

1 4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

（1）「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度（希望と現実・現状）

問38 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。（それぞれ1つに○）

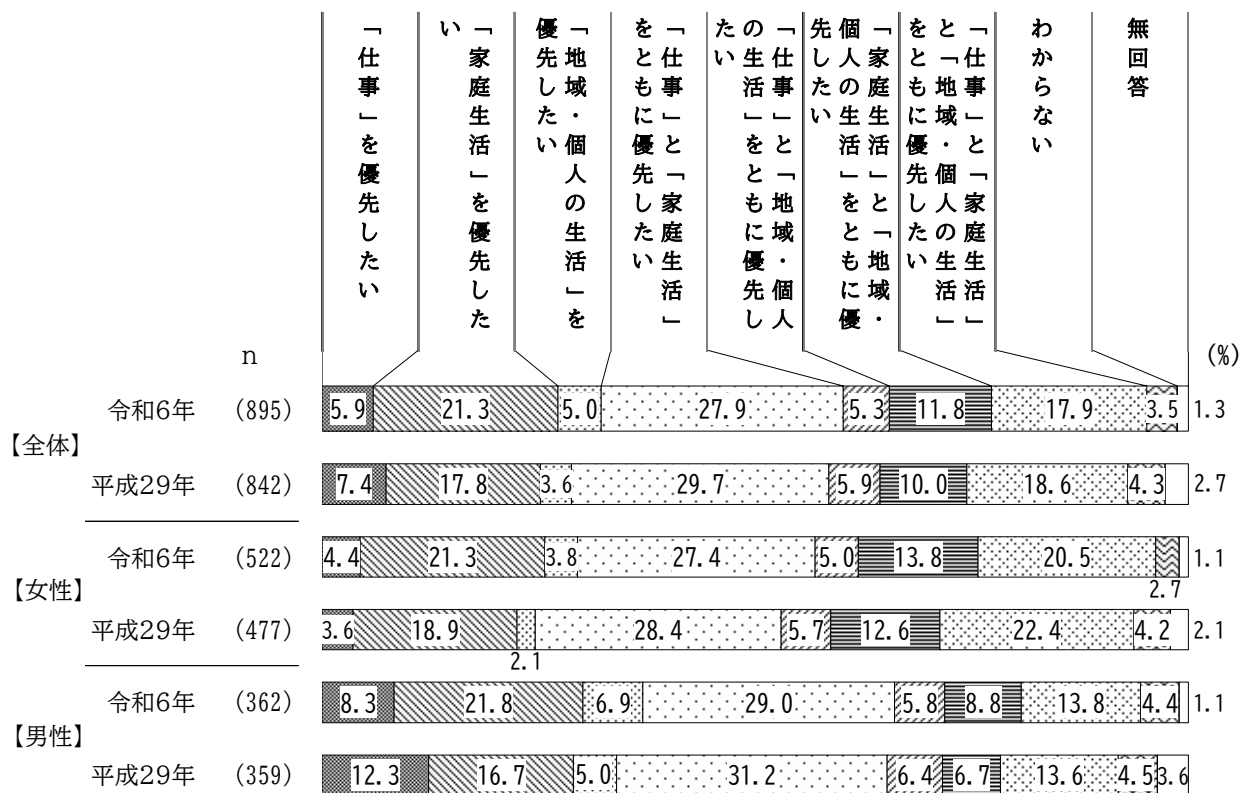
（1）自分の気持ちに最も近いもの

○全体の傾向

『仕事』と『家庭生活』をともに優先したい（27.9%）、『家庭生活』を優先したい（21.3%）が2割台、『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したいが17.9%となっている。

○過去の調査結果との比較

過去の調査結果と大きな差はみられない。



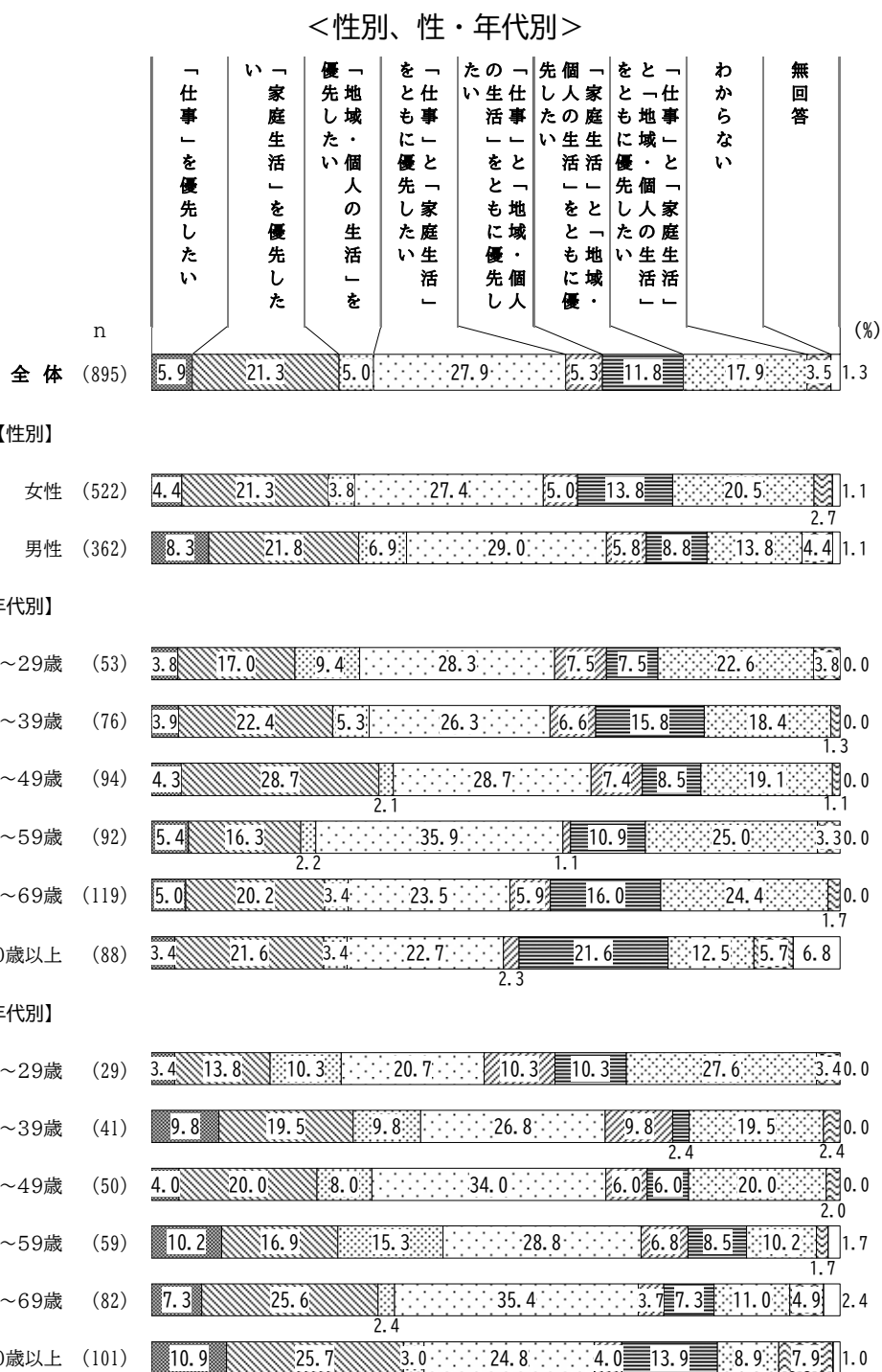
第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性別

『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したいは女性（20.5%）が男性（13.8%）より6.7ポイント、『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したいは女性（13.8%）が男性（8.8%）より5.0ポイント上回っている。

○性・年代別

『仕事』と『家庭生活』をともに優先したいは女性の50～59歳（35.9%）、男性40～49歳（34.0%）、60～69歳（35.4%）で3割台と他の年代に比べて高くなっている。『仕事』と『家庭生活』と『地域・個人の生活』をともに優先したいは女性の18～29歳、50～59歳、60～69歳で2割台、男性の30～39歳、40～49歳で2割前後となっている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

(2) 現実・現状に最も近いもの

○全体の傾向

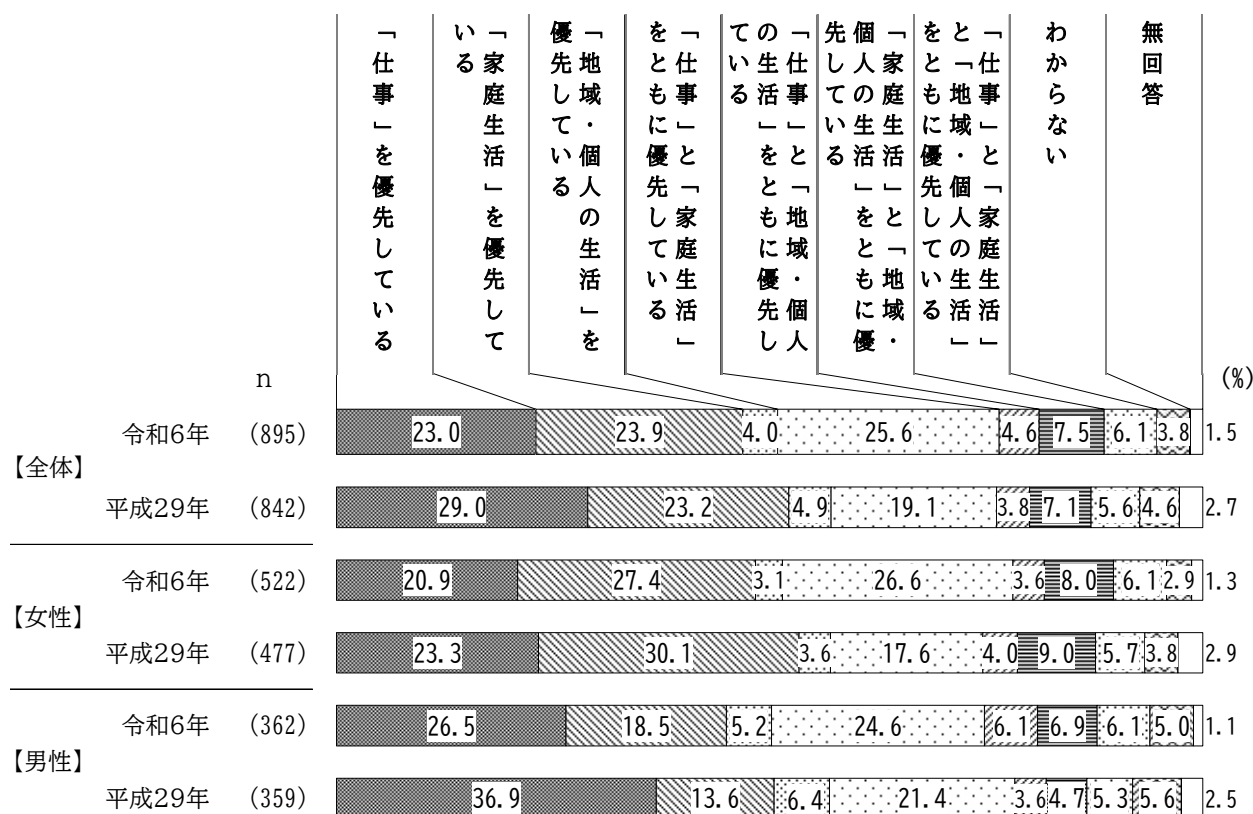
『仕事』と『家庭生活』をともに優先している（25.6%）、『家庭生活』を優先している（23.9%）、『仕事』を優先している（23.0%）が2割台となっている。

○過去の調査結果との比較

全体では、『仕事』と『家庭生活』をともに優先しているは令和6（2024）年調査では25.6%と平成29（2017）年調査（19.1%）より6.5ポイント高くなっている。一方、『仕事』を優先しているは令和6（2024）年調査では23.0%と平成29（2017）年調査（29.0%）より6.0ポイント低くなっている。

女性では、『仕事』と『家庭生活』をともに優先しているは令和6（2024）年調査では26.6%と平成29（2017）年調査（17.6%）から9.0ポイント高くなっている。

男性では、『仕事』を優先しているが令和6（2024）年調査では26.5%と平成29（2017）年調査（36.9%）から10.4ポイント低くなっている。



第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

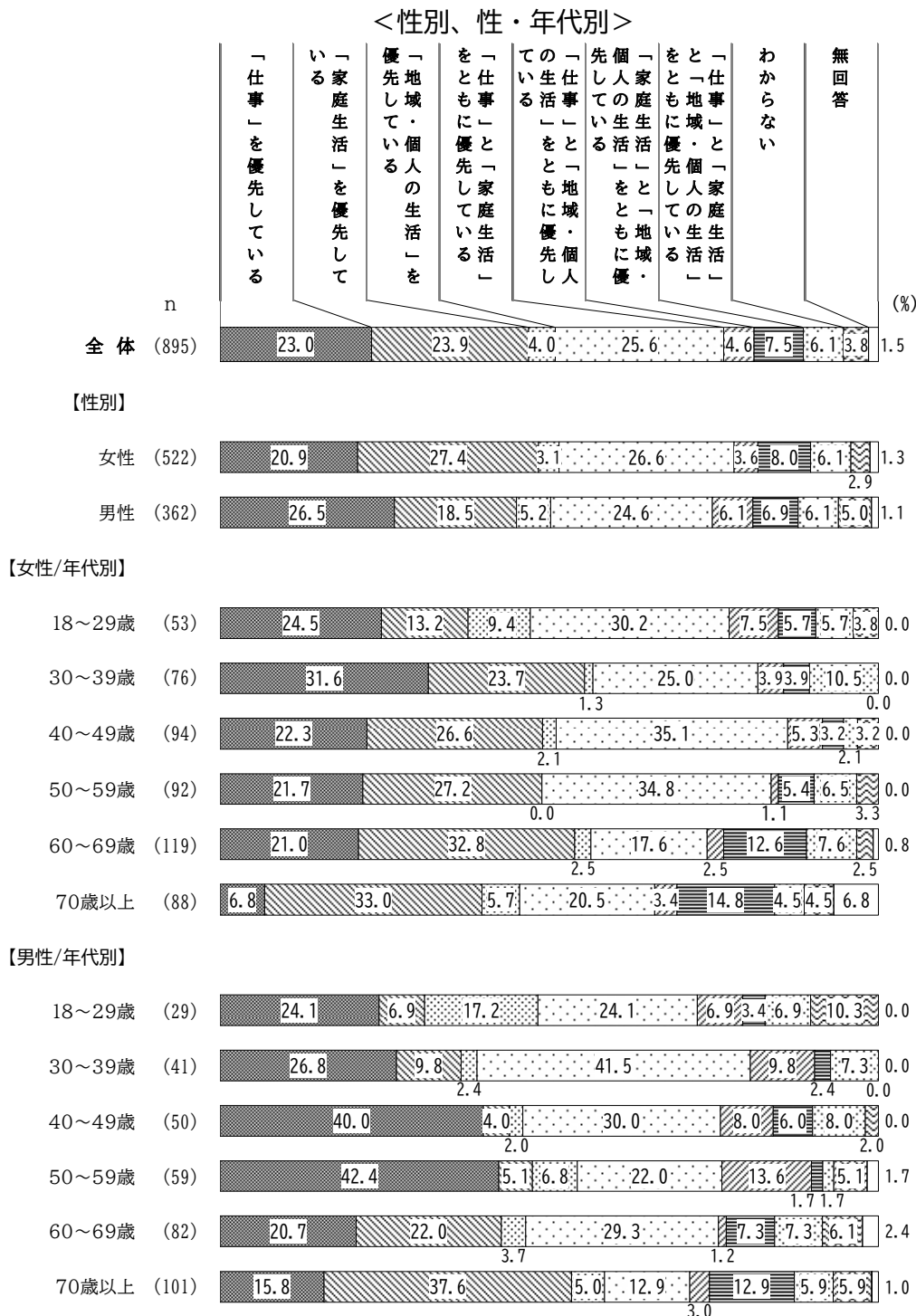
○性別

「『家庭生活』を優先している」は女性（27.4%）が男性（18.5%）より8.9ポイント、「『仕事』を優先している」は男性（26.5%）が女性（20.9%）より5.6ポイント上回っている。

○性・年代別

「『仕事』を優先している」は、女性の30～39歳で31.6%、男性の50～59歳（42.4%）、40～49歳（40.0%）で4割台となっている。「『家庭生活』を優先している」は男女とも70歳以上（女性：33.0%、男性：37.6%）で3割台と高くなっており、男性の30～59歳では1割未満となっている。

「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」は女性の40～49歳（35.1%）、50～59歳（34.8%）で3割台半ば、男性の30～39歳で41.5%と高くなっており、



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

○全体の傾向

「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度について、希望と現実が一致しているかをみると、全体では、「希望と現実・現状が一致している」は50.8%、「希望と現実・現状が一致していない」は47.6%となっている。

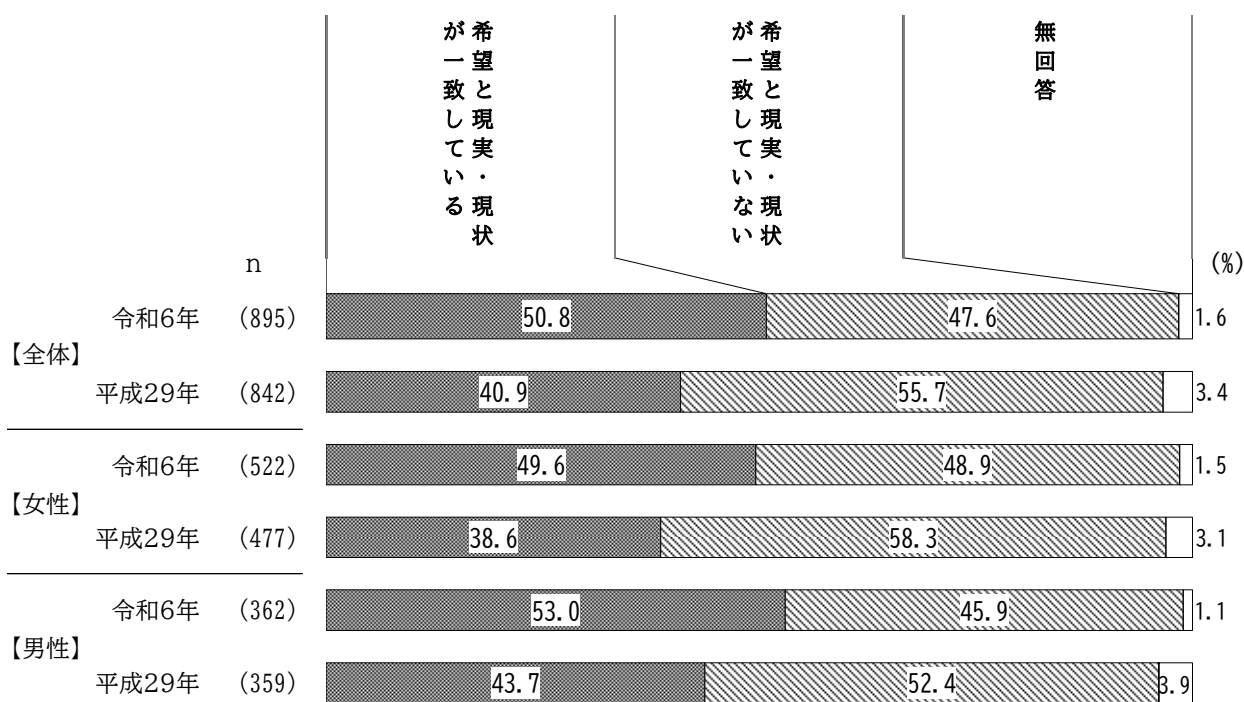
○過去の調査結果との比較

「希望と現実・現状が一致している」は令和6（2024）年調査では50.8%と平成29（2017）年調査（40.9%）より9.9ポイント高くなっている。

○性別／過去の調査結果との比較

「希望と現実・現状が一致している」は男女ともに増加しており、令和6（2024）年調査（女性：49.6%、男性：53.0%）から平成29（2017）年（女性：38.6%、男性：43.7%）で女性は11.0ポイント、男性は9.3ポイント高くなっている。

<経年／希望と現実・現状の一致>



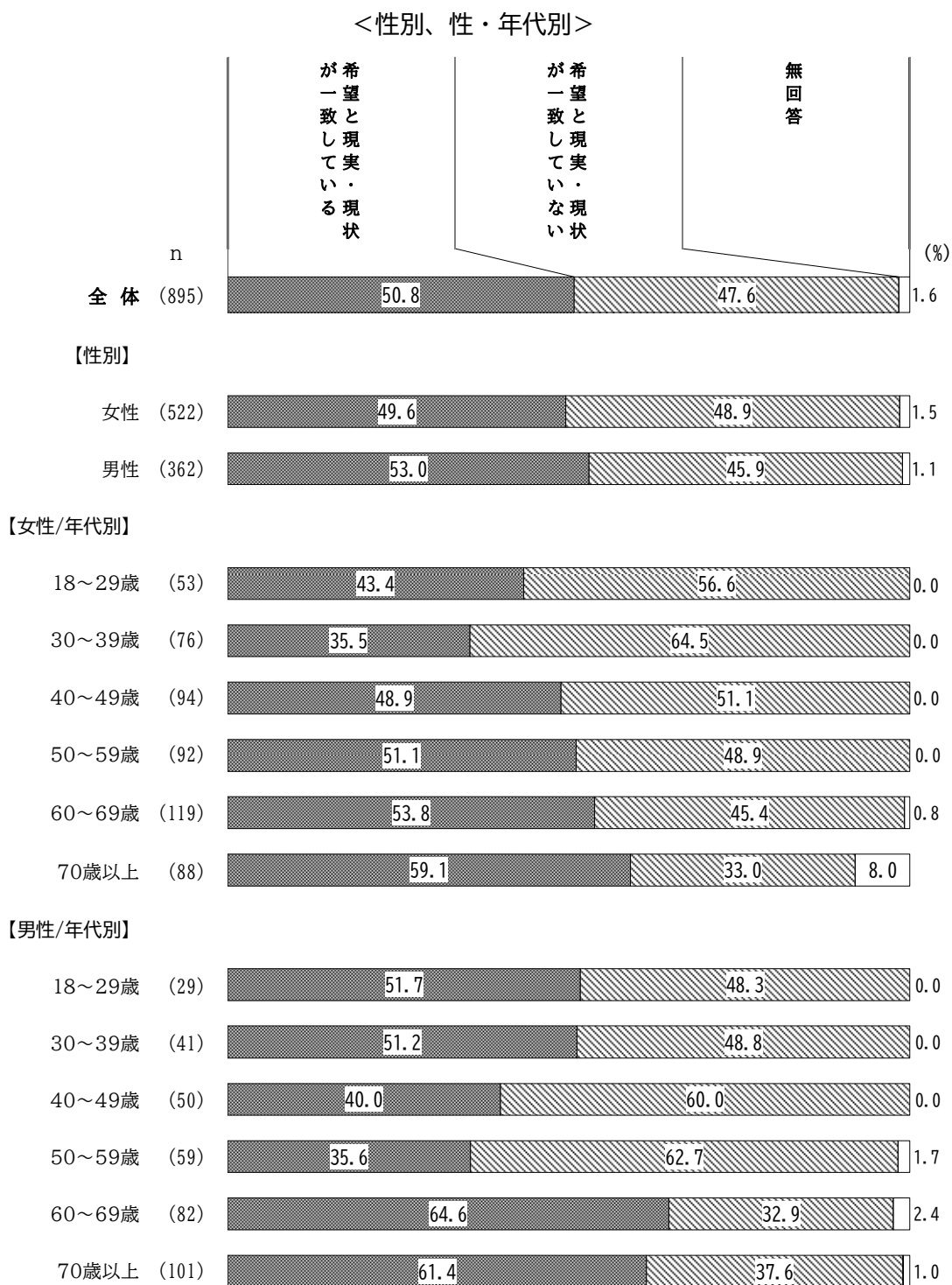
第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性別

性別による大きな差はみられない。

○性・年代別

「希望と現実・現状が一致している」は、女性では30～39歳を除き年代が上がるほど高い傾向がみられ、50歳以上で5割以上となっている。男性では60～69歳（64.6%）、70歳以上（61.4%）で6割台と高くなっている。一方、「希望と現実・現状が一致していない」は、女性の30～39歳で64.5%、18～29歳（56.6%）、40～49歳（51.1%）で過半数を占めている。男性では40～49歳（60.0%）、50～59歳（62.7%）で6割以上と高くなっている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（2）理想とする女性の働き方

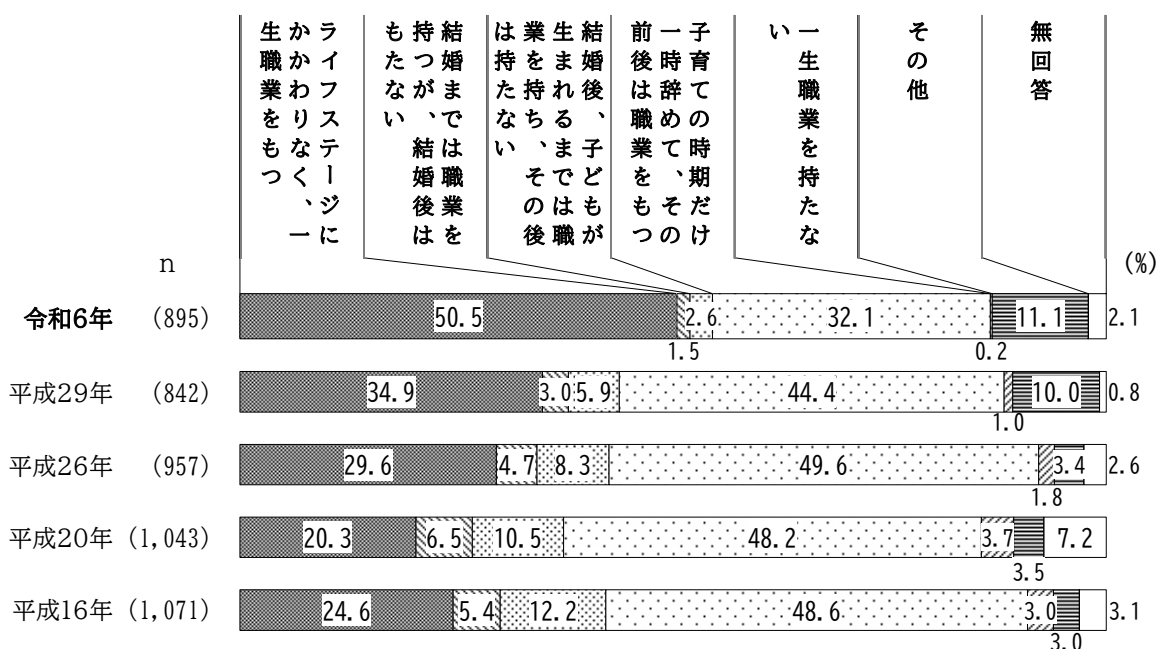
問39 女性の働き方として、どのようなことが望ましいと思いますか。（1つに○）

○全体の傾向

「ライフステージにかかわらず、一生職業をもつ」が50.5%と高く、「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が32.1%となっている。

○過去の調査結果との比較

「ライフステージにかかわらず、一生職業をもつ」は平成20（2008）年調査以降、増加傾向にあり、令和6（2024）年調査では50.5%と平成29（2017）年（34.9%）よりも15.6ポイント高くなっている。一方、「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」は平成26（2014）年調査以降、減少傾向にあり、令和6（2024）年調査では32.1%と平成29（2017）年（44.4%）から12.3ポイント低くなっている。



※選択肢「ライフステージにかかわらず、一生職業をもつ」は、平成29（2017）年調査以前は「結婚や出産にかかわらず、一生職業をもつ」となっている。

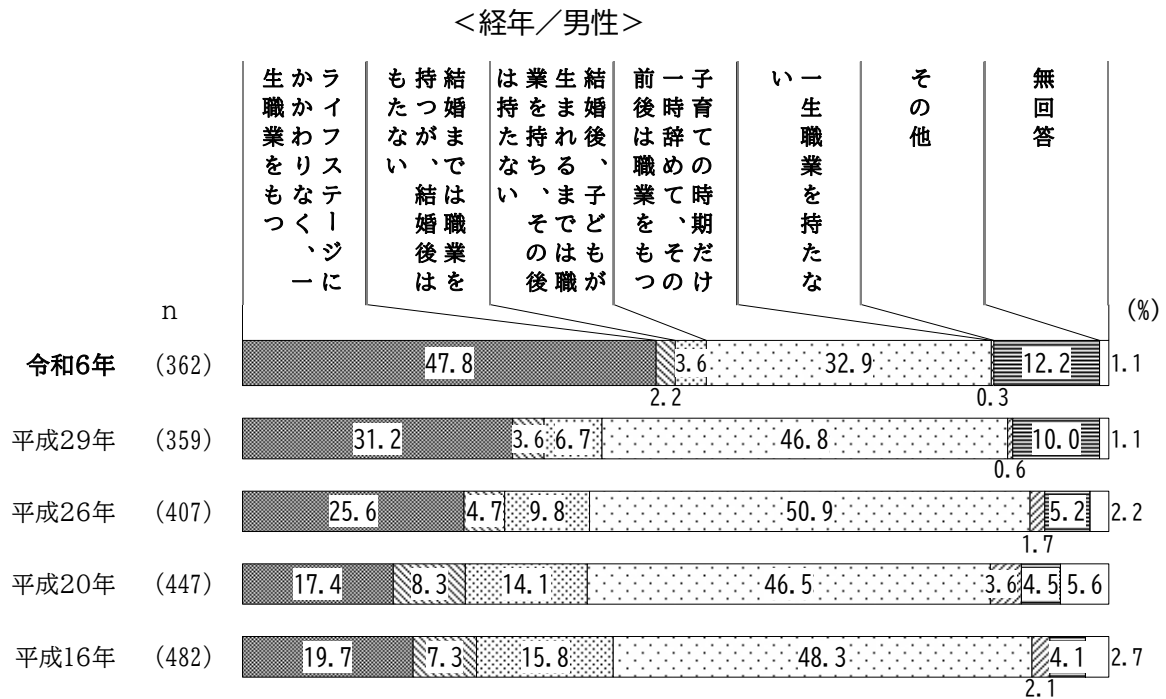
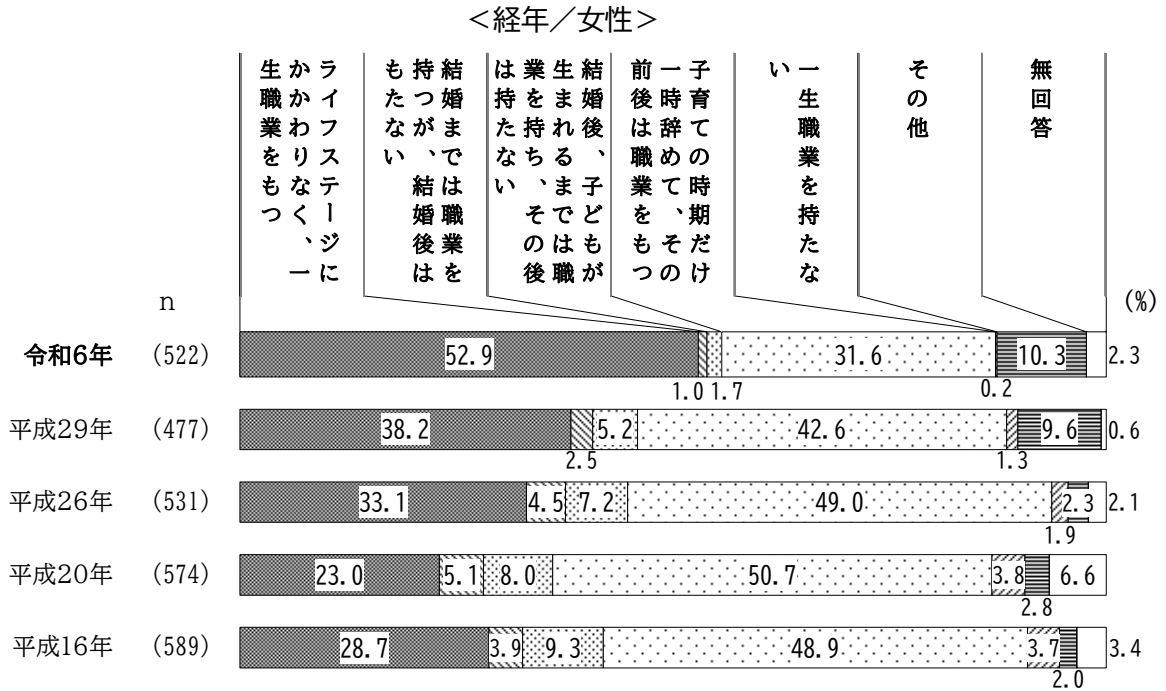
※平成26（2014）年調査以前では、以下の選択肢となっており、平成29（2017）年調査以降と選択肢が一部異なっている。

- ・結婚や出産にかかわらず、一生職業をもつ（職業継続型）
- ・結婚までは職業をもつが、結婚後はもたない（結婚退職型）
- ・結婚後、子どもが生まれるまでは職業をもち、その後はもたない（出産退職型）
- ・子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ（中断再就職型）
- ・一生職業をもたずに家事に専念する（専業主婦型）

第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性別／過去の調査結果との比較

男女ともに、「ライフステージにかかわらず、一生職業をもつ」は平成20（2008）年調査以降、増加傾向にあり、令和6（2024）年調査では平成29（2017）年調査よりもそれぞれ10ポイント以上高くなっている。「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」は令和6（2024）年調査では平成29（2017）年調査よりも10ポイント以上低くなっており、全体と同様の結果となっている。



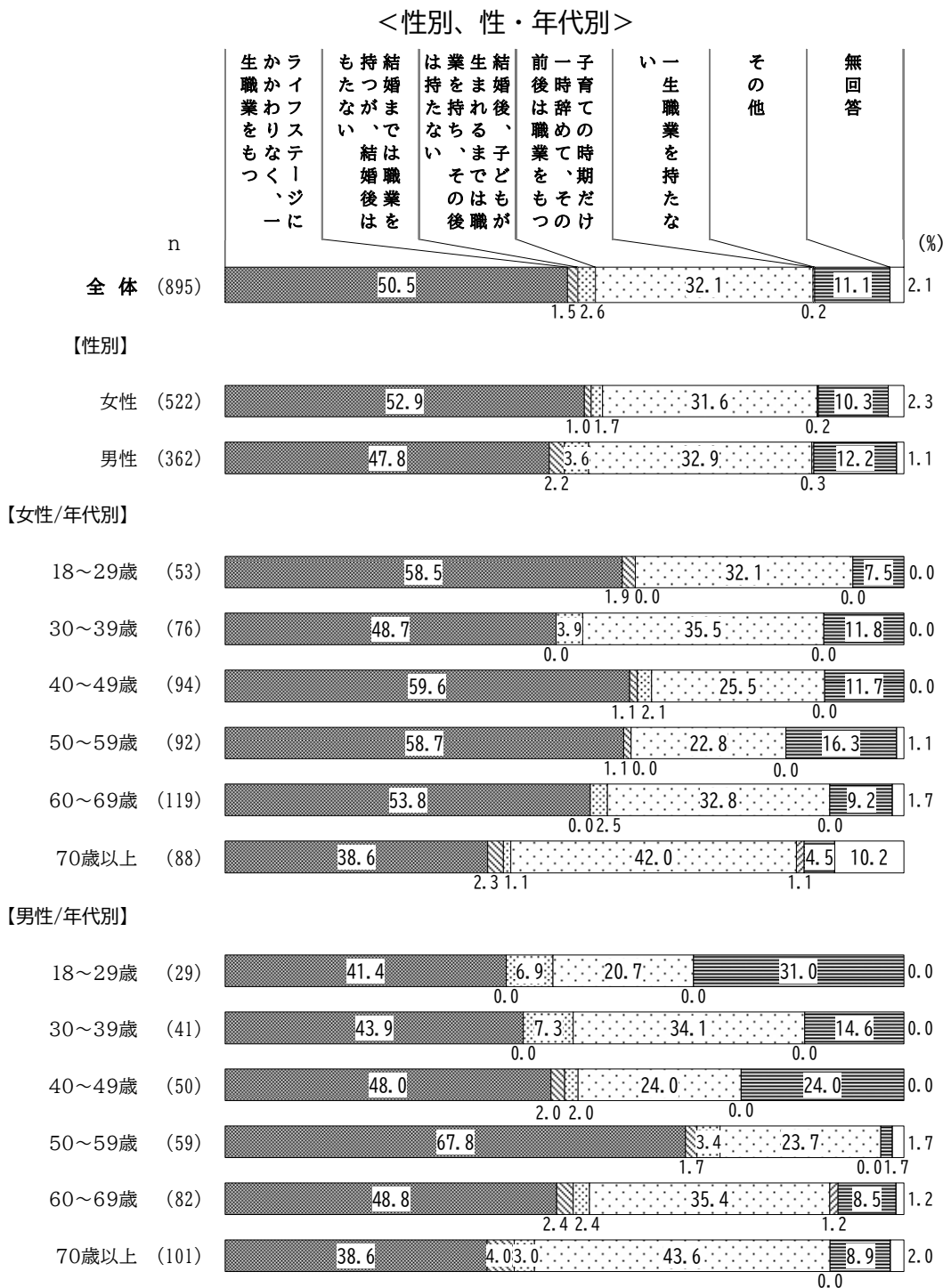
第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性別

「ライフステージにかかわらず、一生職業をもつ」は女性（52.9%）が男性（47.8%）より5.1ポイント上回っている。

○性・年代別

「ライフステージにかかわらず、一生職業をもつ」は女性では18～29歳、40～69歳で5割台、男性では50～59歳で67.8%と過半数を占めている。「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」は男女ともに70歳以上（女性：42.0%、男性43.6%）で4割台となっている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

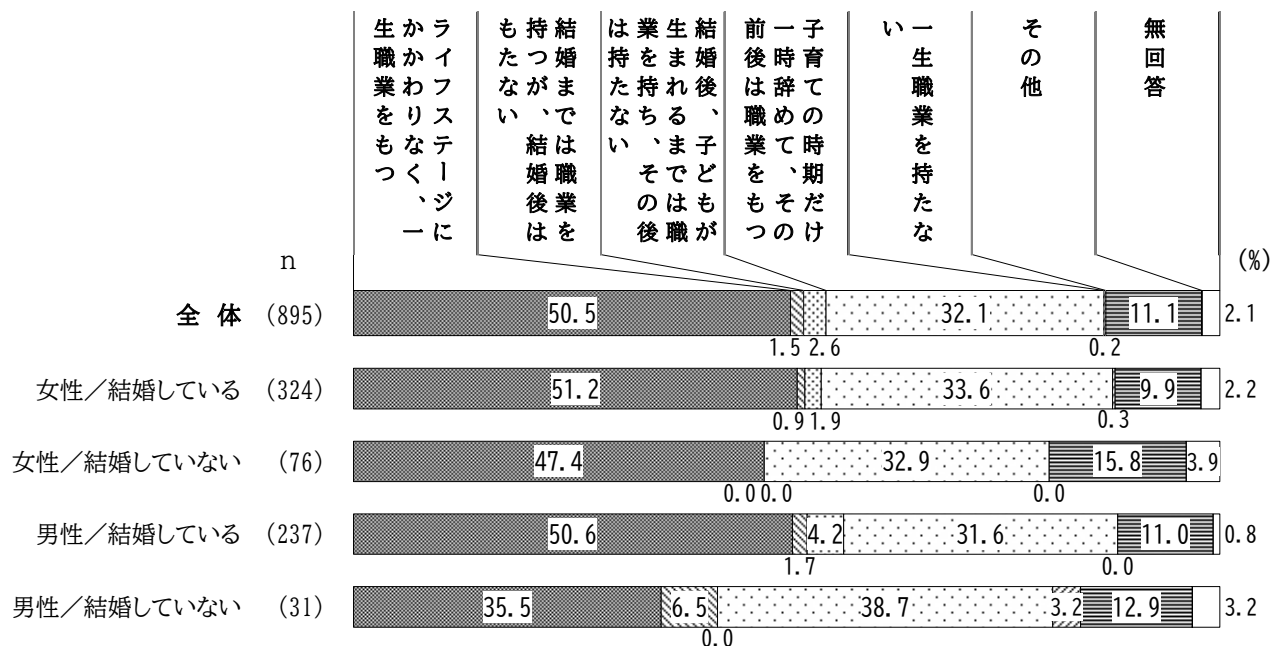
第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性・婚姻の状況別

女性では、婚姻の状況による大きな差はみられない。

男性では「ライフステージにかかわらず、一生職業をもつ」は“結婚している”（50.6%）が“結婚していない”（35.5%）より15.1ポイント上回り、「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」は“結婚していない”（38.7%）が“結婚している”（31.6%）より7.1ポイント上回っている。

<性・婚姻の状況別>



(3) 男性が育児休業を取得しやすくするために必要なこと

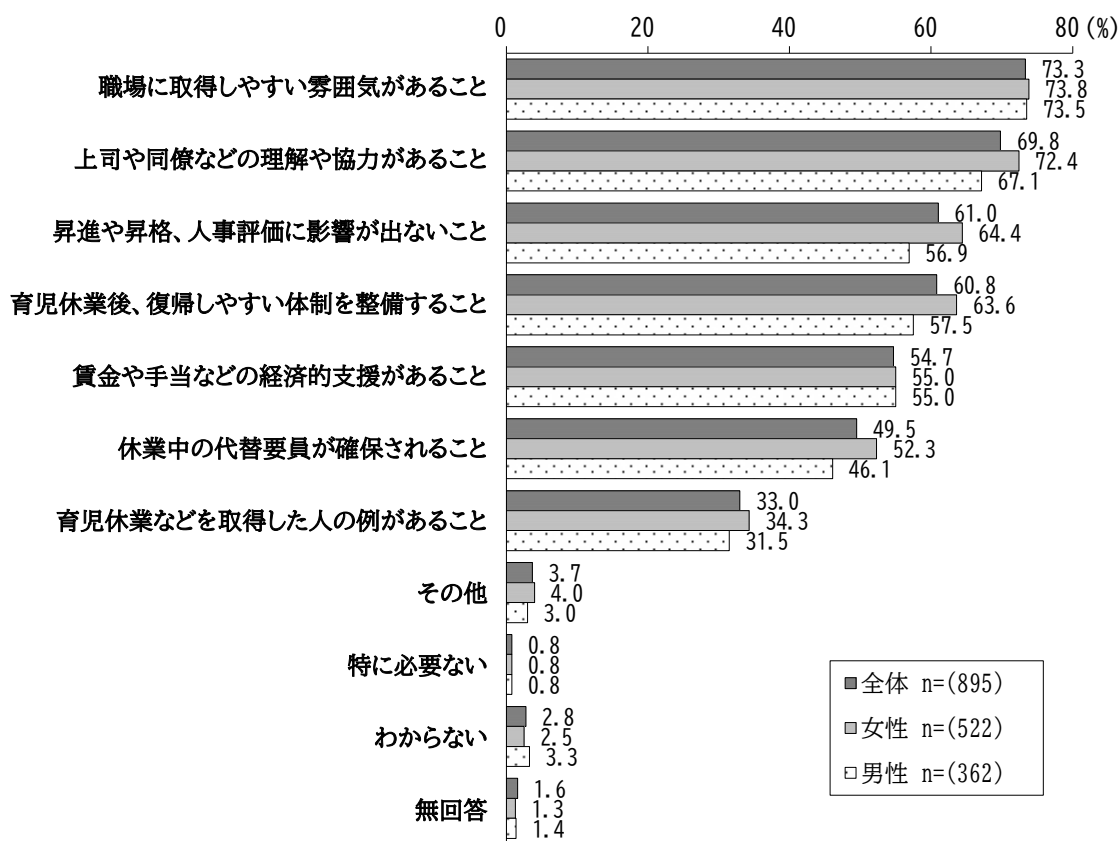
問40 育児休業は、実際には男性の取得はきわめて少ない状況です。取得しやすくするためにどのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「職場に取得しやすい雰囲気があること」が73.3%で最も高く、以下、「上司や同僚などの理解や協力があること」（69.8%）、「昇進や昇格、人事評価に影響が出ないこと」（61.0%）、「育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること」（60.8%）、「賃金や手当などの経済的支援があること」（54.7%）と続いている。

○性別

ほとんどの項目で女性が男性を上回っており、特に「昇進や昇格、人事評価に影響が出ないこと」は女性（64.4%）が男性（56.9%）より7.5ポイント、「休業中の代替要員が確保されること」は女性（52.3%）が男性（46.1%）より6.2ポイント、「育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること」は女性（63.6%）が男性（57.5%）より6.1ポイント上回っている。



第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性・子どもの有無別

女性では“いる”は「職場に取得しやすい雰囲気があること」、「賃金や手当などの経済的支援があること」、「育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること」で8ポイント以上、「上司や同僚などの理解や協力があること」が6.0ポイント、“いない”より上回っている。

男性では“いない”は「賃金や手当などの経済的支援があること」が8.9ポイント、「育児休業などを取得した人の例があること」、「昇進や昇格、人事評価に影響が出ないこと」で5ポイント以上“いる”を上回っている。

<性・子どもの有無別>

(%)

		n	職場に取得しやすい雰囲気があること	上司や同僚などの理解や協力があること	昇進や昇格、人事評価に影響が出ないこと	育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること	賃金や手当などの経済的支援があること	休業中の代替要員が確保されること	育児休業などを取得した人の例があること	その他	特に必要ない	わからない	無回答
全 体		895	73.3	69.8	61.0	60.8	54.7	49.5	33.0	3.7	0.8	2.8	1.6
子(女性) 有無別	いる	286	77.6	75.2	66.1	67.1	58.7	54.2	34.3	4.2	0.7	1.7	1.7
	いない	234	69.2	69.2	62.4	59.0	50.4	49.6	34.2	3.8	0.9	3.4	0.9
子(男性) 有無別	いる	206	72.3	67.5	54.9	58.3	51.5	45.1	29.1	3.4	1.0	2.4	1.5
	いない	154	76.0	67.5	60.4	57.1	60.4	48.1	35.1	2.6	0.6	3.2	1.3

（4）ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要なもの

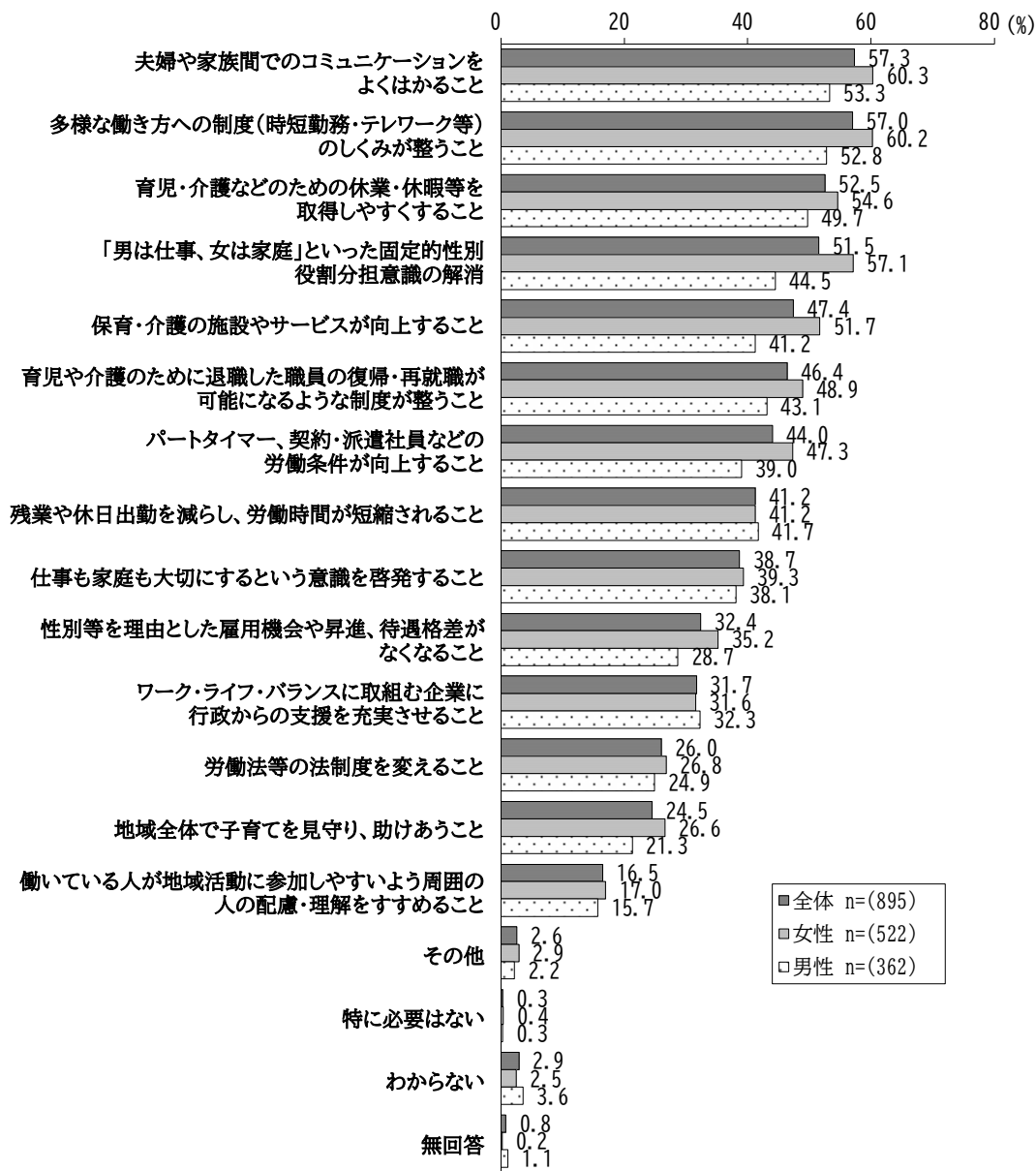
問41 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のために必要なものは何だと思いますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が57.3%、「多様な働き方への制度（時短勤務・テレワーク等）のしくみが整うこと」が57.0%で特に高く、以下、「育児・介護などのための休業・休暇等を取得しやすくすること」（52.5%）、「『男は仕事、女は家庭』といった固定的性別役割分担意識の解消」（51.5%）と続いている。

○性別

ほとんどの項目で女性が男性を上回っており、特に「『男は仕事、女は家庭』といった固定的性別役割分担意識の解消」は女性（57.1%）が男性（44.5%）より12.6ポイント、「保育・介護の施設やサービスが向上すること」は女性（51.7%）が男性（41.2%）より10.5ポイントと、10ポイント以上上回っている。



第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性・年代別

女性の30～39歳で働き方や労働条件等に関する項目の割合が高い傾向がみられ、「多様な働き方への制度（時短勤務・テレワーク等）の仕組みが整うこと」（84.2%）、「育児・介護などのための休業・休暇等を取得しやすくすること」（64.5%）、「育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと」（57.9%）などが高くなっている。「『男は仕事、女は家庭』といった固定的性別役割分担意識の解消」は女性の18～29歳（62.3%）で特に高くなっている。

男性では、「『男は仕事、女は家庭』といった固定的性別役割分担意識の解消」は50歳以上で年代が上がるほど高くなっており、70歳以上で53.5%となっている。「保育・介護の施設やサービスが向上すること」は30～39歳で51.2%と他の年代に比べて高くなっている。

また、「残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること」は女性の18～29歳（60.4%）、男女ともに30～39歳（女性：57.9%、男性：53.7%）で他の世代よりも高くなっている。

○性・子どもの有無別

女性では、「育児・介護などのための休業・休暇等を取得しやすくすること」は、いる（61.9%）がいない（45.7%）よりも16.2ポイント、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」は、いる（64.7%）がいない（55.6%）より9.1ポイント、「育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと」は、いる（53.1%）がいない（44.0%）よりも9.1ポイント上回っている。

男性では、「保育・介護の施設やサービスが向上すること」は、いる（47.1%）がいない（33.8%）よりも13.3ポイント、「育児・介護などのための休業・休暇等を取得しやすくすること」は、いる（54.4%）がいない（44.2%）よりも10.2ポイント、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」は、いる（56.8%）がいない（49.4%）よりも7.4ポイント、「パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること」は、いる（42.2%）がいない（35.1%）よりも7.1ポイント上回っている。

第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

<性・年代別、性・子どもの有無別>

(%)

		n	夫婦や家族間でのコミュニケーションをはかること	多様な働き方への制度（時短勤務・テレワーク等）のしくみが整うこと	育児・介護などのための休業・休暇等を取やすくすること	「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識の解消	保育・介護の施設やサービスが向上すること	育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと	パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること	残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること	仕事も家庭も大切にしようという意識を啓発すること
全 体		895	57.3	57.0	52.5	51.5	47.4	46.4	44.0	41.2	38.7
性・年代別 (女性)	18～29歳	53	54.7	58.5	49.1	62.3	41.5	34.0	35.8	60.4	41.5
	30～39歳	76	60.5	84.2	64.5	56.6	57.9	57.9	44.7	57.9	46.1
	40～49歳	94	63.8	57.4	53.2	55.3	58.5	47.9	44.7	41.5	43.6
	50～59歳	92	63.0	65.2	57.6	57.6	47.8	46.7	47.8	35.9	34.8
	60～69歳	119	60.5	58.0	52.9	57.1	57.1	53.8	59.7	30.3	36.1
	70歳以上	88	56.8	40.9	50.0	55.7	42.0	46.6	42.0	35.2	36.4
性・年代別 (男性)	18～29歳	29	55.2	62.1	62.1	37.9	27.6	44.8	31.0	72.4	31.0
	30～39歳	41	61.0	63.4	51.2	34.1	51.2	41.5	24.4	53.7	36.6
	40～49歳	50	60.0	62.0	44.0	34.0	42.0	42.0	28.0	40.0	48.0
	50～59歳	59	35.6	57.6	52.5	40.7	32.2	42.4	37.3	49.2	32.2
	60～69歳	82	50.0	42.7	46.3	50.0	46.3	47.6	47.6	34.1	31.7
	70歳以上	101	59.4	46.5	49.5	53.5	41.6	40.6	46.5	30.7	44.6
有無別 (女性) 子どもの有無別	いる	286	64.7	60.1	61.9	56.6	53.8	53.1	50.0	39.5	40.6
	いない	234	55.6	60.7	45.7	57.7	49.6	44.0	44.0	43.2	37.6
有無別 (男性) 子どもの有無別	いる	206	56.8	52.9	54.4	47.1	47.1	45.6	42.2	39.8	41.3
	いない	154	49.4	53.2	44.2	41.6	33.8	40.3	35.1	44.8	34.4

		n	性別等を理由とした雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること	ワーク・ライフ・バランスに取組む企業に行政からの支援を充実させること	労働法等の法制度を変えること	地域全体で子育てを見守り、助けあうこと	働いている人が地域活動に参加しやすいよう周囲の人の配慮・理解をすすめること	その他	特に必要はない	わからない	無回答
全 体		895	32.4	31.7	26.0	24.5	16.5	2.6	0.3	2.9	0.8
性・年代別 (女性)	18～29歳	53	35.8	32.1	35.8	20.8	15.1	5.7	-	5.7	-
	30～39歳	76	47.4	53.9	38.2	28.9	23.7	5.3	-	1.3	-
	40～49歳	94	38.3	33.0	25.5	28.7	18.1	4.3	1.1	-	-
	50～59歳	92	34.8	29.3	25.0	21.7	13.0	2.2	-	4.3	-
	60～69歳	119	28.6	26.9	26.1	31.9	16.0	0.8	-	1.7	-
	70歳以上	88	30.7	19.3	15.9	23.9	17.0	1.1	1.1	3.4	1.1
性・年代別 (男性)	18～29歳	29	31.0	48.3	34.5	20.7	13.8	-	-	3.4	-
	30～39歳	41	26.8	39.0	26.8	29.3	14.6	2.4	-	-	-
	40～49歳	50	32.0	34.0	24.0	22.0	18.0	10.0	-	4.0	-
	50～59歳	59	23.7	30.5	37.3	15.3	16.9	1.7	-	3.4	1.7
	60～69歳	82	32.9	29.3	24.4	22.0	12.2	-	1.2	6.1	1.2
	70歳以上	101	26.7	27.7	14.9	20.8	17.8	1.0	-	3.0	2.0
有無別 (女性) 子どもの有無別	いる	286	36.0	33.6	25.2	29.0	17.8	1.4	0.3	1.7	0.3
	いない	234	34.2	29.5	28.6	23.5	16.2	4.7	0.4	3.4	-
有無別 (男性) 子どもの有無別	いる	206	30.6	32.5	22.3	23.3	17.5	1.9	0.5	2.9	1.0
	いない	154	26.6	32.5	28.6	18.8	13.6	2.6	-	3.2	1.3

