

中野区男女共同参画・ユニバーサルデザインに関する

意識調査報告書

【概要版】

この調査は、広く区民、区内事業所を対象として、男女共同参画やユニバーサルデザインに対する意識等の調査を行うことにより、区民意識の変遷や浸透度を捉え、中野区男女共同参画基本計画及び中野区ユニバーサルデザイン推進計画改定のための基礎資料とすることを目的に実施しました。

1 調査概要

- (1) 調査対象 区民（満18歳以上）、区内事業所（いずれも無作為抽出）
- (2) 調査方法 郵送配布、郵送またはオンラインによる回収
- (3) 調査期間 令和4年7月6日～8月5日

2 回収状況

調査対象	発送件数	回収件数	有効回収率
区民	2,000件	717件	35.9%
区内事業所	2,500件	391件	15.6%

3 目次

① 区民対象	2
1. 回答者の属性	2
2. 家庭について	3
3. 教育について	4
4. 仕事・職場について	5
5. 地域活動について	6
6. 防災について	7
7. 仕事と生活の調和について	7
8. 暴力の防止について	8
9. 健康について	10
10. 人権問題について	10
11. 男女平等への関心と意識について	11
12. 男女共同参画社会の実現について	12

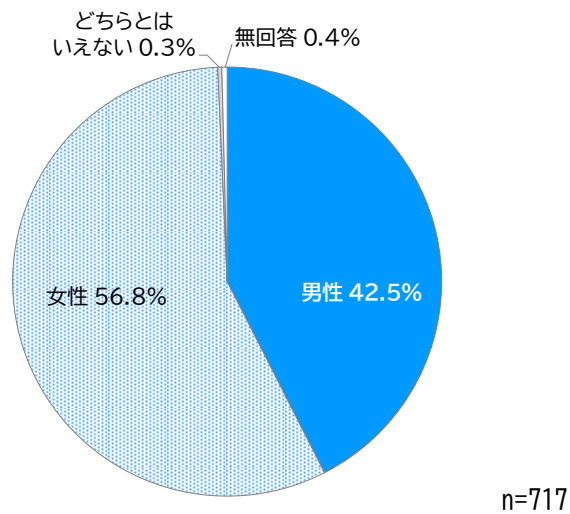
- ② 区内事業所対象 14
 - 男女共同参画について..... 14
 - 1. 事業所の概要..... 14
 - 2. 女性の活躍推進について..... 14
 - 3. 育児・介護休業について..... 17
 - 4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について..... 18
 - 5. ハラスメントについて..... 19
 - ユニバーサルデザインについて..... 21
 - 6. ユニバーサルデザインの関心と意識について..... 21
 - 7. ユニバーサルデザインの設備について..... 23
 - 8. ユニバーサルデザインの商品・サービスについて..... 23
 - 9. ユニバーサルデザインの理解促進について..... 23

4 調査結果の抜粋

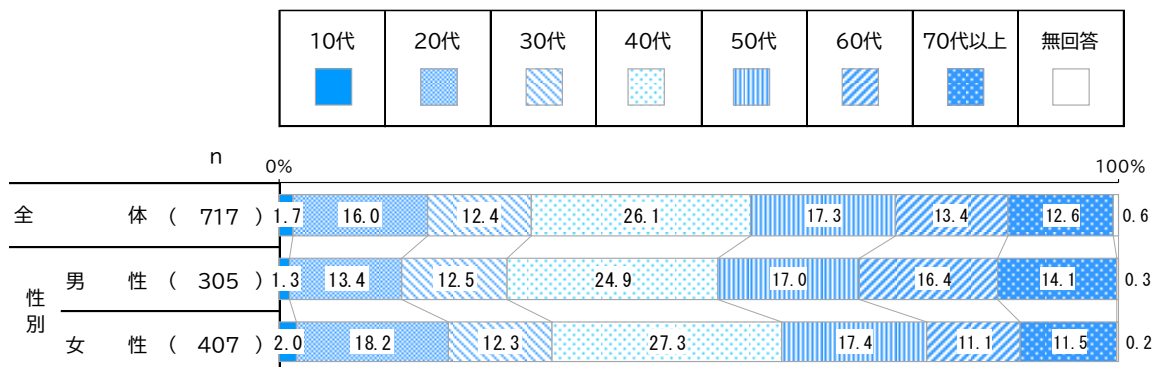
① 区民対象

1. 回答者の属性

・性別



・性別・年齢別

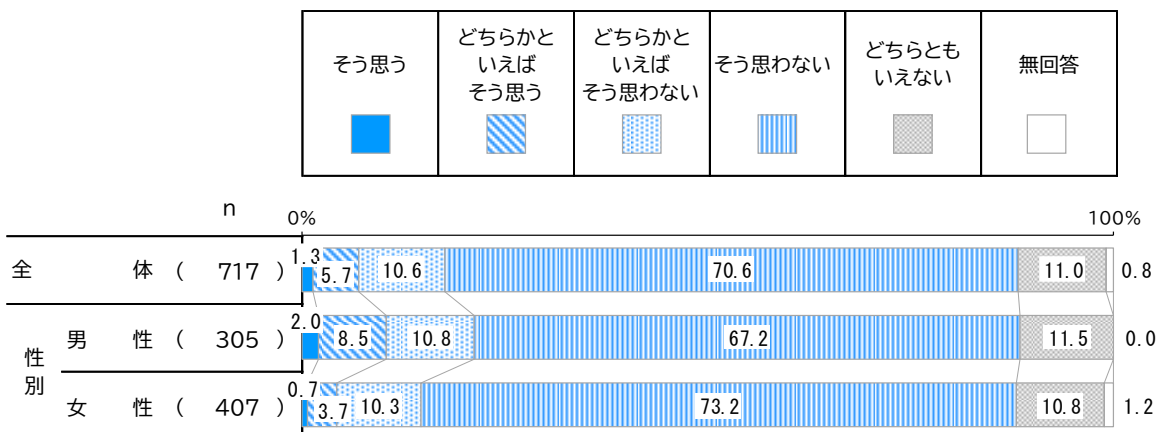


2. 家庭について

【問8②】男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」という考え方について

「そう思わない」が70.6%で最も割合が高く、「どちらかといえばそう思わない」の10.6%を合わせた『そう思わない』合計の割合は81.2%となっています。

性別でみると、「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」を合わせた割合は、男性（10.5%）の方が女性（4.4%）より6.1ポイント高くなっています。

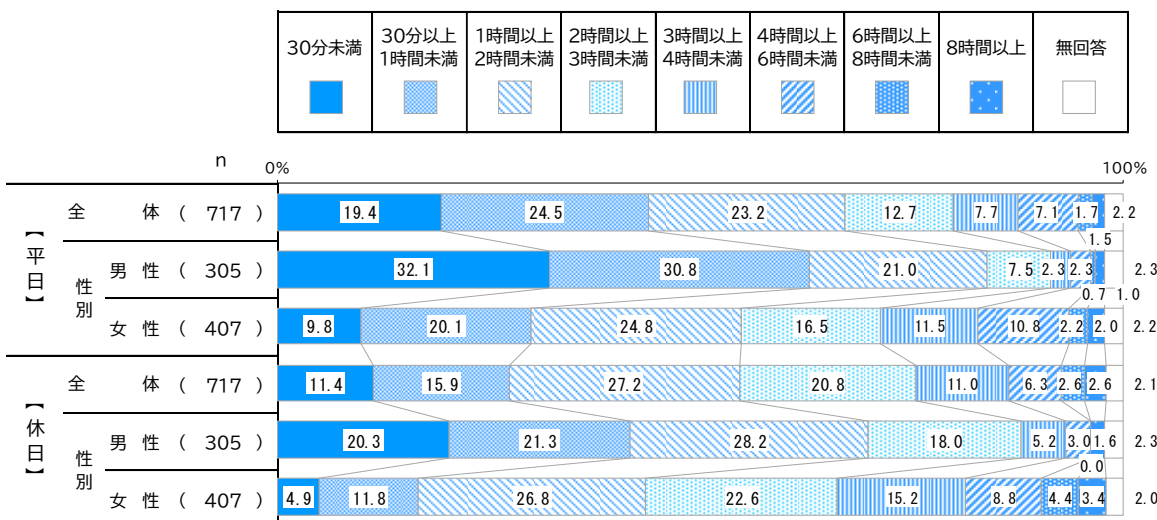


【問10①②】1日あたりの家事に携わる時間

平日では「30分以上1時間未満」（24.5%）の割合が最も高く、休日では「1時間以上2時間未満」（27.2%）の割合が最も高くなっています。

性別でみると、平日は女性では「1時間以上2時間未満」（24.8%）が、男性では「30分未満」（32.1%）の割合が最も高く、女性より大幅に短い傾向が見られます。

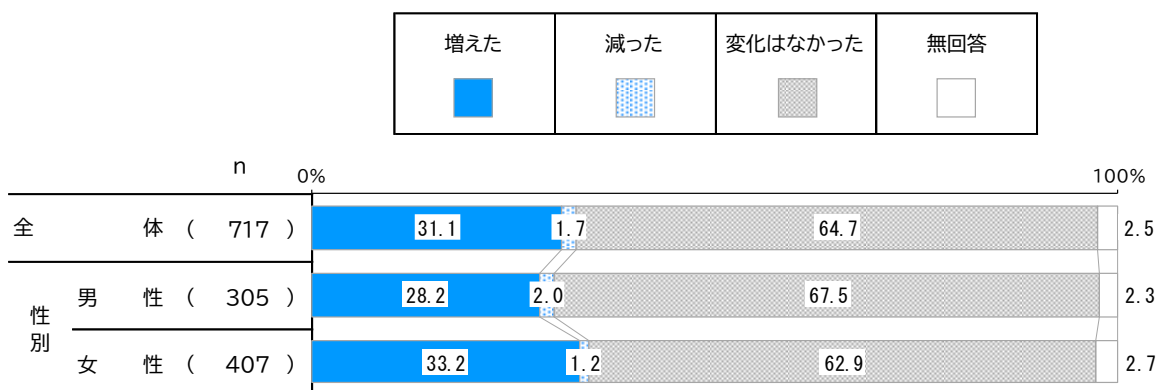
休日では、男女ともに家事に携わる時間が、平日よりも長くなる傾向がみられますが、「30分未満」の割合は男性（20.3%）の方が女性（4.9%）よりも15.4ポイント高く、女性より家事に携わる時間が短い傾向に変わりはありません。



【問11】新型コロナウイルス感染症の影響下における家事時間の変化について

「変化はなかった」(64.7%)の割合が最も高く、次いで「増えた」(31.1%)、「減った」(1.7%)となっています。

性別で見ると、「増えた」は女性(33.2%)の方が男性(28.2%)より5.0ポイント高くなっています。

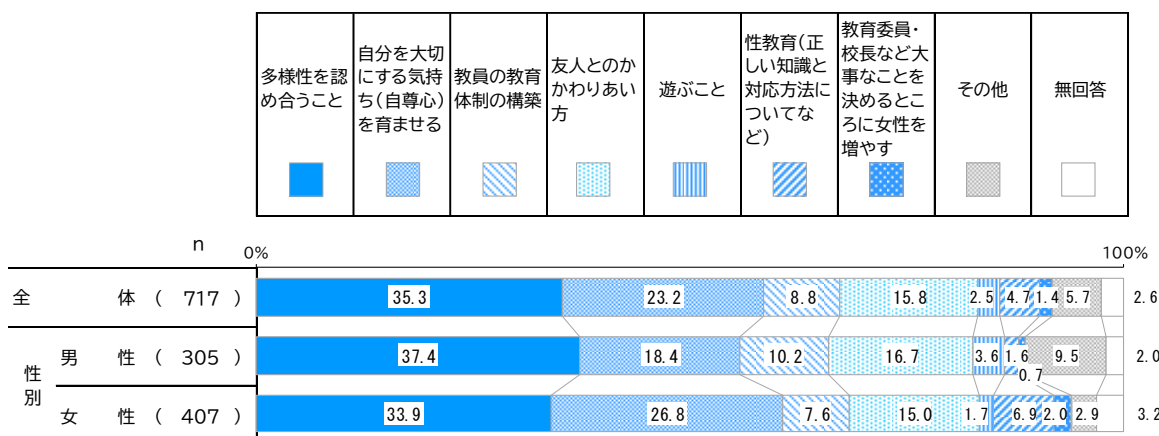


3. 教育について

【問12】学校教育の場で特に力を入れるべきこと

「多様性を認め合うこと」(35.3%)の割合が最も高く、次いで「自分を大切にする気持ち(自尊心)を育ませる」(23.2%)、「友人とのかかわりあい方」(15.8%)となっています。

