

---

男女共同参画に関する意識と生活実態調査  
報告書

---

令和3年10月

杉並区



# 目 次

1	調査概要	1
1-1	調査の目的	2
1-2	調査の構成	2
1-3	回収状況	2
1-4	報告書の見方	3
1-5	他調査との比較について	3
2	区民調査結果	5
2-1	あなたご自身とご家庭について	6
2-2	家庭生活と家族観について	17
2-3	就業状況について	47
2-4	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	62
2-5	意思決定過程への参画について	68
2-6	DV（ドメスティック・バイオレンス）について	71
2-7	男女平等意識について	91
2-8	性的マイノリティについて	115
2-9	杉並区における取組等について	125
3	事業所調査結果	137
3-1	事業所の概要について	138
3-2	女性の活躍状況等について	143
3-3	育児・介護支援制度について	153
3-4	ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について	208
3-5	職場のハラスメントについて	219
4	調査票	233
4-1	区民調査	234
4-2	事業所調査	247



---

# 1 調査概要

---

## 1-1 調査の目的

この調査は、区民及び区内事業所の男女共同参画及び仕事と家庭の両立等についての意識や取組状況等を把握し、「杉並区男女共同参画行動計画」の改定及び今後の具体的な施策検討を進める上での基礎資料とすることを目的として実施した。

## 1-2 調査の構成

	区民	事業所
調査対象	杉並区内在住の18歳以上の区民	杉並区内の従業員数5人以上の事業所
抽出数	4,000人	2,000事業所
抽出方法	住民基本台帳から無作為抽出	総務省統計局「事業所母集団データベース（令和元年次フレーム）」から無作為抽出
調査方法	配布は郵送、回収は郵送またはWEB回答（督促はがき1回）	配布は郵送、回収は郵送またはWEB回答（督促はがき1回）
調査期間	令和3年6月16日～6月30日	令和3年6月16日～6月30日

## 1-3 回収状況

	区民	事業所
配布数	4,000件	2,000件
有効回収数	1,484件（うち郵送873件、WEB611件）	564件（うち郵送370件、WEB194件）
有効回収率	37.1%	28.2%

（参考）事業所調査 業種別の調査発送数・回答数・回収率

業種	発送数	回答数	回収率
建設業	154	65	42.2%
製造業	41	15	36.6%
情報通信業	72	8	11.1%
運輸業、郵便業	69	25	36.2%
卸売業、小売業	402	59	14.7%
金融業、保険業	40	5	12.5%
不動産業、物品賃貸業	102	18	17.6%
学術研究、専門・技術サービス業	75	15	20.0%
宿泊業、飲食サービス業	287	34	11.8%
生活関連サービス業、娯楽業	106	21	19.8%
教育、学習支援業	112	36	32.1%
医療、福祉	398	168	42.2%
サービス業（他に分類されないもの）	127	50	35.2%
その他	15	22	—
無回答	—	23	—
合計	2,000	564	28.2%

※「発送数」の業種別分類は「事業所母集団データベース」に記録された業種に基づき分類しており、「回答数」の業種分類は本調査での回答に基づき分類している。そのため、回答数が発送数を上回る業種がある。

## 1-4 報告書の見方

- ① 各回答のグラフの「N」は、各設問に該当する回答者の総数であり、回答率（%）の母数を表している。
- ② 回答率（%）は、小数点第2位を四捨五入し、小数点以下第1位までを表記しているため、合計が100%にならない場合がある。
- ③ 各設問について、全体の結果を示し、単一回答（帯グラフ）は区民調査で下段に男女別、事業所調査では従業員規模別でみた状況を記述している。また、区民調査では男女別以外、事業所調査では従業員規模別以外にクロス集計で傾向がみられる場合は、該当するグラフ・表を示している。表は上段に件数、下段に%（割合）を示し、行ごとに上位1位項目を濃い灰色、上位2位項目を薄い灰色で着色している。
- ④ 各設問について、基本属性（性別、年代、業種、従業員数など）に「無回答」があるため、全体の回答数の総数と各項目の回答者の合計が一致しないことがある。
- ⑤ 区民調査について、性別が「どちらとはいえない」回答者はごく少数であることから全体に含め、F1を除きグラフや表での表記はしていない。
- ⑥ 事業所調査について、業種別のクロス集計の回答事業者数が50サンプルに満たない場合、回答比率が大きく変化するため、参考として表示するにとどめ、本文中のコメントでは触れていない場合がある。
- ⑦ 複数回答可の設問については、回答率（%）の合計が100%を超える場合がある。また、回答率（%）の高い選択肢から並び換えて表示しており、調査票の選択肢の順番と異なる。
- ⑧ 各設問の選択肢が長い場合、グラフの選択肢を表記上省略して記載している場合がある。
- ⑨ 過去調査や国及び東京都の調査で参考となる項目がある場合は、該当部分を下段に表で示している。また、比較を行った調査については「1-5 他調査との比較について」で示している。
- ⑩ 自由意見については、内容ごとに分類し、主な意見を抜粋して掲載している。

## 1-5 他調査との比較について

この報告書では、以下の調査結果との比較を実施している。

### ① 杉並区男女共同参画に関する意識と生活実態調査（平成28年度）【前回調査】

対 象	○杉並区内在住の18歳以上の区民4,000人 ○杉並区内の従業員数5人以上の事業所2,000事業所
調査方法	郵送配布・郵送回収
調査期間	○区民 平成28年10月3日～平成28年10月25日 ○事業所 平成28年10月6日～平成28年10月25日
回収状況	○区民 1,425件（35.8%） ○事業所 485件（25.4%）

② 杉並区男女共同参画に関する意識と生活実態調査（平成 23 年度）【前々回調査】

対 象	杉並区内在住の満 20 歳以上の区民 4,000 人
調査方法	郵送配布・郵送回収
調査期間	平成 23 年 8 月 29 日～平成 23 年 9 月 20 日
回収状況	1,773 件（44.3%）

③ 杉並区区政モニターアンケート「性的少数者（性的マイノリティ）について」

対 象	区政モニター197 人
調査方法	郵送送付・郵送回収またはWEBによる調査・回答
調査期間	令和 2 年 1 月 17 日～2 月 10 日
回収状況	182 人（92.4%）

④ 内閣府 「男女共同参画社会に関する世論調査」

対 象	全国 18 歳以上の日本国籍を有する 5,000 人
調査方法	調査員による個別面接聴取法
調査期間	令和元年 9 月 5 日～9 月 22 日
回収状況	2,645 人（52.9%）

⑤ 東京都 「男女平等参画に関する世論調査」

対 象	東京都全域に住む満 18 歳以上の男女個人 4,000 人
調査方法	郵送法（郵送送付・郵送回収、WEB〔インターネット〕回答併用）
調査期間	令和 2 年 11 月 13 日～12 月 13 日
回収状況	1,990 標本（49.8%）

⑥ 東京都 「東京都男女雇用平等参画状況調査」

対 象	○事業所調査 都内全域（島しょを除く）の従業員規模 30 人以上の事業所、13 業種、 合計 2,500 事業所 ○従業員調査 上記事業所に勤務する従業員男女各 2,500 人、合計 5,000 人
調査方法	郵送配布・郵送回収
調査期間	令和 2 年 9 月 1 日～令和 2 年 9 月 30 日 (多様な働き方への取組等企業における男女雇用管理に関する調査)
回収状況	○事業所調査 事業所 759 (28.5%) ○従業員調査 従業員 1,353 (27.1%) / 男性 655 人、女性 689 人



---

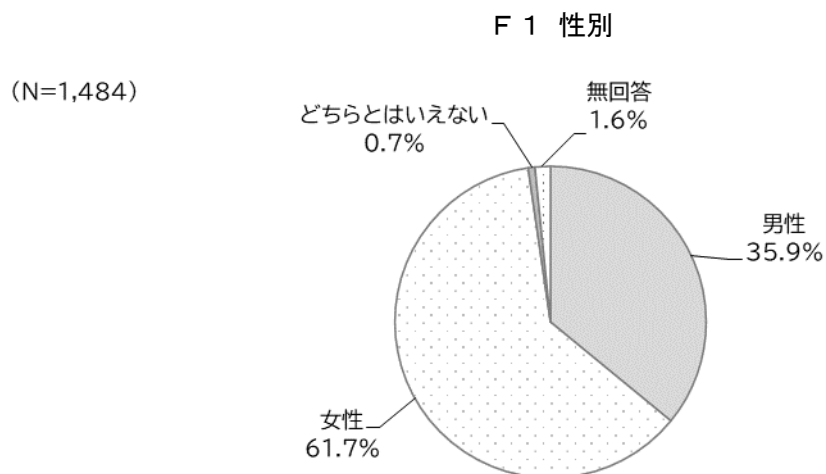
## 2 区民調査結果

---

## 2-1 あなたご自身とご家庭について

### F1 あなたの性別をお答えください。(〇は1つ)

全体では、「女性」が61.7%と最も多く、次いで「男性」が35.9%、「どちらとはいえない」が0.7%となっている。



#### ■過去調査（平成28年度）との比較

「どちらとはいえない」は前回調査（平成28年度）よりも0.6ポイント多くなっている。

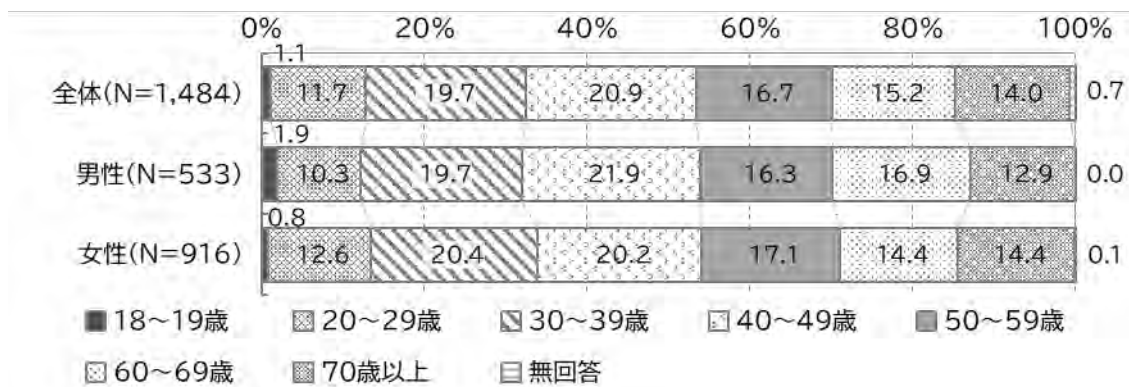
#### 性別の回答割合

	平成28年度	令和3年度
男性	37.1%	35.9%
女性	61.5%	61.7%
どちらとはいえない	0.1%	0.7%
無回答	1.4%	1.6%

F 2 あなたの年齢はおいくつですか。(〇は1つ)

全体では、「40～49歳」が20.9%と最も多く、次いで「30～39歳」が19.7%、「50～59歳」が16.7%となっている。

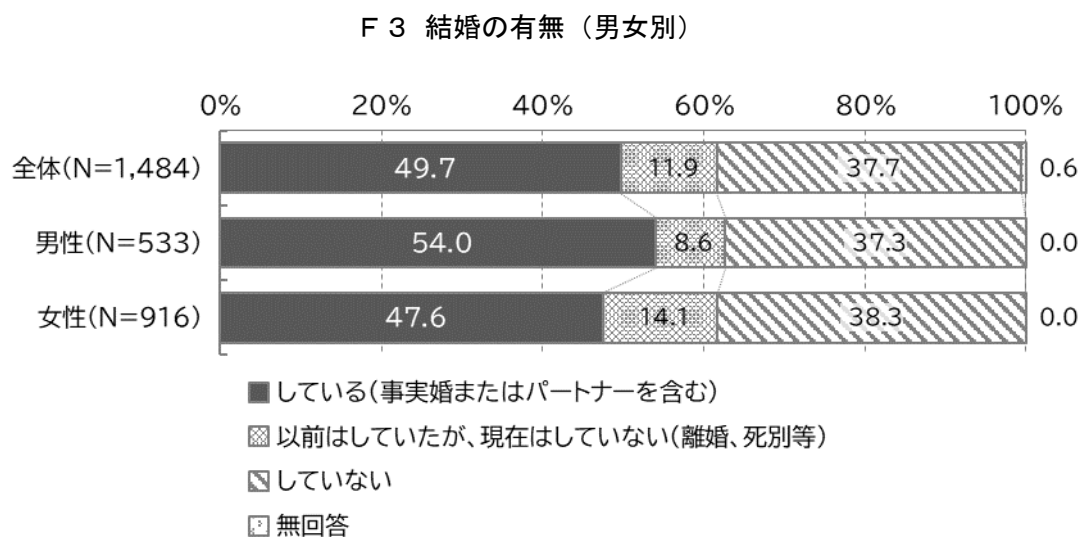
F 2 年齢（男女別）



### F 3 現在、あなたは結婚していますか。(〇は1つ)

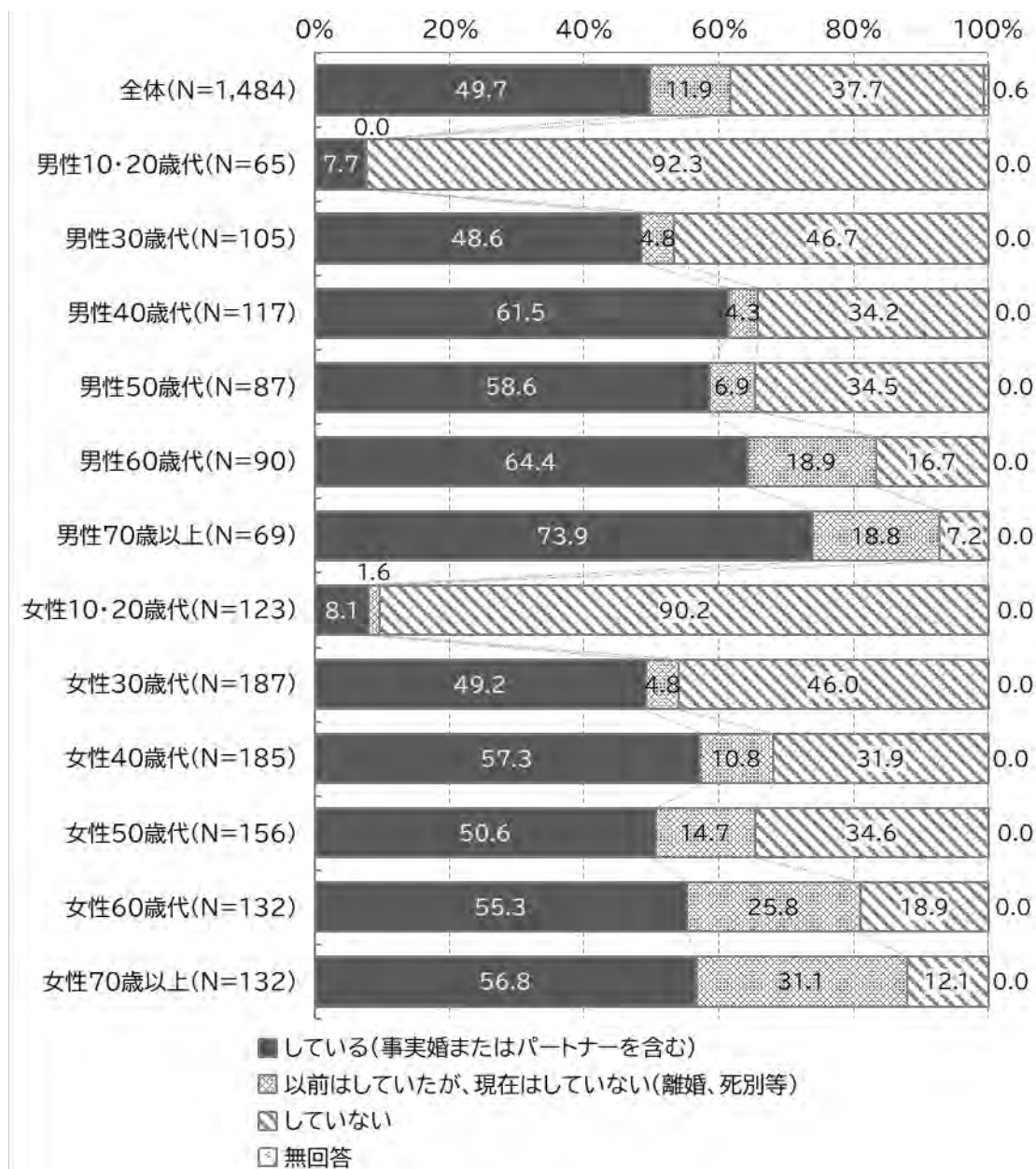
全体では、「している(事実婚またはパートナーを含む)」が49.7%と最も多く、次いで「していない」が37.7%、「以前はしていたが、現在はしていない(離婚、死別等)」が11.9%となっている。

男女別では、男女とも「している(事実婚またはパートナーを含む)」が最も多い。また、女性は「以前はしていたが、現在はしていない(離婚、死別等)」が男性より5.5ポイント多く14.1%となっている。



男女別・年代別（F 1・F 2 とのクロス集計）でみると、男性は概ね高い年代ほど「している（事実婚またはパートナーを含む）」が多くなっているが、女性は30歳以上で「している（事実婚またはパートナーを含む）」が約5割～5割半ばでとどまっており、高い年代ほど「以前はしていたが、現在はしていない（離婚、死別等）」が多くなっている。

F 3 結婚の有無（男女別・年代別）



F 3-1 (F 3で「1. している(事実婚またはパートナーを含む)」と回答した方のみ)

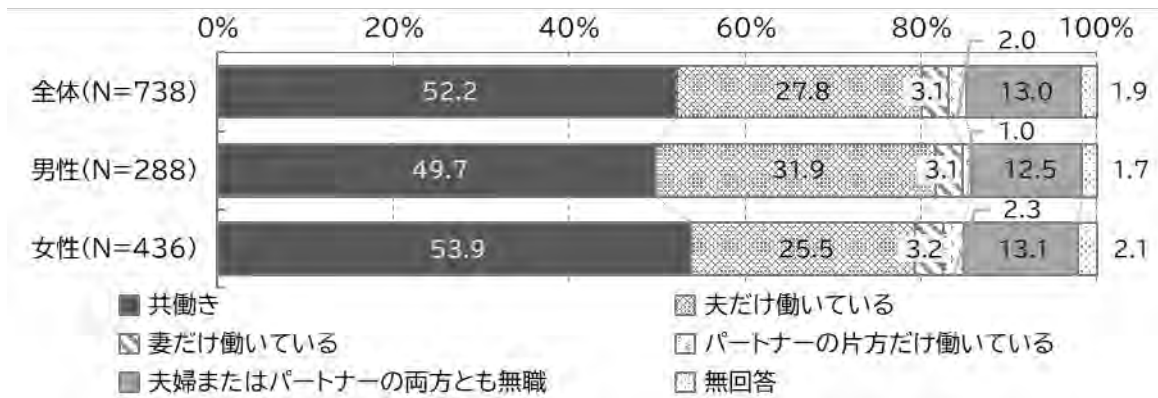
現在、あなたの世帯はどのような働き方をしていますか。(〇は1つ)

※産前産後休暇、育児休業、介護休業中の方は「働いている」としてお答えください。

全体では、「共働き」が52.2%と最も多く、次いで「夫だけ働いている」が27.8%、「夫婦またはパートナーの両方とも無職」が13.0%となっている。

男女別では、男女とも「共働き」が最も多い。また、男性は「夫だけ働いている」が女性よりも6.4ポイント多く、31.9%となっている。

F 3-1 世帯の働き方(男女別)



子どもの有無別(F 4とのクロス集計)でみると、「子どもがいる」「子どもがいない」ともに全体と同様、「共働き」が最も多く、次いで「夫だけ働いている」となっているが、「共働き」の割合は、「子どもがいる」よりも「子どもがいない」方が約2割多くなっている。

F 3-1 世帯の働き方(子どもの有無別)

上段:件数 下段:%	合計	共働き	夫だけ働いている	妻だけ働いている	片方だけ働いている	パートナーの片方だけ働いている	両方とも無職の	夫婦または無職の	無回答					
全体	738	385	205	23	15	96	14	100.0	52.2	27.8	3.1	2.0	13.0	1.9
子どもがいる	568	270	177	20	8	82	11	100.0	47.5	31.2	3.5	1.4	14.4	1.9
子どもがいない	169	115	28	3	7	13	3	100.0	68.0	16.6	1.8	4.1	7.7	1.8

■過去調査(平成23・28年度)との比較

「共働き」は前々回調査(平成23年度)から増加傾向にあり、前回調査(平成28年度)から今回調査にかけて、9.5ポイント多くなっている。

「共働き」の回答割合

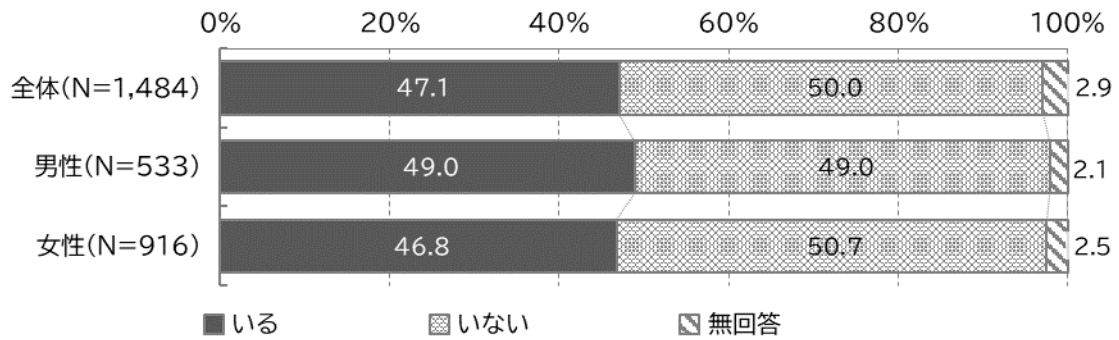
	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	31.6%	42.7%	52.2%

#### F 4 お子さんはいますか。(〇は1つ)

全体では、「いる」が47.1%、「いない」が50.0%となっている。

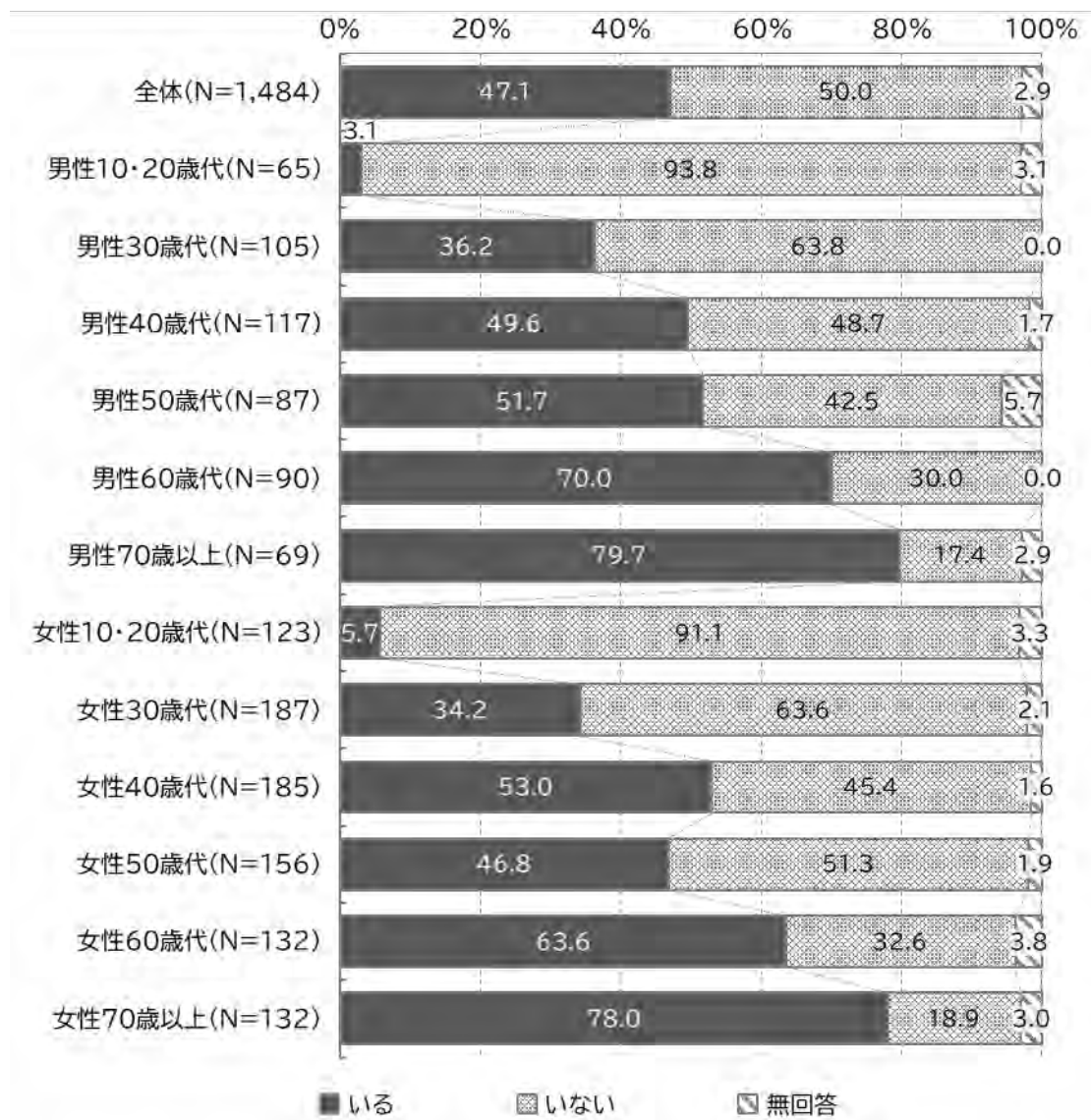
男女別では、「いる」が男性で49.0%、女性で46.8%と同程度となっている。

F 4 子どもの有無 (男女別)



男女別・年代別（F 1・F 2とのクロス集計）でみると、男性は高い年代ほど「いる」が多くなっている。女性も概ね高い年代ほど多くなるものの、40歳代の5割強よりも50歳代が少なくなっている。

F 4 子どもの有無（男女別・年代別）





結婚の有無別（F 3とのクロス集計）でみると、「結婚している（事実婚またはパートナーを含む）」では「いる」が8割弱、「以前は結婚していたが、現在はしていない（離婚、死別等）」では「いる」が7割弱となっている。

F 4 子どもの有無（結婚の有無別）

上段:件数 下段:%	合計	いる	いない	無回答
全体	1484	699	742	43
	100.0	47.1	50.0	2.9
結婚している (事実婚またはパートナーを含む)	738	568	169	1
	100.0	77.0	22.9	0.1
以前は結婚していたが、現在はしていない(離婚、死別等)	177	121	49	7
	100.0	68.4	27.7	4.0
結婚していない	560	10	524	26
	100.0	1.8	93.6	4.6

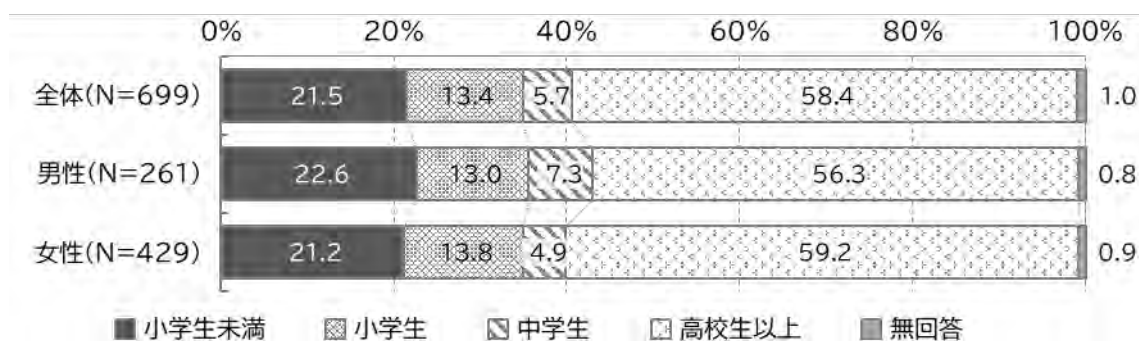
F 4-1 (F 4で「1. いる」と回答した方のみ)

一番下のお子さんは、次のどれにあてはまりますか。(〇は1つ)

全体では、「高校生以上」が58.4%と最も多く、次いで「小学生未満」が21.5%、「小学生」が13.4%、「中学生」が5.7%となっている。

男女別では、「中学生」で男性が7.3%と、女性の4.9%より2.4ポイント多い。

F 4-1 一番下の子どもの区分 (男女別)

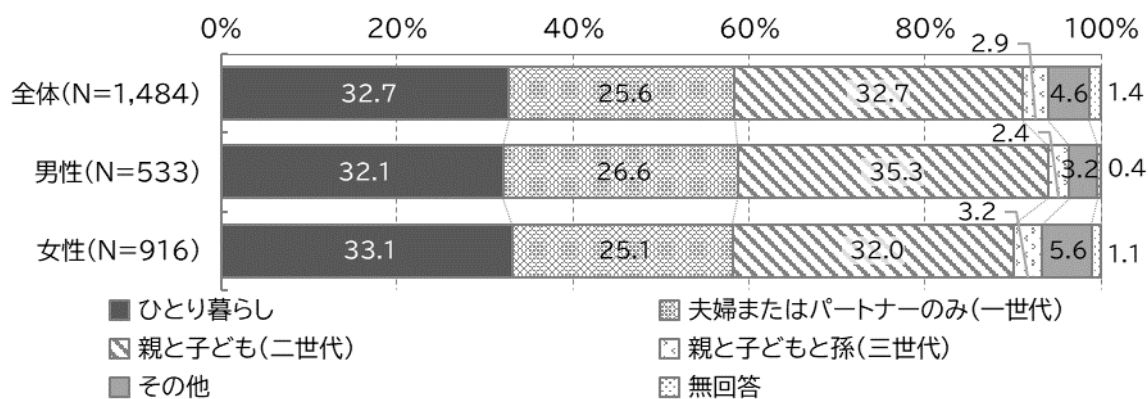


F 5 現在の世帯構成についてお答えください。(〇は1つ)

全体では、「親と子ども(二世帯)」と「ひとり暮らし」が32.7%と多く、次いで「夫婦またはパートナーのみ(一世帯)」が25.6%となっている。

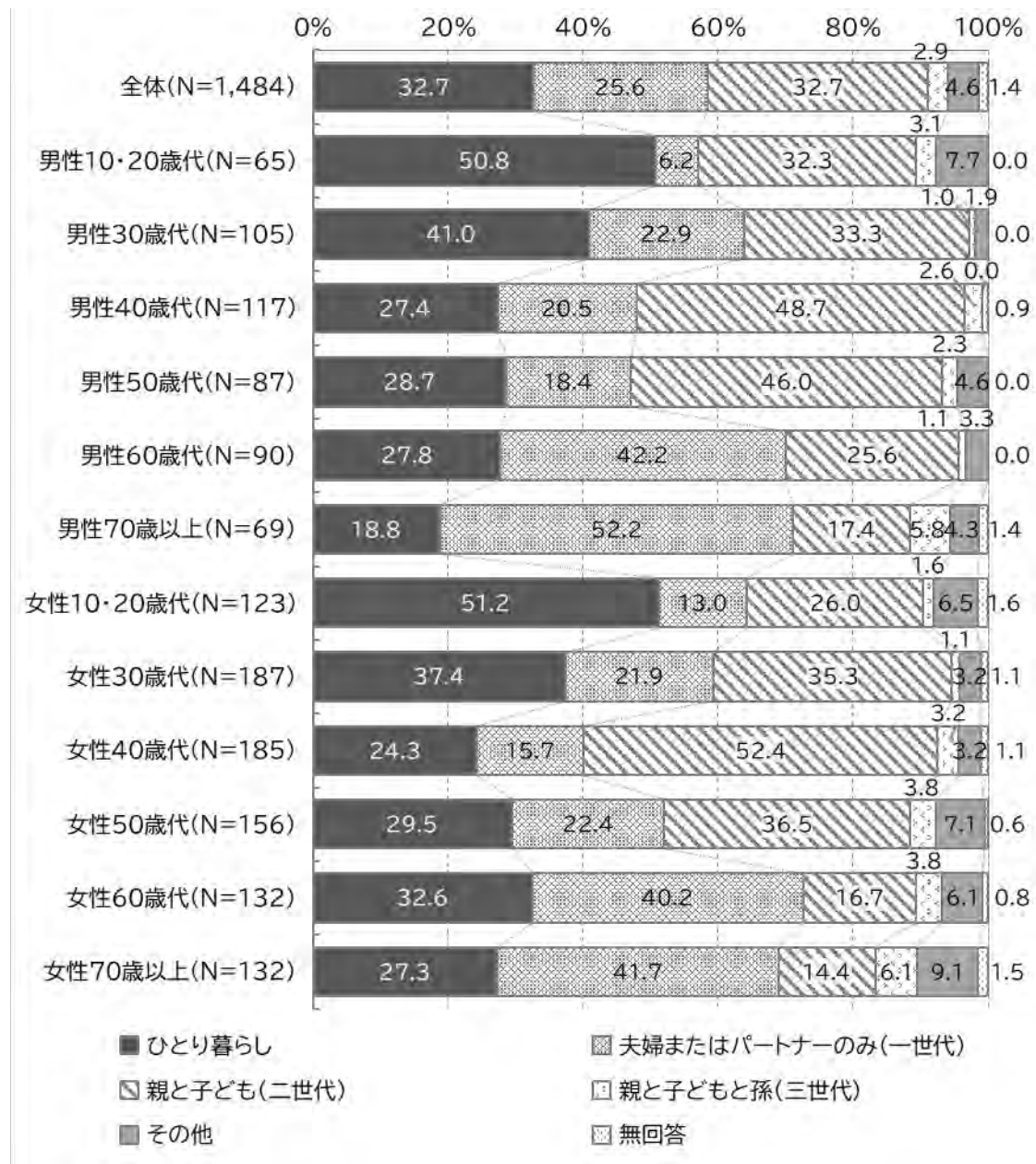
男女別では、「親と子ども(二世帯)」で男性が35.3%と、女性の32.0%より3.3ポイント多い。

F 5 世帯構成(男女別)



男女別・年代別（F 1・F 2とのクロス集計）でみると、男女ともに10・20歳代、30歳代で「ひとり暮らし」、40歳代、50歳代で「親と子ども（二世代）」、60歳代、70歳以上で「夫婦またはパートナーのみ（一世代）」が最も多い。男性と女性を同じ年代で比較すると、「親と子ども（二世代）」は50歳代と60歳代で、男性が女性より約1割多くなっている。また、「ひとり暮らし」は70歳以上で女性が男性より1割弱多くなり、「夫婦またはパートナーのみ（一世代）」は70歳以上で男性が女性より約1割多くなっている。

F 5 世帯構成（男女別・年代別）

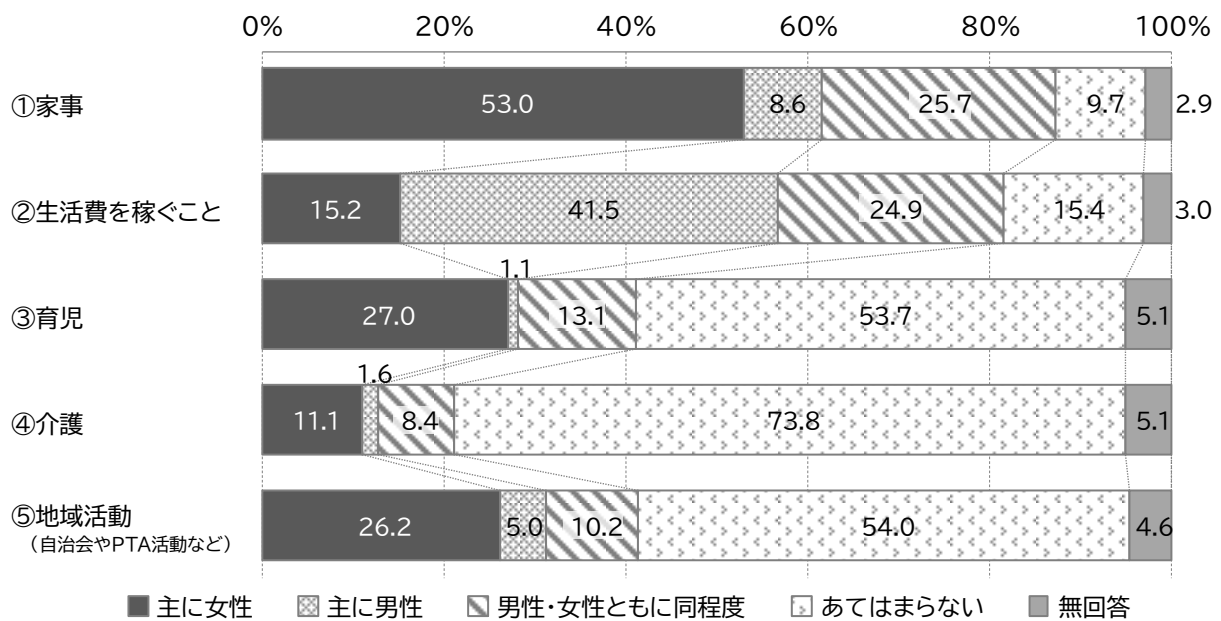


## 2-2 家庭生活と家族観について

問1 あなたのご家庭では、次の①～⑤の事柄について、役割分担はどのようになっていますか。  
(それぞれ〇は1つ)

全体では、家庭での役割分担で「主に女性」が多い項目は、①家事で53.0%、③育児で27.0%、⑤地域活動で26.2%となっている。「主に男性」が多い項目は、②生活費を稼ぐことで41.5%となっている。また、「あてはまらない」は、④介護で73.8%、⑤地域活動で54.0%、③育児で53.7%となっている。

図表問1 家庭の役割分担

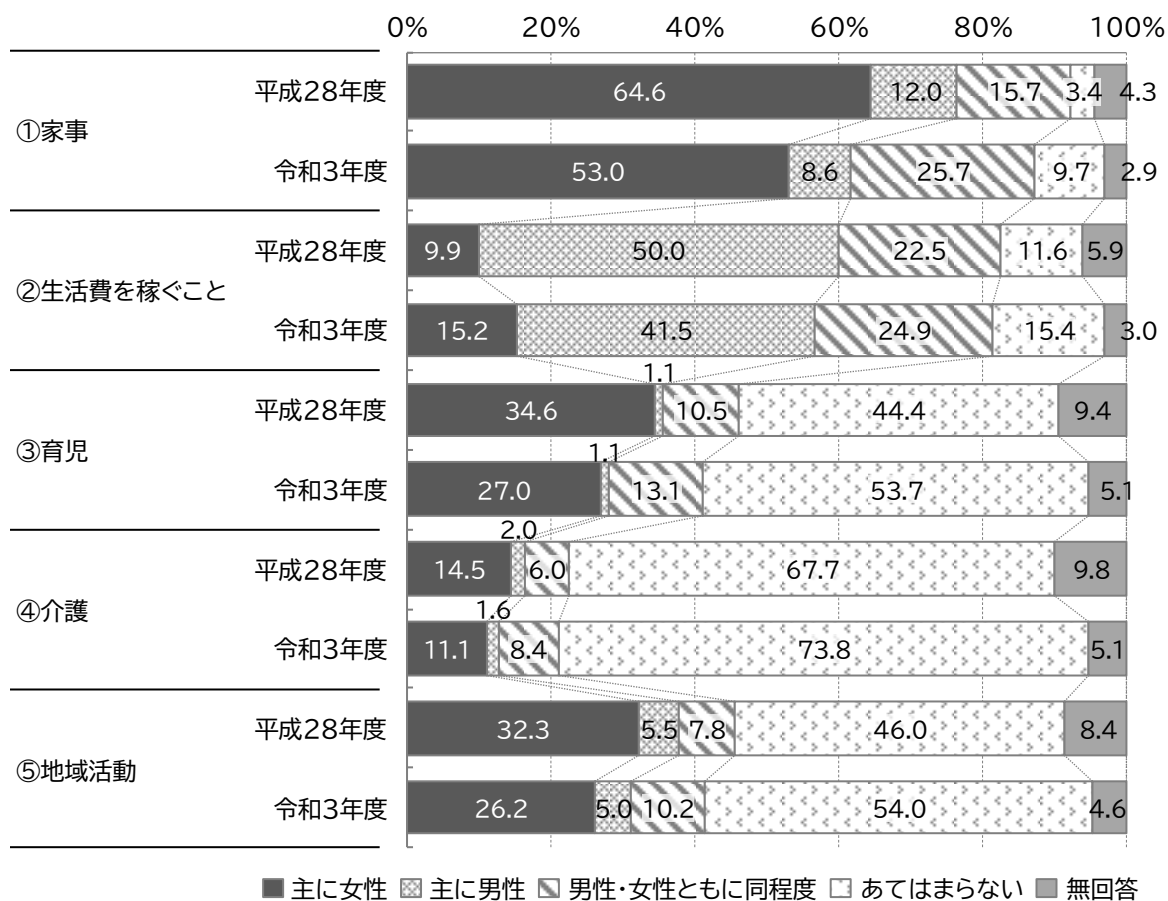


※①家事(食料品・日用品などの買い物、食事の支度、食事の後片付け、掃除、洗濯、ゴミ出し等)

## ■過去調査（平成28年度）との比較

差が大きい項目として、①家事は前回調査（平成28年度）よりも「主に女性」が11.6ポイント少なく、「男性・女性ともに同程度」が10.0ポイント多くなっている。②生活費を稼ぐことは「主に女性」が5.3ポイント多くなっている。⑤地域活動は「主に女性」が6.1ポイント少なく、「あてはまらない」が8.0ポイント多くなっている。

図表問1 家庭の役割分担（過去調査（平成28年度）との比較）

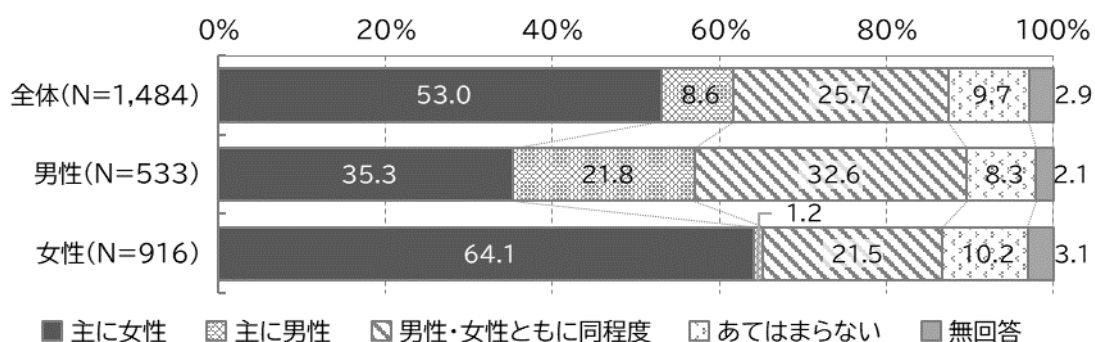


問1 あなたのご家庭では、次の①～⑤の事柄について、役割分担はどのようになっていますか。  
(それぞれ〇は1つ)

①家事（食料品・日用品などの買い物、食事の支度、食事の後片付け、掃除、洗濯、ゴミ出し等）  
全体では、「主に女性」が53.0%と最も多く、次いで「男性・女性ともに同程度」が25.7%、「あてはまらない」が9.7%となっている。

男女別では、男性で「主に女性」が35.3%、「主に男性」が21.8%に対し、女性では「主に女性」が64.1%、「主に男性」が1.2%となっている。

図表問1 家庭の役割分担①家事（男女別）



世帯の働き方別（F3-1とのクロス集計）でみると、いずれも「主に女性」が最も多い。「共働き」では、「主に女性」と「男性・女性ともに同程度」が4割を超えているのに対し、「主に男性」は1割に満たない。「妻だけ働いている」場合でも「主に女性」が4割を超え、「夫だけ働いている」では「主に女性」が8割を超えている。

図表問1 家庭の役割分担①家事（世帯の働き方別）

上段:件数 下段:%	合計	主に女性	主に男性	男性 同程度 に女性	あては まら ない	無 回 答
全体	1484 100.0	787 53.0	128 8.6	382 25.7	144 9.7	43 2.9
共働き	385 100.0	189 49.1	13 3.4	177 46.0	6 1.6	-
夫だけ働いている	205 100.0	167 81.5	3 1.5	34 16.6	1 0.5	-
妻だけ働いている	23 100.0	10 43.5	3 13.0	8 34.8	2 8.7	-
パートナーの片方だけ働いている	15 100.0	7 46.7	1 6.7	5 33.3	1 6.7	1 6.7
夫婦またはパートナーの両方とも無職	96 100.0	60 62.5	2 2.1	28 29.2	4 4.2	2 2.1

子どもの有無別（F 4 とのクロス集計）でみると、「子どもがいる」「子どもがいない」とともに「主に女性」が最も多く、特に「子どもがいる」場合には「主に女性」が6割を超えている。

図表問 1 家庭の役割分担①家事（子どもの有無別）

上段:件数 下段:%	合計	主に女性	主に男性	男性 同 程度 に 女性	あ て は ま ら な い	無 回 答
全体	1484 100.0	787 53.0	128 8.6	382 25.7	144 9.7	43 2.9
子どもがいる	699 100.0	437 62.5	36 5.2	188 26.9	23 3.3	15 2.1
子どもがいない	742 100.0	337 45.4	89 12.0	186 25.1	114 15.4	16 2.2



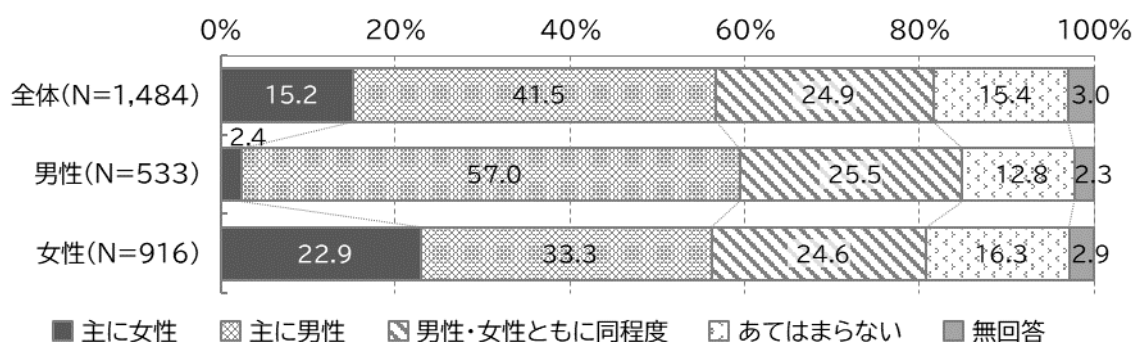
問1 あなたのご家庭では、次の①～⑤の事柄について、役割分担はどのようになっていますか。  
(それぞれ〇は1つ)

②生活費を稼ぐこと

全体では、「主に男性」が41.5%と最も多く、次いで「男性・女性ともに同程度」が24.9%、「あてはまらない」が15.4%となっている。

男女別では、男性で「主に女性」が2.4%、「主に男性」が57.0%に対し、女性では「主に女性」が22.9%、「主に男性」が33.3%となっている。

図表問1 家庭の役割分担②生活費を稼ぐこと（男女別）



世帯の働き方別（F3-1とのクロス集計）でみると、「共働き」では、「男性・女性ともに同程度」が5割強で最も多く、次いで「主に男性」が4割強となっている。

図表問1 家庭の役割分担②生活費を稼ぐこと（世帯の働き方別）

上段:件数 下段:%	合計	主に女性	主に男性	男性 同程度 に女性	あては まら ない	無 回 答
全体	1484 100.0	225 15.2	616 41.5	370 24.9	229 15.4	44 3.0
共働き	385 100.0	12 3.1	160 41.6	205 53.2	8 2.1	-
夫だけ働いている	205 100.0	-	201 98.0	3 1.5	1 0.5	-
妻だけ働いている	23 100.0	10 43.5	5 21.7	5 21.7	3 13.0	-
パートナーの片方だけ働いている	15 100.0	3 20.0	9 60.0	1 6.7	2 13.3	-
夫婦またはパートナーの両方とも無職	96 100.0	1 1.0	31 32.3	15 15.6	44 45.8	5 5.2

子どもの有無別（F 4 とのクロス集計）でみると、「子どもがいる」「子どもがいない」とともに「主に男性」が最も多く、特に「子どもがいる」場合には、「主に男性」が5割強となっている。

図表問 1 家庭の役割分担②生活費を稼ぐこと（子どもの有無別）

上段:件数 下段:%	合計	主に女性	主に男性	男性 同程度 ともに 女性	あては ないま ら	無 回 答
全体	1484 100.0	225 15.2	616 41.5	370 24.9	229 15.4	44 3.0
子どもがいる	699 100.0	60 8.6	373 53.4	165 23.6	85 12.2	16 2.3
子どもがいない	742 100.0	159 21.4	233 31.4	201 27.1	134 18.1	15 2.0

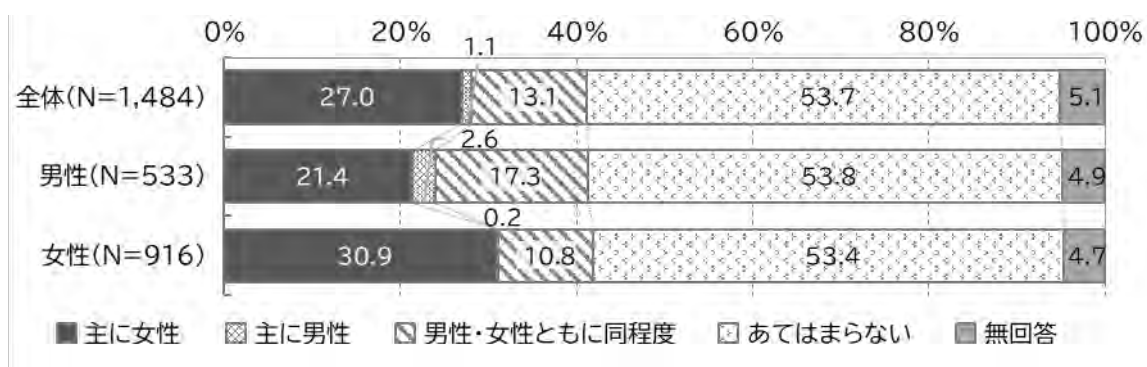
問1 あなたのご家庭では、次の①～⑤の事柄について、役割分担はどのようになっていますか。  
(それぞれ〇は1つ)

③育児

全体では、「あてはまらない」が53.7%と最も多く、次いで「主に女性」が27.0%、「男性・女性ともに同程度」が13.1%となっている。

男女別では、男性で「主に女性」が21.4%、「主に男性」が2.6%に対し、女性では「主に女性」が30.9%、「主に男性」が0.2%となっている。

図表問1 家庭の役割分担③育児（男女別）



世帯の働き方別（F 3-1 とのクロス集計）で見ると、「あてはまらない」を除いた場合、いずれも「主に女性」が最も多い。「共働き」では、「主に女性」が3割強、「男性・女性ともに同程度」が2割強となっているが、「主に男性」は1%にとどまっている。「夫だけ働いている」では「主に女性」が約5割の一方、「男性・女性ともに同程度」は2割弱となっている。

図表問1 家庭の役割分担③育児（世帯の働き方別）

上段:件数 下段:%	合計	主に女性	主に男性	男性 同程度 に女性	あては まら ない	無回 答
全体	1484 100.0	401 27.0	16 1.1	195 13.1	797 53.7	75 5.1
共働き	385 100.0	127 33.0	4 1.0	88 22.9	160 41.6	6 1.6
夫だけ働いている	205 100.0	101 49.3	-	34 16.6	65 31.7	5 2.4
妻だけ働いている	23 100.0	3 13.0	1 4.3	1 4.3	18 78.3	-
パートナーの片方だけ働いている	15 100.0	6 40.0	-	-	9 60.0	-
夫婦またはパートナーの両方とも無職	96 100.0	17 17.7	-	8 8.3	66 68.8	5 5.2

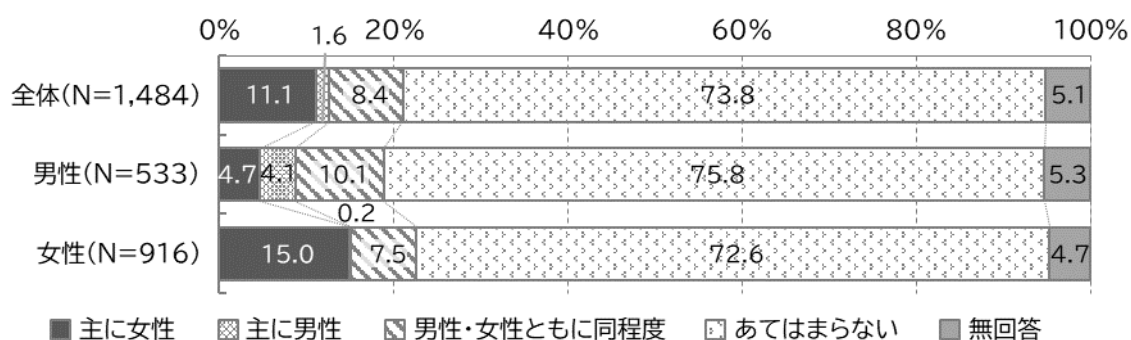
問1 あなたのご家庭では、次の①～⑤の事柄について、役割分担はどのようになっていますか。  
(それぞれ〇は1つ)

④介護

全体では、「あてはまらない」が73.8%と最も多く、次いで「主に女性」が11.1%、「男性・女性ともに同程度」が8.4%となっている。

男女別では、男性で「主に女性」が4.7%、「主に男性」が4.1%に対し、女性では「主に女性」が15.0%、「主に男性」が0.2%となっている。

図表問1 家庭の役割分担④介護（男女別）



世帯の働き方別（F3-1とのクロス集計）でみると、「共働き」では、「主に女性」と、「男性・女性ともに同程度」が1割未満となっている。また、「夫だけ働いている」では「主に女性」が1割半ば、「男性・女性ともに同程度」は1割未満となっている。

図表問1 家庭の役割分担④介護（世帯の働き方別）

上段:件数 下段:%	合計	主に女性	主に男性	男性 同 程 も に 女 性	あ て は ま ら な い	無 回 答
全体	1484 100.0	164 11.1	24 1.6	125 8.4	1095 73.8	76 5.1
共働き	385 100.0	21 5.5	1 0.3	23 6.0	332 86.2	8 2.1
夫だけ働いている	205 100.0	29 14.1	3 1.5	13 6.3	155 75.6	5 2.4
妻だけ働いている	23 100.0	2 8.7	1 4.3	2 8.7	18 78.3	-
パートナーの片方だけ働いている	15 100.0	3 20.0	1 6.7	1 6.7	10 66.7	-
夫婦またはパートナーの両方とも無職	96 100.0	10 10.4	1 1.0	11 11.5	69 71.9	5 5.2

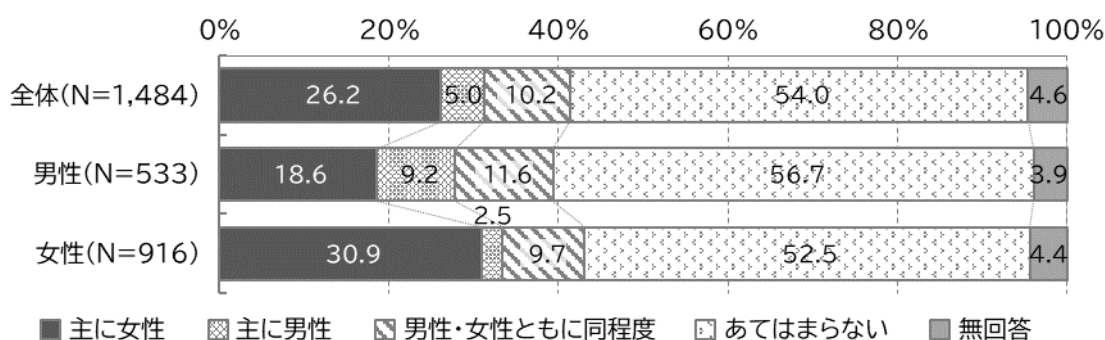
問1 あなたのご家庭では、次の①～⑤の事柄について、役割分担はどのようになっていますか。  
(それぞれ〇は1つ)

⑤地域活動（自治会やPTA活動など）

全体では、「あてはまらない」が54.0%と最も多く、次いで「主に女性」が26.2%、「男性・女性ともに同程度」が10.2%となっている。

男女別では、男性で「主に女性」が18.6%、「主に男性」が9.2%に対し、女性では「主に女性」が30.9%、「主に男性」が2.5%となっている。

図表問1 家庭の役割分担⑤地域活動（自治会やPTA活動など）（男女別）



世帯の働き方別（F3-1とのクロス集計）でみると、「あてはまらない」を除いた場合、いずれも「主に女性」が最も多い。

図表問1 家庭の役割分担⑤地域活動（自治会やPTA活動など）（世帯の働き方別）

上段:件数 下段:%	合計	主に女性	主に男性	男性 同程度 に女性	あては まら ない	無 回 答
全体	1484	389	74	152	801	68
	100.0	26.2	5.0	10.2	54.0	4.6
共働き	385	116	11	45	206	7
	100.0	30.1	2.9	11.7	53.5	1.8
夫だけ働いている	205	87	10	21	83	4
	100.0	42.4	4.9	10.2	40.5	2.0
妻だけ働いている	23	6	4	1	12	-
	100.0	26.1	17.4	4.3	52.2	-
パートナーの片方だけ働いている	15	5	1	-	9	-
	100.0	33.3	6.7	-	60.0	-
夫婦またはパートナーの両方とも無職	96	24	7	11	51	3
	100.0	25.0	7.3	11.5	53.1	3.1

子どもの有無別（F 4 とのクロス集計）でみると、「あてはまらない」を除いた場合、「子どもがいる」「子どもがいない」とともに「主に女性」が最も多く、特に「子どもがいる」では約4割となっている。

図表問 1 家庭の役割分担⑤地域活動（自治会やPTA活動など）（子どもの有無別）

上段:件数 下段:%	合計	主に女性	主に男性	男性 同程度 にも 女性	あては まら ない	無 回 答
全体	1484 100.0	389 26.2	74 5.0	152 10.2	801 54.0	68 4.6
子どもがいる	699 100.0	275 39.3	33 4.7	72 10.3	293 41.9	26 3.7
子どもがいない	742 100.0	111 15.0	39 5.3	78 10.5	485 65.4	29 3.9

世帯構成別（F 5 とのクロス集計）でみると、「あてはまらない」を除いた場合、いずれも「主に女性」が最も多くなっており、特に、「親と子ども（二世帯）」では5割弱、「親と子どもと孫（三世帯）」では約4割となっている。

図表問 1 家庭の役割分担⑤地域活動（自治会やPTA活動など）（世帯構成別）

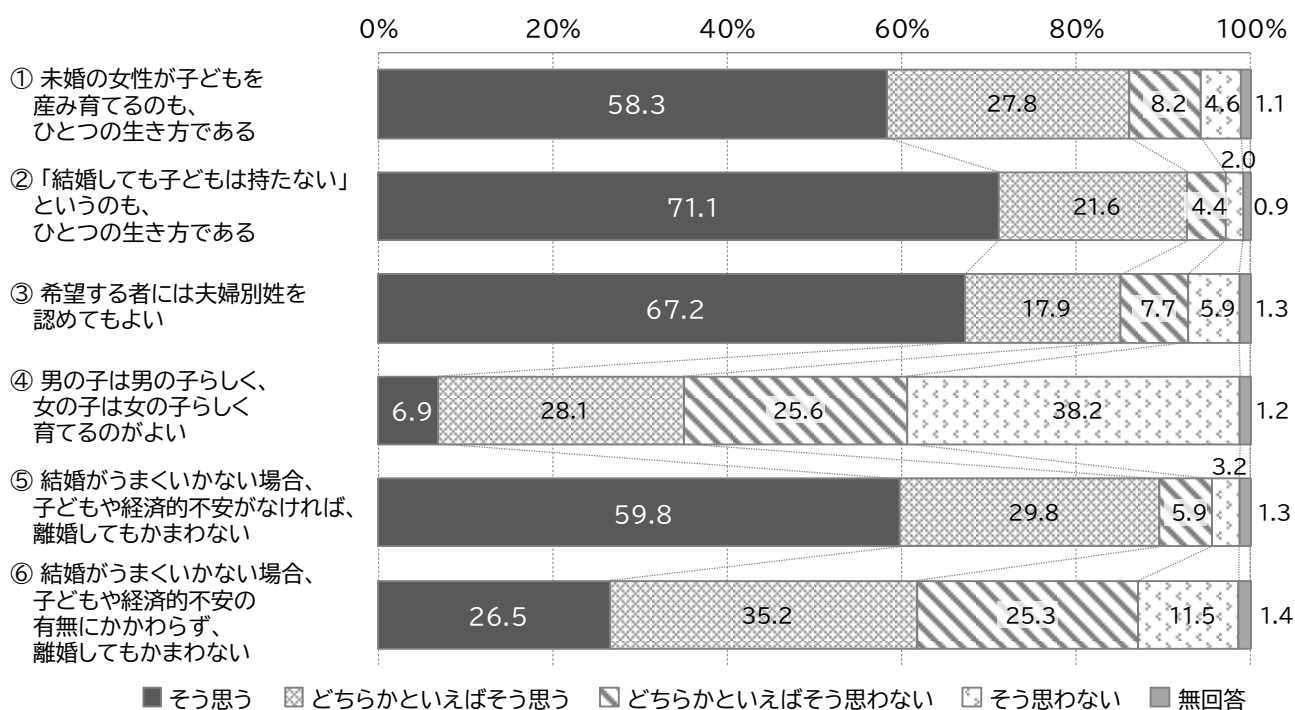
上段:件数 下段:%	合計	主に女性	主に男性	男性 同程度 にも 女性	あては まら ない	無 回 答
全体	1484 100.0	389 26.2	74 5.0	152 10.2	801 54.0	68 4.6
ひとり暮らし	485 100.0	72 14.8	29 6.0	51 10.5	295 60.8	38 7.8
夫婦またはパートナーのみ（一世帯）	380 100.0	56 14.7	25 6.6	28 7.4	262 68.9	9 2.4
親と子ども（二世帯）	486 100.0	225 46.3	15 3.1	59 12.1	180 37.0	7 1.4
親と子どもと孫（三世帯）	43 100.0	17 39.5	3 7.0	6 14.0	15 34.9	2 4.7
その他	69 100.0	15 21.7	1 1.4	7 10.1	41 59.4	5 7.2

問2 結婚、出産、子育てに対する①～⑥のそれぞれについて、あなたの意識に最も近いものをお答えください。(それぞれ〇は1つ)

全体では、①未婚の女性が子どもを産み育てるのも、ひとつの生き方である、②「結婚しても子どもは持たない」というのも、ひとつの生き方である、③希望する者には夫婦別姓を認めてもよい、⑤結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安がなければ、離婚してもかまわないのいずれも、『そう思う(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計)』が8割以上となっている。

一方、④男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよいは、『そう思わない(「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計)』が6割以上となっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

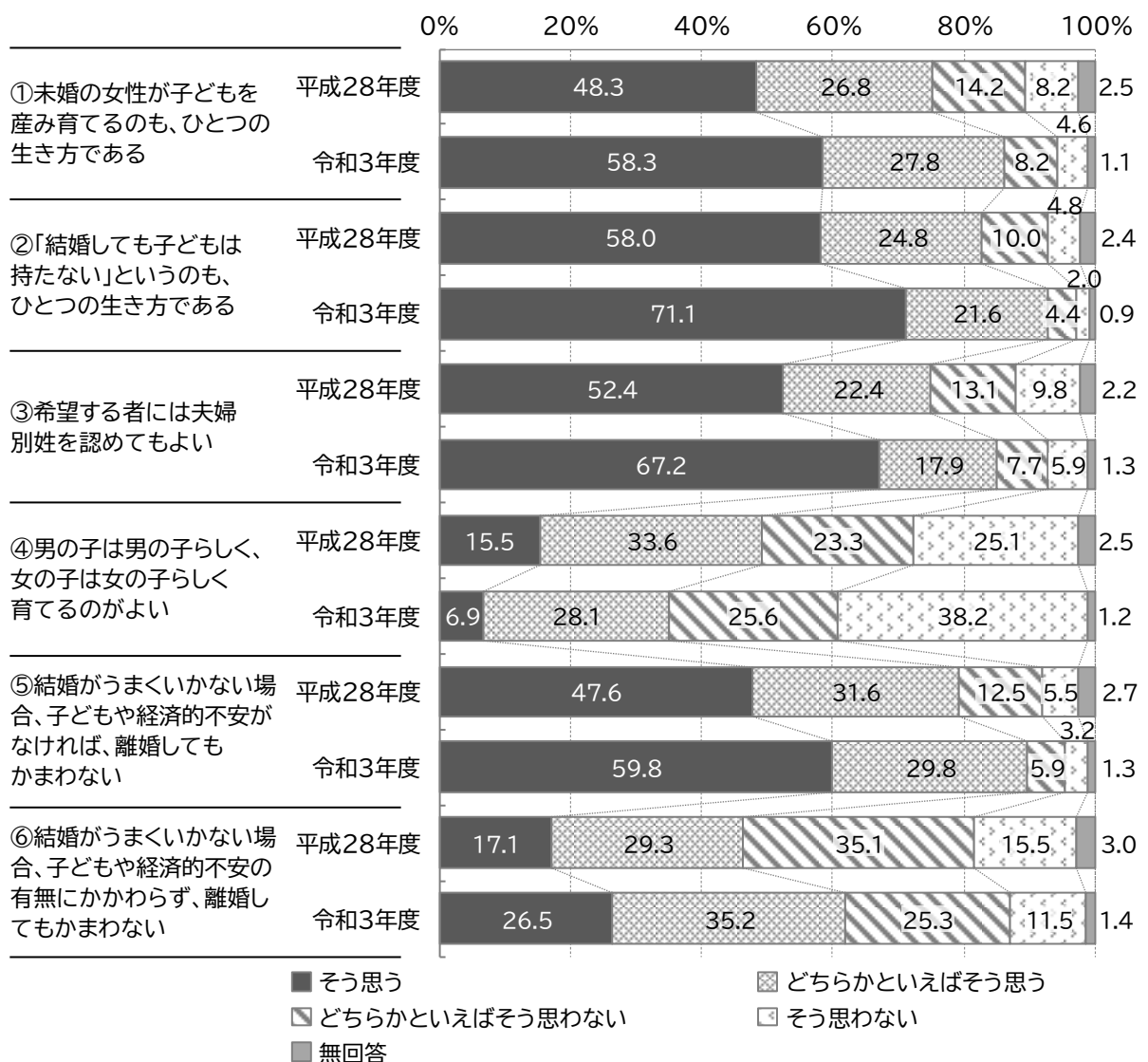


## ■過去調査（平成28年度）との比較

①未婚の女性が子どもを産み育てるのも、ひとつの生き方である、②「結婚しても子どもは持たない」というのも、ひとつの生き方である、③希望する者には夫婦別姓を認めてもよい、⑤結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安がなければ、離婚してもかまわない、⑥結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安の有無にかかわらず、離婚してもかまわないは、『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』で前回調査（平成28年度）よりも9.9ポイント以上多くなっている。

④男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよいは、『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』で前回調査よりも14.1ポイント少なくなっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識（過去調査（平成28年度）との比較）





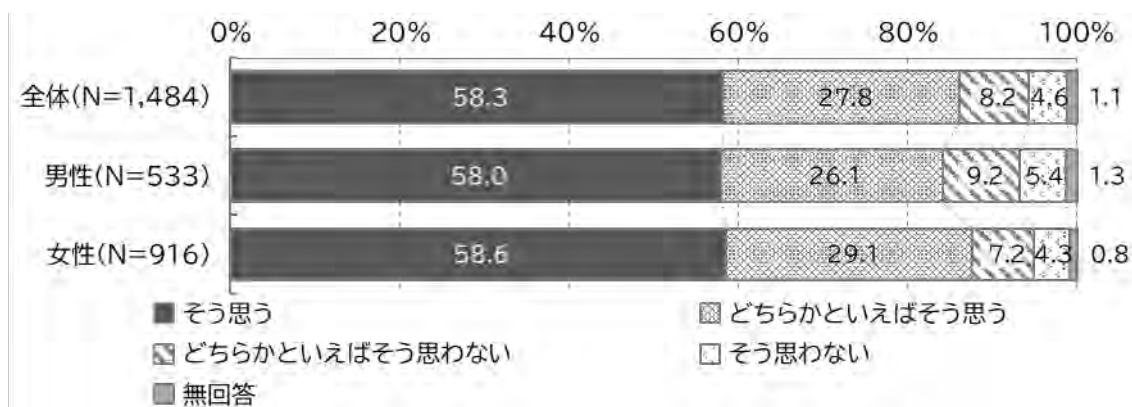
問2 結婚、出産、子育てに対する①～⑥のそれぞれについて、あなたの意識に最も近いものをお答えください。(それぞれ〇は1つ)

①未婚の女性が子どもを産み育てるのも、ひとつの生き方である

全体では、「そう思う」が58.3%と最も多く、次いで「どちらかといえばそう思う」が27.8%、「どちらかといえばそう思わない」が8.2%となっている。

男女別では、『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』で女性が87.7%と、男性の84.1%より3.6ポイント多くなっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識  
①未婚の女性が子どもを産み育てるのも、ひとつの生き方である（男女別）



■過去調査（平成23・28年度）との比較

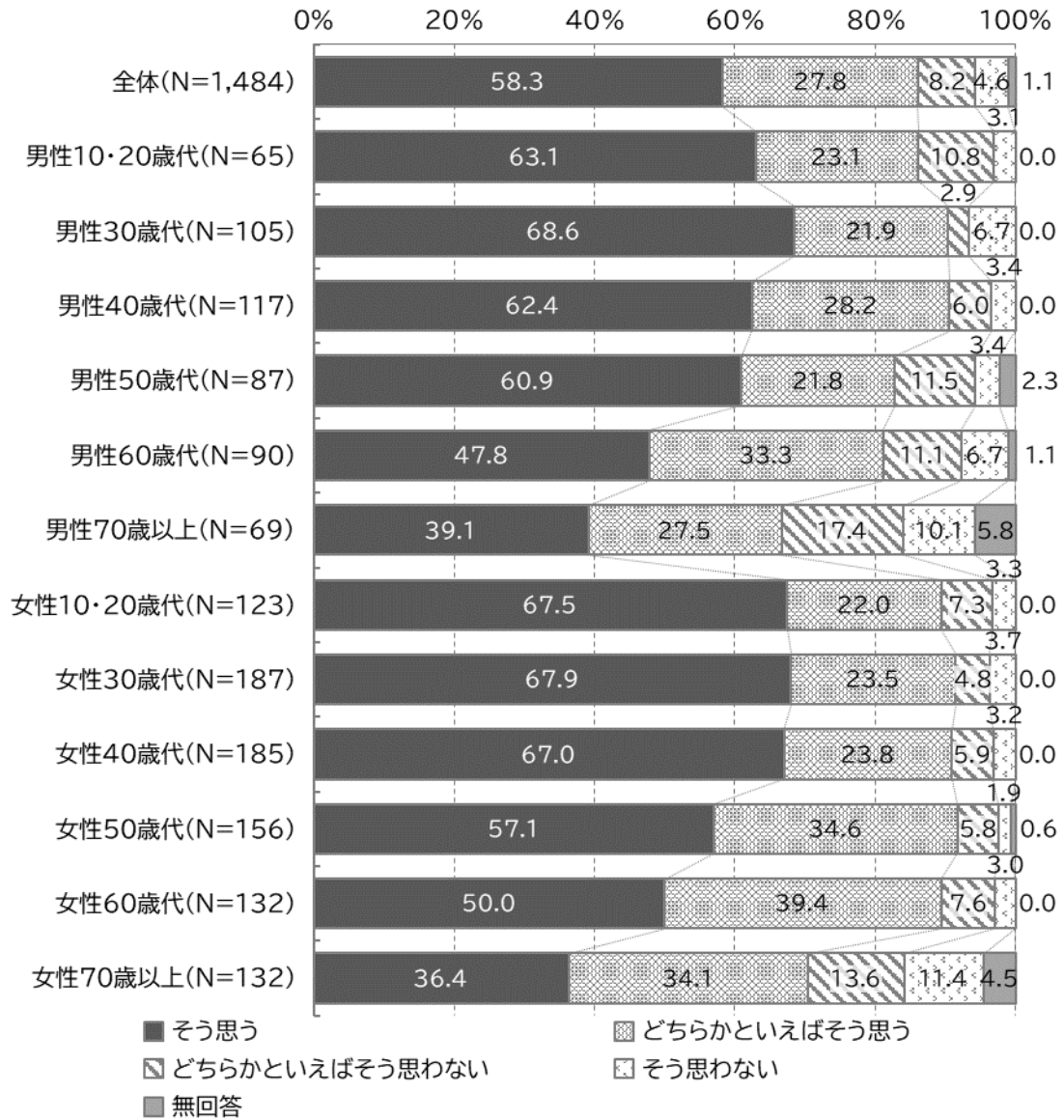
『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』は、前々回調査（平成23年度）から増加傾向にあり、前回調査（平成28年度）から今回調査にかけて、11.0ポイント多くなっている。

『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』の回答割合

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	67.5%	75.1%	86.1%
男性	66.2%	74.4%	84.1%
女性	68.7%	75.5%	87.7%

男女別・年代別（F 1・F 2とのクロス集計）でみると、全ての層で「そう思う」が最も多く、男女ともに30歳代以上では、概ね低い年代ほど「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が多い。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識  
①未婚の女性が子どもを産み育てるのも、ひとつの生き方である（男女別・年代別）



世帯の働き方別(F 3-1 とのクロス集計)でみると、「夫婦またはパートナーの両方とも無職」を除く全ての層で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が8割以上となっており、特に「共働き」では「そう思う」が6割強で最も多い。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

①未婚の女性が子どもを産み育てるのも、ひとつの生き方である（世帯の働き方別）

上段:件数 下段:%	合計	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	無 回 答
全体	1484 100.0	865 58.3	413 27.8	121 8.2	68 4.6	17 1.1
共働き	385 100.0	236 61.3	110 28.6	28 7.3	11 2.9	-
夫だけ働いている	205 100.0	101 49.3	72 35.1	18 8.8	14 6.8	-
妻だけ働いている	23 100.0	8 34.8	12 52.2	1 4.3	2 8.7	-
パートナーの片方だけ 働いている	15 100.0	8 53.3	4 26.7	1 6.7	2 13.3	-
夫婦またはパートナ ーの両方とも無職	96 100.0	24 25.0	41 42.7	20 20.8	9 9.4	2 2.1

子どもの有無別（F 4 とのクロス集計）でみると、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が、「子どもがいる」「子どもがいない」とも8割を超えている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

①未婚の女性が子どもを産み育てるのも、ひとつの生き方である（子どもの有無別）

上段:件数 下段:%	合計	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	無 回 答
全体	1484 100.0	865 58.3	413 27.8	121 8.2	68 4.6	17 1.1
子どもがいる	699 100.0	354 50.6	228 32.6	76 10.9	35 5.0	6 0.9
子どもがいない	742 100.0	488 65.8	173 23.3	41 5.5	32 4.3	8 1.1

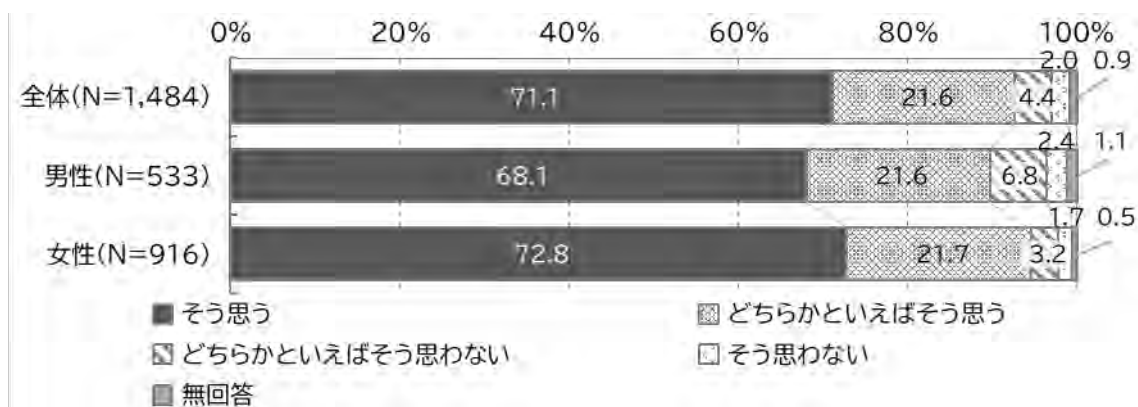
問2 結婚、出産、子育てに対する①～⑥のそれぞれについて、あなたの意識に最も近いものをお答えください。(それぞれ〇は1つ)

②「結婚しても子どもは持たない」というのも、ひとつの生き方である

全体では、「そう思う」が71.1%と最も多く、次いで「どちらかといえばそう思う」が21.6%、「どちらかといえばそう思わない」が4.4%となっている。

男女別では、『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』で女性が94.5%と、男性の89.7%より4.8ポイント多くなっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識  
②「結婚しても子どもは持たない」というのも、ひとつの生き方である（男女別）



■過去調査（平成23・28年度）との比較

『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』は、前々回調査（平成23年度）から増加傾向にあり、前回調査（平成28年度）から今回調査にかけて、9.9ポイント多くなっている。

