

Ⅱ 調査結果まとめ

1 男女平等・男女共同参画に対する意識について

<p>(1) 「社会全体」の男女の地位について、「平等だと思っている」と回答した人は、区民は20.3%に対して、青少年は16.7%と区民の方が3.6ポイント多い。また、区民は令和2年度調査17.3%と比較して3.0ポイント増加している。東京都調査、国調査と比較すると、「平等だと思っている」と回答した人は、東京都調査では19.5%、国調査では16.7%と、千代田区の方の割合が高くなっている。男女平等の意識の高まりにより、今の社会が平等であると認識する割合が高くなったと考えられる。</p>	<p>区民間8 青少年問4</p>
<p>(2) 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、否定的な回答をした人は90.6%となっている。否定的な回答を性別でみると、女性は93.7%に対して、男性は87.3%で女性の方が6.4ポイント多く、意識に違いがみられる。また、国調査で否定的な回答をした人は64.8%となっており、性別役割分担に否定的な考えを持つ区民の割合が国と比べて25.8ポイント多い結果となった。</p>	<p>区民間12</p>
<p>(3) 「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」という考え方について、否定的な回答をした人は76.1%と7割を超えている。特に、女性は84.1%と、男性の65.5%と比べて18.6ポイント多くなっており、女性の方が子育てにおいて性別による差を設けない方がよいと考えている割合が高いことが伺える。</p>	<p>区民間13</p>
<p>(4) 家庭内での家事分担の実態をみると、「買い物」「食事の支度」「洗濯」「子どもの世話」「学校の父母会やPTAなどへの参加」について、過半数の家庭で女性に負担が偏っていると認識している状況が見受けられる。一方で男性に負担が偏っていると認識している状況として、「生活費を稼ぐこと」は回答の過半数となっており、他に「ゴミ出し」や「大きな買い物などの決定をすること」が挙げられる。</p>	<p>区民間10</p>
<p>(5) 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がある」と回答した人は39.2%である。性別にみると女性は45.9%と男性の31.5%に比べて14.4ポイント多くなっており、年代が下がるほど「達成感や疑問を感じたことがある」の割合が高いことが伺える。</p>	<p>区民間11</p>

課題

- 固定的な性別役割分担意識に否定的な考えを持つ人は国と比較しても多く、性別にこだわらない考え方が一般化してきている。また、こうした意識がみられる一方で、実態として男女の地位が平等になると感じている人は令和2年度調査から増加しているものの、依然として少ないことが伺える。特に女性にその傾向が表れている。
- 夫婦で家事・育児を分担する意識が一定程度浸透してきている一方で、実態として女性に家事・育児負担が偏っていると認識している状況が見受けられる。

2 女性活躍推進について

- (1) 男女別の就労状況をみると、男性の「正規の職員・従業員」が50.9%に対し、女性は38.6%であり、男性と比較して12.3ポイント少ない。また、女性の就業に対する考え方について、「仕事を続けた方がよい」と回答した人が63.4%と最も多く、令和2年度調査54.7%と比較して8.7ポイント増加している。次いで「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」が9.6%で11.3ポイント減少しており、女性が仕事を続けることに対して肯定的な意見が増加していることが伺える。
- (2) 女性の就業についての考え方の背景をみると、「女性も経済力を持った方がよいと思うから」が65.2%と最も多く、令和2年度調査62.0%と比較して3.2ポイント増加しており、女性の経済的自立を重視する考え方が増加していることが伺える。
- (3) 区議会議員、区審議会等の委員、区管理職等に占める女性の割合について、女性は「もう少し増えたほうがよい」が最も多いのに対し、男性は「性別にはこだわらないほうがよい」が最も多く、区政への女性の参画に対する考え方に違いがみられる。
- (4) 女性管理職の割合が「いない」もしくは1割未満の事業所について、「1人以上、30人以下」の事業所では29.5%、「31人以上、100人以下」の事業所では32.7%、「101人以上、300人以下」の事業所では31.7%、「300人以上」の事業所では56.3%となっている。
- (5) 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について、法改正により令和4（2022）年度から策定が義務化されたが、「101人以上、300人以下」の事業所で、策定済みは70.7%で、26.8%が策定に向けた準備が進んでいないことが伺える。

