

人権・男女共同参画に関する
意識と労働実態調査

報告書

令和6年（2024年）2月

練馬区

目 次

| | |
|------------------------------|-----|
| 第1章 調査の概要 | 1 |
| 1 調査の目的 | 3 |
| 2 調査対象 | 3 |
| 3 調査方法・期間 | 3 |
| 4 回収結果 | 3 |
| 5 調査内容 | 4 |
| 6 報告書の見方 | 4 |
| 第2章 調査結果の詳細 | 5 |
| 1 区民意識調査 | 7 |
| (1) あなたのことについて | 7 |
| (2) 人権について | 11 |
| (3) 男女平等意識について | 28 |
| (4) DV・性暴力等について | 43 |
| (5) ハラスメントの防止について | 49 |
| (6) 就労状況について | 53 |
| (7) 結婚・子育て・介護について | 58 |
| (8) ワーク・ライフ・バランスについて | 62 |
| (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 | 70 |
| 2 事業所調査 | 81 |
| (1) 貴事業所の概要について | 81 |
| (2) 法律に関する理解について | 84 |
| (3) ワーク・ライフ・バランスについて | 90 |
| (4) 女性活躍推進の取組について | 105 |
| (5) ハラスメントに関する取組について | 122 |
| 3 従業員調査 | 129 |
| (1) あなたのことについて | 129 |
| (2) ワーク・ライフ・バランスについて | 134 |
| (3) 女性活躍推進の取組について | 140 |
| (4) ハラスメントに関する取組について | 145 |
| 第3章 使用した調査票 | 147 |
| 1 区民意識調査 | 149 |
| 2 事業所調査 | 165 |
| 3 従業員調査 | 177 |

第 1 章 調査の概要

1 調査の目的

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。

2 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 |

3 調査方法・期間

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

4 回収結果

| 調査名称 | 配付数 | 回答数 | 回答率 |
|------|--------|----------------------------|-------|
| 区民 | 3,000件 | 856件 (郵送:434件、WEB:422件) | 28.5% |
| 事業所 | 2,000件 | 333件 (郵送:206件、WEB:127件) | 16.7% |
| 従業員 | — | 141件 | — |

5 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 |

6 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 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25年度調査： 「平成25年度 区民意識意向調査」
(対象：満20歳以上の男女)
 - 平成26年度調査： 「平成26年度 区民意識意向調査」
(対象：満20歳以上の男女)
 - 平成27年度調査： 「男女共同参画に関する意識と労働実態調査(平成27年12月)」
(対象：18～65歳の男女、従業員2人以上の区内事業所)
 - 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)

第2章 調査結果の詳細

1 区民意識調査

(1) あなたのことについて

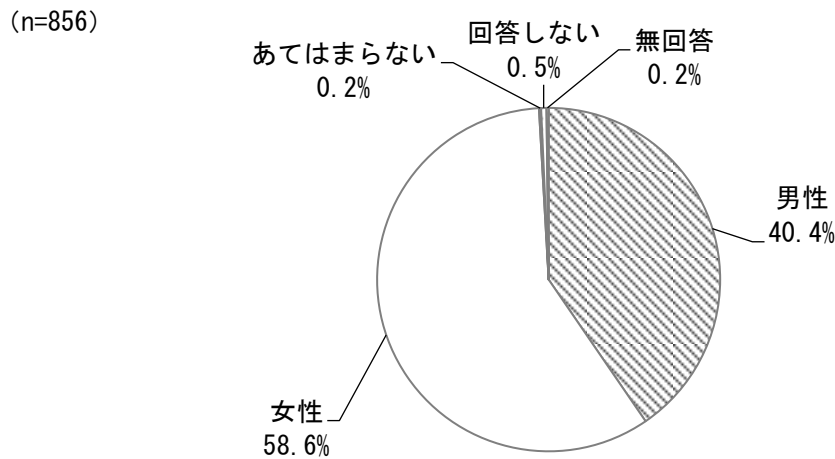
問1 あなたの性別を教えてください。(1つ選択)

性別は、「女性」が58.6%、「男性」が40.4%、「あてはまらない」が0.2%、「回答しない」が0.5%となっており、「女性」が「男性」を18.2ポイント上回っている(図表3-1-1)。

平成30年度調査と比較すると、ほぼ同様の割合となっている(図表3-1-2)。

なお、本調査の対象者を抽出した時点での対象年齢人口の男女割合と比較すると、「女性」では8.2ポイント上回っている一方、「男性」では9.2ポイント下回っている(図表3-1-3)。

図表3-1-1 性別



図表3-1-2 性別(平成30年度調査(n=1,629))

| | % |
|-----|------|
| 男性 | 40.0 |
| 女性 | 58.4 |
| その他 | 1.5 |

図表3-1-3 令和5年6月1日現在の練馬区の18~70歳の人口と割合

| | 人口 (人) | 割合 (%) |
|-----------|-----------|-----------|
| 男性・18~70歳 | 255,824 | 49.6 |
| 女性・18~70歳 | 259,754 | 50.4 |
| 18~70歳合計 | 515,578 | 100.0 |

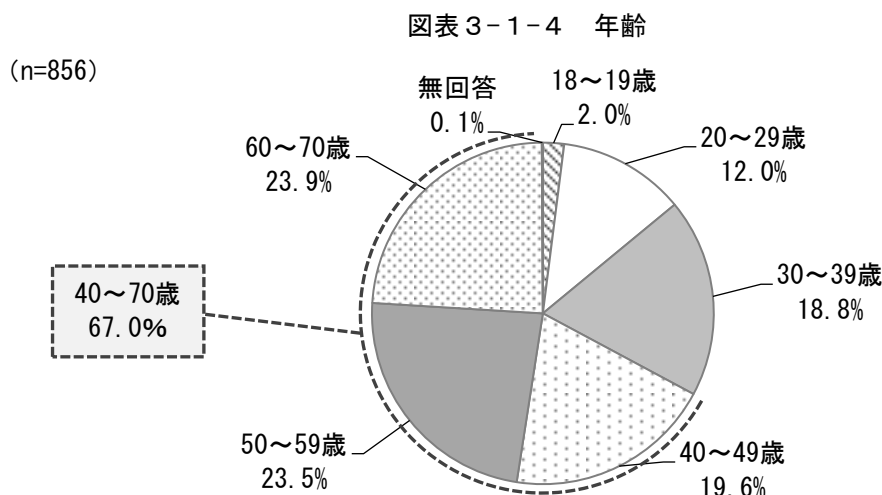
(出典：練馬区ホームページ「世帯と人口総括表(令和5年6月1日現在)」をもとに作成)

問2 令和5年6月1日現在のあなたの年齢を教えてください。(1つ選択)

年齢は、「60～70歳」が23.9%と最も高く、次いで「50～59歳」が23.5%、「40～49歳」が19.6%となっており、「40～70歳」が67.0%を占めている(図表3-1-4)。

平成30年度調査と比較すると、ほぼ同様の割合となっている(図表3-1-5)。

なお、本調査の対象者を抽出した時点での対象年齢人口の年代別割合と比較すると、「40～70歳」では7.9ポイント上回っている(図表3-1-6)。



図表3-1-5 年齢(平成30年度調査(n=1,629))

| | % | |
|--------|------|-----------------|
| 18～29歳 | 11.8 | 40～70歳 67.8% |
| 30～39歳 | 18.4 | |
| 40～49歳 | 22.4 | |
| 50～59歳 | 22.3 | |
| 60～65歳 | 11.0 | |
| 66～70歳 | 12.1 | |
| 無回答 | 1.8 | |

図表3-1-6 令和5年6月1日現在の練馬区の18～70歳の年代別人口と割合

| | 人口 (人) | 割合 (%) | |
|----------|-----------|-----------|-----------------|
| 18・19歳 | 13,162 | 2.6 | 40～70歳 59.1% |
| 20～29歳 | 96,934 | 18.8 | |
| 30～39歳 | 100,774 | 19.5 | |
| 40～49歳 | 108,607 | 21.1 | |
| 50～59歳 | 113,081 | 21.9 | |
| 60～70歳 | 83,020 | 16.1 | |
| 18～70歳合計 | 515,578 | 100.0 | |

(出典：練馬区ホームページ「世帯と人口総括表(令和5年6月1日現在)」をもとに作成)

性別・年代別でみると、「女性 30～39 歳」「女性 40～49 歳」「女性 50～59 歳」「女性 60～70 歳」「男性 60～70 歳」では 1 割を超えている（図表 3-1-7）。

図表 3-1-7 性別・年代別

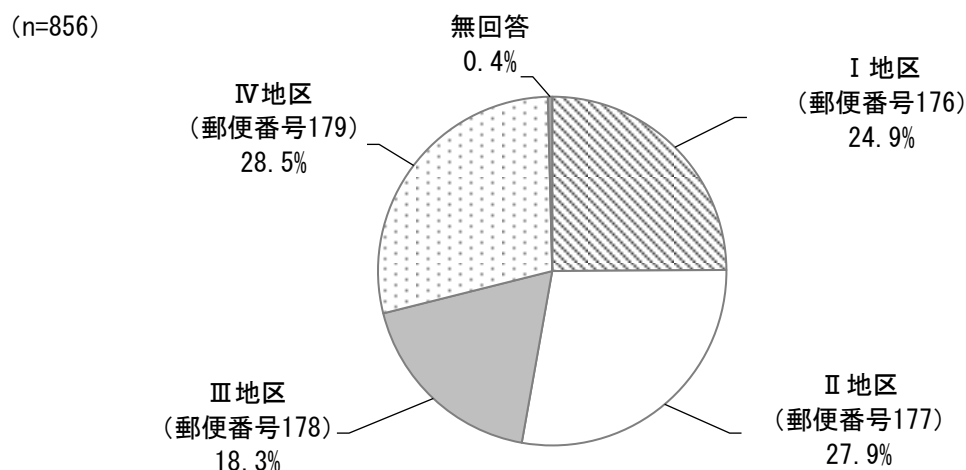
| | | n | % |
|---------|--------|-----|------|
| 男性 | 18～19歳 | 1 | 0.1 |
| | 20～29歳 | 48 | 5.6 |
| | 30～39歳 | 48 | 5.6 |
| | 40～49歳 | 74 | 8.6 |
| | 50～59歳 | 81 | 9.5 |
| | 60～70歳 | 93 | 10.9 |
| 女性 | 18～19歳 | 15 | 1.8 |
| | 20～29歳 | 54 | 6.3 |
| | 30～39歳 | 111 | 13.0 |
| | 40～49歳 | 92 | 10.7 |
| | 50～59歳 | 119 | 13.9 |
| | 60～70歳 | 111 | 13.0 |
| あてはまらない | | 2 | 0.2 |
| 回答しない | | 4 | 0.5 |
| 無回答 | | 3 | 0.4 |

※「男性」「女性」ともに「18～19 歳」は回収サンプルサイズが少ないことから、本報告書での性別・年代別クロス集計分析では、「18～19 歳」と「20～29 歳」を合算して、「18～29 歳」とした。また、「あてはまらない」「回答しない」については、回収サンプルサイズが少ないことから、性別に関わる分析から除いた。なお、「無回答」についても、表記はしていない。（以下、同様）

問3 あなたのお住まいの地区を教えてください。（1つ選択）

お住まいの地区は、「IV地区（郵便番号 179）」が 28.5%と最も高く、次いで「II地区（郵便番号 177）」が 27.9%、「I地区（郵便番号 176）」が 24.9%、「III地区（郵便番号 178）」が 18.3%となっている（図表 3-1-8）。

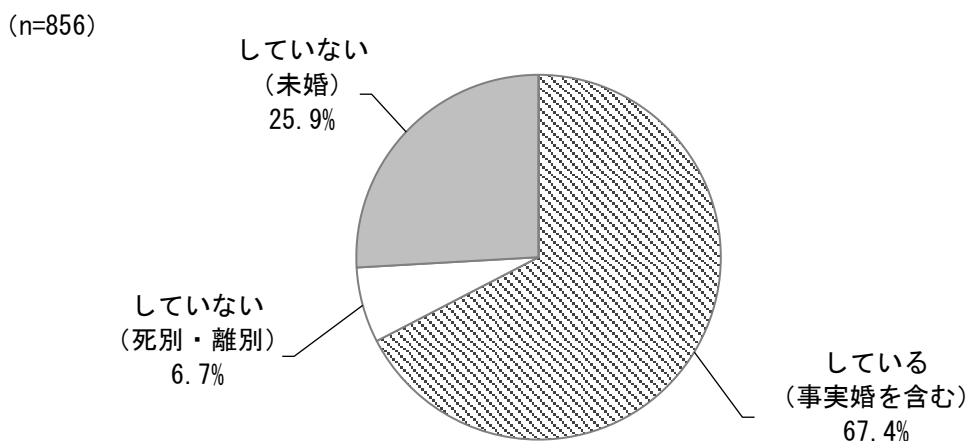
図表 3-1-8 お住まいの地区



問4 あなたは結婚していますか。(1つ選択)

結婚は、「している(事実婚を含む)」が67.4%、「していない(未婚)」が25.9%、「していない(死別・離別)」が6.7%となっている(図表3-1-9)。

図表3-1-9 結婚

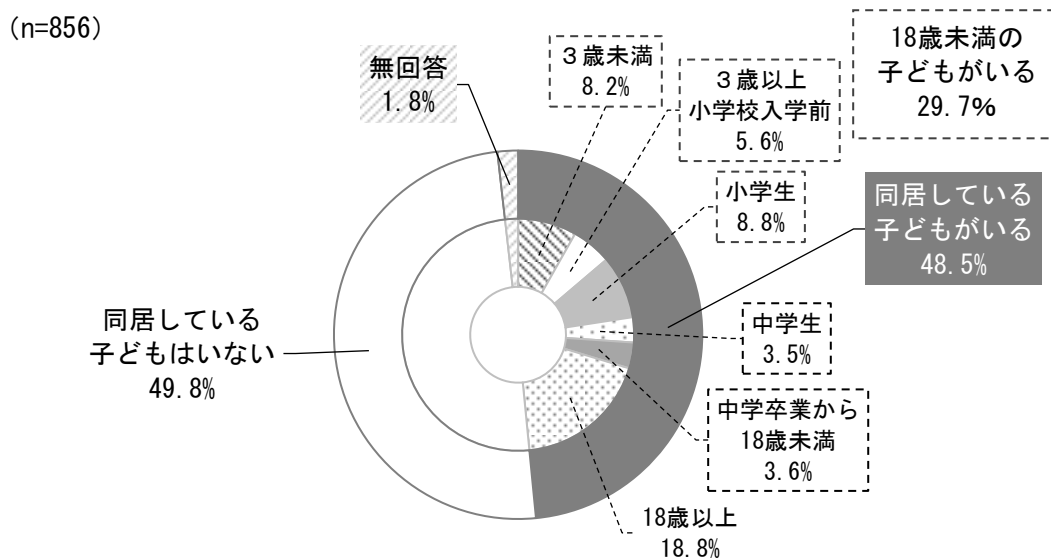


問5 あなたに同居のお子さんはいらっしゃいますか。いる場合には末子の年齢を教えてください。(1つ選択)

同居している子の有無は、「同居している子どもがいる」が48.5%、「同居している子どもはいない」が49.8%となっている。

また、「同居している子どもがいる」場合の末子の年齢をみると、「18歳未満の子どもがいる」が29.7%、「18歳以上」が18.8%となっている(図表3-1-10)。

図表3-1-10 同居している子の有無、末子の年齢



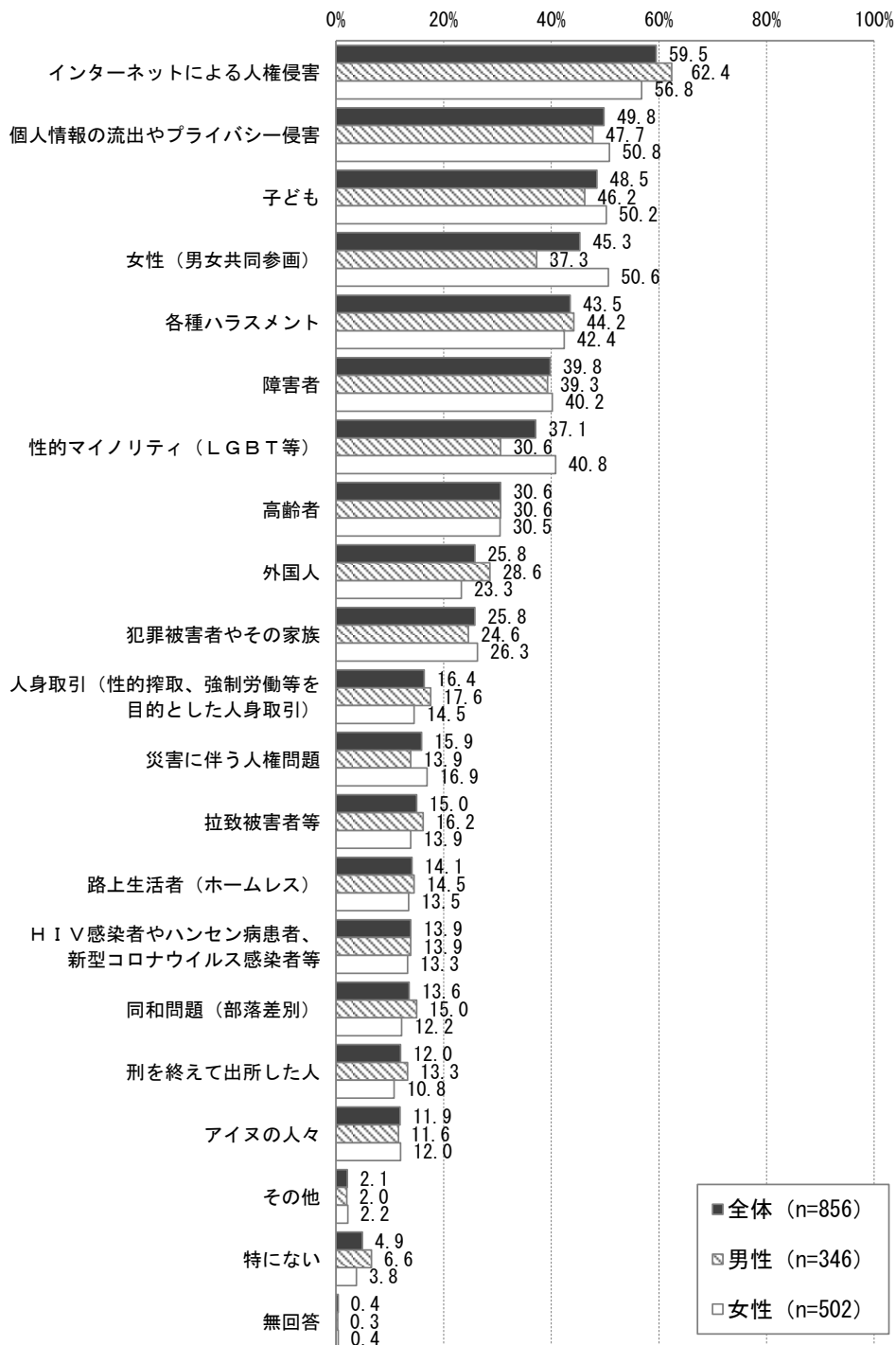
(2) 人権について

問6 人権について、あなたの関心があるものはどれですか。(複数選択可)

人権について関心があるものは、「インターネットによる人権侵害」が 59.5%と最も高く、次いで「個人情報の流出やプライバシー侵害」が 49.8%、「子ども」が 48.5%、「女性（男女共同参画）」が 45.3%、「各種ハラスメント」が 43.5%となっている。

性別でみると、上位2項目は全体と同様だが、3番目の項目については、「男性」では「子ども」の一方、「女性」では「女性（男女共同参画）」となっている（図表3-1-11）。

図表3-1-11 人権について関心があるもの（全体、性別）



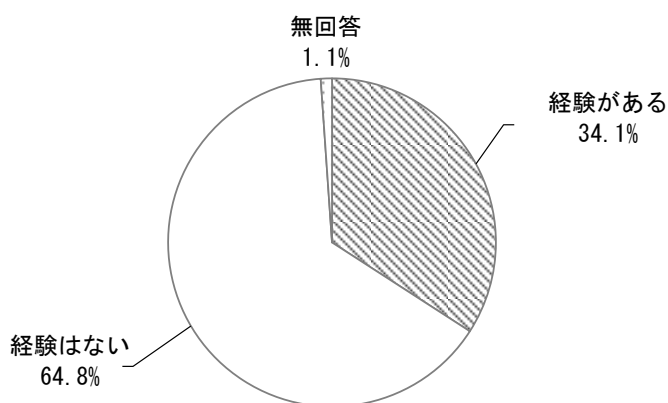
問7 あなたは、過去5年間にあなた自身や家族の人権が侵害された、または差別を受けたと思った経験がありますか。具体的な内容を教えてください。(複数選択可)

過去5年間にご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は、「経験がある」が34.1%、「経験はない」が64.8%となっている。

また、平成30年度調査とは設問文が異なるため参考となるが、平成30年度調査では「ある」が33.2%であり、「人権が侵害された、または差別を受けたと思った経験」がある人の割合は概ね同様と考えられる(図表3-1-12)。

図表3-1-12 過去5年間にご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

(n=856)



※「経験がある」は、100(%) - (「経験はない」割合 + 「無回答」割合) から算出。

【参考 (平成30年度調査)】

| | ある | ない | わからない | 無回答 |
|--------------------|------|------|-------|-----|
| 平成30年度調査 (n=1,629) | 33.2 | 49.5 | 16.0 | 1.4 |

※単位は%。平成30年度調査での設問文は、「あなたは、今までにご自分やご家族の「人権」が侵害されたと思ったり、差別を受けたと思ったことがありますか。あてはまる番号1つに○をつけてください。」。

「経験がある」の内訳をみると、「職場でのハラスメント」が 15.7%と最も高く、次いで「男女（性）差別」が 10.0%、「あらぬ噂・誤った情報により名誉・信頼を傷つけられた」が 6.4%となっている（図表 3-1-13）。

図表 3-1-13 人権が侵害された、または差別を受けた内容



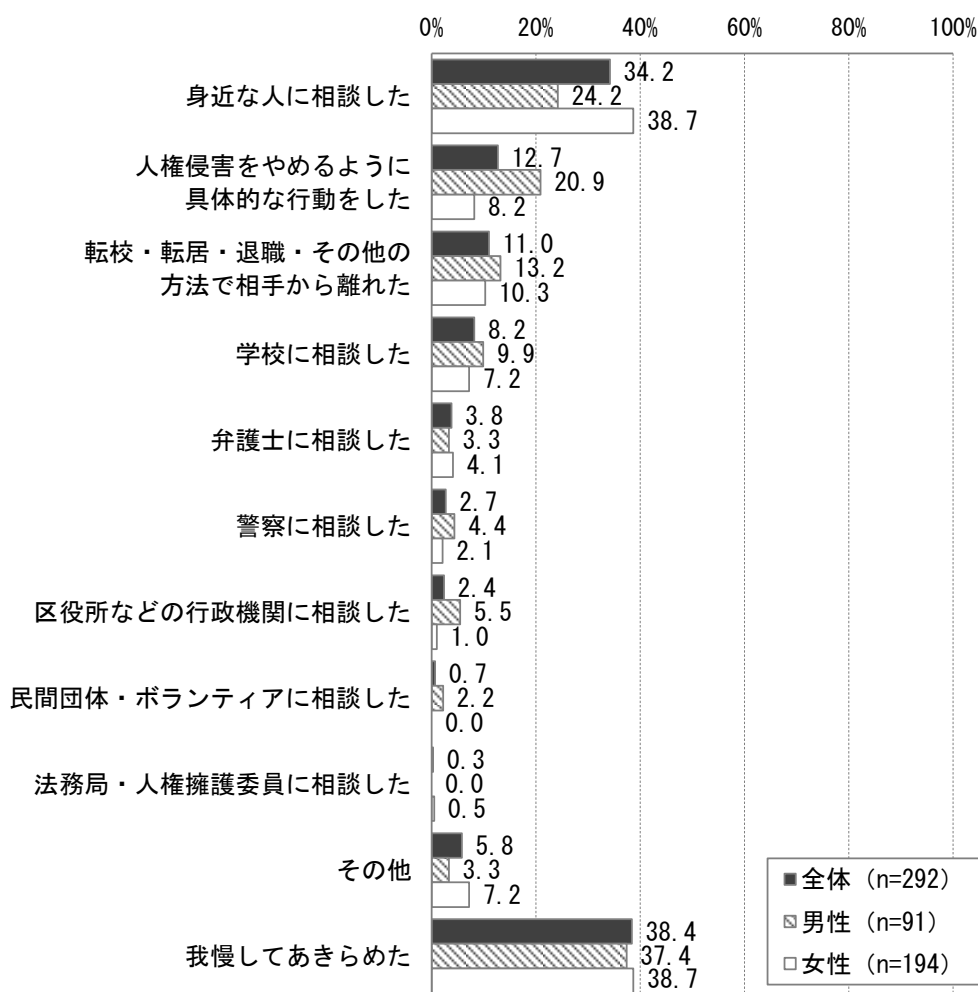
問8 受けた人権侵害に対して、あなたはどのように対応しましたか。(複数選択可)

何らかの人権侵害・差別の経験があると回答した方(292人)を対象に、どのように対応をしたかをきいたところ、「我慢してあきらめた」が38.4%と最も高く、性別でも「男性」「女性」ともに最も高い。

対応した中でみると、「身近な人に相談した」が34.2%で最も高いが、性別でみると「女性」では38.7%の一方、「男性」では24.2%にとどまっている。

また、「人権侵害をやめるように具体的な行動をした」については、「男性」では20.9%の一方、「女性」では8.2%にとどまっている(図表3-1-14)。

図表3-1-14 人権侵害への対応(全体、性別)



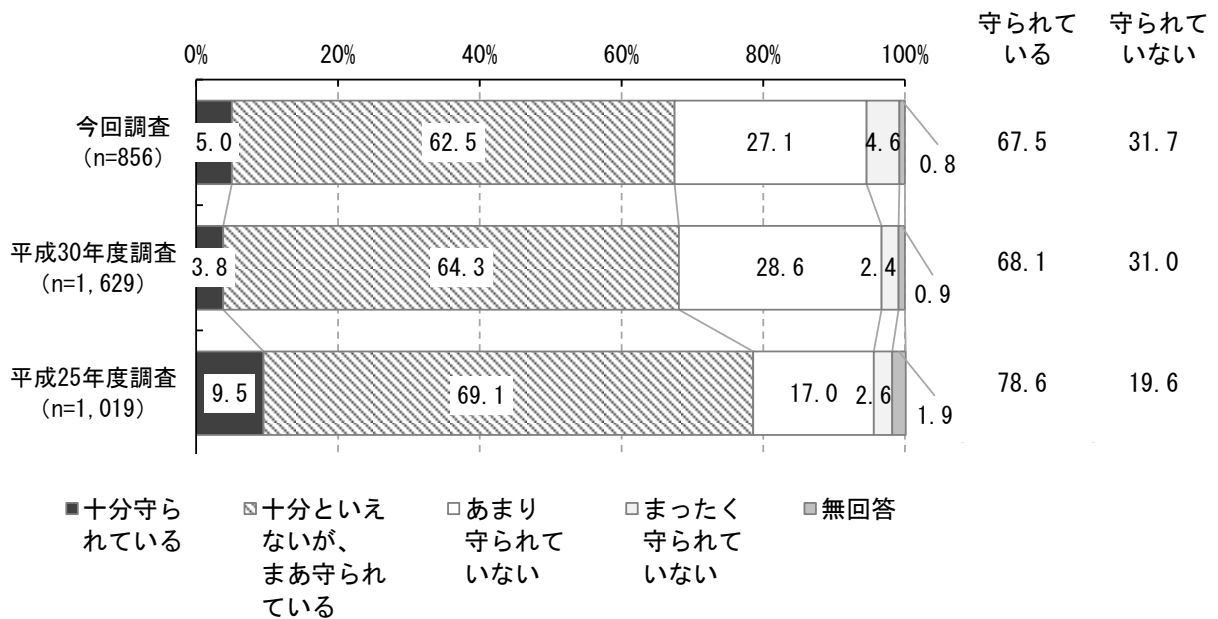
問9 あなたは、現在のわが国では「人権」が守られていると思いますか。(1つ選択)

現在のわが国では「人権」が守られているかについては、「十分守られている」「十分といえな
いが、まあ守られている」を合わせた「守られている」が67.5%、「あまり守られていない」「ま
ったく守られていない」を合わせた「守られていない」が31.7%となっている。

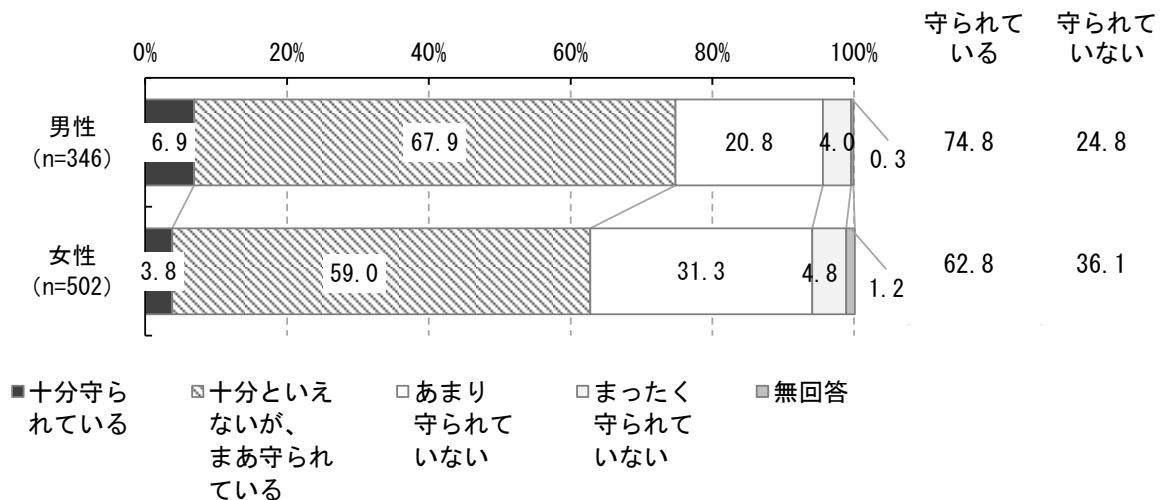
平成25年度調査、平成30年度調査と比較すると、「守られている」は減少している一方、「守
られていない」は増加している(図表3-1-15)。

性別で見ると、「男性」「守られている」は74.8%の一方、「女性」では62.8%にとどまる(図
表3-1-16)。

図表3-1-15 現在のわが国では「人権」が守られているか(経年比較)

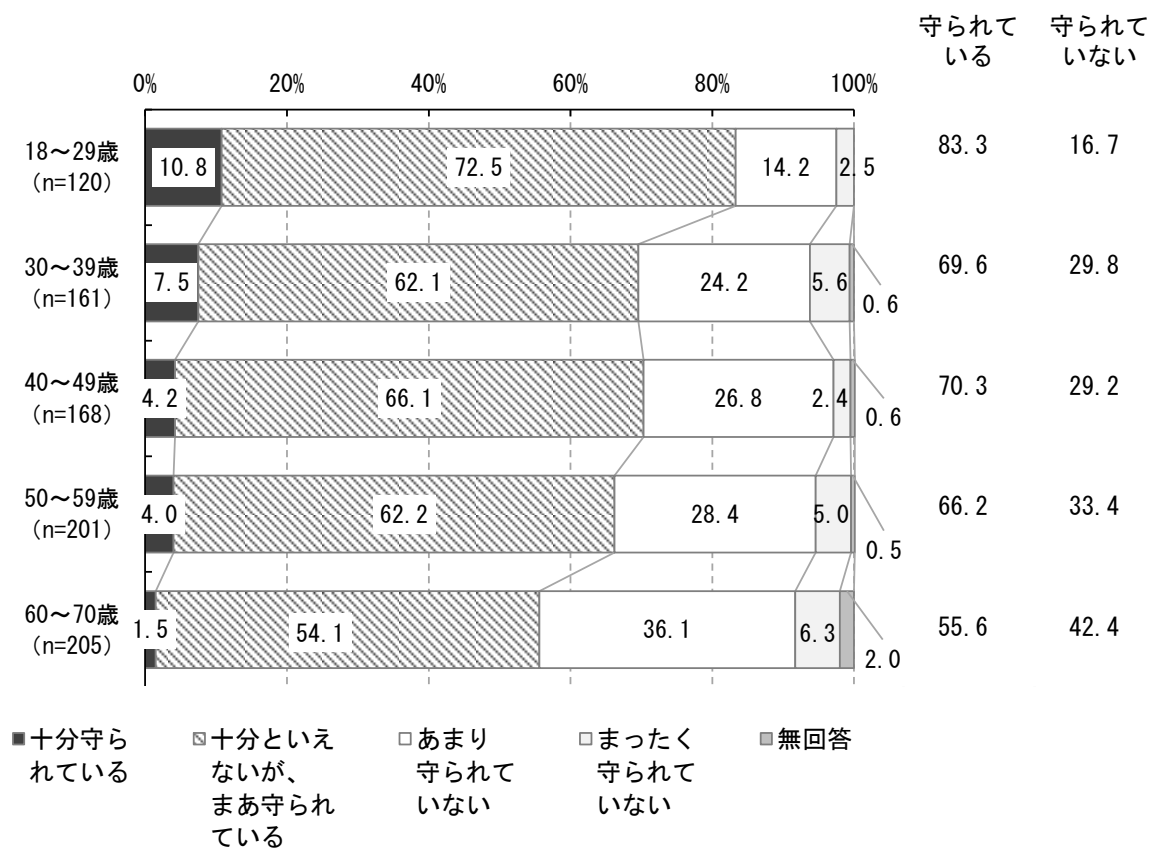


図表3-1-16 現在のわが国では「人権」が守られているか(性別)



年代別でみると、「18～29歳」の「守られている」は83.3%で最も高く、年代が上がるにつれて「守られている」は減少し、「60～70歳」では55.6%にとどまる（図表3-1-17）。

図表3-1-17 現在のわが国では「人権」が守られているか（年代別）



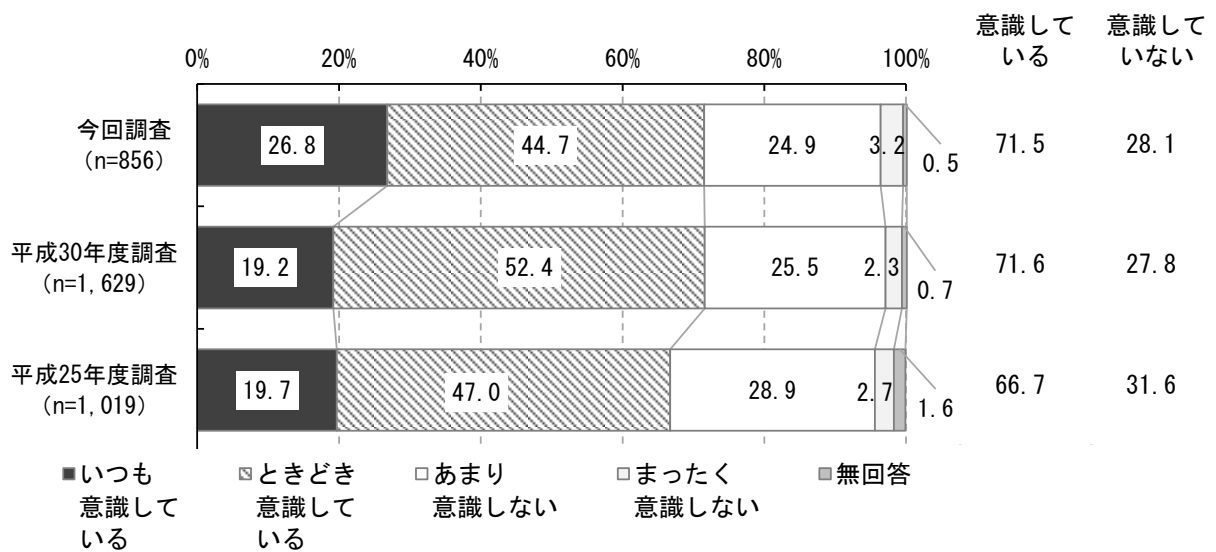
問 10 あなたは、日ごろ、他人の立場を尊重する、人権の問題に関心をもつ等、「人権」を意識しながら生活していますか。（1つ選択）

「人権」を意識しながら生活しているかについては、「いつも意識している」「ときどき意識している」を合わせた「意識している」が71.5%、「あまり意識しない」「まったく意識しない」を合わせた「意識していない」が28.1%となっている。

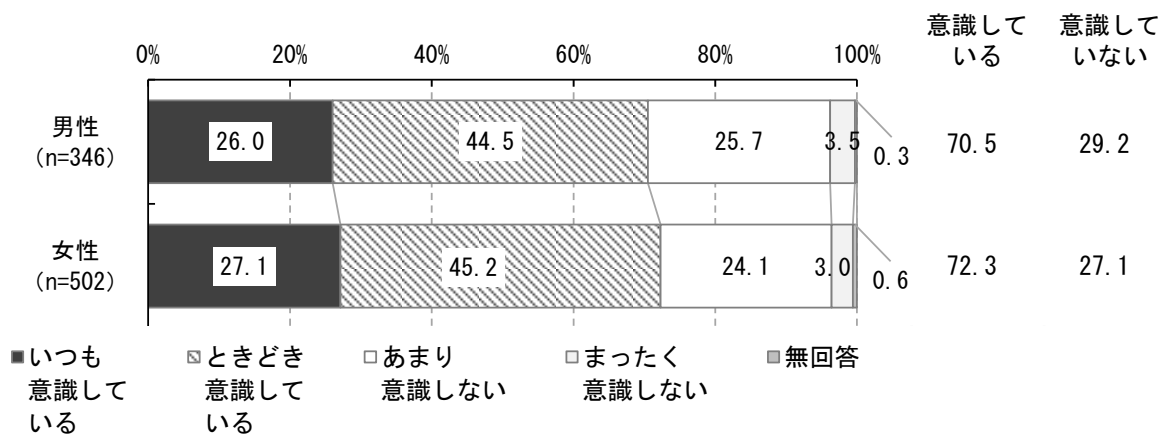
平成30年度調査と比較すると、「意識している」「意識していない」ともに横ばいである（図表3-1-18）。

性別でみると、「女性」の「意識している」は72.3%、「男性」では70.5%と、ほぼ同水準である（図表3-1-19）。

図表3-1-18 「人権」を意識しながら生活しているか（経年比較）

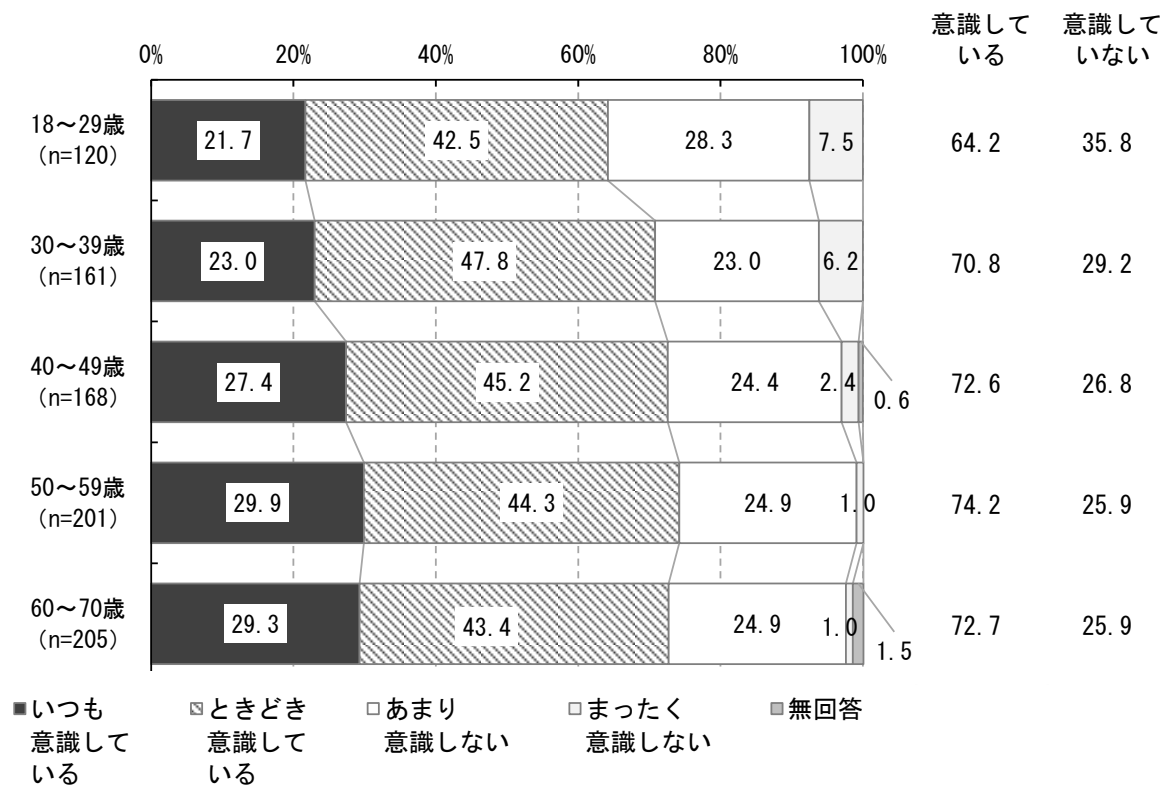


図表3-1-19 「人権」を意識しながら生活しているか（性別）



年代別でみると、「意識している」は「18～29歳」を除いた全ての年代で7割を超えている（図表3-1-20）。

図表3-1-20 「人権」を意識しながら生活しているか（年代別）



問 11 あなたは、同和問題（部落差別）という人権問題があることを知っていますか。（1つ選択）

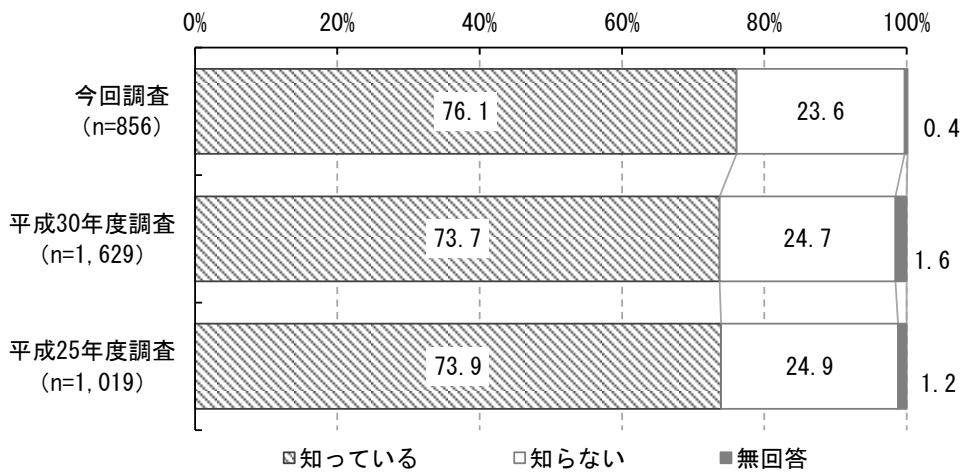
同和問題（部落差別）の認知状況については、「知っている」が76.1%、「知らない」が23.6%となっている。

また、平成25年度調査、平成30年度調査と比較すると、「知っている」が若干増加している（図表3-1-21）。

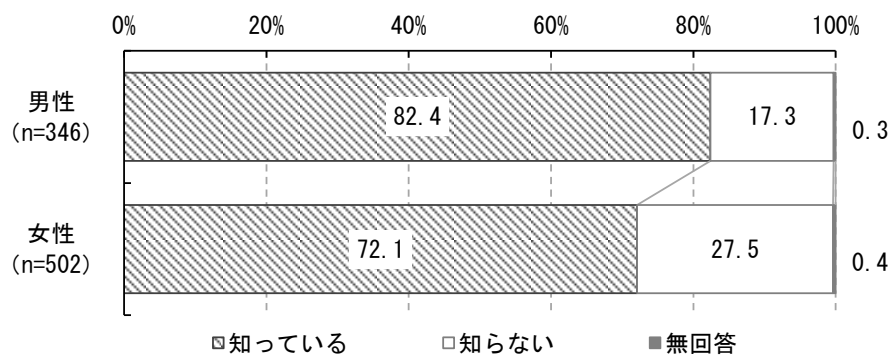
性別で見ると、「知っている」では「男性」（82.4%）の方が「女性」（72.1%）よりも10.3ポイント高くなっている（図表3-1-22）。

年代別で見ると、「60～70歳」で「知っている」が約9割、「40～49歳」「50～59歳」で約8割と比較的高い一方、「18～29歳」「30～39歳」では約6割にとどまっている（図表3-1-23）。

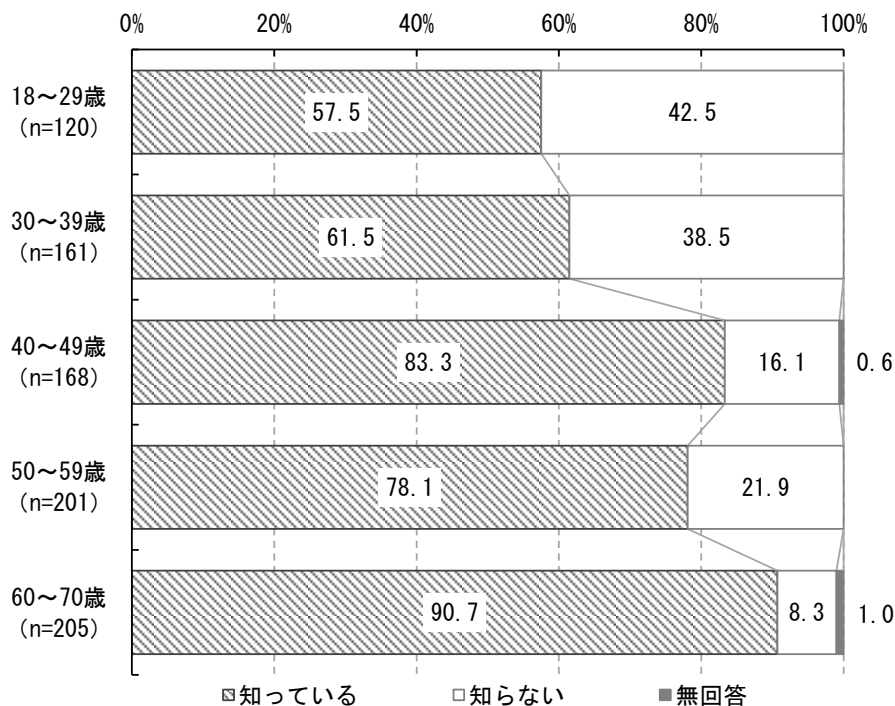
図表3-1-21 同和問題（部落差別）の認知状況（経年比較）



図表3-1-22 同和問題（部落差別）の認知状況（性別）



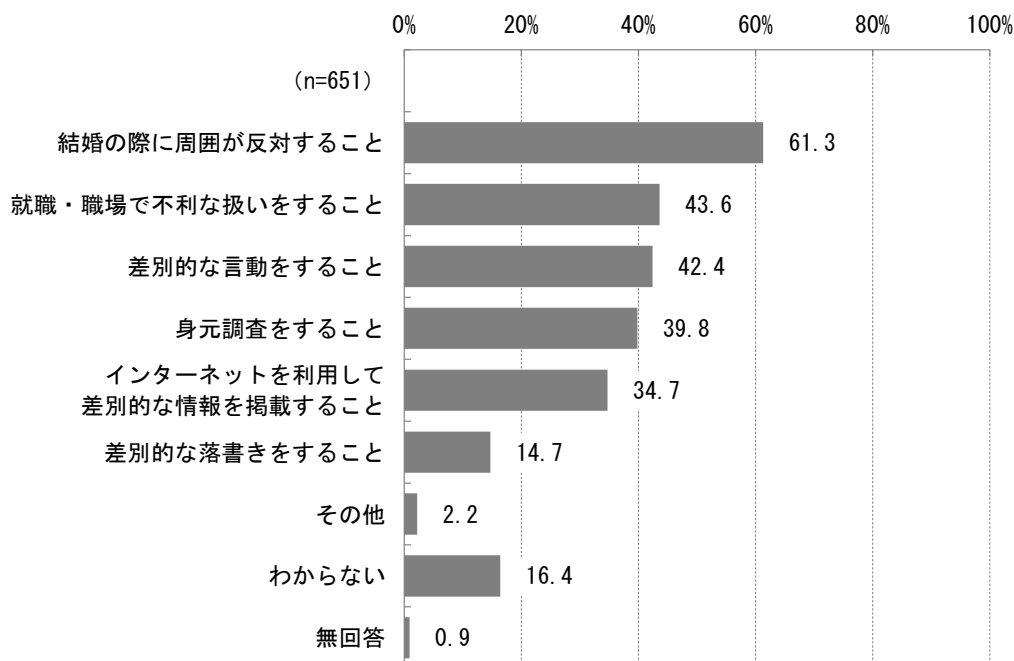
図表 3-1-23 同和問題（部落差別）の認知状況（年代別）



問 12 あなたは、同和問題に関して、現在どのような人権問題が起きていると思いますか。（複数選択可）

同和問題（部落差別）という人権問題があることを知っている方（651人）を対象に、現在どのような人権問題が起きているのかをきいたところ、「結婚の際に周囲が反対すること」が61.3%と最も高く、次いで「就職・職場で不利な扱いをすること」が43.6%、「差別的な言動をすること」が42.4%となっている（図表3-1-24）。

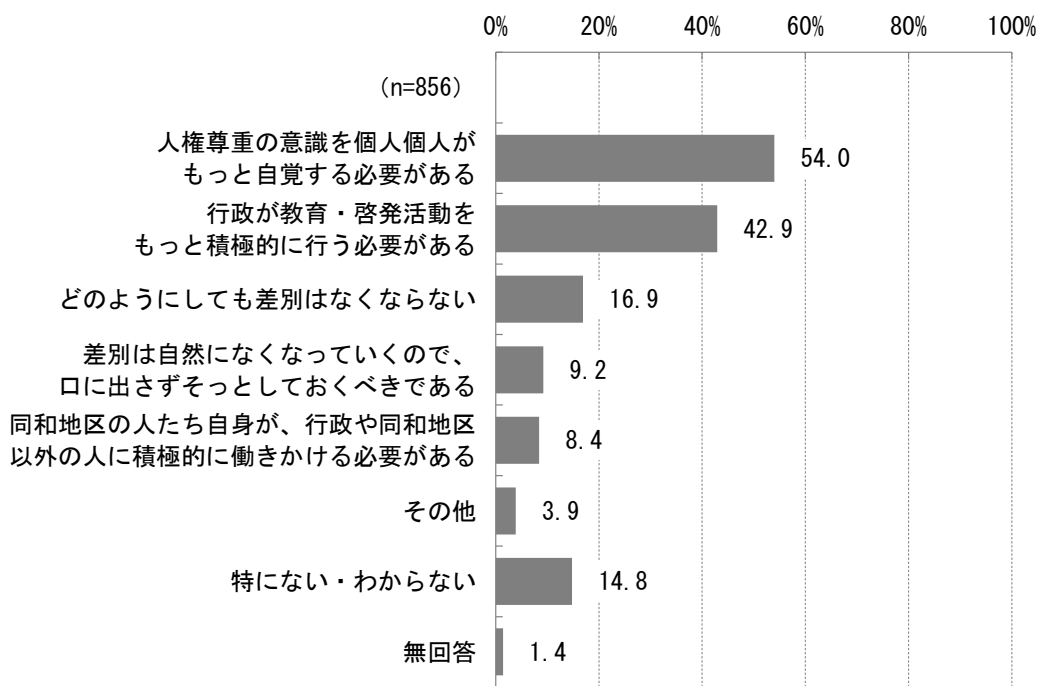
図表 3-1-24 現在どのような人権問題が起きているのか



問 13 あなたは、同和問題の解決のためには何が必要だと思いますか。(複数選択可)

同和問題の解決のために必要なことについては、「人権尊重の意識を個人個人がもっと自覚する必要がある」が54.0%と最も高く、次いで「行政が教育・啓発活動をもっと積極的に行う必要がある」が42.9%となっている(図表3-1-25)。

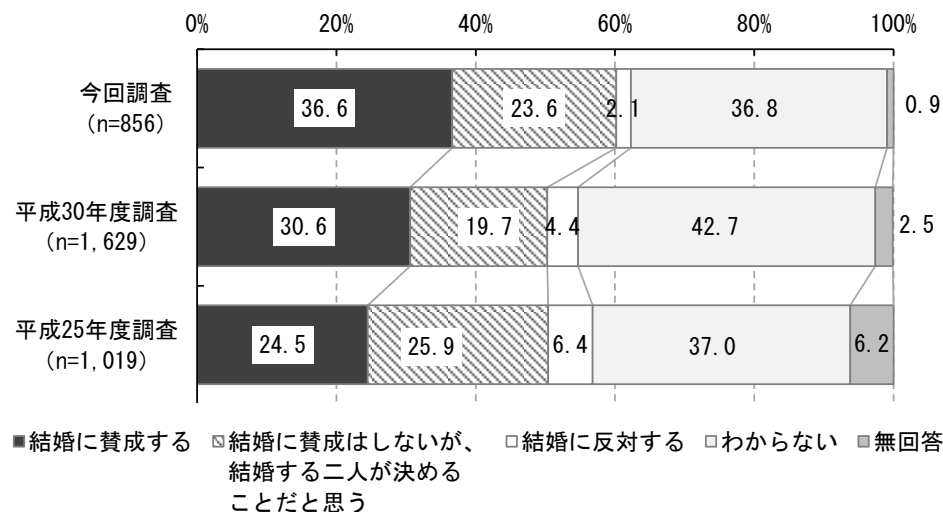
図表3-1-25 同和問題の解決のためには必要なこと



問 14 もしもあなたにお子さんがいるとして、そのお子さんの結婚相手が同和地区出身である場合、あなたはどのように思いますか。(1つ選択)

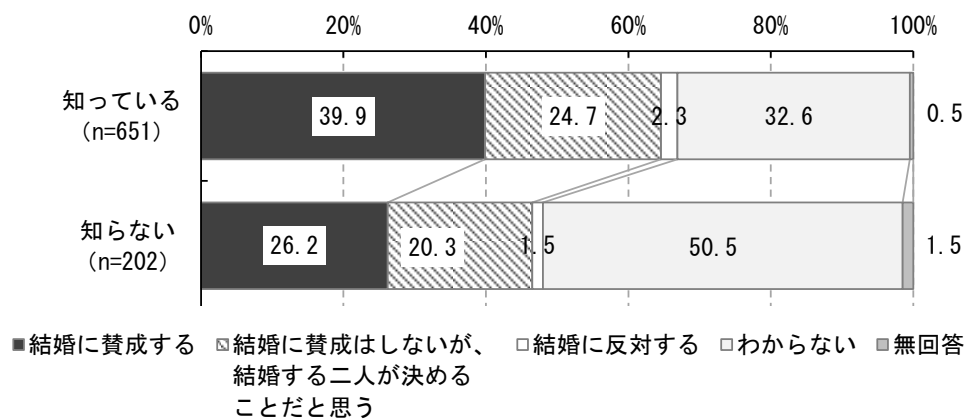
お子さんがいると仮定し、結婚相手が同和地区出身である場合にするかについては、「わからない」が36.8%、「結婚に賛成する」が36.6%、「結婚に賛成はしないが、結婚する二人が決めることだと思う」が23.6%、「結婚に反対する」が2.1%となっている。また、平成25年度調査、平成30年度調査と比較すると、「結婚に賛成する」が増加傾向にある(図表3-1-26)。

図表3-1-26 結婚相手が同和地区出身である場合にするか(経年変化)



同和問題（部落差別）という人権問題の認知状況別でみると、「知っている」では「結婚に賛成する」が39.9%の一方、「知らない」では26.2%にとどまっている（図表3-1-27）。

図表3-1-27 結婚相手が同和地区出身である場合にどうするか
（同和問題（部落差別）という人権問題の認知状況別）



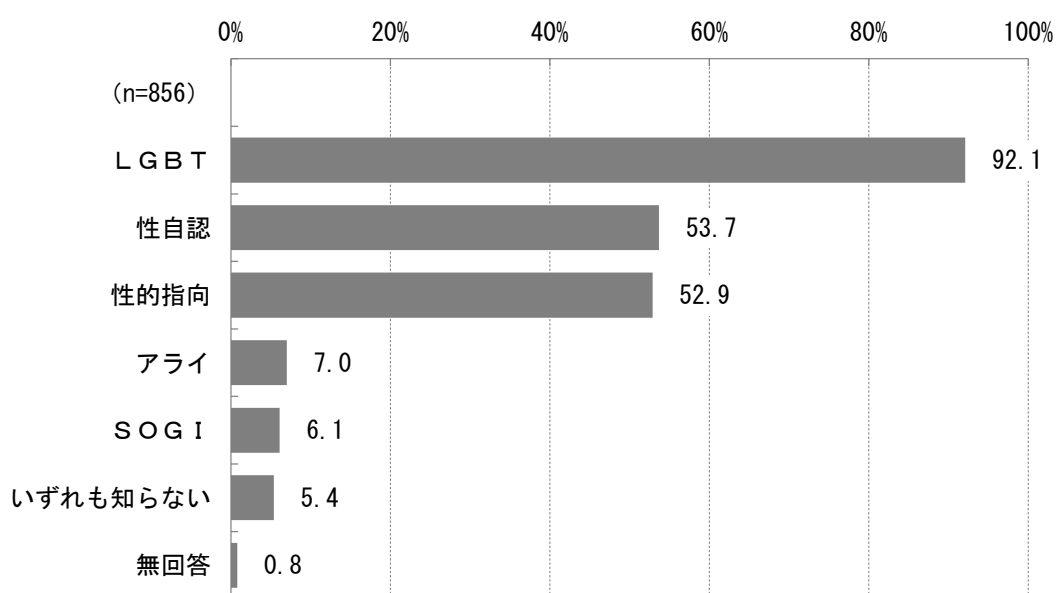
問 15 あなたが性的マイノリティ（LGBT等）について意味まで理解している言葉を教えてください。（複数選択可）

性的マイノリティ（LGBT等）について意味まで理解している言葉を見ると、「LGBT」が92.1%と最も高く、次いで「性自認」が53.7%、「性的指向」が52.9%となっている。一方、「アライ」「SOGI」は1割に満たない（図表3-1-28）。

性別でみると、「男性」「女性」による差は見られず、全体とほぼ同様の結果となっている。

年代別でみると、「LGBT」についてはどの年代においても約9割を占めているが、「性自認」「性的指向」については「18～29歳」「30～39歳」「40～49歳」では5～7割台の一方、「50～59歳」「60～69歳」では4割台にとどまっている（図表3-1-29）。

図表3-1-28 性的マイノリティ（LGBT等）に関する言葉の認知状況



※平成30年度調査（n=1,629）では、「LGBT（性的マイノリティ）に対する人権問題について知っていますか」という設問に対して、「知っている」が87.1%、「知らない」が11.8%だった。

図表3-1-29 性的マイノリティ（LGBT等）に関する言葉の認知状況（性別、年代別）

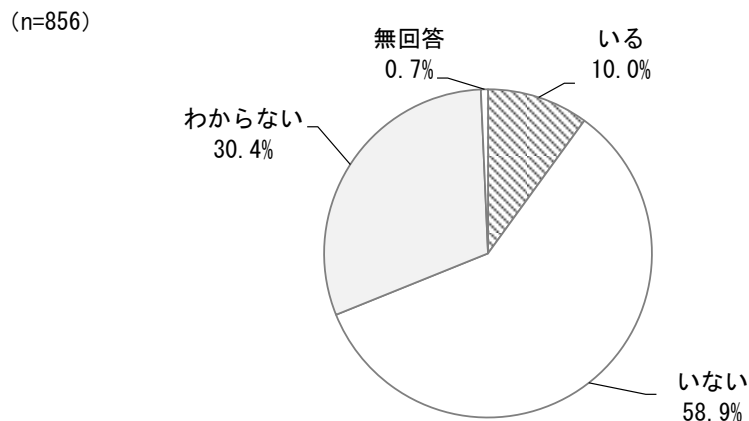
| | n | LGBT | 性自認 | 性的指向 | アライ (Ally) | SOGI | いずれも知らない | |
|-----|--------|------|------|------|------------|------|----------|-----|
| 性別 | 男性 | 346 | 91.9 | 54.6 | 52.3 | 7.2 | 6.6 | 5.2 |
| | 女性 | 502 | 92.0 | 53.0 | 53.0 | 6.2 | 5.0 | 5.6 |
| 年代別 | 18～29歳 | 120 | 92.5 | 63.3 | 56.7 | 8.3 | 10.0 | 5.8 |
| | 30～39歳 | 161 | 95.0 | 72.0 | 62.1 | 9.3 | 8.1 | 3.1 |
| | 40～49歳 | 168 | 94.6 | 57.1 | 60.7 | 8.9 | 7.7 | 3.0 |
| | 50～59歳 | 201 | 90.0 | 44.8 | 48.8 | 4.0 | 3.5 | 7.0 |
| | 60～70歳 | 205 | 89.8 | 40.0 | 41.5 | 5.9 | 3.4 | 6.8 |

※単位は%。

**問 16 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。
(1つ選択)**

身近に性自認や性的指向について悩んでいる人はいるかについては、「いる」が10.0%、「いない」が58.9%、「わからない」が30.4%となっている(図表3-1-30)。

図表3-1-30 身近に性自認や性的指向について悩んでいる人はいるか



【用語解説】

| | |
|-------------------------|---|
| ※LGBT | 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 (ジェンダーアイデンティティ) | 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 |
| ※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 (LGBT等) に対する理解と支援の意思を表明している人 |
| ※SOGI (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 |

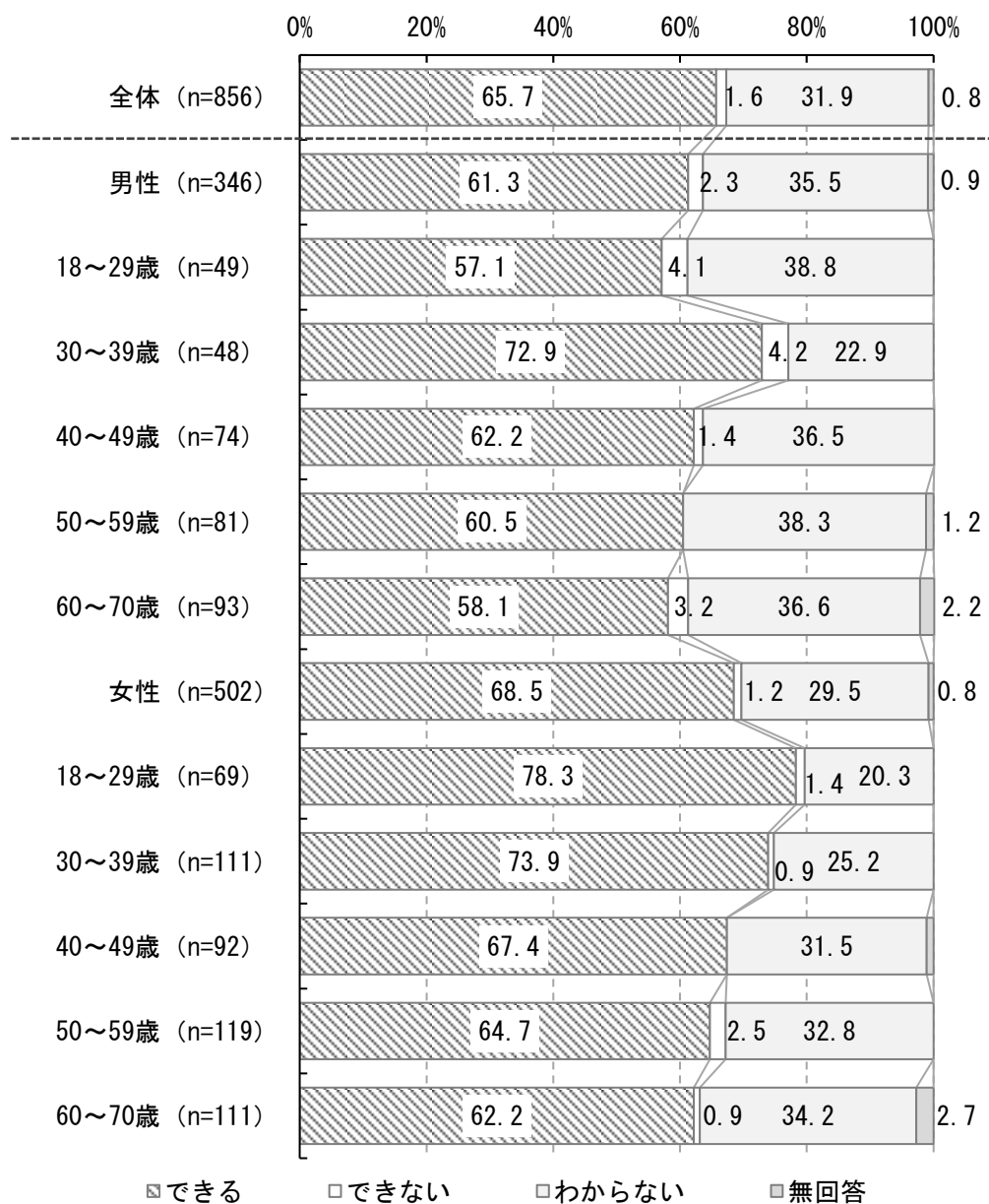
問17 あなたは、身近な人（家族、友人など）や、学校・職場の人に、性的マイノリティ（LGBT等）であることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができますか。（1つ選択）

身近な人（家族、友人など）や、学校・職場の人に、性的マイノリティ（LGBT等）であることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができるかについては、「できる」が65.7%、「できない」が1.6%、「わからない」が31.9%となっている。

性別で見ると、「女性」では「できる」が68.5%、「男性」では61.3%となっている。

性別・年代別で見ると、「女性18～29歳」「女性30～39歳」「男性30～39歳」では「できる」が7割を超えている。また、「女性」では若い年代ほど「できる」が高くなっている（図表3-1-31）。

