品川区
人権・ジェンダー平等に関わる
意識調査

報 告 書

令和７（2025）年３月

Shinagawa City
品　川　区

目　次

第１章　調査の概要 ･･･ 9
１．調査目的 ･･･ 11
２．調査概要 ･･･ 11
３．調査項目 ･･･ 12
４．調査結果を見る上での注意事項 ･････････････････････････････････････ 15

第２章　現状と課題 ･･･ 17
１．人権問題全般 ･･･19
２．差別経験と被差別経験 ･･･20
３．社会における差別の状況 ･･･21
４．高齢者と人権 ･･･22
５．障害者と人権 ･･･23
６．子どもと人権 ･･･24
７．外国人と人権 ･･･25
８．ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等感染者の人権 ･･･････････････････････26
９．部落差別（同和問題） ･･･27
１０．インターネットと人権 ･･･30
１１．性的（セクシュアル）マイノリティと人権 ･････････････････････････31
１２．ジェンダー平等の意識について ･･･････････････････････････････････32
１３．仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） ･･･････････････････34
１４．教育・啓発について ･･･37
１５．ハラスメントの防止について ･････････････････････････････････････38
１６．ＤＶについて ･･･39
１７．ジェンダー平等の推進に関する施策について ･･･････････････････････40
１８．区に関する施策について ･･･42

第３章　調査結果の詳細（区民意識調査） ･････････････････････････････････ 45
１．回答者属性 ･･･ 47
（１）性別 ･･･47
（２）年齢 ･･･47
（３）職業 ･･･48
（４）婚姻の状況 ･･･49
（５）家族構成 ･･･50
（６）子どもの有無 ･･･51
（７）一番下の子どもの有無 ･･･････････････････････････････････････52
（８）居住地区 ･･･53
（９）ライフステージ ･･･54
２．人権問題全般 ･･･ 55

（１）「人権尊重都市品川宣言」の認知状況 ･････････････････････････････････････55
（２）基本的人権についての意識 ･･･57
（３）各種法律の認知 ･･･63
３．差別経験と被差別経験 ･･･ 64
（１）他人に対する差別的行動や発言の有無 ･････････････････････････････････････64
（２）劣等感解消のための差別的行動や発言の有無 ･････････････････････････････67
（３）人権を侵害された経験の有無 ･･･70
（４）人権侵害の内容 ･･･71
（５）人権侵害への対応 ･･73
４．社会における差別の状況 ･･ 74
（１）問題があると思う人権問題 ･･･74
５．高齢者と人権 ･･･ 75
（１）高齢者の人権が守られていないと思う場合 ･････････････････････････････････75
（２）高齢者の人権を守るために行えばよいと思うこと ･････････････････････････76
６．障害者と人権 ･･･ 78
（１）障害者の人権が守られていないと思う場合 ･････････････････････････････････78
（２）インクルージョンへの賛否 ･･･79
（３）障害者の人権を守るために行えばよいと思うこと ･････････････････････････81
７．子どもと人権 ･･･ 83
（１）子どもの人権が尊重されないと思う場合 ･････････････････････････････････83
（２）子どもの主体性や自主性を尊重することへの賛否 ･････････････････････････84
（３）子どもの人権を守るためにすべきこと ･････････････････････････････････86
８．外国人と人権 ･･･ 88
（１）外国人の人権が侵害されていると思う場合 ･････････････････････････････････88
（２）外国人の人権を尊重することへの賛否 ･････････････････････････････････89
（３）外国人の人権を保護するためにすべきこと ･････････････････････････････91
９．ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等感染者の人権 ･････････････････････････････ 93
（１）ＨＩＶ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場合 ･････93
（２）ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等感染者の人権を守るためにすべきこと ･････････94
１０．部落差別（同和問題） ･･･ 96
（１）部落差別（同和問題）の認知状況 ･････････････････････････････････････96
（２）被差別部落（同和地区）の認知状況 ･･････････････････････････････････98
（３）被差別部落（同和地区）の認知方法 ･･････････････････････････････････100
（４）被差別部落（同和地区）を知ったときの印象 ･･････････････････････････102
（５）「被差別部落（同和地区）」出身者への意識 ･･････････････････････････103
（６）結婚や就職の際に身元調査をされた場合の意識 ･･････････････････････････112
（７）採用試験などで差別に繋がる事項への意識 ･･････････････････････････････113
（８）部落差別（同和問題）が解決されない理由 ･･････････････････････････････116
（９）部落差別（同和問題）解決のためにすべきこと ･･････････････････････････118
１１．インターネットと人権 ･･･ 120

（１）インターネットに関して人権上問題があること ･････････････････････････････････120
（２）インターネットによる人権侵害を防ぐためにすべきこと ･････････････････････････122
１２．性的（セクシュアル）マイノリティと人権 ･････････････････････････････････ 124
（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 ･････････････････124
（２）自分または身近で性別等に悩んでいる人の有無 ･････････････････････････････････133
（３）性的（セクシュアル）マイノリティの人への意識 ･････････････････････････････････135
（４）性的（セクシュアル）マイノリティをカミングアウトされた場合、変わらずに接すること ･･･137
１３．ジェンダー平等の意識について ･･･ 139
（１）ジェンダー平等に関する言葉や制度の認知度 ･････････････････････････････････139
（２）性別役割分担への賛否 ･･･142
（３）家族のあり方についての考え方 ･･･145
（４）日常生活の家事対応 ･･･157
（５）ジェンダー平等の意識 ･･･164
１４．仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） ･････････････････････････････ 173
（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） ･････････173
（２）理想とする女性の働き方 ･･･179
（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 ･････････････････････････････183
（４）ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要なもの ･････････････････････････185
１５．教育・啓発について ･･･ 188
（１）学校における教育や啓発について ･･･188
１６．ハラスメントの防止について ･･･ 189
（１）ハラスメントの被害経験 ･･･189
（２）ハラスメントを受けた時の相談先 ･･･191
（３）セクシュアル・ハラスメントだと思うもの ･････････････････････････････････････192
１７．ＤＶについて ･･･ 193
（１）ＤＶの経験、見聞きしたことの有無 ･･･193
（２）経験したＤＶの内容 ･･･196
（３）ＤＶの相談先 ･･･197
（４）相談しなかった理由 ･･･198
１８．ジェンダー平等の推進に関する施策について ･････････････････････････････････ 199
（１）政策・方針決定過程の場に女性が少ない理由 ･････････････････････････････････199
（２）女性のエンパワーメントに必要な取組 ･･･200
（３）自分の健康を守るために必要なこと ･･･202
（４）参加している地域活動・ボランティア活動 ･････････････････････････････････････203
（５）参加した活動の場であったこと ･･･204
（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 ･････････････････････205
１９．区に関する施策について ･･･ 207
（１）品川区ジェンダー平等推進センターの認知度 ･････････････････････････････････207
（２）品川区が特に力を入れていくべき取組 ･･･209

第４章　調査結果の詳細（事業所調査）……………………………… 213
１．事業所概要 ……………………………………………………… 215
（１）産業分類……………………………………………………215
（２）従業員規模…………………………………………………216
（３）雇用形態別従業者数………………………………………217
（４）経営者の性別等……………………………………………220
（５）経営者の年齢………………………………………………220
２．女性活躍の推進 ………………………………………………… 221
（１）女性管理職数………………………………………………221
（２）女性管理職が少ない理由…………………………………223
（３）女性活躍のメリット ……………………………………224
（４）女性活躍推進に関する取組の有無………………………225
（５）女性活躍を推進する上での課題…………………………233
３．ハラスメント対策 ……………………………………………… 235
（１）ハラスメント防止対策の導入状況………………………235
（２）ハラスメント対応における課題…………………………236
４．多様な働き方 …………………………………………………… 237
（１）多様な働き方ができる制度の整備状況と利用実績………237
（２）多様な働き方ができる制度を導入した効果……………249
（３）多様な働き方ができる制度を推進するための課題……250
５．仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組み………… 251
（１）正規従業員の平均勤続年数………………………………251
（２）正規従業員の有給休暇の取得状況………………………255
（３）正規従業員の残業時間……………………………………257
（４）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知度……259
（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……260
（６）ワーク･ライフ・バランスに関する取組みの実施状況……261
（７）男性の育児休業取得が少ない理由………………………267
（８）ワーク・ライフ・バランスのために必要なもの………268
６．性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮 ………………… 270
（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……270
（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……271
７．ジェンダー平等の推進に関する制度 …………………………… 273
（１）制度・言葉等の認知度……………………………………273
（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…274
（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……276
（４）品川区が特に力を入れていくべき取組…………………277
（５）品川区の取組について（ＦＡ） ………………………279

第５章　共通設問（区民意識、事業所調査） ………………………… 281

１．仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） ･････････････････････････････ 283
（１）ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要なもの ･････････････････････････283
２．性的（セクシュアル）マイノリティ ･･･ 284
（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 ･････････････････284
３．ジェンダー平等の推進に関する施策について ･････････････････････････････････ 286
（１）ジェンダー平等に関する言葉や制度の認知度 ･････････････････････････････････286
（２）品川区ジェンダー平等推進センターの認知度 ･････････････････････････････････287
（３）品川区が特に力を入れていくべき取組 ･･･288

第６章　調査票 ･･･ 289
１．区民意識調査 ･･･ 291
２．事業所調査 ･･･ 314

第１章　調査の概要

１．調査目的

品川区は、平成5（1993）年に23区初の「人権尊重都市品川」を宣言し、令和6（2024）年に「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」を制定した。

本調査は、人権やジェンダー平等、人権侵害や差別など多様な人権問題等に関する区民意識と、ジェンダー平等に関する事業所状況の実態を把握するために実施したものである。調査内容は、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して活用する。

２．調査概要

	人権・ジェンダー平等に関わる意識調査	ジェンダー平等に関わる事業所状況調査
調査対象	区内在住の満18歳以上80歳未満の区民（外国人３％程度含む）　2,500人	区内に単独事業所または本社、本店がある従業員５名以上の事業所　1,000件
抽出方法	住民基本台帳より層化二段無作為抽出	従業員規模、産業大分類ごとで無作為抽出
調査方法	郵送配布－郵送・オンライン併用回収（期間中１回礼状兼督促はがき送付）	郵送配布－郵送・オンライン併用回収（期間中１回礼状兼督促はがき送付）
調査期間	令和６（2024）年９月30日（月）～10月31日（木）	令和６（2024）年10月21日（月）～11月12日（火）
有効回収数	全体 895人（有効回収率：35.8%） 女性 522人 男性 362人 あてはまらない １人 性別無回答 10人	全体 270件（有効回収率：27.0%）

３．調査項目

（１）区民意識調査

大項目	問番号	調査項目
１．回答者属性	Ｆ１	性別
	Ｆ２	年齢
	Ｆ３	職業
	Ｆ４	婚姻の状況
	Ｆ５	家族構成
	Ｆ６	子どもの有無
	Ｆ６－１	一番下の子どもの年齢
	Ｆ７	居住地区
２．人権問題全般	問１	「人権尊重都市品川宣言」の認知状況
	問２	基本的人権についての意識
	問３	各種法律の認知
３．差別経験と被差別経験	問４	他人に対する差別的行動や発言の有無
	問５	劣等感解消のための差別的行動や発言の有無
	問６	人権を侵害された経験の有無
	問６－１	人権侵害の内容
	問６－２	人権侵害への対応
４．社会における差別の状況	問７	問題があると思う人権問題
５．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場合
	問９	高齢者の人権を守るために行えばよいと思うこと
６．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場合
	問 11	インクルージョンへの賛否
	問 12	障害者の人権を守るために行えばよいと思うこと
７．子どもと人権	問 13	子どもの人権が尊重されないと思う場合
	問 14	子どもの主体性や自主性を尊重することへの賛否
	問 15	子どもの人権を守るためにすべきこと
８．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場合
	問 17	外国人の人権を尊重することへの賛否
	問 18	外国人の人権を保護するためにすべきこと
９．ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等感染者の人権	問 19	ＨＩＶ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場合
	問 20	ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等感染者の人権を守るためにすべきこと

大項目	問番号	調査項目
10. 部落差別（同和問題）	問 21	部落差別（同和問題）の認知状況
	問 21－１	被差別部落（同和地区）の認知状況
	問 21－１－１	被差別部落（同和地区）の認知方法
	問 21－１－２	被差別部落（同和地区）を知ったときの印象
	問 22	「被差別部落（同和地区）」出身者への意識
	問 23	結婚や就職の際に身元調査をされた場合の意識
	問 24	採用試験などで差別に繋がる事項への意識
	問 25	部落差別（同和問題）が解決されない理由
	問 26	部落差別（同和問題）解決のためにすべきこと
11. インターネットと人権	問 27	インターネットに関して人権上問題があること
	問 28	インターネットによる人権侵害を防ぐために すべきこと
12. 性的（セクシュアル）マイノリティと人権	問 29	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 30	自分または身近で性別等に悩んでいる人の有無
	問 31	性的（セクシュアル）マイノリティの人への意識
	問 32	性的（セクシュアル）マイノリティをカミングアウトされた場合、変わらずに接すること
13. ジェンダー平等の意識について	問 33	ジェンダー平等に関する言葉や制度の認知度
	問 34	性別役割分担への賛否
	問 35	家族のあり方についての考え方
	問 36	日常生活の家事対応
	問 37	ジェンダー平等の意識
14. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）	問 38	「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 39	理想とする女性の働き方
	問 40	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 41	ワーク・ライフ・バランスを実現するために 必要なもの
15. 教育・啓発について	問 42	学校における教育や啓発について
16. ハラスメントの防止について	問 43	ハラスメントの被害経験
	問 43－１	ハラスメントを受けた時の相談先
	問 44	セクシュアル・ハラスメントだと思うもの
17. ＤＶについて	問 45	ＤＶの経験、見聞きしたことの有無
	問 45－１	経験したＤＶの内容
	問 45－２	ＤＶの相談先
	問 45－３	相談しなかった理由

大項目	問番号	調査項目
18．ジェンダー平等の推進に関する施策について	問 46	政策・方針決定過程の場に女性が少ない理由
	問 47	女性のエンパワーメントに必要な取組
	問 48	自分の健康を守るために必要なこと
	問 49	参加している地域活動・ボランティア活動
	問 49－１	参加した活動の場であったこと
	問 50	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
19．区に関する施策について	問 51	品川区ジェンダー平等推進センターの認知度
	問 52	品川区が特に力を入れていくべき取組

（２）事業所状況調査

大項目	問番号	調査項目
１．事業所概要	問１	産業分類
	問２	従業員規模
	問３	雇用形態別従業者数
	問４	経営者の性別等
	問５	経営者の年齢
２．女性活躍の推進	問６	女性の管理職数
	問６－１	女性管理職が少ない理由
	問７	女性活躍のメリット
	問８	女性活躍推進に関する取組の有無
	問９	女性活躍を推進する上での課題
３．ハラスメント対策	問 10	ハラスメント防止対策の導入状況
	問 11	ハラスメント対応における課題
４．多様な働き方	問 12	多様な働き方ができる制度の整備状況と利用実績
	問 12－１	多様な働き方ができる制度を導入した効果
	問 13	多様な働き方ができる制度を推進するための課題
５．仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取組み	問 14	正規従業員の平均勤続年数
	問 15	正規従業員の有給休暇の取得状況
	問 16	正規従業員の残業時間
	問 17	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知度
	問 18	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 19	ワーク･ライフ・バランスに関する取組みの実施状況
	問 20	男性の育児休業取得が少ない理由
	問 21	ワーク・ライフ・バランスのために必要なもの

大項目	問番号	調査項目
６．性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮	問 22	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 23	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
７．ジェンダー平等の推進に関する制度	問 24	制度・言葉等の認知度
	問 25	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 26	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 27	品川区が特に力を入れていくべき取組
	問 28	品川区の取組について（ＦＡ）

４．調査結果を見る上での注意事項

・本文、表、グラフなどに使われる「ｎ」は、各設問に対する回答者数となっている。
・百分率（％）の計算は、小数第２位を四捨五入し、小数第１位まで表示している。従って、単数回答（１つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で、％を足し合わせて100％にならない場合がある。
・複数回答（２つ以上選んでよい問）においては、％の合計が100％を超える場合がある。
・性別、性・年代別などは、それを問う設問自体に無回答の方がいるため、合計は全体と一致しない場合がある。

（例）日頃の人権意識別

全　数	895件
そう思う	174件
まあそう思う	439件
あまりそう思わない	223件
そう思わない	35件
上記選択肢計	871件
無回答	24件

分析等に使用する部分

・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合がある。
・過去に実施した調査結果と比較が可能なものは、単純集計結果の比較を行った。
・本文中の比較分析については、基本的に５ポイント以上の差がある場合、その差を数値で明記している。
・回答者数が30未満の場合、比率が上下しやすいため傾向を見るにとどめ、本文中では触れていない場合がある。

＜標本誤差＞

本調査は、調査対象となる母集団（外国人を含む品川区在住の満18歳以上80歳未満の男女）から一部を抽出した、標本（サンプル）の比率等から母集団の比率等を推測する、いわゆる「標本調査」を行っているため、母集団に対して標本誤差が生じることがある。

本報告書で表現された百分率には95％の信頼度で下表のような誤差がある。

例えば、問４の「他人に対する差別的行動や発言の有無」という質問に対して、「ない」と答えた人は、895人のうち36.3％であった。

回答者数が895人、回答率が40％前後のときの標本誤差は、〈早見表〉では±4.54であるから、「ない」とする人は、品川区在住の満18歳以上80歳未満全体（母集団）の31.76％から40.84％であると推定できる。

■算出式

$$\text{標本誤差} = \pm 2\sqrt{2\,\frac{N-n}{N-1}\cdot\frac{P(100-P)}{n}}$$

Ｎ＝母集団数（品川区の満18歳以上80歳未満人口）
ｎ＝比率算出の基数（回答者数）
Ｐ＝回答の比率（％）

■早見表

回答の比率（Ｐ）／基数（ｎ）	10％または90％前後	20％または80％前後	30％または70％前後	40％または60％前後	50％前後
895	±2.78	±3.71	±4.25	±4.54	±4.63
800	±2.94	±3.92	±4.49	±4.80	±4.90
600	±3.39	±4.53	±5.19	±5.54	±5.66
400	±4.16	±5.54	±6.35	±6.79	±6.93
200	±5.88	±7.84	±8.98	±9.60	±9.80

※Ｎはｎより非常に大きく、$\frac{N-n}{N-1} \fallingdotseq 1$とみなせるので、$\frac{N-n}{N-1} = 1$として計算した。

第2章　現状と課題

１．人権問題全般

（１）「人権尊重都市品川宣言」の認知状況

「知っている」が23.1%、「知らない」が73.4%となっている。

「知っている」は平成16（2004）年調査以降減少傾向がみられたが、令和６（2024）年調査ではわずかに増加に転じている。

「知っている」は、女性の50～59歳（30.4%）、60～69歳（32.8%）、70歳以上（34.1%）で３割台と他の年代に比べて高くなっている。男性では、60～69歳（35.4%）、70歳以上（30.7%）で３割台、30～39歳（19.5%）、50～59歳（20.3%）で２割前後となっている。

（２）基本的人権についての意識

（ア）日ごろから「人権」を意識して生活している。

「そう思う」（19.4%）と「まあそう思う」（49.1%）を合わせた《思う》は68.5%となっている。

経年でみると、《思う》は、令和６（2024）年調査では68.5%と令和元（2019）年調査（63.3%）よりも5.2ポイント高くなっている。

性別でみると、「そう思う」は男性（23.2%）が女性（16.9%）より6.3ポイント上回っている。

（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

「そう思う」（14.1%）と「まあそう思う」（54.9%）を合わせた《思う》は69.0%となっている。

経年でみると、《思う》は、令和６（2024）年調査（69.0%）と令和元（2019）年調査（69.0%）で同値となっている。

（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

「そう思う」（33.9%）と「まあそう思う」（42.3%）を合わせた《思う》は76.2%となっている。

性別でみると、「そう思う」は、男性（39.2%）が女性（29.3%）より9.9ポイント上回っている。

（３）各種法律の認知

「部落差別解消推進法」が52.5%で最も高く、以下、「障害者差別解消法」（51.2%）、「アイヌ施策推進法」（49.9%）「ヘイトスピーチ解消法」（45.5%）と続いている。一方、「どれも知らない」は26.1%となっている。

経年でみると、すべての項目で令和元（2019）年調査を上回っており、「障害者差別解消法」は10.7ポイント、「部落差別解消推進法」は8.6ポイント、「ヘイトスピーチ解消法」は5.5ポイント、それぞれ令和元（2019）年調査よりも高くなっている。

【これらの結果をふまえて】

基本的人権は、生まれながらに持つ保証されるべき権利である。日ごろから「人権」を意識した生活をしている人は約７割と前回調査の令和元（2019）年から増加傾向がみられる一方、一人ひとりの「人権」が守られていると思う人は未だ７割に満たず、他人の権利まで考えていない人が増えていると思う人は７割台半ばを占めている。

また、平成28（2016）年に施行された人権三法については前回調査の令和元（2019）年からいずれも認知度が上がっており、４割台半ば～５割台となっている。一方、「人権尊重都市品川宣言」の認知度は令和元（2019）年からわずかに増加したものの２割台にとどまっており、若年層や男性中年層で認知度が低いことが浮き彫りになっている。幅広い年代に向けた人権に関する法律等の周知と理解促進の強化、言葉だけの「人権」にならない質の高い教育、啓発が必要である。

２．差別経験と被差別経験

（１）他人に対する差別的行動や発言の有無

「よくある」（0.6％）と「時々ある」（13.0％）を合わせた《ある》は13.6％、「あまりない」（49.1％）と「ない」（36.3％）を合わせた《ない》は85.4％となっている。

性・年代別にみると、《ある》は、男女ともに30～39歳（女性：25.0％、男性：24.4％）で２割台と他の年代に比べて高くなっている。

（２）劣等感解消のための差別的行動や発言の有無

「よくある」（0.2％）と「時々ある」（7.5％）を合わせた《ある》は7.7％、「あまりない」（41.0％）と「ない」（49.8％）を合わせた《ない》は90.8％となっている。

性・年代別にみると、《ある》は、女性の18～29歳（9.4％）、30～39歳（10.5％）、40～49歳（9.6％）で１割前後を占めている。

（３）人権を侵害された経験の有無

「ある」が35.1％、「ない」が62.5％となっている。

経年でみると、「ある」は、令和元（2019）年調査まではほぼ横這いだったが、令和６（2024）年調査では35.1％と令和元（2019）年調査（21.8％）よりも13.3ポイント高くなっている。

【※（４）～（５）は、（３）人権を侵害された経験の有無で「ある」と回答した方への設問】

（４）人権侵害の内容

「男女（性）差別」が55.4％で最も高く、以下、「プライバシーの侵害」（27.7％）、「学歴差別」（24.2％）、「子どもへのいじめ・虐待」（22.9％）、「職業差別」（22.3％）と続いている。

経年でみると、上位８項目中に「インターネットによる人権侵害」が加わっている。「男女（性）差別」は令和６（2024）年調査では55.4％と令和元（2019）年調査（41.0％）よりも14.4ポイント高くなっている。

（５）人権侵害への対応

「どうにもならないので我慢した」が69.7％で最も高く、以下、「身近な人に相談した」(13.1％)、「相手に対し人権侵害をやめるよう具体的な行動をした」(8.3％）と続いている。

経年でみると、「どうにもならないので我慢した」は、令和６（2024）年調査では69.7％と令和元（2019）年調査（55.0％）よりも14.7ポイント高くなっている。

性別でみると、「相手に対し人権侵害をやめるよう具体的な行動をした」は、男性（16.7％）が女性（5.0％）より11.7ポイント上回っている。

【これらの結果をふまえて】

差別については、一人ひとりが他者の視点に立ち、自分の言動が人権侵害に繋がっていないかを常に客観視していく姿勢が重要である。他人に対する差別的な行動や発言の経験がある人は１割強の一方、人権を侵害された経験のある人は３割台半ばと前回調査時の令和元（2019）年から10ポイント以上増加しており、差別経験者の２倍以上となっている。差別経験者は男女ともに30歳代で多く、家庭や職場、地域等あらゆる活動の場において差別が行われないよう啓発していく必要がある。

経験した人権侵害の内容としては、平成16（2004）年以降、「男女（性）差別」が最も高く、令和元（2019）年から10ポイント以上増加しており、依然として男女（性）差別の被害は後を絶たないことがうかがえる。ジェンダー平等に関する世間の関心が高まっている今、より幅広く周知・啓発を行い、意識の醸成を図っていく必要がある。また、インターネット上での誹謗中傷やプライバシーの侵害は昨今大きな問題となっている。その他の人権課題と複合化した差別が生じる恐れもあることから、人権意識の醸成のほか、ネットリテラシーの啓発等も強化していくことが重要である。

経験した人権侵害について我慢した人が前回調査の令和元（2019）年から10ポイント以上増加しており、被害を相談、解決できていない人の救済措置および相談体制の充実を図ることは喫緊の課題である。関係機関との連携、被害者に寄り添った支援体制を充実するほか、相談窓口等の周知を強化する必要があると考えられる。

３．社会における差別の状況

（１）問題があると思う人権問題

「子どもへのいじめ・虐待」が65.0％で最も高く、以下、「インターネットによる人権侵害」(55.9％)、「男女（性）差別」(47.7％)、「障害者差別・虐待」(40.6％)と続いている。

【これらの結果をふまえて】

受けた人権侵害の内容としても多かった「子どもへのいじめ・虐待」や「インターネットによる人権侵害」に加え、「男女（性）差別」や「障害者差別・虐待」は４～６割台と関心が高くなっている。一方、「部落差別（同和問題)」や「ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等への差別」等は１割台と関心が低い傾向にある。現実には差別が存在しているにもかかわらず差別への認識が低いことから、個々の人権課題について知識や理解が得られるよう教育や啓発のさらなる推進が重要である。

４．高齢者と人権

（１）高齢者の人権が守られていないと思う場合

「アパートなど住宅への入居が困難である」が45.3%で最も高く、以下、「振り込め詐欺等の消費者被害にあう」(31.4%)、「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」(19.8%)、「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」(18.7%）と続いている。

経年でみると、上位３項目の「アパートなど住宅への入居が困難である」、「振り込め詐欺等の消費者被害にあう」、「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」は、平成26（2014）年調査以降、増加傾向にある。

（２）高齢者の人権を守るために行えばよいと思うこと

「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」が46.6%で最も高く、以下、「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」(27.4%)、「高齢者向けの住宅を確保する」(27.0%)、「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」(24.2%)と続いている。

経年でみると、「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」は、令和６（2024）年調査では24.2%と令和元（2019）年調査（18.5%）よりも5.7ポイント高くなっている。

性・年代別でみると、「高齢者の雇用を促進する」は、女性の30～39歳（26.3%)、40～49歳（26.6%）で２割台半ば、男性の60～69歳（31.7%）で３割台となっている。

【これらの結果をふまえて】

高齢者の人権が守られていないこととして、「アパートなど住宅への入居が困難である」、「振り込め詐欺等の消費者被害にあう」、「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」が上位となっており、平成26（2014）年以降増加傾向であることから、高齢者が抱える課題として顕在化していることがうかがえる。「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」、「高齢者向けの住宅を確保する」ことが高齢者の人権を守るための施策として求められており、「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」ことも前回調査時の令和元（2019）年から増加していることから、福祉施策の強化、住宅確保等の支援を行う必要がある。

また、高齢者の人権を守ることとして「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」ことも求められており、女性の30～40歳代や男性の60歳代では「高齢者の雇用を促進する」が高くなっている。少子高齢化による労働力の減少といった課題や人生100年時代を踏まえ、高齢者が地域でいきいきと暮らせるよう、高齢者の雇用機会の創出、社会参加支援、健康づくり支援等を進めることが大切である。

５．障害者と人権

（１）障害者の人権が守られていないと思う場合

「就職が困難である」が47.4％で最も高く、以下、「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」（42.6％）、「まちなかで暮らしていくのに不便である」（32.5％）と続いている。

経年でみると、「就職が困難である」、「結婚が困難である」は減少傾向にある。

（２）インクルージョンへの賛否

「全面的に賛成である」が50.9％を占め、「ある程度賛成である」（44.6％）を合わせた《賛成》は95.5％となっている。

経年でみると、「全面的に賛成である」は平成26（2014）年調査以降、減少傾向となっており、令和６（2024）年調査では50.9％と令和元（2019）年調査（56.6％）よりも5.7ポイント低くなっている。

性・年代別でみると「あまり賛成できない」と「反対である」を合わせた《反対》は、男性の30～39歳（12.2％）、40～49歳（10.0％）で１割台と他の年代に比べて高くなっている。

（３）障害者の人権を守るために行えばよいと思うこと

「雇用促進など就労の援助」が41.6％で最も高く、以下、「障害者が使いやすいように、道路、施設などの充実」（27.6％）、「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」（25.3％）と続いている。

経年でみると、「家事援助など、日常生活のサービスの充実」は、令和６（2024）年調査では18.2％と令和元（2019）年調査（12.1％）よりも6.1ポイント高くなっている。

【これらの結果をふまえて】

障害者の人権が守られていないと思う場合として、「就職が困難である」ことや「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」、「まちなかで暮らしていくのに不便である」ことが問題として挙げられている。また、インクルージョンへの意識は《賛成》が９割台半ばを占めているものの、「全面的に賛成である」が前回調査時の令和元（2019）年から減少しており、性別、年代によって意識に差がみられ、特に男性30歳代～40歳代で《反対》が他の年代に比べて高くなっている。

これは、理念としては賛成であっても、現行では難しさが残っていることの現れと考えられる。障害のある人が地域で自立して生活できるよう、インクルージョン理念の正しい理解促進に努めるほか、日常生活における各種支援サービスの充実から、就労支援、社会参加の促進など、当事者支援を含む総合的な施策の充実が求められる。

６．子どもと人権

（１）子どもの人権が尊重されないと思う場合

「親による子どもの虐待などがある」が54.2%、「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」が51.3%で特に高くなっており、以下、「親が子どもに自分の考え方を強制する」（30.4%）と続いている。

経年でみると、「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」、「親が子どもに自分の考え方を強制する」は令和元（2019）年調査よりも５～７ポイント程度減少している。

（２）子どもの主体性や自主性を尊重することへの賛否

「全面的に賛成である」（30.1%）と「ある程度賛成である」（55.5%）を合わせた《賛成》は85.6%となっている。

経年でみると、「全面的に賛成である」は、令和６（2024）年調査では30.1%と令和元（2019）年調査（35.2%）よりも5.1ポイント低くなっている。

性別でみると、《賛成》は、女性（88.5%）が男性（81.5%）より7.0ポイント上回っている。

性・年代別でみると、「あまり賛成できない」と「反対である」を合わせた《反対》は、女性の50～59歳（17.4%）、男性の30～39歳（17.1%）、50～59歳（17.0%）で１割台半ば、男性の60～69歳（20.8%）で２割台と他の年代に比べて高くなっている。

（３）子どもの人権を守るためにすべきこと

「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」が53.7%で最も高く、以下、「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」（41.9%）、「地域の子ども達に関心を持ち、周囲から孤立させないようにする」（31.3%）と続いている。

経年でみると、「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」は、平成20（2008）年調査以降増加傾向にあったが、令和６（2024）年調査では41.9%と令和元（2019）年調査（54.7%）よりも12.8ポイント低くなっている。「地域の子ども達に関心を持ち、周囲から孤立させないようにする」は、平成16（2004）年調査以降減少傾向にあり、令和６（2024）年調査では31.3%と令和元（2019）年調査（39.6%）よりも8.3ポイント低くなっている。

【これらの結果をふまえて】

子どもの人権が尊重されていないこととして、「親による子どもの虐待などがある」のほか、前回調査から減少はしているものの「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」が特に高い割合となっている。

令和５（2023）年４月に施行された「こども基本法」では、日本国憲法および児童の権利に関する条約の精神にのっとり、全ての子どもが、将来にわたって幸福な生活を送ることができる社会の実現を目指し、子ども政策を総合的に推進するとしている。すべての子どもは大切にされ、基本的な人権が守られ、差別されないことが基本理念のひとつとなっており、本調査においても子どもの主体性や自主性を尊重することについて８割台半ば程度が《賛成》としているものの、50歳代～60歳代では《反対》が他の年代に比べて多く、年代によって意識の差がうかがえる。

いじめや虐待等の痛ましい事件は依然として社会の重大な問題となっている。子どもが権利を保障され、健やかに成長でき、将来にわたって幸せに生活できる社会の実現に向けて、子どもの人権尊重に関する意識啓発を家庭や地域、学校など、社会のあらゆる場において進める必要がある。

７．外国人と人権

（１）外国人の人権が侵害されていると思う場合

「低賃金で働かされるなど労働条件が悪い」が59.0％と特に高く、以下、「ヘイトスピーチ（特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動）がある」（28.9％）と続いている。

経年でみると、「ヘイトスピーチ（特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動）がある」は、令和６（2024）年調査では28.9％と令和元（2019）年調査（23.3％）よりも5.6ポイント高くなっている。

（２）外国人の人権を尊重することへの賛否

「全面的に賛成である」が28.5％、「ある程度賛成である」が50.3％で、それらを合わせた《賛成》は78.8％となっている。

経年でみると、《賛成》は、令和元（2019）年調査までは85％以上で推移してきたが、令和６（2024）年調査では78.8％と８割を割って令和元（2019）年調査（87.6％）よりも8.8ポイント低くなっている。

性・年代別でみると、「あまり賛成できない」と「反対である」を合わせた《反対》は、女性の30～39歳で36.9％と他の年代に比べて高くなっており、男性では年代が低いほど高い傾向がみられ、30～39歳で39.0％となっている。

（３）外国人の人権を保護するためにすべきこと

「外国人の食生活や習慣などへの理解を深める」が37.9％、「外国人のための就労の場を確保する」が35.2％で特に高く、以下、「外国人への法律的な保護を強化する」（24.4％）と続いている。

【これらの結果をふまえて】

外国人の人権が侵害されていると思うこととして「ヘイトスピーチ（特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動）がある」が前回調査時の令和元（2019）年から増加しており、区民のヘイトスピーチに関する関心の向上がうかがえる。外国人の人権を守るためにすべきこととしては、「外国人の食生活や習慣などへの理解を深める」、「外国人のための就労の場を確保する」等が高い割合となっている。

一方、外国人の人権を尊重することについて《賛成》が令和元（2019）年から減少しており、世代間でも意識に差がみられることから、理念と実態の乖離がうかがえる。

令和７（2025）年１月１日現在、品川区の住民基本台帳による外国人人口は17,010人であり、区民の約4.1％と今後も増加していくことが予想される。文化や国籍の違いから外国人は日常生活で困難に直面したり、就労の場等で不当な扱いを受けることがある。日本人と外国人が互いに安心して地域で共に暮らせるよう、外国人の人権に対する区民の意識を高めるとともに、外国人の生活支援や就労支援、法的な保護の強化、相談・支援体制を充実させていくことが重要である。

８．ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等感染者の人権

（１）ＨＩＶ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場合

「マスメディアで、興味本位や不正確な報道が行われる」が42.9％で最も高く、以下、「感染しているとわかった社員が、会社を解雇される」（39.6％）、「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」（21.7％）、「感染者や患者が病院での治療や入院を拒否される」（21.2％）と続いている。

経年でみると、「マスメディアで、興味本位や不正確な報道が行われる」は平成26（2014）年調査以降増加傾向となっており、令和６（2024）年調査では42.9％で最も高くなっている。

（２）ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等感染者の人権を守るためにすべきこと

「感染者の実態についての正確な情報の提供」が41.9％、「感染者のプライバシー保護」が40.2％と特に高く、以下、「感染者への偏見・差別をなくす学校教育の実施」（26.6％）、「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」（23.8％）と続いている。

経年でみると、「感染者への偏見・差別をなくす学校教育の実施」は平成16（2004）年調査以降、「企業における感染者への偏見・差別の解消」は平成20（2008）年調査以降、増加傾向となっている。一方、「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」は３割台で推移してきたが、令和６（2024）年調査では23.8％と令和元（2019）年調査（33.5％）よりも9.7ポイント低くなっている。

【これらの結果をふまえて】

ＨＩＶ感染者・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こととして、「マスメディアで、興味本位や不正確な報道が行われる」が最も高く、平成26（2014）年以降増加傾向となっている。ほかに、「感染しているとわかった社員が、会社を解雇される」、「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」といった会社や学校等からの差別を問題だとする割合が高い。

また、ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等感染者の人権を守るためにすべきこととしては、「感染者の実態についての正確な情報の提供」、「感染者のプライバシー保護」が特に高い割合となっており、「感染者への偏見・差別をなくす学校教育の実施」は平成16（2004）年調査以降、「企業における感染者への偏見・差別の解消」は平成20（2008）年調査以降、増加傾向となっている。

ＨＩＶやハンセン病等の感染症は、正しい知識や理解がないことから患者等感染者が不当な扱いを受けたり、差別される問題が生じている。区民が感染症等に関する正しい知識を身に付け、理解を深めるために、区民へのより一層の周知啓発・理解促進と、保健所、医療機関における相談、指導や検査・治療体制の充実を図っていく必要がある。

９．部落差別（同和問題）

（１）部落差別（同和問題）の認知状況

「知っている」が71.8%、「知らない」が27.0%となっている。

経年でみると、「知っている」は平成16（2004）年調査以降、７割前後で推移しており、令和６（2024）年調査では71.8%となっている。

【※（２）～（４）は、（１）部落差別（同和問題）の認知状況で「知っている」と回答した方への設問】

（２）被差別部落（同和地区）の認知状況

「知っている」が90.7%、「知らない」が9.3%となっている。

性・年代別でみると、「知っている」は、男女ともいずれの年代でも８割から９割台を占めている。一方、「知らない」は、男性の40～49歳で20.0%、女性の18～29歳で18.2%と他の年代に比べて高くなっている。

（３）被差別部落（同和地区）の認知方法

「学校の授業で教わった」が31.2%で最も高く、以下、「テレビ・新聞・本などから」（19.7%）、「父母や家族から」（19.0%）と続いている。

経年でみると、「学校の授業で教わった」は、平成16（2004）年調査以降増加傾向にある。

性・年代別でみると、「学校の授業で教わった」は女性の40～49歳（47.5%）、30～39歳（46.0%）で他の年代に比べて高くなっている。

（４）被差別部落（同和地区）を知ったときの印象

「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」が59.9%で特に高く、以下、「差別されて気の毒、かわいそうと思った」（25.6%）と続いている。

（５）「被差別部落（同和地区）」出身への意識

（１）あなたが親しく付き合っている隣近所の人が被差別部落（同和地区）出身者と分かった場合

「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」が79.4％で約８割を占めている。一方、「わからない」は15.1％となっている。

部落差別（同和問題）の認知度別でみると、「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」は“知っている”（84.0％）が“知らない”（69.0％）より15.0ポイント上回っている。

（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

「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」が69.5％を占めている。一方、「わからない」は24.0％となっている。

性・年代別でみると、「できるだけ付き合いを避けていくと思う」は女性の18～29歳で11.3％と唯一１割台となっている。

部落差別（同和問題）の認知度別でみると、「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」は“知っている”（72.9％）が“知らない”（62.0％）より10.9ポイント上回っている。

（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

「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」が56.0％を占めている。一方、「わからない」は30.3％となっている。

部落差別（同和問題）の認知度別でみると、「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」は、“知っている”（60.2％）が“知らない”（46.3％）より13.9ポイント上回っている。

（６）結婚や就職の際に身元調査をされた場合の意識

「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許せない」が45.5％、「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」が15.0％となっている。一方、「特になにも思わない」は25.7％となっている。

経年でみると、「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」は令和６（2024）年調査では15.0％と令和元（2019）年調査（23.7％）より8.7ポイント低くなっている。

（７）採用試験などで差別に繋がる事項への意識

「人権上問題がある」は『家族の職業や勤務先』（43.4％）、『親の職業や勤務先』（43.1％）が４割台と高くなっている。「問題はない」は『愛読書』（74.5％）、『尊敬する人物』（73.3％）が７割台と高くなっている。

経年でみると、「人権上問題がある」はすべての項目で増加傾向にあり、特に『親の職業や勤務先』、『家族の職業や勤務先』、『自宅付近の略図』、『住まいの周辺環境調査』で９ポイント以上高くなっている。

（８）部落差別（同和問題）が解決されない理由

「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」が49.3%、「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」が43.7%で特に高く、以下、「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」(21.3%）と続いている。

経年でみると、「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」や「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」は平成26（2014）年調査以降、増加傾向がみられる。

（９）部落差別（同和問題）解決のためにすべきこと

「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」(50.4%)、「行政がもっと積極的に事業や教育等に施策を講じ、差別をなくすよう取り組む必要がある」(50.2%）が５割以上と特に高くなっている。

性・年代別でみると、「どのようにしても差別はなくならない」は男性の30～39歳で19.5%と高くなっている。

【これらの結果をふまえて】

部落差別（同和問題）の認知度は平成16（2004）年調査以降７割前後で推移しており大きな変化はみられないが、部落差別（同和問題）を知っていると回答した人の被差別部落（同和地区）の認知度は９割を超えており、表面上は被差別部落（同和地区）に関する人権についての理解は進んでいると考えられる。しかしながら、人々の差別意識は依然として残っており、結婚や就職等、様々な場面で不当な扱いを受けるケースがあることが示されている。

また、親しい隣近所の人や身内、子ども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、過半数が付き合いを変えないといった回答を占める一方、近しい関係であるほどその割合が低くなる傾向がみられるほか、いずれの項目でも「わからない」が１割台半ば～３割程度を占めている。

さらに、被差別部落（同和地区）出身者は日常生活だけでなく教育や就業、結婚といった場面において差別を受けることがある。結婚や就職の際に身元調査について、「プライバシーを侵害し、不当な差別につながるので許せない」が４割台半ばを占めており、「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」は前回調査時の令和元（2019）年から8.7ポイント低い15.0%となっている。採用試験等で差別に繋がる事項への意識については、すべての項目で「人権上問題がある」が増加しており、区民の被差別部落（同和地区）出身者が直面する困難への理解は高まっている傾向がみられる。

公正な採用選考は、応募者の基本的人権を尊重し、応募者の適正・能力のみを基準として行われるべきで、家族状況・生活環境といった本人に責任のない事項や、尊敬する人・愛読書といった本来自由であるべき事項をたずねることは就職差別につながる恐れがある。特に被差別部落出身者は、採用選考時における戸籍謄・抄本提出の義務付けや身元調査によって調査され選考もしくは結婚の機会から排除されるという差別を受けてきた歴史がある。今回の調査においては区民の意識の向上がうかがえる結果となっているが、昨今、採用や結婚等での差別に加えてインターネット上での差別が複合化した新たな問題も生じている。依然として残る課題と新たな課題の双方に対応するために、区民全体にどんな場であっても差別は許されないという人権意識の高揚を図ることが大切である。

部落差別（同和問題）が解決されない理由は、「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」、「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」が４割以上と特に高く、また、部落差別（同和問題）解決のためにすべきことで「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」、「行政がもっと積極的に事業や教育等に施策を講じ、差別をなくすよう取り組む必要がある」が５割以上と高くなっている。部落差別（同和問題）に関する正しい理解促進とともに日本社会に根深く残る封建的な考え方の解消に向けて、行政に期待されている積極的な活動が必要と考えられる。

一方、「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」の回答が14.6％と前回（12.9％）より1.7ポイント高くなっている。同和問題について触れないで放置していれば差別はなくなるいわゆる「寝た子を起こすな」という考え方がある。しかし、それでは差別の解消につながらないばかりでなく、人権意識を自覚することもなく、かえって差別を拡大する結果を招きかねない。そのため、人権意識の向上を図るよう、学校教育を含め、あらゆる媒体や機会を通じた啓発の強化と正しい理解と知識の普及に努めることが重要であると考えられる。

１０．インターネットと人権

（１）インターネットに関して人権上問題があること

「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」が83.6％で最も高く、以下、「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」（69.3％）と続いている。

経年でみると、「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」は平成26（2014）年調査以降増加傾向がみられ、令和６（2024）年調査では83.6％と令和元（2019）年調査（77.3％）から6.3ポイント高くなっている。「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」は令和６（2024）年調査では69.3％と令和元（2019）年調査（63.4％）から5.9ポイント高くなっている。

（２）インターネットによる人権侵害を防ぐためにすべきこと

「人権侵害を規制する法整備が必要」が53.7％で最も高く、以下、「違法な情報発信者に対する監視・取締りを強化する」(44.9％)、「プロバイダに対し情報の停止・削除を求める」(32.6％)、「匿名性をなくす」(21.3％）と続いている。

経年でみると、「匿名性をなくす」は令和６（2024）年調査では21.3％と令和元（2019）年調査（14.6％）よりも6.7ポイント、「プロバイダに対し情報の停止・削除を求める」は令和６（2024）年調査では32.6％と令和元（2019）年調査（20.0％）よりも12.6ポイント高くなっている。

【これらの結果をふまえて】

インターネット上において人権上問題があることとして「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」や「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」が前回調査よりも多く挙げられており、人権侵害を防ぐこととして「匿名性をなくす」や「プロバイダに対し情報の停止・削除を求める」ことが前回調査から増加している。

社会全体でデジタル化が進む今、インターネットは日常生活を送る上で重要な役割を果たしている。その利便性の一方、匿名性等からプライバシーの侵害や誹謗中傷等といった人権問題が頻発している。また、男女（性）差別、外国人、障害者等の人権課題と複合化した問題も生じており、インターネット上の人権課題は多様化・複雑化している状況である。手軽に情報発信ができるからこそ、インターネットリテラシーを幅広い年代に啓発し、正しい使い方の理解、他人への人権に配慮した利用を促進する必要がある。

１１．性的（セクシュアル）マイノリティと人権

（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【区民調査・事業所調査】

区民調査では、「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、『性的(セクシュアル)マイノリティ』(91.4%)、『ＬＧＢＴＱ』(82.0%)、『性的指向』(80.7%)、『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『ＳＯＧＩ（ソジ)』(73.0%)、『アライ（Ａｌｌｙ)』(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、『性的（セクシュアル）マイノリティ』が71.1%で最も高く、以下、『ＬＧＢＴＱ』(69.3%)、『性的指向』(51.9%)、『ジェンダーアイデンティティ』(41.5%）と続いている。一方、「知らない」は、『アライ（Ａｌｌｙ)』、『ＳＯＧＩ（ソジ)』が６割を超えている。

（２）自分または身近で性別等に悩んでいる人の有無

「いる」が9.7%、「いない」が57.0%、「わからない」が31.1%となっている。

（３）性的（セクシュアル）マイノリティの人への意識

「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」が67.7%、「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」が11.7%となっている。

経年でみると、「わからない」は、令和元（2019）年調査まで１%程度で推移していたが、令和６（2024）年調査では12.0%と令和元（2019）年調査（1.0%）よりも11.0ポイント高くなっている。

性別でみると、「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」は、女性（73.8%）が男性（59.4%）より14.4ポイント上回っている。

（４）性的（セクシュアル）マイノリティをカミングアウトされた場合、変わらずに接すること

「できる」が66.6%、「できない」が3.9%、「わからない」が27.6%となっている。

経年でみると、「できる」は、平成29（2017）年以降増加傾向にあり、令和元（2019）年調査以降６割台となっている。

性別でみると、「できる」は、女性（69.3%）が男性（63.3%）より6.0ポイント上回っている。

（５）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【事業所調査】

「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。

【これらの結果をふまえて】

性的マイノリティに関する言葉や制度について、多くの項目で認知度は７～８割と高くなっている一方、『ＳＯＧＩ（ソジ)』や『アライ（Ａｌｌｙ)』は「知らない」が７～９割台を占めており、理解促進に向けた周知啓発を強化する必要がある。

性的マイノリティの人への意識として、「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」は全体で約７割を占めており、性別でみると女性の方が男性より高い割合となっている。また、カミングアウトされた場合、変わらずに接することが「できる」としたのは男性より女性のほうが多くなっている。

また、事業所調査においては「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」や「相談窓口を設置する」等の取組が進められている一方、６割以上の事業所で特に取組を実施（検討）していないことがわかった。

性の多様性を認める考え方は、女性よりも男性、そして年代が上がるほど低くなる傾向がみられる。全ての人が尊重される社会を実現するために、性については多様性があるということについて理解を深め、性的マイノリティの人への無理解からくる偏見や差別をなくしていく必要がある。今後もあらゆる機会をとらえ、周知啓発を進めていくことが重要である。

１２．ジェンダー平等の意識について

（１）ジェンダー平等に関する言葉や制度の認知度

「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」を合わせた《認知度》は、『ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス)』(92.4%)、『ジェンダー平等』(83.2%)、『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)』(82.2%）が８割以上となっている。一方、「知らない」は、『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)』が74.0%と高く、『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)』、『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』、『エンパワーメント』が６割台となっている。

（２）性別役割分担への賛否

「もっともだと思う」が2.0％、「そうは思わない」が69.7％、「どちらともいえない」が25.3％となっている。

経年でみると、「そうは思わない」は、男女ともに「そうは思わない」が増加傾向にあり、平成29（2017）年調査よりも６ポイント前後高くなっている。

性・年代別でみると、「どちらともいえない」は女性の40～49歳で37.2％、男性の30～39歳で41.5％と他の年代に比べて高くなっている。

（３）家族のあり方についての考え方

「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた《そう思う》は、『結婚する、しないは個人の自由である』(96.7％)、『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』(94.4％)、『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』(91.0％）が９割台を占めている。

経年でみると、『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』で「そう思わない」は令和６（2024）年調査では46.3％と平成29（2017）年調査（20.5％）よりも25.8ポイント高くなっている。

（４）日常生活の家事対応

「いつもしている」と「ときどきする」を合わせた《している》は『食料品・日用品の買い物』(92.8％)、『食事のかたづけ』(92.4％）が９割台と高くなっている。

性別でみると、「いつもしている」は、いずれの項目も女性が男性を上回っており、『食事の支度』『洗濯』では40ポイント以上上回っている。

（５）ジェンダー平等の意識

「平等」は『学校教育』が59.0％で５割以上を占めている。「男性のほうが非常に優遇」と「どちらかというと男性が優遇」を合わせた《男性優遇》は、『政治の場』が80.5％、『社会通念・慣習・しきたり』が75.4％、『職場』が60.6％、『法律や制度の上』が50.1％で５割以上となっている。

【これらの結果をふまえて】

ジェンダー平等に関する言葉や制度として『ＤＶ』や『ジェンダー平等』、『ＤＶ防止法』は高い認知度となっているが、『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)』や『エンパワーメント』、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関する計画や条例は「知らない」が過半数を占めている。また認知度が高い項目であっても意味まで浸透していないことがうかがえることから、幅広く周知啓発を進めるとともに、正しい内容の理解まで踏み込んだ取組が必要である。

性別役割分担については男女ともに「そう思わない」が増加傾向にあり、男女間で意識の差も解消されつつある。また、家族のあり方についても男だから、女だからといった性別役割分担の意識が解消されつつあることがうかがえる。特に『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』で「そう思わない」は平成29（2017）年調査から約25ポイント高くなっている。

しかし、日常生活の家事対応では、依然として女性の家事負担が大きいことがうかがえるほか、『政治の場』や『社会通念・慣習・しきたり』、『職場』、『法律や制度の上』において男性優遇であると感じる割合が５割以上を占めていることから、男女間の不平等は解消されておらず、依然として社会のあらゆる場に根深く残っていることがうかがえる。今後もジェンダー平等社会の実現に向けて、ジェンダー平等に関する意識啓発を強化し、家庭や職場、政治の場等あらゆる場面におけるジェンダー平等の取組を促していく必要がある。

１３．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）

希望としては「『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。

性・年代別でみると、「『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。

一方、現実・現状としては、「『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。

経年でみると、女性では「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」が令和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。

性・年代別でみると、「『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。「『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%と高くなっている。

「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。

経年でみると、「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。

（２）理想とする女性の働き方

「ライフステージにかかわりなく、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。

経年でみると、「ライフステージにかかわりなく、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。

性別でみると、「ライフステージにかかわりなく、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。

（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

「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・子どもの有無別でみると、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。

（４）ワーク・ライフ・バランスを実現するために必要なもの

「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・子どもの有無別でみると、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」、男性では「保育・介護の施設やサービスが向上すること」、「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」は、“いる”が“いない”よりも10ポイント以上上回っている。

（５）多様な働き方ができる制度の整備状況と利用実績【事業所調査】

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

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

【※（６）は、（５）多様な働き方ができる制度の整備状況と利用実績で「何らかの制度を導入している」と回答した方への設問】

（６）多様な働き方ができる制度を導入した効果【事業所調査】

「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。

（７）多様な働き方ができる制度を推進するための課題【事業所調査】

「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。

（８）仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の認知度【事業所調査】

「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。

（９）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【事業所調査】

「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。

従業員規模別でみると、「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。

（10）ワーク･ライフ・バランスに関する取組みの実施状況【事業所調査】

「実施している」は、『有給休暇取得の奨励』、『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、『定時退社の奨励』（61.9％）、『所定外労働削減のための対策』（54.4％）と続いている。

（11）男性の育児休業取得が少ない理由【事業所調査】

「休業中の代替要員がいないから」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。

（12）ワーク・ライフ・バランスのために必要なもの【事業所調査】

「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％で最も高く、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」（39.6％）、「保育・介護の施設やサービスが向上すること」（35.6％）と続いている。

【これらの結果をふまえて】

「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度は希望と現状が一致している割合が増加傾向となっている。また、男性で「『仕事』を優先している」が前回調査時の平成29（2017）年から減少しているほか、男性30歳代で「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」が４割以上となっているように男性の家庭参画の進展も見受けられることから、ワーク・ライフ・バランスの着実な推進が考えられる。

理想とする女性の働き方としては「ライフステージにかかわりなく、一生職業をもつ」が前回調査時の平成29（2017）年から増加し５割を占めているものの、男女間に差がみられる。働きたい女性が結婚・出産・育児等のライフステージの変化によらず、自分の希望する働き方ができるようワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する啓発や支援を事業所等に周知啓発する必要があると考えられる。

しかし、女性がライフステージにかかわらず仕事を続けるためには、男性の家庭参画が非常に重要になる。男性が育児休業を取得しやすくするために必要なこととしては「職場に取得しやすい雰囲気があること」や「上司や同僚などの理解や協力があること」が求められており、特に子どもがいる女性からは「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」が求められている。事業所調査においても、男性の育児休業取得が少ない理由として「休業中の代替要員がいないから」、「男性自身に育児休業を取る意識がないから」、「職場や周囲に休みにくい雰囲気があるから」といったことが多くなっている。

事業所においては多様な働き方ができる制度の導入の進展もみられ、その効果も確認できているが、コロナ禍で導入が促進された『在宅就業制度』や『フレックスタイム制度』は事業所の過半数が制度を導入していない。安心して仕事と育児を両立できるよう、事業所等に対し職場の理解促進や環境づくりの必要性を啓発する必要がある。

また、ワーク・ライフ・バランスの実現のためには「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」、「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」などが必要とされている。また、子どものいる男女ともに、子どものいない人よりも「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」が必要と考えている。特に近年、共働き世帯が増えていることから、家庭や育児、仕事の両立が図れるよう、事業所への働きかけが重要である。

１４．教育・啓発について

（１）学校における教育や啓発について

「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。

【これらの結果をふまえて】

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力を入れるべきこととして、授業や指導を通じた意識醸成や、生活指導・進路指導における多様性への配慮、学校生活での平等な役割分担等が求められている。

なお、学校教育における平等感は前回調査時の平成29（2017）年から減少傾向がみられている。幼少期は身近な環境の影響を受けやすい。そのため、次世代を担う子どもたちの意識を育むには、学校教育が非常に重要な役割を担っている。子どもたちが成長過程で自然とジェンダー平等と性の多様性に関する意識を身に付けられるよう、子どもを指導する立場である教職員をはじめ子どもと関わる大人に対する研修を進めることも大切であると考えられる。

１５．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

「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。

性別でみると、「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。

性・年代別でみると、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。

【※（２）は、（１）ハラスメントの被害経験で「何らかのハラスメントを受けた」と回答した方への設問】

（２）ハラスメントを受けた時の相談先

「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。

性別でみると、「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。

（３）セクシュアル・ハラスメントだと思うもの

「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。

性別でみると、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。また、「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いる。

（４）ハラスメント防止対策の導入状況【事業所調査】

「実施している」は、『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、『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%）と続いている。一方、「実施を検討中」は、『(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』を除き２割以下となっている。「実施予定なし」は『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、『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。

（５）ハラスメント対応における課題【事業所調査】

「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%）と続いている。

【これらの結果をふまえて】

セクシュアル・ハラスメントは、個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、決してあってはならない行為であり、重大な人権侵害である。近年、女性に対する暴力やハラスメントに関する問題の根深さが浮き彫りとなり、世間的な関心が高まっている。

ハラスメントの被害として、女性の特に20～30歳代で「セクシュアル・ハラスメント」の被害経験が多くなっている。また、女性の30歳代では「マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント」の被害経験も多い。働く世代、子育て世代の女性に対するハラスメントは職場における女性の参画拡大や女性活躍における障害にほかならない。あらゆる場においてハラスメントは許されない行為であることの周知啓発や、防止に向けた教育・研修等を強化していく必要がある。また、ハラスメントの被害を受けた際に相談できる人・場所をつくることも非常に重要である。近年、男性のハラスメント被害も後を絶たない中、被害を相談しなかった人は男性でより多くみられている。被害を受けた方が思い悩むことのないよう、被害者の相談支援体制の構築や相談先の周知等も強化する必要がある。

事業所においても様々なハラスメント防止対策が導入されているが、ハラスメント対応について「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」といったことをはじめとする課題が見受けられる。事業所がハラスメントに関する正しい知識を身に付け適切な対応が取れるよう、ハラスメントに関する周知啓発、情報提供を進めることが重要である。

セクシュアル・ハラスメントだと思うものについて、いずれも女性が男性を上回っており、意識に差がみられている状況である。こうした行為は発言した側に悪意が無くても、聞く側にとって不快感を与えることも考えられる。無理解や無意識からハラスメントを行わないよう、セクシュアル・ハラスメントに関する啓発や周知を進めることが重要である。

１６．ＤＶについて

（１）ＤＶの経験、見聞きしたことの有無

「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。

性別でみると、「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。

【※（２）～（４）は、（１）ＤＶの経験、見聞きしたことの有無で「自分が直接経験したことがある」と回答した方への設問】

（２）経験したＤＶの内容

「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。

（３）ＤＶの相談先

「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。

（４）相談しなかった理由

「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。

【これらの結果をふまえて】

セクシュアル・ハラスメントと同様に、ＤＶや性暴力等の暴力は個人としての尊厳や人格を不当に傷つける、決してあってはならない行為であり、重大な人権侵害である。

ＤＶについて、「自分が直接経験したことがある」人は１割を占めており、女性では１割台半ばと男性よりも２倍近く被害経験が多くなっている。被害としては「精神的暴力」が７割以上と多く、身体的暴力も５割以上となっている。コロナ禍では生活不安や外出自粛のストレスからＤＶの相談件数が増加し、女性に対する暴力の増加や深刻化が懸念された。

また、ＤＶは家庭内で発生することから事態が表面化しにくい。ＤＶの被害者で「誰にも相談していない」人は４割以上を占めている。その理由として、「相談しても無駄だと思ったから」、「自分さえ我慢すればよいと思ったから」といったことが多く挙げられている。被害者が相談できず、外部からは見えにくい状態であると「自分の身近なところでＤＶは起きていない」と思う人が増え、被害者の発見が遅くなる恐れがある。

ＤＶはいかなる理由があろうと許されるものではなく、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であるとの認識を広く社会に浸透させるとともに、被害を受けた方が相談しやすい体制や、緊急時における一時保護の施設の整備等、様々な支援機関が連携し、総合的な体制の充実が必要である。

１７．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

「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％）と続いている。

性別でみると、「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。

（２）女性のエンパワーメントに必要な取組

「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。

性別でみると、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。

（３）自分の健康を守るために必要なこと

「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％）と続いている。

性別でみると、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。

（４）参加している地域活動・ボランティア活動

「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。

【※（５）は、（４）参加している地域活動・ボランティア活動で「取り組んでいる活動がある」と回答した方への設問】

（５）参加した活動の場であったこと

「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。

性別でみると、「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ポイント上回っている。一方、「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

「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。

（７）女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況【事業所調査】

「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。

従業員規模別でみると、「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みても１割未満となっている。

【これらの結果をふまえて】

世界経済フォーラムが毎年公表するジェンダー・ギャップ指数は、国ごとのジェンダー平等の達成度を指数にしたものである。

この数値を見ると、令和６（2024）年度版において、日本は146カ国中118位と前回調査よりも順位が上がっているとはいえ、先進国の中で最も低い順位であり、諸外国から遅れをとっている状況である。特に政治、経済分野で順位が低く、「女性議員比率」や「女性管理職の割合」が特に順位が低くなっている。

本調査においては、政策・方針決定過程の場に女性が少ない理由として「男性優位の組織運営であるから」、「家庭・職場・地域において性別役割分担意識が強いから」が多くなっている。女性のエンパワーメントに必要な取組としても「男性視点の職場運営や職場風土の改善」のほか、休暇・休業制度の整備や多様な働き方の整備等、働きやすい職場環境の整備が強く求められている。また、地域活動・ボランティア活動の場においても役割分担意識による男女差が見受けられる。あらゆる場所に根深く残っている女性の活躍を阻害する性別役割分担意識の解消に向け、ジェンダー平等意識の醸成が喫緊の課題である。

また、近年頻発する災害に備え、防災分野におけるジェンダー平等の推進も重要である。避難所ではプライバシーの侵害や性暴力等の被害が発生しており、女性と男性が災害から受ける影響の違い等に配慮した女性の視点から災害対策を行うことは災害に強い社会の実現にとって必須である。「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」こと等が求められていることから、災害に強いまちづくりや想定される災害に向けて、ジェンダー平等の視点をもって災害対策を進めていくことが重要である。

１８．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【区民調査・事業所調査】

区民調査では、「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・年代別でみると、「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。

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。

（２）品川区が特に力を入れていくべき取組【区民調査・事業所調査】

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。

性・年代別でみると、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。

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。

【これらの結果をふまえて】

品川区のジェンダー平等推進の拠点施設である「ジェンダー平等推進センター」は令和６（2024）年４月１日に名称が「男女共同参画センター」から変更になった。センターではジェンダー平等推進関係団体の活動支援や資料の閲覧、総合相談室等の事業を行っている。しかし、センターの認知度は１割台半ばと低く、「知らない」が８割以上を占めている。拠点施設として認知度向上を図るべく、周知等の活動を進めていく必要がある。

また、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取組として、「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」や「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」といったことが多く求められている。区民のニーズを的確に把握し、様々な視点からジェンダー平等推進施策を進めていくことが重要である。

第３章　調査結果の詳細（区民意識調査）

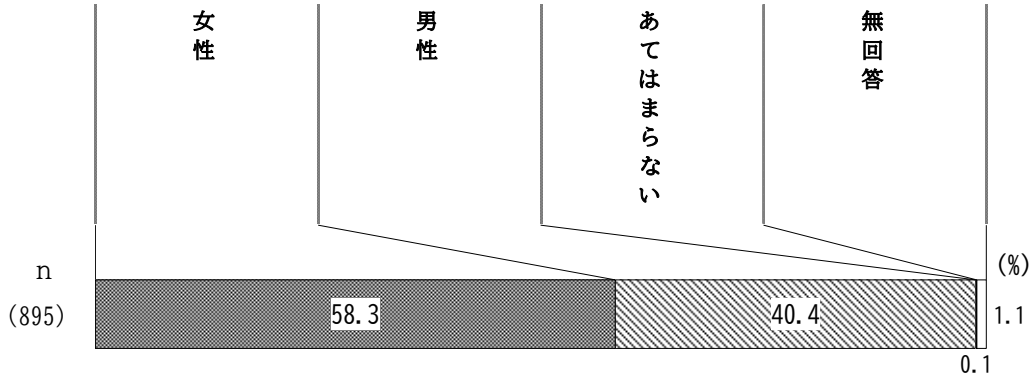
１．回答者属性

（１）性別

Ｆ１　あなたの性別についてお聞かせください。（１つに○）

○全体の傾向

「女性」が58.3%、「男性」が40.4%、「あてはまらない」が0.1%となっている。



（２）年齢

Ｆ２　あなたの年齢は、次のうちどれですか。（１つに○）

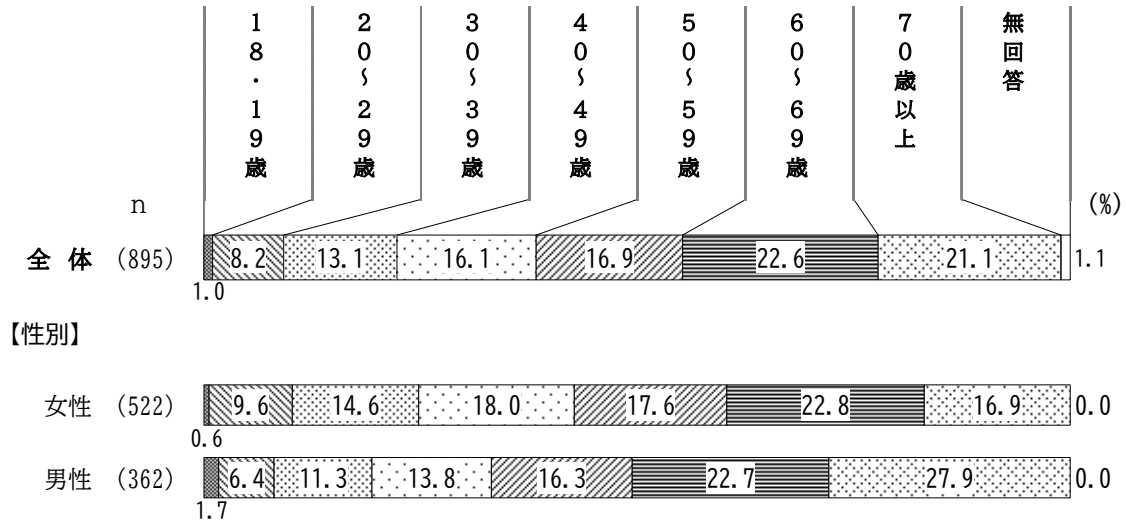
○全体の傾向

「60～69歳」が22.6%で最も高く、以下、「70歳以上」(21.1%)、「50～59歳」(16.9%)、「40～49歳」(16.1%)と続いている。

○性別

女性では、「60～69歳」が22.8%で最も高く、以下、「40～49歳」(18.0%)、「50～59歳」(17.6%)、「70歳以上」(16.9%)と続いている。

男性では、「70歳以上」が27.9%で最も高く、以下、「60～69歳」(22.7%)、「50～59歳」(16.3%)、「40～49歳」(13.8%)と続いている。



（３）職業

Ｆ３　あなたの職業は、次のうちどれですか。（１つに○）

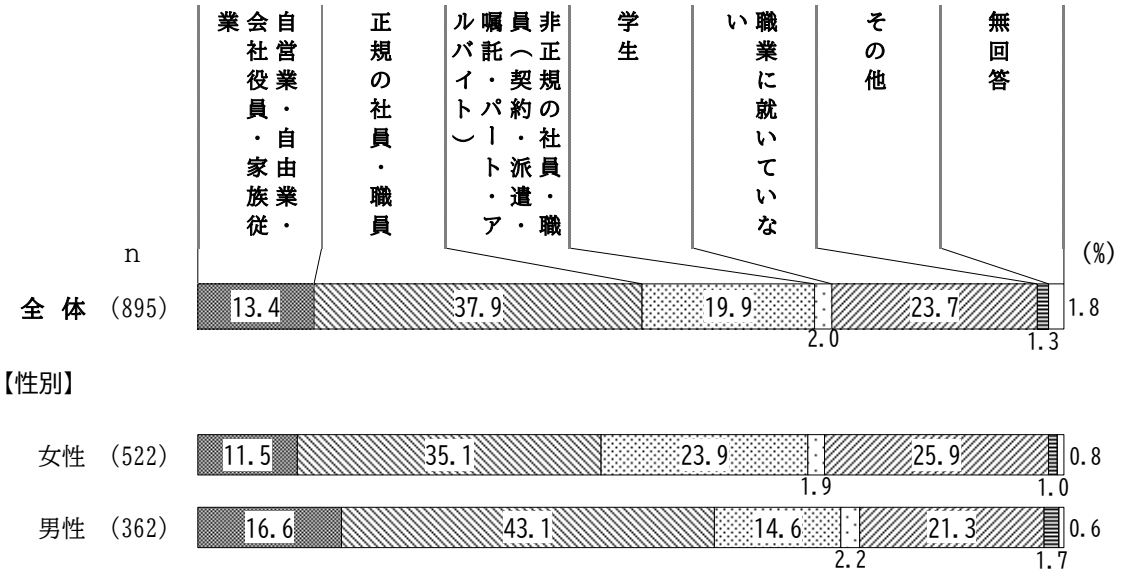
○全体の傾向

「正規の社員・職員」が37.9％で最も高く、以下、「職業に就いていない」(23.7％)、「非正規の社員・職員（契約・派遣・嘱託・パート・アルバイト)」(19.9％)、「自営業・自由業・会社役員・家族従業」(13.4％)、「学生」(2.0％）と続いている。

○性別

女性では、「正規の社員・職員」が35.1％で最も高く、以下、「職業に就いていない」(25.9％)、「非正規の社員・職員（契約・派遣・嘱託・パート・アルバイト)」(23.9％)と続いている。

男性では、「正規の社員・職員」が43.1％で最も高く、以下、「職業に就いていない」(21.3％)、「自営業・自由業・会社役員・家族従業」(16.6％)と続いている。



（４）婚姻の状況

Ｆ４　あなたは結婚していますか。（１つに○）

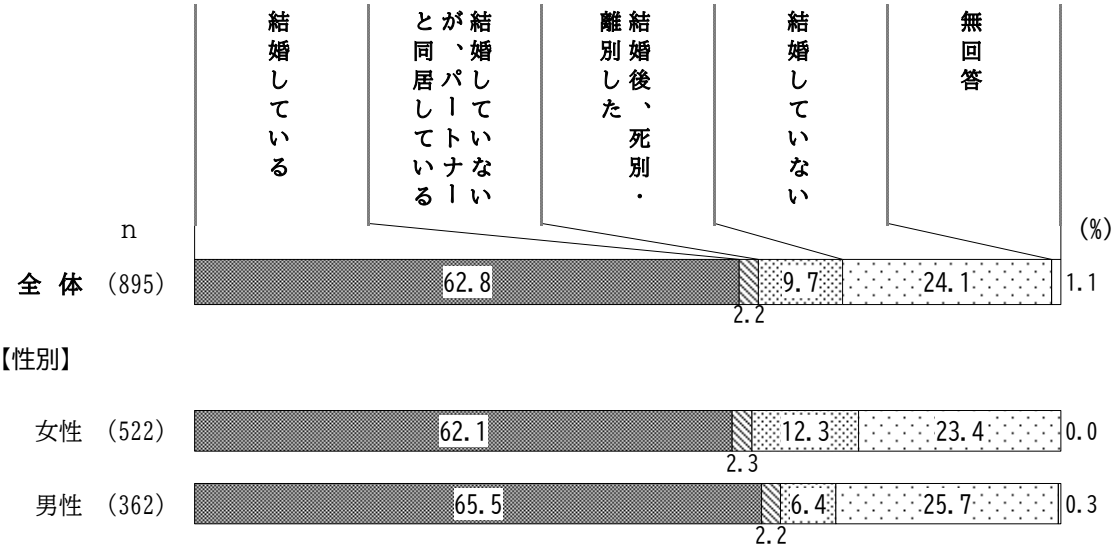
○全体の傾向

「結婚している」が62.8％で最も高く、以下、「結婚していない」（24.1％）、「結婚後、死別・離別した」（9.7％）、「結婚していないが、パートナーと同居している」（2.2％）と続いている。

○性別

女性では、「結婚している」が62.1％で最も高く、以下、「結婚していない」（23.4％）、「結婚後、死別・離別した」（12.3％）、「結婚していないが、パートナーと同居している」（2.3％）と続いている。

男性では、「結婚している」が65.5％で最も高く、以下、「結婚していない」（25.7％）、「結婚後、死別・離別した」（6.4％）、「結婚していないが、パートナーと同居している」（2.2％）と続いている。



（５）家族構成

Ｆ５　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○）

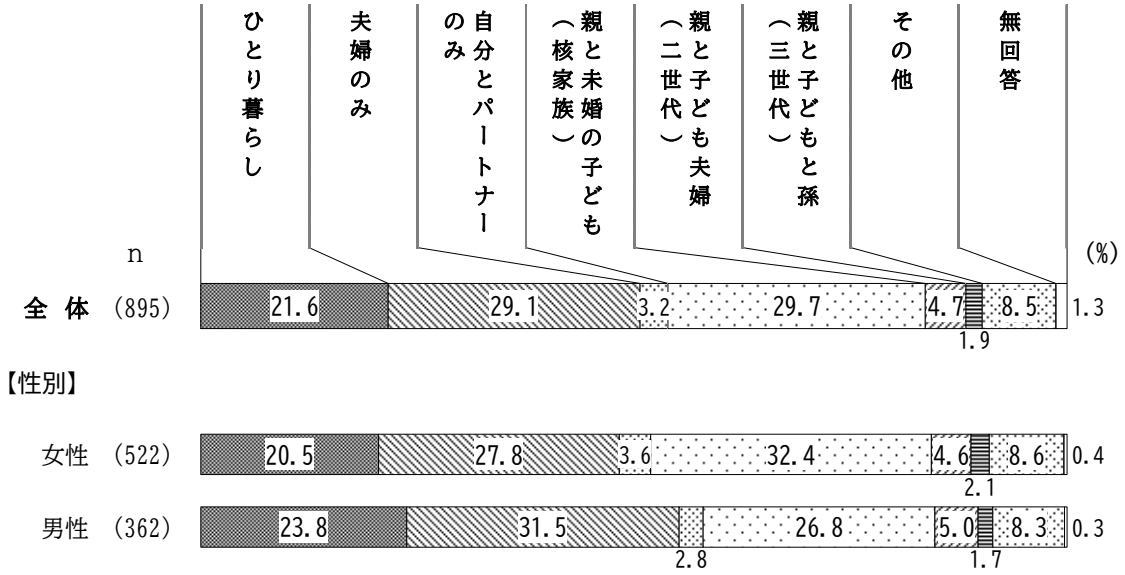
○全体の傾向

「親と未婚の子ども（核家族）」が29.7％で最も高く、以下、「夫婦のみ」(29.1％)、「ひとり暮らし」(21.6％)と続いている。

○性別

女性では、「親と未婚の子ども（核家族）」が32.4％で最も高く、以下、「夫婦のみ」(27.8％)、「ひとり暮らし」(20.5％)と続いている。

男性では、「夫婦のみ」が31.5％で最も高く、以下、「親と未婚の子ども（核家族）」(26.8％)、「ひとり暮らし」(23.8％)と続いている。



（６）子どもの有無

Ｆ６　あなたはお子さんがいますか。（１つに○）

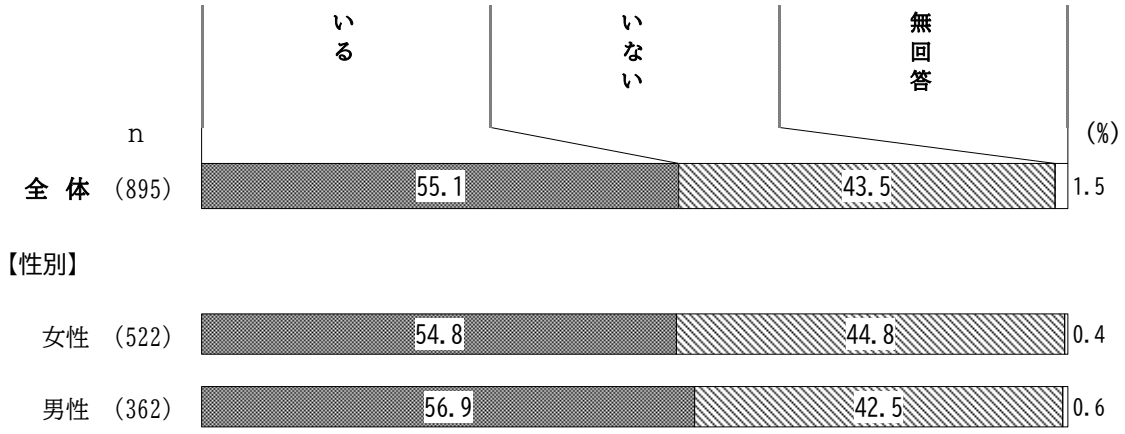
○全体の傾向

「いる」が55.1％、「いない」が43.5％となっている。

○性別

女性では、「いる」が54.8％、「いない」が44.8％となっている。

男性では、「いる」が56.9％、「いない」が42.5％となっている。



（７）一番下の子どもの有無

（Ｆ６で「１．いる」とお答えの方におたずねします。）
Ｆ６－１　一番下のお子さんの年齢を教えてください。（１つに○）

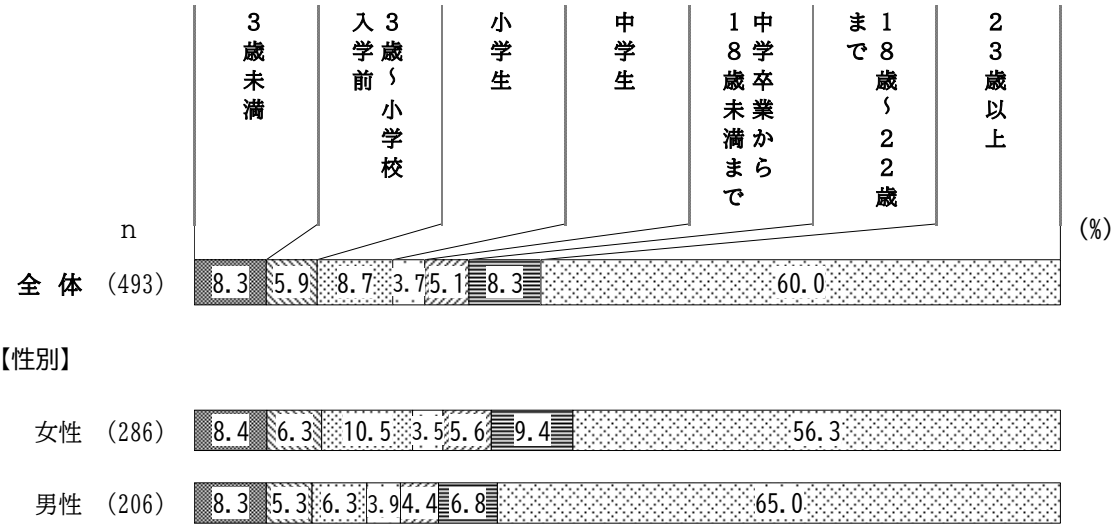
○全体の傾向

「23歳以上」が60.0％で最も高く、以下、「小学生」(8.7％)、「３歳未満」(8.3％)、「18歳～22歳まで」(8.3％)と続いている。

○性別

女性では、「23歳以上」が56.3％で最も高く、以下、「小学生」(10.5％)、「18歳～22歳まで」(9.4％)と続いている。

男性では、「23歳以上」が65.0％で最も高く、以下、「３歳未満」(8.3％)、「18歳～22歳まで」(6.8％)と続いている。



（８）居住地区

Ｆ７　あなたはどちらの「地区」にお住まいですか。（１つに○）

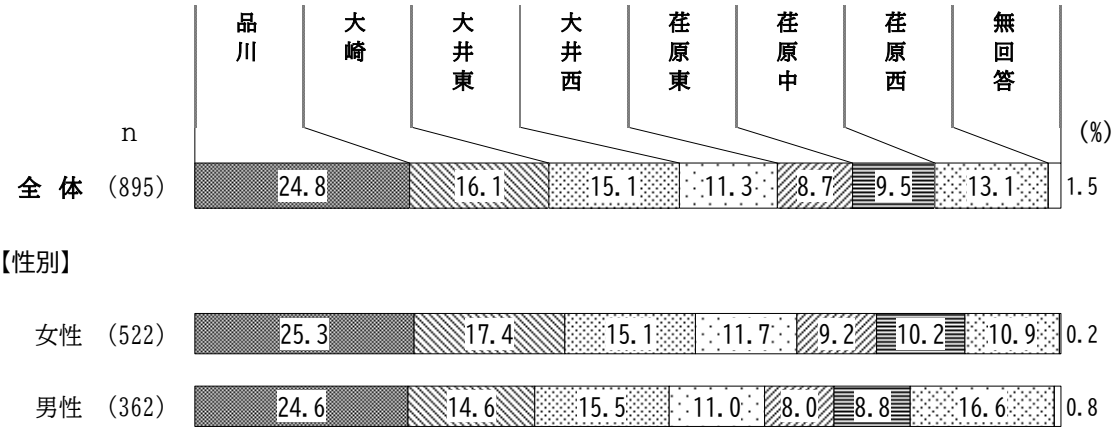
○全体の傾向

「品川」が24.8％で最も高く、以下、「大崎」(16.1％)、「大井東」(15.1％)、「荏原西」(13.1)と続いている。

○性別

女性では、「品川」が25.3％で最も高く、以下、「大崎」(17.4％)、「大井東」(15.1％)と続いている。

男性では、「品川」が24.6％で最も高く、以下、「荏原西」(16.6％)、「大井東」(15.5％)、「大崎」(14.6％)と続いている。



※「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）

（９）ライフステージ

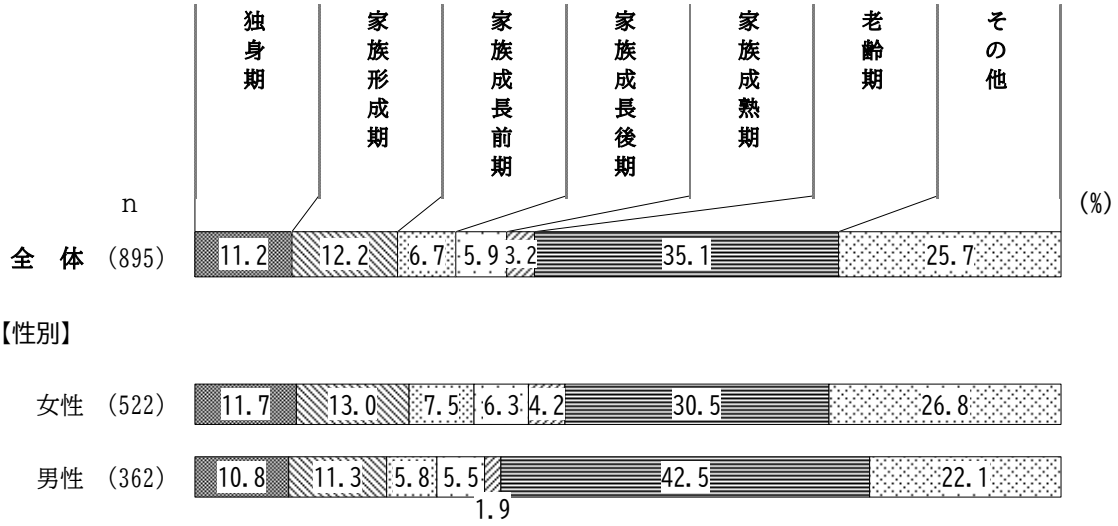
〇全体の傾向

「老齢期」が35.1％で最も高く、以下、「家族形成期」（12.2％）、「独身期」（11.2％）と続いている。

〇性別

女性では、「老齢期」が30.5％で最も高く、以下、「家族形成期」（13.0％）、「独身期」（11.7％）と続いている。

男性では、「老齢期」が42.5％で最も高く、以下、「家族形成期」（11.3％）、「独身期」（10.8％）と続いている。



ライフステージの内容

①独　　身　　期：40歳未満の独身者
②家 族 形 成 期：40歳未満で子どものいない夫婦、または一番上の子どもが入学前の人
③家族成長前期：一番上の子どもが小・中学生の人
④家族成長後期：一番上の子どもが高校・大学生の人
⑤家 族 成 熟 期：本人が64歳以下で、一番上の子どもが学校を卒業している人
⑥老　　齢　　期：本人が65歳以上で、一番上の子どもが学校を卒業している、
　　または高齢者のみの世帯
⑦そ　　の　　他：上記①～⑥以外の人

２．人権問題全般

（１）「人権尊重都市品川宣言」の認知状況

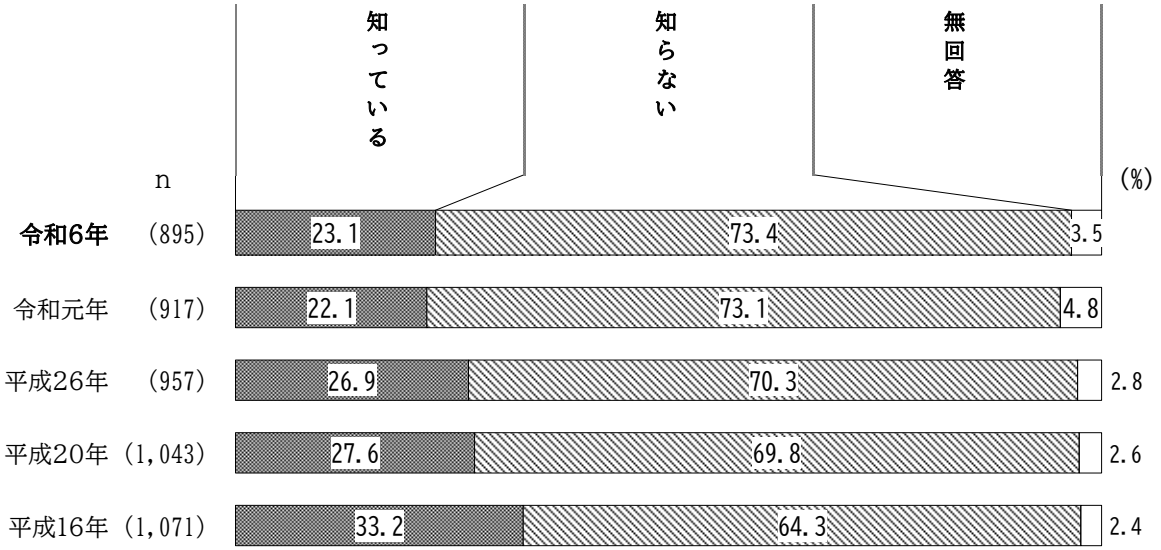
問１　品川区は、人権を守り、差別のない、豊かな地域社会を実現するため、1993(平成５)年４月に23区で初の「人権尊重都市品川宣言」を制定しましたが、あなたは知っていますか。（１つに○）

○全体の傾向

「知っている」が23.1%、「知らない」が73.4%となっている。

○過去の調査結果との比較

「知っている」は平成16（2004）年調査以降減少傾向がみられたが、令和６（2024）年調査ではわずかに増加に転じている。



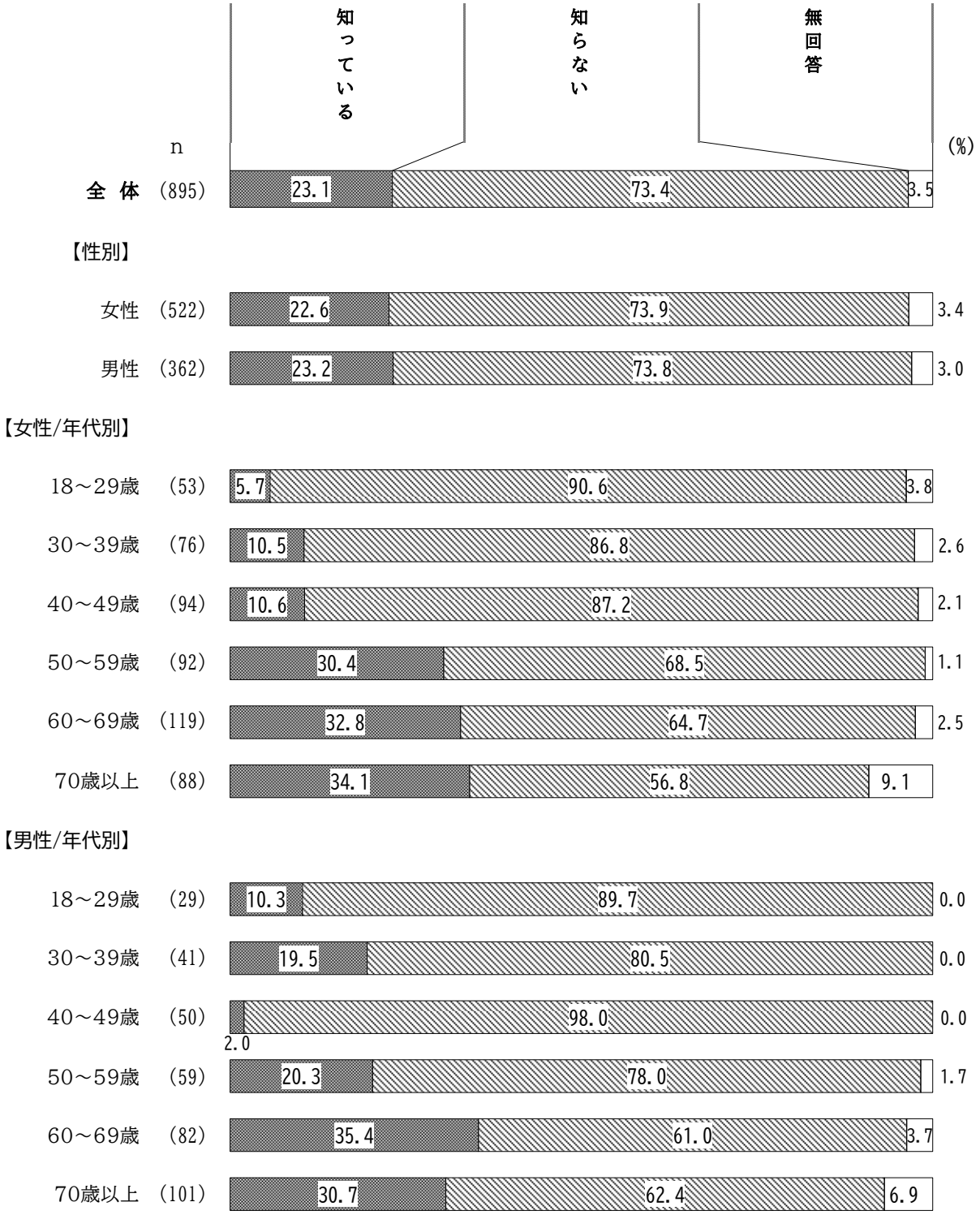
〇性別

性別による大きな差はみられない。

〇性・年代別

「知っている」は、女性の50～59歳（30.4％）、60～69歳（32.8％）、70歳以上（34.1％）で３割台と他の年代に比べて高くなっている。男性では、60～69歳（35.4％）、70歳以上（30.7％）で３割台、30～39歳（19.5％）、50～59歳（20.3％）で２割前後となっている。

＜性別、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）基本的人権についての意識

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○）

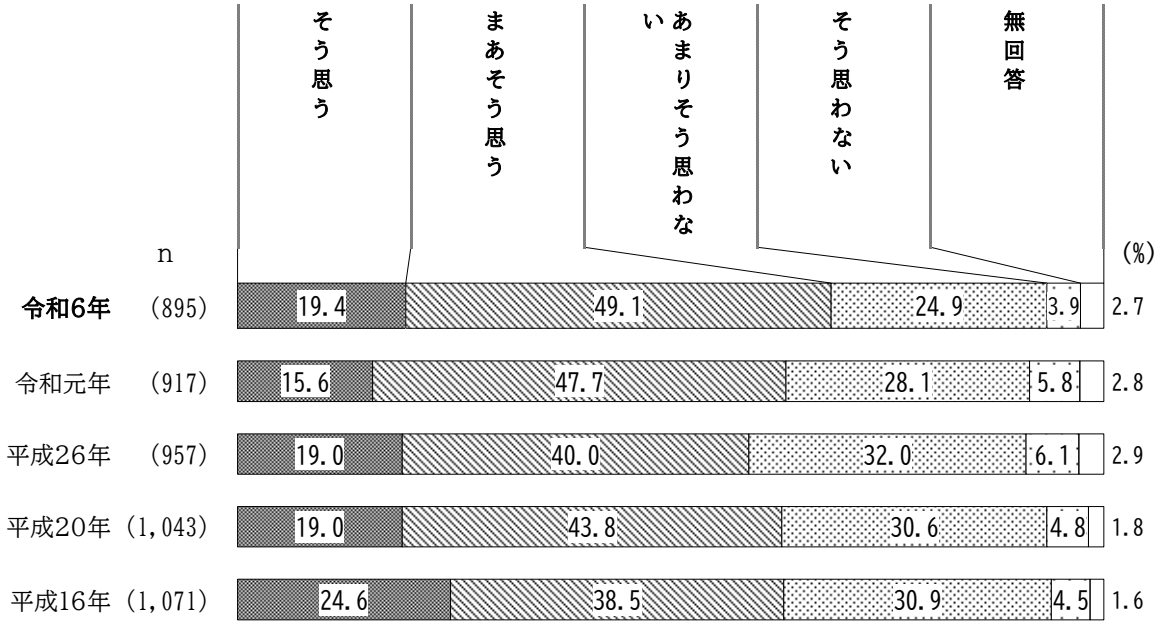
（ア）日頃から「人権」を意識して生活している。

○全体の傾向

「そう思う」（19.4％）と「まあそう思う」（49.1％）を合わせた《思う》は68.5％となっている。

○過去の調査結果との比較

《思う》は、令和６（2024）年調査では68.5％と令和元（2019）年調査（63.3％）よりも5.2ポイント高くなっている。



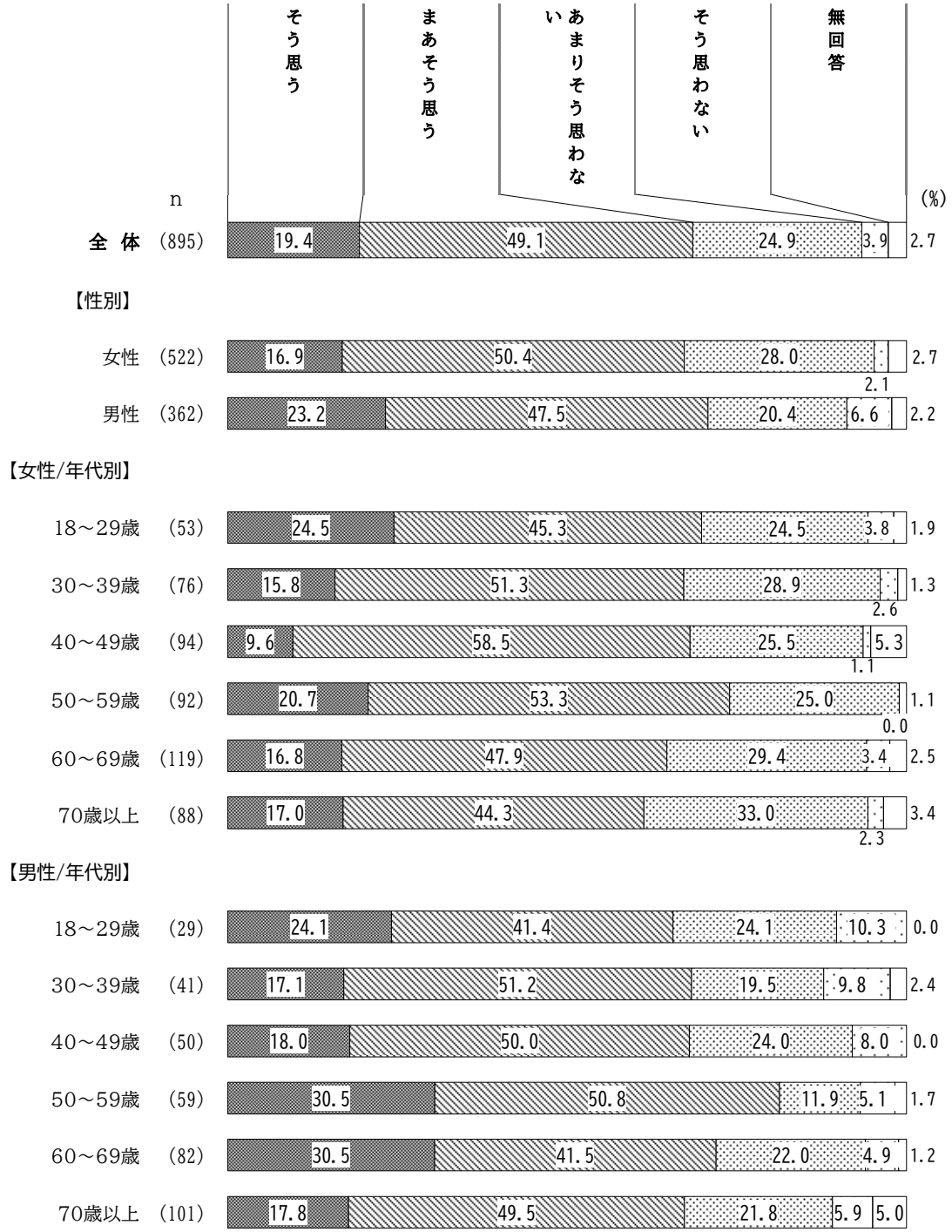
○性別

「あまりそう思わない」は女性（28.0％）が男性（20.4％）より7.6ポイント、「そう思う」は男性（23.2％）が女性（16.9％）より6.3ポイント上回っている。

○性・年代別

「そう思う」と「まあそう思う」を合わせた《思う》は、男性の50～59歳で81.3％と最も高く、女性の50～59歳（74.0％）、男性の60～69歳（72.0％）でも７割台と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、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。

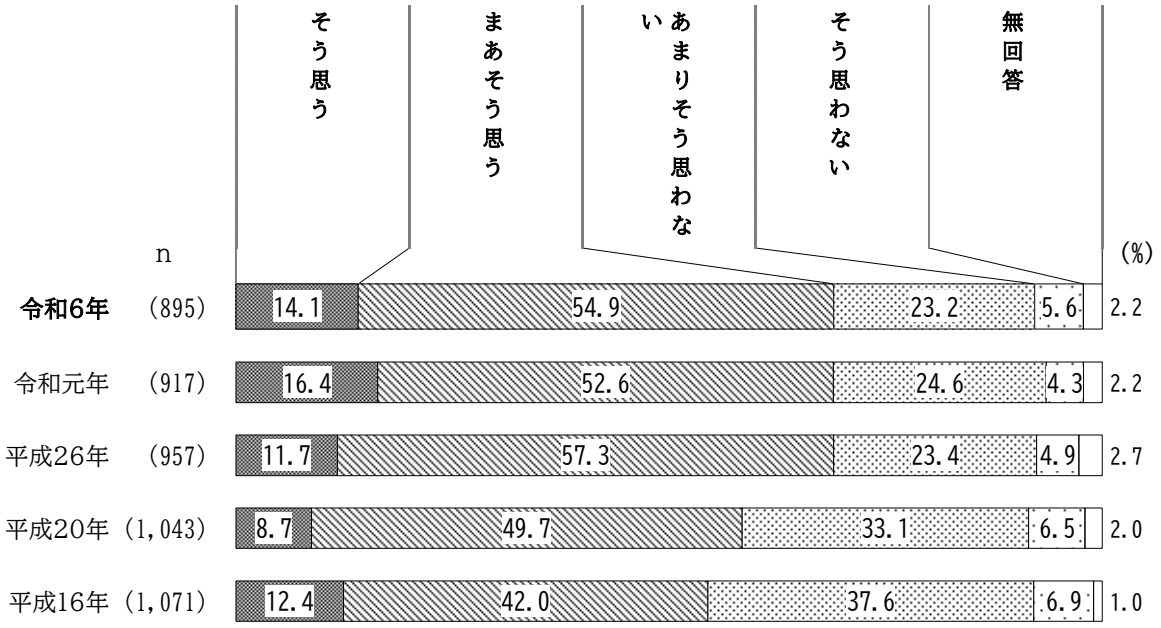
（イ）人権は尊重されるべきもので、現在、我が国でも１人ひとりの「人権」は守られている。

〇全体の傾向

「そう思う」(14.1%）と「まあそう思う」(54.9%）を合わせた《思う》は69.0%となっている。

〇過去の調査結果との比較

《思う》は、令和６（2024）年調査（69.0%）と令和元（2019）年調査（69.0%）で同値となっている。



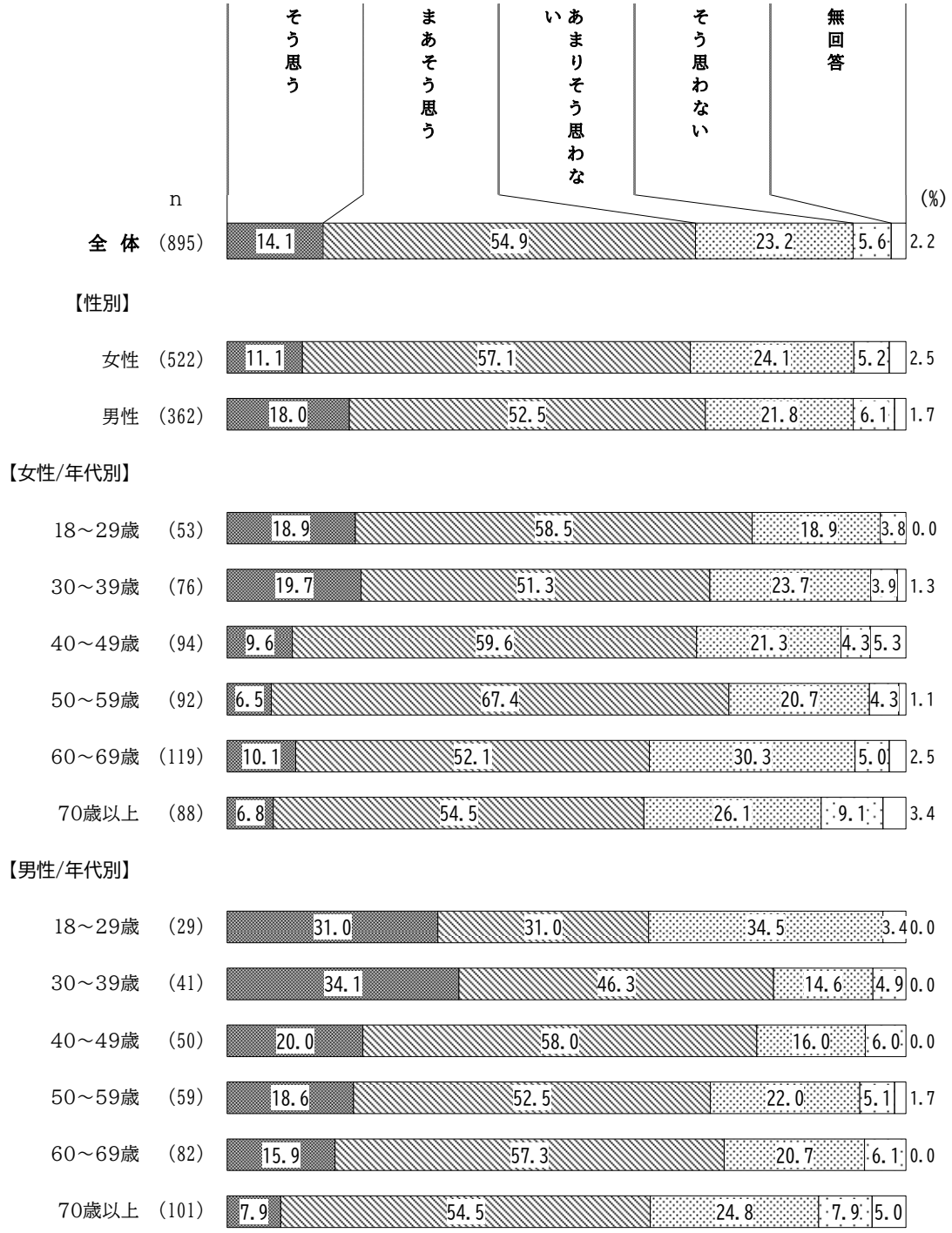
○性別

「そう思う」は男性（18.0％）が女性（11.1％）より6.9ポイント上回っている。

○性・年代別

「そう思う」と「まあそう思う」を合わせた《思う》は、男性の30～39歳で80.4％と最も高く、男性の40～49歳（78.0％）、女性の18～29歳（77.4％）でも約８割と高くなっている。「そう思わない」と「あまりそう思わない」を合わせた《思わない》は、女性の60～69歳（35.3％）、70歳以上（35.2％）、男性の70歳以上（32.7％）で３割台と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、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。