性別で見ると、「自分を大切にする気持ち(自尊心)を育ませる」は女性(26.8%)の方が男性(18.4%)より8.4ポイント高くなっています。

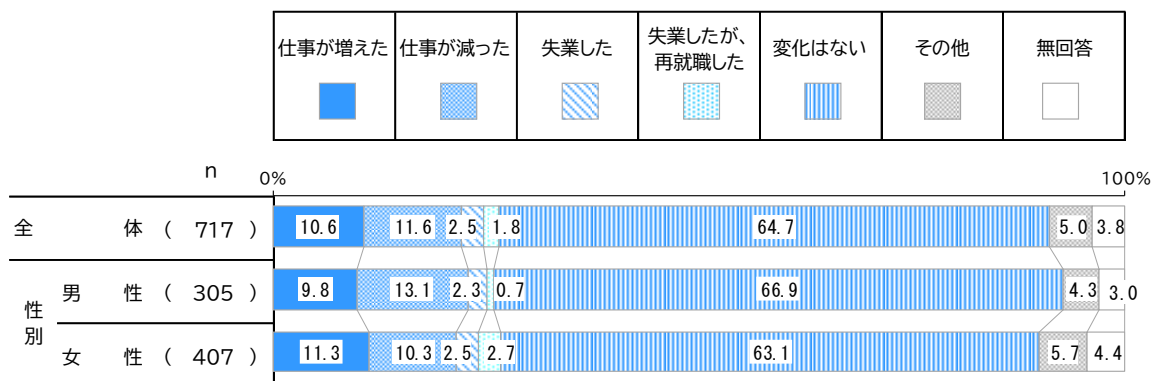


4. 仕事・職場について

【問16】新型コロナウイルス感染症影響下における働き方の変化について

「変化はない」(64.7%)の割合が最も高く、次いで「仕事が減った」(11.6%)、僅差で「仕事が増えた」(10.6%)となっています。

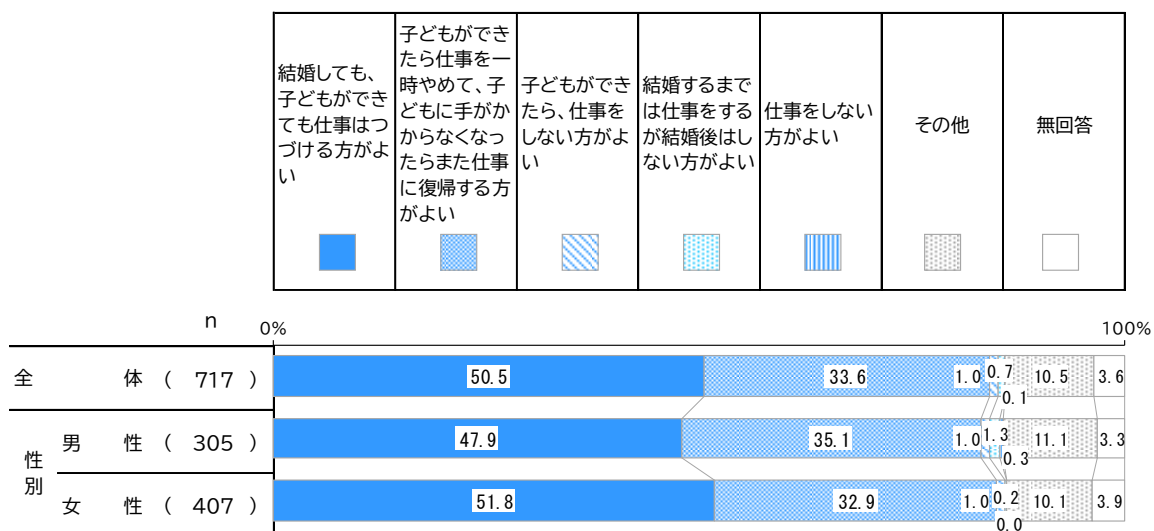
性別では、大きな差異はみられません。



【問19】女性が働くことについての考え

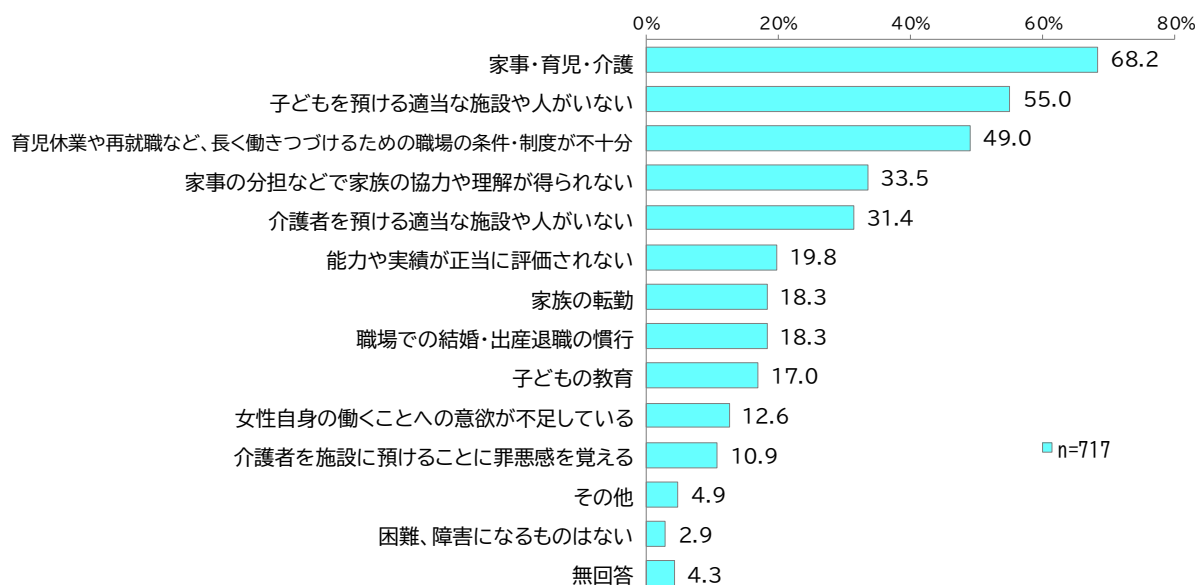
「結婚しても、子どもができてもしっかり仕事をつづける方がよい」(50.5%)の割合が最も高く、次いで「子どもができたなら仕事を一時やめて、子どもに手がからなくなったらまた仕事に復帰する方がよい」(33.6%)となっています。

性別では、大きな差異はみられません。



【問20】女性が長く働きつづけることを困難にしたり、障害になっている理由について

「家事・育児・介護」(68.2%)の割合が最も高く、次いで「子どもを預ける適当な施設や人がいない」(55.0%)、「育児休業や再就職など、長く働きつづけるための職場の条件・制度が不十分」(49.0%)と続いています。



5. 地域活動について

【問21】直近1年間の地域活動について

「参加していない」(71.7%)の割合が最も高く、次いで「趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動」(10.0%)、「町会や自治会の活動」(8.5%)、「保護者会やPTA活動」(7.9%)と続いています。

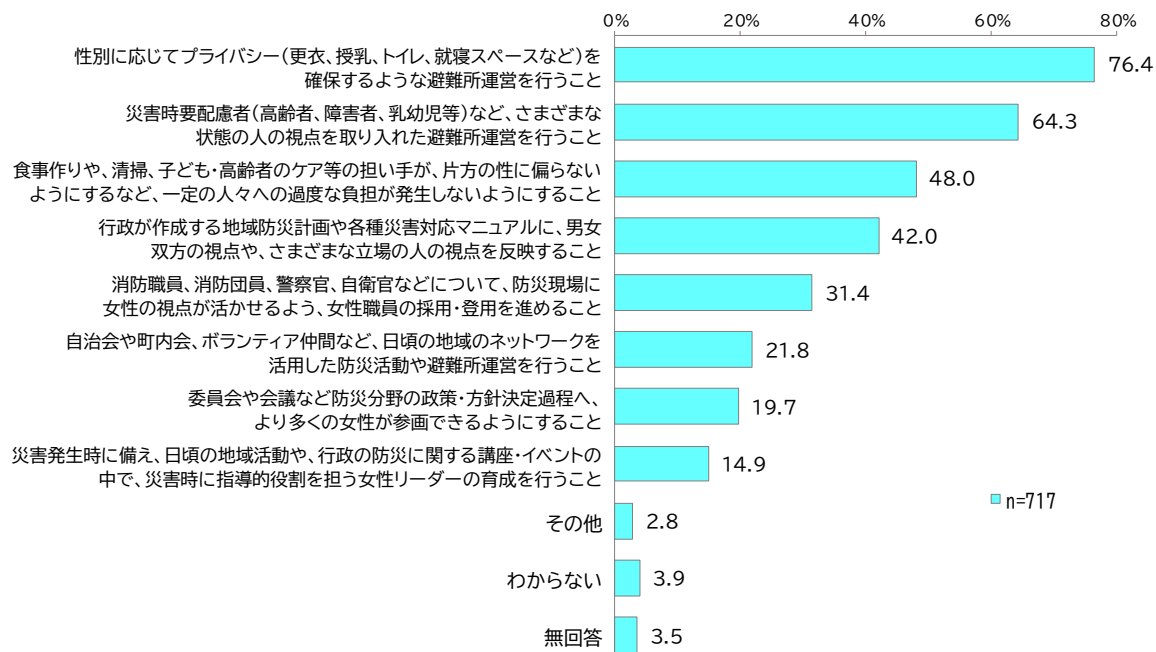
性別でみると、「保護者会やPTA活動」は女性(11.1%)の方が男性(3.9%)より7.2ポイント高くなっています。

		n	趣味・生涯学習・スポーツ活動・子育てなどのサークル活動	町会や自治会の活動	保護者会やPTA活動	NPO、ボランティアなどの活動	子ども会や青少年のスポーツ活動などの指導や育成	審議会、委員会などの政策・方針決定や意思決定に関わる活動	その他	参加していない	無回答	(%)
全体		717	10.0	8.5	7.9	5.0	1.3	1.0	0.3	71.7	3.3	
性別	男性	305	8.9	6.2	3.9	5.2	1.0	1.0	0.7	76.7	3.3	
	女性	407	10.8	10.3	11.1	4.9	1.5	1.0	-	67.8	3.4	

6. 防災について

【問23】 防災分野での男女平等の視点を活かすために必要なこと

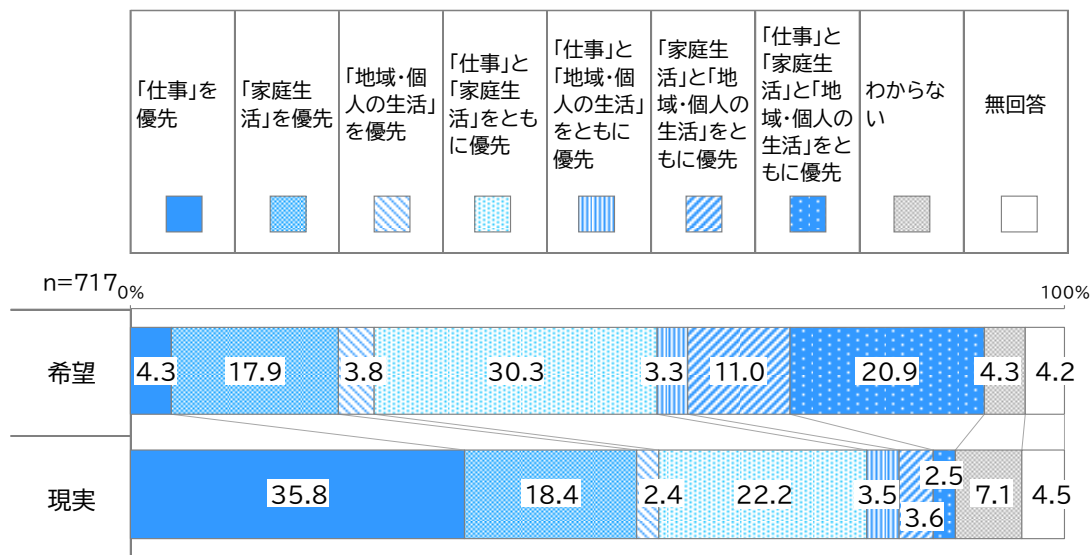
「性別に応じてプライバシー（更衣、授乳、トイレ、就寝スペースなど）を確保するような避難所運営を行うこと」（76.4%）の割合が最も高く、次いで「災害時要配慮者（高齢者、障害者、乳幼児等）など、さまざまな状態の人の視点を取り入れた避難所運営を行うこと」（64.3%）、「食事作りや、清掃、子ども・高齢者のケア等の担い手が、片方の性に偏らないようにするなど、一定の人々への過度な負担が発生しないようにすること」（48.0%）、「行政が作成する地域防災計画や各種災害対応マニュアルに、男女双方の視点や、さまざまな立場の人の視点を反映すること」（42.0%）、「消防職員、消防団員、警察官、自衛官などについて、防災現場に女性の視点が活かせるよう、女性職員の採用・登用を進めること」（31.4%）、「自治会や町内会、ボランティア仲間など、日頃の地域のネットワークを活用した防災活動や避難所運営を行うこと」（21.8%）、「委員会や会議など防災分野の政策・方針決定過程へ、より多くの女性が参画できるようにすること」（19.7%）、「災害発生時に備え、日頃の地域活動や、行政の防災に関する講座・イベントの中で、災害時に指導的役割を担う女性リーダーの育成を行うこと」（14.9%）、「その他」（2.8%）、「わからない」（3.9%）、「無回答」（3.5%）と続いています。



