

## 資料 2

令和 5 年 5 月 30 日

### 男女共同参画に関する意識と労働実態調査の概要

- 1 調査の目的  
第 6 次男女共同参画計画策定の基礎資料とするため
- 2 対象者
  - (1) 区民意識調査（無作為抽出）  
18～70 歳 3,000 人（外国人含む）
  - (2) 区内事業所および従業員の意識・実態調査  
従業員 2 人以上の事業所 2,000 件  
従業員各 2 名 4,000 人
- 3 スケジュール  
令和 5 年 6 月中旬より実施、12 月末報告書納品  
10 月には調査目的に資する集計内容の報告を行う。
- 4 設問  
別紙のとおり

## 練馬区人権・男女共同参画に関する意識と労働実態調査における設問一覧と活用方針等

## 一般区民向け調査

## Point① 経年変化等を把握できるように留意した設問・選択肢の設定

- 現行計画に示されている指標や調査結果において、現行計画策定時と来年度調査実施時との適切な比較はどれだけ変化したのかを把握することにつながります。経年変化を確認する設問は、聞き方や選択肢の文言に留意します。
- 現行計画の策定時以降、国や東京都において、様々な関連する調査が実施されています。国や東京都の調査との比較は練馬区独自の実態を把握することにつながります。他調査と比較する設問についても聞き方や選択肢の文言に留意します。

## Point② 国が示す「あらゆる分野」に留意し「地域活動の場」の男女平等状況を把握

- 国の5次計画では、目指すべき社会に“あらゆる分野”という考え方を新たに盛り込んでおり、家庭や職場、学校だけではなく、地域においても固定的性別役割分担意識が根付いていることがわかっています。
- 前回調査では、「家庭」「職場」「学校」「政治」「法制度」「社会通念等」の分野における男女平等観を把握していましたが、新たに「地域活動の場」を加えることを提案します。この項目は国の調査とも比較可能です。

## Point③ 仕事・家庭・個人の生活の優先度における理想と現実のギャップを把握

- 前回調査ではワーク・ライフ・バランスがとれているか、簡略的に尋ねて把握していましたが、ただし、この設問にはワーク・ライフ・バランスという言葉を知らない人も回答しており、得られた結果の解釈が難しい印象を受けました。
- 一方、この内容に近い設問として、国や都は、生活の中での仕事、家庭生活、個人の生活（地域活動・趣味等）の優先度における理想と現実を尋ねることで把握しています。ワーク・ライフ・バランスという言葉が知らない人でも回答可能となり、理想と現実がどのくらい乖離しているのかも把握できる利点があるため、本業務で行う調査にもこの設問を提案します。

## Point④ DV行為は被害状況だけでなく、加害状況も把握

- 多く自治体では配偶者に対する暴力について、被害状況を把握し、被害者支援に立った調査が実施されていますが、弊社が支援している自治体の関連会議の意見を踏まえると、加害者支援の重要性も指摘されています。実際に練馬区男女共同参画推進懇談会でも、令和3年11月に類似した意見が出されています。
- 都の調査を参考にしつつ、回答者に被害状況と加害状況の双方を尋ねる設問を提案します。

## Point⑤ 性的マイノリティに関連する指標の追加を見据えて用語の認知度を把握

- 現行計画では施策体系の目標の施策1、取組(1)に多様な性について示されているものの、指標では「人権を意識して生活している人の割合」と大きな意味合いでの目標となっており、昨今、性的マイノリティに係る関心の高さを踏まえると、関連した指標の新設が重要と考えます。
- 性的マイノリティの理解を深める取組の後押しとなる結果が得られるよう、都の調査を参考に、性的マイノリティに係る用語の認知度を把握するための設問を提案します。

対応：「」は計画指標、【新規】は新規設問

番号	設問	活用方針
1 回答者のことについて		
1	性別	クロス集計の分析軸として活用（以下、同様）
2	年齢	
3	居住地区	
4	結婚しているかどうか	
5	子どもの有無	
2 人権意識について		
6	人権について関心のある項目	
7	人権侵害の経験の有無	人権問題の関心が社会的に高くなっており、経験ありの割合が増えている仮説を確認
8	人権を侵害された場合の対応	我慢する人が多い仮説を確認
9	人権意識の有無	計画の指標に該当し、達成状況を確認
3 同和問題について		
10	同和問題の認知度	区の施策の効果を把握するために活用
11	同和問題に関する人権問題の認識	同和問題による悪影響を把握するために活用
12	同和問題の解決のために必要なこと	事業の継続・新規立案に活用
13	子どもの結婚相手が同和地区出身者の場合	啓発の必要性・効果の確認のため