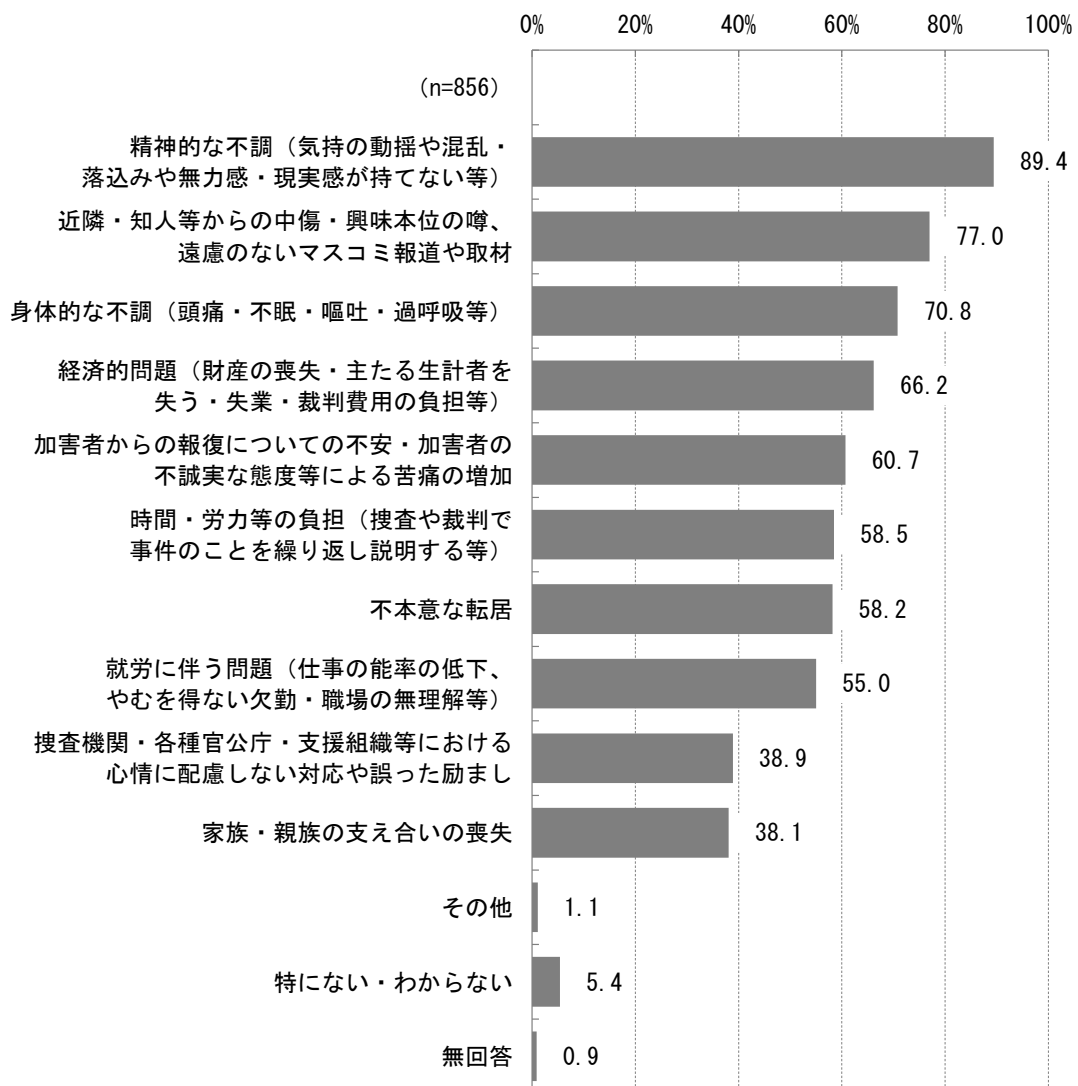
図表3-1-31 性的マイノリティ（LGBT等）であることを打ち明けられた場合の対応



問 18 犯罪被害者とその家族は事件そのものによる被害だけでなく、周囲の人から二次的被害を受けることがあります。あなたは、犯罪被害者等に関して、どのような問題が起きていると思いますか。（複数選択可）

犯罪被害者等に関して、どのような問題が起きていると思うかについては、「精神的な不調（気持の動揺や混乱・落込みや無力感・現実感が持てない等）」が 89.4%と最も高く、次いで「近隣・知人等からの中傷・興味本位の噂、遠慮のないマスコミ報道や取材」が 77.0%、「身体的な不調（頭痛・不眠・嘔吐・過呼吸等）」が 70.8%、「経済的問題（財産の喪失・主たる生計者を失う・失業・裁判費用の負担等）」が 66.2%となっている（図表 3-1-32）。

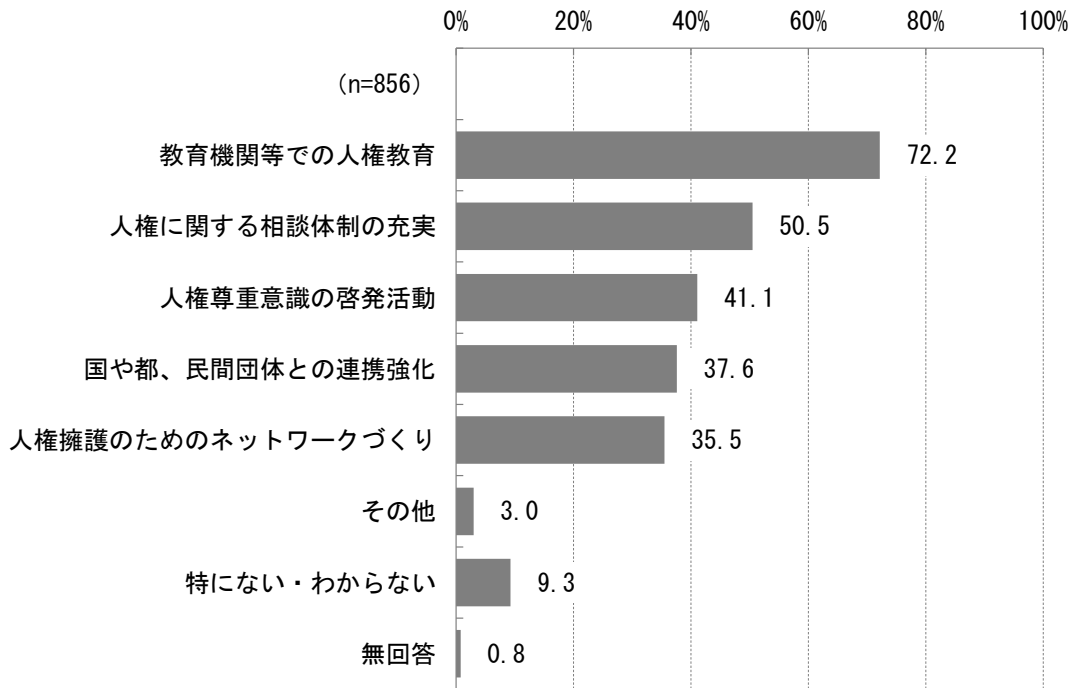
図表 3-1-32 犯罪被害者等に関して、どのような問題が起きていると思うか



問 19 あなたは、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けばよいと思いますか。（複数選択可）

今後、人権尊重社会の実現のために区が力を入れるべきことについては、「教育機関等での人権教育」が72.2%と最も高く、次いで「人権に関する相談体制の充実」が50.5%、「人権尊重意識の啓発活動」が41.1%となっている（図表3-1-33）。

図表3-1-33 今後、人権尊重社会の実現のために区が力を入れるべきこと



(3) 男女平等意識について

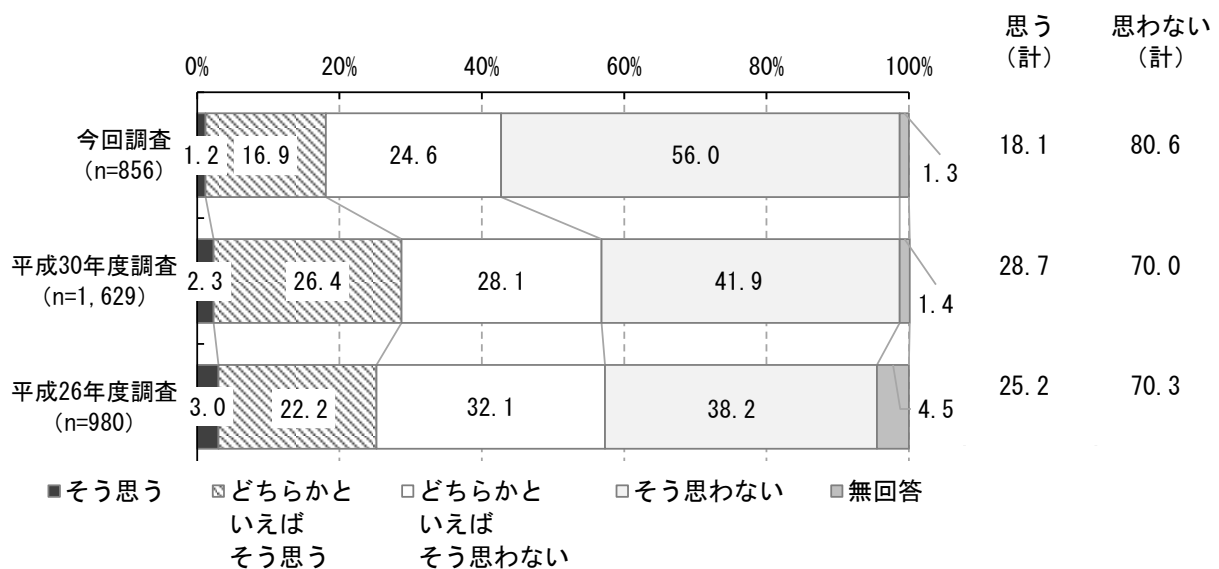
問 20 あなたは、「男は仕事、女は家庭」という考え方をどう思いますか。(1つ選択)

「男は仕事、女は家庭」という考え方については、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた「思う(計)」が18.1%、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」を合わせた「思わない(計)」が80.6%となっている。

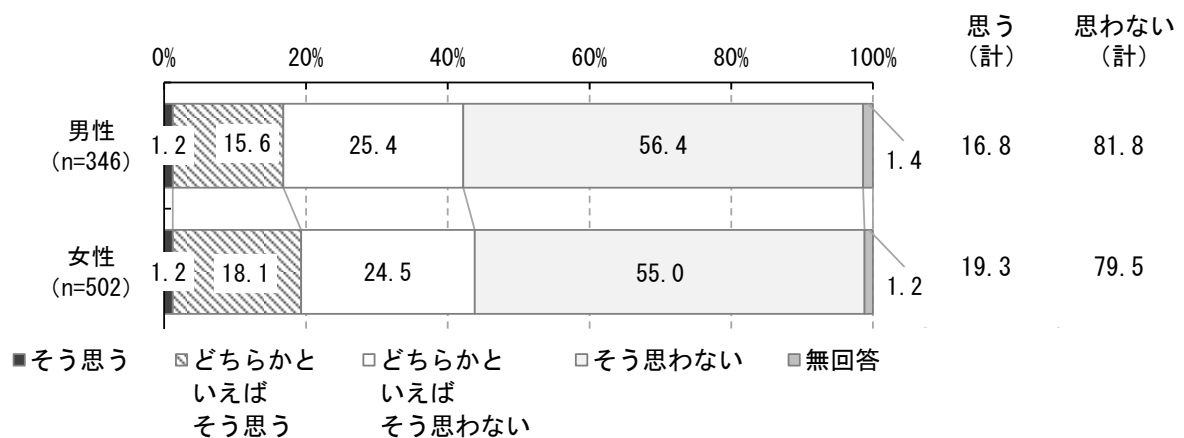
平成30年度調査と比較すると、「思う(計)」は10.6ポイント減少している一方、「思わない(計)」は10.6ポイント増加している(図表3-1-34)。

性別で見ると、「男性」「女性」とともに「思う(計)」は2割未満の一方、「思わない(計)」は約8割を占めている(図表3-1-35)。

図表3-1-34 「男は仕事、女は家庭」という考え方(経年比較)

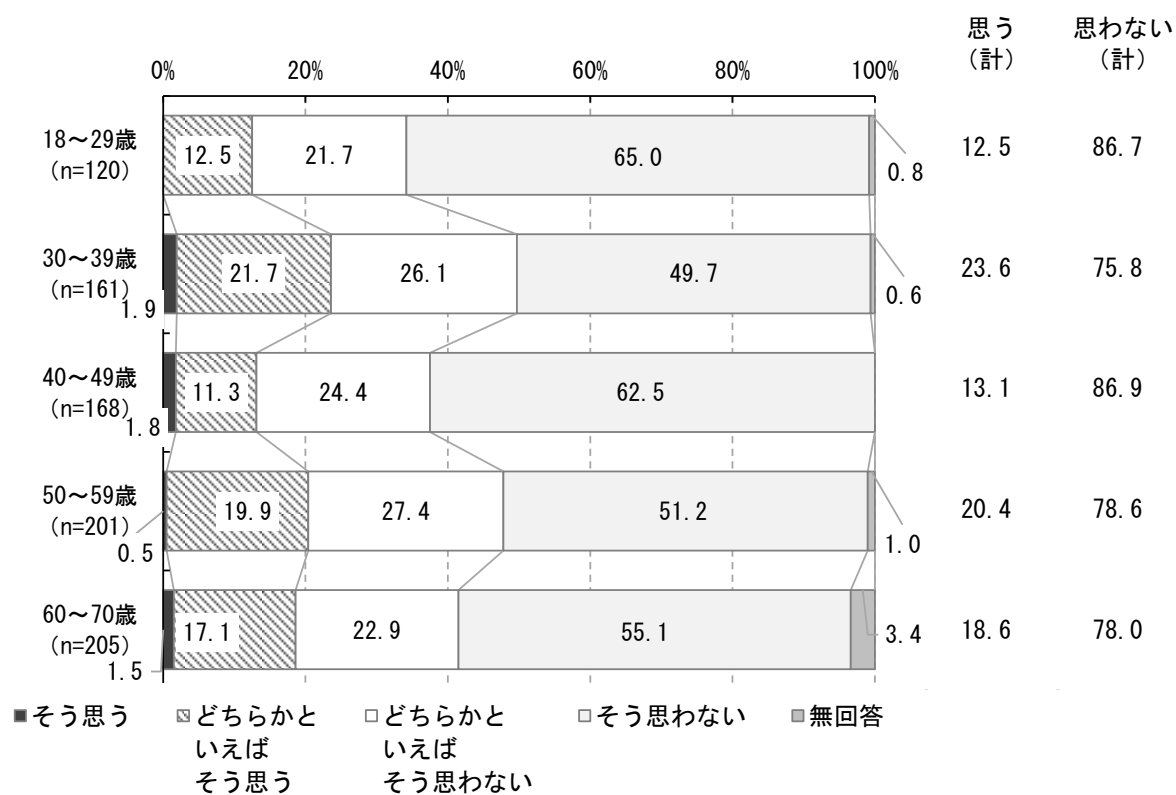


図表3-1-35 「男は仕事、女は家庭」という考え方(性別)



年代別でみると、「18～29歳」「40～49歳」では「思わない（計）」が8割半ばを占めている（図表3-1-36）。

図表3-1-36 「男は仕事、女は家庭」という考え方（年代別）

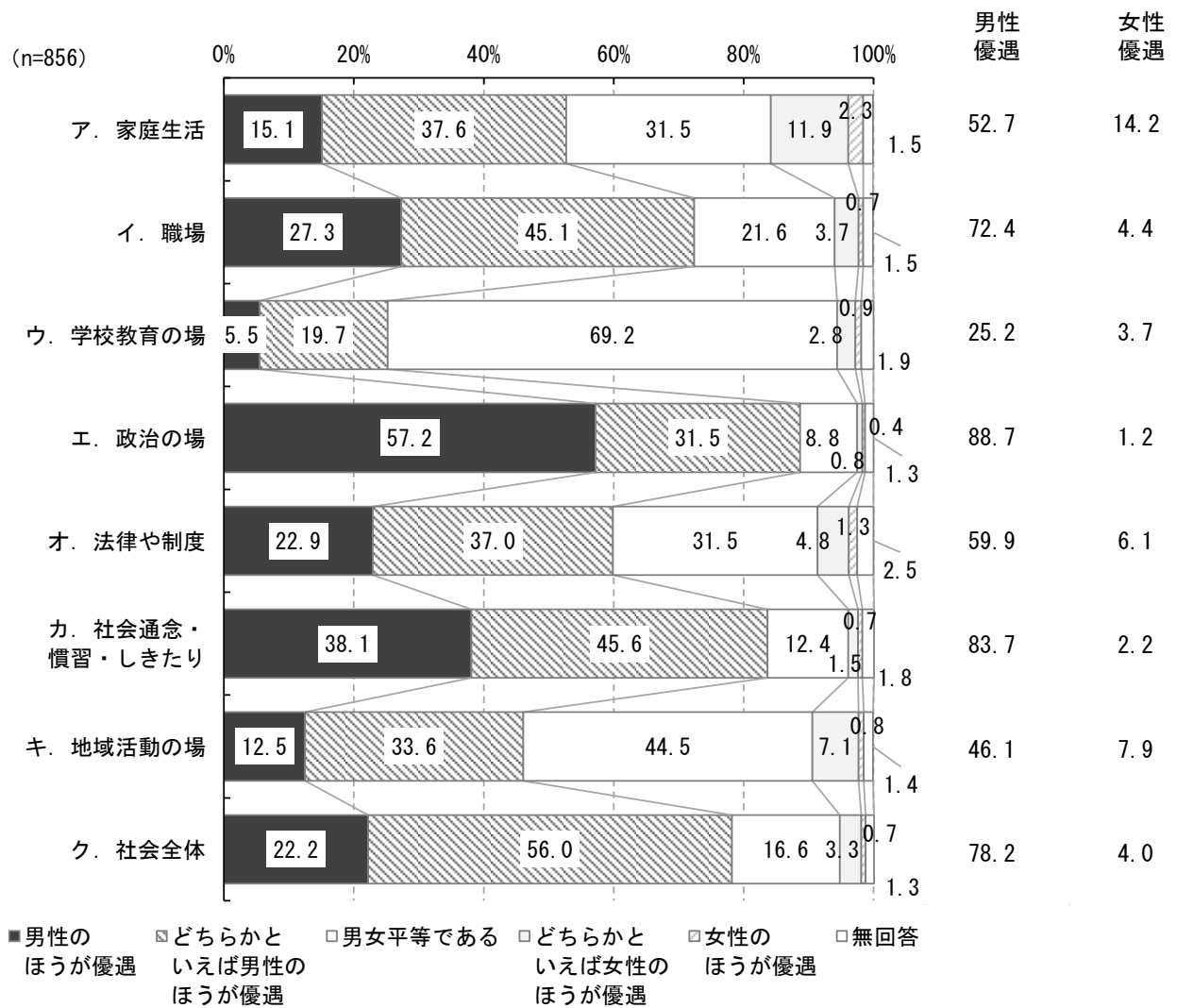


**問 21 あなたは、以下の場において、男女平等が実現していると思いますか。
(それぞれ1つ選択)**

以下の場において男女平等が実現しているかについては、「ウ．学校教育の場」では「男女平等である」が69.2%で最も高くなっている。

「エ．政治の場」「カ．社会通念・慣習・しきたり」では「男性のほうが優遇」「どちらかといえば男性のほうが優遇」を合わせた男性優遇が8割を超えて、「ク．社会全体」「イ．職場」では7割を超えている（図表3-1-37）。

図表3-1-37 男女平等感

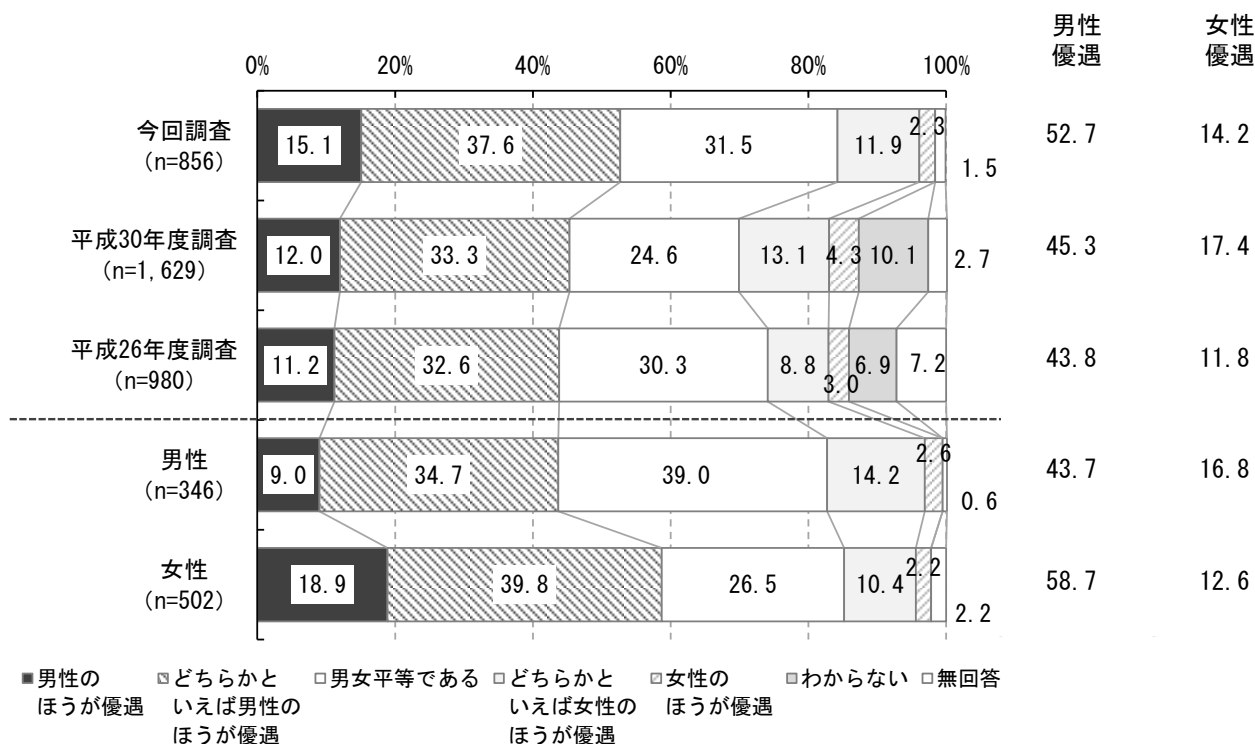


ア. 家庭生活

家庭生活については、平成30年度調査と比較すると、「男女平等である」が6.9ポイント増加し31.5%となったが、男性優遇も7.4ポイント増加し52.7%となっている。

性別でみると、「男性」では「男女平等である」が39.0%の一方、「女性」では26.5%にとどまっている。また、「女性」の男性優遇の割合は58.7%であり、「男性」よりも15ポイント上回っている（図表3-1-38）。

図表3-1-38 「家庭生活」での男女平等感（経年比較、性別）

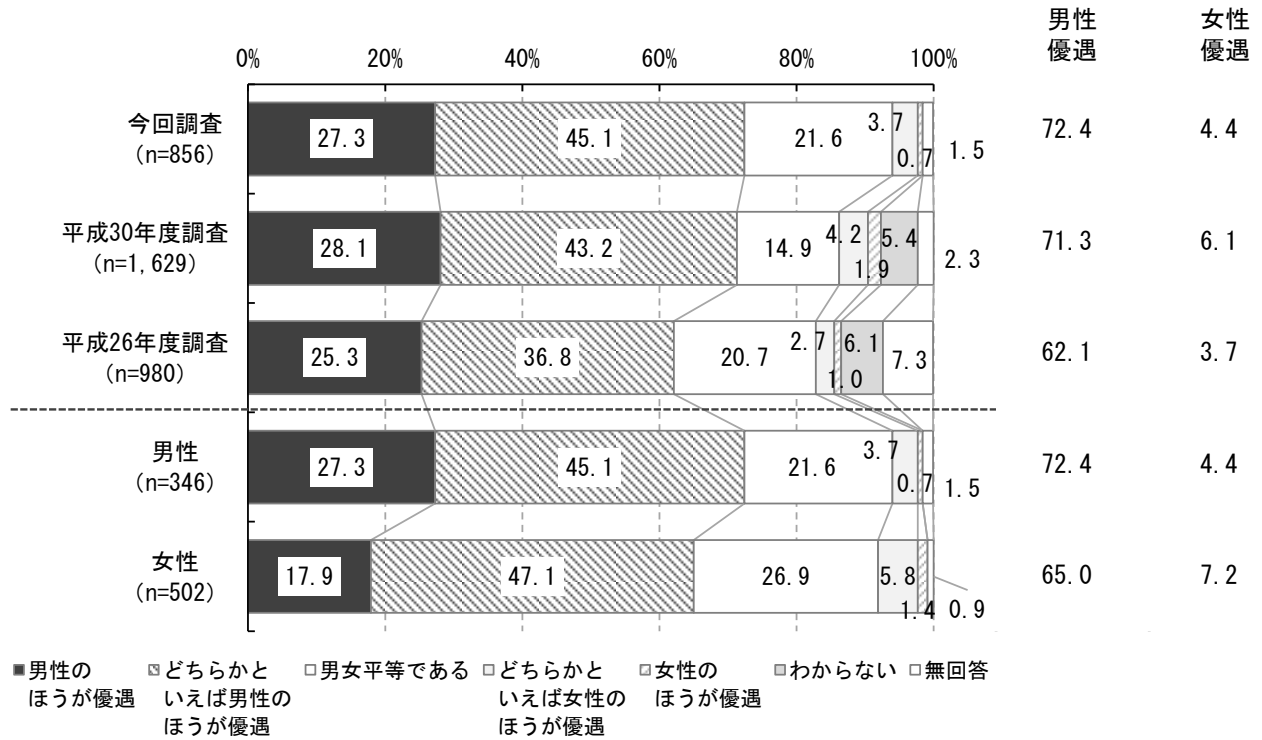


イ. 職場

職場については、平成 30 年度調査と比較すると、「男女平等である」が 6.7 ポイント増加し 21.6%となったが、男性優遇は前回とほぼ同様の 72.4%となっている。

性別でみると、「男性」では「男性優遇」が 72.4%、「女性」では 65.0%となっている（図表 3-1-39）。

図表 3-1-39 「職場」での男女平等感（経年比較、性別）

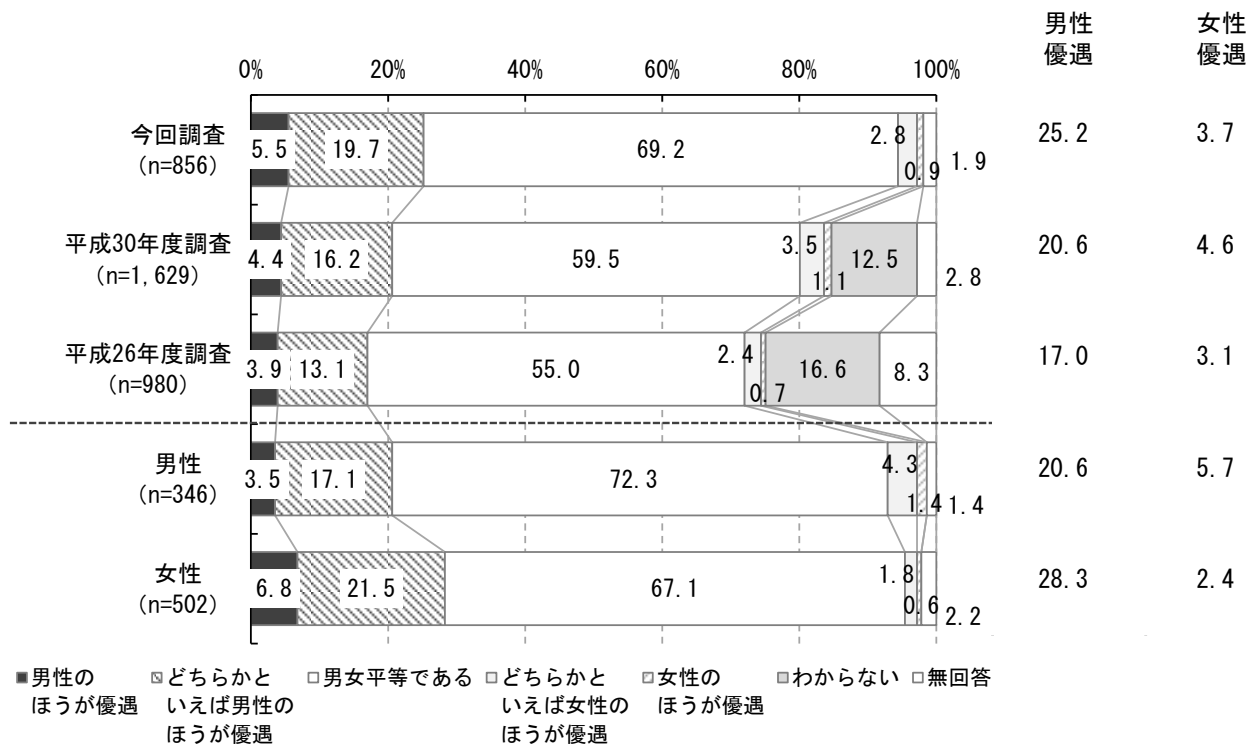


ウ. 学校教育の場

学校教育の場については、平成30年度調査と比較すると、「男女平等である」が9.7ポイント増加し69.2%となっている。

性別でみると、「男性」では「男女平等である」が72.3%、「女性」では67.1%となっている(図表3-1-40)。

図表3-1-40 「学校教育の場」での男女平等感(経年比較、性別)

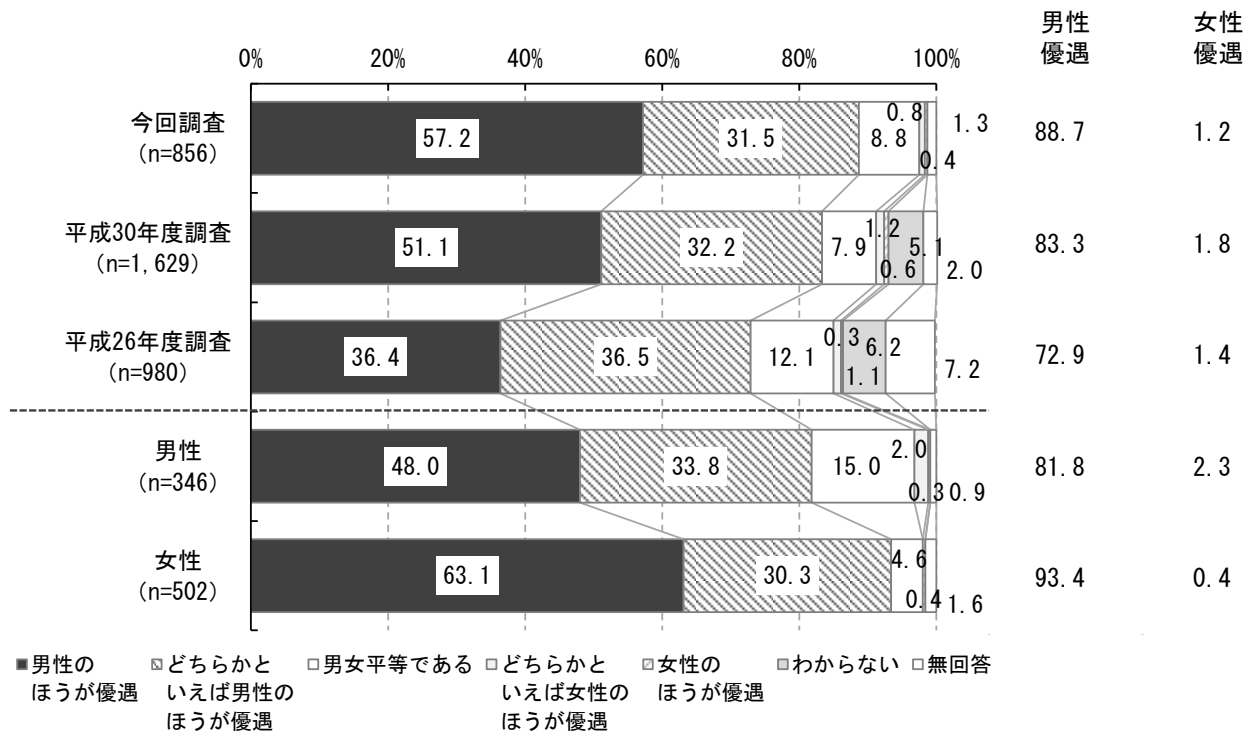


エ. 政治の場

政治の場については、平成 30 年度調査と比較すると、「男女平等である」は横ばいで 8.8%にとどまる一方、男性優遇は 5.4 ポイント増加し 88.7%となっている。

性別でみると、「男性」では男性優遇は 81.8%の一方、「女性」では 93.4%となっており、「男性」よりも 11.6 ポイント上回っている（図表 3-1-41）。

図表 3-1-41 「政治の場」での男女平等感（経年比較、性別）

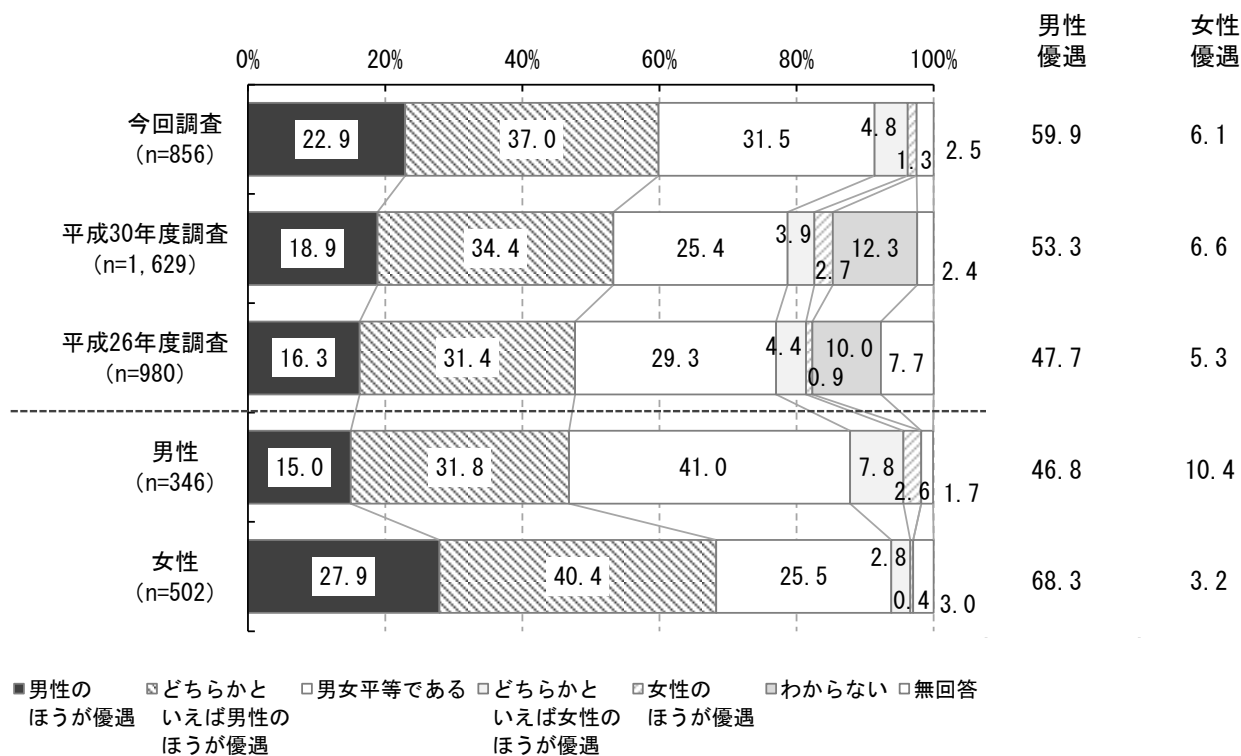


オ. 法律や制度

法律や制度については、平成30年度調査と比較すると、「男女平等である」が6.1ポイント増加し31.5%となったが、男性優遇も6.6ポイント増加し59.9%となっている。

性別でみると、「男性」では「男女平等である」が41.0%の一方、「女性」では25.5%にとどまっている。また、「女性」の男性優遇の割合は68.3%であり、「男性」よりも21.5ポイント上回っている（図表3-1-42）。

図表3-1-42 「法律や制度」での男女平等感（経年比較、性別）

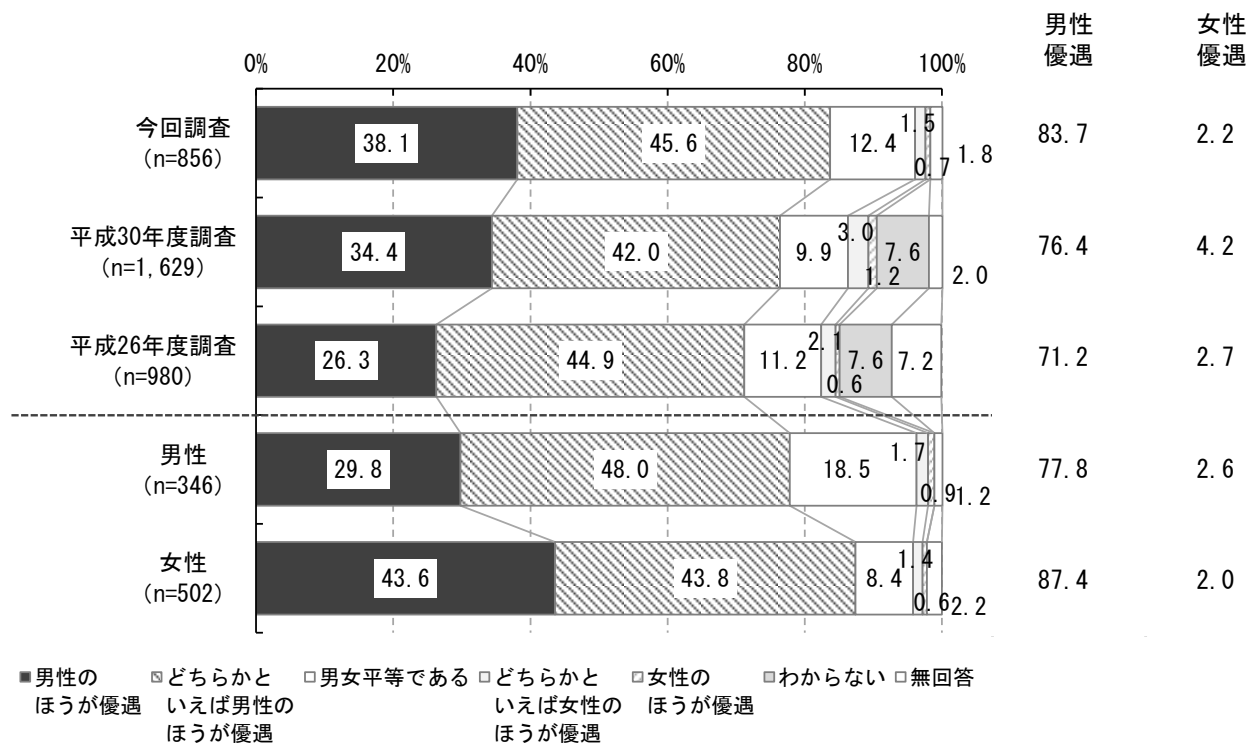


カ. 社会通念・慣習・しきたり

社会通念・慣習・しきたりについては、平成30年度調査と比較すると、「男女平等である」は若干増加し12.4%となったが、男性優遇は7.3ポイント増加し83.7%となっている。

性別でみると、「男性」では「男女平等である」が18.5%の一方、「女性」では8.4%にとどまっている。また、「女性」の男性優遇の割合は87.4%であり、「男性」よりも9.6ポイント上回っている（図表3-1-43）。

図表3-1-43 「社会通念・慣習・しきたり」での男女平等感（経年比較、性別）

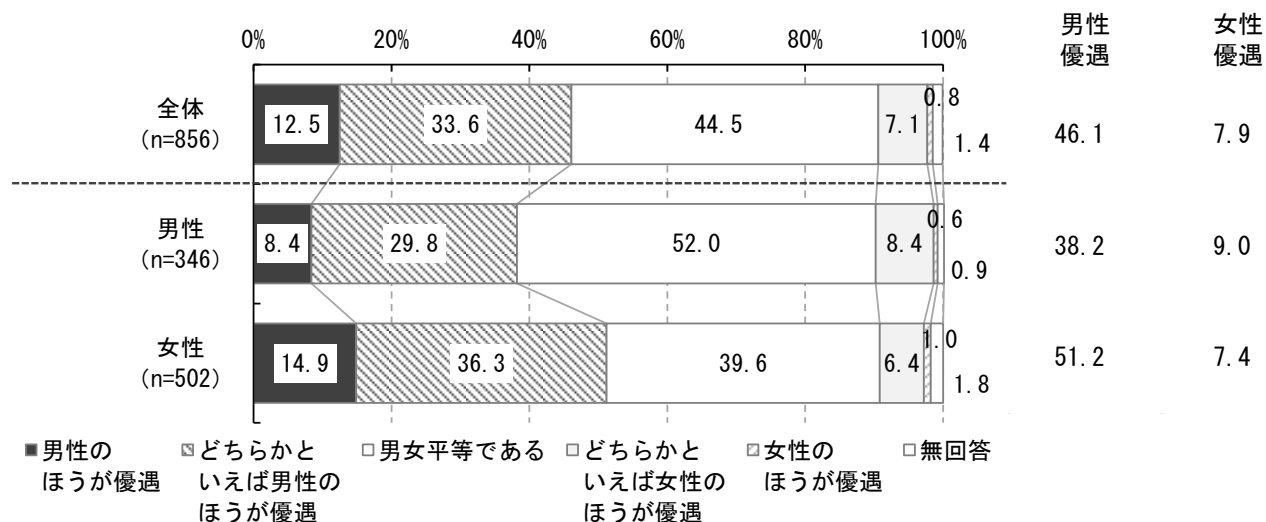


キ. 地域活動の場

地域活動の場については、「男女平等である」が44.5%であり、男性優遇が46.1%、女性優遇が7.9%となっている。

性別で見ると、「男性」では「男女平等である」が52.0%の一方、「女性」では39.6%にとどまっている。また、「女性」の男性優遇の割合は51.2%であり、「男性」よりも13ポイント上回っている（図表3-1-44）。

図表3-1-44 「地域活動の場」での男女平等感（性別）



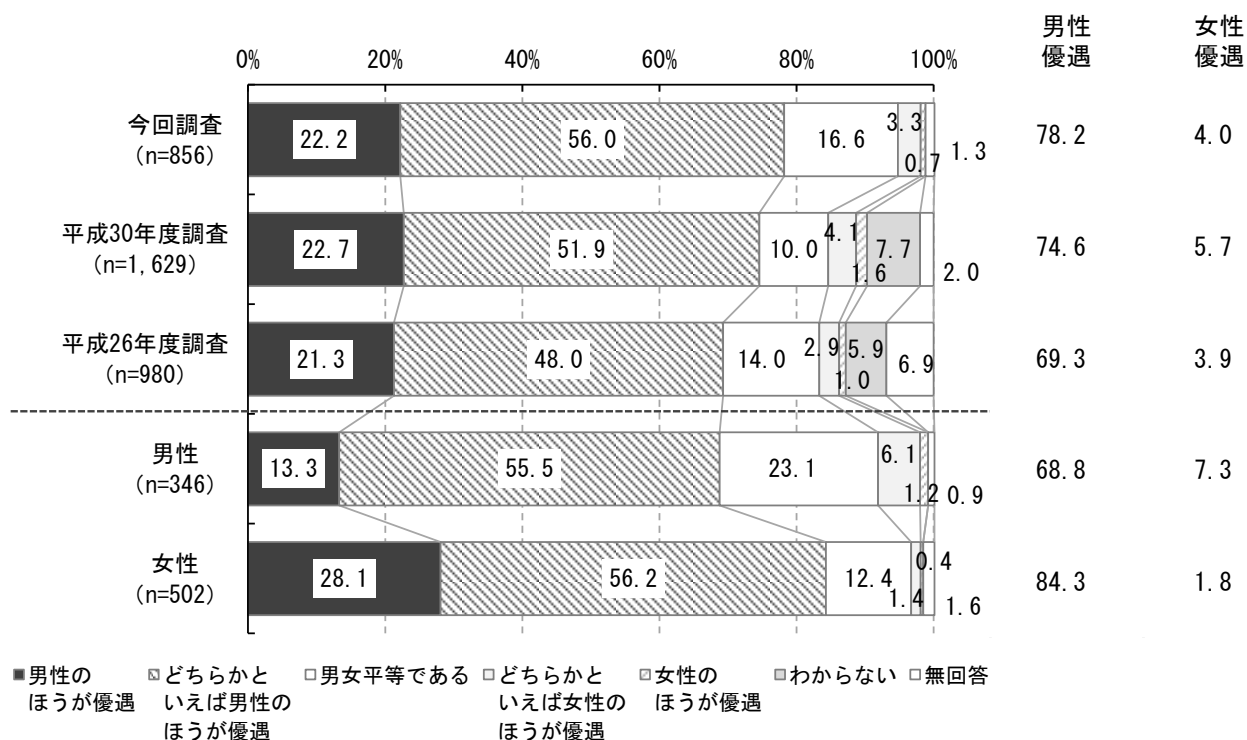
※平成26年度調査、平成30年度調査には「地域活動の場」の項目はない。

ク. 社会全体

社会全体については、平成30年度調査と比較すると、「男女平等である」が6.6ポイント増加し16.6%となったが、男性優遇も若干増加し78.2%となっている。

性別でみると、「男性」では「男女平等である」が23.1%の一方、「女性」では12.4%にとどまっている。また、「女性」の男性優遇の割合は84.3%であり、「男性」よりも15.5ポイント上回っている（図表3-1-45）。

図表3-1-45 「社会全体」での男女平等感（経年比較、性別）

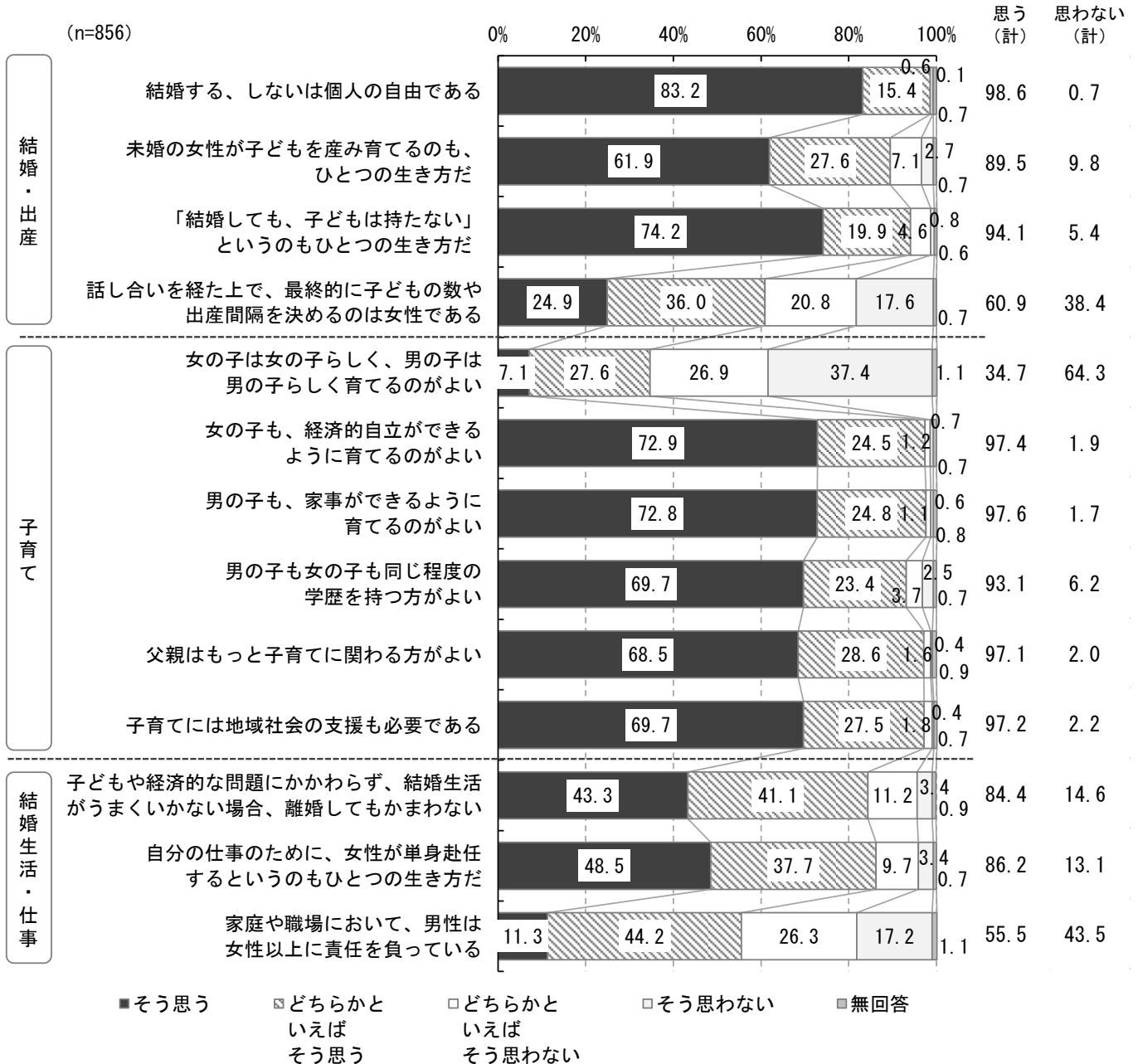


問 22 あなたは次にあげる考え方について、どのように思いますか。(それぞれ1つ選択)

結婚・出産や子育て等の考え方については、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた「思う(計)」でみると、「結婚する、しないは個人の自由である」が98.6%で最も高く、次いで「男の子も、家事ができるように育てるのがよい」が97.6%、「女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい」が97.4%、「子育てには地域社会の支援も必要である」が97.2%、「父親はもっと子育てに関わる方がよい」が97.1%となっている。

また、「どちらかといえばそう思わない」「そう思わない」を合わせた「思わない(計)」でみると、「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」が64.3%で最も高く、次いで「家庭や職場において、男性は女性以上に責任を負っている」が43.5%、「話し合いを経た上で、最終的に子どもの数や出産間隔を決めるのは女性である」が38.4%となっている(図表3-1-46)。

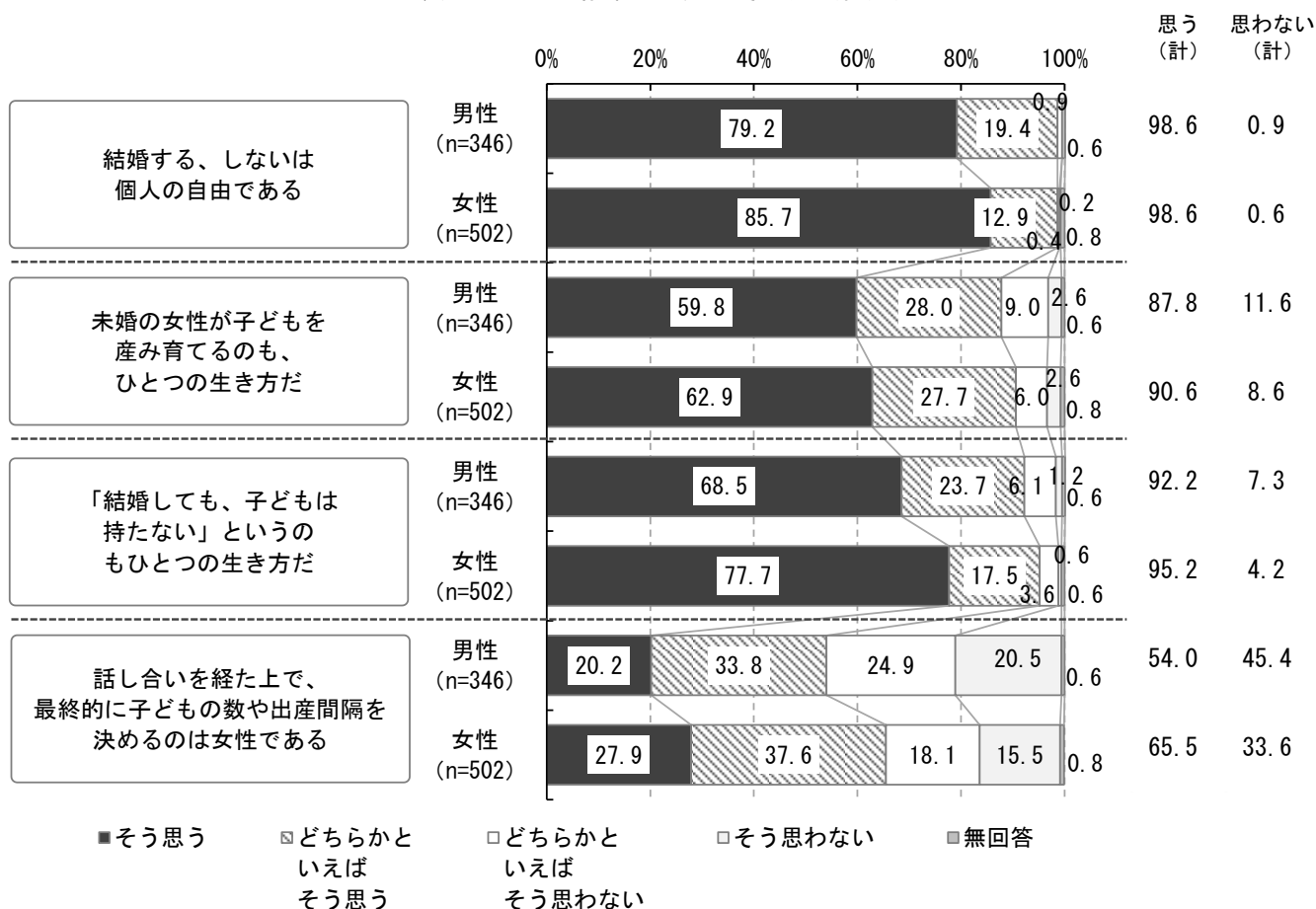
図表3-1-46 結婚・出産や子育て等の考え方



結婚・出産の考え方について性別でみると、「結婚する、しないは個人の自由である」「未婚の女性が子どもを産み育てるのも、ひとつの生き方だ」「結婚しても、子どもは持たない」というのもひとつの生き方だ」では、「男性」「女性」ともに概ね同様の結果となっている。

一方、「話し合いを経た上で、最終的に子どもの数や出産間隔を決めるのは女性である」では、「女性」での「思う（計）」は65.5%、「男性」は54.0%であり、「女性」の方が「男性」よりも11.5ポイント上回っている（図表3-1-47）。

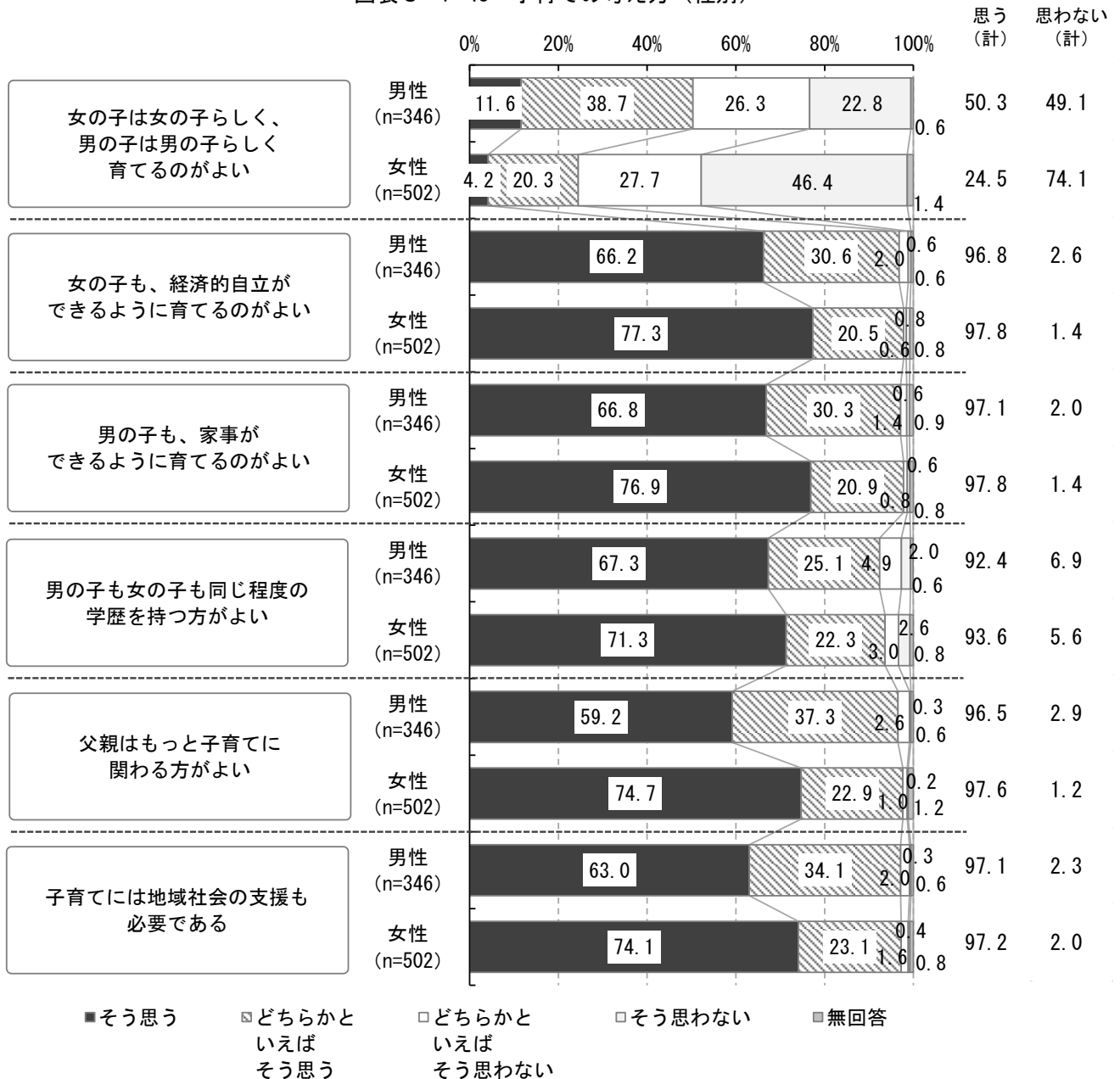
図表3-1-47 結婚・出産の考え方（性別）



子育ての考え方について性別でみると、「女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい」「男の子も、家事ができるように育てるのがよい」「男の子も女の子も同じ程度の学歴を持つ方がよい」「父親はもっと子育てに関わる方がよい」「子育てには地域社会の支援も必要である」では、「男性」「女性」ともに概ね同様の結果となっている。

一方、「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」では、「男性」での「思う（計）」は50.3%、「女性」は24.5%であり、「男性」の方が「女性」よりも25.8ポイント上回っている（図表3-1-48）。

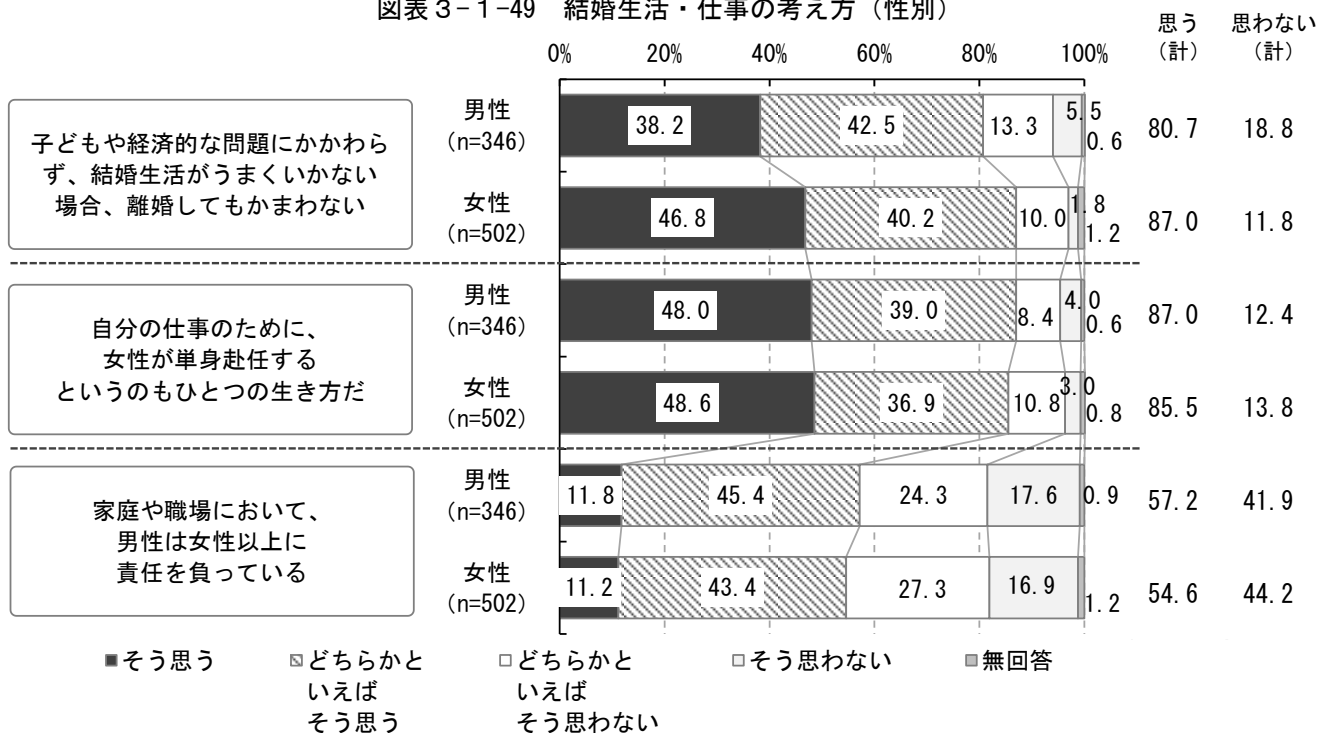
図表3-1-48 子育ての考え方（性別）



結婚生活・仕事の考え方について性別で見ると、「自分の仕事のために、女性が単身赴任するというのもひとつの生き方だ」「家庭や職場において、男性は女性以上に責任を負っている」では、「男性」「女性」ともに概ね同様の結果となっている。

一方、「子どもや経済的な問題にかかわらず、結婚生活がうまくいかない場合、離婚してもかまわない」では、「女性」での「思う（計）」は 87.0%、「男性」は 80.7%であり、「女性」の方が「男性」よりも 6.3 ポイント上回っている（図表 3-1-49）。

図表 3-1-49 結婚生活・仕事の考え方（性別）



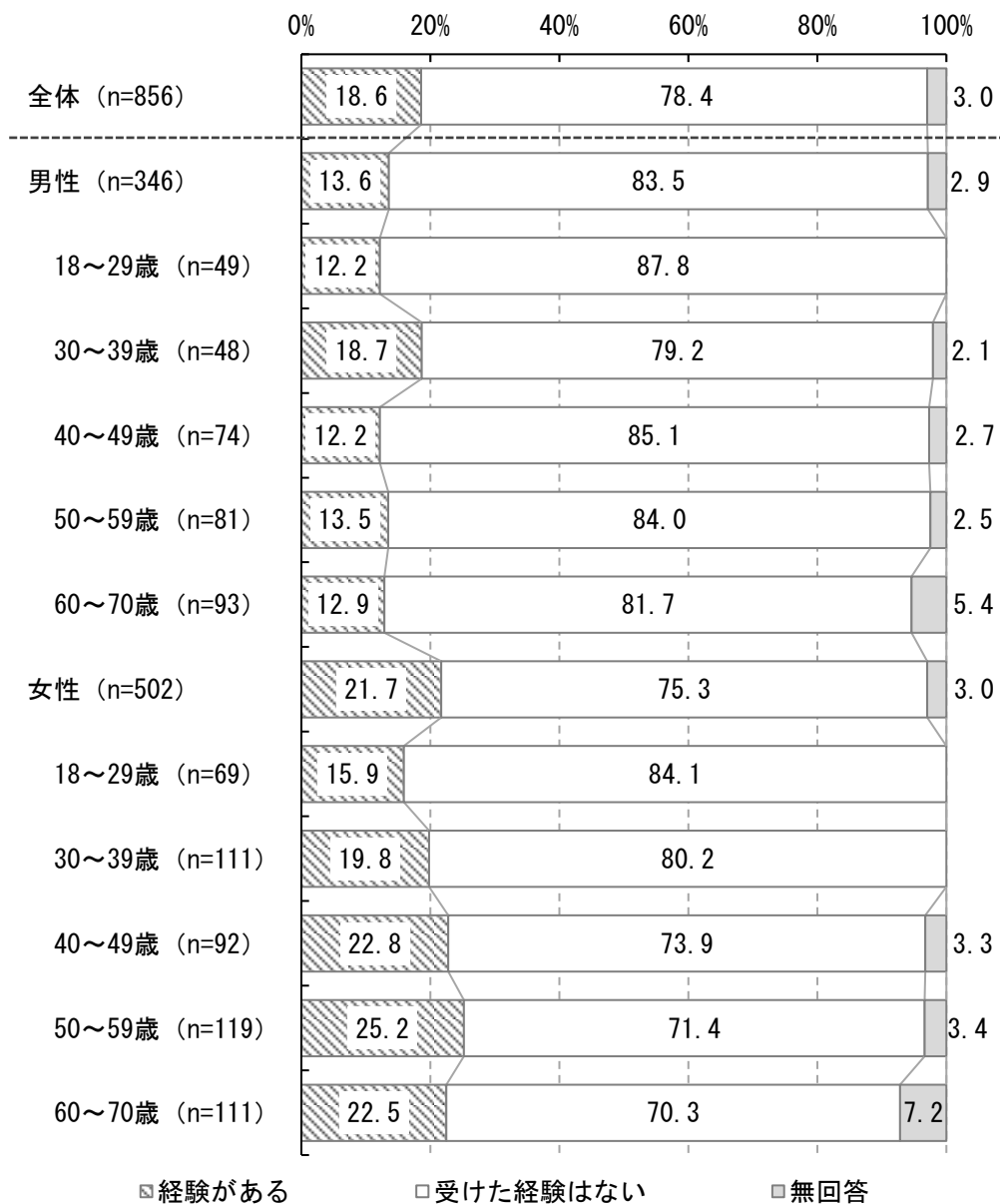
(4) DV・性暴力等について

問 23 あなたは、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。(複数選択可)