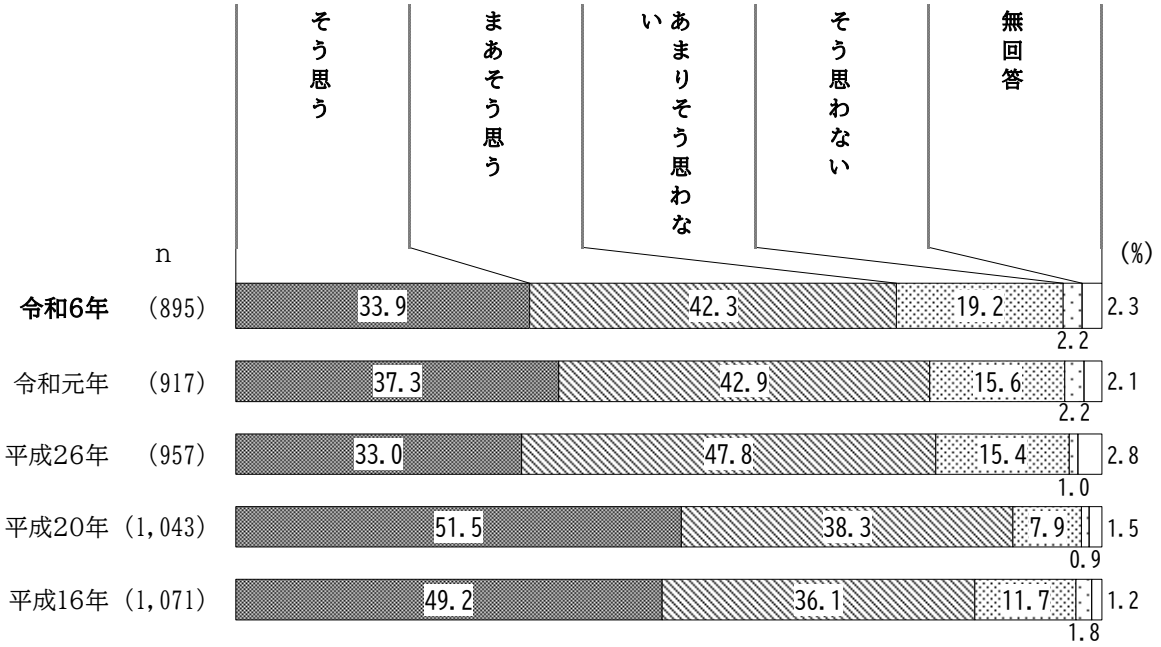
（ウ）人権尊重が叫ばれるなか、自分の権利ばかりを主張して、他人の権利を考えない人が増えている。

〇全体の傾向

「そう思う」（33.9％）と「まあそう思う」（42.3％）を合わせた《思う》は76.2％となっている。

〇過去の調査結果との比較

「そう思う」は、平成16（2004）年調査以降増減を繰り返しており、直近３年間は３割台で推移している。



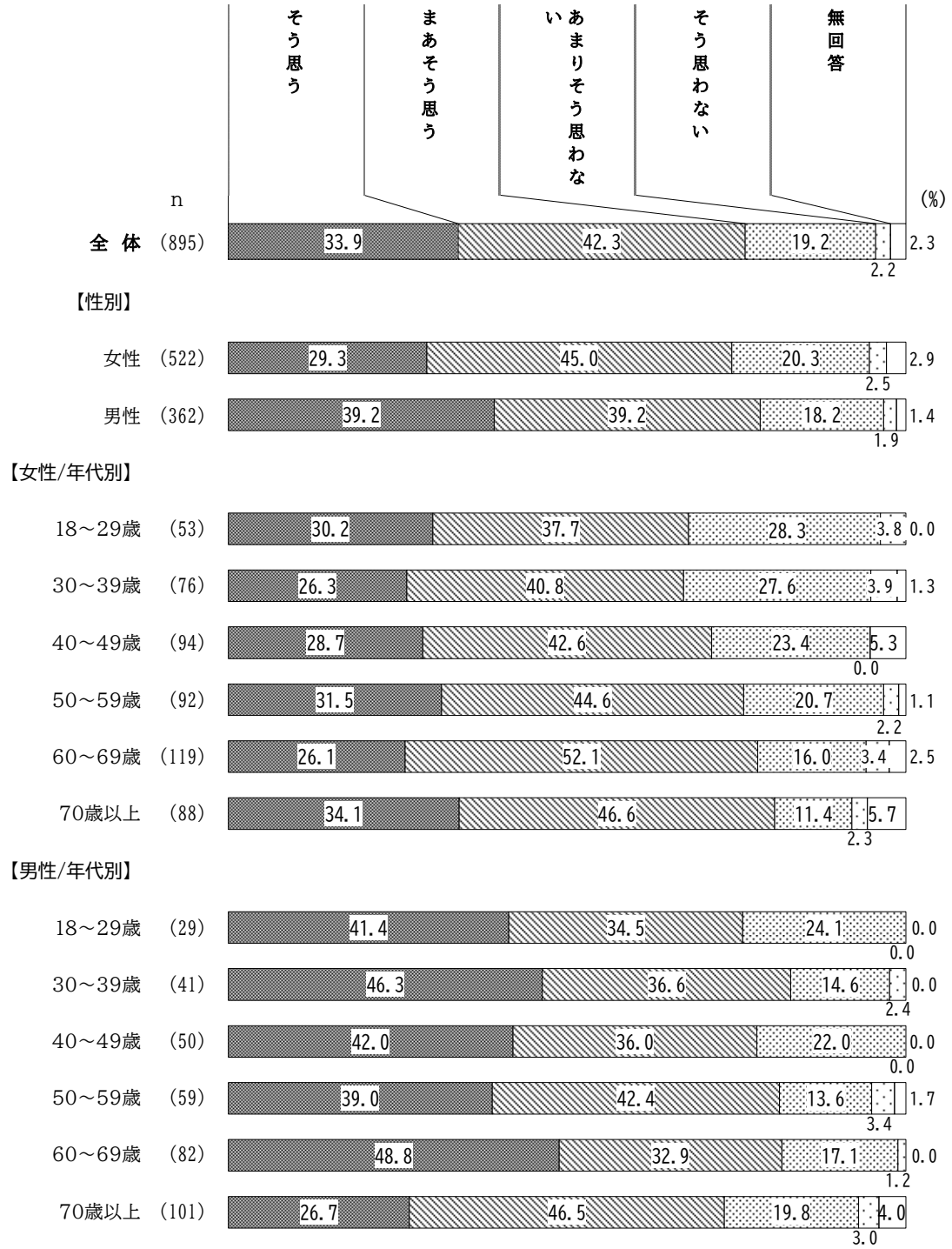
○性別

「そう思う」は、男性（39.2%）が女性（29.3%）より9.9ポイント上回っている。

○性・年代別

「そう思う」と「まあそう思う」を合わせた《思う》は、男性の30～39歳（82.9%）、60～69歳（81.7%）、50～59歳（81.4%）、女性の70歳以上（80.7%）で８割台と他の年代に比べて高くなっている。一方、「そう思わない」と「あまりそう思わない」を合わせた《思わない》は、女性の18～29歳（32.1%）、30～39歳（31.5%）で３割台と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、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。

（３）各種法律の認知

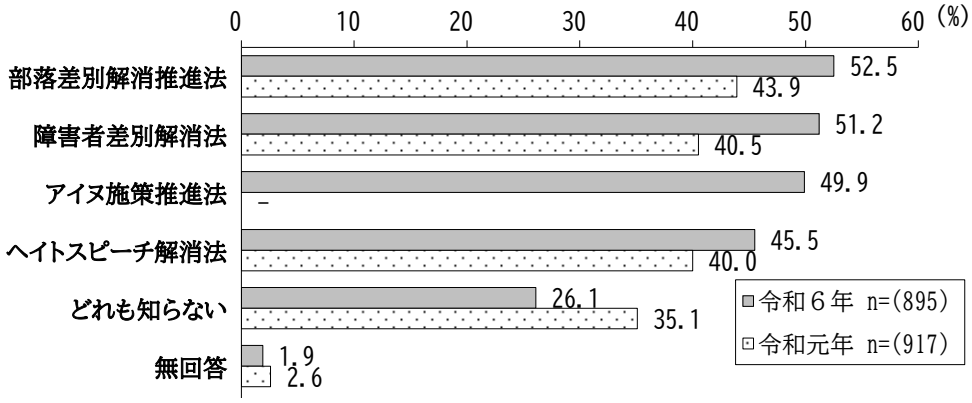
問３　あなたは、次の４つの法律を知っていますか。知っている法律に〇をつけてください。
（いくつでも〇）

〇全体の傾向

「部落差別解消推進法」が52.5％で最も高く、以下、「障害者差別解消法」（51.2％）、「アイヌ施策推進法」（49.9％）「ヘイトスピーチ解消法」（45.5％）と続いている。一方、「どれも知らない」は26.1％となっている。

〇過去の調査結果との比較

すべての項目で令和元（2019）年調査を上回っており、「障害者差別解消法」は10.7ポイント、「部落差別解消推進法」は8.6ポイント、「ヘイトスピーチ解消法」は5.5ポイント、それぞれ令和元（2019）年調査よりも高くなっている。一方、「どれも知らない」は令和６（2024）年調査では26.1％と令和元（2019）年調査（35.1％）よりも9.0ポイント低くなっている。



※令和６（2024）年調査より選択肢「アイヌ施策推進法」が追加された。

３．差別経験と被差別経験

（１）他人に対する差別的行動や発言の有無

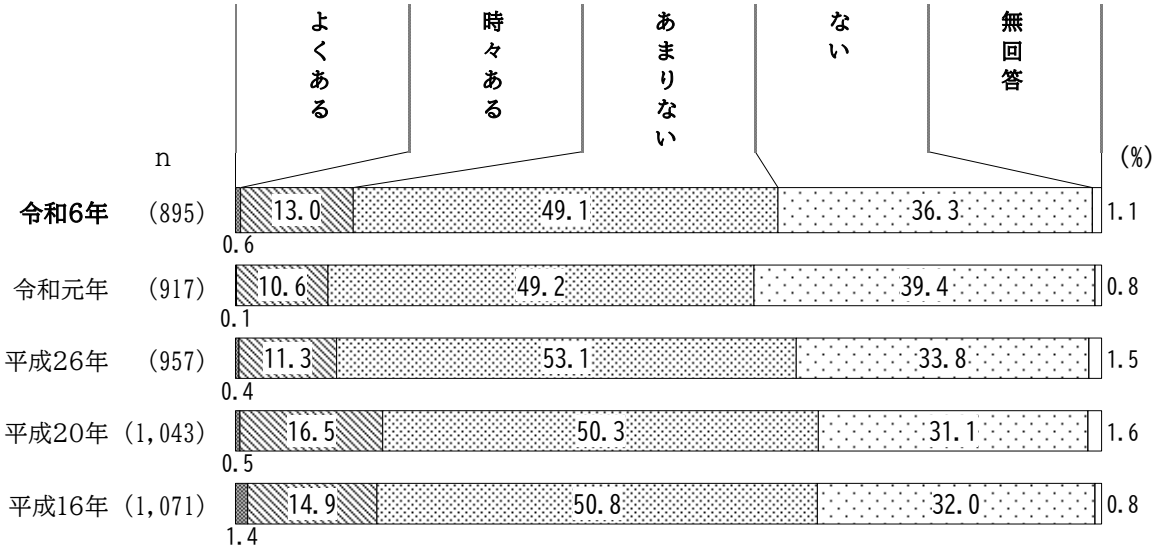
問４　あなたは、自分の意思とはかかわりなく、周囲の人間とともに、自分より劣ったり、弱い立場にあると考える人に対して差別的な行動や発言をしてしまったことがありますか（ありましたか）。（１つに○）

○全体の傾向

「よくある」（0.6％）と「時々ある」（13.0％）を合わせた《ある》は13.6％、「あまりない」（49.1％）と「ない」（36.3％）を合わせた《ない》は85.4％となっている。

○過去の調査結果との比較

「ない」は平成20（2008）年調査以降増加傾向がみられたが、令和６（2024）年調査では減少に転じている。



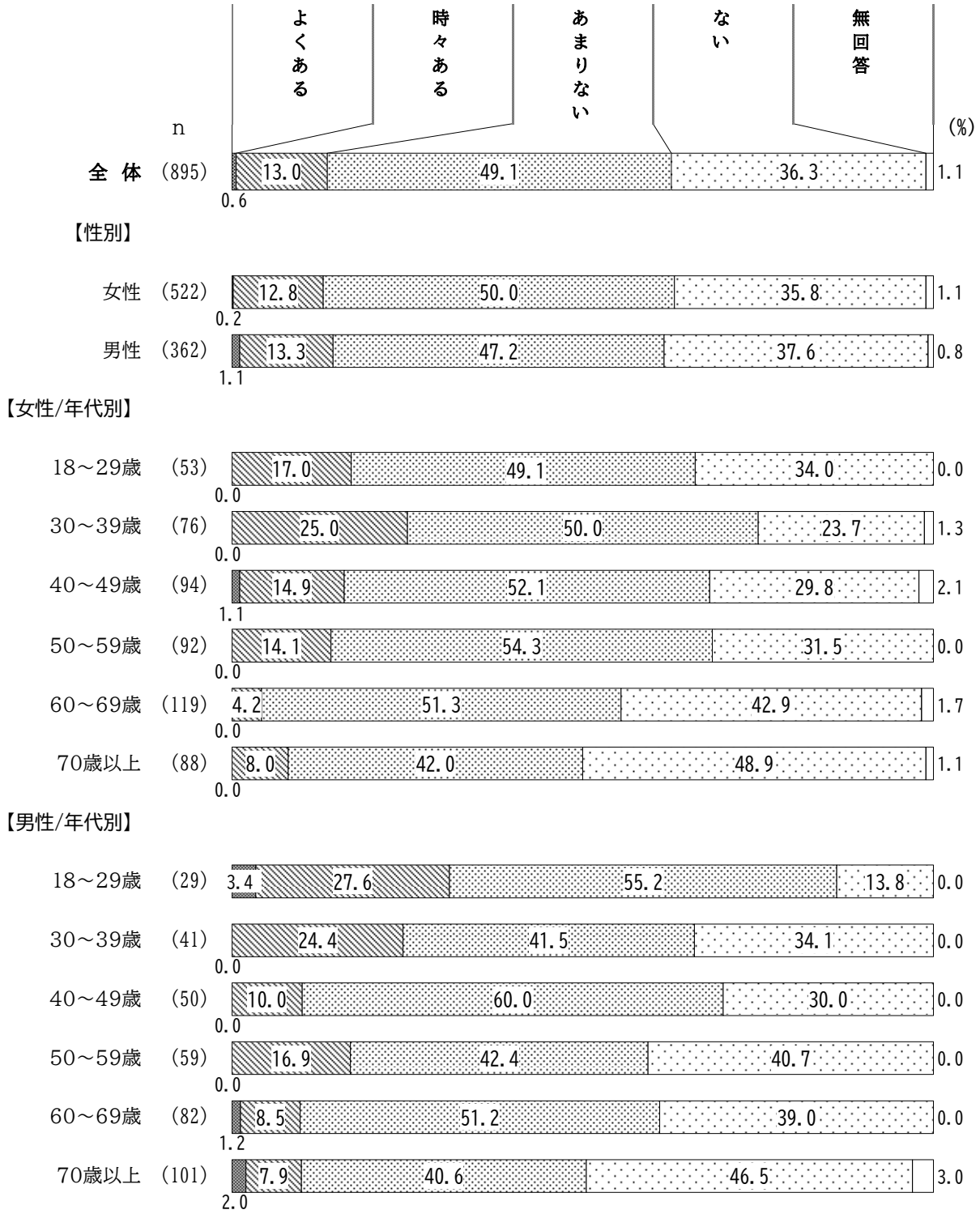
○性別

性別による大きな差はみられない。

○性・年代別

「よくある」と「時々ある」を合わせた《ある》は、男女ともに30～39歳（女性：25.0％、男性：24.4％）で２割台と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、性・年代別＞

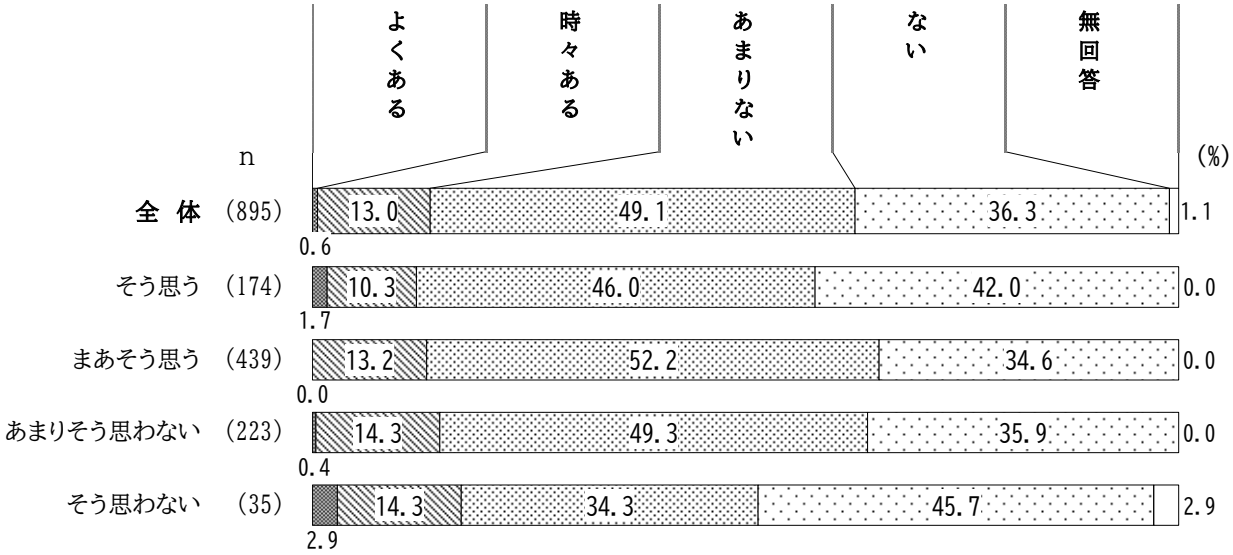


※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

○日頃の人権意識別

問２『（ア）日頃から「人権」を意識して生活している』での回答別にみると、「よくある」と「時々ある」を合わせた《ある》は、意識して生活していない人ほど高く、“そう思わない”で17.2%となっている。

＜日頃の人権意識別＞



（２）劣等感解消のための差別的行動や発言の有無

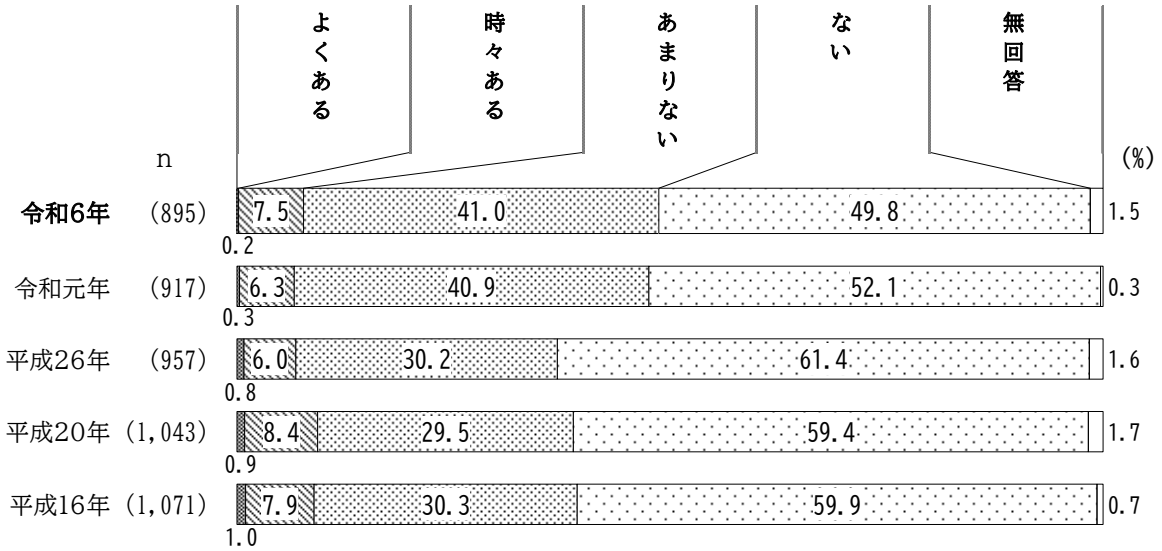
問５　あなたは、他人から受けた不当な扱いや日頃の劣等感などから、自分より劣ったり、弱い立場にあると考える人に対して差別的な行動や発言をしてしまったことがありますか（ありましたか）。（１つに○）

○全体の傾向

「よくある」（0.2％）と「時々ある」（7.5％）を合わせた《ある》は7.7％、「あまりない」（41.0％）と「ない」（49.8％）を合わせた《ない》は90.8％となっている。

○過去の調査結果との比較

《ある》は、ほぼ横這い状態となっている一方、「ない」は平成26（2014）年調査意向減少傾向にあり、「あまりない」は４割台で推移している。



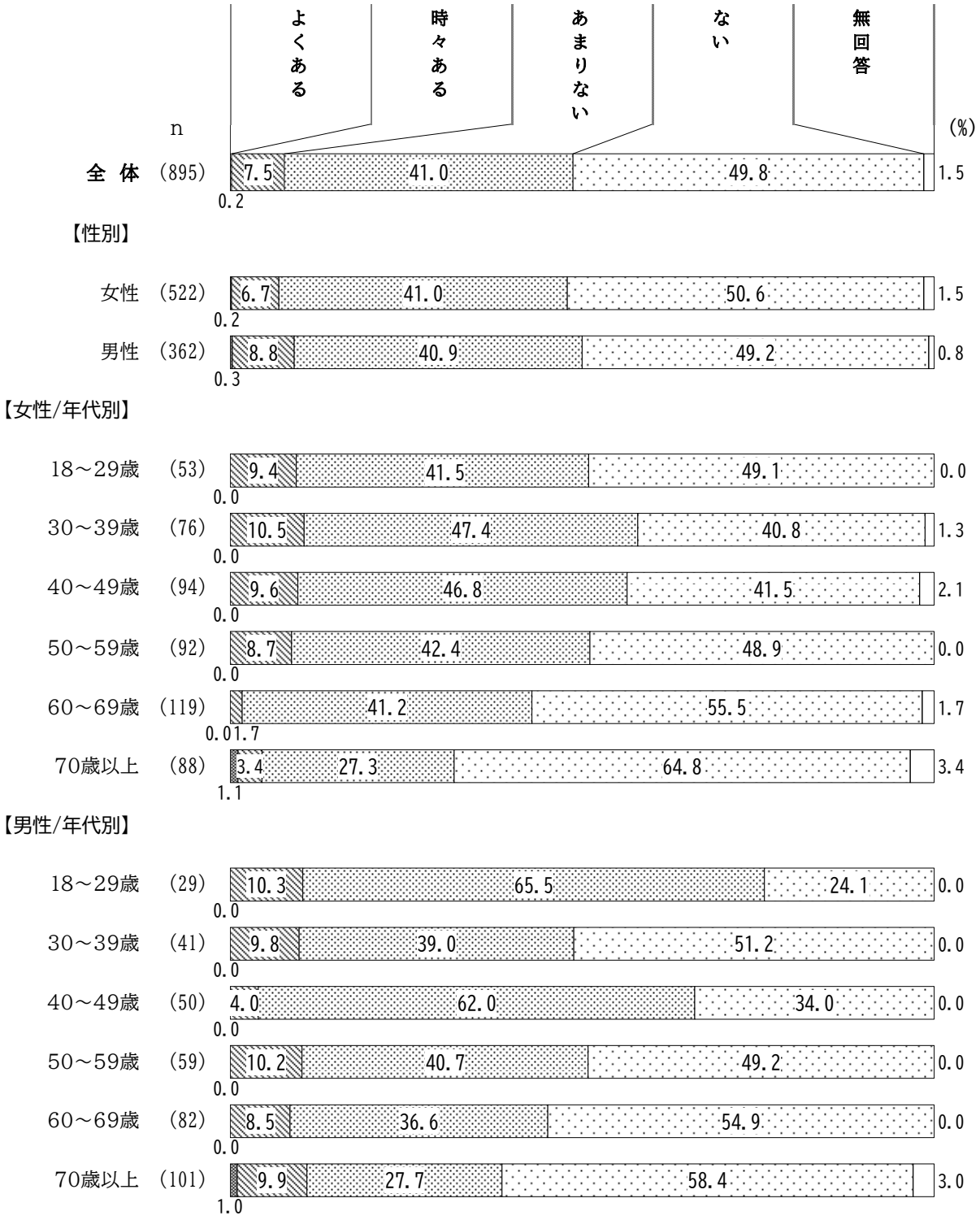
○性別

性別による大きな差はみられない。

○性・年代別

「よくある」と「時々ある」を合わせた《ある》は、女性の60～69歳、70歳以上、男性の40～49歳を除き１割前後を占めている。

＜性別、性・年代別＞

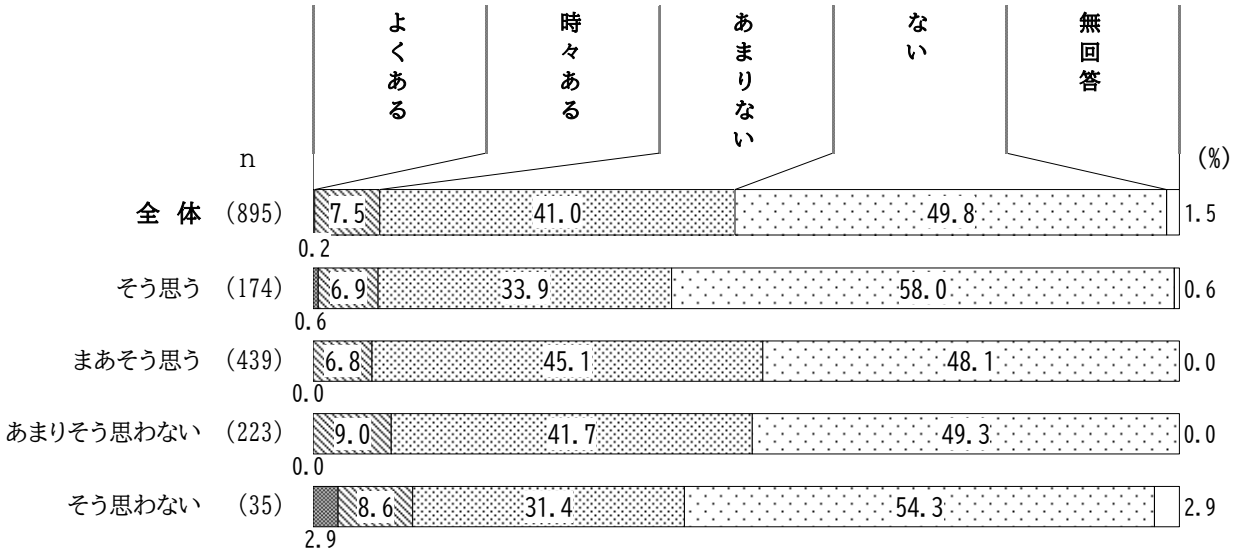


※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

○日頃の人権意識別

問２『（ア）日頃から「人権」を意識して生活している』での回答別にみると、「よくある」と「時々ある」を合わせた《ある》は、意識して生活していない人で高く、“そう思わない”で11.5%、“あまりそう思わない”で9.0%となっている。

＜日頃の人権意識別＞



（３）人権を侵害された経験の有無

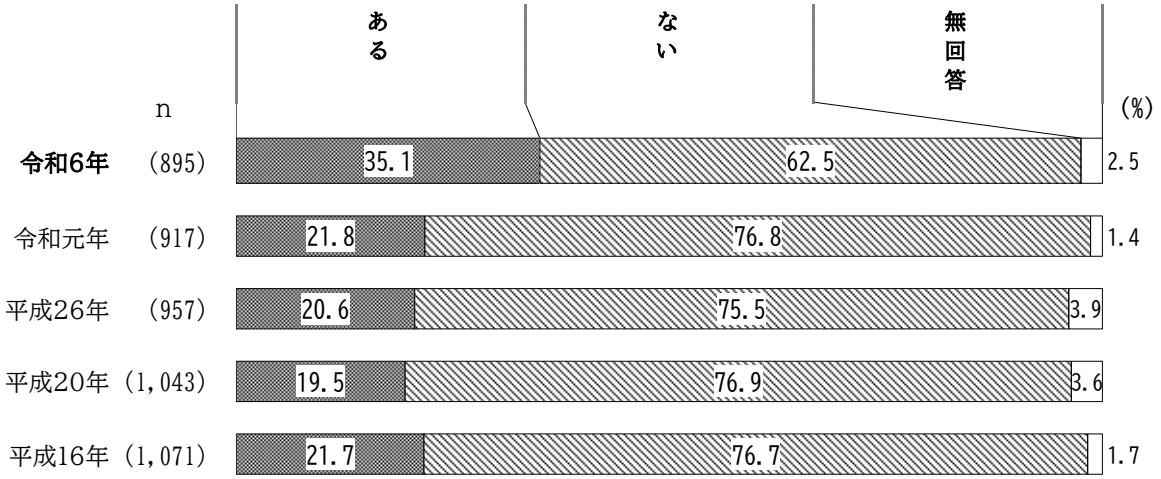
問６　あなたはこれまでに自分の「人権」を侵害されたと感じたことがありますか。
（１つに○）

○全体の傾向

「ある」が35.1％、「ない」が62.5％となっている。

○過去の調査結果との比較

「ある」は、令和元（2019）年調査まではほぼ横這いだったが、令和６（2024）年調査では35.1％と令和元（2019）年調査（21.8％）よりも13.3ポイント高くなっている。

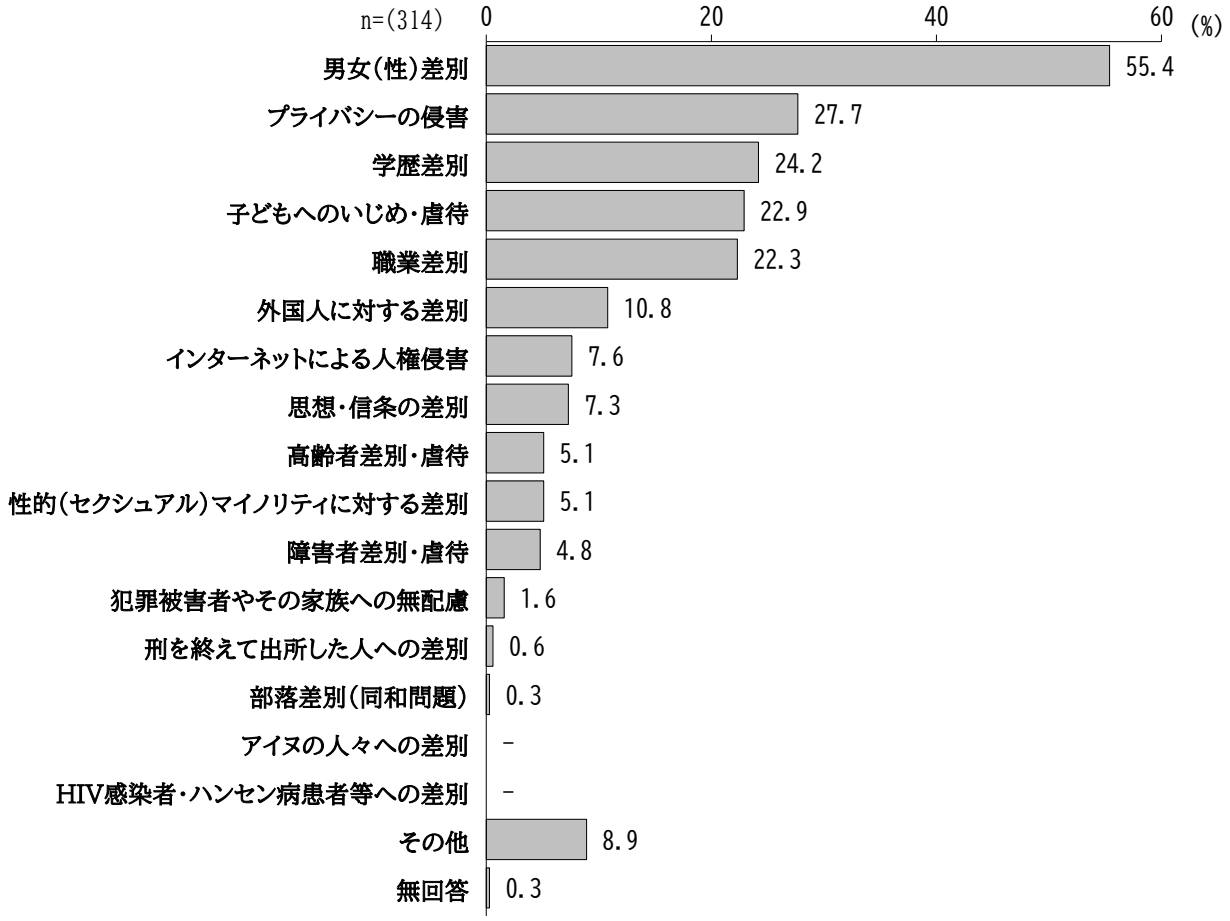


（４）人権侵害の内容

（問６－１、問６－２は、問６で「１．ある」とお答えの方におたずねします。）
問６－１　どういう人権侵害を受けたのでしょうか。（いくつでも○）

○全体の傾向

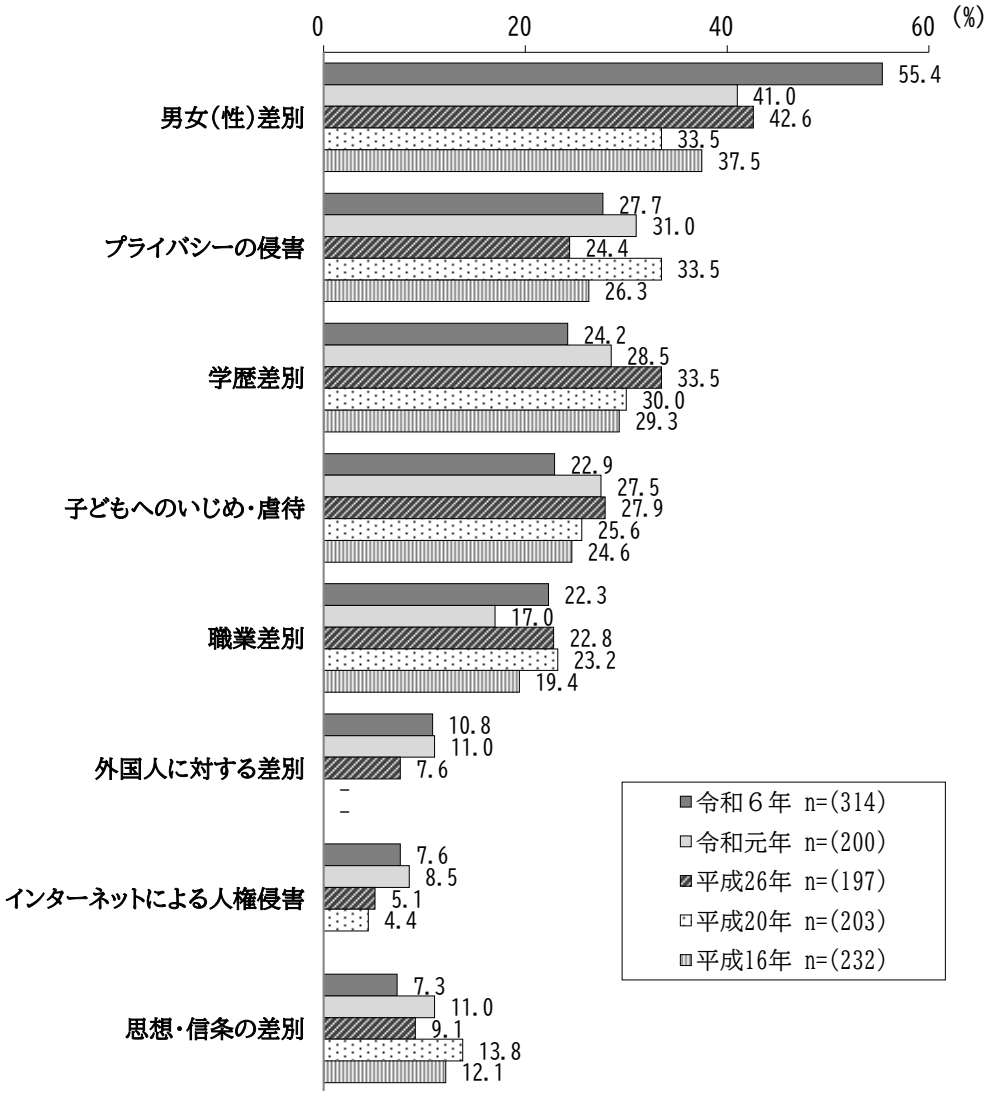
「男女（性）差別」が55.4％で最も高く、以下、「プライバシーの侵害」（27.7％）、「学歴差別」（24.2％）、「子どもへのいじめ・虐待」（22.9％）、「職業差別」（22.3％）と続いている。



〇過去の調査結果との比較

上位８項目中２項目で令和元（2019）年調査よりも高くなっており、「男女（性）差別」は令和６（2024）年調査では55.4％と令和元（2019）年調査（41.0％）よりも14.4ポイント、「職業差別」は令和６（2024）年調査では22.3％と令和元（2019）年調査（17.0％）よりも5.3ポイントそれぞれ高くなっている。

＜経験比較（上位８項目）＞



※平成20（2008）年調査より「インターネットによる人権侵害」が追加された。

（５）人権侵害への対応

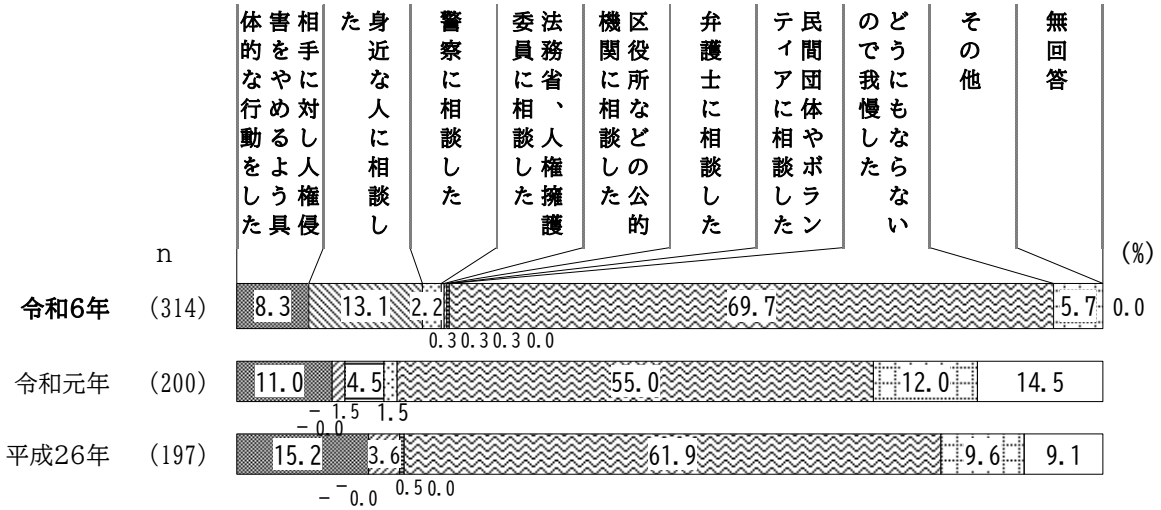
問６－２　受けた人権侵害に対し、どのように対応しましたか。（１つに○）

○全体の傾向

「どうにもならないので我慢した」が69.7％で最も高く、以下、「身近な人に相談した」（13.1％）、「相手に対し人権侵害をやめるよう具体的な行動をした」（8.3％）と続いている。

○過去の調査結果との比較

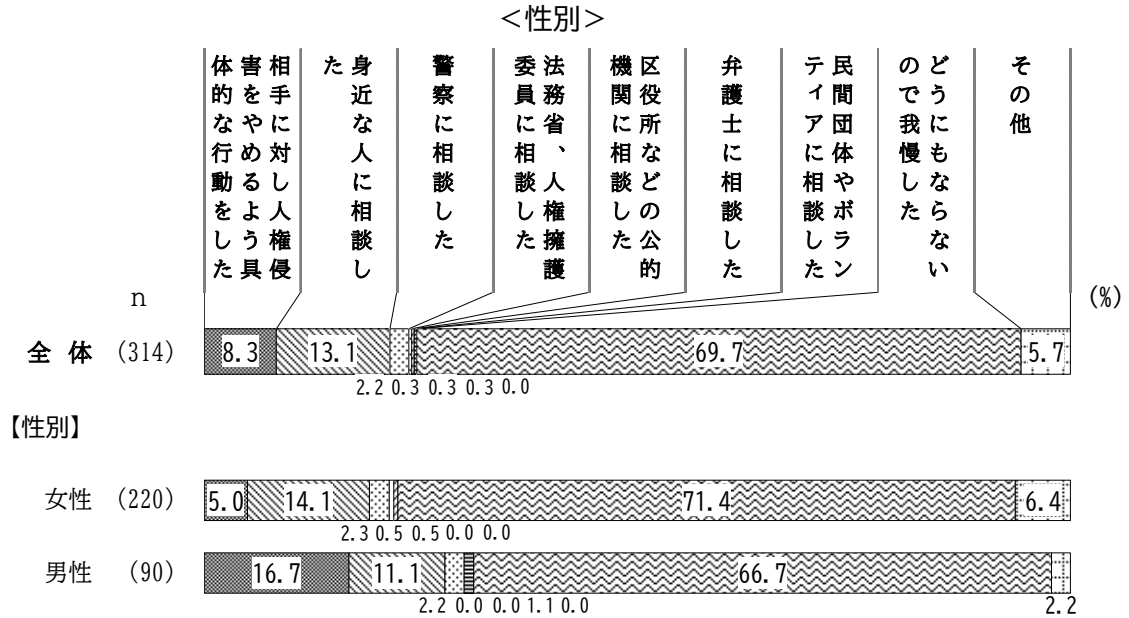
「どうにもならないので我慢した」は、令和６（2024）年調査では69.7％と令和元（2019）年調査（55.0％）よりも14.7ポイント高くなっている。



※令和６（2024）年調査より選択肢「身近な人に相談した」、「警察に相談した」が追加された。

○性別

「相手に対し人権侵害をやめるよう具体的な行動をした」は、男性（16.7％）が女性（5.0％）より11.7ポイント上回っている。



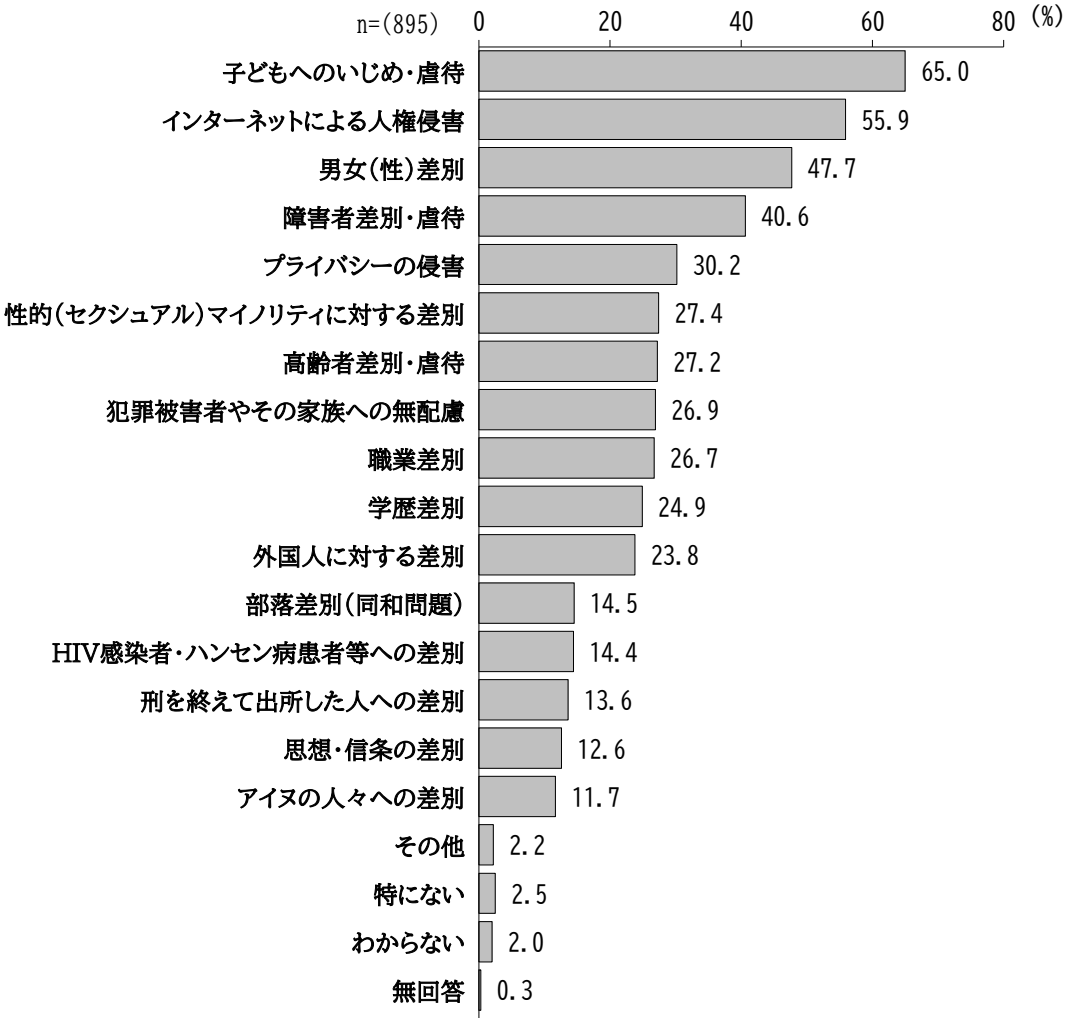
４．社会における差別の状況

（１）問題があると思う人権問題

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○）

○全体の傾向

「子どもへのいじめ・虐待」が65.0％で最も高く、以下、「インターネットによる人権侵害」(55.9％)、「男女（性）差別」(47.7％)、「障害者差別・虐待」(40.6％)と続いている。



５．高齢者と人権

（１）高齢者の人権が守られていないと思う場合

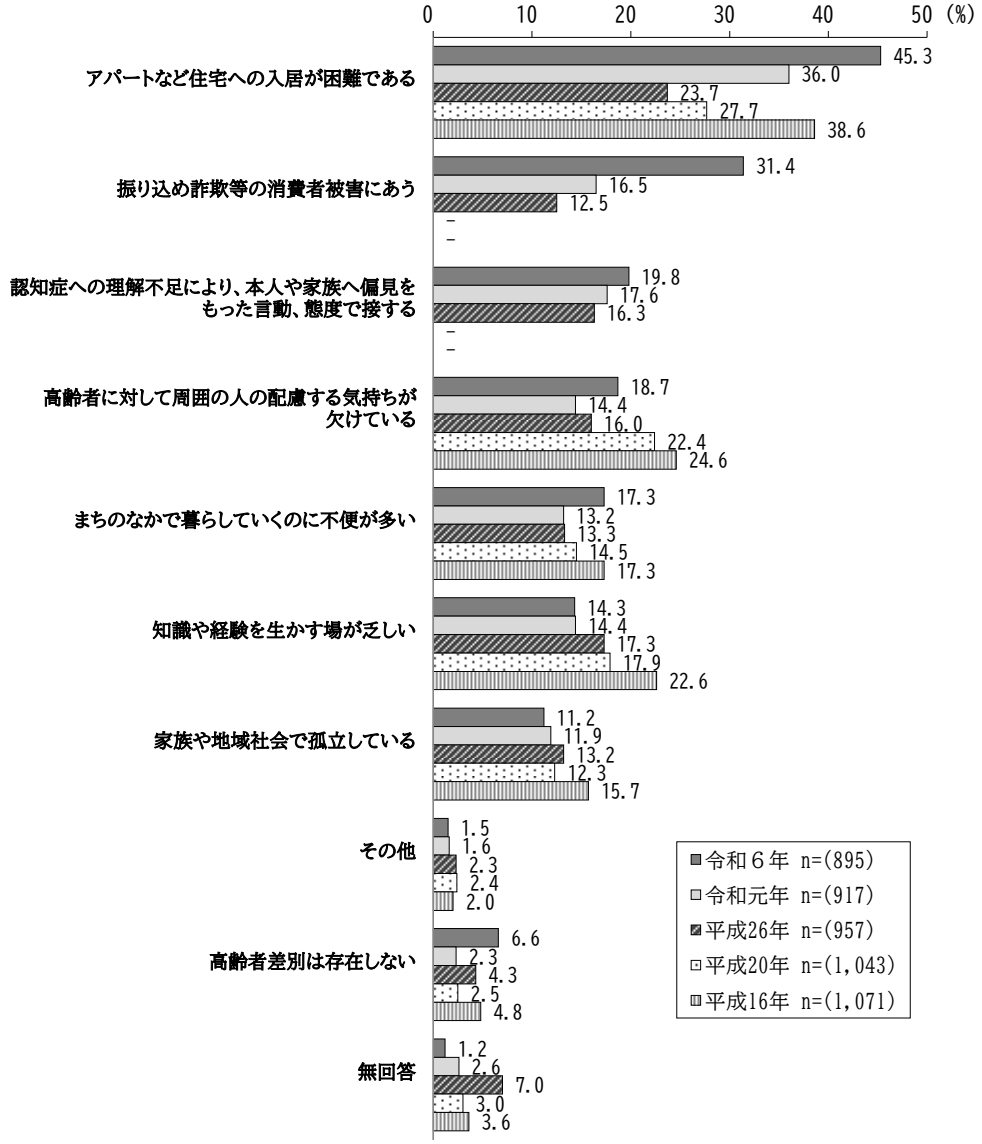
問８　高齢者の人権が守られていないと思うのは、特にどのような場合ですか。（２つまで○）

○全体の傾向

「アパートなど住宅への入居が困難である」が45.3%で最も高く、以下、「振り込め詐欺等の消費者被害にあう」(31.4%)、「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」(19.8%)、「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」(18.7%) と続いている。

○過去の調査結果との比較

上位３項目の「アパートなど住宅への入居が困難である」、「振り込め詐欺等の消費者被害にあう」、「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」は、平成26（2014）年調査以降、増加傾向にある。



※平成26（2014）年調査より選択肢「振り込め詐欺等の消費者被害にあう」、「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」が追加された。

※選択肢「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」は、平成26（2014）年調査以前は「高齢者に対して周囲の人の暖かい心が欠けている」となっている。

（２）高齢者の人権を守るために行えばよいと思うこと

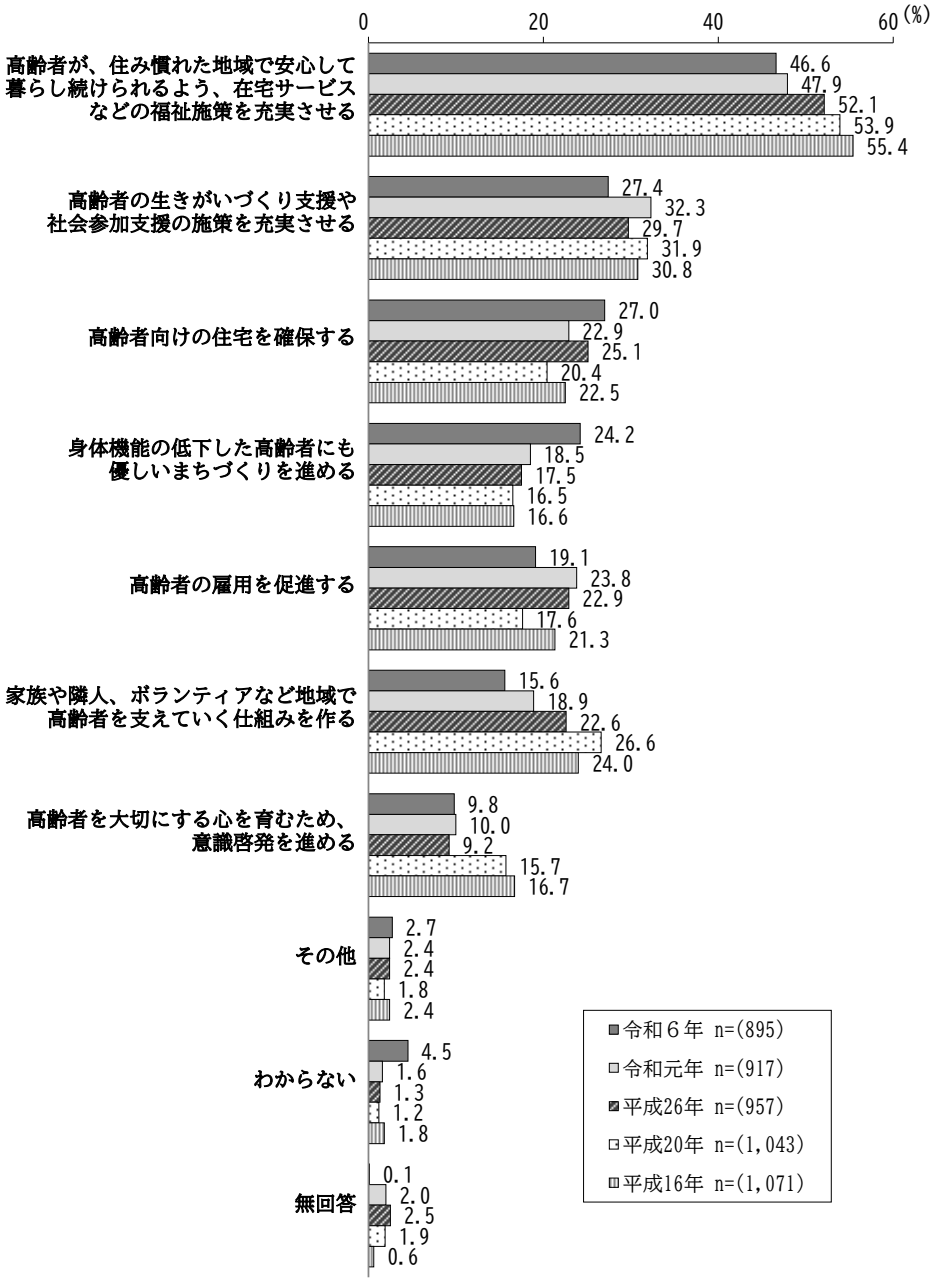
問９　高齢者の人権を守るためには、どのようなことを行えばよいでしょうか。（２つまで○）

○全体の傾向

「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」が46.6％で最も高く、以下、「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」(27.4％)、「高齢者向けの住宅を確保する」(27.0％)、「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」(24.2％)と続いている。

○過去の調査結果との比較

回答が最も多かった「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」は、平成16（2004）年調査以降、減少傾向にある。「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」は、令和６（2024）年調査では24.2％と令和元（2019）年調査（18.5％）よりも5.7ポイント高くなっている。



○性別

「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」は、女性（51.0%）が男性（40.3%）より10.7ポイント上回っている。

○性・年代別

「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」は、女性の60～69歳で64.7%、70歳以上で59.1%と他の年代に比べて高くなっており、同年代の男性を上回っている。「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」は、女性の18～29歳（32.1%）、男性の40～49歳（36.0%）で３割台と他の年代に比べて高くなっている。また、「高齢者の雇用を促進する」は、女性の30～39歳（26.3%）、40～49歳（26.6%）で２割台半ば、男性の60～69歳（31.7%）で３割台となっている。

＜性別、性・年代別＞

（%）

		n	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	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	高齢者向けの住宅を確保する	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	高齢者の雇用を促進する	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	高齢者を大切にする心を育むため、意識啓発を進める	その他	わからない	無回答
全　体		895	46.6	27.4	27.0	24.2	19.1	15.6	9.8	2.7	4.5	0.1
性別	女性	522	51.0	25.5	30.3	24.3	16.9	15.3	9.4	2.3	3.6	－
	男性	362	40.3	29.3	22.7	24.6	22.4	16.0	10.2	3.3	5.8	0.3
性・年代別（女性）	18～29歳	53	32.1	32.1	9.4	22.6	18.9	7.5	11.3	5.7	13.2	－
	30～39歳	76	40.8	26.3	31.6	25.0	26.3	11.8	3.9	－	5.3	－
	40～49歳	94	46.8	26.6	34.0	11.7	26.6	13.8	10.6	3.2	4.3	－
	50～59歳	92	48.9	26.1	38.0	27.2	13.0	19.6	7.6	4.3	－	－
	60～69歳	119	64.7	26.9	29.4	27.7	10.9	16.0	10.1	0.8	1.7	－
	70歳以上	88	59.1	17.0	30.7	30.7	9.1	19.3	12.5	1.1	2.3	－
性・年代別（男性）	18～29歳	29	27.6	41.4	24.1	37.9	6.9	10.3	3.4	3.4	13.8	－
	30～39歳	41	29.3	26.8	26.8	19.5	24.4	4.9	－	4.9	14.6	－
	40～49歳	50	32.0	36.0	22.0	18.0	24.0	18.0	－	10.0	4.0	－
	50～59歳	59	44.1	27.1	20.3	32.2	20.3	16.9	10.2	－	6.8	－
	60～69歳	82	51.2	25.6	22.0	14.6	31.7	18.3	19.5	1.2	2.4	－
	70歳以上	101	41.6	27.7	22.8	29.7	18.8	18.8	13.9	3.0	3.0	1.0

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。

６．障害者と人権

（１）障害者の人権が守られていないと思う場合

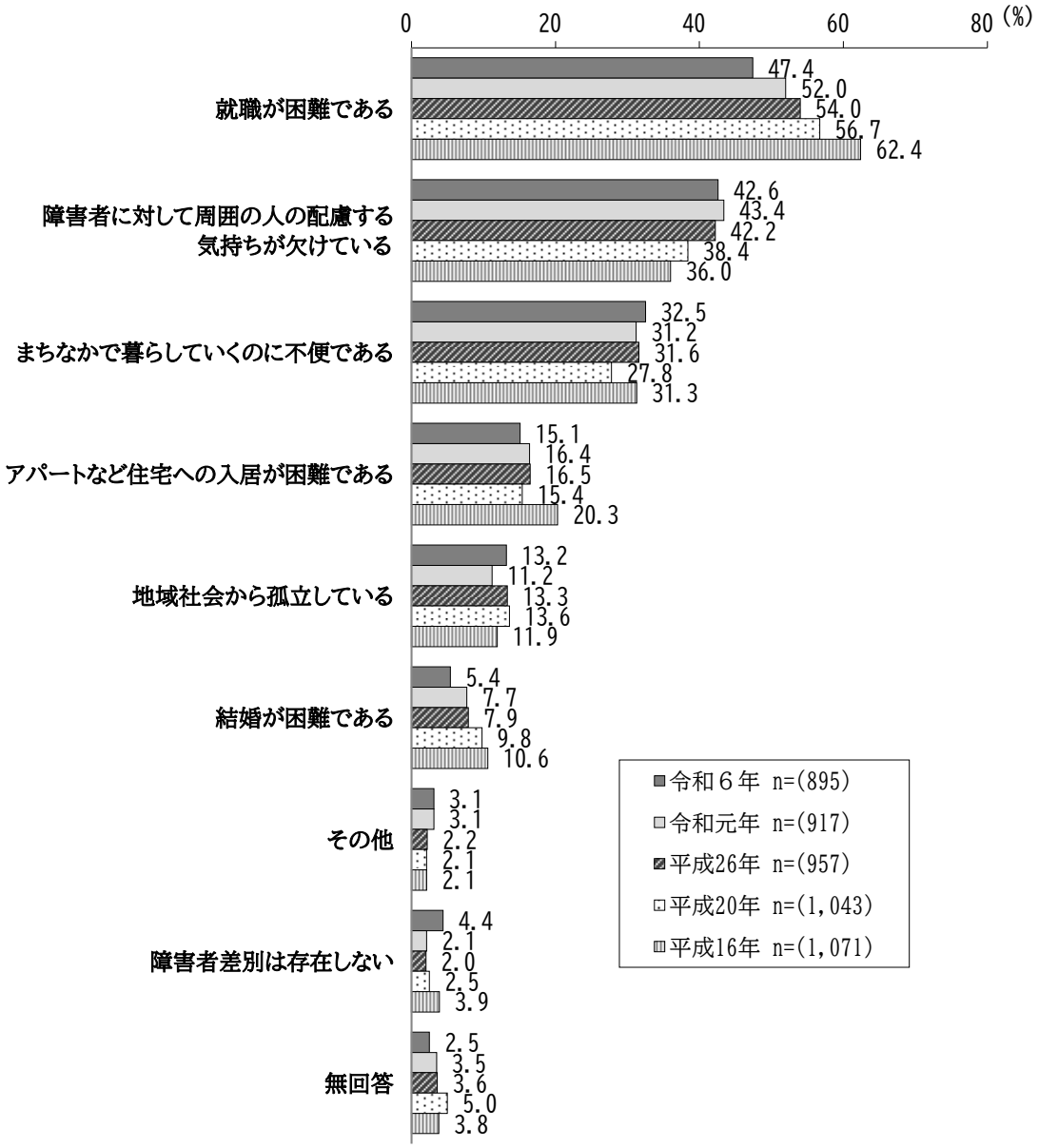
問10　障害者の人権が守られていないと思うのは、特にどのような場合ですか。（２つまで○）

○全体の傾向

「就職が困難である」が47.4％で最も高く、以下、「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」（42.6％）、「まちなかで暮らしていくのに不便である」（32.5％）と続いている。

○過去の調査結果との比較

「就職が困難である」、「結婚が困難である」は減少傾向にある。



（２）インクルージョンへの賛否

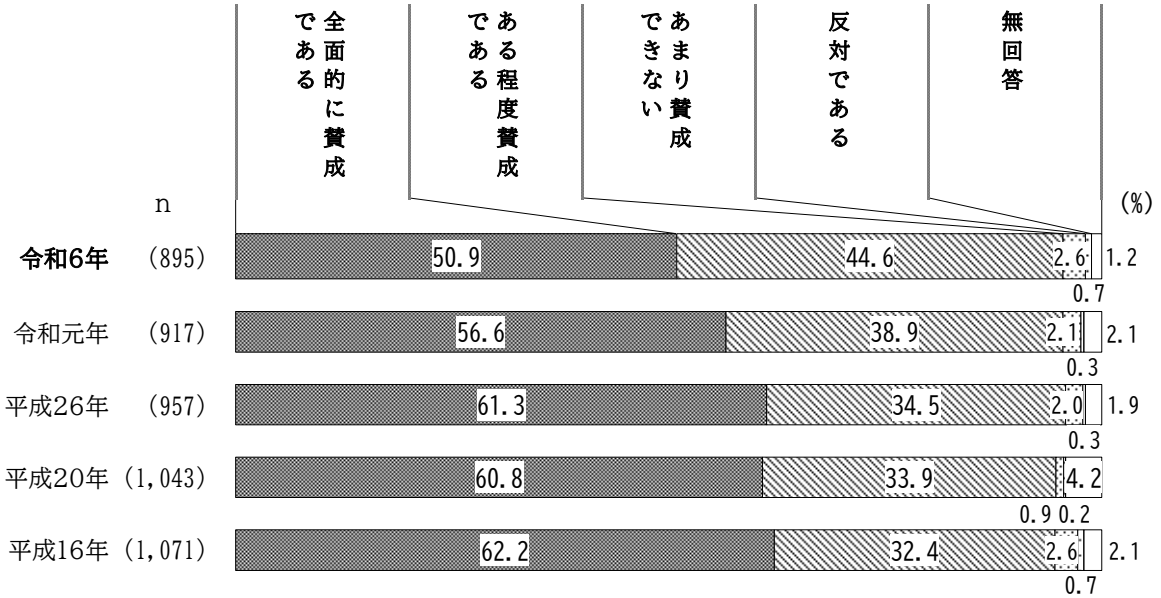
問11　“障害のある人を閉め出す社会は非人間的であり、障害のある人もない人も共に生きていく社会が望ましい（インクルージョン）“という考え方について、どう思いますか。
（１つに○）

○全体の傾向

「全面的に賛成である」が50.9％を占め、「ある程度賛成である」（44.6％）を合わせた《賛成》は95.5％となっている。

○過去の調査結果との比較

《賛成》は横這いとなっている一方、「全面的に賛成である」は平成26（2014）年調査以降、減少傾向となっており、令和６（2024）年調査では50.9％と令和元（2019）年調査（56.6％）よりも5.7ポイント低くなっている。



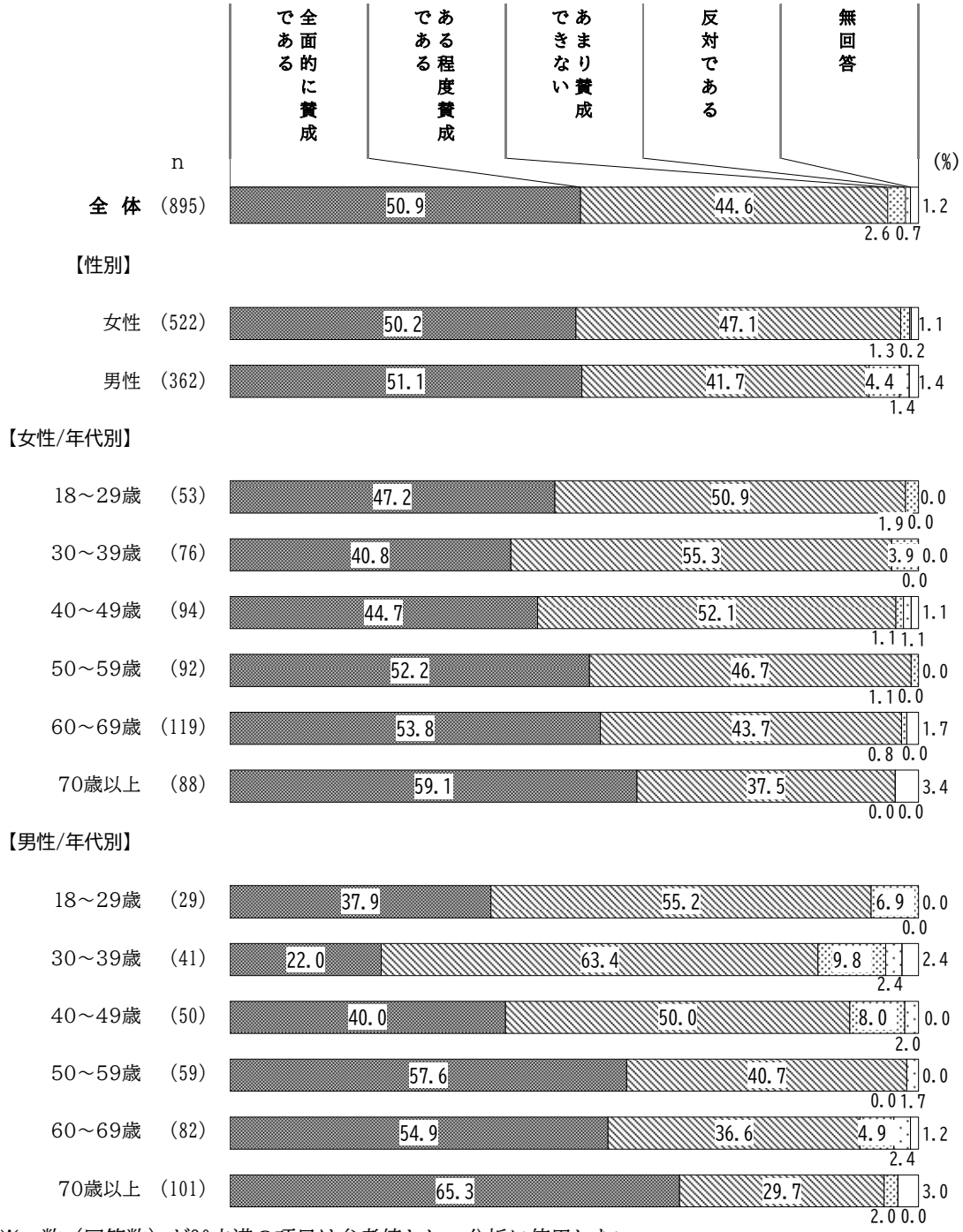
○性別

「全面的に賛成である」と「ある程度賛成である」を合わせた《賛成》は、女性（97.3％）が男性（92.8％）より4.5ポイント上回っている。

○性・年代別

「全面的に賛成である」は、女性では年代が上がるほど増加傾向にあり、70歳以上で59.1％となっている。男性では50～59歳（57.6％）、60～69歳（54.9％）、70歳以上（65.3％）で過半数を占めている一方、40～49歳で40.0％、30～39歳で22.0％と他の年代に比べて低くなっている。「あまり賛成できない」と「反対である」を合わせた《反対》は、男性の30～39歳（12.2％）、40～49歳（10.0％）で１割台と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、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。

（３）障害者の人権を守るために行えばよいと思うこと

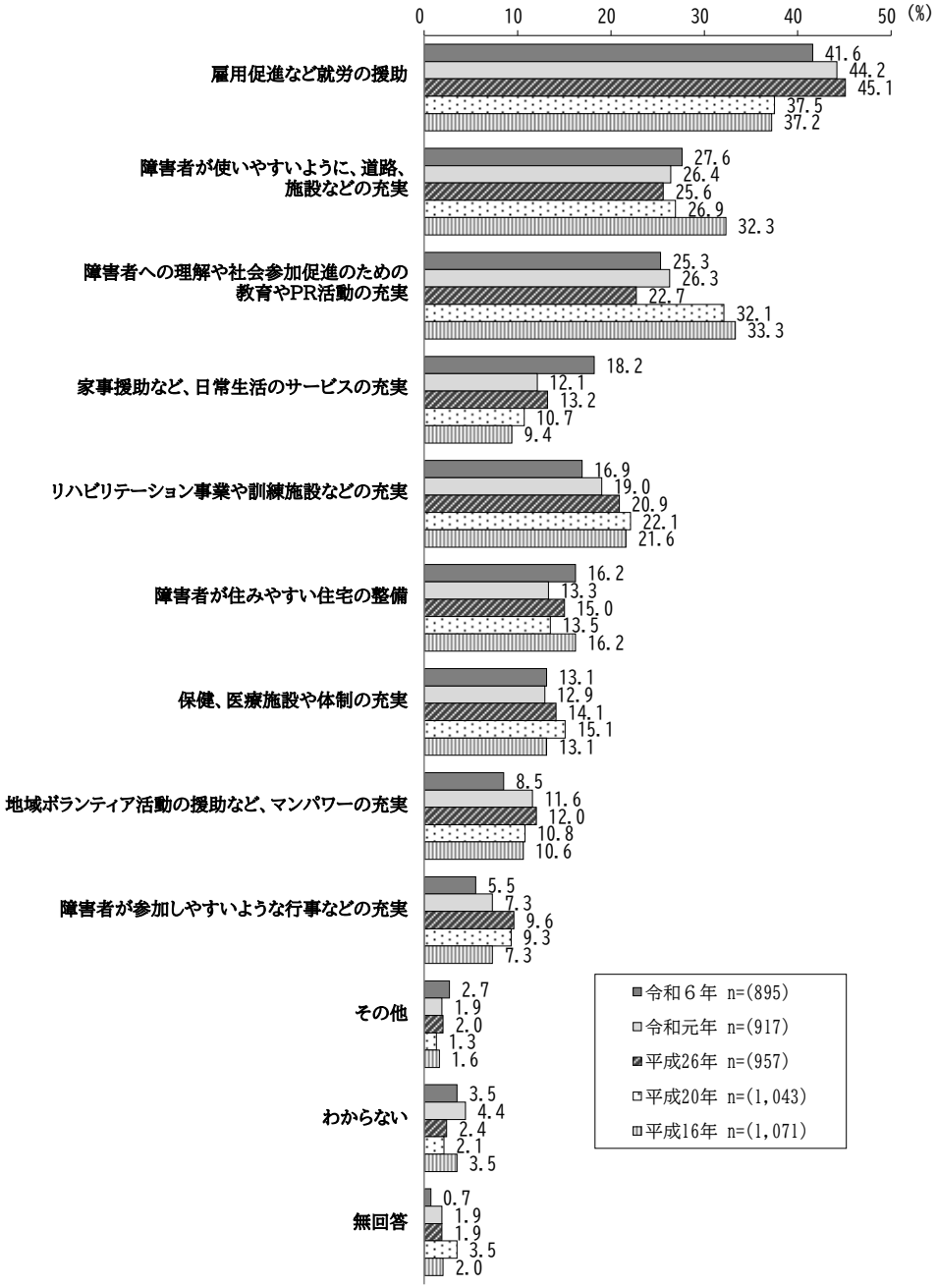
問12　障害者の人権を守るためには、どのようなことを行えばよいでしょうか。
（２つまで○）

○全体の傾向

「雇用促進など就労の援助」が41.6％で最も高く、以下、「障害者が使いやすいように、道路、施設などの充実」（27.6％）、「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」（25.3％）と続いている。

○過去の調査結果との比較

回答が最も多かった「雇用促進など就労の援助」は、平成26（2014）年調査以降、減少傾向にある。「家事援助など、日常生活のサービスの充実」は、令和６（2024）年調査では18.2％と令和元（2019）年調査（12.1％）よりも6.1ポイント高くなっている。



○性別

「家事援助など、日常生活のサービスの充実」は、女性（21.1％）が男性（13.8％）より7.3ポイント上回っている。

○性・年代別

「雇用促進など就労の援助」は、すべての年代を通じて高い傾向がみられ、女性の30～39歳で56.6％と特に高くなっている。また、「家事援助など、日常生活のサービスの充実」は、男性の30～39歳で29.3％と他の年代に比べて高くなっている。「リハビリテーション事業や訓練施設などの充実」は、女性の18～29歳（26.4％）、男性の30～39歳（26.8％）と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、性・年代別＞

（％）

		n	雇用促進など就労の援助	障害者が使いやすいように、道路、施設などの充実	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	家事援助など、日常生活のサービスの充実	リハビリテーション事業や訓練施設などの充実	障害者が住みやすい住宅の整備	保健、医療施設や体制の充実	地域ボランティア活動の援助など、マンパワーの充実	障害者が参加しやすいような行事などの充実	その他	わからない	無回答
全　体		895	41.6	27.6	25.3	18.2	16.9	16.2	13.1	8.5	5.5	2.7	3.5	0.7
性別	女性	522	41.6	27.6	24.5	21.1	17.6	15.5	12.3	8.6	5.2	2.3	3.1	0.8
	男性	362	42.0	28.2	26.2	13.8	14.9	17.1	14.4	8.3	6.1	3.3	4.1	0.6
性・年代別（女性）	18～29歳	53	41.5	22.6	30.2	13.2	26.4	7.5	13.2	3.8	5.7	－	7.5	－
	30～39歳	76	56.6	30.3	14.5	15.8	14.5	21.1	10.5	3.9	5.3	3.9	1.3	－
	40～49歳	94	43.6	25.5	22.3	23.4	14.9	14.9	14.9	11.7	6.4	2.1	2.1	－
	50～59歳	92	46.7	32.6	22.8	21.7	14.1	13.0	7.6	15.2	5.4	3.3	3.3	－
	60～69歳	119	36.1	29.4	25.2	23.5	20.2	16.0	13.4	10.9	5.0	2.5	－	1.7
	70歳以上	88	28.4	22.7	33.0	23.9	18.2	18.2	13.6	2.3	3.4	1.1	6.8	2.3
性・年代別（男性）	18～29歳	29	62.1	24.1	24.1	3.4	17.2	17.2	6.9	6.9	10.3	3.4	3.4	－
	30～39歳	41	36.6	29.3	7.3	29.3	26.8	19.5	9.8	7.3	2.4	2.4	2.4	－
	40～49歳	50	42.0	22.0	20.0	14.0	10.0	16.0	6.0	12.0	6.0	4.0	10.0	－
	50～59歳	59	49.2	27.1	30.5	13.6	15.3	13.6	13.6	6.8	3.4	5.1	5.1	－
	60～69歳	82	32.9	31.7	28.0	9.8	14.6	24.4	17.1	6.1	9.8	4.9	2.4	－
	70歳以上	101	41.6	29.7	33.7	13.9	11.9	12.9	20.8	9.9	5.0	1.0	3.0	2.0

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。

７．子どもと人権

（１）子どもの人権が尊重されないと思う場合

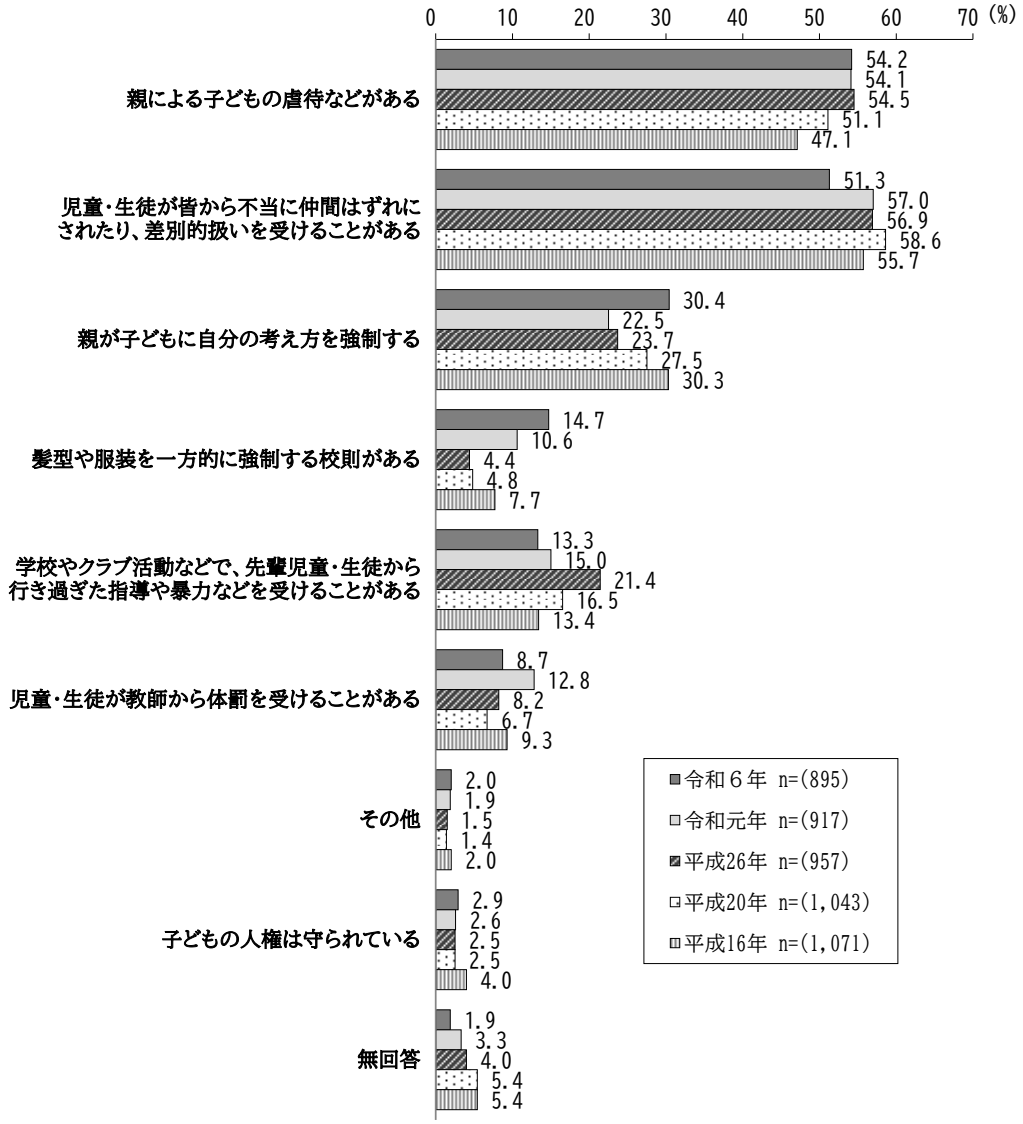
問13　子どもの人権が尊重されないと思うのは、特にどのような場合ですか。（２つまで○）

○全体の傾向

「親による子どもの虐待などがある」が54.2%、「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」が51.3%で特に高くなっており、以下、「親が子どもに自分の考え方を強制する」（30.4%）と続いている。

○過去の調査結果との比較

「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」は、５割台後半で推移していたが、令和６（2024）年調査は51.3%と令和元（2019）年調査（57.0%）よりも5.7ポイント低くなっている。「親が子どもに自分の考え方を強制する」は減少傾向が続いていたが、令和６（2024）年調査は30.4%と令和元（2019）年調査（22.5%）よりも7.9ポイント高くなっている。



※選択肢「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」は、平成20（2008）年調査以前では「学校やクラブ活動などで、リンチ、シゴキなどを受けることがある」となっている。

（２）子どもの主体性や自主性を尊重することへの賛否

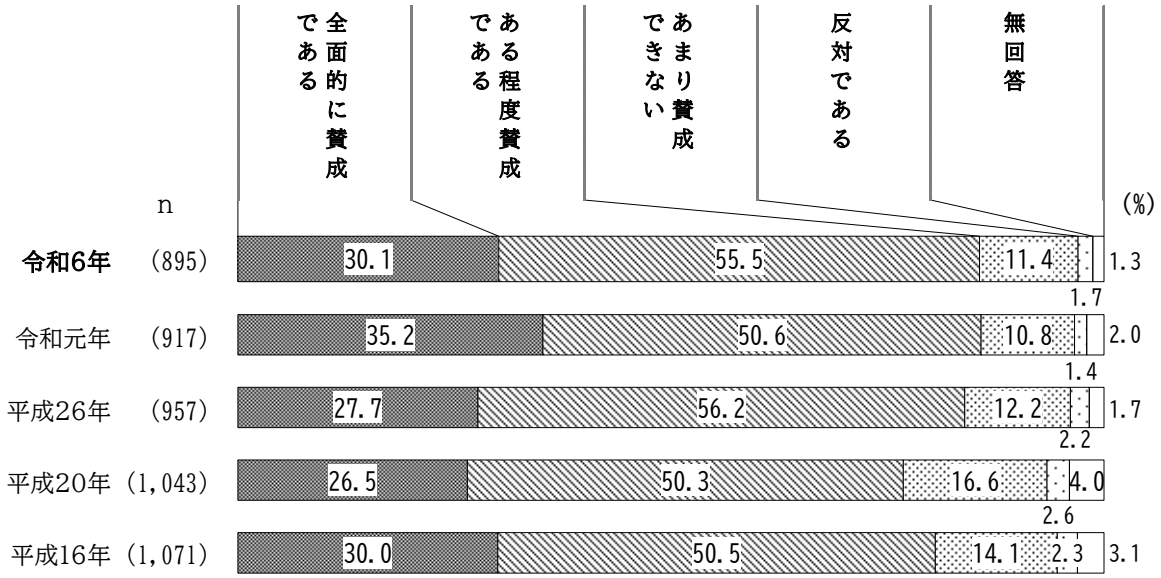
問14　“子どもを大人と対等な人格とみなし、子どもの主体性や自主性を伸ばす社会が望ましい”という考え方について、どう思いますか。（１つに○）

○全体の傾向

「全面的に賛成である」（30.1％）と「ある程度賛成である」（55.5％）を合わせた《賛成》は85.6％となっている。

○過去の調査結果との比較

「全面的に賛成である」は、令和６（2024）年調査では30.1％と令和元（2019）年調査（35.2％）よりも5.1ポイント低くなっている。



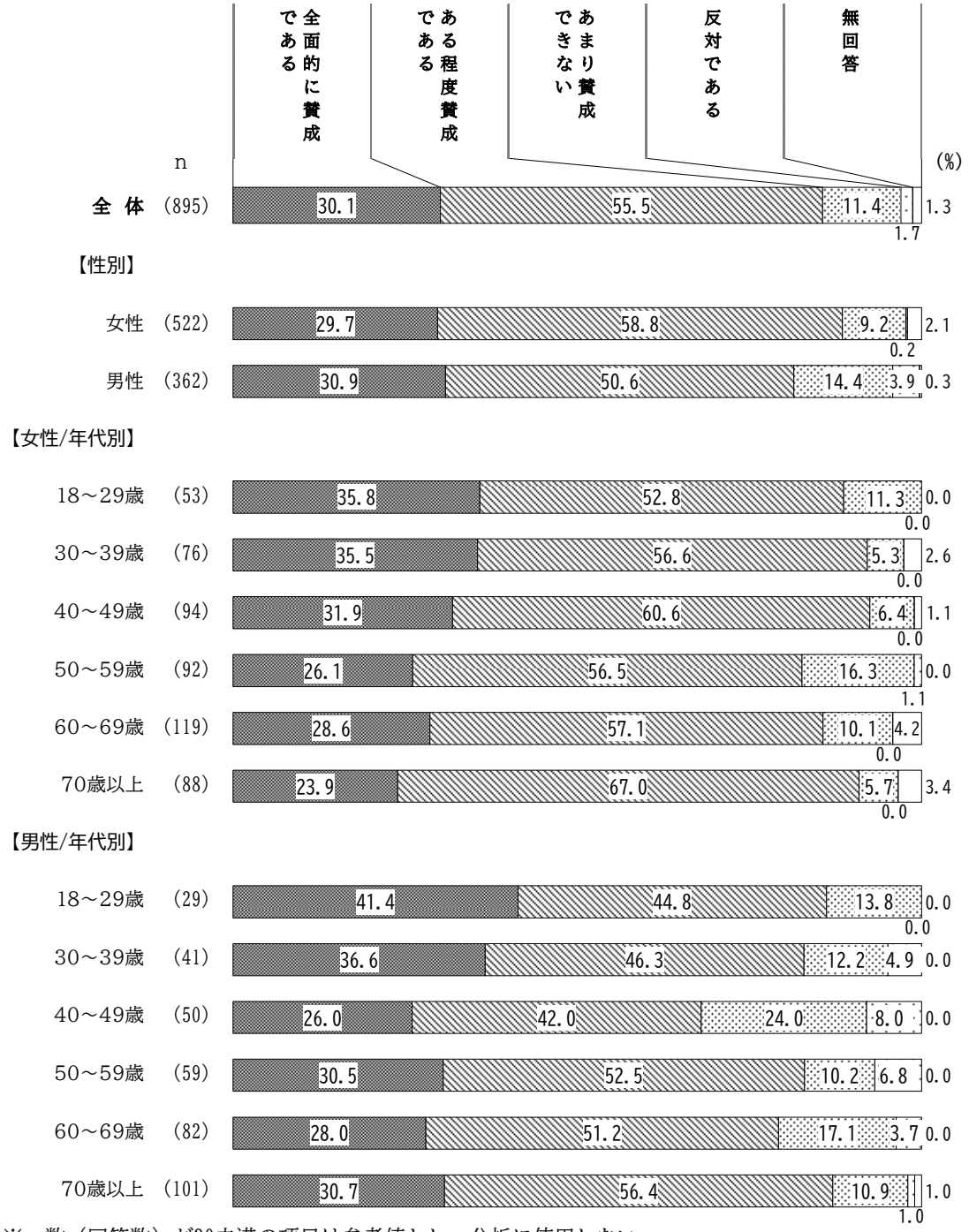
○性別

「全面的に賛成である」と「ある程度賛成である」を合わせた《賛成》は、女性（88.5%）が男性（81.5%）より7.0ポイント上回っている。

○性・年代別

《賛成》は、女性のいずれの年代でも８割以上を占めており、特に30～39歳（92.1%）、40～49歳（92.5%）、70歳以上（90.9%）で９割台となっている。男性では30～39歳（82.9%）、50～59歳（83.0%）、70歳以上（87.1%）で８割台となっている。一方、「あまり賛成できない」と「反対である」を合わせた《反対》は、男性の60～69歳（20.8%）で２割台、40～49歳（32.0%）で３割台と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、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。

（３）子どもの人権を守るためにすべきこと

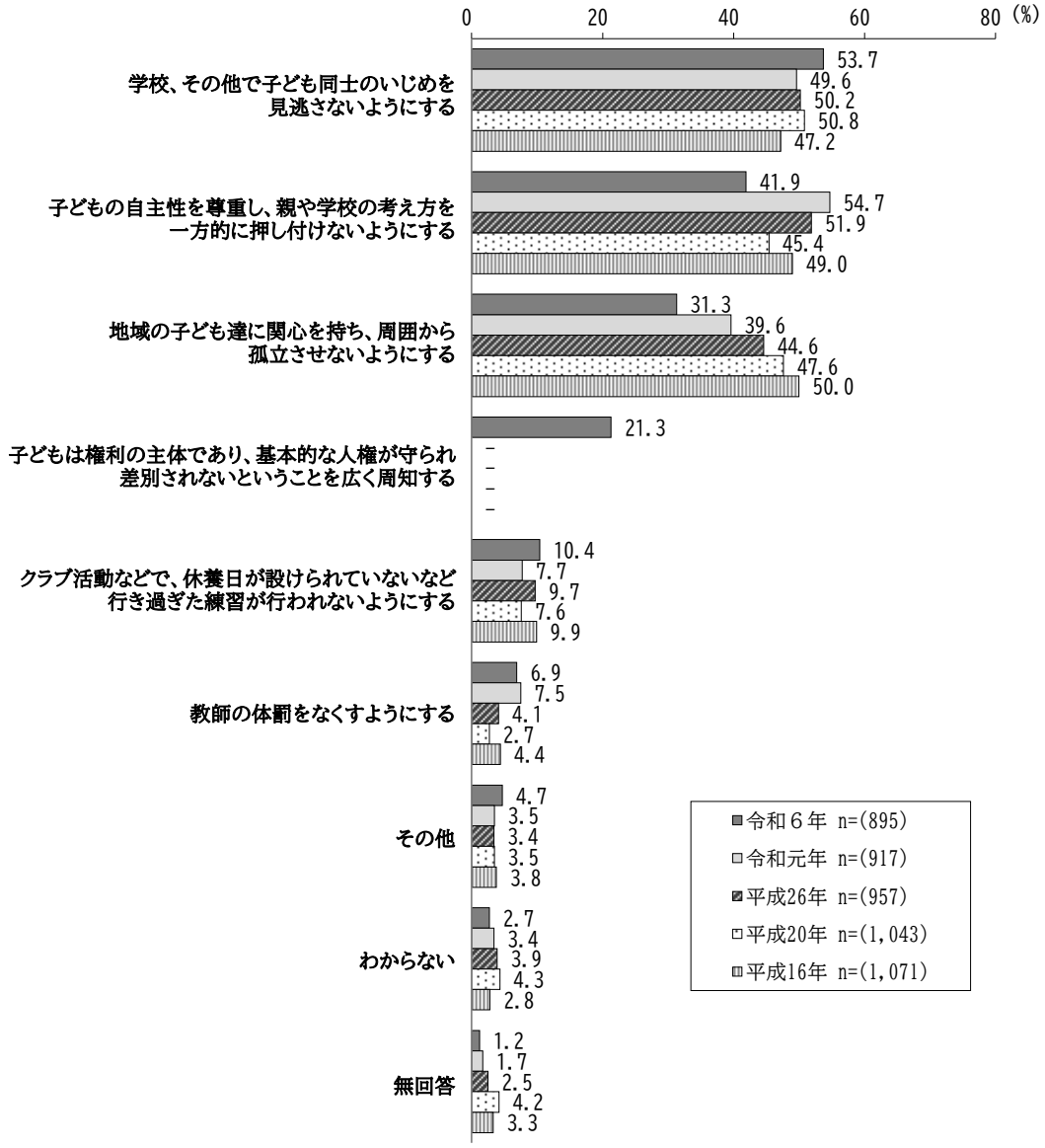
問15　子どもの人権を守るためには、どのようにすべきだと思いますか。（２つまで○）

○全体の傾向

「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」が53.7％で最も高く、以下、「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」（41.9％）、「地域の子ども達に関心を持ち、周囲から孤立させないようにする」（31.3％）と続いている。

○過去の調査結果との比較

「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」は、平成20（2008）年調査以降増加傾向にあったが、令和６（2024）年調査では41.9％と令和元（2019）年調査（54.7％）よりも12.8ポイント低くなっている。「地域の子ども達に関心を持ち、周囲から孤立させないようにする」は、平成16（2004）年調査以降減少傾向にあり、令和６（2024）年調査では31.3％と令和元（2019）年調査（39.6％）よりも8.3ポイント低くなっている。



※令和６（2024）年調査より選択肢「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」が追加された。

○性別

「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」は、女性（45.0%）が男性（37.8%）より7.2ポイント上回っている。

○性・年代別

「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」は、男性の60～69歳（64.6%）、30～39歳（63.4%）で６割台と特に高くなっている。「地域の子ども達に関心を持ち、周囲から孤立させないようにする」は、男性の50～59歳で42.4%と他の年代に比べて高くなっており、女性でも40～49歳（39.4%）、60～69歳（38.7%）で約４割となっている。

＜性別、性・年代別＞

（%）

		n	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	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	地域の子ども達に関心を持ち、周囲から孤立させないようにする	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	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	教師の体罰をなくすようにする	その他	わからない	無回答
全　体		895	53.7	41.9	31.3	21.3	10.4	6.9	4.7	2.7	1.2
性別	女性	522	51.9	45.0	31.2	22.4	10.7	5.9	4.2	2.3	1.7
	男性	362	56.4	37.8	31.5	20.2	9.4	8.6	5.5	3.3	0.3
性・年代別（女性）	18～29歳	53	49.1	50.9	18.9	26.4	15.1	5.7	1.9	3.8	－
	30～39歳	76	59.2	48.7	25.0	22.4	11.8	3.9	5.3	1.3	2.6
	40～49歳	94	50.0	45.7	39.4	18.1	14.9	4.3	6.4	－	1.1
	50～59歳	92	51.1	45.7	31.5	25.0	8.7	7.6	6.5	3.3	－
	60～69歳	119	54.6	44.5	38.7	22.7	7.6	5.0	0.8	－	3.4
	70歳以上	88	46.6	37.5	25.0	21.6	9.1	9.1	4.5	6.8	2.3
性・年代別（男性）	18～29歳	29	44.8	51.7	17.2	27.6	17.2	10.3	3.4	6.9	－
	30～39歳	41	63.4	34.1	26.8	12.2	14.6	7.3	7.3	4.9	－
	40～49歳	50	48.0	38.0	32.0	24.0	6.0	－	16.0	－	－
	50～59歳	59	49.2	37.3	42.4	28.8	8.5	5.1	5.1	3.4	－
	60～69歳	82	64.6	36.6	30.5	15.9	8.5	8.5	3.7	4.9	－
	70歳以上	101	58.4	36.6	31.7	17.8	7.9	14.9	2.0	2.0	1.0

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。

８．外国人と人権

（１）外国人の人権が侵害されていると思う場合

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○）

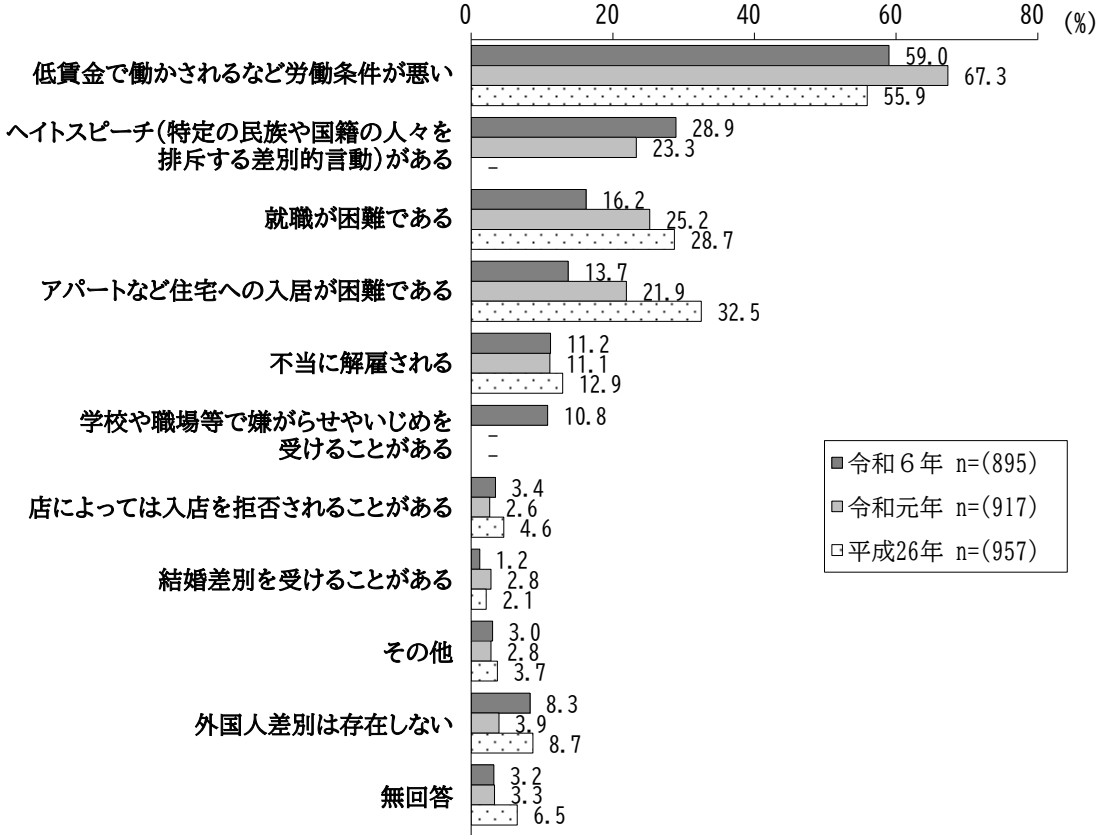
○全体の傾向

「低賃金で働かされるなど労働条件が悪い」が59.0％と特に高く、以下、「ヘイトスピーチ（特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動）がある」（28.9％）と続いている。

○過去の調査結果との比較

「低賃金で働かされるなど労働条件が悪い」は、平成26（2014）年調査から令和元（2019）年調査にかけて大きく増加したが、令和６（2024）年調査では59.0％と令和元（2019）年調査（67.3％）よりも8.3ポイント低くなっている。

また、「就職が困難である」、「アパートなど住宅への入居が困難である」は減少傾向にあり、令和元（2019）年調査よりも８ポイント以上低くなっている。「ヘイトスピーチ（特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動）がある」は、令和６（2024）年調査では28.9％と令和元（2019）年調査（23.3％）よりも5.6ポイント高くなっている。



※令和６（2024）年調査より選択肢「学校や職場等で嫌がらせやいじめを受けることがある」が追加された。
※令和元（2019）年調査より選択肢「ヘイトスピーチ（特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的言動）がある」が追加された。
※選択肢「結婚差別を受けることがある」は、平成26（2014）年調査以前は「結婚が困難である」となっている。

（２）外国人の人権を尊重することへの賛否

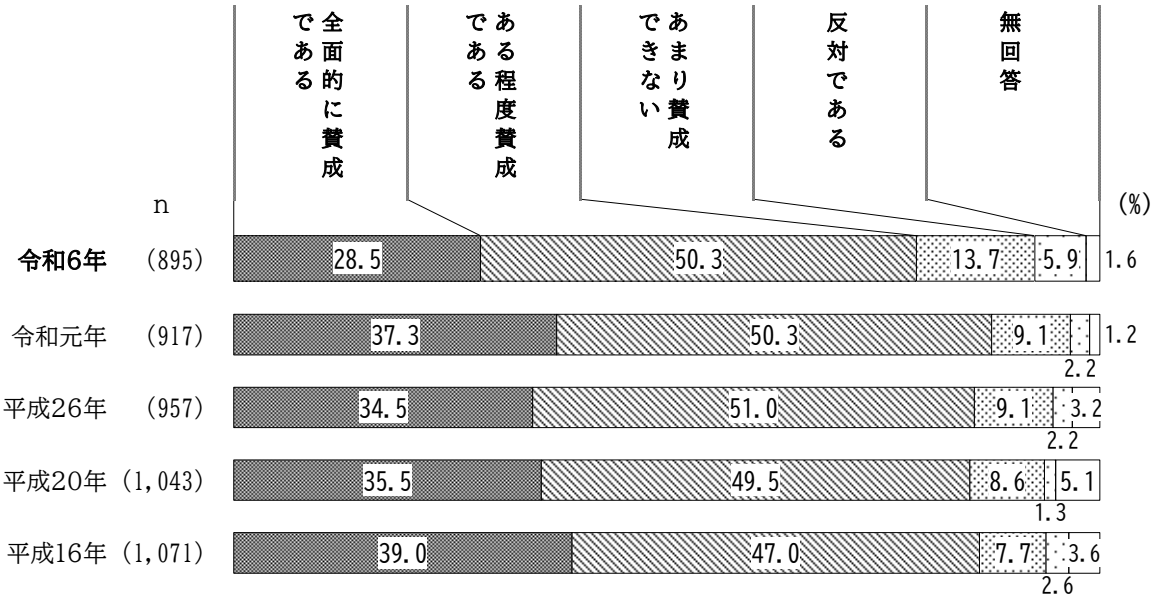
問17　“日本国籍を持たない外国人でも、日本人と同じように人権を守るべきである”という考え方について、どう思いますか。（１つに○）

○全体の傾向

「全面的に賛成である」が28.5％、「ある程度賛成である」が50.3％で、それらを合わせた《賛成》は78.8％となっている。

○過去の調査結果との比較

《賛成》は、令和元（2019）年調査までは85％以上で推移してきたが、令和６（2024）年調査では78.8％と８割を割っており、令和元（2019）年調査（87.6％）よりも8.8ポイント低くなっている。



