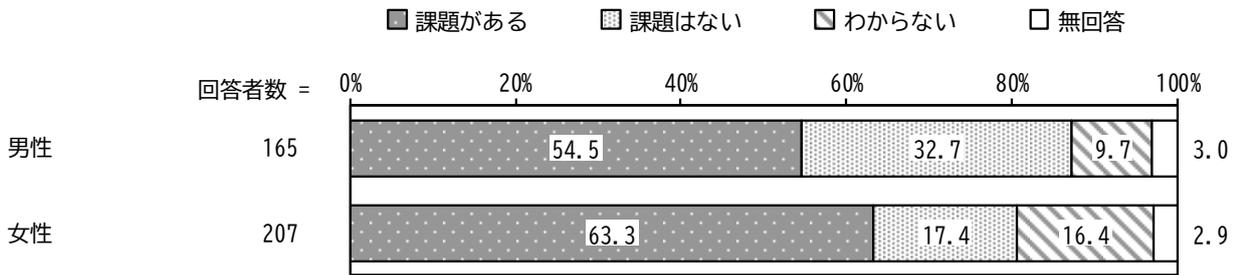
性・年代別にみると、男性では40歳代から80歳以上まで年代が上がるほど「課題はない」の割合が高くなっています。また、女性40歳代で「課題がある」の割合が高くなっています。



②職場

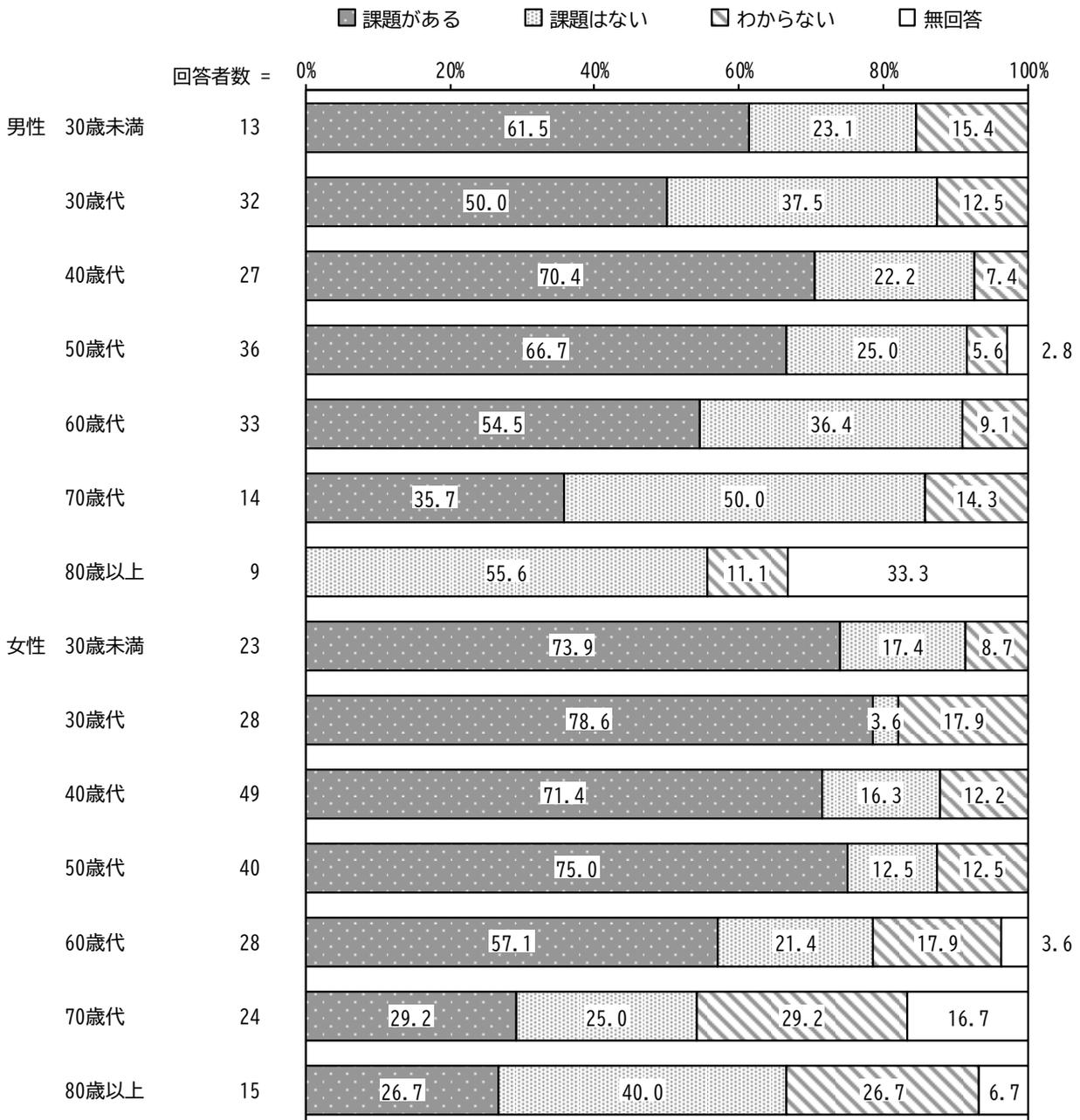
【性別】

性別にみると、男性で「課題はない」の割合が高くなっています。



【性・年代別】

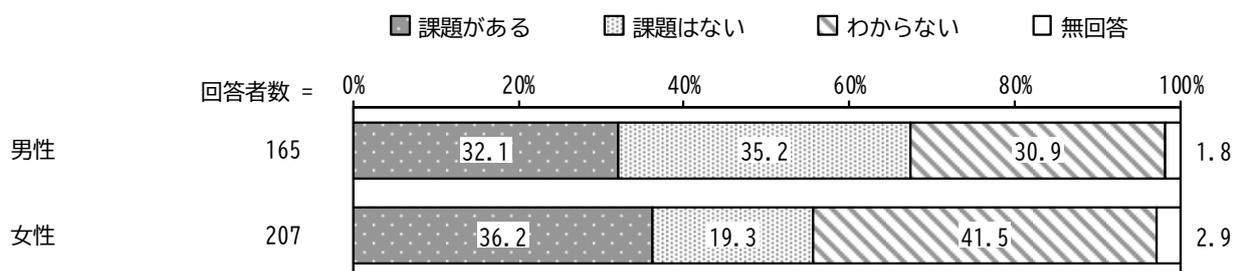
性・年代別にみると、男性では40歳代から80歳以上まで年代が上がるほど「課題はない」の割合が高くなっています。また、女性30歳代で「課題がある」の割合が高くなっています。



### ③学校教育の場

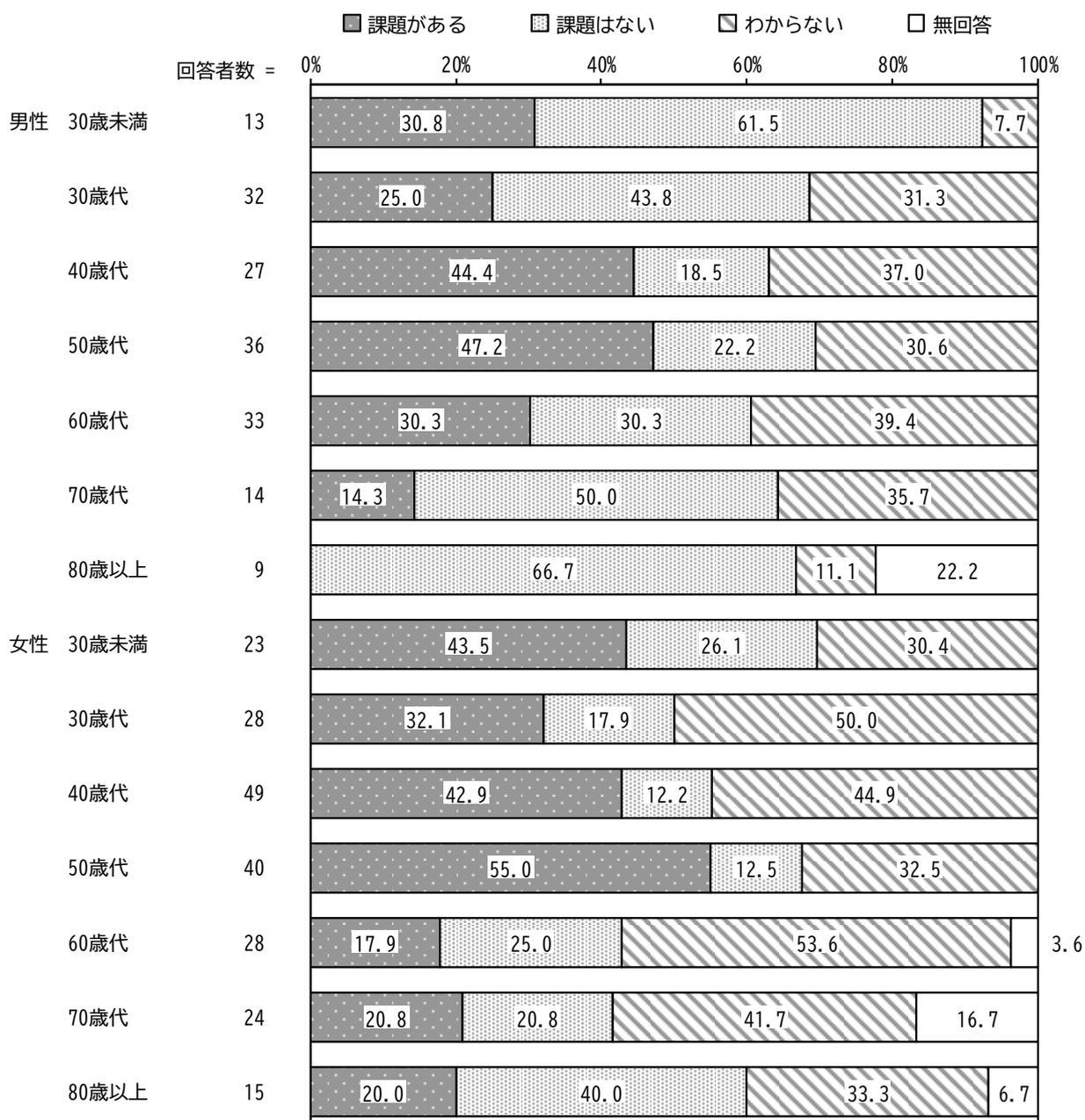
#### 【性別】

性別にみると、男性で「課題はない」の割合が高くなっています。



#### 【性・年代別】

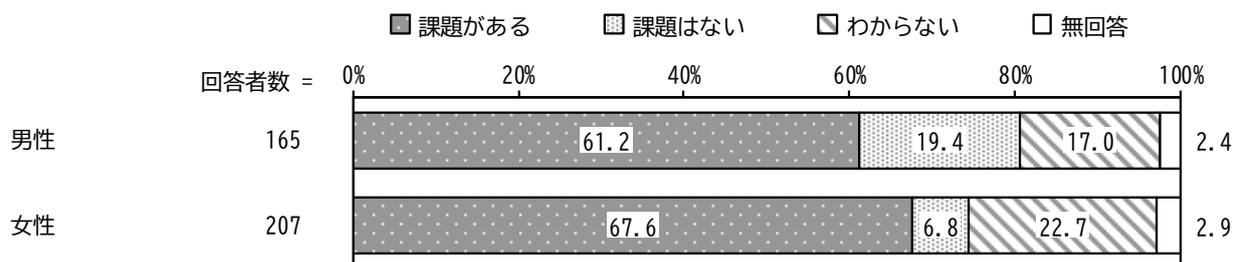
性・年代別にみると、男性では40歳代から80歳以上まで年代が上がるほど「課題はない」の割合が高くなっています。また、女性50歳代で「課題がある」の割合が高くなっています。



#### ④政治の場

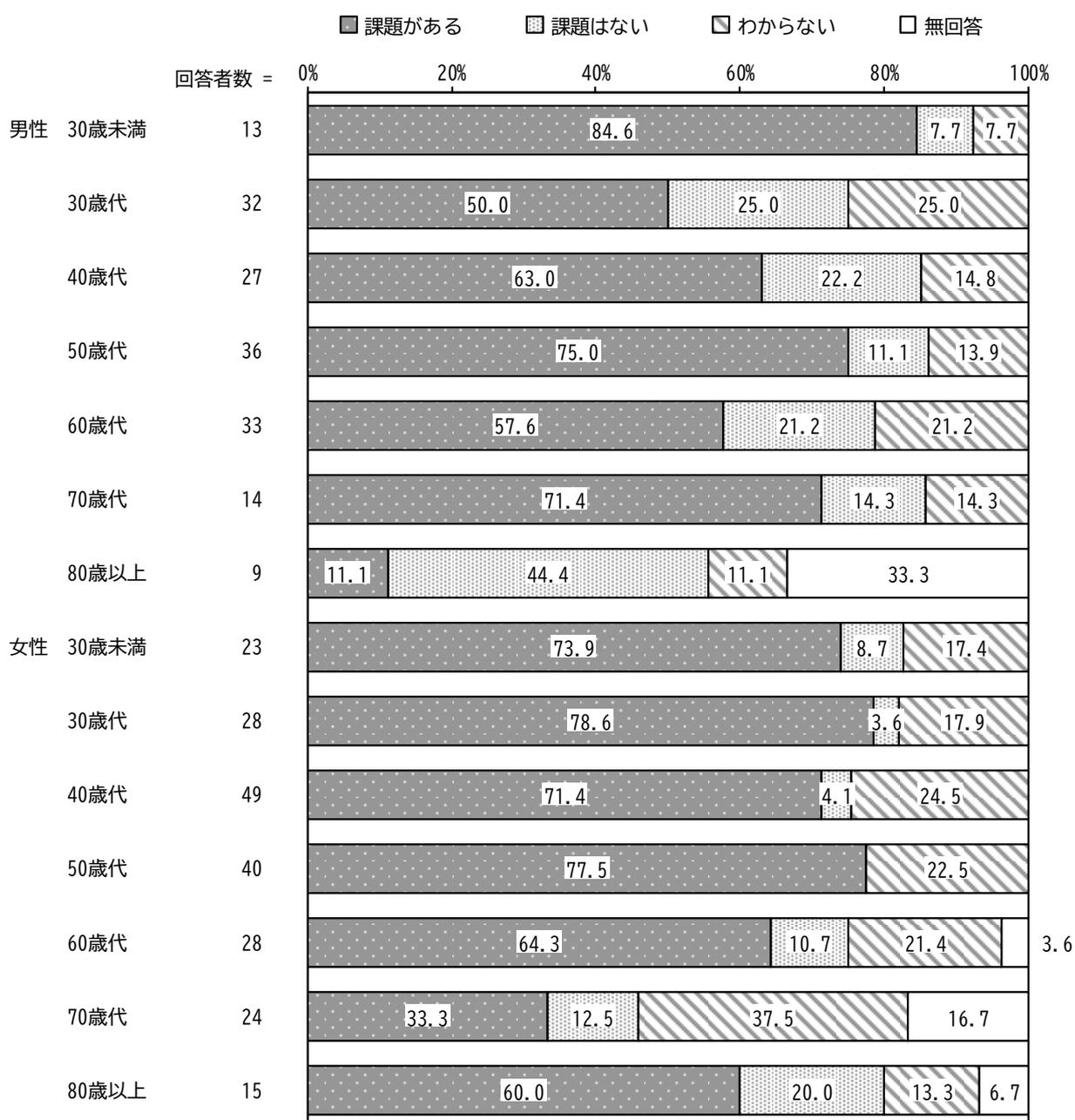
##### 【性別】

性別にみると、男性で「課題はない」の割合が高くなっています。



##### 【性・年代別】

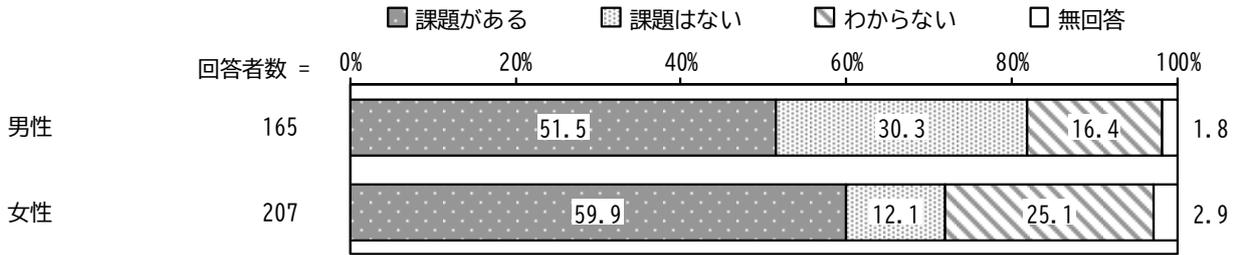
性・年代別にみると、男性 30 歳未満で「課題がある」、男性 30 歳代、男性 40 歳代で「課題はない」の割合が高くなっています。



⑤法律や制度の上

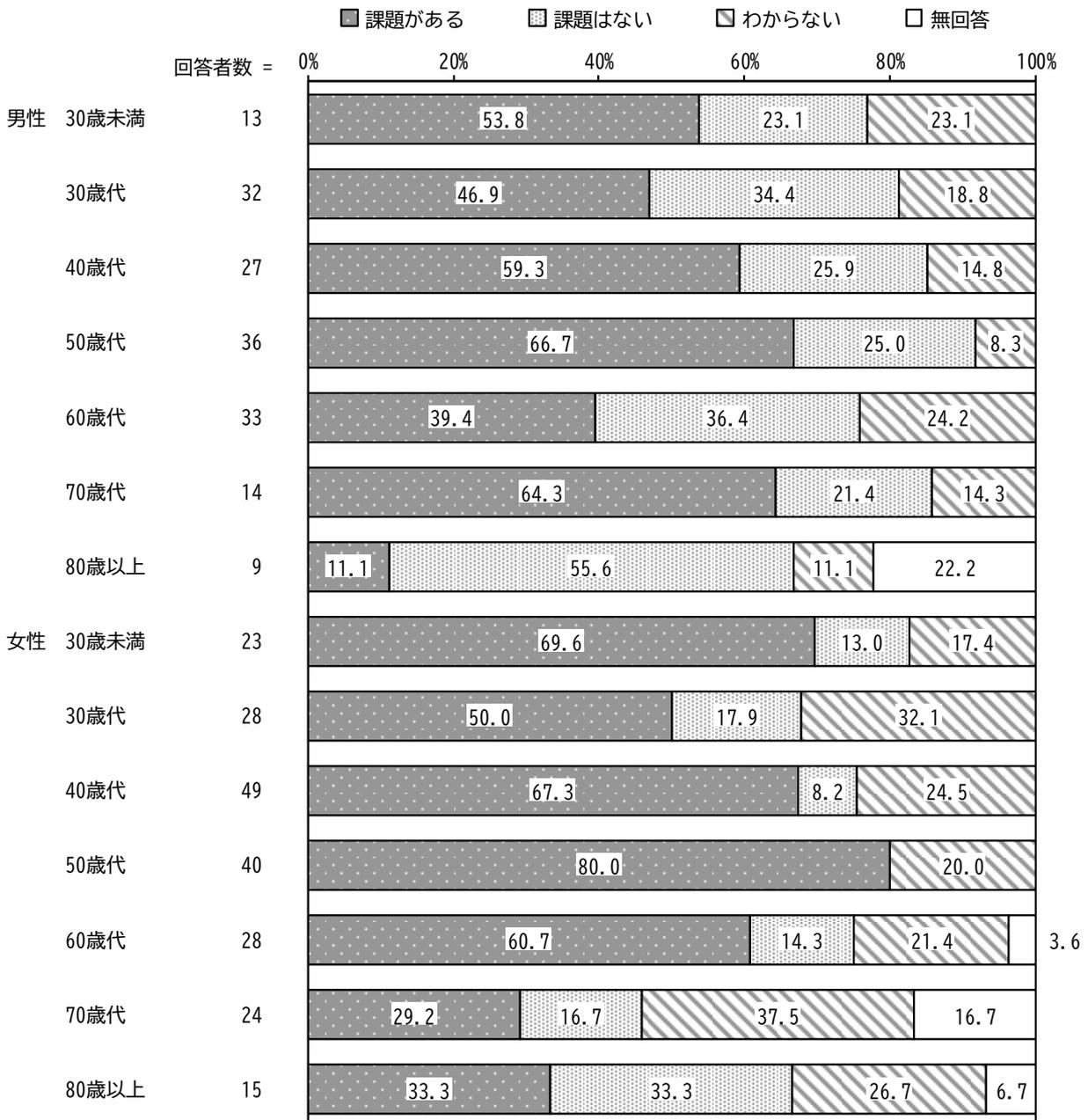
【性別】

性別にみると、男性で「課題はない」の割合が高くなっています。



【性・年代別】

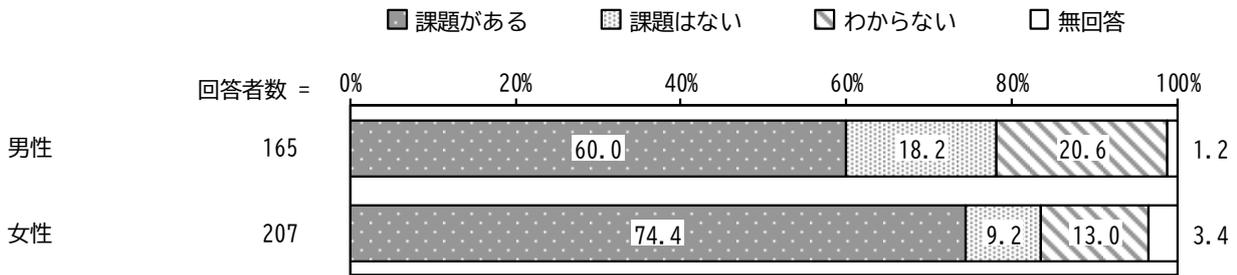
性・年代別にみると、女性 50 歳代で「課題がある」、男性 30 歳代、男性 60 歳代で「課題はない」の割合が高くなっています。



⑥社会通念・慣習・しきたり

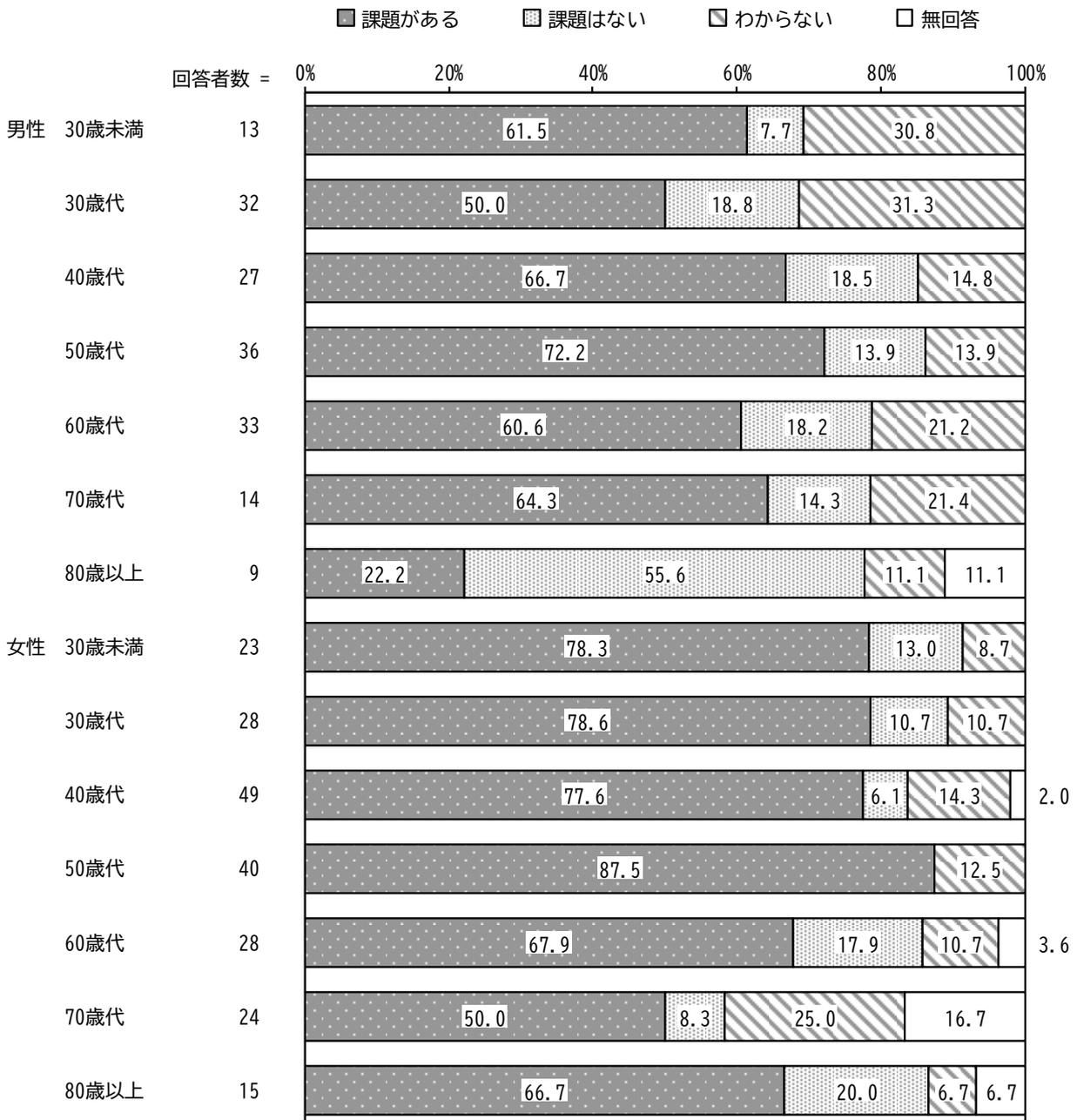
【性別】

性別にみると、女性で「課題がある」の割合が高くなっています。



【性・年代別】

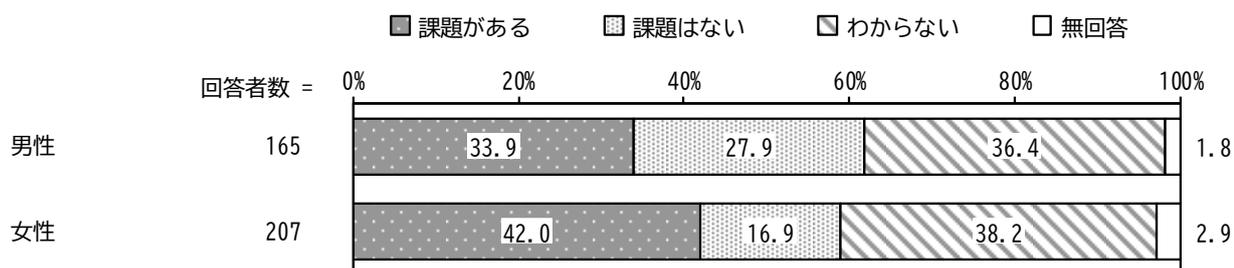
性・年代別にみると、女性 50 歳代で「課題がある」の割合が高くなっています。



⑦町会・自治会やNPOなどの地域活動の場

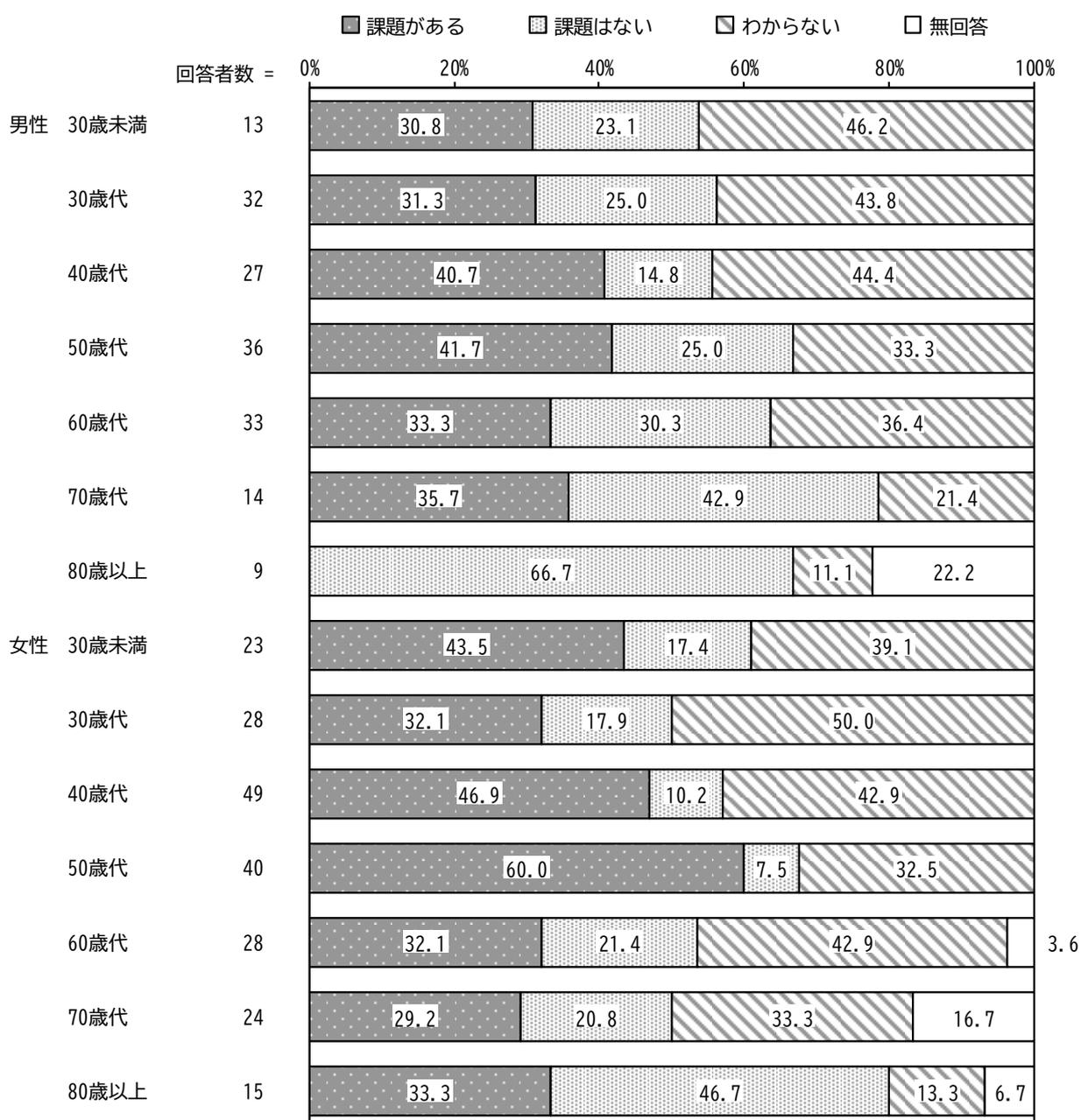
【性別】

性別にみると、男性で「課題はない」の割合が高くなっています。



【性・年代別】

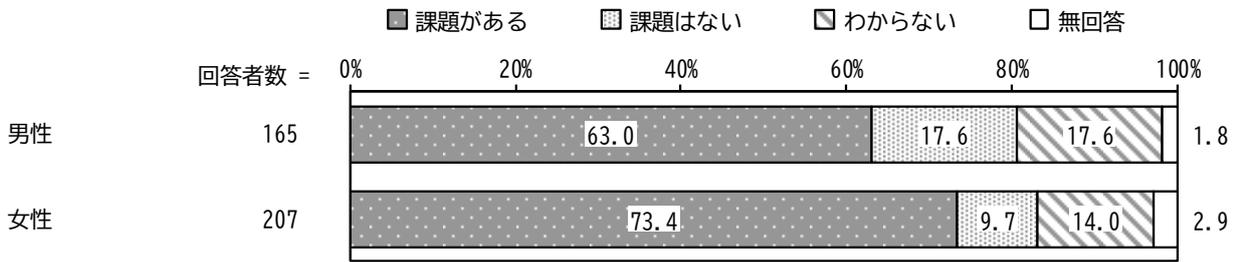
性・年代別にみると、男性では40歳代から80歳以上まで年代が上がるほど「課題はない」の割合が高くなっています。また、女性50歳代で「課題がある」の割合が高くなっています。



⑧社会全体として

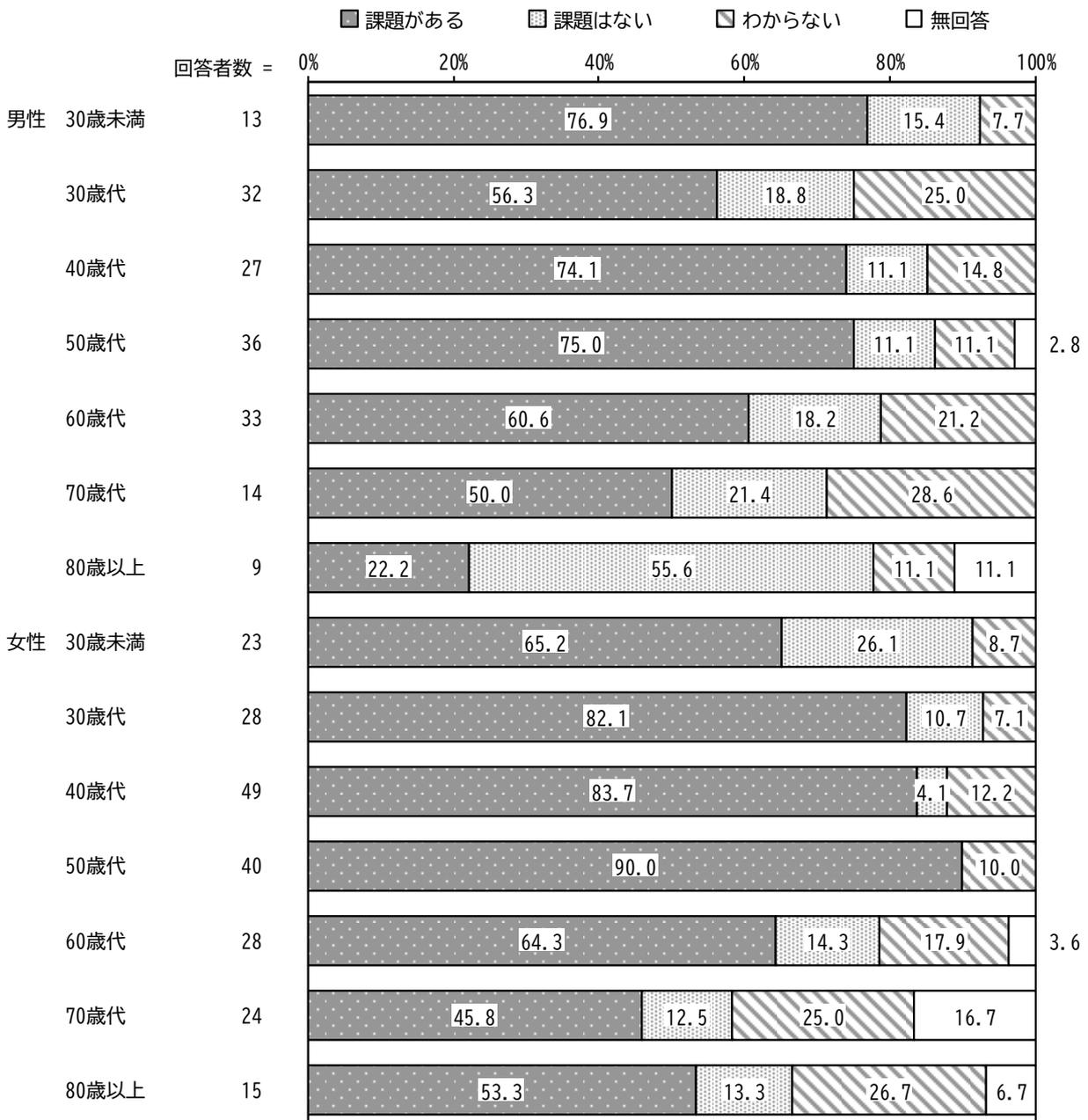
【性別】

性別にみると、女性で「課題がある」の割合が高くなっています。



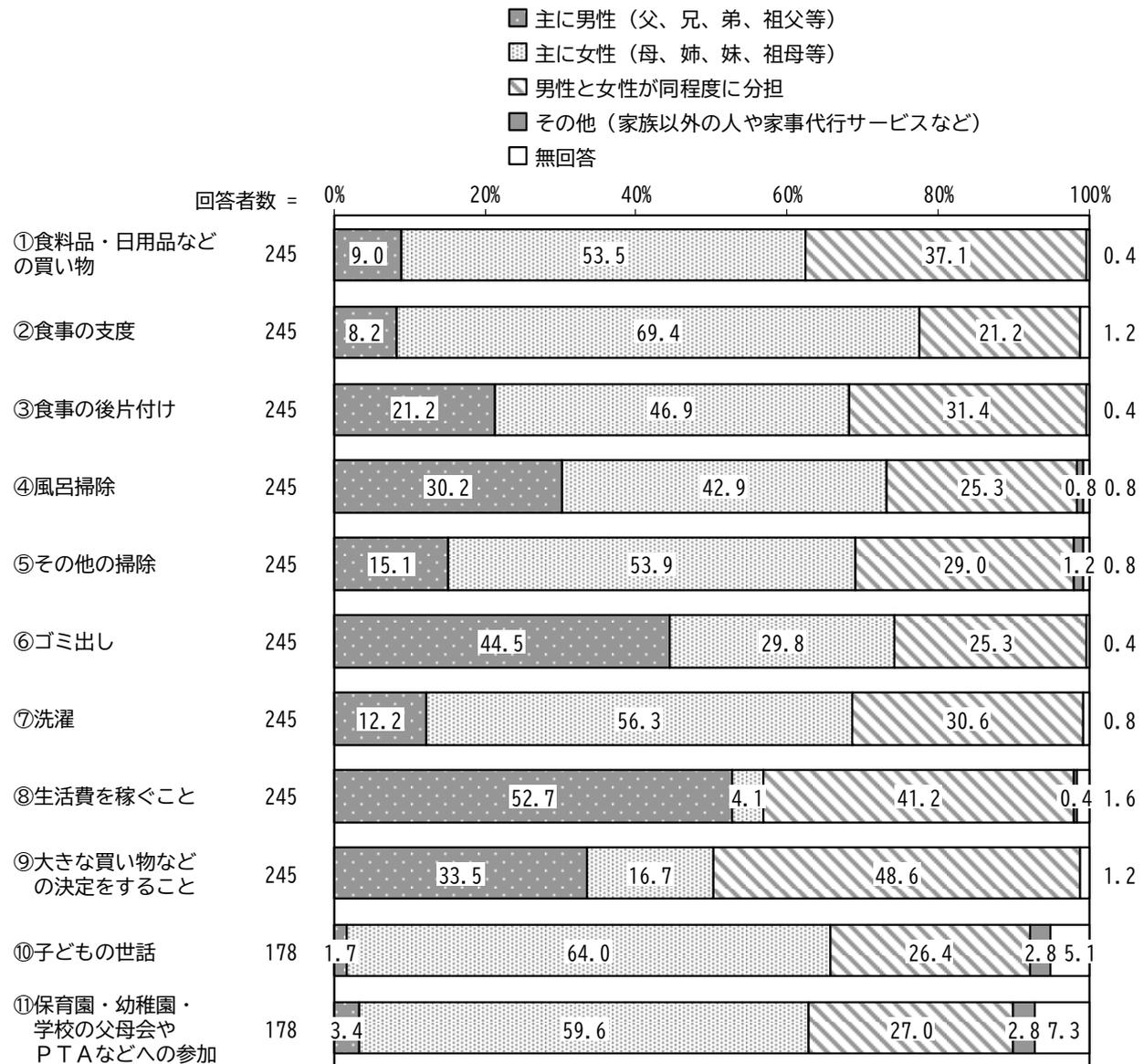
【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では50歳代から80歳以上まで年代が上がるほど「課題はない」の割合が高くなっています。また、女性50歳代で「課題がある」の割合が高くなっています。



問10 現在、結婚（事実婚・パートナーを含む）している方のみご回答ください。  
 あなたのご家庭では、次の項目①～⑪の事柄を主にしているのは誰ですか。  
 （それぞれの項目について○は1つずつ）  
 ※項目⑩～⑪はお子さんがいる方だけ回答ください。

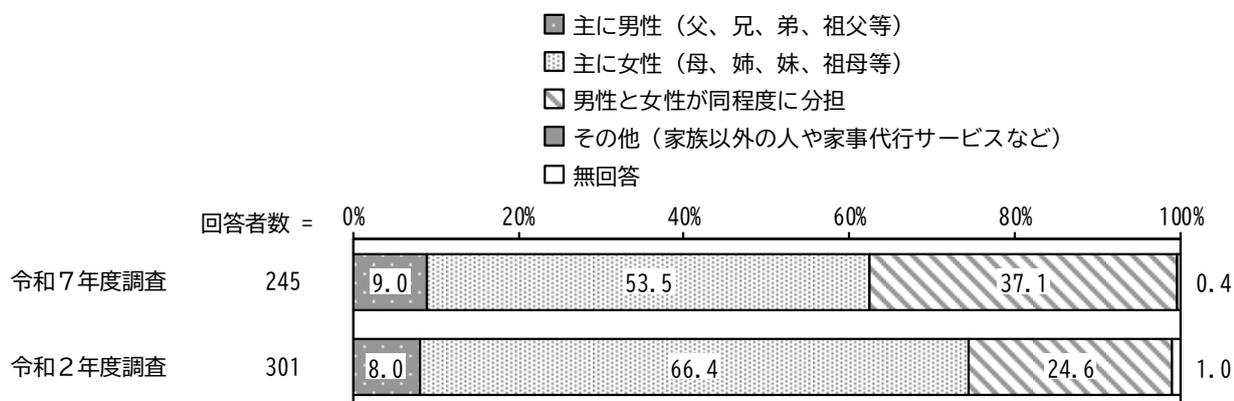
『⑧生活費を稼ぐこと』で「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」が、『②食事の支度』で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」が、『⑨大きな買い物などの決定をすること』で「男性と女性が同程度に分担」が、『⑩子どもの世話』『⑪保育園・幼稚園・学校の父母会やPTAなどへの参加』で「その他（家族以外の人や家事代行サービスなど）」が高くなっています。



## ①食料品・日用品などの買い物

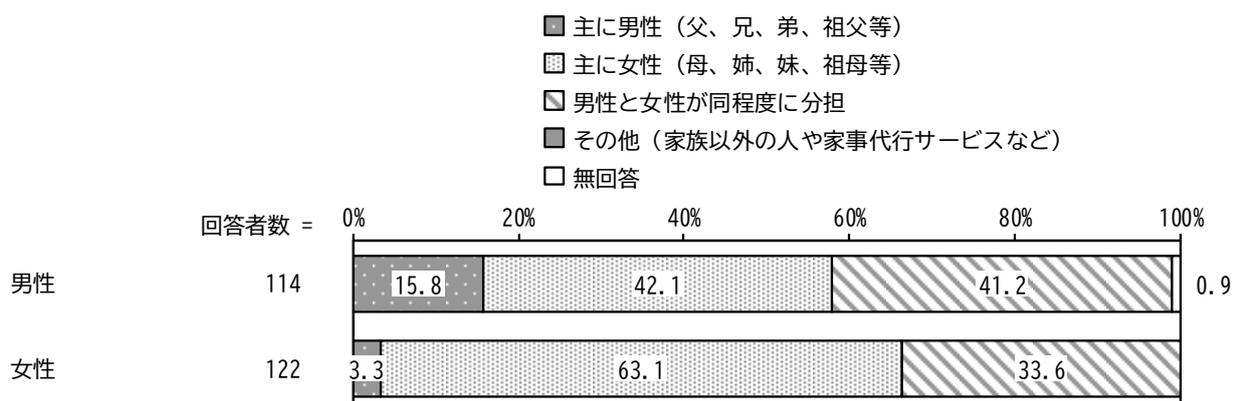
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性と女性が同程度に分担」の割合が増加しています。一方、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



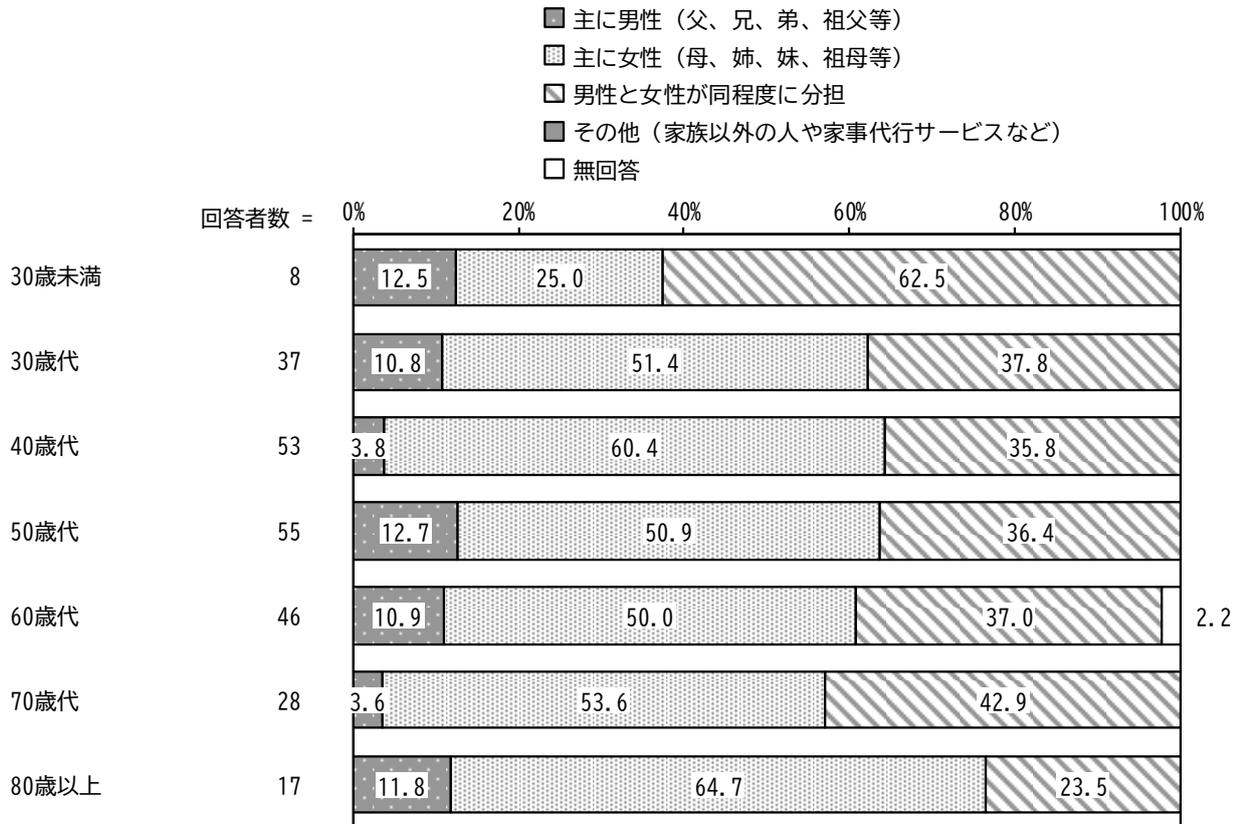
### 【性別】

性別にみると、男性で「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」「男性と女性が同程度に分担」の割合が高く、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



## 【年代別】

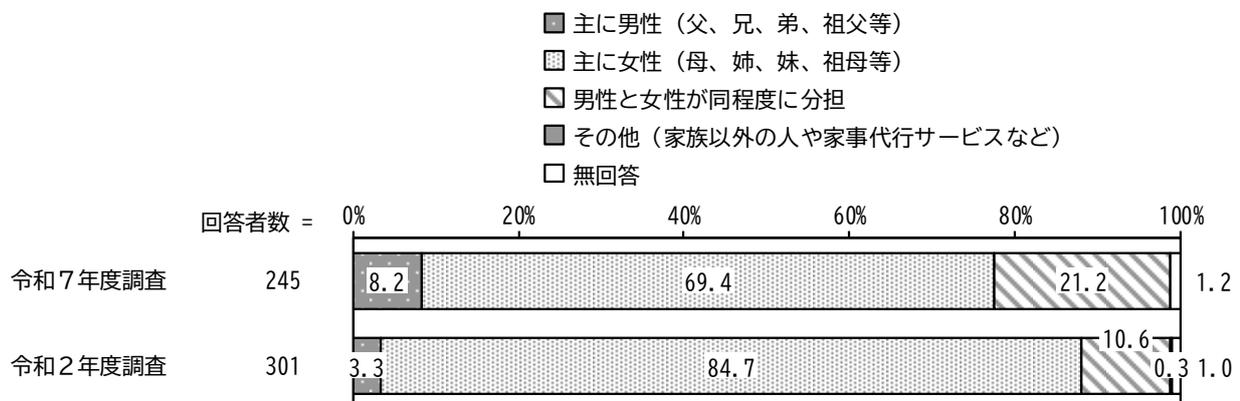
年代別にみると、80歳以上で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高く、「男性と女性が同程度に分担」の割合が低くなっています。



## ②食事の支度

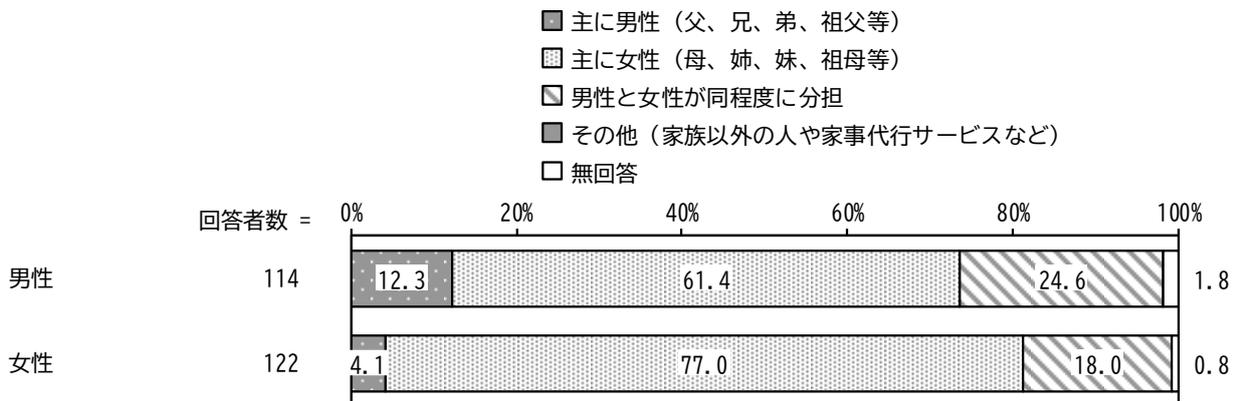
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性と女性が同程度に分担」の割合が増加しています。一方、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



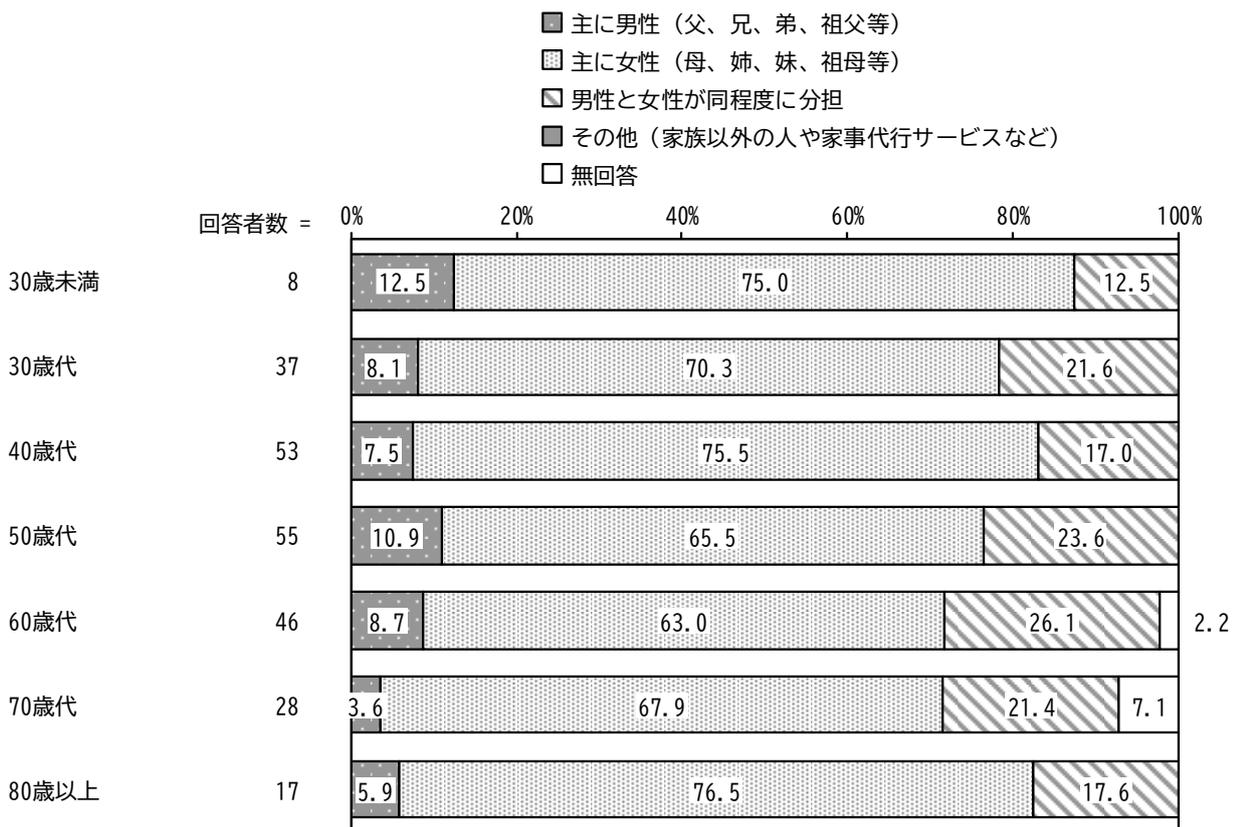
【性別】

性別にみると、男性で「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」「男性と女性が同程度に分担」の割合が高く、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



【年代別】

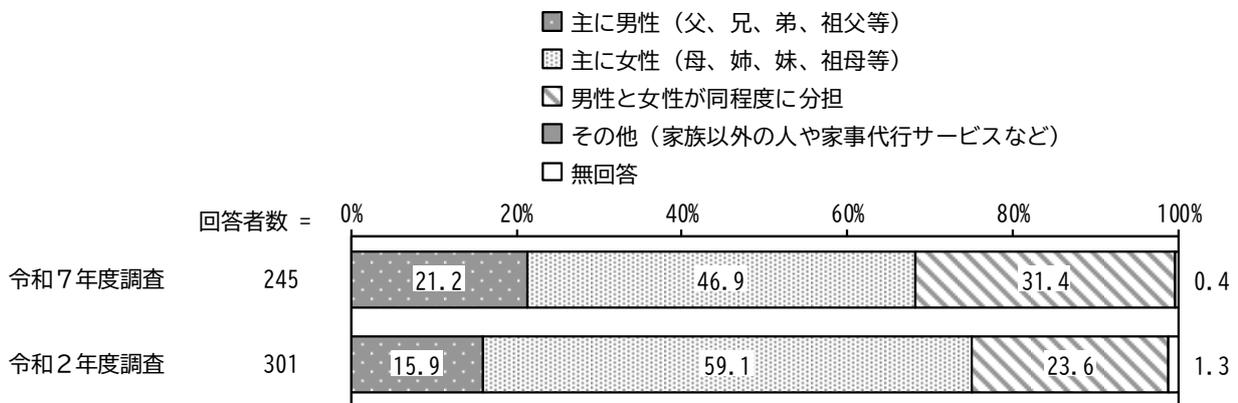
年代別にみると、40歳代、80歳以上で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



### ③食事の後片付け

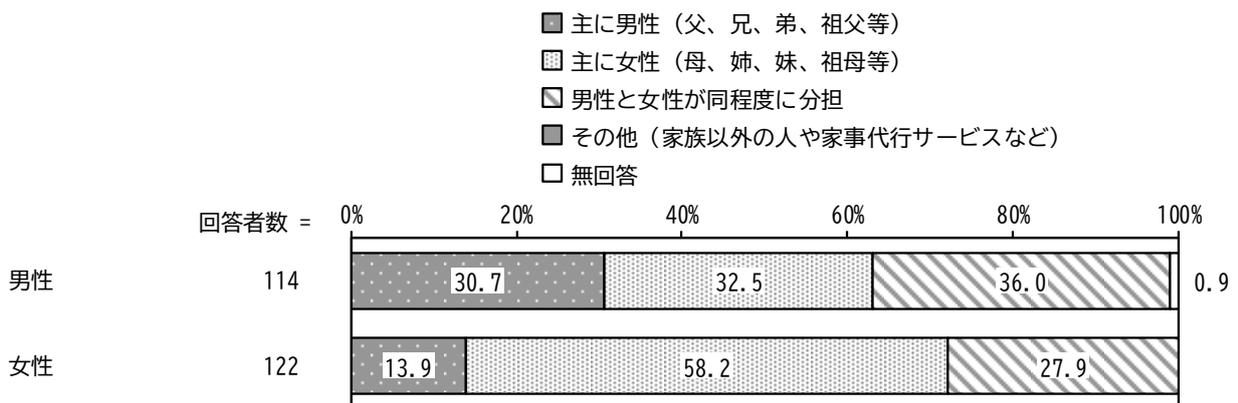
#### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」「男性と女性が同程度に分担」の割合が増加しています。一方、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



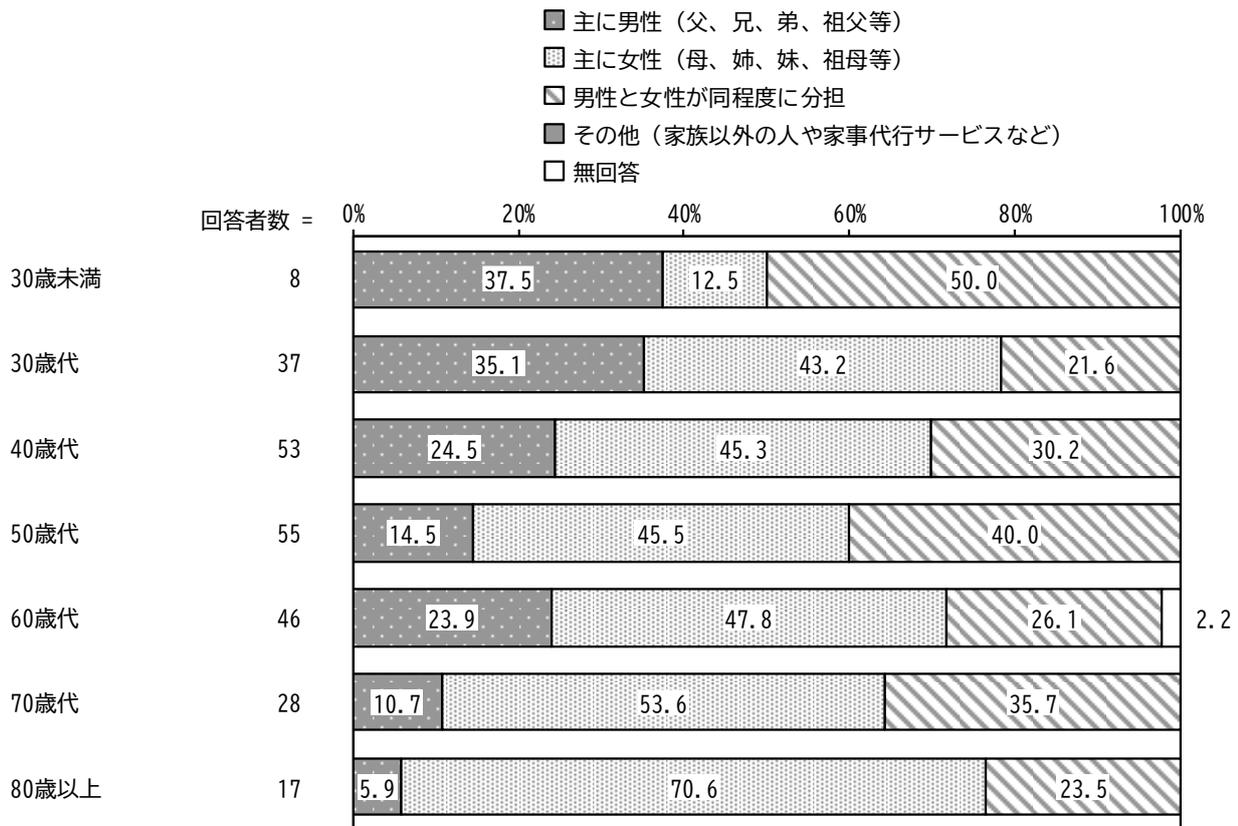
#### 【性別】

性別にみると、男性で「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」「男性と女性が同程度に分担」の割合が高く、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



### 【年代別】

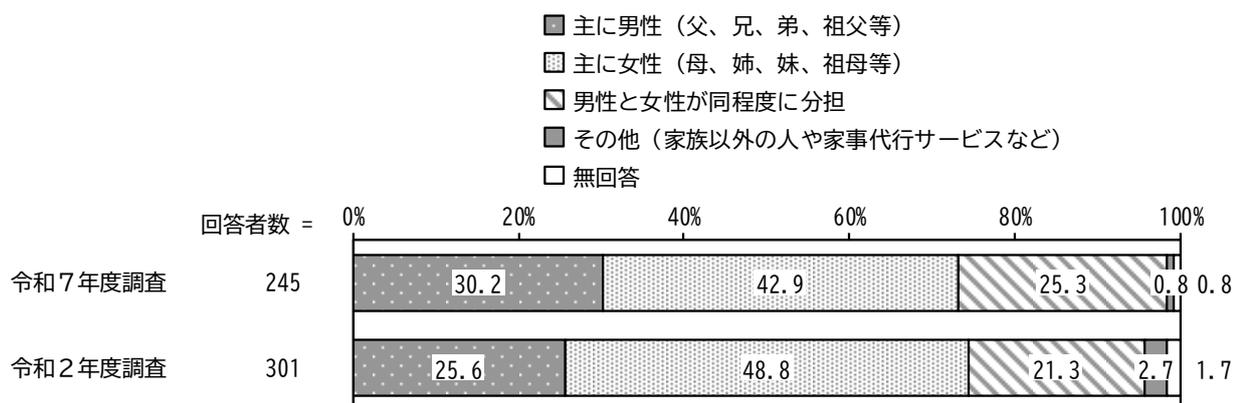
年代別にみると、年代が上がるほど「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高く、50歳代から30歳未満まで年代が下がるほど「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」の割合が高くなっています。



### ④風呂掃除

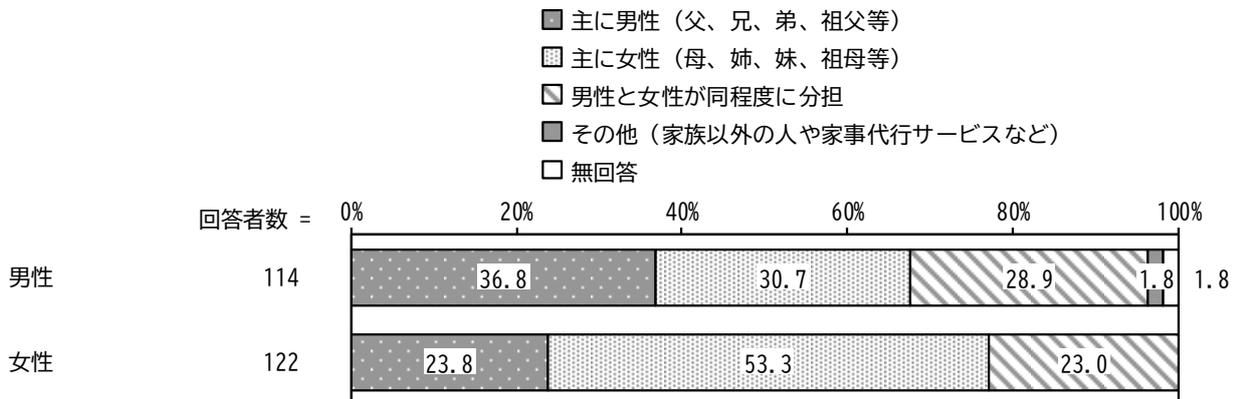
#### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



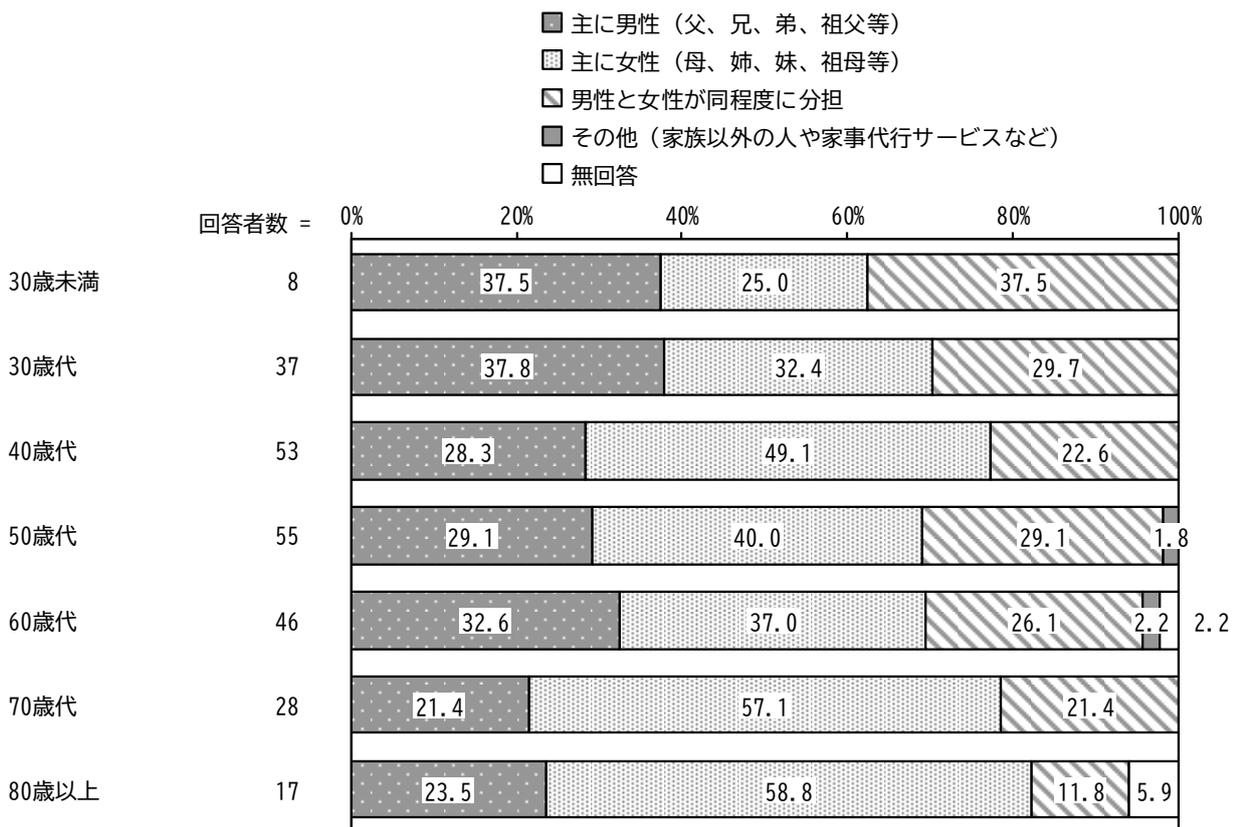
【性別】

性別にみると、男性で「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」「男性と女性が同程度に分担」の割合が高く、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



【年代別】

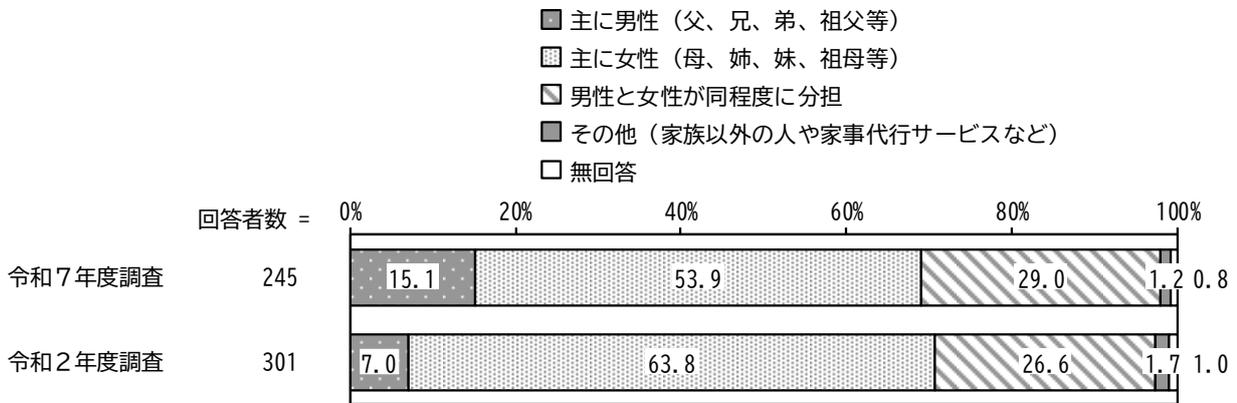
年代別にみると、80歳以上から50歳代まで年代が下がるほど「男性と女性が同程度に分担」の割合が高くなっています。また、70歳代で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



### ⑤その他の掃除

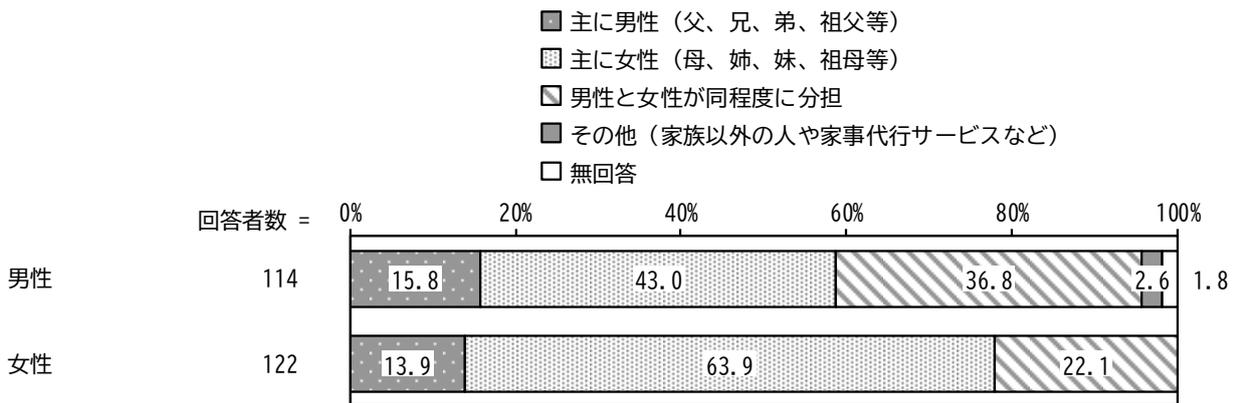
#### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」の割合が増加しています。一方、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



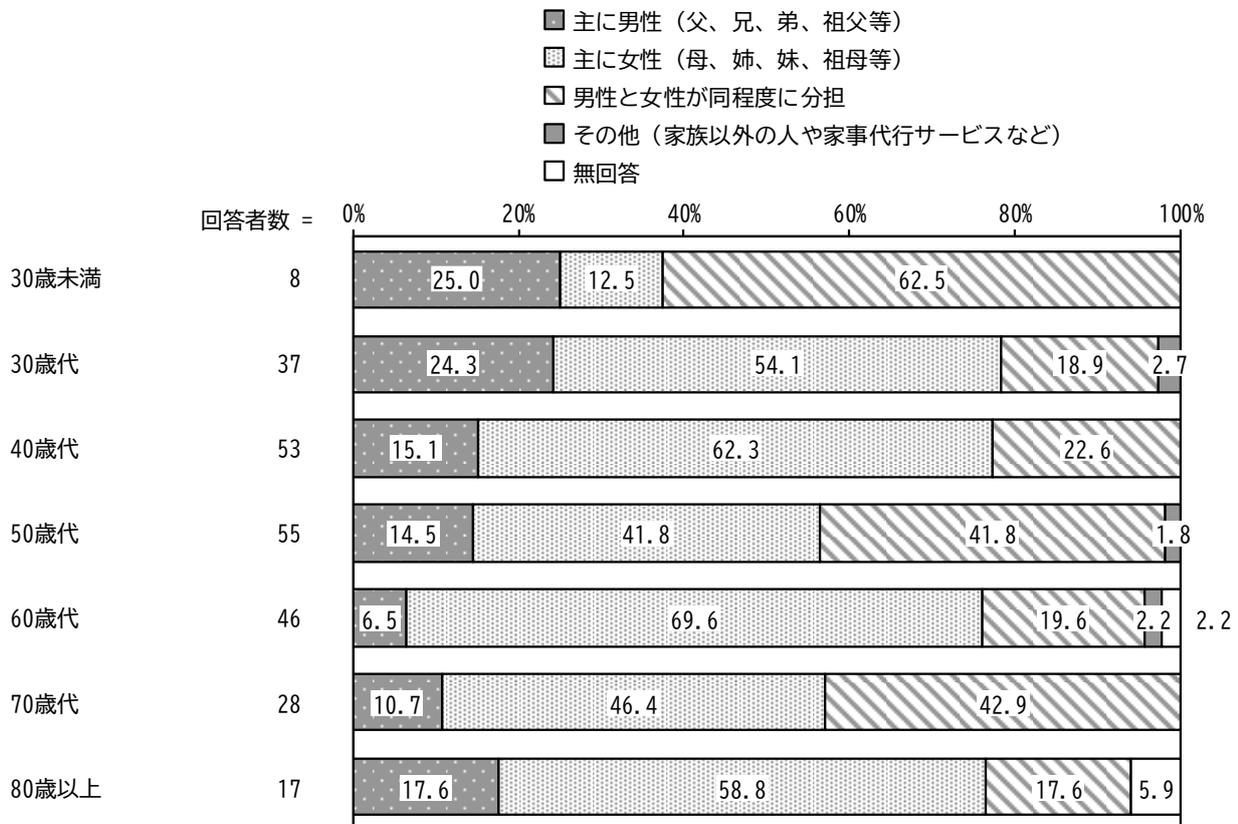
#### 【性別】

性別にみると、男性で「男性と女性が同程度に分担」の割合が高く、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



## 【年代別】

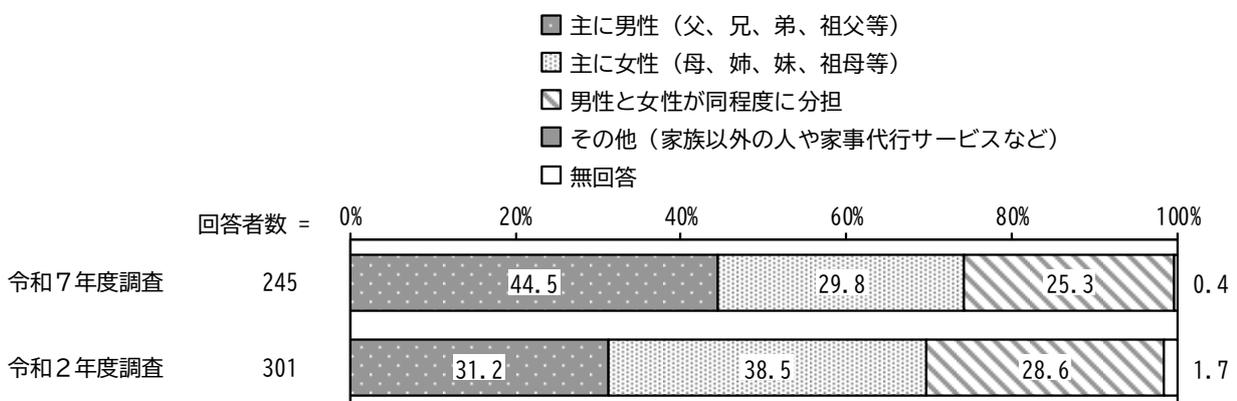
年代別にみると、60歳代から30歳未満まで年代が下がるほど「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」の割合が高くなっています。また、60歳代で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」、50歳代、70歳代で「男性と女性が同程度に分担」の割合が高くなっています。



## ⑥ゴミ出し

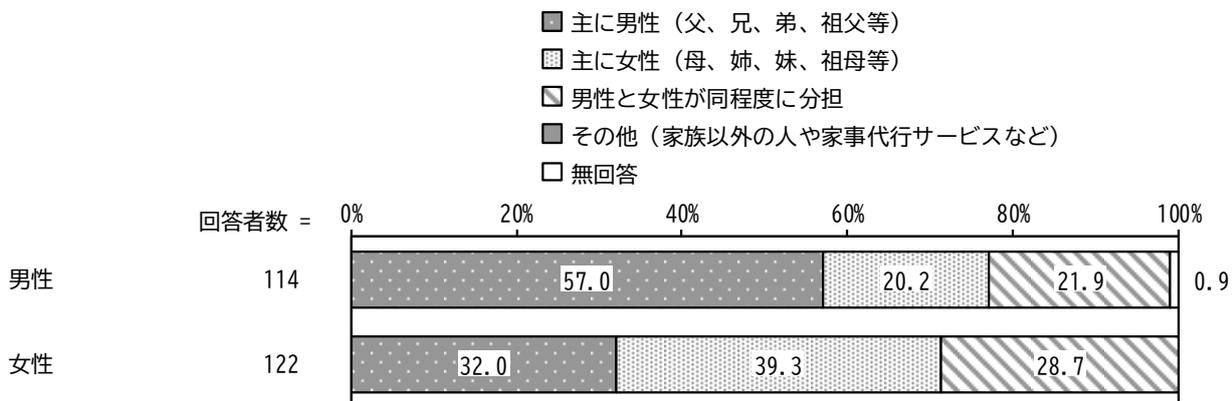
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」の割合が増加しています。一方、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



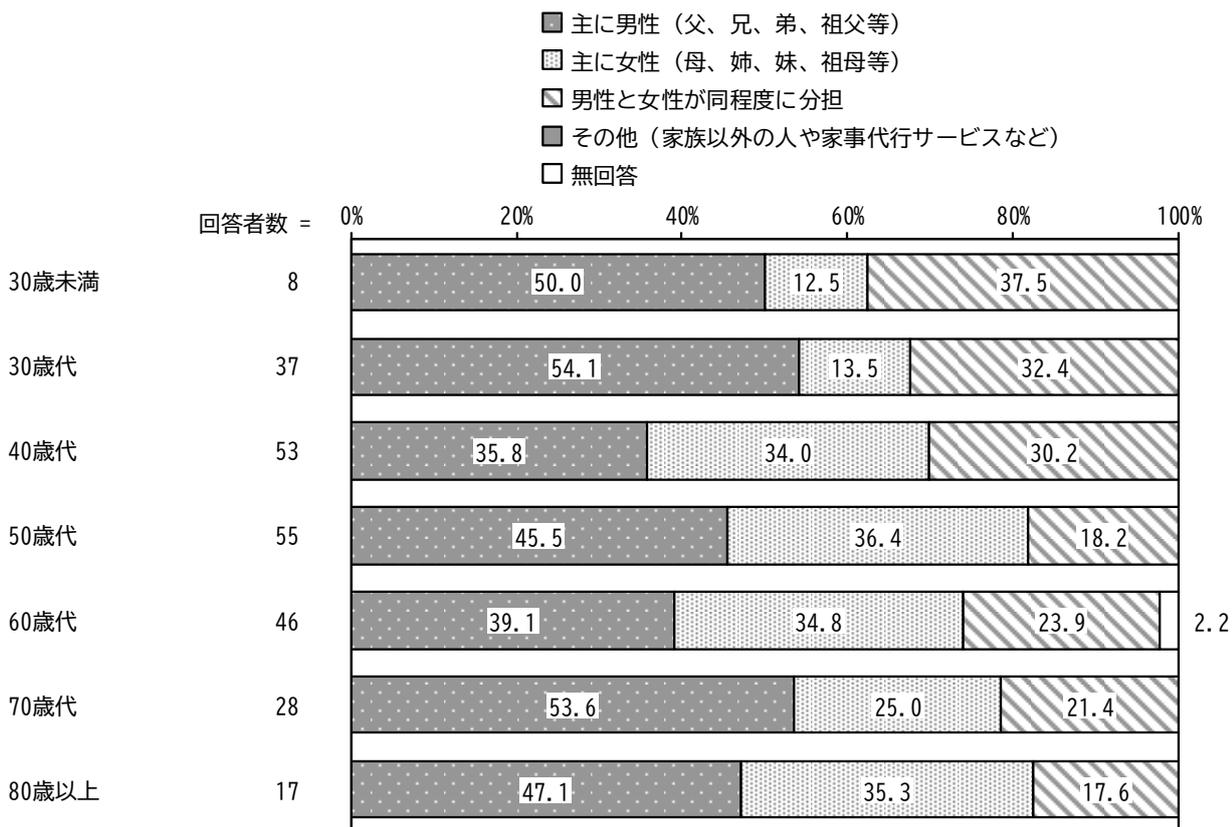
【性別】

性別にみると、男性で「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」の割合が高く、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」「男性と女性が同程度に分担」の割合が高くなっています。



【年代別】

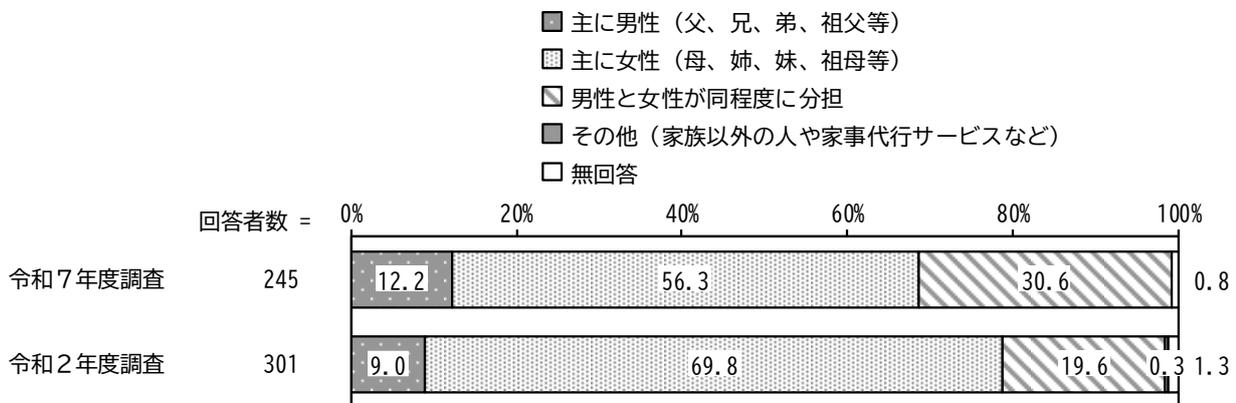
年代別にみると、50歳代から30歳未満まで年代が下がるほど「男性と女性が同程度に分担」の割合が高くなっています。また、30歳代で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が低くなっています。



## ⑦洗濯

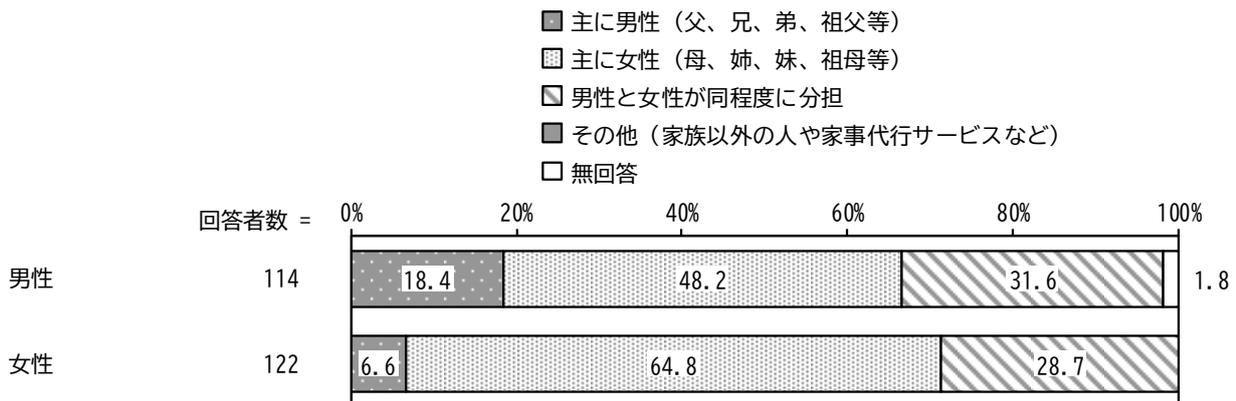
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性と女性が同程度に分担」の割合が増加しています。一方、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



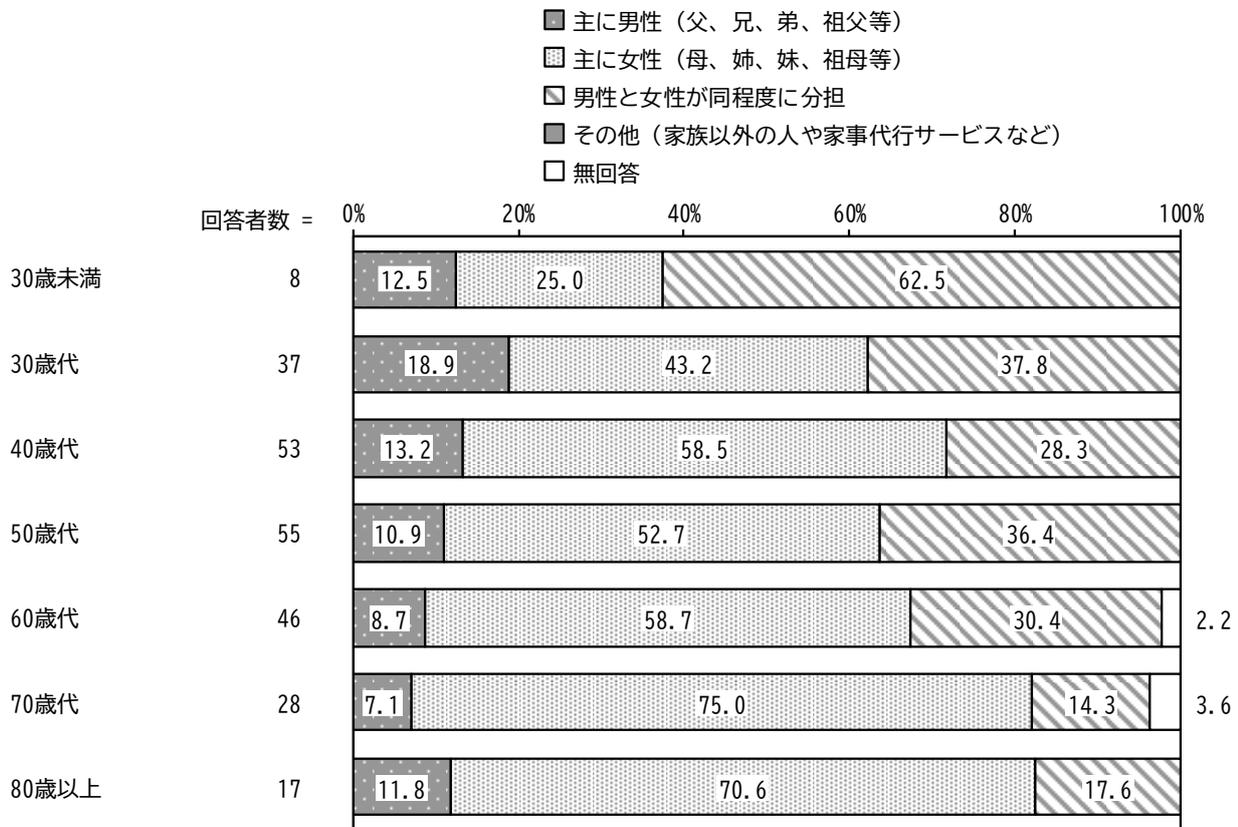
### 【性別】

性別にみると、男性で「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」の割合が高く、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



【年代別】

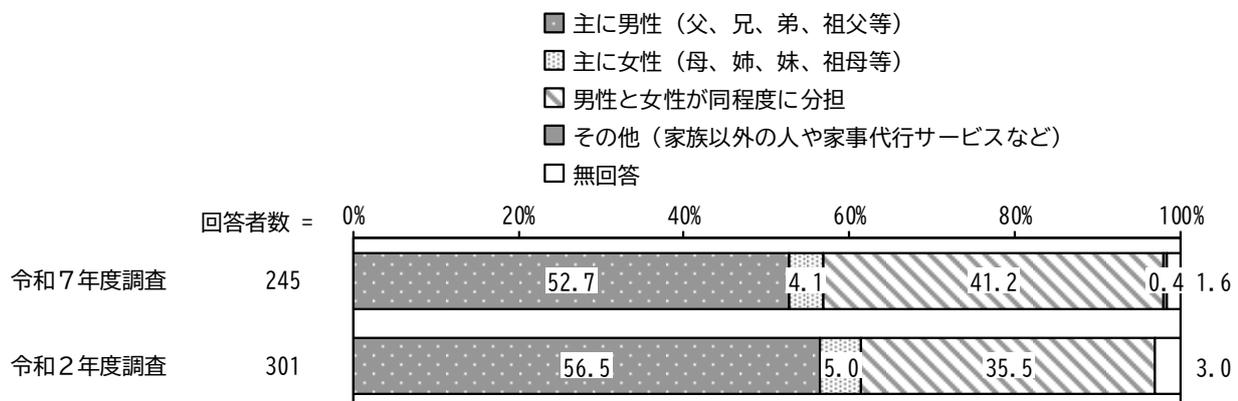
年代別にみると、70歳代から30歳代まで年代が下がるほど「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」の割合が高くなっています。また、70歳代で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高く、「男性と女性が同程度に分担」の割合が低くなっています。



⑧生活費を稼ぐこと

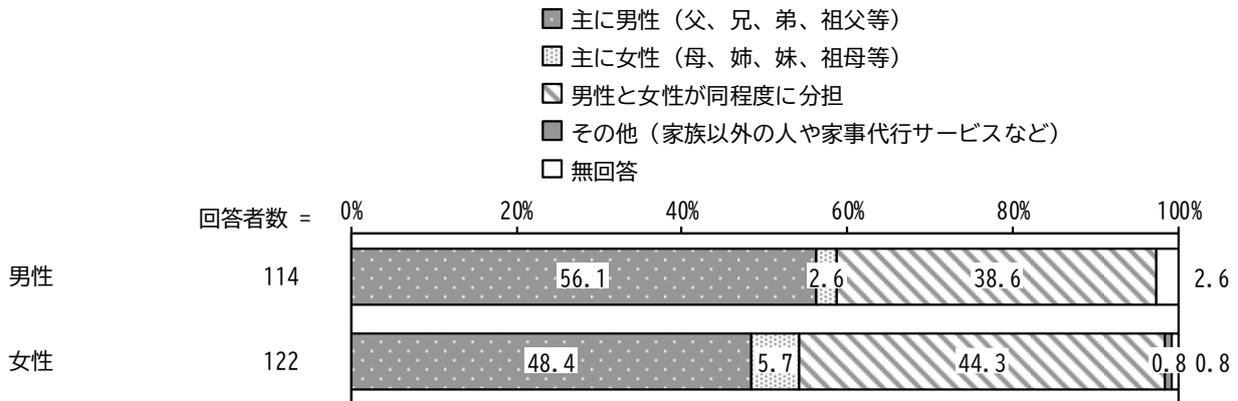
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性と女性が同程度に分担」の割合が増加しています。



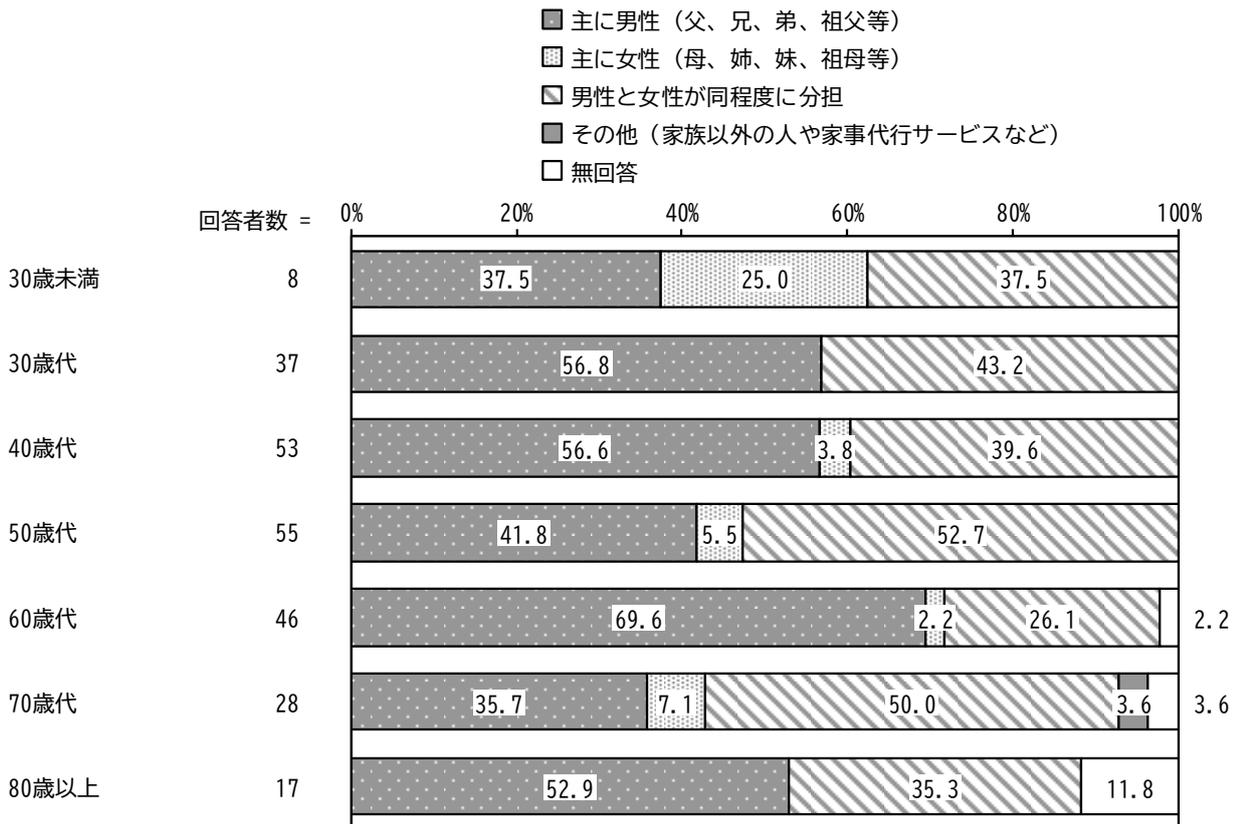
【性別】

性別にみると、男性で「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」の割合が高く、女性で「男性と女性が同程度に分担」の割合が高くなっています。



【年代別】

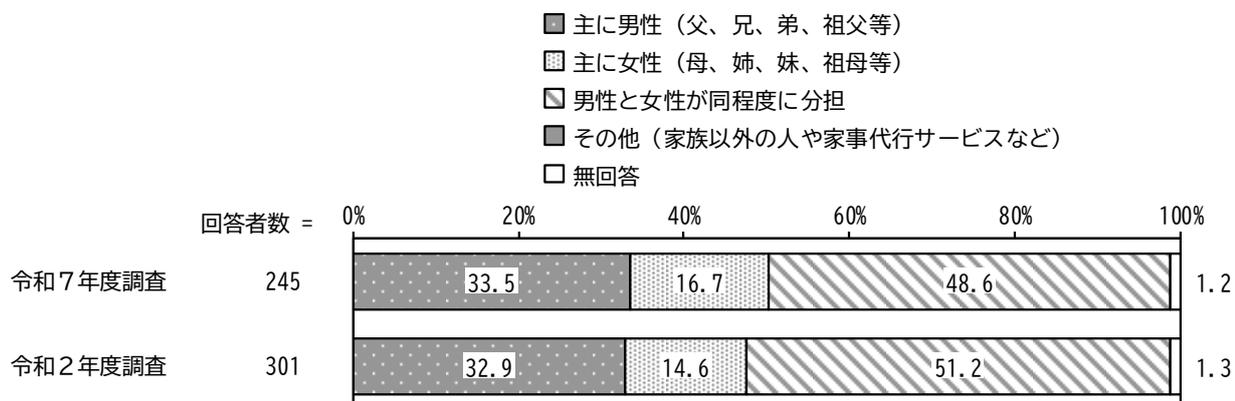
年代別にみると、60歳代で「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」、50歳代で「男性と女性が同程度に分担」の割合が高くなっています。



### ⑨大きな買い物などの決定をすること

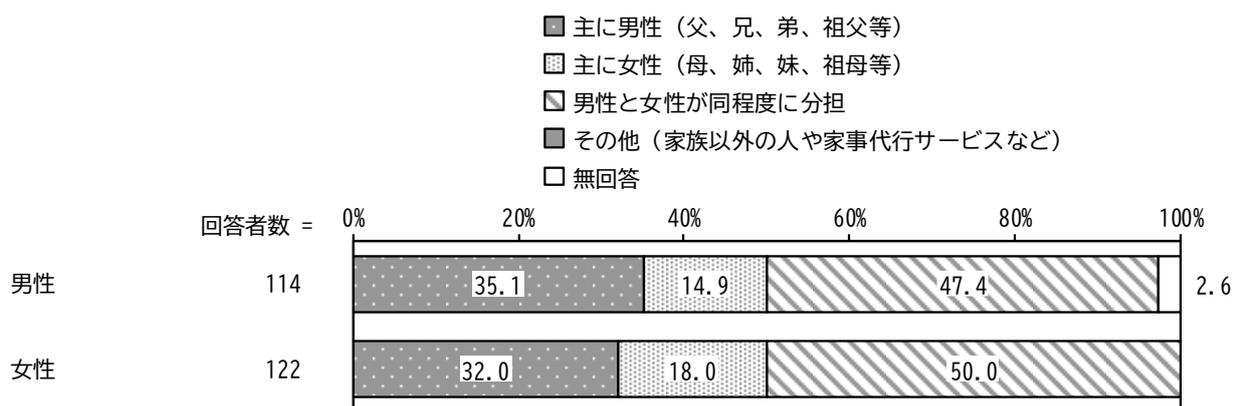
#### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



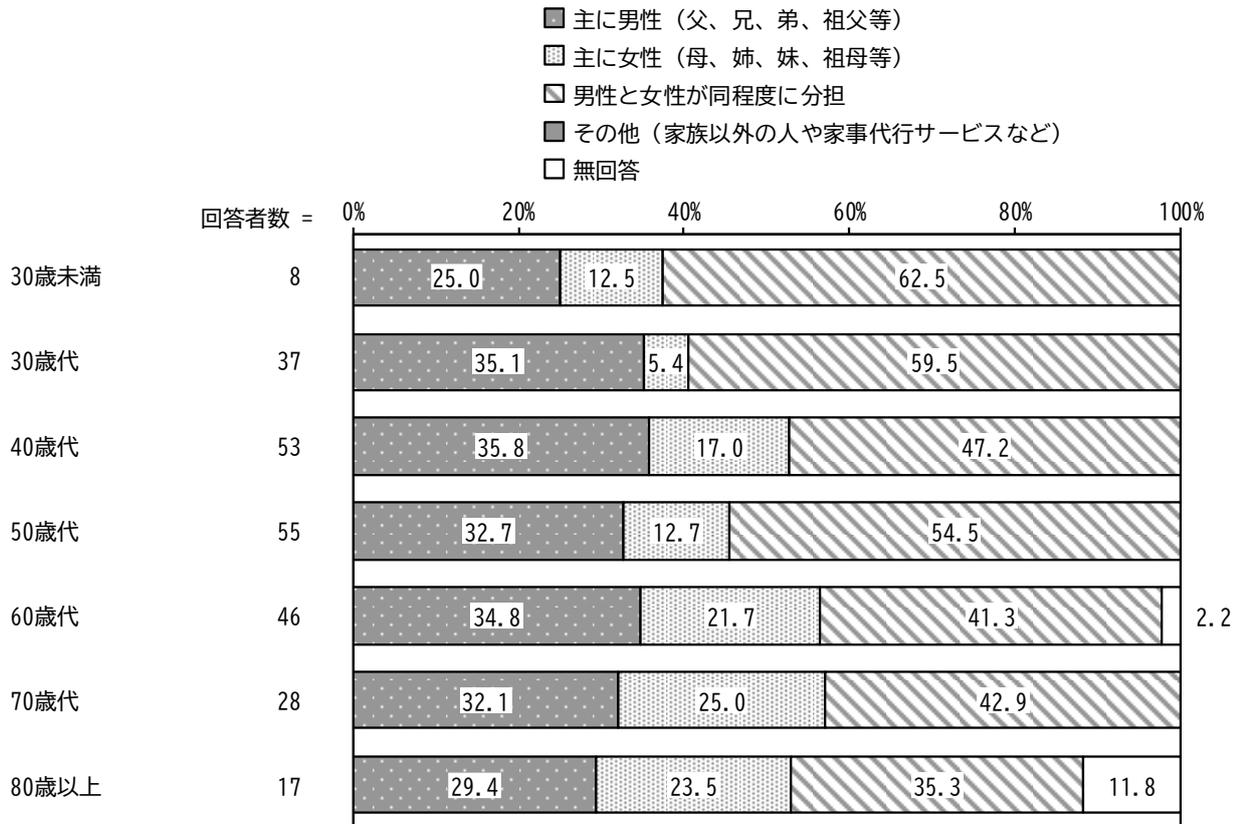
#### 【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【年代別】