区民問4・
5-1・17

区民
問17-1

区民問29

事業所問7

事業所問6

課題

-
- 女性の就業に対する考え方が肯定的に変化し、実態としても女性の就労が増加しているものの、管理職に占める女性の割合が少ない事業所が多い傾向が見受けられる。
 - 区政への女性の参画に関しては、男女間で意識に違いがみられ、女性の経済的自立を重視する考え方が増加していることから、こうした意識を反映した支援が求められる状況が伺える。
-

3 ワーク・ライフ・バランスについて

- | | |
|--|----------------|
| <p>(1) 「仕事」「家庭生活」「個人の生活」の優先度をみると、希望では「仕事」「家庭生活」「個人の生活」のいずれも優先したいという回答が 25.7%で、女性も男性も同様に最も多い。一方、現実で優先しているものとして最も多いのは「仕事」で、女性が 21.3%、男性が 32.1%となっており、希望と現実のギャップがみられる。</p> | 区民間 15 |
| <p>(2) 育児・介護休業の取得について、「育児休業・介護休業を取った方がよい」が 69.6%で最も多く、次いで「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」が 19.5%となっている。令和 2 年度調査では、「育児休業・介護休業を取った方がよい」が 45.5%で最も多く、次いで「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」が 37.8%となっており、意識改革が進んできていることが伺える。</p> | 区民間 19 |
| <p>(3) 男性従業員の育児参加について、「1人以上、30人以下」の事業所が 50.0%、「31人以上、100人以下」の事業所は 48.1%で、「仕事に支障がない範囲で参加したほうがよい」が最も多いのに対し、「101人以上、300人以下」の事業所が 51.2%、「301人以上」の事業所は 75.0%で、「積極的に参加したほうがよい」が最も多い。また、男性の育児休業の取得促進のための取組を実施している事業所は、「1人以上、100人以下」の事業所が 19.3%~44.2%に対し、「101人以上」の事業所では 68.3%~81.3%となっている。従業員規模が大きい事業所ほど、男性の育児参加に関する意識改革や取組が進んでいることが伺える。</p> | 事業所
問 12・13 |

課題

-
- >男女ともに育児・介護休業取得について、前向きな意識が広がっているものの、現実的に休めないと考えている人も一定数見受けられる。
 - >男性従業員の育児参加について、事業所側からも前向きな回答が増加しているものの、「301人以上」の事業所は男性の育児参加への意識が高い一方、従業員規模が小さくなるにつれて、その意識は低くなっている。
-

4 DV・ハラスメントについて

- | | |
|---|--------------|
| <p>(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」といった身体的DVを受けたことがある区民は 10.4%と、令和 2 年度調査 10.4%と比較して横ばいであり、「長期間に渡って無視し続けられた」といった精神的DVを受けたことがある区民は 8.3%と、令和 2 年度調査 6.1%と比較してほぼ横ばいであり、主だった変化はみられない。</p> | 区民
問 21-ア |
| <p>(2) ハラスメントを受けたことがある人（セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメント、その他のハラスメントを受けたことがある人の合計）は 34.8%となっており、令和 2 年度調査 27.3%と比較して 7.5ポイント増加している。</p> | 区民間 24 |
| <p>(3) 殴る、蹴るなどの身体的暴力や、性的な行為の強要などの性的暴力、外出や人付き合いの制限などの精神的暴力について、DVだと思うか尋ねたところ、半数の項目において「どのような場合でもDVだと思う」が増加している。DVやハ</p> | 区民間 21 |

ラスメントを受けたことがある人が増加している背景には、こうした暴力行為を受けた際に、DV・ハラスメントであると認識する人が増えたことによる影響があるものと考えられる。一方で、「DVだと思わない」との回答も依然として一定数おり、相手に非があるなど状況によって認識を変える人も少なくないことから、DVに対する認識はまだ十分ではないことが伺える。

