

人権・男女共同参画に関する 意識と労働実態調査

報告書 【概要版】

練馬区民の方と区内の
事業所および従業員の方に
ご協力いただきました！

© 2011 練馬区 ねり丸

令和6年（2024年）2月

練 馬 区

目 次

● アンケート概要	1
調査対象	1
調査方法・期間	1
回収結果	1
調査内容	2
報告書の見方	2
● 練馬区の特徴	3
● 主な結果	5
I 人権問題	5
II 男女平等意識	9
III 結婚・子育て・介護.....	11
IV 就業状況・女性活躍推進.....	13
V ワーク・ライフ・バランス.....	19
VI ハラスメント	26
VII D V・性暴力被害.....	31
VIII 区に求められる取組・事業の認知度.....	35

●アンケート概要

練馬区では、誰もが、性別はもちろん、国籍・年齢・職業・働き方・価値観など、人と人との違いを認め合い、暮らし、仕事、地域における多様な活動への参画や自らの希望に沿った生き方を選択できる「すべての人が輝くまち」を目指して、「練馬区男女共同参画計画」を策定し、体系的に関係施策を展開している。

本調査は、(仮称) 第6次練馬区男女共同参画計画(令和7年度から)の策定に向け、今後の人権施策や男女共同参画施策を検討するための基礎資料を得ることを目的として実施した。

調査対象

調査種別	調査対象	抽出方法
区民	18~70歳の区民(令和5年6月1日時点) ※外国籍含む	層化無作為抽出
事業所	従業員2人以上の区内事業所	総務省統計局 令和3年経済センサス基礎調査 事業所名簿より層化無作為抽出
従業員	事業所調査を送付した事業所の従業員	事業所調査に同封して社員2名 (男・女)への回答を依頼

調査方法・期間

- 調査方法 郵送により配付、郵送又はWEBにより回収
- 調査期間 令和5年7月14日(金)～8月4日(金)

回収結果

調査名称	配付数	回答数	回答率
区民	3,000件	856件	28.5%
事業所	2,000件	333件	16.7%
従業員	—	141件	—

調査内容

調査名称	調査内容
区民	1 あなたのことについて 2 人権について 3 男女平等意識について 4 DV・性暴力等について 5 ハラスメントの防止について 6 就業状況について 7 結婚・子育て・介護について 8 ワーク・ライフ・バランスについて 9 男女共同参画の実現のために求められる取組について
事業所	1 貴事業所の概要について 2 法律に関する理解について 3 ワーク・ライフ・バランスについて 4 女性活躍推進の取組について 5 ハラスメントに関する取組について
従業員	1 あなたのことについて 2 ワーク・ライフ・バランスについて 3 女性活躍推進の取組について 4 ハラスメントに関する取組について

報告書の見方

- 1 図表内の「n」とは、該当の設問における回答者数のことである。
- 2 集計は百分率（%）で小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位までを表記しているため、数値の合計が100.0%にならない場合がある。
- 3 複数回答が可能な設問の場合、回答比率の合計が100.0%を超える場合がある。
- 4 本文や図表における選択肢の表記は、一部簡略化している文言もある。
- 5 図表の数値のうち、着目すべき点については、文字サイズを大きくする等、目立つよう記載している場合がある。
- 6 報告書内で引用している過去の調査については、下記のとおりである。

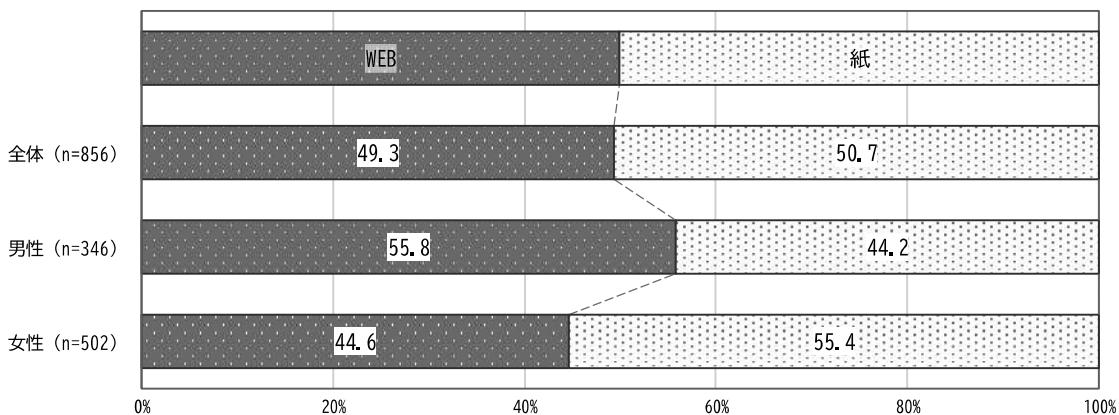
平成30年度調査： 「人権・男女共同参画に関する意識と労働実態調査（平成31年3月）」
(対象：18～70歳の区民、従業員2人以上の区内事業所)

● 練馬区の特徴

本調査の区民の属性および事業所の種別は以下のとおりである。

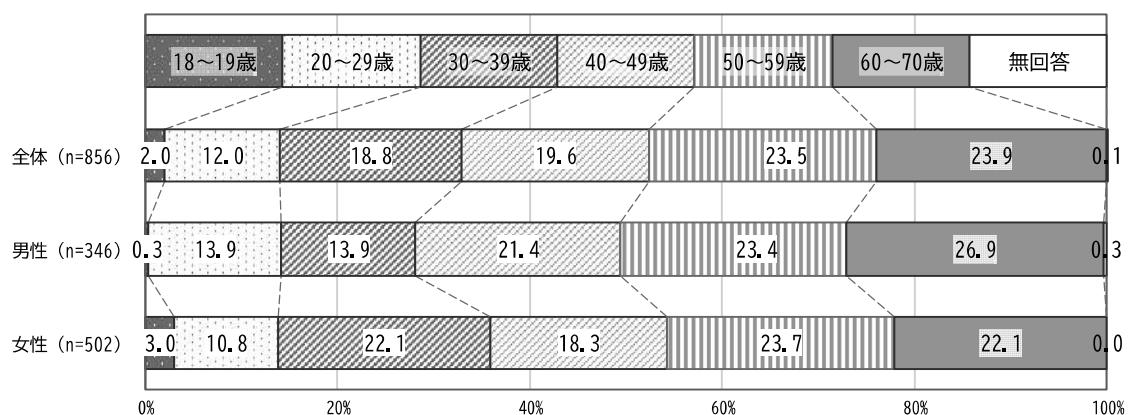
区民の特徴

① 回答方法

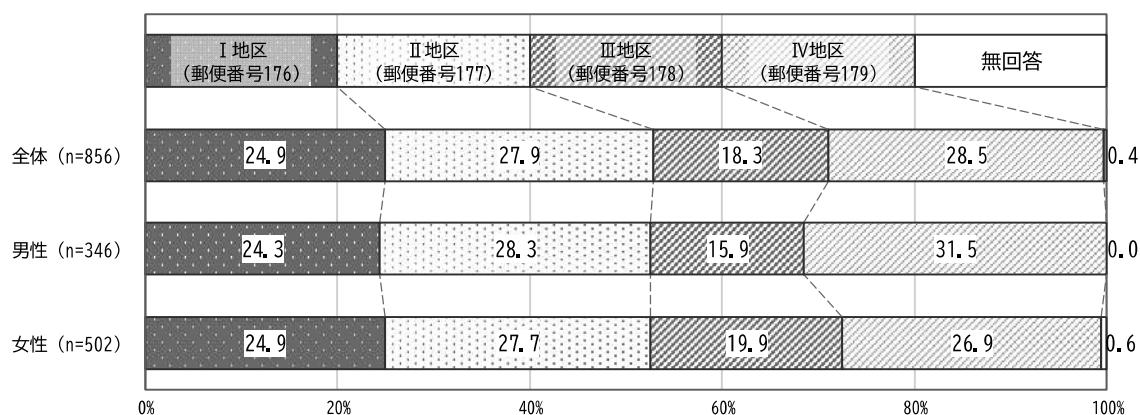


※全体の件数は性別「あてはまらない(2件)」「回答しない(4件)」を選択された件数および「無回答(2件)」であった件数を含む。

② 年代

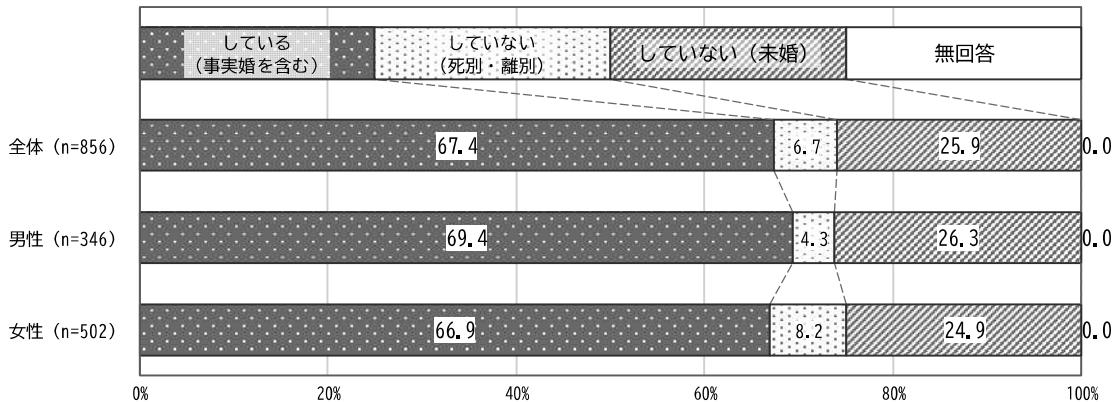


③ 居住地区



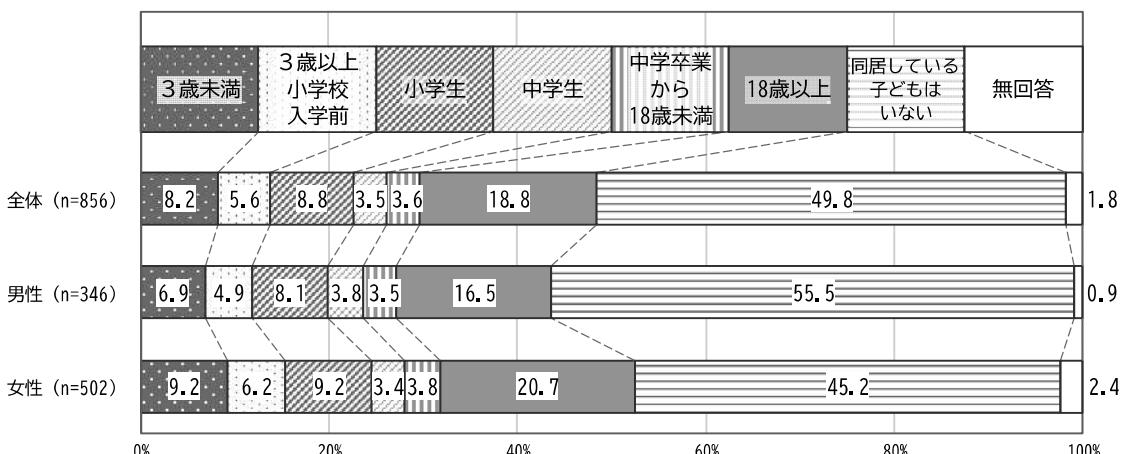
区民

④ 婚姻状況



区民

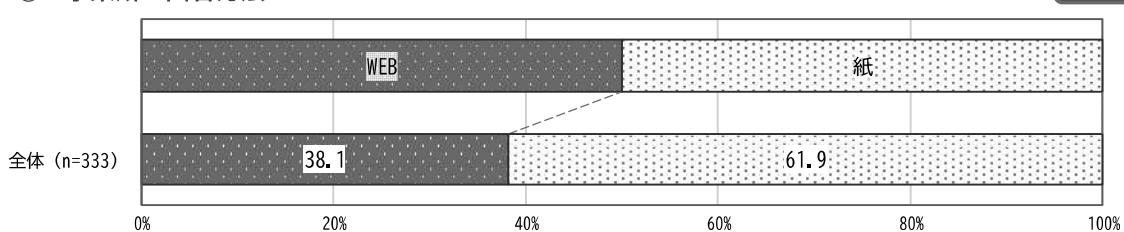
⑤ 同居する子どもの有無(末子の年齢)



事業所の特徴

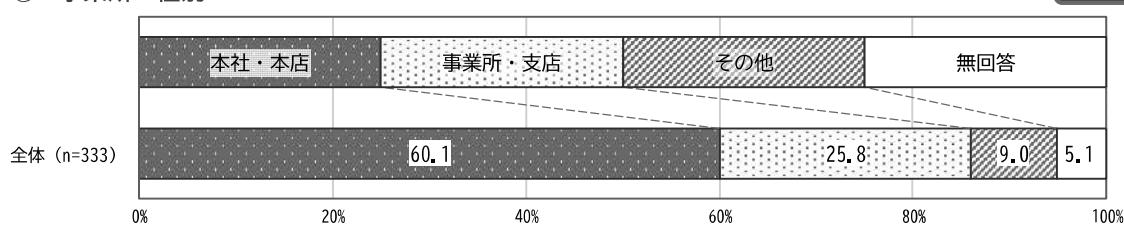
事業所

① 事業所・回答方法



事業所

② 事業所・種別



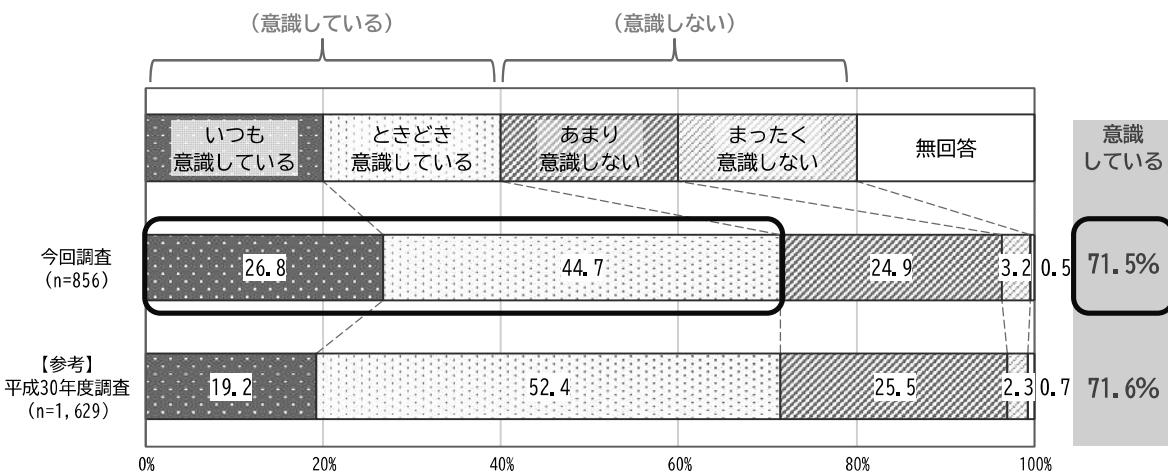
● 主な結果 I 人権問題

1 人権意識・関心のある人権問題

「人権を意識して生活している人」は7割を超えています

問) 日ごろ、他人の立場を尊重する、人権の問題に関心をもつ等、「人権」を意識しながら生活していますか。

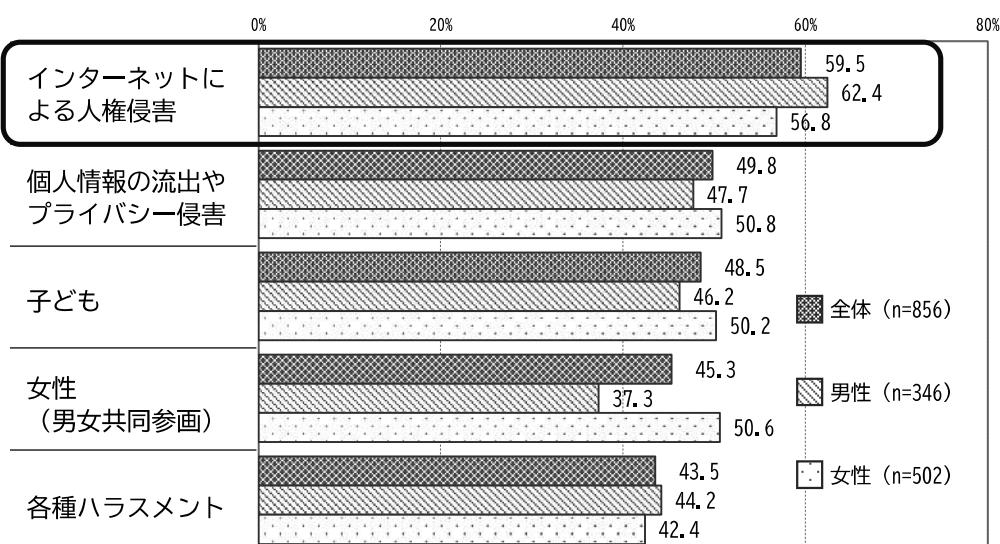
区民



「インターネットによる人権侵害」への関心が高くなっています

問) 人権について、あなたの関心があるものはどれですか。（上位5項目）

区民

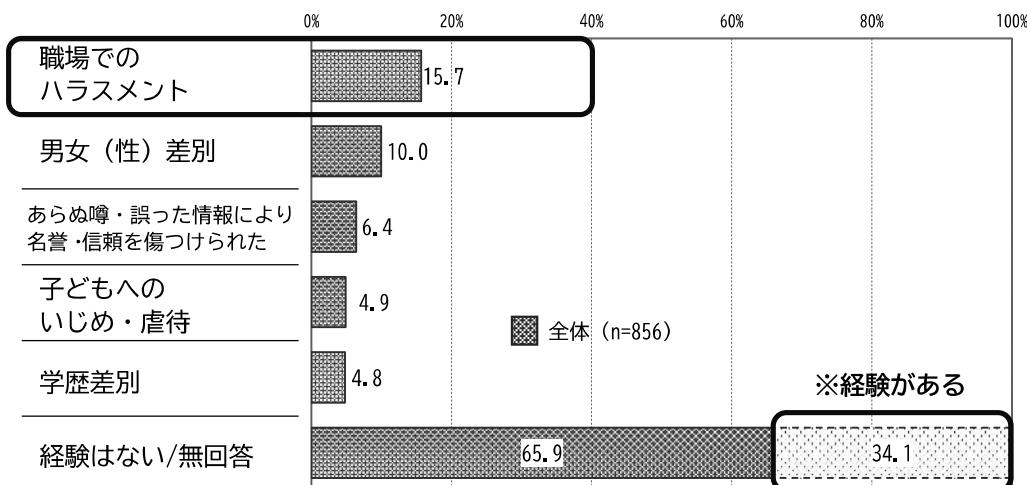


2 人権侵害の経験

「過去5年間にあなた自身や家族の人権が侵害された、または差別を受けた人」は34.1%で、内容別では「職場でのハラスメント」が最も多くなっています

問) 過去5年間にあなた自身や家族の人権が侵害された、または差別を受けたと思った経験がありますか。具体的な内容を教えてください。
(上位5項目と「経験はない/無回答」)