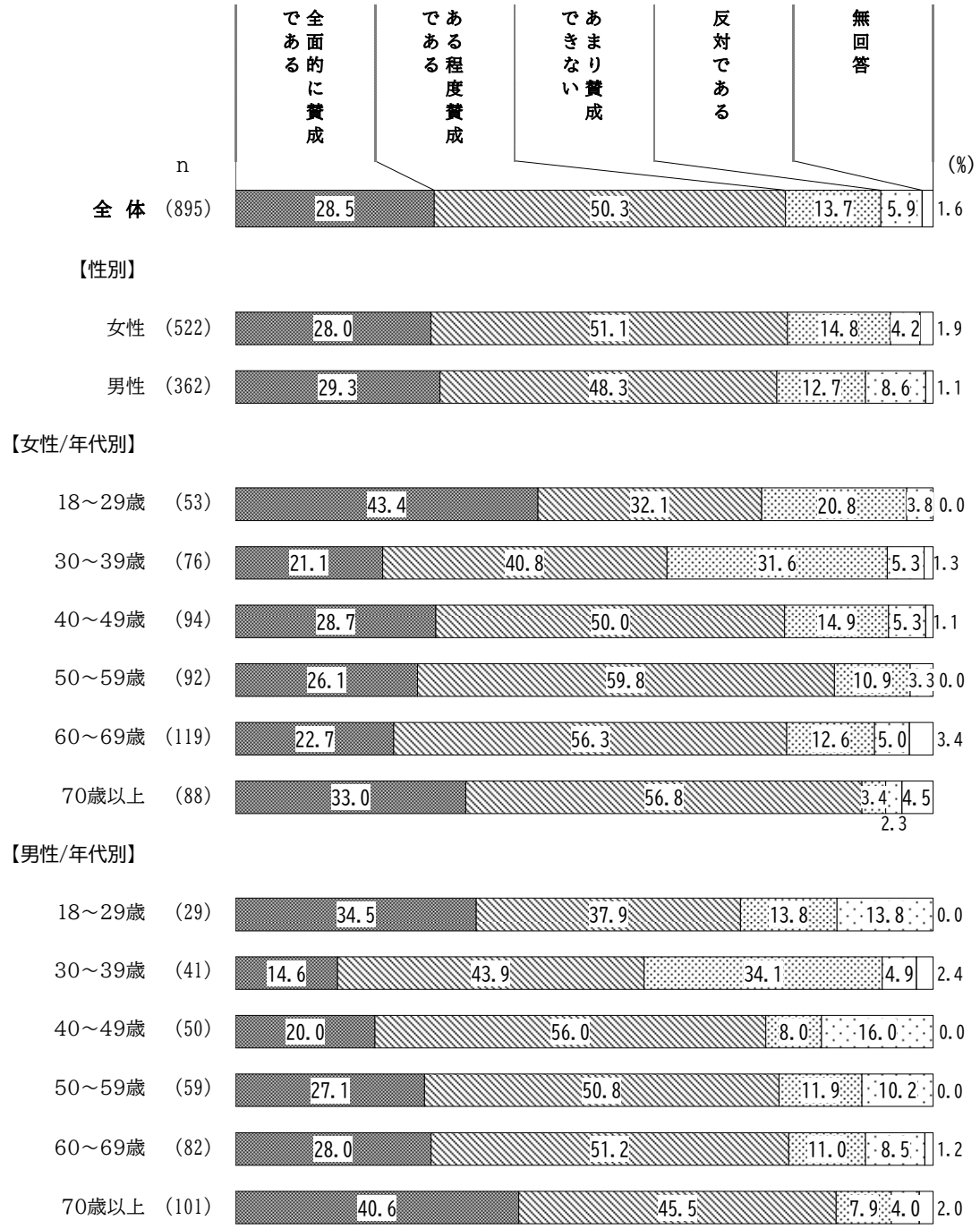
○性別

性別による大きな差はみられない。

○性・年代別

「全面的に賛成である」と「ある程度賛成である」を合わせた《賛成》は、女性の50～59歳（85.9%）、70歳以上（89.8%）、男性の70歳以上（86.1%）で８割台となっており、他の年代に比べて高くなっている。一方、「あまり賛成できない」と「反対である」を合わせた《反対》は、女性の30～39歳で36.9%と他の年代に比べて高くなっており、男性では年代が低いほど高い傾向がみられ、30～39歳で39.0%となっている。

＜性別、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。

（３）外国人の人権を保護するためにすべきこと

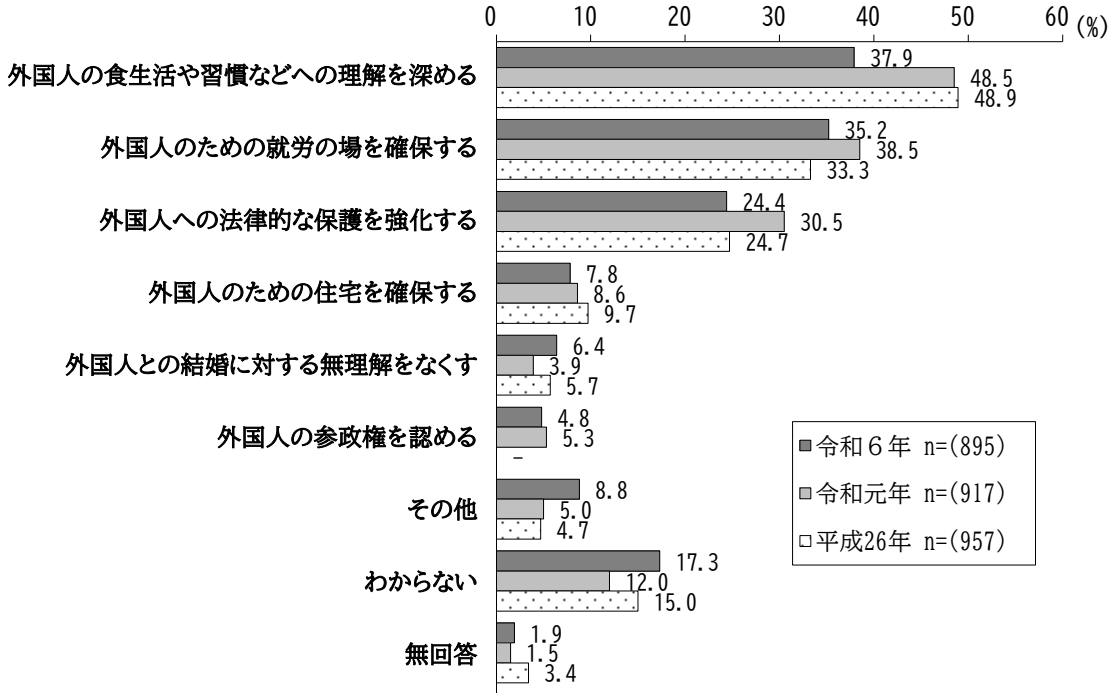
問18　外国人の人権を保護するためには、どのようなことをするのがよいと思いますか。
（２つまで○）

○全体の傾向

「外国人の食生活や習慣などへの理解を深める」が37.9%、「外国人のための就労の場を確保する」が35.2%で特に高く、以下、「外国人への法律的な保護を強化する」（24.4%）と続いている。

○過去の調査結果との比較

「外国人の食生活や習慣などへの理解を深める」は、令和元（2019）年調査までは約５割で推移していたが、令和６（2024）年調査では37.9%と令和元（2019）年調査（48.5%）よりも10.6ポイント低くなっている。また、「外国人への法律的な保護を強化する」は、令和６（2024）年調査では24.4%と令和元（2019）年調査（30.5%）よりも6.1ポイント低くなっている。



※令和元（2019）年調査より選択肢「外国人の参政権を認める」が追加された。

○性別

性別による大きな違いはみられない。

○性・年代別

「外国人のための就労の場を確保する」は、女性の18～29歳（47.2%）、男性の70歳以上（43.6%）が他の年代に比べて高くなっている。「外国人への法律的な保護を強化する」は、女性の18～29歳（30.2%）、男性の60～69歳（30.5%）、70歳以上（35.6%）で３割台と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、性・年代別＞

（%）

		n	外国人の食生活や習慣などへの理解を深める	外国人のための就労の場を確保する	外国人への法律的な保護を強化する	外国人のための住宅を確保する	外国人との結婚に対する無理解をなくす	外国人の参政権を認める	その他	わからない	無回答
全　体		895	37.9	35.2	24.4	7.8	6.4	4.8	8.8	17.3	1.9
性別	女性	522	38.5	36.0	22.4	8.0	6.5	3.8	7.5	18.4	2.5
	男性	362	37.3	34.3	27.3	7.7	5.8	6.1	11.0	15.5	1.1
性・年代別（女性）	18～29歳	53	20.8	47.2	30.2	11.3	11.3	1.9	7.5	20.8	－
	30～39歳	76	34.2	38.2	17.1	13.2	13.2	2.6	11.8	15.8	1.3
	40～49歳	94	40.4	30.9	21.3	5.3	7.4	4.3	9.6	21.3	1.1
	50～59歳	92	46.7	28.3	18.5	5.4	3.3	5.4	10.9	16.3	－
	60～69歳	119	42.9	41.2	26.9	7.6	4.2	4.2	3.4	15.1	3.4
	70歳以上	88	36.4	34.1	21.6	8.0	3.4	3.4	3.4	22.7	8.0
性・年代別（男性）	18～29歳	29	37.9	41.4	27.6	6.9	10.3	－	13.8	13.8	－
	30～39歳	41	36.6	24.4	14.6	9.8	14.6	7.3	2.4	22.0	2.4
	40～49歳	50	36.0	34.0	14.0	12.0	10.0	2.0	22.0	10.0	2.0
	50～59歳	59	27.1	28.8	28.8	10.2	1.7	5.1	16.9	22.0	－
	60～69歳	82	41.5	29.3	30.5	4.9	1.2	7.3	8.5	18.3	－
	70歳以上	101	40.6	43.6	35.6	5.9	5.0	8.9	6.9	9.9	2.0

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。

９．ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等感染者の人権

（１）ＨＩＶ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場合

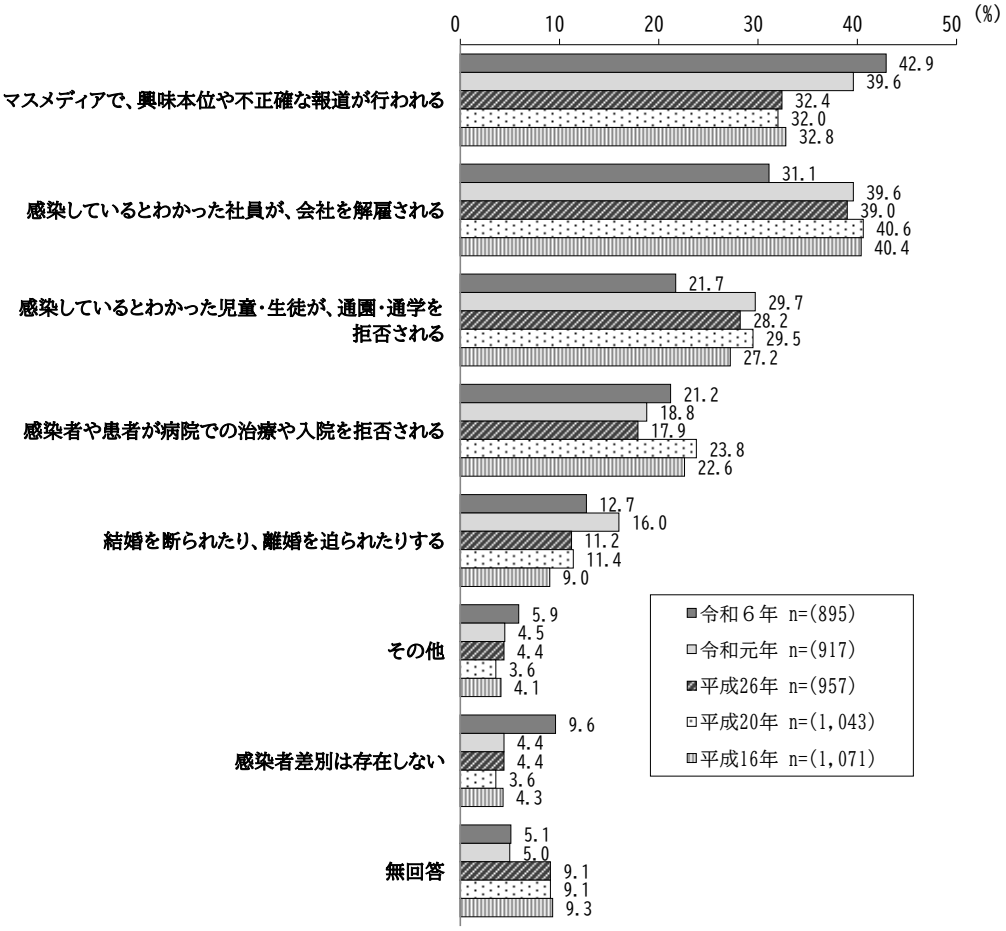
問19　ＨＩＶ感染者やハンセン病患者等感染者の人権が守られていないと思うのは、特にどのような場合ですか。（２つまで○）

○全体の傾向

「マスメディアで、興味本位や不正確な報道が行われる」が42.9％で最も高く、以下、「感染しているとわかった社員が、会社を解雇される」(31.1％)、「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」(21.7％)、「感染者や患者が病院での治療や入院を拒否される」(21.2％)と続いている。

○過去の調査結果との比較

「マスメディアで、興味本位や不正確な報道が行われる」は平成26（2014）年調査以降増加傾向となっており、令和６（2024）年調査では42.9％で最も高くなっている。「感染しているとわかった社員が、会社を解雇される」は令和元（2019）年調査まで４割前後で推移していたが、令和６（2024）年調査では31.1％と令和元（2019）年調査（39.6％）よりも8.5ポイント低くなっており、また、「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」は令和元（2019）年調査まで約３割で推移していたが、令和６（2024）年調査では21.7％と令和元（2019）年調査（29.7％）よりも8.0ポイント低くなっている。



※令和元（2019）年調査より選択肢「本人に無断でＨＩＶ検査をされる」が削除された。
※選択肢「感染者差別は存在しない」は、平成26（2014）年調査以前は「エイズ差別は存在しない」となっている。

（２）ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等感染者の人権を守るためにすべきこと

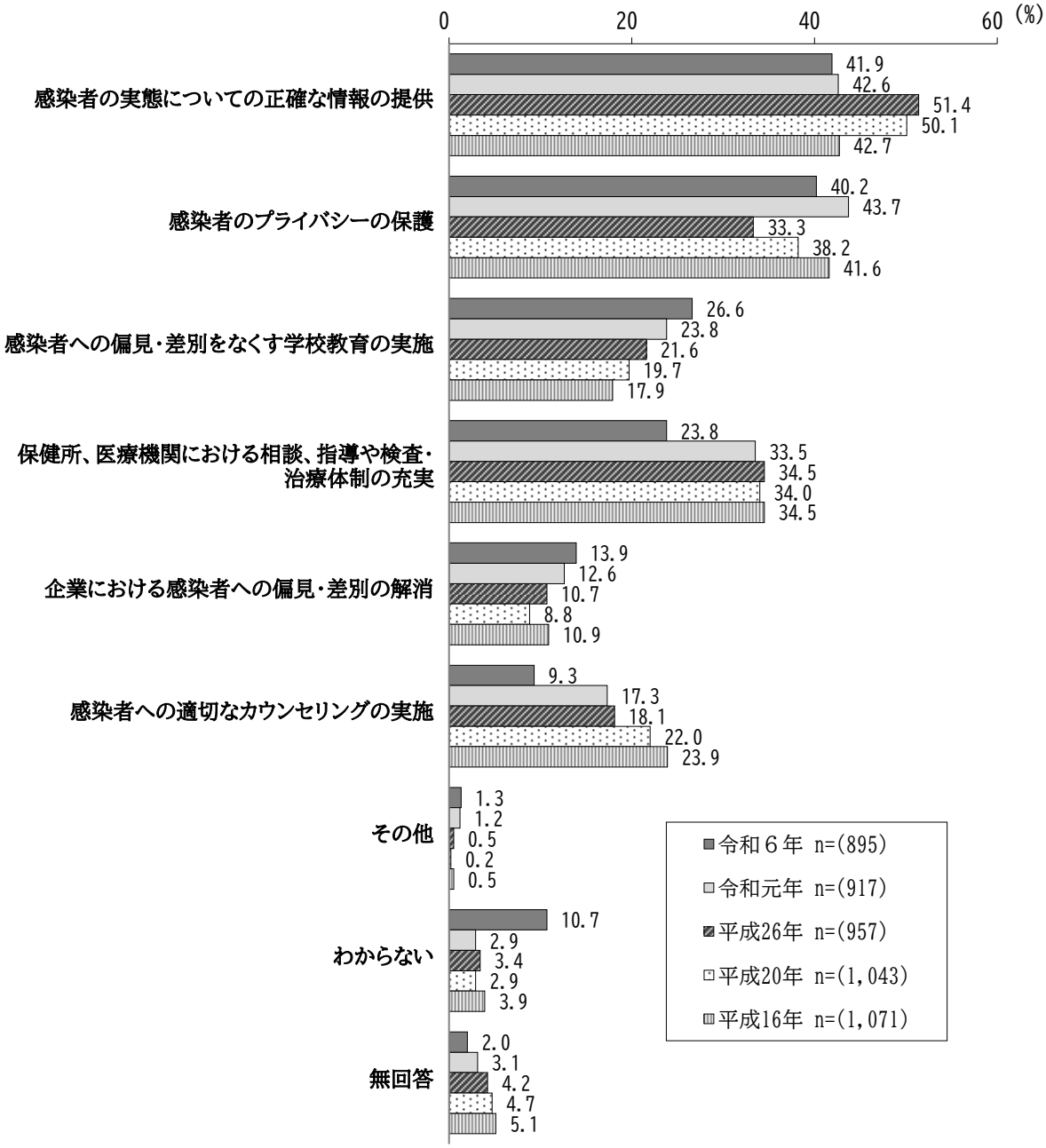
問20　ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等感染者の人権を保護するためには、どのようにしたらよいと思いますか。（２つまで○）

○全体の傾向

「感染者の実態についての正確な情報の提供」が41.9％、「感染者のプライバシー保護」が40.2％と特に高く、以下、「感染者への偏見・差別をなくす学校教育の実施」（26.6％）、「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」（23.8％）と続いている。

○過去の調査結果との比較

「感染者への偏見・差別をなくす学校教育の実施」は平成16（2004）年調査以降、「企業における感染者への偏見・差別の解消」は平成20（2008）年調査以降、増加傾向となっている。一方、「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」は３割台で推移してきたが、令和６（2024）年調査では23.8％と令和元（2019）年調査（33.5％）よりも9.7ポイント低くなっている。



※選択肢「感染者のプライバシーの保護」は、平成26（2014）年調査以前は「エイズ患者やＨＩＶ感染者のプライバシーの保護」となっている。
※選択肢「感染者の実態についての正確な情報の提供」は、平成26（2014）年調査以前は「エイズの実態についての正確な情報の提供」となっている。
※選択肢「感染者への適切なカウンセリングの実施」は、平成26（2014）年調査以前は「エイズ患者やＨＩＶ感染者への適切なカウンセリングの実施」となっている。
※選択肢「感染者への偏見・差別をなくす学校教育の実施」は、平成26（2014）年調査以前は「エイズへの偏見・差別をなくす学校教育の実施」となっている。
※選択肢「企業における感染者への偏見・差別の解消」は、平成26（2014）年調査以前は「企業におけるエイズへの偏見・差別の解消」となっている。

○性別

「感染者のプライバシーの保護」は女性（43.3％）が男性（35.4％）より7.9ポイント上回っている。

○性・年代別

「感染者の実態についての正確な情報の提供」は、女性の50～59歳（54.3％）、男性の40～49歳（52.0％）で５割台と他の年代に比べて高くなっている。「感染者のプライバシーの保護」は、女性では70歳以上を除くすべての年代で４割台となっており、男性では50～59歳で49.2％と他の年代に比べて高くなっている。「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」は、男女の70歳以上（女性：35.2％、男性：38.6％）で３割台となっている。「企業における感染者への偏見・差別の解消」は、男性の50～59歳（25.4％）で特に高くなっている。

＜性別、性・年代別＞

（％）

		n	感染者の実態についての正確な情報の提供	感染者のプライバシーの保護	感染者への偏見・差別をなくす学校教育の実施	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	企業における感染者への偏見・差別の解消	感染者への適切なカウンセリングの実施	その他	わからない	無回答
全　体		895	41.9	40.2	26.6	23.8	13.9	9.3	1.3	10.7	2.0
性別	女性	522	42.7	43.3	26.6	22.8	13.8	8.0	1.5	9.8	1.9
	男性	362	41.2	35.4	26.0	25.4	14.1	11.3	1.1	12.2	2.2
性・年代別（女性）	18～29歳	53	41.5	47.2	20.8	18.9	13.2	5.7	－	18.9	－
	30～39歳	76	38.2	46.1	22.4	22.4	17.1	15.8	1.3	10.5	1.3
	40～49歳	94	44.7	46.8	28.7	16.0	12.8	5.3	1.1	10.6	1.1
	50～59歳	92	54.3	42.4	32.6	15.2	15.2	3.3	2.2	7.6	－
	60～69歳	119	46.2	44.5	25.2	26.9	15.1	7.6	1.7	4.2	3.4
	70歳以上	88	28.4	34.1	27.3	35.2	9.1	11.4	2.3	12.5	4.5
性・年代別（男性）	18～29歳	29	51.7	34.5	27.6	24.1	10.3	13.8	－	13.8	－
	30～39歳	41	48.8	31.7	22.0	24.4	7.3	12.2	－	22.0	2.4
	40～49歳	50	52.0	28.0	32.0	20.0	12.0	8.0	2.0	10.0	2.0
	50～59歳	59	37.3	49.2	18.6	18.6	25.4	8.5	5.1	8.5	－
	60～69歳	82	45.1	32.9	37.8	18.3	17.1	12.2	－	8.5	－
	70歳以上	101	28.7	34.7	18.8	38.6	9.9	12.9	－	13.9	5.9

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。

１０．部落差別（同和問題）

（１）部落差別（同和問題）の認知状況

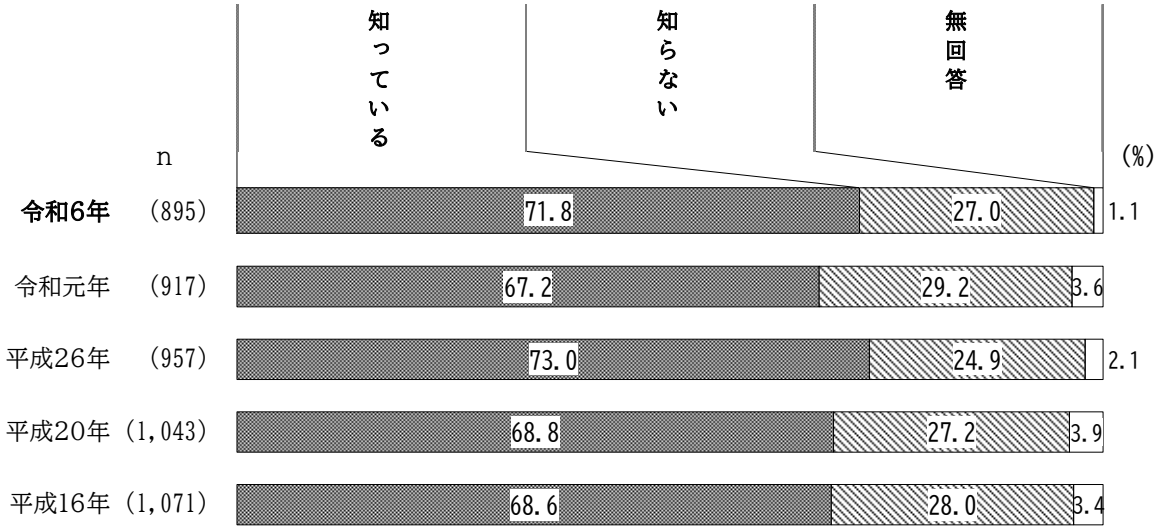
問21　あなたは日本の社会に部落差別（同和問題）といわれる人権侵害の問題があることを知っていますか。（１つに○）

○全体の傾向

「知っている」が71.8％、「知らない」が27.0％となっている。

○過去の調査結果との比較

「知っている」は平成16（2004）年調査以降、７割前後で推移しており、令和６（2024）年調査では71.8％となっている。



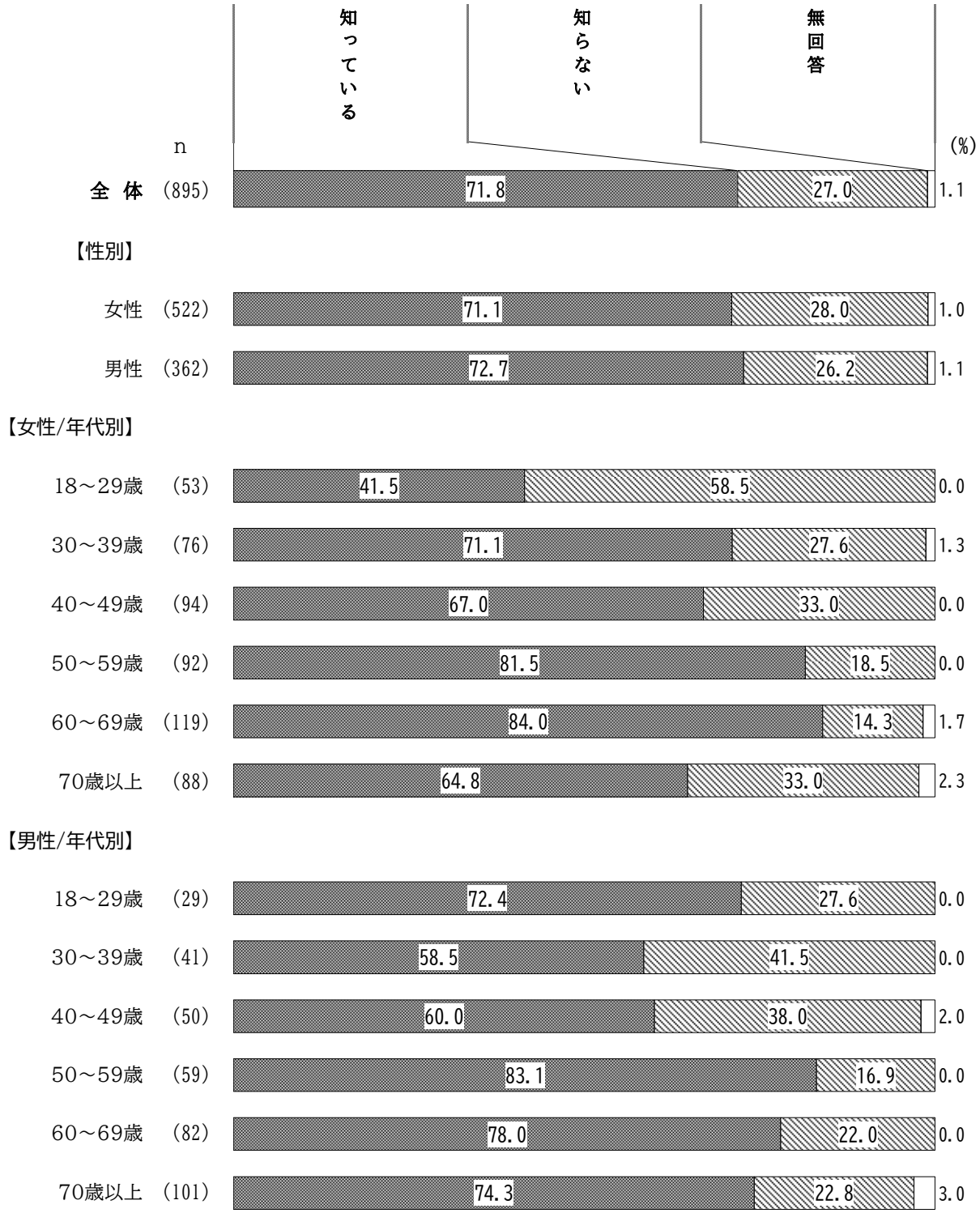
○性別

性別による大きな差はみられない。

○性・年代別

「知っている」は女性の60～69歳（84.0％）、50～59歳（81.5％）、男性の50～59歳（83.1％）で８割台と他の年代に比べて高くなっている。一方、「知らない」は女性の18～29歳で58.5％と過半数を占めており、男性の30～39歳（41.5％）、40～49歳（38.0％）でも４割前後となっている。

＜性別、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）被差別部落（同和地区）の認知状況

（問21で「１．知っている」とお答えの方におたずねします。）

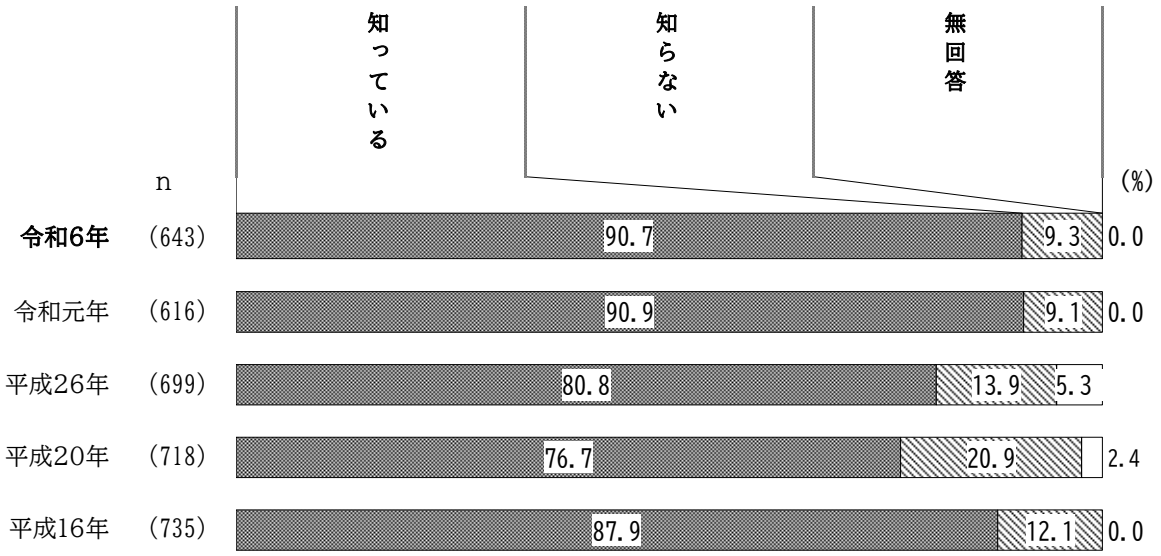
問21－１　被差別部落（同和地区）といわれ、差別を受けている地区があることを知っていますか。（１つに○）

○全体の傾向

「知っている」が90.7%、「知らない」が9.3%となっている。

○過去の調査結果との比較

「知っている」は、平成20（2008）年調査以降増加傾向にあるが、令和６（2024）年調査は90.7%と令和元（2019）年調査（90.9%）から横這いとなっている。



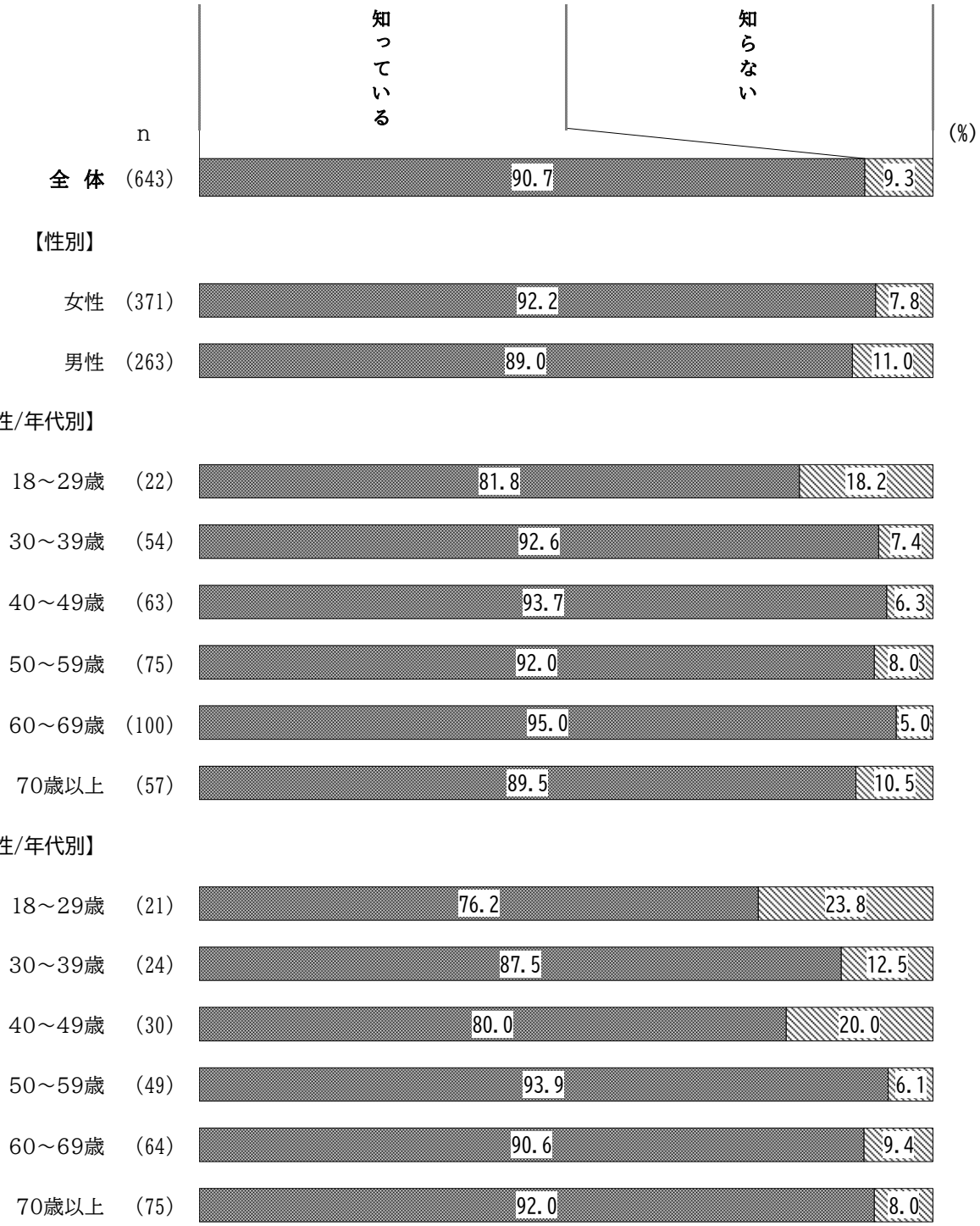
○性別

性別による大きな差はみられない。

○性・年代別

「知っている」は、男女ともいずれの年代でも８割から９割台を占めている。一方、「知らない」は、男性の40～49歳で20.0％と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、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。

（３）被差別部落（同和地区）の認知方法

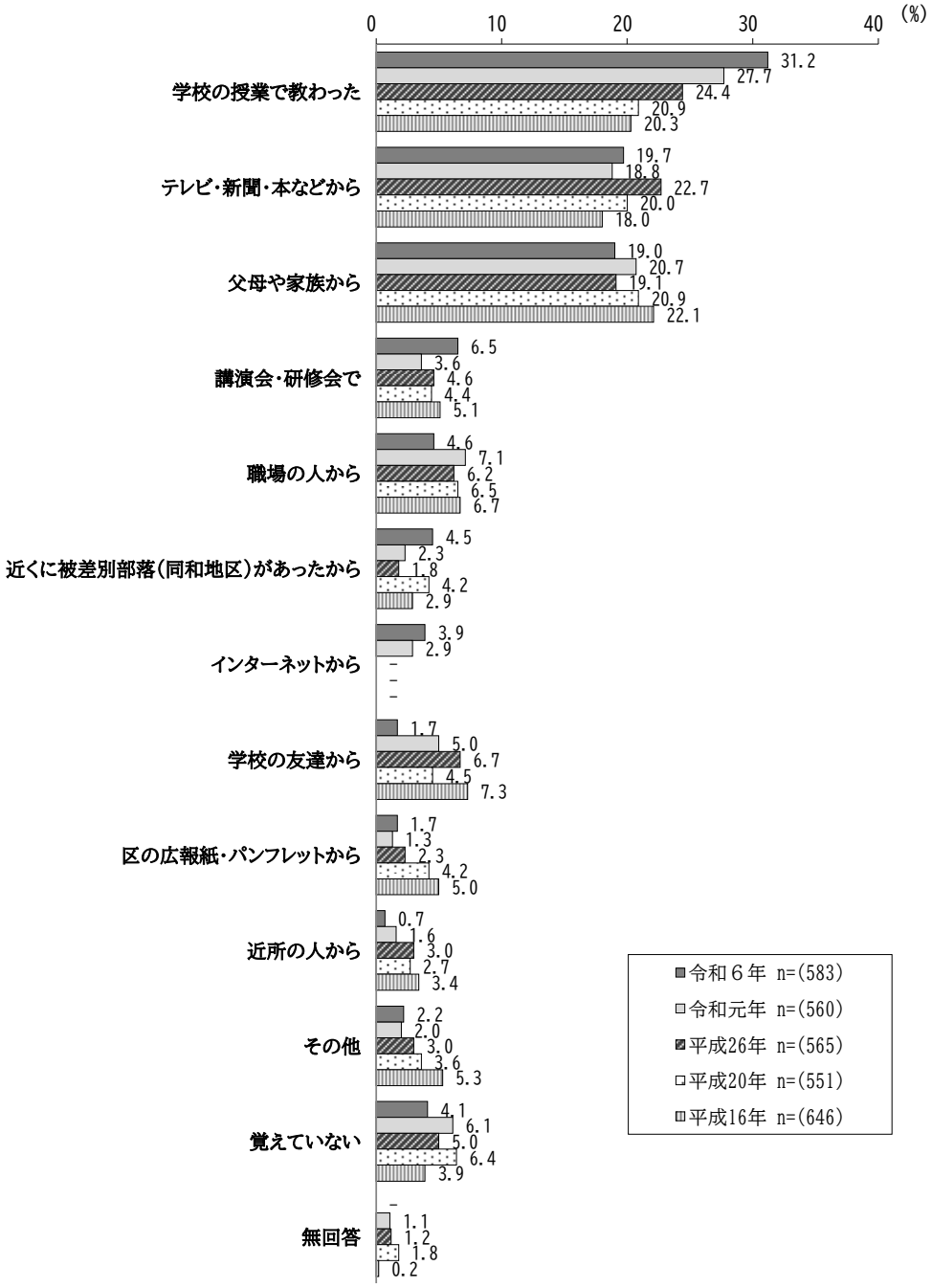
（問21－１で「１．知っている」とお答えの方におたずねします。）
問21－１－１　初めて知ったのは、どのようにしてですか。（１つに○）

○全体の傾向

「学校の授業で教わった」が31.2％で最も高く、以下、「テレビ・新聞・本などから」（19.7％）、「父母や家族から」（19.0％）と続いている。

○過去の調査結果との比較

「学校の授業で教わった」は、平成16（2004）年調査以降増加傾向にある。



※令和元（2019）年調査より選択肢「インターネットから」が追加された。

○性別

「父母や家族から」は女性（22.5%）が男性（14.5%）より8.0ポイント、「学校の授業で教わった」は女性（34.5%）が男性（26.9%）より7.6ポイント上回っている。「テレビ・新聞・本などから」は男性（23.1%）が女性（16.7%）より6.4ポイント、「インターネットから」は男性（6.8%）が女性（1.8%）より5.0ポイント上回っている。

○性・年代別

「学校の授業で教わった」は女性の40～49歳（47.5%）、30～39歳（46.0%）、「テレビ・新聞・本などから」は男女の70歳以上（女性：35.3%、男性：39.1%）が他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、性・年代別＞

（%）

		n	学校の授業で教わった	テレビ・新聞・本などから	父母や家族から	講演会・研修会で	職場の人から	近くに被差別部落（同和地区）があったから	インターネットから	学校の友達から	区の広報紙・パンフレットから	近所の人から	その他	覚えていない
全　体		583	31.2	19.7	19.0	6.5	4.6	4.5	3.9	1.7	1.7	0.7	2.2	4.1
性別	女性	342	34.5	16.7	22.5	5.8	3.8	3.8	1.8	1.5	2.3	1.2	2.6	3.5
	男性	234	26.9	23.1	14.5	7.7	6.0	5.6	6.8	2.1	0.9	－	1.7	4.7
性・年代別（女性）	18～29歳	18	66.7	5.6	16.7	－	－	5.6	5.6	－	－	－	－	－
	30～39歳	50	46.0	8.0	18.0	2.0	2.0	4.0	8.0	4.0	－	2.0	2.0	4.0
	40～49歳	59	47.5	13.6	25.4	5.1	5.1	－	1.7	1.7	－	－	－	－
	50～59歳	69	39.1	10.1	20.3	7.2	7.2	5.8	－	－	2.9	－	4.3	2.9
	60～69歳	95	24.2	20.0	27.4	9.5	1.1	3.2	－	2.1	3.2	－	3.2	6.3
	70歳以上	51	9.8	35.3	19.6	3.9	5.9	5.9	－	－	5.9	5.9	3.9	3.9
性・年代別（男性）	18～29歳	16	56.3	12.5	6.3	－	6.3	－	12.5	6.3	－	－	－	－
	30～39歳	21	28.6	9.5	9.5	－	4.8	9.5	38.1	－	－	－	－	－
	40～49歳	24	45.8	8.3	8.3	8.3	4.2	4.2	12.5	－	－	－	－	8.3
	50～59歳	46	37.0	15.2	13.0	4.3	13.0	2.2	6.5	2.2	－	－	－	6.5
	60～69歳	58	27.6	24.1	12.1	8.6	5.2	8.6	－	5.2	－	－	3.4	5.2
	70歳以上	69	5.8	39.1	23.2	13.0	2.9	5.8	－	－	2.9	－	2.9	4.3

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。

（４）被差別部落（同和地区）を知ったときの印象

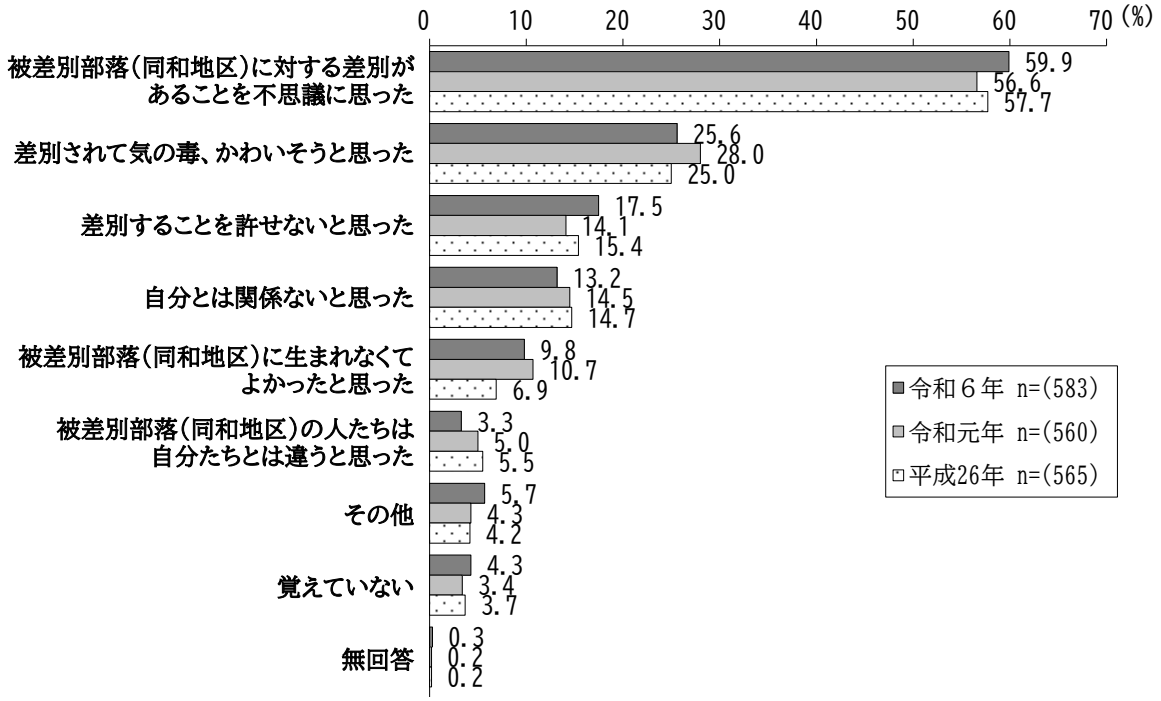
（同様に、問21－１で「１．知っている」とお答えの方におたずねします。）
問21－１－２　初めて知ったときに、どのような印象を持ちましたか。（２つまで○）

○全体の傾向

「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」が59.9％で特に高く、以下、「差別されて気の毒、かわいそうと思った」（25.6％）と続いている。

○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「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」は、平成26（2014）年調査では「同和地区の人たちは自分たちとは違うと思った」となっている。
※選択肢「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」は、平成26（2014）年調査では「同和地区に対する差別があることを不思議に思った」となっている。
※選択肢「被差別部落（同和地区）に生まれなくてよかったと思った」は、平成26（2014）年調査では「同和地区に生まれなくてよかったと思った」となっている。

（５）「被差別部落（同和地区）」出身者への意識

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○）

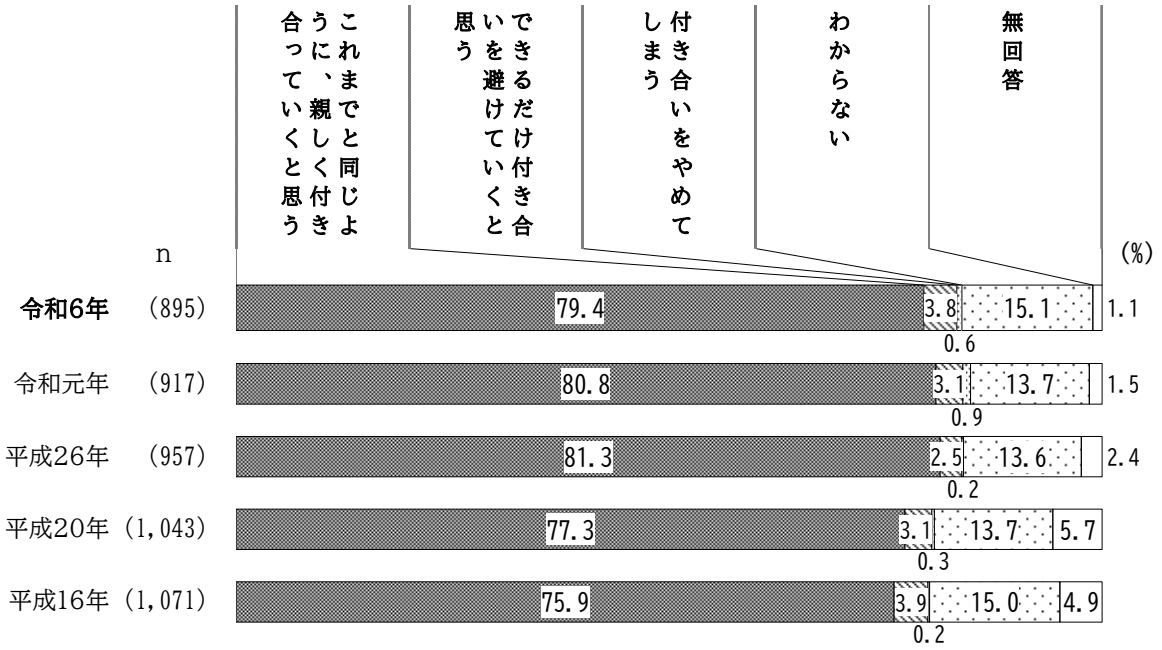
（１）あなたが親しく付き合っている隣近所の人が被差別部落（同和地区）出身者と分かった場合

○全体の傾向

「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」が79.4％で約８割を占めており、「できるだけ付き合いを避けていくと思う」が3.8％、「付き合いをやめてしまう」が0.6％となっている。一方、「わからない」は15.1％となっている。

○過去の調査結果との比較

「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」は、平成26（2014）年調査以降は８割前後で推移している。



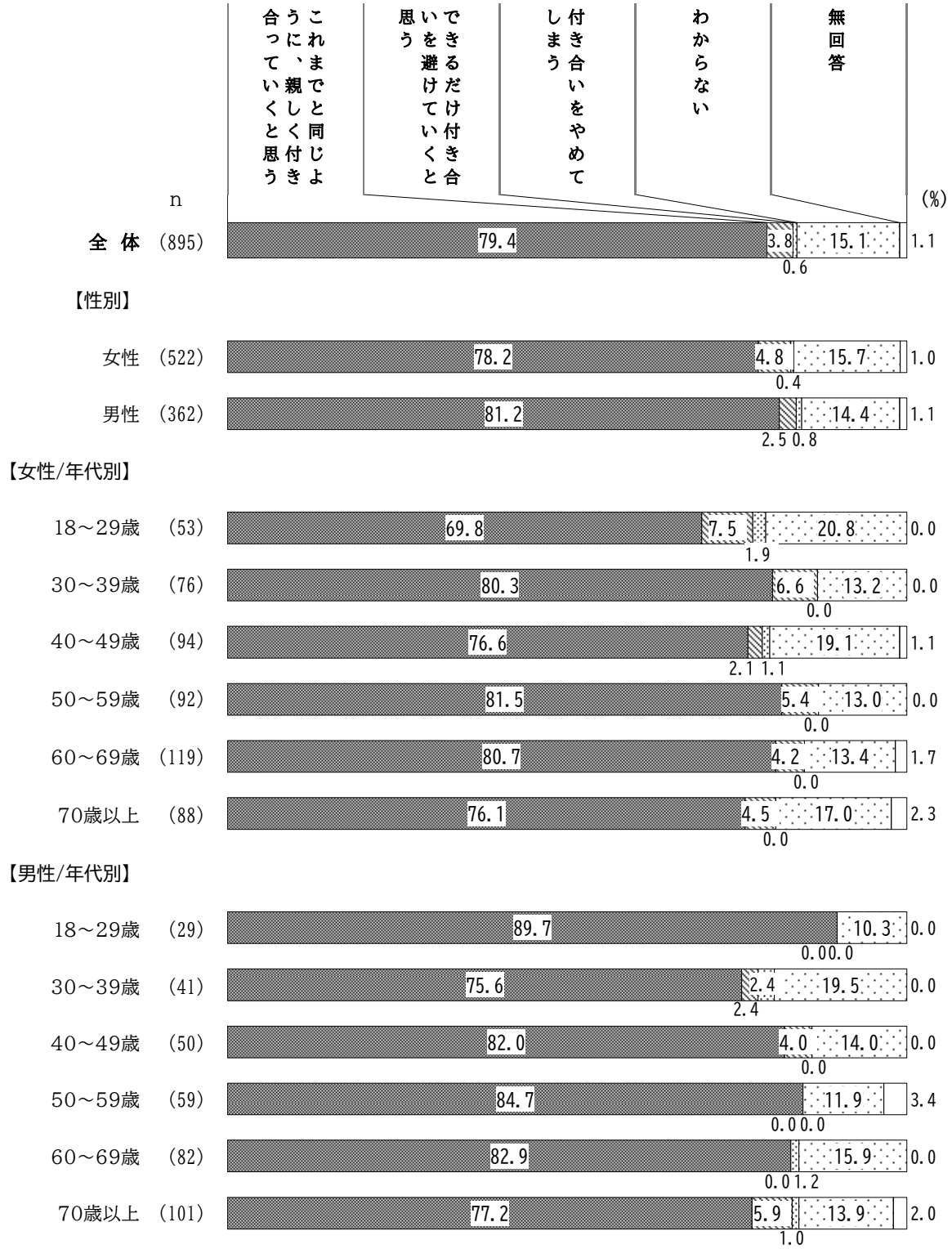
○性別

性別による大きな差はみられない。

○性・年代別

「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」は、女性の18～29歳を除くすべての年代で７割から８割台となっている。

＜性別、性・年代別＞

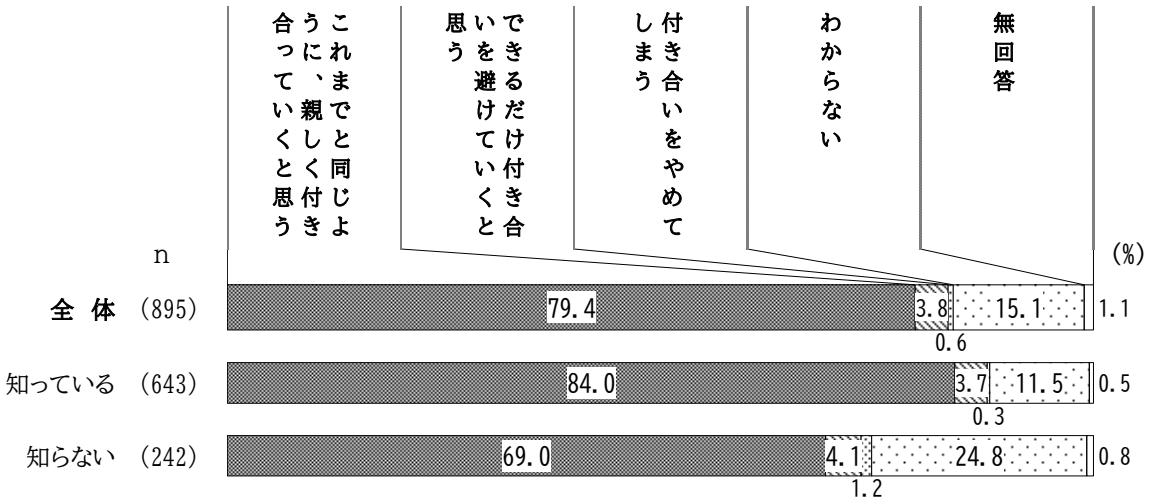


※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

○部落差別（同和問題）の認知度別

部落差別（同和問題）の認知度別にみると、「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」は“知っている”（84.0％）が“知らない”（69.0％）より15.0ポイント上回っている。また、「わからない」は“知らない”（24.8％）が“知っている”（11.5％）より13.3ポイント上回っている。

＜部落差別（同和問題）の認知度別＞



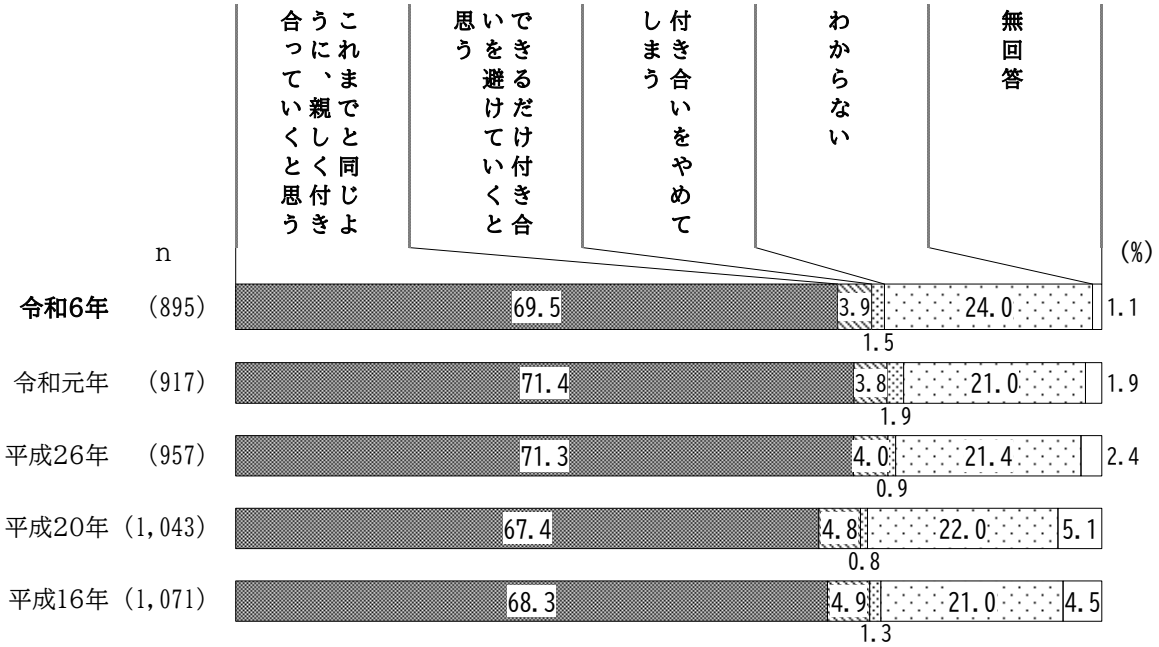
（２）あなたの身内の方の結婚相手が被差別部落（同和地区）出身者と分かった場合

〇全体の傾向

「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」が69.5%、「できるだけ付き合いを避けていくと思う」が3.9%、「付き合いをやめてしまう」が1.5%となっている。一方、「わからない」は24.0%となっている。

〇過去の調査結果との比較

「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」は平成26（2014）年調査以降、７割前後で推移している。



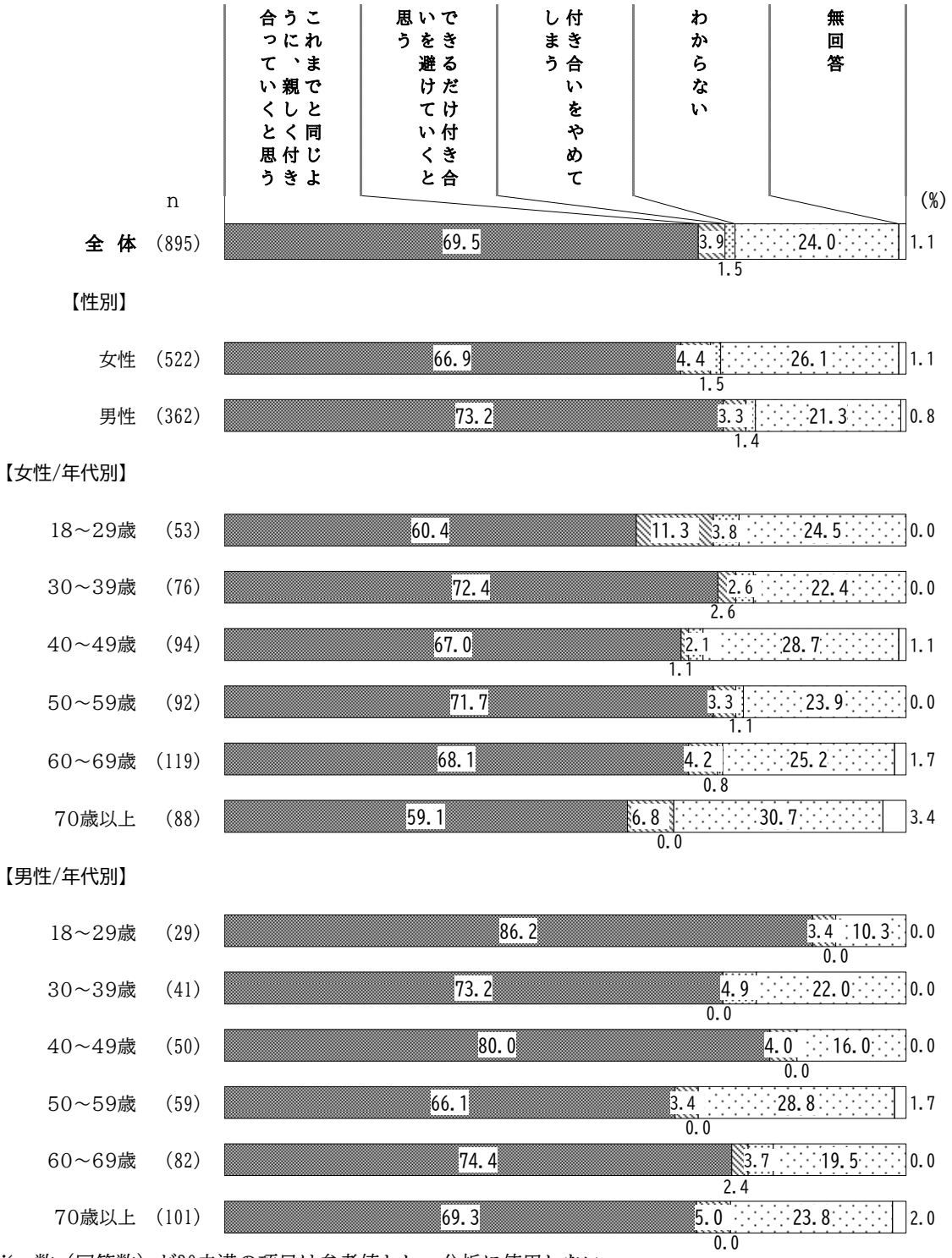
○性別

「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」は男性（73.2%）が女性（66.9%）より6.3ポイント上回っている。

○性・年代別

「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」は女性の70歳以上を除くすべての年代で６割以上となっており、特に男性の40～49歳では80.0%となっている。「できるだけ付き合いを避けていくと思う」は女性の18～29歳で11.3%と唯一１割台となっている。

＜性別、性・年代別＞

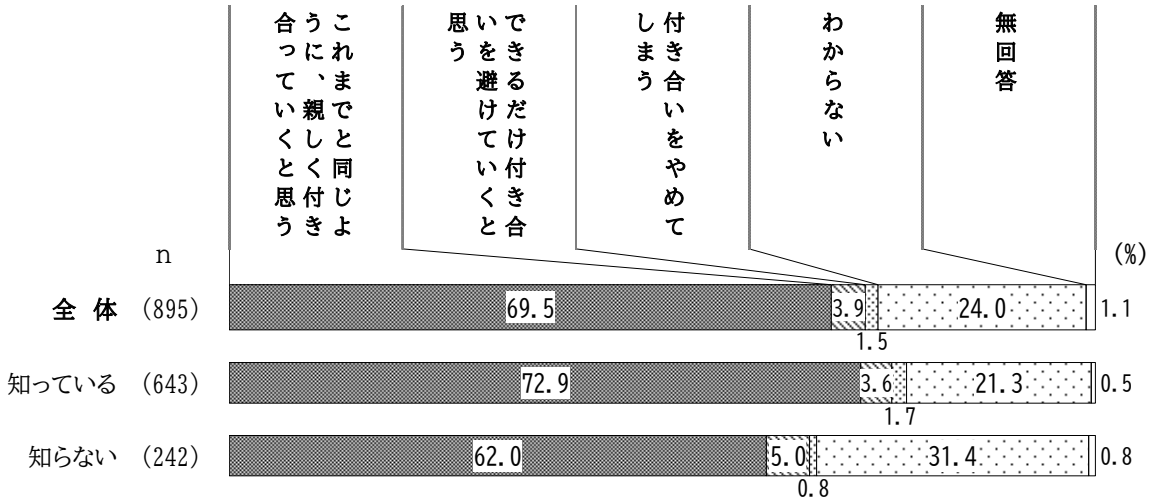


※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

○部落差別（同和問題）の認知度別

部落差別（同和問題）の認知度別にみると、「これまでと同じように、親しく付き合っていくと思う」は“知っている”（72.9%）が“知らない”（62.0%）より10.9ポイント上回っている。「わからない」は“知らない”（31.4%）が“知っている”（21.3%）より10.1ポイント上回っている。

＜部落差別（同和問題）の認知度別＞



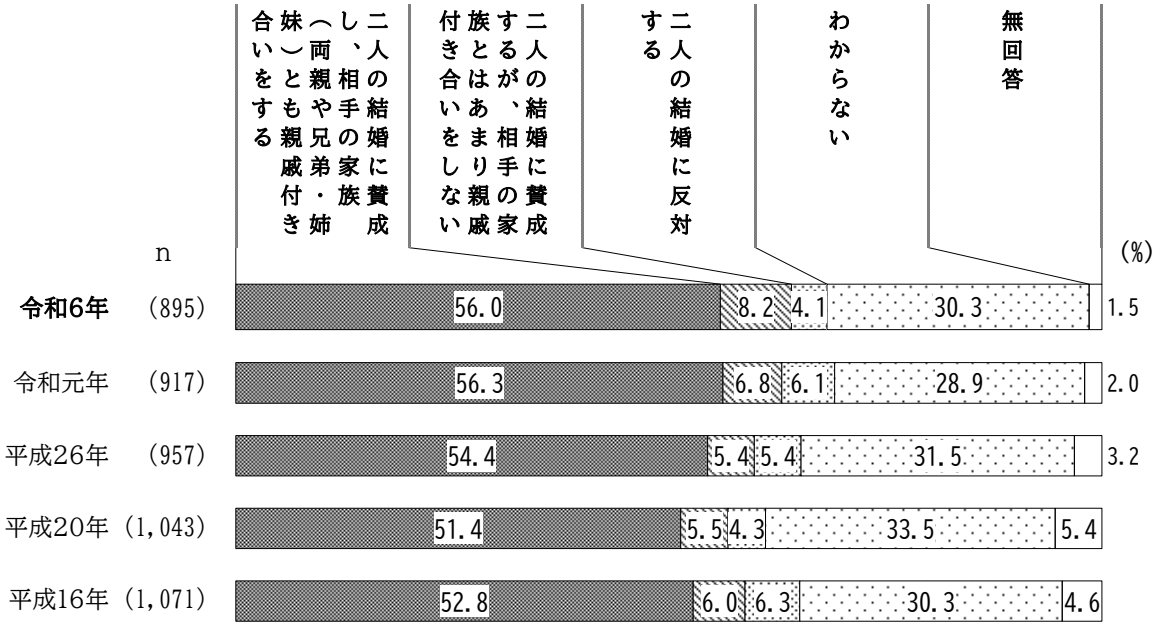
（３）あなたにお子さんがいるとして、そのお子さんの結婚相手が被差別部落（同和地区）出身者と分かった場合

〇全体の傾向

「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」が56.0％、「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」が8.2％、「二人の結婚に反対する」が4.1％となっている。一方、「わからない」は30.3％となっている。

〇過去の調査結果との比較

「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」は平成16（2004）年調査以降、５割台で推移している。



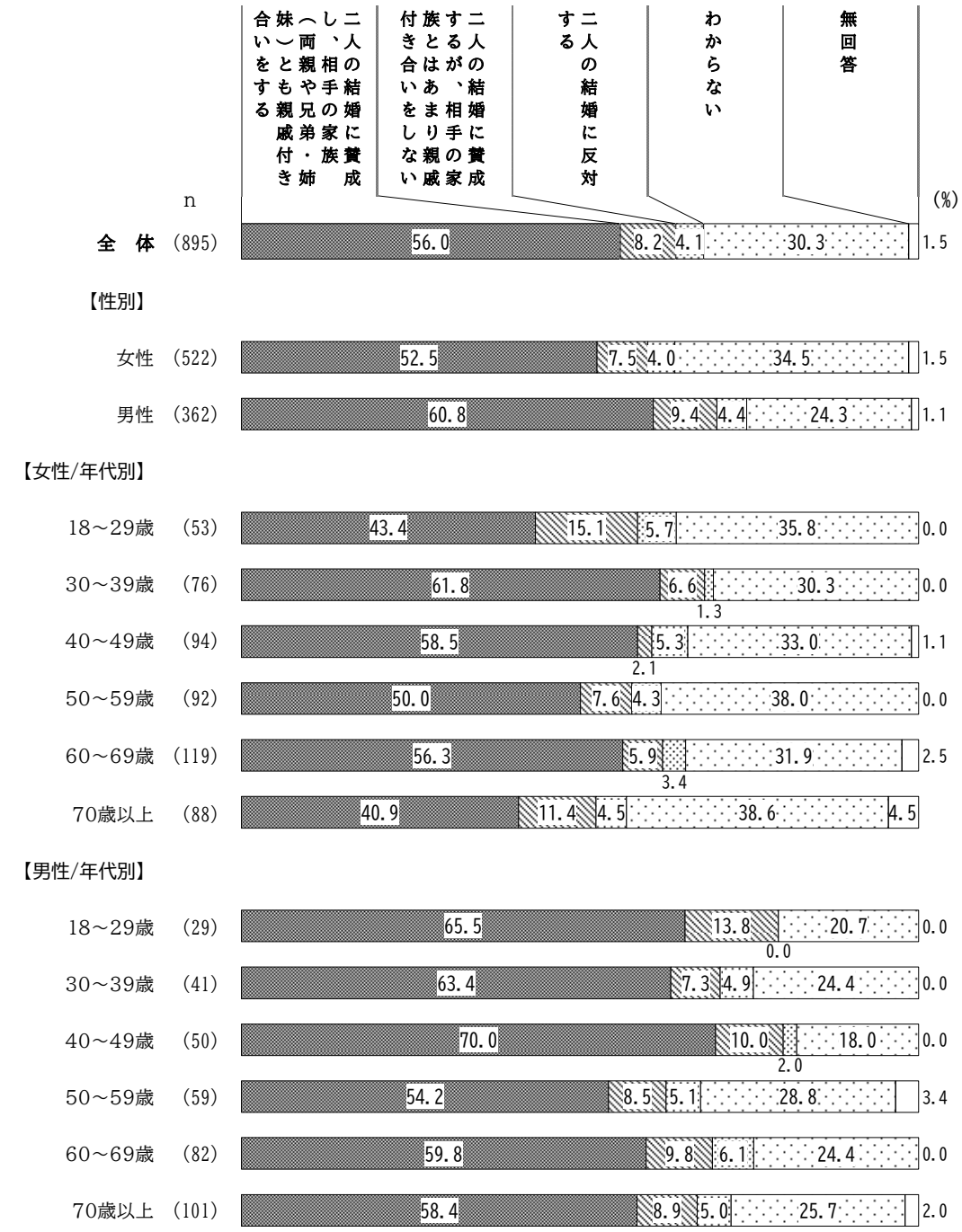
○性別

「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」は男性（60.8%）が女性（52.5%）より8.3ポイント上回っている。

○性・年代別

「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」は女性の18～29歳、70歳以上を除くすべての年代で半数以上を占めており、特に女性では30～39歳で61.8%、男性では40～49歳で70.0%となっている。一方、「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」は、女性の18～29歳（15.1%）、70歳以上（11.4%）、男性の40～49歳（10.0%）で１割台と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、性・年代別＞

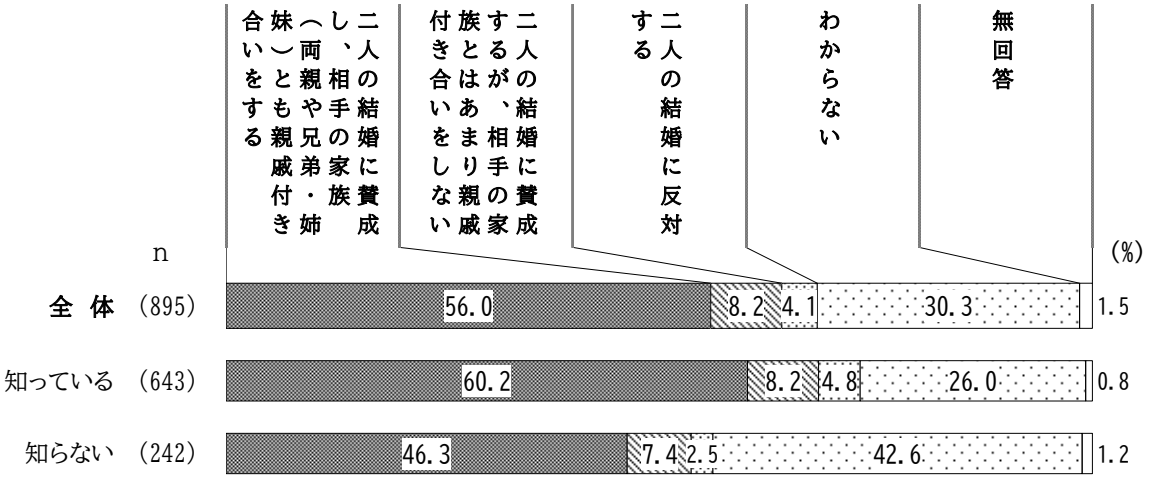


※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

○部落差別（同和問題）の認知度別

部落差別（同和問題）の認知度別にみると、「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」は、“知っている”（60.2%）が“知らない”（46.3%）より13.9ポイント上回っている。

＜部落差別（同和問題）の認知度別＞



（６）結婚や就職の際に身元調査をされた場合の意識

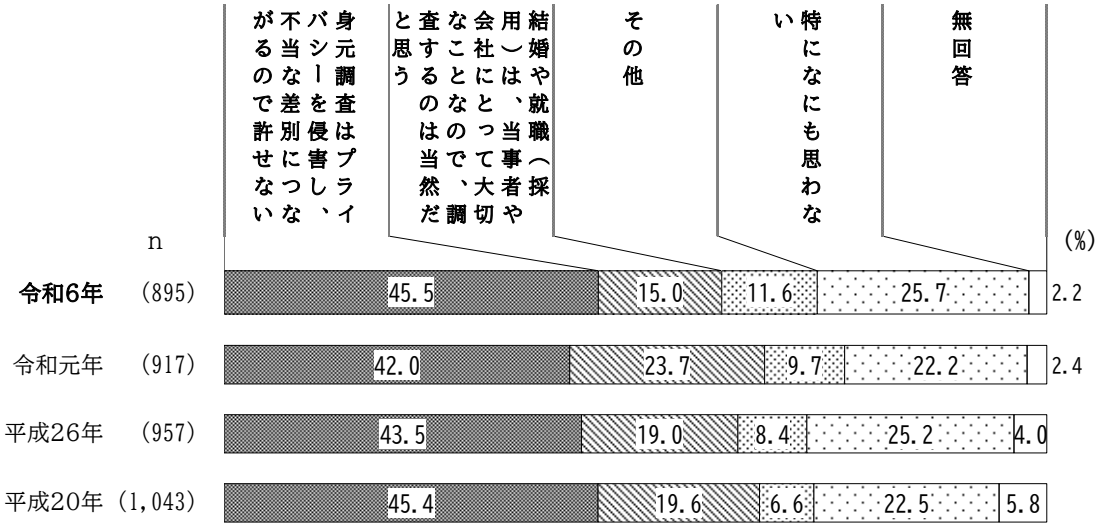
問23　あなた自身やあなたの子ども・親類が結婚や就職の際に、ひそかに興信所などを使って出身地や家族の状況などについて身元調査をされたとしたら、あなたはどう思いますか。
（１つに○）

○全体の傾向

「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許せない」が45.5%、「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」が15.0%となっている。一方、「特になにも思わない」は25.7%となっている。

○過去の調査結果との比較

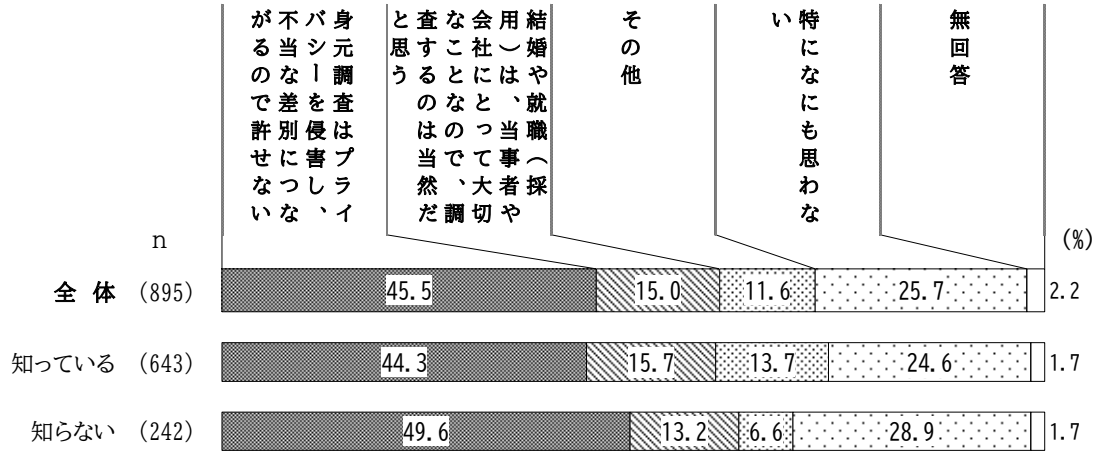
「身元調査はプライバシーを侵害し、不当な差別につながるので許せない」は平成20（2008）年調査以降、４割台で推移している。「結婚や就職（採用）は、当事者や会社にとって大切なことなので、調査するのは当然だと思う」は令和６（2024）年調査では15.0%と令和元（2019）年調査（23.7%）より8.7ポイント低くなっている。



○部落差別（同和問題）の認知度別

部落差別（同和問題）の認知度別にみると、「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許せない」は“知らない”（49.6%）が“知っている”（44.3%）より5.3ポイント上回っている。

＜部落差別（同和問題）の認知度別＞



（７）採用試験などで差別に繋がる事項への意識

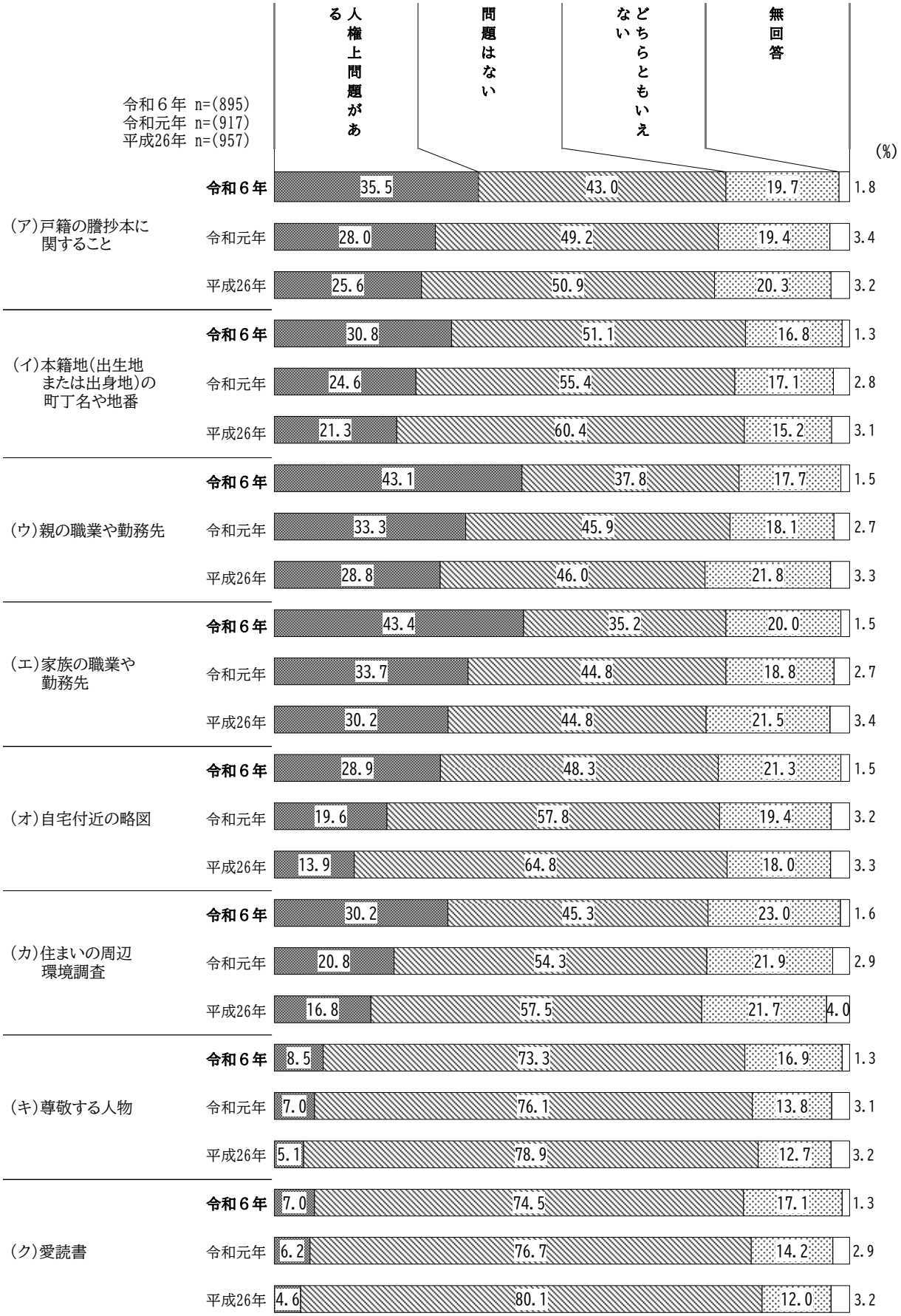
問24　採用試験などで、次の（ア）～（ク）のようなことを聞かれたり、提出を求められたら、あなたはどう思いますか。（それぞれ１つに○）

○全体の傾向

「人権上問題がある」は『（エ）家族の職業や勤務先』（43.4％）、『（ウ）親の職業や勤務先』（43.1％）が４割台と高くなっている。「問題はない」は『（ク）愛読書』（74.5％）、『（キ）尊敬する人物』（73.3％）が７割台と高くなっている。

○過去の調査との比較

「人権上問題がある」はすべての項目で増加傾向にあり、『（キ）尊敬する人物』、『（ク）愛読書』以外の項目すべてで令和元（2019）年調査から６ポイント以上増となっている。特に『（ウ）親の職業や勤務先』、『（エ）家族の職業や勤務先』、『（オ）自宅付近の略図』、『（カ）住まいの周辺環境調査』で９ポイント以上高くなっている。


令和６年 n=(895)
令和元年 n=(917)
平成26年 n=(957)
人権上問題がある
問題はない
どちらともいえない
無回答
(%)
(ア)戸籍の謄抄本に関すること
令和６年 35.5 43.0 19.7 1.8
令和元年 28.0 49.2 19.4 3.4
平成26年 25.6 50.9 20.3 3.2
(イ)本籍地(出生地または出身地)の町丁名や地番
令和６年 30.8 51.1 16.8 1.3
令和元年 24.6 55.4 17.1 2.8
平成26年 21.3 60.4 15.2 3.1
(ウ)親の職業や勤務先
令和６年 43.1 37.8 17.7 1.5
令和元年 33.3 45.9 18.1 2.7
平成26年 28.8 46.0 21.8 3.3
(エ)家族の職業や勤務先
令和６年 43.4 35.2 20.0 1.5
令和元年 33.7 44.8 18.8 2.7
平成26年 30.2 44.8 21.5 3.4
(オ)自宅付近の略図
令和６年 28.9 48.3 21.3 1.5
令和元年 19.6 57.8 19.4 3.2
平成26年 13.9 64.8 18.0 3.3
(カ)住まいの周辺環境調査
令和６年 30.2 45.3 23.0 1.6
令和元年 20.8 54.3 21.9 2.9
平成26年 16.8 57.5 21.7 4.0
(キ)尊敬する人物
令和６年 8.5 73.3 16.9 1.3
令和元年 7.0 76.1 13.8 3.1
平成26年 5.1 78.9 12.7 3.2
(ク)愛読書
令和６年 7.0 74.5 17.1 1.3
令和元年 6.2 76.7 14.2 2.9
平成26年 4.6 80.1 12.0 3.2

採用試験などで求められる事項に対して、「問題ない」と回答した方に絞って比較した。

〇性別

（ア）から（カ）の６項目は男性の方が高く、「（カ）住まいの周辺環境調査」を除きいずれも女性より５ポイント以上上回っている。特に「（ウ）親の職業や勤務先」（女性：33.9％、男性：43.1％）で9.2ポイント、「（ア）戸籍の謄抄本に関すること」（女性：39.7％、男性：48.1％）で8.4ポイント高くなっている。

〇性・年代別

「（ア）戸籍の謄抄本に関すること」、「（イ）本籍地（出生地または出身地）の町丁名や地番」、「（ウ）親の職業や勤務先」、「（エ）家族の職業や勤務先」は女性の30～39歳、40～49歳で他の年代に比べて低くなっている。「（エ）家族の職業や勤務先」は男性の50～59歳でも18.9％と特に低くなっている。

〇部落差別（同和問題）の認知度別

「（キ）尊敬する人物」を除き、いずれの項目も“知らない”が“知っている”より高くなっており、「（イ）本籍地（出生地または出身地）の町丁名や地番」では5.2ポイントの差がみられる。

＜性別、性・年代別、部落差別（同和問題）の認知度別＞
「問題ない」と回答した方の割合

（％）

		n	（ア）戸籍の謄抄本に関すること	（イ）本籍地（出生地または出身地）の町丁名や地番	（ウ）親の職業や勤務先	（エ）家族の職業や勤務先	（オ）自宅付近の略図	（カ）住まいの周辺環境調査	（キ）尊敬する人物	（ク）愛読書
全　体		895	43.0	51.1	37.8	35.2	48.3	45.3	73.3	74.5
性別	女性	522	39.7	47.9	33.9	33.0	45.8	43.1	73.8	74.7
	男性	362	48.1	55.5	43.1	38.7	51.1	47.8	72.7	74.3
性・年代別（女性）	18～29歳	53	39.6	52.8	30.2	28.3	39.6	34.0	81.1	81.1
	30～39歳	76	27.6	34.2	22.4	21.1	47.4	39.5	72.4	75.0
	40～49歳	94	27.7	35.1	22.3	22.3	41.5	43.6	72.3	73.4
	50～59歳	92	42.4	46.7	35.9	34.8	43.5	39.1	75.0	77.2
	60～69歳	119	46.2	54.6	35.3	36.1	46.2	44.5	73.9	71.4
	70歳以上	88	51.1	62.5	54.5	51.1	54.5	53.4	70.5	73.9
性・年代別（男性）	18～29歳	29	48.3	58.6	44.8	34.5	44.8	44.8	89.7	89.7
	30～39歳	41	36.6	46.3	43.9	36.6	51.2	43.9	82.9	80.5
	40～49歳	50	46.0	56.0	38.0	40.0	54.0	44.0	88.0	86.0
	50～59歳	59	39.0	47.5	23.7	18.6	39.0	40.7	62.7	61.0
	60～69歳	82	53.7	58.5	40.2	36.6	50.0	45.1	64.6	72.0
	70歳以上	101	54.5	60.4	58.4	53.5	59.4	58.4	68.3	71.3
部落差別の認知状況別＊	知っている	643	42.8	49.8	37.6	35.0	48.1	44.6	74.0	74.2
	知らない	242	44.6	55.0	38.8	36.0	50.4	48.3	73.1	77.3

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。

（８）部落差別（同和問題）が解決されない理由

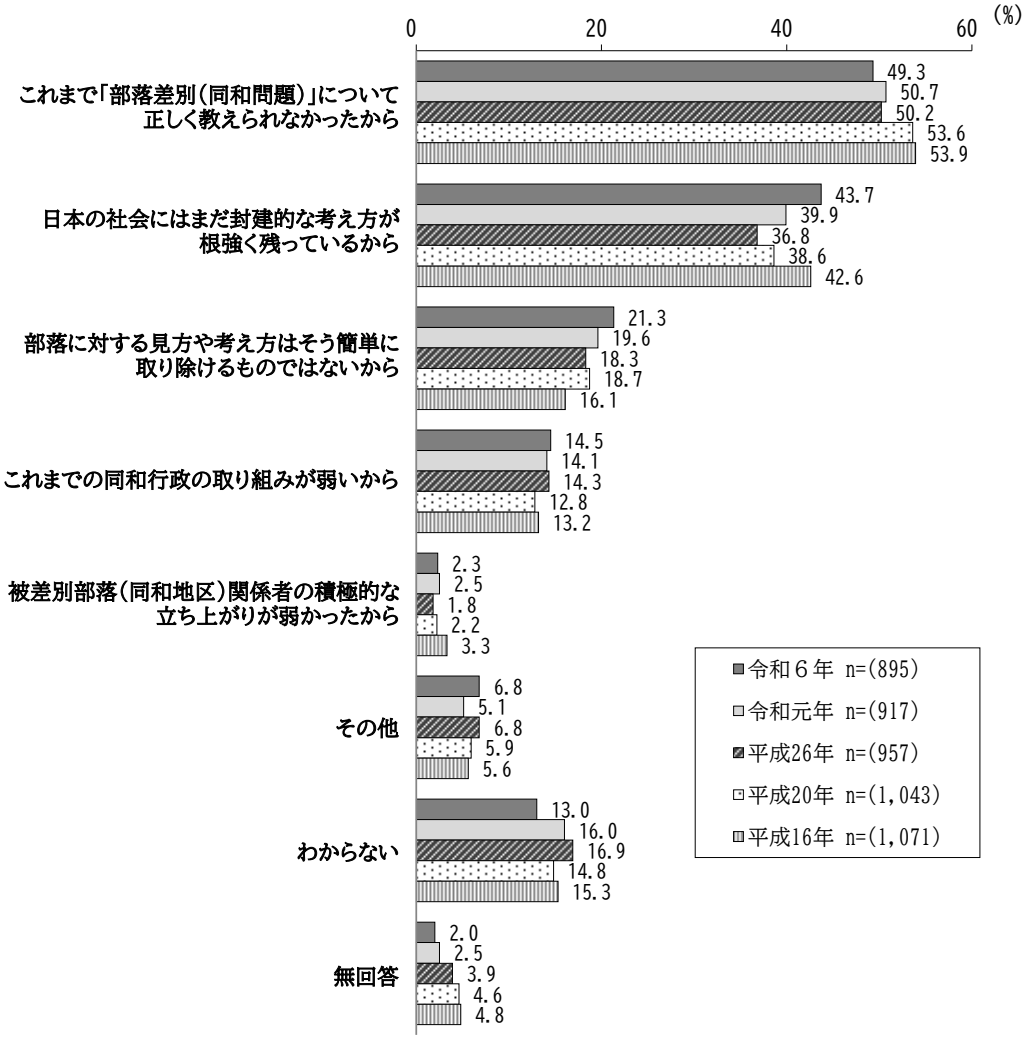
問25　部落差別（同和問題）が今まで解決されず残っているのは、なぜだと思いますか。
（２つまで○）

○全体の傾向

「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」が49.3%、「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」が43.7%で特に高く、以下、「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」（21.3%）と続いている。

○過去の調査結果との比較

「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」は平成16（2004）年調査以降、５割台で推移してきたが、令和６（2024）年調査では49.3%と５割を割り込んだ。「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」や「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」は平成26（2014）年調査以降、増加傾向がみられる。



※選択肢「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」は、平成26（2014）年調査以前は「これまで『部落』とか『同和問題』について正しく教えられなかったから」となっている。

※選択肢「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」は、平成26（2014）年調査以前は「同和関係者の積極的な立ち上がりが弱かったから」となっている。

○性別

「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」は男性（25.4%）が女性（18.8%）より6.6ポイント上回っている。

○性・年代別

「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」は女性の30～39歳で56.6%と高くなっている。「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」は女性の50～59歳で25.0%と女性の他の年代に比べて高くなっている。

○部落差別（同和問題）の認知度別

部落差別（同和問題）の認知度別にみると、「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」は“知っている”（49.5%）が“知らない”（29.3%）より20.2ポイント、「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」は“知っている”（24.6%）が“知らない”（12.4%）より12.2ポイント上回っている。

＜性別、性・年代別、部落差別（同和問題）の認知状況別＞

（%）

		n	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	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	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	これまでの同和行政の取り組みが弱いから	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	その他	わからない	無回答
全　体		895	49.3	43.7	21.3	14.5	2.3	6.8	13.0	2.0
性別	女性	522	50.8	44.4	18.8	12.8	2.1	6.1	14.6	1.7
	男性	362	47.0	42.0	25.4	17.1	2.8	8.0	10.8	2.2
性・年代別（女性）	18～29歳	53	47.2	35.8	20.8	15.1	－	3.8	22.6	1.9
	30～39歳	76	51.3	56.6	19.7	5.3	3.9	10.5	7.9	－
	40～49歳	94	44.7	44.7	19.1	10.6	2.1	10.6	13.8	2.1
	50～59歳	92	45.7	48.9	25.0	9.8	－	4.3	17.4	－
	60～69歳	119	58.0	46.2	16.0	21.0	1.7	4.2	9.2	1.7
	70歳以上	88	54.5	31.8	13.6	12.5	4.5	3.4	20.5	4.5
性・年代別（男性）	18～29歳	29	37.9	37.9	27.6	20.7	－	6.9	17.2	－
	30～39歳	41	43.9	48.8	22.0	9.8	4.9	7.3	9.8	2.4
	40～49歳	50	42.0	30.0	20.0	16.0	4.0	22.0	14.0	－
	50～59歳	59	40.7	49.2	25.4	20.3	5.1	6.8	6.8	1.7
	60～69歳	82	51.2	46.3	26.8	13.4	1.2	8.5	8.5	3.7
	70歳以上	101	53.5	38.6	27.7	20.8	2.0	2.0	11.9	3.0
部落差別＊の認知状況別	知っている	643	49.6	49.5	24.6	16.0	1.7	8.1	7.9	1.9
	知らない	242	48.8	29.3	12.4	10.7	4.1	3.7	26.0	1.7

＊同和問題

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。

（９）部落差別（同和問題）解決のためにすべきこと

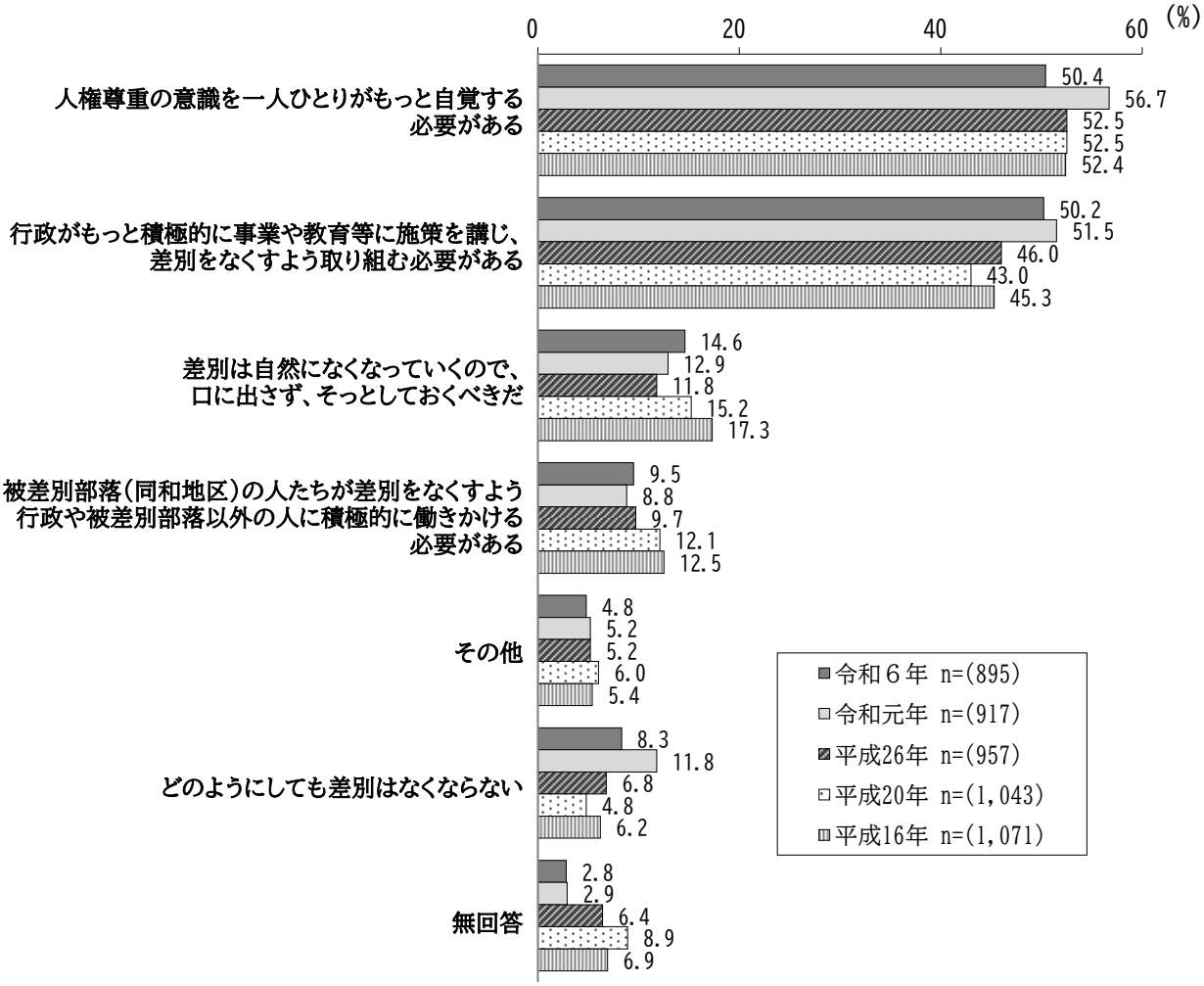
問26　部落差別（同和問題）解決のために、今後どうすればよいと思いますか。
（２つまで○）

○全体の傾向

「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」（50.4％）、「行政がもっと積極的に事業や教育等に施策を講じ、差別をなくすよう取り組む必要がある」（50.2％）が５割以上と特に高くなっている。

○過去の調査結果との比較

「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」は令和６（2024）年調査では50.4％と令和元（2019）年調査（56.7％）より6.3ポイント低くなっている。「行政がもっと積極的に事業や教育等に施策を講じ、差別をなくすよう取り組む必要がある」は平成20（2008）年調査以降、増加傾向にあったが、今回は令和元（2019）年調査（51.5％）と同水準となっている。



※選択肢「被差別部落の人達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」は、平成26（2014）年調査以前は「同和地区の人たちが差別をなくすよう行政や同和地区以外の人に積極的に働きかける必要がある」となっている。

○性別

性別による大きな違いはみられない。

○性・年代別

「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」は男性の70歳以上（62.4%）、「行政がもっと積極的に事業や教育等に施策を講じ、差別をなくすよう取り組む必要がある」は女性の18～29歳（58.5%）、「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」は女性の30～39歳（25.0%）で他の年代に比べて高くなっている。一方、「どのようにしても差別はなくならない」は男性の30～39歳で19.5%と高くなっている。

○部落差別（同和問題）の認知状況別

部落差別の認知状況別にみると、「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」は“知っている”（54.6%）が“知らない”（39.7%）より14.9ポイント上回っている。一方、「どのようにしても差別はなくならない」は“知らない”（13.2%）が“知っている”（6.4%）より6.8ポイント上回っている。

＜性別、性・年代別、部落差別（同和問題）の認知状況別＞

（%）

		n	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	行政がもっと積極的に事業や教育等に施策を講じ、差別をなくすよう取り組む必要がある	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	被差別部落（同和地区）の人たちが差別をなくすよう行政等に積極的に働きかける必要がある	その他	どのようにしても差別はなくならない	無回答
全　体		895	50.4	50.2	14.6	9.5	4.8	8.3	2.8
性別	女性	522	48.7	51.7	14.4	9.6	4.4	6.5	3.1
	男性	362	51.9	48.9	14.9	9.4	5.5	11.0	2.2
性・年代別（女性）	18～29歳	53	41.5	58.5	9.4	11.3	1.9	5.7	1.9
	30～39歳	76	48.7	52.6	25.0	13.2	6.6	2.6	1.3
	40～49歳	94	41.5	46.8	12.8	12.8	7.4	11.7	2.1
	50～59歳	92	53.3	44.6	15.2	4.3	3.3	12.0	-
	60～69歳	119	58.0	54.6	11.8	10.1	3.4	3.4	3.4
	70歳以上	88	43.2	55.7	12.5	6.8	3.4	3.4	9.1
性・年代別（男性）	18～29歳	29	55.2	62.1	6.9	10.3	-	10.3	-
	30～39歳	41	39.0	29.3	22.0	4.9	9.8	19.5	2.4
	40～49歳	50	44.0	50.0	12.0	12.0	12.0	12.0	-
	50～59歳	59	47.5	45.8	18.6	13.6	6.8	10.2	1.7
	60～69歳	82	52.4	47.6	17.1	11.0	3.7	9.8	3.7
	70歳以上	101	62.4	55.4	11.9	5.9	3.0	8.9	3.0
部落差別＊の認知状況別	知っている	643	54.6	50.1	16.3	8.4	5.3	6.4	2.3
	知らない	242	39.7	51.2	9.9	12.8	3.7	13.2	3.3

＊同和問題

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。

１１．インターネットと人権

（１）インターネットに関して人権上問題があること

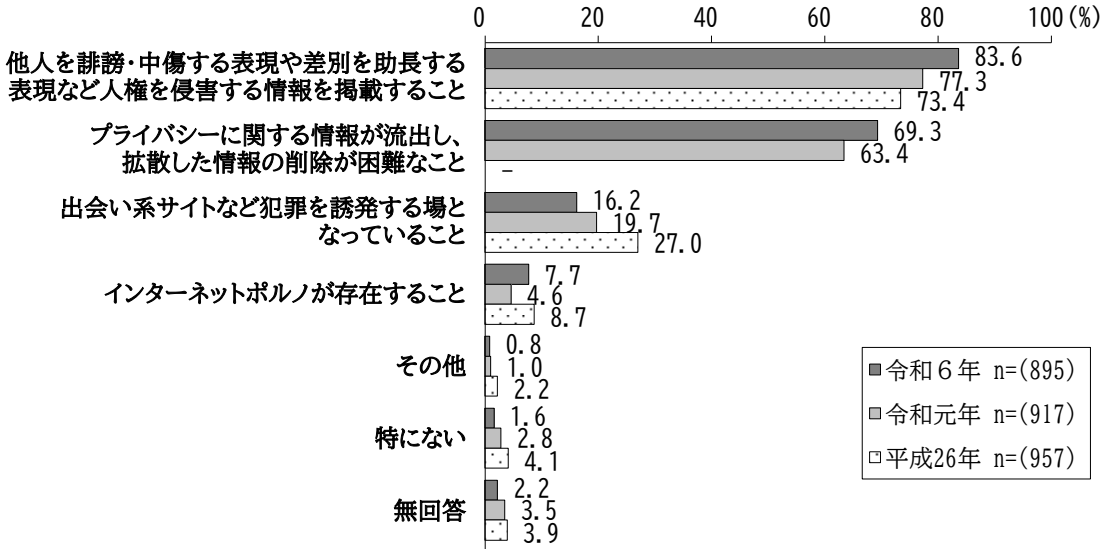
問27　あなたが、インターネットに関することで、特に人権上問題があると思われるのはどのようなことですか（２つまで○）

○全体の傾向

「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」が83.6％で最も高く、以下、「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」（69.3％）と続いている。

○過去の調査結果との比較

「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」は平成26（2014）年調査以降増加傾向がみられ、令和６（2024）年調査では83.6％と令和元（2019）年調査（77.3％）から6.3ポイント高くなっている。「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」は令和６（2024）年調査では69.3％と令和元（2019）年調査（63.4％）から5.9ポイント高くなっている。また、「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」は平成26（2014）年調査以降、減少傾向がみられる。



※令和元（2019）年調査より選択肢「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」が追加された。

※選択肢「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」は、平成26（2014）年調査では「他人を誹謗・中傷する表現を掲載すること」と「差別を助長する表現や人権を侵害する情報を掲載すること」の２つの選択肢となっている。

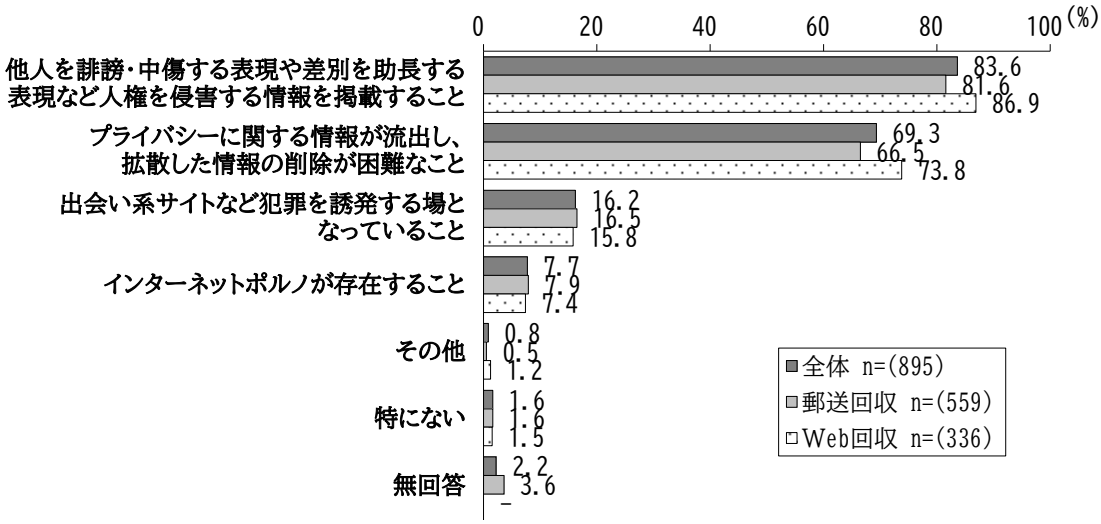
※選択肢「インターネットポルノが存在すること」は、令和元（2019）年調査以前では「ネットポルノが存在すること」となっている。