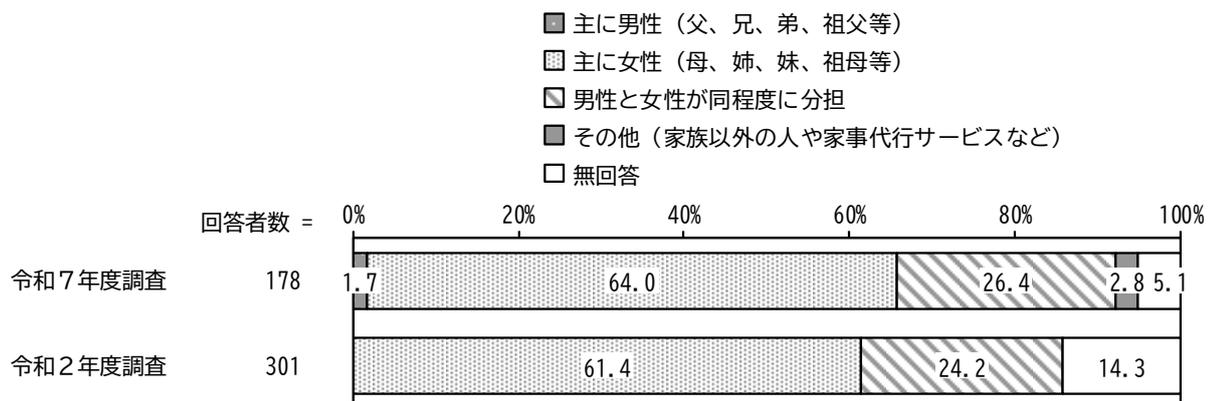
年代別にみると、30歳代で「男性と女性が同程度に分担」の割合が高く、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が低くなっています。



⑩子どもの世話

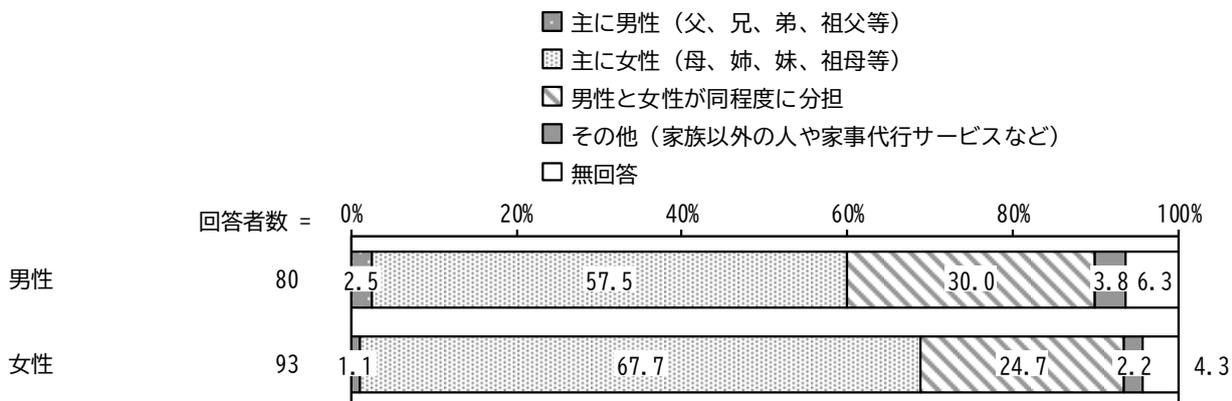
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



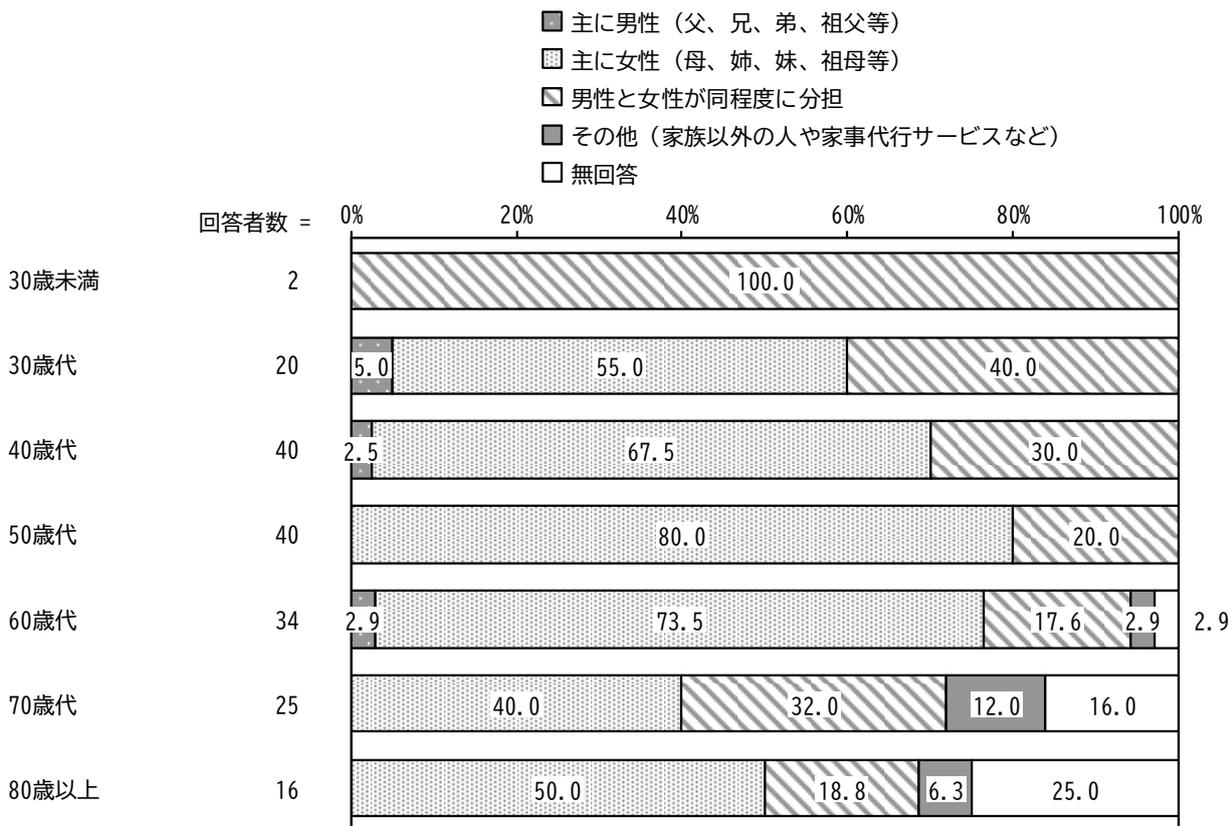
【性別】

性別にみると、男性で「男性と女性が同程度に分担」の割合が高く、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



【年代別】

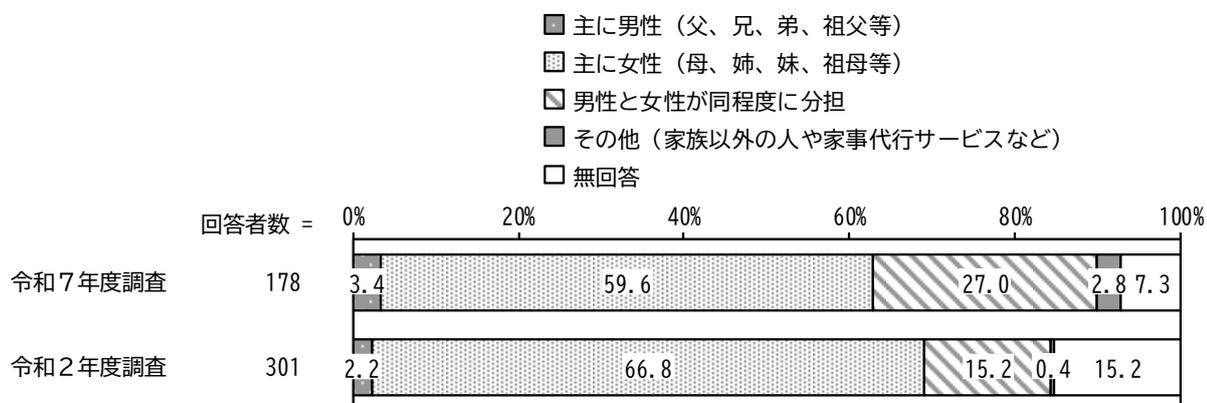
年代別にみると、60歳代から30歳未満まで年代が下がるほど「男性と女性が同程度に分担」の割合が高い傾向にあり、30歳未満から50歳代まで年代が上がるほど「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



## ①保育園・幼稚園・学校の父母会やPTAなどへの参加

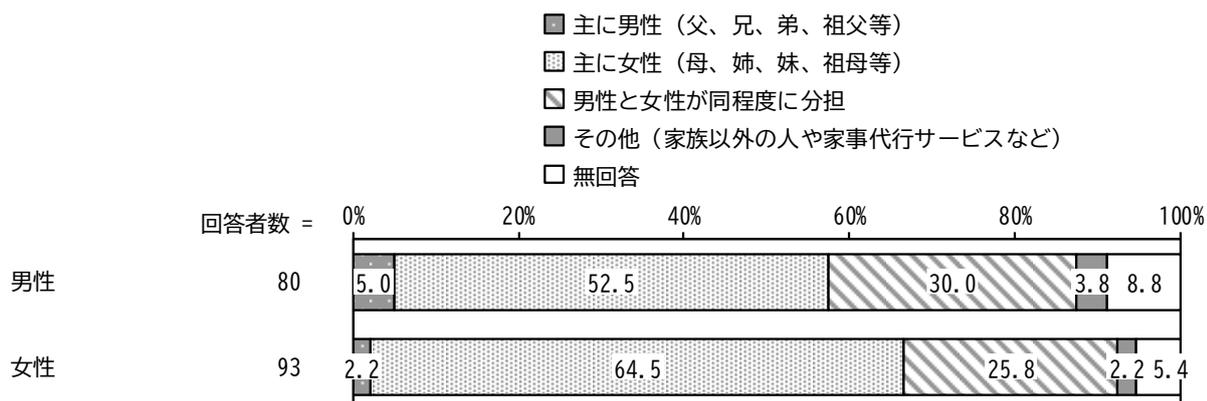
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性と女性が同程度に分担」の割合が増加しています。一方、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



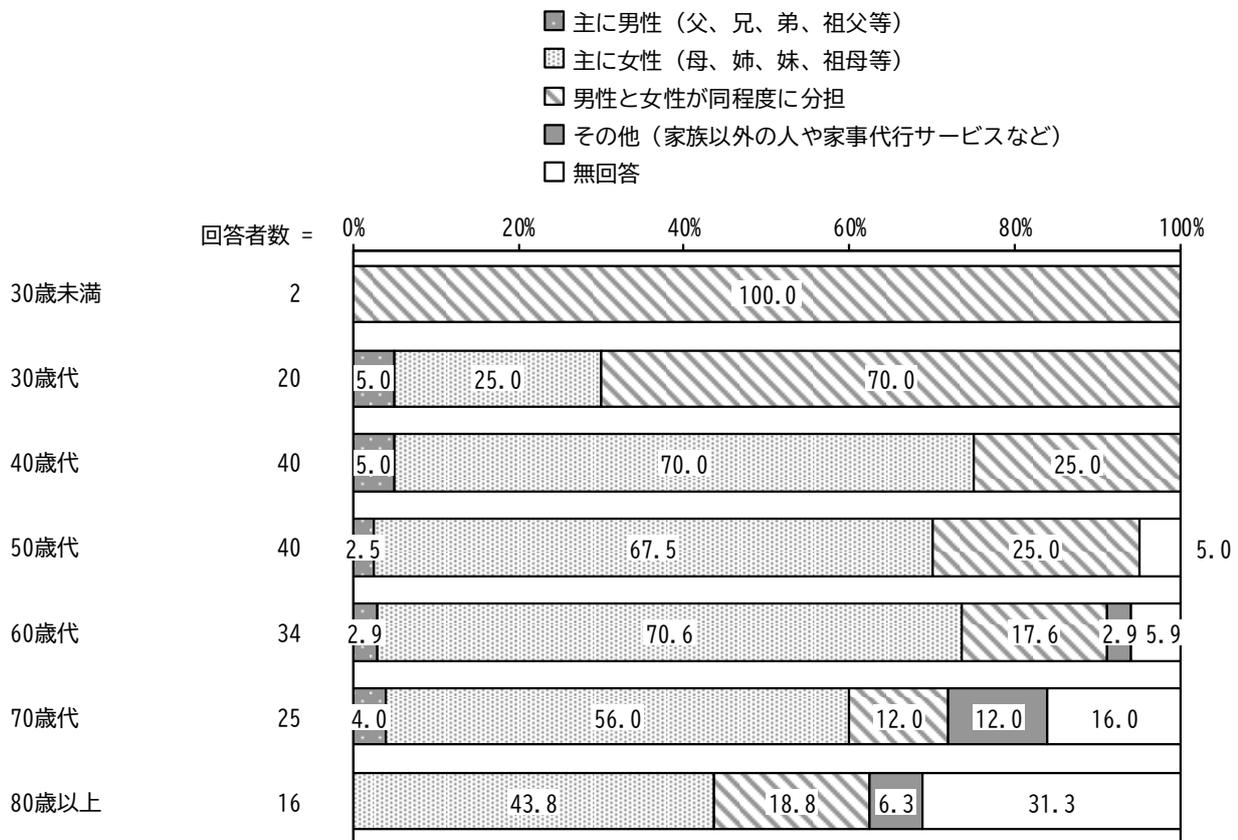
### 【性別】

性別にみると、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



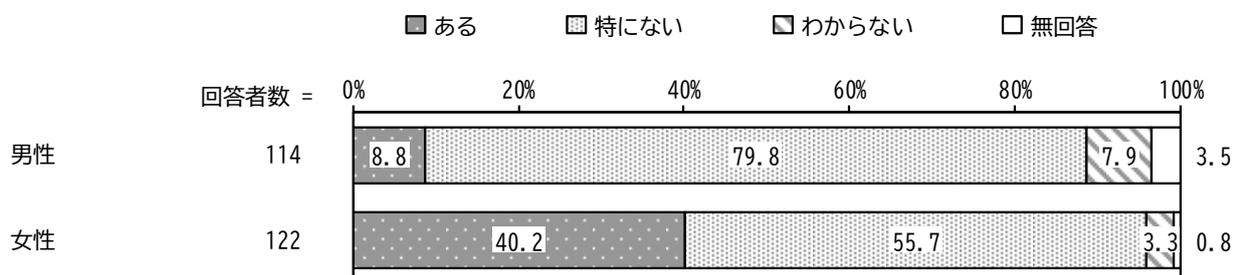
【年代別】

年代別にみると、70歳代から30歳未満まで年代が下がるほど「男性と女性が同程度に分担」の割合が高い傾向にあり、30歳未満から60歳代まで年代が上がるほど「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高い傾向にあります。



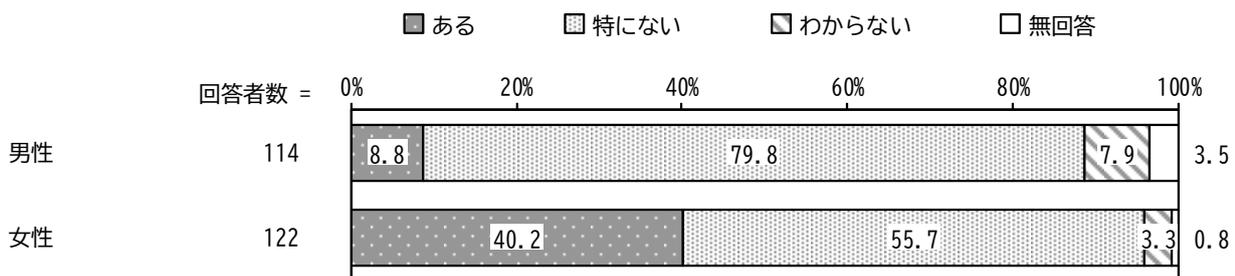
問10-1 あなたは、問10で答えた家事分担に不満を感じることはありますか。  
(○は1つ)

「ある」の割合が24.9%、「特にない」の割合が67.3%となっています。



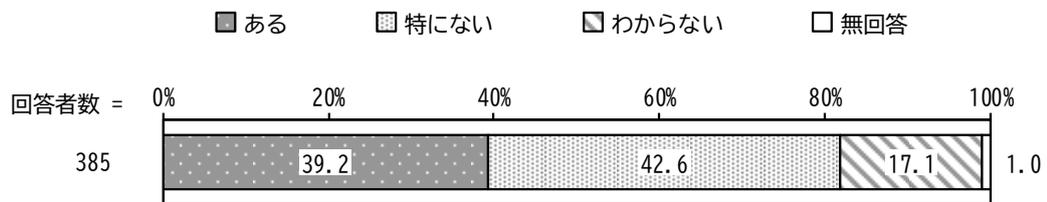
【性別】

性別にみると、女性で「ある」の割合が高くなっています。



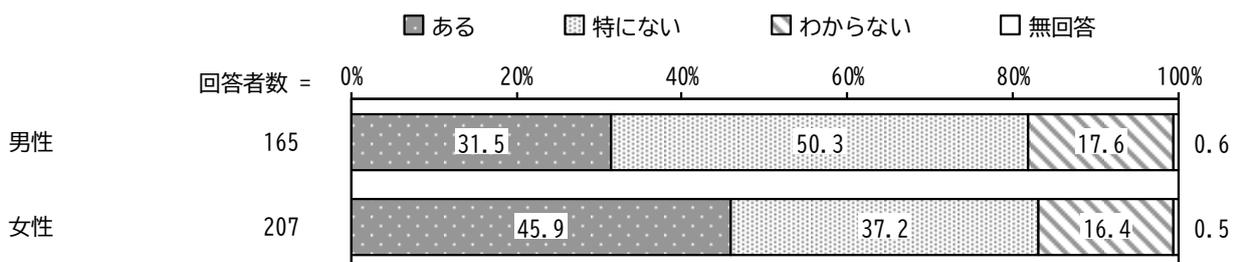
問11 あなたは、これまでジェンダーに関する発言や言葉遣いで、違和感や疑問を感じたことはありますか。(○は1つ)

「ある」の割合が39.2%、「特にない」の割合が42.6%となっています。



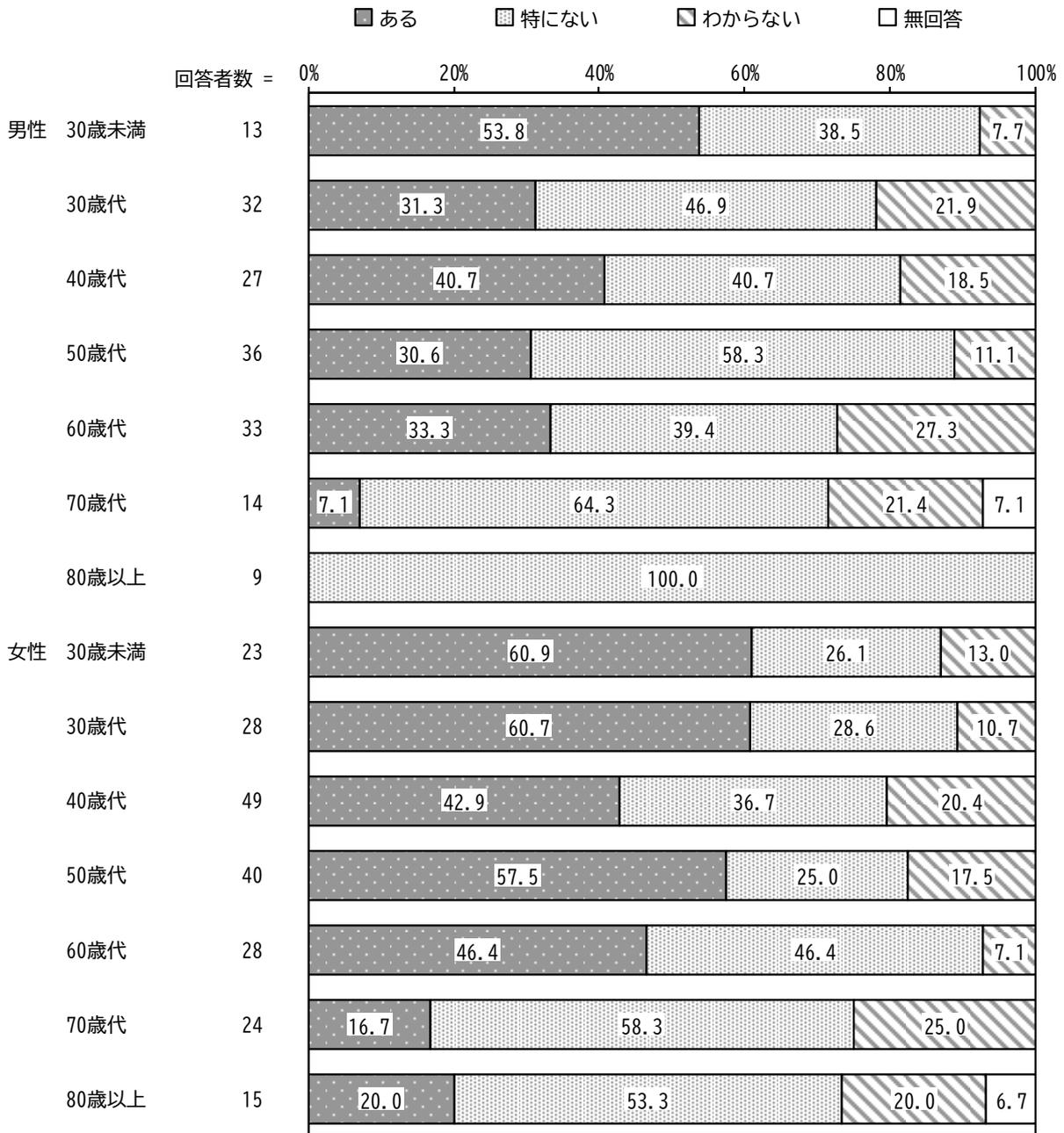
【性別】

性別にみると、女性で「ある」の割合が高くなっています。



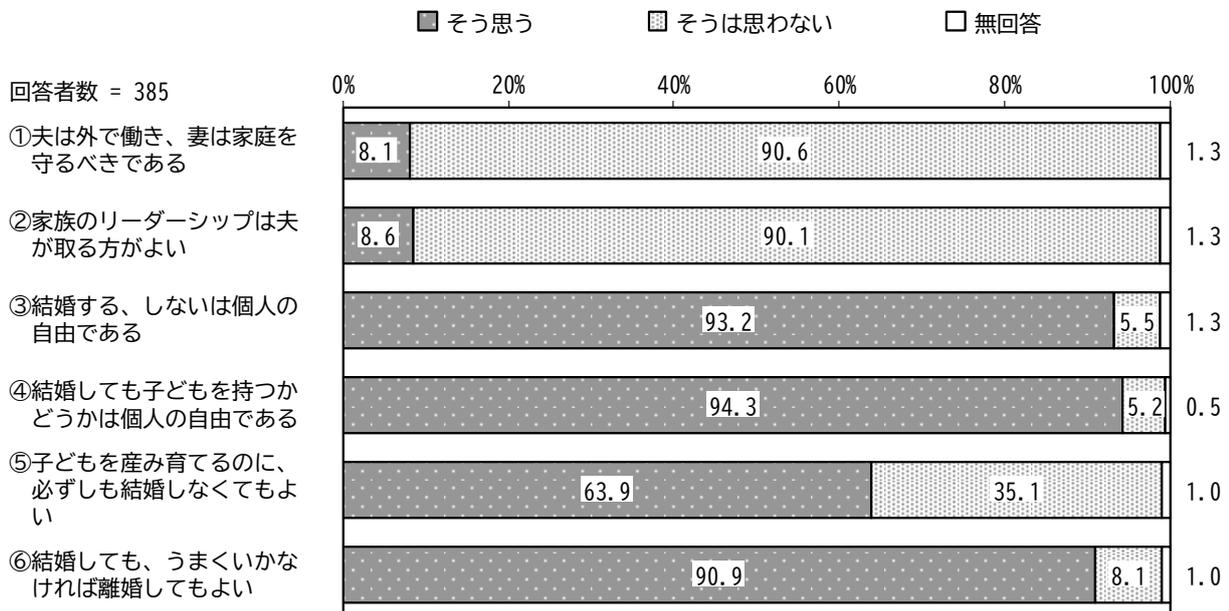
【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では80歳以上から40歳代まで年代が下がるほど「ある」の割合が高い傾向にあります。



問 12 あなたは、次の項目①～⑥の結婚や家庭に関する考え方について、どのように思いますか。(それぞれの項目について○は1つずつ)

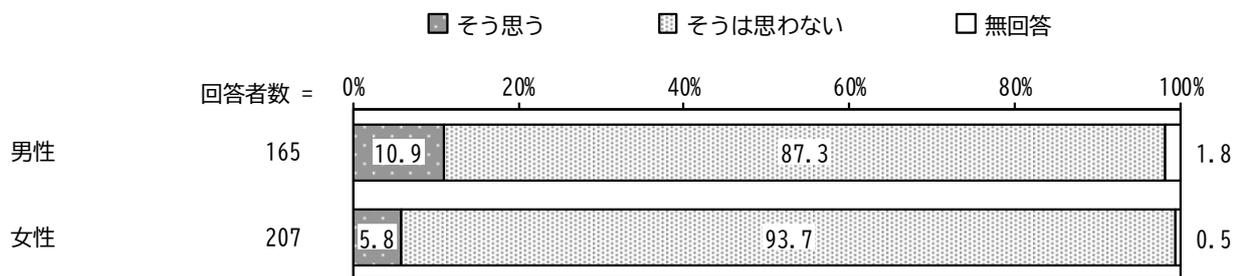
『④結婚しても子どもを持つかどうかは個人の自由である』で「そう思う」が、『①夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである』で「そうは思わない」が高くなっています。



①夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである

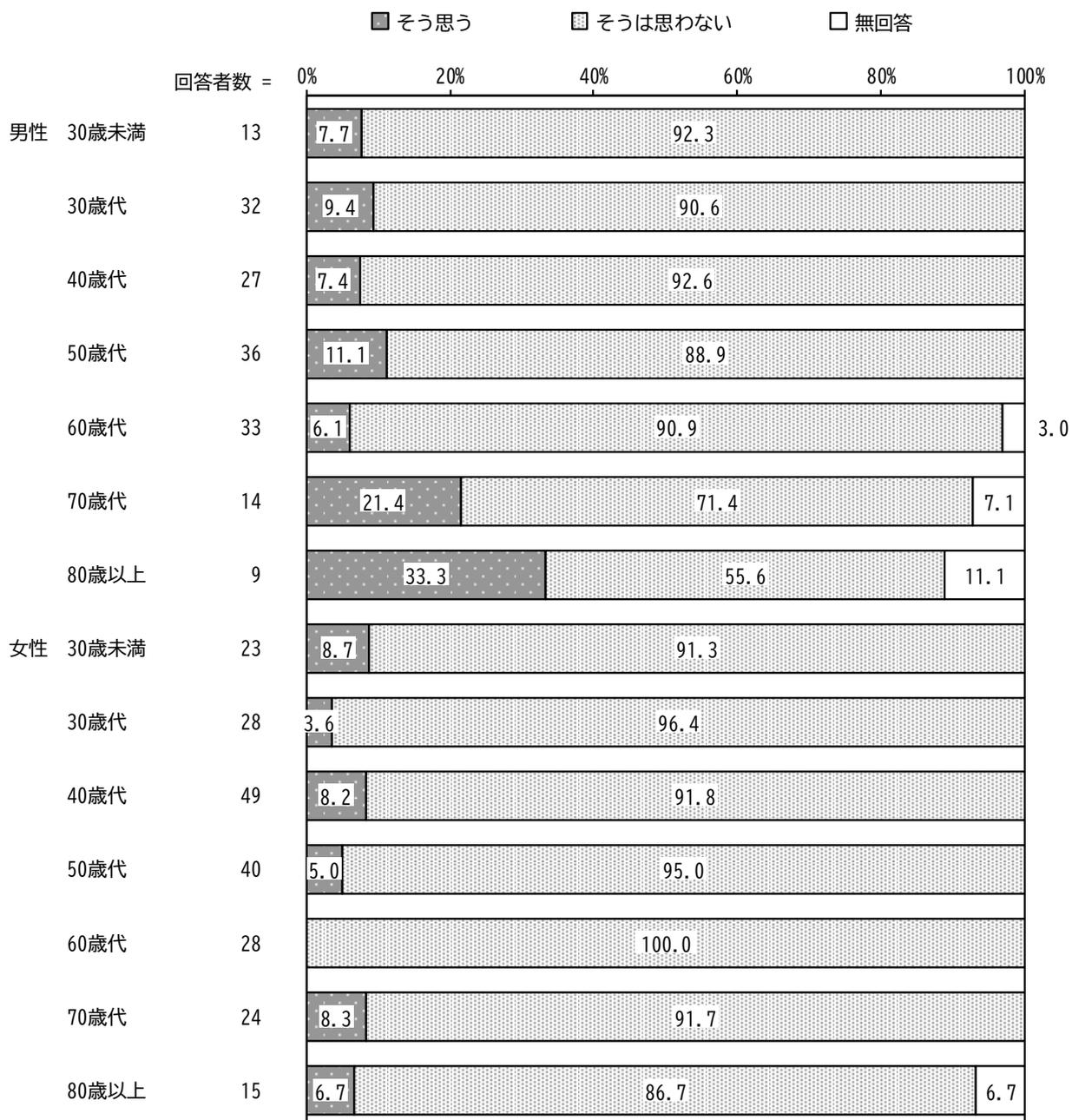
【性別】

性別にみると、女性で「そうは思わない」の割合が高くなっています。



【性・年代別】

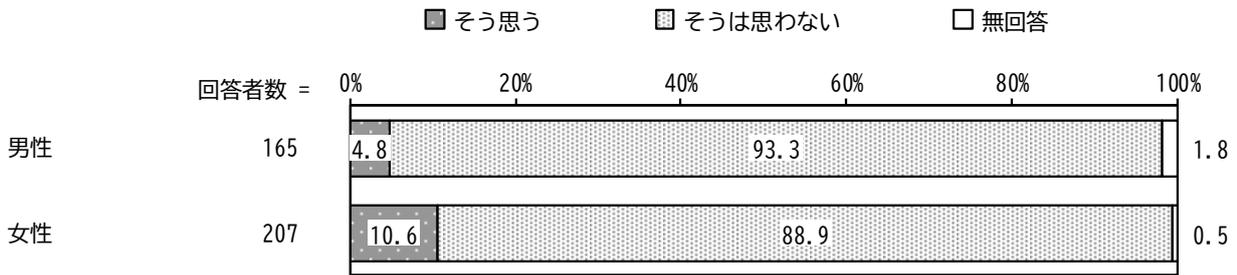
性・年代別にみると、男性では80歳以上から40歳代まで年代が下がるほど「そうは思わない」の割合が高い傾向にあります。



## ②家族のリーダーシップは夫が取る方がよい

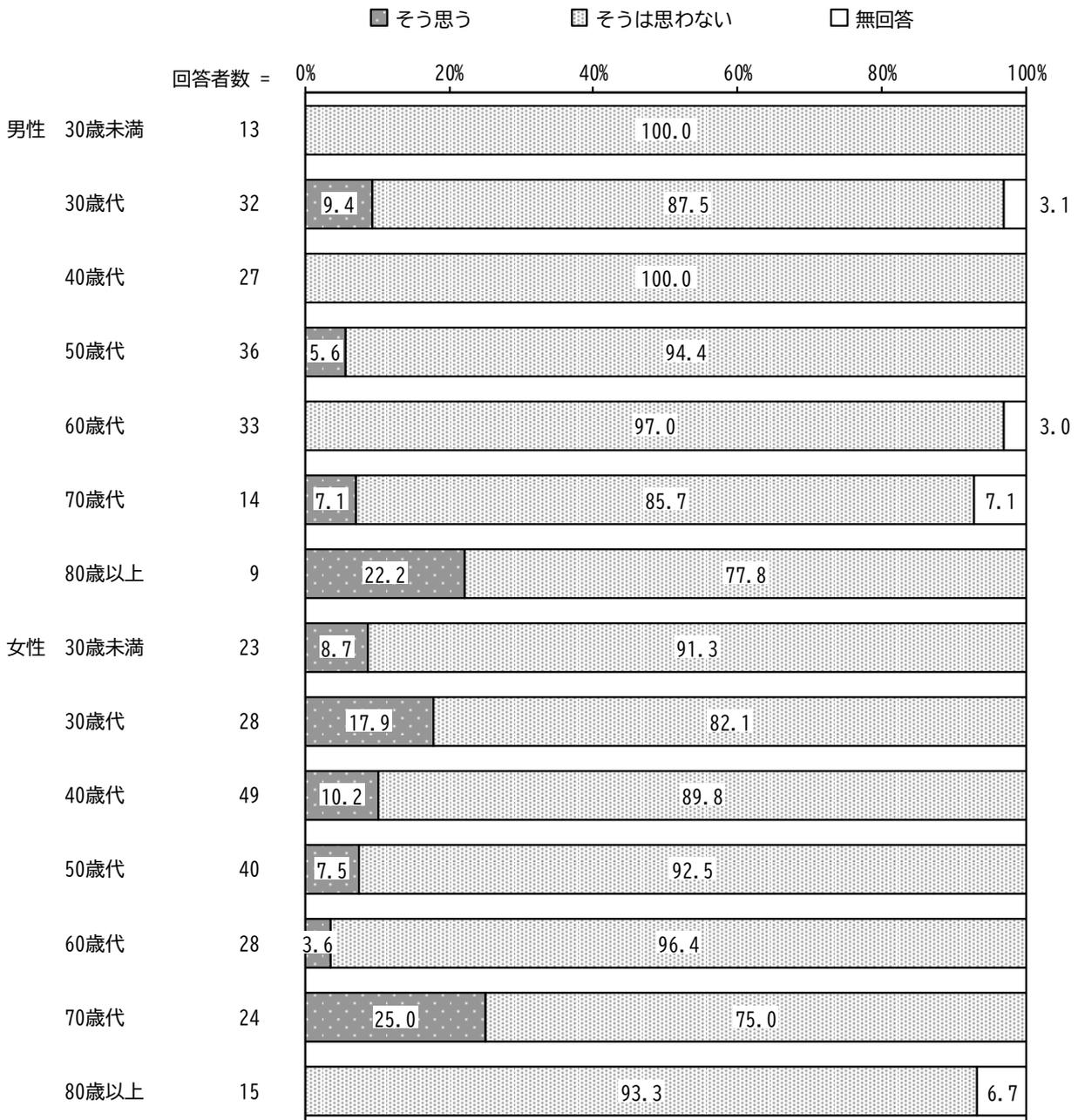
### 【性別】

性別にみると、女性で「そう思う」の割合が高くなっています。



### 【性・年代別】

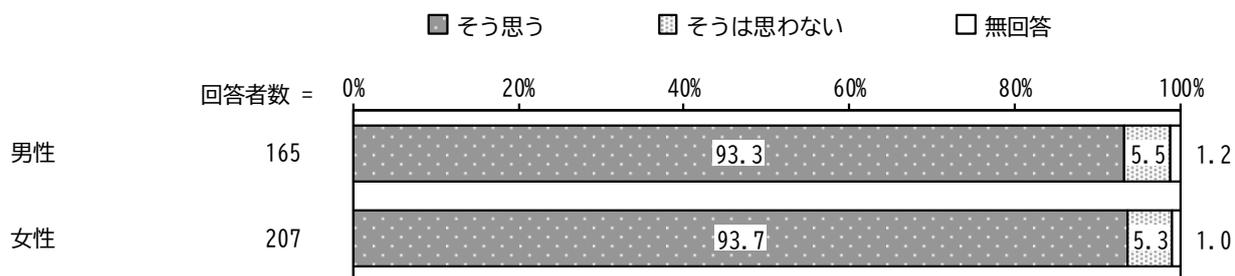
性・年代別にみると、男性では80歳以上から40歳代まで年代が下がるほど「そうは思わない」の割合が高い傾向にあります。



### ③結婚する、しないは個人の自由である

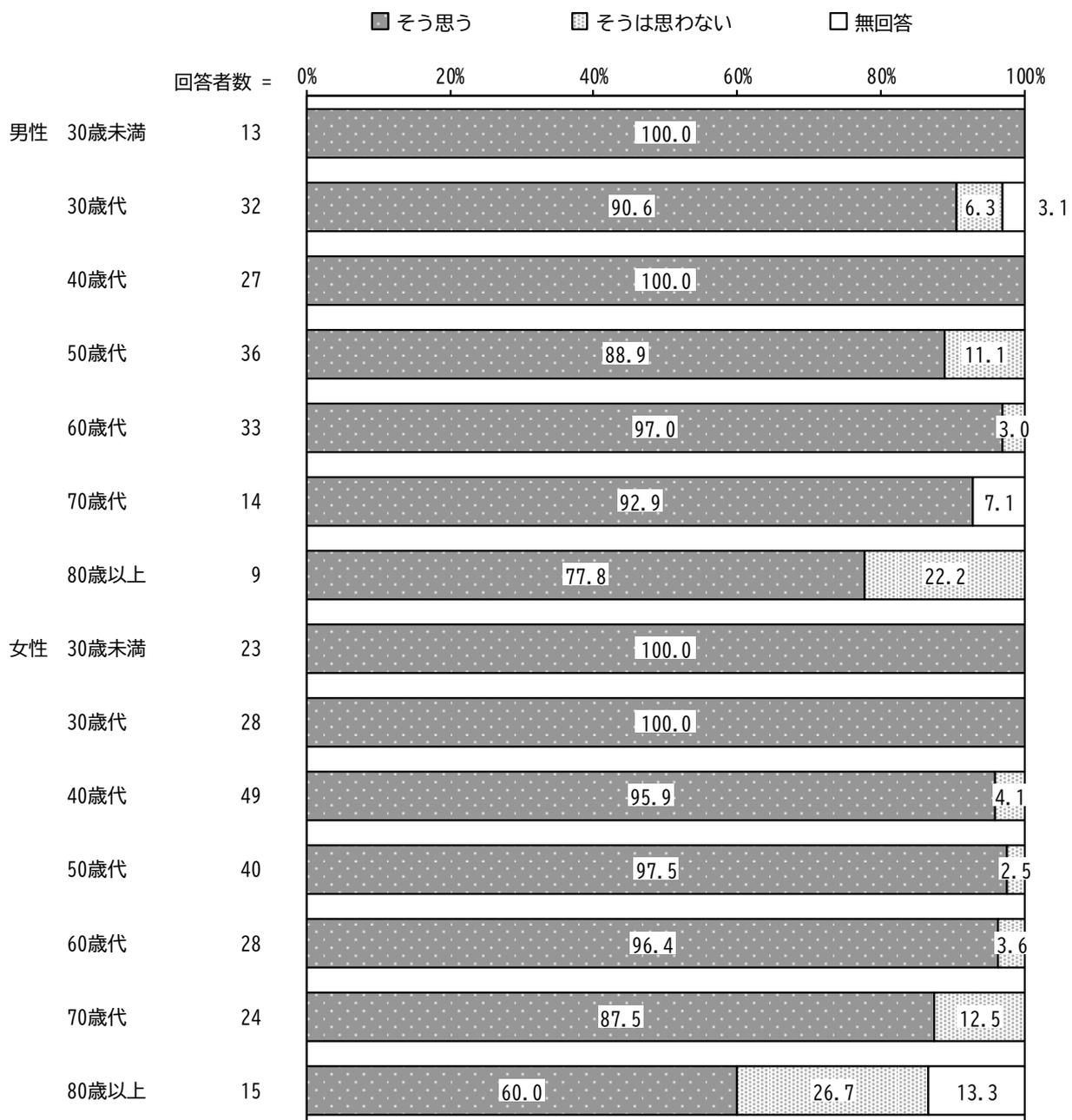
#### 【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



#### 【性・年代別】

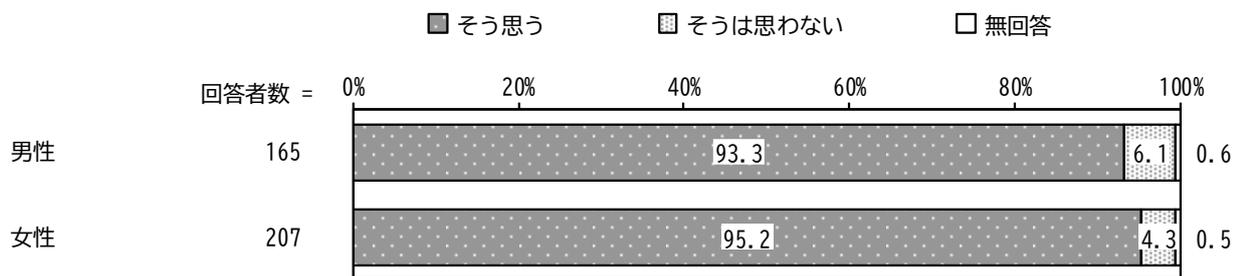
性・年代別にみると、女性 80 歳以上で「そうは思わない」の割合が高くなっています。



#### ④結婚しても子どもを持つかどうかは個人の自由である

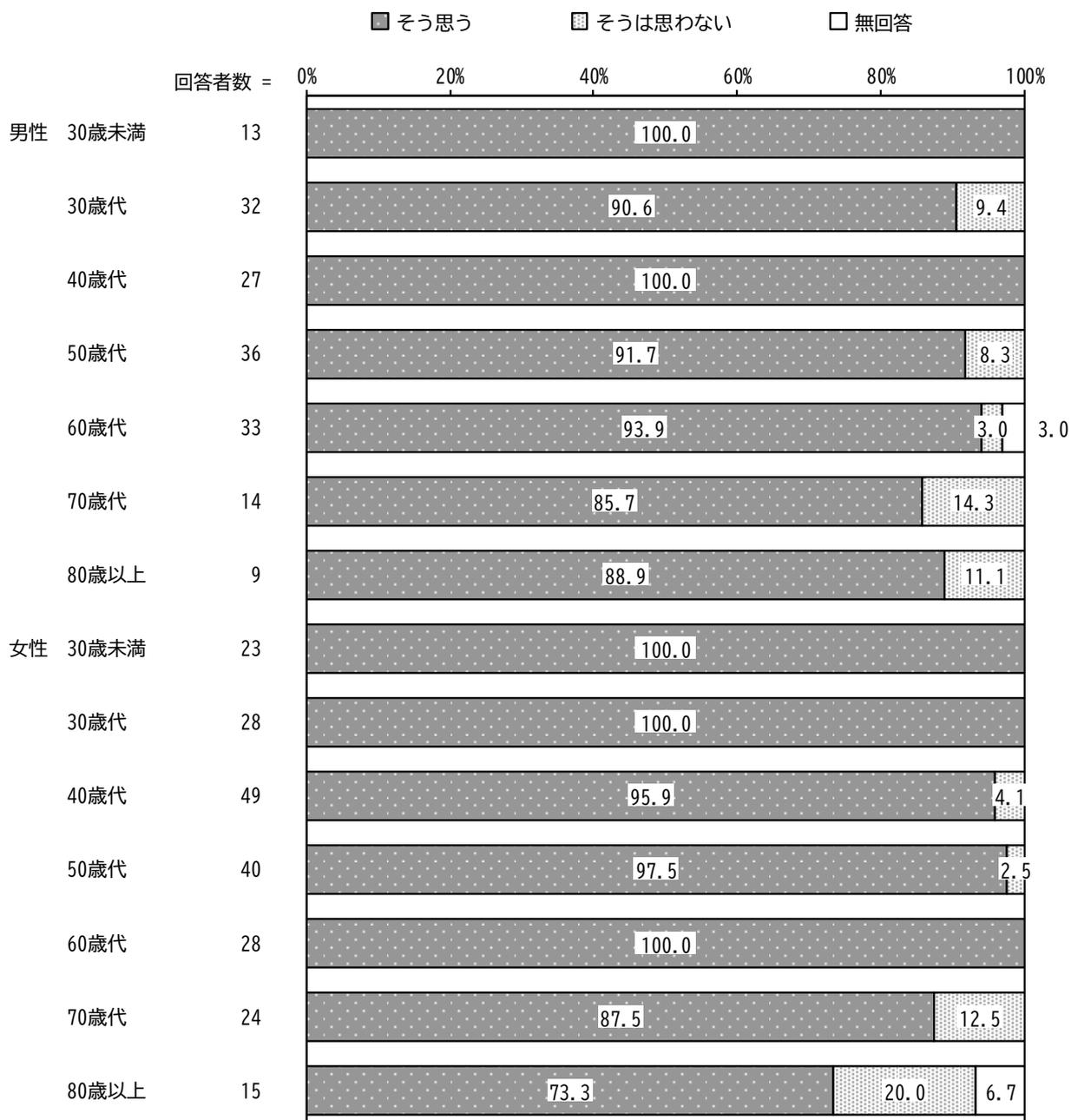
##### 【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



##### 【性・年代別】

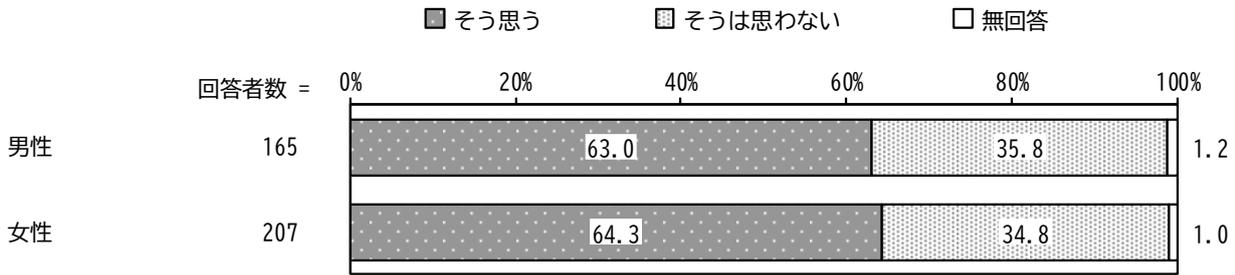
性・年代別にみると、女性 80 歳以上で「そうは思わない」の割合が高くなっています。



⑤子どもを産み育てるのに、必ずしも結婚しなくてもよい

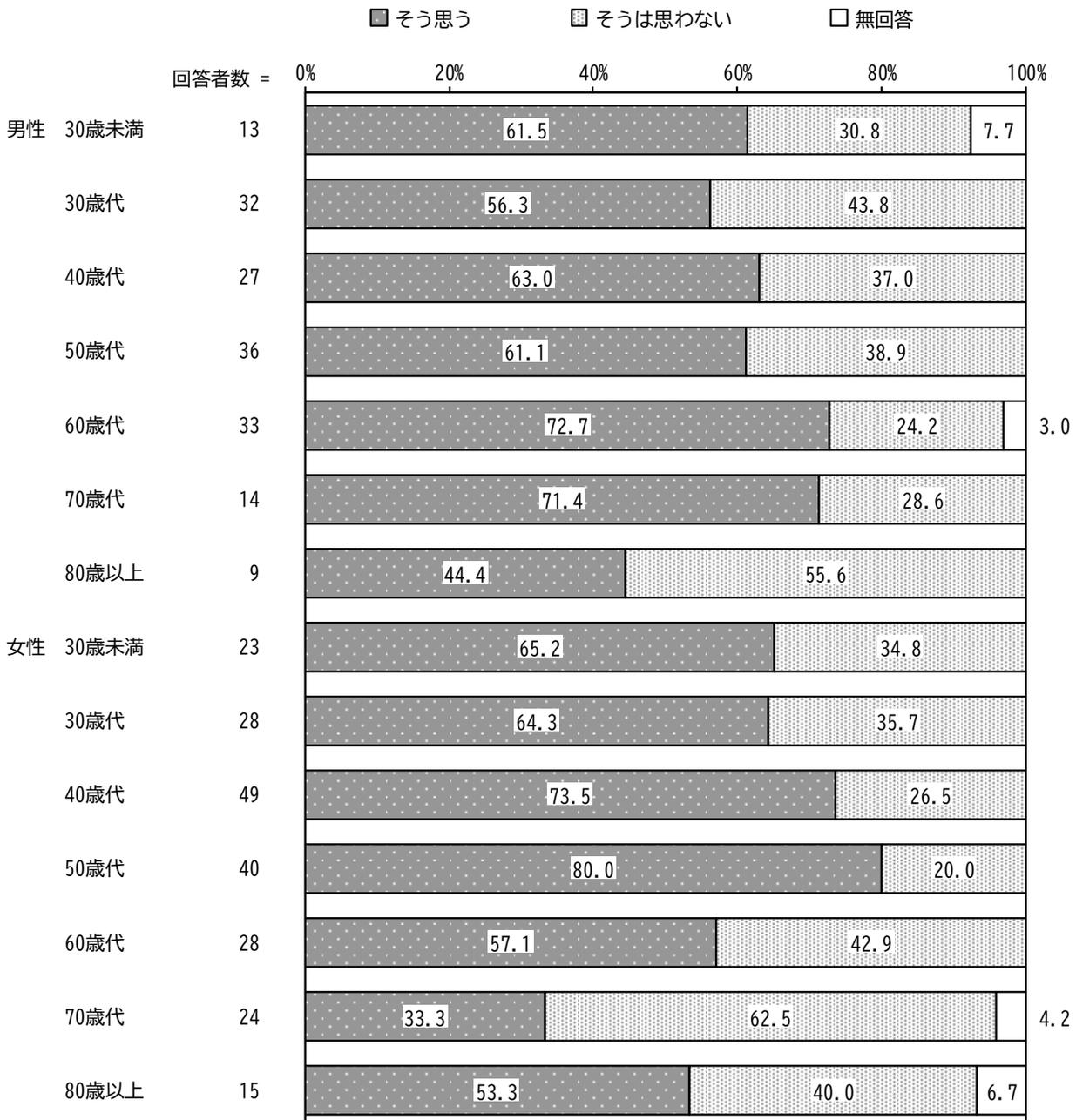
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性・年代別】

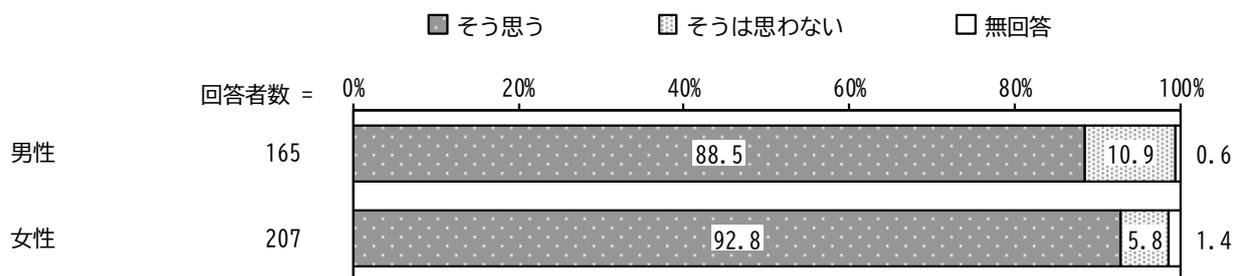
性・年代別にみると、女性50歳代で「そう思う」、女性70歳代で「そうは思わない」の割合が高くなっています。



## ⑥結婚しても、うまくいかなければ離婚してもよい

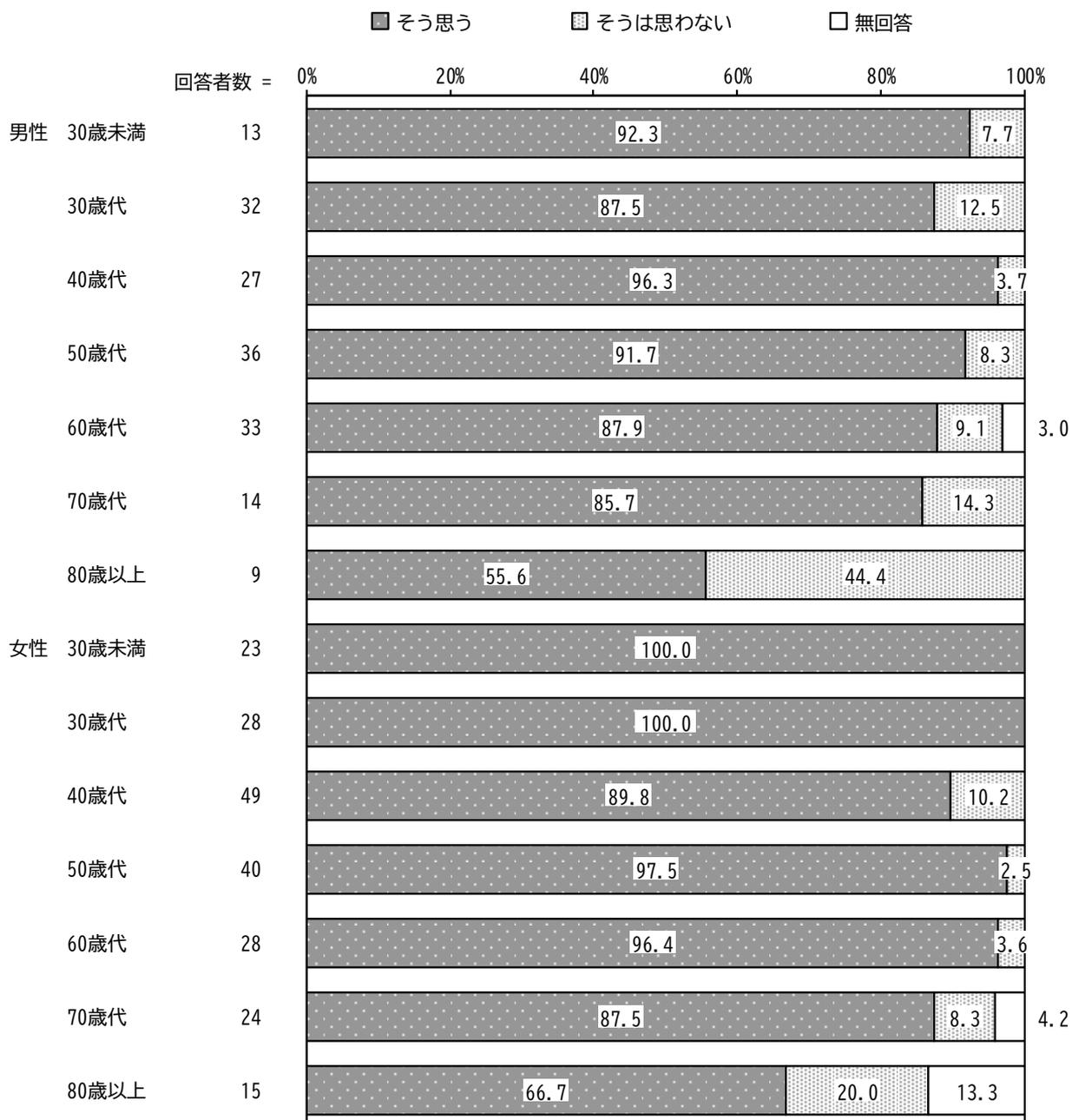
### 【性別】

性別にみると、男性で「そうは思わない」の割合が高くなっています。



### 【性・年代別】

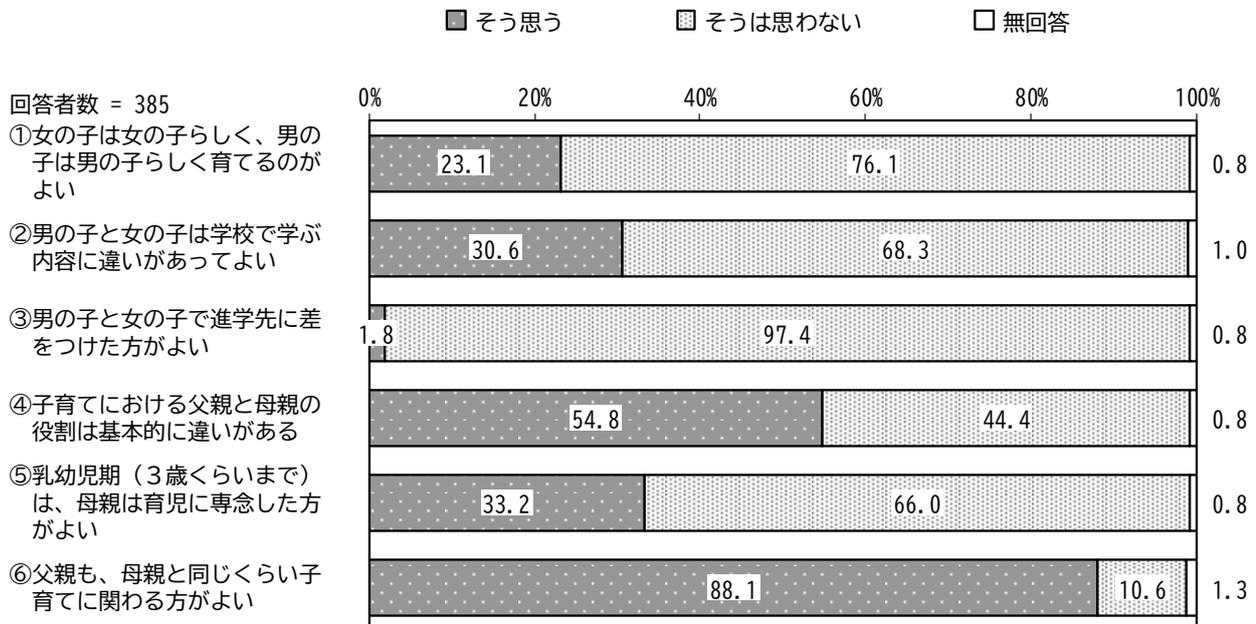
性・年代別にみると、男性では40歳代から80歳以上まで年代が上がるほど「そうは思わない」の割合が高い傾向にあります。



#### (4) 子育てや教育について

問 13 あなたは次の項目①～⑥の子育てや教育の考え方について、どのように思いますか。  
(それぞれの項目について○は1つずつ)

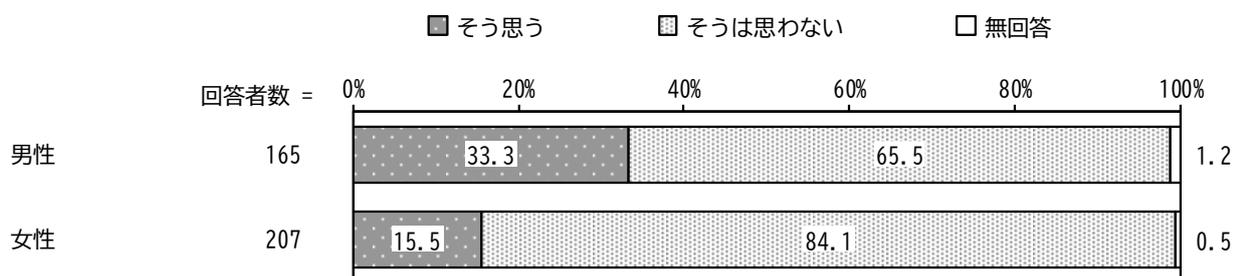
『⑥父親も、母親と同じくらい子育てに関わる方がよい』で「そう思う」が、『③男の子と女の子で進学先に差をつけた方がよい』で「そうは思わない」が高くなっています。



①女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしく育てるのがよい

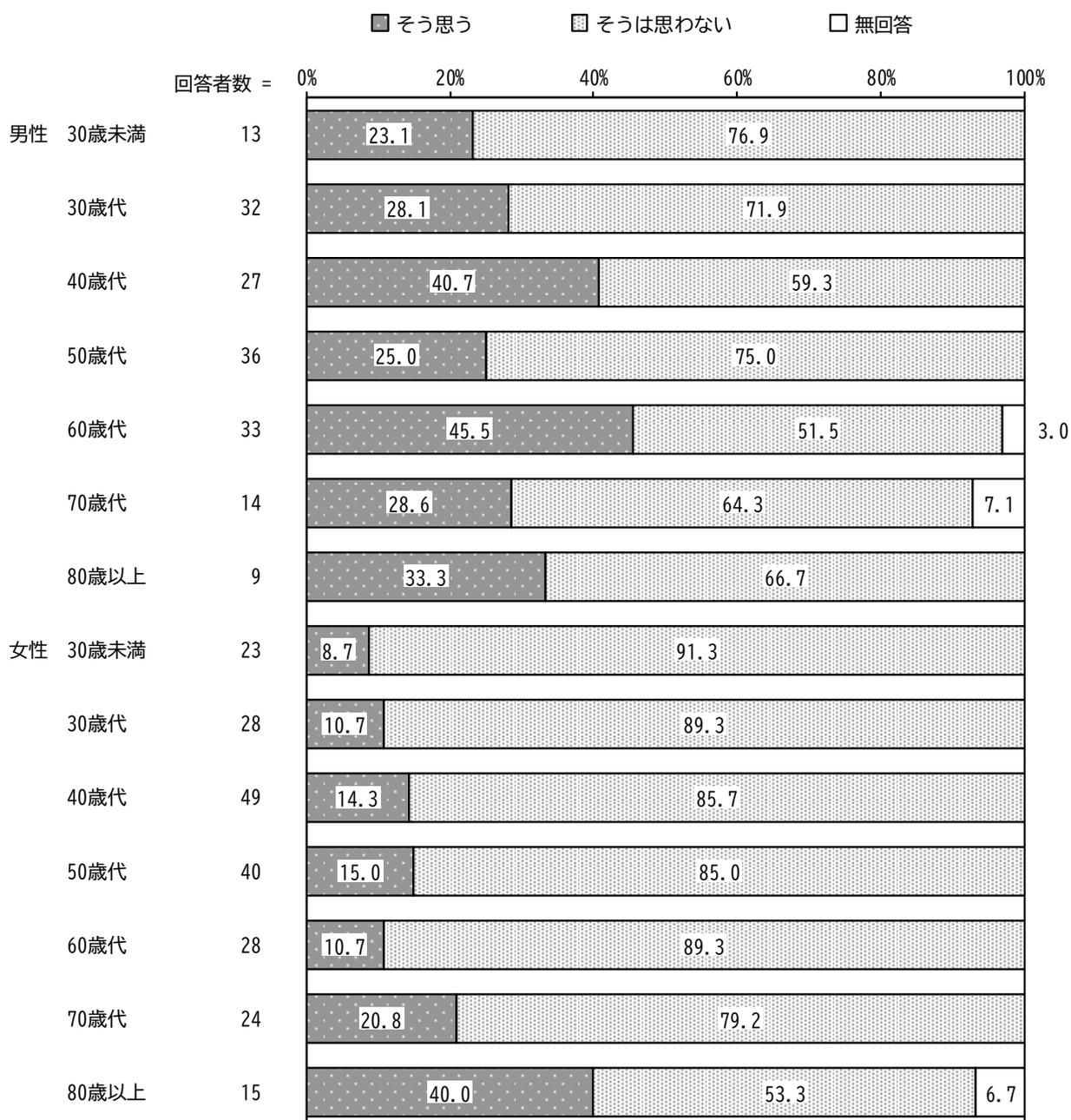
【性別】

性別にみると、女性で「そうは思わない」の割合が高くなっています。



【性・年代別】

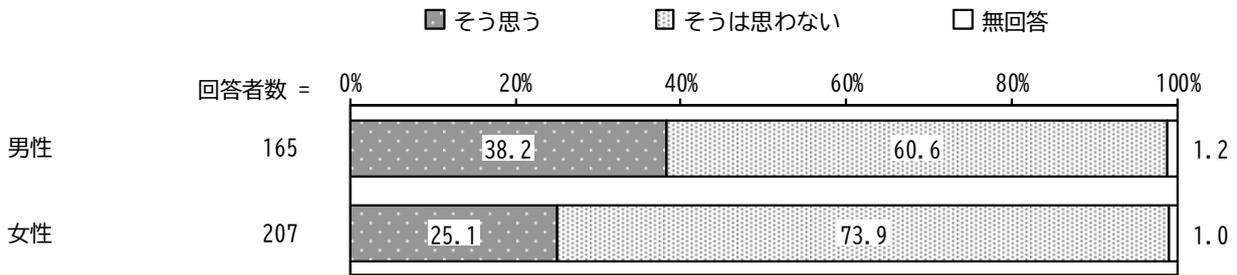
性・年代別にみると、男性60歳代で「そう思う」、女性30歳未満、女性30歳代、女性60歳代で「そうは思わない」の割合が高くなっています。



②男の子と女の子は学校で学ぶ内容に違いがあってよい

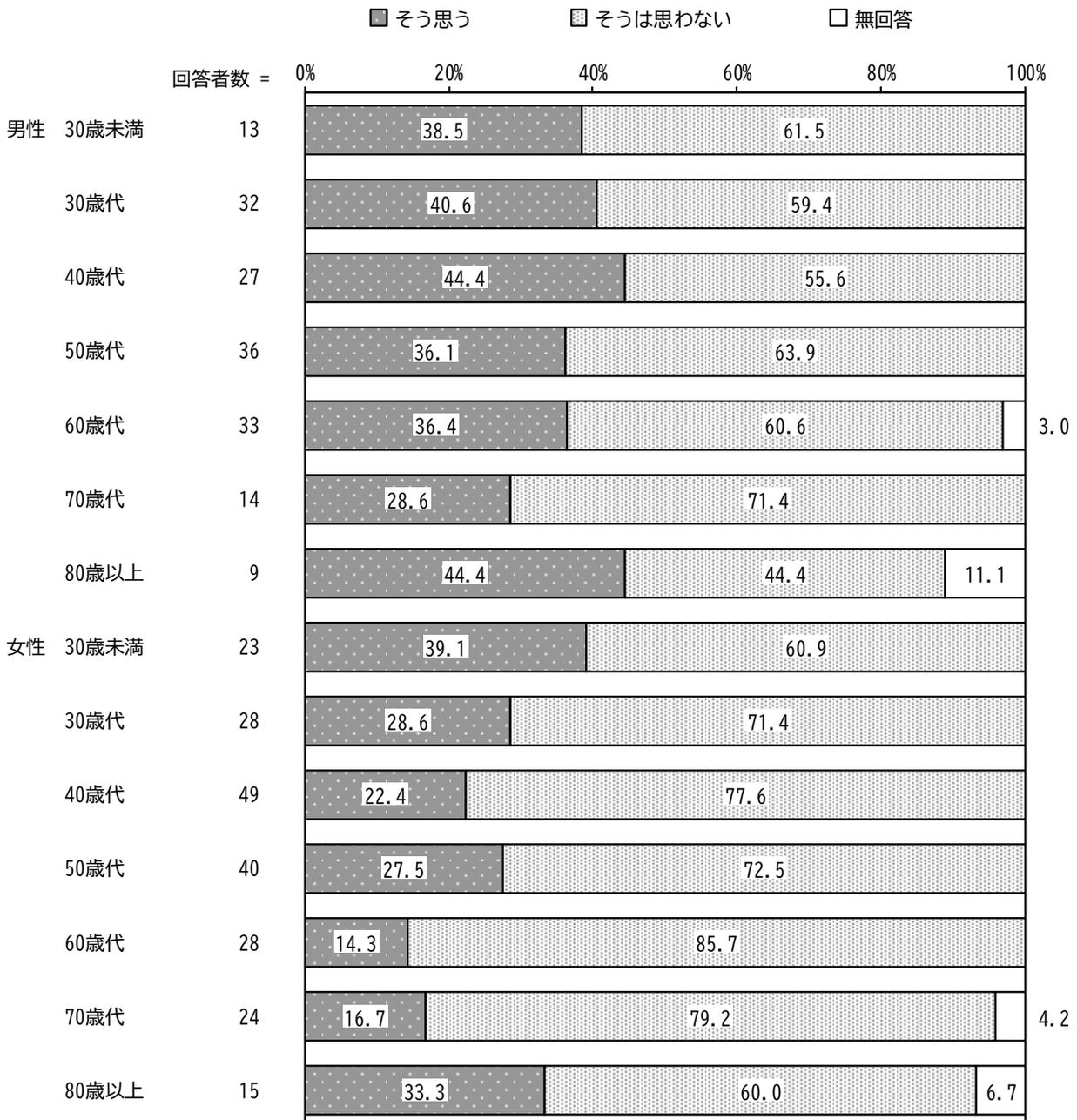
【性別】

性別にみると、女性で「そうは思わない」の割合が高くなっています。



【性・年代別】

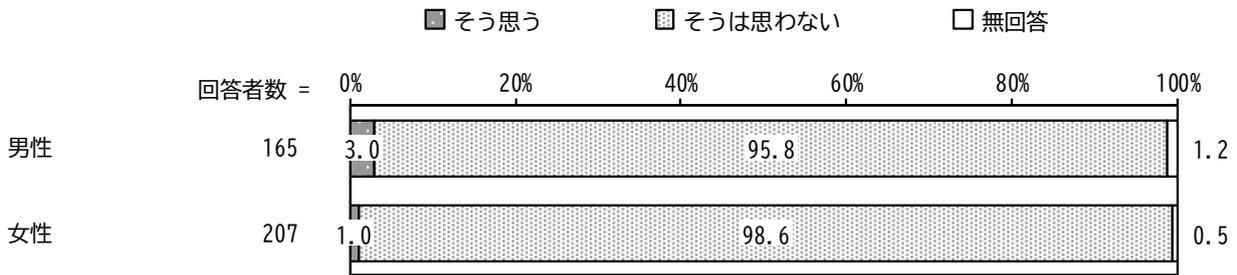
性・年代別にみると、男性 40 歳代で「思う」、女性 60 歳代で「そうは思わない」の割合が高くなっています。



③男の子と女の子で進学先に差をつけた方がよい

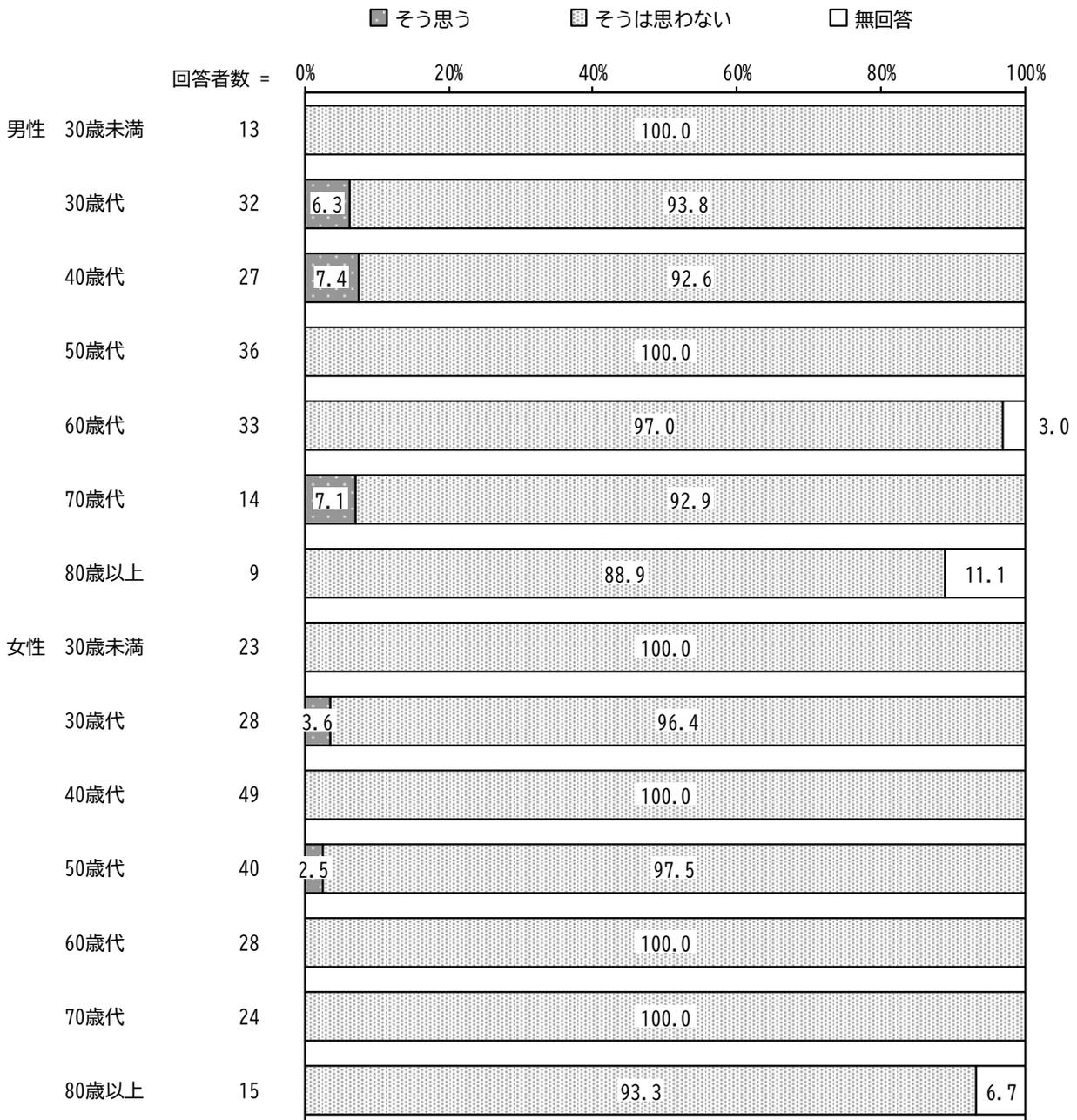
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性・年代別】

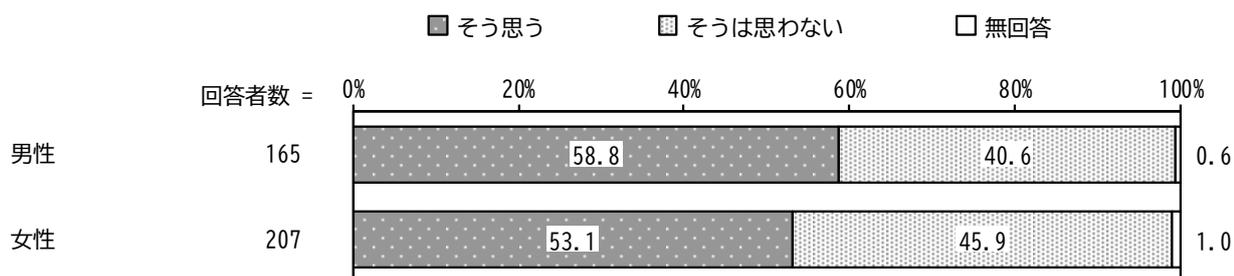
性・年代別にみると、男性では80歳以上から50歳代まで年代が下がるほど「そうは思わない」の割合が高くなっています。



#### ④子育てにおける父親と母親の役割は基本的に違いがある

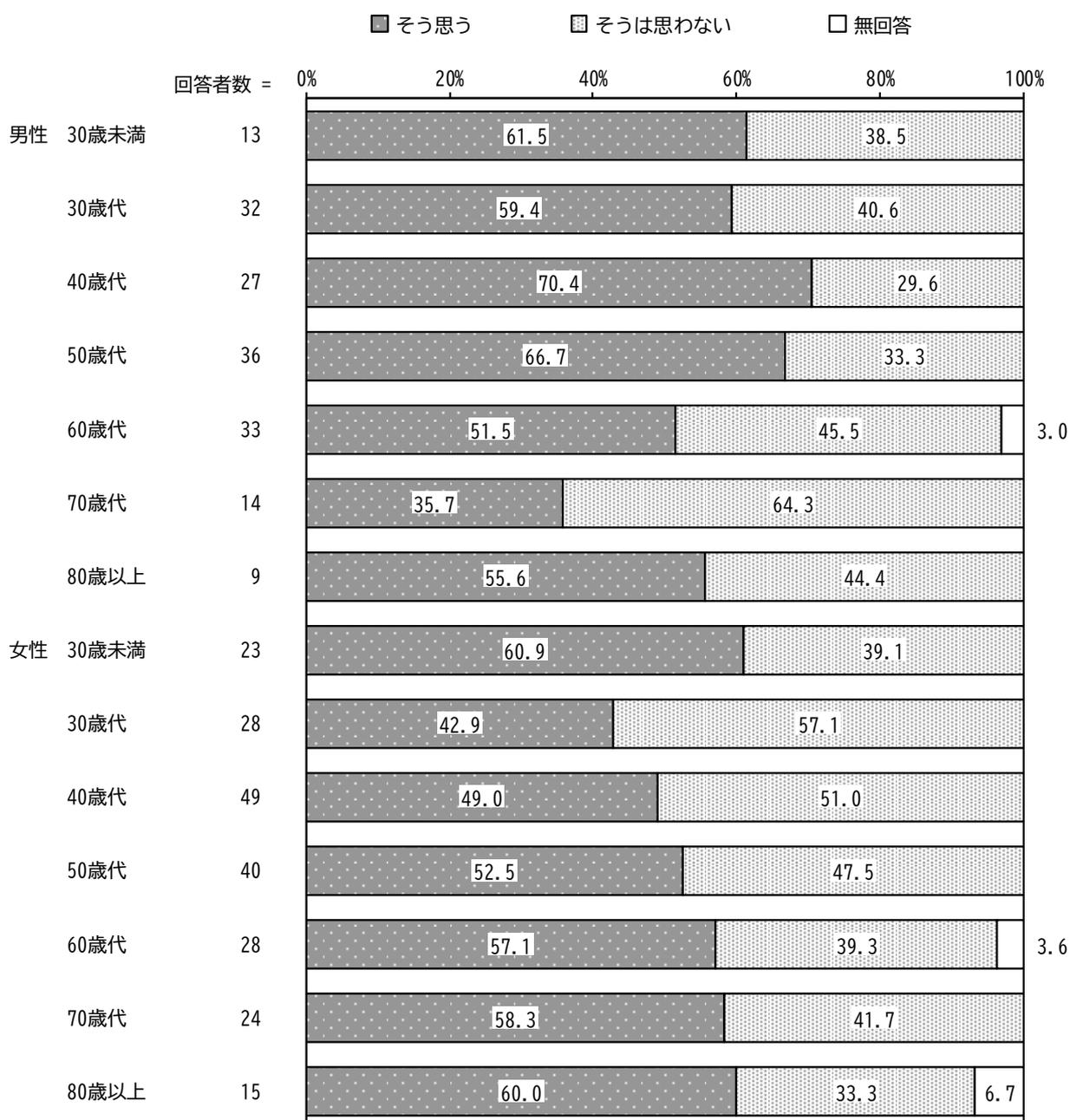
##### 【性別】

性別にみると、男性で「そう思う」の割合が高くなっています。



##### 【性・年代別】

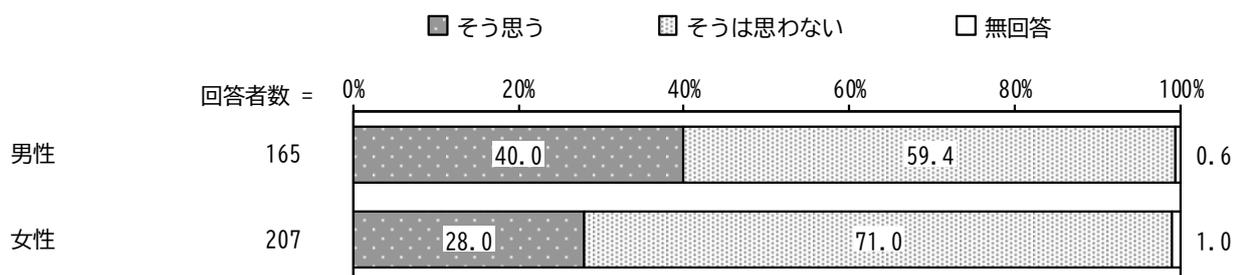
性・年代別にみると、男性では40歳代から70歳代まで年代が上がるほど「そうは思わない」の割合が高く、女性では30歳代から80歳以上まで年代が上がるほど「そう思う」の割合が高くなっています。



⑤乳幼児期（3歳くらいまで）は、母親は育児に専念した方がよい

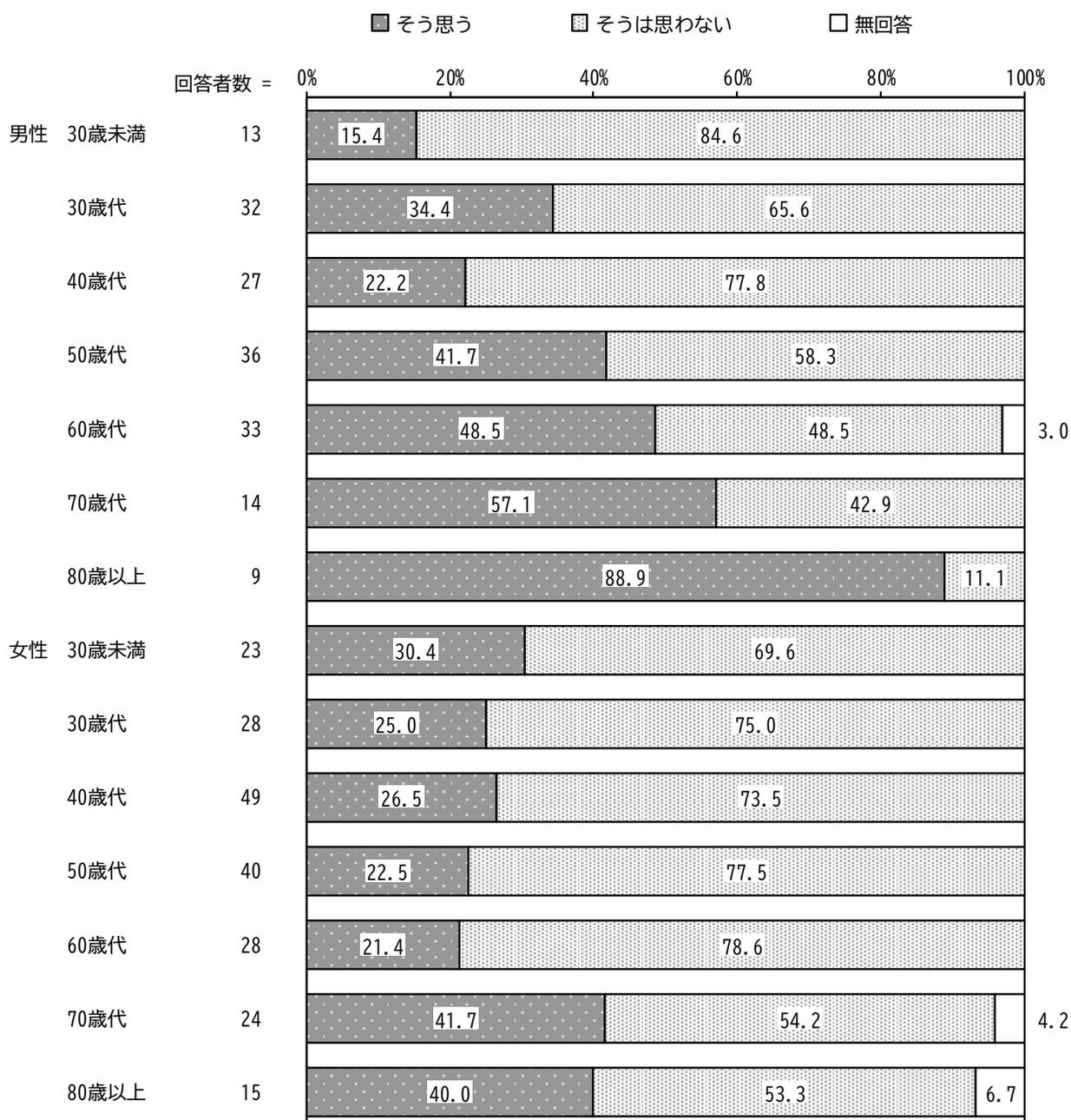
【性別】

性別にみると、男性で「そう思う」の割合が高くなっています。



【性・年代別】

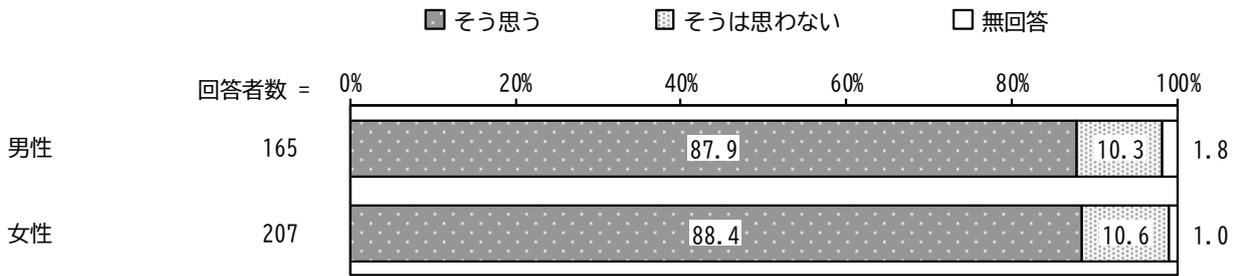
性・年代別にみると、男性では40歳代から80歳以上まで年代が上がるほど「そう思う」の割合が高く、女性では30歳未満から60歳代まで年代が上がるほど「そうは思わない」の割合が高い傾向にあります。



⑥父親も、母親と同じくらい子育てに関わる方がよい

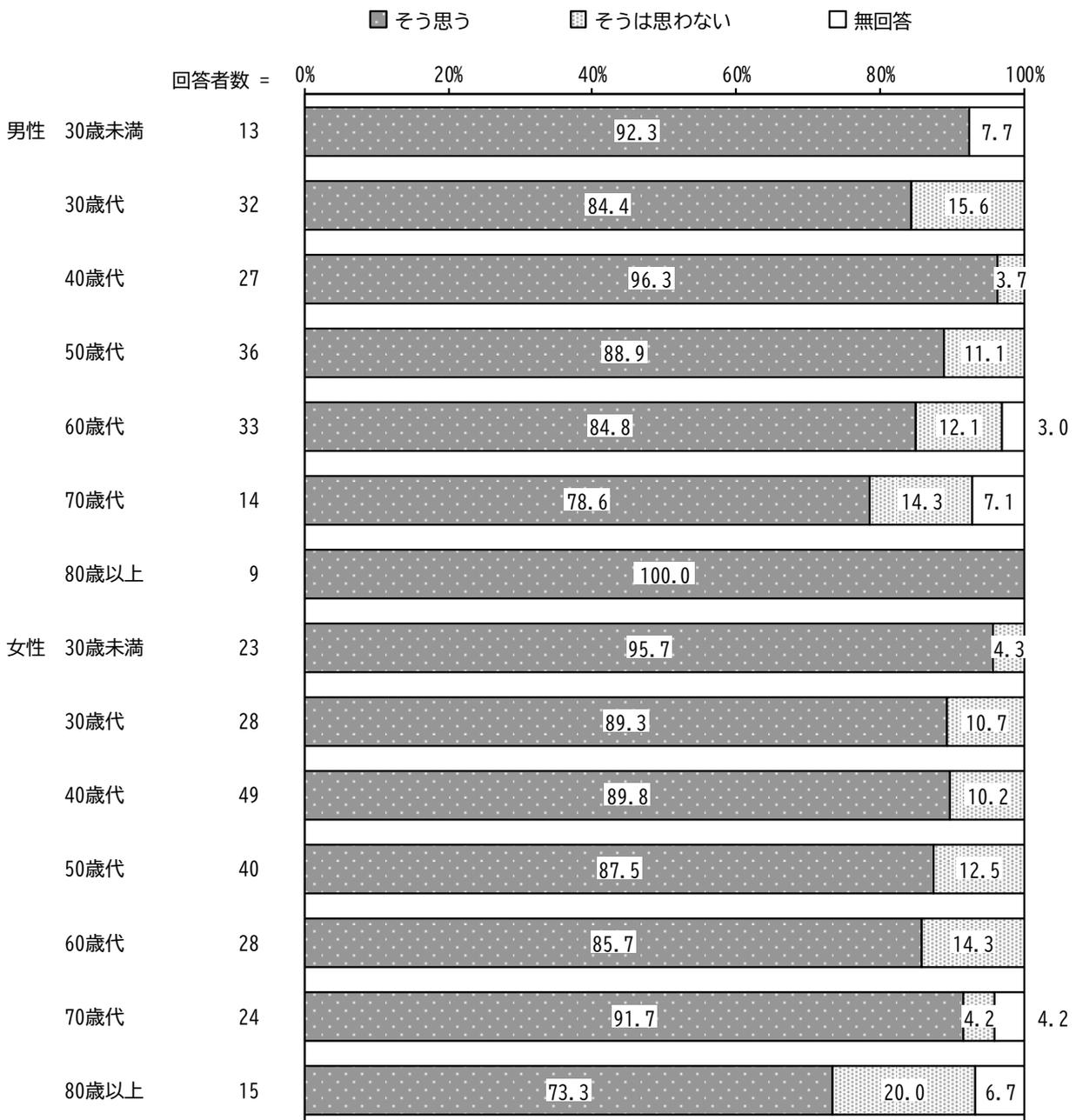
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性・年代別】

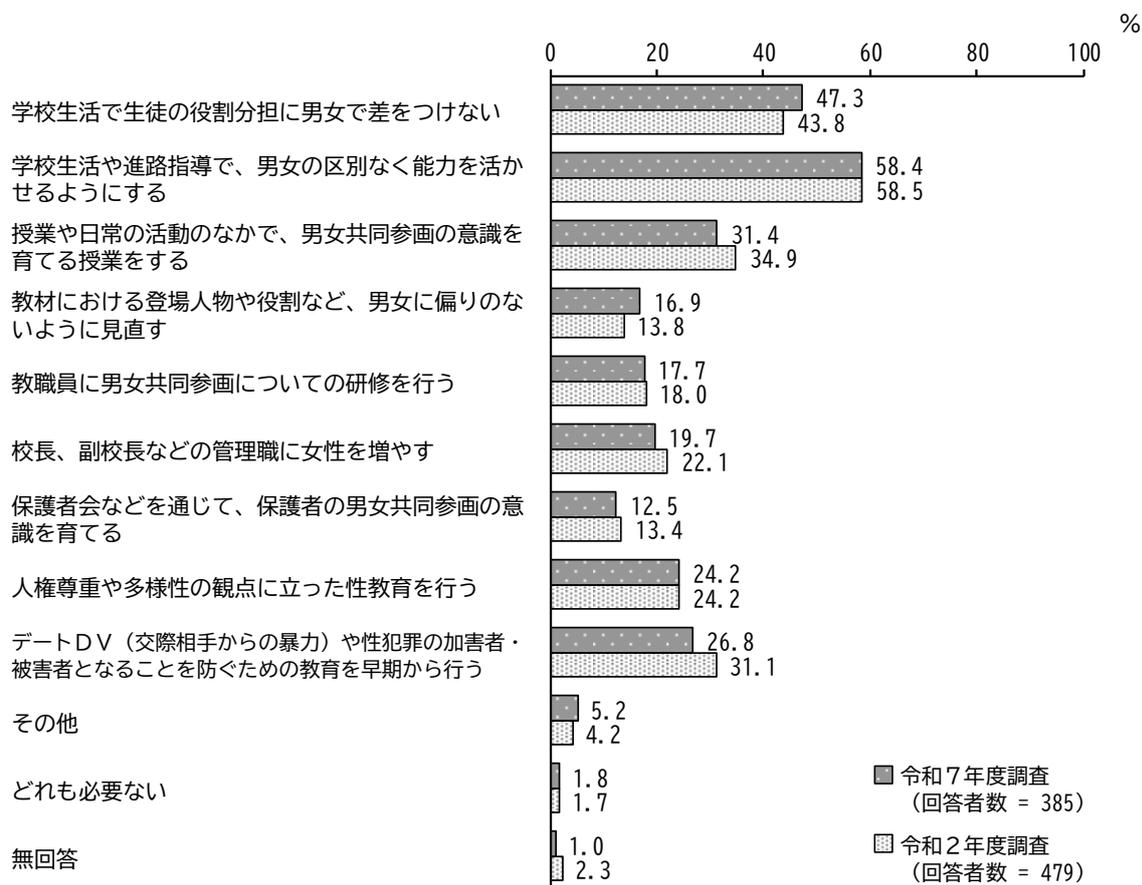
性・年代別にみると、男性では40歳代から70歳代まで年代が上がるほど、女性では30歳未満から60歳代まで年代が上がるほど「そうは思わない」の割合が高い傾向にあります。



問 14 「男女共同参画社会」とは、「男女が、互いにその人権を尊重しつつ喜びも責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる社会」ですが、あなたは現在の学校教育において、男女共同参画を実現するためにどのようなことに力を入れるとよいと考えますか。(〇は3つまで)

「学校生活や進路指導で、男女の区別なく能力を活かせるようにする」の割合が 58.4%と最も高く、次いで「学校生活で生徒の役割分担に男女で差をつけない」の割合が 47.3%、「授業や日常の活動のなかで、男女共同参画の意識を育てる授業をする」の割合が 31.4%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「学校生活で生徒の役割分担に男女で差をつけない」「学校生活や進路指導で、男女の区別なく能力を活かせるようにする」の割合が高く、女性で「校長、副校長などの管理職に女性を増やす」「デートDV（交際相手からの暴力）や性犯罪の加害者・被害者となることを防ぐための教育を早期から行う」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（件）	学校生活で生徒の役割分担に男女で差をつけない	学校生活や進路指導で、男女の区別なく能力を活かせるようにする	授業や日常の活動のなかで、男女共同参画の意識を育てる授業をする	教材における登場人物や役割など、男女に偏りのないように見直す	教職員に男女共同参画についての研修を行う	校長、副校長などの管理職に女性を増やす
全体	385	47.3	58.4	31.4	16.9	17.7	19.7
男性	165	51.5	60.6	29.7	15.8	18.2	15.8
女性	207	44.0	55.6	31.9	18.4	17.4	22.7

区分	保護者会などを通じて、保護者の男女共同参画の意識を育てる	人権尊重や多様性の観点に立った性教育を行う	デートDV（交際相手からの暴力）や性犯罪の加害者・被害者となることを防ぐための教育を早期から行う	その他	どれも必要ない	無回答
全体	12.5	24.2	26.8	5.2	1.8	1.0
男性	10.3	24.2	21.2	6.1	1.8	1.2
女性	14.5	24.2	30.9	4.8	1.9	1.0

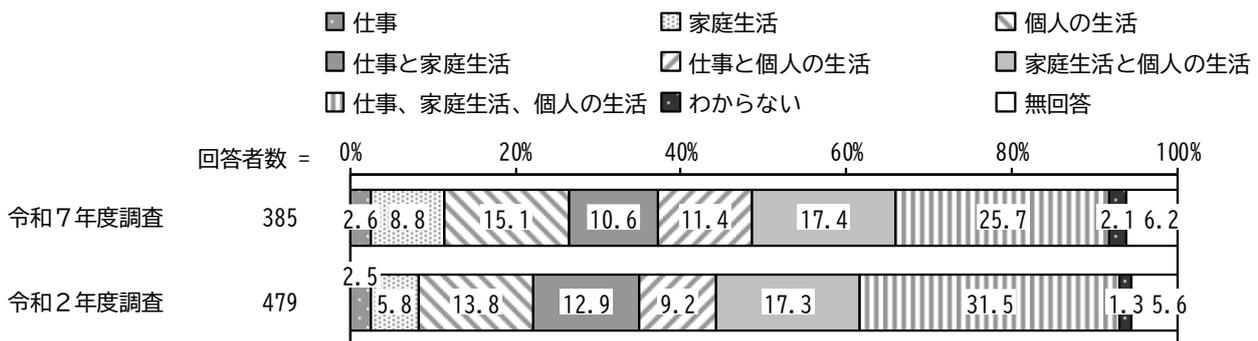
## (5) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 15 あなたは日頃の生活のなかで、仕事、家庭生活、個人の生活（地域活動、学習、趣味など）で優先したいものはどれですか。あなたの希望に最も近いものと、現在の状況（現実）を教えてください。  
（それぞれの回答欄に「仕事」～「わからない」を1つずつ記入してください）

### 希望

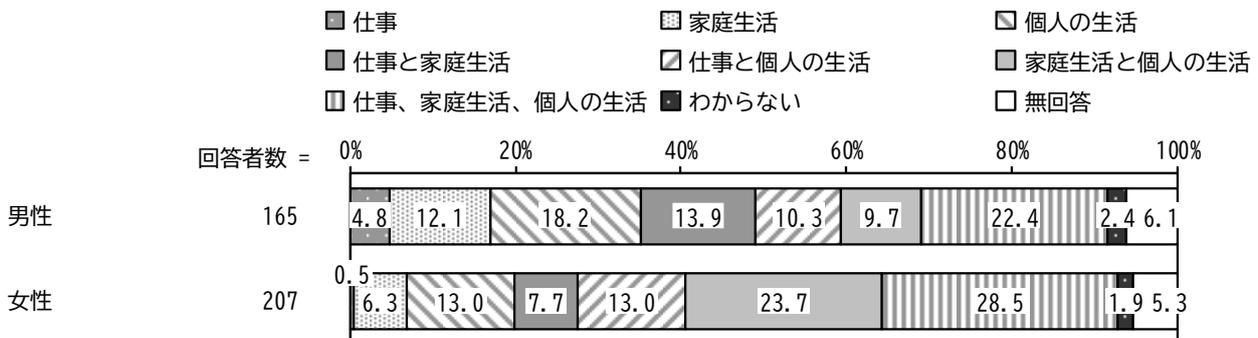
「仕事、家庭生活、個人の生活」の割合が 25.7%と最も高く、次いで「家庭生活と個人の生活」の割合が 17.4%、「個人の生活」の割合が 15.1%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「仕事、家庭生活、個人の生活」の割合が減少しています。



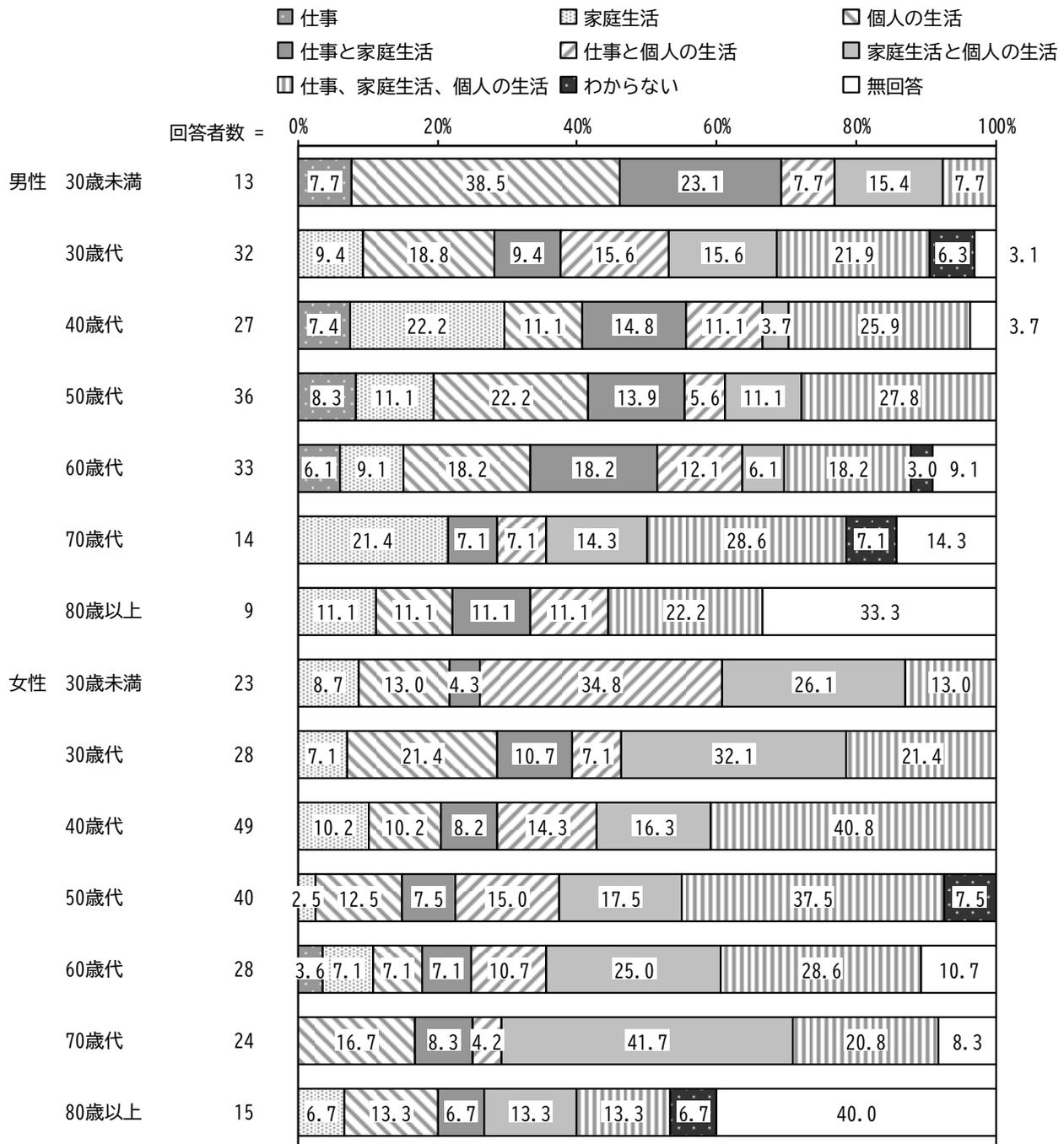
### 【性別】

性別にみると、男性で「家庭生活」「個人の生活」「仕事と家庭生活」の割合が高く、女性で「家庭生活と個人の生活」「仕事、家庭生活、個人の生活」の割合が高くなっています。



【性・年代別】

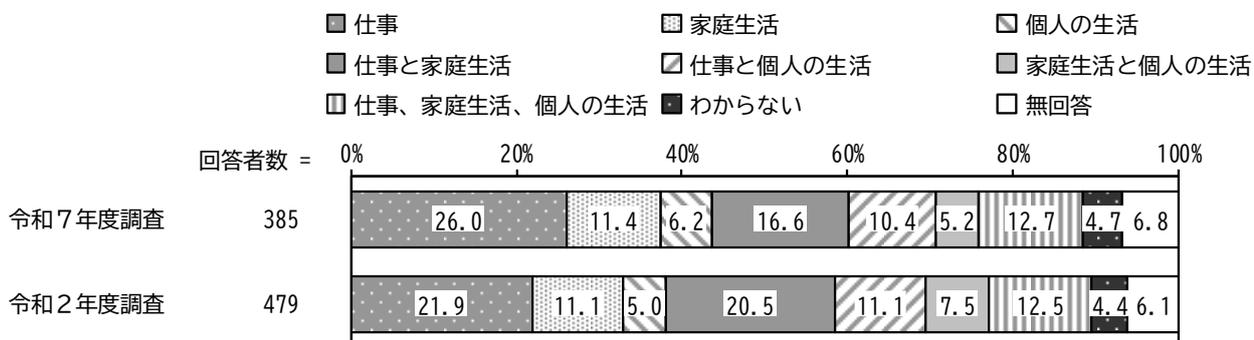
性・年代別にみると、男性では30歳未満から50歳代まで年代が上がるほど、女性では80歳以上から40歳代まで年代が下がるほど「仕事、家庭生活、個人の生活」の割合が高くなっています。また、女性30歳未満で「仕事と個人の生活」、女性70歳代で「家庭生活と個人の生活」の割合が高くなっています。