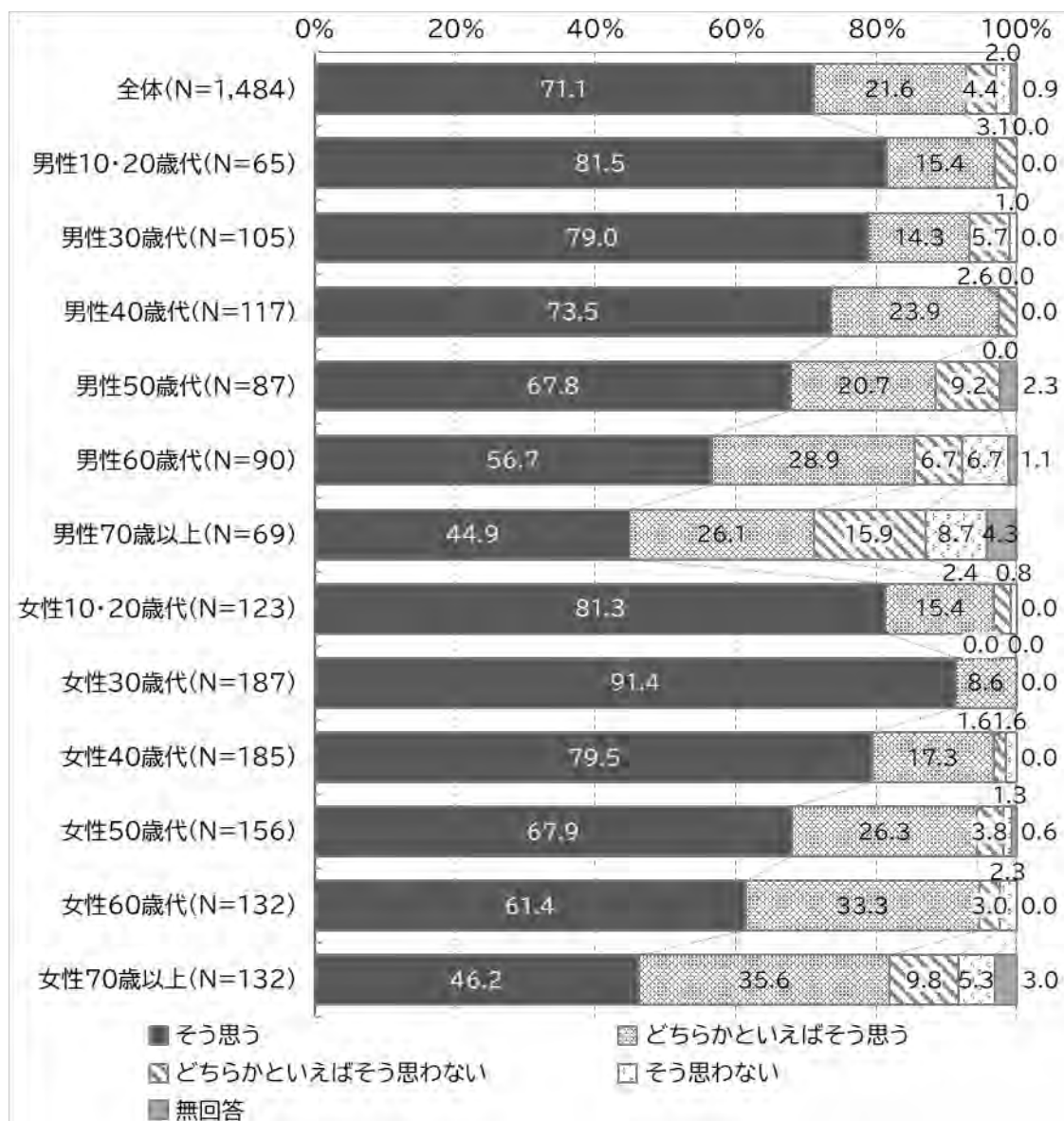
『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』の回答割合

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	74.6%	82.8%	92.7%
男性	70.5%	77.7%	89.7%
女性	77.3%	86.1%	94.5%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、全ての層で「そう思う」が最も多く、男女ともに概ね低い年代ほど「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が多い。「そう思う」は、特に「女性30歳代」で9割を超えている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

②「結婚しても子どもは持たない」というのも、ひとつの生き方である（男女別・年代別）



子どもの有無別（F 4とのクロス集計）でみると、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が、「子どもがいる」「子どもがいない」とも9割を超えている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

②「結婚しても子どもは持たない」というのも、ひとつの生き方である（子どもの有無別）

上段:件数 下段:%	合計	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	無 回 答
全体	1484 100.0	1055 71.1	321 21.6	65 4.4	29 2.0	14 0.9
子どもがいる	699 100.0	434 62.1	198 28.3	44 6.3	20 2.9	3 0.4
子どもがいない	742 100.0	590 79.5	116 15.6	20 2.7	8 1.1	8 1.1

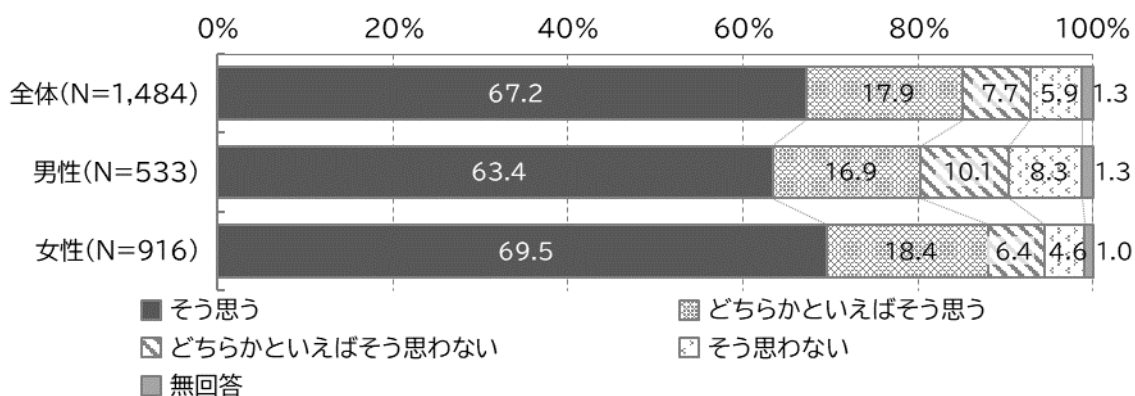
問2 結婚、出産、子育てに対する①～⑥のそれぞれについて、あなたの意識に最も近いものをお答えください。(それぞれ〇は1つ)

③希望する者には夫婦別姓を認めてもよい

全体では、「そう思う」が67.2%と最も多く、次いで「どちらかといえばそう思う」が17.9%、「どちらかといえばそう思わない」が7.7%となっている。

男女別では、『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』で女性が87.9%と、男性の80.3%より7.6ポイント多くなっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識  
③希望する者には夫婦別姓を認めてもよい（男女別）



■過去調査（平成23・28年度）との比較

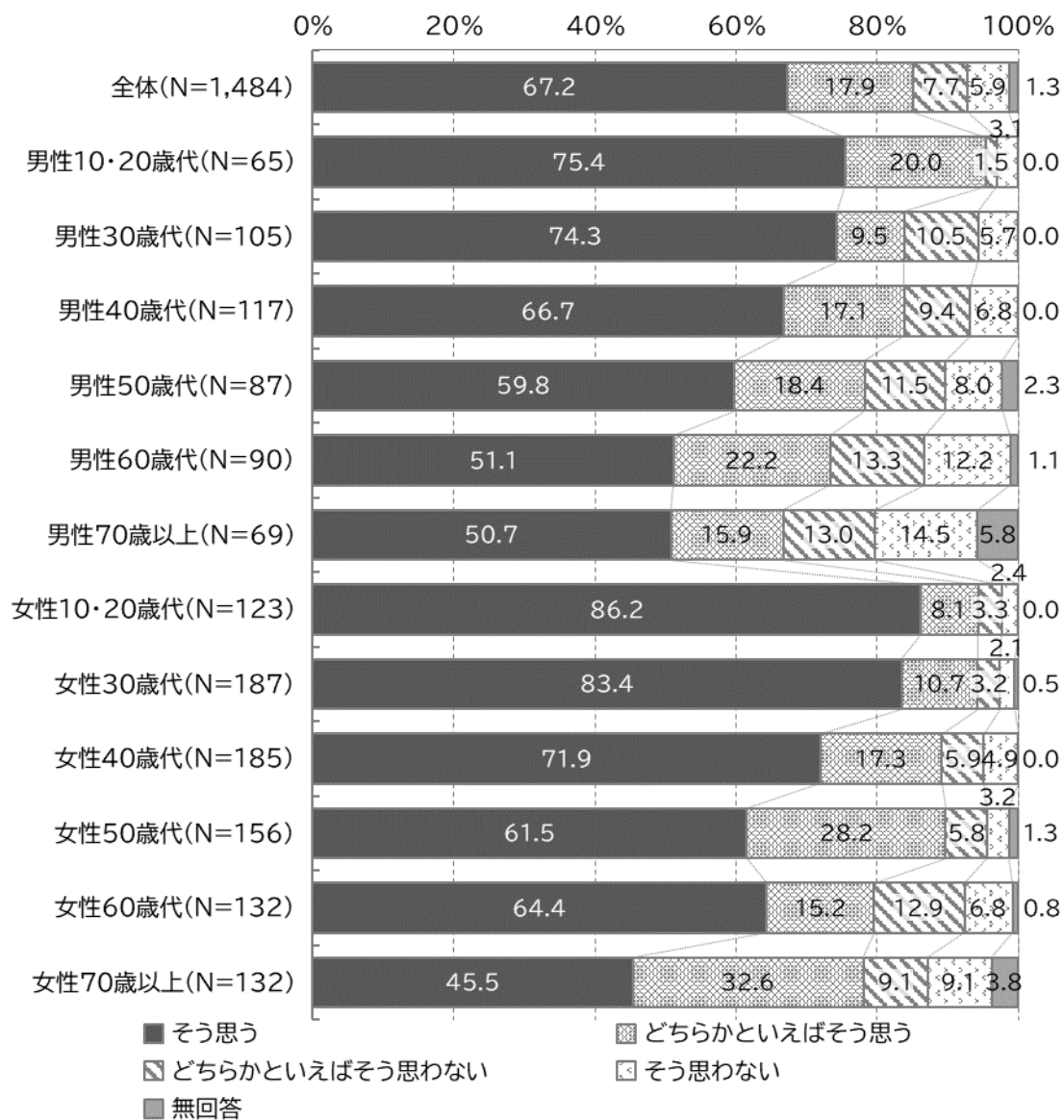
『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』は、前々回調査（平成23年度）から増加傾向にあり、前回調査（平成28年度）から今回調査にかけて、10.3ポイント多くなっている。

『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』の回答割合

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	63.4%	74.8%	85.1%
男性	57.0%	69.9%	80.3%
女性	67.7%	77.7%	87.9%

男女別・年代別（F 1・F 2 とのクロス集計）でみると、全ての層で「そう思う」が最も多く、男女ともに概ね低い年代ほど「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が多い。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識  
③希望する者には夫婦別姓を認めてもよい（男女別・年代別）





世帯の働き方別（F 3-1 とのクロス集計）でみると、全ての層で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が7割を超え、特に、「共働き」では「そう思う」が約7割と最も多い。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識  
③希望する者には夫婦別姓を認めてもよい（世帯の働き方別）

上段:件数 下段:%	合計	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	無 回 答
全体	1484	997	266	114	88	19
	100.0	67.2	17.9	7.7	5.9	1.3
共働き	385	270	70	26	18	1
	100.0	70.1	18.2	6.8	4.7	0.3
夫だけ働いている	205	129	42	19	14	1
	100.0	62.9	20.5	9.3	6.8	0.5
妻だけ働いている	23	12	5	3	3	-
	100.0	52.2	21.7	13.0	13.0	-
パートナーの片方だけ 働いている	15	10	3	1	1	-
	100.0	66.7	20.0	6.7	6.7	-
夫婦またはパートナー の両方とも無職	96	47	28	12	7	2
	100.0	49.0	29.2	12.5	7.3	2.1

子どもの有無別（F 4 とのクロス集計）でみると、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が、「子どもがいる」「子どもがいない」とも8割を超えている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識  
③希望する者には夫婦別姓を認めてもよい（子どもの有無別）

上段:件数 下段:%	合計	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	無 回 答
全体	1484	997	266	114	88	19
	100.0	67.2	17.9	7.7	5.9	1.3
子どもがいる	699	425	155	67	45	7
	100.0	60.8	22.2	9.6	6.4	1.0
子どもがいない	742	544	107	43	39	9
	100.0	73.3	14.4	5.8	5.3	1.2

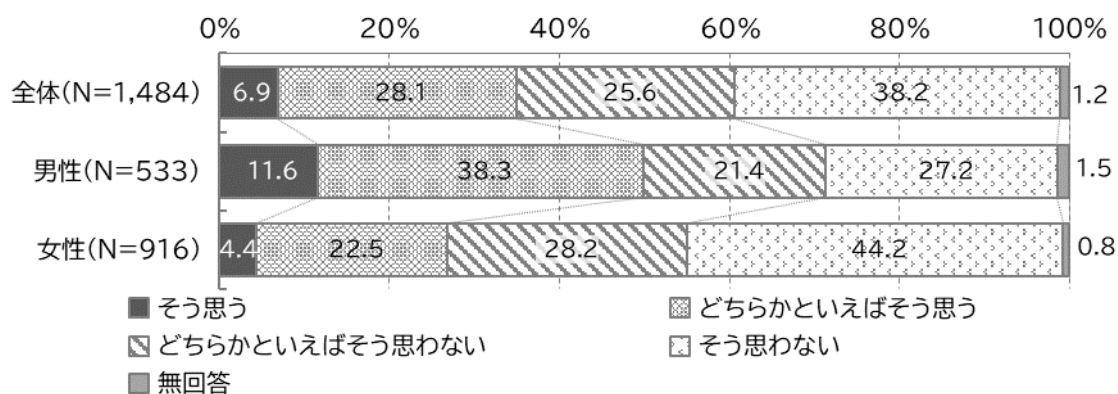
問2 結婚、出産、子育てに対する①～⑥のそれぞれについて、あなたの意識に最も近いものをお答えください。(それぞれ〇は1つ)

④男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい

全体では、「そう思わない」が38.2%と最も多く、次いで「どちらかといえばそう思う」が28.1%、「どちらかといえばそう思わない」が25.6%となっている。

男女別では、『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』で男性が49.9%と、女性の26.9%より23.0ポイント多くなっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識  
④男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい（男女別）



■過去調査（平成23・28年度）との比較

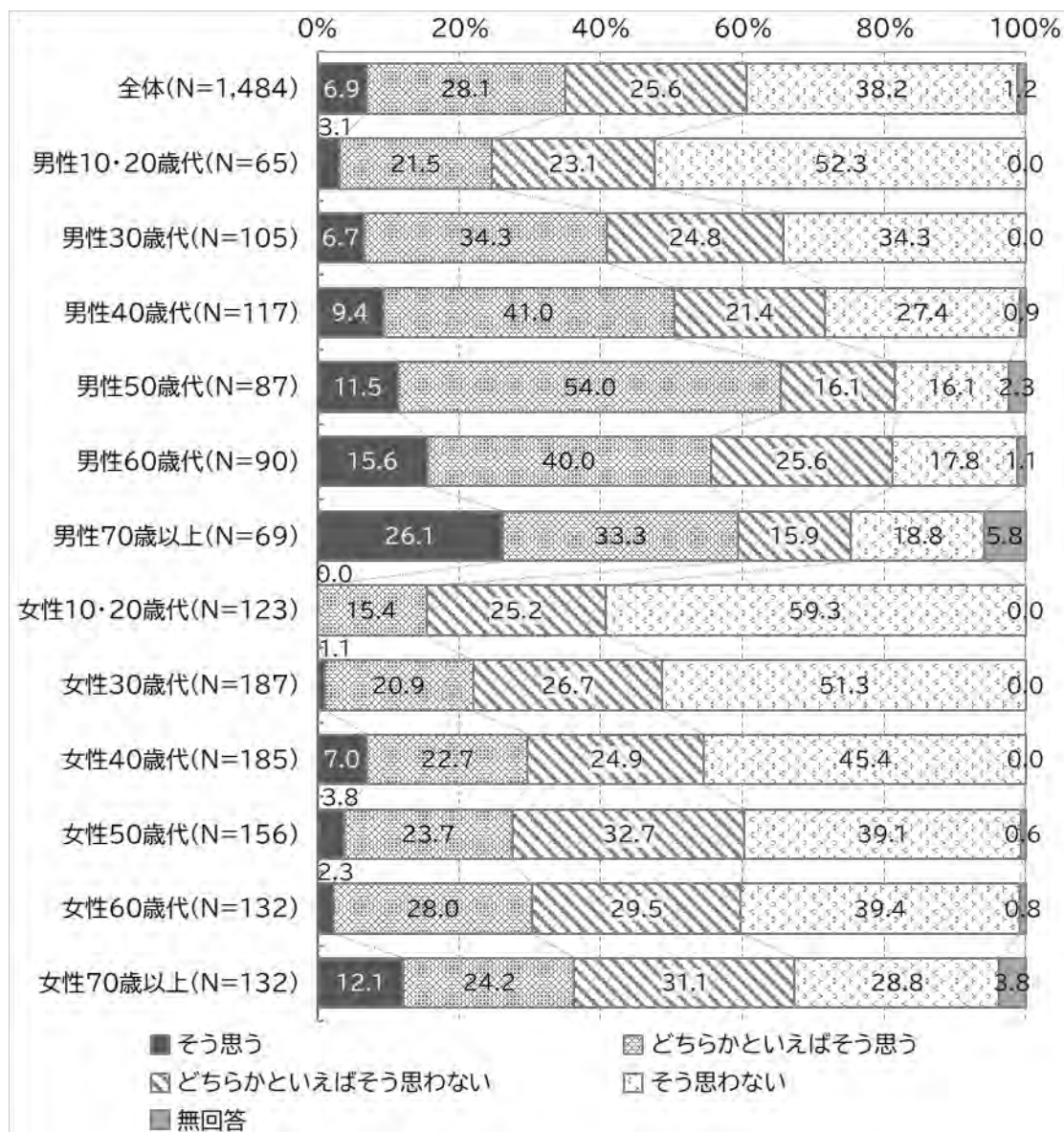
『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』は、前々回調査（平成23年度）から減少傾向にあり、前回調査（平成28年度）から今回調査にかけて、14.1ポイント少なくなっている。

『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』の回答割合

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	63.7%	49.1%	35.0%
男性	73.2%	61.8%	49.9%
女性	57.5%	41.6%	26.9%

男女別・年代別（F 1・F 2 とのクロス集計）でみると、「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた否定的な回答が女性の全ての年代、男性 10・20～30 歳代で 5 割を超える一方、男性 40～70 歳以上では「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答の方が多くなっている。

図表問 2 結婚、出産、子育てに対する意識  
④男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい（男女別・年代別）



結婚の有無別（F 3 とのクロス集計）でみると、全ての層で「そう思わない」「どちらかといえどそう思わない」を合わせた否定的な回答が5割を超えており、特に「結婚していない」では7割となっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

④男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい（結婚の有無別）

上段:件数 下段:%	合計	そう思う	どちらか そう 思う とい え ば	ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	そ う 思 わ な い	無 回 答
全体	1484 100.0	102 6.9	417 28.1	380 25.6	567 38.2	18 1.2
結婚している (事実婚またはパートナーを含む)	738 100.0	64 8.7	239 32.4	191 25.9	241 32.7	3 0.4
以前は結婚していたが、現 在はしていない(離婚、死別等)	177 100.0	15 8.5	41 23.2	51 28.8	67 37.9	3 1.7
結婚していない	560 100.0	23 4.1	134 23.9	136 24.3	256 45.7	11 2.0

世帯の働き方別（F 3-1 とのクロス集計）でみると、「そう思わない」「どちらかといえどそう思わない」を合わせた否定的な回答が、「パートナーの片方だけ働いている」では7割強、「共働き」では6割強であるのに対し、その他の層では5割前後となっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

④男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい（世帯の働き方別）

上段:件数 下段:%	合計	そう思う	どちらか そう 思う とい え ば	ど ち ら か と い え ば そ う 思 わ な い	そ う 思 わ な い	無 回 答
全体	1484 100.0	102 6.9	417 28.1	380 25.6	567 38.2	18 1.2
共働き	385 100.0	21 5.5	118 30.6	102 26.5	144 37.4	- -
夫だけ働いている	205 100.0	24 11.7	72 35.1	49 23.9	60 29.3	- -
妻だけ働いている	23 100.0	3 13.0	9 39.1	5 21.7	6 26.1	- -
パートナーの片方だけ 働いている	15 100.0	- -	4 26.7	3 20.0	8 53.3	- -
夫婦またはパートナ ーの両方とも無職	96 100.0	16 16.7	28 29.2	30 31.3	20 20.8	2 2.1

子どもの有無別（F 4 とのクロス集計）でみると、「子どもがいる」「子どもがいない」とともに「そう思わない」「どちらかといえばそう思わない」を合わせた否定的な回答が5割を超えており、特に「子どもがいない」では7割弱となっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

④男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい（子どもの有無別）

上段:件数 下段:%	合計	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	無 回 答
全体	1484	102	417	380	567	18
	100.0	6.9	28.1	25.6	38.2	1.2
子どもがいる	699	64	224	185	221	5
	100.0	9.2	32.0	26.5	31.6	0.7
子どもがいない	742	37	184	184	327	10
	100.0	5.0	24.8	24.8	44.1	1.3

問2 結婚、出産、子育てに対する①～⑥のそれぞれについて、あなたの意識に最も近いものをお答えください。(それぞれ〇は1つ)

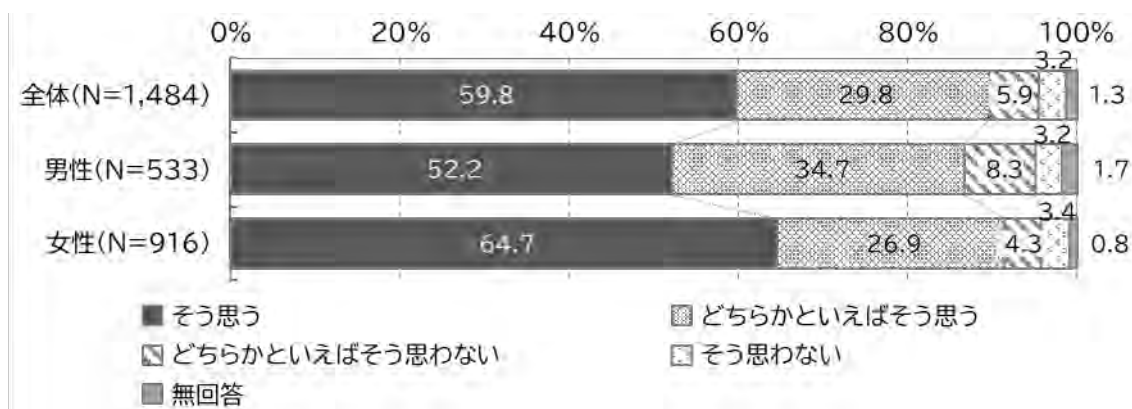
⑤結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安がなければ、離婚してもかまわない

全体では、「そう思う」が59.8%と最も多く、次いで「どちらかといえばそう思う」が29.8%、「どちらかといえばそう思わない」が5.9%となっている。

男女別では、『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』で女性が91.6%と、男性の86.9%より4.7ポイント多くなっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

⑤結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安がなければ、離婚してもかまわない（男女別）



■過去調査（平成23・28年度）との比較

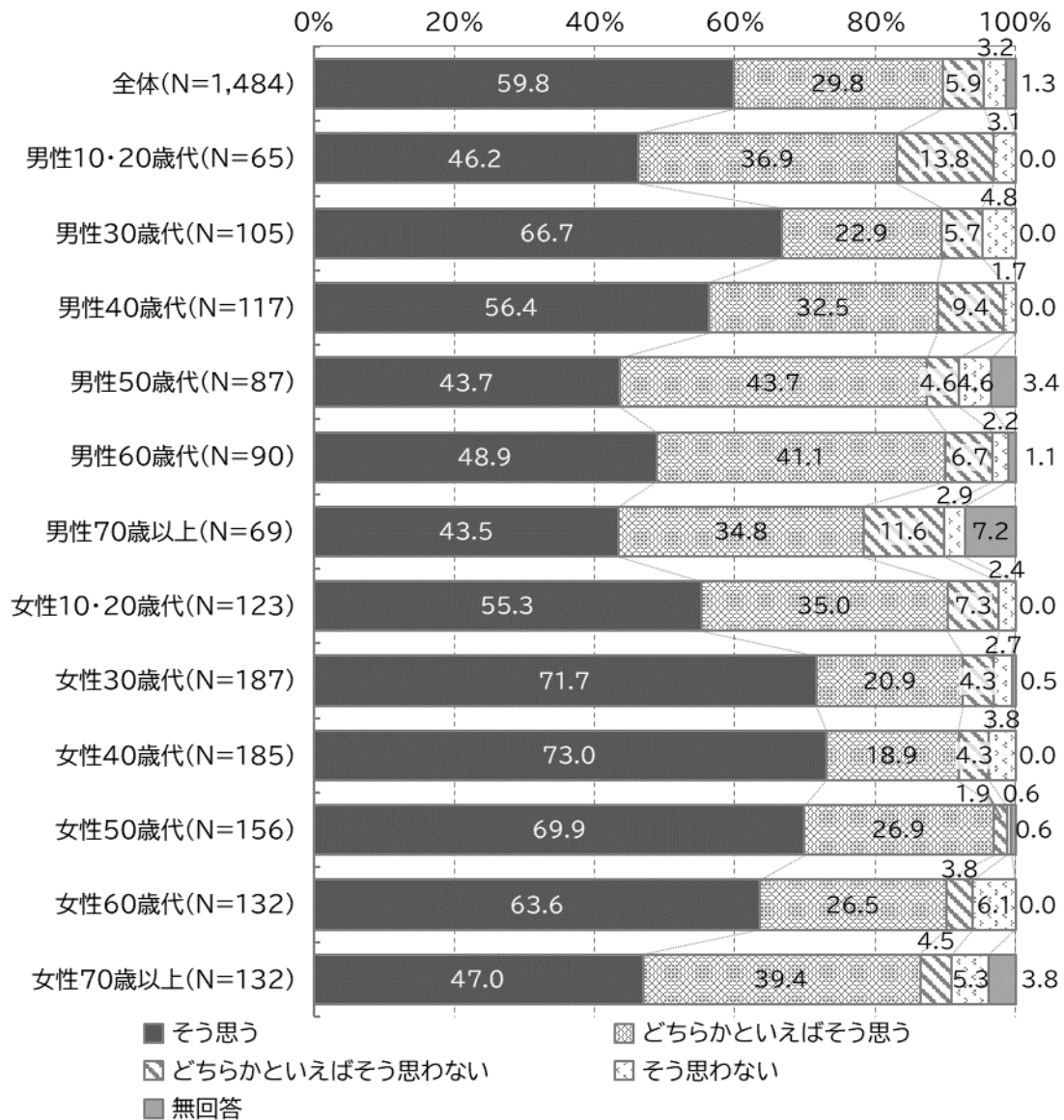
『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』は、前々回調査（平成23年度）から増加傾向にあり、前回調査（平成28年度）から今回調査にかけて10.4ポイント多くなっている。

『そう思う（「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計）』の回答割合

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	73.2%	79.2%	89.6%
男性	67.2%	70.8%	86.9%
女性	77.2%	84.3%	91.6%

男女別・年代別（F 1・F 2 とのクロス集計）でみると、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が男性の70歳以上を除く全ての層で8割を超えており、特に女性50歳代は9割半ばとなっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識  
 ⑤結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安がなければ、離婚してもかまわない  
 （男女別・年代別）



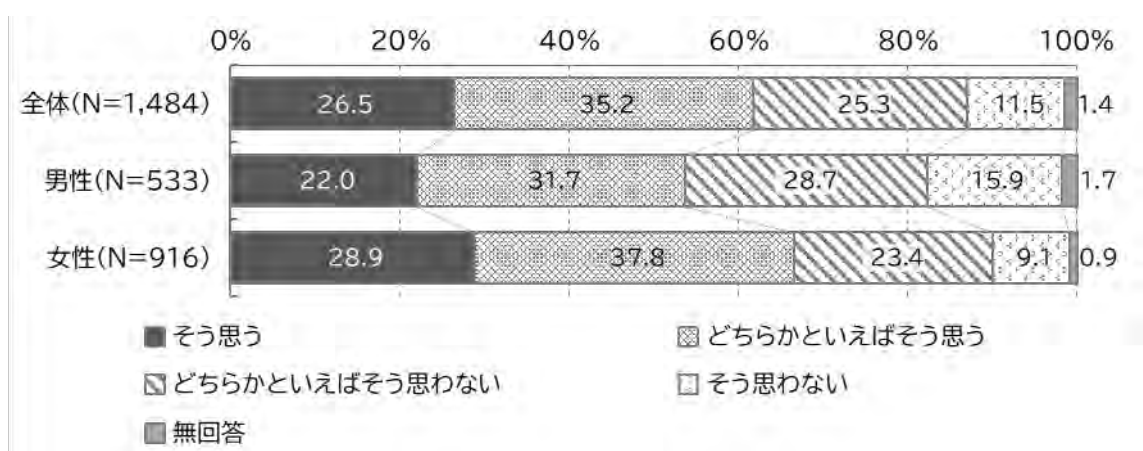
問2 結婚、出産、子育てに対する①～⑥のそれぞれについて、あなたの意識に最も近いものをお答えください。(それぞれ〇は1つ)

⑥結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安の有無にかかわらず、離婚してもかまわない  
 全体では、「どちらかといえばそう思う」が35.2%と最も多く、次いで「そう思う」が26.5%、「どちらかといえばそう思わない」が25.3%となっている。

男女別では、『そう思う(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計)』で女性が66.7%と、男性の53.7%より13.0ポイント多くなっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

⑥結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安の有無にかかわらず、離婚してもかまわない  
 (男女別)



■過去調査(平成23・28年度)との比較

『そう思う(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計)』は、前々回調査(平成23年度)から前回調査(平成28年度)は14.2ポイント少なくなり、前回調査から今回調査にかけて15.3ポイント多くなっている。

『そう思う(「そう思う」と「どちらかといえばそう思う」の合計)』の回答割合

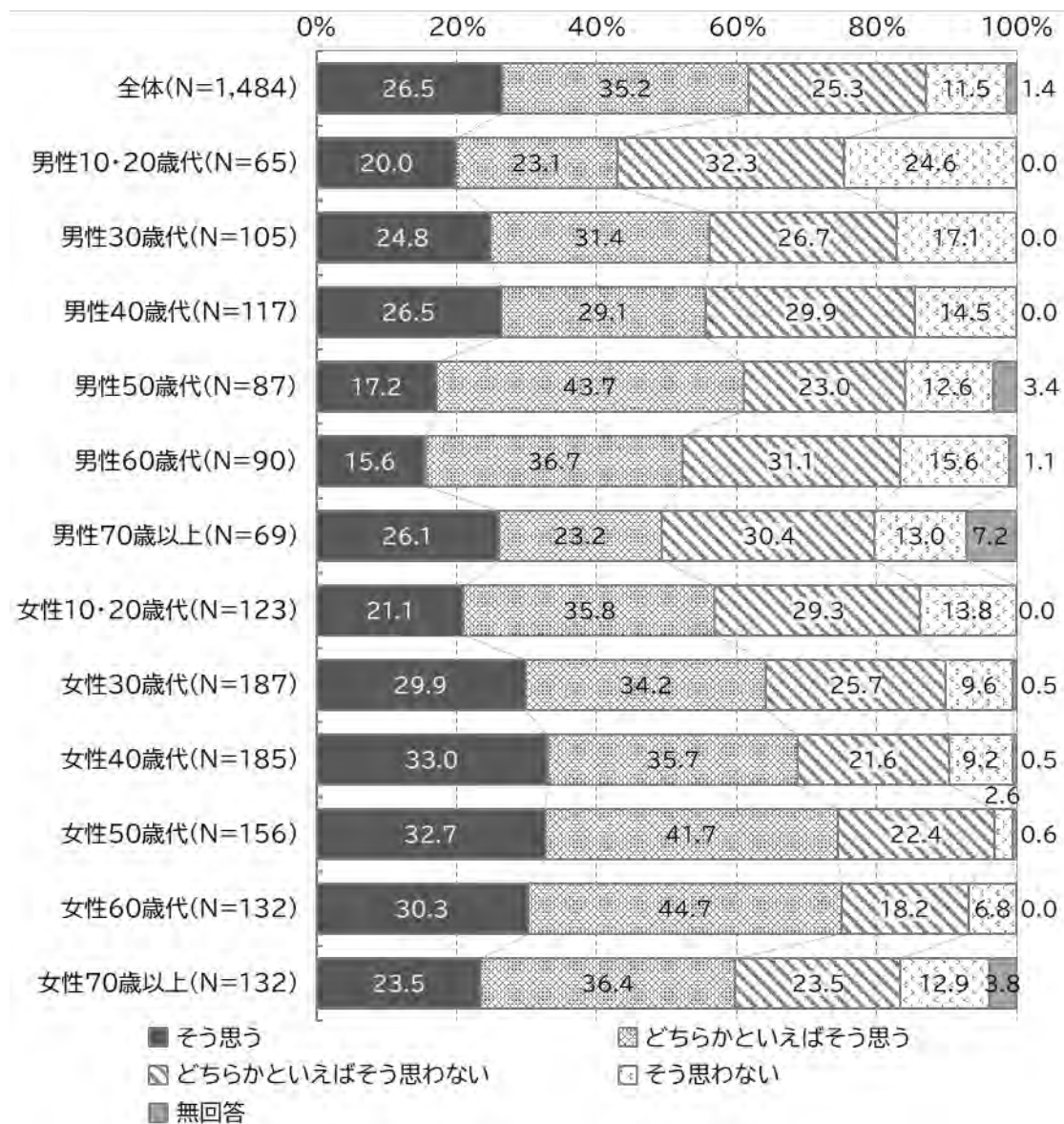
	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	60.6%	46.4%	61.7%
男性	52.6%	39.7%	53.7%
女性	66.0%	50.3%	66.7%



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）で見ると、男性10・20歳代、70歳以上を除く全ての層で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が5割を超えており、特に女性は50～60歳代で7割、男性は50歳代、女性は30～40歳代で6割を超えている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

⑥結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安の有無にかかわらず、離婚してもかまわない（男女別・年代別）



結婚の有無別（F 3とのクロス集計）でみると、全ての層で「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が5割を超えており、特に「以前は結婚していたが、現在はしていない」は7割強となっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

⑥結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安の有無にかかわらず、離婚してもかまわない（結婚の有無別）

上段:件数 下段:%	合計	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	無 回 答
全体	1484 100.0	394 26.5	523 35.2	375 25.3	171 11.5	21 1.4
結婚している (事実婚またはパートナーを含む)	738 100.0	159 21.5	266 36.0	212 28.7	97 13.1	4 0.5
以前は結婚していたが、現 在はしていない(離婚、死別等)	177 100.0	55 31.1	73 41.2	31 17.5	14 7.9	4 2.3
結婚していない	560 100.0	175 31.3	184 32.9	130 23.2	60 10.7	11 2.0

子どもの有無別（F 4とのクロス集計）でみると、「子どもがいる」「子どもがいない」とともに「そう思う」「どちらかといえばそう思う」を合わせた肯定的な回答が5割を超えており、特に「子どもがいない」では6割半ばとなっている。

図表問2 結婚、出産、子育てに対する意識

⑥結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安の有無にかかわらず、離婚してもかまわない（子どもの有無別）

上段:件数 下段:%	合計	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	無 回 答
全体	1484 100.0	394 26.5	523 35.2	375 25.3	171 11.5	21 1.4
子どもがいる	699 100.0	144 20.6	265 37.9	193 27.6	90 12.9	7 1.0
子どもがいない	742 100.0	234 31.5	246 33.2	175 23.6	77 10.4	10 1.3

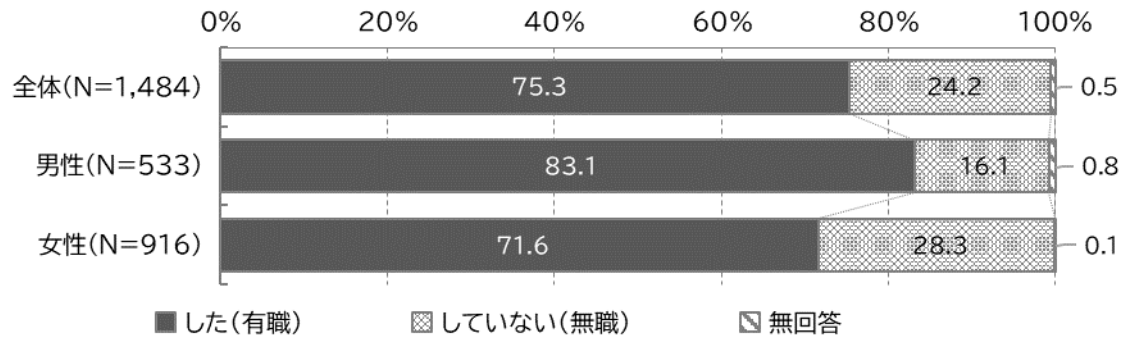
## 2-3 就業状況について

問3 あなたは、この1か月間に収入を得る仕事をしましたか。(○は1つ)

※産前産後休暇、育児休業、介護休業中の方は「した(有職)」としてお答えください。

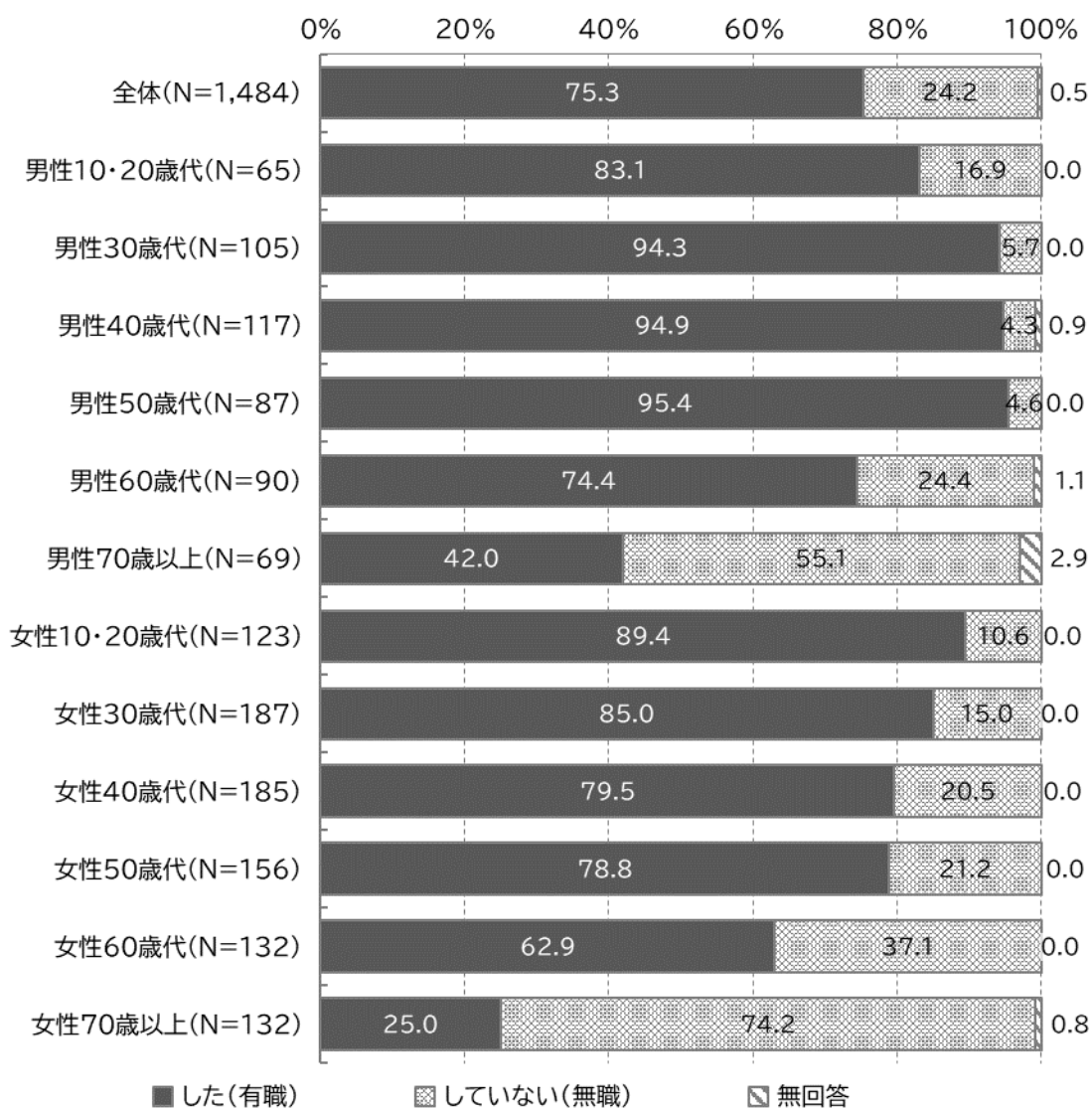
全体では、「した(有職)」が75.3%と多く、「していない(無職)」が24.2%となっている。  
男女別では、「した(有職)」で男性が83.1%と、女性の71.6%より11.5ポイント多い。

図表問3 就業状況(男女別)



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、「した（有職）」は、男性30歳～50歳代で9割半ばと変化が少ないが、女性は高い年代ほど少なくなっている。男性と女性を同じ年代で比較すると、「した（有職）」は10・20歳代では女性が男性より多いものの、その他の年代では、男性が女性よりも多くなっている。

図表問3 就業状況（男女別・年代別）



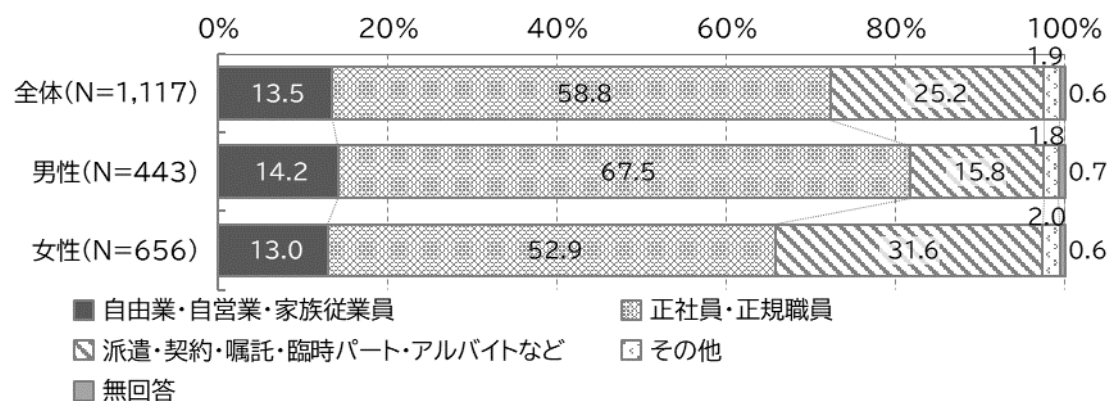
問3-1 (問3で「1. した(有職)」と回答した方のみ)

あなたの仕事は、どのような勤務形態ですか。(〇は1つ)

全体では、「正社員・正規職員」が58.8%と最も多く、次いで「派遣・契約・嘱託・臨時パート・アルバイトなど」が25.2%、「自由業・自営業・家族従業員」が13.5%となっている。

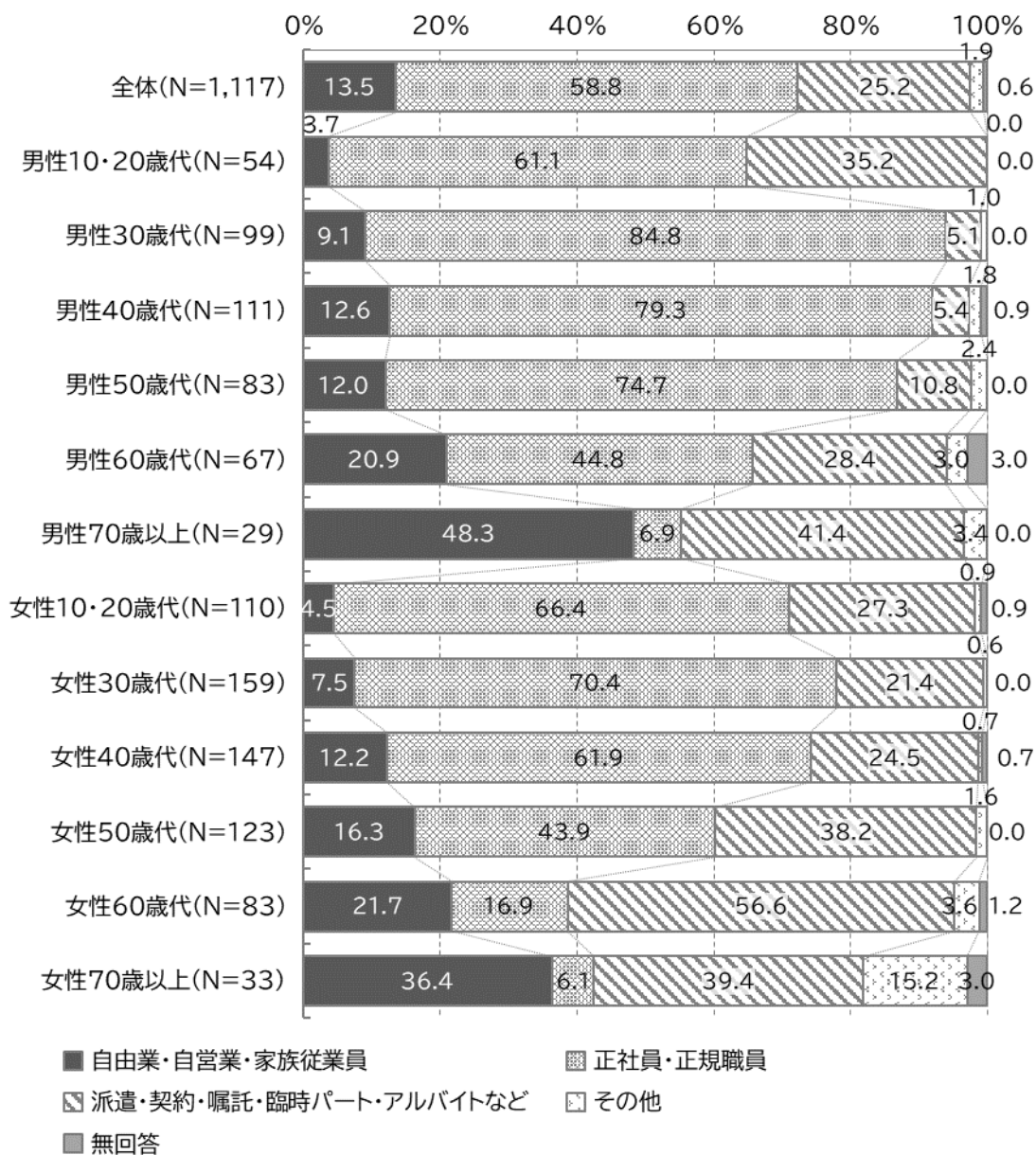
男女別では、「正社員」で男性が67.5%と、女性の52.9%より14.6ポイント多い。

図表問3-1 勤務形態(男女別)



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、「正社員・正規職員」は男女ともに概ね30歳代から高い年代ほど少なくなっている。男性と女性を同じ年代で比較すると、「自由業・自営業・家族従業員」は70歳以上で男性が女性よりも1割強多くなっている。「正社員・正規職員」は10・20歳代では女性が男性よりも多いものの、その他の年代では男性が女性よりも多く、50歳代で最も差が大きくなっている。

図表問3-1 勤務形態（男女別・年代別）



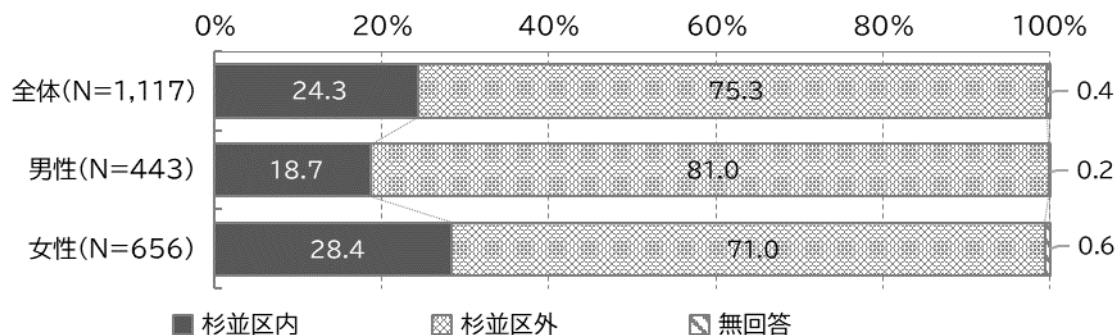
問3-2 (問3で「1. した(有職)」と回答した方のみ)

勤務地はどこですか。(〇は1つ) ※勤務先が複数の場合は、主な方をお答えください。

全体では、「杉並区外」が75.3%と多く、「杉並区内」が24.3%となっている。

男女別では、「杉並区内」で女性が28.4%と、男性の18.7%よりも9.7ポイント多い。

図表問3-2 勤務地(男女別)



■過去調査(平成28年度)との比較

「杉並区内」は前回調査(平成28年度)よりも全体で1.7ポイント少なく、「杉並区外」は1.7ポイント多くなっている。

勤務地の回答割合

	平成28年度	令和3年度
杉並区内	26.0%	24.3%
杉並区外	73.6%	75.3%
無回答	0.4%	0.4%

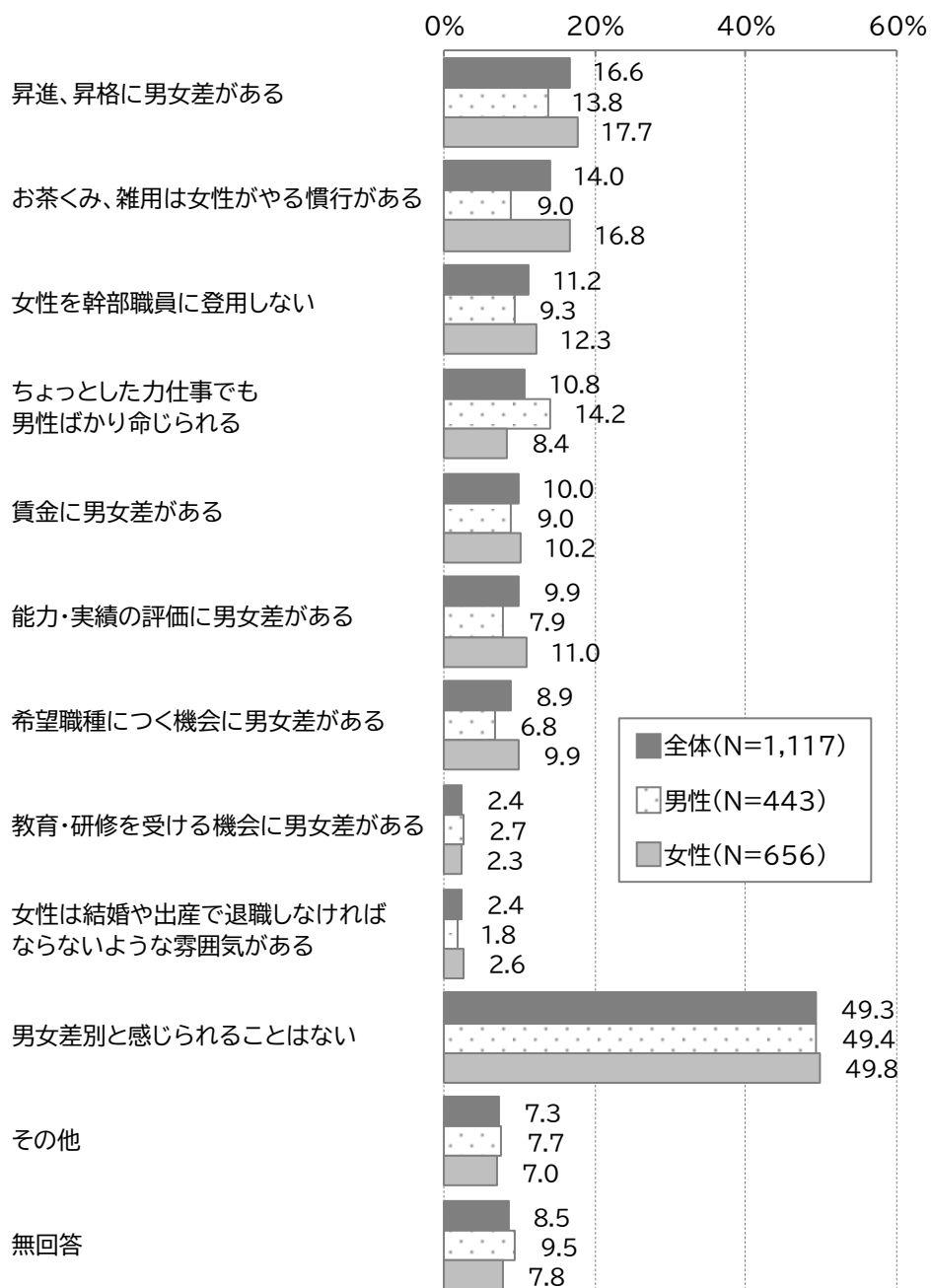
問3-3 (問3で「1. した(有職)」と回答した方のみ)

あなたの職場では、男女差別と感じられるようなことがありますか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「男女差別と感じられることはない」が49.3%と最も多く、次いで「昇進、昇格に男女差がある」が16.6%、「お茶くみ、雑用は女性がやる慣行がある」が14.0%となっている。

男女別では、「男女差別と感じられることはない」が男性で49.4%、女性で49.8%と同程度となっている。男女差が大きい項目として、女性は「お茶くみ、雑用は女性がやる慣行がある」が男性より7.8ポイント多く、男性は「ちょっとした力仕事でも男性ばかり命じられる」が女性より5.8ポイント多くなっている。

図表問3-3 職場での男女差別の有無(男女別)





## ■過去調査（平成 28 年度）との比較

上位の 3 項目について変化はない。前回調査（平成 28 年度）から今回調査にかけて最も増加したのは、「ちょっとした力仕事でも男性ばかり命じられる」で 3.4 ポイント、次いで「女性を幹部職員に登用しない」で 2.2 ポイントとなっている。

### 職場での男女差別の有無

		平成 28 年度	令和 3 年度
1	男女差別と感じられることはない	50.3%	49.3%
2	昇進、昇格に男女差がある	16.4%	16.6%
3	お茶くみ、雑用は女性がやる慣行がある	15.2%	14.0%
4	女性を幹部職員に登用しない	9.0%	11.2%
5	ちょっとした力仕事でも男性ばかり命じられる	7.4%	10.8%
6	賃金に男女差がある	11.0%	10.0%
7	能力・実績の評価に男女差がある	11.0%	9.9%
8	希望職種につく機会に男女差がある	7.5%	8.9%
9	教育・研修を受ける機会に男女差がある	3.7%	2.4%
10	女性は結婚や出産で退職しなければならないような雰囲気がある	4.0%	2.4%
11	その他	9.1%	7.3%
12	無回答	8.8%	8.5%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）では、全ての層で「男女差別と感ぜられることはない」が最も多いが、次いで、男性40～60歳代、女性10・20歳代、女性40歳代、女性50歳代では「昇進、昇格に男女差がある」、女性30歳代、女性50歳代、女性60歳代では「お茶くみ、雑用は女性がやる慣行がある」が多くなっている。

図表問3-3 職場での男女差別の有無（男女別・年代別）

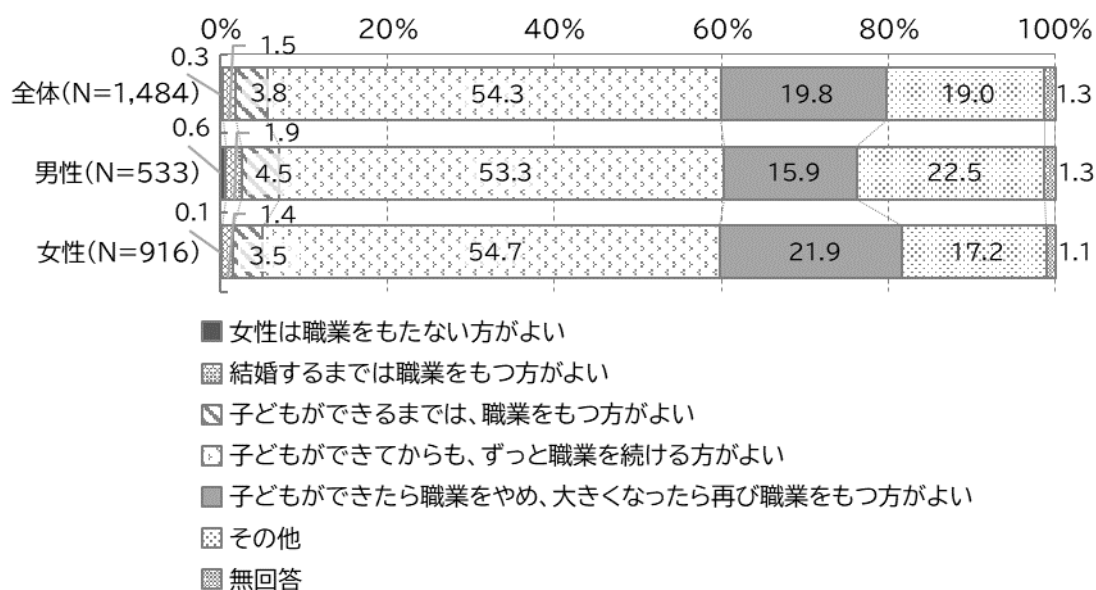
上段：件数 下段：%	合計	男女賃金に 差がある	昇進、昇格に 男女差がある	能力・実績の 評価に男女差 がある	希望職種につく 機会に男女差 がある	教育・研修を受 ける機会に男女 差がある	女性を幹部職員 に登用しない	お茶くみ、雑用 は女性がやる慣 行がある	ちよっとした力 仕事でも男性ば かり命じられる	退職しなければ ならないような 雰囲気がある	女性結婚や出産 で退職しなければ ならない	感ぜられること はない男女差別 と	その他	無回答
全体	1117 100.0	112 10.0	185 16.6	111 9.9	99 8.9	27 2.4	125 11.2	156 14.0	121 10.8	27 2.4	551 49.3	81 7.3	95 8.5	
男性10・20歳代	54 100.0	1 1.9	2 3.7	1 1.9	2 3.7	- -	1 1.9	3 5.6	11 20.4	- -	33 61.1	1 1.9	4 7.4	
男性30歳代	99 100.0	7 7.1	8 8.1	3 3.0	7 7.1	- -	9 9.1	6 6.1	18 18.2	- -	50 50.5	9 9.1	6 6.1	
男性40歳代	111 100.0	10 9.0	19 17.1	12 10.8	4 3.6	5 4.5	10 9.0	12 10.8	17 15.3	1 0.9	56 50.5	7 6.3	8 7.2	
男性50歳代	83 100.0	5 6.0	15 18.1	9 10.8	9 10.8	3 3.6	9 10.8	10 12.0	10 12.0	2 2.4	42 50.6	8 9.6	5 6.0	
男性60歳代	67 100.0	12 17.9	13 19.4	9 13.4	7 10.4	3 4.5	9 13.4	9 13.4	6 9.0	4 6.0	23 34.3	5 7.5	15 22.4	
男性70歳以上	29 100.0	5 17.2	4 13.8	1 3.4	1 3.4	1 3.4	3 10.3	- -	1 3.4	1 3.4	15 51.7	4 13.8	4 13.8	
女性10・20歳代	110 100.0	8 7.3	21 19.1	9 8.2	11 10.0	2 1.8	15 13.6	18 16.4	18 16.4	5 4.5	51 46.4	3 2.7	8 7.3	
女性30歳代	159 100.0	14 8.8	29 18.2	16 10.1	14 8.8	4 2.5	21 13.2	34 21.4	18 11.3	4 2.5	77 48.4	10 6.3	11 6.9	
女性40歳代	147 100.0	22 15.0	41 27.9	24 16.3	25 17.0	5 3.4	25 17.0	23 15.6	9 6.1	2 1.4	63 42.9	10 6.8	12 8.2	
女性50歳代	123 100.0	17 13.8	21 17.1	15 12.2	9 7.3	1 0.8	13 10.6	21 17.1	7 5.7	2 1.6	66 53.7	8 6.5	10 8.1	
女性60歳代	83 100.0	5 6.0	3 3.6	7 8.4	5 6.0	2 2.4	6 7.2	12 14.5	3 3.6	3 3.6	47 56.6	10 12.0	7 8.4	
女性70歳以上	33 100.0	1 3.0	1 3.0	1 3.0	1 3.0	1 3.0	1 3.0	2 6.1	- -	1 3.0	22 66.7	5 15.2	3 9.1	

#### 問4 女性の働き方について、あなたが望ましいと思うものはどれですか。(〇は1つ)

全体では、「子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい」が54.3%と最も多く、次いで「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が19.8%、「その他」が19.0%となっている。

男女別では、男女とも「子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい」が最も多いが、女性は「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が男性よりも6.0ポイント多く21.9%となっている。

図表問4 女性の働き方について望ましいと思うもの（男女別）



#### ■過去調査（平成28年度）との比較

「子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい」が前回調査（平成28年度）よりも全体で12.5ポイント多く、「子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が前回調査よりも全体で12.7ポイント少なくなっている。

#### 女性の働き方について望ましいと思うもの

	平成28年度	令和3年度
女性は職業をもたない方がよい	0.4%	0.3%
結婚するまでは職業をもつ方がよい	3.2%	1.5%
子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	5.5%	3.8%
子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい	41.8%	54.3%
子どもができたなら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	32.5%	19.8%
その他	14.0%	19.0%

## ■全国調査 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」との比較

いずれも「子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい」が最も多く、杉並区が 54.3% と全国の 61.0% よりも 6.7 ポイント少なくなっている。

### 女性の働き方について望ましいと思うもの

	全国	杉並区
女性は職業をもたない方がよい	3.9%	0.3%
結婚するまでは職業をもつ方がよい	4.8%	1.5%
子どもができるまでは、職業をもつ方がよい	6.5%	3.8%
子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい	61.0%	54.3%
子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい	20.3%	19.8%
その他	1.7%	19.0%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、「その他」を除くと、全ての層で「子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい」が最も多く、特に男性60歳代と女性30歳代で6割以上となっている。

図表問4 女性の働き方について望ましいと思うもの（男女別・年代別）

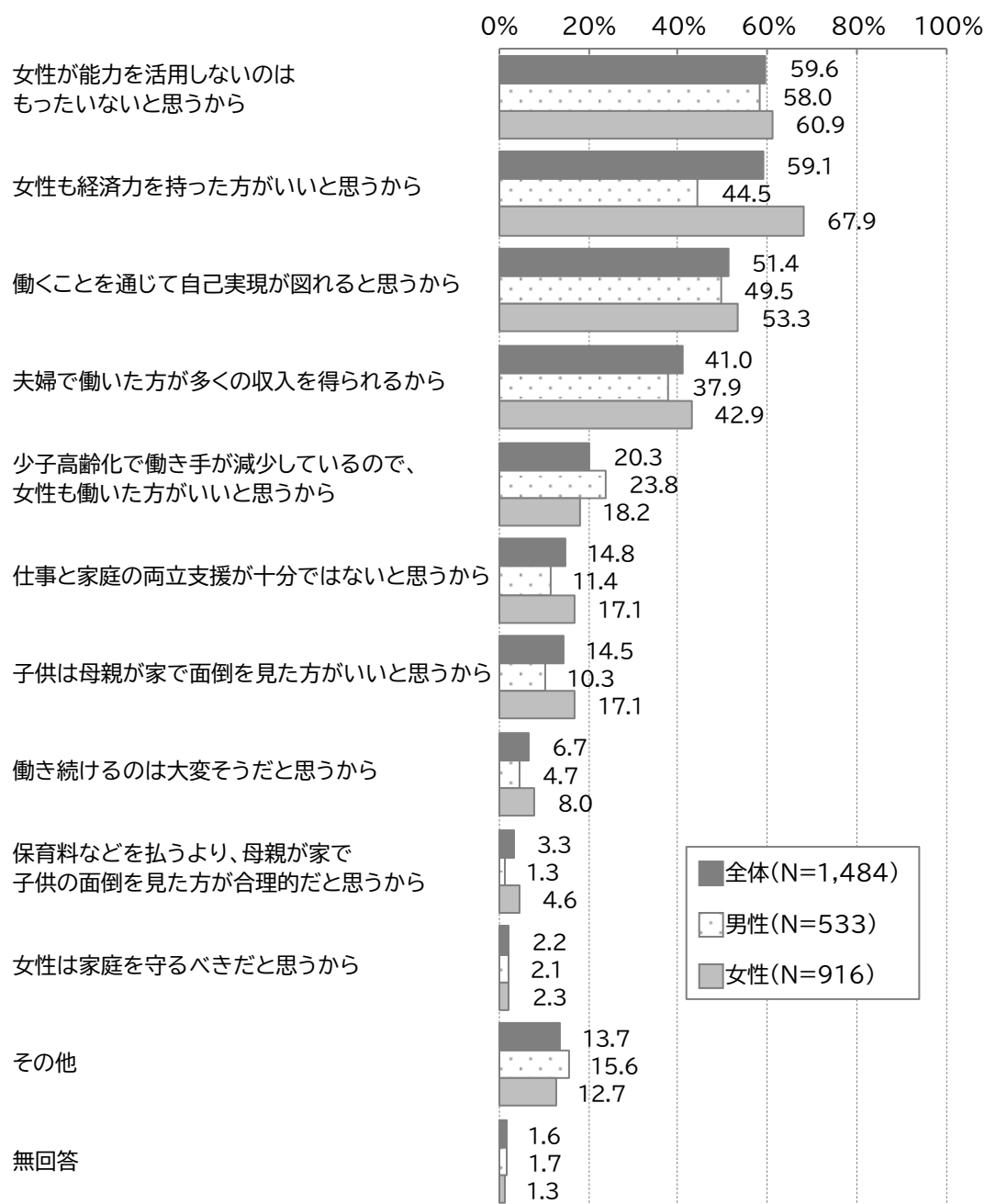


問4-1 あなたが、問4でそう考えた理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」が59.6%と最も多く、次いで「女性も経済力を持った方がいいと思うから」が59.1%、「働くことを通じて自己実現が図れると思うから」が51.4%となっている。

男女別では、「女性も経済力を持った方がいいと思うから」で女性が67.9%と、男性の44.5%より23.4ポイント多くなっている。

図表問4-1 女性の働き方についての考えの理由（男女別）



## ■東京都調査「男女平等参画に関する世論調査」との比較

上位3項目が共通しており、いずれも4.5ポイント以内の差でほぼ同程度となっている。

### 女性の働き方についての考えの理由 上位3項目

		東京都	杉並区
1	女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから	59.7%	59.6%
2	女性も経済力を持った方がいいと思うから	55.8%	59.1%
3	働くことを通じて自己実現が図れると思うから	46.9%	51.4%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、男性の全ての層と女性70歳以上で「女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから」が最も多く、女性10・20～60歳代で「女性も経済力を持った方がいいと思うから」が最も多い。「女性も経済力を持った方がいいと思うから」については、男性10・20歳代が約3割と最も少ない。

図表問4-1 女性の働き方についての考えの理由（男女別・年代別）

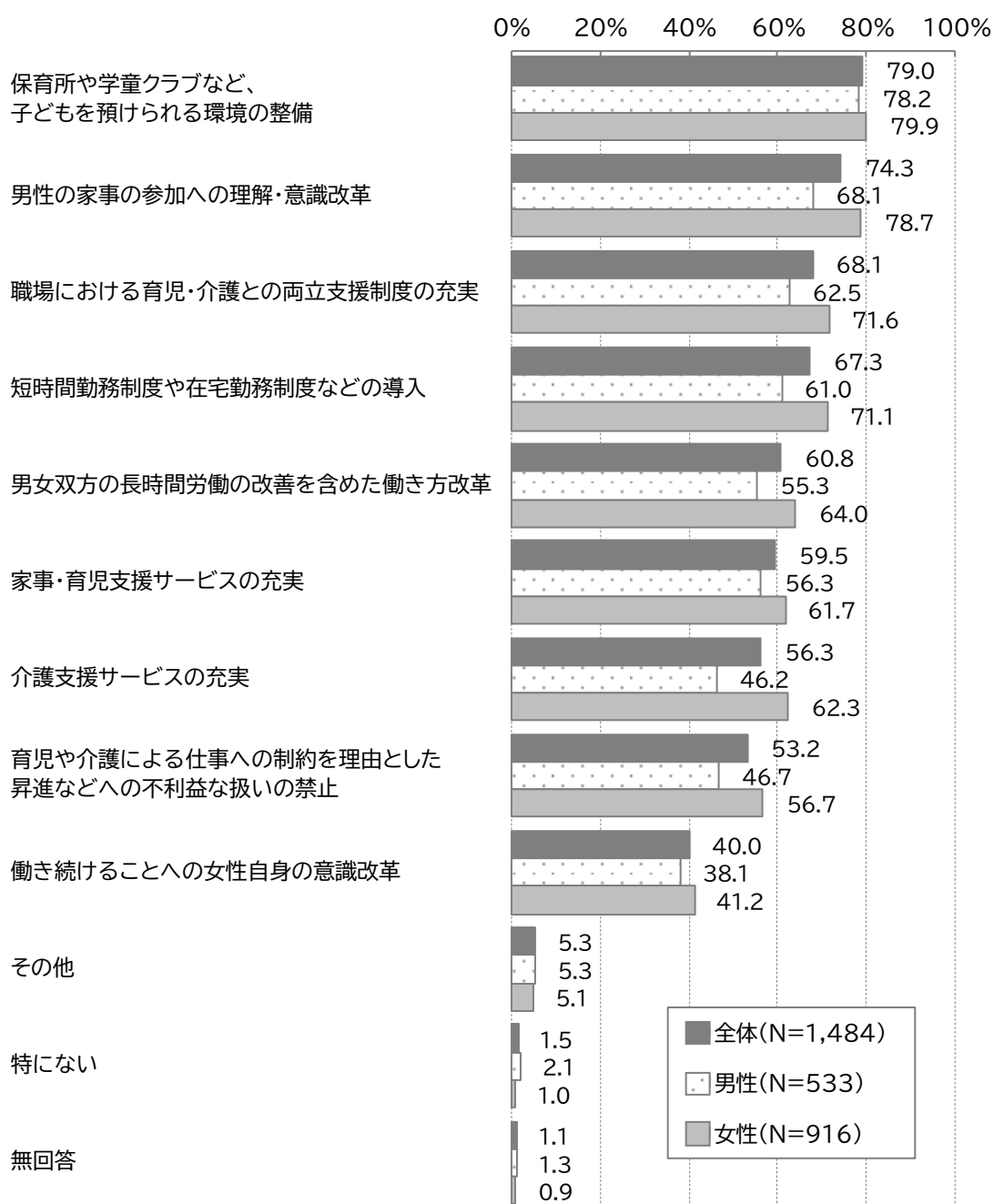
上段:件数 下段:%	合計	自己実現が図れると思うから	女性も経済力を持った方がいいと思うから	多くの夫婦で働いた方が収入を得られるから	女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから	少子高齢化で働き手が減少しているのに、女性も働いた方がいいと思うから	子供は母親が家で面倒を見たい方が多いと思うから	母親が家で子供の面倒を見た方が合理的だと思うから	保育料などを払うより、仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから	大変そうだと思うから	働き続けるのは	女性は家庭を守るべきだと思うから	その他	無回答
		全体	1484 100.0	763 51.4	877 59.1	609 41.0	885 59.6	301 20.3	215 14.5	49 3.3	220 14.8	99 6.7	32 2.2	203 13.7
男性10・20歳代	65 100.0	29 44.6	20 30.8	26 40.0	36 55.4	9 13.8	1 1.5	1 1.5	12 18.5	6 9.2	1 1.5	14 21.5	-	
男性30歳代	105 100.0	58 55.2	49 46.7	58 55.2	62 59.0	24 22.9	4 3.8	1 1.0	12 11.4	3 2.9	1 1.0	26 24.8	-	
男性40歳代	117 100.0	54 46.2	50 42.7	48 41.0	63 53.8	30 25.6	11 9.4	1 0.9	9 7.7	5 4.3	4 3.4	24 20.5	1 0.9	
男性50歳代	87 100.0	40 46.0	43 49.4	33 37.9	51 58.6	22 25.3	7 8.0	1 1.1	11 12.6	3 3.4	2 2.3	16 18.4	-	
男性60歳代	90 100.0	50 55.6	43 47.8	23 25.6	59 65.6	22 24.4	20 22.2	2 2.2	8 8.9	3 3.3	1 1.1	1 1.1	5 5.6	
男性70歳以上	69 100.0	33 47.8	32 46.4	14 20.3	38 55.1	20 29.0	12 17.4	1 1.4	9 13.0	5 7.2	2 2.9	2 2.9	3 4.3	
女性10・20歳代	123 100.0	67 54.5	83 67.5	69 56.1	72 58.5	15 12.2	19 15.4	9 7.3	21 17.1	13 10.6	4 3.3	14 11.4	-	
女性30歳代	187 100.0	111 59.4	136 72.7	98 52.4	108 57.8	23 12.3	18 9.6	12 6.4	33 17.6	22 11.8	3 1.6	27 14.4	2 1.1	
女性40歳代	185 100.0	107 57.8	137 74.1	101 54.6	116 62.7	43 23.2	38 20.5	9 4.9	34 18.4	14 7.6	5 2.7	30 16.2	-	
女性50歳代	156 100.0	81 51.9	98 62.8	56 35.9	93 59.6	32 20.5	25 16.0	6 3.8	22 14.1	12 7.7	3 1.9	23 14.7	1 0.6	
女性60歳代	132 100.0	62 47.0	90 68.2	39 29.5	86 65.2	29 22.0	26 19.7	1 0.8	24 18.2	5 3.8	1 0.8	15 11.4	4 3.0	
女性70歳以上	132 100.0	59 44.7	77 58.3	29 22.0	82 62.1	25 18.9	31 23.5	5 3.8	23 17.4	7 5.3	5 3.8	6 4.5	5 3.8	

問5 あなたは、女性が長く働き続けるために必要なことは何だと思えますか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が79.0%と最も多く、次いで「男性の家事の参加への理解・意識改革」が74.3%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が68.1%となっている。

男女別では、男女とも「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が多い。男女差が大きい項目として、「介護支援サービスの充実」で女性が62.3%と、男性の46.2%より16.1ポイント多くなっているほか、「男性の家事の参加への理解・意識改革」、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」、「育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な扱いの禁止」でいずれも女性が男性よりも10ポイント以上多くなっている。

図表問5 女性が長く働き続けるために必要なこと（男女別）





## ■過去調査（平成 28 年度）との比較

前回調査（平成 28 年度）と比較して「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が最も多いのは変わらないものの、「男性の家事の参加への理解・意識改革」が 18.9 ポイント、「働き続けることへの女性自身の意識改革」が 11.3 ポイント、「家事・育児支援サービスの充実」が 10.4 ポイント多くなっている。

### 女性が長く働き続けるために必要なこと

	平成 28 年度	令和 3 年度
保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備	82.4%	79.0%
男性の家事の参加への理解・意識改革	55.4%	74.3%
職場における育児・介護との両立支援制度の充実	66.0%	68.1%
短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入	62.7%	67.3%
男女双方の長時間労働の改善を含めた働き方改革	54.7%	60.8%
家事・育児支援サービスの充実	49.1%	59.5%
介護支援サービスの充実	56.9%	56.3%
育児や介護による仕事への制約を理由とした昇進などへの不利益な扱いの禁止	43.4%	53.2%
働き続けることへの女性自身の意識改革	28.7%	40.0%

## 2-4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

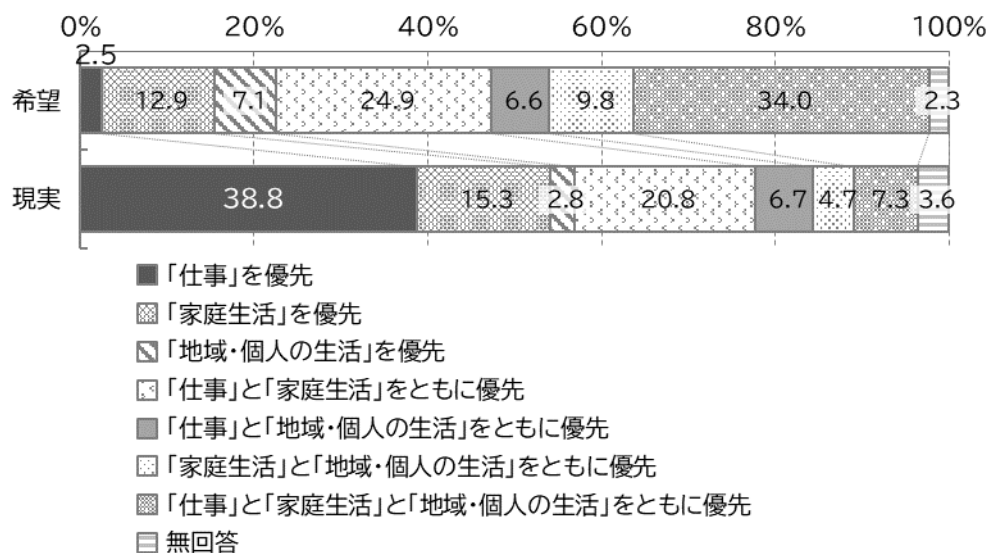
問6 生活の中での、「仕事」「家庭生活（家事・育児・介護含む）」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等のプライベートな時間）」の優先度について、あなたの「希望」と「現実」に最も近いものをお答えください。なお、現在仕事をしていない方もお答えください。

（「(1) 希望」と「(2) 現実」の回答欄それぞれに1～7の数字を1つ記入してください）

全体では、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の希望について、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』が34.0%と最も多く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が24.9%、『「家庭生活」を優先』が12.9%となっている。

一方で、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の現実については、『「仕事」を優先』が38.8%と最も多く、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が20.8%、『「家庭生活」を優先』が15.3%となっている。

図表問6 ワーク・ライフ・バランスの希望と現実 希望と現実



### ■過去調査（平成28年度）との比較

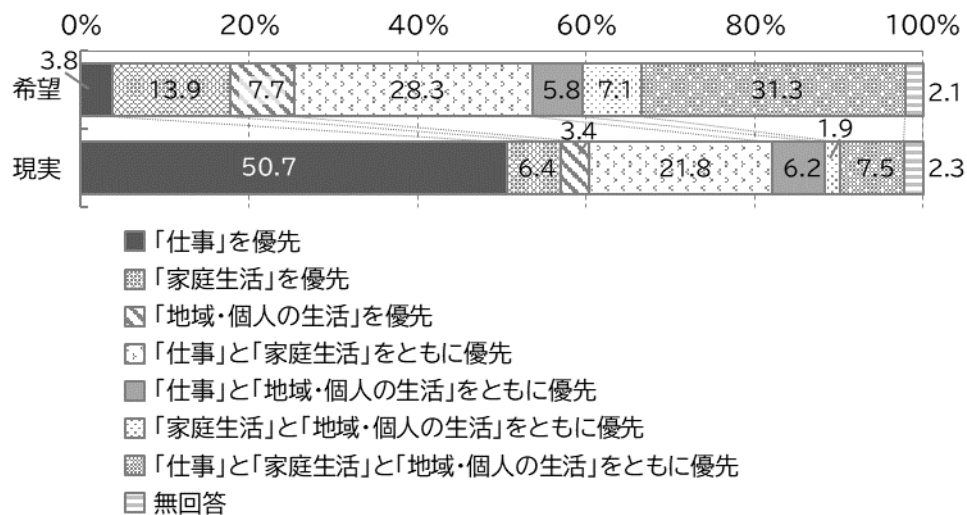
前回調査（平成28年度）と比較して、『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』の希望は1.1ポイント多くなり横ばいだったものの、現実が3.3ポイント多くなったため、希望と現実のギャップが2.2ポイント少なくなっている。