※令和６（2024）年調査より選択肢「捜査の対象となっている未成年者の実名や顔写真を掲載すること」が削除された。

○調査結果回収方法別

「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」はＷｅｂ回収（73.8%）が郵送回収（66.5%）より7.3ポイント、「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」はＷｅｂ回収（86.9%）が郵送回収（81.6%）より5.3ポイント上回っている。

＜調査結果回収方法別＞



（２）インターネットによる人権侵害を防ぐためにすべきこと

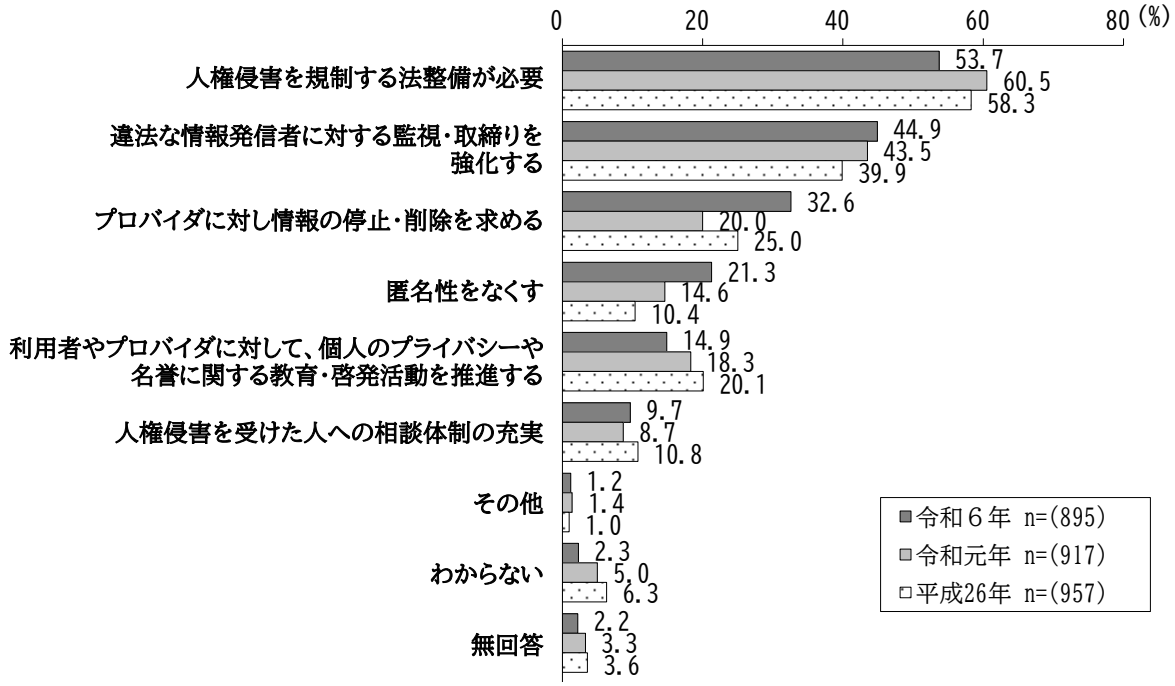
問28　あなたは、インターネットによる人権侵害を防ぐためには、どのようなことが必要だと思いますか。（２つまで○）

○全体の傾向

「人権侵害を規制する法整備が必要」が53.7％で最も高く、以下、「違法な情報発信者に対する監視・取締りを強化する」（44.9％）、「プロバイダに対し情報の停止・削除を求める」（32.6％）、「匿名性をなくす」（21.3％）と続いている。

○過去の調査結果との比較

「違法な情報発信者に対する監視・取締りを強化する」、「匿名性をなくす」は増加傾向がみられ、「匿名性をなくす」は令和６（2024）年調査では21.3％と令和元（2019）年調査（14.6％）よりも6.7ポイント高くなっている。この他、「プロバイダに対し情報の停止・削除を求める」は令和６（2024）年調査では32.6％と令和元（2019）年調査（20.0％）よりも12.6ポイント高くなっている。減少したものでは、「人権侵害を規制する法整備が必要」は令和６（2024）年調査では53.7％と令和元（2019）年調査（60.5％）よりも6.8ポイント低くなっている。また、「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」は平成26（2014）年調査以降、減少傾向がみられる。



※選択肢「人権侵害を規制する法整備が必要」は、令和元（2019）年調査以前では「インターネットによる人権侵害を規制する法整備が必要」となっている。

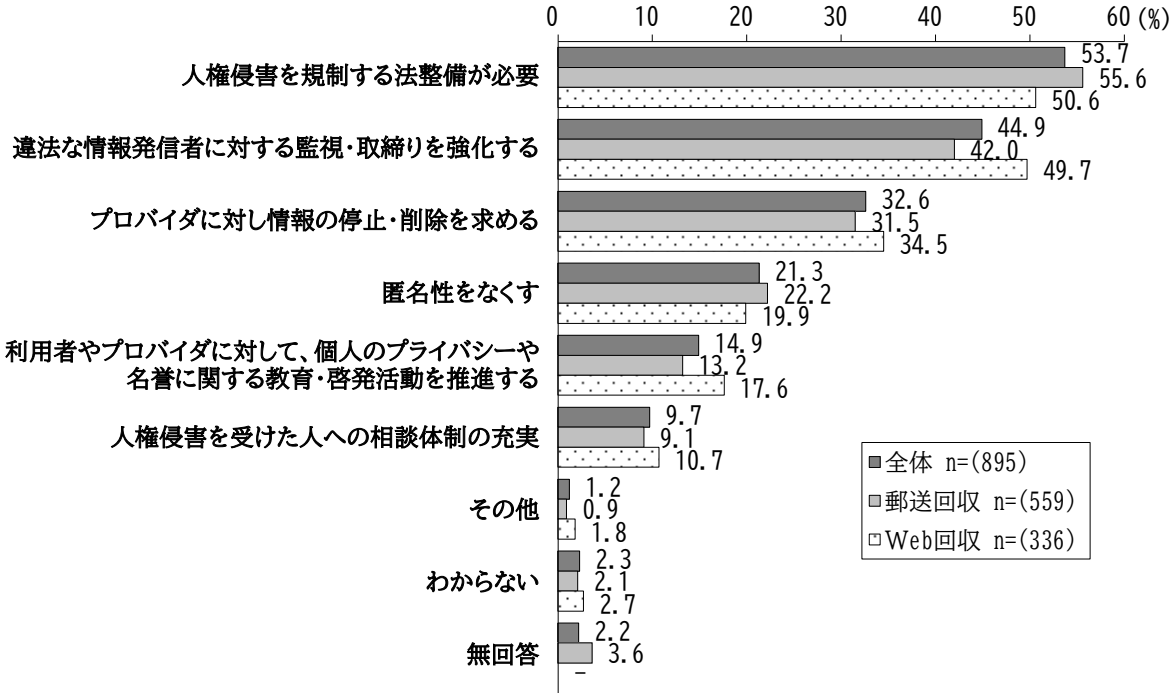
※選択肢「利用者やプロバイダに対して、個人のプライバシーや名誉に関する啓発活動を推進する」は、令和元（2019）年調査以前では「インターネット利用者やプロバイダに対して、個人のプライバシーや名誉に関する正しい理解を深めるための教育・啓発活動を推進する」となっている。

※選択肢「人権侵害を受けた人への相談体制の充実」は、令和元（2019）年調査以前では「インターネットによる人権侵害を受けた人への相談体制の充実」となっている。

○調査結果回収方法別

「違法な情報発信者に対する監視・取締りを強化する」はＷｅｂ回収（49.7％）が郵送回収（42.0％）より7.7ポイント、「人権侵害を規制する法整備が必要」は郵送回収（55.6％）がＷｅｂ回収（50.6％）より5.0ポイント上回っている。

＜調査結果回収方法別＞



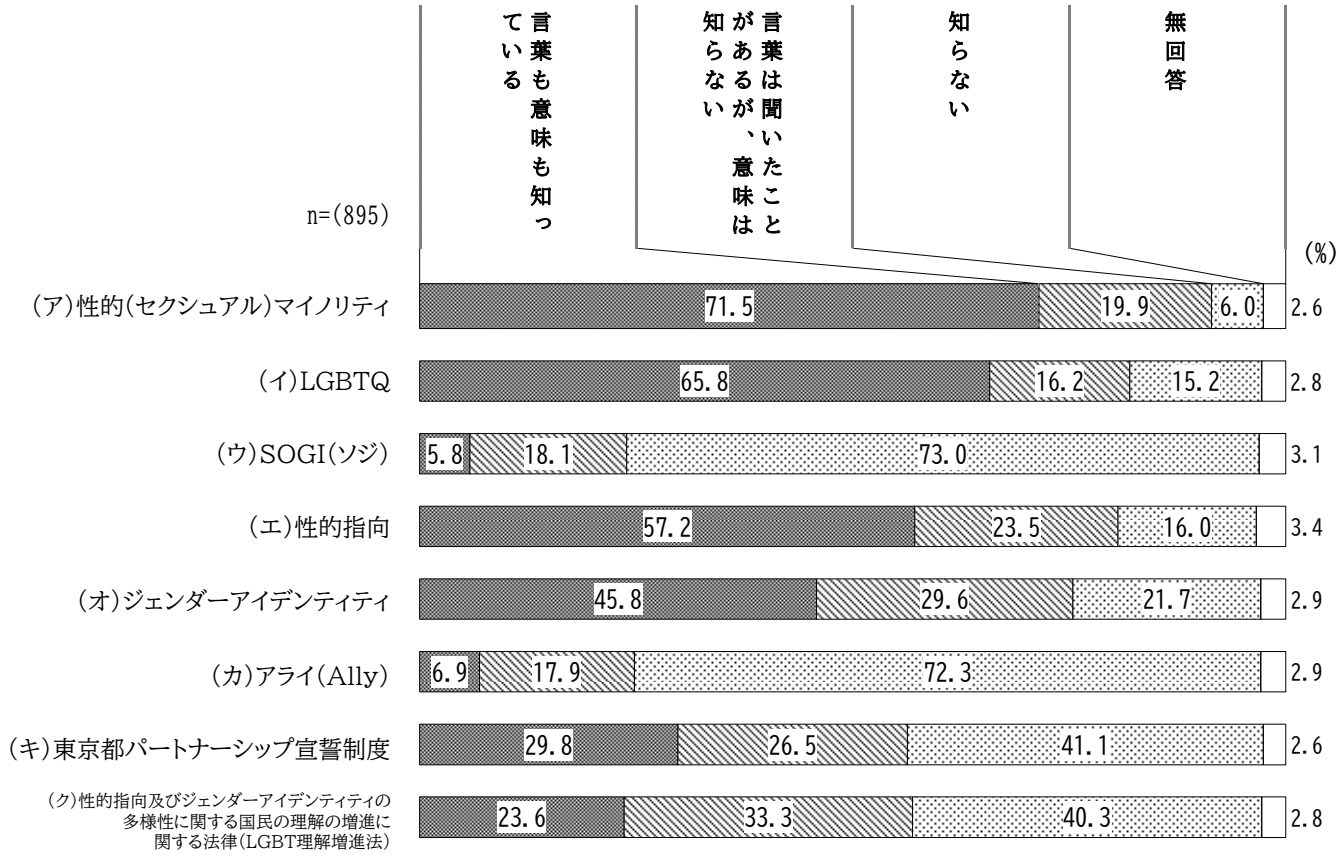
１２．性的（セクシュアル）マイノリティと人権

（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○）

○全体の傾向

「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」を合わせた《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（Ａｌｌｙ)』(72.3%) が７割台となっている。



（ア）性的（セクシュアル）マイノリティ

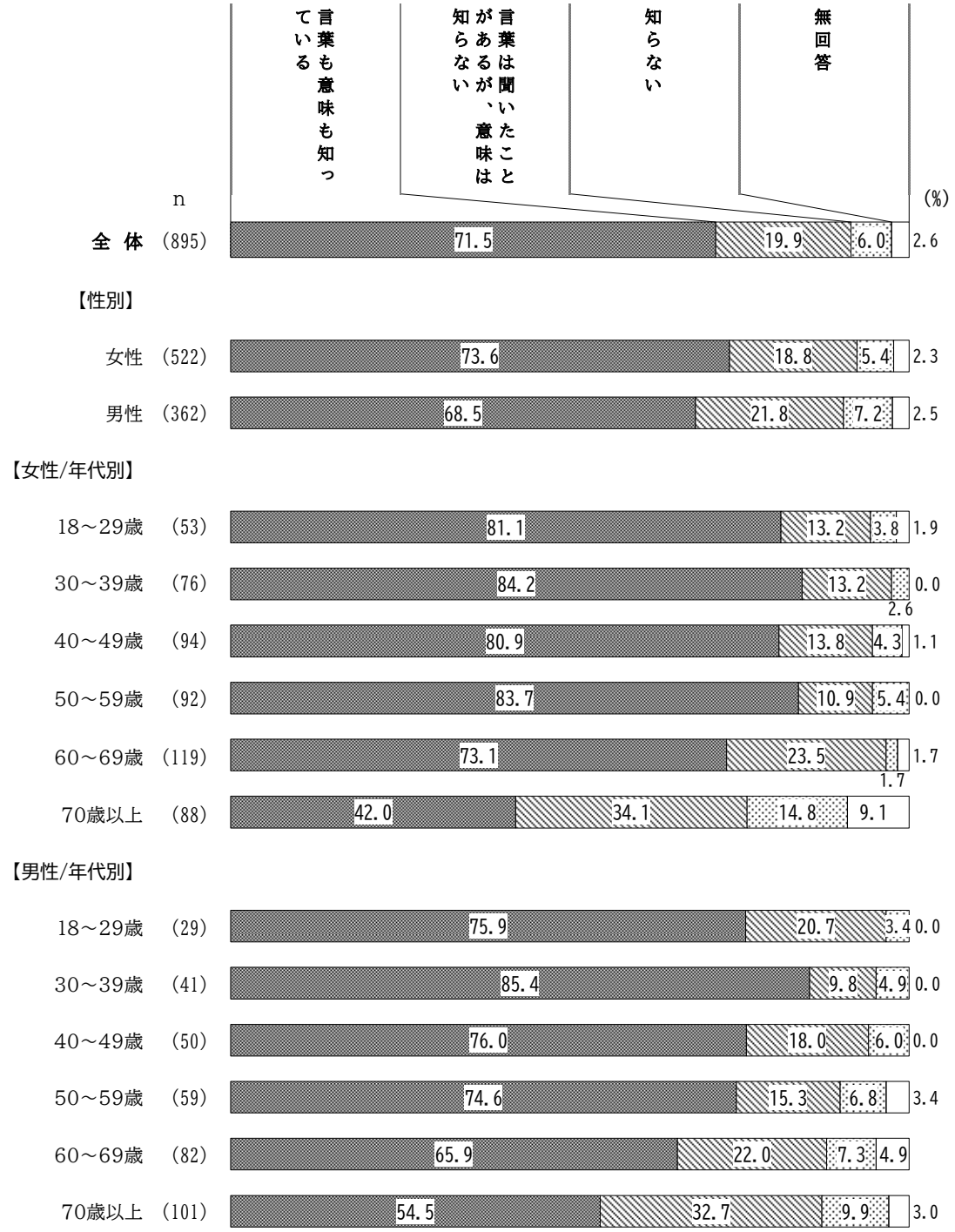
〇性別

「言葉も意味も知っている」は、女性（73.6％）が男性（68.5％）より5.1ポイント上回っている。

〇性・年代別

「言葉も意味も知っている」は、女性の60～69歳と70歳以上を除くすべての年代と男性の30～39歳で８割台となっている。「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」を合わせた《認知度》は、女性では70歳以上を除く年代、男性では30～39歳、40～49歳で９割台となっている。「知らない」は、女性の70歳以上で14.8％を占めている。

＜性別、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。

（イ）ＬＧＢＴＱ

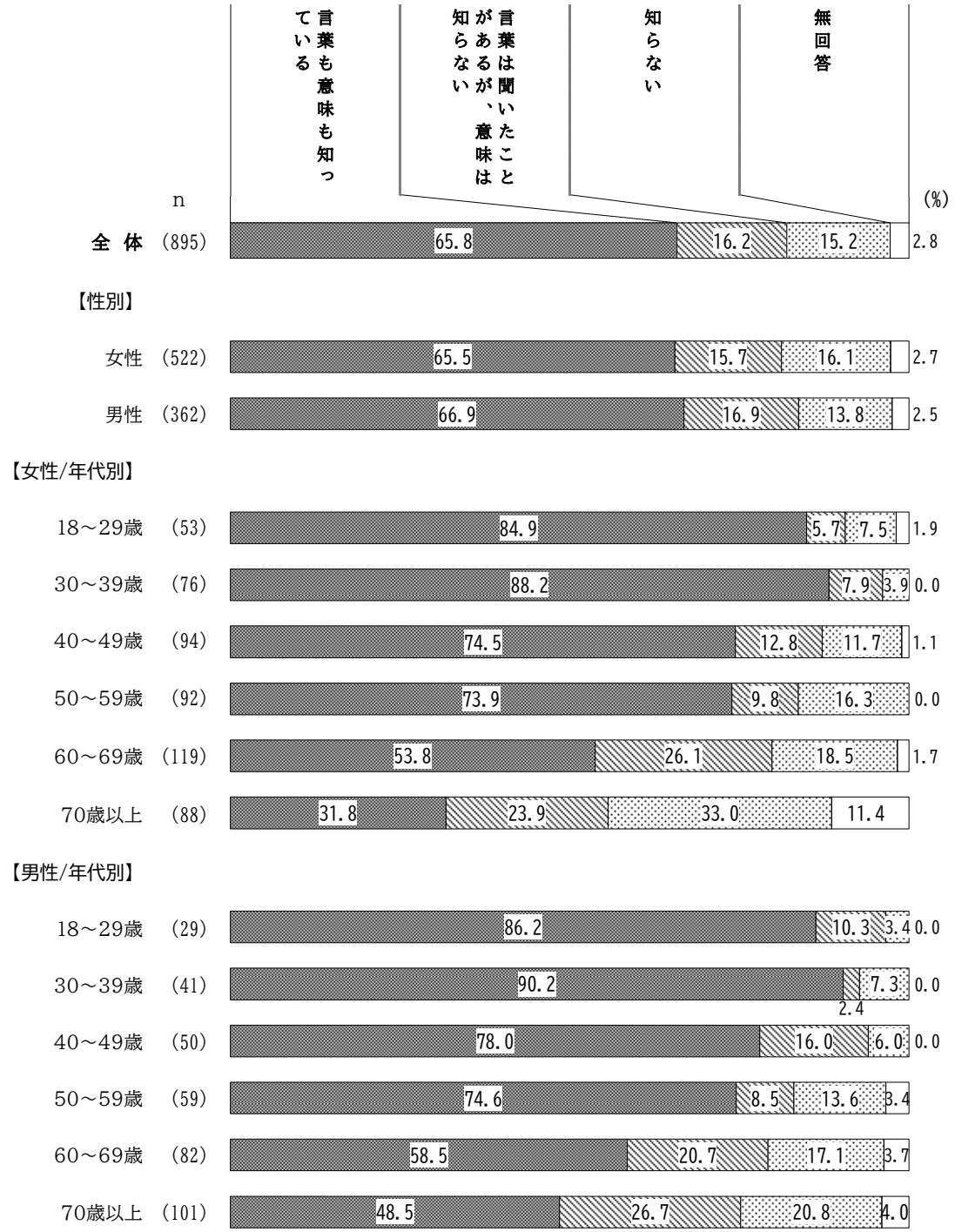
○性別

性別による大きな差はみられない。

○性・年代別

「言葉も意味も知っている」は、女性の18～29歳、男女とも30～39歳で８割以上を占めており、年代が上がるほど低くなっている。「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」を合わせた《認知度》は、女性の18～29歳（90.6%）、30～39歳（96.1%）、男性の30～39歳（92.6%）、40～49歳（94.0%）で９割台となっており、年代が上がるほど低くなっている。

＜性別、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。

（ウ）ＳＯＧＩ（ソジ）

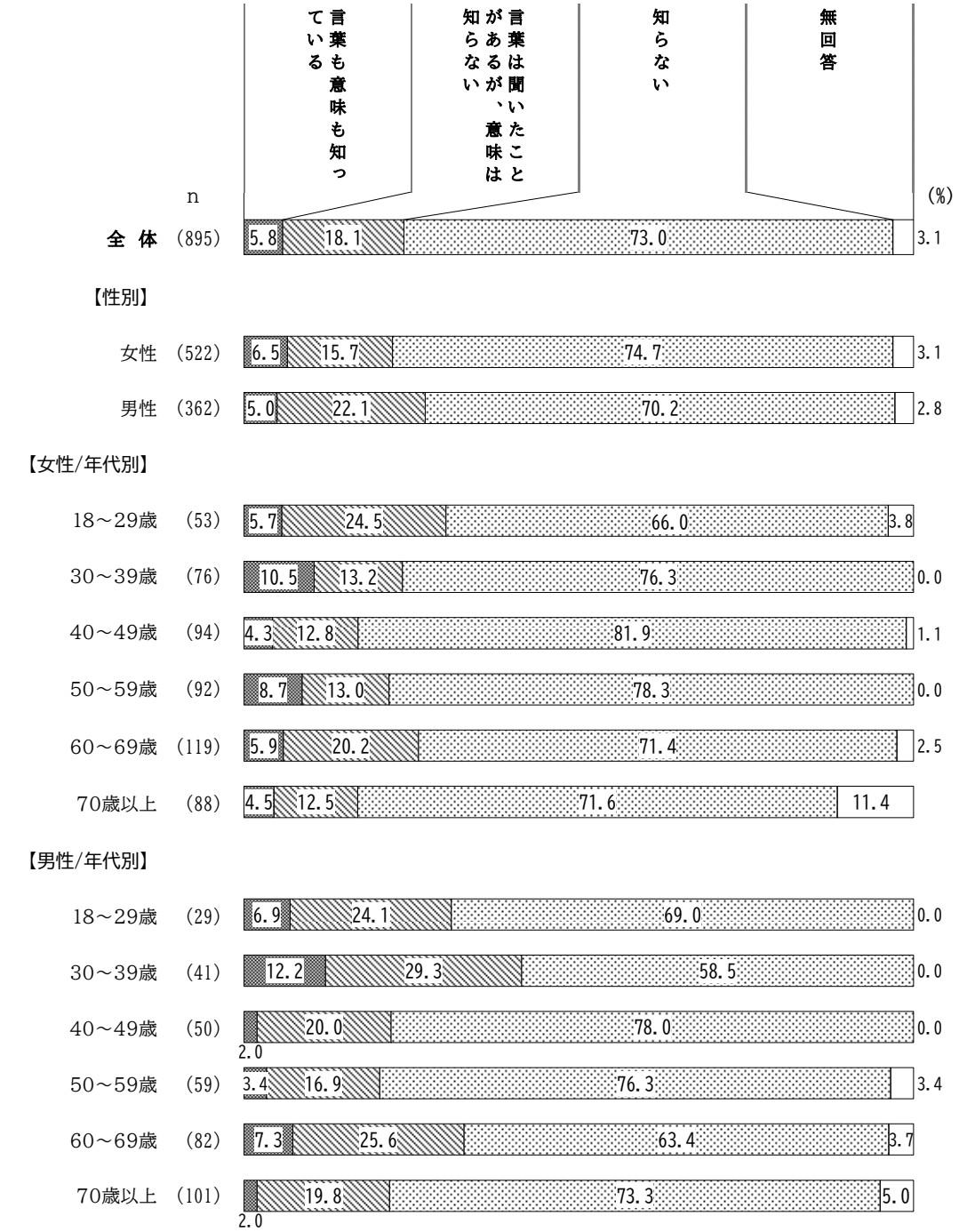
〇性別

「言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない」は、男性（22.1％）が女性（15.7％）より6.4ポイント上回っている。

〇性・年代別

「言葉も意味も知っている」は男女とも30～39歳（女性：10.5％、男性：12.2％）で１割台と他の年代に比べて高くなっている。「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」を合わせた《認知度》は、女性の18～29歳（30.2％）、男性の60～69歳（32.9％）で３割台、男性の30～39歳で41.5％と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、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。

（エ）性的指向

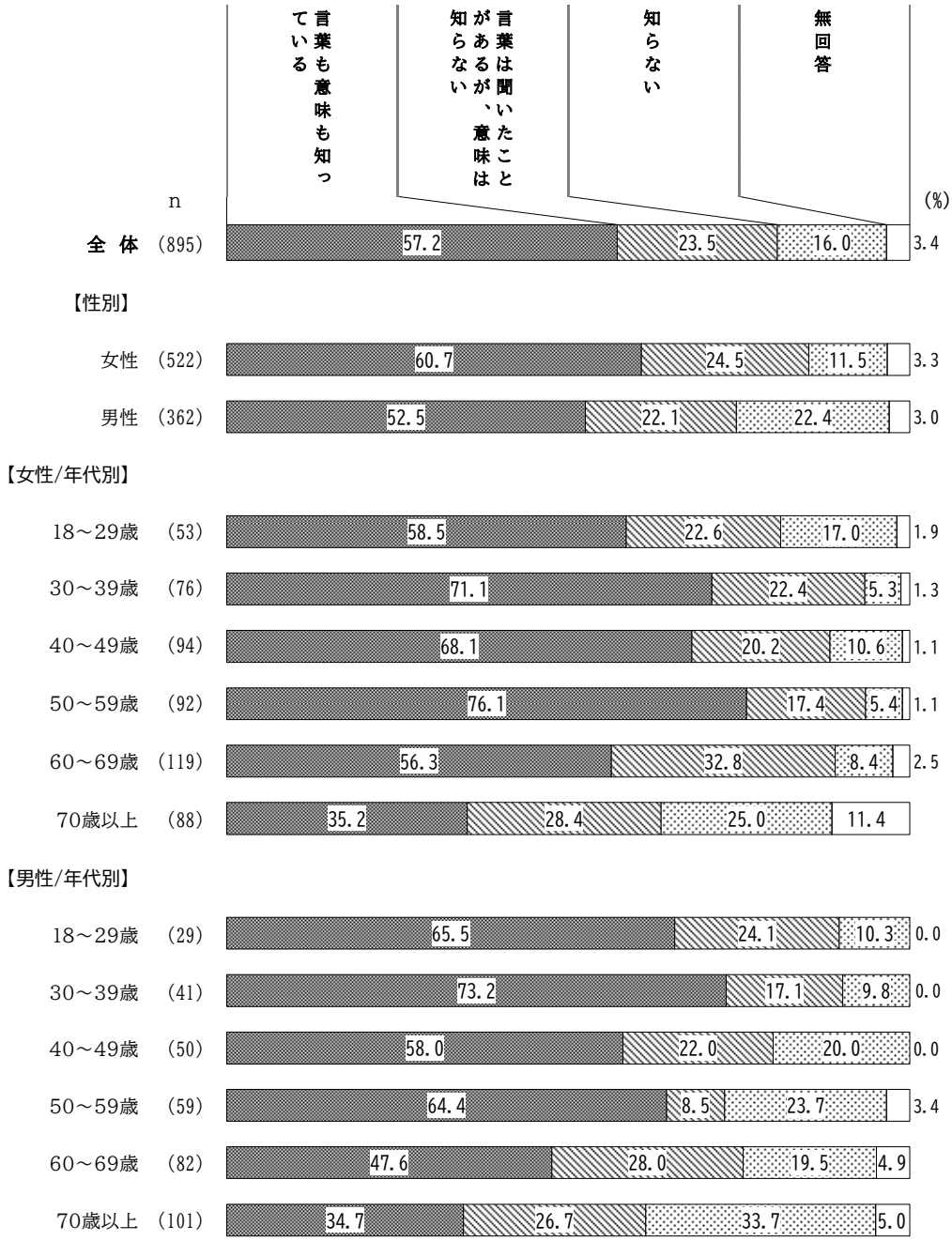
〇性別

「言葉も意味も知っている」は、女性（60.7%）が男性（52.5%）より8.2ポイント上回っている。「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」を合わせた《認知度》は、女性（85.2%）が男性（74.6%）より10.6ポイント上回っている。

〇性・年代別

「言葉も意味も知っている」は、女性の30～39歳（71.1%）、50～59歳（76.1%）、男性の30～39歳（73.2%）で７割台と他の年代に比べて高くなっている。《認知度》は、女性では30～39歳と50～59歳でともに93.5%、男性では30～39歳で90.3%となっている。一方、「知らない」は女性の18～29歳で17.0%、70歳以上で25.0%と他の年代に比べて高くなっている。また、男性の40～49歳（20.0%）、50～59歳（23.7%）、60～69歳（19.5%）で２割前後、70歳以上で33.7%を占めている。

＜性別、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。

（オ）ジェンダーアイデンティティ

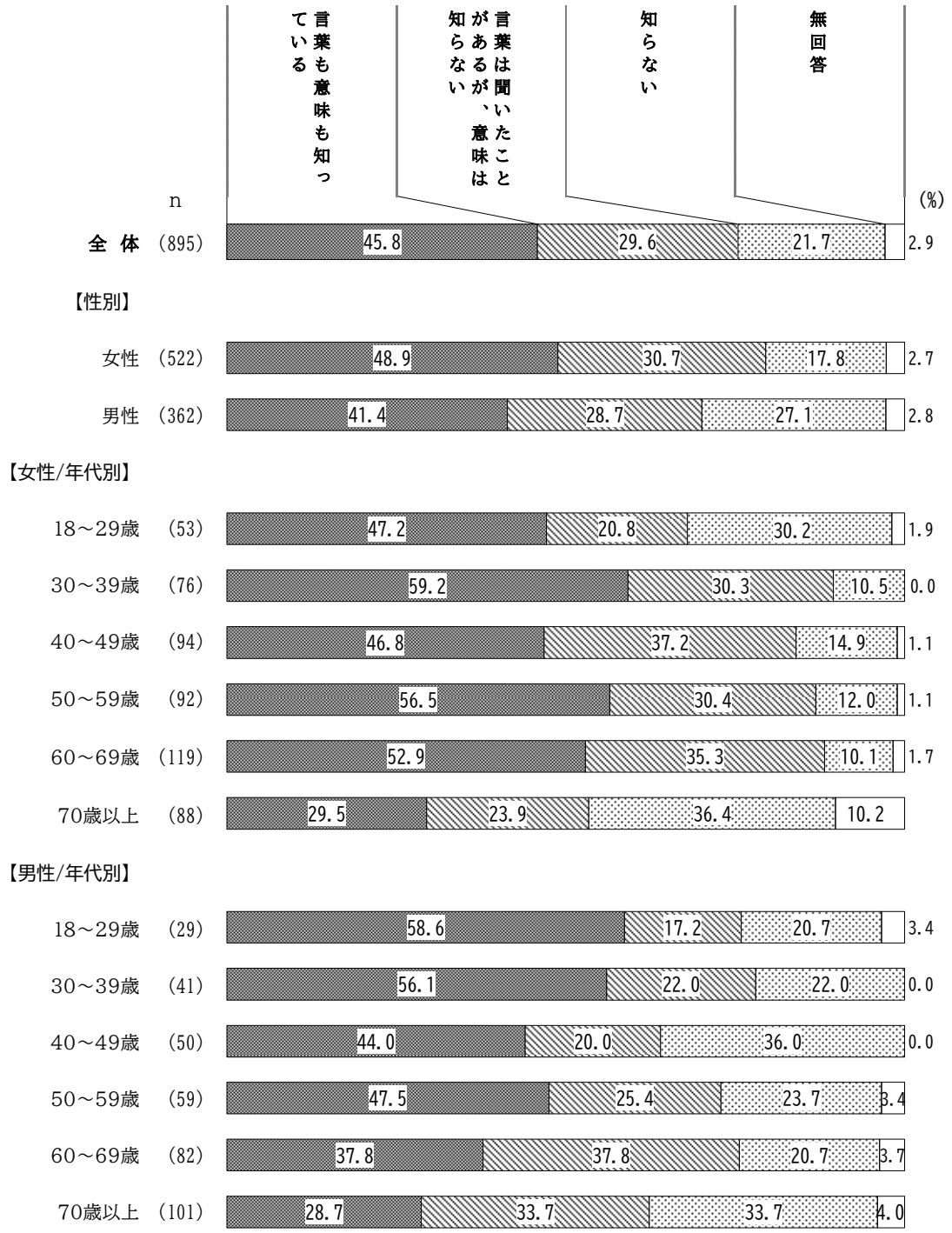
〇性別

「言葉も意味も知っている」は、女性（48.9%）が男性（41.4%）を7.5ポイント上回っている。「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」を合わせた《認知度》は、女性（79.6%）が男性（70.1%）を9.5ポイント上回っている。

〇性・年代別

「言葉も意味も知っている」は、女性の30～39歳（59.2%）、50～59歳（56.5%）、60～69歳（52.9%）、男性の30～39歳（56.1%）で５割台を占めている。一方、「知らない」は、女性の70歳以上(36.4%)、男性の40～49歳（36.0%）、70歳以上(33.7%)で３割台となっている。

＜性別、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。

（カ）アライ（Ａｌｌｙ）

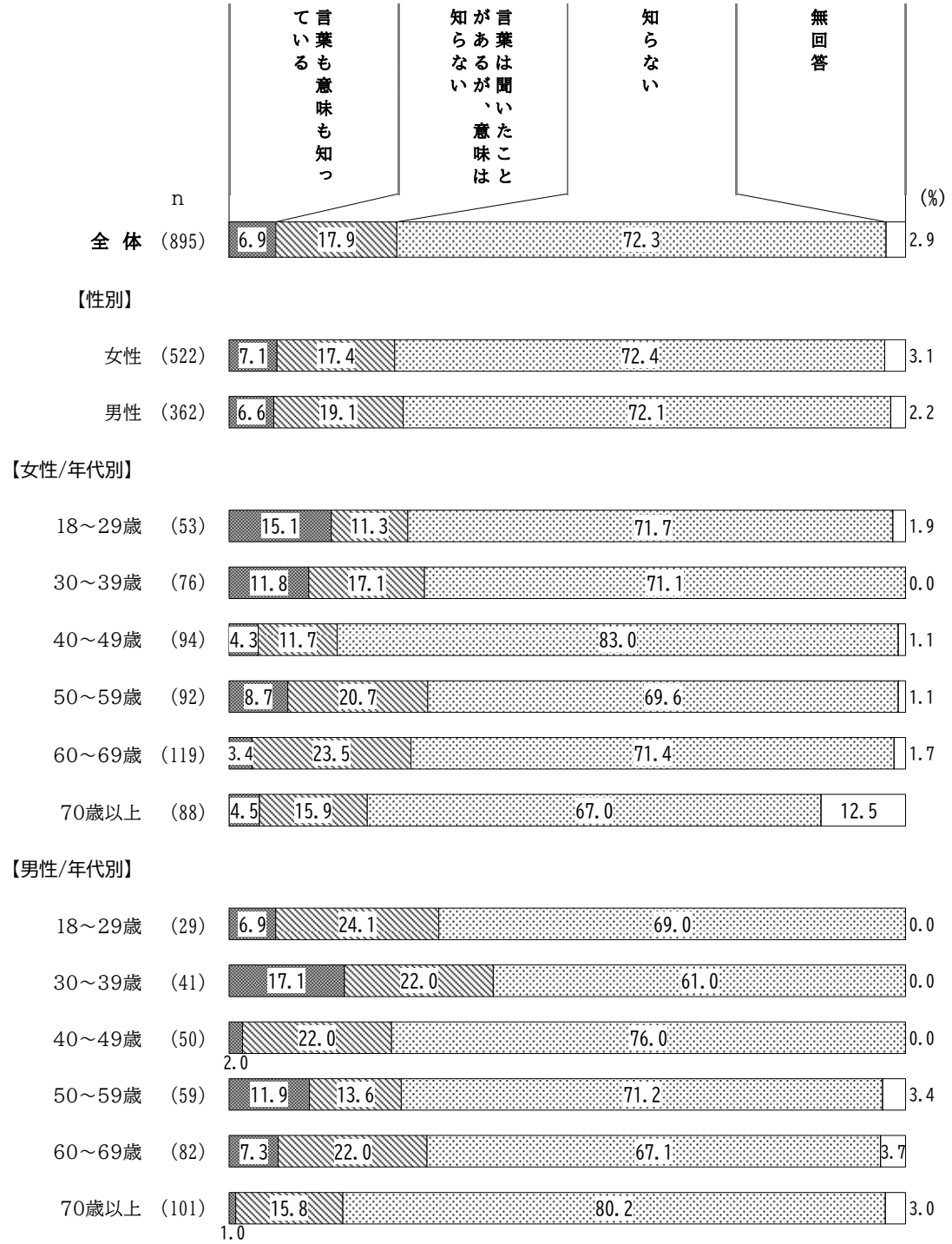
〇性別

性別による大きな差はみられない。

〇性・年代別

「言葉も意味も知っている」は、女性の18～29歳（15.1％）、30～39歳（11.8％）、男性の30～39歳（17.1％）、50～59歳（11.9％）で１割台となっている。「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」を合わせた《認知度》は、女性では40～49歳を除くすべての年代で２割台となっており、50～59歳で29.4％と最も高くなっている。男性では30～39歳で39.1％を占めている。

＜性別、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。

（キ）東京都パートナーシップ宣言制度

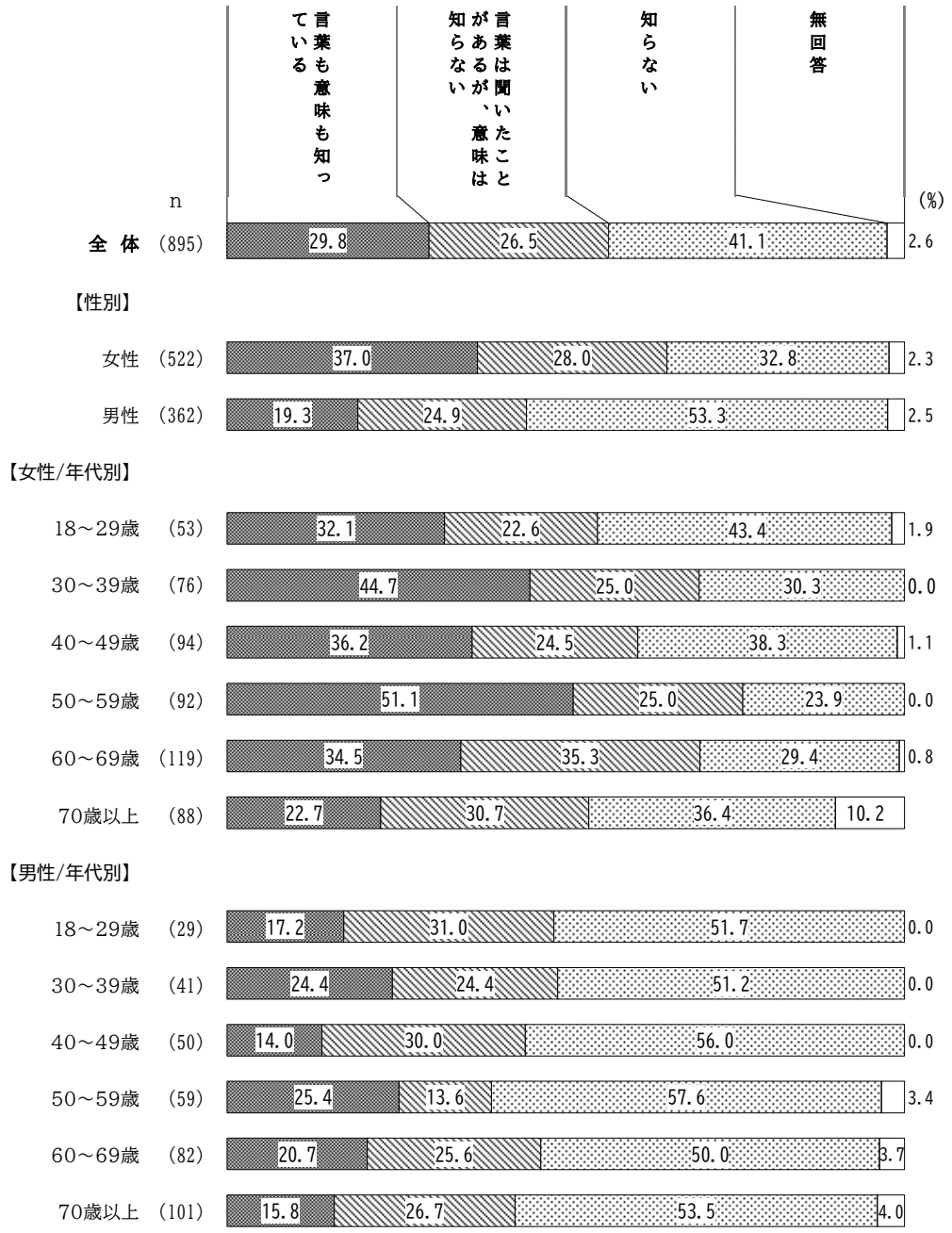
〇性別

「言葉も意味も知っている」は、女性（37.0％）が男性（19.3％）を17.7ポイント上回っている。「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」を合わせた《認知度》は、女性（65.0％）が男性（44.2％）を20.8ポイント上回っている。

〇性・年代別

「言葉も意味も知っている」は、女性の50～59歳で51.1％、30～39歳で44.7％と他の年代に比べて高くなっている。男性では30～39歳（24.4％）、50～59歳（25.4％）、60～69歳（20.7％）で２割台となっている。《認知度》は、女性のすべての年代で５割以上を占めており、50～59歳で76.1％と最も高くなっている。男性では50～59歳を除くすべての年代で４割台となっており、30～39歳で48.8％と最も高くなっている。

＜性別、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。

（ク）性的指向及びジェンダーアンデンティティの多様性に関する国民の理解の推進に関する法律（ＬＧＢＴ理解増進法）

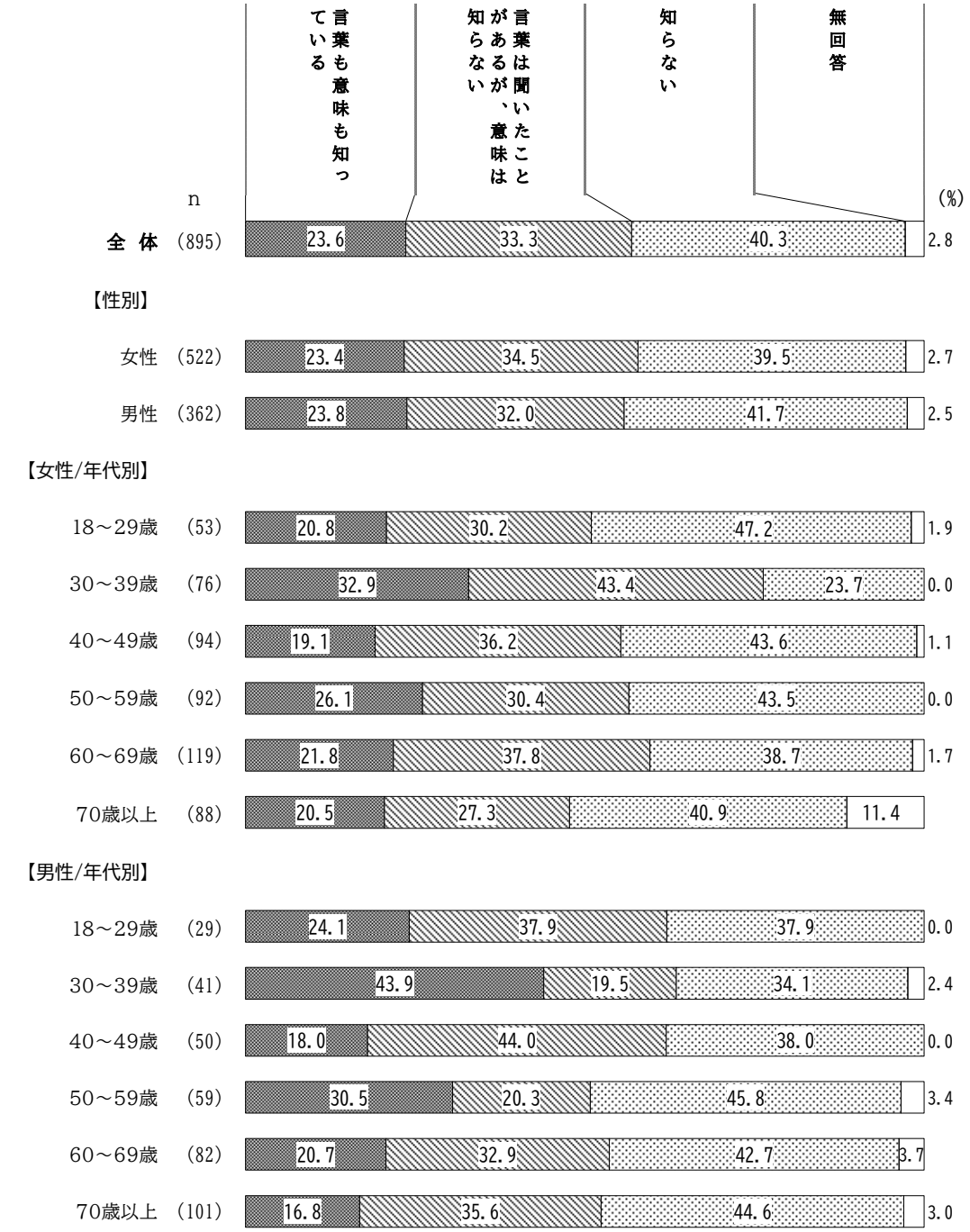
〇性別

性別による大きな差はみられない。

〇性・年代別

「言葉も意味も知っている」は、男性の30～39歳で43.9％、女性の30～39歳（32.9％）と男性の50～59歳（30.5％）で３割台と他の年代に比べて高くなっている。「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」を合わせた《認知度》は、女性の70歳以上を除き男女ともにすべての年代で５割以上となっており、女性の30～39歳で76.3％、男性の30～39歳（63.4％）、40～49歳（62.0％）で６割台となっている。

＜性別、性・年代別＞



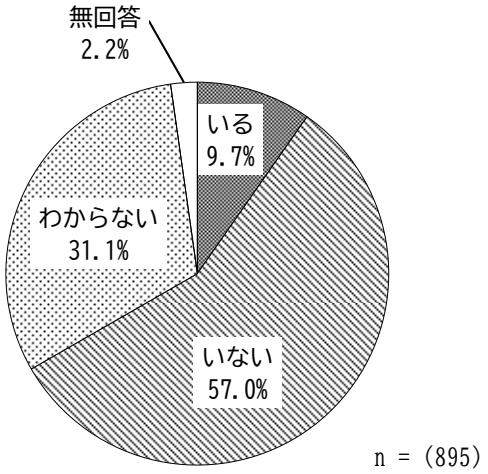
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（２）自分または身近で性別等に悩んでいる人の有無

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○）

○全体の傾向

「いる」が9.7%、「いない」が57.0%、「わからない」が31.1%となっている。



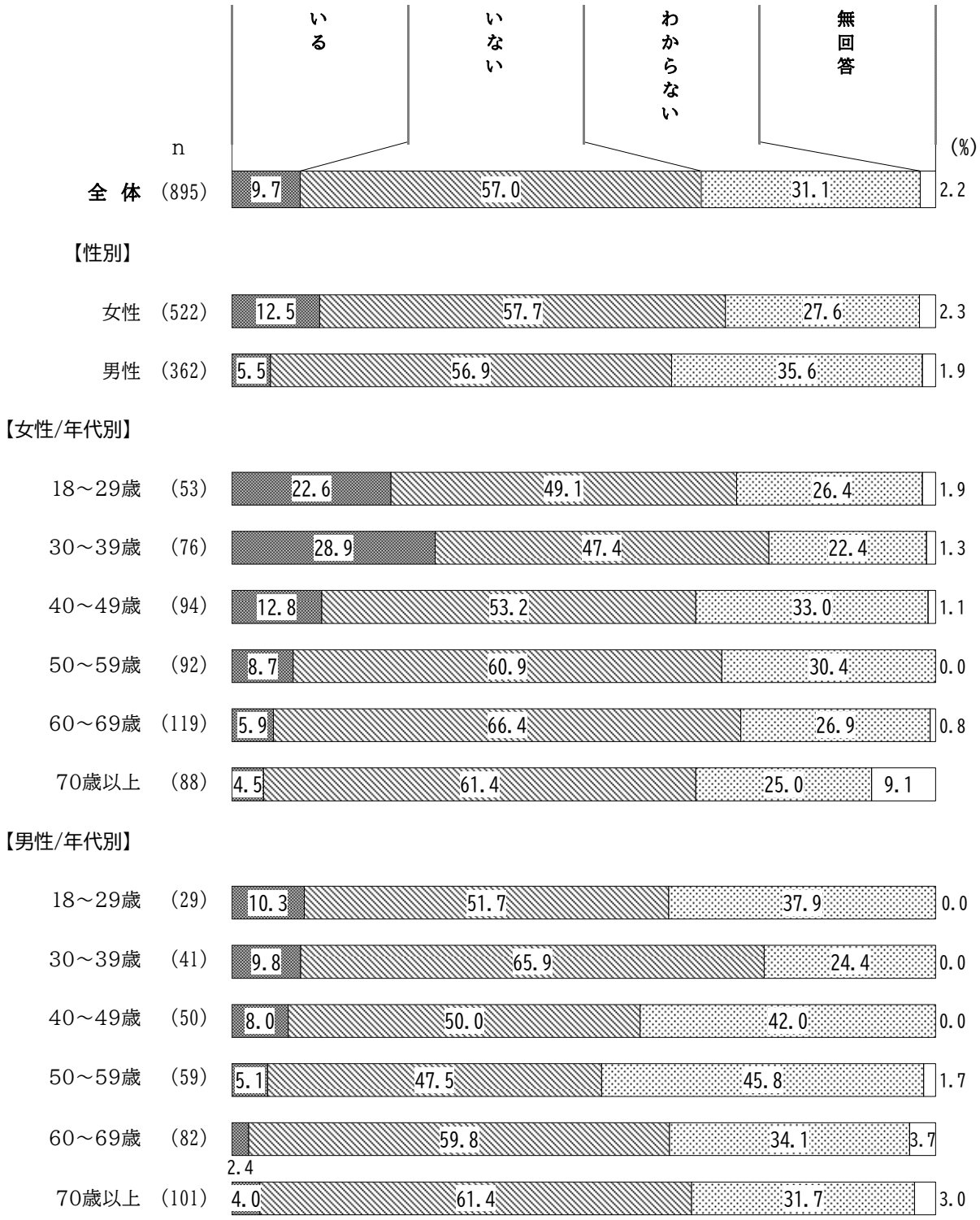
○性別

「いる」は、女性（12.5%）が男性（5.5%）より7.0ポイント上回っている。

○性・年代別

「いる」は、女性の30～39歳（28.9%）、18～29歳（22.6%）で２割台となっており、40～49歳以降は年代が上がるほど低くなっている。男性はいずれの年代も１割未満となっている。

＜性別、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。

（３）性的（セクシュアル）マイノリティの人への意識

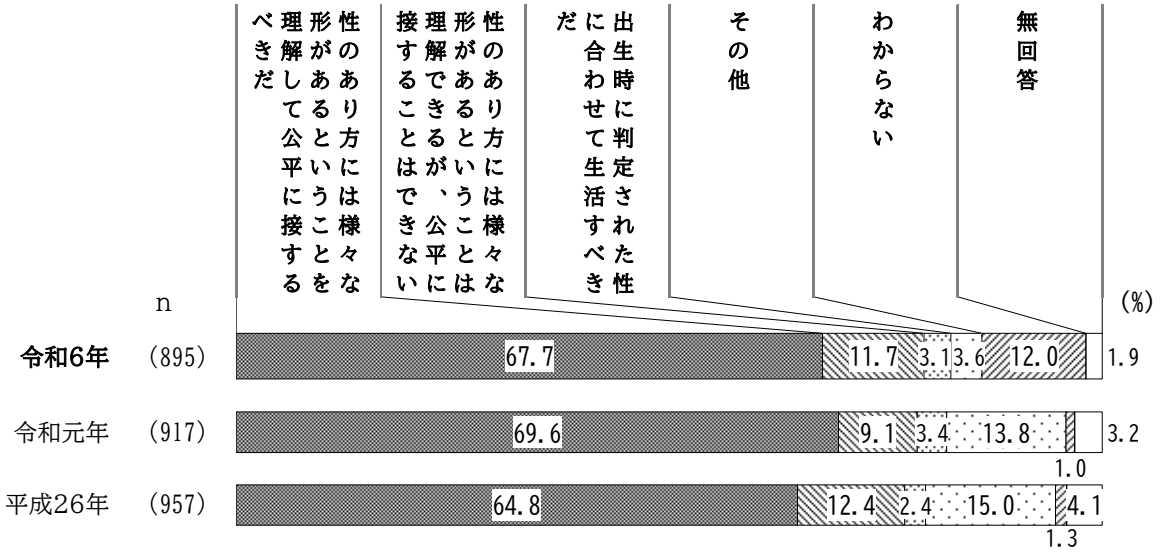
問31　性的（セクシュアル）マイノリティの人をどう思いますか。（１つに〇）

〇全体の傾向

「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」が67.7%、「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」が11.7%、「出生時に判定された性に合わせて生活すべきだ」が3.1%となっている。

〇過去の調査結果との比較

「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」は、平成26（2014）年調査以降、６割台で推移している。「わからない」は、令和元（2019）年調査まで１%程度で推移していたが、令和６（2024）年調査では12.0%と令和元（2019）年調査（1.0%）よりも11.0ポイント高くなっている。



※選択肢「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」は、平成26（2014）年調査では「偏見や好奇の目で見ず、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」となっている。

※選択肢「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」は、令和元（2019）年調査以前では「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」となっている。

※選択肢「出生時に判定された性に合わせて生活すべきだ」は、令和元（2019）年調査以前では「生まれた時の身体上の性に合わせて生活すべきだ」となっている。

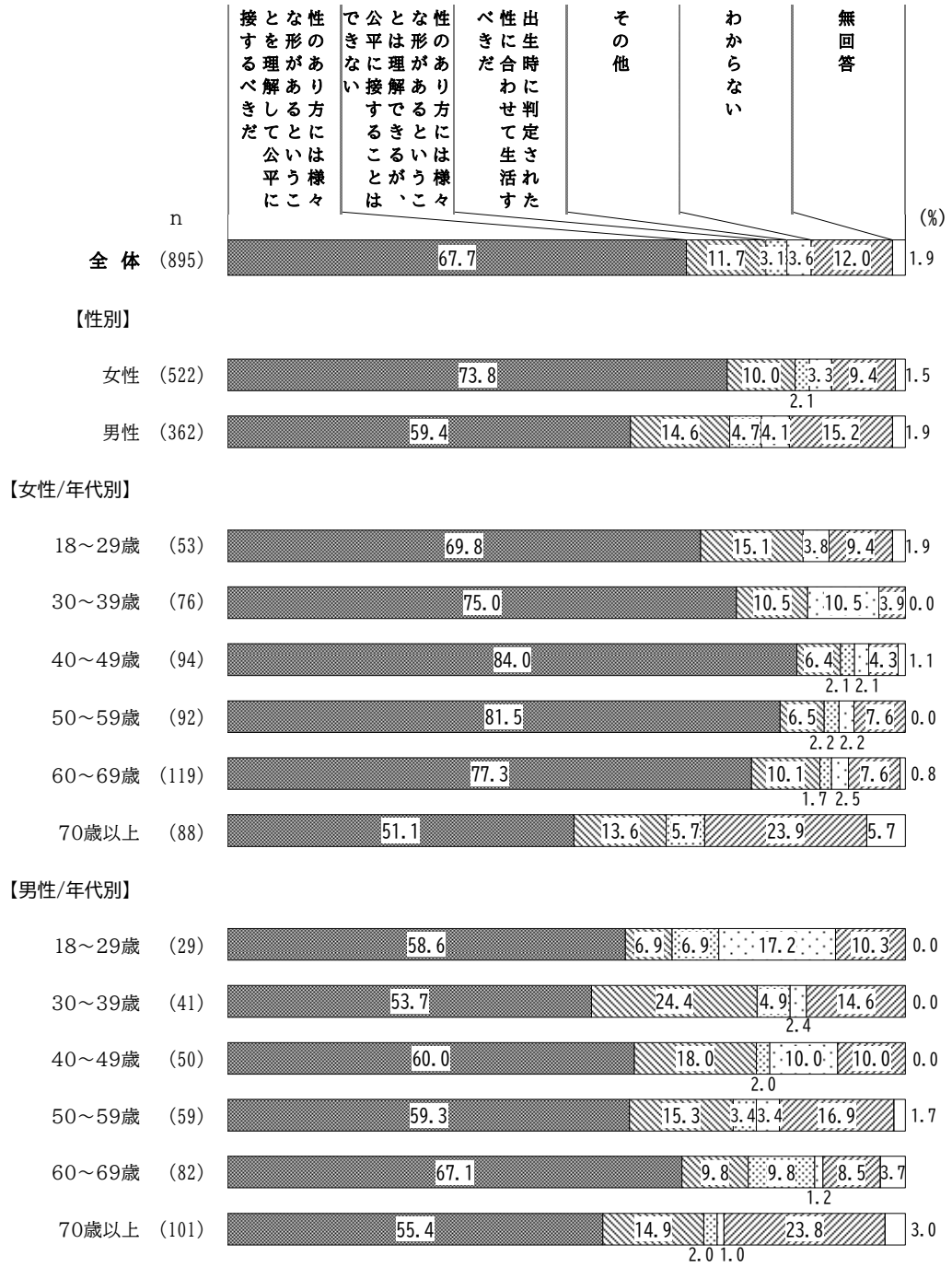
○性別

「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」は、女性（73.8%）が男性（59.4%）より14.4ポイント上回っている。

○性・年代別

「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」は、男女ともにすべての年代で５割以上を占めており、女性の40～49歳（84.0%）、50～59歳（81.5%）で８割台となっている。「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」は、女性では18～29歳で15.1%、70歳以上で13.6%と他の年代に比べてわずかに高くなっている。男性では30～39歳で24.4%、40～49歳（18.0%）、50～59歳（15.3%）、70歳以上(14.9%)で１割台となっている。

＜性別、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。

（４）性的（セクシュアル）マイノリティをカミングアウトされた場合、変わらずに接すること

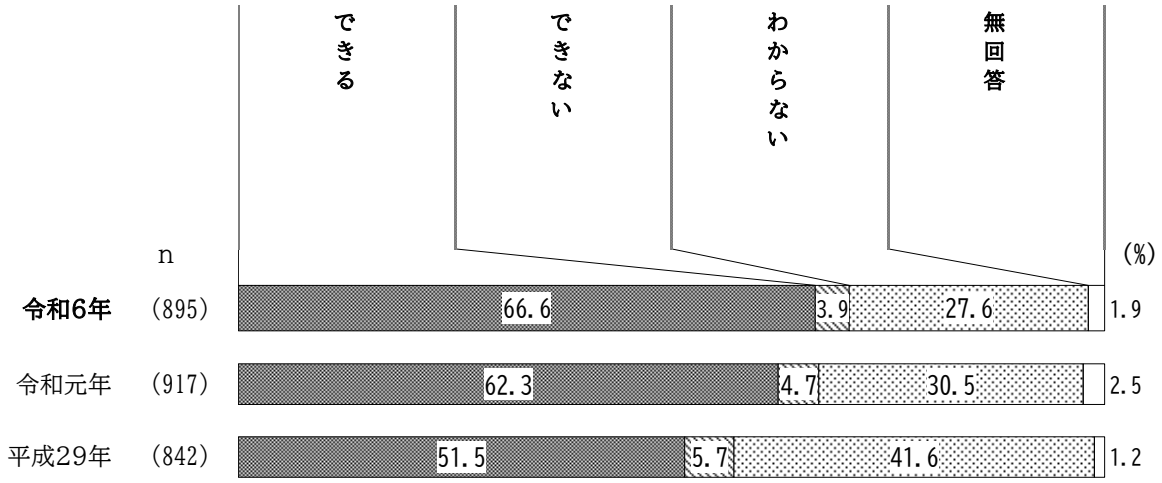
問32　あなたは身近な方（家族、友人など）や学校や職場内の人に、性的（セクシュアル）マイノリティであることをカミングアウト※された場合、これまでと変わりなく接することができますか。（１つに○）

○全体の傾向

「できる」が66.6%、「できない」が3.9%、「わからない」が27.6%となっている。

○過去の調査結果との比較

「できる」は、平成29（2017）年以降増加傾向にあり、令和元（2019）年調査以降６割台となっている。一方、「できない」、「わからない」は減少傾向がみられる。



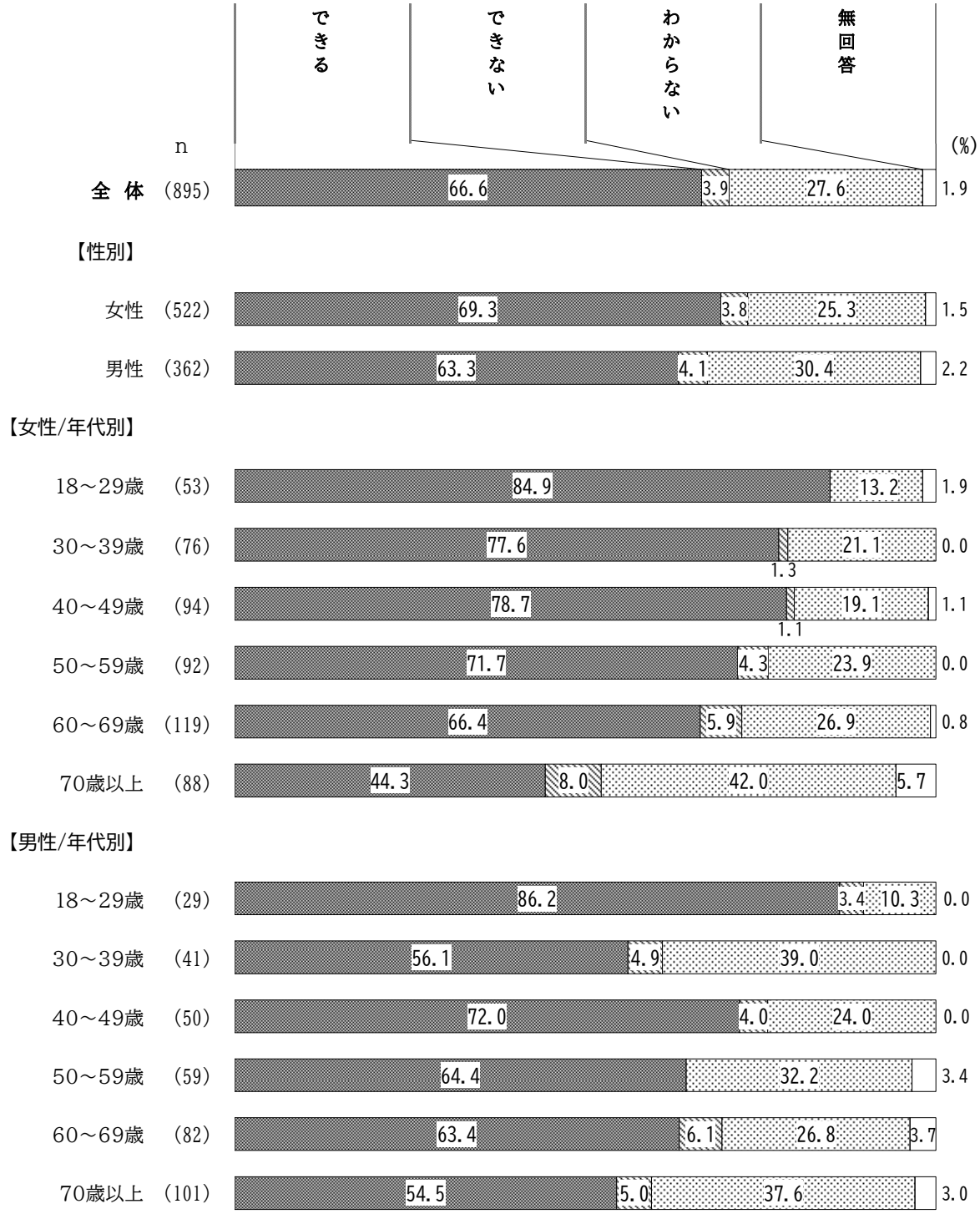
○性別

「できる」は、女性（69.3％）が男性（63.3％）より6.0ポイント上回っている。

○性・年代別

「できる」は、女性の70歳以上を除き男女ともにすべての年代で５割以上を占めており、女性では30～39歳(77.6％)、40～49歳（78.7％）、50～59歳（71.7％）で７割台、18～29歳では84.9％となっている。男性では40～49歳で72.0％と最も高く、50～59歳（64.4％）、60～69歳（63.4％）で６割台となっている。

＜性別、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。

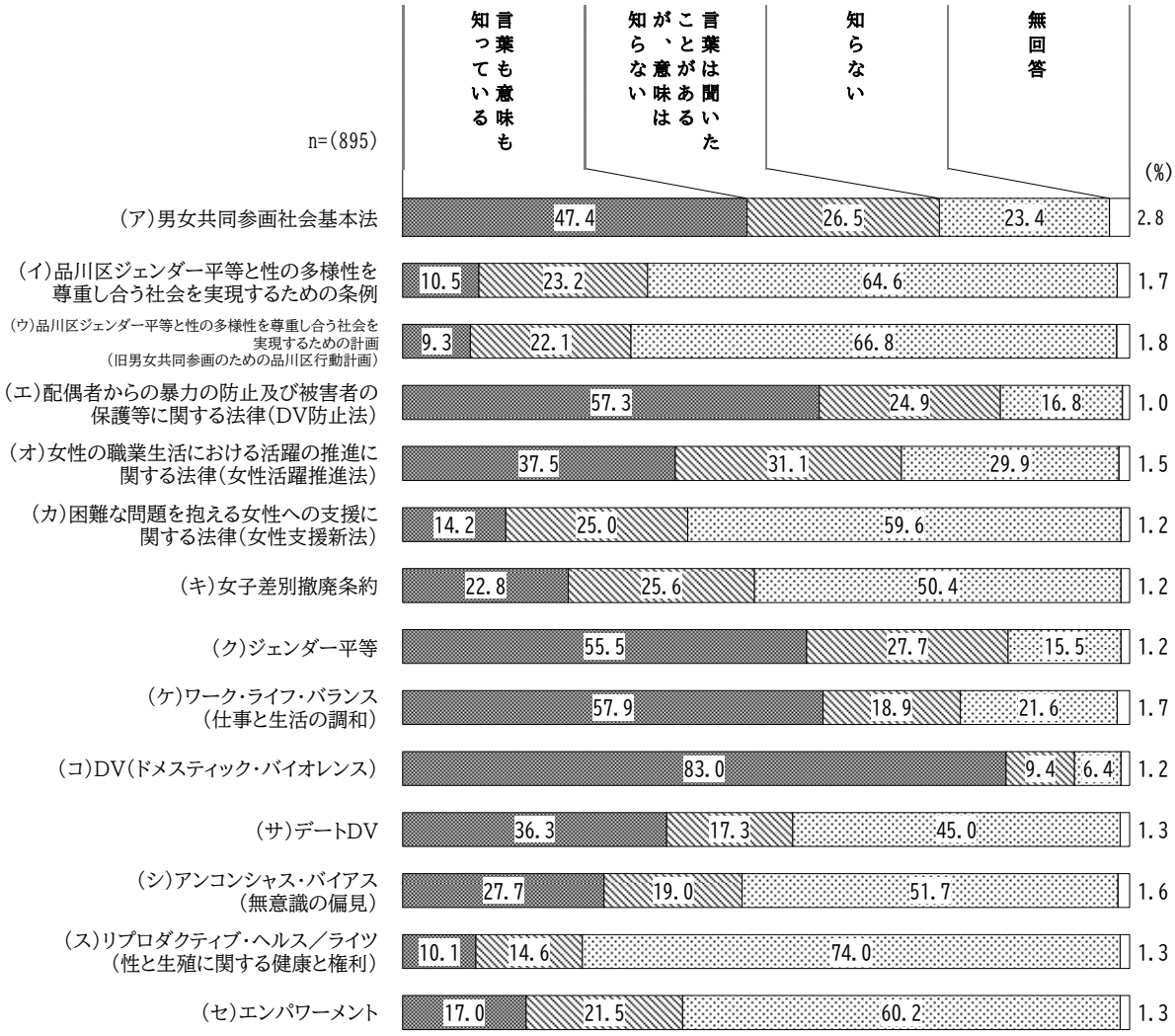
１３．ジェンダー平等の意識について

（１）ジェンダー平等に関する言葉や制度の認知度

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○）

○全体の傾向

「言葉も意味も知っている」は、『(コ）ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス)』が83.0%で最も高く、『(ケ）ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和)』(57.9%)、『(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)』(57.3%)、『(ク）ジェンダー平等』（55.5%）が過半数となっている。「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」を合わせた《認知度》は、『(コ）ＤＶ（ドメスティック・バイオレンス)』(92.4%)、『(ク）ジェンダー平等』(83.2%)、『(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)』(82.2%）が８割以上となっている。一方、「知らない」は、『(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)』が74.0%と高く、『(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)』、『(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』、『(セ）エンパワーメント』が６割台となっている。

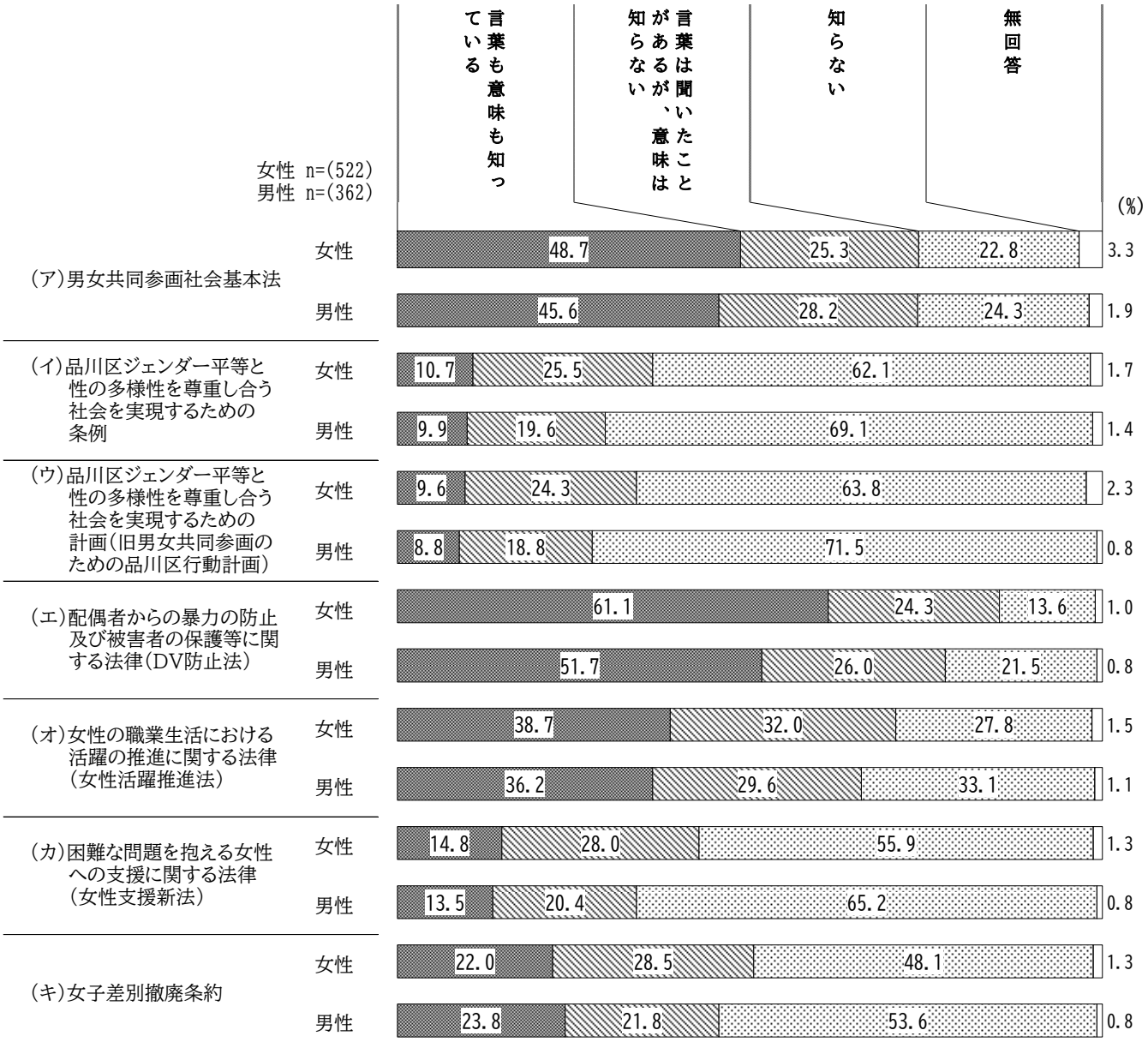


○性別

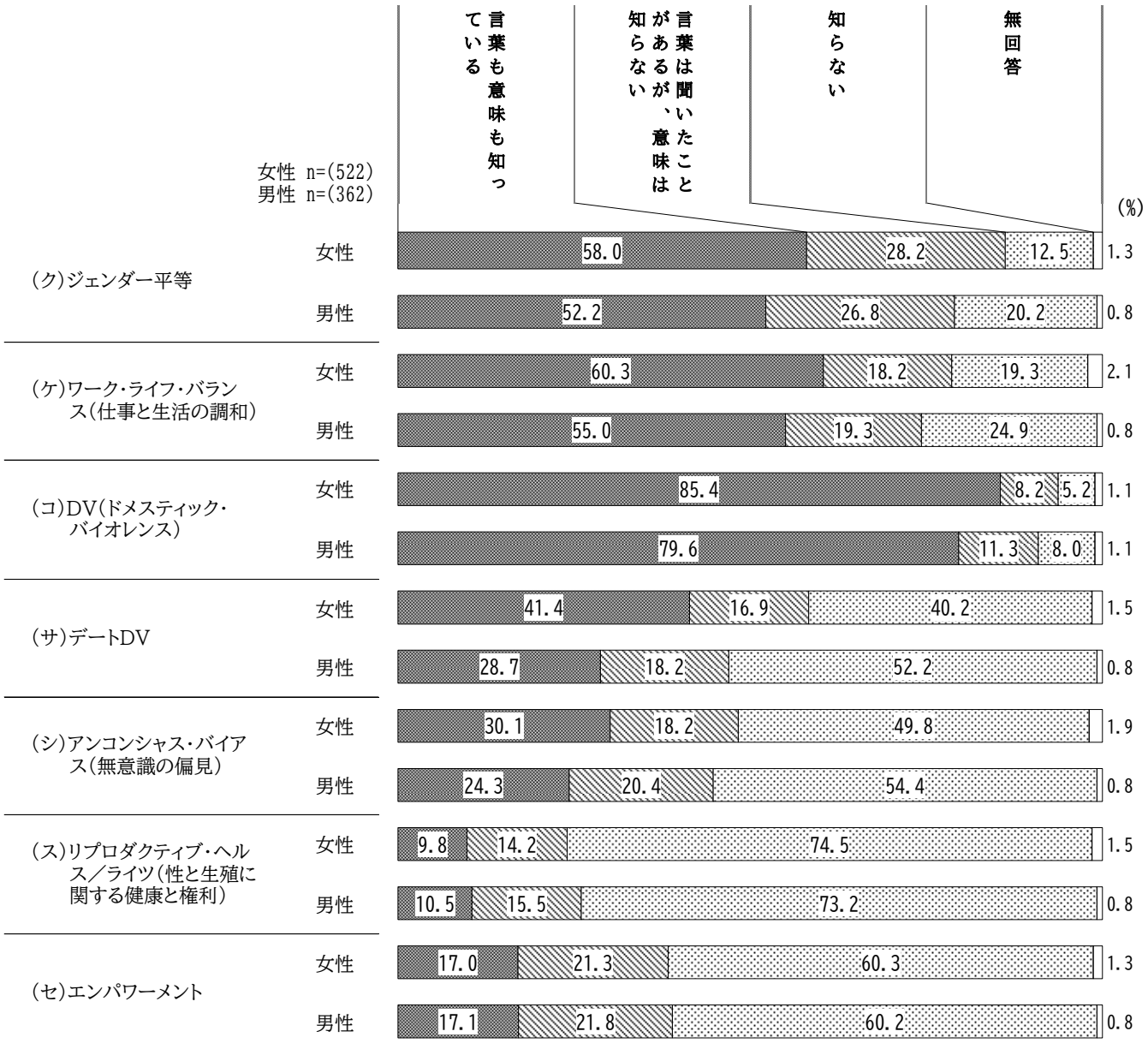
「言葉も意味も知っている」は３項目を除いて女性が男性よりも上回っており、特に『(サ）デートＤＶ』は女性（41.4%）が男性（28.7%）より12.7ポイント、『(エ）配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（ＤＶ防止法)』は女性（61.1%）が男性（51.7%）より9.4ポイント上回っている。

「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」を合わせた《認知度》は、『(サ）デートＤＶ』で女性（58.3%）が男性（46.9%）より11.4ポイント上回っており、『(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)』、『(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)』、『(ク）ジェンダー平等』、『(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』、『(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)』でも６ポイント以上女性が男性より上回っている。

＜性別　（ア）～（キ）＞



＜性別　（ク）～（セ）＞


言葉も意味も知っている
言葉は聞いたことがあるが、意味は知らない
知らない
無回答
女性 n=(522)
男性 n=(362)
(%)
(ク)ジェンダー平等
女性 58.0 28.2 12.5 1.3
男性 52.2 26.8 20.2 0.8
(ケ)ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)
女性 60.3 18.2 19.3 2.1
男性 55.0 19.3 24.9 0.8
(コ)DV(ドメスティック・バイオレンス)
女性 85.4 8.2 5.2 1.1
男性 79.6 11.3 8.0 1.1
(サ)デートDV
女性 41.4 16.9 40.2 1.5
男性 28.7 18.2 52.2 0.8
(シ)アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)
女性 30.1 18.2 49.8 1.9
男性 24.3 20.4 54.4 0.8
(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)
女性 9.8 14.2 74.5 1.5
男性 10.5 15.5 73.2 0.8
(セ)エンパワーメント
女性 17.0 21.3 60.3 1.3
男性 17.1 21.8 60.2 0.8

（２）性別役割分担への賛否

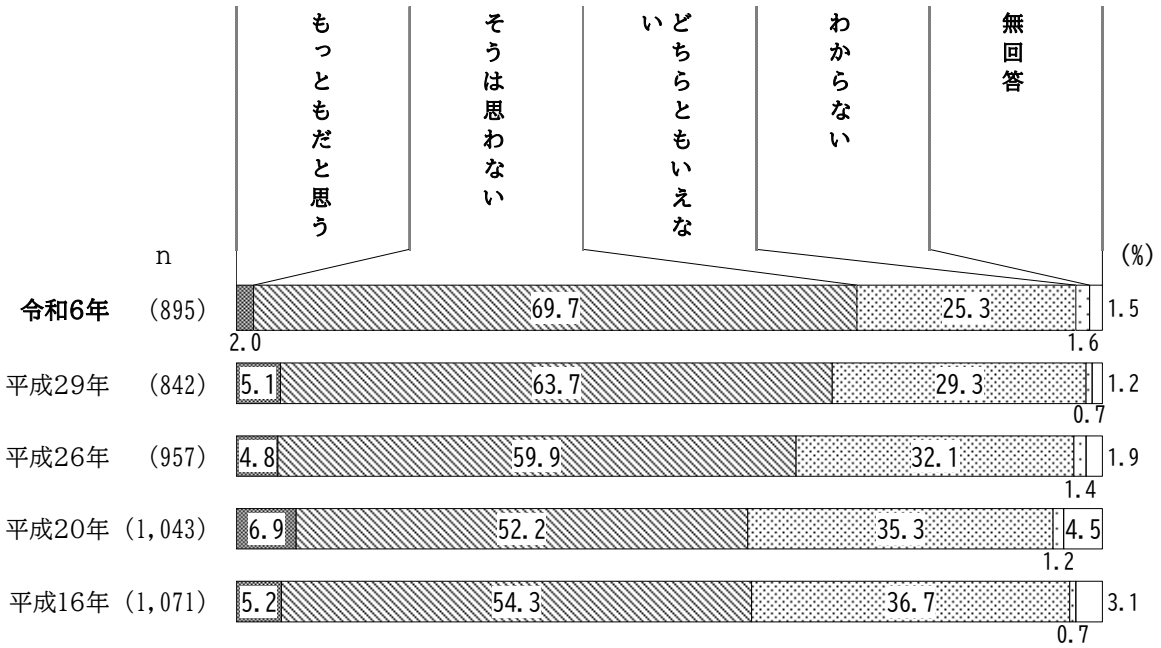
問34 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方がありますが、あなたはどう思いますか。
（１つに〇）

〇全体の傾向

「もっともだと思う」が2.0％、「そうは思わない」が69.7％、「どちらともいえない」が25.3％となっている。

〇過去の調査結果との比較

「そうは思わない」は、令和６（2024）年調査では69.7％と平成29（2017）年調査（63.7％）よりも6.0ポイント高くなっている。

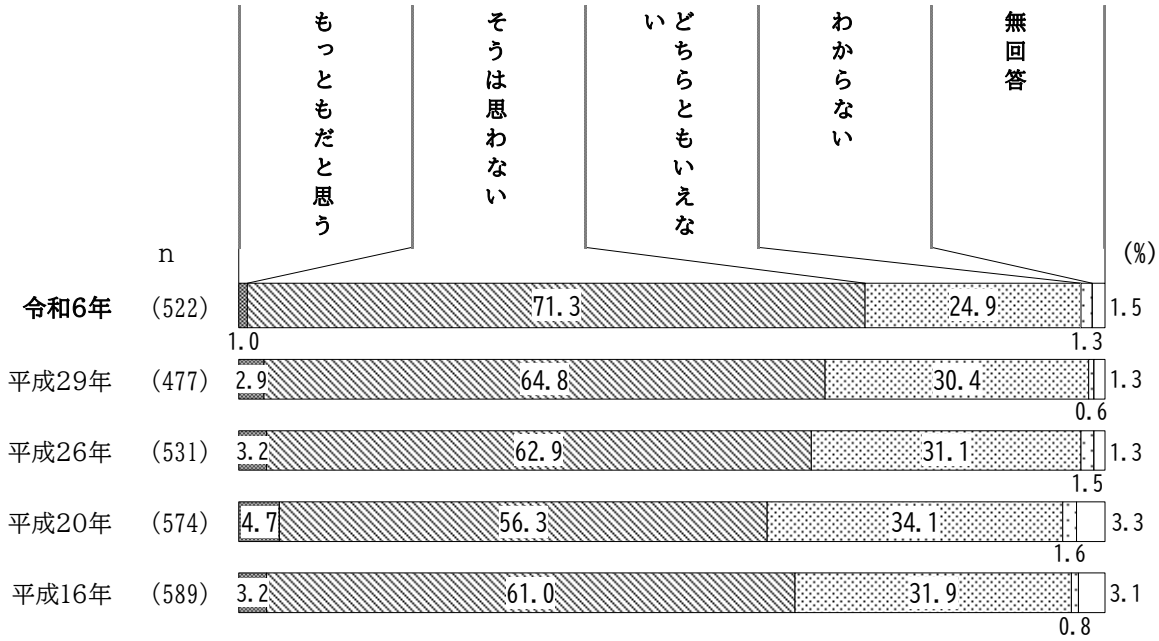


○性別／過去の調査結果との比較

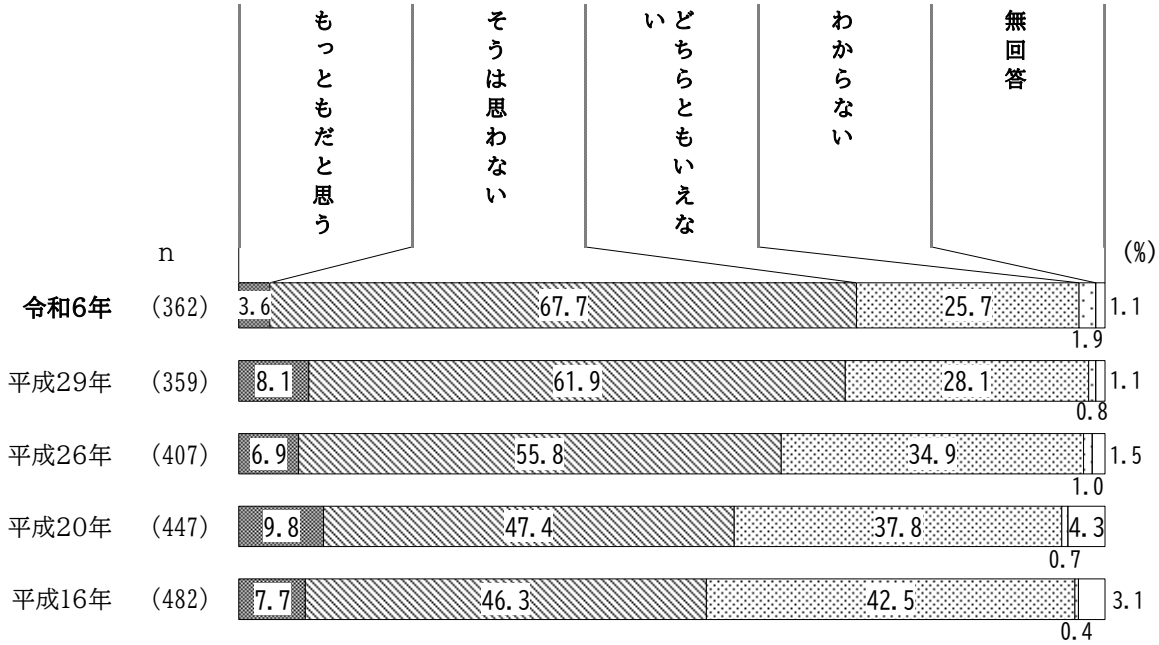
女性では「そうは思わない」は、平成20（2008）年調査以降増加傾向にあり、令和６（2024）年調査では71.3％と平成29（2017）年調査（64.8％）よりも6.5ポイント高くなっている。

男性では「そうは思わない」は、平成16（2004）年調査以降増加傾向にあり、令和６（2024）年調査では67.7％と平成29（2017）年調査（61.9％）よりも5.8ポイント高くなっている。

＜過去の調査結果との比較／女性＞



＜過去の調査結果との比較／男性＞



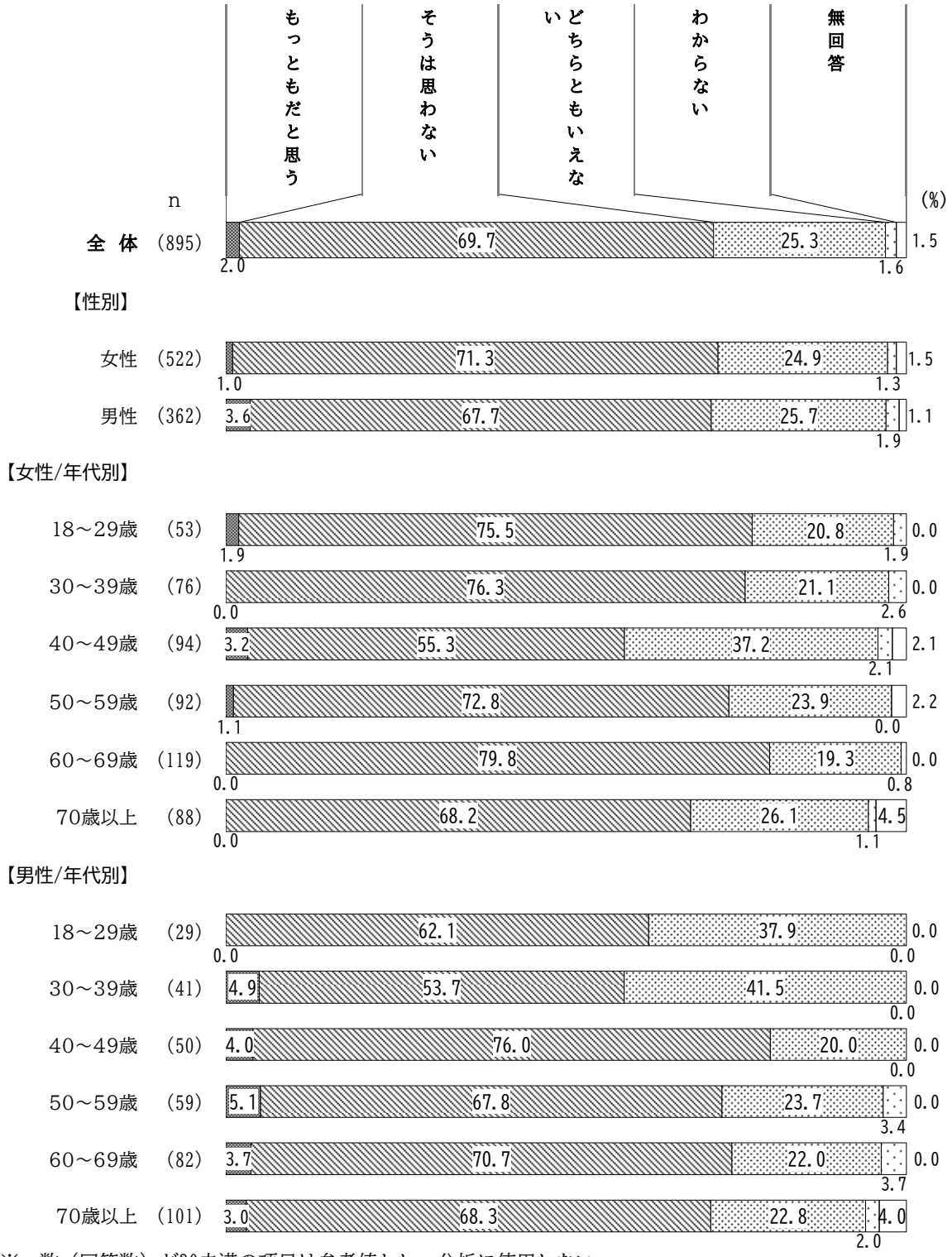
〇性別

性別による大きな差はみられない。

〇性・年代別

「そうは思わない」は、男女ともにすべての年代で５割以上となっており、女性では40～49歳と70歳以上を除く年代、男性では40～49歳、60～69歳で７割台となっている。「どちらともいえない」は女性の40～49歳で37.2％、男性の30～39歳で41.5％と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、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。

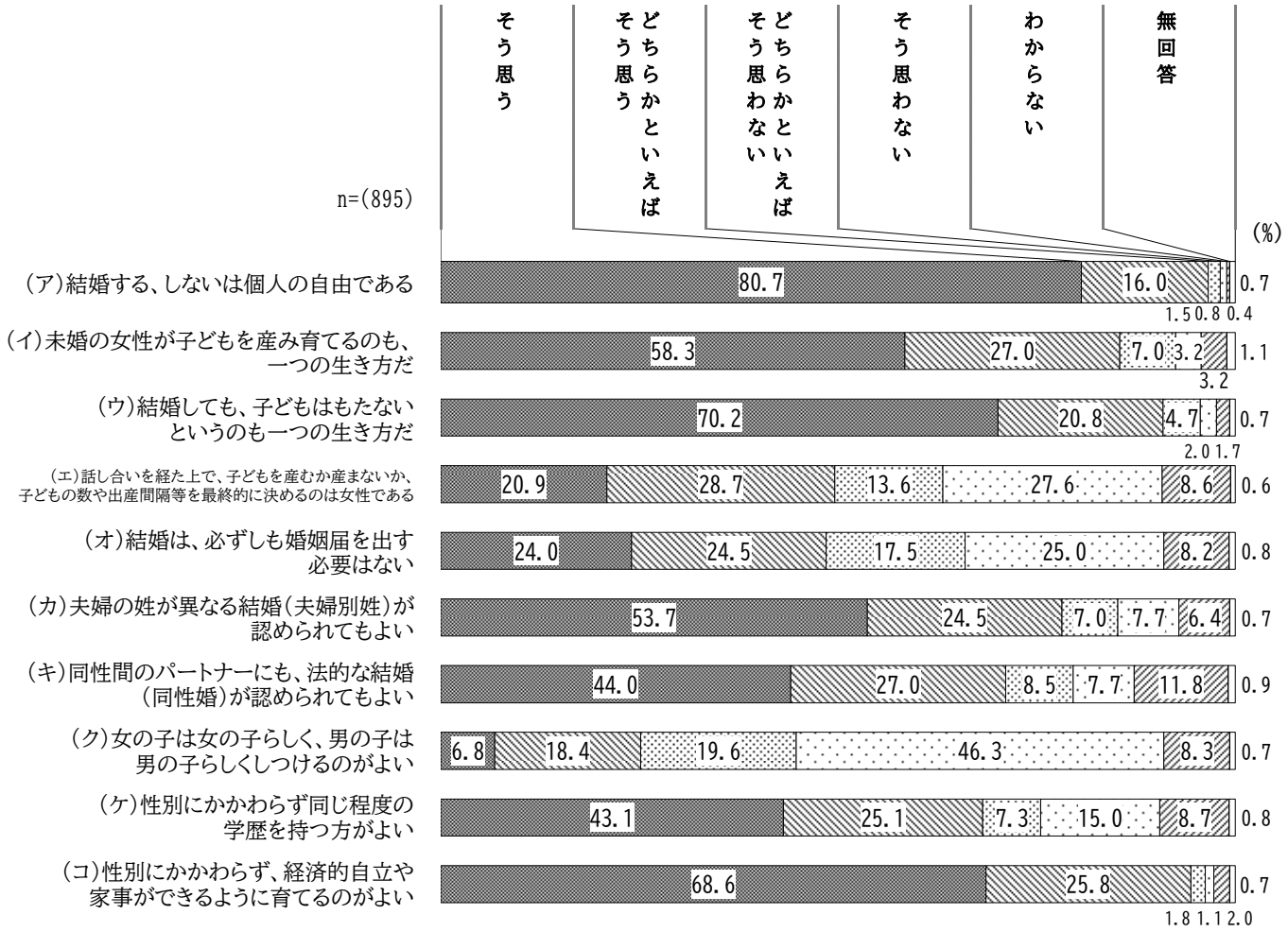
（３）家族のあり方についての考え方

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

○全体の傾向

「そう思う」は『(ア) 結婚する、しないは個人の自由である』が80.7%で最も高く、『(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』(70.2%)、『(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』(68.6%) でも７割前後となっている。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた《そう思う》は、『(ア) 結婚する、しないは個人の自由である』(96.7%)、『(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』(94.4%)、『(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』(91.0%) が９割台を占めている。

一方、「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせた《そう思わない》は、『(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』が65.9%で最も高く、『(オ) 結婚は、必ずしも婚姻届を出す必要はない』(42.5%)、『(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』(41.2%) でも４割台となっている。

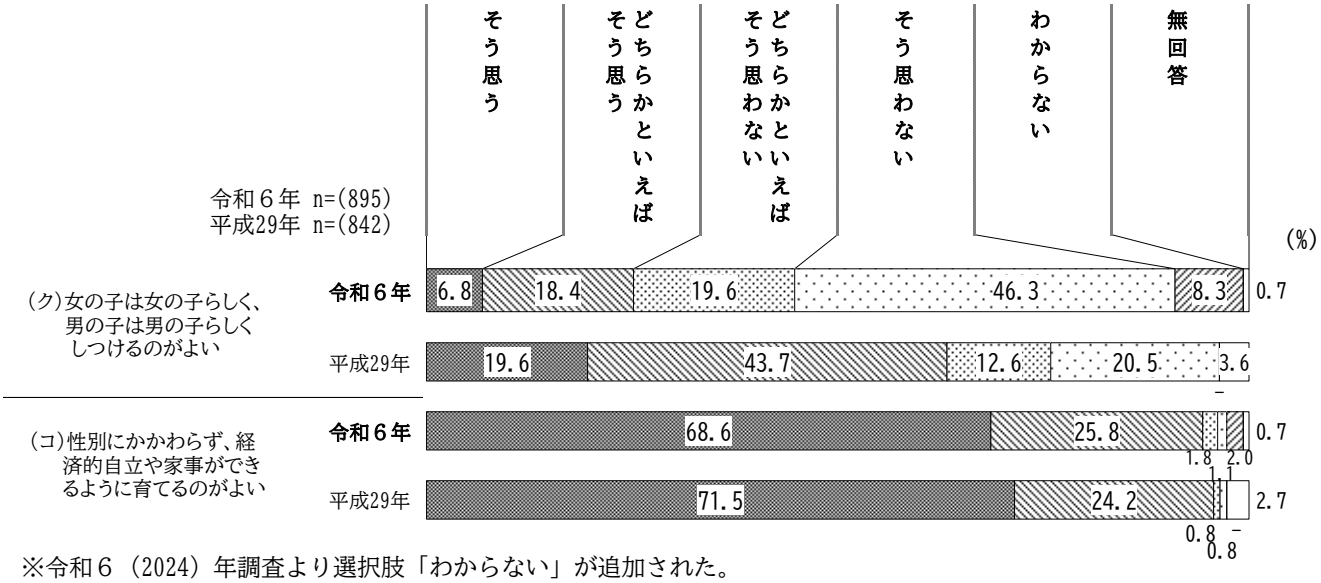


○過去の調査結果との比較

選択肢が異なるため参考にみると、『(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』で「そう思わない」は令和６（2024）年調査では46.3％と平成29（2017）年調査（20.5％）よりも25.8ポイント高くなっている。「そう思う」は令和６（2024）年調査では6.8％と平成29（2017）年（19.6％）から12.8ポイント低くなっている。

『(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』で過去の調査結果と大きな差はみられない。

＜過去の調査結果との比較＞



※令和６（2024）年調査より選択肢「わからない」が追加された。

（ア）結婚する、しないは個人の自由である

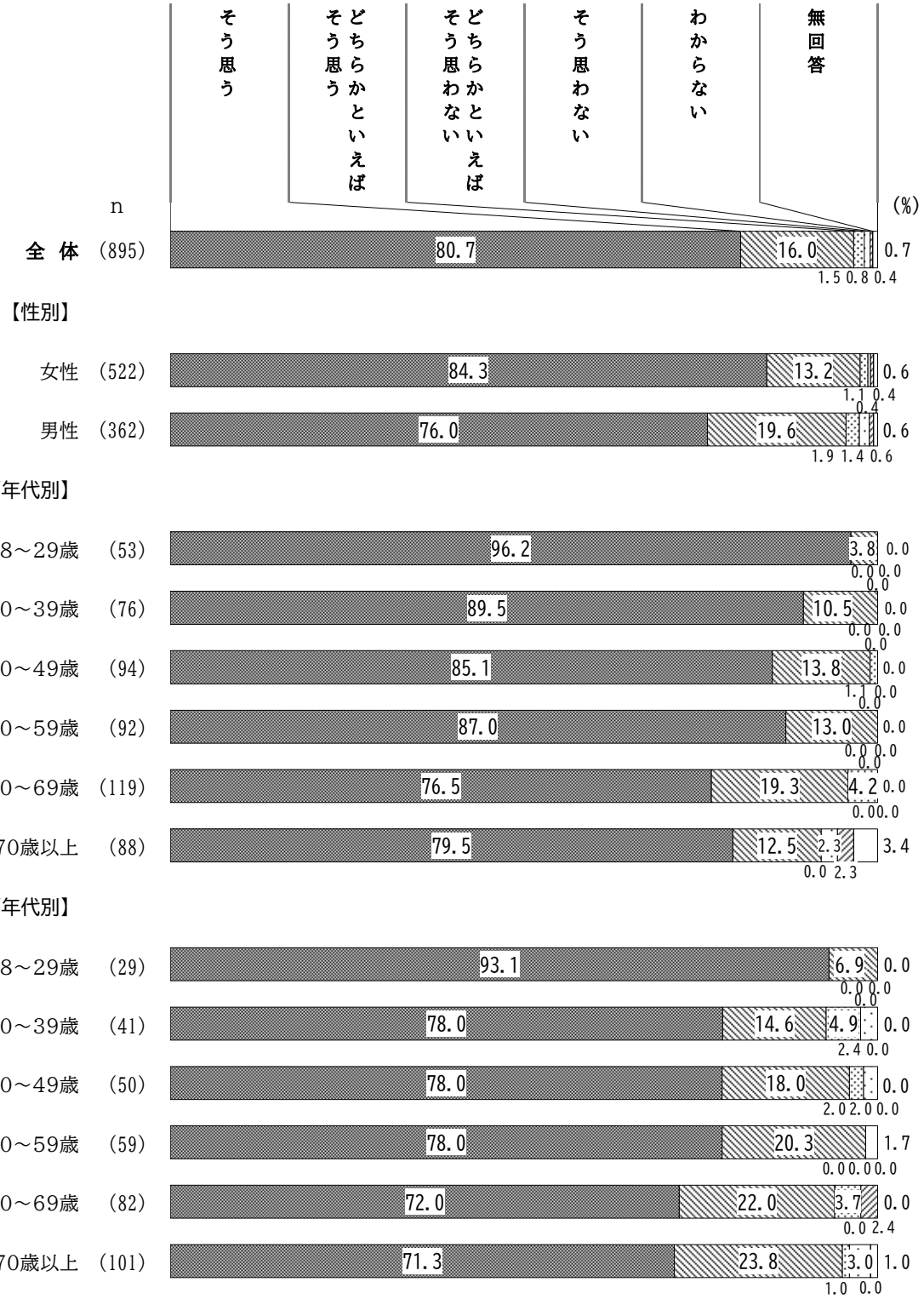
〇性別

「そう思う」は、女性（84.3%）が男性（76.0%）より8.3ポイント上回っている。

〇性・年代別

「そう思う」は、男女ともいずれの年代も７割以上を占めており、女性では18～29歳で96.2%、30～39歳（89.5%）、40～49歳（85.1%）、50～59歳（87.0%）で８割台となっている。