網掛けは「全体」より10ポイント以上高い数値

※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

15. 教育・啓発について

（1）学校における教育や啓発について

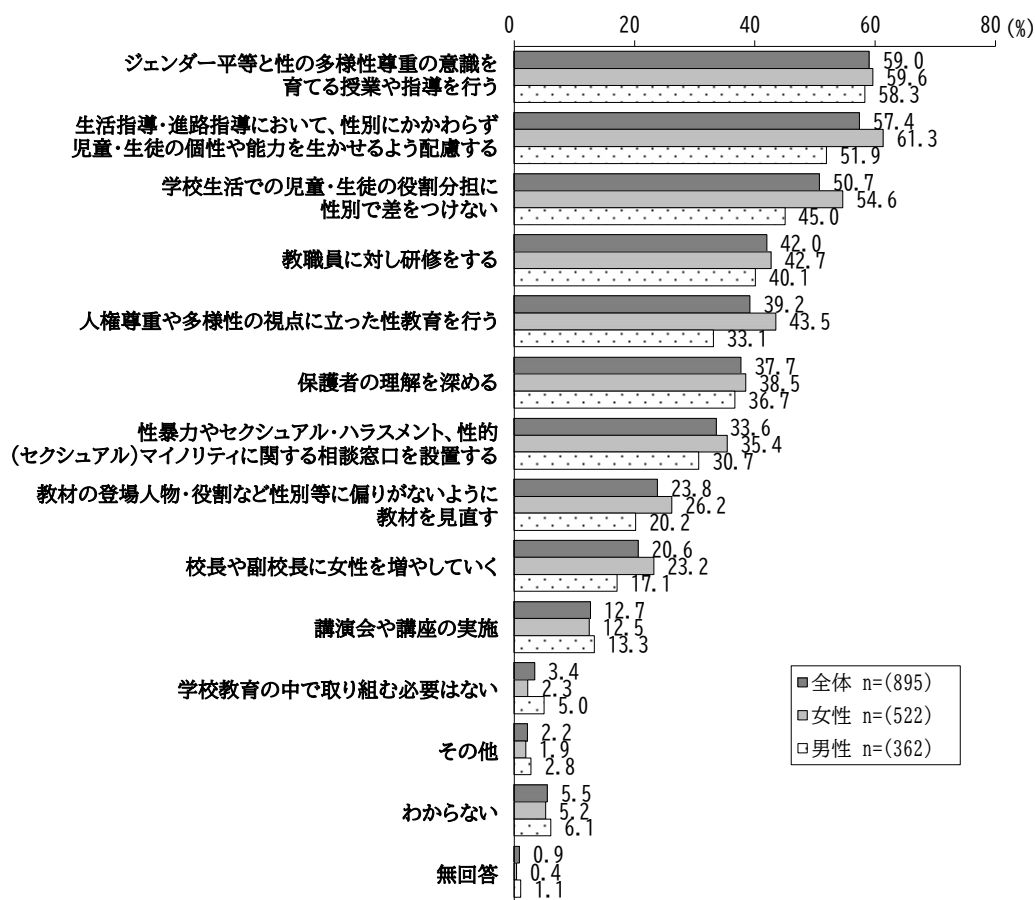
問42 学校教育において、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を支える意識を形成するために、どのようなことに力を入れることがよいと思いますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「ジェンダー平等と性の多様性尊重の意識を育てる授業や指導を行う」が59.0%で最も高く、以下、「生活指導・進路指導において、性別にかかわらず児童・生徒の個性や能力を生かせるよう配慮する」（57.4%）、「学校生活での児童・生徒の役割分担に性別で差をつけない」（50.7%）と続いている。

○性別

ほとんどの項目で女性が男性を上回っており、特に「人権尊重や多様性の視点に立った性教育を行う」は女性（43.5%）が男性（33.1%）より10.4ポイント、「学校生活での児童・生徒の役割分担に性別で差をつけない」は女性（54.6%）が男性（45.0%）より9.6ポイント、「生活指導・進路指導において、性別にかかわらず児童・生徒の個性や能力を生かせるよう配慮する」は女性（61.3%）が男性（51.9%）より9.4ポイント上回っている。



16. ハラスメントの防止について

(1) ハラスメントの被害経験

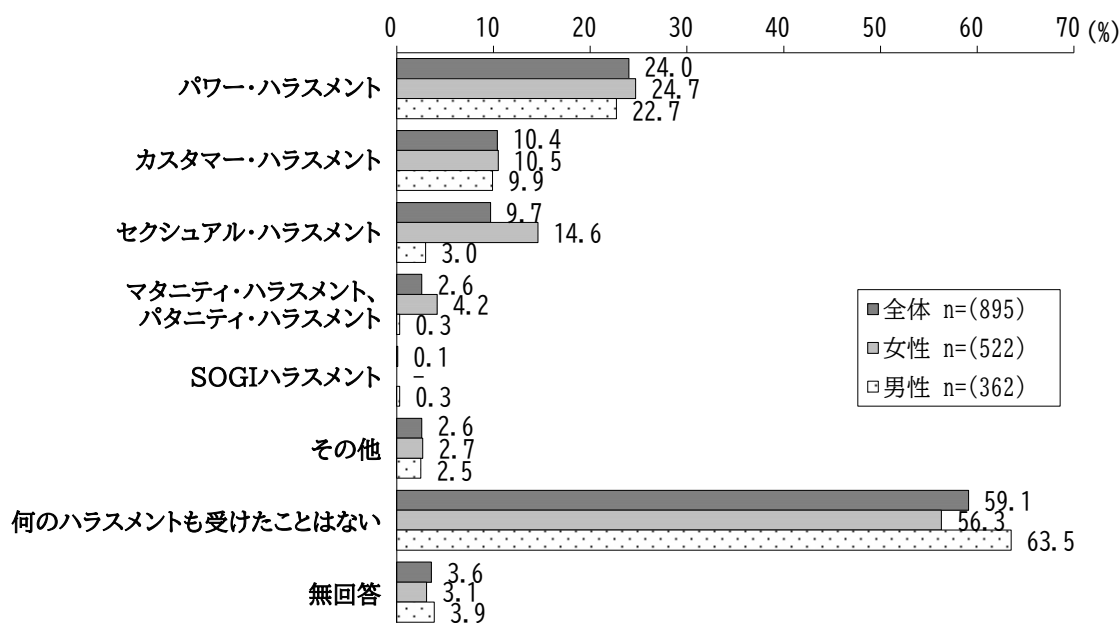
問43 あなたは過去5年間に何らかのハラスメントを受けたことがありますか。(いくつでも○)

○全体の傾向

「パワー・ハラスメント」が24.0%で最も高く、以下、「カスタマー・ハラスメント」(10.4%)、「セクシュアル・ハラスメント」(9.7%)と続いている。一方、「何のハラスメントも受けたことはない」は59.1%となっている。

○性別

「セクシュアル・ハラスメント」は女性(14.6%)が男性(3.0%)より11.6ポイント上回っている。一方、「何のハラスメントも受けたことはない」は男性(63.5%)が女性(56.3%)より7.2ポイント上回っている。



第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性・年代別

「パワー・ハラスメント」は、男女ともに30～39歳、40～49歳、50～59歳で高く、女性の30～39歳で38.2%、男性の40～49歳で46.0%と高くなっている。女性の30～39歳で「セクシュアル・ハラスメント」が39.5%、「マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント」が14.5%と他の年代より高くなっている。また、「セクシュアル・ハラスメント」は男性ですべての年代で1割未満の一方、女性では18～59歳で1割以上となっており、女性の30～39歳で39.5%となっている。

<性・年代別>

		(%)								
		n	パワー・ハラスメント	カスタマー・ハラスメント	セクシュアル・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント	SOGIハラスメント	その他	何のハラスメントも受けたことはない	無回答
全 体		895	24.0	10.4	9.7	2.6	0.1	2.6	59.1	3.6
性・年代別 (女性)	18～29歳	53	17.0	13.2	24.5	1.9	-	5.7	52.8	-
	30～39歳	76	38.2	17.1	39.5	14.5	-	2.6	32.9	-
	40～49歳	94	34.0	11.7	14.9	9.6	-	1.1	48.9	1.1
	50～59歳	92	31.5	14.1	12.0	-	-	3.3	53.3	1.1
	60～69歳	119	17.6	8.4	5.0	0.8	-	3.4	65.5	5.0
	70歳以上	88	10.2	1.1	2.3	-	-	1.1	77.3	9.1
性・年代別 (男性)	18～29歳	29	17.2	13.8	6.9	-	-	3.4	69.0	-
	30～39歳	41	34.1	14.6	7.3	-	2.4	-	56.1	-
	40～49歳	50	46.0	18.0	4.0	-	-	2.0	44.0	-
	50～59歳	59	30.5	6.8	-	-	-	3.4	59.3	3.4
	60～69歳	82	15.9	13.4	2.4	-	-	3.7	63.4	4.9
	70歳以上	101	8.9	2.0	2.0	1.0	-	2.0	77.2	7.9

網掛けは「全体」より10ポイント以上高い数値

※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（2）ハラスメントを受けた時の相談先

（問43で「1」～「6」（何らかのハラスメントを受けた）と答えた方におたずねします。）

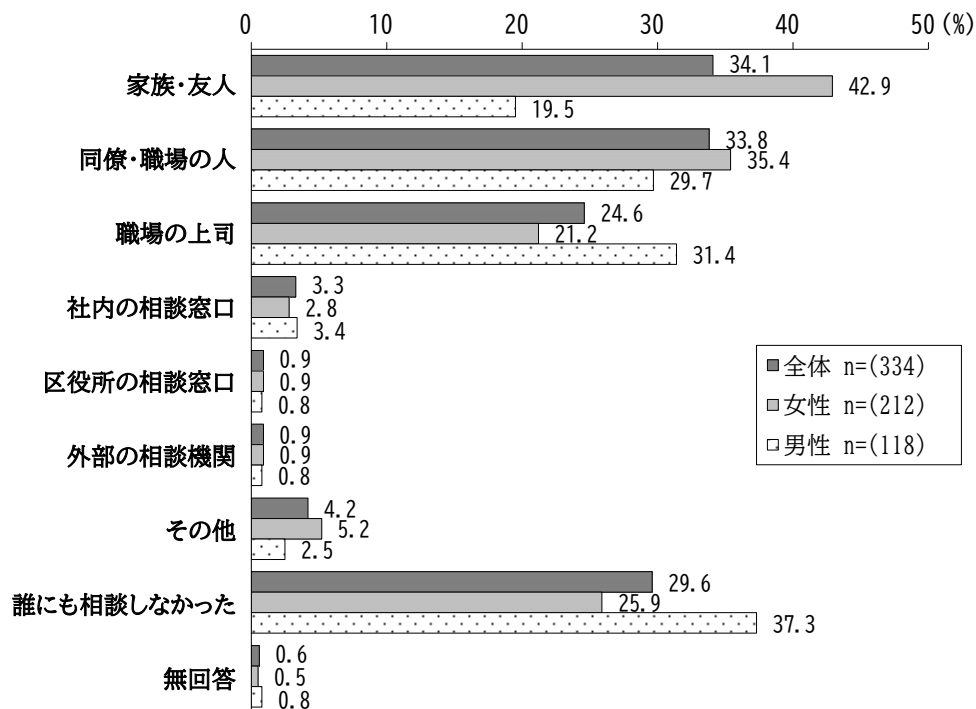
問43-1 あなたがハラスメントを受けた時に、誰かに相談しましたか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「家族・友人」が34.1%で最も高く、以下、「同僚・職場の人」（33.8%）、「職場の上司」（24.6%）と続いている。一方、「誰にも相談しなかった」は29.6%となっている。

○性別

「家族・友人」は女性（42.9%）が男性（19.5%）より23.4ポイント上回っている。「職場の上司」は男性（31.4%）が女性（21.2%）より10.2ポイント上回っている。また、「誰にも相談しなかった」は男性（37.3%）が女性（25.9%）より11.4ポイント上回っている。



第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

（3）セクシュアル・ハラスメントだと思うもの

問44 あなたが、性的いやがらせ「セクシュアル・ハラスメント」だと思うものはどれですか。
（いくつでも○）

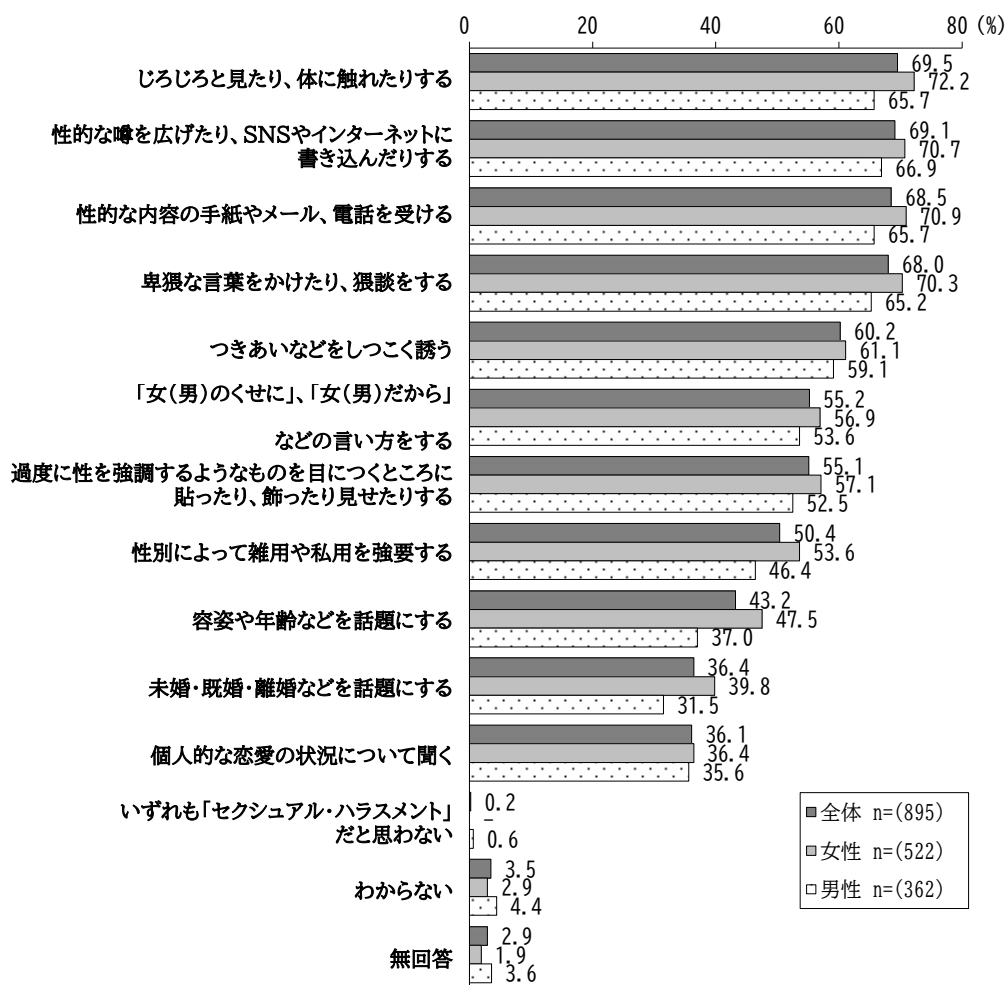
○全体の傾向

「じろじろと見たり、体に触れたりする」が69.5%で最も高く、以下、「性的な噂を広げたり、SNSやインターネットに書き込んだりする」（69.1%）、「性的な内容の手紙やメール、電話を受ける」（68.5%）、「卑猥な言葉をかけたり、猥談をする」（68.0%）と続いている。

○性別

女性では「じろじろと見たり、体に触れたりする」が72.2%、男性では「性的な噂を広げたり、SNSやインターネットに書き込んだりする」が66.9%で最も高くなっている。

「いずれも『セクシュアル・ハラスメント』だと思わない」と「わからない」を除くすべての項目で女性が男性を上回っており、特に「容姿や年齢などを話題にする」は女性（47.5%）が男性（37.0%）より10.5ポイント、「未婚・既婚・離婚などを話題にする」は女性（39.8%）が男性（31.5%）より8.3ポイント、「性別によって雑用や私用を強要する」は女性（53.6%）が男性（46.4%）より7.2ポイント上回っている。



※平成26（2014）年調査より選択肢「性的な内容の手紙やメール、電話を受ける」、「個人的な恋愛の状況について聞く」が追加された。

17. DVについて

(1) DVの経験、見聞きしたことの有無

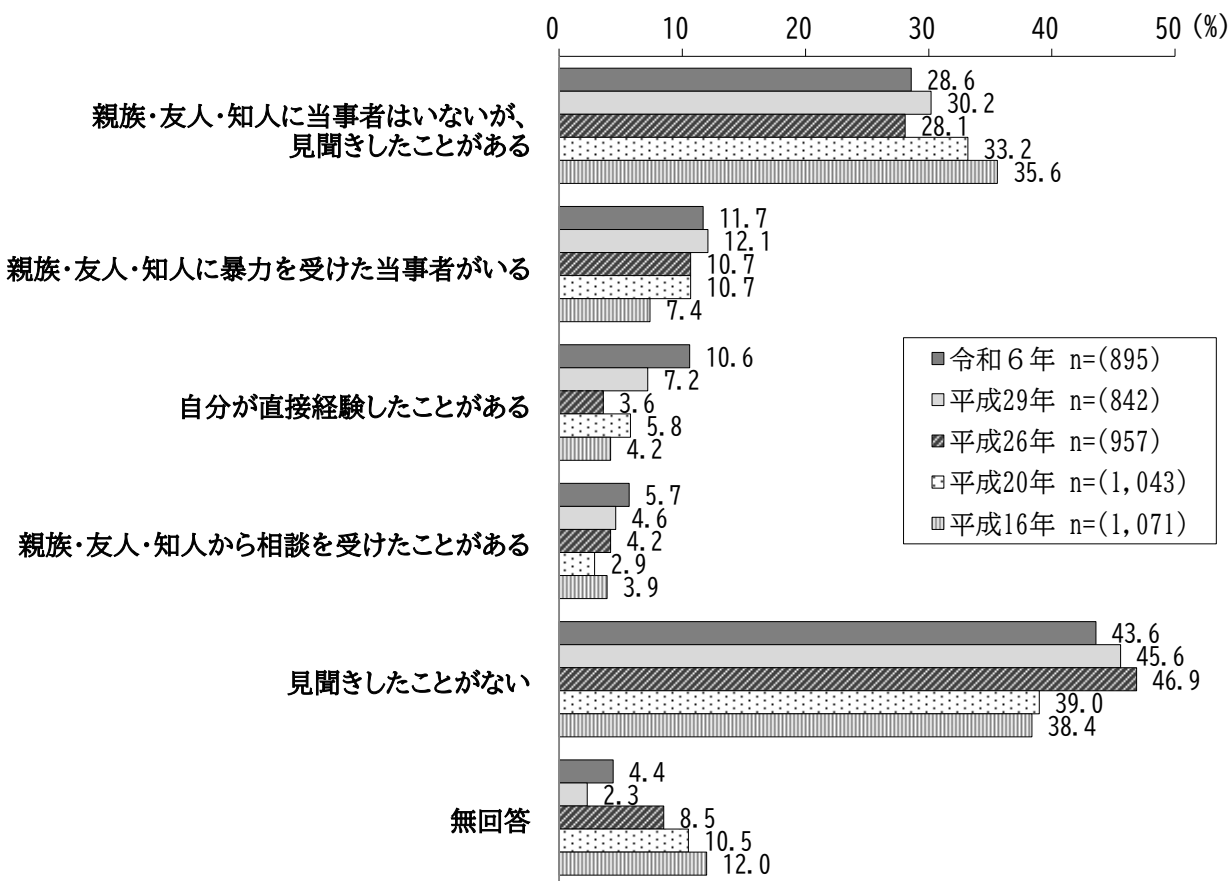
問45 夫婦や恋人などの、親密なパートナー間での暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）が問題になっています。あなたはこのようなことについて、見聞きしたことがありますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある」（28.6%）、「親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」（11.7%）、「自分が直接経験したことがある」（10.6%）と続いている。一方、「見聞きしたことがない」は43.6%で最も高くなっている。

○過去の調査結果との比較

過去の調査結果と大きな差はみられない。

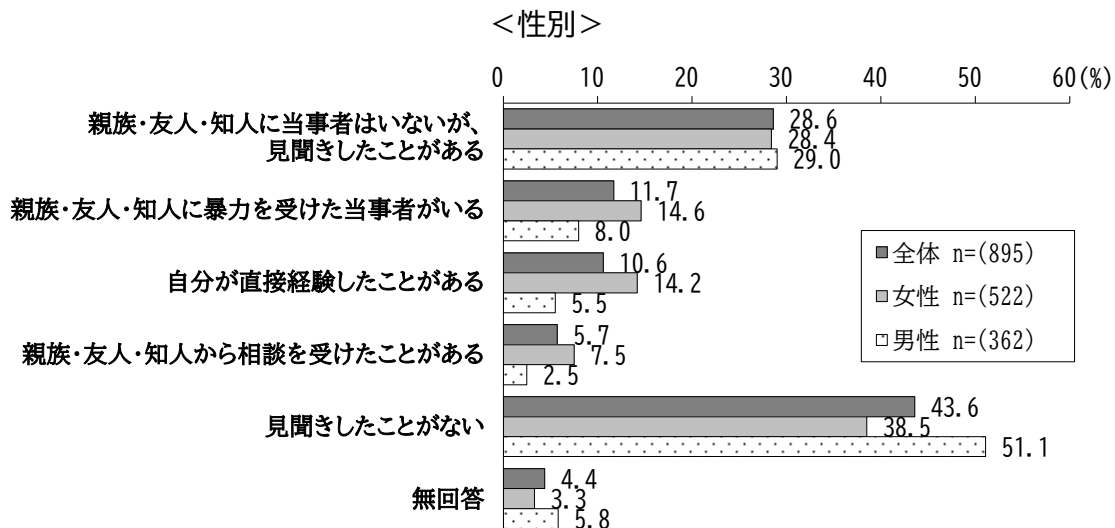


※選択肢「親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある」は、平成26（2014）年調査以前では「親族・友人・知人に当事者はいないが、夫婦間暴力について見聞きしたことがある」となっている。

第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性別

「聞きしことがない」は男性（51.1%）が女性（38.5%）より12.6ポイント上回っている。
 「自分が直接経験したことがある」は女性（14.2%）が男性（5.5%）よりも8.7ポイント、「親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」は女性（14.6%）が男性（8.0%）よりも6.6ポイント上回っている。



第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性・年代別

「親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある」は女性では18～29歳（37.7%）、30～39歳（34.2%）、50～59歳（30.4%）で3割台、男性の40～49歳で42.0%、50～59歳で37.3%と他の年代に比べて高くなっている。「親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」は、女性の50～59歳で20.7%、男性の50～59歳（15.3%）、60～69歳（11.0%）で1割台となっている。「見聞きしたことがない」は男性の30～39歳で61.0%と他の年代より高くなっている。

<性・年代別>

(%)

		n	親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある	親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる	自分が直接経験したことがある	親族・友人・知人から相談を受けたことがある	見聞きしたことがない	無回答
全体		895	28.6	11.7	10.6	5.7	43.6	4.4
性・年代別 (女性)	18～29歳	53	37.7	15.1	5.7	9.4	39.6	1.9
	30～39歳	76	34.2	14.5	17.1	9.2	31.6	1.3
	40～49歳	94	24.5	10.6	16.0	7.4	45.7	1.1
	50～59歳	92	30.4	20.7	15.2	7.6	30.4	1.1
	60～69歳	119	26.9	16.8	13.4	6.7	37.8	4.2
	70歳以上	88	21.6	9.1	14.8	5.7	45.5	9.1
性・年代別 (男性)	18～29歳	29	48.3	-	-	-	51.7	-
	30～39歳	41	19.5	9.8	4.9	4.9	61.0	-
	40～49歳	50	42.0	4.0	4.0	2.0	48.0	2.0
	50～59歳	59	37.3	15.3	8.5	-	42.4	1.7
	60～69歳	82	28.0	11.0	4.9	-	51.2	6.1
	70歳以上	101	16.8	5.0	6.9	5.9	53.5	13.9

網掛けは「全体」より10ポイント以上高い数値

※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

（2）経験したDVの内容

（問45で「1. 自分が直接経験したことがある」とお答えの方におたずねします。）

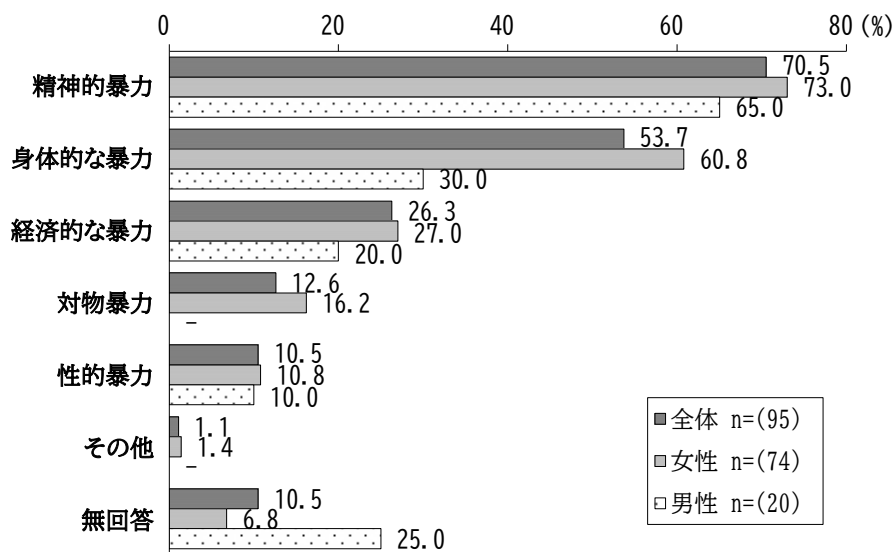
問45-1 どのような暴力ですか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「精神的暴力」が70.5%で最も高く、以下、「身体的な暴力」（53.7%）、「経済的な暴力」（26.3%）と続いている。

○性別

女性では「精神的暴力」が73.0%、「身体的な暴力」が60.8%と高くなっている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

(3) DVの相談先

（問45で「1. 自分が直接経験したことがある」とお答えの方におたずねします。）

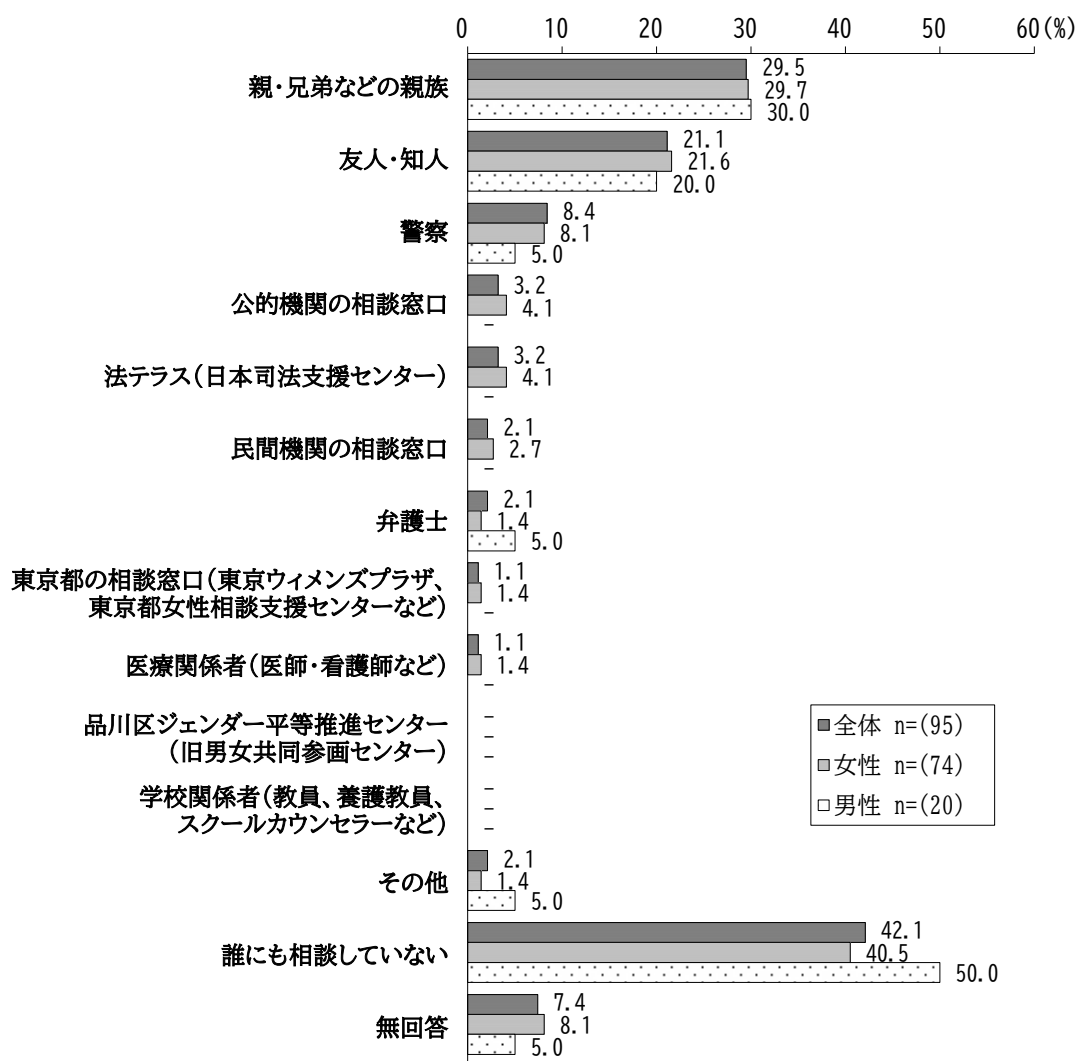
問45-2 そのとき、どこ（誰）に相談しましたか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「親・兄弟などの親族」が29.5%で最も高く、以下、「友人・知人」(21.1%)、「警察」(8.4%)と続いている。一方、「誰にも相談していない」が42.1%となっている。

○性別

女性では「親・兄弟などの親族」、「友人・知人」が2割台となっている。一方、「誰にも相談していない」が40.5%となっている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

（4）相談しなかった理由

（問45-2で「13. 誰にも相談していない」とお答えの方におたずねします。）

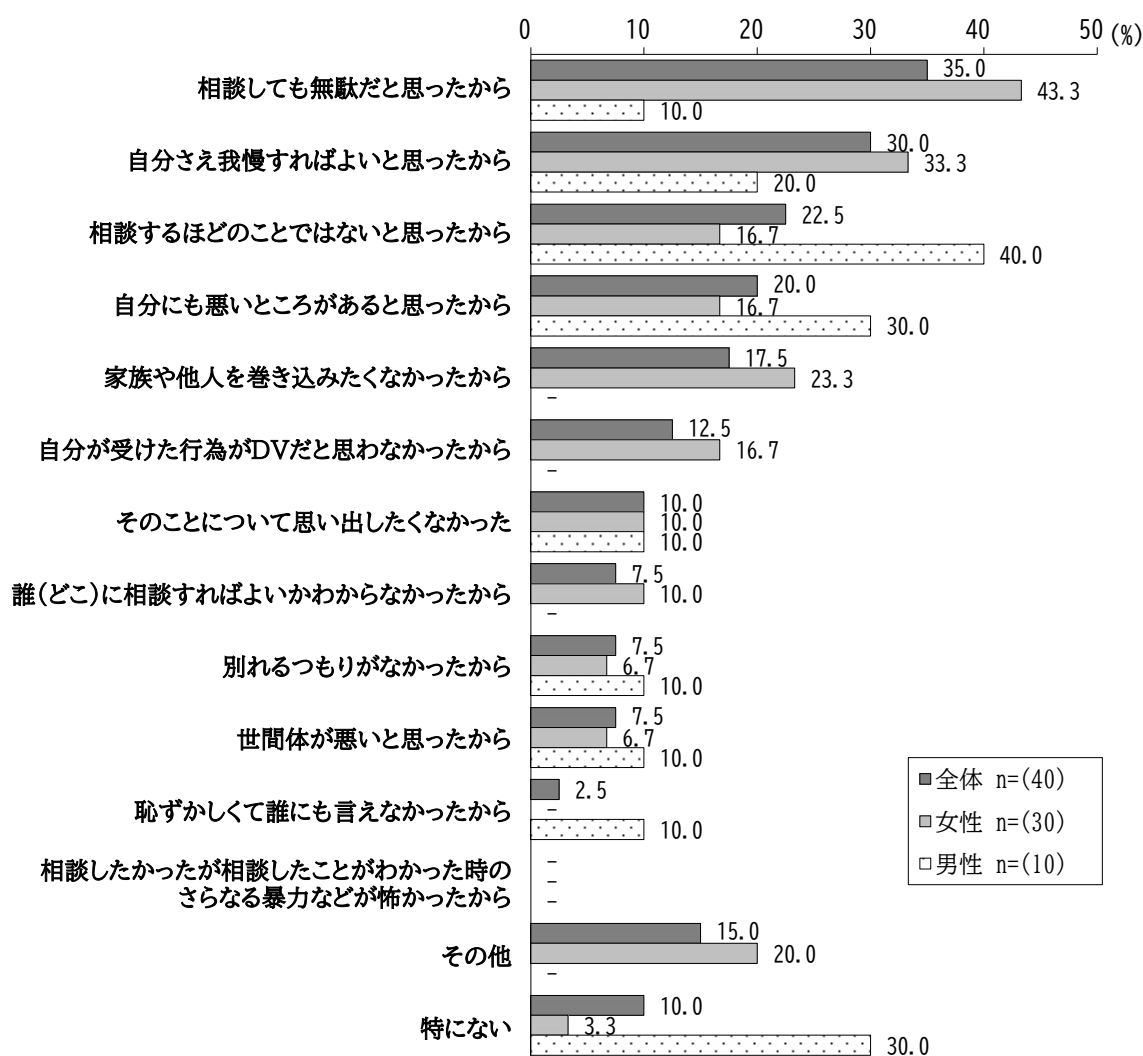
問45-3 誰にも相談しなかったのはなぜですか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「相談しても無駄だと思ったから」が35.0%で最も高く、以下、「自分さえ我慢すればよいと思ったから」（30.0%）、「相談するほどのことではないと思ったから」（22.5%）、「自分にも悪いところがあると思ったから」（20.0%）、「家族や他人を巻き込みたくなかったから」（17.5%）と続いている。

○性別

女性では「相談しても無駄だと思ったから」が43.3%で最も高く、以下、「自分さえ我慢すればよいと思ったから」（33.3%）、「家族や他人を巻き込みたくなかったから」（23.3%）と続いている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

18. ジェンダー平等の推進に関する施策について

（1）政策・方針決定過程の場に女性が少ない理由

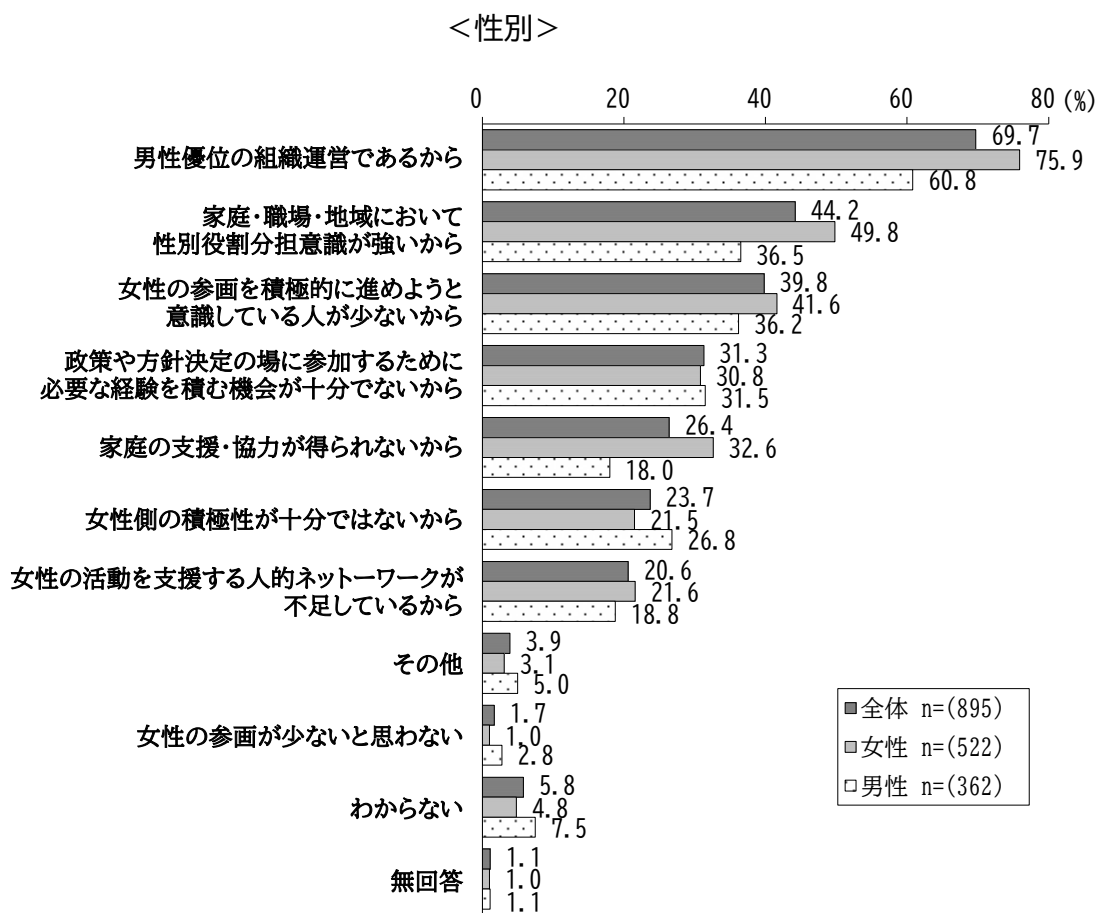
問46 政治・経済・地域などあらゆる分野において、政策や方針決定過程の場での女性の割合は少ないと言われています。この理由はなんだと思いますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「男性優位の組織運営であるから」が69.7%で最も高く、以下、「家庭・職場・地域において性別役割分担意識が強いから」（44.2%）、「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから」（39.8%）、「政策や方針決定の場に参加するために必要な経験を積む機会が十分でないから」（31.3%）と続いている。

○性別

「男性優位の組織運営であるから」は女性（75.9%）が男性（60.8%）より15.1ポイント、「家庭の支援・協力が得られないから」は女性（32.6%）が男性（18.0%）より14.6ポイント、「家庭・職場・地域において性別役割分担意識が強いから」は女性（49.8%）が男性（36.5%）より13.3ポイント上回っている。



第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

（2）女性のエンパワーメントに必要な取組

問47 女性が自分の人生や生活を自分で決定し、さまざまな活動で自己の力を最大限に発揮できる社会とするために、必要な取り組みは何だと思えますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

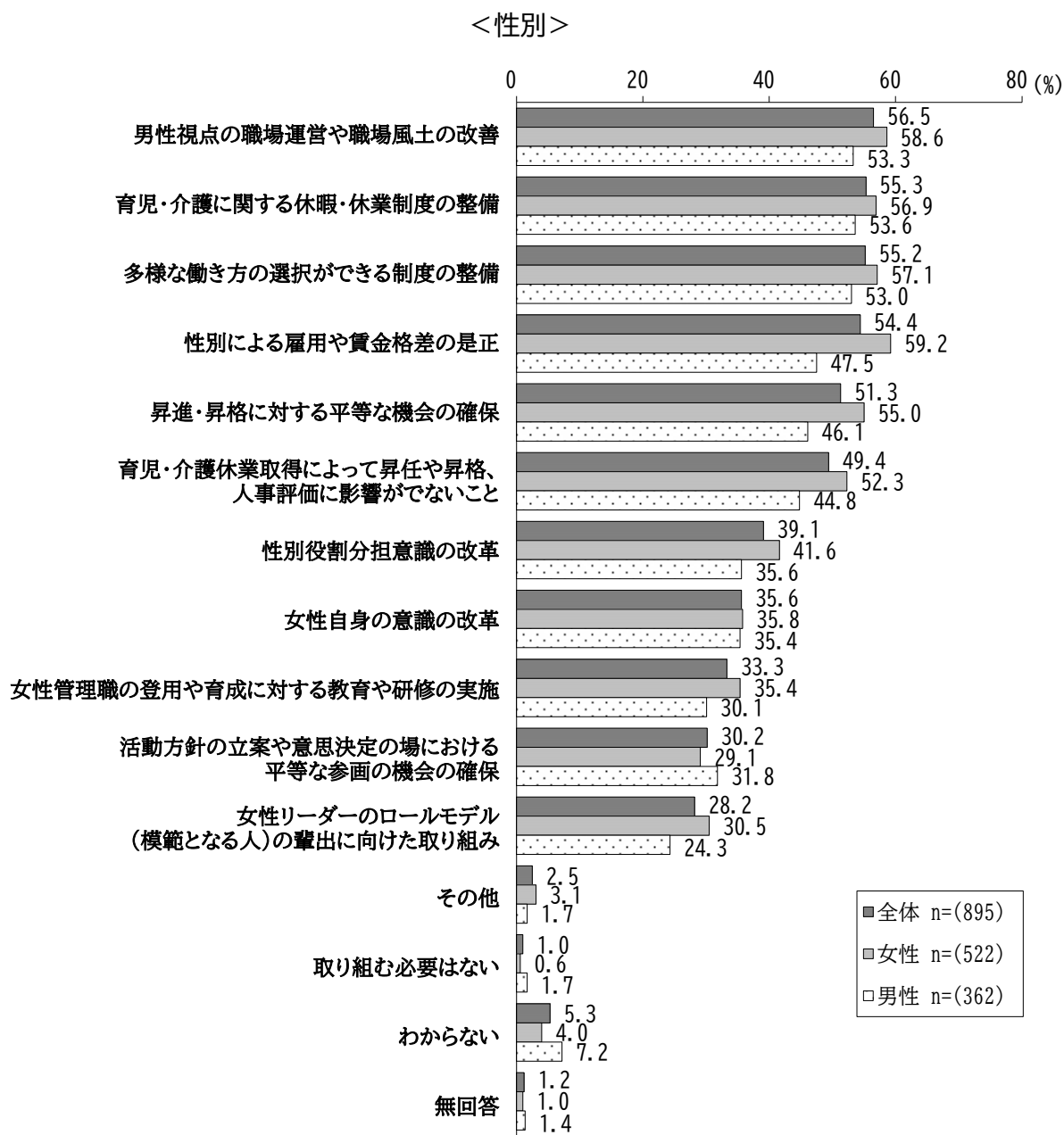
「男性視点の職場運営や職場風土の改善」が56.5%で最も高く、以下、「育児・介護に関する休暇・休業制度の整備」（55.3%）、「多様な働き方の選択ができる制度の整備」（55.2%）、「性別による雇用や賃金格差の是正」（54.4%）、「昇進・昇格に対する平等な機会の確保」（51.3%）と続いている。

○性別

女性では「性別による雇用や賃金格差の是正」（59.2%）、男性では「育児・介護に関する休暇・休業制度の整備」（53.6%）が最も高くなっている。

また、ほとんどの項目で女性が男性を上回っており、特に「性別による雇用や賃金格差の是正」は女性（59.2%）が男性（47.5%）より11.7ポイント、「昇進・昇格に対する平等な機会の確保」は女性（55.0%）が男性（46.1%）より8.9ポイント、「育児・介護休業取得によって昇任や昇格、人事評価に影響がでないこと」は女性（52.3%）が男性（44.8%）より7.5ポイント上回っている。

第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）



第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

（3）自分の健康を守るために必要なこと

問48 性別にかかわらず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。
（いくつでも○）

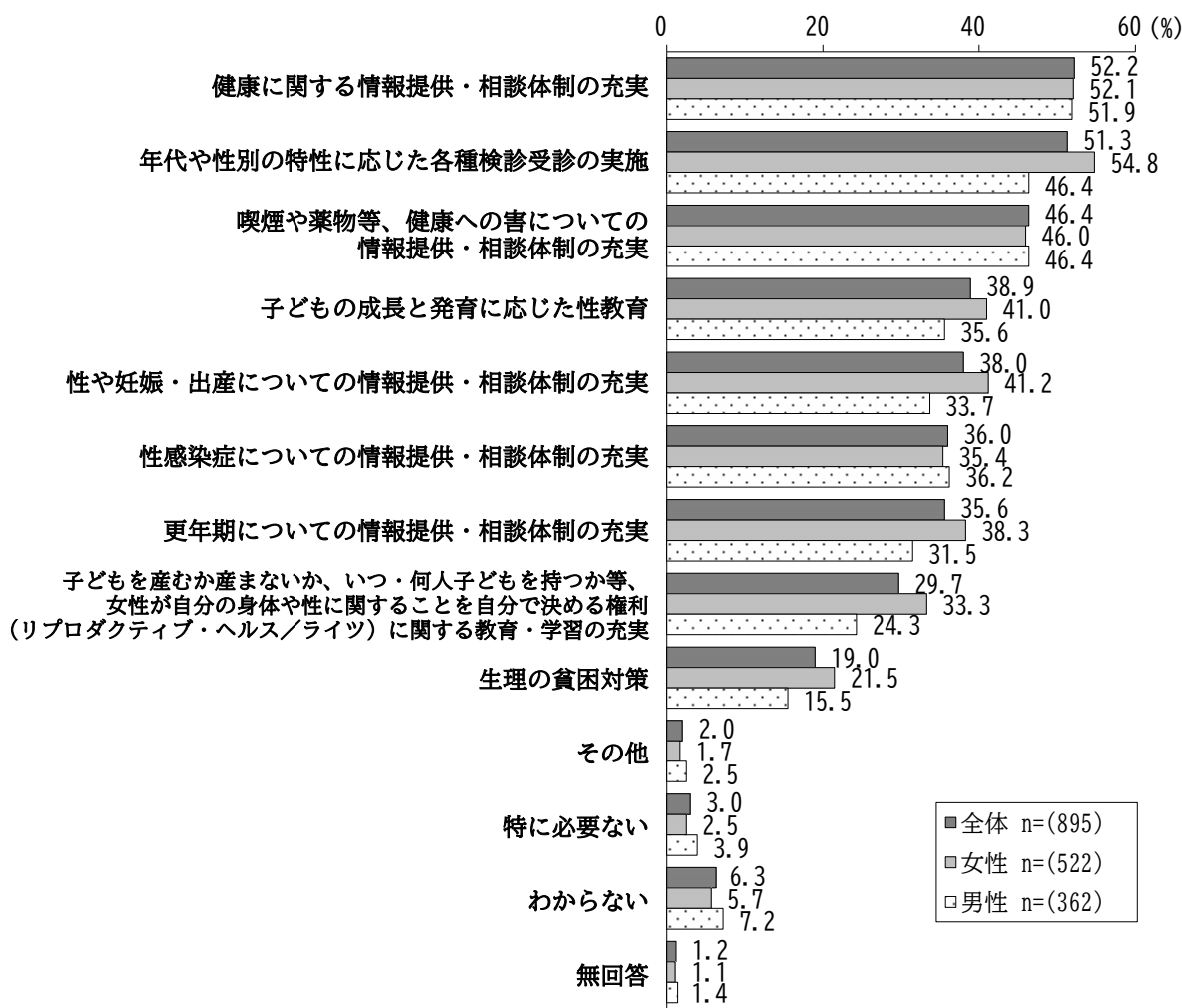
○全体の傾向

「健康に関する情報提供・相談体制の充実」が52.2%で最も高く、以下、「年代や性別の特性に応じた各種検診受診の実施」（51.3%）、「喫煙や薬物等、健康への害についての情報提供・相談体制の充実」（46.4%）、「子どもの成長と発育に応じた性教育」（38.9%）、「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」（38.0%）と続いている。

○性別

女性では「年代や性別の特性に応じた各種検診受診の実施」（54.8%）、男性では「健康に関する情報提供・相談体制の充実」（51.9%）が高くなっている。

また、「子どもを産むか産まないか、いつ・何人子どもを持つか等、女性が自分の身体や性に関することを自分で決める権利（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）に関する教育・学習の充実」は女性（33.3%）が男性（24.3%）より9.0ポイント、「年代や性別の特性に応じた各種検診受診の実施」は女性（54.8%）が男性（46.4%）より8.4ポイント上回っている。



（4）参加している地域活動・ボランティア活動

問49 地域活動・ボランティア活動などについて、あなたが現在取り組んでいる活動はありますか。（1つに○）

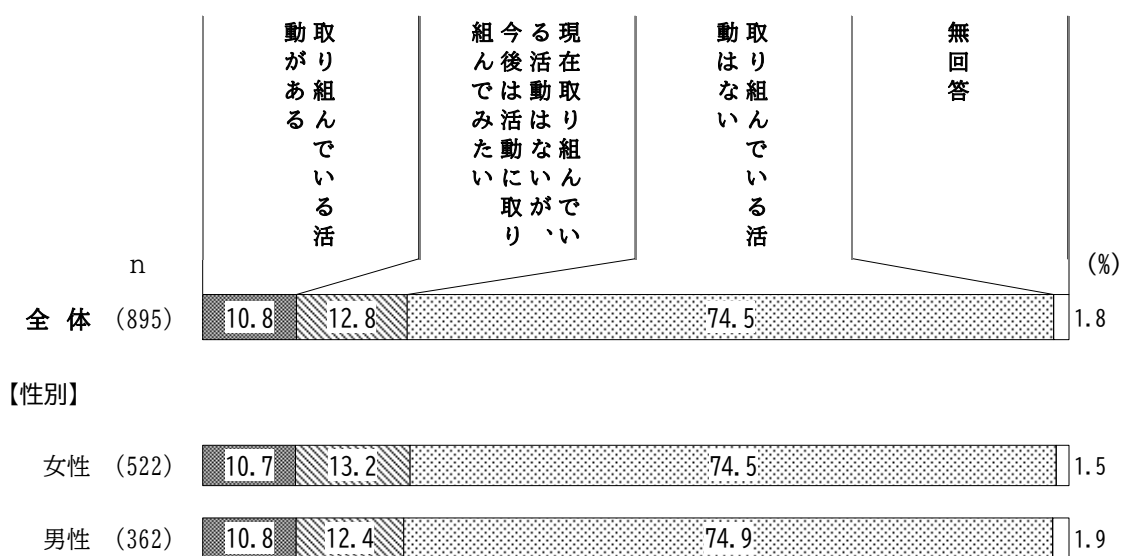
○全体の傾向

「取り組んでいる活動はない」が74.5%と高く、「現在取り組んでいる活動はないが、今後は活動に取り組んでみたい」が12.8%、「取り組んでいる活動がある」が10.8%となっている。

○性別

性別による大きな差はみられない。

<性別>



第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

（5）参加した活動の場であったこと

（問49で「1」（取り組んでいる活動がある）とお答えの方におたずねします。）

問49-1 参加した地域活動・ボランティア活動の場で次のようなことがありましたか。

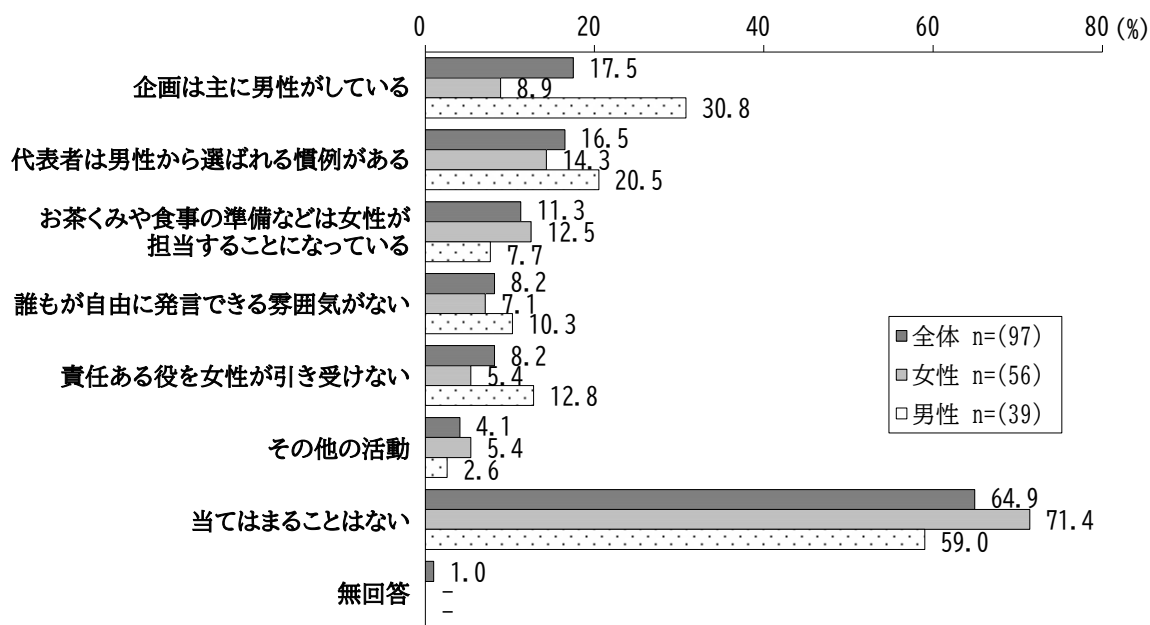
（いくつでも○）

○全体の傾向

「企画は主に男性がしている」が17.5%で最も高く、以下、「代表者は男性から選ばれる慣例がある」（16.5%）、「お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている」（11.3%）と続いている。一方、「当てはまることはない」は64.9%となっている。

