

# 千代田区ジェンダーに関する意識・実態調査結果（集計速報） 【傾向分析】

---

地域振興部国際平和・男女平等人権課

# 1. 区民向け調査 (18歳以上)

## ○「ジェンダー平等意識」 (P9~74)

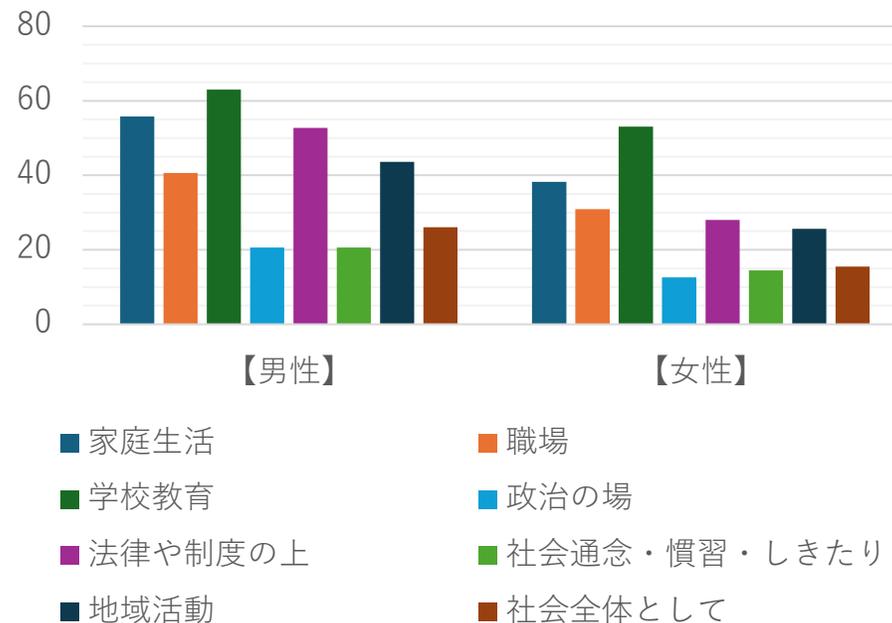
### ★傾向分析

・性、年代別の結果を見ると、分野ごとのばらつきはあるものの、男性・女性それぞれ、また年代によっても感じ方に差異がある。

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)

### 男女別の結果 (P9~25)

#### 平等だと思っている人の割合



## ○「ジェンダー平等意識」②-1 (P9~74)

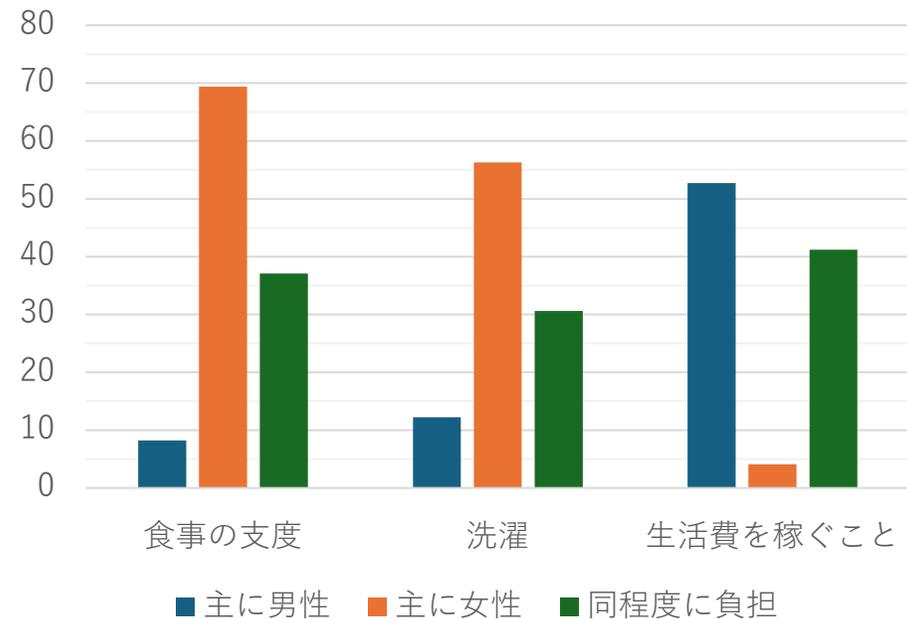
### ★傾向分析

- ・「食料品・日用品などの買い物」「食事の支度」「洗濯」等のいわゆる家事は女性が担当することが多い。
- ・「生活費を稼ぐこと」「大きな買い物などの決定をすること」等に関しては、男性が担当することの方が多い傾向にある。

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)

### 回答結果 (P39)

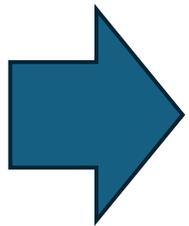
#### 家庭内での役割分担



## ○「ジェンダー平等意識」②-2 (P9~74)

### ★傾向分析

・男性の約8割が家事分担に対する不満が「**特  
にない**」と回答したのに対し、女性の約4割は  
現状に対し不満が「**ある**」と回答した。

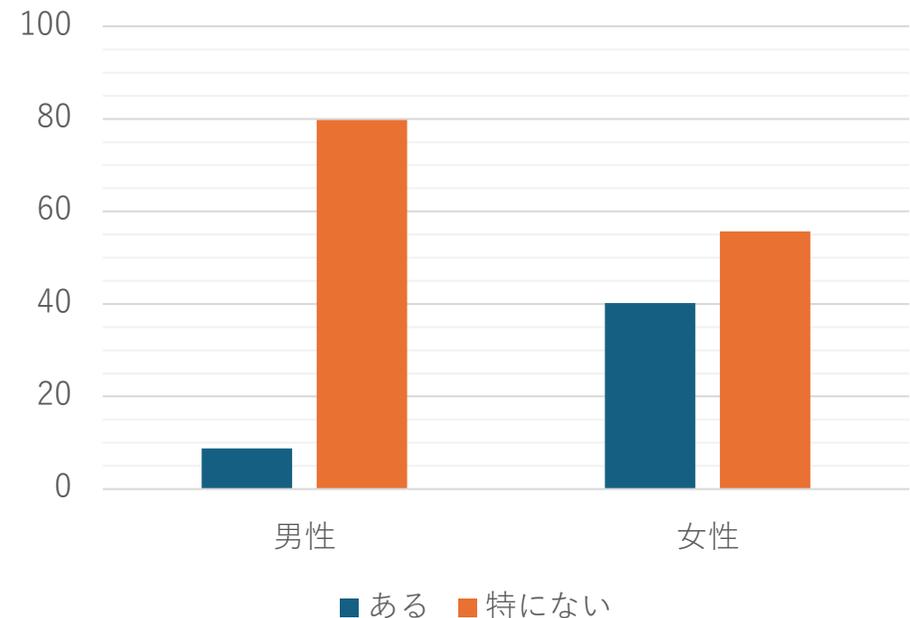


特に女性は、現在の家事分担に不満を抱いている人が多い。

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)