過去5年間に配偶者やパートナー、交際相手からDV・性暴力等を受けた経験については、「経験がある」では「全体」が18.6%、「女性」が21.7%、「男性」が13.6%となっている。

性別・年代別でみると、「女性 50～59歳」「女性 40～49歳」「女性 60～70歳」で「経験がある」が2割を超えている(図表3-1-50)。

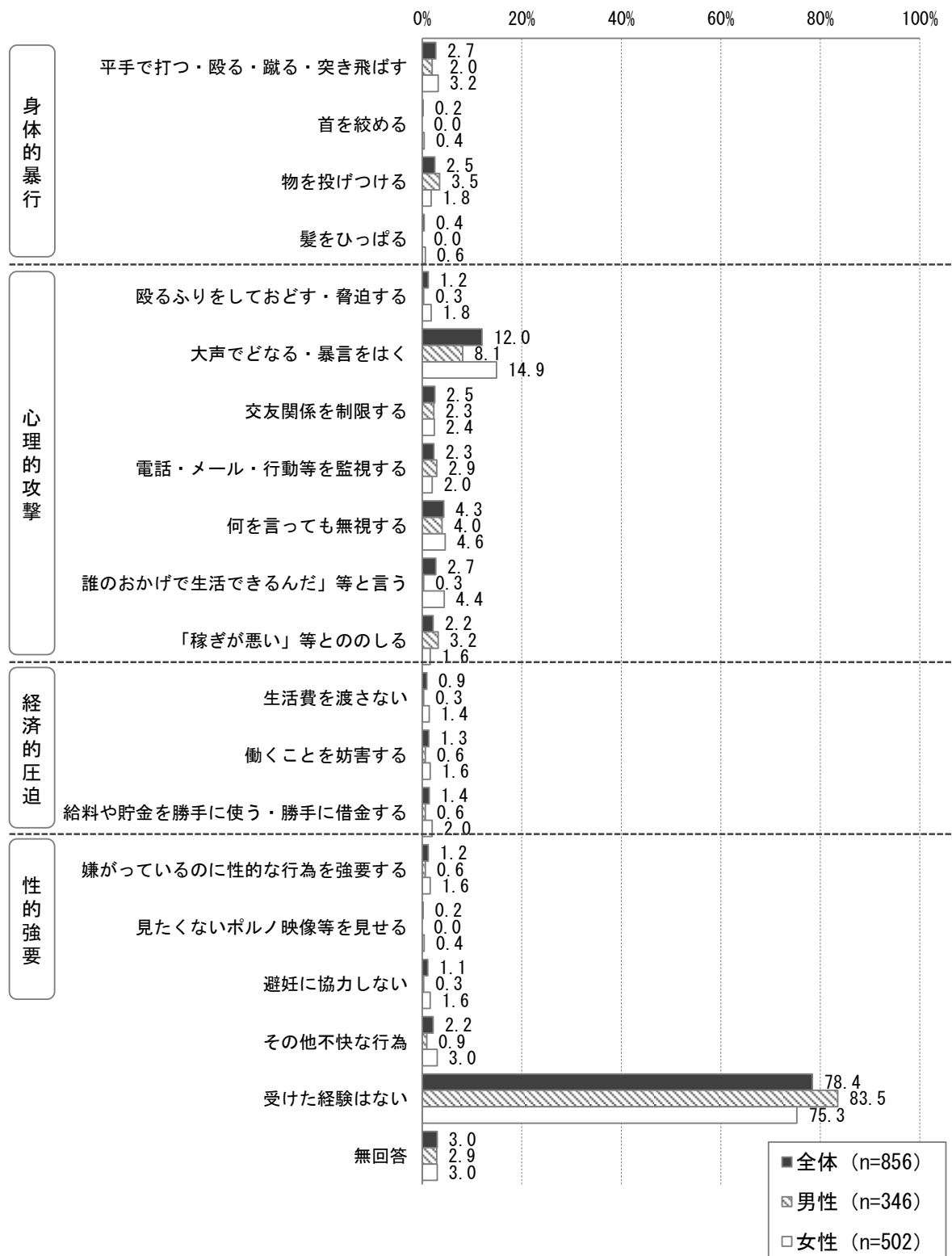
図表3-1-50 過去5年間に配偶者やパートナー、交際相手からDV・性暴力等を受けた経験
(全体、性別・年代別)



※「経験がある」は、100(%) - (「受けた経験はない」割合 + 「無回答」割合) から算出。

具体的な暴力の内容を性別でみると、「男性」「女性」ともに「大声でどなる・暴言をはく」が最も高くなっている（図表3-1-51）。

図表3-1-51 過去5年間に配偶者やパートナー、交際相手からDV・性暴力等を受けた経験（全体、性別）

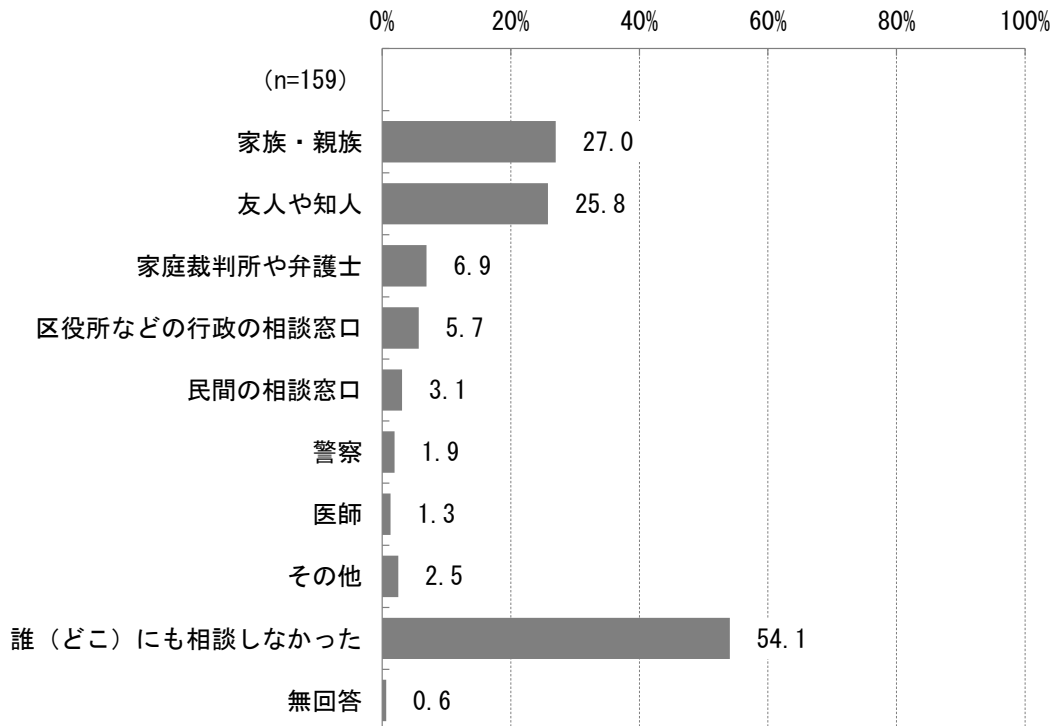


問 24 あなたが上記の行為を受けた時、誰かに相談したりしましたか。(複数選択可)

過去5年間に配偶者やパートナー、交際相手からDV・性暴力等を受けた経験がある方(159人)を対象に誰かに相談したかをきいたところ、「誰(どこ)にも相談しなかった」が54.1%と最も高くなっている。

相談した相手を見ると、「家族・親族」が27.0%で最も高く、次いで「友人や知人」が25.8%となっている(図表3-1-52)。

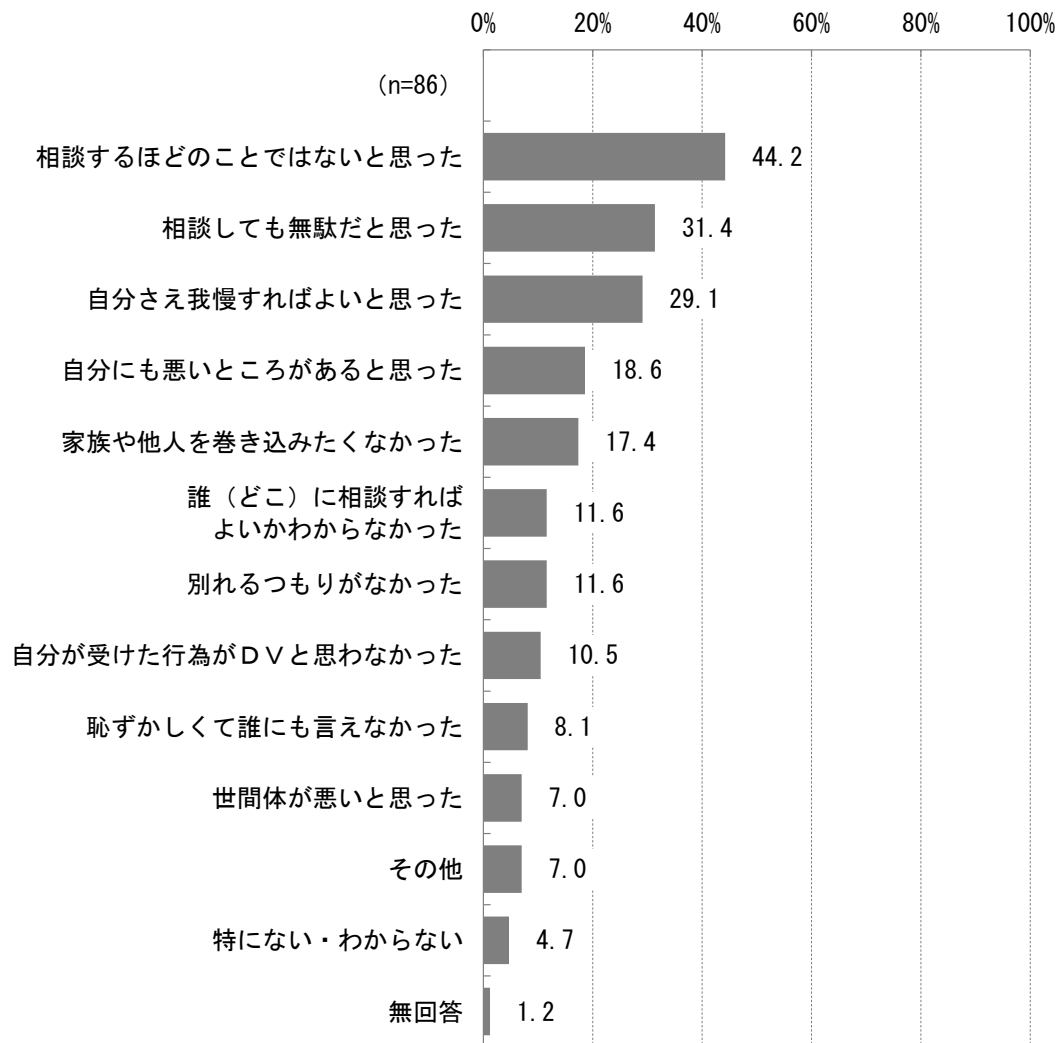
図表3-1-52 DV・性暴力等を受けた際の相談の有無・相談先



問 25 誰（どこ）にも相談しなかった理由は何ですか。（複数選択可）

過去5年間に配偶者やパートナー、交際相手からDV・性暴力等を受けた経験があり、誰（どこ）にも相談しなかった方（86人）を対象に相談しなかった理由をきいたところ、「相談するほどのことではないと思った」が44.2%と最も高く、次いで「相談しても無駄だと思った」が31.4%、「自分さえ我慢すればよいと思った」が29.1%となっている（図表3-1-53）。

図表3-1-53 DV・性暴力等を受けた際に相談しなかった理由

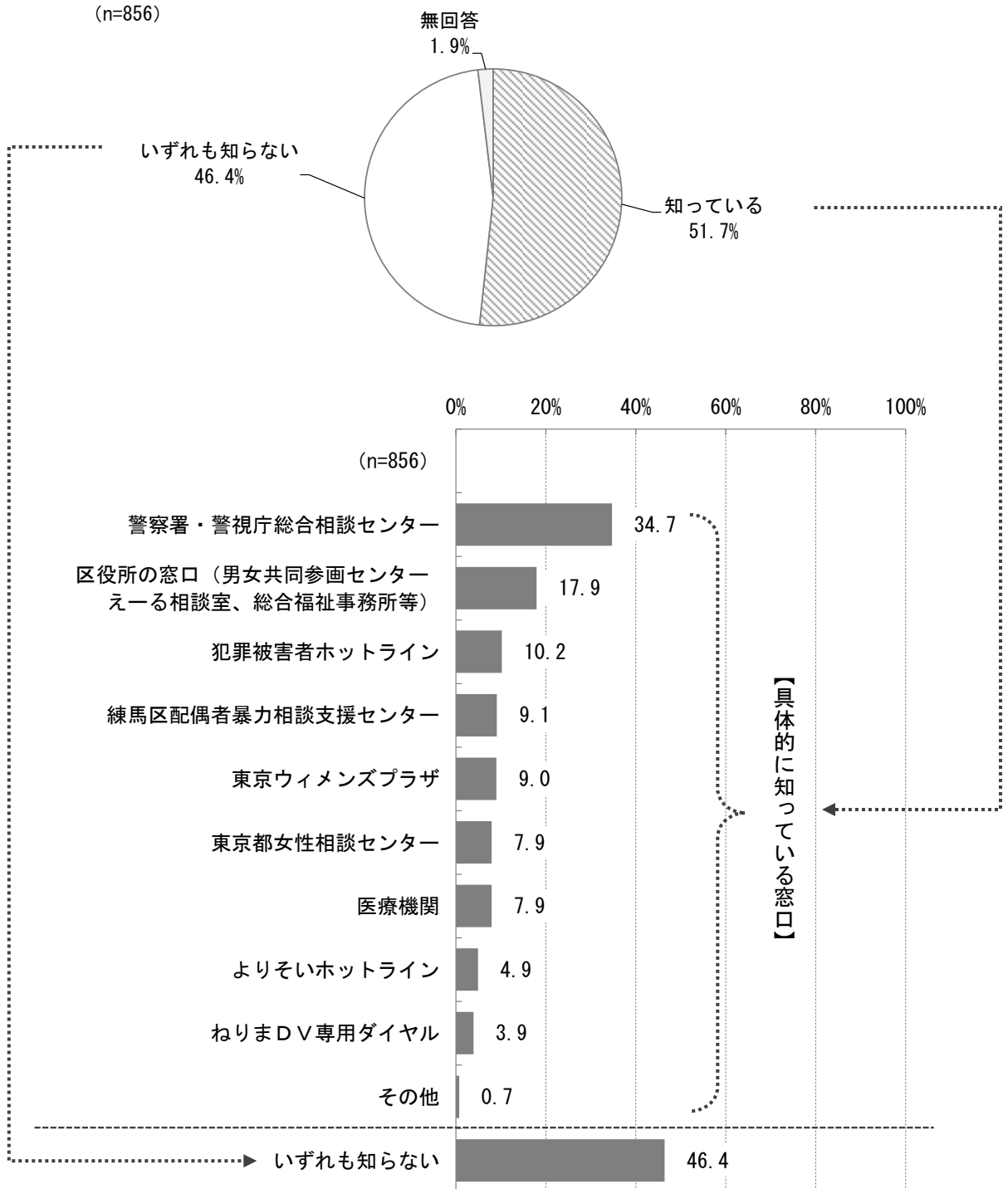


問 26 あなたの知っている配偶者等の暴力相談窓口を教えてください。(複数選択可)

配偶者等の暴力相談窓口の認知状況については、「知っている」が51.7%、「いずれも知らない」46.4%となっている。

また、具体的に知っている窓口をみると、「警察署・警視庁総合相談センター」が34.7%と最も高く、次いで「区役所の窓口（男女共同参画センターえーる相談室、総合福祉事務所等）」が17.9%、「犯罪被害者ホットライン」が10.2%、「練馬区配偶者暴力相談支援センター」が9.1%となっている（図表3-1-54）。

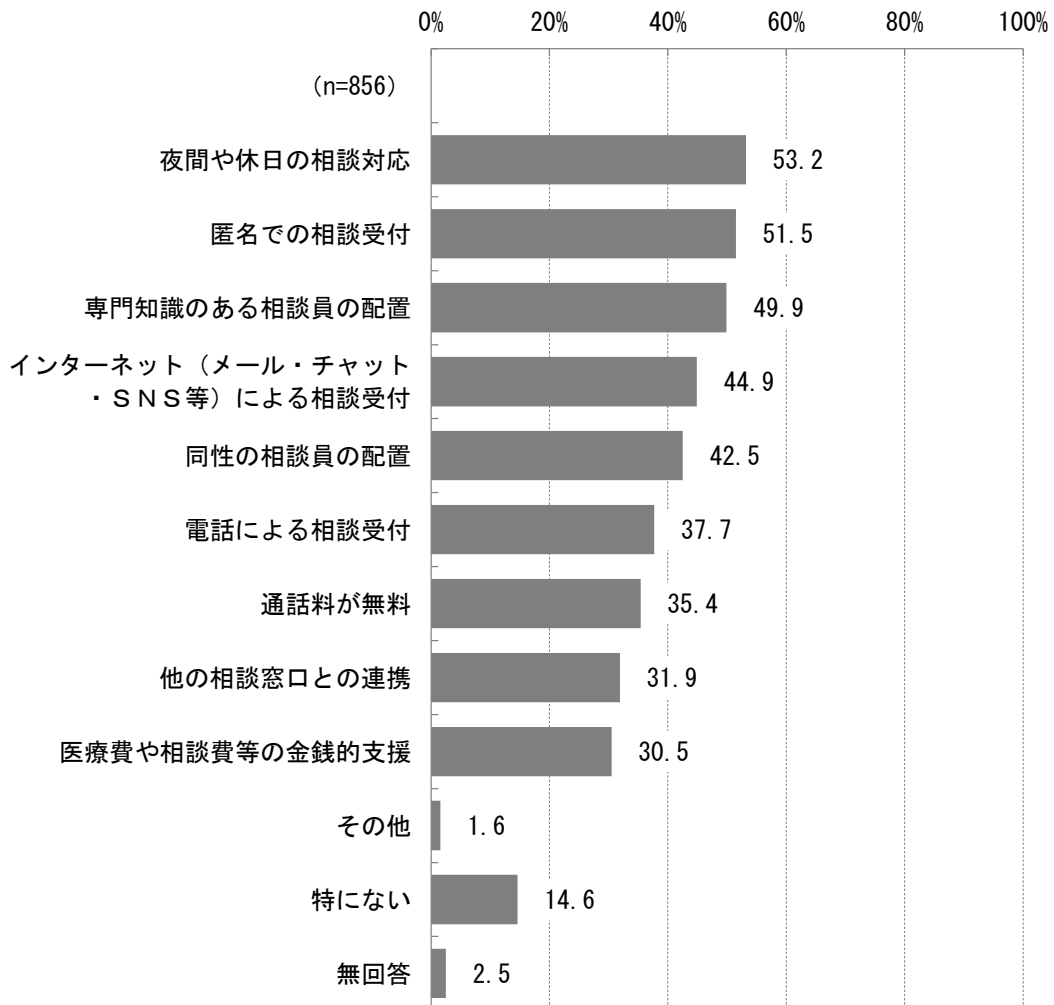
図表3-1-54 配偶者等の暴力相談窓口の認知状況



問 27 配偶者やパートナー、交際相手からの暴力に係る相談窓口で望むことを教えてください。(複数選択可)

配偶者やパートナー、交際相手からの暴力に係る相談窓口で望むことについては、「夜間や休日の相談対応」が 53.2%と最も高く、次いで「匿名での相談受付」が 51.5%、「専門知識のある相談員の配置」が 49.9%、「インターネット（メール・チャット・SNS等）による相談受付」が 44.9%、「同性の相談員の配置」が 42.5%となっている（図表 3-1-55）。

図表 3-1-55 配偶者やパートナー、交際相手からの暴力に係る相談窓口で望むこと



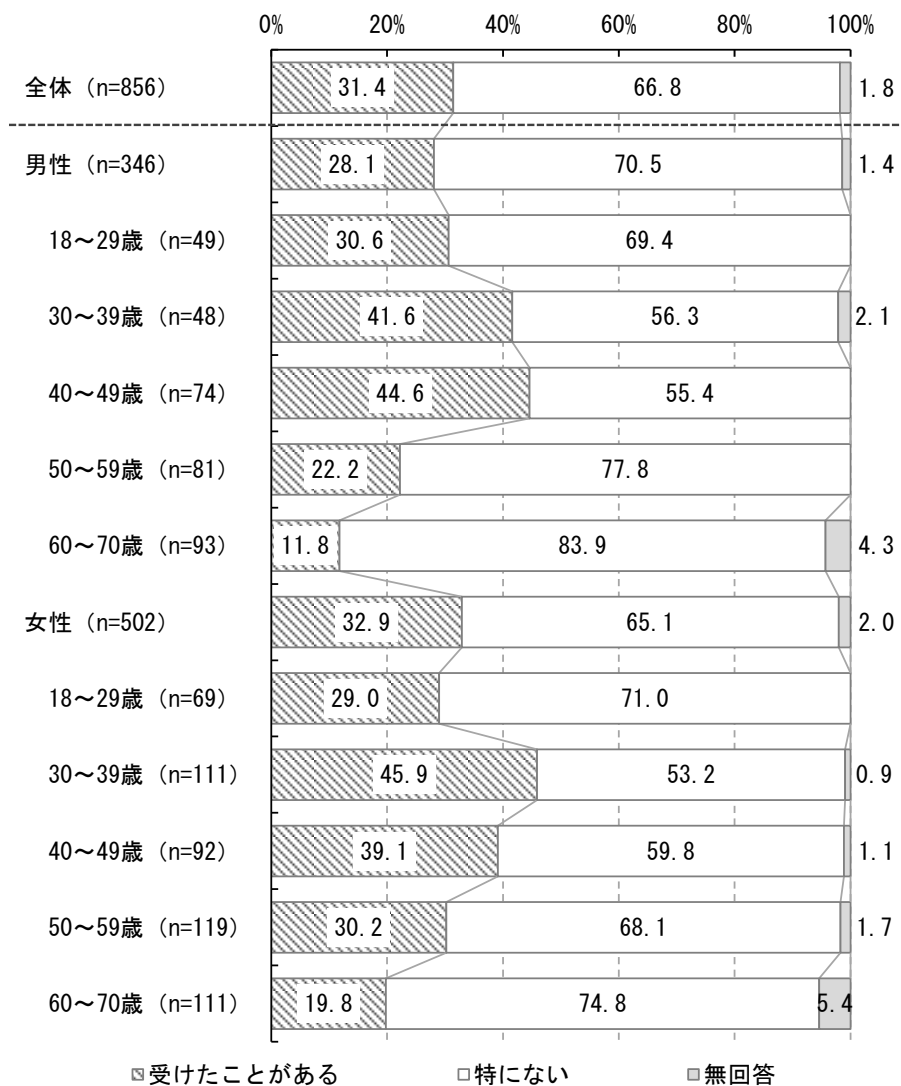
(5) ハラスメントの防止について

問 28 あなたは、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。
(複数選択可)

過去5年間に職場で何らかのハラスメントを受けた経験については、「受けたことがある」では「全体」が31.4%、「女性」が32.9%、「男性」が28.1%となっている。

性別・年代別でみると、「女性 30～39歳」「男性 40～49歳」「男性 30～39歳」で「受けたことがある」が4割を超えている(図表3-1-56)。

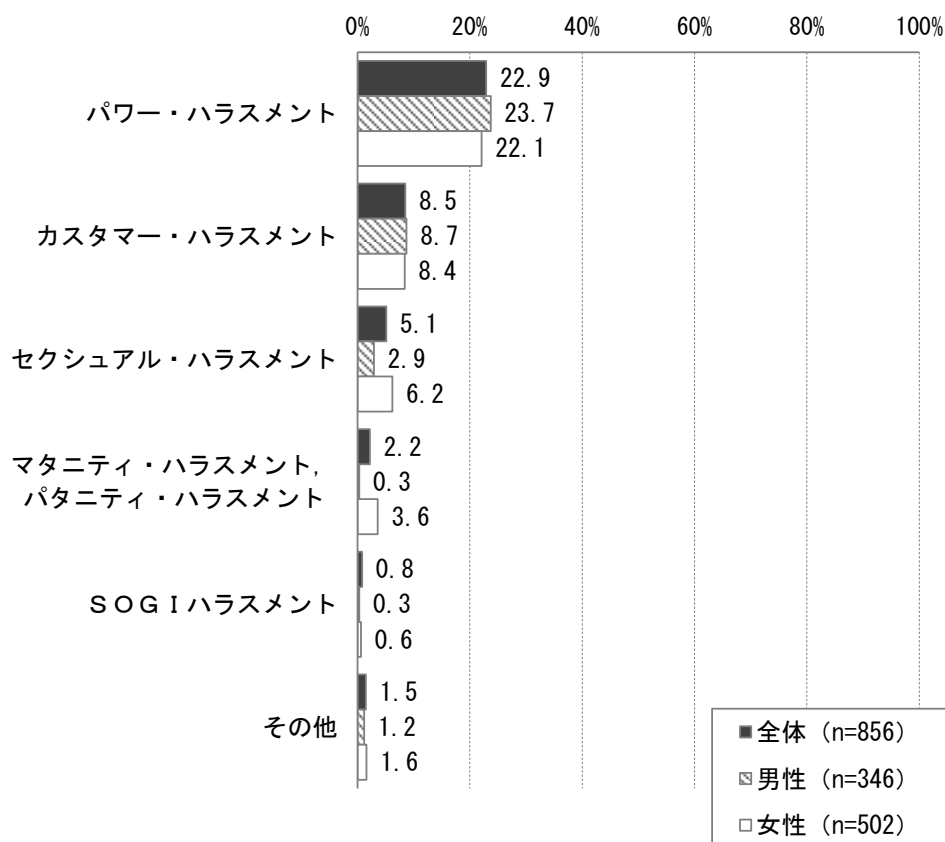
図表3-1-56 過去5年間に職場で何らかのハラスメントを受けた経験(全体、性別・年代別)



※「受けたことがある」は、100(%) - (「特にない」割合 + 「無回答」割合) から算出。

また、過去5年間に職場で受けたハラスメントをみると、「全体」「男性」「女性」の全てで「パワー・ハラスメント」が2割を超えて最も高くなっている（図表3-1-57）。

図表3-1-57 過去5年間に職場で受けたハラスメント（全体、性別）

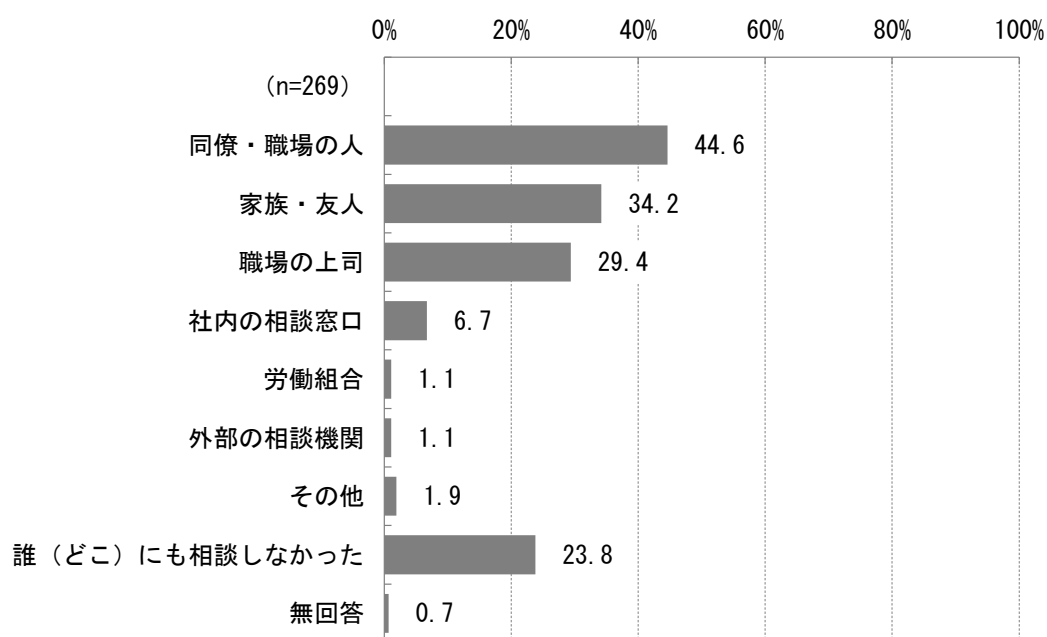


問 29 あなたがハラスメントを受けた時、誰かに相談したりしましたか。(複数選択可)

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る方(269人)を対象に誰かに相談したかをきいたところ、「同僚・職場の人」が44.6%と最も高く、次いで「家族・友人」が34.2%、「職場の上司」が29.4%となっている。

また、「誰(どこ)にも相談しなかった」は23.8%となっている(図表3-1-58)。

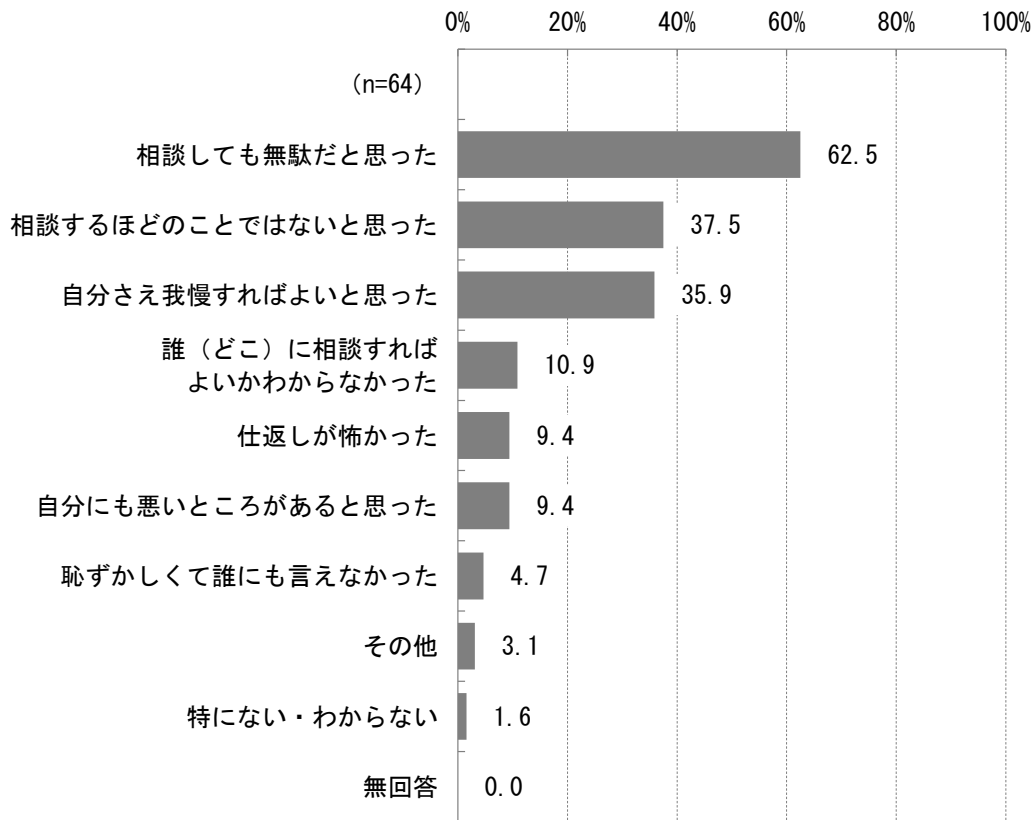
図表3-1-58 ハラスメントを受けた時、誰かに相談したか



問 30 誰（どこ）にも相談しなかった理由は何ですか。（複数選択可）

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、誰（どこ）にも相談しなかった方（64人）を対象に相談しなかった理由をきいたところ、「相談しても無駄だと思った」が62.5%と最も高く、次いで「相談するほどのことではないと思った」が37.5%、「自分さえ我慢すればよいと思った」が35.9%となっている（図表3-1-59）。

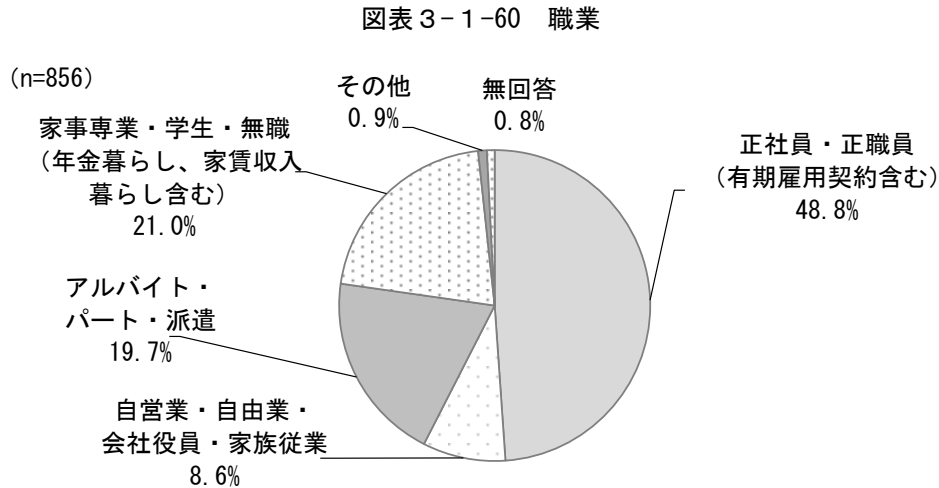
図表3-1-59 相談しなかった理由



(6) 就労状況について

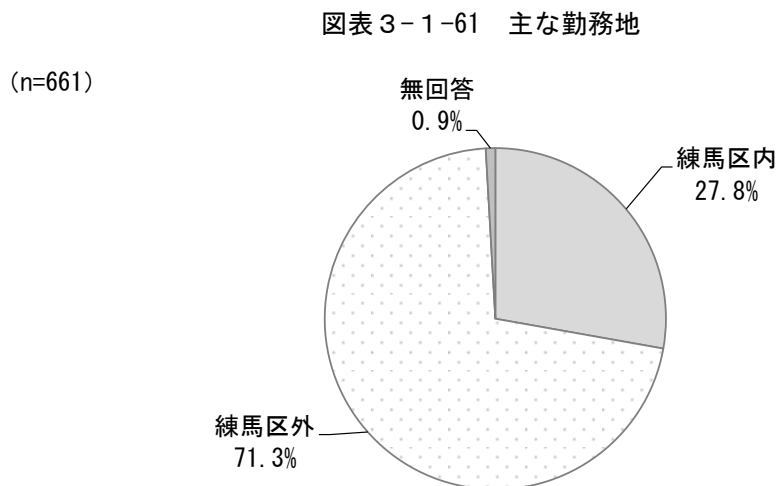
問 31 あなたの職業を教えてください。(1つ選択)

職業は、「正社員・正職員（有期雇用契約含む）」が 48.8%、「家事専業・学生・無職（年金暮らし、家賃収入暮らし含む）」が 21.0%、「アルバイト・パート・派遣」が 19.7%、「自営業・自由業・会社役員・家族従業」が 8.6%となっている（図表 3-1-60）。



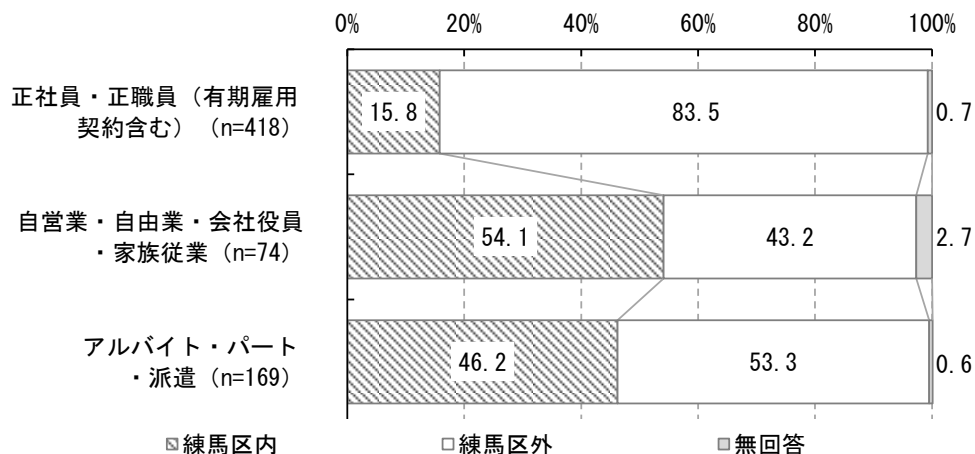
問 32 あなたの主な勤務地を教えてください。(1つ選択)

職業で「正社員・正職員（有期雇用契約含む）」「自営業・自由業・会社役員・家族従業」「アルバイト・パート・派遣」のいずれかを回答した方（661人）を対象に勤務地をきいたところ、「練馬区内」が 27.8%、「練馬区外」が 71.3%となっている（図表 3-1-61）。



職業別でみると、「正社員・正職員（有期雇用契約含む）」「アルバイト・パート・派遣」では「練馬区外」の方が高い一方、「自営業・自由業・会社役員・家族従業」では「練馬区内」の方が高い（図表3-1-62）。

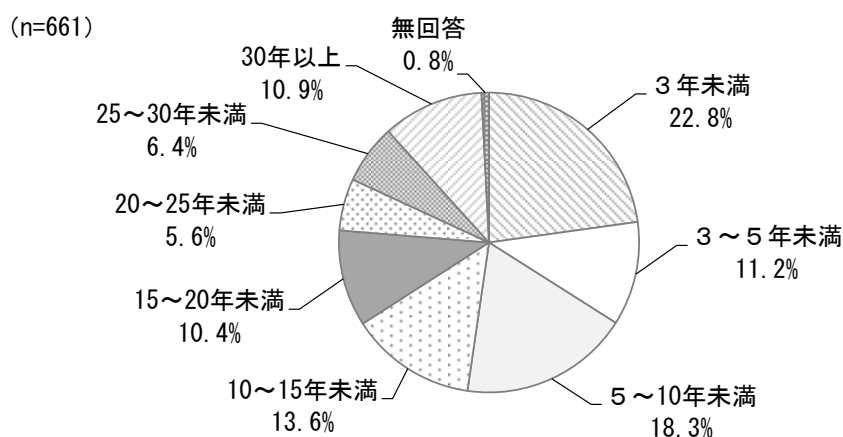
図表3-1-62 主な勤務地（職業別）



問33 あなたは現在の勤め先で何年働いていますか。途中で就労形態が変わった方はすべての就労形態での就労年数の合計を教えてください。（1つ選択）

職業で「正社員・正職員（有期雇用契約含む）」「自営業・自由業・会社役員・家族従業」「アルバイト・パート・派遣」のいずれかを回答した方（661人）を対象に就労年数をきいたところ、「3年未満」が22.8%と最も高く、次いで「5～10年未満」が18.3%、「10～15年未満」が13.6%となっている（図表3-1-63）。

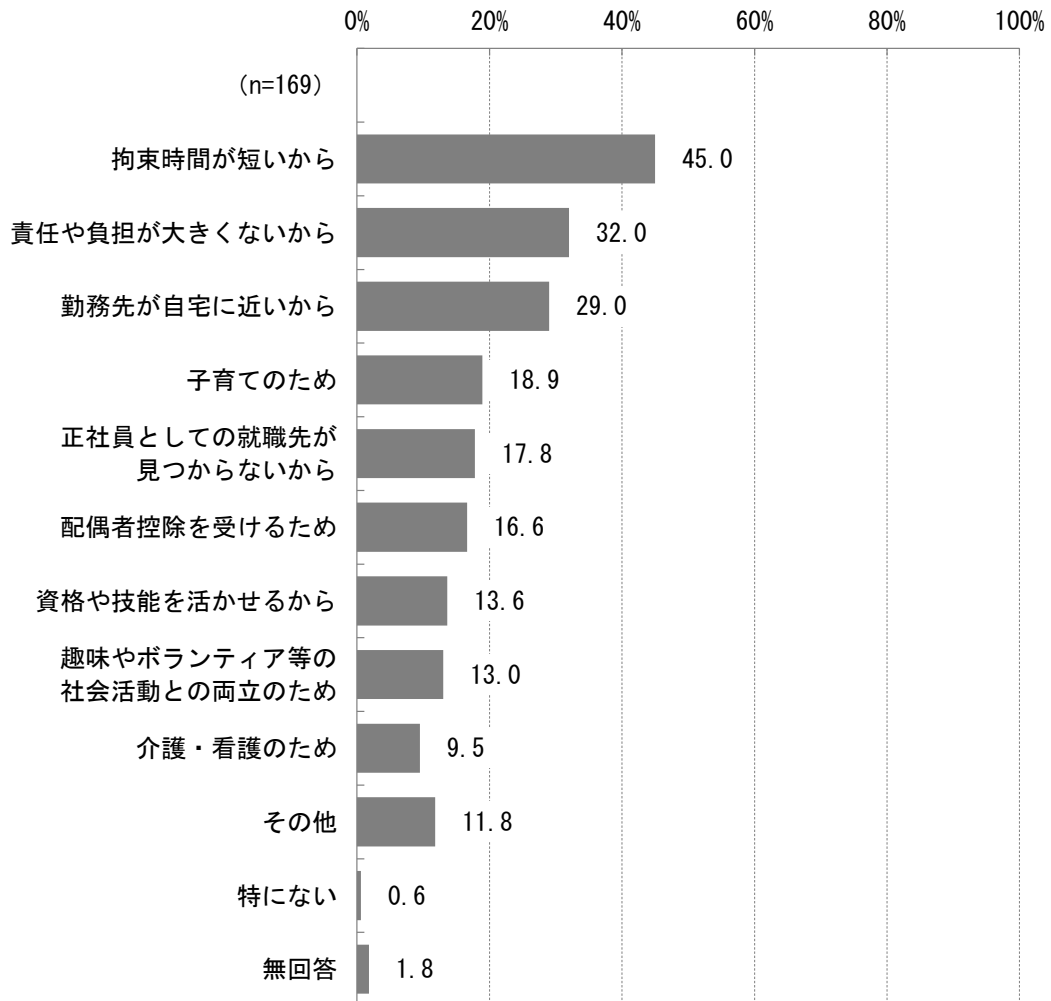
図表3-1-63 就労年数



問 34 あなたがアルバイト・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。(複数選択可)

職業で「アルバイト・パート・派遣」と回答した方(169人)を対象にアルバイト・パート・派遣の就労形態をとっている主な理由をきいたところ、「拘束時間が短いから」が45.0%と最も高く、次いで「責任や負担が大きくないから」が32.0%、「勤務先が自宅に近いから」が29.0%となっている(図表3-1-64)。

図表3-1-64 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

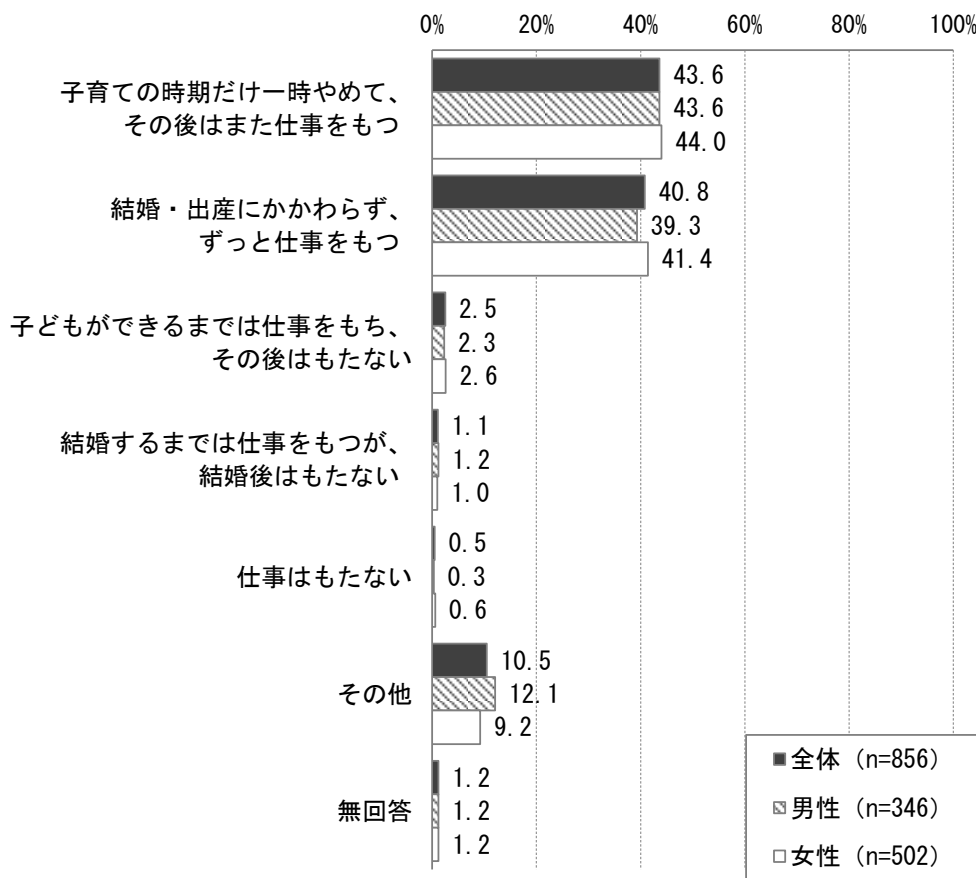


**問 35 あなたは、女性は仕事にどのように関わっていくのが望ましいと思いますか。
(1つ選択)**

女性は仕事にどのように関わっていくのが望ましいかについては、「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43.6%と最も高く、次いで「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ」が40.8%となっている。

性別で見ると、「男性」「女性」とともに全体と同様、「子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた仕事をもつ」が最も高く、次いで「結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ」となっている(図表3-1-65)。

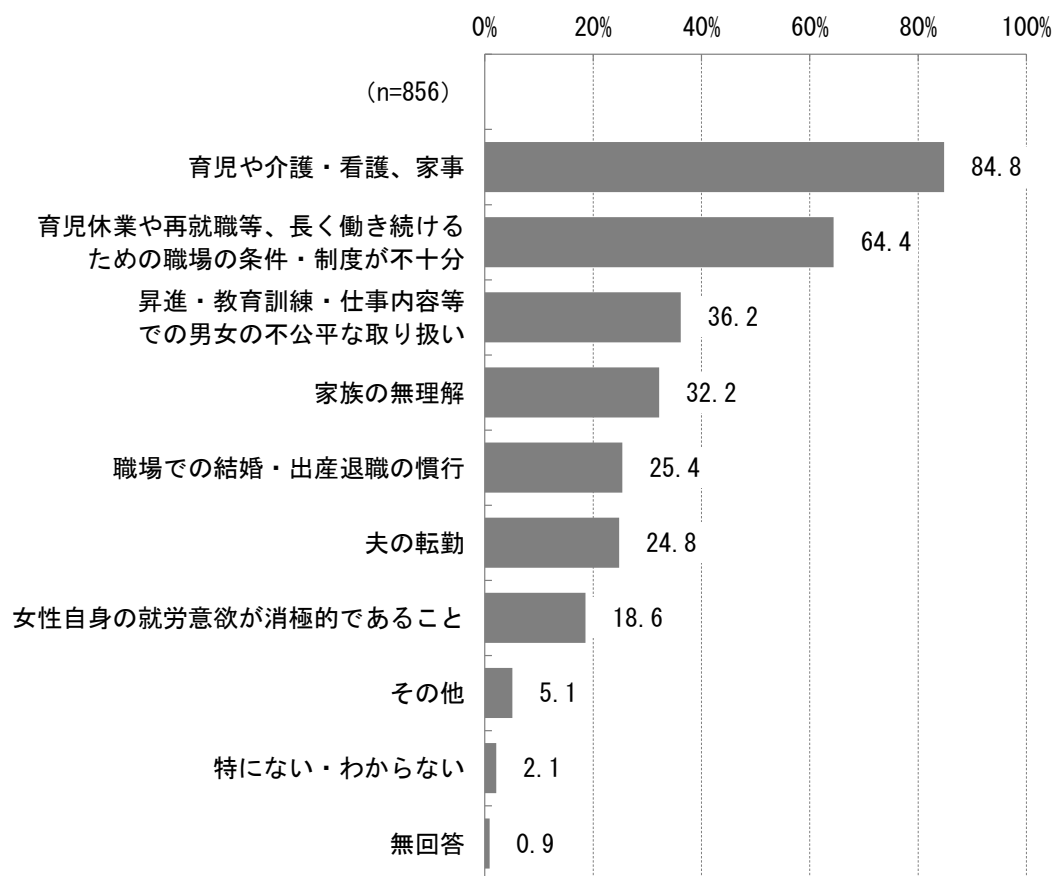
図表3-1-65 女性は仕事にどのように関わっていくのが望ましいか(全体、性別)



問 36 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何のようなことと思いますか。(複数選択可)

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については、「育児や介護・看護、家事」が84.8%と最も高く、次いで「育児休業や再就職等、長く働き続けるための職場の条件・制度が不十分」が64.4%となっている（図表3-1-66）。

図表3-1-66 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

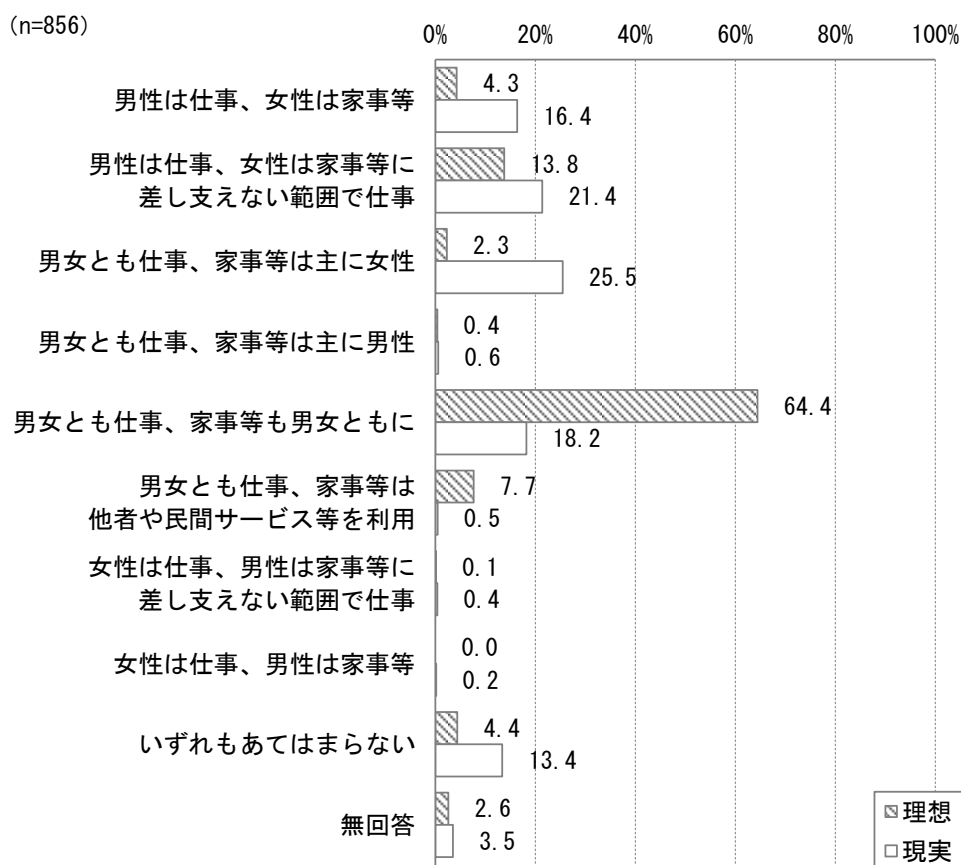


(7) 結婚・子育て・介護について

問 37 家庭における男女の役割分担について、ア. あなたの理想に近い分担と、イ. 現実での分担を次の状態からそれぞれ1つお選びいただき、回答欄に1から9までの数字をご記入ください。(それぞれ1つ選択)

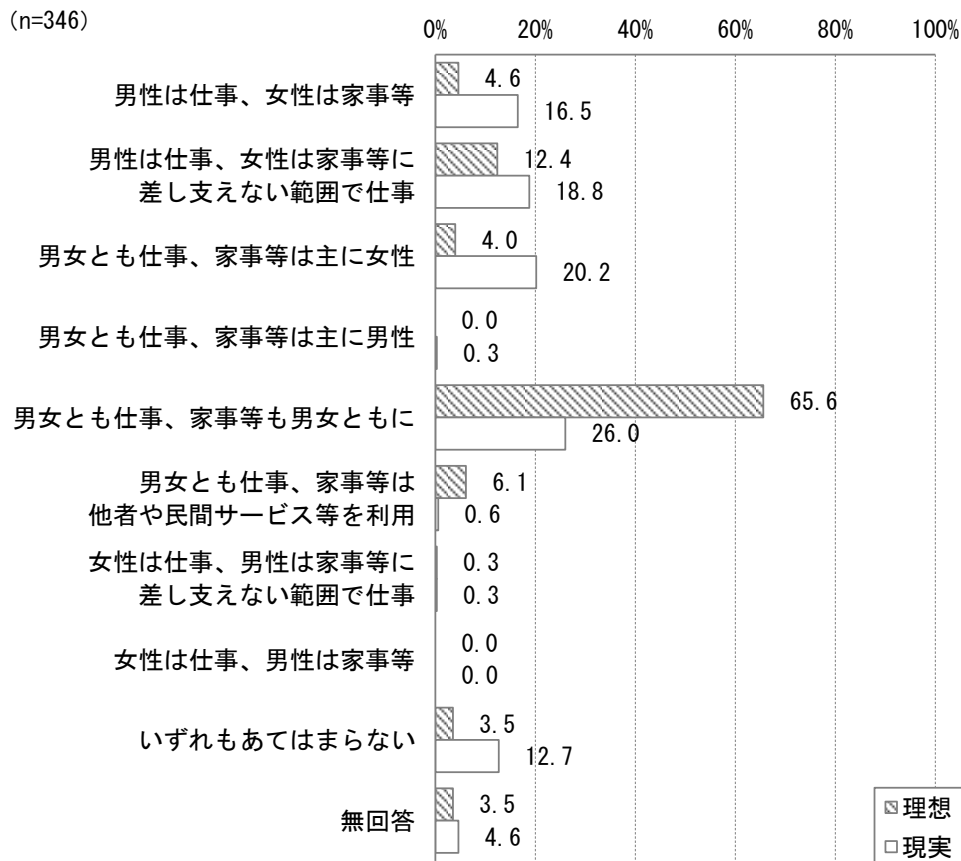
男女の役割分担の理想については、「男女とも仕事、家事等も男女ともに」が64.4%と最も高くなっているが、現実をみると、「男女とも仕事、家事等は主に女性」が25.5%と最も高く、次いで「男性は仕事、女性は家事等に差し支えない範囲で仕事」が21.4%となっており、現実での「男女とも仕事、家事等も男女ともに」は18.2%にとどまっている(図表3-1-67)。

図表3-1-67 男女の役割分担の理想と現実



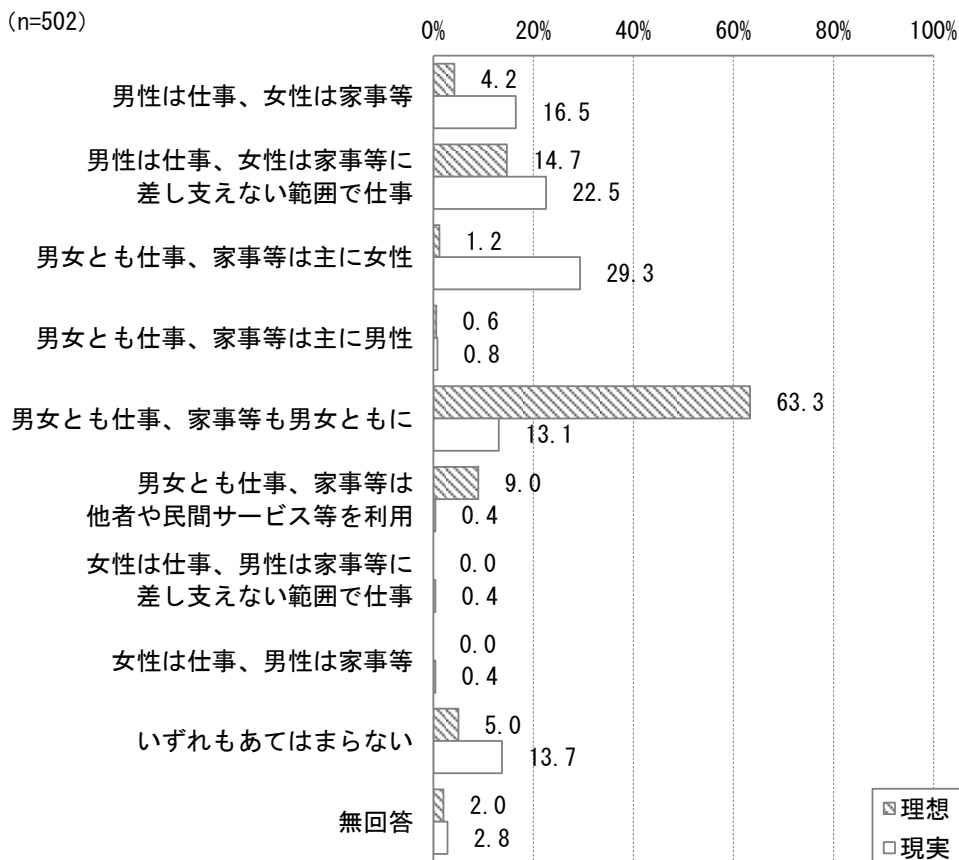
「男性」からみた場合、理想については、全体と同様「男女とも仕事、家事等も男女ともに」(65.6%)が最も高く、現実についても、理想に比べると割合は低い「男女とも仕事、家事等も男女ともに」(26.0%)が最も高くなっている(図表3-1-68)。

図表3-1-68 男女の役割分担の理想と現実(男性)



一方、「女性」からみた場合、理想については、全体や「男性」と同様「男女とも仕事、家事等も男女ともに」(63.3%)が最も高くなっているが、現実については、「男女とも仕事、家事等は主に女性」が29.3%と最も高く、次いで「男性は仕事、女性に家事等に差し支えない範囲で仕事」が22.5%、「男性は仕事、女性に家事等」が16.5%となっており、現実での「男女とも仕事、家事等も男女ともに」は13.1%にとどまっている(図表3-1-69)。

図表3-1-69 男女の役割分担の理想と現実(女性)



問 38 あなたは現在、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。具体的に時間をご記入ください。該当しない場合は「0時間」とご記入ください。※記入例) 1日8時間×週5日の場合は「40時間」

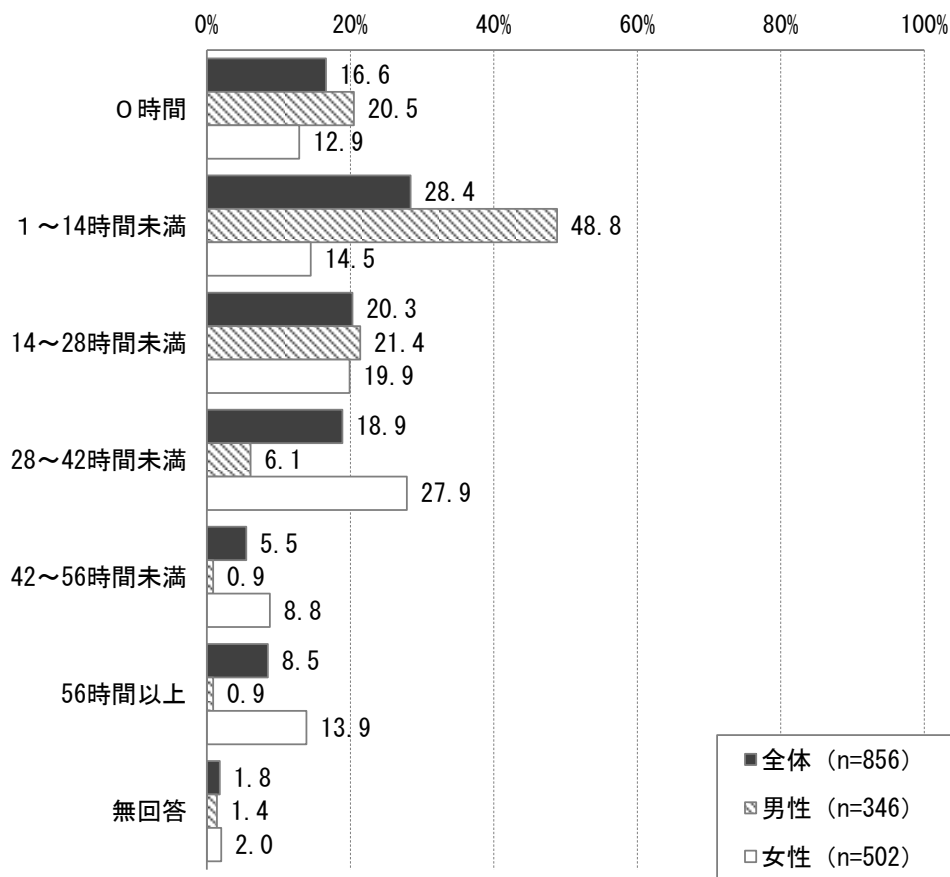
家庭内において家事・育児・介護等に割く1週間の平均時間については、「1～14時間未満」が28.4%と最も高く、次いで「14～28時間未満」が20.3%となっている。

性別で見ると、「男性」では、全体と同様に「1～14時間未満」が48.8%と最も高い一方、「女性」では「28～42時間未満」が27.9%と最も高くなっている。

また、「56時間以上」「42～56時間未満」をみると、「女性」ではそれぞれ13.9%、8.8%の一方、「男性」ではともに0.9%にとどまっている。

平均時間は、「全体」が21.6時間、「男性」が10.3時間、「女性」が29.4時間となっており、平成30年度調査と比較すると、ほぼ同様の結果となっている(図表3-1-70)。

図表3-1-70 家庭内における家事・育児・介護等にあてる1週間の平均時間(全体、性別)



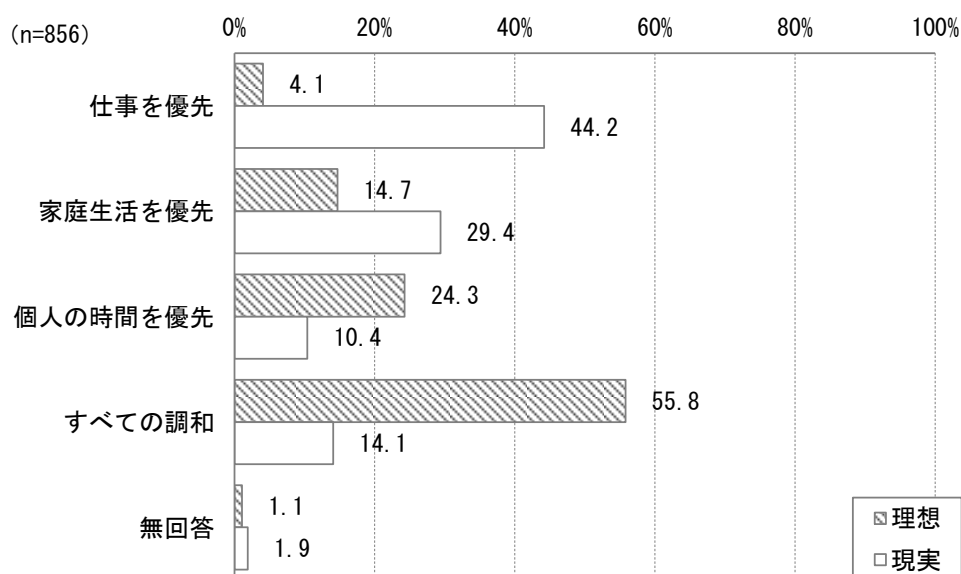
| | 今回調査 | 平成30年度調査 | |
|----|------|----------|----|
| 全体 | 21.6 | 21.7 | 時間 |
| 男性 | 10.3 | 9.3 | 時間 |
| 女性 | 29.4 | 30.4 | 時間 |

(8) ワーク・ライフ・バランスについて

問 39 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。（それぞれ1つ選択）

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）の理想については、「すべての調和」が 55.8%と最も高くなっているが、現実をみると、「仕事を優先」が 44.2%と最も高く、次いで「家庭生活を優先」が 29.4%となっており、現実での「すべての調和」は 14.1%にとどまっている（図表 3-1-71）。