## 現実

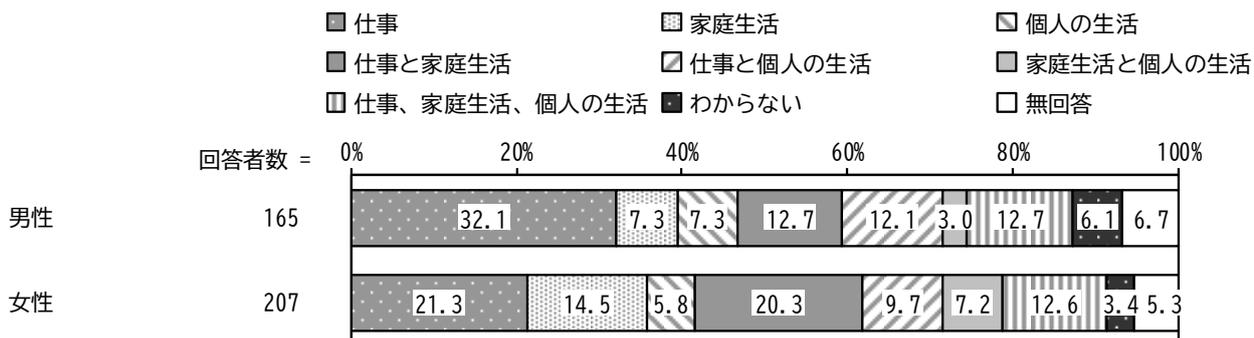
「仕事」の割合が26.0%と最も高く、次いで「仕事と家庭生活」の割合が16.6%、「仕事、家庭生活、個人の生活」の割合が12.7%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



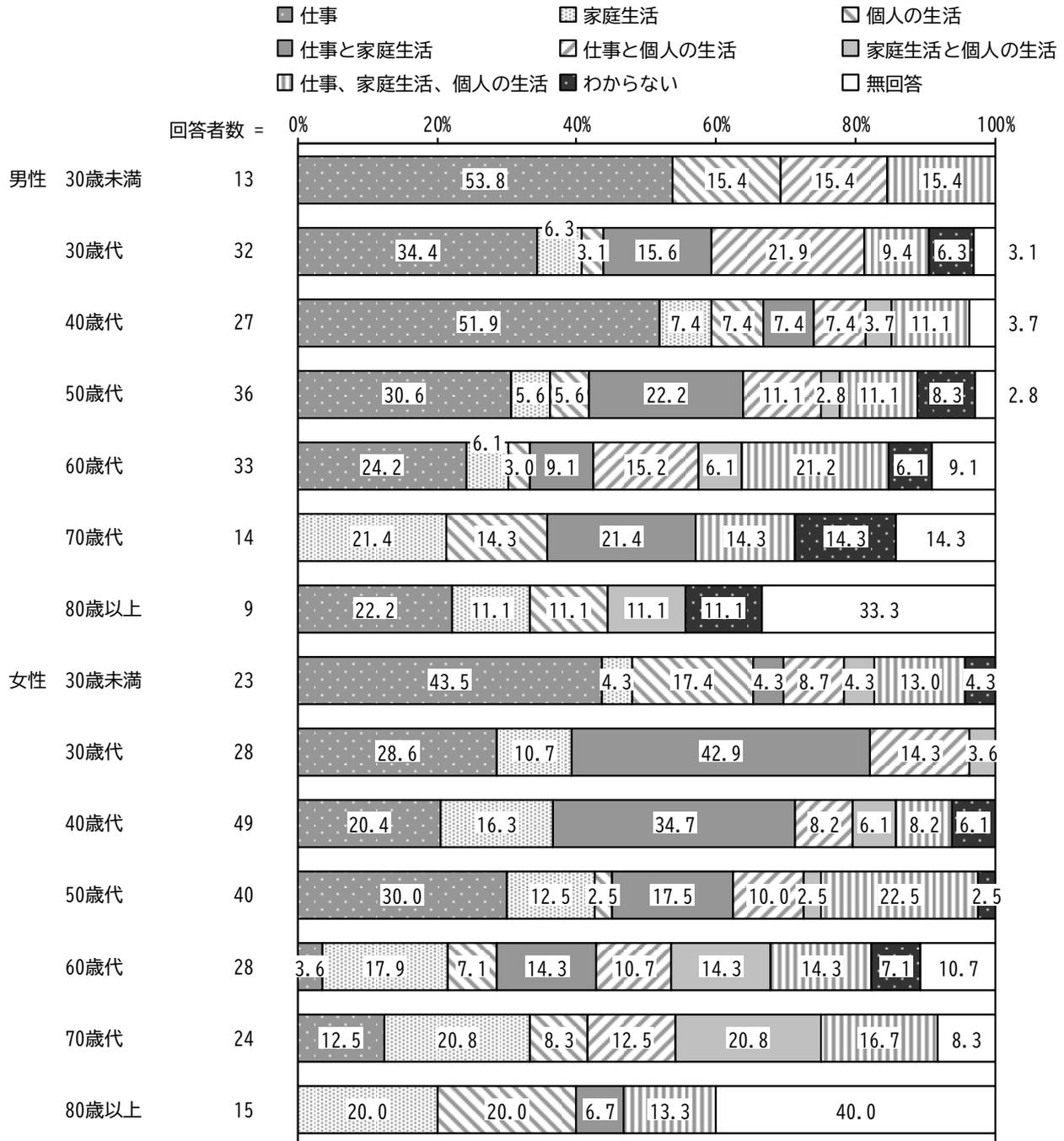
## 【性別】

性別にみると、男性で「仕事」の割合が高く、女性で「家庭生活」「仕事と家庭生活」の割合が高くなっています。



【性・年代別】

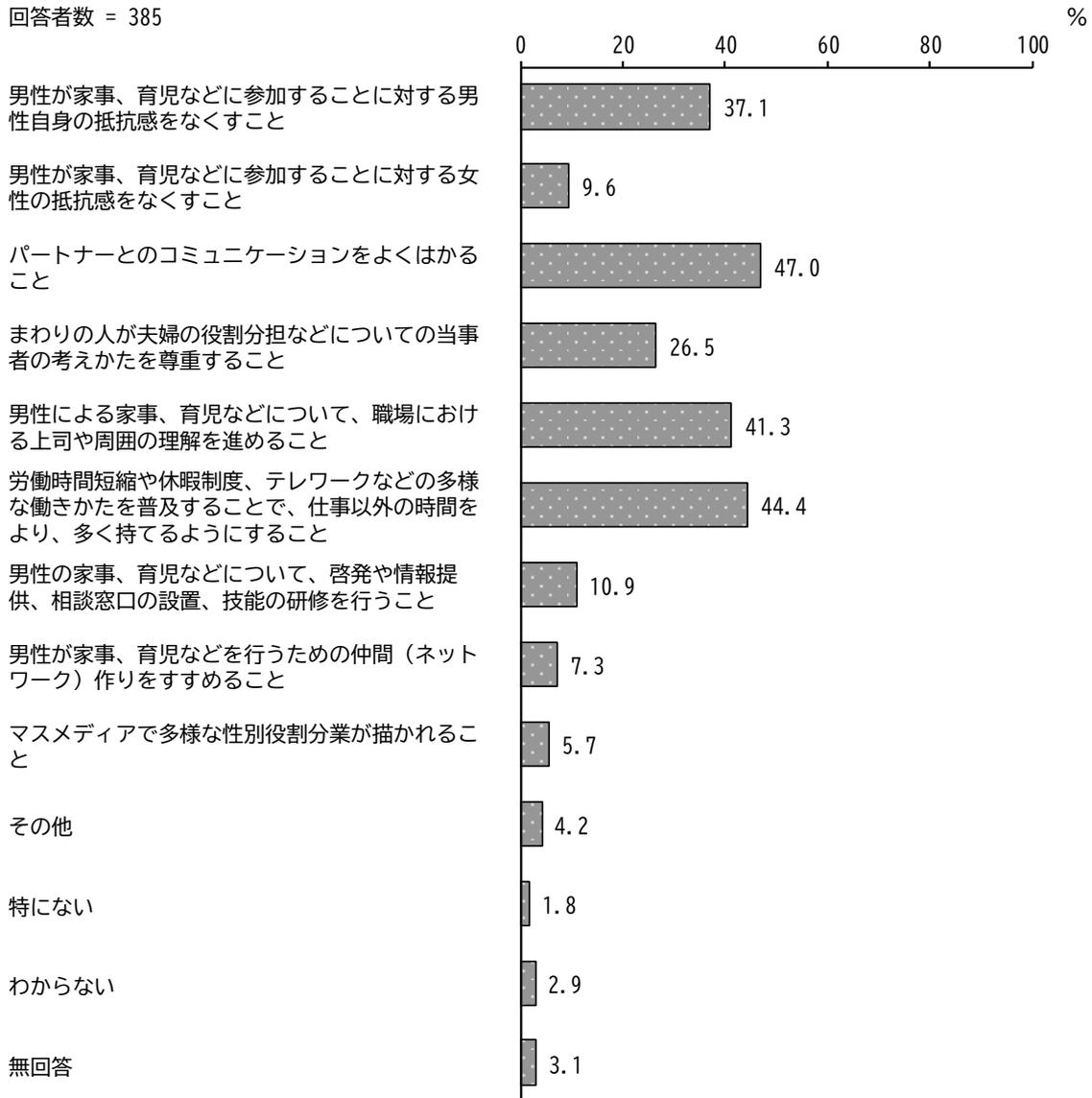
性・年代別にみると、男性では70歳代から40歳代まで年代が下がるほど「仕事」の割合が高く、女性では30歳代から80歳以上まで年代が上がるほど「個人の生活」の割合が高い傾向にあります。また、女性30歳代で「仕事と家庭生活」、男性30歳代で「仕事と個人の生活」の割合が高くなっています。



問16 今後、男性が家事、育児、介護などを積極的におこなっていくためには、特にどのようなことが必要だと思いますか。(〇は3つまで)

「パートナーとのコミュニケーションをよくはかること」の割合が47.0%と最も高く、次いで「労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどの多様な働きかたを普及することで、仕事以外の時間をより、多く持てるようにすること」の割合が44.4%、「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41.3%となっています。

回答者数 = 385



【性別】

性別にみると、男性で「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」の割合が高く、女性で「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こと」の割合が高くなっています。

単位：％

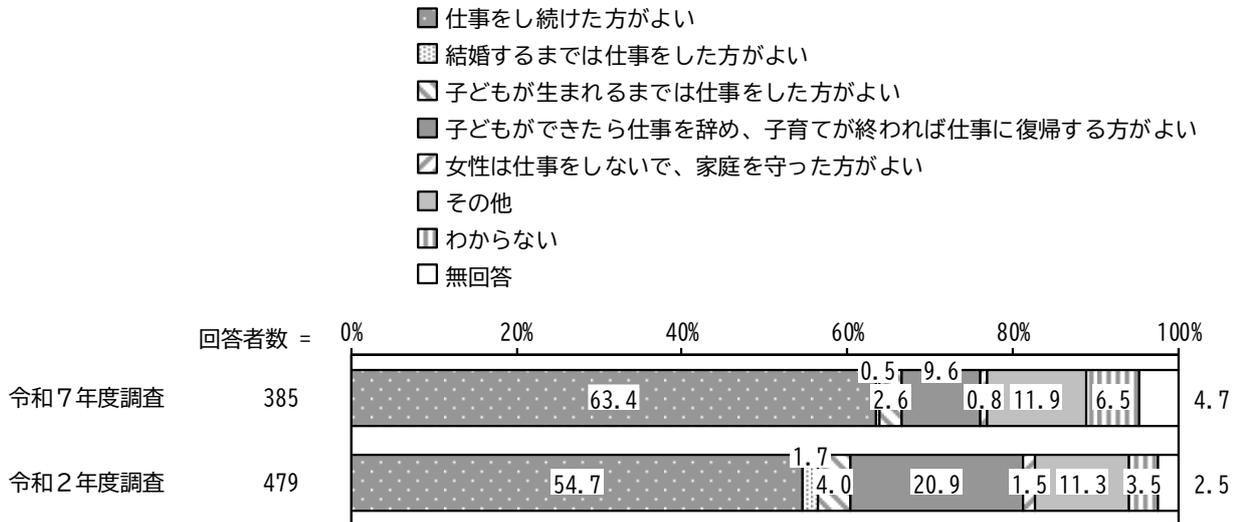
区分	回答者数(件)	男性が家事、育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと	男性が家事、育児などに参加することに対する女性の抵抗感をなくすこと	パートナーとのコミュニケーションをよくはかること	まわりの人が夫婦の役割分担などについての当事者の考えかたを尊重すること	男性による家事、育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること	労働時間短縮や休暇制度、テレワークなどの多様な働きかたを普及すること、仕事以外の時間をより、多く持てるようにすること
全体	385	37.1	9.6	47.0	26.5	41.3	44.4
男性	165	32.1	10.3	47.3	26.7	46.7	46.7
女性	207	40.6	9.2	45.4	26.6	37.7	42.5

区分	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	マスメディアで多様な性別役割分業が描かれること	その他	特にない	わからない	無回答
全体	10.9	7.3	5.7	4.2	1.8	2.9	3.1
男性	9.7	7.3	4.8	4.8	1.2	2.4	2.4
女性	12.6	7.2	6.8	3.4	2.4	3.4	2.9

問 17 あなたは、女性が仕事をするについて、どのように考えますか。(○は1つ)

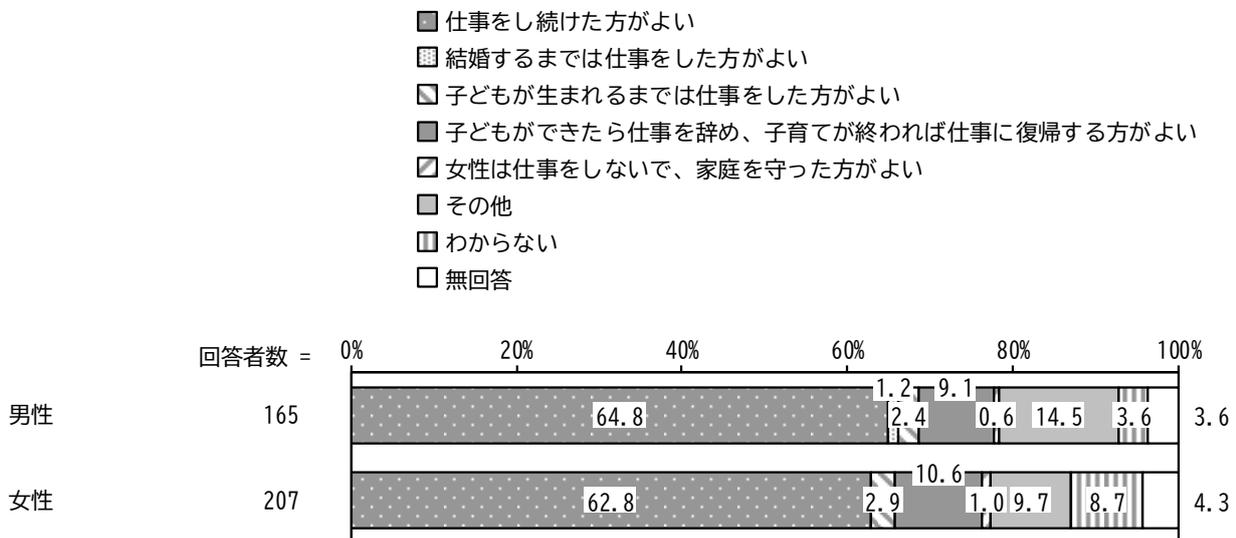
「仕事をし続けた方がよい」の割合が 63.4%と最も高くなっています。

令和2年度調査と比較すると、「仕事をし続けた方がよい」の割合が増加しています。一方、「子どもができたら仕事を辞め、子育てが終われば仕事に復帰する方がよい」の割合が減少しています。



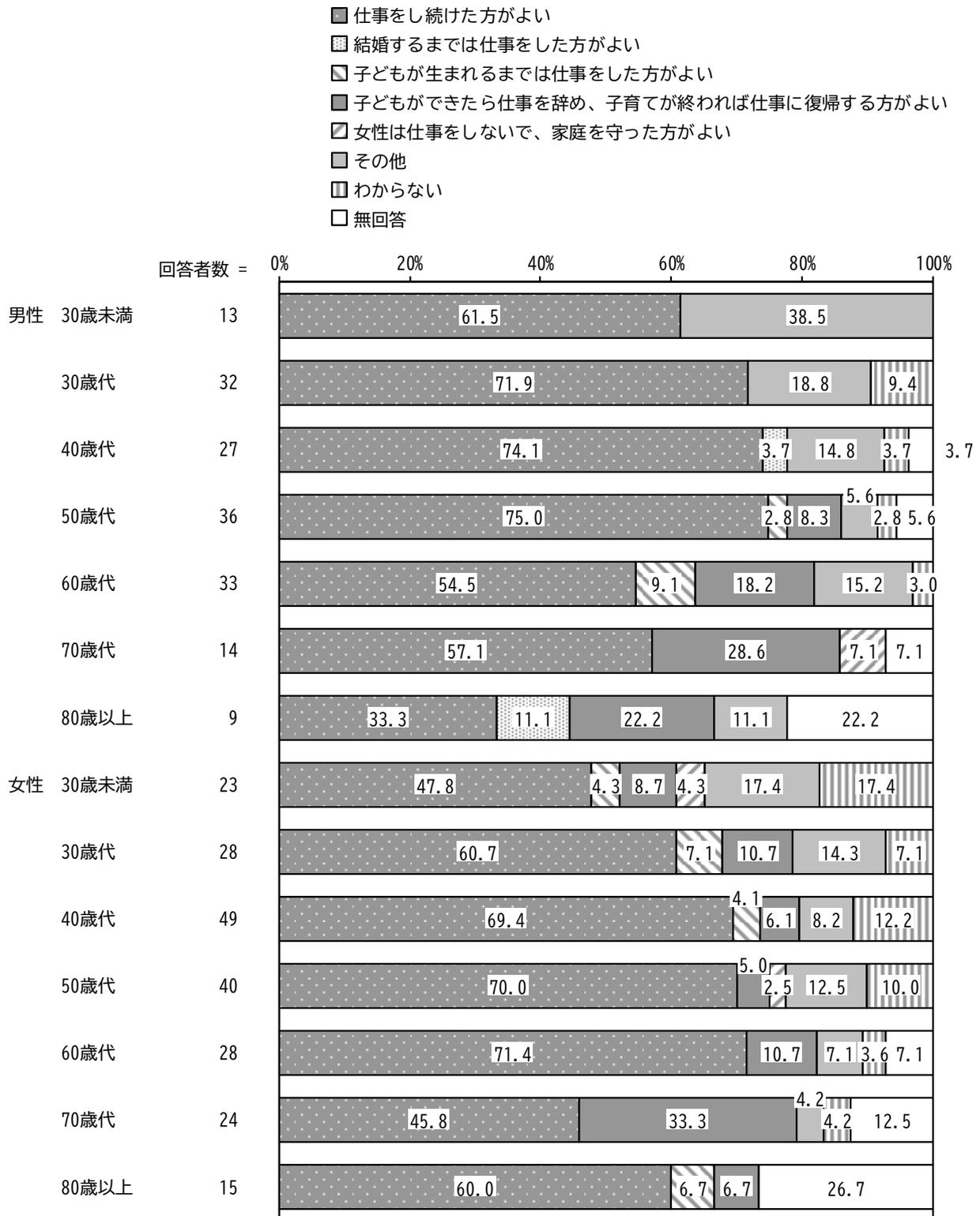
【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では30歳代から70歳代まで年代が上がるほど「子どもができたなら仕事を辞め、子育てが終われば仕事に復帰する方がよい」の割合が高い傾向にあり、女性では30歳未満から60歳代まで年代が上がるほど「仕事をし続けた方がよい」の割合が高くなっています。

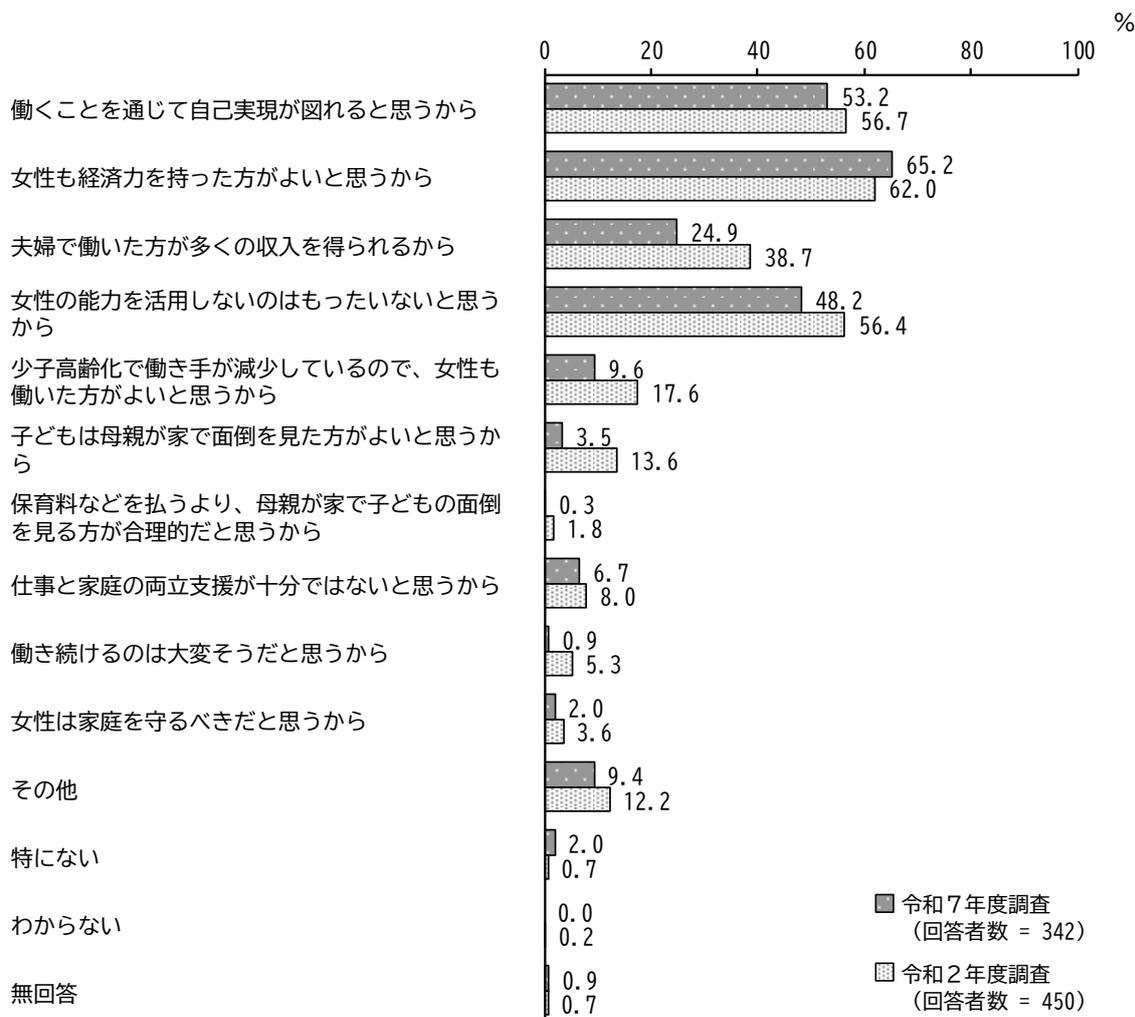


問 17で「仕事をし続けた方がよい」～「その他」を選択した方にお聞きします。

付問 17-1 あなたが、問 17 の回答のように考える理由は何ですか。(〇は3つまで)

「女性も経済力を持った方がよいと思うから」の割合が 65.2%と最も高く、次いで「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」の割合が 53.2%、「女性の能力を活用しないのはもったいないと思うから」の割合が 48.2%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから」「女性の能力を活用しないのはもったいないと思うから」「少子高齢化で働き手が減少しているのに、女性も働いた方がよいと思うから」「子どもは母親が家で面倒を見た方がよいと思うから」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性で「夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから」の割合が高く、女性で「女性も経済力を持った方がよいと思うから」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（件）	働くことを通じて自己実現が図れると思うから	女性も経済力を持った方がよいと思うから	夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから	女性の能力を活用しないのはもったいないと思うから	少子高齢化で働き手が減少しているので、女性も働いた方がよいと思うから	子どもは母親が家で面倒を見た方がよいと思うから	保育料などを払うより、母親が家で子どもの面倒を見る方が合理的だと思うから
全体	342	53.2	65.2	24.9	48.2	9.6	3.5	0.3
男性	153	54.9	54.2	30.7	49.7	11.1	2.0	0.7
女性	180	51.1	74.4	20.0	46.7	8.9	5.0	0.0

区分	仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから	働き続けるのは大変そうだと思うから	女性は家庭を守るべきだと思うから	その他	特にない	わからない	無回答
全体	6.7	0.9	2.0	9.4	2.0	0.0	0.9
男性	7.2	0.0	2.0	10.5	2.6	0.0	1.3
女性	6.7	1.1	2.2	8.3	1.7	0.0	0.0

【性・年代別】

性・年代別にみると、男性では40歳代から80歳以上まで年代が上がるほど「仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから」の割合が高い傾向にあり、女性では60歳代から30歳未満まで年代が下がるほど「夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから」の割合が高くなっています。また、男性40歳代、男性50歳代、女性30歳代で「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」の割合が高くなっています。

単位：％

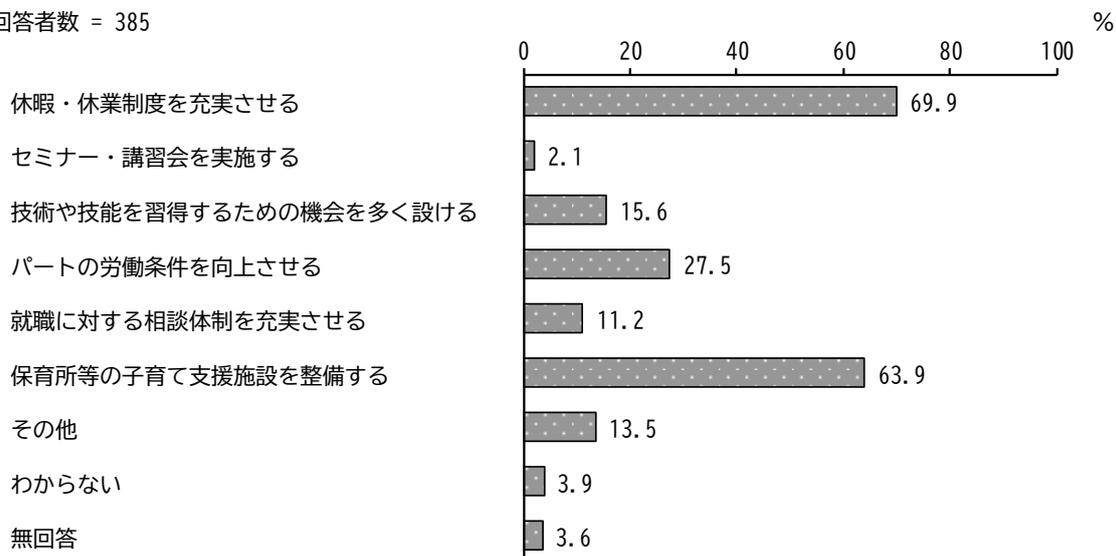
区分	回答者数(件)	働くことを通じて自己実現が図れると思うから	女性も経済力を持った方がよいと思うから	夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから	女性の能力を活用しないのはもったいないと思うから	少子高齢化で働き手が減少しているので、女性も働いた方がよいと思うから	子どもは母親が家で面倒を見た方がよいと思うから	保育料などを払うより、母親が家で子どもの面倒を見る方が合理的だと思うから
全体	342	53.2	65.2	24.9	48.2	9.6	3.5	0.3
男性 30歳未満	13	30.8	61.5	30.8	46.2	0.0	0.0	0.0
30歳代	29	37.9	62.1	55.2	37.9	10.3	3.4	3.4
40歳代	25	72.0	44.0	48.0	60.0	8.0	0.0	0.0
50歳代	33	69.7	54.5	15.2	57.6	15.2	3.0	0.0
60歳代	32	46.9	43.8	25.0	46.9	15.6	3.1	0.0
70歳代	13	69.2	76.9	0.0	61.5	7.7	0.0	0.0
80歳以上	7	42.9	57.1	28.6	28.6	14.3	0.0	0.0
女性 30歳未満	19	47.4	84.2	36.8	26.3	5.3	5.3	0.0
30歳代	26	69.2	69.2	30.8	34.6	3.8	7.7	0.0
40歳代	43	48.8	76.7	18.6	51.2	7.0	2.3	0.0
50歳代	36	55.6	69.4	16.7	44.4	2.8	5.6	0.0
60歳代	25	44.0	76.0	8.0	48.0	16.0	4.0	0.0
70歳代	20	40.0	80.0	20.0	60.0	20.0	5.0	0.0
80歳以上	11	45.5	63.6	9.1	72.7	18.2	9.1	0.0

区分	仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから	働き続けるのは大変そうだと思うから	女性は家庭を守るべきだと思うから	その他	特にない	わからない	無回答
全体	6.7	0.9	2.0	9.4	2.0	0.0	0.9
男性 30歳未満	0.0	0.0	0.0	15.4	15.4	0.0	0.0
30歳代	13.8	0.0	0.0	20.7	0.0	0.0	0.0
40歳代	0.0	0.0	0.0	8.0	0.0	0.0	0.0
50歳代	6.1	0.0	3.0	12.1	0.0	0.0	0.0
60歳代	9.4	0.0	3.1	3.1	6.3	0.0	6.3
70歳代	7.7	0.0	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0
80歳以上	14.3	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0
女性 30歳未満	21.1	0.0	0.0	10.5	0.0	0.0	0.0
30歳代	15.4	7.7	0.0	11.5	0.0	0.0	0.0
40歳代	0.0	0.0	4.7	7.0	4.7	0.0	0.0
50歳代	5.6	0.0	2.8	11.1	2.8	0.0	0.0
60歳代	0.0	0.0	0.0	12.0	0.0	0.0	0.0
70歳代	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
80歳以上	0.0	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0	0.0

問 18 女性が妊娠・出産・育児等を理由に仕事を辞めなくてもよいようにするためには、特  
にどのような支援や対策が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

「休暇・休業制度を充実させる」の割合が 69.9%と最も高く、次いで「保育所等の子育て支援施設  
を整備する」の割合が 63.9%、「パートの労働条件を向上させる」の割合が 27.5%となっています。

回答者数 = 385



【性別】

性別にみると、男性で「技術や技能を習得するための機会を多く設ける」の割合が高くなっています。

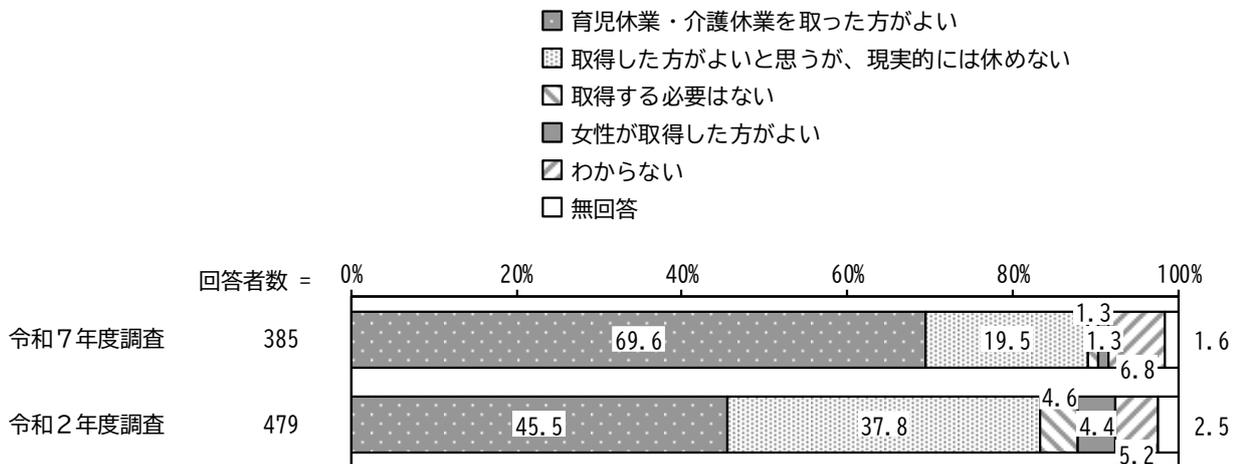
単位：%

区分	回答者数 (件)	休暇・休業制度を 充実させる	セミナー・講習会を 実施する	技術や技能を習得 するための機会を 多く設ける	パートの労働条件 を向上させる	就職に対する相談 体制を充実させる	保育所等の子育て 支援施設を整備す る	その他	わからない	無回答
全 体	385	69.9	2.1	15.6	27.5	11.2	63.9	13.5	3.9	3.6
男性	165	72.7	4.2	18.2	27.3	10.9	63.6	13.3	3.6	2.4
女性	207	68.6	0.5	13.0	27.5	11.6	64.3	14.0	3.9	3.9

問 19 育児休業や介護休業は男性も女性も取ることができる制度ですが、あなたは、それらの休暇を取得することについて、どのように思いますか。(〇は1つ)

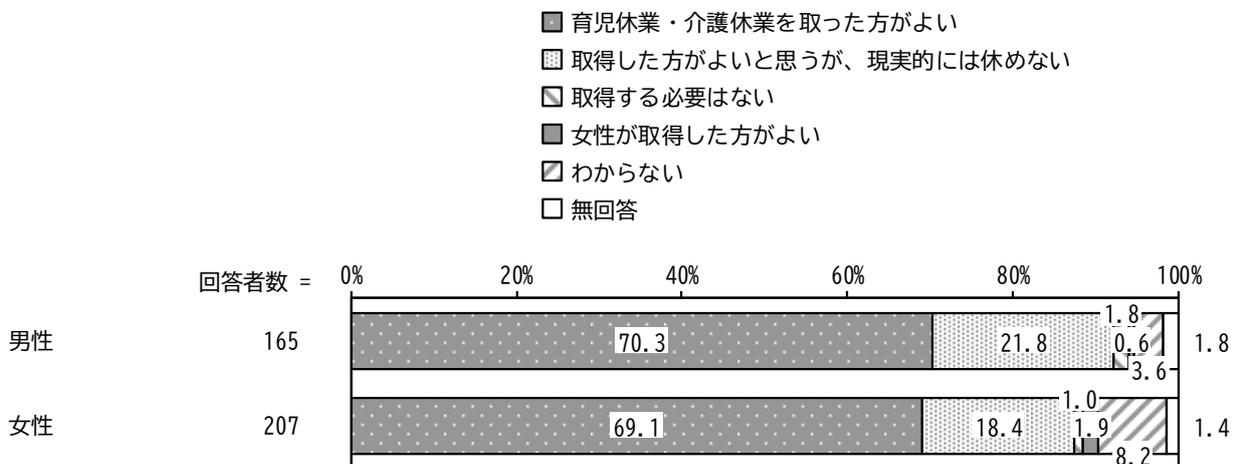
「育児休業・介護休業を取った方がよい」の割合が 69.6%と最も高く、次いで「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」の割合が 19.5%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「育児休業・介護休業を取った方がよい」の割合が増加しています。一方、「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

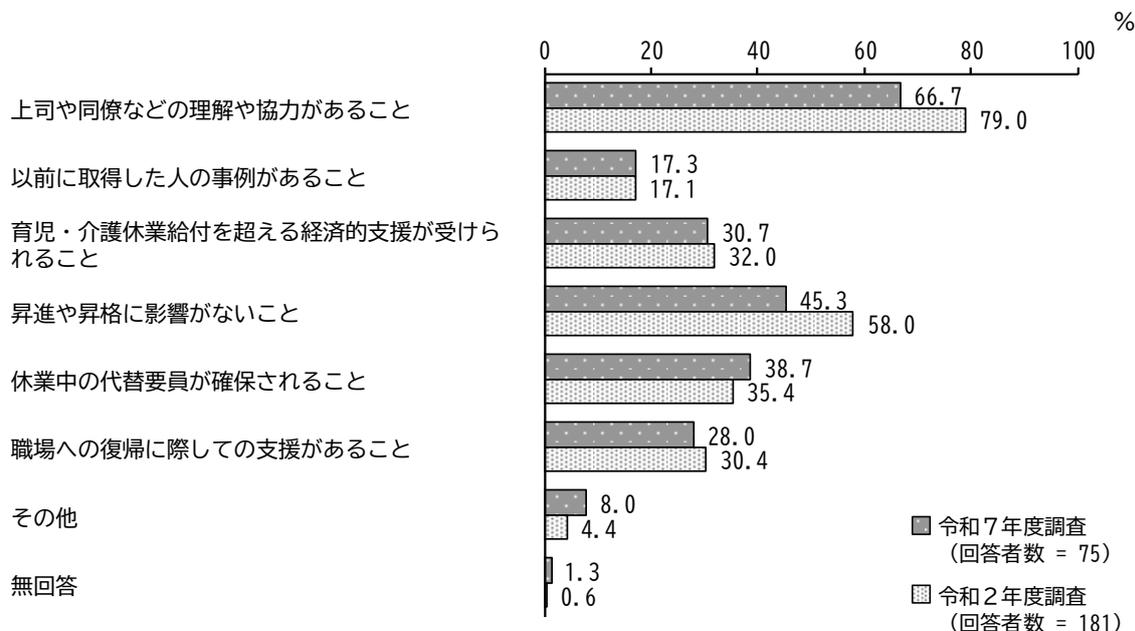


問 19 で「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」を選択した方にお聞きします。

付問 19-1 具体的にどのような条件があれば、取得できると思いますか。(○は3つまで)

「上司や同僚などの理解や協力があること」の割合が 66.7%と最も高く、次いで「昇進や昇格に影響がないこと」の割合が 45.3%、「休業中の代替要員が確保されること」の割合が 38.7%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「上司や同僚などの理解や協力があること」「昇進や昇格に影響がないこと」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性で「上司や同僚などの理解や協力があること」の割合が高く、女性で「以前に取得した人の事例があること」「休業中の代替要員が確保されること」「職場への復帰に際しての支援があること」の割合が高くなっています。

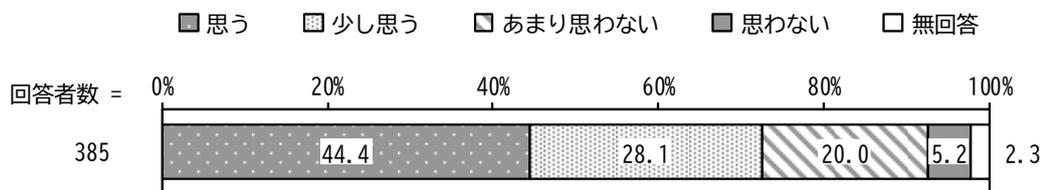
単位：%

区分	回答者数 (件)	上司や同僚などの理解や協力があること	以前に取得した人の事例があること	育児・介護休業給付を超える経済的支援が受けられること	昇進や昇格に影響がないこと	休業中の代替要員が確保されること	職場への復帰に際しての支援があること	その他	無回答
全体	75	66.7	17.3	30.7	45.3	38.7	28.0	8.0	1.3
男性	36	80.6	13.9	33.3	47.2	33.3	22.2	8.3	0.0
女性	38	55.3	21.1	28.9	44.7	44.7	34.2	7.9	0.0

## (6) DV（ドメスティック・バイオレンス）や人権について

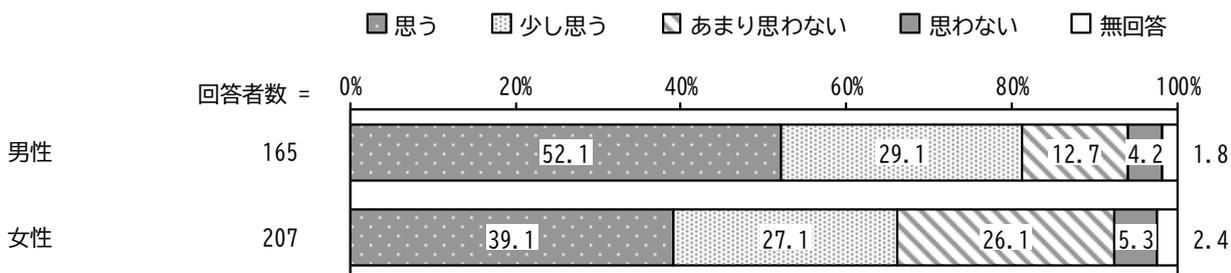
問 20 DV（配偶者や親密な間柄での暴力）被害や児童・高齢者虐待、いじめなど、人権を侵害する行為が社会問題となっています。あなたの周りでは、人権が尊重されている社会だと思いますか。（○は1つ）

「思う」の割合が44.4%と最も高く、次いで「少し思う」の割合が28.1%、「あまり思わない」の割合が20.0%となっています。



### 【性別】

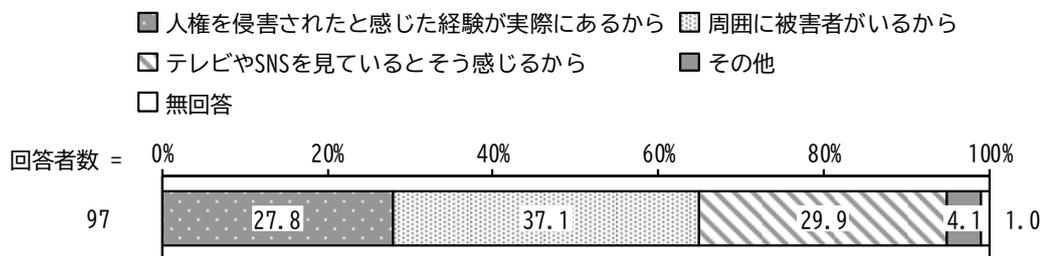
性別にみると、男性で「思う」の割合が高く、女性で「あまり思わない」の割合が高くなっています。



問 19 で「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」を選択した方にお聞きします。

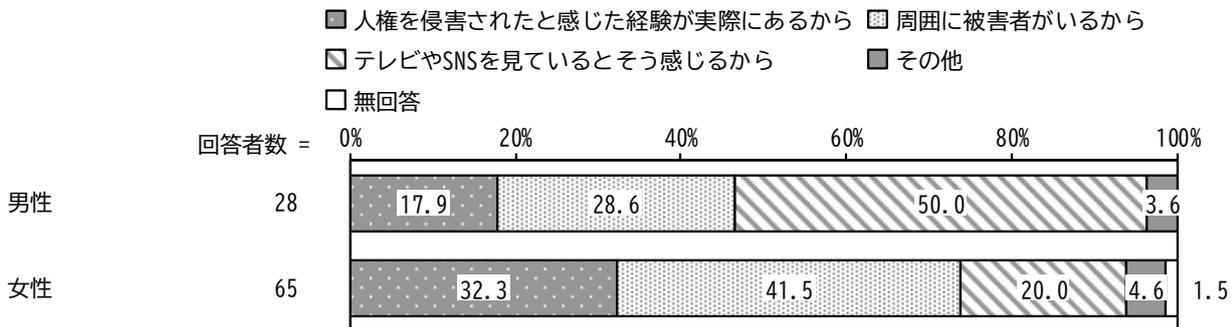
付問 20-1 人権が尊重されていないと感じる理由は何ですか。（○は1つ）

「人権を侵害されたと感じた経験が実際にあるから」の割合が27.8%、「周囲に被害者がいるから」の割合が37.1%、「テレビやSNSを見ているとそう感じるから」の割合が29.9%となっています。



【性別】

性別にみると、男性で「テレビや SNS を見ているとそう感じるから」の割合が高く、女性で「人権を侵害されたと感じた経験が実際にあるから」「周囲に被害者がいるから」の割合が高くなっています。

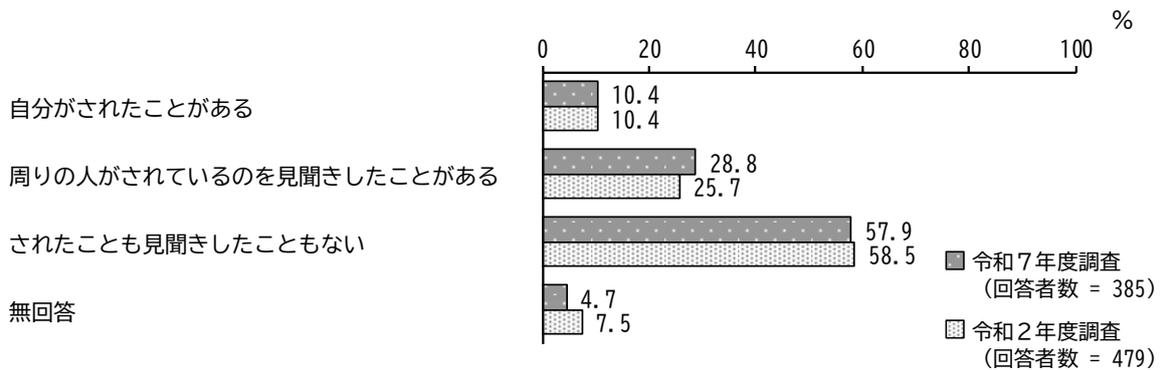


問 21 (ア) あなたは、これまでに配偶者やパートナーから、次の項目①～⑩のような行為をされたことや見聞きしたことはありますか。  
(それぞれの項目について数字に○を2つまで)

①殴る、蹴る、突き飛ばす、物を投げつけるなど、暴力行為を受けた

「自分がされたことがある」の割合が 10.4%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 28.8%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 57.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「されたことも見聞きしたこともない」の割合が高く、女性で「自分がされたことがある」「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が高くなっています。

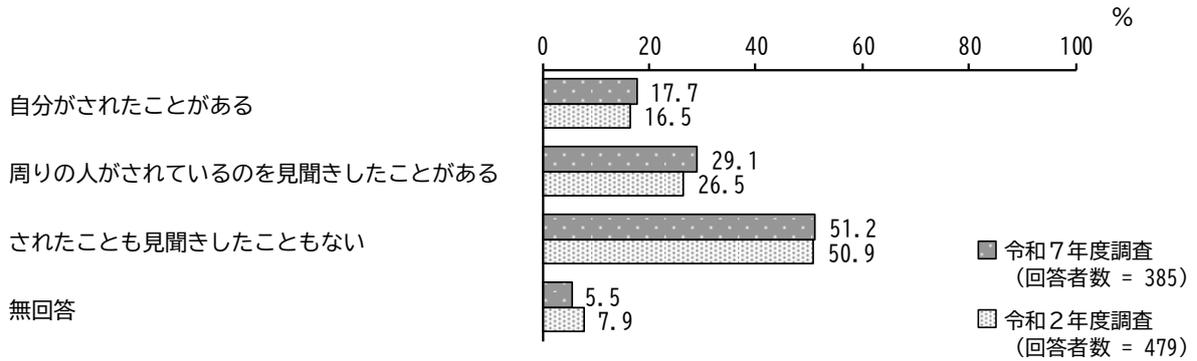
単位：%

区分	回答者数 (件)	自分がされたことがある	周りの人がされているのを見聞きしたことがある	されたことも見聞きしたこともない	無回答
全体	385	10.4	28.8	57.9	4.7
男性	165	5.5	24.2	67.3	3.6
女性	207	13.5	32.9	51.7	4.3

②大声でどなられる、命令される、脅されるなど、恐怖を感じる言葉を言われた

「自分がされたことがある」の割合が 17.7%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 29.1%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 51.2%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「されたことも見聞きしたこともない」の割合が高く、女性で「自分がされたことがある」「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が高くなっています。

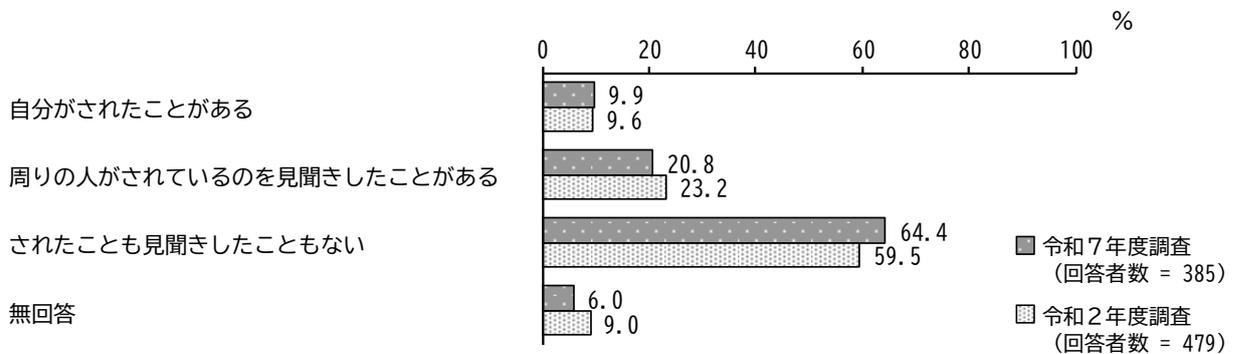
単位：%

区分	回答者数 (件)	自分がされたことがある	周りの人がされているのを見聞きしたことがある	されたことも見聞きしたこともない	無回答
全体	385	17.7	29.1	51.2	5.5
男性	165	10.9	25.5	60.6	4.8
女性	207	22.2	31.9	45.4	4.8

③「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」など、傷つく言葉を言われた

「自分がされたことがある」の割合が 9.9%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 20.8%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 64.4%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「されたことも見聞きしたこともない」の割合が高く、女性で「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が高くなっています。

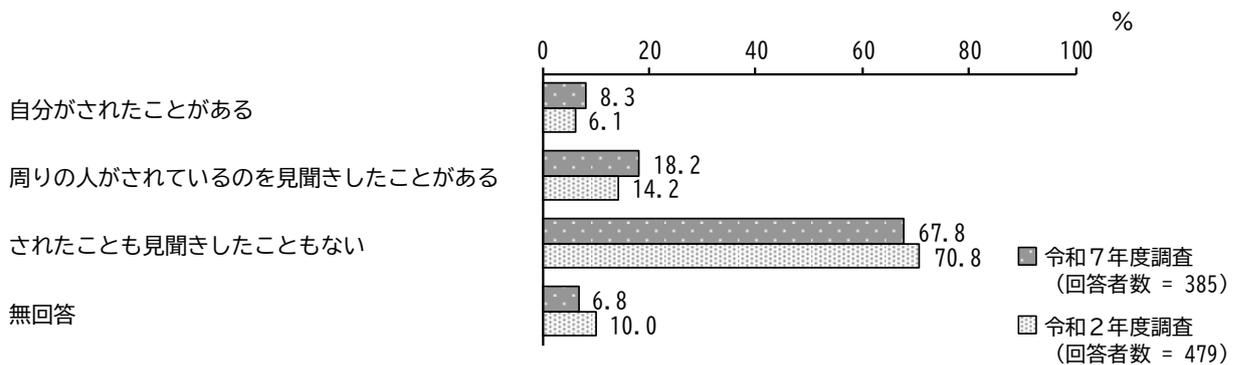
単位：％

区分	回答者数 (件)	自分がされたこと がある	周りの人がされて いるのを見聞きし たことがある	されたことも見聞 きしたこともない	無回答
全 体	385	9.9	20.8	64.4	6.0
男性	165	6.7	13.9	74.5	4.8
女性	207	11.6	26.1	58.0	5.8

④長期間に渡って無視し続けられた

「自分がされたことがある」の割合が 8.3%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 18.2%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 67.8%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

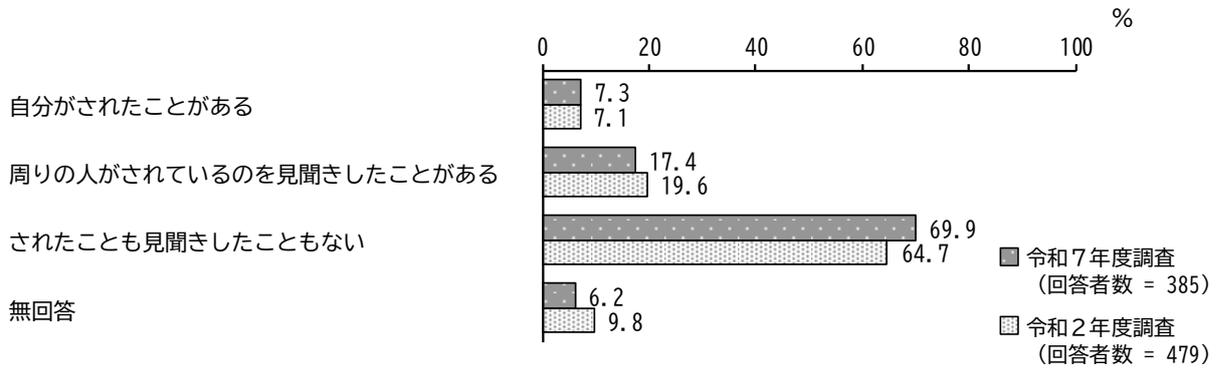
単位：％

区分	回答者数 (件)	自分がされたこと がある	周りの人がされて いるのを見聞きし たことがある	されたことも見聞 きしたこともない	無回答
全 体	385	8.3	18.2	67.8	6.8
男性	165	8.5	15.8	70.9	5.5
女性	207	8.2	20.3	66.2	6.3

⑤家族や友人との関わりや、通勤・通学・遊びのため外出するのを制限された

「自分がされたことがある」の割合が 7.3%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 17.4%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 69.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が増加しています。



【性別】

性別にみると、男性で「されたことも見聞きしたこともない」の割合が高く、女性で「自分がされたことがある」「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が高くなっています。

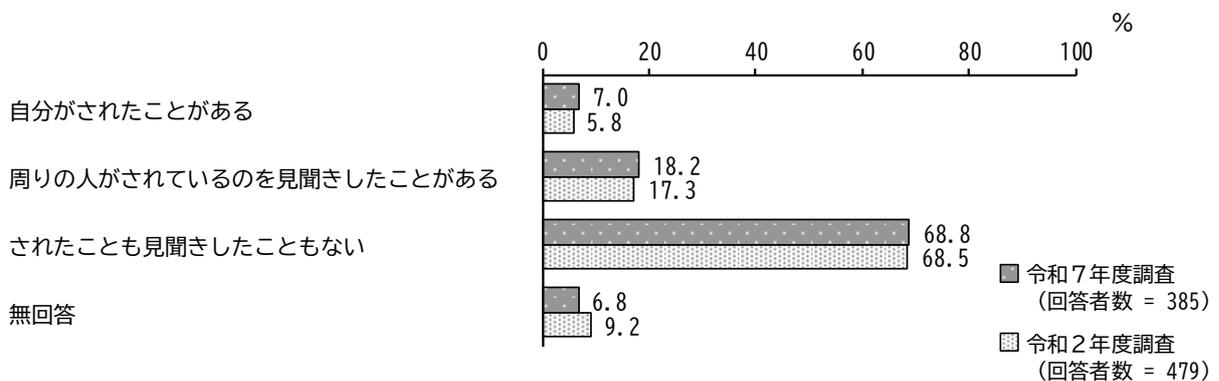
単位：%

区分	回答者数 (件)	自分がされたことがある	周りの人がされているのを見聞きしたことがある	されたことも見聞きしたこともない	無回答
全体	385	7.3	17.4	69.9	6.2
男性	165	3.0	10.9	81.8	4.2
女性	207	11.1	21.7	62.3	6.3

⑥交友関係や電話・メールなどを細かく監視された

「自分がされたことがある」の割合が 7.0%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 18.2%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 68.8%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「されたことも見聞きしたこともない」の割合が高く、女性で「自分がされたことがある」の割合が高くなっています。

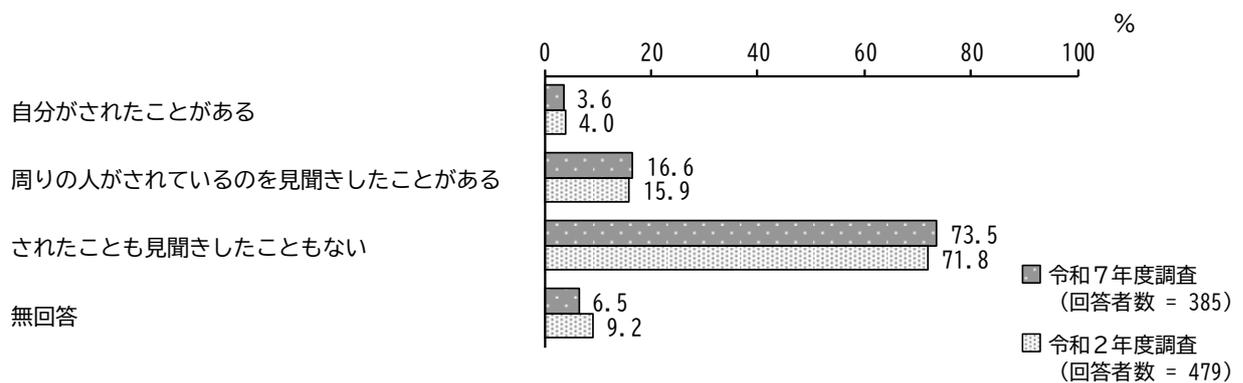
単位：％

区分	回答者数 (件)	自分がされたこと がある	周りの人がされて いるのを見聞きし たことがある	されたことも見聞 きしたこともない	無回答
全 体	385	7.0	18.2	68.8	6.8
男性	165	4.2	17.6	73.9	4.8
女性	207	9.2	18.8	66.2	6.8

⑦必要な生活費を渡されなかったり、自由にお金を使えないようにされた

「自分がされたことがある」の割合が 3.6%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 16.6%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 73.5%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「されたことも見聞きしたこともない」の割合が高く、女性で「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が高くなっています。

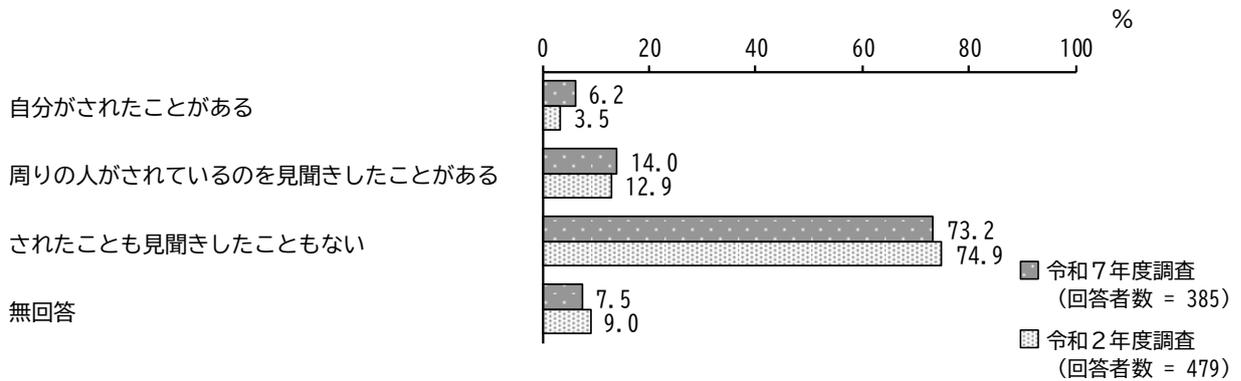
単位：％

区分	回答者数 (件)	自分がされたこと がある	周りの人がされて いるのを見聞きし たことがある	されたことも見聞 きしたこともない	無回答
全 体	385	3.6	16.6	73.5	6.5
男性	165	1.8	11.5	82.4	4.2
女性	207	4.3	20.8	68.6	6.8

⑧いやがっているのに性的な行為を強要されたり、避妊に協力してもらえなかった

「自分がされたことがある」の割合が 6.2%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 14.0%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 73.2%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「されたことも見聞きしたこともない」の割合が高く、女性で「自分がされたことがある」の割合が高くなっています。

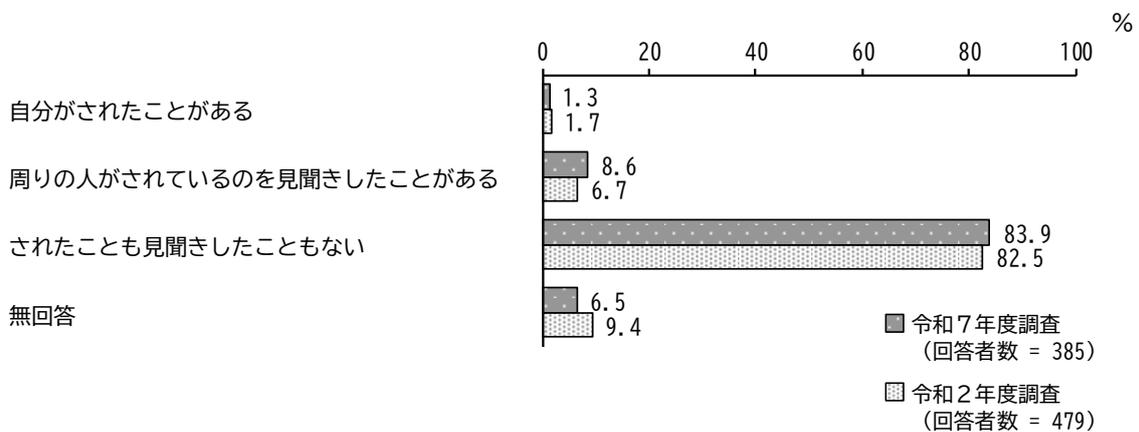
単位：%

区分	回答者数 (件)	自分がされたことがある	周りの人がされているのを見聞きしたことがある	されたことも見聞きしたこともない	無回答
全体	385	6.2	14.0	73.2	7.5
男性	165	1.2	13.3	80.0	5.5
女性	207	10.1	14.0	69.6	7.7

⑨アダルトビデオやポルノ雑誌を無理に見させられた

「自分がされたことがある」の割合が 1.3%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 8.6%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 83.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

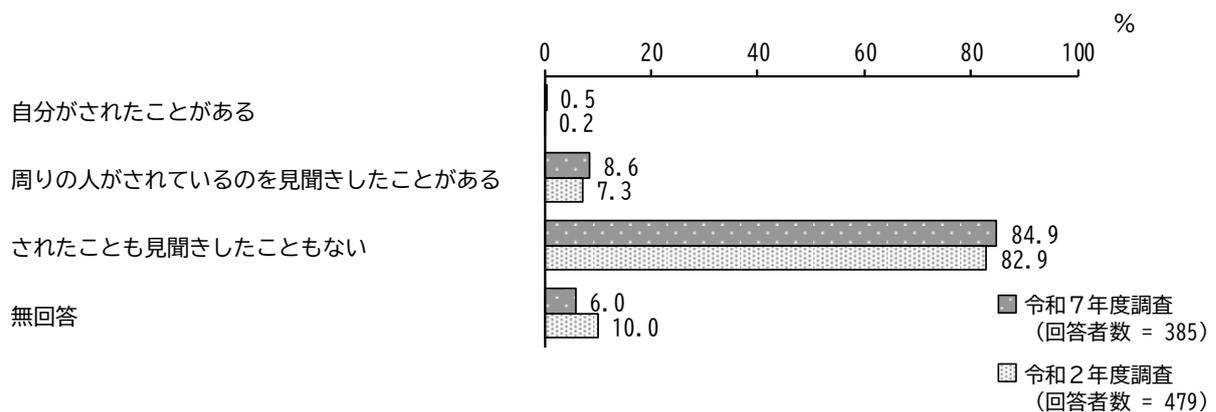
単位：％

区分	回答者数 (件)	自分がされたこと がある	周りの人がされて いるのを見聞きし たことがある	されたことも見聞 きしたこともない	無回答
全 体	385	1.3	8.6	83.9	6.5
男性	165	0.6	7.9	86.7	4.8
女性	207	1.9	8.7	83.6	6.3

⑩別れた恋人や配偶者に対する報復として、わいせつな写真や映像を、インターネットなどで不特定多数に配布・公開された

「自分がされたことがある」の割合が 0.5%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 8.6%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 84.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

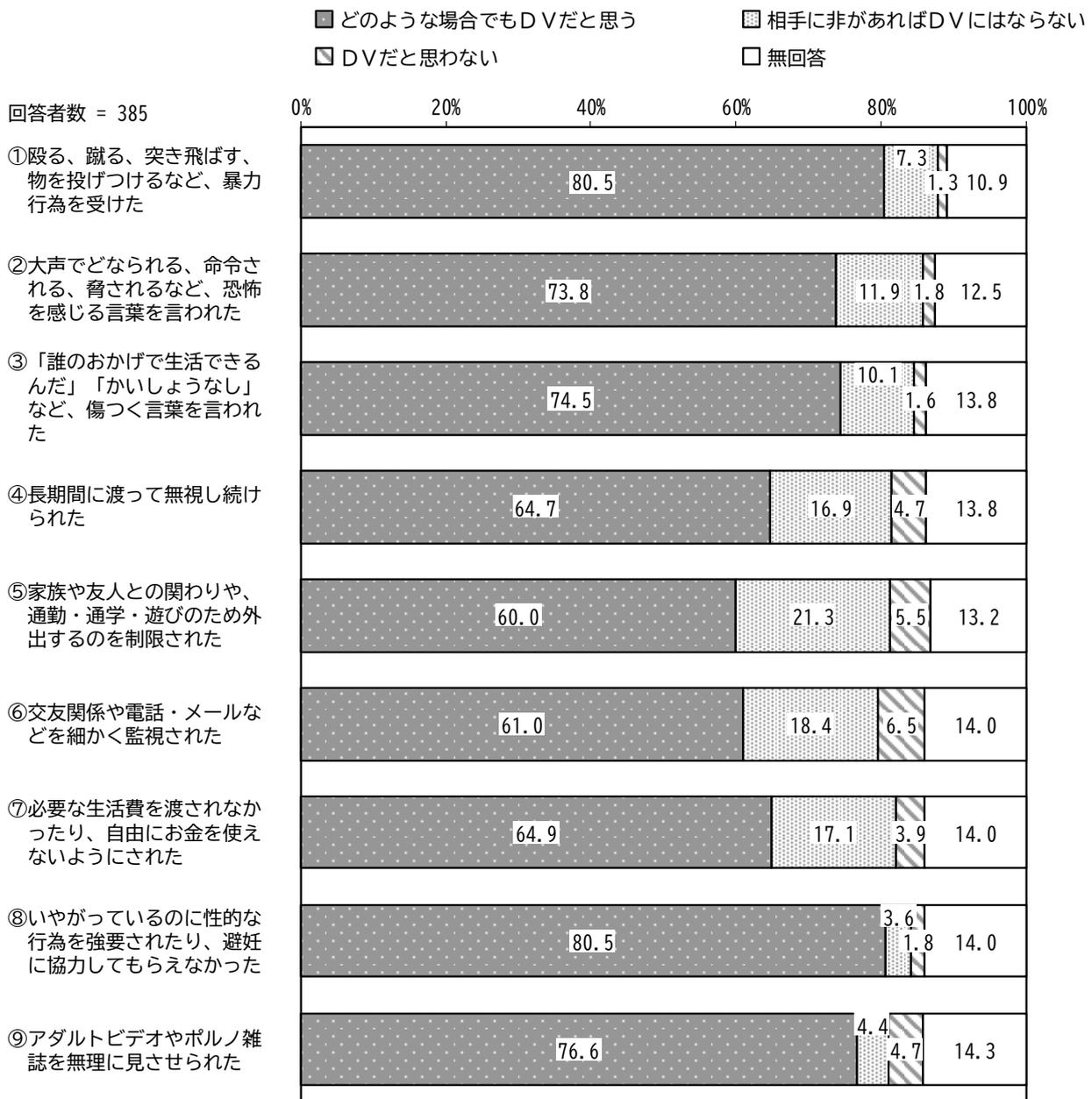
性別にみると、大きな差はみられません。

単位：％

区分	回答者数 (件)	自分がされたこと がある	周りの人がされて いるのを見聞きし たことがある	されたことも見聞 きしたこともない	無回答
全 体	385	0.5	8.6	84.9	6.0
男性	165	0.0	7.9	87.3	4.8
女性	207	1.0	9.2	84.1	5.8

問 21 (イ) 配偶者やパートナーによるこれらの行為をDVだと思いませんか。(それぞれの項目についてアルファベットに○を1つずつ)

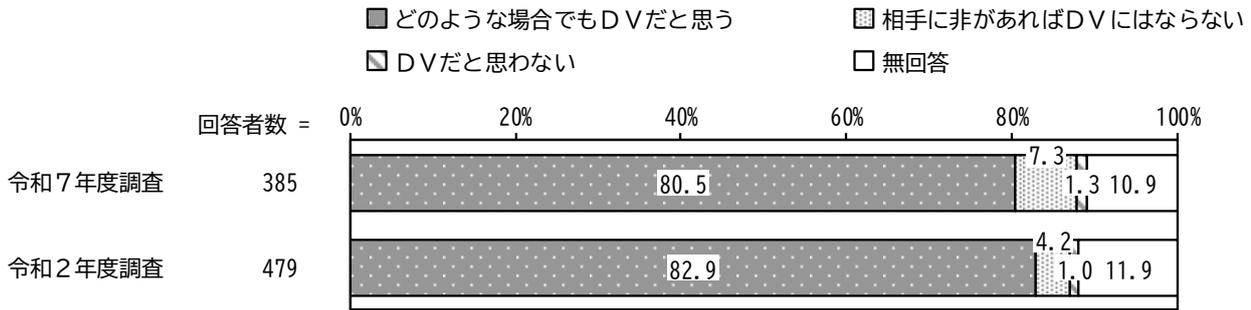
『①殴る、蹴る、突き飛ばす、物を投げつけるなど、暴力行為を受けた』『⑧いやがっているのに性的な行為を強要されたり、避妊に協力してもらえなかった』で「どのような場合でもDVだと思う」が、『⑤家族や友人との関わりや、通勤・通学・遊びのため外出するのを制限された』で「相手に非があればDVにはならない」が、『⑥交友関係や電話・メールなどを細かく監視された』で「DVだと思わない」が高くなっています。



①殴る、蹴る、突き飛ばす、物を投げつけるなど、暴力行為を受けた

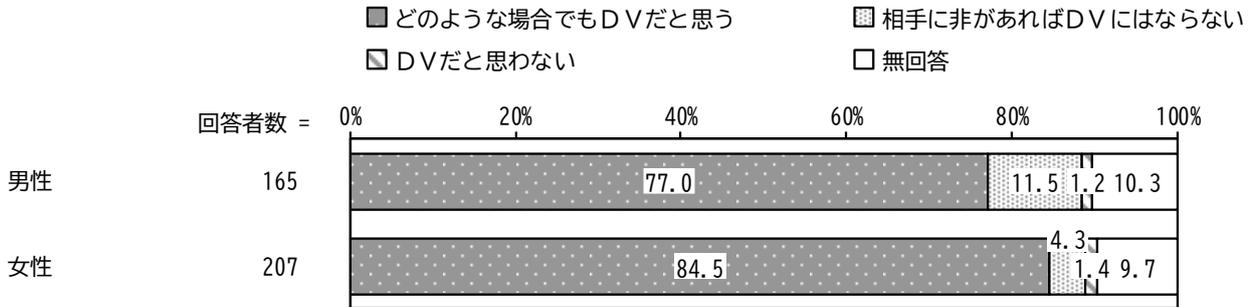
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

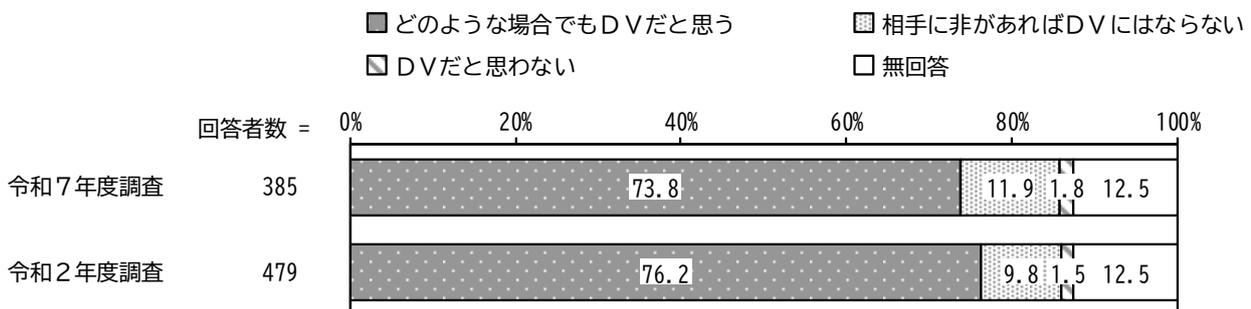
性別にみると、男性で「相手に非があればDVにはならない」の割合が高く、女性で「どのようなかたでもDVだと思ふ」の割合が高くなっています。



②大声でどなられる、命令される、脅されるなど、恐怖を感じる言葉を言われた

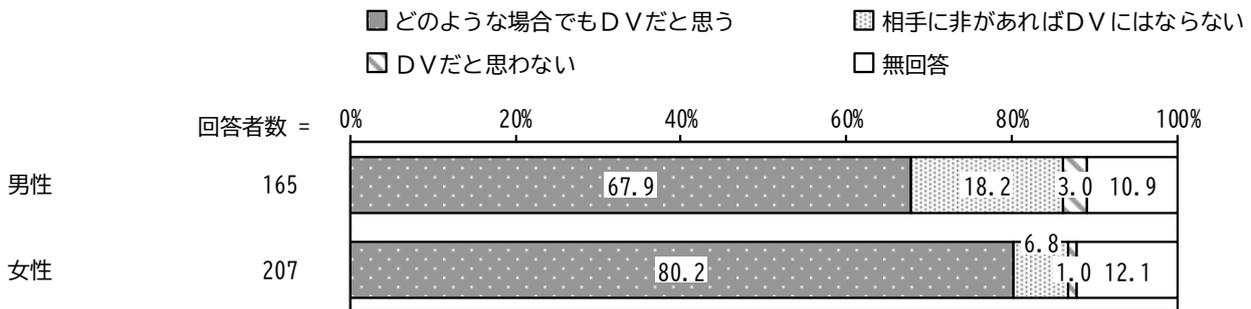
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

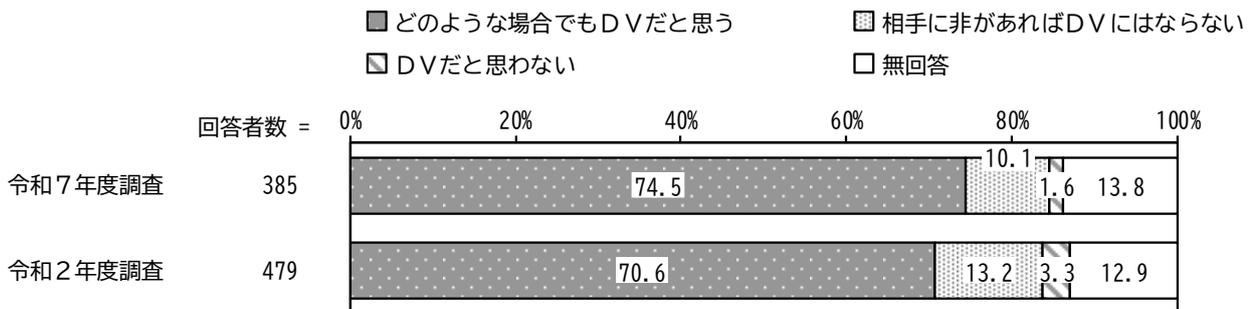
性別にみると、男性で「相手に非があればDVにはならない」の割合が高く、女性で「どのような場合でもDVだと思う」の割合が高くなっています。



③「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」など、傷つく言葉を言われた

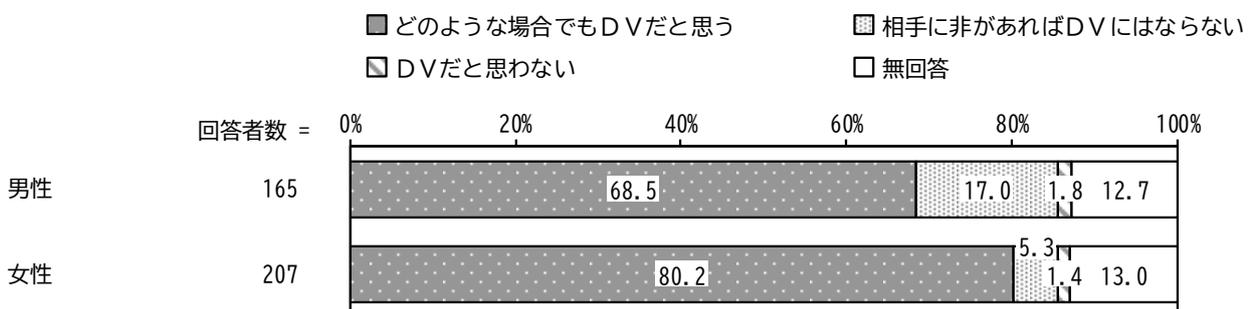
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

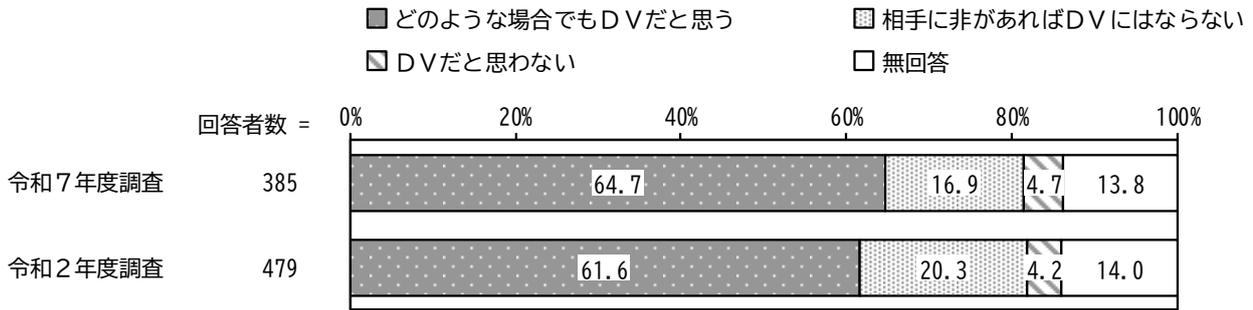
性別にみると、男性で「相手に非があればDVにはならない」の割合が高く、女性で「どのような場合でもDVだと思う」の割合が高くなっています。



④長期間に渡って無視し続けられた

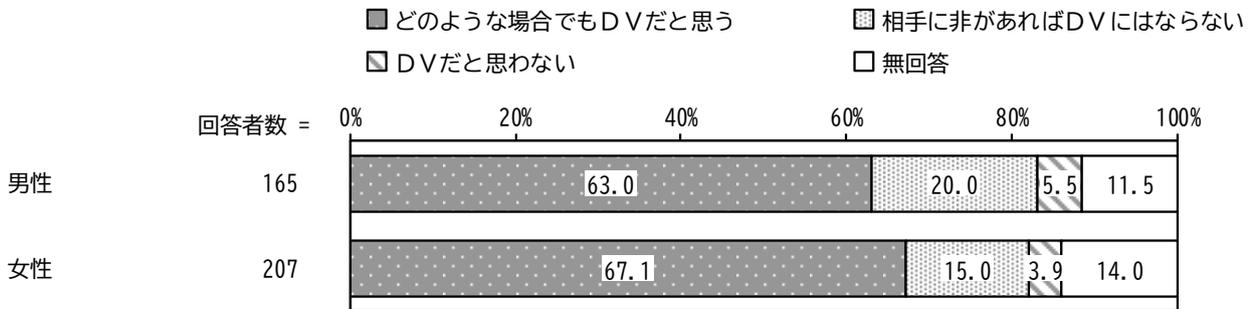
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

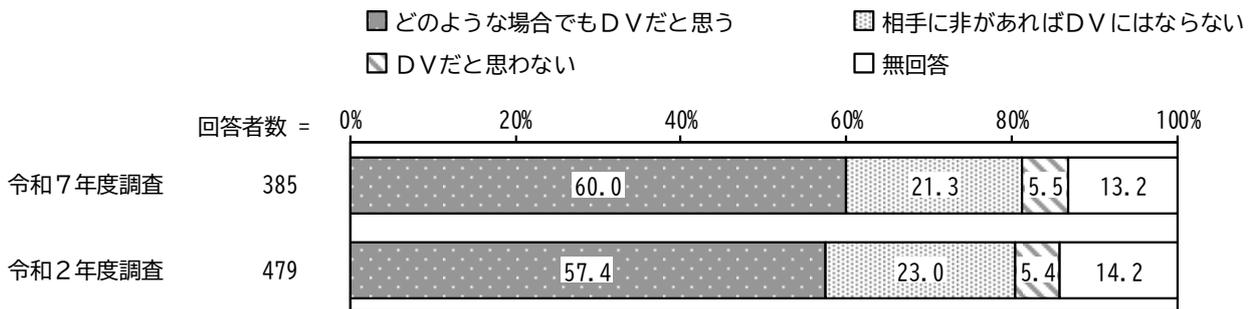
性別にみると、男性で「相手に非があればDVにはならない」の割合が高くなっています。



⑤家族や友人との関わりや、通勤・通学・遊びのため外出するのを制限された

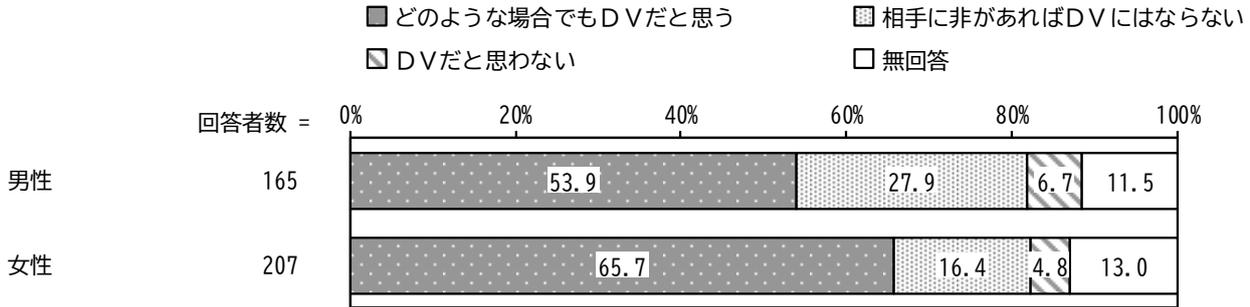
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

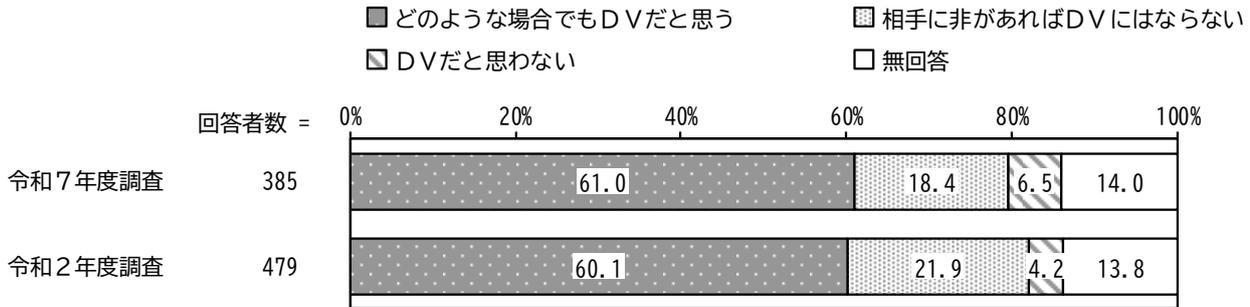
性別にみると、男性で「相手に非があればDVにはならない」の割合が高く、女性で「どのような場合でもDVだと思う」の割合が高くなっています。



⑥交友関係や電話・メールなどを細かく監視された

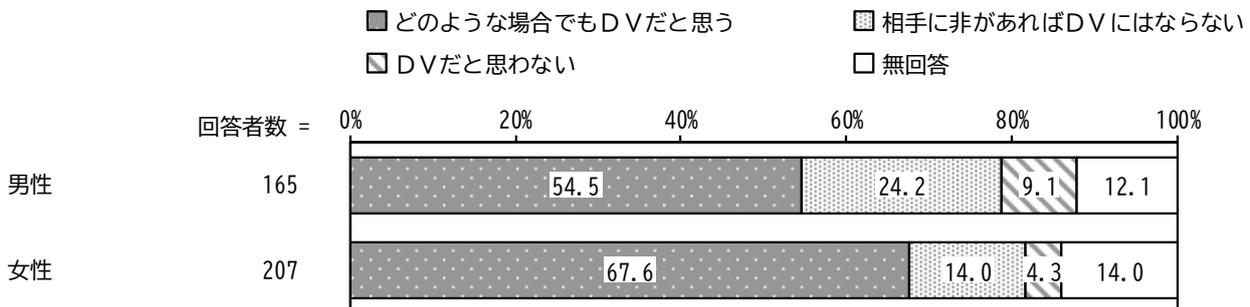
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

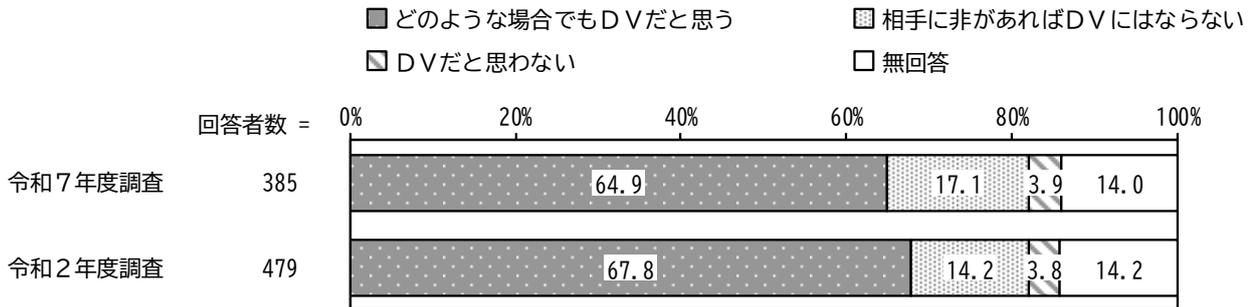
性別にみると、男性で「相手に非があればDVにはならない」の割合が高く、女性で「どのような場合でもDVだと思う」の割合が高くなっています。



⑦必要な生活費を渡されなかったり、自由にお金を使えないようにされた

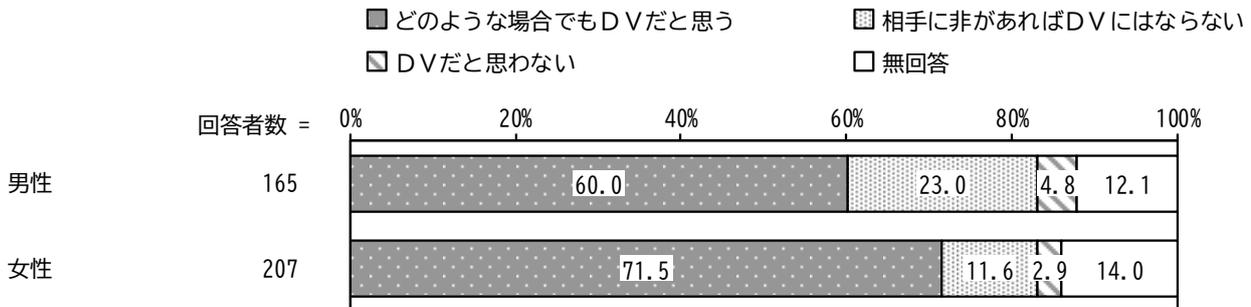
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

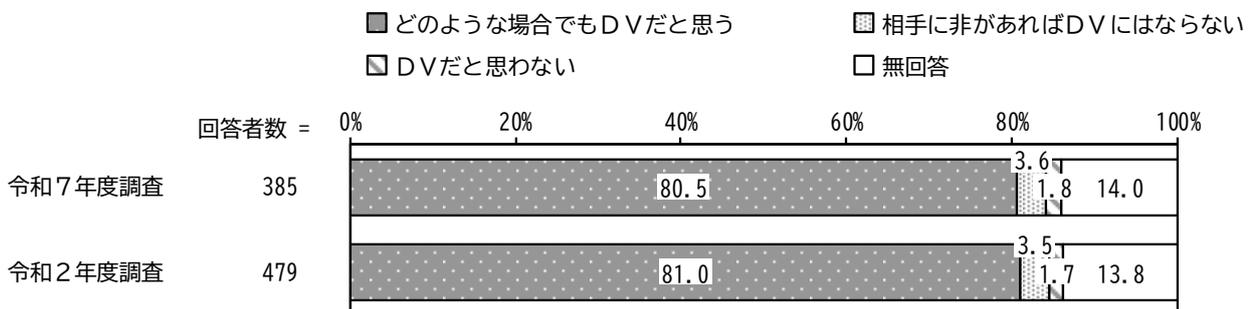
性別にみると、男性で「相手に非があればDVにはならない」の割合が高く、女性で「どのような場合でもDVだと思う」の割合が高くなっています。



⑧いやがっているのに性的な行為を強要されたり、避妊に協力してもらえなかった

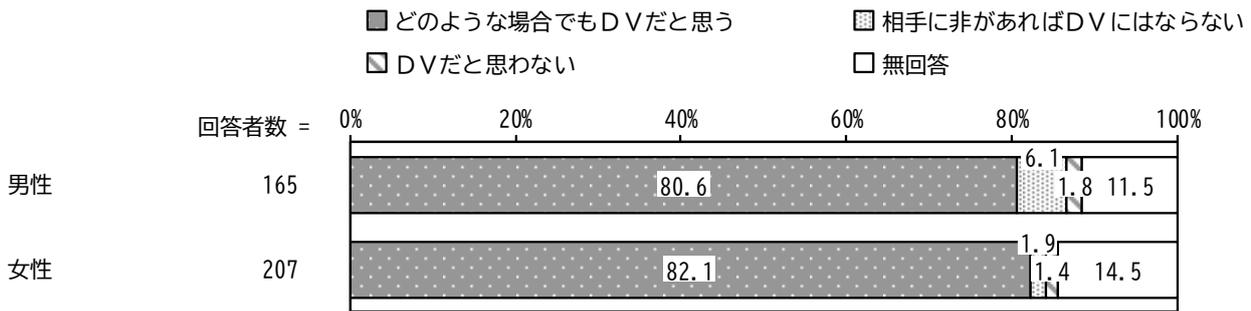
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

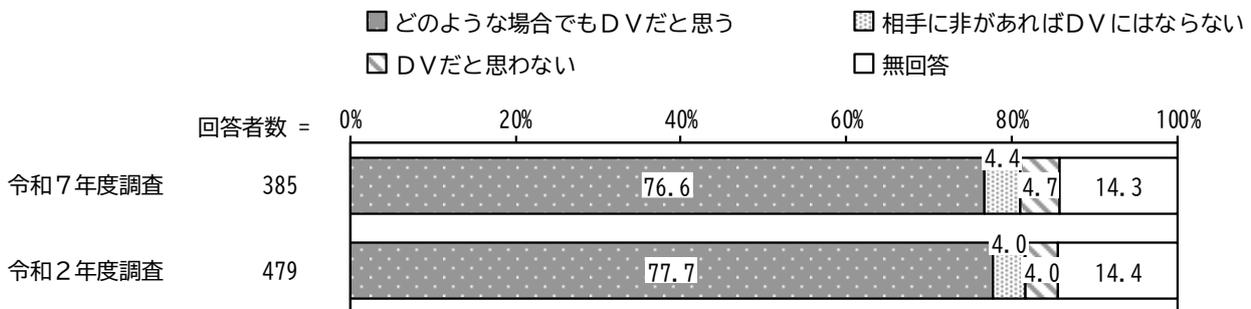
性別にみると、大きな差はみられません。



⑨アダルトビデオやポルノ雑誌を無理に見させられた

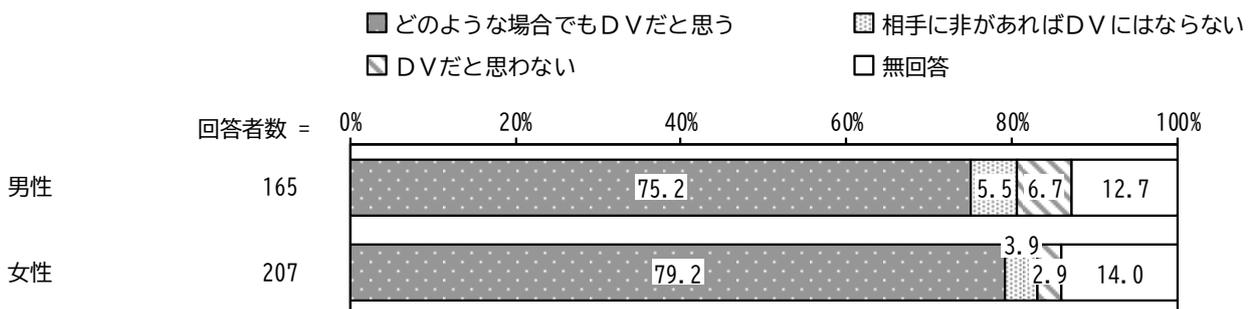
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

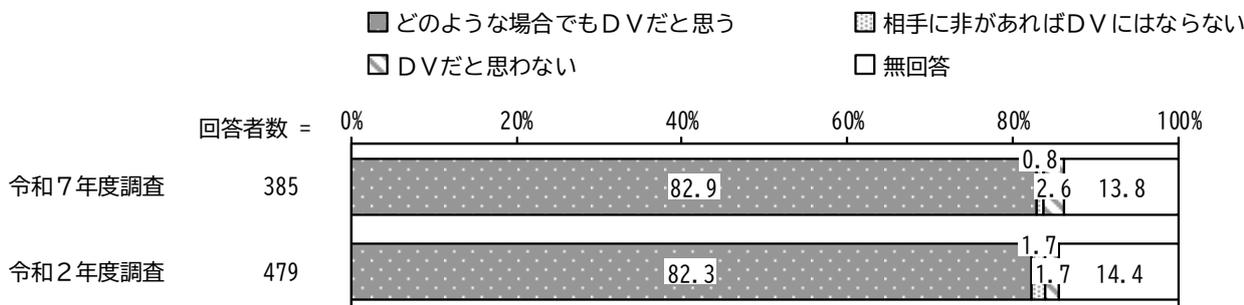
性別にみると、大きな差はみられません。



⑩別れた恋人や配偶者に対する報復として、わいせつな写真や映像を、インターネットなどで不特定多数に配布・公開された

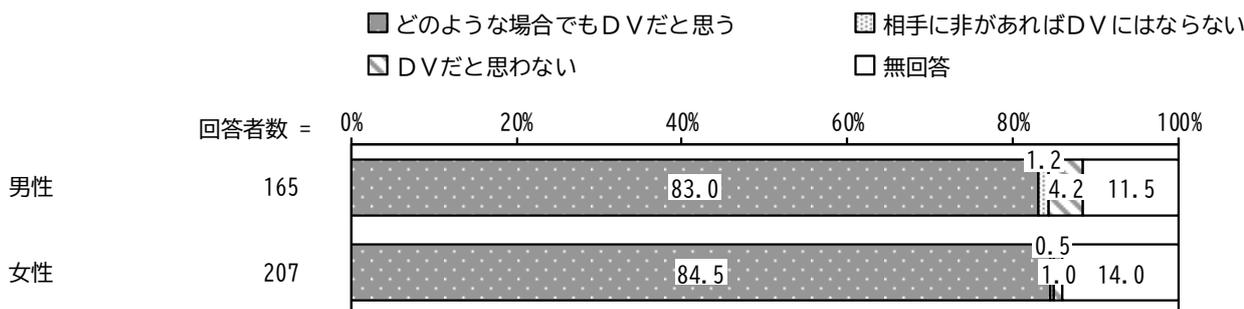
「どのような場合でもDVだと思う」の割合が82.9%、「相手に非があればDVにはならない」の割合が0.8%、「DVだと思わない」の割合が2.6%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

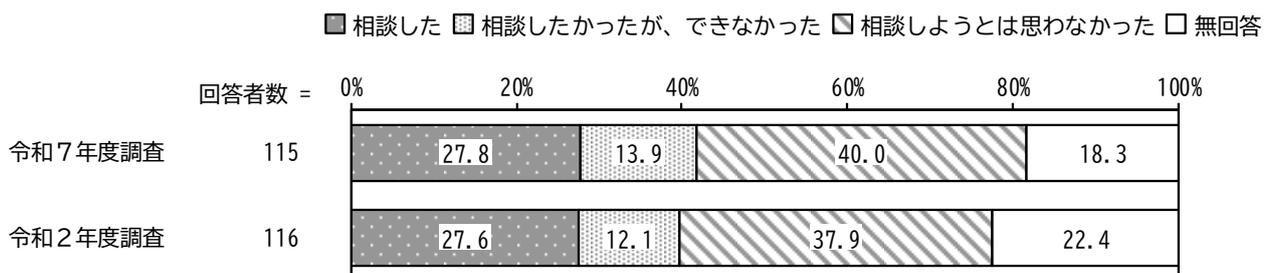


問 21 (ア) のいずれかの項目で「自分がされたことがある」を選択した方にお聞きします。

付問 21-1 あなたは、問 21 の項目①～⑩のような行為をされたことを誰かに相談したり、打ち明けたりしましたか。(○は1つ)

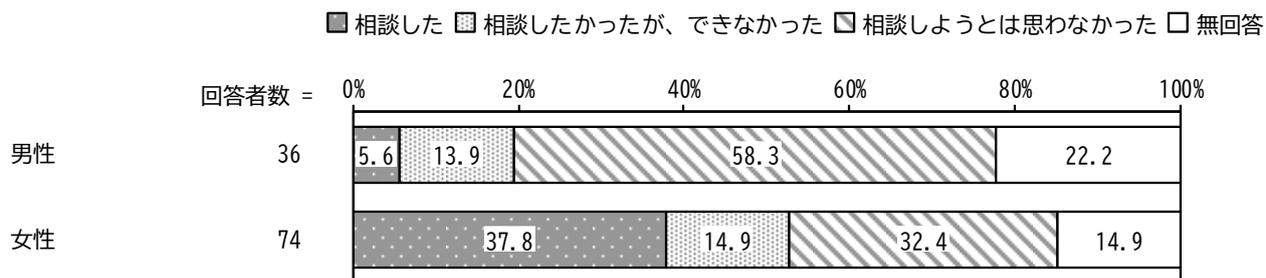
「相談した」の割合が27.8%、「相談したかったが、できなかった」の割合が13.9%、「相談しようとは思わなかった」の割合が40.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「相談しようとは思わなかった」の割合が高く、女性で「相談した」の割合が高くなっています。

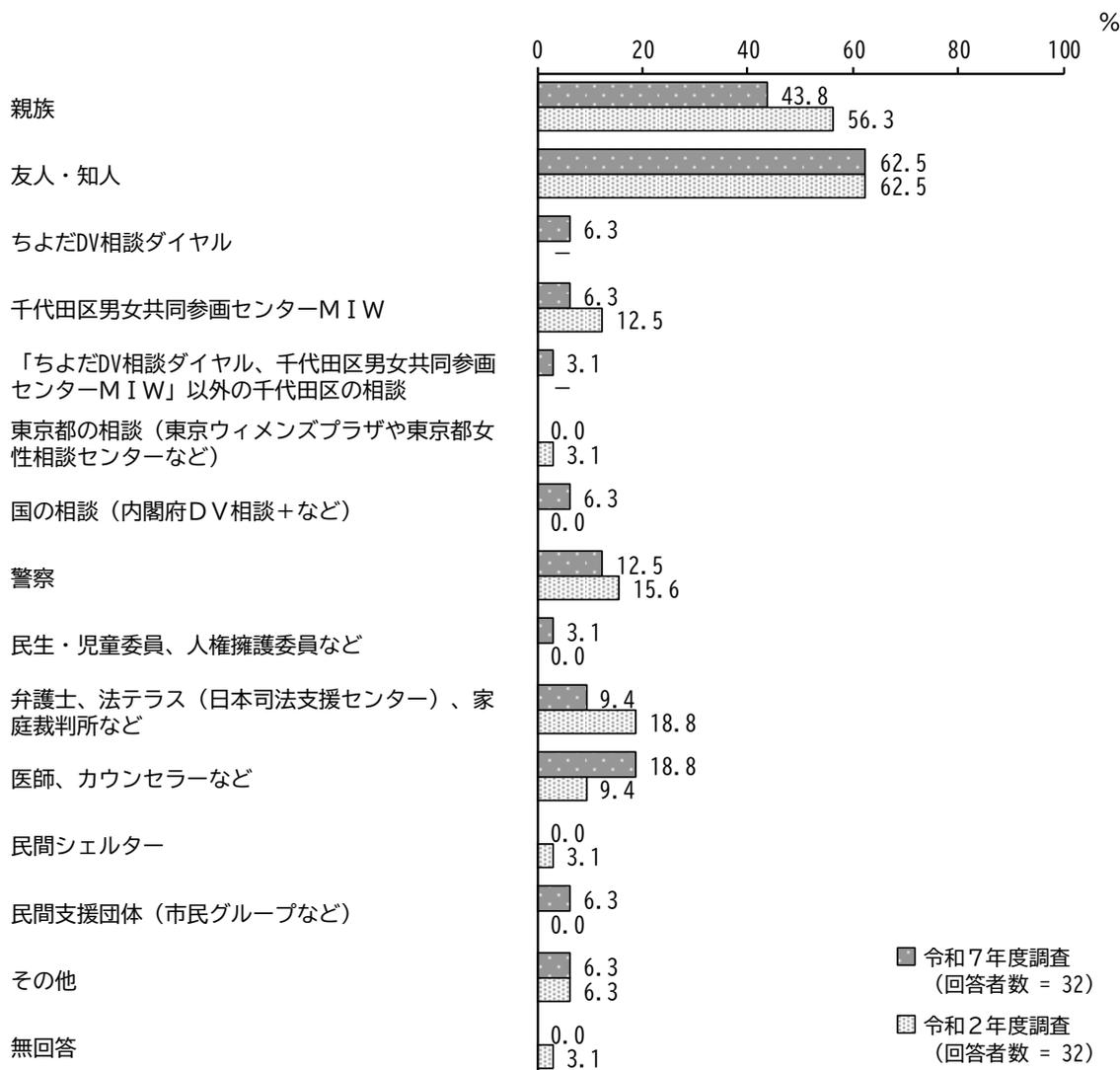


付問 21-1 で「相談した」を選択した方にお聞きします。

付問 21-2 あなたが相談した相手はどなたですか。(〇はいくつでも)