7. 仕事と生活の調和について

【問24】 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度（希望と現実）について

希望では『仕事』と『家庭生活』をともに優先」が 30.3%で最も割合が高く、現実では『仕事』を優先」が 35.8%で最も割合が高くなっています。

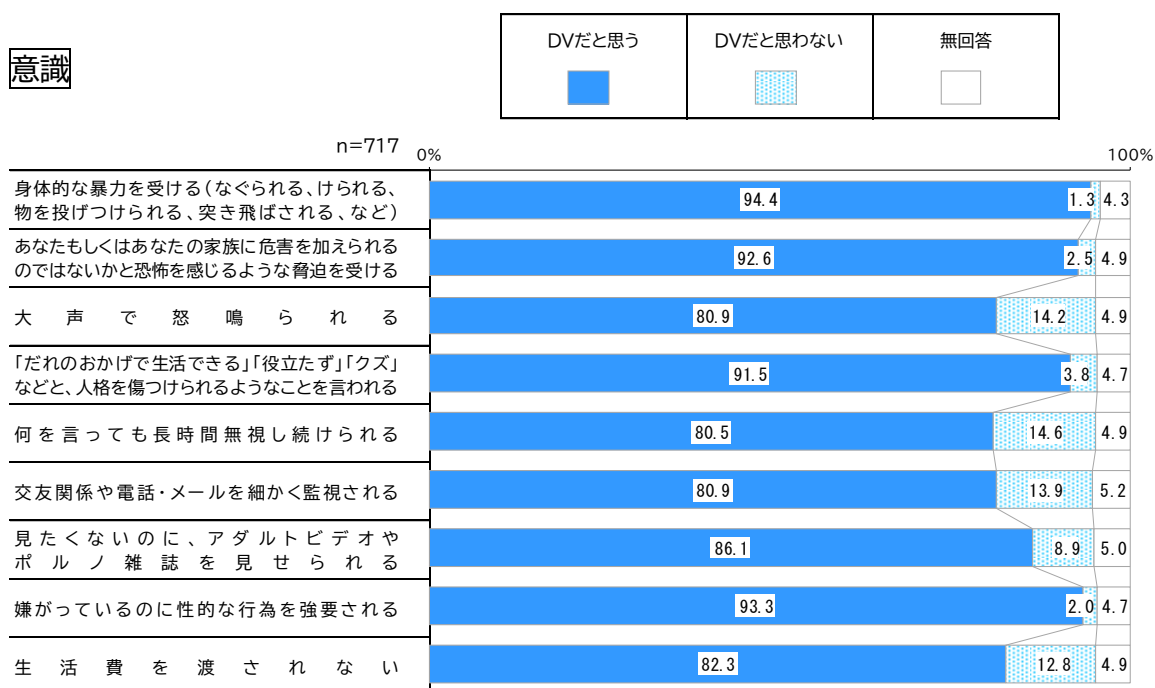
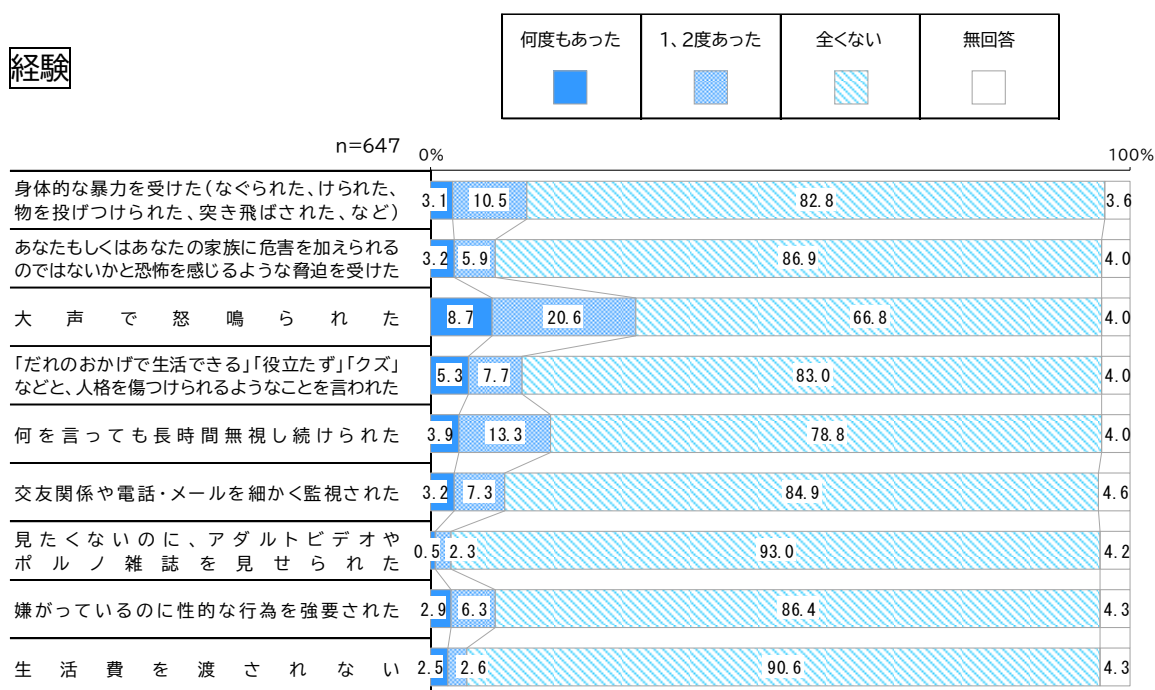


8. 暴力の防止について

【問26、問26-1】ドメスティック・バイオレンス（DV）を受けた経験と意識

ドメスティック・バイオレンスを受けた経験については、全ての項目で「全くない」の割合が最も高くなっています。「何度もあった」と「1、2度あった」では『大声で怒鳴られた』がそれぞれ8.7%、20.6%で最も割合が高くなっています。

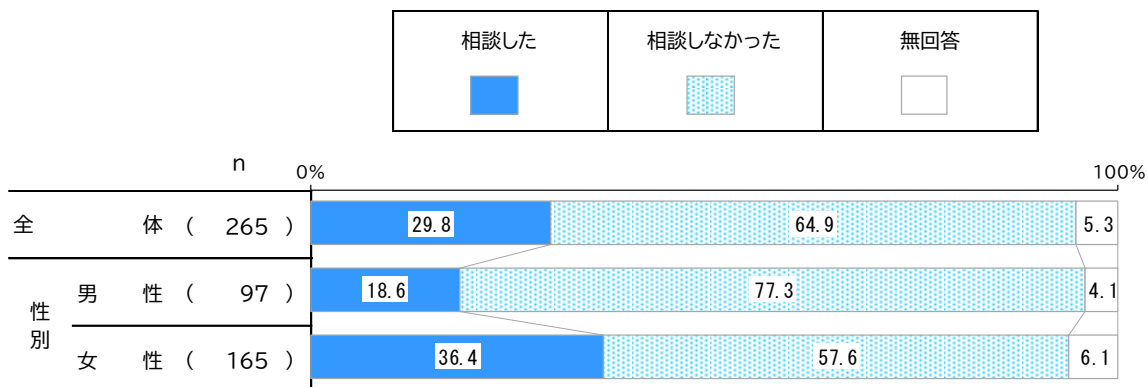
意識については、「DVだと思う」は、「身体的な暴力を受ける（なぐられる、けられる、物を投げつけられる、突き飛ばされる、など）」（94.4%）の割合が最も高く、僅差で「嫌がっているのに性的な行為を強要される」（93.3%）と続いています。



【問27】DV行為を受けた際の相談の有無

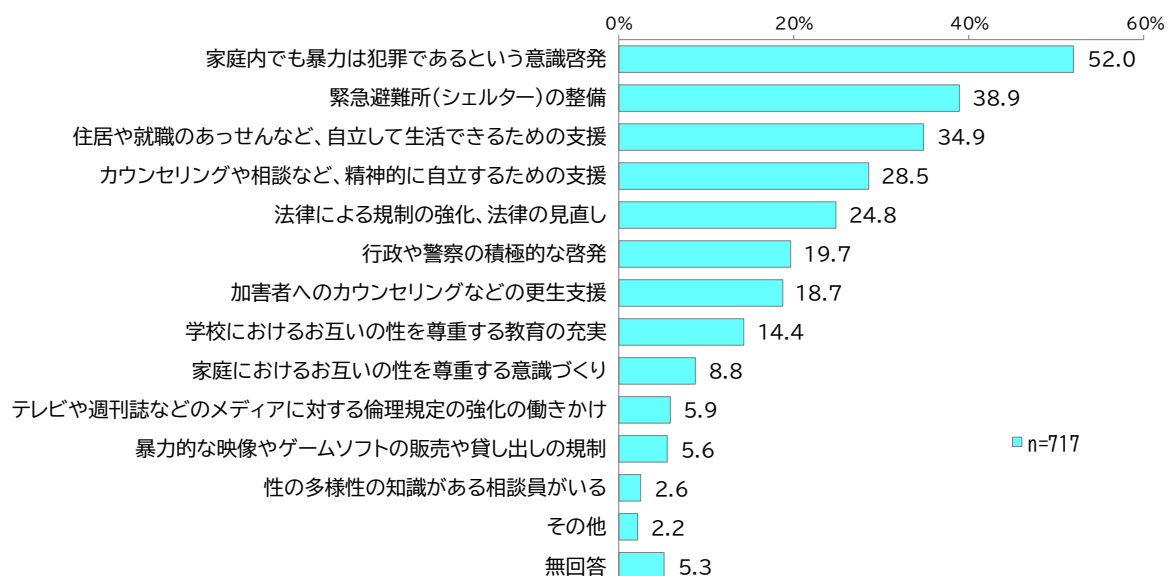
「相談した」が29.8%で、「相談しなかった」が64.9%となっています。

性別で見ると、「相談しなかった」は男性（77.3%）の方が女性（57.6%）より19.7ポイント高くなっています。



【問29】配偶者や恋人などからの暴力の防止や被害者支援のために必要な対策

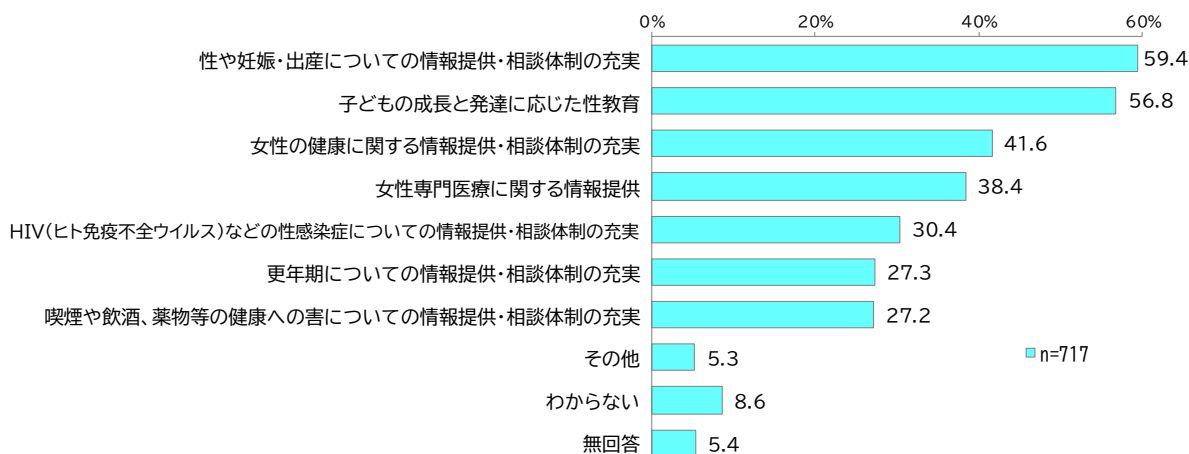
「家庭内でも暴力は犯罪であるという意識啓発」(52.0%)の割合が最も高く、次いで「緊急避難所（シェルター）の整備」(38.9%)、「住居や就職のあっせんなど、自立して生活できるための支援」(34.9%)、「カウンセリングや相談など、精神的に自立するための支援」(28.5%)と続いています。