○性別

「企画は主に男性がしている」は男性（30.8%）が女性（8.9%）より21.9ポイント、「責任ある役を女性が引き受けない」は男性（12.8%）が女性（5.4%）より7.4ポイント、「代表者は男性から選ばれる慣例がある」は男性（20.5%）が女性（14.3%）より6.2ポイント上回っている。「当てはまることはない」は女性（71.4%）が男性（59.0%）より12.4ポイント上回っている。



（6）防災分野でジェンダー平等の視点を活かすために重要なこと

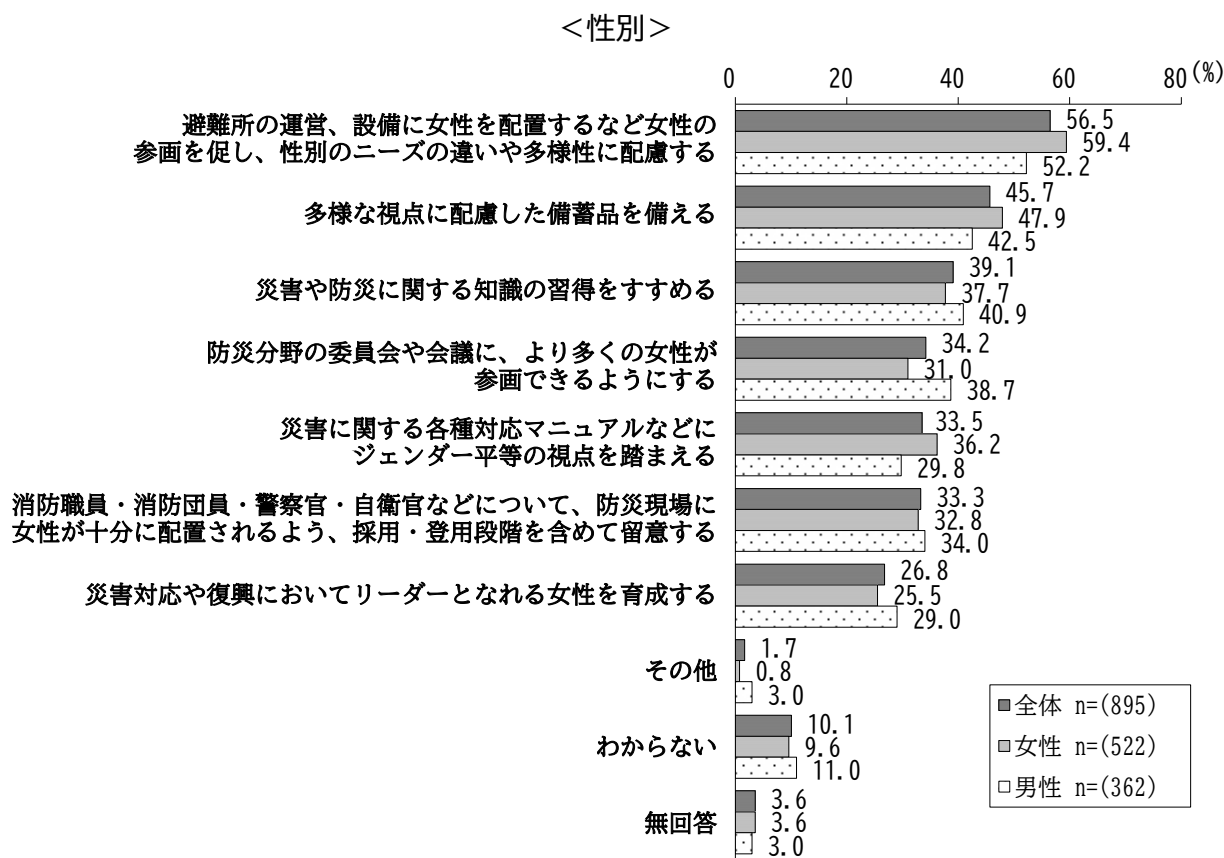
問50 あなたは、防災分野でジェンダー平等の視点を活かすためには、どのようなことが重要だと思いますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「避難所の運営、設備に女性を配置するなど女性の参画を促し、性別のニーズの違いや多様性に配慮する」が56.5%で最も高く、以下、「多様な視点に配慮した備蓄品を備える」（45.7%）、「災害や防災に関する知識の取得をすすめる」（39.1%）、「防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参画できるようにする」（34.2%）と続いている。

○性別

「避難所の運営、設備に女性を配置するなど女性の参画を促し、性別のニーズの違いや多様性に配慮する」は女性（59.4%）が男性（52.2%）より7.2ポイント上回っている。「防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参画できるようにする」は男性（38.7%）が女性（31.0%）より7.7ポイント上回っている。



第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性・年代別

「避難所の運営、設備に女性を配置するなど女性の参画を促し、性別のニーズの違いや多様性に配慮する」は、女性の60～69歳で67.2%と最も高く、50～59歳で64.1%、40～49歳で61.7%となっている。「多様な視点に配慮した備蓄品を備える」は、女性の18～29歳で60.4%と他の年代より高くなっている。「災害に関する各種対応マニュアルなどにジェンダー平等の視点を踏まえる」は、女性の30～39歳で46.1%、40～49歳で44.7%と高くなっている。

男性では「防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参画できるようにする」が70歳以上で48.5%、「消防職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する」が60～69歳で48.8%と高くなっている。「多様な視点に配慮した備蓄品を備える」は、30～39歳で51.2%と他の年代より高くなっている。

<性・年代別>

(%)

	n	避難所の運営、設備に女性を配置するなど女性の参画を促し、多様性に配慮する	多様な視点に配慮した備蓄品を備える	災害や防災に関する知識の習得をすすめる	防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参画できるようにする	災害に関する各種対応マニュアルなどにジェンダー平等の視点を踏まえる	消防職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する	災害対応や復興においてリーダーとなる女性を育成する	その他	わからない	無回答	
全体	895	56.5	45.7	39.1	34.2	33.5	33.3	26.8	1.7	10.1	3.6	
性・年代別 (女性)	18～29歳	53	52.8	60.4	41.5	22.6	35.8	22.6	15.1	1.9	13.2	1.9
	30～39歳	76	56.6	43.4	32.9	35.5	46.1	30.3	31.6	-	13.2	3.9
	40～49歳	94	61.7	43.6	33.0	31.9	44.7	33.0	20.2	-	7.4	3.2
	50～59歳	92	64.1	47.8	38.0	31.5	35.9	34.8	26.1	-	10.9	2.2
	60～69歳	119	67.2	52.1	47.9	30.3	36.1	34.5	30.3	1.7	5.0	2.5
	70歳以上	88	47.7	43.2	30.7	31.8	19.3	36.4	25.0	1.1	11.4	8.0
性・年代別 (男性)	18～29歳	29	55.2	55.2	37.9	34.5	27.6	34.5	27.6	3.4	10.3	-
	30～39歳	41	53.7	51.2	36.6	26.8	26.8	17.1	12.2	2.4	14.6	7.3
	40～49歳	50	50.0	44.0	44.0	40.0	32.0	32.0	32.0	10.0	8.0	2.0
	50～59歳	59	49.2	40.7	35.6	32.2	32.2	23.7	28.8	5.1	10.2	1.7
	60～69歳	82	45.1	37.8	43.9	37.8	34.1	48.8	29.3	-	12.2	3.7
	70歳以上	101	59.4	39.6	42.6	48.5	25.7	35.6	34.7	1.0	10.9	3.0

網掛けは「全体」より10ポイント以上高い数値

※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

19. 区に関する施策について

（1）品川区ジェンダー平等推進センターの認知度

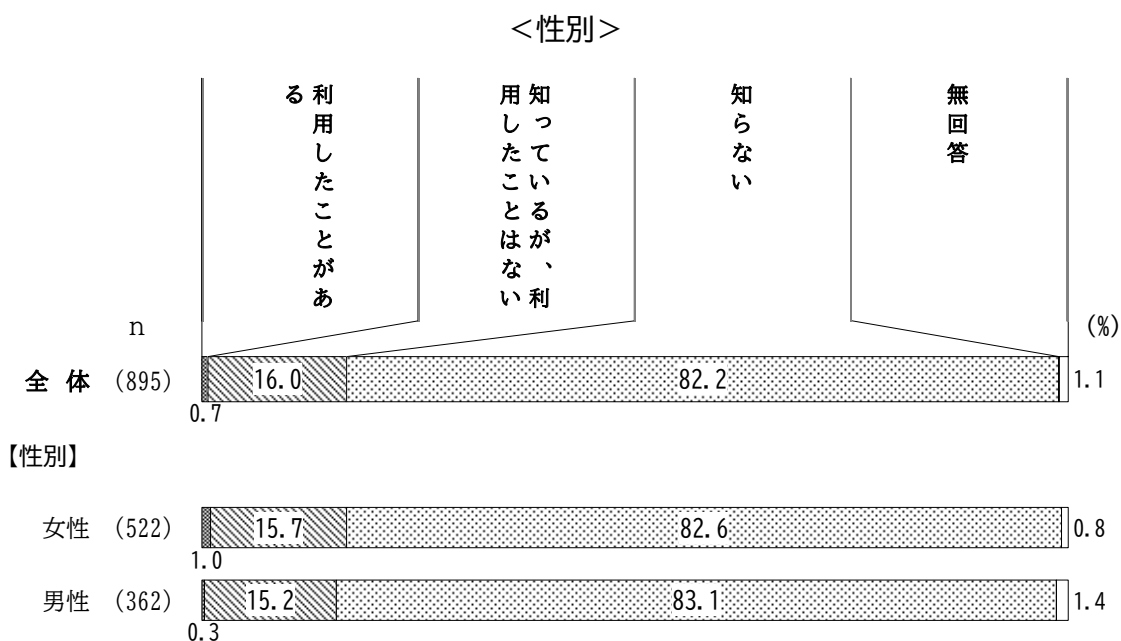
問51 あなたは、品川区ジェンダー平等推進センター（旧品川区男女共同参画センター）を利用したことがありますか。（1つに○）

○全体の傾向

「知らない」が82.2%で高く、「知っているが、利用したことはない」が16.0%となっている。

○性別

性別による大きな差はみられない。

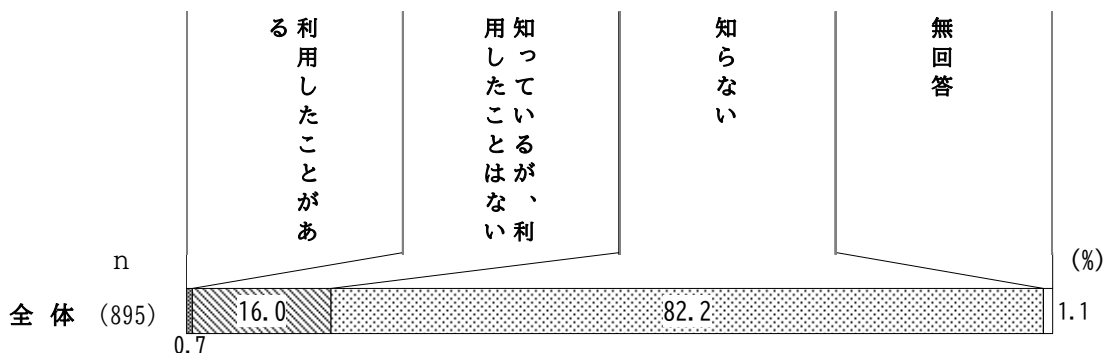


第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

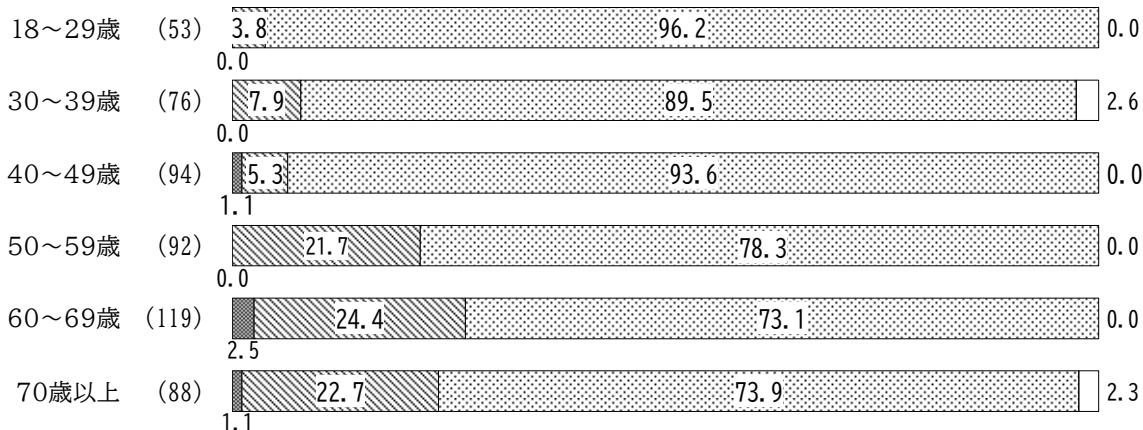
○性・年代別

「知っているが、利用したことはない」は、女性の50～59歳（21.7%）、60～69歳（24.4%）、70歳以上（22.7%）、男性の60～69歳（22.0%）で2割台と他の年代に比べて高くなっている。一方、「知らない」は男女ともにいずれの年代でも7割以上となっており、女性の18～29歳（96.2%）、40～49歳（93.6%）、男性の40～49歳（94.0%）で9割台となっている。

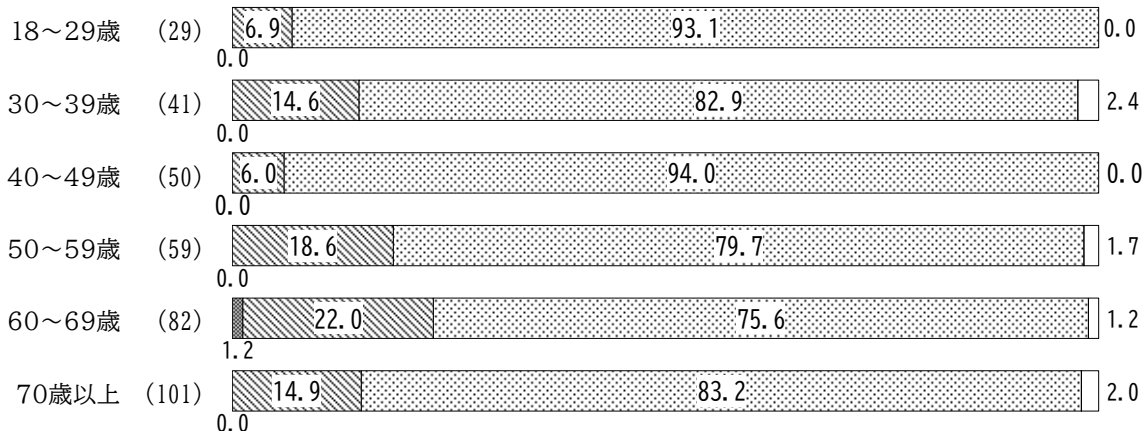
<性別、性・年代別>



【女性/年代別】



【男性/年代別】



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（2）品川区が特に力を入れていくべき取組

問52 ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するために品川区が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。（いくつでも○）

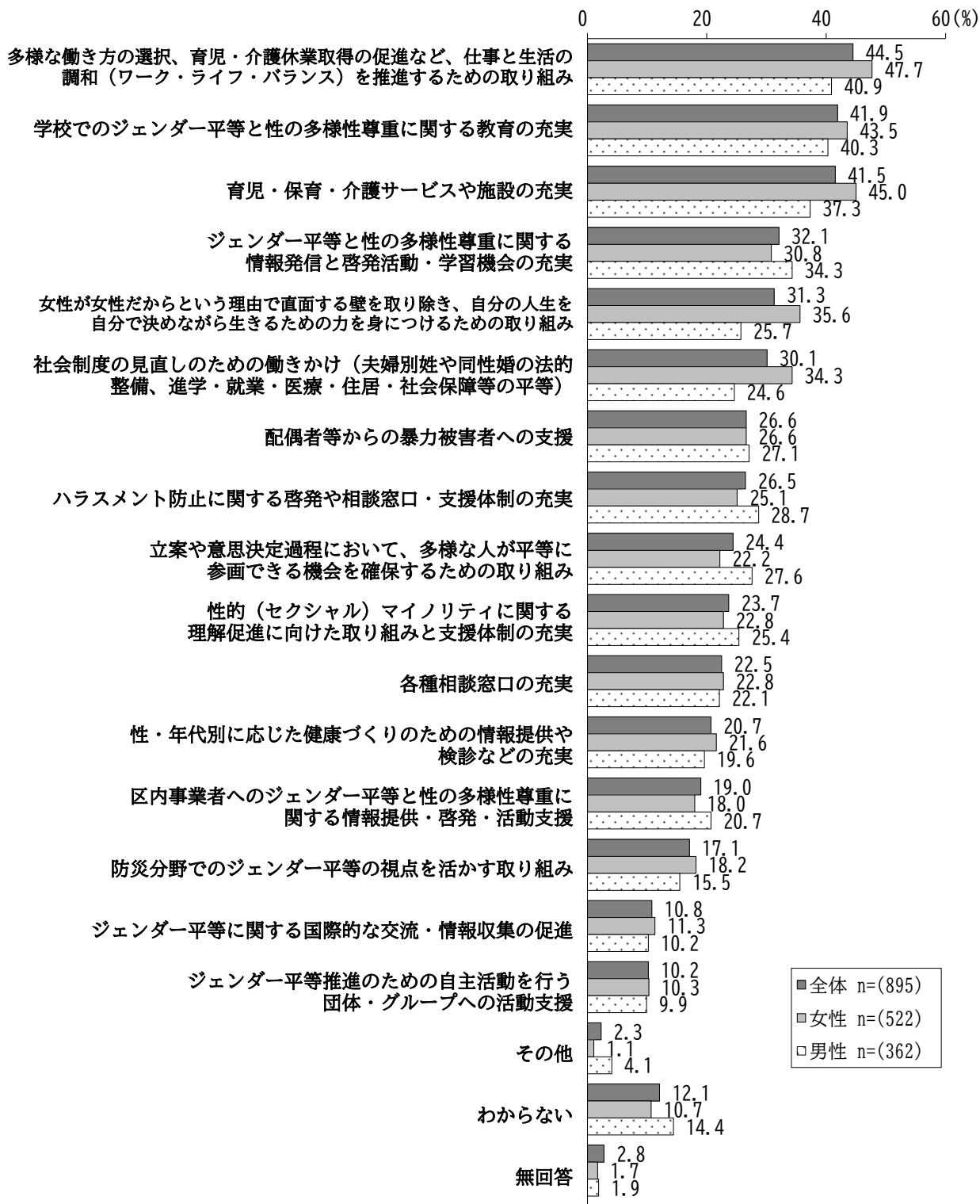
○全体の傾向

「多様な働き方の選択・育児・介護休業取得の促進など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取り組み」が44.5%で最も高く、以下、「学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実」（41.9%）、「育児・保育・介護サービスや施設の充実」（41.5%）と続いている。

○性別

「女性が女性だからという理由で直面する壁を取り除き、自分の人生を自分で決めながら生きるための力を身につけるための取り組み」は女性（35.6%）が男性（25.7%）より9.9ポイント、「社会制度の見直しのための働きかけ（夫婦別姓や同性婚の法的整備、進学・就業・医療・住民・社会保障等の平等）は女性（34.3%）が男性（24.6%）より9.7ポイント、「育児・保育・介護サービスや施設の充実」は女性（45.0%）が男性（37.3%）より7.7ポイント高くなっている。

第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）



第3章 調査結果の詳細（区民意識調査）

○性・年代別

女性の30～39歳で「女性が自分の人生を自分で決めながら生きるための力を身につけるための取り組み」（42.1%）、「育児・保育・介護サービスや施設の充実」（51.3%）が他の年代に比べて高くなっている。また、「ジェンダー平等と性の多様性尊重に関する情報発信と啓発活動・学習機会の充実」は、女性の60～69歳で44.5%と最も高く、男性の60～69歳（42.7%）、70歳以上（42.6%）でも高くなっている。「立案や意思決定過程において、多様な人が平等に参画できる機会を確保するための取り組み」は、女性の40～49歳で27.7%、60～69歳で31.9%、男性の40～49歳で36.0%と他の年代に比べて高くなっている。

<性・年代別>

		n	多様な働き方の選択、仕事と生活の調和を推進するための取り組み	学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実	育児・保育・介護サービスや施設の充実	ジェンダー平等と性の多様性尊重に関する情報発信と啓発活動・学習機会の充実	女性が自分の人生を自分で決めながら生きるための力を身につけるための取り組み	社会制度の見直しのための働きかけ	配偶者等からの暴力被害者への支援	ハラスメント防止に関する啓発や相談窓口・支援体制の充実	立案や意思決定過程において、多様な人が平等に参画できる機会を確保するための取り組み	性的（セクシャル）マイノリティに関する理解促進に向けた取り組みと支援体制の充実
全体		895	44.5	41.9	41.5	32.1	31.3	30.1	26.6	26.5	24.4	23.7
性（女性） 年代別	18～29歳	53	50.9	37.7	47.2	18.9	39.6	37.7	30.2	24.5	18.9	26.4
	30～39歳	76	55.3	48.7	51.3	22.4	42.1	38.2	26.3	19.7	13.2	26.3
	40～49歳	94	51.1	43.6	43.6	26.6	37.2	35.1	27.7	24.5	27.7	20.2
	50～59歳	92	51.1	41.3	45.7	29.3	35.9	32.6	31.5	25.0	17.4	28.3
	60～69歳	119	44.5	47.9	47.9	44.5	32.8	31.9	31.9	36.1	31.9	25.2
	70歳以上	88	36.4	38.6	35.2	33.0	29.5	33.0	11.4	15.9	18.2	11.4
性（男性） 年代別	18～29歳	29	55.2	37.9	34.5	24.1	31.0	34.5	24.1	27.6	24.1	41.4
	30～39歳	41	39.0	26.8	36.6	19.5	22.0	17.1	31.7	26.8	19.5	17.1
	40～49歳	50	46.0	38.0	42.0	26.0	24.0	30.0	28.0	24.0	36.0	26.0
	50～59歳	59	42.4	37.3	39.0	30.5	23.7	22.0	28.8	32.2	23.7	23.7
	60～69歳	82	34.1	48.8	36.6	42.7	25.6	23.2	31.7	35.4	29.3	24.4
	70歳以上	101	39.6	42.6	35.6	42.6	27.7	24.8	20.8	24.8	28.7	25.7

		n	各種相談窓口の充実	性・年代別に応じた健康づくりのための情報提供や検診などの充実	区内事業者へのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する情報提供・啓発・活動支援	防災分野でのジェンダー平等の視点を活かす取り組み	ジェンダー平等に関する国際的な交流・情報収集の促進	ジェンダー平等推進のための自主活動を行う団体・グループへの活動支援	その他	わからない	無回答
全体		895	22.5	20.7	19.0	17.1	10.8	10.2	2.3	12.1	2.8
性（女性） 年代別	18～29歳	53	11.3	28.3	11.3	22.6	15.1	11.3	1.9	13.2	-
	30～39歳	76	17.1	19.7	13.2	22.4	7.9	5.3	-	9.2	1.3
	40～49歳	94	26.6	25.5	19.1	20.2	16.0	10.6	2.1	9.6	1.1
	50～59歳	92	21.7	20.7	16.3	18.5	7.6	12.0	-	10.9	-
	60～69歳	119	34.5	22.7	21.8	17.6	12.6	13.4	0.8	8.4	1.7
	70歳以上	88	15.9	14.8	21.6	10.2	9.1	8.0	2.3	14.8	5.7
性（男性） 年代別	18～29歳	29	31.0	31.0	13.8	17.2	13.8	6.9	6.9	13.8	-
	30～39歳	41	19.5	17.1	17.1	14.6	9.8	12.2	2.4	26.8	2.4
	40～49歳	50	22.0	20.0	14.0	20.0	16.0	10.0	12.0	6.0	-
	50～59歳	59	15.3	18.6	15.3	13.6	5.1	5.1	6.8	13.6	1.7
	60～69歳	82	25.6	14.6	26.8	14.6	12.2	13.4	2.4	11.0	2.4
	70歳以上	101	21.8	21.8	25.7	14.9	7.9	9.9	-	16.8	3.0

網掛けは「全体」より10ポイント以上高い数値

※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第4章 調査結果の詳細(事業所調査)

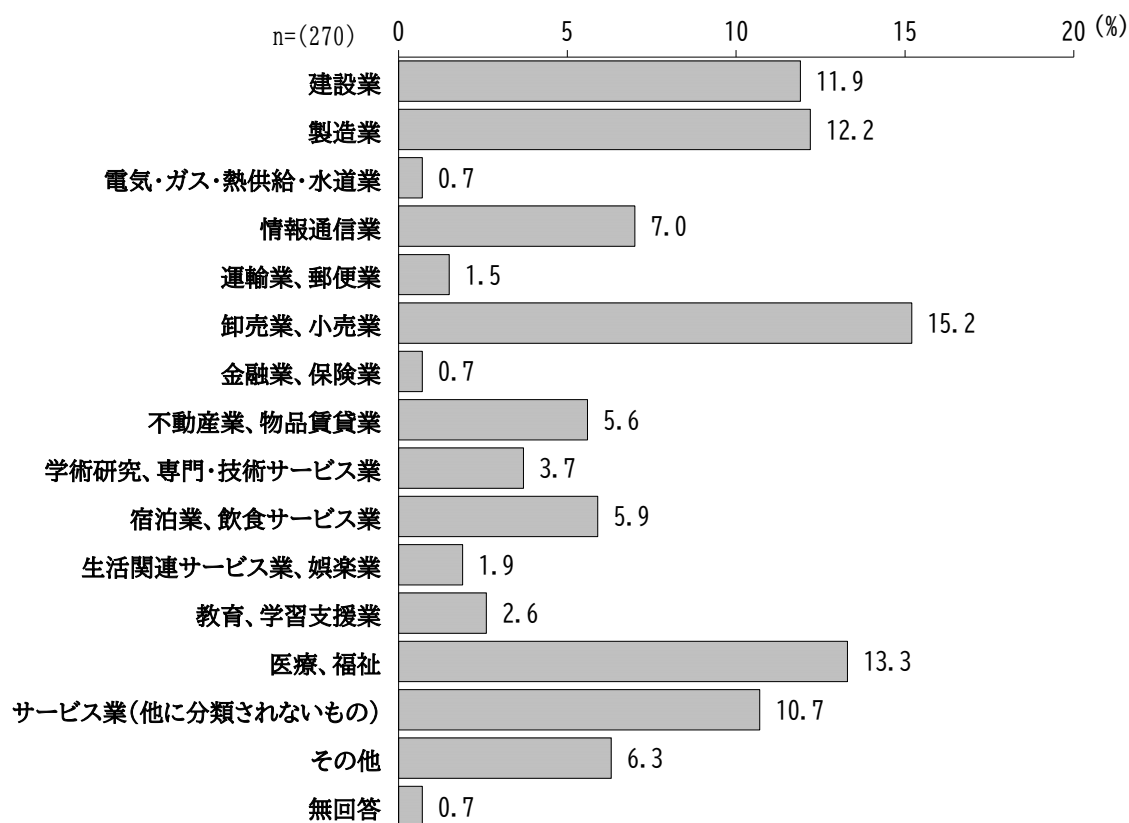
1. 事業所概要

（1）産業分類

問1 貴事業所の業種は、次のうちどれですか。主たる業種を1つ選択してください。
 （1つに○）

○全体の傾向

「卸売業、小売業」が15.2%で最も高く、以下、「医療、福祉」（13.3%）、「製造業」（12.2%）、「建設業」（11.9%）と続いている。



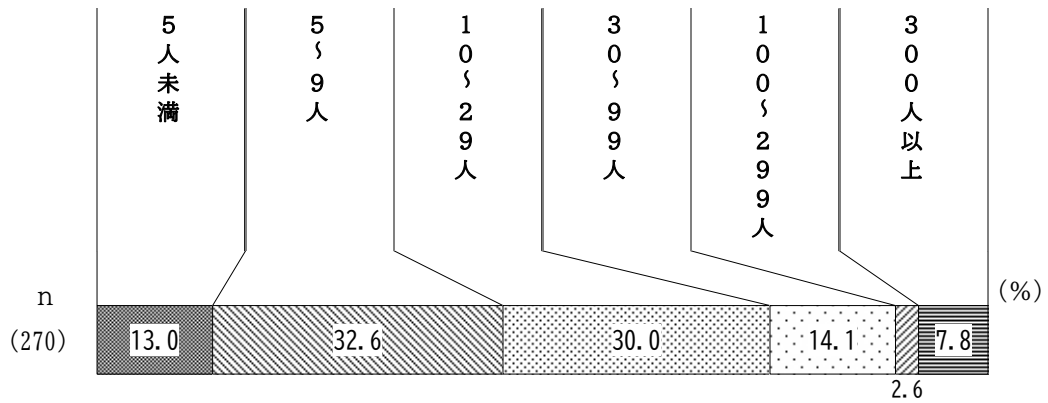
第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

（2）従業員規模

問2 貴事業所の従業員規模は、次のうちどれですか。（1つに○）

○全体の傾向

「5～9人」が32.6%で最も高く、以下、「10～29人」（30.0%）、「30～99人」（14.1%）、「5人未満」（13.0%）と続いている。



（3）雇用形態別従業者数

問3 貴事業所の従業者数について、性別等にあわせてそれぞれご記入ください。
 ※該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

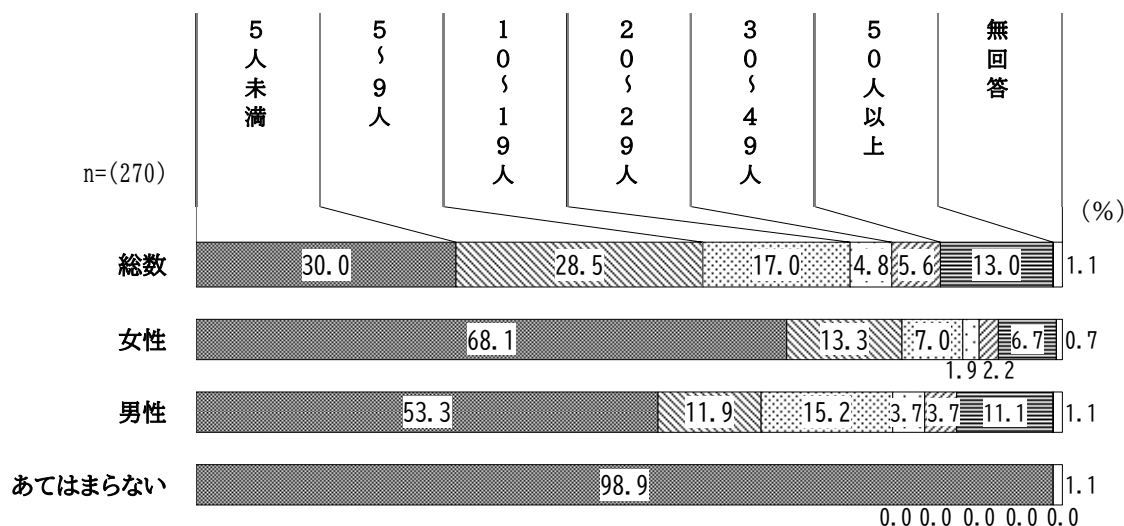
①正規従業員

○全体の傾向

正規従業員の総数は、「5人未満」が30.0%、「5～9人」が28.5%、「10～19人」が17.0%となっている。

女性の正規従業員は、「5人未満」が68.1%、「5～9人」が13.3%となっている。

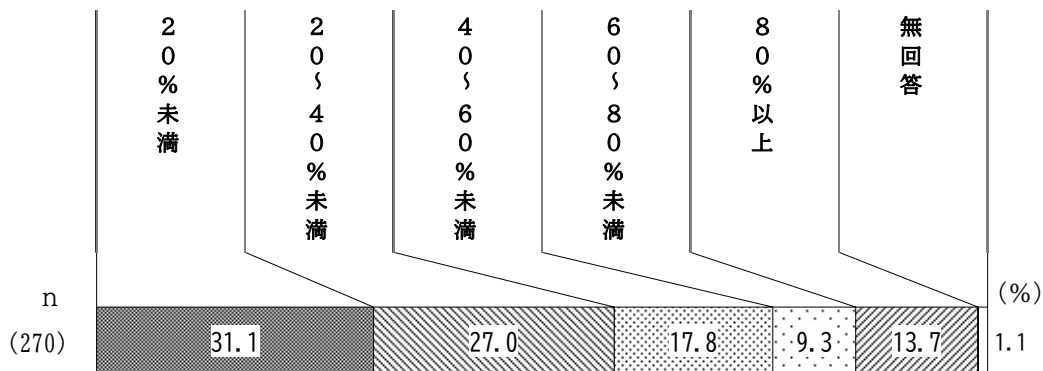
男性の正規従業員は、「5人未満」が53.3%、「10～19人」が15.2%、「5～9人」が11.9%、「50人以上」が11.1%となっている。



②正規従業員の女性の割合

○全体の傾向

正規従業員の女性の割合は、「20%未満」が31.1%、「20～40%未満」が27.0%、「40～60%未満」が17.8%、「80%以上」が13.7%となっている。

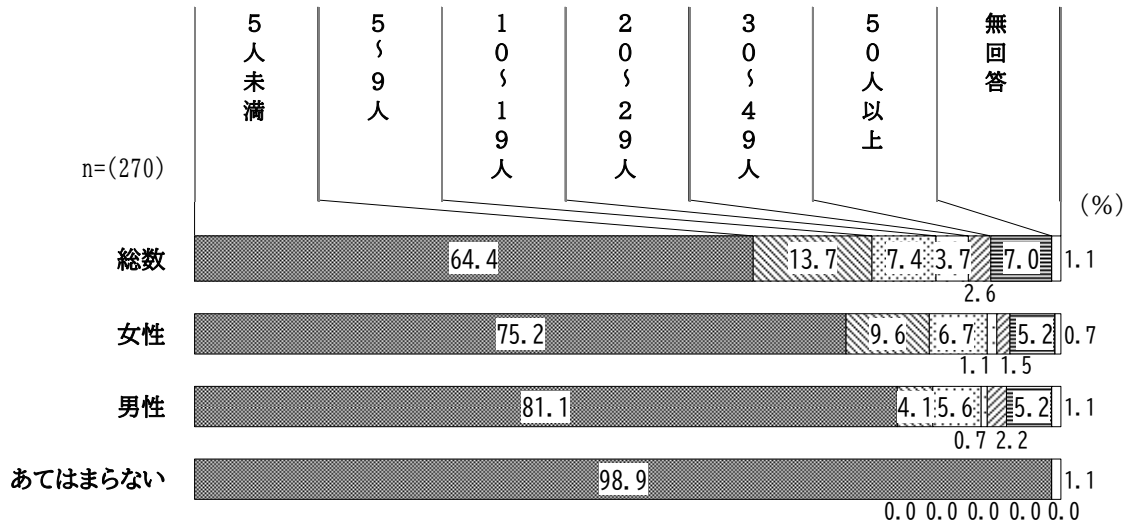


第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

③正規以外の従業員

○全体の傾向

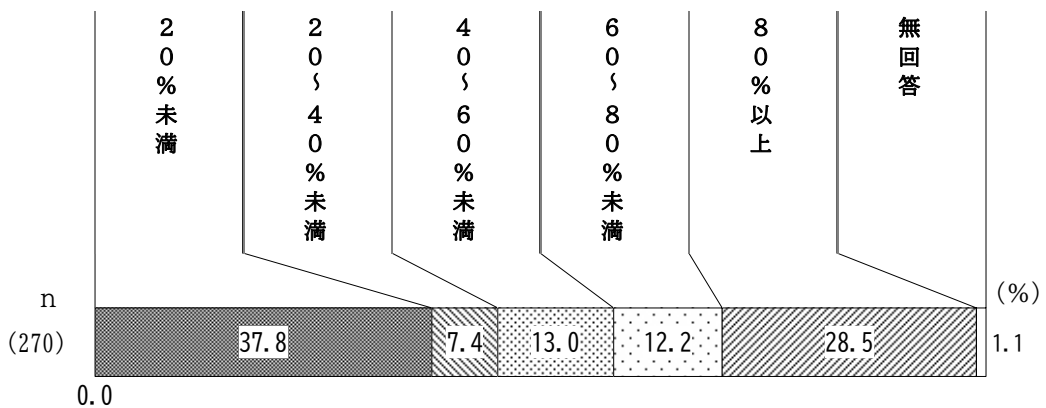
正規以外の従業員の総数は、「5人未満」が64.4%、「5～9人」が13.7%となっている。
 正規以外の従業員の女性は、「5人未満」が75.2%、「5～9人」が9.6%となっている。
 正規以外の従業員の男性は、「5人未満」が81.1%、「10～19人」が5.6%となっている。



④正規以外の従業員の女性の割合

○全体の傾向

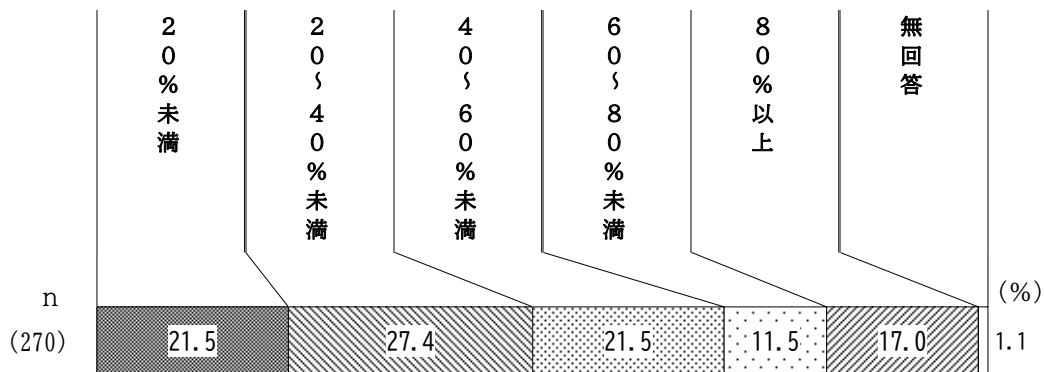
正規以外の従業員の女性の割合は、「20%未満」が37.8%、「80%以上」が28.5%、「40～60%未満」が13.0%、「60～80%未満」が12.2%、「20～40%未満」が7.4%となっている。



⑤全従業員（正規および正規以外）に占める女性従業員の割合

○全体の傾向

全従業員（正規および正規以外）に占める女性の割合は、「20～40%未満」が27.4%、「20%未満」と「40～60%未満」が21.5%、「80%以上」が17.0%、「60～80%未満」が11.5%となっている。



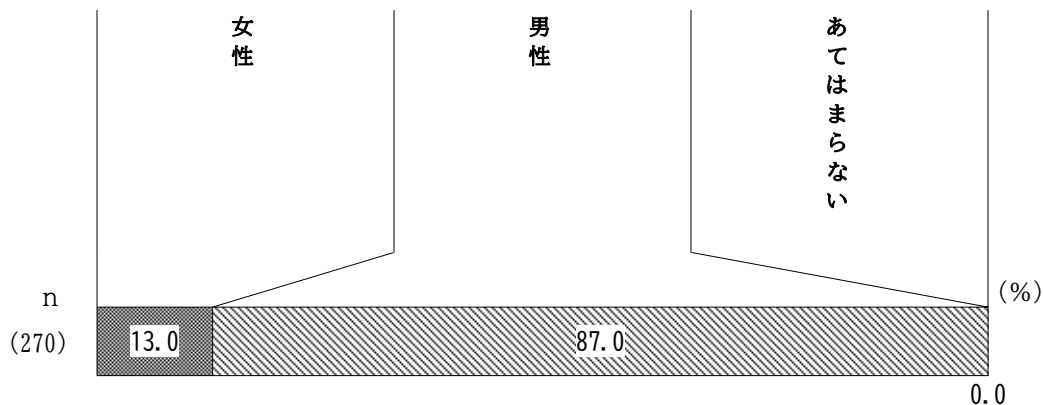
第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

（4）経営者の性別等

問4 貴事業所の経営者の性別等についてお聞かせください。（1つに○）

○全体の傾向

「男性」が87.0%、「女性」が13.0%である。

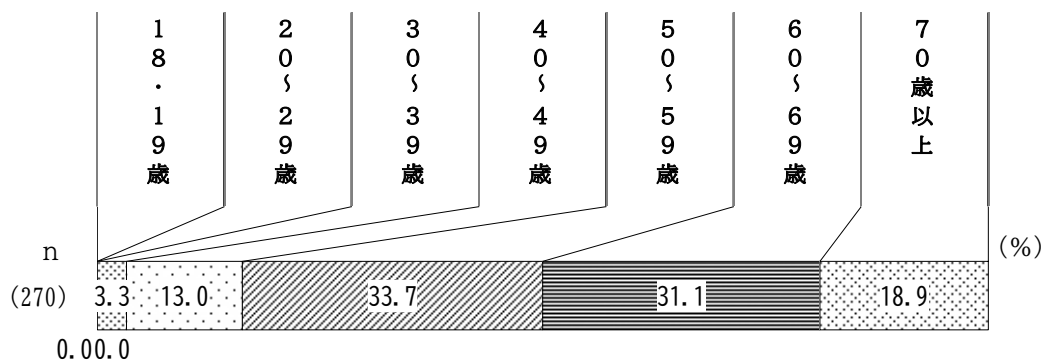


（5）経営者の年齢

問5 貴事業所の経営者の年齢は、次のうちどれですか。（1つに○）

○全体の傾向

「50～59歳」が33.7%で最も高く、以下、「60～69歳」（31.1%）、「70歳以上」（18.9%）、「40～49歳」（13.0%）、「30～39歳」（3.3%）と続いている。



2. 女性活躍の推進

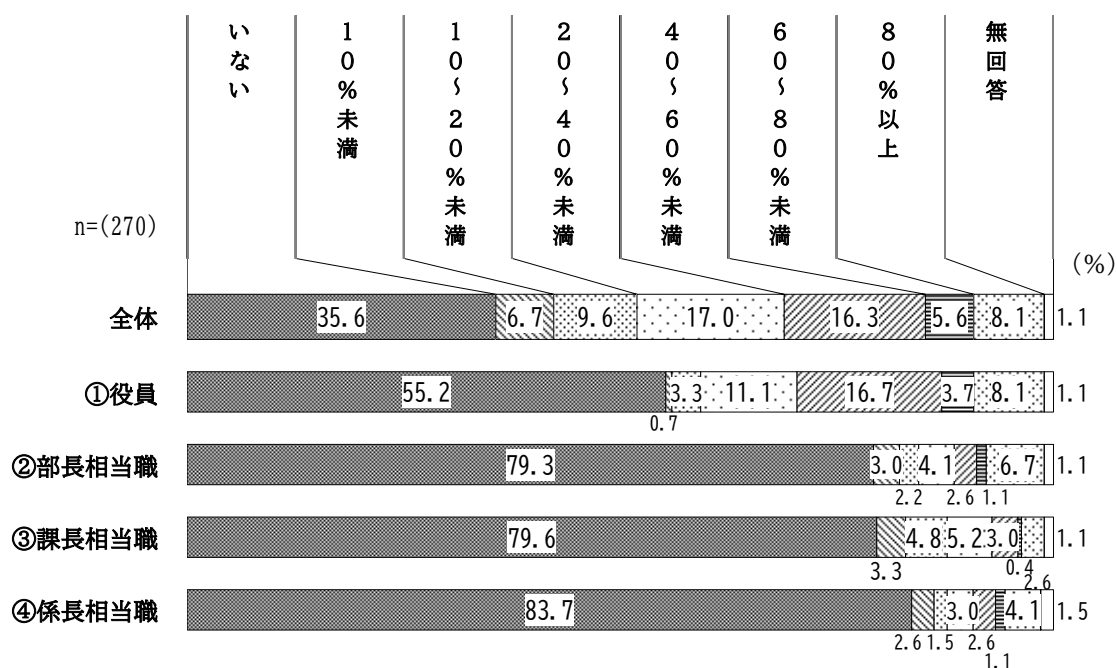
(1) 女性管理職数

問6 貴事業所では、管理職は何人いますか。また、そのうち、女性は何人いますか。
 ※該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

○全体の傾向

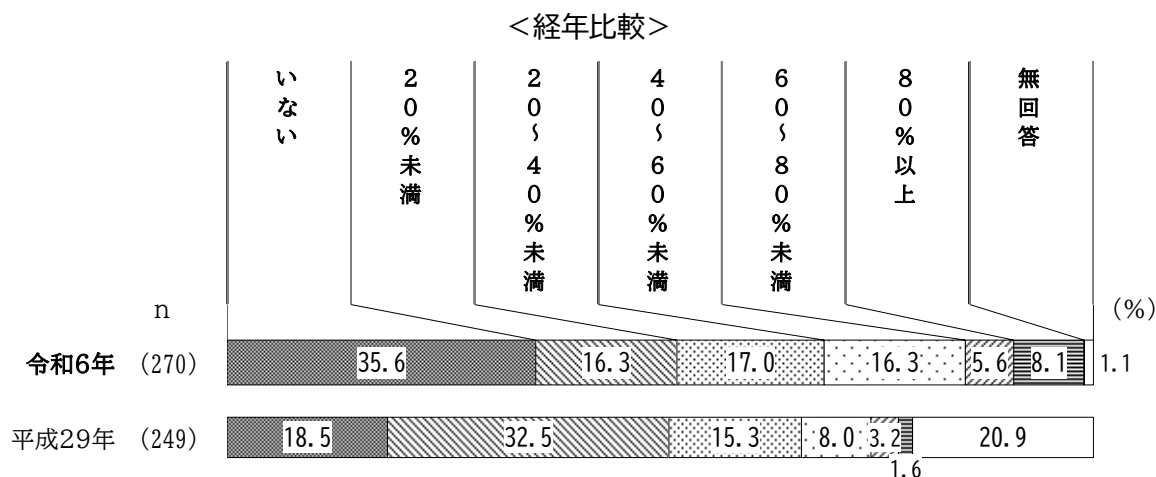
管理職のうち女性管理職が占める割合をみると、全体は、「いない」が35.6%、「20～40%未満」が17.0%、「40～60%未満」が16.3%となっている。

①役員は、「いない」が55.2%、「40～60%未満」が16.7%、「20～40%未満」が11.1%となっている。②部長相当職、③課長相当職、④係長相当職は、「いない」が8割前後と高くなっている。



○過去の調査結果との比較

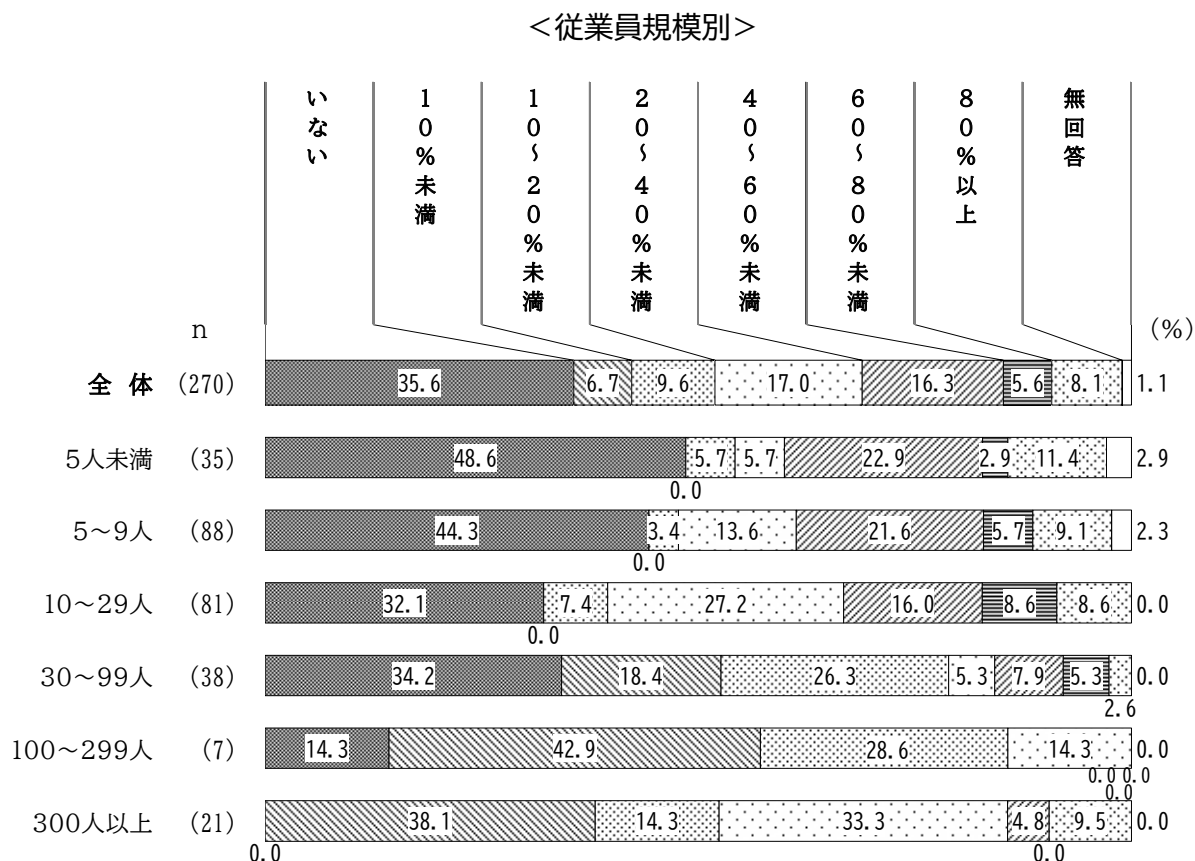
「いない」は、令和6（2024）年調査では35.6%と平成29（2017）年調査（18.5%）よりも17.1ポイント高くなっている。「20%未満」は、令和6（2024）年調査では16.3%と平成29（2017）年調査（32.5%）より16.2ポイント低くなっている。



第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

○従業員規模別

「20～40%未満」は10～29人で27.2%、「40～60%未満」は5人未満で22.9%、5～9人で21.6%と高くなっている。一方、「いない」は、5人未満で48.6%、5～9人で44.3%と4割台、30～99人で34.2%、10～29人で32.1%と3割台を占めている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

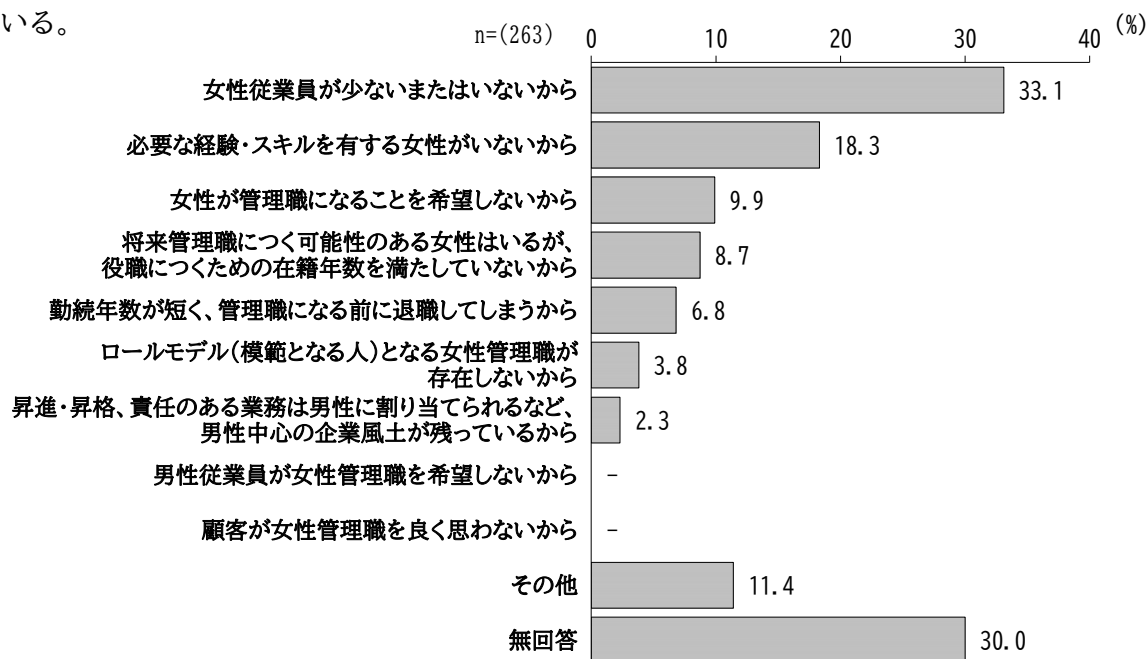
（2）女性管理職が少ない理由

（問6で、女性管理職が少ない（1割未満）または全くいない区分が1つでもある事業所におたずねします。）

問6-1 貴事業所の女性管理職が少ない理由は何だと思えますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「女性従業員が少ないまたはいないから」が33.1%で最も高く、以下、「必要な経験・スキルを有する女性がいらないから」（18.3%）、「女性が管理職になることを希望しないから」（9.9%）と続いている。



○従業員規模別

「女性従業員が少ないまたはいないから」は、30～99人で43.2%、「必要な経験・スキルを有する女性がいらないから」は、30～99人で29.7%と高くなっている。

<従業員規模別>

		(%)										
	n	女性従業員が少ないまたはいないから	必要な経験・スキルを有する女性がいらないから	女性が管理職になる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	勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから	ロールモデル(模範となる人)となる女性管理職が存在しないから	昇進・昇格、責任のある業務は男性に割り当てられるなど、男性中心の企業風土が残っているから	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
全体	263	33.1	18.3	9.9	8.7	6.8	3.8	2.3	-	-	11.4	30.0
従業員規模別	5人未満	34	20.6	8.8	8.8	-	2.9	-	-	-	29.4	35.3
	5～9人	86	31.4	10.5	9.3	2.3	4.7	3.5	1.2	-	10.5	38.4
	10～29人	81	34.6	19.8	7.4	7.4	9.9	1.2	2.5	-	11.1	30.9
	30～99人	37	43.2	29.7	13.5	16.2	10.8	8.1	5.4	-	5.4	13.5
	100～299人	7	28.6	57.1	14.3	42.9	-	28.6	-	-	-	-
300人以上	18	38.9	27.8	16.7	33.3	11.1	-	5.6	-	-	-	22.2