「友人・知人」の割合が 62.5% と最も高く、次いで「親族」の割合が 43.8%、「医師、カウンセラーなど」の割合が 18.8% となっています。

令和 2 年度調査と比較すると、「国の相談（内閣府 DV 相談+ など）」「医師、カウンセラーなど」「民間支援団体（市民グループなど）」の割合が増加しています。一方、「親族」「千代田区男女共同参画センター MIW」「弁護士、法テラス（日本司法支援センター）、家庭裁判所など」の割合が減少しています。



※令和 2 年度調査では、「ちよだ DV 相談ダイヤル」、「ちよだ DV 相談ダイヤル、千代田区男女共同参画センター MIW」以外の千代田区の相談」がありませんでした。

【性別】

有効回答数が少ないため、コメントは差し控えます。

単位：％

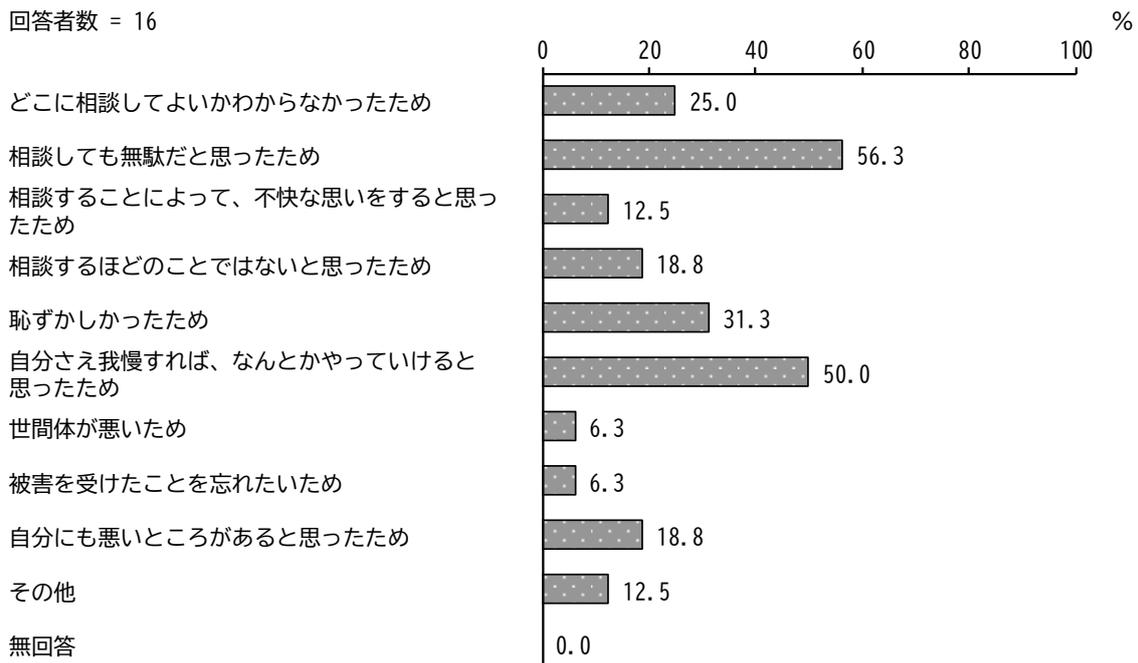
区分	回答者数 (件)	親族	友人・知人	ちよだま相談ダイヤル	千代田区男女共同参画センターMIW	「ちよだま相談ダイヤル、千代田区男女共同参画センターMIW」以外の千代田区の相談	東京都の相談（東京ウイメンズプラザや東京都女性相談センターなど）	国の相談（内閣府DV相談+など）
全体	32	43.8	62.5	6.3	6.3	3.1	0.0	6.3
男性	2	0.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0
女性	28	46.4	60.7	0.0	3.6	3.6	0.0	0.0

区分	警察	民生・児童委員、人権擁護委員など	弁護士、法テラス（日本司法支援センター）、家庭裁判所など	医師、カウンセラーなど	民間シエルトー	民間支援団体（市民グループなど）	その他	無回答
全体	12.5	3.1	9.4	18.8	0.0	6.3	6.3	0.0
男性	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
女性	10.7	0.0	7.1	14.3	0.0	7.1	7.1	0.0

付問 21-1 で「相談したかったが、できなかった」を選択した方にお聞きします。

付問 21-3 相談しなかった（できなかった）理由は何ですか。（○は3つまで）

「相談しても無駄だと思ったため」の割合が 56.3%と最も高く、次いで「自分さえ我慢すれば、なんとかやっていけると思ったため」の割合が 50.0%、「恥ずかしかったため」の割合が 31.3%となっています。



【性別】

有効回答数が少ないため、コメントは差し控えます。

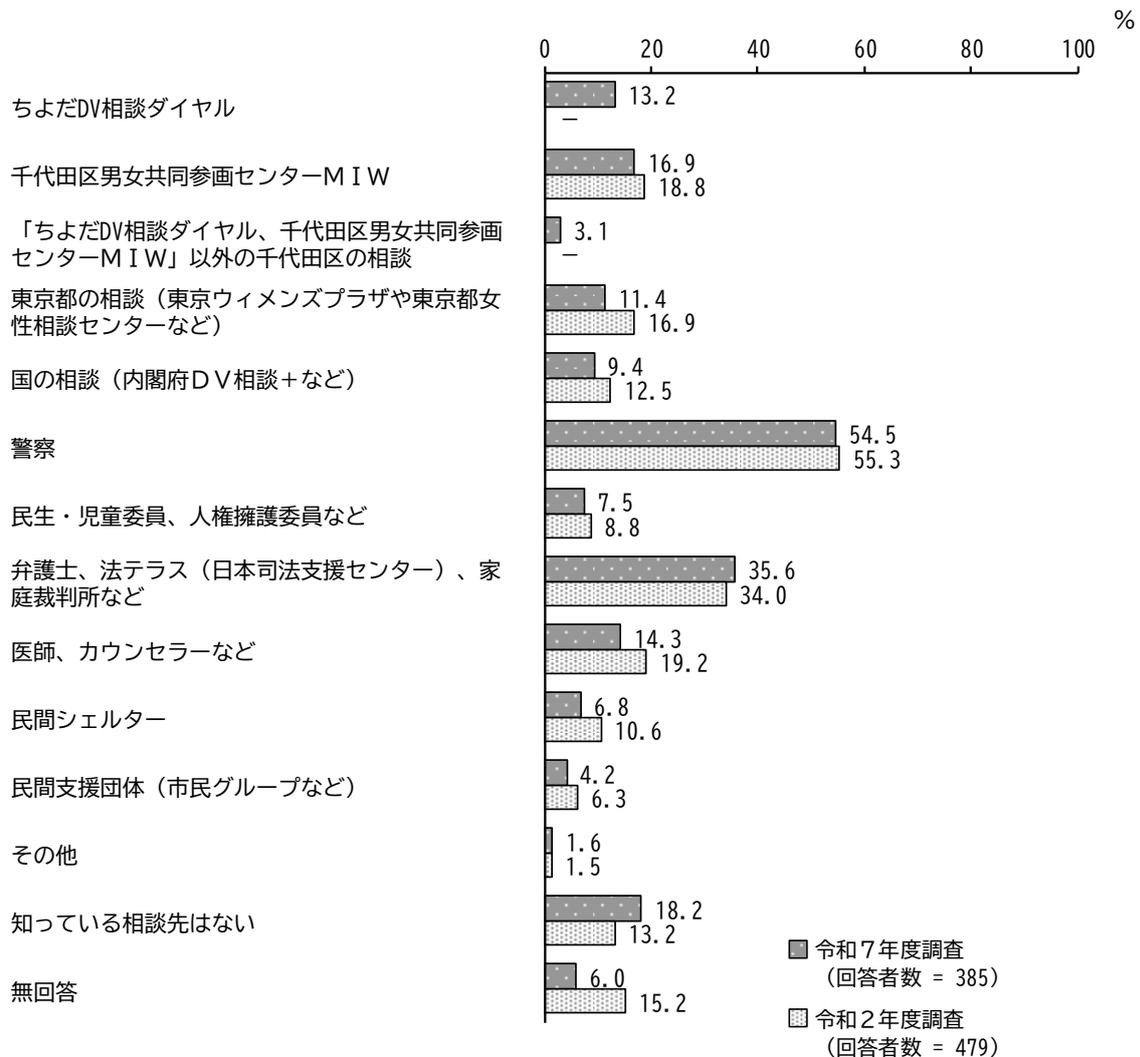
単位：%

区分	回答者数(件)	どこに相談してよいかわからなかったため	相談しても無駄だと思ったため	相談することによって、不快な思いをすと思ったため	相談するほどのものでないと考えたため	恥ずかしかったため	自分さえ我慢すれば、なんとかやっていけると思ったため	世間体が悪いため	被害を受けたことを忘れたため	自分にも悪いところがあると思ったため	その他	無回答
全 体	16	25.0	56.3	12.5	18.8	31.3	50.0	6.3	6.3	18.8	12.5	0.0
男性	5	60.0	40.0	0.0	20.0	60.0	40.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
女性	11	9.1	63.6	18.2	18.2	18.2	54.5	0.0	9.1	18.2	18.2	0.0

問 22 次のうち、あなたが知っているDVに関する相談先はどこですか。(〇はいくつでも)

「警察」の割合が 54.5%と最も高く、次いで「弁護士、法テラス（日本司法支援センター）、家庭裁判所など」の割合が 35.6%、「知っている相談先はない」の割合が 18.2%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「東京都の相談（東京ウィメンズプラザや東京都女性相談センターなど）」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「ちよだDV相談ダイヤル」、「ちよだDV相談ダイヤル、千代田区男女共同参画センターMIW」以外の千代田区の相談」がありませんでした。

【性別】

性別にみると、男性で「警察」の割合が高く、女性で「東京都の相談（東京ウィメンズプラザや東京都女性相談センターなど）」「民間シェルター」の割合が高くなっています。

単位：％

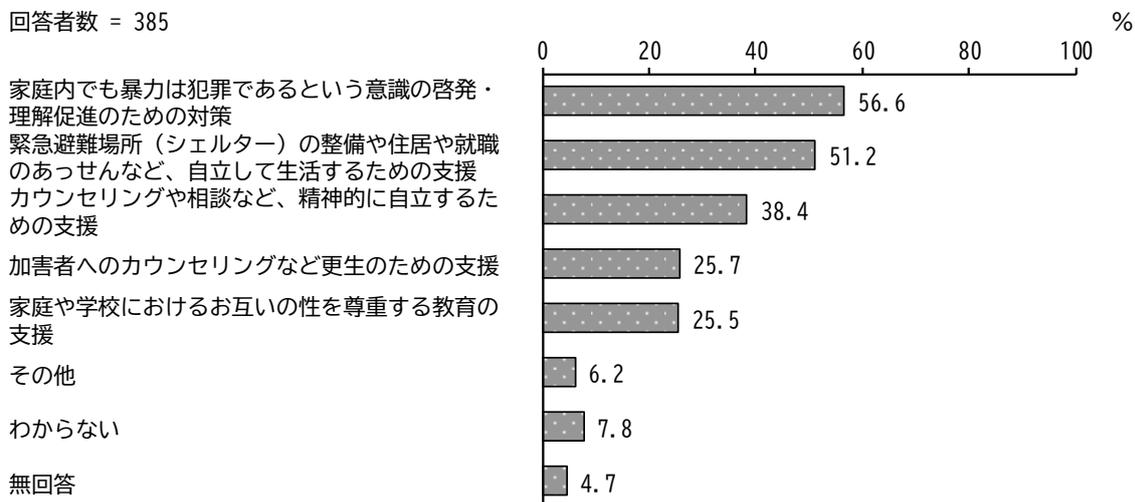
区分	回答者数（件）	ちよだろ相談ダイヤル	千代田区男女共同参画センターMIW	「ちよだろ相談ダイヤル、千代田区男女共同参画センターMIW」以外の千代田区の相談	東京都の相談（東京ウィメンズプラザや東京都女性相談センターなど）	国の相談（内閣府DV相談+など）	警察	民生・児童委員、人権擁護委員など
全体	385	13.2	16.9	3.1	11.4	9.4	54.5	7.5
男性	165	12.7	13.9	3.6	6.7	9.1	60.0	8.5
女性	207	13.5	18.8	2.4	14.5	9.7	50.7	6.8

区分	弁護士、法テラス（日本司法支援センター）、家庭裁判所など	医師、カウンセラーなど	民間シェルター	民間支援団体（市民グループなど）	その他	知っている相談先はない	無回答
全体	35.6	14.3	6.8	4.2	1.6	18.2	6.0
男性	37.6	11.5	3.6	2.4	1.8	20.0	4.2
女性	34.3	16.4	9.2	4.8	1.4	17.4	6.3

問 23 あなたは、配偶者からの暴力の防止や被害者支援のために、どのような支援や対策が必要だと思いますか。(〇は3つまで)

「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識の啓発・理解促進のための対策」の割合が 56.6%と最も高く、次いで「緊急避難場所（シェルター）の整備や住居や就職のあっせんなど、自立して生活するための支援」の割合が 51.2%、「カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援」の割合が 38.4%となっています。

回答者数 = 385



【性別】

性別にみると、男性で「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識の啓発・理解促進のための対策」の割合が高く、女性で「家庭や学校におけるお互いの性を尊重する教育の支援」の割合が高くなっています。

単位：%

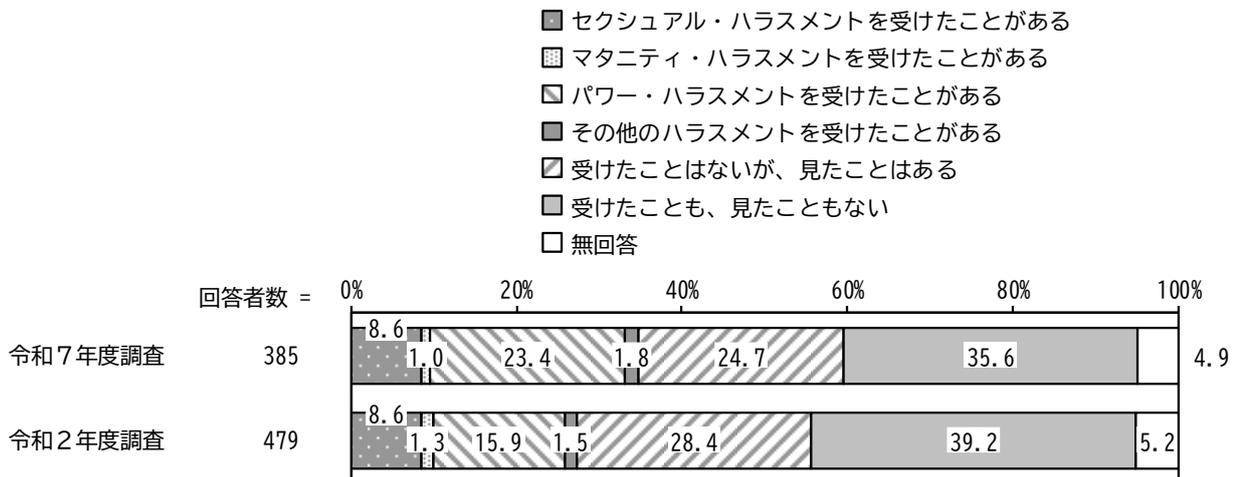
区分	回答者数 (件)	家庭内でも暴力は犯罪であるという意識の啓発・理解促進のための対策	緊急避難場所（シェルター）の整備や住居や就職のあっせんなど、自立して生活するための支援	カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援	加害者へのカウンセリングなど更生のための支援	家庭や学校におけるお互いの性を尊重する教育の支援	その他	わからない	無回答
全 体	385	56.6	51.2	38.4	25.7	25.5	6.2	7.8	4.7
男性	165	60.6	50.3	36.4	24.8	21.8	6.1	9.1	3.0
女性	207	54.6	52.2	39.6	26.6	29.0	6.8	6.8	4.8

## (7) ハラスメントについて

### 問 24 あなたは職場などでハラスメントを受けたことはありませんか。(○は1つ)

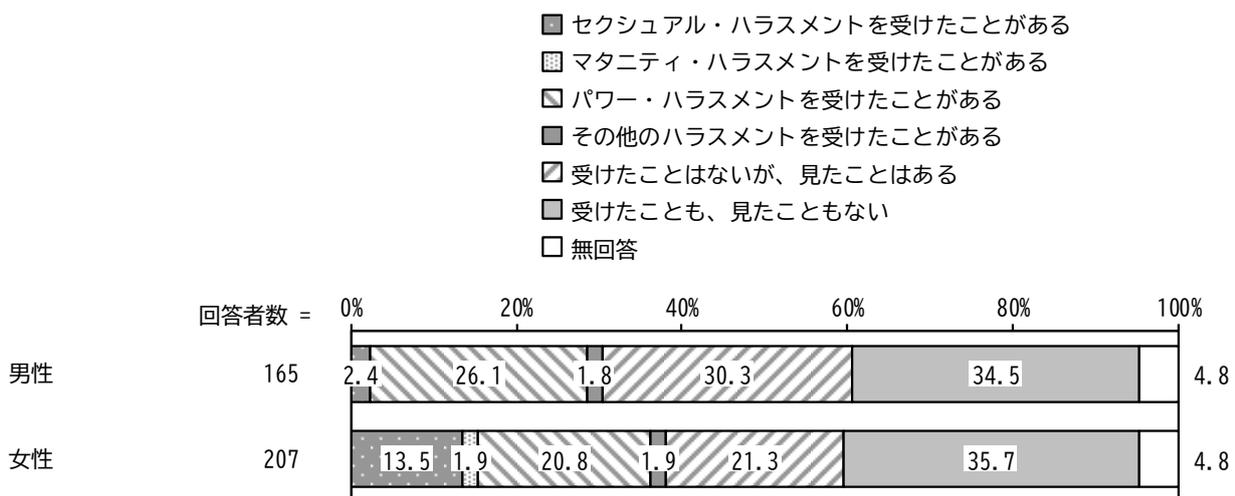
「受けたことも、見たこともない」の割合が 35.6%と最も高く、次いで「受けたことはないが、見たことはある」の割合が 24.7%、「パワー・ハラスメントを受けたことがある」の割合が 23.4%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「パワー・ハラスメントを受けたことがある」の割合が増加しています。



### 【性別】

性別にみると、男性で「パワー・ハラスメントを受けたことがある」「受けたことはないが、見たことはある」の割合が高く、女性で「セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある」の割合が高くなっています。

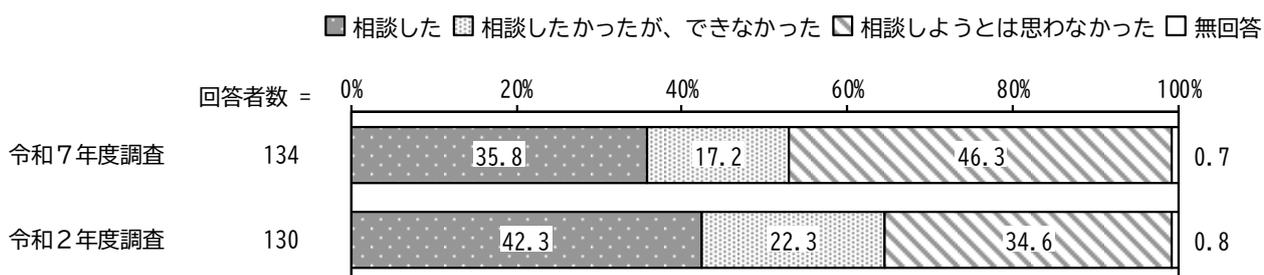


問 24 で「セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある」～「その他のハラスメントを受けたことがある」を選択した方にお聞きします。

付問 24-1 あなたは、問 24 の「セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある」～「その他のハラスメントを受けたことがある」のような行為をされたことを誰かに相談したり、打ち明けたりしましたか。(○は1つ)

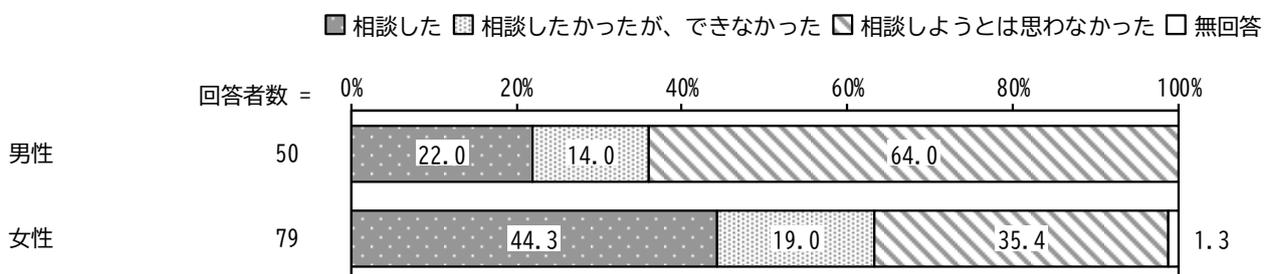
「相談した」の割合が 35.8%、「相談したかったが、できなかった」の割合が 17.2%、「相談しようとは思わなかった」の割合が 46.3%となっています。

令和 2 年度調査と比較すると、「相談しようとは思わなかった」の割合が増加しています。一方、「相談した」「相談したかったが、できなかった」の割合が減少しています。



### 【性別】

性別にみると、男性で「相談しようとは思わなかった」の割合が高く、女性で「相談した」「相談したかったが、できなかった」の割合が高くなっています。

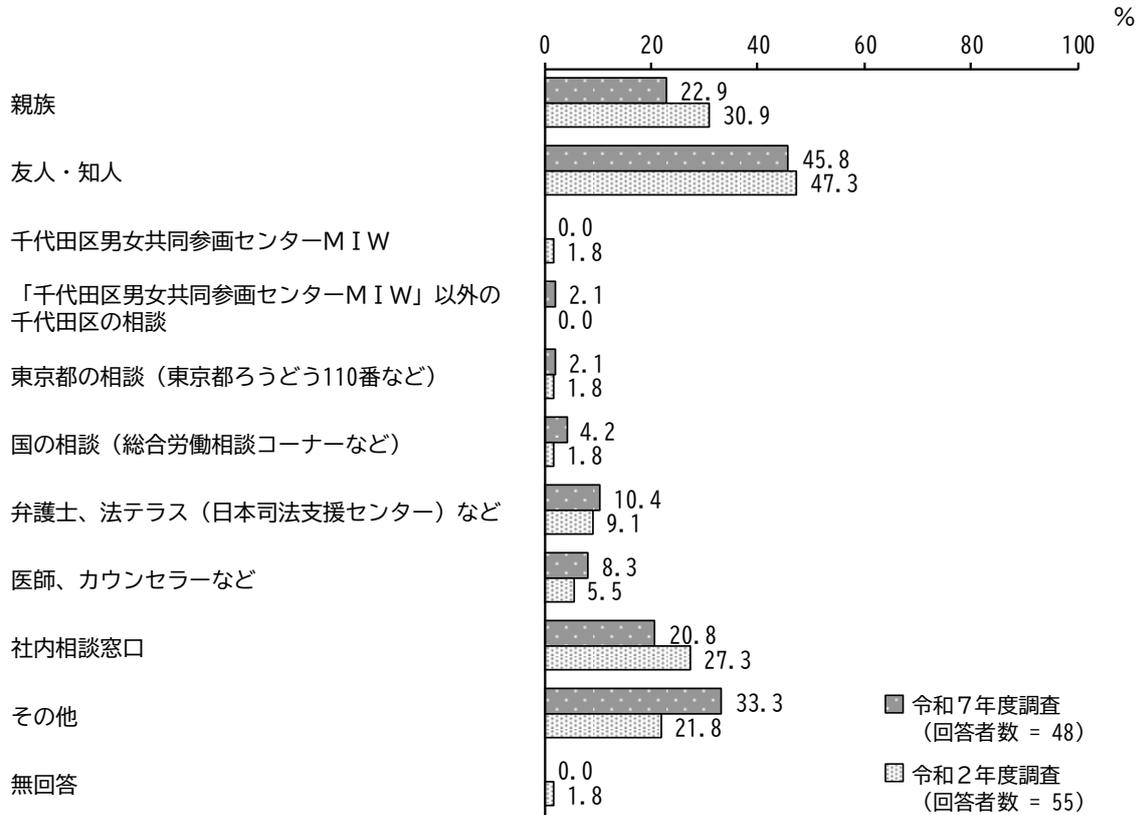


付問 24-1 で「相談した」を選択した方にお聞きします。

付問 24-2 あなたが相談した相手はどなたですか。(〇はいくつでも)

「友人・知人」の割合が 45.8%と最も高く、次いで「親族」の割合が 22.9%、「社内相談窓口」の割合が 20.8%となっています。

令和 2 年度調査と比較すると、「親族」「社内相談窓口」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性で「親族」「国の相談 (総合労働相談コーナーなど)」「弁護士、法テラス (日本司法支援センター) など」の割合が高く、女性で「医師、カウンセラーなど」の割合が高くなっています。

単位：%

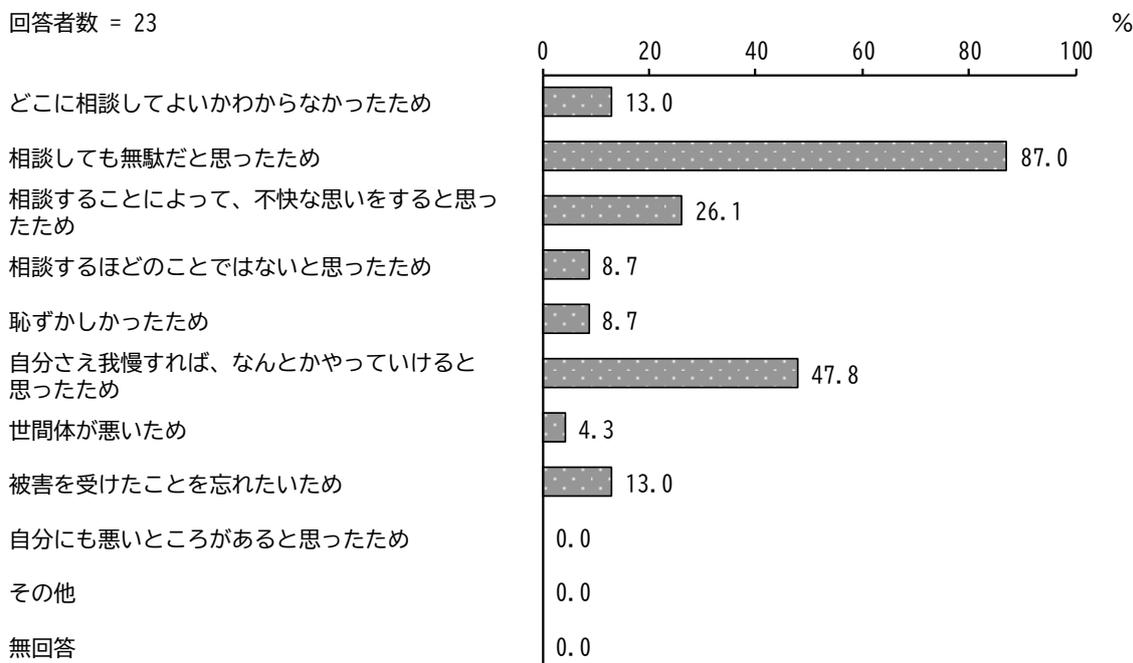
区分	回答者数 (件)	親族	友人・知人	千代田区男女共同参画センターMIW	「千代田区男女共同参画センターMIW」以外の千代田区の相談	東京都の相談 (東京都ろうどう110番など)	国の相談 (総合労働相談コーナーなど)	弁護士、法テラス (日本司法支援センター) など	医師、カウンセラーなど	社内相談窓口	その他	無回答
全体	48	22.9	45.8	0.0	2.1	2.1	4.2	10.4	8.3	20.8	33.3	0.0
男性	11	27.3	45.5	0.0	0.0	0.0	9.1	27.3	0.0	18.2	36.4	0.0
女性	35	20.0	48.6	0.0	2.9	0.0	2.9	5.7	11.4	22.9	34.3	0.0

付問 24-1 で「相談しなかったが、できなかった」を選択した方にお聞きします。

付問 24-3 相談しなかった（できなかった）理由は何ですか。（○は3つまで）

「相談しても無駄だと思ったため」の割合が 87.0%と最も高く、次いで「自分さえ我慢すれば、なんとかやっていけると思ったため」の割合が 47.8%、「相談することによって、不快な思いをすることになったため」の割合が 26.1%となっています。

回答者数 = 23



【性別】

有効回答数が少ないため、コメントは差し控えます。

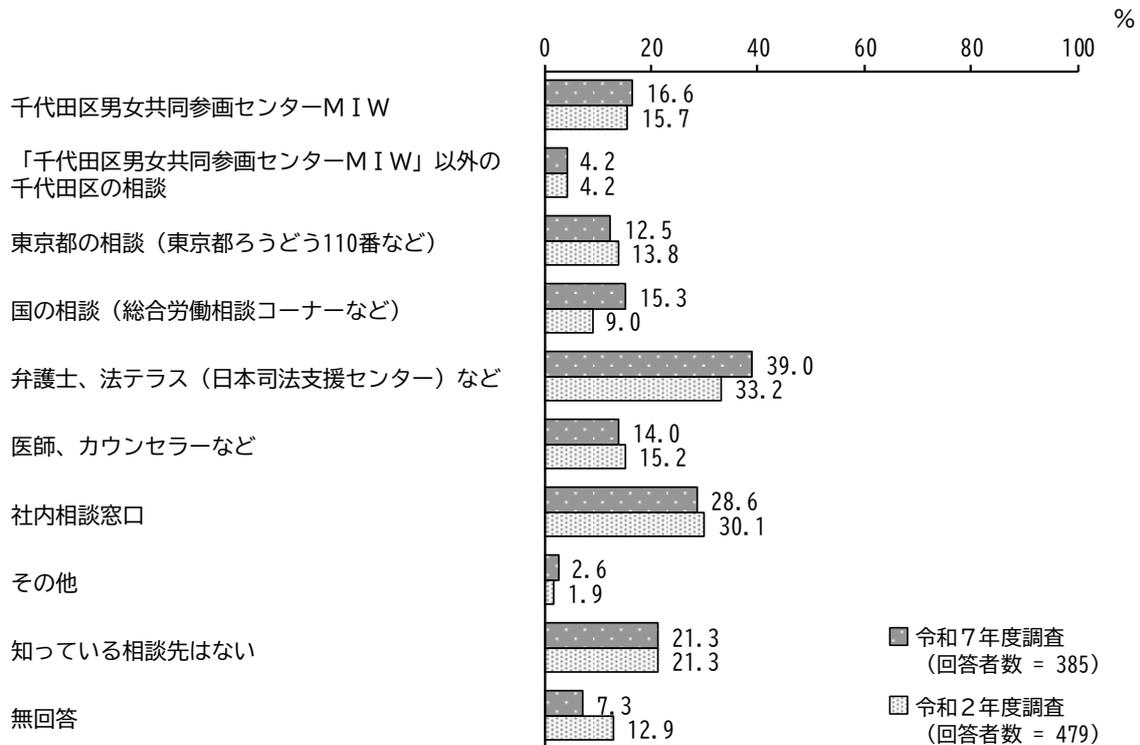
単位：%

区分	回答者数(件)	どこに相談してよいかわからなかったため	相談しても無駄だと思ったため	相談することによって、不快な思いをすることになったため	相談するほどのことではないと思ったため	恥ずかしかったため	自分さえ我慢すれば、なんとかやっていけると思ったため	世間体が悪いため	被害を受けたことを忘れたいため	自分にも悪いところがあると思ったため	その他	無回答
全体	23	13.0	87.0	26.1	8.7	8.7	47.8	4.3	13.0	0.0	0.0	0.0
男性	7	0.0	71.4	28.6	0.0	14.3	71.4	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0
女性	15	20.0	93.3	26.7	13.3	6.7	40.0	0.0	6.7	0.0	0.0	0.0

問 25 次のうち、あなたが知っているハラスメントに関する相談先はどこですか。  
(〇はいくつでも)

「弁護士、法テラス（日本司法支援センター）など」の割合が 39.0%と最も高く、次いで「社内相談窓口」の割合が 28.6%、「知っている相談先はない」の割合が 21.3%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「国の相談（総合労働相談コーナーなど）」「弁護士、法テラス（日本司法支援センター）など」の割合が増加しています。



【性別】

性別にみると、男性で「弁護士、法テラス（日本司法支援センター）など」の割合が高く、女性で「千代田区男女共同参画センターMIW」「医師、カウンセラーなど」の割合が高くなっています。

単位：%

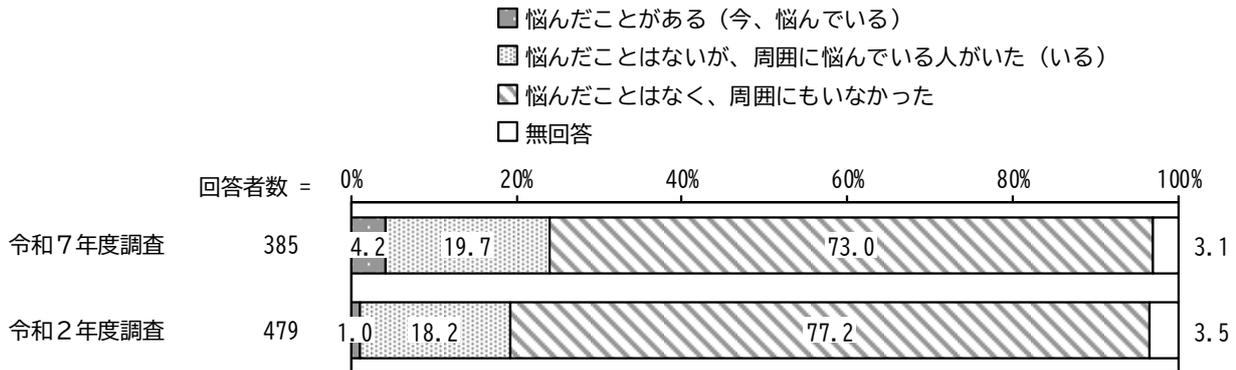
区分	回答者数 (件)	千代田区男女共同参画センターMIW	「千代田区男女共同参画センターMIW」以外の千代田区の相談	東京都の相談（東京都ろうどう110番など）	国の相談（総合労働相談コーナーなど）	弁護士、法テラス（日本司法支援センター）など	医師、カウンセラーなど	社内相談窓口	その他	知っている相談先はない	無回答
全体	385	16.6	4.2	12.5	15.3	39.0	14.0	28.6	2.6	21.3	7.3
男性	165	13.3	4.8	10.9	13.3	43.0	10.9	27.9	3.6	21.8	4.2
女性	207	18.8	3.9	13.5	16.9	35.7	15.9	29.5	1.9	21.7	8.7

## (8) LGBTQについて

問26 あなたは、今までに性的指向（好きになる性）や性自認（心の性）について悩んだことはありますか。または、周囲の人で悩んでいる人はいましたか。（○は1つ）

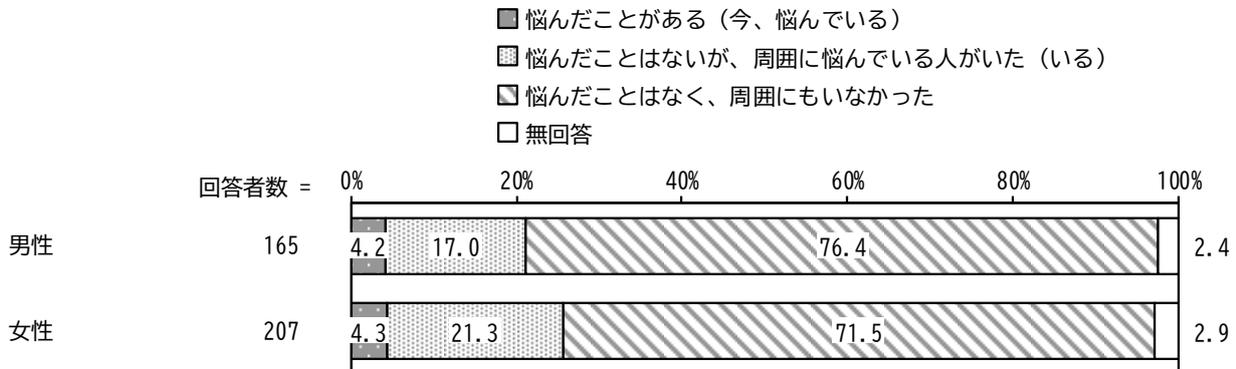
「悩んだことがある（今、悩んでいる）」の割合が4.2%、「悩んだことはないが、周囲に悩んでいる人がいた（いる）」の割合が19.7%、「悩んだことはなく、周囲にもいなかった」の割合が73.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



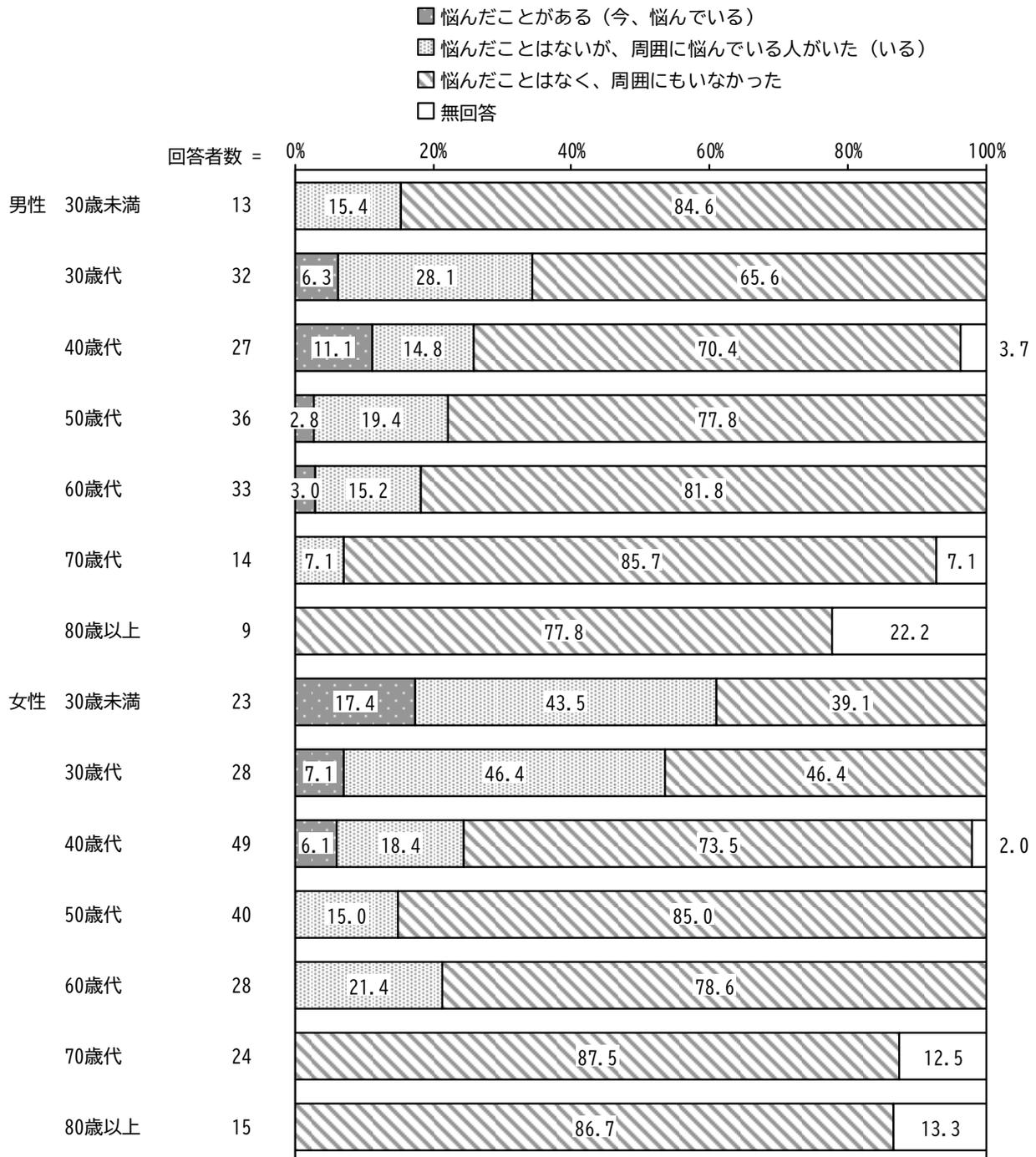
### 【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



【性・年代別】

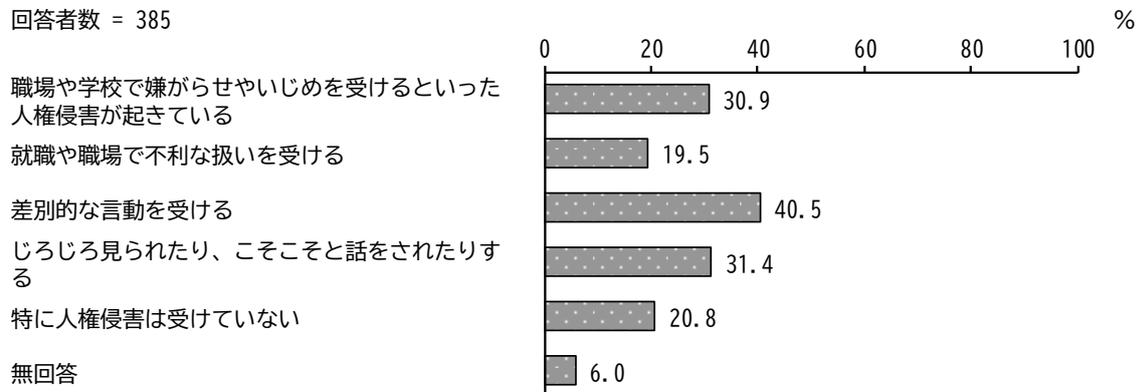
性・年代別にみると、男性では30歳代から70歳代まで年代が上がるほど「悩んだことはなく、周囲にもいなかった」の割合が高く、女性では60歳代から30歳未満まで年代が下がるほど「悩んだことがある（今、悩んでいる）」の割合が高い傾向にあります。また、女性30歳未満、女性30歳代で「悩んだことはないが、周囲に悩んでいる人がいた（いる）」の割合が高くなっています。



問 27 あなたは、性的少数者の人に対し、特にどのような人権侵害が起きていると思いますか。(〇は2つまで)

「差別的な言動を受ける」の割合が 40.5%と最も高く、次いで「じろじろ見られたり、こそこそと話をされたりする」の割合が 31.4%、「職場や学校で嫌がらせやいじめを受ける」といった人権侵害が起きている」の割合が 30.9%となっています。

回答者数 = 385



【性別】

性別にみると、男性で「特に人権侵害は受けていない」の割合が高く、女性で「職場や学校で嫌がらせやいじめを受ける」といった人権侵害が起きている」「じろじろ見られたり、こそこそと話をされたりする」の割合が高くなっています。

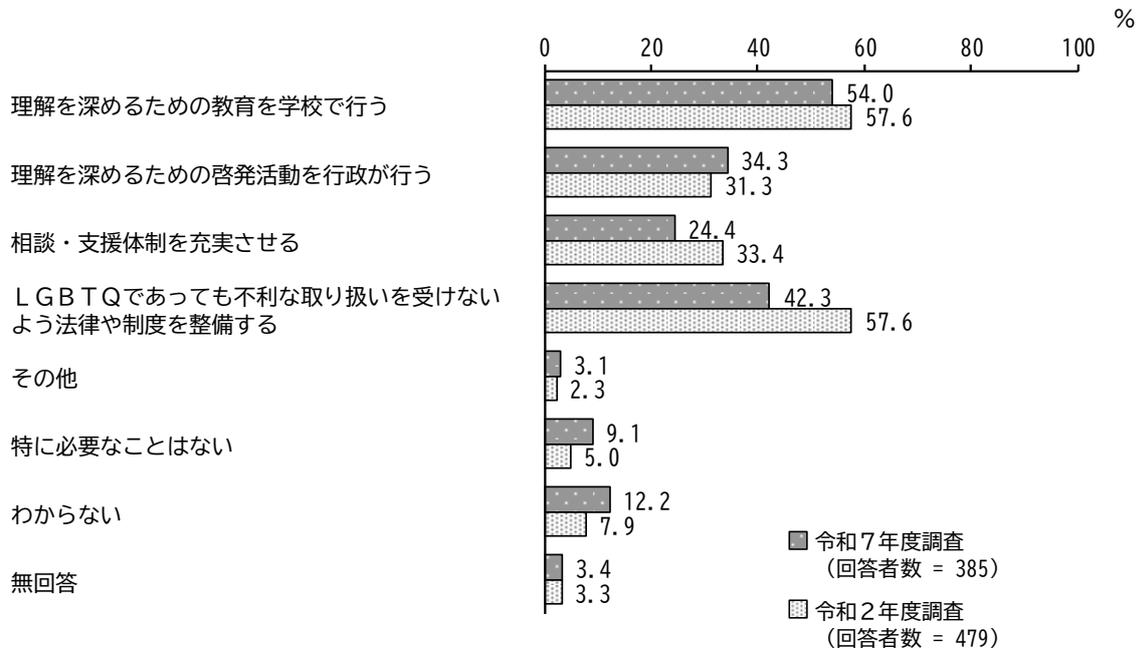
単位：%

区分	回答者数 (件)	職場や学校で嫌がらせやいじめを受けるといった人権侵害が起きている	就職や職場で不利な扱いを受ける	差別的な言動を受ける	じろじろ見られたり、こそこそと話をされたりする	特に人権侵害は受けていない	無回答
全 体	385	30.9	19.5	40.5	31.4	20.8	6.0
男性	165	27.9	21.2	41.2	23.0	29.1	1.8
女性	207	33.3	16.9	40.6	39.6	14.5	8.2

問 28 あなたは、LGBTQの方々の人権を守るために、特にどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇は3つまで)

「理解を深めるための教育を学校で行う」の割合が54.0%と最も高く、次いで「LGBTQであっても不利な取り扱いを受けないよう法律や制度を整備する」の割合が42.3%、「理解を深めるための啓発活動を行政が行う」の割合が34.3%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「相談・支援体制を充実させる」「LGBTQであっても不利な取り扱いを受けないよう法律や制度を整備する」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「LGBTQであっても不利な取り扱いを受けないよう法律や制度を整備する」が「LGBTsであっても不利な取り扱いを受けないよう法律や制度を整備する」となっていました。

【性別】

性別にみると、女性で「理解を深めるための教育を学校で行う」「LGBTQであっても不利な取り扱いを受けないよう法律や制度を整備する」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	理解を深めるための教育を学校で行う	理解を深めるための啓発活動を行政が行う	相談・支援体制を充実させる	LGBTQであっても不利な取り扱いを受けないよう法律や制度を整備する	その他	特に必要なことはない	わからない	無回答
全体	385	54.0	34.3	24.4	42.3	3.1	9.1	12.2	3.4
男性	165	50.9	32.7	23.6	36.4	3.6	15.8	11.5	1.8
女性	207	56.5	35.7	25.1	45.4	2.9	3.9	13.5	4.3

## (9) 区政への女性の参画について

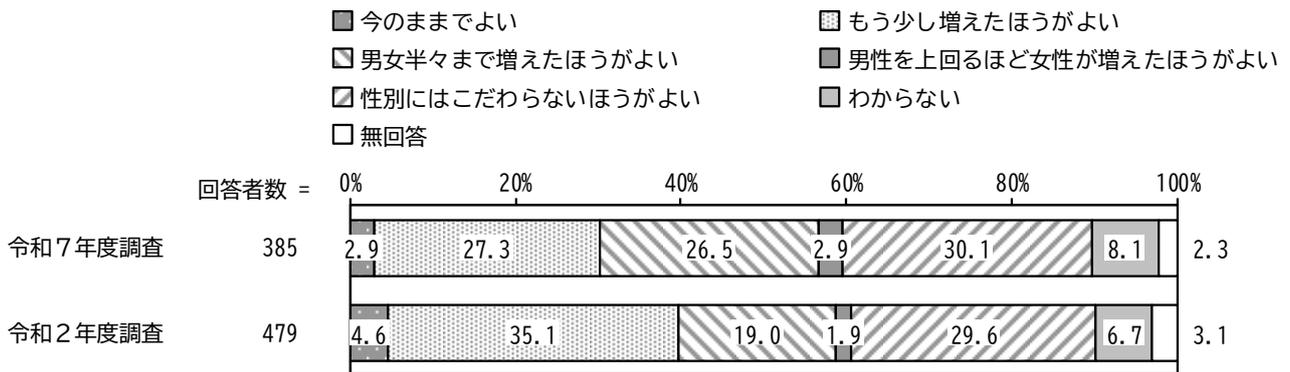
問 29 あなたは、千代田区の議会・審議会等に占める女性の割合や、区職員の管理職等に占める女性の割合について、どう思いますか。(それぞれの項目について○は1つずつ)

### ①区議会議員に占める女性の割合

・現状値(令和7年4月): 33.3%

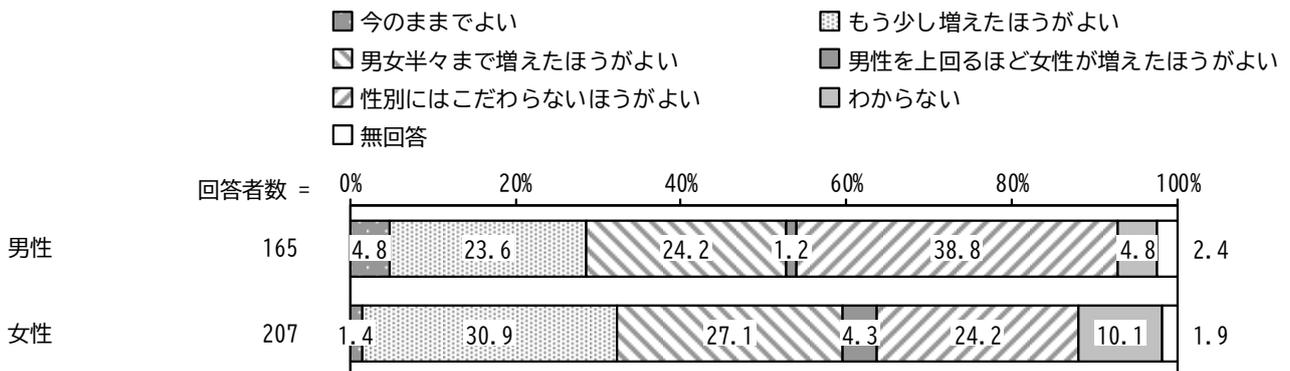
「性別にはこだわらないほうがよい」の割合が30.1%と最も高く、次いで「もう少し増えたほうがよい」の割合が27.3%、「男女半々まで増えたほうがよい」の割合が26.5%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「男女半々まで増えたほうがよい」の割合が増加しています。一方、「もう少し増えたほうがよい」の割合が減少しています。



### 【性別】

性別にみると、男性で「性別にはこだわらないほうがよい」の割合が高く、女性で「もう少し増えたほうがよい」の割合が高くなっています。

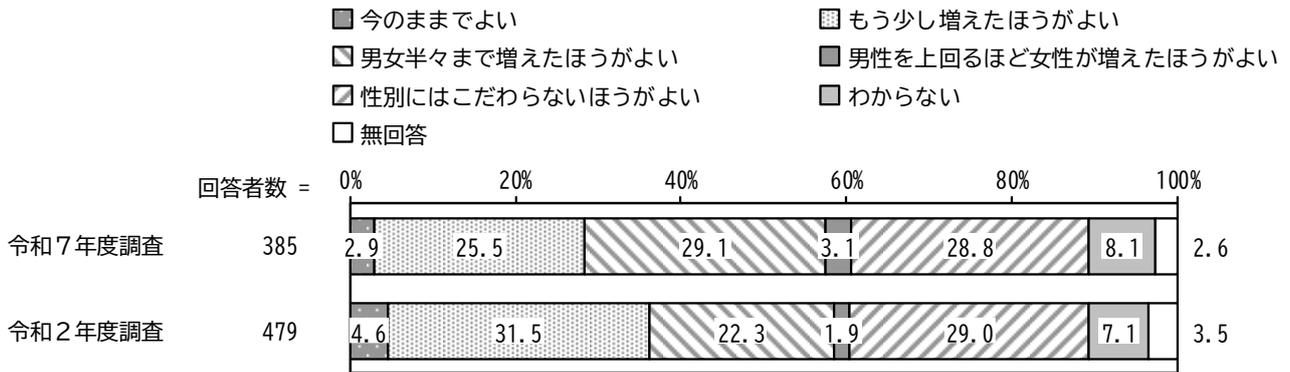


②区審議会等の委員に占める女性の割合

- ・目標値（令和8年度末）：40～60%
- ・現状値（令和7年4月）：30.9%

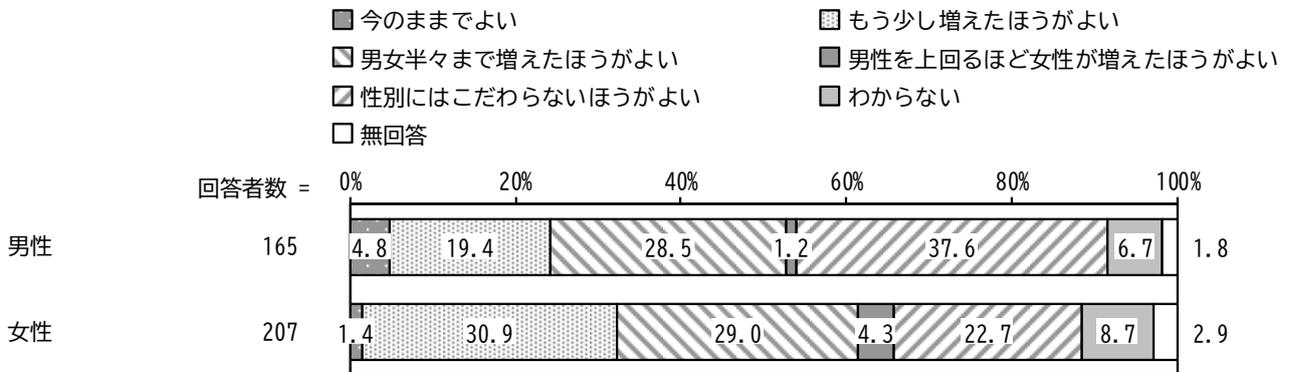
「男女半々まで増えたほうがよい」の割合が 29.1%と最も高く、次いで「性別にはこだわらないほうがよい」の割合が 28.8%、「もう少し増えたほうがよい」の割合が 25.5%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「男女半々まで増えたほうがよい」の割合が増加しています。一方、「もう少し増えたほうがよい」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性で「性別にはこだわらないほうがよい」の割合が高く、女性で「もう少し増えたほうがよい」の割合が高くなっています。

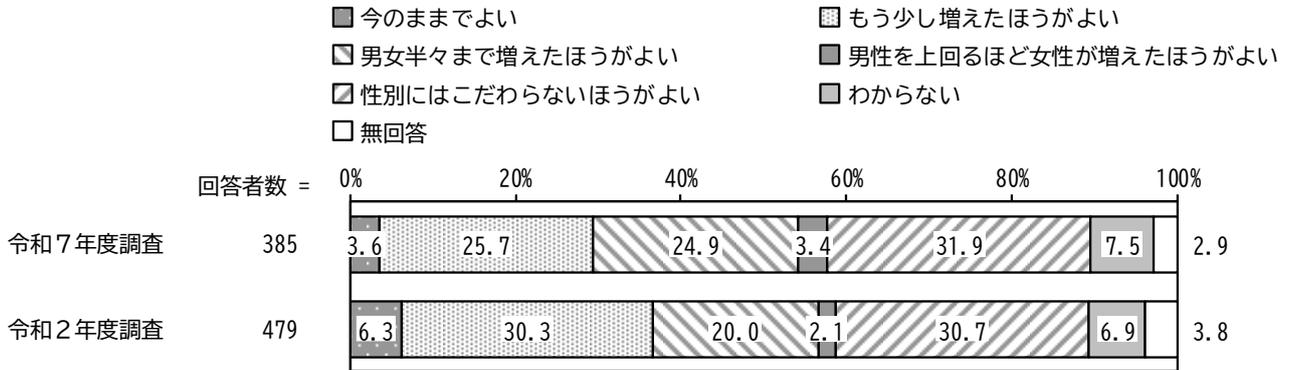


### ③区管理職等に占める女性の割合

- ・目標値（令和8年度末）：40.0%
- ・現状値（令和7年4月）：35.0%（管理職 25.5%・係長級 32.5%）

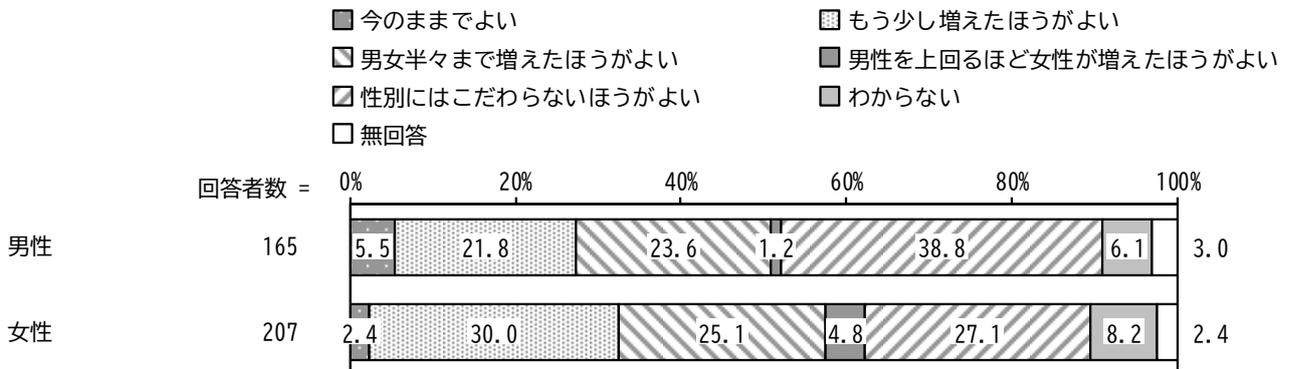
「性別にはこだわらないほうがよい」の割合が 31.9%と最も高く、次いで「もう少し増えたほうがよい」の割合が 25.7%、「男女半々まで増えたほうがよい」の割合が 24.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



### 【性別】

性別にみると、男性で「性別にはこだわらないほうがよい」の割合が高く、女性で「もう少し増えたほうがよい」の割合が高くなっています。

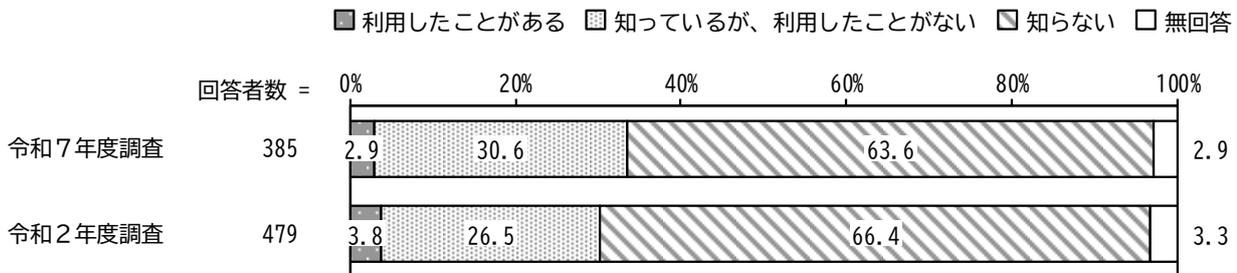


## (10) 男女共同参画社会の実現に向けた取組について

問 30 あなたは、千代田区男女共同参画センターMIW（ミュウ）を利用したことはありますか。（○は1つ）

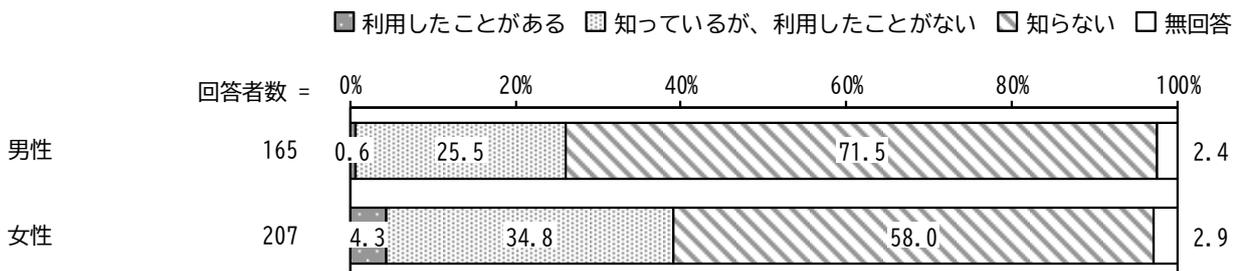
「利用したことがある」の割合が 2.9%、「知っているが、利用したことがない」の割合が 30.6%、「知らない」の割合が 63.6%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



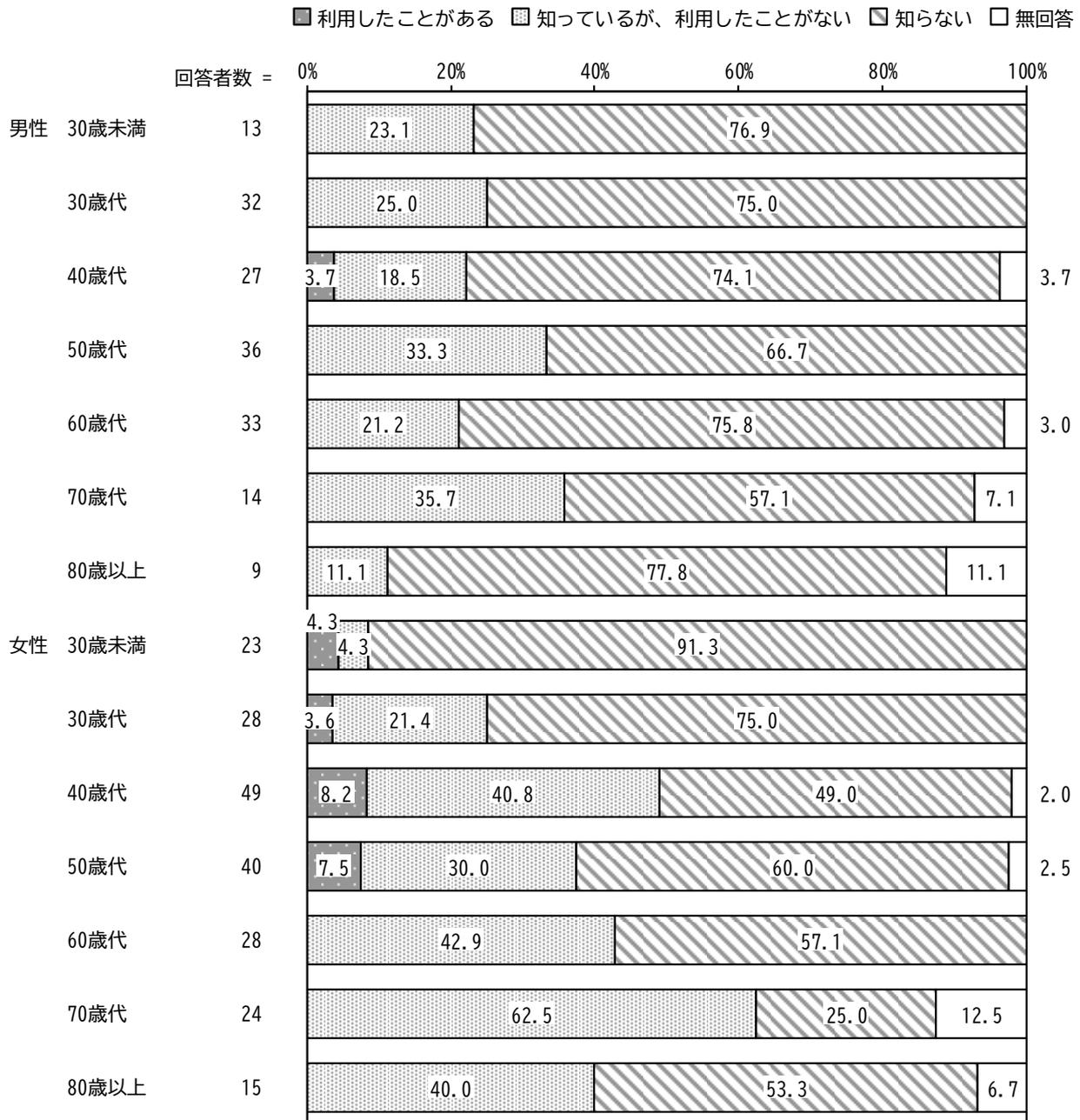
### 【性別】

性別にみると、男性で「知らない」の割合が高く、女性で「知っているが、利用したことがない」の割合が高くなっています。



【性・年代別】

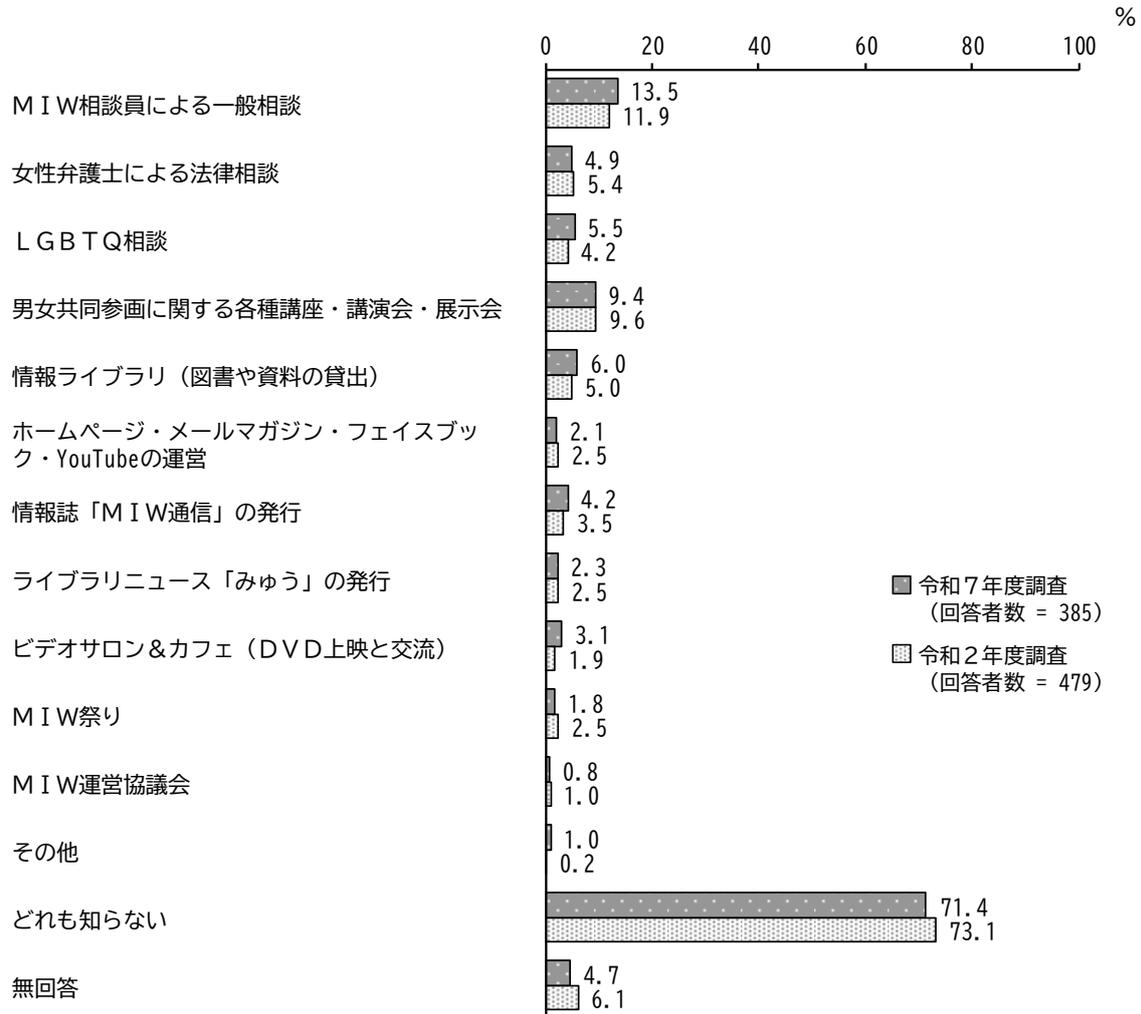
性・年代別にみると、男性では50歳代から30歳未満まで年代が下がるほど「知らない」の割合が高くなっています。また、女性70歳代で「知っているが、利用したことがない」の割合が高くなっています。



問31 あなたは、男女共同参画センターMIWで実施する次の事業を知っていますか。  
(〇はいくつでも)

「どれも知らない」の割合が71.4%と最も高く、次いで「MIW相談員による一般相談」の割合が13.5%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



※令和2年度調査では、「LGBTQ相談」が「LGBTs相談」、「ホームページ・メールマガジン・フェイスブック・YouTubeの運営」が「ホームページ・メールマガジン・フェイスブックの運営」となっていました。

【性別】

性別にみると、男性で「どれも知らない」の割合が高く、女性で「MIW相談員による一般相談」「男女共同参画に関する各種講座・講演会・展示会」「ビデオサロン&カフェ（DVD上映と交流）」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	MIW相談員による 一般相談	女性弁護士による法 律相談	LGBTQ相談	男女共同参画に関する 各種講座・講演会・ 展示会	情報ライブラリ(図書 や資料の貸出)	ホームページ・メール マガジン・フェイスブ ック・YouTubeの運営	情報誌「MIW通信」 の発行
全 体	385	13.5	4.9	5.5	9.4	6.0	2.1	4.2
男性	165	9.7	4.2	5.5	4.8	4.8	0.6	3.6
女性	207	15.5	4.8	5.8	13.0	6.3	2.9	4.8

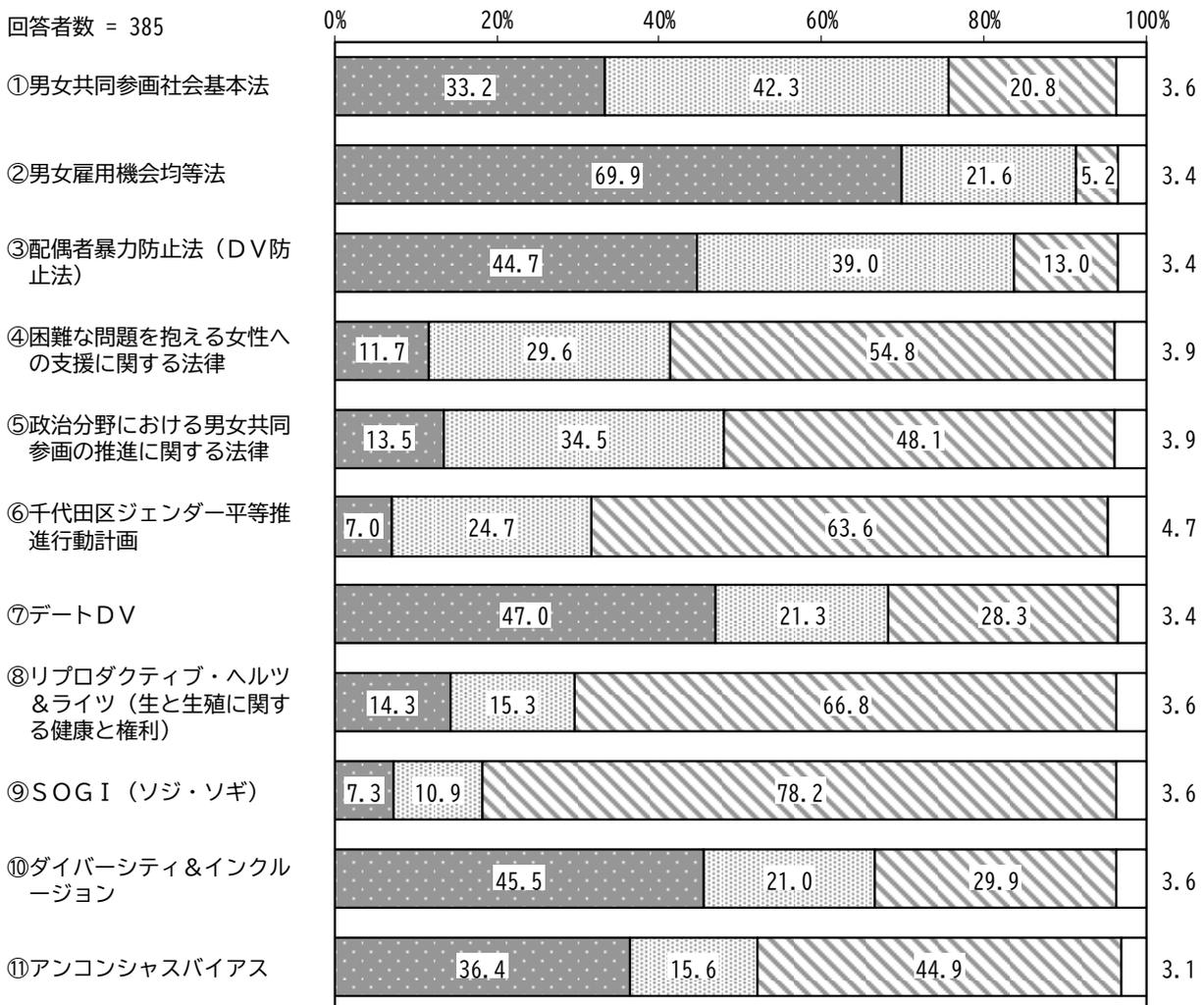
区分	ライブラリニュース 「みゆこ」の発行	ビデオサロン&カフ エ(DVD上映と交 流)	MIW祭り	MIW運営協議会	その他	どれも知らない	無回答
全 体	2.3	3.1	1.8	0.8	1.0	71.4	4.7
男性	0.0	0.0	1.2	1.2	1.8	78.8	3.6
女性	4.3	5.3	1.9	0.5	0.5	67.1	4.8

問 32 あなたは、次の言葉や取組を知っていますか。  
(それぞれの項目について○は1つずつ)

『②男女雇用機会均等法』で「意味（内容）を知っている」が、『①男女共同参画社会基本法』で「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」が、『⑨SOGI（ソジ・ソギ）』で「聞いたことがない」が高くなっています。

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

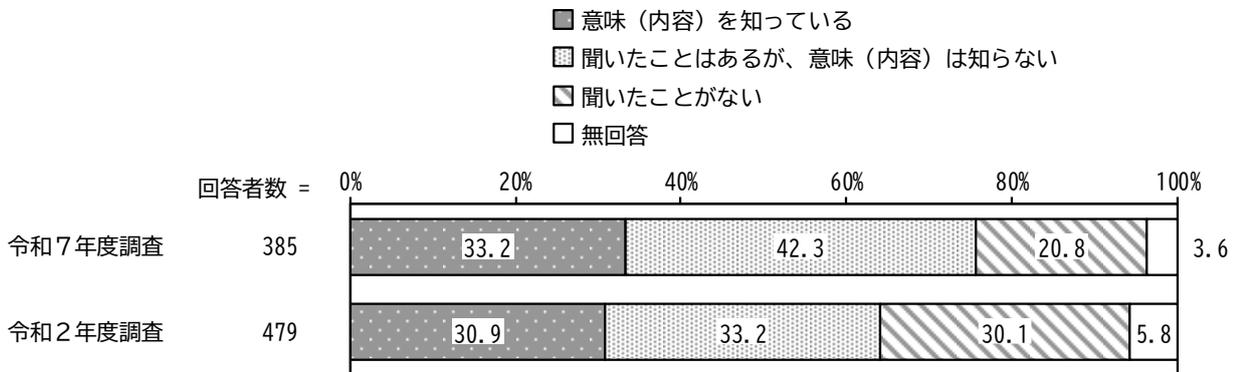
回答者数 = 385



①男女共同参画社会基本法

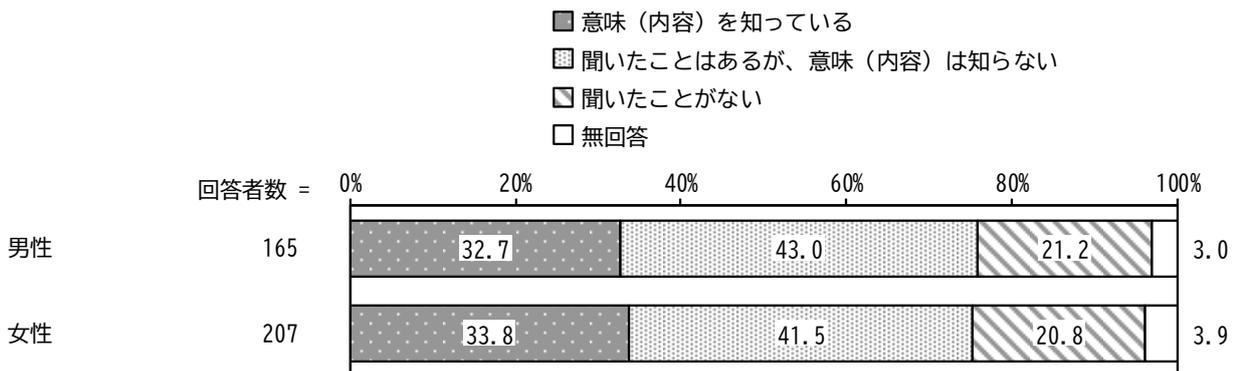
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「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、「聞いたことがない」の割合が減少しています。



【性別】

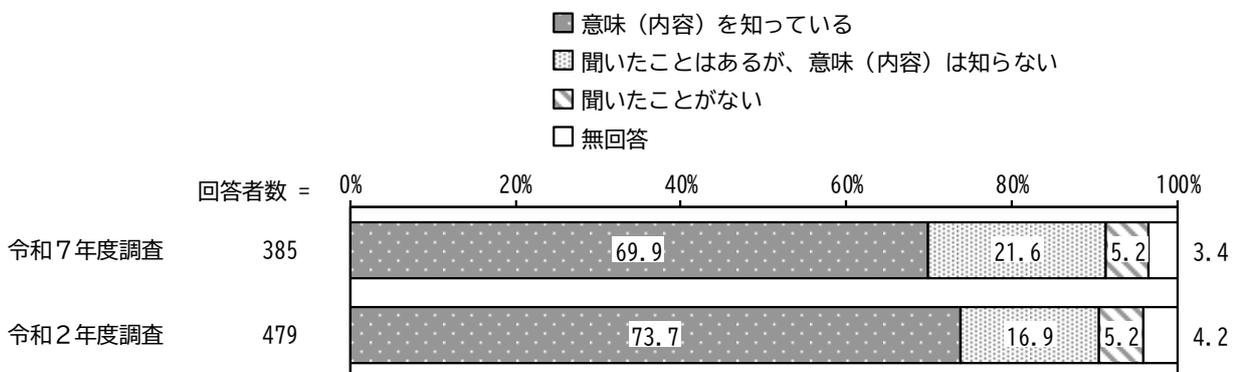
性別にみると、大きな差はみられません。



②男女雇用機会均等法

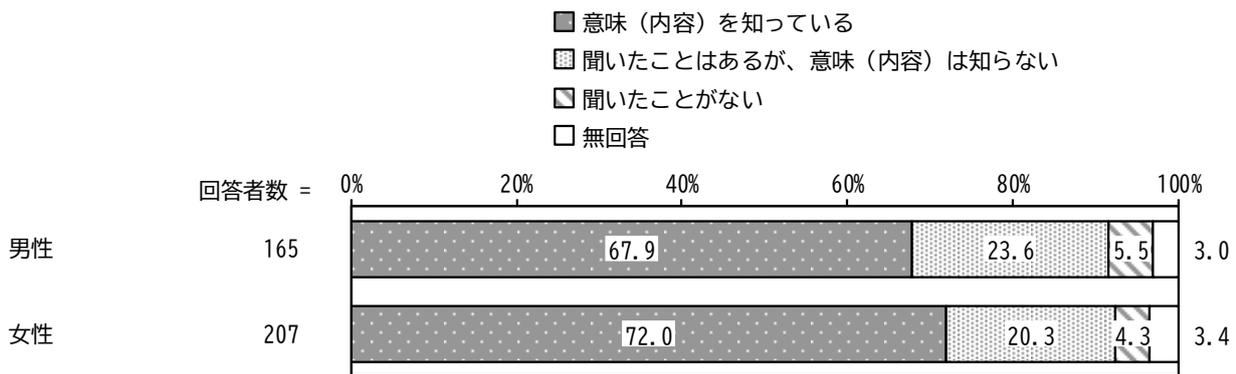
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

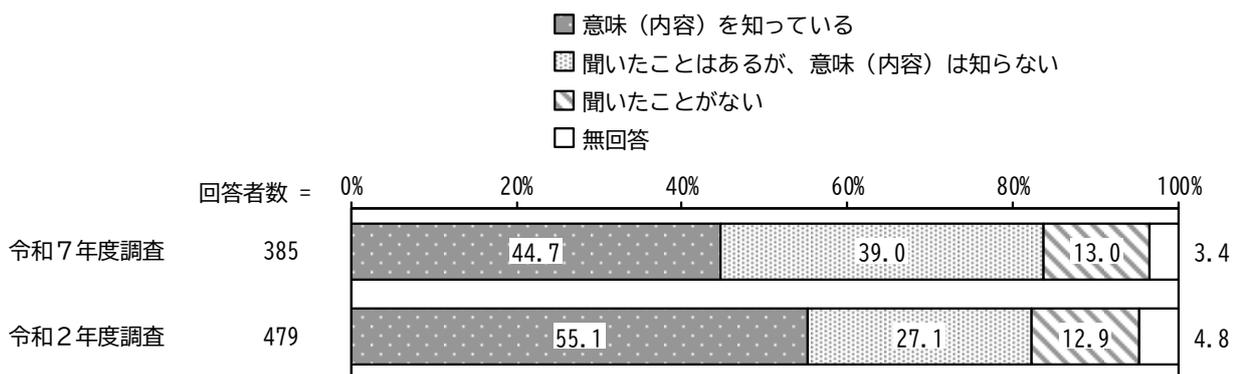
性別にみると、大きな差はみられません。



③配偶者暴力防止法（DV防止法）

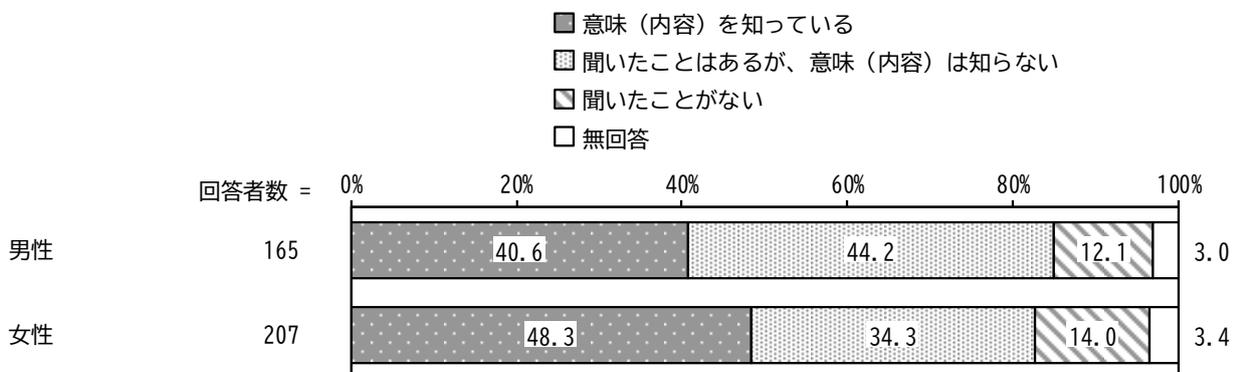
【経年比較】

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）を知っている」の割合が減少しています。



【性別】

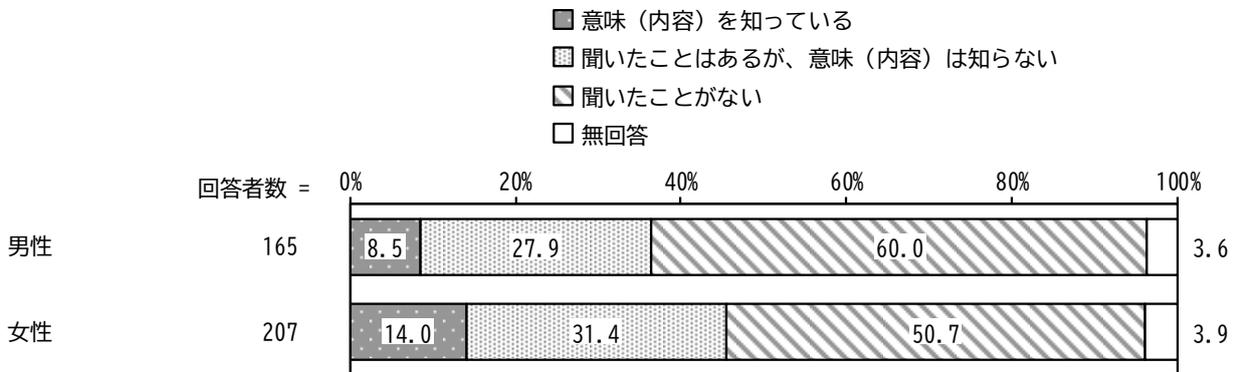
性別にみると、男性で「聞いたことはあるが、意味（内容）は知らない」の割合が高く、女性で「意味（内容）を知っている」の割合が高くなっています。



#### ④ 困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

##### 【性別】

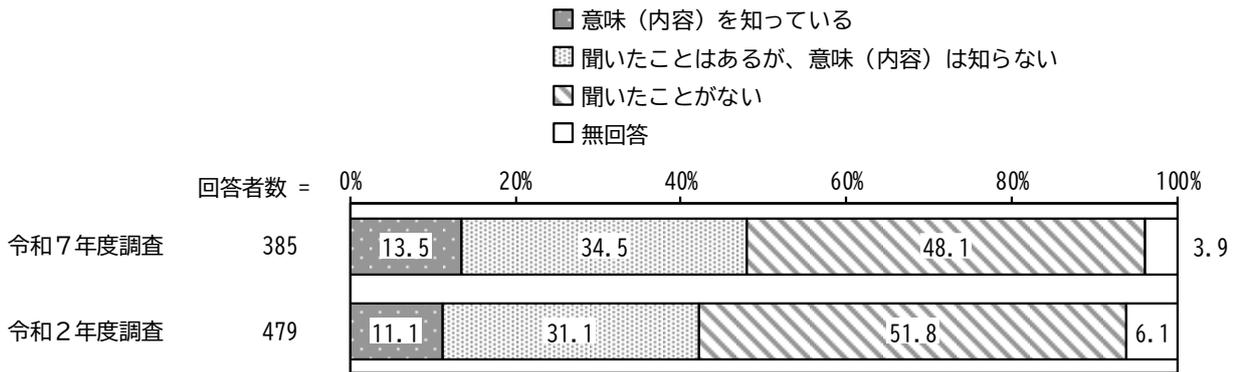
性別にみると、男性で「聞いたことがない」の割合が高く、女性で「意味（内容）を知っている」の割合が高くなっています。



#### ⑤ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

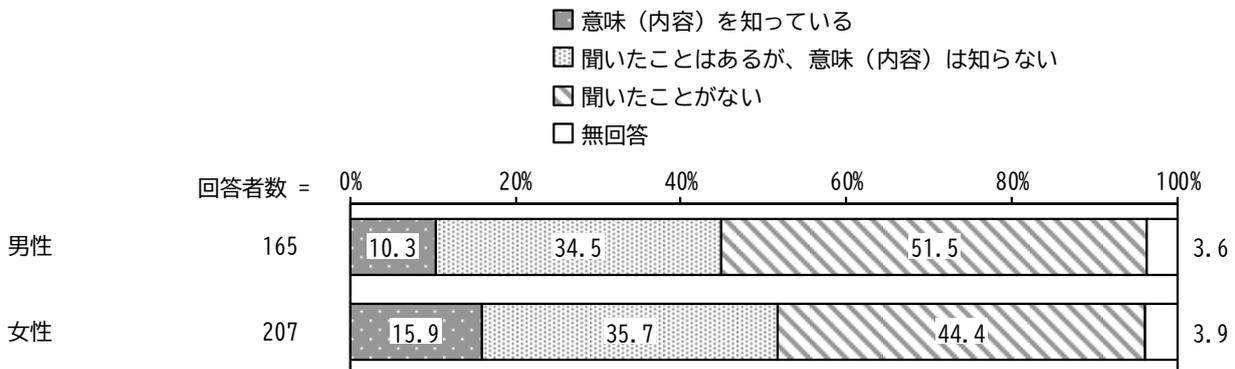
##### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



##### 【性別】

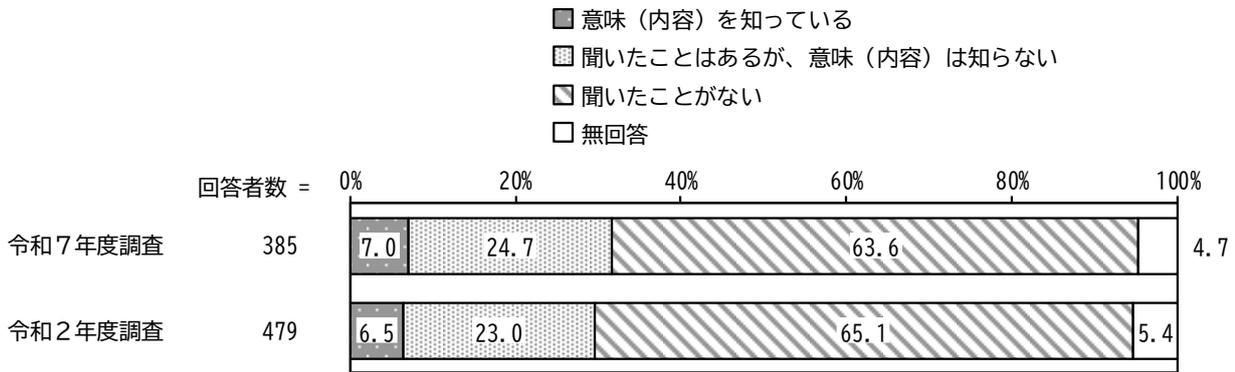
性別にみると、男性で「聞いたことがない」の割合が高く、女性で「意味（内容）を知っている」の割合が高くなっています。



## ⑥千代田区ジェンダー平等推進行動計画

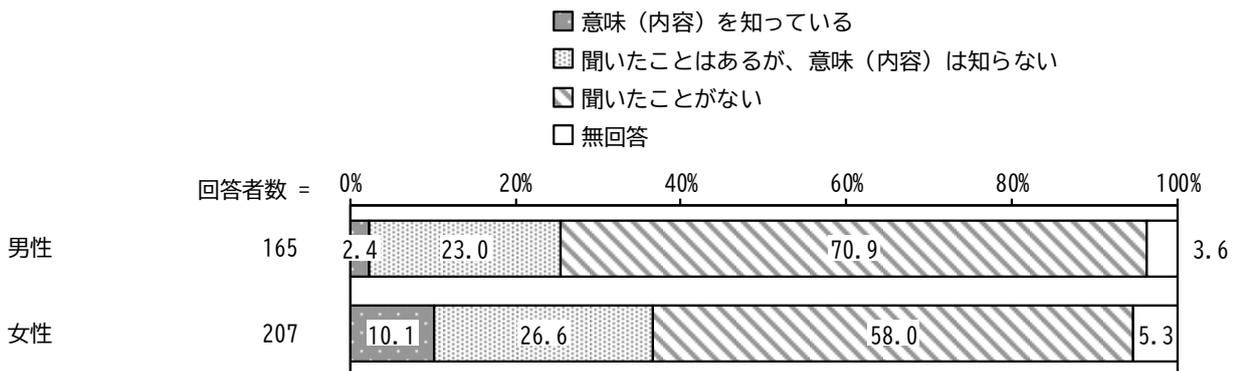
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



### 【性別】

性別にみると、男性で「聞いたことがない」の割合が高く、女性で「意味（内容）を知っている」の割合が高くなっています。

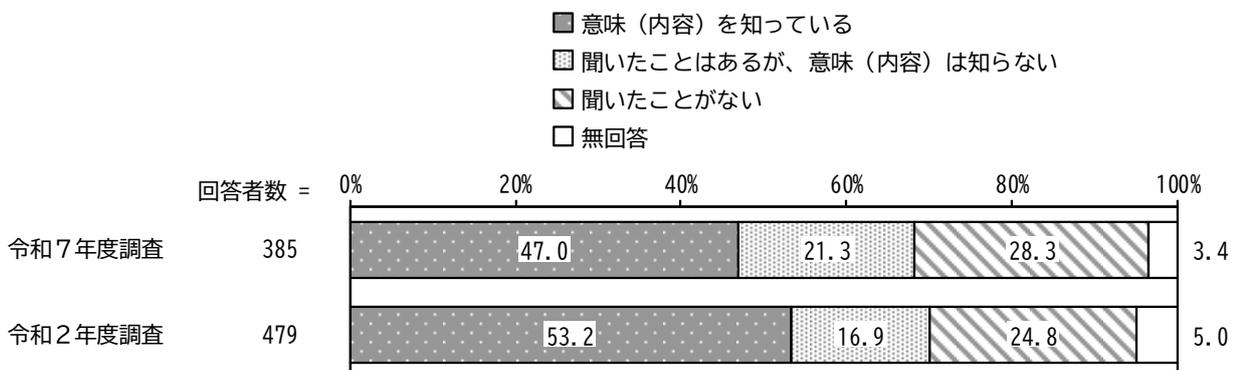


## ⑦デートDV

交際相手からの精神的・身体的・性的暴力

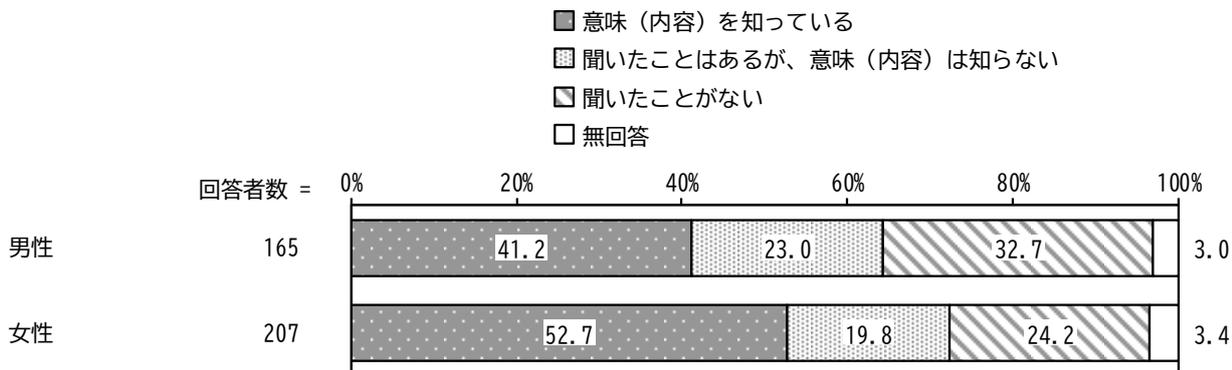
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「意味（内容）を知っている」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性で「聞いたことがない」の割合が高く、女性で「意味（内容）を知っている」の割合が高くなっています。

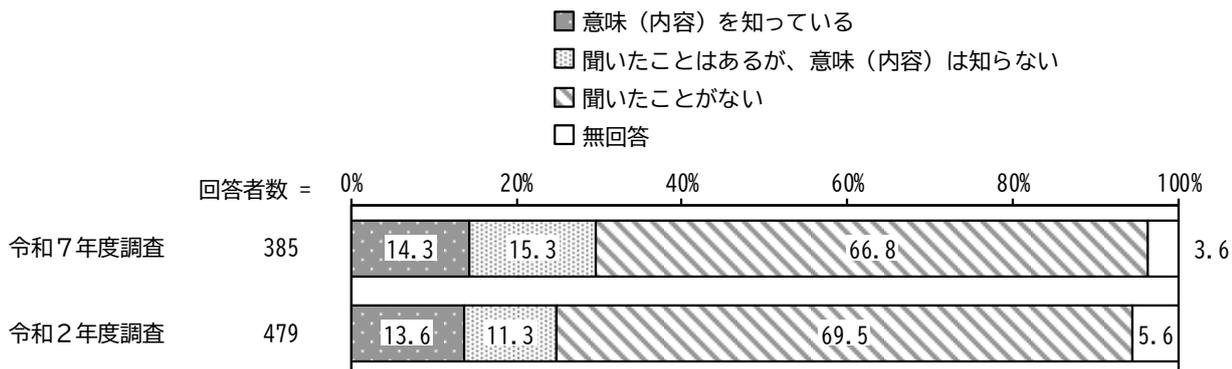


⑧リプロダクティブ・ヘルツ&ライツ（生と生殖に関する健康と権利）

自分の体に関することを自分自身で決めことができ、そのための健康を享受できること

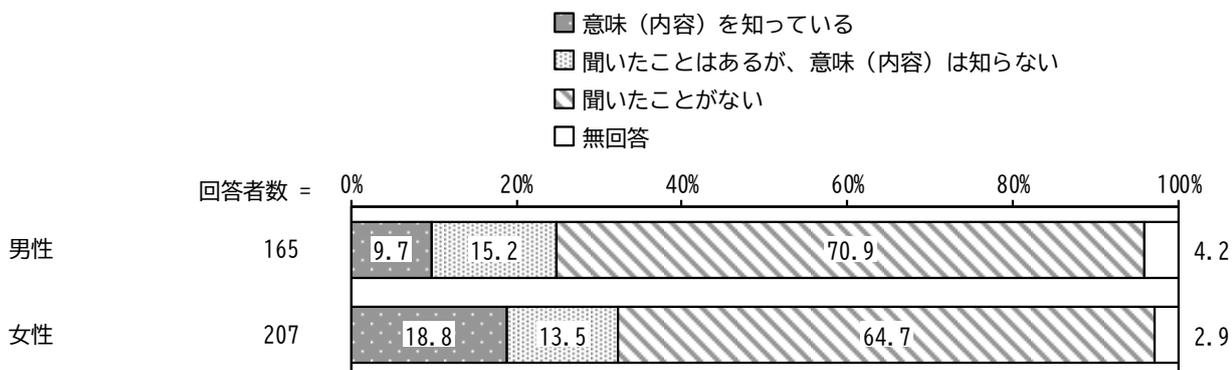
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

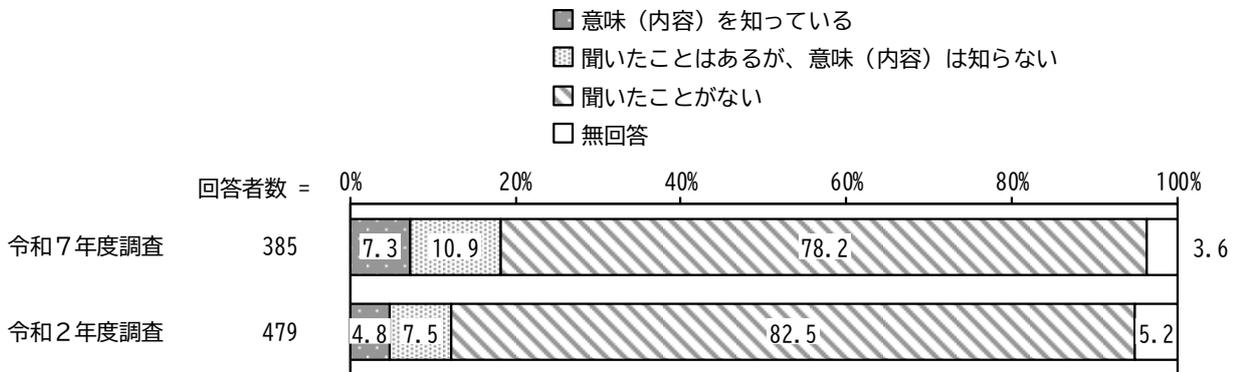
性別にみると、男性で「聞いたことがない」の割合が高く、女性で「意味（内容）を知っている」の割合が高くなっています。