区民

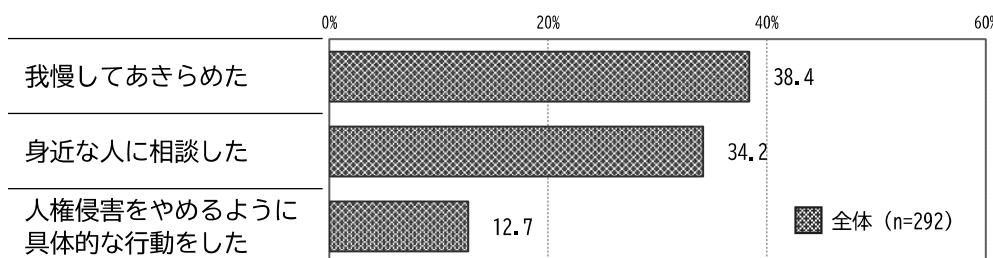


※「過去5年間にあなた自身や家族の人権が侵害された、または差別を受けた人」として、全体100%から「経験はない/無回答」を除いた割合を「経験がある」としている。

人権侵害を受けた時の対応は「我慢してあきらめた」と「身近な人への相談」の二極化がみられます

問) 受けた人権侵害に対して、あなたはどのように対応しましたか。
(上位3項目)

区民

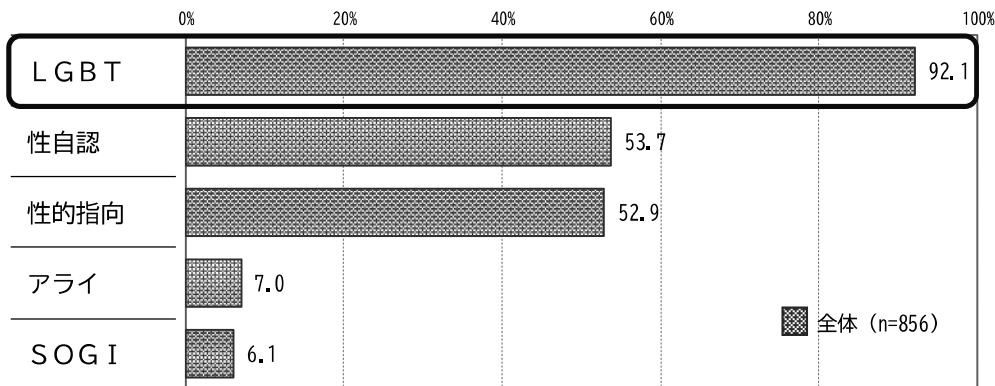


3 性的マイノリティ（L G B T等）

L G B Tという言葉の認知度は9割を超えてます

問) 性的マイノリティ（L G B T等）について
意味まで理解している言葉を教えてください。

区民

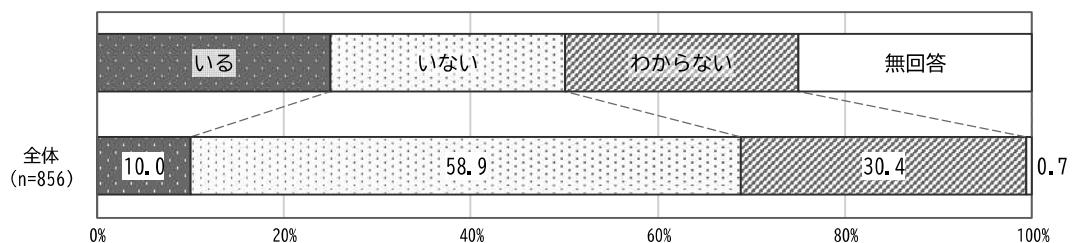


- ※L G B T…………… レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル、トランスジェンダーの頭文字からなる言葉
- ※性自認…………… 自分自身の性別を自分でどのように認識しているのかということ
(ジェンダー・アイデンティティ)
- ※性的指向…………… 人の恋愛・性愛の対象がどのような方向に向かうのかを示す概念
- ※アライ (Ally) ……………… 性的マイノリティ（L G B T等）に対する理解と支援の意思を表明している人
- ※S O G I (ソジ・ソギ) ………… 性的指向 (Sexual Orientation) と性自認 (Gender Identity) の頭文字からなる言葉

自分自身または身近に性自認や性的指向について悩んでいる人は1割です

問) あなた自身または身近に性自認や性的指向について
悩んでいる人はいますか。

区民

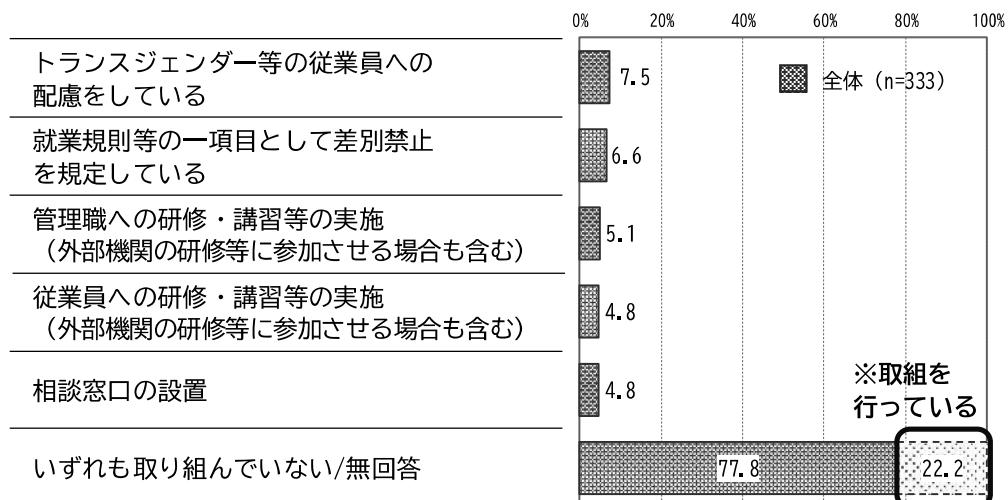


4 人権についての事業所の取組

性的マイノリティの従業員への配慮の取組は2割強の事業所が実施しています

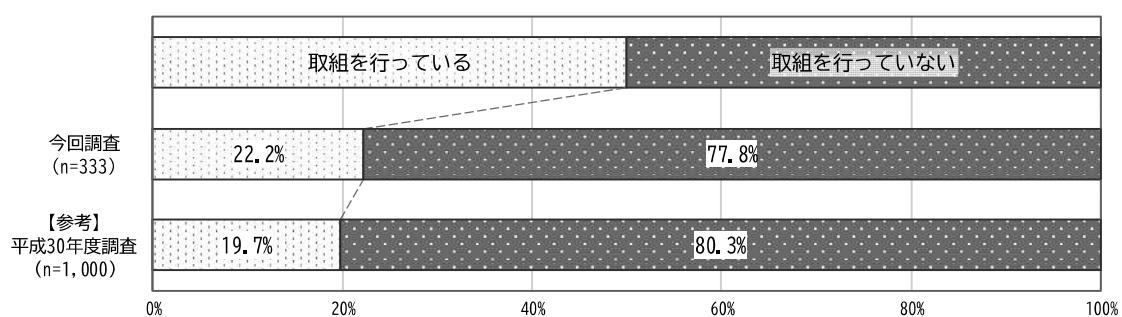
問) 性的マイノリティ（L G B T等）の従業員を配慮するための取組を行っていますか。（上位5項目と「いずれも取り組んでいない/無回答」）

事業所



※性的マイノリティ（LGBT 等）の従業員を配慮する取組の有無では、
全体 100%から「いずれも取り組んでいない/無回答」を除いた割合を「取組を行っている」としている。

【性的マイノリティ（L G B T等）の従業員を配慮するための取組の有無】
(前回調査との比較)

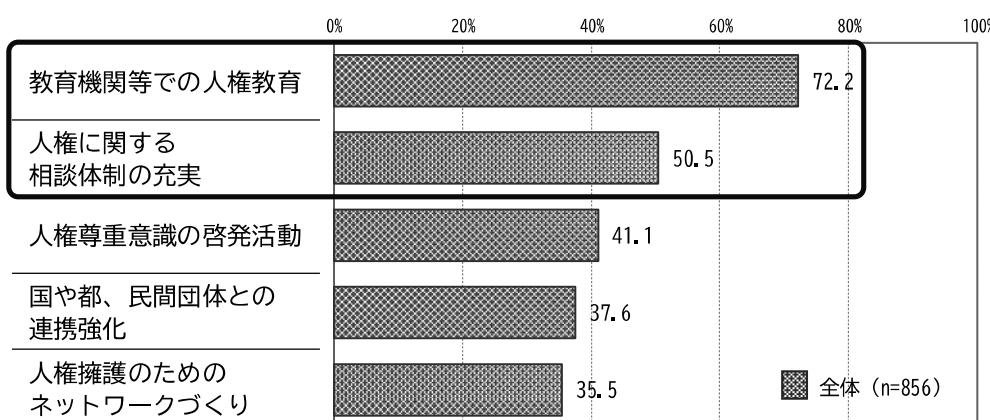


5 人権尊重社会実現のために区に望むこと

人権尊重社会の実現のために、教育機関等での人権教育、人権に関する相談体制の充実が特に求められています

問) 今後、人権尊重社会の実現のために区はどのような取組に力を入れていいかと思いますか。 (上位5項目)