※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

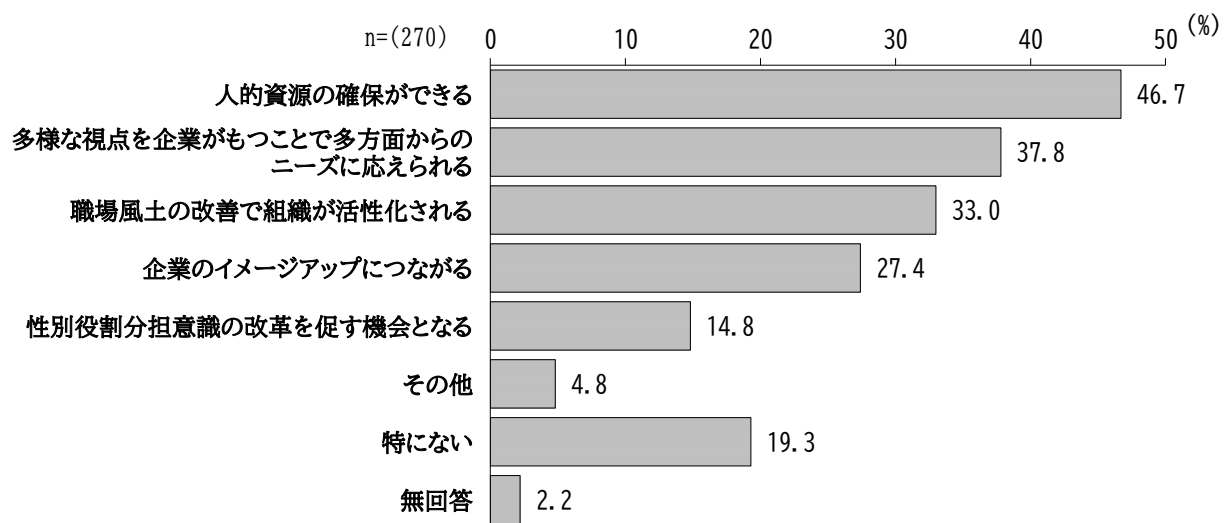
第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

（3）女性活躍のメリット

問7 貴事業所では、女性の雇用や活躍することについて、メリットと思われることは何ですか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「人的資源の確保ができる」が46.7%で最も高く、以下、「多様な視点を企業がもつことで多方面からのニーズに応えられる」（37.8%）、「職場風土の改善で組織が活性化される」（33.0%）と続いている。



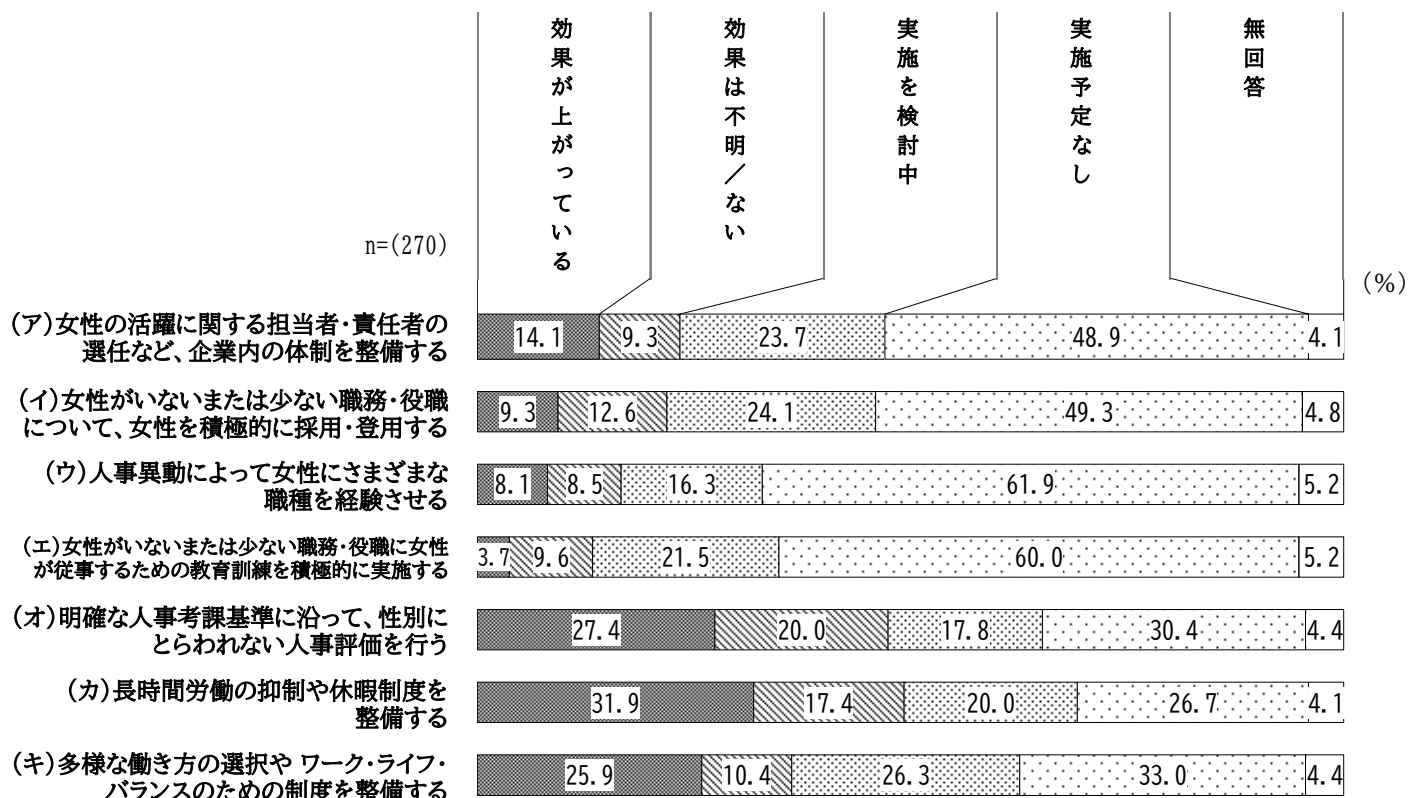
（4）女性活躍推進に関する取組の有無

問8 貴事業所では、女性の活躍を推進するためにどのような取組を実施していますか。実施している場合は、取組みの効果についてお答えください。実施していない場合は、今後の実施予定についてお答えください。（それぞれ1つに○）

○全体の傾向

「効果が上がっている」は、『(カ) 長時間労働の抑制や休暇制度を整備する』が31.9%と最も高く、以下、『(オ) 明確な人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事評価を行う』(27.4%)、『(キ) 多様な働き方の選択や ワーク・ライフ・バランスのための制度を整備する』(25.9%)と続いている。

一方、「実施予定なし」は、『(ウ) 人事異動によって女性にさまざまな職種を経験させる』が61.9%、『(エ) 女性がいなかったり少ない職務・役職に女性が従事するための教育訓練を積極的に実施する』が60.0%と高く、過半数を占めている。



第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

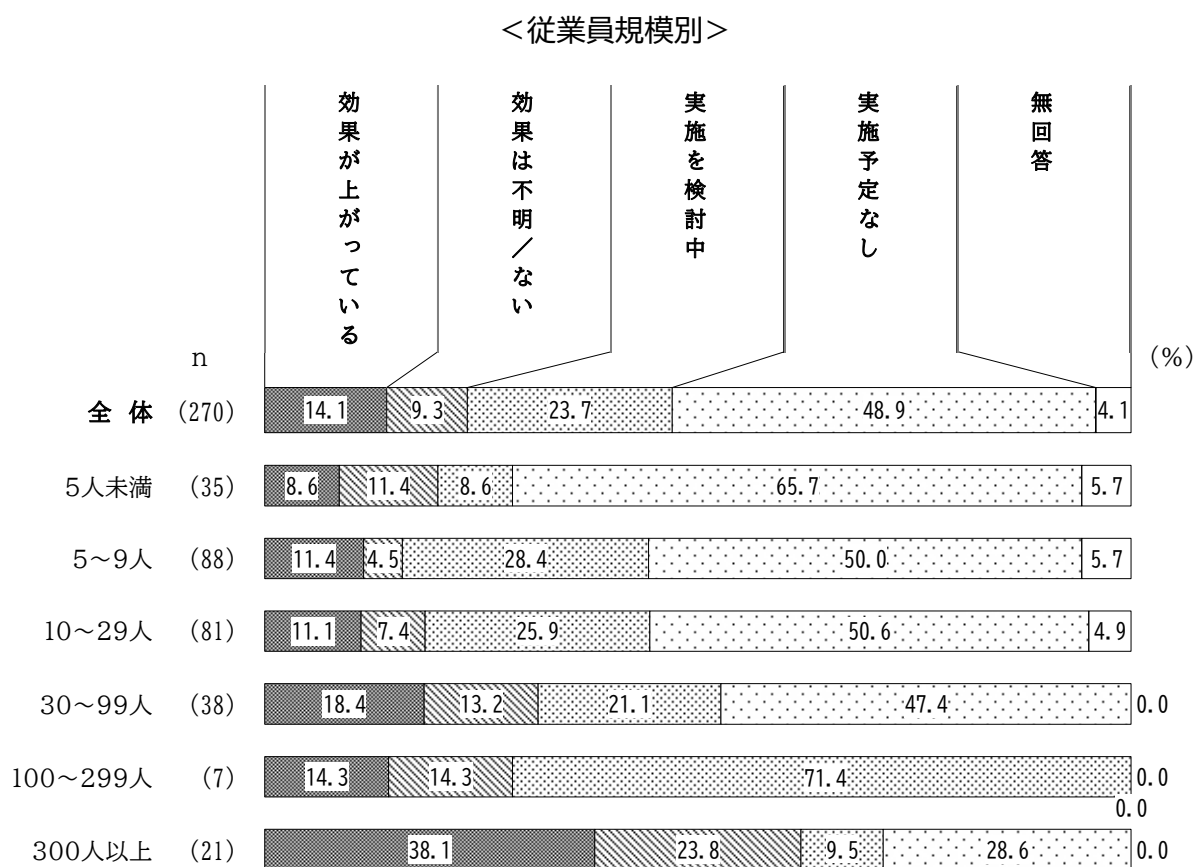
（ア）女性の活躍に関する担当者・責任者の選任など、企業内の体制を整備する

○全体の傾向

「実施予定なし」が48.9%、「実施を検討中」が23.7%、「効果が上がっている」が14.1%、「効果はない／不明」が9.3%となっている。

○従業員規模別

「実施予定なし」は、5人未満で65.7%と最も高く、10～29人で50.6%、5～9人で50.0%、30～39人で47.4%と約半数を占めている。一方、「効果が上がっている」は、30～99人で18.4%と最も高く、5～9人で11.4%、10～29人で11.1%と1割台となっている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

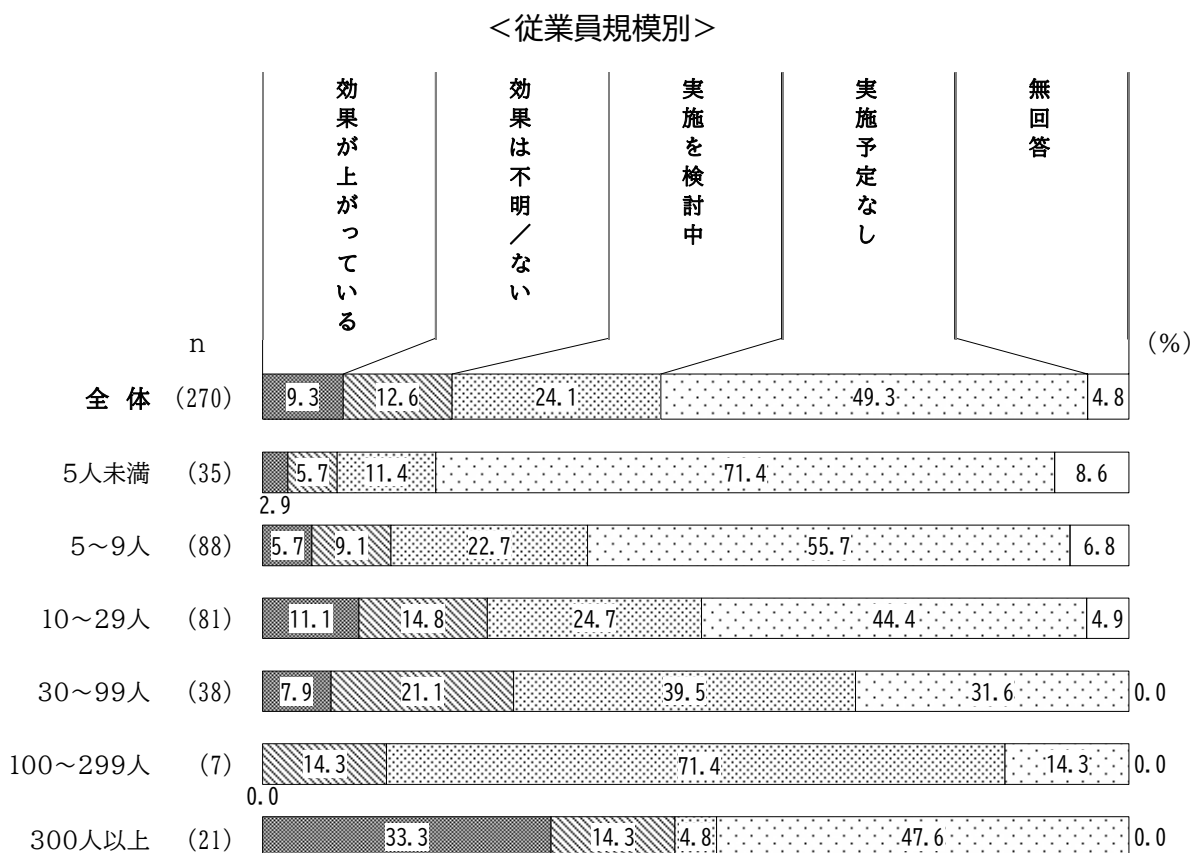
(イ) 女性がいないまたは少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する

○全体の傾向

「実施予定なし」が49.3%、「実施を検討中」が24.1%、「効果は不明／ない」が12.6%、「効果が上がっている」が9.3%となっている。

○従業員規模別

「効果が上がっている」は、10～29人で11.1%と最も高くなっている。「実施を検討中」は、従業員規模が大きいほど高くなっている。一方、「実施予定なし」は、従業員規模が大きいほど減少傾向になっている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

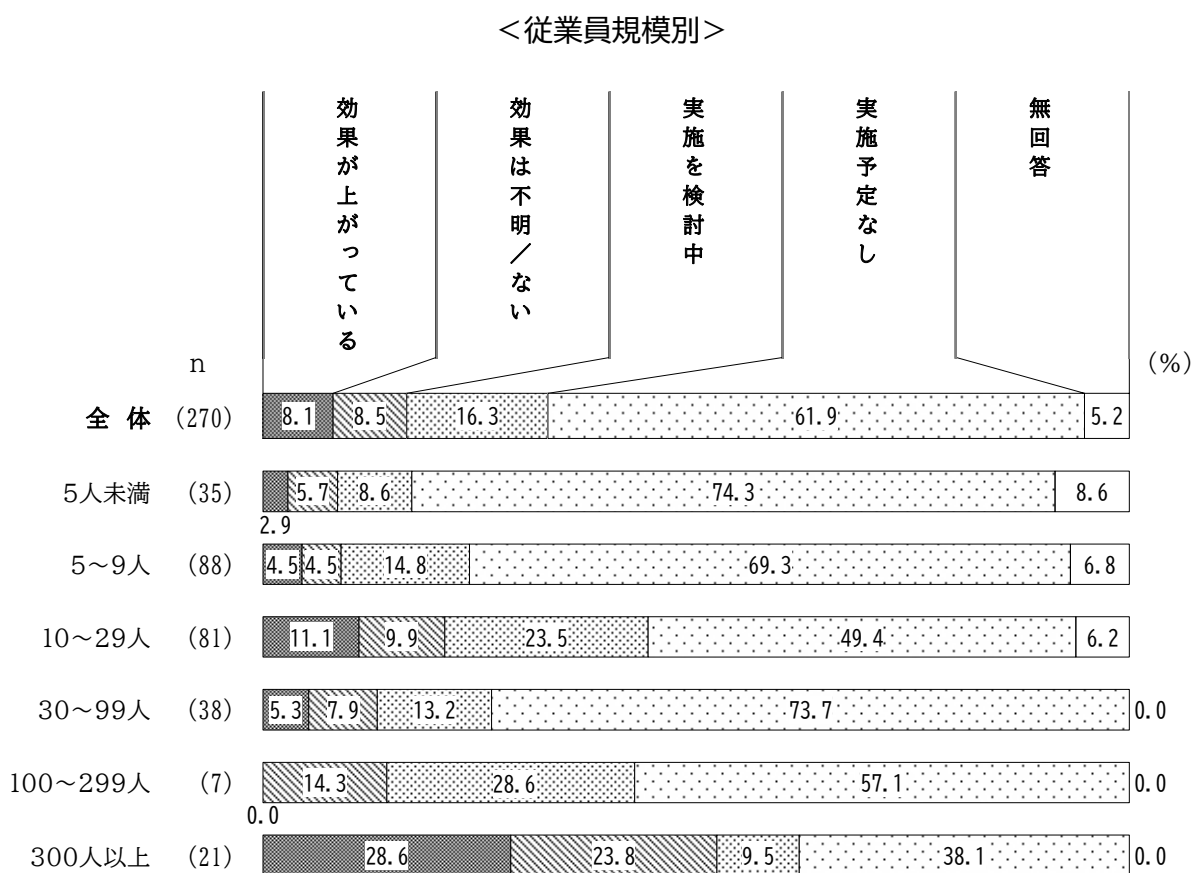
（ウ）人事異動によって女性にさまざまな職種を経験させる

○全体の傾向

「実施予定なし」が61.9%、「実施を検討中」が16.3%、「効果は不明／ない」が8.5%、「効果が上がっている」が8.1%となっている。

○従業員規模別

「効果が上がっている」は、10～29人で11.1%と最も高くなっている。「実施を検討中」は、10～29人で23.5%と最も高くなっている。一方、「実施予定なし」は、5人未満で74.3%、30～99人で73.7%と7割以上を占めている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

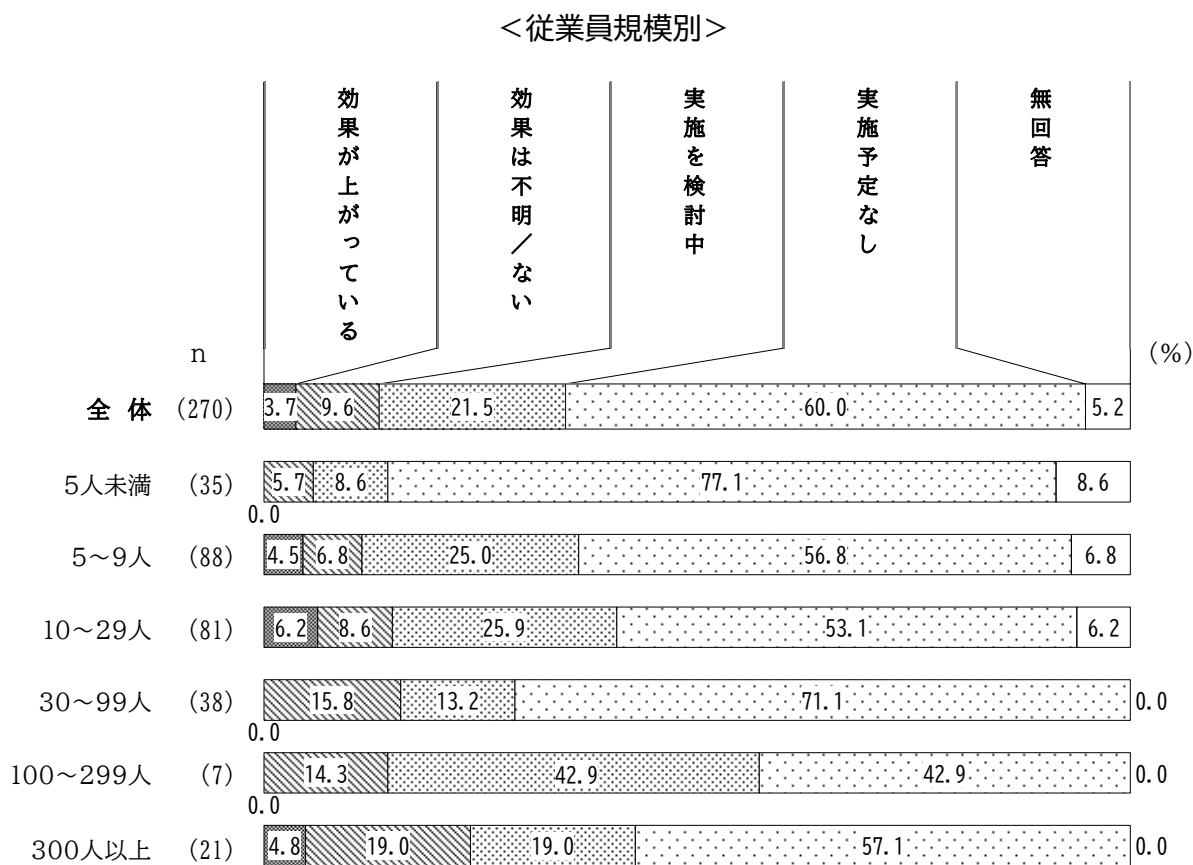
(エ) 女性がいない、少ない職務等に女性が従事するための教育訓練を積極的に実施

○全体の傾向

「実施予定なし」が60.0%、「実施を検討中」が21.5%、「効果は不明／ない」が9.6%、「効果が上がっている」が3.7%となっている。

○従業員規模別

「実施を検討中」は、10～29人で25.9%、5～9人で25.0%と特に高くなっている。「効果は不明／ない」は、30～99人で5.8%と他の従業員規模よりも高くなっている。一方、「実施予定なし」は、5人未満で77.1%、30～99人で71.1%と7割以上を占めている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

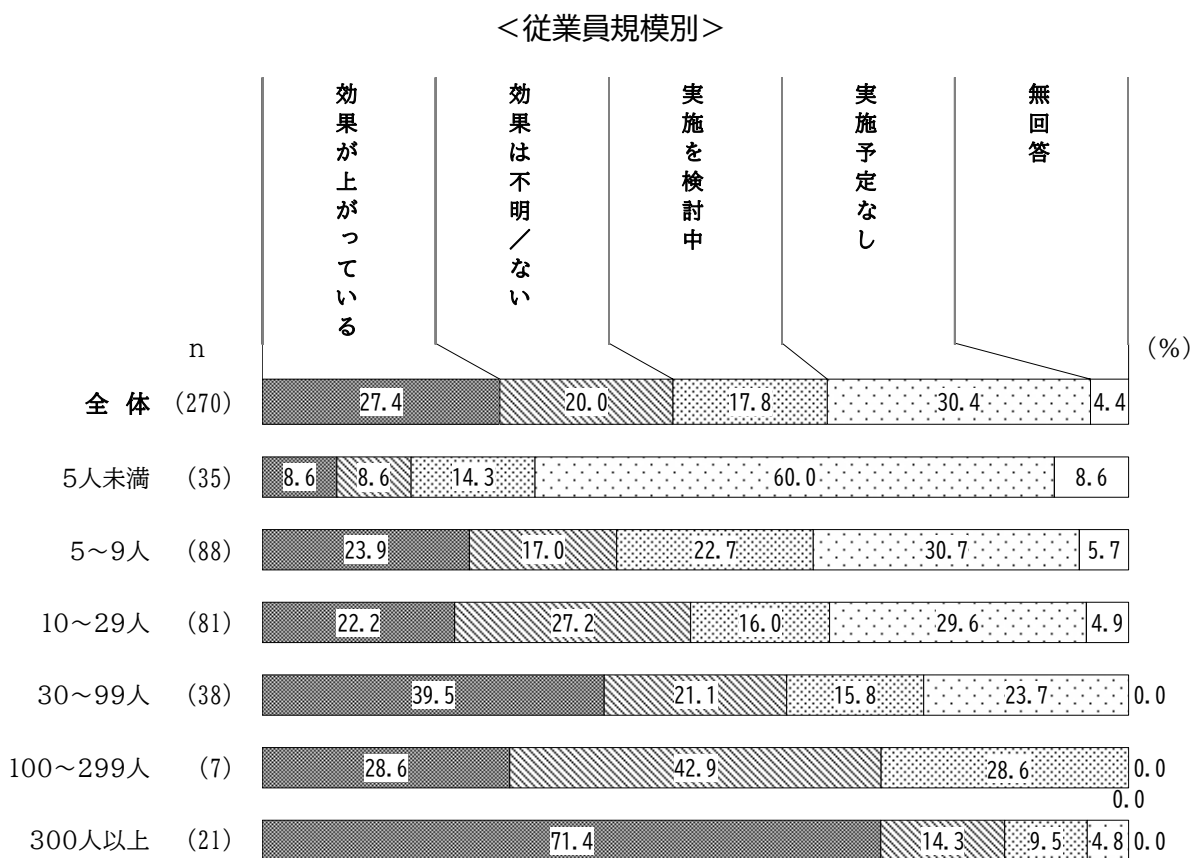
(オ) 明確な人事考課基準に沿って、性別にとられない人事評価を行う

○全体の傾向

「実施予定なし」が30.4%、「効果が上がっている」が27.4%、「効果は不明/ない」が20.0%、「実施を検討中」が17.8%となっている。

○従業員規模別

「効果が上がっている」は、従業員規模が大きいほど概ね高くなっており、30～99人で39.5%となっている。「実施を検討中」は、5～9人で22.7%と最も高くなってている。一方、「実施予定なし」は、5人未満で60.0%と最も高く、従業員規模が大きいほど減少傾向になっている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（カ）長時間労働の抑制や休暇制度を整備する

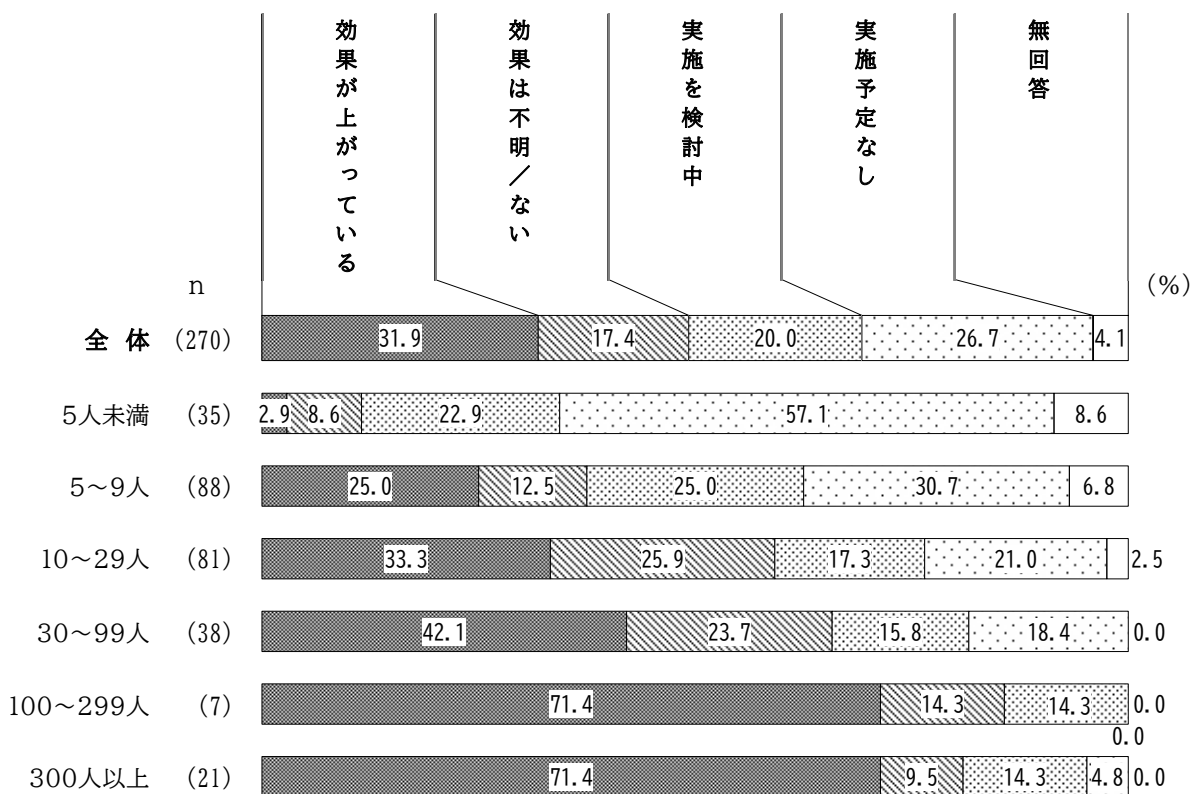
○全体の傾向

「効果が上がっている」が31.9%、「実施予定なし」が26.7%、「実施を検討中」が20.0%、「効果は不明／ない」が17.4%となっている。

○従業員規模別

「効果が上がっている」は、従業員規模が大きいほど高くなっており、30～99人で42.1%となっている。「実施を検討中」は、5～9人で25.0%、5人未満で22.9%と2割台を占めている。「効果は不明／ない」は、10～29人で25.9%、30～99人で23.7%と2割台を占めている。一方、「実施予定なし」は、5人未満で57.1%と最も高く、従業員規模が大きいほど減少傾向になっている。

<従業員規模別>



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

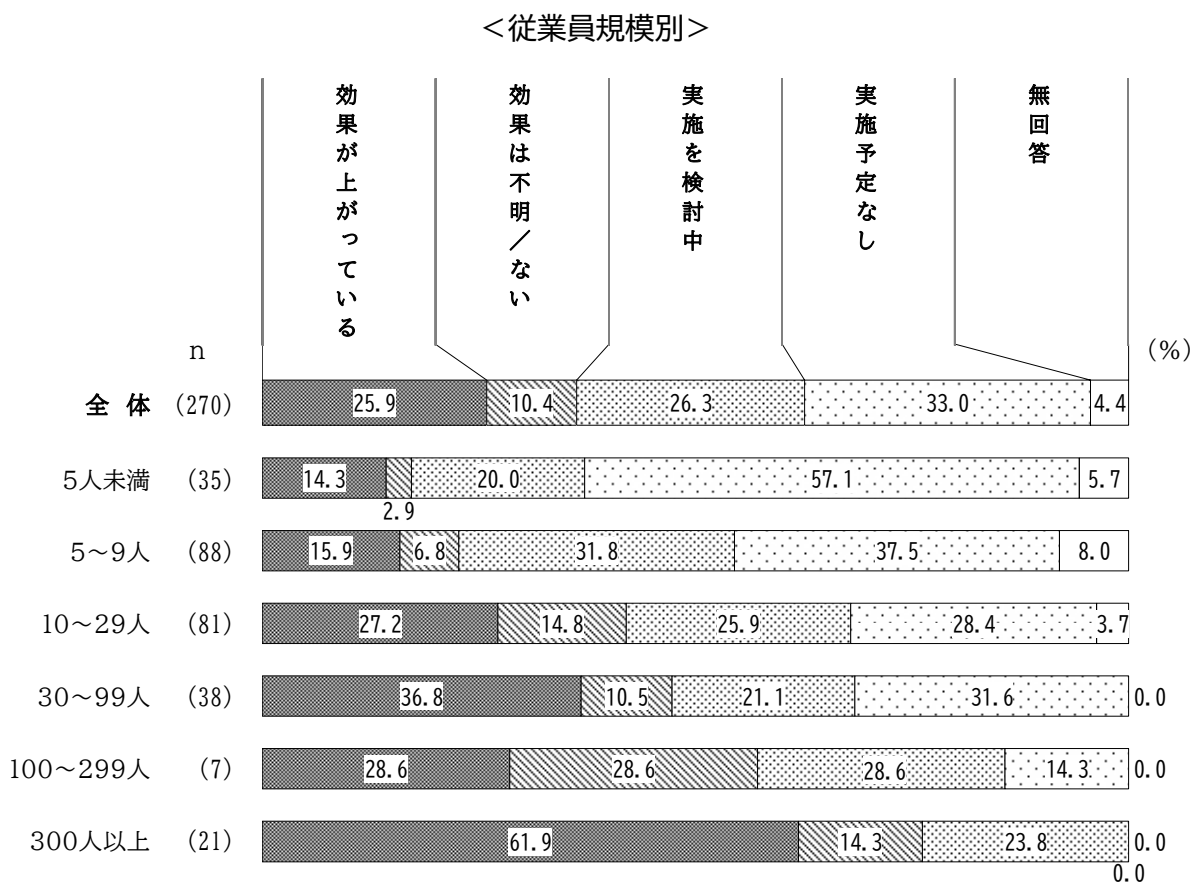
(キ) 多様な働き方の選択やワーク・ライフ・バランスのための制度を整備する

○全体の傾向

「実施予定なし」が33.0%、「実施を検討中」が26.3%、「効果が上がっている」が25.9%、「効果は不明／ない」が10.4%となっている。

○従業員規模別

「効果が上がっている」は、従業員規模が大きいほど高くなっており、30～99人で36.8%となっている。「実施を検討中」は5～9人で31.8%と最も高くなっている。一方、「実施予定なし」は5人未満で57.1%と最も高くなっている。



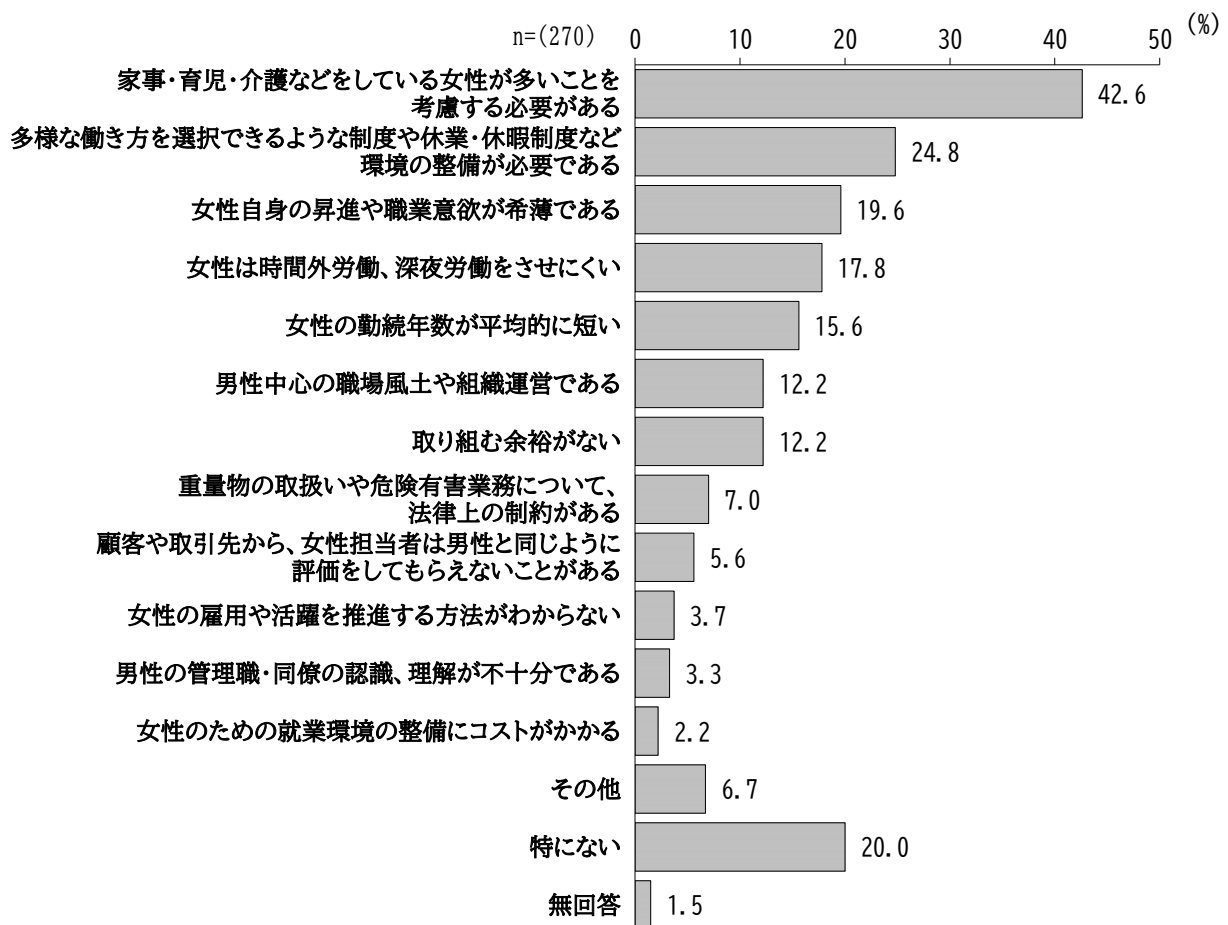
※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（5）女性活躍を推進する上での課題

問9 貴事業所では、女性の雇用を進めることや女性の活躍を推進していく上で、どのような問題がありますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある」が42.6%で最も高く、以下、「多様な働き方を選択できるような制度や休業・休暇制度など環境の整備が必要である」（24.8%）、「女性自身の昇進や職業意欲が希薄である」（19.6%）、「女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい」（17.8%）、「女性の勤続年数が平均的に短い」（15.6%）と続いている。



第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

○従業員規模別

「家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある」は、10～29人で54.3%と高くなっている。「女性自身の昇進や職業意欲が希薄である」は、30～99人で31.6%と高くなっている。一方、「特にない」は、5人未満で31.4%と高くなっている。

<従業員規模別>

		(%)														
		家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある	多様な働き方を選べるような制度や休業・休暇制度など環境の整備が必要である	女性自身の昇進や職業意欲が希薄である	女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい	女性の勤続年数が平均的に短い	男性中心の職場風土や組織運営である	取り組む余裕がない	重量物の取扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある	顧客や取引先から、女性担当者は男性と同じように評価をしてもらえないことがある	女性の雇用や活躍を推進する方法がわからない	男性の管理職・同僚の認識、理解が不十分である	女性のための就業環境の整備にコストがかかる	その他	特にない	無回答
全体	270	42.6	24.8	19.6	17.8	15.6	12.2	12.2	7.0	5.6	3.7	3.3	2.2	6.7	20.0	1.5
従業員規模別	5人未満	35	34.3	11.4	11.4	5.7	11.4	14.3	-	2.9	2.9	5.7	-	11.4	31.4	-
	5～9人	88	30.7	25.0	13.6	17.0	10.2	17.0	8.0	4.5	6.8	1.1	1.1	5.7	23.9	4.5
	10～29人	81	54.3	29.6	19.8	25.9	17.3	13.6	7.4	11.1	9.9	2.5	3.7	6.2	18.5	-
	30～99人	38	36.8	13.2	31.6	10.5	26.3	7.9	18.4	2.6	-	2.6	2.6	7.9	15.8	-
	100～299人	7	71.4	42.9	42.9	28.6	-	42.9	-	14.3	-	-	14.3	-	-	-
	300人以上	21	61.9	42.9	28.6	9.5	14.3	14.3	-	4.8	9.5	-	4.8	4.8	4.8	-

※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

3. ハラスメント対策

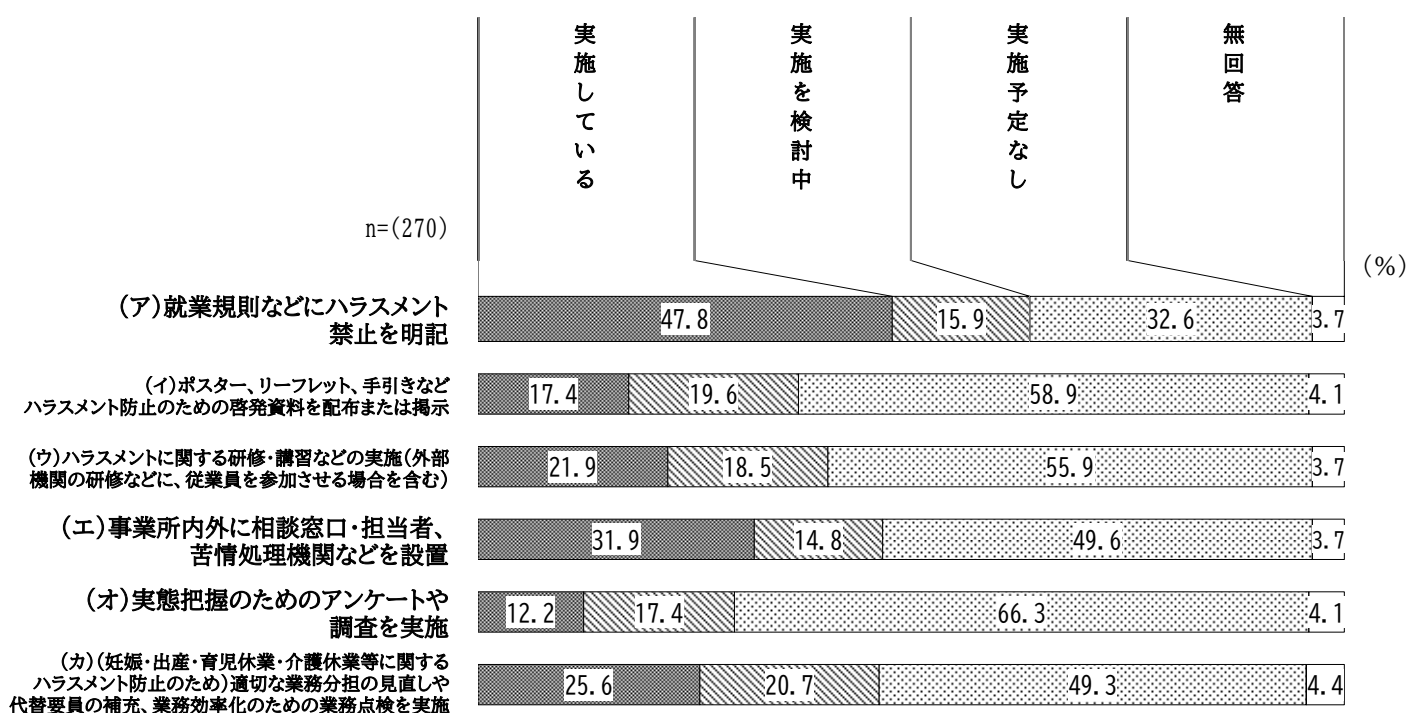
（1）ハラスメント防止対策の導入状況

問10 貴事業所では、職場のハラスメントを防止するために、以下の取組みを実施していますか。（それぞれ1つに○）

○全体の傾向

「実施している」は、『(ア) 就業規則などにハラスメント禁止を明記』が47.8%で最も高く、以下、『(エ) 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置』(31.9%)、『(カ) (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務効率化のための業務点検を実施』(25.6%)、『(ウ) ハラスメントに関する研修・講習などの実施(外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む)』(21.9%)と続いている。

一方、「実施を検討中」は、いずれの項目でも2割前後となっている。「実施予定なし」は『(ア) 就業規則などにハラスメント禁止を明記』以外で半数程度を占めており、『(オ) 実態把握のためのアンケートや調査を実施』が66.3%と特に高くなっている。



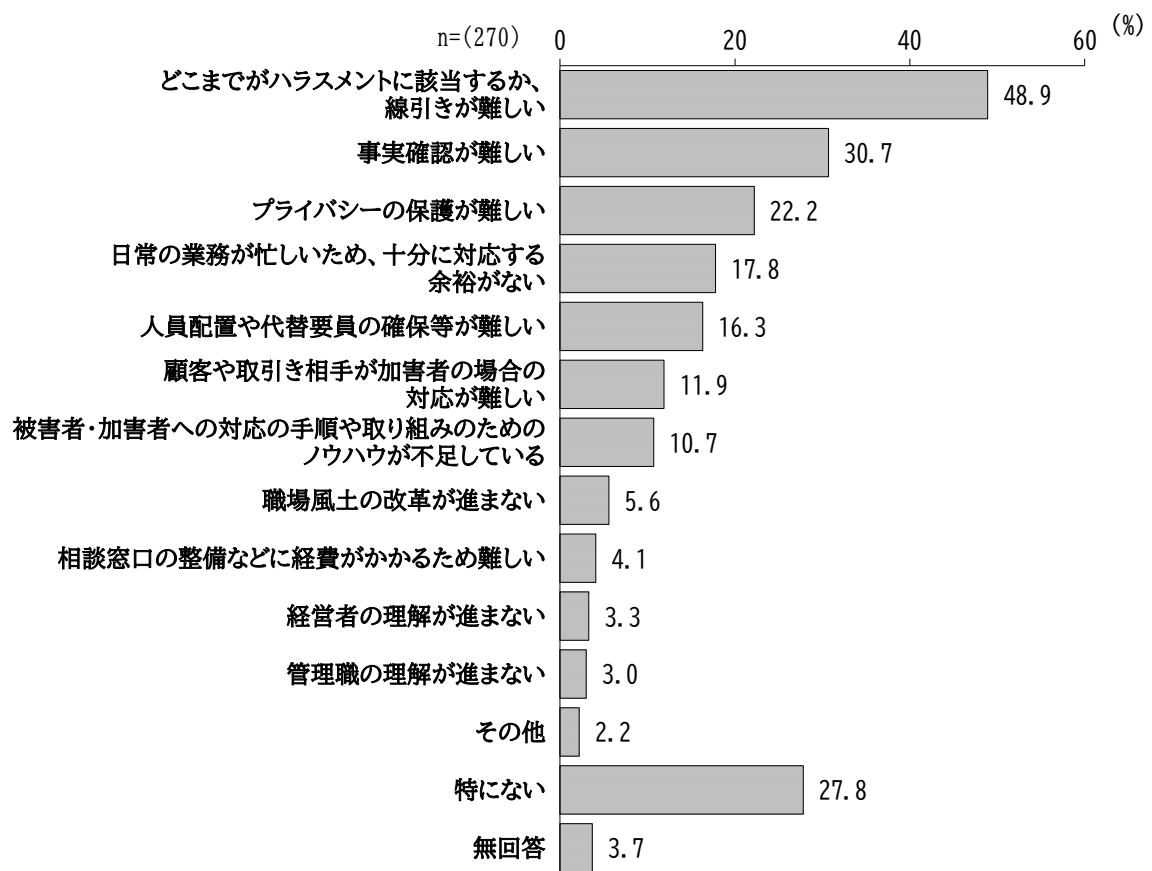
第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

（2）ハラスメント対応における課題

問11 貴事業所では、ハラスメント対応において課題、又は課題になりそうなことは何ですか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が48.9%で最も高く、以下、「事実確認が難しい」(30.7%)、「プライバシーの保護が難しい」(22.2%)、「日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない」(17.8%)、「人員配置や代替要員の確保等が難しい」(16.3%)と続いている。



4. 多様な働き方

（1）多様な働き方ができる制度の整備状況と利用実績

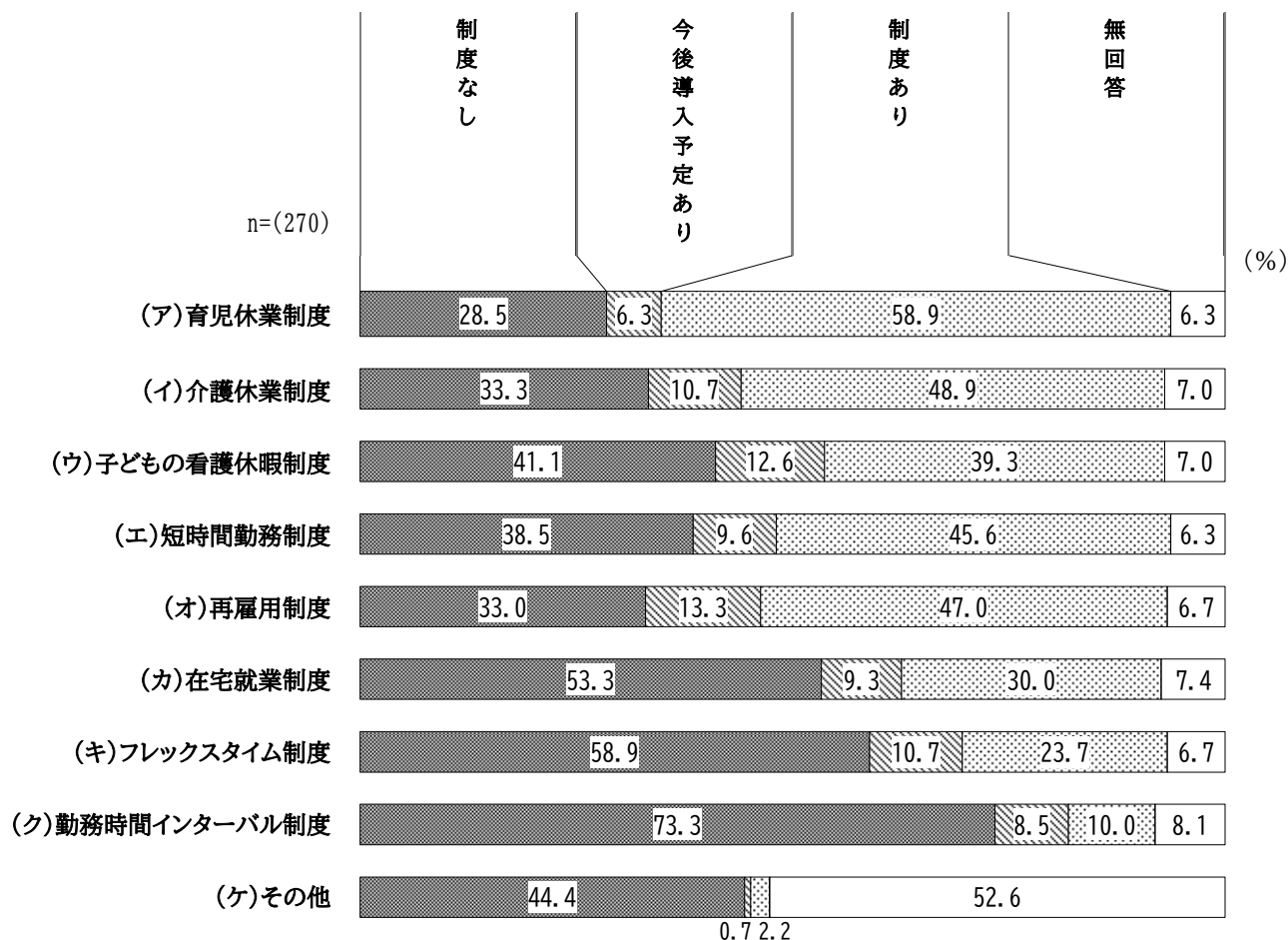
問12 貴事業所では、下記の制度はありますか。制度がある場合は、②制度の利用実績にお進みいただき、令和5年4月1日～令和6年3月31日までの利用者の有無を性別等にあわせてそれぞれご回答ください。（それぞれ1つに○）

制度の整備状況

○全体の傾向

「制度あり」は、『(ア) 育児休業制度』が58.9%で最も高く、以下、『(イ) 介護休業制度』(48.9%)、『(オ) 再雇用制度』(47.0%)、『(エ) 短時間勤務制度』(45.6%)と続いている。

一方、「制度なし」は、『(ク) 勤務時間インターバル制度』が73.3%で最も高く、以下、『(キ) フレックスタイム制度』(58.9%)、『(カ) 在宅就業制度』(53.3%)と続いている。



第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

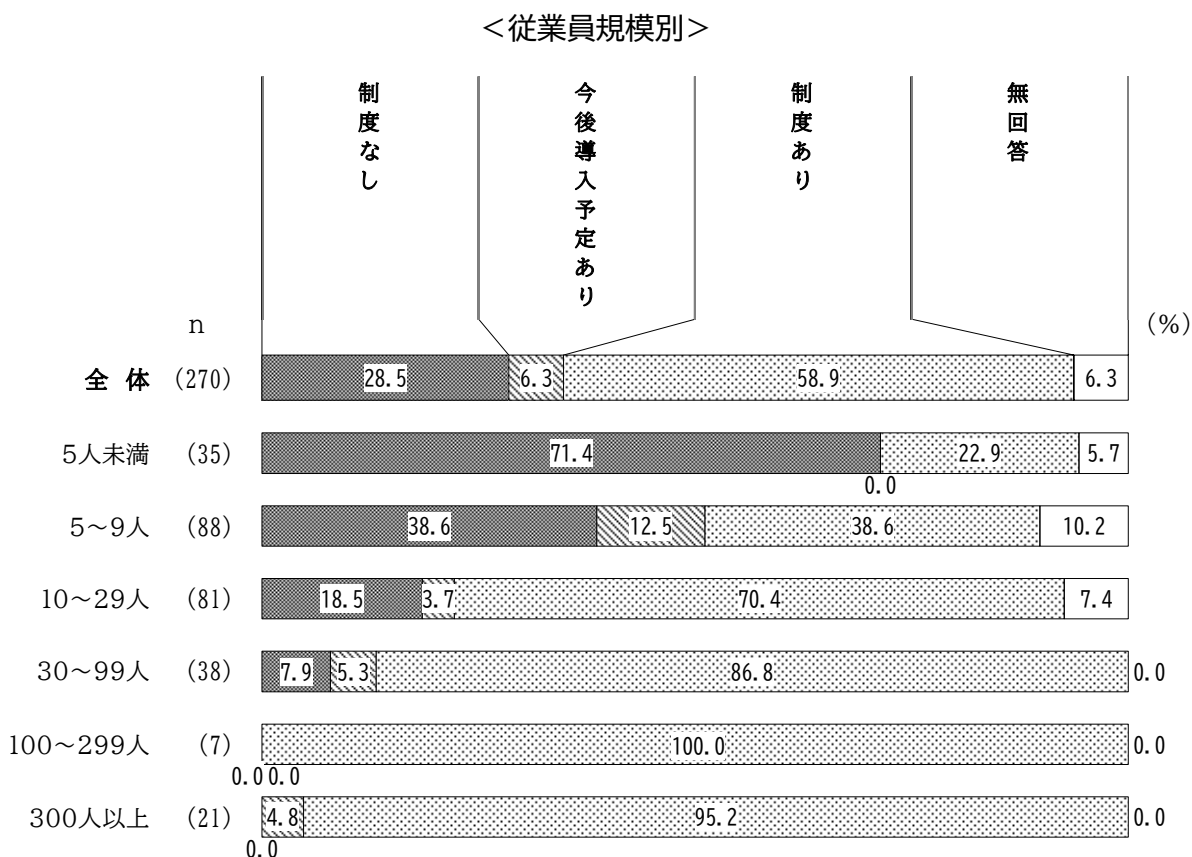
（ア）育児休業制度

○全体の傾向

「制度あり」が58.9%、「制度なし」が28.5%、「今後導入予定あり」が6.3%となっている。

○従業員規模別

「制度あり」は、従業員規模が大きいほど高くなっており、30～99人で86.8%、10～29人で70.4%となっている。「今後導入予定あり」は、5～9人で12.5%と高くなっており。一方、「制度なし」は、5人未満で71.4%を占めている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