回答結果 (P56)

家事分担に対する不満



## 男女別の結果 (P9~25)

### 性別・年代による違い

#### 【男性】

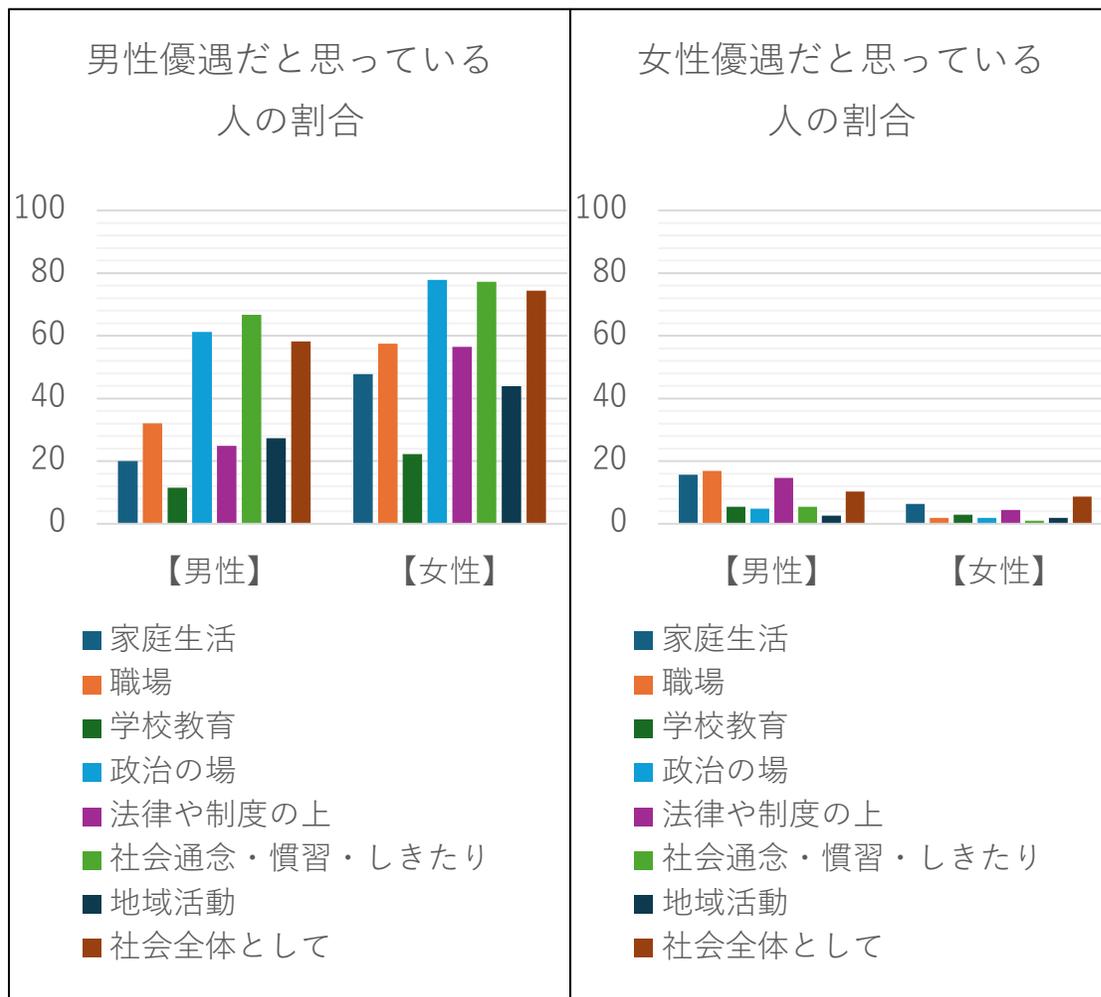
「平等だと思っている」  
「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」