区民

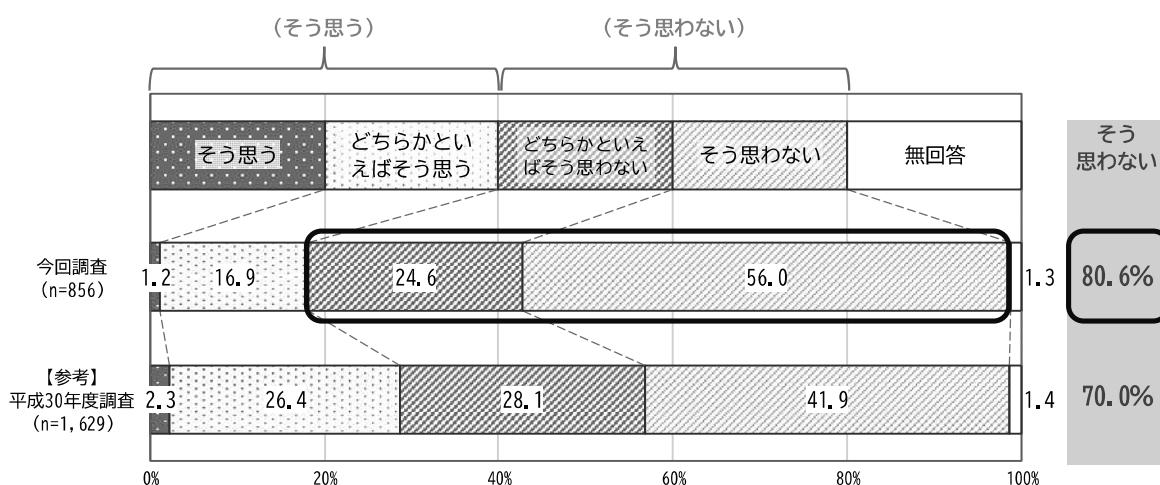


● 主な結果 II 男女平等意識

「男は仕事、女は家庭」という考え方について「そう思わない」人は8割以上です

問) 「男は仕事、女は家庭」という考え方をどう思いますか。

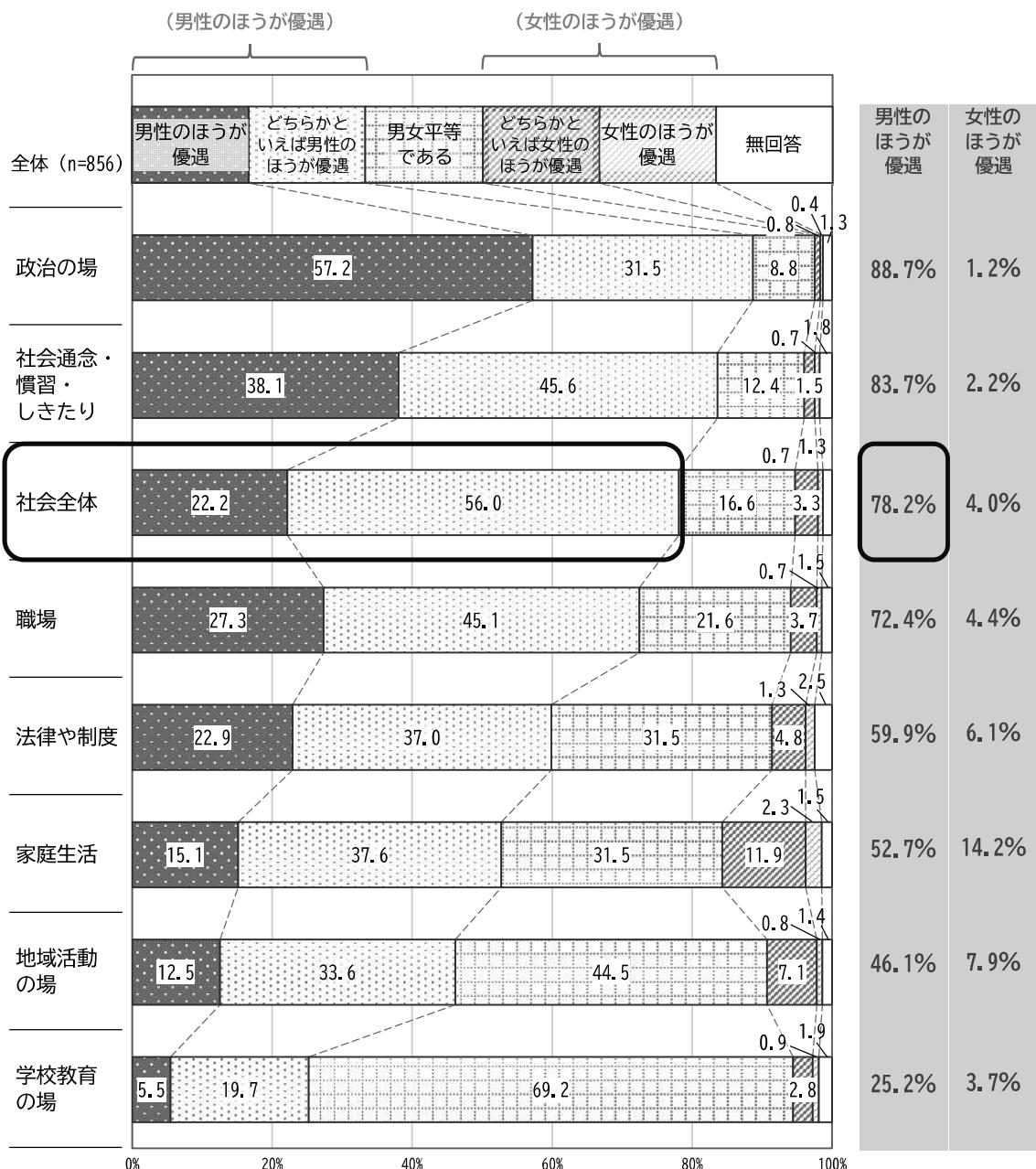
区民



社会全体として「男性のほうが優遇」されていると感じる人の割合は約8割です

問) 以下の場において、男女平等が実現していると思いますか。

区民

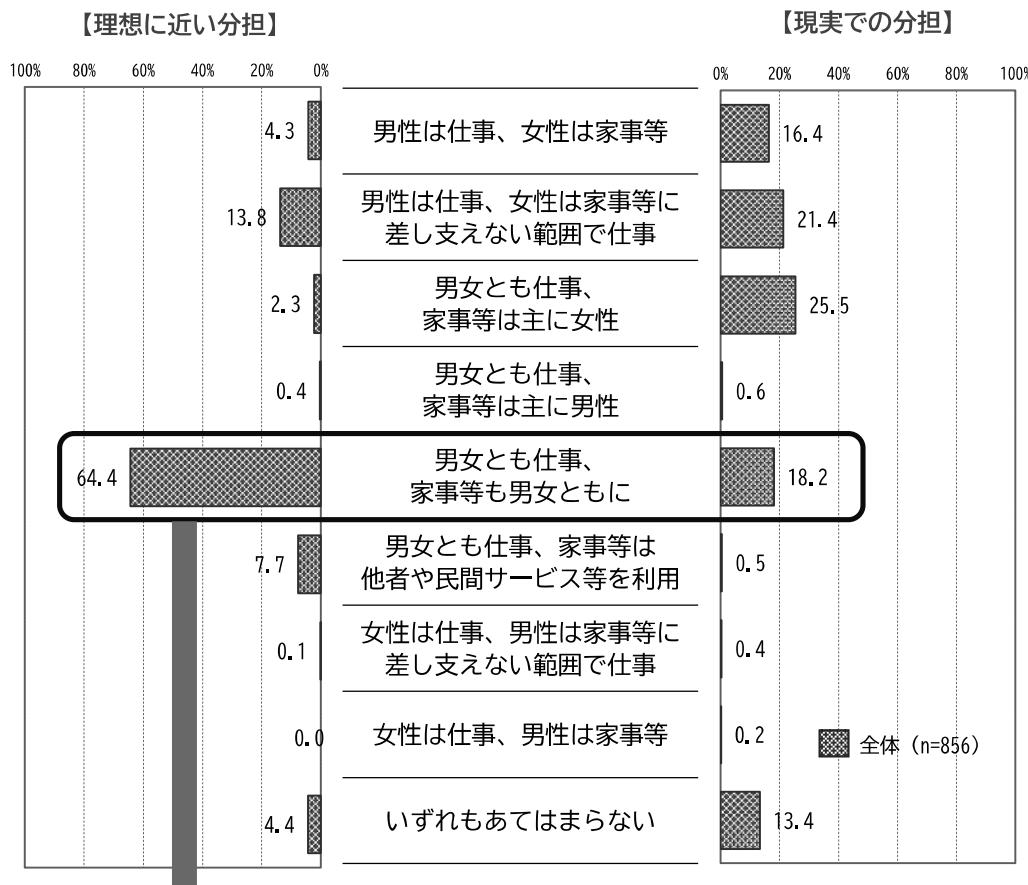


● 主な結果 III 結婚・子育て・介護

家庭における男女の役割分担は【理想】と【現実】とで乖離が見られます

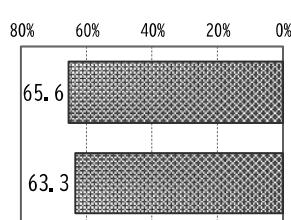
問) 家庭における男女の役割分担について、あなたの理想に近い分担を次の状態から1つお選びください。また、現実での分担を次の状態から1つお選びください。

区民

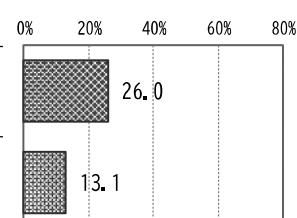


「男女とも仕事、家事等も男女ともに」のみ男女別で抜粋

【理想に近い分担】



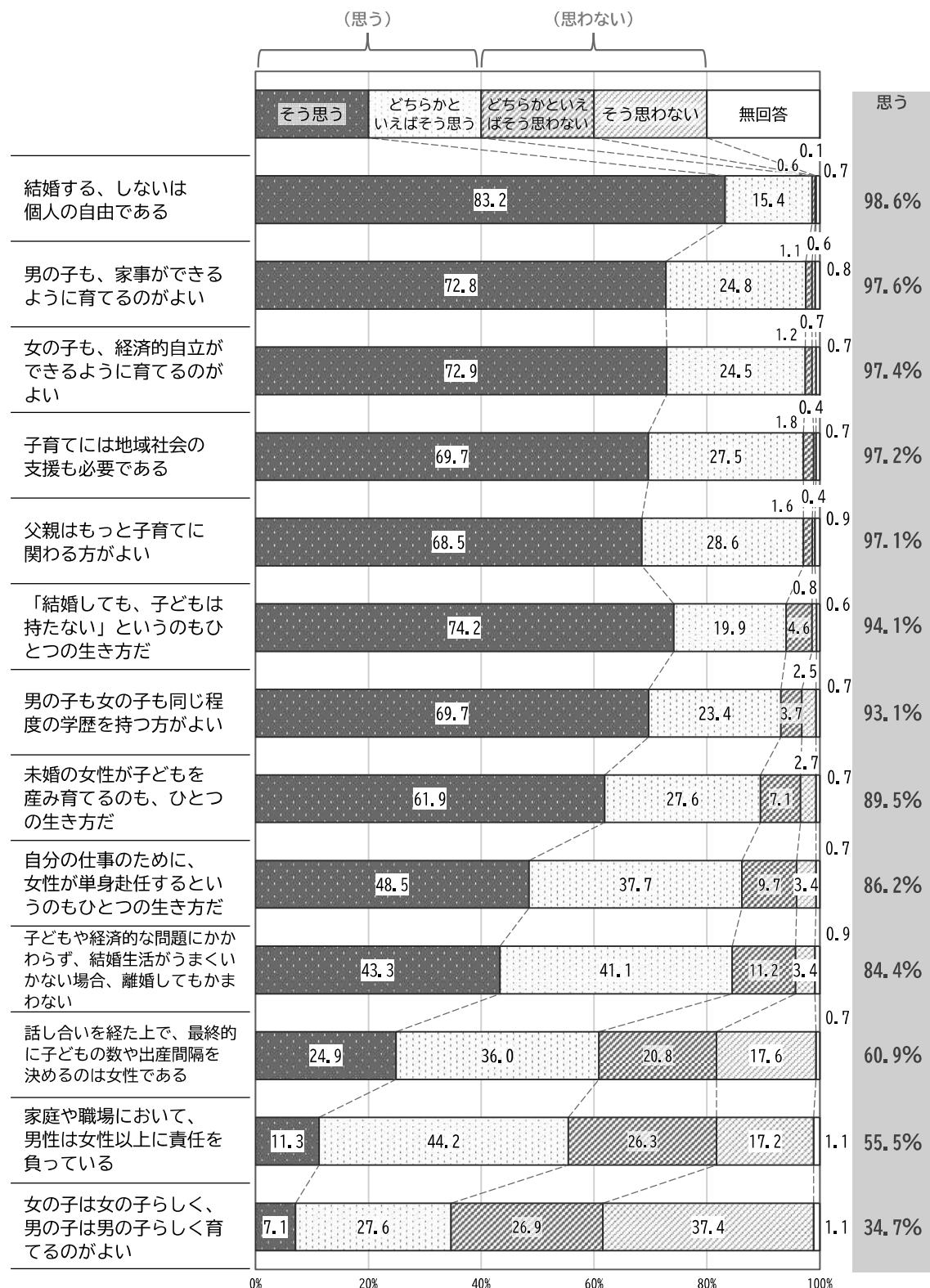
【現実での分担】



結婚・出産・男女の役割に対する考え方は、個人の考えを尊重し、男女平等を望む声が多くなっています

問) 次にあげる考え方について、どのように思いますか。

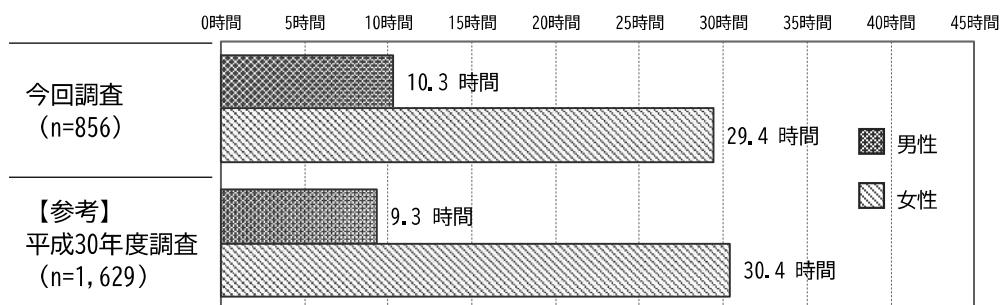
区民



男性の家事等平均従事時間は前回調査に比べて増えたものの、男女間の差は依然として大きくなっています

問) 現在、家庭内における家事・育児・介護等に
1週間で平均どのくらいの時間をあてていますか。

区民



● 主な結果 IV 就業状況・女性活躍推進

1 事業所の育児・介護休業法の理解

半数以上の事業所が育児・介護休業法の改正について把握しています

問) 次の法改正があったことを知っていましたか。

事業所

事業所 (n=333)

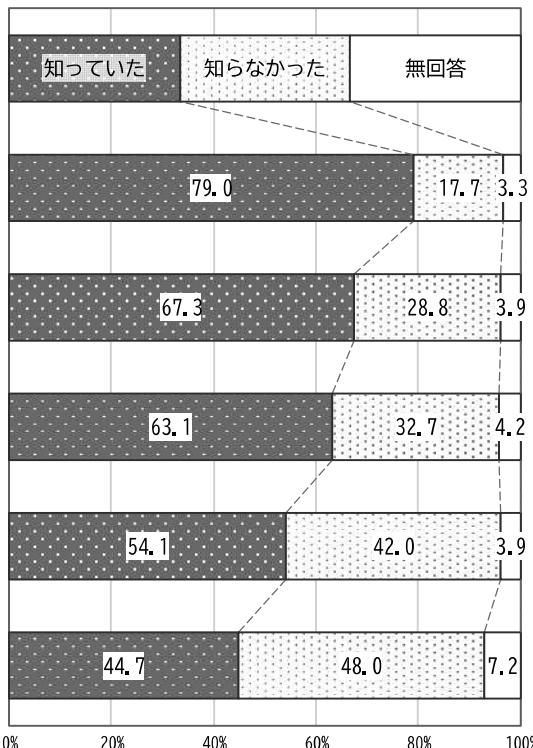
産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
【令和4年10月1日施行】

育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の義務付け
【令和4年4月1日施行】

育児休業の分割取得
【令和4年10月1日施行】

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
【令和4年4月1日施行】

育児休業等の取得状況の公表
(大企業対象)
【令和5年4月1日施行】

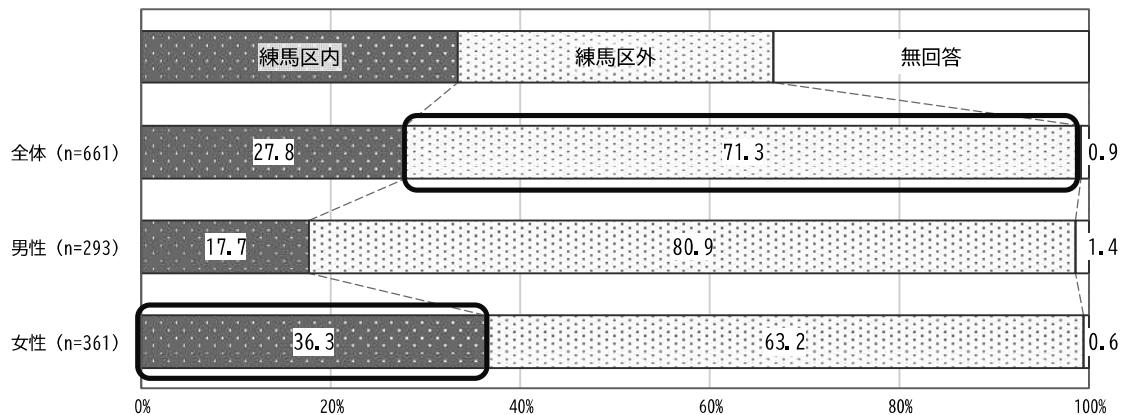


2 就業状況・女性活躍推進

区民の7割強が区外で働き、女性の方が区内で働く割合が高くなっています

問) あなたの主な勤務地を教えてください。

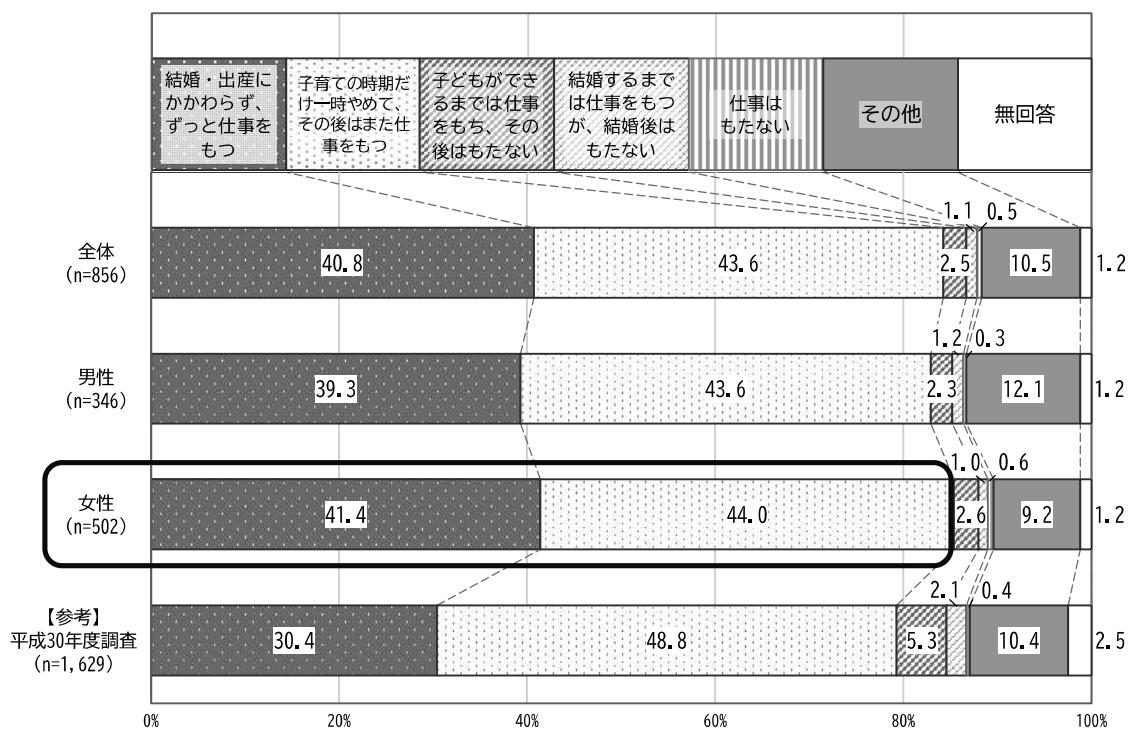
区民



「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ」、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた仕事をもつ」が望ましいと思う女性はともに約4割です