『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』の希望と現実のギャップ

	平成28年度	令和3年度
希望	32.9%	34.0%
現実	4.0%	7.3%
ギャップ	28.9%	26.7%

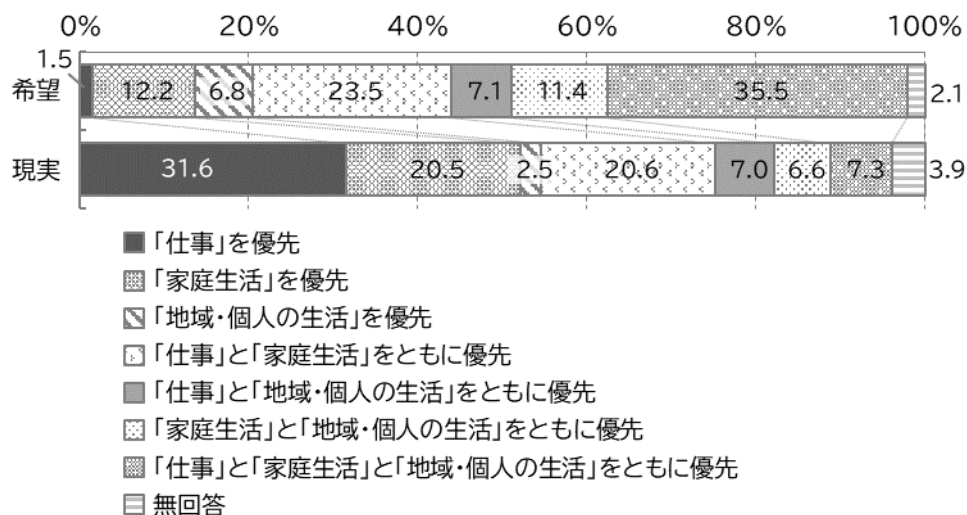
ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の希望と現実（男性）について、希望は『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』が最も多いが、現実では『「仕事」を優先』が最も多く5割を超えており、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が2割を超えている。

図表問6 ワーク・ライフ・バランスの希望と現実 **希望と現実（男性）**



ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の希望と現実（女性）について、希望は『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』が最も多いが、現実には『「仕事」を優先』が最も多く3割を超えており、次いで『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』『「家庭生活」を優先』が2割を超えている。

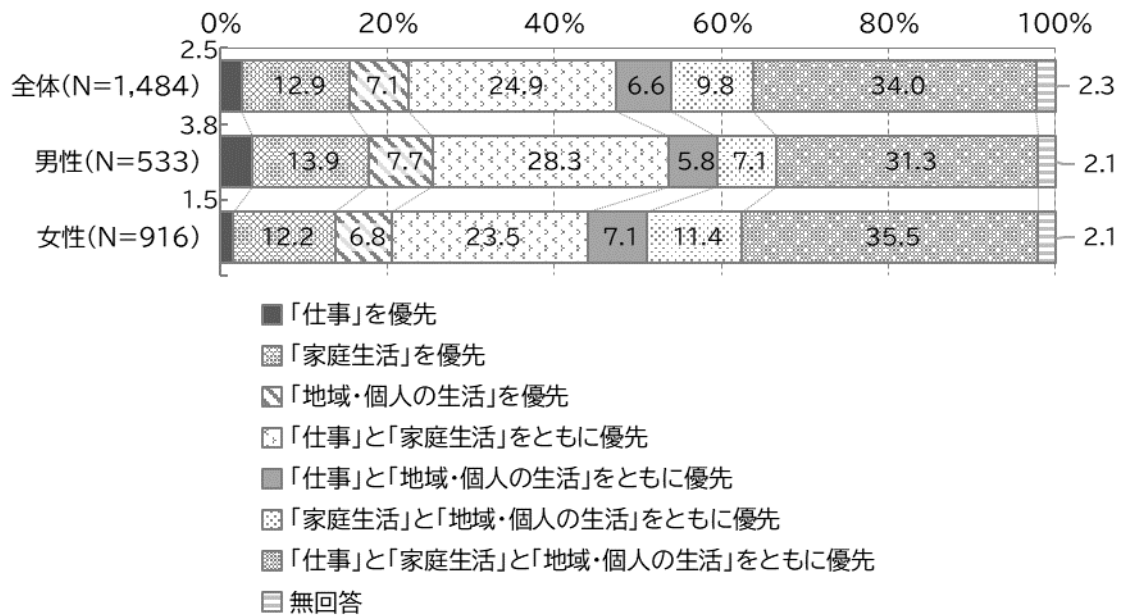
図表問6 ワーク・ライフ・バランスの希望と現実 **希望と現実（女性）**



(1) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の優先度 **希望**

男女別のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の希望について、男女とも『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』が最も多い。また、男性は『「仕事」と「家庭生活」をともに優先』が女性よりも4.8ポイント多く、女性は『「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』が男性よりも4.3ポイント多い。

図表問6 ワーク・ライフ・バランスの希望と現実（男女別） **希望**



■過去調査（平成23・28年度）との比較

『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』は、前々回調査（平成23年度）から増加傾向にあり、前回調査（平成28年度）から今回調査にかけて、1.1ポイント多くなっている。

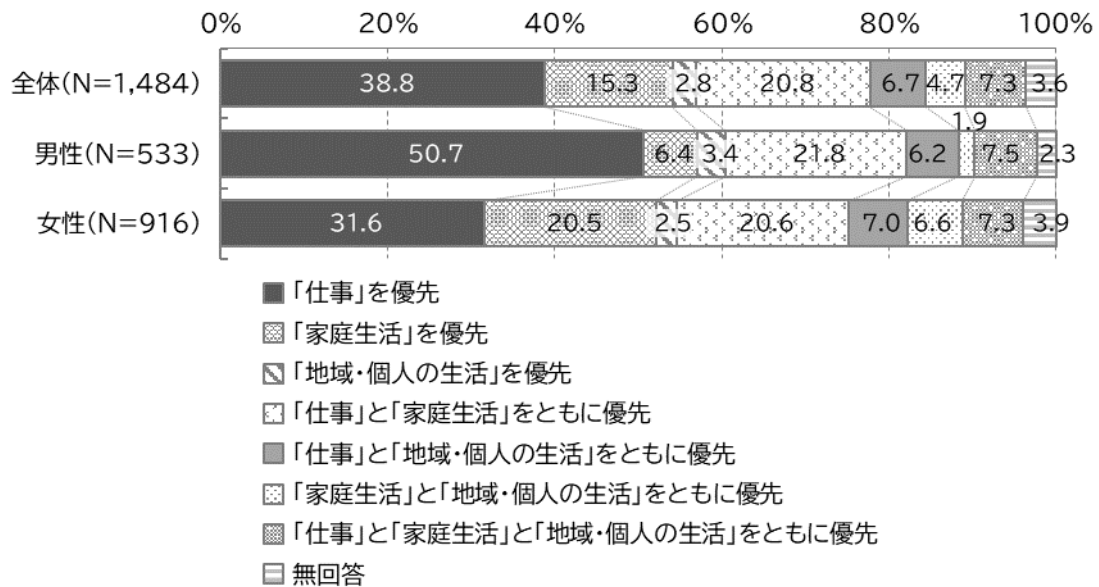
『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』（希望）の回答割合

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	23.9%	32.9%	34.0%
男性	23.6%	30.5%	31.3%
女性	24.2%	34.4%	35.5%

(2) ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の優先度 **現実**

男女別のワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の現実について、男女とも『「仕事」を優先』が最も多く、男性は 50.7%と、女性の 31.6%より 19.1 ポイント多くなっている。また、女性は『「家庭生活」を優先』が 20.5%と、男性の 6.4%より 14.1 ポイント多くなっている。

図表問6 ワーク・ライフ・バランスの希望と現実（男女別） **現実**



■過去調査（平成 23・28 年度）との比較

『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』は、前々回調査（平成 23 年度）から前回調査（平成 28 年度）は 1.9 ポイント少なくなり、前回調査から今回調査にかけて 3.3 ポイント多くなっている。

『「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先』（現実）の回答割合

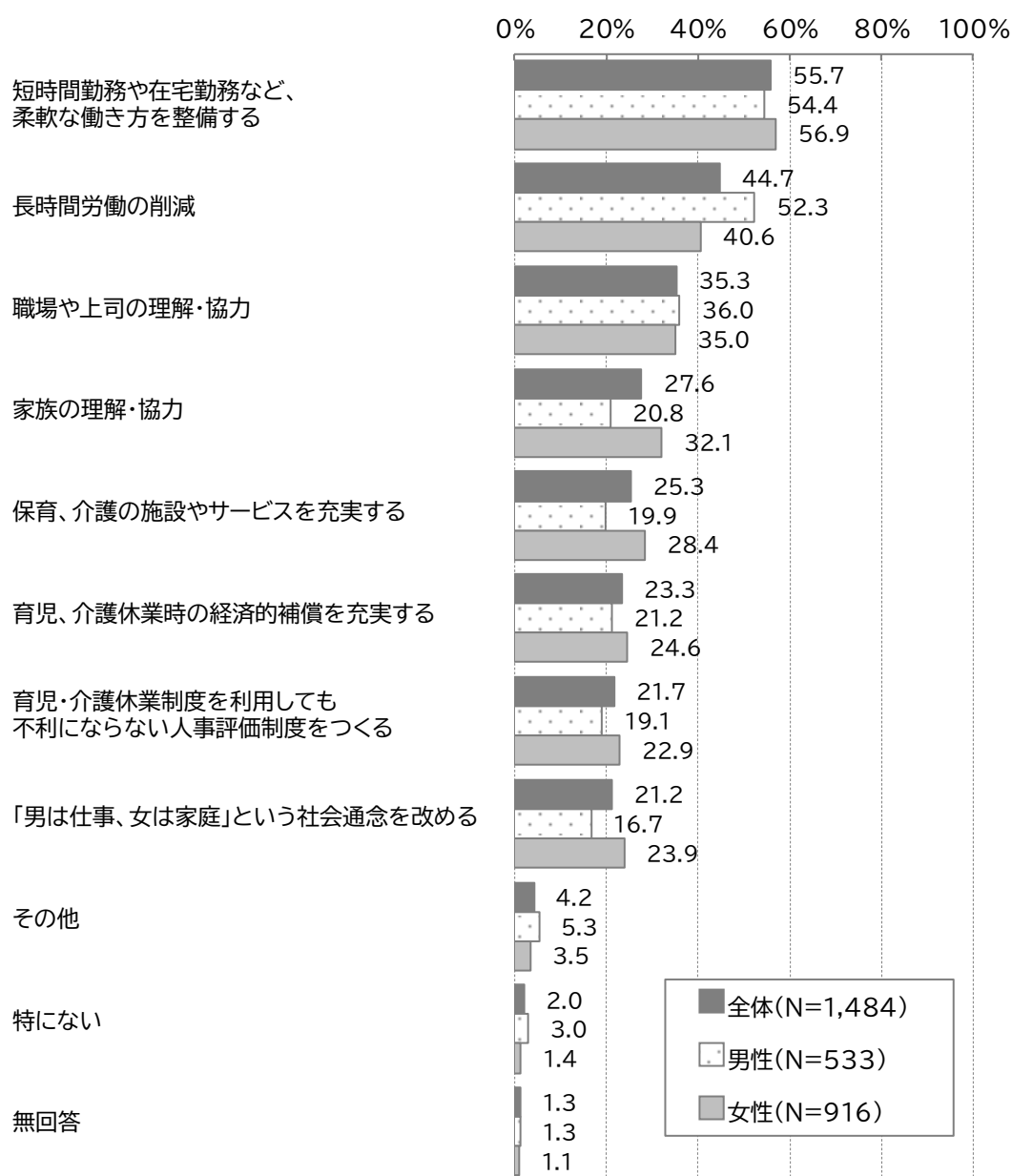
	平成 23 年度	平成 28 年度	令和 3 年度
全体	5.9%	4.0%	7.3%
男性	5.7%	4.2%	7.5%
女性	6.0%	4.0%	7.3%

問7 あなたは、ワーク・ライフ・バランス実現のために、必要なことは何だと思えますか。(3つまで○)

全体では、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」が55.7%と最も多く、次いで「長時間労働の削減」が44.7%、「職場や上司の理解・協力」が35.3%となっている。

男女別では、男女とも「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」が最も多い。男女差が大きい項目として、女性は「家族の理解・協力」が11.3ポイント、「保育、介護の施設やサービスを充実する」が8.5ポイント、『「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める』が男性よりも7.2ポイント多く、男性は「長時間労働の削減」が女性より11.7ポイント多くなっている。

図表問7 ワーク・ライフ・バランス実現のために必要なこと（男女別）



一番下の子どもの区分別（F 4-1 とのクロス集計）で見ると、概ね子どもの年齢が低いほど「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」「長時間労働の削減」が多くなっている。

図表問7 ワーク・ライフ・バランス実現のために必要なこと  
（一番下の子どもの区分別）

上段：件数 下段：%	合計	長時間労働の削減	育児・介護休業制度を 利用しても不利にならない 人事評価制度をつくる	短時間勤務や在宅勤務など、 柔軟な働き方を整備する	育児、介護休業時の 経済的補償を充実する	保育、介護の施設や サービスを充実する	職場や上司の理解・協力	「男は仕事、女は家庭」 という社会通念を改める	家族の理解・協力	その他	特にない	無回答
全体	1484 100.0	664 44.7	322 21.7	827 55.7	346 23.3	375 25.3	524 35.3	315 21.2	409 27.6	63 4.2	30 2.0	20 1.3
小学生未満	150 100.0	67 44.7	41 27.3	95 63.3	39 26.0	34 22.7	47 31.3	29 19.3	49 32.7	6 4.0	2 1.3	1 0.7
小学生	94 100.0	41 43.6	15 16.0	54 57.4	16 17.0	16 17.0	30 31.9	24 25.5	40 42.6	6 6.4	1 1.1	-
中学生	40 100.0	15 37.5	9 22.5	20 50.0	5 12.5	4 10.0	17 42.5	12 30.0	14 35.0	3 7.5	-	-
高校生以上	408 100.0	135 33.1	87 21.3	209 51.2	96 23.5	148 36.3	125 30.6	82 20.1	145 35.5	12 2.9	9 2.2	12 2.9

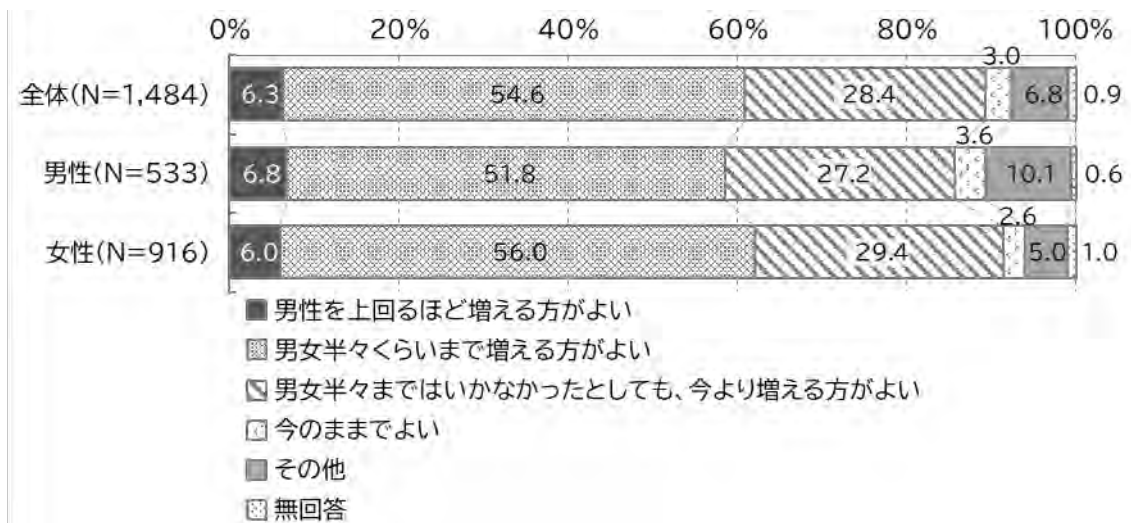
## 2-5 意思決定過程への参画について

問8 あなたは、意思決定過程に女性が参画することについて、どのように考えますか。(○は1つ)

全体では、「男女半々くらいまで増える方がよい」が54.6%と最も多く、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」が28.4%、「その他」が6.8%となっている。

男女別では、男女ともに「男女半々くらいまで増える方がよい」が5割を超えている。

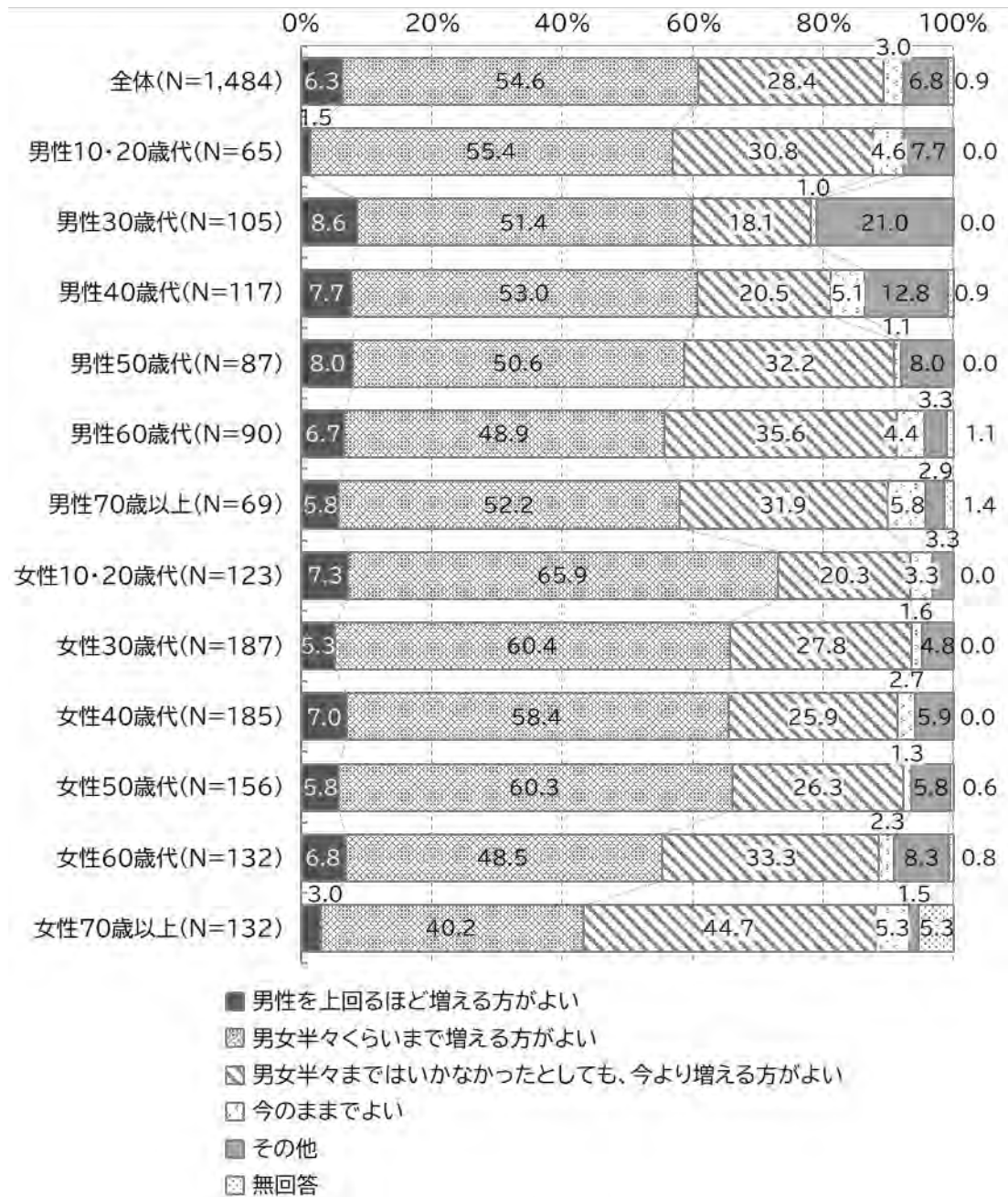
図表問8 意思決定過程に女性が参画することへの考え方（男女別）





男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、男性は「男女半々くらいまで増える方がよい」が全ての層で5割前後となっているが、女性では概ね低い年代ほど多くなっている。男性と女性を同じ年代で比較すると、「男女半々くらいまで増える方がよい」は10・20歳代から50歳代までは女性が男性より多いが、60歳代以上では男性が女性より多く、70歳以上では男性が女性よりも1割強多くなっている。

図表問8 意思決定過程に女性が参画することへの考え方  
(男女別・年代別)

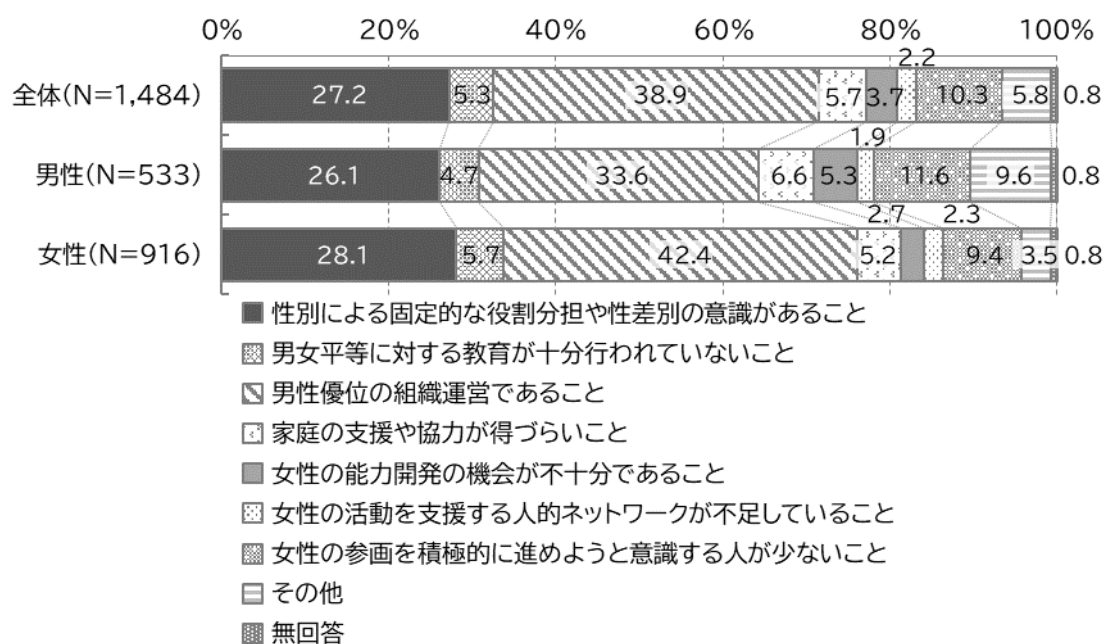


問9 一般的には政治や企業・地域活動など、あらゆる分野において政策や方針決定過程への女性の参画が少ない状況です。その理由は何だと思いませんか。(〇は1つ)

全体では、「男性優位の組織運営であること」が38.9%と最も多く、次いで「性別による固定的な役割分担や性差別の意識があること」が27.2%、「女性の参画を積極的に進めようとする意識する人が少ないこと」が10.3%となっている。

男女別では、男女とも「男性優位の組織運営であること」が最も多いが、女性は42.4%と、男性の33.6%よりも8.8ポイント多くなっている。

図表問9 意思決定過程に女性が少ない理由（男女別）



## 2-6 DV（ドメスティック・バイオレンス）について

問 10 (1) あなたはこれまでに配偶者やパートナーから以下の①～⑨のような行為をされたことがありますか。（それぞれ〇は1つ）

全体では、これまでに配偶者やパートナーから受けた行為として、『経験あり（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）』は②大声でどなるが 33.3%、⑤何を言っても無視するが 17.5%と多くなっている。

図表問 10(1) DV経験の有無

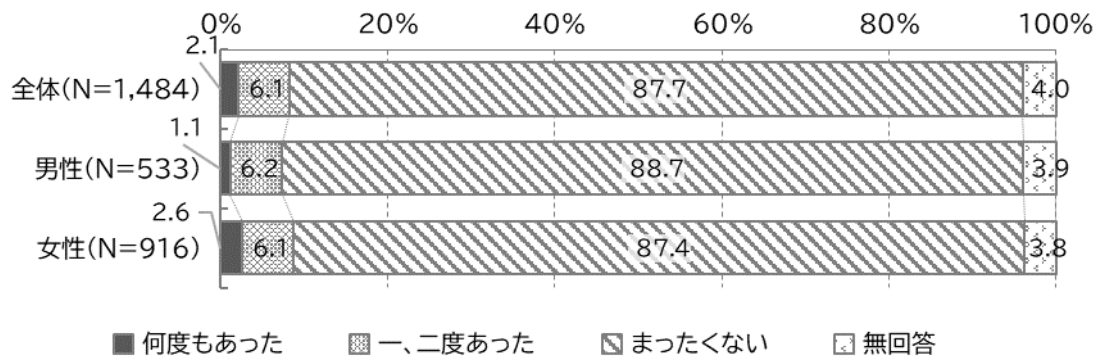


### ①平手で打つ

全体では、「まったくない」が87.7%と最も多く、次いで「一、二度あった」が6.1%となっている。

男女別では、『経験あり（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）』は、女性が8.7%と、男性の7.3%より1.4ポイント多くなっている。

図表問 10(1) DV経験の有無  
①平手で打つ（男女別）

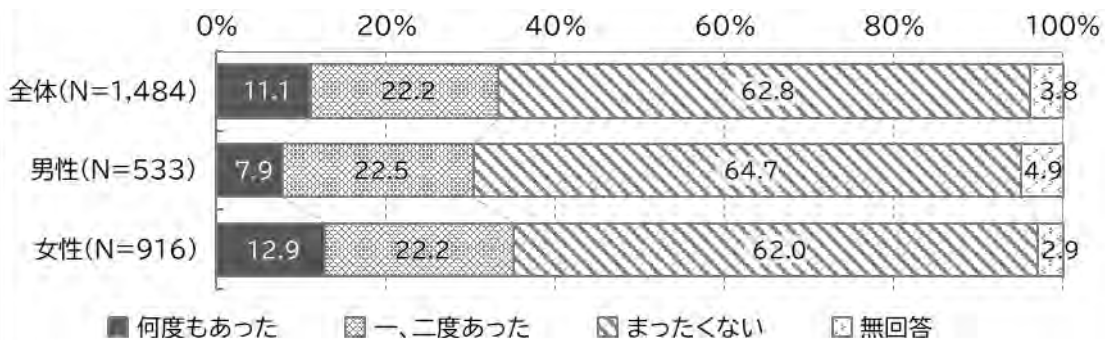


### ②大声でどなる

全体では、「まったくない」が62.8%と最も多く、次いで「一、二度あった」が22.2%、「何どもあった」が11.1%となっている。

男女別では、『経験あり（「何どもあった」と「一、二度あった」の合計）』は、女性が35.1%と、男性の30.4%より4.7ポイント多くなっている。

図表問 10(1) DV経験の有無  
②大声でどなる（男女別）

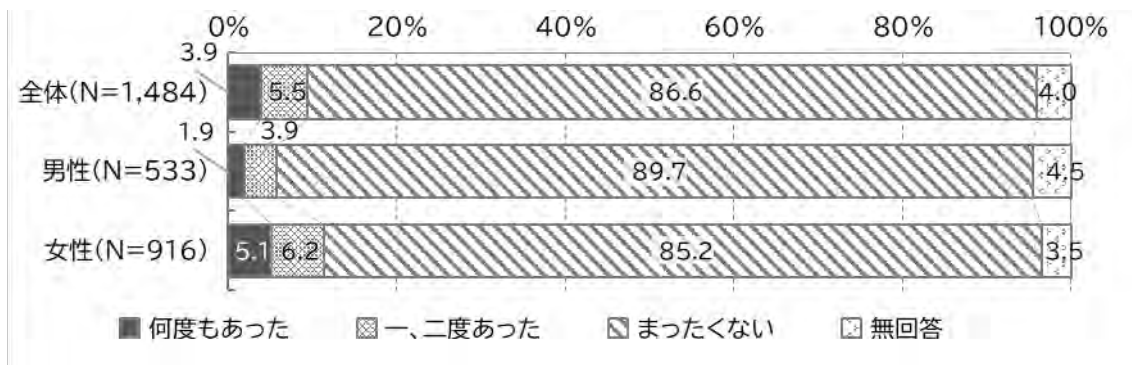


### ③外出などを制限する

全体では、「まったくない」が86.6%と最も多く、次いで「一、二度あった」が5.5%となっている。

男女別では、『経験あり（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）』は、女性が11.3%と、男性の5.8%より5.5ポイント多くなっている。

図表問 10(1) DV経験の有無  
③外出などを制限する（男女別）

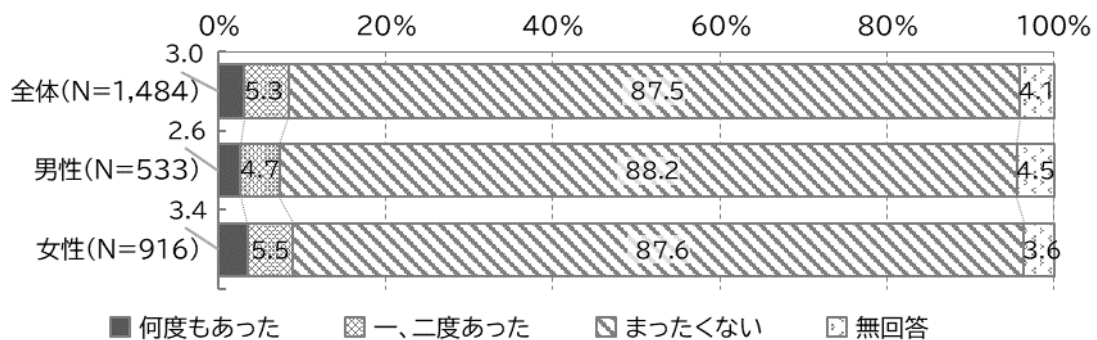


### ④交友関係や電話、メールなどを細かく監視する

全体では、「まったくない」が87.5%と最も多く、次いで「一、二度あった」が5.3%となっている。

男女別では、『経験あり（「何どもあった」と「一、二度あった」の合計）』は、女性が8.9%と、男性の7.3%より1.6ポイント多くなっている。

図表問 10(1) DV経験の有無  
④交友関係や電話、メールなどを細かく監視する（男女別）

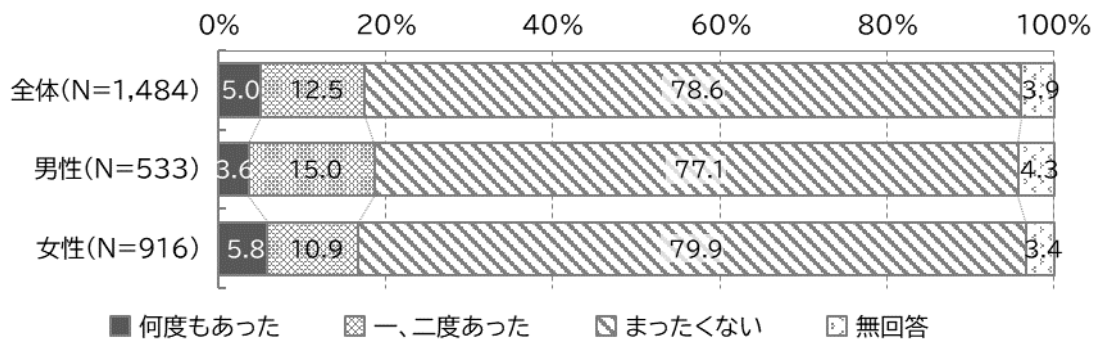


⑤何を言っても無視する

全体では「まったくない」が78.6%と最も多く、次いで「一、二度あった」が12.5%、「何でもあった」が5.0%となっている。

男女別では、『経験あり（「何でもあった」と「一、二度あった」の合計）』は、男性が18.6%と、女性の16.7%より1.9ポイント多くなっている。

図表問 10(1) DV経験の有無  
⑤何を言っても無視する（男女別）

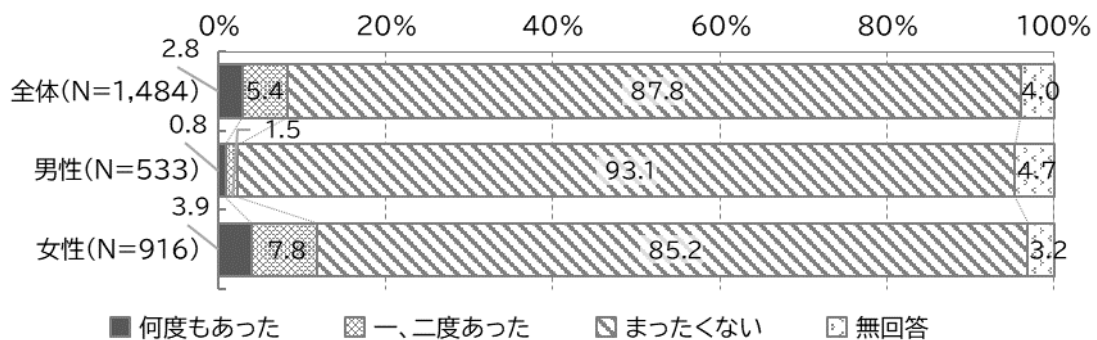


⑥相手の意に反して性的な行為を強要したり、避妊に協力しない

全体では、「まったくない」が87.8%と最も多く、次いで「一、二度あった」が5.4%となっている。

男女別では、『経験あり（「何でもあった」と「一、二度あった」の合計）』は、女性が11.7%と、男性の2.3%より9.4ポイント多くなっている。

図表問 10(1) DV経験の有無  
⑥相手の意に反して性的な行為を強要したり、避妊に協力しない（男女別）

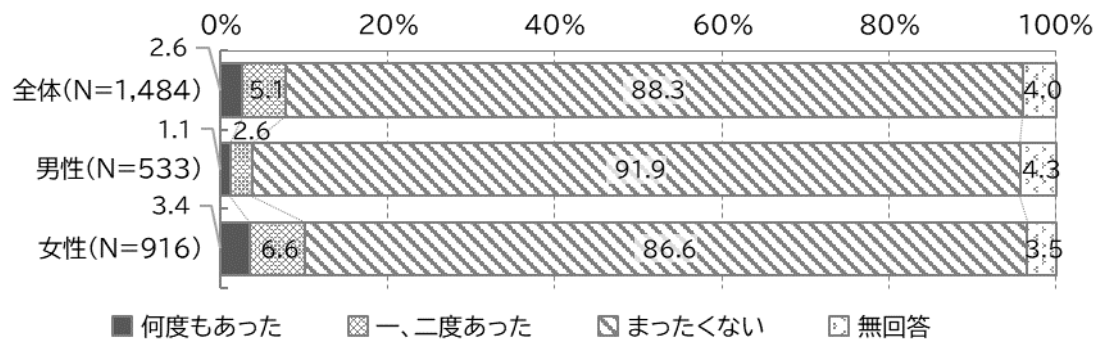


⑦なぐるふりをして、おどす

全体では、「まったくない」が88.3%と最も多く、次いで「一、二度あった」が5.1%となっている。

男女別では、『経験あり（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）』は、女性が10.0%と、男性の3.7%より6.3ポイント多くなっている。

図表問 10(1) DV経験の有無  
⑦なぐるふりをして、おどす（男女別）

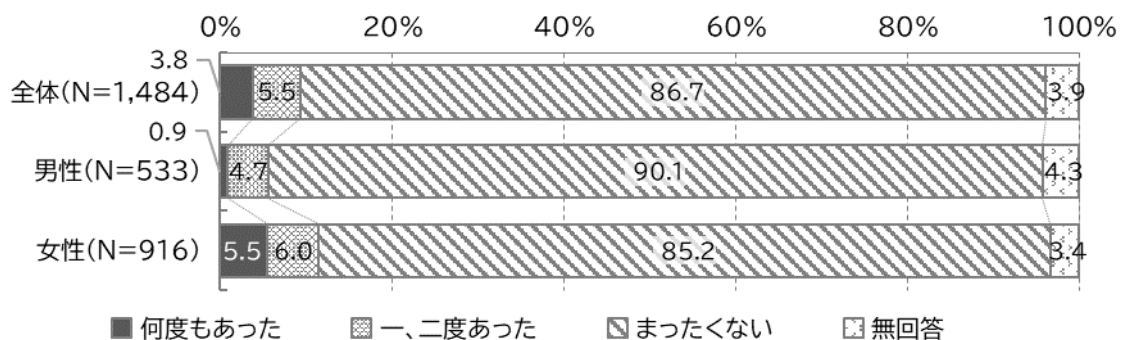


⑧「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」などと侮辱的なことを言う

全体では、「まったくない」が86.7%と最も多く、次いで「一、二度あった」が5.5%となっている。

男女別では、『経験あり（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）』は、女性が11.5%と、男性の5.6%より5.9ポイント多くなっている。

図表問 10(1) DV経験の有無  
⑧「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」などと侮辱的なことを言う（男女別）

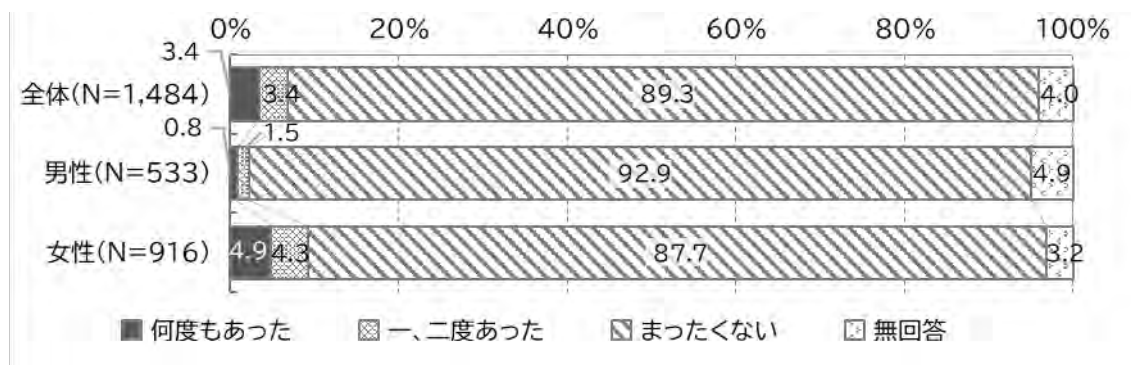


⑨生活費を十分に渡さない

全体では、「まったくない」が 89.3%と最も多く、「何度もあった」と「一、二度あった」が 3.4%となっている。

男女別では、『経験あり（「何度もあった」と「一、二度あった」の合計）』は、女性が 9.2%と、男性の 2.3%より 6.9ポイント多くなっている。

図表問 10(1) DV経験の有無  
⑨生活費を十分に渡さない（男女別）

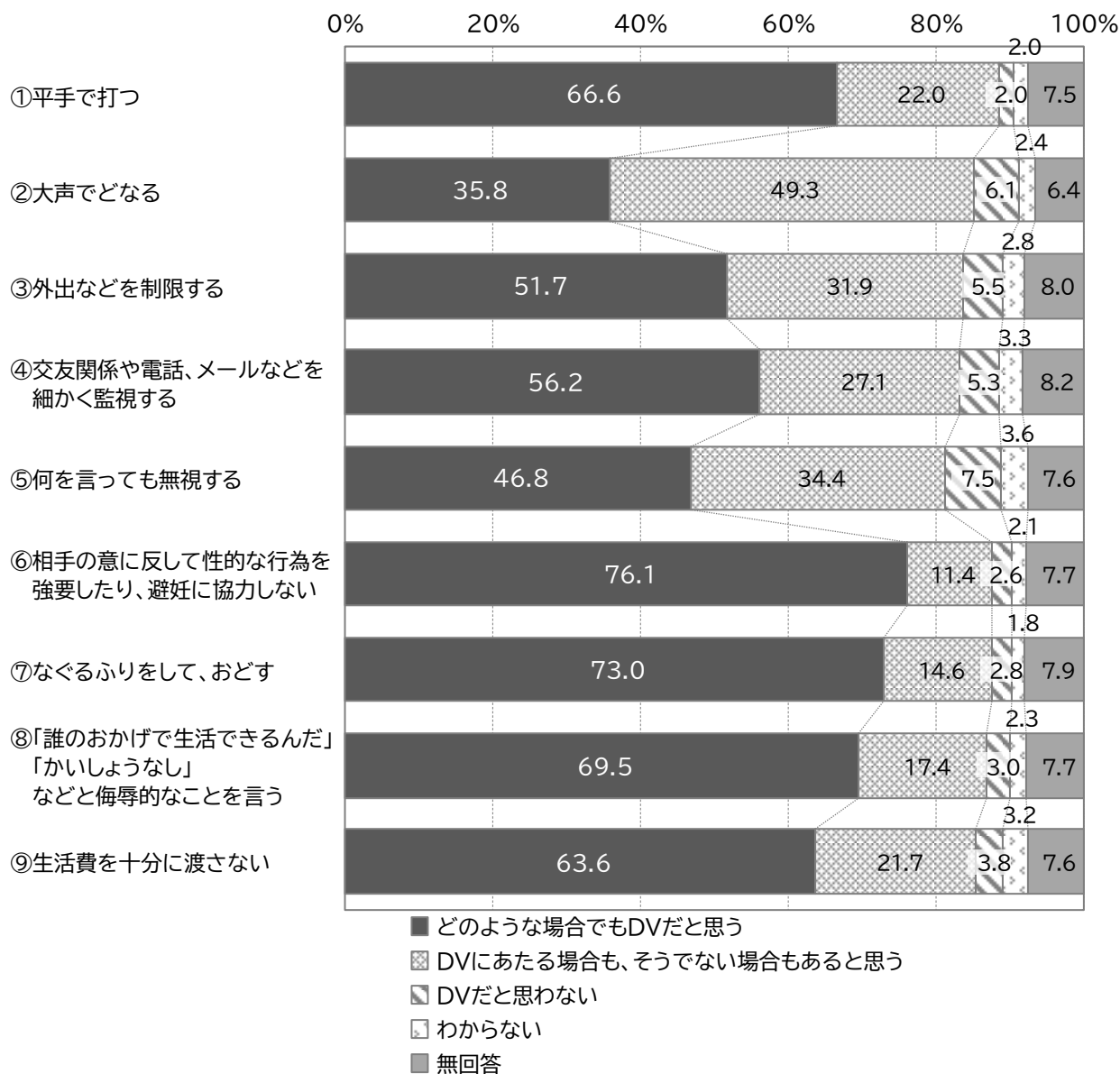




問 10 (2) これらの行為はすべてDVに該当するとされていますが、あなたはどのように思いますか。  
 (それぞれ○は1つ)

全体では、「どのような場合でもDVだと思う」行為は、⑥相手の意に反して性的な行為を強要したり、避妊に協力しない、⑦なぐるふりをして、おどすが7割を超え、②大声でどなる、⑤何を言っても無視するは5割に満たない。

図表問 10(2) DVの認識

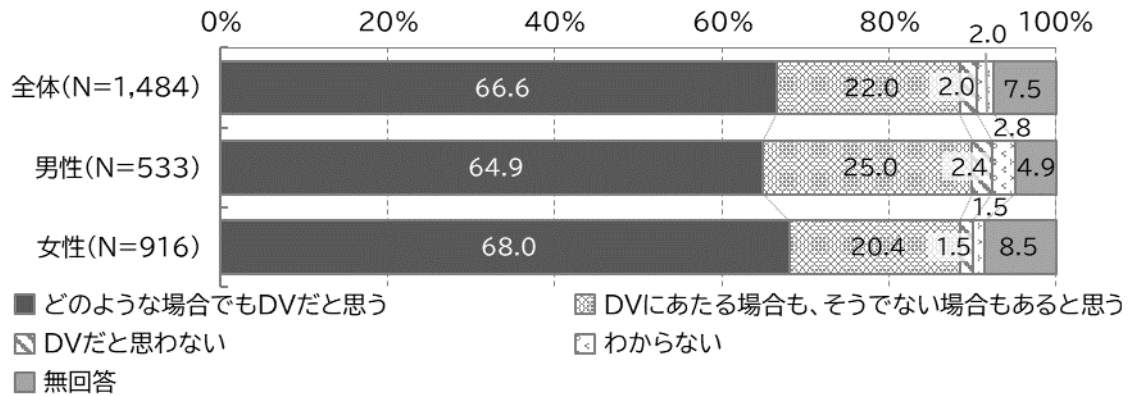


①平手で打つ

全体では、「どのような場合でもDVだと思う」が66.6%と最も多く、次いで「DVにあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が22.0%となっている。

男女別では、「どのような場合でもDVだと思う」は、女性が68.0%と、男性の64.9%より3.1ポイント多くなっている。

図表問 10(2) DVの認識  
①平手で打つ (男女別)

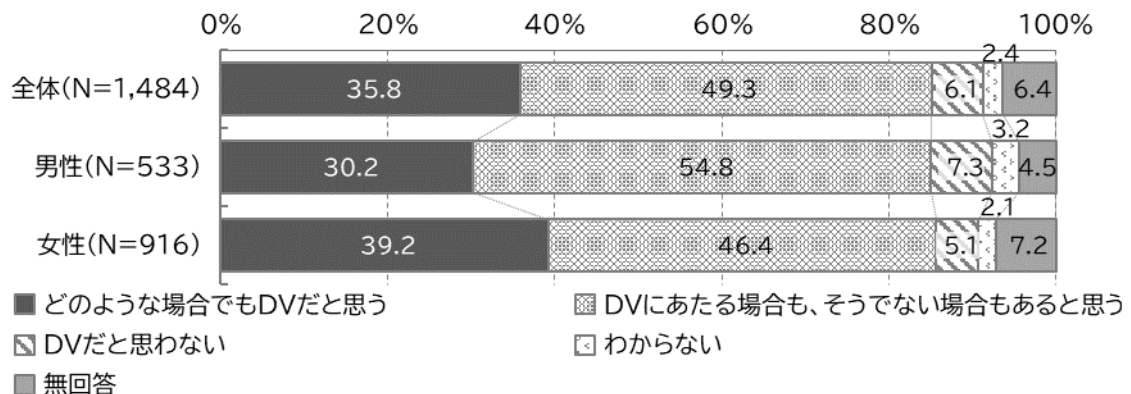


②大声でどなる

全体では、「DVにあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が49.3%と最も多く、次いで「どのような場合でもDVだと思う」が35.8%となっている。

男女別では、「どのような場合でもDVだと思う」は、女性が39.2%と、男性の30.2%より9.0ポイント多くなっている。

図表問 10(2) DVの認識  
②大声でどなる (男女別)

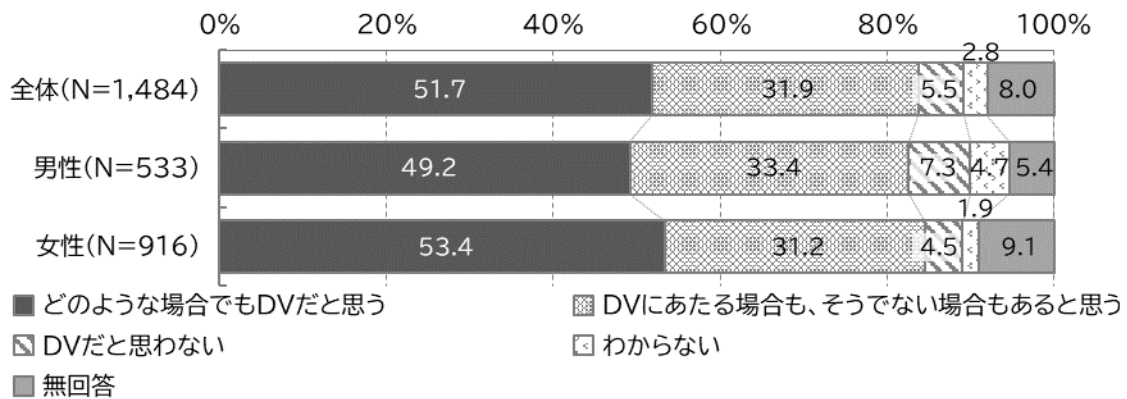


### ③外出などを制限する

全体では、「どのような場合でもDVだと思う」が51.7%と最も多く、次いで「DVにあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が31.9%となっている。

男女別では、「どのような場合でもDVだと思う」は、女性が53.4%と、男性の49.2%より4.2ポイント多くなっている。

図表問 10(2) DVの認識  
③外出などを制限する (男女別)

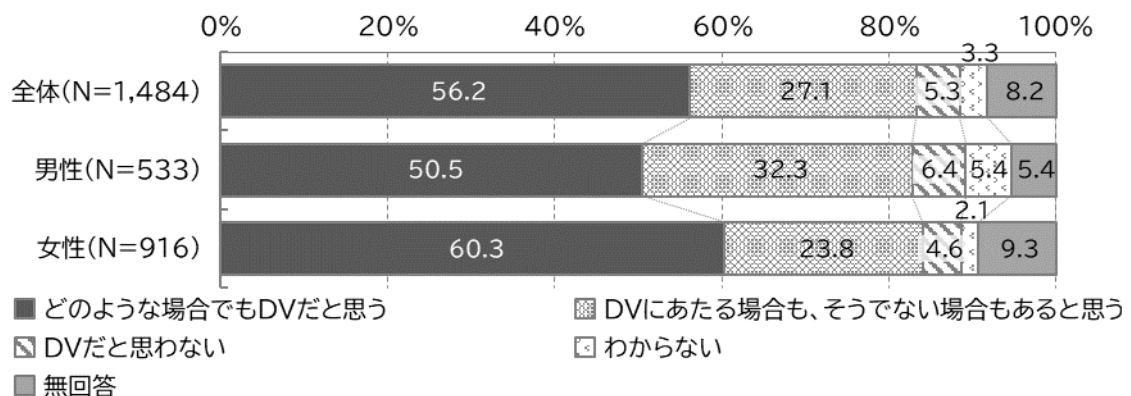


### ④交友関係や電話、メールなどを細かく監視する

全体では、「どのような場合でもDVだと思う」が56.2%と最も多く、次いで「DVにあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が27.1%となっている。

男女別では、「どのような場合でもDVだと思う」は、女性が60.3%と、男性の50.5%より9.8ポイント多くなっている。

図表問 10(2) DVの認識  
④交友関係や電話、メールなどを細かく監視する (男女別)

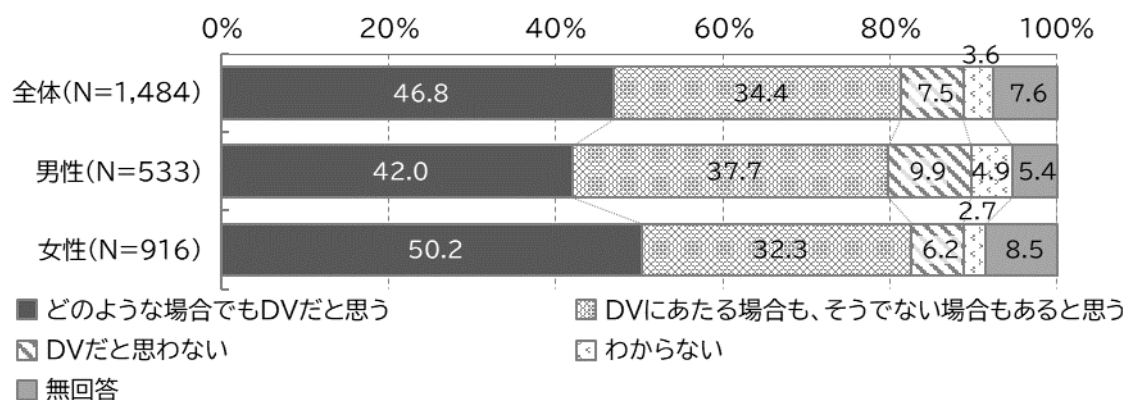


⑤何を言っても無視する

全体では、「どのような場合でもDVだと思う」が46.8%と最も多く、次いで「DVにあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が34.4%となっている。

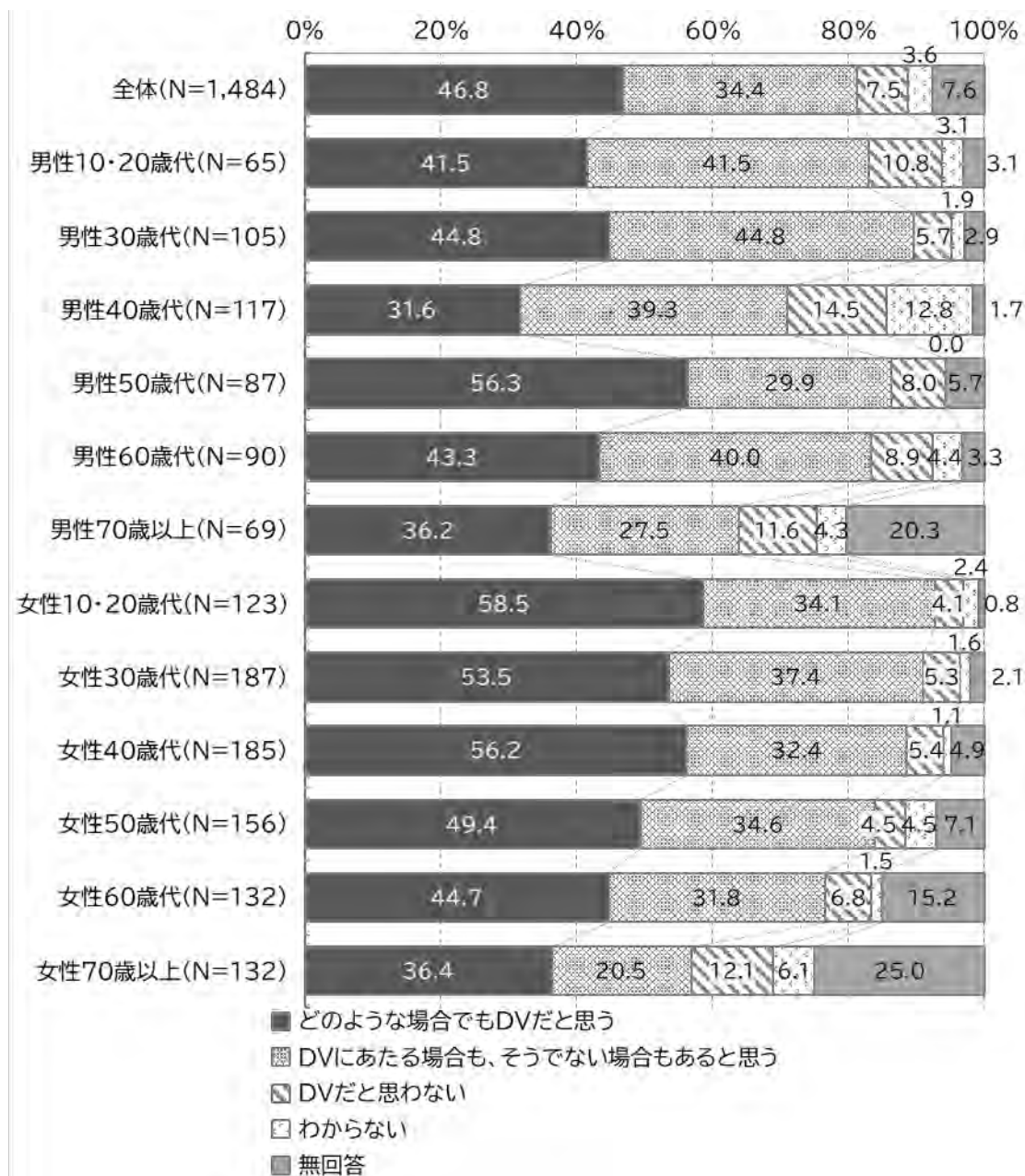
男女別では、「どのような場合でもDVだと思う」は、女性が50.2%と、男性の42.0%より8.2ポイント多くなっている。

図表問 10(2) DVの認識  
⑤何を言っても無視する (男女別)



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、男性は「どのような場合でもDVだと思う」が50歳代で最も多く、5割を超えているが、女性は概ね低い年代ほど多くなっている。男性と女性を同じ年代で比較すると「どのような場合でもDVだと思う」が50歳代を除いた全ての層で女性が男性より多く、40歳代で差が最も大きくなっている。

図表問10(2) DVの認識  
⑤何を言っても無視する（男女別・年代別）

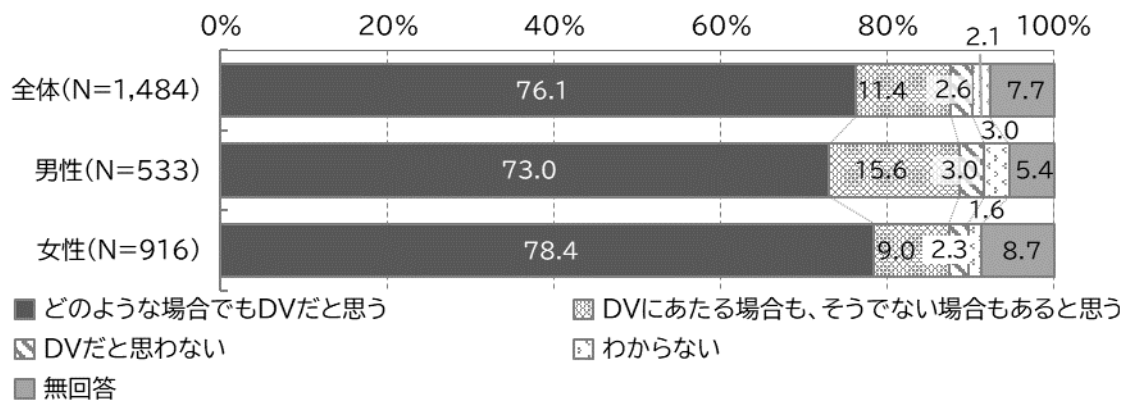


⑥相手の意に反して性的な行為を強要したり、避妊に協力しない

全体では「どのような場合でもDVだと思う」が76.1%と最も多く、次いで「DVにあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が11.4%となっている。

男女別では、「どのような場合でもDVだと思う」は、女性が78.4%と、男性の73.0%より5.4ポイント多くになっている。

図表問 10(2) DVの認識  
⑥相手の意に反して性的な行為を強要したり、避妊に協力しない（男女別）

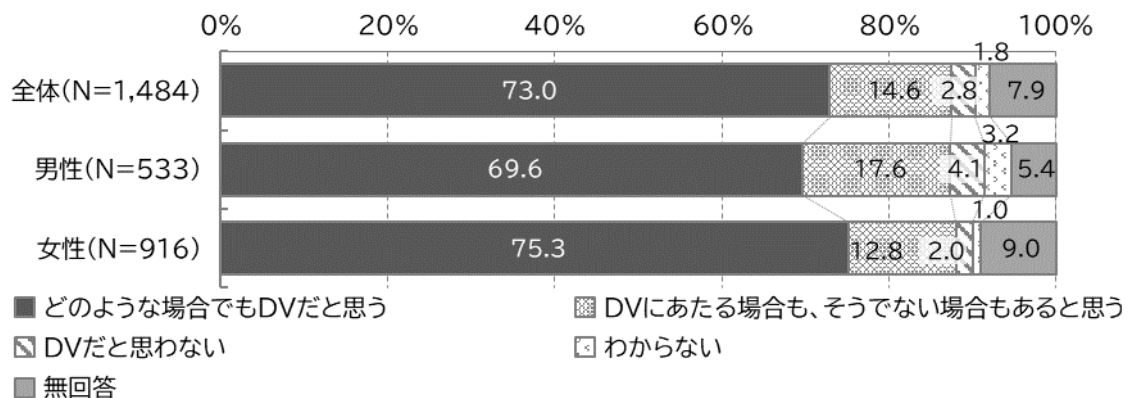


⑦なぐるふりをして、おどす

全体では、「どのような場合でもDVだと思う」が73.0%と最も多く、次いで「DVにあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が14.6%となっている。

男女別では、「どのような場合でもDVだと思う」は、女性が75.3%と、男性の69.6%より5.7ポイント多くになっている。

図表問 10(2) DVの認識  
⑦なぐるふりをして、おどす（男女別）



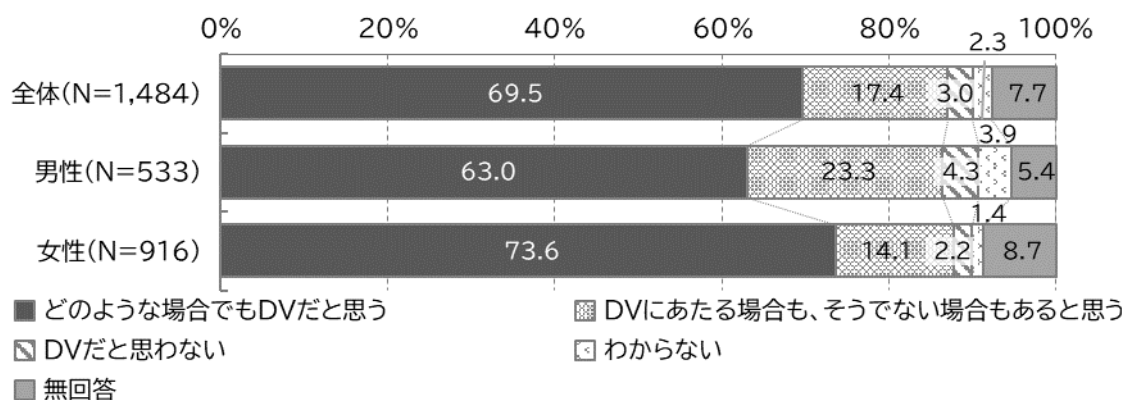
⑧ 「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」などと侮辱的なことを言う

全体では、「どのような場合でもDVだと思う」が69.5%と最も多く、次いで「DVにあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が17.4%となっている。

男女別では、「どのような場合でもDVだと思う」は、女性が73.6%と、男性の63.0%より10.6ポイント多くなっている。

図表問 10(2) DVの認識

⑧ 「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」などと侮辱的なことを言う (男女別)



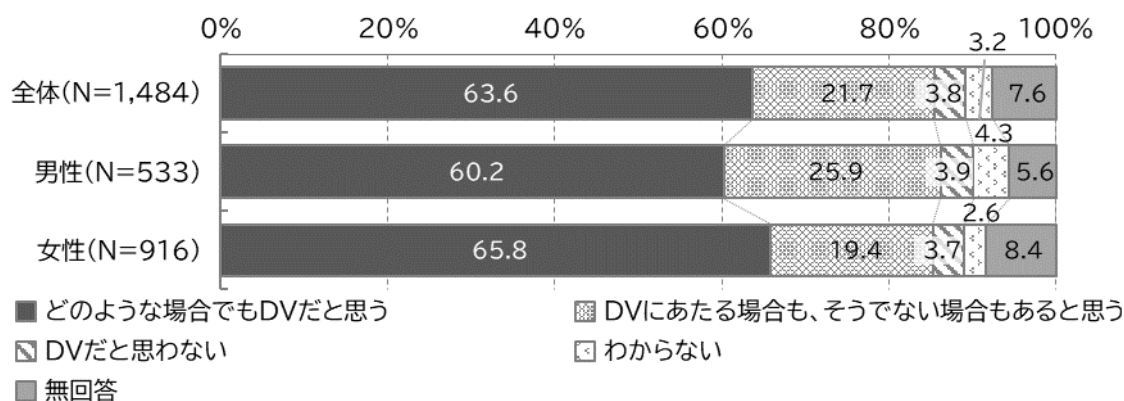
⑨ 生活費を十分に渡さない

全体では、「どのような場合でもDVだと思う」が63.6%と最も多く、次いで「DVにあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が21.7%となっている。

男女別では、「どのような場合でもDVだと思う」は、女性が65.8%と、男性の60.2%より5.6ポイント多くなっている。

図表問 10(2) DVの認識

⑨ 生活費を十分に渡さない (男女別)



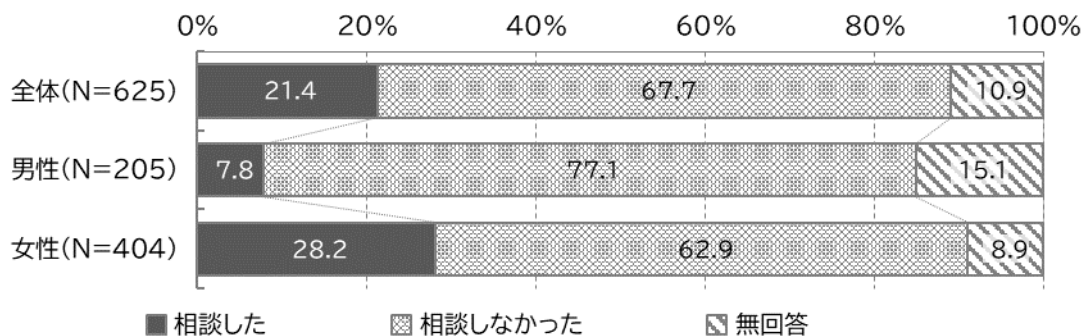
問 10-1 (問 10 (1) で「1. 何度もあった」、「2. 一、二度あった」と回答した方のみ)

配偶者やパートナーから問 10 にあげられたような行為を受けたことを、誰かに相談しましたか。(○は1つ)

全体では、「相談しなかった」が 67.7%と多く、「相談した」が 21.4%となっている。

男女別では、「相談した」で女性が 28.2%と、男性の 7.8%より 20.4 ポイント多くなっている。

図表問 10-1 DV相談の有無(男女別)



■過去調査(平成 23・28 年度)との比較

「相談しなかった」は、前々回調査(平成 23 年度)から増加傾向にあり、前回調査(平成 28 年度)から今回調査にかけて 4.5 ポイント多くなっている。

「相談しなかった」の回答割合

	平成 23 年度	平成 28 年度	令和 3 年度
全体	58.5%	63.2%	67.7%
男性	70.6%	78.3%	77.1%
女性	55.6%	56.2%	62.9%



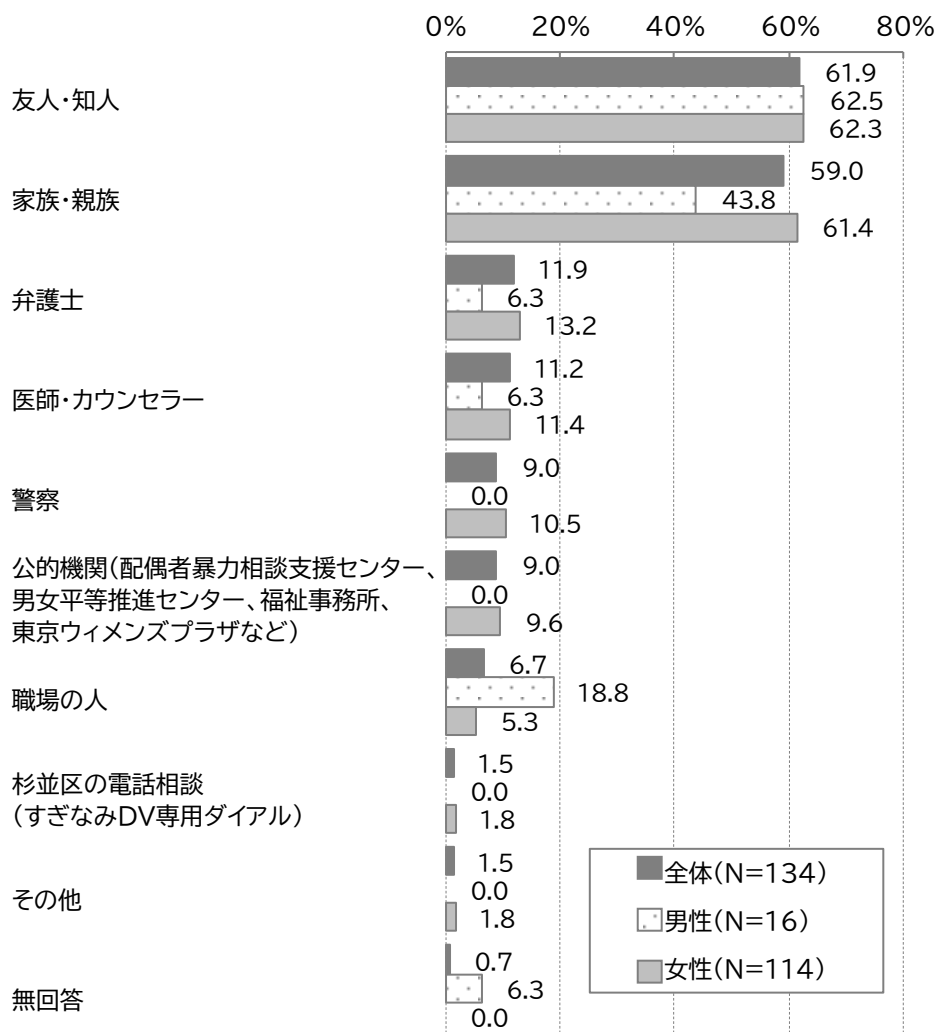
問 10-2 (問 10-1 で「1. 相談した」と回答した方のみ)

誰に相談しましたか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「友人・知人」が 61.9% と最も多く、次いで「家族・親族」が 59.0%、「弁護士」が 11.9% となっている。

男女別では、男女とも「友人・知人」が最も多いが、女性は「家族・親族」が 61.4% と、男性よりも 17.6 ポイント多くなっており、男性は「職場の人」が 18.8% と女性より 13.5 ポイント多くなっている。

図表問 10-2 DV相談の相手 (男女別)



■過去調査(平成 23・28 年度)との比較

「公的機関」や「警察」に相談した人は、前々回調査(平成 23 年度)から増加傾向にあり、前回調査(平成 28 年度)から今回調査にかけて 1.9 ポイント多くなっている。

『「公的機関」+「警察」』の回答割合

	平成 23 年度	平成 28 年度	令和 3 年度
全体	6.6%	16.1%	18.0%

\*平成 23 年度は公的機関に警察含む。

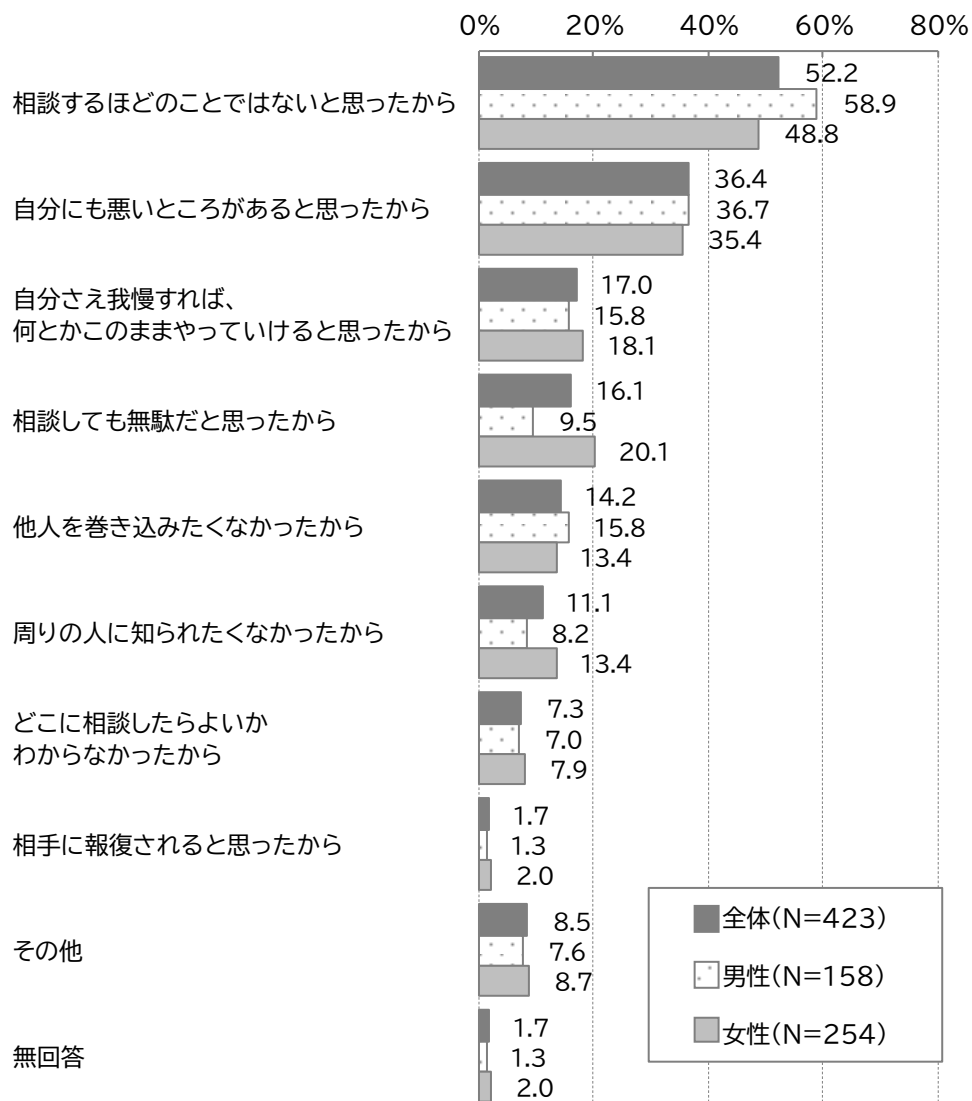
問 10-3 (問 10-1 で「2. 相談しなかった」と回答した方のみ)

相談しなかった理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「相談するほどのことではないと思ったから」が 52.2%と最も多く、次いで「自分にも悪いところがあると思ったから」が 36.4%、「自分さえ我慢すれば、何とかこのままやっていけると思ったから」が 17.0%となっている。

男女別では、男女とも「相談するほどのことではないと思ったから」が多く、男性が 58.9%と、女性の 48.8%より 10.1 ポイント多くなっている。また、女性は「相談しても無駄だと思ったから」が 20.1%と、男性の 9.5%より 10.6 ポイント多くなっている。さらに、「周りの人に知られたくなかったから」が 13.4%と、男性の 8.2%より 5.2 ポイント多くなっている。

図表問 10-3 DV相談をしなかった理由 (男女別)



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、全ての層で「相談するほどのことではないと思ったから」が最も多い。また、女性の50歳代以下で「相談しても無駄だと思ったから」が2割を超えている。

図表問10-3 DV相談をしなかった理由（男女別・年代別）

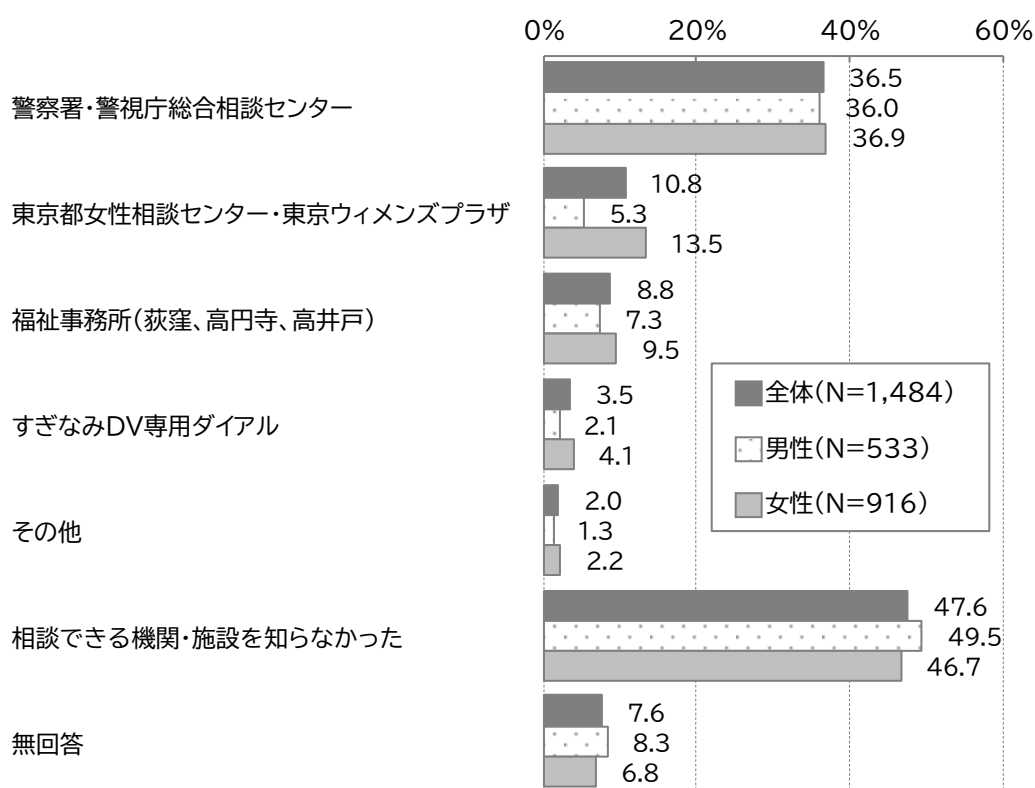
上段:件数 下段:%	合計	相談しても無駄だと思っ たから	相手に報復され ると思っ たから	何とかこのま まやってい けると思っ たから	自分さえ我慢 すれば、 何とかな ると思っ たから	他人を巻き 込みたく なかつ たから	自分にも悪 いところ があると思 ったから	相談するほ どのこと ではな いと思っ たから	周りの人に 知られた くない	どこに相談 したらい いか	その他	無回答
全体	423 100.0	68 16.1	7 1.7	72 17.0	60 14.2	154 36.4	221 52.2	47 11.1	31 7.3	36 8.5	7 1.7	
男性10・20歳代	12 100.0	1 8.3	1 8.3	3 25.0	2 16.7	4 33.3	4 33.3	2 16.7	2 16.7	2 16.7	-	-
男性30歳代	24 100.0	1 4.2	-	5 20.8	3 12.5	7 29.2	16 66.7	2 8.3	2 8.3	3 12.5	-	-
男性40歳代	39 100.0	4 10.3	1 2.6	4 10.3	7 17.9	16 41.0	21 53.8	3 7.7	4 10.3	3 7.7	1 2.6	-
男性50歳代	26 100.0	4 15.4	-	4 15.4	2 7.7	8 30.8	14 53.8	2 7.7	2 7.7	2 7.7	-	-
男性60歳代	30 100.0	1 3.3	-	5 16.7	3 10.0	10 33.3	19 63.3	2 6.7	-	1 3.3	1 3.3	-
男性70歳以上	27 100.0	4 14.8	-	4 14.8	8 29.6	13 48.1	19 70.4	2 7.4	1 3.7	1 3.7	-	-
女性10・20歳代	18 100.0	4 22.2	-	4 22.2	-	4 22.2	7 38.9	4 22.2	3 16.7	2 11.1	-	-
女性30歳代	48 100.0	10 20.8	4 8.3	11 22.9	8 16.7	22 45.8	30 62.5	7 14.6	4 8.3	3 6.3	1 2.1	-
女性40歳代	53 100.0	12 22.6	1 1.9	6 11.3	7 13.2	23 43.4	23 43.4	7 13.2	3 5.7	4 7.5	1 1.9	-
女性50歳代	49 100.0	12 24.5	-	10 20.4	7 14.3	16 32.7	23 46.9	8 16.3	5 10.2	7 14.3	-	-
女性60歳代	41 100.0	6 14.6	-	6 14.6	6 14.6	12 29.3	19 46.3	2 4.9	2 4.9	4 9.8	2 4.9	-
女性70歳以上	45 100.0	7 15.6	-	9 20.0	6 13.3	13 28.9	22 48.9	6 13.3	3 6.7	2 4.4	1 2.2	-