【男性】 30歳未満～40歳代までは「女性が優遇されている」と感じている傾向にある

#### 【女性】

「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」

【女性】 全年代通じての傾向だが、特に50代以上の女性にその傾向が強い



# ○ 「ワーク・ライフ・バランス」 (P75～88)

## ★傾向分析

・性別、年代問わず全体的に「仕事・家庭・個人生活」いずれか二つ以上を両立させたいと考えている人の割合が高い一方、現実としては両立ができていない。

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。

### 希望

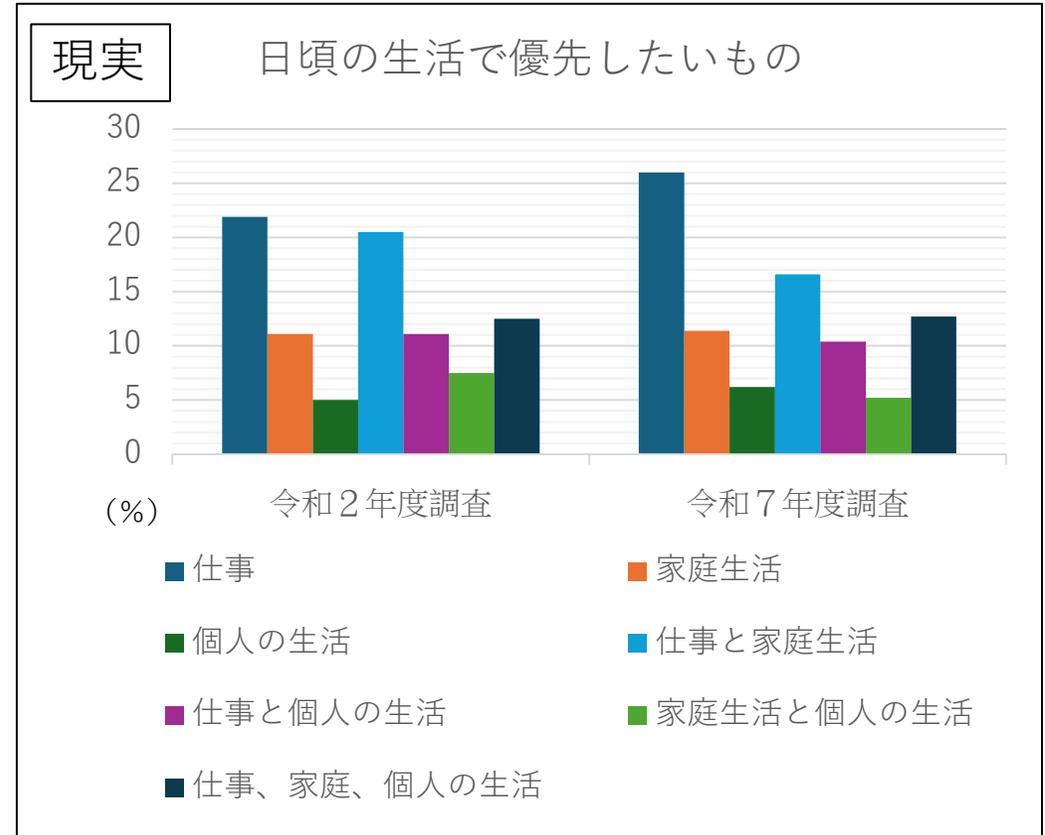
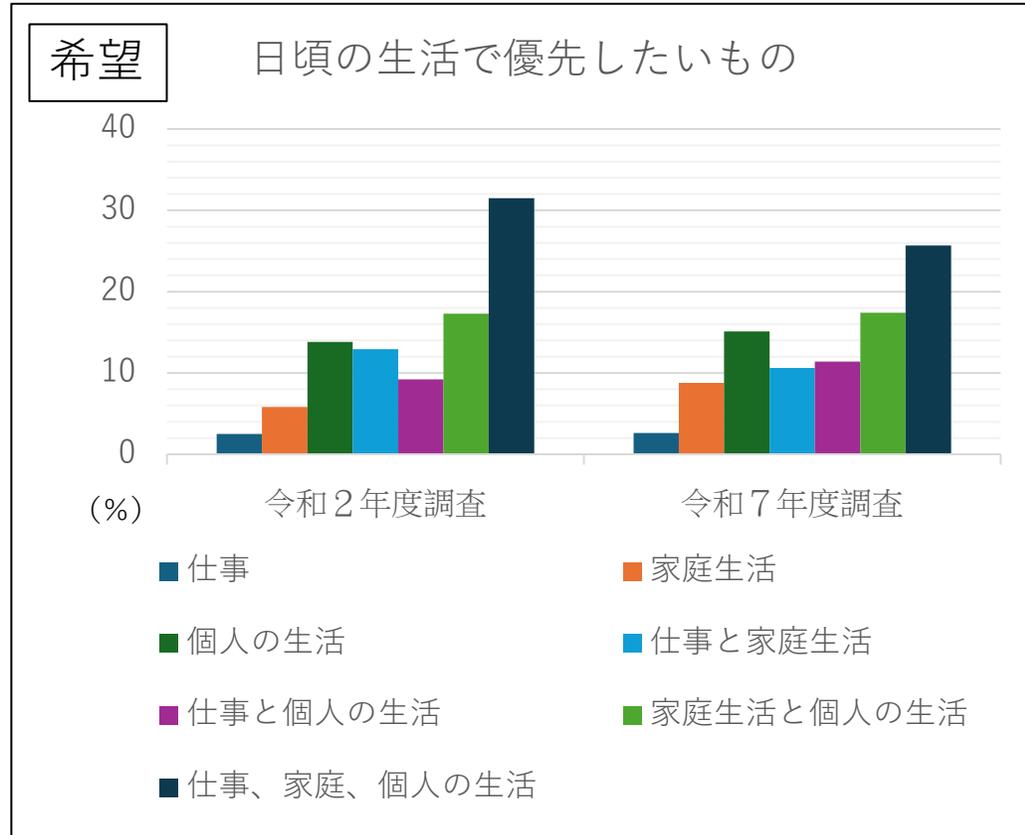


### 現実



- 仕事
- 家庭生活
- 個人の生活
- 仕事と家庭生活
- 仕事と個人の生活
- 家庭生活と個人の生活
- 仕事、家庭生活、個人の生活
- わからない
- 無回答

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）で優先したいものの調査結果



資料：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）より作成

⇒性別、年代問わず「仕事・家庭・個人生活」いずれか二つ以上を両立させたいと考えている人の割合が高い一方、現実としては両立ができていない。

# 性差・年代による違い

**+**

- ・ 育児、介護休業等の制度を、男女ともに利用しやすくなっている。(P87)