問) 女性は仕事にどのように関わっていくのが望ましいと思いますか。

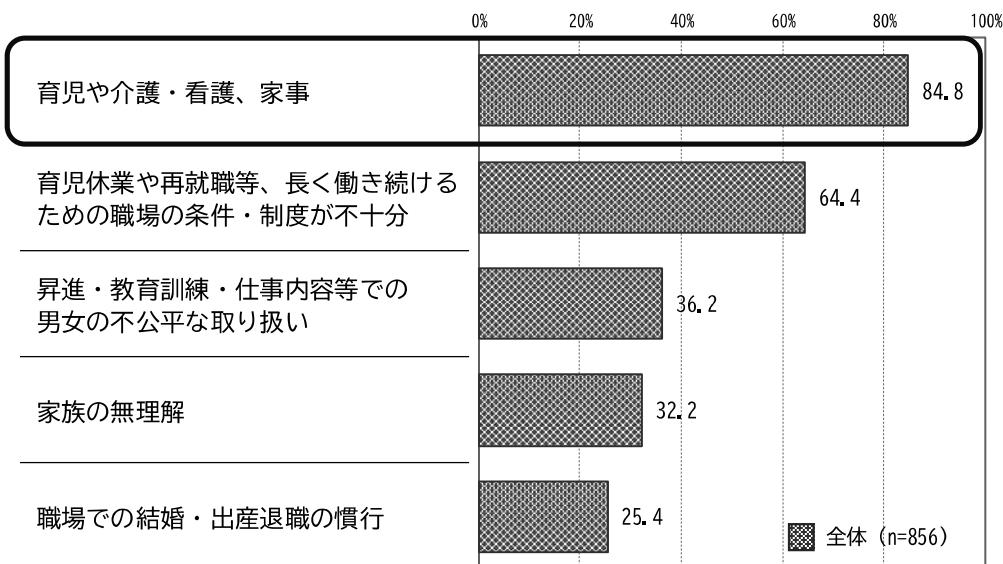
区民



女性の長期就労や活躍を困難にしている要因は、「育児や介護・看護、家事」が多くなっています

問) 女性が長く働き続けることや職場で女性が活躍することを、困難にしている理由はどのようなことだと思いますか。（上位5項目）

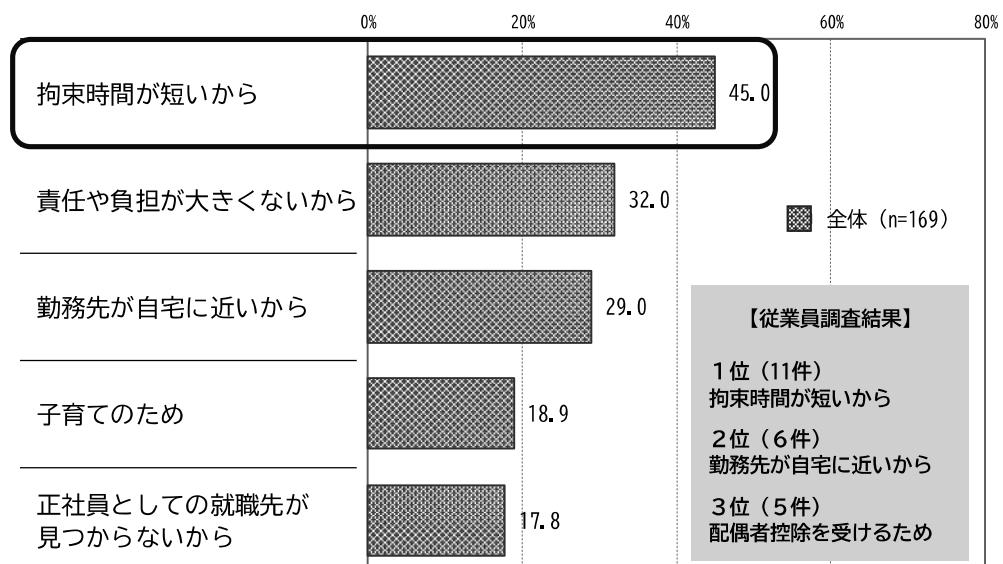
区民



アルバイト・パート・派遣の就労形態をとっている主な理由は、「拘束時間が短いから」が最多となっています

問) アルバイト・パート・派遣の就労形態をとっている主な理由を教えてください。（上位5項目）

区民

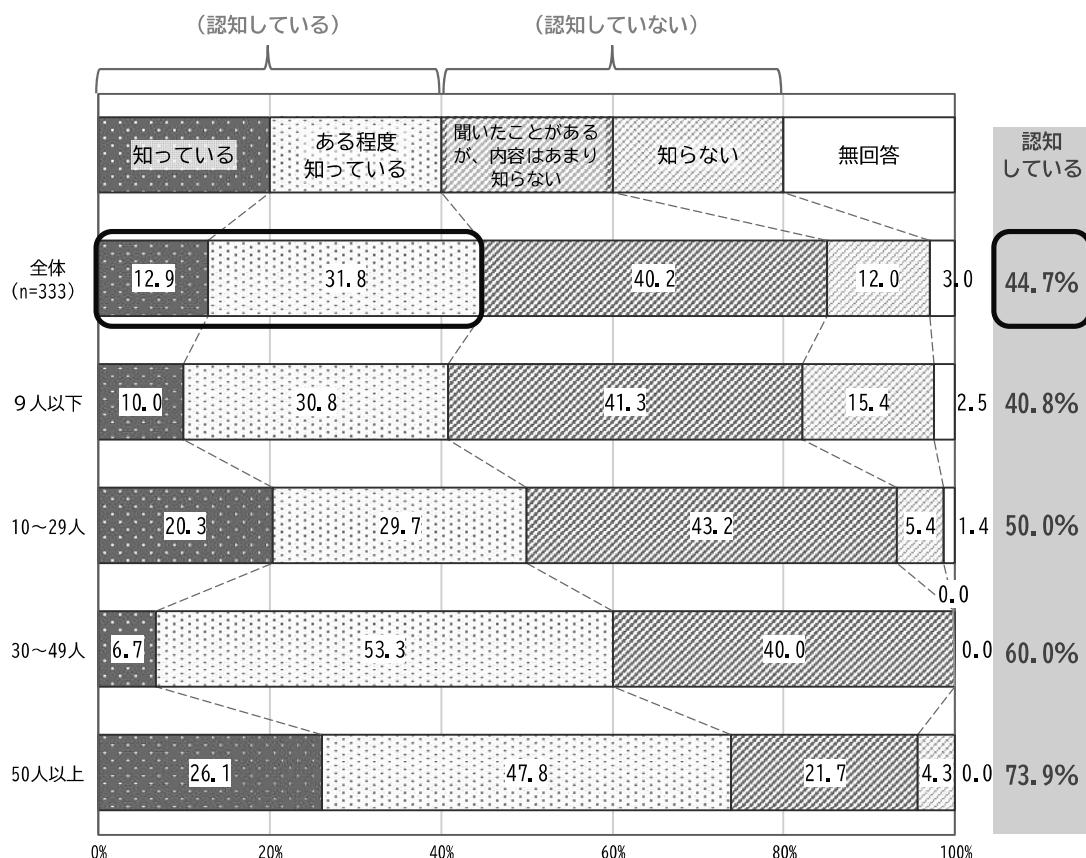


3 事業所の女性活躍推進

「女性活躍推進法」の認知度は全体で4割半ば、従業員規模が大きくなると認知度も高くなっています

問) 「女性活躍推進法」について、どの程度認識していますか。
【従業員規模別】

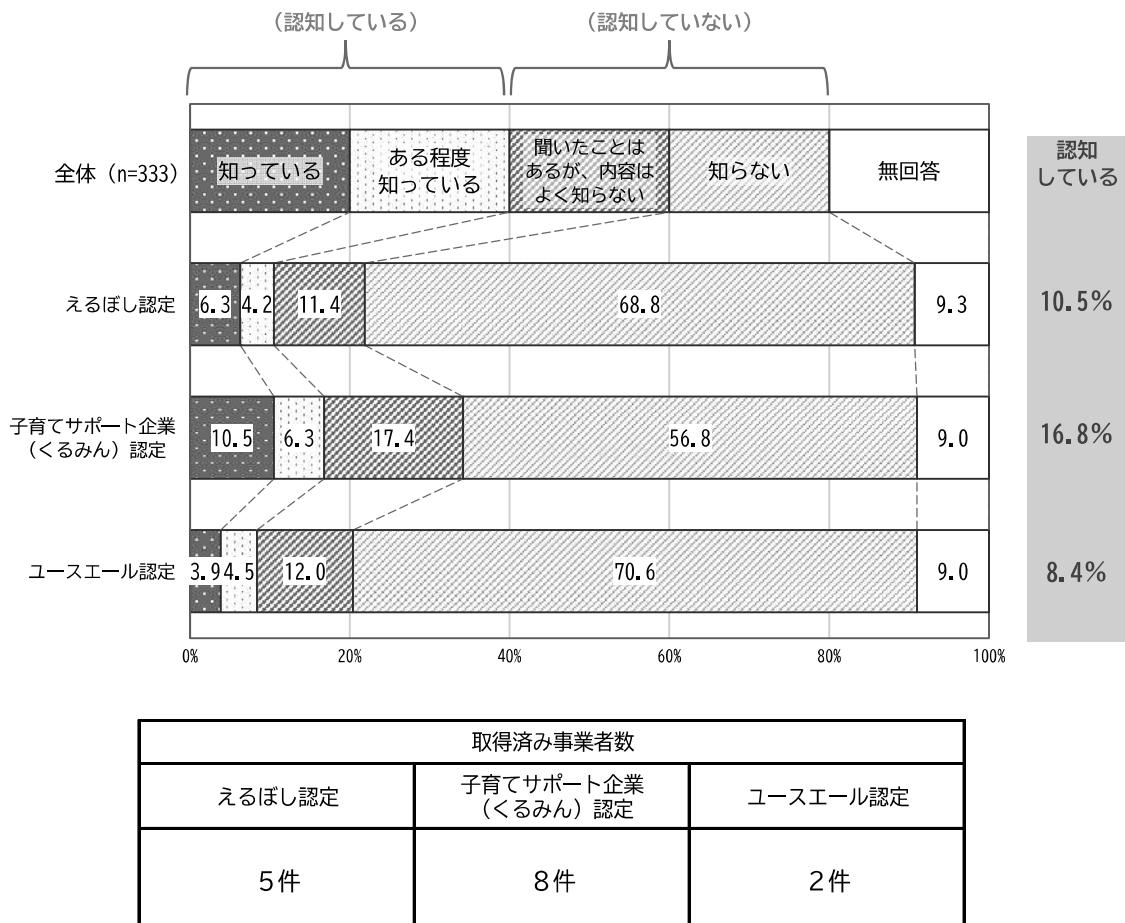
事業所



“えるぼし認定制度”などの各種認定制度の認知度は依然として低い状況です

問) 以下の認定制度の認知状況について教えてください。

事業所



取得済み事業者数		
えるぼし認定	子育てサポート企業(くるみん)認定	ユースエール認定
5件	8件	2件

※いずれの制度も基準を満たした場合、申請により厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定マーク表示により、取組を行っている企業であることをアピールできます。



・えるぼし認定制度

女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を認定する制度



・子育てサポート企業(くるみん)認定制度

仕事と子育ての両立支援に積極的に取り組む企業を認定する制度



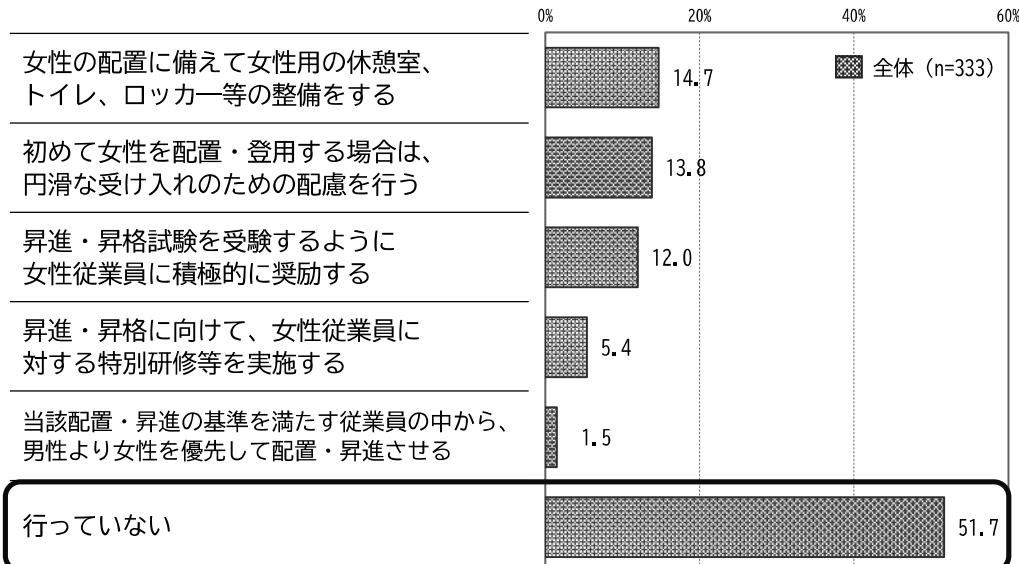
・ユースエール認定制度

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況等が優良な中小企業を認定する制度

約半数の事業所が女性活躍のための取組を行っていない状況です

問) 女性が活躍するためにどのような取組を行っていますか。
(上位5項目と「行っていない」)

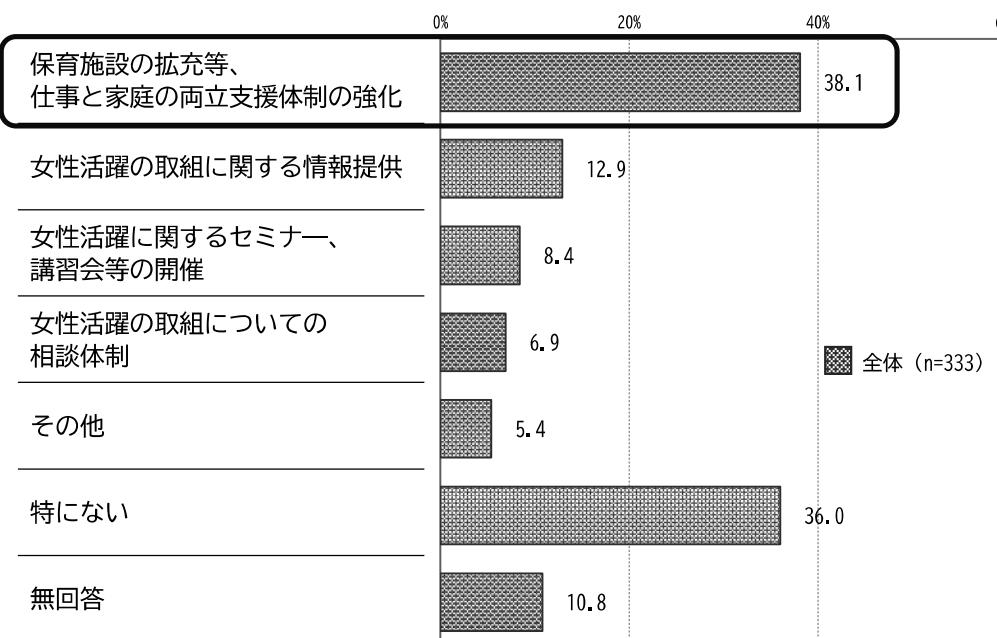
事業所



女性活躍の推進に関して、区に望むことは「保育施設の充実、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が最多となっています