図表 3-1-71 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

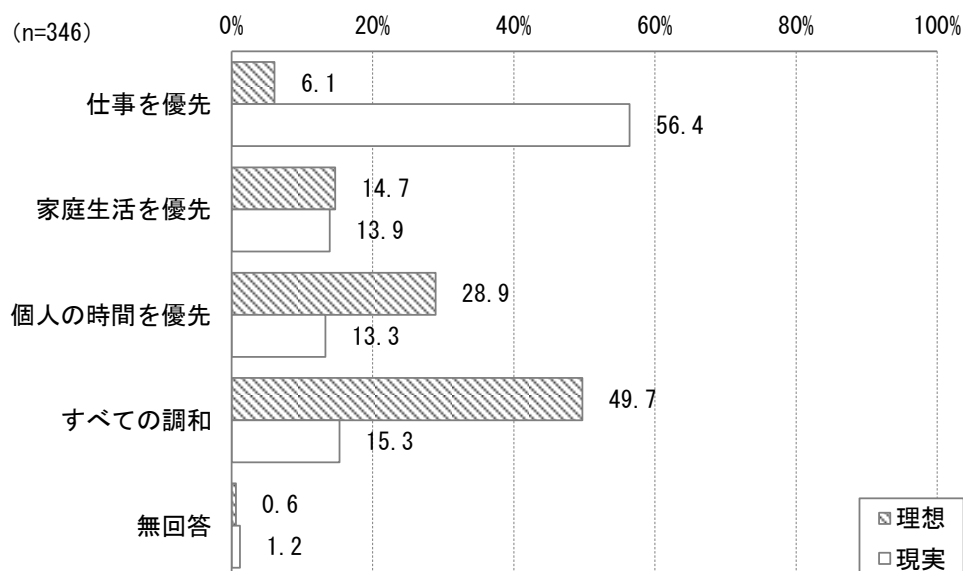


※理想の選択肢は、「仕事を優先したい」「家庭生活を優先したい」「個人の時間を優先したい」「すべての調和を図りたい」。

※現実の選択肢は、「仕事を優先している」「家庭生活を優先している」「個人の時間を優先している」「すべての調和が取れている」。

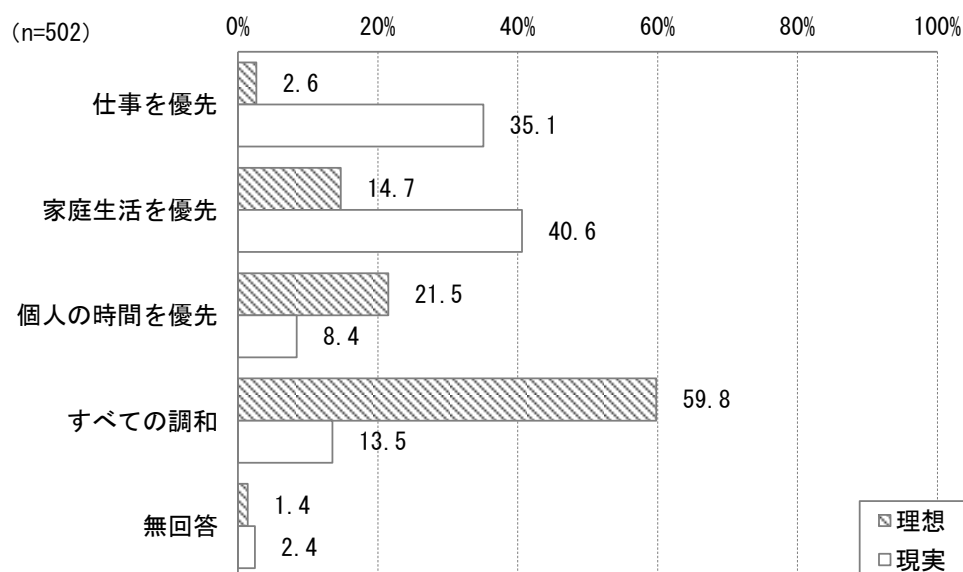
「男性」からみた場合、全体と同様、理想については「すべての調和」（49.7%）が最も高い。また、現実については「仕事を優先」（56.4%）が最も高く、「すべての調和」は15.3%にとどまっている（図表3-1-72）。

図表3-1-72 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（男性）



一方、「女性」からみた場合、理想については、全体や「男性」と同様「すべての調和」（59.8%）が最も高くなっているが、現実については、「家庭生活を優先」が40.6%と最も高く、次いで「仕事を優先」が35.1%となっており、現実での「すべての調和」は13.5%にとどまっている（図表3-1-73）。

図表3-1-73 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（女性）



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）の理想と現実の適合度合いについては、全体では28.3%となっている。

また、「仕事を優先したい」との理想を挙げた回答者（35人）の中で、現実的に「仕事を優先している」のは62.9%の一方、「すべての調和を図りたい」との理想を挙げた回答者（478人）の中で、現実的に「すべての調和が取れている」のは21.5%にとどまっている（図表3-1-74）。

図表3-1-74 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）の理想と現実の適合度合い

| | | 現実 | | | | | 適合率（理想を100とした場合の現実の割合） |
|----|-------------|-----|-----------|-------------|--------------|--------------|------------------------|
| | | 合計 | 仕事を優先している | 家庭生活を優先している | 個人の時間を優先している | すべての調和が取れている | |
| 理想 | 全体 | 856 | 378 | 252 | 89 | 121 | 28.3% |
| | 仕事を優先したい | 35 | 22 | 8 | 1 | 3 | 62.9% |
| | 家庭生活を優先したい | 126 | 48 | 64 | 7 | 7 | 50.8% |
| | 個人の時間を優先したい | 208 | 104 | 41 | 53 | 8 | 25.5% |
| | すべての調和を図りたい | 478 | 203 | 139 | 28 | 103 | 21.5% |

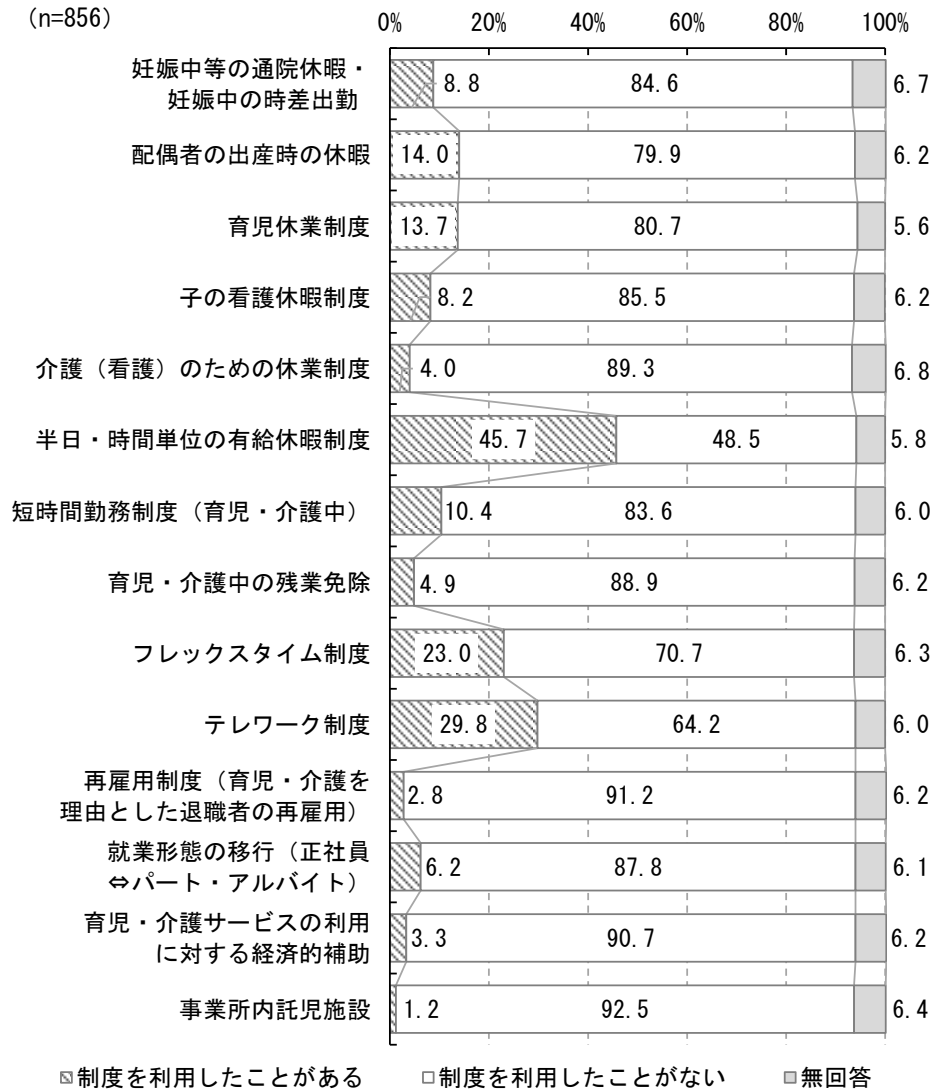
※%以外の数値は回答者数（n）。

※無回答を除く。全体の適合者数は242人。

問 40 あなたがこれまで利用したことのある制度を教えてください。制度を利用したことがない場合は、その主な理由を教えてください。

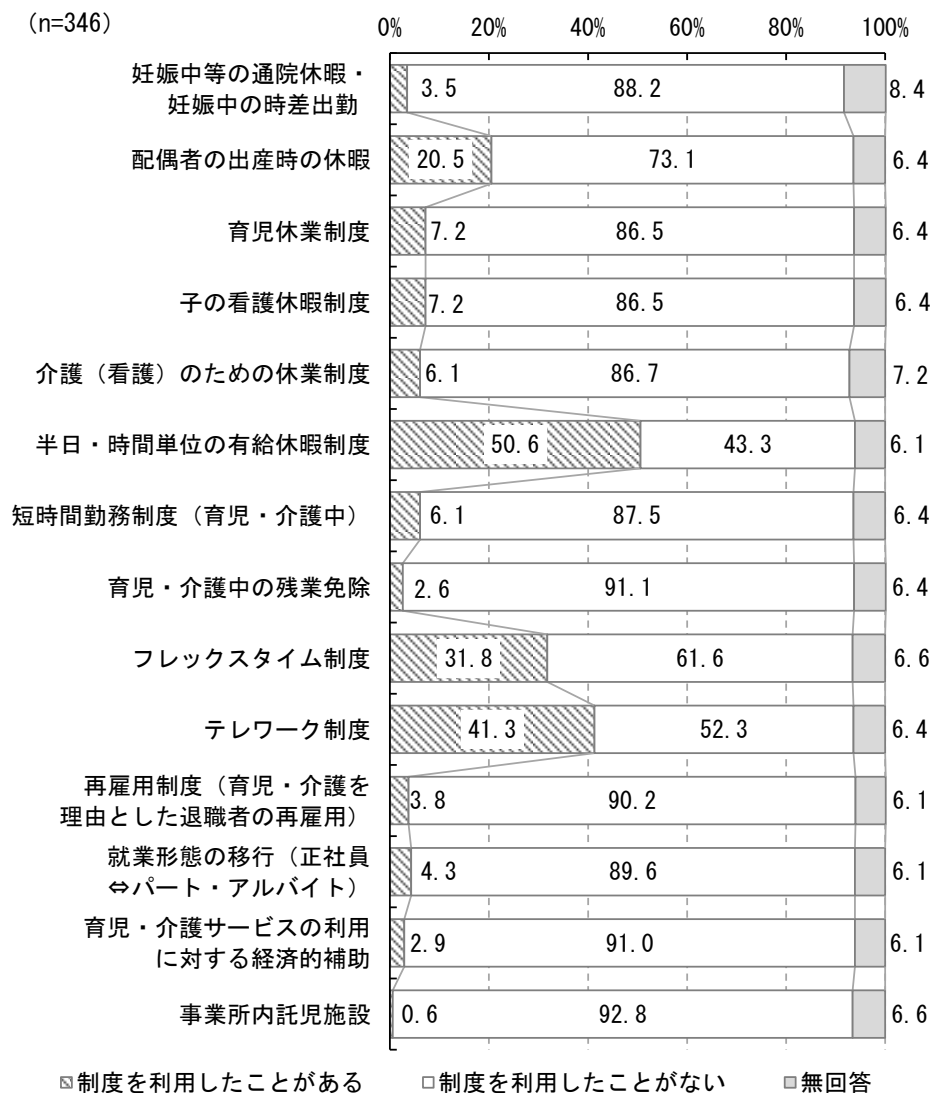
制度の利用状況については、「いずれかの制度を利用したことがある」が 59.2%となっている。また、具体的に利用したことがある制度をみると、「半日・時間単位の有給休暇制度」が 45.7%と最も高く、次いで「テレワーク制度」が 29.8%、「フレックスタイム制度」が 23.0%となっている（図表 3-1-75）。

図表 3-1-75 制度の利用状況



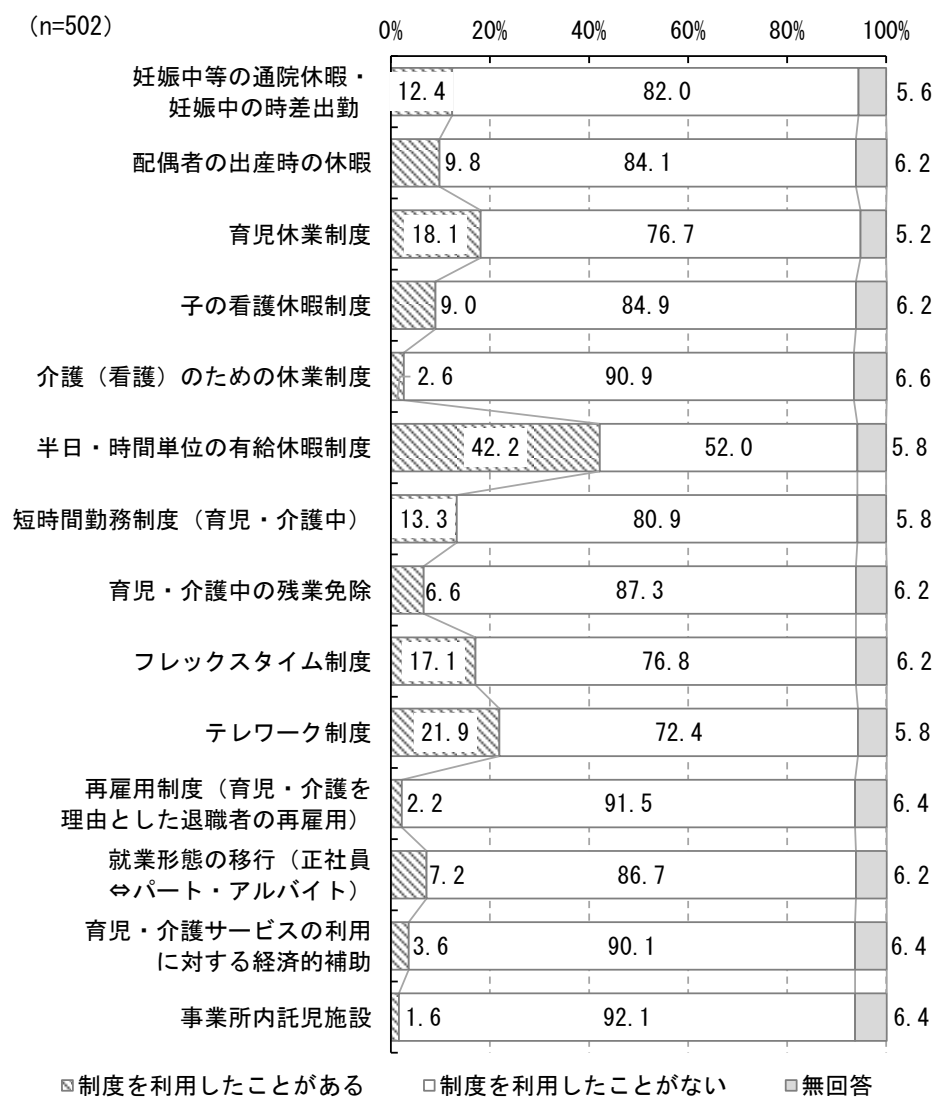
「男性」からみた場合、「制度を利用したことがある」では、「半日・時間単位の有給休暇制度」が50.6%と最も高く、次いで「テレワーク制度」が41.3%、「フレックスタイム制度」が31.8%となっている。また、「育児休業制度」の利用率は7.2%となっている（図表3-1-76）。

図表3-1-76 制度の利用状況（男性）



一方、「女性」からみた場合、「制度を利用したことがある」では、「半日・時間単位の有給休暇制度」が42.2%と最も高く、次いで「テレワーク制度」が21.9%、「育児休業制度」が18.1%となっており、上位2項目は、全体や「男性」と同様だが、「男性」と比較すると利用率は低い。また、「育児休業制度」の利用率は18.1%となっている（図表3-1-77）。

図表3-1-77 制度の利用状況（女性）



制度を利用したことがない主な理由については、「制度はあるが自分には対象外」を除いてみると、「事業所内託児施設」「育児・介護サービスの利用に対する経済的補助」「フレックスタイム制度」「テレワーク制度」「半日・時間単位の有給休暇制度」では「職場にそのような制度がなかった」が最も高くなっている（図表3-1-78）。

図表3-1-78 制度を利用したことがない主な理由

| | 職場にそのような制度がなかった | 制度はあるが自分には対象外 | 仕事や業務に支障が出るから | 利用しにくい雰囲気だから | 賃金や手当等の経済的支援がないから | 利用しなくても対応できた | その他 |
|---------------------------|-----------------|---------------|---------------|--------------|-------------------|--------------|------|
| 妊娠中等の通院休暇・妊娠中の時差出勤 | 15.9 | 24.6 | 1.4 | 2.0 | 0.6 | 13.3 | 26.8 |
| 配偶者の出産時の休暇 | 17.9 | 22.1 | 3.2 | 2.7 | 0.4 | 11.1 | 22.5 |
| 育児休業制度 | 15.4 | 23.4 | 3.6 | 2.9 | 0.2 | 9.6 | 25.6 |
| 子の看護休暇制度 | 19.5 | 23.2 | 2.2 | 2.1 | 0.8 | 12.7 | 25.0 |
| 介護（看護）のための休業制度 | 15.3 | 26.6 | 1.9 | 1.9 | 0.7 | 14.6 | 28.3 |
| 半日・時間単位の有給休暇制度 | 11.6 | 6.4 | 1.9 | 1.9 | 0.5 | 9.3 | 16.9 |
| 短時間勤務制度（育児・介護中） | 14.0 | 23.5 | 2.9 | 1.6 | 0.7 | 14.5 | 26.4 |
| 育児・介護中の残業免除 | 20.0 | 22.3 | 2.7 | 1.6 | 0.5 | 14.0 | 27.8 |
| フレックスタイム制度 | 27.6 | 11.0 | 1.5 | 1.6 | 0.1 | 8.8 | 20.1 |
| テレワーク制度 | 25.0 | 10.4 | 1.5 | 0.6 | 0.1 | 7.2 | 19.4 |
| 再雇用制度（育児・介護を理由とした退職者の再雇用） | 20.2 | 25.7 | 1.8 | 1.1 | 0.4 | 13.1 | 28.9 |
| 就業形態の移行（正社員⇄パート・アルバイト） | 21.3 | 22.3 | 1.3 | 1.1 | 0.5 | 14.8 | 26.5 |
| 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助 | 29.0 | 19.3 | 1.3 | 0.7 | 0.4 | 13.0 | 27.0 |
| 事業所内託児施設 | 36.6 | 15.9 | 1.3 | 0.6 | 0.5 | 11.4 | 26.2 |

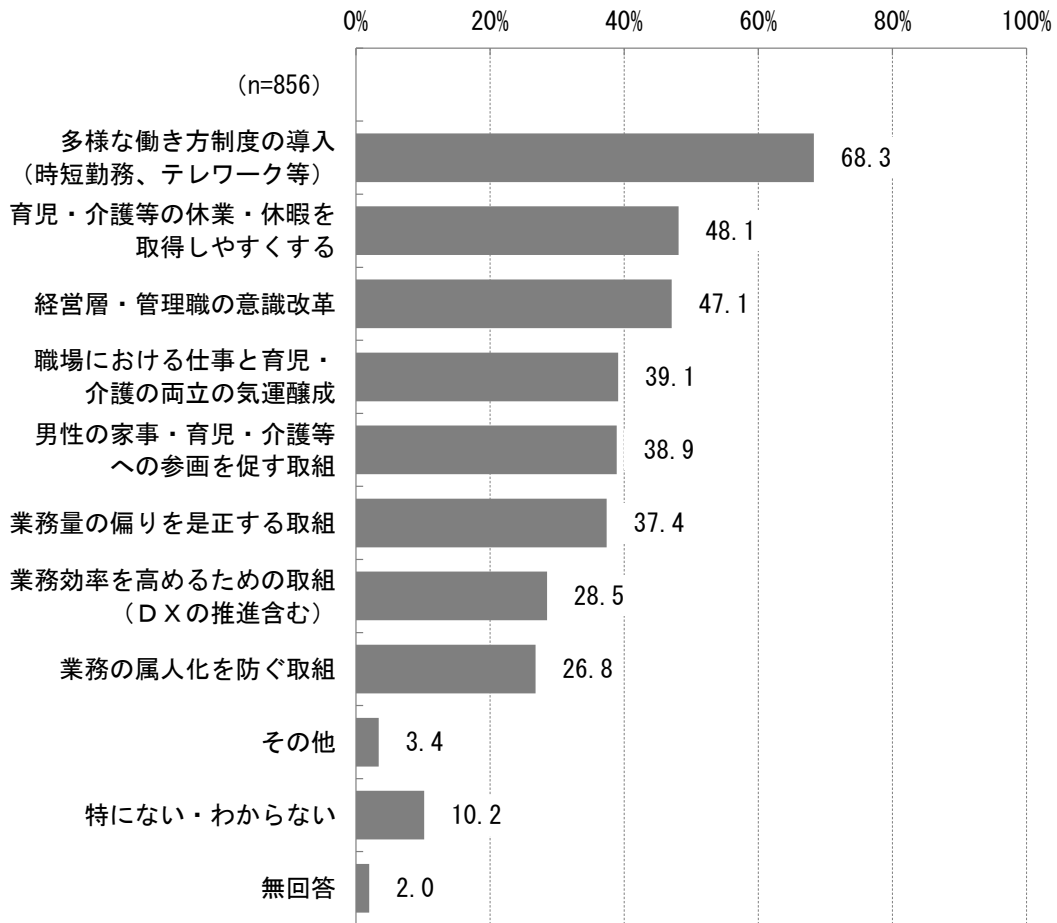
※全体（n=856）における各項目の割合（％）を示したものの。

※「制度を利用したことがある」「無回答」を除いた。

問 41 あなたは、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。(複数選択可)

ワーク・ライフ・バランスを実現するために職場に期待する取組については、「多様な働き方制度の導入（時短勤務、テレワーク等）」が 68.3%と最も高く、次いで「育児・介護等の休業・休暇を取得しやすくする」が 48.1%、「経営層・管理職の意識改革」が 47.1%となっている（図表 3-1-79）。

図表 3-1-79 ワーク・ライフ・バランスを実現するために職場に期待する取組

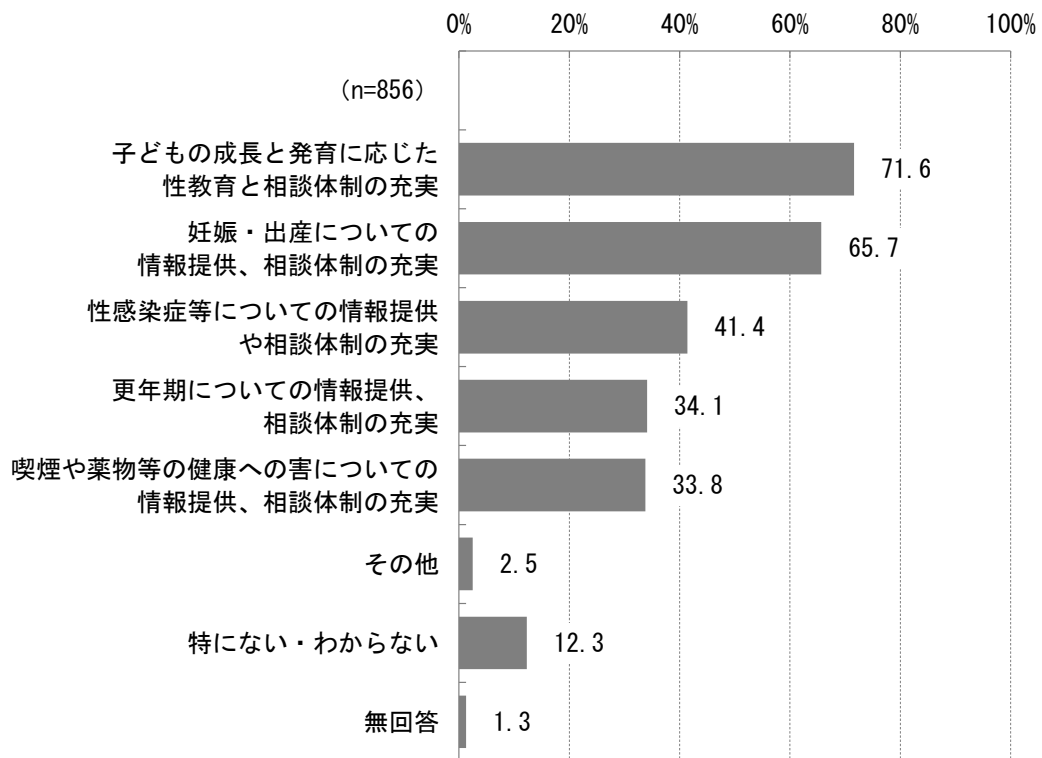


(9) 男女共同参画の実現のために求められる取組について

問 42 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はどのようなことが必要だと思いますか。(複数選択可)

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必要なことについては、「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 71.6%と最も高く、次いで「妊娠・出産についての情報提供、相談体制の充実」が 65.7%となっている(図表 3-1-80)。

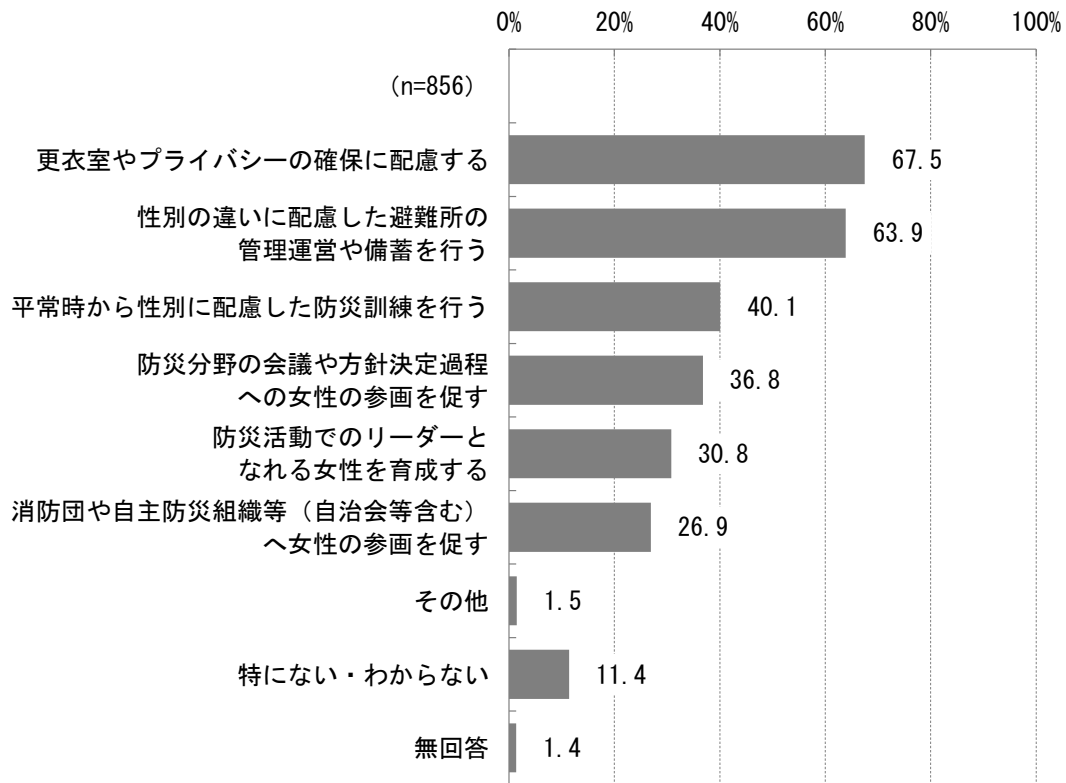
図表 3-1-80 女性が妊娠、避妊、中絶に関して自分で決めたり、自分の健康を守るために必要なこと



問 43 あなたは、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と思いますか。（複数選択可）

男女共同参画及び性別の違いに気を配った防災・災害対策のために必要なことについては、「更衣室やプライバシーの確保に配慮する」が67.5%と最も高く、次いで「性別の違いに配慮した避難所の管理運営や備蓄を行う」が63.9%となっている（図表3-1-81）。

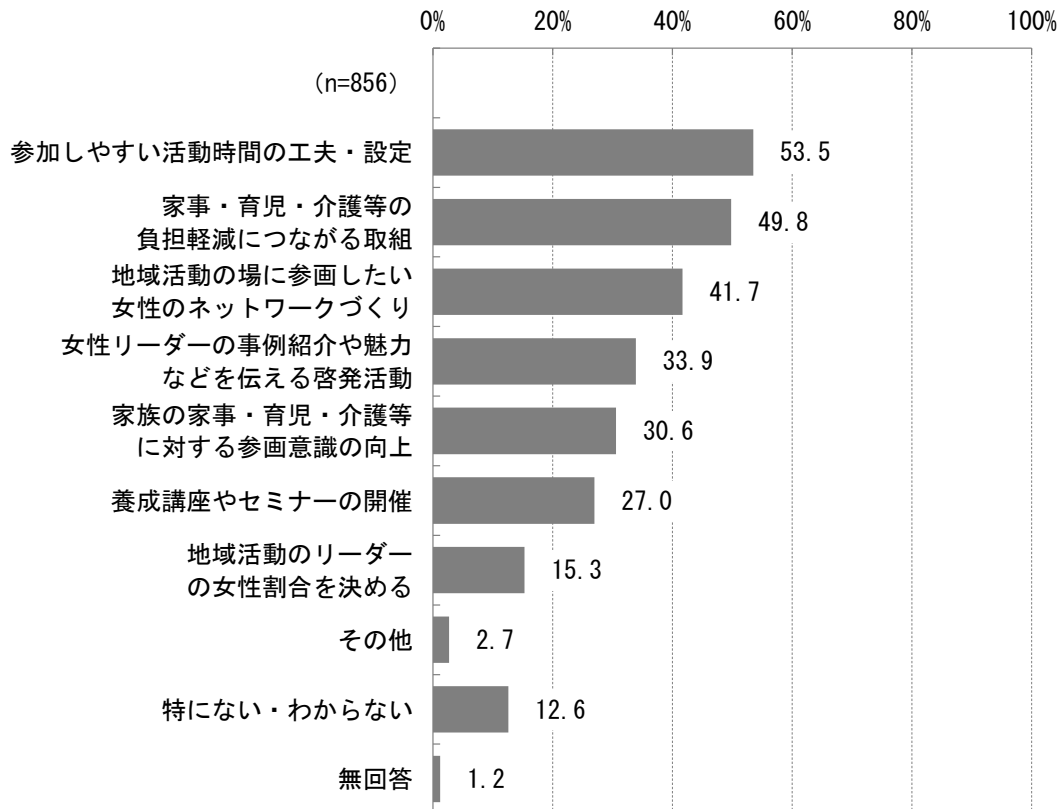
図表3-1-81 男女共同参画及び性別の違いに気を配った防災・災害対策のために必要なこと



問 44 あなたは、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。（複数選択可）

地域活動の場で女性リーダーを増やすために必要なことについては、「参加しやすい活動時間の工夫・設定」が53.5%と最も高く、次いで「家事・育児・介護等の負担軽減につながる取組」が49.8%、「地域活動の場に参画したい女性のネットワークづくり」が41.7%となっている（図表3-1-82）。

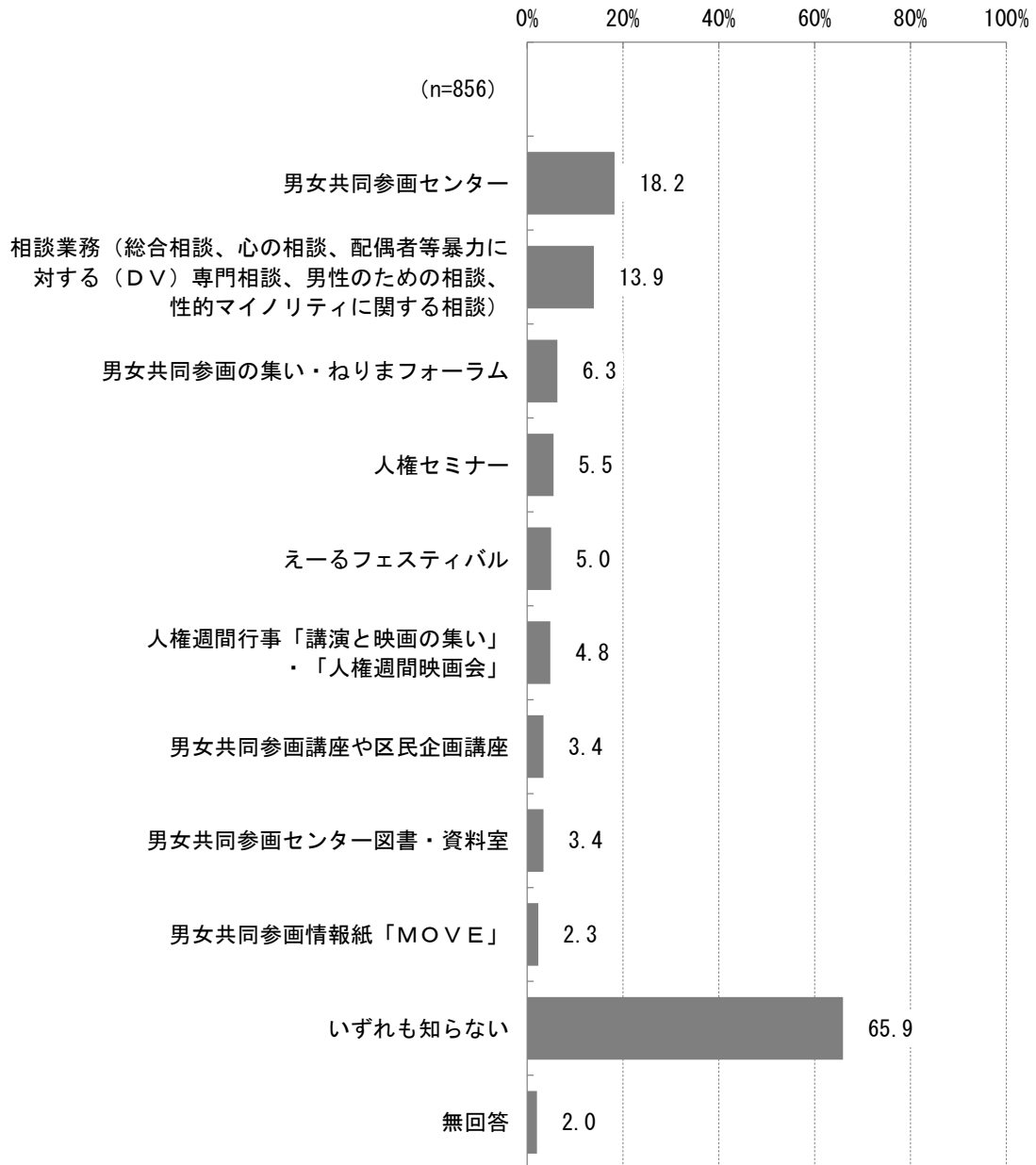
図表3-1-82 地域活動の場で女性リーダーを増やすために必要なこと



**問 45 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。
(複数選択可)**

練馬区で実施している取組等の認知状況については、「男女共同参画センター」が18.2%、「相談業務（総合相談、心の相談、配偶者等暴力に対する（DV）専門相談、男性のための相談、性的マイノリティに関する相談）」が13.9%であり、その他の取組については1割未満にとどまっている（図表3-1-83）。

図表3-1-83 練馬区で実施している取組等の認知状況



年代別でみると、「全体」同様、全ての年代で「男女共同参画センター」が最も高くなっている。また、「いずれも知らない」については、若い年代ほど高く、「18～29歳」では78.3%と最も高くなっている（図表3-1-84）。

図表3-1-84 練馬区で実施している取組等の認知状況（年代別）

| | n | 男女共同参画センター | 相談業務（総合相談、心の相談、配偶者等暴力に対する（DV）専門相談、男性のための相談、性的マイノリティに関する相談） | 男女共同参画の集い・ねりまフォーラム | 人権セミナー | えーるフェスティバル |
|--------|-----|------------|--|--------------------|--------|------------|
| 18～29歳 | 120 | 11.7 | 8.3 | 2.5 | 3.3 | 0.8 |
| 30～39歳 | 161 | 18.0 | 14.9 | 2.5 | 3.7 | 4.3 |
| 40～49歳 | 168 | 20.2 | 13.1 | 4.8 | 4.8 | 7.7 |
| 50～59歳 | 201 | 20.4 | 13.4 | 9.0 | 5.0 | 3.5 |
| 60～70歳 | 205 | 18.5 | 17.6 | 10.2 | 9.3 | 7.3 |

| | n | 人権週間行事「講演と映画の集い」・「人権週間映画会」 | 男女共同参画講座や区民企画講座 | 男女共同参画センター図書・資料室 | 男女共同参画情報紙「MOVIE」 | いずれも知らない |
|--------|-----|----------------------------|-----------------|------------------|------------------|----------|
| 18～29歳 | 120 | 0.0 | 1.7 | 0.0 | 0.0 | 78.3 |
| 30～39歳 | 161 | 3.1 | 3.1 | 2.5 | 1.2 | 68.3 |
| 40～49歳 | 168 | 3.6 | 3.6 | 4.2 | 3.6 | 67.9 |
| 50～59歳 | 201 | 6.5 | 3.5 | 4.0 | 3.5 | 61.2 |
| 60～70歳 | 205 | 8.3 | 4.4 | 4.9 | 2.4 | 59.5 |

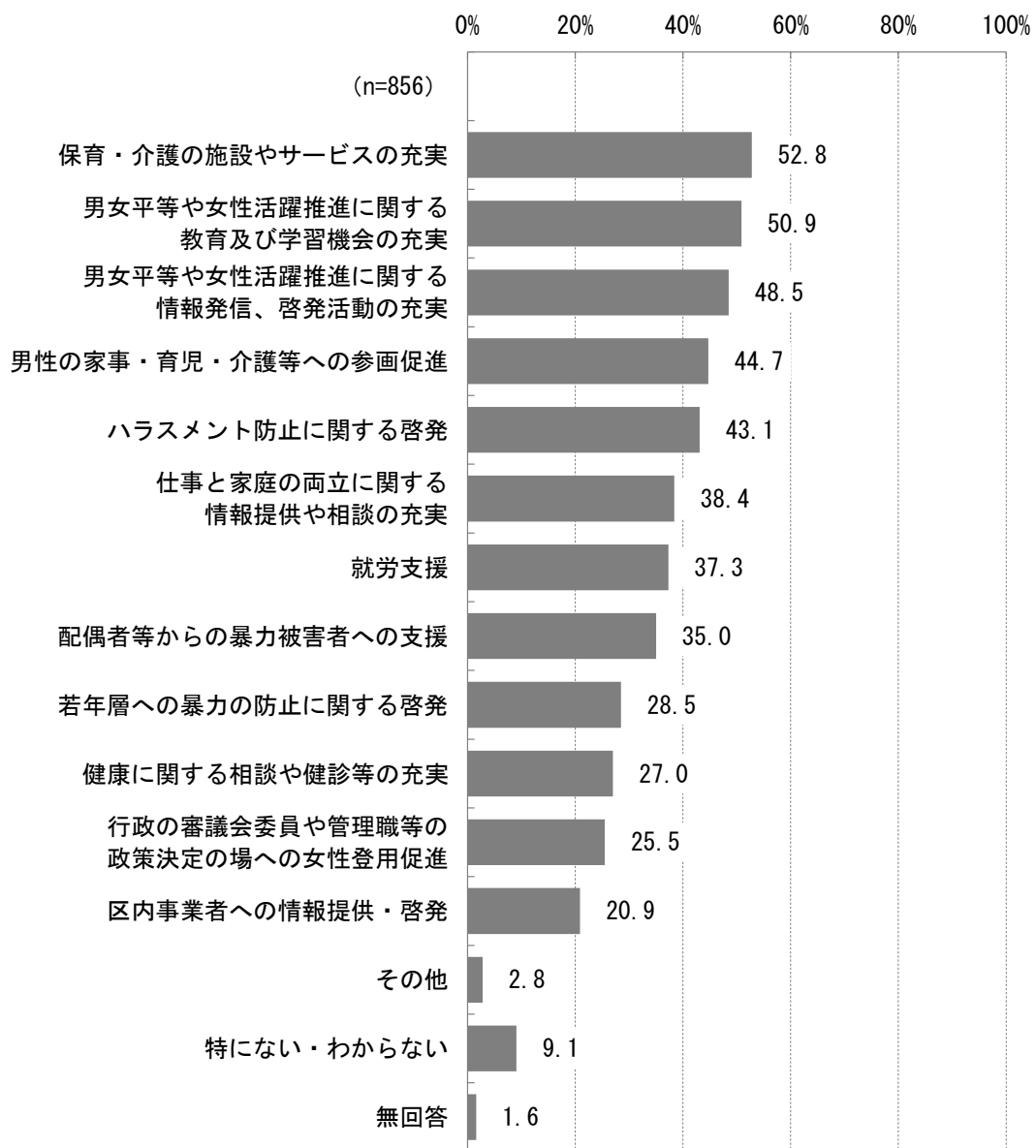
| | n | 無回答 |
|--------|-----|-----|
| 18～29歳 | 120 | 0.8 |
| 30～39歳 | 161 | 0.6 |
| 40～49歳 | 168 | 1.8 |
| 50～59歳 | 201 | 2.5 |
| 60～70歳 | 205 | 3.4 |

※単位は%。

問 46 「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。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せんか。(複数選択可)

男女共同参画社会の形成に必要なことについては、「保育・介護の施設やサービスの充実」が52.8%と最も高く、次いで「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50.9%、「男女平等や女性活躍推進に関する情報発信、啓発活動の充実」が48.5%、「男性の家事・育児・介護等への参画促進」が44.7%、「ハラスメント防止に関する啓発」が43.1%となっている(図表3-1-85)。

図表3-1-85 男女共同参画社会の形成に必要なこと



性別でみると、「男性」では「男女平等や女性活躍推進に関する情報発信、啓発活動の充実」、
「女性」では「保育・介護の施設やサービスの充実」が最も高い。

年代別でみると、「18～29歳」では「男性の家事・育児・介護等への参画促進」、「30～39歳」
「60～70歳」では「保育・介護の施設やサービスの充実」、「40～49歳」「50～59歳」では「男女
平等や女性活躍推進に関する情報発信、啓発活動の充実」が最も高い。(図表3-1-86)。

図表3-1-86 男女共同参画社会の形成に必要なこと(性別、年代別)

| | | n | 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 | 男女平等や 女性活躍推 進に関する 情報発信、 啓発活動の 充実 | 男性の家 事・育児・ 介護等への 参画促進 | ハラスメン ト防止に関 する啓発 |
|-----|--------|-----|------------------------------|--|---|--------------------------------|------------------------|
| 性別 | 男性 | 346 | 46.5 | 49.4 | 50.9 | 39.0 | 40.5 |
| | 女性 | 502 | 56.8 | 51.6 | 46.4 | 48.0 | 44.6 |
| 年代別 | 18～29歳 | 120 | 49.2 | 46.7 | 42.5 | 52.5 | 42.5 |
| | 30～39歳 | 161 | 57.8 | 51.6 | 39.8 | 55.3 | 42.9 |
| | 40～49歳 | 168 | 51.2 | 50.6 | 53.0 | 44.0 | 40.5 |
| | 50～59歳 | 201 | 55.2 | 55.7 | 56.2 | 40.3 | 49.3 |
| | 60～70歳 | 205 | 49.8 | 48.8 | 47.8 | 37.1 | 40.0 |

| | | n | 仕事と家庭 の両立に関 する情報提 供や相談の 充実 | 就労支援 | 配偶者等か らの暴力被 害者への支 援 | 若年層への 暴力の防止 に関する啓 発 | 健康に関す る相談や健 診等の充実 |
|-----|--------|-----|--|------|------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| 性別 | 男性 | 346 | 35.8 | 32.9 | 30.6 | 26.6 | 25.7 |
| | 女性 | 502 | 39.4 | 39.8 | 37.5 | 29.1 | 27.3 |
| 年代別 | 18～29歳 | 120 | 45.8 | 36.7 | 34.2 | 25.0 | 20.8 |
| | 30～39歳 | 161 | 41.6 | 41.6 | 36.6 | 23.6 | 23.6 |
| | 40～49歳 | 168 | 38.7 | 37.5 | 28.6 | 26.2 | 23.2 |
| | 50～59歳 | 201 | 37.8 | 40.3 | 40.8 | 35.3 | 33.3 |
| | 60～70歳 | 205 | 32.2 | 31.2 | 34.1 | 29.8 | 30.2 |

| | | n | 行政の審議 会委員や管 理職等の政 策決定の場 への女性登 用促進 | 区内事業者 への情報提 供・啓発 | その他 | 特にな い・わ からな い | 無回答 |
|-----|--------|-----|--|------------------------|-----|------------------------|-----|
| 性別 | 男性 | 346 | 22.8 | 19.7 | 4.0 | 9.8 | 0.9 |
| | 女性 | 502 | 26.7 | 21.1 | 2.0 | 8.6 | 2.2 |
| 年代別 | 18～29歳 | 120 | 24.2 | 12.5 | 3.3 | 13.3 | 0.0 |
| | 30～39歳 | 161 | 26.1 | 18.6 | 5.0 | 6.2 | 0.0 |
| | 40～49歳 | 168 | 25.6 | 24.4 | 2.4 | 10.7 | 1.8 |
| | 50～59歳 | 201 | 30.3 | 24.4 | 2.5 | 8.0 | 1.5 |
| | 60～70歳 | 205 | 21.0 | 21.5 | 1.5 | 8.8 | 3.9 |

※単位は%。

問 47 男女共同参画社会の推進について家庭、地域、職場で感じていることや練馬区の施策についてご意見、ご要望がありましたら、自由にご記入ください。

回答者の 15.3%にあたる 131 人から自由意見の回答があった（図表 3-1-87）。

図表 3-1-87 自由回答の分類

| | |
|-------------------|-------|
| 人権について | 19 件 |
| 男女の役割分担意識について | 2 件 |
| 就業と職場環境について | 16 件 |
| 仕事と家庭（子育て・介護）について | 12 件 |
| 男女共同参画全般について | 23 件 |
| 情報提供・意識啓発について | 34 件 |
| その他 | 25 件 |
| 合計 | 131 件 |

人権について

- ・「常識」も時代によって変わるのでアップデートする意識を持つこと、多様性、気持ちに余裕を持つこと（女性／40～49 歳）
- ・男女関係なく全ての人が過ごしやすい社会になるような政策、条例を考えて実行して欲しいです。（男性／20～29 歳）
- ・夫婦別姓を早く導入して欲しいです。また、同性愛者が結婚できる、もしくは公的にパートナーと認められる制度を導入して欲しいです。（男性／30～39 歳）
- ・性的マイノリティに対して配慮する余り、シス女性が性犯罪の危険にさらされたりする逆差別が起きている。大多数のシス女性の安全を守るような施策をとるべきである。ノイジーマイノリティよりも、シス女性の人権を守るべきである。（女性／60～70 歳）
- ・「仕事をする女性」が当たり前の社会になることは大変良いことと思いますが、逆に自ら専業主婦（夫）を選択した人に対しての差別的感情を持つ風潮があります。それぞれが行く道を互いに認め合う社会であって欲しいです。専業主婦は怠け者ではありません。（女性／50～59 歳）
- ・自分は若い頃から興味でダンスや音楽を楽しみ LGBTQ を含めいろいろな仲間がいて海外生活の経験により、まだまだ日本は（特に 40 代以上の人々）ファッションや男はこうあるべき、女はこうあるべきと考えている人間が高い事を感じる。（女性／60～70 歳）
- ・様々な問題の発生防止を啓発活動等で実現するのはなかなか難しいと思います。問題が起こった時被害者が泣き寝入りせずに住むような制度、ルール作りも重要だと思います。（女性／60～70 歳）

男女の役割分担意識について

- ・子育て・家事・介護は女性がやって当たり前のような風潮を改善する施策を進めてください。
(女性/40～49歳)

就業と職場環境について

- ・長時間労働社会が女性の活躍出来ない国になっている (女性/40～49歳)
- ・自営業を主とする家庭、特に個人事業主だと代わりがないため男性の家事、育児、介護への参画は現状難しい。企業勤めの方だけでなく個人事業主の家庭に対しても利用出来る制度があると有難く思います。(女性/50～59歳)
- ・夫婦とも正社員で働きながら育児をするには、双方とも仕事の負担が大きい。子供が小さい内は業務量を減らすなどの柔軟性が欲しい。女性活躍推進を謳われているが、それを望んでいない女性も高い。(女性/40～49歳)
- ・男性の意識の低さを感じる。経営者が男性で理解がない。男性目線の考え方が社会に蔓延し、迎合していかないと女性は生きづらい環境がかわらずつづいており、意見があってもいうと冷遇されるだけで立場がもっと悪くなる。(女性/60～70歳)
- ・夫側にもっと家庭運営への参加をしたいという意識があっても、上の世代の長時間労働を善とする雰囲気はまだ存在しており、結果として共働きの継続が難しく感じることもある。職場の多様性(女性や外国人)がある方が、そういった意識がうすまると思う。(女性/30～39歳)
- ・職場でのハラスメントで、本人が弱っていても、自分から発信することはとても難しい。近くにいる家族や、他の上司や同僚、少しの変化も気づいてあげられるような人が増えれば良いと感じます。(女性/50～59歳)

仕事と家庭(子育て・介護)について

- ・男尊女卑の考え方が、多くの人に残っている気がしています。また、女性が活躍しようとしても育児や家事のことで仕事に時間を費やすことができないのが現実のように思います。
(女性/40～49歳)
- ・安定した仕事につきたいが、現在子育てに追われて出来ておりません。そんな状況でも働ける仕事を紹介してほしいと切に願っています。(女性/40～49歳)
- ・共働きの家庭が増えると、子供を保育園に預けなければならない。でも、入りたい保育園になかなか入らない現実がある。また、学童も一緒だ。男女共同参画社会を目指すなら、安心して任せられる保育園、学童を作って欲しい。(女性/50～59歳)
- ・子育て支援が充実できれば、自ずと会社を休まなくて良くなり働きにいける。(女性/30～39歳)
- ・仕事と育児を両立する時、育児、保育、家事を手伝ってくれるサービスがないとできない。子どもを安心してあずけられて、時々家事を手伝ってくれる環境、サービスが充実していれば、ありがたい。そうすれば妻も働きに出やすくなる。(男性/30～39歳)
- ・育児中だと残業ができず、また、急な体調不良(特に子の)で休む必要が出るなど、仕事を続けにくい状況が続き、正職員でフルタイムの仕事をあきらめてしまいました。本当は調和のとれた生き方をしたいのですが、今でもどうしたらバランスを保てるのか、わからずに過ご

しています。(女性/30~39歳)

- ・出産後、子供の世話をしながらできる仕事が少なすぎると感じます。自分にできそうな仕事内容であっても、時間帯や勤務日数に無理のあるものが多く、なかなか仕事が見つかりません。(女性/40~49歳)

男女共同参画全般について

- ・何事も女性だけを優遇していくわけではなく、男性女性関係のないより良い個人の意見が尊重されて行くべきだと思います。(男性/20~29歳)
- ・体の作りがそもそも違うのに平等とかおかしい。多様性と平等の考えも矛盾している。区として、どうありたいかを、社会の風潮に惑わされることなく考えていただきたい。現状分析と、あるべき姿をちゃんと考えて欲しい。(男性/30~39歳)
- ・男女共同参画社会の推進といって無理やり女性雇用・リーダーを増やそうとするのは男女差別に繋がるので慎重になって欲しいです。また、私の職場でも女性リーダーを増やそうという目標を掲げ、能力の伴わない不相応な女性社員がリーダーになり、大変な事になりました。(女性/30~39歳)
- ・女性は家庭にいるべきという保守層の意見が通らないような仕組みの確立 (女性/60~70歳)
- ・無理やり女性の社会進出を後押しするようなやり方には違和感があります。男性女性に関係なく、本人の希望を最大限尊重できる社会の仕組みが構築されれば良いと思いました。(男性/30~39歳)
- ・情報発信の充実や勉強会の実施も良いのですが、もう少し踏み込んで男女平等に参画するために、壁となっていることへの具体的な対策やそのための制度設計を行う「具体的なアクションプラン」に着手するフェーズに入っていると思います。(男性/50~59歳)
- ・管理職の女性登用は進んでいるように感じますが、育児や介護をしておらず、健康な方が高いように感じております。つまり、男性と同様に働ける女性です。もう少し多様なライフスタイルの方を登用する必要があると感じます。(女性/30~39歳)
- ・日本における男女共同参画社会の確立のためには、区議会をはじめとする議員の女性割合を向上(40%を目標)させる必要があると思う。日本人の男女平等の考え方を変えていくことが大切では？(男性/60~70歳)
- ・仕事も家事も夫婦で半々、日々の生活としてやってきました。夫婦どちらも家事ができることはあたりまえと思ってきました。(男性/60~70歳)
- ・男女共同参画社会の理念は共感するとともに推進すべき取組みだろうと思います。しかしながら性別を念頭に置いた考え方や機会均等を目指すことによる歪み、偏りは避けて通れない問題であり、悩ましいところです。(男性/40~49歳)
- ・フランスがどうやってジェンダーギャップをなくしたか女性政治家の話がまもなく映画で上映されるが、政治(138)、企業(123)、男性が意識改革できるかだと思います。世界で125位ですから。(男性/60~70歳)

情報提供・意識啓発について

- ・いろいろなサービスや窓口があり過ぎて逆に分からなくなっている。また「男女」を前面に出すのは時代と合わない気がする。「人権」や「平等」の分かりやすい窓口が一つあって、

そこに行けばいろんな面でフォローされる大勢の方が関わりやすいと思う。(男性／40～49歳)

- ・自分自身が現状として困っているわけではないですが、シングルで子育てに困っている方や孤独な環境で介護に苦勞している方、金銭に余裕のない方など、あらゆる困っている方々に情報が行き届き適切なサービスを必要な方が受けられるようにして欲しいです。(女性／20～29歳)
- ・そもそも、地域の交流が昔より少なくなっている事が、問題である。昔のような、地域みんな子育てをするようなコミュニティがなくなり、隣に誰が住んでどんな人かなどの情報を得る機会が、少なすぎるのが原因。(女性／60～70歳)
- ・情操教育しかないような気がします、結局育った生活環境で形成される価値観になると思うので年齢が上の層から変えないと意味が無いと思う。俗に言う老害の排除は必要。(男性／20～29歳)
- ・既婚女性のほとんどは専業主婦でありたいという意識を持つ方が高いという調査結果の一つを漏れ聞いたことがあります。口ばかり大きく当事者意識の低い層への啓発・啓もうを今後も継続していく必要があると思いました。(男性／50～59歳)
- ・妊娠・生理など、つらい時に休んだら「甘え」、人に頼ることも「甘え」と言われる土壌である以上、難しい問題だと思います。義務教育にて正しく適切な教育が必要と考えます。(女性／30～39歳)
- ・職場や家庭内でのハラスメントを相談しやすいように、親身になって聞いてくれる専門の方が増えてほしい。→相談してもぶっくら棒だったり、解決できなかったの。 (労働監督署、区役所等…) (女性／30～39歳)
- ・区としても色々取り組んでいるのは分かる。只、本当に相談が必要な時にどこにどう連絡するのか、もっと分かりやすくして欲しい。そして、どんなアドバイスが受けられるか対応した職員によって異なるように、専門の知識を持って欲しい。(女性／40～49歳)
- ・形式的な制度だけを作っても、利用しやすい環境がなければ無に等しい。制度を作る働きかけと共に、その制度が利用されているかのフォロー・工夫も大切だと思います。(女性／50～59歳)
- ・子供の頃からの教育がとても大切であると思います。人格が形成されてから考えを変えてもらうのは難しい部分もあるので。(女性／40～49歳)
- ・練馬区の取組がうまく伝わっていないことに気がつきました。区民へのアナウンスを工夫してはどうでしょうか。(男性／50～59歳)
- ・このアンケートにより男女共同参画センターについて知ることができました。多くの必要な方々に広く知られ、活用されることを願います。(女性／50～59歳)
- ・高齢の方が「最近の若者は・・・」と言う言葉の内容が結局は全てを物語っていると思う。「LGBTっていうんだろ」とそんな風にわかった口をきいては、結局は差別をしている。(女性／40～49歳)
- ・もっと区でやっている事を発信して区民に認識させる様にした方が良い。(男性／50～59歳)
- ・小さい頃からの教育が必要だと思います。年長児のわが子(長子)はすでに性別の違いによる”分業”を周囲の大人などから感じている様子です。幼稚園、保育園での教育やその年代の子と親対象の講演などをやってほしいと思います。(女性／40～49歳)

2 事業所調査

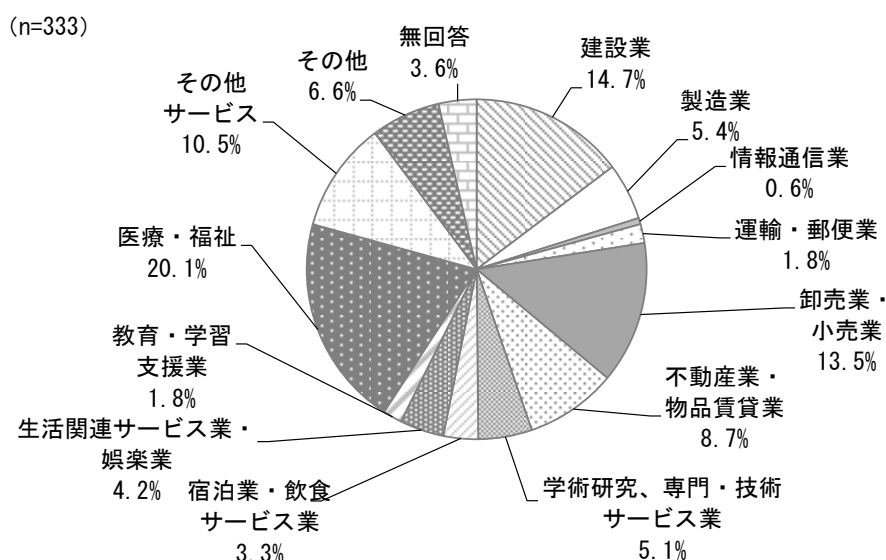
(1) 貴事業所の概要について

F1 業種

業種は、「医療・福祉」が 20.1%と最も高く、次いで「建設業」が 14.7%、「卸売業・小売業」が 13.5%となっている（図表 3-2-1）。

「令和 3 年経済センサス基礎調査」（総務省統計局）の事業所データ精査後の業種別分類と比較すると、「医療・福祉」の回答割合が高い一方、「卸売業・小売業」の回答割合が低くなっている（図表 3-2-2）。

図表 3-2-1 業種



図表 3-2-2 練馬区内の従業員 2 人以上の業種別事業所数・割合

| | 事業所数 | 割合 (%) | 割付数 |
|-------------------|--------|--------|-------|
| 全産業 | 15,325 | 100.0 | 2,000 |
| 農林漁業 | 24 | 0.2 | 3 |
| 建設業 | 2,090 | 13.6 | 273 |
| 製造業 | 608 | 4.0 | 79 |
| 電気・ガス・熱供給・水道業 | 10 | 0.1 | 1 |
| 情報通信業 | 349 | 2.3 | 46 |
| 運輸業、郵便業 | 302 | 2.0 | 39 |
| 卸売業、小売業 | 3,169 | 20.7 | 414 |
| 金融業、保険業 | 175 | 1.1 | 23 |
| 不動産業、物品賃貸業 | 1,618 | 10.6 | 211 |
| 学術研究、専門・技術サービス業 | 755 | 4.9 | 99 |
| 宿泊業、飲食サービス業 | 1,559 | 10.2 | 204 |
| 生活関連サービス業、娯楽業 | 1,193 | 7.8 | 156 |
| 教育、学習支援業 | 561 | 3.7 | 73 |
| 医療、福祉 | 2,132 | 13.9 | 278 |
| 複合サービス事業 | 64 | 0.4 | 8 |
| サービス業（他に分類されないもの） | 716 | 4.7 | 93 |

※事業所名簿のデータ精査後の数値。

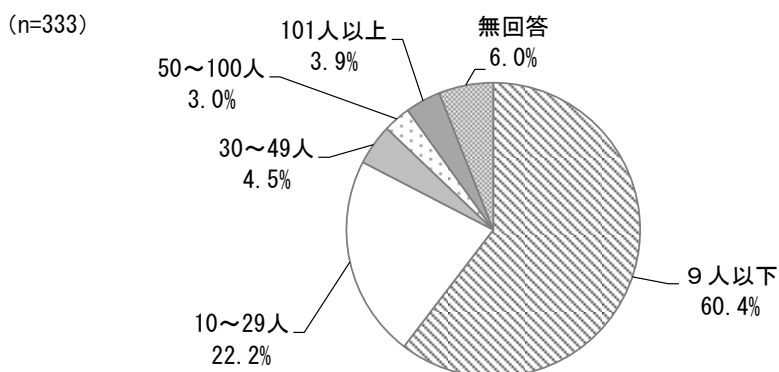
（出典：「令和 3 年経済センサス基礎調査」（総務省統計局）をもとに作成）

F 2 常用従業員数

常用従業員数は、「9人以下」が60.4%と最も高く、次いで「10～29人」が22.2%となっており、「29人以下」の事業所が8割を超えている（図表3-2-3）。

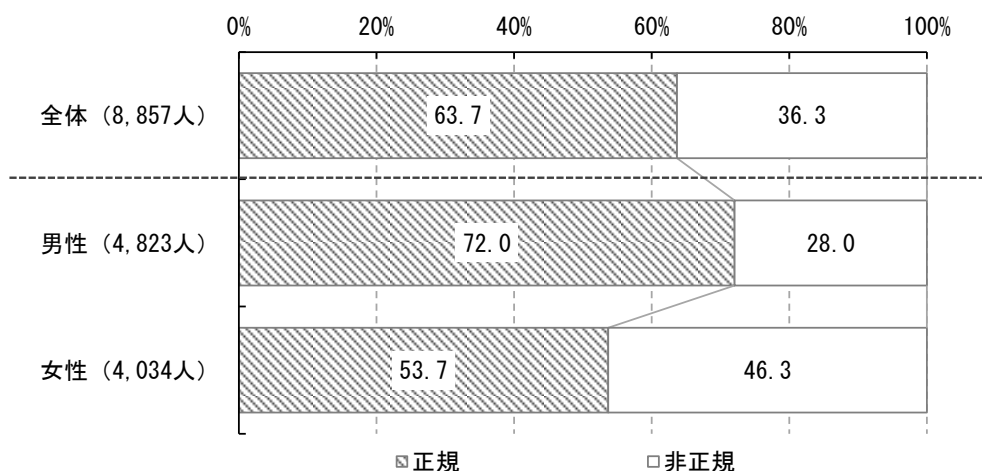
正規・非正規従業員割合については、全体では「正規」が63.7%、「非正規」が36.3%となっている。また、性別で見ると、「男性」の「正規」が72.0%の一方、「女性」の「正規」は53.7%となっている（図表3-2-4）。

図表3-2-3 常用従業員数



図表3-2-4 性別、正規・非正規従業員数・割合

| | 正規 (人) | 非正規 (人) | 合計 (人) |
|----|-----------|------------|-----------|
| 全体 | 5,639 | 3,218 | 8,857 |
| 男性 | 3,474 | 1,349 | 4,823 |
| 女性 | 2,165 | 1,869 | 4,034 |



※常用従業員数への回答数（人数）を足し上げ、性別の合計値から正規・非正規別の割合を算出。

F 3 正規従業員の平均勤続年数

F 4 正規従業員の平均年齢

正規従業員の平均勤続年数は、「男性」が 15.9 年、「女性」が 12.8 年であり、「男性」の方が「女性」よりも 3.1 年長くなっている（図表 3-2-5）。また、正規従業員の平均年齢は、「男性」が 49.1 歳、「女性」が 47.4 歳となっており、「男性」の方が高くなっている（図表 3-2-6）。

図表 3-2-5 正規従業員の平均勤続年数（性別）

| | |
|-------------------|--------|
| 正規従業員数の平均勤続年数（男性） | 15.9 年 |
| 正規従業員数の平均勤続年数（女性） | 12.8 年 |

図表 3-2-6 正規従業員の平均年齢

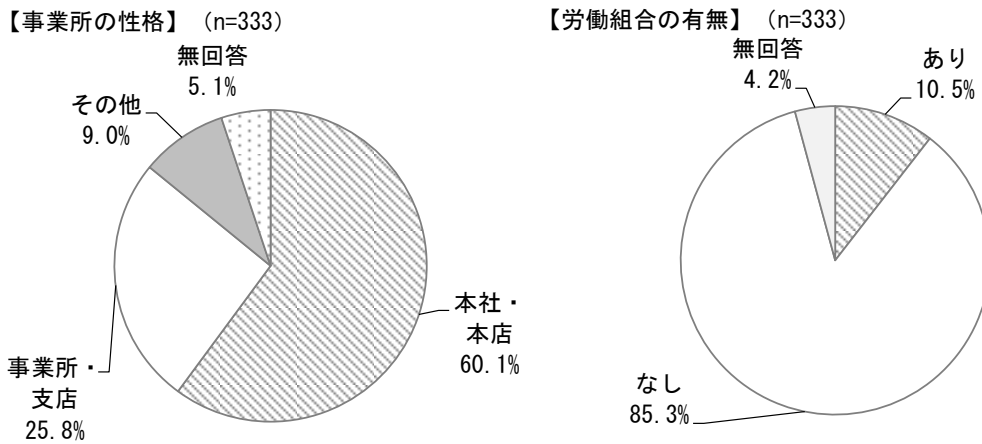
| | |
|-----------------|--------|
| 正規従業員数の平均年齢（男性） | 49.1 歳 |
| 正規従業員数の平均年齢（女性） | 47.4 歳 |

F 5 事業所の性格

F 6 労働組合の有無

事業所の性格は、「本社・本店」が 60.1%、「事業所・支店」が 25.8%となっている。また、労働組合の有無は、「なし」が 85.3%、次いで「あり」が 10.5%となっている（図表 3-2-7）。