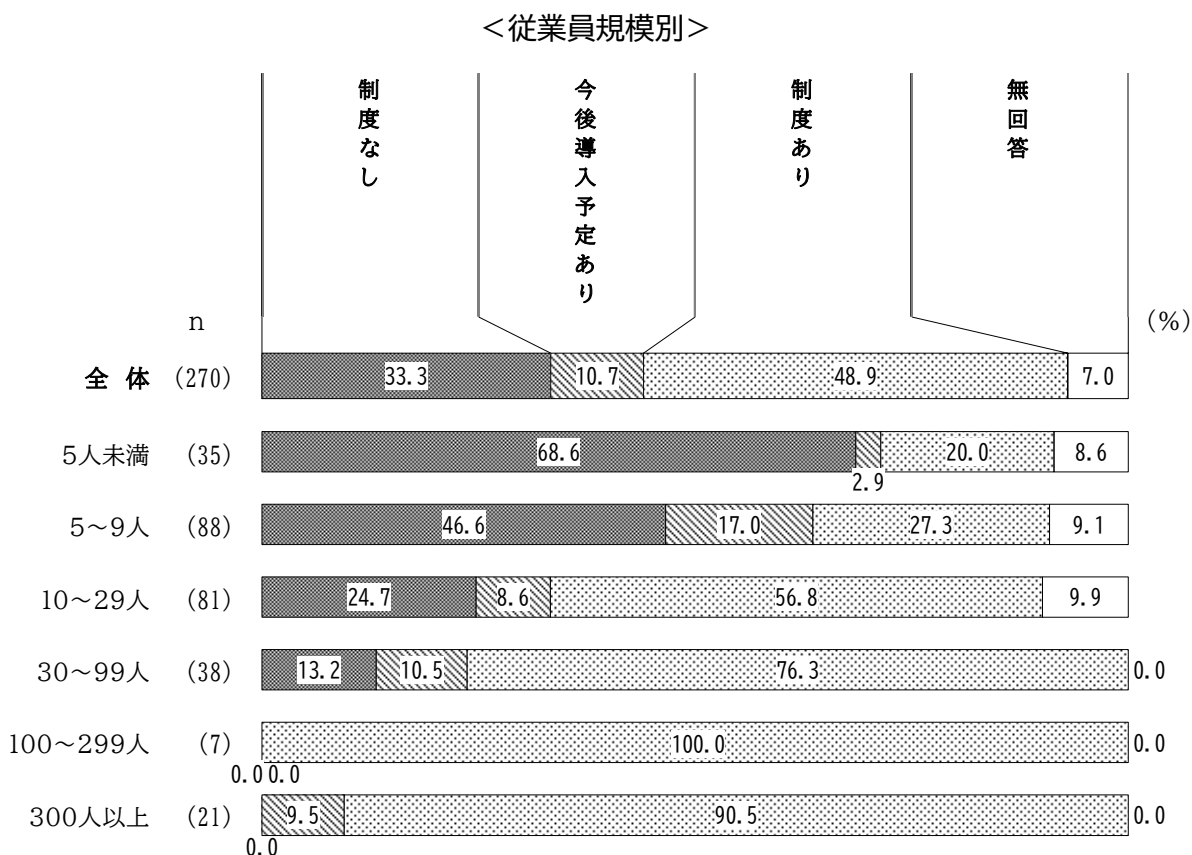
（イ）介護休業制度

○全体の傾向

「制度あり」が48.9%、「制度なし」が33.3%、「今後導入予定あり」が10.7%となっている。

○従業員規模別

「制度あり」は、従業員規模が大きいほど高くなっており、30～99人で76.3%となっている。「今後導入予定あり」は、5～9人で17.0%と高くなっており。一方、「制度なし」は、5人未満で68.6%を占めている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

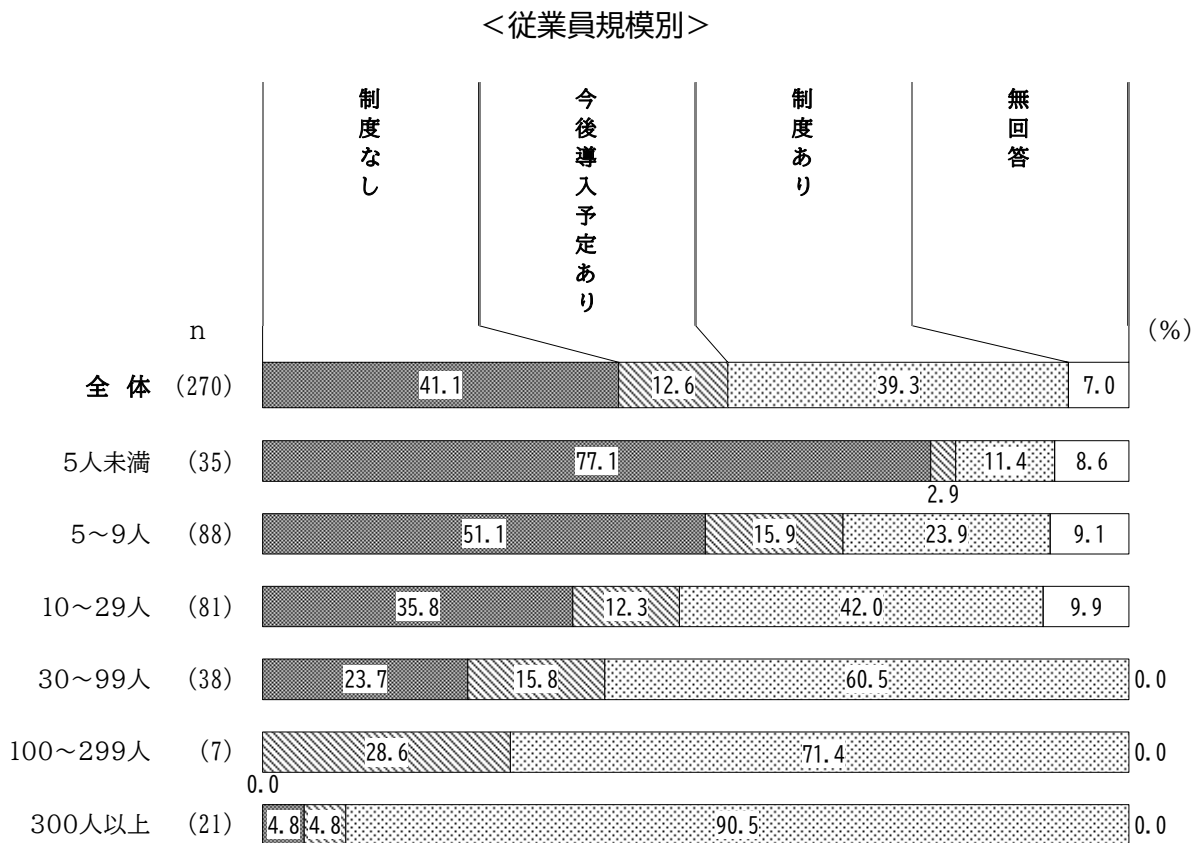
（ウ）子どもの看護休暇制度

○全体の傾向

「制度あり」が39.3%、「制度なし」が41.1%、「今後導入予定あり」が12.6%となっている。

○従業員規模別

「制度あり」は、従業員規模が大きいほど高くなっており、30～99人で60.5%となっている。一方、「制度なし」は、5人未満で77.1%、5～9人で51.1%と過半数を占めている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

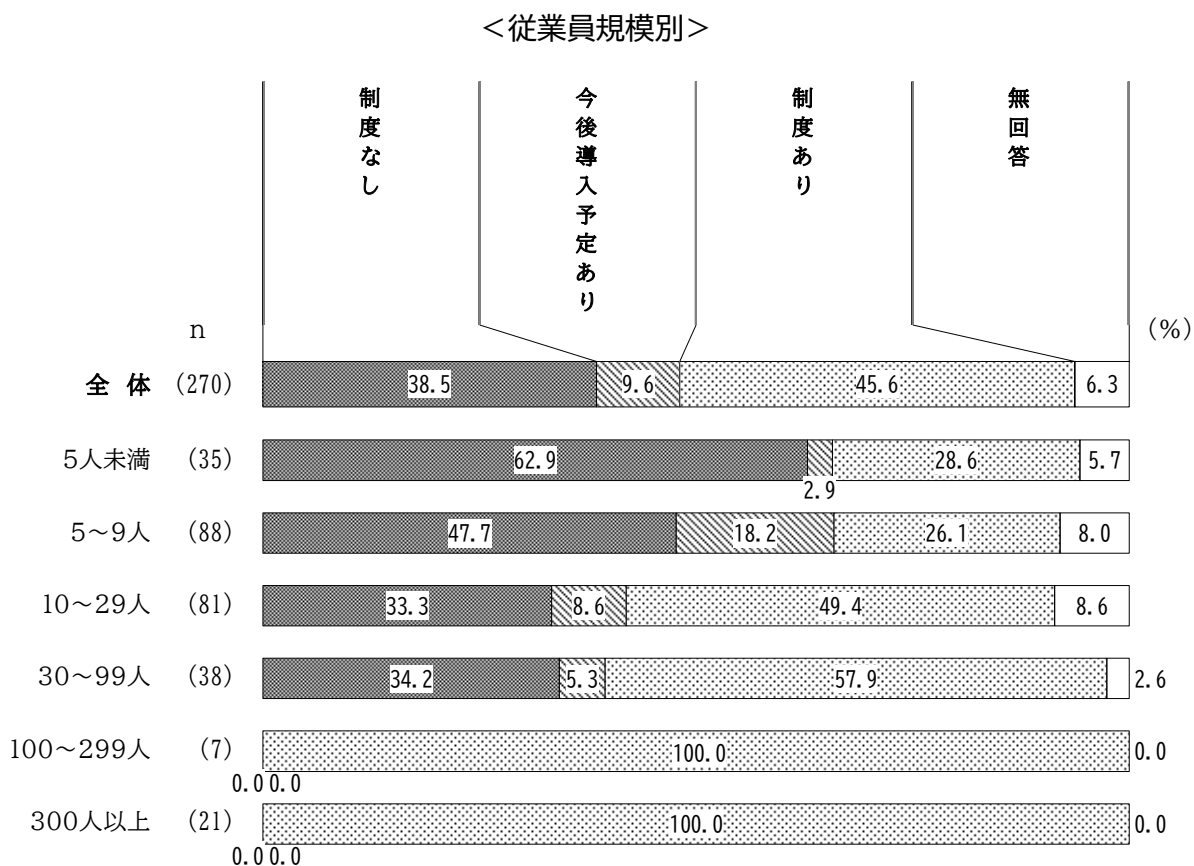
(工) 短時間勤務制度

○全体の傾向

「制度あり」が45.6%、「制度なし」が38.5%、「今後導入予定あり」が9.6%となっている。

○従業員規模別

「制度あり」は、30～99人で57.9%、10～29人で49.4%と4割以上を占めている。「今後導入予定あり」は5～9人で18.2%と高くなっている。一方、「制度なし」は、5人未満で62.9%を占めている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

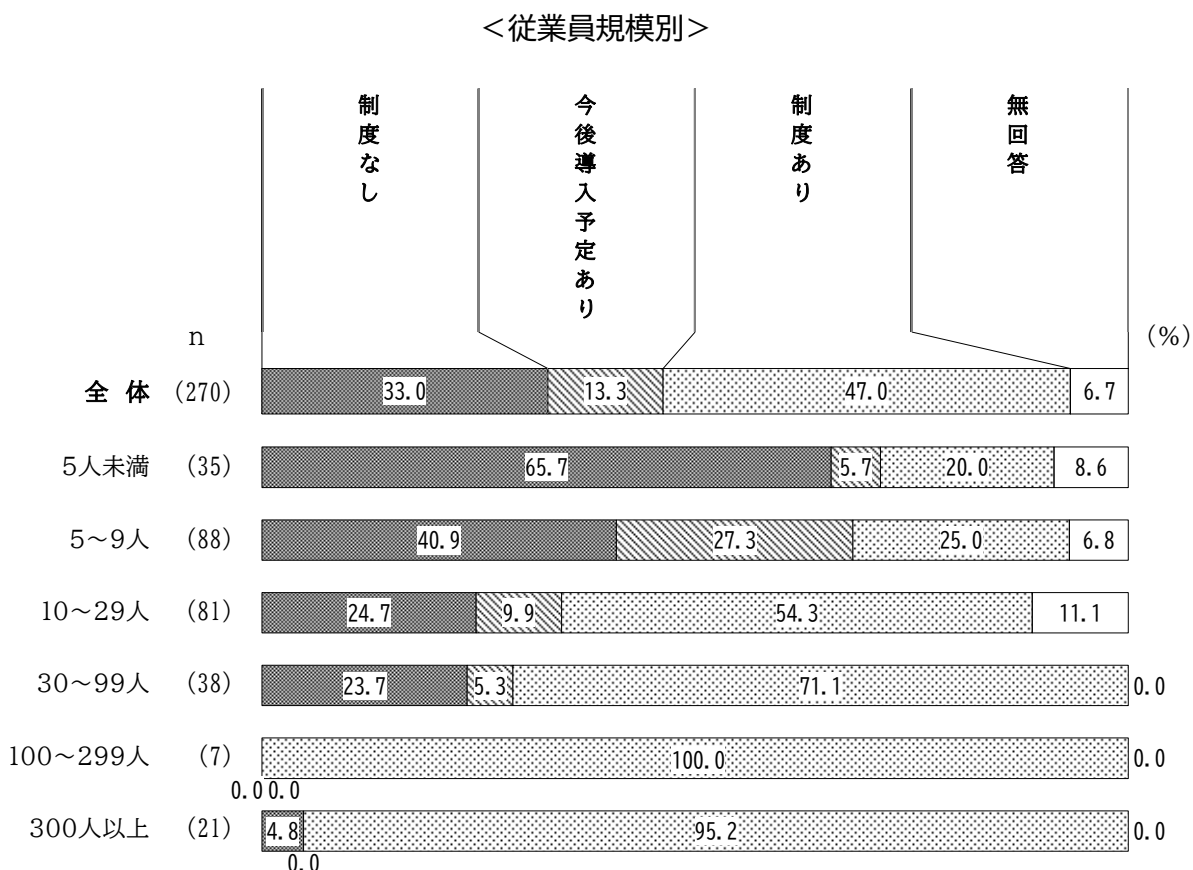
（オ）再雇用制度

○全体の傾向

「制度あり」が47.0%、「制度なし」が33.0%、「今後導入予定あり」が13.3%となっている。

○従業員規模別

「制度あり」は、従業員規模が大きいほど高くなっており、30～99人で71.1%、10～29人で54.3%と5割以上を占めている。「今後導入予定あり」は、5～9人が27.3%と高くなっている。一方、「制度なし」は、5人未満で65.7%を占めている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（カ）在宅就業制度

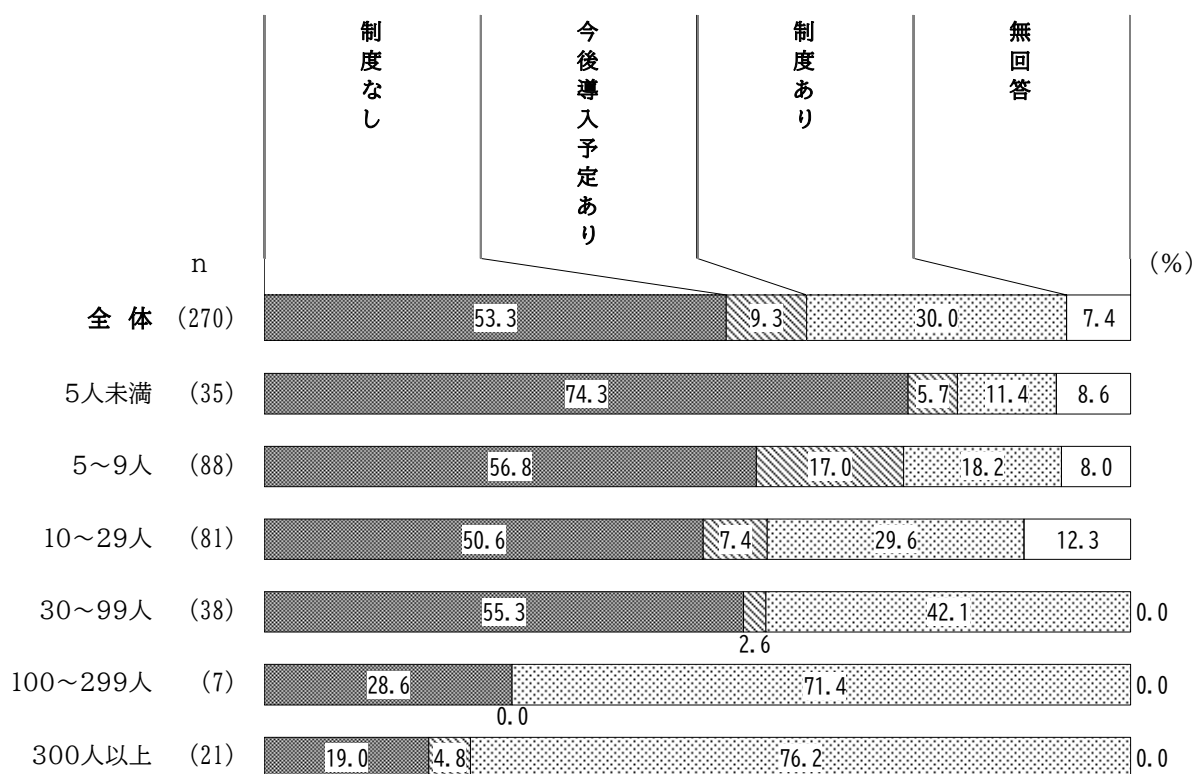
○全体の傾向

「制度あり」が30.0%、「制度なし」が53.3%、「今後導入予定あり」が9.3%となっている。

○従業員規模別

「制度あり」は、従業員規模が大きいほど高くなっており、30～99人で42.1%となっている。一方、「制度なし」は、5人未満が7割台と高く、5～99人が5割台となっている。「今後導入予定あり」は、5～9人が17.0%と高くなっている。

<従業員規模別>



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

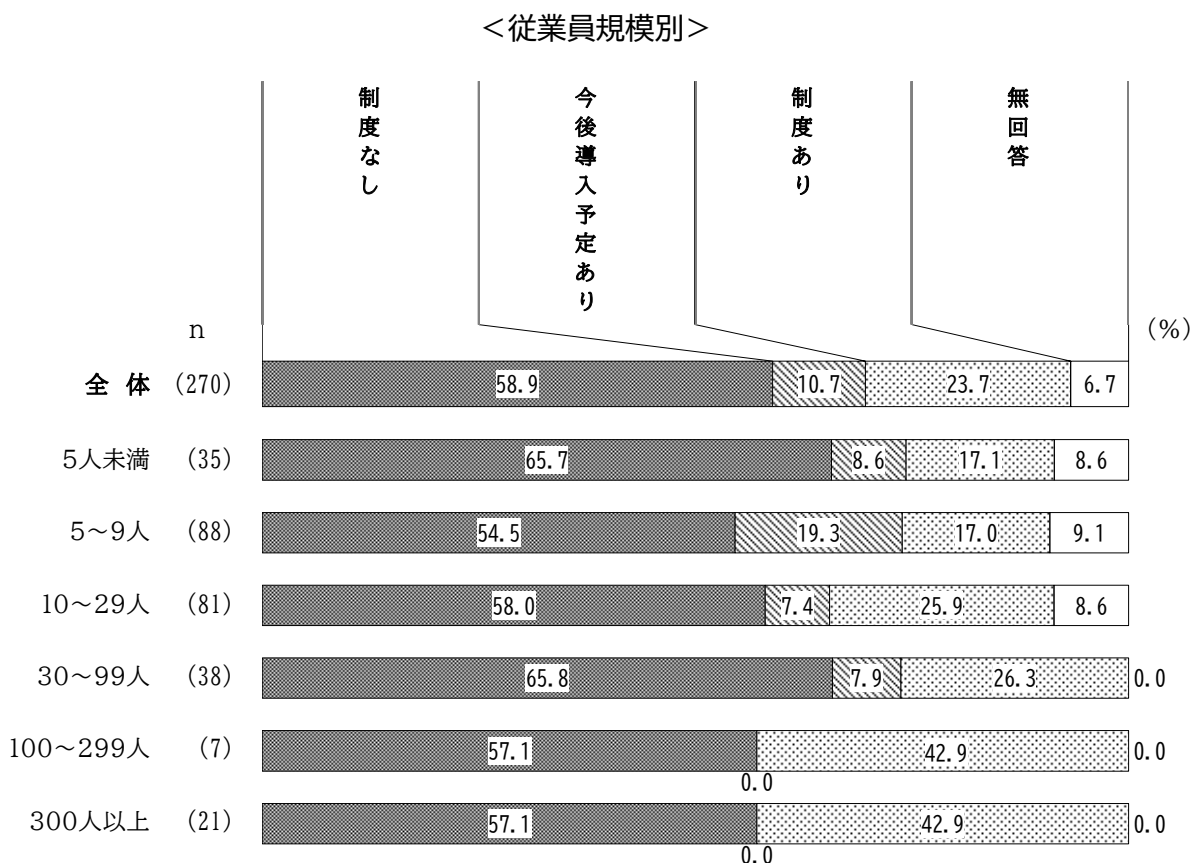
（キ）フレックスタイム制度

○全体の傾向

「制度あり」が23.7%、「制度なし」が58.9%、「今後導入予定あり」が10.7%となっている。

○従業員規模別

「制度あり」は、30～99人で26.3%、10～29人で25.9%と高くなっている。「今後導入予定あり」は、5～9人が19.3%と高くなっている。一方、「制度なし」は、すべての従業員規模で5割を超えており、30～99人で65.8%、5人未満で65.7%と6割以上を占めている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（ク）勤務時間インターバル制度

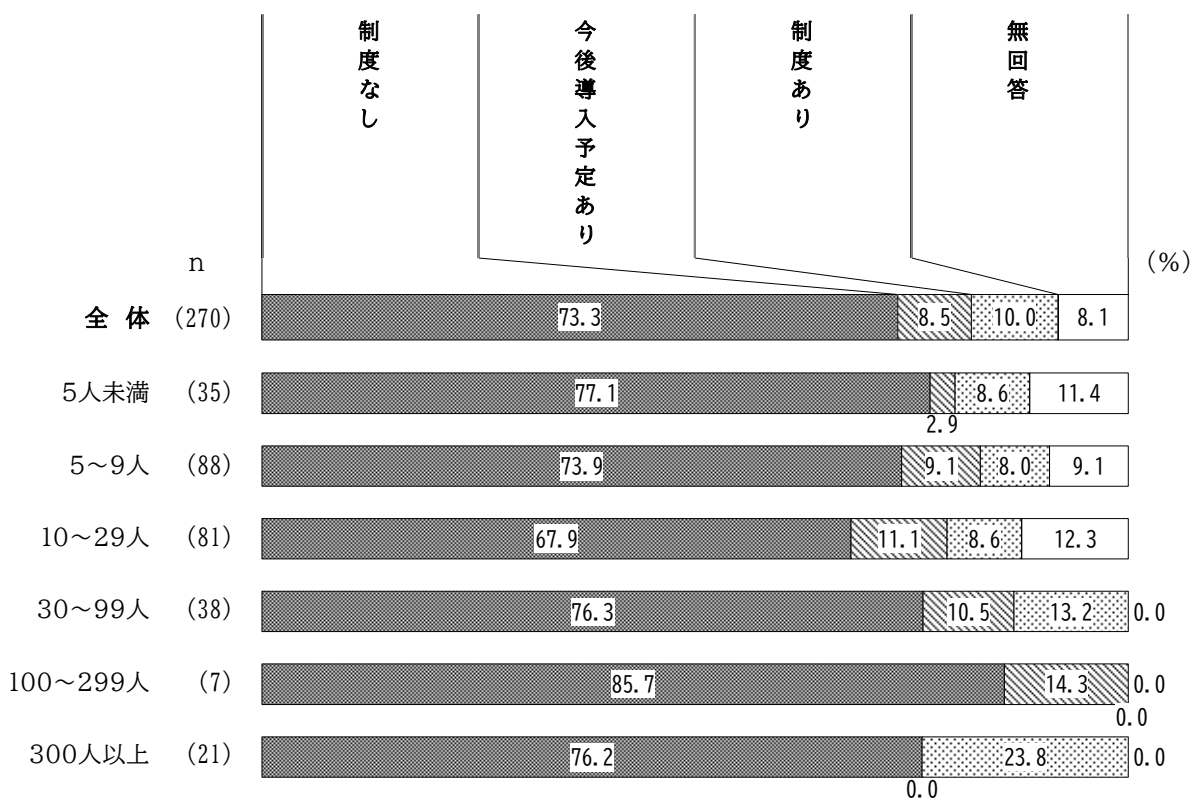
○全体の傾向

「制度あり」が10.0%、「制度なし」が73.3%、「今後導入予定あり」が8.5%となっている。

○従業員規模別

「制度あり」は、30～99人で13.2%と最も高くなっている。一方、「制度なし」は、すべての従業員規模で6割を超えており、5人未満で77.1%と最も高くなっている。

<従業員規模別>



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

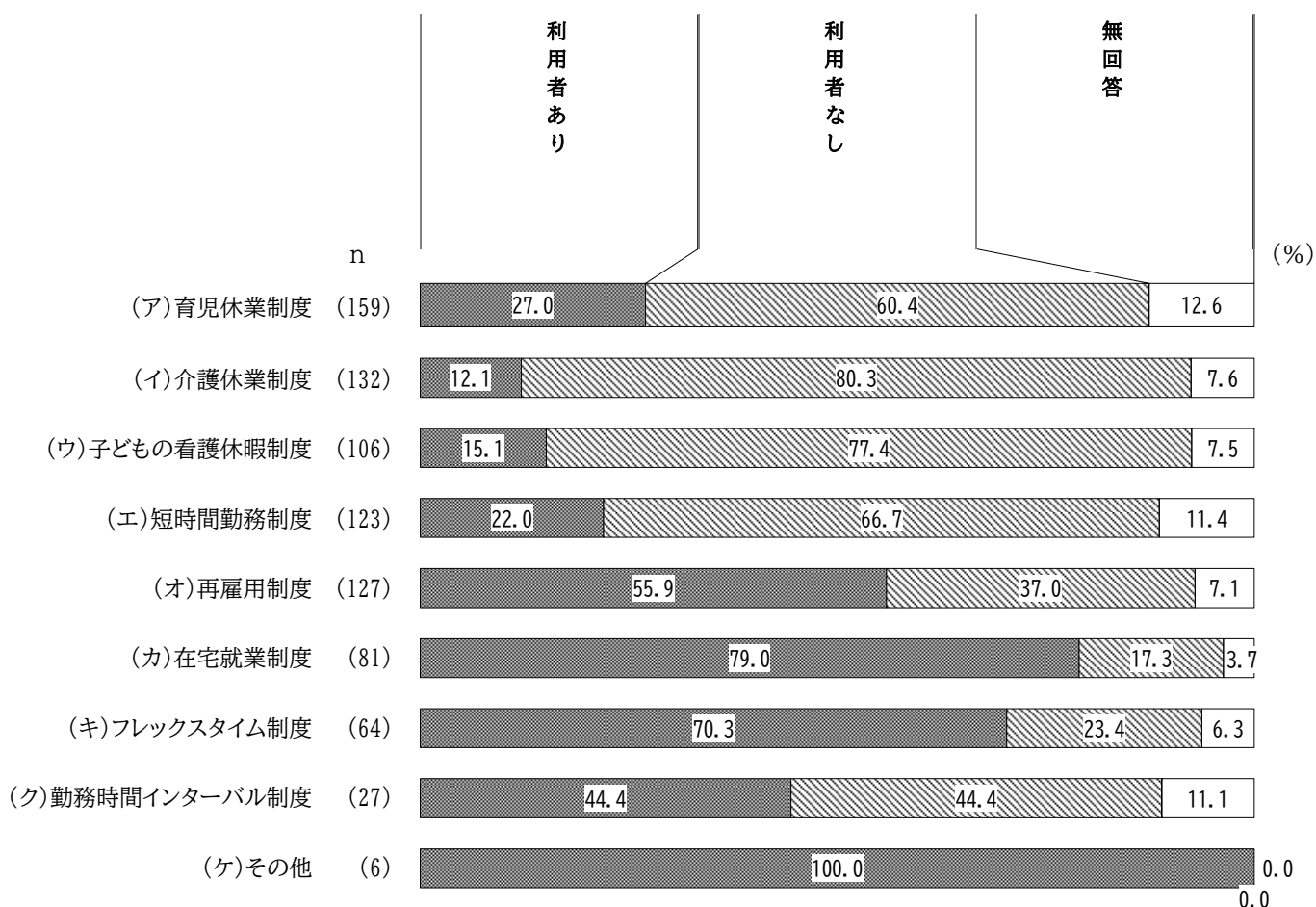
利用実績

○全体の傾向

男性の利用実績をみると、「利用者あり」は、『(カ) 在宅就業制度』が79.0%で最も高く、以下、『(キ) フレックスタイム制度』(70.3%)、『(オ) 再雇用制度』(55.9%)と続いている。

一方、「利用者なし」は、『(イ) 介護休業制度』が80.3%と高く、『(ウ) 子どもの看護休暇制度』、『(エ) 短時間勤務制度』、『(ア) 育児休業制度』でも6割以上となっている。

<男性（全従業員）>

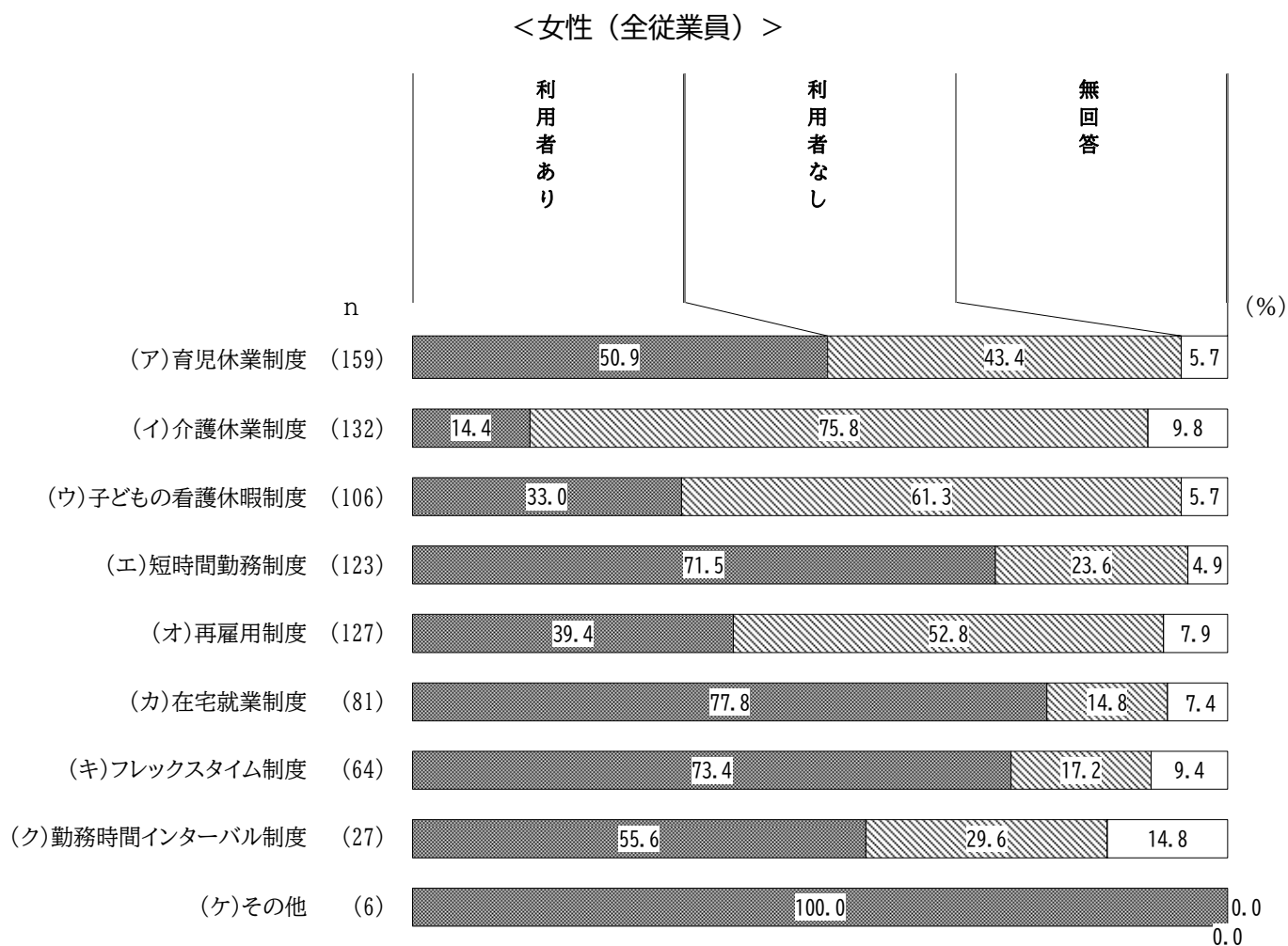


※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

○全体の傾向

女性の利用実績をみると、「利用者あり」は、『(カ) 在宅就業制度』が77.8%で最も高く、以下、『(キ) フレックスタイム制度』(73.4%)、『(エ) 短時間勤務制度』(71.5%)、『(ク) 勤務時間インターバル制度』(55.6%)、『(ア) 育児休業制度』(50.9%)と続いている。

一方、「利用者なし」は、『(イ) 介護休業制度』が75.8%と特に高く、『(ウ) 子どもの看護休暇制度』(61.3%)、『(オ) 再雇用制度』(52.8%)と続いている。



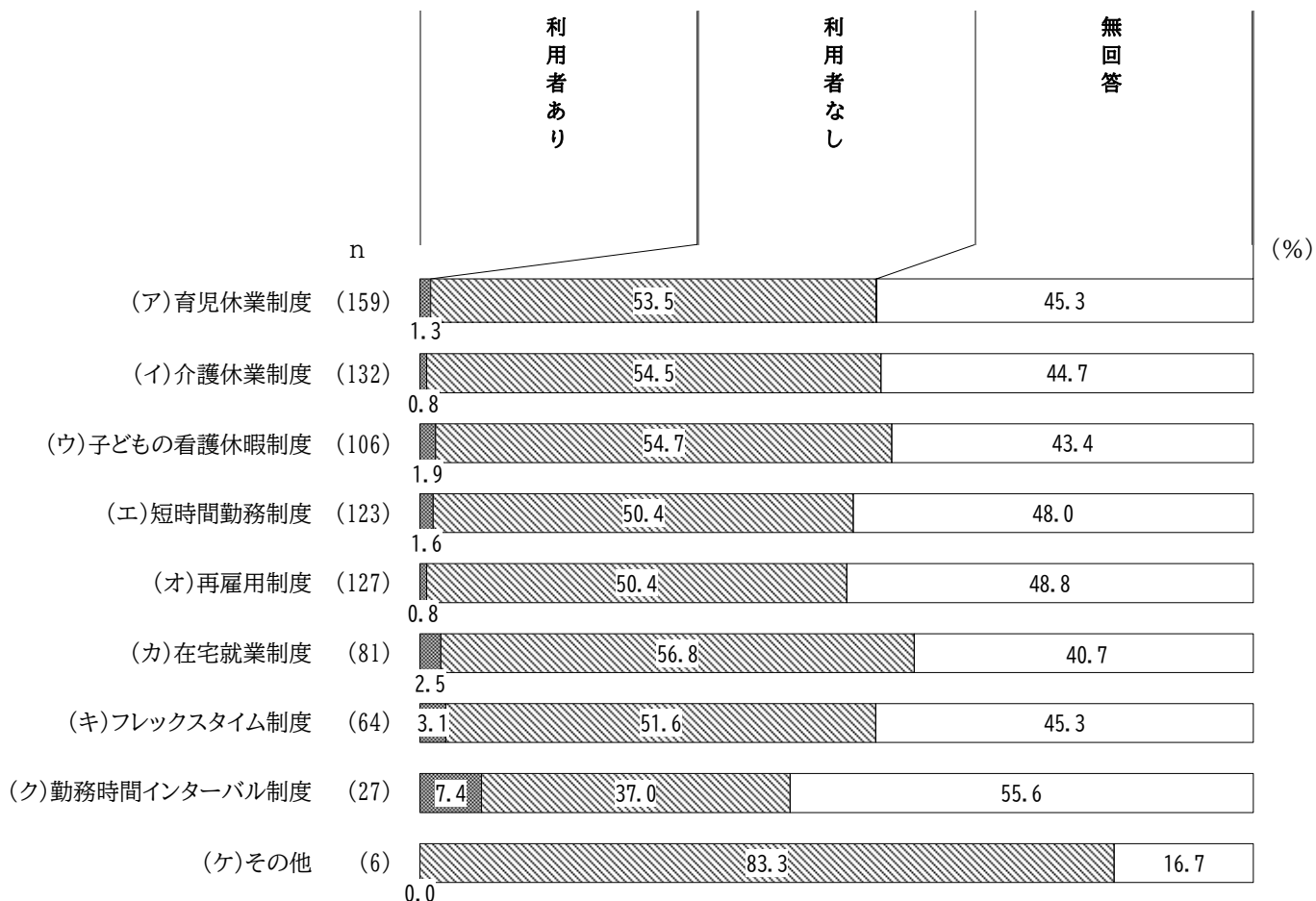
※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

○全体の傾向

あてはまらない方の利用実績をみると、「利用者あり」は、『(ク)勤務時間インターバル制度』が7.4%となっている。

<あてはまらない（全従業員）>



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（2）多様な働き方ができる制度を導入した効果

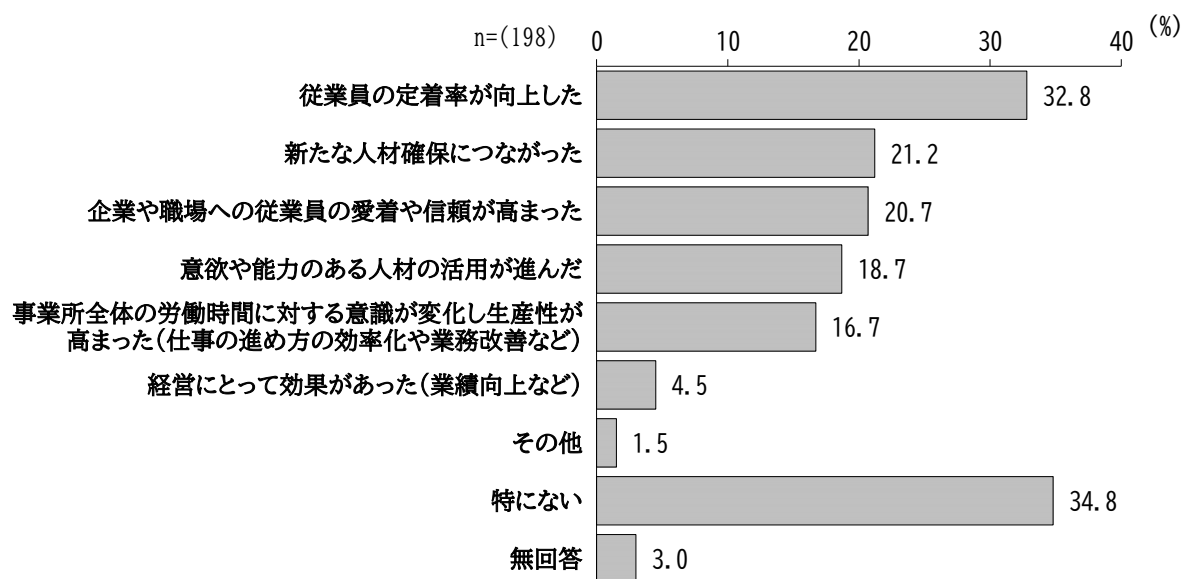
（問12で、「制度あり」と1つでもお答えの事業所におたずねします。）

問12-1 多様な働き方ができる制度を導入・実施したことによってどのような効果がありましたか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「従業員の定着率が向上した」が32.8%で最も高く、以下、「新たな人材確保につながった」（21.2%）、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった」（20.7%）と続いている。

一方、「特にない」が34.8%となっている。



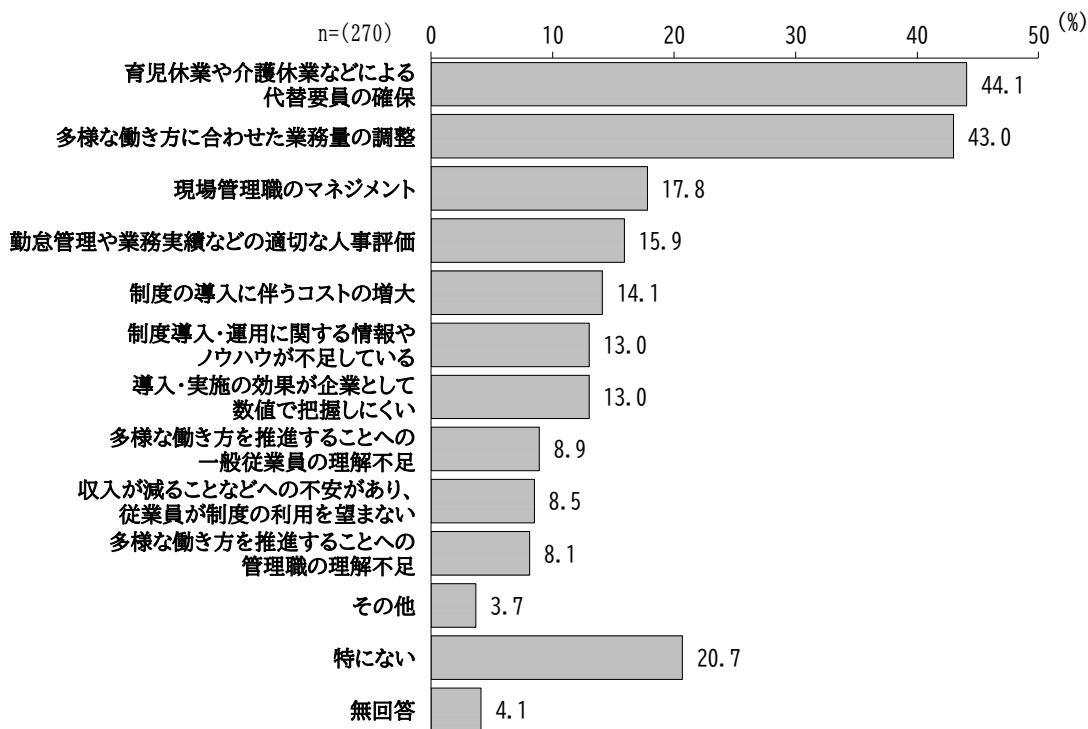
第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

（3）多様な働き方ができる制度を推進するための課題

問13 貴事業所では、個人の希望に応じた多様な働き方ができる制度を整備する上で、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保」が44.1%で最も高く、以下、「多様な働き方に合わせた業務量の調整」（43.0%）、「現場管理職のマネジメント」（17.8%）と続いている。一方、「特にない」が20.7%となっている。



○従業員規模別

「多様な働き方に合わせた業務量の調整」は、30～99人で52.6%と高くなっている。また、「導入・実施の効果が企業として数値で把握しにくい」は、30～99人で23.7%と高くなっている。「制度導入・運用に関する情報やノウハウが不足している」は、10～29人で21.0%と高くなっている。一方、「特にない」は、5人未満で45.7%と高くなっている。

<従業員規模別>

	n	育児休業や介護休業などによる代替要員の確保	多様な働き方に合わせた業務量の調整	現場管理職のマネジメント	勤怠管理や業務実績などの適切な人事評価	制度の導入に伴うコストの増大	制度導入・運用に関する情報やノウハウが不足している	導入・実施の効果が企業として数値で把握しにくい	多様な働き方を推進することへの一般従業員の理解不足	収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない	多様な働き方を推進することへの管理職の理解不足	その他	特にない	無回答
全体	270	44.1	43.0	17.8	15.9	14.1	13.0	13.0	8.9	8.5	8.1	3.7	20.7	4.1
従業員規模別														
5人未満	35	31.4	25.7	-	11.4	11.4	5.7	8.6	2.9	-	5.7	-	45.7	5.7
5～9人	88	40.9	31.8	11.4	11.4	17.0	12.5	9.1	8.0	8.0	5.7	4.5	25.0	8.0
10～29人	81	46.9	49.4	21.0	18.5	14.8	21.0	12.3	9.9	11.1	8.6	3.7	16.0	2.5
30～99人	38	47.4	52.6	23.7	15.8	7.9	10.5	23.7	10.5	13.2	10.5	5.3	7.9	-
100～299人	7	57.1	57.1	42.9	14.3	-	-	28.6	-	14.3	-	-	28.6	-
300人以上	21	57.1	71.4	42.9	33.3	19.0	4.8	14.3	19.0	4.8	19.0	4.8	-	-

※ n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

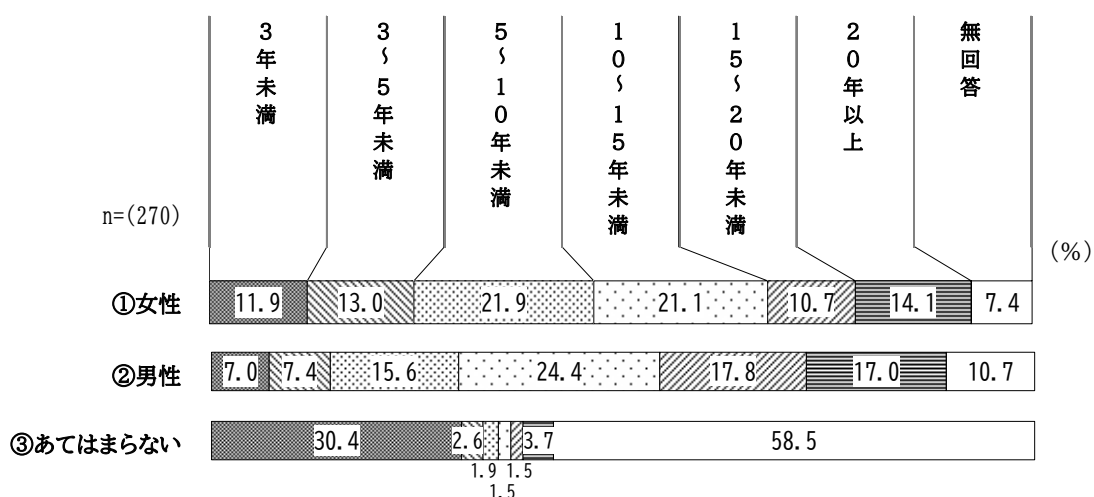
5. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組み

（1）正規従業員の平均勤続年数

問14 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」の平均勤続年数はどのくらいですか。性別等にあわせて、下記の該当する年数をお選びください。（それぞれ○は1つ）
 ※直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。

○全体の傾向

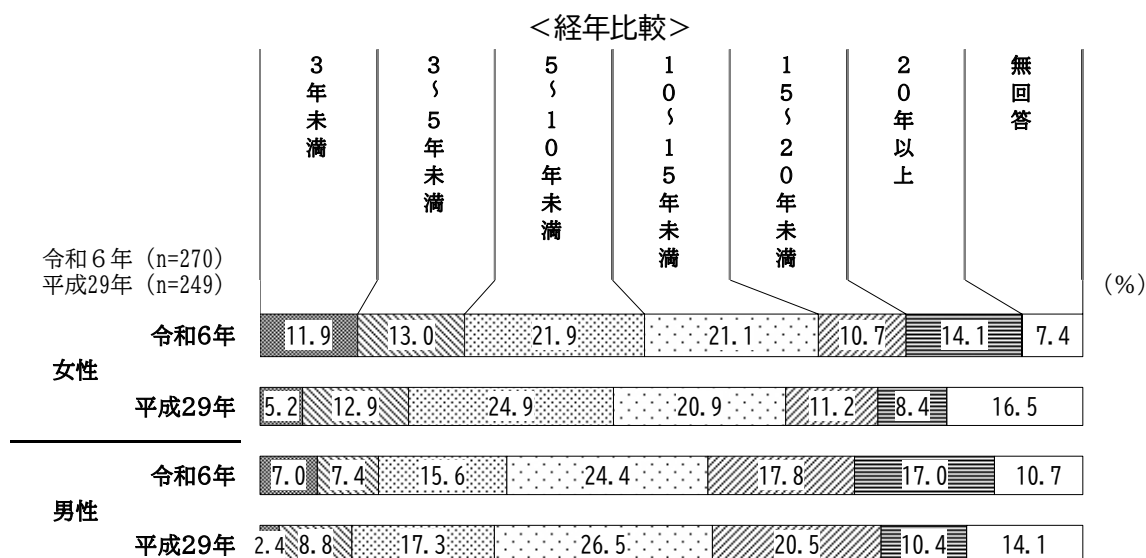
- ①女性は、「5～10年未満」が21.9%、「10～15年未満」が21.1%となっている。
- ②男性は、「10～15年未満」が24.4%、「15～20年未満」が17.8%、「20年以上」が17.0%となっている。
- ③あてはまらないは、「3年未満」が30.4%となっている。



○過去の調査結果との比較

女性について、「3年未満」は、令和6（2024）年調査では11.9%と平成29（2017）年調査（5.2%）よりも6.7ポイント、「20年以上」は、令和6（2024）年調査では14.1%と平成29（2017）年調査（8.4%）よりも5.7ポイントそれぞれ高くなっている。

男性について、「20年以上」は、令和6（2024）年調査では17.0%と平成29（2017）年調査（10.4%）よりも6.6ポイント高くなっている。



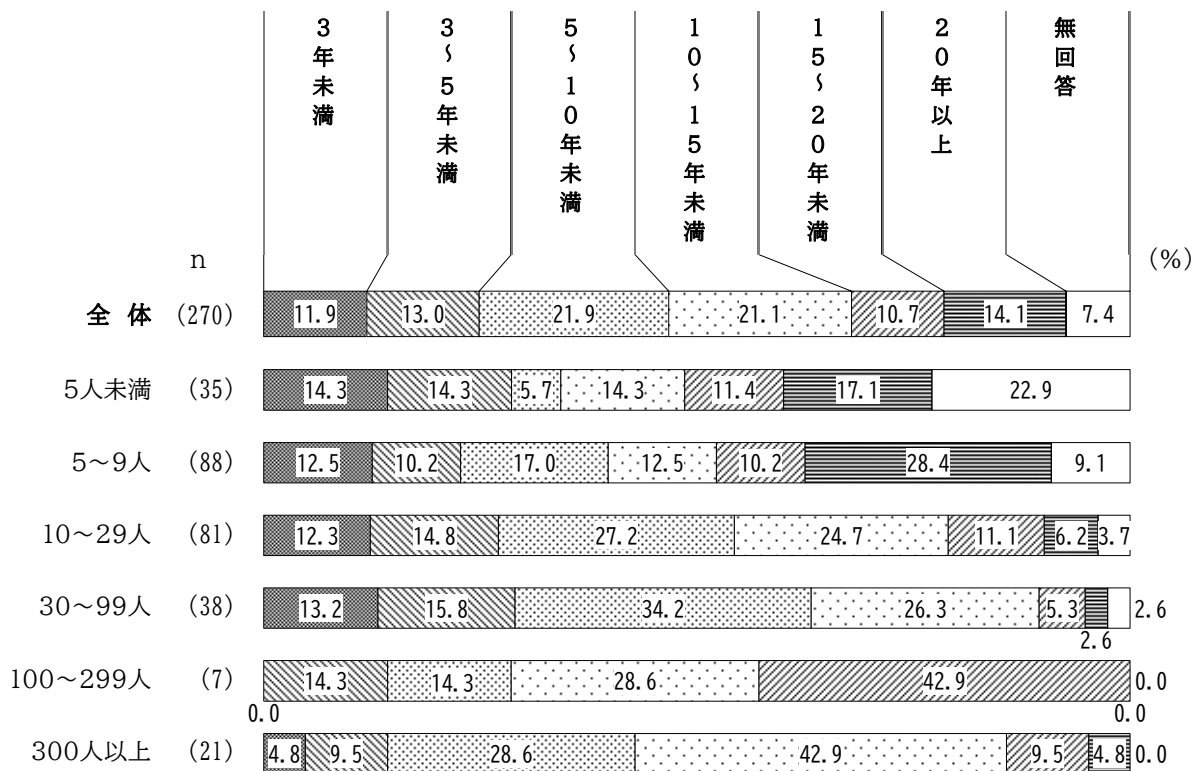
第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

①女性

○従業員規模別

「5～10年未満」は、従業員規模が大きいほど高くなっている。「10～15年未満」は、30～99人が26.3%、10～29人が24.7%、「20年以上」は、5～9人が28.4%と高くなっている。

<従業員規模別（①女性）>



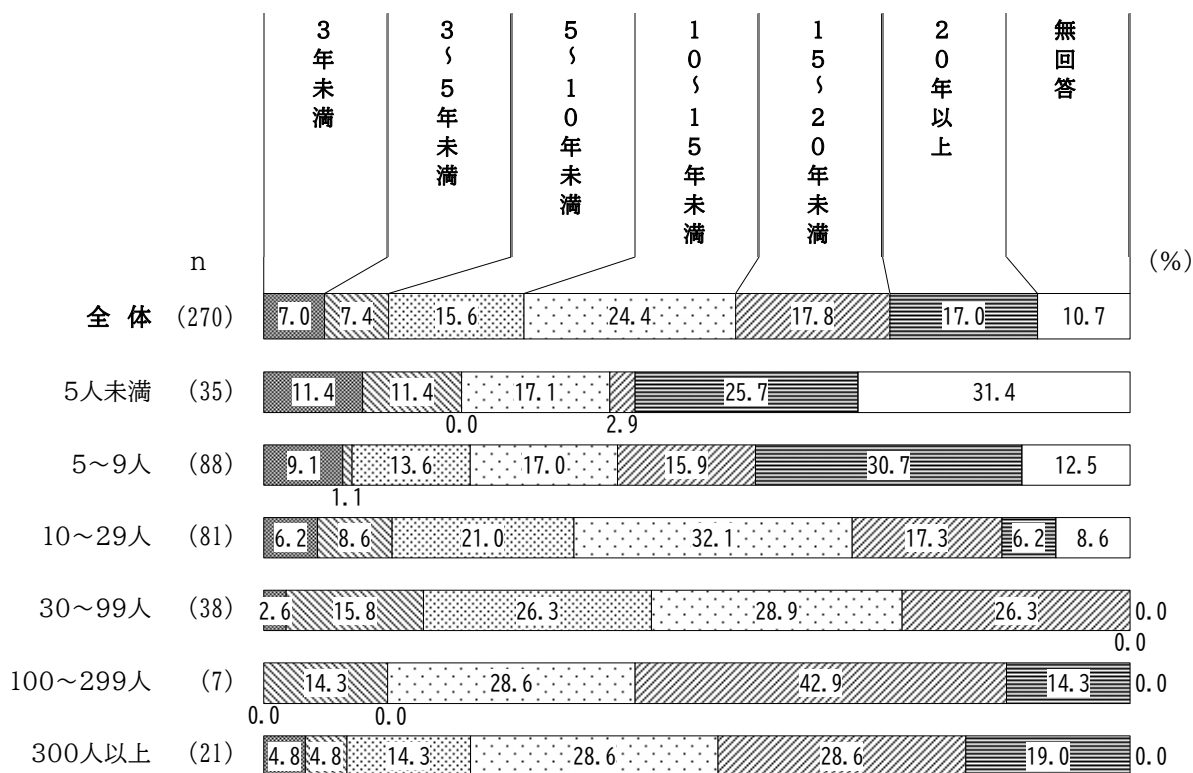
※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