9. 健康について

【問30】女性が性や妊娠・出産に関して自分で決めるうえで必要なこと

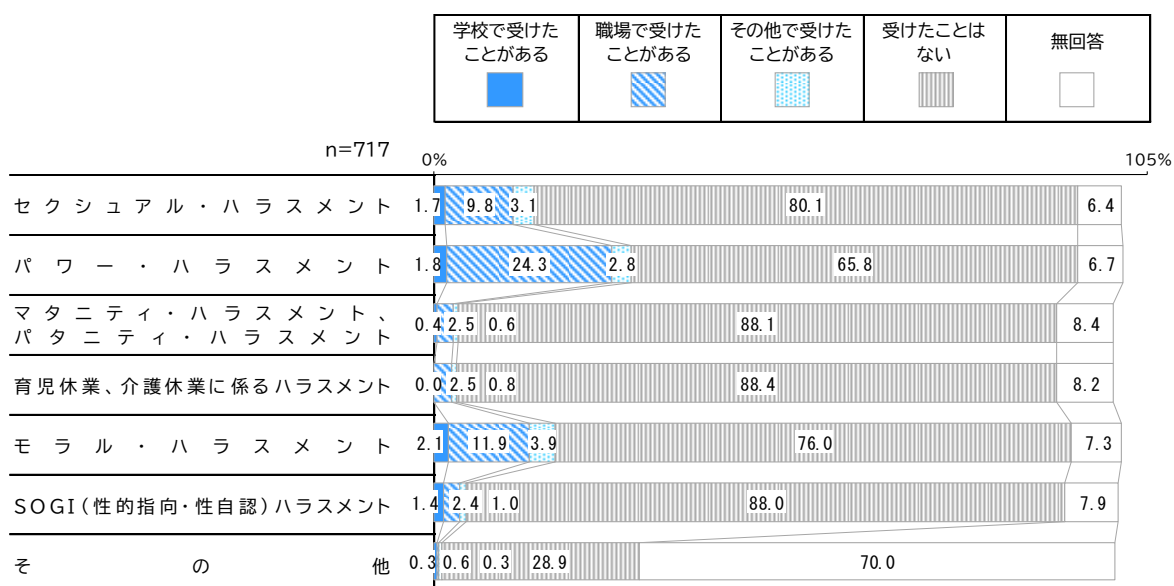
「性や妊娠・出産についての情報提供・相談体制の充実」(59.4%)の割合が最も高く、次いで「子どもの成長と発達に応じた性教育」(56.8%)、「女性の健康に関する情報提供・相談体制の充実」(41.6%)、「女性専門医療に関する情報提供」(38.4%)と続いています。



10. 人権問題について

【問31】この3年以内にハラスメントを受けた経験について

この3年以内にハラスメントを受けた経験については、全ての項目で「受けたことはない」の割合が最も高くなっています。「職場で受けたことがある」では『パワー・ハラスメント』が24.3%で最も割合が高くなっています。

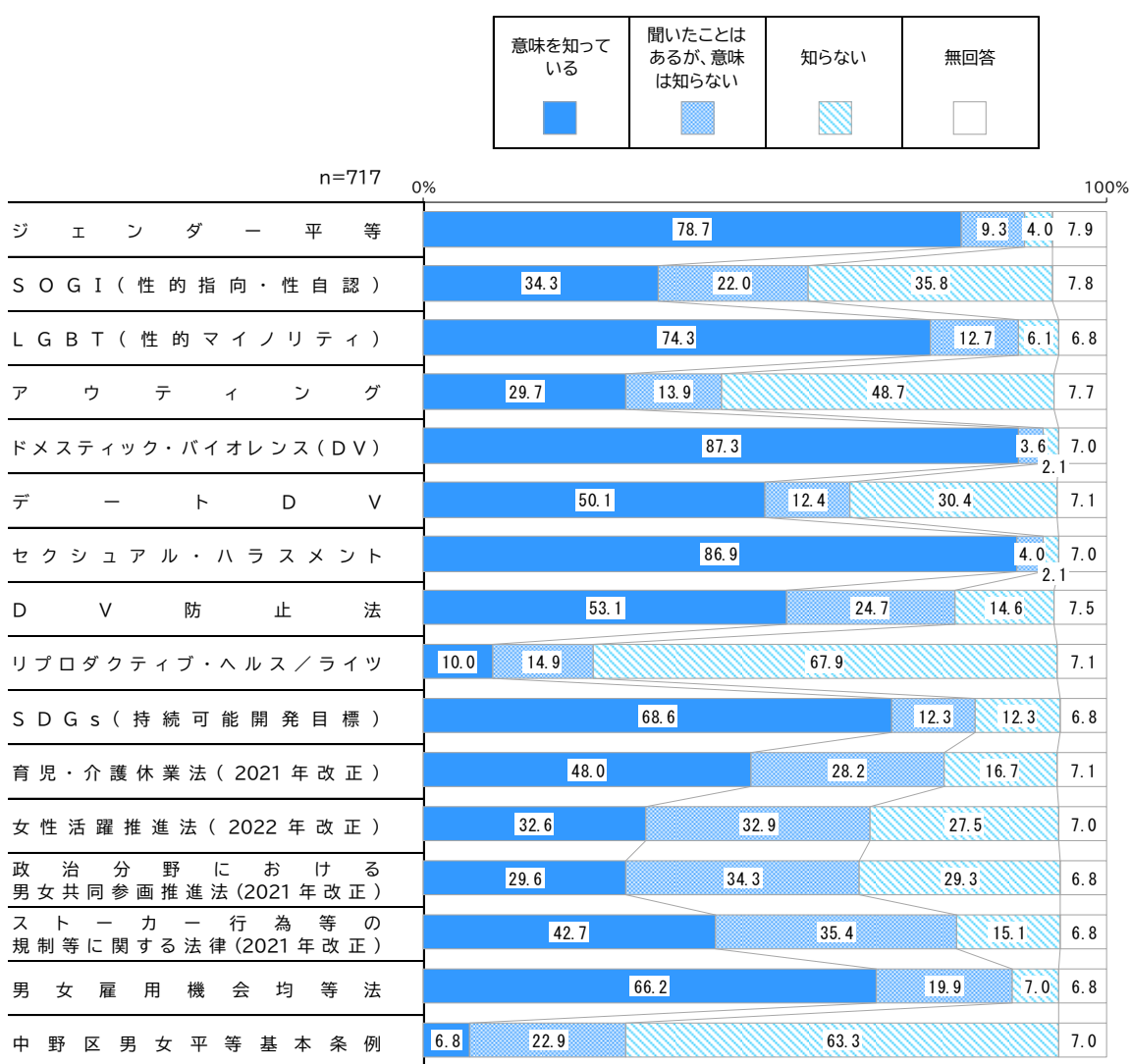


1.1. 男女平等への関心と意識について

【問33】 男女平等参画に関する認知状況

認知について、「意味を知っている」は、『ドメスティック・バイオレンス(DV)』(87.3%)の割合が最も高く、次いで『セクシュアル・ハラスメント』(86.9%)、『ジェンダー平等』(78.7%)と続いています。

一方、「知らない」は、『リプロダクティブ・ヘルス/ライツ』(67.9%)の割合が最も高く、次いで『中野区男女平等基本条例』(63.3%)、『アウトティング』(48.7%)と続いています。

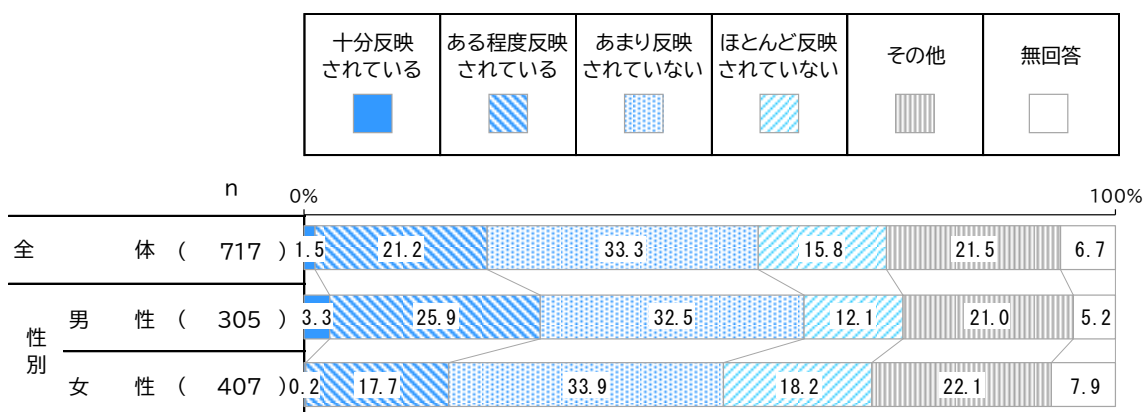


1.2. 男女共同参画社会の実現について

【問34】女性の意見が国や自治体の行政に反映されていると思うかについて

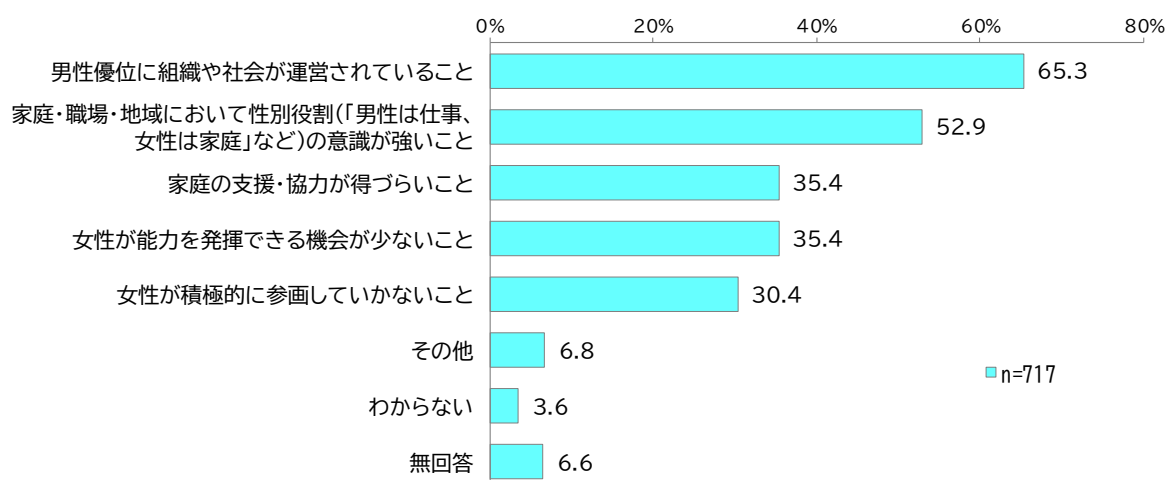
「あまり反映されていない」(33.3%)の割合が最も高く、「ほとんど反映されていない」の15.8%を合わせた『反映されていない』合計の割合は49.1%となっています。

性別でみると、「ある程度反映されている」は男性(25.9%)の方が女性(17.7%)より8.2ポイント高くなっています。



【問35】あらゆる分野において政策や方針決定の過程への女性の参画が少ない理由

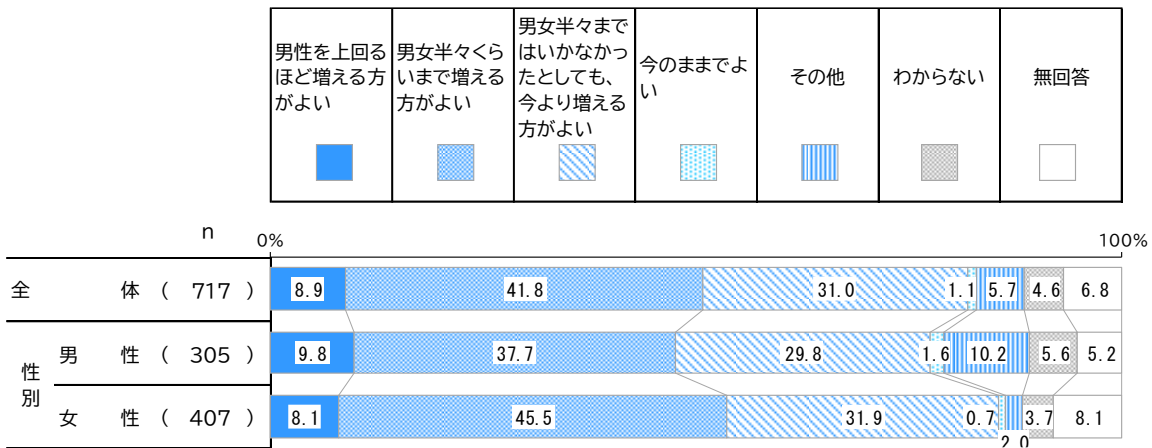
「男性優位に組織や社会が運営されていること」(65.3%)の割合が最も高く、次いで「家庭・職場・地域において性別役割(「男性は仕事、女性は家庭」など)の意識が強いこと」(52.9%)、「家庭の支援・協力が得づらいこと」、「女性が能力を発揮できる機会が少ないこと」(ともに35.4%)と続いています。