図表 3-2-7 事業所の性格、労働組合の有無

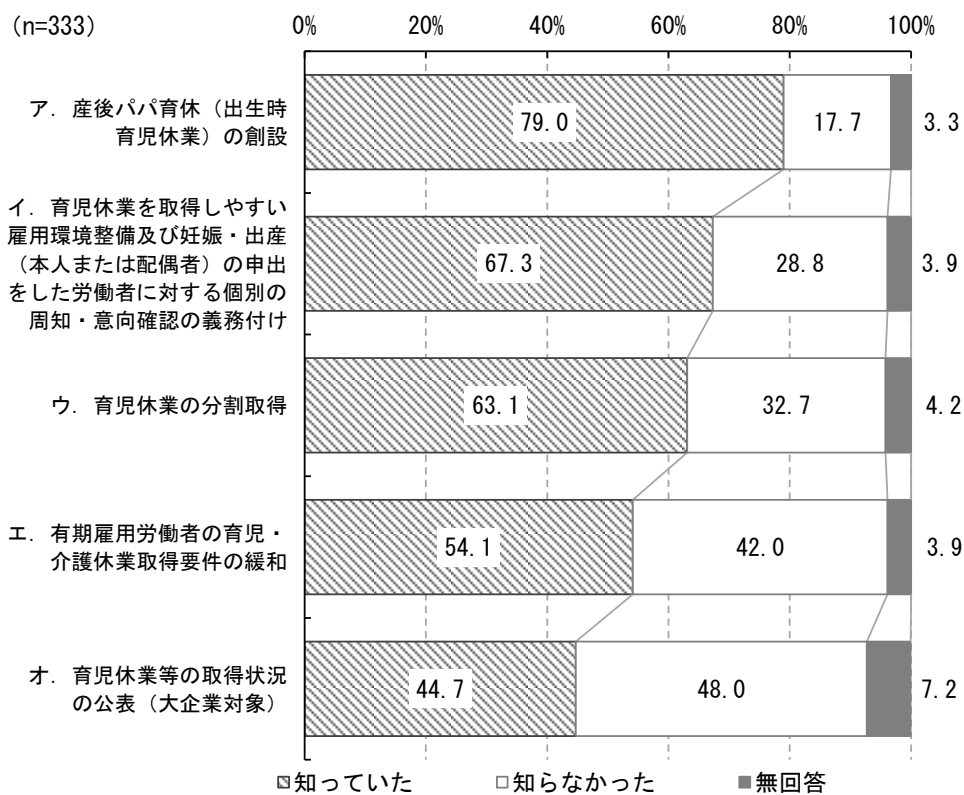


（２）法律に関する理解について

問１ 以下の改正があったことを知っていましたか。（それぞれ１つ選択）

育児休業に関する法律改正についての認知状況をみると、「知っていた」では、「産後パパ育休（出生時育児休業）の創設」が79.0%と最も高く、次いで「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」が67.3%、「育児休業の分割取得」が63.1%、「有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和」が54.1%、「育児休業等の取得状況の公表（大企業対象）」が44.7%となっている（図表3-2-8）。

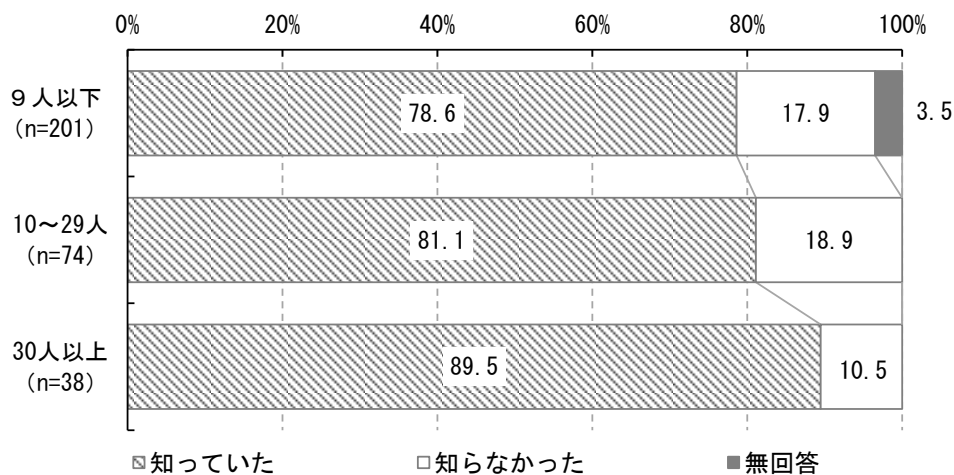
図表3-2-8 育児休業に関する法律改正についての認知状況



ア. 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設

従業員規模別で見ると、「30人以上」では「知っていた」が89.5%、「10～29人」では81.1%、「9人以下」では78.6%となっている（図表3-2-9）。

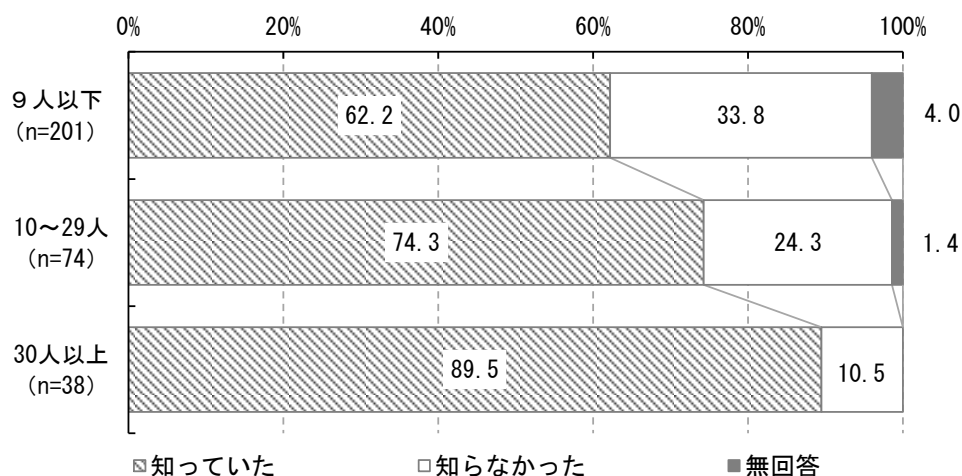
図表3-2-9 育児休業に関する法律改正についての認知状況（従業員規模別）



イ. 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

従業員規模別で見ると、「30人以上」では「知っていた」が89.5%、「10～29人」では74.3%、「9人以下」では62.2%となっている（図表3-2-10）。

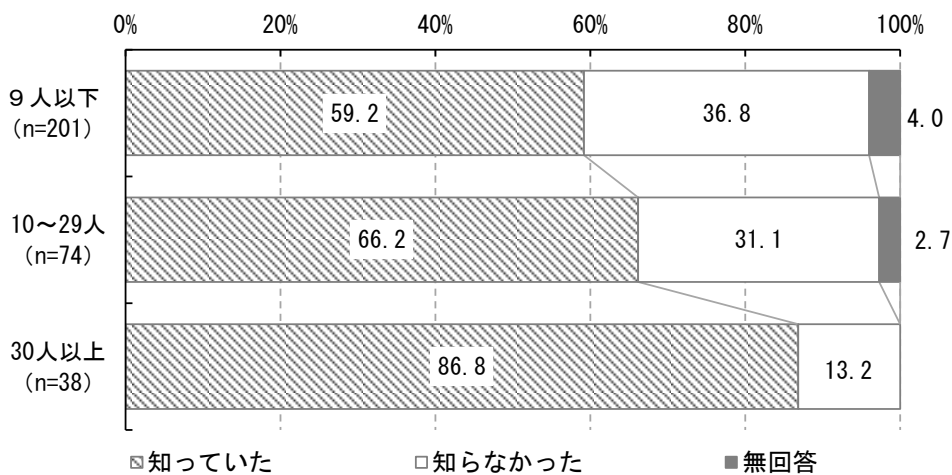
図表3-2-10 育児休業に関する法律改正についての認知状況（従業員規模別）



ウ. 育児休業の分割取得

従業員規模別で見ると、「30人以上」では「知っていた」が86.8%、「10～29人」では66.2%、「9人以下」では59.2%となっている（図表3-2-11）。

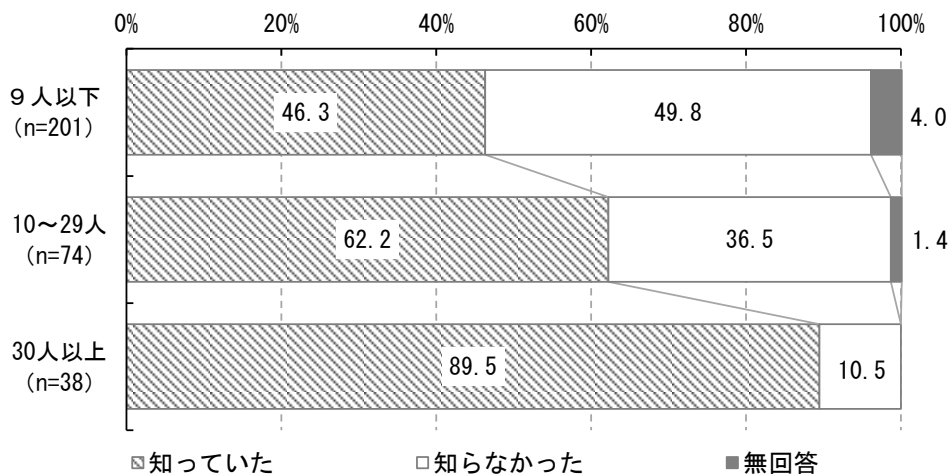
図表3-2-11 育児休業に関する法律改正についての認知状況（従業員規模別）



エ. 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

従業員規模別で見ると、「30人以上」では「知っていた」が89.5%、「10～29人」では62.2%、「9人以下」では46.3%となっている（図表3-2-12）。

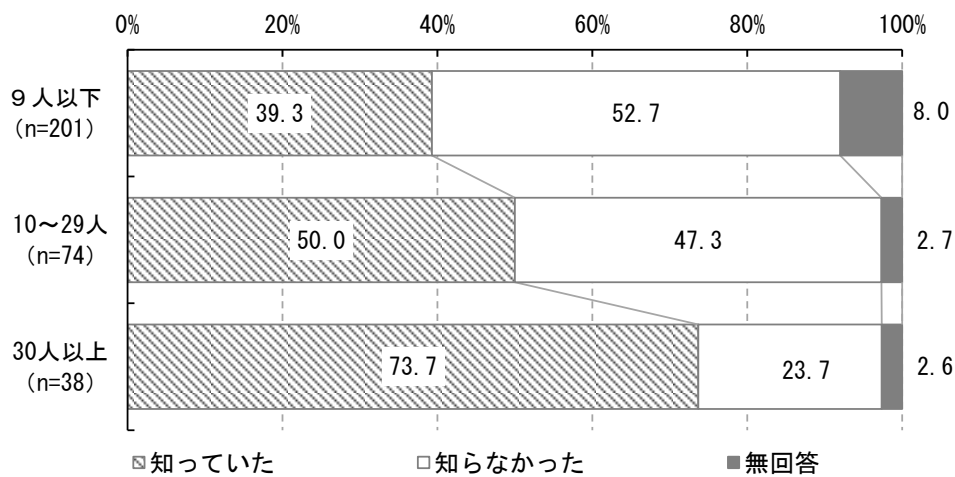
図表3-2-12 育児休業に関する法律改正についての認知状況（従業員規模別）



オ. 育児休業等の取得状況の公表（大企業対象）

従業員規模別で見ると、「30人以上」では「知っていた」が73.7%、「10～29人」では50.0%、「9人以下」では39.3%となっている（図表3-2-13）。

図表3-2-13 育児休業に関する法律改正についての認知状況（従業員規模別）

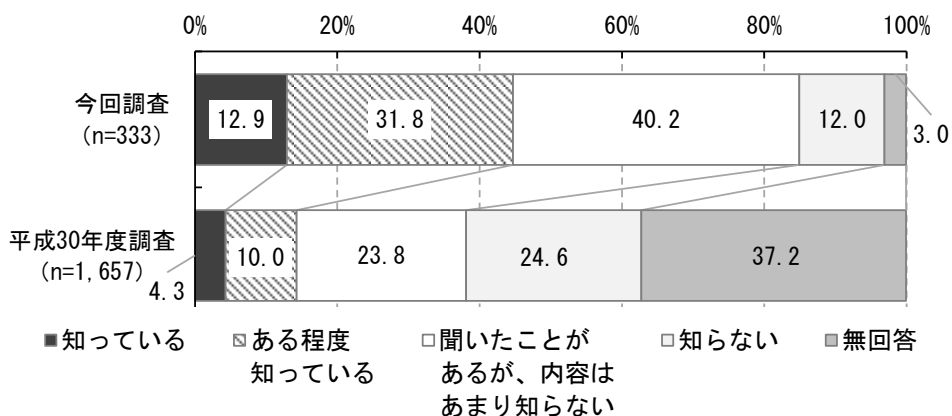


問2 貴事業所では、「女性活躍推進法」について、どの程度認識していますか。(1つ選択)

「女性活躍推進法」についての認知状況をみると、「知っている」が12.9%、「ある程度知っている」が31.8%、「聞いたことがあるが、内容はあまり知らない」が40.2%、「知らない」が12.0%となっている。

平成30年度調査では「無回答」の割合が4割弱を占めるため、参考までに「無回答」を除いた割合を再集計したが、その数値で比較しても「知っている」「ある程度知っている」「聞いたことがあるが、内容はあまり知らない」は増加している一方、「知らない」は減少している(図表3-2-14)。

図表3-2-14 「女性活躍推進法」についての認知状況(経年比較)



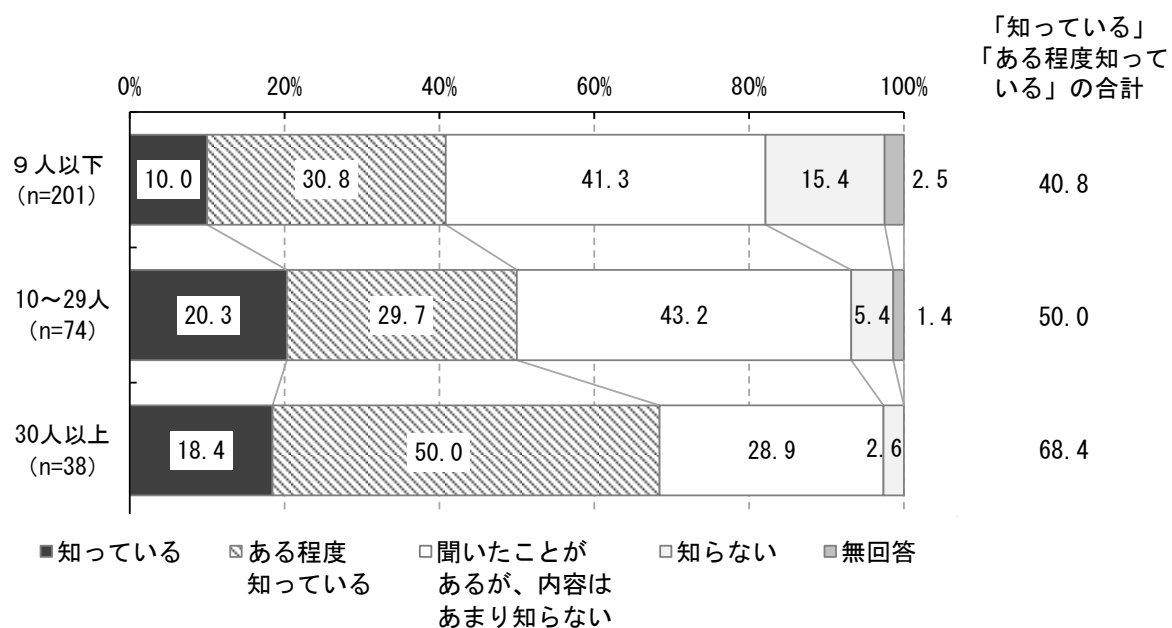
【参考(無回答を除いて割合を再集計)】

| | 知っている | ある程度知っている | 聞いたことがあるが、内容はあまり知らない | 知らない |
|--------------------|-------|-----------|----------------------|------|
| 今回調査 (n=333) | 13.3 | 32.8 | 41.5 | 12.4 |
| 平成30年度調査 (n=1,657) | 6.8 | 15.9 | 37.9 | 39.2 |

※単位は%。

従業員規模別でみると、「知っている」「ある程度知っている」の合計は、「9人以下」では40.8%、「10～29人」では50.0%、「30人以上」では68.4%となっている（図表3-2-15）。

図表3-2-15 「女性活躍推進法」についての認知状況（従業員規模別）



※従業員数「30～49人」「50～100人」「101人以上」の回答事業所を合算して「30人以上」とした。

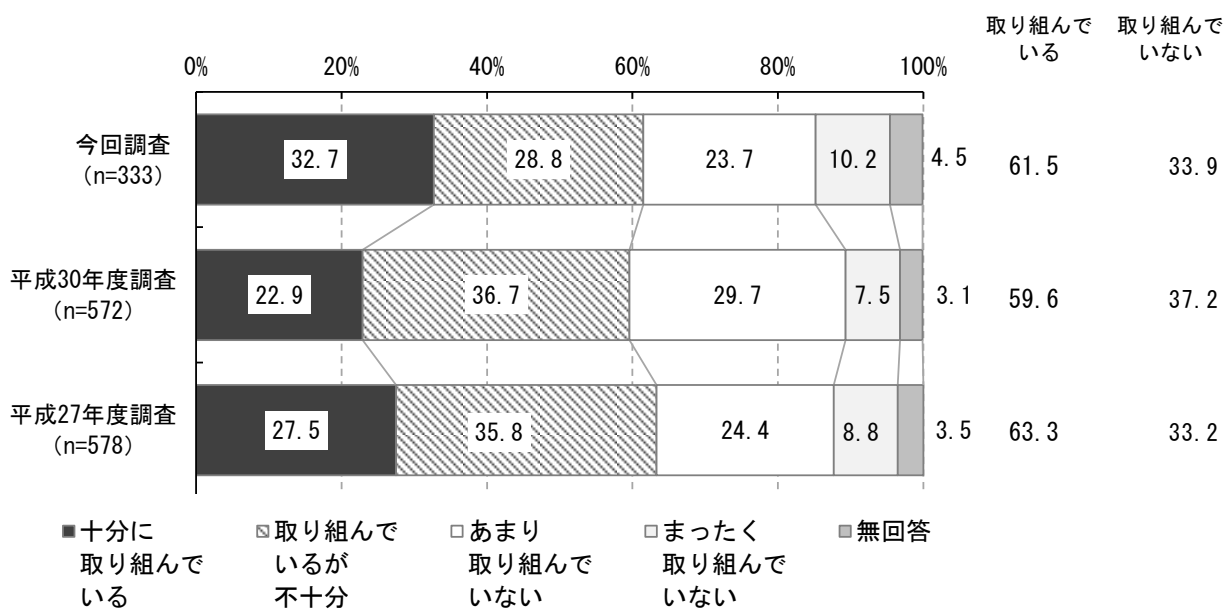
(3) ワーク・ライフ・バランスについて

問3 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組について、どのように認識していますか。（1つ選択）

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組については、「十分に取組んでいる」「取組んでいるが不十分」を合わせた「取組んでいる」が61.5%、「あまり取組んでいない」「まったく取組んでいない」を合わせた「取組んでいない」が33.9%となっている。

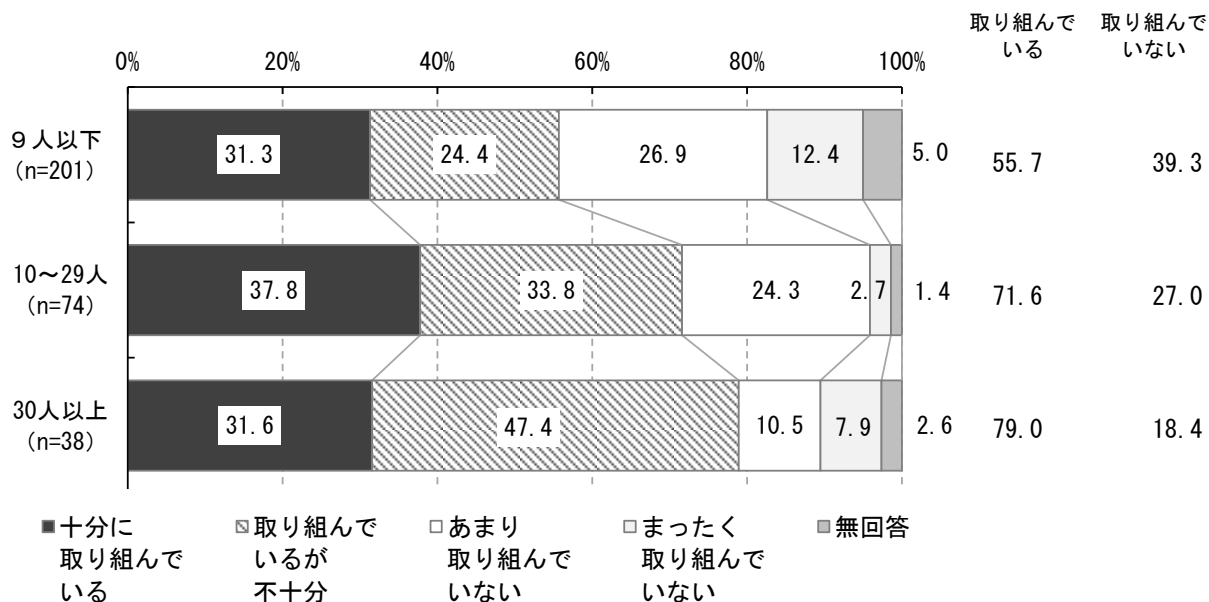
平成30年度調査と比較すると、「取組んでいる」は若干増加の一方、「取組んでいない」は若干減少しており、平成27年度調査とほぼ同水準となっている（図表3-2-16）。

図表3-2-16 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組（経年比較）



従業員規模別で見ると、「9人以下」では「取り組んでいる」が 55.7%、「10～29人」では 71.6%、「30人以上」では 79.0%となっており、規模の大きな事業所ほど「取り組んでいる」が高くなっている（図表 3-2-17）。

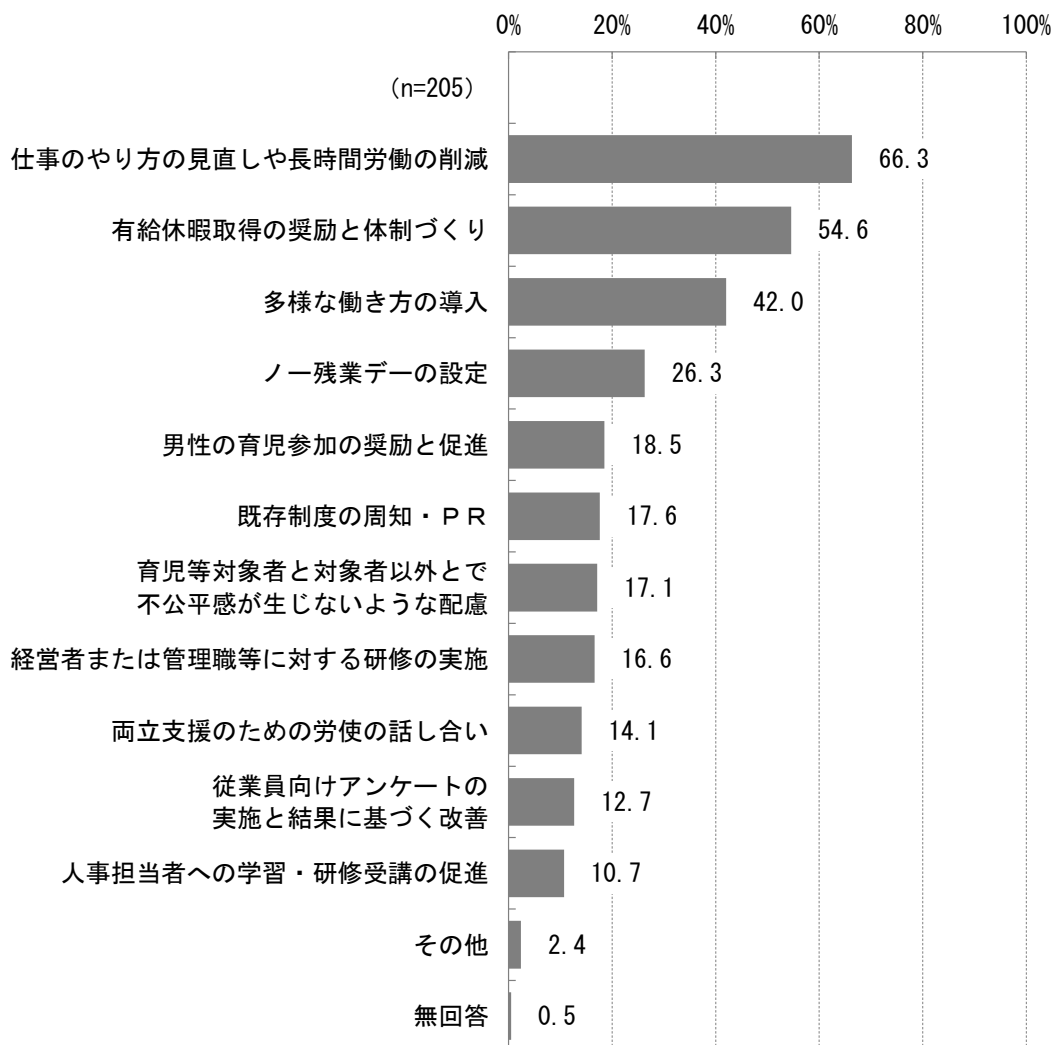
図表 3-2-17 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組（従業員規模別）



**問4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組としてどのようなものがありますか。
(複数選択可)**

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組を「十分に取り組んでいる」「取り組んでいるが不十分」のいずれかを回答した事業所（205 事業所）を対象に、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組をきいたところ、「仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減」が66.3%と最も高く、次いで「有給休暇取得の奨励と体制づくり」が54.6%、「多様な働き方の導入」が42.0%となっている（図表3-2-18）。

図表3-2-18 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組



従業員規模別でみると、「9人以下」「10～29人」では「仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減」、「30人以上」では「有給休暇取得の奨励と体制づくり」が最も高くなっている（図表3-2-19）。

図表3-2-19 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組（従業員規模別）

| | n | 仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減 | 有給休暇取得の奨励と体制づくり | 多様な働き方の導入 | ノー残業デーの設定 | 男性の育児参加の奨励と促進 |
|--------|-----|---------------------|-----------------|-----------|-----------|---------------|
| 9人以下 | 112 | 65.2 | 41.1 | 44.6 | 25.0 | 11.6 |
| 10～29人 | 53 | 77.4 | 67.9 | 34.0 | 32.1 | 18.9 |
| 30人以上 | 30 | 60.0 | 83.3 | 43.3 | 16.7 | 40.0 |

| | n | 既存制度の周知・PR | 育児等対象者と対象者以外とで不公平が生じないように配慮 | 経営者または管理職等に対する研修の実施 | 両立支援のための労使の話し合い | 従業員向けアンケートの実施と結果に基づく改善 |
|--------|-----|------------|-----------------------------|---------------------|-----------------|------------------------|
| 9人以下 | 112 | 12.5 | 13.4 | 15.2 | 12.5 | 7.1 |
| 10～29人 | 53 | 24.5 | 18.9 | 18.9 | 18.9 | 20.8 |
| 30人以上 | 30 | 30.0 | 30.0 | 16.7 | 16.7 | 16.7 |

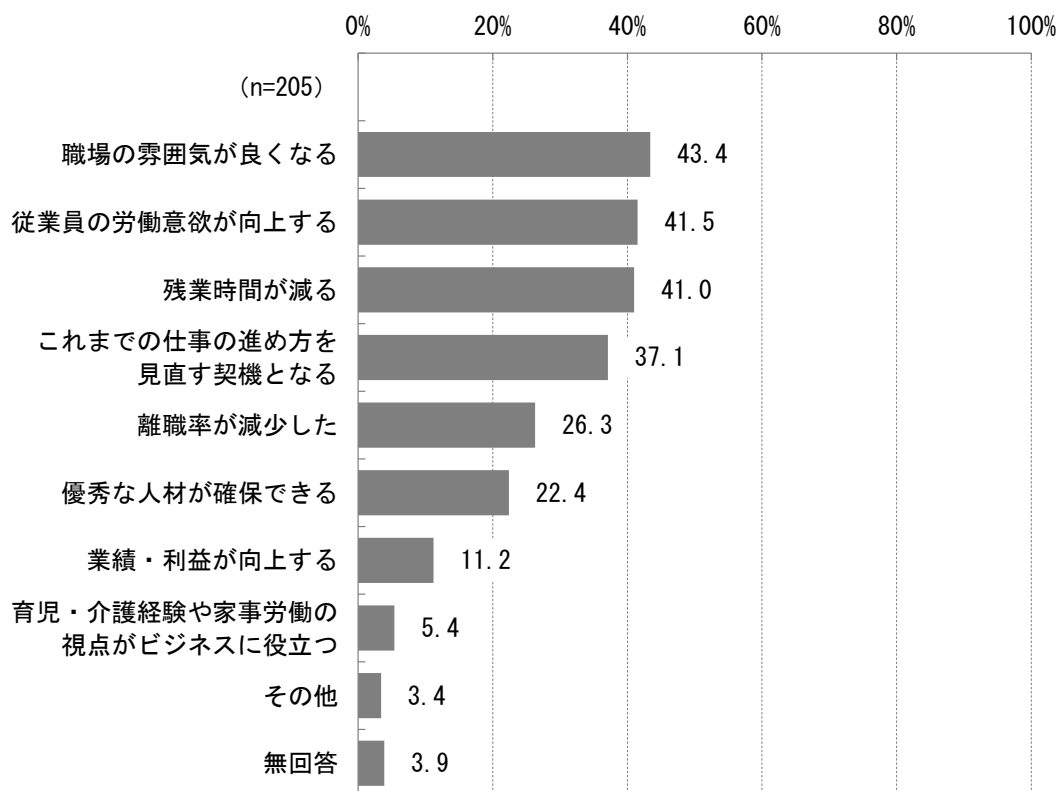
| | n | 人事担当者への学習・研修受講の促進 | その他 | 無回答 |
|--------|-----|-------------------|-----|-----|
| 9人以下 | 112 | 7.1 | 3.6 | 0.9 |
| 10～29人 | 53 | 20.8 | 1.9 | 0.0 |
| 30人以上 | 30 | 10.0 | 0.0 | 0.0 |

※単位は%。

問5 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を実施して、どのような成果がありましたか。(複数選択可)

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組を「十分に取り組んでいる」「取り組んでいるが不十分」のいずれかを回答した事業所（205 事業所）を対象に、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を実施した成果をきいたところ、「職場の雰囲気が良くなる」が43.4%と最も高く、次いで「従業員の労働意欲が向上する」が41.5%、「残業時間が減る」が41.0%、「これまでの仕事の進め方を見直す契機となる」が37.1%となっている（図表3-2-20）。

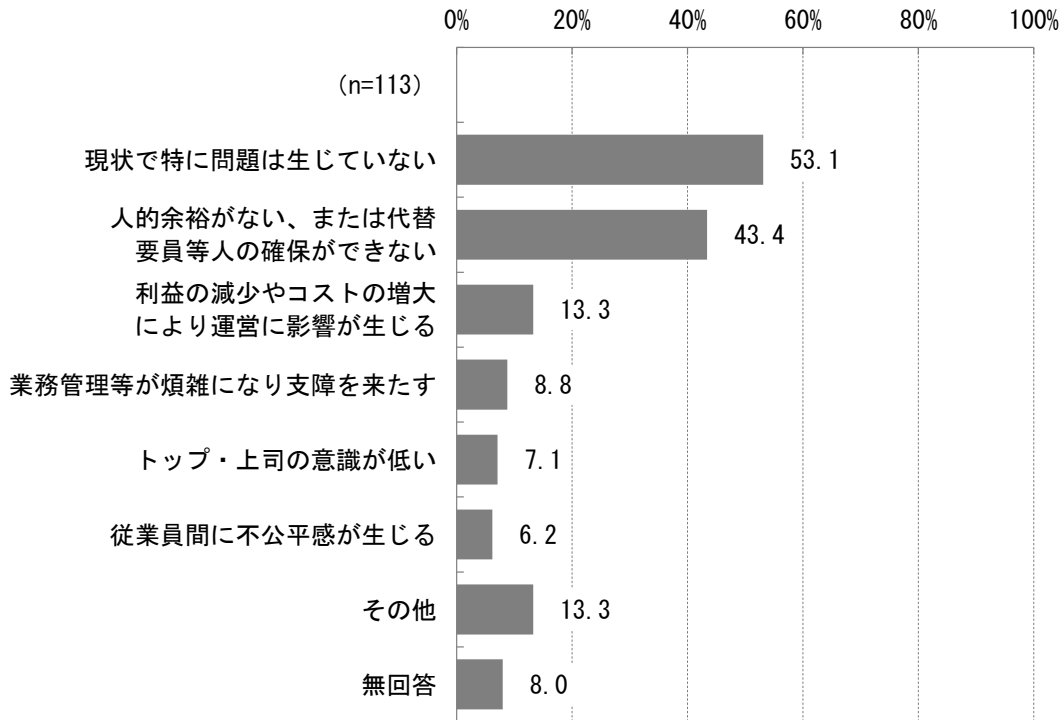
図表3-2-20 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を実施した成果



問6 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。(複数選択可)

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組を「あまり取り組んでいない」「まったく取り組んでいない」のいずれかを回答した事業所（113 事業所）を対象に、ワーク・ライフ・バランスの取組が進まない理由をきいたところ、「現状で特に問題は生じていない」が53.1%と最も高く、次いで「人的余裕がない、または代替要員等人の確保ができない」が43.4%、となっている（図表3-2-21）。

図表3-2-21 ワーク・ライフ・バランスの取組が進まない理由

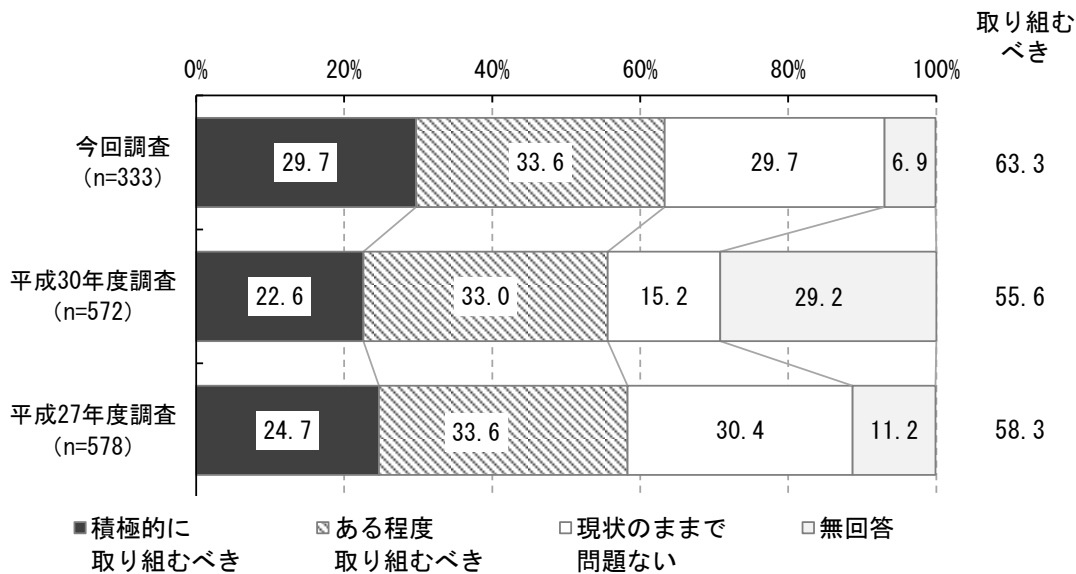


問7 貴事業所では、今後の「ワーク・ライフ・バランス」の取組について、どのように考えていますか。（1つ選択）

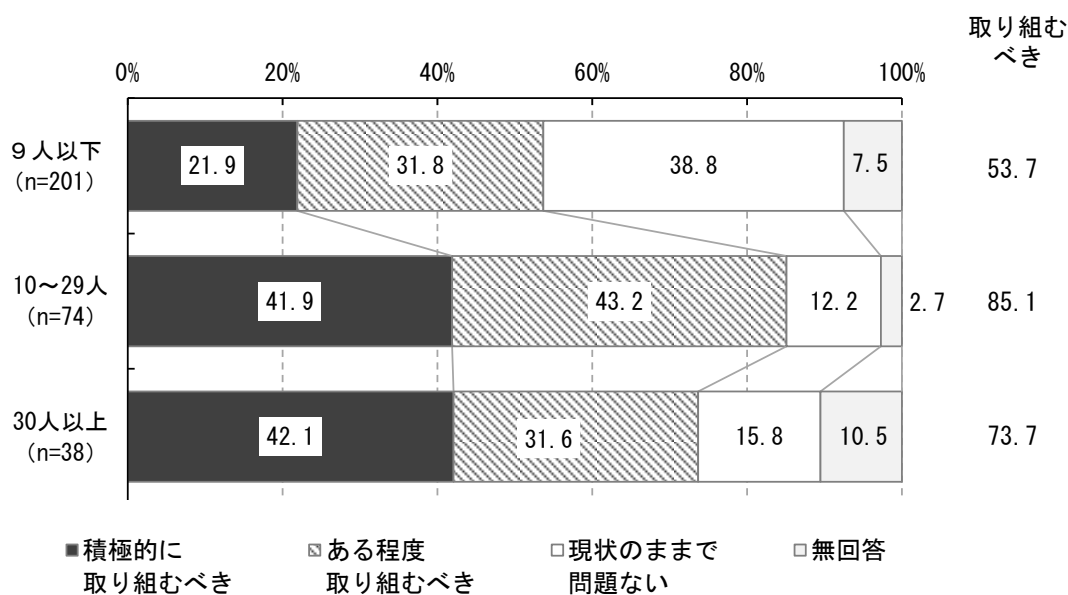
今後の「ワーク・ライフ・バランス」の取組については、「積極的に取り組むべき」「ある程度取り組むべき」を合わせた「取り組むべき」が63.3%、「現状のままで問題ない」が29.7%となっている。また、平成27年度調査、平成30年度調査と比較すると、「取り組むべき」は増加している（図表3-2-22）。

従業員規模別で見ると、「9人以下」では「取り組むべき」が53.7%、「10～29人」では85.1%、「30人以上」では73.7%となっている（図表3-2-23）。

図表3-2-22 今後の「ワーク・ライフ・バランス」の取組（経年比較）

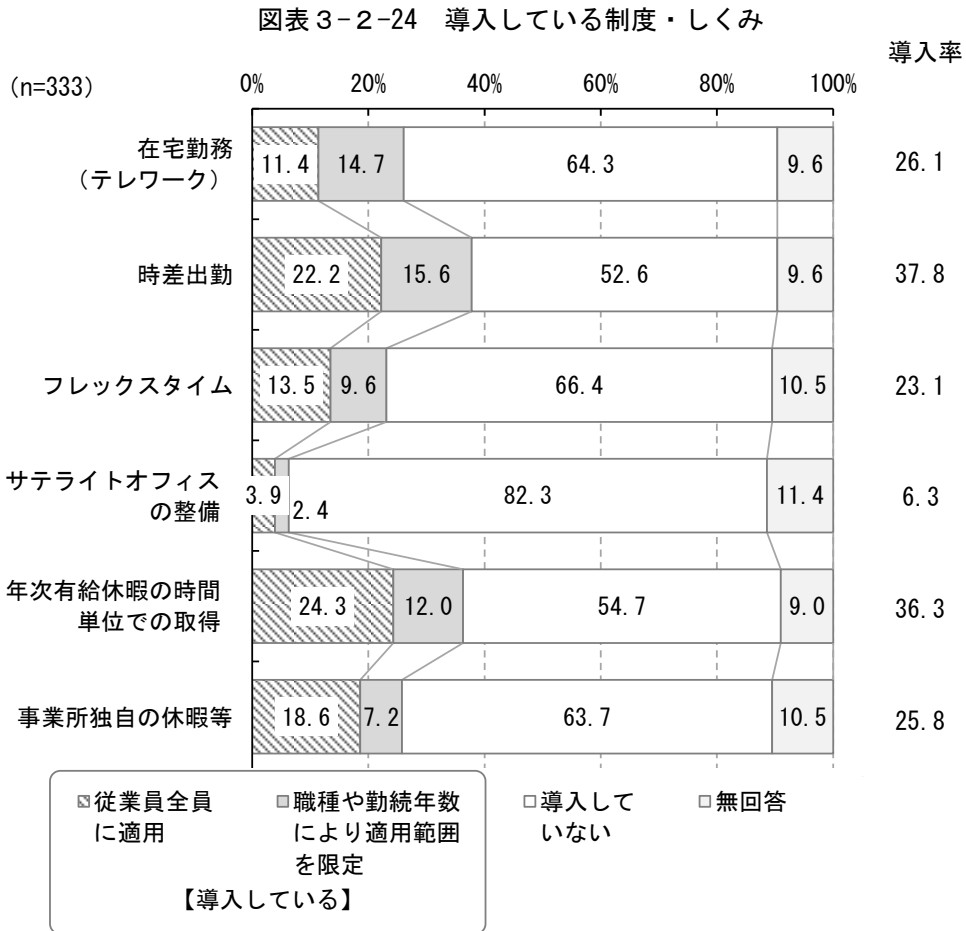


図表3-2-23 今後の「ワーク・ライフ・バランス」の取組（従業員規模別）



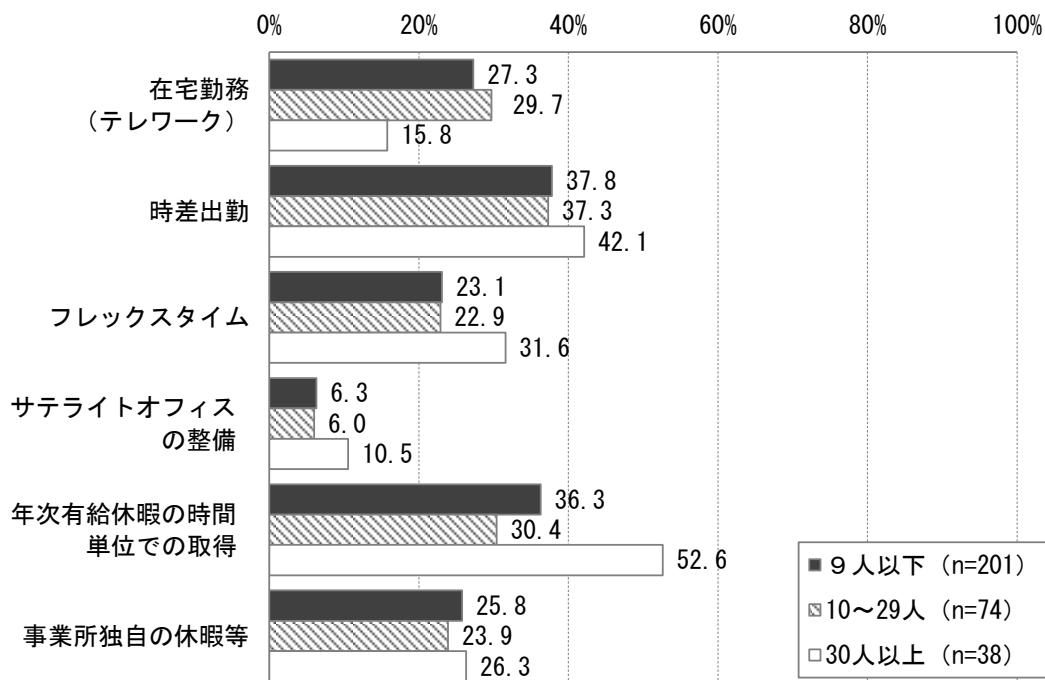
問8 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。(それぞれ1つ選択)

導入している制度・しくみについては、「時差出勤」の導入率が37.8%で最も高く、次いで「年次有給休暇の時間単位での取得」が36.3%、「在宅勤務(テレワーク)」が26.1%、「事業所独自の休暇等」が25.8%、「フレックスタイム」が23.1%、「サテライトオフィスの整備」が6.3%となっている(図表3-2-24)。



従業員規模別の導入率をみると、「在宅勤務（テレワーク）」以外の制度（「年次有給休暇の時間単位での取得」「時差出勤」「フレックスタイム」「事業所独自の休暇等」「サテライトオフィスの整備」）については、「30人以上」の導入率が最も高くなっている（図表3-2-25）。

図表3-2-25 従業員規模別の導入率



問9 貴事業所では、令和4年4月1日から令和5年3月31日の間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者・パートナーが出産した方）は何人いましたか。そのうち、令和5年6月1日までの間に育児休業を開始した人（育児休業開始予定の申し出をしている者も含む）をご記入ください。また、令和4年4月1日から令和5年6月1日の間に、介護休業を開始した従業員の数をご記入ください。

出産者数（平均）では「男性」が3.4人、「女性」が4.3人、育児休業を開始した人数（平均）では「男性」が1.2人、「女性」が2.2人、介護休業を開始した人数（平均）では「男性」が2.6人、「女性」が1.0人となっている（図表3-2-26）。

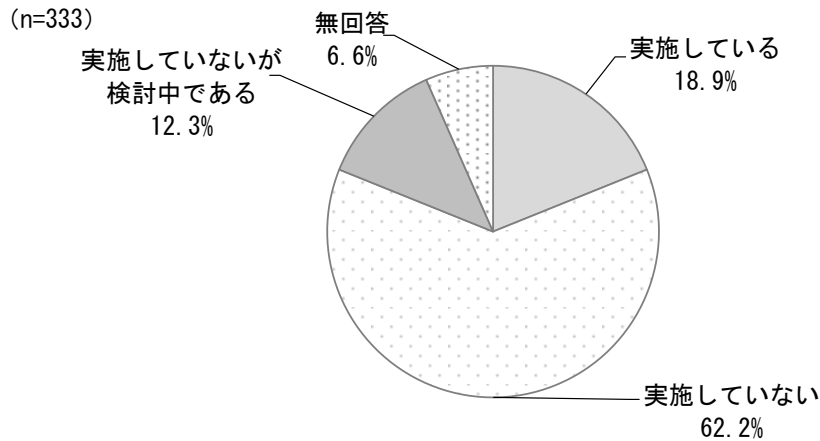
図表3-2-26 出産者数（平均）、育児休業を開始した人数（平均）、介護休業を開始した人数（平均）

| | 男性 | 女性 |
|--------------------|------|------|
| 出産者数（平均） | 3.4人 | 4.3人 |
| うち、育児休業を開始した人数（平均） | 1.2人 | 2.2人 |
| 介護休業を開始した人数（平均） | 2.6人 | 1.0人 |

**問 10 貴事業所では、男性の育児休業取得促進のために取り組みをしていますか。
(1つ選択)**

男性の育児休業取得促進のための取り組みについては、「実施している」が18.9%、「実施していない」が62.2%、「実施していないが検討中である」が12.3%となっている（図表3-2-27）。

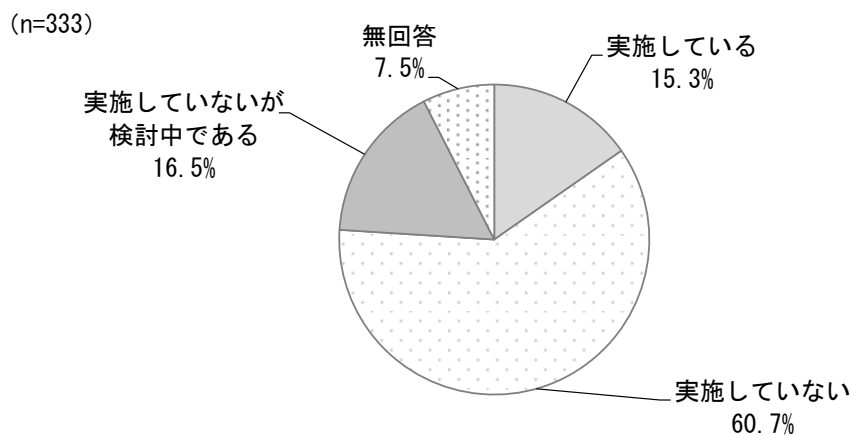
図表3-2-27 男性の育児休業取得促進のための取り組み



**問 11 貴事業所では、男性の介護休業取得促進のために取り組みをしていますか。
(1つ選択)**

介護休業取得促進のための取り組みについては、「実施している」が15.3%、「実施していない」が60.7%、「実施していないが検討中である」が16.5%となっている（図表3-2-28）。

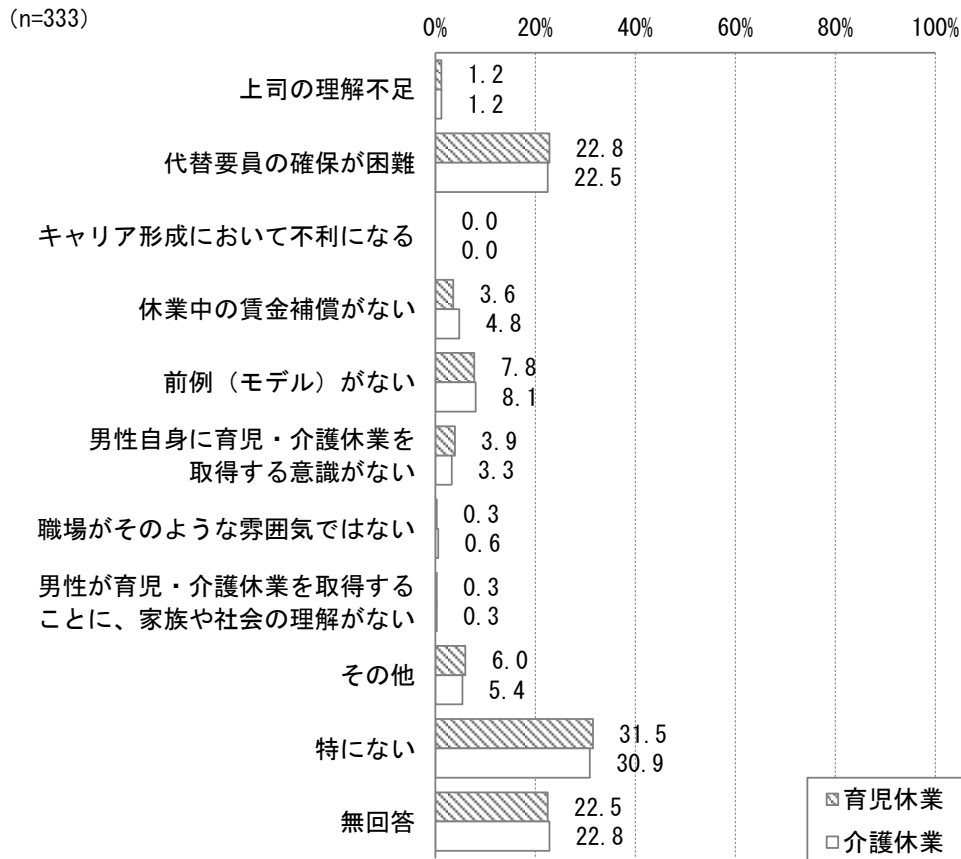
図表3-2-28 介護休業取得促進のための取り組み



**問 12 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。
(それぞれ1つ選択)**

男性が育児休業・介護休業を取得することに対する課題について、「特にない・わからない」以外でみると、「育児休業」「介護休業」ともに「代替要員の確保が困難」が最も高くなっている(図表3-2-29)。

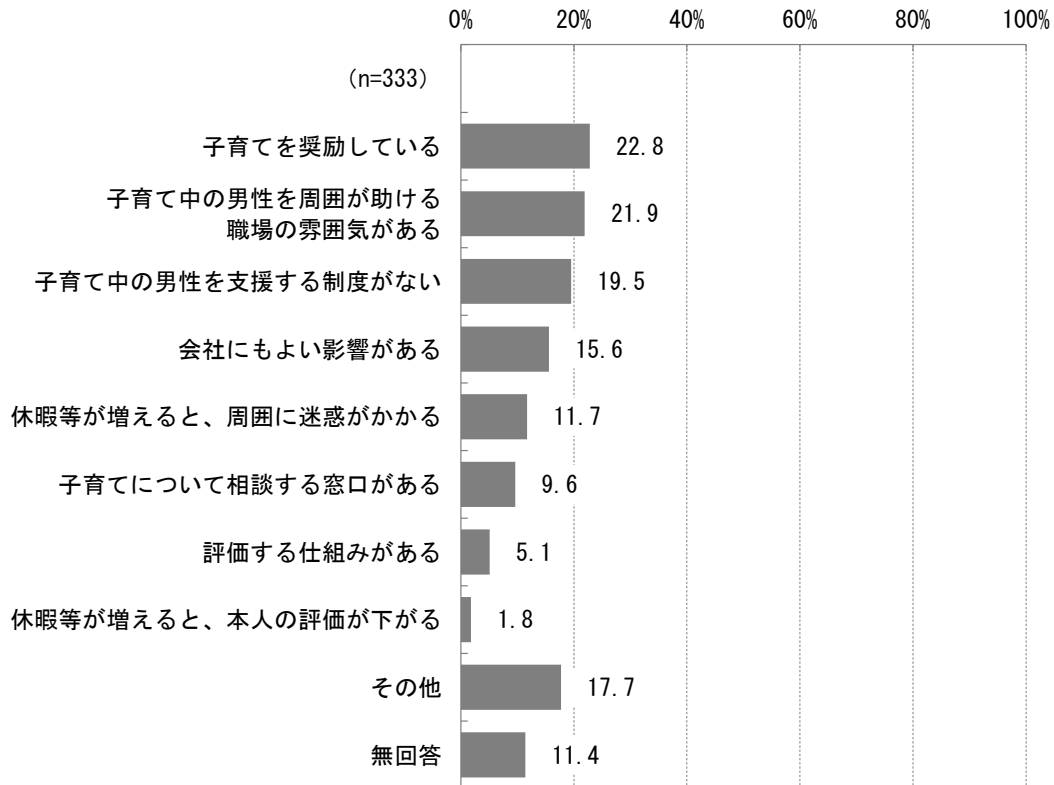
図表3-2-29 男性が育児休業・介護休業を取得することに対する課題



**問 13 男性従業員が子育てを行うことに対する貴事業所の考え方を教えてください。
(複数選択可)**

男性従業員が子育てを行うことに対する考え方については、「子育てを奨励している」が22.8%と最も高く、次いで「子育て中の男性を周囲が助ける職場の雰囲気がある」が21.9%、「子育て中の男性を支援する制度がない」が19.5%となっている（図表3-2-30）。

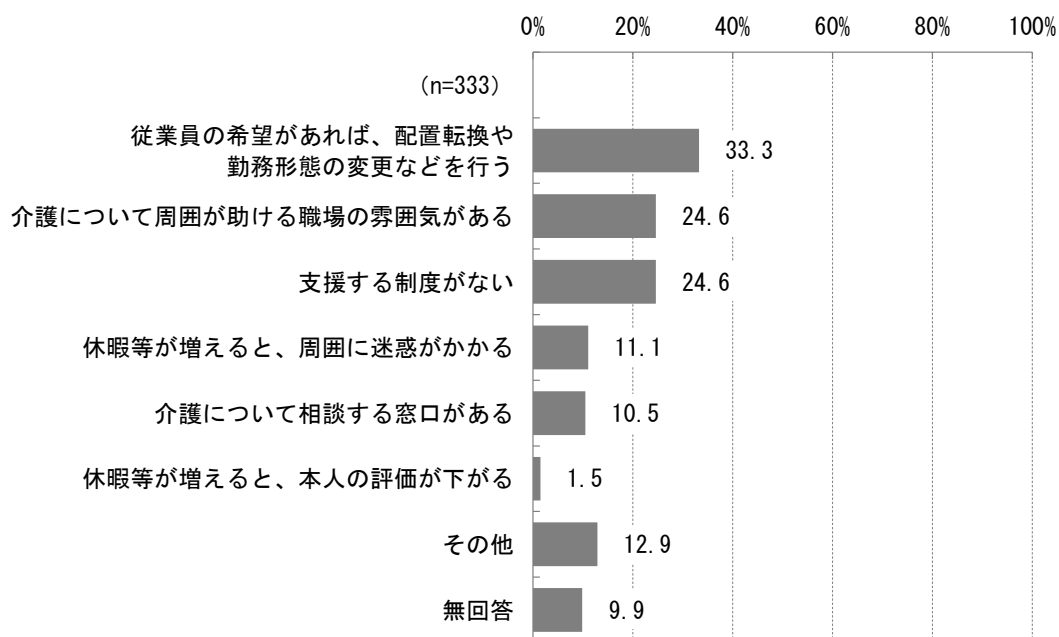
図表3-2-30 男性従業員が子育てを行うことに対する考え方



**問 14 男性従業員が介護を行うことに対する貴事業所の考え方を教えてください。
(複数選択可)**

男性従業員が介護を行うことに対する考え方については、「従業員の希望があれば、配置転換や勤務形態の変更などを行う」が33.3%と最も高く、次いで「介護について周囲が助ける職場の雰囲気がある」「支援する制度がない」が24.6%となっている（図表3-2-31）。

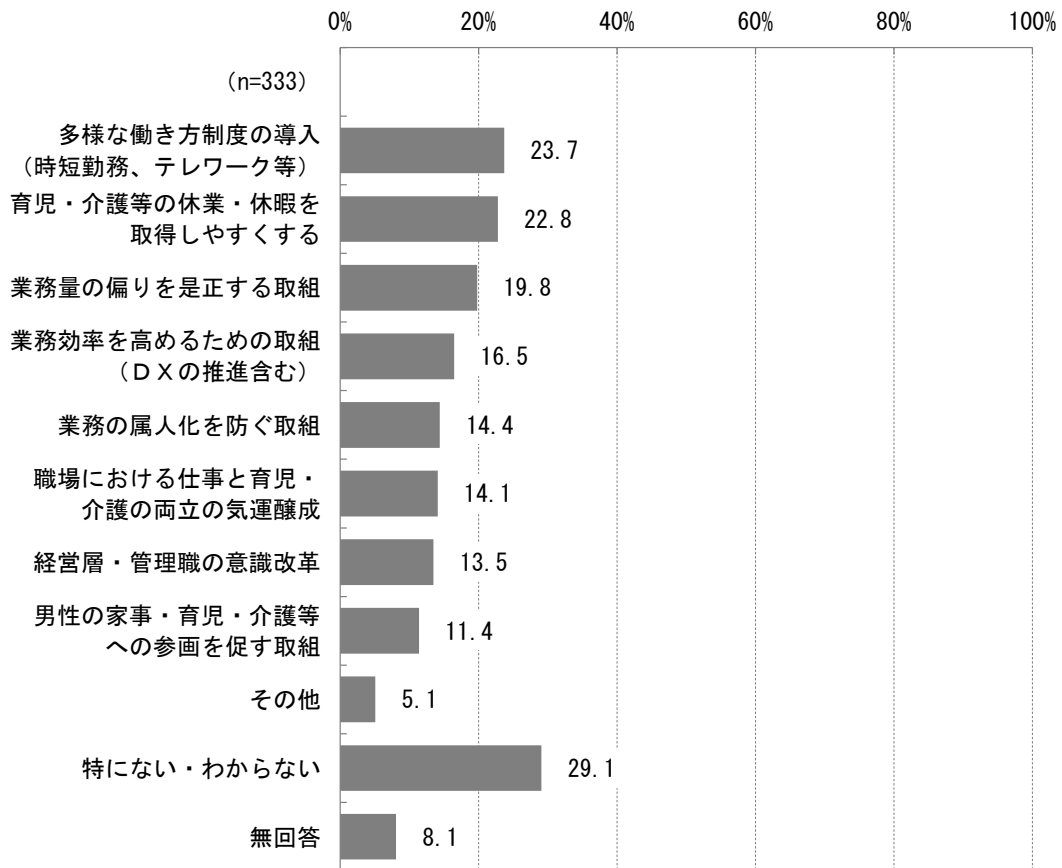
図表3-2-31 男性従業員が介護を行うことに対する考え方



問 15 貴事業所では、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。(複数選択可)

ワーク・ライフ・バランスをより一層推進するために必要な取組について、「特にない・わからない」以外でみると、「多様な働き方制度の導入（時短勤務、テレワーク等）」が23.7%と最も高く、次いで「育児・介護等の休業・休暇を取得しやすくする」が22.8%、「業務量の偏りを是正する取組」が19.8%となっている（図表3-2-32）。

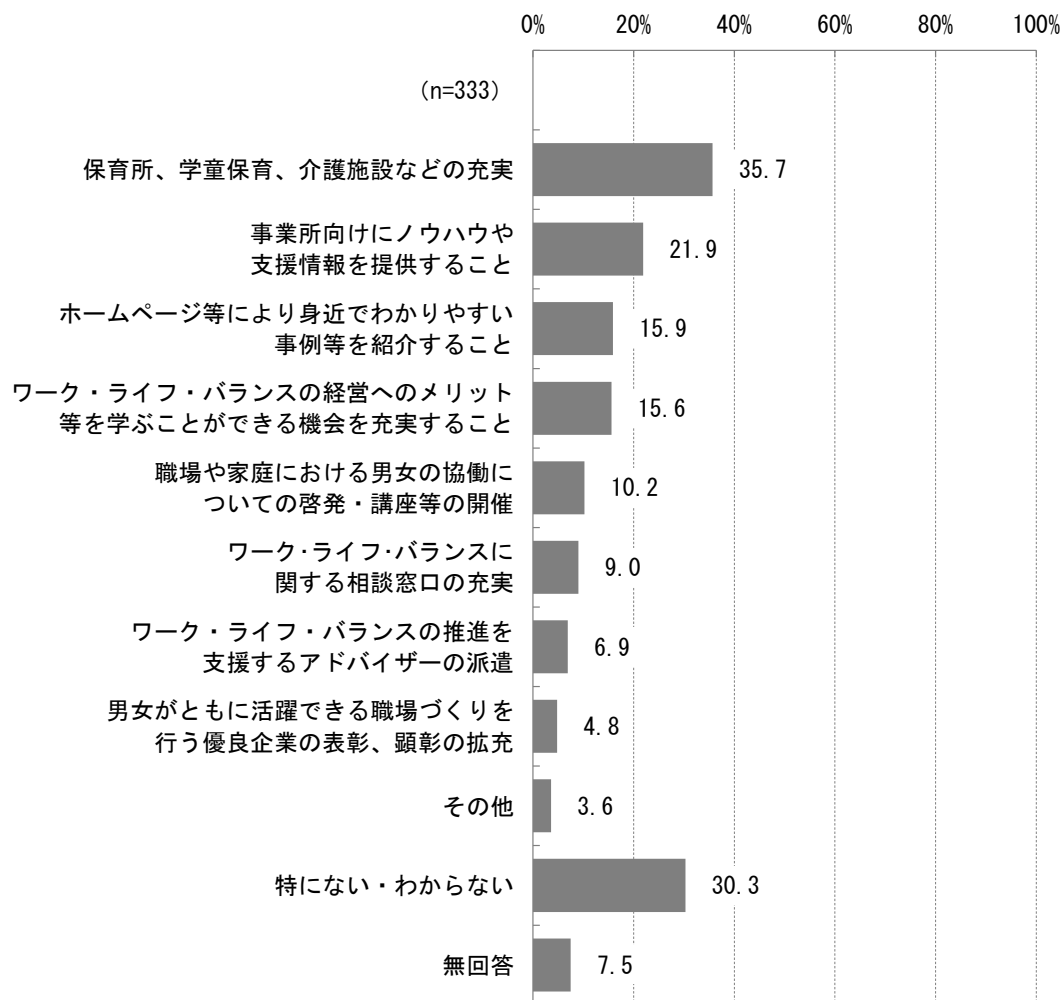
図表3-2-32 ワーク・ライフ・バランスをより一層推進するために必要な取組



問 16 今後一層、男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランスを推進していくため、行政にどのようなことを希望しますか。(複数選択可)

今後一層、男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランスを推進していくため、行政に希望することについては、「特にない・わからない」以外で見ると、「保育所、学童保育、介護施設などの充実」が35.7%と最も高く、次いで「事業所向けにノウハウや支援情報を提供すること」が21.9%となっている（図表3-2-33）。

図表3-2-33 今後一層、男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランスを推進していくため、行政に希望すること



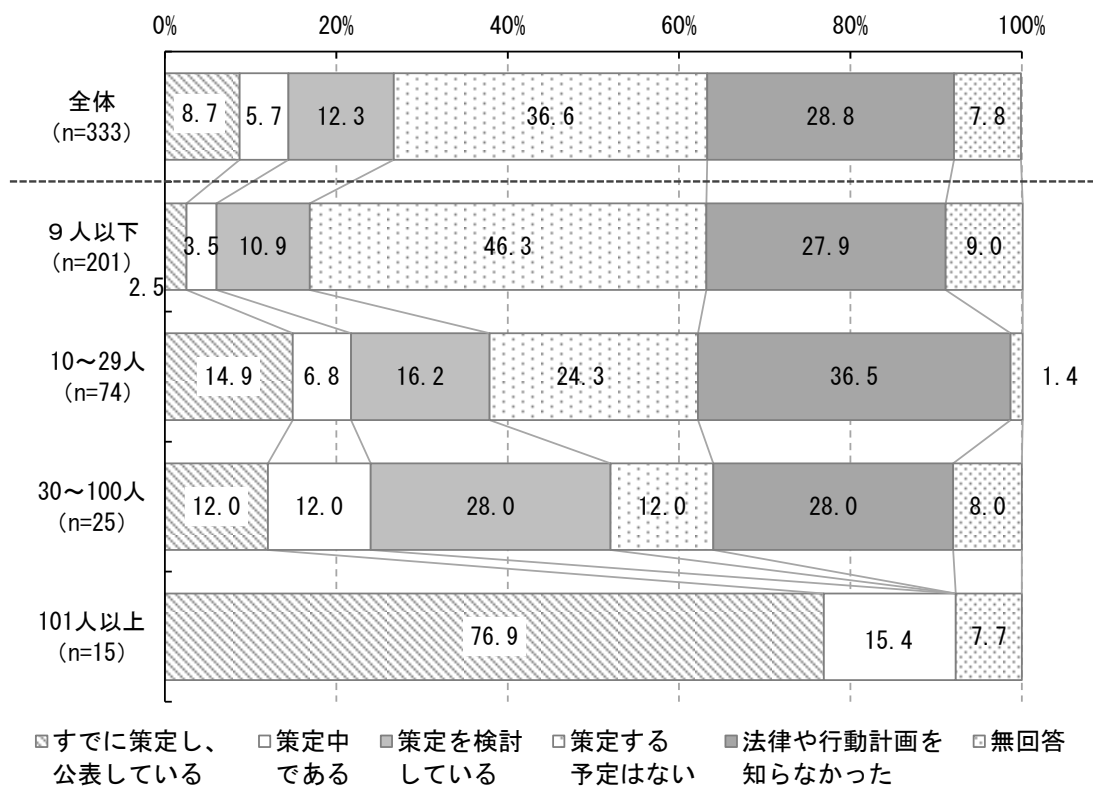
（４）女性活躍推進の取組について

問 17 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定しましたか。 （1つ選択）

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の策定状況をみると、「すでに策定し、公表している」が8.7%、「策定中である」が5.7%、「策定を検討している」が12.3%、「策定する予定はない」が36.6%、「法律や行動計画を知らなかった」が28.8%となっている。