### ⑨ SOGI (ソジ・ソギ)

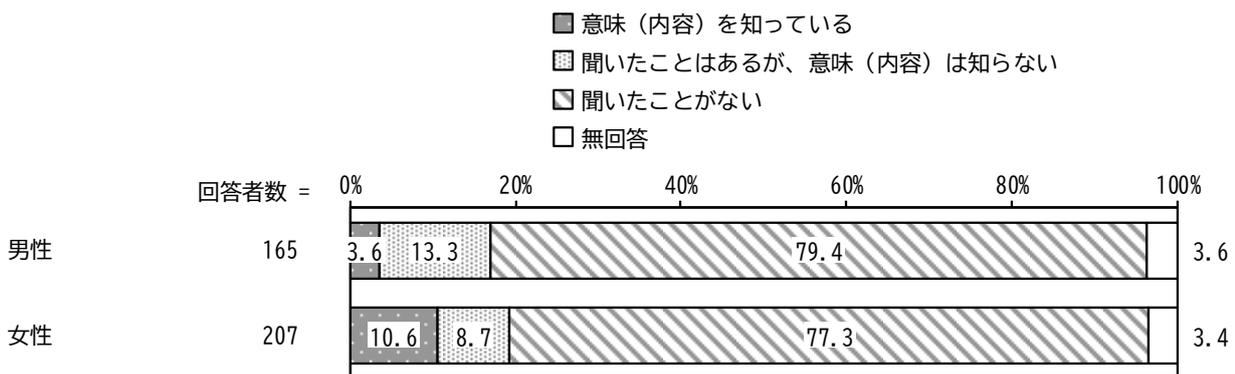
すべての人が持つ性的指向(好きになる性/SexualOrientation=SO)と性自認(心の性/GenderIdentity=GI)の略【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



#### 【性別】

性別にみると、女性で「意味(内容)を知っている」の割合が高くなっています。

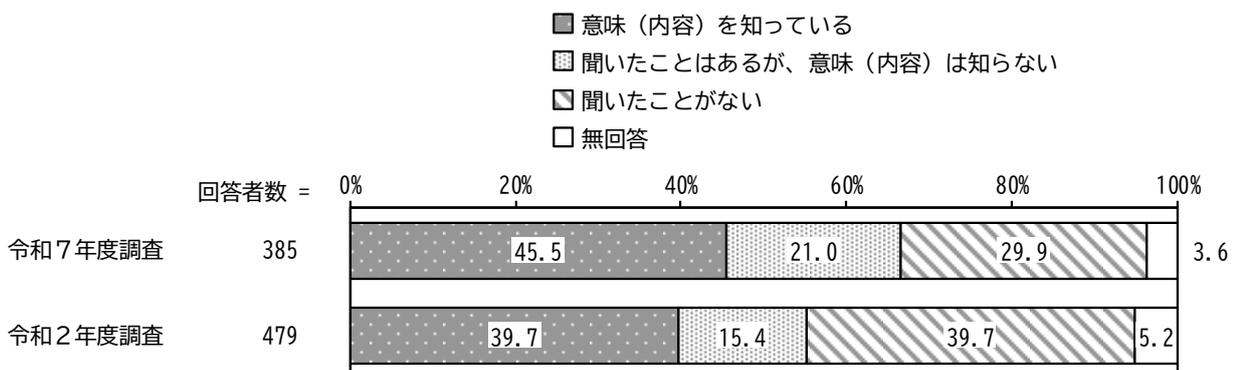


### ⑩ ダイバーシティ&インクルージョン

一人一人の多様性を受け入れ、認め合い、活かすこと

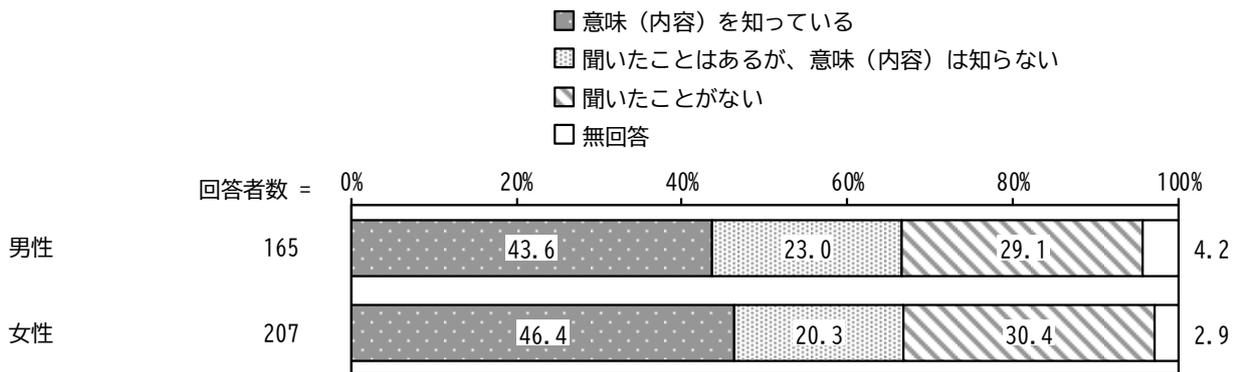
#### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「意味(内容)を知っている」「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、「聞いたことがない」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

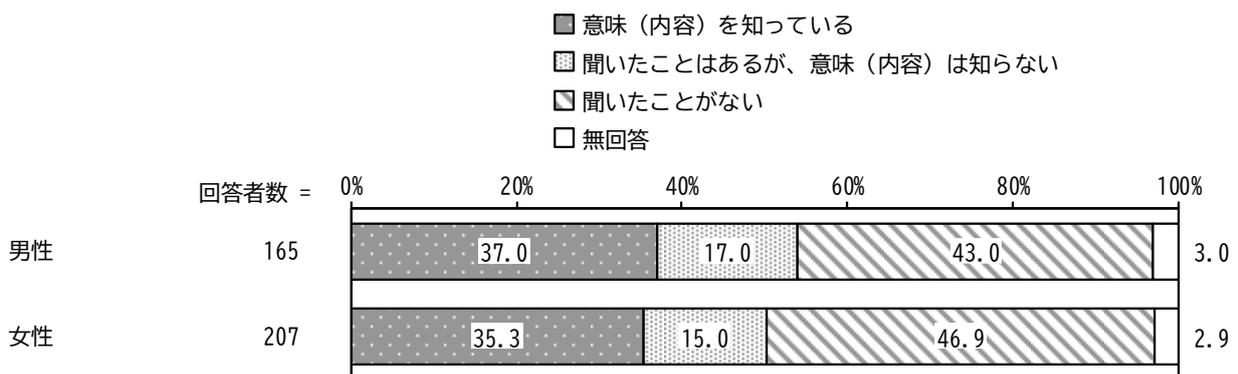


①アンコンシャスバイアス

無意識の偏見や思い込み

【性別】

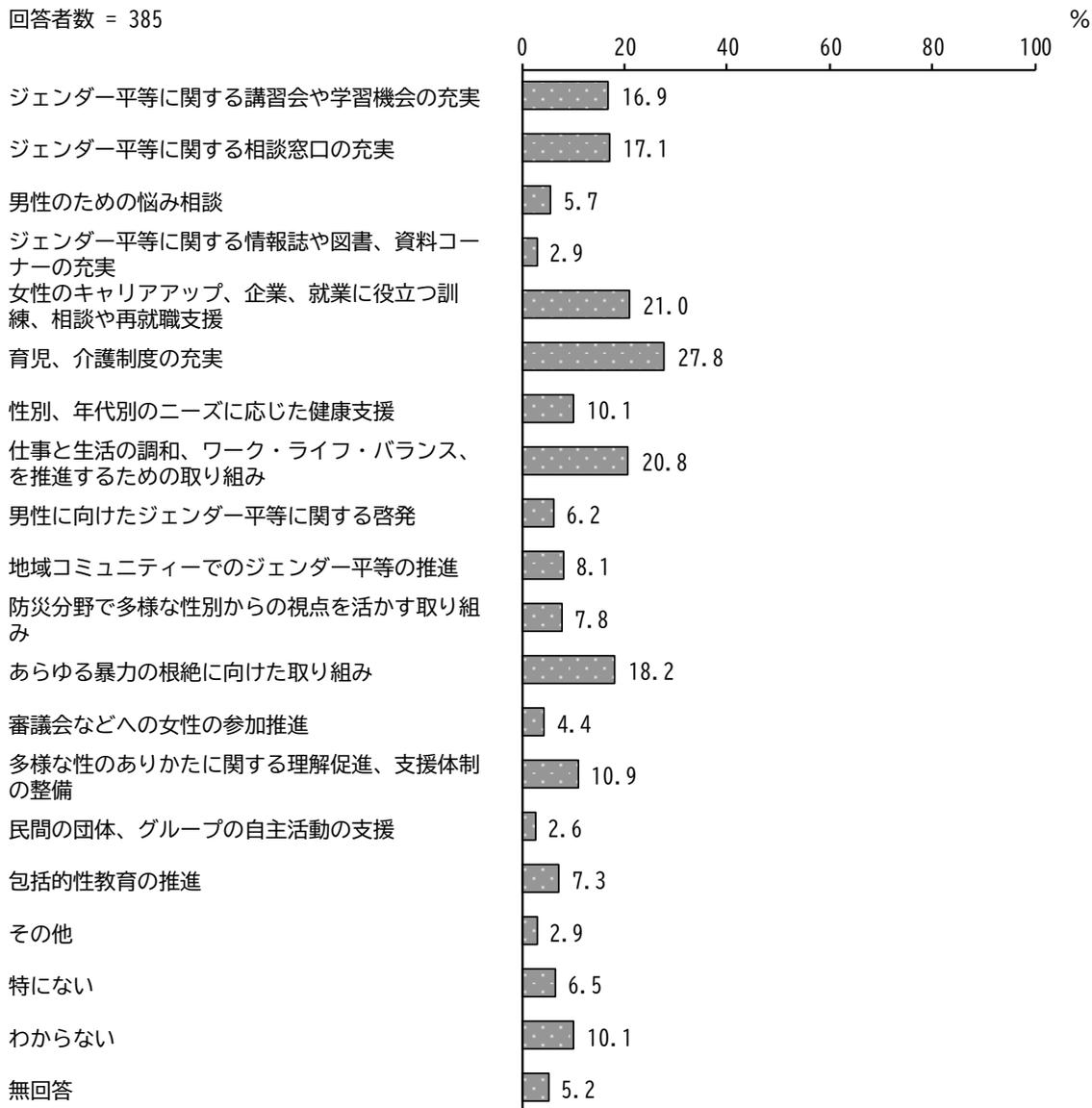
性別にみると、大きな差はみられません。



問 33 ジェンダー平等社会の形成のため特に区が取り組むべきこと（性的マイノリティ施策、DV 被害防止施策を含む）だと思えるものはどれですか。（○は3つまで）

「育児、介護制度の充実」の割合が 27.8%と最も高く、次いで「女性のキャリアアップ、企業、就業に役立つ訓練、相談や再就職支援」の割合が 21.0%、「仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランス、を推進するための取り組み」の割合が 20.8%となっています。

回答者数 = 385



【性別】

性別にみると、男性で「地域コミュニティでのジェンダー平等の推進」の割合が高く、女性で「仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランス、を推進するための取り組み」「多様な性のありかたに関する理解促進、支援体制の整備」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	ジェンダー平等に関する講習会や学習機会の充実	ジェンダー平等に関する相談窓口の充実	男性のための悩み相談	ジェンダー平等に関する情報誌や図書、資料コーナーの充実	女性のキャリアアップ、企業、就業に役立つ訓練、相談や再就職支援	育児、介護制度の充実	性別、年代別のニーズに応じた健康支援	仕事と生活の調和、ワーク・ライフ・バランス、を推進するための取り組み	男性に向けたジェンダー平等に関する啓発	地域コミュニティでのジェンダー平等の推進
全体	385	16.9	17.1	5.7	2.9	21.0	27.8	10.1	20.8	6.2	8.1
男性	165	17.0	18.2	7.3	1.8	18.8	24.8	9.1	16.4	6.7	11.5
女性	207	15.9	17.4	4.8	3.9	21.7	29.0	11.6	24.6	5.3	5.3

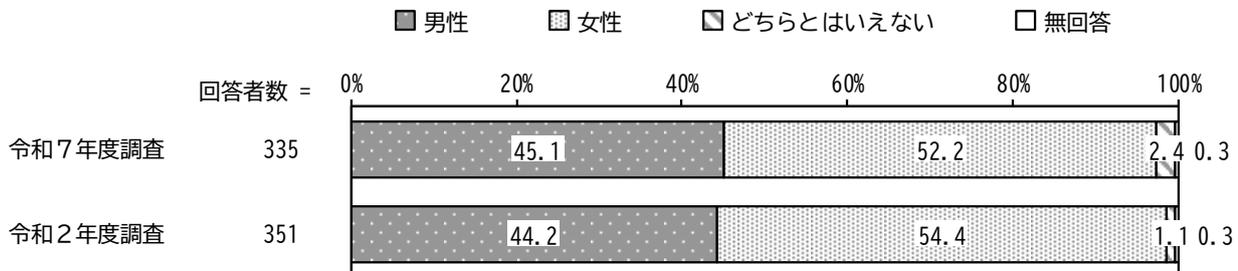
区分	防災分野で多様な性別からの視点を活かす取り組み	あらゆる暴力の根絶に向けた取り組み	審議会などへの女性の参加推進	多様な性のありかたに関する理解促進、支援体制の整備	民間の団体、グループの自主活動の支援	包括的性教育の推進	その他	特にない	わからない	無回答
全体	7.8	18.2	4.4	10.9	2.6	7.3	2.9	6.5	10.1	5.2
男性	5.5	17.0	3.6	6.7	2.4	4.8	3.0	12.1	9.7	4.2
女性	10.1	18.4	5.3	15.0	2.4	9.7	2.9	2.4	10.1	5.8

## 2 青少年

### (1) 回答者属性

#### 問1 あなたの性別を教えてください。(○は1つ)

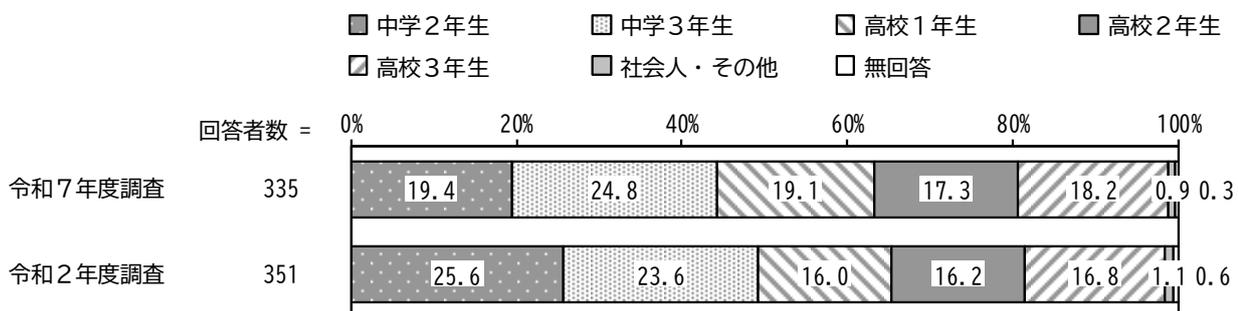
「男性」の割合が45.1%、「女性」の割合が52.2%となっています。  
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



#### 問2 あなたの学年を教えてください。(○は1つ)

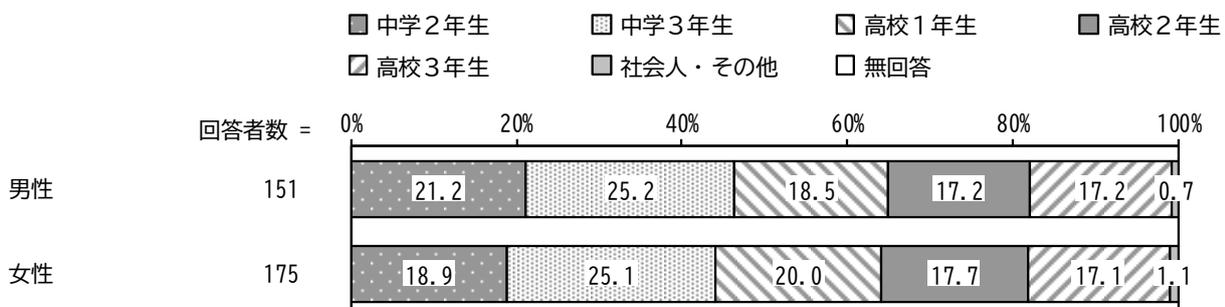
「中学3年生」の割合が24.8%と最も高く、次いで「中学2年生」の割合が19.4%、「高校1年生」の割合が19.1%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「中学2年生」の割合が減少しています。



#### 【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

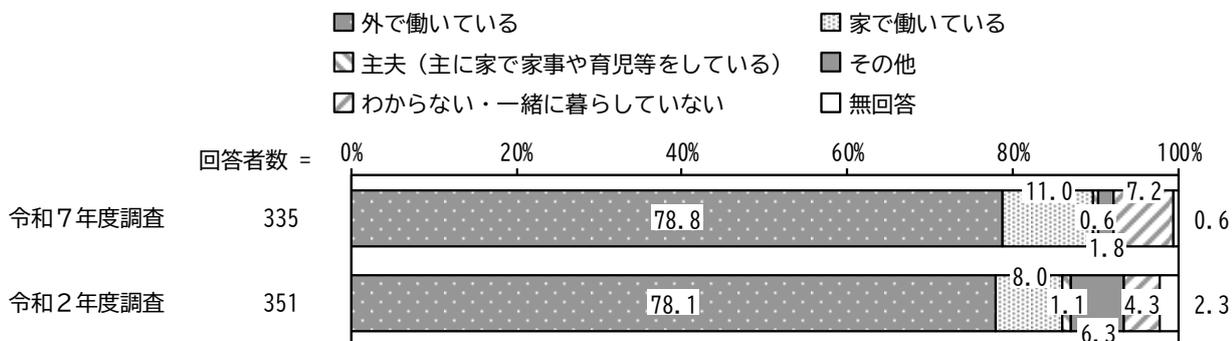


問3 あなたの父親・母親は、現在、どのように働いていますか。  
(それぞれの項目について○は1つずつ)

父親

「外で働いている」の割合が78.8%、「家で働いている」の割合が11.0%、「主夫（主に家で家事や育児等をしている）」の割合が0.6%となっています。

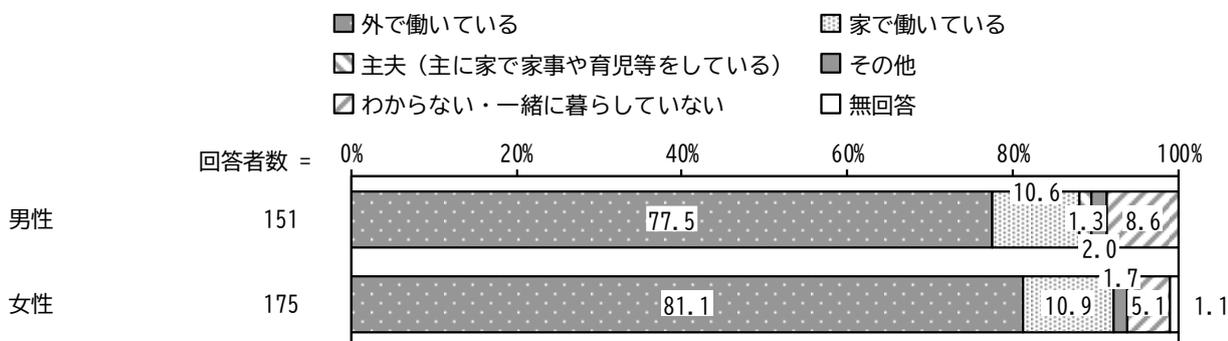
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



※令和2年度調査では、「わからない・一緒に暮らしていない」が「わからない」となっていました。

【性別】

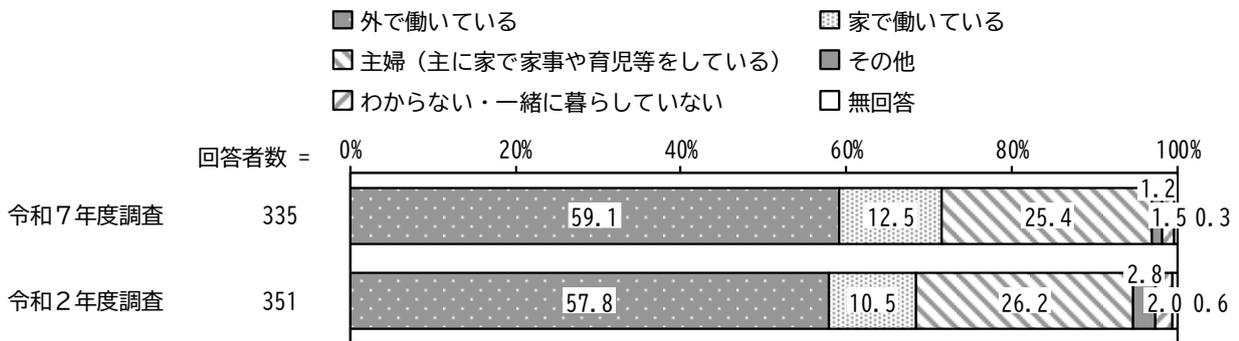
性別にみると、大きな差はみられません。



## 母親

「外で働いている」の割合が59.1%、「家で働いている」の割合が12.5%、「主婦（主に家で家事や育児等をしている）」の割合が25.4%となっています。

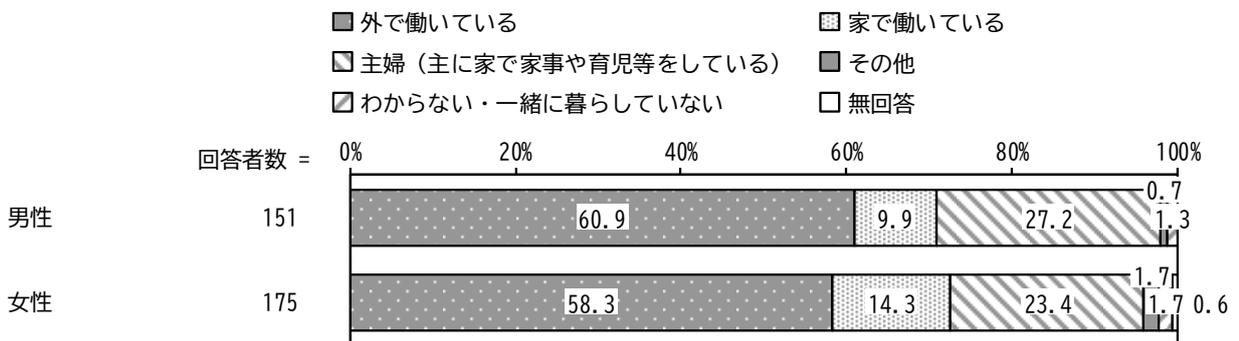
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



※令和2年度調査では、「わからない・一緒に暮らしていない」が「わからない」となっていました。

## 【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



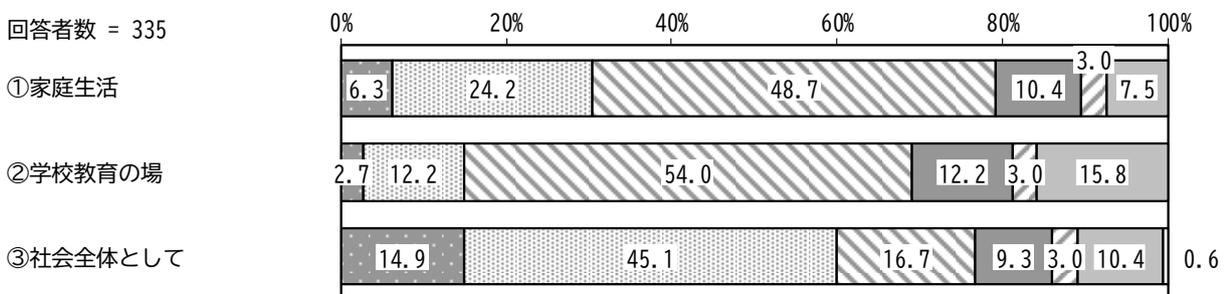
## (2) 日々の生活や学校生活について

問4 あなたは、今の社会では性別等の違いによって立場の強さに違いがあると思いますか。  
(それぞれの項目について○は1つずつ)

『③社会全体として』で「男性の方がとても優遇されている（強い立場にある）」と「どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）」を合わせた“男性優遇”が、『②学校教育の場』で「平等だと思っている」「どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）」と「女性の方がとても優遇されている（強い立場にある）」を合わせた“女性優遇”が高くなっています。

- 男性の方がとても優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方がとても優遇されている（強い立場にある）
- わからない
- 無回答

回答者数 = 335

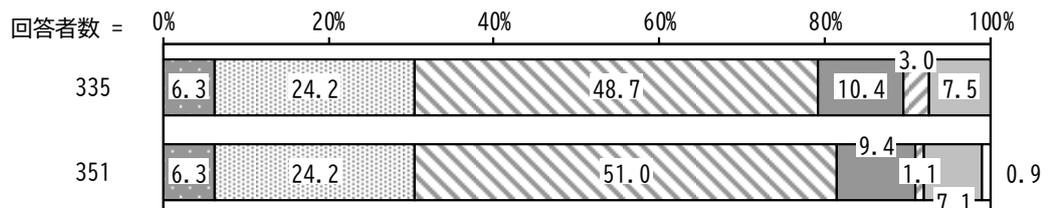


### ①家庭生活

#### 【経年比較】

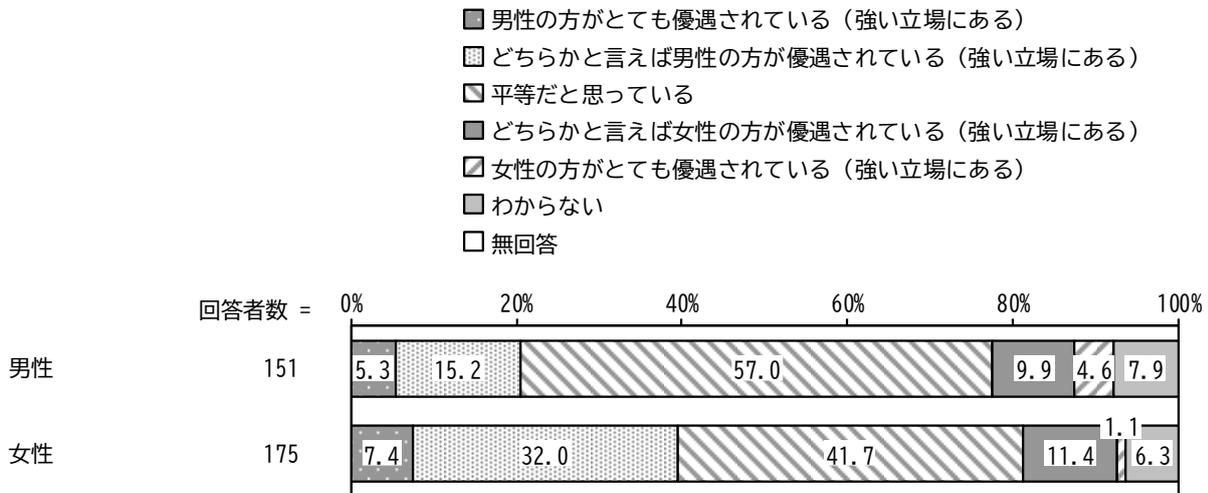
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

- 男性の方がとても優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方がとても優遇されている（強い立場にある）
- わからない
- 無回答



【性別】

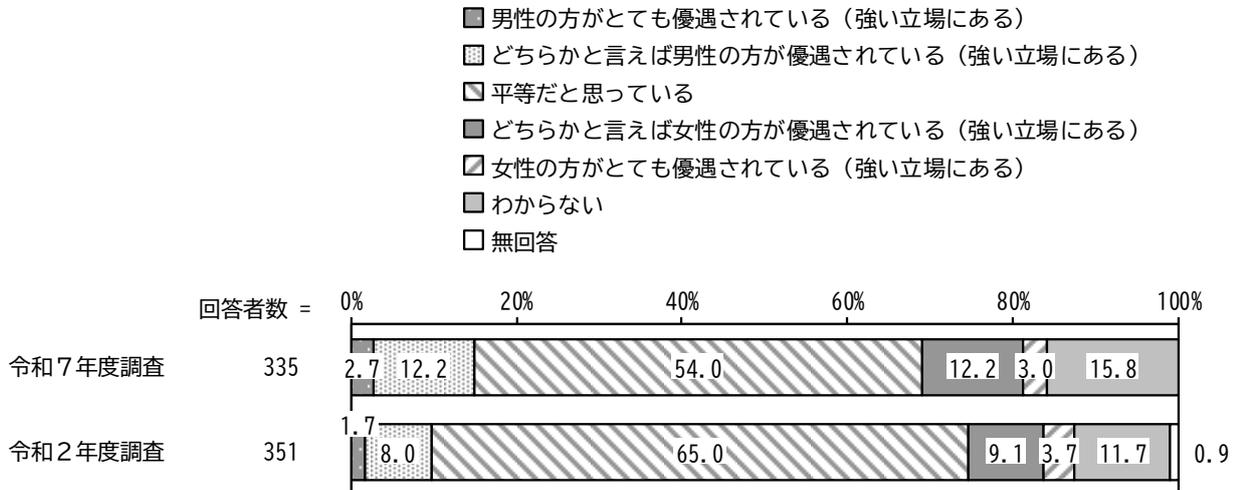
性別にみると、男性で「平等だと思っている」の割合が高く、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



②学校教育の場

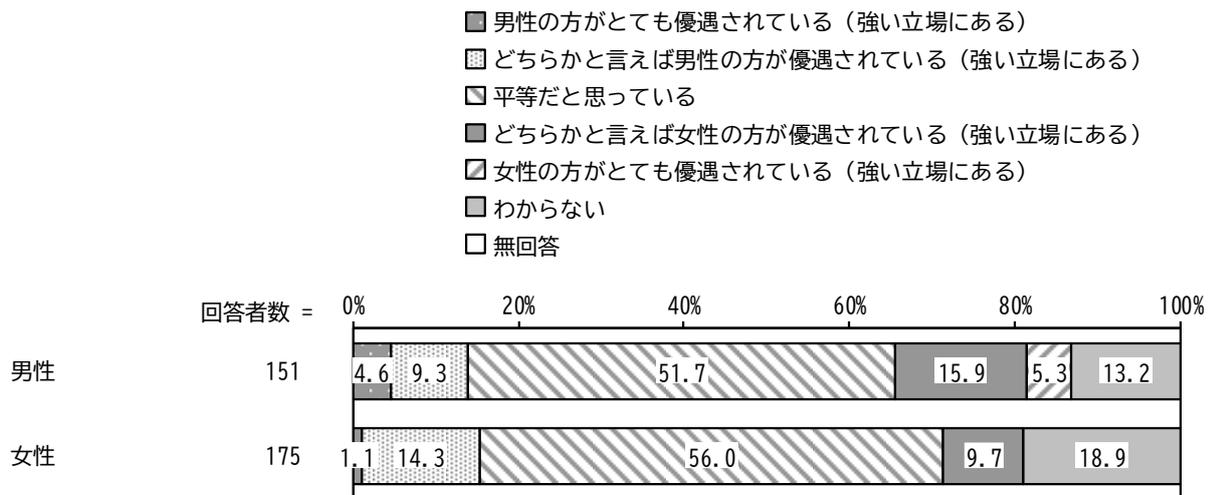
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、“男性優遇”の割合が増加しています。一方、「平等だと思っている」の割合が減少しています。



【性別】

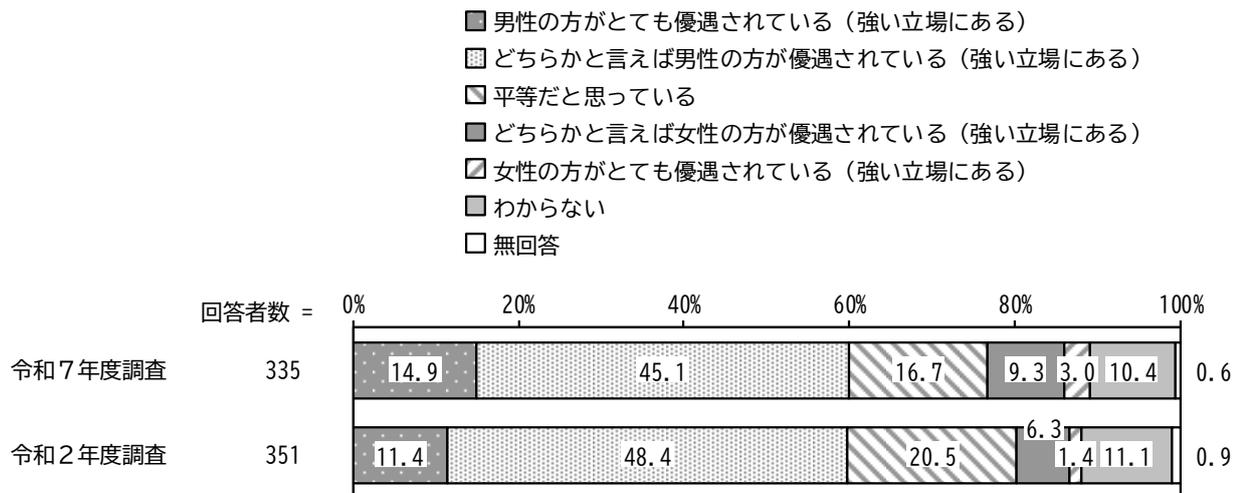
性別にみると、男性で“女性優遇”の割合が高くなっています。



③社会全体として

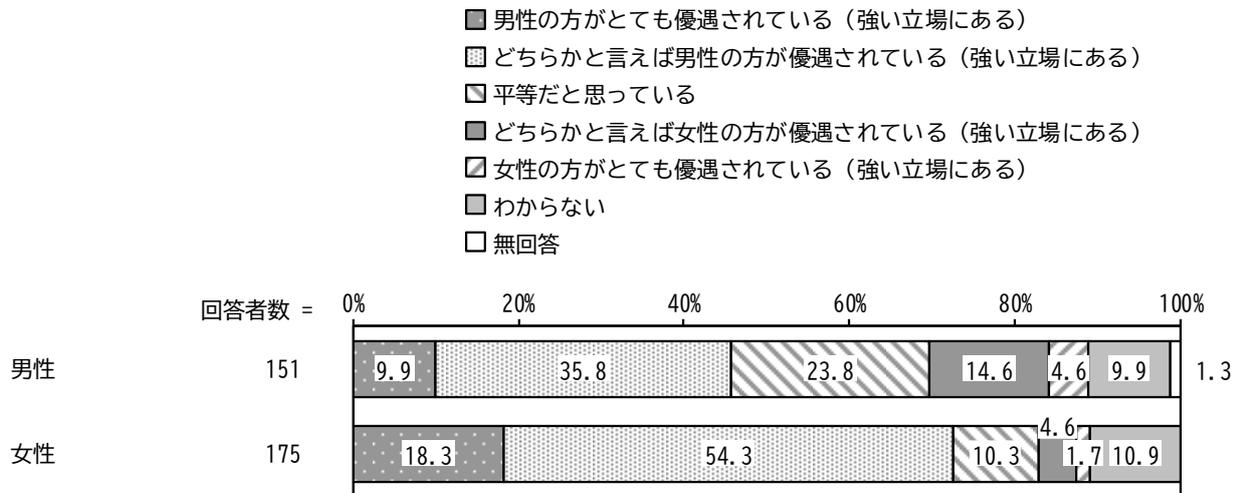
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



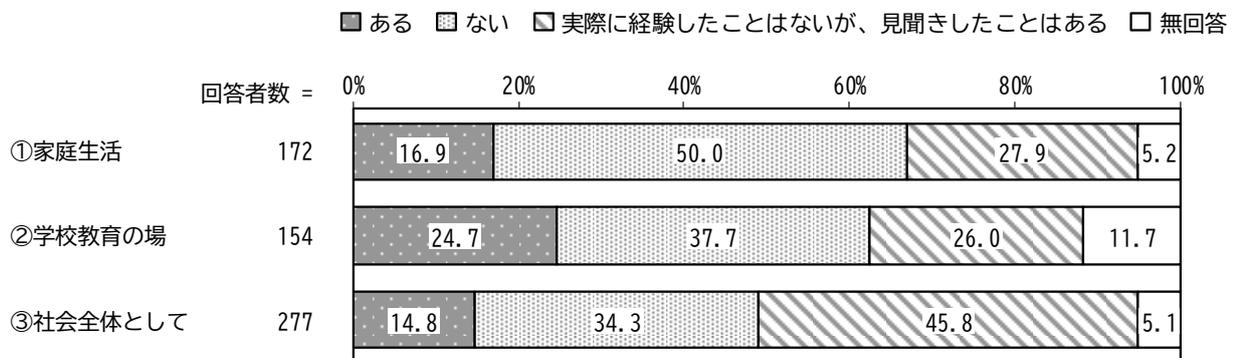
【性別】

性別にみると、男性で「平等だと思っている」「女性優遇」の割合が高く、女性で“男性優遇”の割合が高くなっています。



問4-1 問4で、「平等だと思っている」以外に○を付けた方にお聞きします。  
あなたは次の分野①～③について、性別等によって不利益を被った経験はありますか？（それぞれの項目について○は1つつ）

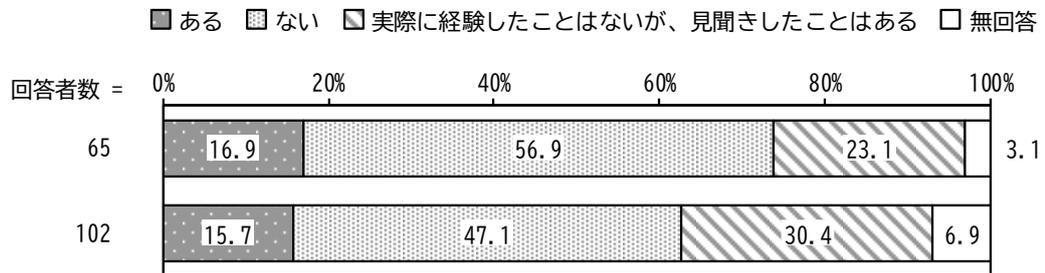
『②学校教育の場』で「ある」が、『①家庭生活』で「ない」が、『③社会全体として』で「実際に経験したことはないが、見聞きしたことはある」が高くなっています。



### ①家庭生活

#### 【性別】

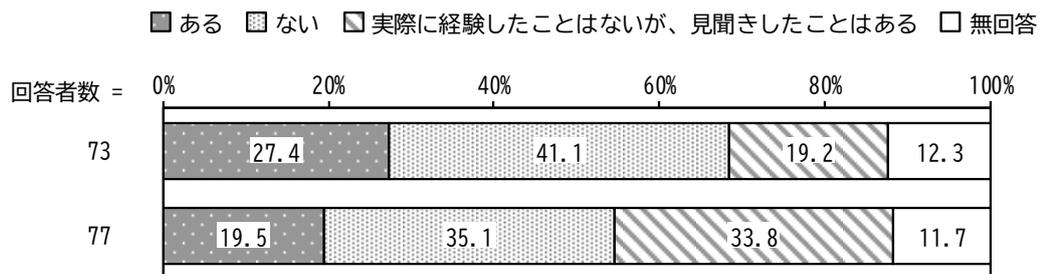
性別にみると、男性で「ない」の割合が高く、女性で「実際に経験したことはないが、見聞きしたことはある」の割合が高くなっています。



### ②学校教育の場

#### 【性別】

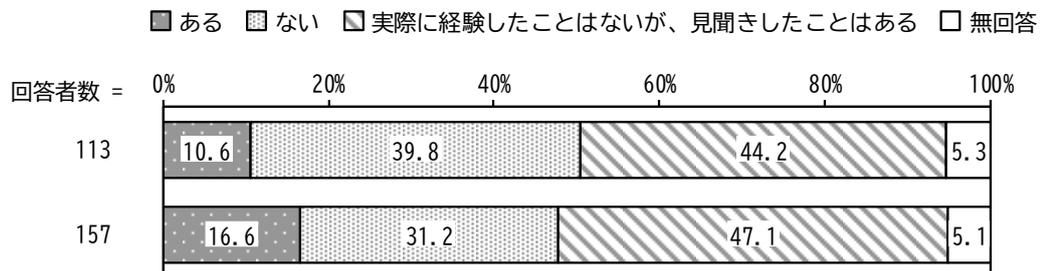
性別にみると、男性で「ある」「ない」の割合が高く、女性で「実際に経験したことはないが、見聞きしたことはある」の割合が高くなっています。



### ③社会全体として

#### 【性別】

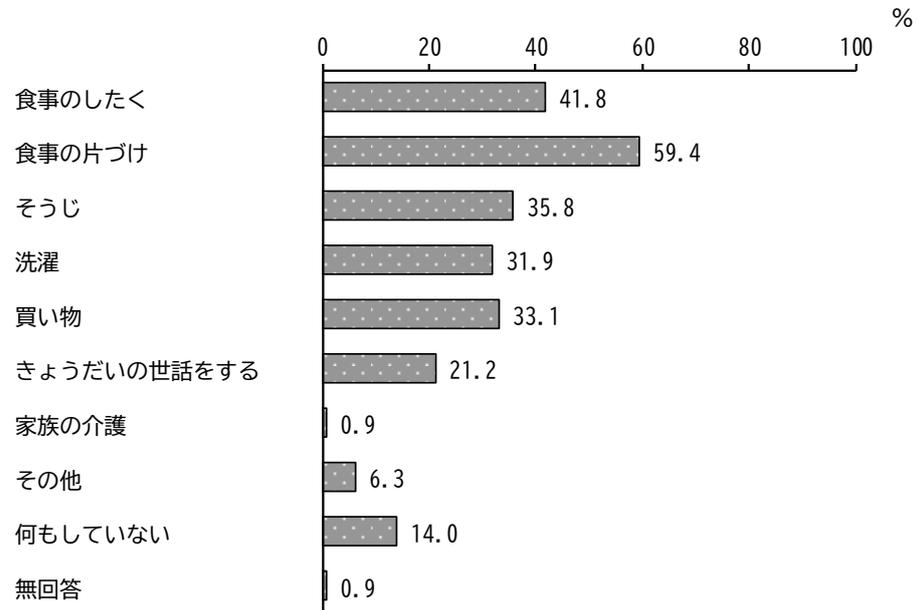
性別にみると、男性で「ない」の割合が高く、女性で「ある」の割合が高くなっています。



問5 あなたが家でしている、あるいはすることがある手伝いは何ですか。  
(あてはまるものをすべてに○)

「食事の片づけ」の割合が59.4%と最も高く、次いで「食事のしたく」の割合が41.8%、「そうじ」の割合が35.8%となっています。

回答者数 = 335



【性別】

性別にみると、女性で「そうじ」の割合が高くなっています。

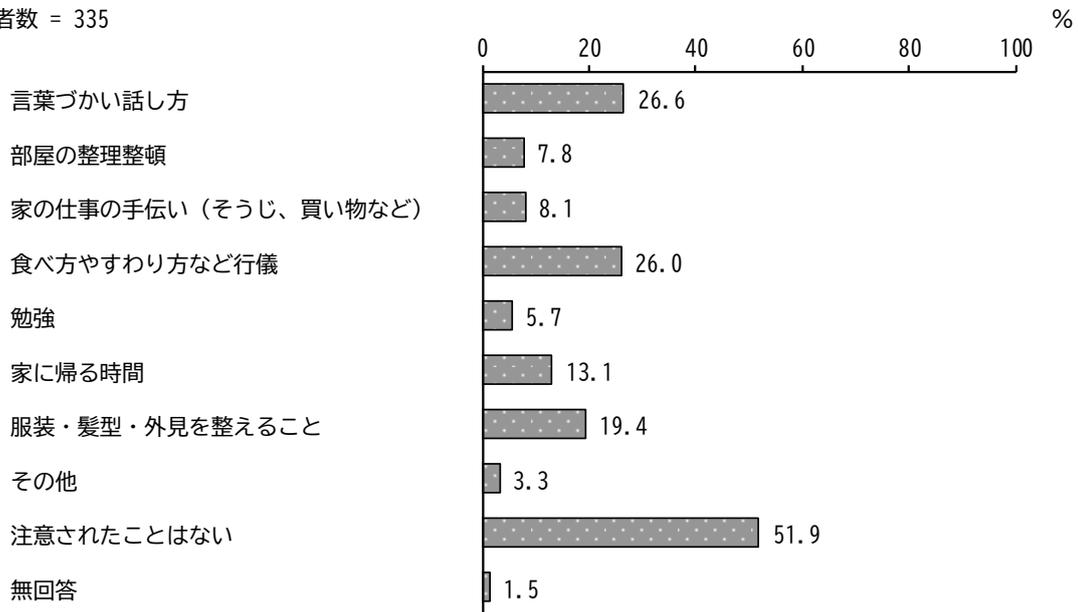
単位：%

区分	回答者数 (件)	食事のしたく	食事の片づけ	そうじ	洗濯	買い物	きょうだいの世話をする	家族の介護	その他	何もしていない	無回答
全体	335	41.8	59.4	35.8	31.9	33.1	21.2	0.9	6.3	14.0	0.9
男性	151	39.1	58.9	31.1	32.5	33.8	22.5	0.7	6.0	13.9	1.3
女性	175	44.0	60.0	40.6	31.4	32.6	20.0	1.1	6.9	14.3	0.6

問6 あなたは「男または女だから〇〇しなさい」と注意されたことがありますか。  
(あてはまるものをすべてに○)

「注意されたことはない」の割合が51.9%と最も高く、次いで「言葉づかい話し方」の割合が26.6%、「食べ方やすわり方など行儀」の割合が26.0%となっています。

回答者数 = 335



【性別】

性別にみると、男性で「注意されたことはない」の割合が高く、女性で「言葉づかい話し方」「部屋の整理整頓」「食べ方やすわり方など行儀」「家に帰る時間」「服装・髪型・外見を整えること」の割合が高くなっています。

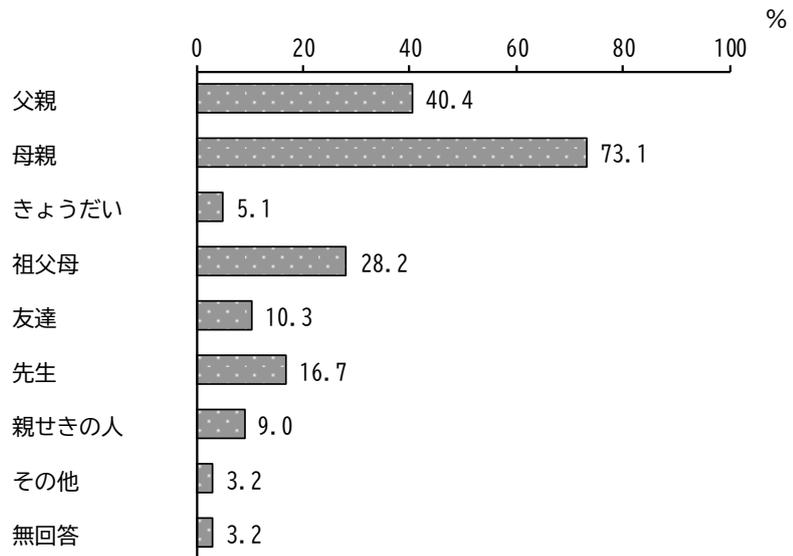
単位：%

区分	回答者数 (件)	言葉づかい話し方	部屋の整理整頓	家の仕事の手伝い (そうじ、買い物など)	食べ方やすわり方など行儀	勉強	家に帰る時間	服装・髪型・外見を整えること	その他	注意されたことはない	無回答
全体	335	26.6	7.8	8.1	26.0	5.7	13.1	19.4	3.3	51.9	1.5
男性	151	6.6	2.0	7.3	6.0	6.6	1.3	5.3	4.6	74.8	2.6
女性	175	42.9	13.1	9.1	42.9	4.6	22.3	29.7	1.7	33.1	0.6

問6-1 問6で「注意されたことはない」以外のいずれかを選択した場合に教えてください。だれから言われましたか。(あてはまるものをすべてに○)

「母親」の割合が73.1%と最も高く、次いで「父親」の割合が40.4%、「祖父母」の割合が28.2%となっています。

回答者数 = 156



【性別】

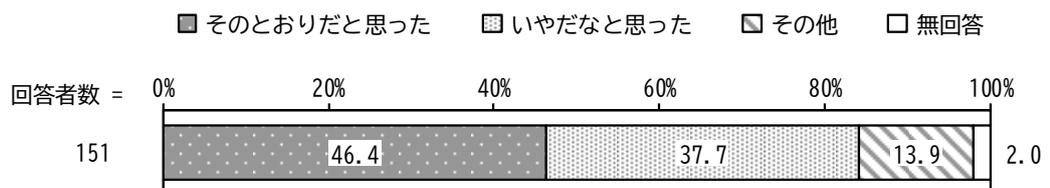
性別にみると、男性で「父親」「母親」「きょうだい」「友達」の割合が高く、女性で「祖父母」「先生」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	父親	母親	きょうだい	祖父母	友達	先生	親せきの人	その他	無回答
全体	156	40.4	73.1	5.1	28.2	10.3	16.7	9.0	3.2	3.2
男性	34	55.9	85.3	14.7	20.6	14.7	11.8	5.9	5.9	2.9
女性	116	35.3	69.8	2.6	31.0	6.9	17.2	10.3	1.7	3.4

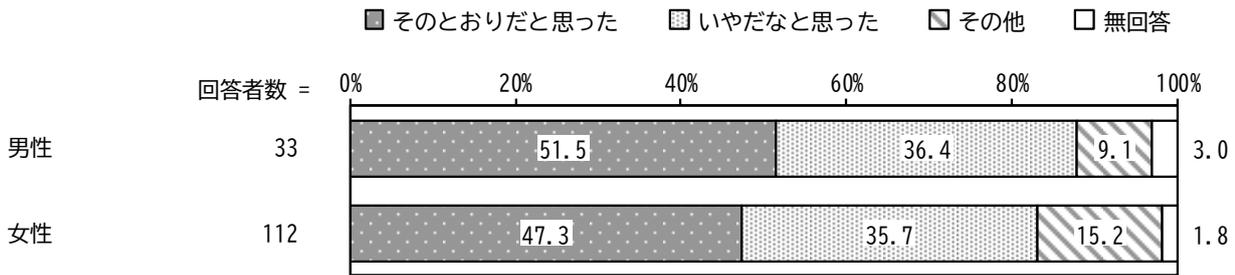
問6-2 問6-1で答えた人から注意されたとき、どのように思いましたか。(○は1つ)

「そのとおりだと思った」の割合が46.4%、「いやだなと思った」の割合が37.7%となっています。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

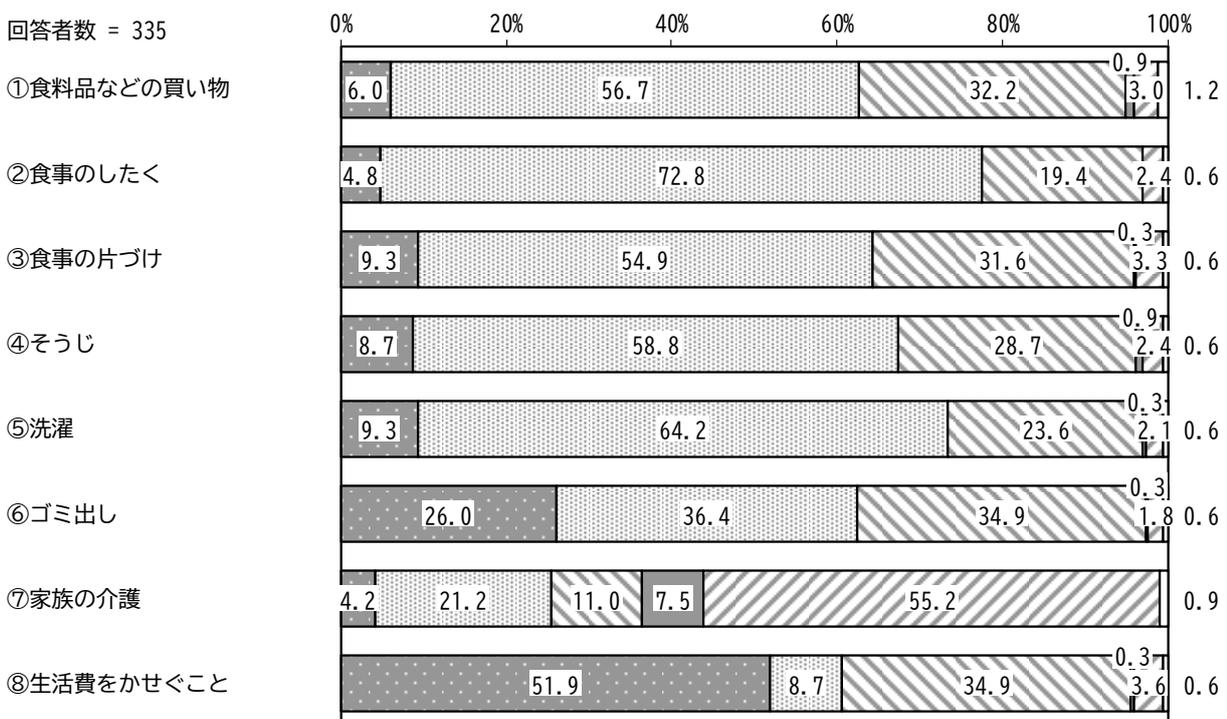


問7 あなたの家で、次の項目①～⑧の事柄を主にしているのは誰ですか。  
(それぞれの項目について○は1つずつ)

①食料品などの買い物

『⑧生活費をかせぐこと』で「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」が、『②食事のしたく』で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」が、『⑥ゴミ出し』『⑧生活費をかせぐこと』で「男性と女性が同程度に分担」が、『⑦家族の介護』で「その他（家族以外の人や家事代行サービスなど）」「わからない」が高くなっています。

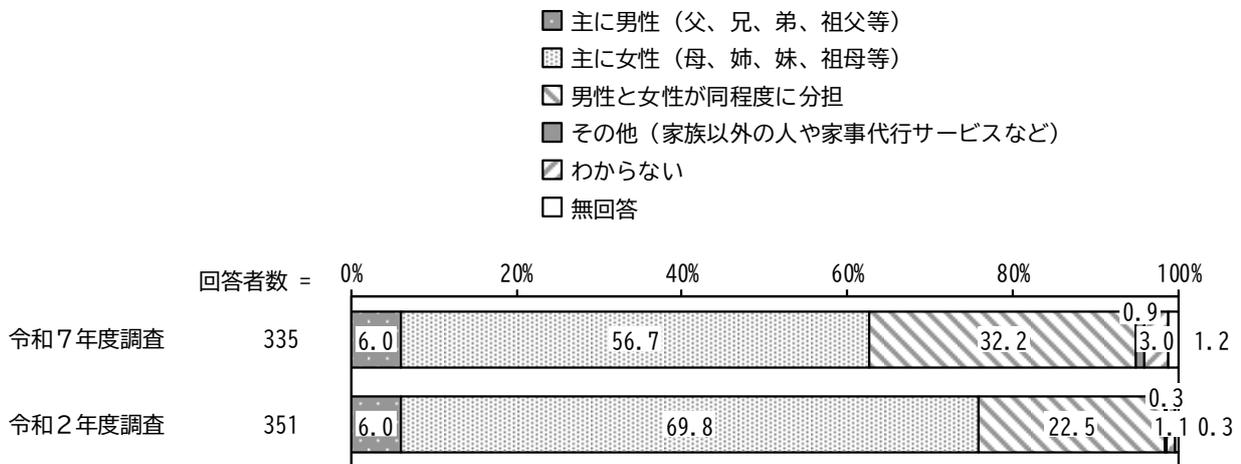
- 主に男性（父、兄、弟、祖父等）
- 主に女性（母、姉、妹、祖母等）
- 男性と女性が同程度に分担
- その他（家族以外の人や家事代行サービスなど）
- わからない
- 無回答



## ①食料品などの買い物

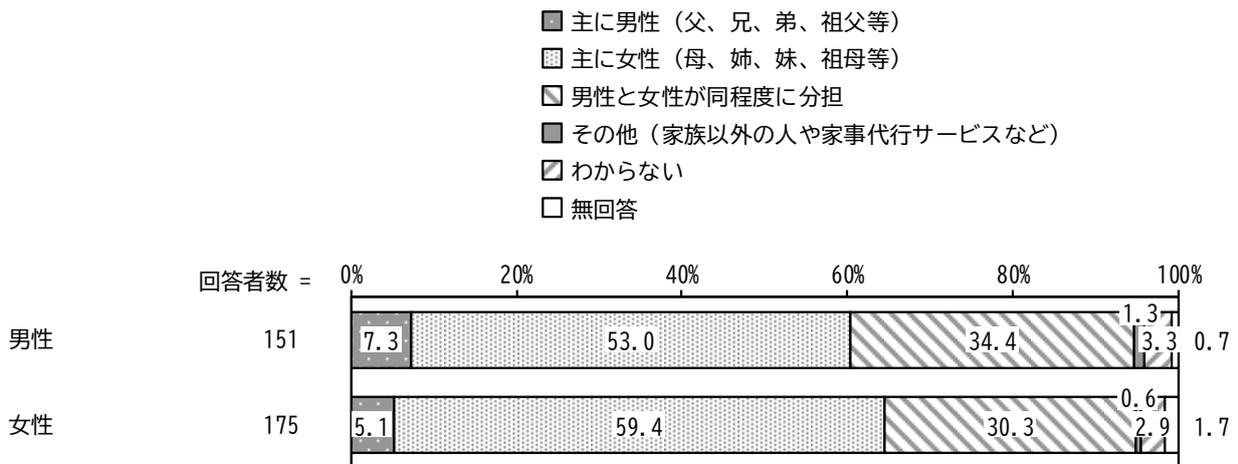
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性と女性が同程度に分担」の割合が増加しています。一方、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



### 【性別】

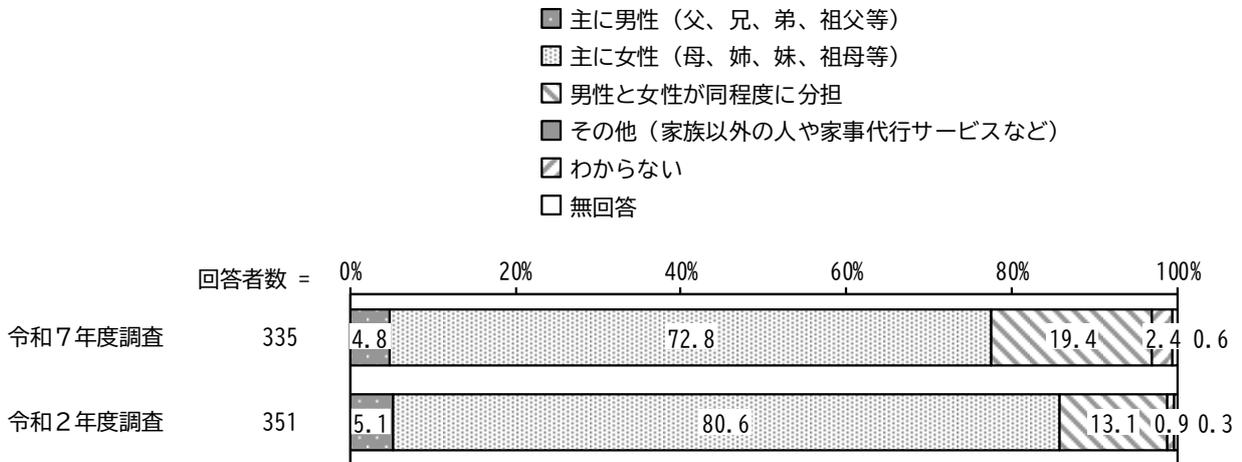
性別にみると、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



## ②食事のしたく

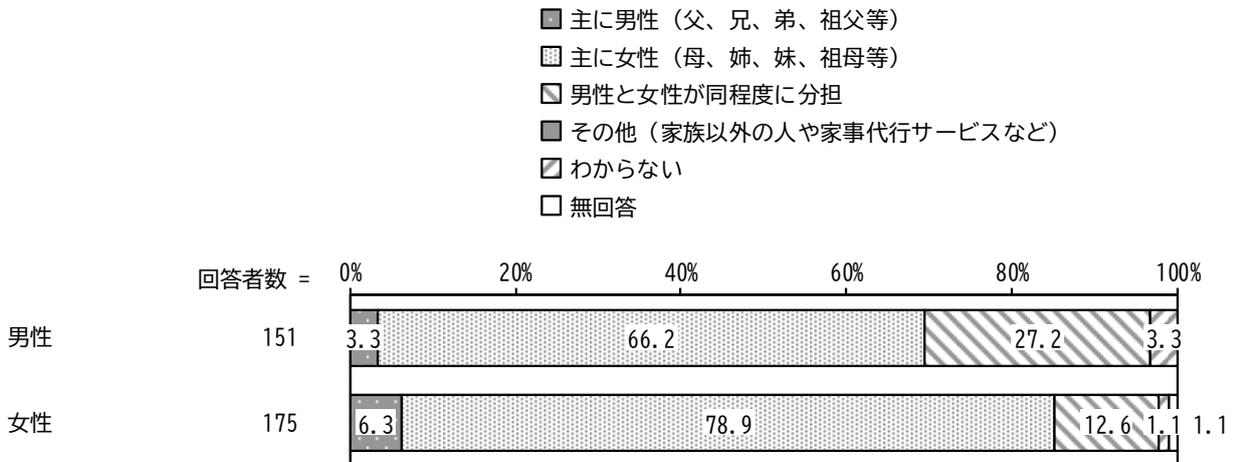
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性と女性が同程度に分担」の割合が増加しています。一方、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



### 【性別】

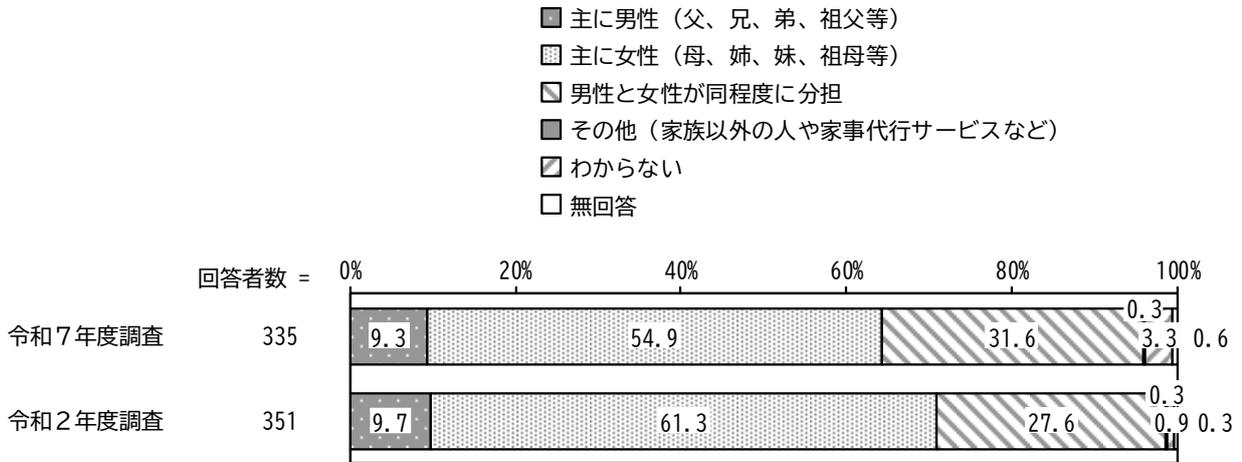
性別にみると、男性で「男性と女性が同程度に分担」の割合が高く、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



### ③食事の片づけ

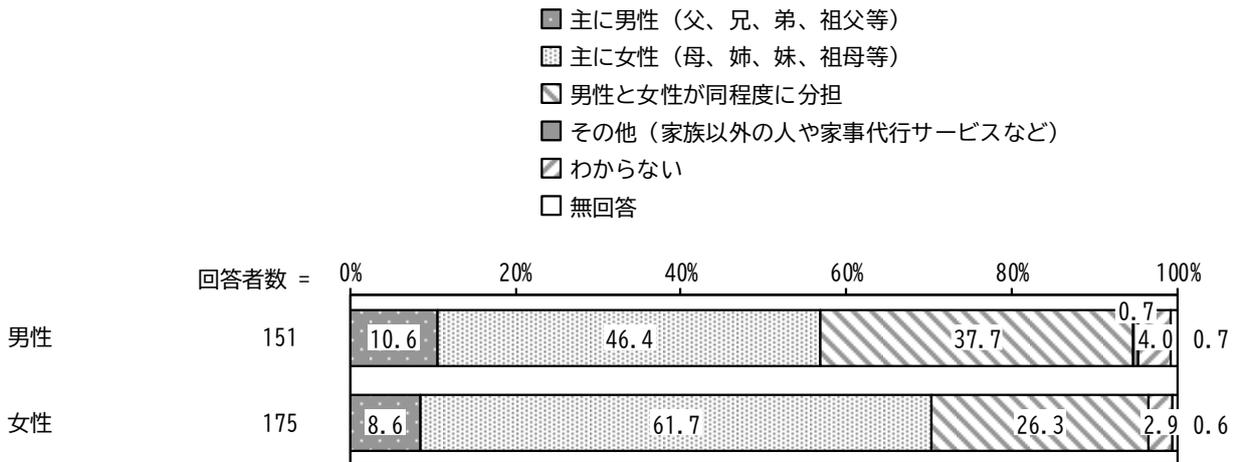
#### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



#### 【性別】

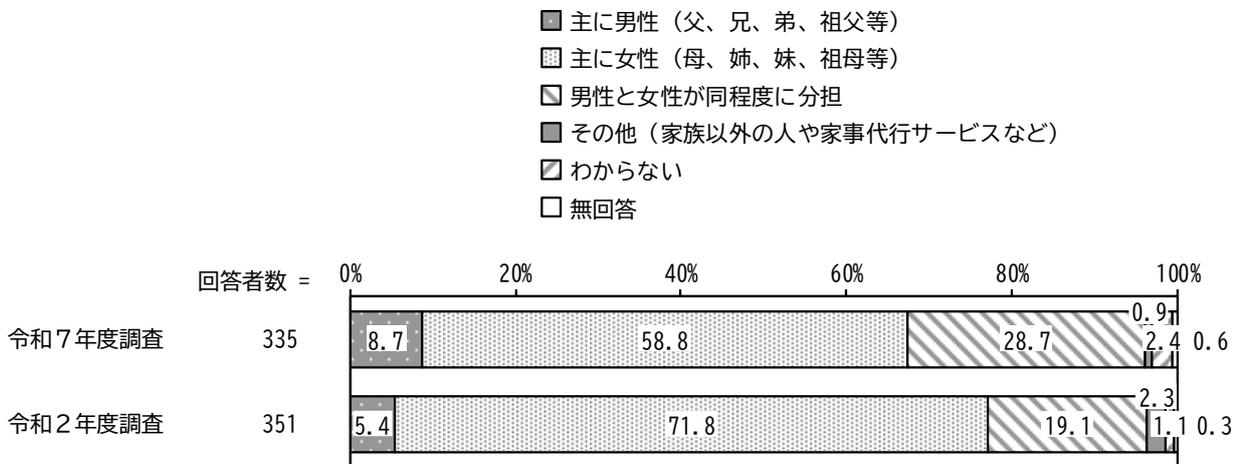
性別にみると、男性で「男性と女性が同程度に分担」の割合が高く、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



#### ④そうじ

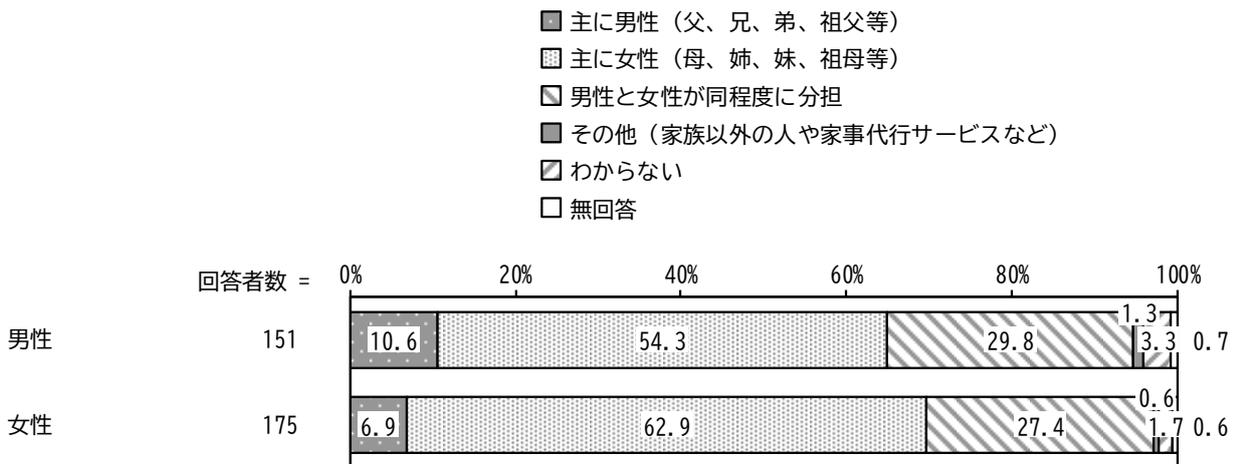
##### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性と女性が同程度に分担」の割合が増加しています。一方、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



##### 【性別】

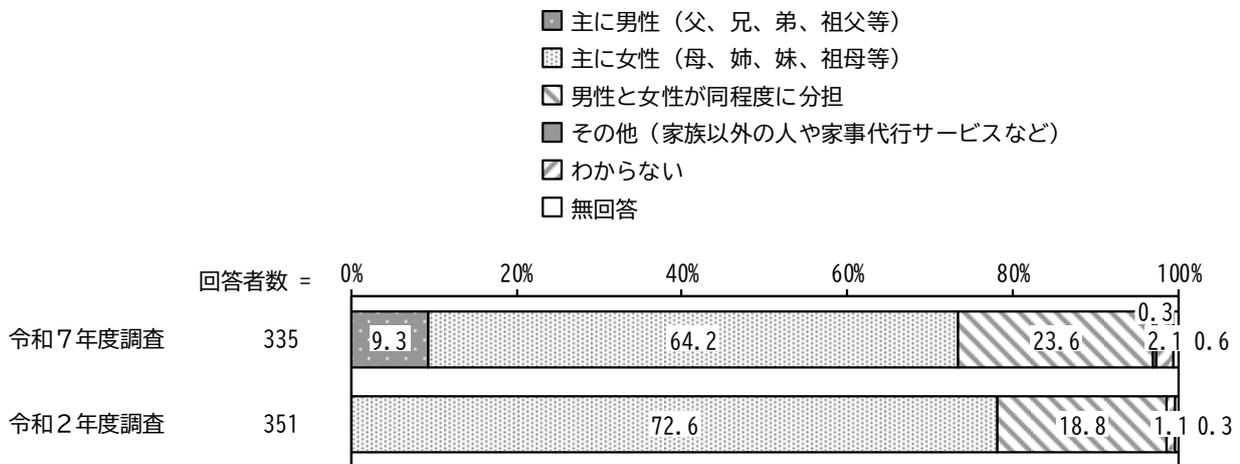
性別にみると、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



## ⑤洗濯

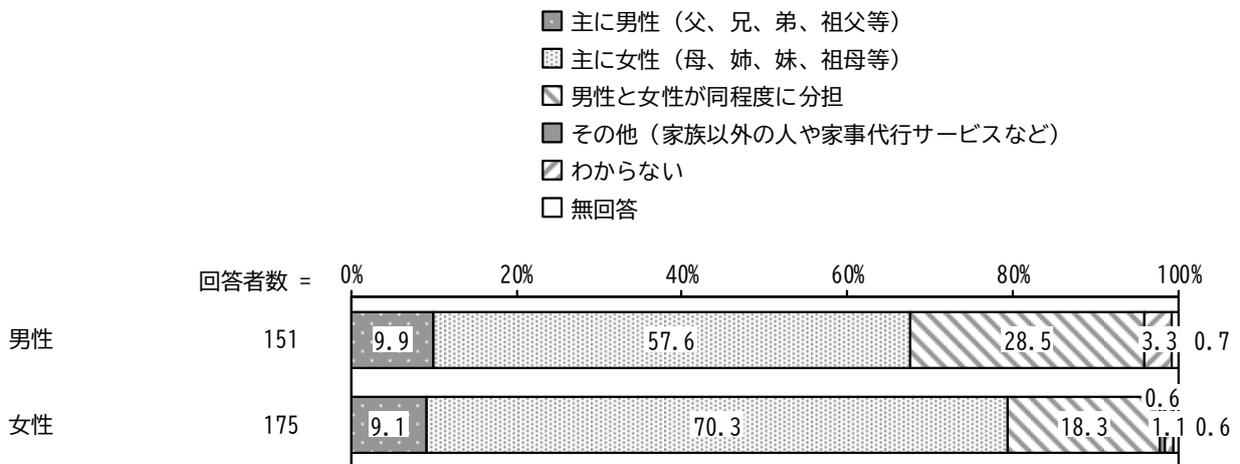
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「主に男性（父、兄、弟、祖父等）」「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



### 【性別】

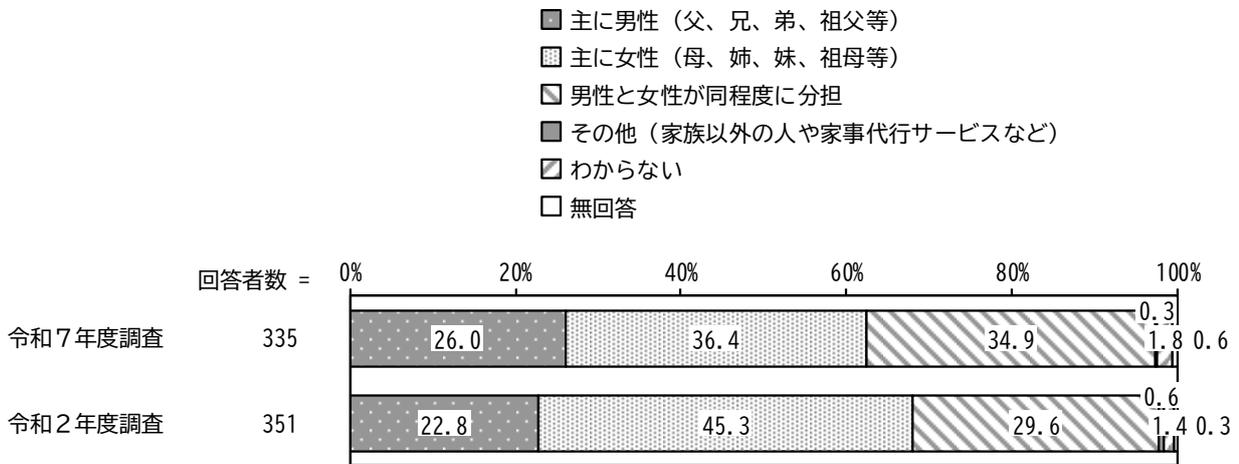
性別にみると、男性で「男性と女性が同程度に分担」の割合が高く、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



## ⑥ゴミ出し

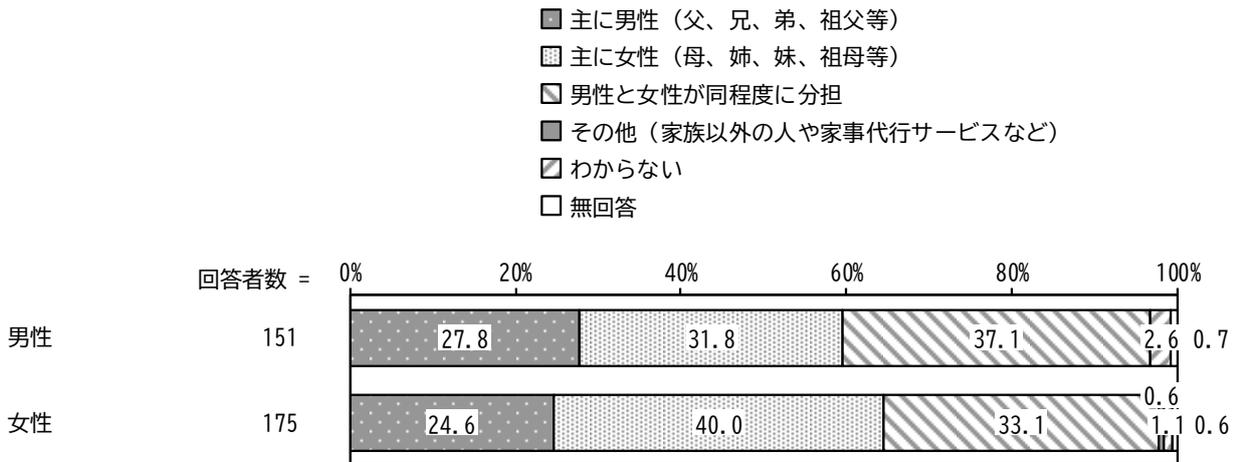
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「男性と女性が同程度に分担」の割合が増加しています。一方、「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が減少しています。



### 【性別】

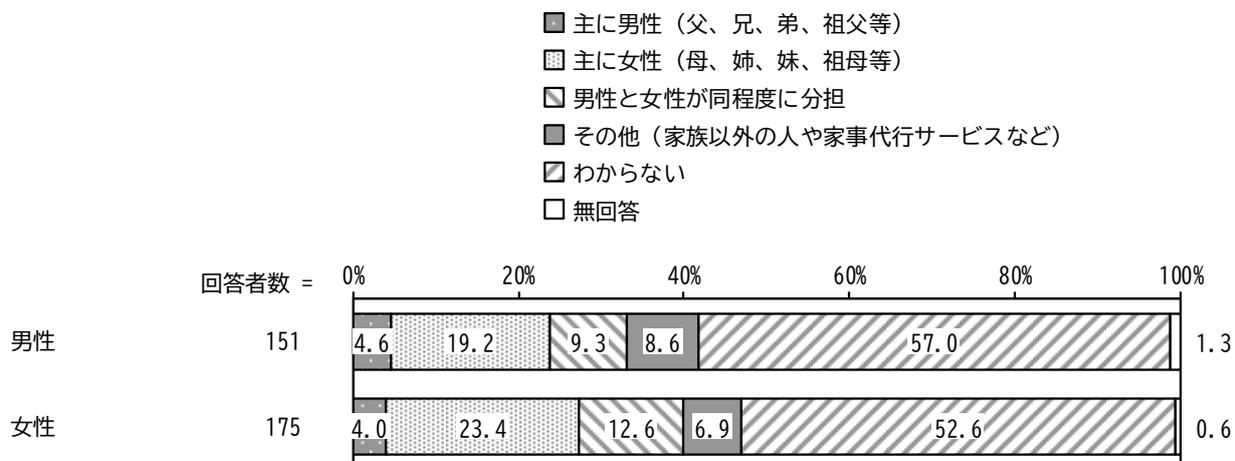
性別にみると、女性で「主に女性（母、姉、妹、祖母等）」の割合が高くなっています。



## ⑦家族の介護

### 【性別】

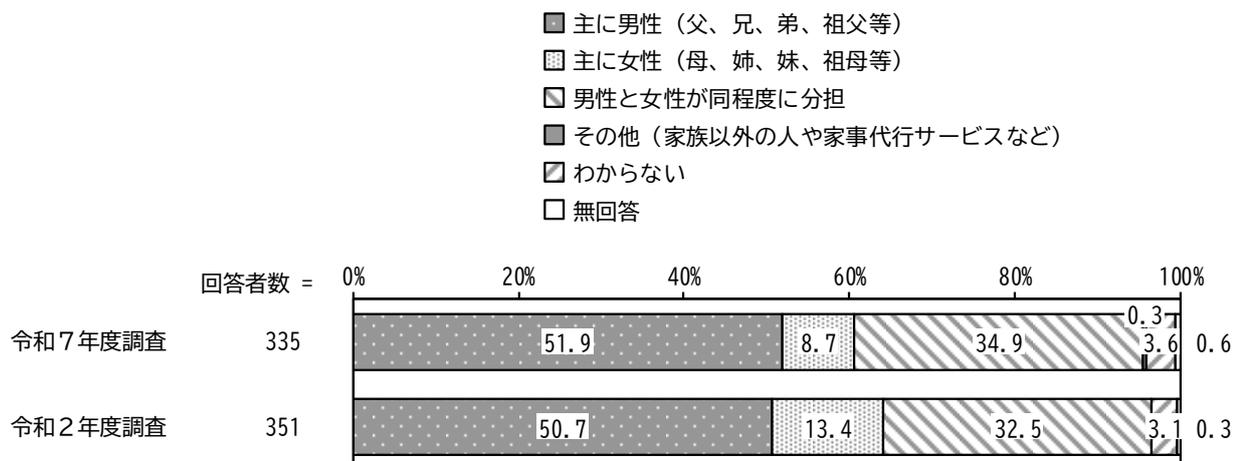
性別にみると、大きな差はみられません。



## ⑧生活費をかせぐこと

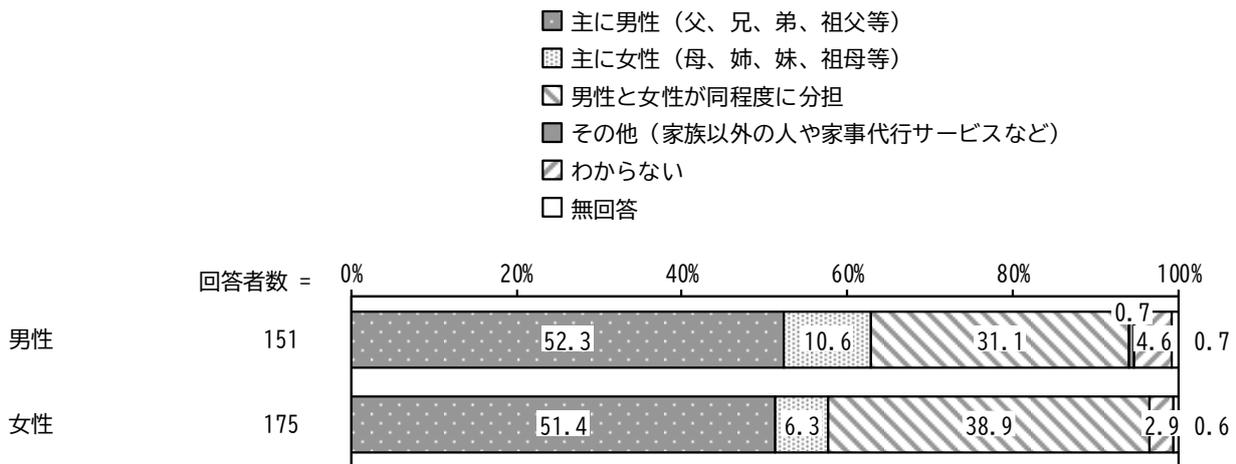
### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



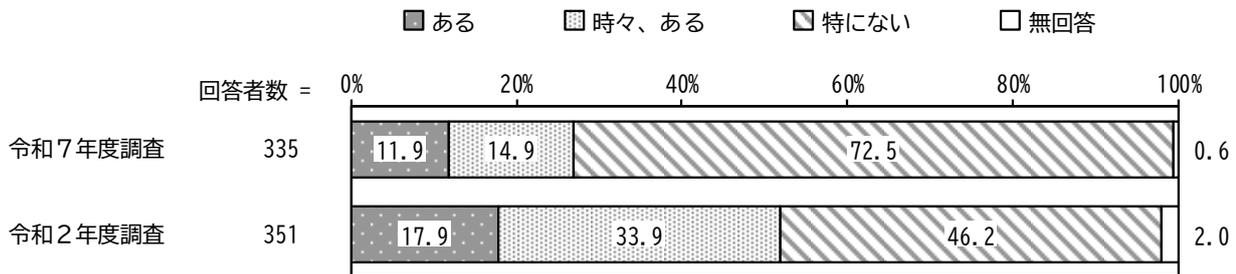
【性別】

性別にみると、女性で「男性と女性が同程度に分担」の割合が高くなっています。



問8 あなたは、学校生活の中で、男性と女性では役割に違いがあると感じることがありますか。(○は1つ)

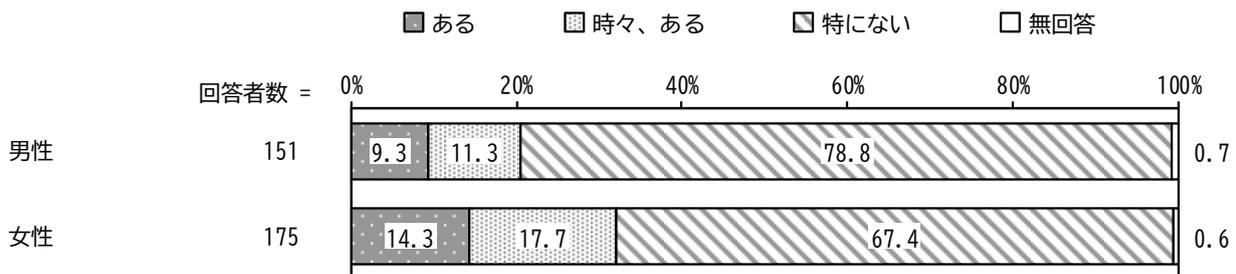
「ある」の割合が11.9%、「時々、ある」の割合が14.9%となっています。  
 令和2年度調査と比較すると、「時々、ある」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「ある」が「感じることもある」、「時々、ある」が「時々、感じることもある」、「特にない」が「感じることはない」となっていました。

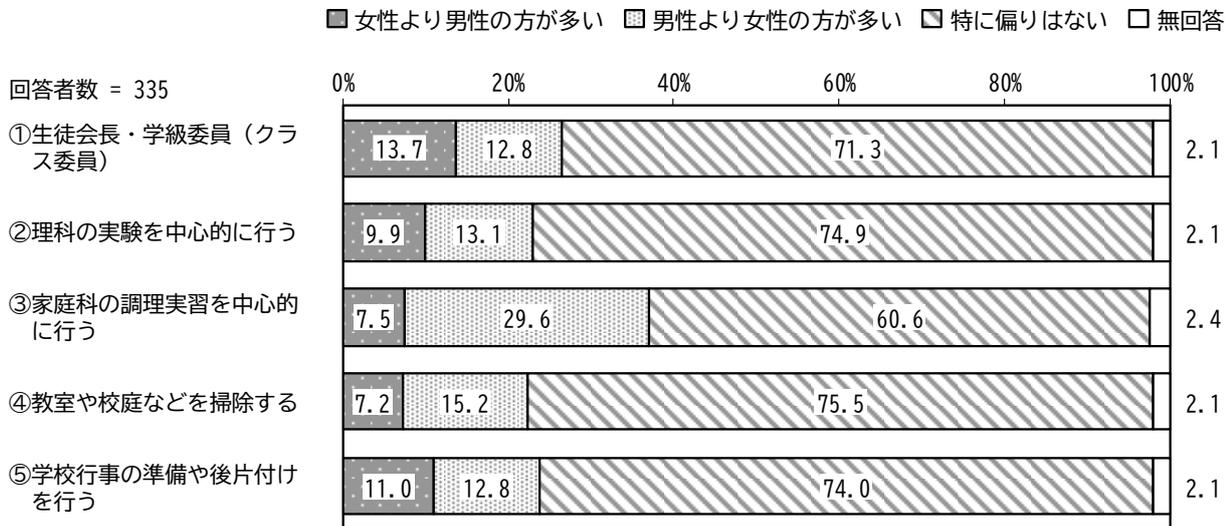
【性別】

性別にみると、女性で「時々、ある」の割合が高くなっています。



問9 (ア) あなたの学校やクラスでは、次の項目は男性と女性どちらがその役割を担うことが多いですか。(それぞれの項目について数字に○を1つずつ)

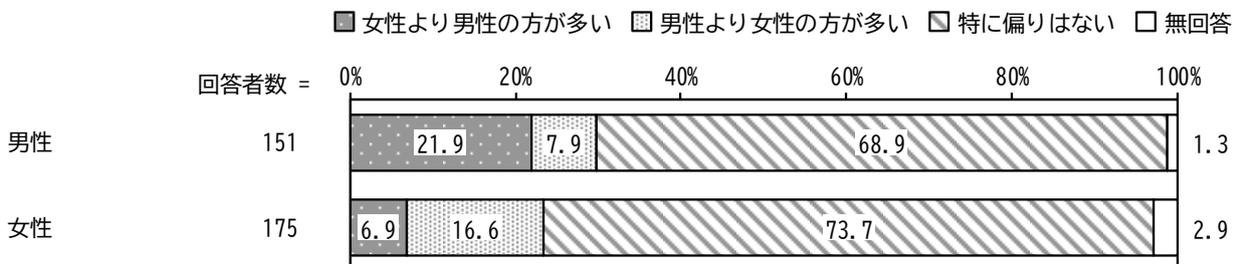
『①生徒会長・学級委員(クラス委員)』で「女性より男性の方が多い」、『③家庭科の調理実習を中心的に行う』で「男性より女性の方が多い」、『④教室や校庭などを掃除する』で「特に偏りはない」が高くなっています。



①生徒会長・学級委員(クラス委員)

【性別】

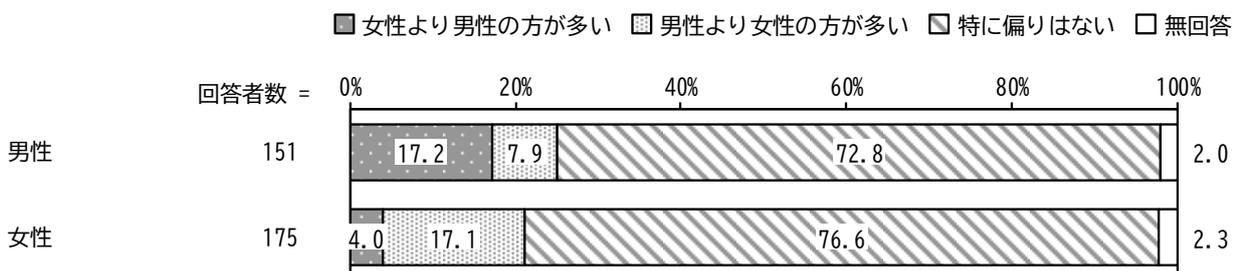
性別にみると、男性で「女性より男性の方が多い」の割合が高く、女性で「男性より女性の方が多い」の割合が高くなっています。



②理科の実験を中心的に行う

【性別】

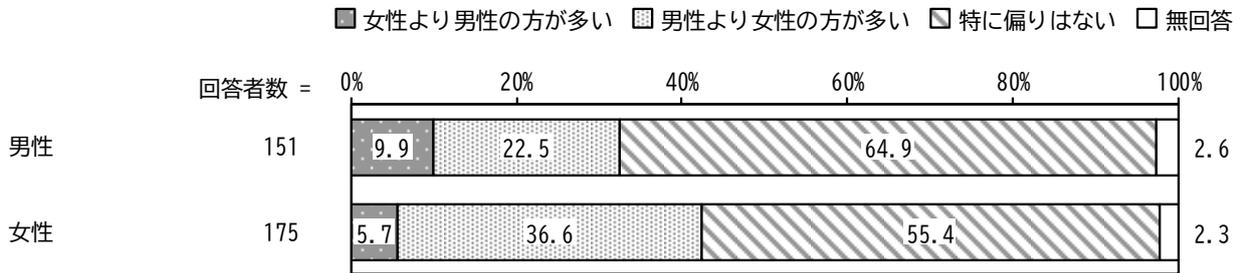
性別にみると、男性で「女性より男性の方が多い」の割合が高く、女性で「男性より女性の方が多い」の割合が高くなっています。



### ③家庭科の調理実習を中心的に行う

#### 【性別】

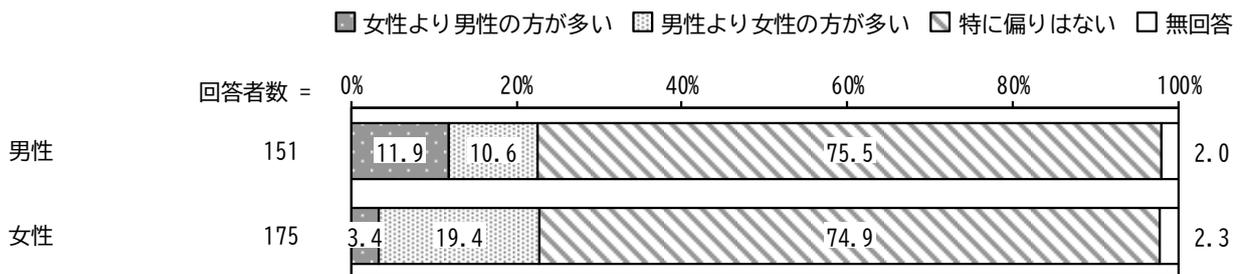
性別にみると、男性で「特に偏りはない」の割合が高く、女性で「男性より女性の方が多い」の割合が高くなっています。



### ④教室や校庭などを掃除する

#### 【性別】

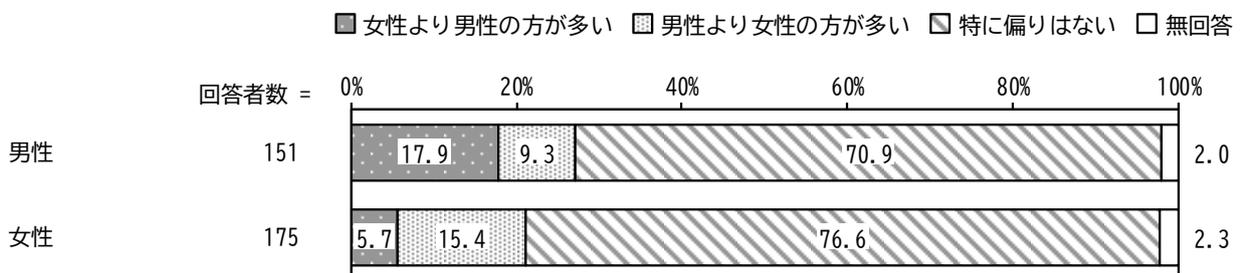
性別にみると、男性で「女性より男性の方が多い」の割合が高く、女性で「男性より女性の方が多い」の割合が高くなっています。



### ⑤学校行事の準備や後片付けを行う

#### 【性別】

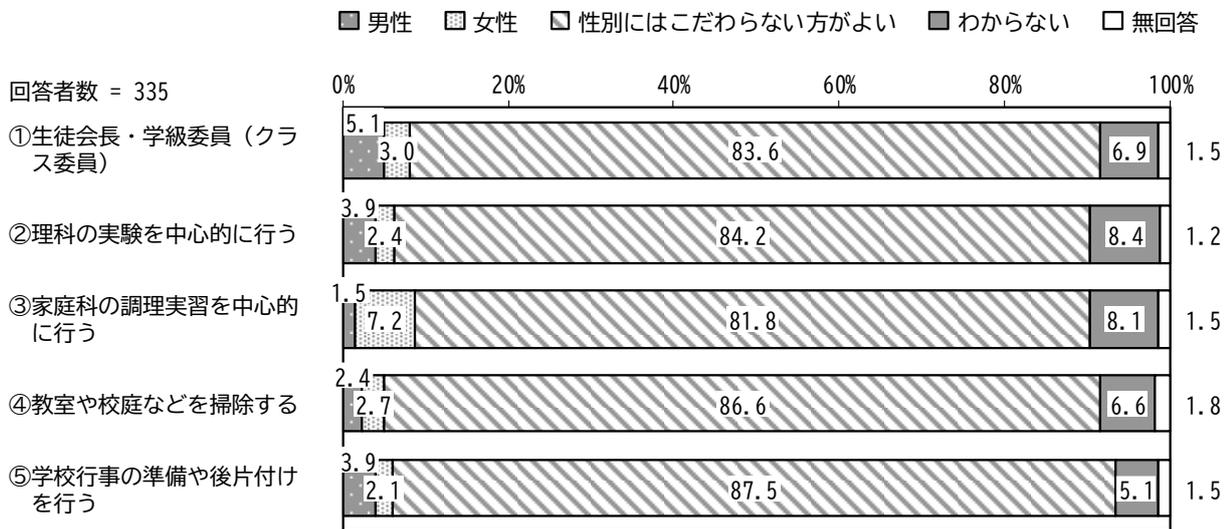
性別にみると、男性で「女性より男性の方が多い」の割合が高く、女性で「男性より女性の方が多い」「特に偏りはない」の割合が高くなっています。



問9 (イ) あなたは、男性と女性のどちらがその役割を担うべきだと思いますか。  
(それぞれの項目についてアルファベットに○を1つずつ)

①生徒会長・学級委員 (クラス委員)

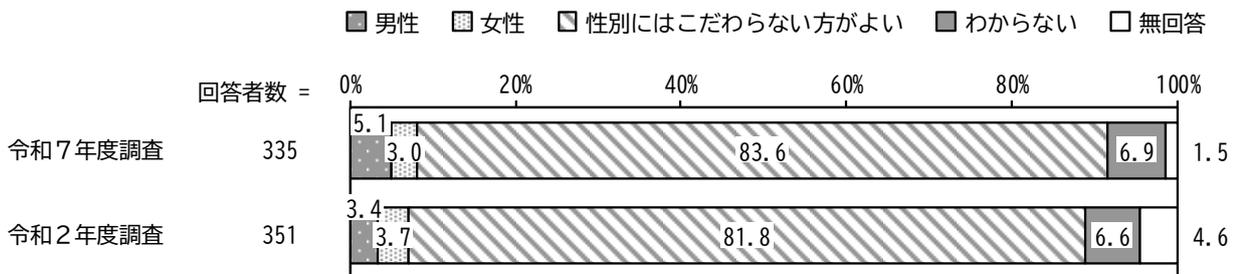
『①生徒会長・学級委員 (クラス委員)』で「男性」、『③家庭科の調理実習を中心的に行う』で「女性」、『⑤学校行事の準備や後片付けを行う』で「性別にはこだわらない方がよい」が高くなっています。



①生徒会長・学級委員 (クラス委員)

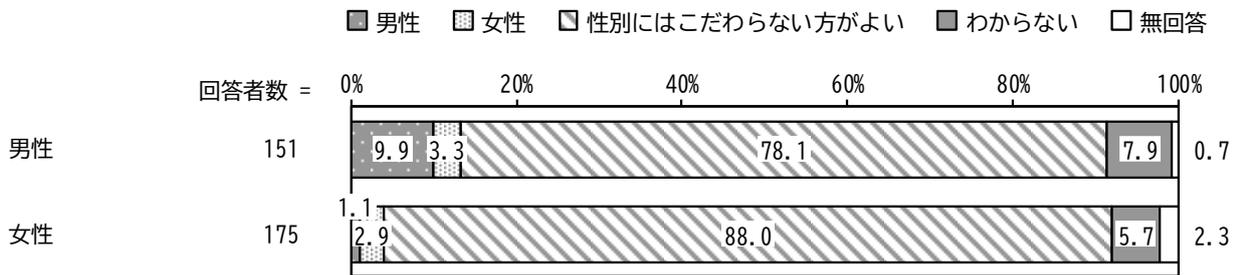
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

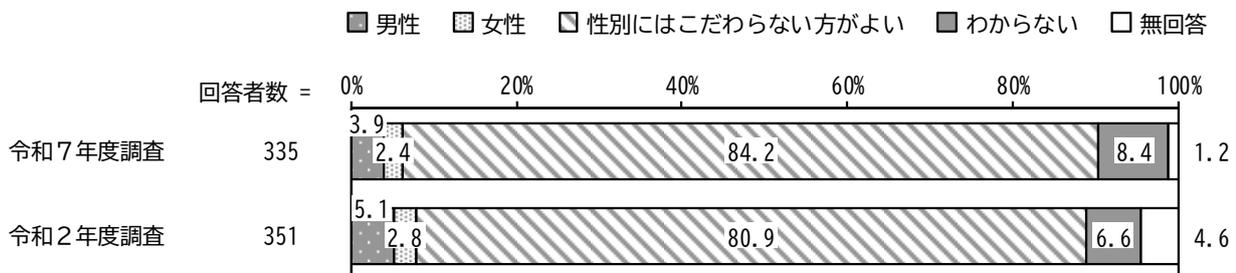
性別にみると、男性で「男性」の割合が高く、女性で「性別にはこだわらない方がよい」の割合が高くなっています。



②理科の実験を中心的に行う

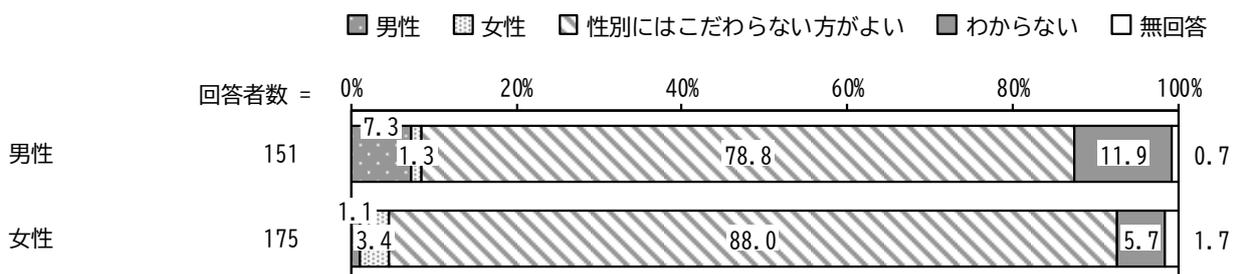
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

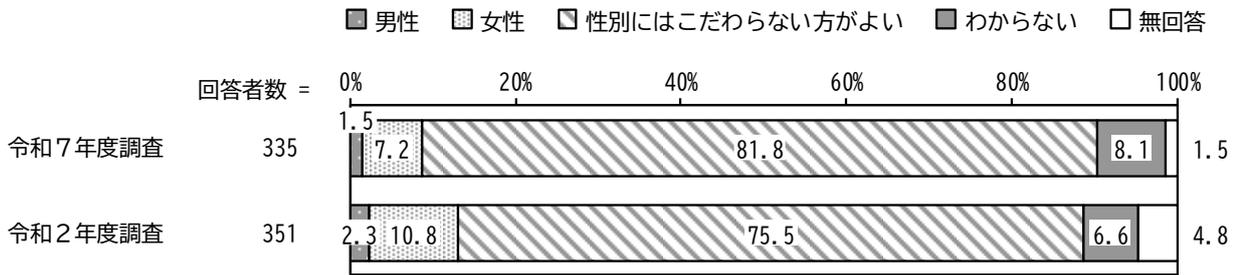
性別にみると、男性で「男性」の割合が高く、女性で「性別にはこだわらない方がよい」の割合が高くなっています。