【問36】意思決定過程に女性が参画することについての考え

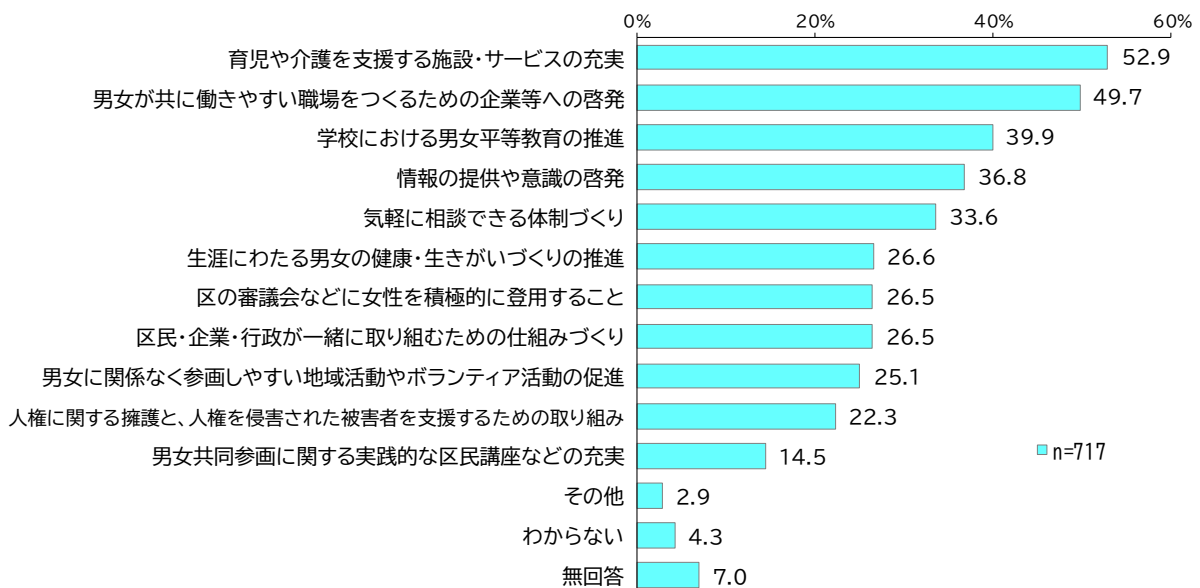
「男女半々くらいまで増える方がよい」(41.8%)の割合が最も高く、次いで「男女半々まではいかなかったとしても、今より増える方がよい」(31.0%)、「男性を上回るほど増える方がよい」(8.9%)となっています。

性別でみると、「男女半々くらいまで増える方がよい」は女性(45.5%)の方が男性(37.7%)より7.8ポイント高くなっています。



【問37】男女共同参画社会の実現に向けて区が力を入れるべきこと

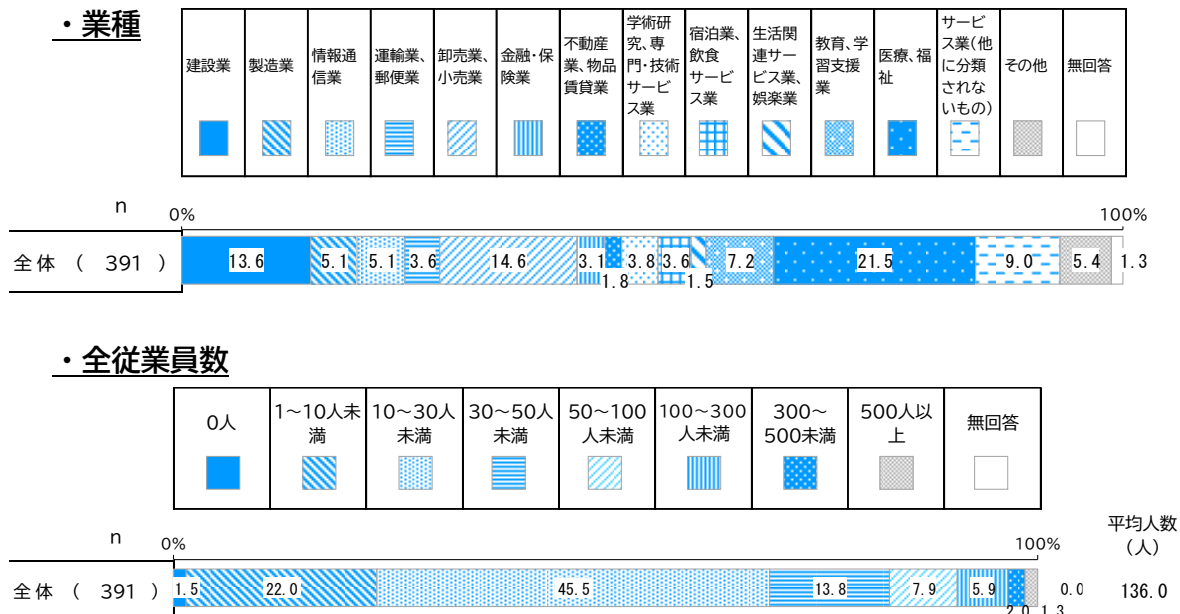
「育児や介護を支援する施設・サービスの充実」(52.9%)の割合が最も高く、次いで「男女が共に働きやすい職場をつくるための企業等への啓発」(49.7%)、「学校における男女平等教育の推進」(39.9%)、「情報の提供や意識の啓発」(36.8%)と続いています。



② 区内事業所対象

男女共同参画について

1. 事業所の概要

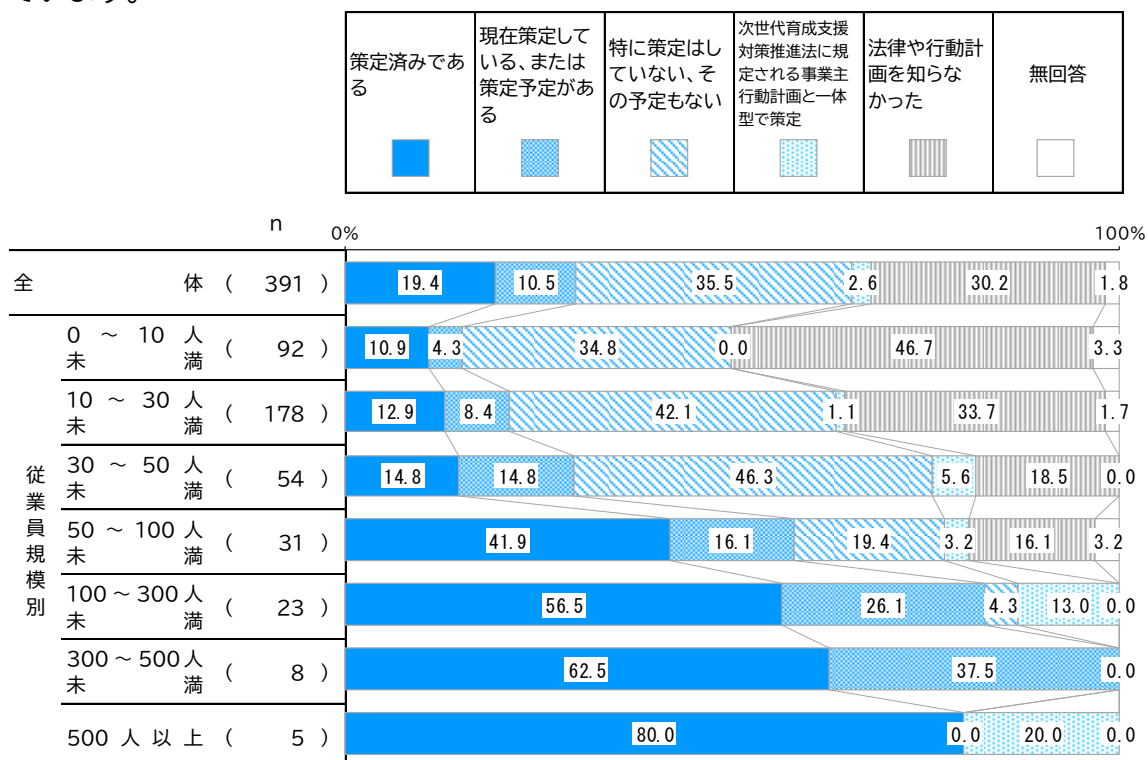


2. 女性の活躍推進について

【問4】女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定状況について

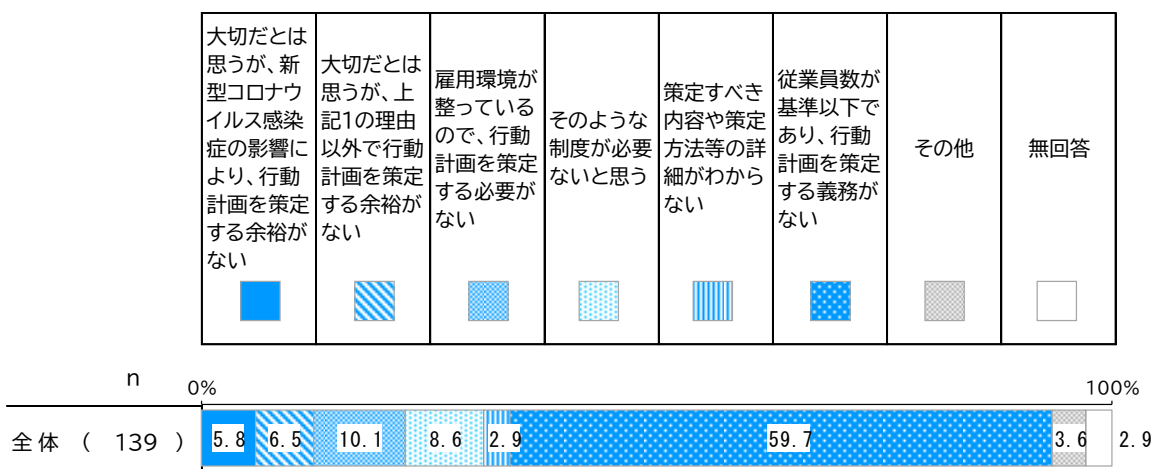
「特に策定はしていない、その予定もない」(35.5%)の割合が最も高く、次いで「法律や行動計画を知らなかった」(30.2%)、「策定済みである」(19.4%)となっています。

従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるほど「策定済みである」の割合が高く、一方、従業員規模が小さくなるほど「法律や行動計画を知らなかった」の割合が高くなっています。



【問4-1】行動計画を策定しないおもな理由

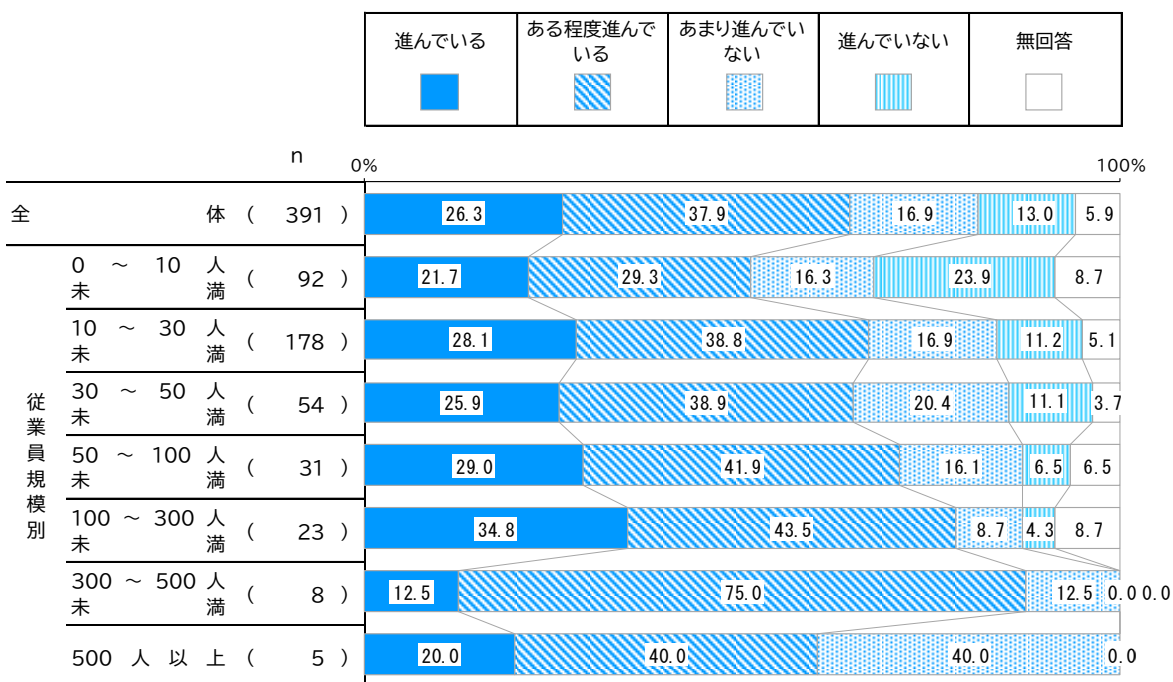
「従業員数が基準以下であり、行動計画を策定する義務がない」が59.7%と6割を占めて最も割合が高くなっています。



【問6】女性が活躍するための取り組みが進んでいるかどうか

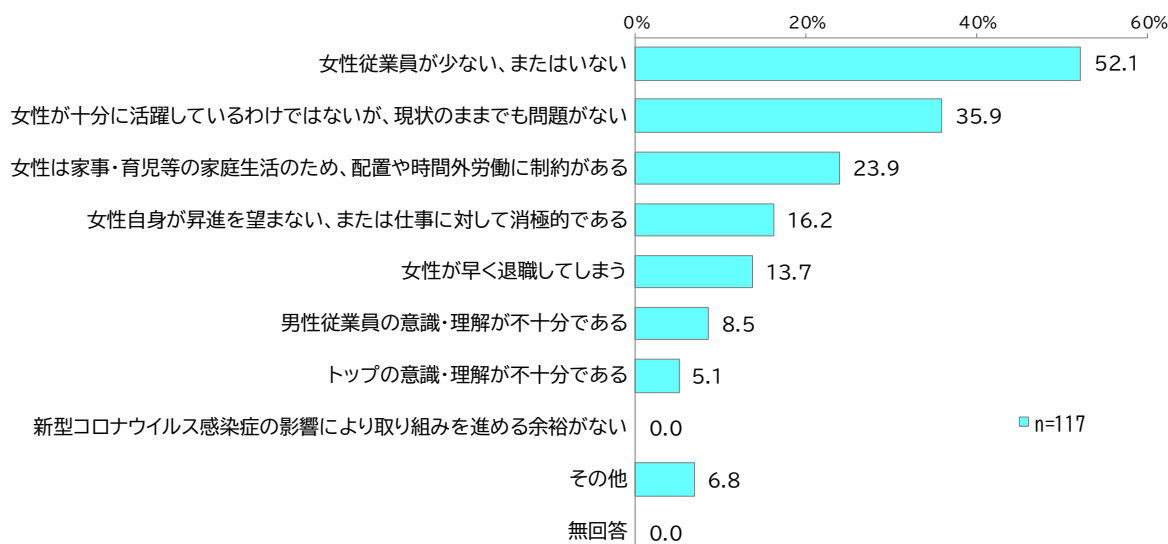
「ある程度進んでいる」(37.9%)の割合が最も高く、次いで「進んでいる」(26.3%)、「あまり進んでいない」(16.9%)、「進んでいない」(13.0%)となっています。