従業員規模別でみると、「100人以下」の事業所においても、少数だが「すでに策定し、公表している」もしくは「策定中である」事業所があり、「10～29人」では、「すでに策定し、公表している」「策定中である」の合計が21.7%を占めている（図表3-2-34）。

図表3-2-34 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
（全体、従業員規模別）

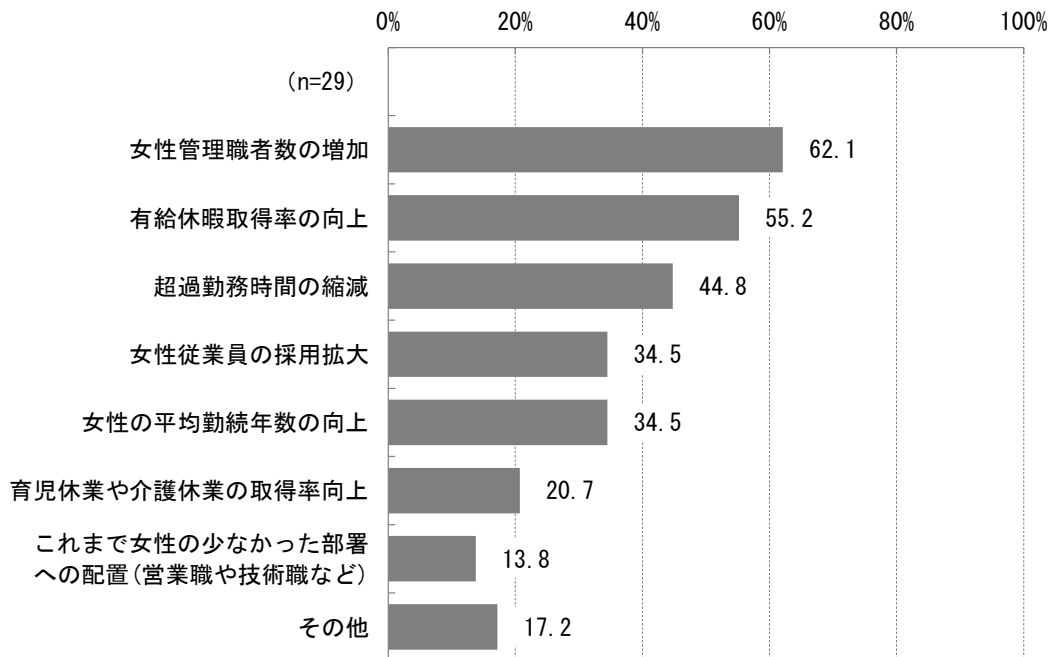


※この設問のみ、従業員数「30～49人」「50～100人」「101人以上」の回答事業所については、参考データとして「101人以上」を切り分けて分析軸とした。

問 18 貴事業所では、行動計画にどのような目標を設定しましたか。(複数選択可)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を「すでに策定し、公表している」と回答した事業所（29 事業所）を対象にどのような目標を設定したかをきいたところ、「女性管理職者数の増加」が 62.1%と最も高く、次いで「有給休暇取得率の向上」が 55.2%、「超過勤務時間の縮減」が 44.8%となっている（図表 3-2-35）。

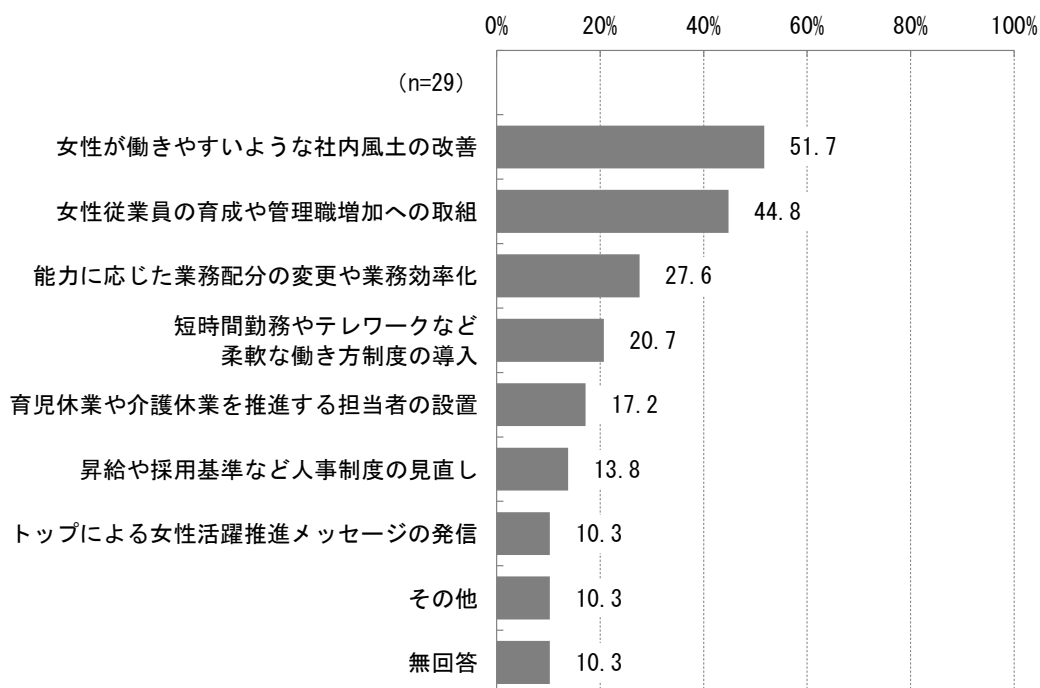
図表 3-2-35 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の目標



問 19 貴事業所では、策定した行動計画の目標達成のために、どのような取組を実施しましたか。(複数選択可)

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を「すでに策定し、公表している」と回答した事業所（29 事業所）を対象に目標達成のために実施した取組をきいたところ、「女性が働きやすいような社内風土の改善」が51.7%と最も高く、次いで「女性従業員の育成や管理職増加への取組」が44.8%となっている（図表3-2-36）。

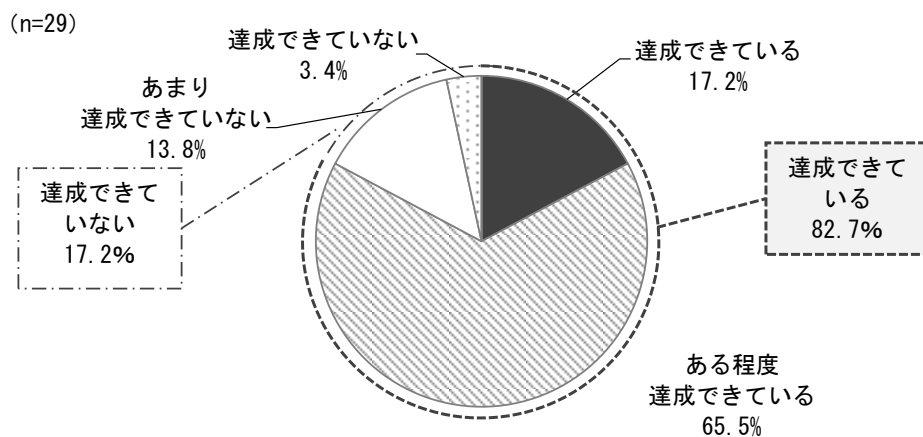
図表3-2-36 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の目標達成のために実施した取組



問 20 貴事業所における行動計画の達成状況をお答えください。(1つ選択)

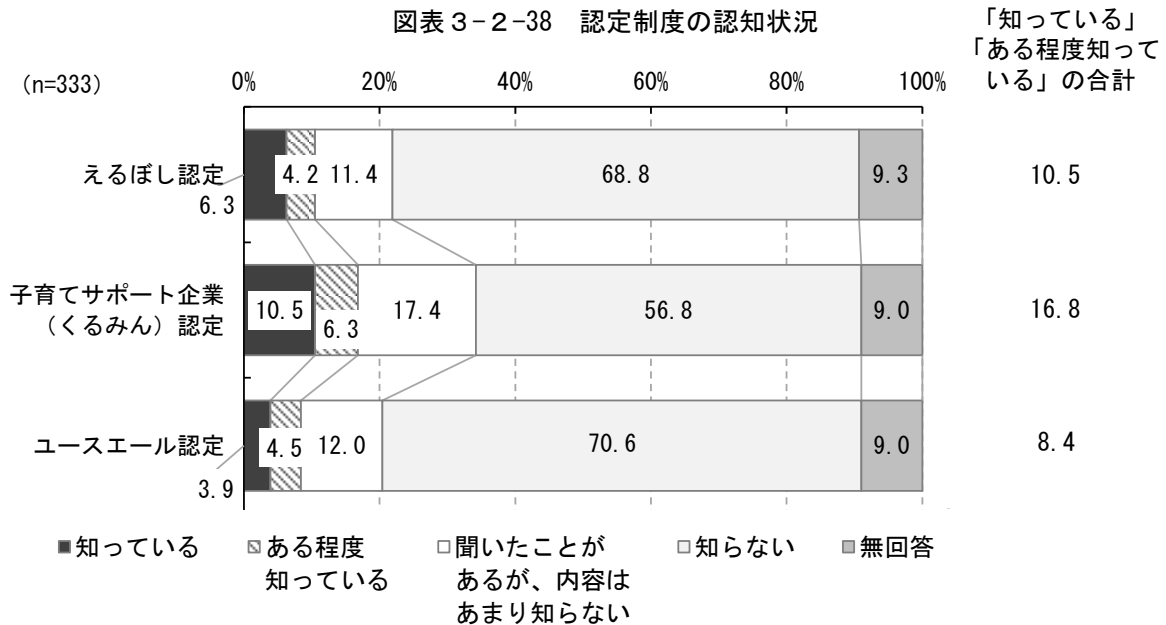
女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を「すでに策定し、公表している」と回答した事業所（29 事業所）を対象に行動計画の達成状況をきいたところ、「達成できている」「ある程度達成できている」を合わせた「達成できている」が82.7%、「あまり達成できていない」「達成できていない」を合わせた「達成できていない」が17.2%となっている（図表3-2-37）。

図表3-2-37 女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」の達成状況



問 21 次の認定制度の認知・取得状況について、あてはまる番号それぞれ1つに○をつけてください。(それぞれ1つ選択)

認定制度の認知状況について、「知っている」「ある程度知っている」の合計をみると、「子育てサポート企業（くるみん）認定」が16.8%、「えるぼし認定」が10.5%、「ユースエール認定」が8.4%となっている（図表3-2-38）。



認定制度の取得状況については、「えるぼし認定」取得済み事業者数が5件、「子育てサポート企業（くるみん）認定」が8件、「ユースエール認定」が2件となっている（図表3-2-39）。

図表 3-2-39 認定制度の取得状況（取得済件数）

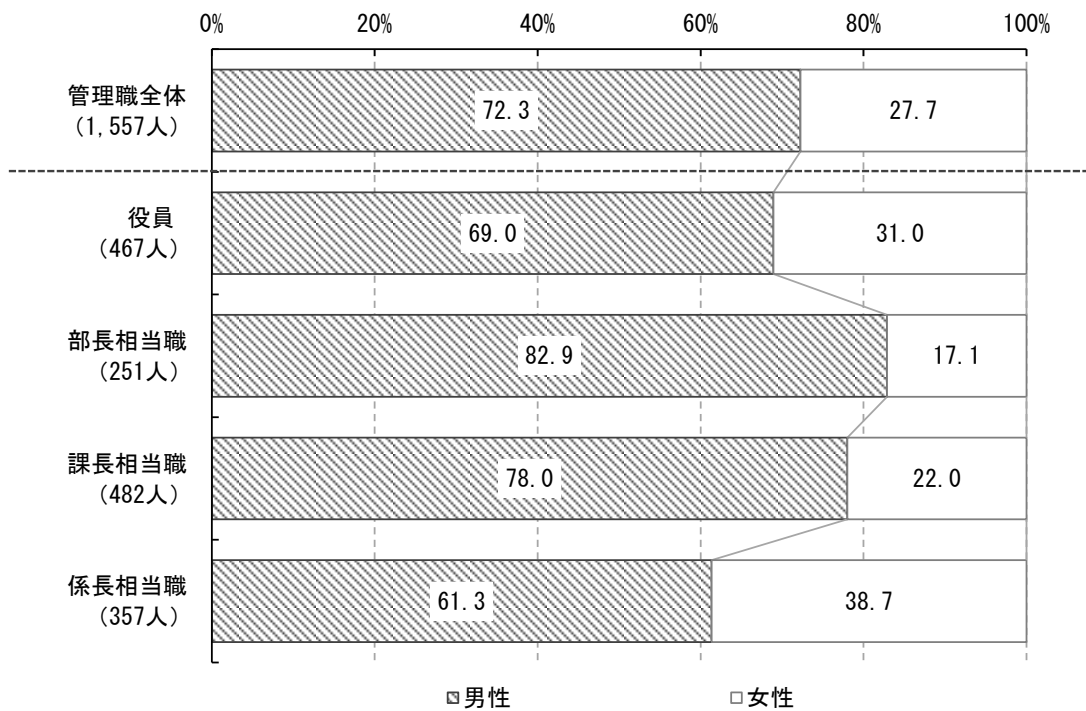
| 取得済み事業者数 | | |
|----------|-------------------|----------|
| えるぼし認定 | 子育てサポート企業（くるみん）認定 | ユースエール認定 |
| 5件 | 8件 | 2件 |

問 22 貴事業所は、係長相当職以上の管理職は何人いますか。そのうち、女性は何人いますか。①～④について、総数及び女性の人数をそれぞれご記入ください。

係長相当職以上の管理職に占める性別割合については、「全体」では「男性」が72.3%、「女性」が27.7%となっている。

役職別で見ると、「係長相当職」では「女性」が38.7%、「役員」では31.0%と女性管理職の割合が3割を超える一方、「課長相当職」では22.0%、「部長相当職」では17.1%にとどまっている（図表3-2-40）。

図表3-2-40 管理職に占める女性割合

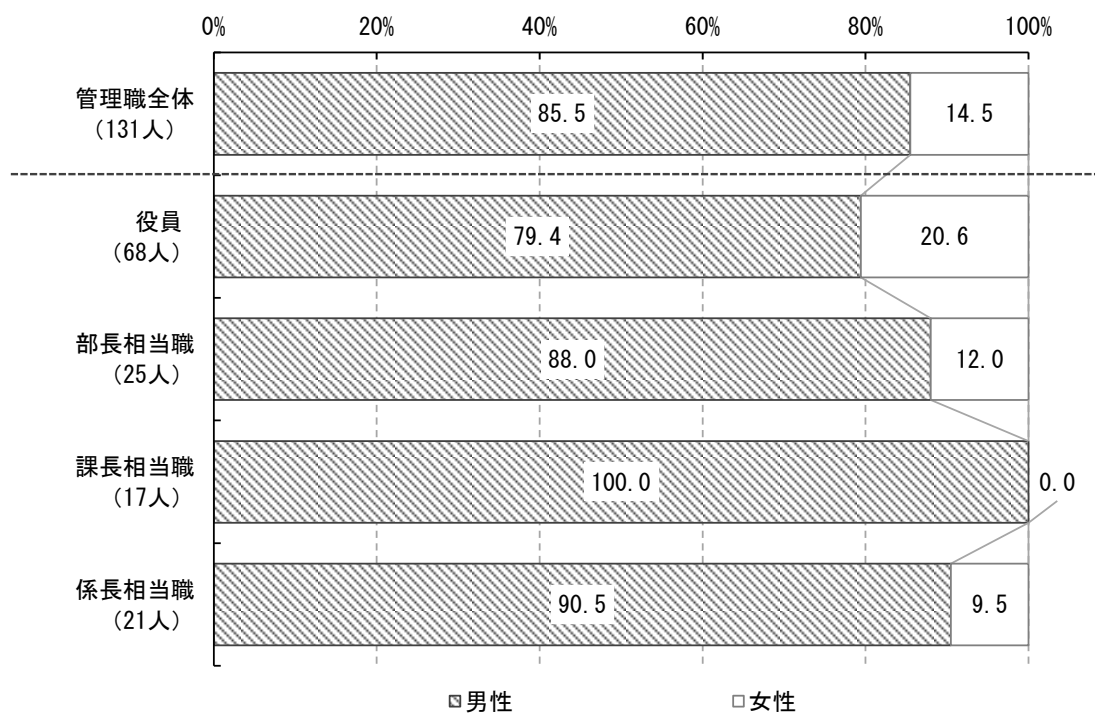


※回答のあった243事業所の管理職数（人数）を足し上げ、性別の合計値から役職別の割合を算出。

業種別

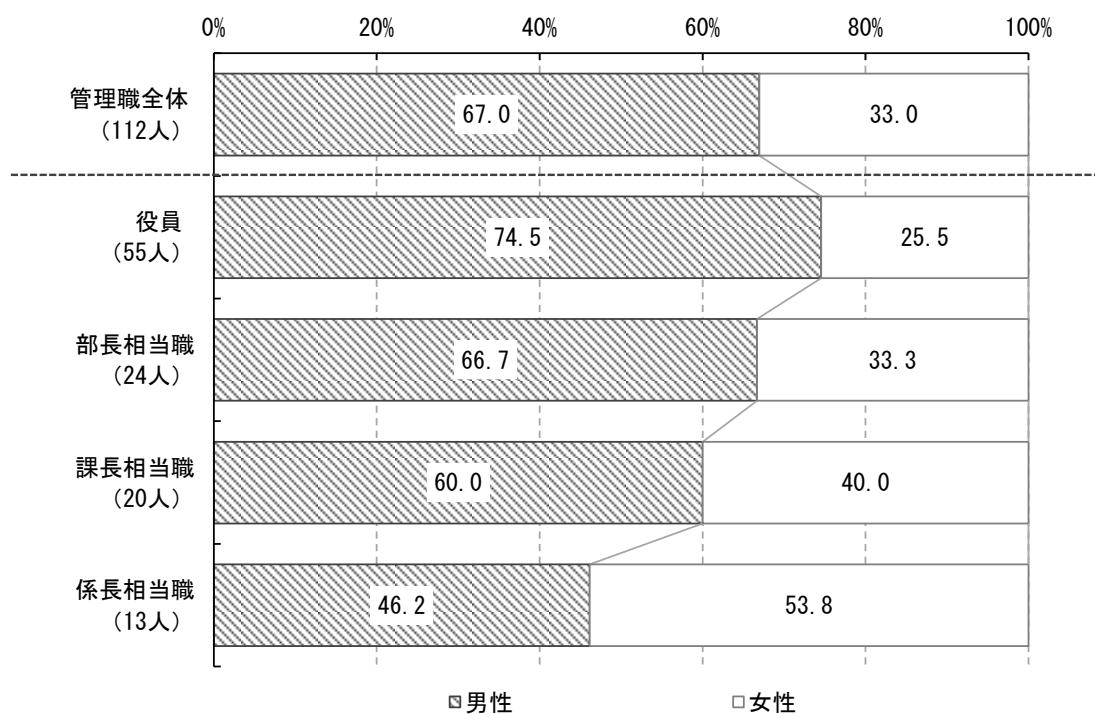
業種別でみると、「建設業」では全階層で女性割合が低い一方、「卸売業・小売業」「その他サービス業」では下位階層になるにしたがい女性割合が高く、「医療・福祉」では全体で女性割合の方が高くなっている（図表3-2-41～図表3-2-44）。

図表3-2-41 管理職に占める女性割合（建設業）



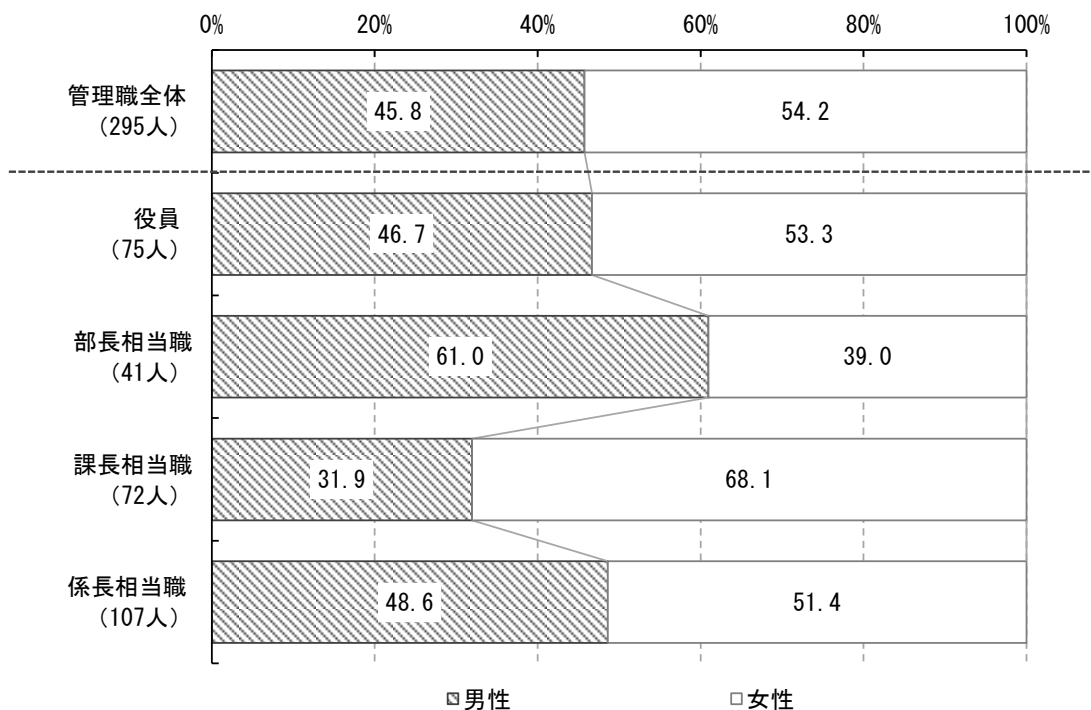
※回答のあった39事業所の管理職数（人数）を足し上げ、性別の合計値から役職別の割合を算出。

図表3-2-42 管理職に占める女性割合（卸売業・小売業）



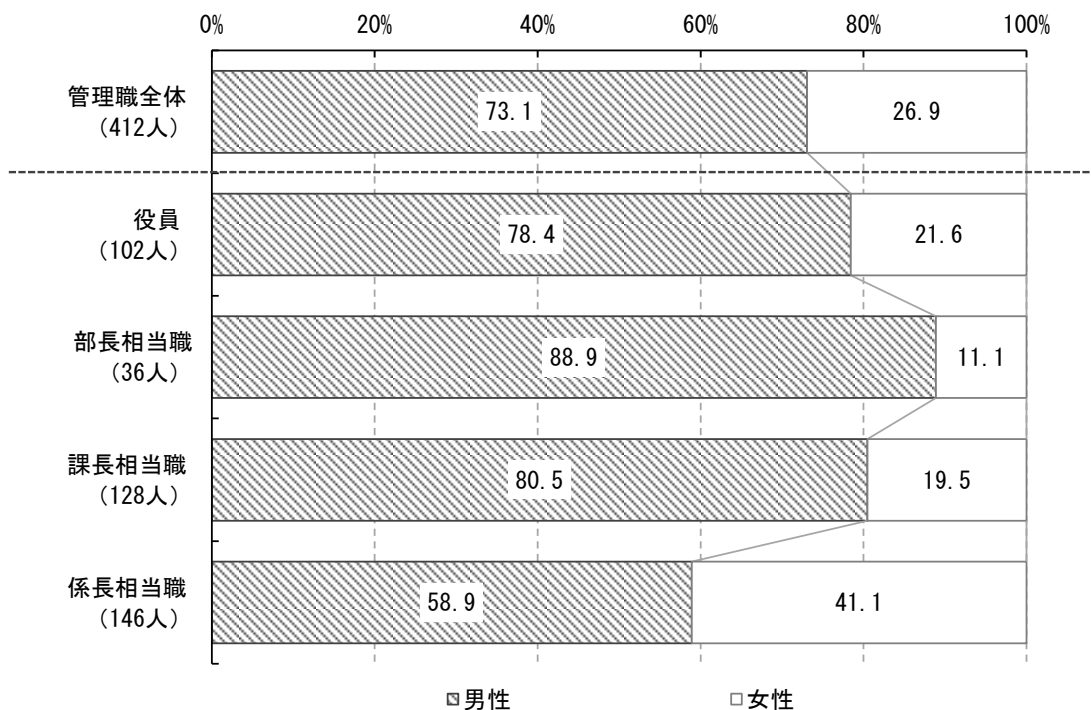
※回答のあった34事業所の管理職数（人数）を足し上げ、性別の合計値から役職別の割合を算出。

図表 3-2-43 管理職に占める女性割合（医療・福祉）



※回答のあった 47 事業所の管理職数（人数）を足し上げ、性別の合計値から役職別の割合を算出。

図表 3-2-44 管理職に占める女性割合（その他サービス業）

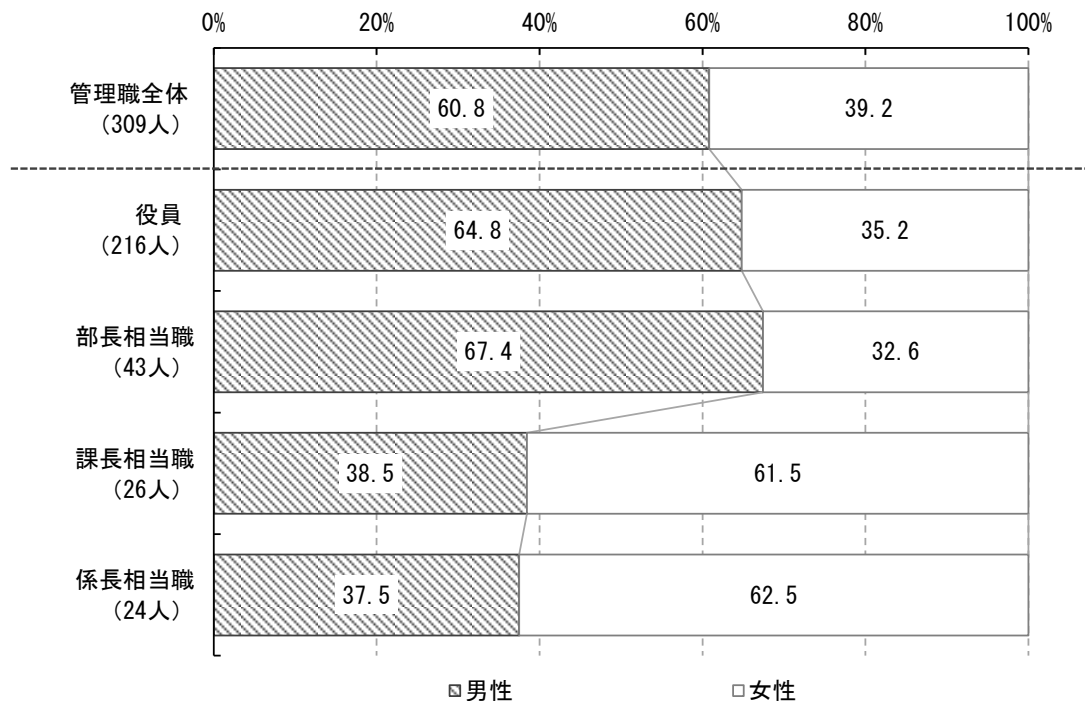


※回答のあった 29 事業所の管理職数（人数）を足し上げ、性別の合計値から役職別の割合を算出。

従業員規模別

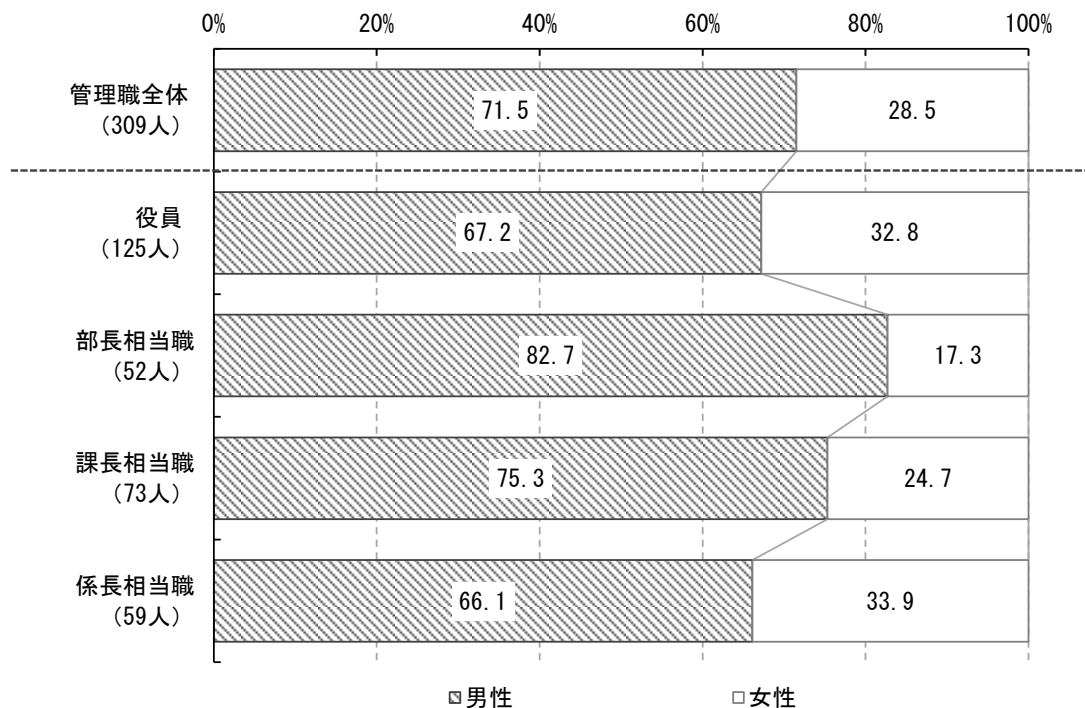
従業員規模別でみると、規模が小さい事業所ほど女性管理職割合は高くなっている（図表3-2-45～図表3-2-47）。

図表3-2-45 管理職に占める女性割合（9人以下）



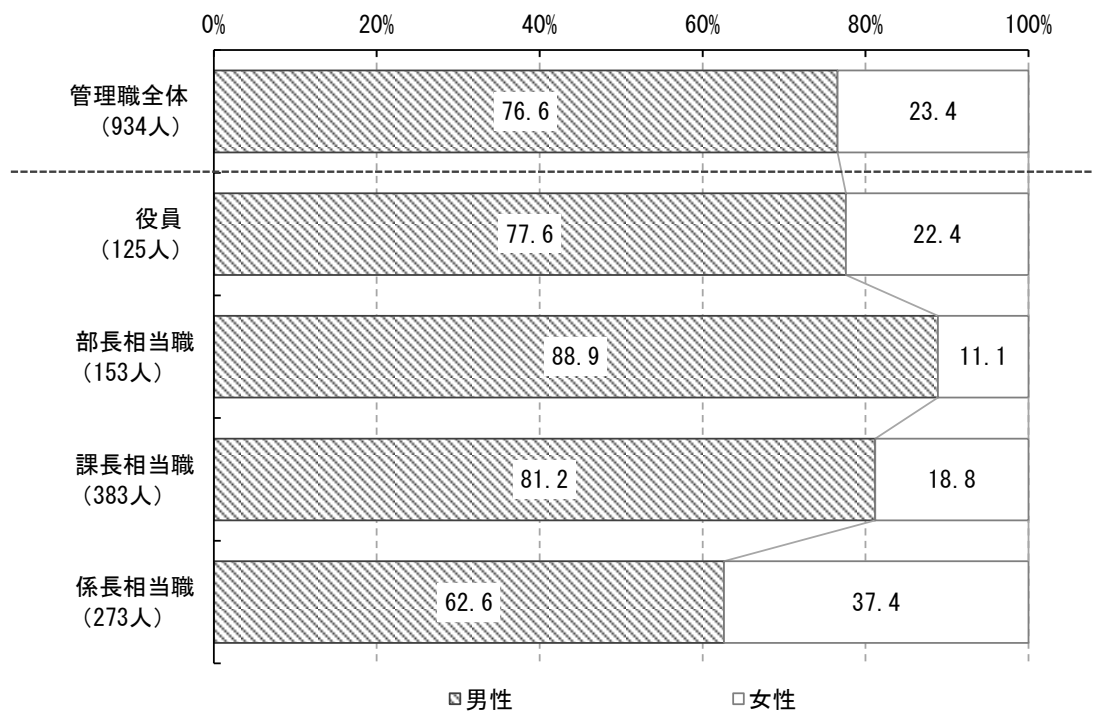
※回答のあった200事業所の管理職数（人数）を足し上げ、性別の合計値から役職別の割合を算出。

図表3-2-46 管理職に占める女性割合（10～29人）



※回答のあった74事業所の管理職数（人数）を足し上げ、性別の合計値から役職別の割合を算出。

図表 3-2-47 管理職に占める女性割合（30人以上）

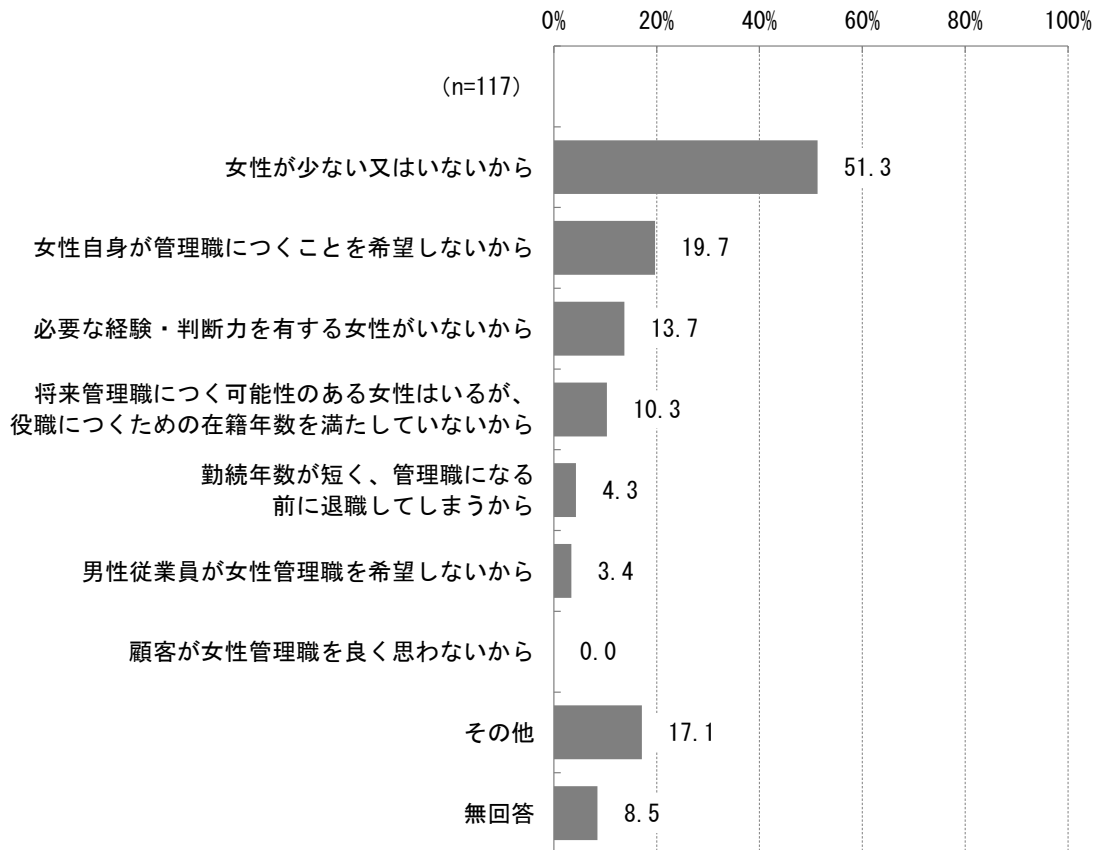


※回答のあった 38 事業所の管理職数（人数）を足し上げ、性別の合計値から役職別の割合を算出。

問 23 貴事業所で女性の管理職が少ない（いない）のはなぜだと思いますか。（複数選択可）

女性の管理職が少ない（3割未満）事業所（117 事業所）を対象に女性の管理職が少ない理由をきいたところ、「女性が少ない又はいないから」が 51.3%と最も高く、次いで「女性自身が管理職につくことを希望しないから」が 19.7%となっている（図表 3-2-48）。

図表 3-2-48 女性の管理職が少ない理由



業種別でみると、「建設業」「その他サービス業」では「女性が少ない又はいないから」、「卸売業・小売業」では「女性が少ない又はいないから」「女性自身が管理職につくことを希望しないから」、「医療・福祉」では「女性自身が管理職につく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いるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから」が上位に挙げられている。

従業員規模別でみると、「9人以下」「10～29人」「30人以上」の全てで「女性が少ない又はいないから」が上位に挙げられている。また、「女性自身が管理職につくことを希望しないから」についてみると、「9人以下」では9.5%にとどまる一方、「10～29人」では27.8%と高くなっている（図表3-2-49）。

図表3-2-49 女性の管理職が少ない理由（業種別、従業員規模別）

| | | n | 女性が少ない又はいないから | 女性自身が管理職につくことを希望しないから | 必要な経験・判断力を有する女性がいらないから | 将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから | 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから |
|-----|----------|----|---------------|-----------------------|------------------------|---|---------------------------|
| 業種別 | 建設業 | 30 | 63.3 | 6.7 | 13.3 | 3.3 | 0.0 |
| | 卸売業・小売業 | 15 | 26.7 | 26.7 | 13.3 | 0.0 | 6.7 |
| | 医療・福祉 | 10 | 20.0 | 30.0 | 10.0 | 30.0 | 0.0 |
| | その他サービス業 | 17 | 58.8 | 23.5 | 17.6 | 23.5 | 5.9 |
| 規模別 | 9人以下 | 63 | 46.0 | 9.5 | 9.5 | 4.8 | 1.6 |
| | 10～29人 | 36 | 50.0 | 27.8 | 25.0 | 19.4 | 11.1 |
| | 30人以上 | 18 | 72.2 | 38.9 | 5.6 | 11.1 | 0.0 |

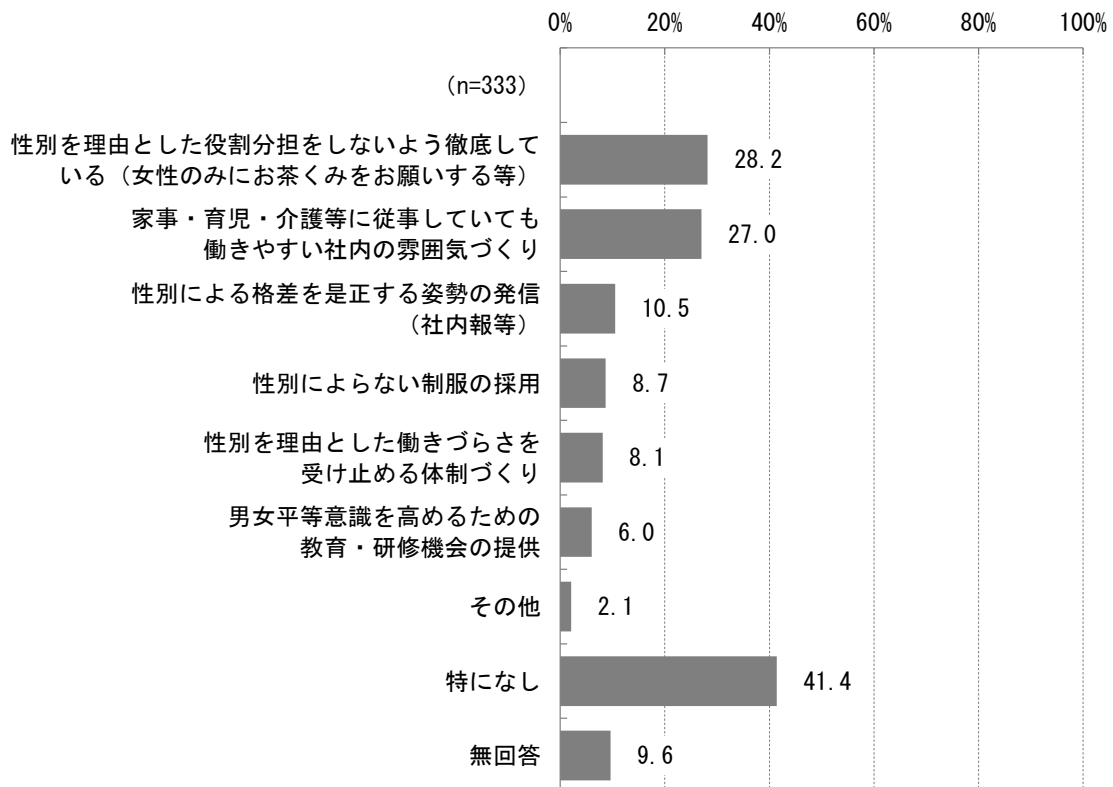
| | | n | 男性従業員が女性管理職を希望しないから | 顧客が女性管理職を良く思わないから | その他 | 無回答 |
|-----|----------|----|---------------------|-------------------|------|------|
| 業種別 | 建設業 | 30 | 10.0 | 0.0 | 20.0 | 6.7 |
| | 卸売業・小売業 | 15 | 6.7 | 0.0 | 20.0 | 13.3 |
| | 医療・福祉 | 10 | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 20.0 |
| | その他サービス業 | 17 | 0.0 | 0.0 | 5.9 | 5.9 |
| 規模別 | 9人以下 | 63 | 3.2 | 0.0 | 25.4 | 14.3 |
| | 10～29人 | 36 | 2.8 | 0.0 | 11.1 | 0.0 |
| | 30人以上 | 18 | 5.6 | 0.0 | 0.0 | 5.6 |

※単位は%。

問 24 貴事業所では、性別の役割分担意識を見直し改善するためにどのような取組を行っていますか。(複数選択可)

性別の役割分担意識を見直し改善するために行っている取組について、「特になし」以外で見ると、「性別を理由とした役割分担をしないよう徹底している（女性のみにお茶くみをお願いする等）」が 28.2%と最も高く、次いで「家事・育児・介護等に従事していても働きやすい社内の雰囲気づくり」が 27.0%となっている（図表 3-2-50）。

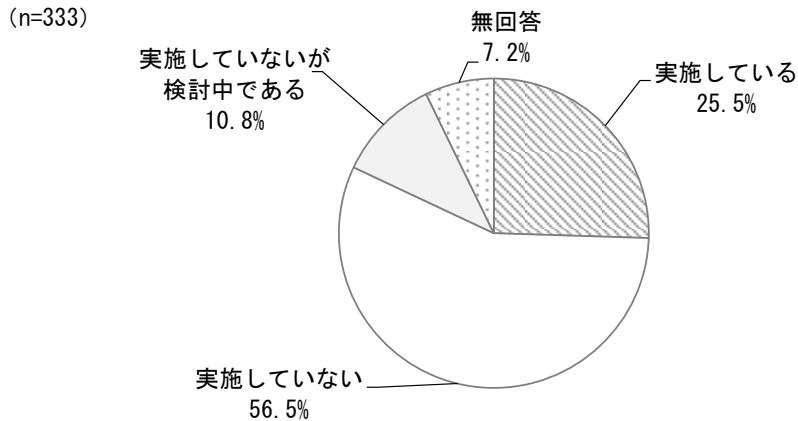
図表 3-2-50 性別の役割分担意識を見直し改善するために行っている取組



問 25 貴事業所では、女性の採用を拡大するための取組を行っていますか。(1つ選択)

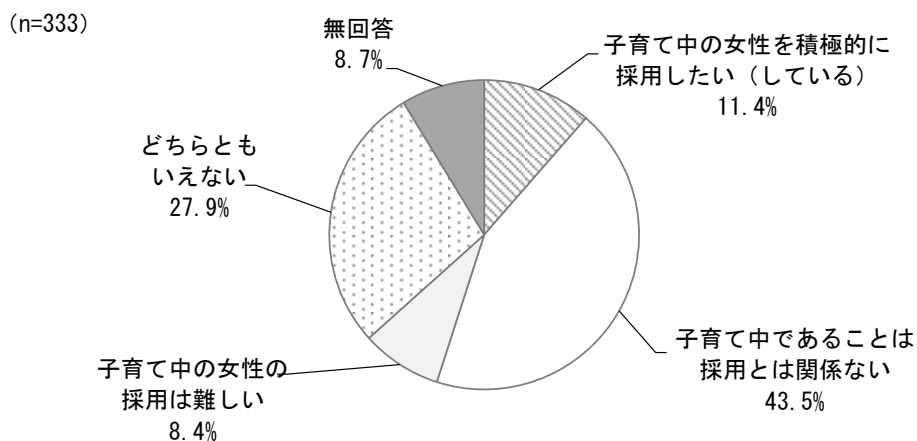
女性の採用を拡大するために行っている取組については、「実施している」が25.5%、「実施していない」が56.5%、「実施していないが検討中である」が10.8%となっている(図表3-2-51)。

図表3-2-51 女性の採用を拡大するために行っている取組

**問 26 貴事業所では、子育て中の女性(小学生までの子を持つ女性)を正社員として採用することについて、どのように思いますか。(1つ選択)**

子育て中の女性(小学生までの子を持つ女性)を正社員として採用することについては、「子育て中の女性を積極的に採用したい(している)」が11.4%、「子育て中であることは採用とは関係ない」が43.5%、「子育て中の女性の採用は難しい」が8.4%となっている(図表3-2-52)。

図表3-2-52 子育て中の女性(小学生までの子を持つ女性)を正社員として採用すること

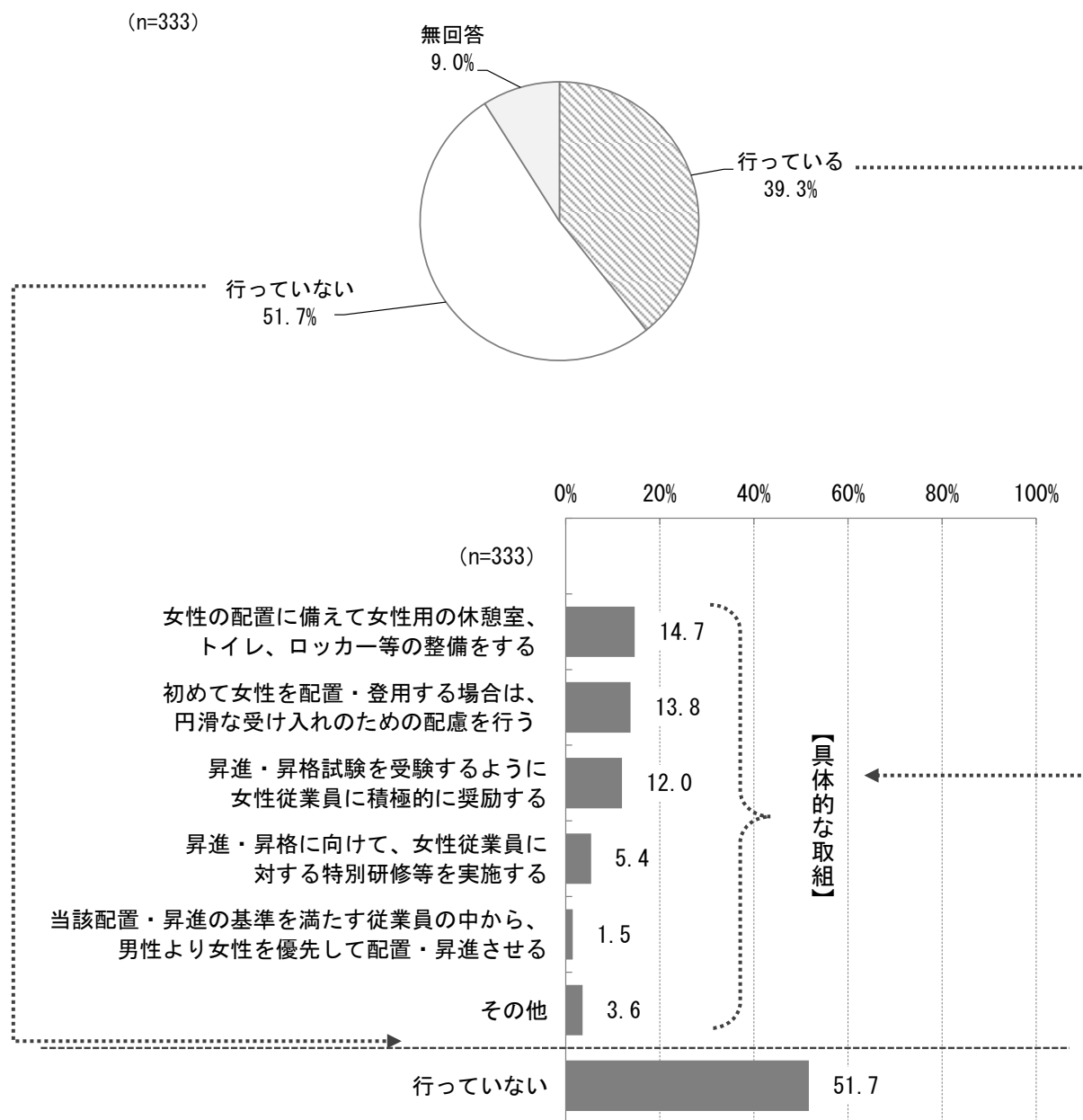


**問 27 貴事業所では、女性が活躍するためにどのような取組を行っていますか。
(複数選択可)**

女性が活躍するために行っている取組については、「行っている」が39.3%、「行っていない」が51.7%となっている。

また、具体的な取組をみると、「女性の配置に備えて女性用の休憩室、トイレ、ロッカー等の整備をする」が14.7%と最も高く、次いで「初めて女性を配置・登用する場合は、円滑な受け入れのための配慮を行う」が13.8%、「昇進・昇格試験を受験するように女性従業員に積極的に奨励する」が12.0%となっている（図表3-2-53）。

図表3-2-53 女性が活躍するために行っている取組

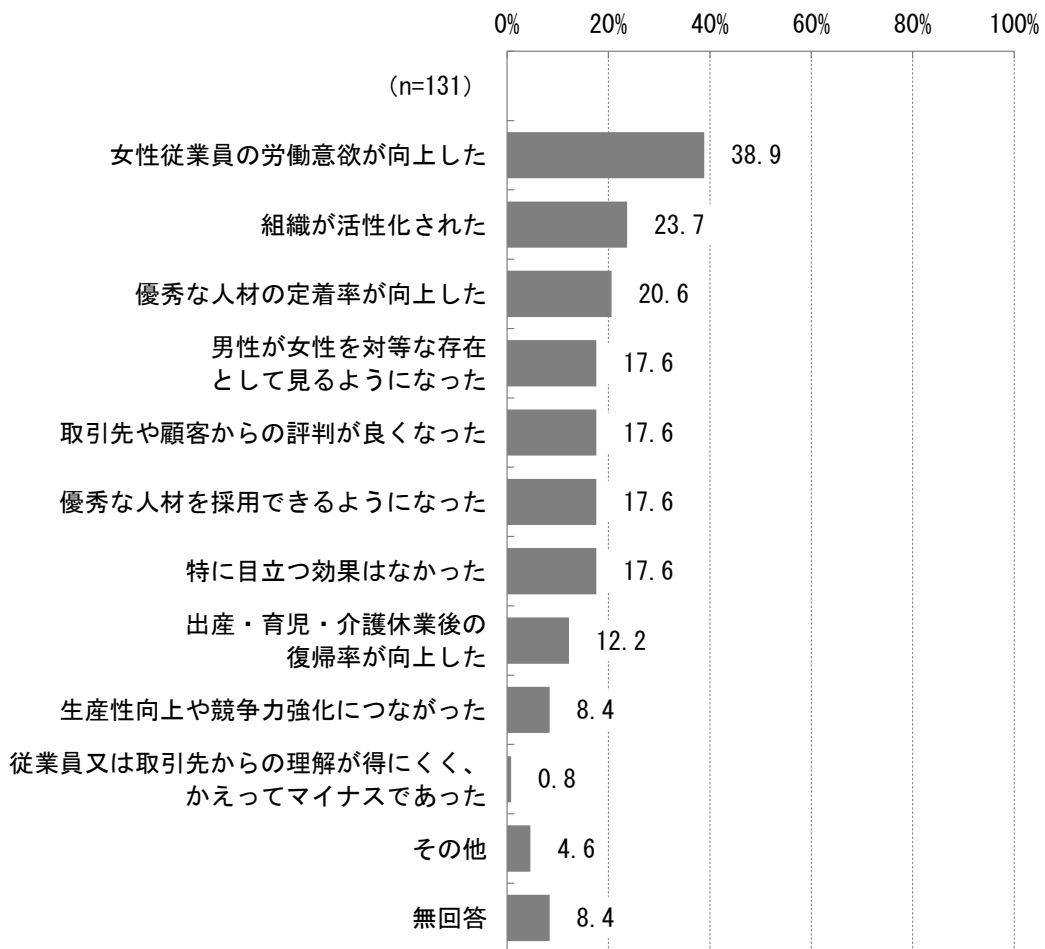


※「行っている」は、100 (%) - (「行っていない」(51.7%) + 「無回答」(9.0%)) から算出。

**問 28 女性が活躍するための取組を実施して、どのような成果がありましたか。
(複数選択可)**

女性が活躍するために何らかの取り組みを行っているとは回答した事業所（131 事業所）を対象にどのような成果があったかをきいたところ、「女性従業員の労働意欲が向上した」が 38.9%と最も高く、次いで「組織が活性化された」が 23.7%、「優秀な人材の定着率が向上した」が 20.6%となっており、「従業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」は 0.8%にとどまっている（図表 3-2-54）。

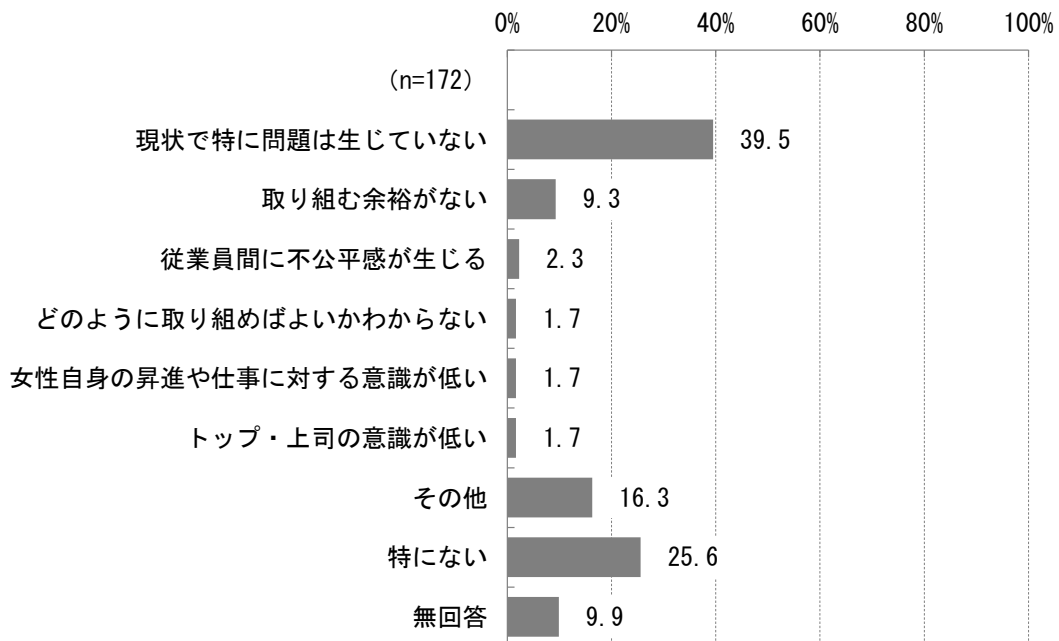
図表 3-2-54 女性が活躍するために行っている取組の成果



問 29 女性が活躍するための取組を行っていない理由は何ですか。(複数選択可)

女性が活躍するために何らかの取組を行っていないと回答した事業所（172 事業所）を対象に行っていない理由をきいたところ、「特にない」以外で見ると、「現状で特に問題は生じていない」が 39.5%と最も高く、次いで「取り組む余裕がない」が 9.3%となっている（図表 3-2-55）。

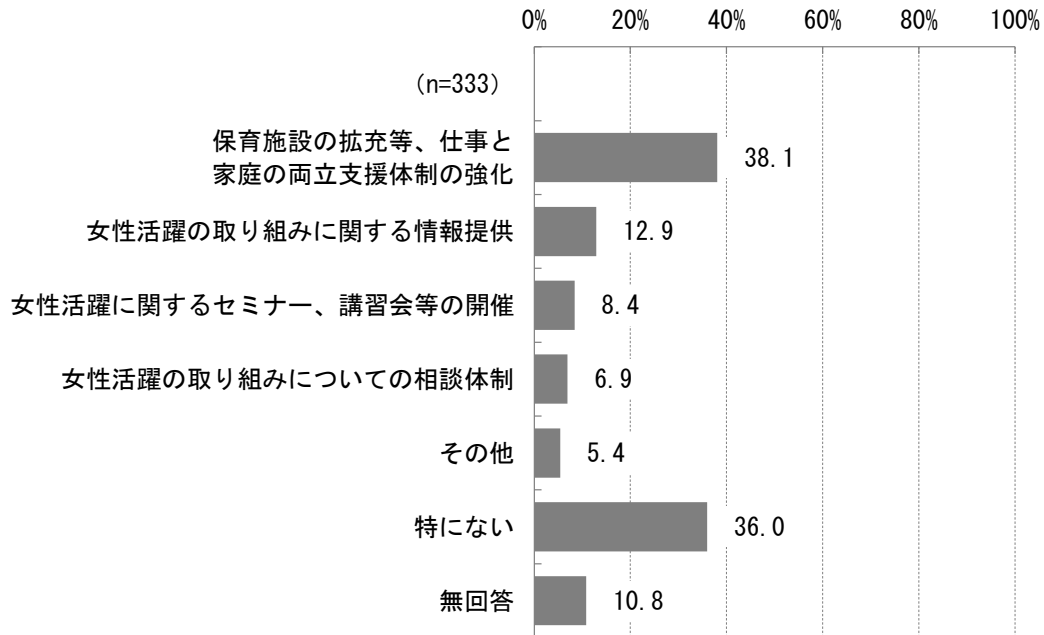
図表 3-2-55 女性が活躍するために何らかの取組を行っていない理由



**問 30 貴事業所で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。
(複数選択可)**

女性活躍の推進に関して区に望むことについて、「特にない」以外で見ると、「保育施設の拡充等、仕事と家庭の両立支援体制の強化」が38.1%と最も高く、次いで「女性活躍の取り組みに関する情報提供」が12.9%となっている（図表3-2-56）。

図表3-2-56 女性活躍の推進に関して区に望むこと



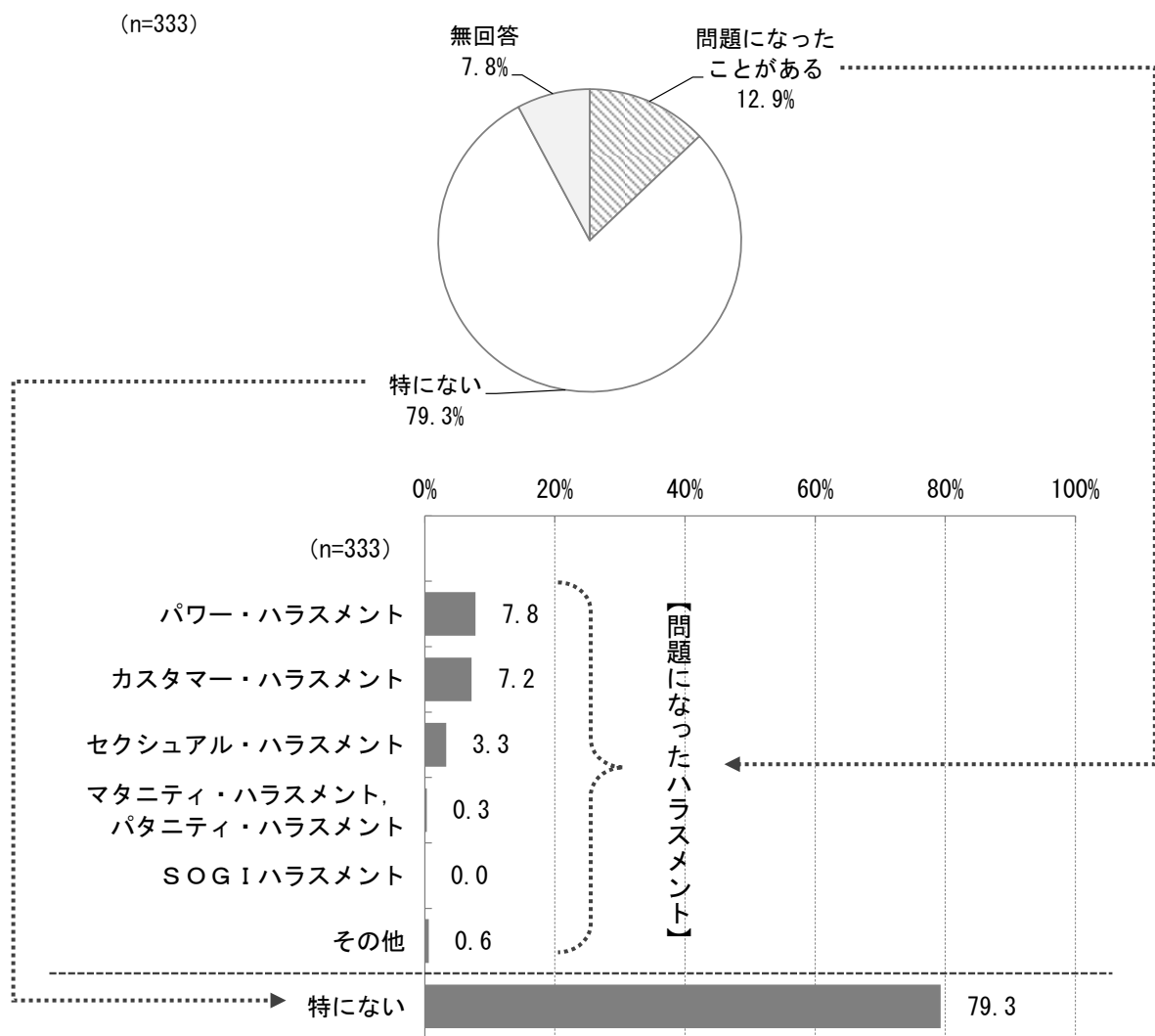
(5) ハラスメントに関する取組について

問 31 貴事業所では、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。(複数選択可)

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るかについては、「問題になったことがある」が12.9%、「特にない」が79.3%となっている。

また、問題になったハラスメントをみると、「パワー・ハラスメント」が7.8%、「カスタマー・ハラスメント」が7.2%、「セクシュアル・ハラスメント」が3.3%となっている(図表3-2-57)。

図表3-2-57 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るか



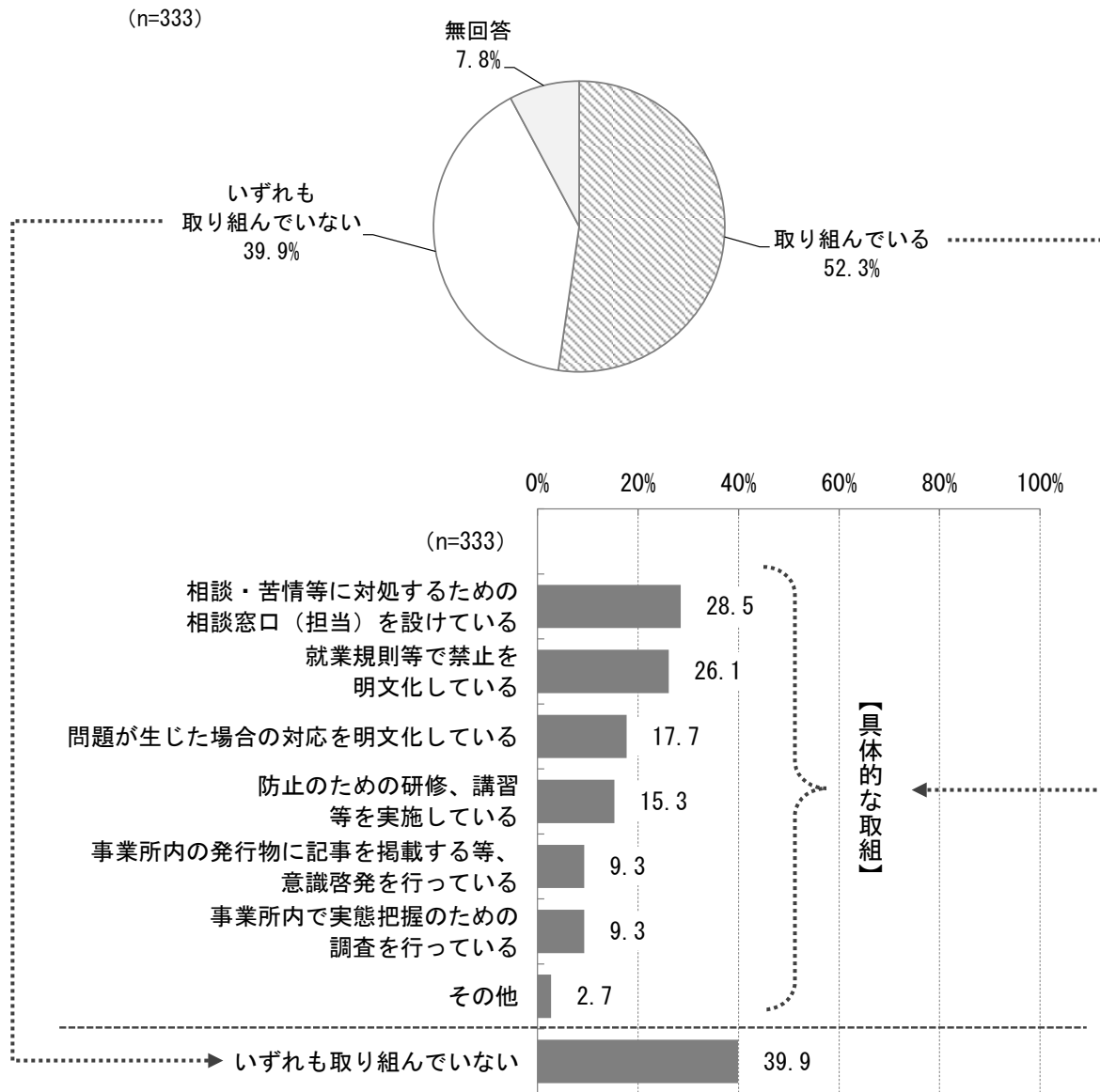
※「問題になったことがある」は、100(%) - (「特にない」(79.3%) + 「無回答」(7.8%)) から算出。