問) 女性活躍の推進に関して、区に望むことはどのようなことですか。

事業所



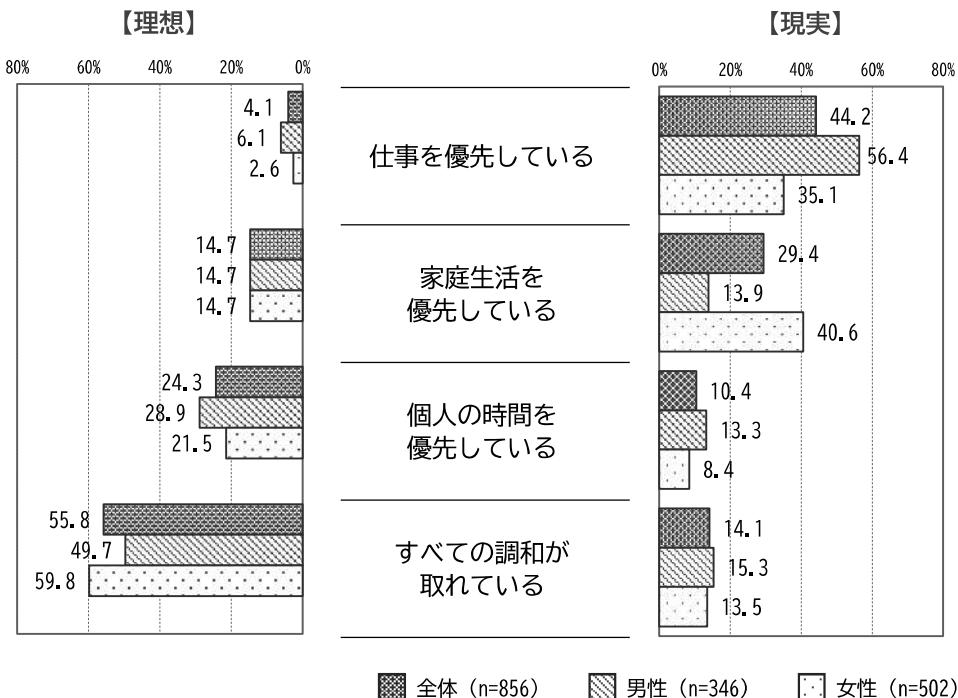
● 主な結果 V ワーク・ライフ・バランス

1 ワーク・ライフ・バランス

仕事・家庭生活・個人の時間におけるバランスは、【理想】と【現実】とで乖離が見られます

問) あなたにとって、仕事、家庭生活（家事、育児、介護など）、個人の時間（趣味、地域活動など）の、理想と現実はどのようになっていますか。

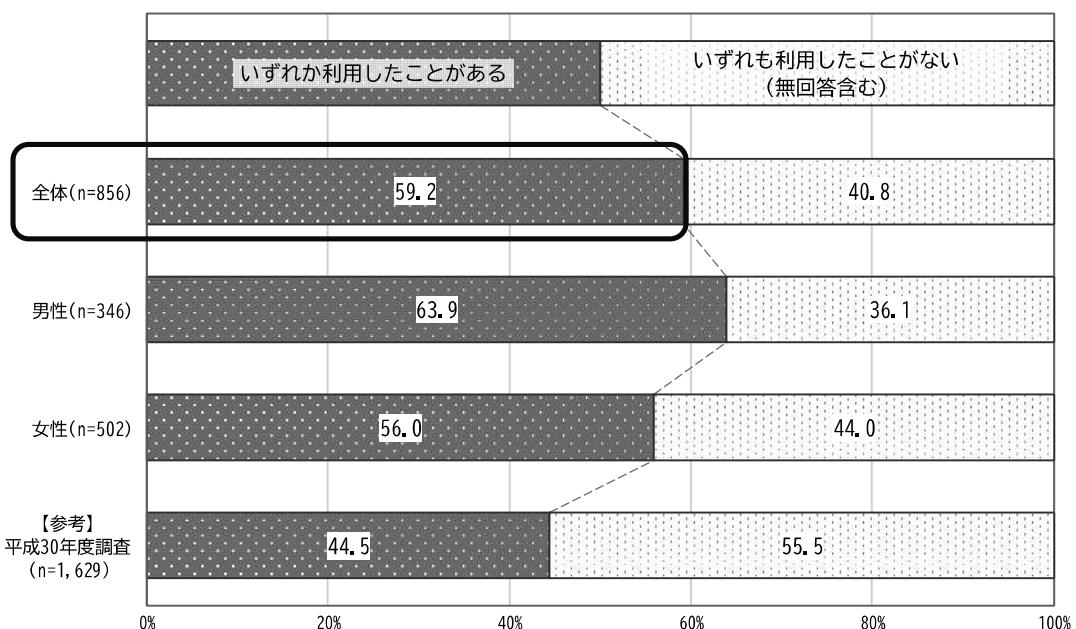
区民



「職場の育児・介護支援制度」を利用したことがある人の割合は約6割です

問) これまでに職場の育児・介護支援制度を利用したことがありますか。

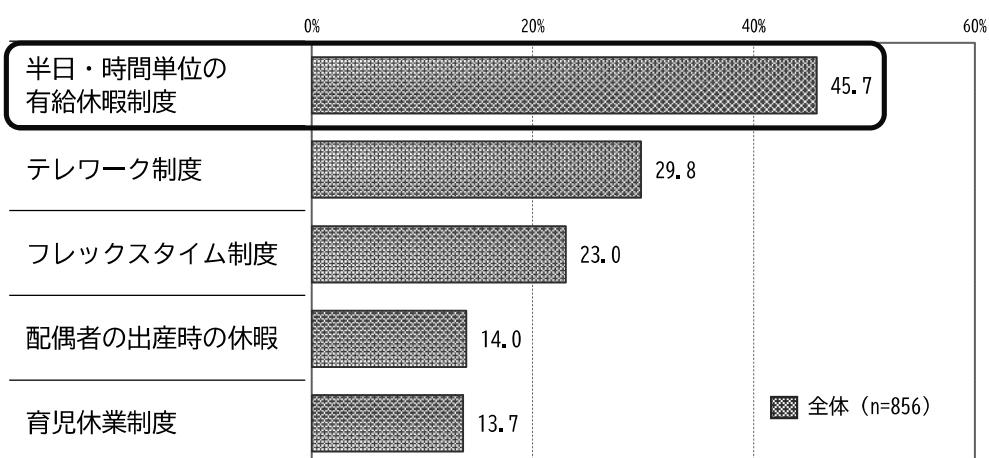
区民



「職場の育児・介護支援制度」で利用したことのある制度は「半日・時間単位の有給休暇制度」が最多となっています

問) これまで利用したことのある制度を教えてください。（上位5項目）

区民

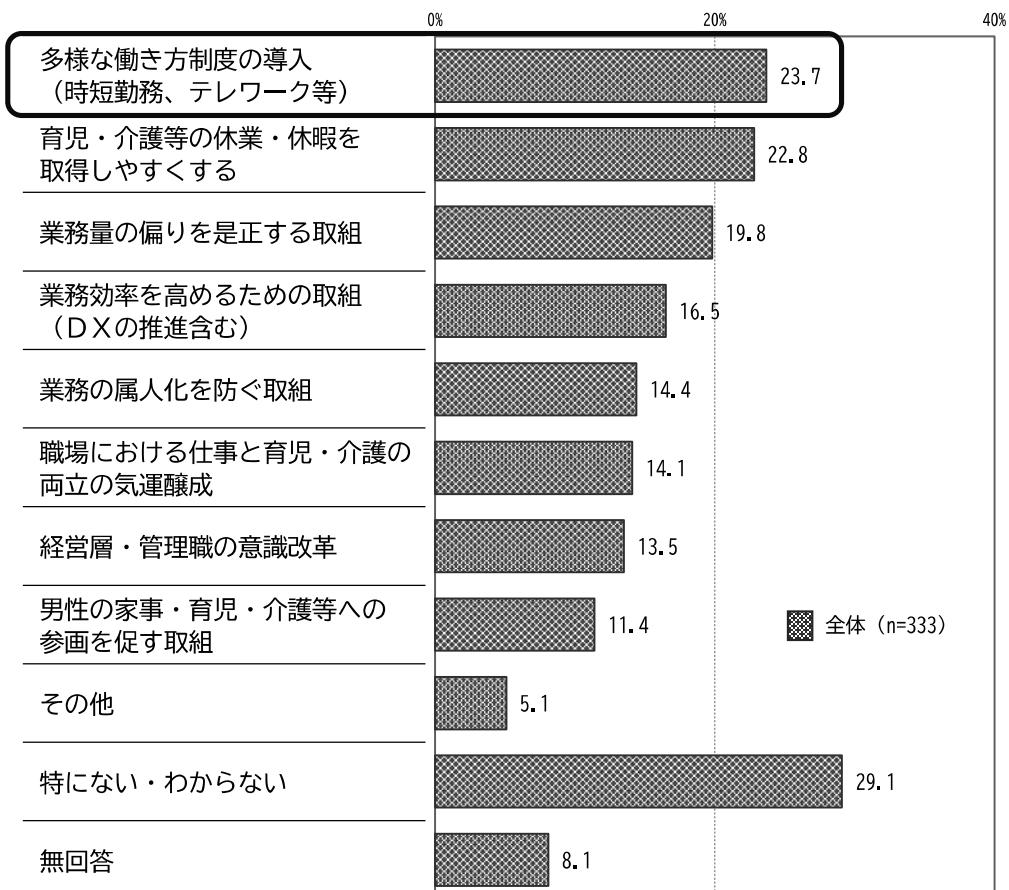


「多様な働き方制度の導入」は、職場に期待する取組と、事業所が必要だと思う取組の双方で1位となっています

問) ワーク・ライフ・バランスを実現するために、職場にどのような取組を期待しますか。 (一部抜粋)