従業員規模別でみると、従業員規模が小さくなるほど「進んでいない」の割合が高くなっています。



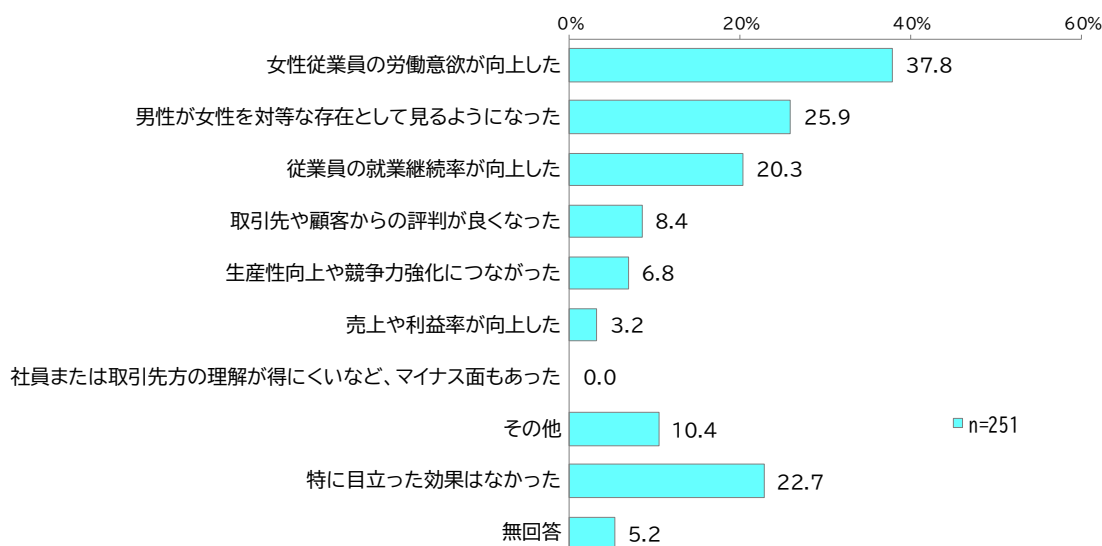
【問6-1】女性が活躍するための取り組みが進んでいない理由

「女性従業員が少ない、またはいない」(52.1%)の割合が最も高く、次いで「女性が十分に活躍しているわけではないが、現状のままでも問題がない」(35.9%)、「女性は家事・育児等の家庭生活のため、配置や時間外労働に制約がある」(23.9%)と続いています。



【問6-3】女性が活躍するための取り組みを実施した効果について

「女性従業員の労働意欲が向上した」(37.8%)の割合が最も高く、次いで「男性が女性を対等な存在として見るようになった」(25.9%)、「特に目立った効果はなかった」(22.7%)と続いています。

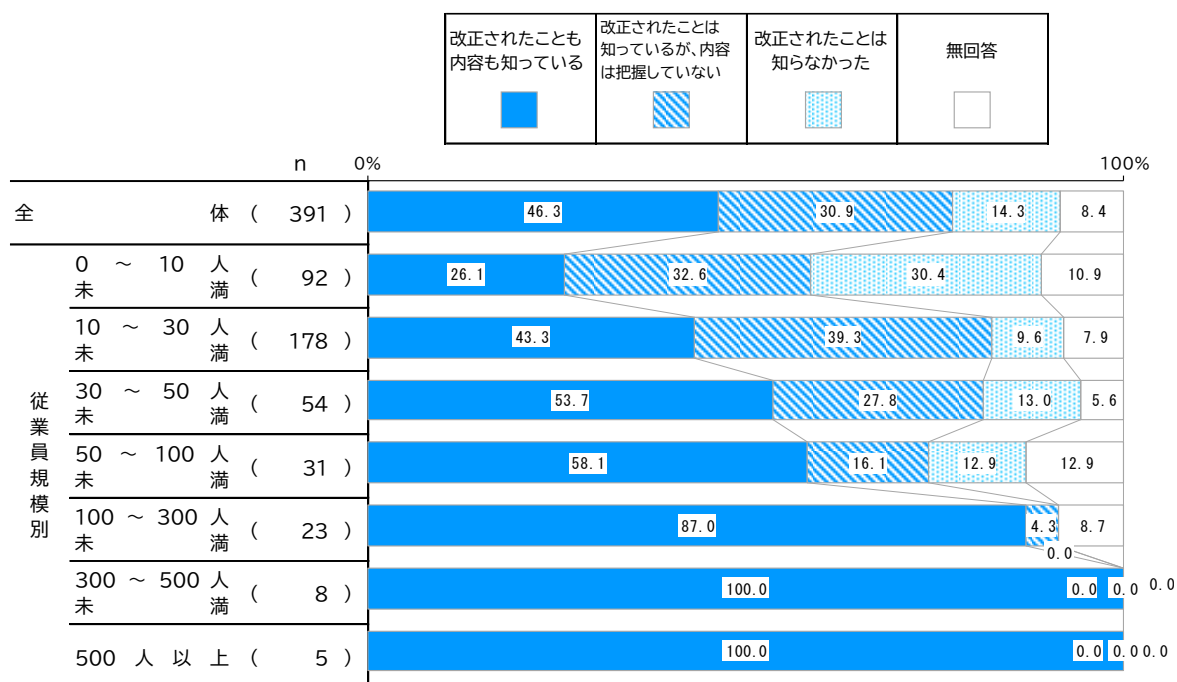


3. 育児・介護休業について

【問7】 育児・介護休業法が改正されたことの認知状況

「改正されたことも内容も知っている」(46.3%)の割合が最も高く、次いで「改正されたことは知っているが、内容は把握していない」(30.9%)、「改正されたことは知らなかった」(14.3%)となっています。

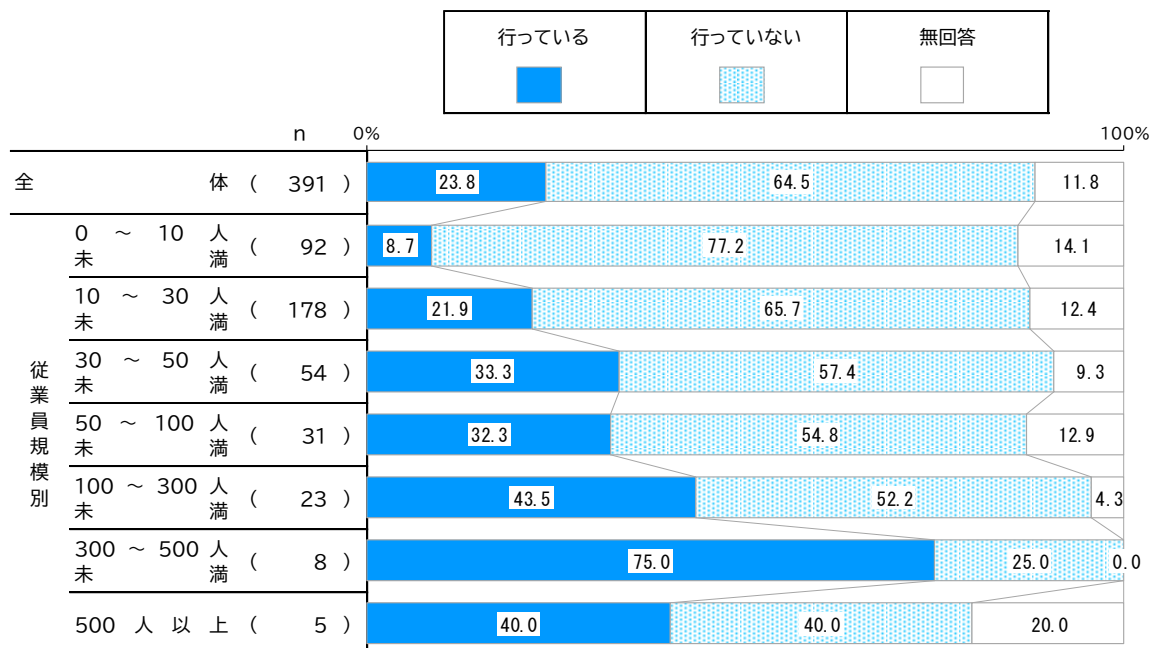
従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど「改正されたことも内容も知っている」の割合が高くなっています。



【問10】 男性の育児休業の取得促進のための対策について

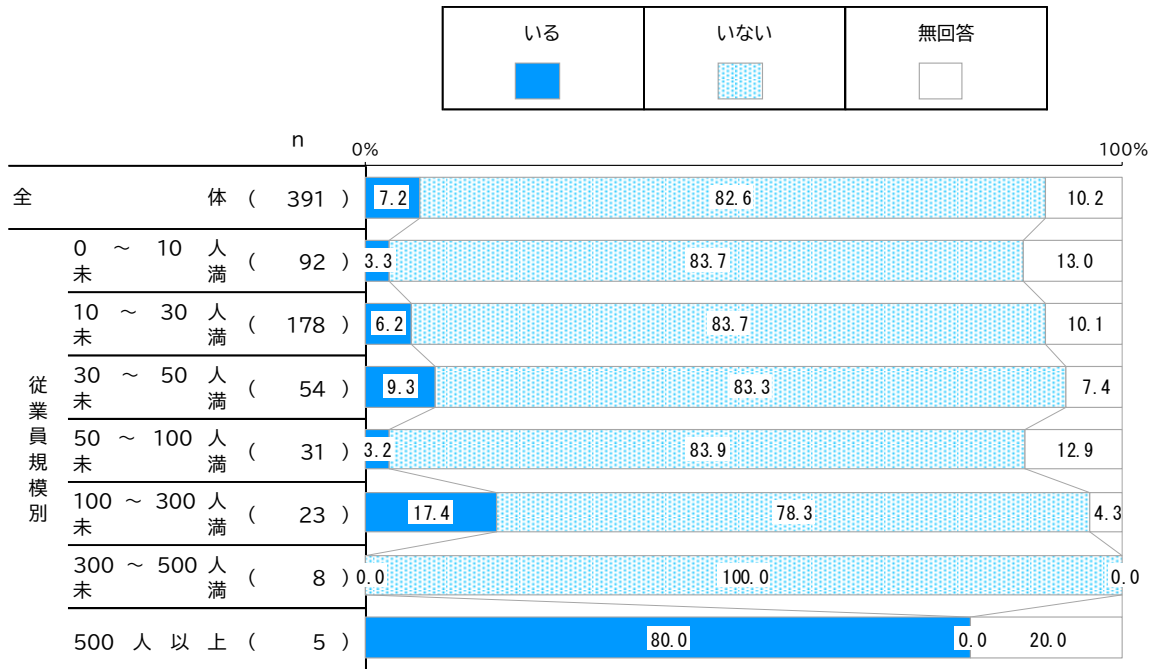
「行っている」が23.8%で、「行っていない」が64.5%となっています。

従業員規模別でみると、従業員規模が大きくなるほど「行っている」の割合が高くなる傾向が見られます。



【問11-1】介護休業を取得した従業員の有無について

「いる」が7.2%で、「いない」が82.6%となっています。
従業員規模別では、大きな差異はみられません。

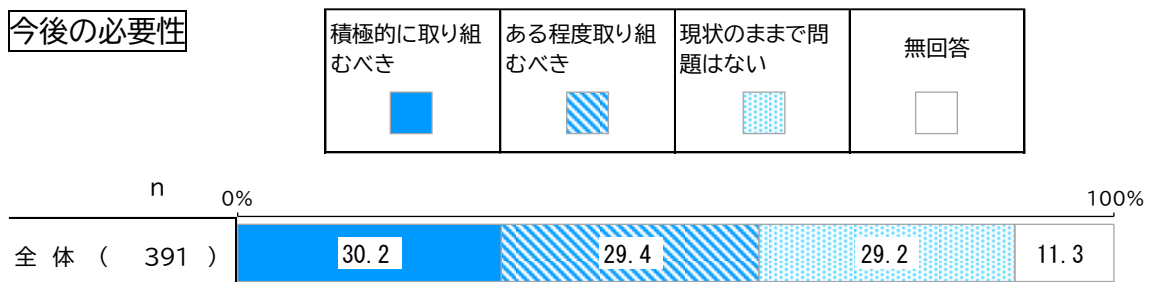
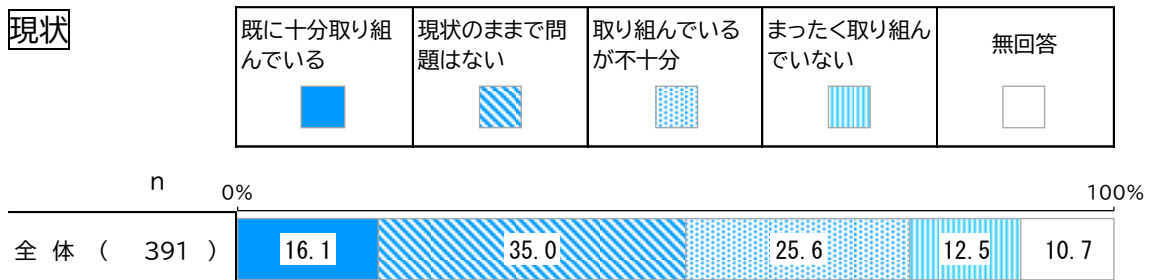


4. ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

【問13】ワーク・ライフ・バランスに関する取り組みの「現状」と「今後の必要性」

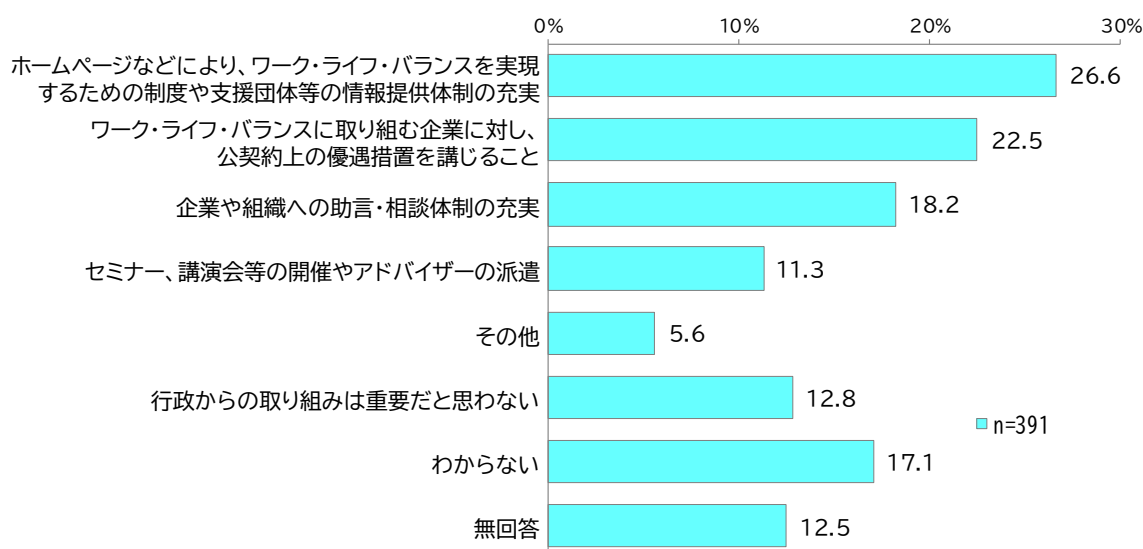
現状では、「現状のままで問題はない」(35.0%)の割合が最も高く、次いで「取り組んでいるが不十分」(25.6%)、「既に十分取り組んでいる」(16.1%)、「まったく取り組んでいない」(12.5%)となっています。

今後の必要性では、「積極的に取り組むべき」(30.2%)、「ある程度取り組むべき」(29.4%)、「現状のままで問題はない」(29.2%)で、いずれも僅差となっています。



【問14】ワーク・ライフ・バランスを実現するために行政に取り組んでほしいこと

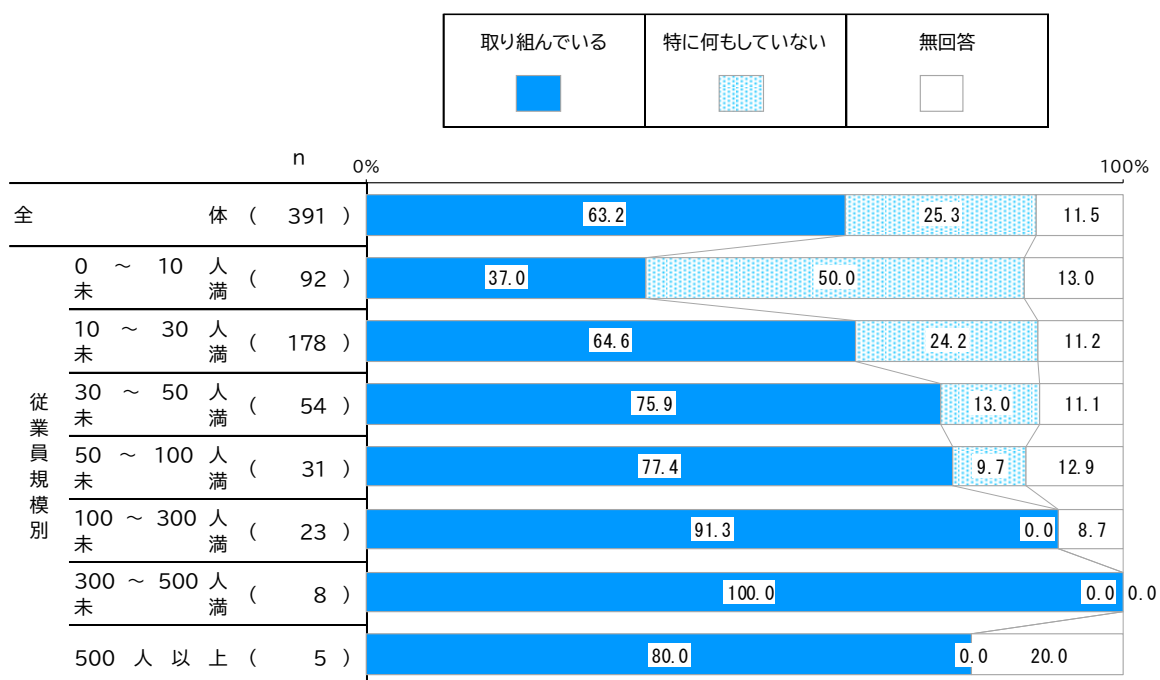
「ホームページなどにより、ワーク・ライフ・バランスを実現するための制度や支援団体等の情報提供体制の充実」(26.6%)の割合が最も高く、次いで「ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業に対し、公契約上の優遇措置を講じること」(22.5%)、「企業や組織への助言・相談体制の充実」(18.2%)と続いています。



5. ハラスメントについて

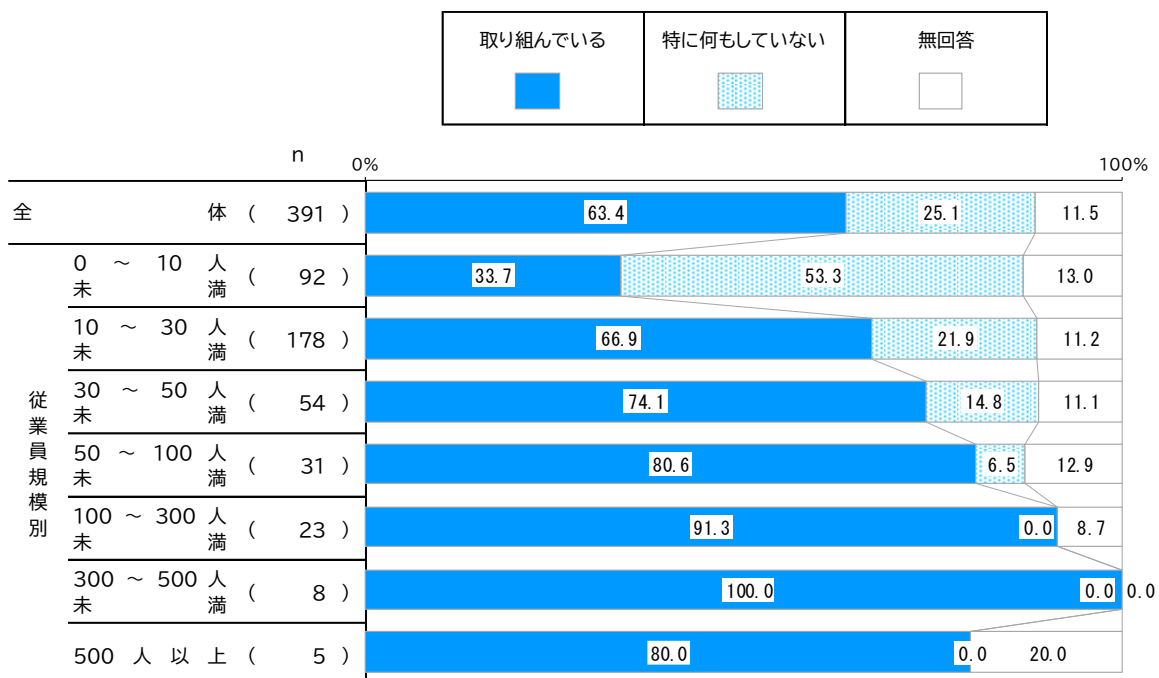
【問16①】セクシュアル・ハラスメントの防止策や対応策について

「取り組んでいる」が63.2%で、「特に何もしていない」が25.3%となっています。従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるほど「取り組んでいる」の割合が高くなっています。



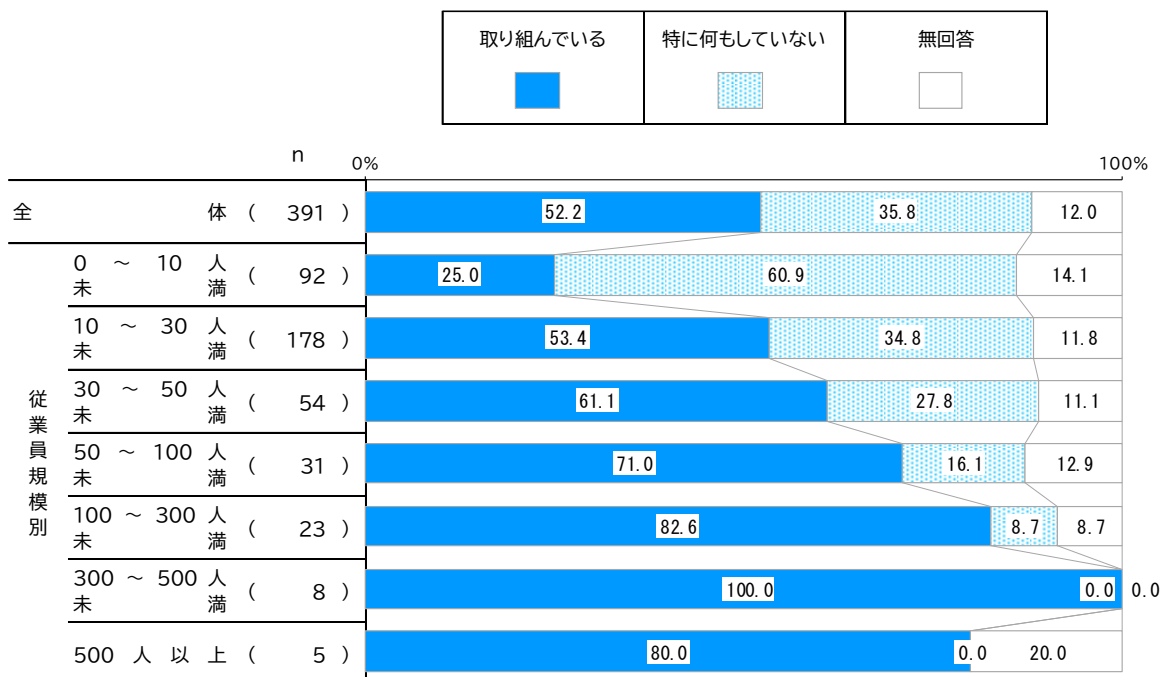
【問16②】パワー・ハラスメントの防止策や対応策について

「取り組んでいる」が63.4%で、「特に何もしていない」が25.1%となっています。
従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるほど「取り組んでいる」の割合が高くなっています。