### ③家庭科の調理実習を中心的に行う

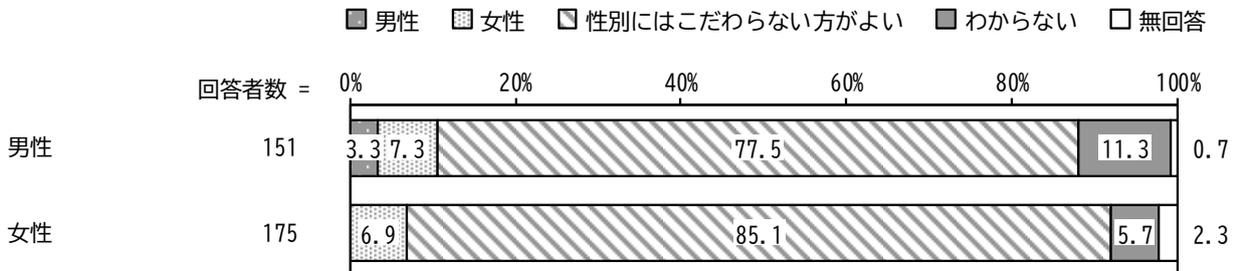
#### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「性別にはこだわらない方がよい」の割合が増加しています。



#### 【性別】

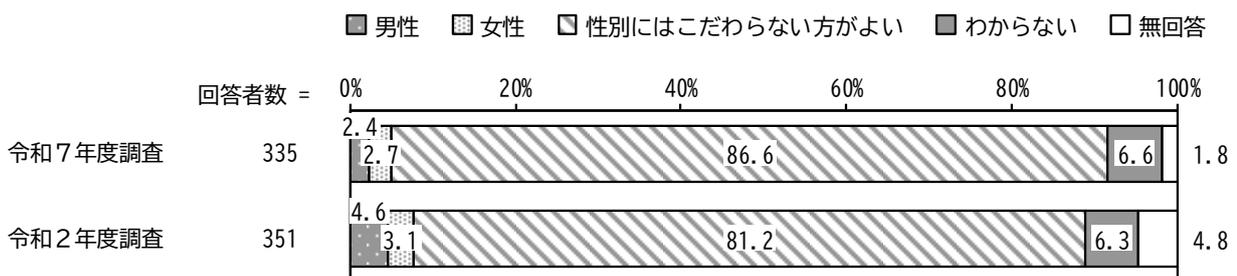
性別にみると、女性で「性別にはこだわらない方がよい」の割合が高くなっています。



### ④教室や校庭などを掃除する

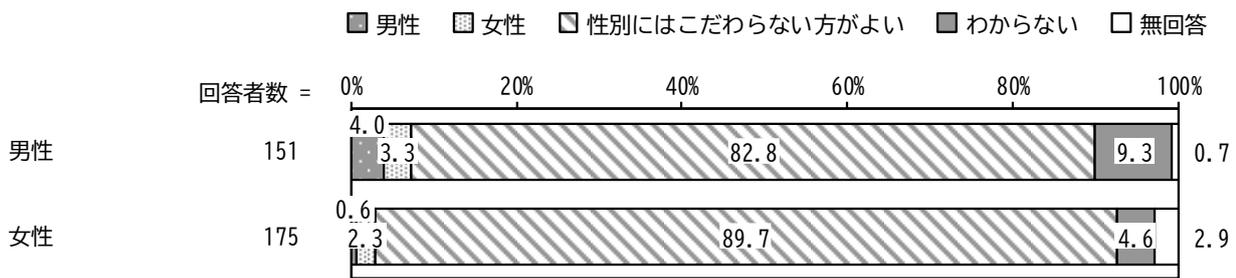
#### 【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「性別にはこだわらない方がよい」の割合が増加しています。



【性別】

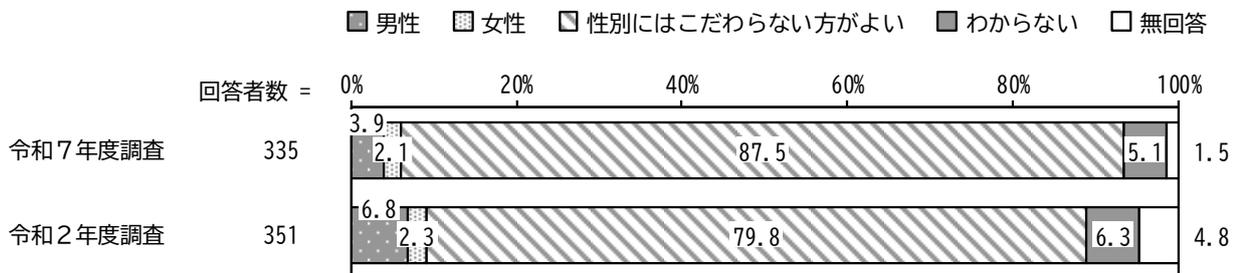
性別にみると、女性で「性別にはこだわらない方がよい」の割合が高くなっています。



⑤学校行事の準備や後片付けを行う

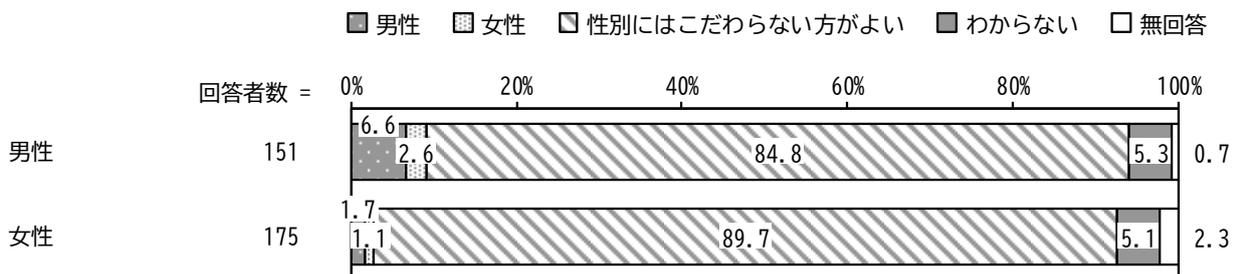
【経年比較】

令和2年度調査と比較すると、「性別にはこだわらない方がよい」の割合が増加しています。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

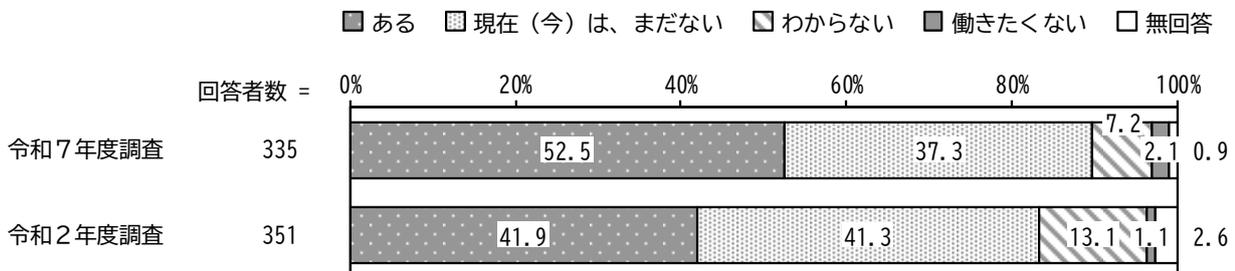


### (3) 将来について

#### 問10 あなたは、将来なりたいと思う職業はありますか。(○は1つ)

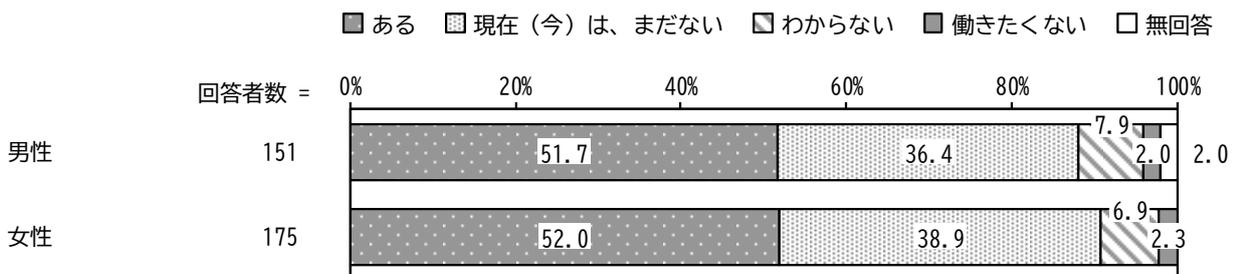
「ある」の割合が52.5%、「現在(今)は、まだない」の割合が37.3%、「働きたくない」の割合が2.1%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「ある」の割合が増加しています。



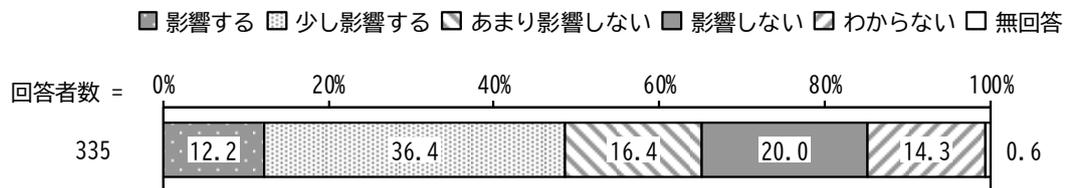
#### 【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



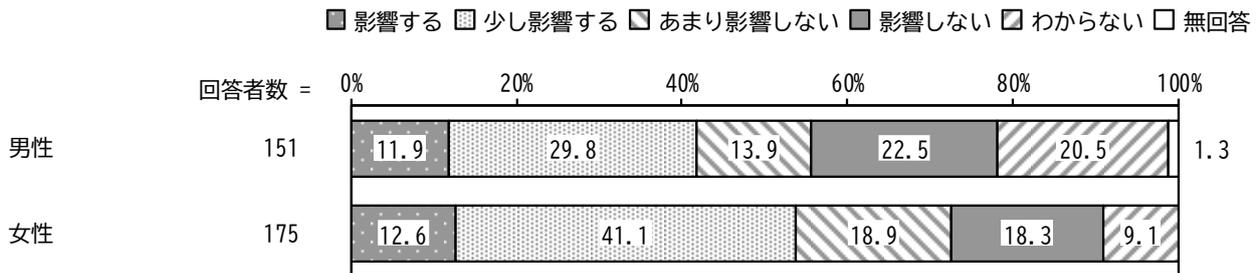
#### 問11 将来なりたい職業を実現する上で、「男性であること」もしくは「女性であること」といった性別が影響すると思いますか。(○は1つ)

「影響する」「少し影響する」を合わせた“影響する”の割合が48.6%、「あまり影響しない」「影響しない」を合わせた“影響しない”の割合が36.4%となっています。



【性別】

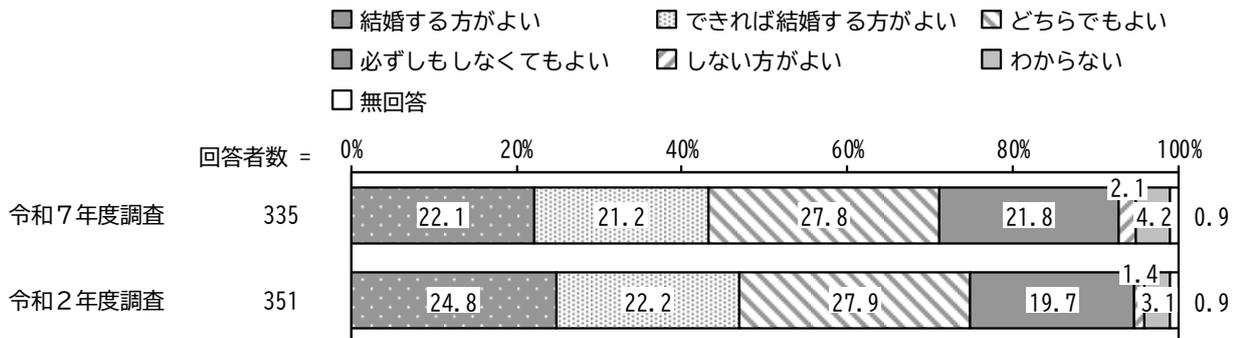
性別にみると、女性で“影響する”の割合が高くなっています。



問12 あなたは、結婚についてどのように思いますか。(○は1つ)

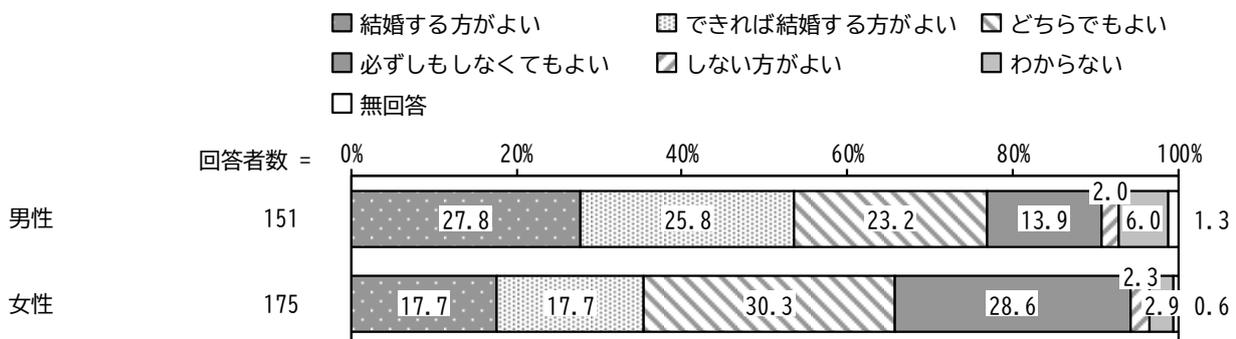
「どちらでもよい」の割合が27.8%と最も高く、次いで「結婚する方がよい」の割合が22.1%、「必ずしもしなくてもよい」の割合が21.8%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

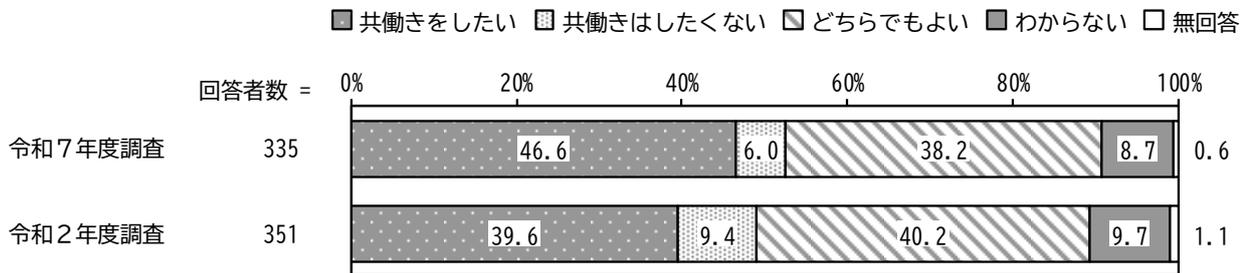
性別にみると、男性で「結婚する方がよい」「できれば結婚する方がよい」の割合が高く、女性で「どちらでもよい」「必ずしもしなくてもよい」の割合が高くなっています。



問13 あなたは、結婚したら夫婦で共働きをしたいと思いますか。(○は1つ)

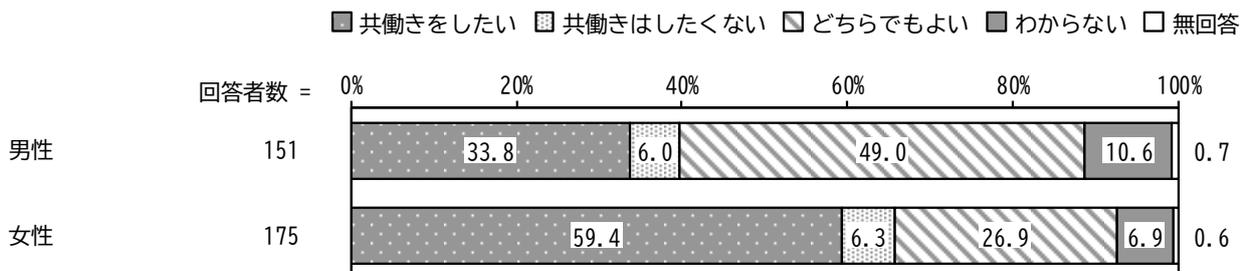
「共働きをしたい」の割合が46.6%、「共働きはしたくない」の割合が6.0%、「どちらでもよい」の割合が38.2%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「共働きをしたい」の割合が増加しています。



【性別】

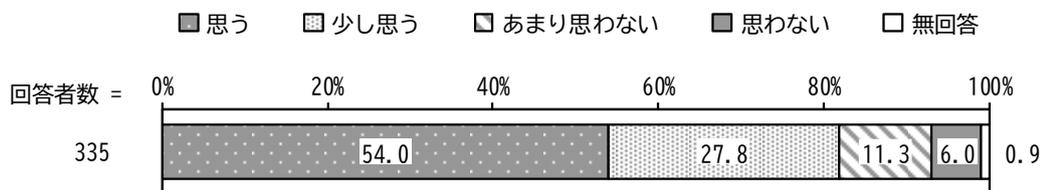
性別にみると、男性で「どちらでもよい」の割合が高く、女性で「共働きをしたい」の割合が高くなっています。



#### (4) DV（ドメスティック・バイオレンス）や人権について

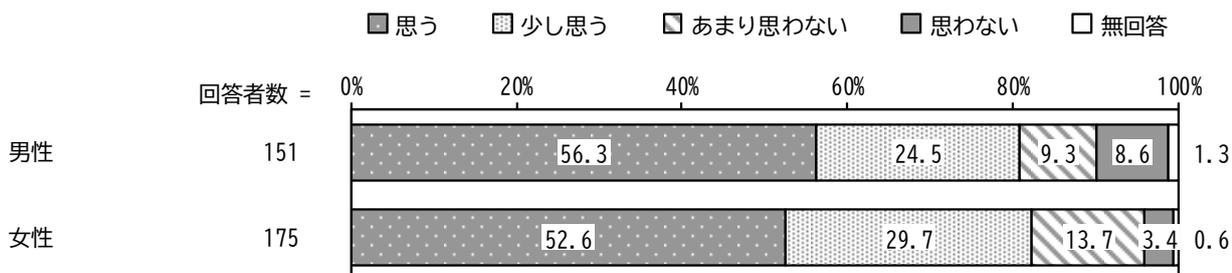
問 14 DV（配偶者や親密な間柄での暴力）被害や児童・高齢者虐待、いじめなど、人権を侵害する行為が社会問題となっています。あなたのまわりでは、人権が尊重されている社会であると思いますか。（○は1つ）

「思う」「少し思う」を合わせた“思う”の割合が81.8%、「あまり思わない」「思わない」を合わせた“思わない”の割合が17.3%となっています。



#### 【性別】

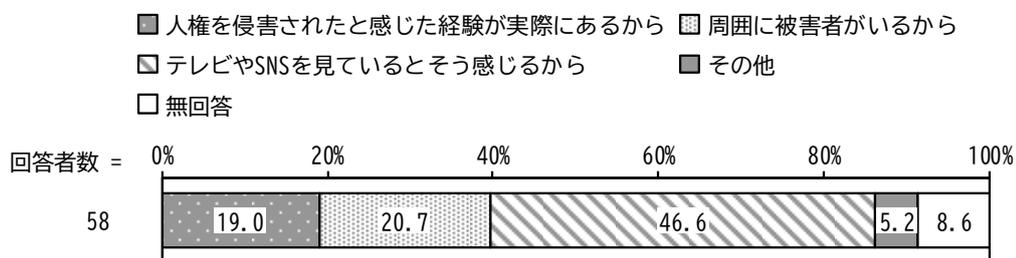
性別にみると、男性で「思わない」の割合が高く、女性で「少し思う」の割合が高くなっています。



上記の設問で、「あまり思わない」、または「思わない」を選択した方にお聞きします。

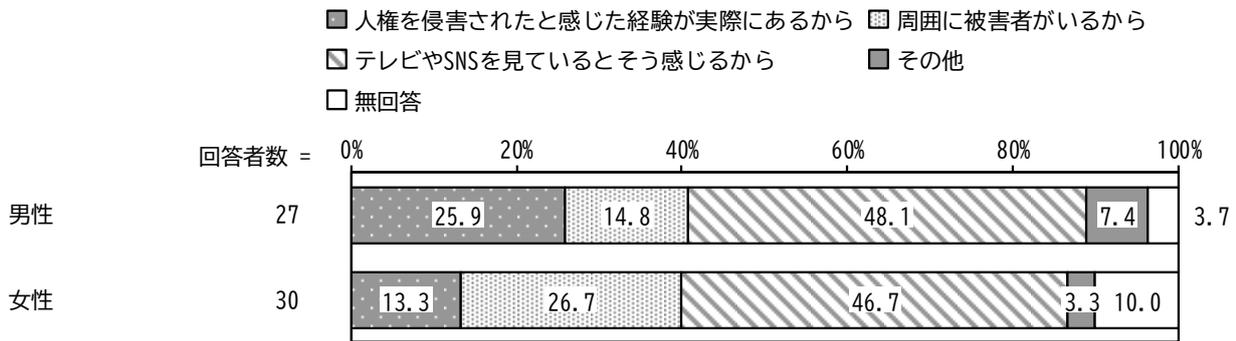
付問 14-1 人権が尊重されていないと感じる理由は何ですか。（○は1つ）

「人権を侵害されたと感じた経験が実際にあるから」の割合が19.0%、「周囲に被害者がいるから」の割合が20.7%、「テレビやSNSを見ているとそう感じるから」の割合が46.6%となっています。



【性別】

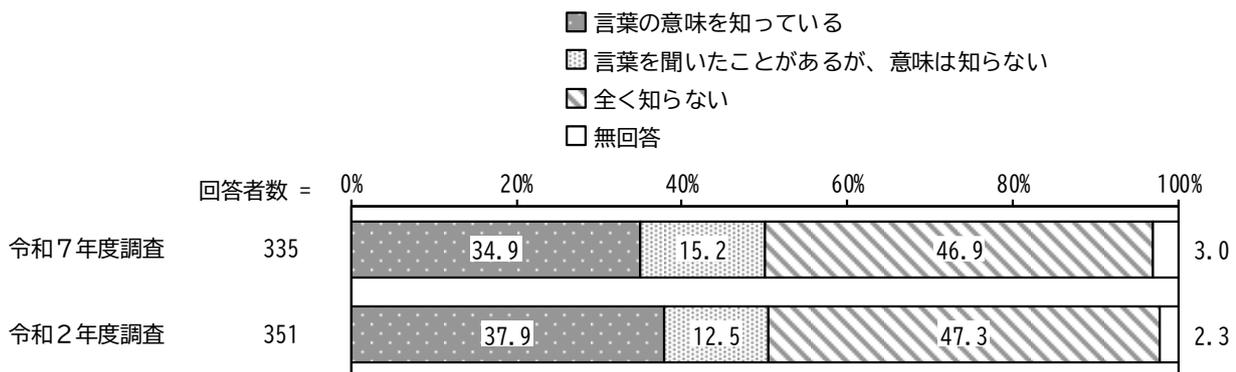
性別にみると、男性で「人権を侵害されたと感じた経験が実際にあるから」の割合が高く、女性で「周囲に被害者がいるから」の割合が高くなっています。



問 15 あなたは「デートDV」という言葉を知っていましたか。(○は1つ)

「言葉の意味を知っている」の割合が34.9%、「言葉を聞いたことがあるが、意味は知らない」の割合が15.2%、「全く知らない」の割合が46.9%となっています。

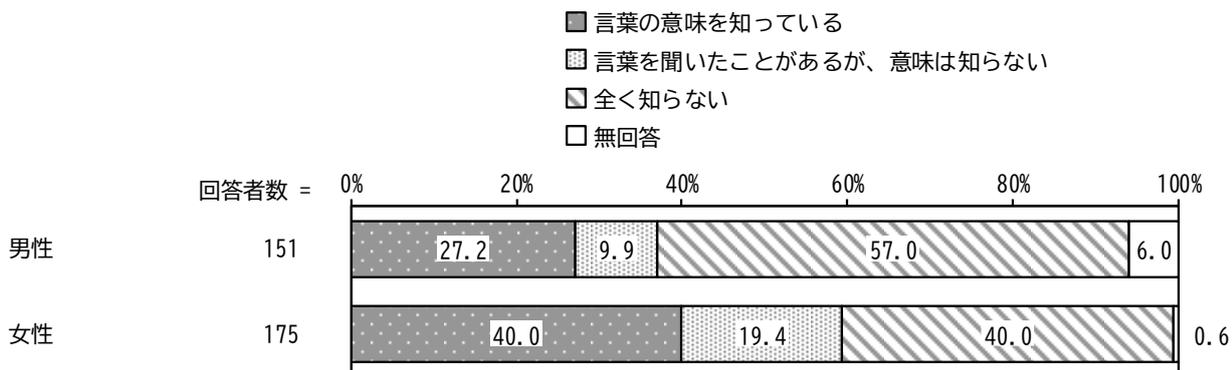
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



※令和2年度調査では、「言葉の意味を知っている」が「意味を知っている」、「言葉を聞いたことがあるが、意味は知らない」が「聞いたことはあるが、意味は知らない」、「全く知らない」が「聞いたことがない」となっていました。

【性別】

性別にみると、男性で「全く知らない」の割合が高く、女性で「言葉の意味を知っている」「言葉を聞いたことがあるが、意味は知らない」の割合が高くなっています。

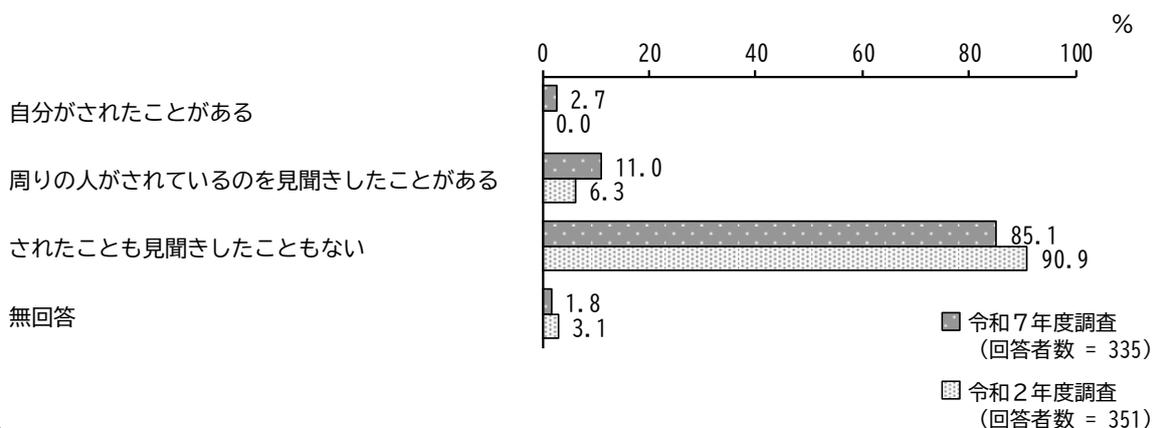


問 16 あなたは、恋人の間で起こる次の項目①～⑧のような行為をされたことや見聞きしたことはありますか。(それぞれの項目について○は2つまで)

①たたく、ける、髪を引っ張る、物を投げつける

「自分がされたことがある」の割合が 2.7%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 11.0%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 85.1%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

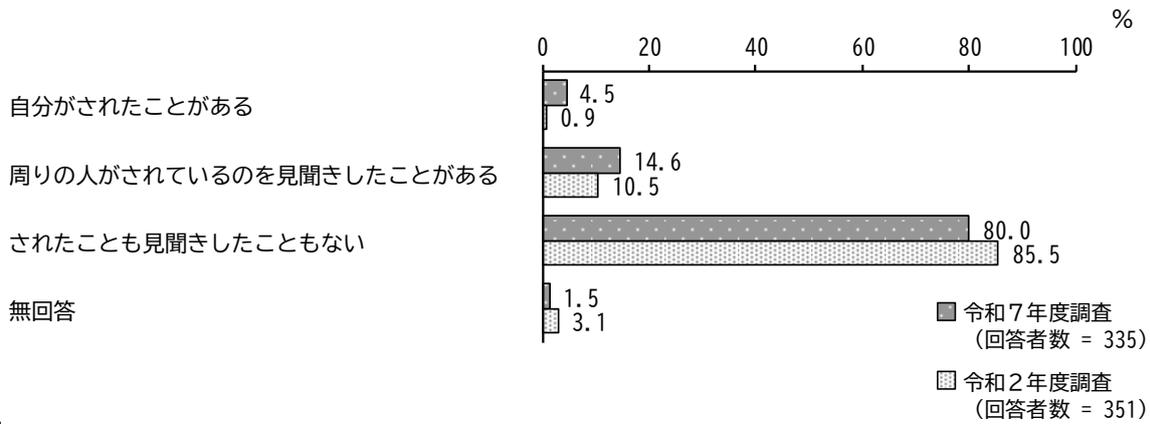
単位：%

区分	回答者数 (件)	自分がされたことがある	周りの人がされているのを見聞きしたことがある	されたことも見聞きしたこともない	無回答
全体	335	2.7	11.0	85.1	1.8
男性	151	2.6	11.3	84.1	2.6
女性	175	2.9	10.9	85.7	1.1

### ②大声でどなる、おどす

「自分がされたことがある」の割合が 4.5%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 14.6%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 80.0%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が減少しています。



### 【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

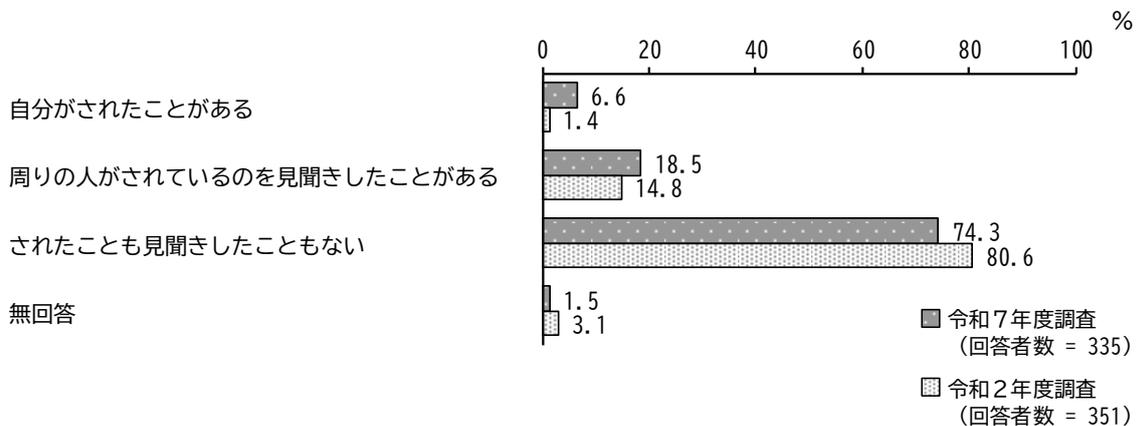
単位：%

区分	回答者数 (件)	自分がされたことがある	周りの人がされているのを見聞きしたことがある	されたことも見聞きしたこともない	無回答
全体	335	4.5	14.6	80.0	1.5
男性	151	5.3	13.2	80.1	2.0
女性	175	4.0	15.4	80.0	1.1

### ③馬鹿にしたり、傷つく言葉を言う

「自分がされたことがある」の割合が 6.6%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 18.5%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 74.3%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「自分がされたことがある」の割合が増加しています。一方、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性で「されたことも見聞きしたこともない」の割合が高く、女性で「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が高くなっています。

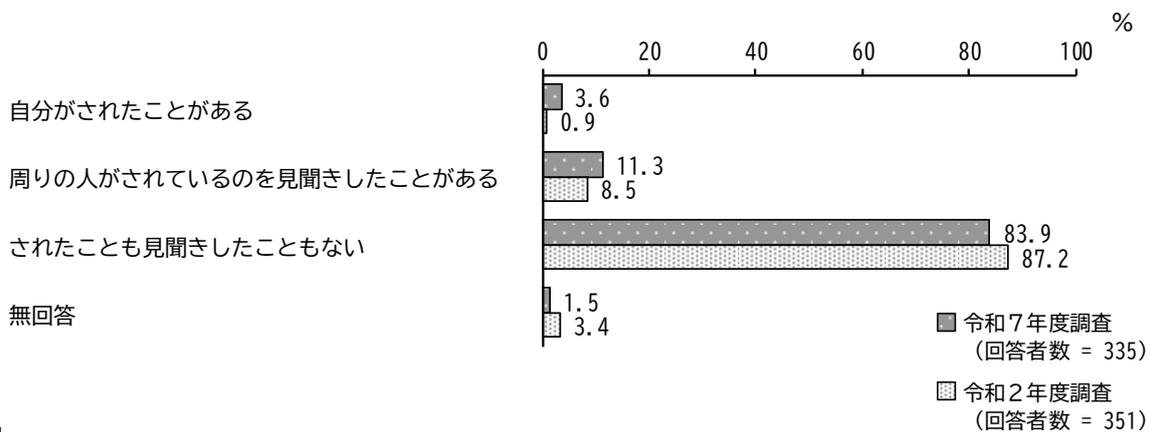
単位：％

区分	回答者数 (件)	自分がされたこと がある	周りの人がされて いるのを見聞きし たことがある	されたことも見聞 きしたこともない	無回答
全 体	335	6.6	18.5	74.3	1.5
男性	151	4.6	15.2	78.8	2.0
女性	175	8.6	21.7	69.7	1.1

④無視し続ける

「自分がされたことがある」の割合が 3.6%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 11.3%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 83.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

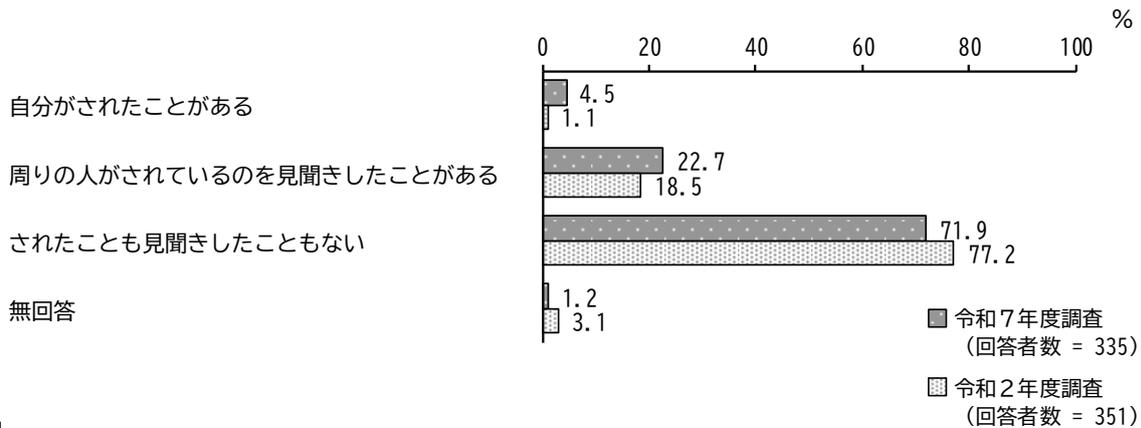
単位：％

区分	回答者数 (件)	自分がされたこと がある	周りの人がされて いるのを見聞きし たことがある	されたことも見聞 きしたこともない	無回答
全 体	335	3.6	11.3	83.9	1.5
男性	151	2.6	9.9	85.4	2.0
女性	175	4.6	12.6	82.3	1.1

⑤友人との連絡・付き合いを制限する

「自分がされたことがある」の割合が 4.5%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 22.7%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 71.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が減少しています。



【性別】

性別にみると、男性で「されたことも見聞きしたこともない」の割合が高く、女性で「自分がされたことがある」「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が高くなっています。

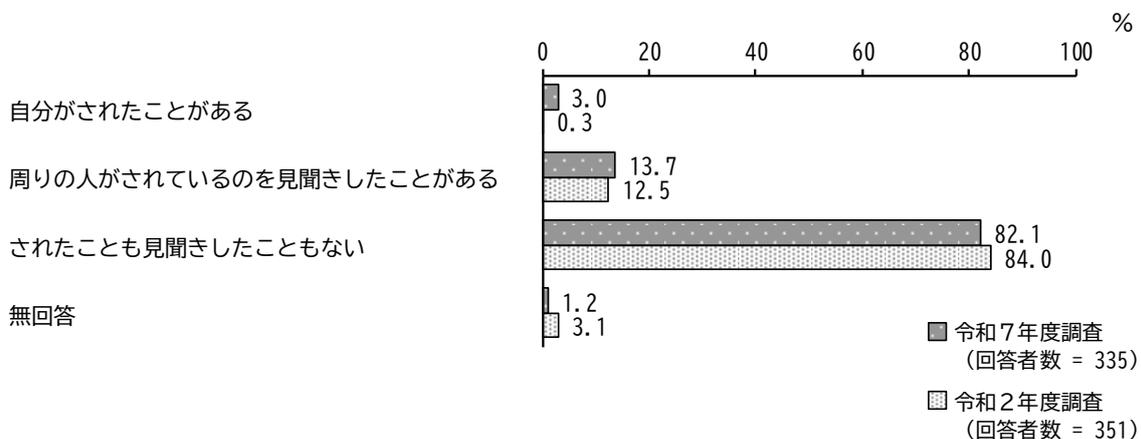
単位：%

区分	回答者数 (件)	自分がされたことがある	周りの人がされているのを見聞きしたことがある	されたことも見聞きしたこともない	無回答
全体	335	4.5	22.7	71.9	1.2
男性	151	1.3	17.2	80.1	1.3
女性	175	7.4	27.4	64.6	1.1

⑥スマホのメールや発信・着信履歴を勝手に見る

「自分がされたことがある」の割合が 3.0%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 13.7%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 82.1%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、女性で「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が高くなっています。

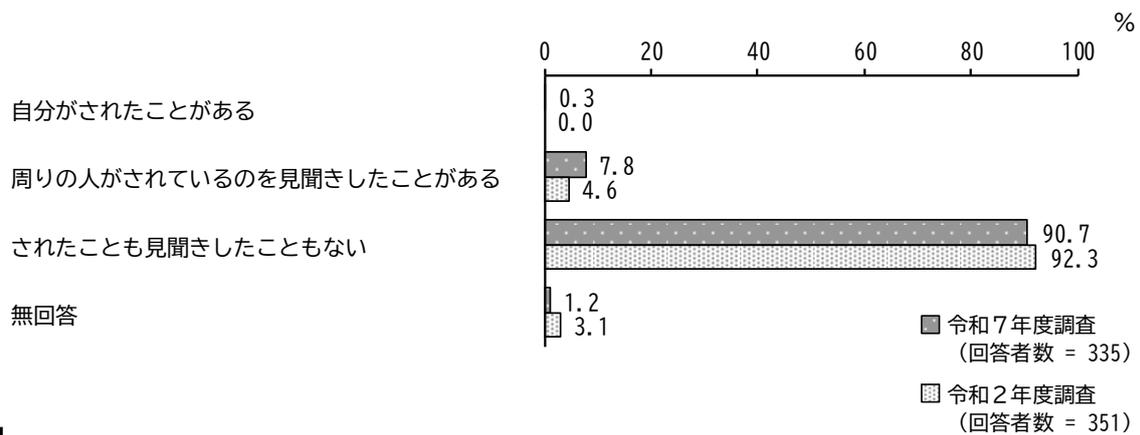
単位：％

区分	回答者数 (件)	自分がされたこと がある	周りの人がされて いるのを見聞きし たことがある	されたことも見聞 きしたこともない	無回答
全 体	335	3.0	13.7	82.1	1.2
男性	151	4.6	9.9	84.1	1.3
女性	175	1.7	17.7	79.4	1.1

⑦デートに必要なお金を無理に払わせる

「自分がされたことがある」の割合が 0.3%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 7.8%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 90.7%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。

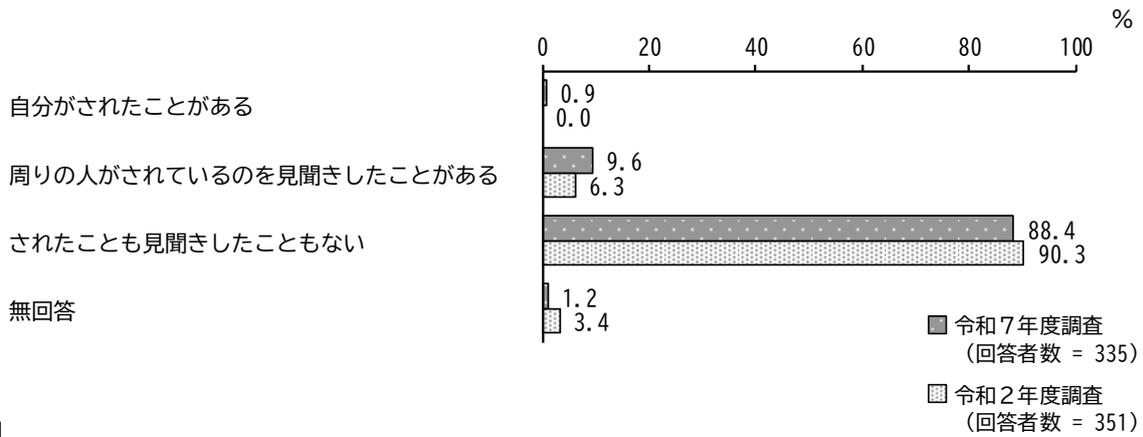
単位：％

区分	回答者数 (件)	自分がされたこと がある	周りの人がされて いるのを見聞きし たことがある	されたことも見聞 きしたこともない	無回答
全 体	335	0.3	7.8	90.7	1.2
男性	151	0.0	7.9	90.7	1.3
女性	175	0.6	8.0	90.3	1.1

⑧いやがっているのにキスしたり、体に触る

「自分がされたことがある」の割合が 0.9%、「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が 9.6%、「されたことも見聞きしたこともない」の割合が 88.4%となっています。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

性別にみると、男性で「されたことも見聞きしたこともない」の割合が高く、女性で「周りの人がされているのを見聞きしたことがある」の割合が高くなっています。

単位：%

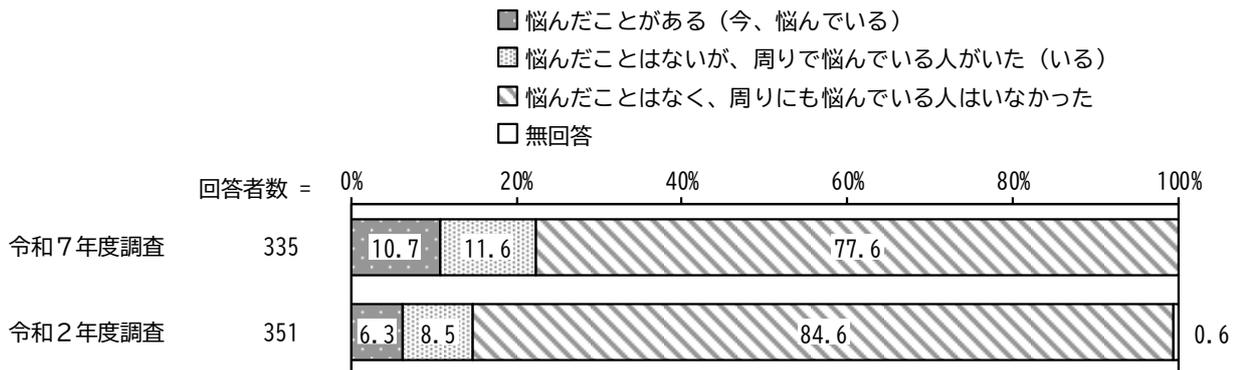
区分	回答者数 (件)	自分がされたことがある	周りの人がされているのを見聞きしたことがある	されたことも見聞きしたこともない	無回答
全体	335	0.9	9.6	88.4	1.2
男性	151	0.0	5.3	93.4	1.3
女性	175	1.7	13.7	83.4	1.1

## (5) LGBTQについて

問17 あなたは、今までに、好きになる性（性的指向）や心の性（性自認）について悩んだことはありますか。また、周りの人で悩んでいる人はいますか。（○は1つ）

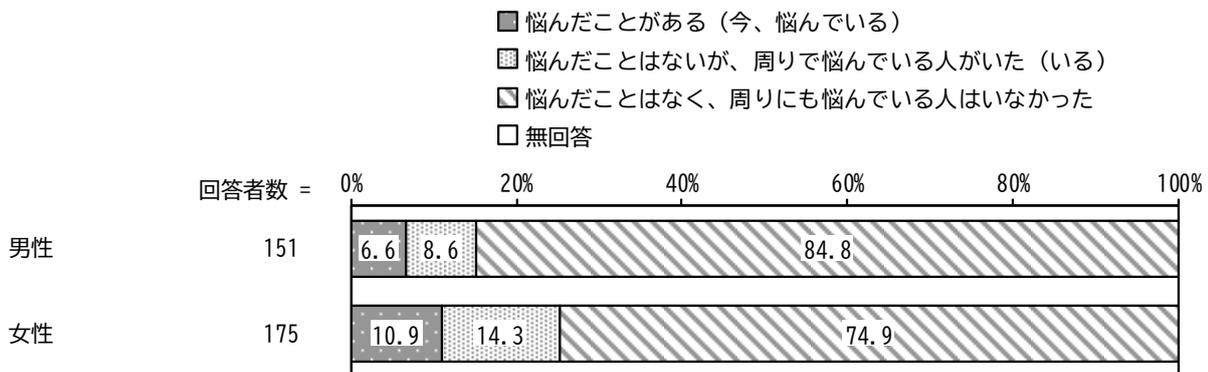
「悩んだことがある（今、悩んでいる）」の割合が10.7%、「悩んだことはないが、周りで悩んでいる人がいた（いる）」の割合が11.6%、「悩んだことはなく、周りにも悩んでいる人はいなかった」の割合が77.6%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「悩んだことはなく、周りにも悩んでいる人はいなかった」の割合が減少しています。



### 【性別】

性別にみると、男性で「悩んだことはなく、周りにも悩んでいる人はいなかった」の割合が高く、女性で「悩んだことはないが、周りで悩んでいる人がいた（いる）」の割合が高くなっています。

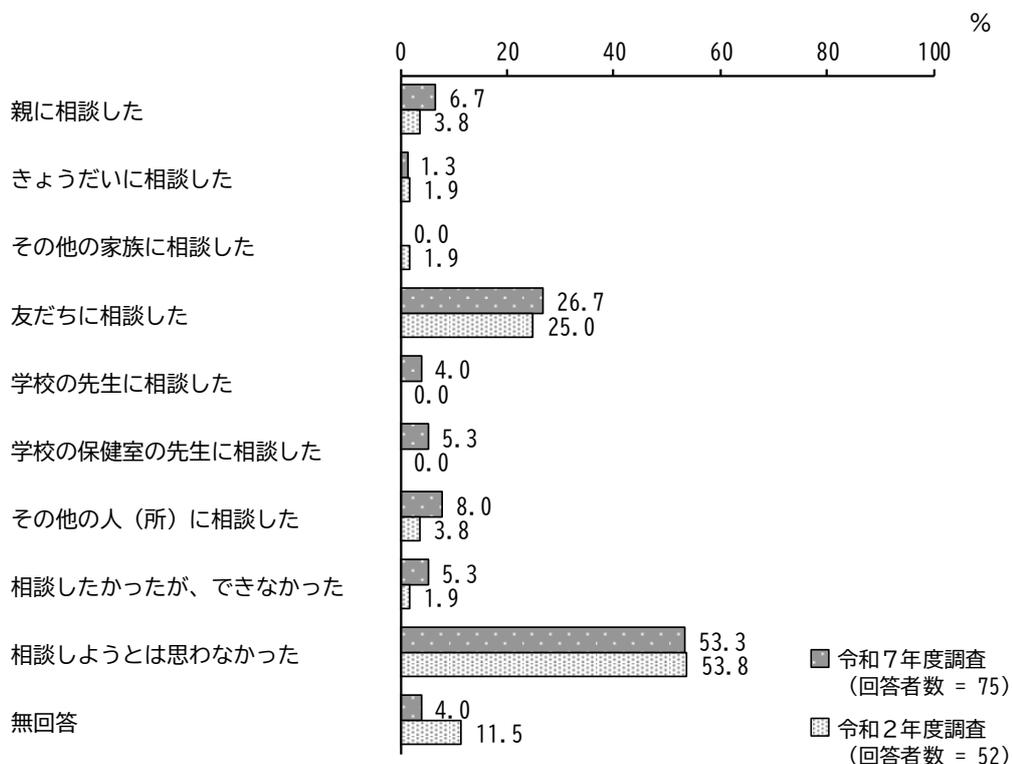


問17で「悩んだことがある（今、悩んでいる）」「悩んだことはないが、周りで悩んでいる人がいた（いる）」を選択した方だけ回答ください。

付問17-1 あなたは、その悩みを誰かに相談しましたか。（○はいくつでも）

「相談しようとは思わなかった」の割合が53.3%と最も高く、次いで「友だちに相談した」の割合が26.7%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「学校の保健室の先生に相談した」の割合が増加しています。



※令和2年度調査では、「きょうだいに相談した」が「兄弟姉妹に相談した」となっていました。

【性別】

性別にみると、男性で「相談しようとは思わなかった」の割合が高く、女性で「親に相談した」「友だちに相談した」「相談したかったが、できなかった」の割合が高くなっています。

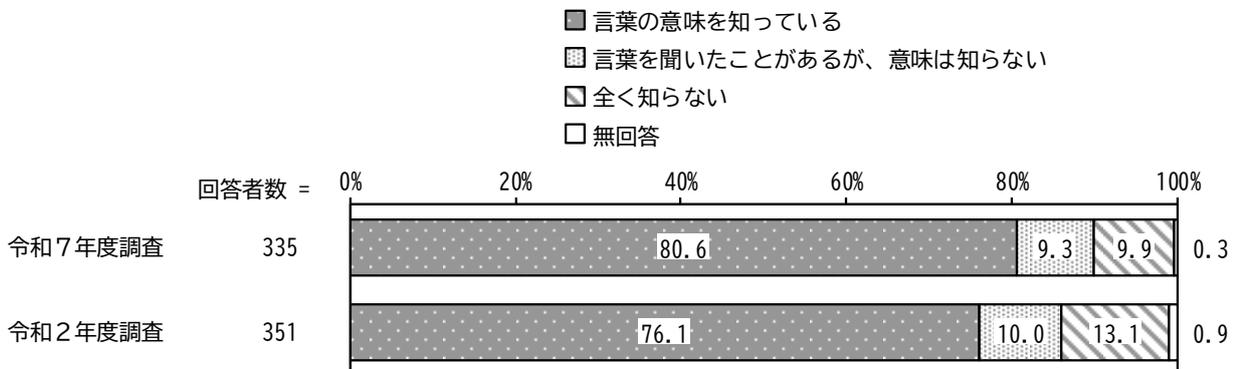
単位：%

区分	回答者数(件)	親に相談した	きょうだいに相談した	その他の家族に相談した	友だちに相談した	学校の先生に相談した	学校の保健室の先生に相談した	その他の人(所)に相談した	相談したかったが、できなかった	相談しようとは思わなかった	無回答
全体	75	6.7	1.3	0.0	26.7	4.0	5.3	8.0	5.3	53.3	4.0
男性	23	0.0	0.0	0.0	21.7	4.3	4.3	4.3	0.0	65.2	4.3
女性	44	6.8	2.3	0.0	29.5	0.0	2.3	6.8	9.1	50.0	2.3

問18 あなたは、「LGBTQ」という言葉を知っていましたか。(〇は1つ)

「言葉の意味を知っている」の割合が80.6%、「言葉を聞いたことがあるが、意味は知らない」の割合が9.3%、「全く知らない」の割合が9.9%となっています。

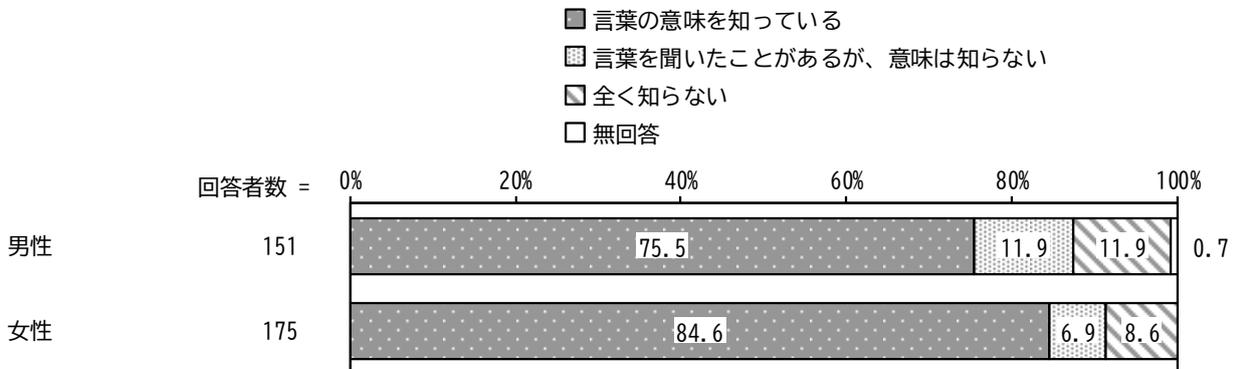
令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



※令和2年度調査では、「言葉の意味を知っている」が「意味を知っている」、「言葉を聞いたことがあるが、意味は知らない」が「聞いたことはあるが、意味は知らない」、「全く知らない」が「聞いたことがない」となっていました。

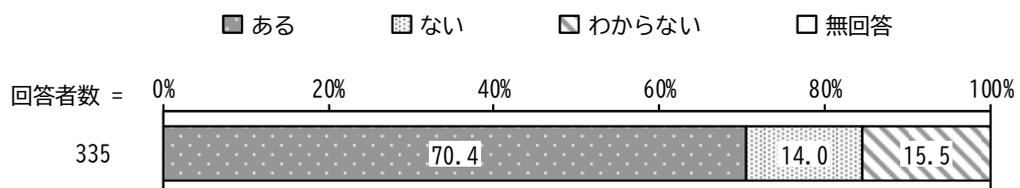
【性別】

性別にみると、男性で「言葉を聞いたことがあるが、意味は知らない」の割合が高く、女性で「言葉の意味を知っている」の割合が高くなっています。



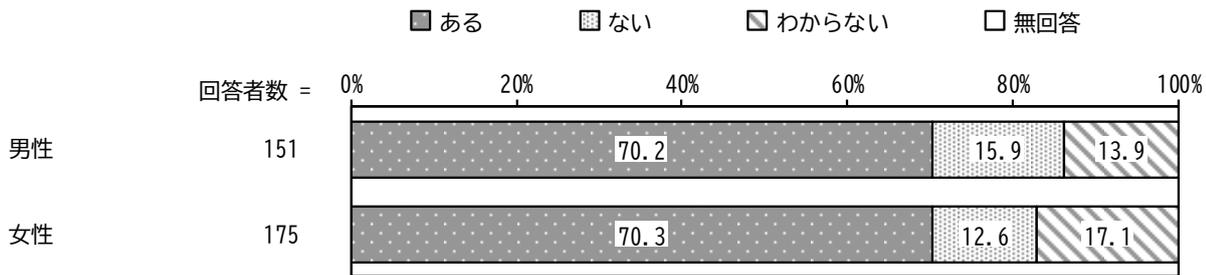
問19 あなたは、学校等でジェンダーや多様性について学ぶ授業を受けたことがありますか。(〇は1つ)

「ある」の割合が70.4%、「ない」の割合が14.0%となっています。



【性別】

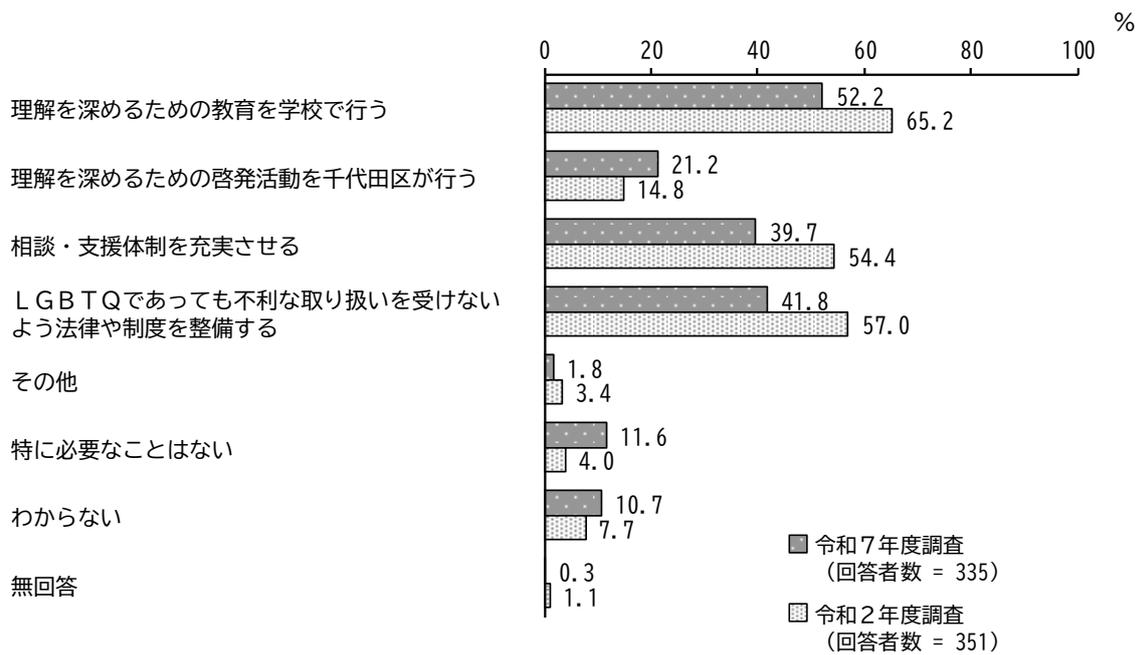
性別にみると、大きな差はみられません。



問 20 あなたは、LGBTQの方々の人権を守るために、区がどのようなことに力を入れていくべきだと思いますか。(〇は3つまで)

「理解を深めるための教育を学校で行う」の割合が52.2%と最も高く、次いで「LGBTQであっても不利な取り扱いを受けないよう法律や制度を整備する」の割合が41.8%、「相談・支援体制を充実させる」の割合が39.7%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「理解を深めるための啓発活動を千代田区が行う」の割合が増加しています。一方、「理解を深めるための教育を学校で行う」「相談・支援体制を充実させる」「LGBTQであっても不利な取り扱いを受けないよう法律や制度を整備する」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「理解を深めるための教育を学校で行う」が「正しい理解を深めるための教育を学校で行う」、「理解を深めるための啓発活動を千代田区が行う」が「正しい理解を深めるための啓発活動を千代田区が行う」となっていました。

【性別】

性別にみると、女性で「理解を深めるための教育を学校で行う」「相談・支援体制を充実させる」「LGBTQであっても不利な取り扱いを受けないよう法律や制度を整備する」の割合が高くなっています。

単位：%

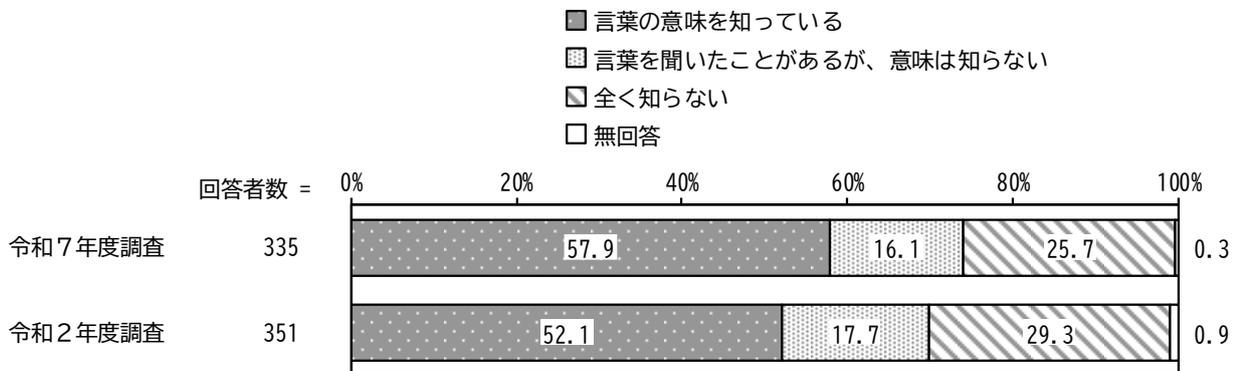
区分	回答者数(件)	理解を深めるための教育を学校で行う	理解を深めるための啓発活動を千代田区が行う	相談・支援体制を充実させる	LGBTQであっても不利な取り扱いを受けないよう法律や制度を整備する	その他	特に必要なことはない	わからない	無回答
全体	335	52.2	21.2	39.7	41.8	1.8	11.6	10.7	0.3
男性	151	42.4	20.5	31.8	35.1	2.0	17.9	11.9	0.7
女性	175	60.6	22.9	48.0	46.3	0.6	5.7	9.7	0.0

## (6) 男女共同参画社会の実現に向けた取組について

問 21 あなたは、「男女共同参画」という言葉を知っていましたか。(○は1つ)

「言葉の意味を知っている」の割合が 57.9%、「言葉を聞いたことがあるが、意味は知らない」の割合が 16.1%、「全く知らない」の割合が 25.7%となっています。

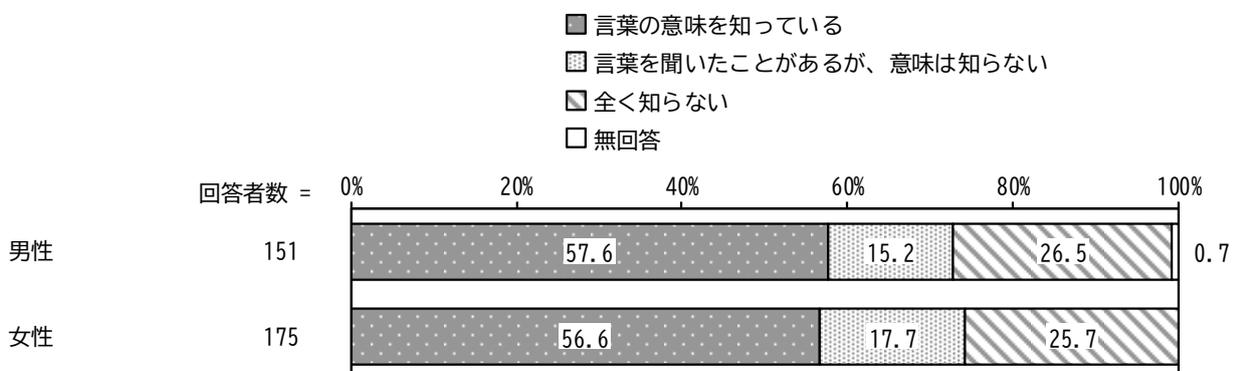
令和2年度調査と比較すると、「言葉の意味を知っている」の割合が増加しています。



※令和2年度調査では、「言葉の意味を知っている」が「意味を知っている」、「言葉を聞いたことがあるが、意味は知らない」が「聞いたことはあるが、意味は知らない」、「全く知らない」が「聞いたことがない」となっていました。

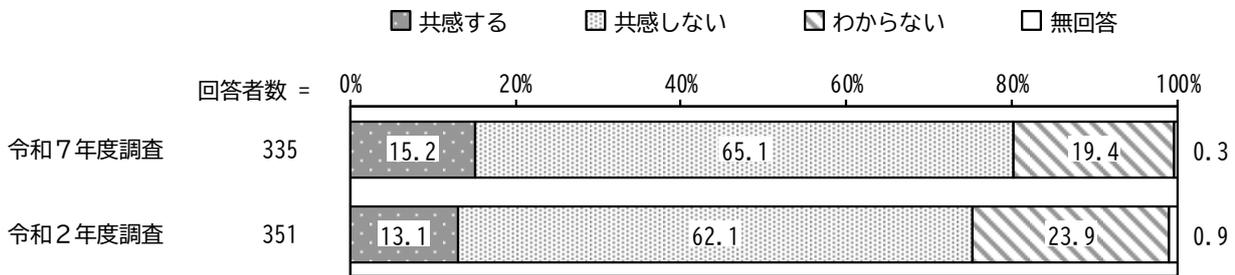
### 【性別】

性別にみると、大きな差はみられません。



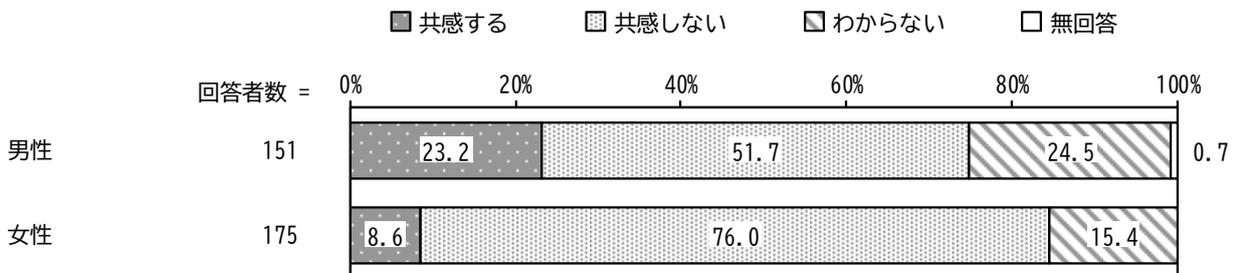
問 22 「男性は仕事をして、女性は家庭を守る」という性別で役割を分担する考え方がありますが、あなたはこの考え方に共感しますか。(〇は1つ)

「共感する」の割合が15.2%、「共感しない」の割合が65.1%となっています。  
 令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



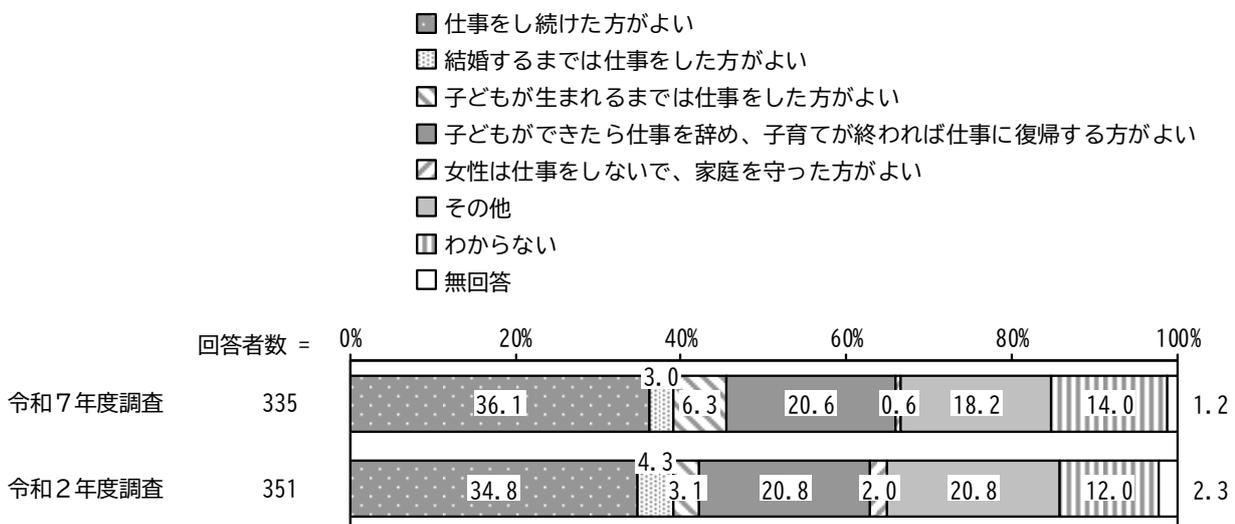
【性別】

性別にみると、女性で「共感しない」の割合が高くなっています。



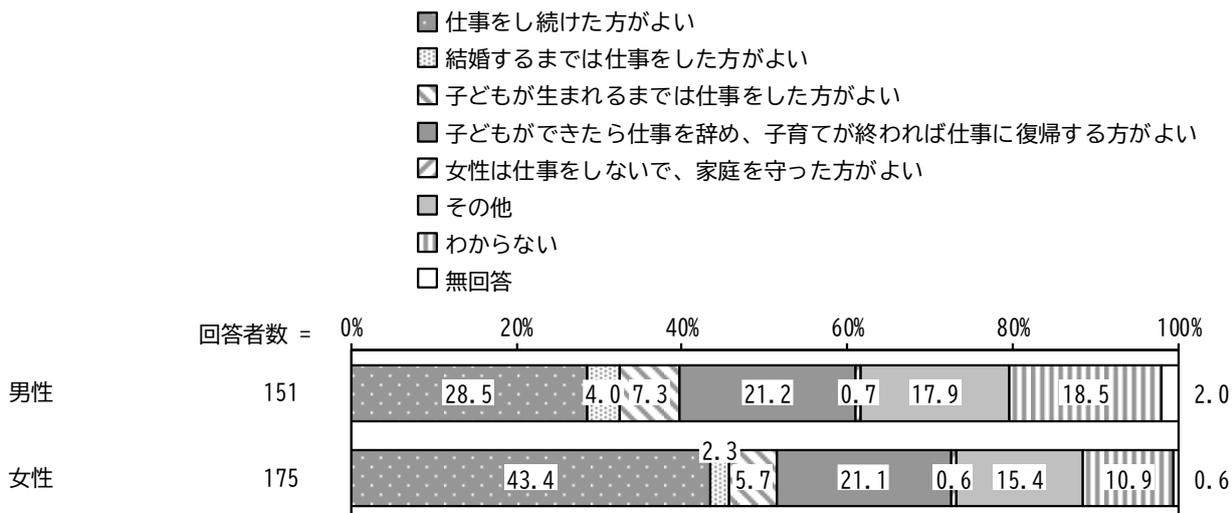
問 23 あなたは、女性が仕事をするについて、どのように考えますか。(〇は1つ)

「仕事をし続けた方がよい」の割合が36.1%と最も高く、次いで「子どもができれば仕事を辞め、子育てが終われば仕事に復帰する方がよい」の割合が20.6%となっています。  
 令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。



【性別】

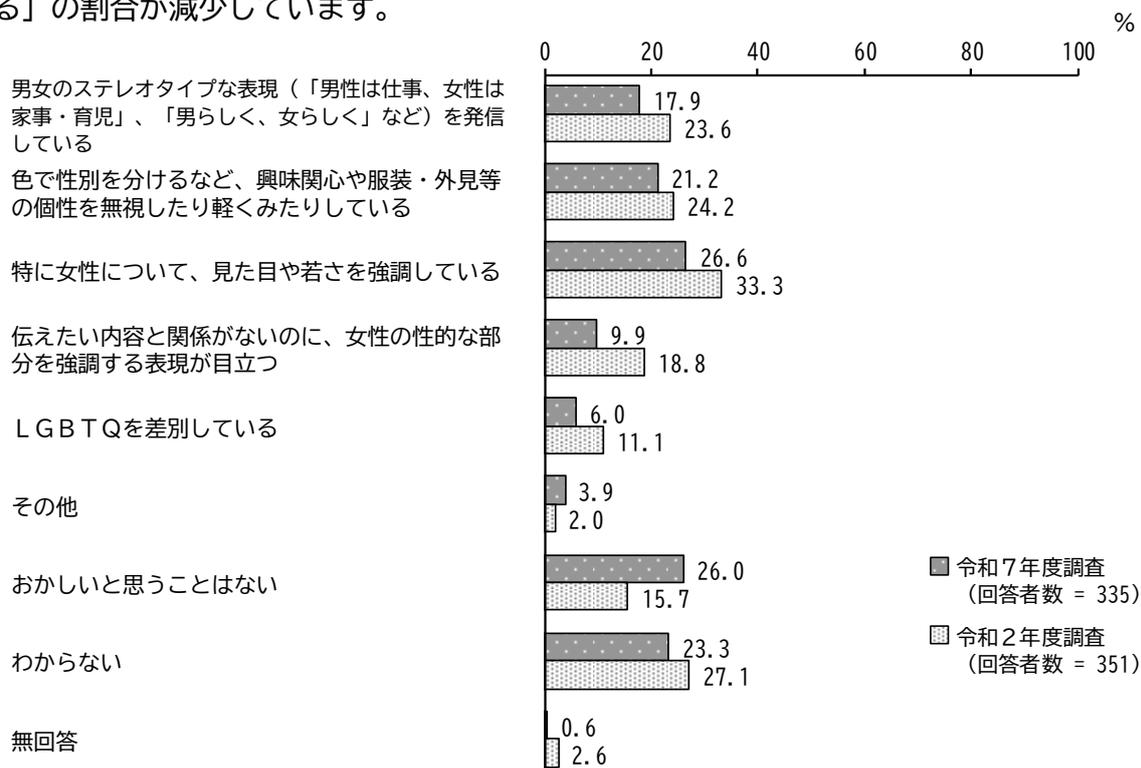
性別にみると、女性で「仕事をし続けた方がよい」の割合が高くなっています。



問 24 あなたは、テレビやインターネットなどのメディアが発信するジェンダー表現について、日頃どのように感じますか。(〇はいくつでも)

「特に女性について、見た目や若さを強調している」の割合が 26.6%と最も高く、次いで「色で性別を分けるなど、興味関心や服装・外見等の個性を無視したり軽くみたりしている」の割合が 21.2%、「男女のステレオタイプな表現（「男性は仕事、女性は家事・育児」、「男らしく、女らしく」など）を発信している」の割合が 17.9%となっています。

令和2年度調査と比較すると、「男女のステレオタイプな表現（「男性は仕事、女性は家事・育児」、「男らしく、女らしく」など）を発信している」「特に女性について、見た目や若さを強調している」「伝えたい内容と関係がないのに、女性の性的な部分を強調する表現が目立つ」「LGBTQを差別している」の割合が減少しています。



※令和2年度調査では、「LGBTQを差別している」が「LGBTsを差別している」となっていました。

【性別】

性別にみると、女性で「男女のステレオタイプな表現（「男性は仕事、女性は家事・育児」、「男らしく、女らしく」など）を発信している」「色で性別を分けるなど、興味関心や服装・外見等の個性を無視したり軽くみたりしている」「特に女性について、見た目や若さを強調している」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数（件）	男女のステレオタイプな表現 （「男性は仕事、女性は家事・ 育児」、「男らしく、女らしく」 など）を発信している	色で性別を分けるなど、興味 関心や服装・外見等の個性を 無視したり軽くみたりしてい る	特に女性について、見た目や 若さを強調している	伝えたい内容と関係がないの に、女性の性的な部分を強調 する表現が目立つ
全 体	335	17.9	21.2	26.6	9.9
男性	151	11.9	11.3	18.5	7.9
女性	175	22.3	29.1	33.1	10.3

区分	LGBTQを差別している	その他	おかしいと思うことはない	わからない	無回答
全 体	6.0	3.9	26.0	23.3	0.6
男性	4.6	4.6	31.1	29.8	0.7
女性	5.7	2.9	21.7	18.9	0.6

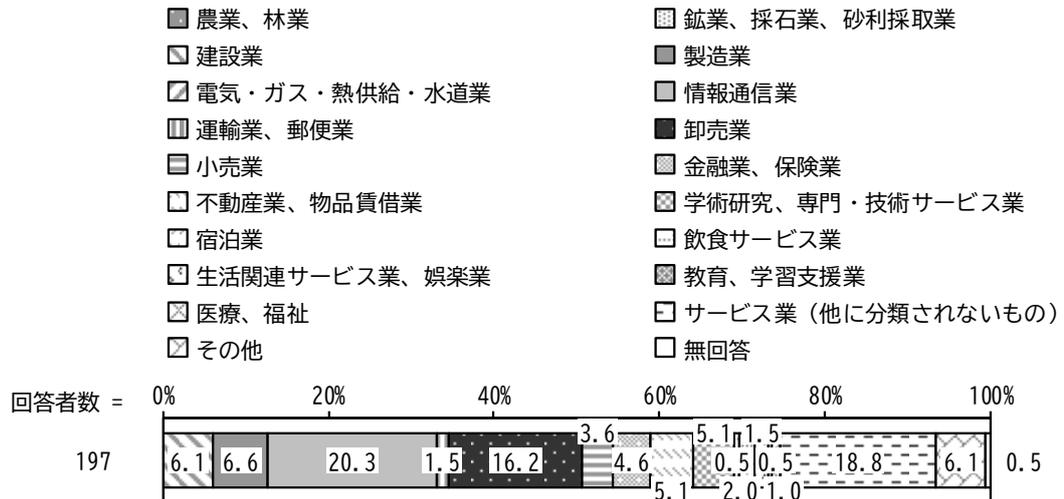
### 3 事業所

#### (1) 事業所について

問1 貴事業所の産業分類は次のどれに該当しますか。(○は1つ)

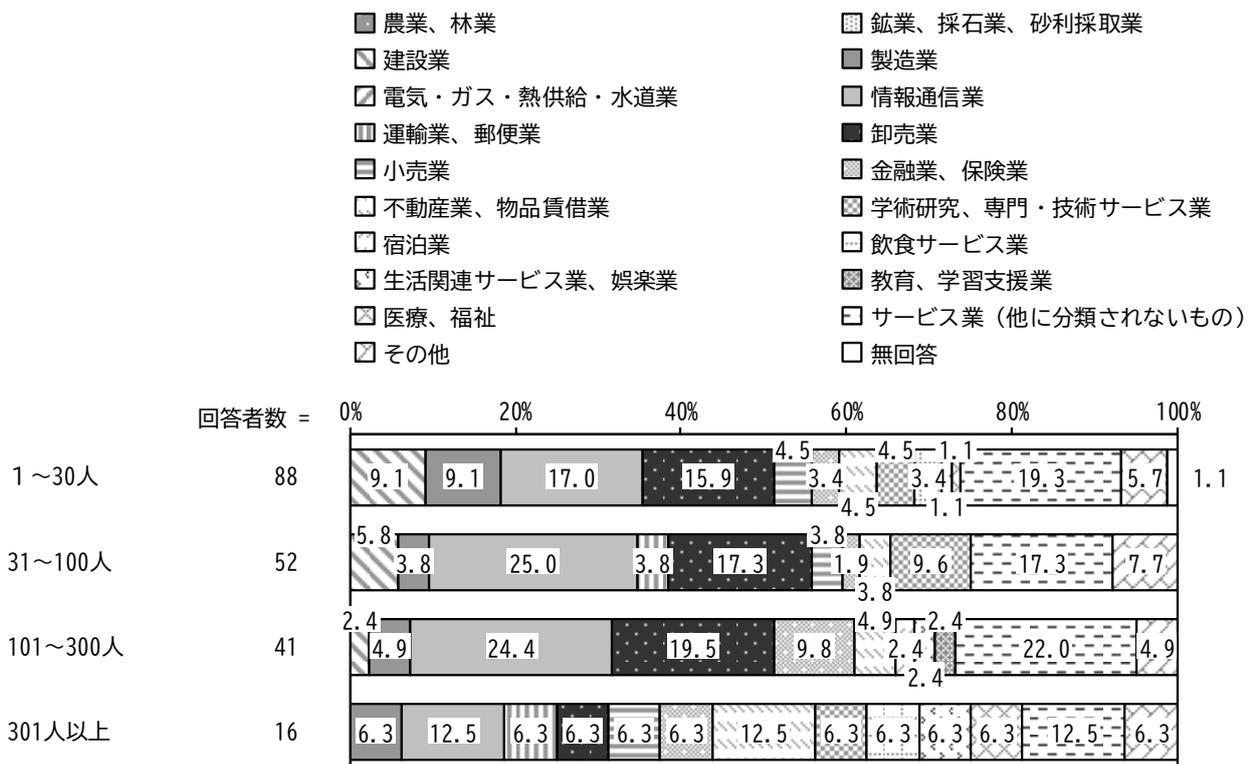
※本社、支店、営業所等も合計した企業全体についてお答えください。

「情報通信業」の割合が20.3%と最も高く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」の割合が18.8%、「卸売業」の割合が16.2%となっています。



#### 【従業員規模別】

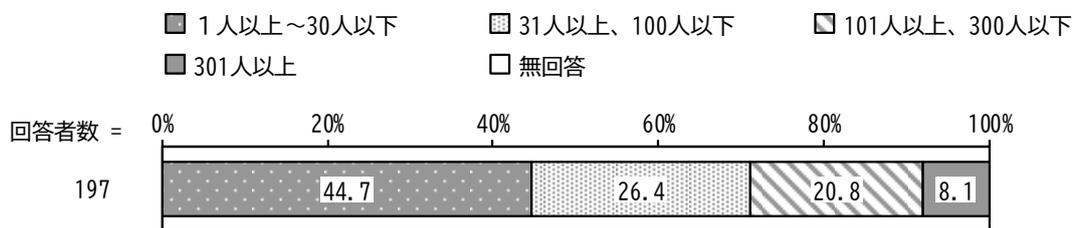
従業員規模別にみると、301人以上から31~100人まで規模が小さいほど「情報通信業」の割合が高くなっています。



問2 貴事業所の従業員規模は次のどれに該当しますか。(○は1つ)

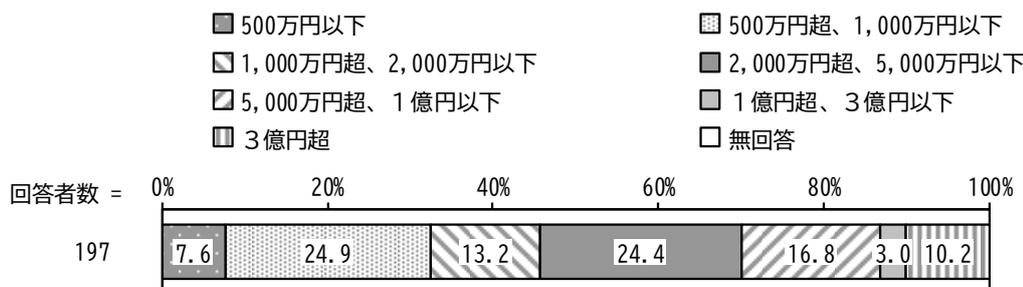
※本社、支店、営業所等も合計した企業全体についてお答えください。

「1～30人」の割合が44.7%と最も高く、次いで「31～100人」の割合が26.4%、「101～300人」の割合が20.8%となっています。



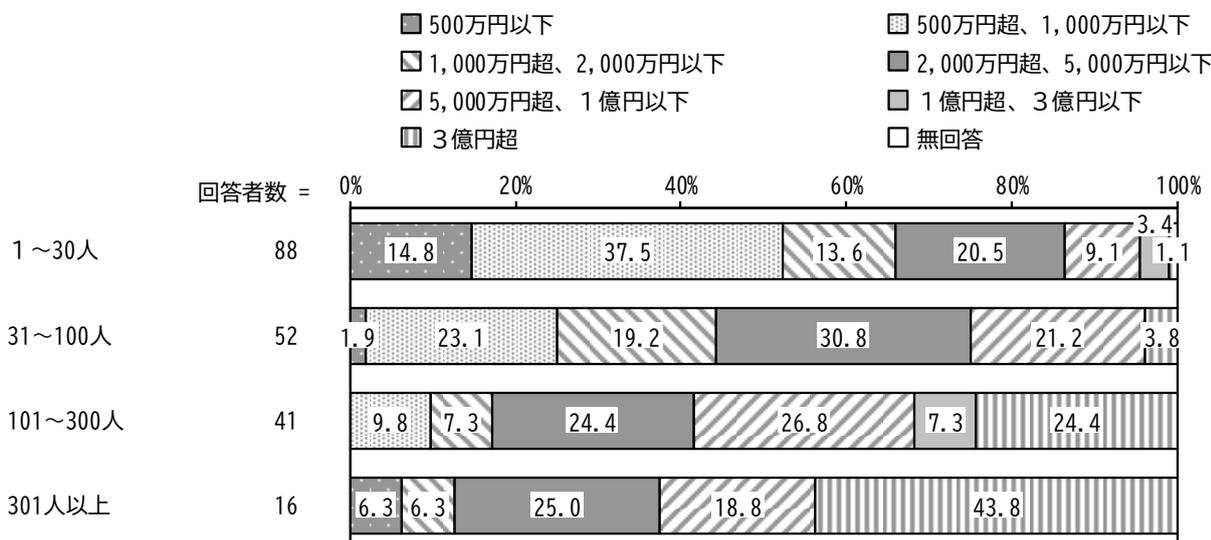
問3 貴事業所の資本金は次のどれに該当しますか。(○は1つ)

「500万円超、1,000万円以下」の割合が24.9%と最も高く、次いで「2,000万円超、5,000万円以下」の割合が24.4%、「5,000万円超、1億円以下」の割合が16.8%となっています。



【従業員規模別】

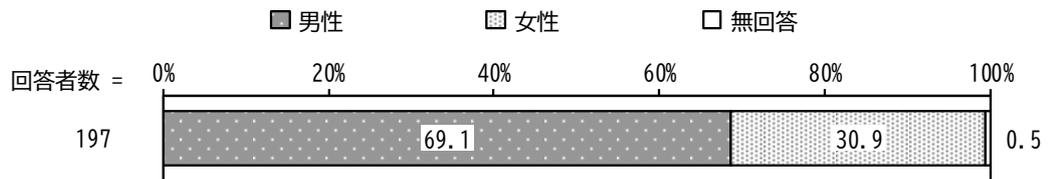
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「3億円超」の割合が高く、「500万円超、1,000万円以下」の割合が低く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「5,000万円超、1億円以下」の割合が高く、「500万円以下」の割合が低くなっています。



問4 貴事業所の従業員数を雇用形態別にご記入ください。

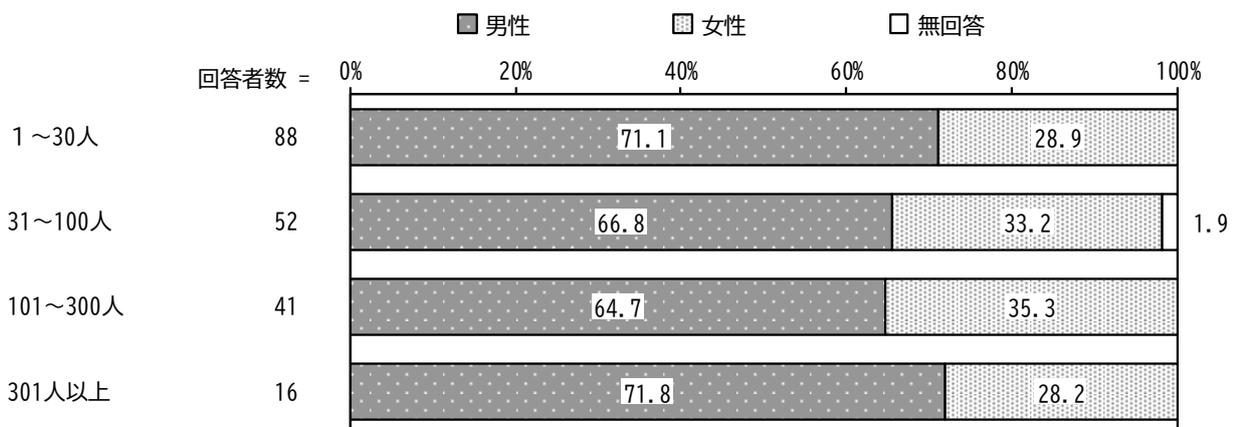
正規従業員

「男性」の割合が69.1%、「女性」の割合が30.9%となっています。



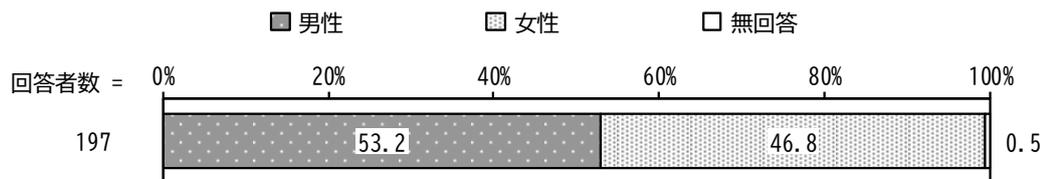
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、大きな差はみられません。



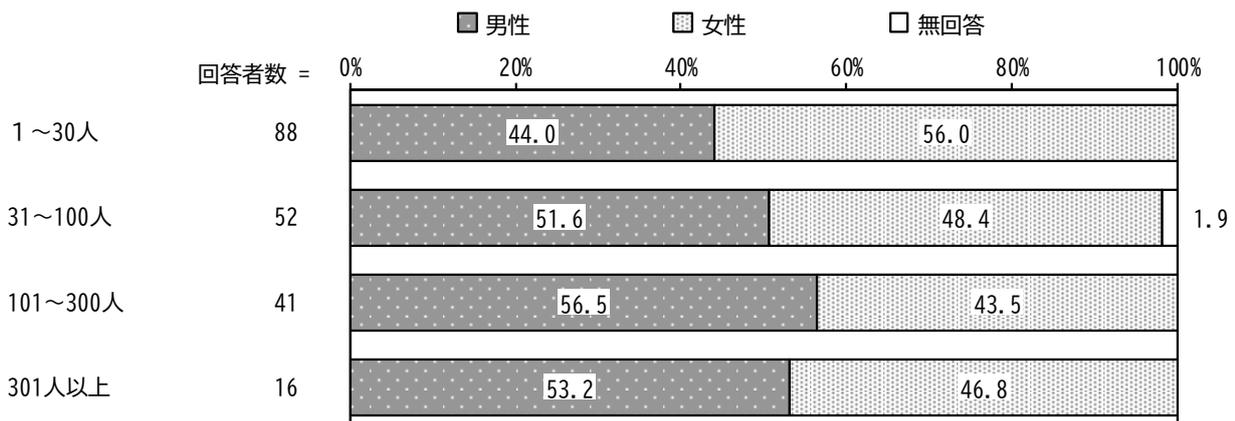
非正規従業員

「男性」の割合が53.2%、「女性」の割合が46.8%となっています。



【従業員規模別】

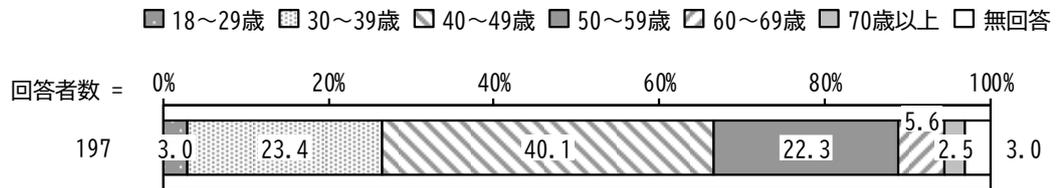
従業員規模別にみると、101～300人から1～30人まで規模が小さいほど「女性」の割合が高くなっています。



問5 従業員（非正規従業員含む）の平均年齢および、平均勤続年数をお答えください。  
（それぞれの項目について○は1つずつ）

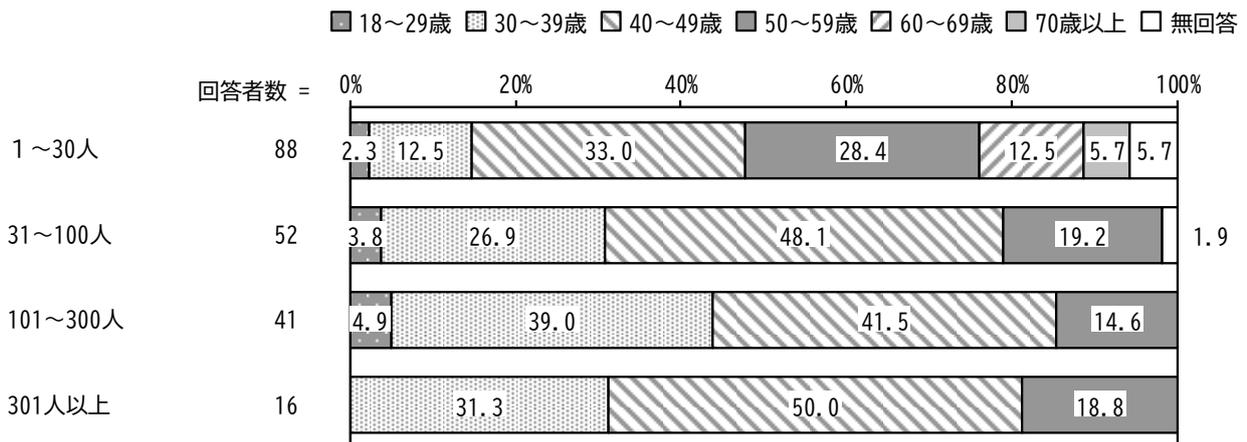
男性 平均年齢

「40～49歳」の割合が40.1%と最も高く、次いで「30～39歳」の割合が23.4%、「50～59歳」の割合が22.3%となっています。



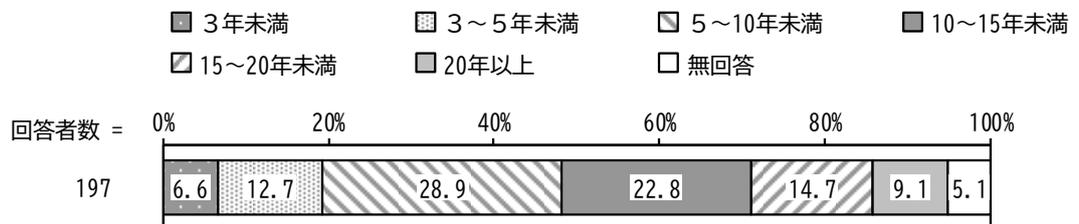
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「30～39歳」の割合が高く、「50～59歳」の割合が低くなっています。



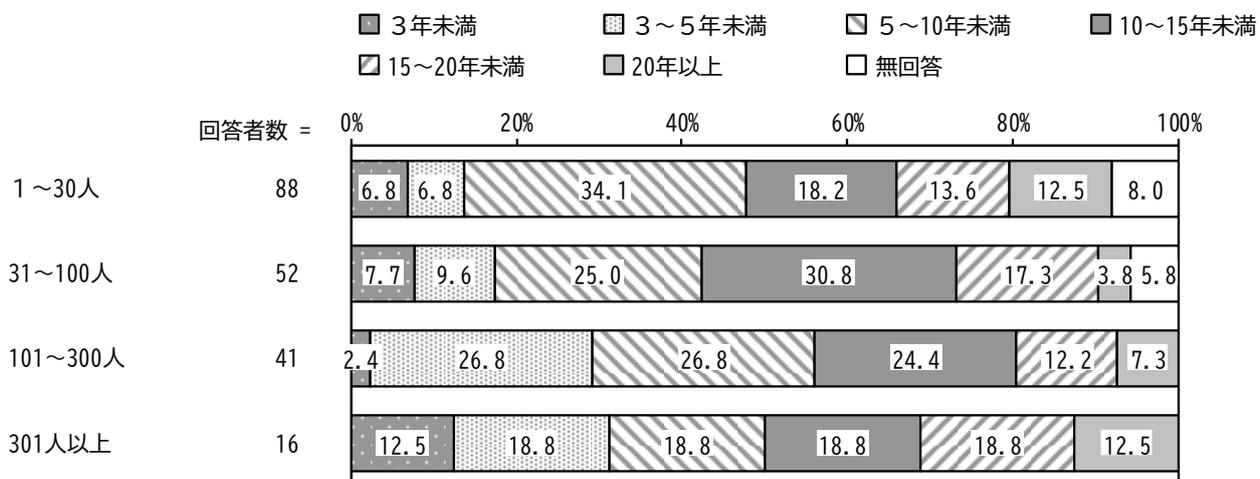
男性 平均勤続年数

「5～10年未満」の割合が28.9%と最も高く、次いで「10～15年未満」の割合が22.8%、「15～20年未満」の割合が14.7%となっています。



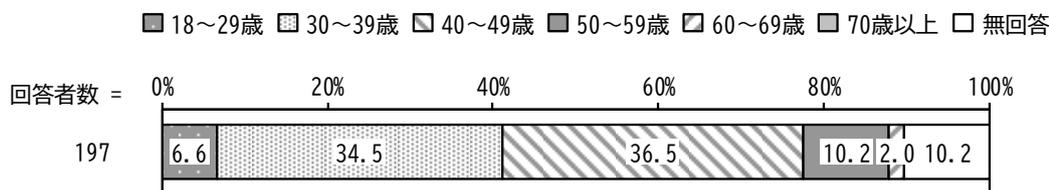
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「5～10年未満」の割合が高い傾向にあり、31～100人から301人以上まで規模が大きいくほど「20年以上」の割合が高く、「10～15年未満」の割合が低くなっています。また、101～300人で「3～5年未満」の割合が高くなっています。



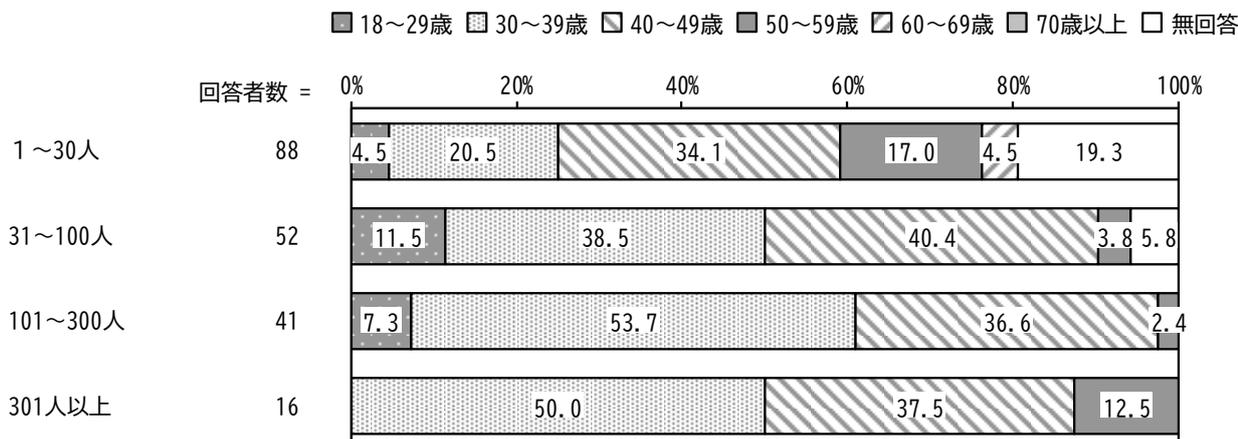
女性 平均年齢

「40～49歳」の割合が36.5%と最も高く、次いで「30～39歳」の割合が34.5%、「50～59歳」の割合が10.2%となっています。



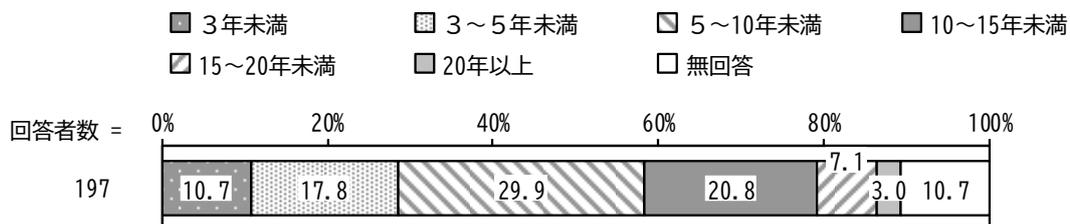
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、301人以上から31～100人まで規模が小さいほど「18～29歳」の割合が高く、1～30人から101～300人まで規模が大きいくほど「30～39歳」の割合が高く、「50～59歳」の割合が低くなっています。



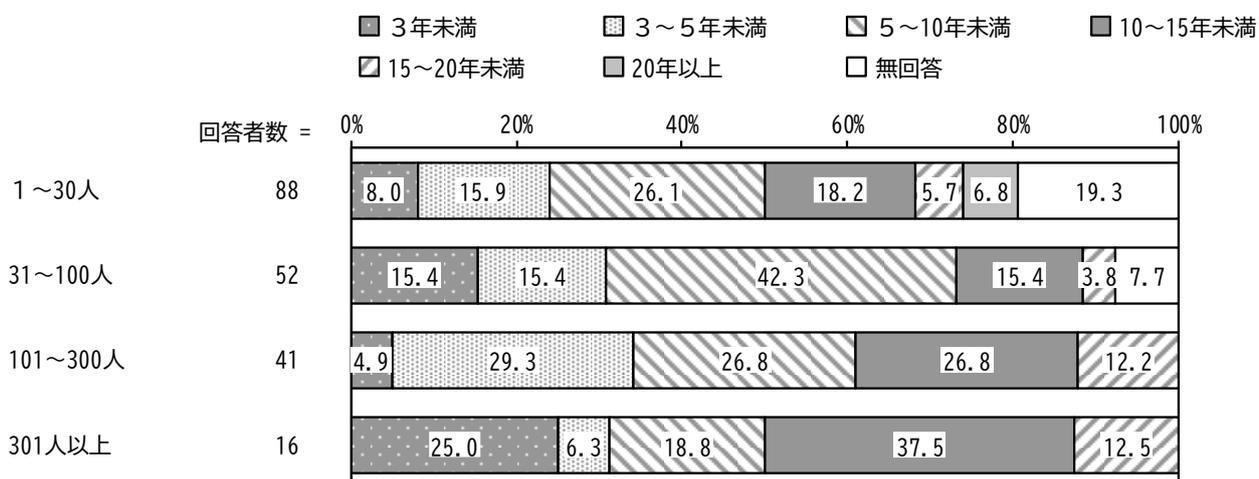
## 女性 平均勤続年数

「5～10年未満」の割合が29.9%と最も高く、次いで「10～15年未満」の割合が20.8%、「3～5年未満」の割合が17.8%となっています。



## 【従業員規模別】

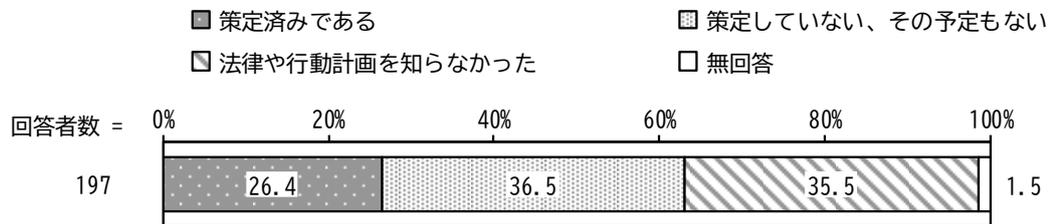
従業員規模別にみると、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「10～15年未満」「15～20年未満」の割合が高く、「5～10年未満」の割合が低くなっています。また、101～300人で「3～5年未満」の割合が高くなっています。