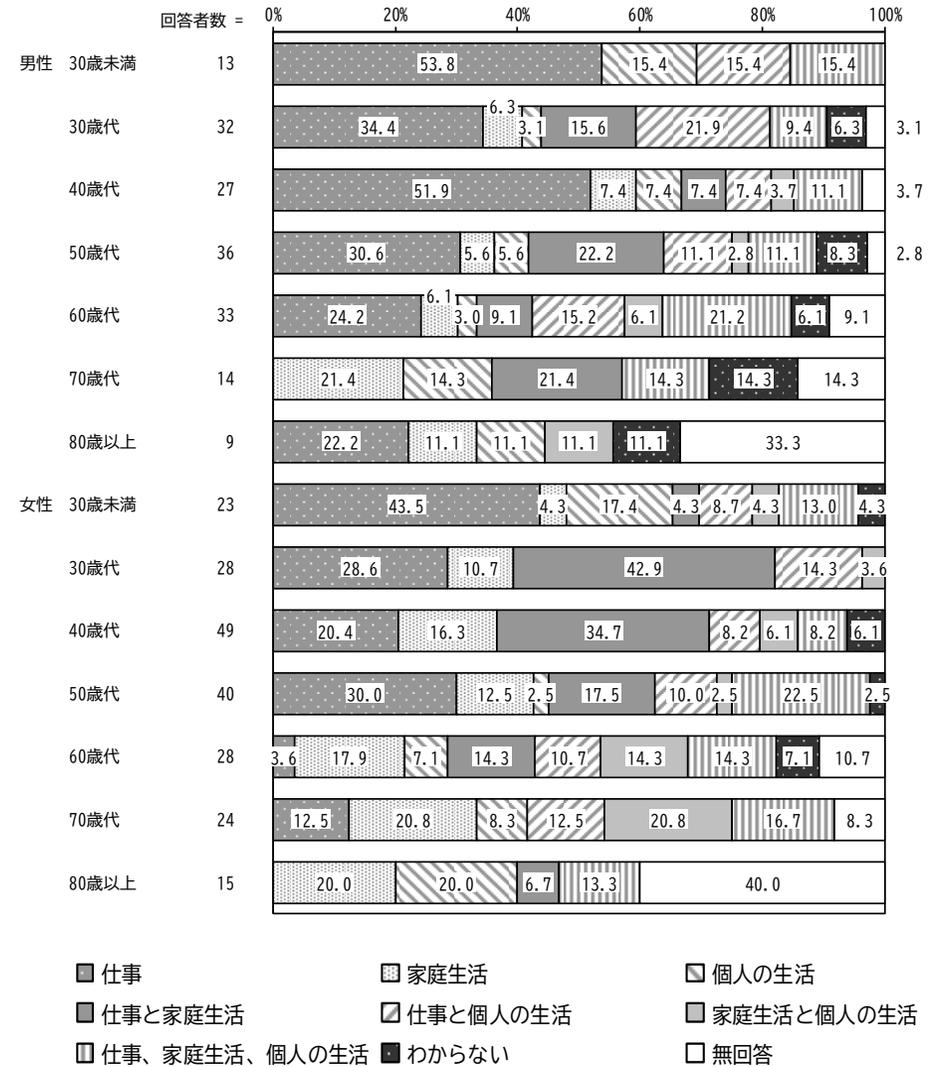
**-**

- ・ 男性が家庭生活に参画できていない。
- ・ 特に若年層は男女ともに日常に占める「仕事」の割合が高く、生活のバランスが取れていない。

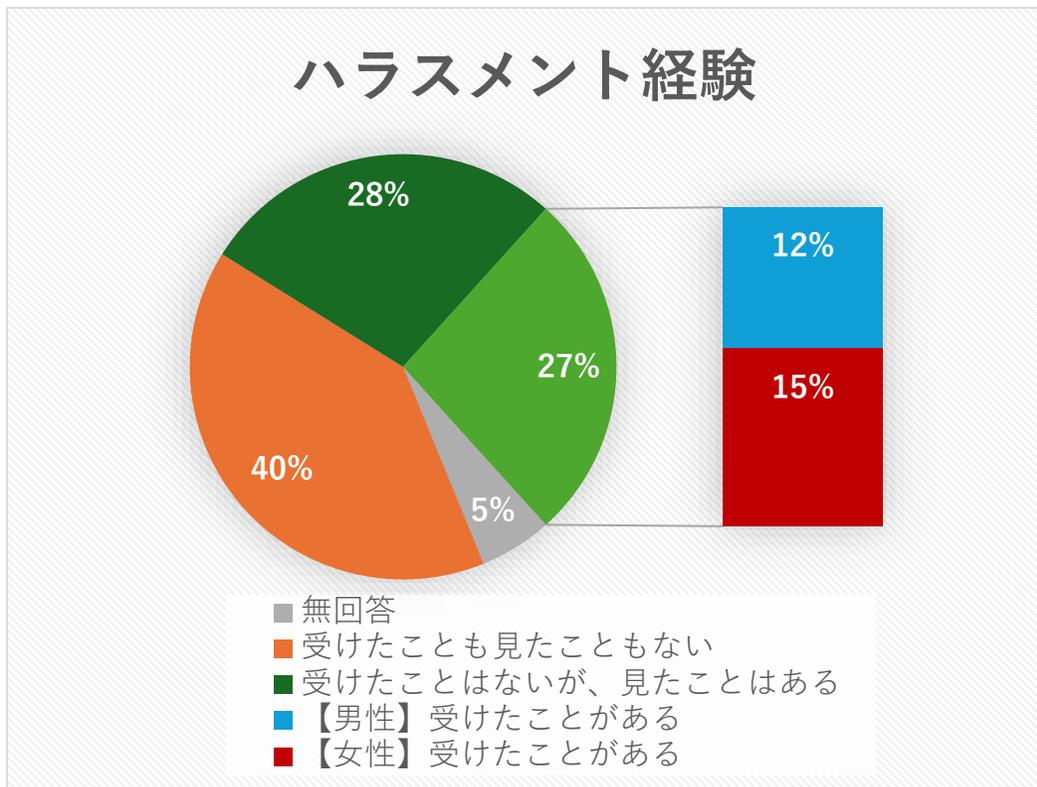
【男性】日頃の生活について、「仕事」と回答した人の割合が高く、特に若年層はその傾向が強い。

【女性】日頃の生活について、「仕事」「仕事と家庭生活」と回答した人の割合が高く、若年層にその傾向が強い。

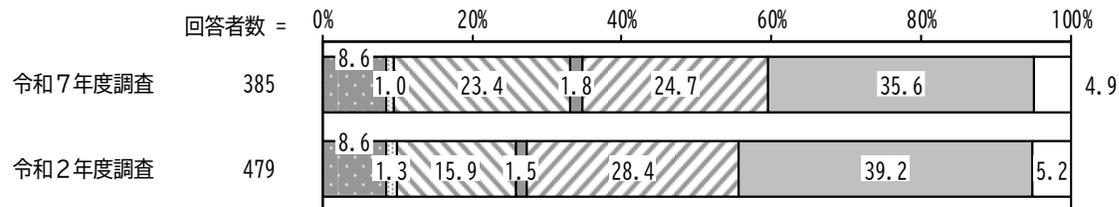
## 性・年代別の結果 (P76)



# ○ 「DV・ハラスメント」 ① (P89～115)



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すか。



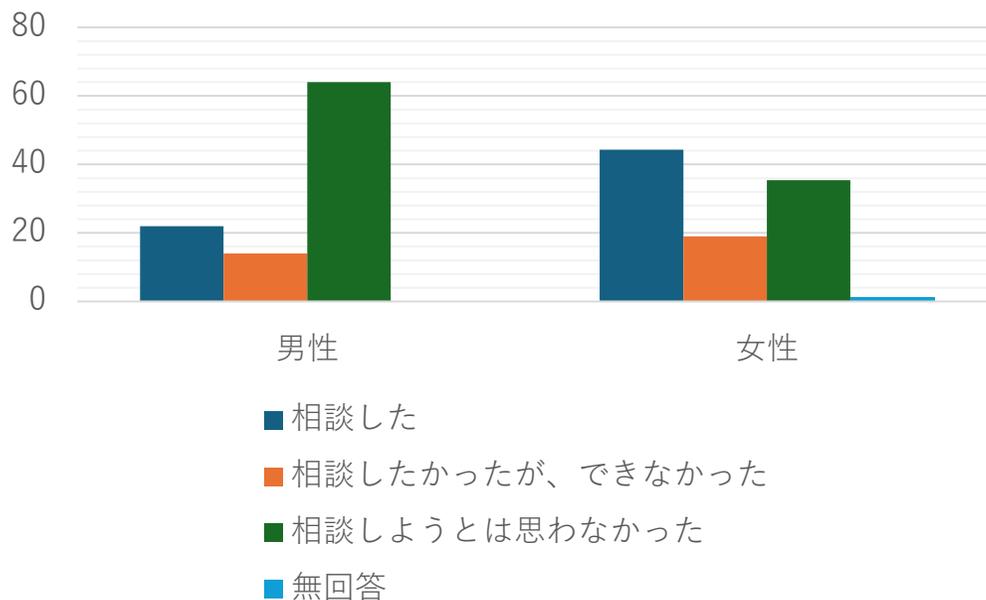
- セクシュアル・ハラスメントを受けたことがある
- マタニティ・ハラスメントを受けたことがある
- パワー・ハラスメントを受けたことがある
- その他のハラスメントを受けたことがある
- 受けたことはないが、見たことはある
- 受けたことも、見たこともない
- 無回答