＜性別、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。

（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

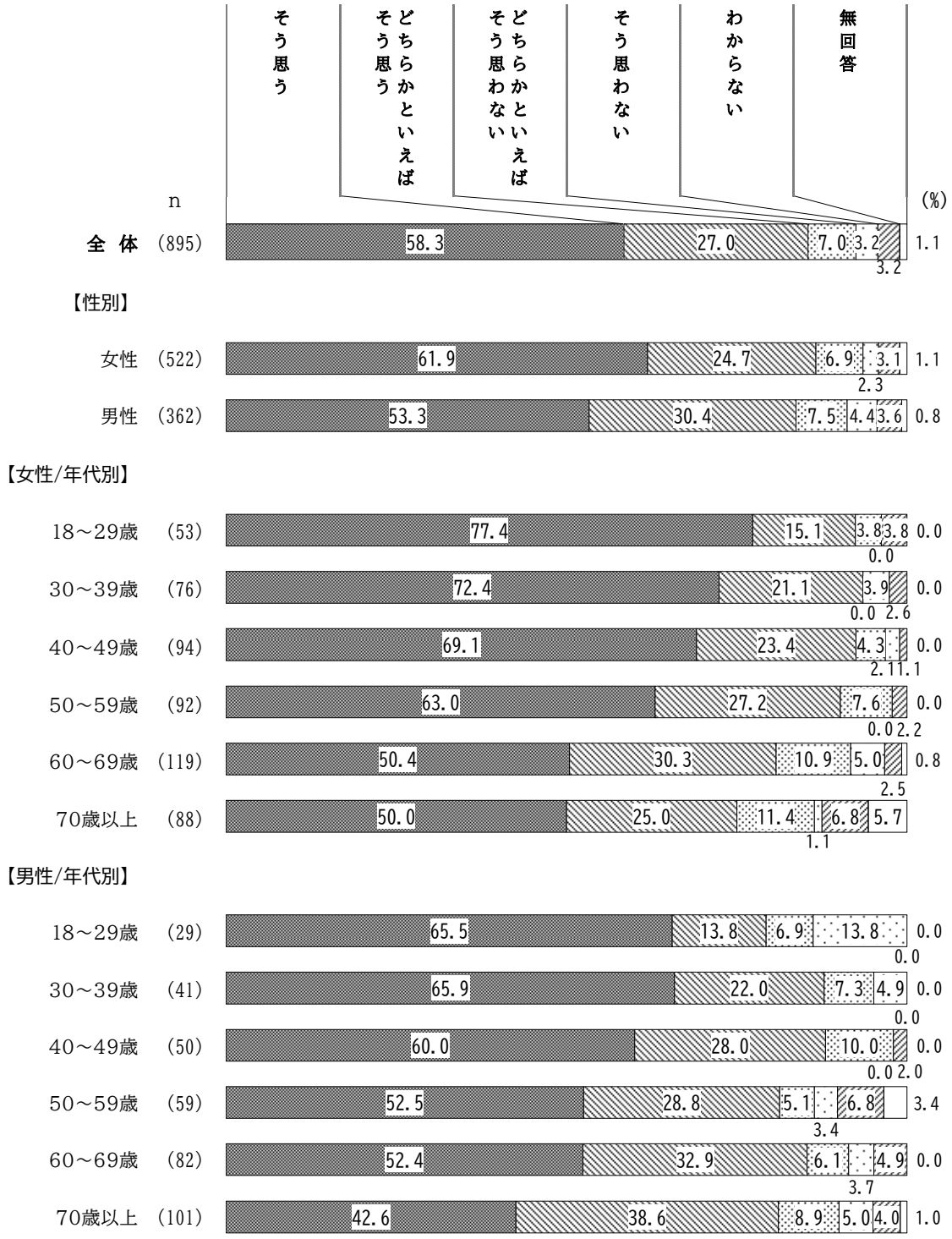
〇性別

「そう思う」は、女性（61.9%）が男性（53.3%）より8.6ポイント上回っている。

〇性・年代別

「そう思う」は、女性は年代が上がるほど低くなっている。「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた《そう思う》は、女性では60歳以上を除いて９割台となっている。男性では《そう思う》はいずれの年代でも８割台となっている。

＜性別、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。

（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

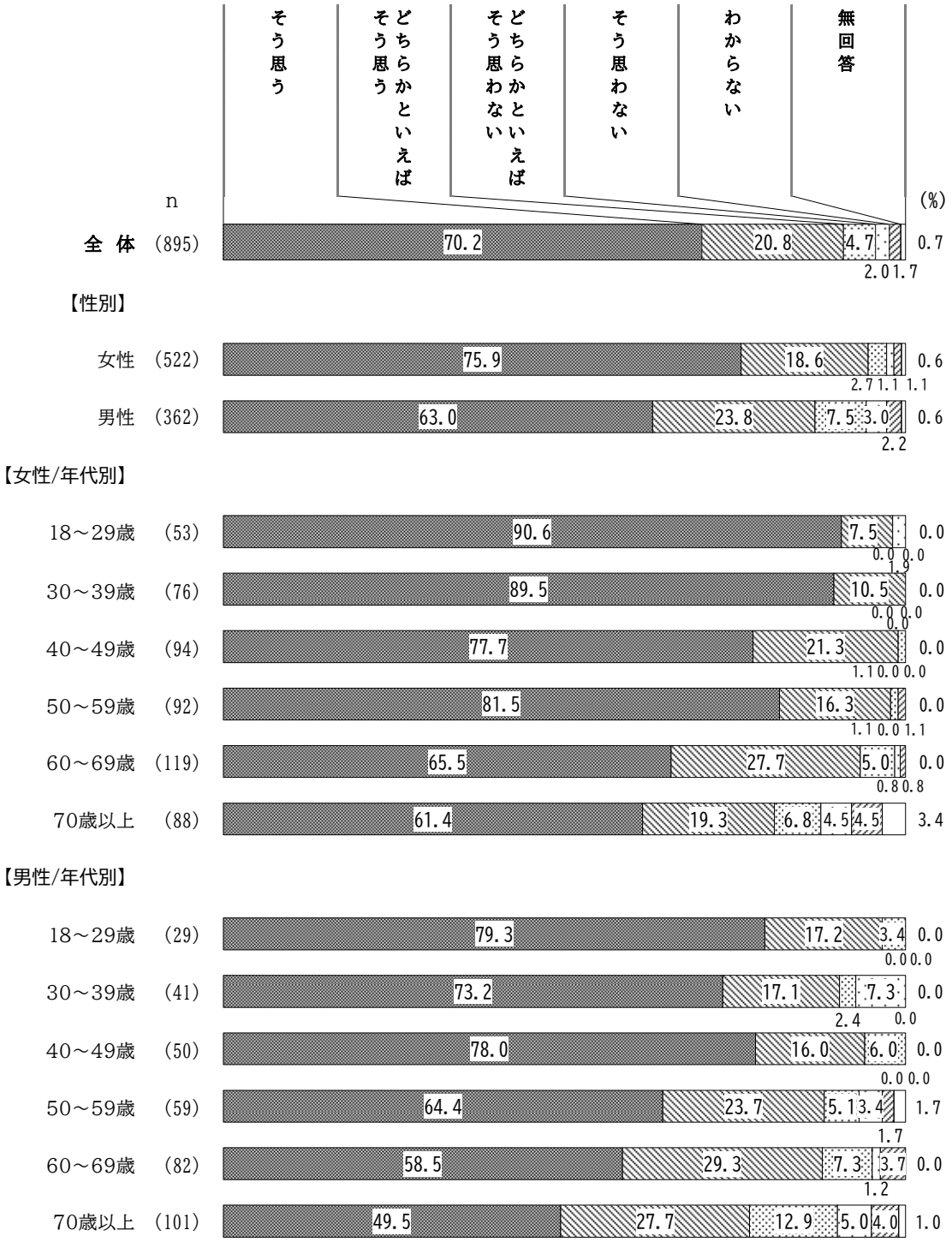
〇性別

「そう思う」は、女性（75.9％）が男性（63.0％）より12.9ポイント、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた《そう思う》は女性（94.5％）が男性（86.8％）を7.7ポイント上回っている。

〇性・年代別

「そう思う」は、女性の18～29歳(90.6％)、30～39歳（89.5％）で９割前後、男性の30～39歳（73.2％)、40～49歳（78.0％）で７割台と他の年代に比べて高くなっている。

＜性別、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。

（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

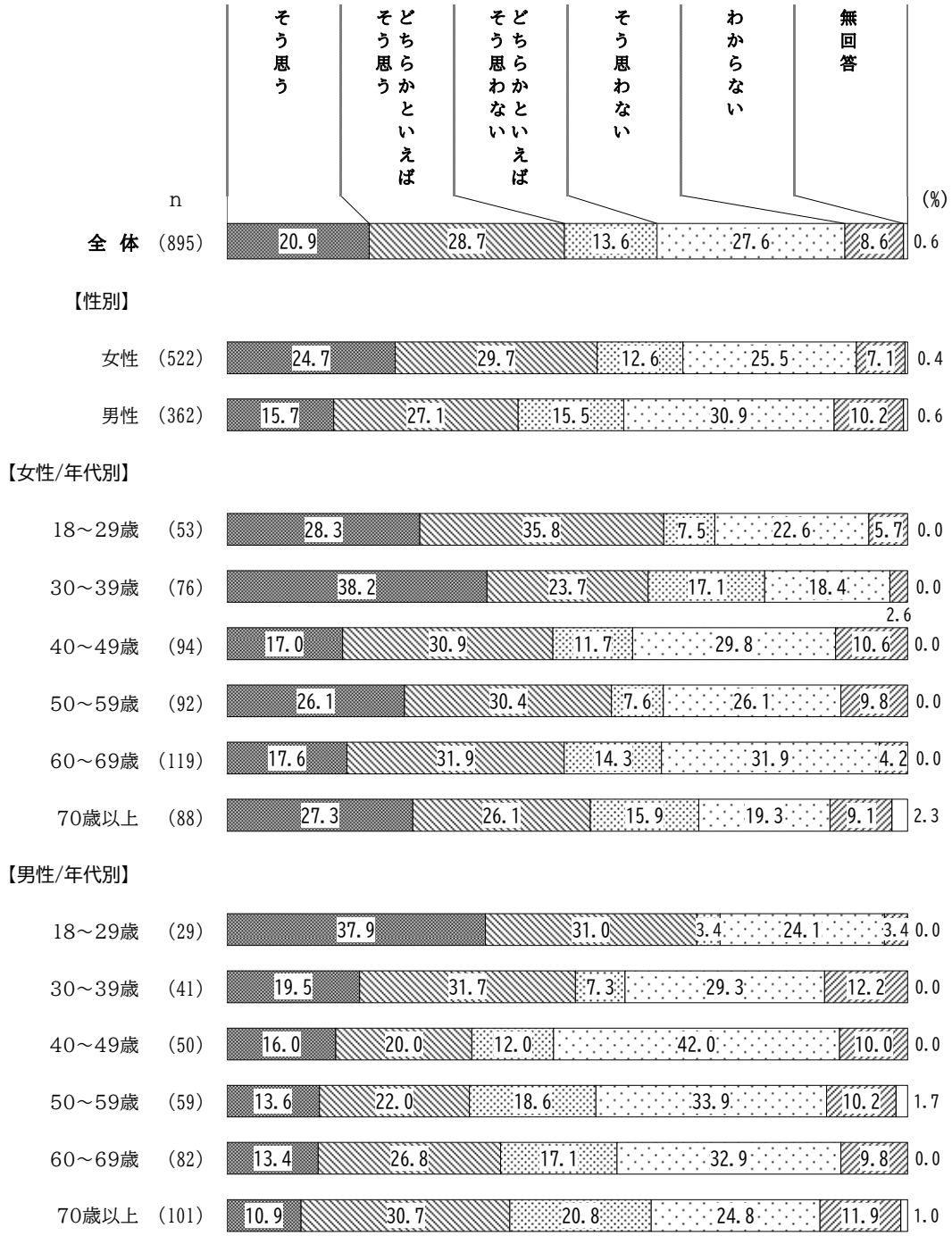
〇性別

「そう思う」は、女性（24.7%）が男性（15.7%）より9.0ポイント、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた《そう思う》は女性（54.4%）が男性（42.8%）より11.6ポイント上回っている。

〇性・年代別

「そう思う」は、女性の30～39歳で38.2%と他の年代に比べて高くなっている。《そう思う》は、女性の18～29歳（64.1%）、30～39歳（61.9%）で６割台、女性の50～59歳（56.5%）、70歳以上（53.4%）、男性の30～39歳（51.2%）で５割台となっている。

＜性別、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。

（オ）結婚は、必ずしも婚姻届を出す必要はない

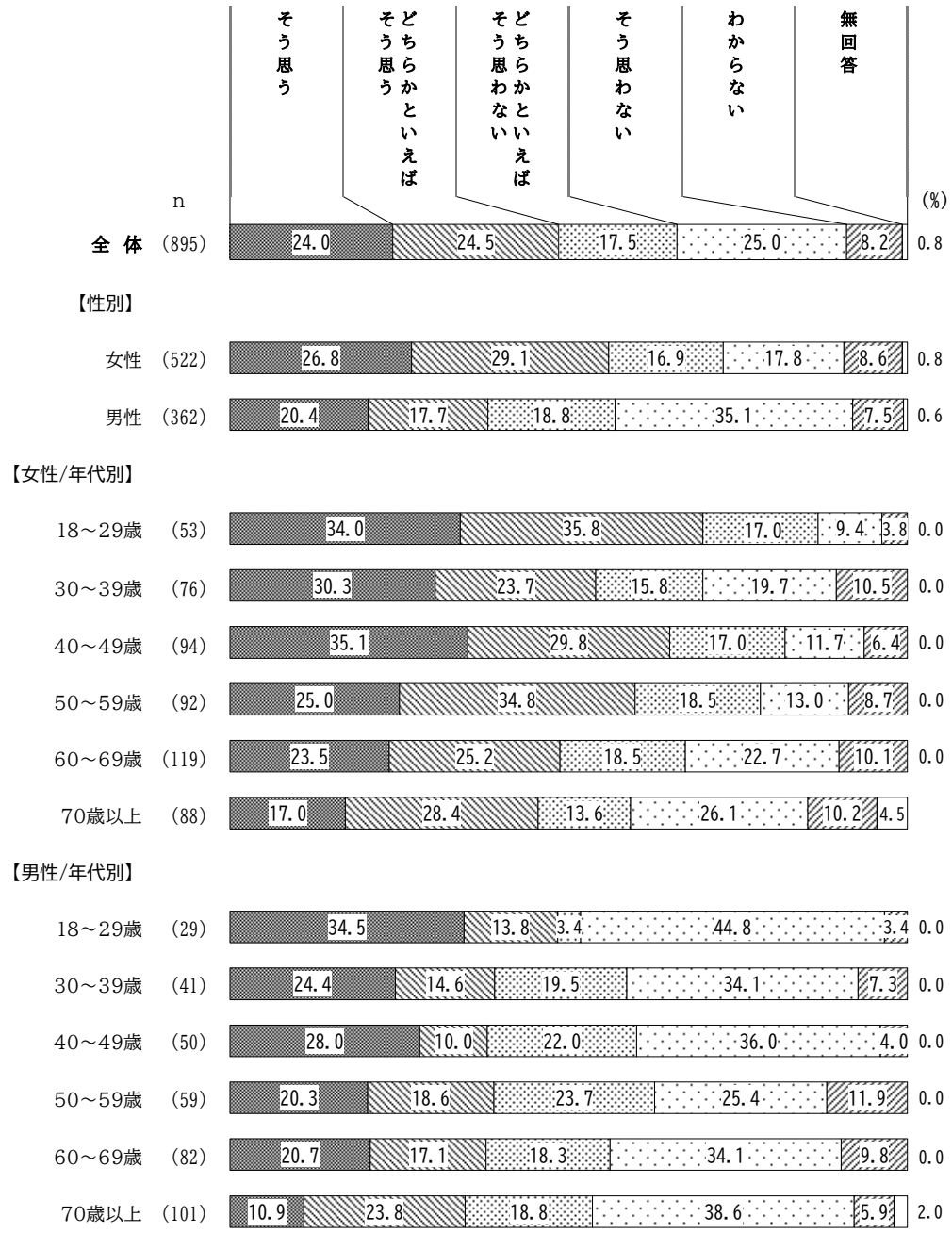
〇性別

「そう思う」は、女性（26.8％）が男性（20.4％）より6.4ポイント、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた《そう思う》は女性（55.9％）が男性（38.1％）より17.8ポイント上回っている。

〇性・年代別

「そう思う」は、女性の18～29歳（34.0％）、30～39歳（30.3％）、40～49歳（35.1％）で３割台と他の年代に比べて高くなっている。《そう思う》は、女性では18～29歳（69.8％）、40～49歳（64.9％）で６割台、40～49歳以上では年代が上がるほど低くなっている。男性では《そう思う》は30～59歳で約４割となっており、すべての年代で「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせた《そう思わない》が５割程度となっている。

＜性別、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。

（カ）夫婦の性が異なる結婚（夫婦別姓）が認められてもよい

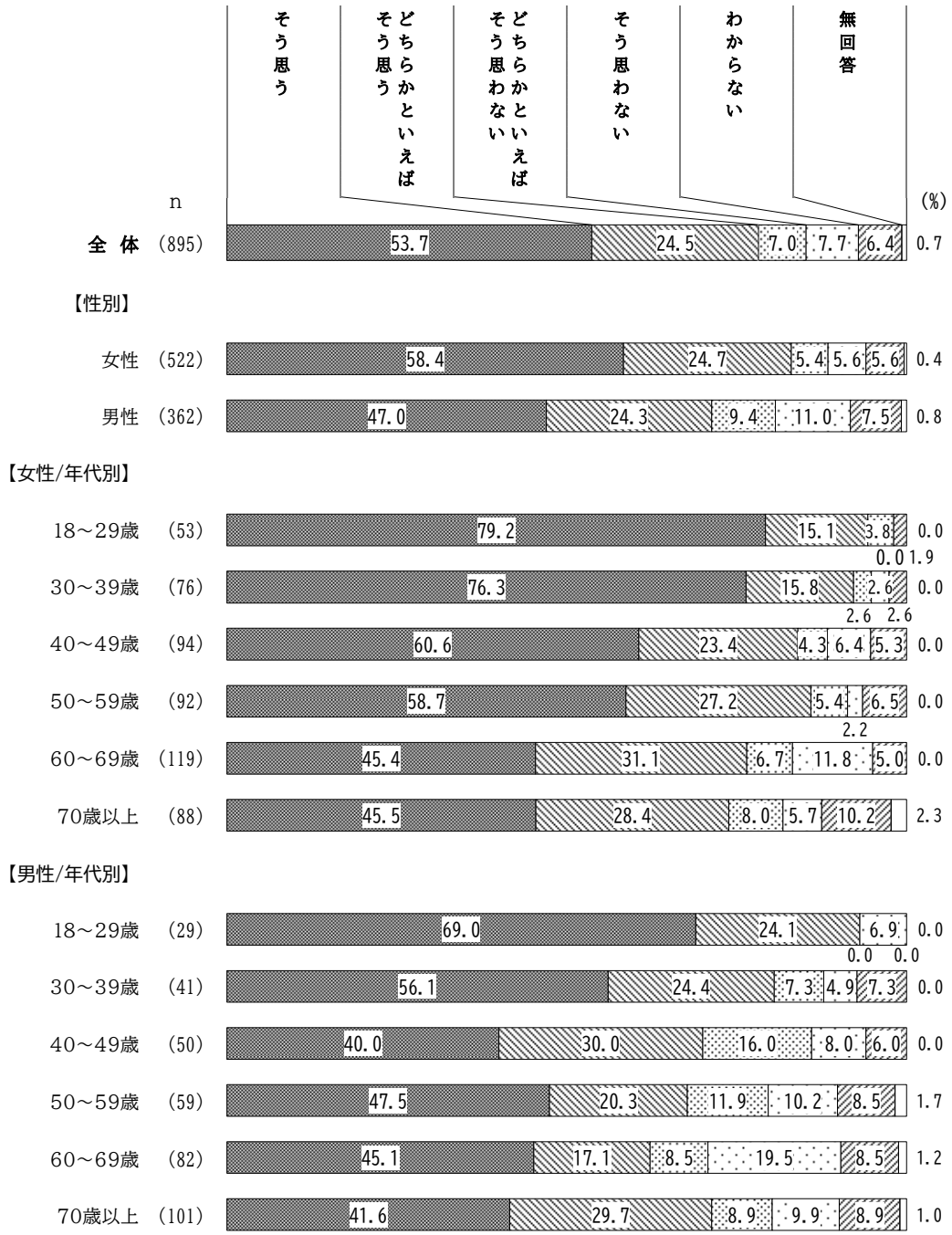
〇性別

「そう思う」は女性（58.4％）が男性（47.0％）より11.4ポイント、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた《そう思う》は女性（83.1％）が男性（71.3％）より11.8ポイント上回っている。

〇性・年代別

「そう思う」は、女性の18～29歳（79.2％）、30～39歳（76.3％）で７割台と他の年代に比べて高くなっており、70歳以上を除き年代が上がるほど低くなっている。男性ではいずれの年代でも４割以上となっており、30～39歳で56.1％と最も高くなっている。《そう思う》は、女性では18～29歳（94.3％）、30～39歳（92.1％）が９割台を占め、男性では30～39歳で80.5％と最も高くなっている。

＜性別、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。

（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

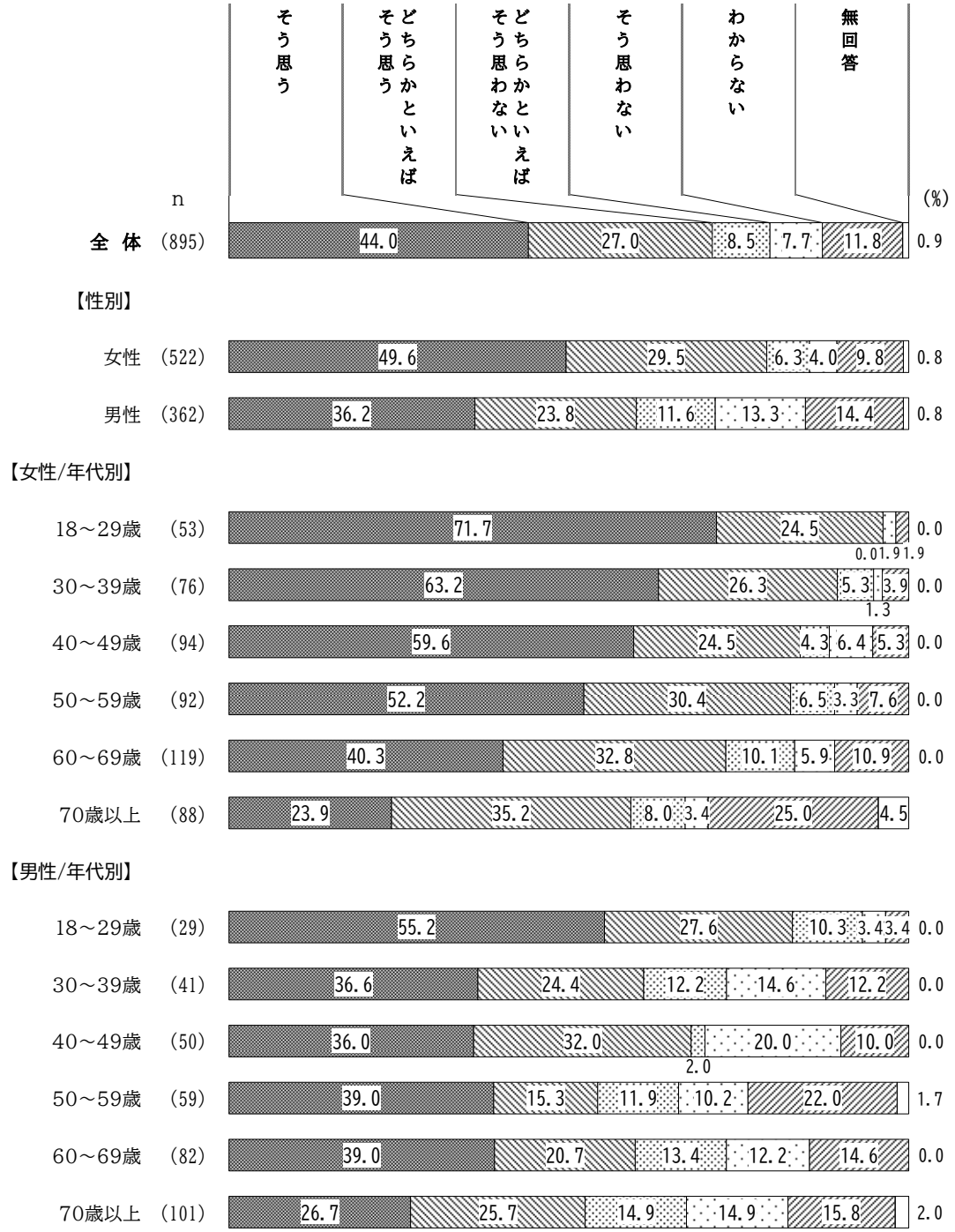
〇性別

「そう思う」は、女性（49.6％）が男性（36.2％）より13.4ポイント、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた《そう思う》は女性（79.1％）が男性（60.0％）より19.1ポイント上回っている。

〇性・年代別

「そう思う」は、女性では18～29歳で71.7％と他の年代に比べて高くなっている。《そう思う》は女性の18～29歳で96.2％と最も高く、年代が上がるほど低くなっている。男性では《そう思う》は40～49歳で68.0％、30～39歳（61.0％）、60～69歳（59.7％）で６割前後となっている。

＜性別、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。

（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

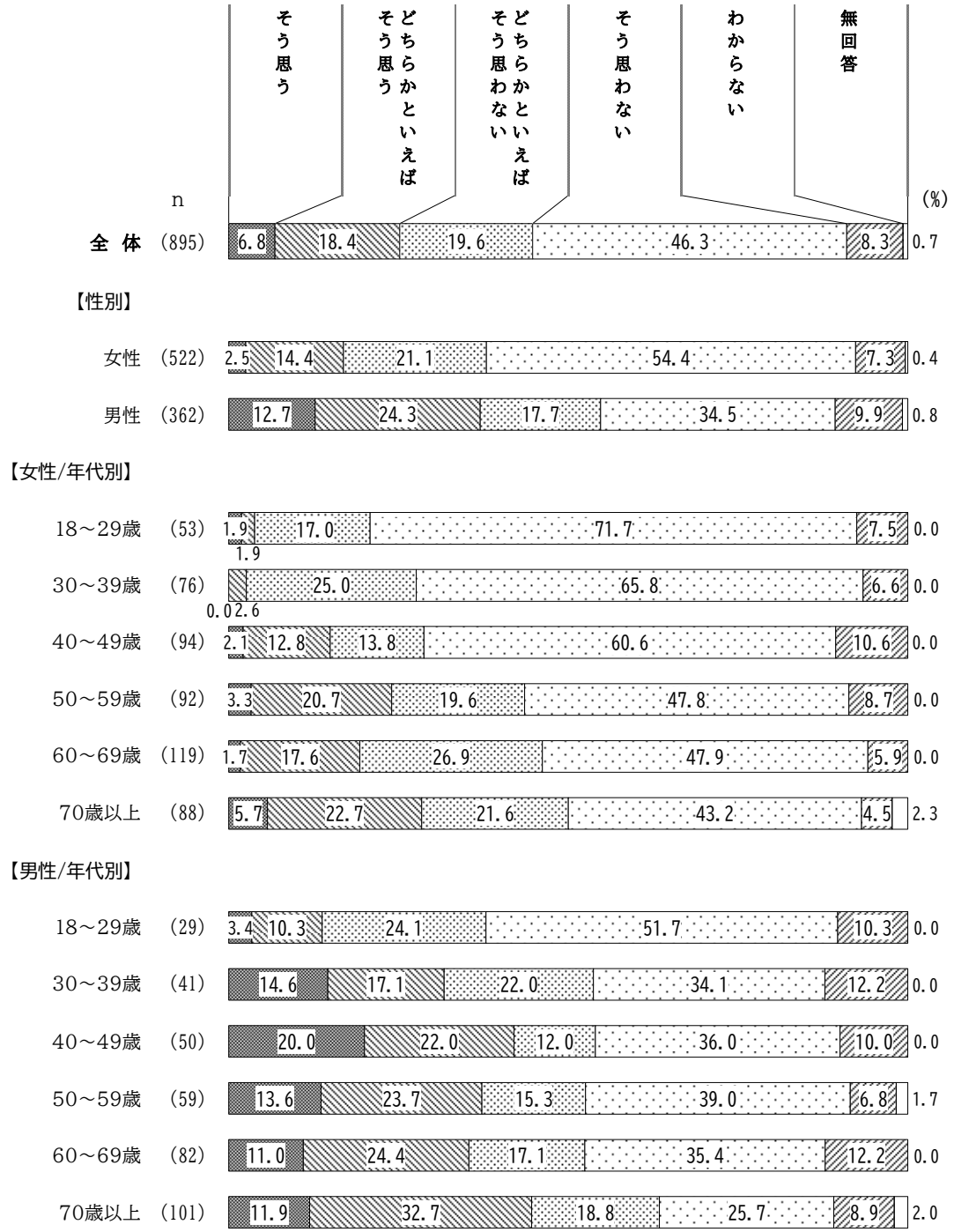
〇性別

「そう思う」は、男性（12.7%）が女性（2.5%）より10.2ポイント、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた《そう思う》は男性（37.0%）が女性（16.9%）より20.1ポイント上回っている。

〇性・年代別

「そう思う」は、女性ではいずれの年代でも１割未満、男性では40～49歳で20.0%、他の年代では１割台となっている。《そう思う》は、女性の50～59歳（24.0%）、70歳以上（28.4%）で２割台、男性の40～49歳（42.0%）、70歳以上（44.6%）で４割台となっている。

＜性別、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。

（ケ）性別にかかわらず同じ程度の学歴を持つ方がよい

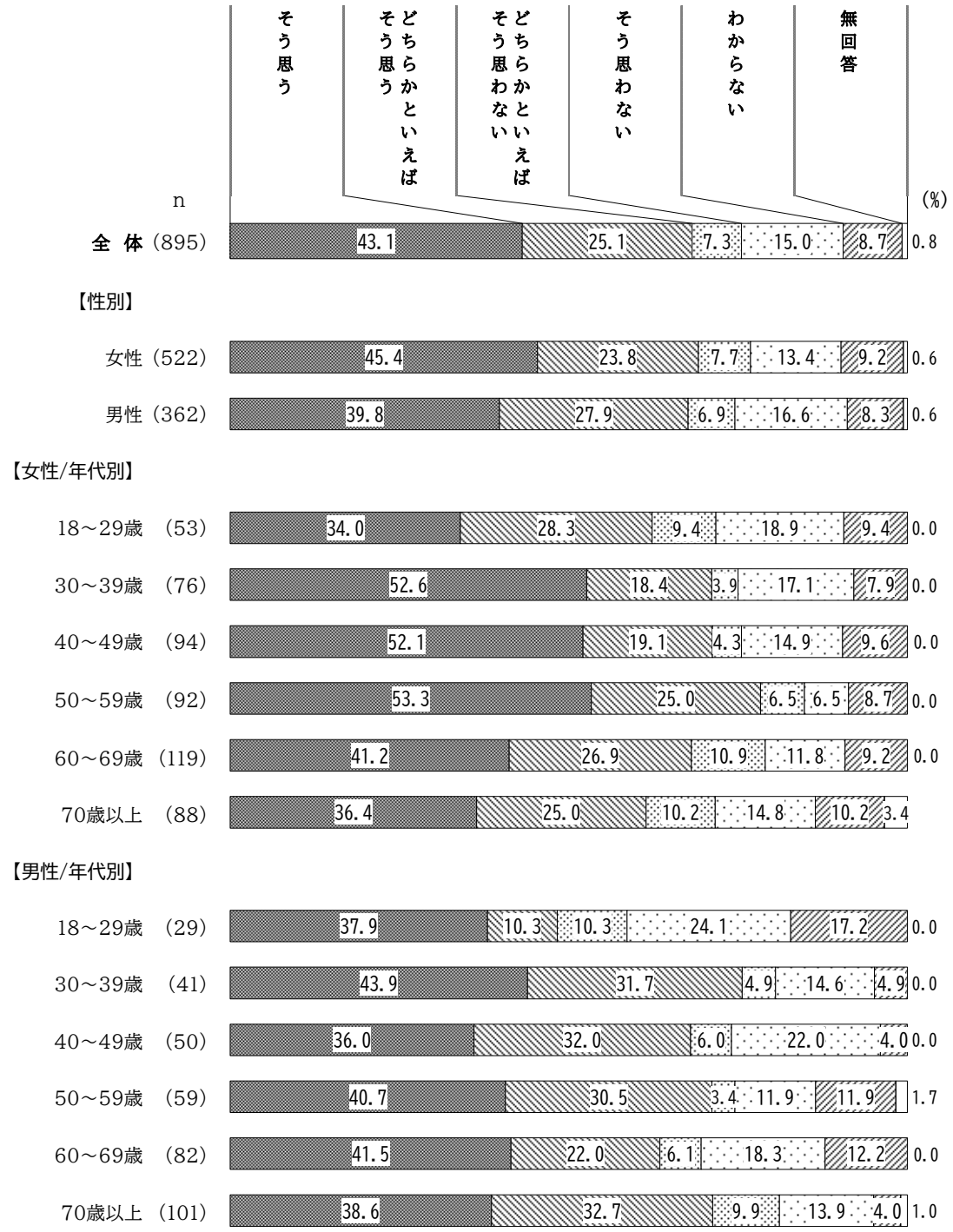
〇性別

「そう思う」は、女性（45.4％）が男性（39.8％）より5.6ポイント上回っている。

〇性・年代別

「そう思う」は、女性の30～39歳（52.6％）、40～49歳（52.1％）、50～59歳（53.3％）で５割台、男性の30～39歳（43.9％）、50～59歳（40.7％）、60～69歳（41.5％）で４割台と他の年代に比べて高くなっている。「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」を合わせた《そう思わない》は、女性の18～29歳（28.3％）、男性の40～49歳（28.0％）で高くなっている。

＜性別、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。

（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

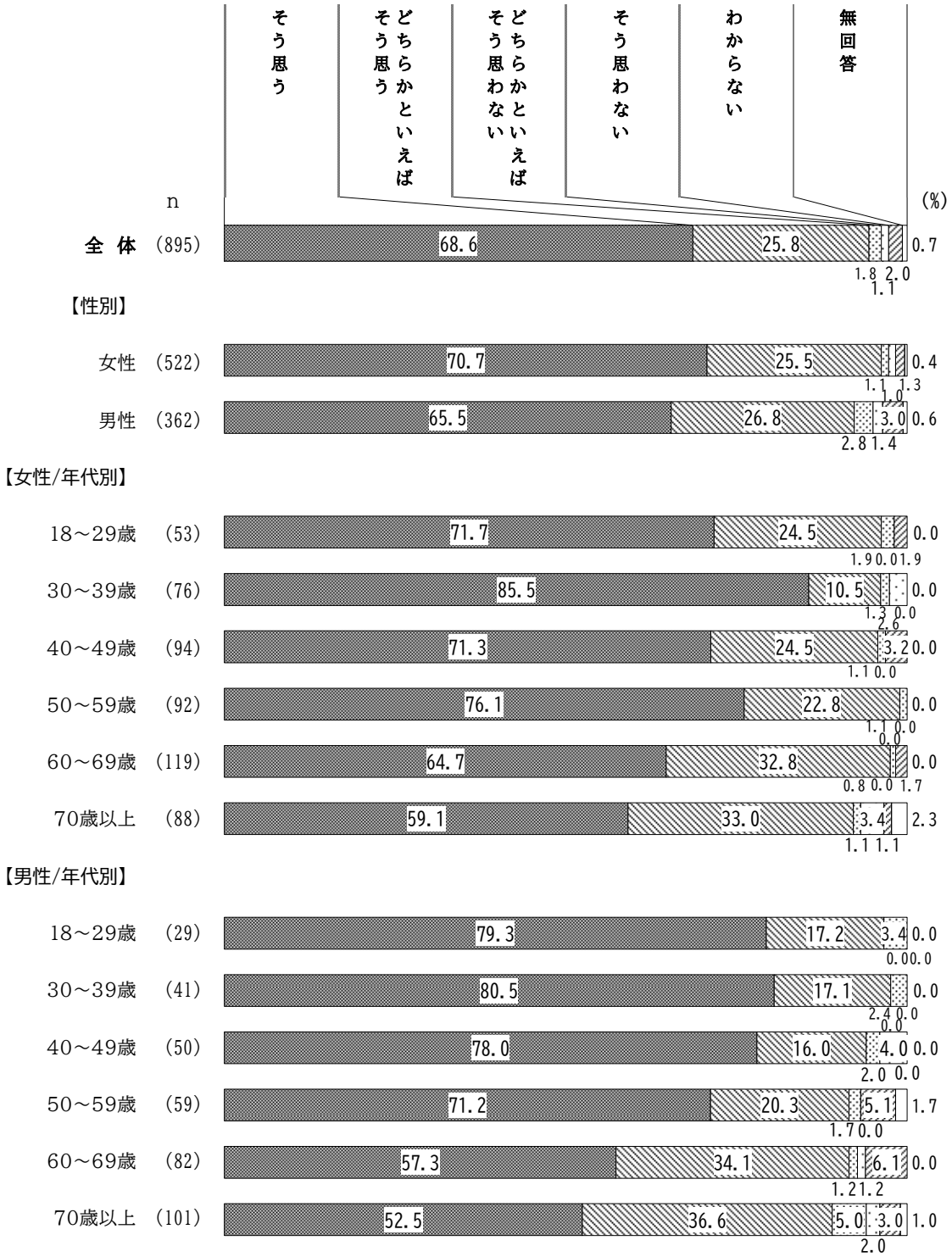
〇性別

「そう思う」は、女性（70.7％）が男性（65.5％）より5.2ポイント上回っている。

〇性・年代別

「そう思う」は、女性では30～39歳で85.5％と最も高く、30～39歳を除いた59歳以下で７割台となっている。男性では「そう思う」は30～39歳で80.5％と最も高く、年代が上がるほど低くなっている。

＜性別、性・年代別＞



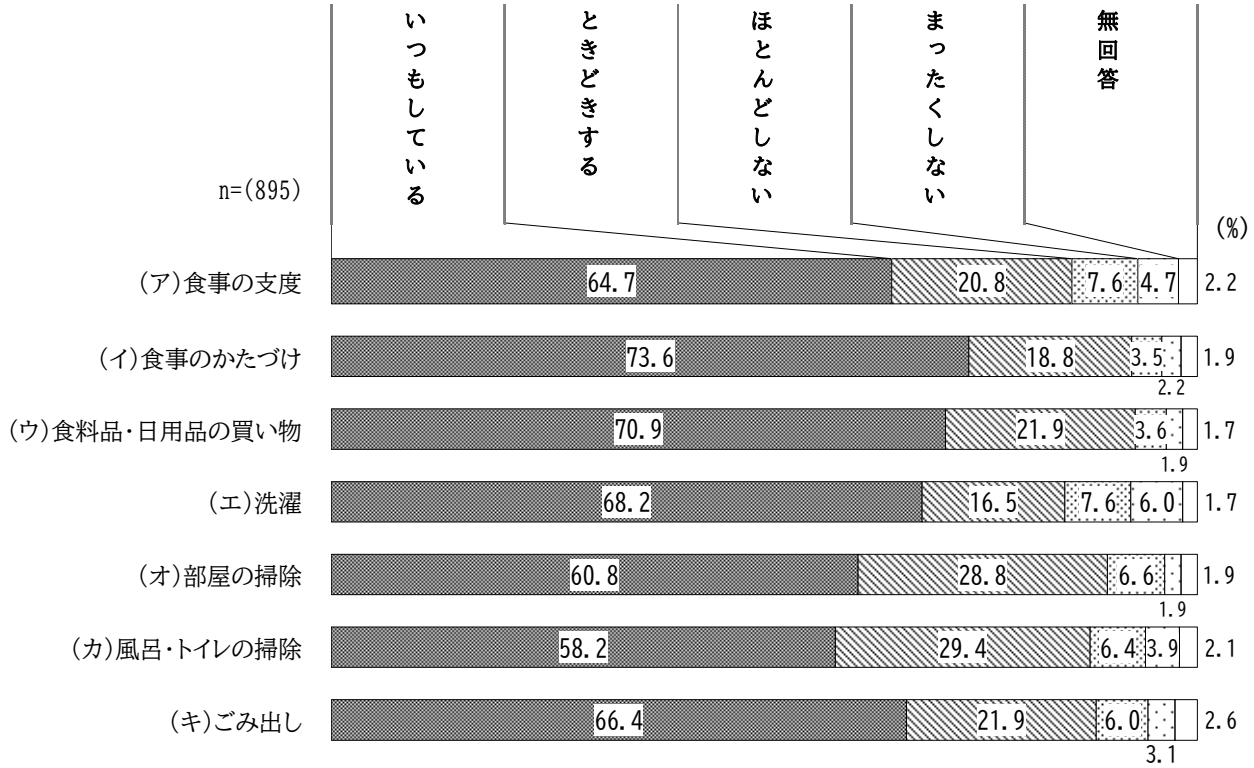
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（４）日常生活の家事対応

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○）

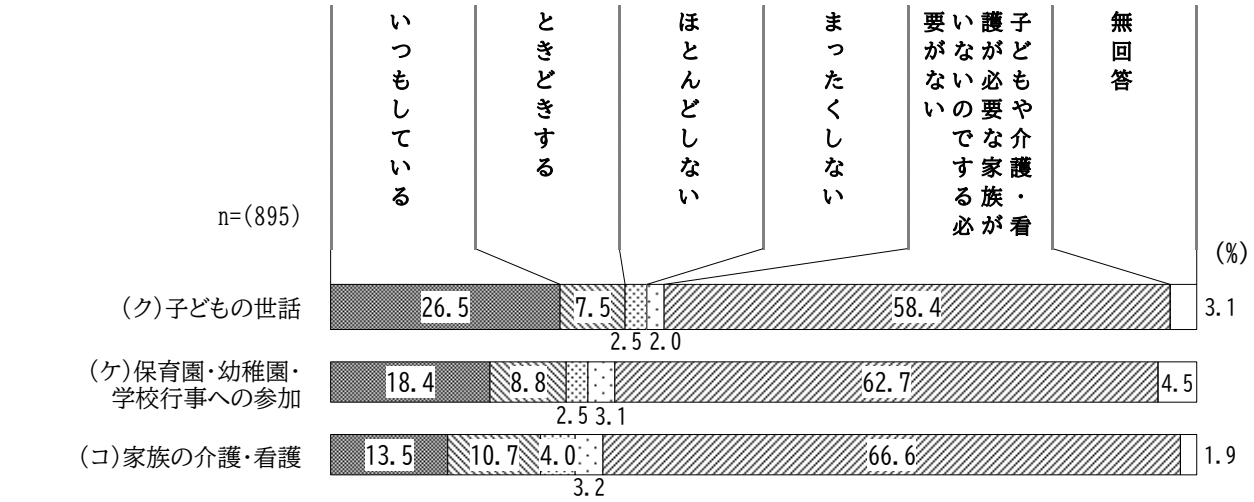
○全体の傾向（ア）～（キ）

「いつもしている」はいずれの項目も５割以上となっている。「いつもしている」と「ときどきする」を合わせた《している》は、いずれも８割以上となっており、『(ウ）食料品・日用品の買い物』(92.8%)、『(イ）食事のかたづけ』(92.4%）が９割台と高くなっている。



○全体の傾向（ク）～（コ）

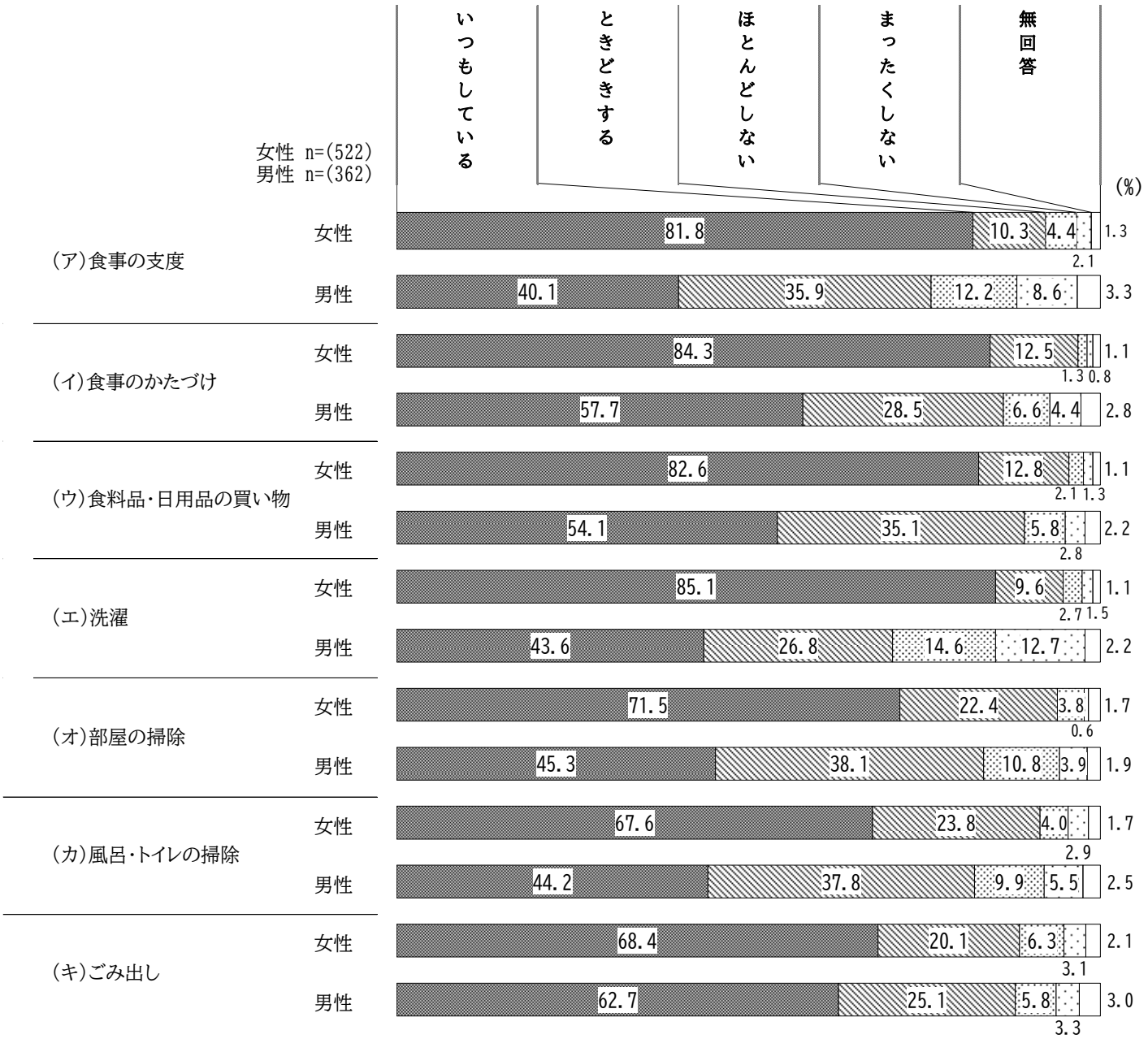
いずれも「子どもや介護・看護が必要な家族がいないのでする必要がない」が半数以上を占めている。「いつもしている」は『(ク）子どもの世話』が26.5%で他の項目に比べて高くなっている。《している》はいずれも２割以上となっており、『(ク）子どもの世話』が34.0%となっている。



○性別（ア）～（キ）

「いつもしている」は、いずれの項目も女性が男性を上回り、『(ア）食事の支度』は女性（81.8%）が男性（40.1%）より41.7ポイント、『(エ）洗濯』は女性（85.1%）が男性（43.6%）より41.5ポイントとそれぞれ大きく上回っている。また、『(キ）ごみ出し』を除く項目でも20ポイント以上女性が男性より上回っている。「いつもしている」と「ときどきする」を合わせた《している》は、いずれの項目も女性が男性を上回り、『(エ）洗濯』は女性（94.7%）が男性（70.4%）より24.3ポイント、『(ア）食事の支度』は女性（92.1%）が男性（76.0%）より16.1ポイント上回り、『(キ）ごみ出し』を除く項目で６～10ポイント以上女性が男性より上回っている。

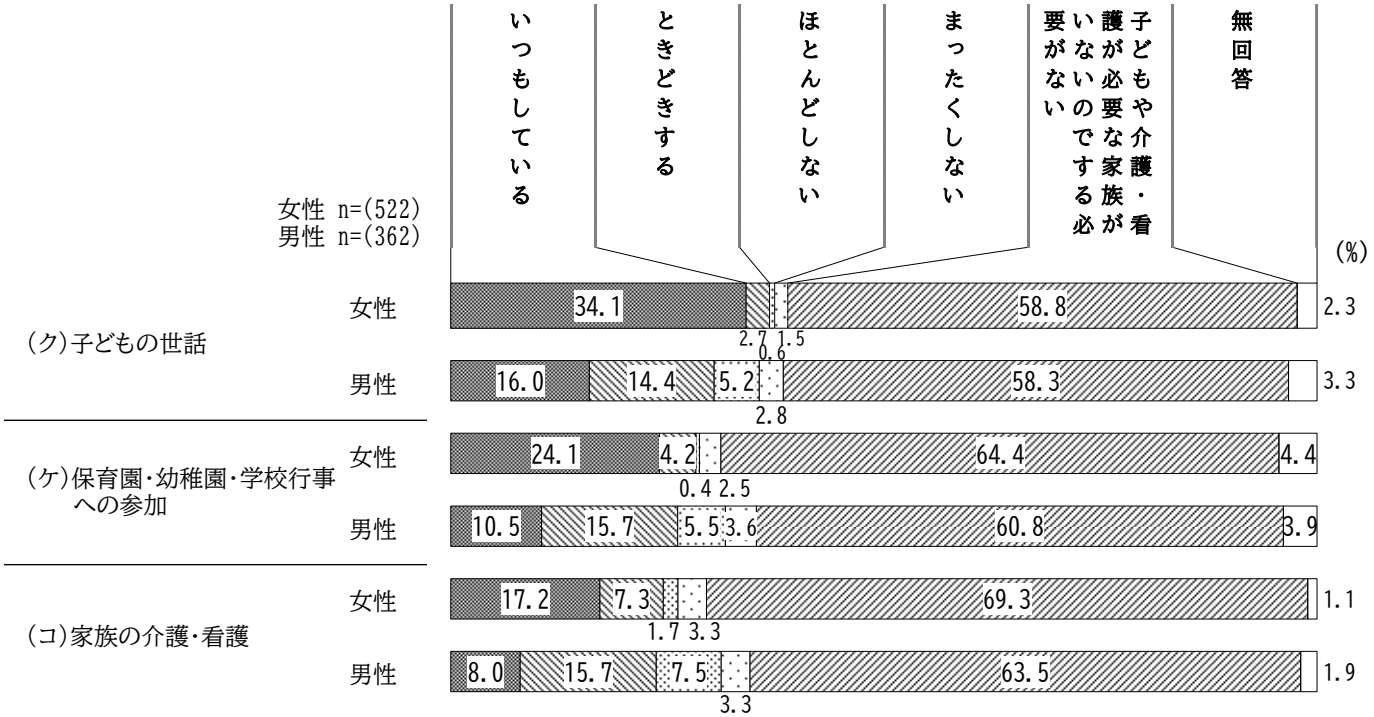
＜性別＞



○性別（ク）～（コ）

育児、介護・看護が必要な家族がいる項目においても「いつもしている」はいずれも女性が男性を上回っており、『(ク）子どもの世話』は女性（34.1%）が男性（16.0%）より18.1ポイント、『(ケ）保育園・幼稚園・学校行事への参加』は13.6ポイント、『(コ）家族の介護・看護』は9.2ポイント女性が男性より上回っている。「いつもしている」と「ときどきする」を合わせた《している》でもいずれも女性が男性を上回っており、『(ク）子どもの世話』は女性（36.8%）が男性（30.4%）より6.4ポイント上回っている。

＜性別＞

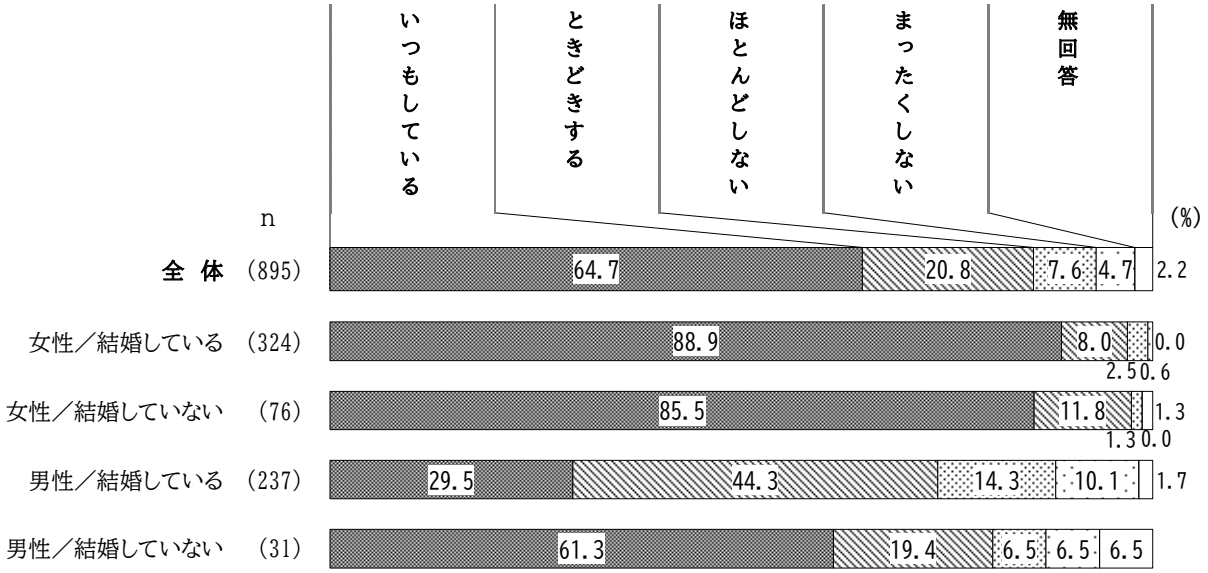


（ア）食事の支度

○性・婚姻の状況別

「いつもしている」は、男性の“結婚していない”（61.3%）が“結婚している”（29.5%）より31.8ポイント上回っている。「いつもしている」と「ときどきする」を合わせた《している》でも男性の“結婚していない”（80.7%）が“結婚している”（73.8%）より6.9ポイント上回っている。

＜性・婚姻の状況別＞

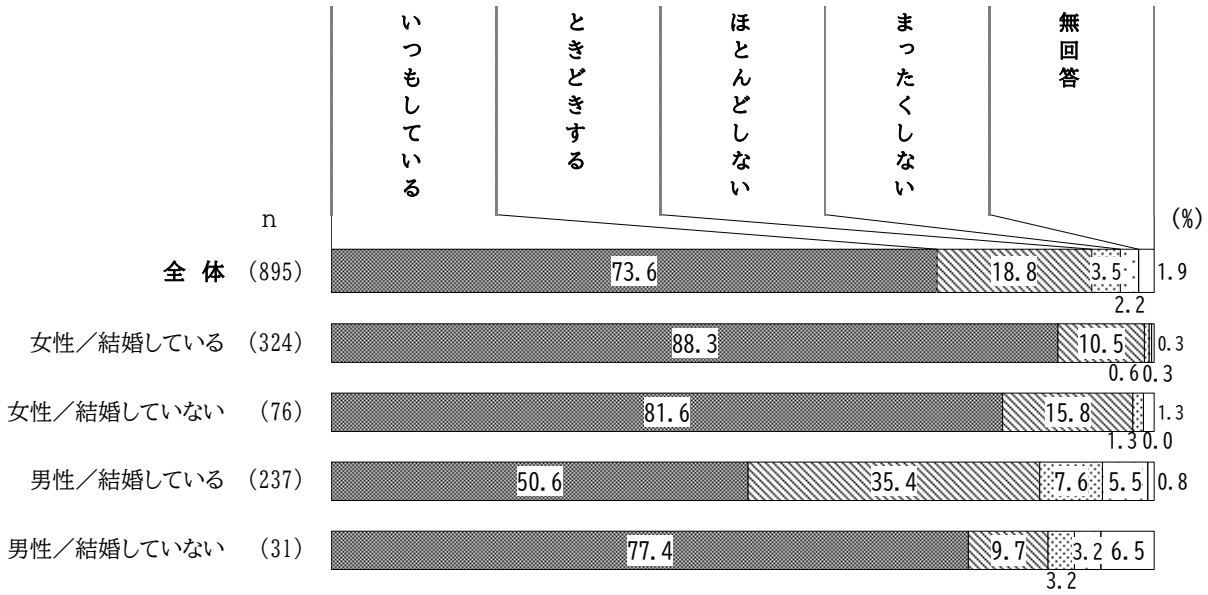


（イ）食事のかたづけ

○性・婚姻の状況別

「いつもしている」は、女性では“結婚している”（88.3%）が“結婚していない”（81.6%）より6.7ポイント、男性では“結婚していない”（77.4%）が“結婚している”（50.6%）より26.8ポイント上回っている。

＜性・婚姻の状況別＞

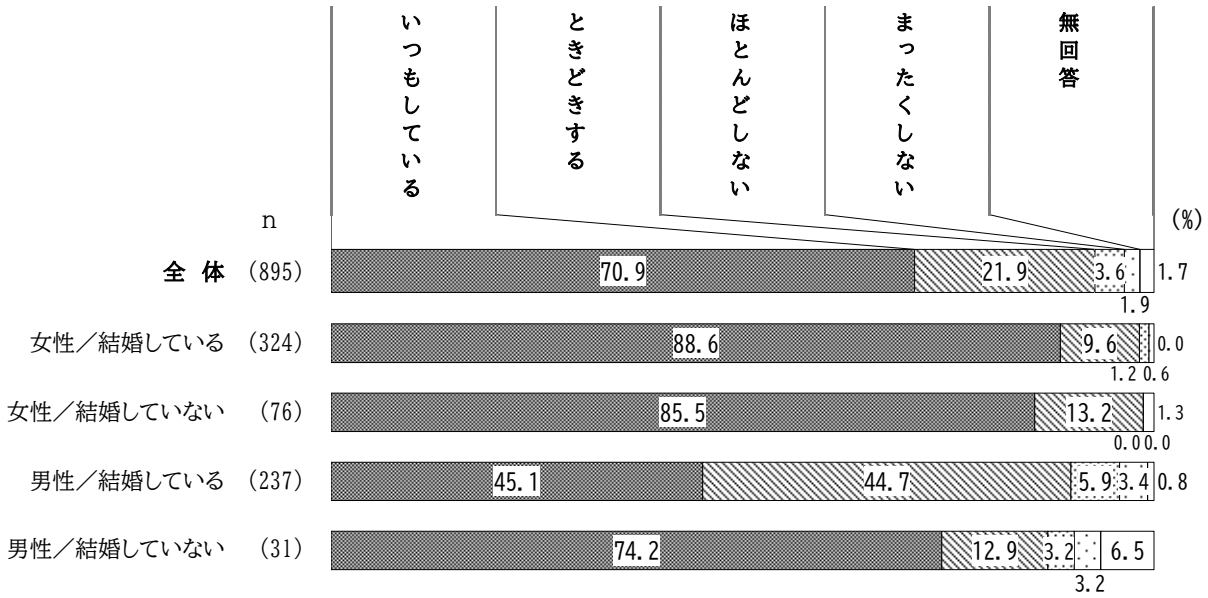


（ウ）食料品・日用品の買い物

○性・婚姻の状況別

「いつもしている」は男性の“結婚していない”（74.2％）が“結婚している”（45.1％）より29.1ポイント上回っている。

＜性・婚姻の状況別＞

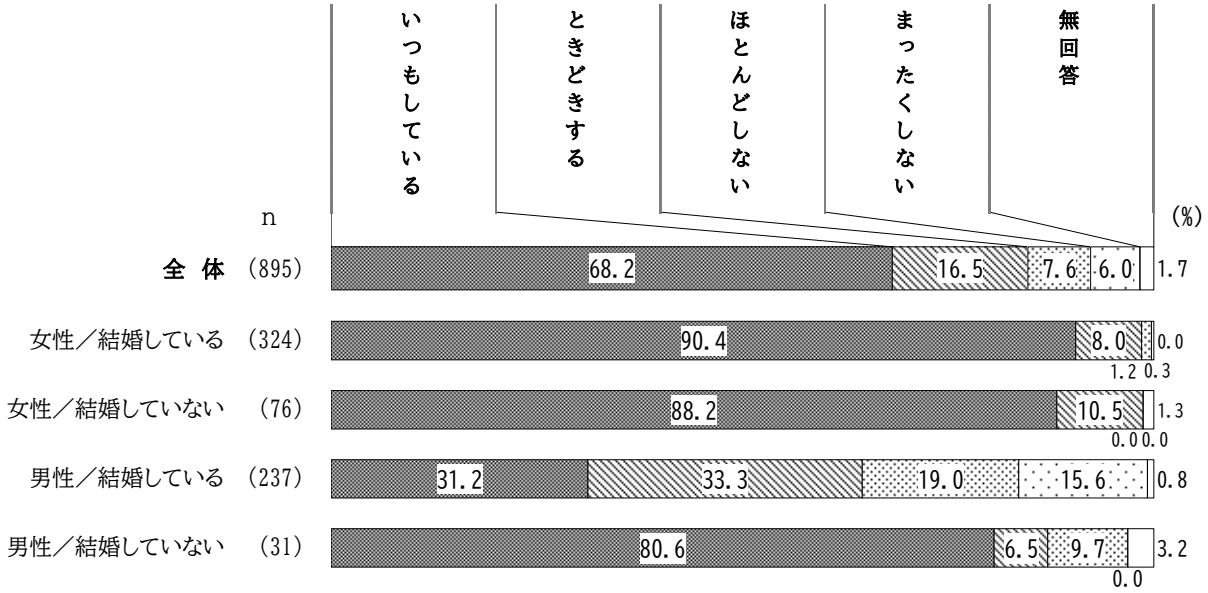


（エ）洗濯

○性・婚姻の状況別

「いつもしている」は男性の“結婚していない”（80.6％）が“結婚している”（31.2％）より49.4ポイント上回っている。「いつもしている」と「ときどきする」を合わせた《している》でも男性の“結婚していない”（87.1％）が“結婚している”（64.5％）より22.6ポイント上回っている。

＜性・婚姻の状況別＞

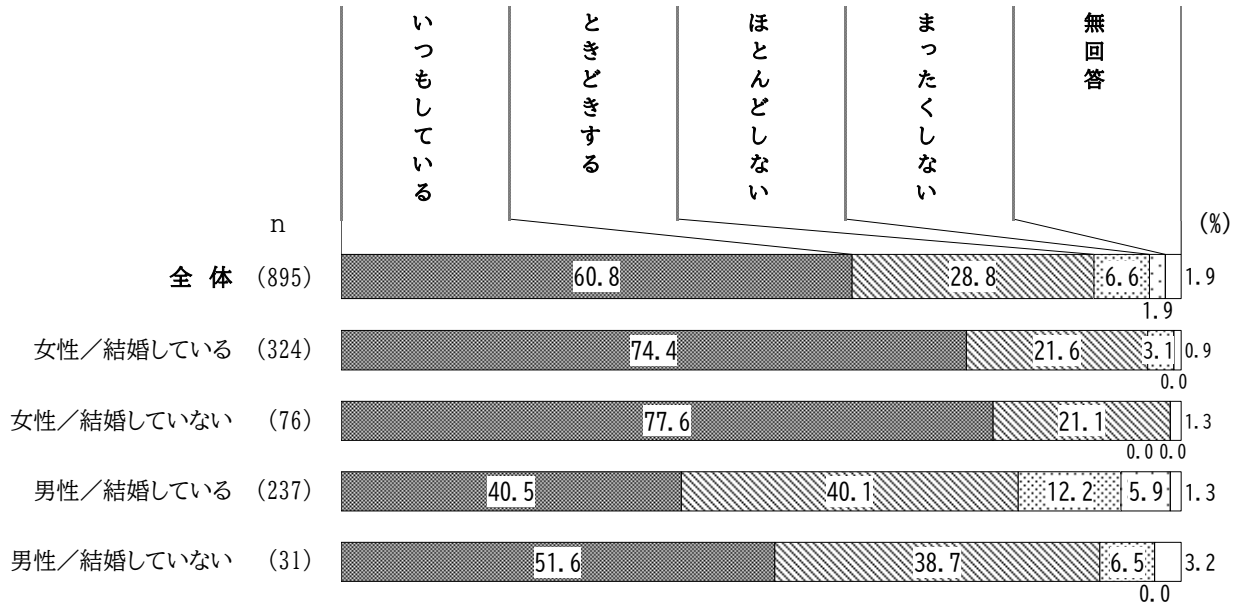


（オ）部屋の掃除

○性・婚姻の状況別

「いつもしている」は男性の“結婚していない”（51.6%）が“結婚している”（40.5%）より11.1ポイント上回っている。「いつもしている」と「ときどきする」を合わせた《している》でも男性の“結婚していない”（90.3%）が“結婚している”（80.6%）より9.7ポイント上回っている。

＜性・婚姻の状況別＞

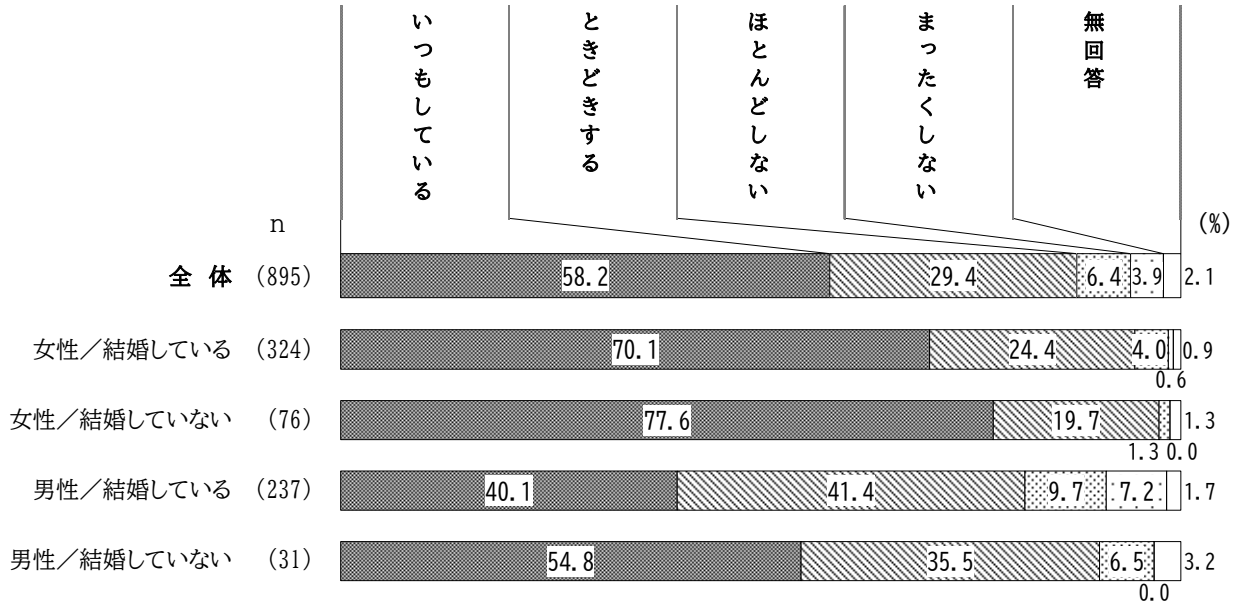


（カ）風呂・トイレの掃除

○性・婚姻の状況別

「いつもしている」は女性では“結婚していない”（77.6%）が“結婚している”（70.1%）より7.5ポイント、男性では“結婚していない”（54.8%）が“結婚している”（40.1%）より14.7ポイント上回っている。《している》では男性の“結婚していない”（90.3%）が“結婚している”（81.5%）より8.8ポイント上回っている。

＜性・婚姻の状況別＞

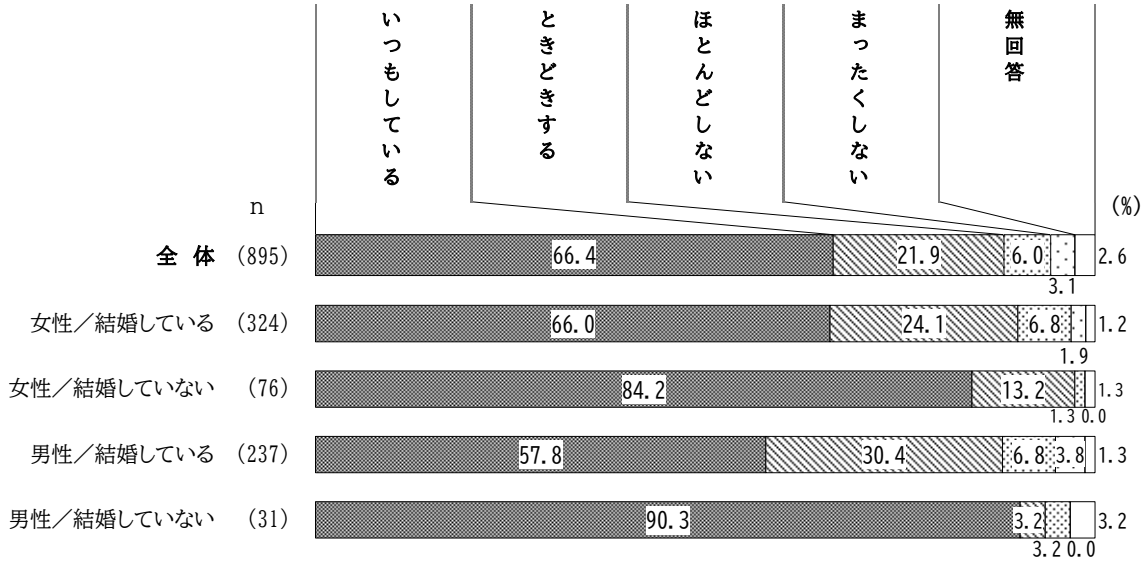


（キ）ごみ出し

○性・婚姻の状況別

「いつもしている」は女性では“結婚していない”（84.2%）が“結婚している”（66.0%）より18.2ポイント、男性では“結婚していない”（90.3%）が“結婚している”（57.8%）より32.5ポイント上回っている。「いつもしている」と「ときどきする」を合わせた《している》は女性では“結婚していない”（97.4%）が“結婚している”（90.1%）より7.3ポイント、男性では“結婚していない”（93.5%）が“結婚している”（88.2%）より5.3ポイント上回っている。

＜性・婚姻の状況別＞

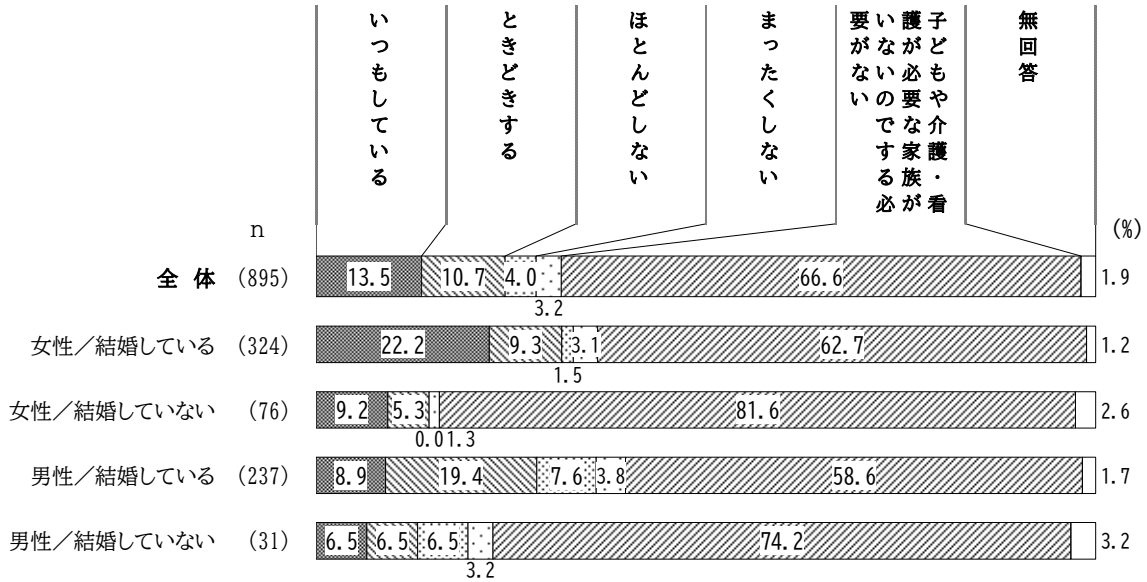


（コ）家族の介護・看護

○性・婚姻の状況別

「いつもしている」は女性では“結婚している”（22.2%）が“結婚していない”（9.2%）より13.0ポイント上回っている。《している》は女性では“結婚している”（31.5%）が“結婚していない”（14.5%）より17.0ポイント、男性では“結婚している”（28.3%）が“結婚していない”（13.0%）より15.3ポイント上回っている。

＜性・婚姻の状況別＞

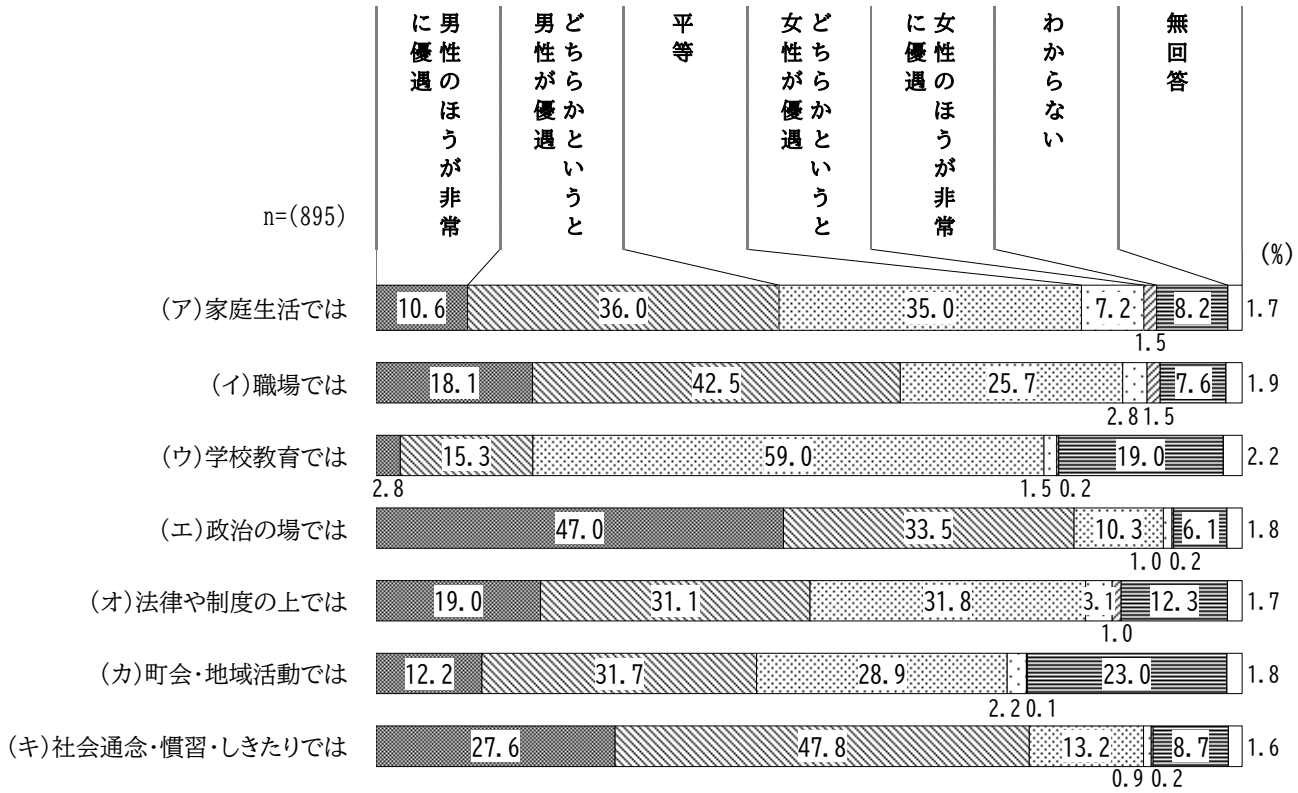


（５）ジェンダー平等の意識

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○）

○全体の傾向

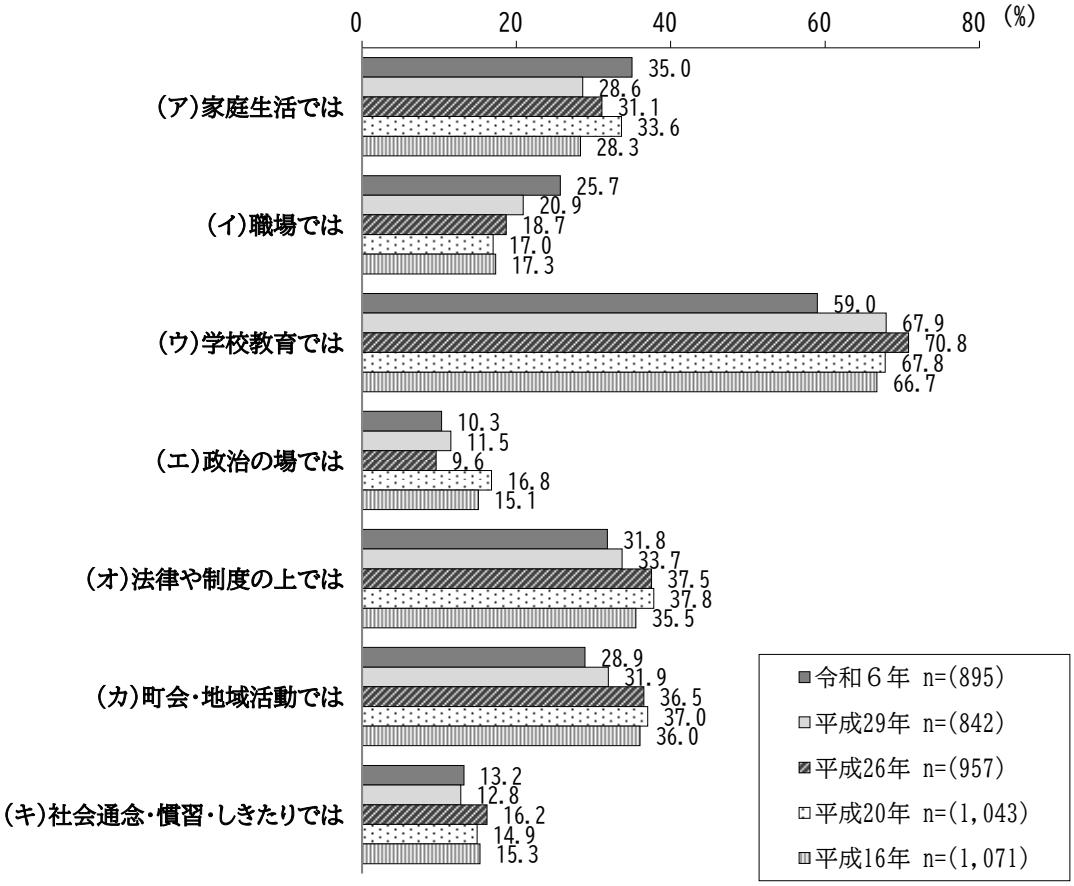
「平等」は『(ウ）学校教育』が59.0％で５割以上を占めており、『(ア）家庭生活』、『(オ）法律や制度の上』が３割台となっている。「男性のほうが非常に優遇」は、『(エ）政治の場』が47.0％と特に高くなっている。これに「どちらかというと男性が優遇」を合わせた《男性優遇》は、『(エ）政治の場』が80.5％、『(キ）社会通念・慣習・しきたり』が75.4％、『(イ）職場』が60.6％、『(オ）法律や制度の上』が50.1％で５割以上となっている。



○過去の調査結果との比較（「平等」）

『（ウ）学校教育』は「平等」が６割以上で推移してきたが、令和６（2024）年調査では59.0％と平成29（2017）年調査（67.9％）よりも8.9ポイント低く、６割を下回っている。『（ア）家庭生活』は令和６（2024）年調査では35.0％と平成29（2017）年調査（28.6％）よりも6.4ポイント増となっている。『（イ）職場』は平成20（2008）年以降、増加傾向がみられる。

＜過去の調査結果との比較／「平等」の割合＞



第３章　調査結果の詳細（区民意識調査）

（ア）家庭生活

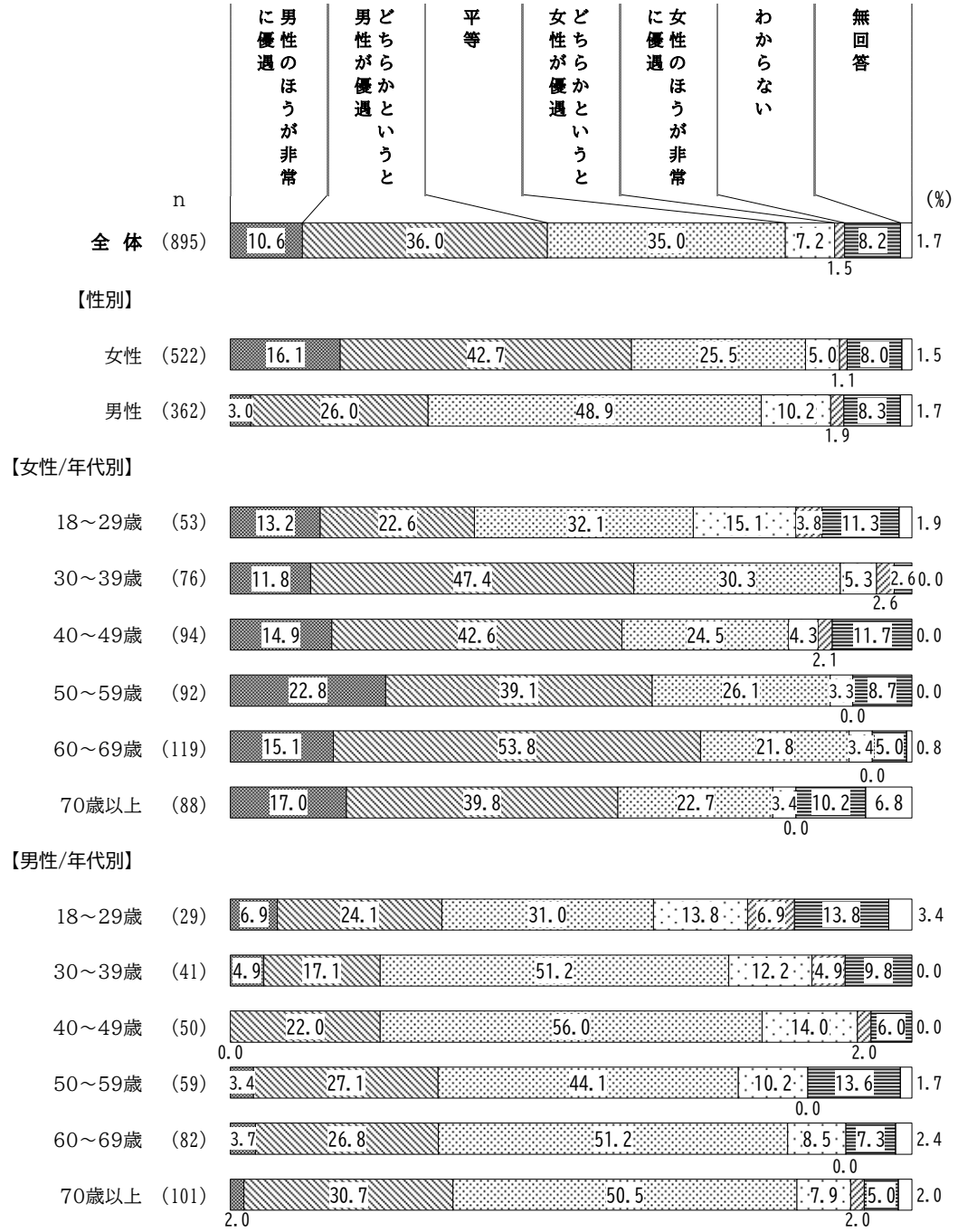
○性別

「男性のほうが非常に優遇」と「どちらかというと男性が優遇」を合わせた《男性優遇》は、女性（58.8％）が男性（29.0％）より29.8ポイント上回っている。「平等」は、男性（48.9％）が女性（25.5％）より23.4ポイント上回っている。

○性・年代別

《男性優遇》は、すべての年代において女性が男性を上回っている。女性では18～29歳を除くすべての年代で５割以上となっており、60～69歳で68.9％と最も高くなっている。男性では50～59歳（30.5％）、60～69歳（30.5％）、70歳以上（32.7％）で３割台となっている。「平等」は、男性では50～59歳を除くすべての年代で５割台となっている。

＜性別、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。

（イ）職場

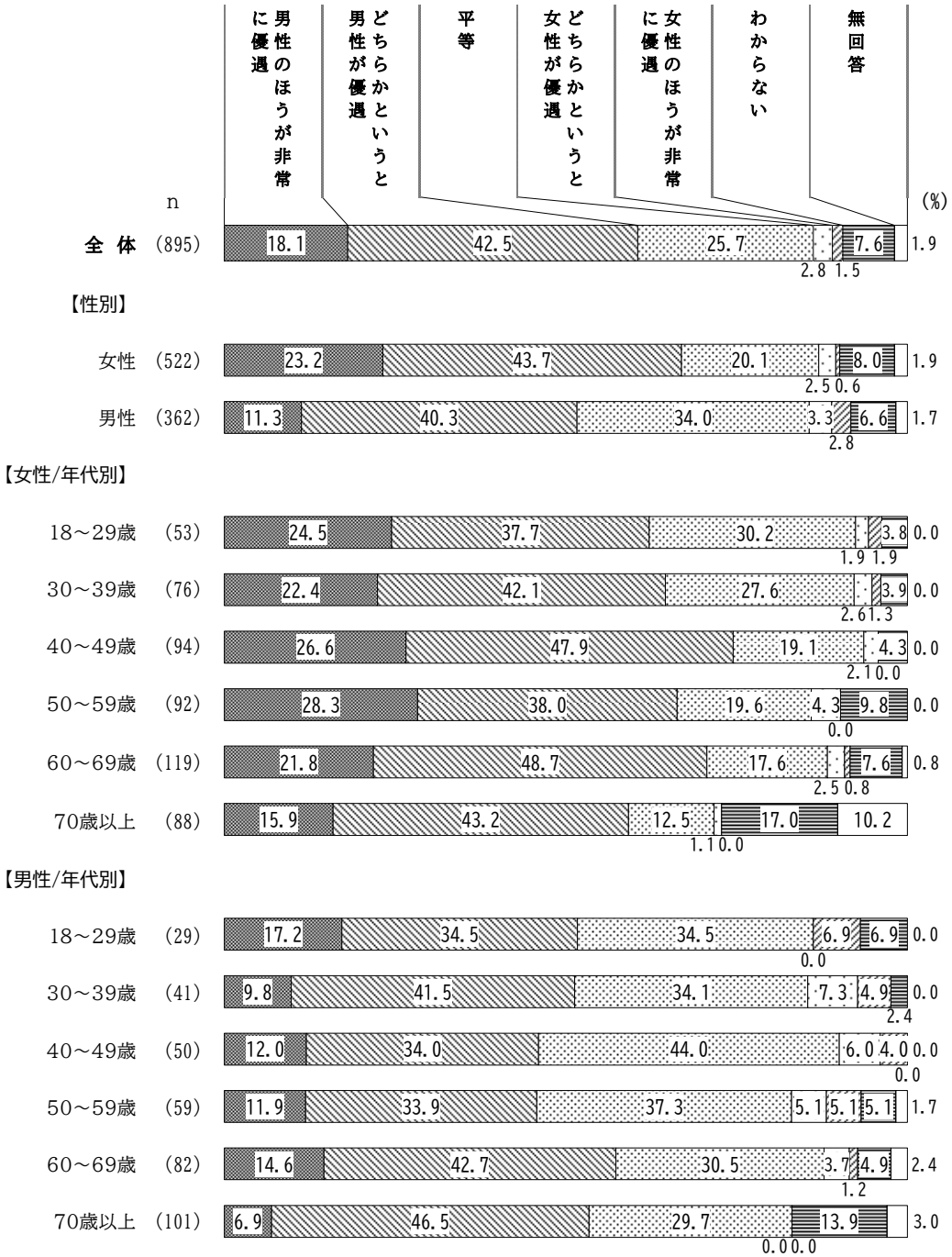
〇性別

「男性のほうが非常に優遇」と「どちらかというと男性が優遇」を合わせた《男性優遇》は、女性（66.9％）が男性（51.6％）より15.3ポイント上回っている。「平等」は男性（34.0％）が女性（20.1％）より13.9ポイント上回っている。

〇性・年代別

《男性優遇》は、すべての年代において女性が男性を上回っている。女性の40～49歳(74.5％)、60～69歳（70.5％）で７割台となっており、男性では60～69歳で57.3％と最も高くなっている。「平等」は、女性では18～29歳で30.2％となっており、50歳以上で年代が上がるほど低くなっている。男性では40～49歳で44.0％と最も高くなっている。

＜性別、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。

（ウ）学校教育

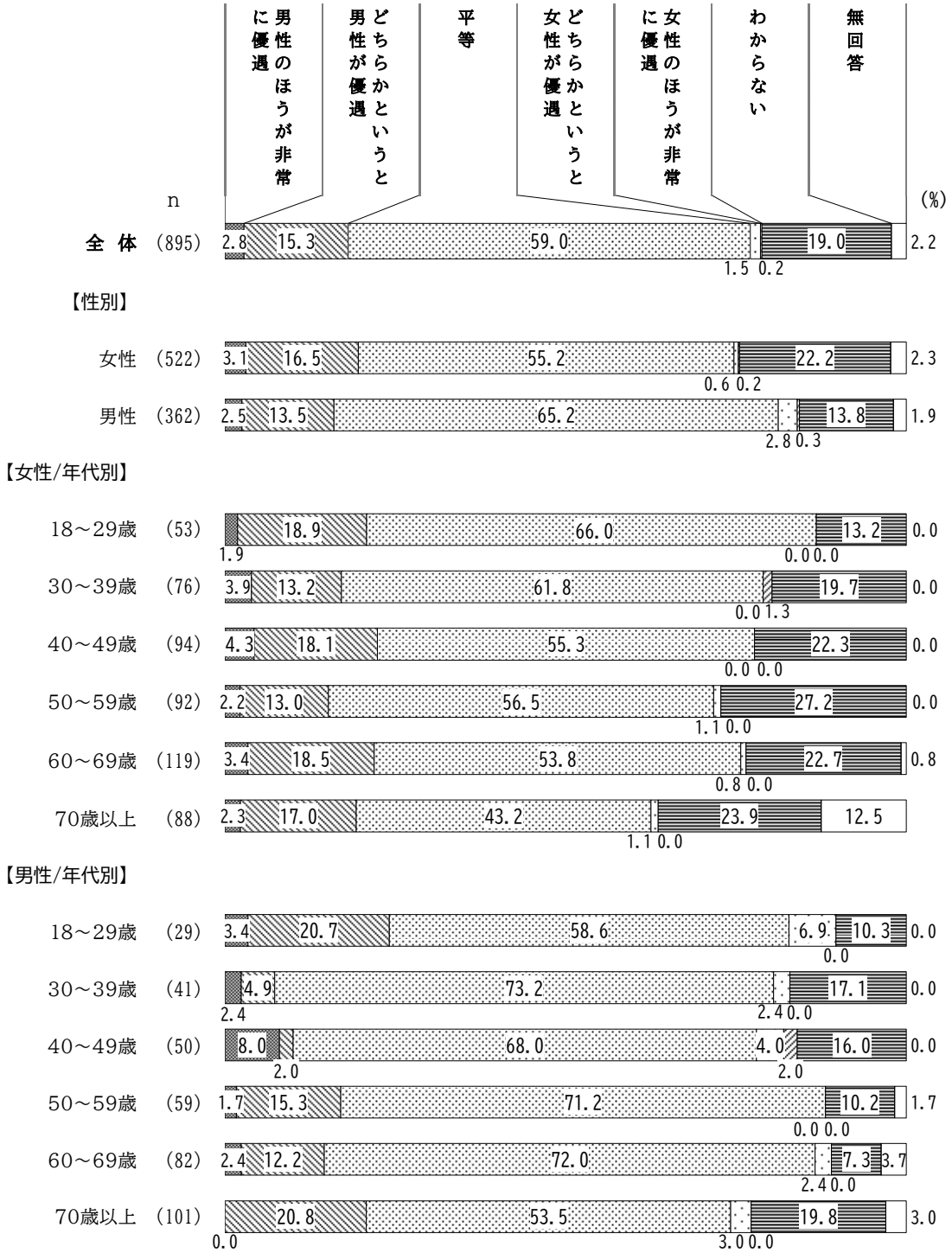
〇性別

「平等」は、男性（65.2％）が女性（55.2％）より10.0ポイント上回っている。

〇性・年代別

「男性のほうが非常に優遇」と「どちらかというと男性が優遇」を合わせた《男性優遇》は、女性では40～49歳で22.4％、男性では70歳以上で20.8％と最も高くなっている。「平等」は、女性の70歳以上を除くすべての年代で５割以上を占めており、女性では18～29歳で66.0％、男性では30～39歳で73.2％と最も高くなっている。

＜性別、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。

（エ）政治の場

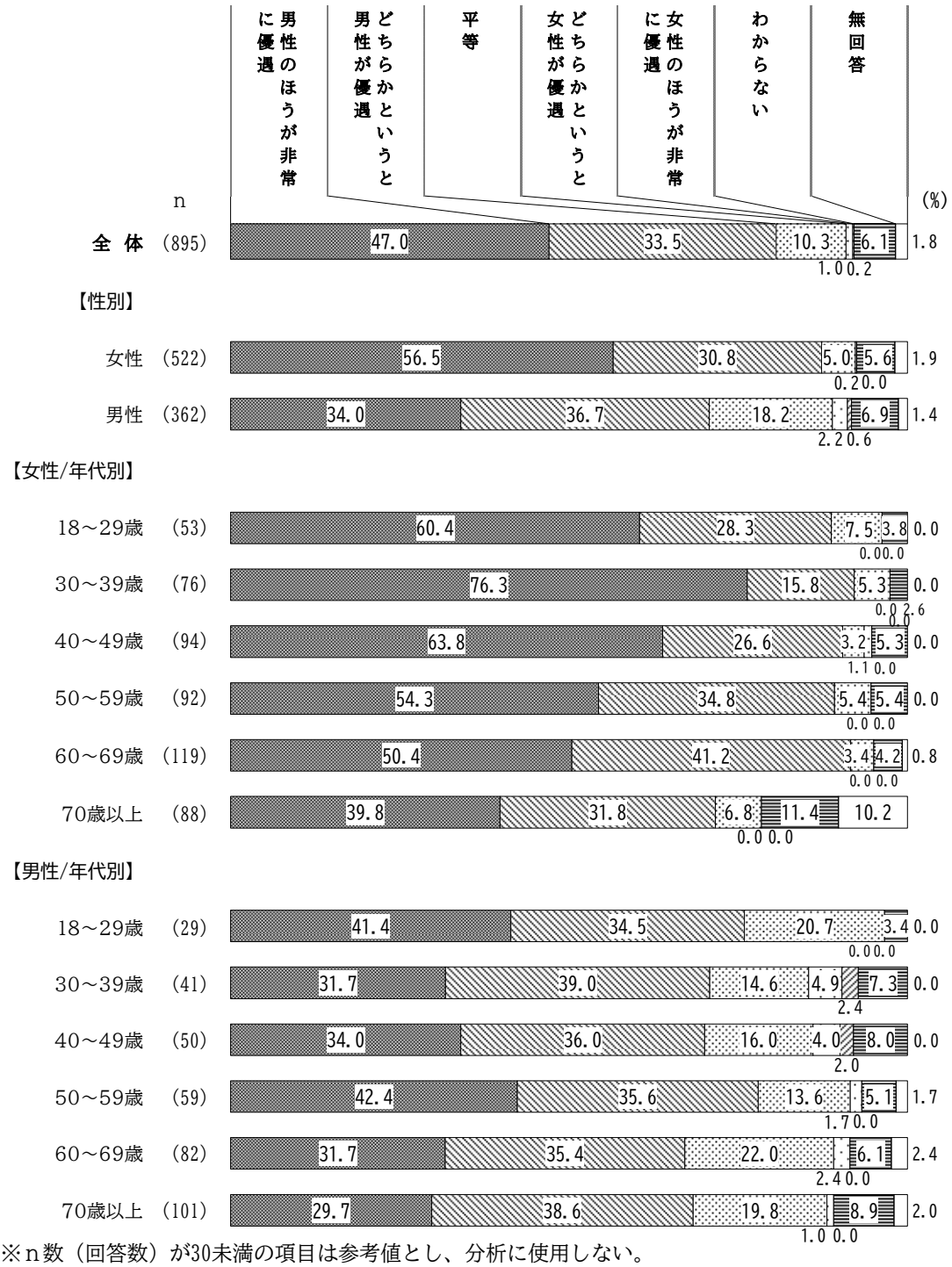
○性別

「男性のほうが非常に優遇」と「どちらかというと男性が優遇」を合わせた《男性優遇》は女性（87.3％）が男性（70.7％）より16.6ポイント上回っている。「平等」は男性（18.2％）が女性（5.0％）より13.2ポイント上回っている。

○性・年代別

《男性優遇》は、すべての年代において女性が男性を上回っている。女性では70歳以上を除くすべての年代で９割前後を占めており、30～39歳で92.1％と最も高くなっている。男性では50～59歳で78.0％と最も高くなっている。「平等」は男性の60～69歳で22.0％と最も高くなっている。

＜性別、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。

（オ）法律や制度の上

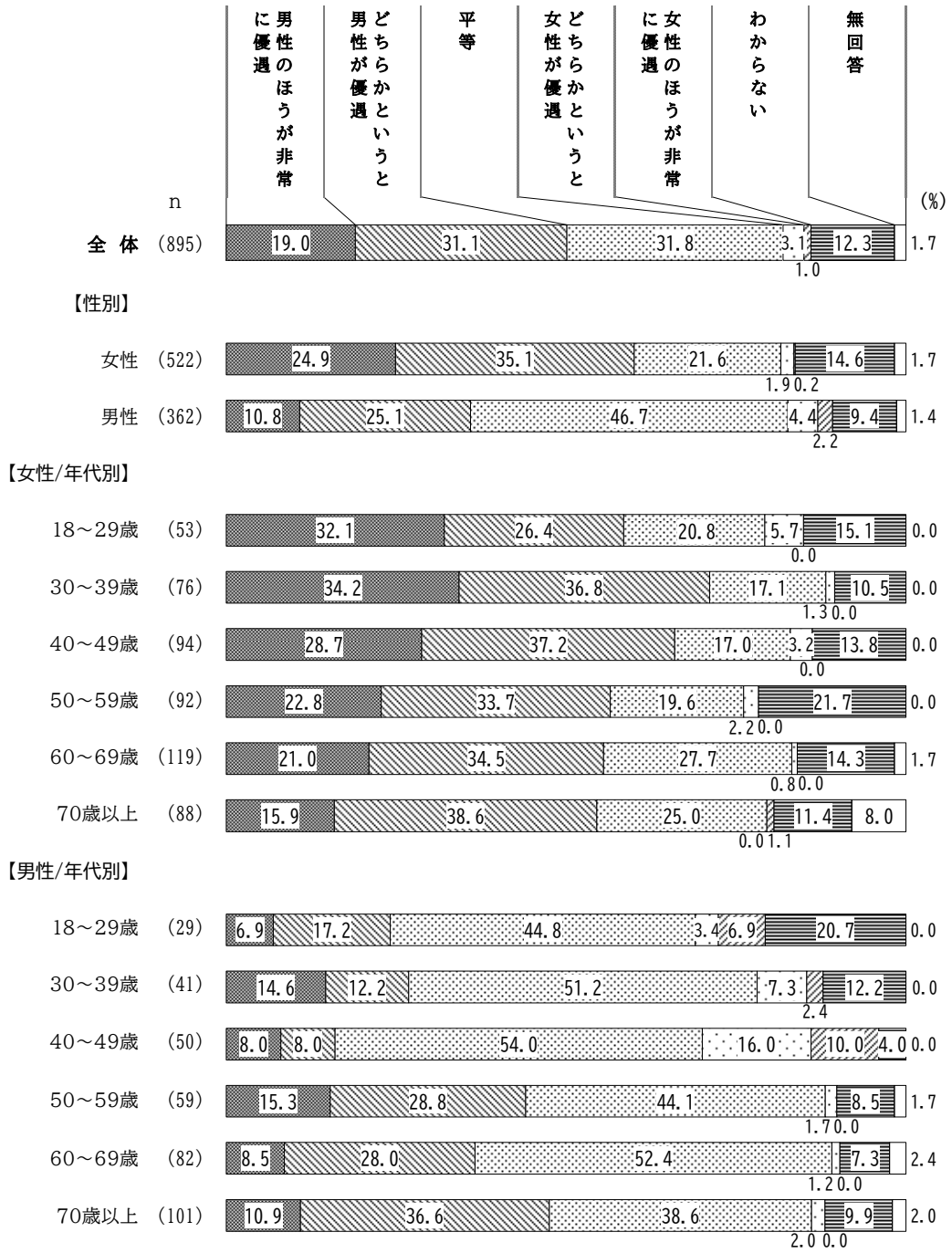
○性別

「男性のほうが非常に優遇」と「どちらかというと男性が優遇」を合わせた《男性優遇》は女性（60.0％）が男性（35.9％）より24.1ポイント上回っている。「平等」は男性（46.7％）が女性（21.6％）より25.1ポイント上回っている。

○性・年代別

《男性優遇》は、すべての年代において女性が男性を上回っている。女性ではすべての年代で５割以上を占めており、30～39歳で71.0％と最も高くなっている。男性では70歳以上（47.5％）、50～59歳（44.1％）で４割台となっている。「平等」は、男性の30～39歳（51.2％）、40～49歳（54.0％）、60～69歳（52.4％）で５割台となっている。