②男性

○従業員規模別

「10～15年未満」は、10～29人（32.1%）、30～99人（28.9%）、「20年以上」は、5～9人（30.7%）、5人未満（25.7%）で2割～3割台と高くなっている。「5～10年未満」、「15～20年未満」は、従業員規模が大きいほど高くなっている。

<従業員規模別（②男性）>



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

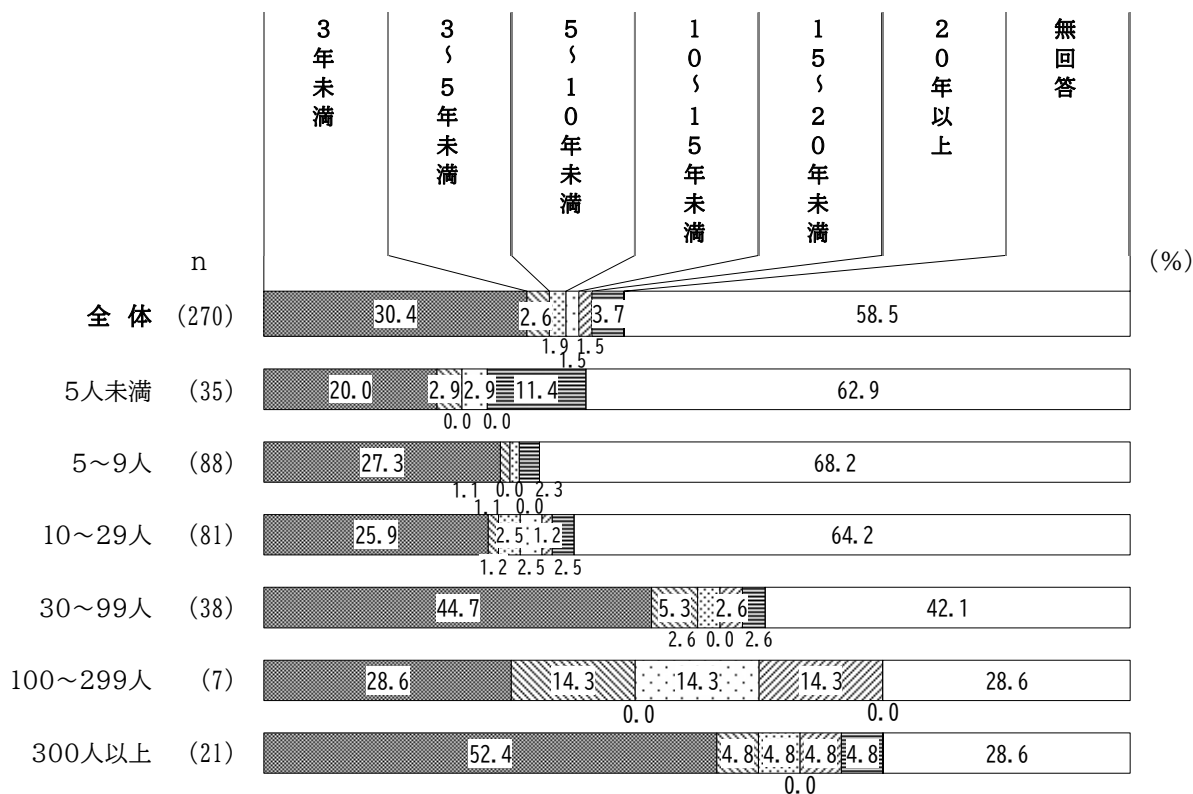
第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

③あてはまらない

○従業員規模別

「3年未満」は、30～99人が44.7%、5～9人が27.3%、10～29人が25.9%、5人未満が20.0%となっている。

<従業員規模別（③あてはまらない）>



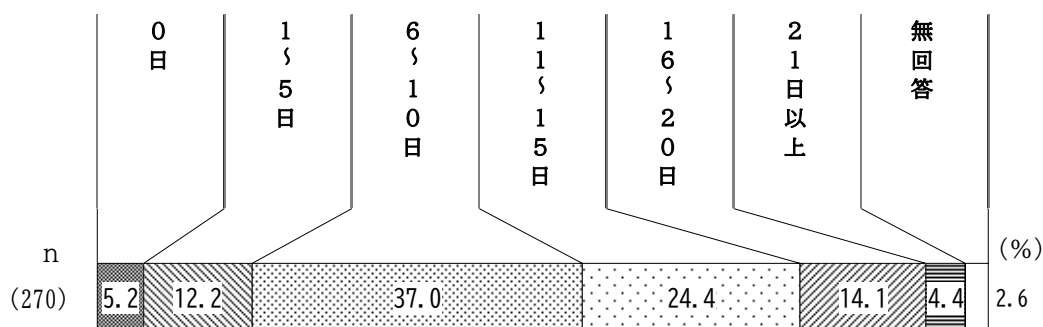
※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（2）正規従業員の有給休暇の取得状況

問15 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数はどのくらいですか。直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。（1つに○）

○全体の傾向

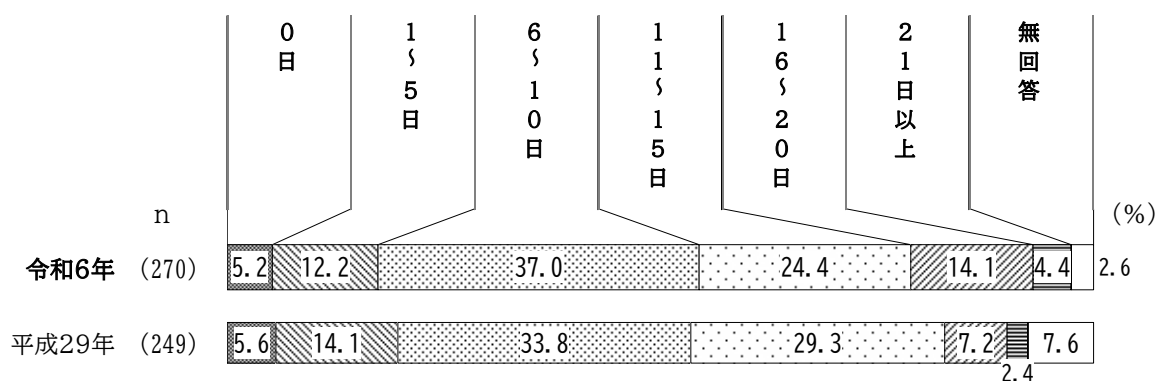
「6～10日」が37.0%で最も高く、以下、「11～15日」（24.4%）、「16～20日」（14.1%）、「1～5日」（12.2%）と続いている。



○過去の調査結果との比較

「16～20日」は、令和6（2024）年調査では14.1%と平成29（2017）年調査（7.2%）よりも6.9ポイント高くなっている。

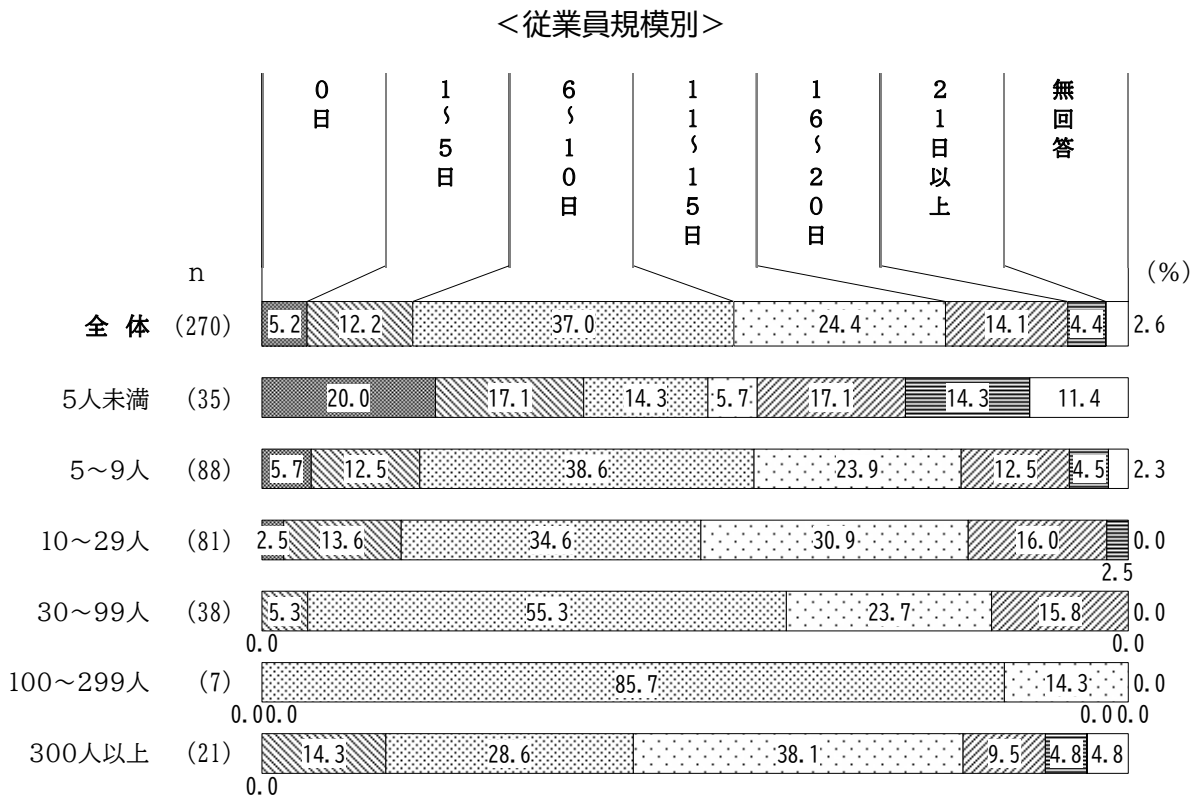
<経年比較>



第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

○従業員規模別

「6～10日」は、30～99人で55.3%と最も高く、5～9人で38.6%、10～29人で34.6%と3割以上を占めている。「11～15日」は、10～29人で30.9%と高くなっている。「21日以上」は、5人未満で14.3%と最も高くなっている。一方、「0日」は、5人未満で20.0%を占めている。



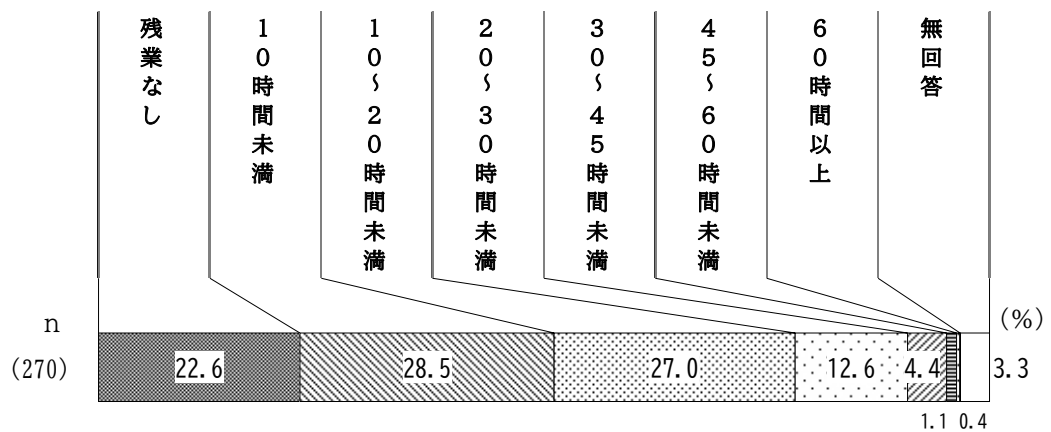
※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（3）正規従業員の残業時間

問16 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの月平均残業時間（超過勤務時間）はどのくらいですか。所定外労働時間を管理している従業員（短時間勤務者の正規従業員は除く）についてお答えください。（1つに○）

○全体の傾向

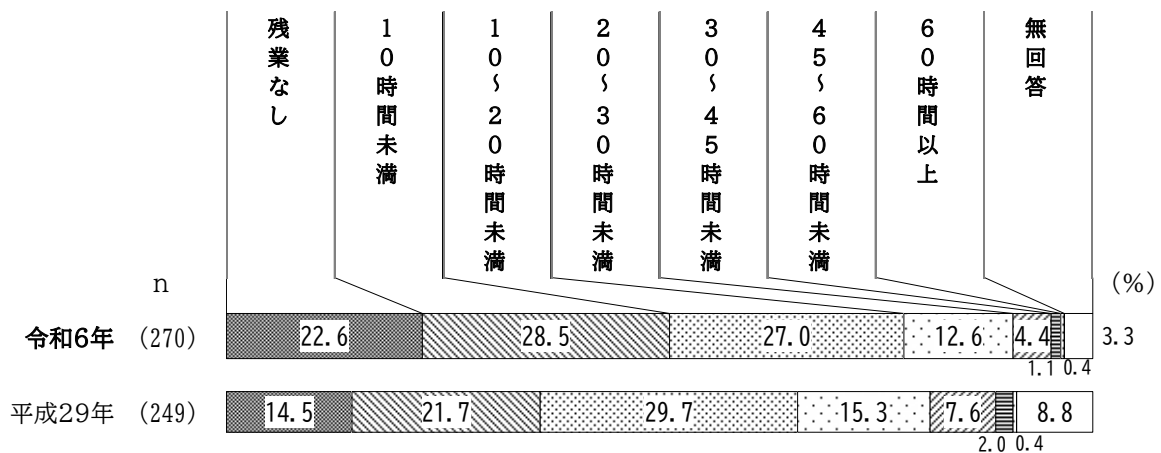
「10時間未満」が28.5%で最も高く、以下、「10～20時間未満」（27.0%）、「残業なし」（22.6%）と続いている。



○過去の調査結果との比較

「残業なし」は、令和6（2024）年調査では22.6%と平成29（2017）年調査（14.5%）よりも8.1ポイント高くなっている。「10時間未満」は、令和6（2024）年調査では28.5%と平成29（2017）年調査（21.7%）よりも6.8ポイント高くなっている。

<経年比較>

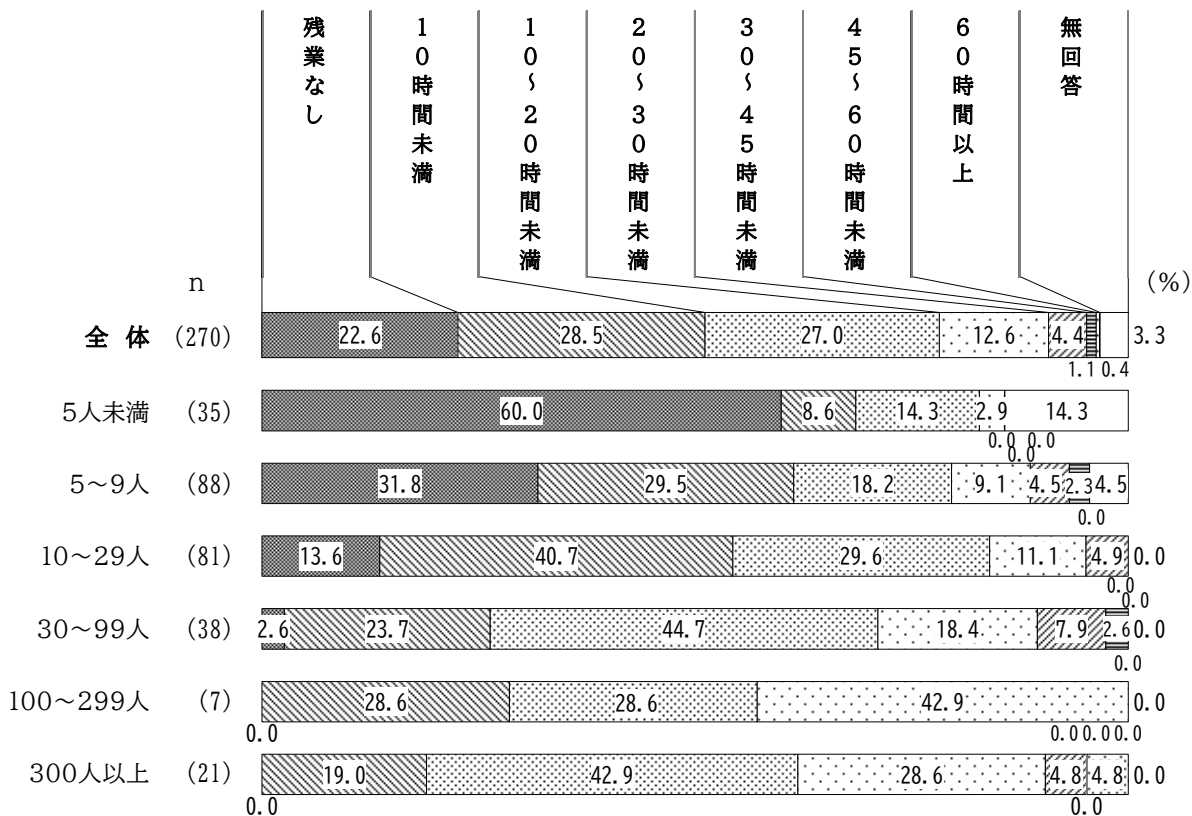


第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

○従業員規模別

「残業なし」は、従業員規模が小さいほど高くなっており、5人未満で60.0%となっている。「10～20時間」、「20～30時間」は従業員規模が大きいほど高くなっており、「10～20時間」は30～99人で44.7%、「20～30時間」は30～99人で18.4%となっている。

<従業員規模別>



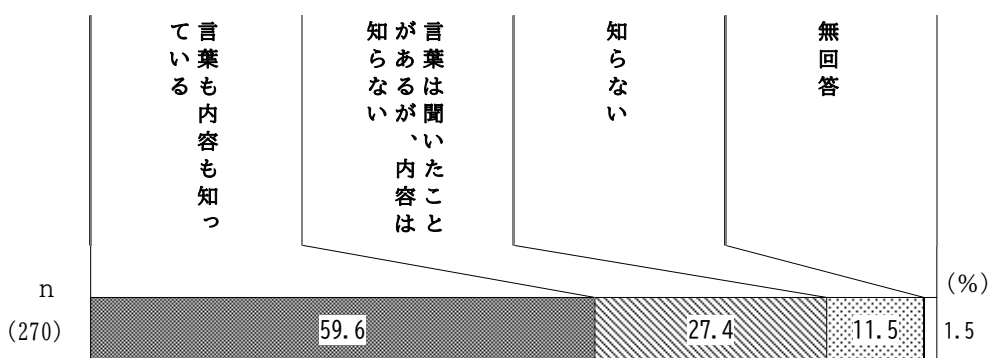
※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（4）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知度

問17 あなた（人事労務管理担当責任者）は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉について知っていますか。（1つに○）

○全体の傾向

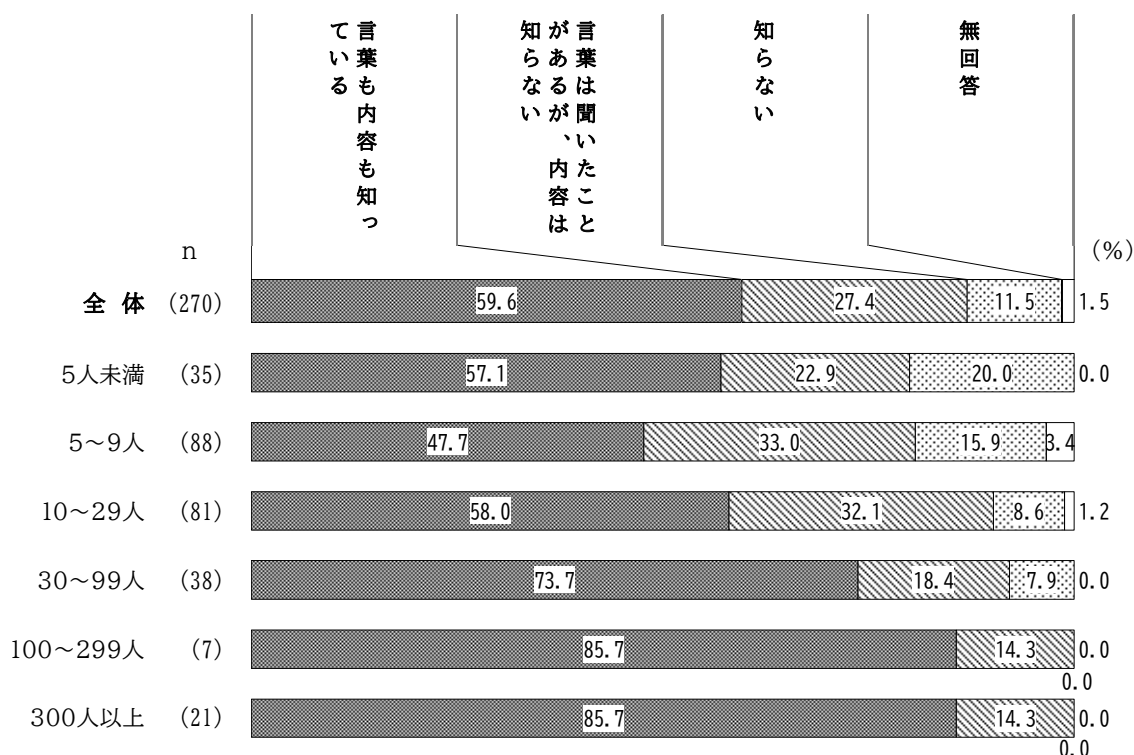
「言葉も内容も知っている」が59.6%と最も高く、以下、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」（27.4%）、「知らない」（11.5%）と続いている。



○従業員規模別

「言葉も内容も知っている」は、30～99人で73.7%と高くなっている。「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」は、5～9人で33.0%、10～29人で32.1%と3割台を占めている。一方、「知らない」は、従業員規模が小さいほど高くなっており、5人未満で20.0%となっている。

<従業員規模別>



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

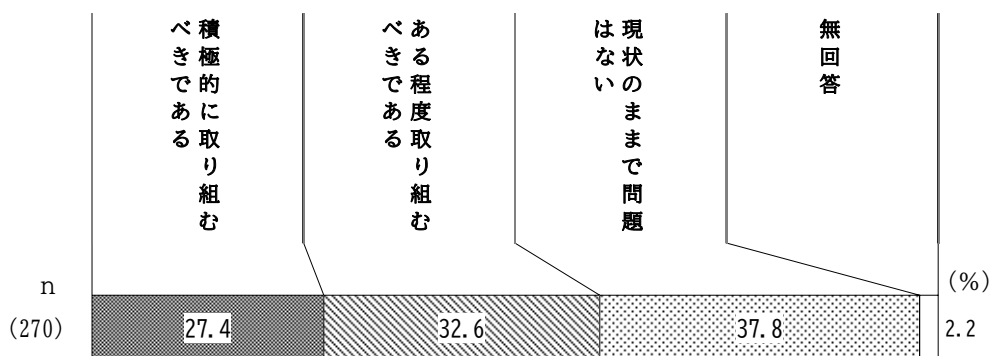
第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

(5) ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組みを推進する必要性

問18 貴事業所の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取組みについて、今後の貴事業所の考えに最も近いものはどれですか。（1つに○）

○全体の傾向

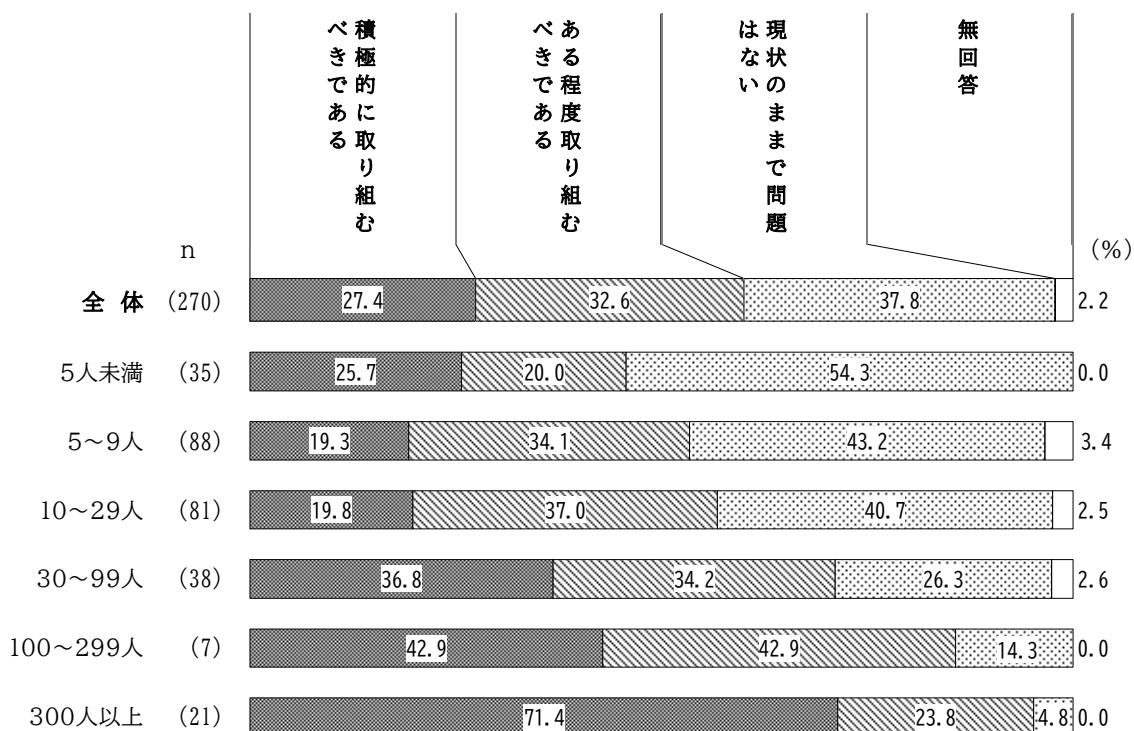
「現状のままで問題はない」が37.8%で最も高く、以下、「ある程度取り組むべきである」（32.6%）、「積極的に取り組むべきである」（27.4%）と続いている。



○従業員規模別

「積極的に取り組むべきである」は、30～99人で36.8%と最も高くなっており、5人未満で25.7%となっている。「現状のままで問題はない」は、従業員規模が小さいほど高くなっており、5人未満で54.3%と過半数を占めている。

<従業員規模別>



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

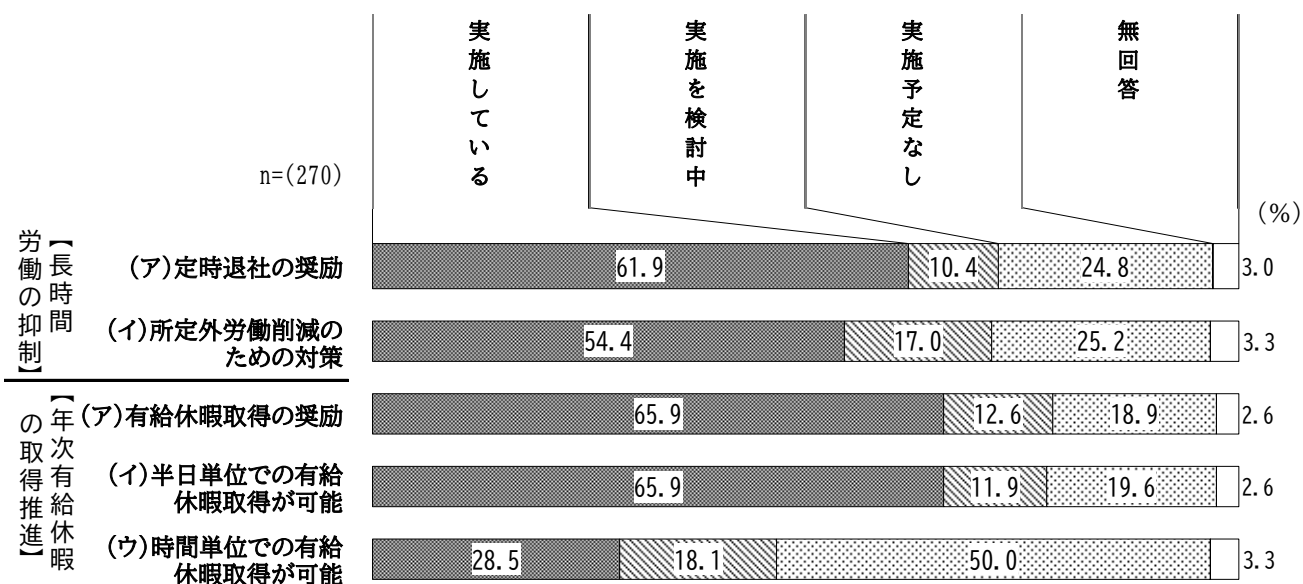
（6）ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの実施状況

問19 貴事業所において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する以下の取組みを実施していますか。（それぞれ○は1つ）

○全体の傾向

「実施している」は、【年次有給休暇の取得推進】の『(ア) 有給休暇取得の奨励』、『(イ) 半日単位での有給休暇取得が可能』が65.9%で最も高く、以下、【長時間労働の抑制】の『(ア) 定時退社の奨励』(61.9%)、『(イ) 所定外労働削減のための対策』(54.4%)と続いている。

一方、「実施を検討中」は、【長時間労働の抑制】の『(イ) 所定外労働削減のための対策』が17.0%と高くなっている。「実施予定なし」は【年次有給休暇の取得推進】の『(ウ) 時間単位での有給休暇取得が可能』が50.0%と他の項目よりも高くなっている。



第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

【長時間労働の抑制】（ア）定時退社の奨励

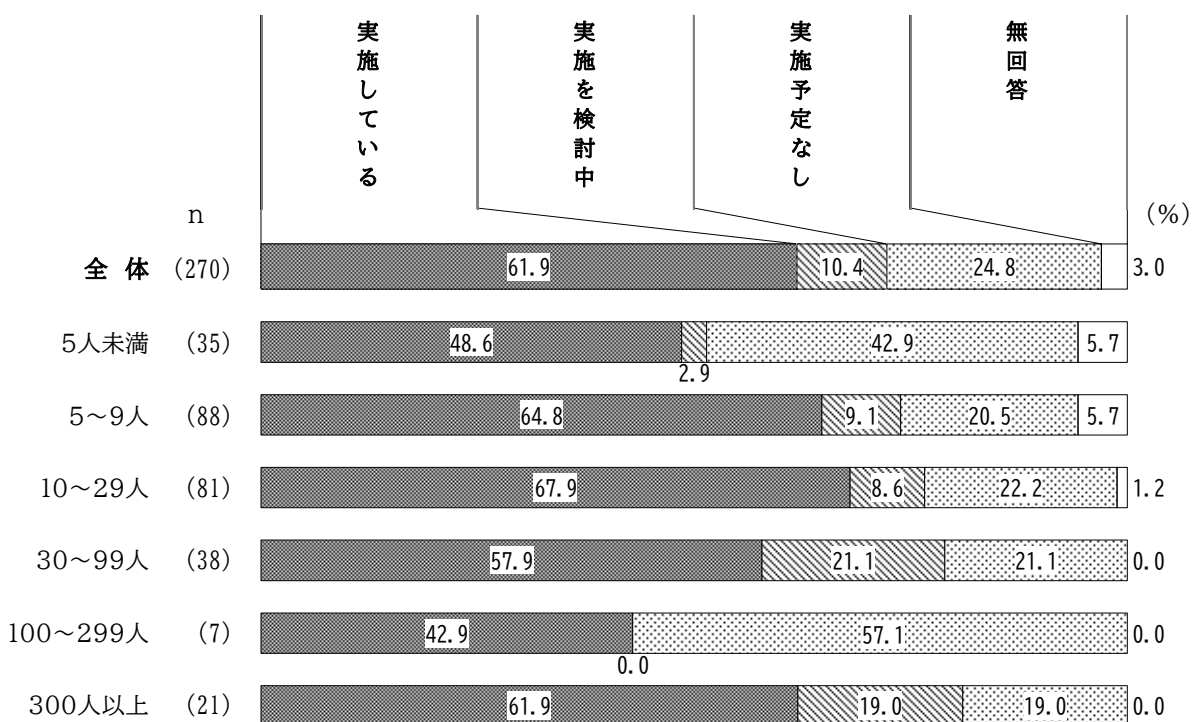
○全体の傾向

「実施している」が61.9%、「実施予定なし」が24.8%、「実施を検討中」が10.4%となっている。

○従業員規模別

「実施している」は、10～29人で67.9%、5～9人で64.8%と高くなっている。「実施を検討中」は、30～99人で21.1%と高くなっている。一方、「実施予定なし」は、5人未満で42.9%と最も高くなっている。

<従業員規模別>



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

【長時間労働の抑制】（イ）所定外労働削減のための対策

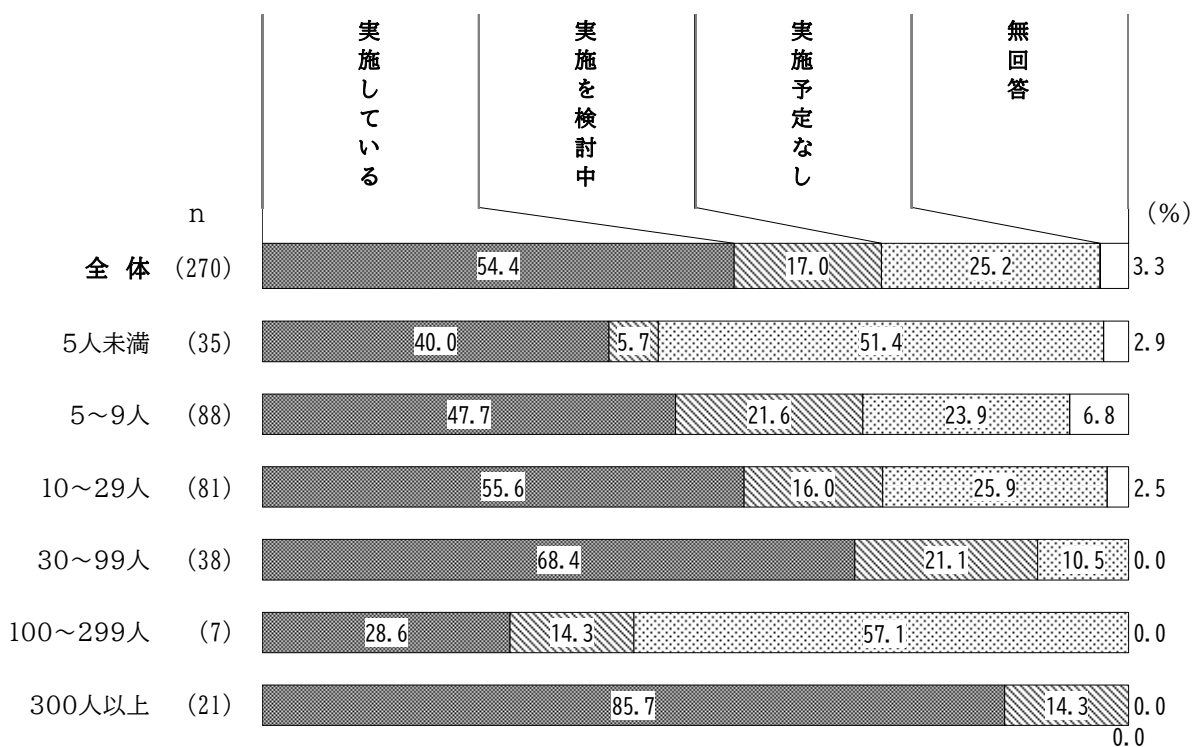
○全体の傾向

「実施している」が54.4%、「実施予定なし」が25.2%、「実施を検討中」が17.0%となっている。

○従業員規模別

「実施している」は、従業員規模が大きいほど高くなっており、30～99人で68.4%となっている。「実施を検討中」は、5～9人で21.6%、30～99人で21.1%と2割台を占めている。一方、「実施予定なし」は、5人未満で51.4%と過半数を占めている。

<従業員規模別>



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

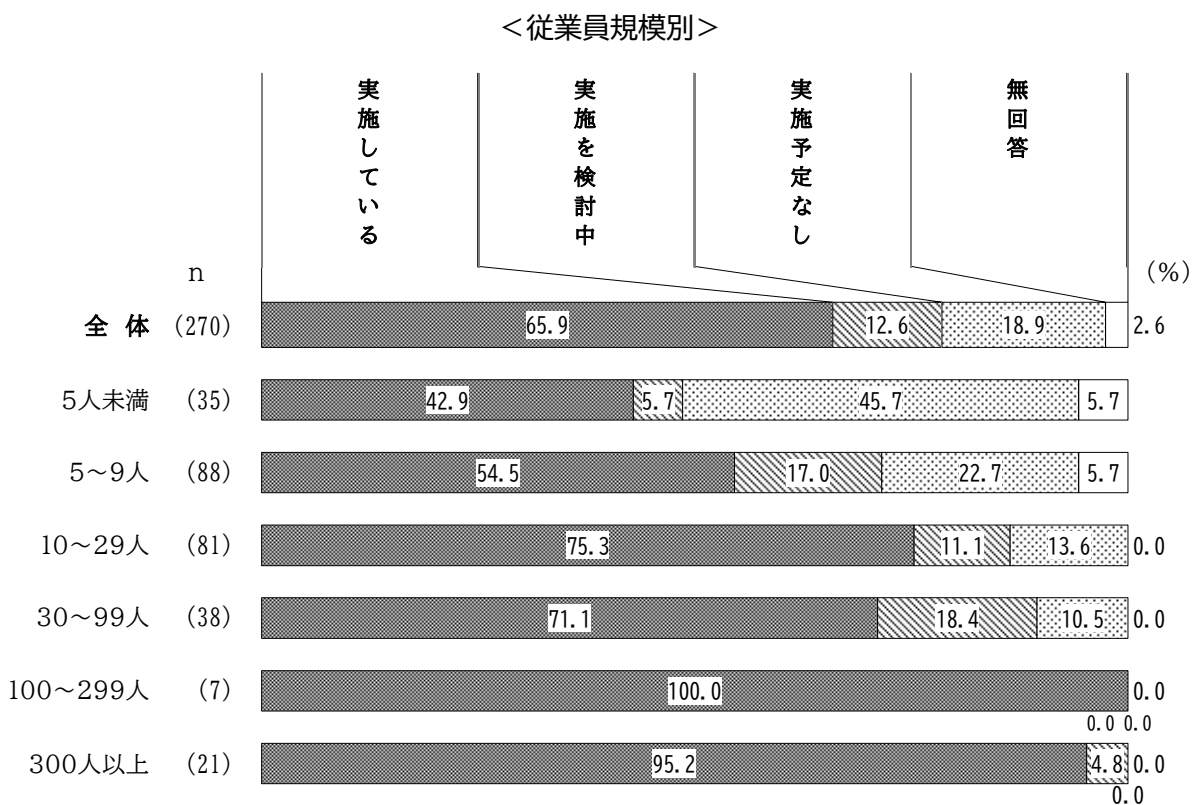
【年次有給休暇の取得推進】（ア）有給休暇取得の奨励

○全体の傾向

「実施している」が65.9%、「実施予定なし」は、18.9%、「実施を検討中」が12.6%となっている。

○従業員規模別

「実施している」は、10～29人で75.3%、30～99人で71.1%と高くなっている。「実施を検討中」は、30～99人で18.4%、5～9人で17.0%と約2割を占めている。一方、「実施予定なし」は、従業員規模が小さいほど高くなっており、5人未満で45.7%となっている。



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

【年次有給休暇の取得推進】（イ）半日単位での有給休暇取得が可能

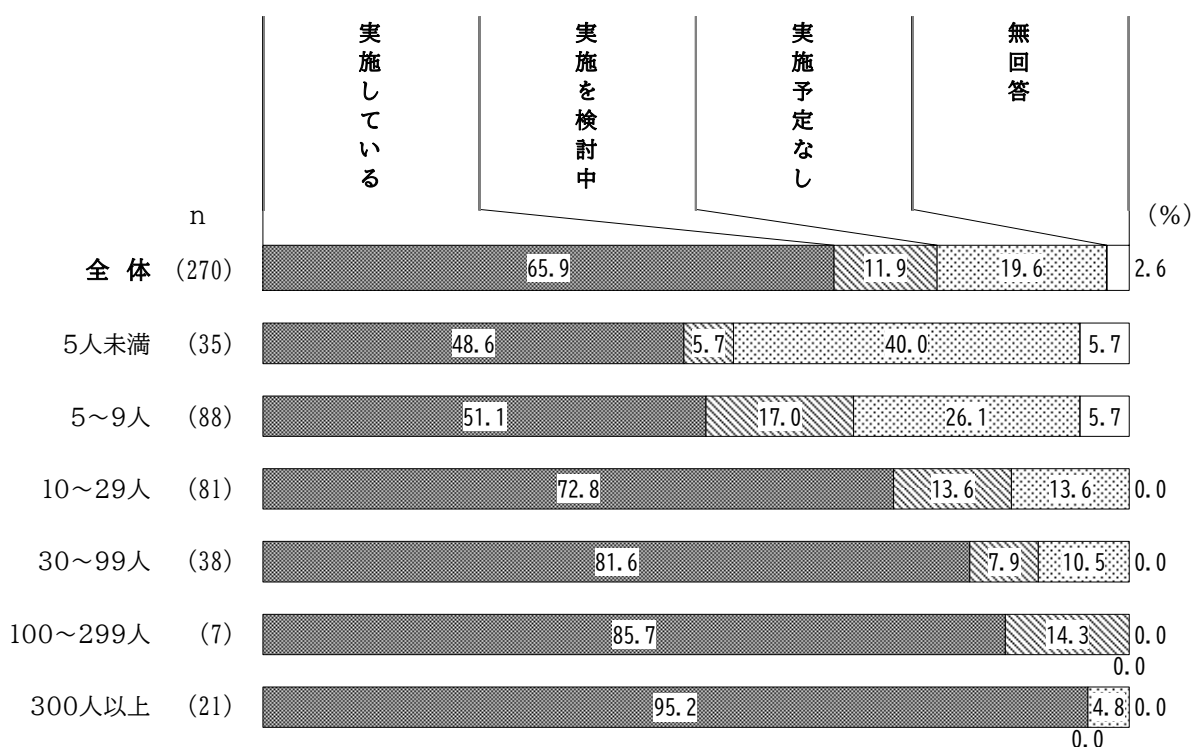
○全体の傾向

「実施している」が65.9%、「実施予定なし」が19.6%、「実施を検討中」が11.9%となっている。

○従業員規模別

「実施している」は、従業員規模が大きいほど高くなっており、30～99人で81.6%となっている。「実施を検討中」は、5～9人で17.0%、10～29人で13.6%となっている。一方、「実施予定なし」は、従業員規模が小さいほど高くなっており、5人未満で40.0%となっている。

<従業員規模別>



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

【年次有給休暇の取得推進】（ウ）時間単位での有給休暇取得が可能

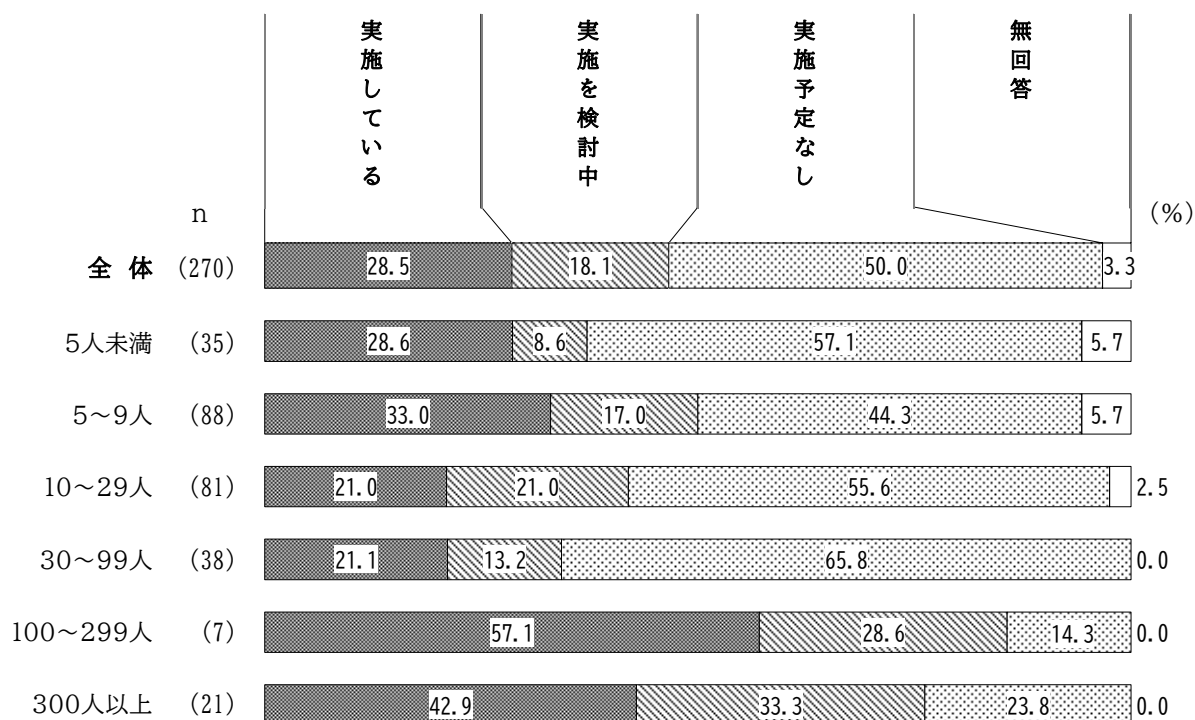
○全体の傾向

「実施予定なし」が50.0%、「実施している」が28.5%、「実施を検討中」が18.1%となっている。

○従業員規模別

「実施している」は、すべての従業員規模で2割を超えており、5～9人で33.0%と最も高くなっている。「実施を検討中」は、10～29人で21.0%と最も高くなっている。一方、「実施予定なし」は、5～9人以外で5割以上を占めており、30～99人で65.8%と特に高くなっている。

<従業員規模別>



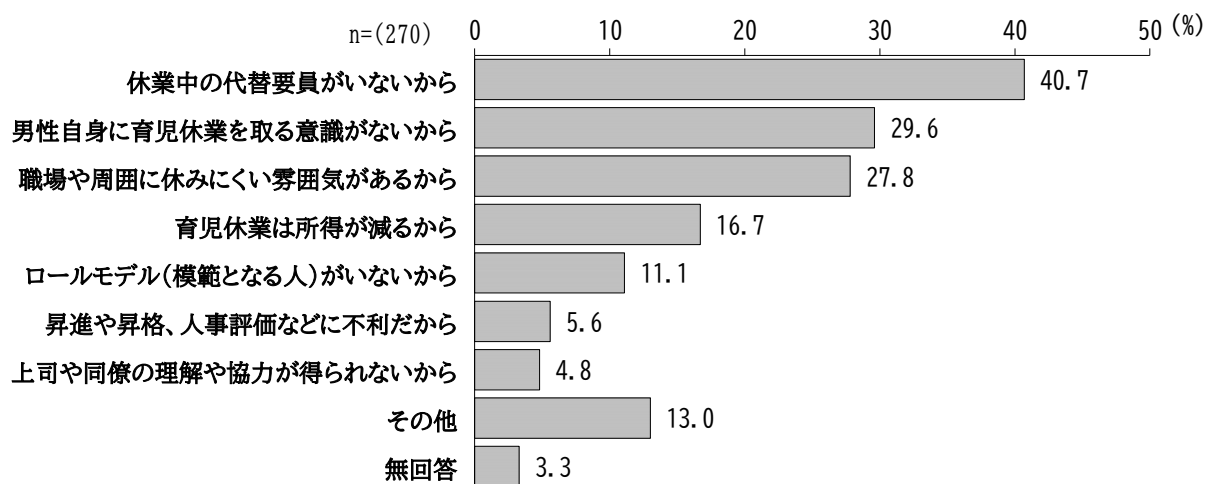
※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（7）男性の育児休業取得が少ない理由

問20 育児休業は、実際には男性の取得はきわめて少ない状況です。その理由は何だと思えますか。（2つまで○）

○全体の傾向

「休業中の代替要員がないから」が40.7%で最も高く、以下、「男性自身に育児休業を取る意識がないから」（29.6%）、「職場や周囲に休みにくい雰囲気があるから」（27.8%）、「育児休業は所得が減るから」（16.7%）と続いている。



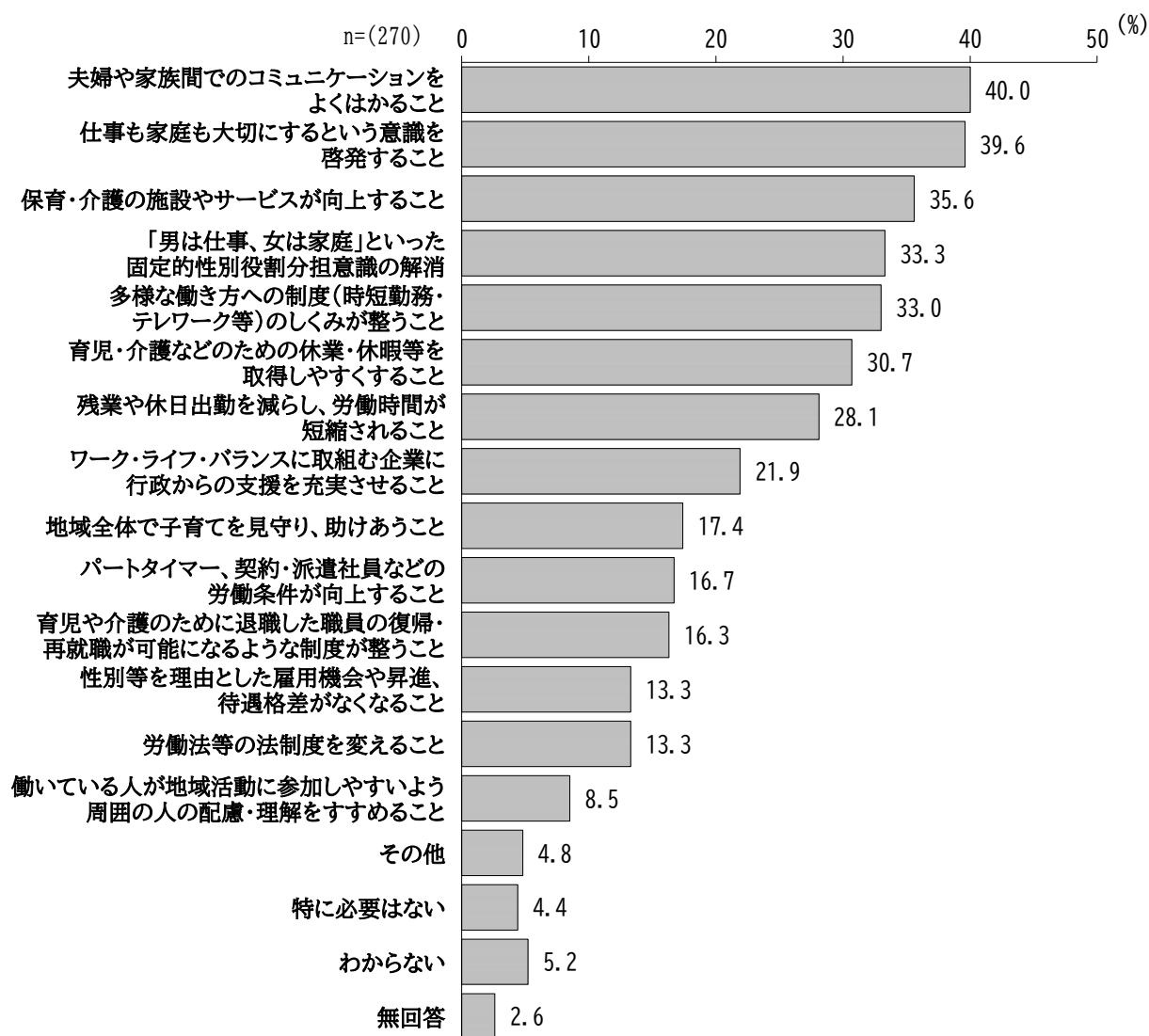
第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

(8) ワーク・ライフ・バランスのために必要なもの

問21 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のために必要なものは何だと思えますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が40.0%、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」が39.6%で特に高く、以下、「保育・介護の施設やサービスが向上すること」（35.6%）、「『男は仕事、女は家庭』といった固定的性別役割分担意識の解消」（33.3%）、「多様な働き方への制度（時短勤務・テレワーク等）のしくみが整うこと」（33.0%）、「育児・介護などのための休業・休暇等を取得しやすくすること」（30.7%）と続いている。



○従業員規模別

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」は、10～29人で44.4%、5～9人で39.8%と高くなっている。「保育・介護の施設やサービスが向上すること」は、10～29人で40.7%と高くなっている。「多様な働き方への制度（時短勤務・テレワーク等）のしくみが整うこと」は、30～99人で47.4%と高くなっている。また、「パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること」は、5人未満で25.7%、「性別等を理由とした雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること」は、5人未満で20.0%と他の従業員規模に比べて高くなっている。

<従業員規模別>

		(%)									
	n	夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること	仕事も家庭も大切にすると意識を啓発すること	保育・介護の施設やサービスが向上すること	「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識の解消	多様な働き方への制度（時短勤務・テレワーク等）のしくみが整うこと	育児・介護などのための休業・休暇等を取得しやすくすること	残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること	ワーク・ライフ・バランスに取組む企業に行政からの支援を充実させること	地域全体で子育てを見守り、助けあうこと	
全体	270	40.0	39.6	35.6	33.3	33.0	30.7	28.1	21.9	17.4	
従業員規模別	5人未満	35	37.1	42.9	34.3	34.3	31.4	37.1	17.1	20.0	
	5～9人	88	39.8	35.2	27.3	36.4	21.6	26.1	22.7	19.3	
	10～29人	81	44.4	39.5	40.7	30.9	33.3	29.6	22.2	18.5	
	30～99人	38	26.3	44.7	34.2	26.3	47.4	31.6	21.1	15.8	
	100～299人	7	28.6	57.1	42.9	28.6	14.3	28.6	71.4	14.3	
	300人以上	21	57.1	38.1	52.4	42.9	61.9	42.9	61.9	4.8	

	n	パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること	育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと	性別等を理由とした雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること	労働法等の法制度を変えること	働いている人が地域活動に参加しやすいよう周囲の人の配慮・理解をすすめること	その他	特に必要はない	わからない	無回答
全体	270	16.7	16.3	13.3	13.3	8.5	4.8	4.4	5.2	2.6
従業員規模別	5人未満	35	25.7	20.0	20.0	17.1	11.4	5.7	11.4	-
	5～9人	88	17.0	17.0	13.6	11.4	10.2	1.1	8.0	6.8
	10～29人	81	18.5	19.8	13.6	12.3	6.2	4.9	2.5	1.2
	30～99人	38	10.5	10.5	5.3	15.8	7.9	13.2	2.6	-
	100～299人	7	14.3	-	-	14.3	-	-	14.3	-
	300人以上	21	4.8	9.5	19.0	14.3	9.5	4.8	-	-