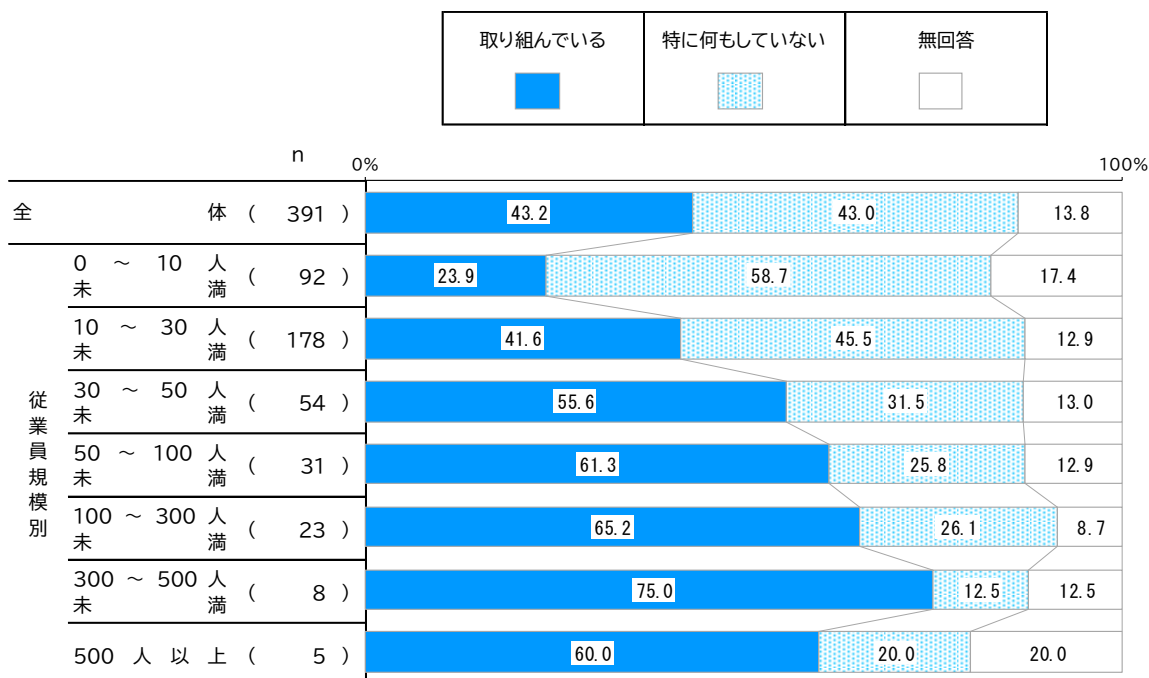
【問16③】マタニティ・ハラスメントの防止策や対応策について

「取り組んでいる」が52.2%で、「特に何もしていない」が35.8%となっています。
従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるほど「取り組んでいる」の割合が高くなっています。



【問16④】 SOGI（ソジ）・ハラスメントの防止策や対応策について

「取り組んでいる」が43.2%で、「特に何もしていない」が43.0%と拮抗している。
従業員規模別で見ると、従業員規模が大きくなるほど「取り組んでいる」の割合が高くなっています。

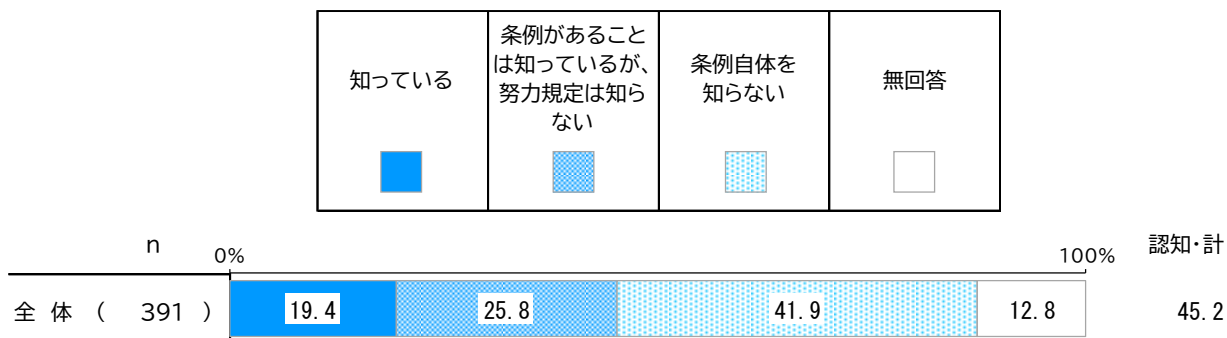


ユニバーサルデザインについて

6. ユニバーサルデザインの関心と意識について

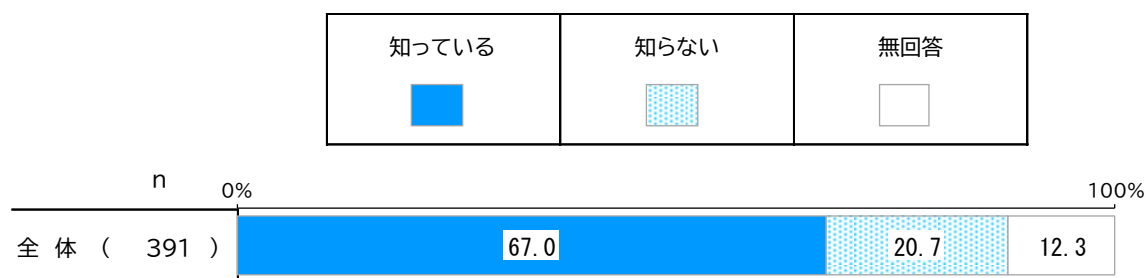
【問17】 中野区ユニバーサルデザイン推進条例にある事業所の努力規定について

「条例自体知らない」(41.9%)の割合が最も高く、次いで「条例があることは知っているが、努力規定は知らない」(25.8%)、「知っている」(19.4%)となっています。なお、「知っている」と「条例があることは知っているが、努力規定は知らない」を合わせた『条例を知っている』合計の割合は45.2%となっています。



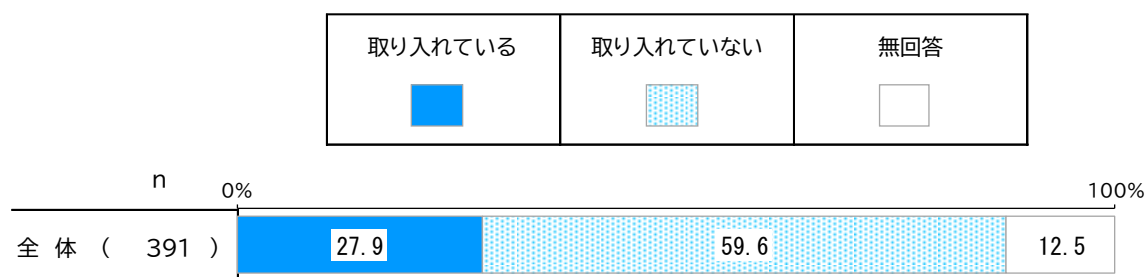
【問18】 障害者差別解消法の正当な理由のない障害を理由にした差別の禁止について

「知っている」が67.0%で、「知らない」が20.7%となっています。



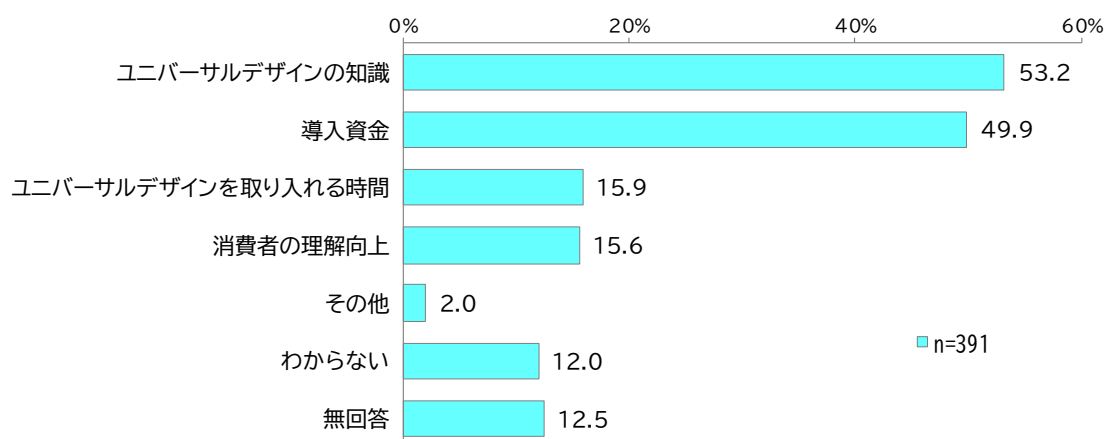
【問20】 自分の事業所でユニバーサルデザインを取り入れているかどうか

「取り入れている」が27.9%で、「取り入っていない」が59.6%となっています。



【問22】 ユニバーサルデザインを事業に取り入れるために必要と思うこと

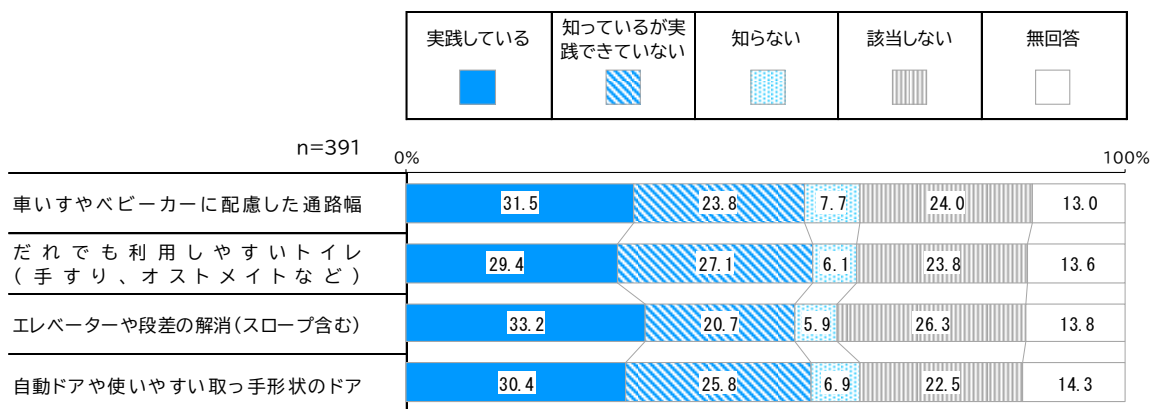
「ユニバーサルデザインの知識」(53.2%)の割合が最も高く、次いで「導入資金」(49.9%)が僅差が続いています。



7. ユニバーサルデザインの設備について

【問23】自分の事業所におけるユニバーサルデザインの設備の実践について

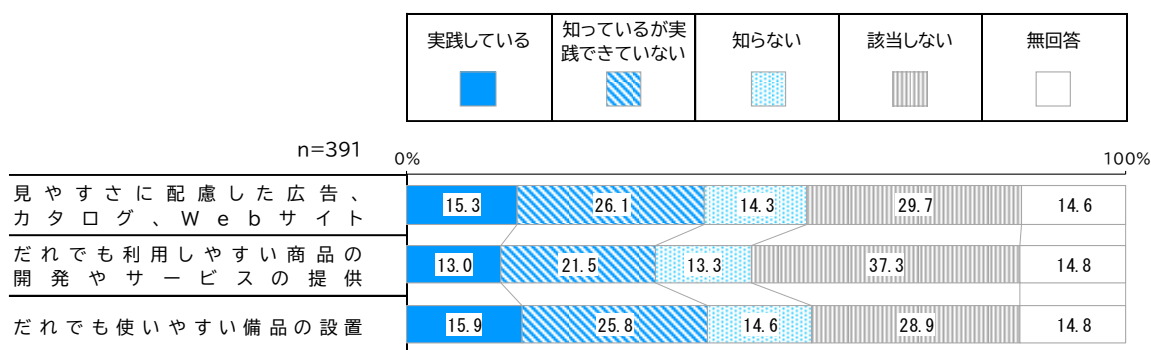
いずれも「実践している」は30%前後、「知っているが実践できていない」は20%台となっています。



8. ユニバーサルデザインの商品・サービスについて

【問24】自分の事業所におけるユニバーサルデザインの商品・サービスの実践について

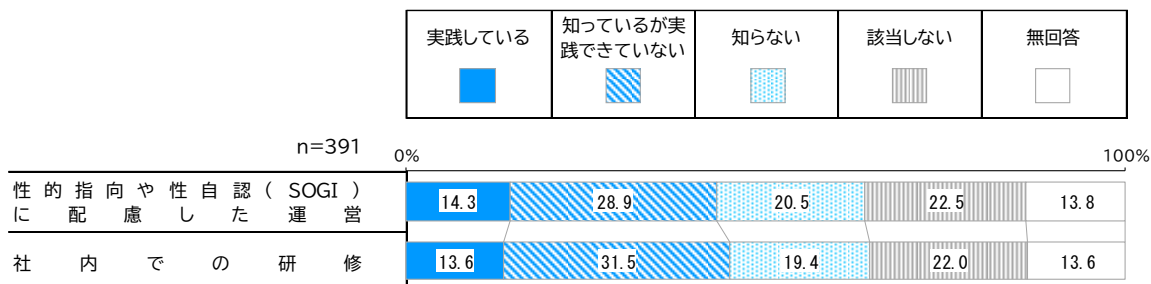
いずれも「実践している」は10%台、「知っているが実践できていない」は20%台となっています。



9. ユニバーサルデザインの理解促進について

【問25】ユニバーサルデザインの理解促進の実践について

いずれも「実践している」は10%台、「知っているが実践できていない」は30%前後となっています。



中野区男女共同参画・ユニバーサルデザインに関する意識調査【概要版】

令和4年11月

発行 中野区 企画部 企画課 平和・人権・男女共同参画係

〒164-8501 中野区中野四丁目8番1号

電話 03(3228)8229〔直通〕