## ★傾向分析

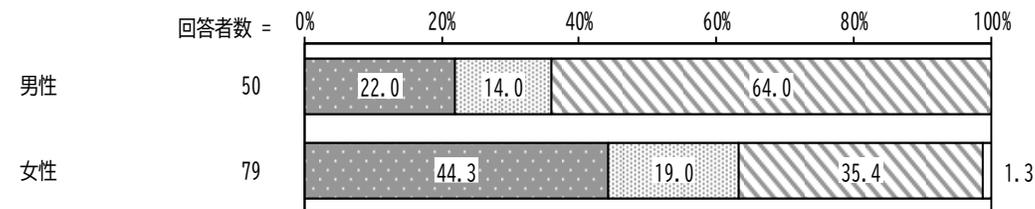
・ハラスメントを受けたことがある、もしくは見たことがあると回答した区民は**約6割**。特に職場におけるパワーハラスメントの傾向が強い。

## ○ 「DV・ハラスメント」 ② (P89～115)

ハラスメントの相談について



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。



■ 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

【男性】職場において「パワーハラスメント」を感じている割合が高いが、相談しようとする人の割合は約36%と低い。



【女性】「セクシュアルハラスメント」を感じている割合が高い。男性と比較すると、ハラスメントについて「相談をしたい」と考える傾向が強かった。



## 2. 青少年向け調査 (13歳以上18歳未満)



## ○「ジェンダー平等意識」① (P140～162)

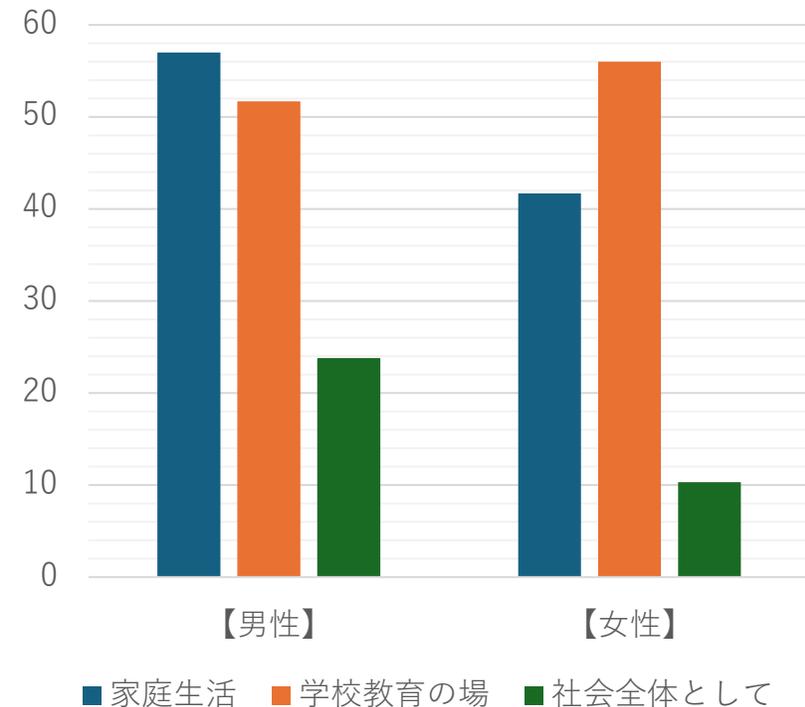
### ★傾向分析

- ・分野ごとにばらつきはあるものの、男女で感じ方に違いがある。
- ・社会全体では、男女平等ではないと感じている傾向にある一方、家庭生活、学校教育の場においては、比較的「平等」と考えている人が多い。

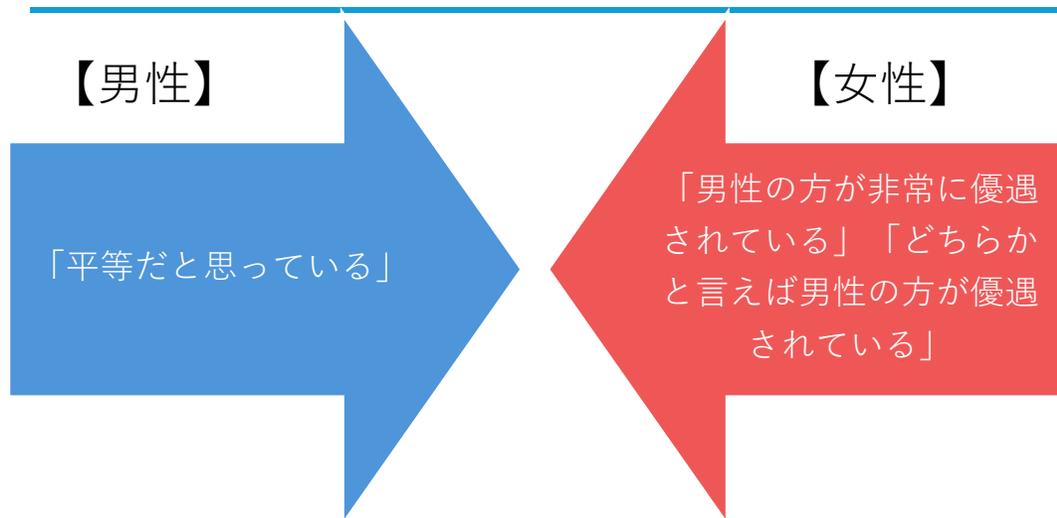
問4 あなたは、今の社会では性別等の違いによって立場の強さに違いがあると思いますか。