＜性別、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。

（カ）町会・地域活動

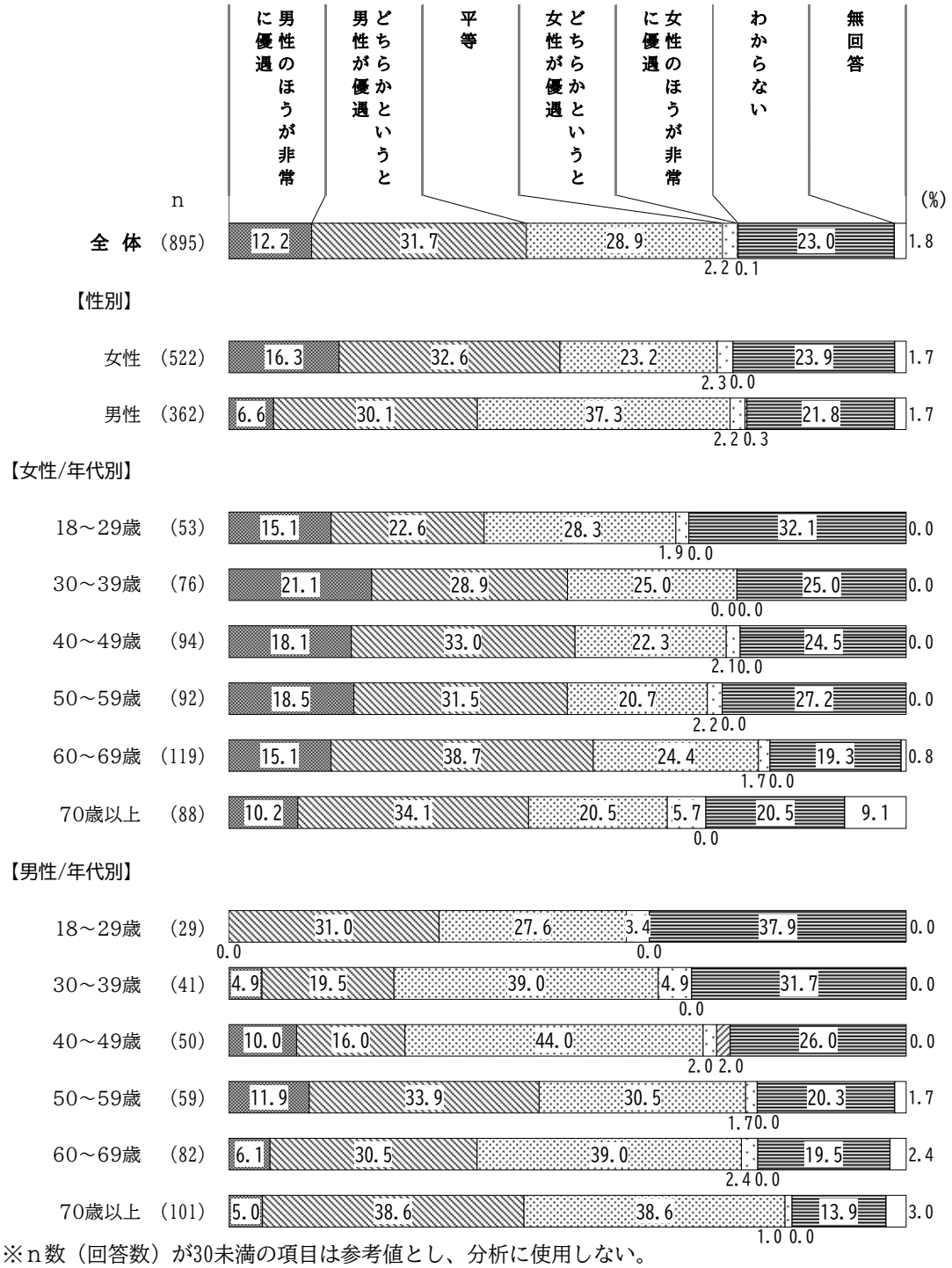
〇性別

「男性のほうが非常に優遇」と「どちらかというと男性が優遇」を合わせた《男性優遇》は女性（48.9％）が男性（36.7％）より12.2ポイント上回っている。「平等」は男性（37.3％）が女性（23.2％）より14.1ポイント上回っている。

〇性、年代別

《男性優遇》は、すべての年代において女性が男性を上回っている。女性では30～69歳で５割以上を占めており、60～69歳で53.8％と最も高くなっている。男性では50～59歳（45.8％）、70歳以上（43.6％）で４割台となっている。「平等」は、男性の40～49歳で44.0％と最も高くなっている。

＜性別、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。

（キ）社会通念・慣習・しきたり

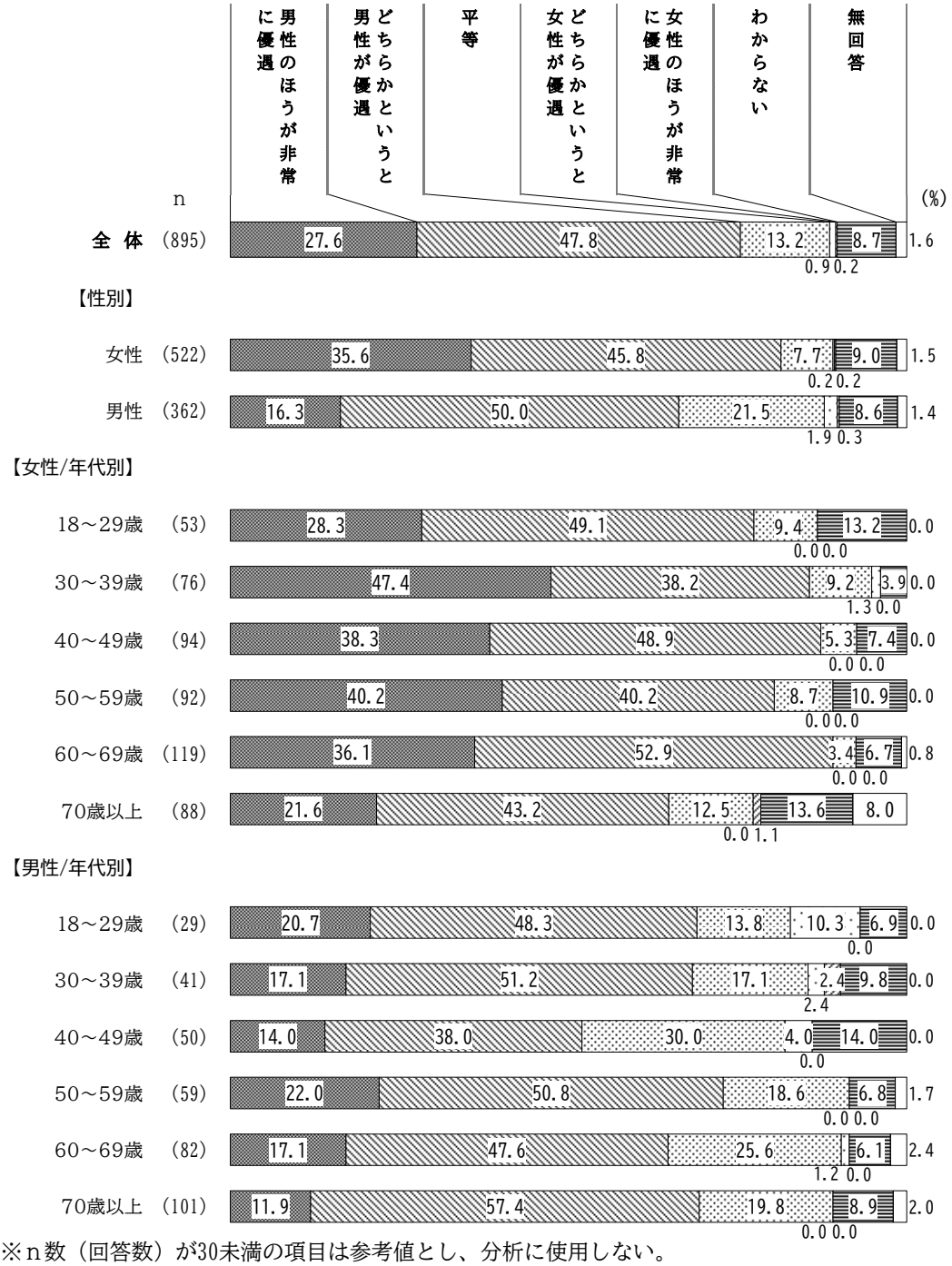
〇性別

「男性のほうが非常に優遇」と「どちらかというと男性が優遇」を合わせた《男性優遇》は女性（81.4％）が男性（66.3％）より15.1ポイント上回っている。「平等」は男性（21.5％）が女性（7.7％）より13.8ポイント上回っている。

〇性・年代別

《男性優遇》は、70歳以上を除く年代において女性が男性を上回っている。女性では30～69歳で８割台となっており、60～69歳で89.0％と最も高くなっている。男性では50～59歳で72.8％と最も高くなっている。「平等」は、女性では70歳以上を除く年代で１割未満となっており、70歳以上で12.5％となっている。男性では40～49歳で30.0％と最も高くなっている。

＜性別、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。

１４．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○）

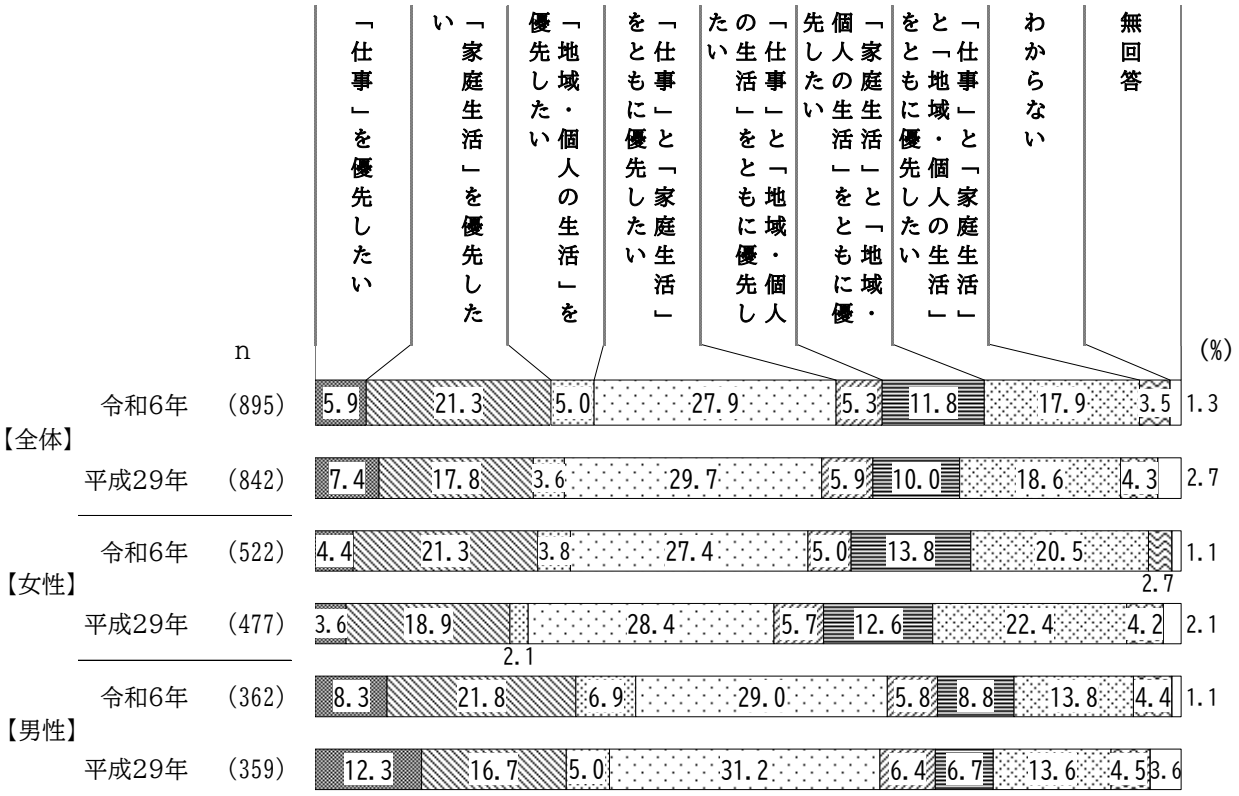
（１）自分の気持ちに最も近いもの

○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。



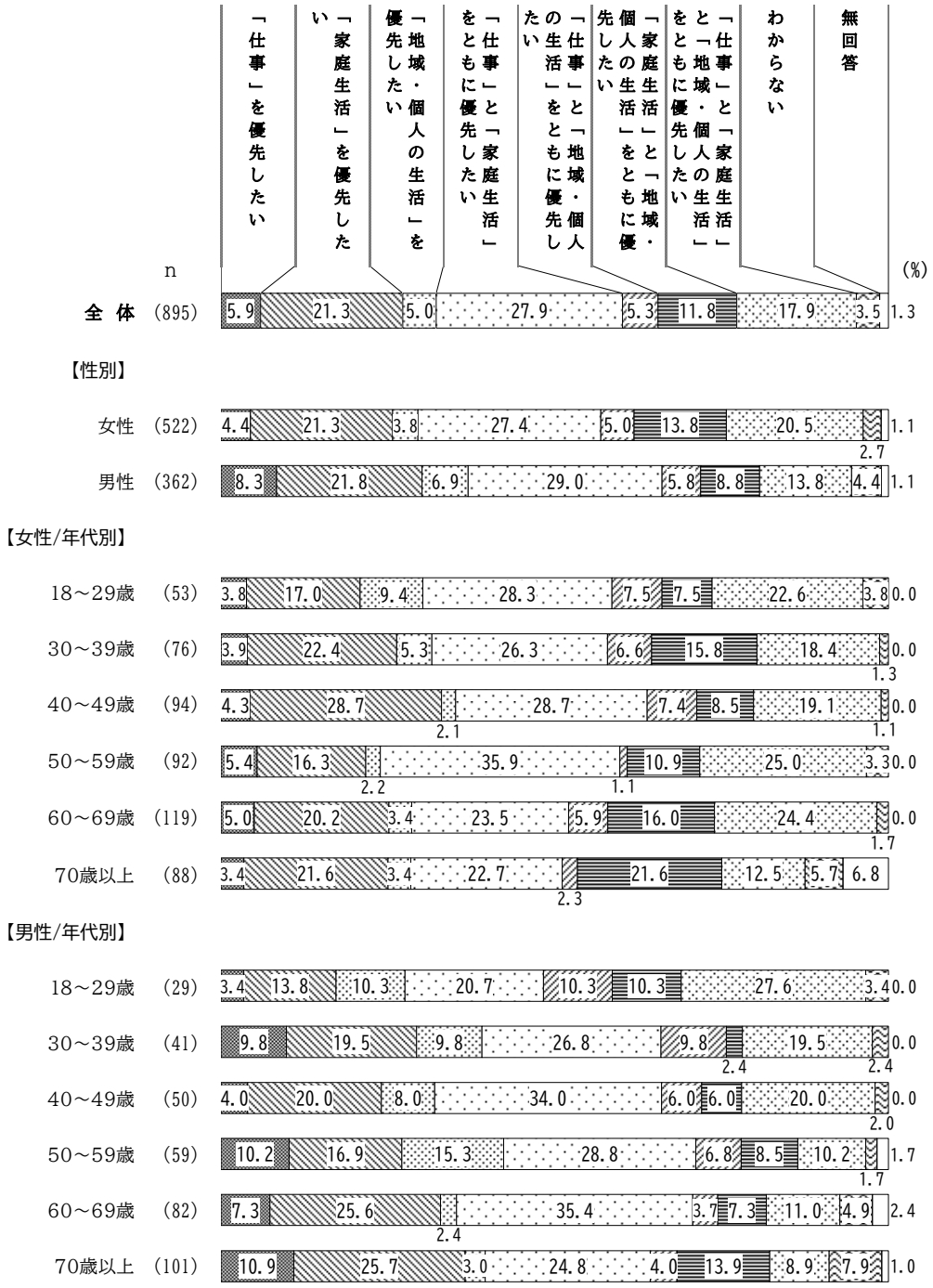
○性別

「『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。

＜性別、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）現実・現状に最も近いもの

○全体の傾向

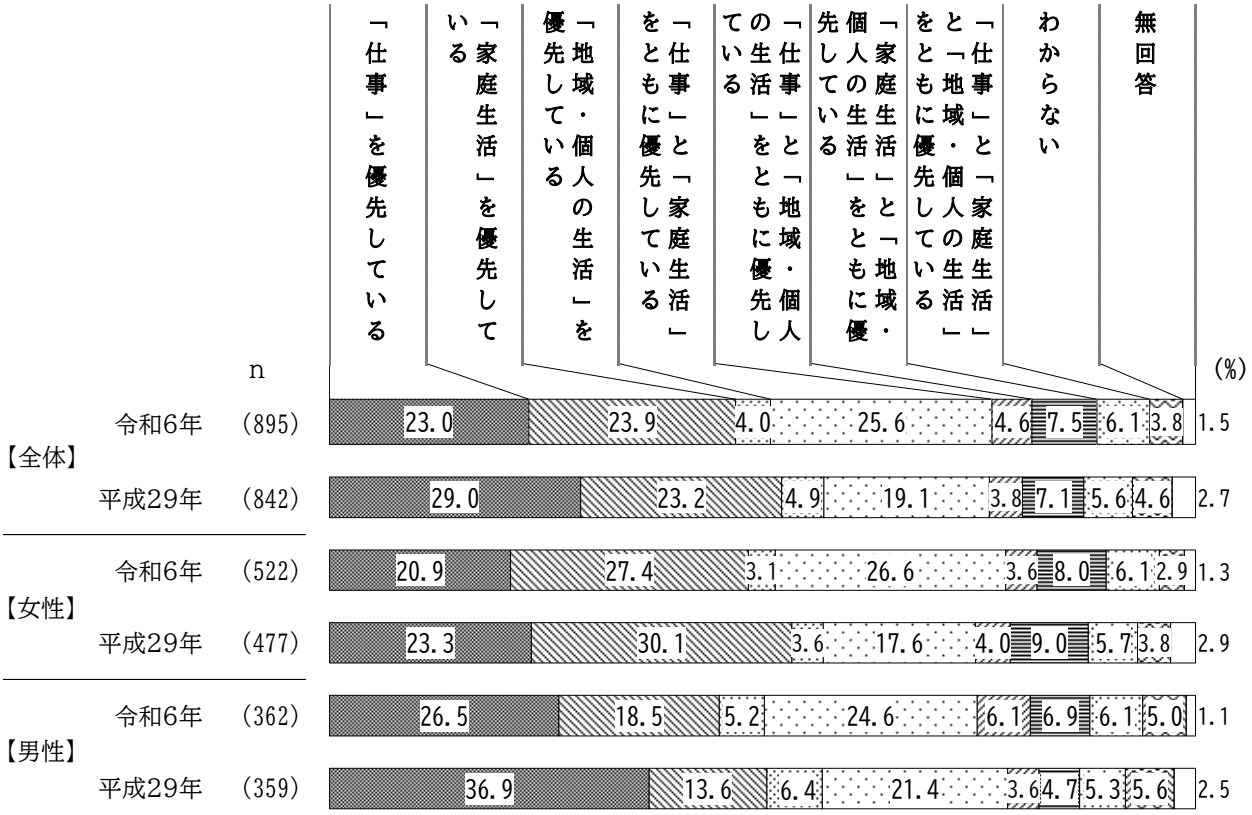
「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」（25.6％）、「『家庭生活』を優先している」（23.9％）、「『仕事』を優先している」（23.0％）が２割台となっている。

○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。



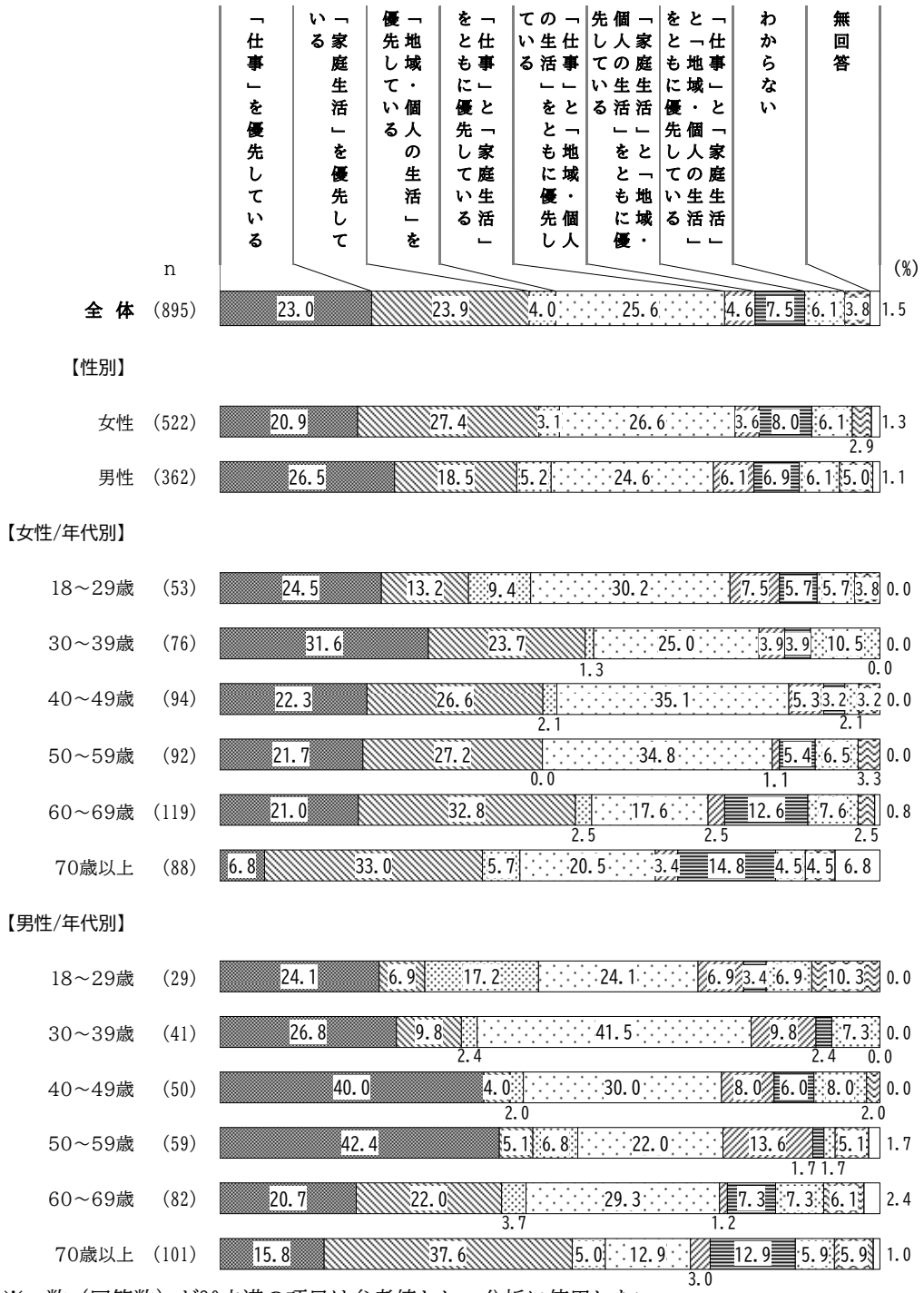
○性別

「『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％と高くなっている。

＜性別、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。

○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。

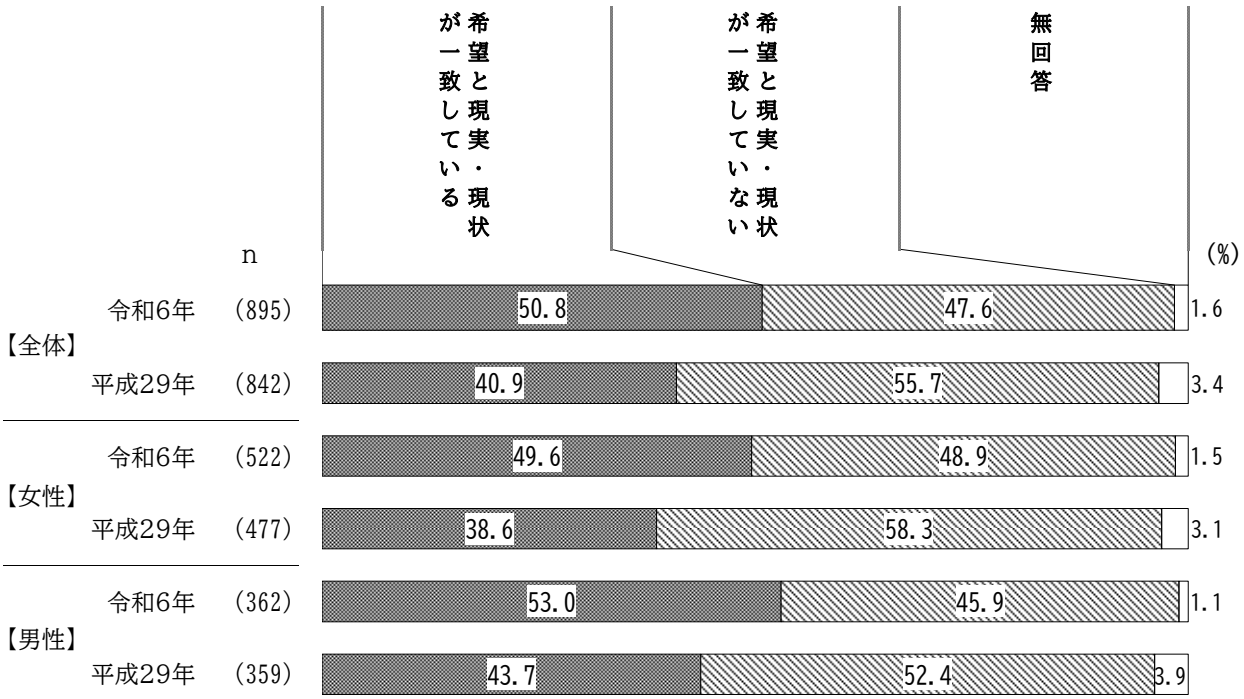
○過去の調査結果との比較

「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＞



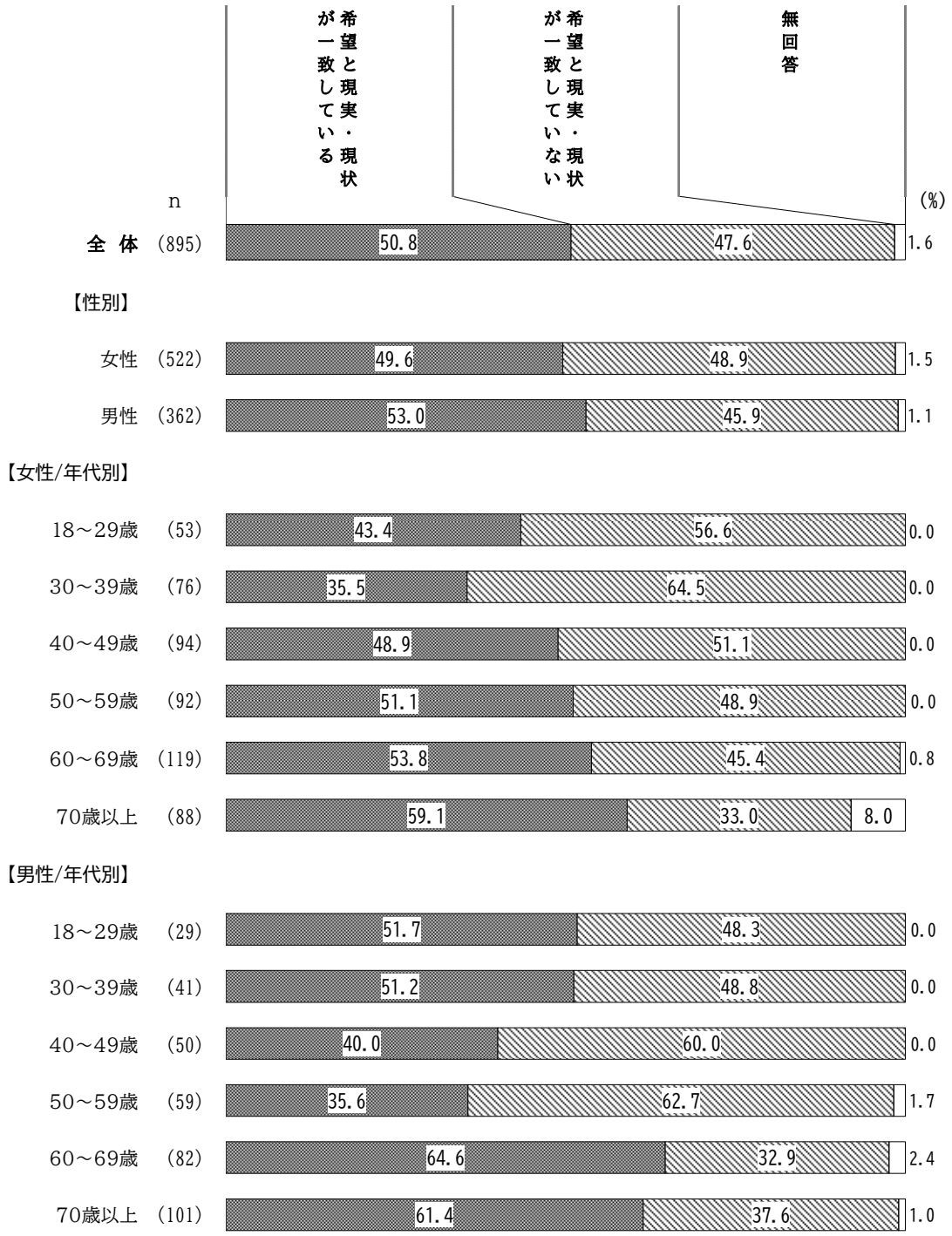
〇性別

性別による大きな差はみられない。

〇性・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。

＜性別、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）理想とする女性の働き方

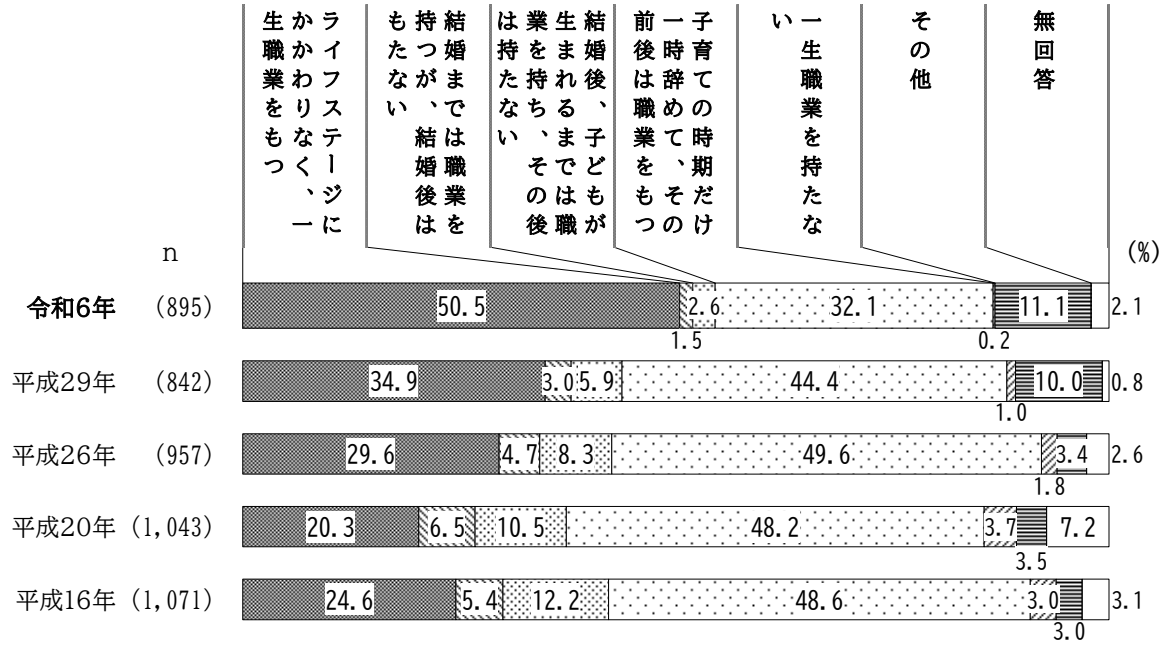
問39　女性の働き方として、どのようなことが望ましいと思いますか。（１つに○）

○全体の傾向

「ライフステージにかかわりなく、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りなく、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りなく、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りなく、一生職業をもつ」となっている。

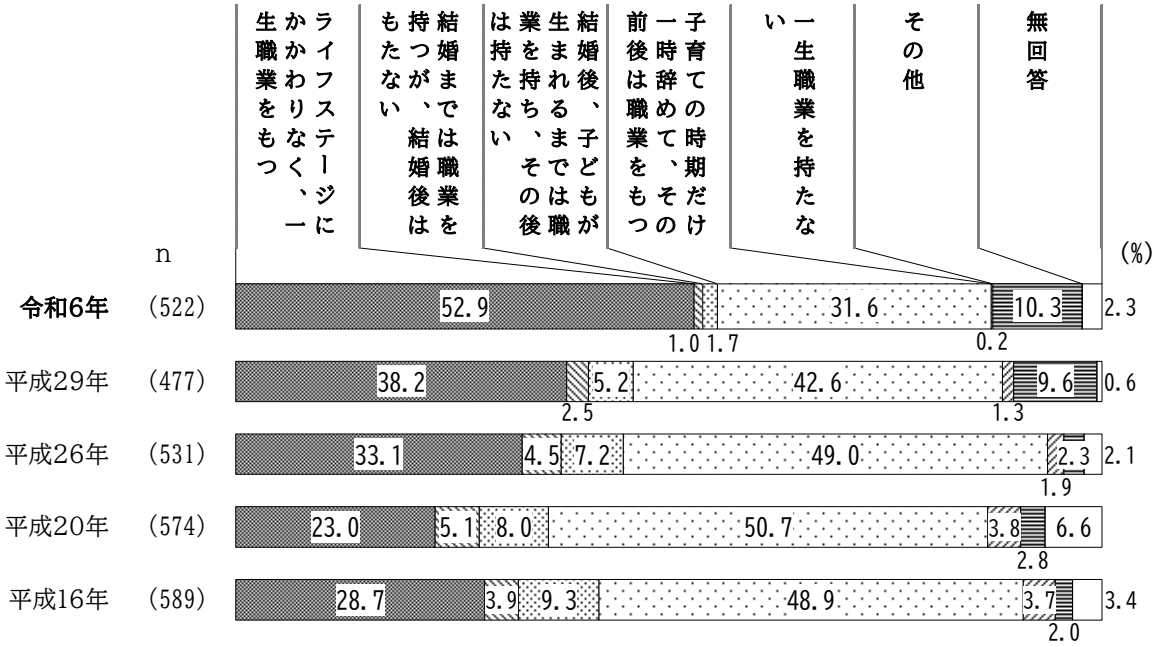
※平成26（2014）年調査以前では、以下の選択肢となっており、平成29（2017）年調査以降と選択肢が一部異なっている。

・結婚や出産にかかわりなく、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）

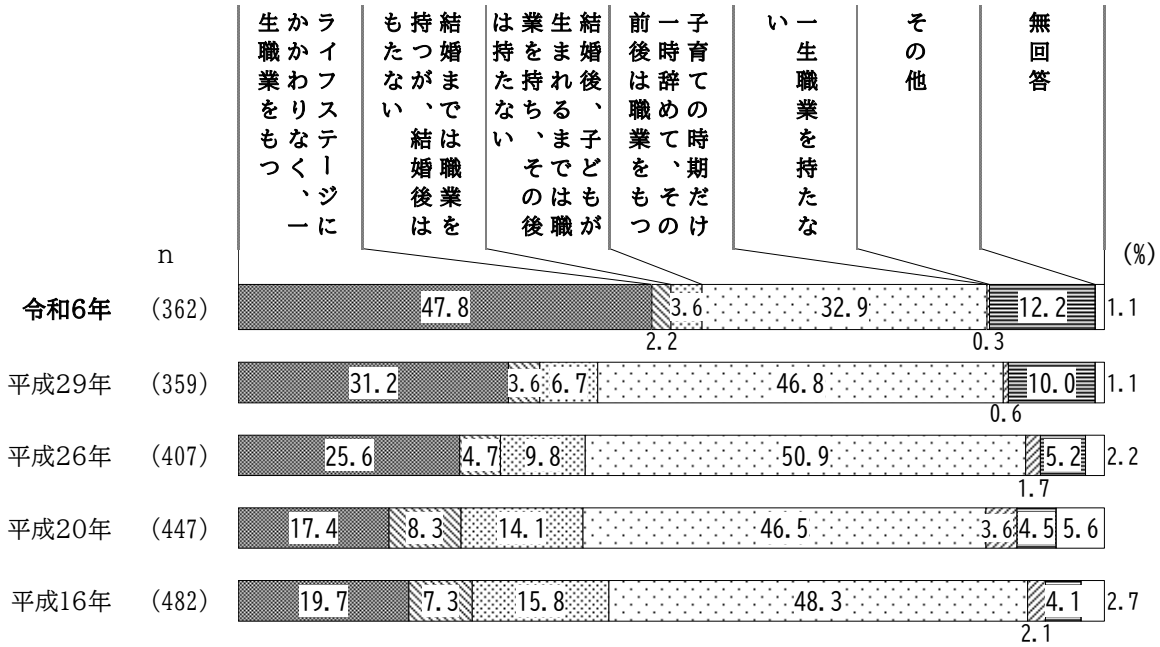
○性別／過去の調査結果との比較

男女ともに、「ライフステージにかかわりなく、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。

＜経年／女性＞



＜経年／男性＞



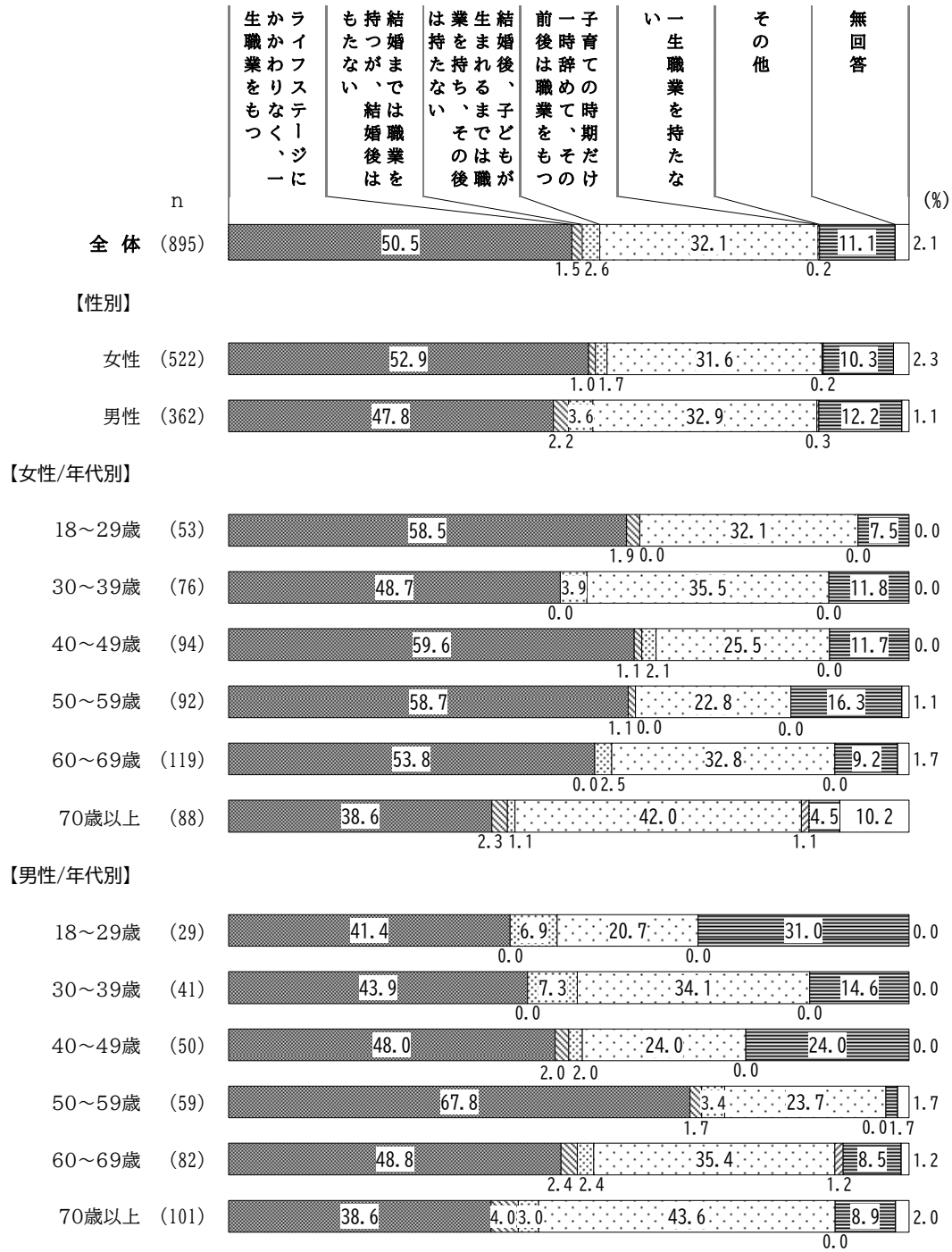
○性別

「ライフステージにかかわりなく、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りなく、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。

＜性別、性・年代別＞



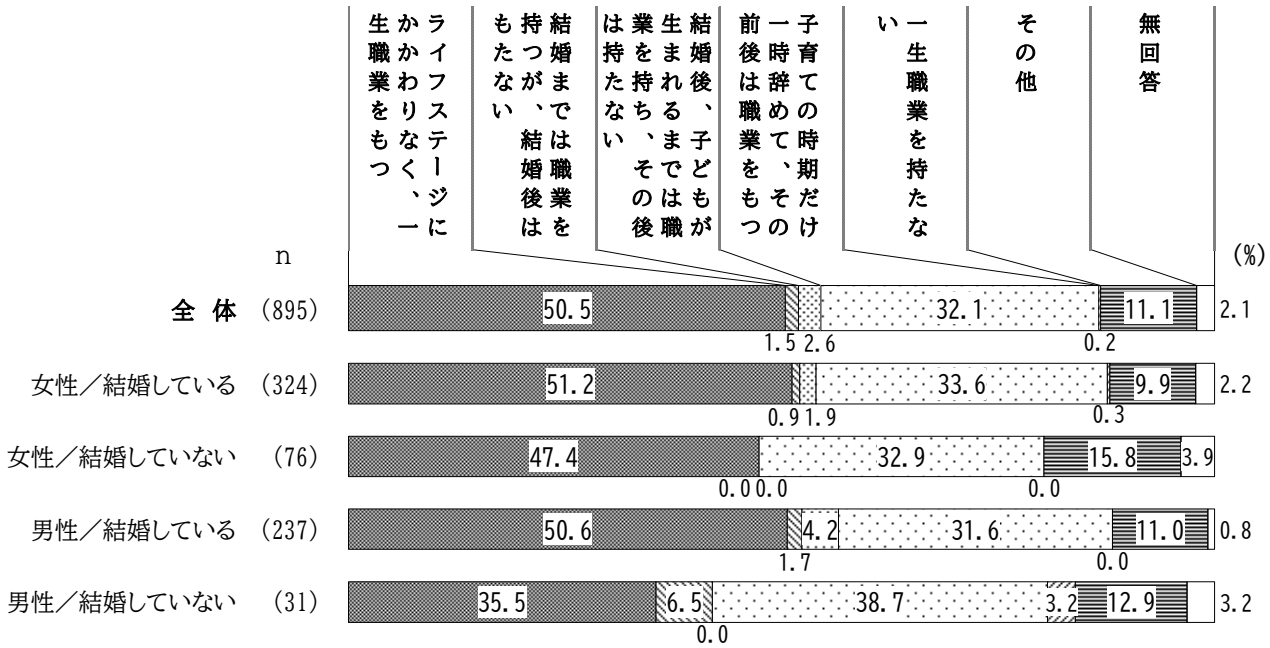
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

○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りなく、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

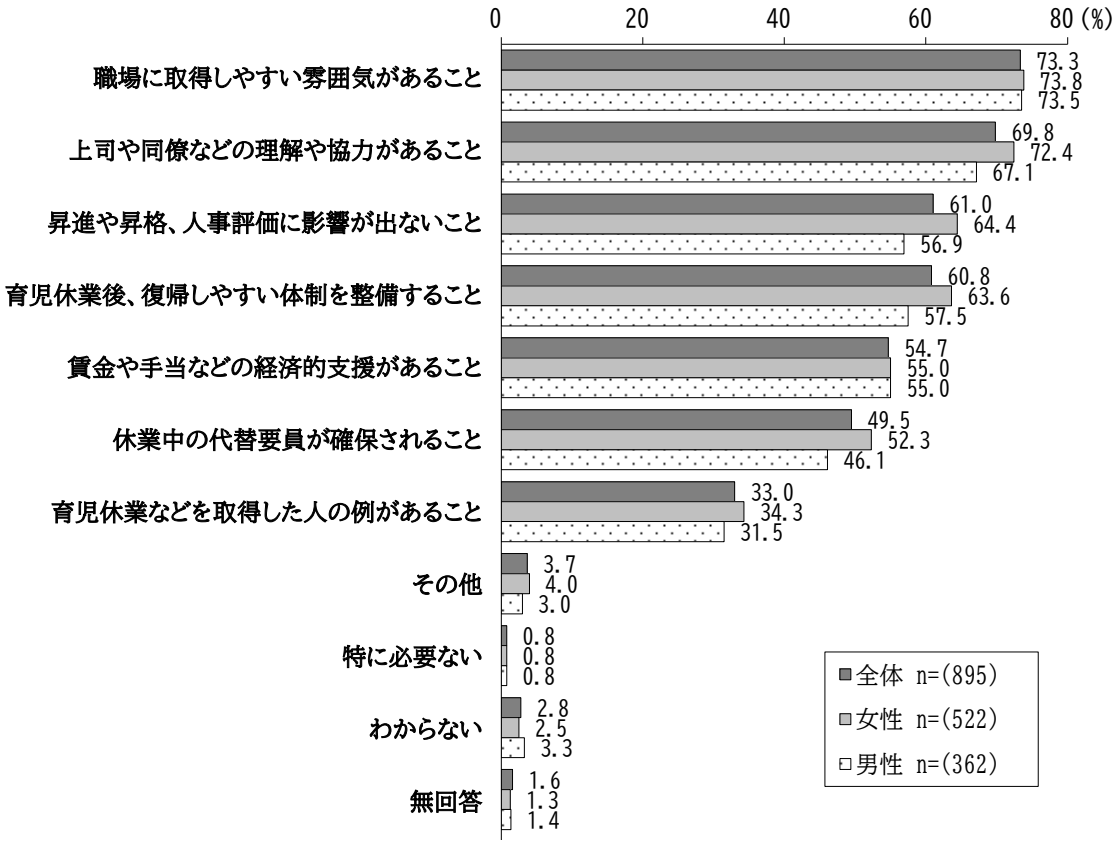
問40　育児休業は、実際には男性の取得はきわめて少ない状況です。取得しやすくするためにどのようなことが必要だと思いますか。（いくつでも○）

○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。



○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
子どもの有無別（女性）	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
子どもの有無別（男性）	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

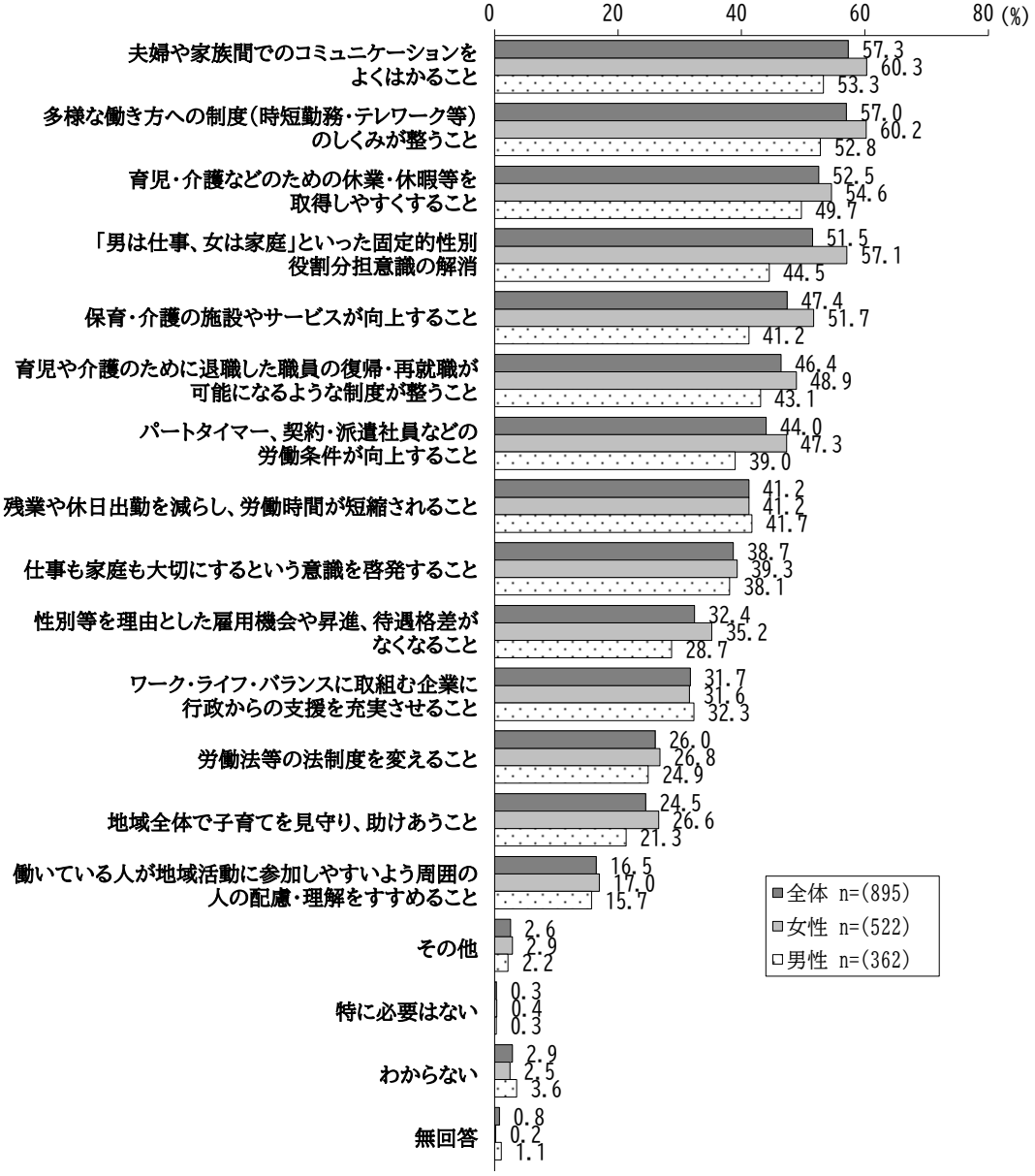
問41 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のために必要なものは何だと思いますか。（いくつでも○）

○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。



〇性・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。

〇性・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。

＜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よくはかること	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・休暇等を取得しやすくすること	「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する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
子どもの有無別（女性）	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
子どもの有無別（男性）	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
子どもの有無別（女性）	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	－
子どもの有無別（男性）	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

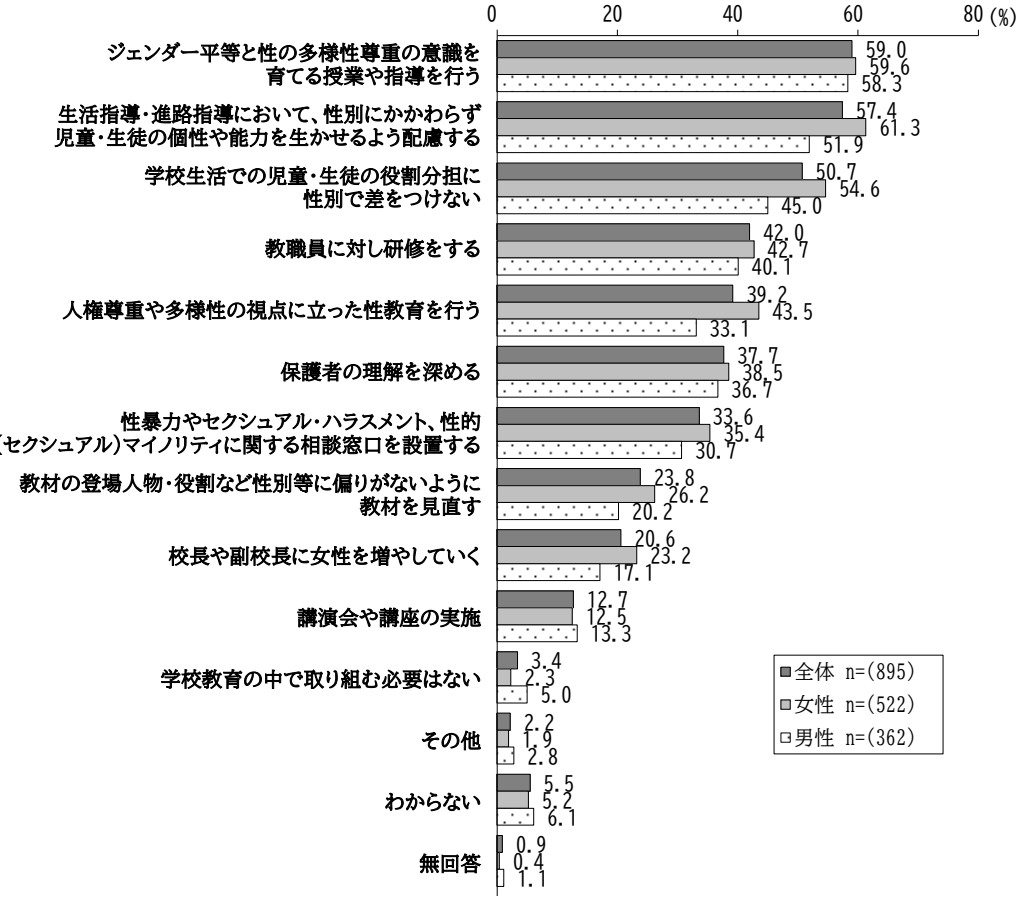
問42　学校教育において、ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を支える意識を形成するために、どのようなことに力を入れることがよいと思いますか。（いくつでも○）

○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

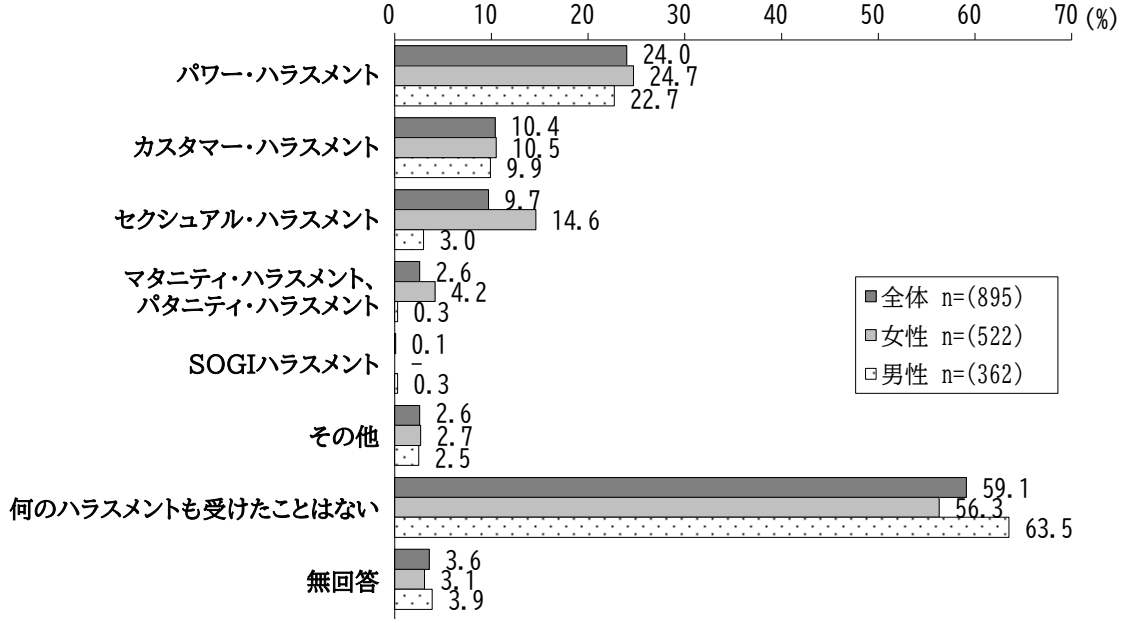
問43　あなたは過去５年間に何らかのハラスメントを受けたことがありますか。（いくつでも○）

○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。



○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

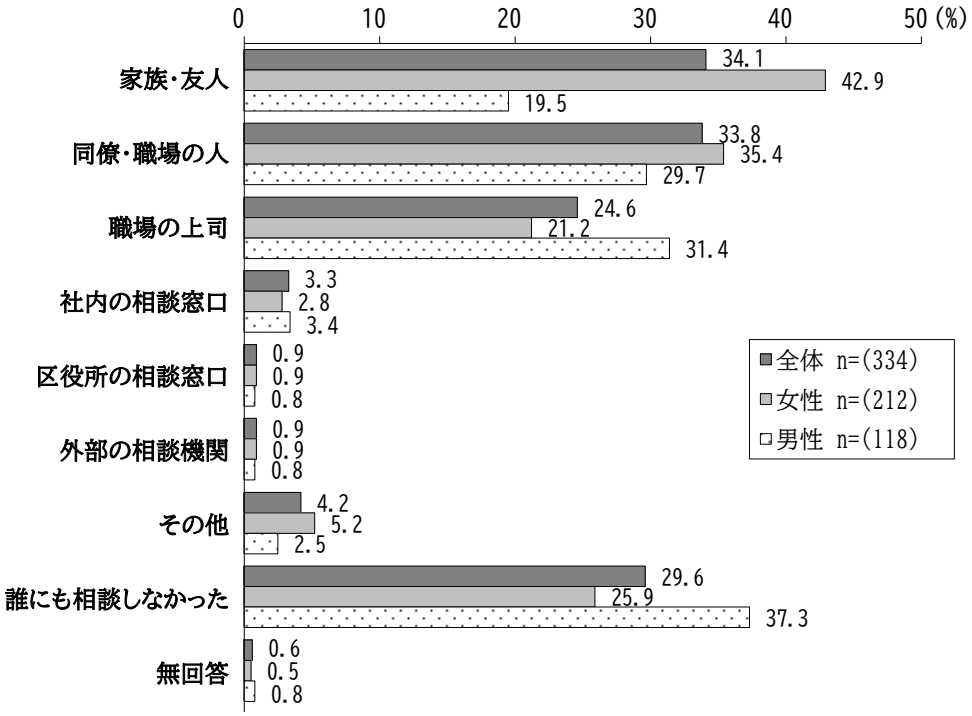
（問43で「１」～「６」（何らかのハラスメントを受けた）と答えた方におたずねします。）
問43－１　あなたがハラスメントを受けた時に、誰かに相談しましたか。（いくつでも○）

○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。



（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○）

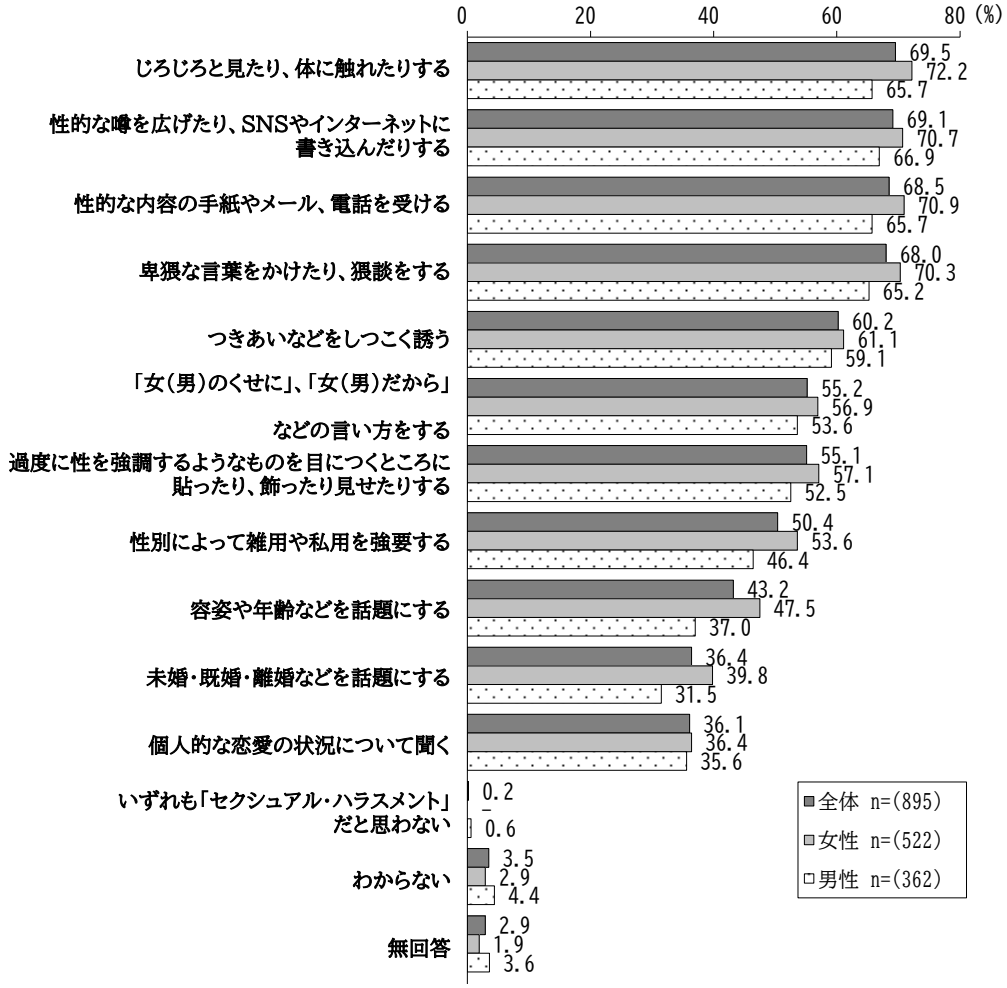
○全体の傾向

「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

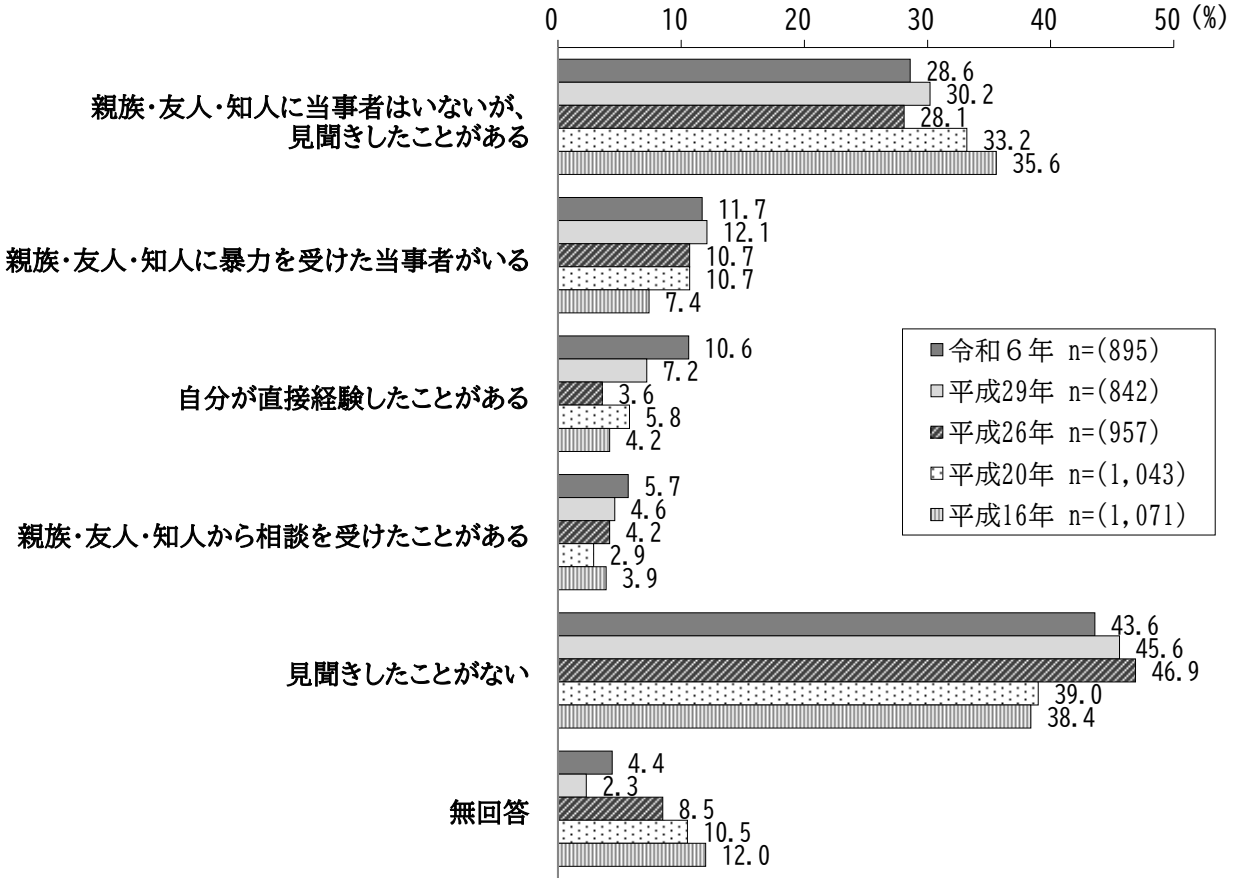
問45　夫婦や恋人などの、親密なパートナー間での暴力（ＤＶ：ドメスティック・バイオレンス）が問題になっています。あなたはこのようなことについて、見聞きしたことがありますか。（いくつでも○）

○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。

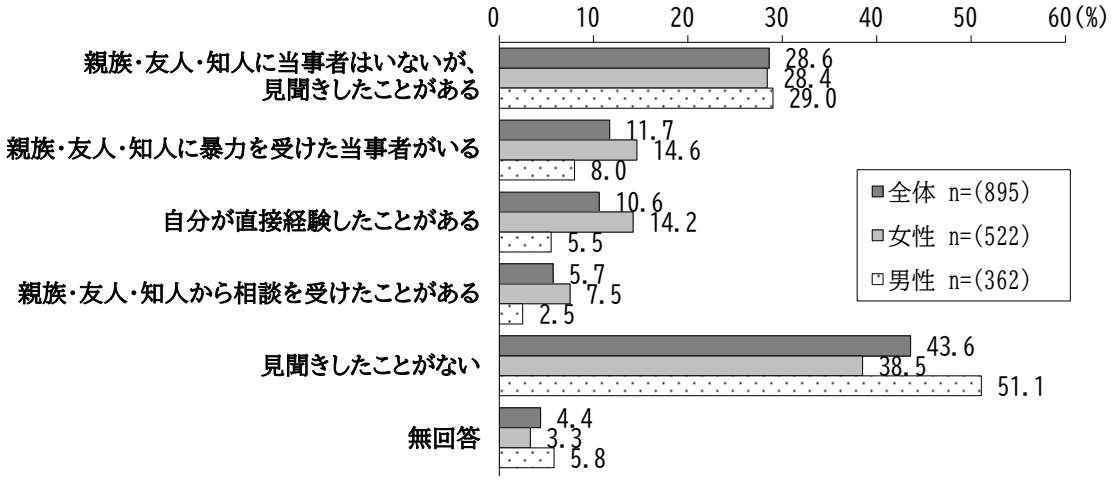


※選択肢「親族・友人・知人に当事者はいないが、見聞きしたことがある」は、平成26（2014）年調査以前では「親族・友人・知人に当事者はいないが、夫婦間暴力について見聞きしたことがある」となっている。

○性別

「見聞きしたことがない」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。

＜性別＞



○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。

（２）経験したＤＶの内容

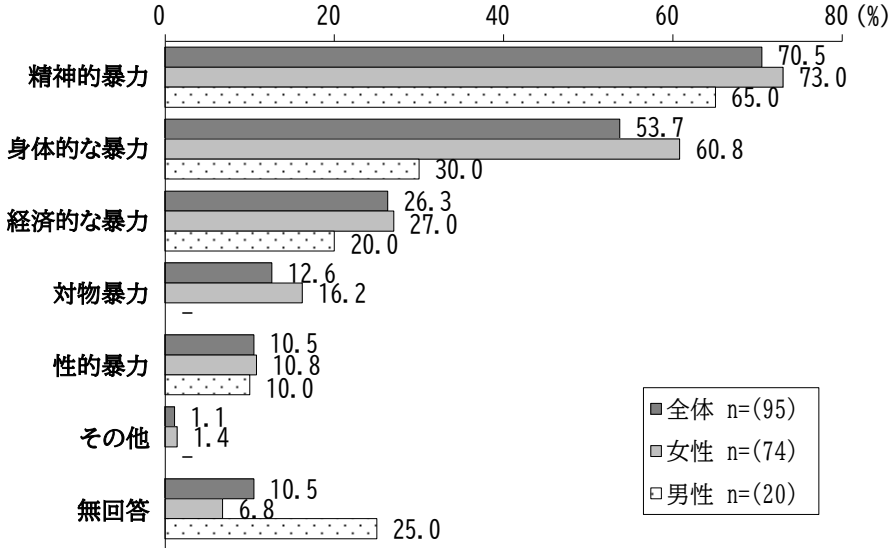
（問45で「１．自分が直接経験したことがある」とお答えの方におたずねします。）
問45－１　どのような暴力ですか。（いくつでも○）

○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

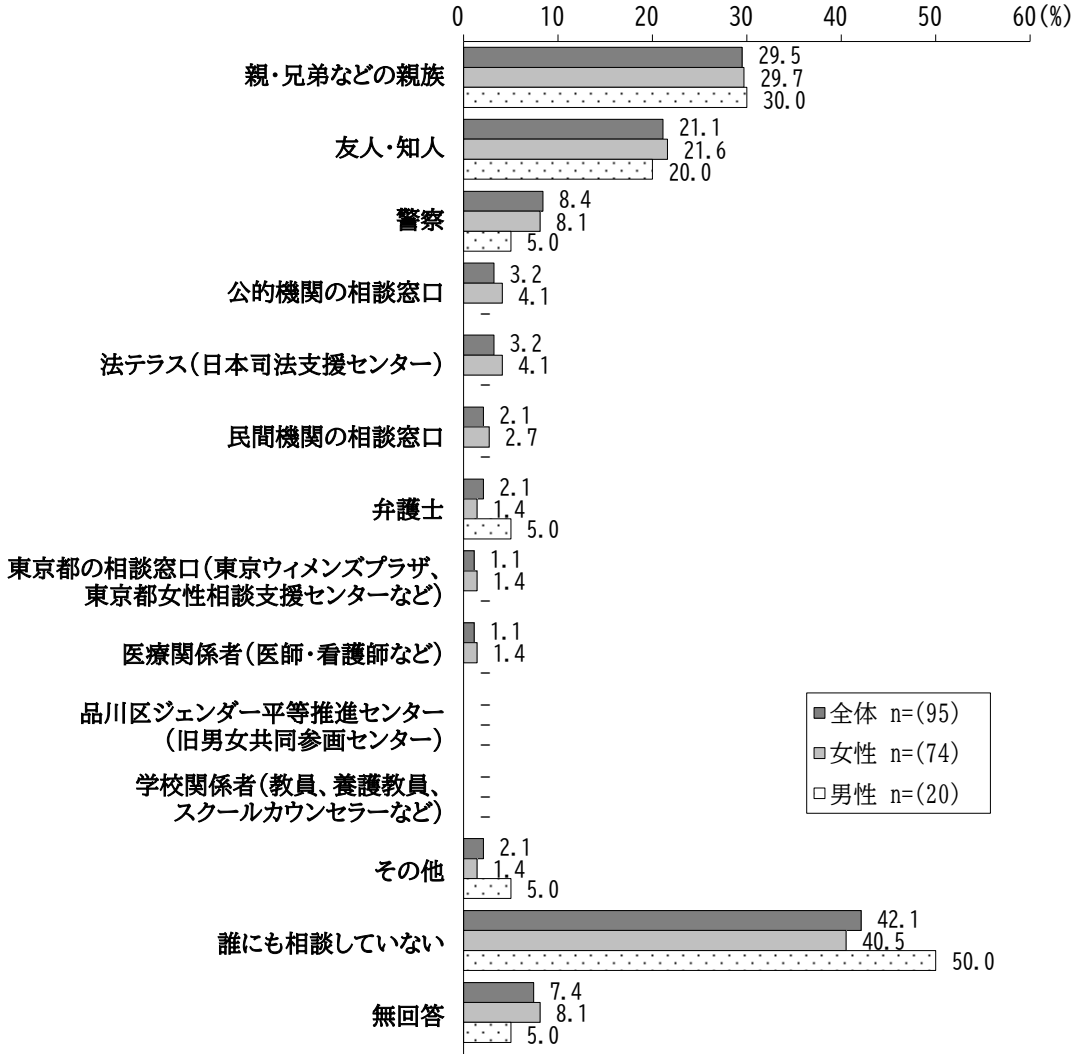
（問45で「１．自分が直接経験したことがある」とお答えの方におたずねします。）
問45－２　そのとき、どこ（誰）に相談しましたか。（いくつでも○）

○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。

（４）相談しなかった理由

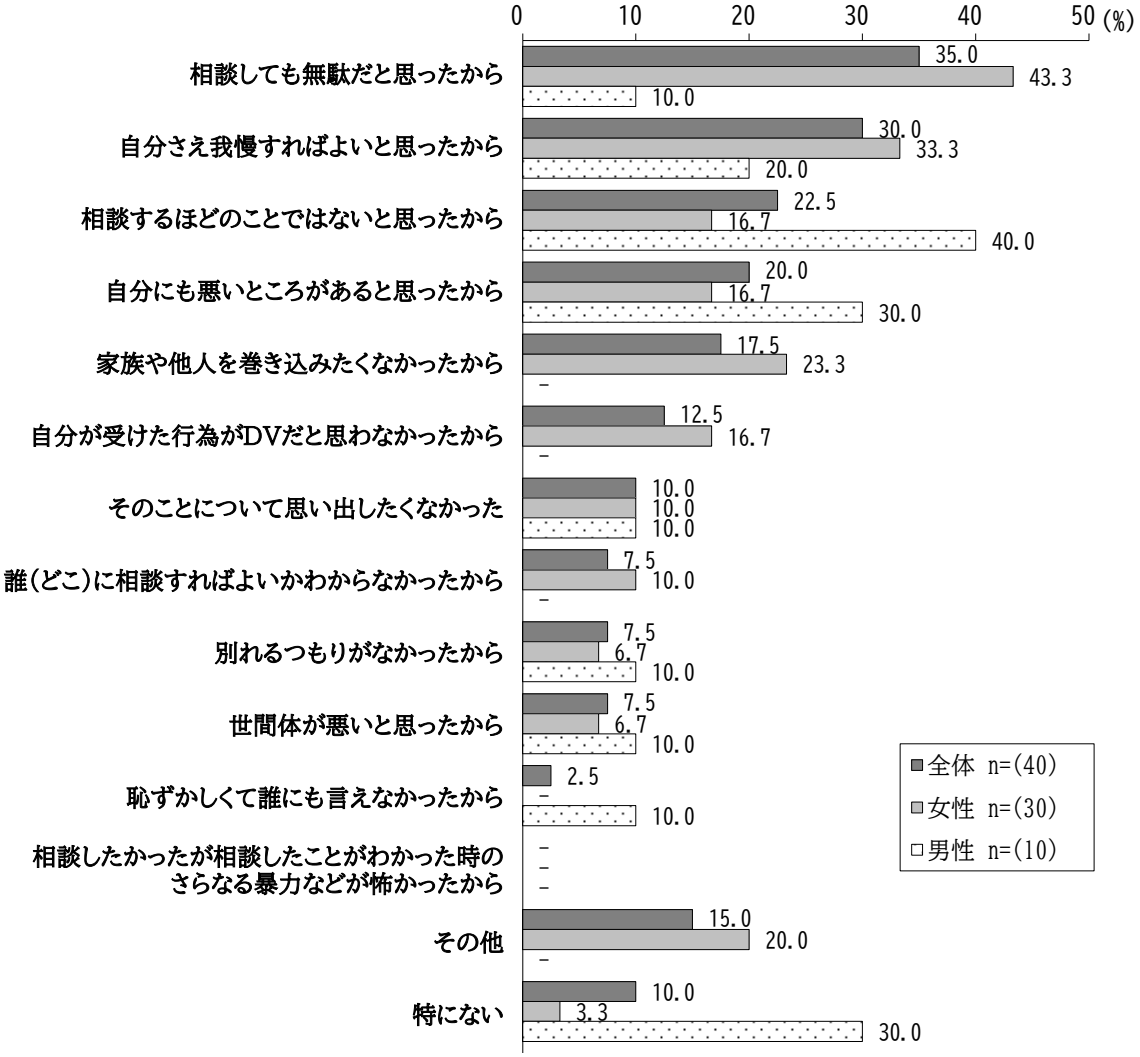
（問45－２で「13. 誰にも相談していない」とお答えの方におたずねします。）
問45－３　誰にも相談しなかったのはなぜですか。（いくつでも○）

○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○）

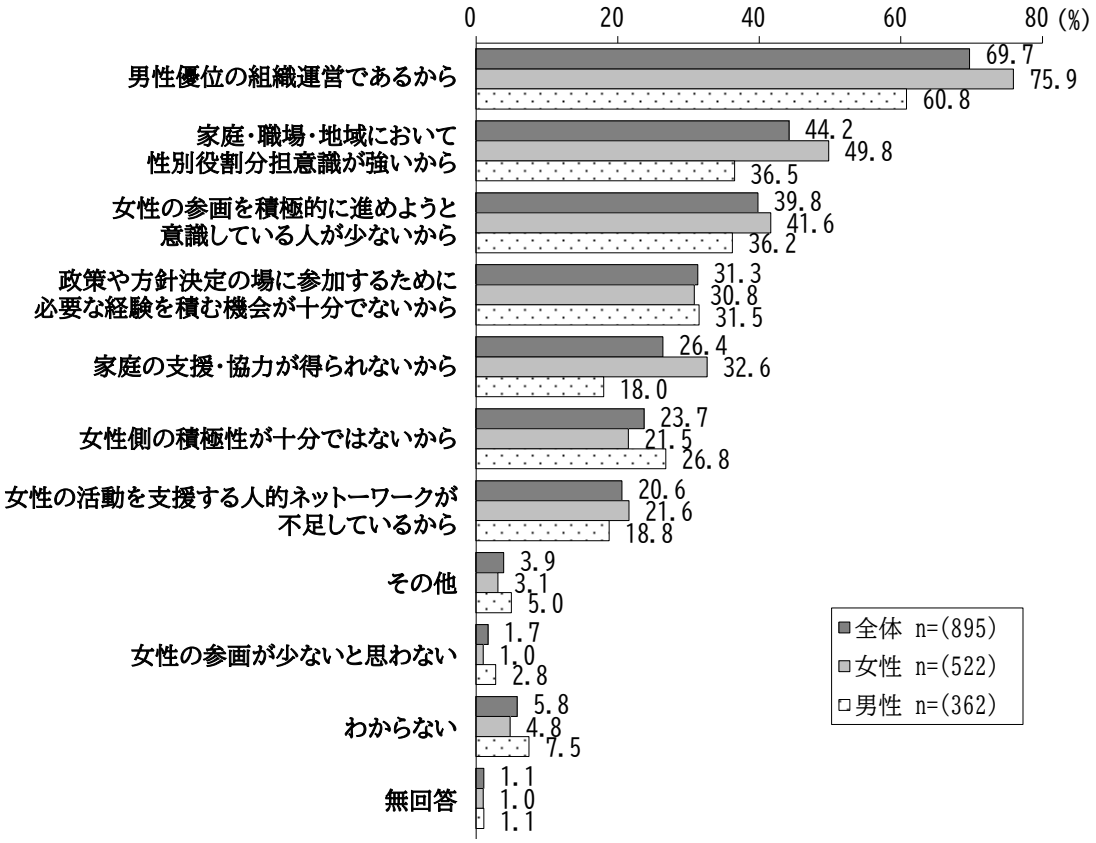
○全体の傾向

「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。

＜性別＞



（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いますか。（いくつでも○）

○全体の傾向

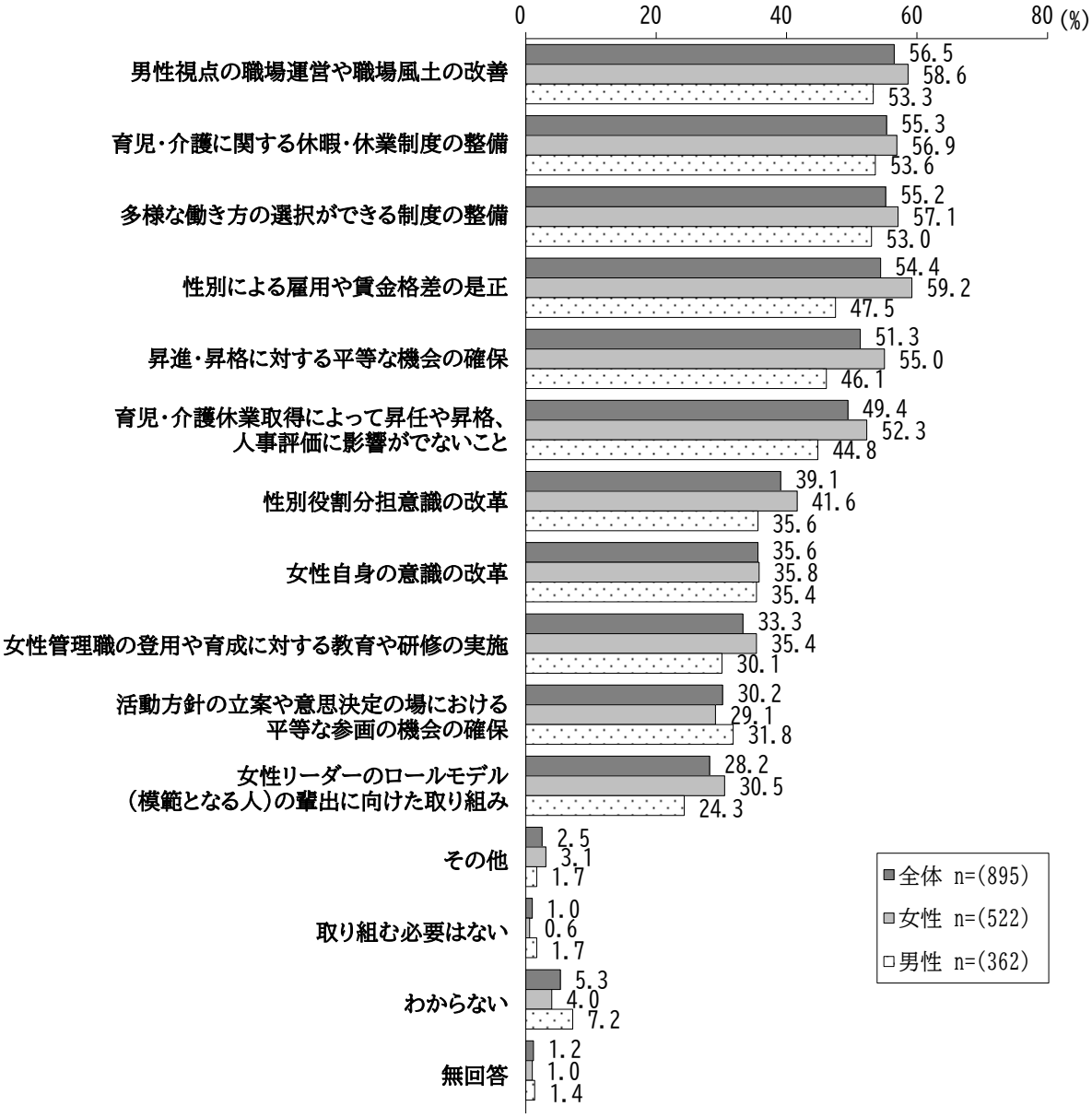
「男性視点の職場運営や職場風土の改善」が56.5％で最も高く、以下、「育児・介護に関する休暇・休業制度の整備」（55.3％）、「多様な働き方の選択ができる制度の整備」（55.2％）、「性別による雇用や賃金格差の是正」（54.4％）、「昇進・昇格に対する平等な機会の確保」（51.3％）と続いている。

○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。

＜性別＞


0
20
40
60
80
(%)
男性視点の職場運営や職場風土の改善
56.5
58.6
53.3
育児・介護に関する休暇・休業制度の整備
55.3
56.9
53.6
多様な働き方の選択ができる制度の整備
55.2
57.1
53.0
性別による雇用や賃金格差の是正
54.4
59.2
47.5
昇進・昇格に対する平等な機会の確保
51.3
55.0
46.1
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
49.4
52.3
44.8
性別役割分担意識の改革
39.1
41.6
35.6
女性自身の意識の改革
35.6
35.8
35.4
女性管理職の登用や育成に対する教育や研修の実施
33.3
35.4
30.1
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
30.2
29.1
31.8
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
28.2
30.5
24.3
その他
2.5
3.1
1.7
取り組む必要はない
1.0
0.6
1.7
わからない
5.3
4.0
7.2
無回答
1.2
1.0
1.4
全体 n=(895)
女性 n=(522)
男性 n=(362)

（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○）

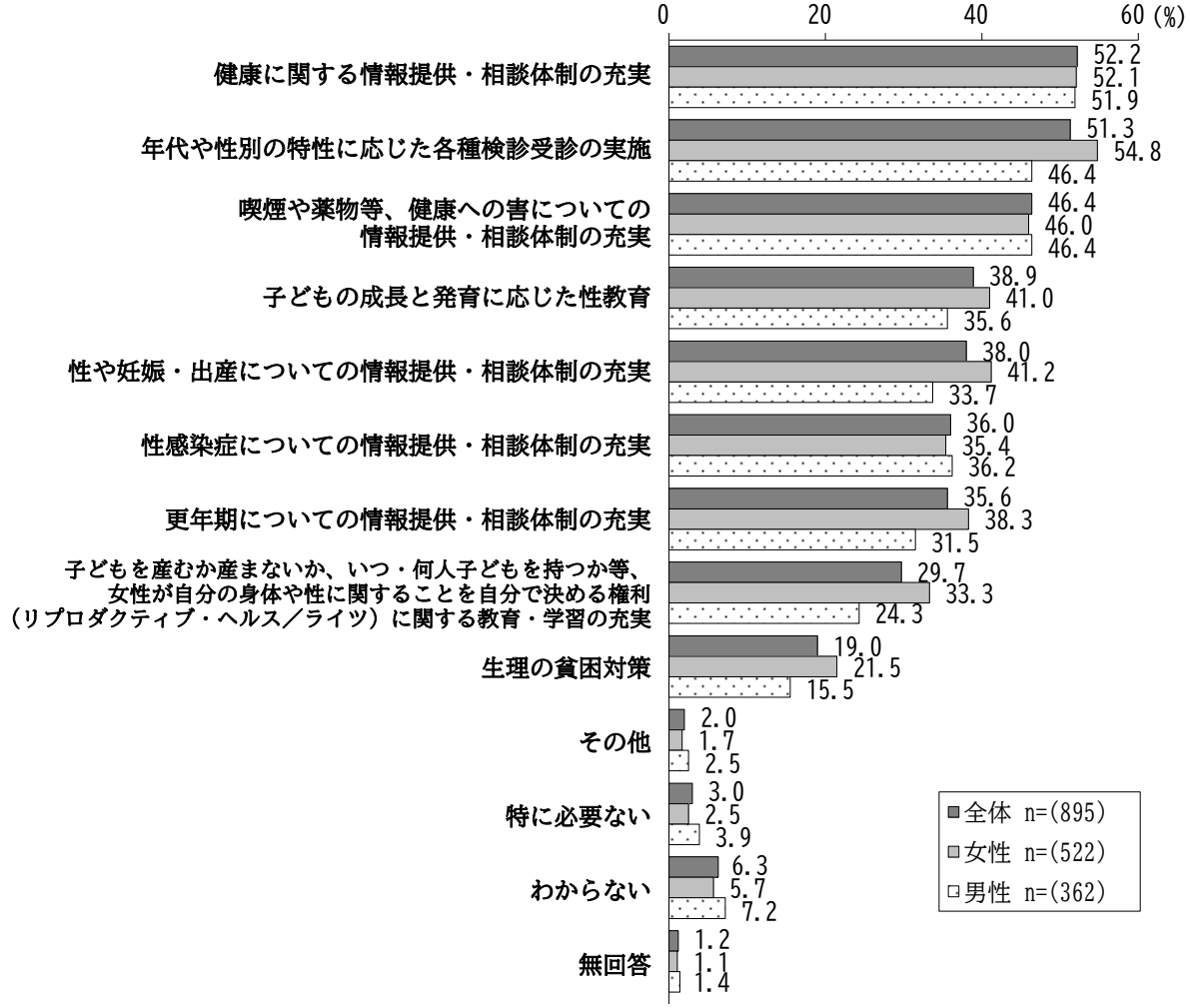
○全体の傾向

「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○）

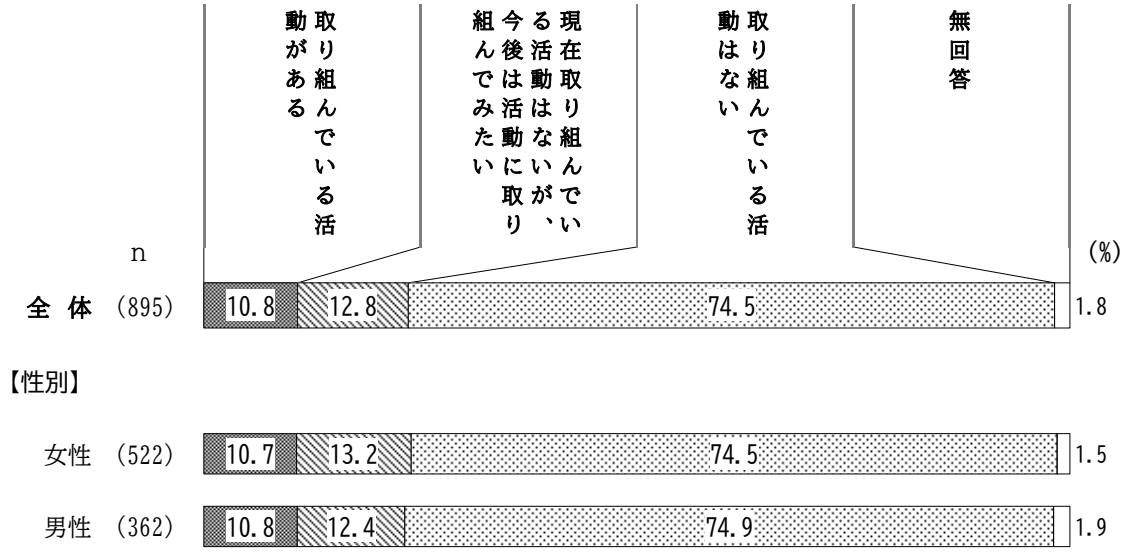
○全体の傾向

「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＞



（５）参加した活動の場であったこと

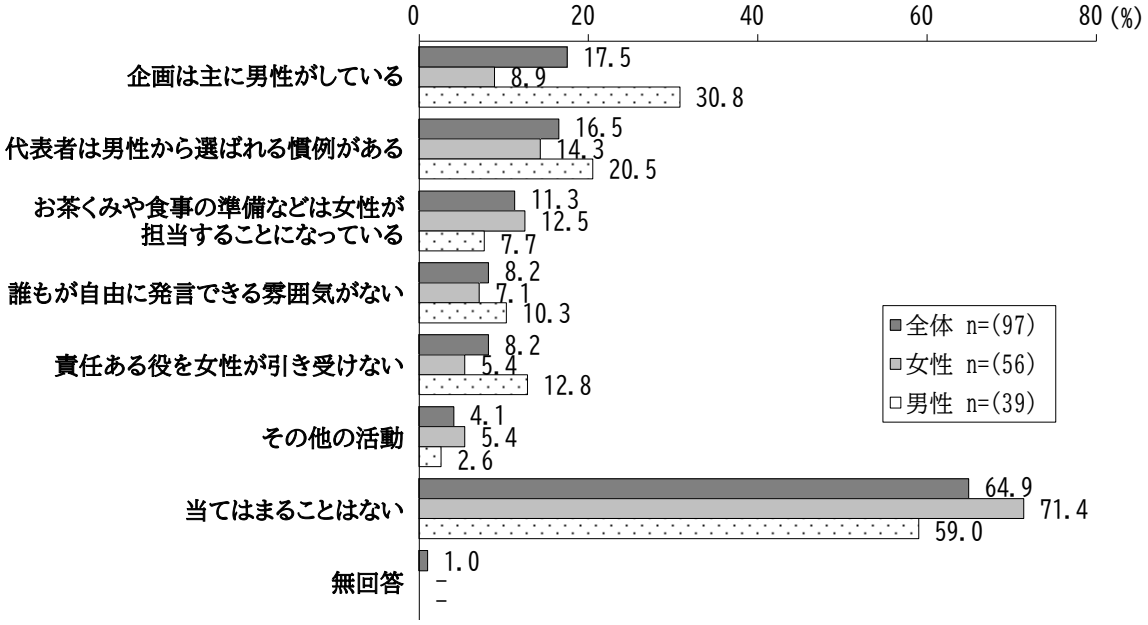
（問49で「１」（取り組んでいる活動がある）とお答えの方におたずねします。）
問49－１　参加した地域活動・ボランティア活動の場で次のようなことがありましたか。
（いくつでも○）

○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○）

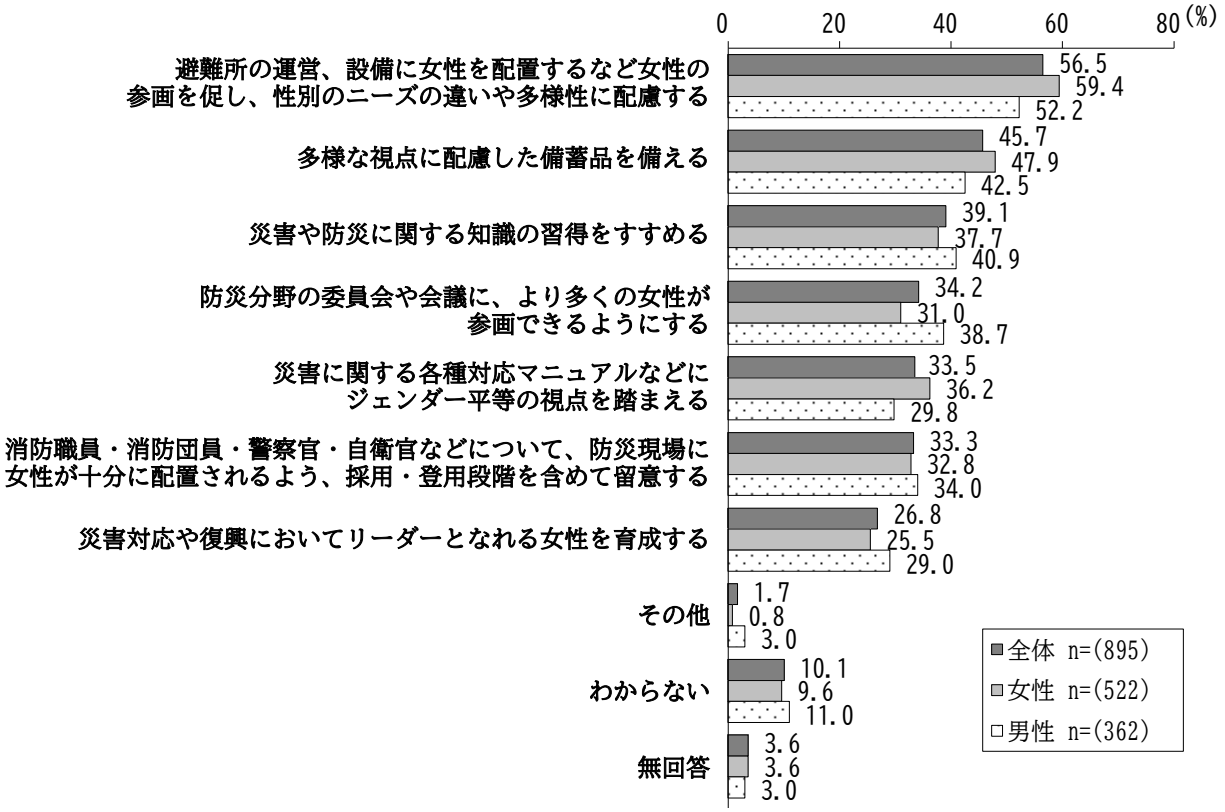
○全体の傾向

「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。

＜性別＞



○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れる女性を育成する	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○）

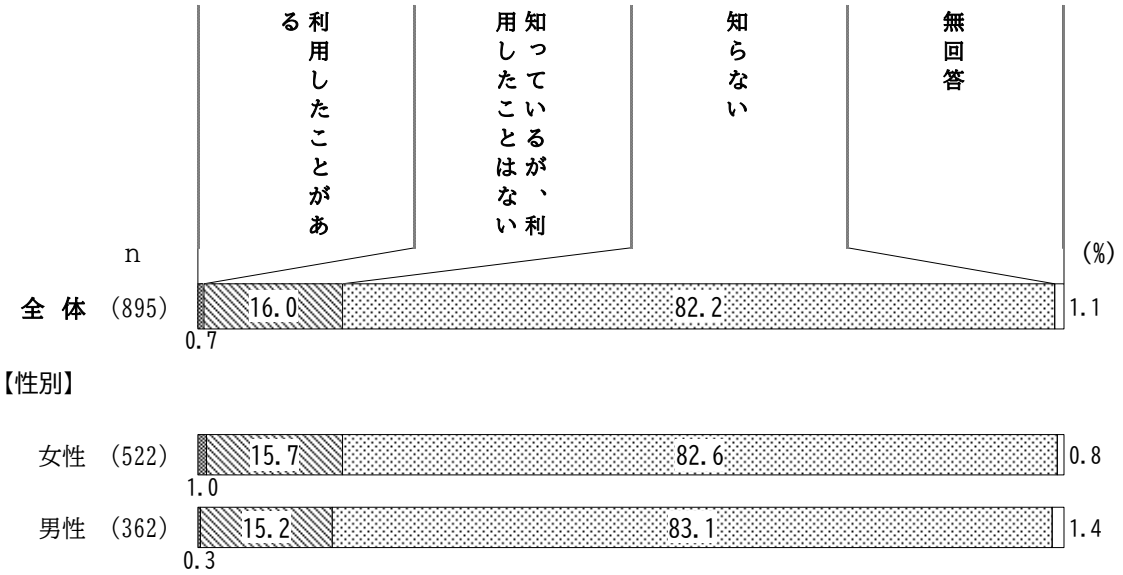
○全体の傾向

「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。

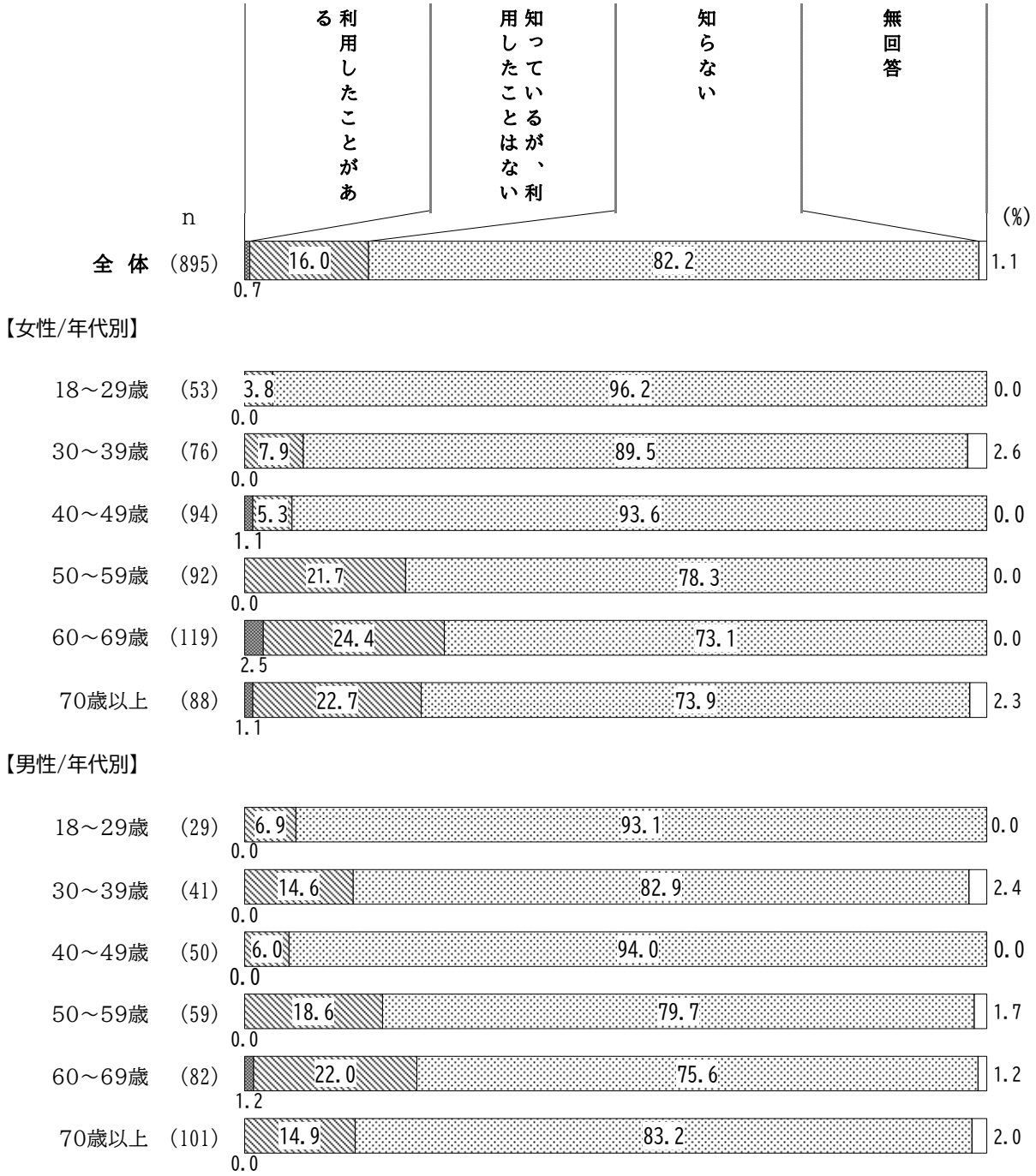
＜性別＞



○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＞



※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

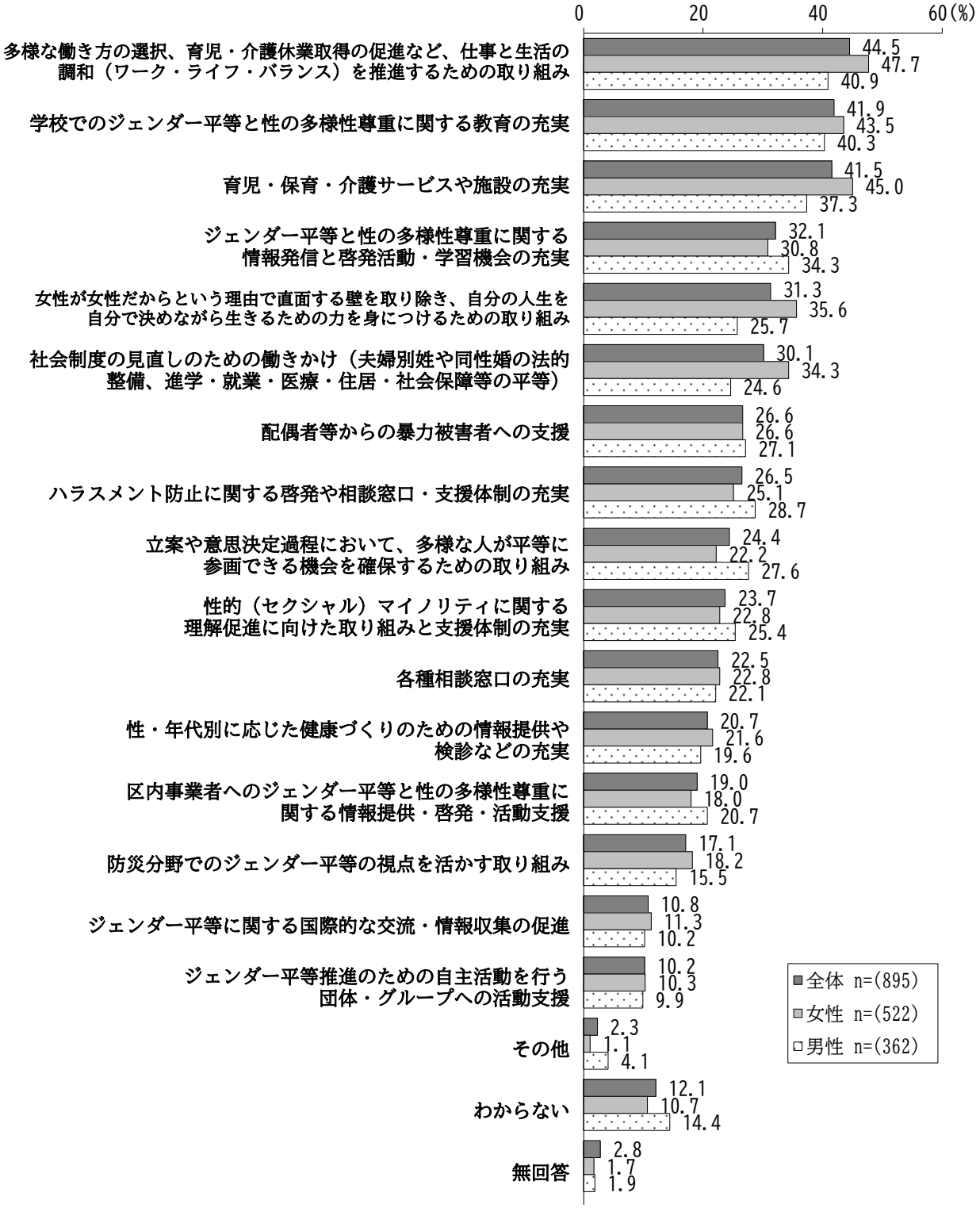
問52　ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するために品川区が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。（いくつでも○）