問 32 貴事業所ではハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。
(複数選択可)

ハラスメントを防止するために行っている取組については、「取り組んでいる」が52.3%、「いずれも取り組んでいない」が39.9%となっている。

また、具体的な取組をみると、「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」が28.5%と最も高く、次いで「就業規則等で禁止を明文化している」が26.1%、「問題が生じた場合の対応を明文化している」が17.7%となっている（図表3-2-58）。

図表3-2-58 ハラスメントを防止するために行っている取組

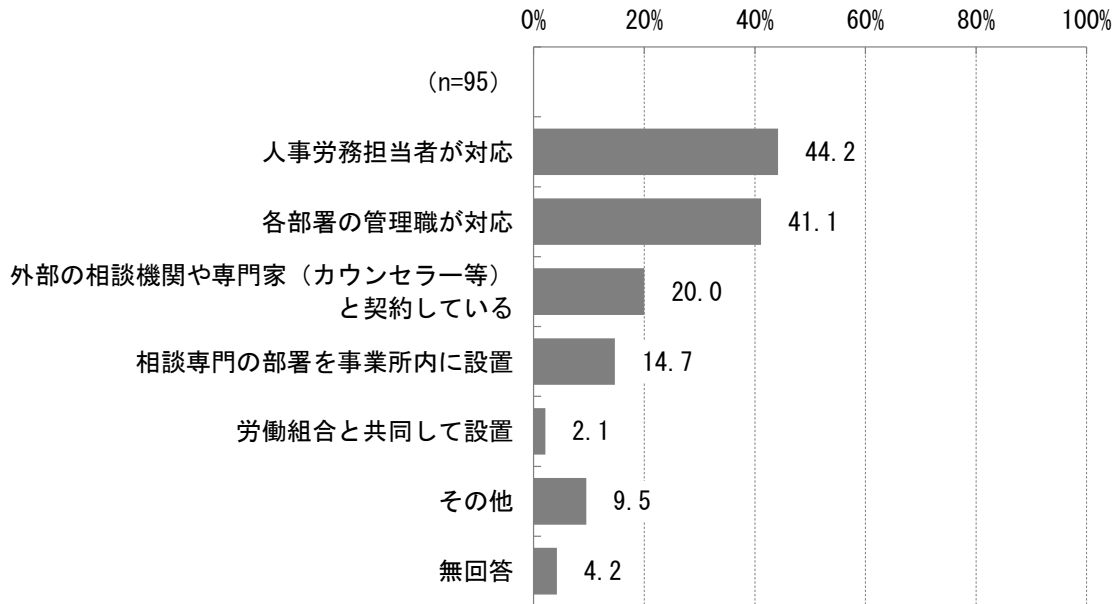


※「取り組んでいる」は、100（%）－（「いずれも取り組んでいない」（39.9%）＋「無回答」（7.8%））から算出。

問 33 貴事業所の相談窓口はどこに設置していますか。(複数選択可)

ハラスメントを防止するために「相談・苦情等に対処するための相談窓口（担当）を設けている」と回答した事業所（95 事業所）を対象に相談窓口はどこに設置しているかをきいたところ、「人事労務担当者が対応」が 44.2%と最も高く、次いで「各部署の管理職が対応」が 41.1%、「外部の相談機関や専門家（カウンセラー等）と契約している」が 20.0%となっている（図表 3-2-59）。

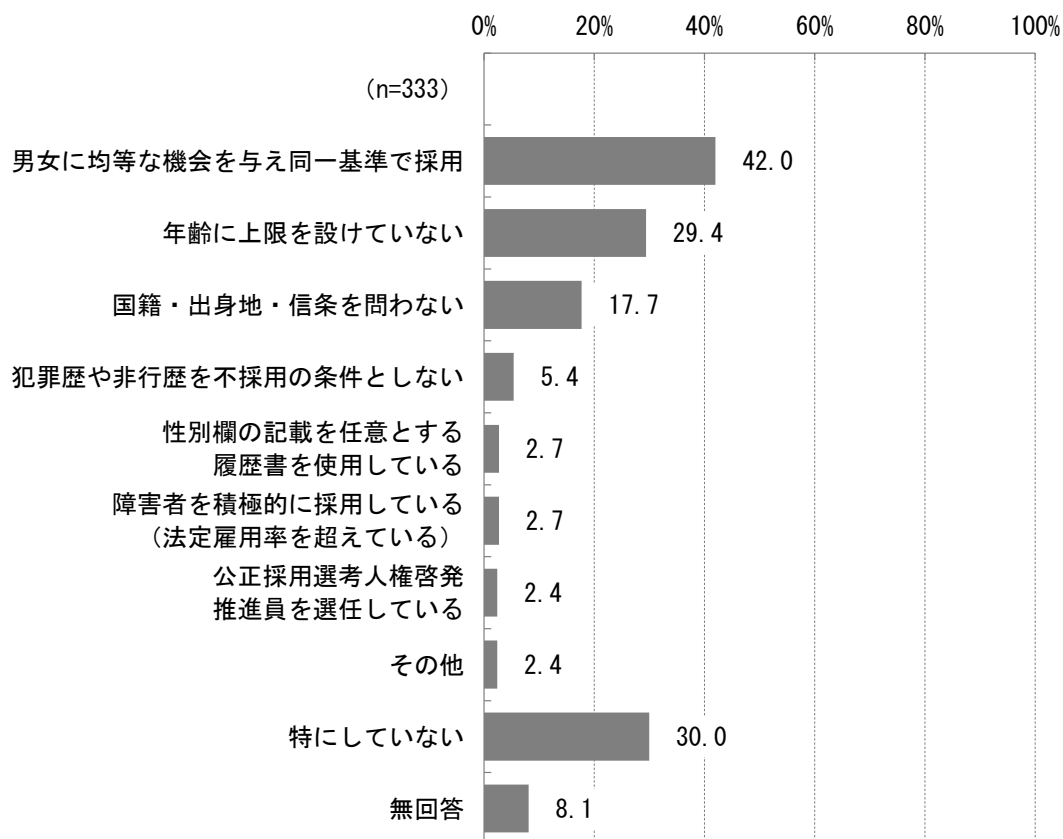
図表 3-2-59 ハラスメント防止への相談窓口はどこに設置しているか



問 34 従業員の募集や採用にあたり、どのような取組をしていますか。(複数選択可)

従業員の募集や採用にあたり行っている取組については、「男女に均等な機会を与え同一基準で採用」が 42.0%と最も高く、次いで「年齢に上限を設けていない」が 29.4%、「国籍・出身地・信条を問わない」が 17.7%となっている（図表 3-2-60）。

図表 3-2-60 従業員の募集や採用にあたり行っている取組

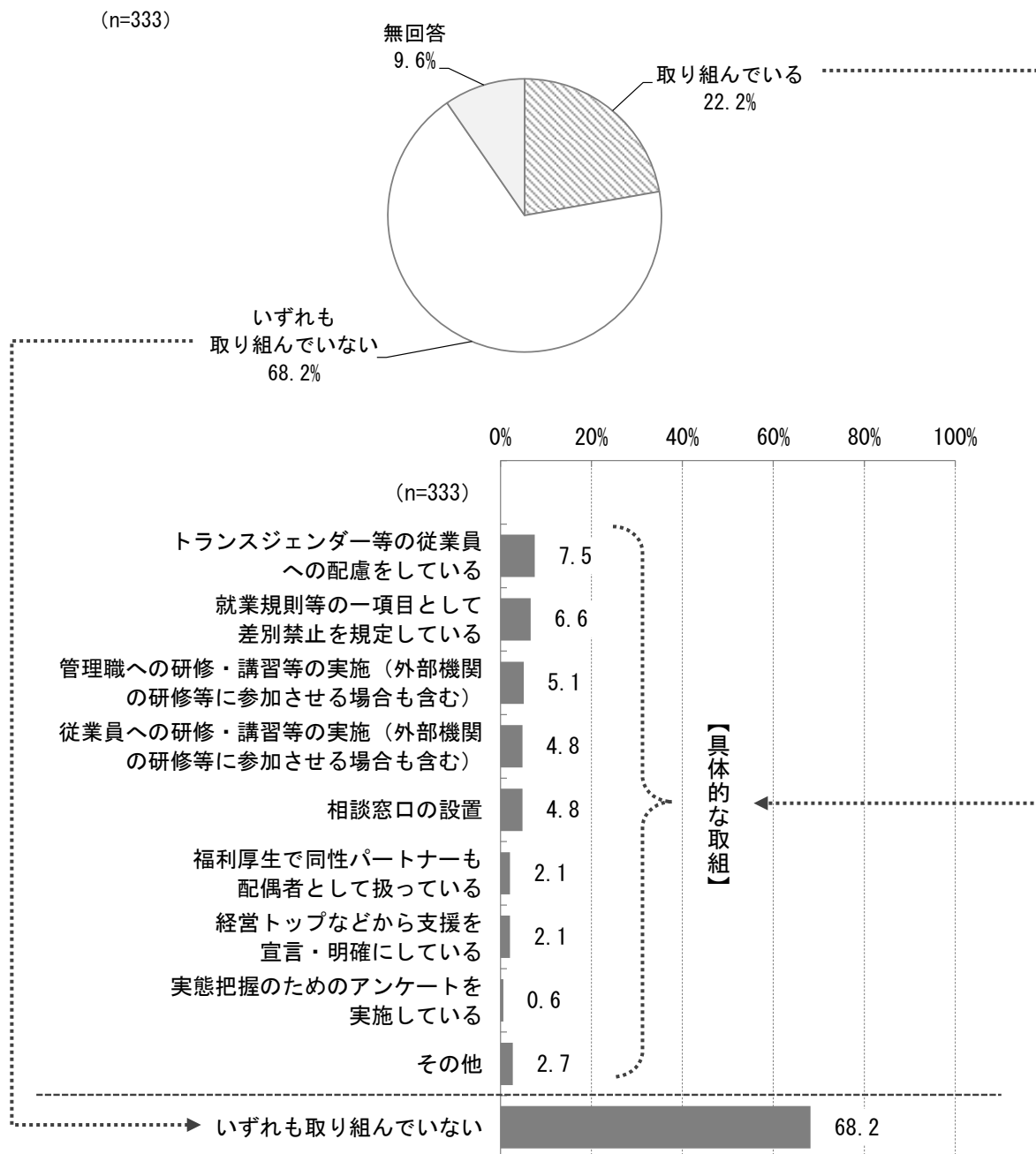


問 35 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を配慮するための取組を行っていますか。（複数選択可）

性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を配慮するために行っている取組については、「取り組んでいる」が22.2%、「いずれも取り組んでいない」が68.2%となっている。

また、具体的な取組をみると、「トランスジェンダー等の従業員への配慮をしている」が7.5%、「就業規則等の一項目として差別禁止を規定している」が6.6%等となっている（図表3-2-61）。

図表3-2-61 性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を配慮するために行っている取組



※「取り組んでいる」は、100（%）－（「いずれも取り組んでいない」（68.2%）＋「無回答」（9.6%））から算出。

問 36 職場における男女共同参画に関する要望等をご自由にご記入ください。

回答者の 5.4%にあたる 18 事業所から自由意見の回答があった（図表 3-2-62）。

図表 3-2-62 自由回答の分類

| | |
|---------------|------|
| 事業所の現状・課題について | 5 件 |
| 子育て・介護支援について | 3 件 |
| 男女共同参画について | 6 件 |
| その他 | 4 件 |
| 合計 | 18 件 |

事業所の現状・課題について

- ・肉体力労働なので体力格差をどのように是正するのかアドバイスをいただきたい。（学術研究、専門・技術サービス業／10～29 人）
- ・小売りやサービス業における女性就業者比率が多く、同業態は経営層の理解とリーダーシップ、人事制度以上に、現場リーダーの態度が重要だと思います。業種を絞り、女性の優秀な現場責任者を育成する仕組みが重要と考えます。（卸売業・小売業／9 人以下）
- ・得意先などを観察すると、苦しい経営環境によって採用や評価は個人の能力で判断されており、旧来のような性別による差別は全く見受けられない。まだ存在するとの主張があるとなれば、行政の中でのみ存在するか幻と言わざるを得ない。（製造業／9 人以下）
- ・もともと女性が高い職場である。今、子育て期（20 代後半～30 代）は、自分の権利の主張がはげしくもっともな注意をしても次の日には欠勤するなど、責任感の欠如が多く見られる。男女均等などではなく、労働に対する意欲や責任感を学ばせる方が先ではないかと思う。（無回答／10～29 人）
- ・自営業で、社長以下、社長に対して、意見が言いにくいです。社長の気分で、ボーナスが決まることがあります。社長の気分で、暴言をはかれたりします。有給も、とりにくいです。（建設業／9 人以下）

子育て・介護支援について

- ・乳幼児を持つ女性が安心して働ける保育園を増やしてほしい。（学術研究、専門・技術サービス業／9 人以下）
- ・保育所の充実を望みます。保育所に入所させたくても断られ、弊社事務所にて保育を行うことがありました。保育費も高額なので補助を希望します。（生活関連サービス業・娯楽業／9 人以下）
- ・令和の時代になり、だいぶ男性側の認識が変わってきて、男女差別はほとんど無くなってきています。産休後職場復帰をする母親が安心して赤ちゃんを預けられる保育園の増設を是非お願いいたします。まだまだ足りないと思います。（建設業／30～49 人）

男女共同参画について

- ・LGBTや女性の権利ばかりの主張や優遇はかえってそれらの方々への差別を助長すると思う。機会が平等であれば能力はあくまでも個人差。(自分は女性です) 偏った主張のセミナーなどにムダに税金を使わないでほしい。(無回答/9人以下)
- ・世の中の意識が良い方向に変わることがまず先決だと思います。(その他サービス業/10~29人)
- ・男女平等にする方が本当に下らなく、能力のある人は出来るし、無い人は出来ないだけ。下らない業務を追加され作業が煩雑になるなら女性やLGBT関連の人はやとわない(卸売業・小売業/10~29人)
- ・職場における男女共同参画は良いことです。(生活関連サービス業・娯楽業/9人以下)
- ・男性は男性の女性は女性の性差を尊重する活動を期待します。(医療・福祉/9人以下)
- ・若年層がいないので男女共同参画の主旨を理解できていない。今のところ必要性を感じない。(卸売業・小売業/9人以下)

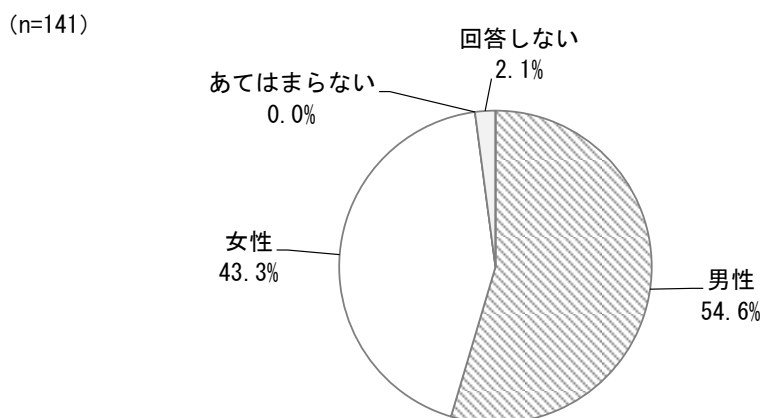
3 従業員調査

(1) あなたのことについて

問1 あなたの性別を教えてください。(1つ選択)

性別は、「男性」が54.6%、「女性」が43.3%、「あてはまらない」が0.0%、「回答しない」が2.1%となっている(図表3-3-1)。

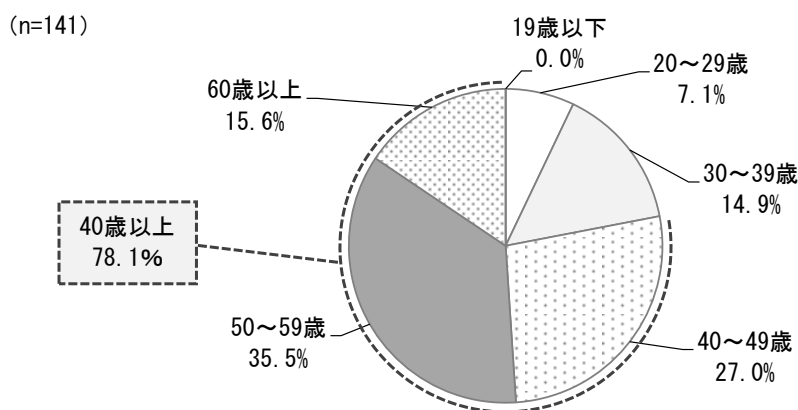
図表3-3-1 性別



問2 令和5年6月1日現在のあなたの年齢を教えてください。(1つ選択)

年齢は、「50～59歳」が35.5%と最も高く、次いで「40～49歳」が27.0%、「60歳以上」が15.6%となっており、「40歳以上」が78.1%を占めている(図表3-3-2)。

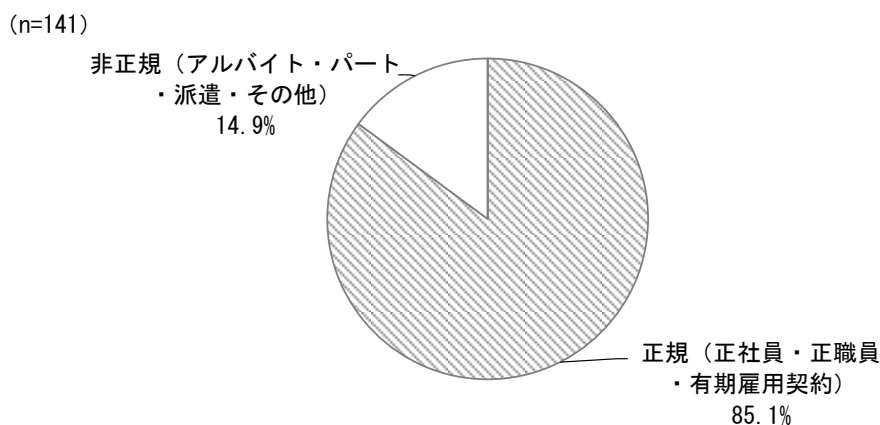
図表3-3-2 年齢



問3 あなたの就労形態を教えてください。(1つ選択)

就労形態は、「正規（正社員・正職員・有期雇用契約）」が 85.1%、「非正規（アルバイト・パート・派遣・その他）」が 14.9%となっている（図表3-3-3）。

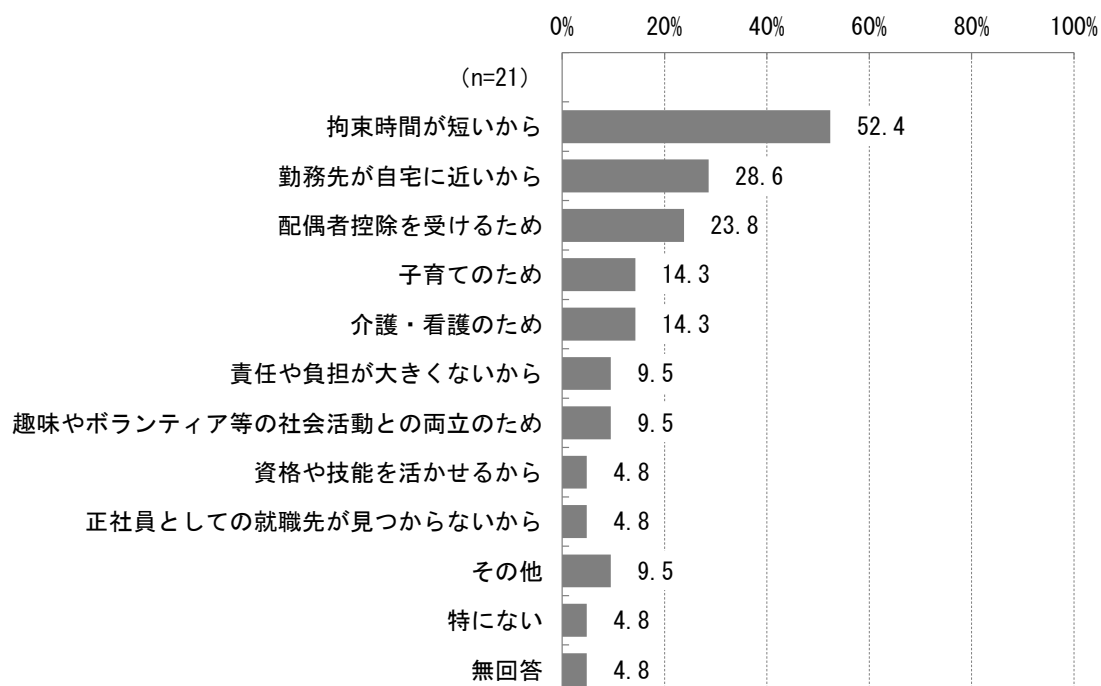
図表3-3-3 就労形態



問4 あなたが非正規（アルバイト・パート・派遣・その他）の就労形態をとっている主な理由を教えてください。(複数選択可)

就労形態で「非正規（アルバイト・パート・派遣・その他）」と回答した方（21人）を対象に非正規（アルバイト・パート・派遣・その他）の就労形態をとっている主な理由をきいたところ、「拘束時間が短いから」が 52.4%と最も高く、次いで「勤務先が自宅に近いから」が 28.6%、「配偶者控除を受けるため」が 23.8%となっている（図表3-3-4）。

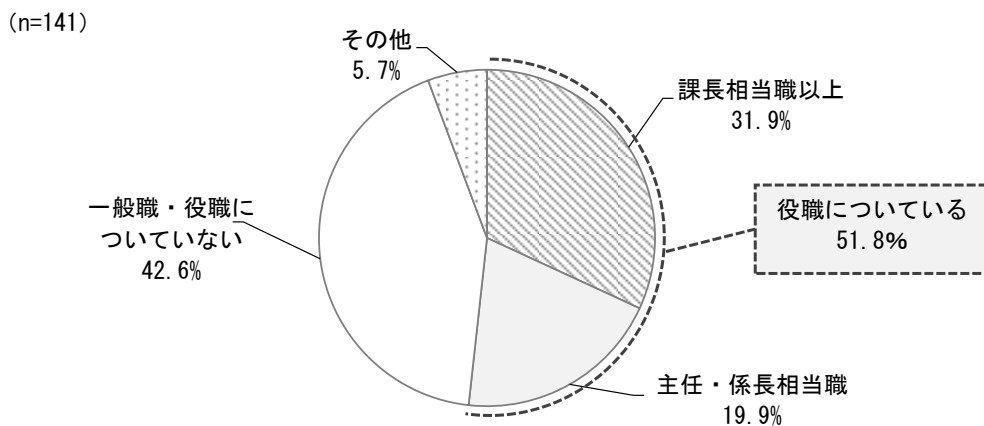
図表3-3-4 非正規（アルバイト・パート・派遣・その他）の就労形態をとっている主な理由



問5 あなたの役職を教えてください。(1つ選択)

役職は、「課長相当職以上」が31.9%、「主任・係長相当職」が19.9%であり、「役職についている」が51.8%、「一般職・役職についていない」が42.6%となっている(図表3-3-5)。

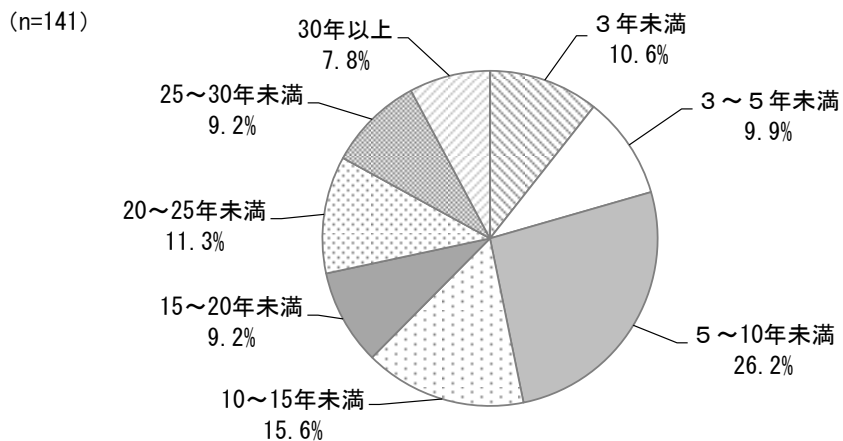
図表3-3-5 役職



問6 あなたは現在の勤め先で何年働いていますか。途中で就労形態が変わった方はすべての就労形態での就労年数の合計を教えてください。(1つ選択)

就労年数は、「5～10年未満」が26.2%で最も高く、次いで「10～15年未満」が15.6%、「20～25年未満」が11.3%、「3年未満」が10.6%となっている(図表3-3-6)。

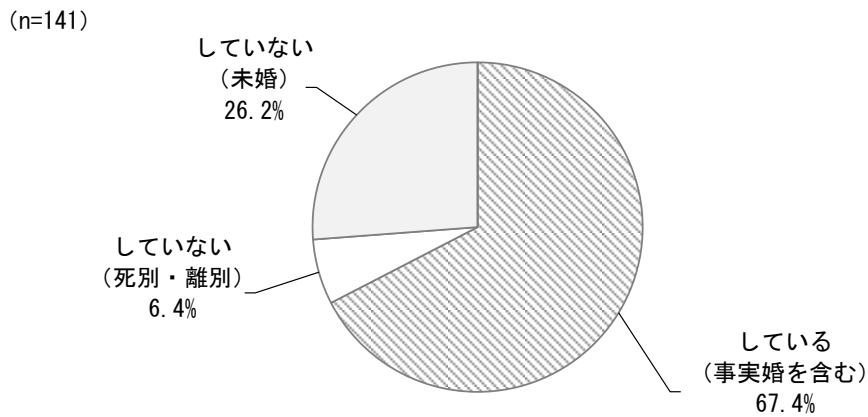
図表3-3-6 就労年数



問7 あなたは結婚していますか。(1つ選択)

結婚は、「している(事実婚を含む)」が67.4%、「していない(死別・離別)」が6.4%、「していない(未婚)」が26.2%となっている(図表3-3-7)。

図表3-3-7 結婚

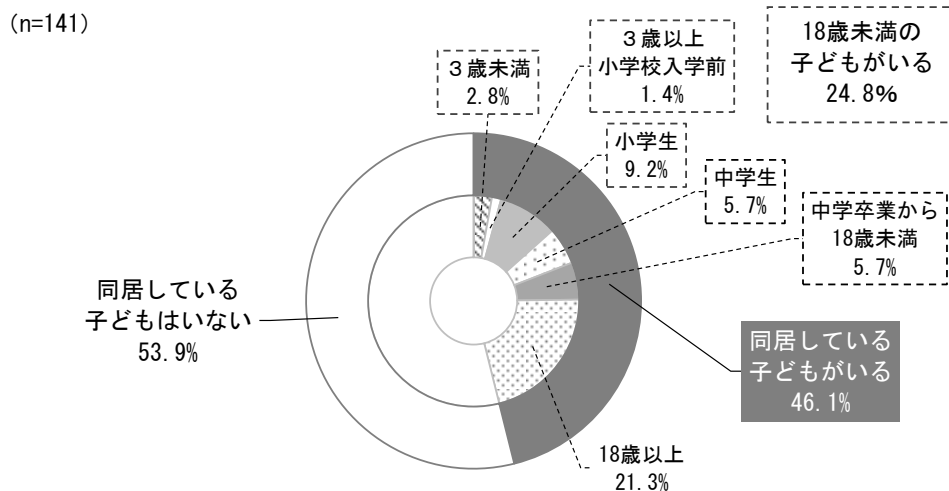


問8 あなたに同居のお子さんはいらっしゃいますか。いる場合には末子の年齢を教えてください。(1つ選択)

同居している子の有無は、「同居している子どもがいる」が46.1%、「同居している子どもはいない」が53.9%となっている。

また、「同居している子どもがいる」場合の末子の年齢をみると、「18歳未満の子どもがいる」が24.8%、「18歳以上」が21.3%となっている(図表3-3-8)。

図表3-3-8 同居している子の有無、末子の年齢

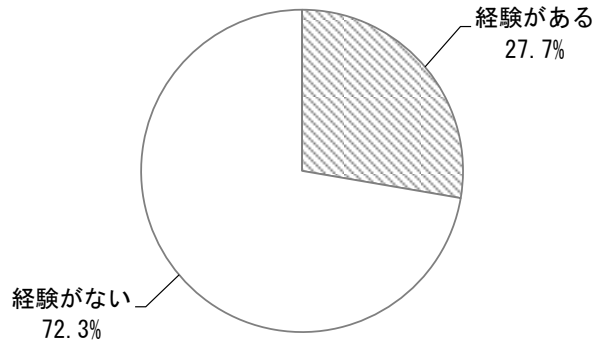


問9 あなたは現在の勤務先においてご家族の介護（同居・別居問わず）の経験がありますか。（1つ選択）

現在の勤務先での家族の介護（同居・別居問わず）の経験については、「経験がある」が27.7%、「経験がない」が72.3%となっている（図表3-3-9）。

図表3-3-9 現在の勤務先での家族の介護（同居・別居問わず）の経験

(n=141)

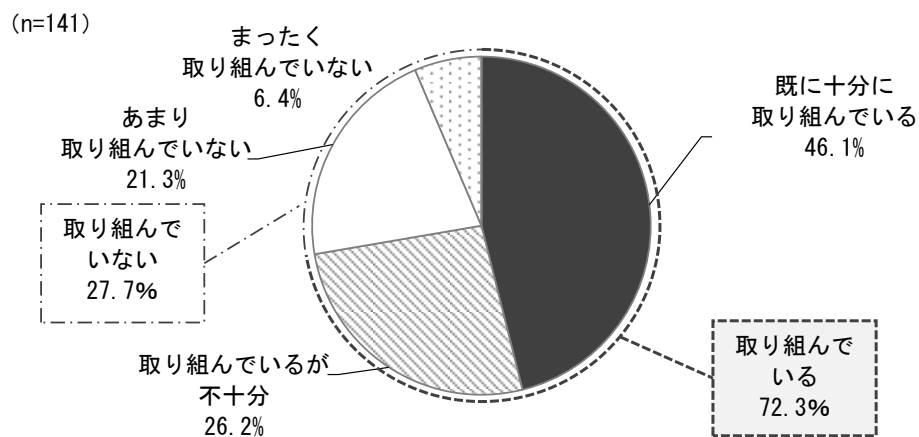


(2) ワーク・ライフ・バランスについて

問10 あなたの事業所の「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組について、どのように思いますか。（1つ選択）

「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組については、「既に十分に取組んでいる」「取組んでいるが不十分」を合わせた「取組んでいる」が72.3%、「あまり取組んでいない」「まったく取組んでいない」を合わせた「取組んでいない」が27.7%となっている（図表3-3-10）。

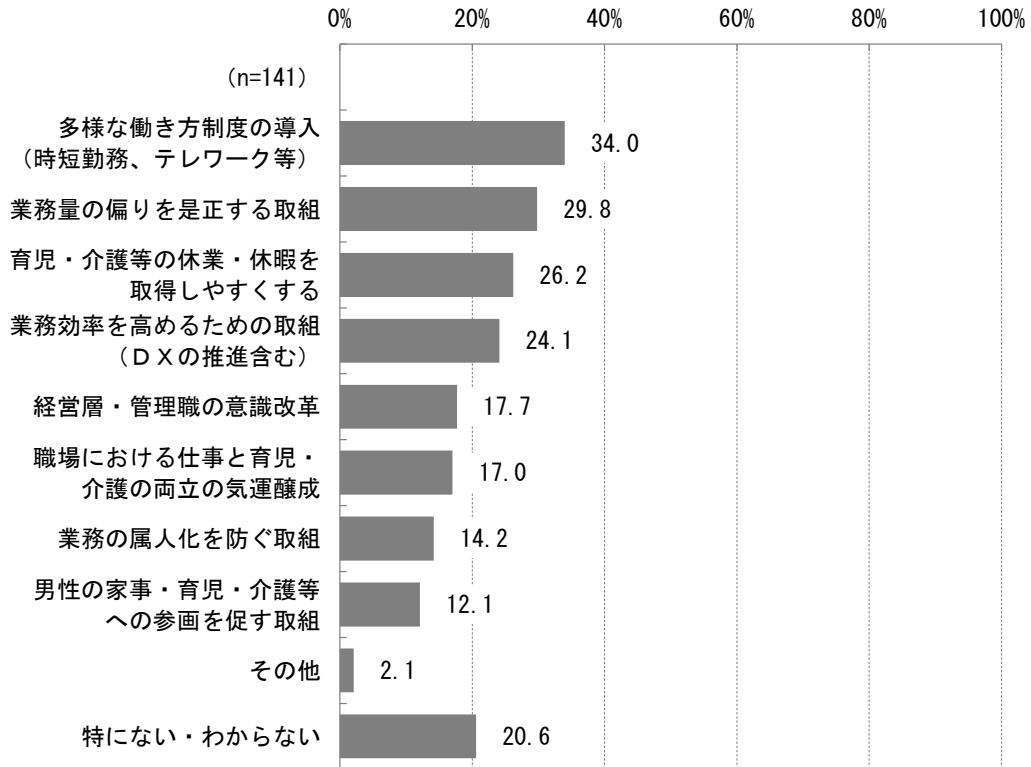
図表3-3-10 「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組



問 11 あなたは、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。(複数選択可)

ワーク・ライフ・バランスを実現するために職場に期待する取組については、「多様な働き方制度の導入（時短勤務、テレワーク等）」が 34.0%と最も高く、次いで「業務量の偏りを是正する取組」が 29.8%、「育児・介護等の休業・休暇を取得しやすくする」が 26.2%、「業務効率を高めるための取組（DXの推進含む）」が 24.1%となっている（図表 3-3-11）。

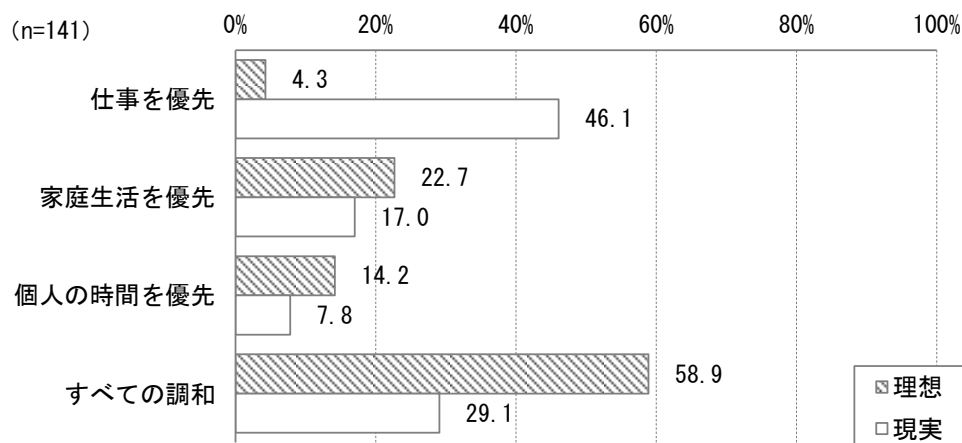
図表 3-3-11 ワーク・ライフ・バランスを実現するために職場に期待する取組



問 12 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。（1つ選択）

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）の理想については、「すべての調和」が 58.9%と最も高くなっているが、現実をみると、「仕事を優先」が 46.1%と最も高く、次いで「すべての調和」が 29.1%となっている（図表 3-3-12）。

図表 3-3-12 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

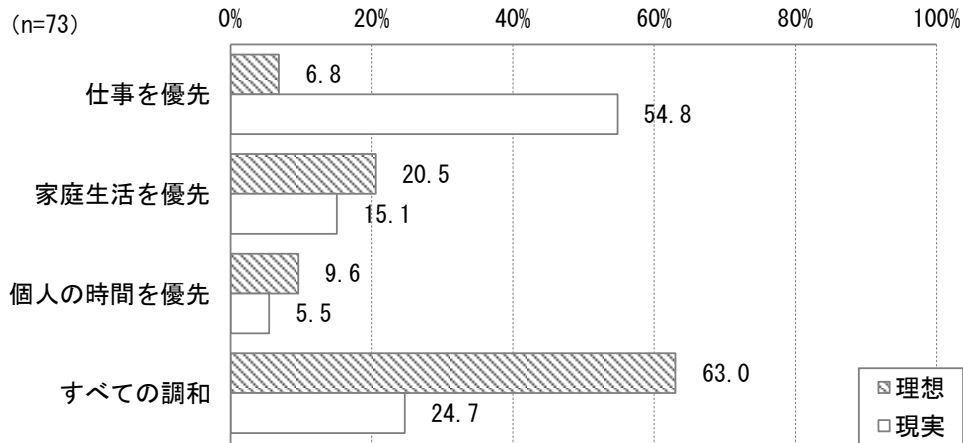


※理想の選択肢は、「仕事を優先したい」「家庭生活を優先したい」「個人の時間を優先したい」「すべての調和を図りたい」。

※現実の選択肢は、「仕事を優先している」「家庭生活を優先している」「個人の時間を優先している」「すべての調和が取れている」。

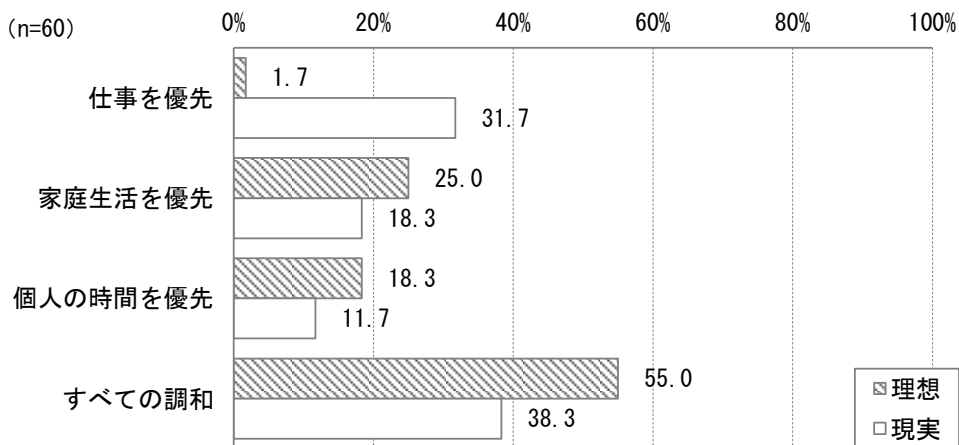
「役職についている」層からみた場合、全体と同様、理想については「すべての調和」(63.0%)が最も高い。また、現実については「仕事を優先」(54.8%)が最も高く、「すべての調和」は24.7%にとどまっている(図表3-3-13)。

図表3-3-13 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(役職についている)



一方、「役職についていない」層からみた場合、理想については、全体や「役職についている」と同様「すべての調和」(55.0%)が最も高くなっている。また、現実については、「すべての調和」が38.3%と最も高く、次いで「仕事を優先」が31.7%となっている(図表3-3-14)。

図表3-3-14 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(役職についていない)

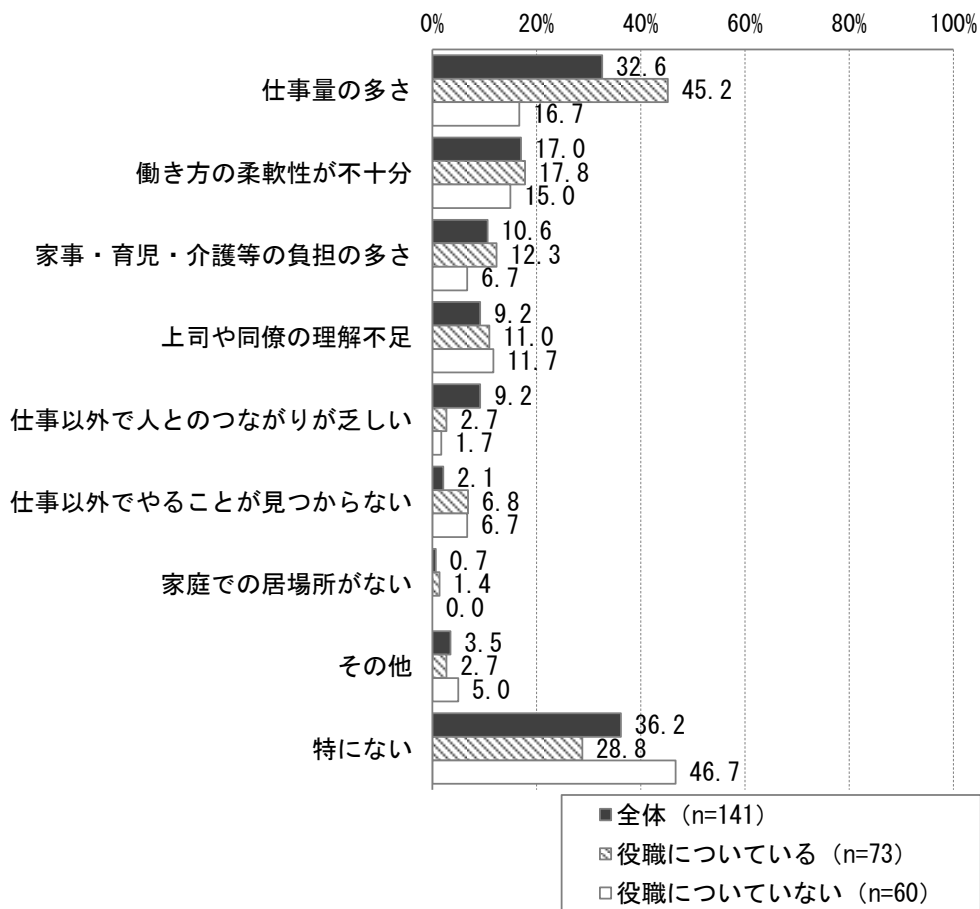


問 13 あなたにとってより満足のいくワーク・ライフ・バランスを実現するために、課題になっているものを教えてください。(複数選択可)

より満足のいくワーク・ライフ・バランスを実現するために課題となっているものについて、「特にない」以外でみると、「仕事量の多さ」が32.6%と最も高くなっている。

役職の有無別でみると、「役職についている」層では「仕事量の多さ」が45.2%の一方、「役職についていない」層では16.7%にとどまっている(図表3-3-15)。

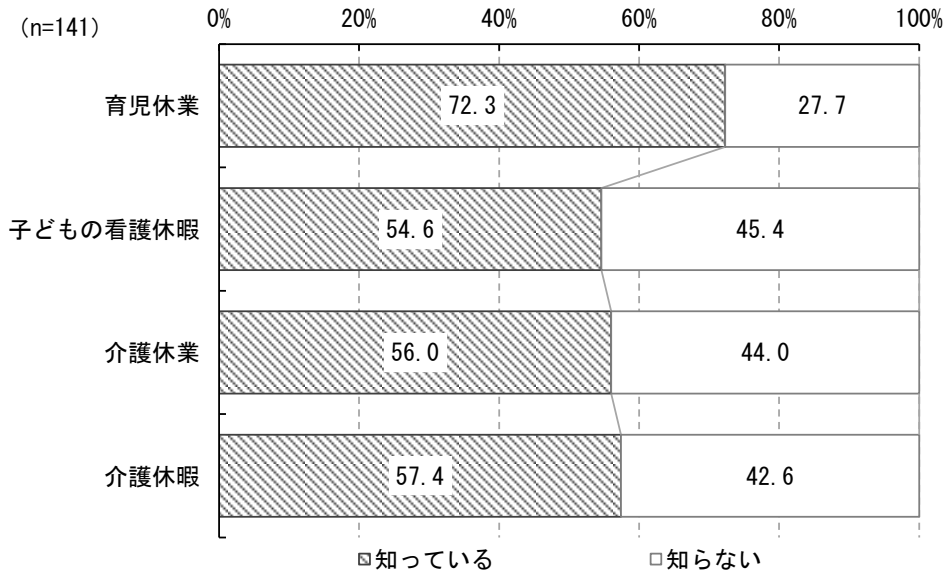
図表3-3-15 より満足のいくワーク・ライフ・バランスを実現するために課題
(全体、役職の有無別)



**問 14 あなたの事業所の就業規則等に以下の制度の規定があることを知っていますか。
(それぞれ1つ選択)**

現在勤務している事業所の就業規則等での各制度の規定についての認知状況をみると、「知っている」では、「育児休業」が72.3%と最も高く、次いで「介護休暇」が57.4%、「介護休業」が56.0%、「子どもの看護休暇」が54.6%となっている（図表3-3-16）。

図表3-3-16 現在勤務している事業所の就業規則等での各制度の規定についての認知状況

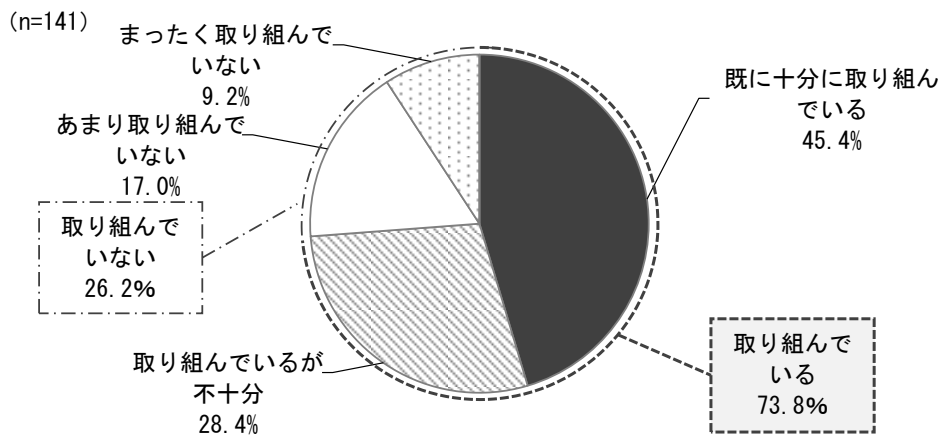


(3) 女性活躍推進の取組について

問 15 あなたの事業所の女性が活躍するための取組について、どのように思いますか。
(1つ選択)

現在勤務している事業所で女性が活躍するための取組については、「既に十分に取組んでいる」「取組んでいるが不十分」を合わせた「取組んでいる」が73.8%、「あまり取組んでいない」「まったく取組んでいない」を合わせた「取組んでいない」が26.2%となっている(図表3-3-17)。

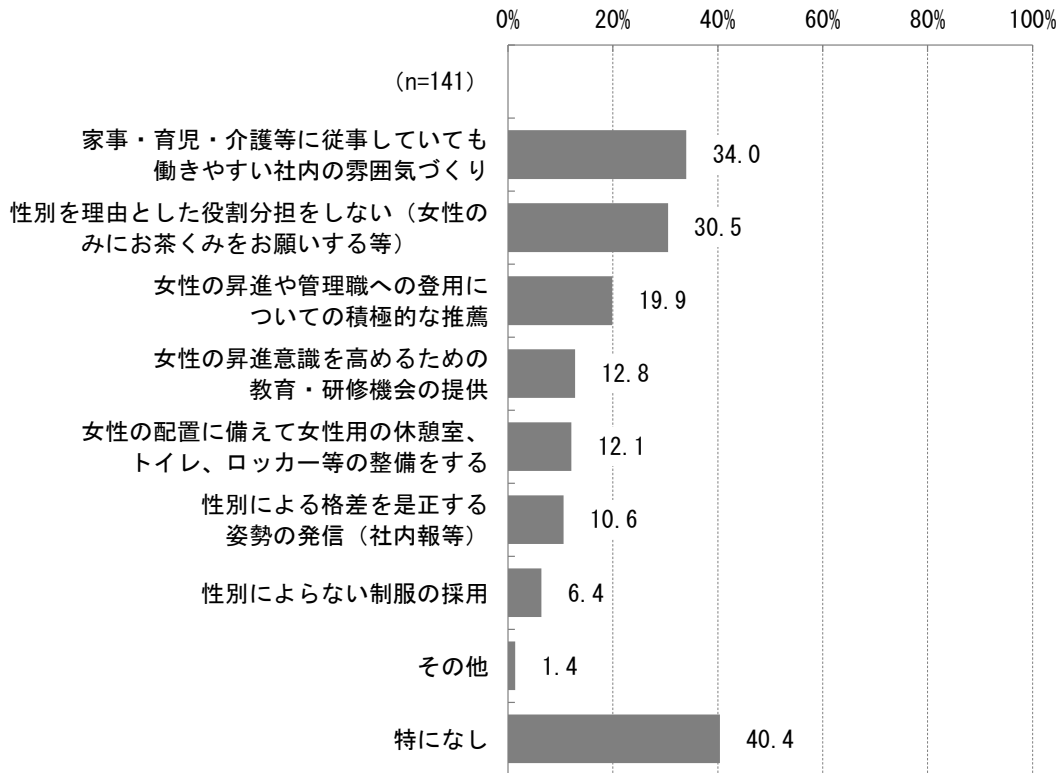
図表3-3-17 現在勤務している事業所で女性が活躍するための取組



問 16 あなたの事業所では、性別の役割分担意識を見直し改善するためにどのような取組が必要と思いますか。(複数選択可)

現在勤務している事業所で必要と思う性別役割分担意識を見直し改善するための取組については、「家事・育児・介護等に従事していても働きやすい社内の雰囲気づくり」が34.0%と最も高く、次いで「性別を理由とした役割分担をしない（女性のみにお茶くみをお願いする等）」が30.5%となっている（図表3-3-18）。

図表3-3-18 現在勤務している事業所で必要と思う性別役割分担意識を見直し改善するための取組



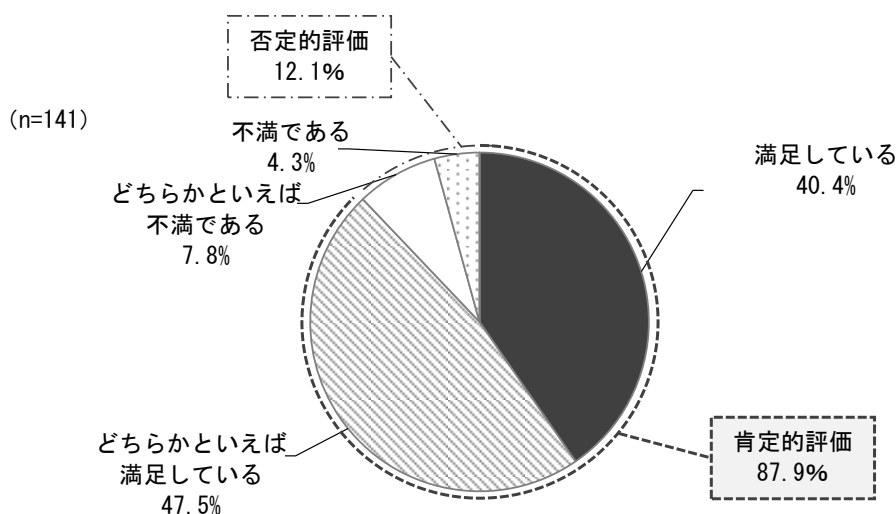
問 17 あなたは現在の職場において、今の役割・立ち位置について満足していますか。
(1つ選択)

問 18 問 17 であなたがそのように回答した理由を教えてください。

現在の職場での役割・立ち位置についての満足度をみると、「満足している」「どちらかといえば満足している」を合わせた肯定的評価が 87.9%、「どちらかといえば不満である」「不満である」を合わせた否定的評価が 12.1%となっている(図表 3-3-19)。

それぞれの理由をみると、肯定的評価の主な理由としては「やりがい」「仕事と家庭の両立」「十分な報酬」「人間関係等が円満」等が挙げられている。また、否定的評価の主な理由としては「仕事量が不平等」「人手不足で役割分担できない」「評価基準が不透明」「実力相応の昇進制度の不備」「無給残業や休日出勤」等が挙げられている(図表 3-3-20)。

図表 3-3-19 現在の職場での役割・立ち位置についての満足度



図表 3-3-20 それぞれの理由(主な意見)

| 肯定的評価 | 否定的評価 |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ・やり甲斐を感じているから ・仕事と家庭が両立できている ・特に不満がない ・十分な報酬を得ている ・人間関係等円満な職場だから | <ul style="list-style-type: none"> ・仕事量が不平等 ・人手不足で役割分担など出来ない ・評価基準が不透明のため ・実力に見合った昇進制度がない ・無給での残業や休日出勤が多い |

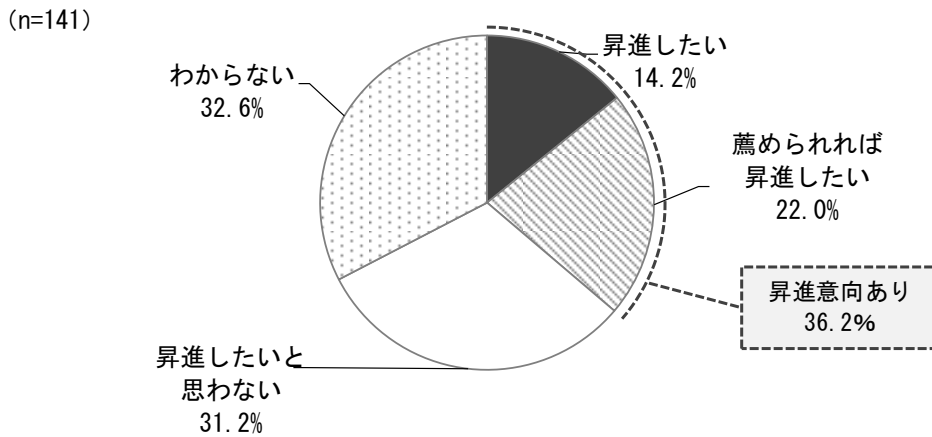
問 19 あなたの管理職への昇進意向を教えてください。(1つ選択)

管理職への昇進意向については、「昇進したい」「薦められれば昇進したい」を合わせた「昇進意向あり」が 36.2%、「昇進したいと思わない」が 31.2%、「わからない」が 32.6%となっている(図表 3-3-21)。

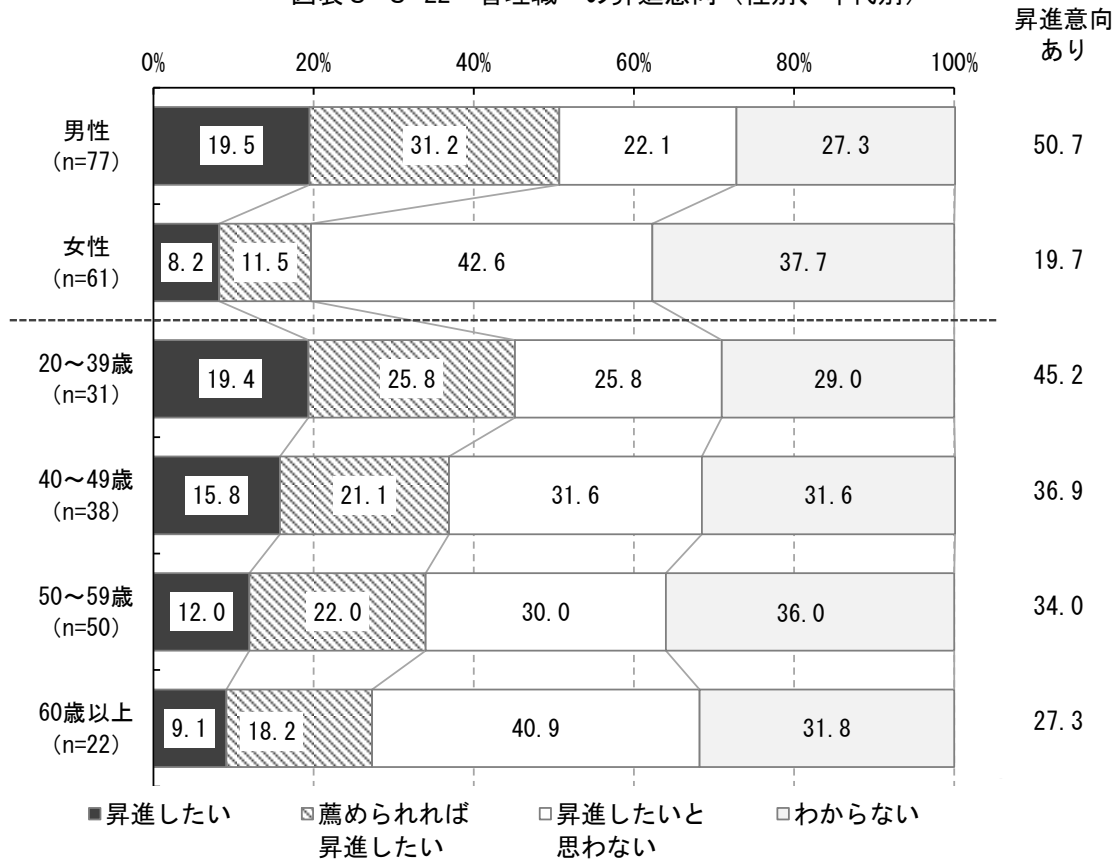
性別で見ると、「男性」では「昇進意向あり」が 50.7%、「女性」では 19.7%となっている。

年代別で見ると、「20～39歳」では「昇進意向あり」が 45.2%と最も高く、年代が上がるにしたがい昇進意向が低くなっている(図表 3-3-22)。

図表 3-3-21 管理職への昇進意向



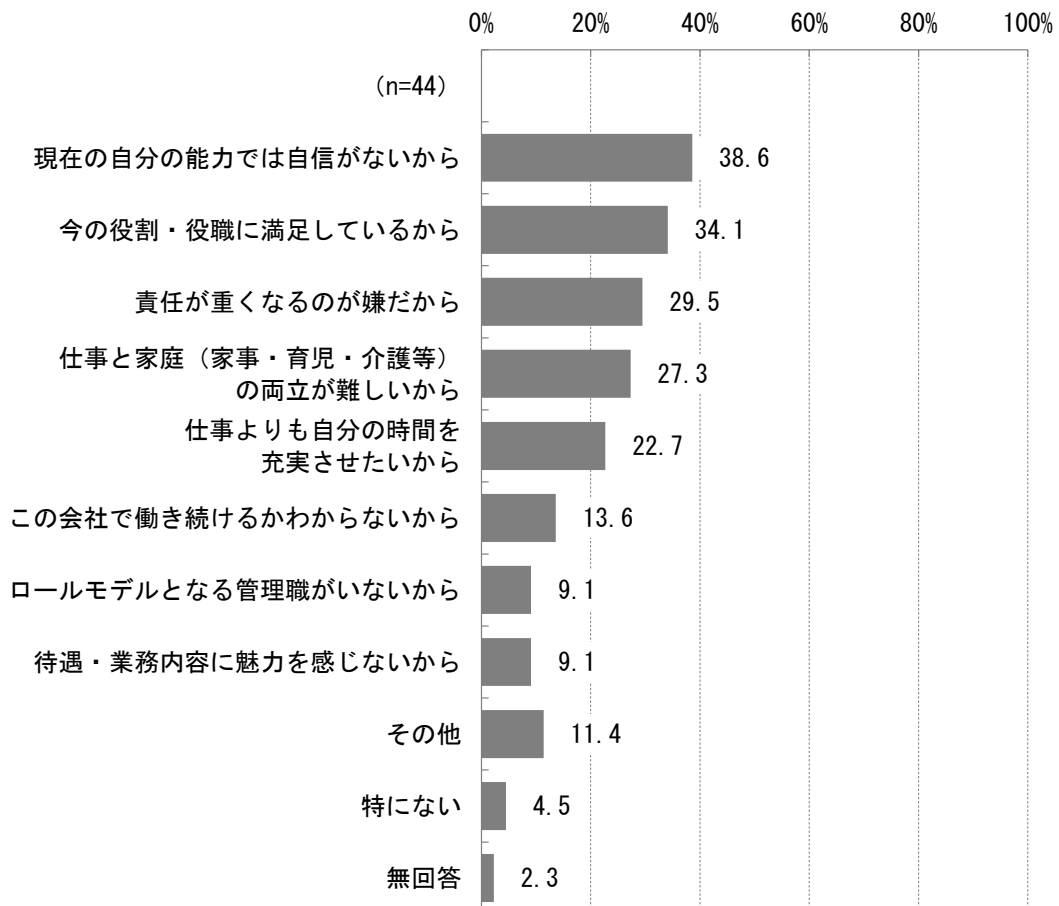
図表 3-3-22 管理職への昇進意向(性別、年代別)



問 20 あなたが昇進したいと思わない理由を教えてください。(複数選択可)

管理職への昇進意向で「昇進したいと思わない」と回答した方(44人)を対象に昇進したいと思わない理由をきいたところ、「現在の自分の能力では自信がないから」が38.6%と最も高く、次いで「今の役割・役職に満足しているから」が34.1%、「責任が重くなるのが嫌だから」が29.5%、「仕事と家庭(家事・育児・介護等)の両立が難しいから」が27.3%となっている(図表3-3-23)。

図表3-3-23 昇進したいと思わない理由

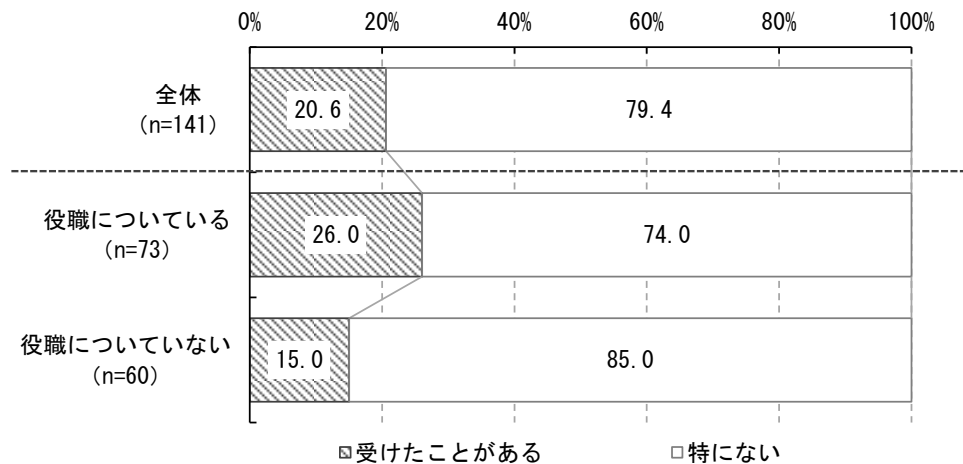


(4) ハラスメントに関する取組について

**問 21 あなたは、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。
(複数選択可)**

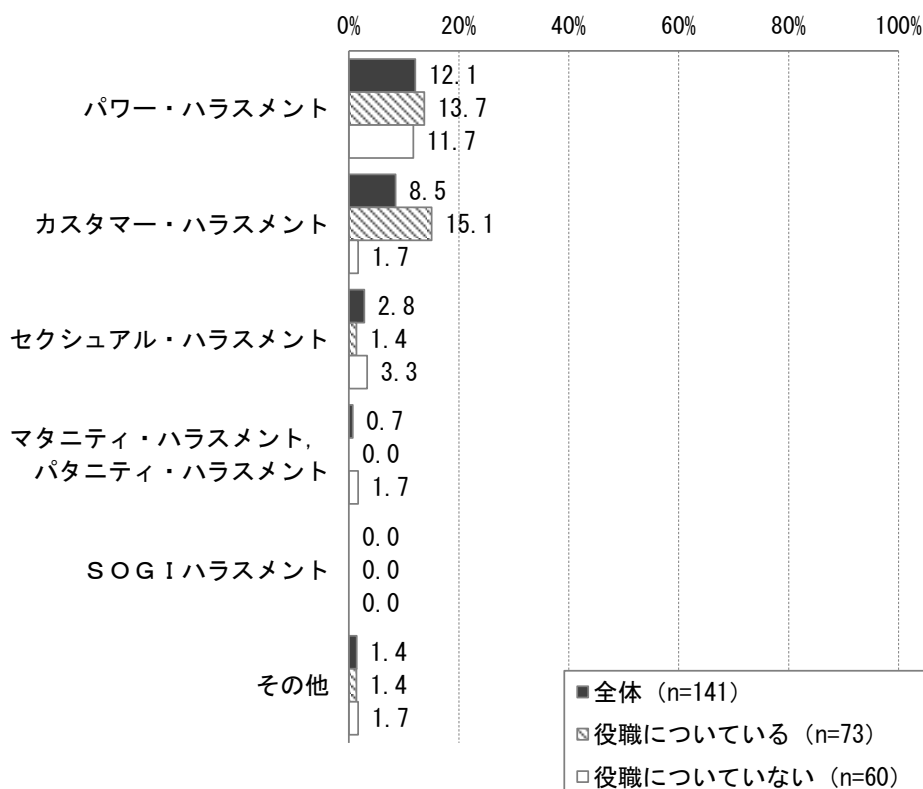
過去5年間に職場で何らかのハラスメントを受けた経験については、「受けたことがある」では「全体」が20.6%、「役職についている」層が26.0%、「役職についていない」層が15.0%となっている(図表3-3-24)。また、過去5年間に職場で受けたハラスメントをみると、「全体」「役職についていない」層では「パワー・ハラスメント」が最も高いが、「役職についている」層では「カスタマー・ハラスメント」が最も高くなっている(図表3-3-25)。