問 11 以下は、DV（ドメスティック・バイオレンス）等、男女間の暴力問題の相談先です。この中で、DV（ドメスティック・バイオレンス）の相談ができると知っていた相談先はありますか。（あてはまるものすべてに○）

全体では、「相談できる機関・施設を知らなかった」が47.6%と最も多く、次いで「警察署・警視庁総合相談センター」が36.5%、「東京都女性相談センター・東京ウィメンズプラザ」が10.8%となっている。

男女別では、男女とも「相談できる機関・施設を知らなかった」「警察署・警視庁総合相談センター」が多いが、女性は「東京都女性相談センター・東京ウィメンズプラザ」が13.5%と男性よりも8.2ポイント多くなっている。

図表問 11 DV相談先の認知度（男女別）



男女別・年代別（F 1・F 2とのクロス集計）でみると、全ての層で「相談できる機関・施設を知らなかった」が最も多く、男女ともに10～30歳代では5割を超えている。

図表問 11 DV相談先の認知度（男女別・年代別）

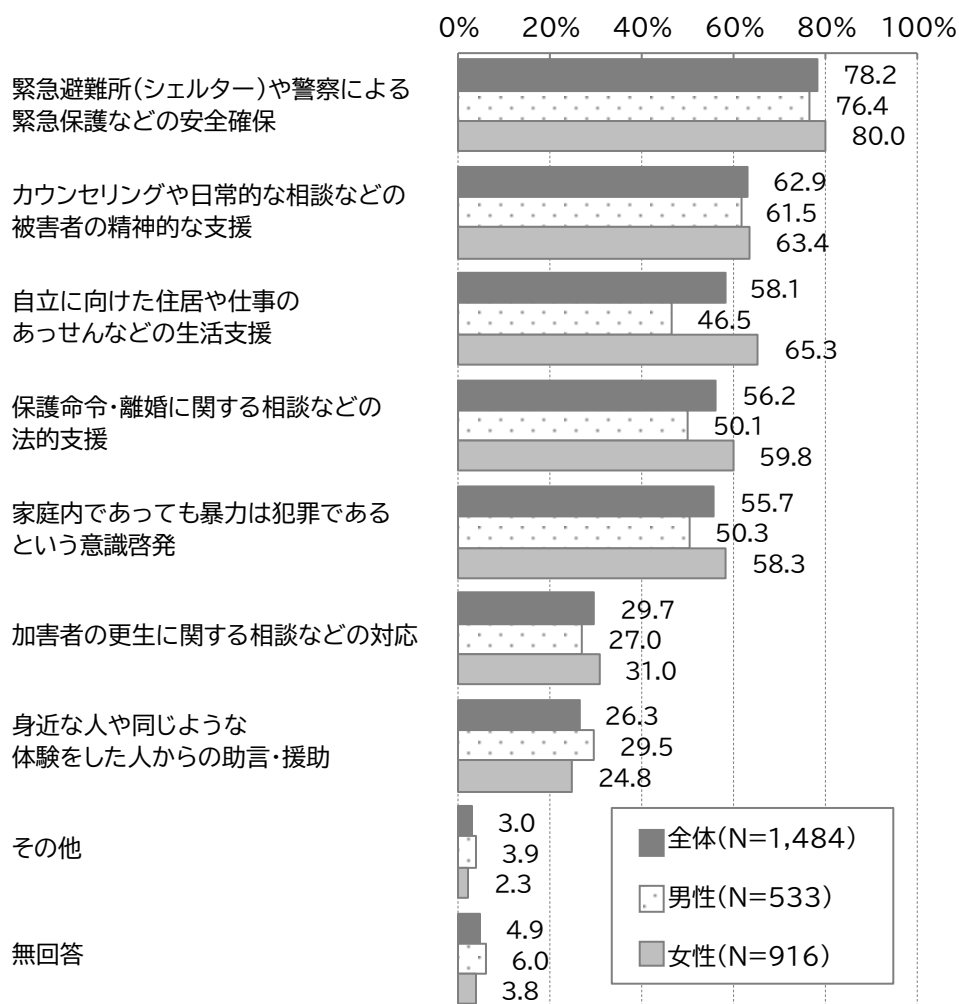
上段:件数 下段:%	合計	すぎなみ ダイアル 専用ダイヤル	福祉事務所 (荻窪、高円寺、 高井戸)	東京都女性相談 センター・東京ウイ メンズプラザ	警察署・警視庁 総合相談センター	その他	相談できる 機関・施設を 知らなかった	無回答
全体	1484 100.0	52 3.5	130 8.8	161 10.8	542 36.5	29 2.0	706 47.6	113 7.6
男性10・20歳代	65 100.0	- -	1 1.5	- -	28 43.1	- -	36 55.4	- -
男性30歳代	105 100.0	1 1.0	7 6.7	6 5.7	38 36.2	- -	53 50.5	7 6.7
男性40歳代	117 100.0	2 1.7	7 6.0	5 4.3	46 39.3	3 2.6	57 48.7	4 3.4
男性50歳代	87 100.0	- -	8 9.2	7 8.0	35 40.2	3 3.4	40 46.0	6 6.9
男性60歳代	90 100.0	6 6.7	10 11.1	9 10.0	30 33.3	- -	45 50.0	10 11.1
男性70歳以上	69 100.0	2 2.9	6 8.7	1 1.4	15 21.7	1 1.4	33 47.8	17 24.6
女性10・20歳代	123 100.0	5 4.1	6 4.9	10 8.1	49 39.8	1 0.8	65 52.8	1 0.8
女性30歳代	187 100.0	7 3.7	8 4.3	16 8.6	75 40.1	3 1.6	98 52.4	4 2.1
女性40歳代	185 100.0	8 4.3	21 11.4	21 11.4	76 41.1	2 1.1	85 45.9	8 4.3
女性50歳代	156 100.0	2 1.3	15 9.6	36 23.1	54 34.6	3 1.9	75 48.1	9 5.8
女性60歳代	132 100.0	10 7.6	20 15.2	25 18.9	47 35.6	2 1.5	49 37.1	21 15.9
女性70歳以上	132 100.0	6 4.5	17 12.9	16 12.1	37 28.0	9 6.8	55 41.7	19 14.4

問 12 あなたは、DV被害者支援に関する施策としてどのようなものが必要だと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「緊急避難所（シェルター）や警察による緊急保護などの安全確保」が78.2%と最も多く、次いで「カウンセリングや日常的な相談などの被害者の精神的な支援」が62.9%、「自立に向けた住居や仕事のあっせんなどの生活支援」が58.1%となっている。

男女別では、男女とも「緊急避難所（シェルター）や警察による緊急保護などの安全確保」が最も多い。女性は「自立に向けた住居や仕事のあっせんなどの生活支援」が65.3%（男性は46.5%）、「保護命令・離婚に関する相談などの法的支援」が59.8%（男性は50.1%）、「家庭内であっても暴力は犯罪であるという意識啓発」が58.3%（男性は50.3%）と、それぞれ男性よりも多くなっている。一方、「身近な人や同じような体験をした人からの助言・援助」は男性が29.5%と、女性の24.8%よりも4.7ポイント多くなっている。

図表問 12 DV被害者支援に必要な施策（男女別）



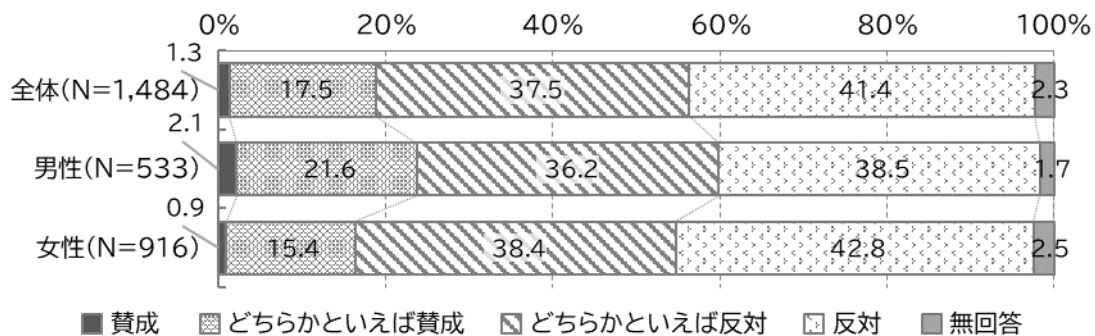
## 2-7 男女平等意識について

### 問 13 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、どう思いますか。(〇は1つ)

全体では、「反対」が41.4%と最も多く、次いで「どちらかといえば反対」が37.5%、「どちらかといえば賛成」が17.5%となっている。

男女別では、男女とも『反対（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）』が多いが、女性が81.2%と、男性の74.7%より6.5ポイント多くなっている。

図表問 13 「男は仕事、女は家庭」という考え方（男女別）



#### ■過去調査（平成 23・28 年度）との比較

『反対（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）』は、前々回調査（平成 23 年度）から増加傾向にあり、前回調査（平成 28 年度）から今回調査にかけて 14.9 ポイント多くなっている。

#### 『反対（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）』の回答割合

	平成 23 年度	平成 28 年度	令和 3 年度
全体	53.8%	64.0%	78.9%
男性	47.1%	57.8%	74.7%
女性	58.2%	67.4%	81.2%

#### ■全国調査 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」との比較

『反対（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）』は杉並区が78.9%と、全国の59.8%よりも、19.1ポイント多くなっている。

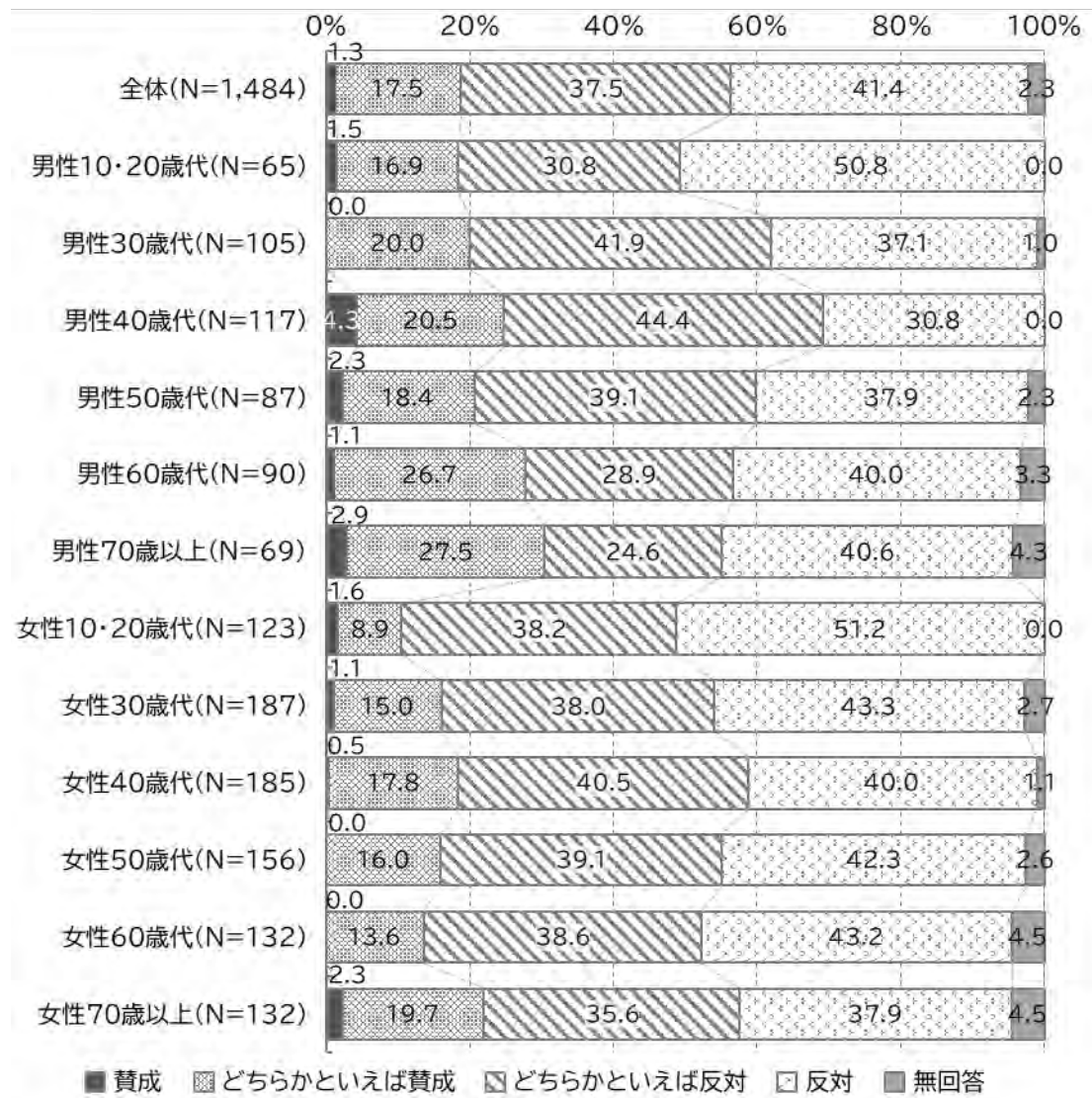
#### 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について

#### 『反対（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）』の回答割合

全国	杉並区
59.8%	78.9%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、全ての層で「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた否定的な回答が多い。女性は60歳代以下は8割超が否定的で、特に10・20歳代は約9割となっている。男性は概ね高い年代ほど少なくなり、8割超は10・20歳代のみとなっている。

図表問13 「男は仕事、女は家庭」という考え方（男女別・年代別）





勤務形態別（問3-1とのクロス集計）で見ると、全ての層で「反対」「どちらかといえば反対」を合わせた否定的な回答が8割前後と多くなっている。「自由業・自営業・家族従業員」は他の層と比べ、「反対」が1割以上少ない。

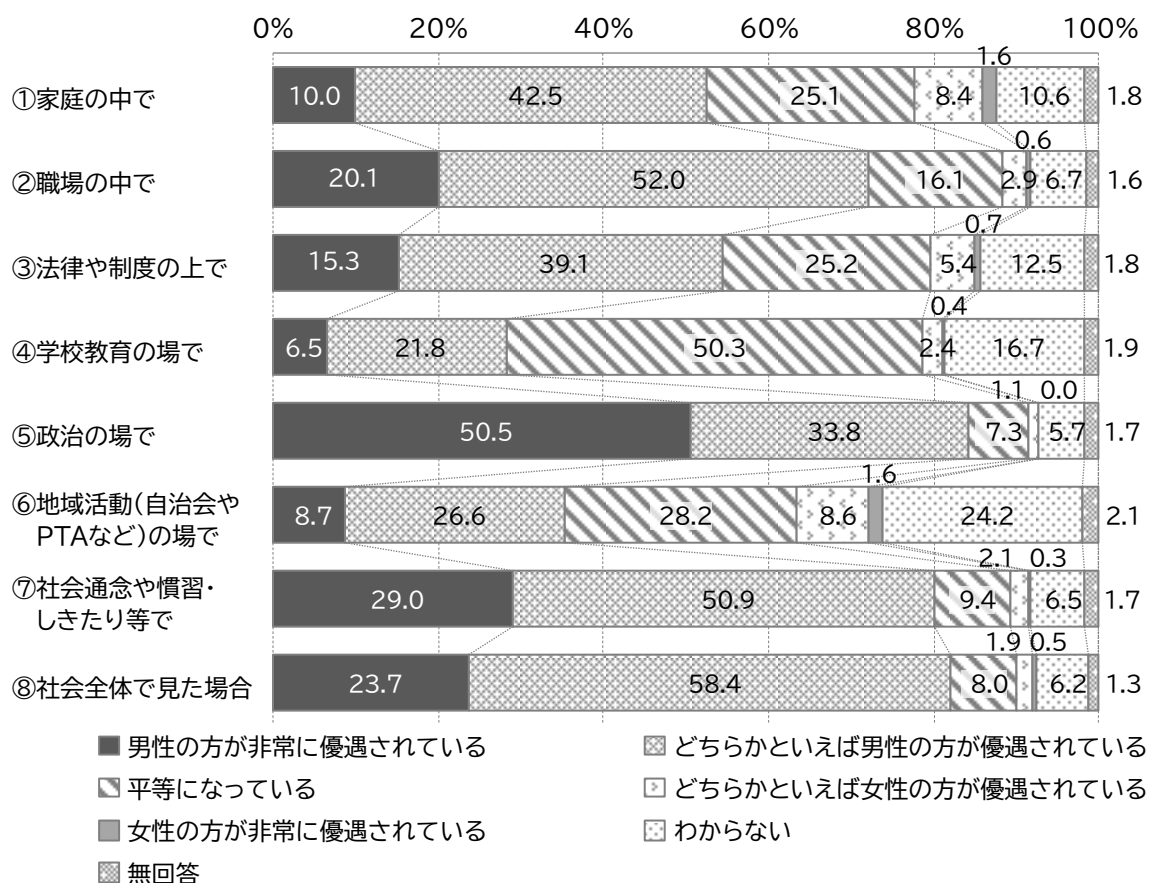
図表問13 「男は仕事、女は家庭」という考え方（勤務形態別）

上段:件数 下段:%	合計	賛成	い ど ち ら か づ か 成 と	い ど ち ら か 反 対 と	反 対	無 回 答
全体	1484	20	260	556	614	34
	100.0	1.3	17.5	37.5	41.4	2.3
自由業・自営業・家族従業員	151	4	26	68	52	1
	100.0	2.6	17.2	45.0	34.4	0.7
正社員・正規職員	657	7	95	254	292	9
	100.0	1.1	14.5	38.7	44.4	1.4
派遣・契約・嘱託・臨時 パート・アルバイトなど	281	4	48	98	126	5
	100.0	1.4	17.1	34.9	44.8	1.8
その他	21	-	3	5	12	1
	100.0	-	14.3	23.8	57.1	4.8

問 14 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。(それぞれ〇は1つ)

全体では、「男性の方が非常に優遇されている」が⑤政治の場では50.5%と多く、⑦社会通念や慣習・しきたり等で29.0%、⑧社会全体で見た場合で23.7%と続いている。「平等になっている」が④学校教育の場で50.3%、⑥地域活動(自治会やPTAなど)の場で28.2%と続いている。

図表問 14 男女平等の意識



## ■全国調査 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」との比較

全ての項目で「平等」は、国よりも少なくなっている。

杉並区で「平等」が最も多くなっている学校教育についても、杉並区が 50.3%と、全国の 61.2%よりも 10.9 ポイント少なくなっている。また、社会全体で見た場合においても、「平等」は杉並区が 8.0%と全国の 21.2%よりも 13.2 ポイント少なくなっている。

### 「平等」の回答割合

	全国	杉並区
家庭生活	45.5%	25.1%
職場	30.7%	16.1%
法律や制度の上	39.7%	25.2%
学校教育の場	61.2%	50.3%
政治の場	14.4%	7.3%
自治会やPTAなどの地域活動の場	46.5%	28.2%
社会通念・慣習・しきたりなど	22.6%	9.4%
社会全体として	21.2%	8.0%

## ■東京都調査「男女平等参画に関する世論調査」との比較

全ての項目で「平等」は、東京都よりも少なくなっている。

杉並区で「平等」が最も多くなっている学校教育についても、杉並区が 50.3%と、東京都の 67.5%よりも 17.2 ポイント少なくなっている。

また、社会全体で見た場合においても、「平等」は杉並区が 8.0%と、東京都の 19.5%よりも 11.5 ポイント少なくなっている。

### 「平等」の回答割合

	東京都	杉並区
家庭生活	26.8%	25.1%
職場	21.6%	16.1%
法律や制度	32.8%	25.2%
学校教育	67.5%	50.3%
政治	9.6%	7.3%
自治会やNPOなどの地域活動の場	36.0%	28.2%
社会通念・慣習・しきたりなど	14.8%	9.4%
全体として	19.5%	8.0%

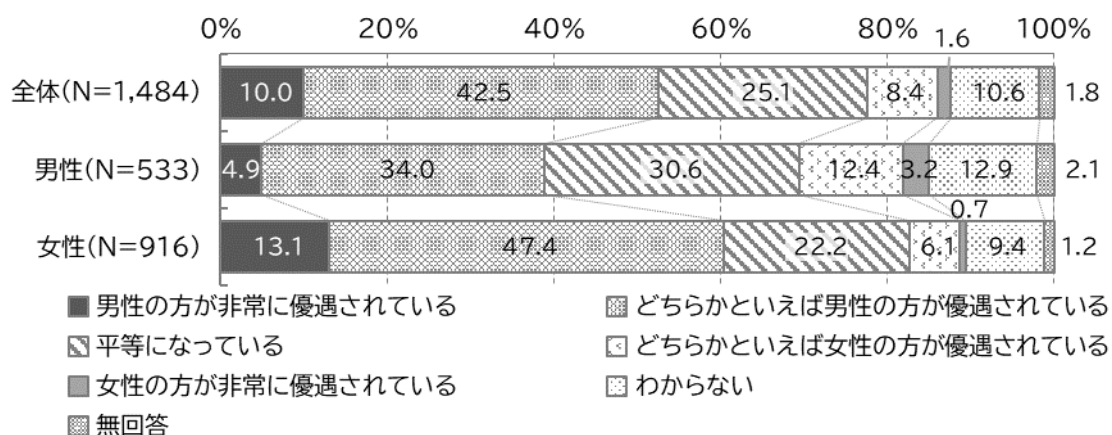
問 14 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。(それぞれ○は1つ)

①家庭の中で

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が42.5%と最も多く、次いで「平等になっている」が25.1%、「わからない」が10.6%となっている。

男女別では、『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』で女性が60.5%と、男性の38.9%より21.6ポイント多くになっている。

図表問 14 男女平等の意識  
①家庭の中で（男女別）



■過去調査（平成23・28年度）との比較

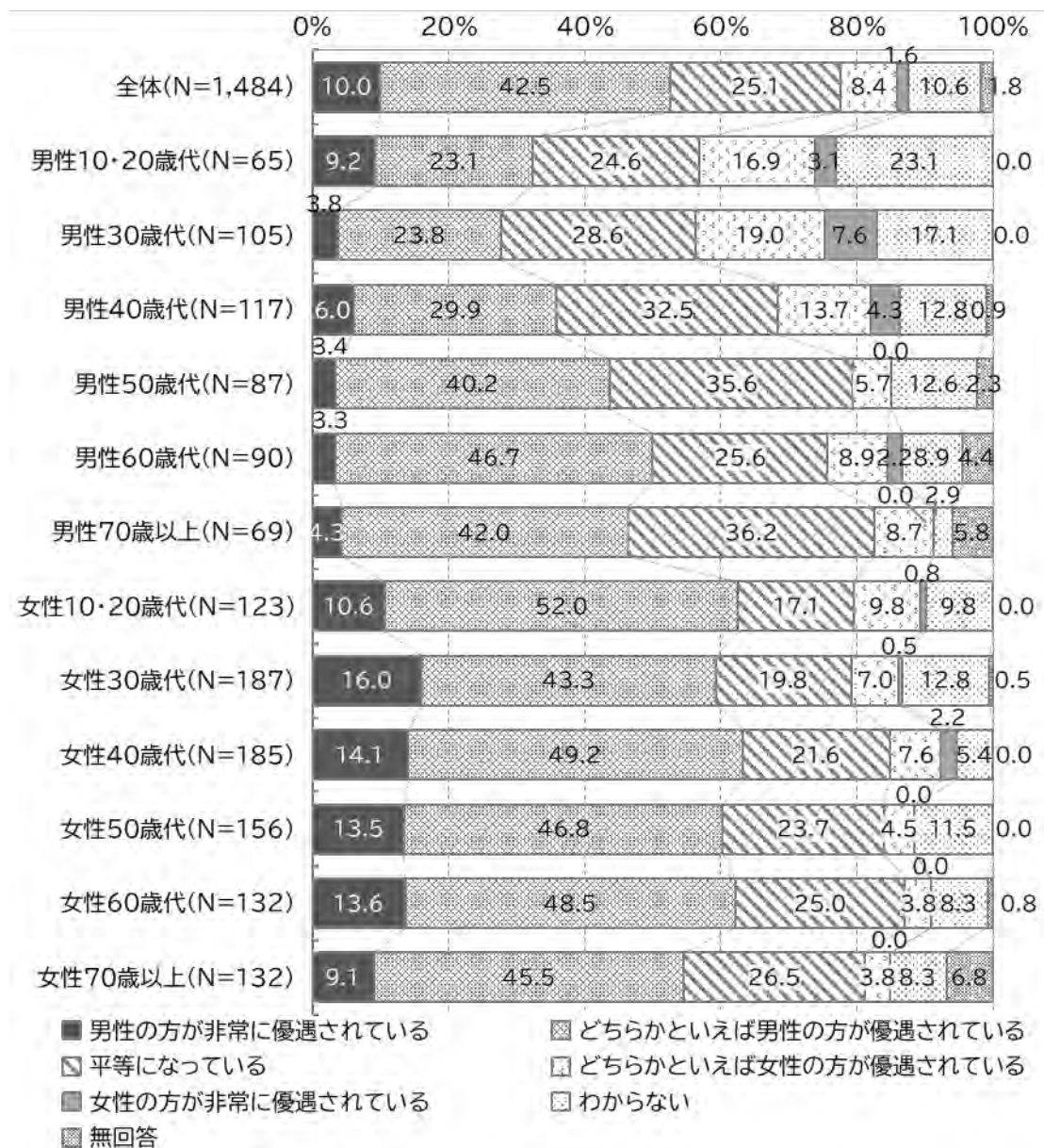
「平等になっている」は、前々回調査（平成23年度）から減少傾向にあり、前回調査（平成28年度）から今回調査にかけて、3.0ポイント少なくなっており、女性の0.7ポイント減に比べ、男性は6.1ポイント減と差がある。

「平等になっている」の回答割合

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	29.3%	28.1%	25.1%
男性	37.2%	36.7%	30.6%
女性	24.1%	22.9%	22.2%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、全ての層で『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』が「平等になっている」より多く、女性は70歳以上を除き6割程度であるのに対し、男性は、概ね低い年代ほど少なくなっている。

図表問14 男女平等の意識  
①家庭の中で（男女別・年代別）



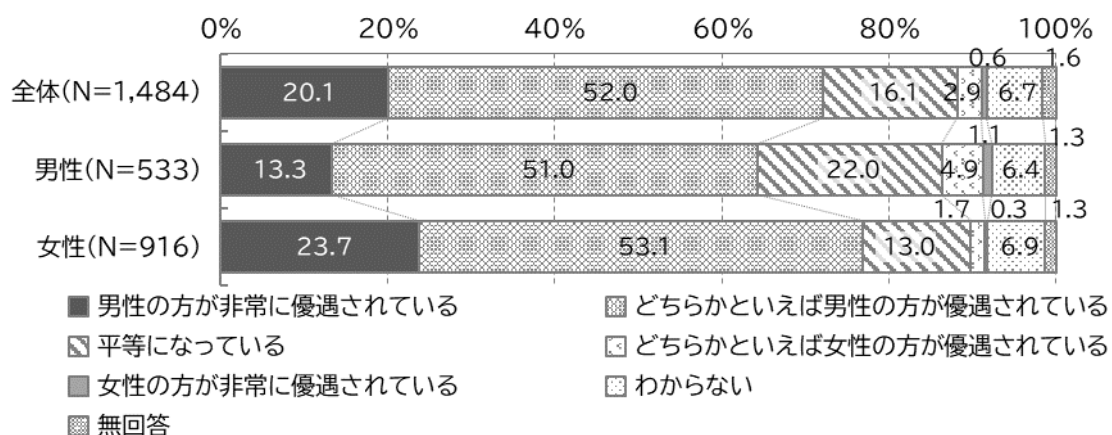
問 14 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。(それぞれ〇は1つ)

②職場の中で

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が52.0%と最も多く、次いで「男性の方が非常に優遇されている」が20.1%、「平等になっている」が16.1%となっている。

男女別では、『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』で女性が76.8%と、男性の64.3%より12.5ポイント多くなっている。

図表問 14 男女平等の意識  
②職場の中で（男女別）



■過去調査（平成 23・28 年度）との比較

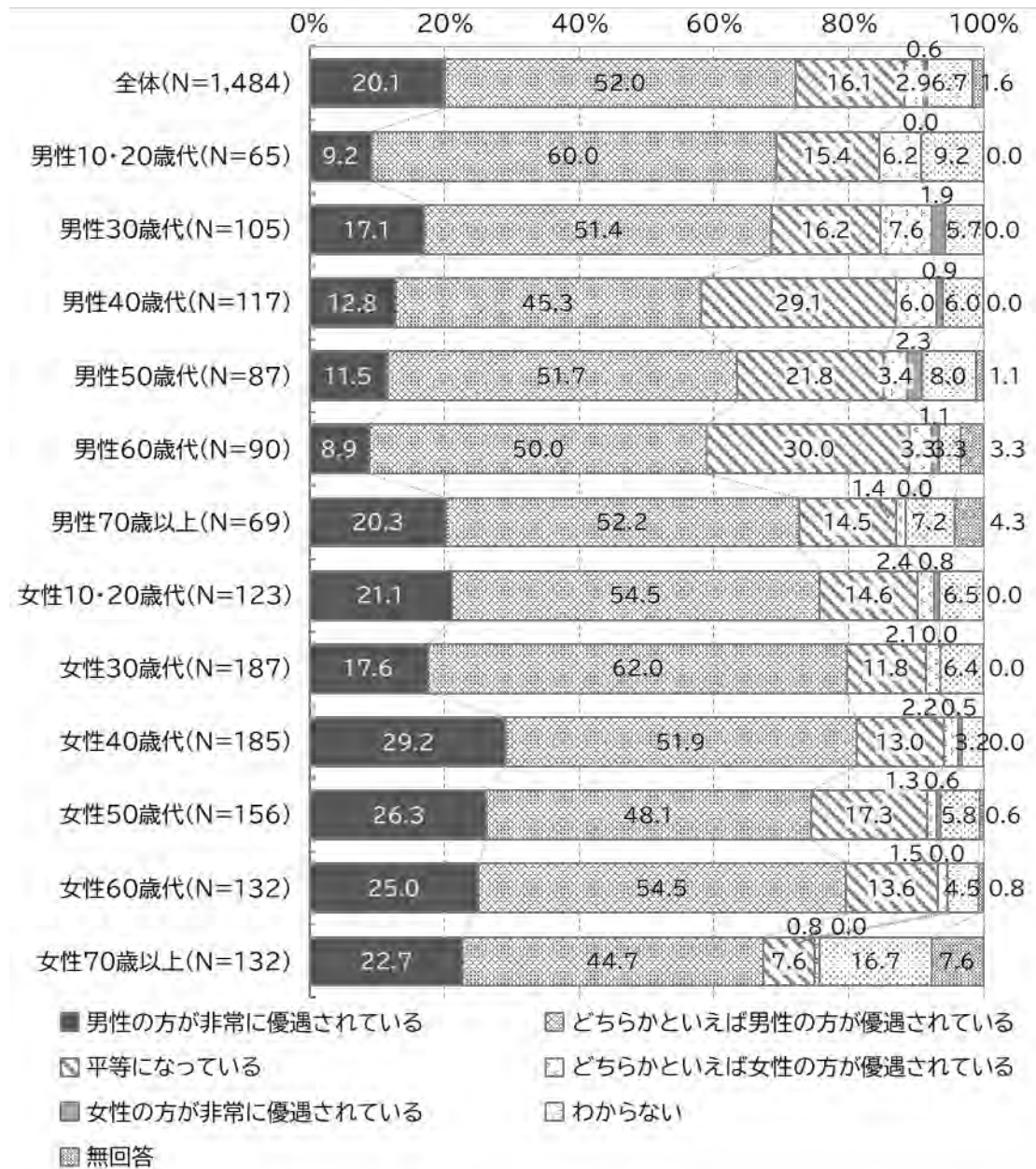
「平等になっている」は、前々回調査（平成 23 年度）から減少傾向にあり、前回調査（平成 28 年度）から今回調査にかけて、0.6 ポイント少なくなっている。

「平等になっている」の回答割合

	平成 23 年度	平成 28 年度	令和 3 年度
全体	17.7%	16.7%	16.1%
男性	26.0%	21.8%	22.0%
女性	12.2%	13.4%	13.0%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、全ての層で『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』が「平等になっている」より多い。男性と女性を同じ年代で比較すると、『男性の方が優遇されている』は70歳以上を除いた全ての層で女性の方が男性よりも多くなっている。

図表問14 男女平等の意識 ②職場の中で（男女別・年代別）



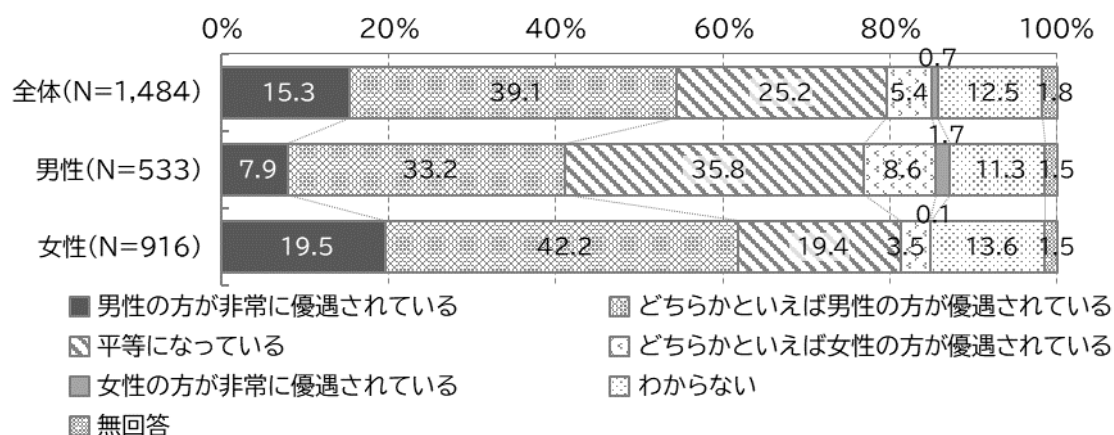
問 14 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。(それぞれ〇は1つ)

③法律や制度の上で

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が39.1%と最も多く、次いで「平等になっている」が25.2%、「男性の方が非常に優遇されている」が15.3%となっている。

男女別では、『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』で女性が61.7%と、男性の41.1%より20.6ポイント多くなっている。

図表問 14 男女平等の意識  
③法律や制度の上で（男女別）



■過去調査（平成23・28年度）との比較

「平等になっている」は、前々回調査（平成23年度）から減少傾向にあり、前回調査（平成28年度）から今回調査にかけて、5.0ポイント少なくなっている。

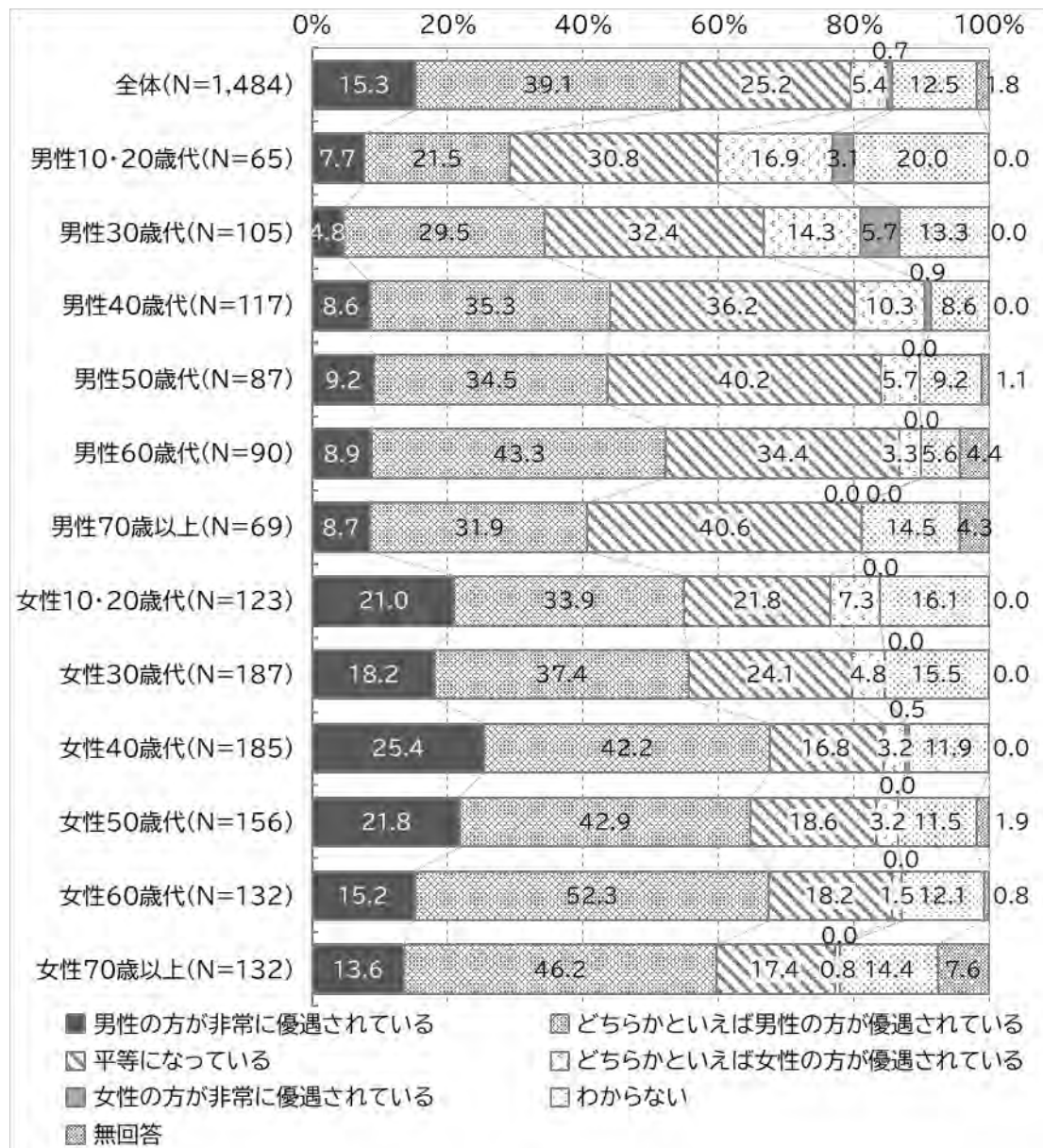
「平等になっている」の回答割合

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	38.1%	30.2%	25.2%
男性	48.2%	41.9%	35.8%
女性	31.3%	23.3%	19.4%



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、男性10・20歳代、男性70歳以上を除く全ての層で『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』が「平等になっている」より多くなっている。

図表問14 男女平等の意識 ③法律や制度の上で（男女別・年代別）



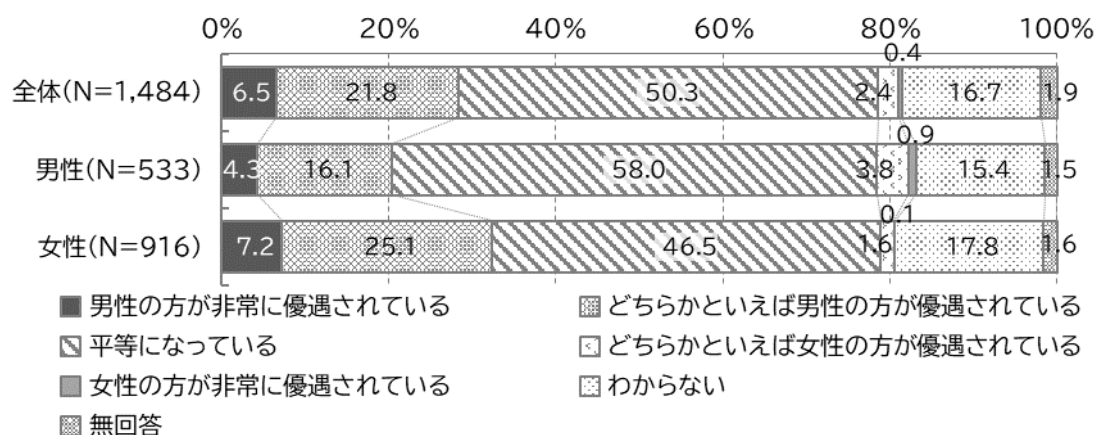
問 14 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。（それぞれ〇は1つ）

④学校教育の場で

全体では、「平等になっている」が50.3%と最も多く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が21.8%、「わからない」が16.7%となっている。

男女別では、『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』で女性が32.3%と、男性の20.4%より11.9ポイント多くなっている。

図表問 14 男女平等の意識  
④学校教育の場で（男女別）



■過去調査（平成23・28年度）との比較

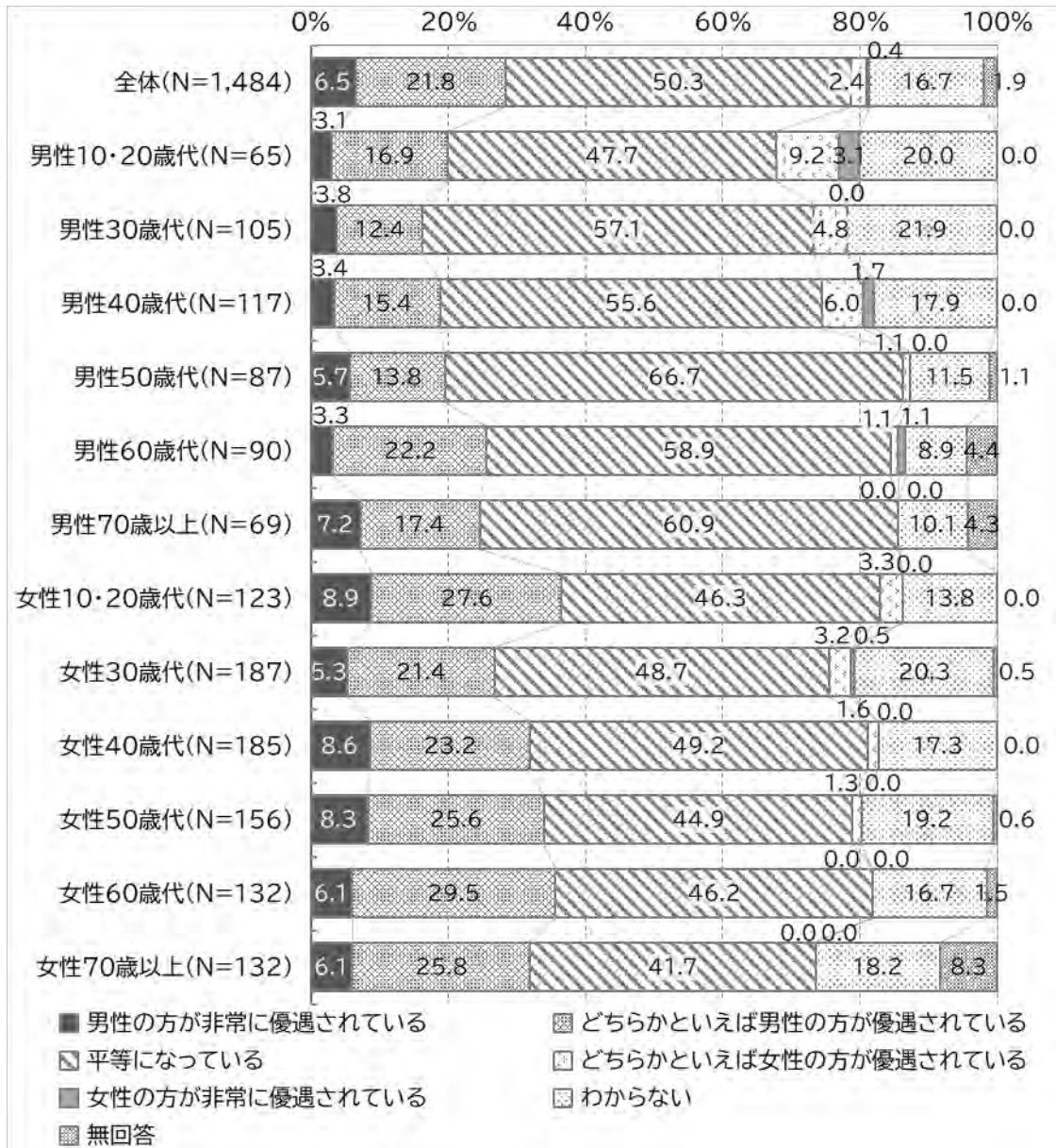
「平等になっている」は、前々回調査（平成23年度）から前回調査（平成28年度）は0.1ポイント多くなり、前回調査から今回調査にかけて、11.4ポイント少なくなっている。

「平等になっている」の回答割合

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	61.6%	61.7%	50.3%
男性	66.8%	66.1%	58.0%
女性	58.4%	59.2%	46.5%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）で見ると、全ての層で「平等になっている」が最も多く、男性50歳代、男性70歳以上では6割を超えている。

図表問14 男女平等の意識 ④学校教育の場で（男女別・年代別）



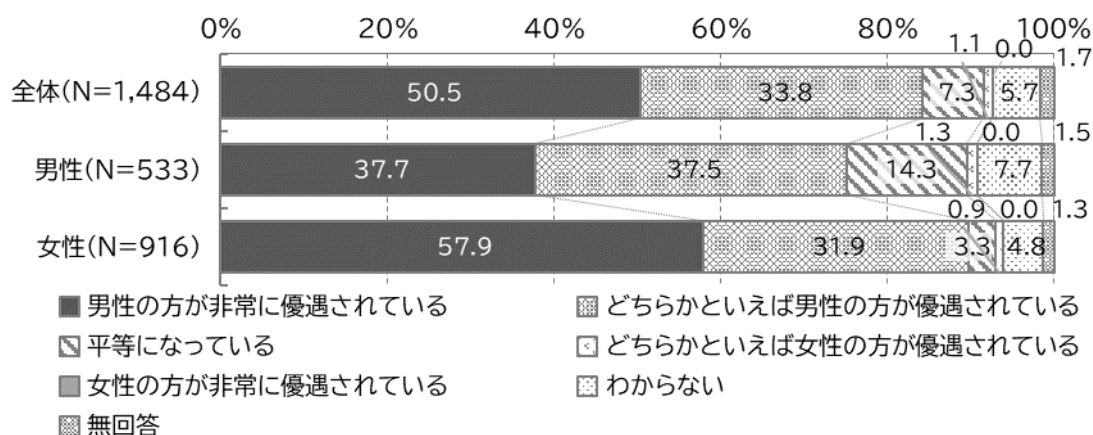
問 14 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。(それぞれ〇は1つ)

⑤政治の場で

全体では、「男性の方が非常に優遇されている」が50.5%と最も多く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が33.8%、「平等になっている」が7.3%となっている。

男女別では、『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』で女性が89.8%と、男性の75.2%より14.6ポイント多くなっている。

図表問 14 男女平等の意識  
⑤政治の場で（男女別）



■過去調査（平成 23・28 年度）との比較

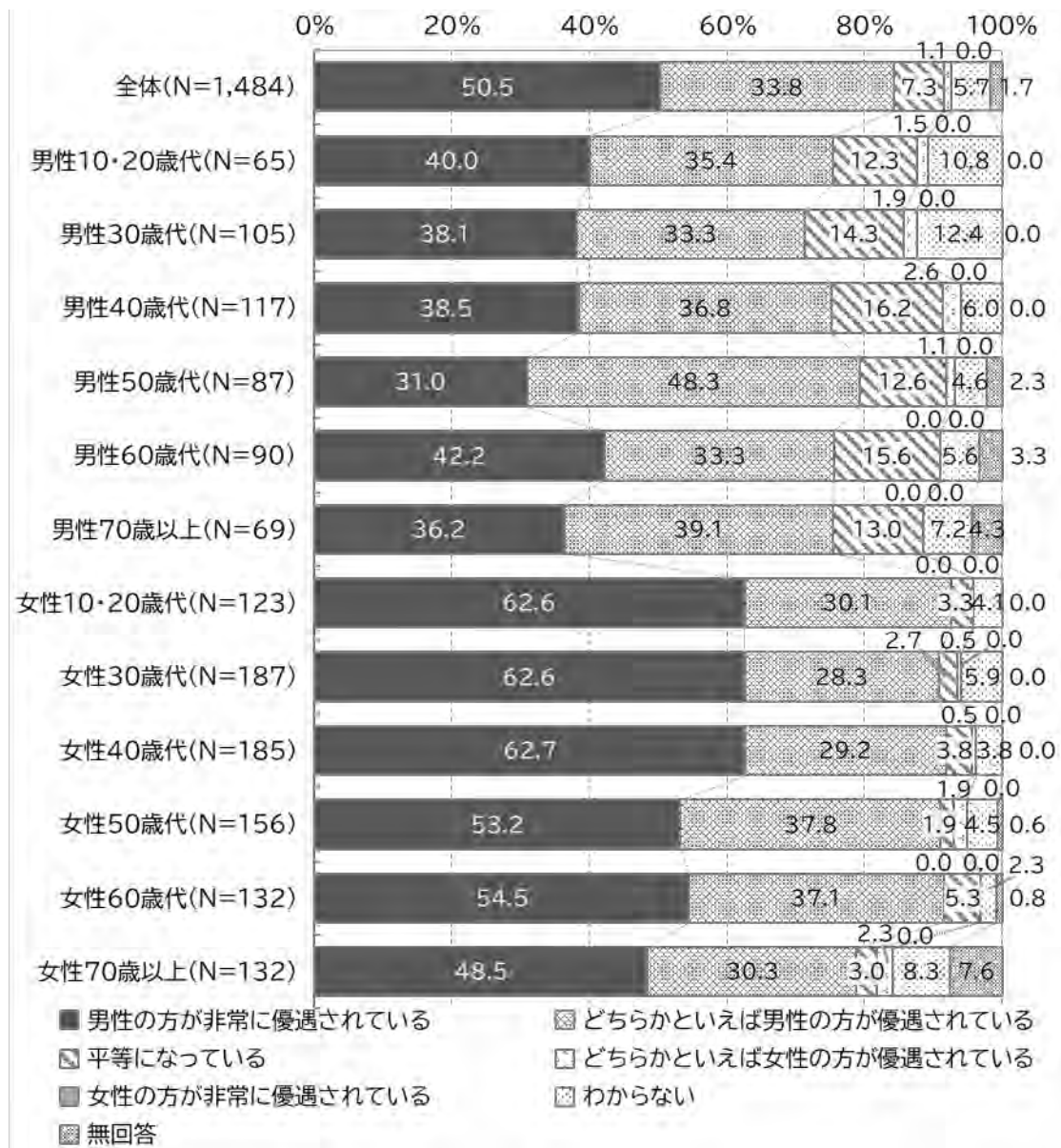
「平等になっている」は、前々回調査（平成 23 年度）から減少傾向にあり、前回調査（平成 28 年度）から今回調査にかけて、6.5 ポイント少なくなっており、女性の 4.3 ポイント減に比べ、男性は 9.4 ポイント減と差がある。

「平等になっている」の回答割合

	平成 23 年度	平成 28 年度	令和 3 年度
全体	17.5%	13.8%	7.3%
男性	27.0%	23.7%	14.3%
女性	11.2%	7.6%	3.3%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、全ての層で『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』が「平等になっている」より多くなっている。「男性の方が非常に優遇されている」は、特に女性40歳代以下で6割を超えている。

図表問14 男女平等の意識 ⑤政治の場で（男女別・年代別）



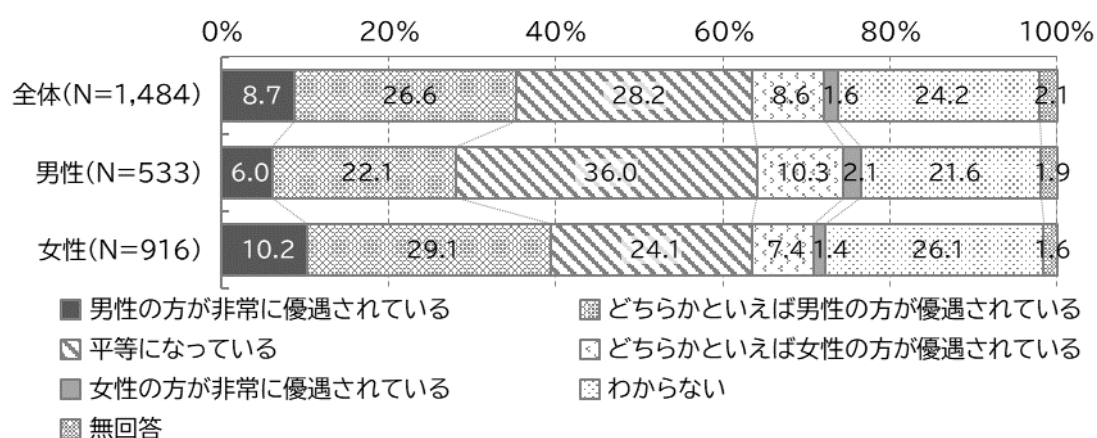
問 14 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。(それぞれ〇は1つ)

⑥地域活動（自治会やPTAなど）の場で

全体では、「平等になっている」が28.2%と最も多く、次いで「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が26.6%、「わからない」が24.2%となっている。

男女別では、『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』で女性が39.3%と、男性の28.1%より11.2ポイント多くなっている。

図表問 14 男女平等の意識  
⑥地域活動（自治会やPTAなど）の場で（男女別）



■過去調査（平成23・28年度）との比較

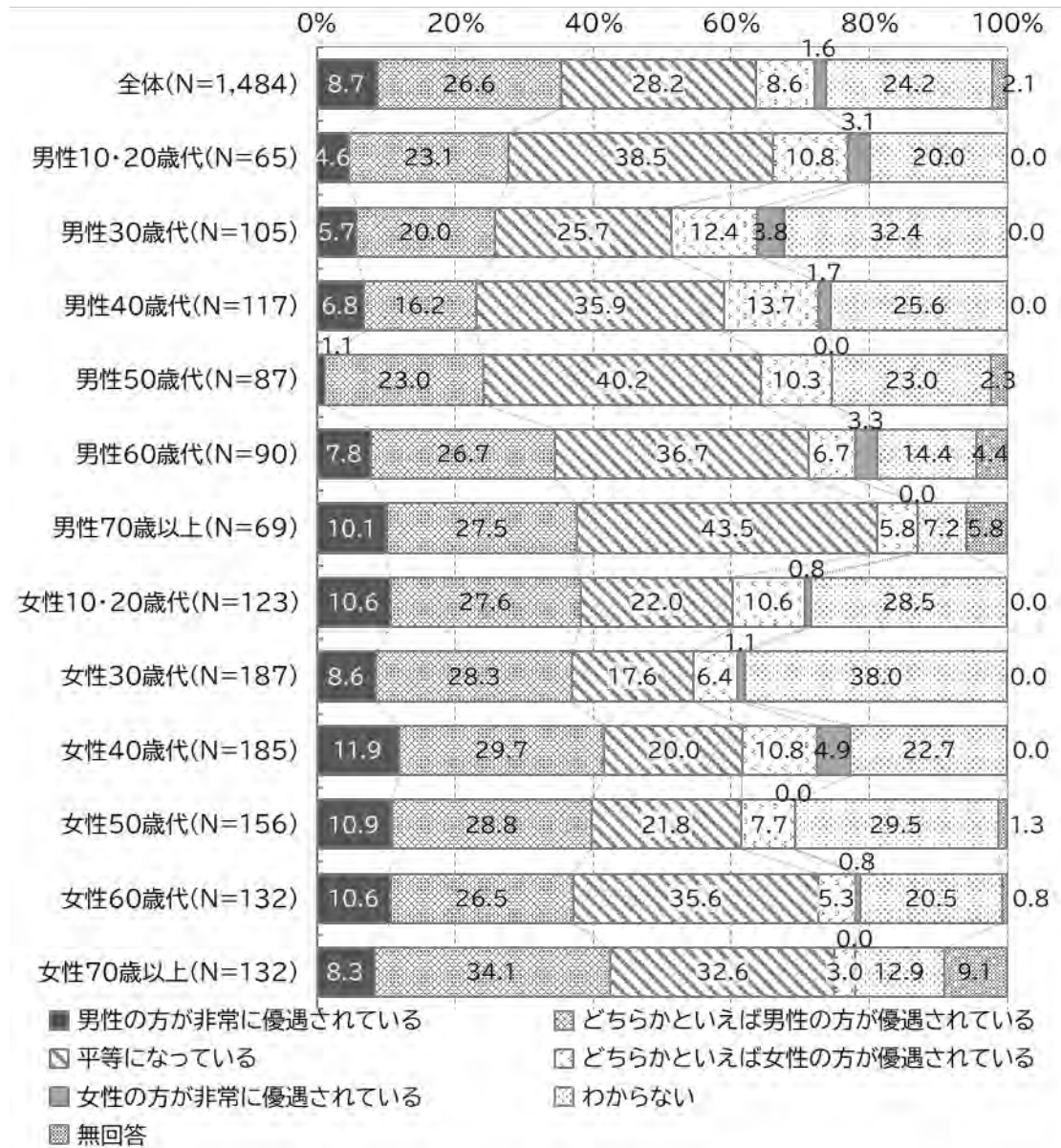
「平等になっている」は、前々回調査（平成23年度）から減少傾向にあり、前回調査（平成28年度）から今回調査にかけて、1.2ポイント少なくなっている。

「平等になっている」の回答割合

	平成23年度	平成28年度	令和3年度
全体	41.1%	29.4%	28.2%
男性	47.8%	36.2%	36.0%
女性	36.8%	25.3%	24.1%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、男性は30歳代を除いた全ての層で「平等になっている」が最も多い。女性は全ての年代で『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』が「平等になっている」より多くなっている。

図表問14 男女平等の意識 ⑥地域活動（自治会やPTAなど）の場で（男女別・年代別）



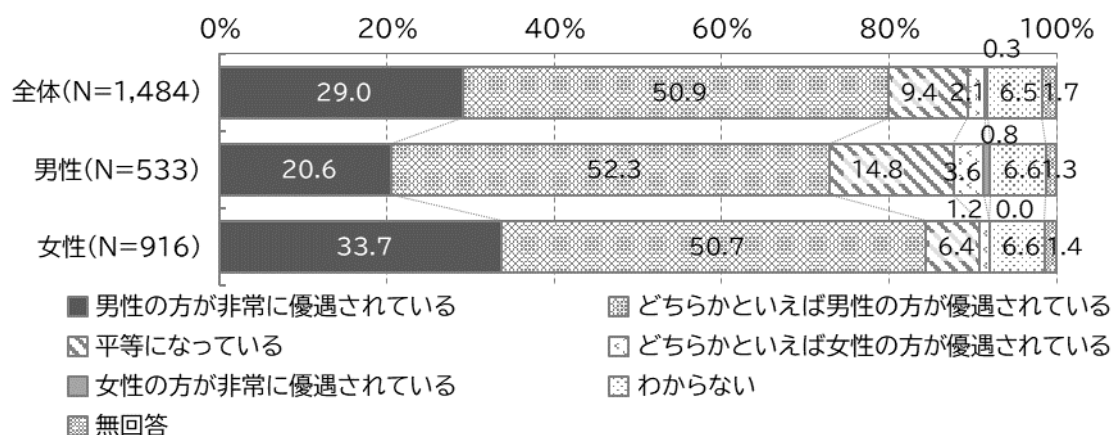
問 14 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。(それぞれ〇は1つ)

⑦社会通念や慣習・しきたり等で

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が50.9%と最も多く、次いで「男性の方が非常に優遇されている」が29.0%、「平等になっている」が9.4%となっている。

男女別では、『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』で女性が84.4%と、男性の72.9%より11.5ポイント多くなっている。

図表問 14 男女平等の意識  
⑦社会通念や慣習・しきたり等で（男女別）



■過去調査（平成 23・28 年度）との比較

「平等になっている」は、前々回調査（平成 23 年度）から減少傾向にあり、前回調査（平成 28 年度）から今回調査にかけて、1.5 ポイント少なくなっている。

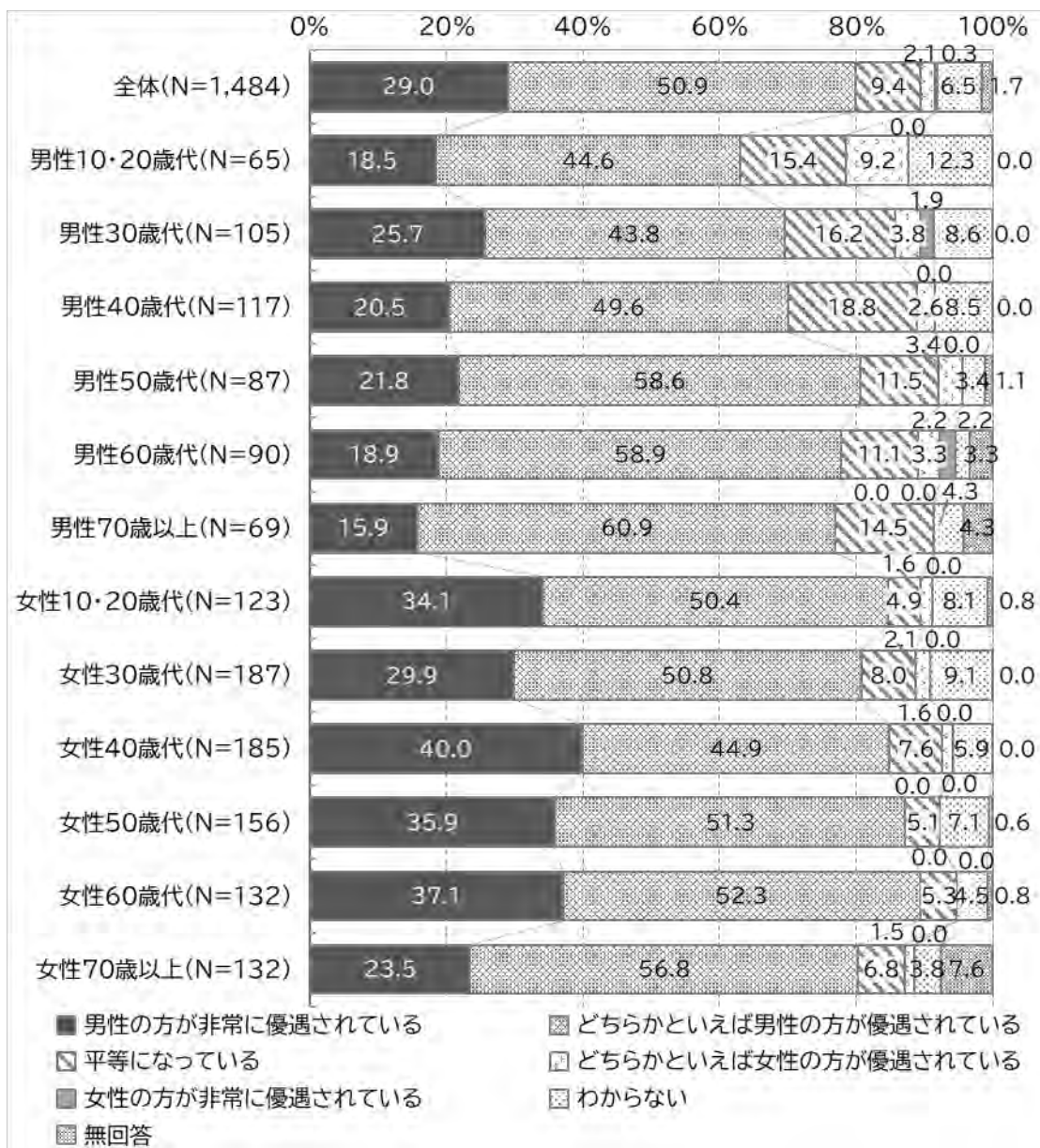
「平等になっている」の回答割合

	平成 23 年度	平成 28 年度	令和 3 年度
全体	11.9%	10.9%	9.4%
男性	16.8%	17.0%	14.8%
女性	8.7%	7.2%	6.4%



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、全ての層で『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』が「平等になっている」より多く、男性50歳代、女性の全ての年代で8割を超えている。

図表問14 男女平等の意識 ⑦社会通念や慣習・しきたり等で（男女別・年代別）



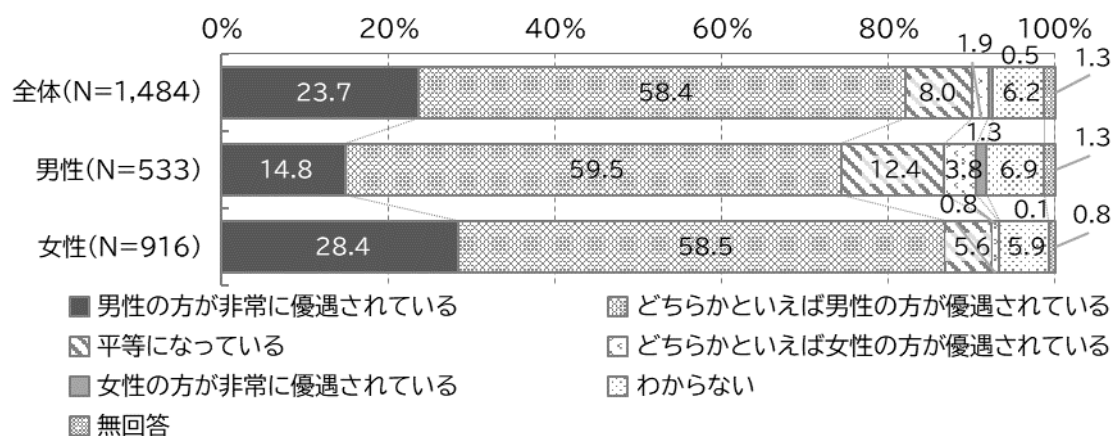
問 14 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。(それぞれ〇は1つ)

⑧社会全体で見た場合

全体では、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」が58.4%と最も多く、次いで「男性の方が非常に優遇されている」が23.7%、「平等になっている」が8.0%となっている。

男女別では、『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』で女性が86.9%と、男性の74.3%より12.6ポイント多くなっている。「平等になっている」では、女性が5.6%と、男性の12.4%より6.8ポイント少なくなっている。

図表問 14 男女平等の意識  
⑧社会全体で見た場合（男女別）



■過去調査（平成 23・28 年度）との比較

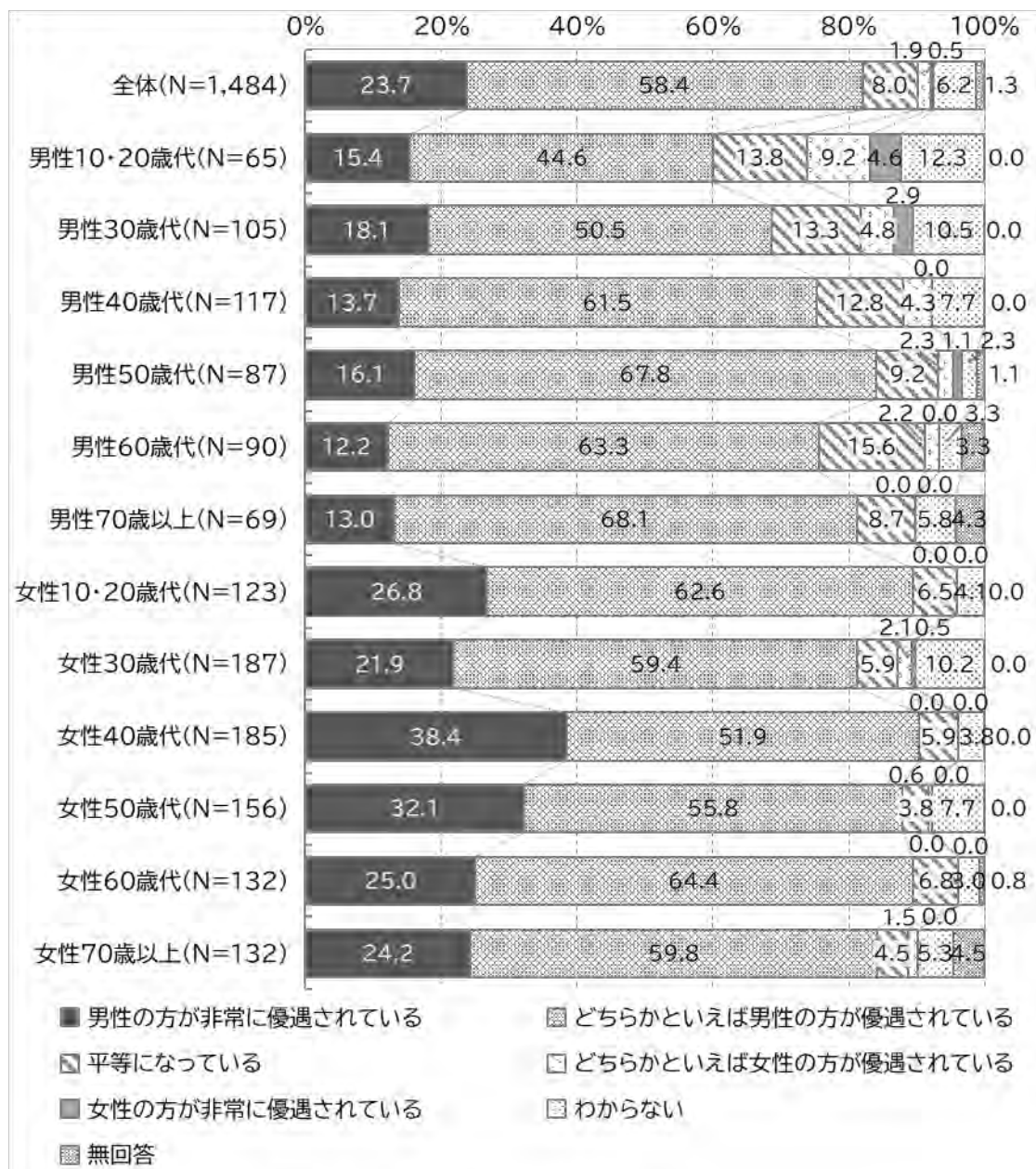
「平等になっている」は、前々回調査（平成 23 年度）から減少傾向にあり、前回調査（平成 28 年度）から今回調査にかけて、3.1 ポイント少なくなっている。

「平等になっている」の回答割合

	平成 23 年度	平成 28 年度	令和 3 年度
全体	14.8%	11.1%	8.0%
男性	20.4%	16.9%	12.4%
女性	11.2%	7.6%	5.6%

男女別・年代別（F 1・F 2 とのクロス集計）でみると、全ての層で『男性の方が優遇されている（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』が「平等になっている」より多く、女性は全ての年代で8割以上となっているが、男性は10・20歳代で6割となっている。

図表問 14 男女平等の意識 ⑧社会全体で見た場合（男女別・年代別）



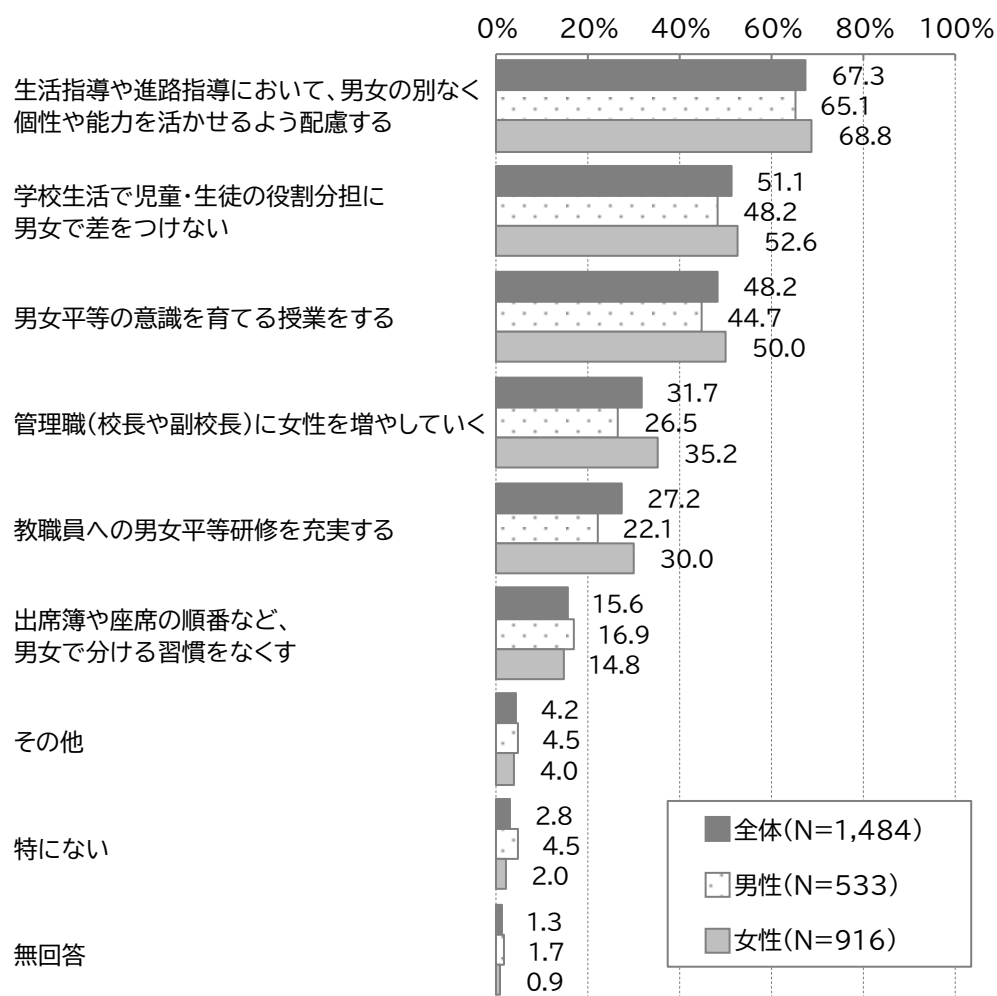
問 15 男女平等社会を実現するためには、若い人たちへの啓発も重要です。学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れればよいと思いますか。（3つまで○）

全体では、「生活指導や進路指導において、男女の別なく個性や能力を活かせるよう配慮する」が67.3%と最も多く、次いで「学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない」が51.1%、「男女平等の意識を育てる授業をする」が48.2%となっている。

男女別では、男女とも「生活指導や進路指導において、男女の別なく個性や能力を活かせるよう配慮する」「学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない」「男女平等の意識を育てる授業をする」が多くなっている。

「管理職（校長や副校長）に女性を増やしていく」では、女性が35.2%と、男性の26.5%より8.7ポイント多く、「教職員への男女平等研修を充実する」では、女性が30.0%と、男性の22.1%より7.9ポイント多くなっている。

図表問 15 男女平等社会実現のために学校教育の場で特に力を入れるべきこと（男女別）



## ■過去調査（平成 28 年度）との比較

前回調査（平成 28 年度）と比較して、上位の 3 項目は変化がないものの、「学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない」が 6.2 ポイント、「男女平等の意識を育てる授業をする」が 4.1 ポイント多くなっている。

### 男女平等社会実現のために学校教育の場で特に力を入れるべきこと 上位 3 項目

		平成 28 年度	令和 3 年度
1	生活指導等において男女の別なく個性や能力を活かせるよう配慮	67.2%	67.3%
2	学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない	44.9%	51.1%
3	男女平等の意識を育てる授業をする	44.1%	48.2%

\*選択肢に一部変更あり

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、全ての層で「生活指導や進路指導において、男女の別なく個性や能力を活かせるよう配慮する」が最も多い。「管理職（校長や副校長）に女性を増やしていく」は女性10・20歳代と30歳代で5割前後と多くなっている。

図表問15 男女平等社会実現のために学校教育の場で特に力を入れるべきこと（男女別・年代別）

上段:件数 下段:%	合計	生活指導や進路指導において、男女の別なく個性や能力を活かせるよう配慮する	出席簿や座席の順番など、男女で分ける習慣をなくす	学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない	男女平等の意識を育てる授業をする	管理職（校長や副校長）に女性を増やしていく	教職員への男女平等研修を充実する	その他	特にない	無回答
全体	1484 100.0	998 67.3	232 15.6	758 51.1	715 48.2	470 31.7	404 27.2	63 4.2	42 2.8	20 1.3
男性10・20歳代	65 100.0	38 58.5	19 29.2	26 40.0	25 38.5	18 27.7	14 21.5	4 6.2	4 6.2	-
男性30歳代	105 100.0	58 55.2	19 18.1	56 53.3	39 37.1	31 29.5	28 26.7	6 5.7	9 8.6	-
男性40歳代	117 100.0	68 58.1	22 18.8	53 45.3	53 45.3	40 34.2	19 16.2	9 7.7	4 3.4	1 0.9
男性50歳代	87 100.0	66 75.9	13 14.9	45 51.7	41 47.1	19 21.8	17 19.5	5 5.7	-	-
男性60歳代	90 100.0	63 70.0	12 13.3	41 45.6	48 53.3	24 26.7	22 24.4	-	3 3.3	3 3.3
男性70歳以上	69 100.0	54 78.3	5 7.2	36 52.2	32 46.4	9 13.0	18 26.1	-	4 5.8	5 7.2
女性10・20歳代	123 100.0	82 66.7	14 11.4	56 45.5	61 49.6	64 52.0	33 26.8	6 4.9	1 0.8	-
女性30歳代	187 100.0	115 61.5	37 19.8	92 49.2	88 47.1	90 48.1	45 24.1	8 4.3	7 3.7	-
女性40歳代	185 100.0	118 63.8	31 16.8	100 54.1	89 48.1	66 35.7	60 32.4	7 3.8	1 0.5	1 0.5
女性50歳代	156 100.0	110 70.5	30 19.2	84 53.8	75 48.1	49 31.4	42 26.9	8 5.1	1 0.6	-
女性60歳代	132 100.0	98 74.2	10 7.6	78 59.1	77 58.3	28 21.2	43 32.6	4 3.0	4 3.0	3 2.3
女性70歳以上	132 100.0	107 81.1	14 10.6	71 53.8	68 51.5	24 18.2	52 39.4	4 3.0	4 3.0	4 3.0