問) ワーク・ライフ・バランスをより一層推進するために、
どのような取組が必要だと考えますか。

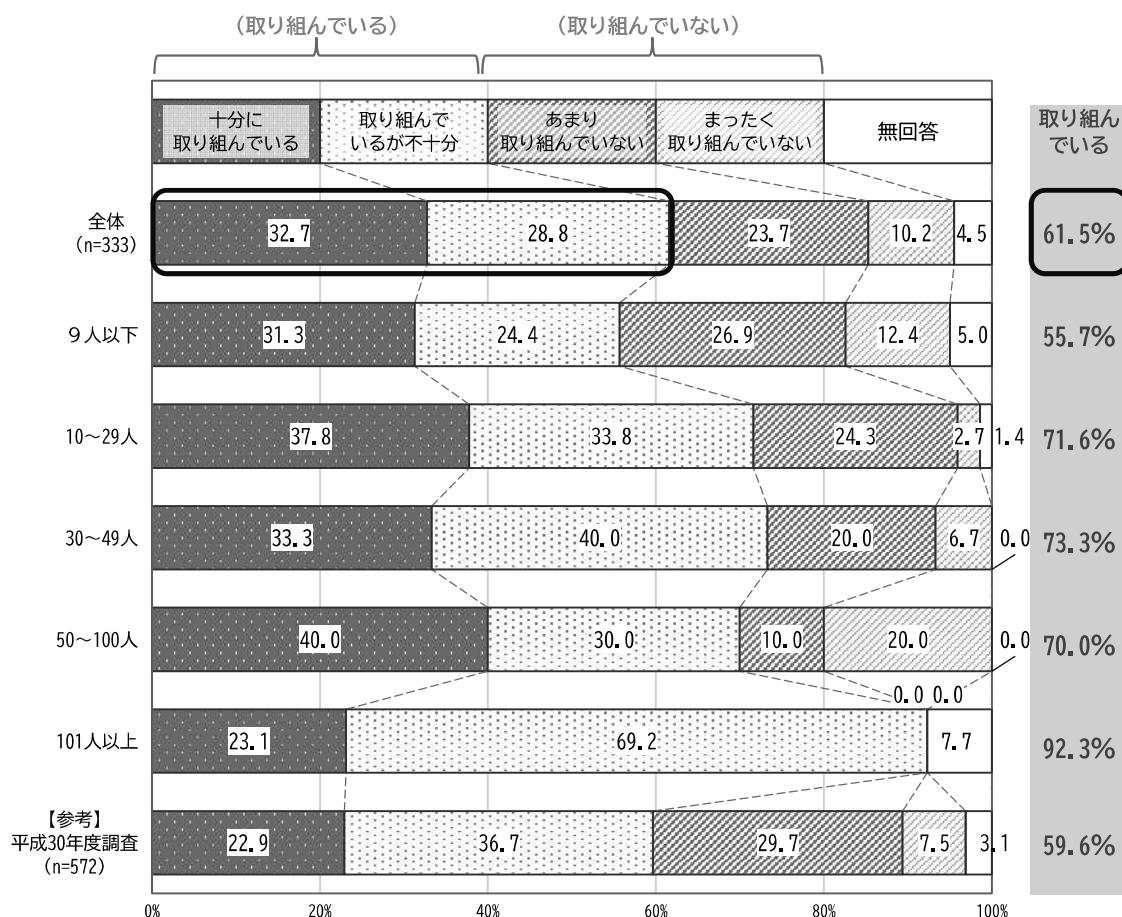


2 事業所によるワーク・ライフ・バランスの取組

ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所は6割を超えています

問) ワーク・ライフ・バランスの取組について、どのように認識していますか。【従業員規模別】

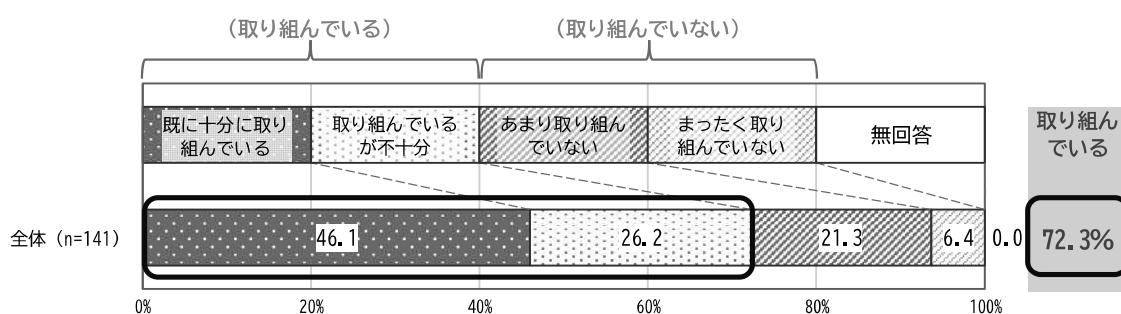
事業所



ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいると回答した区内従業員は7割以上です

問) ワーク・ライフ・バランスの取組について、どのように思いますか。

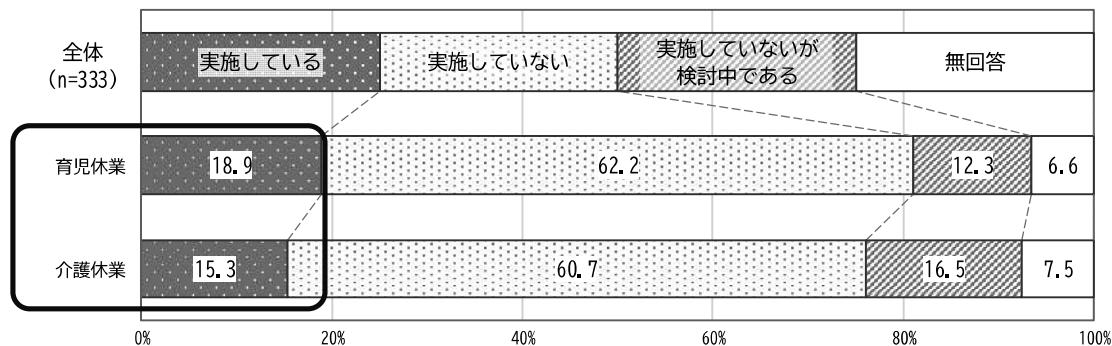
従業員



男性の育児・介護休業取得促進のための取組を実施している事業所は2割弱です

問) 男性の育児・介護休業取得促進のために取り組みをしていますか。

事業所

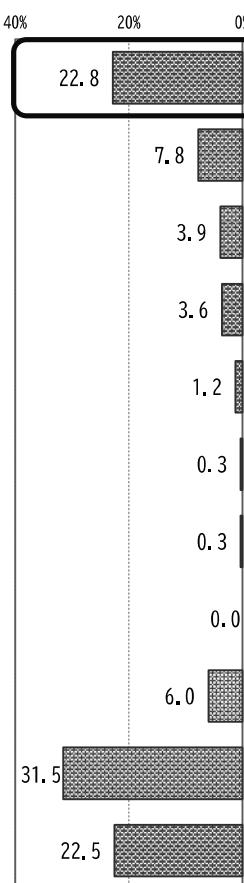


男性が育児・介護休業を取得することの課題は「代替要員の確保が困難」が最多となっています

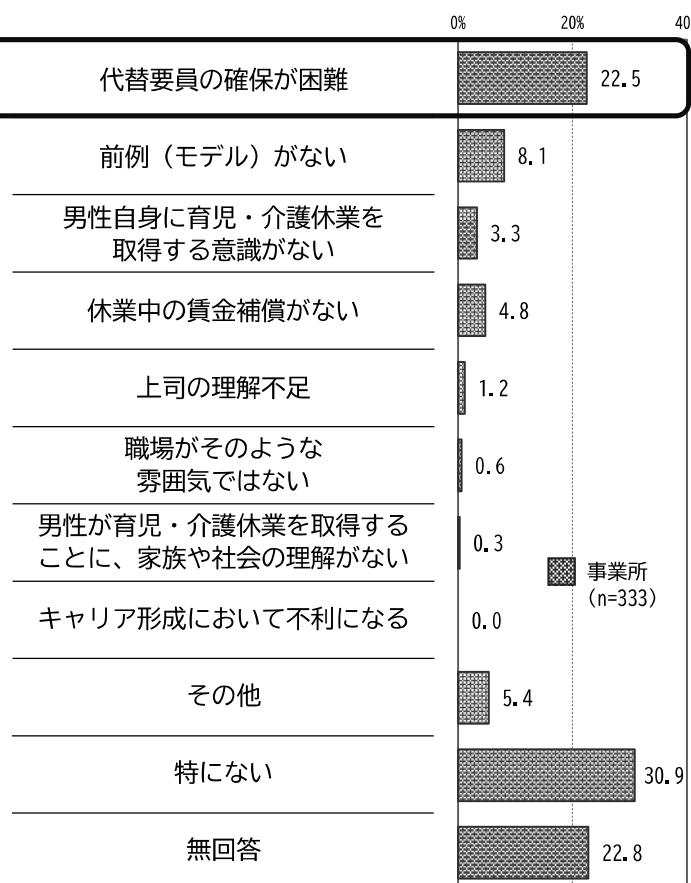
問) 貴事業所で男性が育児休業・介護休業を取得することに対する課題は何ですか。

事業所

【育児休業】

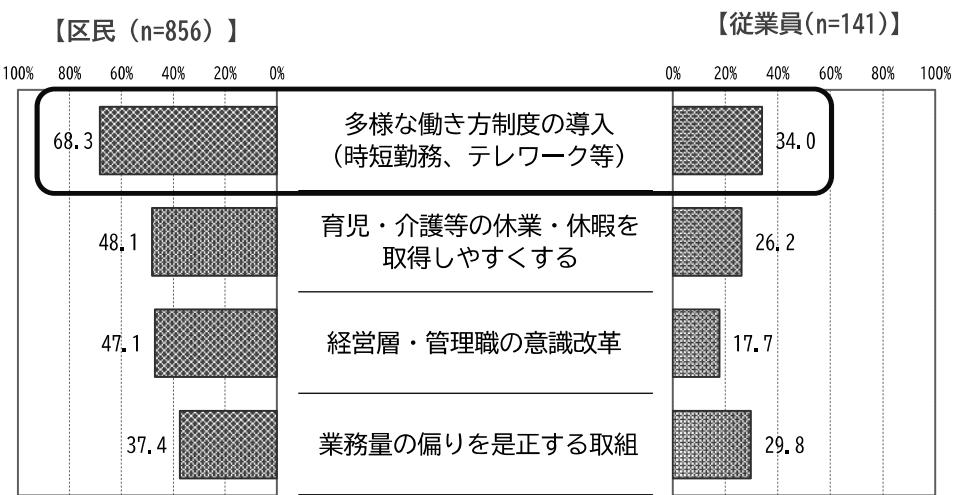


【介護休業】

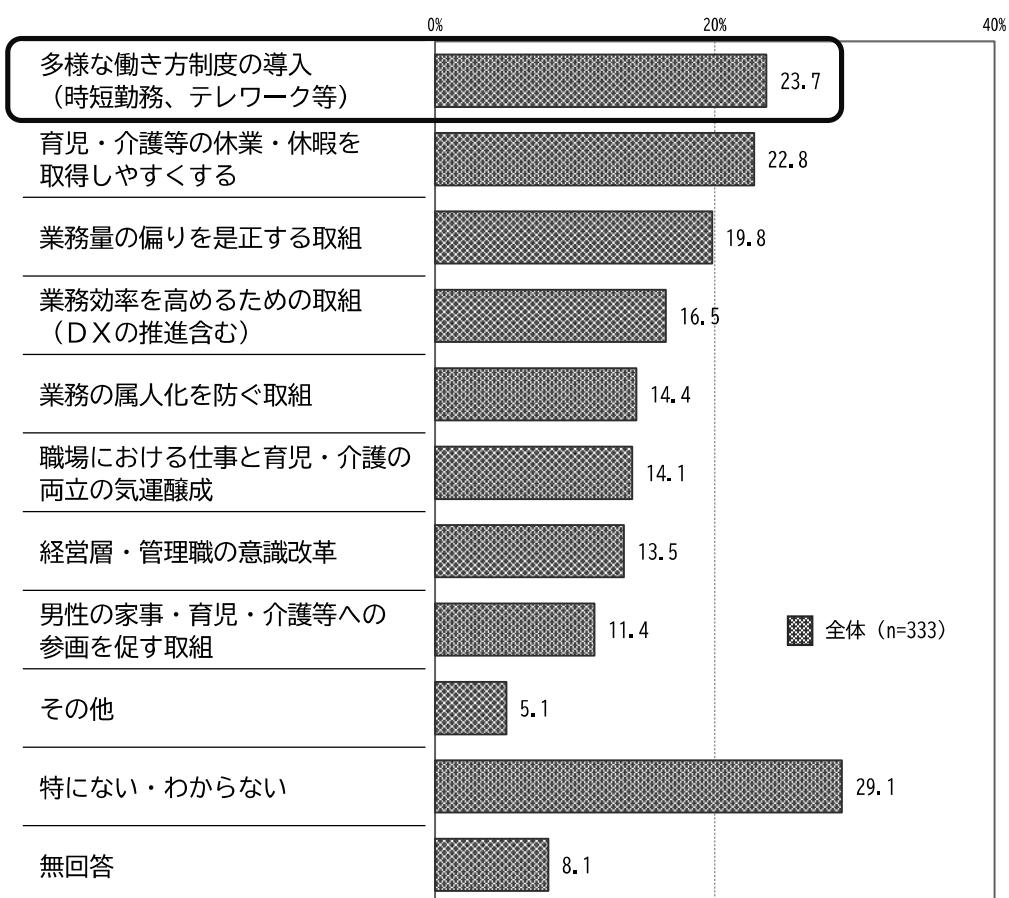


「多様な働き方制度の導入」は、職場に期待する取組と、事業所が必要だと思う取組の双方で1位となっています 【再掲】

問) ワーク・ライフ・バランスを実現するために、職場にどのような取組を期待しますか。 (一部抜粋)



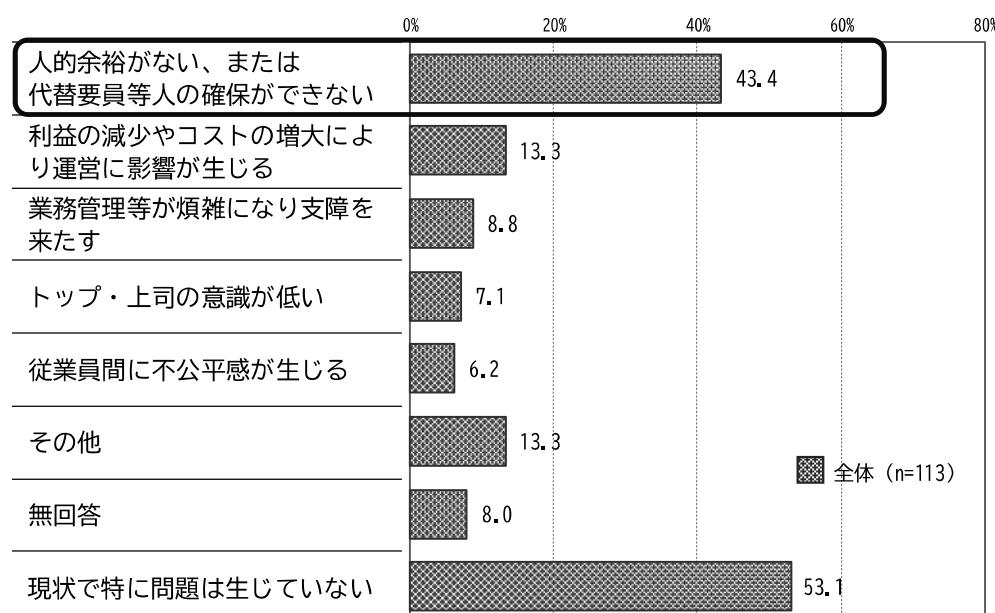
問) ワーク・ライフ・バランスをより一層推進するために、どのような取組が必要だと考えますか。



ワーク・ライフ・バランスが進まない原因は人材不足が大きくなっています

問) ワーク・ライフ・バランスの取組が進まない理由は何ですか。

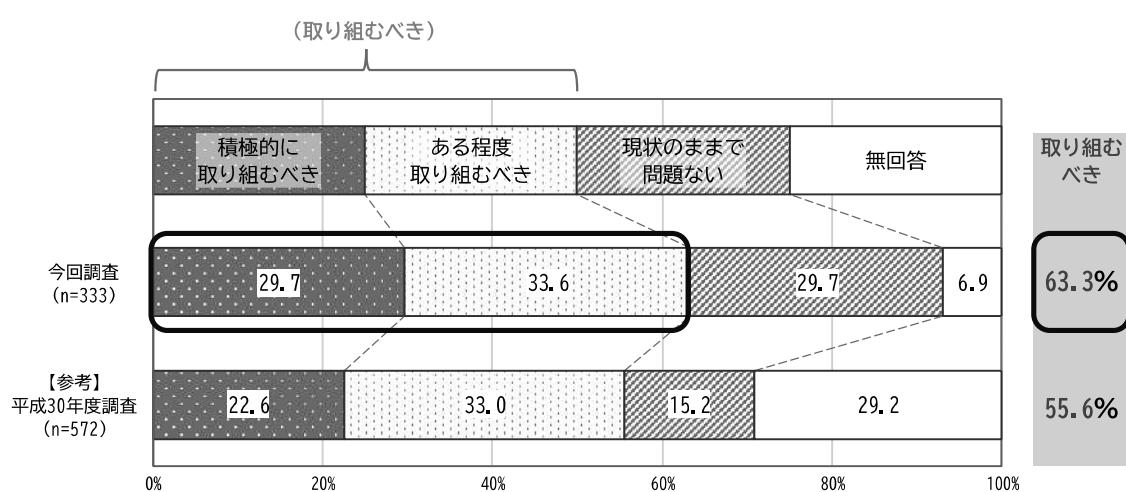
事業所



ワーク・ライフ・バランスの必要性を認識している事業所が増えています

問) 今後のワーク・ライフ・バランスの取組について、どのように考えていますか。

事業所

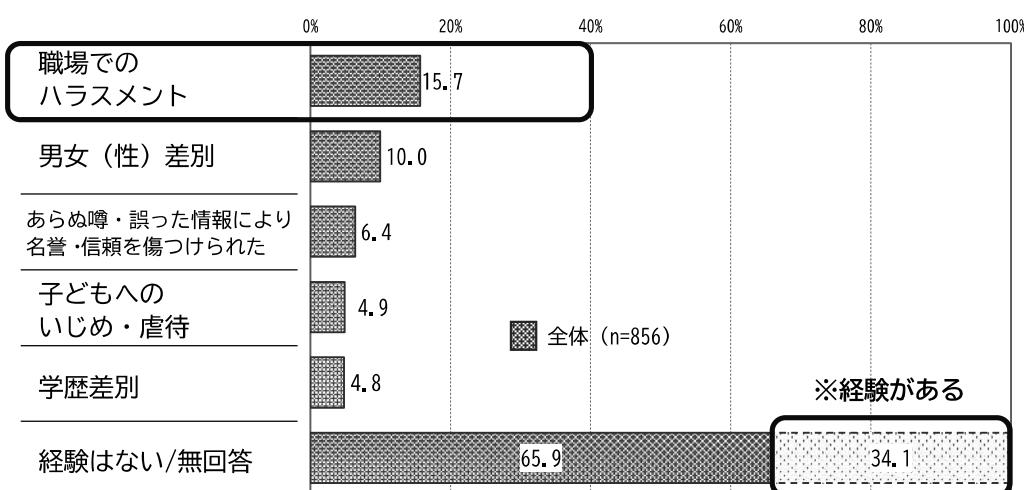


● 主な結果 VI ハラスメント

1 ハラスメントの経験

「過去5年間にあなた自身や家族の人権が侵害された、または差別を受けた人」は34.1%で、内容別では「職場でのハラスメント」が最も多くなっています
【再掲】

問) 過去5年間にあなた自身や家族の人権が侵害された、または差別を受けたと
思った経験がありますか。具体的な内容を教えてください。
(上位5項目と「経験はない/無回答」)



※「過去5年間にあなた自身や家族の人権が侵害された、または差別を受けた人」として、
全体100%から「経験はない/無回答」を除いた割合を「経験がある」としている。

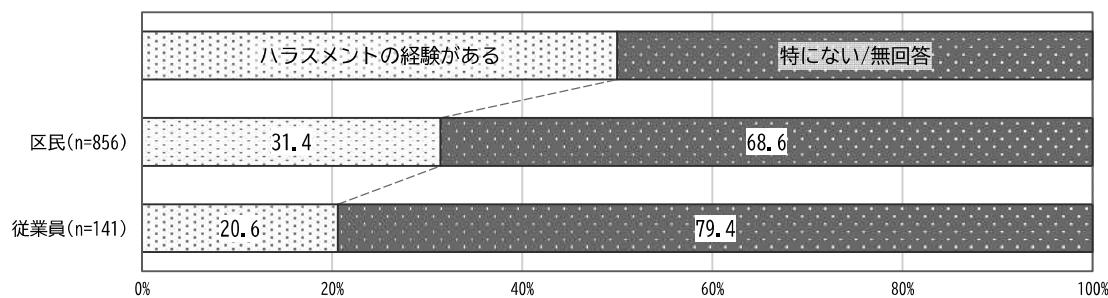
職場でのハラスメントでは、区民、従業員、事業所とともに「パワー・ハラスメント」が最多となっています