※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

6. 性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮

（1）性的（セクシュアル）マイノリティに関する言葉や制度の認知度

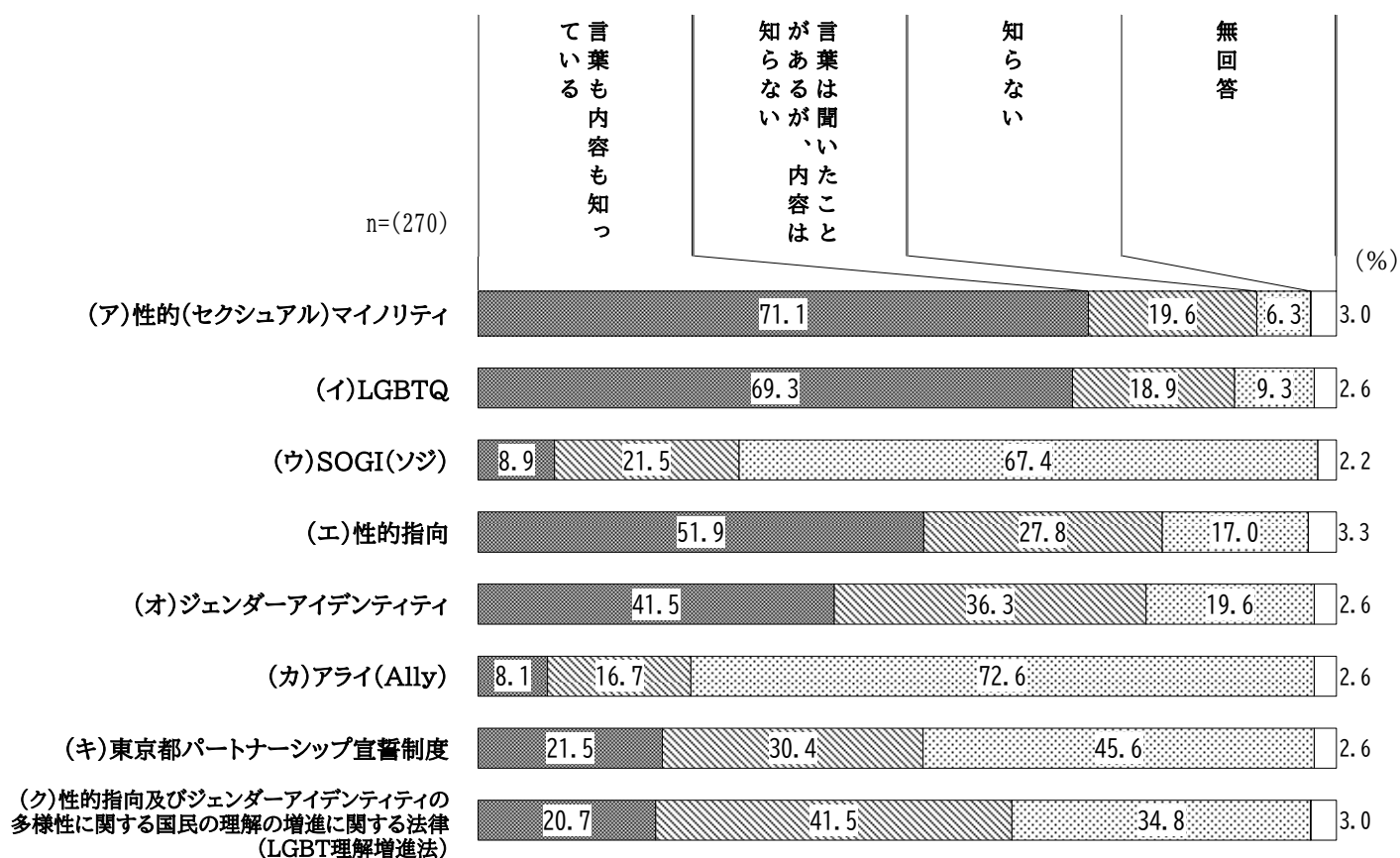
問22 あなた（人事労務管理担当責任者）は下記の言葉や制度を知っていますか。
（それぞれ1つに○）

○全体の傾向

「言葉も内容も知っている」は、『(ア) 性的（セクシュアル）マイノリティ』が71.1%で最も高く、以下、『(イ) LGBTQ』(69.3%)、『(エ) 性的指向』(51.9%)、『(オ) ジェンダーアイデンティティ』(41.5%)と続いている。

「言葉も内容も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」を合わせた《認知度》は、『(ア) 性的(セクシュアル)マイノリティ』(90.7%)、『(イ) LGBTQ』(88.2%)が9割前後、『(エ) 性的指向』(79.7%)、『(オ) ジェンダーアイデンティティ』(77.8%)が7割以上と高くなっている。

一方、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」は、『(ク) 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（LGBT理解増進法）』が4割台と高く、『(オ) ジェンダーアイデンティティ』、『(キ) 東京都パートナーシップ宣誓制度』が3割台となっている。「知らない」は、『(カ) アライ（Ally）』、『(ウ) SOGI（ソジ）』が6割を超えている。

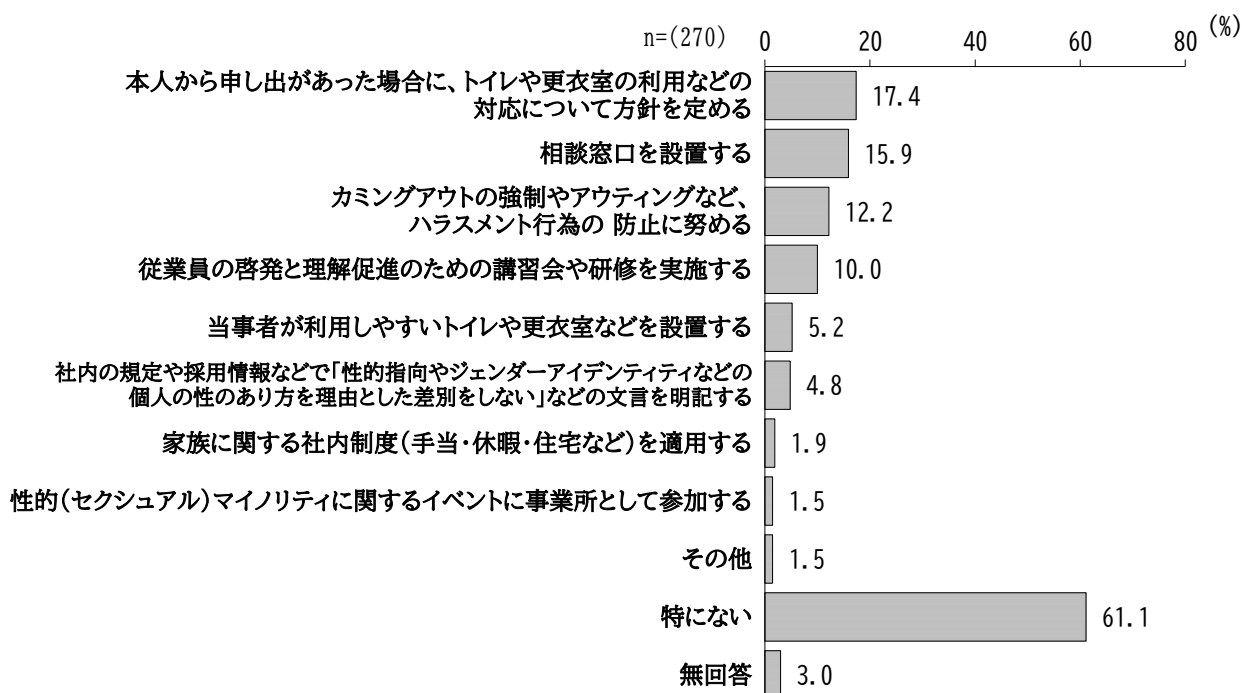


（2）性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮に関して取り組んでいること

問23 貴事業所では、性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮に関してどのような取り組みを実施（検討）していますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める」が17.4%で最も高く、以下、「相談窓口を設置する」（15.9%）、「カミングアウトの強制やアウトティングなど、ハラスメント行為の防止に努める」（12.2%）、「従業員の啓発と理解促進のための講習会や研修会を実施する」（10.0%）と続いている。一方、「特にない」が61.1%となっている。



第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

○従業員規模別

「相談窓口を設置する」は、30～99人で28.9%、「カミングアウトの強制やアウティングなど、ハラスメント行為の防止に努める」は、30～99人で23.7%と他の従業員規模に比べて高くなっている。一方、「特にない」は5人未満、5～9人、10～29人で過半数を占めており、特に5人未満で82.9%となっている。

<従業員規模別>

(%)

	n	本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める	相談窓口を設置する	カミングアウトの強制やアウティングなど、ハラスメント行為の防止に努める	従業員の啓発と理解促進のための講習会や研修を実施する	当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置する	社内の規定や採用情報などで、「性的指向やジェンダーアイデンティティなどの個人の性のある方を理由とした差別をしない」などの文言を明記する	家族に関する社内制度（手当・休暇・住宅など）を適用する	性的（セクシュアル）マイノリティに関するイベントに事業所として参加する	その他	特にない	無回答	
全体	270	17.4	15.9	12.2	10.0	5.2	4.8	1.9	1.5	1.5	61.1	3.0	
従業員規模別	5人未満	35	2.9	-	-	-	-	-	-	-	5.7	82.9	8.6
	5～9人	88	17.0	8.0	4.5	5.7	2.3	2.3	1.1	-	1.1	68.2	4.5
	10～29人	81	18.5	11.1	11.1	7.4	8.6	3.7	2.5	-	1.2	64.2	1.2
	30～99人	38	15.8	28.9	23.7	7.9	2.6	7.9	-	-	-	47.4	-
	100～299人	7	14.3	57.1	28.6	28.6	-	14.3	-	-	-	28.6	-
	300人以上	21	42.9	57.1	42.9	52.4	19.0	19.0	9.5	19.0	-	19.0	-

※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

7. ジェンダー平等の推進に関する制度

(1) 制度・言葉等の認知度

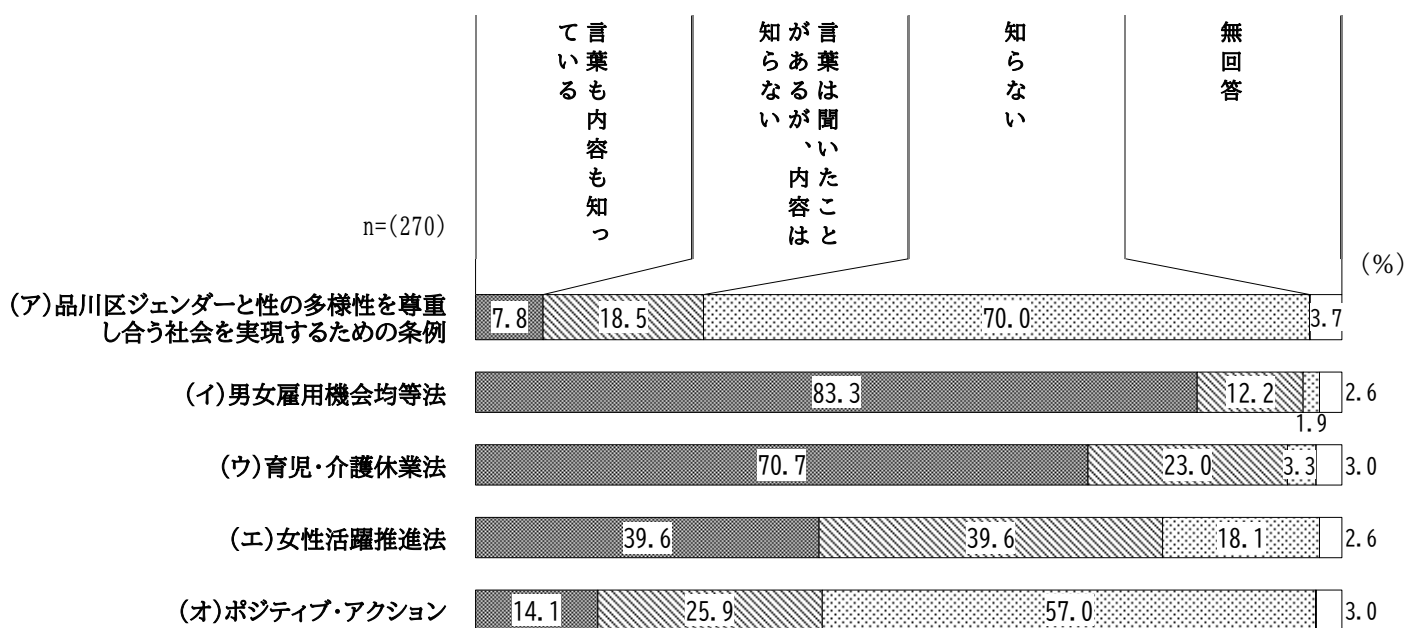
問24 あなた（人事労務管理担当責任者）は、下記の制度や言葉について知っていますか。
（それぞれ1つに○）

○全体の傾向

「言葉も内容も知っている」は、『(イ) 男女雇用機会均等法』が83.3%で最も高く、以下、『(ウ) 育児・介護休業法』(70.7%)と続いている。『(エ) 女性活躍推進法』で「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」が39.6%と同値となっている。

「言葉も内容も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」を合わせた《認知度》は、『(イ) 男女雇用機会均等法』(95.5%)、『(ウ) 育児・介護休業法』(93.7%)が9割以上、『(エ) 女性活躍推進法』(79.2%)が7割以上と高くなっている。

一方、「知らない」は、『(ア) 品川区ジェンダーと性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例』が70.0%、『(オ) ポジティブ・アクション』が57.0%と高くなっている。



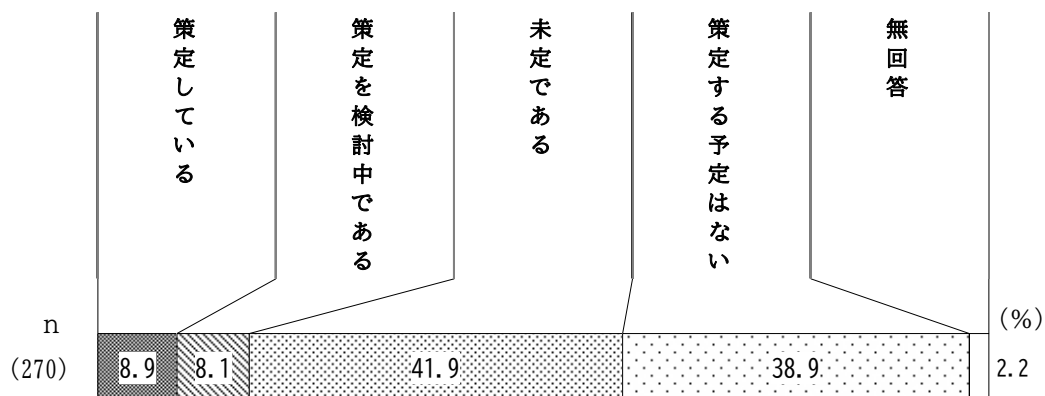
第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

（2）女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況

問25 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」を策定していますか。
(1つに○)

○全体の傾向

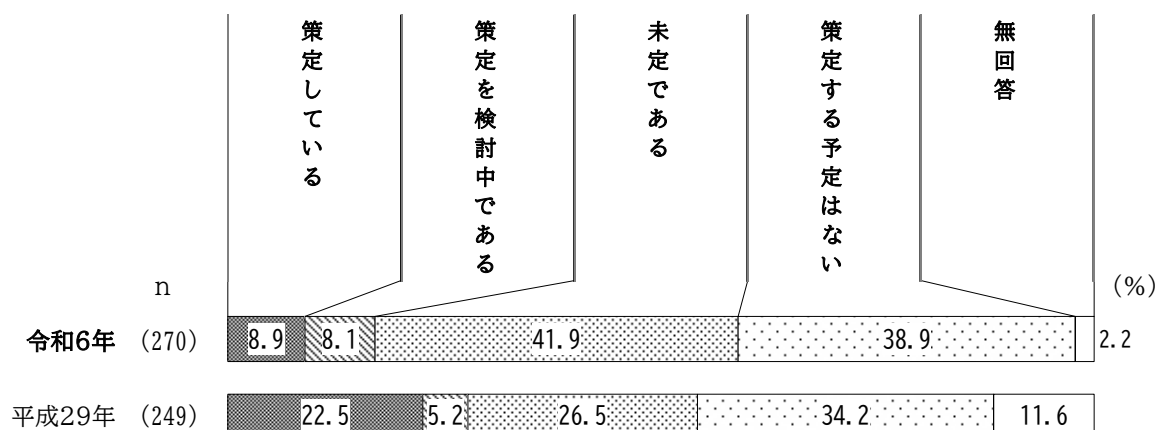
「未定である」が41.9%で最も高く、以下、「策定する予定はない」(38.9%)、「策定している」(8.9%)、「策定を検討中である」(8.1%)となっている。



○過去の調査結果との比較

「未定である」は、令和6（2024）年調査では41.9%と平成29（2017）年調査（26.5%）よりも15.4ポイント高くなっている。一方、「策定している」は、令和6（2024）年調査では8.9%と平成29（2017）年調査（22.5%）よりも13.6ポイント低くなっている。

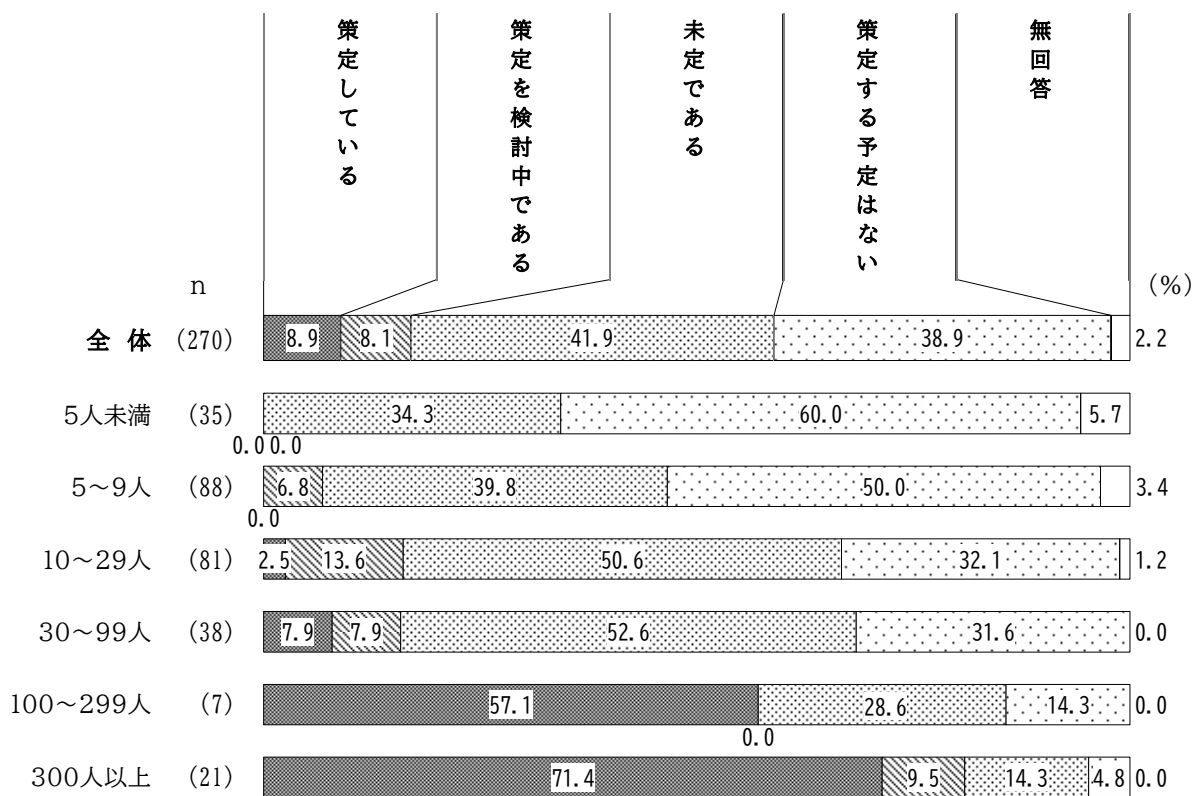
<経年比較>



○従業員規模別

「未定である」は、従業員規模が大きいほど高くなっている。一方、「策定している」は、いずれの従業員規模でも1割未満となっている。

<従業員規模別>



※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

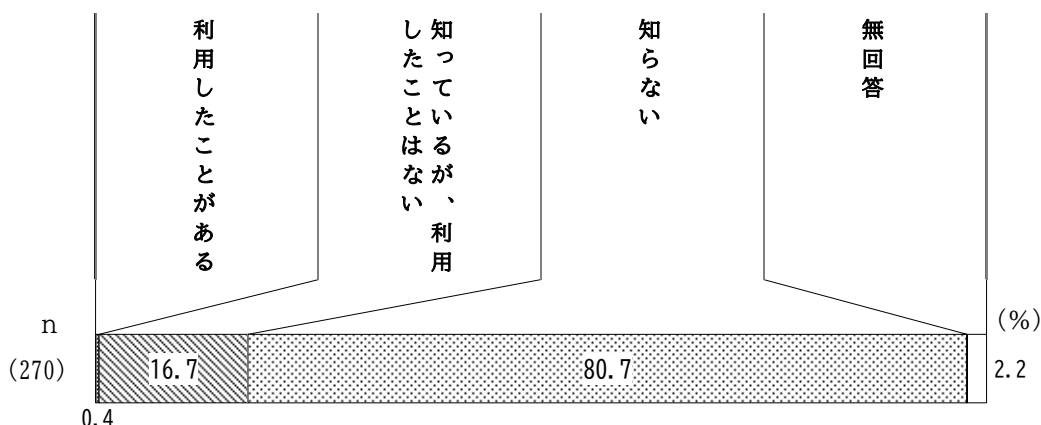
第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

（3）品川区ジェンダー平等推進センターの認知度・利用状況

問26 あなた（人事労務管理担当責任者）は、品川区ジェンダー平等推進センター（旧品川区男女共同参画センター）※を利用したことがありますか。（1つに○）

○全体の傾向

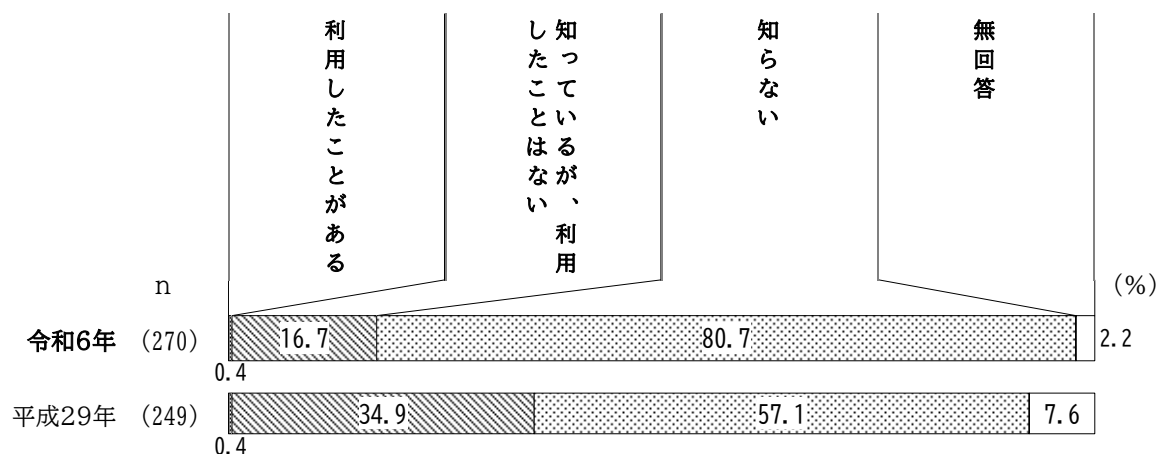
「知らない」が80.7%で最も高く、「知っているが、利用したことはない」が16.7%となっている。



○過去の調査結果との比較

「知らない」は、令和6（2024）年調査では80.7%と平成29（2017）年調査（57.1%）より23.6ポイント高く、「知っているが、利用したことはない」は、令和6（2024）年調査では16.7%と平成29（2017）年調査（34.9%）より18.2ポイント低くなっている。

<過去の調査結果との比較>



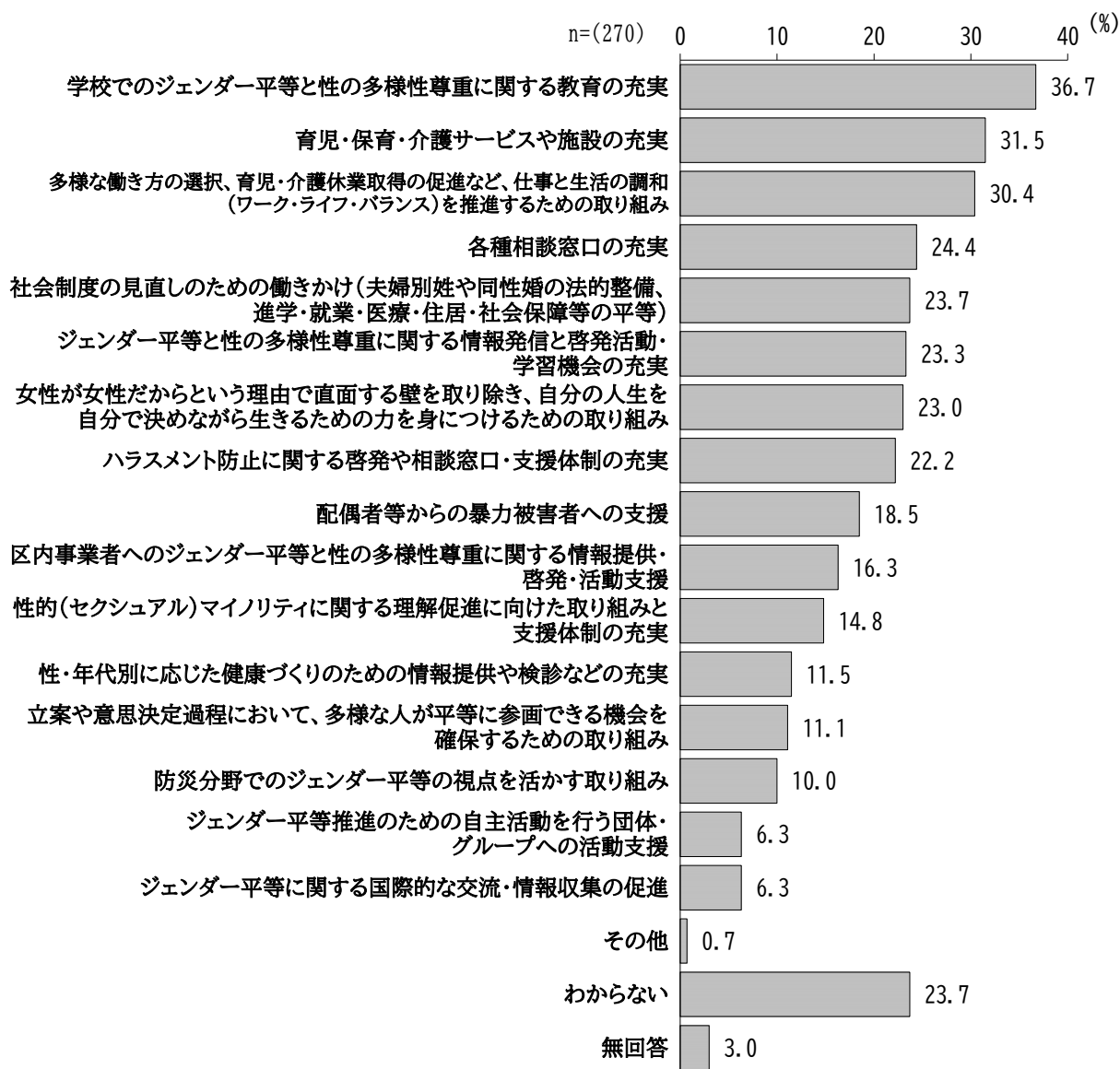
※平成29（2017）年調査は「品川区男女共同参画センター」の認知状況を問う設問となっている。

（4）品川区が特に力を入れていくべき取組

問27 ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現に向けた以下の取組みのうち、品川区が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。（いくつでも○）

○全体の傾向

「学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実」が36.7%で最も高く、以下、「育児・保育・介護サービスや施設の充実」（31.5%）、「多様な働き方の選択、育児・介護休業取得の促進など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組み」（30.4%）と続いている。



第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

○従業員規模別

「学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実」は、5人未満で45.7%、10～29人で42.0%と高くなっている。「女性が女性だからという理由で直面する壁を取り除き、自分の人生を自分で決めながら生きるための力を身につけるための取組」は、5～9人で31.8%と高くなっている。「性・年代別に応じた健康づくりのための情報提供や検診などの充実」は5人未満で22.9%、5～9人で17.0%と他の従業員規模と比べて高くなっている。

<従業員規模別>

		(%)										
		学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実	育児・保育・介護サービスや施設の充実	多様な働き方の選択、育児・介護休業取得の促進など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取組	各種相談窓口の充実	社会制度の見直しのための働きかけ（夫婦別姓や同性婚の法的整備、進学・就業・医療・住居・社会の平等）	ジェンダー平等と性の多様性尊重に関する情報発信と啓発活動・学習機会の充実	女性が女性だからという理由で直面する壁を取り除き、自分の人生を自分で決めながら生きるための力を身につけるための取組	ハラスメント防止に関する啓発や相談窓口・支援体制の充実	配偶者等からの暴力被害者への支援	区内事業者へのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する情報提供・啓発・活動支援	
n												
全体	270	36.7	31.5	30.4	24.4	23.7	23.3	23.0	22.2	18.5	16.3	
従業員規模別	5人未満	35	45.7	31.4	34.3	20.0	17.1	17.1	20.0	25.7	20.0	11.4
	5～9人	88	27.3	27.3	28.4	22.7	20.5	23.9	31.8	23.9	20.5	12.5
	10～29人	81	42.0	34.6	25.9	24.7	24.7	23.5	18.5	23.5	21.0	21.0
	30～99人	38	36.8	31.6	31.6	23.7	26.3	13.2	18.4	13.2	18.4	13.2
	100～299人	7	14.3	42.9	14.3	28.6	42.9	42.9	-	-	-	28.6
	300人以上	21	47.6	33.3	52.4	38.1	33.3	42.9	23.8	28.6	4.8	23.8

		性的（セクシュアル）マイノリティに関する理解促進に向けた取組と支援体制の充実	性・年代別に応じた健康づくりのための情報提供や検診などの充実	立案や意思決定過程において、多様な人が平等に参画できる機会を確保するための取組	防災分野でのジェンダー平等の視点を活かす取組	ジェンダー平等推進のための自主活動を行う団体・グループへの活動支援	ジェンダー平等に関する国際的な交流・情報収集の促進	その他	わからない	無回答	
n											
全体	270	14.8	11.5	11.1	10.0	6.3	6.3	0.7	23.7	3.0	
従業員規模別	5人未満	35	11.4	22.9	11.4	5.7	5.7	5.7	2.9	17.1	-
	5～9人	88	12.5	17.0	13.6	12.5	9.1	6.8	1.1	25.0	5.7
	10～29人	81	17.3	7.4	9.9	11.1	7.4	4.9	-	25.9	3.7
	30～99人	38	13.2	2.6	7.9	5.3	-	7.9	-	26.3	-
	100～299人	7	-	14.3	-	14.3	-	-	-	14.3	-
	300人以上	21	28.6	-	14.3	9.5	4.8	9.5	-	19.0	-

※n数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（5）品川区の取組について（F A）

問28 品川区のジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現に向けての取組みに
ついてご意見がございましたら、自由にご記入ください。

品川区のジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現に向けての取組みについての意見を自由記述形式でたずねたところ、全体で20件の回答が得られた。以下、主な意見を抜粋して掲載する。

【ジェンダー平等の取組みに対するご意見】（11件）

- ・品川区の取り組みや制度について、在品川企業に対し積極的に発信していただきたい。理由として、品川区に居住している社員がおらず、会社に対して発信していただかないと認知する機会がないため。
- ・ハラスメント教育を行いたいと強く思っておりますが、研修等の実施が少なく、中々参加出来ません。12月、1月は強化月間かと思われます。研修の実施、開催をお願いします。
- ・子供の頃から学校だけでなく、家庭、地域、子供の親、親のその親達の意識の高揚が大切。

【ジェンダー平等全般に関するご意見】（4件）

- ・「女性は女性だから」とかまだ、片寄った文言もある。男性も女性もジェンダーもみな人として尊重されるべき。
- ・男女関係なく優秀な人は優秀だし、そうでない人はそうでないわけで、自分の能力に応じた働き方が出来ればいいと思います。あまり「女性活躍」にとらわれると、「逆差別」につながる場合があると思います。

【アンケートに関するご意見】（5件）

- ・質問内容をへらして本当に必要なことのみにしていただきたい。
- ・社員、男性1名、女性1名で、女性は入社間もないので回答がしづらい。

第4章 調査結果の詳細（事業所調査）

第5章 共通設問(区民意識、事業所調査)

1. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

（1）ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要なもの

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のために必要なものは何だと思いませんか。（いくつでも○）

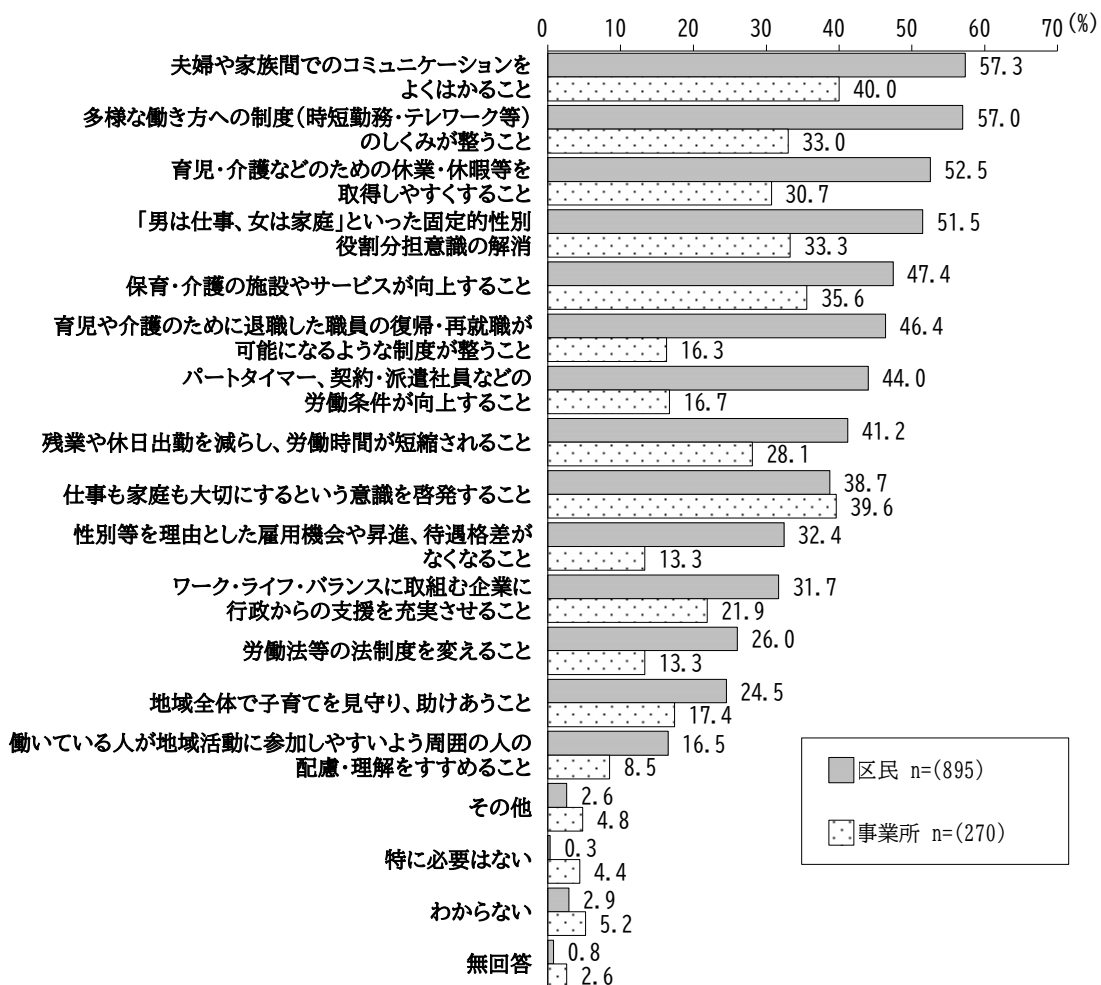
【区民】問41

【事業所】問21

区民調査では、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が57.3%、「多様な働き方への制度（時短勤務・テレワーク等）のしくみが整うこと」が57.0%で特に高く、以下、「育児・介護などのための休業・休暇等を取得しやすくすること」（52.5%）、「『男は仕事、女は家庭』といった固定的性別役割分担意識の解消」（51.5%）と続いている。

事業所調査では、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が40.0%、以下、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」が39.6%で特に高く、「保育・介護の施設やサービスが向上すること」（35.6%）、「『男は仕事、女は家庭』といった固定的性別役割分担意識の解消」（33.3%）、「多様な働き方への制度（時短勤務・テレワーク等）のしくみが整うこと」（33.0%）、「育児・介護などのための休業・休暇等を取得しやすくすること」（30.7%）と続いている。

両調査を比較すると、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」が両調査ともに最も高くなっているが、区民調査では約6割、事業所調査では4割となっている。「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」は両調査ともに約4割となっている。



2. 性的（セクシュアル）マイノリティ

（1）性的（セクシュアル）マイノリティに関する言葉や制度の認知度

下記の言葉や制度について知っていますか。（それぞれ1つに○）

【区民】問29

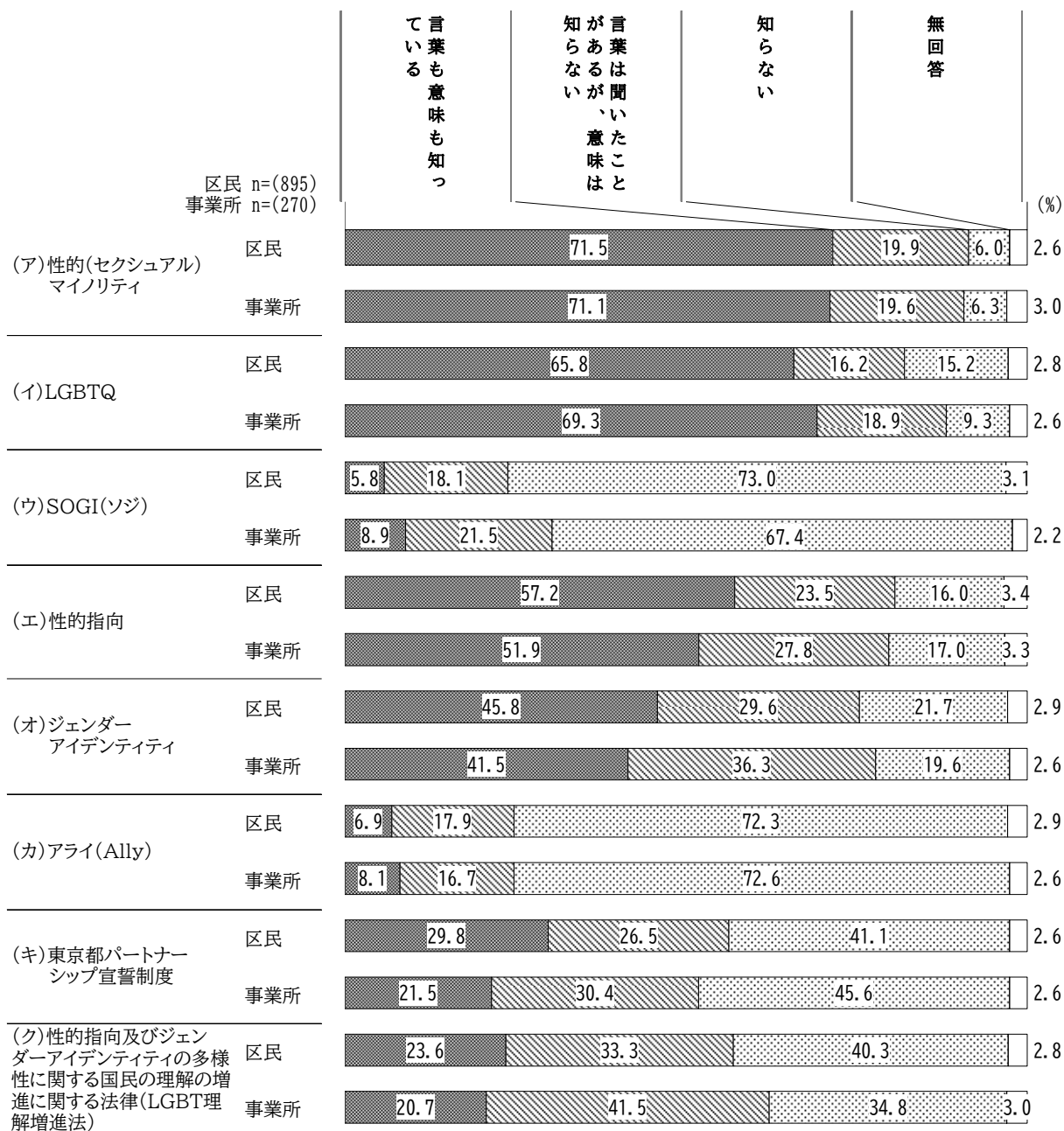
【事業所】問22

区民調査では、「言葉も意味も知っている」は、『(ア) 性的(セクシュアル)マイノリティ』(71.5%)、『(イ) LGBTQ』(65.8%)、『(エ) 性的指向』(57.2%)が5割以上となっている。「言葉も意味も知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」をあわせた《認知度》は、『(ア) 性的(セクシュアル)マイノリティ』(91.4%)、『(イ) LGBTQ』(82.0%)、『(エ) 性的指向』(80.7%)、『(オ) ジェンダーアイデンティティ』(75.4%)が7割以上と高くなっている。一方、「知らない」は『(ウ) SOGI (ソジ)』(73.0%)、『(カ) アライ (A l l y)』(72.3%)が7割台となっている。

事業所調査では、「言葉も内容も知っている」は、『(ア) 性的(セクシュアル)マイノリティ』が71.1%で最も高く、以下、『(イ) LGBTQ』(69.3%)、『(エ) 性的指向』(51.9%)、『(オ) ジェンダーアイデンティティ』(41.5%)と続いている。一方、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」は、『(ク) 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律(LGBT理解増進法)』が4割台と高く、『(オ) ジェンダーアイデンティティ』、『(キ) 東京都パートナーシップ宣誓制度』が3割台となっている。「知らない」は、『(カ) アライ (A l l y)』、『(ウ) SOGI (ソジ)』が6割を超えている。

両調査を比較すると、「言葉も意味(内容)も知っている」は、両調査ともに『(ア) 性的(セクシュアル)マイノリティ』が7割台、『(イ) LGBTQ』が6割台となっている。一方、「知らない」は、両調査ともに『(カ) アライ (A l l y)』が7割台となっている。また、『(ウ) SOGI (ソジ)』も区民調査で7割台、事業所調査で約7割と高くなっている。

第5章 共通設問（区民意識、事業所調査）



※選択肢「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」は事業所調査では「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」となっている。

3. ジェンダー平等の推進に関する施策について

(1) ジェンダー平等に関する言葉や制度の認知度

『品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例』について知っていますか。（1つに○）

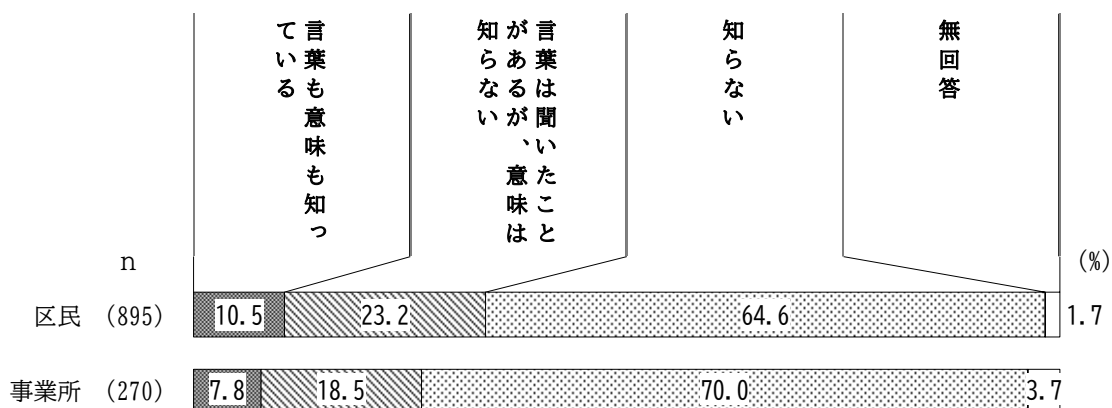
【区民】問33

【事業所】問24

区民調査では、「知らない」が64.6%で最も高く、「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」が23.2%、「言葉も意味も知っている」が10.5%となっている。

事業所調査では、「知らない」が70.0%で最も高く、「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」が18.5%、「言葉も意味も知っている」は7.8%となっている。

両調査を比較すると、両調査とも「知らない」が過半数を占めており、区民調査は6割台半ば、事業所調査では7割となっている。



※選択肢「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」は事業所調査では「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」となっている。

（2）品川区ジェンダー平等推進センターの認知度

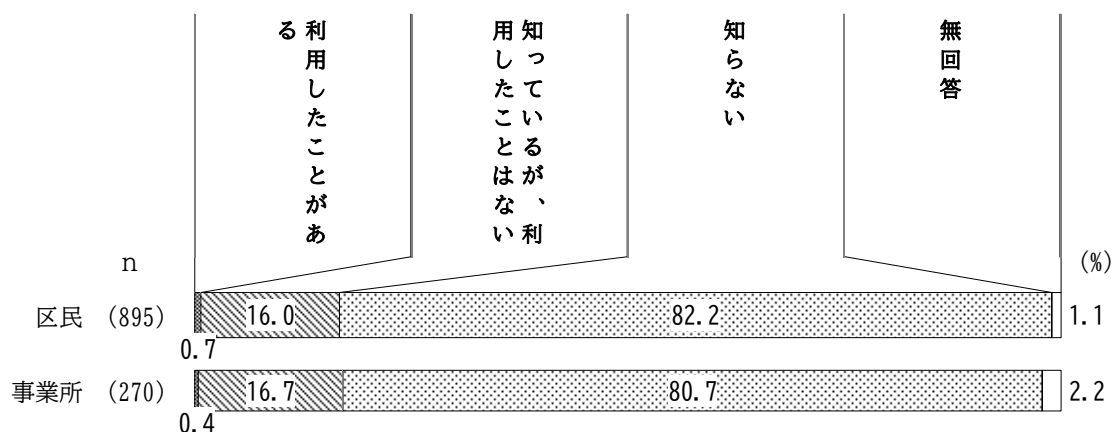
あなたは、品川区ジェンダー平等推進センター（旧品川区男女共同参画センター）を利用したことがありますか。（1つに○）

【区民】問51 【事業所】問26

区民調査では、「知らない」が82.2%で最も高く、「知っているが、利用したことはない」が16.0%となっている。

事業所調査では、「知らない」が80.7%で最も高く、「知っているが、利用したことはない」が16.7%となっている。

両調査を比較すると、両調査とも「知らない」が8割以上を占めている。また、「知っているが利用したことはない」は両調査とも16%程度となっており同様の傾向がみられる。



第5章 共通設問（区民意識、事業所調査）

（3）品川区が特に力を入れていくべき取組

ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するために品川区が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。（いくつでも○）

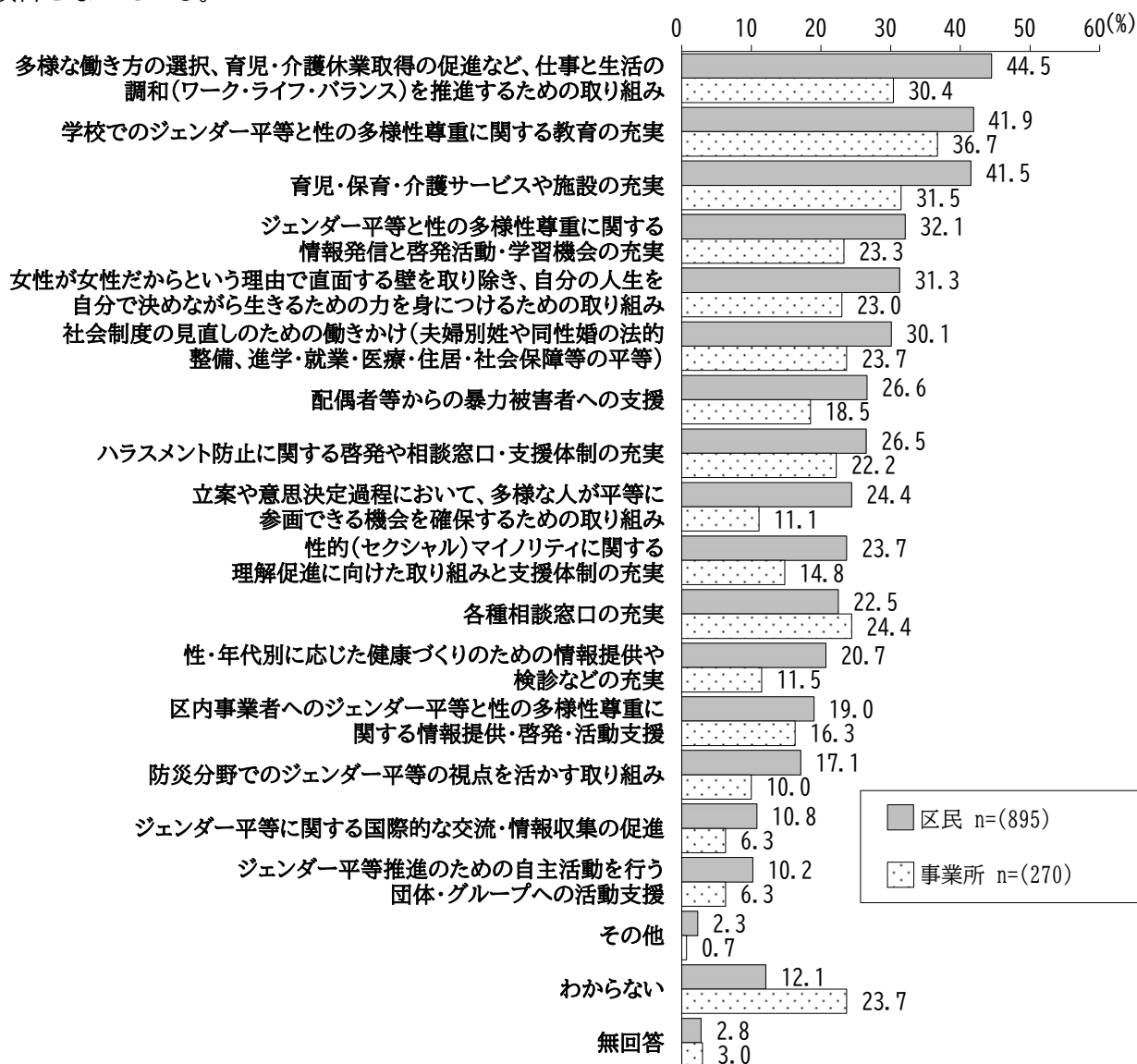
【区民】 問52

【事業所】 問27

区民調査では、「多様な働き方の選択、育児・介護休業取得の促進など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取り組み」が44.5%で最も高く、以下、「学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実」（41.9%）、「育児・保育・介護サービスや施設の充実」（41.5%）と続いている。

事業所調査では、「学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実」が36.7%で最も高く、以下、「育児・保育・介護サービスや施設の充実」（31.5%）、「多様な働き方の選択、育児・介護休業取得の促進など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取り組み」（30.4%）と続いている。

両調査を比較すると、「各種相談窓口の充実」、「ハラスメント防止に関する啓発や相談窓口・支援体制の充実」は両調査ともに2割台となっている。順位は異なるが、両調査ともに上位3項目は同様の項目となっている。



第6章 調査票

1. 区民意識調査

品川区 人権・ジェンダー平等に関する意識調査

Questionnaire of Opinion Survey on Human Rights and Gender Equality

〈 調査についてのお願い 〉

日頃から区政にご理解・ご協力いただき、誠にありがとうございます。

区では、みなさまのご意見やご要望を幅広くお聴きし、今後の人権教育・啓発・ジェンダー平等を推進する上での基礎資料とするため、区内にお住まいの18歳以上の方々の中から無作為に選ばせていただいた2,500名の方に、「人権・ジェンダー平等に関する意識調査」を実施します。

ご回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、本調査の目的以外には使用いたしません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

2024（令和6）年9月 品川区

ご記入にあたってのお願い

1. あて名のご本人がお答えください。ご本人が記入できない場合は、ご家族や援助者の方がご本人と相談しながら、ご本人の立場に立って回答してください。
 2. お答えは、それぞれの質問の指示に従って○印を付けてください。また、設問によってはご回答いただく方が限られる場合があります。矢印やことわり書きに従ってご回答ください。
 3. 「その他」に○印を付けられた方は、（ ）内に具体的な答えを記入してください。
- ★インターネットにてご回答される方は、別紙「インターネットによる回答方法」にて回答方法の詳細をご覧ください。

ご記入が済みました調査票は、お手数ですが同封の返信用封筒（切手不要）にて

10月21日（月）までに ご投函ください。

（お名前やご住所を記入する必要はありません）



外国語（英語・中国語・韓国語）で書かれた調査票が必要な方は、

keihatsu@city.shinagawa.tokyo.jp にお問い合わせください。



If you need a questionnaire written in a foreign language(English・Chinese・Korean),

Please contact to **keihatsu@city.shinagawa.tokyo.jp**

問い合わせ先



この調査に関するお問い合わせは、下記の電話か FAX まで お願いいたします。

品川区人権・ジェンダー平等推進課 平日（8:30～17:15）

T E L 03-3763-5391（直通）

F A X 03-3768-5092

第6章 調査票

【人権問題全般】

問1 品川区は、人権を守り、差別のない、豊かな地域社会を実現するため、1993(平成5)年4月に23区で初の「人権尊重都市品川宣言」を制定しましたが、あなたは知っていますか。

(1つに○)

1. 知っている	2. 知らない
----------	---------

問2 あなたは基本的人権に関する次のような考え方について、どう思いますか。(ア)～(ウ)について、それぞれお答えください。(それぞれ1つに○)

	そう思う	そまあ そう思う	ない あまり 思わ	ない そう 思わ
回答例 ----->	1	②	3	4
(ア) 日ごろから「人権」を意識して生活している。	1	2	3	4
(イ) 人権は尊重されるべきもので、現在、我が国でも1人ひとりの「人権」は守られている。	1	2	3	4
(ウ) 人権尊重が叫ばれるなか、自分の権利ばかりを主張して、他人の権利を考えない人が増えている。	1	2	3	4

問3 あなたは、次の4つの法律を知っていますか。知っている法律に○をつけてください。

(いくつでも○)

1. 障害者差別解消法 ※1	3. 部落差別解消推進法 ※3	5. どれも知らない
2. ハイトスピーチ解消法 ※2	4. アイヌ施策推進法 ※4	

※1 「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」(2016(平成28)年4月1日施行)