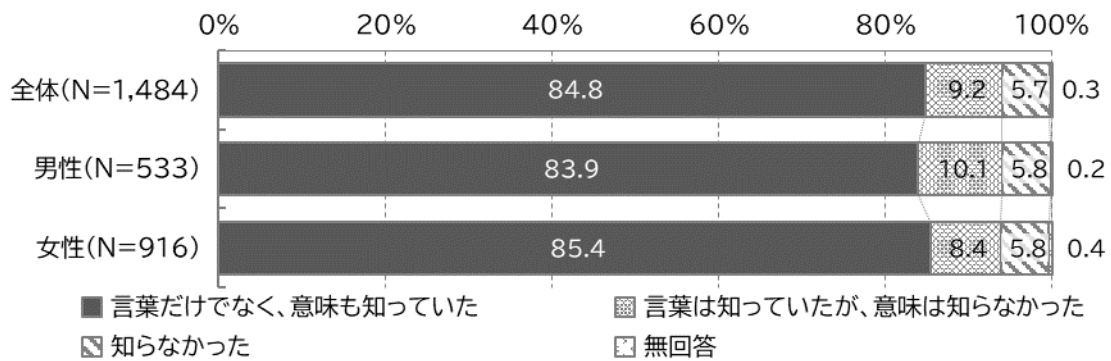
## 2-8 性的マイノリティについて

### 問 16 あなたは、「LGBT」という言葉を知っていましたか。(〇は1つ)

全体では、「言葉だけでなく、意味も知っていた」が84.8%と最も多く、次いで「言葉は知っていたが、意味は知らなかった」が9.2%、「知らなかった」が5.7%となっている。

男女別では、「言葉だけでなく、意味も知っていた」で女性が85.4%と、男性の83.9%より1.5ポイント多くなっている。

図表問 16 「LGBT」の認知度（男女別）



#### ■過去調査（杉並区区政モニターアンケート（令和元年度））との比較

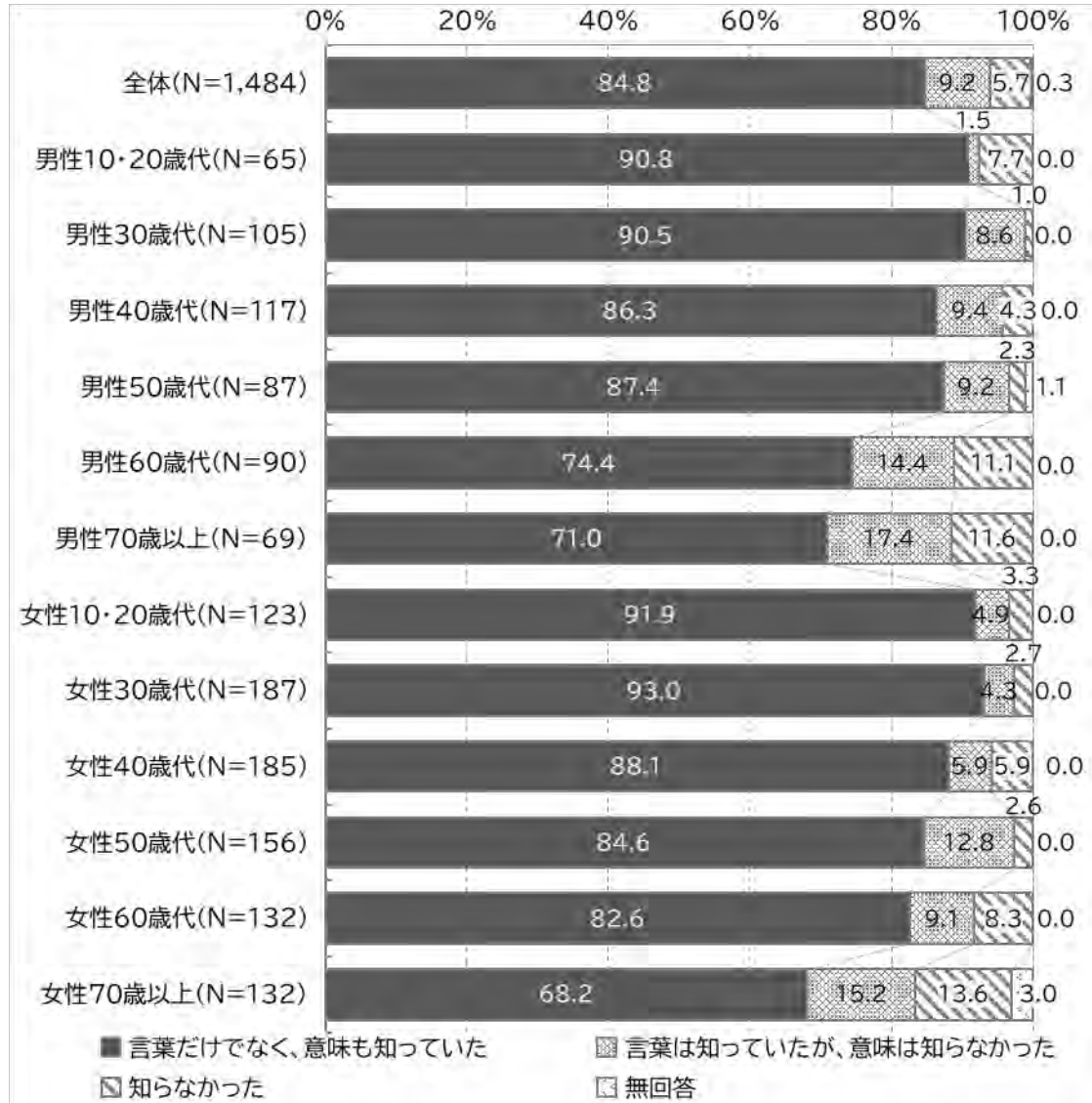
「言葉だけでなく、意味も知っていた」が前回調査（杉並区区政モニターアンケート）よりも8.4ポイント多くなっている。

#### LGBTの認知度

	令和元年	令和3年度
言葉だけでなく、意味も知っていた	76.4%	84.8%
言葉は知っていたが、意味は知らなかった	12.6%	9.2%
知らなかった	9.3%	5.7%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）で見ると、全ての層で「言葉だけでなく、意味も知っていた」が最も多く、男女ともに概ね低い年代ほど多くなり、10～30歳代では9割を超えている。

図表問16 「LGBT」の認知度（男女別・年代別）



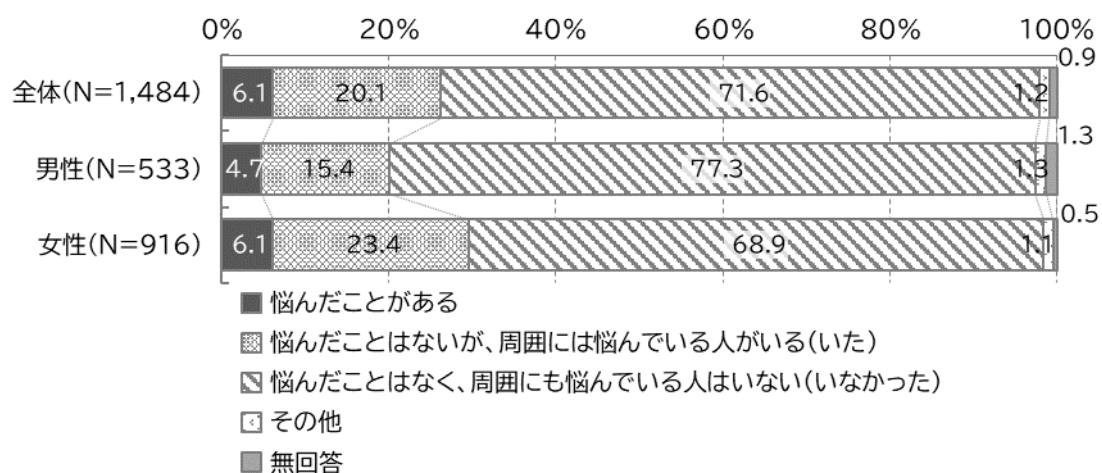


問17 あなたは、今までに自分の性別や恋愛対象などについて悩んだことがありますか。または、周囲の人で悩んでいる人はいましたか。(〇は1つ)

全体では、「悩んだことはなく、周囲にも悩んでいる人はいない(いなかった)」が71.6%と最も多く、次いで「悩んだことはないが、周囲には悩んでいる人がいる(いた)」が20.1%、「悩んだことがある」が6.1%となっている。

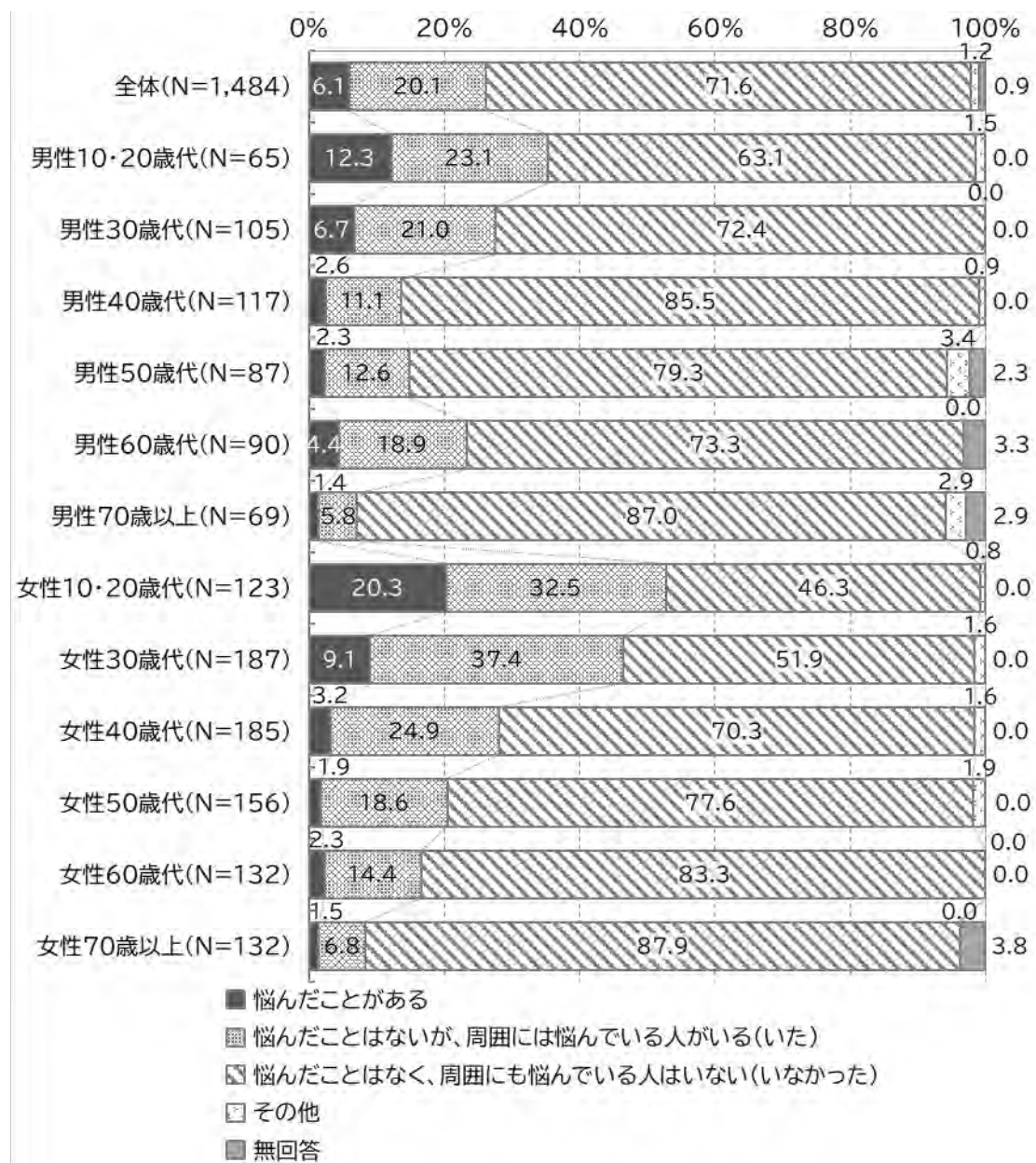
男女別では、男女とも「悩んだことはなく、周囲にも悩んでいる人はいない(いなかった)」が最も多いが、「悩んだことはないが、周囲には悩んでいる人がいる(いた)」で女性が23.4%と、男性の15.4%よりも8.0ポイント多くなっている。

図表問17 自分や周囲の人が性別や恋愛対象などについて悩んだ経験(男女別)



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、女性10・20歳代で「悩んだことがある」が約2割、男性10・20歳代で1割強となっている。「悩んだことはないが、周囲には悩んでいる人がいる（いた）」は男性10～30歳代で2割、女性10～30歳代で3割を超えている。

図表問17 自分や周囲の人が性別や恋愛対象などについて悩んだ経験（男女別・年代別）

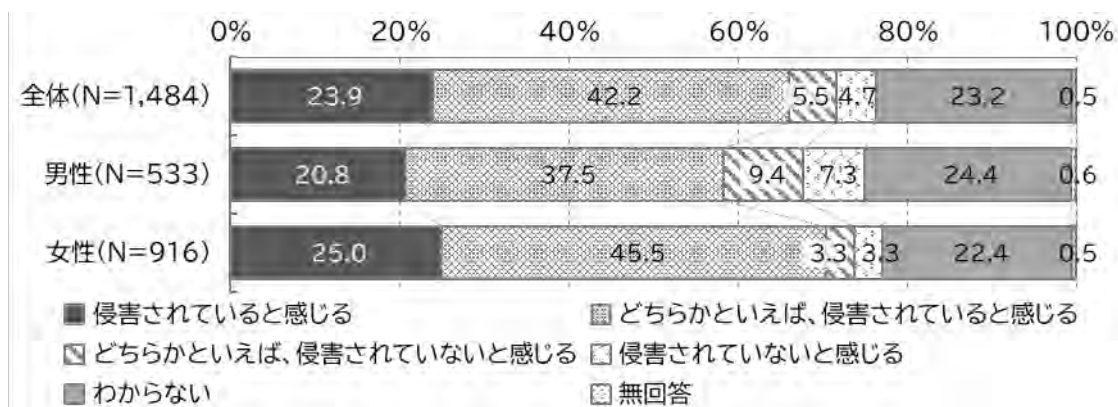


問 18 あなたは、性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると感じますか。(〇は1つ)

全体では、「どちらかといえば、侵害されていると感じる」が42.2%と最も多く、次いで「侵害されていると感じる」が23.9%、「わからない」が23.2%となっている。

男女別では、『侵害されていると感じる「侵害されていると感じる」と「どちらかといえば、侵害されていると感じる」の合計』で女性が70.5%と、男性の58.3%より12.2ポイント多くなっている。

図表問 18 性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると思うか (男女別)



■過去調査 (杉並区区政モニターアンケート (令和元年度)) との比較

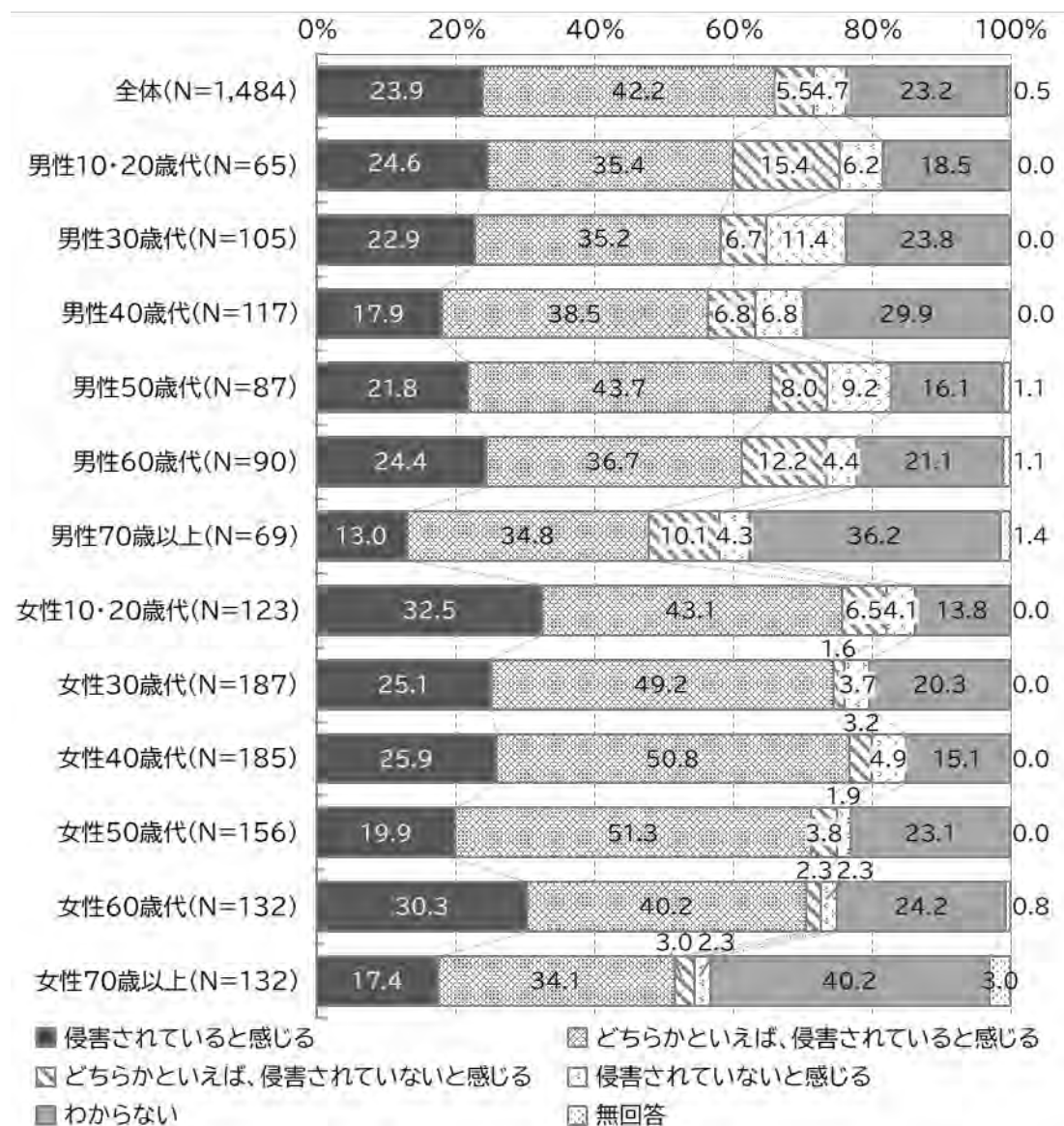
『侵害されていると感じる「侵害されていると感じる」と「どちらかといえば、侵害されていると感じる」の合計』が66.1%と、前回調査 (杉並区区政モニターアンケート) の63.9%よりも2.2ポイント多くなっている。また、今回調査から新設した「わからない」が2割強となっている。

「性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると感じますか」の回答割合

	令和元年	令和3年度
侵害されていると感じる	17.2%	23.9%
どちらかといえば、侵害されていると感じる	46.7%	42.2%
どちらかといえば、侵害されていないと感じる	26.1%	5.5%
侵害されていないと感じる	10.0%	4.7%
わからない	—	23.2%

男女別・年代別（F 1・F 2 とのクロス集計）で見ると、男性 70 歳以上を除く全ての層で「侵害されていると感じる」「どちらかといえば、侵害されていると感じる」の合計が 5 割を超えており、特に女性 10・20 歳代では 7 割を超えている。また、「わからない」は男女ともに 70 歳以上が最も多い。

図表問 18 性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると思うか（男女別・年代別）



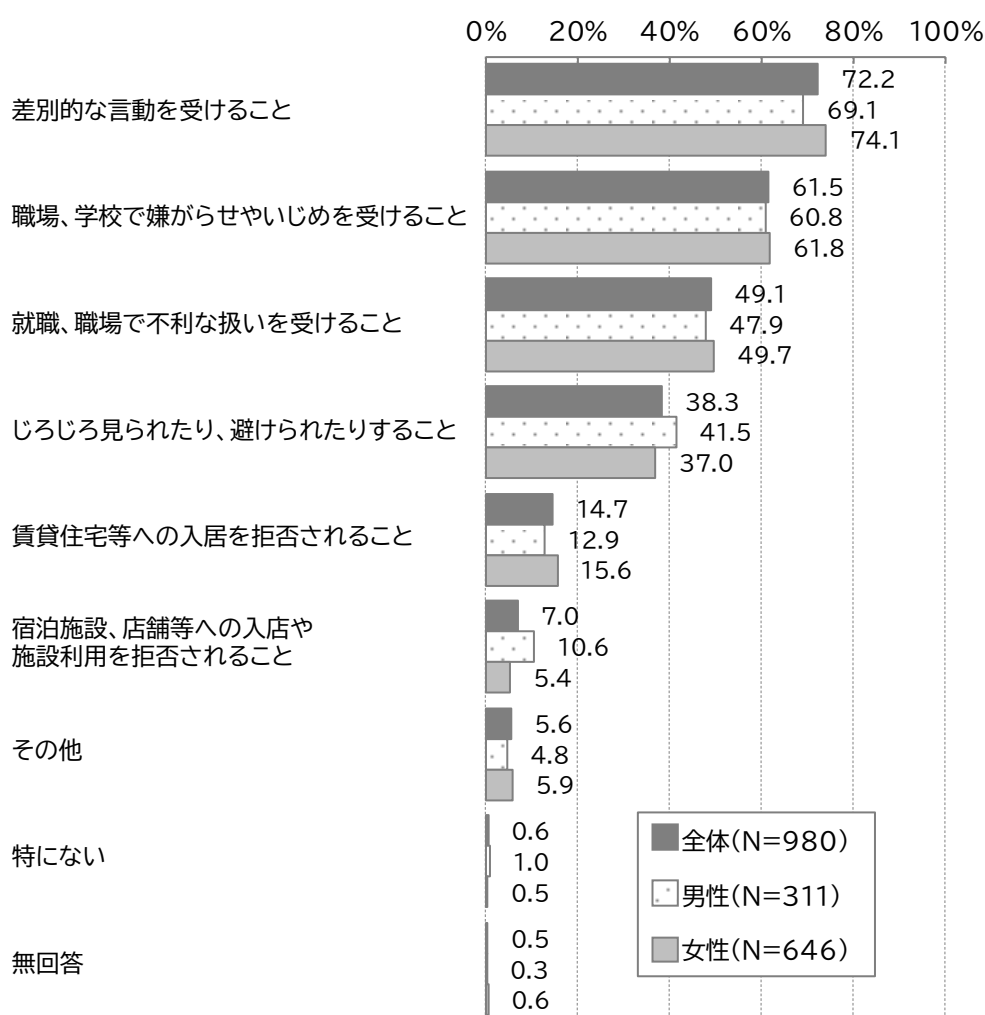
問 18-1 (問 18 で「1. 侵害されていると感じる」、「2. どちらかといえば、侵害されていると感じる」と回答した方のみ)

性的マイノリティの人々には、どのような人権侵害が起きていると思いますか。(3つまで○)

全体では、「差別的な言動を受けること」が 72.2%と最も多く、次いで「職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること」が 61.5%、「就職、職場で不利な扱いを受けること」が 49.1%となっている。

男女別では、男女とも「差別的な言動を受けること」が多いが、女性が 74.1%と、男性の 69.1%より 5.0 ポイント多くなっている。

図表問 18-1 性的マイノリティの人々が受けていると思う人権侵害 (男女別)



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、男女ともに70歳以上を除き「差別的な言動を受けること」が最も多い。男性70歳以上では「就職、職場で不利な扱いを受けること」が最も多く、女性70歳以上では「職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること」が最も多くなっている。

図表問 18-1 性的マイノリティの人々が受けていると思う人権侵害（男女別・年代別）

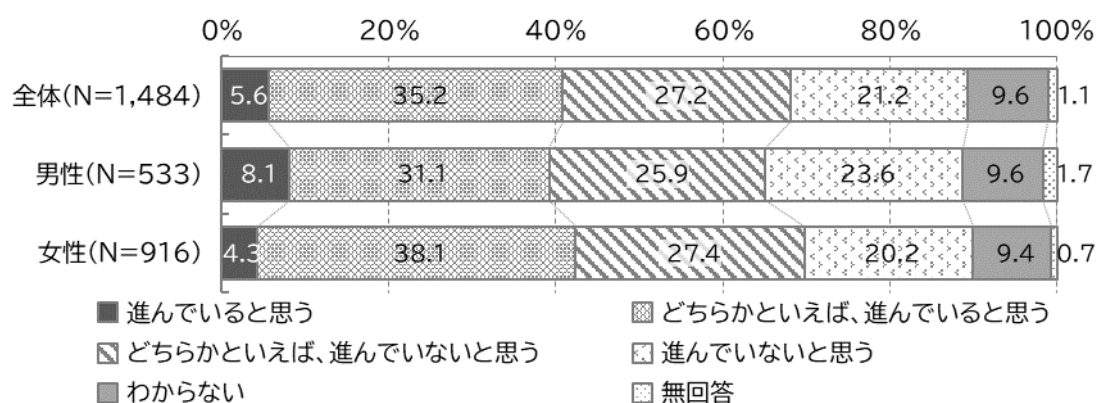
上段:件数 下段:%	合計	職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること	就職、職場で不利な扱いを受けること	差別的な言動を受けること	賃貸住宅等への入居を拒否されること	宿泊施設、店舗等への入店や施設利用を拒否されること	じろじろ見られたり、避けられたりすること	特になし	その他	無回答
全体	980 100.0	603 61.5	481 49.1	708 72.2	144 14.7	69 7.0	375 38.3	6 0.6	55 5.6	5 0.5
男性10・20歳代	39 100.0	22 56.4	18 46.2	25 64.1	6 15.4	2 5.1	16 41.0	- -	2 5.1	- -
男性30歳代	61 100.0	38 62.3	23 37.7	43 70.5	10 16.4	8 13.1	26 42.6	- -	6 9.8	- -
男性40歳代	66 100.0	47 71.2	27 40.9	47 71.2	12 18.2	10 15.2	25 37.9	1 1.5	1 1.5	- -
男性50歳代	57 100.0	36 63.2	27 47.4	43 75.4	2 3.5	6 10.5	25 43.9	- -	2 3.5	- -
男性60歳代	55 100.0	30 54.5	33 60.0	40 72.7	3 5.5	7 12.7	22 40.0	1 1.8	1 1.8	1 1.8
男性70歳以上	33 100.0	16 48.5	21 63.6	17 51.5	7 21.2	- -	15 45.5	1 3.0	3 9.1	- -
女性10・20歳代	93 100.0	53 57.0	43 46.2	75 80.6	21 22.6	10 10.8	36 38.7	- -	8 8.6	- -
女性30歳代	139 100.0	83 59.7	53 38.1	109 78.4	30 21.6	11 7.9	54 38.8	- -	11 7.9	- -
女性40歳代	142 100.0	90 63.4	68 47.9	103 72.5	20 14.1	10 7.0	57 40.1	- -	8 5.6	1 0.7
女性50歳代	111 100.0	64 57.7	59 53.2	75 67.6	8 7.2	- -	38 34.2	1 0.9	7 6.3	1 0.9
女性60歳代	93 100.0	61 65.6	55 59.1	70 75.3	15 16.1	3 3.2	26 28.0	- -	4 4.3	2 2.2
女性70歳以上	68 100.0	48 70.6	43 63.2	47 69.1	7 10.3	1 1.5	28 41.2	2 2.9	- -	- -

問 19 あなたは、性的マイノリティについて社会全体の理解は進んでいると思いますか。(〇は1つ)

全体では、「どちらかといえば、進んでいると思う」が35.2%と最も多く、次いで「どちらかといえば、進んでいないと思う」が27.2%、「進んでいないと思う」が21.2%となっている。

男女別では、男女とも「どちらかといえば、進んでいると思う」が最も多く、『進んでいると思う(「進んでいると思う」と「どちらかといえば、進んでいると思う」の合計)』で女性が42.4%と、男性の39.2%より3.2ポイント多くなっている。

図表問 19 性的マイノリティについて社会全体の理解が進んでいると思うか(男女別)



■過去調査(杉並区区政モニターアンケート(令和元年度))との比較

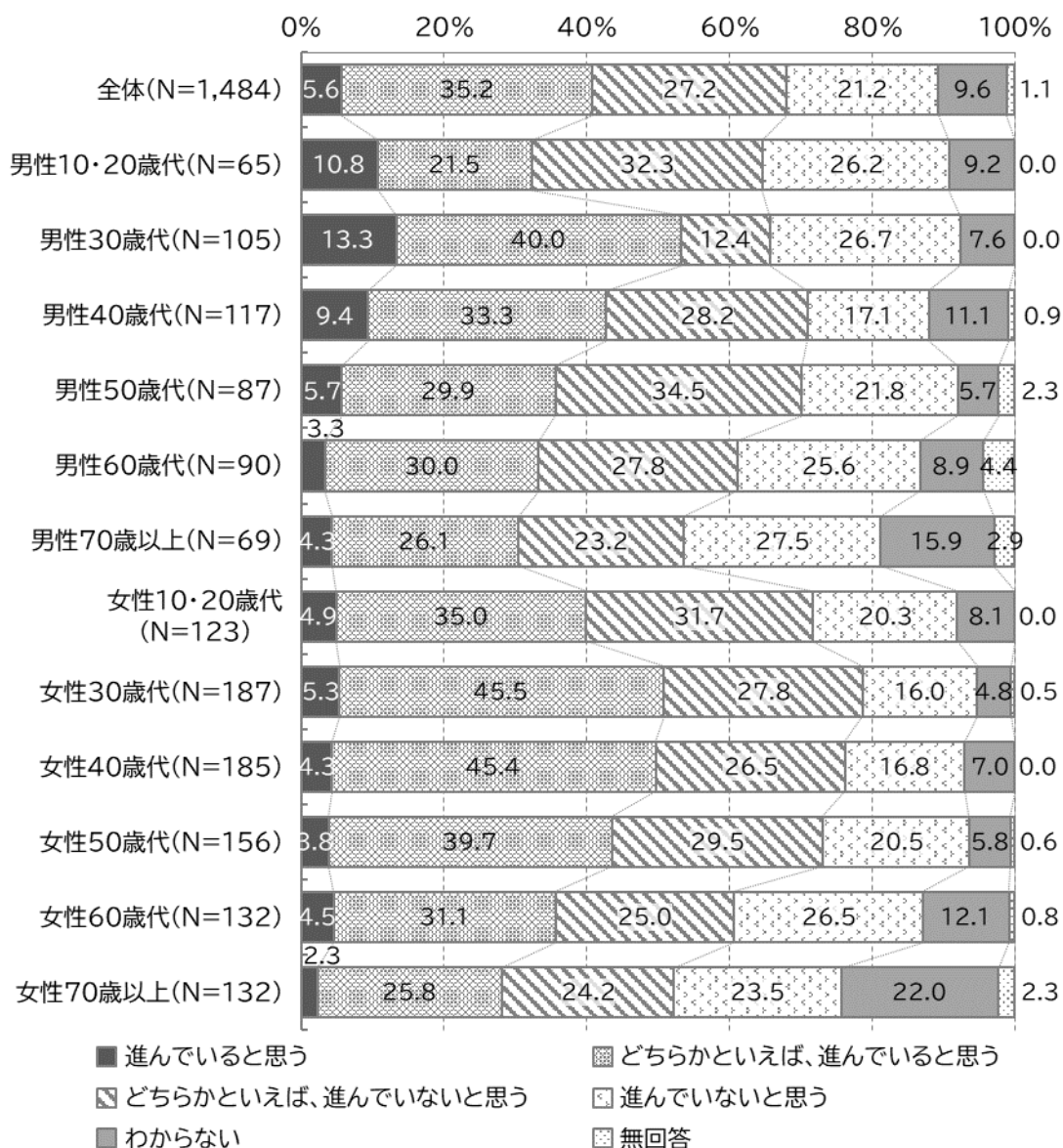
『進んでいると思う(「進んでいると思う」と「どちらかといえば、進んでいると思う」の合計)』(40.8%)が、前回調査(杉並区区政モニターアンケート)の50.8%よりも10.0ポイント少なくなっている。また、新設した「わからない」が約1割となっている。

「性的マイノリティについて、社会全体の理解は進んでいると思いますか」の回答割合

	令和元年	令和3年度
進んでいると思う	9.4%	5.6%
どちらかといえば、進んでいると思う	41.4%	35.2%
どちらかといえば、進んでいないと思う	27.6%	27.2%
進んでいないと思う	21.5%	21.2%
わからない	—	9.6%

男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、男性30歳代、女性30～40歳代で『進んでいると思う（「進んでいると思う」と「どちらかといえば、進んでいると思う」の合計）』が『進んでいないと思う（「進んでいないと思う」と「どちらかといえば、進んでいないと思う」の合計）』より多く、男女ともに10・20歳代を除き、概ね低い年代ほど多くなっている。

図表問19 性的マイノリティについて社会全体の理解が進んでいると思うか（男女別・年代別）





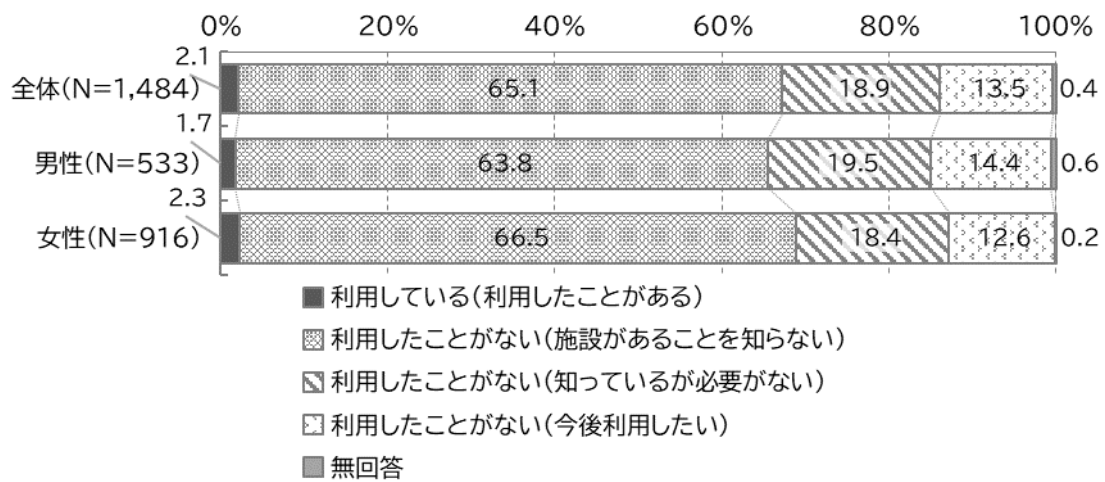
## 2-9 杉並区における取組等について

問 20 あなたは今までに「男女平等推進センター」（複合施設愛称：ゆう杉並）を利用したことがありますか。（○は1つ）

全体では、「利用したことがない（施設があることを知らない）」が 65.1%と最も多く、次いで「利用したことがない（知っているが必要がない）」が 18.9%、「利用したことがない（今後利用したい）」が 13.5%となっている。

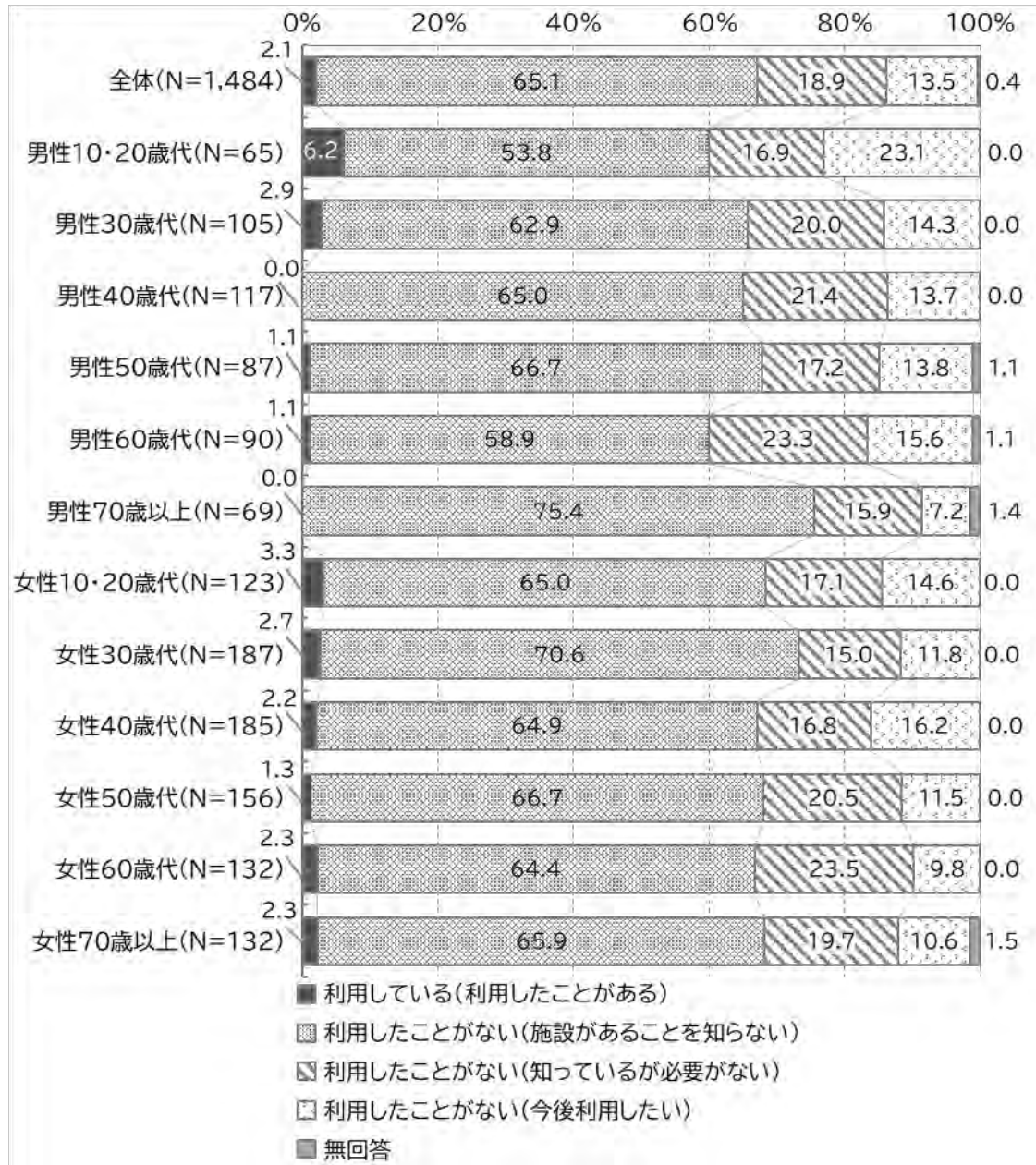
男女別では、「利用したことがない（施設があることを知らない）」が最も多く、女性が 66.5%と、男性の 63.8%より 2.7ポイント多くなっている。

図表問 20 「男女平等推進センター」の利用の有無（男女別）



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、全ての層で「利用したことがない（施設があることを知らない）」が最も多い。男性10・20歳代のみ「利用したことがない（知っているが必要がない）」よりも「利用したことがない（今後利用したい）」が多くなっている。

図表問20 「男女平等推進センター」の利用の有無（男女別・年代別）



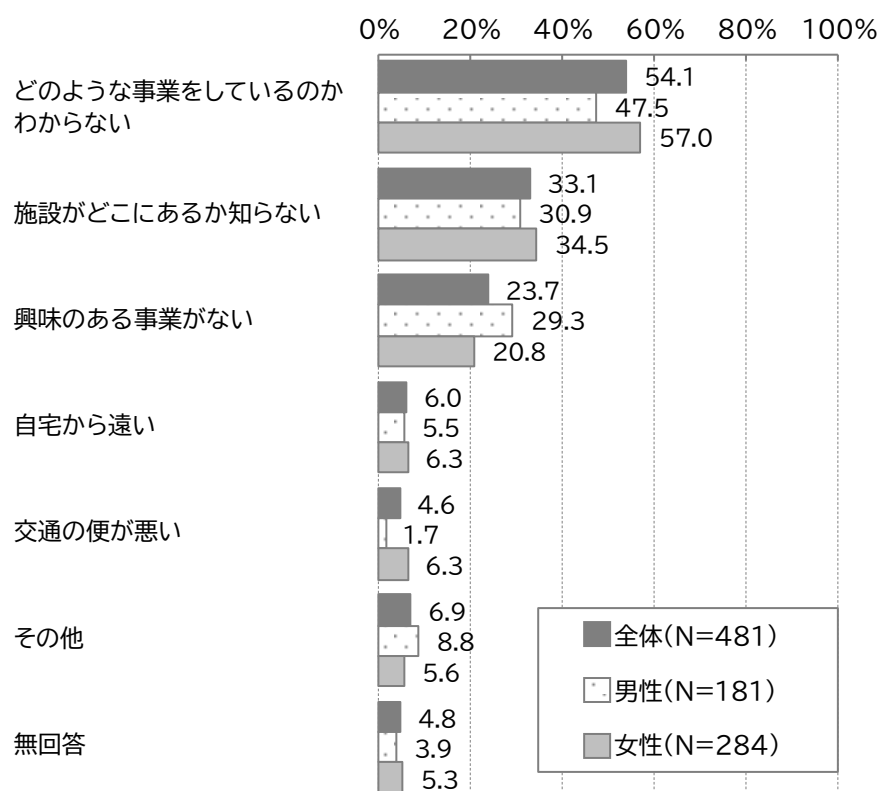
問 20-1 (問 20 で「3. 利用したことがない (知っているが必要がない)」「4. 利用したことが  
ない (今後利用したい)」と回答した方のみ)

あなたが利用しない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「どのような事業をしているのかわからない」が 54.1%と最も多く、次いで「施設  
がどこにあるか知らない」が 33.1%、「興味のある事業がない」が 23.7%となっている。

男女別では、男女とも「どのような事業をしているのかわからない」が多いが、女性が 57.0%  
と、男性の 47.5%より 9.5 ポイント多くなっている。「興味のある事業がない」では、男性が  
29.3%と、女性の 20.8%より 8.5 ポイント多くなっている。

図表問 20-1 「男女平等推進センター」を利用しない理由 (男女別)



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、男性30歳代を除き全ての層で「どのような事業をしているのかわからない」が最も多く、次いで、男性50歳代を除く全ての層で「施設がどこにあるかわからない」が多い。男性10～30歳代では、「興味のある事業がない」が4割を超えている。

図表問20-1 「男女平等推進センター」を利用しない理由（男女別・年代別）

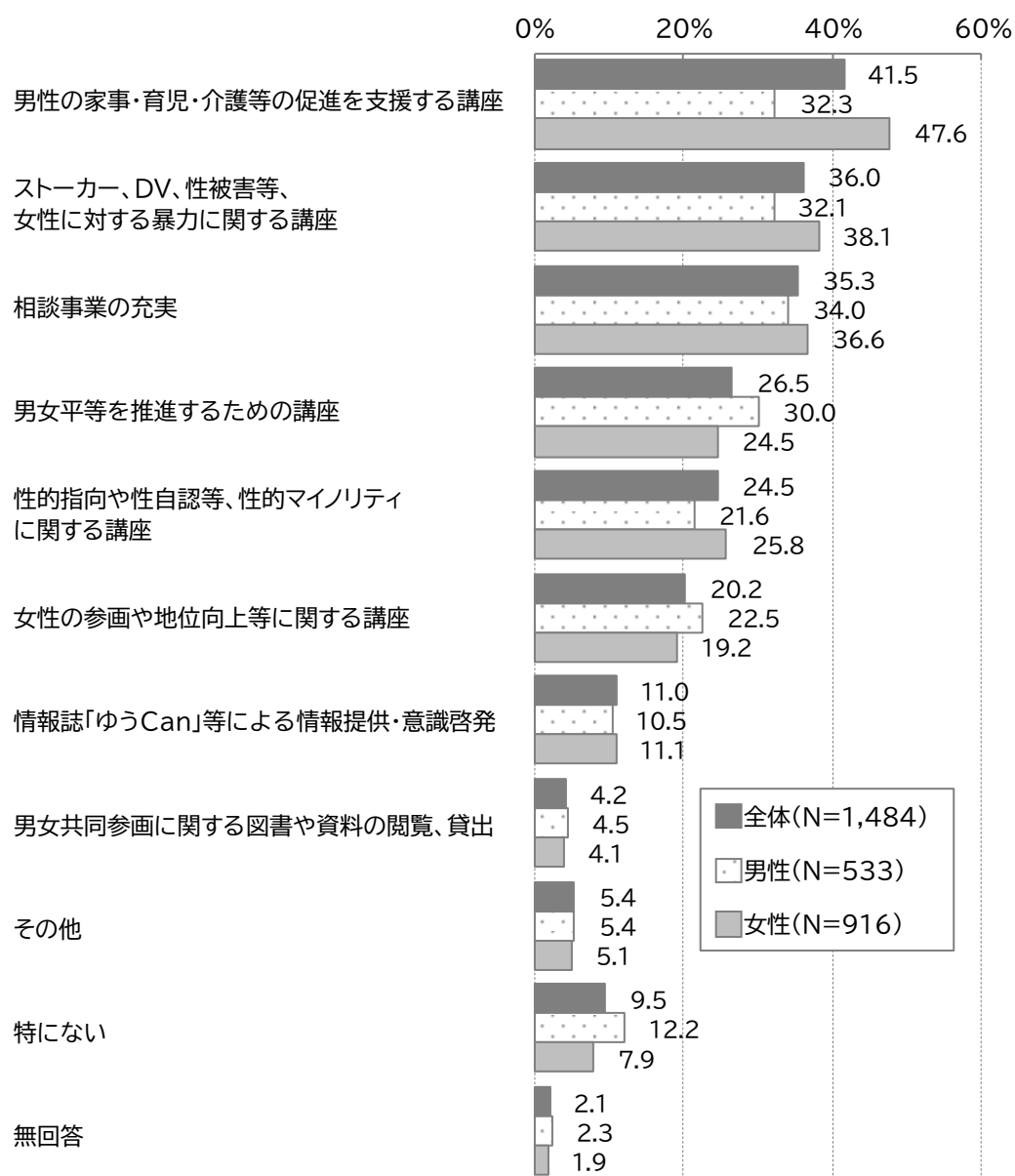
上段:件数 下段:%	合計	興味のある 事業がない	どのような事業を しているのかわからない	自宅から遠い	交通の便が悪い	施設がどこにあるかわからない	その他	無回答
全体	481 100.0	114 23.7	260 54.1	29 6.0	22 4.6	159 33.1	33 6.9	23 4.8
男性10・20歳代	26 100.0	11 42.3	12 46.2	5 19.2	2 7.7	11 42.3	3 11.5	-
男性30歳代	36 100.0	16 44.4	15 41.7	1 2.8	-	15 41.7	-	1 2.8
男性40歳代	41 100.0	10 24.4	19 46.3	-	-	16 39.0	5 12.2	1 2.4
男性50歳代	27 100.0	8 29.6	12 44.4	-	-	2 7.4	7 25.9	1 3.7
男性60歳代	35 100.0	5 14.3	20 57.1	4 11.4	1 2.9	9 25.7	-	2 5.7
男性70歳以上	16 100.0	3 18.8	8 50.0	-	-	3 18.8	1 6.3	2 12.5
女性10・20歳代	39 100.0	6 15.4	22 56.4	1 2.6	1 2.6	21 53.8	1 2.6	1 2.6
女性30歳代	50 100.0	9 18.0	34 68.0	4 8.0	-	19 38.0	1 2.0	1 2.0
女性40歳代	61 100.0	15 24.6	38 62.3	4 6.6	4 6.6	18 29.5	5 8.2	-
女性50歳代	50 100.0	10 20.0	25 50.0	5 10.0	5 10.0	18 36.0	3 6.0	5 10.0
女性60歳代	44 100.0	9 20.5	26 59.1	4 9.1	5 11.4	10 22.7	2 4.5	3 6.8
女性70歳以上	40 100.0	10 25.0	17 42.5	-	3 7.5	12 30.0	4 10.0	5 12.5

問 21 男女共同参画を推進するために、男女平等推進センターが、今後、力を入れていく必要があると思うものはどれですか。(3つまで○)

全体では、「男性の家事・育児・介護等の促進を支援する講座」が41.5%と最も多く、次いで「ストーカー、DV、性被害等、女性に対する暴力に関する講座」が36.0%、「相談事業の充実」が35.3%となっている。

男女別では、女性の「男性の家事・育児・介護等の促進を支援する講座」が47.6%と、男性の32.3%より15.3ポイント多くなっている。「男女平等を推進するための講座」では、男性が30.0%と、女性の24.5%より5.5ポイント多くなっている。

図表問 21 「男女平等推進センター」が今後、力を入れていく必要があること（男女別）



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、女性の50歳代を除く全ての層、男性の30歳代、60歳代では、「男性の家事・育児・介護等の促進を支援する講座」が最も多く、女性10～30歳代は5割を超えている。男女ともに「性的指向や性自認等、性的マイノリティに関する講座」は10・20歳代が多く、概ね高い年代ほど少なくなっている。

図表問21 「男女平等推進センター」が今後、力を入れていく必要があること（男女別・年代別）

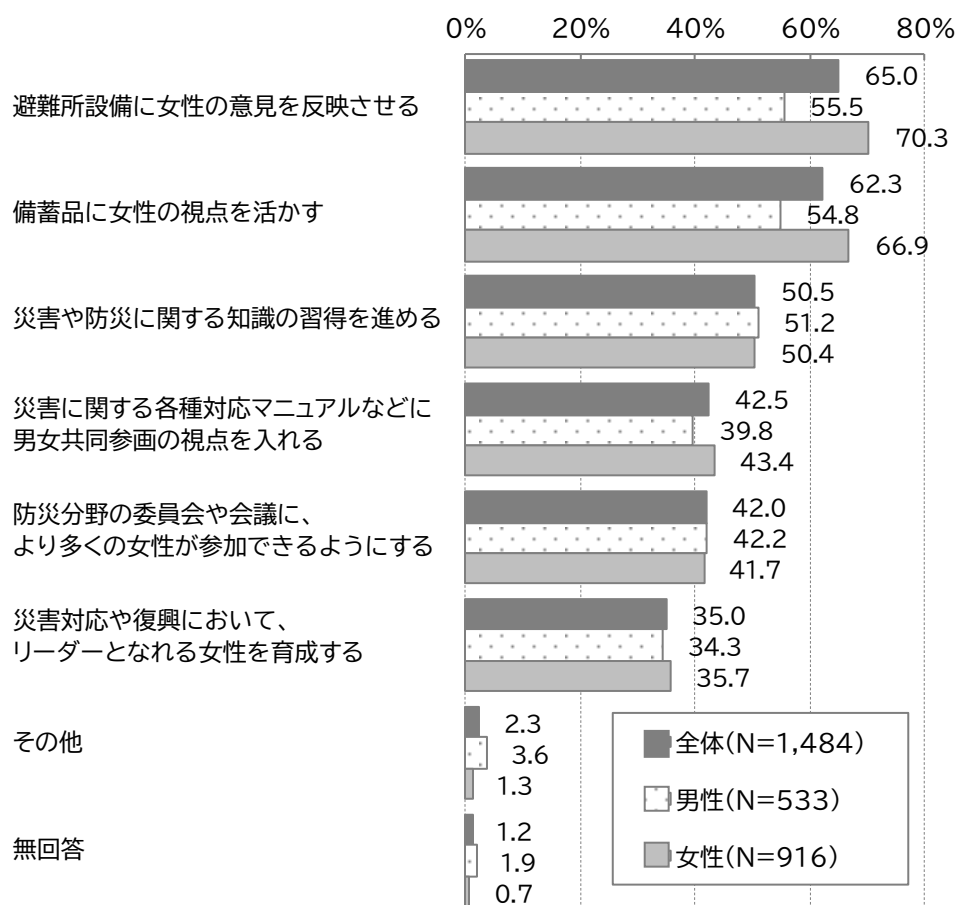
上段:件数 下段:%	合計	男女平等を推進するための講座	女性の参画や地位向上等に関する講座	男性の家事・育児・介護等の促進を支援する講座	ストーカー、DV、性被害等、女性に対する暴力に関する講座	性的マイノリティや性自認等、性的指向に関する講座	図書や資料の閲覧、貸出	男女共同参画に関する相談事業の充実	情報誌「ゆうcan」等による情報提供・意識啓発	その他	特になし	無回答
全体	1484 100.0	393 26.5	300 20.2	616 41.5	534 36.0	364 24.5	63 4.2	524 35.3	163 11.0	80 5.4	141 9.5	31 2.1
男性10・20歳代	65 100.0	16 24.6	9 13.8	18 27.7	22 33.8	22 33.8	3 4.6	18 27.7	5 7.7	3 4.6	11 16.9	1 1.5
男性30歳代	105 100.0	24 22.9	18 17.1	44 41.9	34 32.4	23 21.9	4 3.8	33 31.4	9 8.6	11 10.5	13 12.4	1 1.0
男性40歳代	117 100.0	31 26.5	26 22.2	35 29.9	37 31.6	23 19.7	4 3.4	39 33.3	13 11.1	8 6.8	16 13.7	1 0.9
男性50歳代	87 100.0	28 32.2	23 26.4	24 27.6	34 39.1	19 21.8	4 4.6	42 48.3	7 8.0	4 4.6	5 5.7	4 4.6
男性60歳代	90 100.0	30 33.3	24 26.7	31 34.4	29 32.2	17 18.9	6 6.7	27 30.0	13 14.4	1 1.1	11 12.2	2 2.2
男性70歳以上	69 100.0	31 44.9	20 29.0	20 29.0	15 21.7	11 15.9	3 4.3	22 31.9	9 13.0	2 2.9	9 13.0	3 4.3
女性10・20歳代	123 100.0	29 23.6	20 16.3	65 52.8	58 47.2	50 40.7	6 4.9	34 27.6	13 10.6	7 5.7	9 7.3	-
女性30歳代	187 100.0	39 20.9	36 19.3	96 51.3	81 43.3	68 36.4	6 3.2	65 34.8	16 8.6	8 4.3	16 8.6	1 0.5
女性40歳代	185 100.0	48 25.9	35 18.9	90 48.6	76 41.1	53 28.6	5 2.7	59 31.9	19 10.3	11 5.9	13 7.0	4 2.2
女性50歳代	156 100.0	36 23.1	24 15.4	71 45.5	51 32.7	26 16.7	6 3.8	73 46.8	20 12.8	10 6.4	9 5.8	1 0.6
女性60歳代	132 100.0	36 27.3	26 19.7	56 42.4	49 37.1	23 17.4	8 6.1	54 40.9	18 13.6	8 6.1	8 6.1	3 2.3
女性70歳以上	132 100.0	36 27.3	35 26.5	58 43.9	34 25.8	16 12.1	6 4.5	50 37.9	16 12.1	3 2.3	17 12.9	8 6.1

問 22 あなたは、防災分野で男女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。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「避難所設備に女性の意見を反映させる」が65.0%と最も多く、次いで「備蓄品に女性の視点を活かす」が62.3%、「災害や防災に関する知識の習得を進める」が50.5%となっている。

男女別では、男女とも「避難所設備に女性の意見を反映させる」が最も多いが、女性は70.3%と男性の55.5%よりも14.8ポイント多くなっている。また、「備蓄品に女性の視点を活かす」では、女性が66.9%と、男性の54.8%より12.1ポイント多くなっている。

図表問 22 防災分野で男女平等の視点を活かすために重要だと思うこと（男女別）



男女別・年代別（F1・F2とのクロス集計）でみると、男性は50歳代、70歳以上、女性は10・20歳代を除く全ての層で「避難所設備に女性の意見を反映させる」が最も多く、特に女性30～50歳代、70歳以上で7割を超えている。また、男性40歳代では「災害や防災に関する知識の習得を進める」が約6割と最も多くなっている。

図表問 22 防災分野で男女平等の視点を活かすために重要だと思うこと（男女別・年代別）

上段:件数 下段:%	合計	災害や防災に関する知識の習得を進める	防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参加できるようにする	女性を育成する	災害対応や復興において、リーダーとなる	男女共同参画の視点を入れる	災害に関する各種対応マニュアルなどに	避難所設備に女性の意見を反映させる	備蓄品に女性の視点を活かす	その他	無回答
全体	1484 100.0	749 50.5	624 42.0	520 35.0	630 42.5	964 65.0	924 62.3	34 2.3	18 1.2		
男性10・20歳代	65 100.0	31 47.7	21 32.3	17 26.2	21 32.3	29 44.6	31 47.7	4 6.2	- -		
男性30歳代	105 100.0	56 53.3	33 31.4	34 32.4	27 25.7	59 56.2	60 57.1	3 2.9	2 1.9		
男性40歳代	117 100.0	71 60.7	52 44.4	43 36.8	49 41.9	66 56.4	68 58.1	5 4.3	1 0.9		
男性50歳代	87 100.0	47 54.0	42 48.3	31 35.6	43 49.4	54 62.1	49 56.3	4 4.6	2 2.3		
男性60歳代	90 100.0	34 37.8	45 50.0	35 38.9	41 45.6	47 52.2	48 53.3	- -	2 2.2		
男性70歳以上	69 100.0	34 49.3	32 46.4	23 33.3	31 44.9	41 59.4	36 52.2	3 4.3	3 4.3		
女性10・20歳代	123 100.0	67 54.5	48 39.0	50 40.7	52 42.3	77 62.6	80 65.0	1 0.8	- -		
女性30歳代	187 100.0	84 44.9	74 39.6	63 33.7	76 40.6	135 72.2	131 70.1	2 1.1	1 0.5		
女性40歳代	185 100.0	89 48.1	80 43.2	68 36.8	84 45.4	133 71.9	132 71.4	3 1.6	- -		
女性50歳代	156 100.0	78 50.0	66 42.3	51 32.7	68 43.6	115 73.7	108 69.2	1 0.6	1 0.6		
女性60歳代	132 100.0	78 59.1	57 43.2	53 40.2	61 46.2	88 66.7	79 59.8	4 3.0	- -		
女性70歳以上	132 100.0	65 49.2	57 43.2	41 31.1	57 43.2	95 72.0	82 62.1	1 0.8	4 3.0		

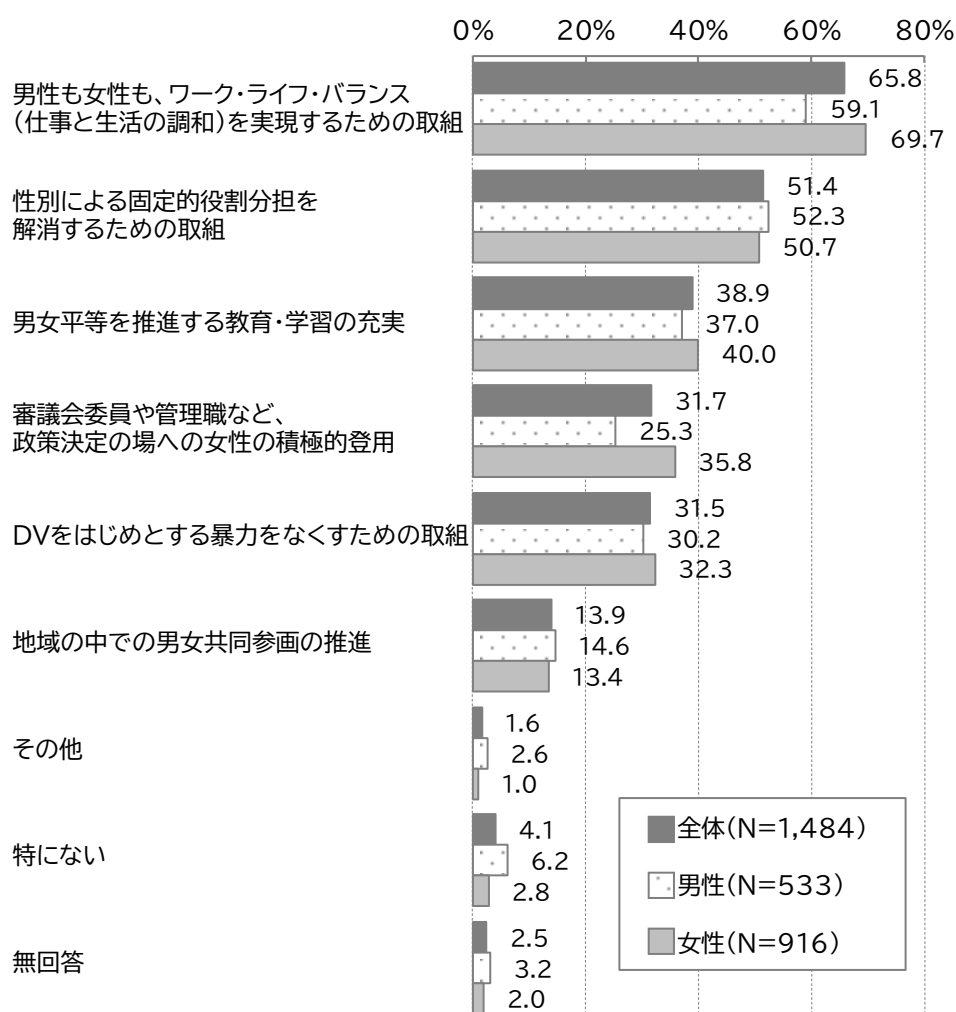


問 23 男女共同参画社会を実現していくために望むものは何ですか。(3つまで〇)

全体では、「男性も女性も、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するための取組」が 65.8%と最も多く、次いで「性別による固定的役割分担を解消するための取組」が 51.4%、「男女平等を推進する教育・学習の充実」が 38.9%となっている。

男女別では、男女とも「男性も女性も、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するための取組」が最も多いが、女性は 69.7%と、男性の 59.1%よりも 10.6 ポイント多くなっている。また、「審議会委員や管理職など、政策決定の場への女性の積極的登用」で、女性は 35.8%と、男性の 25.3%よりも 10.5 ポイント多くなっている。

図表問 23 男女共同参画社会を実現していくために望むもの（男女別）



## ■過去調査（平成 28 年度）との比較

前回調査（平成 28 年度）と比較して、上位の 3 項目は変化がないものの、いずれも割合は増加しており、特に「性別による固定的役割分担を解消するための取組」が 16.7 ポイント多くなっている。

### 男女共同参画社会を実現していくために望むもの 上位 3 項目

		平成 28 年度	令和 3 年度
1	男性も女性も、ワーク・ライフ・バランスを実現するための取組	58.7%	65.8%
2	性別による固定的役割分担を解消するための取組	34.7%	51.4%
3	男女平等を推進する教育・学習の充実	32.8%	38.9%

\*選択肢に一部変更あり

男女別・年代別（F 1・F 2 とのクロス集計）で見ると、男性 70 歳以上を除く全ての層で「男性も女性も、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するための取組」が最も多い。男性 70 歳以上は「男女平等を推進する教育・学習の充実」が最も多く約 5 割となっている。

図表問 23 男女共同参画社会を実現していくために望むもの（男女別・年代別）

上段:件数 下段:%	合計	性別による固定的役割分担を解消するための取組	暴力をなくすための取組	DVをはじめとする取組	男女平等を推進する教育・学習の充実	男性も女性も、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するための取組	男性も女性も、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を実現するための取組	積極的登用	審議会委員や管理職など、政策決定の場への女性の積極的登用	地域の中での男女共同参画の推進	その他	特にない	無回答
全体	1484 100.0	763 51.4	468 31.5	578 38.9	977 65.8	471 31.7	207 13.9	24 1.6	61 4.1	37 2.5			
男性10・20歳代	65 100.0	35 53.8	22 33.8	24 36.9	49 75.4	18 27.7	4 6.2	- -	3 4.6	- -			
男性30歳代	105 100.0	60 57.1	35 33.3	22 21.0	68 64.8	19 18.1	5 4.8	4 3.8	10 9.5	2 1.9			
男性40歳代	117 100.0	60 51.3	36 30.8	44 37.6	70 59.8	27 23.1	19 16.2	4 3.4	9 7.7	1 0.9			
男性50歳代	87 100.0	46 52.9	38 43.7	41 47.1	47 54.0	18 20.7	14 16.1	5 5.7	1 1.1	4 4.6			
男性60歳代	90 100.0	45 50.0	21 23.3	31 34.4	52 57.8	33 36.7	20 22.2	- -	4 4.4	4 4.4			
男性70歳以上	69 100.0	33 47.8	9 13.0	35 50.7	29 42.0	20 29.0	16 23.2	1 1.4	6 8.7	6 8.7			
女性10・20歳代	123 100.0	64 52.0	39 31.7	61 49.6	90 73.2	48 39.0	9 7.3	1 0.8	2 1.6	- -			
女性30歳代	187 100.0	108 57.8	63 33.7	50 26.7	148 79.1	67 35.8	18 9.6	2 1.1	7 3.7	1 0.5			
女性40歳代	185 100.0	94 50.8	65 35.1	76 41.1	135 73.0	62 33.5	22 11.9	1 0.5	1 0.5	3 1.6			
女性50歳代	156 100.0	74 47.4	54 34.6	57 36.5	108 69.2	56 35.9	25 16.0	1 0.6	5 3.2	3 1.9			
女性60歳代	132 100.0	62 47.0	45 34.1	65 49.2	87 65.9	45 34.1	22 16.7	2 1.5	3 2.3	2 1.5			
女性70歳以上	132 100.0	62 47.0	30 22.7	57 43.2	70 53.0	49 37.1	27 20.5	2 1.5	8 6.1	9 6.8			

問 24 「男女共同参画社会」の実現に向けて、日頃感じていることや区に対する要望など、ご自由にご記入ください。

以下、主な回答を報告書の項目に沿ってまとめた。なお回答に関しては、一部文字の訂正や省略を行ったほか、回答の後ろの（ ）内に、概ね同様の意見を含めた合計数を示している。

「男女平等意識、意思決定過程への参画に関すること」が最も多く、次いで、「杉並区における取組等に関すること」となっている。

図表問 24 「男女共同参画社会」の実現に向けた意見

	内 容	件数
1	杉並区における取組等に関すること	73
2	男女平等意識、意思決定過程への参画に関すること	135
3	就業に関すること	13
4	家庭生活と家族観に関すること	11
5	DVに関すること	11
6	ワーク・ライフ・バランスに関すること	8
7	性的マイノリティに関すること	26
8	その他	130

回答者数 377 人 件数 (407 件)

(1) 杉並区における取組等に関すること

- ・学校教育等の中で、子どもの頃からお互いを尊重し、多様性や男女平等を意識させることが大切である。(23 件)
- ・杉並区の女性参画に向けての取り組みを、広報紙や SNS などを通じて積極的に情報発信して欲しい。(11 件)
- ・母親の子育ての負担を少なくするために、一時保育施設の整備やシルバー人材センターによる託児など、子育て支援の充実を図って欲しい。(6 件)

(2) 男女平等意識、意思決定過程への参画に関すること

- ・男女には身体的、思想的に異なった特徴があり、それぞれに向いている役割分担がある。男女それぞれが、能力に応じて、活躍できる場所で活躍し、それをお互いが尊重し合えることが大切である。(64 件)
- ・男女平等はかなり進んでいるが、まだ男性優位の社会であるので、意識的に女性の登用を増やす等の対策が必要である。(24 件)
- ・男女平等が行き過ぎると、人間を平等公平に扱うのではなく、女性優遇、男性差別の方向になる危険性がある。(6 件)
- ・女性活躍に向けて、女性が積極的に参画するよう、女性自身の意識改革が進んで欲しい。(6 件)

(3) 就業に関すること

- ・女性が働いていても、子どもの体調不良や学校行事、送迎などで負担が多いため、事業所内保育や在宅勤務など、女性が働き、続けやすくなる支援をして頂きたい。(4 件)
- ・社長や管理職員の中には、性別による固定的役割分担意識を持つ方が見受けられるので、そうした方の意識改革が必要である。(2 件)

#### (4) 家庭生活と家族観に関すること

- ・女性が家事をするという概念が社会全般に多く、仕事を続ける時の女性の負担は依然として大きいことに加え、男性の理解も不足していると感じられる。(6件)
- ・父親が保育園の送迎をする姿をよく見かけるようになり、時代の変化を感じている。(2件)

#### (5) DVに関すること

- ・DV被害は重大なことであり、DV被害者及び加害者の支援が必要である。(2件)
- ・DVなどの暴力を無くすために本格的に取り組んでいただき、DV被害者がいない社会にして欲しい。(2件)

#### (6) ワーク・ライフ・バランスに関すること

- ・育児や家庭に男性が携わるために、男性の育児休暇の取得を徹底して欲しい。(3件)
- ・男性の長時間労働や家庭環境に配慮が無い勤務実態があり、短時間労働など男性の働き方にも一層多様化が図られるべき。(2件)

#### (7) 性的マイノリティに関すること

- ・パートナーシップ制度は、制度を利用できる成人性的マイノリティ当事者だけの制度ではなく、自殺念慮の高いLGBTQユースを守り、希望、夢を与える制度でもあるので、杉並区も導入して欲しい。(6件)
- ・戸籍上は男性だが女性として暮らす性同一性障害の方が、女性のトイレを利用することについては、痴漢を含めた性的被害を被った経験のある人の心情を考えると容認し難い。(3件)
- ・LGBTについては、意味は知ってはいるが、身の回りにはいないため、理解を深めることが難しい。(2件)

#### (8) その他

- ・男女共同参画社会を目指すのであれば、夫婦別姓を国が法的に認めて欲しい。(5件)
- ・今回のアンケート調査が、男女共同参画を考える良いきっかけとなった。(4件)
- ・若い世代に頑張っていただき、男女共同参画の実現に向けて取り組んで欲しい。(2件)

---

### 3 事業所調査結果

---

### 3-1 事業所の概要について

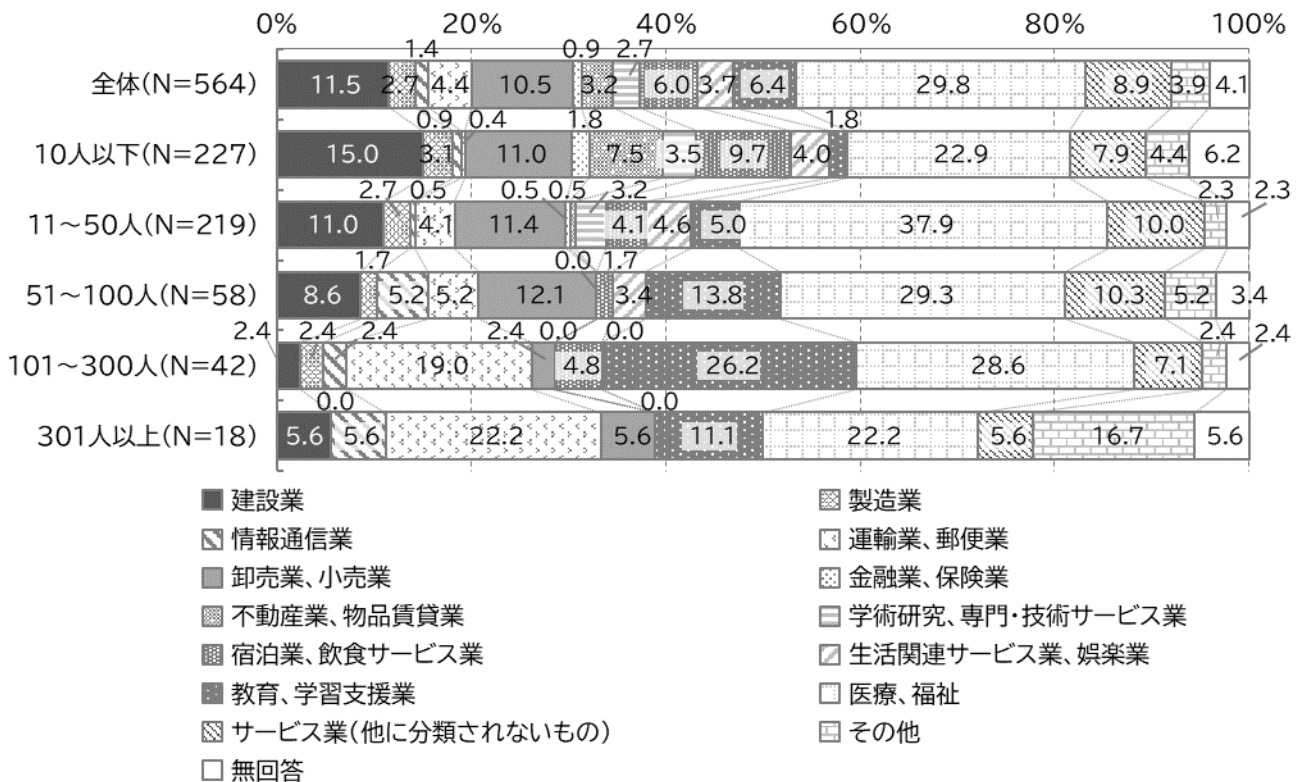
貴事業所の概要について、ご記入あるいは該当する番号に○をつけてください。

#### ①業種

全体では、「医療、福祉」が29.8%と最も多く、次いで「建設業」が11.5%、「卸売業、小売業」が10.5%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下、11～50人、51～100人、101～300人では「医療、福祉」が最も多く、301人以上では「運輸業、郵便業」「医療、福祉」が最も多い。

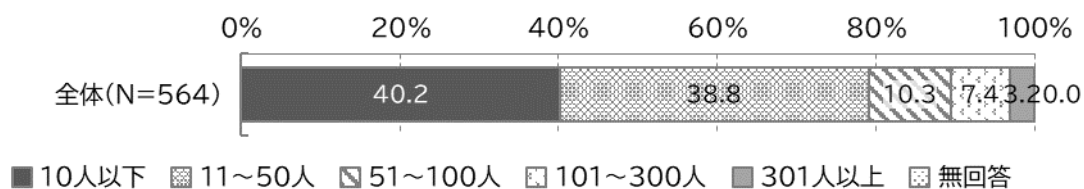
図表 1 業種（従業員規模別）



## ②事業所の従業員数

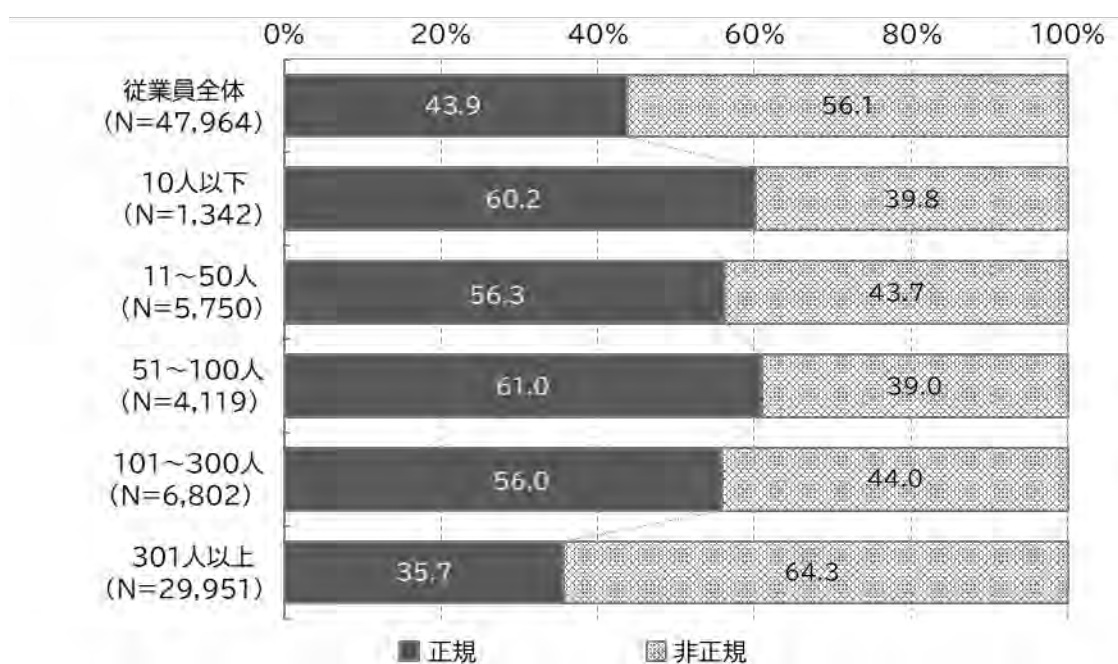
「10人以下」が40.2%と最も多く、次いで「11～50人」が38.8%、「51～100人」が10.3%となっている。

図表 2-1 事業所の従業員数



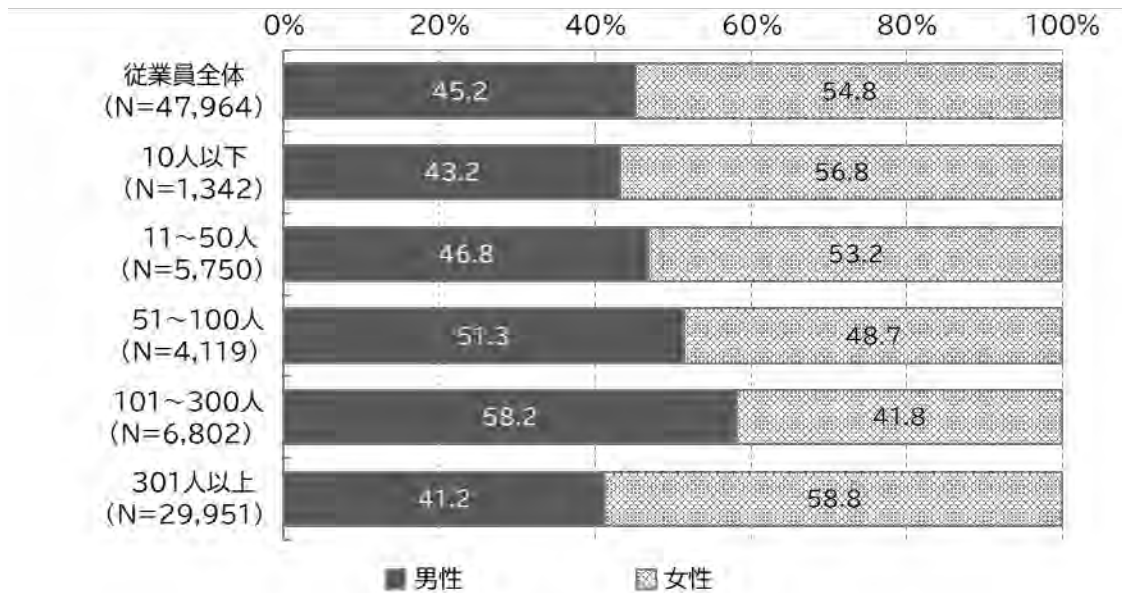
従業員規模別による正規・非正規の従業員数の割合は、「300人以下」では正規従業員の割合が5割を超えるものの、「301人以上」では3割半ばと他の層よりも少なくなっている。