番号	設問	活用方針
4 性的マイノリティ（LGBT等）について		
14	【新規】性的マイノリティの認知度	Point
15	性的マイノリティの人々に起きている人権侵害の内容	被害状況を把握し事業の充実に活用
16	【新規】性自認や性的指向で悩んでいる周囲の人（自身も含む）の有無	悩みを抱えている性的マイノリティの実態を把握するために活用
17	【新規】身近な方からのカミングアウト後の対応	周知・啓発内容の充実に活用
18	性的マイノリティの人権を守るために必要なこと	事業の継続・新規立案に活用
19	人権尊重社会の実現のため区に必要な取組	
5 男女平等意識について		
20	「男は仕事、女は家庭」という考え方に対する意識	計画を推進するための根拠として活用
21	あらゆる場における男女平等意識	計画の指標に該当し、達成状況を確認 Point
22	男女平等に関する考え方について	
6 地域活動と男女共同参画について		
23	【新規】参加している地域活動	Point
24	【新規】男性の地域参加を推進するために必要な取組	Point
25	【新規】地域活動に女性リーダーを増やすために必要な取組	Point
7 DV・性暴力等について		
26	配偶者や交際相手から暴力を受けた経験の有無	被害状況を把握し事業の充実に活用
27	暴力を受けた時の相談先	被害状況を把握し事業の充実に活用
28	相談しなかった・できなかった理由	被害状況を把握し事業の充実に活用
29	【新規】配偶者や交際相手に暴力をふるった経験の有無	Point
30	配偶者暴力相談窓口の認知度	計画の指標に該当し、達成状況を確認
31	【新規】配偶者暴力相談窓口に望むこと	事業の継続・新規立案に活用
8 ハラスメントの防止について		
32	ハラスメントを受けた経験	計画の指標に該当し、達成状況を確認
33	ハラスメントを受けた時の相談先	被害状況を把握し事業の充実に活用
34	ハラスメントを受けて相談しなかった（できなかった）理由	被害状況を把握し事業の充実に活用
9 就業状況について		
35	現在の職業	クロス集計の分析軸として活用
36	【新規】勤務地（区内・区外）	クロス集計の分析軸として活用
37	正社員・正職員以外の就労形態をとっている主な理由	正社員への移行を促進する事業の充実に活用
38	望ましい女性の働き方に対する意識	女性活躍推進のための根拠として活用
39	女性が仕事を継続するために必要なこと	事業の継続・新規立案に活用
10 結婚・子育て・介護について		
40	家庭における男女の役割分担について	計画を推進するための根拠として活用
41	家庭内の家事・育児・介護等における1週間あたりの平均時間	計画の指標に該当し、達成状況を確認
11 ワーク・ライフ・バランスについて		
42	【新規】仕事・家庭・個人の生活の理想と現実	Point
43	育児・介護を行うための制度利用経験の有無	計画の指標に該当し、達成状況を確認
44	ワーク・ライフ・バランスを図るために職場に期待すること	周知・啓発内容の充実に活用
12 男女共同参画の実現のために求められる取組について		
45	リプロダクティブ・ヘルス&ライツを守るために必要な支援や施策	事業の継続・新規立案に活用
46	防災分野で男女共同参画の視点を活かすために必要な取組	事業の継続・新規立案に活用
47	練馬区で実施している事業の認知度	計画の指標に該当し、達成状況を確認
48	男女共同参画社会を形成していくために区に必要な取組	事業の継続・新規立案に活用
49	自由意見	

## 事業所向け調査

### Point 女性活躍推進のための一般事業主行動計画の策定状況の把握

- 令和4年4月1日から、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されました。
- 策定状況と設定した目標、その目標達成のために実施した取組、達成状況を把握し、区内事業所に周知することで、未策定の事業所には策定意識の向上、策定済みの事業所には取組に対する熱意の向上をねらいます。

### Point② 多様化するハラスメントの実態を把握するために選択肢の充実を図ります

- 職場でのハラスメントに対する関心が高まり、多様なハラスメントの実態が顕在化しています。
- 男性の育児休業取得の促進に係るハラスメントや、LGBTの性的マイノリティに対する差別やアウティングなどのハラスメントなどが問題視されていることから、右記のようなキーワードでハラスメントが生じてないか実態を把握し対策を検討できるようにします。