※2 「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」(2016(平成28)年6月3日施行)

※3 「部落差別の解消の推進に関する法律」(2016(平成28)年12月16日施行)

※4 「アイヌの人々の誇りが尊重される社会を実現するための施策の推進に関する法律」(2019(令和元)年5月24日施行)

【差別経験と被差別経験】

問4 あなたは、自分の意思とはかかわりなく、周囲の人間とともに、自分より劣ったり、弱い立場にあると考える人に対して差別的な行動や発言をしてしまったことがありますか(ありましたか)。(1つに○)

1. よくある	2. 時々ある	3. あまりない	4. ない
---------	---------	----------	-------

ここから再び、すべての方におたずねします。

【社会における差別の状況】

問7 あなたが現実の社会で、特に問題があると思う人権問題は何ですか。(いくつでも○)

- | | |
|------------------------|----------------------------|
| 1. 男女(性)差別 | 11. 学歴差別 |
| 2. 子どもへのいじめ・虐待 | 12. 思想・信条の差別 |
| 3. 高齢者差別・虐待 | 13. 職業差別 |
| 4. 障害者差別・虐待 | 14. 犯罪被害者やその家族への無配慮 |
| 5. 部落差別(同和問題) | 15. 性的(セクシュアル)マイノリティに対する差別 |
| 6. アイヌの人々への差別 | 16. インターネットによる人権侵害 |
| 7. 外国人に対する差別 | 17. その他 |
| 8. HIV感染者・ハンセン病患者等への差別 | (具体的に:) |
| 9. 刑を終えて出所した人への差別 | 18. 特にない |
| 10. プライバシーの侵害 | 19. わからない |

【高齢者と人権】

問8 高齢者の人権が守られていないと思うのは、特にどのような場合ですか。(2つまで○)

- | |
|---------------------------------------|
| 1. アパートなど住宅への入居が困難である |
| 2. まちのなかで暮らしていくのに不便が多い |
| 3. 家族や地域社会で孤立している |
| 4. 高齢者に対して周囲の人の配慮する気持ちが欠けている |
| 5. 知識や経験を生かす場が乏しい |
| 6. 振り込め詐欺等の消費者被害にあう |
| 7. 認知症への理解不足により、本人や家族へ偏見をもった言動、態度で接する |
| 8. その他(具体的に:) |
| 9. 高齢者差別は存在しない |

問9 高齢者の人権を守るためには、どのようなことを行えばよいでしょうか。(2つまで○)

- | |
|--|
| 1. 高齢者を大切にする心を育むため、意識啓発を進める |
| 2. 高齢者が、住み慣れた地域で安心して暮らし続けられるよう、在宅サービスなどの福祉施策を充実させる |
| 3. 身体機能の低下した高齢者にも優しいまちづくりを進める |
| 4. 高齢者向けの住宅を確保する |
| 5. 家族や隣人、ボランティアなど地域で高齢者を支えていく仕組みを作る |
| 6. 高齢者の雇用を促進する |
| 7. 高齢者の生きがいづくり支援や社会参加支援の施策を充実させる |
| 8. その他(具体的に:) |
| 9. わからない |

【障害者と人権】

問10 障害者の人権が守られていないと思うのは、特にどのような場合ですか。(2つまで○)

- | | |
|-----------------------|----------------------------------|
| 1. 就職が困難である | 6. 障害者に対して周囲の人の配慮する
気持ちが欠けている |
| 2. 結婚が困難である | 7. その他
(具体的に：) |
| 3. アパートなど住宅への入居が困難である | 8. 障害者差別は存在しない |
| 4. まちなかで暮らしていくのに不便である | |
| 5. 地域社会から孤立している | |

問11 “障害のある人を閉め出す社会は非人間的であり、障害のある人もない人も共に生きていく社会が望ましい(インクルージョン)”という考え方について、どう思いますか。(1つに○)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 全面的に賛成である | 3. あまり賛成できない |
| 2. ある程度賛成である | 4. 反対である |

問12 障害者の人権を守るためには、どのようなことを行えばよいでしょうか。(2つまで○)

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. 障害者への理解や社会参加促進のための教育やPR活動の充実 | |
| 2. 雇用促進など就労の援助 | |
| 3. リハビリテーション事業や訓練施設などの充実 | |
| 4. 障害者が住みやすい住宅の整備 | |
| 5. 保健、医療施設や体制の充実 | |
| 6. 障害者が使いやすいように、道路、施設などの充実 | |
| 7. 障害者が参加しやすいような行事などの充実 | |
| 8. 地域ボランティア活動の援助など、マンパワーの充実 | |
| 9. 家事援助など、日常生活のサービスの充実 | |
| 10. その他(具体的に：) | |
| 11. わからない | |

【子どもと人権】

問13 子どもの人権が尊重されないと思うのは、特にどのような場合ですか。(2つまで○)

- | | |
|---|--|
| 1. 児童・生徒が皆から不当に仲間はずれにされたり、差別的扱いを受けることがある | |
| 2. 児童・生徒が教師から体罰を受けることがある | |
| 3. 髪型や服装を一方向的に強制する校則がある | |
| 4. 学校やクラブ活動などで、先輩児童・生徒から行き過ぎた指導や暴力などを受けることがある | |
| 5. 親による子どもの虐待などがある | |
| 6. 親が子どもに自分の考え方を強制する | |
| 7. その他(具体的に：) | |
| 8. 子どもの人権は守られている | |

問14 “子どもを大人と対等な人格とみなし、子どもの主体性や自主性を伸ばす社会が望ましい”
という考え方について、どう思いますか。(1つに○)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 全面的に賛成である | 3. あまり賛成できない |
| 2. ある程度賛成である | 4. 反対である |

問15 子どもの人権を守るためには、どのようにすべきだと思いますか。(2つまで○)

- | |
|--|
| 1. 地域の子供達に関心を持ち、周囲から孤立させないようにする |
| 2. 学校、その他で子ども同士のいじめを見逃さないようにする |
| 3. 子どもの自主性を尊重し、親や学校の考え方を一方的に押し付けないようにする |
| 4. 子どもは権利の主体であり、基本的な人権が守られ差別されないということを広く周知する |
| 5. 教師の体罰をなくすようにする |
| 6. クラブ活動などで、休養日が設けられていないなど行き過ぎた練習が行われないようにする |
| 7. その他(具体的に:) |
| 8. わからない |

【外国人と人権】

問16 外国人の人権が侵害されていると思うのは、特にどのような場合ですか。(2つまで○)

- | |
|--------------------------------------|
| 1. 就職が困難である |
| 2. 不当に解雇される |
| 3. 低賃金で働かされるなど労働条件が悪い |
| 4. 結婚差別を受けることがある |
| 5. アパートなど住宅への入居が困難である |
| 6. 店によっては入店を拒否されることがある |
| 7. 学校や職場等で嫌がらせやいじめを受けることがある |
| 8. ハイトスピーチ(特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動)がある |
| 9. その他(具体的に:) |
| 10. 外国人差別は存在しない |

問17 “日本国籍を持たない外国人でも、日本人と同じように人権を守るべきである”という考え方について、どう思いますか。(1つに○)

- | | |
|--------------|--------------|
| 1. 全面的に賛成である | 3. あまり賛成できない |
| 2. ある程度賛成である | 4. 反対である |

問18 外国人の人権を保護するためには、どのようなことをするのがよいと思いますか。

(2つまで○)

- | | |
|-------------------------|-----------------------|
| 1. 外国人の食生活や習慣などへの理解を深める | 5. 外国人との結婚に対する無理解をなくす |
| 2. 外国人への法律的な保護を強化する | 6. 外国人の参政権を認める |
| 3. 外国人のための就労の場を確保する | 7. その他
(具体的に：) |
| 4. 外国人のための住宅を確保する | 8. わからない |

【H I V感染者・ハンセン病患者等の人権】

問19 H I V感染者やハンセン病患者等感染者の人権が守られていないと思うのは、特にどのような場合ですか。(2つまで○)

- | |
|----------------------------------|
| 1. 感染しているとわかった社員が、会社を解雇される |
| 2. 感染しているとわかった児童・生徒が、通園・通学を拒否される |
| 3. 感染者や患者が病院での治療や入院を拒否される |
| 4. 結婚を断られたり、離婚を迫られたりする |
| 5. マスメディアで、興味本位や不正確な報道が行われる |
| 6. その他(具体的に：) |
| 7. 感染者差別は存在しない |

問20 H I V感染者・ハンセン病患者等感染者の人権を保護するためには、どのようにしたらよいと思いますか。(2つまで○)

- | |
|---------------------------------|
| 1. 感染者のプライバシーの保護 |
| 2. 感染者の実態についての正確な情報の提供 |
| 3. 感染者への適切なカウンセリングの実施 |
| 4. 保健所、医療機関における相談、指導や検査・治療体制の充実 |
| 5. 感染者への偏見・差別をなくす学校教育の実施 |
| 6. 企業における感染者への偏見・差別の解消 |
| 7. その他(具体的に：) |
| 8. わからない |

【部落差別（同和問題）】

問21 あなたは日本の社会に部落差別（同和問題）といわれる人権侵害の問題があることを知っていますか。（1つに○）

1. 知っている	2. 知らない ⇒ 問22へ
----------	----------------

（問21で「1. 知っている」とお答えの方におたずねします。）

問21-1 被差別部落（同和地区）といわれ、差別を受けている地区があることを知っていますか。（1つに○）

1. 知っている	2. 知らない ⇒ 問22へ
----------	----------------

（問21-1で「1. 知っている」とお答えの方におたずねします。）

問21-1-1 初めて知ったのは、どのようにしてですか。（1つに○）

1. 父母や家族から	7. 区の広報紙・パンフレットから
2. 近所の人から	8. テレビ・新聞・本などから
3. 学校の友達から	9. 近くに被差別部落（同和地区）があったから
4. 職場の人から	10. インターネットから
5. 学校の授業で教わった	11. その他（具体的に： _____）
6. 講演会・研修会で	12. 覚えていない

（同様に、問21-1で「1. 知っている」とお答えの方におたずねします。）

問21-1-2 初めて知ったときに、どのような印象を持ちましたか。（2つまで○）

1. 自分とは関係ないと思った
2. 被差別部落（同和地区）の人たちは自分たちとは違うと思った
3. 被差別部落（同和地区）に対する差別があることを不思議に思った
4. 差別されて気の毒、かわいそうと思った
5. 被差別部落（同和地区）に生まれなくてよかったと思った
6. 差別することを許せないと思った
7. その他（具体的に： _____）
8. 覚えていない

ここから再び、すべての方におたずねします。

問22 次の(1)(2)(3)について、あなたならどうすると思いますか。(それぞれ1つに○)

(1) あなたが親しく付き合い合っている隣近所の方が被差別部落(同和地区)出身者と分かった場合	1. これまでと同じように、親しく付き合い合っていくと思う 2. できるだけ付き合いを避けていくと思う 3. 付き合いをやめてしまう 4. わからない
(2) あなたの身内の方の結婚相手が被差別部落(同和地区)出身者と分かった場合	1. これまでと同じように、親しく付き合い合っていくと思う 2. できるだけ付き合いを避けていくと思う 3. 付き合いをやめてしまう 4. わからない
(3) 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被差別部落(同和地区)出身者と分かった場合	1. 二人の結婚に賛成し、相手の家族(両親や兄弟・姉妹)とも親戚付き合いをする 2. 二人の結婚に賛成するが、相手の家族とはあまり親戚付き合いをしない 3. 二人の結婚に反対する 4. わからない

問23 あなた自身やあなたの子ども・親類が結婚や就職の際に、ひそかに興信所などを使って出身地や家族の状況などについて身元調査をされたとしたら、あなたはごどう思いますか。(1つに○)

1. 身元調査はプライバシーを侵害し、不当な差別につながるのでは許せない 2. 結婚や就職(採用)は、当事者や会社にとって大切なことなので、調査するのは当然だと思う 3. その他(具体的に:) 4. 特になにも思わない

問24 採用試験などで、次の(ア)～(ク)のようなことを聞かれたり、提出を求められたら、あなたはごどう思いますか。(それぞれ1つに○)

	問人 題権 が上 ある	問 題は ない	いど えち なら とも
回答例 -----▶	①	2	3
(ア) 戸籍の謄抄本に関する事	1	2	3
(イ) 本籍地(出生地または出身地)の町丁名や地番	1	2	3
(ウ) 親の職業や勤務先	1	2	3
(エ) 家族の職業や勤務先	1	2	3
(オ) 自宅付近の略図	1	2	3
(カ) 住まいの周辺環境調査	1	2	3
(キ) 尊敬する人物	1	2	3
(ク) 愛読書	1	2	3

問25 部落差別（同和問題）が今まで解決されず残っているのは、なぜだと思いますか。（2つまで○）

1. これまで「部落差別（同和問題）」について正しく教えられなかったから
2. これまでの同和行政の取り組みが弱いから
3. 部落に対する見方や考え方はそう簡単に取り除けるものではないから
4. 日本の社会にはまだ封建的な考え方が根強く残っているから
5. 被差別部落（同和地区）関係者の積極的な立ち上がりが弱かったから
6. その他（具体的に： _____）
7. わからない

問26 部落差別（同和問題）解決のために、今後どうすればよいと思いますか。（2つまで○）

1. 行政がもっと積極的に事業や教育・啓発などに施策を講じ、差別をなくすよう取り組む必要がある
2. 人権尊重の意識を一人ひとりがもっと自覚する必要がある
3. 被差別部落（同和地区）の人たちが差別をなくすよう行政や被差別部落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だ
5. その他（具体的に： _____）
6. どのようにしても差別はなくなるらない

【インターネットと人権】

問27 あなたが、インターネットに関することで、特に人権上問題があると思われるのはどのようなことですか（2つまで○）

1. 他人を誹謗・中傷する表現や差別を助長する表現など人権を侵害する情報を掲載すること
2. 出会い系サイトなど犯罪を誘発する場となっていること
3. インターネットポルノが存在すること
4. プライバシーに関する情報が流出し、拡散した情報の削除が困難なこと
5. その他（具体的に： _____）
6. 特にない

問28 あなたは、インターネットによる人権侵害を防ぐためには、どのようなことが必要だと思いますか。（2つまで○）

1. 人権侵害を規制する法整備が必要
2. 利用者やプロバイダに対して、個人のプライバシーや名誉に関する教育・啓発活動を推進する
3. 人権侵害を受けた人への相談体制の充実
4. プロバイダに対し情報の停止・削除を求める
5. 違法な情報発信者に対する監視・取締りを強化する
6. 匿名性をなくす
7. その他（具体的に： _____）
8. わからない

【性的（セクシュアル）マイノリティと人権】

問29 あなたは、下記の言葉や制度について知っていますか。（それぞれ1つに○）

	言葉の意味も知っている	言葉は聞いたことがない、意味は知らない	知らない
回答例 ----->	1	②	3
(ア) 性的(セクシュアル)マイノリティ	1	2	3
(イ) LGBTQ	1	2	3
(ウ) SOGI (ソジ)	1	2	3
(エ) 性的指向	1	2	3
(オ) ジェンダーアイデンティティ	1	2	3
(カ) アライ (A l l y)	1	2	3
(キ) 東京都パートナーシップ宣誓制度	1	2	3
(ク) 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律 (L G B T理解増進法)	1	2	3

問30 あなた自身または身近な方に自分の性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティに悩んでいる人はいますか。（1つに○）

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

問31 性的（セクシュアル）マイノリティの人をどう思いますか。（1つに○）

1. 性のあり方には様々な形があるということを理解して公平に接するべきだ 2. 性のあり方には様々な形があるということは理解できるが、公平に接することはできない 3. 出生時に判定された性に合わせて生活すべきだ 4. その他（具体的に： _____） 5. わからない
--

問32 あなたは身近な方（家族、友人など）や学校や職場内の人に、性的（セクシュアル）マイノリティであることをカミングアウト*された場合、これまでと変わりなく接することができますか。（1つに○）

*カミングアウトとは、性的マイノリティであることを自分以外の人に打ち明けることをさします。

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

【ジェンダー平等の意識について】

問33 あなたは、下記の（ア）～（セ）の言葉や制度について知っていますか。（それぞれ1つに○）

	言葉の意味も 知っていない	言葉は聞いたが、 意味は知らない	知らない
回答例 -----▶	1	②	3
（ア）男女共同参画社会基本法	1	2	3
（イ）品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例	1	2	3
（ウ）品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための計画（旧男女共同参画のための品川区行動計画）	1	2	3
（エ）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）	1	2	3
（オ）女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）	1	2	3
（カ）困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）	1	2	3
（キ）女子差別撤廃条約	1	2	3
（ク）ジェンダー平等	1	2	3
（ケ）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）	1	2	3
（コ）DV（ドメスティック・バイオレンス）	1	2	3
（サ）デートDV	1	2	3
（シ）アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）	1	2	3
（ス）リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）	1	2	3
（セ）エンパワーメント	1	2	3

問34 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方がありますが、あなたはどのように思いますか。（1つに○）

1. もっともだと思う 2. そうは思わない 3. どちらともいえない 4. わからない

問35 家族のあり方について（ア）～（コ）の考え方をあなたはどのように思いますか。（それぞれ1つに○）

	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	わからない
回答例 -----▶	1	②	3	4	5
（ア）結婚する、しないは個人の自由である	1	2	3	4	5
（イ）未婚の女性が子どもを産み育てるのも、一つの生き方だ	1	2	3	4	5
（ウ）結婚しても、子どもはもたないというのも一つの生き方だ	1	2	3	4	5
（エ）話し合いを経た上で、子どもを産むか産まないか、子どもの数や出産間隔等を最終的に決めるのは女性である	1	2	3	4	5
（オ）結婚は、必ずしも婚姻届を出す必要はない	1	2	3	4	5
（カ）夫婦の姓が異なる結婚（夫婦別姓）が認められてもよい	1	2	3	4	5
（キ）同性間のパートナーにも、法的な結婚（同性婚）が認められてもよい	1	2	3	4	5
（ク）女の子は女の子らしく、男の子は男の子らしくしつけるのがよい	1	2	3	4	5
（ケ）性別にかかわらず同じ程度の学歴を持つ方がよい	1	2	3	4	5
（コ）性別にかかわらず、経済的自立や家事ができるように育てるのがよい	1	2	3	4	5

問36 日常生活において次にあげる（ア）～（コ）のことを行っていますか。（それぞれ1つに○）

	いつもしている	ときどきする	ほとんどしない	まったくしない	子どもや介護・看護が必要な家族がいないのでする必要がない
回答例 -----▶	①	2	3	4	5
（ア）食事の支度	1	2	3	4	5
（イ）食事のかたづけ	1	2	3	4	5
（ウ）食料品・日用品の買い物	1	2	3	4	5
（エ）洗濯	1	2	3	4	5

第6章 調査票

	いつもしている	ときどきする	ほとんどしない	まったくしない	子どもや介護・看護が必要な家族がいないのでする必要がない
(オ) 部屋の掃除	1	2	3	4	5
(カ) 風呂・トイレの掃除	1	2	3	4	5
(キ) ごみ出し	1	2	3	4	5
(ク) 子どもの世話	1	2	3	4	5
(ケ) 保育園・幼稚園・学校行事への参加	1	2	3	4	5
(コ) 家族の介護・看護	1	2	3	4	5

問37 あなたは、次にあげる（ア）～（キ）のような分野で、男女の地位は平等になっていると思いますか。（それぞれ1つに○）

	男性のほうに 非常に優遇	どちらかという と男性が優遇	平等	どちらかという と女性が優遇	女性のほうに 非常に優遇	わからない
回答例 ----->	1	②	3	4	5	6
(ア) 家庭生活では	1	2	3	4	5	6
(イ) 職場では	1	2	3	4	5	6
(ウ) 学校教育では	1	2	3	4	5	6
(エ) 政治の場では	1	2	3	4	5	6
(オ) 法律や制度の上では	1	2	3	4	5	6
(カ) 町会・地域活動では	1	2	3	4	5	6
(キ) 社会通念・慣習・しきたりでは	1	2	3	4	5	6

【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）】

問38 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、地域活動・学習・趣味・付き合いなどの「地域・個人の生活」の優先度についてお伺いします。（それぞれ1つに○）

(1) あなたの 気持ちに最も近い ものはどれです か。	1. 「仕事」を優先したい 2. 「家庭生活」を優先したい 3. 「地域・個人の生活」を優先したい 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先したい 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい 8. わからない
(2) あなたの 現実・現状に最も 近いものはどれで すか。	1. 「仕事」を優先している 2. 「家庭生活」を優先している 3. 「地域・個人の生活」を優先している 4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先している 5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先している 6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している 7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している 8. わからない

問39 女性の働き方として、どのようなことが望ましいと思いますか。（1つに○）

1. ライフステージにかかわらず、一生職業をもつ 2. 結婚までは職業を持つが、結婚後はもたない 3. 結婚後、子どもが生まれるまでは職業を持ち、その後は持たない 4. 子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ 5. 一生職業を持たない 6. その他（具体的に： _____)
--

問40 育児休業は、実際には男性の取得はきわめて少ない状況です。取得しやすくするためにどのようなことが必要だと思えますか。（いくつでも○）

1. 職場に取得しやすい雰囲気があること 2. 育児休業などを取得した人の例があること 3. 上司や同僚などの理解や協力があること 4. 賃金や手当などの経済的支援があること 5. 昇進や昇格、人事評価に影響が出ないこと 6. 休業中の代替要員が確保されること 7. 育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること 8. その他（具体的に： _____) 9. 特に必要ない 10. わからない

問41 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のために必要なものは何だと思えますか。
（いくつでも○）

1. 「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識の解消
2. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること
3. 保育・介護の施設やサービスが向上すること
4. 仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること
5. ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に行政からの支援を充実させること
6. 多様な働き方への制度（時短勤務・テレワーク等）のしくみが整うこと
7. 残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること
8. 育児・介護などのための休業・休暇等を取得しやすくすること
9. 育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと
10. 性別等を理由とした雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること
11. パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること
12. 地域全体で子育てを見守り、助けあうこと
13. 働いている人が地域活動に参加しやすいよう周囲の人の配慮・理解をすすめること
14. 労働法等の法制度を変えること
15. その他（具体的に： _____)
16. 特に必要はない
17. わからない

【教育・啓発について】

問42 学校教育において、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を支える意識を形成するために、どのようなことに力を入れることがよいと思えますか。（いくつでも○）

1. ジェンダー平等と性の多様性尊重の意識を育てる授業や指導を行う
2. 生活指導・進路指導において、性別にかかわらず児童・生徒の個性や能力を生かせるよう配慮する
3. 学校生活での児童・生徒の役割分担に性別で差をつけない
4. 教材の登場人物・役割など性別等に偏りがないように教材を見直す
5. 教職員に対し研修をする
6. 保護者の理解を深める
7. 校長や副校長に女性を増やしていく
8. 人権尊重や多様性の視点に立った性教育を行う
9. 講演会や講座の実施
10. 性暴力やセクシュアル・ハラスメント、性的(セクシュアル)マイノリティに関する相談窓口を設置する
11. 学校教育の中で取り組む必要はない
12. その他（具体的に： _____)
13. わからない

【ハラスメントの防止について】

問43 あなたは過去5年間に何らかのハラスメントを受けたことがありますか。

(いくつでも○)

- | |
|------------------------------|
| 1. パワー・ハラスメント |
| 2. セクシュアル・ハラスメント |
| 3. マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント |
| 4. SOGIハラスメント |
| 5. カスタマー・ハラスメント |
| 6. その他（具体的に： _____） |
| 7. 何のハラスメントも受けたことはない |

→ (問43で「1」～「6」(何らかのハラスメントを受けた)と答えた方におたずねします。)

問43-1 あなたがハラスメントを受けた時に、誰かに相談しましたか。(いくつでも○)

- | | | |
|------------|-------------|---------------|
| 1. 同僚・職場の人 | 4. 社内の相談窓口 | 7. その他 |
| 2. 家族・友人 | 5. 外部の相談機関 | (具体的に： _____) |
| 3. 職場の上司 | 6. 区役所の相談窓口 | 8. 誰にも相談しなかった |

問44 あなたが、性的いやがらせ「セクシュアル・ハラスメント」だと思うものはどれですか。

(いくつでも○)

- | |
|---|
| 1. 「女（男）のくせに」、「女（男）だから」などの言い方をする |
| 2. 未婚・既婚・離婚などを話題にする |
| 3. 容姿や年齢などを話題にする |
| 4. 個人的な恋愛の状況について聞く |
| 5. 性的な噂を広げたり、SNSやインターネットに書き込んだりする |
| 6. 性別によって雑用や私用を強要する |
| 7. 卑猥な言葉をかけたり、猥談をする |
| 8. 過度に性を強調するようなものを目につくところに貼ったり、飾ったり見せたりする |
| 9. じろじろと見たり、体に触れたりする |
| 10. つきあいなどをしつこく誘う |
| 11. 性的な内容の手紙やメール、電話を受ける |
| 12. いずれも「セクシュアル・ハラスメント」だと思わない |
| 13. わからない |

【DVについて】

問45 夫婦や恋人などの、親密なパートナー間での暴力（DV：ドメスティック・バイオレンス）が問題になっています。あなたはこのようなことについて、見聞きしたことがありますか。
(いくつでも○)

1. 自分が直接経験したことがある	2. 親族・友人・知人から相談を受けたことがある 3. 親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる 4. 親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある 5. 見聞きしたことがない	⇒ 問46へ
-------------------	--	--------

→ (問45で「1. 自分が直接経験したことがある」とお答えの方におたずねします。)

問45-1 どのような暴力ですか。(いくつでも○)

1. 身体的な暴力	3. 性的暴力	5. 対物暴力
2. 精神的暴力	4. 経済的な暴力	6. その他（具体的に： _____）

(問45で「1. 自分が直接経験したことがある」とお答えの方におたずねします。)

問45-2 そのとき、どこ（誰）に相談しましたか。(いくつでも○)

13. 誰にも相談していない	→ 問45-3へ
----------------	----------

(問45-2で「13. 誰にも相談していない」とお答えの方におたずねします。)

問45-3 誰にも相談しなかったのはなぜですか。(いくつでも○)

1. 相談するほどのことではないと思ったから
2. 相談しても無駄だと思ったから
3. 自分さえ我慢すればよいと思ったから
4. 自分にも悪いところがあると思ったから
5. 家族や他人を巻き込みたくなかったから
6. 誰(どこ)に相談すればよいかわからなかったから
7. 別れるつもりがなかったから
8. 自分が受けた行為がDVだと思わなかったから
9. 恥ずかしくて誰にも言えなかったから
10. 世間体が悪いと思ったから
11. 相談したかったが相談したことがわかった時のさらなる暴力などが怖かったから
12. そのことについて思い出したくなかった
13. その他(具体的に: _____)
14. 特にない

ここから再び、すべての方におたずねします。

【ジェンダー平等の推進に関する施策について】

問46 政治・経済・地域などあらゆる分野において、政策や方針決定過程の場での女性の割合は少ないと言われています。この理由はなんだと思いますか。(いくつでも○)

1. 家庭・職場・地域において性別役割分担意識が強いから
2. 男性優位の組織運営であるから
3. 家庭の支援・協力が得られないから
4. 政策や方針決定の場に参加するために必要な経験を積む機会が十分でないから
5. 女性の活動を支援する人的ネットワークが不足しているから
6. 女性の参画を積極的に進めよう意識している人が少ないから
7. 女性側の積極性が十分ではないから
8. その他(具体的に: _____)
9. 女性の参画が少ないと思わない
10. わからない

問47 女性が自分の人生や生活を自分で決定し、さまざまな活動で自己の力を最大限に発揮できる社会とするために、必要な取り組みは何だと思いますか。(いくつでも○)

1. 性別役割分担意識の改革
2. 男性視点の職場運営や職場風土の改善
3. 性別による雇用や賃金格差の是正
4. 多様な働き方の選択ができる制度の整備
5. 育児・介護に関する休暇・休業制度の整備
6. 昇進・昇格に対する平等な機会の確保
7. 活動方針の立案や意思決定の場における平等な参画の機会の確保
8. 女性管理職の登用や育成に対する教育や研修の実施
9. 女性リーダーのロールモデル(模範となる人)の輩出に向けた取り組み
10. 育児・介護休業取得によって昇任や昇格、人事評価に影響がでないこと
11. 女性自身の意識の改革
12. その他(具体的に:)
13. 取り組む必要はない
14. わからない

問48 性別にかかわらず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。(いくつでも○)

1. 子どもの成長と発育に応じた性教育
2. 性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実
3. 喫煙や薬物等、健康への害についての情報提供・相談体制の充実
4. 性感染症についての情報提供・相談体制の充実
5. 健康に関する情報提供・相談体制の充実
6. 更年期についての情報提供・相談体制の充実
7. 年代や性別の特性に応じた各種検診受診の実施
8. 子どもを産むか産まないか、いつ・何人子どもを持つか等、女性が自分の身体や性に関することを自分で決める権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)に関する教育・学習の充実
9. 生理の貧困対策
10. その他(具体的に:)
11. 特に必要ない
12. わからない

問49 地域活動・ボランティア活動などについて、あなたが現在取り組んでいる活動はありますか。(1つに○)

- 1. 取り組んでいる活動がある
- 2. 現在取り組んでいる活動はないが、今後は活動に取り組んでみたい
- 3. 取り組んでいる活動はない

→ (問49で「1」(取り組んでいる活動がある)とお答えの方におたずねします。)

問49-1 参加した地域活動・ボランティア活動の場で次のようなことがありましたか。(いくつでも○)

- 1. 企画は主に男性がしている
- 2. 代表者は男性から選ばれる慣例がある
- 3. 誰もが自由に発言できる雰囲気がない
- 4. 責任ある役を女性が引き受けない
- 5. お茶くみや食事の準備などは女性が担当することになっている
- 6. その他の活動(具体的に:)
- 7. 当てはまることはない

問50 あなたは、防災分野でジェンダー平等の視点を活かすためには、どのようなことが重要だと思いますか。(いくつでも○)

- 1. 災害や防災に関する知識の習得をすすめる
- 2. 防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参画できるようにする
- 3. 災害対応や復興においてリーダーとなれる女性を育成する
- 4. 災害に関する各種対応マニュアルなどにジェンダー平等の視点を踏まえる
- 5. 消防職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する
- 6. 避難所の運営、設備に女性を配置するなど女性の参画を促し、性別のニーズの違いや多様性に配慮する
- 7. 多様な視点に配慮した備蓄品を備える
- 8. その他(具体的に:)
- 9. わからない

【区に関する施策について】

問51 あなたは、品川区ジェンダー平等推進センター(旧品川区男女共同参画センター)※を利用したことがありますか。(1つに○)

- 1. 利用したことがある (利用内容:)
- 2. 知っているが、利用したことはない
- 3. 知らない

※品川区ジェンダー平等推進センターは、1989(平成元)年に女性の活動、相談、情報提供の場として婦人センターを開設、2001(平成13)年には男女共同参画センターへ改称し、2024(令和6)年4月、ジェンダー平等の推進と女性の社会的地位向上や社会参加の促進に関する活動の拠点施設として、ジェンダー平等推進センターに改称し、団体の活動支援、各種相談、講座・イベントなどを実施しています。

問 52 ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するために品川区が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。(いくつでも○)

1. ジェンダー平等と性の多様性尊重に関する情報発信と啓発活動・学習機会の充実
2. 学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実
3. 区内事業者へのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する情報提供・啓発・活動支援
4. 立案や意思決定過程において、多様な人が平等に参画できる機会を確保するための取り組み
5. 女性が女性だからという理由で直面する壁を取り除き、自分の人生を自分で決めながら生きるための力を身につけるための取り組み
6. 性的(セクシュアル)マイノリティに関する理解促進に向けた取り組みと支援体制の充実
7. 多様な働き方の選択、育児・介護休業取得の促進など、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進するための取り組み
8. 配偶者等からの暴力被害者への支援
9. ハラスメント防止に関する啓発や相談窓口・支援体制の充実
10. 育児・保育・介護サービスや施設の充実
11. 性・年代別に応じた健康づくりのための情報提供や検診などの充実
12. 各種相談窓口の充実
13. ジェンダー平等推進のための自主活動を行う団体・グループへの活動支援
14. 防災分野でのジェンダー平等の視点を活かす取り組み
15. ジェンダー平等に関する国際的な交流・情報収集の促進
16. 社会制度の見直しのための働きかけ
(夫婦別姓や同性婚の法的整備、進学・就業・医療・住居・社会保障等の平等)
17. その他(具体的に: _____)
18. わからない

【ご本人について】

F 1 あなたの性別についてお聞かせください。(1つに○)

- | | | |
|-------|-------|------------|
| 1. 女性 | 2. 男性 | 3. あてはまらない |
|-------|-------|------------|

F 2 あなたの年齢は、次のうちどれですか。(1つに○)

- | | | | |
|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1. 18・19歳 | 3. 30～39歳 | 5. 50～59歳 | 7. 70歳以上 |
| 2. 20～29歳 | 4. 40～49歳 | 6. 60～69歳 | |

F 3 あなたの職業は、次のうちどれですか。(1つに○)

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1. 自営業・自由業・会社役員・家族従業 | 4. 学生 |
| 2. 正規の社員・職員 | 5. 職業に就いていない |
| 3. 非正規の社員・職員
(契約・派遣・嘱託・パート・アルバイト) | 6. その他
(具体的に: _____) |

F 4 あなたは結婚していますか。(1つに○)

- | |
|--------------------------|
| 1. 結婚している |
| 2. 結婚していないが、パートナーと同居している |
| 3. 結婚後、死別・離別した |
| 4. 結婚していない |

F 5 あなたの家族構成(同居している家族)は、次のどれにあたりますか。(1つに○)

- | | |
|---------------|------------------|
| 1. ひとり暮らし | 4. 親と未婚の子ども(核家族) |
| 2. 夫婦のみ | 5. 親と子ども夫婦(二世帯) |
| 3. 自分とパートナーのみ | 6. 親と子どもと孫(三世帯) |
| | 7. その他(具体的に:) |

F 6 あなたはお子さんがいますか。(1つに○)

- | | |
|-------|--------|
| 1. いる | 2. いない |
|-------|--------|

(F 6で「1. いる」とお答えの方におたずねします。)

F 6-1 一番下のお子さんの年齢を教えてください。(1つに○)

- | | | |
|--------------|----------------------|--------------|
| 1. 3歳未満 | 4. 中学生 | 6. 18歳～22歳まで |
| 2. 3歳～小学校入学前 | 5. 中学卒業から
18歳未満まで | 7. 23歳以上 |
| 3. 小学生 | | |

F 7 あなたはどちらの「地区」※にお住まいですか。(1つに○)

- | | | | |
|-------|--------|--------|--------|
| 1. 品川 | 3. 大井東 | 5. 荏原東 | 7. 荏原西 |
| 2. 大崎 | 4. 大井西 | 6. 荏原中 | |

※「地区」とは、次の住所で分類しています。

- | | | |
|--------|------|--------------------------|
| 品川地区: | 現住所が | 東品川、北品川、西品川、広町、南品川 |
| 大崎地区: | // | 上大崎、東五反田、西五反田、大崎 |
| 大井東地区: | // | 東大井、南大井、勝島、八潮 |
| 大井西地区: | // | 大井、西大井 |
| 荏原東地区: | // | 戸越、豊町、二葉 |
| 荏原中地区: | // | 平塚、中延、西中延、東中延、旗の台(2～5丁目) |
| 荏原西地区: | // | 小山台、小山、荏原、旗の台(1および6丁目) |

アンケートは以上で終了です。

ご協力いただき、誠にありがとうございました。

ご記入いただきましたアンケート票は、同封の返信用封筒(切手不要)に入れ、

2024(令和6)年10月21日(月)までに、ご投函ください。

2. 事業所調査

品川区 ジェンダー平等に関わる事業所状況調査

〈 調査についてのお願い 〉

日頃から区政にご理解・ご協力いただき、誠にありがとうございます。

区では、みなさまのご意見やご要望を幅広くお聴きし、今後のジェンダー平等の施策を推進する上での基礎資料とするため、「ジェンダー平等に関わる事業所状況調査」を実施します。区内に単独事業所または本社、本店がある事業所から1,000事業所を無作為に選ばせていただきましたところ、貴事業所をお願いすることとなりました。

ご回答いただいた内容はすべて統計的に処理し、本調査の目的以外には使用いたしません。

お忙しいところ誠に恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

令和6年10月 品川区

ご記入にあたってのお願い

1. **貴事業所**についてご回答ください。調査票の設問中の「貴事業所」とは、封筒のあて名の事業所を指します。
 2. 回答はできる限り、**人事労務管理担当責任者の方が**ご記入をお願いいたします。
 3. **令和6年10月1日現在の状況**をご回答ください。
 4. お答えは、それぞれの質問の指示に従って○印を付けてください。また、設問によってはご回答いただく方が限られる場合があります。矢印やことわり書きに従ってご回答ください。
 5. 「その他」に○印を付けられた方は、()内に具体的な答えを記入してください。
- ★インターネットにてご回答される方は、別紙「インターネットによる回答方法」にて回答方法の詳細をご覧ください。

ご記入が済みました調査票は、お手数ですが同封の返信用封筒（切手不要）にて

11月11日（月）までに ご投函ください。

（事業所名やご住所、ご回答者様のお名前を記入する必要はありません）

問い合わせ先 ☎	お問い合わせは、下記の電話か FAX まで お願いいたします。	
	●調査に関すること	
	品川区人権・ジェンダー平等推進課 平日（8：30～17：15）	
	TEL 03-3763-5391（直通）	FAX 03-3768-5092
●設問の内容に関すること		
品川区ジェンダー平等推進センター 平日（9：00～17：00）		
TEL 03-5479-4104（直通）	FAX 03-5479-4111	

【事業所概要】

問1 貴事業所の業種は、次のうちどれですか。主たる業種を1つ選択してください。(1つに○)

- | | |
|------------------|-----------------------|
| 1. 建設業 | 9. 学術研究、専門・技術サービス業 |
| 2. 製造業 | 10. 宿泊業、飲食サービス業 |
| 3. 電気・ガス・熱供給・水道業 | 11. 生活関連サービス業、娯楽業 |
| 4. 情報通信業 | 12. 教育、学習支援業 |
| 5. 運輸業、郵便業 | 13. 医療、福祉 |
| 6. 卸売業、小売業 | 14. サービス業（他に分類されないもの） |
| 7. 金融業、保険業 | 15. その他 |
| 8. 不動産業、物品賃貸業 | (具体的に：) |

問2 貴事業所の従業員規模は、次のうちどれですか。(1つに○)

- | | | |
|---------|-----------|-------------|
| 1. 5人未満 | 3. 10～29人 | 5. 100～299人 |
| 2. 5～9人 | 4. 30～99人 | 6. 300人以上 |

問3 貴事業所の従業者数について、性別等にあわせてそれぞれご記入ください。

※該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

	女 性				男 性				あてはまらない			
①正規従業員 (正社員・正職員)				人				人				人
②正規以外の従業員 (パート・アルバイト、 契約社員、派遣社員等)				人				人				人

問4 貴事業所の経営者の性別等についてお聞かせください。(1つに○)

- | | | |
|-------|-------|------------|
| 1. 女性 | 2. 男性 | 3. あてはまらない |
|-------|-------|------------|

問5 貴事業所の経営者の年齢は、次のうちどれですか。(1つに○)

- | | | | |
|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1. 18・19歳 | 3. 30～39歳 | 5. 50～59歳 | 7. 70歳以上 |
| 2. 20～29歳 | 4. 40～49歳 | 6. 60～69歳 | |

【女性活躍の推進】

問6 貴事業所では、管理職は何人いますか。また、そのうち、女性は何人いますか。

※該当者がいない場合は「0」とご記入ください。

	管理者数					うち女性管理者数			
①役員				人	→				人
②部長相当職				人	→				人
③課長相当職				人	→				人
④係長相当職				人	→				人

（問6で、女性管理職が少ない（1割未満）または全くいない区分が1つでもある事業所におたずねします。）

問6-1 貴事業所の女性管理職が少ない理由は何だと思いますか。（いくつでも○）

1. 必要な経験・スキルを有する女性がないから
2. 女性が管理職になることを希望しないから
3. ロールモデル（模範となる人）となる女性管理職が存在しないから
4. 将来管理職につく可能性のある女性はあるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから
5. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから
6. 男性従業員が女性管理職を希望しないから
7. 昇進・昇格、責任のある業務は男性に割り当てられるなど、男性中心の企業風土が残っているから
8. 顧客が女性管理職を良く思わないから
9. 女性従業員が少ないまたはいないから
10. その他（具体的に： _____）

問7 貴事業所では、女性の雇用や活躍することについて、メリットと思われることは何ですか。

（いくつでも○）

1. 人的資源の確保ができる
2. 企業のイメージアップにつながる
3. 多様な視点を企業がもつことで多方面からのニーズに応えられる
4. 性別役割分担意識の改革を促す機会となる
5. 職場風土の改善で組織が活性化される
6. その他（具体的に： _____）
7. 特にない

問8 貴事業所では、女性の活躍を推進するためにどのような取組みを実施していますか。実施している場合は、取組みの効果についてお答えください。実施していない場合は、今後の実施予定についてお答えください。(それぞれ1つに○)

	実施している		実施していない	
	上効果が ついている	効果は 不明	実施を 検討中	実施 予定なし
回答例 -----▶	1	2	③	4
(ア) 女性の活躍に関する担当者・責任者の選任など、企業内の体制を整備する	1	2	3	4
(イ) 女性がいないまたは少ない職務・役職について、女性を積極的に採用・登用する	1	2	3	4
(ウ) 人事異動によって女性にさまざまな職種を経験させる	1	2	3	4
(エ) 女性がいないまたは少ない職務・役職に女性が従事するための教育訓練を積極的に実施する	1	2	3	4
(オ) 明確な人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事評価を行う	1	2	3	4
(カ) 長時間労働の抑制や休暇制度を整備する	1	2	3	4
(キ) 多様な働き方の選択やワーク・ライフ・バランスのための制度を整備する	1	2	3	4

問9 貴事業所では、女性の雇用を進めることや女性の活躍を推進していく上で、どのような問題がありますか。(いくつでも○)

1. 女性の勤続年数が平均的に短い
2. 家事・育児・介護などを行っている女性が多いことを考慮する必要がある
3. 多様な働き方を選択できるような制度や休業・休暇制度など環境の整備が必要である
4. 女性自身の昇進や職業意欲が希薄である
5. 顧客や取引先から、女性担当者は男性と同じように評価をしてもらえないことがある
6. 男性の管理職・同僚の認識、理解が不十分である
7. 女性は時間外労働、深夜労働をさせにくい
8. 女性のための就業環境の整備にコストがかかる
9. 重量物の取扱いや危険有害業務について、法律上の制約がある
10. 女性の雇用や活躍を推進する方法がわからない
11. 男性中心の職場風土や組織運営である
12. 取り組む余裕がない
13. その他(具体的に:)
14. 特になし

第6章 調査票

【ハラスメント対策】

問10 貴事業所では、職場のハラスメントを防止するために、以下の取組みを実施していますか。
(それぞれ1つに○)

	実施している	実施を検討中	実施予定なし
回答例 -----▶	①	2	3
(ア) 就業規則などにハラスメント禁止を明記	1	2	3
(イ) ポスター、リーフレット、手引きなどハラスメント防止のための啓発資料を配布または掲示	1	2	3
(ウ) ハラスメントに関する研修・講習などの実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）	1	2	3
(エ) 事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置	1	2	3
(オ) 実態把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	3
(カ) (妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント防止のため) 適切な業務分担の見直しや代替要員の補充、業務効率化のための業務点検を実施	1	2	3

問11 貴事業所では、ハラスメント対応において課題、又は課題になりそうなことは何ですか。
(いくつでも○)

1. 事実確認が難しい
2. プライバシーの保護が難しい
3. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい
4. 人員配置や代替要員の確保等が難しい
5. 経営者の理解が進まない
6. 管理職の理解が進まない
7. 職場風土の改革が進まない
8. 顧客や取引先相手加害者の場合の対応が難しい
9. 被害者・加害者への対応の手順や取り組みのためのノウハウが不足している
10. 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない
11. 相談窓口の整備などに経費がかかるため難しい
12. その他（具体的に：)
13. 特にない

【多様な働き方】

問12 貴事業所では、下記の制度はありますか。

制度がある場合は、②制度の利用実績にお進みいただき、令和5年4月1日～令和6年3月31日までの利用者の有無を性別等にあわせてそれぞれご回答ください。(それぞれ1つに○)

	①制度の整備状況			②制度の利用実績 (①で「制度あり」と回答した事業所)					
	制度なし	あり 今後 導入 予定	制度あり	男性		女性		あてはまらない	
				利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし	利用者あり	利用者なし
回答例 ----->	1	2	③	①	2	1	②	①	2
(ア) 育児休業制度	1	2	3	1	2	1	2	1	2
(イ) 介護休業制度	1	2	3	1	2	1	2	1	2
(ウ) 子どもの看護休暇制度	1	2	3	1	2	1	2	1	2
(エ) 短時間勤務制度	1	2	3	1	2	1	2	1	2
(オ) 再雇用制度	1	2	3	1	2	1	2	1	2
(カ) 在宅就業制度	1	2	3	1	2	1	2	1	2
(キ) フレックスタイム制度	1	2	3	1	2	1	2	1	2
(ク) 勤務時間インターバル制度	1	2	3	1	2	1	2	1	2
(ケ) その他 (具体的に：)	1	2	3	1	2	1	2	1	2

(問12で、「制度あり」と1つでもお答えの事業所におたずねします。)

問 12-1 多様な働き方ができる制度を導入・実施したことによってどのような効果がありましたか。(いくつでも○)

1. 新たな人材確保につながった
2. 従業員の定着率が向上した
3. 意欲や能力のある人材の活用が進んだ
4. 事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった
(仕事の進め方の効率化や業務改善など)
5. 企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった
6. 経営にとって効果があった(業績向上など)
7. その他(具体的に：)
8. 特になし

第6章 調査票

問13 貴事業所では、個人の希望に応じた多様な働き方ができる制度を整備する上で、特に難しいと感じているのはどのようなことですか。(いくつでも○)

1. 多様な働き方に合わせた業務量の調整
2. 育児休業や介護休業などによる代替要員の確保
3. 多様な働き方を推進することへの管理職の理解不足
4. 多様な働き方を推進することへの一般従業員の理解不足
5. 制度の導入に伴うコストの増大
6. 現場管理職のマネジメント
7. 勤怠管理や業務実績などの適切な人事評価
8. 収入が減ることなどへの不安があり、従業員が制度の利用を望まない
9. 制度導入・運用に関する情報やノウハウが不足している
10. 導入・実施の効果が企業として数値で把握しにくい
11. その他（具体的に： _____)
12. 特になし

【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組み】

問14 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」の平均勤続年数はどのくらいですか。性別等にあわせて、下記の該当する年数をお選びください。(それぞれ○は1つ)

※直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。

	3年未満	3～5年未満	5～10年未満	10～15年未満	15～20年未満	20年以上
回答例 ----->	1	2	3	4	⑤	6
①女性	1	2	3	4	5	6
②男性	1	2	3	4	5	6
③あてはまらない	1	2	3	4	5	6

問15 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの年次有給休暇の平均取得日数はどのくらいですか。直近の事業年度（または把握できる直近の1年間）についてお答えください。(1つに○)

- | | | |
|---------|-----------|-----------|
| 1. 0日 | 3. 6～10日 | 5. 16～20日 |
| 2. 1～5日 | 4. 11～15日 | 6. 21日以上 |

問16 貴事業所に現在在籍している「正規従業員」一人あたりの月平均残業時間（超過勤務時間）はどのくらいですか。所定外労働時間を管理している従業員（短時間勤務者の正規従業員は除く）についてお答えください。（1つに○）

- | | | | |
|-----------|--------------|--------------|-----------|
| 1. 残業なし | 3. 10～20時間未満 | 5. 30～45時間未満 | 7. 60時間以上 |
| 2. 10時間未満 | 4. 20～30時間未満 | 6. 45～60時間未満 | |

問17 あなた（人事労務管理担当責任者）は「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉について知っていますか。（1つに○）

- | |
|-------------------------|
| 1. 言葉も内容も知っている |
| 2. 言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない |
| 3. 知らない |

問18 貴事業所の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）への取組みについて、今後の貴事業所の考えに最も近いものはどれですか。（1つに○）

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

問19 貴事業所において、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関する以下の取組みを実施していますか。（それぞれ○は1つ）

		実施している	実施を検討中	実施予定なし
回答例 ----->		①	2	3
【長時間労働の抑制】	(ア) 定時退社の奨励	1	2	3
	(イ) 所定外労働削減のための対策	1	2	3
【年次有給休暇の取得推進】	(ア) 有給休暇取得の奨励	1	2	3
	(イ) 半日単位での有給休暇取得が可能	1	2	3
	(ウ) 時間単位での有給休暇取得が可能	1	2	3

第6章 調査票

問20 育児休業は、実際には男性の取得はきわめて少ない状況です。その理由は何だと思えますか。
(2つまで○)

1. 職場や周囲に休みにくい雰囲気があるから
2. 男性自身に育児休業を取る意識がないから
3. ロールモデル（模範となる人）がないから
4. 昇進や昇格、人事評価などに不利だから
5. 育児休業は所得が減るから
6. 上司や同僚の理解や協力が得られないから
7. 休業中の代替要員がないから
8. その他（具体的に：)

問21 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のために必要なものは何だと思えますか。
(いくつでも○)

1. 「男は仕事、女は家庭」といった固定的性別役割分担意識の解消
2. 夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること
3. 保育・介護の施設やサービスが向上すること
4. 仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること
5. ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に行政からの支援を充実させること
6. 多様な働き方への制度（時短勤務・テレワーク等）のしくみが整うこと
7. 残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること
8. 育児・介護などのための休業・休暇等を取得しやすくすること
9. 育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと
10. 性別等を理由とした雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること
11. パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること
12. 地域全体で子育てを見守り、助けあうこと
13. 働いている人が地域活動に参加しやすいよう周囲の人の配慮・理解をすすめること
14. 労働法等の法制度を変えること
15. その他（具体的に：)
16. 特に必要はない
17. わからない

【性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮】

問22 あなた（人事労務管理担当責任者）は下記の言葉や制度を知っていますか。
（それぞれ1つに○）

	言葉も内容も知っている	言葉はあるが聞いたことがない、内容は知らない	知らない
回答例 -----▶	1	②	3
(ア) 性的(セクシュアル)マイノリティ	1	2	3
(イ) LGBTQ	1	2	3
(ウ) SOGI (ソジ)	1	2	3
(エ) 性的指向	1	2	3
(オ) ジェンダーアイデンティティ	1	2	3
(カ) アライ (A l l y)	1	2	3
(キ) 東京都パートナーシップ宣誓制度	1	2	3
(ク) 性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律 (L G B T理解増進法)	1	2	3

問23 貴事業所では、性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮に関してどのような取組みを実施（検討）していますか。（いくつでも○）

1. 相談窓口を設置する
2. 従業員の啓発と理解促進のための講習会や研修を実施する
3. 家族に関する社内制度（手当・休暇・住宅など）を適用する
4. 社内の規定や採用情報などで「性的指向やジェンダーアイデンティティなどの個人の性のあり方を理由とした差別をしない」などの文言を明記する
5. カミングアウトの強制やアウティングなど、ハラスメント行為の防止に努める
6. 性的（セクシュアル）マイノリティに関するイベントに事業所として参加する
7. 当事者が利用しやすいトイレや更衣室などを設置する
8. 本人から申し出があった場合に、トイレや更衣室の利用などの対応について方針を定める
9. その他（具体的に： _____)
10. 特にない

【ジェンダー平等の推進に関する制度】

問24 あなた（人事労務管理担当責任者）は、下記の制度や言葉について知っていますか。
（それぞれ1つに○）

	言葉も内容も知っている	言葉はあるが知らないが聞いた内容は	知らない
回答例 -----▶	①	2	3
(ア) 品川区ジェンダーと性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例	1	2	3
(イ) 男女雇用機会均等法	1	2	3
(ウ) 育児・介護休業法	1	2	3
(エ) 女性活躍推進法	1	2	3
(オ) ポジティブ・アクション	1	2	3

問25 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」を策定していますか。
（1つに○）

1. 策定している	3. 未定である
2. 策定を検討中である	4. 策定する予定はない

問26 あなた（人事労務管理担当責任者）は、品川区ジェンダー平等推進センター（旧品川区男女共同参画センター）※を利用したことがありますか。（1つに○）

1. 利用したことがある （利用内容：	2. 知っているが、利用したことはない ）	3. 知らない
------------------------	--------------------------	---------

※品川区ジェンダー平等推進センターは、1989（平成元）年に女性の活動、相談、情報提供の場として婦人センターを開設、2001（平成13）年には男女共同参画センターへ改称し、2024（令和6）年4月、ジェンダー平等の推進と女性の社会的地位向上や社会参加の促進に関する活動の拠点施設として、ジェンダー平等推進センターに改称し、団体の活動支援、各種相談、講座・イベントなどを実施しています。

問 27 ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現に向けた以下の取組みのうち、品川区が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。(いくつでも○)

1. ジェンダー平等と性の多様性尊重に関する情報発信と啓発活動・学習機会の充実
2. 学校でのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する教育の充実
3. 区内事業者へのジェンダー平等と性の多様性尊重に関する情報提供・啓発・活動支援
4. 立案や意思決定過程において、多様な人が平等に参画できる機会を確保するための取り組み
5. 女性が女性だからという理由で直面する壁を取り除き、自分の人生を自分で決めながら生きるための力を身につけるための取り組み
6. 性的（セクシュアル）マイノリティに関する理解促進に向けた取り組みと支援体制の充実
7. 多様な働き方の選択、育児・介護休業取得の促進など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取り組み
8. 配偶者等からの暴力被害者への支援
9. ハラスメント防止に関する啓発や相談窓口・支援体制の充実
10. 育児・保育・介護サービスや施設の充実
11. 性・年代別に応じた健康づくりのための情報提供や検診などの充実
12. 各種相談窓口の充実
13. ジェンダー平等推進のための自主活動を行う団体・グループへの活動支援
14. 防災分野でのジェンダー平等の視点を活かす取り組み
15. ジェンダー平等に関する国際的な交流・情報収集の促進
16. 社会制度の見直しのための働きかけ
(夫婦別姓や同性婚の法的整備、進学・就業・医療・住居・社会保障等の平等)
17. その他（具体的に： _____)
18. わからない

問 28 品川区のジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会の実現に向けての取組みについてご意見がございましたら、自由にご記入ください。

アンケートは以上で終了です。
ご協力いただき、誠にありがとうございました。
ご記入いただきましたアンケート票は、同封の返信用封筒（切手不要）に入れ、

令和6年11月6日(水)までに、ご投函ください。

品川区

人権・ジェンダー平等に関わる意識調査

令和7（2025）年3月

発行：品川区区長室人権・ジェンダー平等推進課

〒140-0013

品川区南大井3-7-10 区長室分室

TEL 03-3763-5391

FAX 03-3768-5092