図表 2-2 事業所の正規・非正規の従業員数（従業員規模別）



従業員規模別による男女の従業員数の割合は、「301人以上」では女性従業員の割合が最も多くなり58.8%となっている。一方で、「300人以下」では従業員規模が大きくなるほど男性従業員の割合が多くなっている。

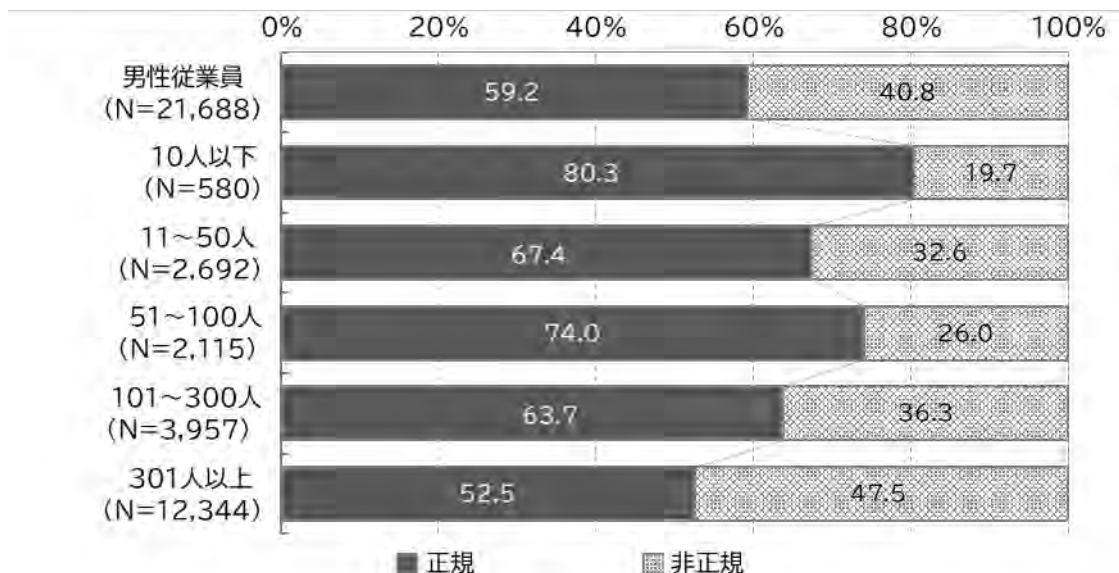
図表 2-3 事業所の男女別の従業員数（従業員規模別）



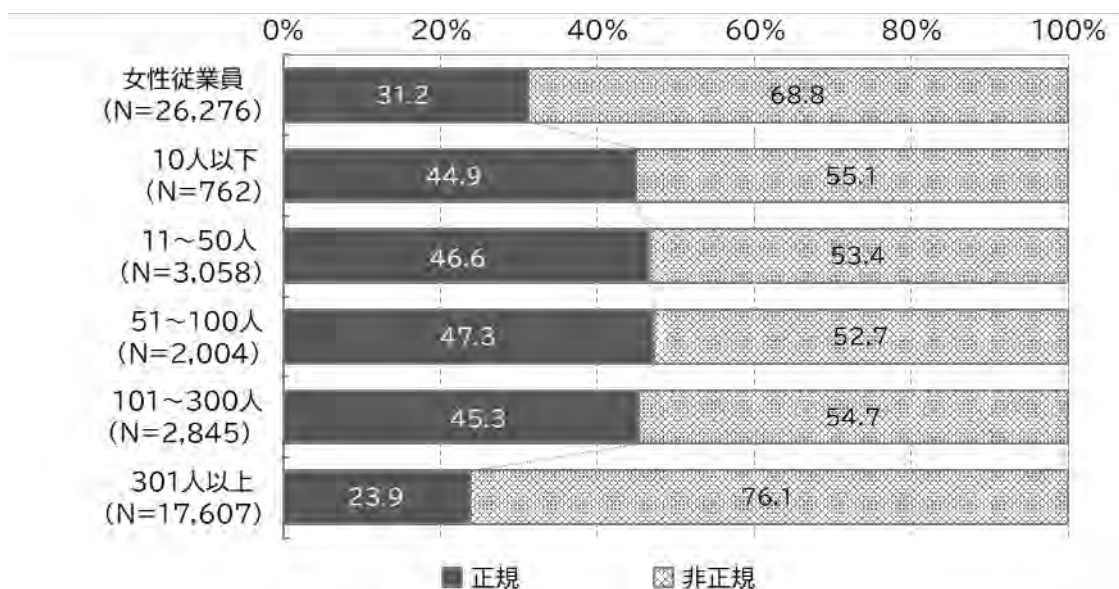


男性の正規従業員は 59.2%と、女性の正規従業員 31.2%に比べて 28.0 ポイント多くなっている。女性の正規従業員は「300 人以下」では 4 割台となっているものの、「301 人以上」では 2 割強と他の層よりも少なくなっている。

図表 2-4 事業所の正規・非正規の男性従業員数（従業員規模別）



図表 2-5 事業所の正規・非正規の女性従業員数（従業員規模別）



### ③事業所の性格

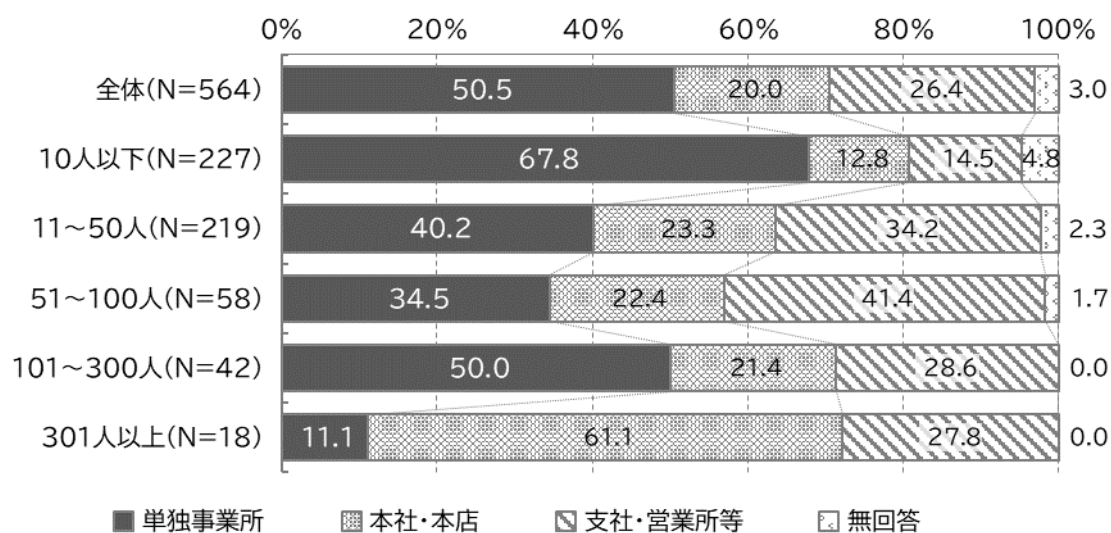
全体では、「単独事業所」が50.5%と最も多く、次いで「支社・営業所等」が26.4%、「本社・本店」が20.0%となっている。

図表 ③事業所の性格

	事業所数	構成比
全体	564	100.0%
単独事業所	285	50.5%
本社・本店	113	20.0%
支社・営業所等	149	26.4%
無回答	17	3.0%

従業員規模別で見ると、10人以下、11～50人、101～300人では「単独事業所」、51～100人では「支社・営業所等」、301人以上では「本社・本店」が最も多い。

図表 ③事業所の性格（従業員規模別）



### 3-2 女性の活躍状況等について

問1 貴事業所の現在の係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。(該当者がいない場合は「0」を記入)

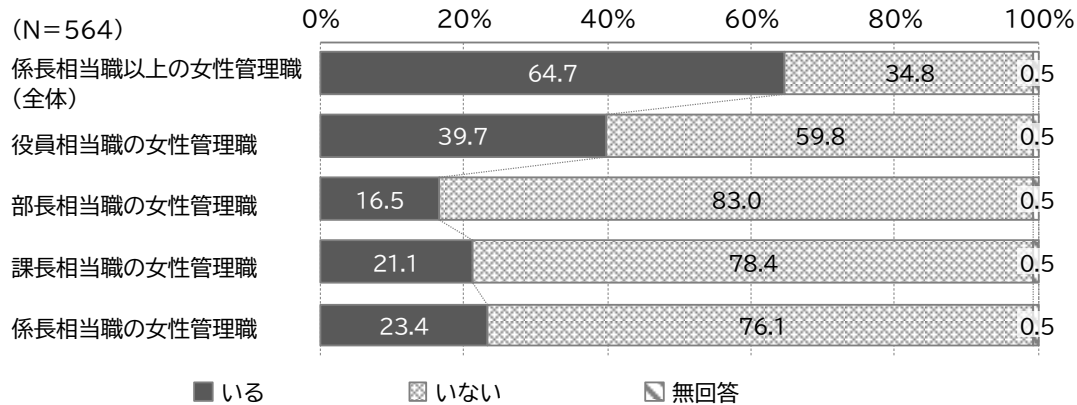
管理職の平均人数は、係長相当職が5.6人と最も多く、うち女性が1.3人となっている。

図表問1 係長相当職以上の管理職及び女性管理職の平均人数  
(管理職が1人以上いる事業所)

管理職	登用状況	管理職数	
		うち女性	女性の割合
役員		2.6人	0.8人 30.6%
部長相当職		1.7人	0.4人 20.4%
課長相当職		3.4人	0.8人 24.0%
係長相当職		5.6人	1.3人 23.1%
管理職 計		13.3人	3.2人 24.4%

係長相当職以上の女性管理職のいる事業所は、全体で64.7%となっており、「役員相当職の女性管理職」で39.7%と最も多く、次いで「係長相当職の女性管理職」で23.4%、「課長相当職の女性管理職」で21.1%、「部長相当職の女性管理職」で16.5%となっている。

図表問1 女性管理職のいる事業所



業種別でみると、女性管理職を有する事業所について、「医療、福祉」では7割強、「建設業」「卸売業、小売業」「サービス業」では6割台となっている。

図表問1 女性管理職のいる事業所（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	有女 す性 る管 事理 業職 所を	い女 性 ない管 事理 業職 所が	無 回 答
全体	564 100.0	365 64.7	196 34.8	3 0.5
建設業	65 100.0	40 61.5	25 38.5	0 0.0
製造業	15 100.0	10 66.7	5 33.3	0 0.0
情報通信業	8 100.0	6 75.0	2 25.0	0 0.0
運輸業、郵便業	25 100.0	14 56.0	11 44.0	0 0.0
卸売業、小売業	59 100.0	36 61.0	23 39.0	0 0.0
金融業、保険業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	0 0.0
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	11 61.1	7 38.9	0 0.0
学術研究、専門・技術 サービス業	15 100.0	10 66.7	5 33.3	0 0.0
宿泊業、飲食サービス 業	34 100.0	12 35.3	20 58.8	2 5.9
生活関連サービス業、 娯楽業	21 100.0	12 57.1	9 42.9	0 0.0
教育、学習支援業	36 100.0	30 83.3	6 16.7	0 0.0
医療、福祉	168 100.0	123 73.2	44 26.2	1 0.6
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	33 66.0	17 34.0	0 0.0
その他	22 100.0	14 63.6	8 36.4	0 0.0

## ■過去調査（平成 28 年度）との比較

「役員相当職の女性管理職を有する」は前回調査（平成 28 年度）よりも 2.4 ポイント多く、「部長相当職の女性管理職を有する」は 1.7 ポイント多くなっている。

### 女性管理職を有する事業所の割合

	平成 28 年度	令和 3 年度
係長相当職以上の女性管理職を有する事業者(全体)	63.9%	64.7%
役員相当職の女性管理職を有する	37.3%	39.7%
部長相当職の女性管理職を有する	14.8%	16.5%
課長相当職の女性管理職を有する	20.8%	21.1%
係長相当職の女性管理職を有する	23.7%	23.4%

## ■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較

管理職に占める女性の割合として、杉並区が 24.4%と、東京都の 13.6%よりも 10.8 ポイント多くなっている。

### 管理職に占める女性の割合

	東京都	杉並区
役員	9.0%	30.6%
部長相当職	6.2%	20.4%
課長相当職	11.4%	24.0%
係長相当職	19.6%	23.1%
管理職 計	13.6%	24.4%

女性管理職を有する事業所の割合として、全体では、杉並区が 64.7%と、東京都の 80.4%よりも 15.7 ポイント少なくなっている。「役員相当職の女性管理職」は、杉並区が 39.7%と、東京都の 25.9%よりも 13.8 ポイント多くなっているが、その他の役職では 15 ポイント以上少なくなっている。

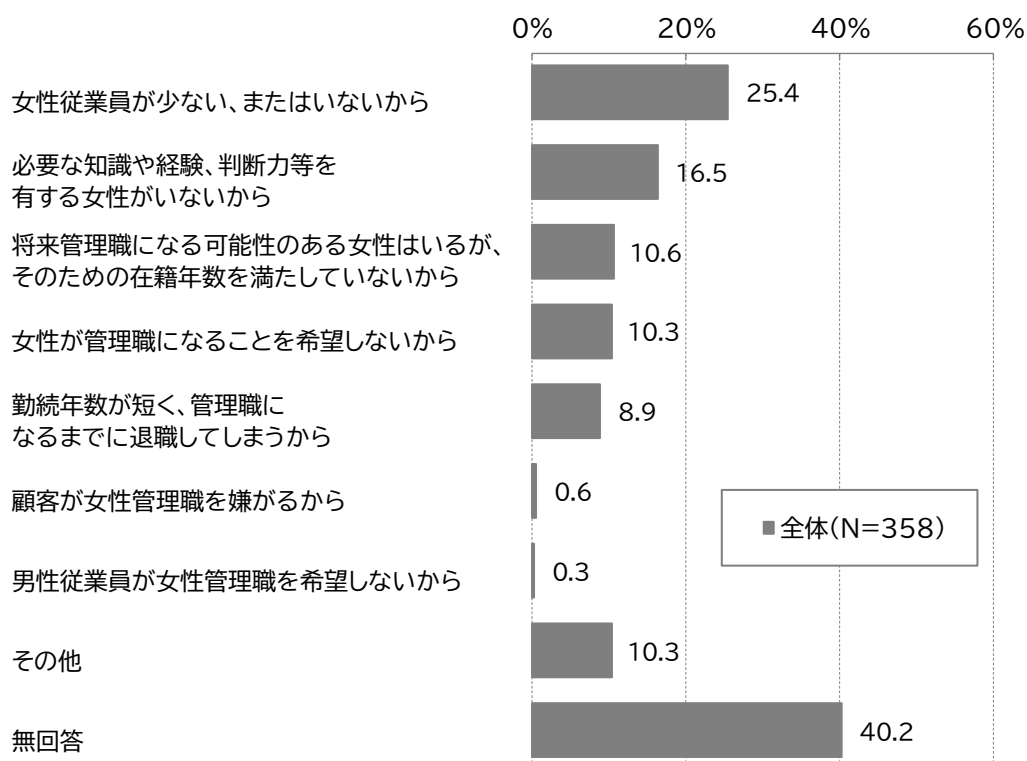
### 女性管理職を有する事業所の割合

	東京都	杉並区
係長相当職以上の女性管理職を有する事業者(全体)	80.4%	64.7%
役員相当職の女性管理職を有する	25.9%	39.7%
部長相当職の女性管理職を有する	32.3%	16.5%
課長相当職の女性管理職を有する	57.2%	21.1%
係長相当職の女性管理職を有する	55.0%	23.4%

問 1-1 (問 1 で女性管理職が少ない (1 割未満) あるいは全くいない役職区分が 1 つでもある事業所のみ) 女性管理職が少ない、またはいないのはなぜだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「女性従業員が少ない、またはいないから」が 25.4%、「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないから」が 16.5%となっている。

図表問 1-1 女性管理職が少ない、いない理由



## ■過去調査（平成 28 年度）との比較

差が大きい項目として、「女性が管理職になることを希望しないから」は前回調査（平成 28 年度）よりも 2.9 ポイント少なく、次いで「必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないから」は 2.7 ポイント少なくなっている。

### 「女性管理職が少ない、いない理由」の回答割合

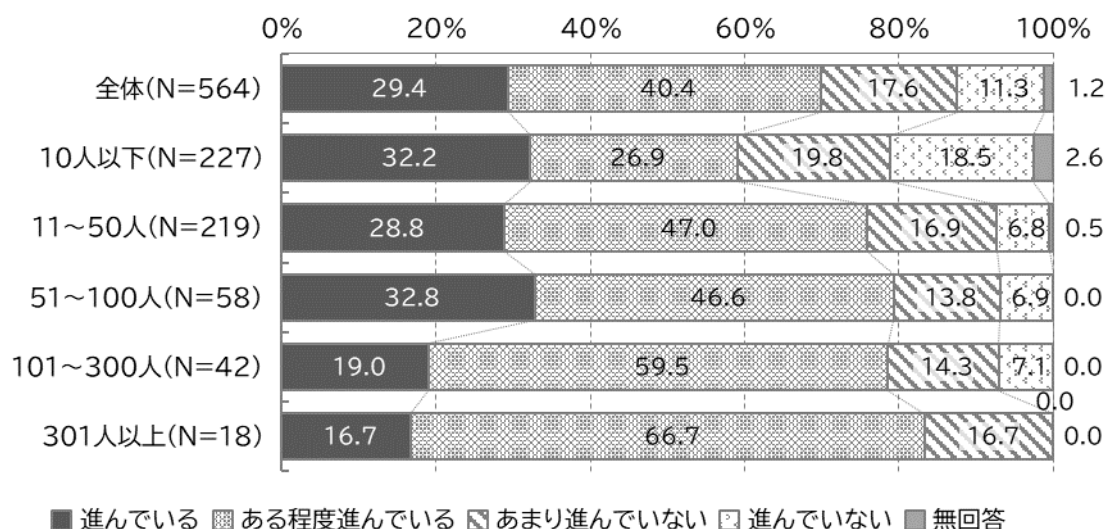
	平成 28 年度	令和 3 年度
女性従業員が少ない、またはいないから	26.6%	25.4%
必要な知識や経験、判断力等を有する女性がいらないから	19.2%	16.5%
将来管理職になる可能性のある女性はあるが、 そのための在籍年数を満たしていないから	8.9%	10.6%
女性が管理職になることを希望しないから	13.2%	10.3%
勤続年数が短く、管理職になるまでに退職してしまうから	11.3%	8.9%
顧客が女性管理職を嫌がるから	0.4%	0.6%
男性従業員が女性管理職を希望しないから	1.4%	0.3%
その他	13.8%	10.3%
無回答	33.2%	40.2%

問2 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。(〇は1つ)

全体では、「ある程度進んでいる」が40.4%と最も多く、次いで「進んでいる」が29.4%、「あまり進んでいない」が17.6%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下では『進んでいる(「進んでいる」と「ある程度進んでいる」の合計)』が59.1%の一方、11~50人では75.8%、51~100人では79.4%、101~300人では78.5%、301人以上では83.4%となっている。

図表問2 女性が活躍するための取組状況(従業員規模別)



■過去調査(平成28年度)との比較

『進んでいる(「進んでいる」と「ある程度進んでいる」の合計)』は、前回調査(平成28年度)よりも20.1ポイント多くなっている。

女性が活躍するための取組状況

	平成28年度	令和3年度
進んでいる	18.8%	29.4%
ある程度進んでいる	30.9%	40.4%
あまり進んでいない	31.3%	17.6%
進んでいない	17.3%	11.3%
無回答	1.6%	1.2%



業種別でみると、『進んでいる（「進んでいる」と「ある程度進んでいる」の合計）』について、「医療、福祉」では9割弱と多く、「サービス業」では7割、「卸売業、小売業」では7割弱、「建設業」では3割強となっている。

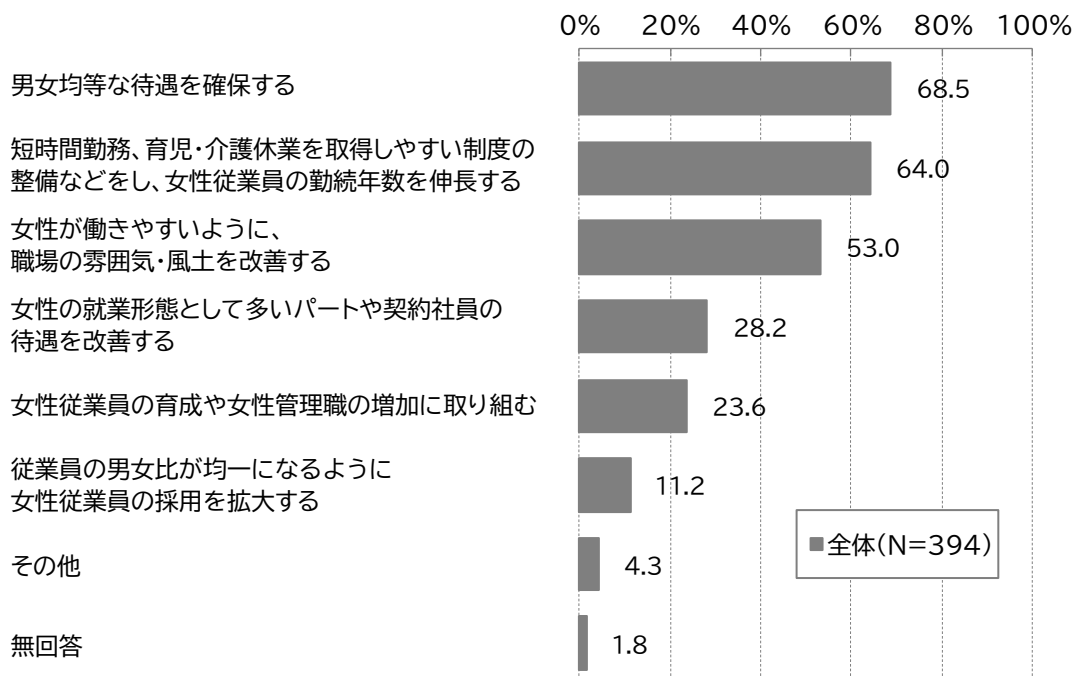
図表問2 女性が活躍するための取組状況（業種別）

上段：件数 下段：%	合計	進んでいる	進んでいる ある程度	進んでいない あまり	進んでいない	無回答
全体	564 100.0	166 29.4	228 40.4	99 17.6	64 11.3	7 1.2
建設業	65 100.0	3 4.6	19 29.2	24 36.9	19 29.2	- -
製造業	15 100.0	6 40.0	5 33.3	2 13.3	2 13.3	- -
情報通信業	8 100.0	1 12.5	5 62.5	2 25.0	- -	- -
運輸業、郵便業	25 100.0	- -	15 60.0	7 28.0	3 12.0	- -
卸売業、小売業	59 100.0	12 20.3	28 47.5	10 16.9	8 13.6	1 1.7
金融業、保険業	5 100.0	2 40.0	1 20.0	2 40.0	- -	- -
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	4 22.2	5 27.8	4 22.2	4 22.2	1 5.6
学術研究、専門・技術サービス業	15 100.0	5 33.3	6 40.0	2 13.3	2 13.3	- -
宿泊業、飲食サービス業	34 100.0	9 26.5	11 32.4	7 20.6	4 11.8	3 8.8
生活関連サービス業、娯楽業	21 100.0	6 28.6	8 38.1	2 9.5	5 23.8	- -
教育、学習支援業	36 100.0	15 41.7	17 47.2	3 8.3	1 2.8	- -
医療、福祉	168 100.0	82 48.8	66 39.3	12 7.1	6 3.6	2 1.2
サービス業（他に分類されないもの）	50 100.0	10 20.0	25 50.0	11 22.0	4 8.0	- -
その他	22 100.0	4 18.2	9 40.9	7 31.8	2 9.1	- -

問2-1 (問2で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ) 女性が活躍するため、どのような項目に取り組んでいますか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「男女均等な待遇を確保する」が68.5%と最も多く、次いで「短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度の整備などをし、女性従業員の勤続年数を伸長する」が64.0%、「女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する」が53.0%となっている。

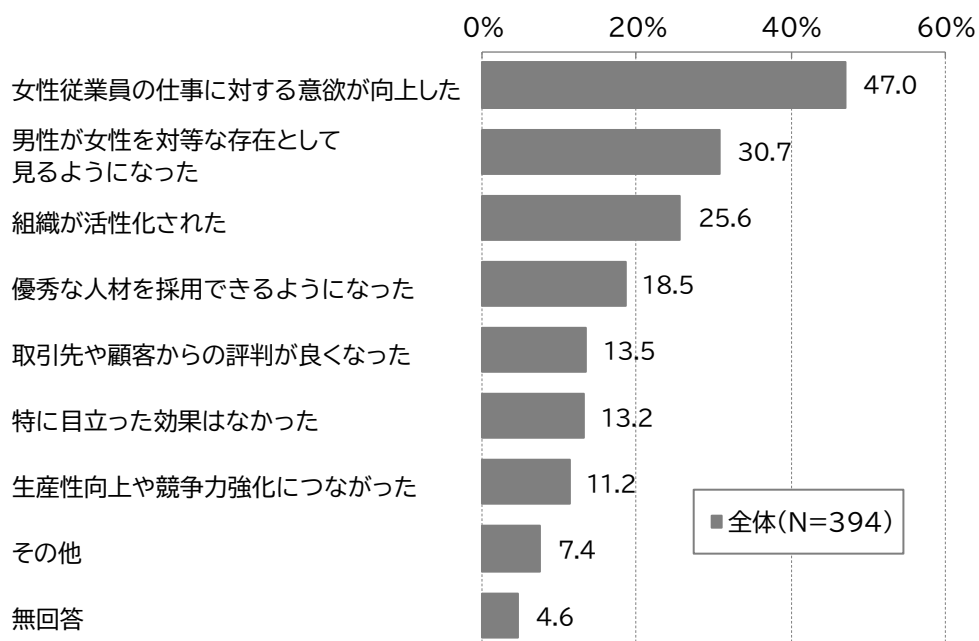
図表問2-1 女性が活躍するための取組



問2-2 (問2で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ) 貴事業所  
が取組を実施し、どのような効果がみられましたか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「女性従業員の仕事に対する意欲が向上した」が47.0%と最も多く、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」が30.7%、「組織が活性化された」が25.6%となっている。

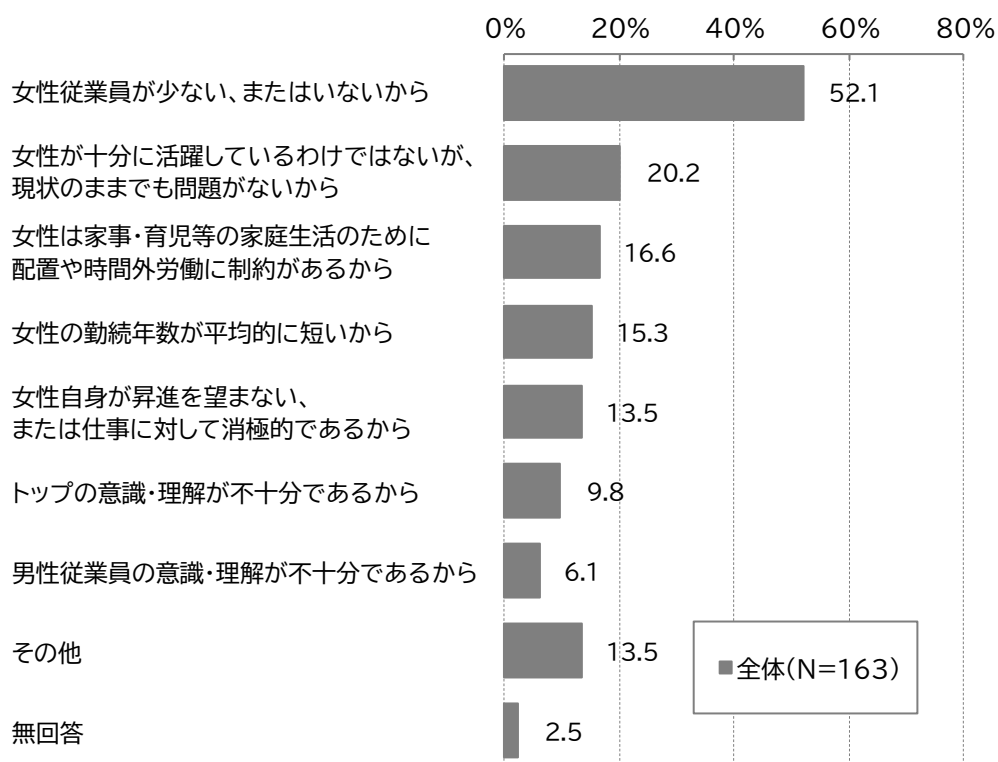
図表問2-2 女性が活躍するための取組を事業所が実施した効果



問2-3 (問2で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」と回答の事業所のみ) 貴事業所の女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「女性従業員が少ない、またはいないから」が52.1%と最も多く、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から」が20.2%、「女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから」が16.6%となっている。

図表問2-3 女性の活躍が進んでいない理由



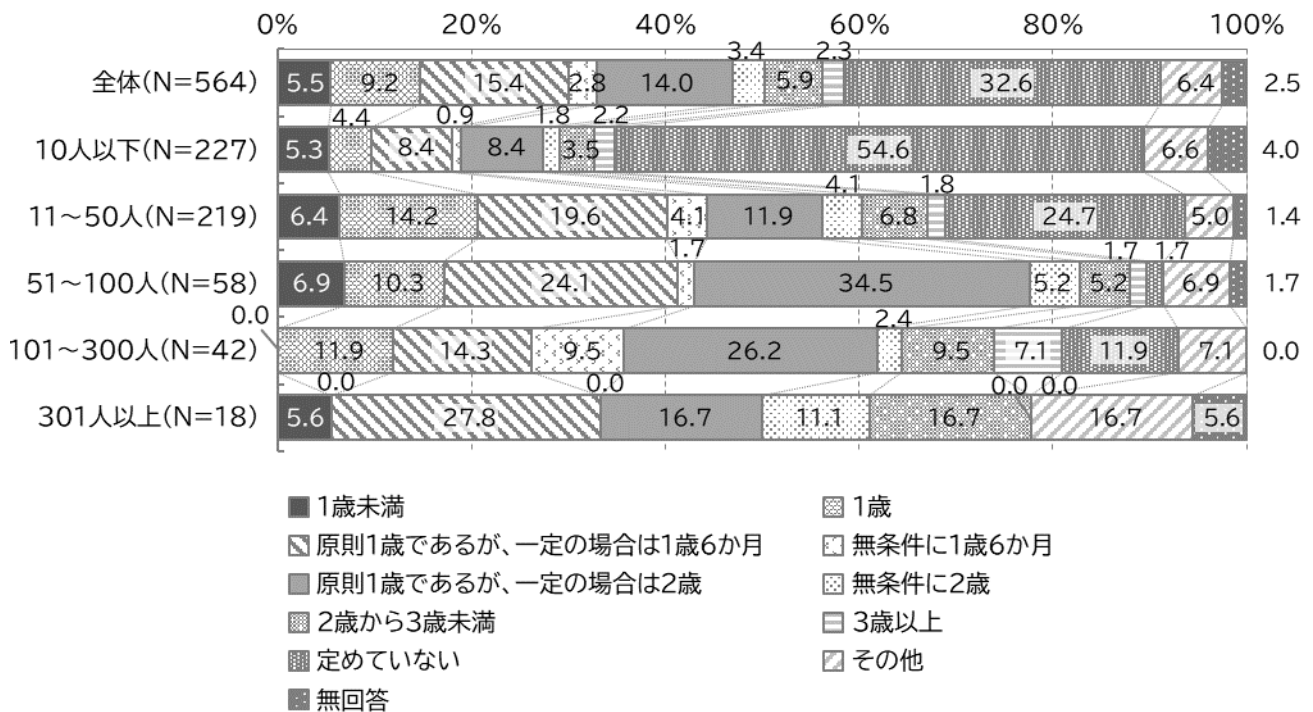
### 3-3 育児・介護支援制度について

#### 問3 貴事業所では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得できますか。(〇は1つ)

全体では、「定めていない」が32.6%と最も多く、次いで「原則1歳であるが、一定の場合は1歳6か月」が15.4%、「原則1歳であるが、一定の場合は2歳」が14.0%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下では「定めていない」が54.6%と最も多く、11~50人でも「定めていない」が最も多い。一方、51~100人、101~300人では「原則1歳であるが、一定の場合は2歳」が最も多く、301人以上では「原則1歳であるが、一定の場合は1歳6か月」が最も多い。

図表問3 育児休業が取得できる子どもの年齢（従業員規模別）



### ■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較（参考）

杉並区は「原則1歳であるが、一定の場合は1歳6か月」が15.4%、東京都は「原則1歳であるが、一定の場合は2歳」が42.1%と最も多くなっている。

#### 育児休業が取得できる子どもの年齢

	東京都	杉並区
1歳未満	2.8%	5.5%
1歳	5.8%	9.2%
原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月	17.8%	15.4%
無条件に1歳6か月	6.0%	2.8%
原則は1歳だが、一定の場合は2歳	42.1%	14.0%
無条件に2歳	5.3%	3.4%
2歳～3歳未満	11.2%	5.9%
3歳以上	4.6%	2.3%

\*共通する選択肢のみ

業種別でみると、「定めていない」について、「建設業」「卸売業、小売業」では4割弱、「サービス業」では3割半ば、「医療、福祉」では3割弱となっている。

図表問3 育児休業が取得できる子どもの年齢（業種別）

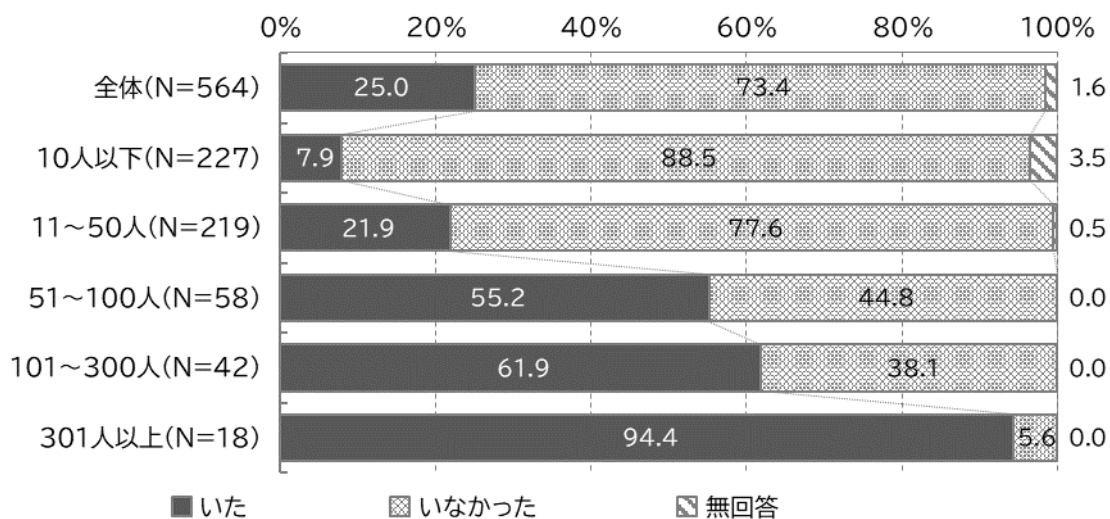
上段：件数 下段：%	合計	1歳未満	1歳	原則1歳であるが、 一定の場合は 1歳6か月	無条件に 1歳6か月	原則1歳であるが、 一定の場合は2歳	無条件に2歳	2歳から3歳未満	3歳以上	定めていない	その他	無回答
全体	564 100.0	31 5.5	52 9.2	87 15.4	16 2.8	79 14.0	19 3.4	33 5.9	13 2.3	184 32.6	36 6.4	14 2.5
建設業	65 100.0	6 9.2	6 9.2	11 16.9	-	9 13.8	-	2 3.1	2 3.1	25 38.5	1 1.5	3 4.6
製造業	15 100.0	1 6.7	2 13.3	3 20.0	-	-	-	3 20.0	-	5 33.3	1 6.7	-
情報通信業	8 100.0	-	-	2 25.0	-	3 37.5	-	1 12.5	-	1 12.5	1 12.5	-
運輸業、郵便業	25 100.0	1 4.0	3 12.0	2 8.0	1 4.0	3 12.0	3 12.0	4 16.0	1 4.0	4 16.0	2 8.0	1 4.0
卸売業、小売業	59 100.0	1 1.7	7 11.9	10 16.9	2 3.4	10 16.9	1 1.7	1 1.7	-	22 37.3	5 8.5	-
金融業、保険業	5 100.0	-	-	-	-	2 40.0	-	1 20.0	1 20.0	-	1 20.0	-
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	-	1 5.6	1 5.6	-	-	-	1 5.6	-	10 55.6	3 16.7	2 11.1
学術研究、専門・技術サービス業	15 100.0	1 6.7	1 6.7	5 33.3	1 6.7	1 6.7	-	-	-	4 26.7	2 13.3	-
宿泊業、飲食サービス業	34 100.0	1 2.9	2 5.9	2 5.9	-	3 8.8	-	1 2.9	-	20 58.8	3 8.8	2 5.9
生活関連サービス業、娯楽業	21 100.0	1 4.8	1 4.8	3 14.3	-	4 19.0	3 14.3	-	-	8 38.1	1 4.8	-
教育、学習支援業	36 100.0	2 5.6	3 8.3	7 19.4	1 2.8	12 33.3	1 2.8	2 5.6	1 2.8	4 11.1	3 8.3	-
医療、福祉	168 100.0	9 5.4	21 12.5	24 14.3	9 5.4	20 11.9	7 4.2	14 8.3	5 3.0	46 27.4	9 5.4	4 2.4
サービス業（他に分類されないもの）	50 100.0	2 4.0	2 4.0	9 18.0	2 4.0	9 18.0	2 4.0	2 4.0	1 2.0	17 34.0	2 4.0	2 4.0
その他	22 100.0	3 13.6	-	4 18.2	-	2 9.1	-	1 4.5	1 4.5	10 45.5	1 4.5	-

問4 貴事業所では、令和2年4月1日から令和3年3月31日の間に出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）はいましたか。（〇は1つ）

全体では、「いなかった」が73.4%、「いた」が25.0%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下では「いた」が7.9%で従業員規模が大きくなるにつれて多くなり、301人以上では94.4%となっている。

図表問4 令和2年4月1日～令和3年3月31日の間に出産した従業員  
(従業員規模別)



■過去調査（平成28年度）との比較

「出産した従業員がいた」は前回調査（平成28年度）よりも3.0ポイント少なくなっている。

出産した従業員

	平成28年度	令和3年度
出産した従業員がいた	28.0%	25.0%
出産した従業員がいなかった	69.7%	73.4%
無回答	2.3%	1.6%

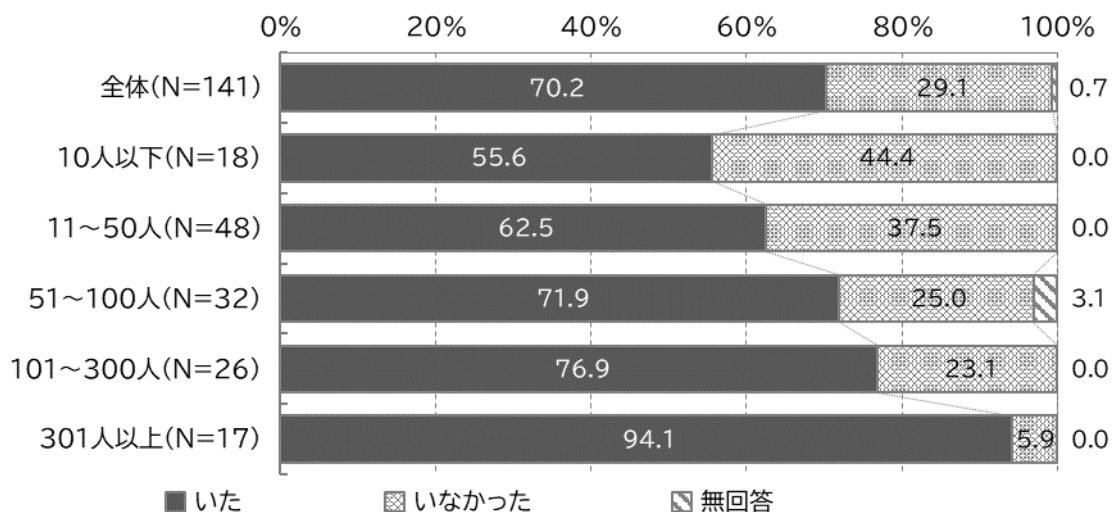


問4-1 (問4で「1. いた」と回答の事業所のみ) そのうち令和3年6月1日までに育児休業を開始した人(育児休業開始予定の申し出をしている者を含む)はいましたか。(〇は1つ)

全体では、「いた」が70.2%、「いなかった」が29.1%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下では「いた」が55.6%で従業員規模が大きくなるにつれて多くなり、301人以上では94.1%となっている。

図表問4-1 令和3年6月1日までに育児休業を開始した人(従業員規模別)



■過去調査(平成28年度)との比較

「育児休業を開始した人がいた」は前回調査(平成28年度)よりも7.0ポイント多くなっている。

6月1日までに育児休業を開始した人

	平成28年度	令和3年度
育児休業を開始した人がいた	63.2%	70.2%
育児休業を開始した人がいなかった	33.1%	29.1%
無回答	3.7%	0.7%

問4-2 (問4及び問4-1で「1. いた」と回答の事業所のみ) 女性、男性それぞれ何人いましたか。(該当者がいない場合は「0」を記入)

出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)がいた事業所の平均出産者数は女性で1.9人、男性で1.6人、全体で3.5人となっている。

図表問4-2 出産者数(男性の場合は配偶者が出産した者)の平均人数  
(出産者が1人以上いる事業所)

出産者数 (令和2年4月1日～令和3年3月31日)	女性 1.9人	男性 1.6人	全体 3.5人
うち令和3年6月1日までの間に育児休業を開始した人数 (開始予定の申し出を含む)	うち 1.6人	うち 0.5人	うち 2.1人
うち係長相当職以上	うち 0.2人	うち 0.2人	うち 0.5人

出産者数は379人で、そのうち育児休業取得者は212人となっている。育児休業取得率は全体で55.9%となっているが、女性は80.8%に対し、男性(配偶者が出産)は28.7%となっている。

図表問4-2 出産者数と育児休業取得率

	女性	男性	全体
出産者数(男性は配偶者が出産)	198人	181人	379人
育児休業取得者数	160人	52人	212人
(うち係長相当職以上)	23人	24人	47人
育児休業取得率	80.8%	28.7%	55.9%

出産者がいた事業所のうち、育児休業を令和3年6月1日までの間に開始した従業員がいた事業所は全体で70.2%となっており、女性従業員がいた事業所は86.0%、男性従業員(配偶者が出産)がいた事業所は45.3%となっている。

図表問4-2 出産者がいた事業所のうち  
育児休業を令和3年6月1日までの間に開始した従業員がいた事業所の割合  
(従業員男女別)

育児休業を取得した従業員がいた(全体)	70.2%
育児休業を取得した女性従業員がいた	86.0%
育児休業を取得した男性従業員がいた	45.3%

## ■過去調査（平成 28 年度）との比較

育児休業取得率について、女性は前回調査（平成 28 年度）よりも 12.4 ポイント少なく、男性は 23.9 ポイント多くなっている。

### 出産者数と育児休業取得率

	女性		男性		全体	
	平成 28 年度	令和 3 年度	平成 28 年度	令和 3 年度	平成 28 年度	令和 3 年度
出産者数	176 人	198 人	145 人	181 人	321 人	379 人
育休取得者数	164 人	160 人	7 人	52 人	171 人	212 人
育児休業取得率	93.2%	80.8%	4.8%	28.7%	53.3%	55.9%

## ■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較（参考）

育児休業取得者の有無（人数）でみると、育児休業取得率は女性で杉並区が 80.8%、東京都が 94.8%と杉並区の方が 14.0 ポイント少なくなっている。男性では杉並区が 28.7%、東京都が 14.5%と杉並区の方が 14.2 ポイント多くなっている。

### 育児休業取得者の有無（人数）

	東京都		杉並区	
	女性	男性	女性	男性
出産者数（男性は配偶者が出産）	2,153 人	3,323 人	198 人	181 人
育休取得者数	2,040 人	481 人	160 人	52 人
育児休業取得率	94.8%	14.5%	80.8%	28.7%

育児休業取得者の有無（事業所）でみると、出産者がいた事業所のうち育児休業を取得した従業員がいた事業所の割合は、女性従業員がいた事業所では杉並区が 86.0%、東京都が 97.3%と杉並区の方が 11.3 ポイント少なくなっている。男性従業員（配偶者が出産）がいた事業所では杉並区が 45.3%、東京都が 36.0%と杉並区の方が 9.3 ポイント多くなっている。

### 育児休業取得者の有無（事業所）

#### 出産者がいた事業所のうち育児休業取得した事業所の割合

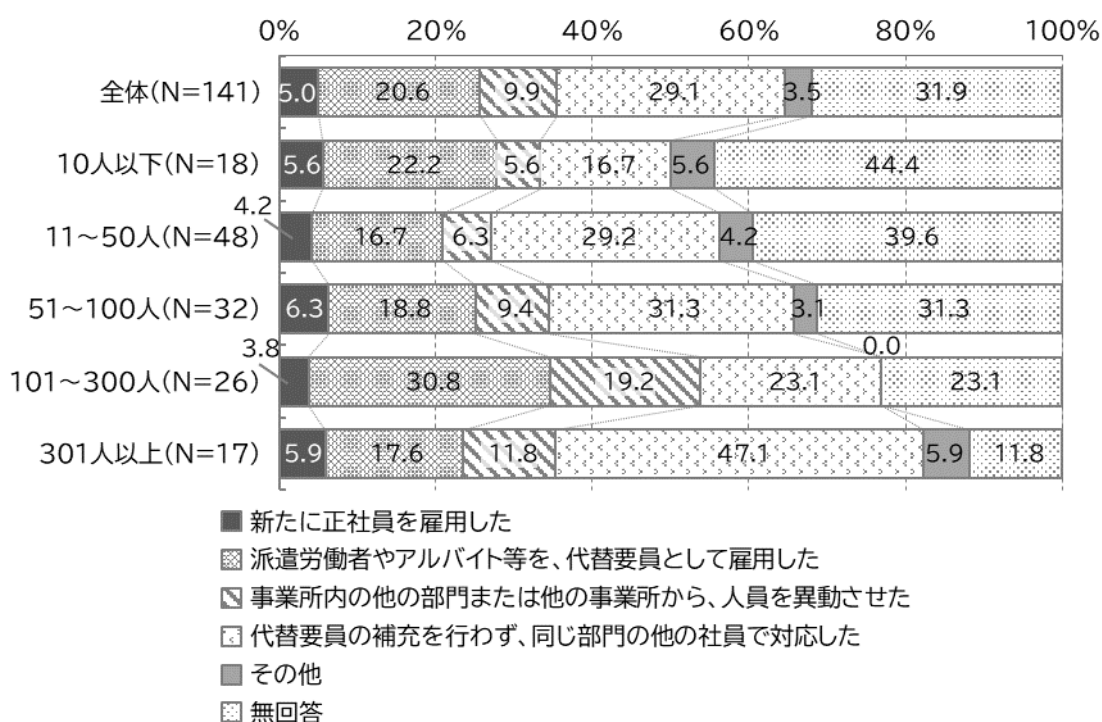
	東京都	杉並区
育児休業取得者（女性従業員）のいた事業所	97.3%	86.0%
育児休業取得者（男性従業員）のいた事業所	36.0%	45.3%

問4-3 (問4-1で「1. いた」と回答の事業所のみ) 育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。(○は1つ。取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○)

全体では、無回答を除き、「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が29.1%と最も多く、次いで「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」が20.6%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下、101～300人では「派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した」が最も多く、11～50人、51～100人、301人以上では「代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した」が最も多い。

図表問4-3 育児休業者の業務に関する対応 (従業員規模別)

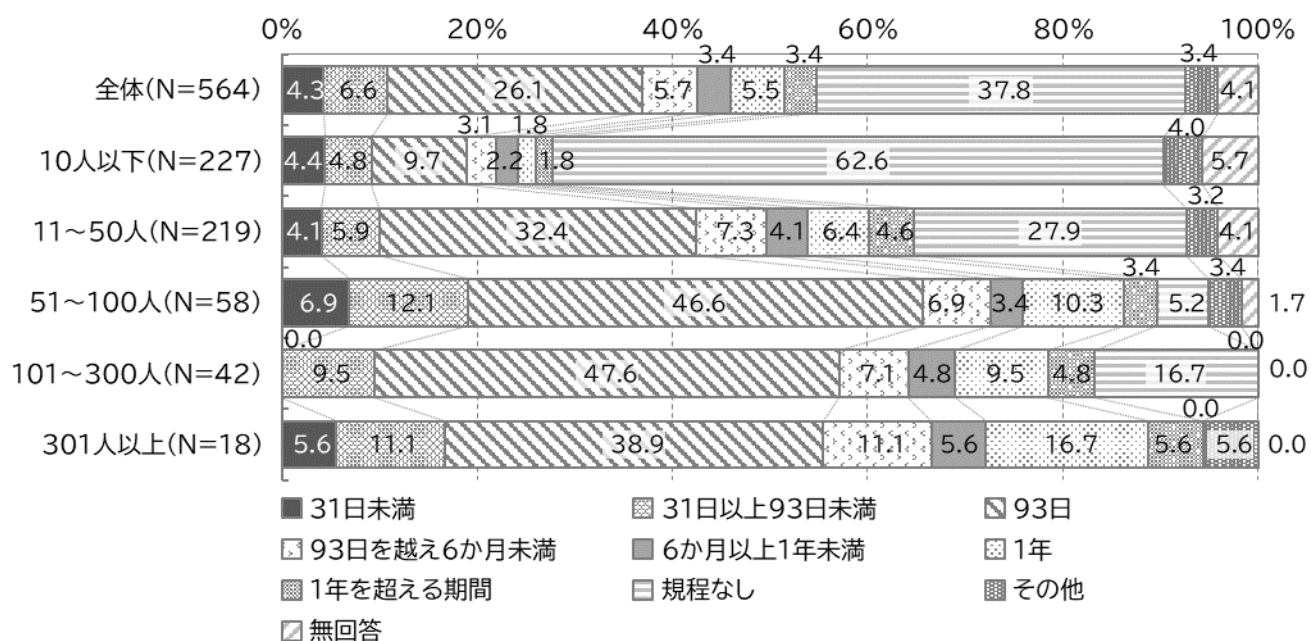


問5 貴事業所では、最長でどの程度の期間、介護休業を取得することができますか。(〇は1つ)

全体では、「規程なし」が37.8%と最も多く、次いで「93日」が26.1%、「31日以上93日未満」が6.6%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下では「規程なし」が6割を超え最も多い一方、11～50人、51～100人、101～300人、301人以上では「93日」が最も多い。

図表問5 最長の介護休業取得期間（従業員規模別）



## ■過去調査（平成 28 年度）との比較

「規程なし」は前回調査（平成 28 年度）よりも 5.9 ポイント少なくなっている。

### 最長の介護休業取得期間

	平成 28 年度	令和 3 年度
31 日未満	7.4%	4.3%
31 日以上 93 日未満		6.6%
93 日	26.2%	26.1%
93 日を超え 6 か月未満	3.5%	5.7%
6 か月以上 1 年未満	2.7%	3.4%
1 年	4.8%	5.5%
1 年を超える期間	2.1%	3.4%
規程なし	43.7%	37.8%
その他	3.9%	3.4%
無回答	5.2%	4.1%

\* 選択肢に一部変更あり

## ■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較（参考）

「規程あり」は杉並区が 55.0%と、東京都の 91.4%よりも、36.4 ポイント少なくなっている。

### 介護休業規程の有無

	東京都	杉並区
規程あり	91.4%	55.0%
規程なし	6.7%	37.8%
無回答	1.8%	4.1%

介護休業取得期間として最も多いのは、杉並区、東京都いずれも「93 日」となっている。

### 介護休業取得期間

	東京都	杉並区
31 日未満	2.8%	7.8%
31 日以上 93 日未満	4.4%	12.0%
93 日	63.8%	47.6%
93 日を超え 6 か月未満	6.3%	10.4%
6 か月以上 1 年未満	3.1%	6.1%
1 年	14.6%	10.0%
1 年を超える期間	3.8%	6.1%

\* 介護休業規程ありの事業所を母数とする

業種別でみると、「建設業」では「規程なし」が5割弱と多くなっている。

図表問5 最長の介護休業取得期間（業種別）

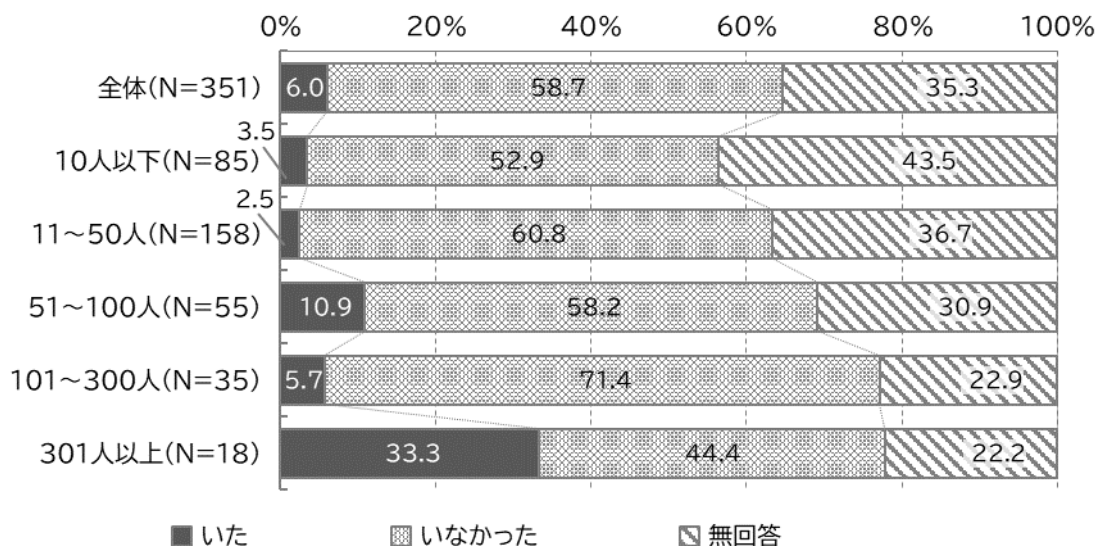
上段:件数 下段:%	合計	3 1 日 未 満	9 3 日 未 満	9 3 日 以 上	越 え 未 満 6 か 月	9 3 日 を 越 え 6 か 月 未 満	6 か 月 以 上 1 年 未 満	1 年	超 え る 期 間 1 年 を	規 程 な し	そ の 他	無 回 答
全体	564 100.0	24 4.3	37 6.6	147 26.1	32 5.7	19 3.4	31 5.5	19 3.4	213 37.8	19 3.4	23 4.1	
建設業	65 100.0	1 1.5	3 4.6	15 23.1	4 6.2	2 3.1	4 6.2	1 1.5	31 47.7	1 1.5	3 4.6	
製造業	15 100.0	- -	1 6.7	3 20.0	- -	3 20.0	1 6.7	- -	7 46.7	- -	- -	
情報通信業	8 100.0	1 12.5	- -	5 62.5	1 12.5	- -	- -	- -	1 12.5	- -	- -	
運輸業、郵便業	25 100.0	1 4.0	2 8.0	3 12.0	2 8.0	3 12.0	5 20.0	2 8.0	6 24.0	- -	1 4.0	
卸売業、小売業	59 100.0	3 5.1	2 3.4	19 32.2	2 3.4	2 3.4	7 11.9	2 3.4	21 35.6	1 1.7	- -	
金融業、保険業	5 100.0	- -	- -	3 60.0	1 20.0	1 20.0	- -	- -	- -	- -	- -	
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	1 5.6	- -	- -	1 5.6	- -	1 5.6	- -	12 66.7	2 11.1	1 5.6	
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	1 6.7	3 20.0	4 26.7	1 6.7	- -	1 6.7	- -	4 26.7	1 6.7	- -	
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	3 8.8	- -	2 5.9	- -	1 2.9	1 2.9	- -	21 61.8	2 5.9	4 11.8	
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	2 9.5	2 9.5	3 14.3	- -	1 4.8	- -	2 9.5	11 52.4	- -	- -	
教育、学習支援業	36 100.0	2 5.6	4 11.1	18 50.0	- -	1 2.8	2 5.6	- -	4 11.1	4 11.1	1 2.8	
医療、福祉	168 100.0	8 4.8	12 7.1	48 28.6	11 6.5	2 1.2	3 1.8	7 4.2	61 36.3	5 3.0	11 6.5	
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	1 2.0	4 8.0	16 32.0	2 4.0	2 4.0	2 4.0	4 8.0	17 34.0	1 2.0	1 2.0	
その他	22 100.0	- -	3 13.6	6 27.3	3 13.6	1 4.5	1 4.5	- -	8 36.4	- -	- -	

問5-1 (問5で「8. 規程なし」以外を回答の事業所のみ) 貴事業所では、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員はいましたか。(〇は1つ)

全体では、「いなかった」が58.7%、「いた」が6.0%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下、11~50人では「いた」が4%に満たない一方、301人以上では「いた」が33.3%となっている。

図表問5-1 令和2年4月1日~令和3年3月31日の間の介護休業取得者  
(従業員規模別)



■過去調査(平成28年度)との比較

「介護休業取得者がいた」は前回調査(平成28年度)よりも1.2ポイント多く、「介護休業取得者がいなかった」は3.8ポイント少なくなっている。

介護休業取得者

	平成28年度	令和3年度
介護休業取得者がいた	4.8%	6.0%
介護休業取得者がいなかった	62.5%	58.7%
無回答	32.7%	35.3%



問6 子どもが病気・ケガをしたときに休める看護休暇制度はありますか。

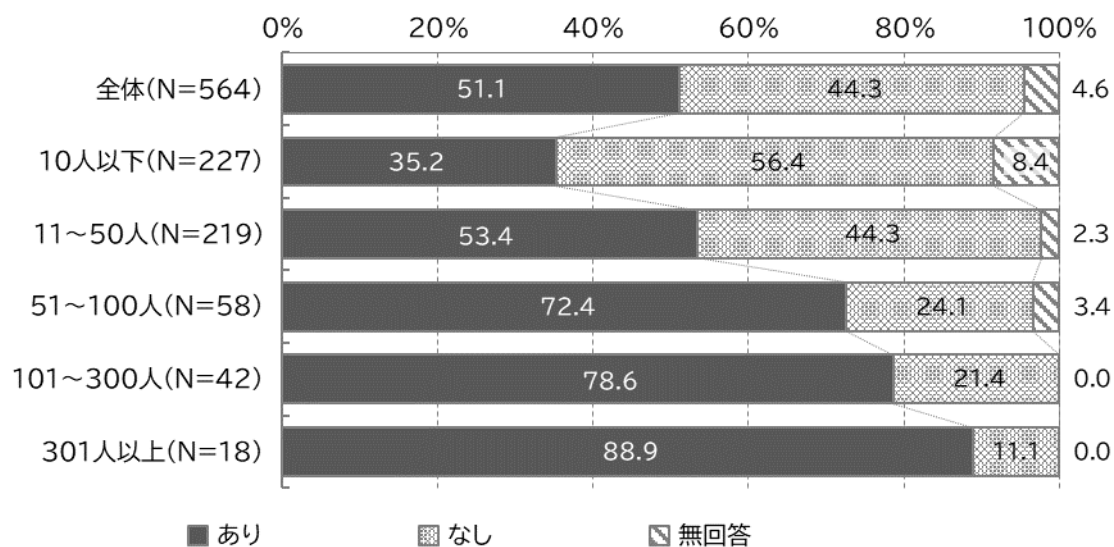
(①～②それぞれ該当するものに○)

①看護休暇制度

全体では、「あり」が51.1%、「なし」が44.3%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下では「あり」が35.2%で従業員規模が大きくなるにつれて多くなり、301人以上では88.9%となっている。

図表問6 ①看護休暇制度（従業員規模別）



## ■過去調査（平成 28 年度）との比較

「看護休暇制度あり」は前回調査（平成 28 年度）よりも 4.3 ポイント多くなっている。

### 看護休暇制度

	平成 28 年度	令和 3 年度
看護休暇制度あり	46.8%	51.1%
看護休暇制度なし	50.5%	44.3%
無回答	2.7%	4.6%

## ■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較（参考）

「規程あり」は杉並区が 51.1%と、東京都の 83.6%よりも、32.5 ポイント少なくなっている。

### 看護休暇制度の規程の有無

	東京都	杉並区
規程あり	83.6%	51.1%
規程なし	11.9%	44.3%
無回答	4.5%	4.6%

業種別でみると、「卸売業、小売業」「医療、福祉」「サービス業」では「あり」が5割強、「建設業」では4割半ばとなっている。

図表問6 ①看護休暇制度（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あり	なし	無回答
全体	564 100.0	288 51.1	250 44.3	26 4.6
建設業	65 100.0	29 44.6	33 50.8	3 4.6
製造業	15 100.0	7 46.7	8 53.3	- -
情報通信業	8 100.0	4 50.0	3 37.5	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	13 52.0	11 44.0	1 4.0
卸売業、小売業	59 100.0	31 52.5	24 40.7	4 6.8
金融業、保険業	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	3 16.7	12 66.7	3 16.7
学術研究、専門・技術サービス業	15 100.0	9 60.0	6 40.0	- -
宿泊業、飲食サービス業	34 100.0	8 23.5	21 61.8	5 14.7
生活関連サービス業、娯楽業	21 100.0	8 38.1	13 61.9	- -
教育、学習支援業	36 100.0	26 72.2	8 22.2	2 5.6
医療、福祉	168 100.0	90 53.6	74 44.0	4 2.4
サービス業（他に分類されないもの）	50 100.0	26 52.0	22 44.0	2 4.0
その他	22 100.0	15 68.2	7 31.8	- -

問6 子どもが病気・ケガをしたときに休める看護休暇制度はありますか。

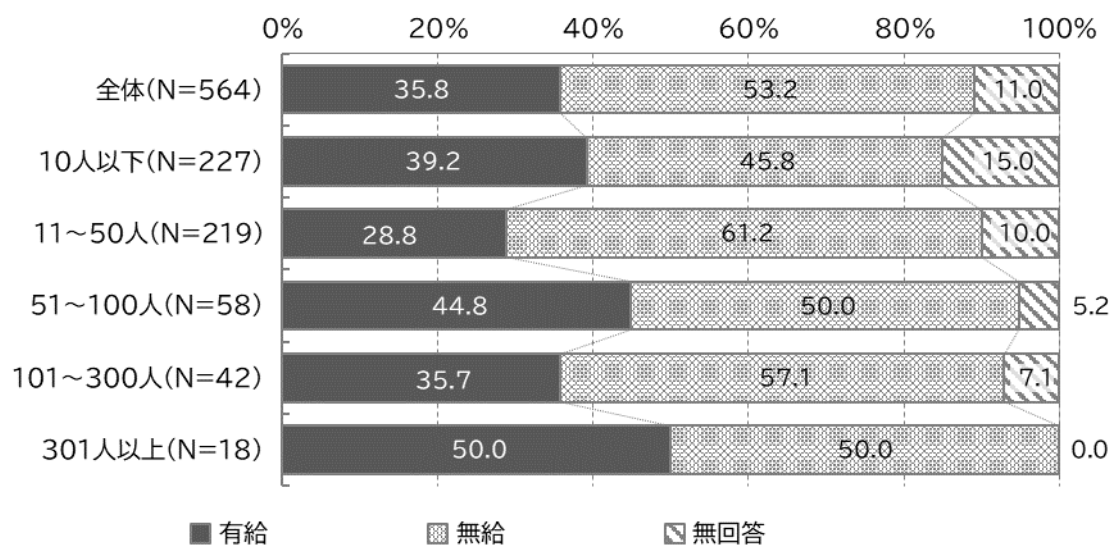
(①～②それぞれ該当するものに○)

②給与の支給の有無

全体では、「無給」が53.2%、「有給」が35.8%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下、11～50人、51～100人、101～300人では「無給」の方が多く、301人以上では「無給」「有給」が半々である。

図表問6 ②給与の支給の有無（従業員規模別）



■過去調査（平成28年度）との比較

「有給」は前回調査（平成28年度）よりも6.9ポイント少なくなっている。

給与の支給の有無

	平成28年度	令和3年度
有給	42.7%	35.8%
無給	51.5%	53.2%
無回答	5.7%	11.0%

■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較

「有給」は杉並区が35.8%と、東京都の35.5%よりも、0.3ポイント多くなっており、ほぼ同程度となっている。

子どもの看護休暇中の賃金の有無

	東京都	杉並区
全額支給	29.5%	35.8%
一部支給	6.0%	
支給なし	62.1%	53.2%
無回答	2.3%	11.0%

業種別でみると、「有給」について、「建設業」では4割半ば、「サービス業」では3割半ば、「卸売業、小売業」では約3割、「医療、福祉」では3割弱となっている。

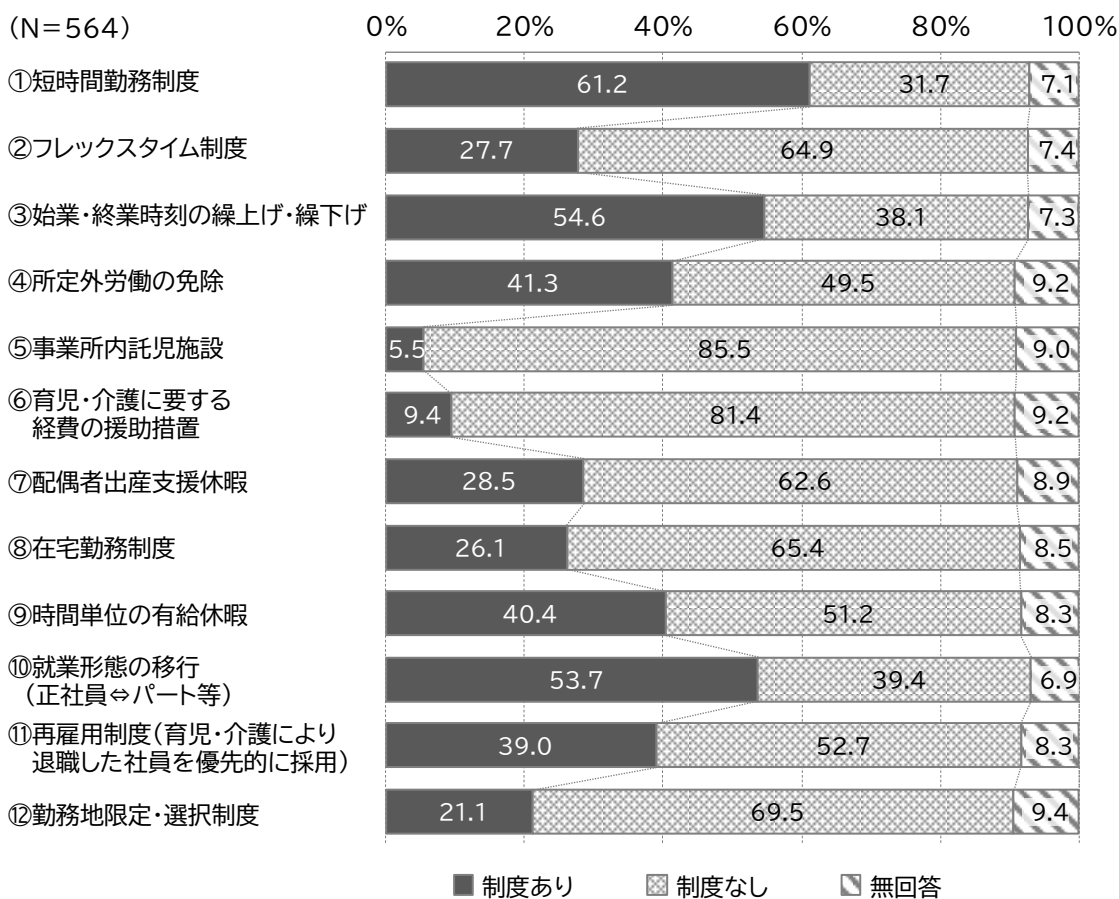
図表問6 ②給与の支給の有無（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	有給	無給	無回答
全体	564 100.0	202 35.8	300 53.2	62 11.0
建設業	65 100.0	29 44.6	28 43.1	8 12.3
製造業	15 100.0	7 46.7	7 46.7	1 6.7
情報通信業	8 100.0	3 37.5	4 50.0	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	8 32.0	15 60.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	18 30.5	36 61.0	5 8.5
金融業、保険業	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	7 38.9	7 38.9	4 22.2
学術研究、専門・技術サービス業	15 100.0	6 40.0	8 53.3	1 6.7
宿泊業、飲食サービス業	34 100.0	7 20.6	20 58.8	7 20.6
生活関連サービス業、娯楽業	21 100.0	8 38.1	11 52.4	2 9.5
教育、学習支援業	36 100.0	16 44.4	18 50.0	2 5.6
医療、福祉	168 100.0	45 26.8	105 62.5	18 10.7
サービス業（他に分類されないもの）	50 100.0	18 36.0	26 52.0	6 12.0
その他	22 100.0	12 54.5	8 36.4	2 9.1

問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

各種制度の有無については、「制度あり」で「短時間勤務制度」が61.2%と最も多く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」が54.6%、「就業形態の移行(正社員⇄パート等)」が53.7%、「所定外労働の免除」が41.3%、「時間単位の有給休暇」が40.4%、「再雇用制度(育児・介護により退職した社員を優先的に採用)」が39.0%となっている。

図表問7 各種制度の有無



## ■過去調査（平成 28 年度）との比較

差が大きい項目として、「短時間勤務制度」は前回調査（平成 28 年度）よりも 9.0 ポイント多く、次いで「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」は 6.6 ポイント多くなっている。

### 「制度あり」の回答割合

	平成 28 年度	令和 3 年度
短時間勤務制度	52.2%	61.2%
フレックスタイム制度	23.1%	27.7%
始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	48.0%	54.6%
所定外労働の免除	41.6%	41.3%
事業所内託児施設	2.1%	5.5%
育児・介護に要する経費の援助措置	7.8%	9.4%
配偶者出産支援休暇	24.1%	28.5%
勤務地限定・選択制度	16.5%	21.1%

\* 前回調査（平成 28 年度）と今回調査に共通する選択肢のみ

## ■東京都「東京都男女雇用平等参画状況調査」との比較

差が大きい項目として、「半日や時間単位の有給休暇」は杉並区が 40.4%と、東京都の 83.5%よりも 43.1 ポイント少なくなっている。

### 「制度あり」の回答割合

	東京都	杉並区
短時間勤務制度	61.6%	61.2%
フレックスタイム制度	28.6%	27.7%
始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ	49.5%	54.6%
所定時間外労働（残業）の免除	47.5%	41.3%
事業所内保育所の設置	5.3%	5.5%
育児・介護に要する経費の援助措置	9.0%	9.4%
時間単位の有給休暇	83.5%	40.4%
再雇用制度	32.1%	39.0%

\* 共通する選択肢のみ

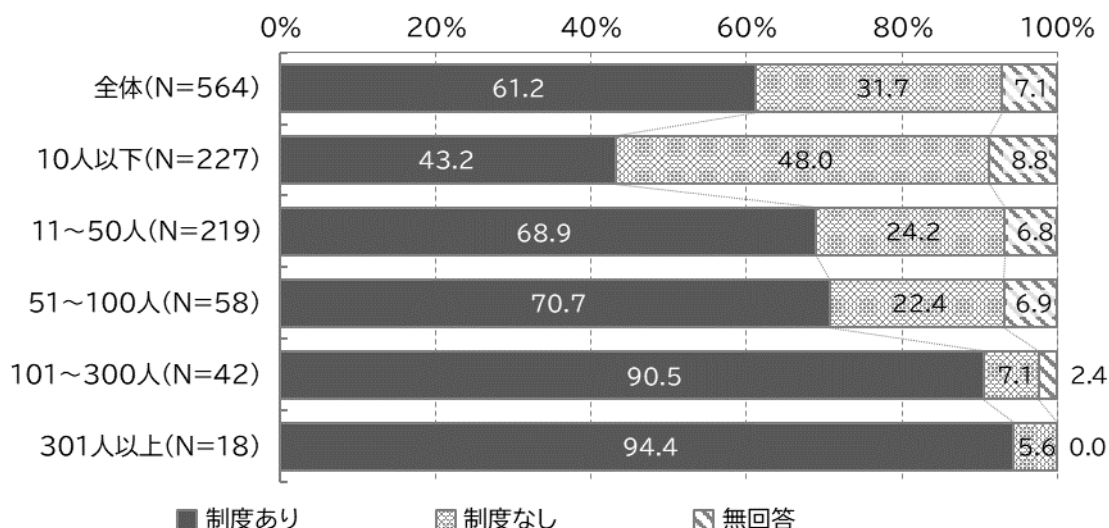
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

①短時間勤務制度

全体では、「制度あり」が61.2%、「制度なし」が31.7%となっている。

従業員規模別で見ると、10人以下では「制度あり」が43.2%で従業員規模が大きくなるにつれて多くなり、301人以上では94.4%となっている。

図表問7 ①短時間勤務制度（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）で見ると、全ての層で「制度あり」の方が多いが、『「女性活躍推進法」は策定済み』では「制度あり」が10割、「両方ともに策定済み」では9割強、『「次世代育成支援対策推進法」は策定済み』では8割弱、「両方ともに未策定」では6割弱となっている。

図表問7 ①短時間勤務制度  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	345 61.2	179 31.7	40 7.1
両方ともに策定済み	59 100.0	55 93.2	4 6.8	- -
「次世代育成支援対策推進法」は策定済み	13 100.0	10 76.9	2 15.4	1 7.7
「女性活躍推進法」は策定済み	10 100.0	10 100.0	- -	- -
両方ともに未策定	465 100.0	264 56.8	172 37.0	29 6.2



業種別でみると、「制度あり」について、「卸売業、小売業」「医療、福祉」「サービス業」では6割台、「建設業」では4割弱となっている。

図表問7 ①短時間勤務制度（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	345 61.2	179 31.7	40 7.1
建設業	65 100.0	24 36.9	37 56.9	4 6.2
製造業	15 100.0	8 53.3	7 46.7	- -
情報通信業	8 100.0	5 62.5	2 25.0	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	15 60.0	8 32.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	37 62.7	20 33.9	2 3.4
金融業、保険業	5 100.0	4 80.0	- -	1 20.0
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	4 22.2	10 55.6	4 22.2
学術研究、専門・技術サービス業	15 100.0	11 73.3	4 26.7	- -
宿泊業、飲食サービス業	34 100.0	18 52.9	11 32.4	5 14.7
生活関連サービス業、娯楽業	21 100.0	14 66.7	7 33.3	- -
教育、学習支援業	36 100.0	27 75.0	6 16.7	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	112 66.7	42 25.0	14 8.3
サービス業（他に分類されないもの）	50 100.0	34 68.0	13 26.0	3 6.0
その他	22 100.0	16 72.7	6 27.3	- -

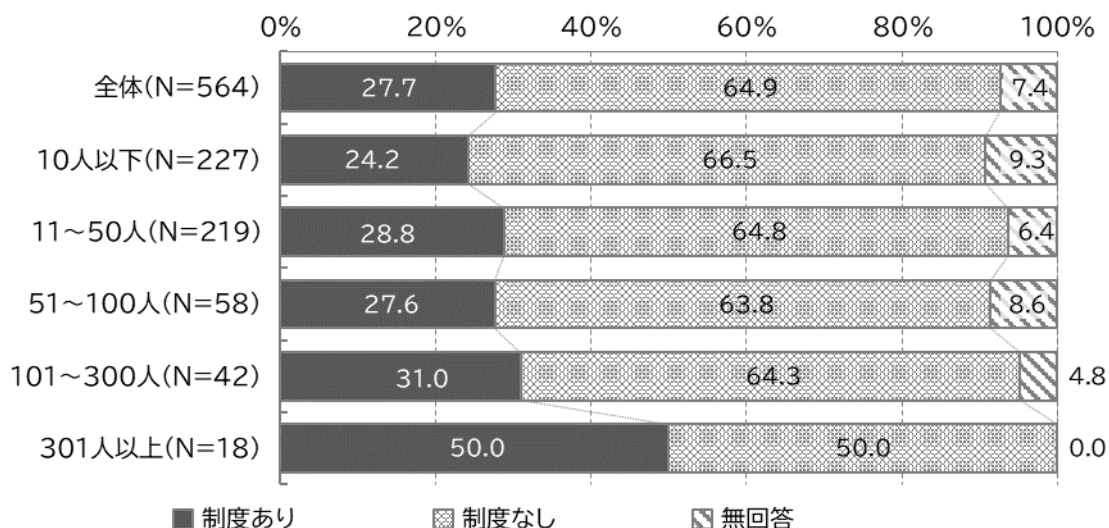
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

②フレックスタイム制度

全体では、「制度なし」が64.9%、「制度あり」が27.7%となっている。

従業員規模別で見ると、10人以下では「制度あり」が24.2%で、概ね従業員規模が大きくなるにつれて多くなり、301人以上では50.0%となっている。

図表問7 ②フレックスタイム制度（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）では、全ての層で「制度なし」の方が多いが、「両方ともに未策定」では「制度あり」が3割弱なのに対し、その他の層では3割以上となっている。