### Point③ 多様な働き方を認める制度の導入状況と効果を把握

- コロナ禍で多様な働き方に対する関心やニーズが高まっています。弊社が別の自治体で実施した調査結果によると、新型コロナウイルス感染症対策として導入した制度の上位は「在宅勤務（テレワーク）」や「時差出勤」が5割前後となっており、ここ2～3年間で制度の導入が進んでいることがわかっています。
- 本業務においては、制度の導入状況と効果を尋ね、具体的にどの制度が効果的なのかどうかを把握します。

対応：「 」は計画指標、【新規】は新規設問

番号	設問	活用方針
1 事業所の概要について		
F1	業種	クロス集計の分析軸として活用（以下、同様）
F2	【新規】資本金・出資金の総額	
F3	事業所の従業員数（正規・非正規）	
F4	従業員の平均勤続年数	
F5	【新規】従業員の平均年齢	
F6	事業所の性格	
F7	【新規】就業規則の有無	
F8	労働組合の有無	
2 法律に関する理解について		
1	【新規】育児・介護休業法の改正についての認知度	周知の必要性における根拠として活用
2	女性活躍推進法の改正についての認知度	周知の必要性における根拠として活用
3 ワーク・ライフ・バランスについて		
3	ワーク・ライフ・バランスの取組状況	計画の指標に該当し、達成状況を確認
4	ワーク・ライフ・バランスの取組内容	
5	ワーク・ライフ・バランスの取組の効果	周知・啓発内容の充実に活用
6	ワーク・ライフ・バランスの取組が進まない理由	事業の継続・新規立案に活用
7	ワーク・ライフ・バランスの取組における今後の方向性	事業の継続・新規立案に活用
8	労働関係制度導入状況	Point
9	【新規】ワーク・ライフ・バランスを推進するために事業所が必要な取組	事業の継続・新規立案に活用
10	【新規】ワーク・ライフ・バランスを推進するために重要な行政の取組	事業の継続・新規立案に活用
4 女性活躍推進の取組について		
11	ポジティブアクションの認知度	周知の必要性における根拠として活用
12	【新規】一般事業主行動計画の策定状況	Point
13	【新規】行動計画に設定した目標	Point

番号	設問	活用方針
14	【新規】行動計画の目標達成のために実施した取組	Point
15	【新規】行動計画の達成状況	Point
16	女性活躍推進に係る制度の認定状況	周知の必要性における根拠として活用
17	従業員の職位別人数	クロス集計の分析軸として活用（以下、同様）
18	女性の管理職が少ない理由	事業の継続・新規立案に活用
19	【新規】女性の正規職員や管理職を増やすために必要な取組	事業の継続・新規立案に活用
20	男女の役割分担意識に基づく職場環境・風土を改善するための取組	事業の継続・新規立案に活用
21	女性が活躍するための取組の進捗状況	事業の継続・新規立案に活用
22	女性が活躍するための取組による成果	周知・啓発内容の充実に活用
23	女性が活躍するための取組が進まない理由	事業の継続・新規立案に活用
5 育児・介護支援について		
24	育児休業・介護休業の取得者数	周知の必要性における根拠として活用
25	男性の育児休業の取得促進に係る取組の有無	事業の継続・新規立案に活用
26	男性の介護休業の取得促進に係る取組の有無	事業の継続・新規立案に活用
27	男性による育児休業・介護休業取得の課題	事業の継続・新規立案に活用
28	【新規】男性従業員の子育て支援や考え方	周知の必要性における根拠として活用
29	【新規】従業員の介護支援や介護に係る考え方	周知の必要性における根拠として活用
30	【新規】育児・介護を行っている従業員に対する両立支援制度の今後の方針	周知の必要性における根拠として活用
6 ハラスメントや差別防止に関する取組について		
31	問題となったハラスメント	Point
32	ハラスメント防止のための取組	事業の継続・新規立案に活用
33	相談窓口の設置場所	周知・啓発内容の充実に活用
34	【新規】従業員の募集や採用についての取組	事業の継続・新規立案に活用
35	【新規】性的マイノリティへの配慮に係る取組の有無	事業の継続・新規立案に活用
36	自由意見	