図表3-3-24 過去5年間に職場で何らかのハラスメントを受けた経験(全体、役職の有無)



※「受けたことがある」は、100(%) - (「特にない」割合) から算出。

図表3-3-25 過去5年間に職場で受けたハラスメント



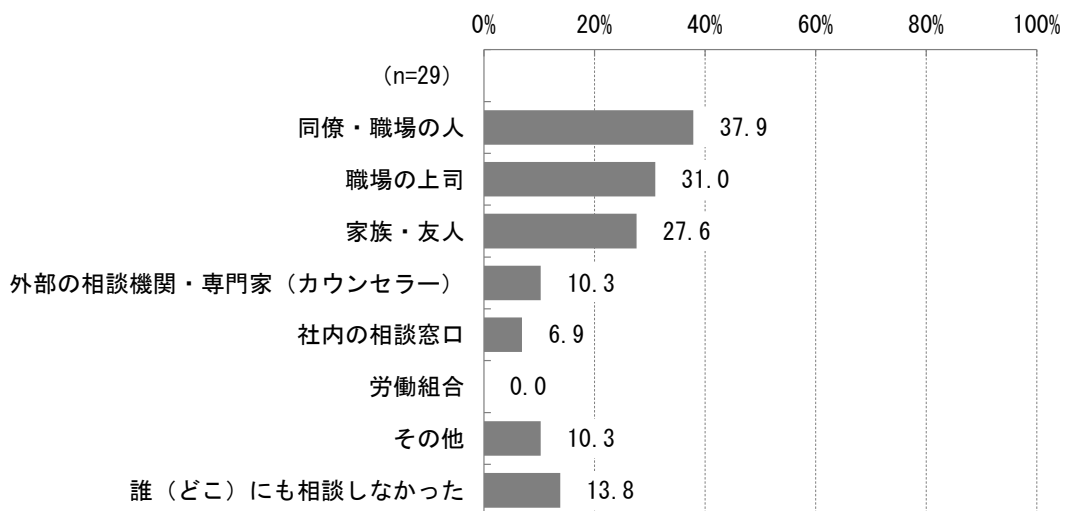
問 22 あなたがハラスメントを受けた時、誰かに相談したりしましたか。(複数選択可)

問 23 誰(どこ)にも相談しなかった理由は何ですか。(複数選択可)

過去5年間に職場で何らかのハラスメントを受けた経験がある方(29人)を対象に誰かに相談したかをきいたところ、「同僚・職場の人」が37.9%と最も高く、次いで「職場の上司」が31.0%、「家族・友人」が27.6%となっている(図表3-3-26)。

また、過去5年間に職場で何らかのハラスメントを受けた経験があり「誰(どこ)にも相談しなかった」と回答した方(4人)を対象に相談しなかった理由をきいたところ、「相談しても無駄だと思った」「自分さえ我慢すればよいと思った」等が挙げられている。

図表3-3-26 誰かに相談したか



第3章 使用した調査票

人権・男女共同参画に関する意識と労働実態調査

日頃より、区政にご理解・ご協力を賜り、心より御礼申し上げます。

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ます。

本調査は、令和7年度からの同計画の見直しを控え、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、無作為抽出した18歳から70歳の区民3,000人の方を対象に実施いたします。

調査は無記名で行い、お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、個々のご回答やプライバシーに関わる内容が公表されることは、一切ありません。

本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願いいたします。

令和5年7月

練馬区

■ ご回答にあたってのお願い

- 原則として封筒の宛名のご本人がご回答ください。
- 令和5年6月1日現在の状況でご回答いただき、練馬区外に転出された方は回答不要です。
- 設問ごとにあてはまる回答の番号を選び、その番号を○で囲んでください。「その他」をお選びいただいた場合は、()内になるべく具体的にご記入ください。
- 回答方法は《紙の調査票》または《WEB》の2種類あります。
- 《WEB》で回答される方は、下のURLまたは二次元コードからアクセスしていただき、IDとパスワードをご入力の上、ご回答ください。また、英語、中国語、韓国語で回答を希望される方は、それぞれの専用二次元コードからアクセスしていただき、同様にIDとパスワードをご入力の上、ご回答ください。
- 回答締め切り日は **8月4日(金)** です。※当日消印有効

■ WEBで回答される方へ

- WEBで回答する方は、右記の二次元コードを読み取るか、以下のURLを入力すると、回答フォームにアクセスすることができます。IDとパスワードを入力の上、回答にお進みください。

URL : <https://forms.gle/Lb38mbSMxKNyp4Aq9>

ID : _____ パスワード : _____



English



中文



한국어

■ 本調査に関するお問い合わせ先

【調査実施主体】練馬区 総務部 人権・男女共同参画課 TEL 03-5984-4518

【調査受託事業者】株式会社創建 公共経営・地域政策チーム TEL 03-6809-1973

1 あなたのことについて

問1 あなたの性別を教えてください。(○は1つ)

- | | | | | | | | |
|---|----|---|----|---|---------|---|-------|
| 1 | 男性 | 2 | 女性 | 3 | あてはまらない | 4 | 回答しない |
|---|----|---|----|---|---------|---|-------|

問2 令和5年6月1日現在のあなたの年齢を教えてください。(○は1つ)

- | | | | | | |
|---|--------|---|--------|---|--------|
| 1 | 18～19歳 | 3 | 30～39歳 | 5 | 50～59歳 |
| 2 | 20～29歳 | 4 | 40～49歳 | 6 | 60～70歳 |

問3 あなたのお住まいの地区を教えてください。(○は1つ)

- | | | | |
|---|--------------|---|--------------|
| 1 | I地区(郵便番号176) | 3 | Ⅲ地区(郵便番号178) |
| 2 | Ⅱ地区(郵便番号177) | 4 | Ⅳ地区(郵便番号179) |

問4 あなたは結婚していますか。(○は1つ)

- | | | | | | |
|---|--------------|---|--------------|---|-----------|
| 1 | している(事実婚を含む) | 2 | していない(死別・離別) | 3 | していない(未婚) |
|---|--------------|---|--------------|---|-----------|

問5 あなたに同居のお子さんはいらっしゃいますか。いる場合には末子の年齢を教えてください。(○は1つ)

- | | | | | | |
|---|------------|---|-------------|---|---------------|
| 1 | 3歳未満 | 4 | 中学生 | 6 | 18歳以上 |
| 2 | 3歳以上小学校入学前 | 5 | 中学卒業から18歳未満 | 7 | 同居している子どもはいない |
| 3 | 小学生 | | | | |

2 人権について

人権とは

人権とは、誰もが人間らしく生きていくための権利です。しかし、現実には差別やいじめ等、他者の人権を考えないような問題が起こっています。

問6 人権について、あなたの関心があるものはどれですか。(○はいくつでも)

- | | | | |
|----|------------------------------|----|----------------------------|
| 1 | 女性(男女共同参画) | 11 | 犯罪被害者やその家族 |
| 2 | 性的マイノリティ(LGBT等) | 12 | 拉致被害者等 |
| 3 | 子ども | 13 | 刑を終えて出所した人 |
| 4 | 高齢者 | 14 | 人身取引(性的搾取、強制労働等を目的とした人身取引) |
| 5 | 障害者 | 15 | 災害に伴う人権問題 |
| 6 | 外国人 | 16 | 各種ハラスメント |
| 7 | アイヌの人々 | 17 | インターネットによる人権侵害 |
| 8 | 路上生活者(ホームレス) | 18 | 個人情報の流出やプライバシー侵害 |
| 9 | 同和問題(部落差別)* | 19 | その他() |
| 10 | HIV感染者やハンセン病患者、新型コロナウイルス感染者等 | 20 | 特になし |

*同和問題(部落差別)とは、日本社会の歴史的発展の過程で形づくられた身分制度や歴史的、社会的に形成された人々の意識に起因する差別が、様々なかたちで現れているわが国固有の重大な人権問題です。

問7 あなたは、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。(○はいくつでも)

| | |
|------------------------|------------------------------|
| 1 男女(性)差別 | 12 刑を終えて出所したことに対する差別 |
| 2 子どもへのいじめ・虐待 | 13 個人情報の流出やプライバシーの侵害 |
| 3 高齢者差別・虐待 | 14 学歴差別 |
| 4 障害者差別・虐待 | 15 職業による差別 |
| 5 同和地区出身であることによる差別 | 16 思想・信条の差別 |
| 6 民族・国籍による差別 | 17 DV・ストーカー被害 |
| 7 病気であることによる差別 | 18 見た目・容姿によるいじめ・差別 |
| 8 犯罪被害者やその家族への差別 | 19 あらぬ噂・誤った情報により名誉・信頼を傷つけられた |
| 9 職場でのハラスメント | 20 その他() |
| 10 性的マイノリティ(LGBT等)への差別 | 21 経験はない |
| 11 路上生活者へのいじめ・差別 | |

問8は問7で「1」～「20」を選んだ方に

問8 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。(○はいくつでも)

| | |
|------------------------|---------------------------|
| 1 人権侵害をやめるように具体的な行動をした | 7 学校に相談した |
| 2 身近な人に相談した | 8 法務局・人権擁護委員に相談した |
| 3 警察に相談した | 9 転校・転居・退職・その他の方法で相手から離れた |
| 4 区役所などの行政機関に相談した | 10 その他() |
| 5 民間団体・ボランティアに相談した | 11 我慢してあきらめた |
| 6 弁護士に相談した | |

問9 あなたは、現在のわが国では「人権」が守られていると思いますか。(○は1つ)

| | |
|---------------------|---------------|
| 1 十分守られている | 3 あまり守られていない |
| 2 十分といえないが、まあ守られている | 4 まったく守られていない |

問10 あなたは、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。(○は1つ)

| | |
|--------------|-------------|
| 1 いつも意識している | 3 あまり意識しない |
| 2 ときどき意識している | 4 まったく意識しない |

問11 あなたは、同和問題(部落差別)という人権問題があることを知っていますか。(○は1つ)

| | |
|---------|--------|
| 1 知っている | 2 知らない |
|---------|--------|

問12 は問11で「1」を選んだ方に

問12 あなたは、同和問題に関して、現在どのような人権問題が起きていると思いますか。
(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|------------------|---|---------------------------|
| 1 | 結婚の際に周囲が反対すること | 6 | インターネットを利用して差別的な情報を掲載すること |
| 2 | 就職・職場で不利な扱いをすること | 7 | その他 () |
| 3 | 身元調査をすること | 8 | わからない |
| 4 | 差別的な言動をすること | | |
| 5 | 差別的な落書きをすること | | |

問13 あなたは、同和問題の解決のためには何が必要だと思いますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---|--|
| 1 | 行政が教育・啓発活動をもっと積極的に行う必要がある |
| 2 | 人権尊重の意識を個人個人がもっと自覚する必要がある |
| 3 | 同和地区の人たち自身が、行政や同和地区以外の人に積極的に働きかける必要がある |
| 4 | 差別は自然になくなっていくので、口に出さずそっとしておくべきである |
| 5 | どのようにしても差別はなくなる |
| 6 | その他 () |
| 7 | 特になし・わからない |

問14 もしもあなたにお子さんがいるとして、そのお子さんの結婚相手が同和地区出身である場合、あなたはどのように思いますか。(○は1つ)

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | 結婚に賛成する |
| 2 | 結婚に賛成はしないが、結婚する二人が決めることだと思う |
| 3 | 結婚に反対する |
| 4 | わからない |

問15 あなたが性的マイノリティ（LGBT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。(○はいくつでも)

- | | |
|---|--|
| 1 | LGBT（エル・ジー・ビー・ティー） ※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 |
| 2 | SOGI（ソジ、ソギ） ※性的指向と性自認の頭文字からなる言葉 |
| 3 | 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 |
| 4 | 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 |
| 5 | アライ（Ally） ※性的マイノリティ（LGBT等）に対する理解と支援の意思を表明している人 |
| 6 | いずれも知らない |

問16 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。(○は1つ)

| | | | | | |
|---|----|---|-----|---|-------|
| 1 | いる | 2 | いない | 3 | わからない |
|---|----|---|-----|---|-------|

問17 あなたは、身近な人（家族、友人など）や、学校・職場の人に、性的マイノリティ（LGBT等）であることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができますか。(○は1つ)

| | | | | | |
|---|-----|---|------|---|-------|
| 1 | できる | 2 | できない | 3 | わからない |
|---|-----|---|------|---|-------|

問18 犯罪被害者とその家族は事件そのものによる被害だけでなく、周囲の人から二次的被害を受けることがあります。あなたは、犯罪被害者等に関して、どのような問題が起きていると思いますか。(○はいくつでも)

| | |
|----|---------------------------------------|
| 1 | 身体的な不調（頭痛・不眠・嘔吐・過呼吸等） |
| 2 | 精神的な不調（気持の動揺や混乱・落込みや無力感・現実感が持てない等） |
| 3 | 経済的問題（財産の喪失・主たる生計者を失う・失業・裁判費用の負担等） |
| 4 | 時間・労力等の負担（捜査や裁判で事件のことを繰り返し説明する等） |
| 5 | 就労に伴う問題（仕事の能率の低下、やむを得ない欠勤・職場の無理解等） |
| 6 | 家族・親族の支え合いの喪失 |
| 7 | 近隣・知人等からの中傷・興味本位の噂、遠慮のないマスコミ報道や取材 |
| 8 | 不本意な転居 |
| 9 | 加害者からの報復についての不安・加害者の不誠実な態度等による苦痛の増加 |
| 10 | 捜査機関・各種官公庁・支援組織等における心情に配慮しない対応や誤った励まし |
| 11 | その他（ |
| 12 | 特になし・わからない |

問19 あなたは、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けばよいと思いますか。(○はいくつでも)

| | | | |
|---|----------------|---|-------------------|
| 1 | 人権尊重意識の啓発活動 | 5 | 人権擁護のためのネットワークづくり |
| 2 | 教育機関等での人権教育 | 6 | その他（ |
| 3 | 人権に関する相談体制の充実 | 7 | 特になし・わからない |
| 4 | 国や都、民間団体との連携強化 | | |

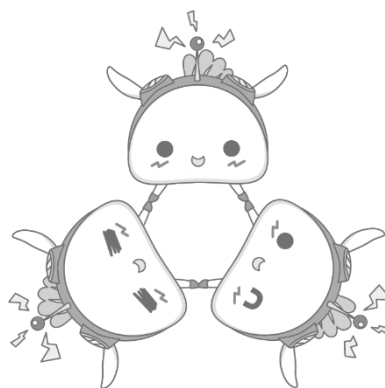
3 男女平等意識について

問20 あなたは、「男は仕事、女は家庭」という考え方をどう思いますか。(○は1つ)

| | | | |
|---|--------------|---|----------------|
| 1 | そう思う | 3 | どちらかといえばそう思わない |
| 2 | どちらかといえばそう思う | 4 | そう思わない |

問21 あなたは、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。(○はそれぞれ1つ)

| | 男性のほう が優遇 | 男性のほうか どちらかといえ ば優遇 | 男女平等 である | 女性のほうか どちらかといえ ば優遇 | 女性のほう が優遇 |
|-----------------|--------------|--------------------------|-------------|--------------------------|--------------|
| <<記入例>> | 1 | 2 | 3 | ④ | 5 |
| ア. 家庭生活 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| イ. 職場 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ウ. 学校教育の場 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| エ. 政治の場 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| オ. 法律や制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| カ. 社会通念・慣習・しきたり | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| キ. 地域活動の場 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ク. 社会全体 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |



© 2011練馬区 ねり丸

問22 あなたは次にあげる考え方について、どのように思いますか。(○はそれぞれ1つ)

| | そう思う | どちらかといえば そう思う | どちらかといえば そう思わない | そう思わない |
|---|------|------------------|--------------------|--------|
| ア. 結婚する、しないは個人の自由である | 1 | 2 | 3 | 4 |
| イ. 未婚の女性が子どもを産み育てるのも、ひとつの生き方だ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ウ. 「結婚しても、子どもは持たない」というのもひとつの生き方だ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| エ. 話し合いを経た上で、最終的に子どもの数や出産間隔を決めるのは女性である | 1 | 2 | 3 | 4 |
| オ. 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 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| カ. 女の子も、経済的自立ができるように育てるのがよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| キ. 男の子も、家事ができるように育てるのがよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ク. 男の子も女の子も同じ程度の学歴を持つ方がよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ケ. 父親はもっと子育てに関わる方がよい | 1 | 2 | 3 | 4 |
| コ. 子育てには地域社会の支援も必要である | 1 | 2 | 3 | 4 |
| サ. 子どもや経済的な問題にかかわらず、結婚生活がうまくいかない場合、離婚してもかまわない | 1 | 2 | 3 | 4 |
| シ. 自分の仕事のために、女性が単身赴任するというのもひとつの生き方だ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ス. 家庭や職場において、男性は女性以上に責任を負っている | 1 | 2 | 3 | 4 |

4 DV・性暴力等について

問23 あなたは、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。(○はいくつでも)

| | |
|---|---|
| <p>【身体的暴行】</p> <p>1 平手で打つ・殴る・蹴る・突き飛ばす</p> <p>2 首を絞める</p> <p>3 物を投げつける</p> <p>4 髪をひっぱる</p> | <p>【経済的圧迫】</p> <p>12 生活費を渡さない</p> <p>13 働くことを妨害する</p> <p>14 給料や貯金を勝手に使う・勝手に借金する</p> |
| <p>【心理的攻撃】</p> <p>5 殴るふりをしておどす・脅迫する</p> <p>6 大声でどなる・暴言をはく</p> <p>7 交友関係を制限する</p> <p>8 電話・メール・行動等を監視する</p> <p>9 何を言っても無視する</p> <p>10 「誰のおかげで生活できるんだ」等と言う</p> <p>11 「稼ぎが悪い」等とののしる</p> | <p>【性的強要】</p> <p>15 嫌がっているのに性的な行為を強要する</p> <p>16 見たくないポルノ映像等を見せる</p> <p>17 避妊に協力しない</p> |
| | <p>【その他】</p> <p>18 その他不快な行為 ()</p> <p>19 受けた経験はない</p> |

問24 は問23で「1」～「18」を選んだ方に

問24 あなたが上記の行為を受けた時、誰かに相談したりしましたか。(○はいくつでも)

| | |
|-----------------|------------------|
| 1 家族・親族 | 6 警察 |
| 2 友人や知人 | 7 医師 |
| 3 家庭裁判所や弁護士 | 8 その他 () |
| 4 区役所などの行政の相談窓口 | 9 誰(どこ)にも相談しなかった |
| 5 民間の相談窓口 | |

問25 は問24で「9」を選んだ方に

問25 誰(どこ)にも相談しなかった理由は何ですか。(○はいくつでも)

| | |
|-------------------------|----------------------|
| 1 誰(どこ)に相談すればよいかわからなかった | 7 家族や他人を巻き込みたくなかった |
| 2 恥ずかしくて誰にも言えなかった | 8 自分にも悪いところがあった |
| 3 相談するほどのことではないと思った | 9 自分が受けた行為がDVと思わなかった |
| 4 相談しても無駄だと思った | 10 別れるつもりがなかった |
| 5 自分さえ我慢すればよいと思った | 11 その他 () |
| 6 世間体が悪いと思った | 12 特にない・わからない |

問26 あなたの知っている配偶者等の暴力相談窓口を教えてください。(〇はいくつでも)

| | | | |
|---|--------------------------------------|----|-----------------|
| 1 | 練馬区配偶者暴力相談支援センター | 6 | 警察署・警視庁総合相談センター |
| 2 | 区役所の窓口(男女共同参画センター える相談室、総合福祉事務所等) | 7 | 医療機関 |
| 3 | ねりまDV専用ダイヤル | 8 | 犯罪被害者ホットライン |
| 4 | 東京ウィメンズプラザ | 9 | よりそいホットライン |
| 5 | 東京都女性相談センター | 10 | その他() |
| | | 11 | いずれも知らない |

問27 配偶者やパートナー、交際相手からの暴力に係る相談窓口で望むことを教えてください。

(〇はいくつでも)

| | | | |
|---|-------------------------------|----|---------------|
| 1 | 夜間や休日の相談対応 | 7 | 同性の相談員の配置 |
| 2 | 医療費や相談費等の金銭的支援 | 8 | 専門知識のある相談員の配置 |
| 3 | 通話料が無料 | 9 | 他の相談窓口との連携 |
| 4 | 匿名での相談受付 | 10 | その他() |
| 5 | 電話による相談受付 | 11 | 特になし |
| 6 | インターネット(メール・チャット・SNS等)による相談受付 | | |



5 ハラスメントの防止について

問28 あなたは、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。
(○はいくつでも)

- | | |
|---|--|
| 1 | パワー・ハラスメント ※皆の前で、大声で叱責された、無視された、終業間際に過大な仕事を押し付けられた等 |
| 2 | セクシュアル・ハラスメント ※性的な話をされた、不必要に身体を触られた等 |
| 3 | マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント ※マタニティ・ハラスメントは、妊娠・出産等を理由に他の人と差別された、妊娠中や産休・育休明け等に心無い言葉を言われた等 ※パタニティ・ハラスメントは、子を持つ男性の育児目的の制度利用を妨げる行為等 |
| 4 | SOGIハラスメント ※性自認や性的指向に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力等 |
| 5 | カスタマー・ハラスメント ※顧客等からの過度なクレームや就業環境に悪影響を及ぼす迷惑行為等 |
| 6 | その他 () |
| 7 | 特にない |

問29 は問28で「1」～「6」を選んだ方に

問29 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。(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|---------|---|----------------|
| 1 | 同僚・職場の人 | 5 | 家族・友人 |
| 2 | 職場の上司 | 6 | 外部の相談機関 |
| 3 | 社内の相談窓口 | 7 | その他 () |
| 4 | 労働組合 | 8 | 誰(どこ)にも相談しなかった |

問30 は問29で「8」を選んだ方に

問30 誰(どこ)にも相談しなかった理由は何ですか。(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|-----------------------|---|------------------|
| 1 | 誰(どこ)に相談すればよいかわからなかった | 5 | 自分さえ我慢すればよいと思った |
| 2 | 恥ずかしくて誰にも言えなかった | 6 | 仕返しが怖かった |
| 3 | 相談するほどのことではないと思った | 7 | 自分にも悪いところがあると思った |
| 4 | 相談しても無駄だと思った | 8 | その他 () |
| | | 9 | 特にない・わからない |

6 就業状況について

問31 あなたの職業を教えてください。(○は1つ)

- | | | | |
|---|-------------------|---|-----------------------------|
| 1 | 正社員・正職員（有期雇用契約含む） | 4 | 家事専業・学生・無職（年金暮らし、家賃収入暮らし含む） |
| 2 | 自営業・自由業・会社役員・家族従業 | 5 | その他（ |
| 3 | アルバイト・パート・派遣 | | ） |

問32～問33は問31で「1」～「3」を選んだ方に

問32 あなたの主な勤務地を教えてください。(○は1つ)

- | | | | |
|---|------|---|------|
| 1 | 練馬区内 | 2 | 練馬区外 |
|---|------|---|------|

問33 あなたは現在の勤め先で何年働いていますか。途中で就労形態が変わった方はすべての就労形態での就労年数の合計を教えてください。(○は1つ)

- | | | | | | |
|---|---------|---|----------|---|----------|
| 1 | 3年未満 | 4 | 10～15年未満 | 7 | 25～30年未満 |
| 2 | 3～5年未満 | 5 | 15～20年未満 | 8 | 30年以上 |
| 3 | 5～10年未満 | 6 | 20～25年未満 | | |

問34は問31で「3」を選んだ方に

問34 あなたがアルバイト・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。(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|---------------------|----|------------------------|
| 1 | 責任や負担が大きいから | 7 | 子育てのため |
| 2 | 拘束時間が短いから | 8 | 介護・看護のため |
| 3 | 資格や技能を活かせるから | 9 | 趣味やボランティア等の社会活動との両立のため |
| 4 | 正社員としての就職先が見つからないから | 10 | その他（ |
| 5 | 勤務先が自宅に近いから | 11 | 特になし |
| 6 | 配偶者控除を受けるため | | ） |

問35 あなたは、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。(○は1つ)

- | | |
|---|---------------------------|
| 1 | 結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をもつ |
| 2 | 子育ての時期だけ一時やめて、その後はまた仕事をもつ |
| 3 | 子どもができるまでは仕事もち、その後はもたない |
| 4 | 結婚するまでは仕事をもつが、結婚後はもたない |
| 5 | 仕事はもたない |
| 6 | その他 () |

問36 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と思いますか。(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|----------------------------------|---|----------------------------|
| 1 | 育児や介護・看護、家事 | 6 | 昇進・教育訓練・仕事内容等での男女の不公平な取り扱い |
| 2 | 夫の転勤 | 7 | 女性自身の就労意欲が消極的であること |
| 3 | 家族の無理解 | 8 | その他 () |
| 4 | 職場での結婚・出産退職の慣行 | 9 | 特にない・わからない |
| 5 | 育児休業や再就職等、長く働き続けるための職場の条件・制度が不十分 | | |



7 結婚・子育て・介護について

問37 家庭における男女の役割分担について、ア. あなたの理想に近い分担と、イ. 現実での分担を次の状態からそれぞれ1つお選びいただき、回答欄に1から9までの数字をご記入ください。

- 1 男性は仕事、女性は家事等
- 2 男性は仕事、女性は家事等に差し支えない範囲で仕事
- 3 男女とも仕事、家事等は主に女性
- 4 男女とも仕事、家事等は主に男性
- 5 男女とも仕事、家事等も男女ともに
- 6 男女とも仕事、家事等は他者や民間サービス等を利用
- 7 女性は仕事、男性は家事等に差し支えない範囲で仕事
- 8 女性は仕事、男性は家事等
- 9 いずれもあてはまらない

回答欄

| | |
|----------------|--|
| ア. あなたの理想に近い分担 | |
| イ. 現実での分担 | |

問38 あなたは現在、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。具体的に時間をご記入ください。該当しない場合は「0時間」とご記入ください。

※記入例) 1日8時間×週5日の場合は「40時間」

| 家庭内の家事・育児・介護等 | | |
|---------------|--|-------|
| 1週間に | <div style="border: 1px solid black; width: 100px; height: 30px; display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> </div> | 時間くらい |



8 ワーク・ライフ・バランスについて

問39 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。（○はそれぞれ1つ）

| | | | | |
|----|---|-------------|---|--------------|
| 理想 | 1 | 仕事を優先したい | 3 | 個人の時間を優先したい |
| | 2 | 家庭生活を優先したい | 4 | すべての調和を図りたい |
| 現実 | 1 | 仕事を優先している | 3 | 個人の時間を優先している |
| | 2 | 家庭生活を優先している | 4 | すべての調和が取れている |

問40 あなたがこれまで利用したことのある制度を教えてください。制度を利用したことがない場合は、その主な理由を教えてください。（○はそれぞれ1つ）

| | 制度を利用したことがない ※利用したことがない主な理由を、「2～8」の中から1つずつお選びください。 | | | | | | | |
|------------------------------|---|-----------------|---------------|---------------|--------------|-------------------|--------------|-----|
| | 制度を利用したことがある | 職場にそのような制度がなかった | 制度はあるが自分には対象外 | 仕事や業務に支障が出るから | 利用しにくい雰囲気だから | 賃金や手当等の経済的支援がないから | 利用しなくても対応できた | その他 |
| ア. 妊娠中等の通院休暇・妊娠中の時差出勤 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| イ. 配偶者の出産時の休暇 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| ウ. 育児休業制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| エ. 子の看護休暇制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| オ. 介護（看護）のための休業制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| カ. 半日・時間単位の有給休暇制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| キ. 短時間勤務制度（育児・介護中） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| ク. 育児・介護中の残業免除 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| ケ. フレックスタイム制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| コ. テレワーク制度 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| サ. 再雇用制度（育児・介護を理由とした退職者の再雇用） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| シ. 就業形態の移行（正社員 ⇄ パート・アルバイト） | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| ス. 育児・介護サービスの利用に対する経済的補助 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| セ. 事業所内託児施設 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |

問41 あなたは、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。
(〇はいくつでも)

| | | | |
|---|--------------------------|----|------------------------|
| 1 | 多様な働き方制度の導入（時短勤務、テレワーク等） | 6 | 男性の家事・育児・介護等への参画を促す取組 |
| 2 | 業務量の偏りを是正する取組 | 7 | 職場における仕事と育児・介護の両立の気運醸成 |
| 3 | 業務の属人化を防ぐ取組 | 8 | 経営層・管理職の意識改革 |
| 4 | 業務効率を高めるための取組（DXの推進含む） | 9 | その他（ ） |
| 5 | 育児・介護等の休業・休暇を取得しやすくする | 10 | 特にない・わからない |

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

問42 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はどのようなことが必要だと思いますか。(〇はいくつでも)

| | | | |
|---|-------------------------------|---|------------------------|
| 1 | 子どもの成長と発育に応じた性教育と相談体制の充実 | 4 | 性感染症等についての情報提供や相談体制の充実 |
| 2 | 妊娠・出産についての情報提供、相談体制の充実 | 5 | 更年期についての情報提供、相談体制の充実 |
| 3 | 喫煙や薬物等の健康への害についての情報提供、相談体制の充実 | 6 | その他（ ） |
| | | 7 | 特にない・わからない |

問43 あなたは、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。(〇はいくつでも)

| | | | |
|---|------------------------------|---|--------------------------|
| 1 | 平常時から性別に配慮した防災訓練を行う | 5 | 防災分野の会議や方針決定過程への女性の参画を促す |
| 2 | 性別の違いに配慮した避難所の管理運営や備蓄を行う | 6 | 防災活動でのリーダーとなれる女性を育成する |
| 3 | 更衣室やプライバシーの確保に配慮する | 7 | その他（ ） |
| 4 | 消防団や自主防災組織等（自治会等含む）へ女性の参画を促す | 8 | 特にない・わからない |

問44 あなたは、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。(〇はいくつでも)

| | | | |
|---|--------------------------|---|-------------------------|
| 1 | 女性リーダーの事例紹介や魅力などを伝える啓発活動 | 5 | 家族の家事・育児・介護等に対する参画意識の向上 |
| 2 | 養成講座やセミナーの開催 | 6 | 参加しやすい活動時間の工夫・設定 |
| 3 | 地域活動の場に参画したい女性のネットワークづくり | 7 | 地域活動のリーダーの女性割合を決める |
| 4 | 家事・育児・介護等の負担軽減につながる取組 | 8 | その他（ ） |
| | | 9 | 特にない・わからない |

問45 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。

(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|--|----|--------------------------------|
| 1 | 男女共同参画センター | 6 | 男女共同参画の集い・ねりまフォーラム |
| 2 | えーるフェスティバル | 7 | 人権週間行事「講演と映画の集い」・ 「人権週間映画会」 |
| 3 | 男女共同参画講座や区民企画講座 | 8 | 人権セミナー |
| 4 | 相談業務（総合相談、心の相談、配偶者等暴力に対する（DV）専門相談、男性のための相談、性的マイノリティに関する相談） | 9 | 男女共同参画情報紙「MOVE」 |
| 5 | 男女共同参画センター図書・資料室 | 10 | いずれも知らない |

問46 「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。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。(○はいくつでも)

【意識啓発】

- 1 男女平等や女性活躍推進に関する情報発信、啓発活動の充実
- 2 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

【暴力防止、被害者支援】

- 3 配偶者等からの暴力被害者への支援
- 4 ハラスメント防止に関する啓発
- 5 若年層への暴力の防止に関する啓発

【ワーク・ライフ・バランス、女性活躍推進】

- 6 区内事業者への情報提供・啓発
- 7 仕事と家庭の両立に関する情報提供や相談の充実
- 8 男性の家事・育児・介護等への参画促進
- 9 保育・介護の施設やサービスの充実
- 10 就労支援
- 11 行政の審議会委員や管理職等の政策決定の場への女性登用促進

【その他】

- 12 健康に関する相談や健診等の充実
- 13 その他 ()
- 14 特になし・わからない

問47 男女共同参画社会の推進について家庭、地域、職場で感じていることや練馬区の施策についてご意見、ご要望がありましたら、自由にご記入ください。

以上でアンケートは終わりです。
調査へご協力いただきありがとうございました。

人権・男女共同参画に関する意識と労働実態調査

日頃より、区政にご理解・ご協力を賜り、心より御礼申し上げます。

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ます。

本調査は、令和7年度からの同計画の見直しを控え、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、区内の従業員2人以上の事業所から無作為抽出した2,000事業所を対象に実施いたします。

また、実際に事業所で働いていらっしゃる従業員の方の声をお聞きするため、同時に従業員調査も実施いたします。同封の従業員調査票（WEB回答フォーム）を従業員の方（男女それぞれ1名）にお渡し願います。

調査は原則無記名で行い、お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、個々のご回答やプライバシーに関わる内容が公表されることは、一切ありません。

本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願いいたします。

令和5年7月
練馬区

■ ご回答にあたってのお願い

- 経営者又は人事労務管理担当者の方が、把握している範囲でお答えください。
- 貴事業所に限った内容をお答えください。
(本社・本店、支社・支店等が別にある場合でも、貴事業所のみのお答えをご記入ください。)
- 令和5年6月1日現在の状況でお答えください。
- 設問ごとにあてはまる回答の番号を選び、その番号を○で囲んでください。「その他」をお選びいただいた場合は、()内になるべく具体的にご記入ください。
- 回答方法は《紙の調査票》または《WEB》の2種類あります。
- 《WEB》で回答される方は、下のURLまたは二次元コードからアクセスしていただき、IDとパスワードをご入力の上、ご回答ください。
- 回答締め切り日は 8月4日(金) です。※当日消印有効

■ WEBで回答される方へ

- WEBで回答していただける方は、右記の二次元コードを読み取るか、以下のURLを入力すると、回答フォームにアクセスすることができます。
IDとパスワードを入力の上、回答にお進みください。

URL : <https://forms.gle/y8A2muNo2ciEkeYc8>

ID : _____ パスワード : _____



■ 本調査に関するお問い合わせ先

【調査実施主体】練馬区 総務部 人権・男女共同参画課 TEL 03-5984-4518
【調査受託事業者】株式会社創建 公共経営・地域政策チーム TEL 03-6809-1973

1 貴事業所の概要について

| | | | | | | |
|---|------------|---------|---|-----------------|----|---------------|
| F 1 業種 | 1 | 建設業 | 6 | 不動産業・物品賃貸業 | 9 | 生活関連サービス業・娯楽業 |
| | 2 | 製造業 | | | 10 | 教育・学習支援業 |
| | 3 | 情報通信業 | 7 | 学術研究、専門・技術サービス業 | 11 | 医療・福祉 |
| | 4 | 運輸・郵便業 | | | 12 | その他サービス業 |
| | 5 | 卸売業・小売業 | 8 | 宿泊業・飲食サービス業 | 13 | その他 |
| F 2 従業員数 (令和5年6月1日現在) | | | | 男性 | 女性 | |
| | 常用従業員数 | | | 人 | 人 | |
| | うち、正規従業員数 | | | 人 | 人 | |
| | うち、非正規従業員数 | | | 人 | 人 | |
| <small>※該当者がいない場合「0」をご記入ください。 ※正規従業員：雇用している従業員で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム社員や他企業への出向者などを除いた者 ※非正規従業員：正規従業員以外の従業員、即ち契約社員、嘱託社員、出向社員、派遣社員、臨時的雇用者、パートタイム労働者、その他</small> | | | | | | |
| F 3 正規従業員の平均勤続年数 | | | | 男 性 | 年 | |
| | | | | 女 性 | 年 | |
| F 4 正規従業員の平均年齢 | | | | 男 性 | 歳 | |
| | | | | 女 性 | 歳 | |
| F 5 事業所の性格 | 1 | 本社・本店 | 2 | 事業所・支店 | 3 | その他 |
| F 6 労働組合の有無 | 1 | あり | 2 | なし | | |

※ 調査結果の概要版をご希望の場合は、事業所名・所在地等をご記入ください（送付予定：令和6年2月下旬）。また、今後、当課の情報紙「MOVE」もお送りさせていただきます。

※ 調査結果を踏まえ、今後、より詳細な状況をお伺いするヒアリング調査へのご協力をお願いする場合があります。

| | |
|--------|----------|
| 事業所名 | |
| 事業所所在地 | 〒 TEL |

2 法律に関する理解について

問1 以下の改正があったことを知っていましたか。(○はそれぞれ1つ)

| | 知っていた | 知らなかった |
|---|-------|--------|
| ア. 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】 | 1 | 2 |
| イ. 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】 | 1 | 2 |
| ウ. 育児休業の分割取得 【令和4年10月1日施行】 | 1 | 2 |
| エ. 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】 | 1 | 2 |
| オ. 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】 | 1 | 2 |

問2 貴事業所では、「女性活躍推進法」について、どの程度認識していますか。(○は1つ)

| |
|------------------------|
| 1 知っている |
| 2 ある程度知っている |
| 3 聞いたことがあるが、内容はあまり知らない |
| 4 知らない |



© 2011 練馬区 ねり丸

3 ワーク・ライフ・バランスについて

問3 貴事業所では、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の取組について、どのように認識していますか。（○は1つ）

- | | |
|--------------|---------------|
| 1 十分に取組んでいる | 3 あまり取組んでいない |
| 2 取組んでいるが不十分 | 4 まったく取組んでいない |

問4～問5は問3で「1」～「2」を選んだ方に

問4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組としてどのようなものがありますか。（○はいくつでも）

- | | |
|--------------------------|---------------------------------|
| 1 既存制度の周知・PR | 7 ノー残業デーの設定 |
| 2 経営者または管理職等に対する研修の実施 | 8 有給休暇取得の奨励と体制づくり |
| 3 両立支援のための労使の話し合い | 9 男性の育児参加の奨励と促進 |
| 4 人事担当者への学習・研修受講の促進 | 10 育児等対象者と対象者以外とで不公平感が生じないような配慮 |
| 5 従業員向けアンケートの実施と結果に基づく改善 | 11 多様な働き方の導入 |
| 6 仕事のやり方の見直しや長時間労働の削減 | 12 その他（ ） |

問5 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を実施して、どのような成果がありましたか。（○はいくつでも）

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1 業績・利益が向上する | 6 育児・介護経験や家事労働の視点がビジネスに役立つ |
| 2 優秀な人材が確保できる | 7 残業時間が減る |
| 3 離職率が減少した | 8 職場の雰囲気良くなる |
| 4 従業員の労働意欲が向上する | 9 その他（ ） |
| 5 これまでの仕事の進め方を見直す契機となる | |

問6は問3で「3」～「4」を選んだ方に

問6 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。（○はいくつでも）

- | |
|-----------------------------|
| 1 人的余裕がない、または代替要員等人的確保ができない |
| 2 従業員間に不公平感が生じる |
| 3 業務管理等が煩雑になり支障を来す |
| 4 利益の減少やコストの増大により運営に影響が生じる |
| 5 トップ・上司の意識が低い |
| 6 現状で特に問題は生じていない |
| 7 その他（ ） |

問7 貴事業所では、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。(〇は1つ)

| | | | | | |
|---|------------|---|------------|---|------------|
| 1 | 積極的に取り組むべき | 2 | ある程度取り組むべき | 3 | 現状のままで問題ない |
|---|------------|---|------------|---|------------|

問8 貴事業所では、次のような制度・しくみを導入していますか。(〇はそれぞれ1つ)

| | 導入している | | 導入していない |
|--------------------|----------|-------------------|---------|
| | 従業員全員に適用 | 職種や勤続年数により適用範囲を限定 | |
| ア. 在宅勤務（テレワーク） | 1 | 2 | 3 |
| イ. 時差出勤 | 1 | 2 | 3 |
| ウ. フレックスタイム | 1 | 2 | 3 |
| エ. サテライトオフィスの整備 | 1 | 2 | 3 |
| オ. 年次有給休暇の時間単位での取得 | 1 | 2 | 3 |
| カ. 事業所独自の休暇等（ ） | 1 | 2 | 3 |

問9 貴事業所では、令和4年4月1日から令和5年3月31日の間に、出産した従業員（男性の場合は配偶者・パートナーが出産した方）は何人いましたか。そのうち、令和5年6月1日までの間に育児休業を開始した人（育児休業開始予定の申し出をしている者も含む）をご記入ください。また、令和4年4月1日から令和5年6月1日の間に、介護休業を開始した従業員の人数をご記入ください。

| | 男性 (配偶者・パートナー が出産) | 女性 |
|--|--------------------------|------|
| ア. 出産者数（令和4年4月1日～令和5年3月31日） | 人 | 人 |
| イ. うち、令和5年6月1日までの間に 育児休業を開始した人数 (開始予定の申出者含む) | うち 人 | うち 人 |
| ウ. 介護休業を開始した人数 (令和4年4月1日から令和5年6月1日) | 人 | 人 |

※該当者がいない場合は「0」をご記入ください。

問10 貴事業所では、男性の育児休業取得促進のために取り組みをしていますか。(〇は1つ)

| | | | | | |
|---|--------|---|---------|---|----------------|
| 1 | 実施している | 2 | 実施していない | 3 | 実施していないが検討中である |
|---|--------|---|---------|---|----------------|

問11 貴事業所では、男性の介護休業取得促進のために取り組みをしていますか。(〇は1つ)

| | | | | | |
|---|--------|---|---------|---|----------------|
| 1 | 実施している | 2 | 実施していない | 3 | 実施していないが検討中である |
|---|--------|---|---------|---|----------------|

問12 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。

(○はそれぞれ1つ)

| | 育児休業 | 介護休業 |
|-----------------------------------|------|------|
| ア. 上司の理解不足 | 1 | 1 |
| イ. 代替要員の確保が困難 | 2 | 2 |
| ウ. キャリア形成において不利になる | 3 | 3 |
| エ. 休業中の賃金補償がない | 4 | 4 |
| オ. 前例(モデル)がない | 5 | 5 |
| カ. 男性自身に育児・介護休業を取得する意識がない | 6 | 6 |
| キ. 職場がそのような雰囲気ではない | 7 | 7 |
| ク. 男性が育児・介護休業を取得することに、家族や社会の理解がない | 8 | 8 |
| ケ. その他() | 9 | 9 |
| コ. 特になし | 10 | 10 |

問13 男性従業員が子育てを行うことに対する貴事業所の考え方を教えてください。(○はいくつでも)

| | |
|---------------------------|----------------------|
| 1 評価する仕組みがある | 5 会社にもよい影響がある |
| 2 子育てについて相談する窓口がある | 6 子育て中の男性を支援する制度がない |
| 3 子育てを奨励している | 7 休暇等が増えると、周囲に迷惑がかかる |
| 4 子育て中の男性を周囲が助ける職場の雰囲気がある | 8 休暇等が増えると、本人の評価が下がる |
| | 9 その他() |

問14 男性従業員が介護を行うことに対する貴事業所の考え方を教えてください。(○はいくつでも)

| | |
|--------------------------------|----------------------|
| 1 介護について相談する窓口がある | 4 支援する制度がない |
| 2 介護について周囲が助ける職場の雰囲気がある | 5 休暇等が増えると、周囲に迷惑がかかる |
| 3 従業員の希望があれば、配置転換や勤務形態の変更などを行う | 6 休暇等が増えると、本人の評価が下がる |
| | 7 その他() |

問15 貴事業所では、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。(○はいくつでも)

| | |
|----------------------------|--------------------------|
| 1 多様な働き方制度の導入(時短勤務、テレワーク等) | 6 男性の家事・育児・介護等への参画を促す取組 |
| 2 業務量の偏りを是正する取組 | 7 職場における仕事と育児・介護の両立の気運醸成 |
| 3 業務の属人化を防ぐ取組 | 8 経営層・管理職の意識改革 |
| 4 業務効率を高めるための取組(DXの推進含む) | 9 その他() |
| 5 育児・介護等の休業・休暇を取得しやすくする | 10 特になし・わからない |

問16 今後一層、男女が共に職場で活躍し、ワーク・ライフ・バランスを推進していくため、行政にどのようなことを希望しますか。(〇はいくつでも)

- | | |
|----|--|
| 1 | ホームページ等により身近でわかりやすい事例等を紹介すること |
| 2 | 事業所向けにノウハウや支援情報を提供すること |
| 3 | ワーク・ライフ・バランスの経営へのメリット等を学ぶことができる機会を充実すること |
| 4 | ワーク・ライフ・バランスに関する相談窓口の充実 |
| 5 | 職場や家庭における男女の協働についての啓発・講座等の開催 |
| 6 | 保育所、学童保育、介護施設などの充実 |
| 7 | 男女がともに活躍できる職場づくりを行う優良企業の表彰、顕彰の拡充 |
| 8 | ワーク・ライフ・バランスの推進を支援するアドバイザーの派遣 |
| 9 | その他 () |
| 10 | 特になし・わからない |

4 女性活躍推進の取組について

問17 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定しましたか。(〇は1つ)

- | | | | |
|---|---------------|---|----------------|
| 1 | すでに策定し、公表している | 4 | 策定する予定はない |
| 2 | 策定中である | 5 | 法律や行動計画を知らなかった |
| 3 | 策定を検討している | | |

問18～問20は問17で「1」を選んだ方に

問18 貴事業所では、行動計画にどのような目標を設定しましたか。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|---|--------------|---|-----------------------------------|
| 1 | 女性管理職者数の増加 | 6 | 育児休業や介護休業の取得率向上 |
| 2 | 女性従業員の採用拡大 | 7 | これまで女性の少なかった部署への配置 (営業職や技術職など) |
| 3 | 有給休暇取得率の向上 | 8 | その他 () |
| 4 | 超過勤務時間の縮減 | | |
| 5 | 女性の平均勤続年数の向上 | | |

問19 貴事業所では、策定した行動計画の目標達成のために、どのような取組を実施しましたか。(〇はいくつでも)

- | | | | |
|---|----------------------|---|--------------------------|
| 1 | 女性従業員の育成や管理職増加への取組 | 6 | 育児休業や介護休業を推進する担当者の設置 |
| 2 | 女性が働きやすいような社内風土の改善 | 7 | 短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方制度の導入 |
| 3 | 能力に応じた業務配分の変更や業務効率化 | 8 | その他 () |
| 4 | トップによる女性活躍推進メッセージの発信 | | |
| 5 | 昇給や採用基準など人事制度の見直し | | |

問20 貴事業所における行動計画の達成状況をお答えください。(〇は1つ)

- | | | | |
|---|-------------|---|-------------|
| 1 | 達成できている | 3 | あまり達成できていない |
| 2 | ある程度達成できている | 4 | 達成できていない |

問21 次の認定制度の認知・取得状況について、あてはまる番号それぞれ1つに○をつけてください。
(○はそれぞれ1つ)

| 制度 | 認知状況 | 取得状況 |
|---------------------------|---|-------------------------|
| ア. えるぼし認定 | 1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない | 1 取得済 2 検討中 3 未取得 |
| イ. 子育てサポート企業 (くるみん) 認定 | 1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない | 1 取得済 2 検討中 3 未取得 |
| ウ. ユースエール認定 | 1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない | 1 取得済 2 検討中 3 未取得 |

問22 貴事業所は、係長相当職以上の管理職は何人いますか。そのうち、女性は何人いますか。
①～④について、総数及び女性の人数をそれぞれご記入ください。

| 管理職 登用状況 | ①役員 | ②部長相当職 | ③課長相当職 | ④係長相当職 |
|-------------|-----|--------|--------|--------|
| 管理職の総数 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| うち、女性の人数 | 人 | 人 | 人 | 人 |

※該当者がいない場合は「0」をご記入ください。

※一般に管理職は「課長相当職」以上ですが、本設問では事務執行の指導命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

※管理職には、組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職のほか、責任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

※部長・課長等に役職名を採用していない場合や次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態によりどの役職に該当するか適宜判断してください。

問23 は問22 で女性の管理職が少ない（3割未満）事業所の方に

問23 貴事業所で女性の管理職が少ない（いない）のはなぜだと思いますか。（○はいくつでも）

- | | |
|---|---|
| 1 | 必要な経験・判断力を有する女性がいらないから |
| 2 | 女性自身が管理職につくことを希望しないから |
| 3 | 将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから |
| 4 | 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから |
| 5 | 男性従業員が女性管理職を希望しないから |
| 6 | 顧客が女性管理職を良く思わないから |
| 7 | 女性が少ない又はいないから |
| 8 | その他（ |

問24 貴事業所では、性別の役割分担意識を見直し改善するためにどのような取組を行っていますか。
(○はいくつでも)

- | | | |
|---|--|---|
| 1 | 性別による格差を是正する姿勢の発信（社内報等） | |
| 2 | 性別を理由とした役割分担をしないよう徹底している（女性のみにお茶くみをお願いする等） | |
| 3 | 家事・育児・介護等に従事していても働きやすい社内の雰囲気づくり | |
| 4 | 性別によらない制服の採用 | |
| 5 | 男女平等意識を高めるための教育・研修機会の提供 | |
| 6 | 性別を理由とした働きづらさを受け止める体制づくり | |
| 7 | その他（ | ） |
| 8 | 特になし | |

問25 貴事業所では、女性の採用を拡大するための取組を行っていますか。(○は1つ)

- | | | | |
|---|---------|---|----------------|
| 1 | 実施している | 3 | 実施していないが検討中である |
| 2 | 実施していない | | |

問26 貴事業所では、子育て中の女性（小学生までの子を持つ女性）を正社員として採用することについて、どのように思いますか。(○は1つ)

- | | |
|---|-------------------------|
| 1 | 子育て中の女性を積極的に採用したい（している） |
| 2 | 子育て中であることは採用とは関係ない |
| 3 | 子育て中の女性の採用は難しい |
| 4 | どちらともいえない |

問27 貴事業所では、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。(○はいくつでも)

- | | | |
|---|---|---|
| 1 | 昇進・昇格試験を受験するように女性従業員に積極的に奨励する | |
| 2 | 昇進・昇格に向けて、女性従業員に対する特別研修等を実施する | |
| 3 | 当該配置・昇進の基準を満たす従業員の中から、男性より女性を優先して配置・昇進させる | |
| 4 | 初めて女性を配置・登用する場合は、円滑な受け入れのための配慮を行う | |
| 5 | 女性の配置に備えて女性用の休憩室、トイレ、ロッカー等の整備をする | |
| 6 | その他（ | ） |
| 7 | 行っていない | |



問 28 は問 27 で「1」～「6」を選んだ方に

問28 女性が活躍するための取組を実施して、どのような成果がありましたか。(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|------------------------|----|---------------------------------|
| 1 | 女性従業員の労働意欲が向上した | 7 | 組織が活性化された |
| 2 | 男性が女性を対等な存在として見るようになった | 8 | 生産性向上や競争力強化につながった |
| 3 | 取引先や顧客からの評判が良くなった | 9 | 特に目立つ効果はなかった |
| 4 | 優秀な人材を採用できるようになった | 10 | 従業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 |
| 5 | 優秀な人材の定着率が向上した | 11 | その他 () |
| 6 | 出産・育児・介護休業後の復帰率が向上した | | |

問 29 は問 27 で「7」を選んだ方に

問29 女性が活躍するための取組を行っていない理由は何ですか。(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|---------------------|--|--|
| 1 | 取り組む余裕がない | | |
| 2 | どのように取り組めばよいかわからない | | |
| 3 | 従業員間に不公平感が生じる | | |
| 4 | 女性自身の昇進や仕事に対する意識が低い | | |
| 5 | トップ・上司の意識が低い | | |
| 6 | 現状で特に問題は生じていない | | |
| 7 | その他 () | | |
| 8 | 特になし | | |

問30 貴事業所で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。(○はいくつでも)

- | | | | |
|---|----------------------|---|--------------------------|
| 1 | 女性活躍の取り組みについての相談体制 | 4 | 保育施設の拡充等、仕事と家庭の両立支援体制の強化 |
| 2 | 女性活躍の取り組みに関する情報提供 | | |
| 3 | 女性活躍に関するセミナー、講習会等の開催 | 5 | その他 () |
| | | 6 | 特になし |

5 ハラスメントに関する取組について

問31 貴事業所では、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。
(○はいくつでも)

- | | |
|---|--|
| 1 | パワー・ハラスメント ※皆の前で、大声で叱責された、無視された、終業間に過大な仕事を押し付けられた等 |
| 2 | セクシュアル・ハラスメント ※性的な話をされた、不必要に身体を触られた等 |
| 3 | マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント ※マタニティ・ハラスメントは、妊娠・出産等を理由に他の人と差別された、妊娠中や産休・育休明け等に心無い言葉を言われた等 ※パタニティ・ハラスメントは、子を持つ男性の育児目的の制度利用を妨げる行為等 |
| 4 | SOG Iハラスメント ※性自認や性的指向に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力等 |
| 5 | カスタマー・ハラスメント ※顧客等からの過度なクレームや就業環境に悪影響を及ぼす迷惑行為等 |
| 6 | その他 () |
| 7 | 特になし |

問32 貴事業所ではハラスメントを防止するために、どのような取組を行っていますか。
(○はいくつでも)

- | | |
|---|------------------------------|
| 1 | 相談・苦情等に対処するための相談窓口(担当)を設けている |
| 2 | 就業規則等で禁止を明文化している |
| 3 | 事業所内の発行物に記事を掲載する等、意識啓発を行っている |
| 4 | 問題が生じた場合の対応を明文化している |
| 5 | 防止のための研修、講習等を実施している |
| 6 | 事業所内で実態把握のための調査を行っている |
| 7 | その他 () |
| 8 | いずれも取り組んでいない |

問33 は問32で「1」を選んだ方に

問33 貴事業所の相談窓口はどこに設置していますか。(○はいくつでも)

- | | |
|---|-----------------------------|
| 1 | 各部署の管理職が対応 |
| 2 | 人事労務担当者が対応 |
| 3 | 相談専門の部署を事業所内に設置 |
| 4 | 労働組合と共同して設置 |
| 5 | 外部の相談機関や専門家(カウンセラー等)と契約している |
| 6 | その他 () |

問34 従業員の募集や採用にあたり、どのような取組をしていますか。(〇はいくつでも)

| | | | |
|---|-----------------------------|---|----------------------|
| 1 | 男女に均等な機会を与え同一基準で採用 | 5 | 年齢に上限を設けていない |
| 2 | 性別欄の記載を任意とする履歴書を使用している | 6 | 犯罪歴や非行歴を不採用の条件としない |
| 3 | 障害者を積極的に採用している(法定雇用率を超えている) | 7 | 公正採用選考人権啓発推進員を選任している |
| 4 | 国籍・出身地・信条を問わない | 8 | その他() |
| | | 9 | 特にしていない |

問35 貴事業所では、性的マイノリティ（LGBT等）の従業員を配慮するための取組を行っていますか。(〇はいくつでも)

| | |
|----|-------------------------------------|
| 1 | 福利厚生で同性パートナーも配偶者として扱っている |
| 2 | トランスジェンダー等の従業員への配慮をしている |
| 3 | 就業規則等の一項目として差別禁止を規定している |
| 4 | 経営トップなどから支援を宣言・明確にしている |
| 5 | 管理職への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む) |
| 6 | 従業員への研修・講習等の実施(外部機関の研修等に参加させる場合も含む) |
| 7 | 相談窓口の設置 |
| 8 | 実態把握のためのアンケートを実施している |
| 9 | その他() |
| 10 | いずれも取り組んでいない |

問36 職場における男女共同参画に関する要望等をご自由にご記入ください。

以上でアンケートは終わりです。
調査へご協力いただきありがとうございました。



人権・男女共同参画に関する意識と労働実態調査

日頃より、区政にご理解・ご協力を賜り、心より御礼申し上げます。

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ます。

本調査は、令和7年度からの同計画の見直しを控え、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、実際に区内の事業所で働いていらっしゃる従業員の方の声をお聞きするため、従業員調査を実施いたします。

調査は原則無記名で行い、お答えいただいた内容は、すべて統計的に処理しますので、個々のご回答やプライバシーに関わる内容が公表されることは、一切ありません。

本調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願いいたします。

令和5年7月
練馬区

■ ご回答にあたってのお願い

- 令和5年6月1日現在の状況でお答えください。
- 設問ごとにあてはまる回答の番号をお選びください。「その他」をお選びいただいた場合は、なるべく詳細を具体的にご記入ください。
- 回答方法は《WEB》による回答フォームからとなります。下のURLまたは二次元コードからアクセスしていただき、IDとパスワードをご入力の上、ご回答ください。
- 回答締め切り日は 8月4日(金) です。

URL : <https://forms.gle/eev3T5rZKpL5reaPA>

ID : _____ パスワード : _____



■ 本調査に関するお問い合わせ先

【調査実施主体】練馬区 総務部 人権・男女共同参画課

TEL 03-5984-4518

【調査受託事業者】株式会社創建 公共経営・地域政策チーム

TEL 03-6809-1973

1 あなたのことについて

問1 あなたの性別を教えてください。(○は1つ)

- 1 男性
- 2 女性
- 3 あてはまらない
- 4 回答しない

問2 令和5年6月1日現在のあなたの年齢を教えてください。(○は1つ)

- 1 19歳以下
- 2 20～29歳
- 3 30～39歳
- 4 40～49歳
- 5 50～59歳
- 6 60歳以上

問3 あなたの就労形態を教えてください。(○は1つ)

- 1 正規（正社員・正職員・有期雇用契約）
- 2 非正規（アルバイト・パート・派遣・その他）

問4は問3で「2」を選んだ方に

問4 あなたが非正規（アルバイト・パート・派遣・その他）の就労形態をとっている主な理由を教えてください。(○はいくつでも)

- 1 責任や負担が大きくないから
- 2 拘束時間が短いから
- 3 資格や技能を活かせるから
- 4 正社員としての就職先が見つからないから
- 5 勤務先が自宅に近いから
- 6 配偶者控除を受けるため
- 7 子育てのため
- 8 介護・看護のため
- 9 趣味やボランティア等の社会活動との両立のため
- 10 その他（ ）
- 11 特になし

問5 あなたの役職を教えてください。(○は1つ)

- 1 課長相当職以上
- 2 主任・係長相当職
- 3 一般職・役職についていない
- 4 その他（ ）

問6 あなたは現在の勤め先で何年働いていますか。途中で就労形態が変わった方はすべての就労形態での就労年数の合計を教えてください。(○は1つ)

- 1 3年未満
- 2 3～5年未満
- 3 5～10年未満
- 4 10～15年未満
- 5 15～20年未満
- 6 20～25年未満
- 7 25～30年未満
- 8 30年以上

問7 あなたは結婚していますか。(○は1つ)

- 1 している(事実婚を含む)
- 2 していない(死別・離別)
- 3 していない(未婚)

問8 あなたに同居のお子さんはいらっしゃいますか。いる場合には末子の年齢を教えてください。(○は1つ)

- 1 3歳未満
- 2 3歳以上小学校入学前
- 3 小学生
- 4 中学生
- 5 中学卒業から18歳未満
- 6 18歳以上
- 7 同居している子どもはいない

問9 あなたは現在の勤務先においてご家族の介護(同居・別居問わず)の経験がありますか。(○は1つ)

- 1 経験がある
- 2 経験がない

2 ワーク・ライフ・バランスについて

問10 あなたの事業所の「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」の取組について、どのように思いますか。(○は1つ)

- 1 既に十分に取り組んでいる
- 2 取り組んでいるが不十分
- 3 あまり取り組んでいない
- 4 まったく取り組んでいない

問 11 あなたは、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。
 (〇はいくつでも)

| | |
|----|---------------------------|
| 1 | 多様な働き方制度の導入 (時短勤務、テレワーク等) |
| 2 | 業務量の偏りを是正する取組 |
| 3 | 業務の属人化を防ぐ取組 |
| 4 | 業務効率を高めるための取組 (DXの推進含む) |
| 5 | 育児・介護等の休業・休暇を取得しやすくする |
| 6 | 男性の家事・育児・介護等への参画を促す取組 |
| 7 | 職場における仕事と育児・介護の両立の気運醸成 |
| 8 | 経営層・管理職の意識改革 |
| 9 | その他 () |
| 10 | 特になし・わからない |

問 12 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。 (〇は各1つ)

| | | |
|----|---|--------------|
| 理想 | 1 | 仕事を優先したい |
| | 2 | 家庭生活を優先したい |
| | 3 | 個人の時間を優先したい |
| | 4 | すべての調和を図りたい |
| 現実 | 1 | 仕事を優先している |
| | 2 | 家庭生活を優先している |
| | 3 | 個人の時間を優先している |
| | 4 | すべての調和が取れている |

問 13 あなたにとってより満足のいくワーク・ライフ・バランスを実現するために、課題になっているものを教えてください。 (〇はいくつでも)

| | |
|---|------------------|
| 1 | 仕事量の多さ |
| 2 | 働き方の柔軟性が不十分 |
| 3 | 上司や同僚の理解不足 |
| 4 | 家事・育児・介護等の負担の多さ |
| 5 | 仕事以外でやることが見つからない |
| 6 | 仕事以外で人とのつながりが乏しい |
| 7 | 家庭での居場所がない |
| 8 | その他 () |
| 9 | 特になし |

問 14 あなたの事業所の就業規則等に以下の制度の規定があることを知っていますか。(○はそれぞれ1つ)

| | 知っている | 知らない |
|-------------|-------|------|
| ア. 育児休業 | 1 | 2 |
| イ. 子どもの看護休暇 | 1 | 2 |
| ウ. 介護休業 | 1 | 2 |
| エ. 介護休暇 | 1 | 2 |

3 女性活躍推進の取組について

問 15 あなたの事業所の女性が活躍するための取組について、どのように思いますか。(○は1つ)

- 1 既に十分に取り組んでいる
- 2 取り組んでいるが不十分
- 3 あまり取り組んでいない
- 4 まったく取り組んでいない

問 16 あなたの事業所では、性別の役割分担意識を見直し改善するためにどのような取組が必要と思いますか。(○はいくつでも)

- 1 性別による格差を是正する姿勢の発信(社内報等)
- 2 性別を理由とした役割分担をしない(女性のみにお茶くみをお願いする等)
- 3 家事・育児・介護等に従事していても働きやすい社内の雰囲気づくり
- 4 女性の昇進や管理職への登用についての積極的な推薦
- 5 女性の昇進意識を高めるための教育・研修機会の提供
- 6 性別によらない制服の採用
- 7 女性の配置に備えて女性用の休憩室、トイレ、ロッカー等の整備をする
- 8 その他()
- 9 特になし

問 17 あなたは現在の職場において、今の役割・立ち位置について満足していますか。(○は1つ)

- 1 満足している
- 2 どちらかといえば満足している
- 3 どちらかといえば不満である
- 4 不満である

問 18 問 17 であなたがそのように回答した理由を教えてください。

問 19 あなたの管理職への昇進意向を教えてください。(○は1つ)

- 1 昇進したい
- 2 薦められれば昇進したい
- 3 昇進したいと思わない
- 4 わからない

問 20 は問 19 で「3」を選んだ方に

問 20 あなたが昇進したいと思わない理由を教えてください。(○はいくつでも)

- 1 仕事と家庭(家事・育児・介護等)の両立が難しいから
- 2 現在の自分の能力では自信がないから
- 3 責任が重くなるのが嫌だから
- 4 ロールモデルとなる管理職がないから
- 5 今の役割・役職に満足しているから
- 6 仕事よりも自分の時間を充実させたいから
- 7 待遇・業務内容に魅力を感じないから
- 8 この会社で働き続けるかわからないから
- 9 その他()
- 10 特にない

4 ハラスメントに関する取組について

問 21 あなたは、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。(○はいくつでも)

- | | |
|---|--|
| 1 | パワー・ハラスメント ※皆の前で、大声で叱責された、無視された、終業間際に過大な仕事を押し付けられた等 |
| 2 | セクシュアル・ハラスメント ※性的な話をされた、不必要に身体を触られた等 |
| 3 | マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント ※マタニティ・ハラスメントは、妊娠・出産等を理由に他の人と差別された、妊娠中や産休・育休明け等に心無い言葉を言われた等 ※パタニティ・ハラスメントは、子を持つ男性の育児目的の制度利用を妨げる行為等 |
| 4 | SOGIハラスメント ※性自認や性的指向に関連した差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力等 |
| 5 | カスタマー・ハラスメント ※顧客等からの過度なクレームや就業環境に悪影響を及ぼす迷惑行為等 |
| 6 | その他 () |
| 7 | 特にない |

問 22 は問 21 で「1」～「6」を選んだ方に

問 22 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。(○はいくつでも)

- | | |
|---|---------------------|
| 1 | 同僚・職場の人 |
| 2 | 職場の上司 |
| 3 | 社内の相談窓口 |
| 4 | 労働組合 |
| 5 | 家族・友人 |
| 6 | 外部の相談機関・専門家（カウンセラー） |
| 7 | その他 () |
| 8 | 誰（どこ）にも相談しなかった |

問 23 は問 22 で「8」を選んだ方に

問 23 誰（どこ）にも相談しなかった理由は何ですか。(○はいくつでも)

- | | |
|---|-----------------------|
| 1 | 誰（どこ）に相談すればよいかわからなかった |
| 2 | 恥ずかしくて誰にも言えなかった |
| 3 | 相談するほどのことではないと思った |
| 4 | 相談しても無駄だと思った |
| 5 | 自分さえ我慢すればよいと思った |
| 6 | 仕返しが怖かった |
| 7 | 自分にも悪いところがあると思った |
| 8 | その他 () |
| 9 | 特にない・わからない |

以上でアンケートは終わりです。
調査へご協力いただきありがとうございました。

人権・男女共同参画に関する意識と労働実態調査 報告書

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

集計・分析 株式会社創建
〒105-0011 港区芝公園1丁目3番8号
電話 03-6809-1781



古紙パルプ配合率70%再生紙を使用