○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。


0
20
40
60(%)
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
44.5
47.7
40.9
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
43.5
40.3
育児・保育・介護サービスや施設の充実
41.5
45.0
37.3
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
32.1
30.8
34.3
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
31.3
35.6
25.7
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）
30.1
34.3
24.6
配偶者等からの暴力被害者への支援
26.6
26.6
27.1
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
26.5
25.1
28.7
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
24.4
22.2
27.6
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
23.7
22.8
25.4
各種相談窓口の充実
22.5
22.8
22.1
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
20.7
21.6
19.6
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
19.0
18.0
20.7
防災分野でのジェンダー平等の視点を活かす取り組み
17.1
18.2
15.5
ジェンダー平等に関する国際的な交流・情報収集の促進
10.8
11.3
10.2
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
10.2
10.3
9.9
その他
2.3
1.1
4.1
わからない
12.1
10.7
14.4
無回答
2.8
1.7
1.9
全体 n=(895)
女性 n=(522)
男性 n=(362)

○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・年代別（女性）	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・年代別（男性）	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・年代別（女性）	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・年代別（男性）	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）

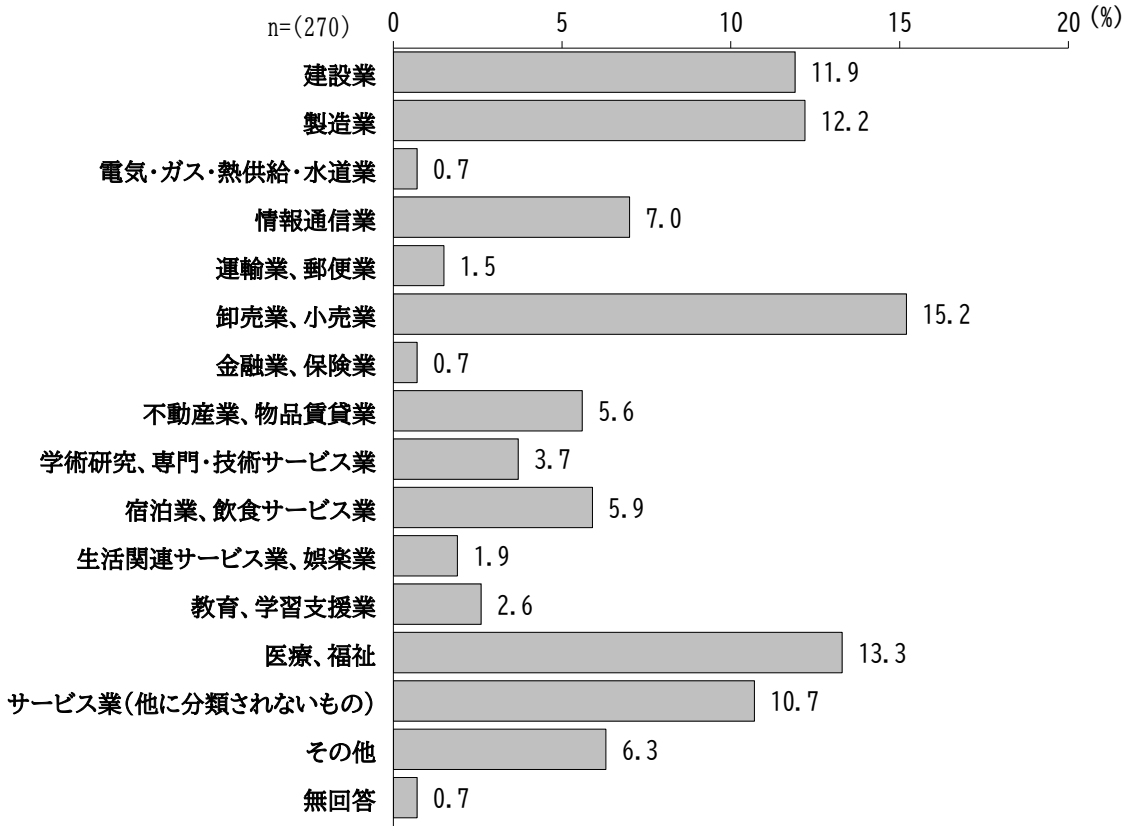
１．事業所概要

（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。

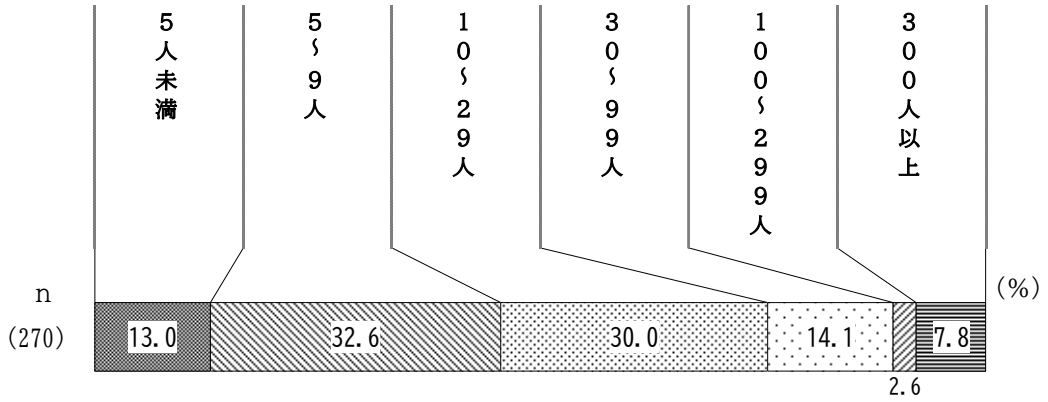


（２）従業員規模

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。

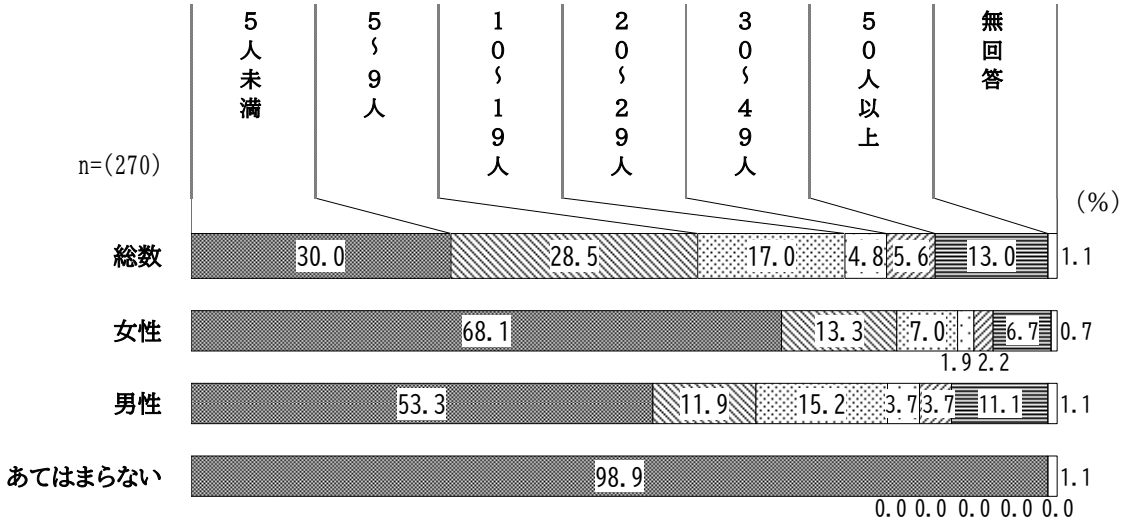
①正規従業員

○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。

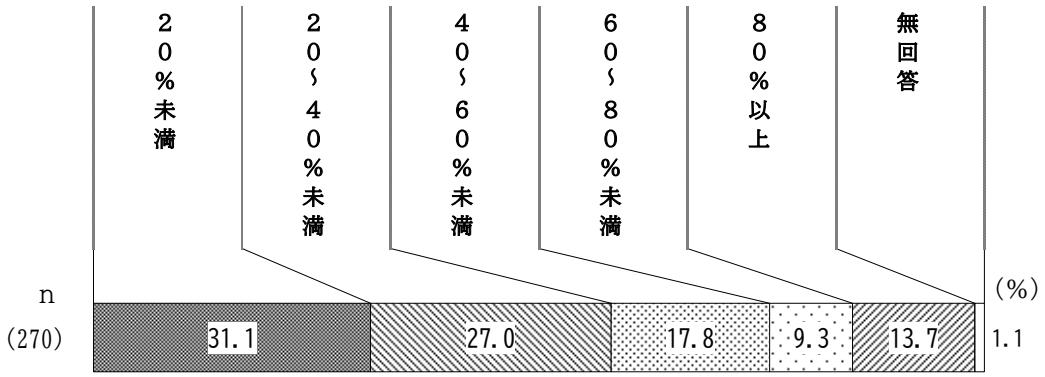
男性の正規従業員は、「５人未満」が53.3%、「10～19人」が15.2%、「５～９人」が11.9%、「50人以上」が11.1%となっている。



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。



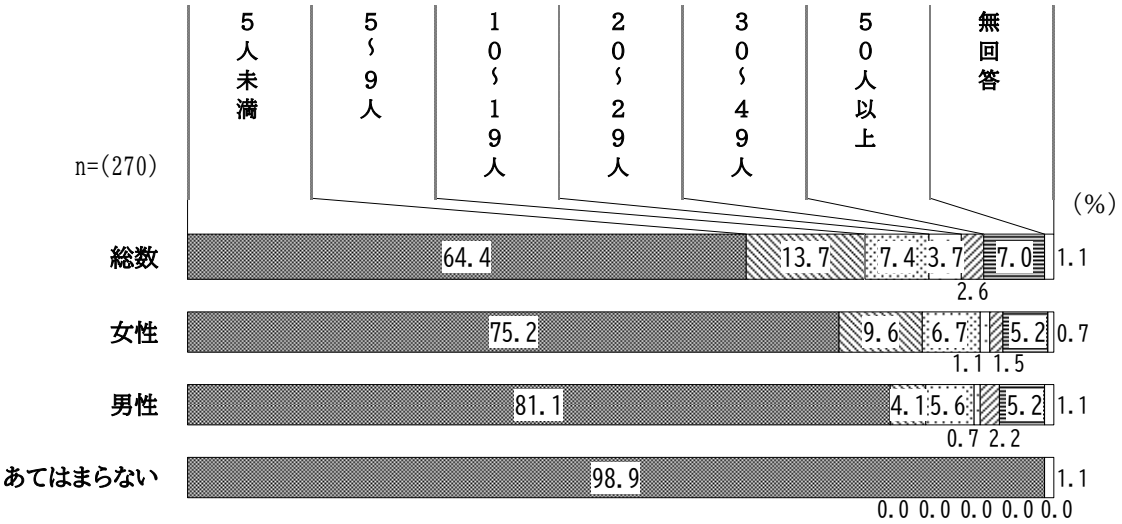
③正規以外の従業員

○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。

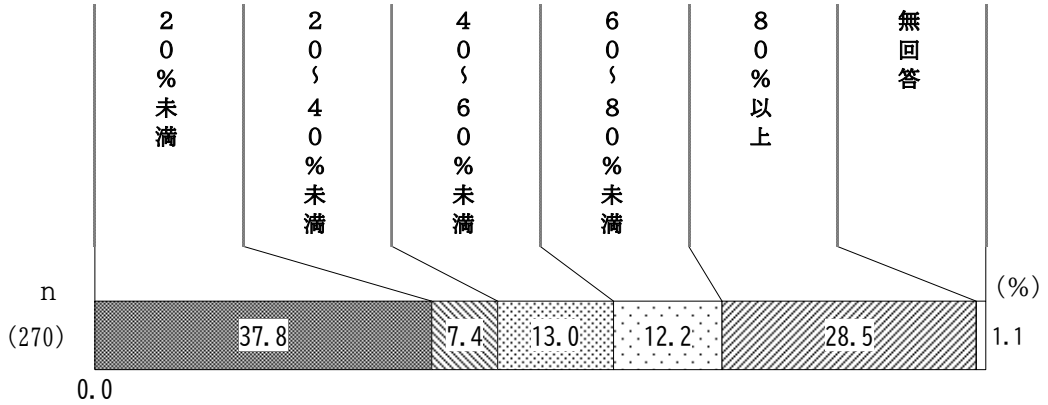
正規以外の従業員の男性は、「５人未満」が81.1%、「10～19人」が5.6%となっている。



④正規以外の従業員の女性の割合

○全体の傾向

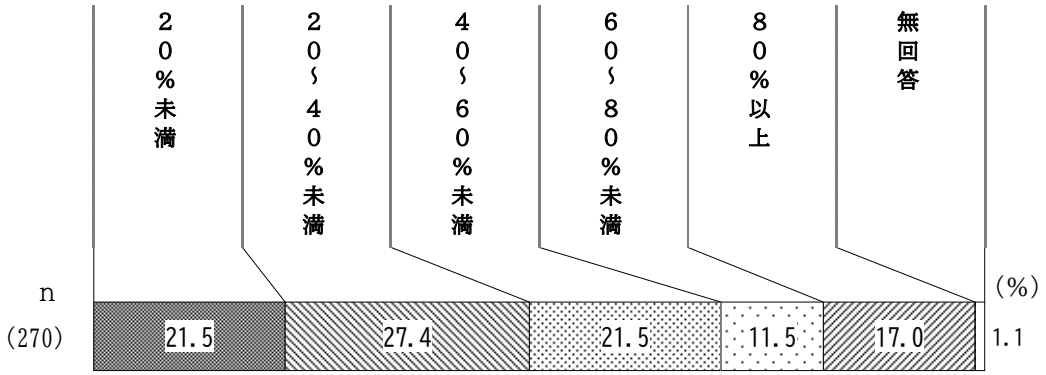
正規以外の従業員の女性の割合は、「20%未満」が37.8%、「80%以上」が28.5%、「40～60%未満」が13.0%、「60～80%未満」が12.2%、「20～40%未満」が7.4%となっている。



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

〇全体の傾向

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。

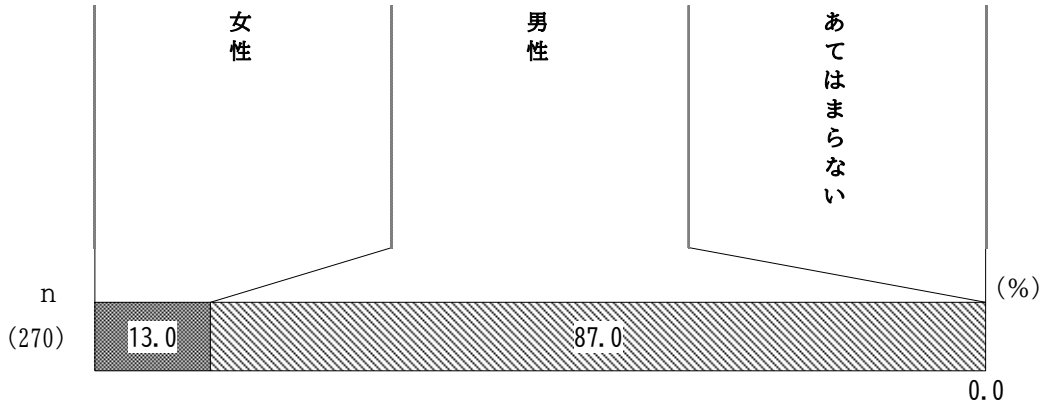


（４）経営者の性別等

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。

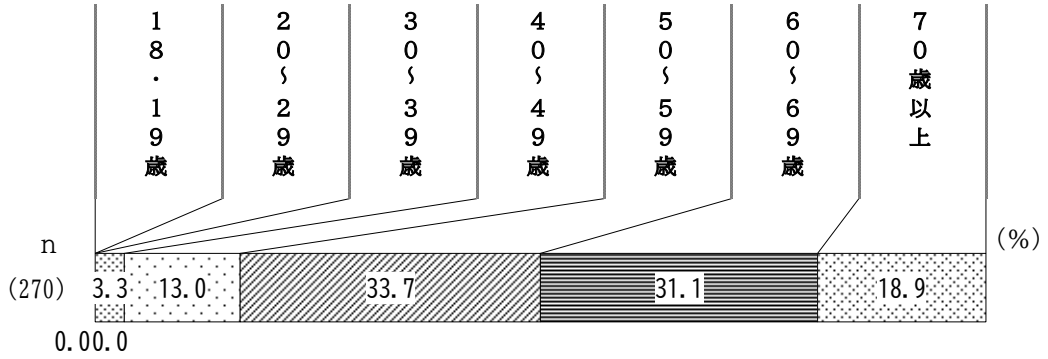


（５）経営者の年齢

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

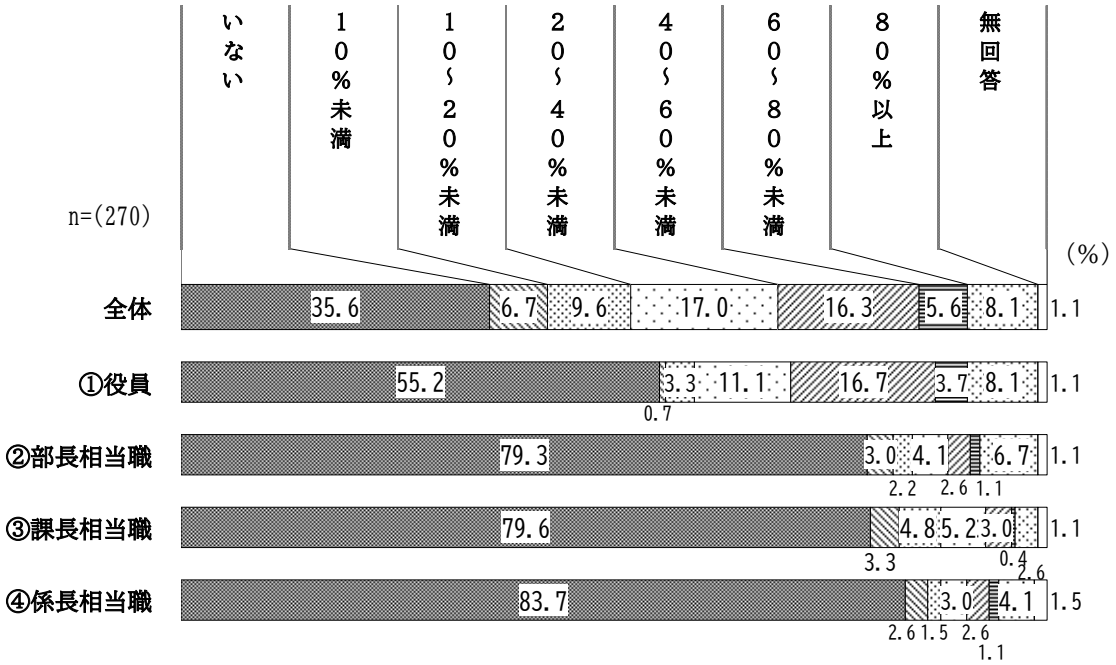
（１）女性管理職数

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。

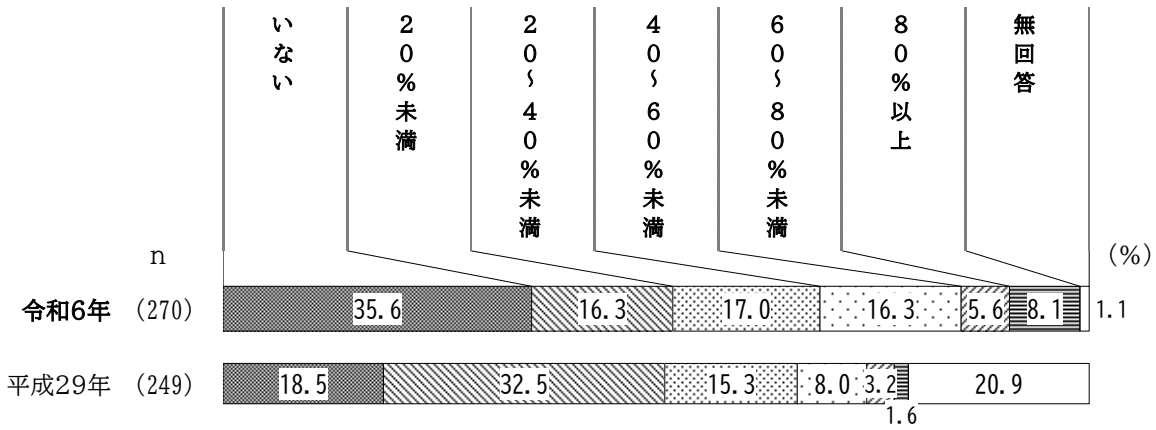
①役員は、「いない」が55.2%、「40～60%未満」が16.7%、「20～40%未満」が11.1%となっている。②部長相当職、③課長相当職、④係長相当職は、「いない」が８割前後と高くなっている。



○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。

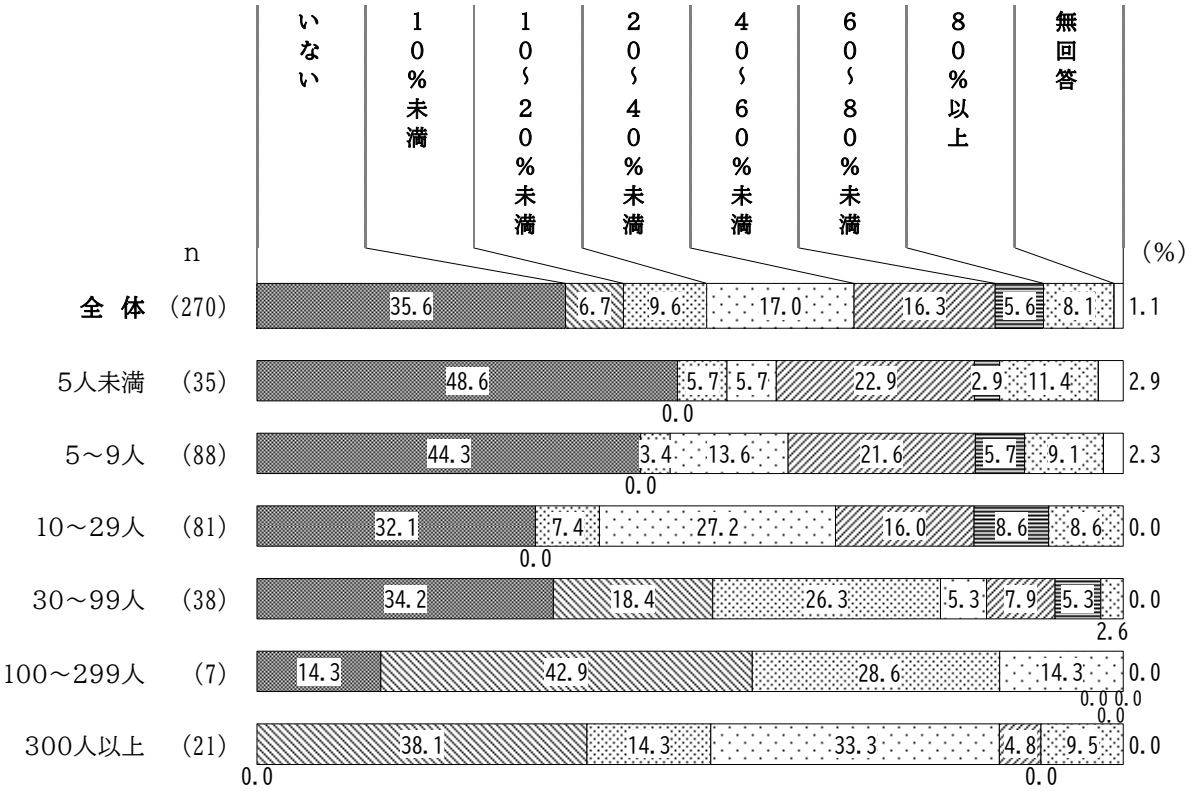
＜経年比較＞



○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。

＜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。

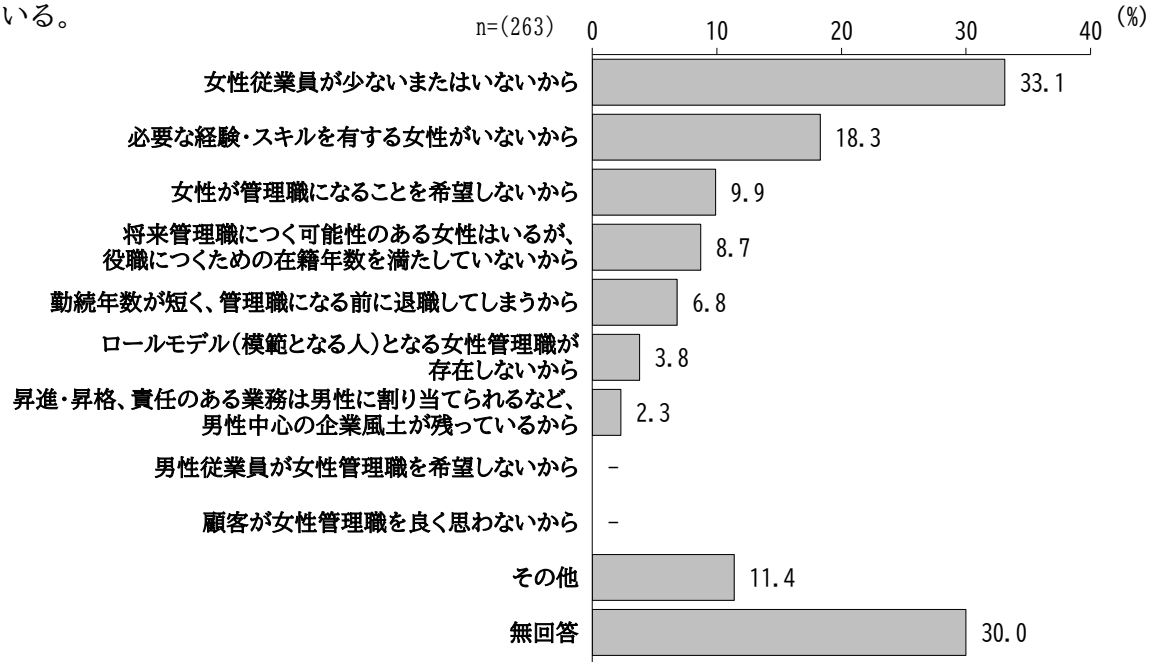
（２）女性管理職が少ない理由

（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いますか。（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

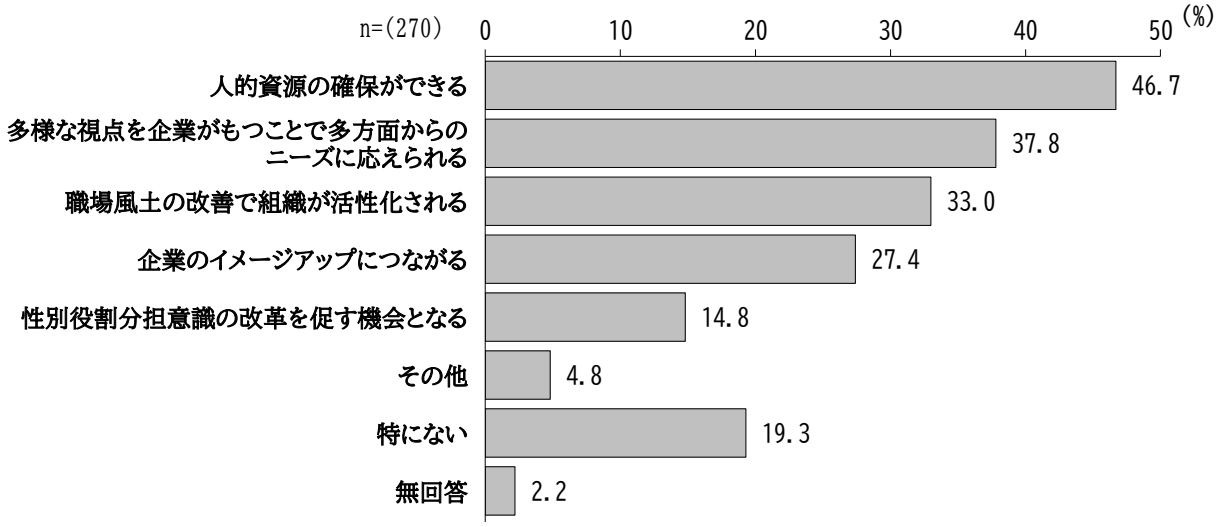
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（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。



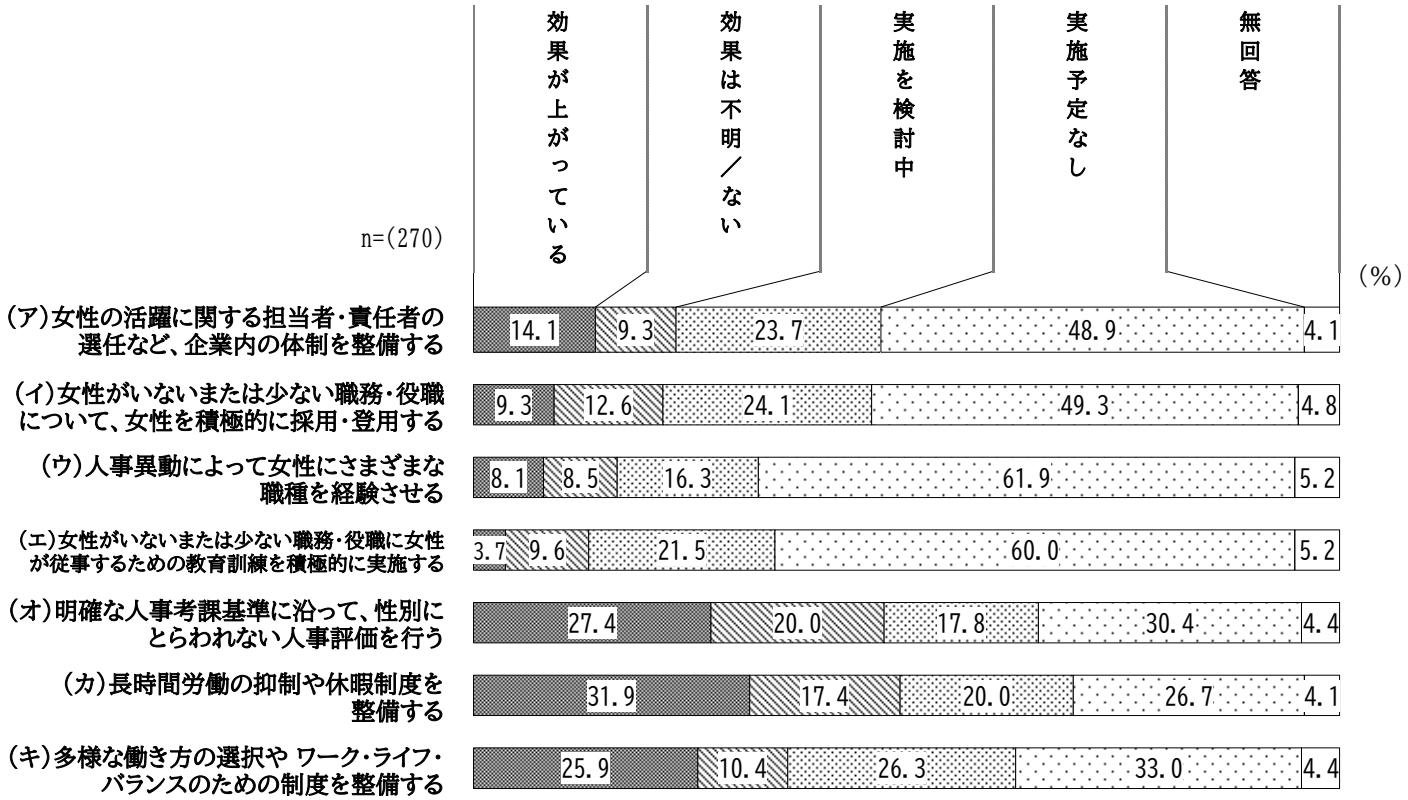
（４）女性活躍推進に関する取組の有無

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○）

○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』が60.0％と高く、過半数を占めている。



（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

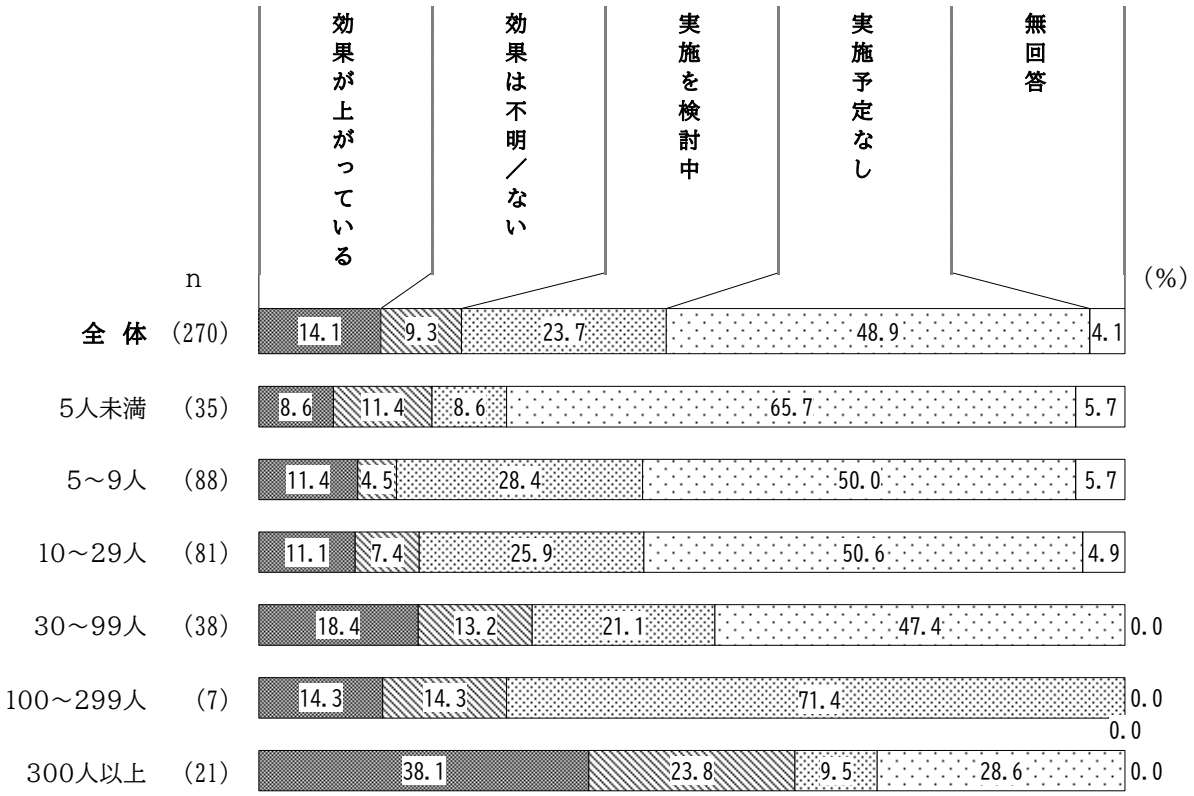
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

＜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。

（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

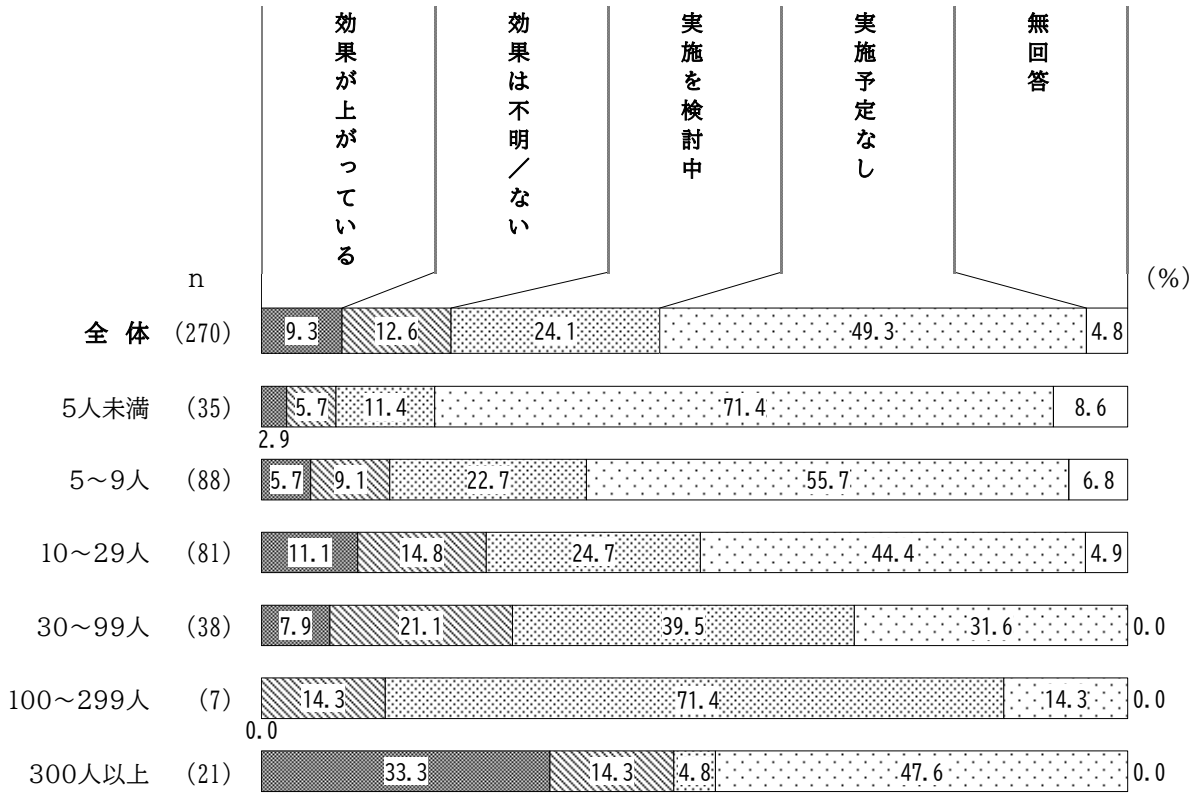
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

＜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。

（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

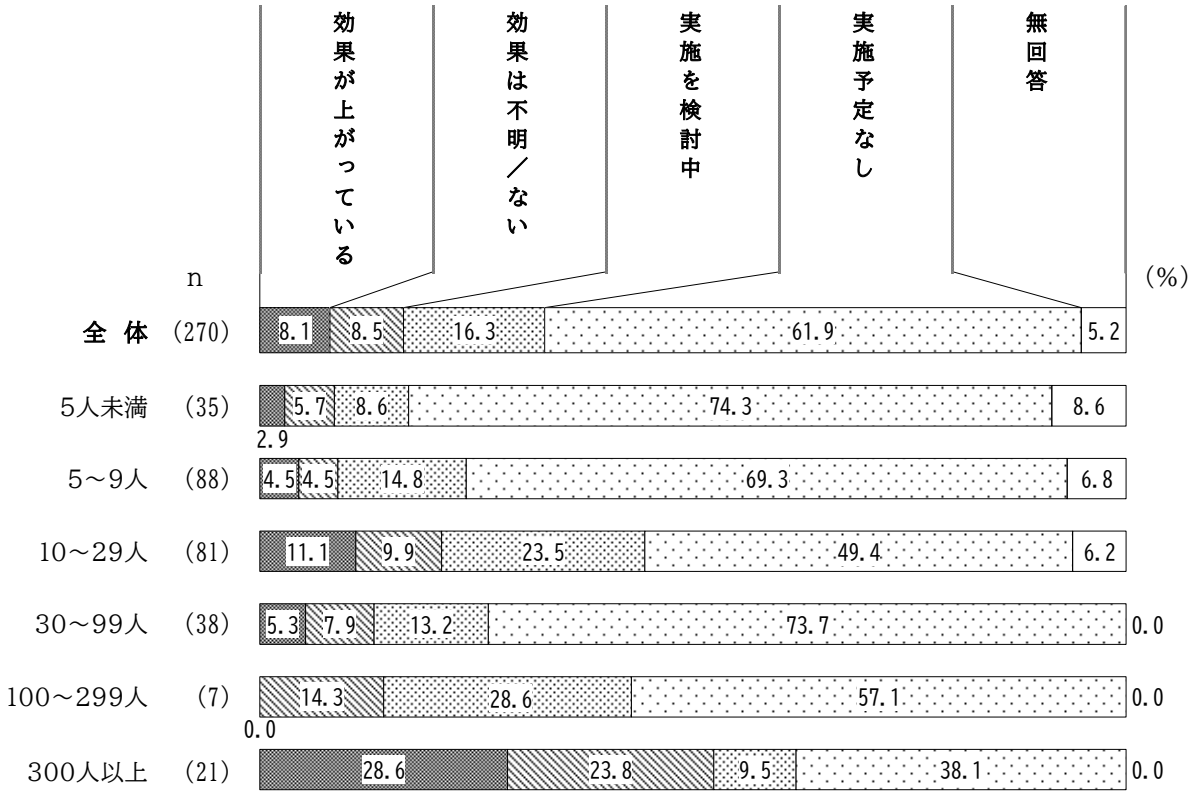
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

＜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。

（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

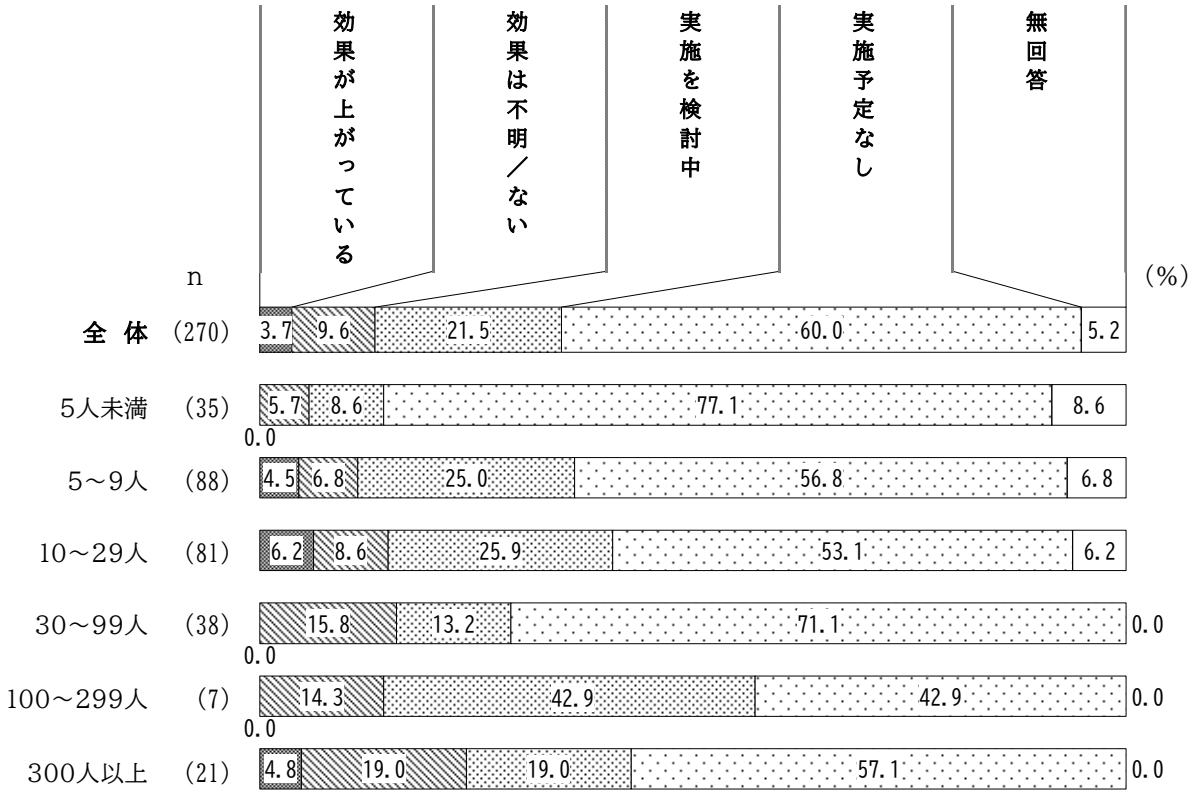
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

＜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。

（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

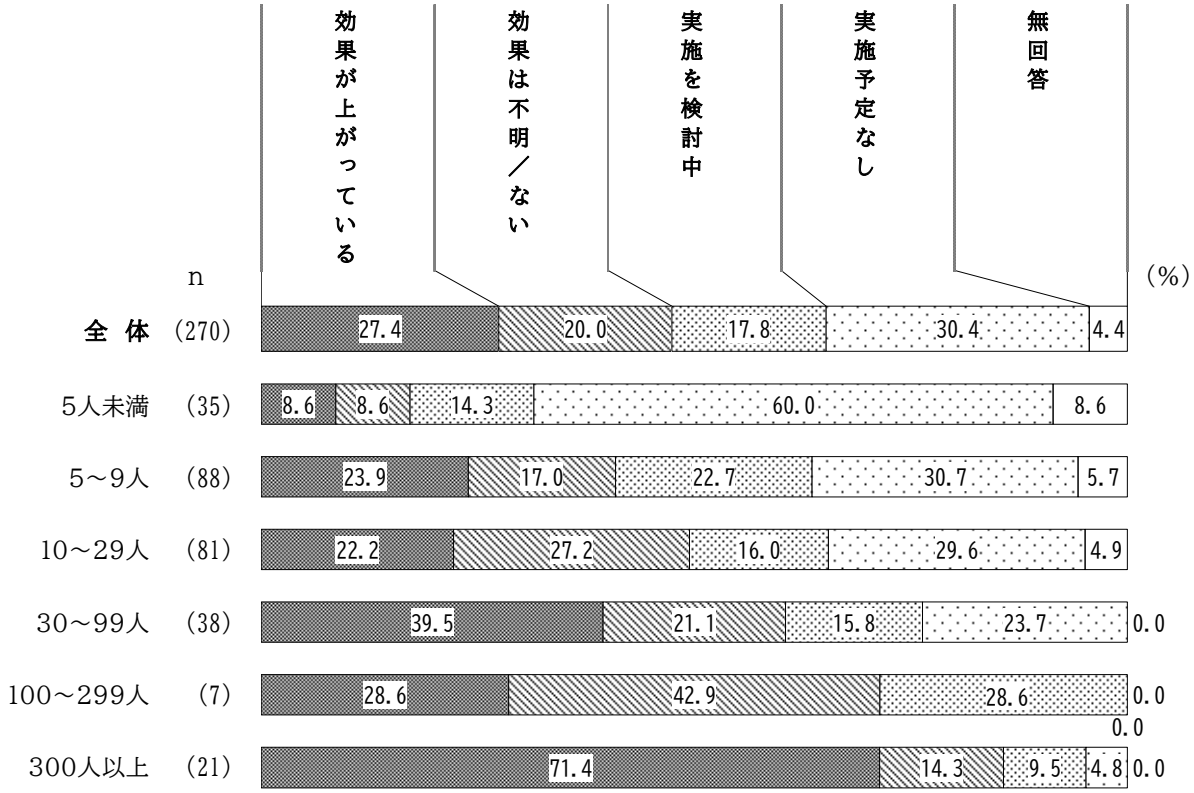
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

＜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。

（カ）長時間労働の抑制や休暇制度を整備する

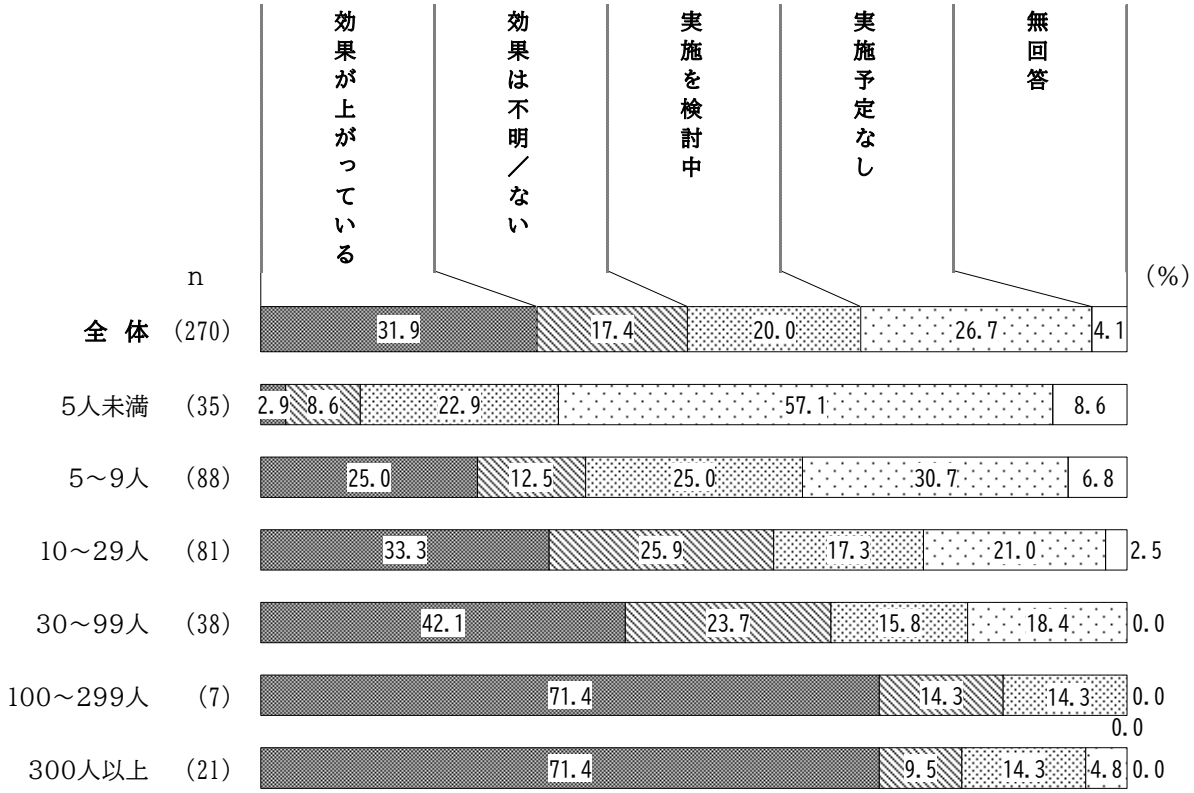
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

（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

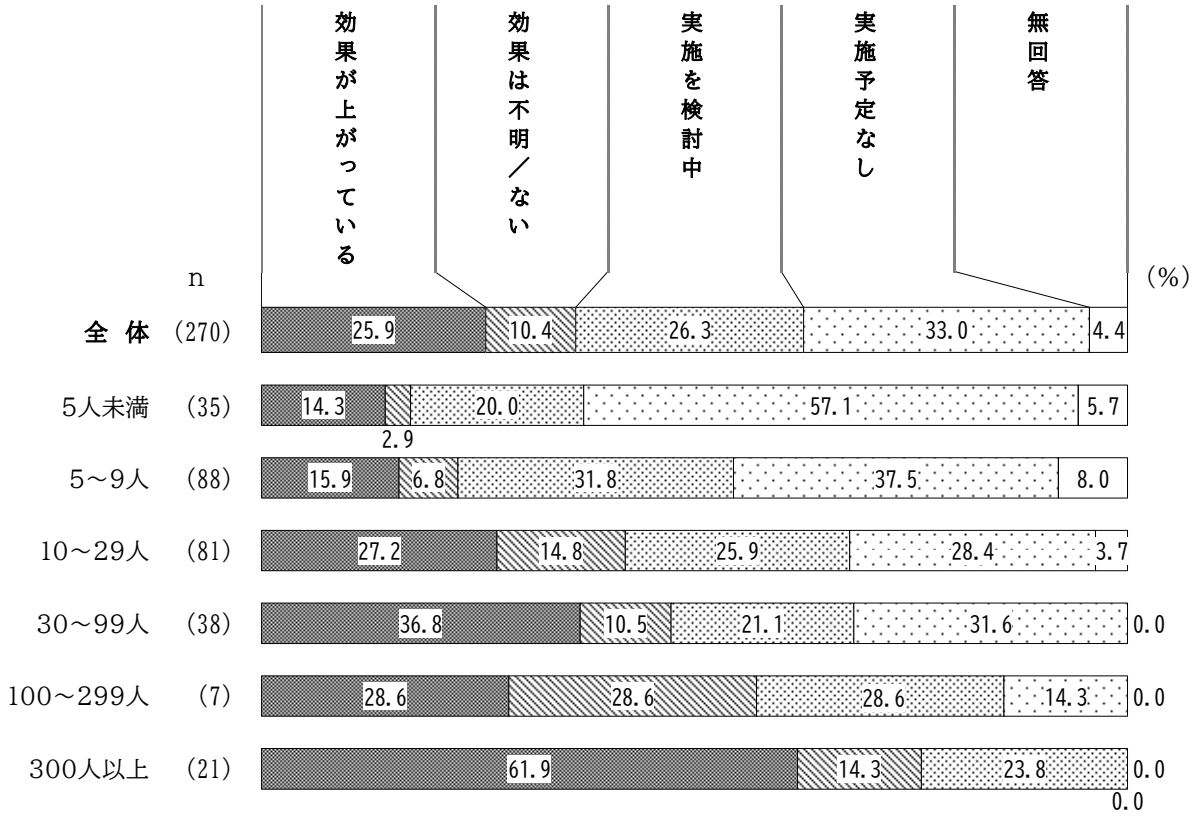
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

＜従業員規模別＞



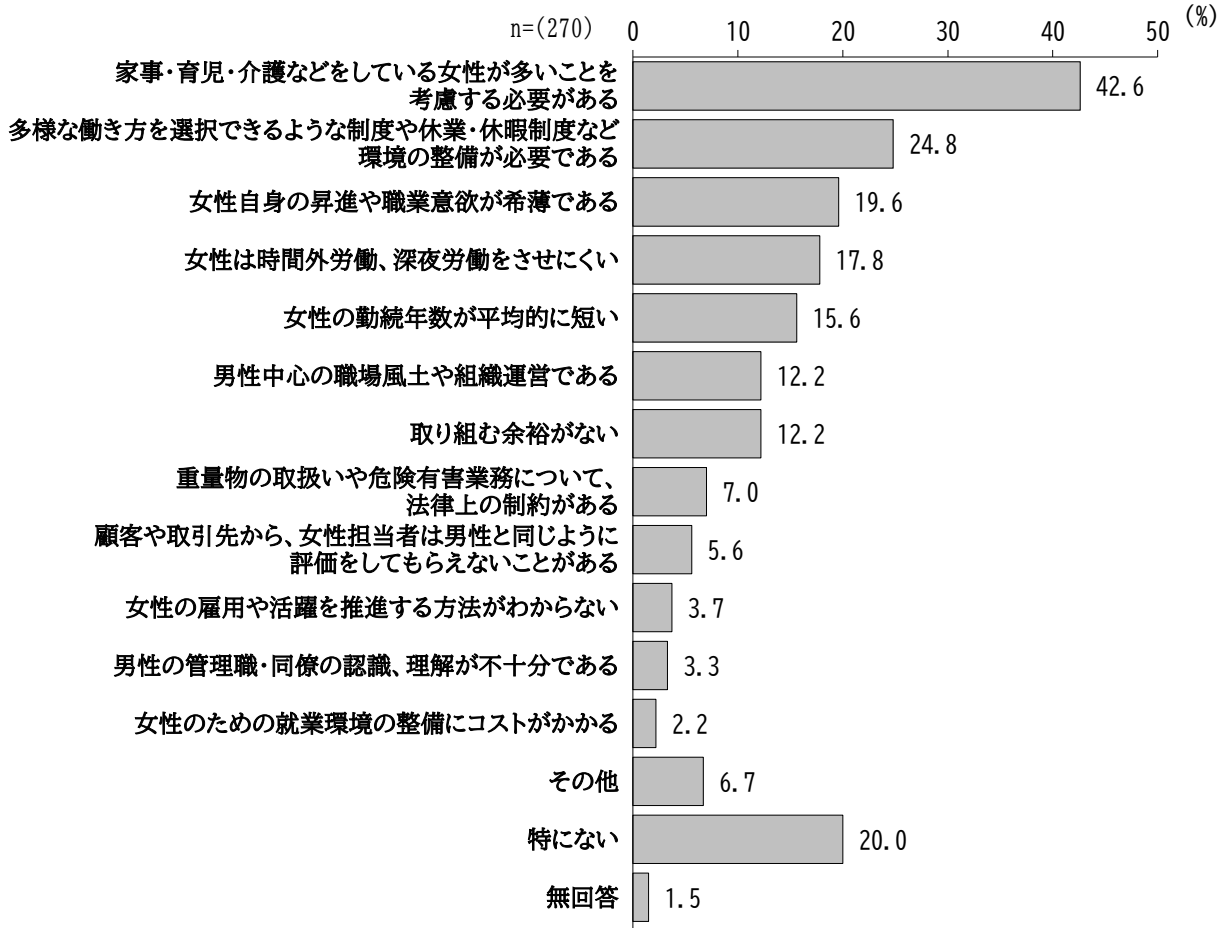
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（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・介護などをし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。



○従業員規模別

「家事・育児・介護などをし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＞

（%）

		n	家事・育児・介護などをし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	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	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	14.8	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	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	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	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

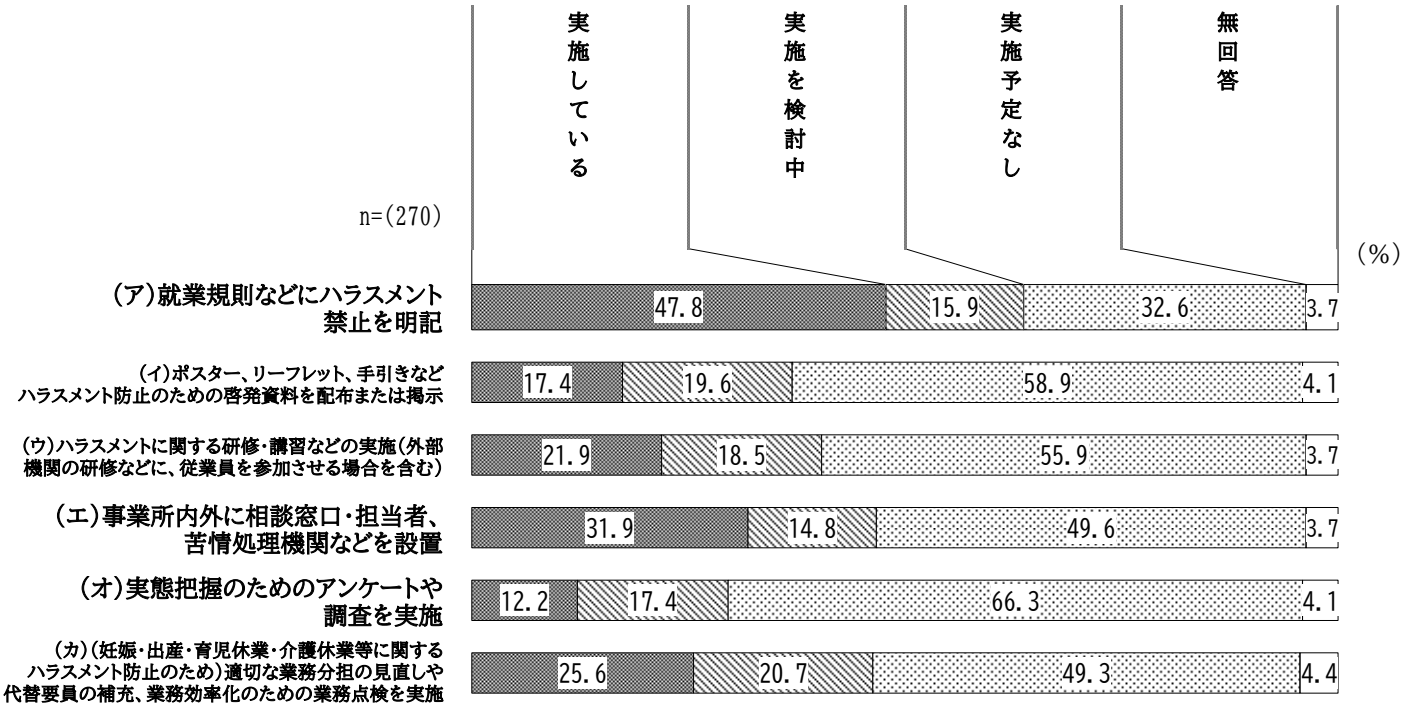
（１）ハラスメント防止対策の導入状況

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。

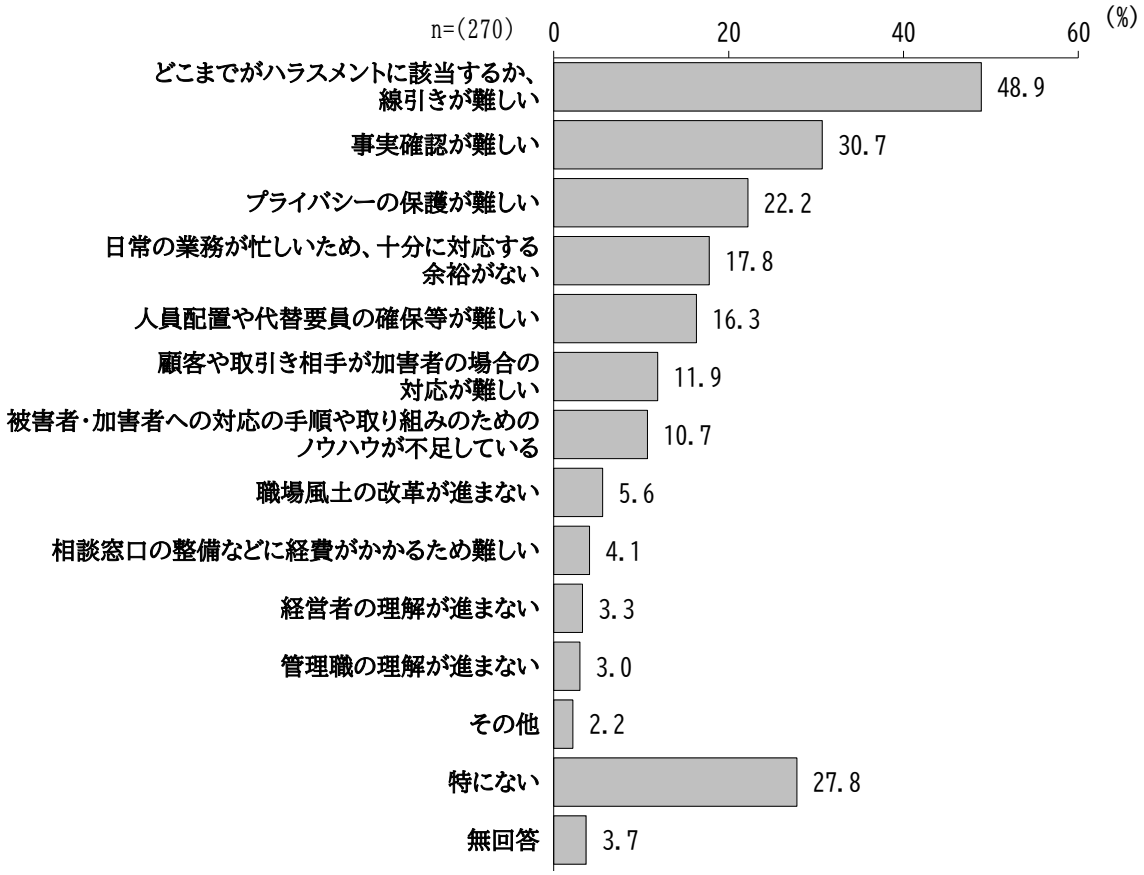


（２）ハラスメント対応における課題

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

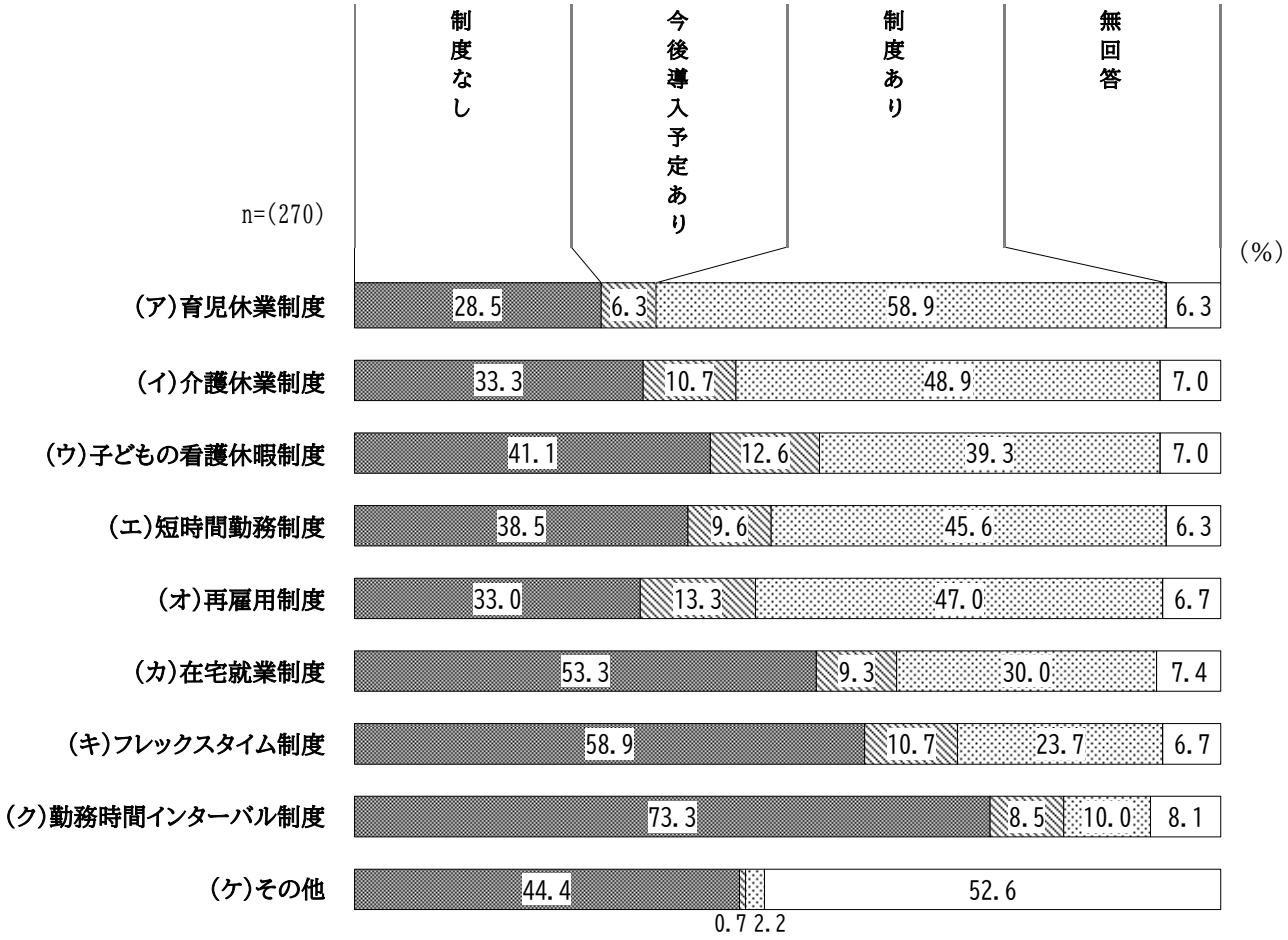
問12　貴事業所では、下記の制度はありますか。制度がある場合は、②制度の利用実績にお進みいただき、令和５年４月１日～令和６年３月31日までの利用者の有無を性別等にあわせてそれぞれご回答ください。（それぞれ１つに○）

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

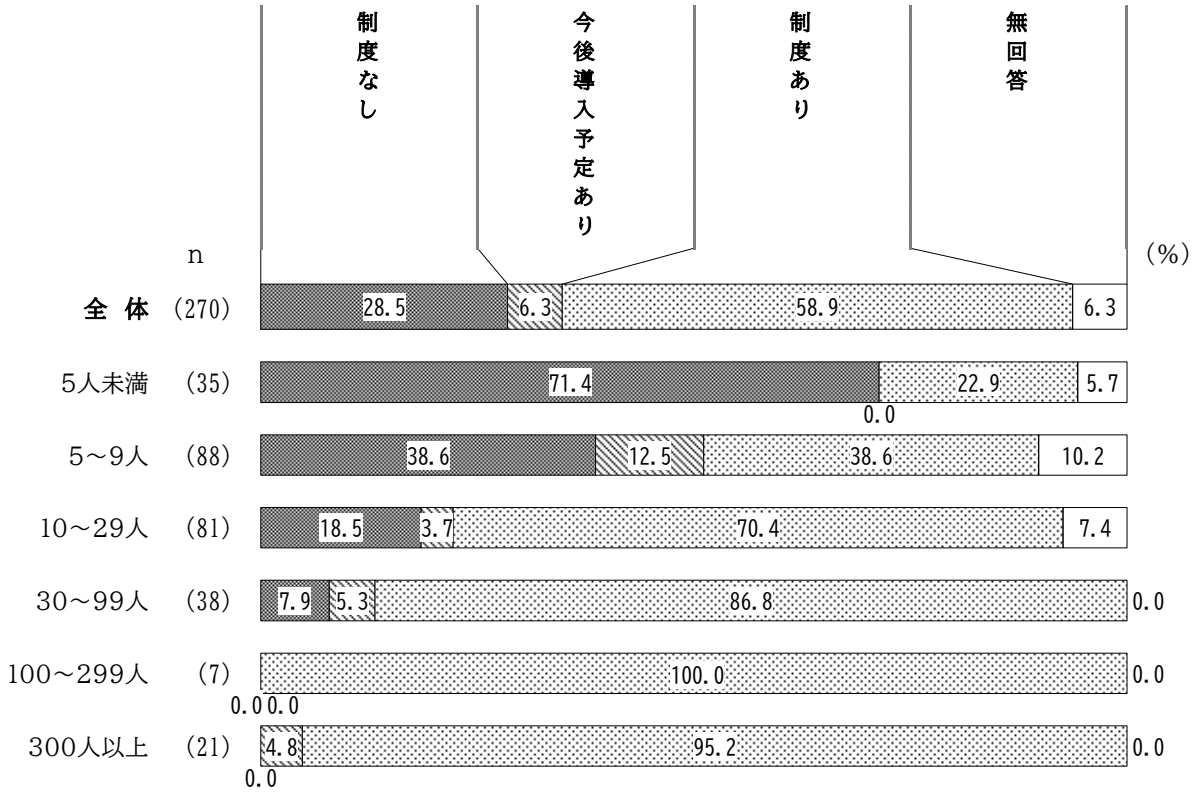
○全体の傾向

「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%と高くなっている。一方、「制度なし」は、５人未満で71.4%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。

（イ）介護休業制度

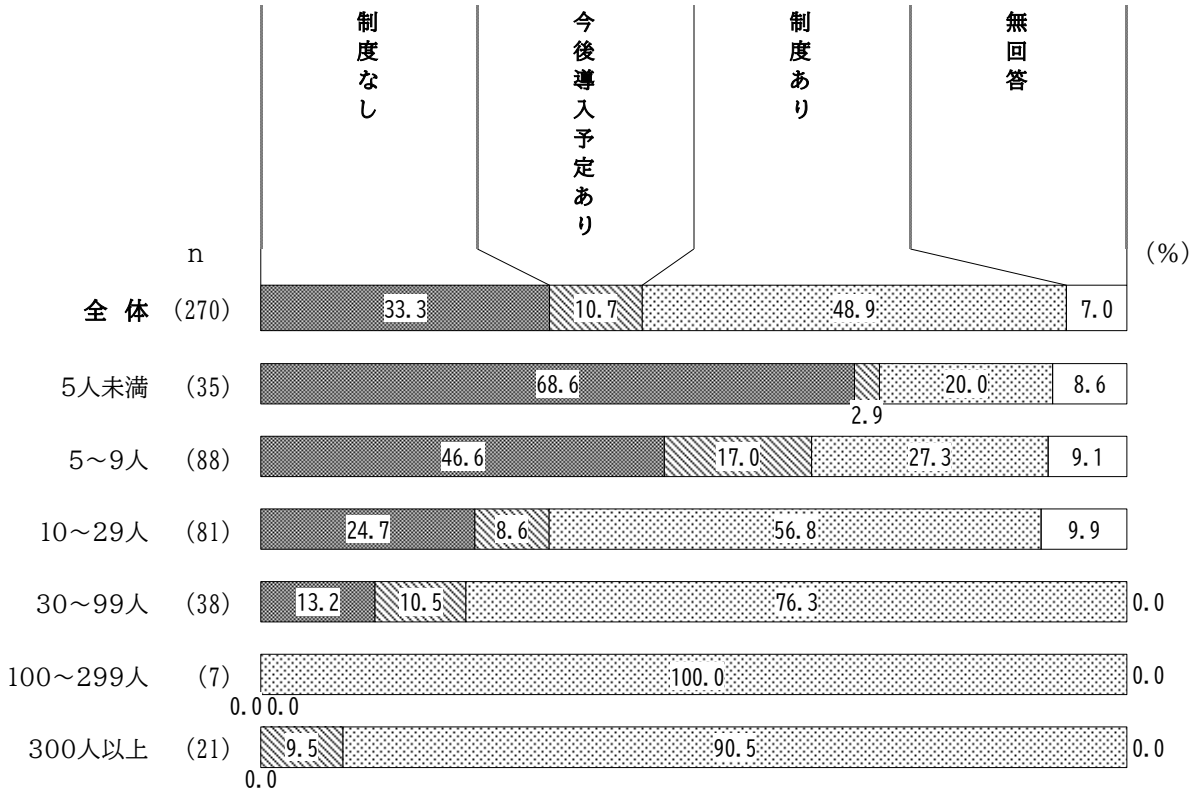
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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%と高くなっている。一方、「制度なし」は、５人未満で68.6%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。

（ウ）子どもの看護休暇制度

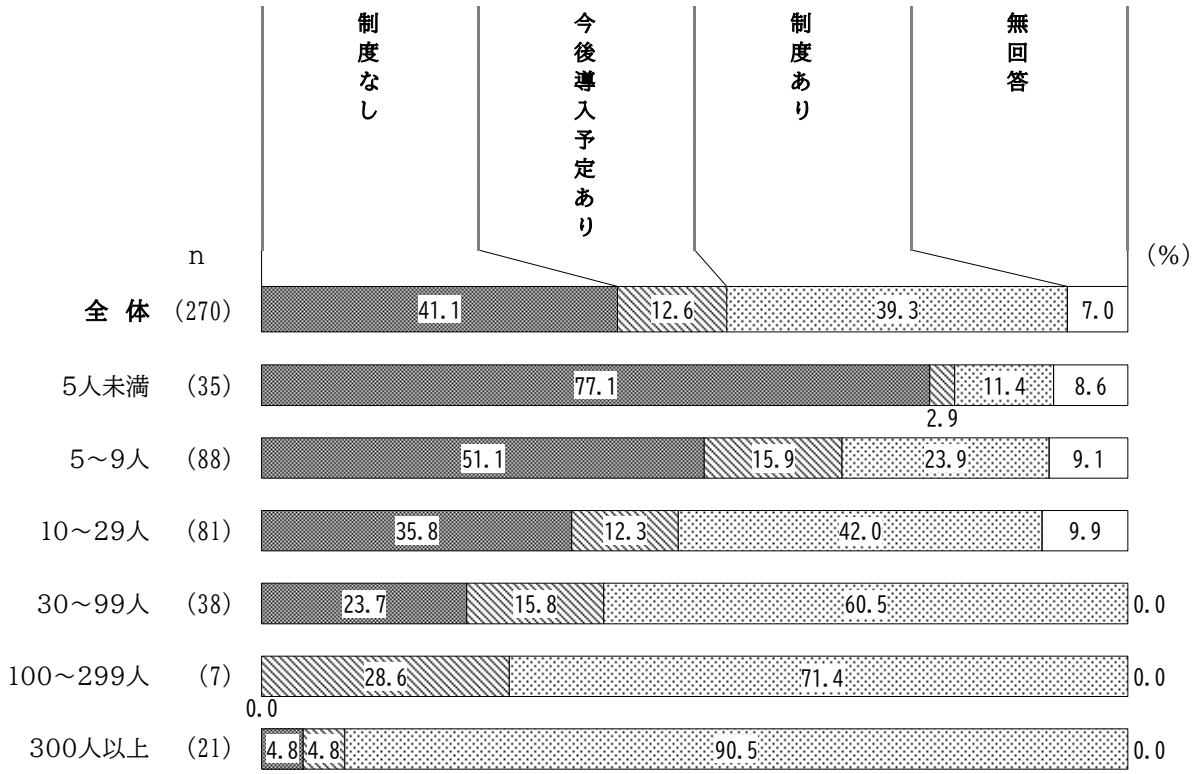
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

＜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。

（エ）短時間勤務制度

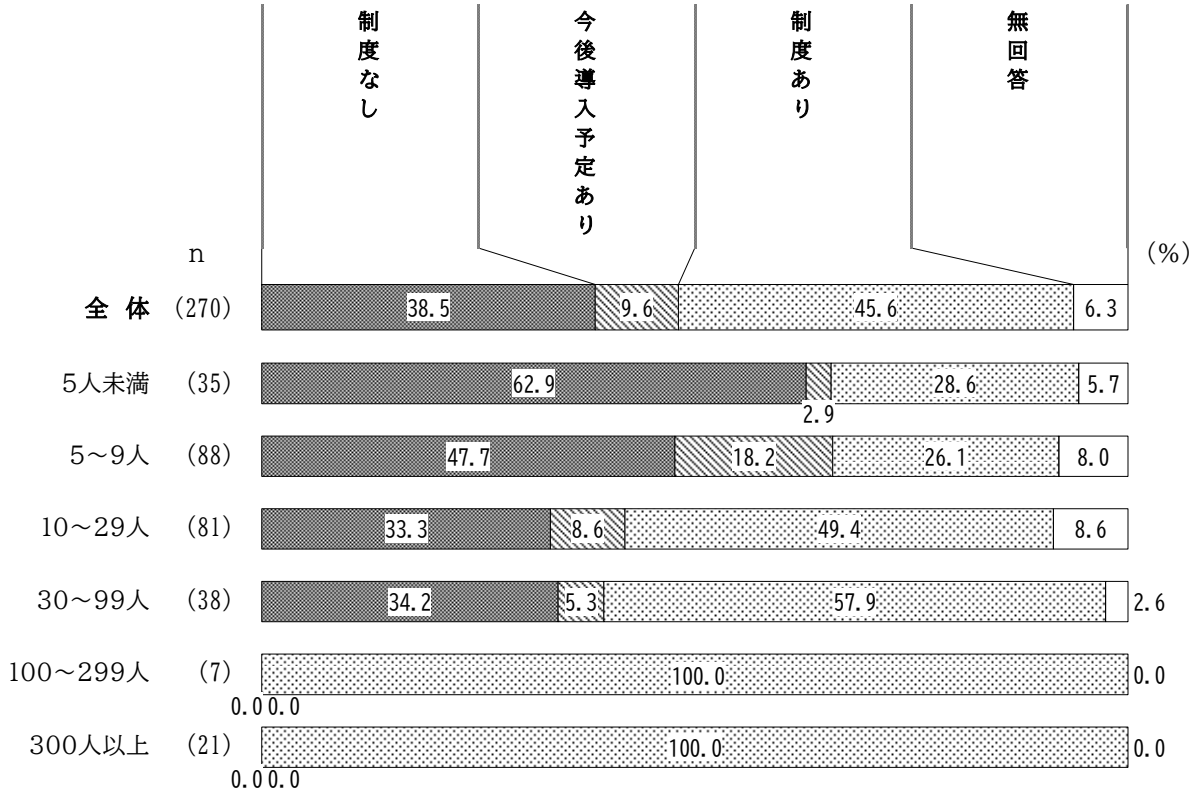
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

＜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。

（オ）再雇用制度

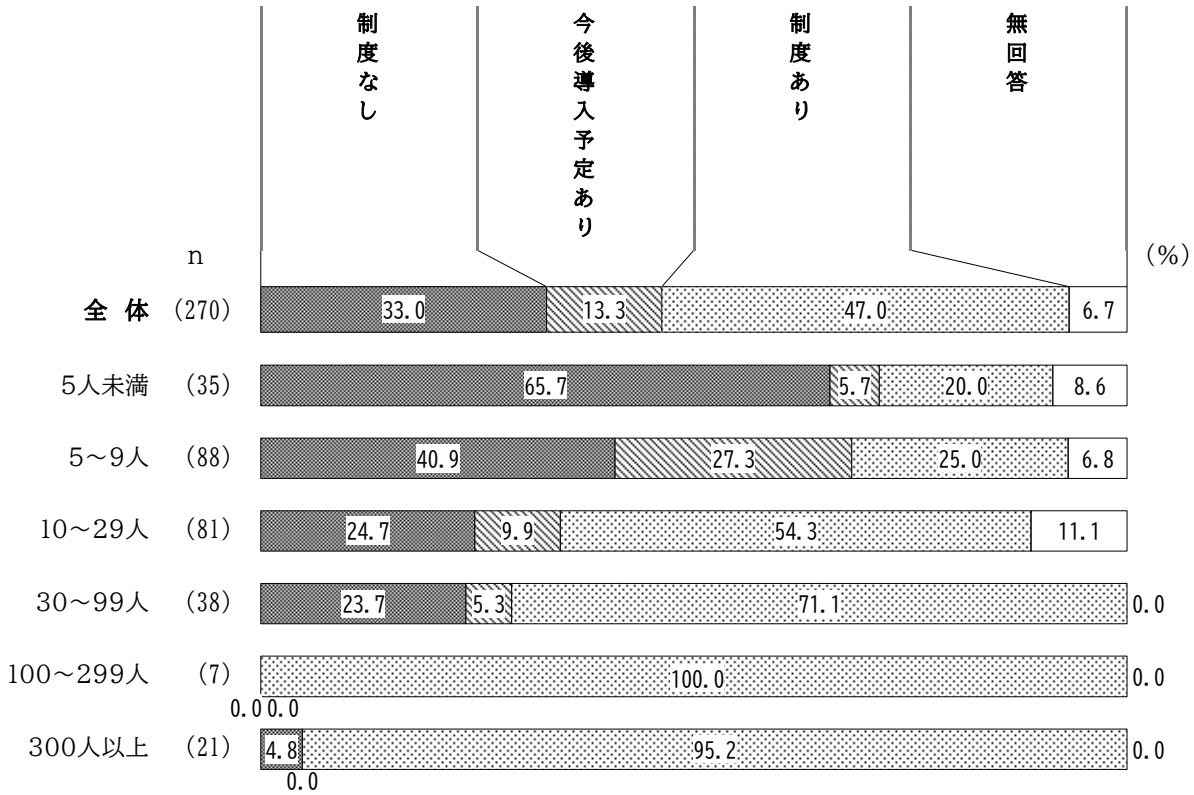
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

＜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。

（カ）在宅就業制度

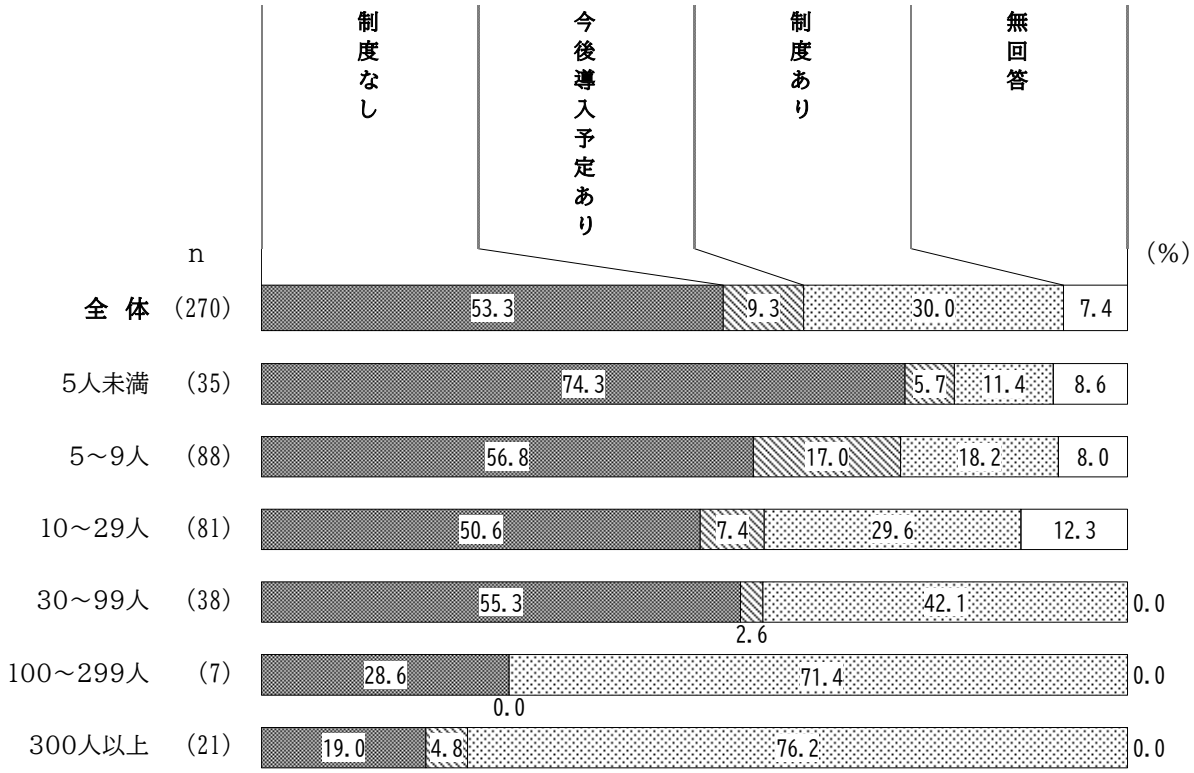
○全体の傾向

「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。

（キ）フレックスタイム制度

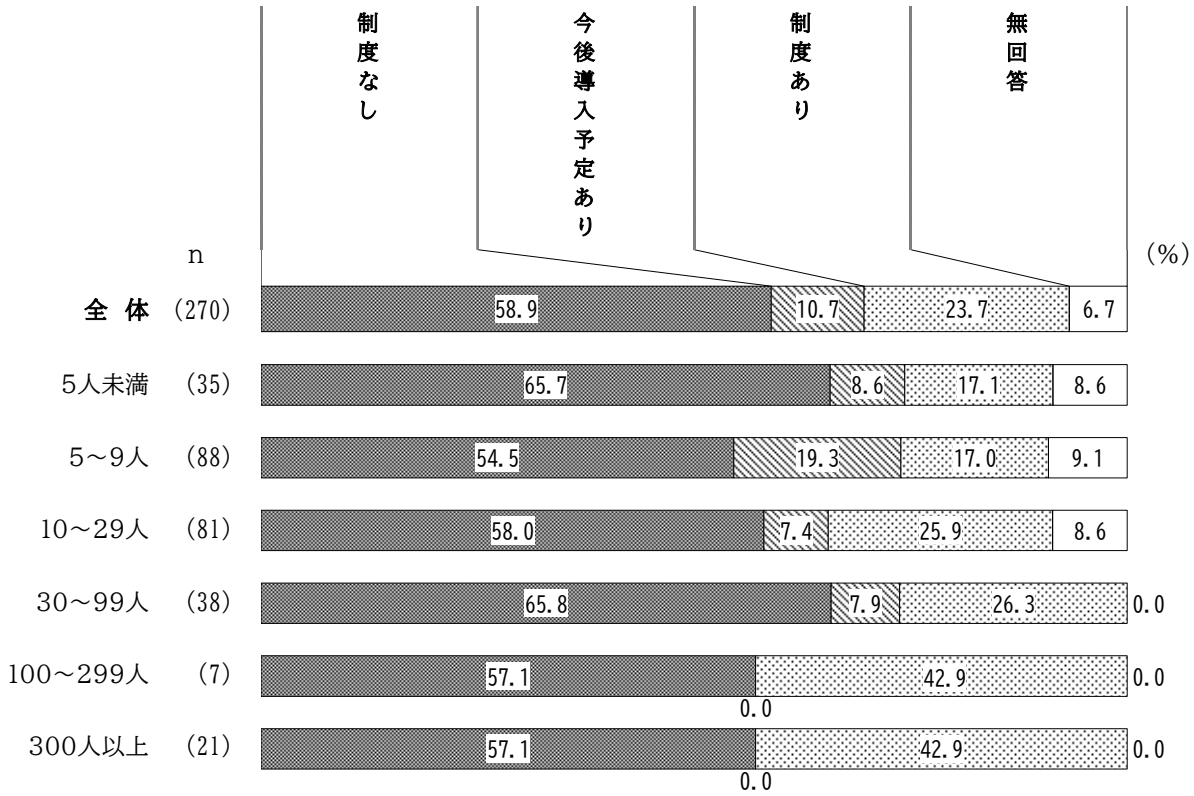
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

＜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。

（ク）勤務時間インターバル制度

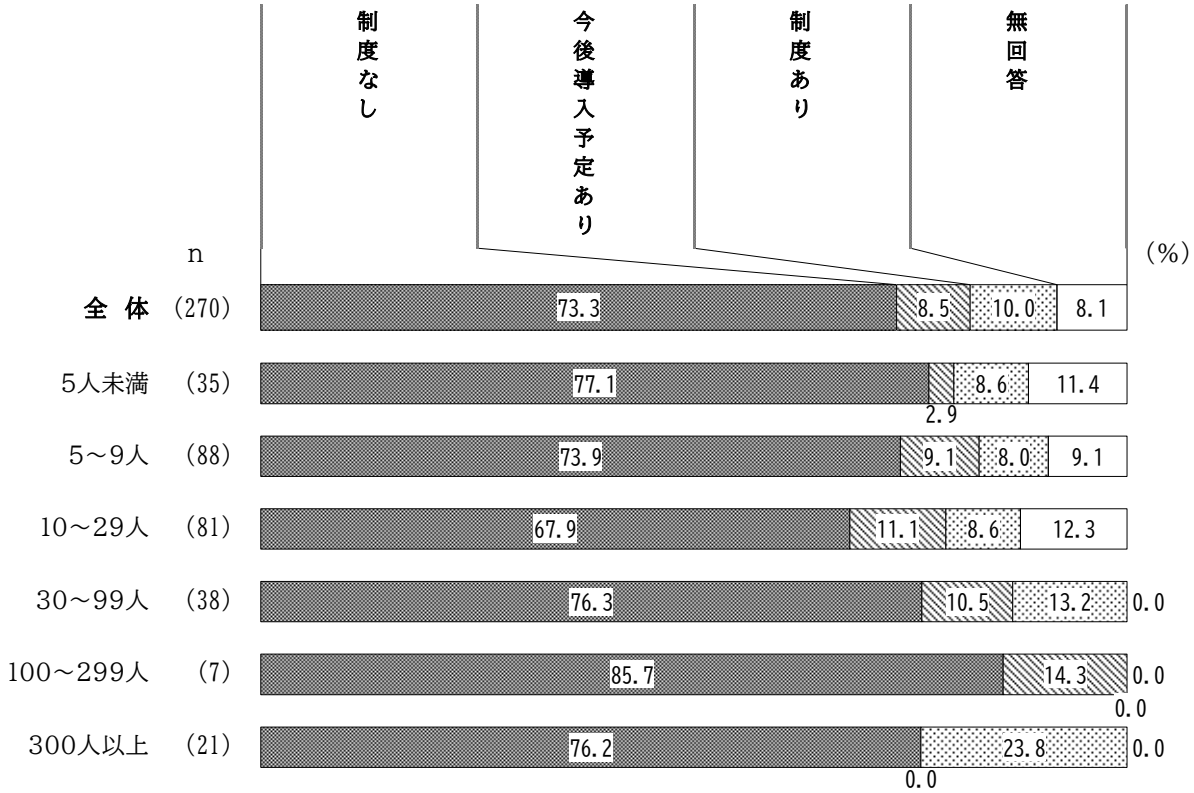
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

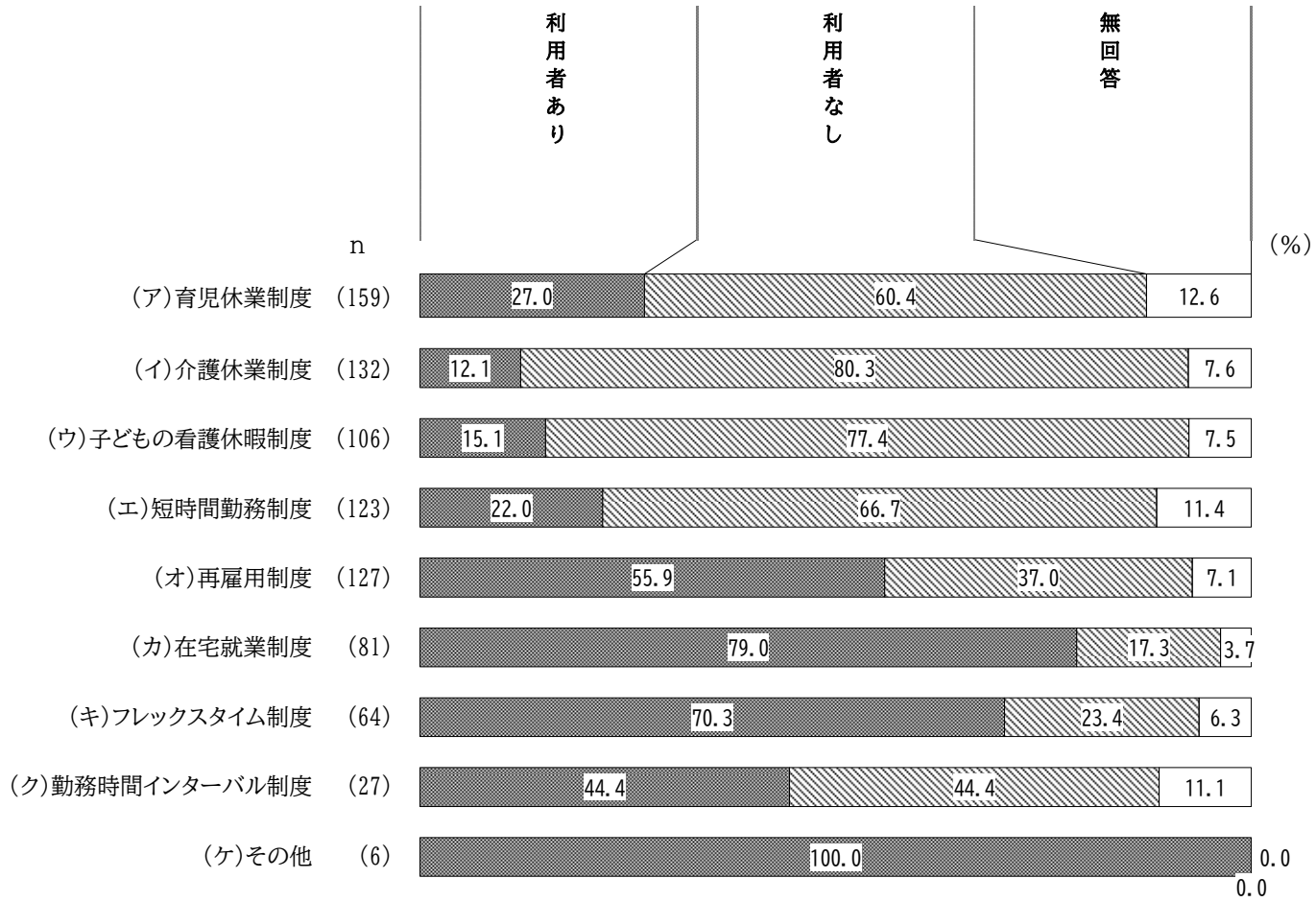
利用実績

○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）＞



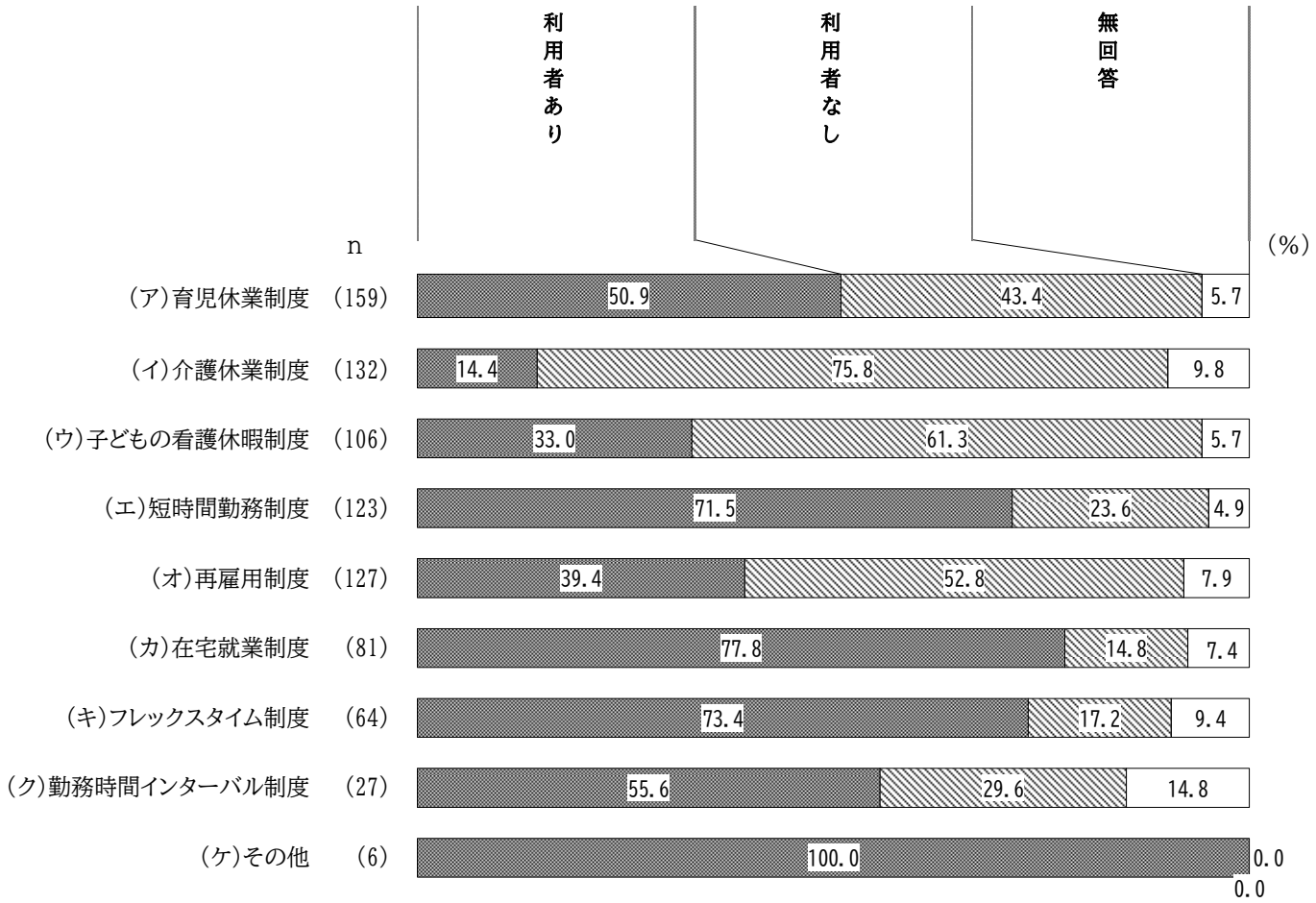
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