## (2) 女性の活躍推進について

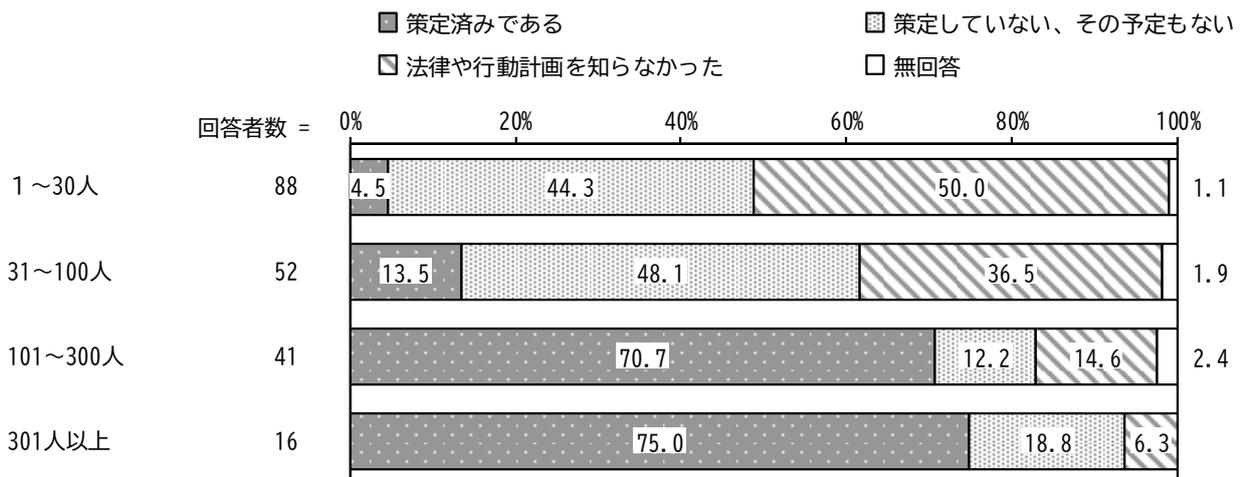
問6 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定については知っていましたか。また、策定はされていますか。(〇は1つ)

「策定済みである」の割合が26.4%、「策定していない、その予定もない」の割合が36.5%、「法律や行動計画を知らなかった」の割合が35.5%となっています。



### 【従業員規模別】

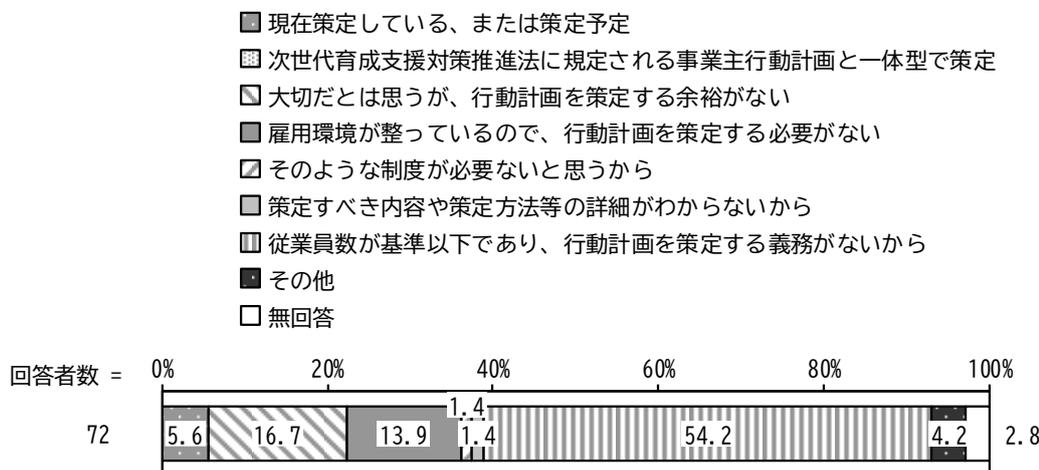
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「策定済みである」の割合が高い傾向にあり、「法律や行動計画を知らなかった」の割合が低くなっています。また、31~100人で「策定していない、その予定もない」の割合が高くなっています。



問6で「策定していない、その予定もない」を選択した事業所のみ回答ください。

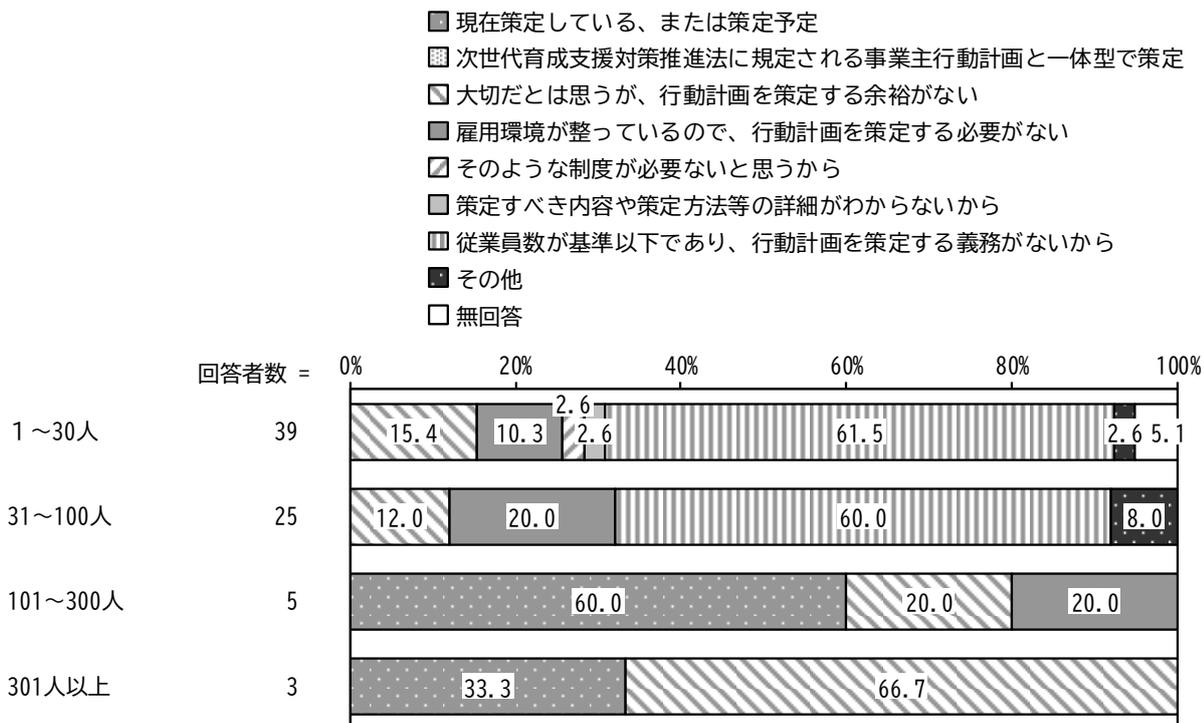
付問6-1 行動計画を策定しない理由は何ですか。(○は1つ)

「従業員数が基準以下であり、行動計画を策定する義務がないから」の割合が54.2%と最も高く、次いで「大切だとは思うが、行動計画を策定する余裕がない」の割合が16.7%、「雇用環境が整っているので、行動計画を策定する必要がない」の割合が13.9%となっています。



【従業員規模別】

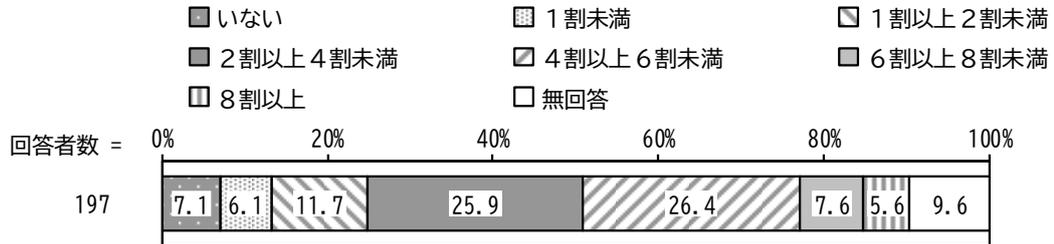
従業員規模別にみると、31~100人から301人以上まで規模が大きいほど「大切だとは思うが、行動計画を策定する余裕がない」の割合が高く、101~300人から1~30人まで規模が小さいほど「従業員数が基準以下であり、行動計画を策定する義務がないから」の割合が高くなっています。また、31~100人で「雇用環境が整っているので、行動計画を策定する必要がない」の割合が高くなっています。



問7 貴事業所には、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。

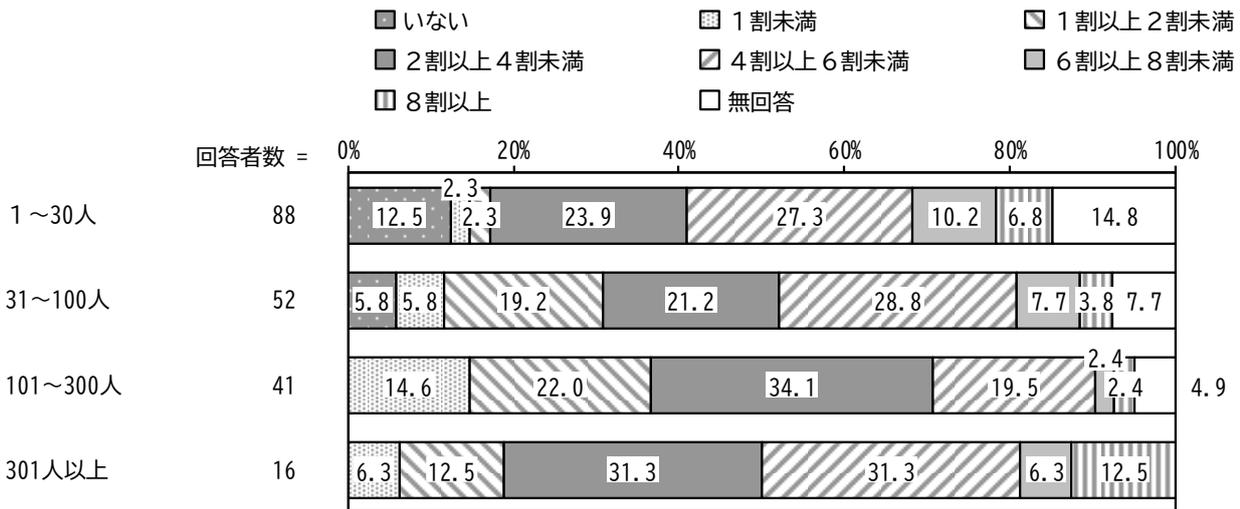
係長相当職以上の管理職の割合

「4割以上6割未満」の割合が26.4%と最も高く、次いで「2割以上4割未満」の割合が25.9%、「1割以上2割未満」の割合が11.7%となっています。



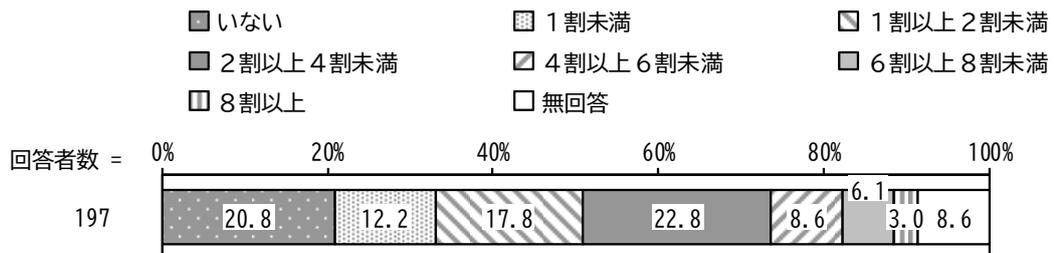
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「いない」の割合が高い傾向にあり、1～30人から101～300人まで規模が大きいくほど「1割未満」「1割以上2割未満」の割合が高く、「6割以上8割未満」の割合が低くなっています。



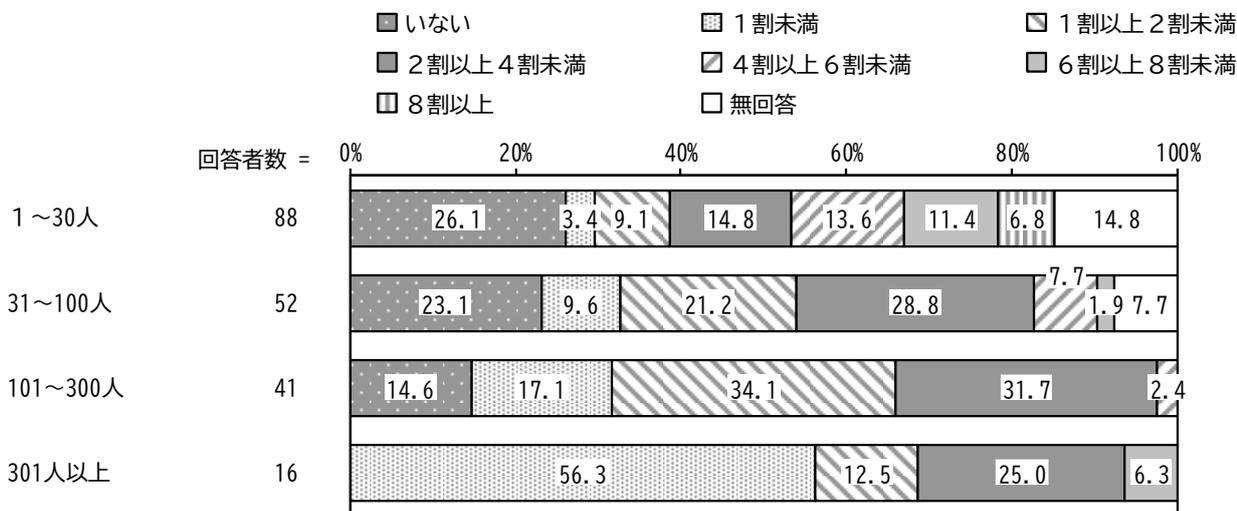
そのうち、女性管理職の割合

「2割以上4割未満」の割合が22.8%と最も高く、次いで「いない」の割合が20.8%、「1割以上2割未満」の割合が17.8%となっています。



【従業員規模別】

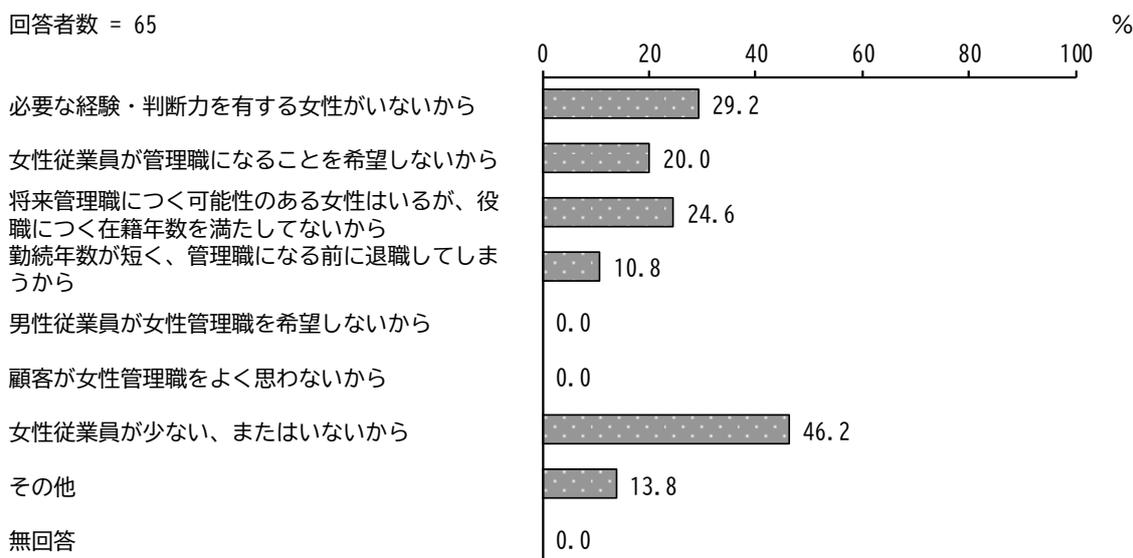
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「いない」「4割以上6割未満」の割合が高く、「1割未満」の割合が低く、1～30人から101～300人まで規模が大きいくほど「1割以上2割未満」「2割以上4割未満」の割合が高く、「6割以上8割未満」の割合が低くなっています。



女性管理職が少ない（全管理職のうち1割未満）またはまったくいない区分が1つでもある事業所のみ回答してください。

付問7-1 貴事業所の女性管理職が少ないのは、なぜだと思いますか。（〇は3つまで）

「女性従業員が少ない、またはいないから」の割合が46.2%と最も高く、次いで「必要な経験・判断力を有する女性がないから」の割合が29.2%、「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につく在籍年数を満たしてないから」の割合が24.6%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「必要な経験・判断力を有する女性がないから」「将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につく在籍年数を満たしてないから」の割合が高く、101～300人から1～30人まで規模が小さいほど「女性従業員が少ない、またはいないから」の割合が高くなっています。

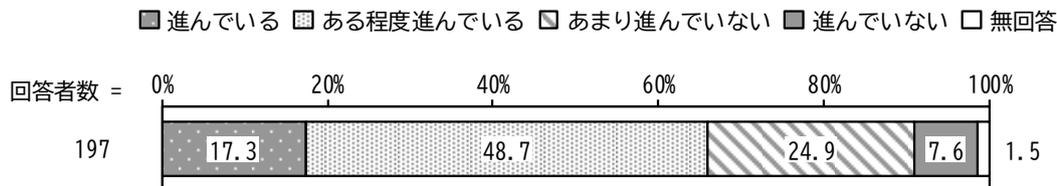
単位：％

区分	回答者数 (件)	必要な経験・判断力を有する女性がないから	女性従業員が管理職になることを希望しないから	将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につく在籍年数を満たしてないから	勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから
全体	65	29.2	20.0	24.6	10.8
1～30人	26	19.2	19.2	15.4	7.7
31～100人	17	29.4	17.6	17.6	11.8
101～300人	13	30.8	30.8	38.5	7.7
301人以上	9	55.6	11.1	44.4	22.2

区分	男性従業員が女性管理職を希望しないから	顧客が女性管理職をよく思わないから	女性従業員が少ない、またはいないから	その他	無回答
全体	0.0	0.0	46.2	13.8	0.0
1～30人	0.0	0.0	53.8	11.5	0.0
31～100人	0.0	0.0	41.2	5.9	0.0
101～300人	0.0	0.0	38.5	30.8	0.0
301人以上	0.0	0.0	44.4	11.1	0.0

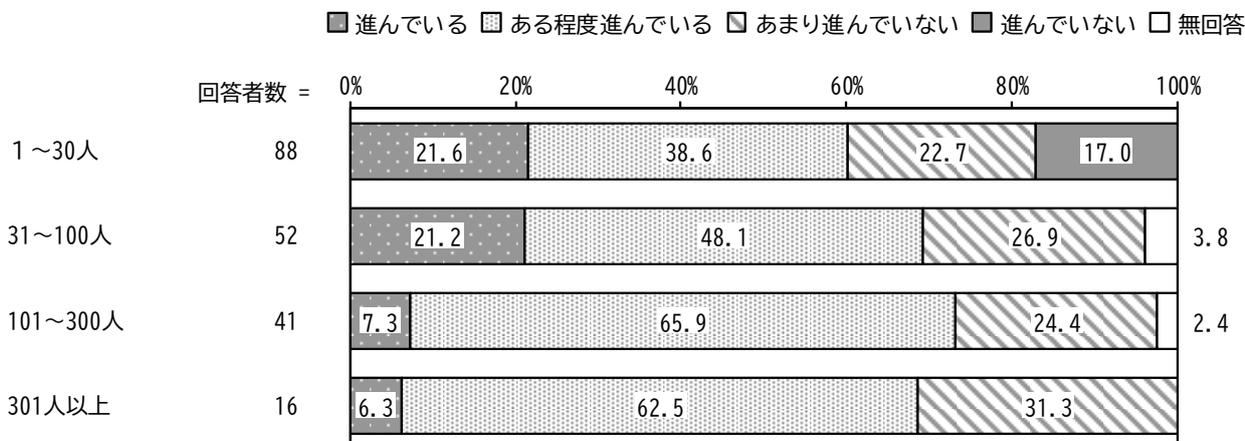
問8 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(○は1つ)

「進んでいる」「ある程度進んでいる」を合わせた“進んでいる”の割合が66.0%、「あまり進んでいない」「進んでいない」を合わせた“進んでいない”の割合が32.5%となっています。



【従業員規模別】

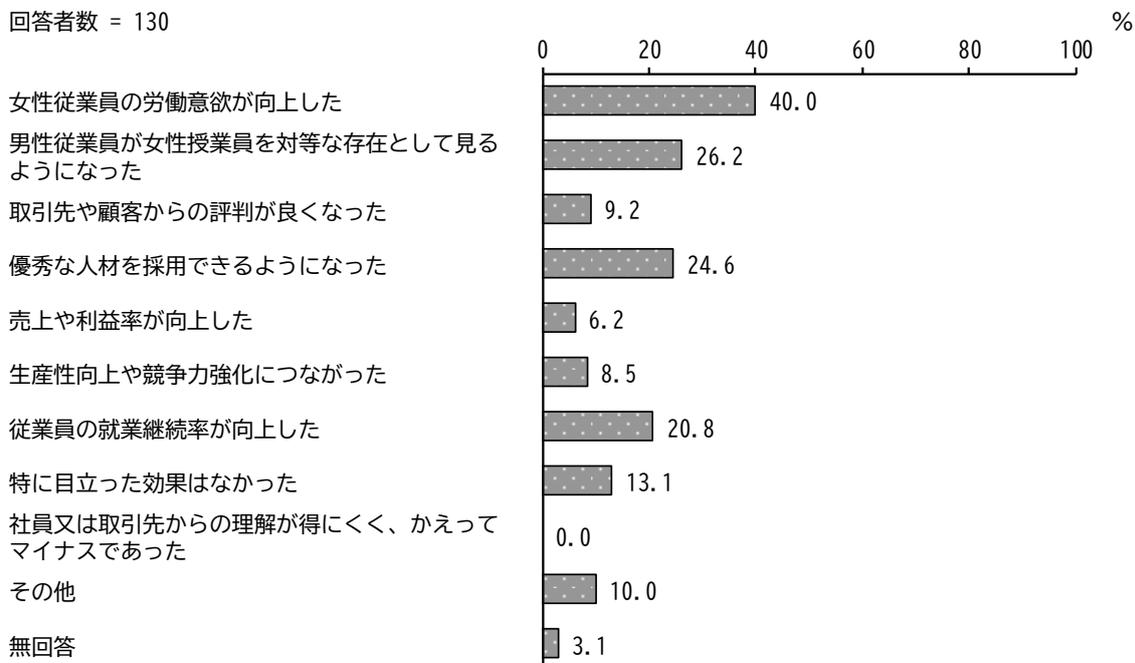
従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど“進んでいる”の割合が高くなっています。また、101～300人で「ある程度進んでいる」の割合が高く、「進んでいる」の割合が低くなっています。



問8で「進んでいる」または「ある程度進んでいる」を選択した事業所のみ回答してください。

付問8－1 貴事業所では、取組を実施し、特にどのような効果がありましたか。  
(○は3つまで)

「女性従業員の労働意欲が向上した」の割合が40.0%と最も高く、次いで「男性従業員が女性授業員を対等な存在として見るようになった」の割合が26.2%、「優秀な人材を採用できるようになった」の割合が24.6%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「女性従業員の労働意欲が向上した」の割合が高く、101～300人から1～30人まで規模が小さいほど「男性従業員が女性従業員を対等な存在として見るようになった」「取引先や顧客からの評判が良くなった」「従業員の就業継続率が向上した」の割合が高く、「優秀な人材を採用できるようになった」の割合が低くなっています。

単位：％

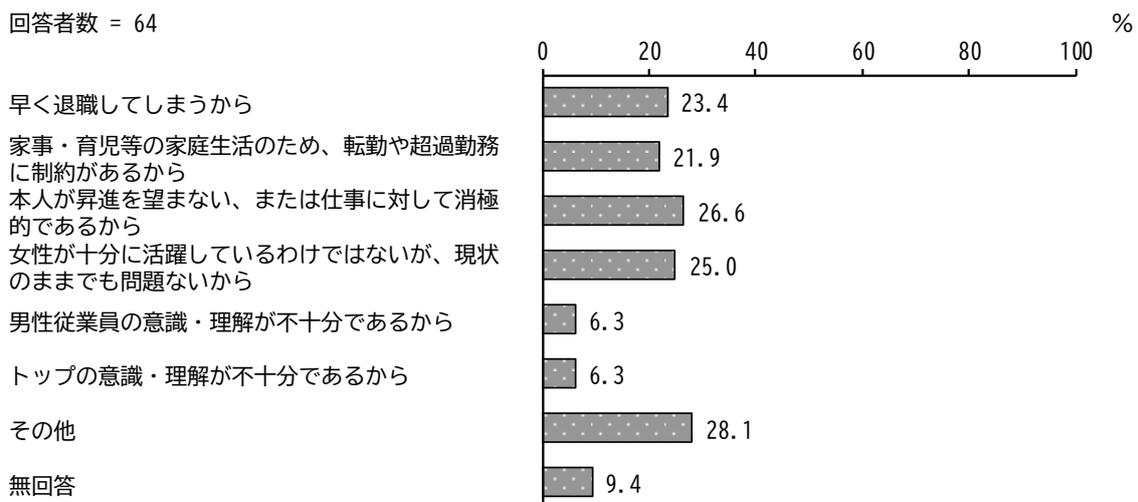
区分	回答者数(件)	女性従業員の労働意欲が向上した	男性従業員が女性従業員を対等な存在として見るようになった	取引先や顧客からの評判が良くなった	優秀な人材を採用できるようになった	売上や利益率が向上した	生産性向上や競争力強化につながった	従業員の就業継続率が向上した	特に目立った効果はなかった	社員又は取引先からの理解が得にくく、かえってマイナスであった	その他	無回答
全体	130	40.0	26.2	9.2	24.6	6.2	8.5	20.8	13.1	0.0	10.0	3.1
1～30人	53	35.8	26.4	13.2	9.4	7.5	9.4	24.5	11.3	0.0	13.2	3.8
31～100人	36	36.1	25.0	5.6	33.3	5.6	8.3	22.2	16.7	0.0	8.3	0.0
101～300人	30	46.7	20.0	3.3	36.7	6.7	3.3	13.3	16.7	0.0	6.7	6.7
301人以上	11	54.5	45.5	18.2	36.4	0.0	18.2	18.2	0.0	0.0	9.1	0.0

問8で「あまり進んでいない」または「進んでいない」を選択した事業所のみ回答してください。

付問8-2 貴事業所の女性の活躍が進んでいないのは、なぜだと思いますか。  
(○は3つまで)

「本人が昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから」の割合が26.6%と最も高く、次いで「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから」の割合が25.0%、「早く退職してしまうから」の割合が23.4%となっています。

回答者数 = 64



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから」の割合が高く、301人以上から31~100人まで規模が小さいほど「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから」の割合が高くなっています。

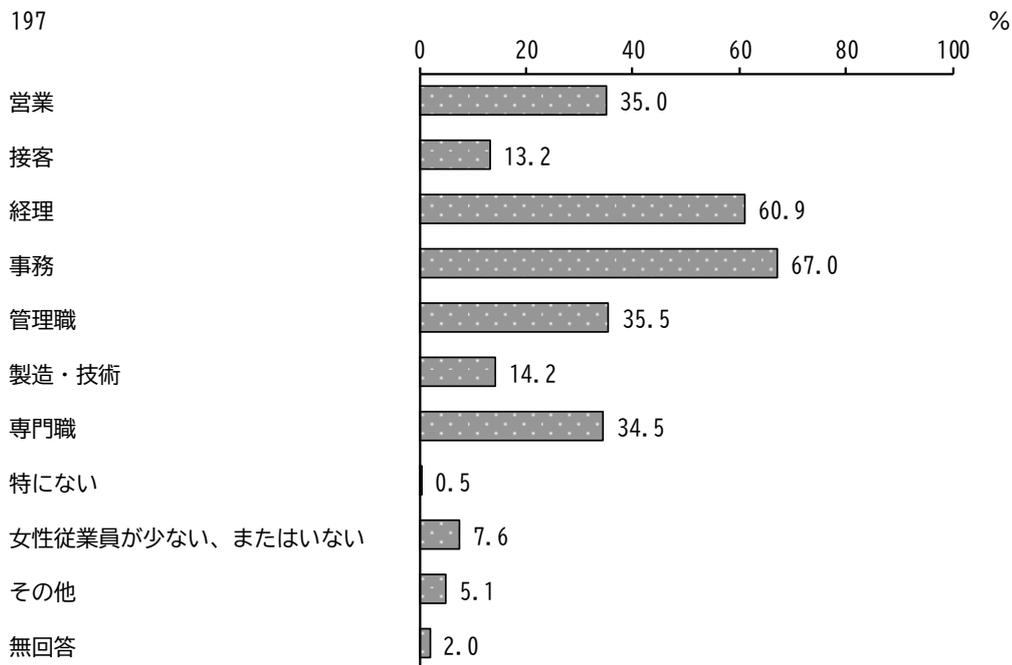
単位：%

区分	回答者数(件)	早く退職してしまうから	家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから	本人が昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから	女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題ないから	男性従業員の意識・理解が不十分であるから	トップの意識・理解が不十分であるから	その他	無回答
全体	64	23.4	21.9	26.6	25.0	6.3	6.3	28.1	9.4
1~30人	35	14.3	14.3	14.3	20.0	2.9	8.6	34.3	14.3
31~100人	14	35.7	21.4	42.9	42.9	0.0	7.1	14.3	0.0
101~300人	10	40.0	30.0	40.0	30.0	20.0	0.0	20.0	10.0
301人以上	5	20.0	60.0	40.0	0.0	20.0	0.0	40.0	0.0

問9 女性従業員が実際に従事している職種・業務について教えてください。  
(〇はいくつでも)

「事務」の割合が67.0%と最も高く、次いで「経理」の割合が60.9%、「管理職」の割合が35.5%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「営業」「接客」「事務」「製造・技術」の割合が高く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「管理職」「専門職」の割合が高くなっています。

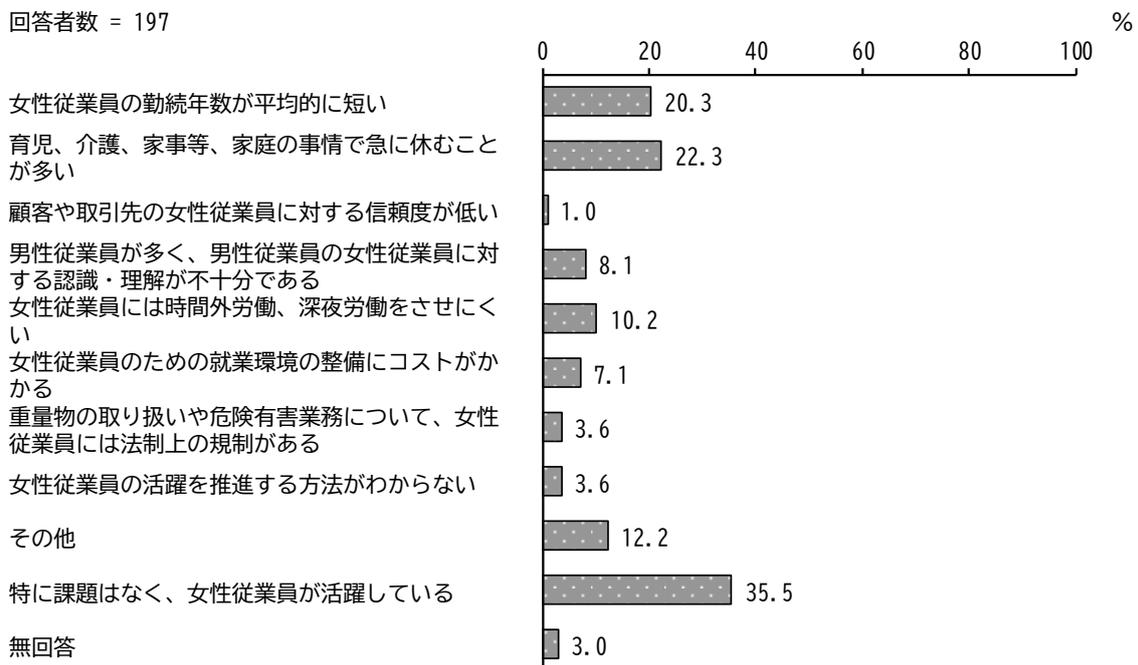
単位：％

区分	回答者数 (件)	営業	接客	経理	事務	管理職	製造・技術	専門職	特にな い	女性従業員が少 ない、またはい ない	その他	無回 答
全 体	197	35.0	13.2	60.9	67.0	35.5	14.2	34.5	0.5	7.6	5.1	2.0
1～30人	88	19.3	11.4	47.7	50.0	18.2	9.1	23.9	1.1	14.8	5.7	2.3
31～100人	52	32.7	11.5	75.0	75.0	34.6	13.5	42.3	0.0	0.0	3.8	1.9
101～300人	41	58.5	14.6	63.4	82.9	65.9	19.5	43.9	0.0	2.4	4.9	2.4
301人以上	16	68.8	25.0	81.3	93.8	56.3	31.3	43.8	0.0	6.3	6.3	0.0

問 10 貴事務所では、女性従業員の活躍を推進する上で、特にどのような課題がありますか。(〇は3つまで)

「特に課題はなく、女性従業員が活躍している」の割合が35.5%と最も高く、次いで「育児、介護、家事等、家庭の事情で急に休むことが多い」の割合が22.3%、「女性従業員の勤続年数が平均的に短い」の割合が20.3%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「男性従業員が多く、男性従業員の女性従業員に対する認識・理解が不十分である」の割合が高く、「特に課題はなく、女性従業員が活躍している」の割合が低く、規模が小さいほど「特に課題はなく、女性従業員が活躍している」の割合が高くなっています。また、101～300人で「育児、介護、家事等、家庭の事情で急に休むことが多い」の割合が高くなっています。

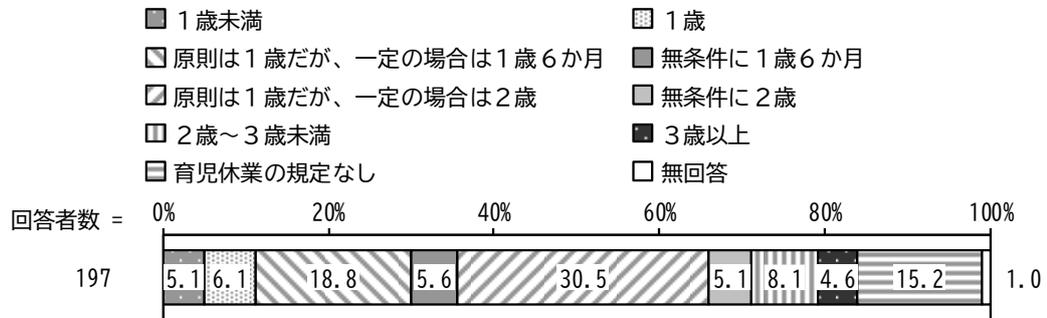
単位：％

区分	回答者数(件)	女性従業員の勤続年数が平均的に短い	育児、介護、家事等、家庭の事情で急に休むことが多い	顧客や取引先の女性従業員に対する信頼度が低い	男性従業員が多く、男性従業員の女性従業員に対する認識・理解が不十分である	女性従業員には時間外労働、深夜労働をさせにくい	女性従業員のための就業環境の整備にコストがかかる	重量物の取り扱いや危険有害業務について、女性従業員には法制上の規制がある	女性従業員の活躍を推進する方法がわからない	その他	特に課題はなく、女性従業員が活躍している	無回答
全体	197	20.3	22.3	1.0	8.1	10.2	7.1	3.6	3.6	12.2	35.5	3.0
1～30人	88	11.4	12.5	1.1	4.5	11.4	8.0	4.5	3.4	10.2	45.5	4.5
31～100人	52	30.8	30.8	0.0	9.6	9.6	5.8	1.9	0.0	0.0	36.5	1.9
101～300人	41	14.6	34.1	2.4	9.8	9.8	7.3	0.0	2.4	17.1	26.8	2.4
301人以上	16	50.0	18.8	0.0	18.8	6.3	6.3	12.5	18.8	50.0	0.0	0.0

### (3) 育児・介護休業について

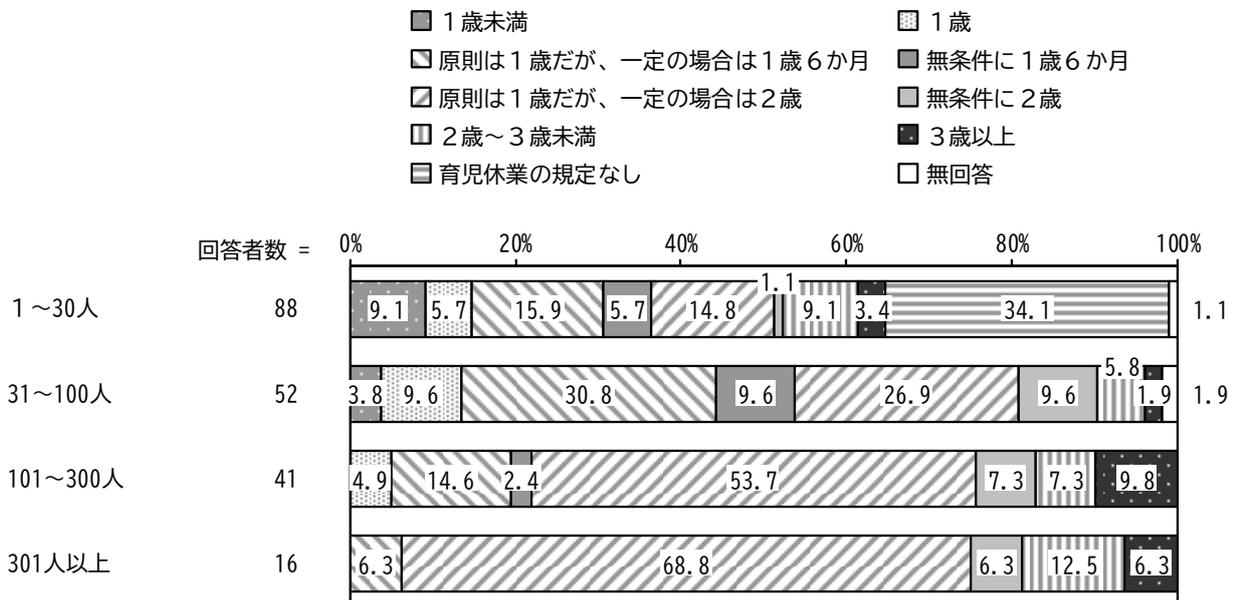
問 11 貴事業所では、就業規則等の規定上、最長で子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。(〇は1つ)

「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」の割合が30.5%と最も高く、次いで「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」の割合が18.8%、「育児休業の規定なし」の割合が15.2%となっています。



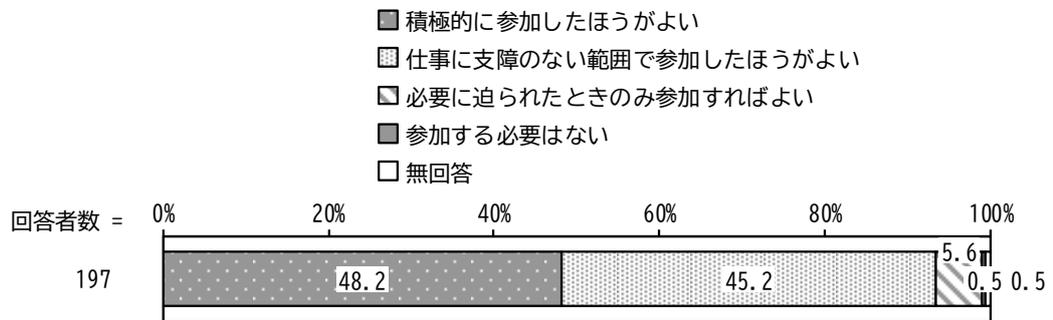
#### 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「原則は1歳だが、一定の場合は2歳」の割合が高く、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「2歳～3歳未満」の割合が高く、「原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月」の割合が低くなっています。また、1～30人で「育児休業の規定なし」の割合が高くなっています。



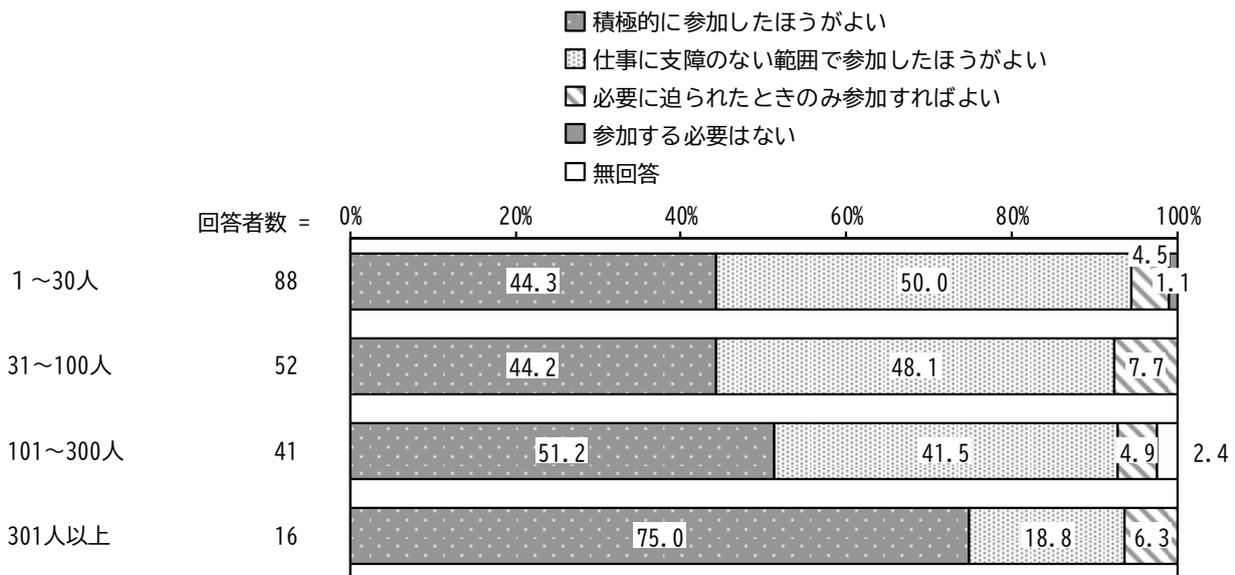
問 12 男性従業員が育児に参加することについてどう考えていますか。貴事業所の考え方に最も近いものを選んでください。(〇は1つ)

「積極的に参加したほうがよい」の割合が 48.2%と最も高く、次いで「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」の割合が 45.2%となっています。



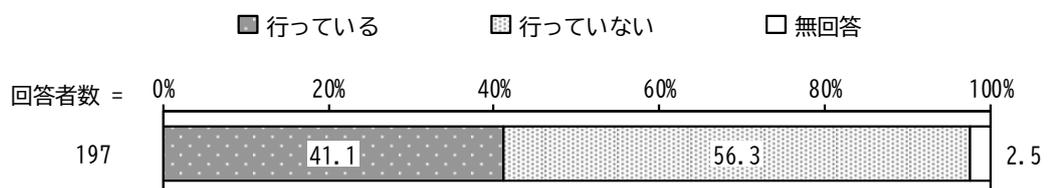
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」の割合が高く、31～100人から301人以上まで規模が大きいくほど「積極的に参加したほうがよい」の割合が高くなっています。



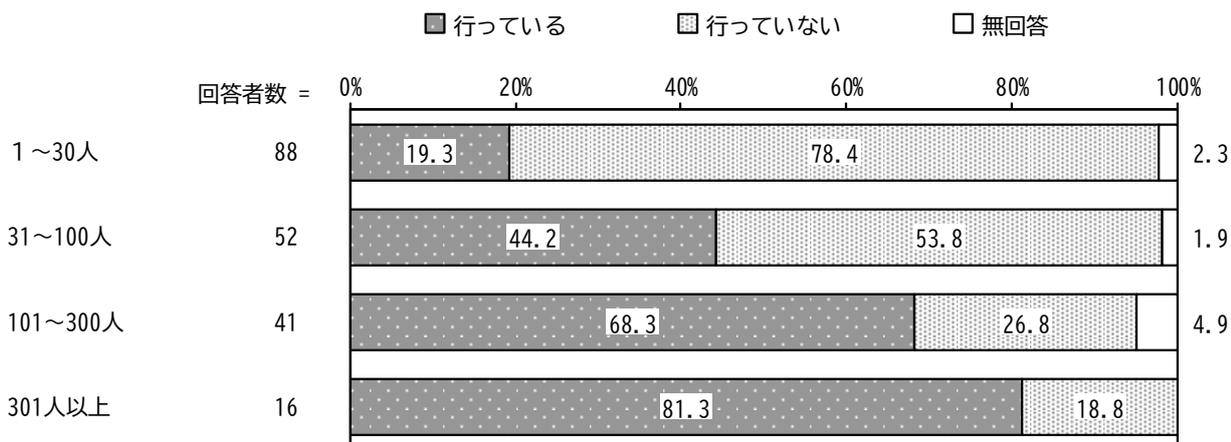
問 13 貴事業所では、男性の育児休業の取得促進のために取組を行っていますか。(〇は1つ)

「行っている」の割合が 41.1%、「行っていない」の割合が 56.3%となっています。



【従業員規模別】

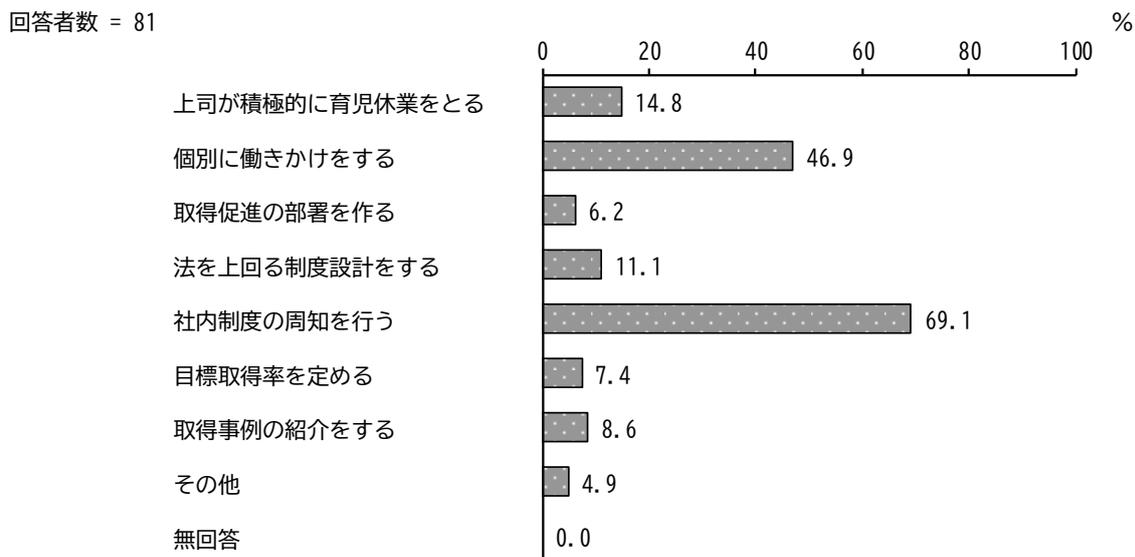
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「行っている」の割合が高くなっています。



問 13 で「行っている」を選択した事業所のみ回答してください。

付問 13-1 貴事業所では、どのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

「社内制度の周知を行う」の割合が 69.1%と最も高く、次いで「個別に働きかけをする」の割合が 46.9%、「上司が積極的に育児休業をとる」の割合が 14.8%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「法を上回る制度設計をする」「目標取得率を定める」の割合が高い傾向にあり、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「個別に働きかけをする」「社内制度の周知を行う」の割合が高く、「上司が積極的に育児休業をとる」の割合が低くなっています。

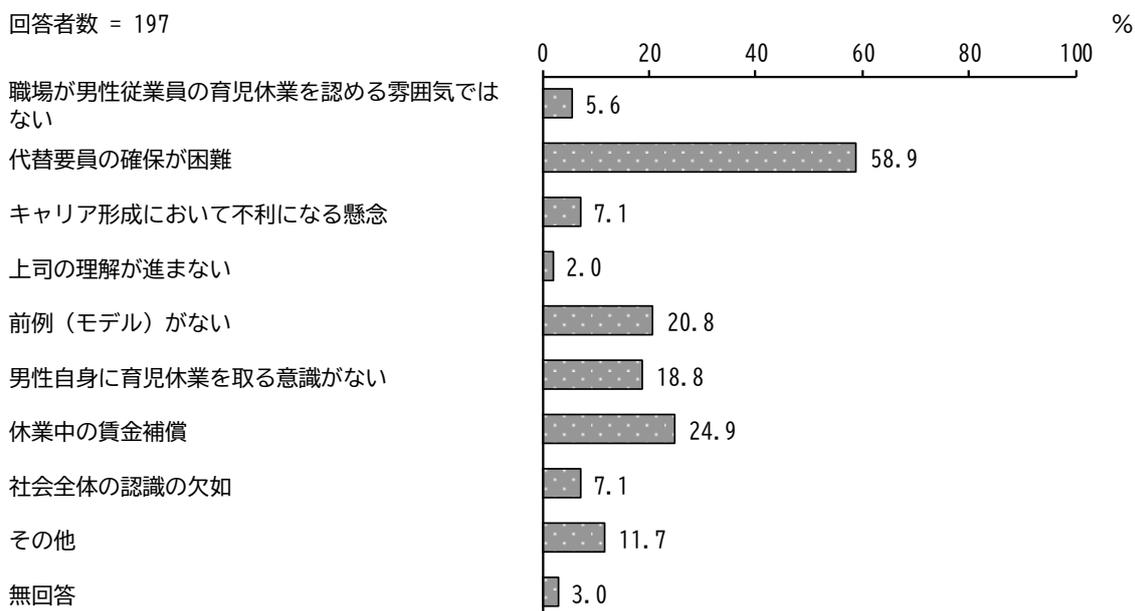
単位：％

区分	回答者数(件)	上司が積極的に育児休業をとる	個別に働きかけをする	取得促進の部署を作る	法を上回る制度設計をする	社内制度の周知を行う	目標取得率を定める	取得事例の紹介をする	その他	無回答
全体	81	14.8	46.9	6.2	11.1	69.1	7.4	8.6	4.9	0.0
1～30人	17	29.4	41.2	0.0	0.0	41.2	0.0	5.9	0.0	0.0
31～100人	23	17.4	47.8	4.3	4.3	60.9	0.0	13.0	4.3	0.0
101～300人	28	0.0	50.0	3.6	10.7	85.7	10.7	3.6	3.6	0.0
301人以上	13	23.1	46.2	23.1	38.5	84.6	23.1	15.4	15.4	0.0

問14 男性従業員が育児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3つまで)

「代替要員の確保が困難」の割合が58.9%と最も高く、次いで「休業中の賃金補償」の割合が24.9%、「前例(モデル)がない」の割合が20.8%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

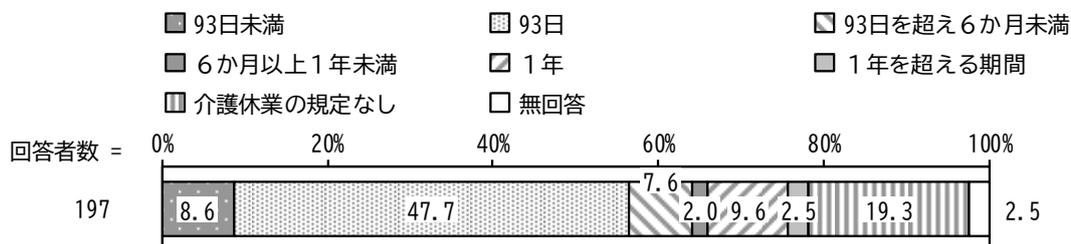
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「代替要員の確保が困難」「キャリア形成において不利になる懸念」「休業中の賃金補償」の割合が高い傾向にあり、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「社会全体の認識の欠如」の割合が高くなっています。また、101～300人で「男性自身に育児休業を取る意識がない」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	職場が男性従業員の育児休業を認める雰囲気ではない	代替要員の確保が困難	キャリア形成において不利になる懸念	上司の理解が進まない	前例(モデル)がない	男性自身に育児休業を取る意識がない	休業中の賃金補償	社会全体の認識の欠如	その他	無回答
全体	197	5.6	58.9	7.1	2.0	20.8	18.8	24.9	7.1	11.7	3.0
1～30人	88	5.7	55.7	3.4	1.1	27.3	14.8	21.6	8.0	14.8	3.4
31～100人	52	3.8	61.5	5.8	1.9	23.1	11.5	23.1	3.8	9.6	3.8
101～300人	41	7.3	58.5	7.3	4.9	7.3	36.6	29.3	4.9	12.2	2.4
301人以上	16	6.3	68.8	31.3	0.0	12.5	18.8	37.5	18.8	0.0	0.0

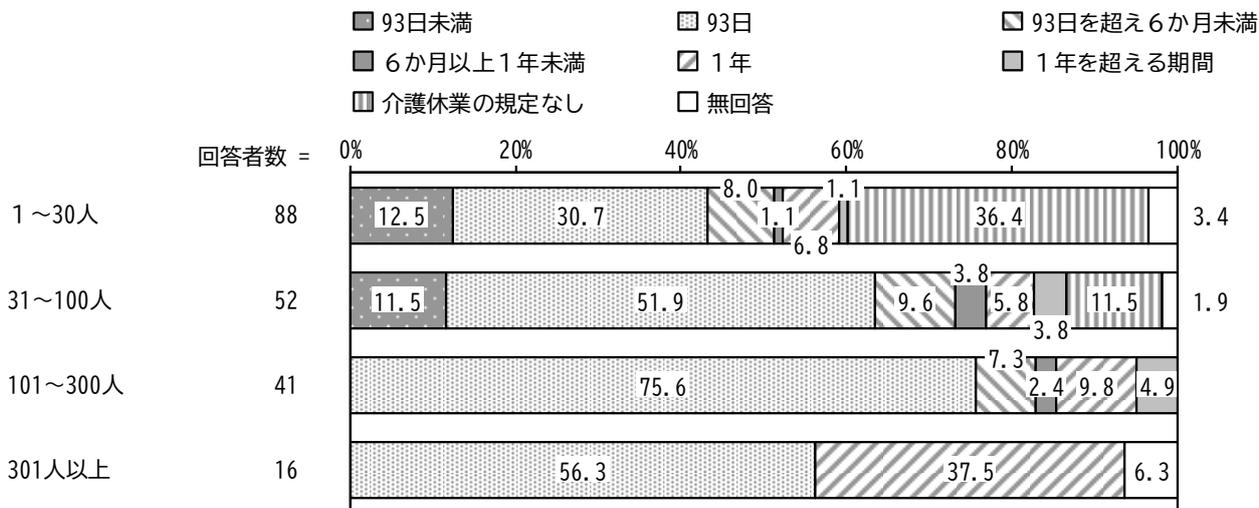
問15 貴事業所では、就業規則等の規定上、介護休業を最長でどのくらいの期間、取得できますか。(○は1つ)

「93日」の割合が47.7%と最も高く、次いで「介護休業の規定なし」の割合が19.3%となっています。



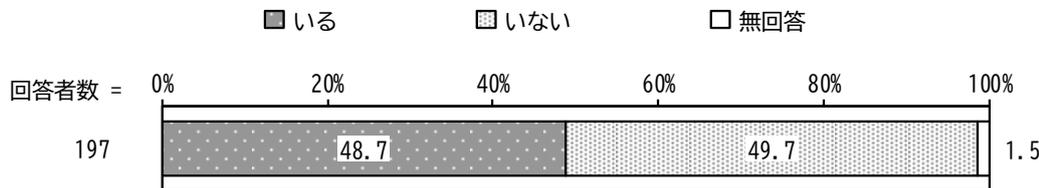
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「介護休業の規定なし」の割合が高い傾向にあり、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「1年」の割合が高くなっています。また、101～300人で「93日」の割合が高くなっています。



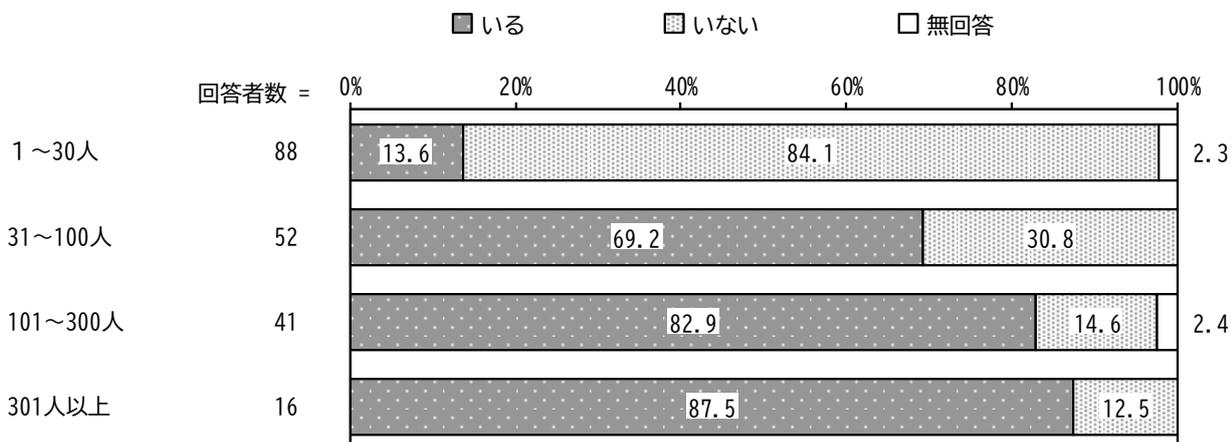
問16 貴事業所では、令和6年4月1日～令和7年3月31日の間に、育児・介護休業を取得した従業員はいますか。(○は1つ)

「いる」の割合が48.7%、「いない」の割合が49.7%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「いる」の割合が高くなっています。



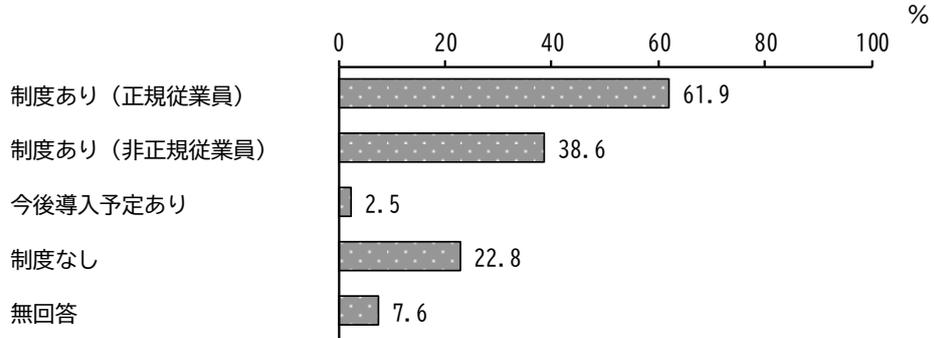
## (4) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 17 貴事業所において、以下の制度はありますか。また、制度がある場合、その対象者に○をつけ、令和6年4月1日～令和7年3月31日までの利用者の有無を、右欄男女別にそれぞれ○をつけてください。

### ①短時間勤務制度

「制度あり（正規従業員）」の割合が 61.9%と最も高く、次いで「制度あり（非正規従業員）」の割合が 38.6%、「制度なし」の割合が 22.8%となっています。

回答者数 = 197



### 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり（正規従業員）」の割合が高く、「制度なし」の割合が低く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「制度あり（非正規従業員）」の割合が高くなっています。

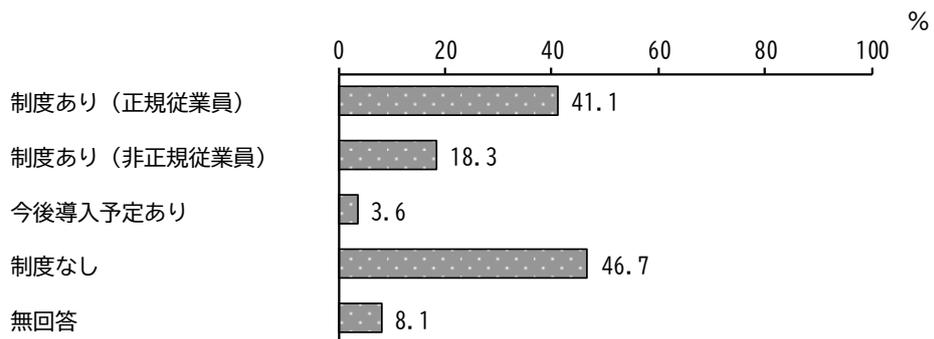
単位：%

区分	回答者数 (件)	制度あり (正規従業員)	制度あり (非正規従業員)	今後導入予定あり	制度なし	無回答
全 体	197	61.9	38.6	2.5	22.8	7.6
1～30人	88	40.9	20.5	3.4	34.1	13.6
31～100人	52	69.2	38.5	3.8	19.2	3.8
101～300人	41	85.4	68.3	0.0	9.8	2.4
301人以上	16	93.8	62.5	0.0	6.3	0.0

### ②フレックスタイム制度

「制度なし」の割合が 46.7%と最も高く、次いで「制度あり（正規従業員）」の割合が 41.1%、「制度あり（非正規従業員）」の割合が 18.3%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度なし」の割合が高く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「制度あり（非正規従業員）」の割合が高くなっています。

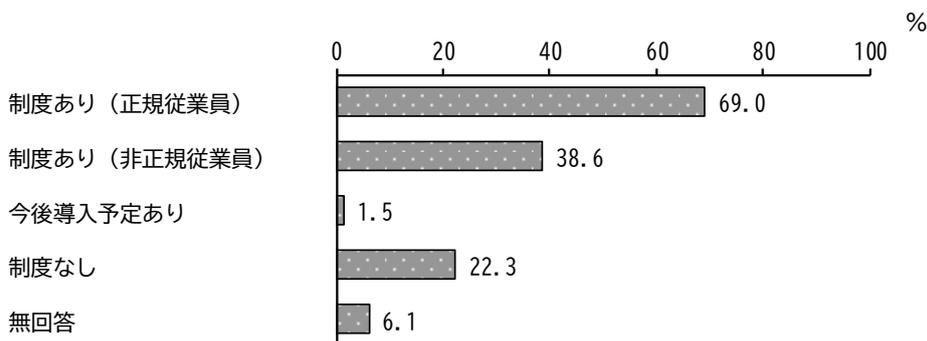
単位：％

区分	回答者数 (件)	制度あり (正規従業員)	制度あり (非正規従業員)	今後導入 予定あり	制度なし	無回答
全体	197	41.1	18.3	3.6	46.7	8.1
1～30人	88	40.9	12.5	3.4	42.0	12.5
31～100人	52	44.2	19.2	5.8	46.2	3.8
101～300人	41	36.6	26.8	2.4	53.7	7.3
301人以上	16	43.8	25.0	0.0	56.3	0.0

③在宅勤務制度（テレワーク等）

「制度あり（正規従業員）」の割合が69.0%と最も高く、次いで「制度あり（非正規従業員）」の割合が38.6%、「制度なし」の割合が22.3%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

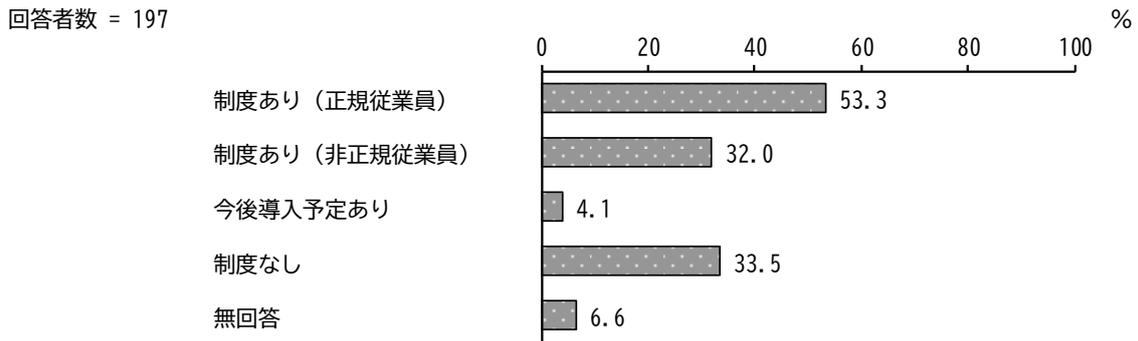
従業員規模別にみると、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「制度なし」の割合が高く、「制度あり（正規従業員）」の割合が低く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「制度あり（非正規従業員）」の割合が高くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	制度あり (正規従業員)	制度あり (非正規従業員)	今後導入 予定あり	制度なし	無回答
全体	197	69.0	38.6	1.5	22.3	6.1
1～30人	88	50.0	21.6	3.4	33.0	11.4
31～100人	52	86.5	42.3	0.0	11.5	1.9
101～300人	41	85.4	68.3	0.0	12.2	2.4
301人以上	16	75.0	43.8	0.0	25.0	0.0

④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

「制度あり（正規従業員）」の割合が 53.3%と最も高く、次いで「制度なし」の割合が 33.5%、「制度あり（非正規従業員）」の割合が 32.0%となっています。



【従業員規模別】

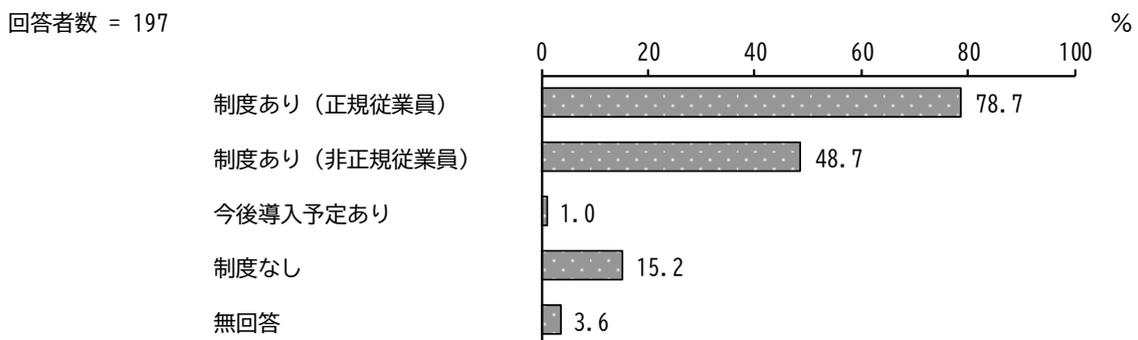
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり（正規従業員）」「制度あり（非正規従業員）」の割合が高い傾向にあり、「制度なし」の割合が低くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	制度あり (正規従業員)	制度あり (非正規従業員)	今後導入予定あり	制度なし	無回答
全体	197	53.3	32.0	4.1	33.5	6.6
1～30人	88	45.5	21.6	3.4	37.5	9.1
31～100人	52	51.9	25.0	3.8	36.5	5.8
101～300人	41	65.9	53.7	2.4	26.8	4.9
301人以上	16	68.8	56.3	12.5	18.8	0.0

⑤半日や時間単位の有給休暇

「制度あり（正規従業員）」の割合が 78.7%と最も高く、次いで「制度あり（非正規従業員）」の割合が 48.7%、「制度なし」の割合が 15.2%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいくほど「制度あり（正規従業員）」「制度あり（非正規従業員）」の割合が高く、「制度なし」の割合が低くなっています。

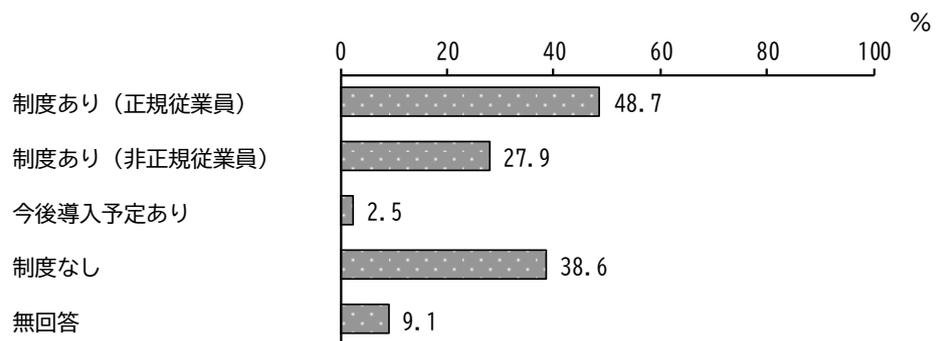
単位：％

区分	回答者数 (件)	制度あり (正規従業員)	制度あり (非正規従業員)	今後導入 予定あり	制度なし	無回答
全体	197	78.7	48.7	1.0	15.2	3.6
1～30人	88	67.0	33.0	1.1	22.7	6.8
31～100人	52	86.5	48.1	0.0	9.6	1.9
101～300人	41	92.7	75.6	0.0	7.3	0.0
301人以上	16	81.3	68.8	6.3	12.5	0.0

⑥所定時間外労働（残業）の免除

「制度あり（正規従業員）」の割合が48.7%と最も高く、次いで「制度なし」の割合が38.6%、「制度あり（非正規従業員）」の割合が27.9%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいくほど「制度あり（正規従業員）」「制度あり（非正規従業員）」の割合が高く、「制度なし」の割合が低くなっています。

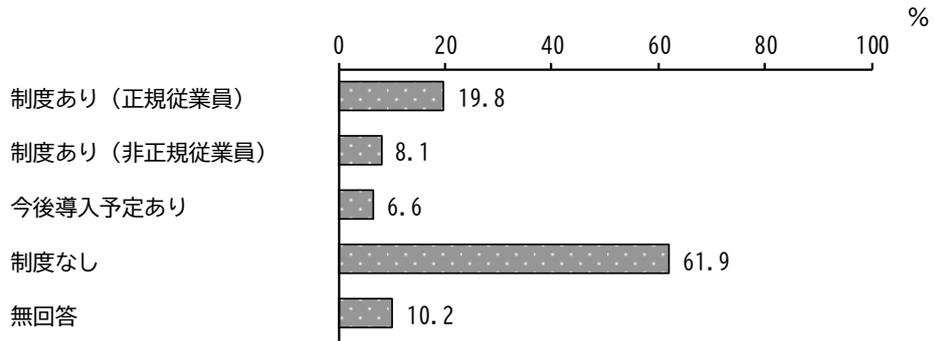
単位：％

区分	回答者数 (件)	制度あり (正規従業員)	制度あり (非正規従業員)	今後導入 予定あり	制度なし	無回答
全体	197	48.7	27.9	2.5	38.6	9.1
1～30人	88	26.1	12.5	5.7	50.0	17.0
31～100人	52	51.9	23.1	0.0	42.3	3.8
101～300人	41	73.2	53.7	0.0	24.4	2.4
301人以上	16	100.0	62.5	0.0	0.0	0.0

⑦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）

「制度なし」の割合が61.9%と最も高く、次いで「制度あり（正規従業員）」の割合が19.8%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、301人以上から31~100人まで規模が小さいほど「制度なし」の割合が高くなっています。

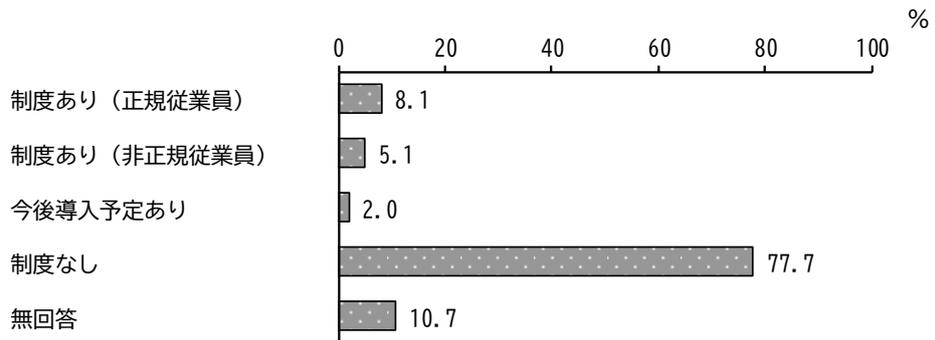
単位：%

区分	回答者数 (件)	制度あり (正規従業員)	制度あり (非正規従業員)	今後導入予定あり	制度なし	無回答
全体	197	19.8	8.1	6.6	61.9	10.2
1~30人	88	17.0	8.0	8.0	58.0	14.8
31~100人	52	17.3	9.6	3.8	69.2	7.7
101~300人	41	17.1	4.9	9.8	65.9	7.3
301人以上	16	50.0	12.5	0.0	50.0	0.0

⑧育児・介護に要する経費の援助

「制度なし」の割合が77.7%と最も高くなっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度あり（正規従業員）」「制度あり（非正規従業員）」の割合が高く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「制度なし」の割合が高くなっています。

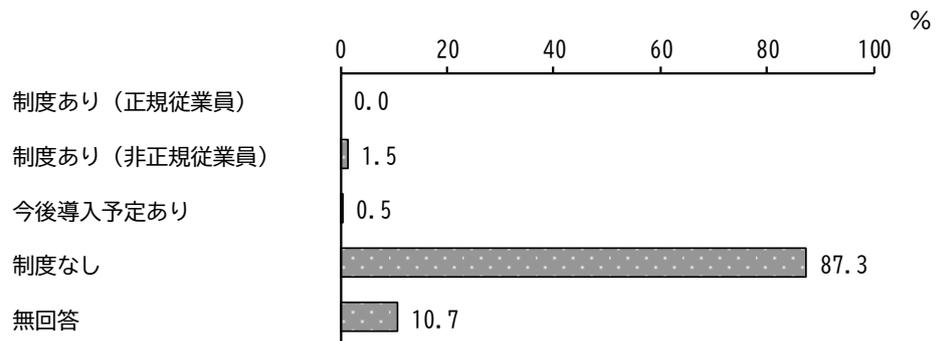
単位：％

区分	回答者数 (件)	制度あり (正規従業員)	制度あり (非正規従業員)	今後導入予定あり	制度なし	無回答
全体	197	8.1	5.1	2.0	77.7	10.7
1～30人	88	4.5	3.4	4.5	73.9	15.9
31～100人	52	5.8	3.8	0.0	80.8	9.6
101～300人	41	12.2	7.3	0.0	82.9	4.9
301人以上	16	25.0	12.5	0.0	75.0	0.0

⑨事業所内保育所の設置

「制度なし」の割合が87.3%と最も高くなっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「制度なし」の割合が高くなっています。

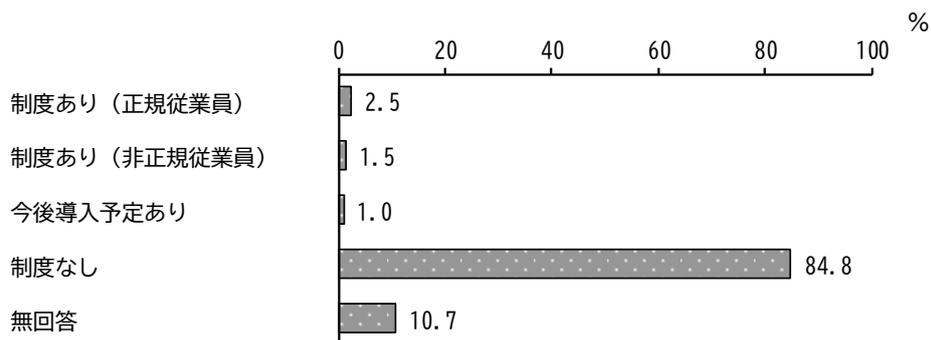
単位：％

区分	回答者数 (件)	制度あり (正規従業員)	制度あり (非正規従業員)	今後導入予定あり	制度なし	無回答
全体	197	0.0	1.5	0.5	87.3	10.7
1～30人	88	0.0	1.1	1.1	81.8	15.9
31～100人	52	0.0	3.8	0.0	86.5	9.6
101～300人	41	0.0	0.0	0.0	95.1	4.9
301人以上	16	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

## ⑩配偶者同行休業制度

「制度なし」の割合が84.8%と最も高くなっています。

回答者数 = 197



### 【従業員規模別】

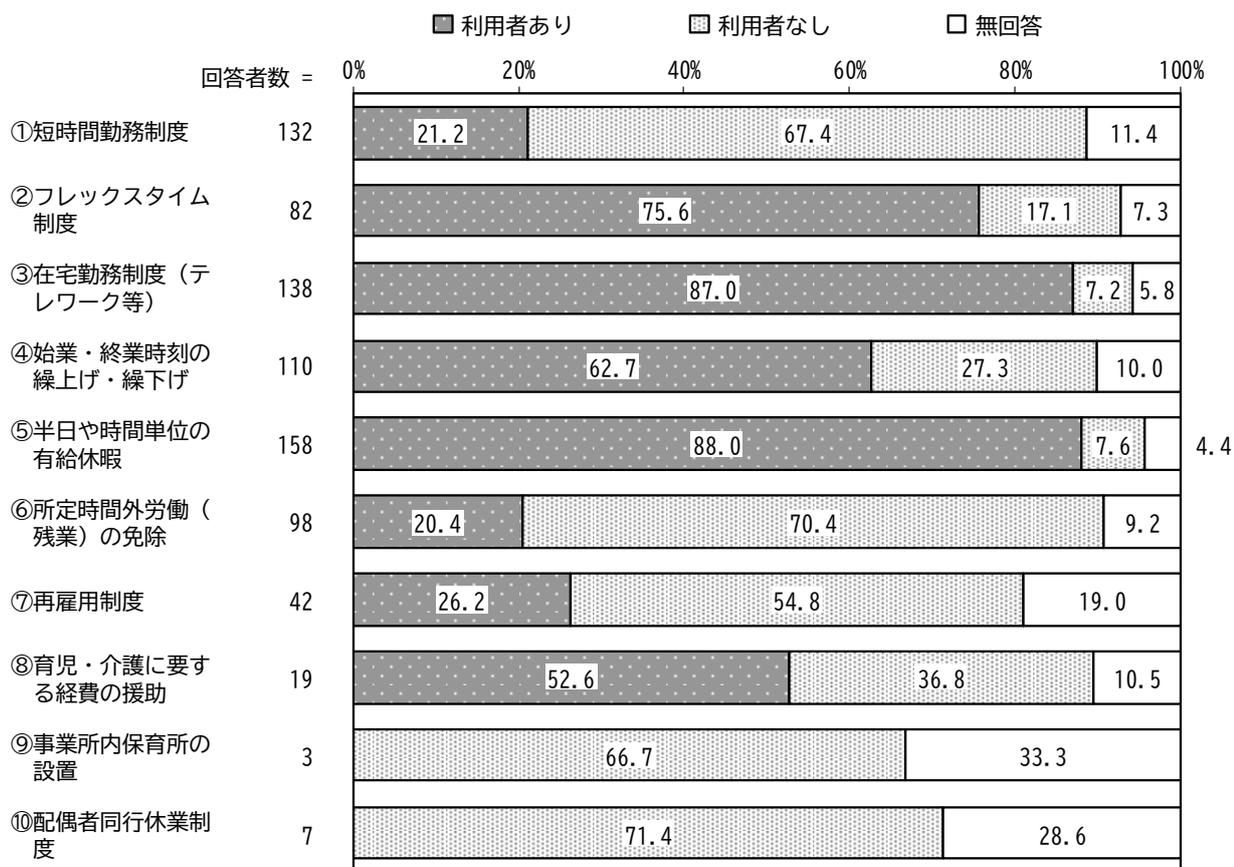
従業員規模別にみると、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「制度あり（正規従業員）」の割合が高く、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「制度なし」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	制度あり (正規従業員)	制度あり (非正規従業員)	今後導入 予定あり	制度なし	無回答
全体	197	2.5	1.5	1.0	84.8	10.7
1～30人	88	1.1	1.1	2.3	79.5	15.9
31～100人	52	0.0	1.9	0.0	88.5	9.6
101～300人	41	2.4	2.4	0.0	92.7	4.9
301人以上	16	18.8	0.0	0.0	81.3	0.0

## 令和6年4月1日～令和7年3月31日までの利用者の有無（男性）

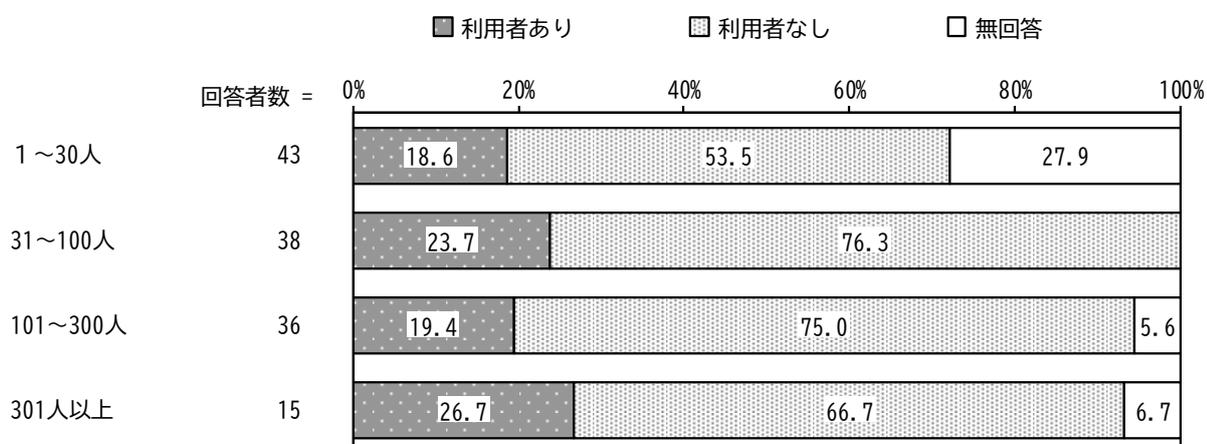
『⑤半日や時間単位の有給休暇』で「利用者あり」が、『⑩配偶者同行休業制度』で「利用者なし」が高くなっています。



### ①短時間勤務制度

#### 【従業員規模別】

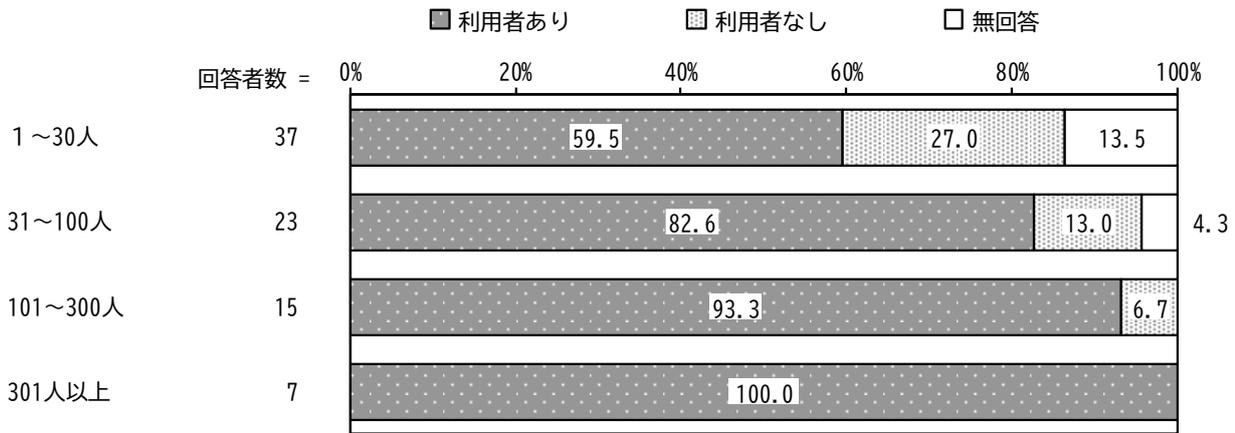
従業員規模別にみると、301人以上から31～100人まで規模が小さいほど「利用者なし」の割合が高くなっています。



## ②フレックスタイム制度

### 【従業員規模別】

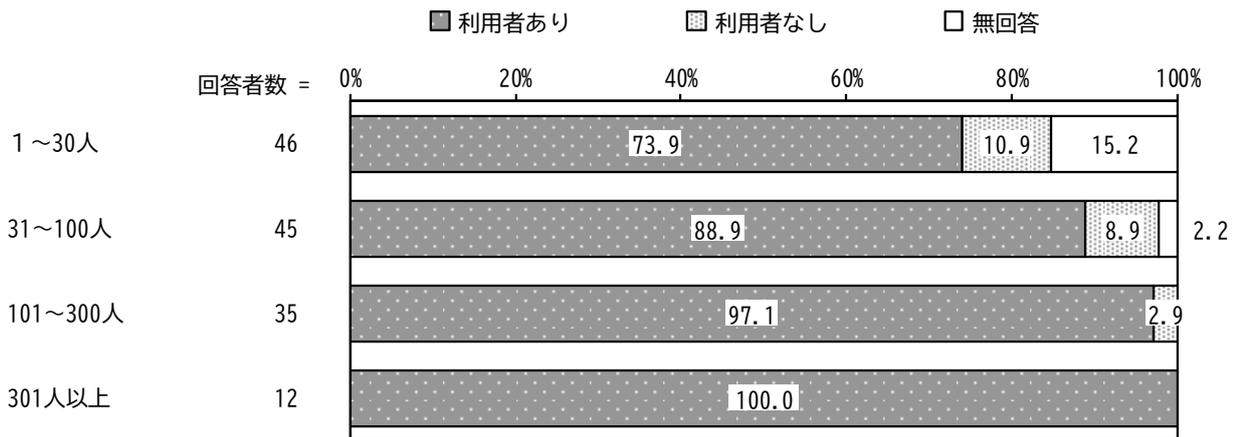
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。



## ③在宅勤務制度（テレワーク等）

### 【従業員規模別】

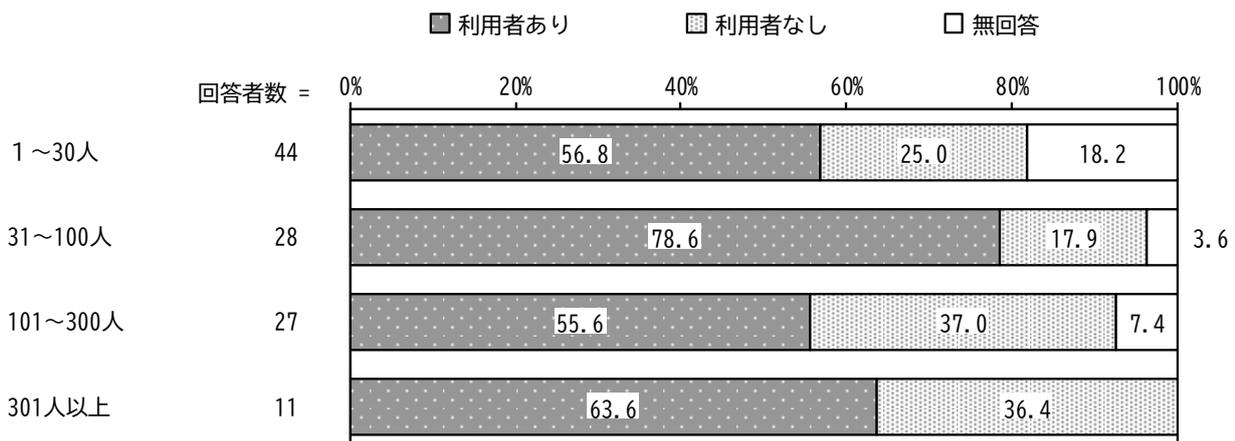
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。



## ④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

### 【従業員規模別】

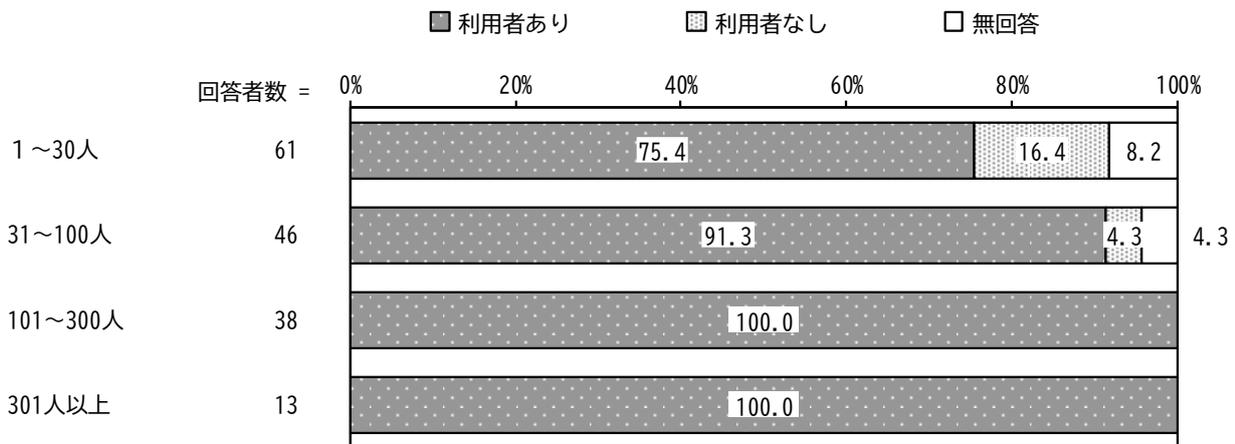
従業員規模別にみると、31～100人で「利用者あり」の割合が高くなっています。



⑤半日や時間単位の有給休暇

【従業員規模別】

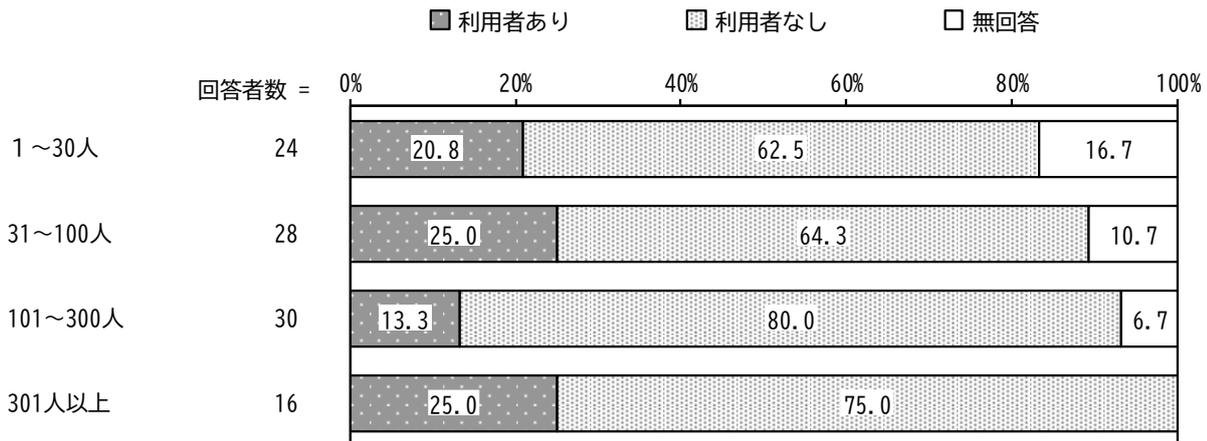
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高い傾向にあります。



⑥所定時間外労働（残業）の免除

【従業員規模別】

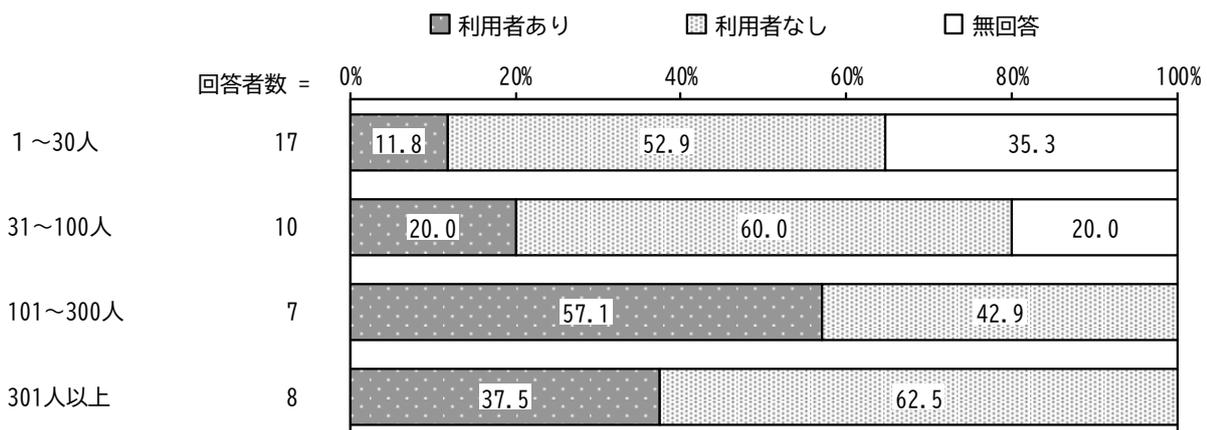
従業員規模別にみると、1~30人から101~300人まで規模が大きいほど「利用者なし」の割合が高くなっています。



⑦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）

【従業員規模別】

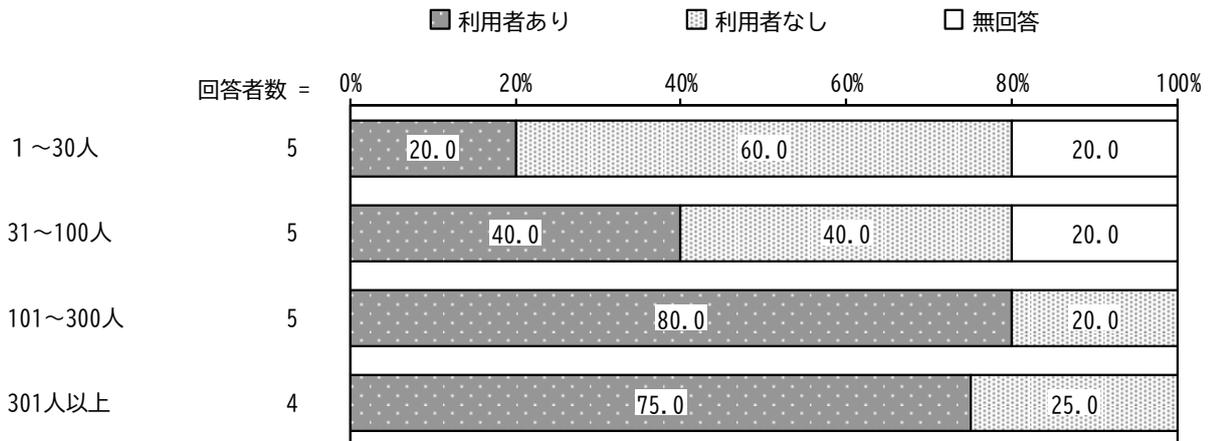
従業員規模別にみると、1~30人から101~300人まで規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。また、31~100人で「利用者あり」の割合が高くなっています。



⑧育児・介護に要する経費の援助

【従業員規模別】

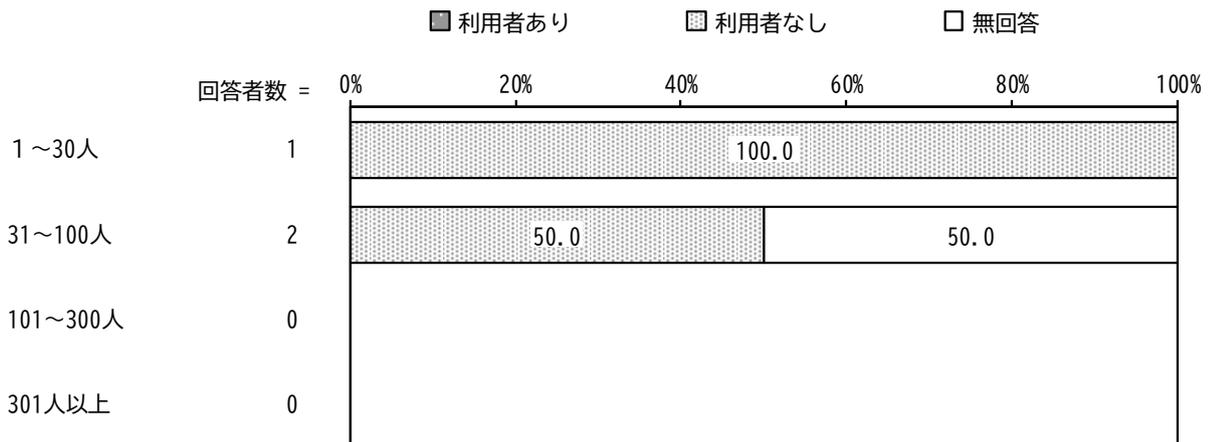
有効回答数が少ないため、コメントは差し控えます。



⑨事業所内保育所の設置

【従業員規模別】

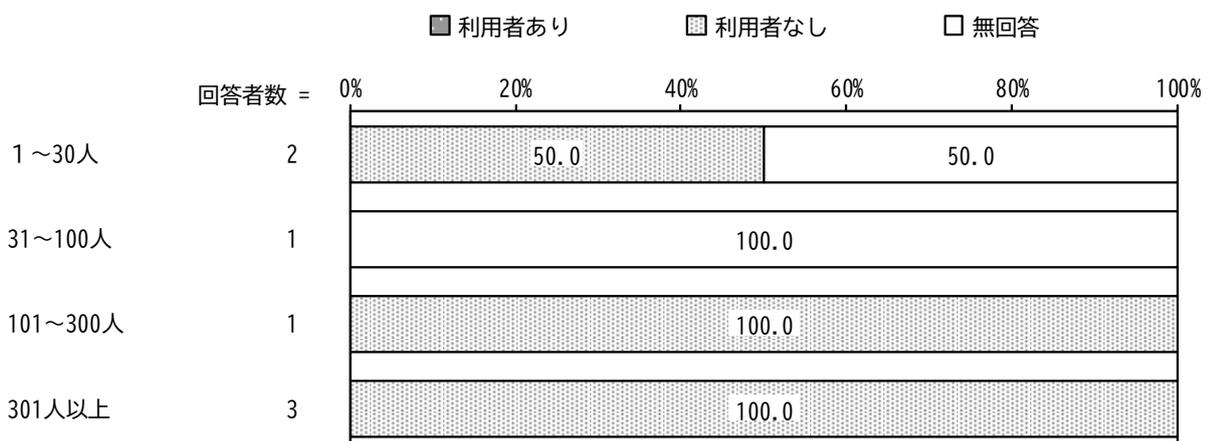
有効回答数が少ないため、コメントは差し控えます。



⑩配偶者同行休業制度

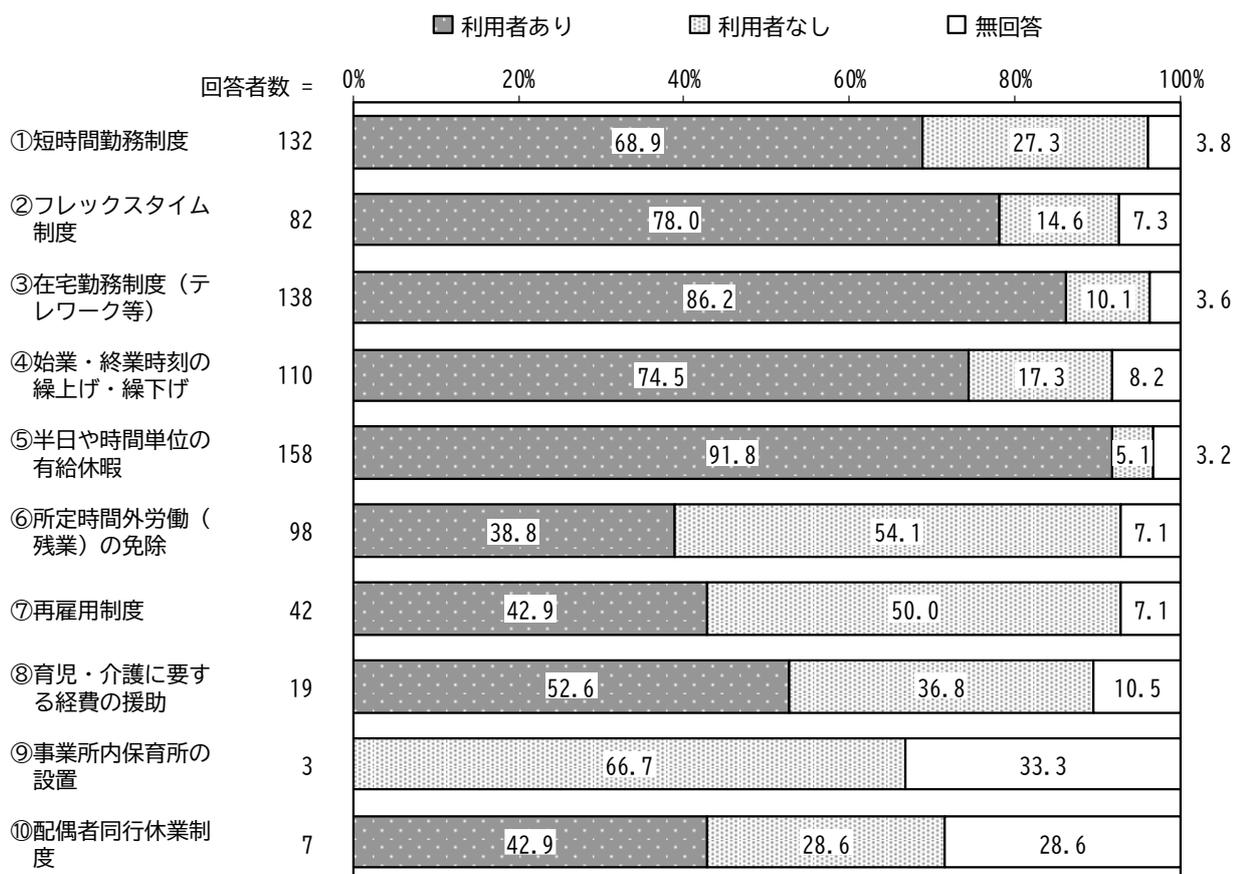
【従業員規模別】

有効回答数が少ないため、コメントは差し控えます。



## 令和6年4月1日～令和7年3月31日までの利用者の有無（女性）

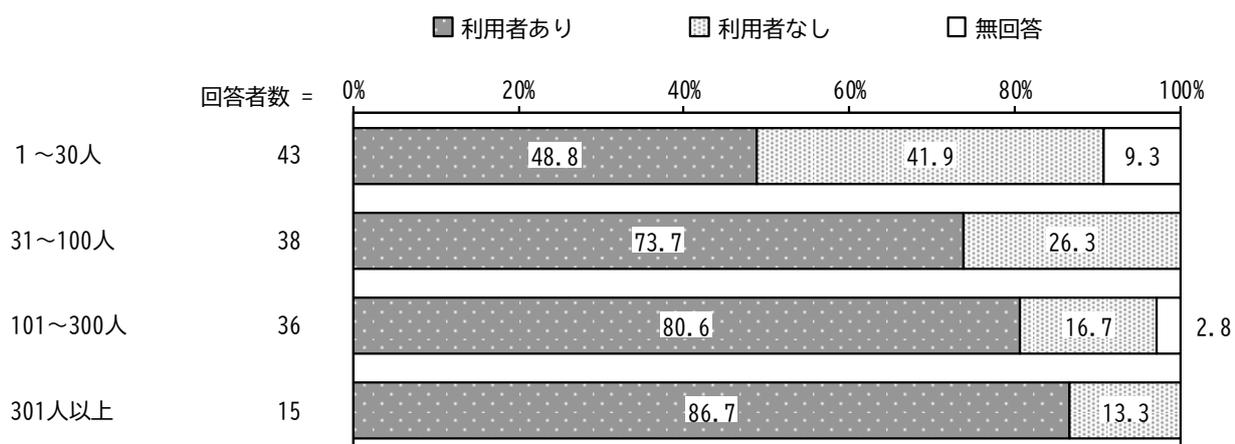
『⑤半日や時間単位の有給休暇』で「利用者あり」が、『⑨事業所内保育所の設置』で「利用者なし」が高くなっています。