区民

従業員

問) 過去5年間に職場で何らかのハラスメントを受けたことがありますか。

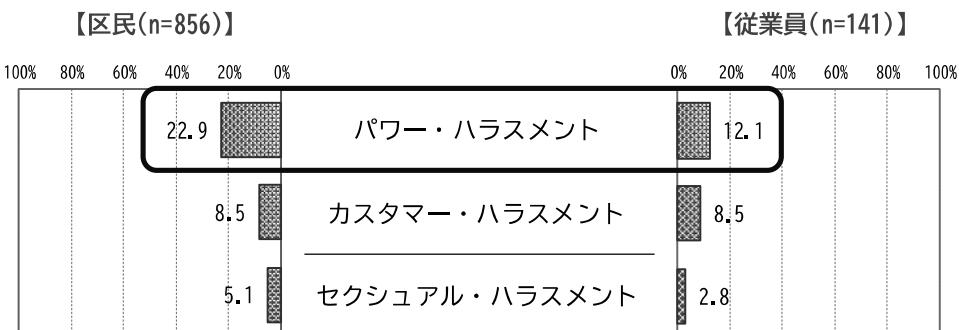
【職場でのハラスメントの経験の有無】



※職場でのハラスメントの経験の有無では、

全体100%から「特ない/無回答」を除いた割合を「ハラスメントの経験がある」としている。

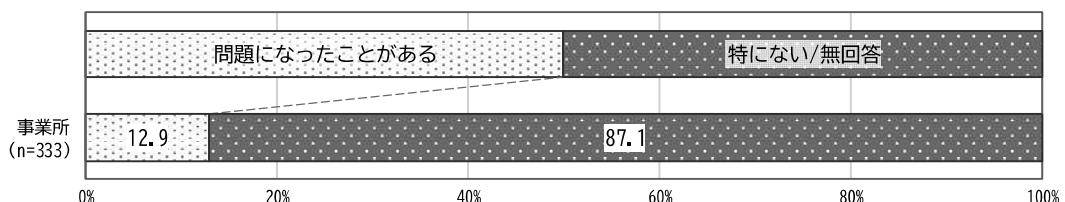
【具体的な内容（上位3項目）】



問) 過去5年間に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。

事業所

【職場のハラスメント問題の有無】



※職場のハラスメント問題の有無では、

全体100%から「特ない/無回答」を除いた割合を「問題になったことがある」としている。

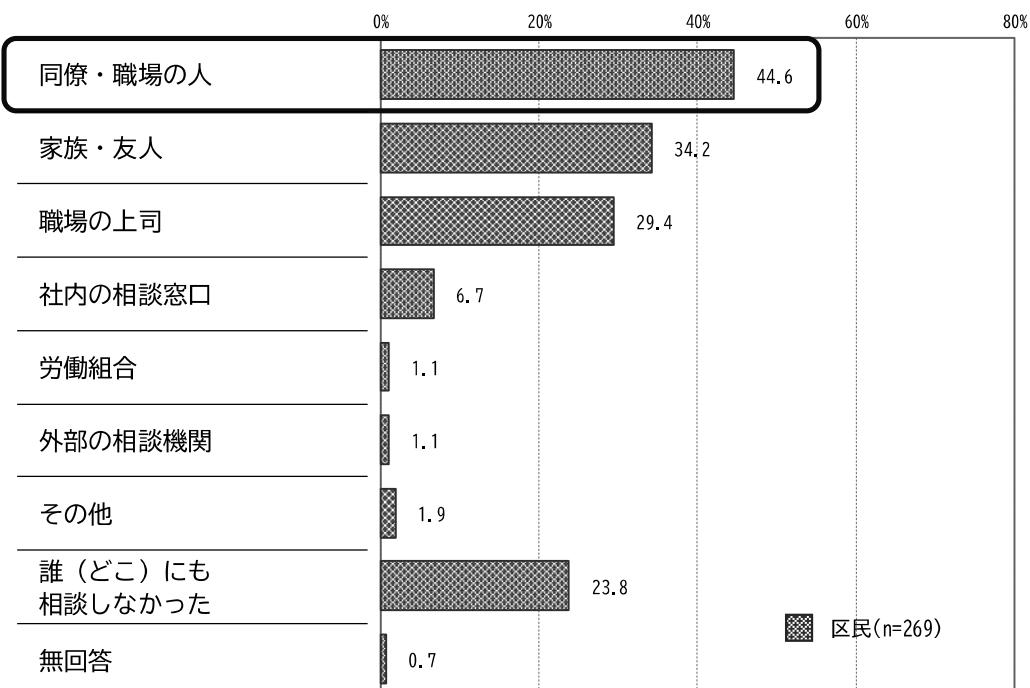
【具体的な内容（上位3項目）】



ハラスメントを受けた人の相談先は、「同僚・職場の人」が多くなっています

区民

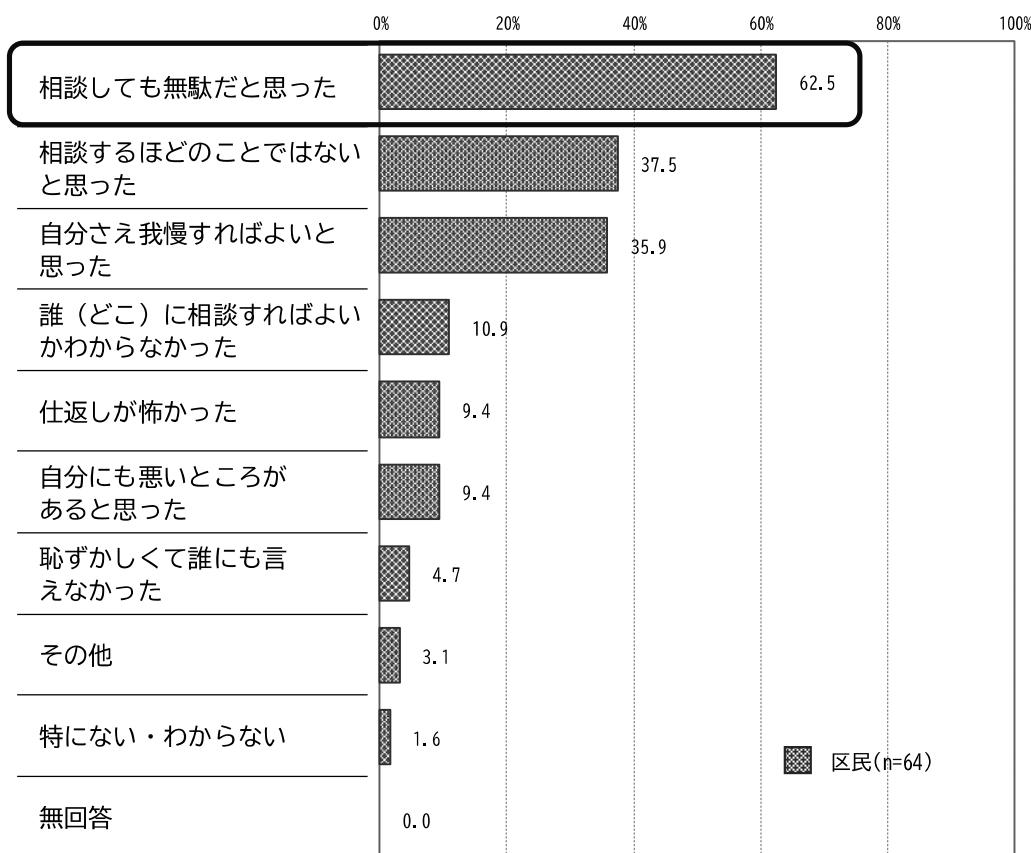
問) あなたがハラスメントを受けた時、誰かに相談したりしましたか。



ハラスメントを相談しなかった人の理由は「相談しても無駄だと思った」が最多となっています

問) 誰(どこ)にも相談しなかった理由は何ですか。

区民

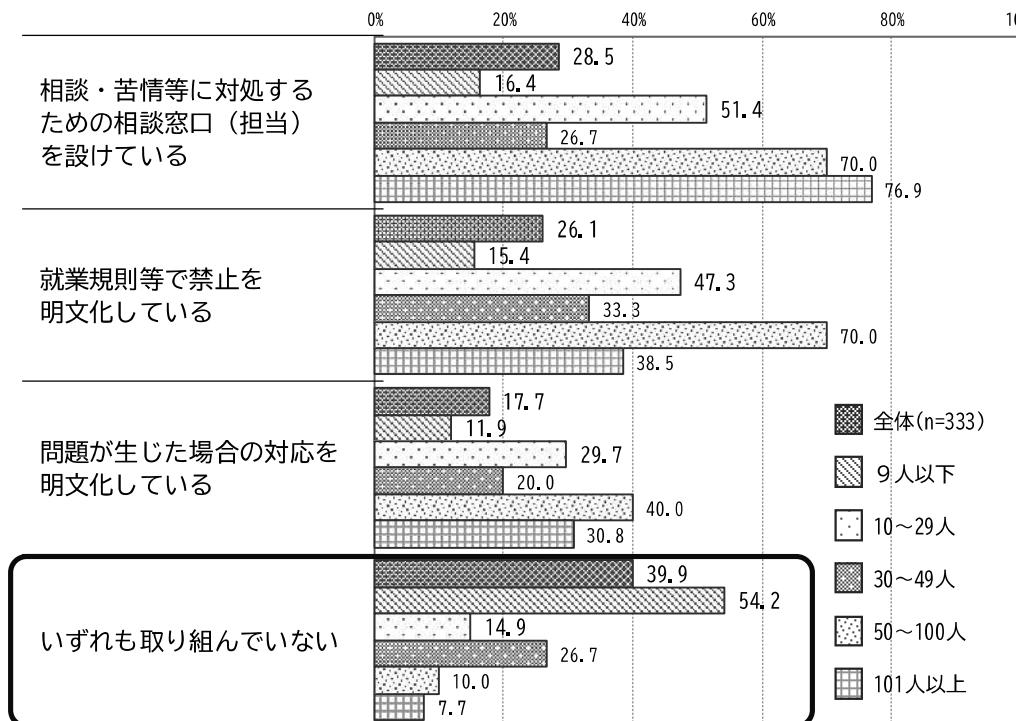


2 事業所におけるハラスメントの取組

ハラスメントの防止に取り組んでいない事業所は約4割で、その多くは規模の小さい事業所です

問) ハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。
(上位3項目と「いずれも取り組んでいない」) 【従業員規模別】

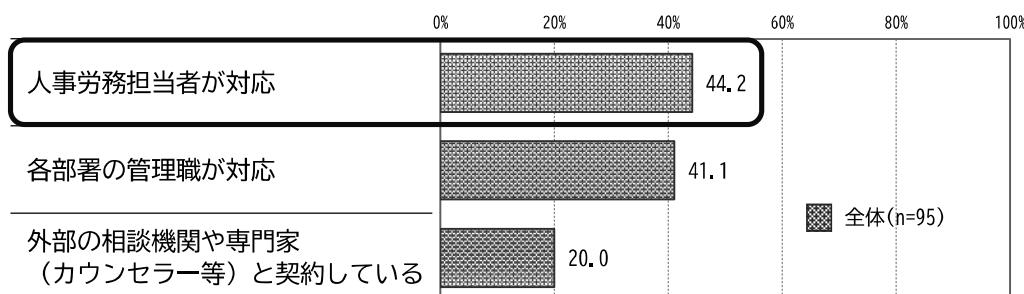
事業所



相談窓口を設置している事業所のうち、設置場所は「人事労務担当者が対応」が最多となっています

問) 相談窓口はどこに設置していますか。 (上位3項目)