図表問7 ②フレックスタイム制度  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あ制 り度	な制 し度	無 回 答
全体	564 100.0	156 27.7	366 64.9	42 7.4
両方ともに策定済み	59 100.0	23 39.0	36 61.0	- -
「次世代育成支援対策 推進法」は策定済み	13 100.0	4 30.8	8 61.5	1 7.7
「女性活躍推進法」は 策定済み	10 100.0	3 30.0	7 70.0	- -
両方ともに未策定	465 100.0	123 26.5	314 67.5	28 6.0

業種別でみると、「制度あり」について、「サービス業」では3割強、「医療、福祉」では3割弱、「建設業」では2割強、「卸売業、小売業」では約2割となっている。

図表問7 ②フレックスタイム制度（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あ 制 り 度	な 制 し 度	無 回 答
全体	564 100.0	156 27.7	366 64.9	42 7.4
建設業	65 100.0	14 21.5	48 73.8	3 4.6
製造業	15 100.0	3 20.0	12 80.0	- -
情報通信業	8 100.0	4 50.0	3 37.5	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	11 44.0	12 48.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	12 20.3	45 76.3	2 3.4
金融業、保険業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	2 11.1	12 66.7	4 22.2
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	6 40.0	9 60.0	- -
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	5 14.7	23 67.6	6 17.6
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	9 42.9	11 52.4	1 4.8
教育、学習支援業	36 100.0	6 16.7	27 75.0	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	48 28.6	107 63.7	13 7.7
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	16 32.0	31 62.0	3 6.0
その他	22 100.0	8 36.4	13 59.1	1 4.5

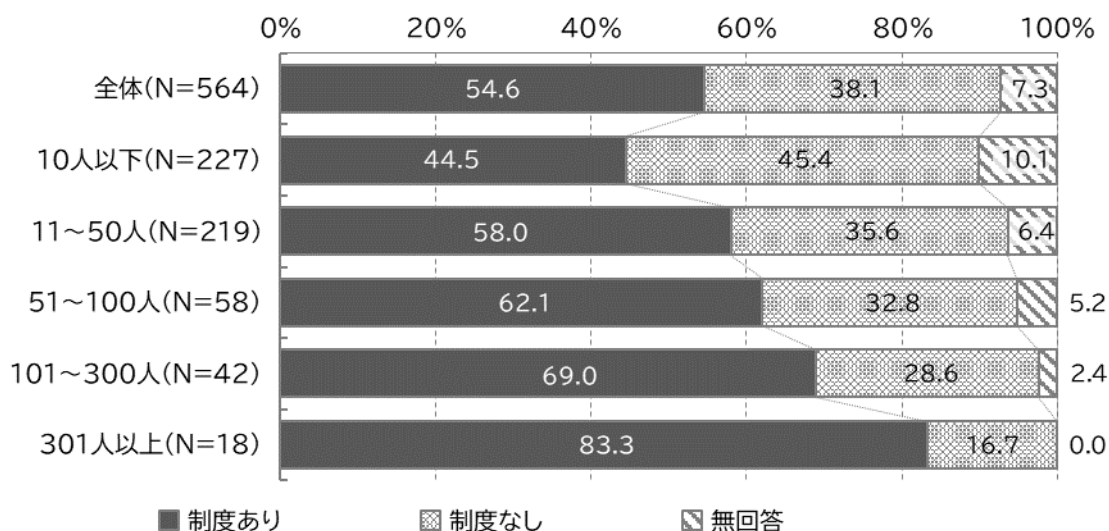
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

全体では、「制度あり」が54.6%、「制度なし」が38.1%となっている。

従業員規模別で見ると、10人以下では「制度あり」が44.5%で従業員規模が大きくなるにつれて多くなり、301人以上では83.3%となっている。

図表問7 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）で見ると、全ての層で「制度あり」の方が多いが、「両方ともに未策定」は5割強であるのに対し、その他の層では6割以上となっている。

図表問7 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	308 54.6	215 38.1	41 7.3
両方ともに策定済み	59 100.0	41 69.5	16 27.1	2 3.4
「次世代育成支援対策推進法」は策定済み	13 100.0	8 61.5	3 23.1	2 15.4
「女性活躍推進法」は策定済み	10 100.0	6 60.0	3 30.0	1 10.0
両方ともに未策定	465 100.0	247 53.1	193 41.5	25 5.4

業種別でみると、「制度あり」について、「サービス業」では6割半ば、「卸売業、小売業」では6割弱、「医療、福祉」では5割半ば、「建設業」では4割強となっている。

図表問7 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あ 制 り 度	な 制 し 度	無 回 答
全体	564 100.0	308 54.6	215 38.1	41 7.3
建設業	65 100.0	27 41.5	34 52.3	4 6.2
製造業	15 100.0	8 53.3	7 46.7	- -
情報通信業	8 100.0	3 37.5	4 50.0	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	15 60.0	8 32.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	34 57.6	23 39.0	2 3.4
金融業、保険業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	3 16.7	11 61.1	4 22.2
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	8 53.3	7 46.7	- -
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	16 47.1	12 35.3	6 17.6
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	11 52.4	8 38.1	2 9.5
教育、学習支援業	36 100.0	24 66.7	9 25.0	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	92 54.8	66 39.3	10 6.0
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	32 64.0	15 30.0	3 6.0
その他	22 100.0	16 72.7	4 18.2	2 9.1

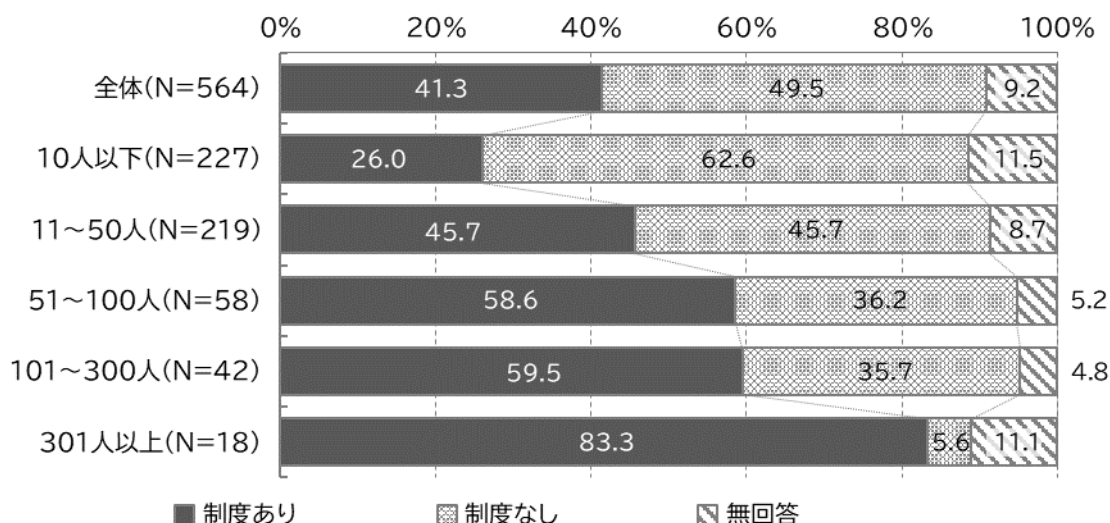
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

④所定外労働の免除

全体では、「制度なし」が49.5%、「制度あり」が41.3%となっている。

従業員規模別で見ると、10人以下では「制度あり」が26.0%で従業員規模が大きくなるにつれて多くなり、301人以上では83.3%となっている。

図表問7 ④所定外労働の免除（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）で見ると、「両方ともに策定済み」「次世代育成支援対策推進法」は策定済み』では「制度あり」の方が多く、『「女性活躍推進法」は策定済み』では「制度あり」「制度なし」ともに5割となっている。

図表問7 ④所定外労働の免除  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	233 41.3	279 49.5	52 9.2
両方ともに策定済み	59 100.0	43 72.9	13 22.0	3 5.1
「次世代育成支援対策 推進法」は策定済み	13 100.0	8 61.5	3 23.1	2 15.4
「女性活躍推進法」は 策定済み	10 100.0	5 50.0	5 50.0	- -
両方ともに未策定	465 100.0	175 37.6	255 54.8	35 7.5

業種別でみると、「制度あり」について、「卸売業、小売業」では約5割、「医療、福祉」では5割弱、「サービス業」では4割弱、「建設業」では2割半ばとなっている。

図表問7 ④所定外労働の免除（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あ 制 り 度	な 制 し 度	無 回 答
全体	564 100.0	233 41.3	279 49.5	52 9.2
建設業	65 100.0	16 24.6	44 67.7	5 7.7
製造業	15 100.0	6 40.0	8 53.3	1 6.7
情報通信業	8 100.0	4 50.0	3 37.5	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	16 64.0	7 28.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	29 49.2	28 47.5	2 3.4
金融業、保険業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	- -	14 77.8	4 22.2
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	9 60.0	6 40.0	- -
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	9 26.5	20 58.8	5 14.7
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	4 19.0	15 71.4	2 9.5
教育、学習支援業	36 100.0	24 66.7	9 25.0	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	79 47.0	70 41.7	19 11.3
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	19 38.0	27 54.0	4 8.0
その他	22 100.0	8 36.4	12 54.5	2 9.1

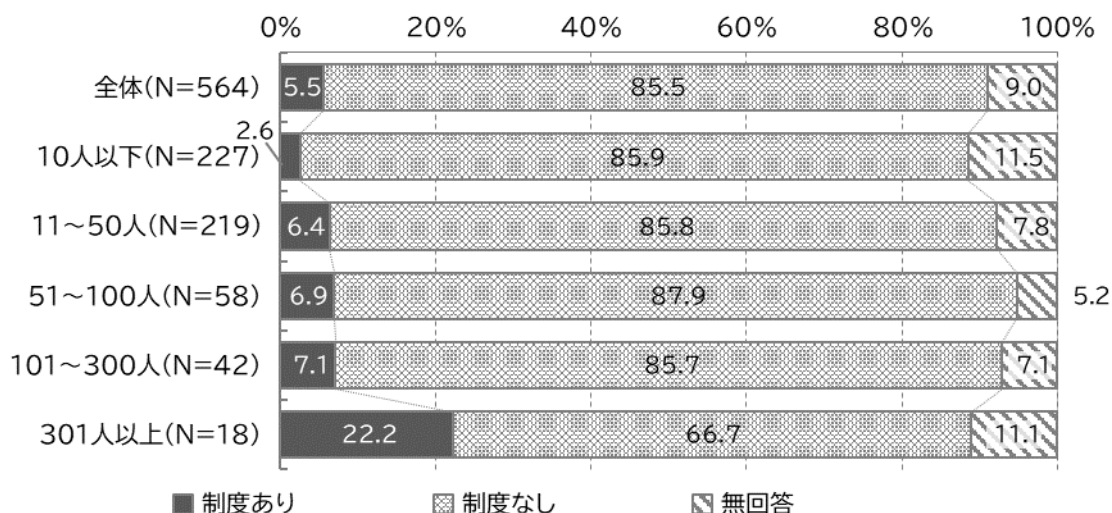
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

⑤事業所内託児施設

全体では、「制度なし」が85.5%、「制度あり」が5.5%となっている。

従業員規模別で見ると、全ての層で「制度なし」が大半を占めており、「制度なし」が最も少ない301人以上でも「制度あり」は22.2%となっている。

図表問7 ⑤事業所内託児施設（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）で見ると、全ての層で「制度なし」の方が多いが、「両方ともに策定済み」では、「制度あり」が2割を超えるのに対し、その他の層では1割に満たない。

図表問7 ⑤事業所内託児施設  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あ制 り度	な制 し度	無 回 答
全体	564 100.0	31 5.5	482 85.5	51 9.0
両方ともに策定済み	59 100.0	13 22.0	42 71.2	4 6.8
「次世代育成支援対策 推進法」は策定済み	13 100.0	1 7.7	10 76.9	2 15.4
「女性活躍推進法」は 策定済み	10 100.0	- -	10 100.0	- -
両方ともに未策定	465 100.0	16 3.4	417 89.7	32 6.9



業種別でみると、「制度あり」について、「医療、福祉」では1割強あるものの、「卸売業、小売業」「サービス業」では1割に満たない。

図表問7 ⑤事業所内託児施設（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あ 制 り 度	な 制 し 度	無 回 答
全体	564 100.0	31 5.5	482 85.5	51 9.0
建設業	65 100.0	- -	60 92.3	5 7.7
製造業	15 100.0	- -	15 100.0	- -
情報通信業	8 100.0	- -	7 87.5	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	4 16.0	18 72.0	3 12.0
卸売業、小売業	59 100.0	2 3.4	55 93.2	2 3.4
金融業、保険業	5 100.0	- -	4 80.0	1 20.0
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	- -	14 77.8	4 22.2
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	- -	15 100.0	- -
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	- -	28 82.4	6 17.6
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	2 9.5	16 76.2	3 14.3
教育、学習支援業	36 100.0	1 2.8	32 88.9	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	19 11.3	133 79.2	16 9.5
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	2 4.0	44 88.0	4 8.0
その他	22 100.0	1 4.5	19 86.4	2 9.1

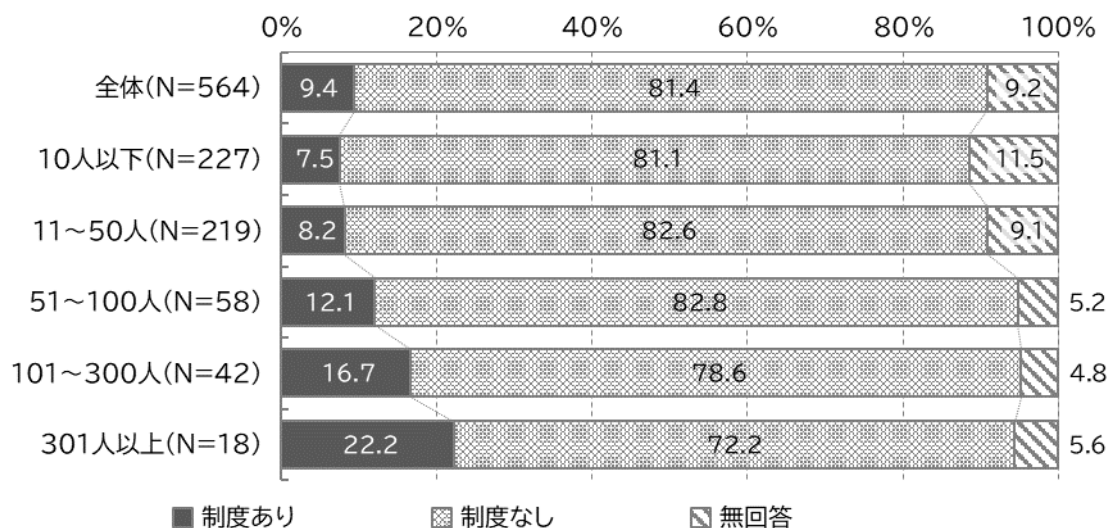
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

⑥育児・介護に要する経費の援助措置

全体では、「制度なし」が81.4%、「制度あり」が9.4%となっている。

従業員規模別で見ると、全ての層で「制度なし」が大半を占めており、「制度なし」が最も少ない301人以上でも「制度あり」は22.2%となっている。

図表問7 ⑥育児・介護に要する経費の援助措置（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）で見ると、全ての層で「制度なし」の方が多いが、「両方ともに未策定」では「制度あり」が1割未満であるのに対し、その他の層では1割以上となっている。

図表問7 ⑥育児・介護に要する経費の援助措置  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	53 9.4	459 81.4	52 9.2
両方ともに策定済み	59 100.0	14 23.7	41 69.5	4 6.8
「次世代育成支援対策推進法」は策定済み	13 100.0	3 23.1	8 61.5	2 15.4
「女性活躍推進法」は策定済み	10 100.0	1 10.0	9 90.0	- -
両方ともに未策定	465 100.0	32 6.9	398 85.6	35 7.5

業種別でみると、「制度あり」について、「卸売業、小売業」「医療、福祉」では約1割、「建設業」「サービス業」では1割未満となっている。

図表問7 ⑥育児・介護に要する経費の援助措置（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	53 9.4	459 81.4	52 9.2
建設業	65 100.0	5 7.7	55 84.6	5 7.7
製造業	15 100.0	3 20.0	12 80.0	- -
情報通信業	8 100.0	- -	7 87.5	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	3 12.0	20 80.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	6 10.2	50 84.7	3 5.1
金融業、保険業	5 100.0	- -	4 80.0	1 20.0
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	1 5.6	13 72.2	4 22.2
学術研究、専門・技術サービス業	15 100.0	1 6.7	14 93.3	- -
宿泊業、飲食サービス業	34 100.0	2 5.9	26 76.5	6 17.6
生活関連サービス業、娯楽業	21 100.0	1 4.8	16 76.2	4 19.0
教育、学習支援業	36 100.0	4 11.1	29 80.6	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	16 9.5	135 80.4	17 10.1
サービス業（他に分類されないもの）	50 100.0	2 4.0	44 88.0	4 8.0
その他	22 100.0	4 18.2	17 77.3	1 4.5

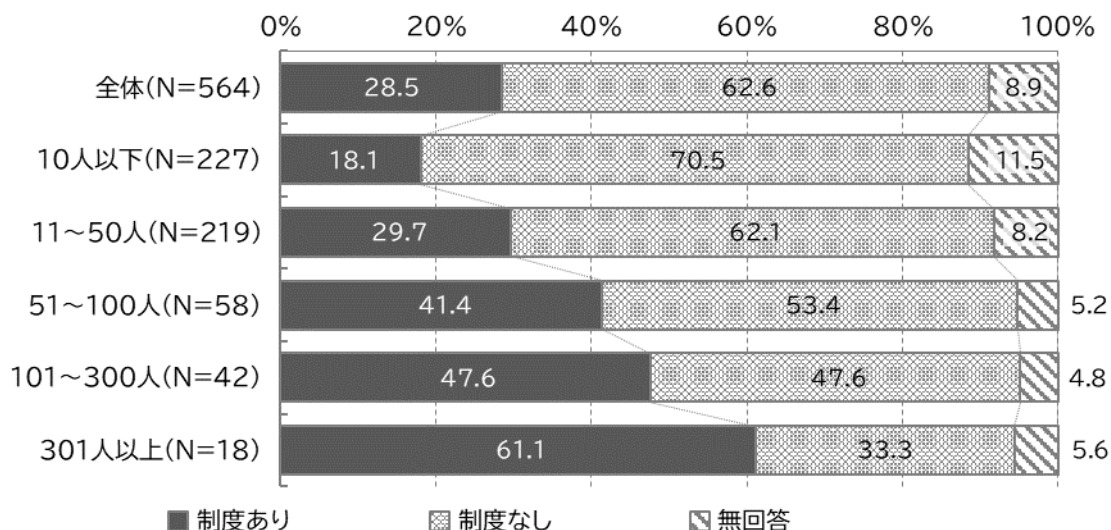
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

⑦配偶者出産支援休暇

全体では、「制度なし」が62.6%、「制度あり」が28.5%となっている。

従業員規模別で見ると、10人以下では「制度あり」が18.1%で従業員規模が大きくなるにつれて多くなり、301人以上では61.1%となっている。

図表問7 ⑦配偶者出産支援休暇（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）で見ると、「両方ともに策定済み」『「女性活躍推進法」は策定済み』では「制度あり」の方が多い。

図表問7 ⑦配偶者出産支援休暇  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	161 28.5	353 62.6	50 8.9
両方ともに策定済み	59 100.0	32 54.2	23 39.0	4 6.8
「次世代育成支援対策 推進法」は策定済み	13 100.0	4 30.8	7 53.8	2 15.4
「女性活躍推進法」は 策定済み	10 100.0	7 70.0	3 30.0	- -
両方ともに未策定	465 100.0	115 24.7	317 68.2	33 7.1

業種別でみると、「制度あり」について、「卸売業、小売業」では約4割、「サービス業」では3割強、「医療、福祉」では2割半ば、「建設業」では2割弱となっている。

図表問7 ⑦配偶者出産支援休暇（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	161 28.5	353 62.6	50 8.9
建設業	65 100.0	12 18.5	48 73.8	5 7.7
製造業	15 100.0	5 33.3	10 66.7	- -
情報通信業	8 100.0	2 25.0	5 62.5	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	13 52.0	10 40.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	23 39.0	33 55.9	3 5.1
金融業、保険業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	1 5.6	13 72.2	4 22.2
学術研究、専門・技術サービス業	15 100.0	3 20.0	12 80.0	- -
宿泊業、飲食サービス業	34 100.0	6 17.6	22 64.7	6 17.6
生活関連サービス業、娯楽業	21 100.0	5 23.8	12 57.1	4 19.0
教育、学習支援業	36 100.0	15 41.7	18 50.0	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	42 25.0	111 66.1	15 8.9
サービス業（他に分類されないもの）	50 100.0	16 32.0	30 60.0	4 8.0
その他	22 100.0	7 31.8	14 63.6	1 4.5

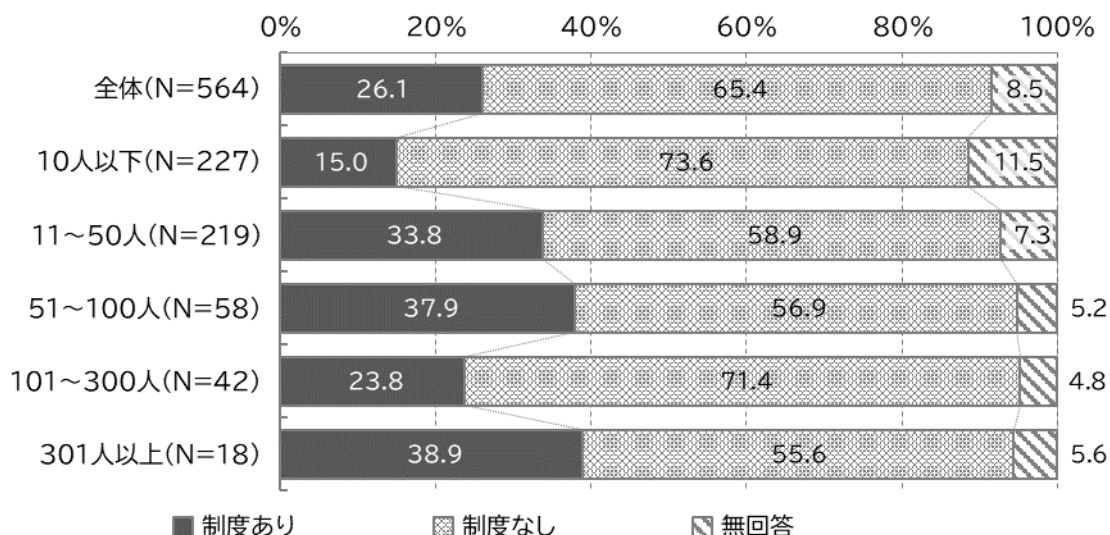
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

⑧在宅勤務制度

全体では、「制度なし」が65.4%、「制度あり」が26.1%となっている。

従業員規模別で見ると、301人以上では「制度あり」が38.9%、51～100人では37.9%、11～50人では33.8%となっている。

図表問7 ⑧在宅勤務制度（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）で見ると、全ての層で「制度なし」の方が多いが、「両方ともに未策定」では「制度あり」が2割半ばであるのに対し、その他の層では3割以上となっている。

図表問7 ⑧在宅勤務制度  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564	147	369	48
	100.0	26.1	65.4	8.5
両方ともに策定済み	59	23	33	3
	100.0	39.0	55.9	5.1
「次世代育成支援対策推進法」は策定済み	13	4	9	-
	100.0	30.8	69.2	-
「女性活躍推進法」は策定済み	10	3	7	-
	100.0	30.0	70.0	-
両方ともに未策定	465	115	318	32
	100.0	24.7	68.4	6.9

業種別でみると、「制度あり」について、「サービス業」では3割強、「建設業」では2割半ば、「卸売業、小売業」では2割強、「医療、福祉」では約2割となっている。

図表問7 ⑧在宅勤務制度（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	147 26.1	369 65.4	48 8.5
建設業	65 100.0	16 24.6	45 69.2	4 6.2
製造業	15 100.0	7 46.7	8 53.3	- -
情報通信業	8 100.0	6 75.0	1 12.5	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	5 20.0	18 72.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	13 22.0	44 74.6	2 3.4
金融業、保険業	5 100.0	- -	4 80.0	1 20.0
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	2 11.1	12 66.7	4 22.2
学術研究、専門・技術サービス業	15 100.0	11 73.3	4 26.7	- -
宿泊業、飲食サービス業	34 100.0	1 2.9	27 79.4	6 17.6
生活関連サービス業、娯楽業	21 100.0	6 28.6	11 52.4	4 19.0
教育、学習支援業	36 100.0	13 36.1	20 55.6	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	34 20.2	117 69.6	17 10.1
サービス業（他に分類されないもの）	50 100.0	16 32.0	31 62.0	3 6.0
その他	22 100.0	8 36.4	14 63.6	- -

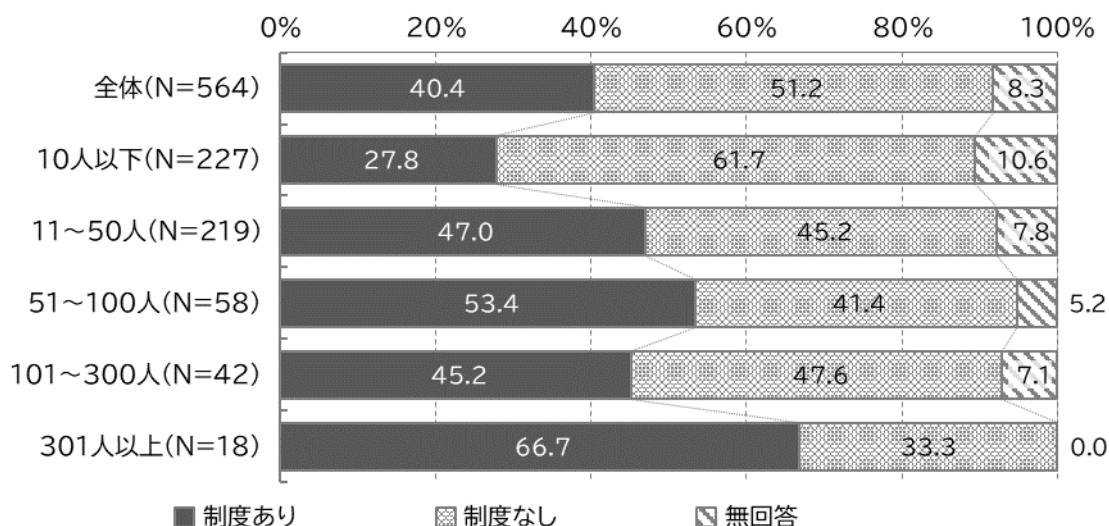
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

⑨時間単位の有給休暇

全体では、「制度なし」が51.2%、「制度あり」が40.4%となっている。

従業員規模別で見ると、10人以下では「制度あり」が27.8%であるが、301人以上では66.7%となっている。

図表問7 ⑨時間単位の有給休暇（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）で見ると、「両方とも未策定」を除き「制度あり」の方が多い。

図表問7 ⑨時間単位の有給休暇  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	228 40.4	289 51.2	47 8.3
両方ともに策定済み	59 100.0	38 64.4	18 30.5	3 5.1
「次世代育成支援対策 推進法」は策定済み	13 100.0	6 46.2	5 38.5	2 15.4
「女性活躍推進法」は 策定済み	10 100.0	7 70.0	3 30.0	- -
両方ともに未策定	465 100.0	174 37.4	260 55.9	31 6.7



業種別でみると、「制度あり」について、「医療、福祉」では5割弱、「サービス業」では4割、「建設業」では約3割、「卸売業、小売業」では3割弱となっている。

図表問7 ⑨時間単位の有給休暇（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あ 制 り 度	な 制 し 度	無 回 答
全体	564 100.0	228 40.4	289 51.2	47 8.3
建設業	65 100.0	19 29.2	42 64.6	4 6.2
製造業	15 100.0	5 33.3	10 66.7	- -
情報通信業	8 100.0	3 37.5	4 50.0	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	11 44.0	12 48.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	17 28.8	40 67.8	2 3.4
金融業、保険業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	2 11.1	12 66.7	4 22.2
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	6 40.0	9 60.0	- -
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	7 20.6	21 61.8	6 17.6
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	7 33.3	11 52.4	3 14.3
教育、学習支援業	36 100.0	20 55.6	13 36.1	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	82 48.8	71 42.3	15 8.9
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	20 40.0	26 52.0	4 8.0
その他	22 100.0	12 54.5	9 40.9	1 4.5

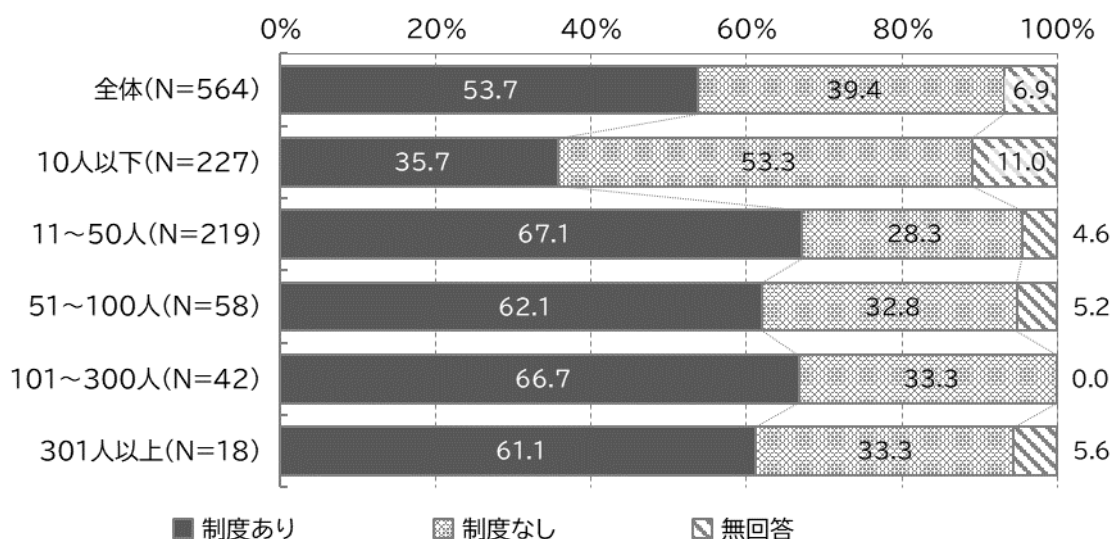
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

⑩就業形態の移行（正社員⇄パート等）

全体では、「制度あり」が53.7%、「制度なし」が39.4%となっている。

従業員規模別で見ると、10人以下では「制度あり」が3割半ばとなっているが、11～50人、51～100人、101～300人、301人以上では「制度あり」が6割を超えている。

図表問7 ⑩就業形態の移行（正社員⇄パート等）（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）で見ると、全ての層で「制度あり」の方が多いが、「両方ともに未策定」が5割強なのに対し、その他の層では6割以上となっている。

図表問7 ⑩就業形態の移行（正社員⇄パート等）  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あ制 り度	な制 し度	無 回 答
全体	564 100.0	303 53.7	222 39.4	39 6.9
両方ともに策定済み	59 100.0	42 71.2	15 25.4	2 3.4
「次世代育成支援対策 推進法」は策定済み	13 100.0	10 76.9	3 23.1	-
「女性活躍推進法」は 策定済み	10 100.0	6 60.0	4 40.0	-
両方ともに未策定	465 100.0	243 52.3	198 42.6	24 5.2

業種別でみると、「制度あり」について、「医療、福祉」では7割強、「卸売業、小売業」では5割半ば、「サービス業」では5割弱、「建設業」では3割強となっている。

図表問7 ⑩就業形態の移行（正社員⇔パート等）（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あ 制 り 度	な 制 し 度	無 回 答
全体	564 100.0	303 53.7	222 39.4	39 6.9
建設業	65 100.0	21 32.3	40 61.5	4 6.2
製造業	15 100.0	9 60.0	6 40.0	- -
情報通信業	8 100.0	2 25.0	5 62.5	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	12 48.0	11 44.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	32 54.2	25 42.4	2 3.4
金融業、保険業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	2 11.1	12 66.7	4 22.2
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	11 73.3	4 26.7	- -
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	14 41.2	15 44.1	5 14.7
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	11 52.4	7 33.3	3 14.3
教育、学習支援業	36 100.0	15 41.7	18 50.0	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	121 72.0	36 21.4	11 6.5
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	24 48.0	25 50.0	1 2.0
その他	22 100.0	11 50.0	10 45.5	1 4.5

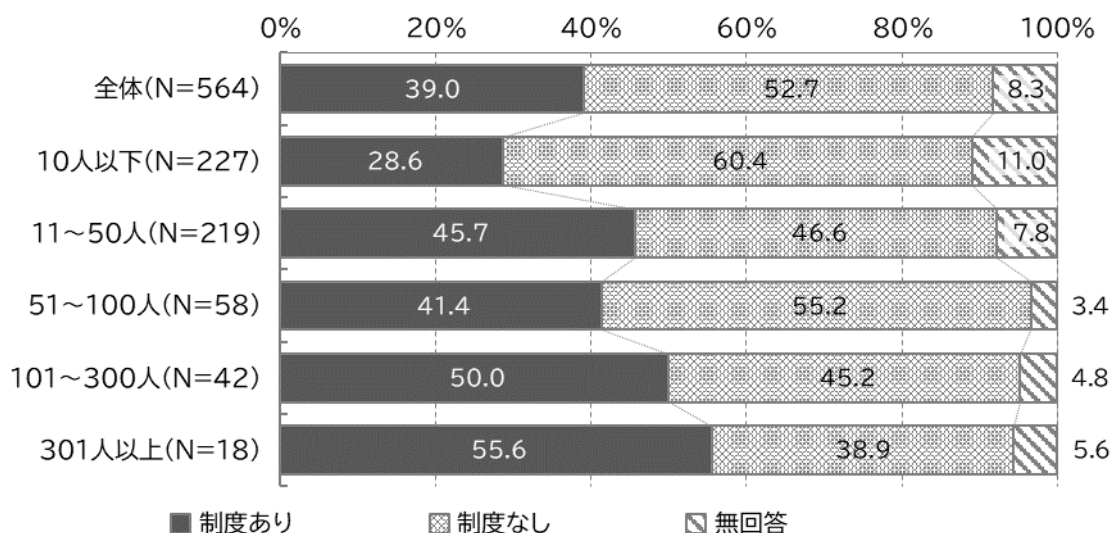
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

⑪再雇用制度（育児・介護により退職した社員を優先的に採用）

全体では、「制度なし」が52.7%、「制度あり」が39.0%となっている。

従業員規模別で見ると、101～300人、301人以上では「制度あり」が5割以上となっている。

図表問7 ⑪再雇用制度  
（育児・介護により退職した社員を優先的に採用）  
（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）で見ると、「両方ともに策定済み」のみ「制度あり」の方が多い。

図表問7 ⑪再雇用制度  
（育児・介護により退職した社員を優先的に採用）  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	220 39.0	297 52.7	47 8.3
両方ともに策定済み	59 100.0	38 64.4	18 30.5	3 5.1
「次世代育成支援対策 推進法」は策定済み	13 100.0	4 30.8	7 53.8	2 15.4
「女性活躍推進法」は 策定済み	10 100.0	3 30.0	7 70.0	- -
両方ともに未策定	465 100.0	171 36.8	264 56.8	30 6.5

業種別で見ると、「制度あり」について、「医療、福祉」では5割弱、「卸売業、小売業」「サービス業」では4割弱、「建設業」では3割強となっている。

図表問7 ⑪再雇用制度  
 (育児・介護により退職した社員を優先的に採用)  
 (業種別)

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	220 39.0	297 52.7	47 8.3
建設業	65 100.0	21 32.3	39 60.0	5 7.7
製造業	15 100.0	6 40.0	8 53.3	1 6.7
情報通信業	8 100.0	2 25.0	5 62.5	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	14 56.0	9 36.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	22 37.3	35 59.3	2 3.4
金融業、保険業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	1 5.6	13 72.2	4 22.2
学術研究、専門・技術サービス業	15 100.0	5 33.3	10 66.7	- -
宿泊業、飲食サービス業	34 100.0	12 35.3	17 50.0	5 14.7
生活関連サービス業、娯楽業	21 100.0	7 33.3	11 52.4	3 14.3
教育、学習支援業	36 100.0	11 30.6	22 61.1	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	80 47.6	72 42.9	16 9.5
サービス業(他に分類されないもの)	50 100.0	18 36.0	31 62.0	1 2.0
その他	22 100.0	10 45.5	10 45.5	2 9.1

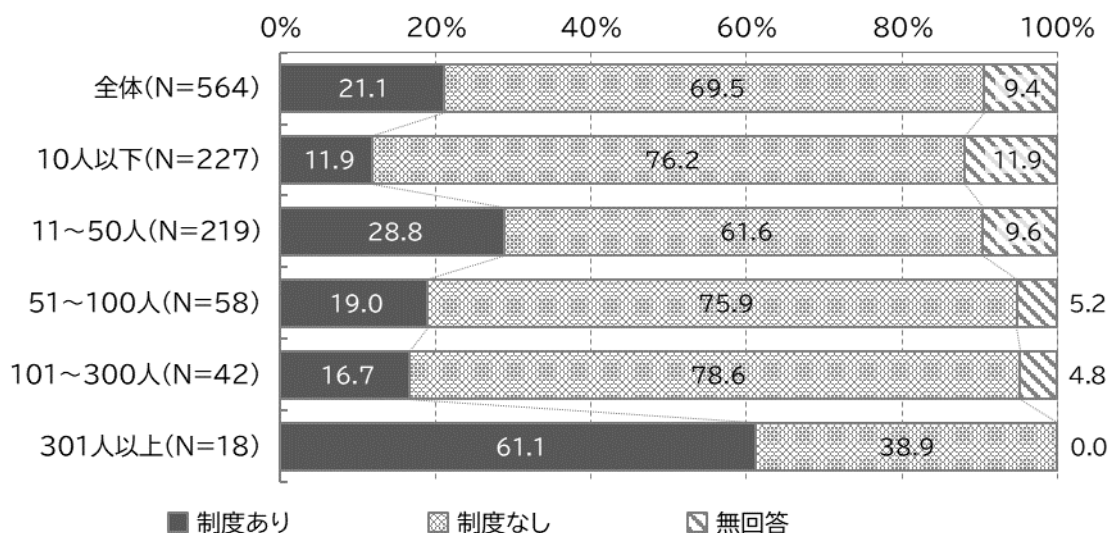
問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。(①～⑫それぞれに○は1つ)

⑫勤務地限定・選択制度

全体では、「制度なし」が69.5%、「制度あり」が21.1%となっている。

従業員規模別で見ると、301人以上では「制度あり」が61.1%で多いものの、300人以下では3割に満たない。

図表問7 ⑫勤務地限定・選択制度（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問11とのクロス集計）で見ると、「両方ともに策定済み」のみ「制度あり」の方が多い。

図表問7 ⑫勤務地限定・選択制度  
（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	あり度	なし度	無回答
全体	564 100.0	119 21.1	392 69.5	53 9.4
両方ともに策定済み	59 100.0	31 52.5	26 44.1	2 3.4
「次世代育成支援対策 推進法」は策定済み	13 100.0	-	11 84.6	2 15.4
「女性活躍推進法」は 策定済み	10 100.0	3 30.0	7 70.0	-
両方ともに未策定	465 100.0	83 17.8	346 74.4	36 7.7

業種別で見ると、「制度あり」について、「卸売業、小売業」「サービス業」では3割弱、「医療、福祉」では2割半ば、「建設業」では約1割となっている。

図表問7 ⑫勤務地限定・選択制度（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	あ 制 り 度	な 制 し 度	無 回 答
全体	564 100.0	119 21.1	392 69.5	53 9.4
建設業	65 100.0	6 9.2	55 84.6	4 6.2
製造業	15 100.0	2 13.3	13 86.7	- -
情報通信業	8 100.0	- -	7 87.5	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	6 24.0	17 68.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	17 28.8	39 66.1	3 5.1
金融業、保険業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	2 11.1	12 66.7	4 22.2
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	2 13.3	13 86.7	- -
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	10 29.4	18 52.9	6 17.6
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	3 14.3	14 66.7	4 19.0
教育、学習支援業	36 100.0	4 11.1	29 80.6	3 8.3
医療、福祉	168 100.0	42 25.0	107 63.7	19 11.3
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	14 28.0	33 66.0	3 6.0
その他	22 100.0	2 9.1	18 81.8	2 9.1

**問8 貴事業所において、働きながら育児・介護を行う従業員に対して、法定以外で特徴ある取組をしている場合、具体的に内容を記載してください。**

以下、主な回答を内容ごとにまとめた。なお回答に関しては、一部文字の訂正や省略を行ったほか、回答の後ろの（ ）内に、概ね同様の意見を含めた合計数を示している。

「勤務形態・勤務時間・勤務地に関すること」が最も多く、次いで、「休暇・休業に関すること」となっている。

**図表問8 働きながら育児・介護を行う従業員に対する法定外で特徴ある取組**

	内 容	件数
1	勤務形態・勤務時間・勤務地に関すること	27
2	休暇・休業に関すること	15
3	保育園に関すること	6
4	その他	26

回答数 66 事業所 件数 (74 件)

(1) 勤務形態・勤務時間・勤務地に関すること

- ・短時間勤務が可能。(子どもの年齢による育児短時間、介護) (14 件)
- ・勤務時間の柔軟な変更が可能。(早出、遅出の免除、シフトの調整) (7 件)
- ・勤務エリア、シフト対応にバリエーションを持たせた勤務形態区分を複数設けた。(4 件)
- ・正社員、パートタイム以外に働き方に応じた雇用形態があり、正社員への登用・復帰が可能。(1 件)
- ・全従業員(正規・非正規)が在宅勤務可能。(1 件)

(2) 休暇・休業に関すること

- ・子の看護・介護休暇取得可能。(1 人につき 10 日) (2 件)
- ・3 歳まで育児休暇取得可能。(1 件)
- ・産前産後休業・育児休業が取りやすいように複数で勤務体制を取るようになっている。(1 件)
- ・取得しきれなかった有給休暇の一部を積み立て、育児・介護休暇に使用できる。(1 件)
- ・制度を設けず必要に応じて休業できるようにしている。(1 件)

(3) 保育園に関すること

- ・企業内保育園、育児室を整備している。(4 件)
- ・企業主体型保育園を整備している。(1 件)
- ・協同組合にて保育所提携している。(1 件)

(4) その他

- ・弁護士や労務士等、専門家の方などから意見を聞くようになっている。(3 件)
- ・「子育てサポート企業」として、「くるみん」認定を受けている。(2 件)
- ・仕事と介護を両立できる職場環境の整備促進に取り組んでいる企業として「トモニン」マークを活用している。(1 件)
- ・他の従業員が協力できるような声・言葉かけを個別に行うよう意識している。(1 件)
- ・保育利用料の補助。(1 件)

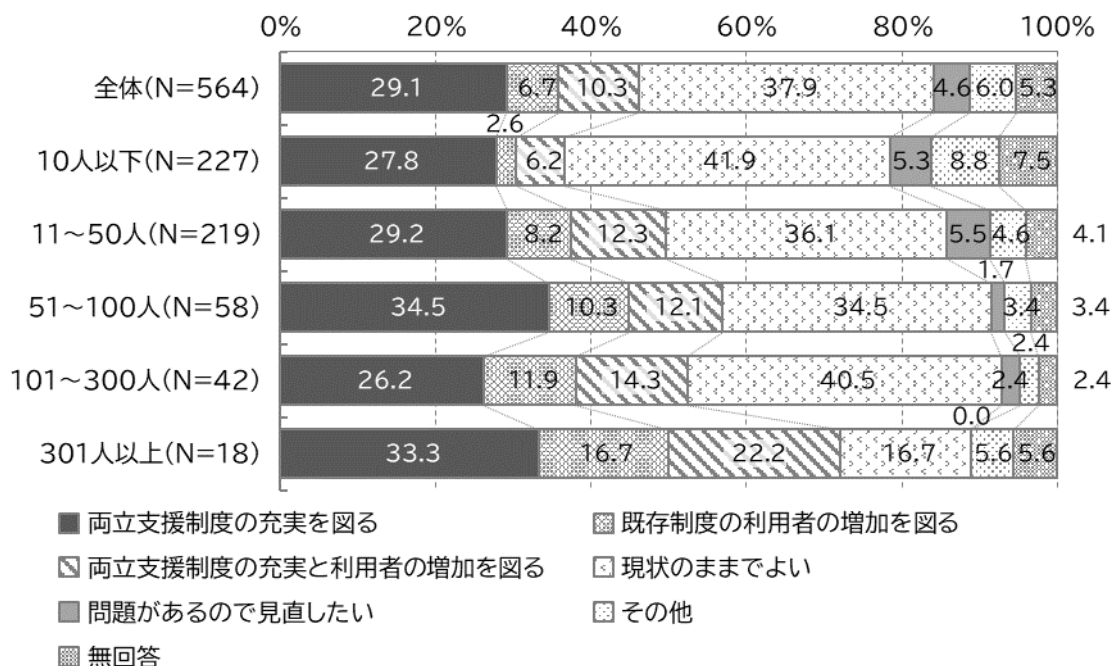


問9 貴事業所において、従業員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度について、今後どのようにしていくお考えですか。(〇は1つ)

全体では、「現状のままでよい」が37.9%と最も多く、次いで「両立支援制度の充実を図る」が29.1%、「両立支援制度の充実と利用者の増加を図る」が10.3%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下、11～50人、101～300人では「現状のままでよい」が最も多く、301人以上では「両立支援制度の充実を図る」が最も多い。51～100人では、「両立支援制度の充実を図る」と「現状のままでよい」が同数となっている。

図表問9 従業員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度の今後の意向  
(従業員規模別)



■過去調査（平成28年度）との比較

差が大きい項目として、「現状のままでよい」は前回調査（平成28年度）よりも4.5ポイント多くなっている。

従業員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度の今後の意向

	平成28年度	令和3年度
両立支援制度の充実を図る	27.8%	29.1%
既存制度の利用者の増加を図る	8.2%	6.7%
両立支援制度の充実と利用者の増加を図る	8.5%	10.3%
現状のままでよい	33.4%	37.9%
問題があるので見直したい	6.8%	4.6%
その他	7.0%	6.0%
無回答	8.2%	5.3%

業種別でみると、「医療、福祉」では「両立支援制度の充実を図る」が4割弱で最も多く、「建設業」「卸売業、小売業」「サービス業」では「現状のままでよい」が最も多くなっている。

図表問9 従業員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度の今後の意向  
(業種別)

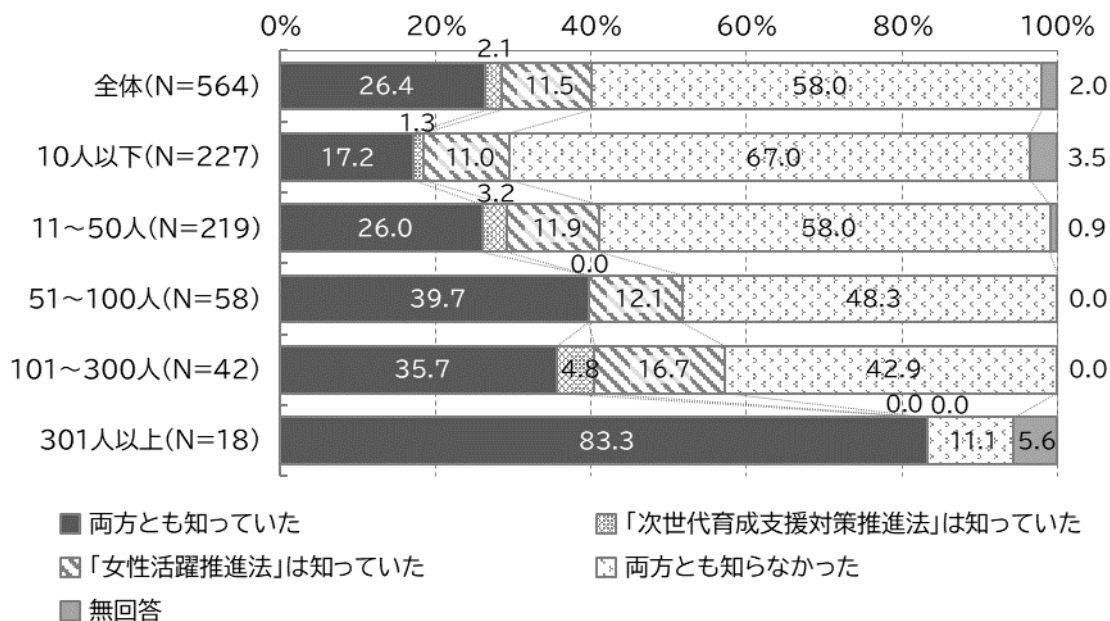
上段:件数 下段:%	合計	両立支援制度の充実を図る	既存の増加度の利用	両立支援制度の利用者の増加を図る	現状のままでよい	問題があるため	その他	無回答
全体	564 100.0	164 29.1	38 6.7	58 10.3	214 37.9	26 4.6	34 6.0	30 5.3
建設業	65 100.0	15 23.1	5 7.7	7 10.8	21 32.3	6 9.2	5 7.7	6 9.2
製造業	15 100.0	6 40.0	- -	1 6.7	8 53.3	- -	- -	- -
情報通信業	8 100.0	3 37.5	- -	- -	3 37.5	- -	1 12.5	1 12.5
運輸業、郵便業	25 100.0	1 4.0	3 12.0	7 28.0	8 32.0	1 4.0	2 8.0	3 12.0
卸売業、小売業	59 100.0	15 25.4	4 6.8	7 11.9	21 35.6	8 13.6	3 5.1	1 1.7
金融業、保険業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	- -	- -	- -	- -	- -
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	3 16.7	- -	1 5.6	10 55.6	- -	3 16.7	1 5.6
学術研究、専門・技術サービス業	15 100.0	4 26.7	2 13.3	1 6.7	7 46.7	- -	1 6.7	- -
宿泊業、飲食サービス業	34 100.0	4 11.8	- -	5 14.7	13 38.2	2 5.9	5 14.7	5 14.7
生活関連サービス業、娯楽業	21 100.0	7 33.3	- -	1 4.8	7 33.3	3 14.3	1 4.8	2 9.5
教育、学習支援業	36 100.0	12 33.3	4 11.1	3 8.3	12 33.3	- -	3 8.3	2 5.6
医療、福祉	168 100.0	63 37.5	11 6.5	18 10.7	59 35.1	4 2.4	7 4.2	6 3.6
サービス業（他に分類されないもの）	50 100.0	13 26.0	7 14.0	3 6.0	21 42.0	2 4.0	2 4.0	2 4.0
その他	22 100.0	5 22.7	1 4.5	3 13.6	12 54.5	- -	- -	1 4.5

問 10 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」の策定・届出について、ご存じでしたか。(〇は1つ)

全体では、「両方とも知らなかった」が58.0%と最も多く、次いで「両方とも知っていた」が26.4%、『「女性活躍推進法」は知っていた』が11.5%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下、11～50人、51～100人、101～300人では「両方とも知らなかった」が最も多く、301人以上では「両方とも知っていた」が83.3%と最も多い。

図表問 10 一般事業主行動計画の策定・届出の認知度（従業員規模別）



■過去調査（平成 28 年度）との比較

差が大きい項目として、「両方とも知っていた」は前回調査（平成 28 年度）よりも 3.9 ポイント多くなっている。

一般事業主行動計画の策定・届出の認知度

	平成 28 年度	令和 3 年度
両方とも知っていた	22.5%	26.4%
「次世代育成支援対策推進法」は知っていた	3.7%	2.1%
「女性活躍推進法」は知っていた	13.0%	11.5%
両方とも知らなかった	56.5%	58.0%
無回答	4.3%	2.0%

業種別でみると、「両方とも知らなかった」について、「建設業」では6割半ば、「卸売業、小売業」では6割強、「医療、福祉」では約6割、「サービス業」では5割強となっている。

図表問 10 一般事業主行動計画の策定・届出の認知度（業種別）

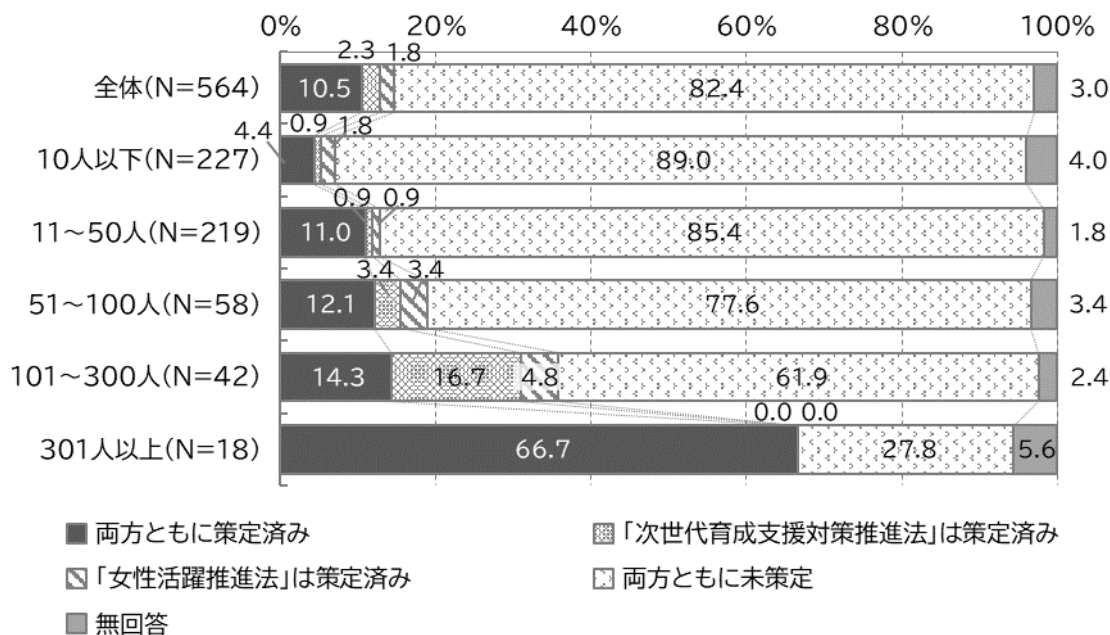
上段：件数 下段：%	合計	両方とも 知っていた	「次世代育成 対策推進法」 は知っていた	「女性活躍 推進法」 は知っていた	知らなかつた	無回答
全体	564 100.0	149 26.4	12 2.1	65 11.5	327 58.0	11 2.0
建設業	65 100.0	10 15.4	1 1.5	10 15.4	42 64.6	2 3.1
製造業	15 100.0	6 40.0	- -	1 6.7	8 53.3	- -
情報通信業	8 100.0	1 12.5	- -	1 12.5	6 75.0	- -
運輸業、郵便業	25 100.0	12 48.0	2 8.0	1 4.0	8 32.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	14 23.7	3 5.1	5 8.5	37 62.7	- -
金融業、保険業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	1 20.0	- -
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	3 16.7	1 5.6	2 11.1	11 61.1	1 5.6
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	1 6.7	1 6.7	2 13.3	11 73.3	- -
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	3 8.8	1 2.9	7 20.6	20 58.8	3 8.8
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	6 28.6	- -	4 19.0	11 52.4	- -
教育、学習支援業	36 100.0	14 38.9	- -	4 11.1	18 50.0	- -
医療、福祉	168 100.0	51 30.4	2 1.2	14 8.3	100 59.5	1 0.6
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	16 32.0	- -	8 16.0	26 52.0	- -
その他	22 100.0	6 27.3	- -	1 4.5	13 59.1	2 9.1

問 11 貴事業所では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」は策定されていますか。(〇は1つ)

全体では、「両方ともに未策定」が 82.4%と最も多く、次いで「両方ともに策定済み」が 10.5%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下、11～50人、51～100人、101～300人では「両方ともに未策定」が最も多く、301人以上では「両方ともに策定済み」が 66.7%と最も多い。

図表問 11 一般事業主行動計画の策定有無（従業員規模別）



■過去調査（平成 28 年度）との比較

「両方ともに策定済み」が前回調査（平成 28 年度）よりも 0.7 ポイント少なくなり、「両方ともに未策定」が 4.5 ポイント多くなっている。

一般事業主行動計画の策定有無

	平成 28 年度	令和 3 年度
両方ともに策定済み	11.2%	10.5%
「次世代育成支援対策推進法」は策定済み	3.3%	2.3%
「女性活躍推進法」は策定済み	1.9%	1.8%
両方ともに未策定	77.9%	82.4%

\*過去調査（平成 28 年度）の「両方ともに策定済み」は「両方を兼ね、一体として策定済み」を含んだ割合

業種別で見ると、「医療、福祉」「サービス業」「卸売業、小売業」「建設業」のいずれも「両方ともに未策定」で8割を超えている。

図表問 11 一般事業主行動計画の策定有無（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	両方ともに 策定済み	「次世代育成支援 対策推進法」 は策定済み	「女性活躍推進法」 は策定済み	両方ともに 未策定	無回答
全体	564 100.0	59 10.5	13 2.3	10 1.8	465 82.4	17 3.0
建設業	65 100.0	3 4.6	1 1.5	2 3.1	57 87.7	2 3.1
製造業	15 100.0	2 13.3	1 6.7	- -	12 80.0	- -
情報通信業	8 100.0	1 12.5	- -	- -	7 87.5	- -
運輸業、郵便業	25 100.0	7 28.0	4 16.0	- -	12 48.0	2 8.0
卸売業、小売業	59 100.0	5 8.5	2 3.4	1 1.7	51 86.4	- -
金融業、保険業	5 100.0	1 20.0	1 20.0	- -	3 60.0	- -
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	- -	- -	- -	17 94.4	1 5.6
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	- -	- -	- -	15 100.0	- -
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	2 5.9	- -	- -	29 85.3	3 8.8
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	3 14.3	- -	- -	16 76.2	2 9.5
教育、学習支援業	36 100.0	3 8.3	1 2.8	2 5.6	29 80.6	1 2.8
医療、福祉	168 100.0	20 11.9	2 1.2	2 1.2	140 83.3	4 2.4
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	7 14.0	- -	1 2.0	42 84.0	- -
その他	22 100.0	3 13.6	1 4.5	1 4.5	15 68.2	2 9.1

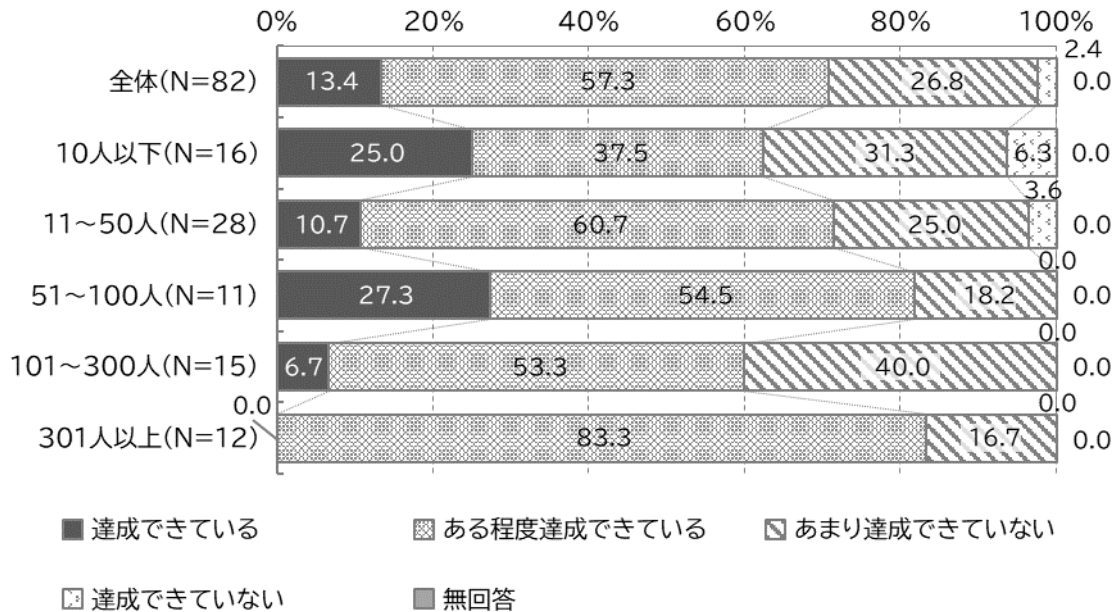
問 11-1 (問 11 で「1. 両方ともに策定済み」「2. 「次世代育成支援対策推進法」は策定済み」「3. 「女性活躍推進法」は策定済み」と回答の事業所のみ)

貴事業所における行動計画の達成状況はいかがですか。(〇は1つ)

全体では、「ある程度達成できている」が 57.3%と最も多く、次いで「あまり達成できていない」が 26.8%、「達成できている」が 13.4%となっている。

従業員規模別でみると、全ての層で「ある程度達成できている」が最も多い。

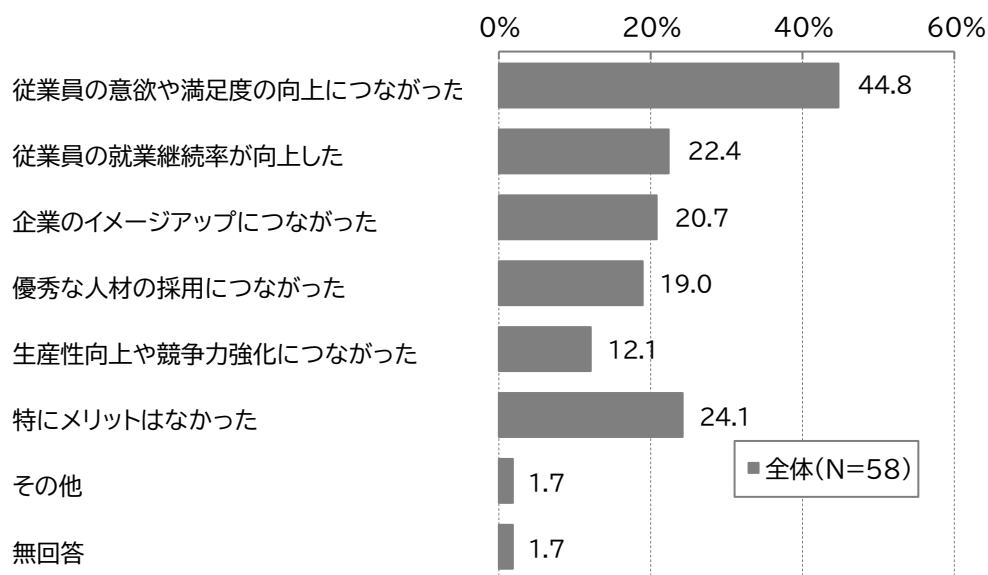
図表問 11-1 一般事業主行動計画の達成状況 (従業員規模別)



問 11-2 (問 11-1 で「1. 達成できている」「2. ある程度達成できている」と回答の事業所の  
み) 貴事業所において、策定した行動計画に基づく取組を進めたことで、どのような効果が  
みられましたか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「従業員の意欲や満足度の向上につながった」が 44.8%と最も多く、次いで「特に  
メリットはなかった」が 24.1%、「従業員の就業継続率が向上した」が 22.4%となっている。

図表問 11-2 一般事業主行動計画の効果

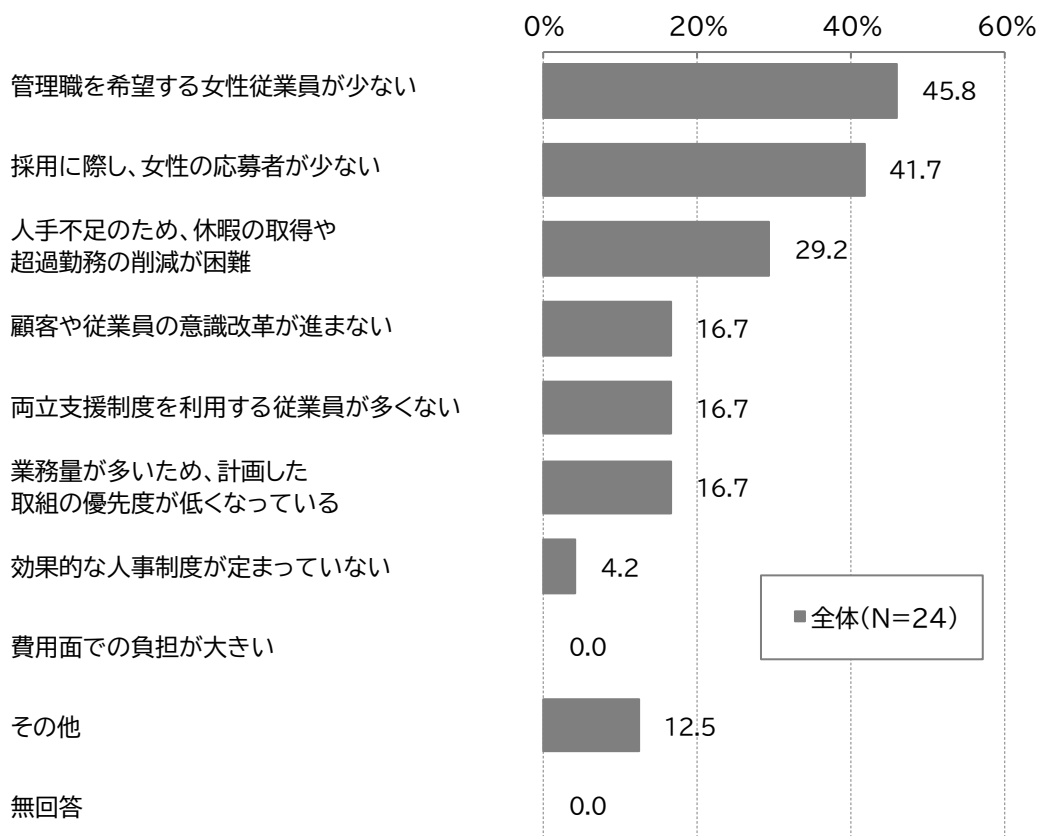




問 11-3 (問 11-1 で「3. あまり達成できていない」「4. 達成できていない」と回答の事業所の  
み) 貴事業所において、「一般事業主行動計画」を達成するうえで課題となっていることは  
何ですか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「管理職を希望する女性従業員が少ない」が 45.8%と最も多く、次いで「採用に際し、女性の応募者が少ない」が 41.7%、「人手不足のため、休暇の取得や超過勤務の削減が困難」が 29.2%となっている。

図表問 11-3 一般事業主行動計画を達成する上での課題

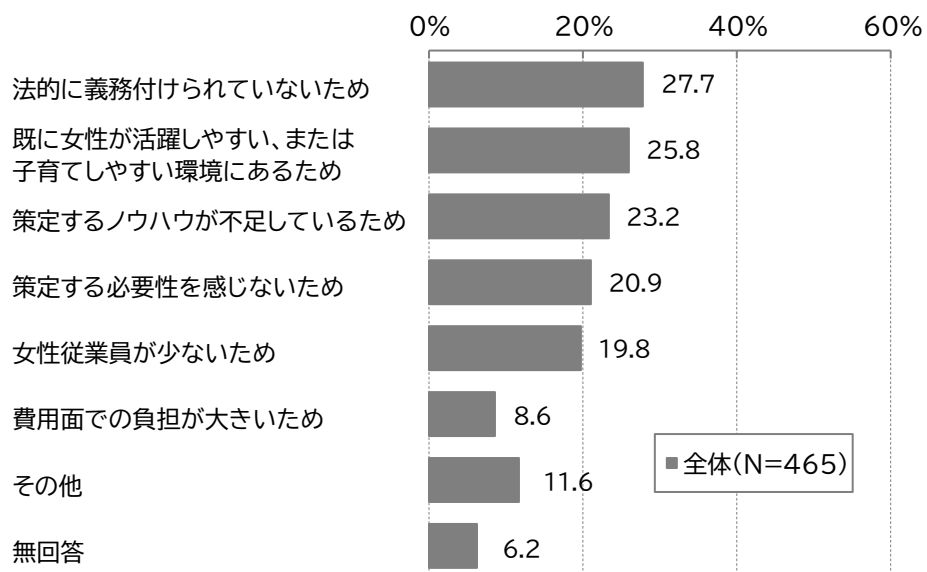


問 11-4 (問 11 で「4. 両方ともに未策定」と回答の事業所のみ)

貴事業所が「一般事業主行動計画」を策定しないのはなぜですか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「法的に義務付けられていないため」が 27.7%と最も多く、次いで「既に女性が活躍しやすい、または子育てしやすい環境にあるため」が 25.8%、「策定するノウハウが不足しているため」が 23.2%となっている。

図表問 11-4 一般事業主行動計画を策定しない理由



従業員規模別でみると、10人以下では「策定する必要性を感じないため」が最も多く、11～50人、51～100人では「法的に義務付けられていないため」が最も多い。

図表問 11-4 一般事業主行動計画を策定しない理由（従業員規模別）

上段：件数 下段：%	合計	法的に義務付けられていないため	費用面での負担が大きい	策定するノウハウが不足しているため	女性従業員が少ないため	策定する必要性を感じないため	既に女性が活躍しやすい、または子育てしやすい環境にあるため	その他	無回答
全体	465 100.0	129 27.7	40 8.6	108 23.2	92 19.8	97 20.9	120 25.8	54 11.6	29 6.2
10人以下	202 100.0	44 21.8	21 10.4	39 19.3	47 23.3	57 28.2	39 19.3	24 11.9	15 7.4
11～50人	187 100.0	62 33.2	16 8.6	50 26.7	33 17.6	34 18.2	53 28.3	21 11.2	11 5.9
51～100人	45 100.0	17 37.8	3 6.7	8 17.8	6 13.3	4 8.9	16 35.6	4 8.9	2 4.4
101～300人	26 100.0	4 15.4	-	9 34.6	5 19.2	1 3.8	11 42.3	4 15.4	1 3.8
301人以上	5 100.0	2 40.0	-	2 40.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	1 20.0	-

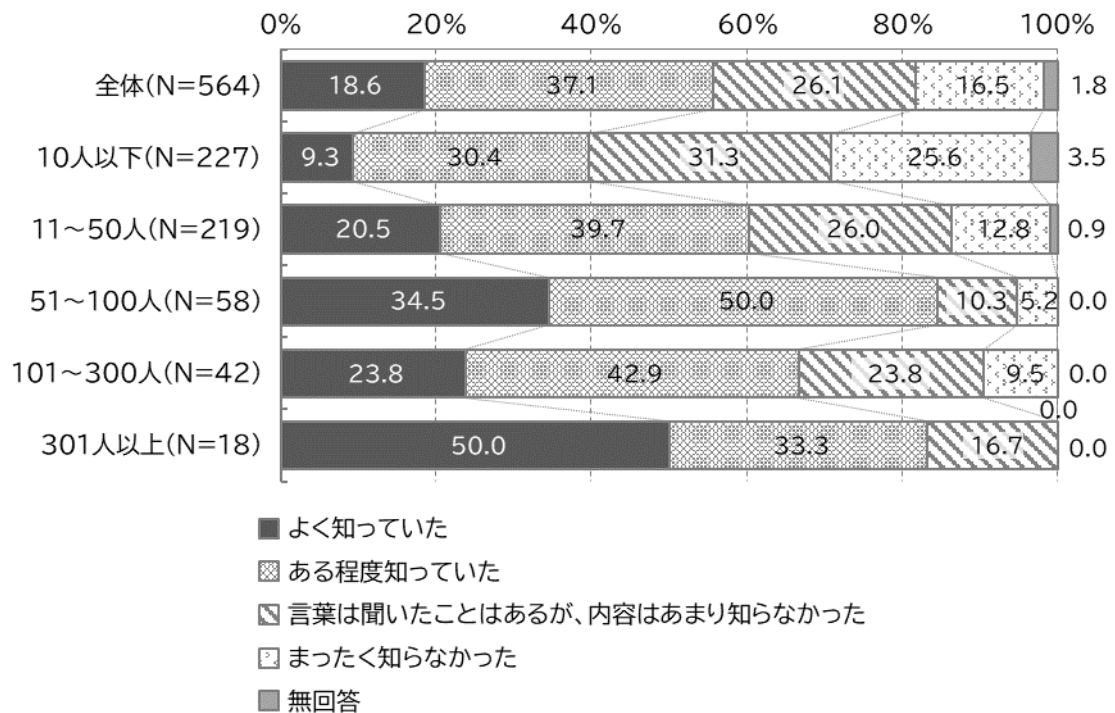
### 3-4 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

問 12 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、今までどの程度認識していましたか。（〇は1つ）

全体では、「ある程度知っていた」が 37.1%と最も多く、次いで「言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らなかった」が 26.1%、「よく知っていた」が 18.6%となっている。

従業員規模別でみると、51～100人、301人以上では『知っていた（「よく知っていた」と「ある程度知っていた」の合計）』が8割を超えている。

図表問 12 ワーク・ライフ・バランスの認知度（従業員規模別）



#### ■過去調査（平成 28 年度）との比較

『知っていた（「よく知っていた」と「ある程度知っていた」の合計）』は前回調査（平成 28 年度）よりも全体で 7.4 ポイント多くなっている。

#### ワーク・ライフ・バランスについて

『知っていた（「よく知っていた」と「ある程度知っていた」の合計）』の回答割合

	平成 28 年度	令和 3 年度
全体	48.3%	55.7%

業種別でみると、『知っていた（「よく知っていた」と「ある程度知っていた」の合計）』について、「医療、福祉」では6割半ば、「サービス業」では6割弱、「卸売業、小売業」では5割半ば、「建設業」では5割弱となっている。

図表問 12 ワーク・ライフ・バランスの認知度（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	よく知っていた	ある程度知っていた	あまり知らないが、内容はあつた	言葉は聞いたが、内容はあつた	知らなかった	無回答
全体	564 100.0	105 18.6	209 37.1	147 26.1	93 16.5	10 1.8	
建設業	65 100.0	5 7.7	26 40.0	21 32.3	12 18.5	1 1.5	
製造業	15 100.0	2 13.3	4 26.7	5 33.3	3 20.0	1 6.7	
情報通信業	8 100.0	1 12.5	5 62.5	2 25.0	- -	- -	
運輸業、郵便業	25 100.0	6 24.0	8 32.0	6 24.0	5 20.0	- -	
卸売業、小売業	59 100.0	12 20.3	21 35.6	15 25.4	10 16.9	1 1.7	
金融業、保険業	5 100.0	2 40.0	2 40.0	1 20.0	- -	- -	
不動産業、物品賃貸業	18 100.0	4 22.2	7 38.9	4 22.2	2 11.1	1 5.6	
学術研究、専門・技術サービス業	15 100.0	1 6.7	7 46.7	5 33.3	2 13.3	- -	
宿泊業、飲食サービス業	34 100.0	4 11.8	6 17.6	13 38.2	10 29.4	1 2.9	
生活関連サービス業、娯楽業	21 100.0	4 19.0	1 4.8	14 66.7	2 9.5	- -	
教育、学習支援業	36 100.0	9 25.0	16 44.4	6 16.7	5 13.9	- -	
医療、福祉	168 100.0	38 22.6	71 42.3	34 20.2	23 13.7	2 1.2	
サービス業（他に分類されないもの）	50 100.0	9 18.0	20 40.0	10 20.0	10 20.0	1 2.0	
その他	22 100.0	4 18.2	8 36.4	4 18.2	4 18.2	2 9.1	

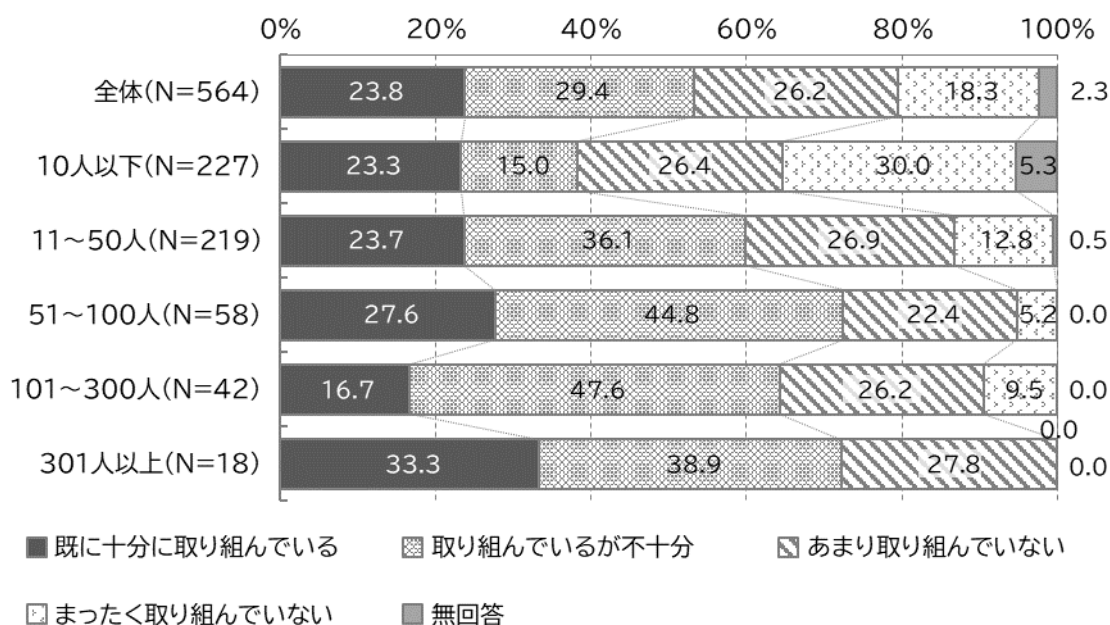
問 13 貴事業所のワーク・ライフ・バランスに対する（１）現状、（２）今後の必要性、について  
どのように認識していますか。（それぞれ○は１つ）

（１）ワーク・ライフ・バランスに対する現状

全体では、ワーク・ライフ・バランスに対する現状について、「取り組んでいるが不十分」が 29.4%と最も多く、次いで「あまり取り組んでいない」が 26.2%、「既に十分に取り組んでいる」が 23.8%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下では『取り組んでいる（既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』が4割弱にとどまっている一方、51～100人、301人以上では「取り組んでいる」が7割を超えている。

図表問 13 ワーク・ライフ・バランスに対する現状（従業員規模別）



■過去調査（平成 28 年度）との比較

『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』は前回調査（平成 28 年度）よりも全体で 14.3 ポイント多くなっている。