(4) 青少年の「デートDV」の言葉の認知度は、34.9%となっている。令和2年度調査37.9%と比較して3.0ポイント減少しており、「デートDV」の言葉の認知度が進んでいないことが伺える。

青少年
問 15

(5) DV・ハラスメントの被害を受けた際に、その行為について「相談した」と回答した人は、DV被害者は27.8%、ハラスメント被害者は35.8%といずれも半数以上が被害を相談していない状況がみられる。特にDV被害者は、ハラスメント被害者より8.0ポイント少なく、DVの方がより被害を打ち明けにくい状況がみられる。また、「相談した」と回答した人を性別でみると、DV被害者では女性が37.8%に対して、男性は5.6%と男性の方が32.2ポイント少ない。ハラスメント被害者では女性が44.3%に対して、男性は22.0%と男性の方が22.3ポイント少なく、いずれの場合も男性の方が相談率が低い傾向にあることが伺える。

区民
問 21-1・24-1

(6) DV・ハラスメントに関する相談先として知っている機関について、警察を除いた公的機関の相談窓口の認知度は4.2%~16.9%と低い。

区民
問 22・25

課題

- DV被害の割合はほぼ横ばいであるのに対し、ハラスメントを受けたことがある区民は増加傾向にある。
- DVやハラスメント被害者の半数以上が被害を相談しておらず、特に男性は女性に比べて相談率が低い傾向にあり、被害が把握されにくく、潜在化しやすい状況にある。
- 公的機関の相談窓口の認知度が低いことに加え、「デートDV」の言葉の認知度も減少しており、被害防止や対応促進のための周知活動が必要であることが伺える。

5 LGBTQについて

- (1) 「LGBTQ」の言葉の認知度について、「言葉の意味を知っている」青少年は80.6%となっている。令和2年度調査76.1%と比較して4.5ポイント増加しており、「LGBTQ」の言葉の認知度が進んでいることが伺える。
- (2) LGBTQの人権を守るために力を入れていくべきと思うことについて、区民も青少年も同様に、「正しい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」という回答が多い。
- (3) LGBTQの従業員を支援するための取組を実施している事業所について、「1人以上、30人以下」の事業所は1.1%に対して、「101人以上」の事業所は12.2%～37.5%と、従業員「101人以上」の事業所の方が大幅に多く、従業員規模ごとに差があることが伺える。また、LGBTQに関する取組を進める上で困難と感じることについて、従業員規模に関わらず、「どのような取組を実施すればよいかわからない」「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」「取組を行うための知見を持った人材がない」が多い。

青少年問 18

区民間 28
青少年問 20

事業所
問 24・25

課題

- LGBTQに関する言葉の認知度は向上しているものの、「正しい理解を深めるための教育」や「法律・制度の整備」といった対策が継続して求められていることが伺える。
- LGBTQの従業員支援に関する取組は、「101人以上」の事業所で進んでいる一方で、それ以外の事業所では取組が進んでいない状況が見受けられる。

6 区政について

- (1) 千代田区男女共同参画センターMIW（ミュウ）の認知度について、「利用したことがある」「知っているが利用したことがない」区民は33.5%となっており、令和2年度調査30.3%と比較して3.2ポイント増加している。
- (2) ジェンダー平等社会の形成のため、区が力を入れていくべきこととして、育児、介護休業制度の充実や、女性のキャリアアップ、ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組を求める声が多い。
- (3) 企業の男女共同参画を進めるにあたり区が力を入れていくべきこととして、従業員規模に関わらず、多様な働き方やワーク・ライフ・バランスの推進、子育て・介護に関連する支援を求める傾向がみられる。

区民間 30・33

事業所
問 27

課題

- 男女共同参画センターMIWの認知度は向上しているものの、利用したことのある区民の割合は依然として低い水準にとどまっており、認知されていても利用につなげていない状況が伺える。
- 区民も事業所も、育児・介護休業制度への取組や、ワーク・ライフ・バランスの推進を支援する取組を求める声が多く、これら取組の強化が必要とされていることが伺える。