事業所



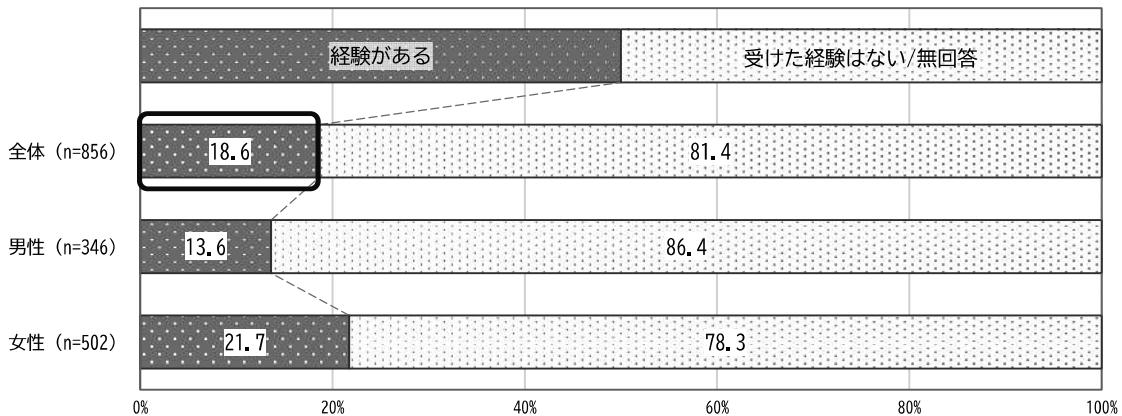
● 主な結果 VII DV・性暴力被害

配偶者等から暴力を受けた経験のある人は2割弱です

問) 過去5年間に配偶者やパートナー、交際相手から
下記のような行為を受けた経験がありますか。

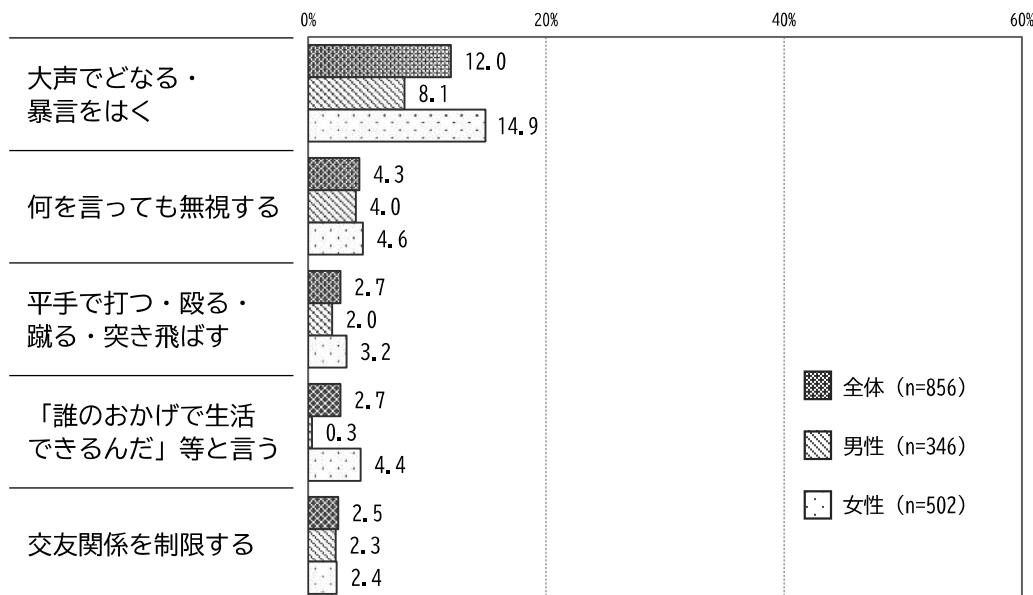
区民

【暴力を受けた経験の有無】



※「暴力を受けた経験の有無」として、
全体 100%から「受けた経験はない/無回答」を除いた割合を「経験がある」としている。

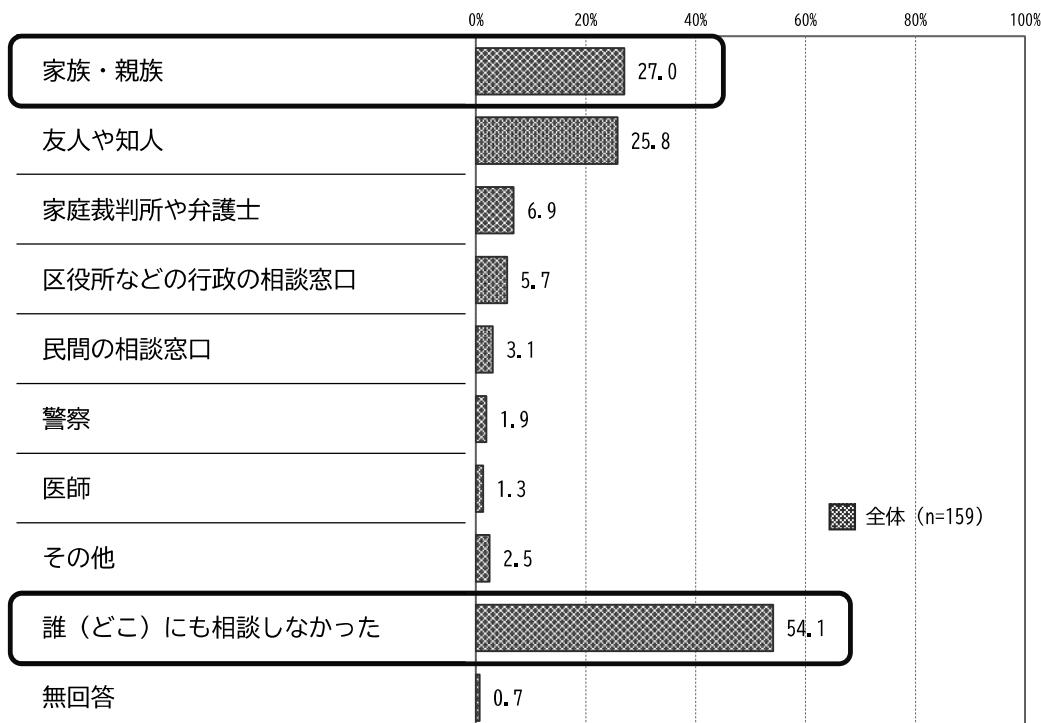
【具体的な内容（上位5項目）】



暴力を受けた経験のある人の相談先は家族・親族が最多となっており、誰にも相談しなかった人は5割以上です

問) 暴力を受けた時、誰かに相談したりしましたか。

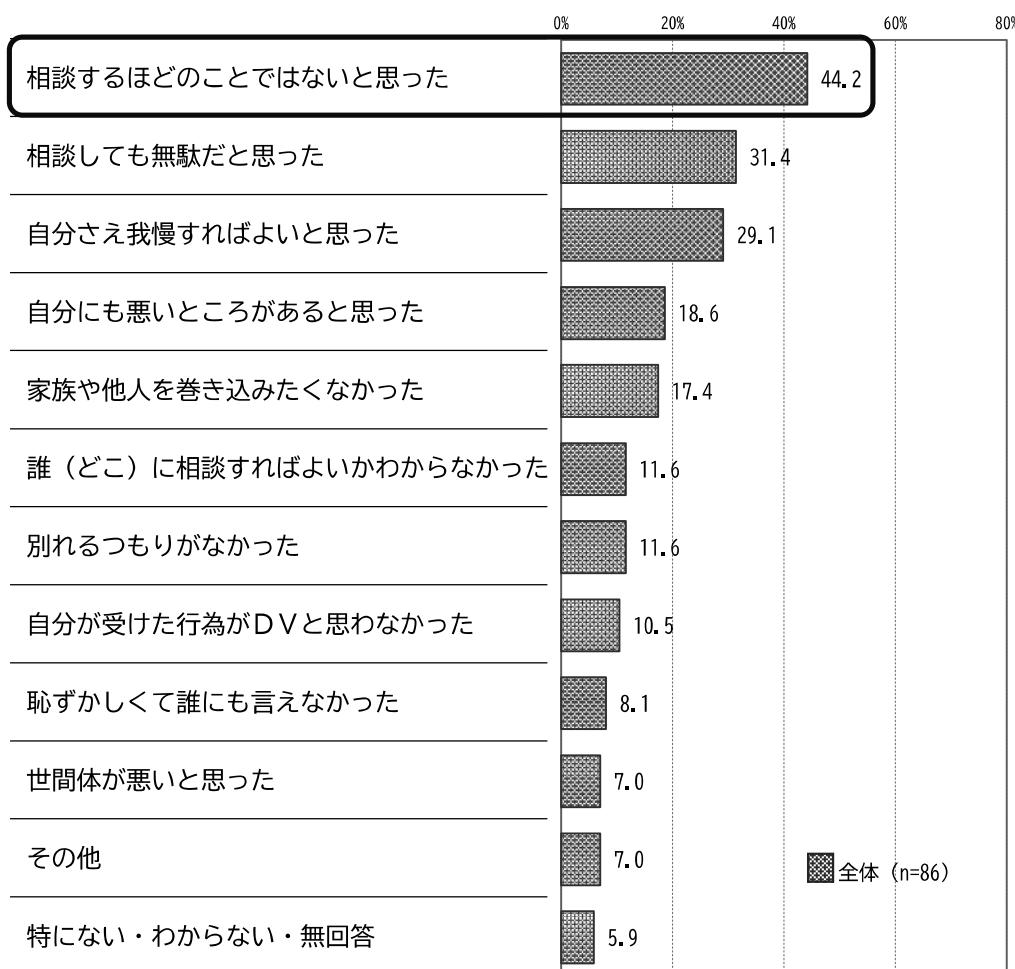
区民



相談しなかった理由は「相談するほどのことではないと思った」が最多となっています

問) 誰(どこ)にも相談しなかった理由は何ですか。

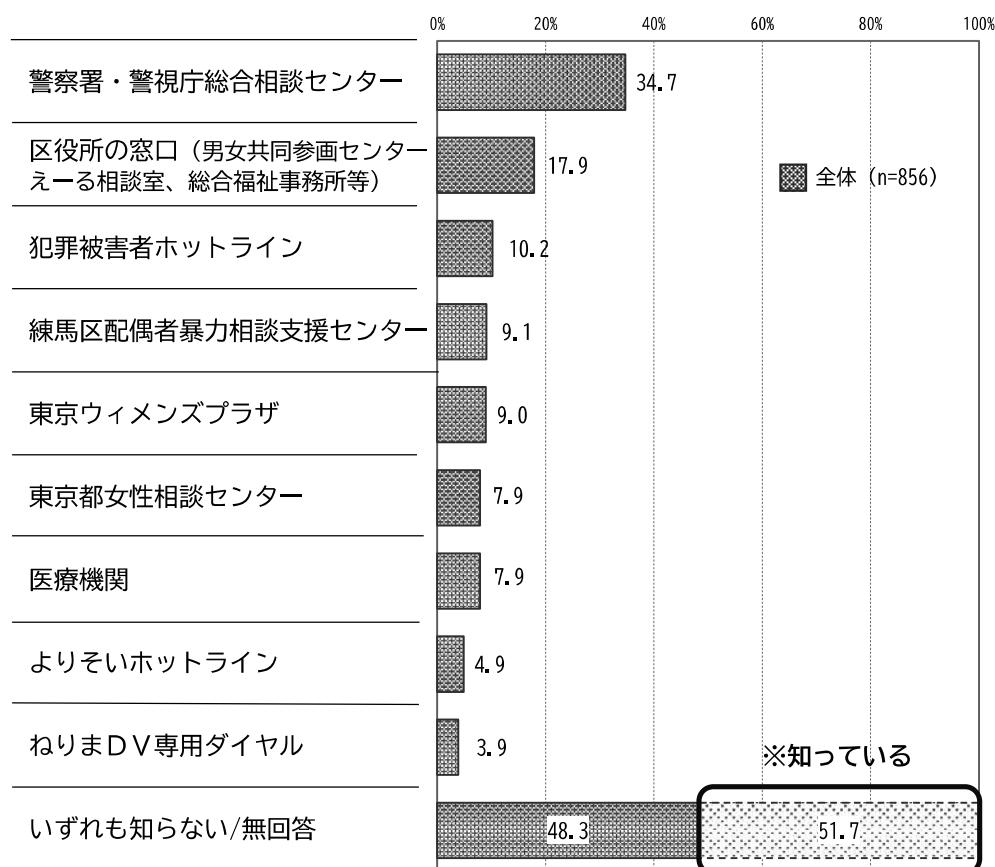
区民



「配偶者等の暴力相談窓口の認知度」は5割以上です

問) 知っている配偶者等の暴力相談窓口を教えてください。

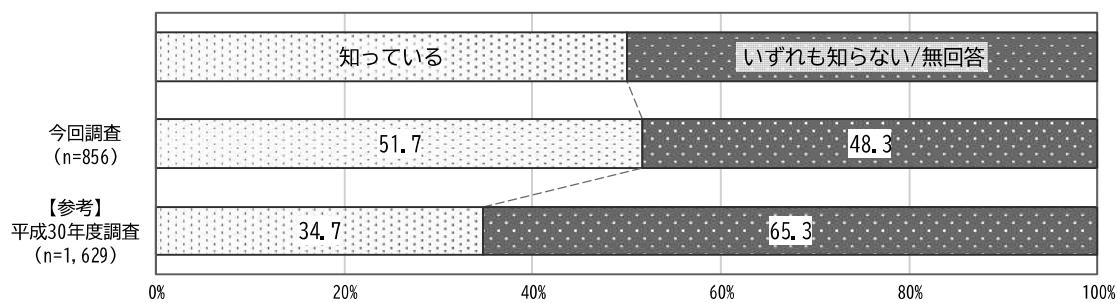
区民



※配偶者等の暴力相談窓口の認知度では、

全体 100%から「いずれも知らない/無回答」を除いた割合を「知っている」としている。

【暴力相談窓口の認知度（前回調査との比較）】



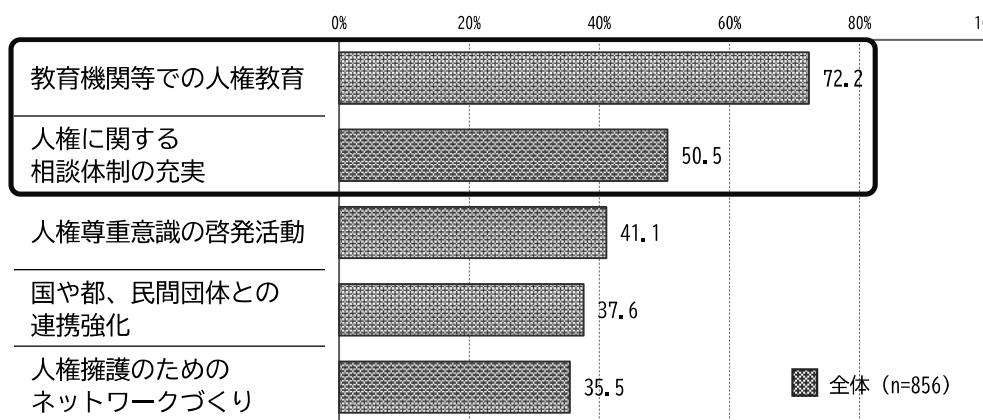
● 主な結果 VIII 区に求められる取組・事業の認知度

1 人権尊重社会実現のために【再掲】

人権尊重社会の実現のために、教育機関等での人権教育、人権に関する相談体制の充実が特に求められています

問) 今後、人権尊重社会の実現のために区はどのような取組に力を入れていいかと思いますか。（上位5項目）

区民

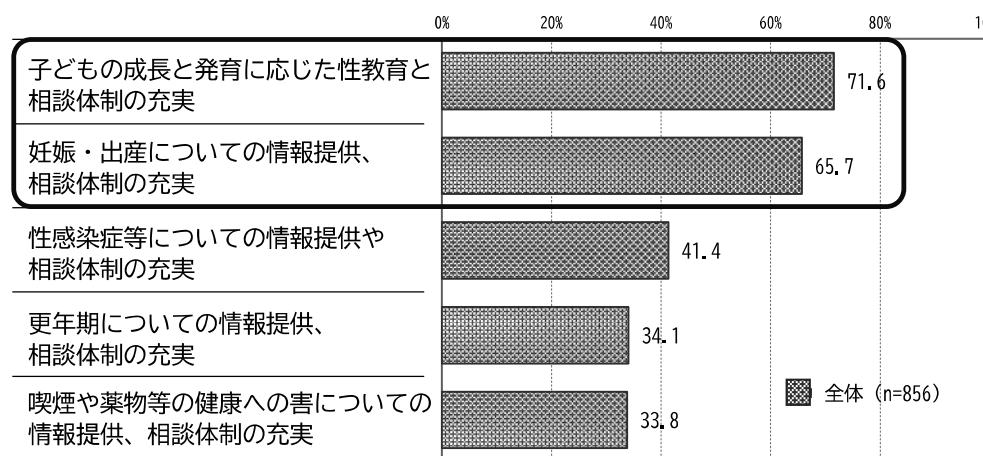


2 男女共同参画社会実現のために

女性が妊娠等に関して自分で決めたり、自分の健康を守るためにには、子どもの成長と発育に応じた性教育と相談体制の充実が特に求められています

問) 女性が妊娠、避妊、中絶に関して自分で決めたり、自分の健康を守るためににはどのようなことが必要だと思いますか。
(上位5項目)

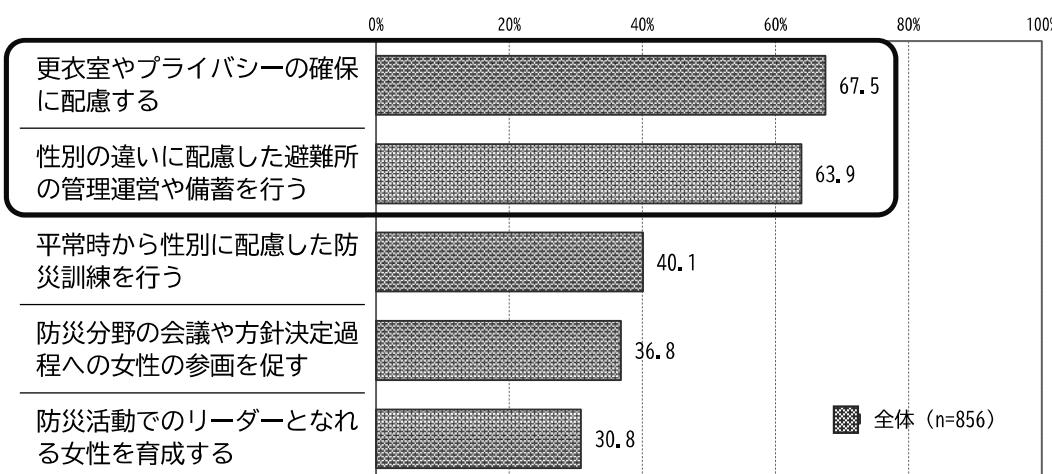
区民



男女共同参画及び性別の違いに気を配った防災・災害対策のために、プライバシーの確保や性別の違いに配慮した管理運営・備蓄が特に求められています

問) 男女共同参画及び性別の違いに気を配った防災・災害対策のために、どのような取組が必要だと思いますか。（上位5項目）

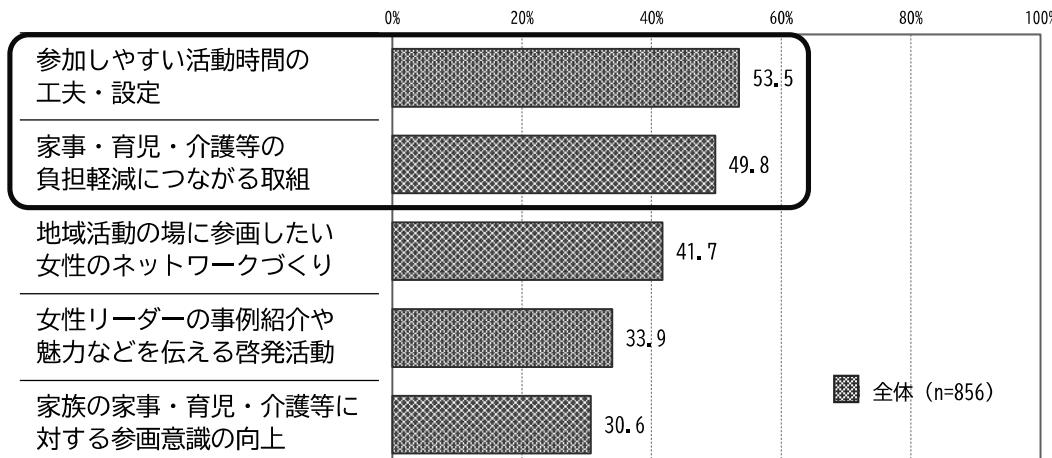
区民



地域活動の場における女性リーダーを増やすために、参加しやすい環境づくりが特に求められています

問) 地域活動の場における女性リーダーを増やすためには、どのような取組が必要だと思いますか。（上位5項目）

区民

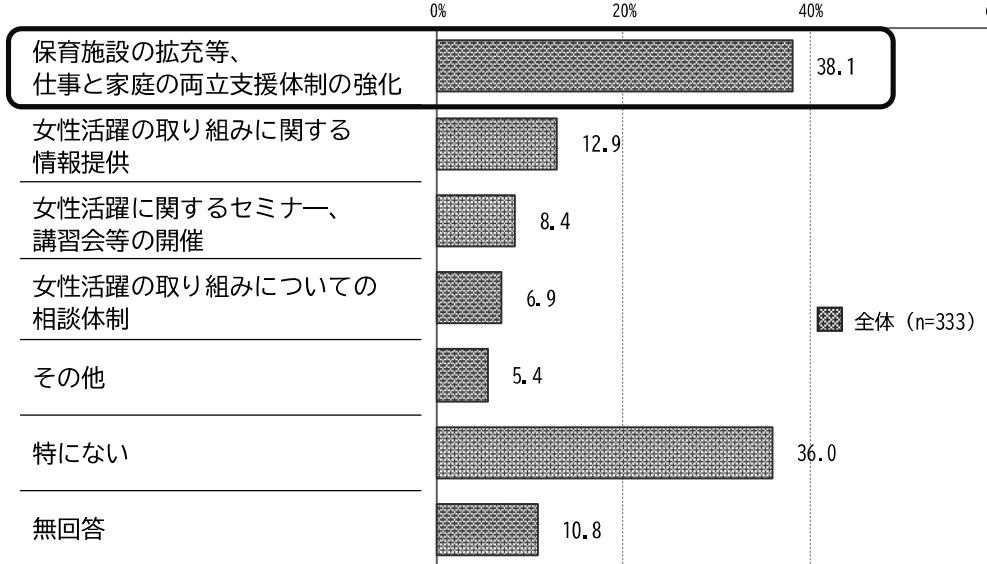


3 女性活躍推進のために【再掲】

女性活躍の推進に関して、区に望むことは「保育施設の充実、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が最多となっています

問) 女性活躍の推進に関して、区に望むことはどのようなことですか。

事業所

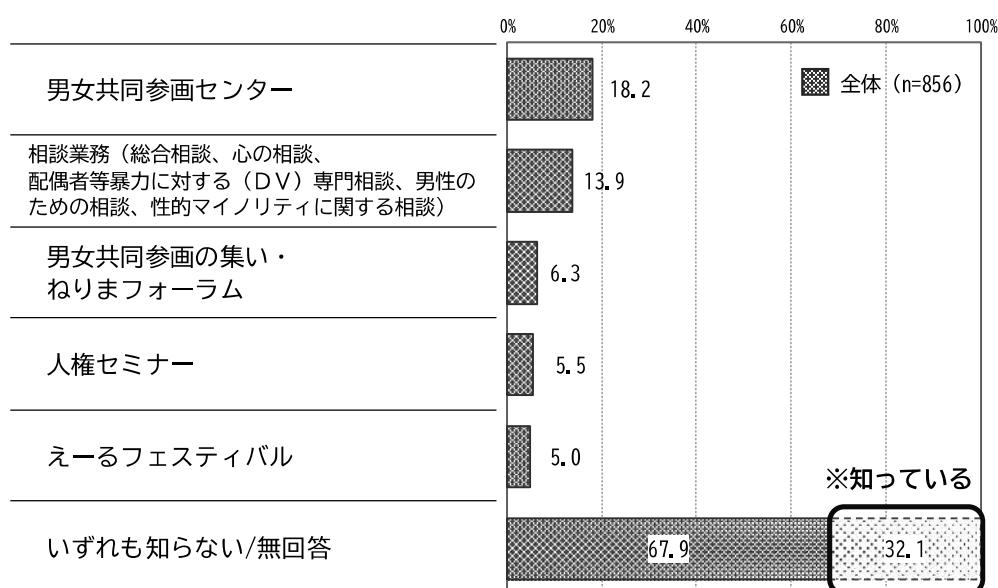


4 区の男女共同参画事業の認知度

「区の男女共同参画事業の認知度」は約3割です

問) 練馬区で実施している取組等のうち、あなたが知っているものを教えてください。(上位5項目と「いずれも知らない/無回答」)

区民

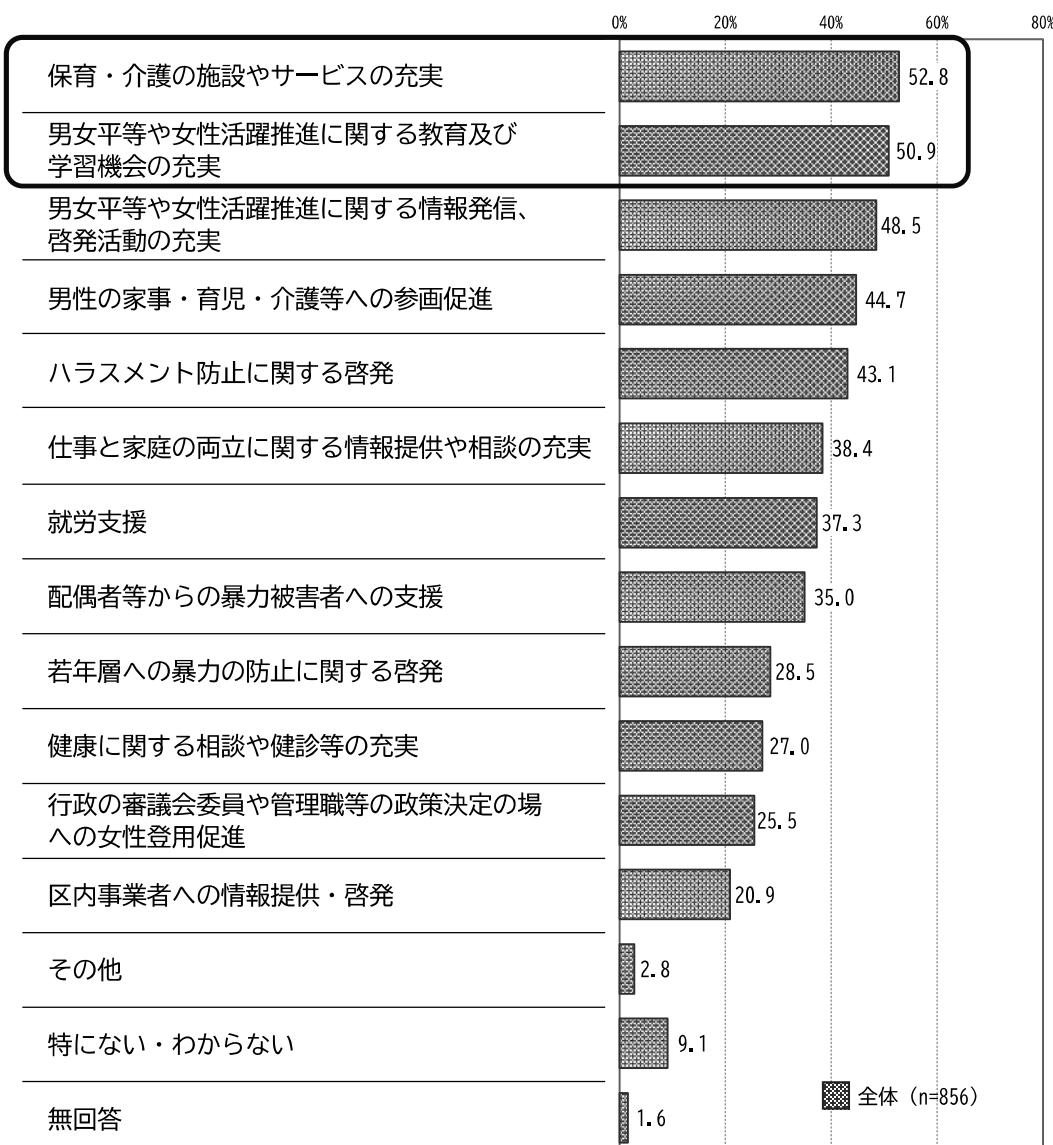


※「区の男女共同参画事業の認知度」として、
全体 100%から「いずれも知らない/無回答」を除いた割合を「知っている」としている。

「男女共同参画社会」を形成していくために必要なこととして、「保育・介護の施設やサービスの充実」、「男女平等や女性活躍推進に関する教育及び学習機会の充実」が5割以上となっています

問) あなたは、この「男女共同参画社会」を形成していくためには、
何が必要だと思いますか。

区民



令和6年（2024年）2月

発行

練馬区 総務部 人権・男女共同参画課

〒176-8501 練馬区豊玉北6丁目12番1号

電話 03-5984-4518