### 男女別の結果 (P140～143)

平等だと思っている人の割合



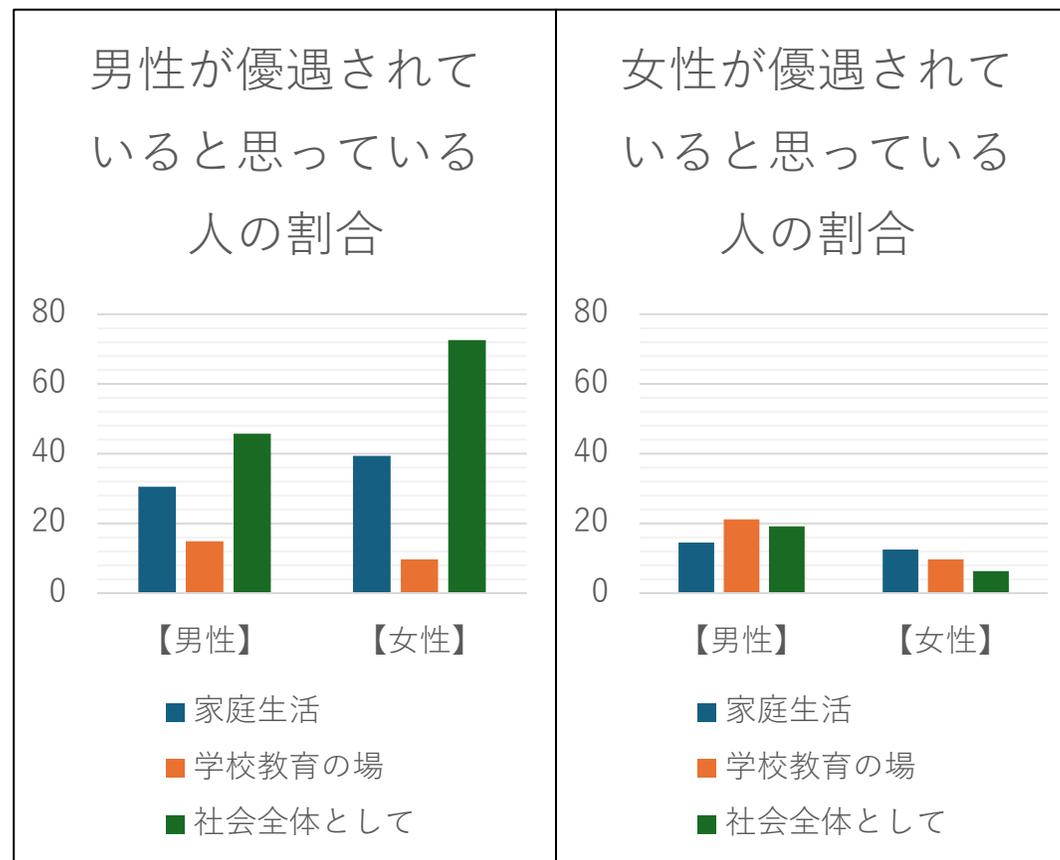
# 性別による違い



【男性】 平等だと思っている人の割合が高く、男性が優遇されている、あるいは女性が優遇されていると感じている人も一定数存在する。

【女性】 平等だと思っている人の割合が高いが、「家庭生活」や、「社会全体」の分野では、男性が優遇されていると感じている人も多い。

男女別の結果 (P140~143)



## ○「ジェンダー平等意識」② (P140～162)

### ★傾向分析

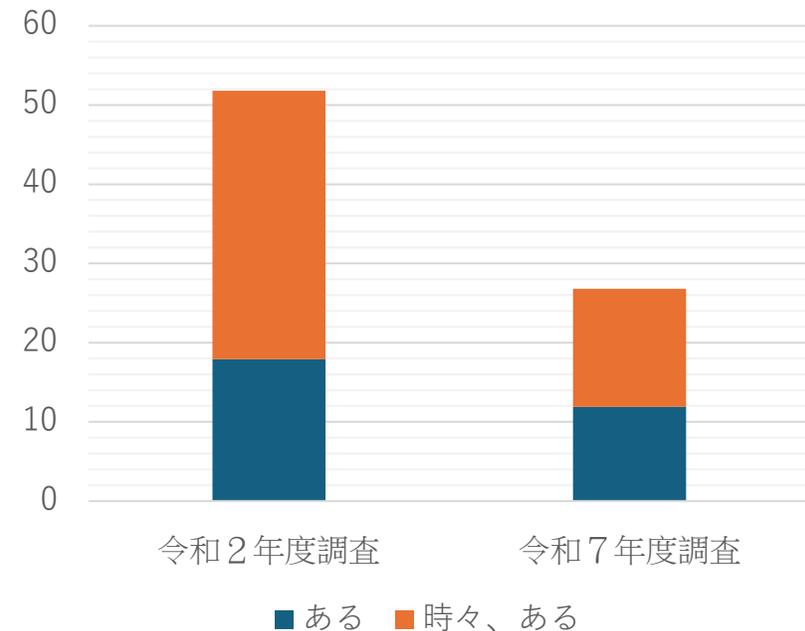
・学校教育の場では、意識・実態共に性別による違いは小さくなってきている。

⇒令和2年度調査と比較すると、約25ポイント、男女で「違いがある」と回答した人が減少している。

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

### 経年比較の結果 (P156)

違いがあると感じたことのある人の割合





# 3. 事業所向け調査



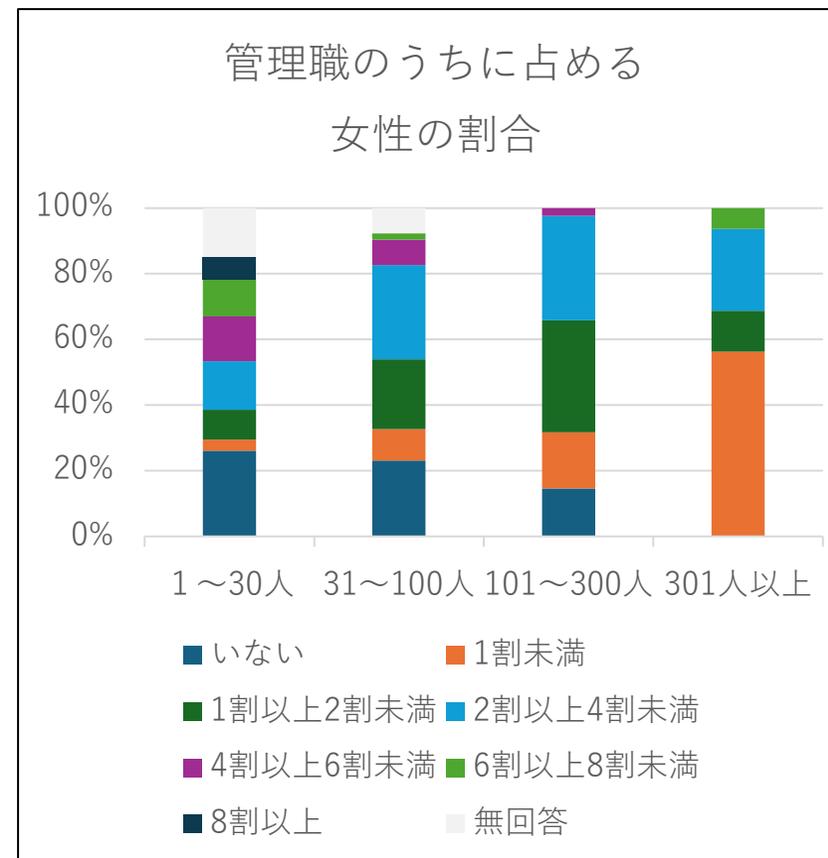
## ○女性管理職の割合 (P191)