### ①短時間勤務制度

#### 【従業員規模別】

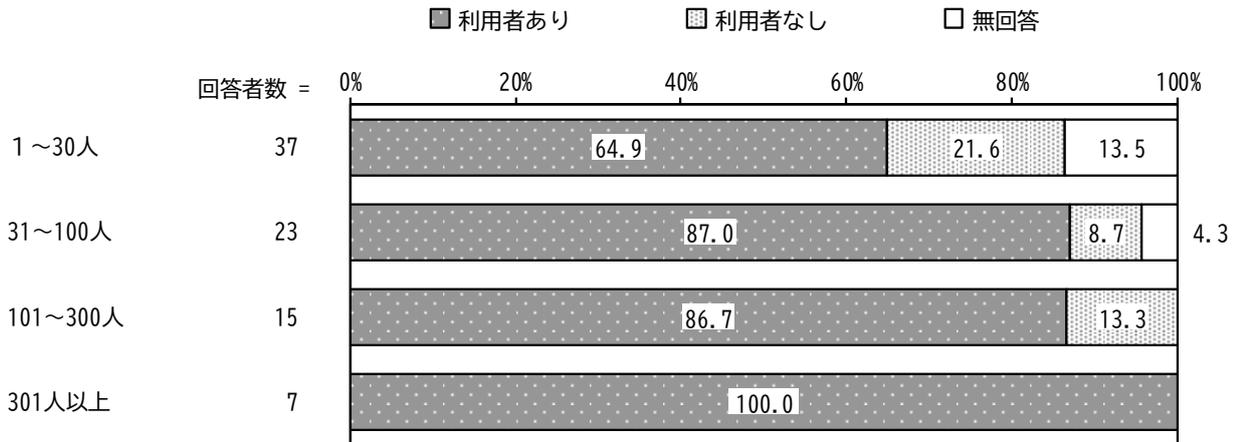
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。



## ②フレックスタイム制度

### 【従業員規模別】

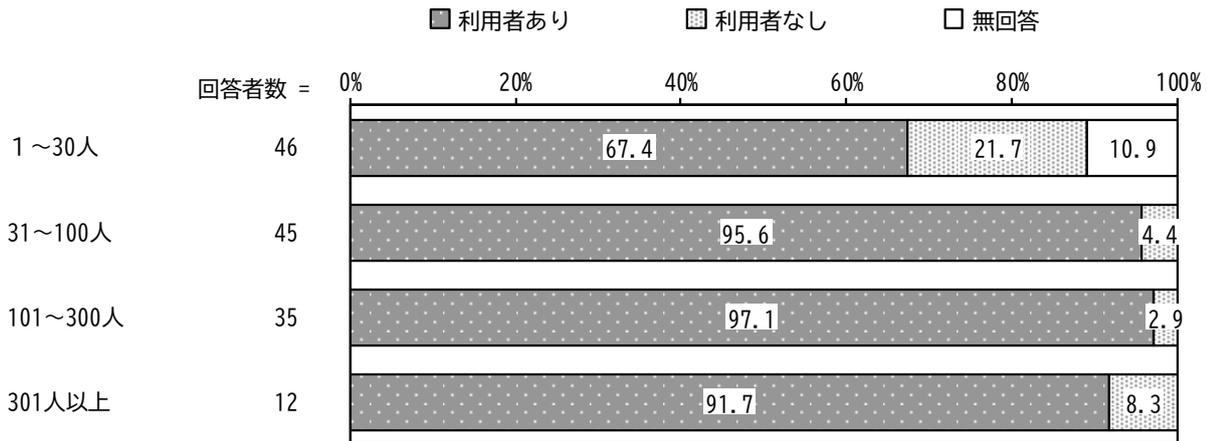
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高い傾向にあります。



## ③在宅勤務制度（テレワーク等）

### 【従業員規模別】

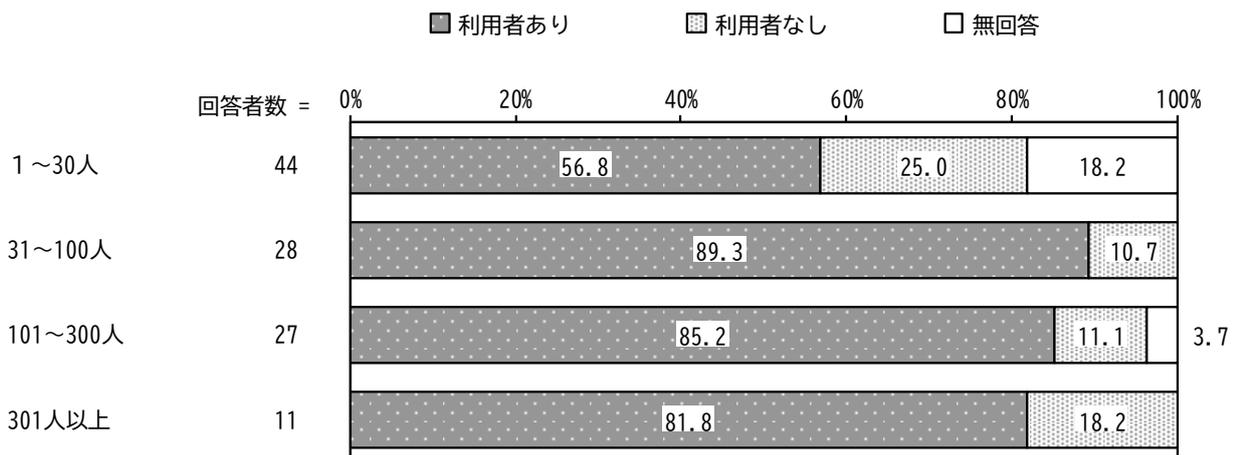
従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。



## ④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

### 【従業員規模別】

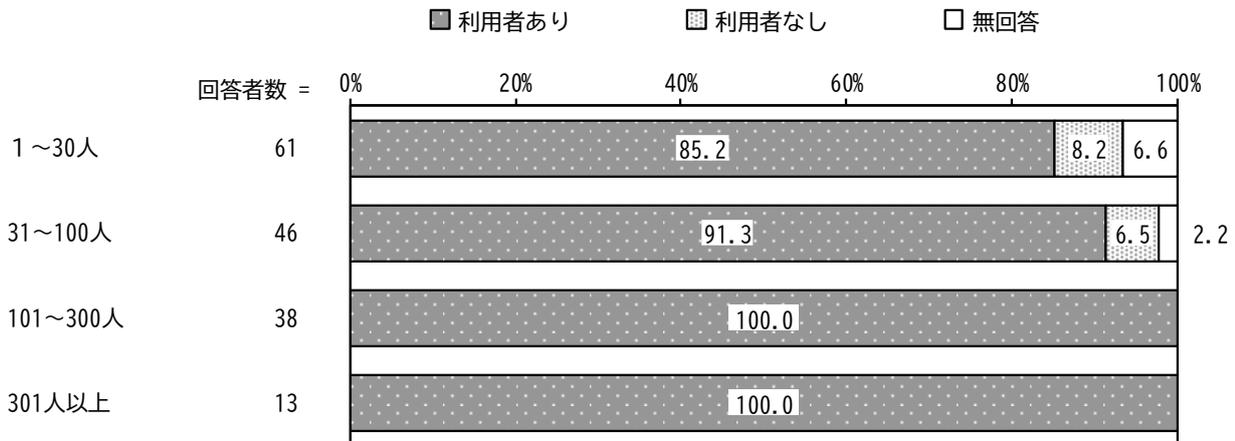
従業員規模別にみると、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「利用者なし」の割合が高くなっています。



⑤半日や時間単位の有給休暇

【従業員規模別】

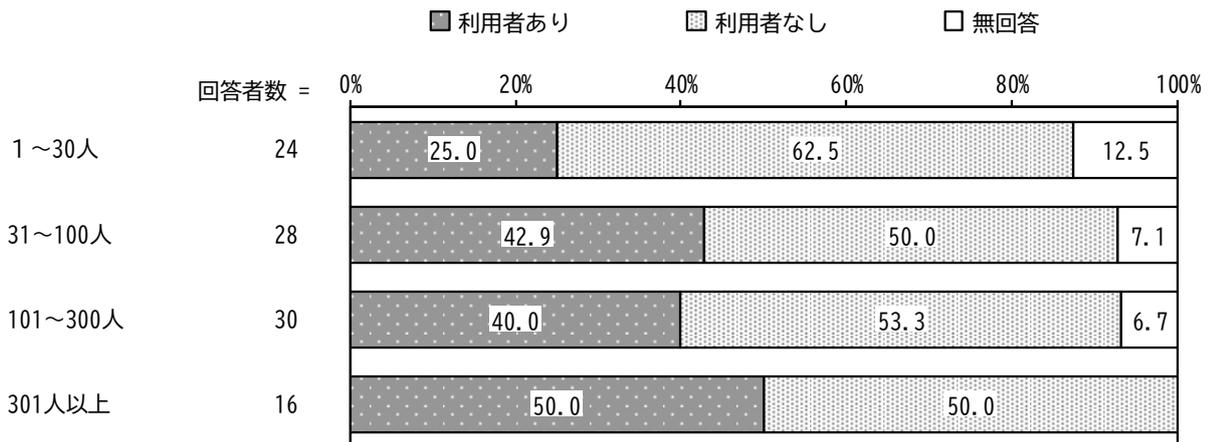
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高い傾向にあります。



⑥所定時間外労働（残業）の免除

【従業員規模別】

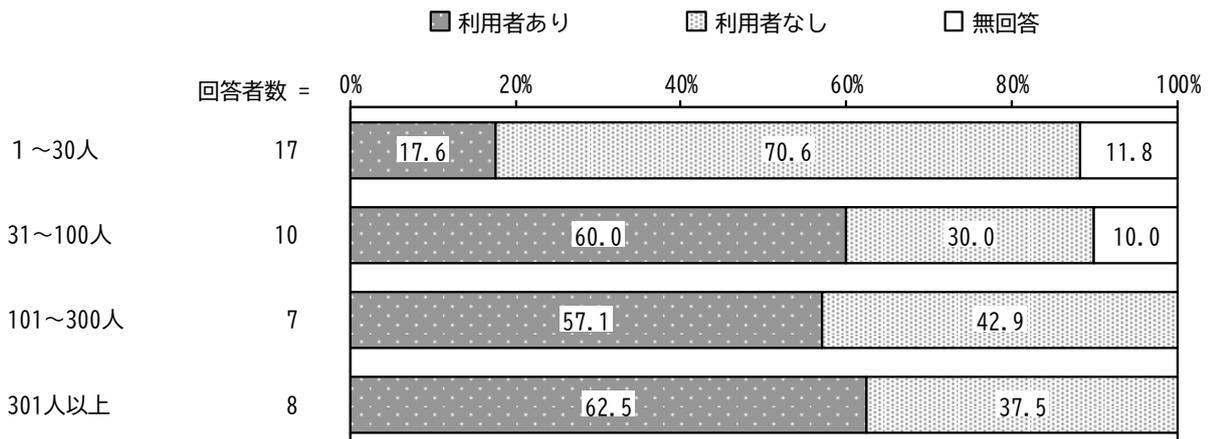
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高い傾向にあります。



⑦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）

【従業員規模別】

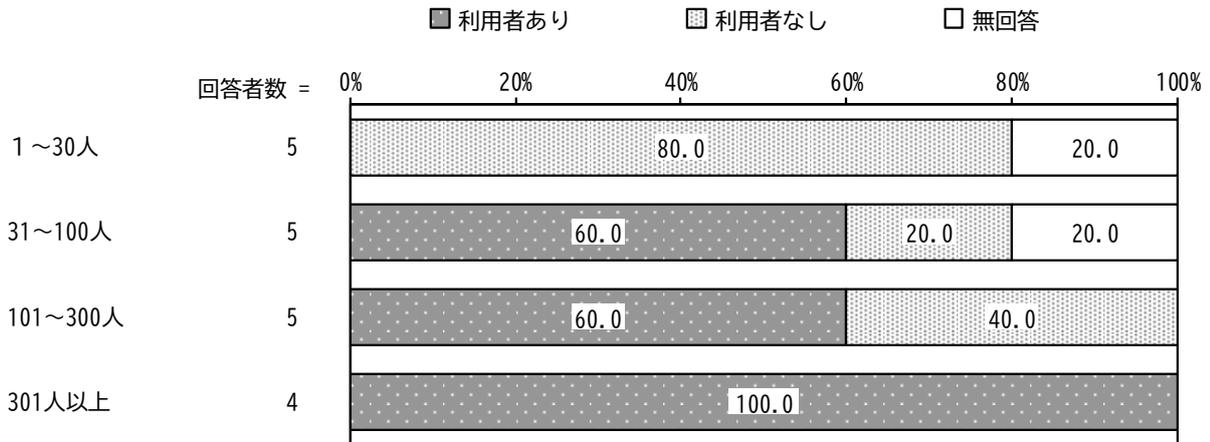
従業員規模別にみると、101～300人から301人以上まで規模が大きいほど「利用者あり」の割合が高くなっています。また、31～100人で「利用者あり」の割合が高くなっています。



⑧育児・介護に要する経費の援助

【従業員規模別】

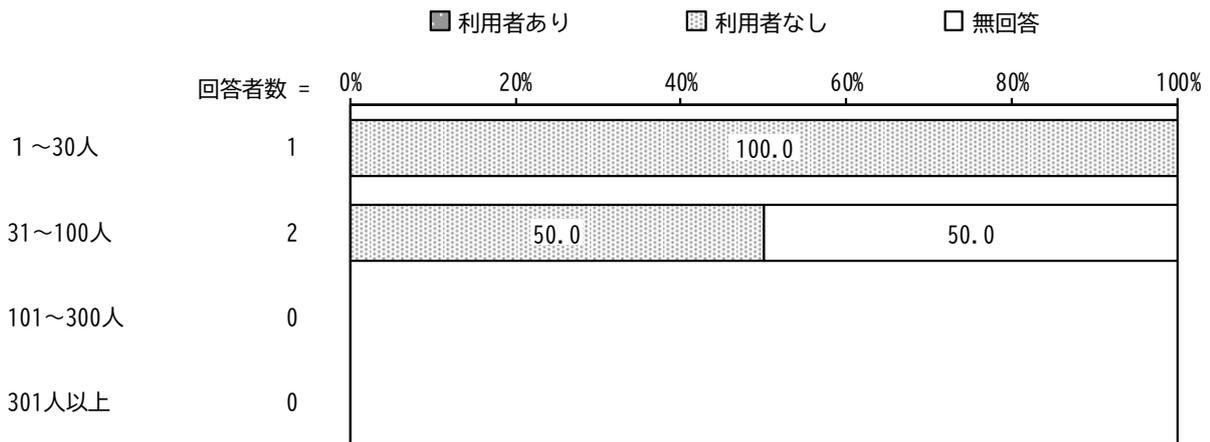
有効回答数が少ないため、コメントは差し控えます。



⑨事業所内保育所の設置

【従業員規模別】

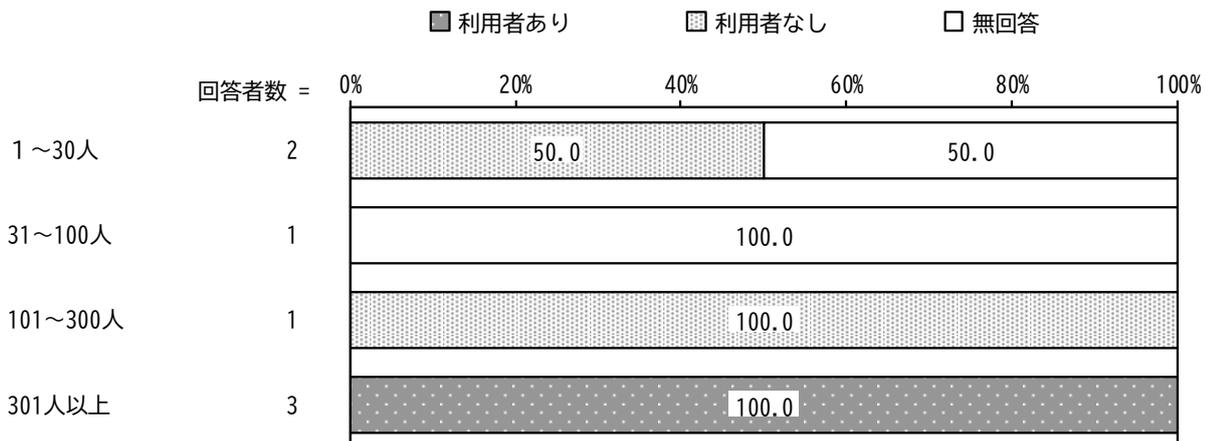
有効回答数が少ないため、コメントは差し控えます。



⑩配偶者同行休業制度

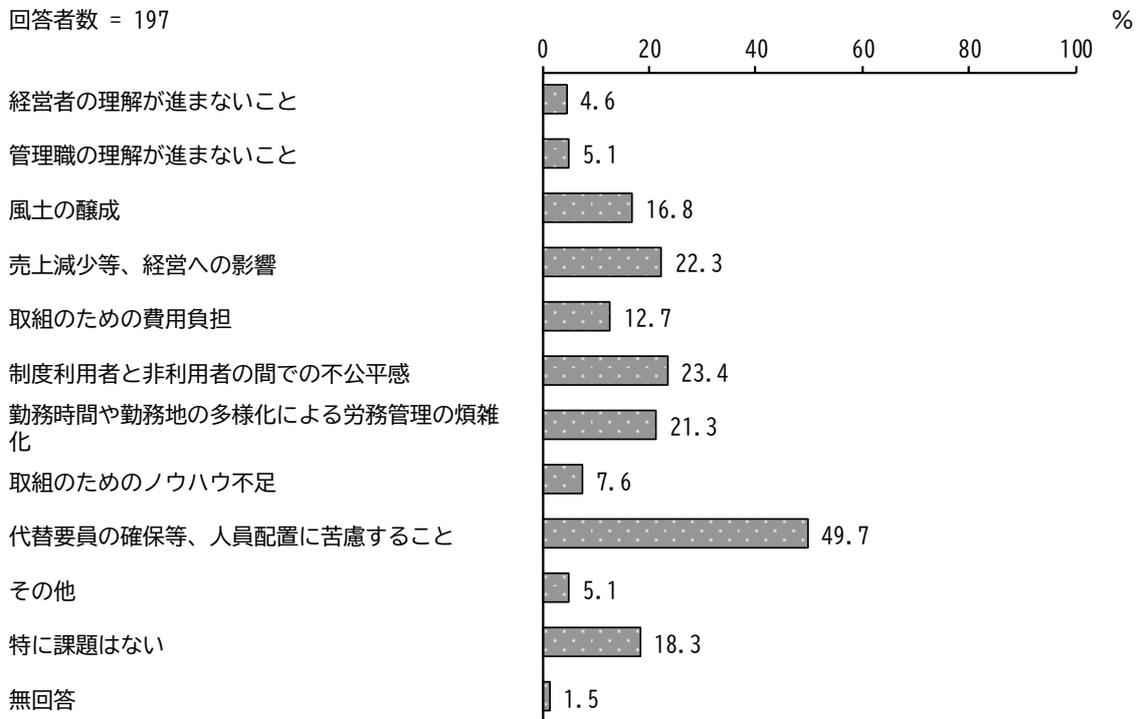
【従業員規模別】

有効回答数が少ないため、コメントは差し控えます。



問18 ワーク・ライフ・バランスの推進に当たっての課題、または課題になりそうなことは何ですか。(〇は3つまで)

「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」の割合が49.7%と最も高く、次いで「制度利用者  
と非利用者の間での不公平感」の割合が23.4%、「売上減少等、経営への影響」の割合が22.3%となっ  
ています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「風土の醸成」「勤務時間や勤務地の多様化による労務管理の煩雑化」「代替要員の確保等、人員配置に苦慮すること」の割合が高く、「特に課題はない」の割合が低く、規模が小さいほど「特に課題はない」の割合が高くなっています。

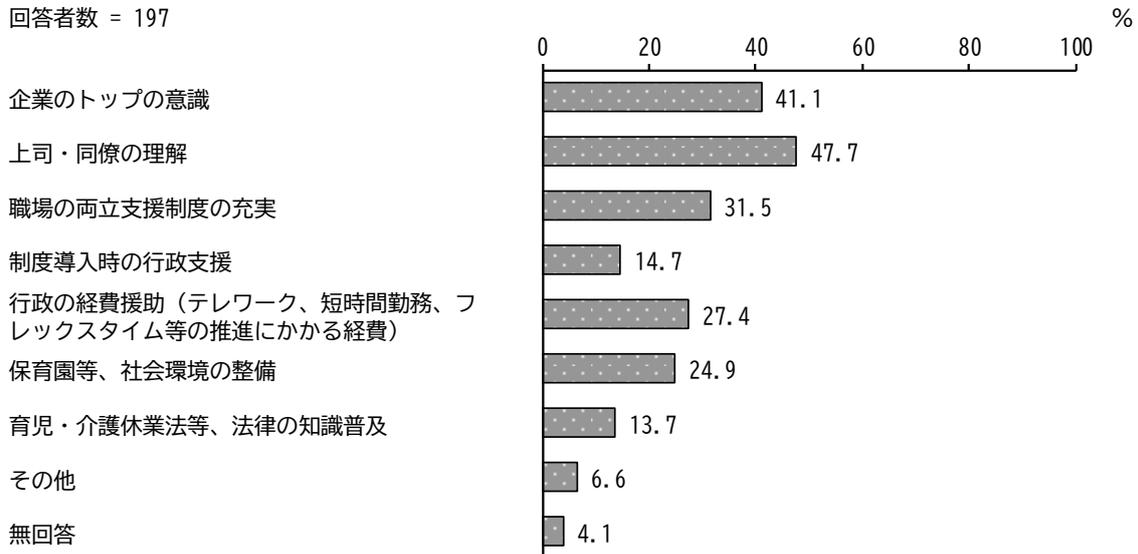
単位：%

区分	回答者数 (件)	と 経営者の 理解が 進まない こと	と 管理職の 理解が 進まない こと	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	制度 利用者 と非 利用者 の間 での 不公平 感	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	代 替 要 員 の 確 保 等、 人 員 配 置 に 苦 慮 す る こ と	そ の 他	特 に 課 題 は な い	無 回 答
全 体	197	4.6	5.1	16.8	22.3	12.7	23.4	21.3	7.6	49.7	5.1	18.3	1.5
1～30人	88	5.7	3.4	10.2	31.8	11.4	19.3	13.6	10.2	43.2	3.4	26.1	1.1
31～100人	52	3.8	5.8	13.5	11.5	13.5	25.0	23.1	7.7	51.9	3.8	17.3	1.9
101～300人	41	2.4	9.8	26.8	22.0	14.6	22.0	29.3	2.4	56.1	7.3	7.3	2.4
301人以上	16	6.3	0.0	37.5	6.3	12.5	43.8	37.5	6.3	62.5	12.5	6.3	0.0

問 19 企業においてワーク・ライフ・バランスを推進する上で特に重要なことは何だと思  
いますか。(〇は3つまで)

「上司・同僚の理解」の割合が 47.7%と最も高く、次いで「企業のトップの意識」の割合が 41.1%、  
「職場の両立支援制度の充実」の割合が 31.5%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「上司・同僚の理解」「職場の両立支援制度の充実」の割合が高く、「育児・介護休業法等、法律の知識普及」の割合が低く、101～300人から1～30人まで規模が小さいほど「企業のトップの意識」の割合が高くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	企業のトップの意識	上司・同僚の理解	職場の両立支援制度の充実	制度導入時の行政支援
全 体	197	41.1	47.7	31.5	14.7
1～30人	88	45.5	35.2	22.7	13.6
31～100人	52	38.5	55.8	25.0	15.4
101～300人	41	36.6	56.1	43.9	17.1
301人以上	16	37.5	68.8	68.8	12.5

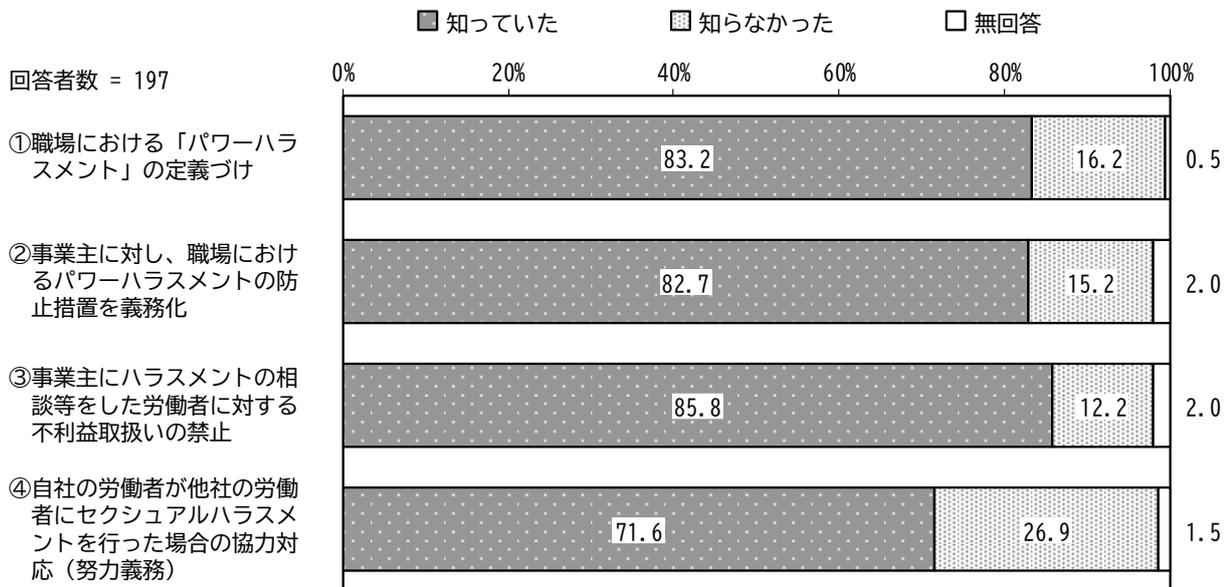
  

区分	行政の経費援助 (テレワーク、短時間勤務、フレックスタイム等の推進にかかる経費)	保育園等、社会環境の整備	育児・介護休業法等、法律の知識普及	その他	無回答
全 体	27.4	24.9	13.7	6.6	4.1
1～30人	33.0	19.3	15.9	6.8	4.5
31～100人	21.2	28.8	15.4	5.8	5.8
101～300人	29.3	19.5	12.2	7.3	2.4
301人以上	12.5	56.3	0.0	6.3	0.0

## (5) ハラスメントについて

問 20 職場におけるハラスメント防止に関する法改正があったことを知っていましたか。  
(それぞれの項目について○は1つずつ)

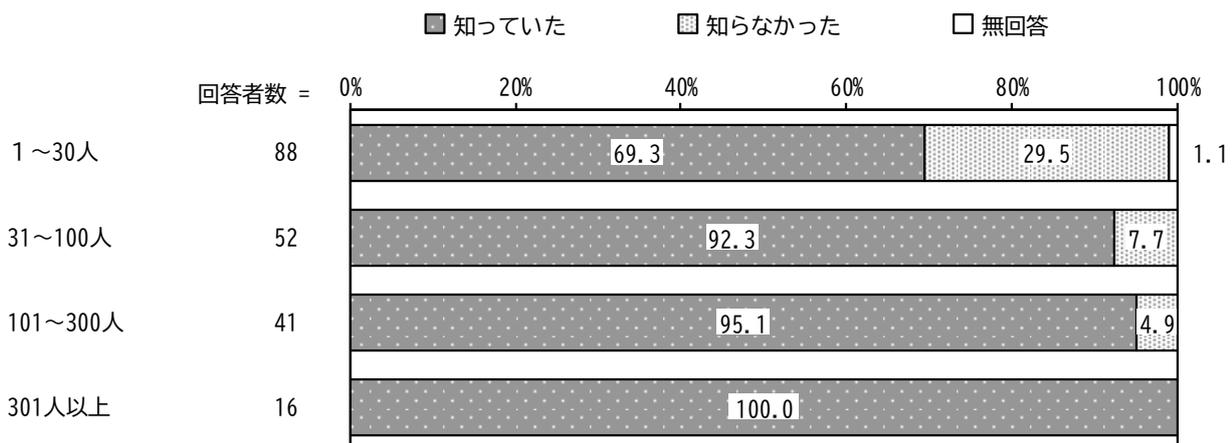
『③事業主にハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止』で「知っていた」が、『④自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応(努力義務)』で「知らなかった」が高くなっています。



### ①職場における「パワーハラスメント」の定義づけ

#### 【従業員規模別】

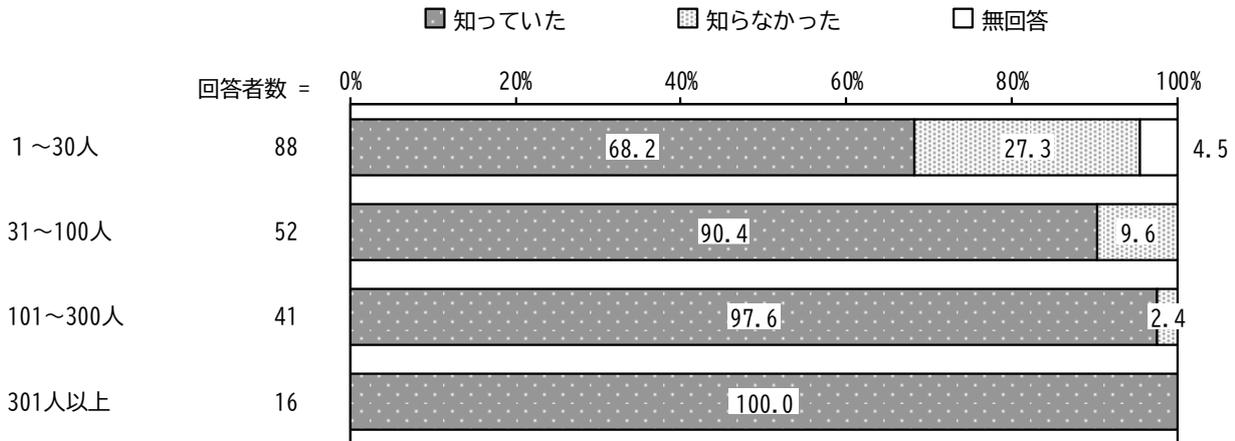
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「知っていた」の割合が高くなっています。



②事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を義務化

【従業員規模別】

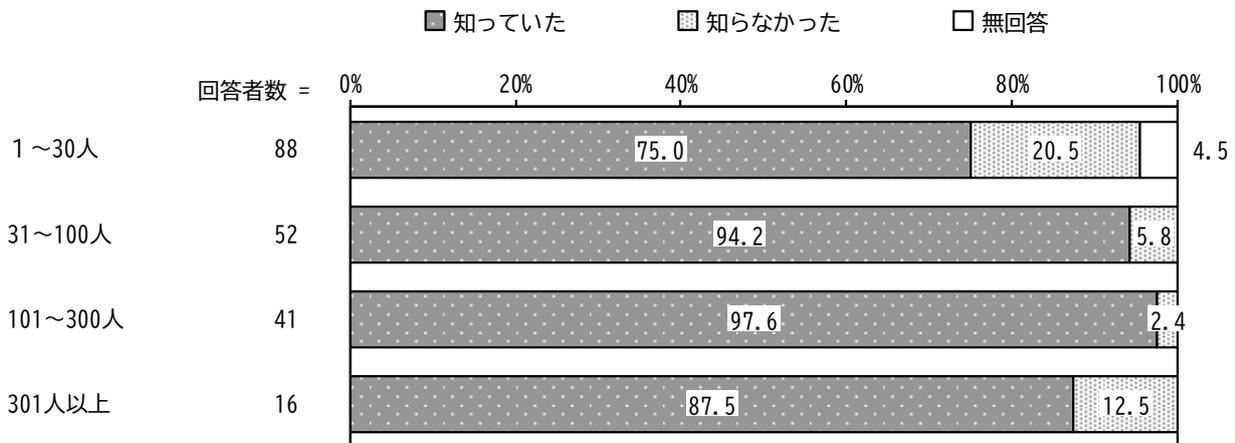
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「知っていた」の割合が高くなっています。



③事業主にハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

【従業員規模別】

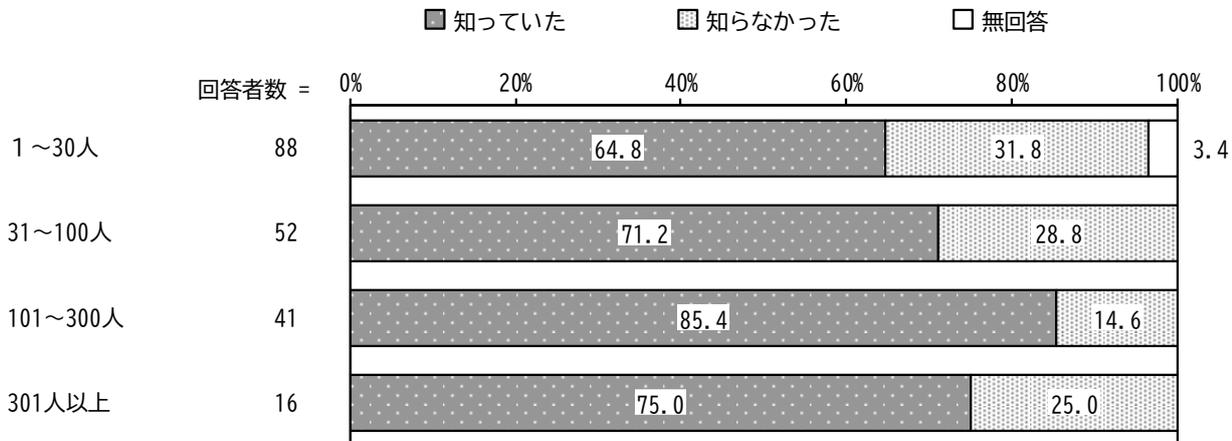
従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「知っていた」の割合が高くなっています。



④自社の労働者が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応（努力義務）

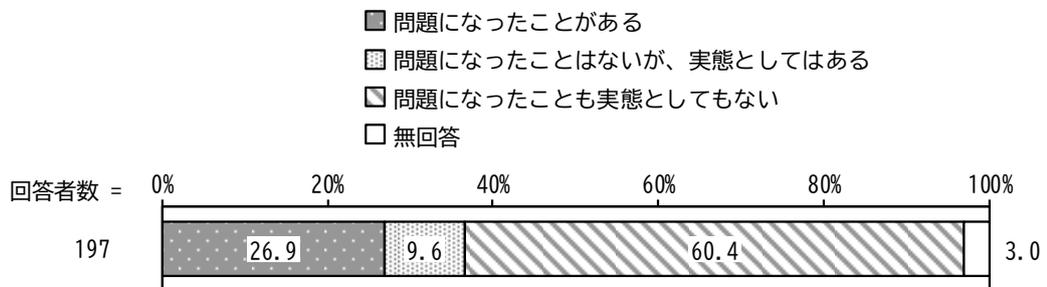
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「知っていた」の割合が高くなっています。



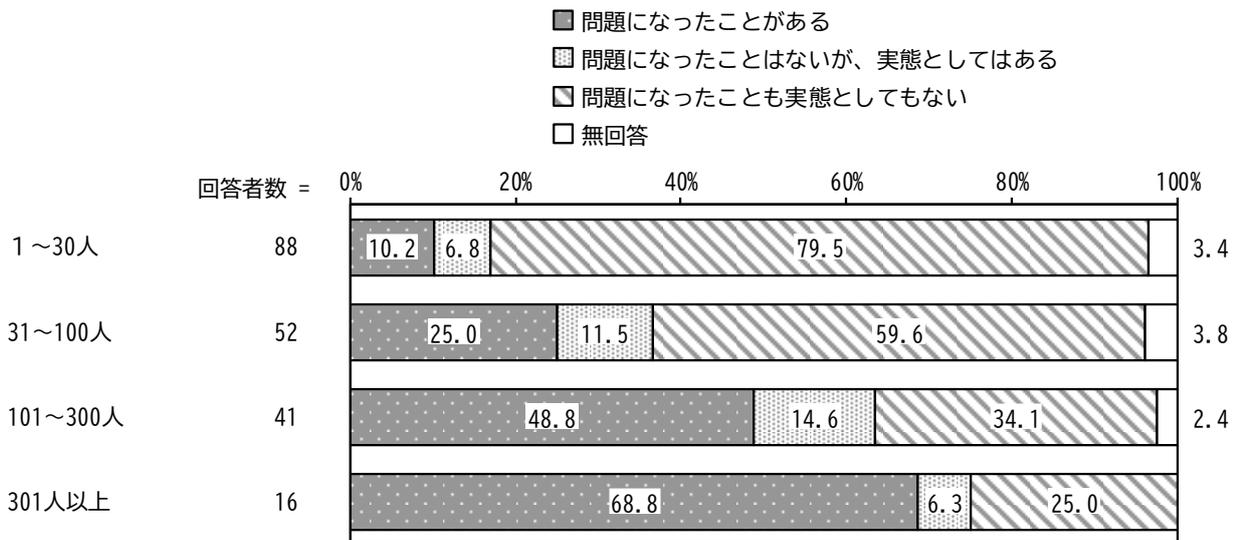
問 21 貴事業所では、実際にパワーハラスメントや、セクシュアルハラスメント・妊娠等に関するハラスメント・性的志向、性自認に基づくハラスメント等の何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。（過去5年間について）（○は1つ）

「問題になったことがある」の割合が26.9%、「問題になったことはないが、実態としてはある」の割合が9.6%、「問題になったことも実態としてもない」の割合が60.4%となっています。



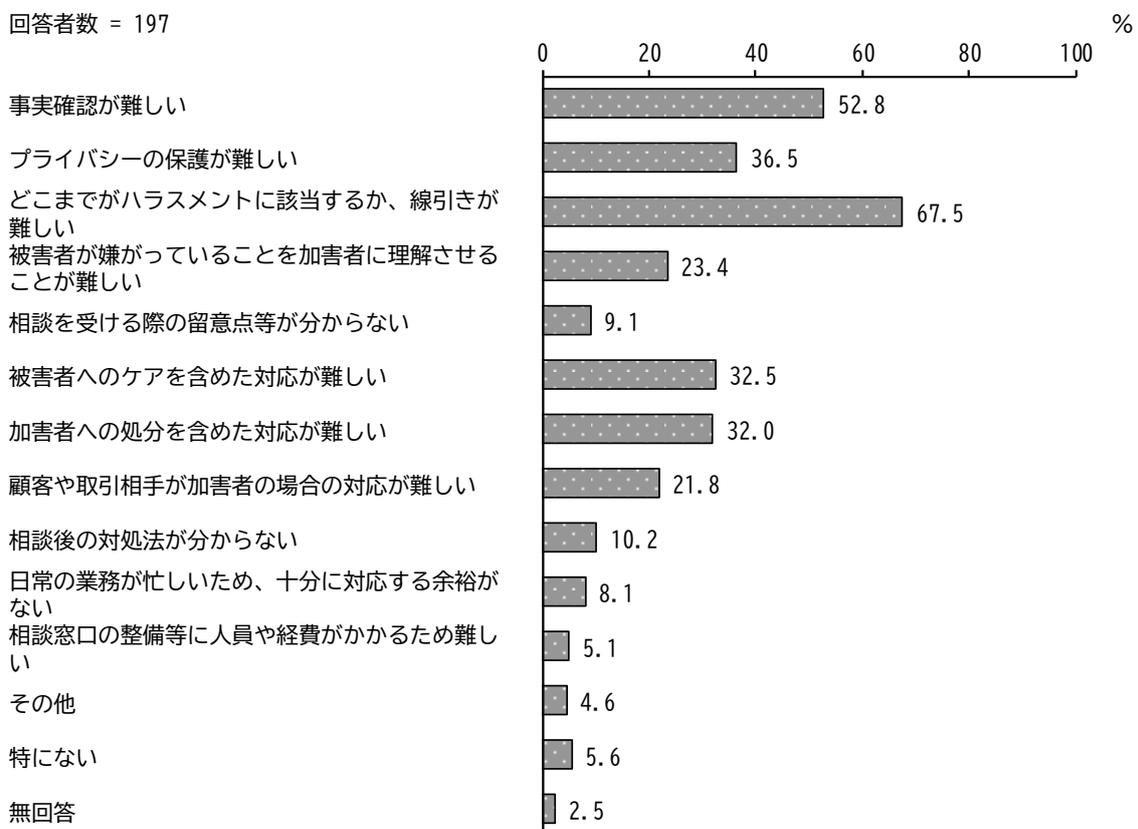
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「問題になったことがある」の割合が高く、「問題になったことも実態としてもない」の割合が低くなっています。



問 22 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。(○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 67.5%と最も高く、次いで「事実確認が難しい」の割合が 52.8%、「プライバシーの保護が難しい」の割合が 36.5%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「事実確認が難しい」「プライバシーの保護が難しい」「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」「加害者への処分を含めた対応が難しい」「顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい」の割合が高い傾向にあり、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「被害者へのケアを含めた対応が難しい」「相談後の対処法が分からない」の割合が高くなっています。

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	相談を受ける際の留意点等が分からない	被害者へのケアを含めた対応が難しい	加害者への処分を含めた対応が難しい
全体	197	52.8	36.5	67.5	23.4	9.1	32.5	32.0
1～30人	88	47.7	33.0	63.6	20.5	9.1	31.8	26.1
31～100人	52	50.0	36.5	65.4	23.1	7.7	26.9	28.8
101～300人	41	61.0	41.5	75.6	26.8	12.2	31.7	41.5
301人以上	16	68.8	43.8	75.0	31.3	6.3	56.3	50.0

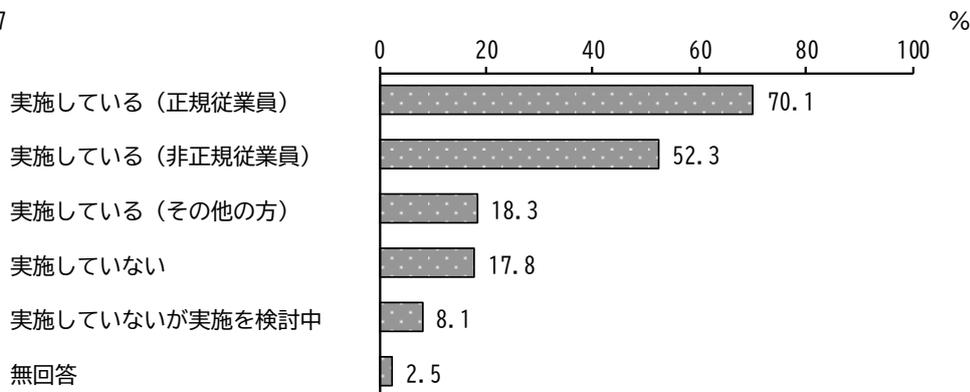
区分	顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい	相談後の対処法が分からない	日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない	相談窓口の整備等に人員や経費がかかるため難しい	その他	特になし	無回答
全体	21.8	10.2	8.1	5.1	4.6	5.6	2.5
1～30人	14.8	11.4	9.1	3.4	6.8	8.0	4.5
31～100人	25.0	5.8	7.7	11.5	1.9	5.8	0.0
101～300人	24.4	12.2	7.3	0.0	0.0	2.4	2.4
301人以上	43.8	12.5	6.3	6.3	12.5	0.0	0.0

問 23 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組を実施していますか。また、実施している場合は、その対象者はどの範囲になりますか。

①就業規則等にハラスメント禁止を明記

「実施している（正規従業員）」の割合が 70.1%と最も高く、次いで「実施している（非正規従業員）」の割合が 52.3%、「実施している（その他の方）」の割合が 18.3%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

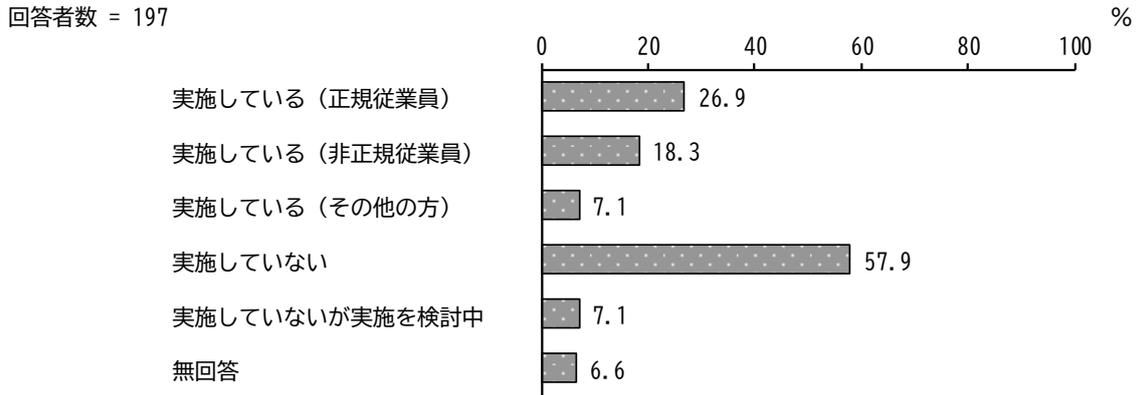
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」「実施している（その他の方）」の割合が高く、「実施していない」「実施していないが実施を検討中」の割合が低い傾向にあります。

単位：%

区分	回答者数 (件)	実施している (正規従業員)	実施している (非正規従業員)	実施している (その他の方)	実施していない	実施していないが実施を検討中	無回答
全体	197	70.1	52.3	18.3	17.8	8.1	2.5
1～30人	88	45.5	20.5	8.0	33.0	15.9	4.5
31～100人	52	82.7	65.4	25.0	11.5	3.8	0.0
101～300人	41	95.1	85.4	26.8	0.0	0.0	2.4
301人以上	16	100.0	100.0	31.3	0.0	0.0	0.0

②ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または提示

「実施していない」の割合が 57.9%と最も高く、次いで「実施している（正規従業員）」の割合が 26.9%、「実施している（非正規従業員）」の割合が 18.3%となっています。



【従業員規模別】

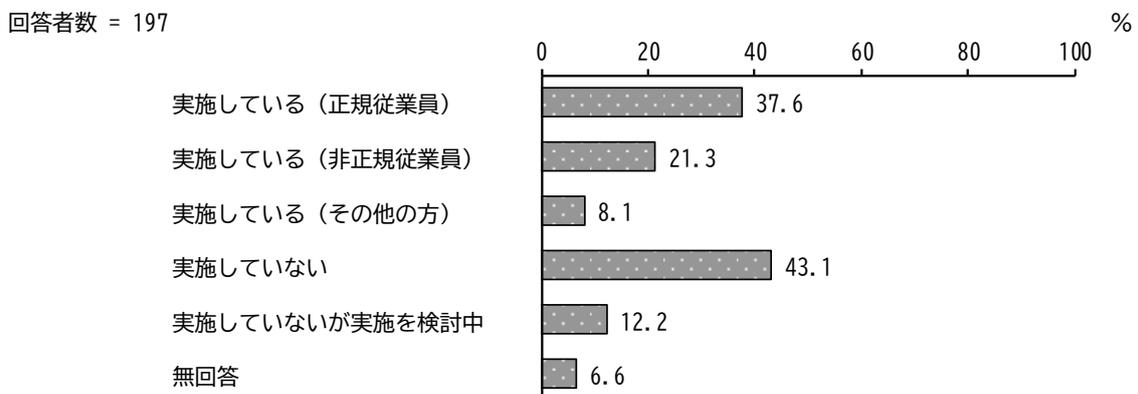
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」「実施している（その他の方）」の割合が高く、「実施していない」の割合が低くなっています。

単位：%

区分	回答者数 (件)	実施している (正規従業員)	実施している (非正規従業員)	実施している (その他の方)	実施していない	実施していないが実施を検討中	無回答
全体	197	26.9	18.3	7.1	57.9	7.1	6.6
1～30人	88	9.1	2.3	1.1	76.1	5.7	8.0
31～100人	52	25.0	13.5	5.8	50.0	13.5	7.7
101～300人	41	51.2	39.0	14.6	41.5	2.4	4.9
301人以上	16	68.8	68.8	25.0	25.0	6.3	0.0

③ハラスメントに関する研修・講習等の実施（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む）

「実施していない」の割合が 43.1%と最も高く、次いで「実施している（正規従業員）」の割合が 37.6%、「実施している（非正規従業員）」の割合が 21.3%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」「実施している（その他の方）」の割合が高く、301人以上から31～100人まで規模が小さいほど「実施していないが実施を検討中」の割合が高くなっています。また、1～30人で「実施していない」の割合が高くなっています。

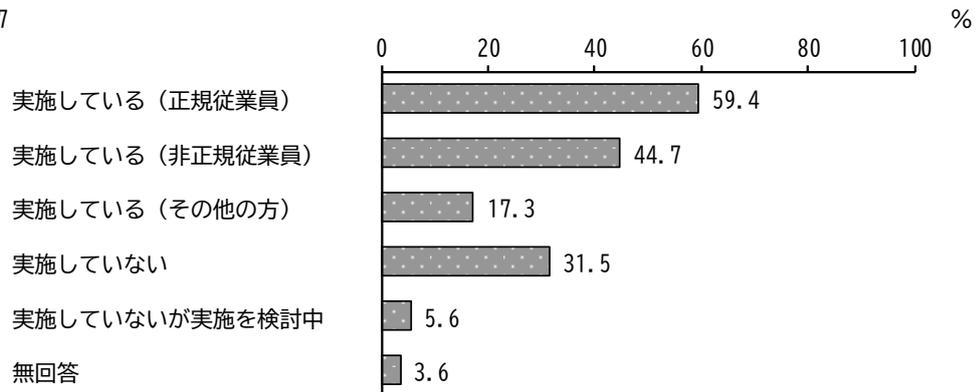
単位：％

区分	回答者数(件)	実施している(正規従業員)	実施している(非正規従業員)	実施している(その他の方)	実施していない	実施していないが実施を検討中	無回答
全体	197	37.6	21.3	8.1	43.1	12.2	6.6
1～30人	88	14.8	2.3	2.3	65.9	11.4	6.8
31～100人	52	42.3	23.1	9.6	32.7	19.2	5.8
101～300人	41	63.4	43.9	12.2	17.1	9.8	9.8
301人以上	16	81.3	62.5	25.0	18.8	0.0	0.0

④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置

「実施している（正規従業員）」の割合が59.4%と最も高く、次いで「実施している（非正規従業員）」の割合が44.7%、「実施していない」の割合が31.5%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」「実施している（その他の方）」の割合が高く、「実施していない」の割合が低くなっています。

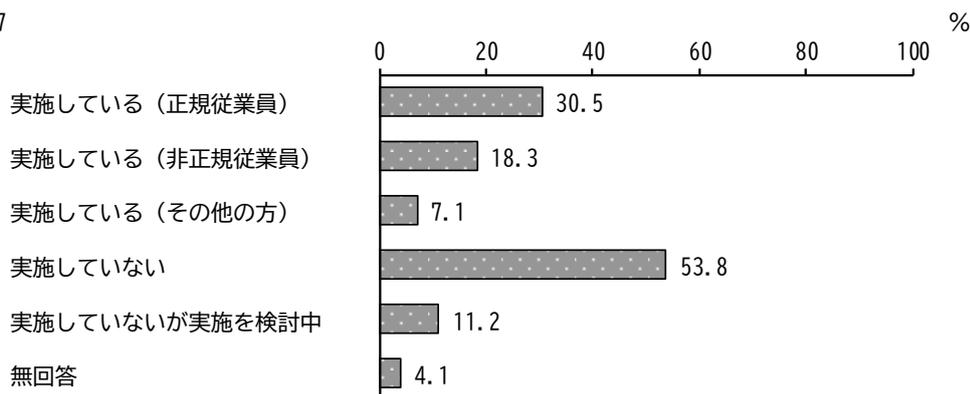
単位：％

区分	回答者数 (件)	実施している (正規 従業員)	実施している (非正 規従業員)	実施している (その 他の方)	実施して いない	実施して いないが 実施を 検討中	無 回答
全 体	197	59.4	44.7	17.3	31.5	5.6	3.6
1～30人	88	29.5	15.9	4.5	59.1	5.7	5.7
31～100人	52	73.1	50.0	23.1	15.4	9.6	1.9
101～300人	41	90.2	78.0	26.8	4.9	2.4	2.4
301人以上	16	100.0	100.0	43.8	0.0	0.0	0.0

⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施

「実施していない」の割合が 53.8%と最も高く、次いで「実施している（正規従業員）」の割合が 30.5%、「実施している（非正規従業員）」の割合が 18.3%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

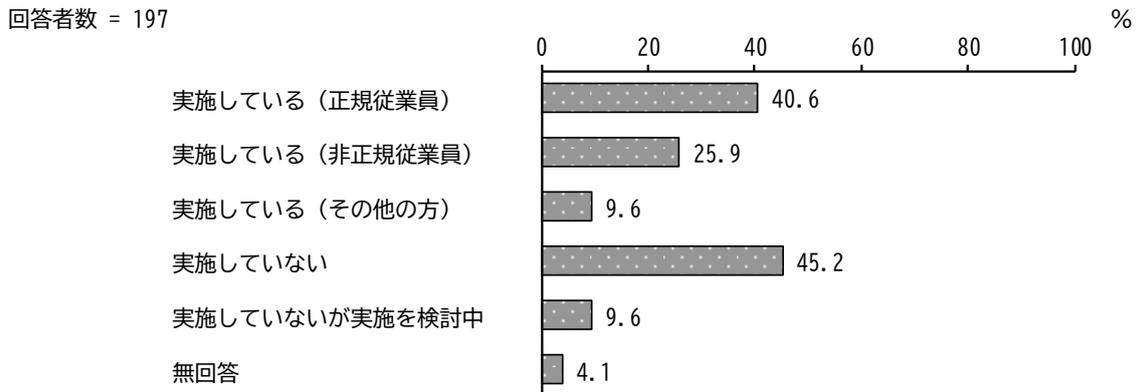
従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」「実施している（その他の方）」の割合が高い傾向にあり、「実施していない」の割合が低くなっています。

単位：％

区分	回答者数 (件)	実施している (正規 従業員)	実施している (非正 規従業員)	実施している (その 他の方)	実施して いない	実施して いないが 実施を 検討中	無 回答
全 体	197	30.5	18.3	7.1	53.8	11.2	4.1
1～30人	88	23.9	8.0	4.5	59.1	9.1	6.8
31～100人	52	30.8	17.3	5.8	55.8	13.5	0.0
101～300人	41	36.6	31.7	7.3	46.3	12.2	4.9
301人以上	16	50.0	43.8	25.0	37.5	12.5	0.0

⑥（妊娠等に関するハラスメント防止のため）適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務の効率化のための業務点検を実施

「実施していない」の割合が 45.2%と最も高く、次いで「実施している（正規従業員）」の割合が 40.6%、「実施している（非正規従業員）」の割合が 25.9%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している（その他の方）」の割合が高い傾向にあり、1～30人から101～300人まで規模が大きいほど「実施している（正規従業員）」「実施している（非正規従業員）」の割合が高く、「実施していない」の割合が低くなっています。

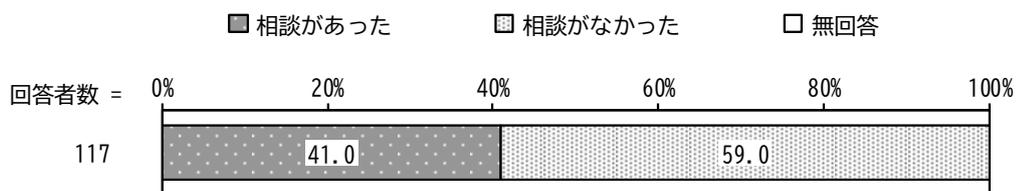
単位：%

区分	回答者数 (件)	実施している (正規従業員)	実施している (非正規従業員)	実施している (その他の方)	実施していない	実施していないが実施を検討中	無回答
全体	197	40.6	25.9	9.6	45.2	9.6	4.1
1～30人	88	27.3	10.2	5.7	55.7	9.1	6.8
31～100人	52	42.3	28.8	11.5	44.2	13.5	0.0
101～300人	41	63.4	51.2	9.8	26.8	4.9	4.9
301人以上	16	50.0	37.5	25.0	37.5	12.5	0.0

問 23 の「④事業所内外に相談窓口等を設置」で「実施している（正規従業員）」～「実施している（その他の方）」を選択した事業所のみ回答してください。

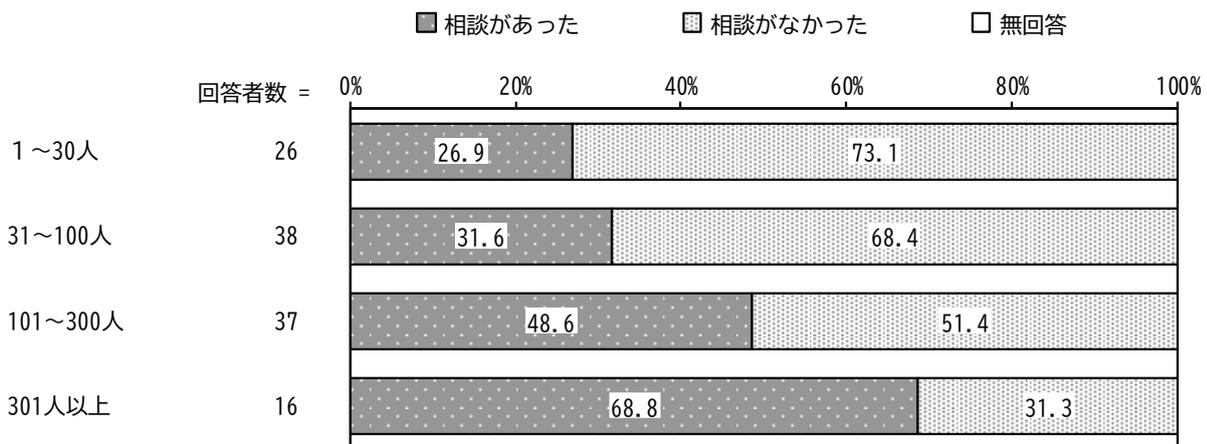
付問 23-1 過去5年間において、ハラスメントに関する相談はありましたか。（○は1つ）

「相談があった」の割合が 41.0%、「相談がなかった」の割合が 59.0%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「相談があった」の割合が高くなっています。

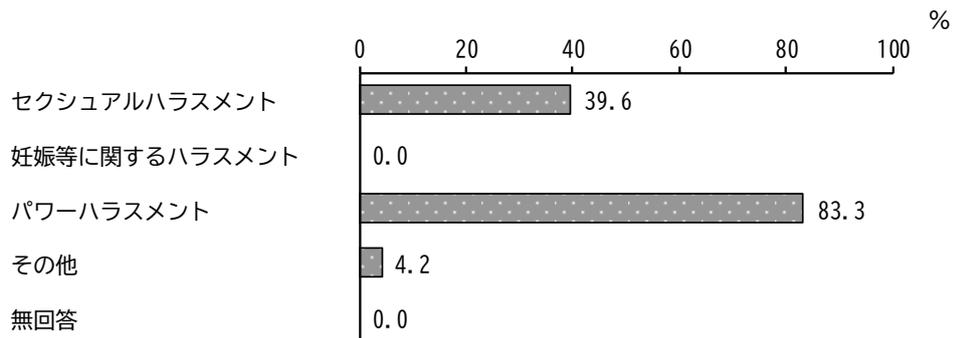


付問 23-1 で「相談があった」を選択した事業所のみ回答してください。

付問 23-2 増加傾向にあるハラスメントは何ですか。(〇はいくつでも)

「セクシュアルハラスメント」の割合が 39.6%、「パワーハラスメント」の割合が 83.3%となっています。

回答者数 = 48



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「セクシュアルハラスメント」の割合が高くなっています。

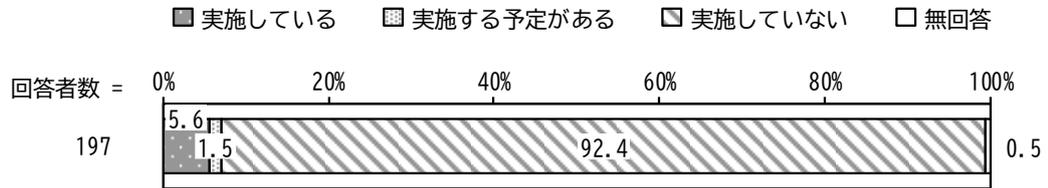
単位：%

区分	回答者数 (件)	セクシュアルハラスメント	妊娠等に関するハラスメント	パワーハラスメント	その他	無回答
全体	48	39.6	0.0	83.3	4.2	0.0
1～30人	7	28.6	0.0	100.0	0.0	0.0
31～100人	12	33.3	0.0	83.3	16.7	0.0
101～300人	18	44.4	0.0	77.8	0.0	0.0
301人以上	11	45.5	0.0	81.8	0.0	0.0

## (6) LGBTQについて

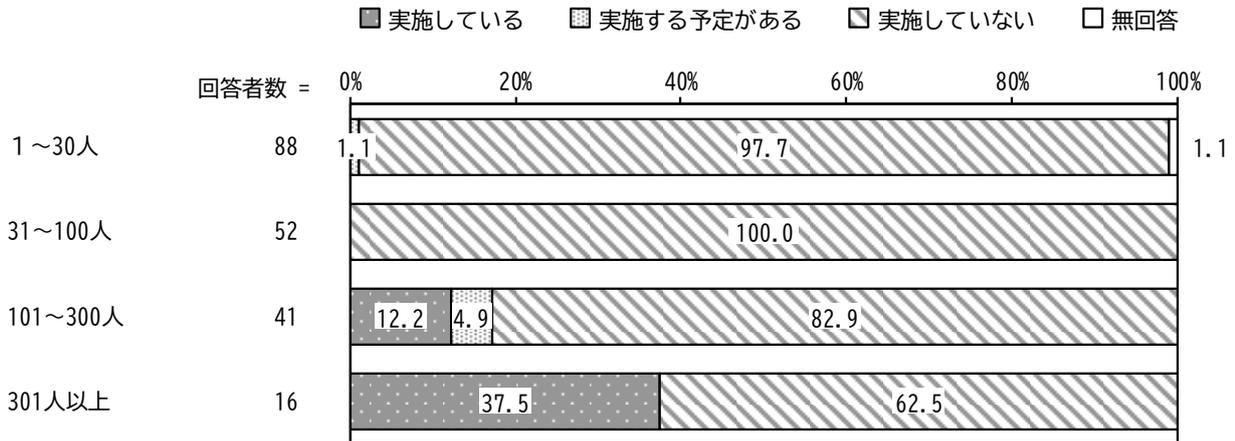
問 24 貴事業所では、L B G T Qの従業員を支援するための取組を実施していますか。  
(○は1つ)

「実施している」の割合が5.6%、「実施する予定がある」の割合が1.5%、「実施していない」の割合が92.4%となっています。



### 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「実施している」の割合が高い傾向にあります。

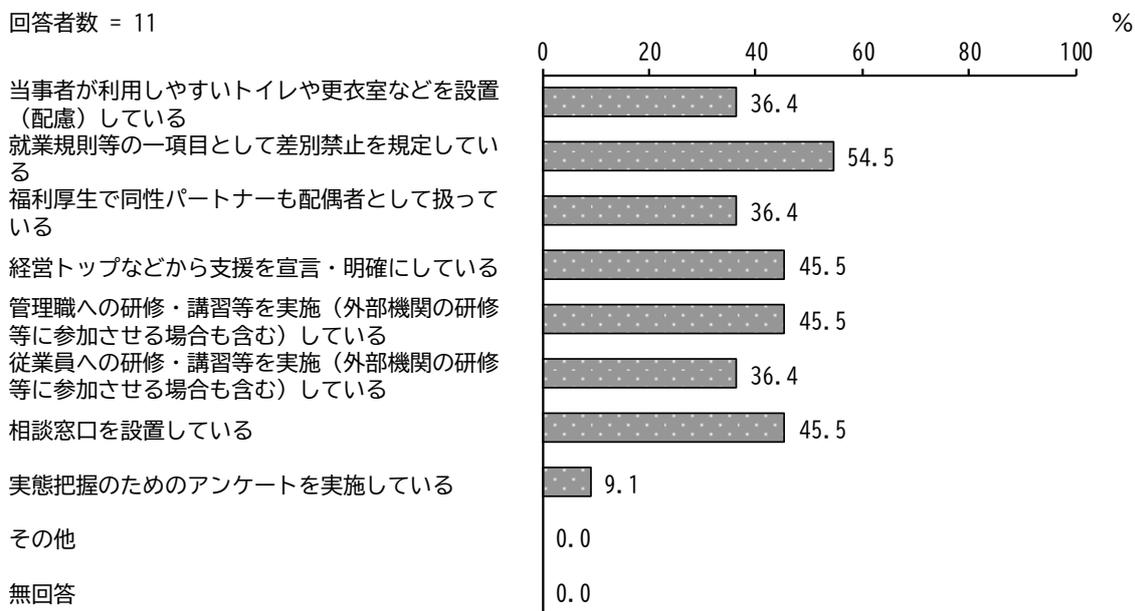


問 24 で「実施している」を選択した事業所のみご回答ください。

付問 24-1 貴事業所では、L B G T Q の従業員を支援するためにどのような取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

「就業規則等の一項目として差別禁止を規定している」の割合が 54.5%と最も高く、次いで「経営トップなどから支援を宣言・明確にしている」、「管理職への研修・講習等を実施（外部機関の研修等に参加させる場合も含む）している」、「相談窓口を設置している」の割合が 45.5%となっています。

回答者数 = 11



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいかほど「就業規則等の一項目として差別禁止を規定している」「管理職への研修・講習等を実施（外部機関の研修等に参加させる場合も含む）している」の割合が高い傾向にあり、301人以上から101～300人まで規模が小さいほど「当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置（配慮）している」「福利厚生で同性パートナーも配偶者として扱っている」「経営トップなどから支援を宣言・明確にしている」「従業員への研修・講習等を実施（外部機関の研修等に参加させる場合も含む）している」「相談窓口を設置している」の割合が高く、「実態把握のためのアンケートを実施している」の割合が低くなっています。また、有効回答数が少ないため、コメントは差し控えます。

単位：%

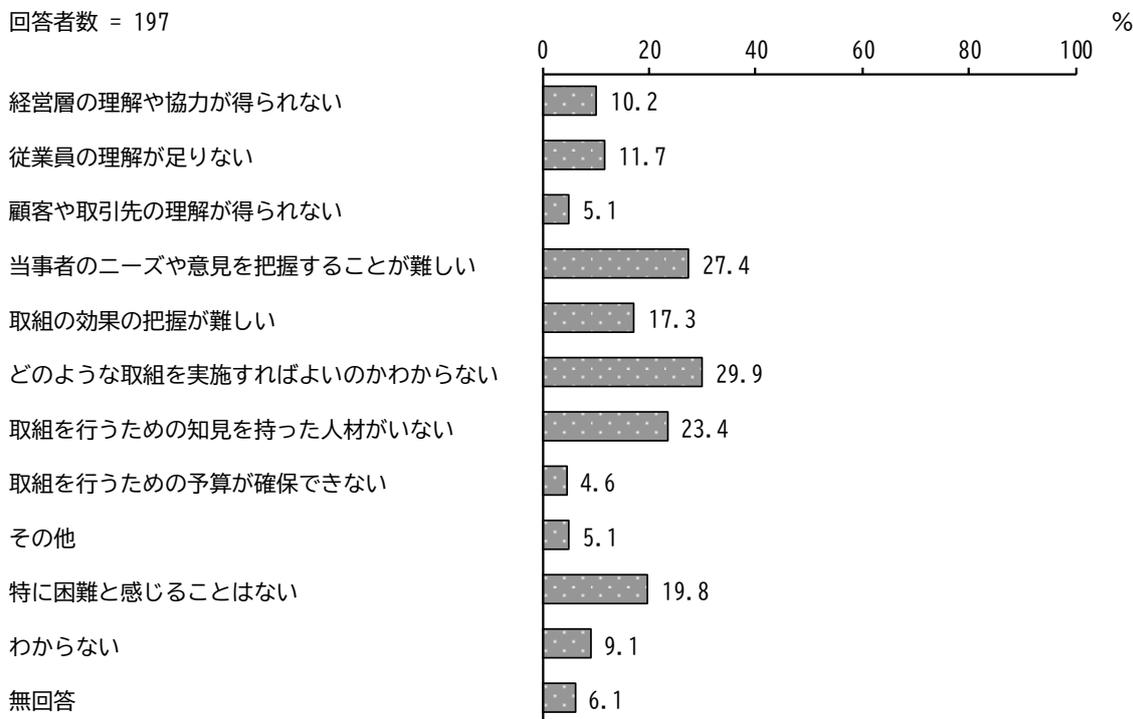
区分	回答者数（件）	当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置（配慮）している	就業規則等の一項目として差別禁止を規定している	福利厚生で同性パートナーも配偶者として扱っている	経営トップなどから支援を宣言・明確にしている	管理職への研修・講習等を実施（外部機関の研修等に参加させる場合も含む）している
全体	11	36.4	54.5	36.4	45.5	45.5
1～30人	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
31～100人	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
101～300人	5	40.0	20.0	40.0	60.0	20.0
301人以上	6	33.3	83.3	33.3	33.3	66.7

区分	従業員への研修・講習等を実施（外部機関の研修等に参加させる場合も含む）している	相談窓口を設置している	実態把握のためのアンケートを実施している	その他	無回答
全体	36.4	45.5	9.1	0.0	0.0
1～30人	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
31～100人	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
101～300人	40.0	80.0	0.0	0.0	0.0
301人以上	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0

問 25 貴事業所が、L B G T Qに関する取組を進める上で特に困難と感じることは何ですか。(〇は3つまで)

「どのような取組を実施すればよいかわからない」の割合が 29.9%と最も高く、次いで「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 27.4%、「取組を行うための知見を持った人材がない」の割合が 23.4%となっています。

回答者数 = 197



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が大きいほど「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」の割合が高く、「特に困難と感じることはない」の割合が低く、規模が小さいほど「特に困難と感じることはない」の割合が高くなっています。

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	顧客や取引先の理解が得られない	当事者のニーズや意見を把握することが難しい	取組の効果の把握が難しい	どのような取組を実施すればよいかわからない	取組を行うための知見を持った人材がない	取組を行うための予算が確保できない	その他	特に困難と感じることはない	わからない	無回答
全体	197	10.2	11.7	5.1	27.4	17.3	29.9	23.4	4.6	5.1	19.8	9.1	6.1
1～30人	88	11.4	5.7	4.5	20.5	11.4	28.4	20.5	5.7	4.5	26.1	10.2	6.8
31～100人	52	11.5	17.3	9.6	26.9	11.5	32.7	26.9	1.9	5.8	19.2	7.7	7.7
101～300人	41	9.8	14.6	0.0	31.7	26.8	29.3	22.0	2.4	2.4	12.2	9.8	4.9
301人以上	16	0.0	18.8	6.3	56.3	43.8	31.3	31.3	12.5	12.5	6.3	6.3	0.0

## (7) 区の取組について

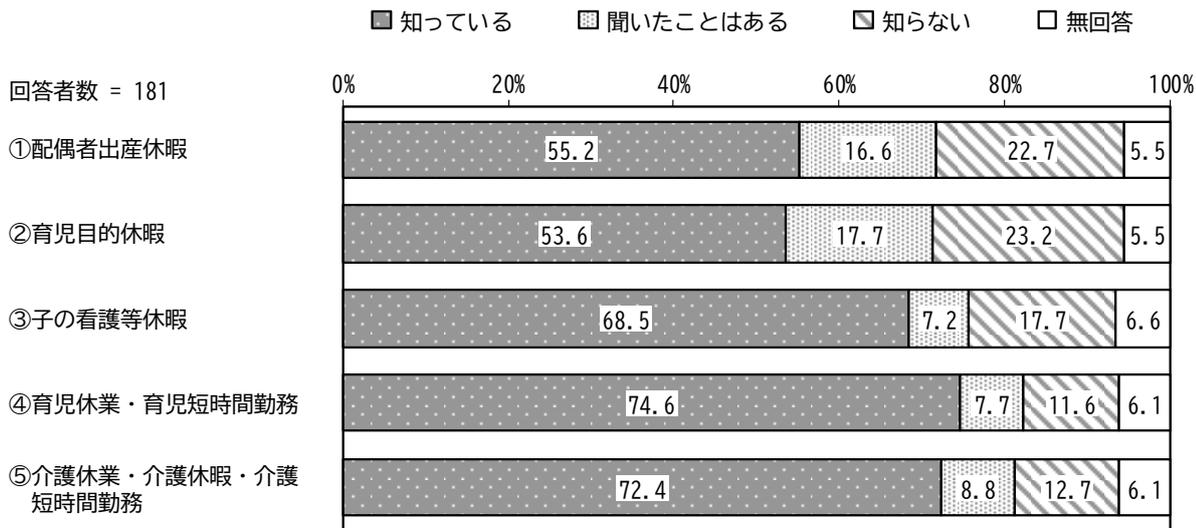
千代田区では、中小企業等を対象として、仕事と家庭の両立を応援するため、以下の制度の導入を推奨しています。

問 26 (1) 従業員 300 人以下の事業所のみご回答ください。

(ア) 次の休暇制度について知っているものに○をつけてください。

(それぞれの項目について番号に○を1つずつ)

『④育児休業・育児短時間勤務』で「知っている」が、『②育児目的休暇』で「聞いたことはある」「知らない」が高くなっています。

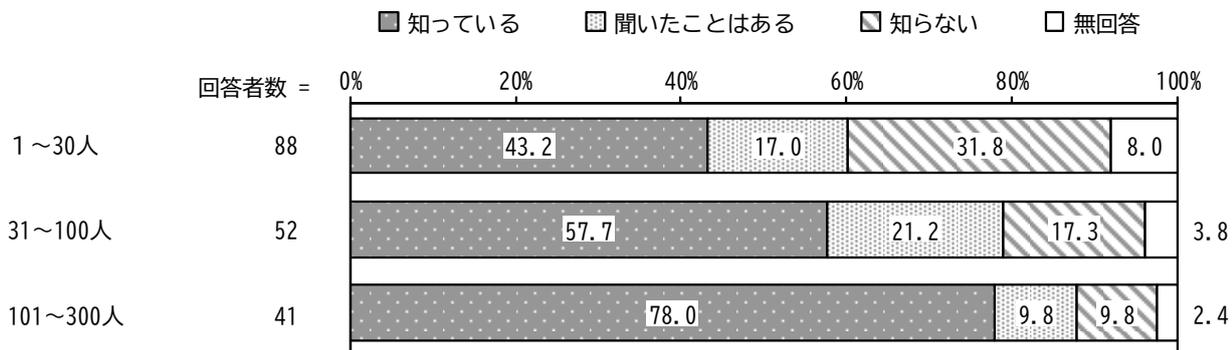


237

### ①配偶者出産休暇

【従業員規模別】

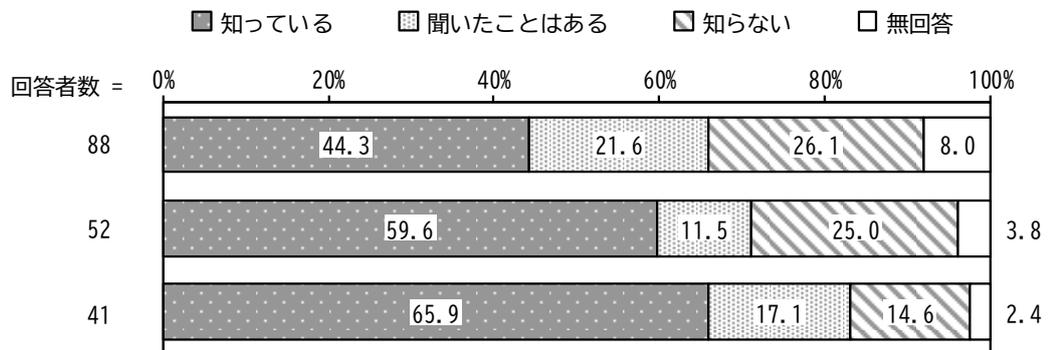
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「知らない」の割合が高くなっています。また、101～300人で「知っている」の割合が高くなっています。



## ②育児目的休暇

### 【従業員規模別】

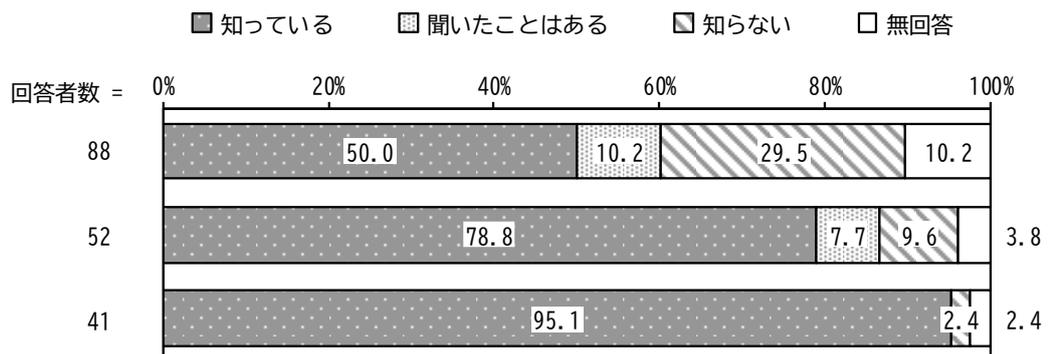
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「知らない」の割合が高くなっています。また、101～300人で「知っている」の割合が高くなっています。



## ③子の看護等休暇

### 【従業員規模別】

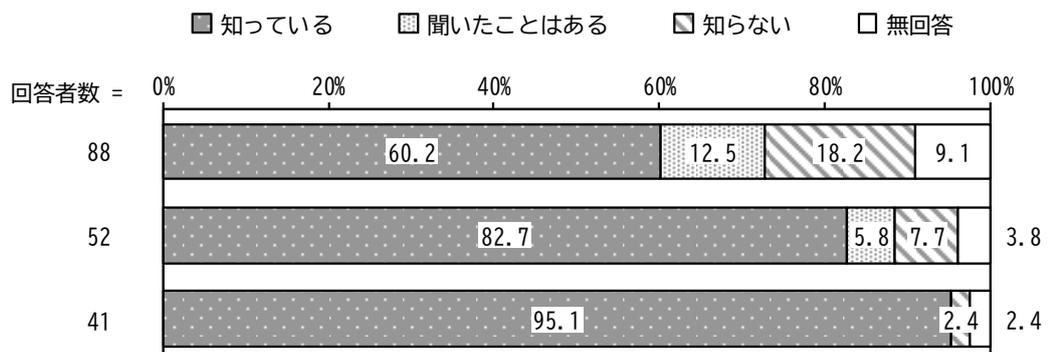
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「聞いたことはある」「知らない」の割合が高い傾向にあります。また、101～300人で「知っている」の割合が高くなっています。



## ④育児休業・育児短時間勤務

### 【従業員規模別】

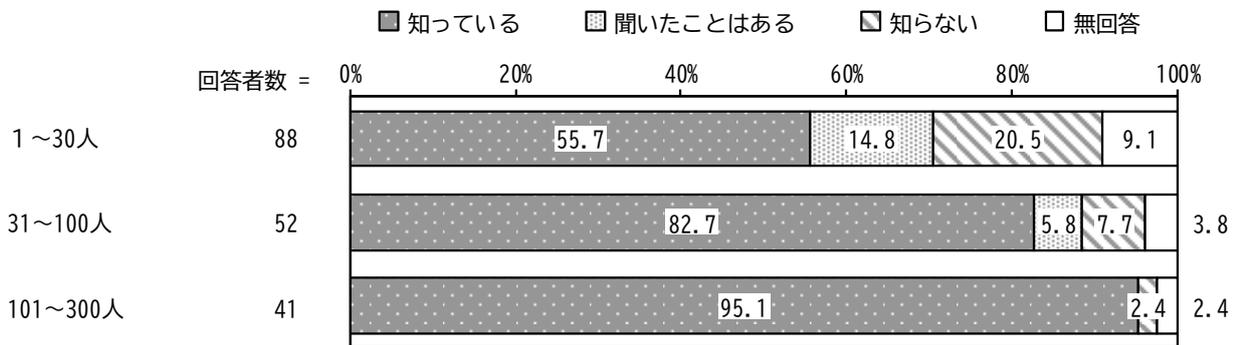
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「聞いたことはある」「知らない」の割合が高い傾向にあります。また、101～300人で「知っている」の割合が高くなっています。



### ⑤介護休業・介護休暇・介護短時間勤務

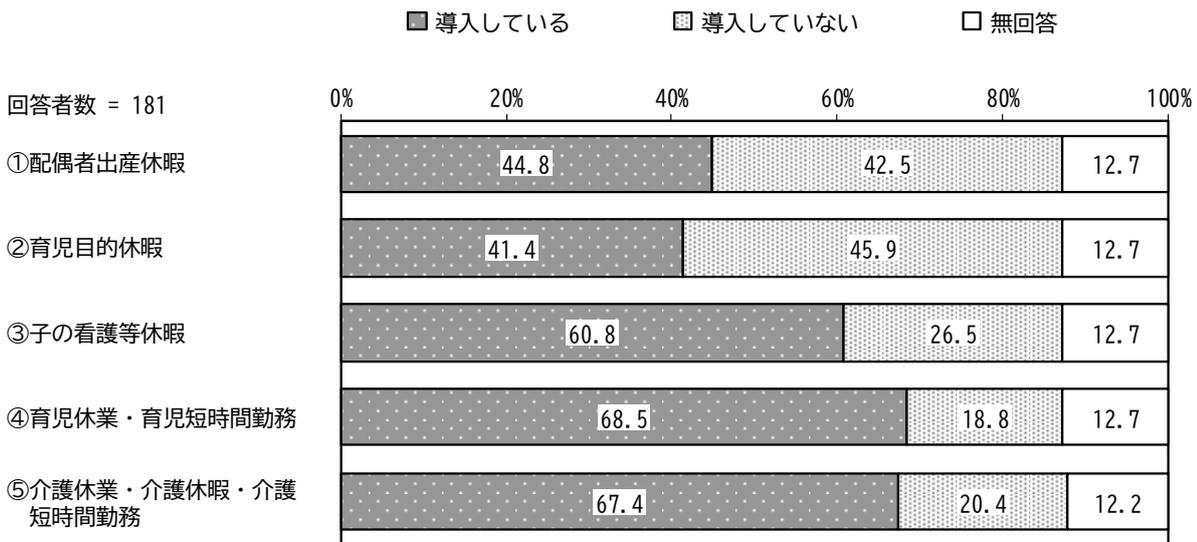
#### 【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「聞いたことはある」「知らない」の割合が高い傾向にあります。また、101～300人で「知っている」の割合が高くなっています。



(イ) これらの休暇を制度として導入していますか。(それぞれの項目についてアルファベットに○を1つずつ)

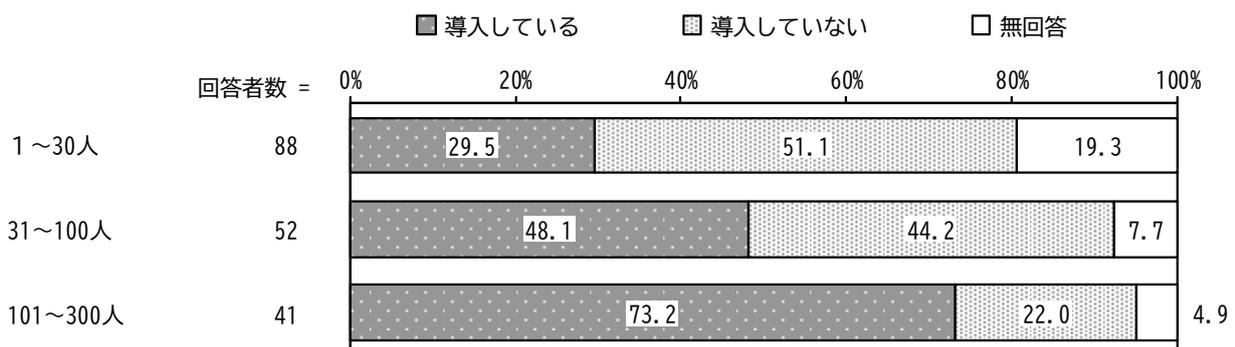
『④育児休業・育児短時間勤務』で「導入している」が、『②育児目的休暇』で「導入していない」が高くなっています。



### ①配偶者出産休暇

#### 【従業員規模別】

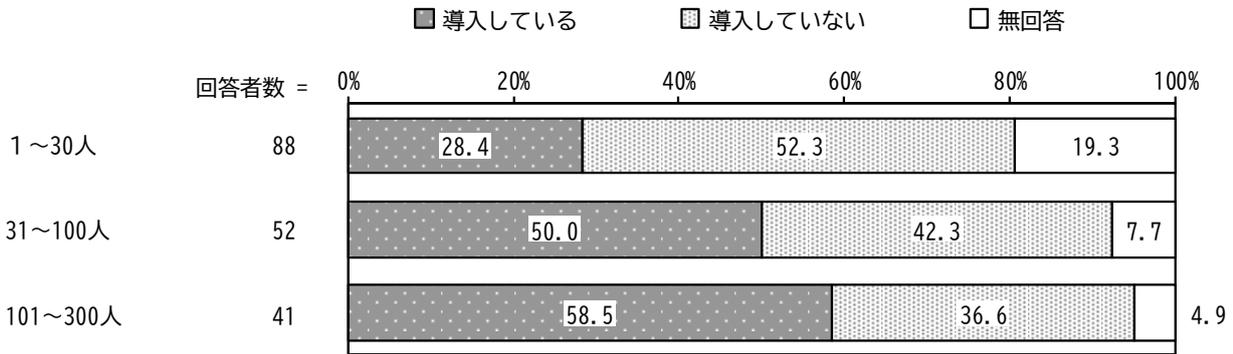
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「導入していない」の割合が高くなっています。



## ②育児目的休暇

### 【従業員規模別】

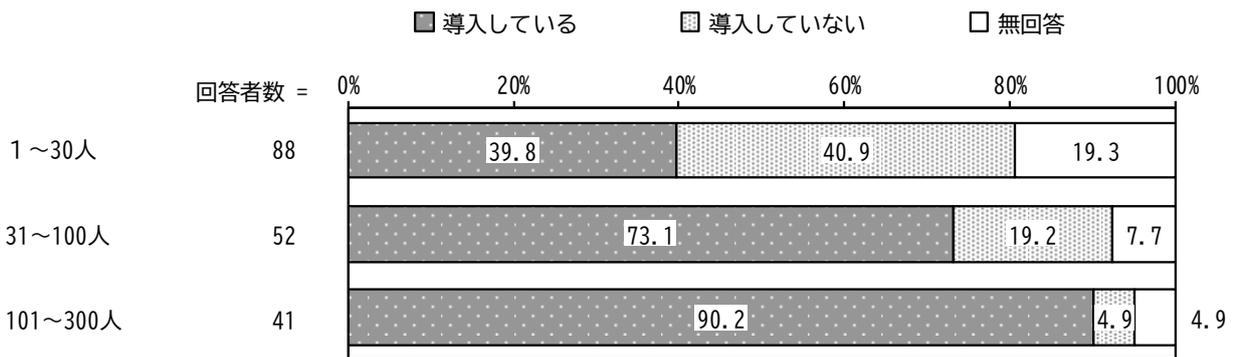
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「導入していない」の割合が高くなっています。



## ③子の看護等休暇

### 【従業員規模別】

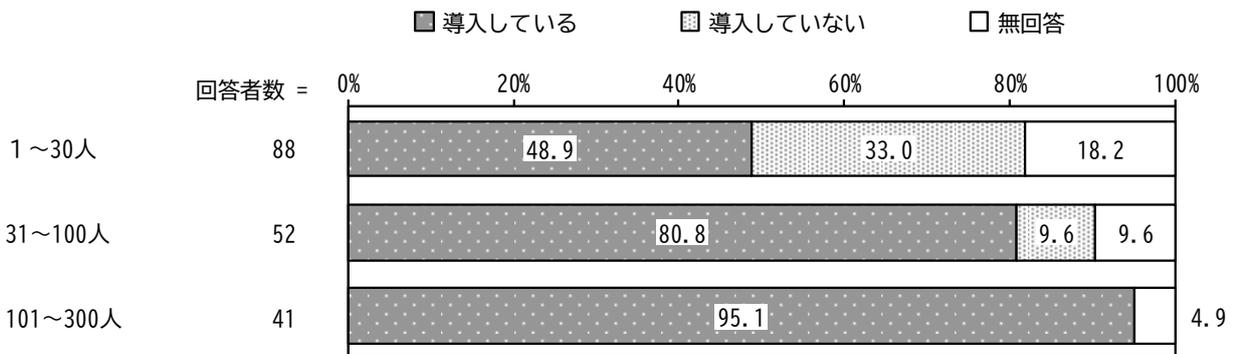
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「導入していない」の割合が高くなっています。



## ④育児休業・育児短時間勤務

### 【従業員規模別】

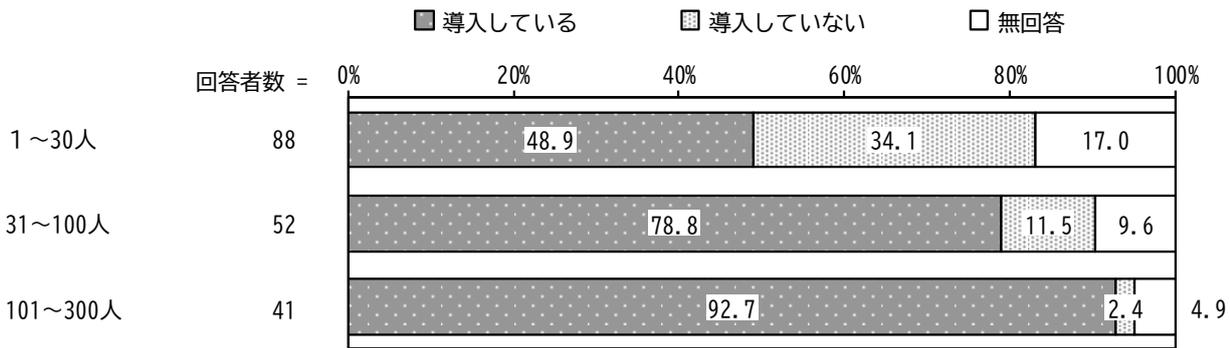
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「導入していない」の割合が高い傾向にあります。



⑤介護休業・介護休暇・介護短時間勤務

【従業員規模別】

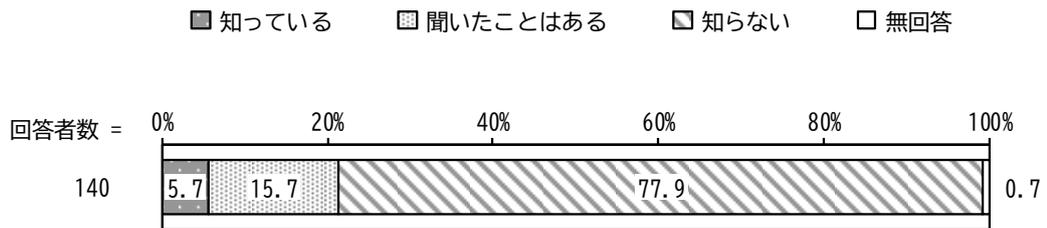
従業員規模別にみると、規模が小さいほど「導入していない」の割合が高くなっています。



問 26 (2) 従業員 100 人以下の事業所のみご回答ください。

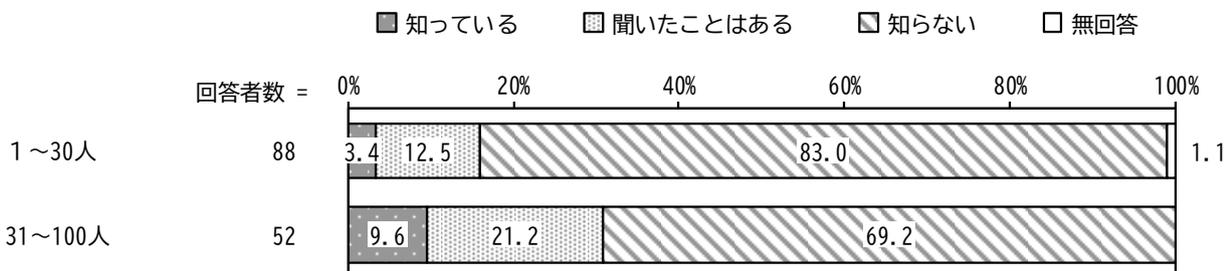
(ア) 次世代育成支援行動計画策定奨励金を知っていますか。(○は1つ)

「知っている」の割合が 5.7%、「聞いたことはある」の割合が 15.7%、「知らない」の割合が 77.9% となっています。



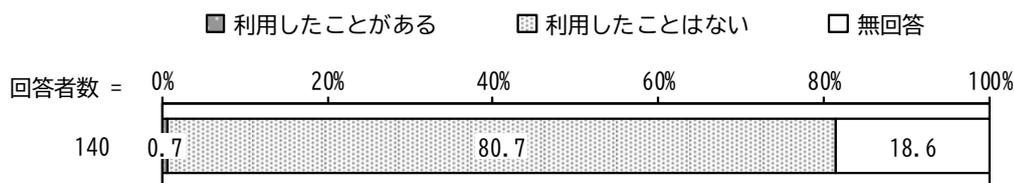
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～300 人から 1～30 人まで規模が小さいほど「知らない」の割合が高くなっています。また、1～30 人で「知らない」の割合が高く、31～100 人で「知っている」「聞いたことはある」の割合が高くなっています。



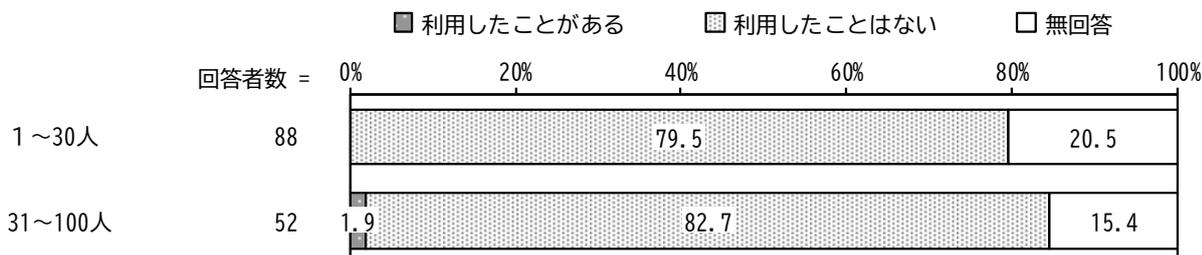
(イ) この制度を利用したことはありますか。(○は1つ)

「利用したことがある」の割合が 0.7%、「利用したことはない」の割合が 80.7%となっています。



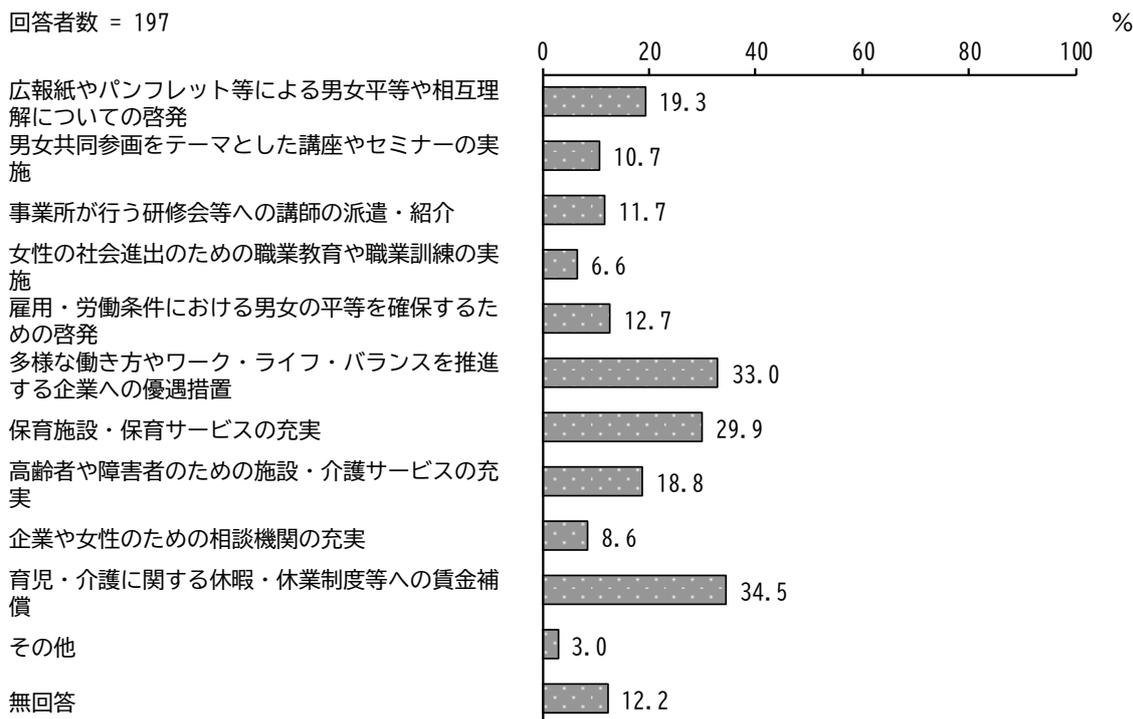
【従業員規模別】

従業員規模別にみると、101～300人から31～100人まで規模が小さいほど「利用したことはない」の割合が高くなっています。



問 27 今後、企業の男女共同参画を進めるにあたり、千代田区は特にどのようなことに力を入れるべきだと思いますか。(○は3つまで)

「育児・介護に関する休暇・休業制度等への賃金補償」の割合が 34.5%と最も高く、次いで「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」の割合が 33.0%、「保育施設・保育サービスの充実」の割合が 29.9%となっています。



【従業員規模別】

従業員規模別にみると、規模が小さいほど「広報紙やパンフレット等による男女平等や相互理解についての啓発」の割合が高く、31～100人から301人以上まで規模が大きいほど「女性の社会進出のための職業教育や職業訓練の実施」「多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置」「企業や女性のための相談機関の充実」の割合が高く、「雇用・労働条件における男女の平等を確保するための啓発」「育児・介護に関する休暇・休業制度等への賃金補償」の割合が低くなっています。

単位：％

区分	回答者数(件)	広報紙やパンフレット等による男女平等や相互理解についての啓発	男女共同参画をテーマとした講座やセミナーの実施	事業所が行う研修会等への講師の派遣・紹介	女性の社会進出のための職業教育や職業訓練の実施	雇用・労働条件における男女の平等を確保するための啓発	多様な働き方やワーク・ライフ・バランスを推進する企業への優遇措置	保育施設・保育サービスの充実	高齢者や障害者のための施設・介護サービスの充実	企業や女性のための相談機関の充実	育児・介護に関する休暇・休業制度等への賃金補償	その他	無回答
全体	197	19.3	10.7	11.7	6.6	12.7	33.0	29.9	18.8	8.6	34.5	3.0	12.2
1～30人	88	25.0	10.2	10.2	8.0	13.6	30.7	33.0	22.7	10.2	30.7	5.7	6.8
31～100人	52	21.2	9.6	13.5	3.8	15.4	28.8	30.8	15.4	3.8	42.3	1.9	3.8
101～300人	41	12.2	14.6	14.6	4.9	9.8	34.1	19.5	14.6	9.8	36.6	0.0	29.3
301人以上	16	0.0	6.3	6.3	12.5	6.3	56.3	37.5	18.8	12.5	25.0	0.0	25.0