○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。

＜女性（全従業員）＞

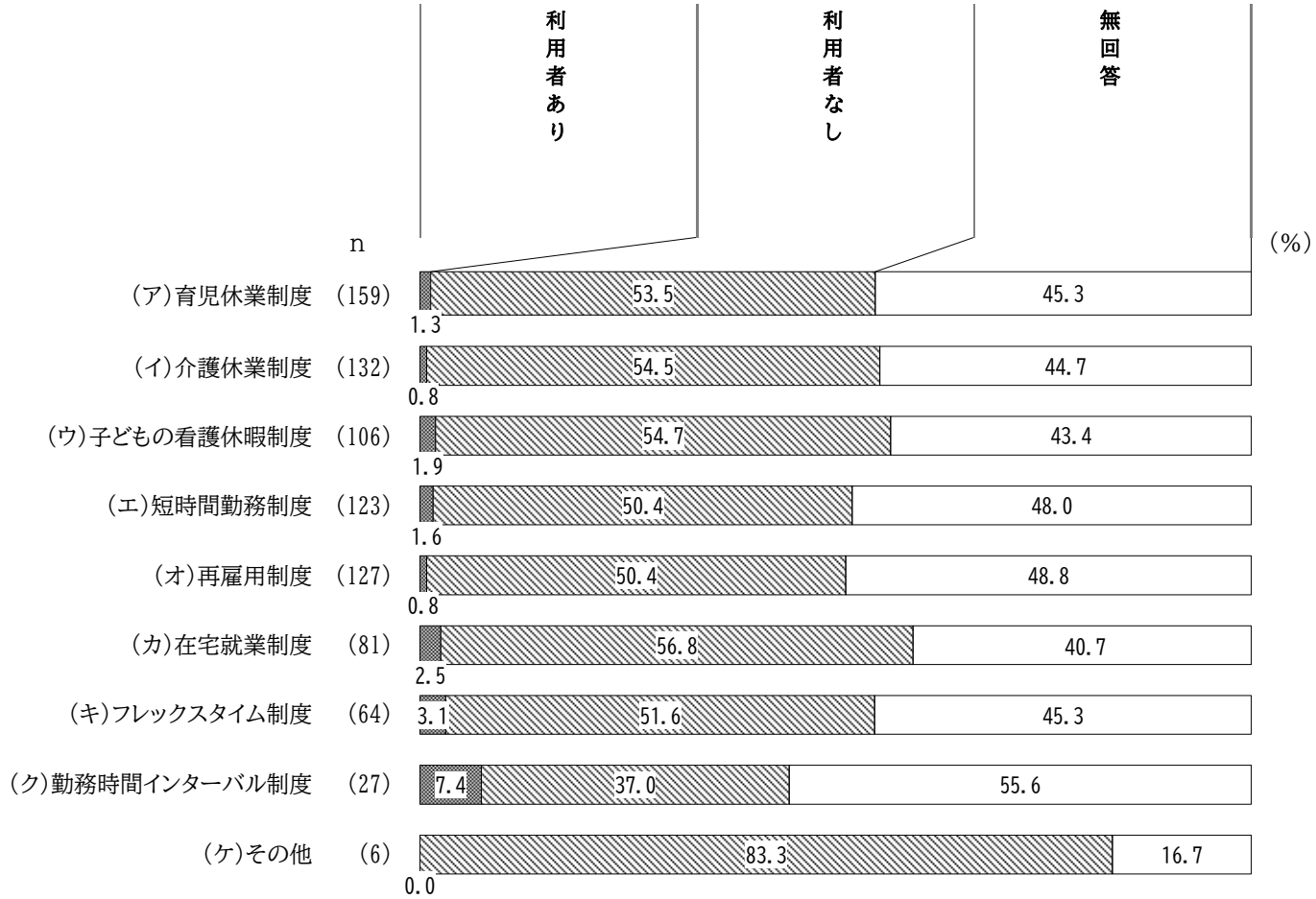


※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

○全体の傾向

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。

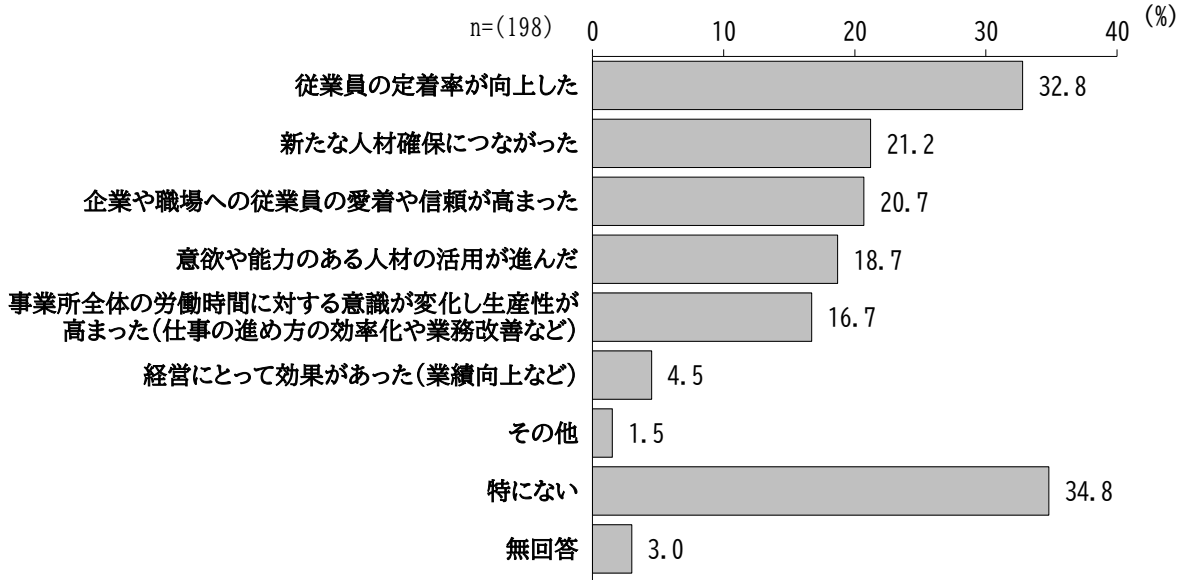
（２）多様な働き方ができる制度を導入した効果

（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。

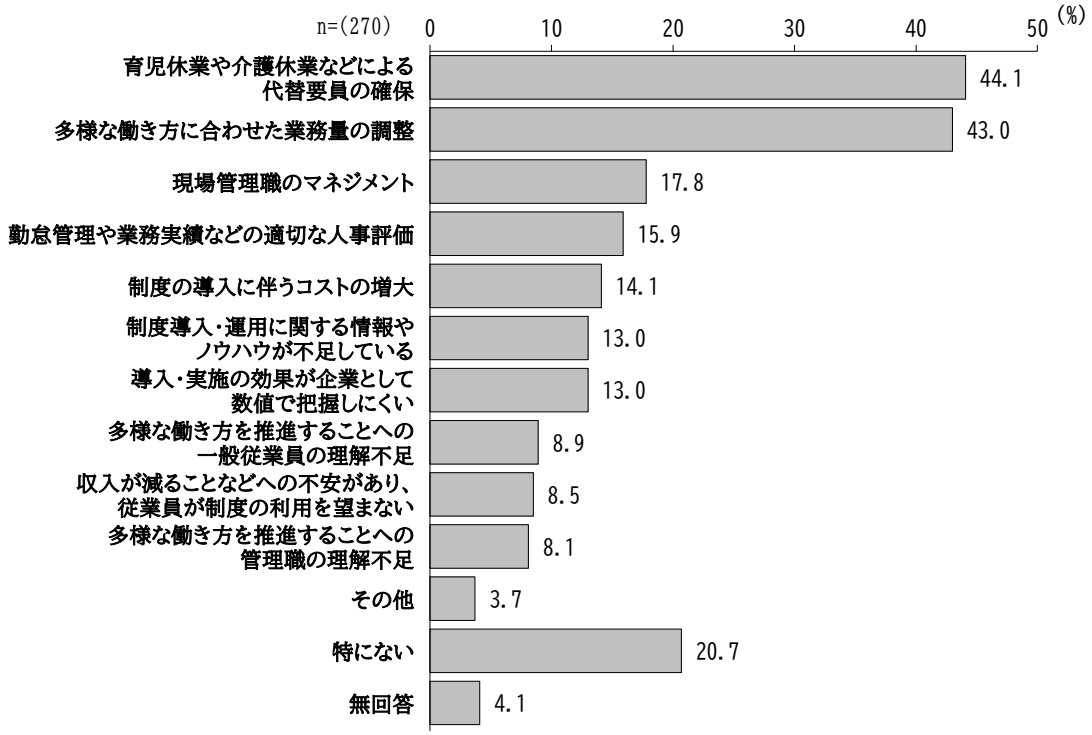


（３）多様な働き方ができる制度を推進するための課題

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

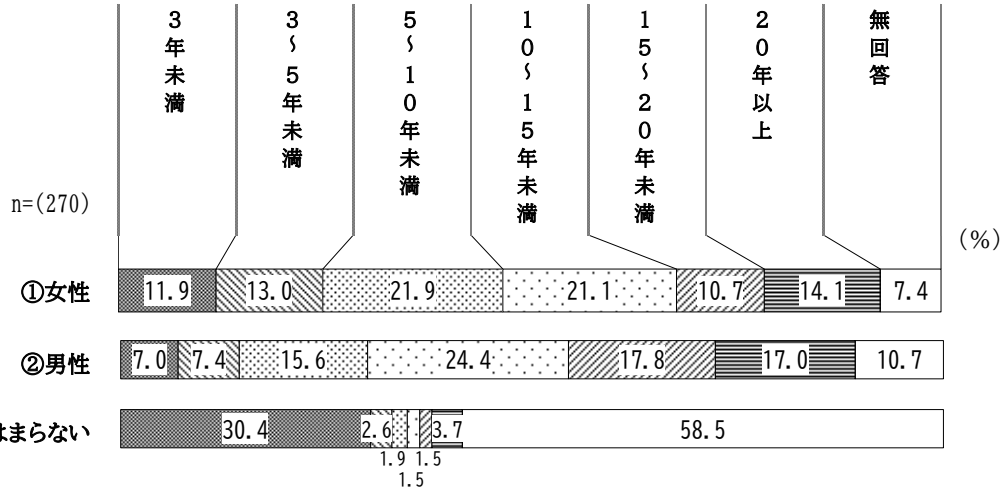
問14　貴事業所に現在在籍している「正規従業員」の平均勤続年数はどのくらいですか。性別等にあわせて、下記の該当する年数をお選びください。（それぞれ○は１つ）
※直近の事業年度（または把握できる直近の１年間）についてお答えください。

○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。

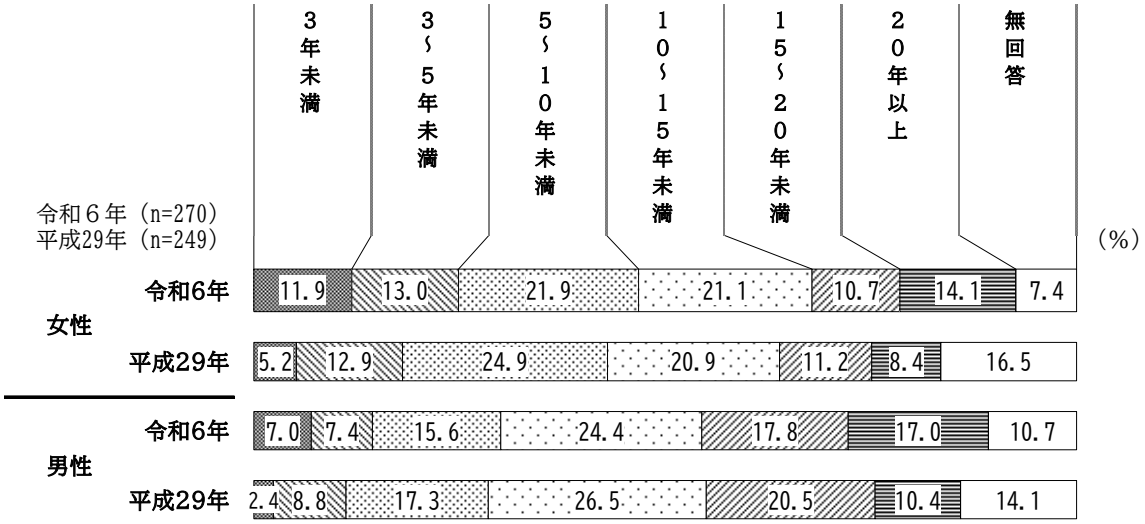


○過去の調査結果との比較

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。

＜経年比較＞

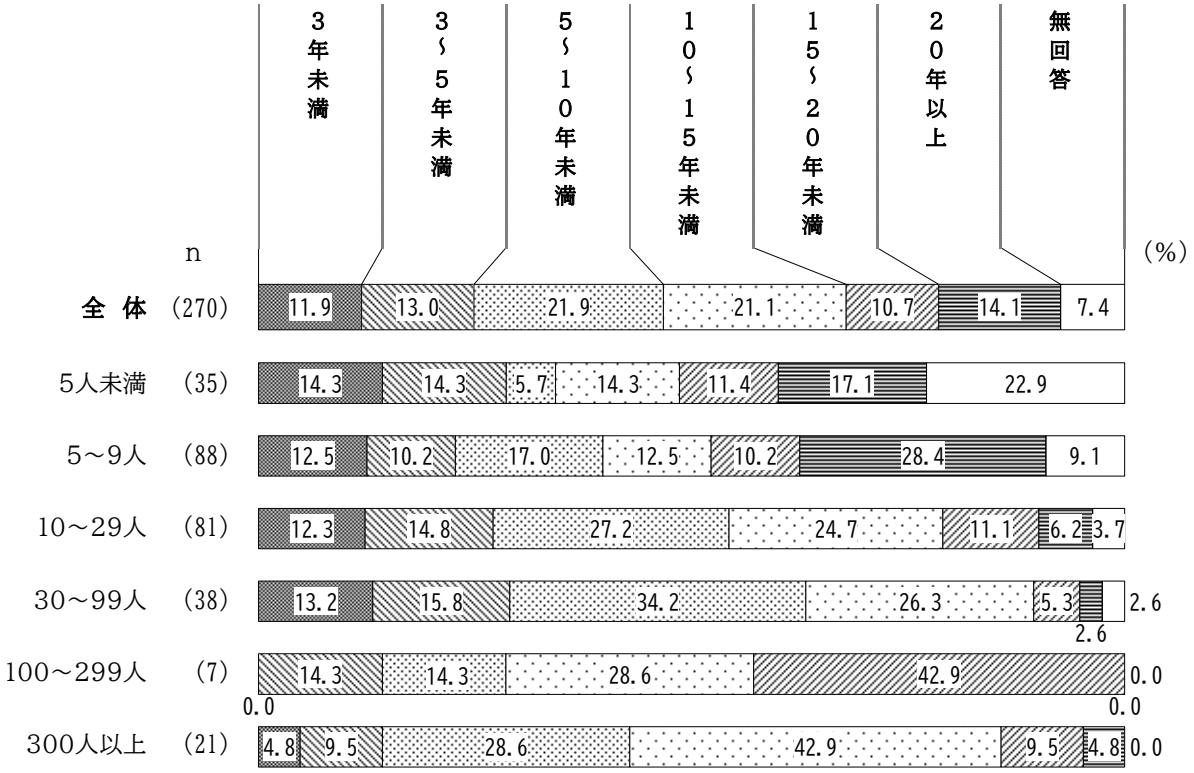


①女性

○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）＞



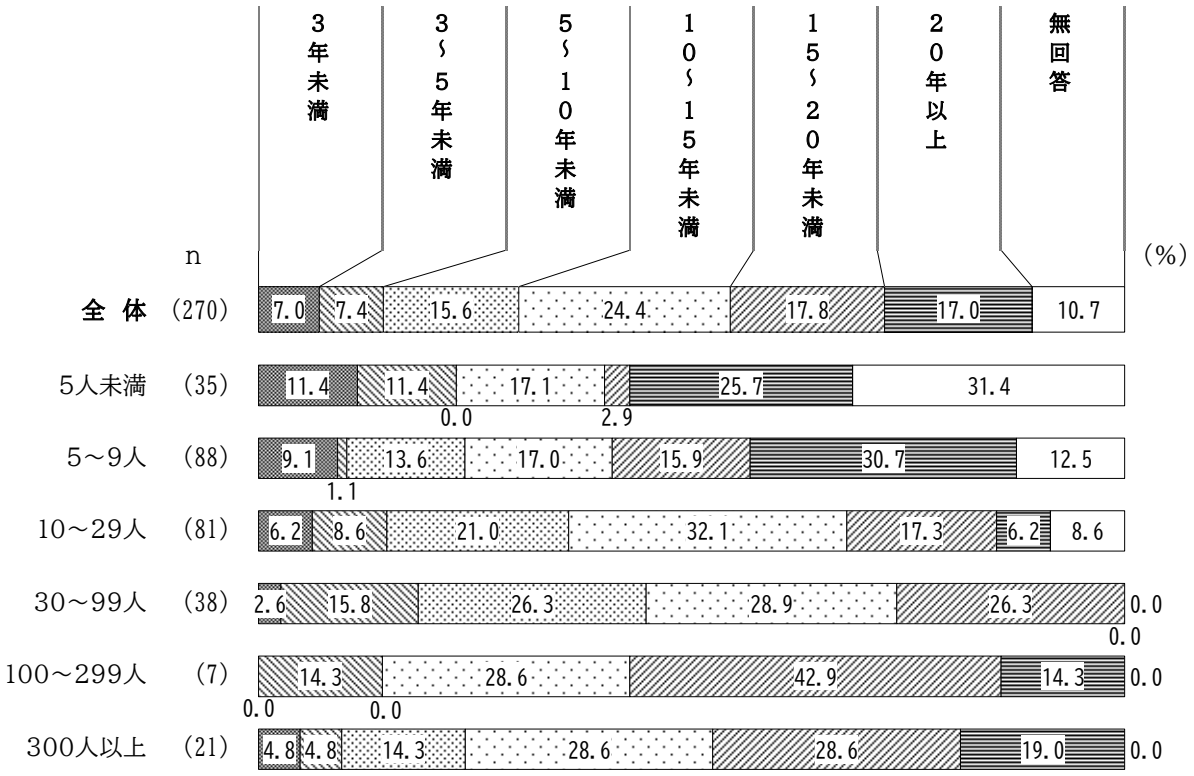
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

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）＞



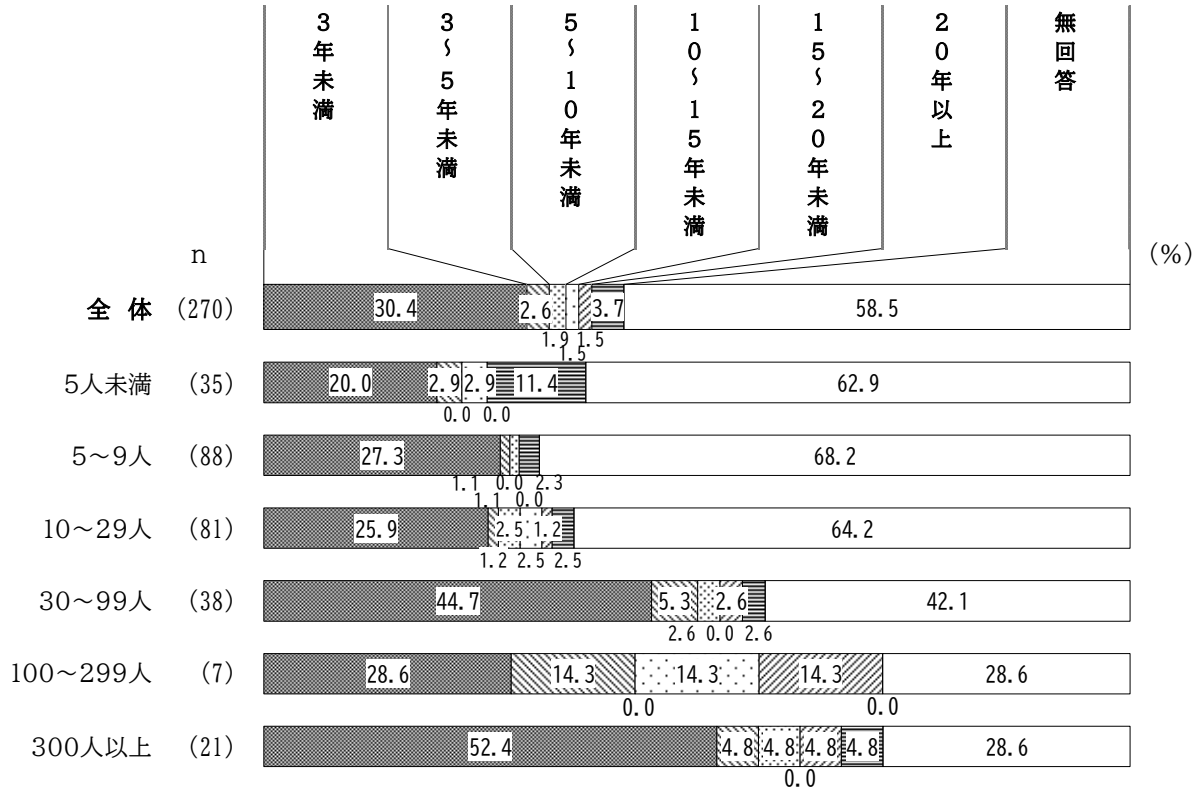
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

③あてはまらない

〇従業員規模別

「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）＞



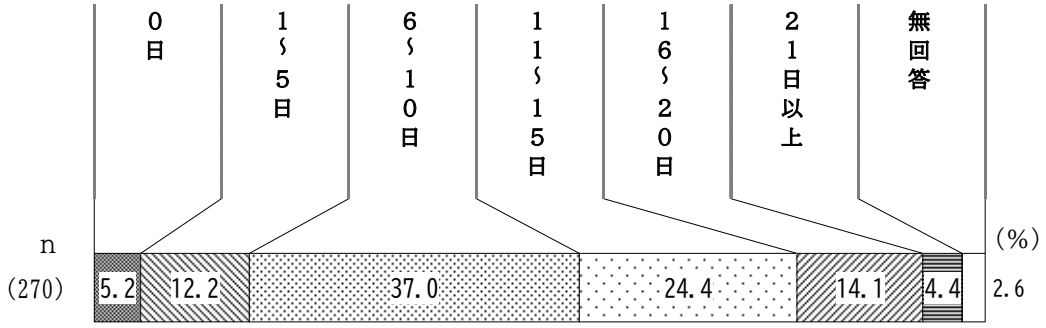
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（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

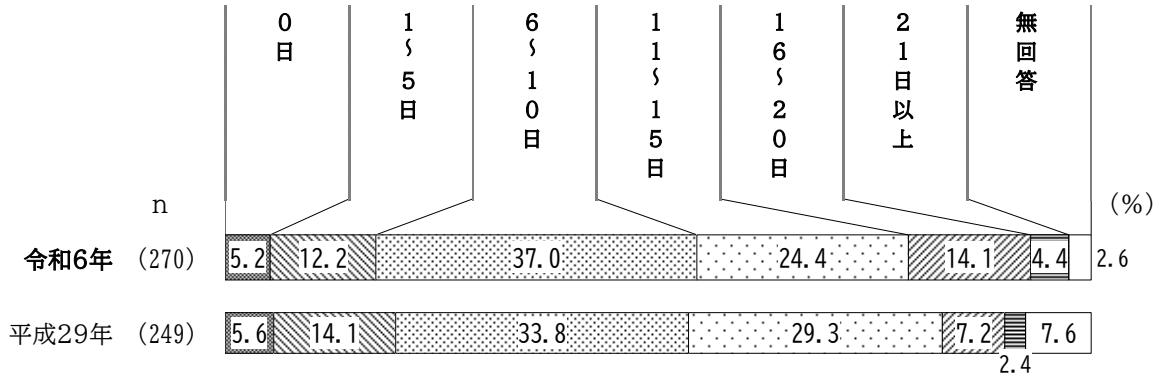
「６～10日」が37.0％で最も高く、以下、「11～15日」（24.4％）、「16～20日」（14.1％）、「１～５日」（12.2％）と続いている。



○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。

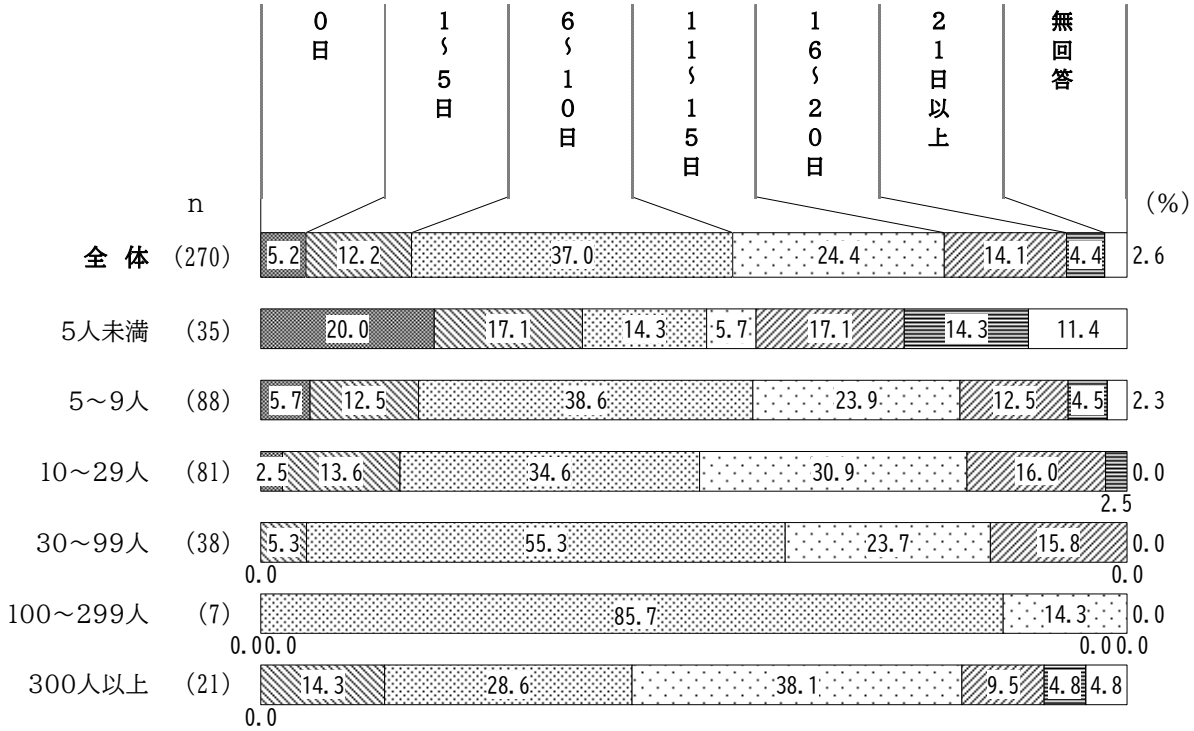
＜経年比較＞



○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。

＜従業員規模別＞



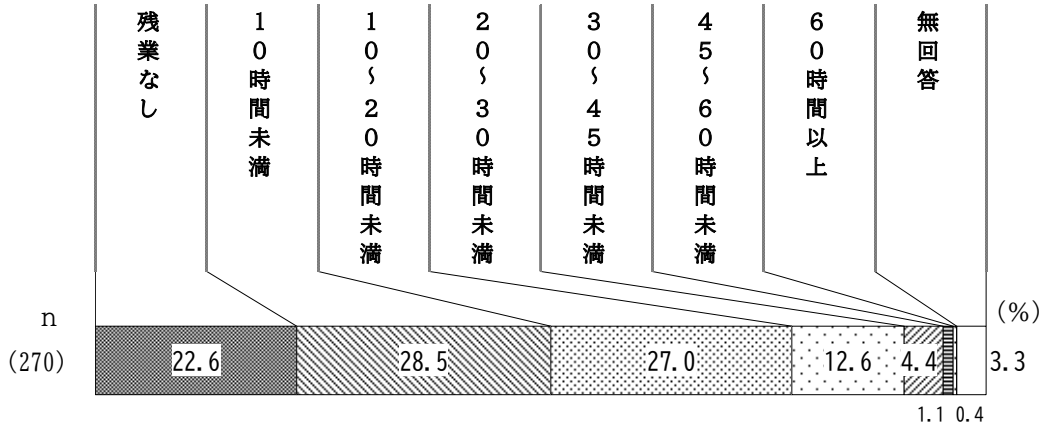
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（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

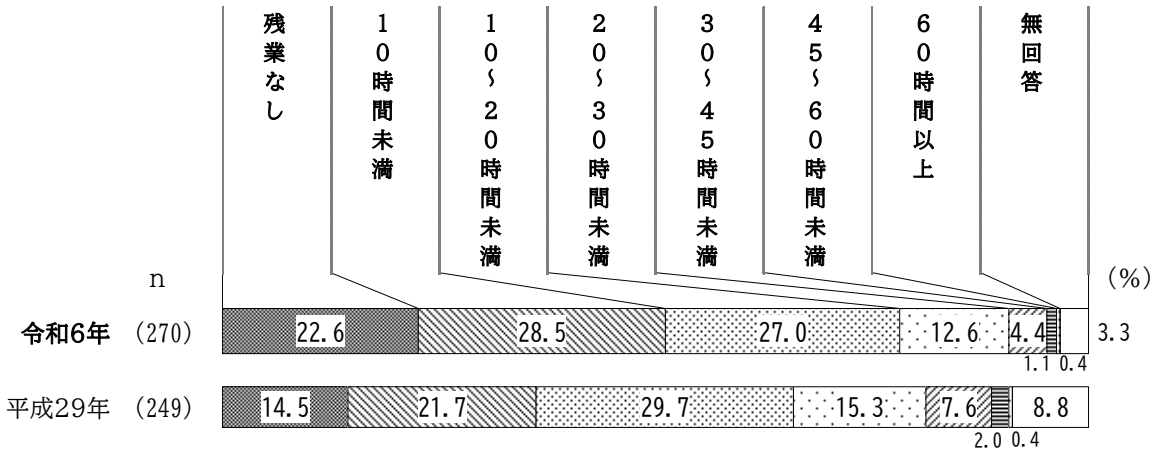
「10時間未満」が28.5％で最も高く、以下、「10～20時間未満」（27.0％）、「残業なし」（22.6％）と続いている。



○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。

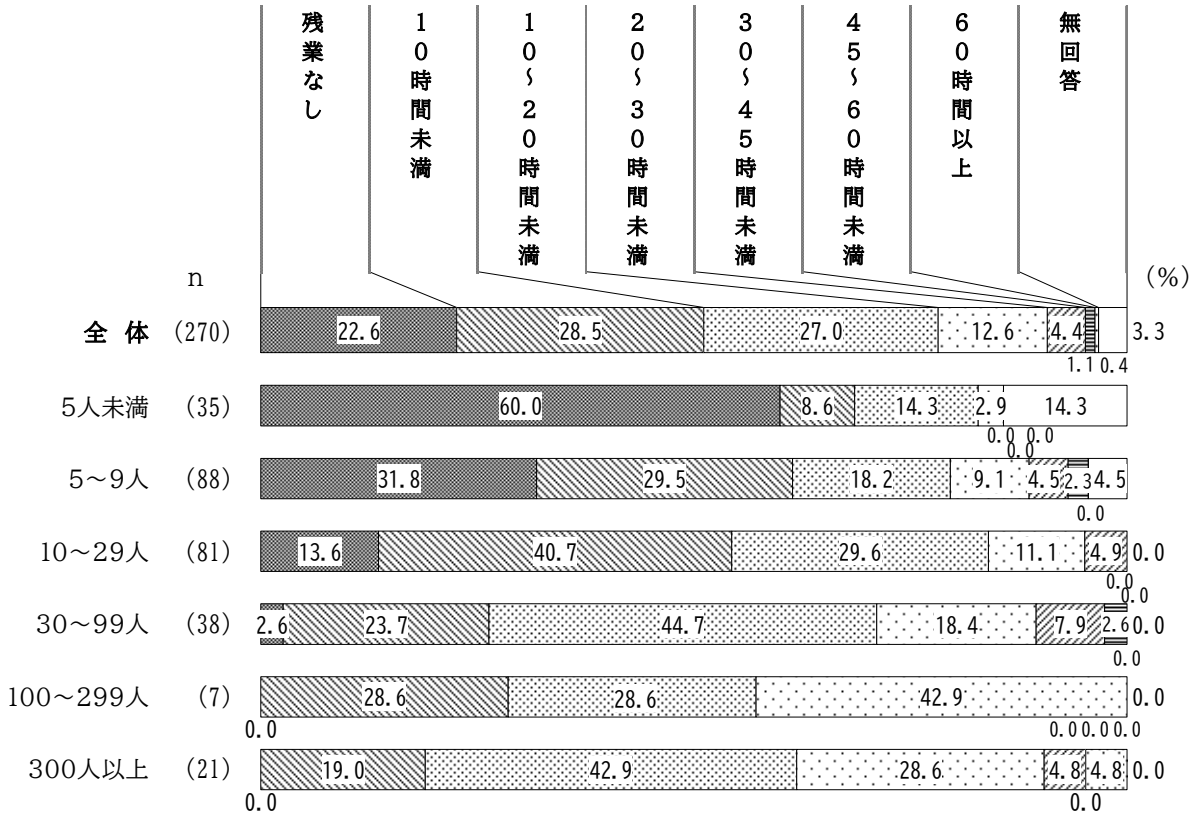
＜経年比較＞



○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＞



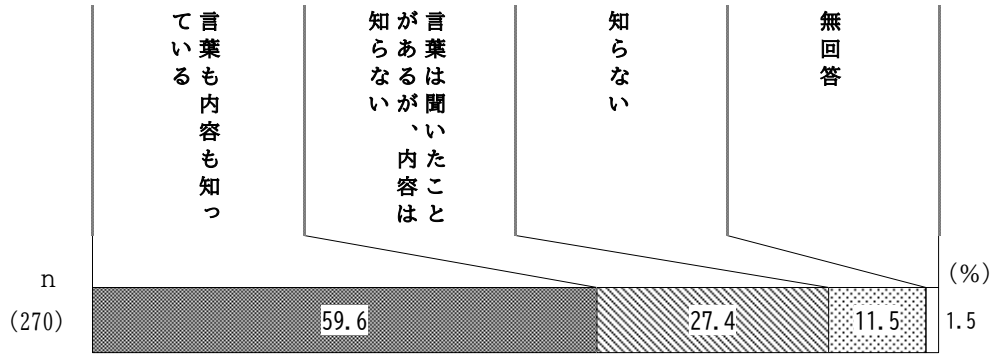
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（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

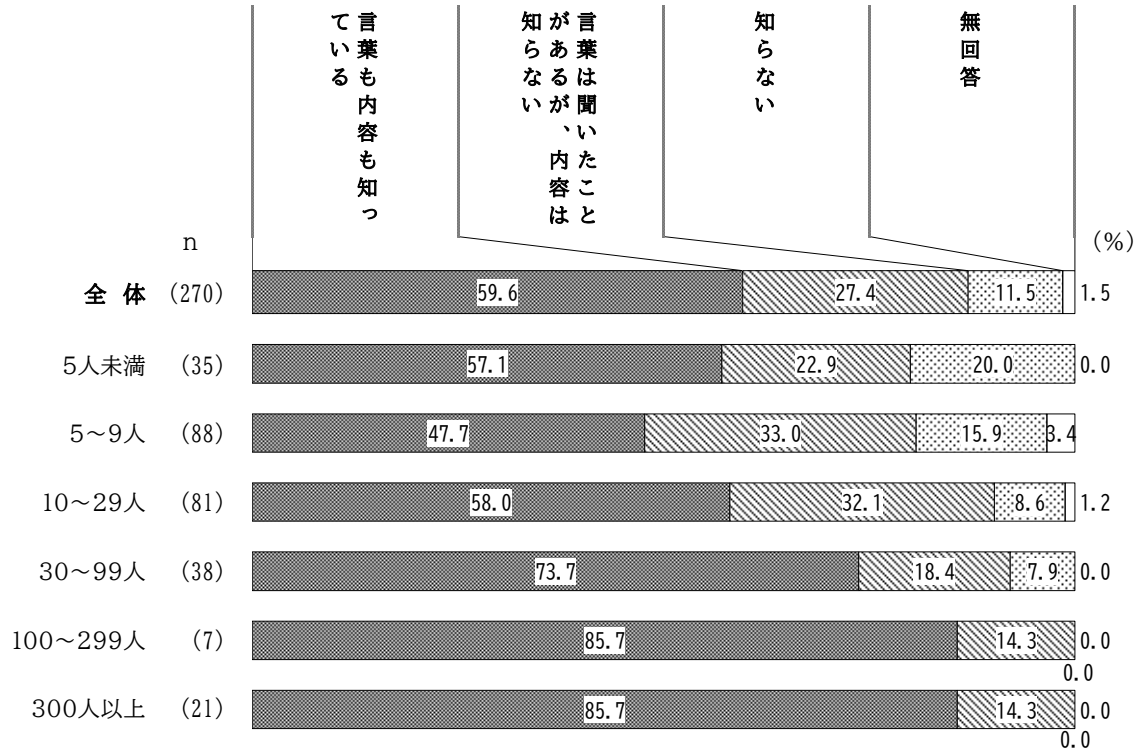
「言葉も内容も知っている」が59.6％と最も高く、以下、「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」（27.4％）、「知らない」（11.5％）と続いている。



○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＞



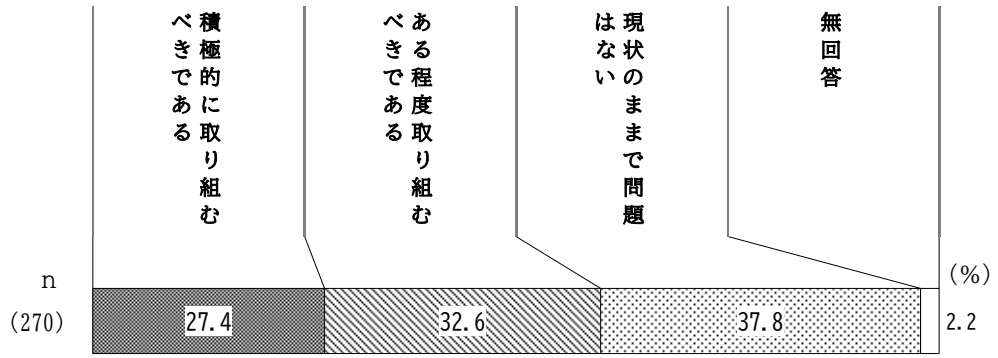
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（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

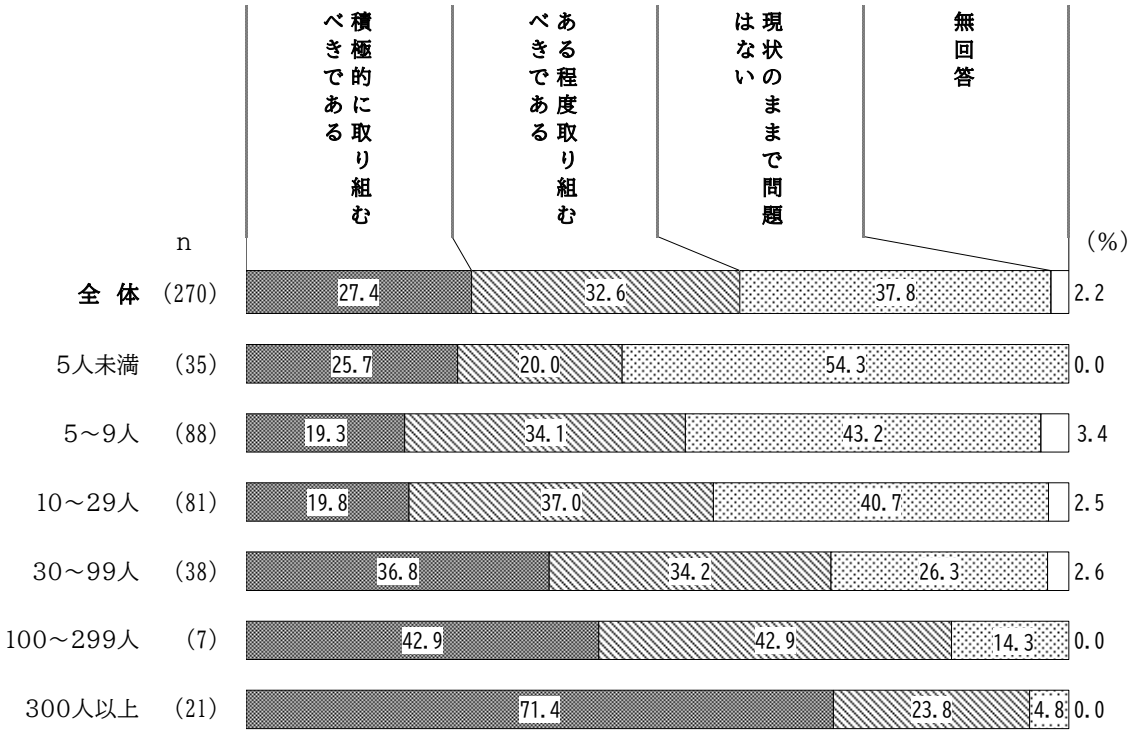
「現状のままで問題はない」が37.8％で最も高く、以下、「ある程度取り組むべきである」(32.6％)、「積極的に取り組むべきである」(27.4％）と続いている。



○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。

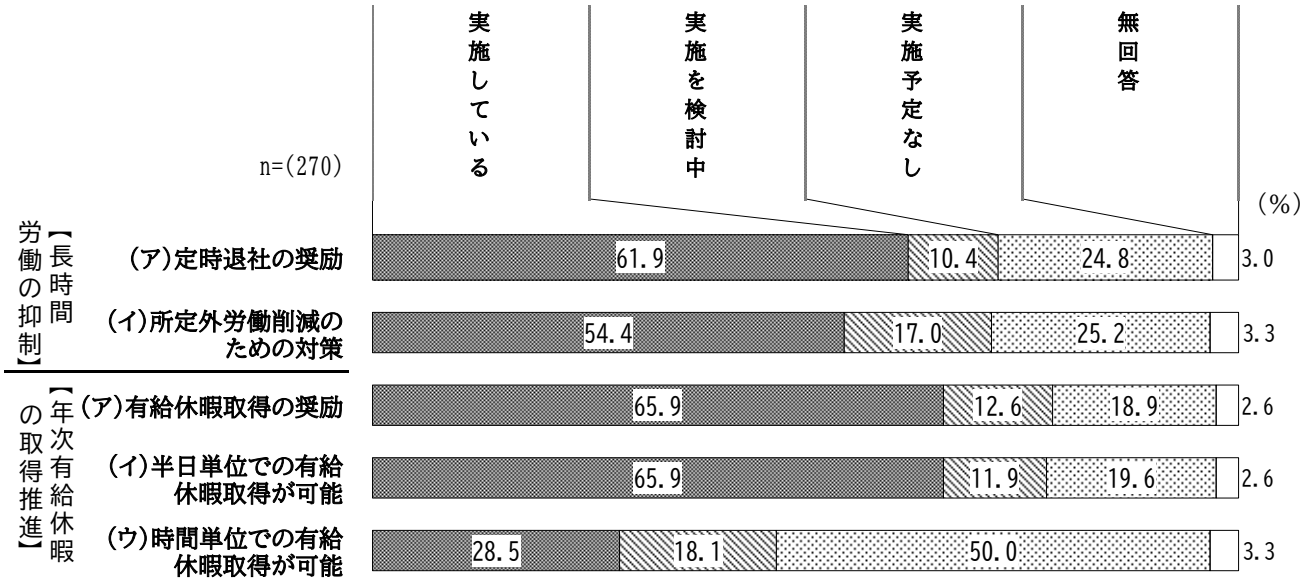
（６）ワーク･ライフ・バランスに関する取組みの実施状況

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。



【長時間労働の抑制】（ア）定時退社の奨励

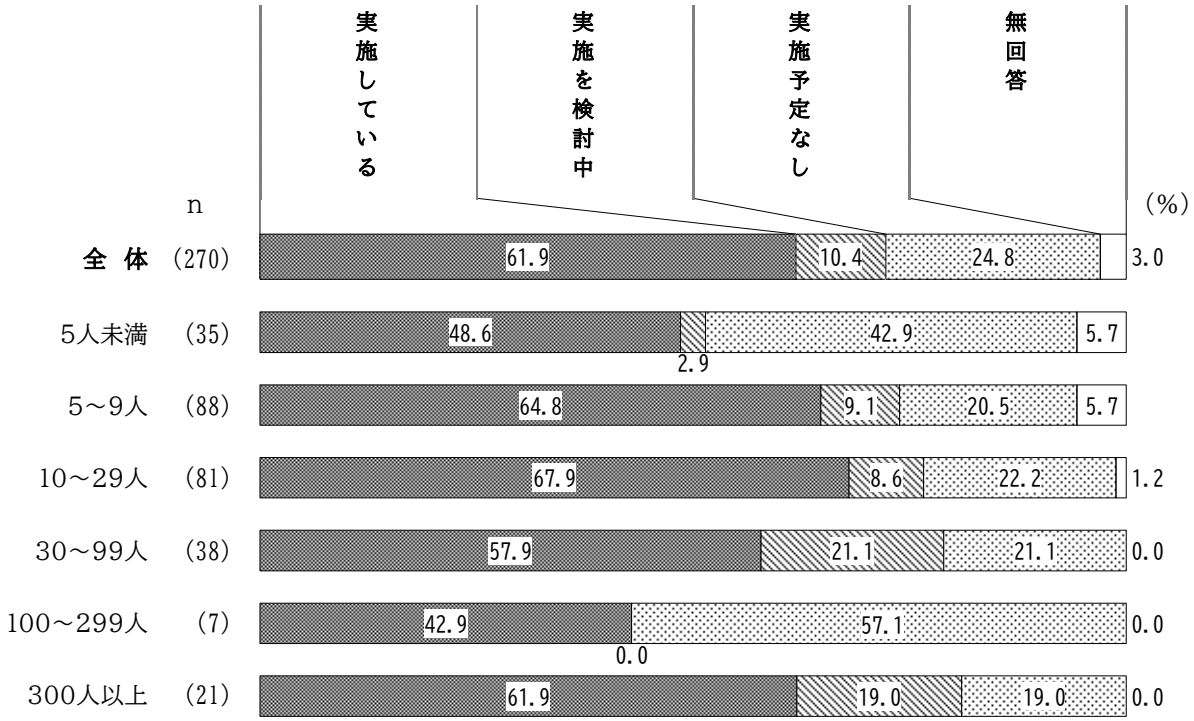
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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

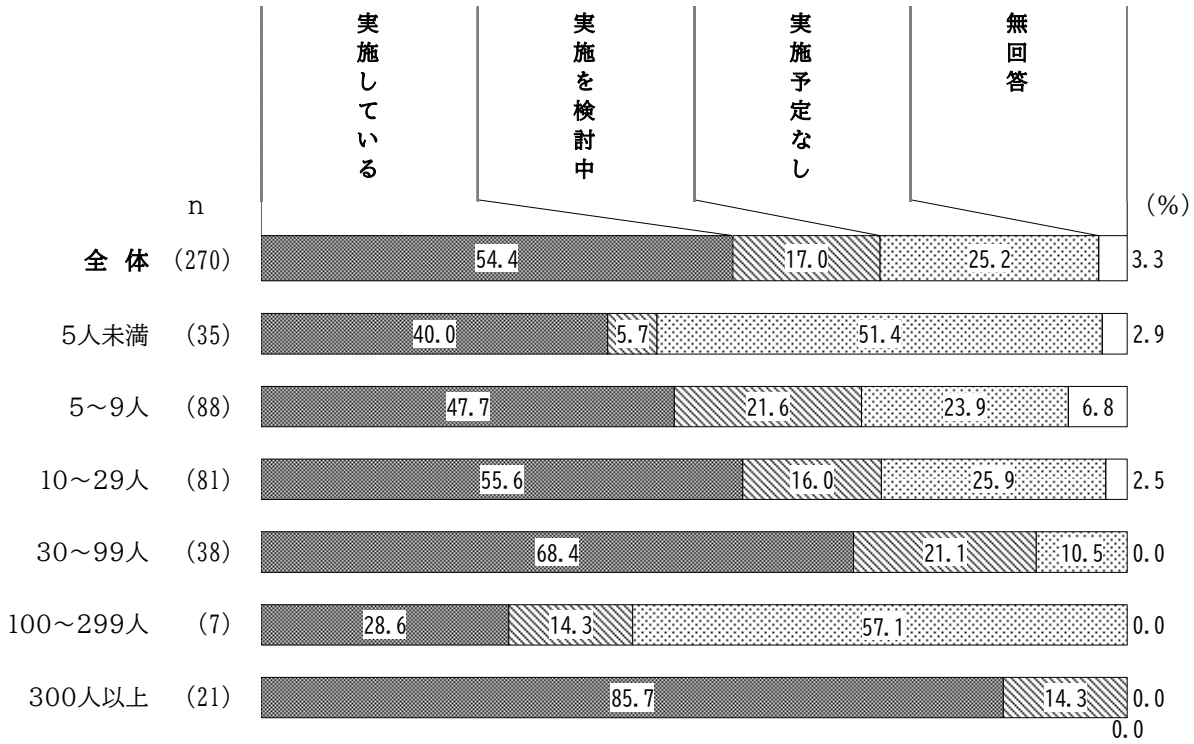
○全体の傾向

「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。

【年次有給休暇の取得推進】（ア）有給休暇取得の奨励

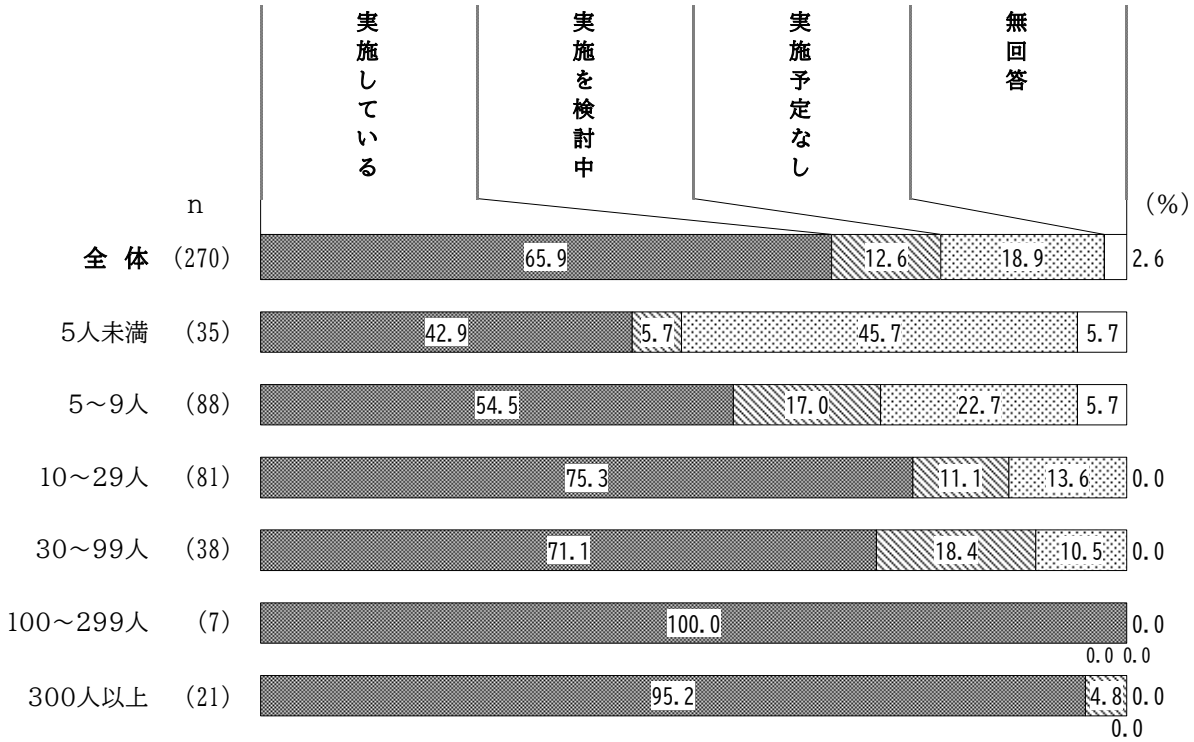
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

＜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。

【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

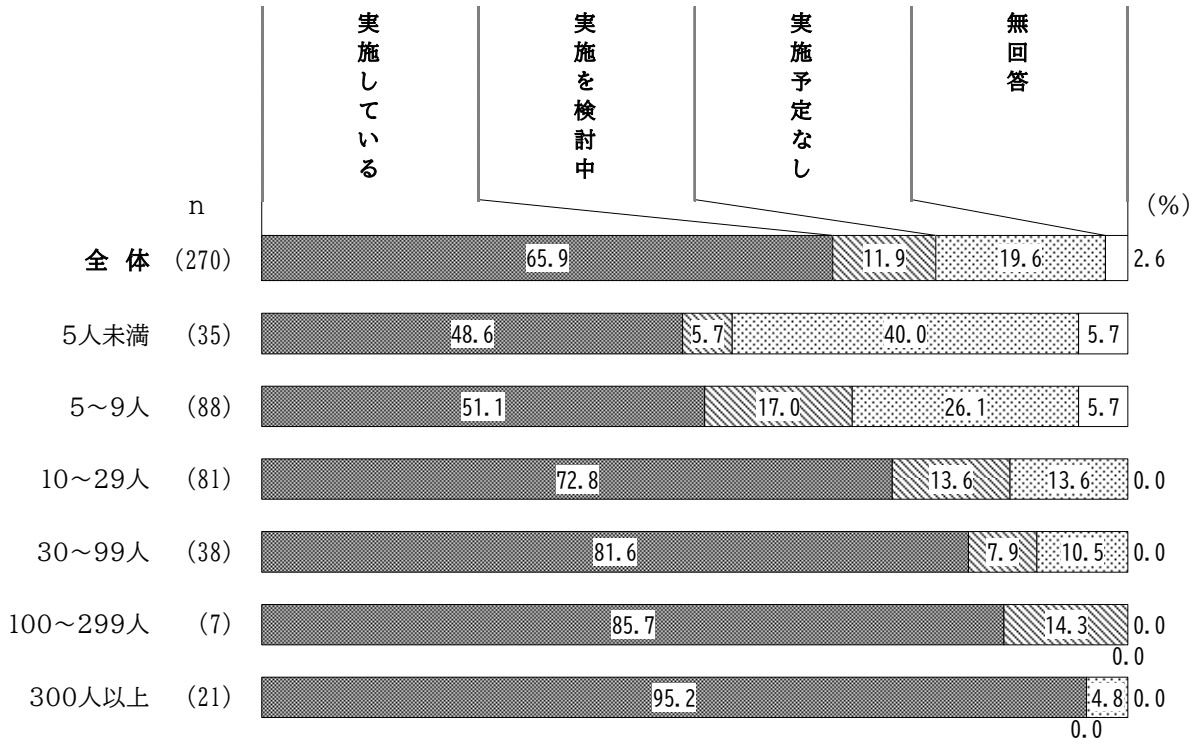
〇全体の傾向

「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。

〇従業員規模別

「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。

【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

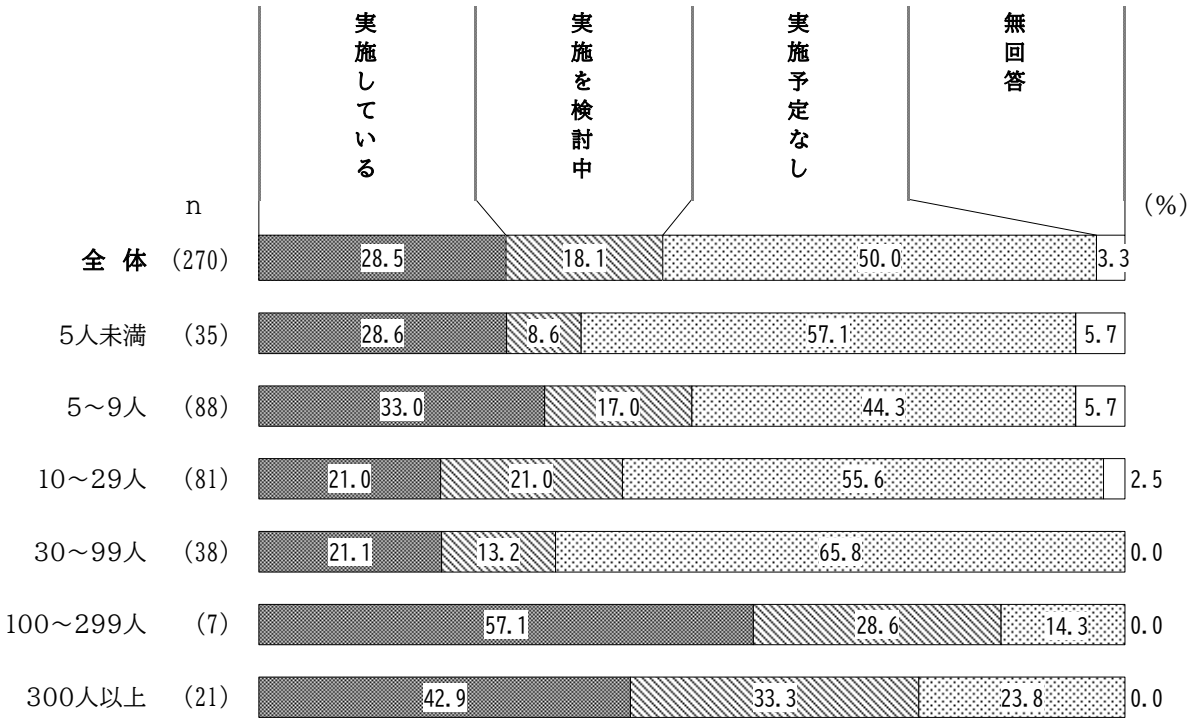
○全体の傾向

「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＞



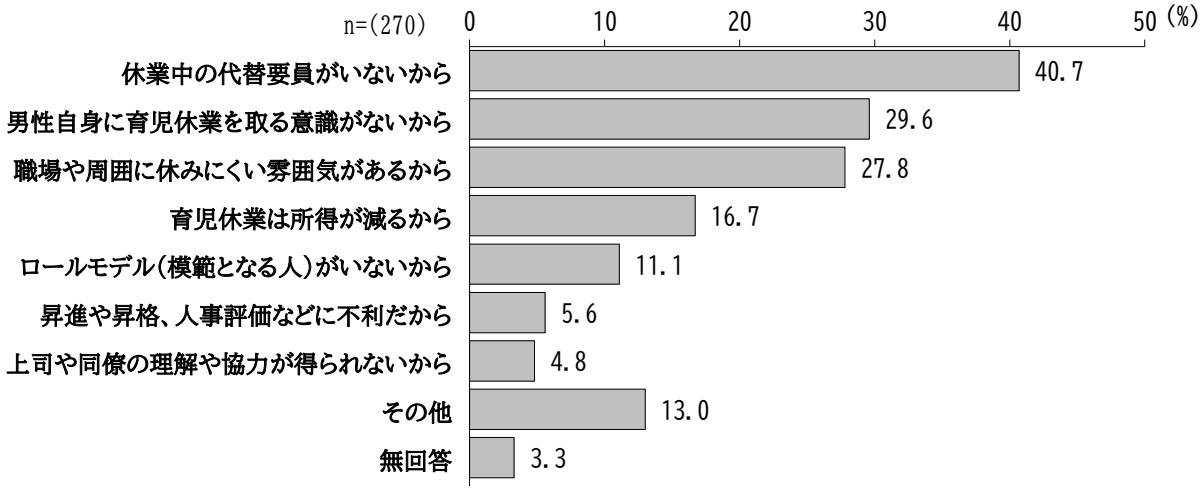
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（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いますか。（２つまで○）

○全体の傾向

「休業中の代替要員がいないから」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。

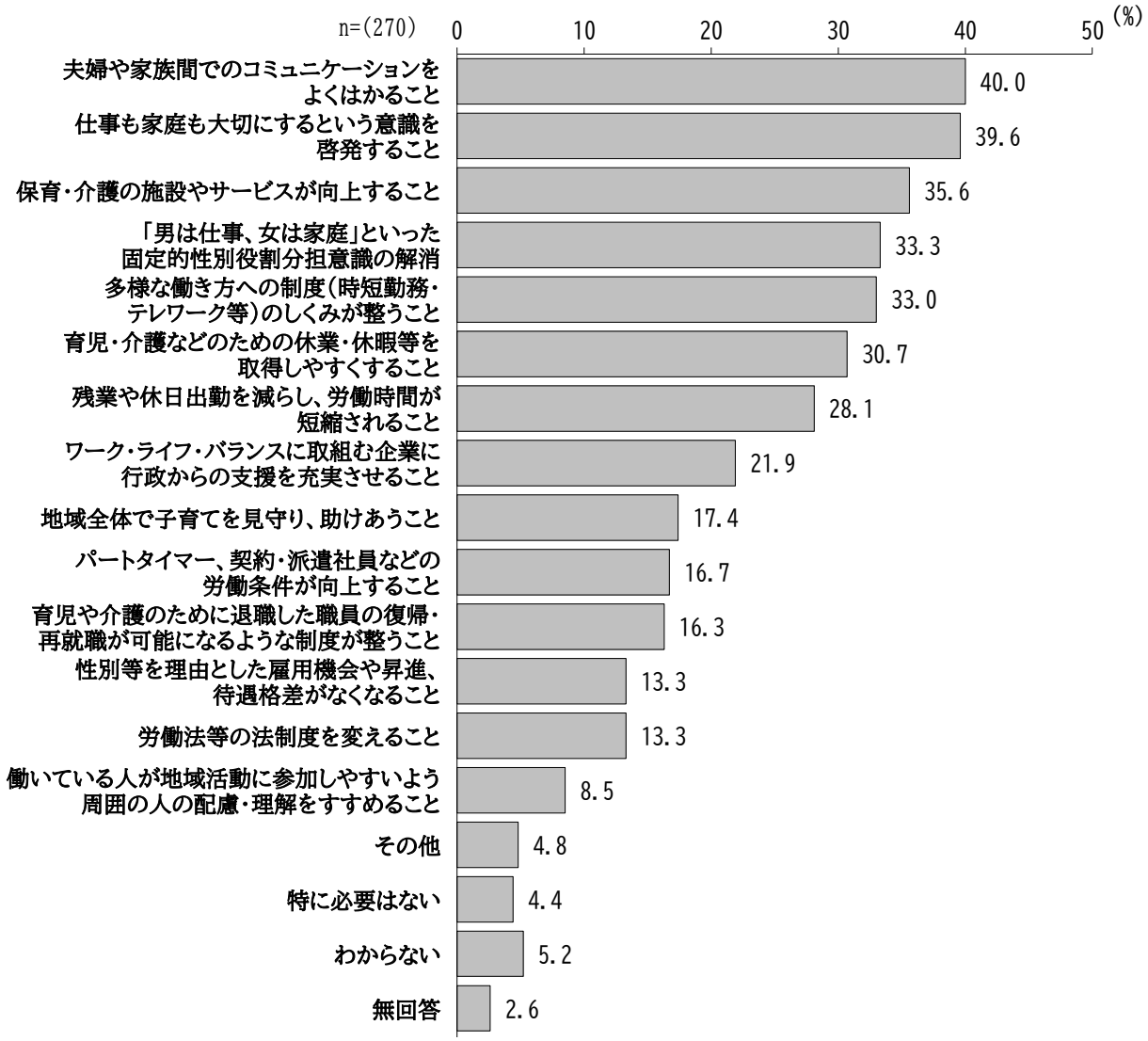


（８）ワーク・ライフ・バランスのために必要なもの

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いう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	17.1	20.0
	５～９人	88	39.8	35.2	27.3	36.4	21.6	26.1	22.7	21.6	19.3
	10～29人	81	44.4	39.5	40.7	30.9	33.3	29.6	29.6	22.2	18.5
	30～99人	38	26.3	44.7	34.2	26.3	47.4	31.6	21.1	18.4	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	42.9	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	8.6	11.4	－
	５～９人	88	17.0	17.0	13.6	11.4	10.2	1.1	3.4	8.0	6.8
	10～29人	81	18.5	19.8	13.6	12.3	6.2	4.9	3.7	2.5	1.2
	30～99人	38	10.5	10.5	5.3	15.8	7.9	13.2	5.3	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

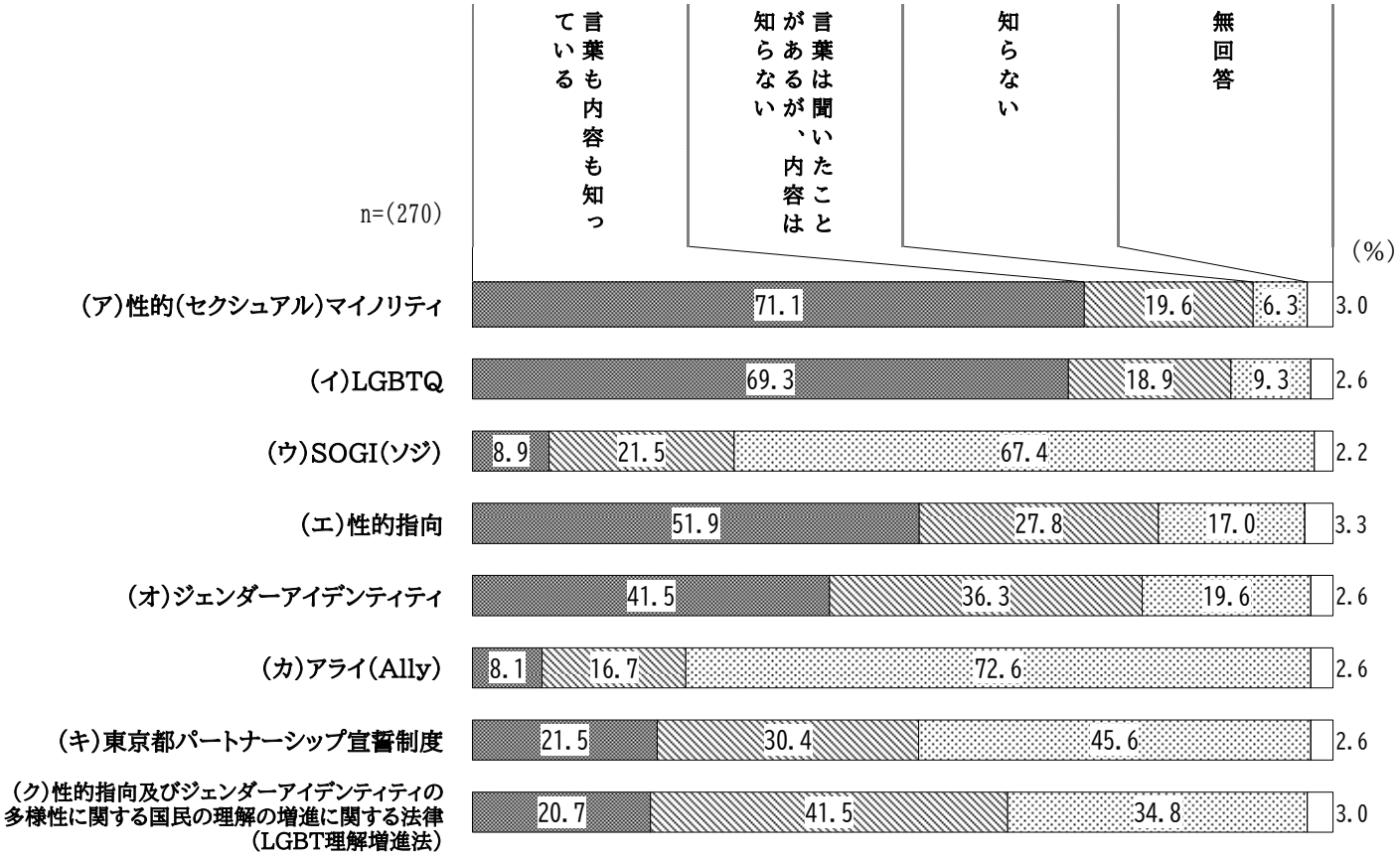
問22　あなた（人事労務管理担当責任者）は下記の言葉や制度を知っていますか。
（それぞれ１つに○）

○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。

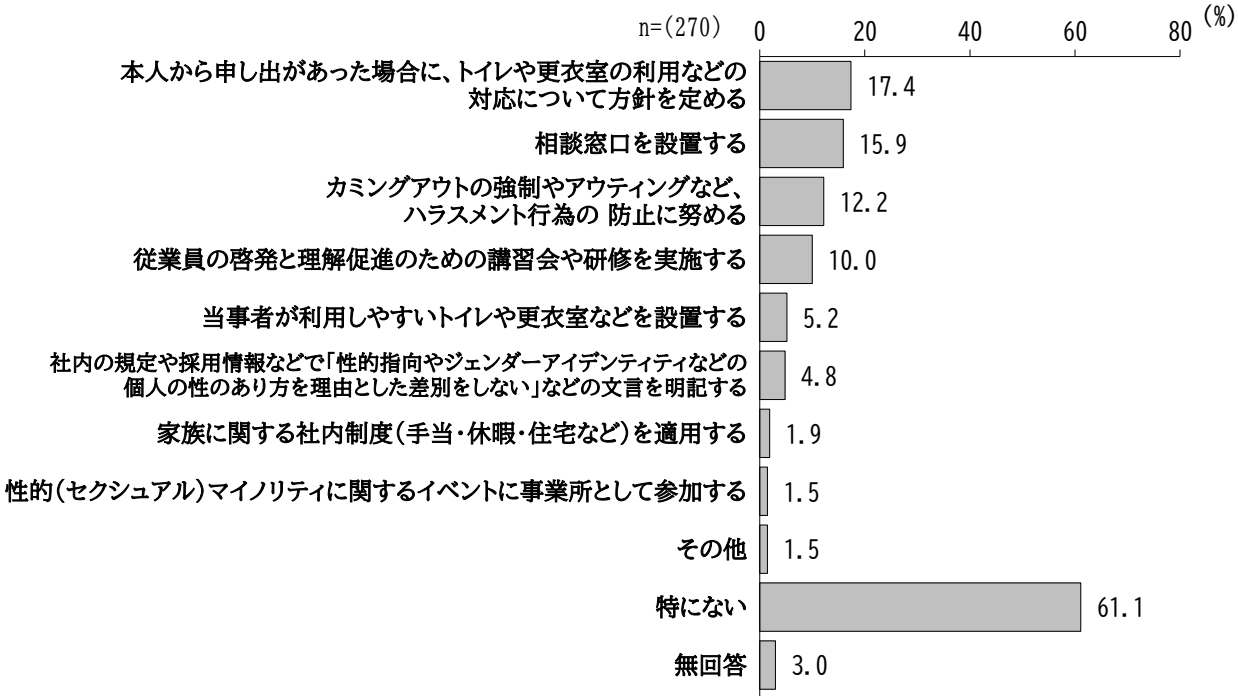


（２）性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮に関して取り組んでいること

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。



○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り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

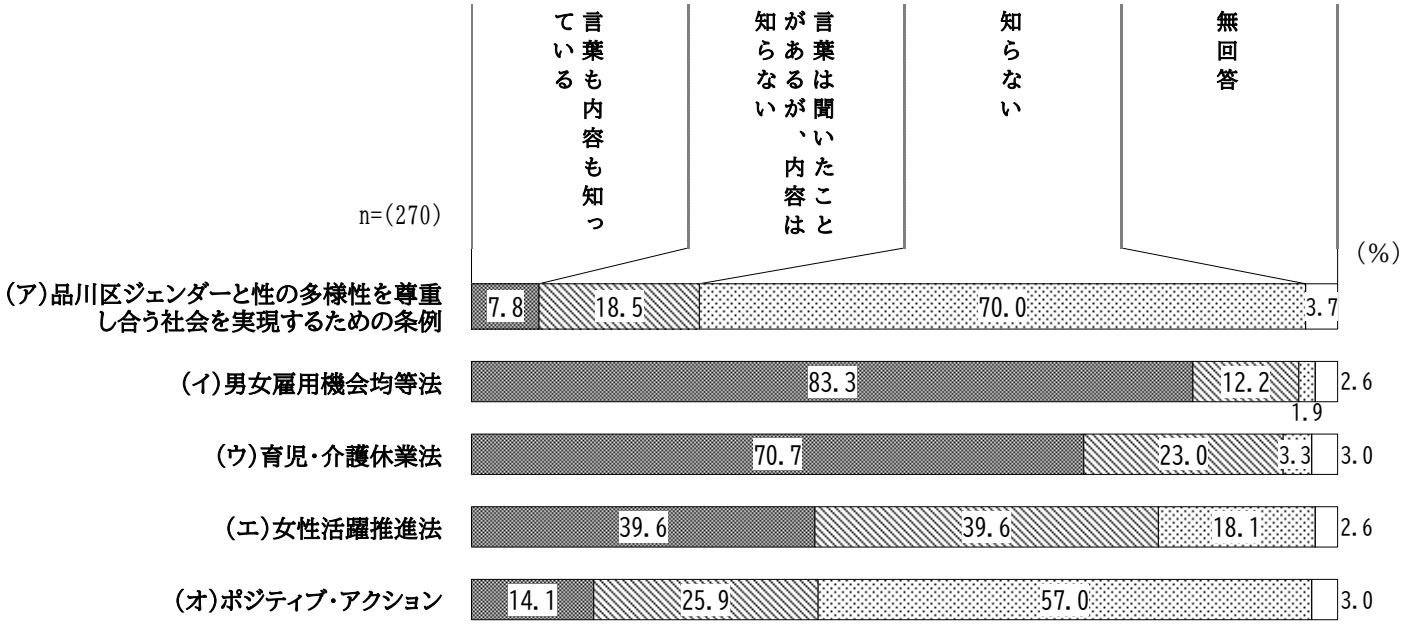
問24　あなた（人事労務管理担当責任者）は、下記の制度や言葉について知っていますか。
（それぞれ１つに○）

○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」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。

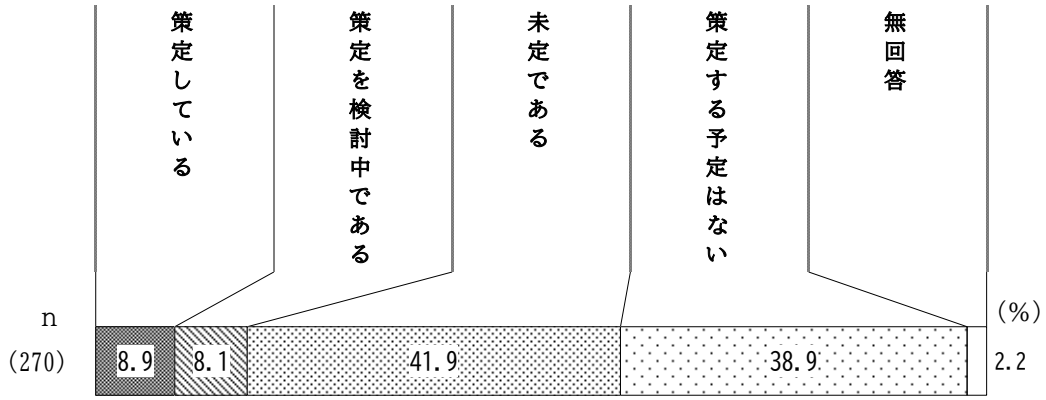


（２）女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定状況

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

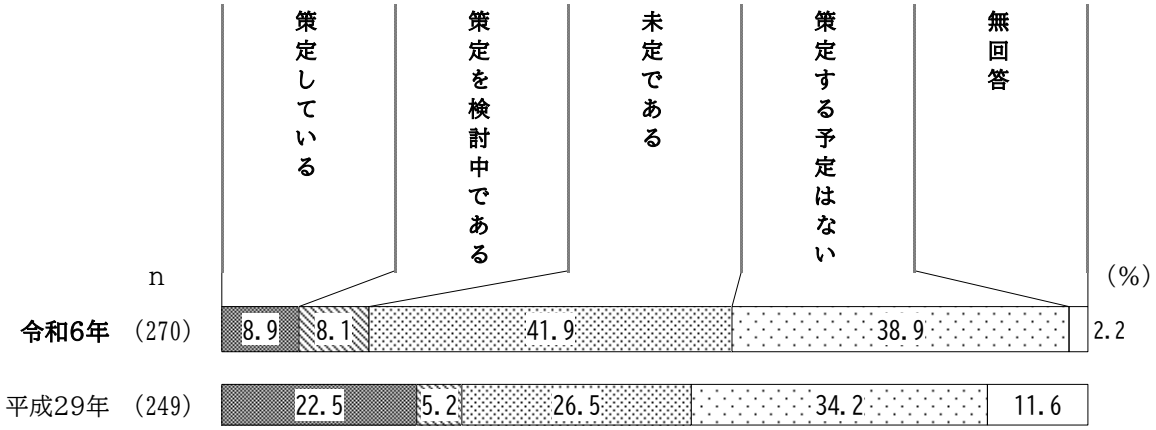
「未定である」が41.9％で最も高く、以下、「策定する予定はない」（38.9％）、「策定している」（8.9％）、「策定を検討中である」（8.1％）となっている。



○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。

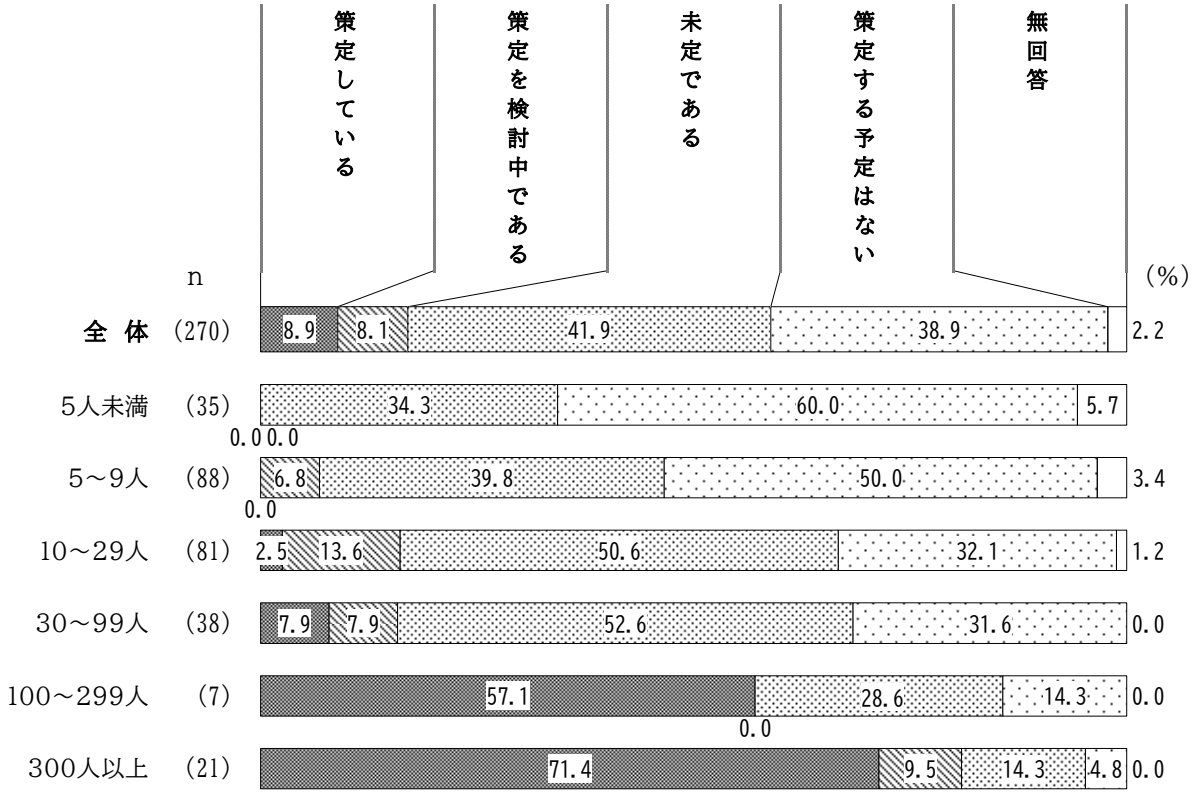
＜経年比較＞



○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みても１割未満となっている。

＜従業員規模別＞



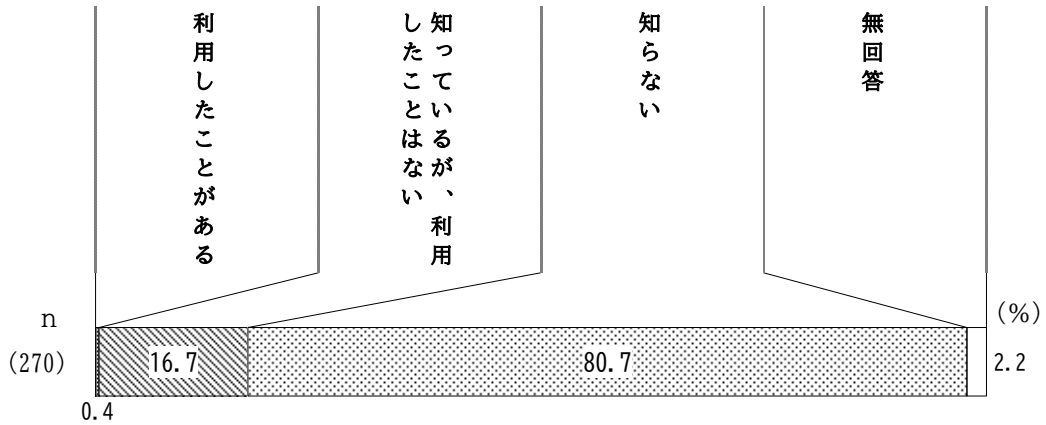
※ｎ数（回答数）が30未満の項目は参考値とし、分析に使用しない。

（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

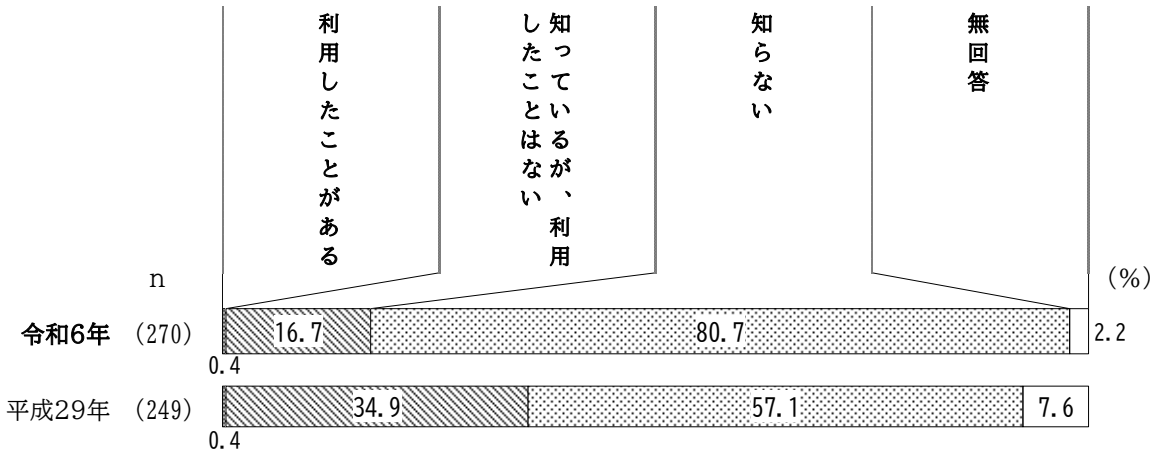
「知らない」が80.7％で最も高く、「知っているが、利用したことはない」が16.7％となっている。



○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＞



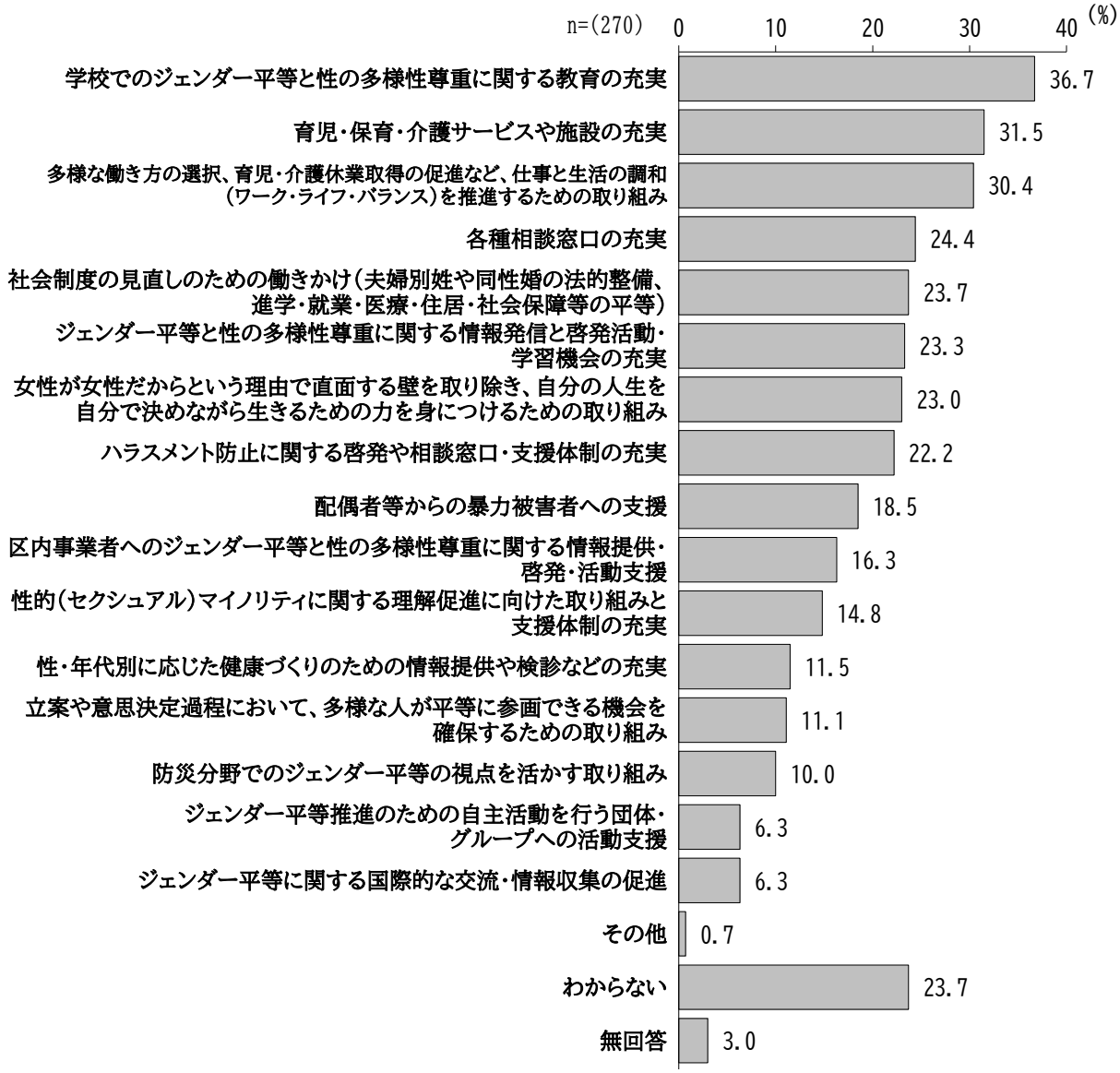
※平成29（2017）年調査は「品川区男女共同参画センター」の認知状況を問う設問となっている。

（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り組み」（30.4％）と続いている。



○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」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＞

（%）

		n	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り組み	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・社会保障等の平等）	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り組み	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
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

		n	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	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り組み	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
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（ＦＡ）

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

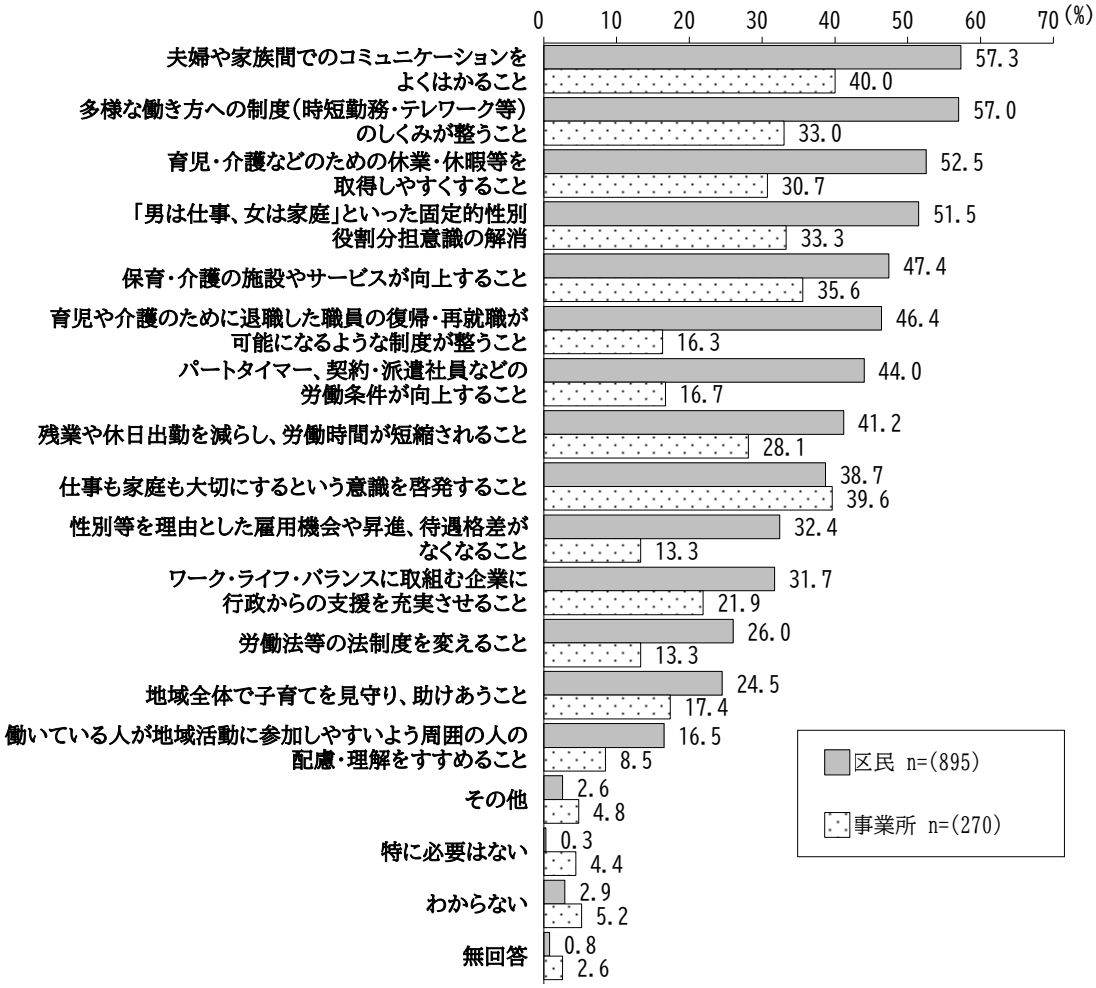
「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」のために必要なものは何だと思いますか。（いくつでも○）

【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

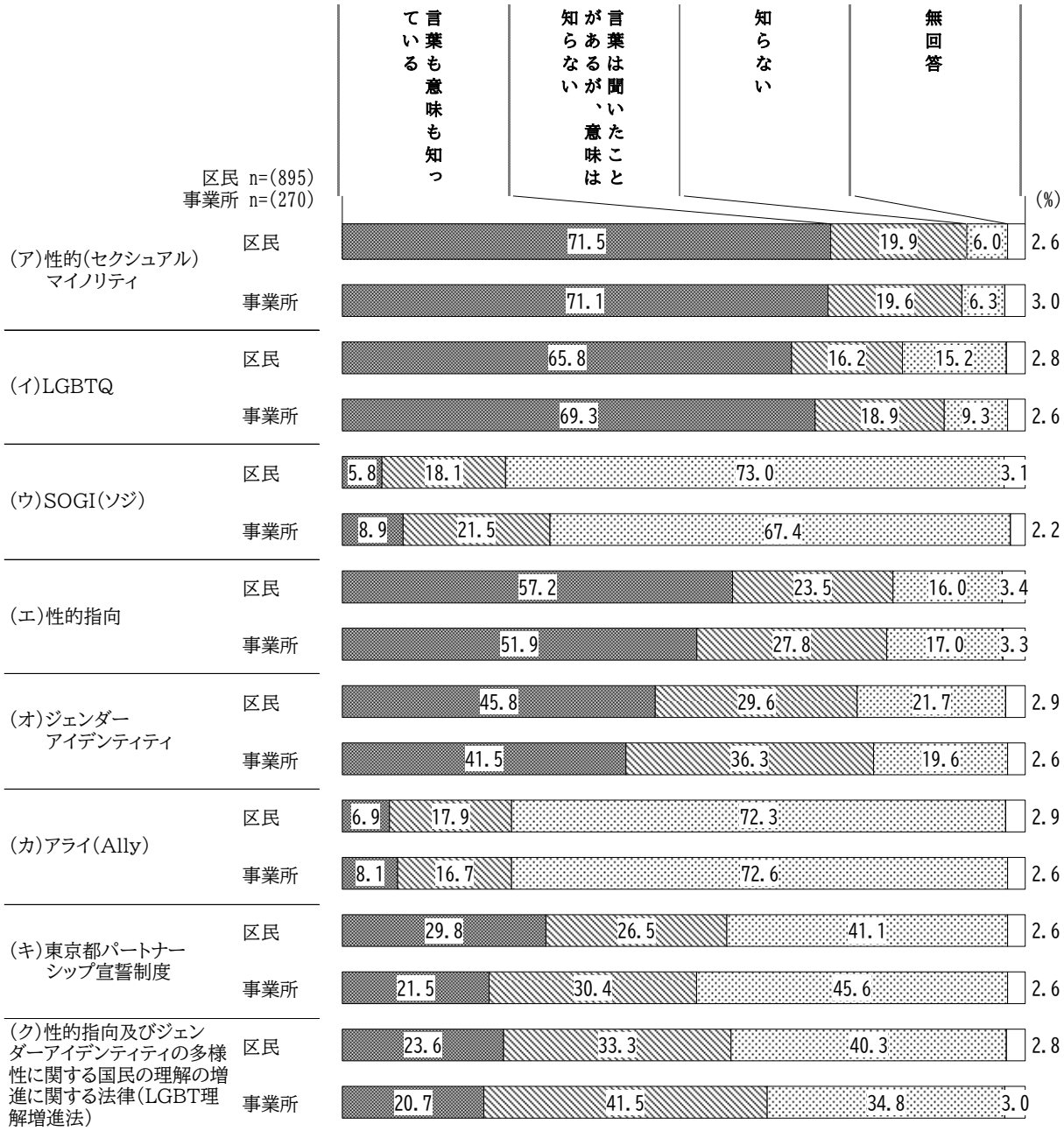
（１）性的（セクシュアル）マイノリティに関する言葉や制度の認知度

下記の言葉や制度について知っていますか。（それぞれ１つに〇）
【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（Ａｌｌｙ)』(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（Ａｌｌｙ)』、『(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（Ａｌｌｙ)』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。



※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

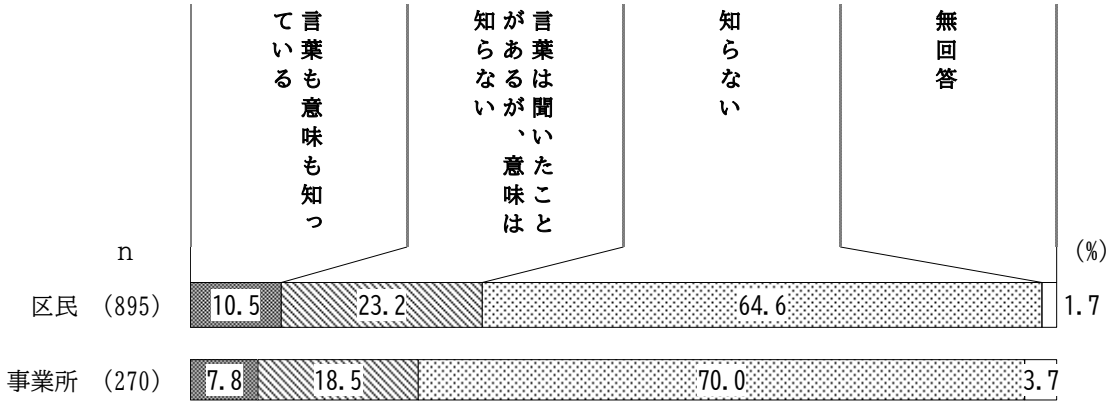
『品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例』について知っていますか。（１つに○）

【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

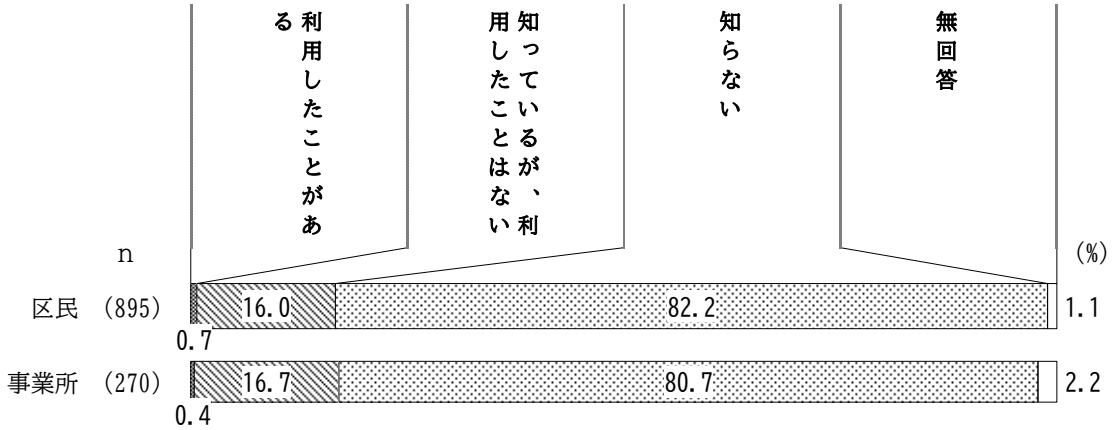
あなたは、品川区ジェンダー平等推進センター（旧品川区男女共同参画センター）を利用したことがありますか。（１つに○）

【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。



（３）品川区が特に力を入れていくべき取組

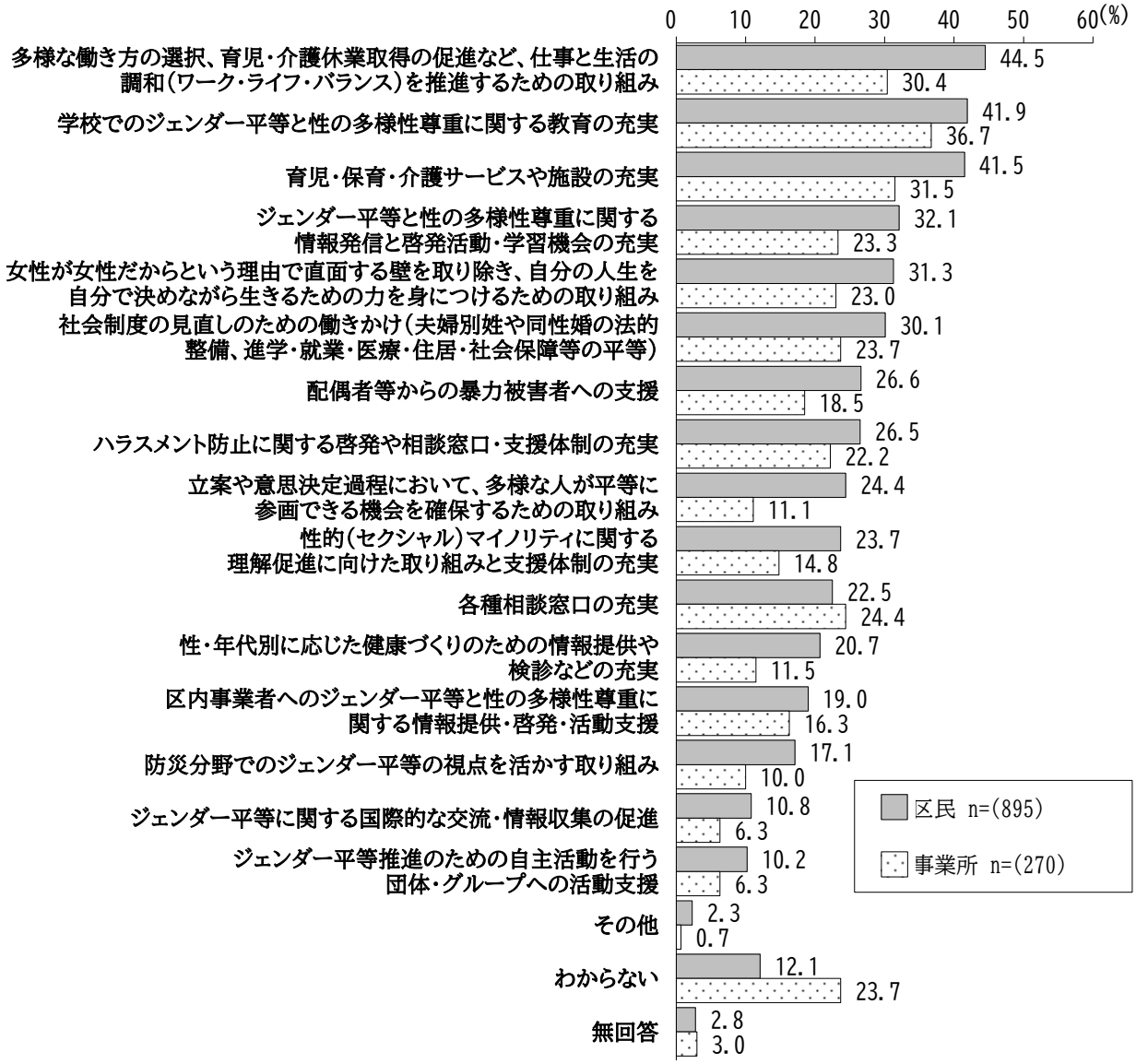
ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するために品川区が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。（いくつでも○）

【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わる意識調査

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わる意識調査」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） ＴＥＬ　03-3763-5391（直通） ＦＡＸ　03-3768-5092

1

【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	まあそう思う	あまりそう思わない	そう思わない
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．ヘ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

問５　あなたは、他人から受けた不当な扱いや日頃の劣等感などから、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

問６　あなたはこれまでに自分の「人権」を侵害されたと感じたことがありますか。（１つに○）

１．ある	２．ない ⇒ **問７へ**

（問６－１、問６－２は、問６で「１．ある」とお答えの方におたずねします。）

問６－１　どういう人権侵害を受けたのでしょうか。（いくつでも○）

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

問６－２　受けた人権侵害に対し、どのように対応しましたか。（１つに○）

１．相手に対し人権侵害をやめるよう具体的な行動をした
２．身近な人に相談した
３．警察に相談した
４．法務省、人権擁護委員に相談した
５．区役所などの公的機関に相談した
６．弁護士に相談した
７．民間団体やボランティアに相談した
８．どうにもならないので我慢した
９．その他（具体的に：　　）

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
２．結婚が困難である
３．アパートなど住宅への入居が困難である
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
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
７．その他（具体的に：　　）
８．障害者差別は存在しない

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
２．ある程度賛成である
３．あまり賛成できない
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．地域の子ども達に関心を持ち、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．ヘイトスピーチ（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

【ＨＩＶ感染者・ハンセン病患者等の人権】

問19　ＨＩＶ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　ＨＩＶ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っている隣近所の人が被差別部落（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、あなたはどう思いますか。（それぞれ１つに○）

	人権上問題がある	問題はない	どちらともいえない
回答例 ----------▶	①	2	3
（ア）戸籍の謄抄本に関すること	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○）

	言葉も意味も知っている	言葉は聞いたことがあるが、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（Ａｌｌｙ）	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（ＬＧＢＴ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○）

	言葉も意味も知っている	言葉は聞いたことがあるが、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、あなたはどう思いますか。（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う思いますか。（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

	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○）

	男性のほうが非常に優遇	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	女性のほうが非常に優遇	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りなく、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いますか。（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いますか。（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いますか。（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○）

1．親・兄弟などの親族
2．友人・知人
3．公的機関の相談窓口
4．品川区ジェンダー平等推進センター（旧男女共同参画センター）
5．東京都の相談窓口（東京ウィメンズプラザ、東京都女性相談支援センターなど）
6．法テラス（日本司法支援センター）
7．民間機関の相談窓口
8．弁護士
9．警察
10．医療関係者（医師・看護師など）
11．学校関係者（教員、養護教員、スクールカウンセラーなど）
12．その他（具体的に：　　）
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ー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と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】

Ｆ１　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

Ｆ２　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

Ｆ３　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
2．正規の社員・職員
3．非正規の社員・職員（契約・派遣・嘱託・パート・アルバイト）
4．学生
5．職業に就いていない
6．その他（具体的に：　　）

Ｆ４　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

Ｆ５　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（二世代）
３．自分とパートナーのみ	６．親と子どもと孫（三世代）
	７．その他（具体的に：　　）

Ｆ６　あなたはお子さんがいますか。（１つに○）

１．いる	２．いない

（Ｆ６で「１．いる」とお答えの方におたずねします。）

Ｆ６－１　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		

Ｆ７　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、貴事業所に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

1

【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いないから
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
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	
	効果が上がっている	効果は不明／ない	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・介護などをし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．特にない

【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．顧客や取引き相手が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）					
					男性		女性		あてはまらない	
	制度なし	今後導入予定あり	制度あり		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．特にない

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．特にない

【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

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いますか。
（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）がいないから
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いないから
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いますか。
（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	言葉は聞いたことがあるが、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（Ａｌｌｙ）	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（ＬＧＢＴ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	言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない	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	２．知っているが、利用したことはない
（利用内容：　　）	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。

12

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