### ★傾向分析

・回答した区内事業所における女性管理職の割合は、「**2割以上4割未満**」という回答が最も多く、従業員規模別にみると「**4割未満**」との回答が半数を超える結果となった。

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。

### 従業員規模別の結果 (P191)



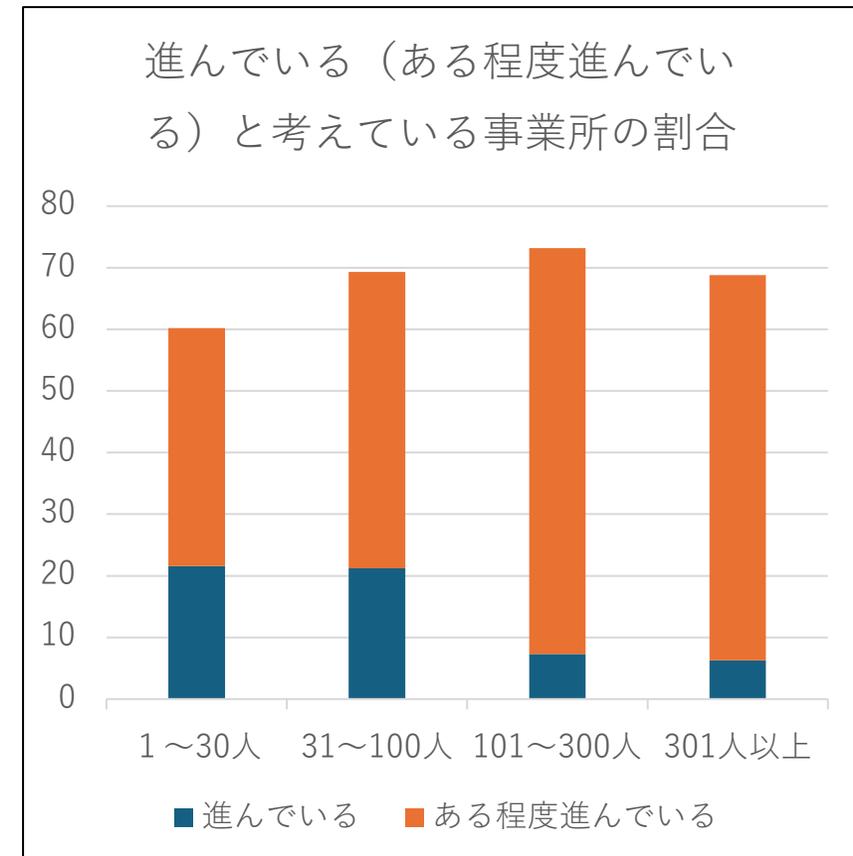
## ○「女性の活躍推進」 (P189～198)

### ★傾向分析

- ・従業員数が多い企業ほど、女性管理職の割合が低いですが、一般事業主行動計画の策定等の取組については進んでいる傾向にある。
- ・女性活躍推進の進捗に対する認識について、**従業員規模ごとの違い**が見られず、女性管理職の割合にかかわらず、女性活躍のための取組については、どの事業所もある程度進んでいると考えていることが分かった。

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。

### 従業員規模別の結果 (P194)



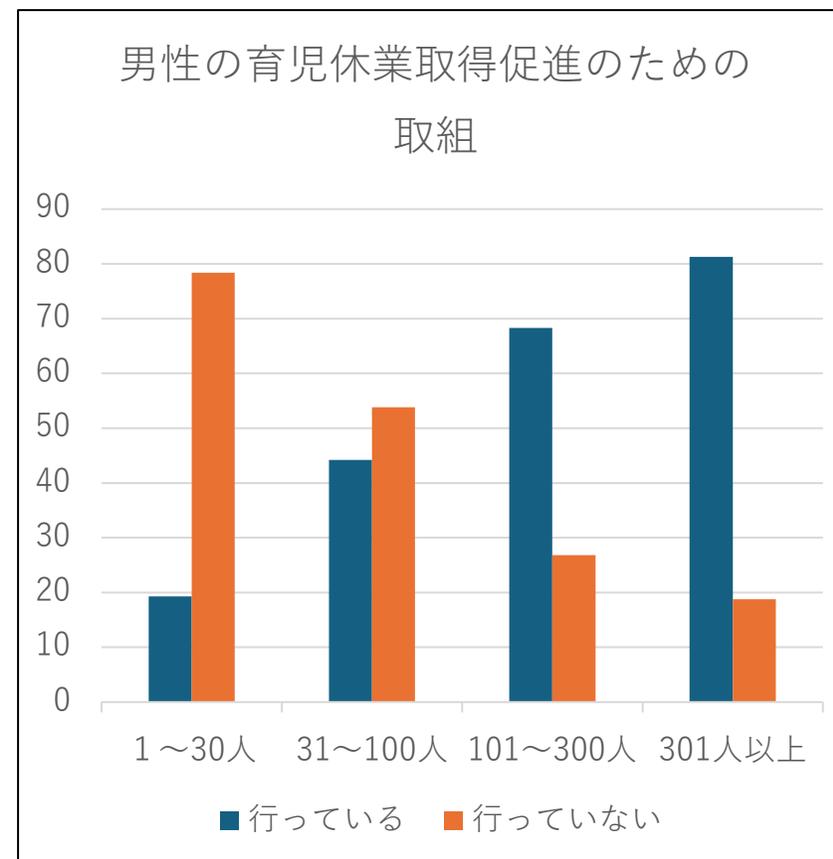
## ○育児・介護休業及びワーク・ライフ・バランスについて① (P199～221)

### ★傾向分析

・育児・介護休業は、従業員規模が大きいほど制度が整備されており、また、**男性従業員の育児参加**にも積極的な姿勢がみられた。一方で、中小・零細企業においては、「**規定がない**」と回答した割合がいずれも3割程度と、制度の充実具合や、取組状況に差がある結果となった。

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。

#### 従業員規模別の結果 (P201)



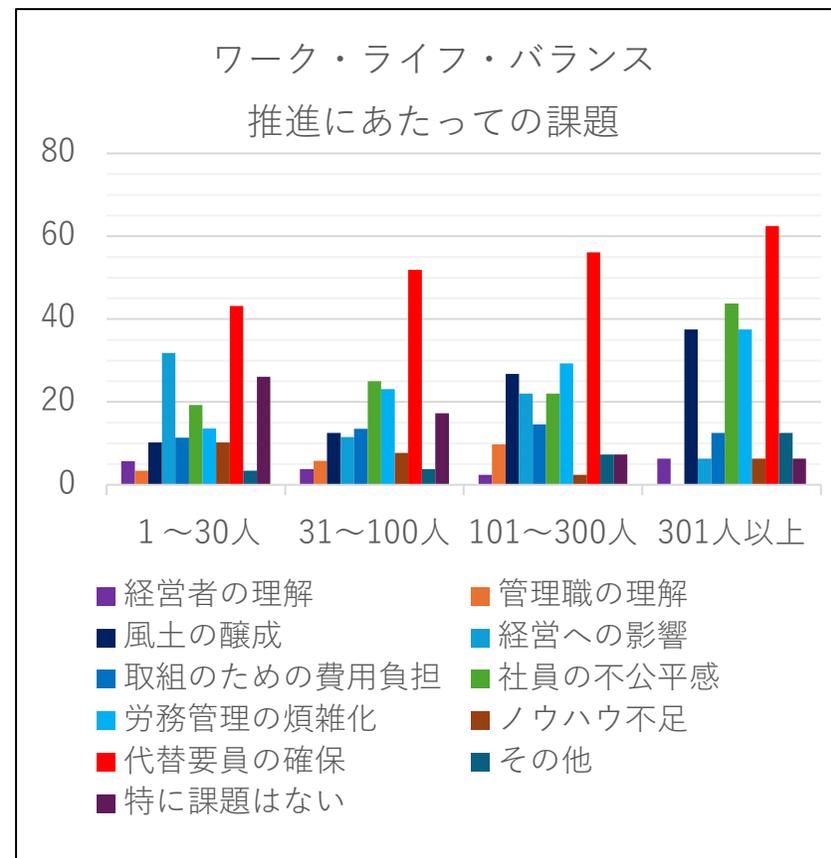
○育児・介護休業及びワーク・ライフ・バランスについて②  
(P199～221)

★傾向分析

・男性従業員が育児休業を取得するにあたっての課題として、「代替要員の確保が困難」との回答がいずれの事業所でも高い割合を占めており、「**代替要員の確保**」が重要なファクターであることが分かった。

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

従業員規模別の結果 (P220)



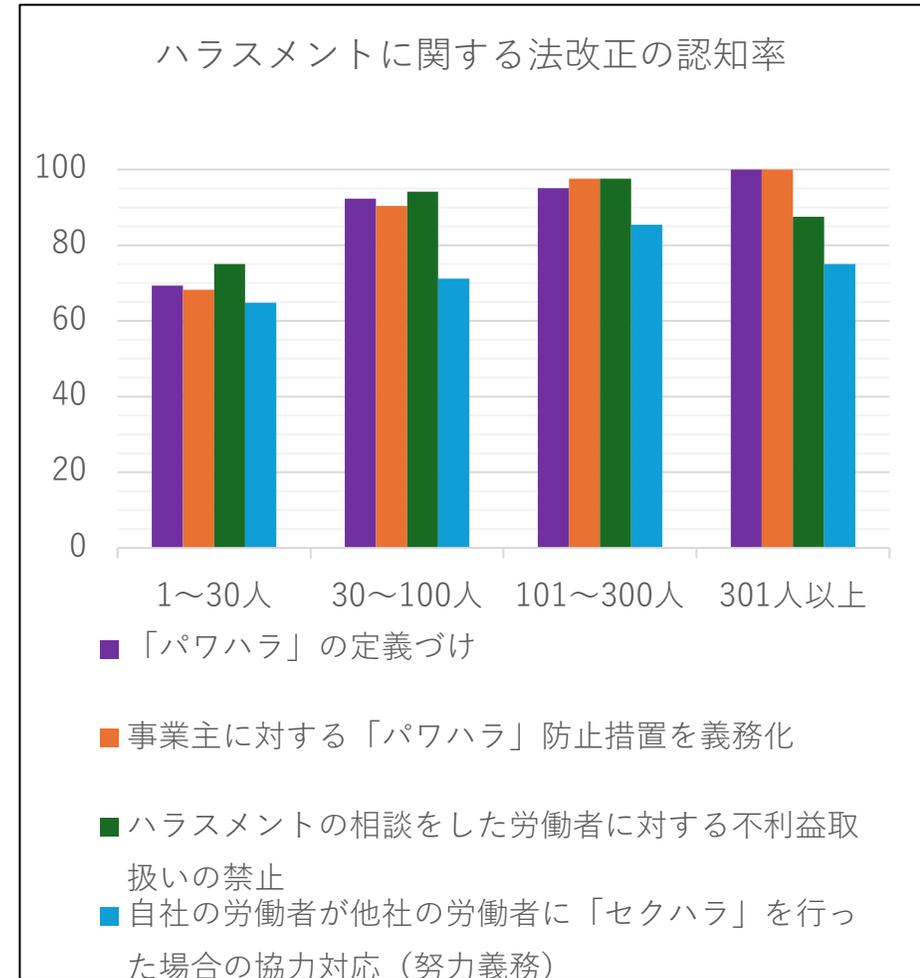
## ○ハラスメント① (P222~232)

### ★傾向分析

- ・「ハラスメント防止に関する法改正」等は、従業員規模に関わらず高い割合で認知されていることが分かった。
- ・ハラスメントを認定する上での判断基準や対応に苦慮していることがうかがえる内容となった。

問20 職場におけるハラスメントの防止に関する法改正があったことを知っていましたか。

### 回答結果 (P222)



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。

従業員規模別の結果 (P225)

○ハラスメント② (P222~232)

★傾向分析

・「**事実確認**」、「**ハラスメントの線引き**」が特に困難だと感じている事業所が多く、国の発表しているガイドラインの周知等、継続した取り組みが重要であると考えられる。