ワーク・ライフ・バランスに対する現状について

『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』の回答割合

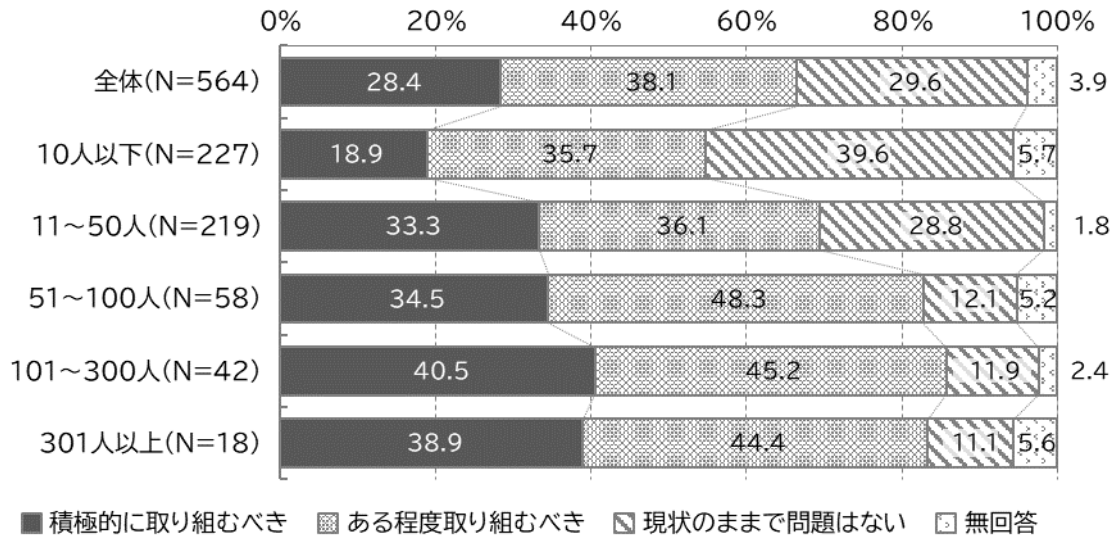
	平成 28 年度	令和 3 年度
全体	38.9%	53.2%

(2) ワーク・ライフ・バランスに対する今後の必要性

今後の必要性としては、「ある程度取り組むべき」が38.1%と最も多く、次いで「現状のまま問題はない」が29.6%、「積極的に取り組むべき」が28.4%となっている。

従業員規模別でみると、10人以下では『取り組むべき（「積極的に取り組むべき」と「ある程度取り組むべき」の合計）』が5割半ばにとどまっている一方、51～100人、101～300人、301人以上では「取り組むべき」が8割を超えている。

図表問13 ワーク・ライフ・バランスに対する今後の必要性（従業員規模別）



■過去調査（平成28年度）との比較

『取り組むべき（「積極的に取り組むべき」と「ある程度取り組むべき」の合計）』は前回調査（平成28年度）よりも全体で2.4ポイント多くなっている。

ワーク・ライフ・バランスに対する今後の必要性について

『取り組むべき（「積極的に取り組むべき」と「ある程度取り組むべき」の合計）』の回答割合

	平成28年度	令和3年度
全体	64.1%	66.5%

ワーク・ライフ・バランスに対する現状別（問 13（1）とのクロス集計）で見ると、現状「取り組んでいるが不十分」の事業所では、9割以上が『取り組むべき（積極的に取り組むべきと「ある程度取り組むべき」の合計）』と認識している一方、現状「まったく取り組んでいない」事業所では『取り組むべき』の認識が4割に満たない。

図表問 13 ワーク・ライフ・バランスに対する今後の必要性  
（ワーク・ライフ・バランスに対する現状別）

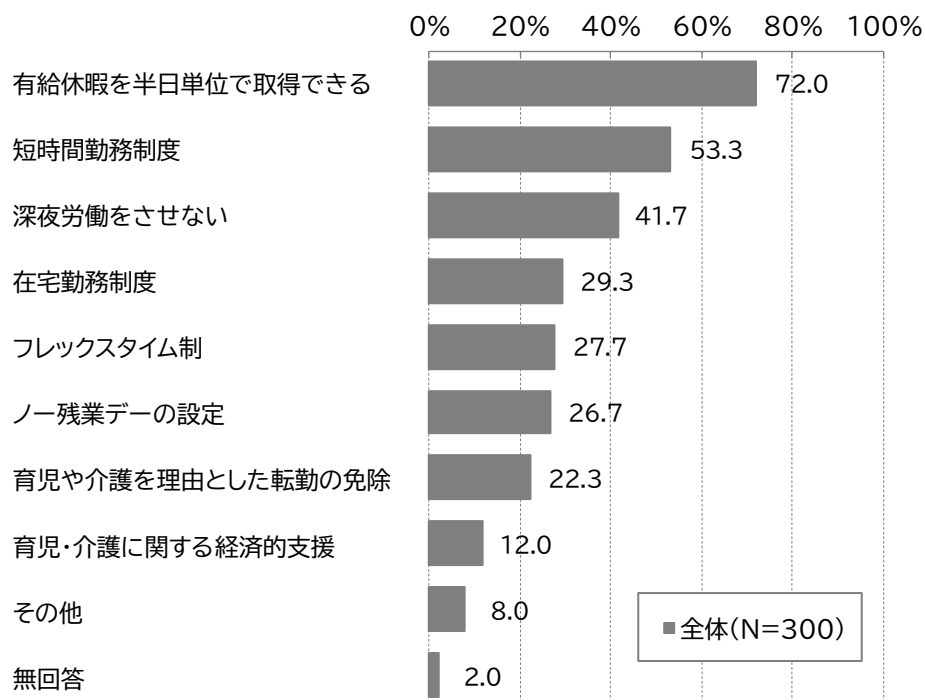
上段：件数 下段：%	合計	取 り 積 組 む 的 に 必 要 と 認 識 す る 程 度	取 り あ る 程 度 と 認 識 す る 程 度	現 状 の ま ま で 問 題 は な い	無 回 答
全体	564 100.0	160 28.4	215 38.1	167 29.6	22 3.9
既に十分にに取り組んでいる	134 100.0	61 45.5	20 14.9	47 35.1	6 4.5
取り組んでいるが不十分	166 100.0	76 45.8	81 48.8	7 4.2	2 1.2
あまり取り組んでいない	148 100.0	16 10.8	78 52.7	48 32.4	6 4.1
まったく取り組んでいない	103 100.0	6 5.8	33 32.0	63 61.2	1 1.0



問 13-1 (問 13 (1) で「1. 既に十分に取り組んでいる」「2. 取り組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ) 貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取組としてどのようなものがありますか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「有給休暇を半日単位で取得できる」が 72.0%と最も多く、次いで「短時間勤務制度」が 53.3%、「深夜労働をさせない」が 41.7%となっている。

図表問 13-1 ワーク・ライフ・バランスの取組内容



従業員規模別でみると、全ての層で「有給休暇を半日単位で取得できる」が最も多い。「有給休暇を半日単位で取得できる」「短時間勤務制度」は概ね従業員規模が大きくなるほど多くなっている。一方で、「深夜労働をさせない」は従業員規模が大きくなるほど少なくなっている。

図表問 13-1 ワーク・ライフ・バランスの取組内容（従業員規模別）

上段:件数 下段:%	合計	フレックスタイム制	ノー残業デーの設定	短時間勤務制度	在宅勤務制度	育児・介護に関する経済的支援	有給休暇を半日単位で取得できる	深夜労働をさせない	育児や介護を理由とした転勤の免除	その他	無回答
全体	300 100.0	83 27.7	80 26.7	160 53.3	88 29.3	36 12.0	216 72.0	125 41.7	67 22.3	24 8.0	6 2.0
10人以下	87 100.0	25 28.7	21 24.1	41 47.1	23 26.4	15 17.2	50 57.5	43 49.4	21 24.1	7 8.0	2 2.3
11～50人	131 100.0	36 27.5	32 24.4	71 54.2	40 30.5	11 8.4	96 73.3	56 42.7	28 21.4	10 7.6	4 3.1
51～100人	42 100.0	10 23.8	11 26.2	20 47.6	12 28.6	2 4.8	35 83.3	14 33.3	7 16.7	4 9.5	-
101～300人	27 100.0	9 33.3	8 29.6	17 63.0	8 29.6	6 22.2	22 81.5	9 33.3	8 29.6	1 3.7	-
301人以上	13 100.0	3 23.1	8 61.5	11 84.6	5 38.5	2 15.4	13 100.0	3 23.1	3 23.1	2 15.4	-

#### ■過去調査（平成 28 年度）との比較

「有給休暇を半日単位で取得できる」が前回調査（平成 28 年度）よりも 12.2 ポイント多くなっている。一方、「ノー残業デーの設定」は 16.7 ポイント少なくなっている。

#### ワーク・ライフ・バランスの取組内容

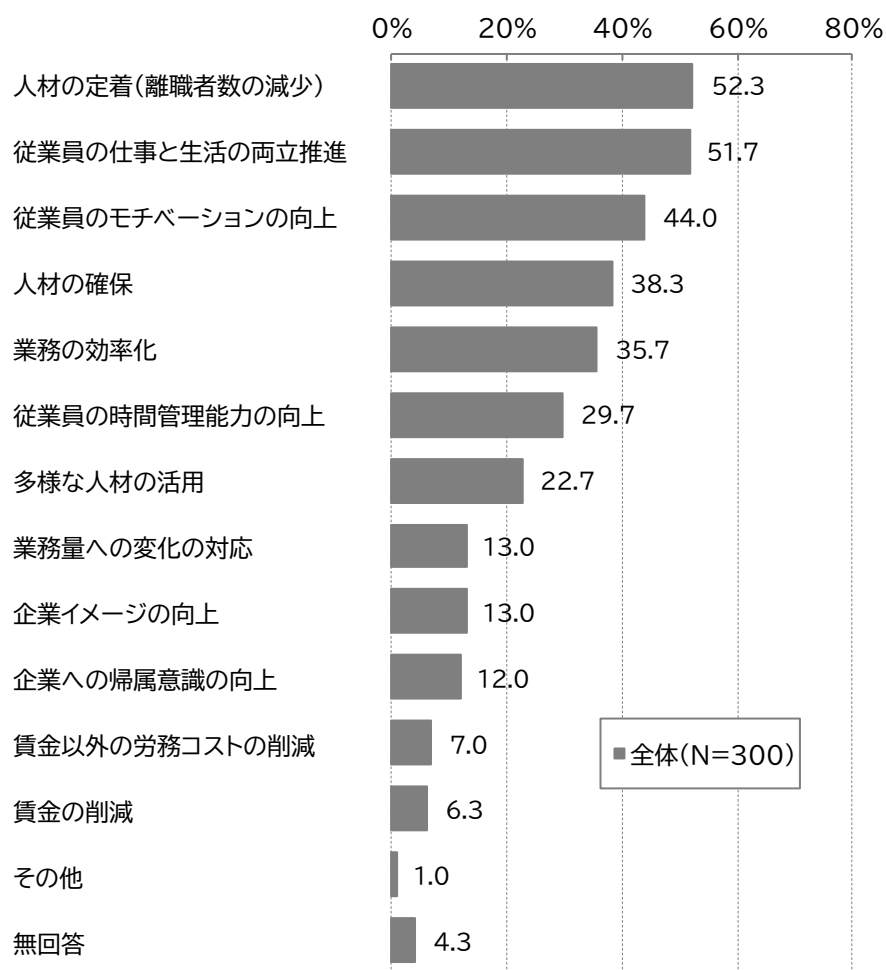
	平成 28 年度	令和 3 年度
有給休暇を半日単位で取得できる	59.8%	72.0%
短時間勤務制度	48.7%	53.3%
深夜労働をさせない	36.5%	41.7%
フレックスタイム制	29.6%	27.7%
ノー残業デーの設定	43.4%	26.7%
育児や介護を理由とした転勤の免除	18.0%	22.3%
育児・介護に関する経済的支援	8.5%	12.0%
その他	9.5%	8.0%

\* 前回調査（平成 28 年度）と今回調査に共通する選択肢のみ

問 13-2 (問 13 (1) で「1. 既に十分に取組んでいる」「2. 取組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ) 貴事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのような効果がみられますか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「人材の定着(離職者数の減少)」が 52.3%と最も多く、次いで「従業員の仕事と生活の両立推進」が 51.7%、「従業員のモチベーションの向上」が 44.0%となっている。

図表問 13-2 ワーク・ライフ・バランスの取組効果



従業員規模別でみると、10人以下、101～300人、301人以上では「従業員の仕事と生活の両立推進」が最も多く、11～50人、51～100人では「人材の定着（離職者数の減少）」が最も多くなっている。

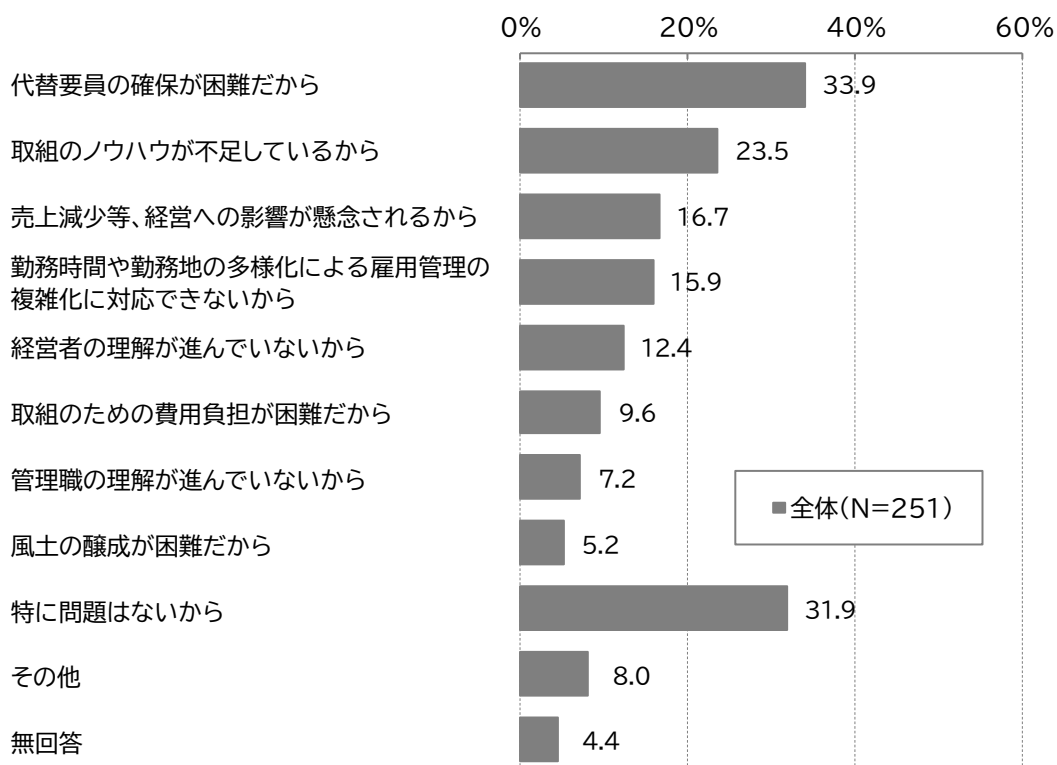
図表問 13-2 ワーク・ライフ・バランスの取組効果（従業員規模別）

上段:件数 下段:%	合計	人材の確保	(離職者数の減少) 人材の定着	業務量への 変化の対応	業務の効率化	賃金の削減	賃金以外の労務 コストの削減	従業員の仕事と 生活の両立推進	多様な 人材の活用	モチベーションの 向上	従業員の時間 管理能力の向上	企業への帰属 意識の向上	企業イメージ の向上	その他	無回答
全体	300 100.0	115 38.3	157 52.3	39 13.0	107 35.7	19 6.3	21 7.0	155 51.7	68 22.7	132 44.0	89 29.7	36 12.0	39 13.0	3 1.0	13 4.3
10人以下	87 100.0	36 41.4	41 47.1	7 8.0	27 31.0	5 5.7	6 6.9	46 52.9	11 12.6	43 49.4	22 25.3	11 12.6	10 11.5	2 2.3	7 8.0
11～50人	131 100.0	52 39.7	75 57.3	22 16.8	55 42.0	8 6.1	10 7.6	67 51.1	37 28.2	61 46.6	46 35.1	19 14.5	20 15.3	1 0.8	3 2.3
51～100人	42 100.0	13 31.0	22 52.4	6 14.3	11 26.2	4 9.5	4 9.5	18 42.9	14 33.3	13 31.0	10 23.8	2 4.8	4 9.5	-	1 2.4
101～300人	27 100.0	9 33.3	12 44.4	3 11.1	10 37.0	2 7.4	1 3.7	16 59.3	5 18.5	10 37.0	5 18.5	3 11.1	4 14.8	-	2 7.4
301人以上	13 100.0	5 38.5	7 53.8	1 7.7	4 30.8	-	-	8 61.5	1 7.7	5 38.5	6 46.2	1 7.7	1 7.7	-	-

問 13-3 (問 13 (1) で「3. あまり取り組んでいない」「4. まったく取り組んでいない」と回答の事業所のみ) 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスの取組が(あまり)進んでいない理由は何ですか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「代替要員の確保が困難だから」が 33.9%と最も多く、次いで「特に問題はないから」が 31.9%、「取組のノウハウが不足しているから」が 23.5%となっている。

図表問 13-3 ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由



従業員規模別でみると、10人以下では「特に問題はないから」が最も多い。11～50人、51～100人、101～300人では「代替要員の確保が困難だから」が最も多く、301人以上では「風土の醸成が困難だから」が最も多い。

図表問 13-3 ワーク・ライフ・バランスの取組が進んでいない理由（従業員規模別）

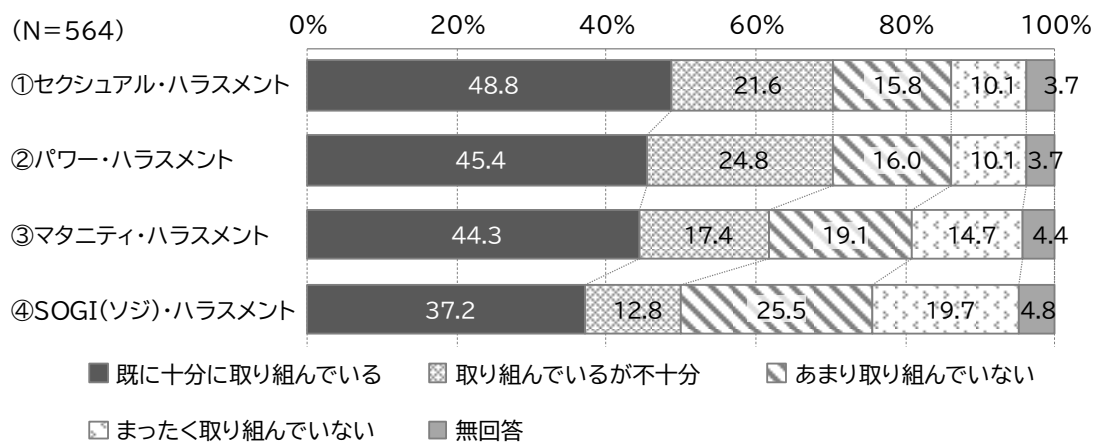
上段:件数 下段:%	合計	経営者の理解が進んでいないから	管理職の理解が進んでいないから	風土の醸成が困難だから	売上減少等、経営への影響が懸念されるから	費用負担が困難だから	代替要員の確保が困難だから	勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化に対応できないから	取組のノウハウが不足しているから	特に問題はないから	その他	無回答
全体	251 100.0	31 12.4	18 7.2	13 5.2	42 16.7	24 9.6	85 33.9	40 15.9	59 23.5	80 31.9	20 8.0	11 4.4
10人以下	128 100.0	17 13.3	10 7.8	3 2.3	27 21.1	10 7.8	34 26.6	19 14.8	22 17.2	52 40.6	12 9.4	5 3.9
11～50人	87 100.0	9 10.3	4 4.6	5 5.7	10 11.5	9 10.3	30 34.5	17 19.5	24 27.6	26 29.9	6 6.9	5 5.7
51～100人	16 100.0	1 6.3	1 6.3	1 6.3	1 6.3	2 12.5	7 43.8	2 12.5	6 37.5	2 12.5	-	1 6.3
101～300人	15 100.0	2 13.3	1 6.7	1 6.7	3 20.0	2 13.3	12 80.0	2 13.3	5 33.3	-	2 13.3	-
301人以上	5 100.0	2 40.0	2 40.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	2 40.0	-	2 40.0	-	-	-

### 3-5 職場のハラスメントについて

問 14 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対する現状について、どのように認識していますか。（それぞれ〇は1つ）

各ハラスメントに対する現状では、『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』が「セクシュアル・ハラスメント」で70.4%、「パワー・ハラスメント」で70.2%、「マタニティ・ハラスメント」で61.7%、「SOGI（ソジ）・ハラスメント」で50.0%となっている。

図表問 14 各ハラスメントの現状



#### ■過去調査（平成 28 年度）との比較

『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』は、「セクシュアル・ハラスメント」「パワー・ハラスメント」「マタニティ・ハラスメント」のいずれも、前回調査（平成 28 年度）よりも全体で 14.0 ポイント程度多くなっている。

『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』の回答割合

	平成 28 年度	令和 3 年度
セクシュアル・ハラスメント	56.1%	70.4%
パワー・ハラスメント	55.7%	70.2%
マタニティ・ハラスメント	47.7%	61.7%

\* 前回調査（平成 28 年度）と今回調査に共通する選択肢のみ

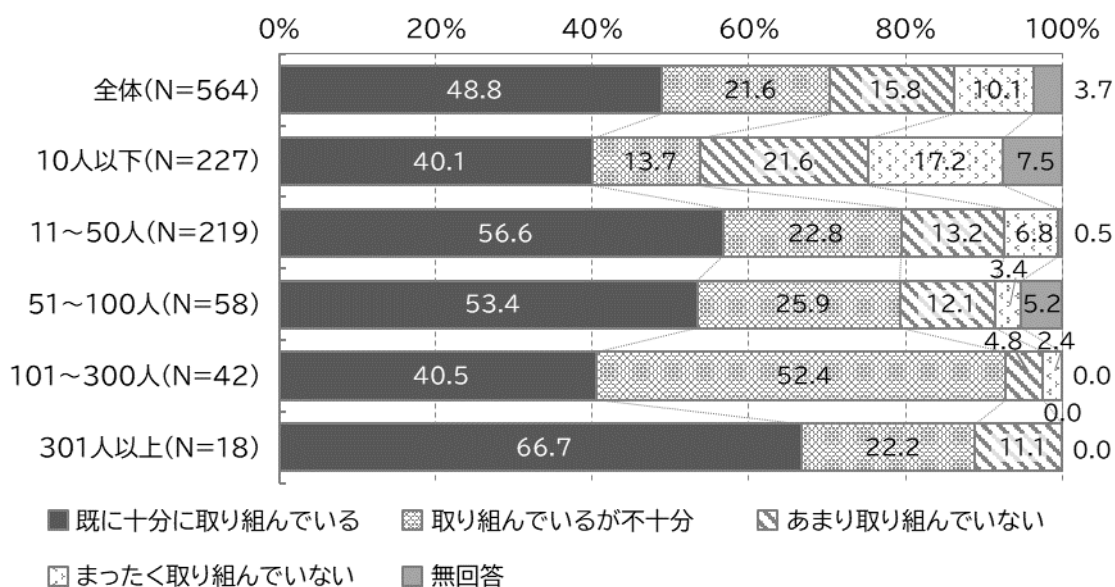
問 14 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対する現状について、どのように認識していますか。(それぞれ〇は1つ)

①セクシュアル・ハラスメント

「既に十分に取り組んでいる」が 48.8%と最も多く、次いで「取り組んでいるが不十分」が 21.6%、「あまり取り組んでいない」が 15.8%となっている。

従業員規模別で見ると、101～300人では『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』が9割を超え、301人以上では9割弱となっている。

図表問 14 ①セクシュアル・ハラスメント（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問 11 とのクロス集計）で見ると、『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』は「両方ともに未策定」では7割弱、その他の層では9割を超えている。

図表問 14 ①セクシュアル・ハラスメント（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	取 り 既 に 十 分 に い る	取 り 組 ん で い る が 不 十 分	取 り あ ま り い な い	取 り ま った く い な い	無 回 答
全体	564	275	122	89	57	21
	100.0	48.8	21.6	15.8	10.1	3.7
両方ともに策定済み	59	40	14	4	-	1
	100.0	67.8	23.7	6.8	-	1.7
「次世代育成支援対策 推進法」は策定済み	13	6	6	1	-	-
	100.0	46.2	46.2	7.7	-	-
「女性活躍推進法」は 策定済み	10	6	4	-	-	-
	100.0	60.0	40.0	-	-	-
両方ともに未策定	465	217	94	84	57	13
	100.0	46.7	20.2	18.1	12.3	2.8



業種別でみると、『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』について、「医療、福祉」「サービス業」では8割弱、「卸売業、小売業」では7割弱、「建設業」では5割弱となっている。

図表問 14 ①セクシュアル・ハラスメント（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	取 り 既 組 ん だ に 十 分 に い る	取 り 組 ん だ が 不 十 分	取 り あ ま り な い 組 ん だ	取 り ま っ た く い な い 組 ん だ	無 回 答
全体	564 100.0	275 48.8	122 21.6	89 15.8	57 10.1	21 3.7
建設業	65 100.0	19 29.2	12 18.5	20 30.8	11 16.9	3 4.6
製造業	15 100.0	8 53.3	2 13.3	3 20.0	2 13.3	- -
情報通信業	8 100.0	4 50.0	3 37.5	1 12.5	- -	- -
運輸業、郵便業	25 100.0	17 68.0	4 16.0	3 12.0	1 4.0	- -
卸売業、小売業	59 100.0	30 50.8	10 16.9	7 11.9	9 15.3	3 5.1
金融業、保険業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	- -	- -	- -
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	7 38.9	1 5.6	7 38.9	1 5.6	2 11.1
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	4 26.7	4 26.7	2 13.3	4 26.7	1 6.7
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	21 61.8	5 14.7	3 8.8	4 11.8	1 2.9
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	8 38.1	7 33.3	2 9.5	4 19.0	- -
教育、学習支援業	36 100.0	16 44.4	14 38.9	5 13.9	1 2.8	- -
医療、福祉	168 100.0	92 54.8	39 23.2	21 12.5	13 7.7	3 1.8
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	27 54.0	12 24.0	5 10.0	3 6.0	3 6.0
その他	22 100.0	8 36.4	7 31.8	2 9.1	2 9.1	3 13.6

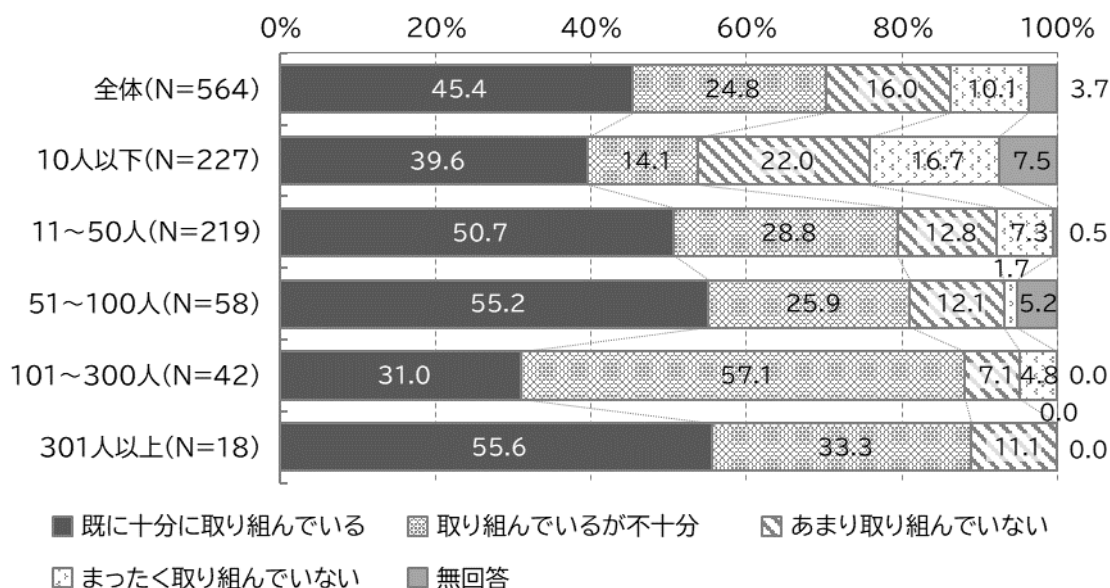
問 14 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対する現状について、どのように認識していますか。(それぞれ〇は1つ)

②パワー・ハラスメント

「既に十分に取り組んでいる」が 45.4%と最も多く、次いで「取り組んでいるが不十分」が 24.8%、「あまり取り組んでいない」が 16.0%となっている。

従業員規模別で見ると、51～100人、101～300人、301人以上では『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』が8割を超えている。

図表問 14 ②パワー・ハラスメント（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問 11 とのクロス集計）で見ると、『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』は「両方ともに未策定」では7割弱、その他の層では9割を超えている。

図表問 14 ②パワー・ハラスメント（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	既十分に	取り組んでいるが不十分	取り組んでいないがあまり	まったく取り組んでいない	無回答
全体	564	256	140	90	57	21
	100.0	45.4	24.8	16.0	10.1	3.7
両方ともに策定済み	59	40	14	4	-	1
	100.0	67.8	23.7	6.8	-	1.7
「次世代育成支援対策推進法」は策定済み	13	5	7	1	-	-
	100.0	38.5	53.8	7.7	-	-
「女性活躍推進法」は策定済み	10	5	5	-	-	-
	100.0	50.0	50.0	-	-	-
両方ともに未策定	465	201	109	85	57	13
	100.0	43.2	23.4	18.3	12.3	2.8

業種別でみると、『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』について、「医療、福祉」「サービス業」では8割弱、「卸売業、小売業」では7割弱、「建設業」では5割強となっている。

図表問 14 ②パワー・ハラスメント（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	取 り 既 組 ん だ に 十 分 に い る	取 り 組 ん だ が 不 十 分	取 り あ ま り な い	取 り 組 ん だ ま った く	無 回 答
全体	564 100.0	256 45.4	140 24.8	90 16.0	57 10.1	21 3.7
建設業	65 100.0	20 30.8	14 21.5	21 32.3	7 10.8	3 4.6
製造業	15 100.0	8 53.3	2 13.3	3 20.0	2 13.3	- -
情報通信業	8 100.0	4 50.0	3 37.5	1 12.5	- -	- -
運輸業、郵便業	25 100.0	15 60.0	6 24.0	3 12.0	1 4.0	- -
卸売業、小売業	59 100.0	27 45.8	12 20.3	6 10.2	11 18.6	3 5.1
金融業、保険業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	- -	- -	- -
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	7 38.9	1 5.6	7 38.9	1 5.6	2 11.1
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	4 26.7	4 26.7	2 13.3	4 26.7	1 6.7
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	20 58.8	6 17.6	3 8.8	4 11.8	1 2.9
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	8 38.1	6 28.6	3 14.3	4 19.0	- -
教育、学習支援業	36 100.0	15 41.7	13 36.1	7 19.4	1 2.8	- -
医療、福祉	168 100.0	82 48.8	49 29.2	20 11.9	13 7.7	4 2.4
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	25 50.0	14 28.0	5 10.0	4 8.0	2 4.0
その他	22 100.0	9 40.9	6 27.3	1 4.5	3 13.6	3 13.6

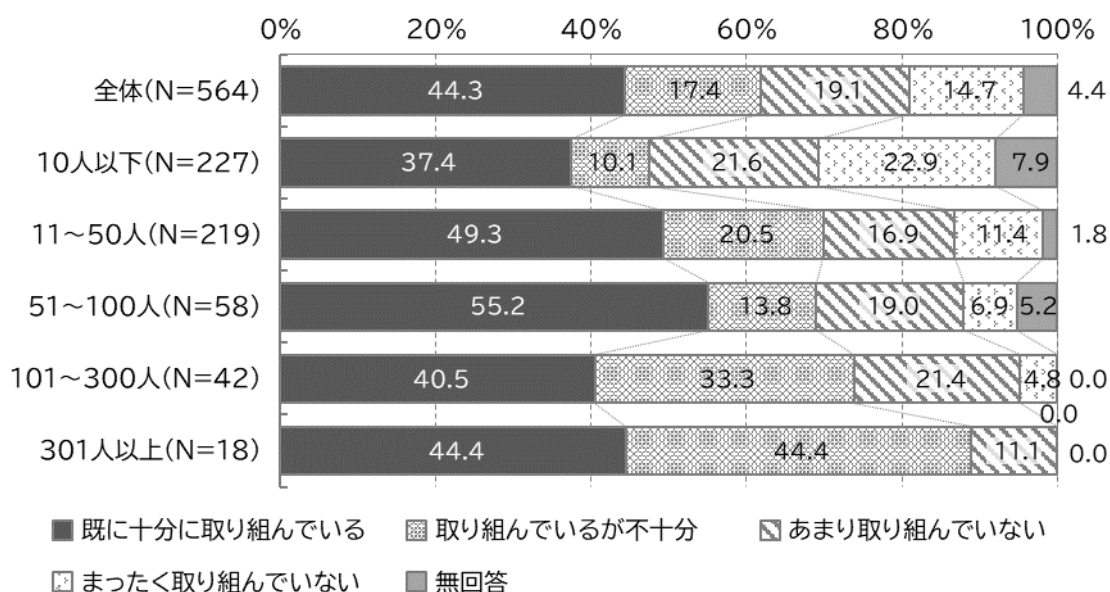
問 14 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対する現状について、どのように認識していますか。(それぞれ〇は1つ)

③マタニティ・ハラスメント

「既に十分に取り組んでいる」が 44.3%と最も多く、次いで「あまり取り組んでいない」が 19.1%、「取り組んでいるが不十分」が 17.4%となっている。

従業員規模別で見ると、101～300人では『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』が7割を超え、301人以上では9割弱となっている。

図表問 14 ③マタニティ・ハラスメント（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問 11 とのクロス集計）で見ると、『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』は「両方ともに未策定」では6割弱、その他の層では8割弱を超えている。

図表問 14 ③マタニティ・ハラスメント（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	既に十分に取り組んでいる	取り組んでいるが不十分	あまり取り組んでいない	まったく取り組んでいない	無回答
全体	564	250	98	108	83	25
	100.0	44.3	17.4	19.1	14.7	4.4
両方ともに策定済み	59	40	11	7	-	1
	100.0	67.8	18.6	11.9	-	1.7
「次世代育成支援対策推進法」は策定済み	13	6	4	3	-	-
	100.0	46.2	30.8	23.1	-	-
「女性活躍推進法」は策定済み	10	5	5	-	-	-
	100.0	50.0	50.0	-	-	-
両方ともに未策定	465	193	75	98	82	17
	100.0	41.5	16.1	21.1	17.6	3.7

業種別でみると、『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』について、「医療、福祉」では7割強、「サービス業」では6割強、「卸売業、小売業」では約6割、「建設業」では4割となっている。

図表問 14 ③マタニティ・ハラスメント（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	取り 既に 組ん で十 分に いる	取 り 組 ん で 不 十 分	取 り あ ま り な い	取 り あ ま り で い る	取 り ま っ た く い な い	無 回 答
全体	564 100.0	250 44.3	98 17.4	108 19.1	83 14.7	25 4.4	
建設業	65 100.0	19 29.2	7 10.8	21 32.3	15 23.1	3 4.6	
製造業	15 100.0	8 53.3	1 6.7	3 20.0	3 20.0	- -	
情報通信業	8 100.0	3 37.5	3 37.5	2 25.0	- -	- -	
運輸業、郵便業	25 100.0	14 56.0	5 20.0	3 12.0	3 12.0	- -	
卸売業、小売業	59 100.0	26 44.1	9 15.3	9 15.3	12 20.3	3 5.1	
金融業、保険業	5 100.0	4 80.0	1 20.0	- -	- -	- -	
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	7 38.9	1 5.6	7 38.9	1 5.6	2 11.1	
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	3 20.0	4 26.7	2 13.3	5 33.3	1 6.7	
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	15 44.1	4 11.8	4 11.8	9 26.5	2 5.9	
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	9 42.9	3 14.3	4 19.0	5 23.8	- -	
教育、学習支援業	36 100.0	14 38.9	11 30.6	10 27.8	1 2.8	- -	
医療、福祉	168 100.0	83 49.4	38 22.6	27 16.1	16 9.5	4 2.4	
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	25 50.0	6 12.0	7 14.0	7 14.0	5 10.0	
その他	22 100.0	10 45.5	4 18.2	2 9.1	3 13.6	3 13.6	

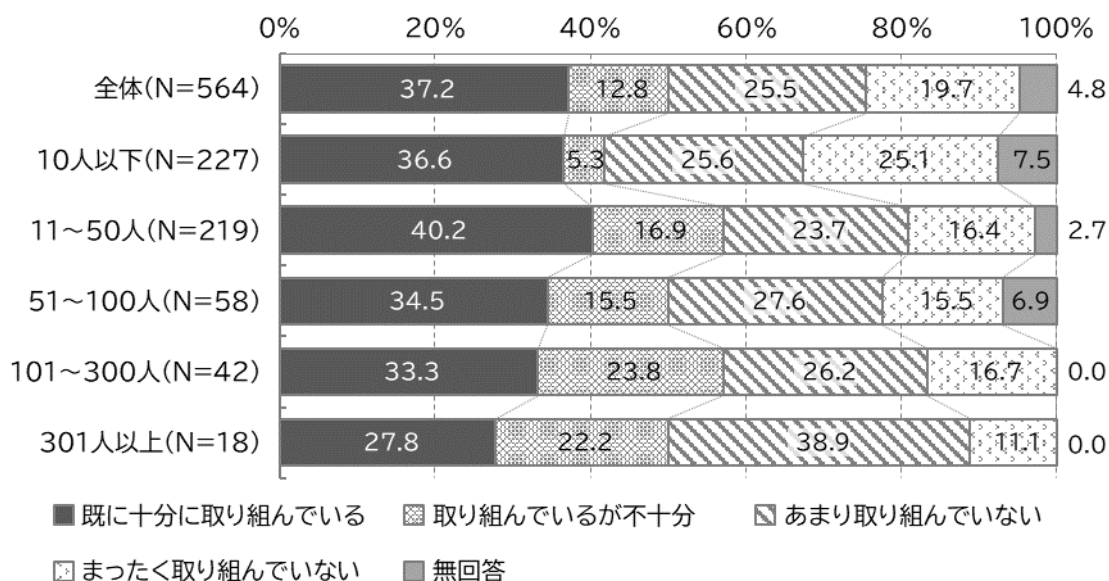
問 14 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対する現状について、どのように認識していますか。(それぞれ〇は1つ)

④SOGI（ソジ）・ハラスメント

「既に十分に取り組んでいる」が 37.2%と最も多く、次いで「あまり取り組んでいない」が 25.5%、「まったく取り組んでいない」が 19.7%となっている。

従業員規模別で見ると、11～50人、101～300人では『取り組んでいる（既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』が6割弱となっている。

図表問 14 ④SOGI（ソジ）・ハラスメント（従業員規模別）



一般事業主行動計画の策定有無別（問 11 とのクロス集計）で見ると、『取り組んでいる（既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』は「両方ともに策定済み」では約 7 割、『「女性活躍推進法」は策定済み』では 6 割となっている。

図表問 14 ④SOGI（ソジ）・ハラスメント（一般事業主行動計画の策定有無別）

上段:件数 下段:%	合計	取り既に十分	取り組んでいない	取りあまり	取りまったく	無回答
全体	564	210	72	144	111	27
	100.0	37.2	12.8	25.5	19.7	4.8
両方ともに策定済み	59	30	11	15	2	1
	100.0	50.8	18.6	25.4	3.4	1.7
「次世代育成支援対策推進法」は策定済み	13	5	1	6	1	-
	100.0	38.5	7.7	46.2	7.7	-
「女性活躍推進法」は策定済み	10	3	3	2	2	-
	100.0	30.0	30.0	20.0	20.0	-
両方ともに未策定	465	166	56	119	105	19
	100.0	35.7	12.0	25.6	22.6	4.1

業種別でみると、『取り組んでいる（「既に十分に取り組んでいる」と「取り組んでいるが不十分」の合計）』について、「医療、福祉」では6割強、「サービス業」では5割強、「卸売業、小売業」では4割強、「建設業」では3割強となっている。

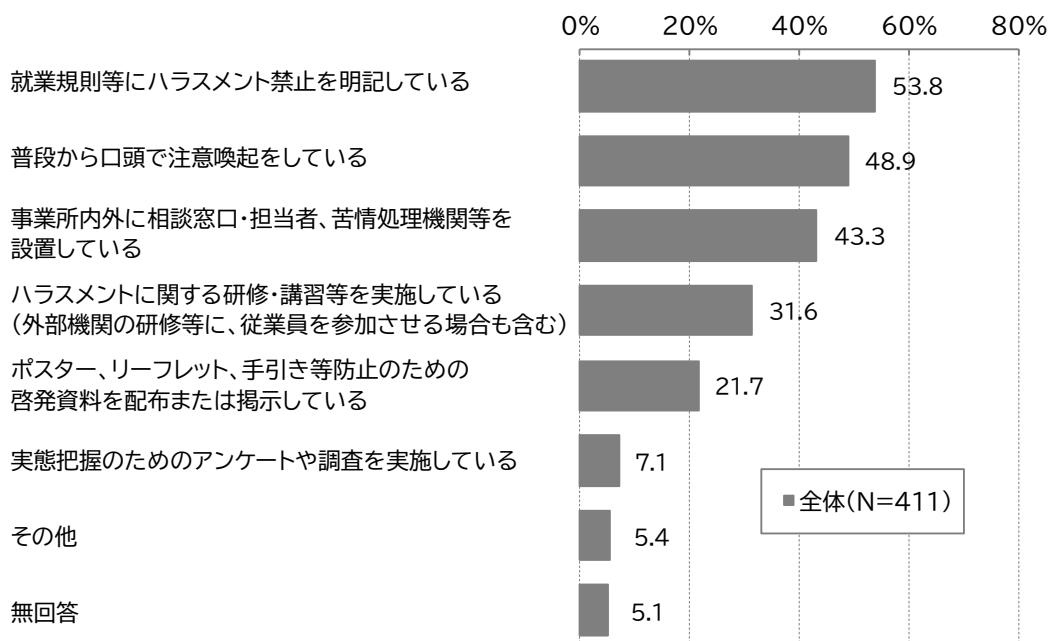
図表問 14 ④SOGI（ソジ）・ハラスメント（業種別）

上段:件数 下段:%	合計	取 り 既 組 ん 十 分 に る	取 り 組 ん で い る が 不 十 分	取 り あ ま り 組 ん で い ない	取 り 組 ん で ま っ た く い ない	無 回 答
全体	564 100.0	210 37.2	72 12.8	144 25.5	111 19.7	27 4.8
建設業	65 100.0	16 24.6	5 7.7	24 36.9	17 26.2	3 4.6
製造業	15 100.0	7 46.7	1 6.7	3 20.0	3 20.0	1 6.7
情報通信業	8 100.0	3 37.5	2 25.0	3 37.5	- -	- -
運輸業、郵便業	25 100.0	12 48.0	2 8.0	8 32.0	3 12.0	- -
卸売業、小売業	59 100.0	17 28.8	8 13.6	16 27.1	15 25.4	3 5.1
金融業、保険業	5 100.0	3 60.0	1 20.0	1 20.0	- -	- -
不動産業、物品賃 貸業	18 100.0	6 33.3	1 5.6	7 38.9	2 11.1	2 11.1
学術研究、専門・ 技術サービス業	15 100.0	2 13.3	2 13.3	5 33.3	5 33.3	1 6.7
宿泊業、飲食サー ビス業	34 100.0	17 50.0	3 8.8	4 11.8	9 26.5	1 2.9
生活関連サービ ス業、娯楽業	21 100.0	8 38.1	2 9.5	4 19.0	7 33.3	- -
教育、学習支援業	36 100.0	13 36.1	8 22.2	11 30.6	4 11.1	- -
医療、福祉	168 100.0	73 43.5	24 14.3	38 22.6	27 16.1	6 3.6
サービス業（他に 分類されないもの）	50 100.0	18 36.0	8 16.0	10 20.0	9 18.0	5 10.0
その他	22 100.0	8 36.4	3 13.6	3 13.6	5 22.7	3 13.6

問 14-1 (問 14 で 1 つでも「1. 既に十分に取組んでいる」「2. 取組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ) 職場でのハラスメント全般への対応として、貴事業所ではどのような取組を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

全体では、「就業規則等にハラスメント禁止を明記している」が 53.8%と最も多く、次いで「普段から口頭で注意喚起をしている」が 48.9%、「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」が 43.3%となっている。

図表問 14-1 職場でのハラスメント全般への取組





従業員規模別でみると、「就業規則等にハラスメント禁止を明記している」「事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置している」は、従業員規模が大きくなるほど多くなっている。

図表問 14-1 職場でのハラスメント全般への取組（従業員規模別）

上段：件数 下段：%	合計	就業規則等に ハラスメント禁止を明記している	ポスター、リーフレット、手引き等防止のための 啓発資料を配布または掲示している	（外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む） ハラスメントに関する研修・講習等を実施している	事業所内外に相談窓口・担当者、 苦情処理機関等を設置している	実態把握のためのアンケートや 調査を実施している	普段から口頭で 注意喚起をしている	その他	無回答
全体	411 100.0	221 53.8	89 21.7	130 31.6	178 43.3	29 7.1	201 48.9	22 5.4	21 5.1
10人以下	129 100.0	35 27.1	15 11.6	27 20.9	29 22.5	5 3.9	75 58.1	11 8.5	10 7.8
11～50人	180 100.0	104 57.8	37 20.6	55 30.6	80 44.4	15 8.3	82 45.6	9 5.0	10 5.6
51～100人	47 100.0	36 76.6	16 34.0	20 42.6	26 55.3	4 8.5	21 44.7	1 2.1	1 2.1
101～300人	39 100.0	32 82.1	10 25.6	15 38.5	29 74.4	2 5.1	15 38.5	1 2.6	- -
301人以上	16 100.0	14 87.5	11 68.8	13 81.3	14 87.5	3 18.8	8 50.0	- -	- -

問 15 職場における男女平等に関して、日頃感じていることや区に対する要望などご自由にご記入ください。

以下、主な回答を報告書の項目に沿ってまとめた。なお回答に関しては、一部文字の訂正や省略を行ったほか、回答の後ろの（ ）内に、概ね同様の意見を含めた合計数を示している。

「女性活躍に関すること」が最も多く、次いで、「職場のハラスメントに関すること」となっている。

図表問 15 職場における男女平等に関する意見

	内 容	件数
1	行政への要望	7
2	女性活躍に関すること	26
3	ワーク・ライフ・バランスに関すること	1
4	育児・介護支援制度に関すること	4
5	職場のハラスメントに関すること	16
6	その他	22

回答数 73 事業所 件数 (76 件)

(1) 行政への要望

- ・職場における男女平等についての研修を、(企業向けに)実施してほしい。(1件)
- ・雇用等を広げるために、労災・雇用保険等の各種手続きの簡素化を図ってほしい。(1件)
- ・もっと公的機関でDV、モラハラなど、周知してほしい。(1件)
- ・LGBTQに関して、諸外国の様に法整備を含め、日常でもっと理解が進むと生活しやすいと思う。(1件)

(2) 女性活躍に関すること

- ・男女問わず、仕事を達成することを目的とし、人や能力によって評価したい。(3件)
- ・妊娠、出産等に鑑みると男女平等というのはなかなか難しいと考えている。(1件)
- ・建設現場で作業従事する技能職スタッフにも女性は複数いるが、安全面を考慮して男女平等の扱いは難しい。(1件)
- ・性別ではなく能力主義で進めているが、女性従業員への能力面に関する要求も高くなり、プレッシャーにならないよう留意している。(1件)

(3) ワーク・ライフ・バランスに関すること

- ・制度上、事業所として24時間対応を求められており、かつ、女性職員が多いため、従業員のワーク・ライフ・バランスを図りながら事業を営んでいくことの難しさを感じている。

(4) 育児・介護支援制度に関すること

- ・制度の取組にあたっては、代替要員の確保が困難なことが、大きな障害となっている。(2件)
- ・男性がもっと積極的に家事・育児に係るよう意識改革が必要。(1件)
- ・女性が活躍している職場ではあるが、男性の育児休業取得については進んでいない。(1件)

(5) 職場のハラスメントに関すること

- ・意見、要望が言いやすい職場環境になる様、コミュニケーションを取っていきたい。(3件)
- ・世間ではハラスメントに対して厳しくなっており、会話一つ一つに気を使わなければならない、息苦しさを感している。(1件)

- ・ハラスメントと感じるかどうかは人間関係形成の問題である。(1件)
- ・職場にトランスジェンダーの方がいることもあり、男女という区別をなるべく使わない取組を進めている(1件)
- ・外国人の労働者がいるので、言葉、言い方、態度などによって相手がパワハラと感じてしまう事もあるという事を社員に注意喚起している。(1件)

(6) その他

- ・男女平等は充分理解しているが、現在女性の職務の必要性がなく雇用していないのが実態である。(1件)
- ・夫婦別姓、LGBTなどを法的に整えないと、男女平等は進まない。
- ・男女の特性は違うものである、という視点に立ち、平等でなく公平という視点から物事を見ていかないと、良い社会は築けない。(1件)
- ・個人が尊重され、お互いが理解し合える環境作りが必要と感じている。メディアや区の広報活動、学校教育の中で、もっと踏み込んだ取組があると理解が進むのではないか。(1件)
- ・現在女性社員がいないため、今後必要とする時に考える。(1件)



---

## 4 調査票

---

## 4-1 区民調査

区民調査

### 杉並区男女共同参画に関する意識と生活実態調査

平素より、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。

さて、杉並区では、「わたしらしく あなたらしく だれもが共に認め支えあい いきいきと輝けるまち すぎなみ」を目指し、「杉並区男女共同参画行動計画※」に基づいて様々な取組を進めています。そうした中で、令和3年度をもって取組の計画期間が満了を迎えることに伴い、令和4年度を始期とする計画の改定に向け、今後の取組を検討するうえでの貴重な基礎資料とするため、本調査を実施することとしました。

調査対象となる区民の皆様は、区内在住の18歳以上の方4,000人を無作為に抽出させていただいております。お忙しい中とは存じますが、何卒ご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、調査結果は、全て統計的に処理するとともに、ご回答いただいた内容は調査目的以外には使用いたしません。

(※)区の計画は、区ホームページ(「くらしのガイド」→「区の運営に関する情報」→「人権・男女共同参画」)でご覧いただけます。

#### <回答にあたってのお願い>

- (1) ご回答は、あて名のご本人がお答えください。
- (2) 原則として、該当する回答の番号に1つだけ○をつけてください。ただし、別に指示がある場合は、その指示に従ってご回答ください。
- (3) 「その他」に○をつけた場合は、カッコ内に具体的な内容をご回答ください。
- (4) 令和3年6月1日現在(調査基準日)でご回答ください。
- (5) 回答方法は調査票(紙)またはWEB(インターネット)の2種類からお選びいただけます。
- (6) 調査票(紙)で回答される方は、同封の封筒(切手不要)にて下記の締め切り日までにご返送ください。WEB(インターネット)で回答される方は、下のQRコードからアクセスしていただき、IDをご入力の上、下記の締め切り日までにご回答ください。
- (7) 回答締め切り日は**令和3年6月30日(水)**です。

#### 【お問い合わせ先】

杉並区区民生活部管理課男女共同参画担当

住所 〒166-8570 杉並区阿佐谷南 1-15-1

電話 03-3312-2111 内線 3756

FAX 03-5307-0681

受付時間 8時30分～17時(土日祝日除く)

#### WEB 回答の ID・パスワード

ID:

パスワード:

WEBで回答される

方はこちらから



【URL】

<https://forms.gle/puM32fqPN8zyfHED9>

◆あなたご自身とご家庭について

F 1 あなたの性別をお答えください。（○は1つ）

- |       |       |              |
|-------|-------|--------------|
| 1. 男性 | 2. 女性 | 3. どちらともいえない |
|-------|-------|--------------|

F 2 あなたの年齢はおいくつですか。（○は1つ）

- |            |            |             |             |
|------------|------------|-------------|-------------|
| 1. 18～19 歳 | 5. 35～39 歳 | 8. 50～54 歳  | 11. 65～69 歳 |
| 2. 20～24 歳 | 6. 40～44 歳 | 9. 55～59 歳  | 12. 70～74 歳 |
| 3. 25～29 歳 | 7. 45～49 歳 | 10. 60～64 歳 | 13. 75 歳以上  |
| 4. 30～34 歳 |            |             |             |

F 3 現在、あなたは結婚していますか。（○は1つ）

- |                              |          |
|------------------------------|----------|
| 1. している(事実婚またはパートナーを含む)      | 3. していない |
| 2. 以前はしていたが、現在はしていない(離婚、死別等) |          |

F 3-1 (F 3で「1. している(事実婚またはパートナーを含む)」と回答した方のみ)

現在、あなたの世帯はどのような働き方をしていますか。（○は1つ）

※産前産後休暇、育児休業、介護休業中の方は「働いている」としてお答えください。

- |             |                      |
|-------------|----------------------|
| 1. 共働き      | 4. パートナーの片方だけ働いている   |
| 2. 夫だけ働いている | 5. 夫婦またはパートナーの両方とも無職 |
| 3. 妻だけ働いている |                      |

F 4 お子さんはいますか。（○は1つ）

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

F 4-1 (F 4で「1. いる」と回答した方のみ)

一番下のお子さんは、次のどれにあてはまりますか。（○は1つ）

- |          |        |        |          |
|----------|--------|--------|----------|
| 1. 小学生未満 | 2. 小学生 | 3. 中学生 | 4. 高校生以上 |
|----------|--------|--------|----------|

F 5 現在の世帯構成についてお答えください。（○は1つ）

- |                      |                 |
|----------------------|-----------------|
| 1. ひとり暮らし            | 4. 親と子どもと孫(三世代) |
| 2. 夫婦またはパートナーのみ(一世代) | 5. その他( )       |
| 3. 親と子ども(二世代)        |                 |

◆家庭生活と家族観について

問1 あなたのご家庭では、次の①～⑤の事柄について、役割分担はどのようになっていますか。（それぞれ〇は1つ）

	主に女性	主に男性	男性・女性ともに同程度	あてはまらない
記入例 ②生活費を稼ぐこと	1	2	3	4
①家事（食料品・日用品などの買い物、食事の支度、食事の後片付け、掃除、洗濯、ゴミ出し等）	1	2	3	4
②生活費を稼ぐこと	1	2	3	4
③育児	1	2	3	4
④介護	1	2	3	4
⑤地域活動（自治会やPTA活動など）	1	2	3	4

問2 結婚、出産、子育てに対する①～⑥のそれぞれについて、あなたの意識に最も近いものをお答えください。（それぞれ〇は1つ）

	そう思う	どちらかといえば そう思う	どちらかといえば そう思わない	そう思わない
記入例 ①未婚の女性が子どもを産み育てるのも、ひとつの生き方である	1	2	3	4
① 未婚の女性が子どもを産み育てるのも、ひとつの生き方である	1	2	3	4
② 「結婚しても子どもは持たない」というのも、ひとつの生き方である	1	2	3	4
③ 希望する者には夫婦別姓を認めてもよい	1	2	3	4
④ 男の子は男の子らしく、女の子は女の子らしく育てるのがよい	1	2	3	4
⑤ 結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安がなければ、離婚してもかまわない	1	2	3	4
⑥ 結婚がうまくいかない場合、子どもや経済的不安の有無にかかわらず、離婚してもかまわない	1	2	3	4



◆就業状況について

問3 あなたは、この1か月に収入を得る仕事をしましたか。（○は1つ）  
※産前産後休暇、育児休業、介護休業中の方は「した（有職）」としてお答えください。

1. した(有職) 2. していない(無職)

問3-1 (問3で「1. した(有職)」と回答した方のみ)

あなたの仕事は、どのような勤務形態ですか。（○は1つ）

1. 自由業・自営業・家族従業員 3. 派遣・契約・嘱託・臨時パート・アルバイトなど  
2. 正社員・正規職員 4. その他( )

問3-2 (問3で「1. した(有職)」と回答した方のみ)

勤務地はどこですか。（○は1つ）※勤務先が複数の場合は、主な方をお答えください。

1. 杉並区内 2. 杉並区外

問3-3 (問3で「1. した(有職)」と回答した方のみ)

あなたの職場では、男女差別と感じられるようなことがありますか。（あてはまるものすべてに○）

1. 賃金に男女差がある 7. お茶くみ、雑用は女性がやる慣行がある  
2. 昇進、昇格に男女差がある 8. ちょっとした力仕事でも男性ばかり命じられる  
3. 能力・実績の評価に男女差がある 9. 女性は結婚や出産で退職しなければならない  
4. 希望職種につく機会に男女差がある ような雰囲気がある  
5. 教育・研修を受ける機会に男女差がある 10. 男女差別と感じられることはない  
6. 女性を幹部職員に登用しない 11. その他( )

問4 女性の働き方について、あなたが望ましいと思うものはどれですか。（○は1つ）

1. 女性は職業をもたない方がよい  
2. 結婚するまでは職業をもつ方がよい  
3. 子どもができるまでは、職業をもつ方がよい  
4. 子どもができてからも、ずっと職業を続ける方がよい  
5. 子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい  
6. その他( )

問4-1 あなたが、問4でそう考えた理由は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

1. 働くことを通じて自己実現が図れると思うから 6. 子供は母親が家で面倒を見た方がいいと思うから  
2. 女性も経済力を持った方がいいと思うから 7. 保育料などを払うより、母親が家で子供の面倒を見た方が合理的だと思うから  
3. 夫婦で働いた方が多くの収入を得られるから 8. 仕事と家庭の両立支援が十分ではないと思うから  
4. 女性が能力を活用しないのはもったいないと思うから 9. 働き続けるのは大変そうだと思うから  
5. 少子高齢化で働き手が減少しているので、女性も働いた方がいいと思うから 10. 女性は家庭を守るべきだと思うから  
11. その他( )



◆ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」と訳され、男性も女性も、あらゆる世代の人が人生の段階に応じて、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をいいます。

問6 生活の中での、「仕事」「家庭生活（家事・育児・介護含む）」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等のプライベートな時間）」の優先度について、あなたの「希望」と「現実」に最も近いものをお答えください。なお、現在仕事をしていない方もお答えください。（「(1) 希望」と「(2) 現実」の回答欄それぞれに1～7の数字を1つ記入してください）

1. 「仕事」を優先
2. 「家庭生活」を優先
3. 「地域・個人の生活」を優先
4. 「仕事」と「家庭生活」をともに優先
5. 「仕事」と「地域・個人の生活」をともに優先
6. 「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先
7. 「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先

(1) 希望	
(2) 現実	

問7 あなたは、ワーク・ライフ・バランス実現のために、必要なことは何だと思えますか。（3つまで○）

1. 長時間労働の削減
2. 育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度をつくる
3. 短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する
4. 育児、介護休業時の経済的補償を充実する
5. 保育、介護の施設やサービスを充実する
6. 職場や上司の理解・協力
7. 「男は仕事、女は家庭」という社会通念を改める
8. 家族の理解・協力
9. その他( )
10. 特にない

◆意思決定過程への参画について

男女共同参画社会を実現していくためには、多様な人材の能力の活用、多様な視点の導入、また、新たな発想を取り入れる等の観点から、意思決定過程に対する女性のさらなる参画を、あらゆる分野において進めていくことが何よりも重要です。

問8 あなたは、意思決定過程に女性が参画することについて、どのように考えますか。（○は1つ）

1. 男性を上回るほど増える方がよい
2. 男女半々くらいまで増える方がよい
3. 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
4. 今のままでよい
5. その他( )

問9 一般的には政治や企業・地域活動など、あらゆる分野において政策や方針決定過程への女性の参画が少ない状況です。その理由は何だと思えますか。（○は1つ）

1. 性別による固定的な役割分担や性差別の意識があること
2. 男女平等に対する教育が十分行われていないこと
3. 男性優位の組織運営であること
4. 家庭の支援や協力が得づらいこと
5. 女性の能力開発の機会が不十分であること
6. 女性の活動を支援する人的ネットワークが不足していること
7. 女性の参画を積極的に進めようと意識する人が少ないこと
8. その他( )

◆DV(ドメスティック・バイオレンス)について

DV（ドメスティック・バイオレンス）とは、配偶者やパートナーによる身体的、精神的、経済的、性的な暴力のことをいいます。

- 問 10 (1) あなたはこれまでに配偶者やパートナーから以下の①～⑨のような行為をされたことがありますか。（それぞれ○は1つ）  
 (2) これらの行為はすべてDVに該当するとされていますが、あなたはどのように思いますか。（それぞれ○は1つ）

	(1)経験			(2)あなたの考え			
	何度もあった	一、二度あった	まったくくない	でもDVだと思っ どのような場合 でもDVだと思っ	DVにあたる場合も、 そうでない場合も あると思っ	DVだと思わない	わからない
記入例 ①平手で打つ	1	2	3	A	B	C	D
①平手で打つ	1	2	3	A	B	C	D
②大声でどなる	1	2	3	A	B	C	D
③外出などを制限する	1	2	3	A	B	C	D
④交友関係や電話、メールなどを細かく監視する	1	2	3	A	B	C	D
⑤何を言っても無視する	1	2	3	A	B	C	D
⑥相手の意に反して性的な行為を強要したり、 避妊に協力しない	1	2	3	A	B	C	D
⑦なぐるふりをして、おどす	1	2	3	A	B	C	D
⑧「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしようなし」 などと侮辱的なことを言う	1	2	3	A	B	C	D
⑨生活費を十分に渡さない	1	2	3	A	B	C	D

1つでも「1」か「2」に○をした方は、問10-1へ

令和3年度 男女共同参画に関する意識と生活実態調査 質問（区民調査）

問 10-1 （問 10 (1) で「1. 何度もあった」、「2. 一、二度あった」と回答した方のみ）

配偶者やパートナーから問 10 にあげられたような行為を受けたことを、誰かに相談しましたか。（○は1つ）

- |         |            |
|---------|------------|
| 1. 相談した | 2. 相談しなかった |
|---------|------------|

問 10-2 （問 10-1 で「1. 相談した」と回答した方のみ）

誰に相談しましたか。（あてはまるものすべてに○）

- |              |  |
|--------------|--|
| 1. 家族・親族     | 7. 公的機関（配偶者暴力相談支援センター、男女<br>平等推進センター、福祉事務所、東京ウイメン<br>ズプラザなど） |
| 2. 友人・知人     | 8. 杉並区の電話相談（すぎなみDV専用ダイヤル）                                    |
| 3. 職場の人      | 9. その他（ ）  |
| 4. 弁護士       |  |
| 5. 医師・カウンセラー |  |
| 6. 警察        |  |

問 10-3 （問 10-1 で「2. 相談しなかった」と回答した方のみ）

相談しなかった理由は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

- |                                      |                         |
|--------------------------------------|-------------------------|
| 1. 相談しても無駄だと思ったから                    | 5. 自分にも悪いところがあると思ったから   |
| 2. 相手に報復されると思ったから                    | 6. 相談するほどのことではないと思ったから  |
| 3. 自分さえ我慢すれば、何とかこのままやって<br>いけると思ったから | 7. 周りの人に知られたくなかったから     |
| 4. 他人を巻き込みたくなかったから                   | 8. どこに相談したらよいかわからなかったから |
|                                      | 9. その他（ ）               |

問 11 以下は、DV（ドメスティック・バイオレンス）等、男女間の暴力問題の相談先です。この中で、DV（ドメスティック・バイオレンス）の相談ができると知っていた相談先はありますか。（あてはまるものすべてに○）

- |                           |                      |
|---------------------------|----------------------|
| 1. すぎなみDV専用ダイヤル           | 5. その他（ ）            |
| 2. 福祉事務所（荻窪、高円寺、高井戸）      | 6. 相談できる機関・施設を知らなかった |
| 3. 東京都女性相談センター・東京ウイメンズプラザ |                      |
| 4. 警察署・警視庁総合相談センター        |                      |

問 12 あなたは、DV被害者支援に関する施策としてどのようなものが必要だと思いますか。（あてはまるものすべてに○）

- |                                  |                                 |
|----------------------------------|---------------------------------|
| 1. カウンセリングや日常的な相談などの被害者の精神的な支援   | 5. 身近な人や同じような体験をした人からの<br>助言・援助 |
| 2. 緊急避難所（シェルター）や警察による緊急保護などの安全確保 | 6. 自立に向けた住居や仕事のあっせんなどの生活支援      |
| 3. 保護命令・離婚に関する相談などの法的支援          | 7. 家庭内であっても暴力は犯罪であるという意識啓発      |
| 4. 加害者の更生に関する相談などの対応             | 8. その他（ ）                       |

令和3年度 男女共同参画に関する意識と生活実態調査 質問（区民調査）

◆男女平等意識について

問13 「男は仕事、女は家庭」という考え方について、どう思いますか。（○は1つ）

- |               |               |
|---------------|---------------|
| 1. 賛成         | 3. どちらかといえば反対 |
| 2. どちらかといえば賛成 | 4. 反対         |

問14 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。（それぞれ○は1つ）

	男性の方が非常に 優遇されている	どちらかといえば 男性の方が 優遇されている	平等になっている	どちらかといえば 女性の方が 優遇されている	女性の方が非常に 優遇されている	わからない
記入例 ①家庭の中で	1	2	3	4	5	6
①家庭の中で	1	2	3	4	5	6
②職場の中で	1	2	3	4	5	6
③法律や制度の上で	1	2	3	4	5	6
④学校教育の場で	1	2	3	4	5	6
⑤政治の場で	1	2	3	4	5	6
⑥地域活動(自治会やPTAなど)の場で	1	2	3	4	5	6
⑦社会通念や慣習・しきたり等で	1	2	3	4	5	6
⑧社会全体で見た場合	1	2	3	4	5	6

問15 男女平等社会を実現するためには、若い人たちへの啓発も重要です。学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れればよいと思いますか。（3つまで○）

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 生活指導や進路指導において、男女の別なく個性や能力を活かせるよう配慮する</li> <li>2. 出席簿や座席の順番など、男女で分ける習慣をなくす</li> <li>3. 学校生活で児童・生徒の役割分担に男女で差をつけない</li> <li>4. 男女平等の意識を育てる授業をする</li> <li>5. 管理職(校長や副校長)に女性を増やしていく</li> <li>6. 教職員への男女平等研修を充実する</li> <li>7. その他( )</li> <li>8. 特になし</li> </ol> |
|--|

### ◆性的マイノリティについて

近年、性的マイノリティ（性的少数者）について、マスメディアで取り上げられることが増えてきています。2015年4月に企業が実施した調査によると、13人に1人（7.6%）が性的マイノリティの当事者であるとの結果が出ています。

性的マイノリティとは、性的少数者を指し、LGBTなど性のあり方が多様な人を意味します。LGBTとは、「レズビアン（Lesbian・女性の同性愛者）」・「ゲイ（Gay・男性の同性愛者）」・「バイセクシュアル（Bisexual・両性愛者）」・「トランスジェンダー（Transgender・性同一性障害など）」の4つの内容の頭文字を取ったものです。

問16 あなたは、「LGBT」という言葉を知っていましたか。（〇は1つ）

- |                        |           |
|------------------------|-----------|
| 1. 言葉だけでなく、意味も知っていた    | 3. 知らなかった |
| 2. 言葉は知っていたが、意味は知らなかった |           |

問17 あなたは、今までに自分の性別や恋愛対象などについて悩んだことがありますか。または、周囲の人で悩んでいる人はいましたか。（〇は1つ）

- |                                |                         |
|--------------------------------|-------------------------|
| 1. 悩んだことがある                    | 3. 悩んだことはなく、周囲にも悩んでいる人は |
| 2. 悩んだことはないが、周囲には悩んでいる人がいる(いた) | いない(いなかった)              |
|                                | 4. その他( )               |

問18 あなたは、性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると感じますか。（〇は1つ）

- |                          |                 |
|--------------------------|-----------------|
| 1. 侵害されていると感じる           | 4. 侵害されていないと感じる |
| 2. どちらかといえば、侵害されていると感じる  | 5. わからない        |
| 3. どちらかといえば、侵害されていないと感じる |                 |

問18-1 （問18で「1. 侵害されていると感じる」、「2. どちらかといえば、侵害されていると感じる」と回答した方のみ）

性的マイノリティの人々には、どのような人権侵害が起きていると思いますか。（3つまで〇）

- |                         |                              |
|-------------------------|------------------------------|
| 1. 職場、学校で嫌がらせやいじめを受けること | 5. 宿泊施設、店舗等への入店や施設利用を拒否されること |
| 2. 就職、職場で不利な扱いを受けること    |                              |
| 3. 差別的な言動を受けること         | 6. じろじろ見られたり、避けられたりすること      |
| 4. 賃貸住宅等への入居を拒否されること    | 7. 特になし                      |
|                         | 8. その他( )                    |

問19 あなたは、性的マイノリティについて社会全体の理解は進んでいると思いますか。（〇は1つ）

- |                       |              |
|-----------------------|--------------|
| 1. 進んでいると思う           | 4. 進んでいないと思う |
| 2. どちらかといえば、進んでいると思う  | 5. わからない     |
| 3. どちらかといえば、進んでいないと思う |              |



◆杉並区における取組等について

区では、「男女平等推進センター」（杉並区荻窪 1-56-3）（愛称：ゆう杉並）を男女共同参画社会実現のための拠点となる施設として、様々な啓発講座や資料収集等の事業を実施しています。

問 20 あなたは今までに「男女平等推進センター」（複合施設愛称：ゆう杉並）を利用したことがありますか。（○は1つ）

- |                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| 1. 利用している(利用したことがある)       | 3. 利用したことがない(知っているが必要がない) |
| 2. 利用したことがない(施設があることを知らない) | 4. 利用したことがない(今後利用したい)     |

問 20-1 （問 20 で「3. 利用したことがない（知っているが必要がない）」「4. 利用したことがない（今後利用したい）」と回答した方のみ

あなたが利用しない理由は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

- |                        |                  |
|------------------------|------------------|
| 1. 興味のある事業がない          | 4. 交通の便が悪い       |
| 2. どのような事業をしているのかわからない | 5. 施設がどこにあるか知らない |
| 3. 自宅から遠い              | 6. その他( )        |

問 21 男女共同参画を推進するために、男女平等推進センターが、今後、力を入れていく必要があると思うものはどれですか。（3つまで○）

- |                                 |                             |
|---------------------------------|-----------------------------|
| 1. 男女平等を推進するための講座               | 6. 男女共同参画に関する図書や資料の閲覧、貸出    |
| 2. 女性の参画や地位向上等に関する講座            | 7. 相談事業の充実                  |
| 3. 男性の家事・育児・介護等の促進を支援する講座       | 8. 情報誌「ゆう Can」等による情報提供・意識啓発 |
| 4. ストーカー、DV、性被害等、女性に対する暴力に関する講座 | 9. その他( )                   |
| 5. 性的指向や性自認等、性的マイノリティに関する講座     | 10. 特にない                    |

問 22 あなたは、防災分野で男女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。（あてはまるものすべてに○）

- |                                    |
|------------------------------------|
| 1. 災害や防災に関する知識の習得を進める              |
| 2. 防災分野の委員会や会議に、より多くの女性が参加できるようにする |
| 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男女共同参画の視点を入れる |
| 5. 避難所設備に女性の意見を反映させる               |
| 6. 備蓄品に女性の視点を活かす                   |
| 7. その他( )                          |



## 4-2 事業所調査

### 事業所調査

### 杉並区男女共同参画に関する意識と生活実態調査

平素より、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。

さて、杉並区では、「わたしらしく あなたらしく だれもが共に認め支えあい いきいきと輝けるまち すきなみ」を目指し、「杉並区男女共同参画行動計画※」に基づいて様々な取組を進めています。そうした中で、令和3年度をもって取組の計画期間が満了を迎えることに伴い、令和4年度を始期とする計画の改定に向け、今後の取組を検討するうえでの貴重な基礎資料とするため、本調査を実施することとしました。

調査対象としましては、従業員数5人以上の区内2,000事業所を無作為に抽出させていただいております。お忙しい中とは存じますが、何卒ご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、調査結果は、全て統計的に処理するとともに、ご回答いただいた内容は調査目的以外には使用いたしません。

(※)区の計画は、区ホームページ(「くらしのガイド」→「区の運営に関する情報」→「人権・男女共同参画」)でご覧いただけます。

#### <回答にあたってのお願い>

- (1) ご回答は、人事労務管理ご担当の方をお願いします。
- (2) この調査は事業所を単位として行っています。  
各設問については、貴事業所についてお答えください。
- (3) 原則として、該当する回答の番号に1つだけ○をつけてください。ただし、別に指示がある場合は、その指示に従ってご回答ください。
- (4) 「その他」に○をつけた場合は、カッコ内に具体的な内容をご回答ください。
- (5) 令和3年6月1日現在(調査基準日)でご回答ください。
- (6) 回答方法は調査票(紙)またはWEB(インターネット)の2種類からお選びいただけます。
- (7) 調査票(紙)で回答される場合は、同封の封筒(切手不要)にて下記の締め切り日までにご返送ください。WEB(インターネット)で回答される場合は、下のQRコードからアクセスしていただき、IDをご入力の上、下記の締め切り日までにご回答ください。
- (8) 回答締め切り日は令和3年6月30日(水)です。

#### 【お問い合わせ先】

杉並区区民生活部管理課男女共同参画担当

住所 〒166-8570 杉並区阿佐谷南1-15-1

電話 03-3312-2111 内線3756

FAX 03-5307-0681

受付時間 8時30分～17時(土日祝日除く)

#### WEB回答のID・パスワード

ID:

パスワード:

WEBで回答される

方はこちらから

【URL】

<https://forms.gle/vSTfS387CJUFPd6f>



◆貴事業所の概要について

貴事業所の概要について、ご記入あるいは該当する番号に○をつけてください。

業 種	1. 建設業		8. 学術研究、専門・技術サービス業			
	2. 製造業		9. 宿泊業、飲食サービス業			
業 種	3. 情報通信業		10. 生活関連サービス業、娯楽業			
	4. 運輸業、郵便業		11. 教育、学習支援業			
業 種	5. 卸売業、小売業		12. 医療、福祉			
	6. 金融業、保険業		13. サービス業（他に分類されないもの）			
業 種	7. 不動産業、物品賃貸業		14. その他（ ）			
貴事業所の 従業員数	正規従業員	女性	人	男性	人	
	非正規従業員 ※	女性	人	男性	人	
貴事業所 の 性 格	1. 単独事業所		2. 本社・本店		3. 支社・営業所等	

※ 「非正規従業員」とは、パートタイマー、アルバイト、派遣、嘱託、契約社員等を指します。



令和3年度 男女共同参画に関する意識と生活実態調査 質問（事業所調査）

問2 貴事業所は女性が活躍するための取組が進んでいると思いますか。（○は1つ）

- |              |              |
|--------------|--------------|
| 1. 進んでいる     | 3. あまり進んでいない |
| 2. ある程度進んでいる | 4. 進んでいない    |

問2-1 （問2で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ）

女性が活躍するため、どのような項目に取り組んでいますか。（あてはまるものすべてに○）

- |  |
|--|
| 1. 男女均等な待遇を確保する                                  |
| 2. 短時間勤務、育児・介護休業を取得しやすい制度の整備などをし、女性従業員の勤続年数を伸長する |
| 3. 女性が働きやすいように、職場の雰囲気・風土を改善する                    |
| 4. 従業員の男女比が均一になるように女性従業員の採用を拡大する                 |
| 5. 女性従業員の育成や女性管理職の増加に取り組む                        |
| 6. 女性の就業形態として多いパートや契約社員の待遇を改善する                  |
| 7. その他（ )  |

問2-2 （問2で「1. 進んでいる」「2. ある程度進んでいる」と回答の事業所のみ）

貴事業所が取組を実施し、どのような効果がみられましたか。  
（あてはまるものすべてに○）

- |                           |
|---------------------------|
| 1. 男性が女性を対等な存在として見るようになった |
| 2. 女性従業員の仕事に対する意欲が向上した    |
| 3. 取引先や顧客からの評判が良くなった      |
| 4. 優秀な人材を採用できるようになった      |
| 5. 組織が活性化された              |
| 6. 生産性向上や競争力強化につながった      |
| 7. 特に目立った効果はなかった          |
| 8. その他（ )                 |

問2-3 （問2で「3. あまり進んでいない」「4. 進んでいない」と回答の事業所のみ） 貴事業所の女性の活躍が進んでいないのはなぜだと思いますか。

（あてはまるものすべてに○）

- |                                       |
|---------------------------------------|
| 1. 女性の勤続年数が平均的に短いから                   |
| 2. 女性は家事・育児等の家庭生活のために配置や時間外労働に制約があるから |
| 3. 女性自身が昇進を望まない、または仕事に対して消極的であるから     |
| 4. 男性従業員の意識・理解が不十分であるから               |
| 5. トップの意識・理解が不十分であるから                 |
| 6. 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から |
| 7. 女性従業員が少ない、またはいないから                 |
| 8. その他（ )                             |

◆育児・介護支援制度について

●育児・介護休業法施行規則等の改正について

育児や介護を行う労働者が子の看護休暇や介護休暇を柔軟に取得することができるよう育児・介護休業法施行規則等が改正され、令和3年1月1日から、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得できるようになりました。

問3 貴事業所では、子どもが何歳になるまで育児休業を取得できますか。（○は1つ）

- |                         |             |
|-------------------------|-------------|
| 1. 1歳未満                 | 6. 無条件に2歳   |
| 2. 1歳                   | 7. 2歳から3歳未満 |
| 3. 原則1歳であるが、一定の場合は1歳6か月 | 8. 3歳以上     |
| 4. 無条件に1歳6か月            | 9. 定めていない   |
| 5. 原則1歳であるが、一定の場合は2歳    | 10. その他（ ）  |

問4 貴事業所では、令和2年4月1日から令和3年3月31日の間に出産した従業員（男性の場合は配偶者が出産した者）はいましたか。（○は1つ）

- |       |          |
|-------|----------|
| 1. いた | 2. いなかった |
|-------|----------|

問4-1 **（問4で「1. いた」と回答の事業所のみ）** そのうち令和3年6月1日までに育児休業を開始した人（育児休業開始予定の申し出をしている者を含む）はいましたか。（○は1つ）

- |       |          |
|-------|----------|
| 1. いた | 2. いなかった |
|-------|----------|

問4-2 **（問4及び問4-1で「1. いた」と回答の事業所のみ）** 女性、男性それぞれ何人いましたか。（該当者がいない場合は「0」を記入）

出産者数 (令和2年4月1日～令和3年3月31日)	女性	人	男性	人
うち令和3年6月1日までの間に育児休業を開始した人数(開始予定の申し出を含む)	うち	人	うち	人
うち係長相当職以上	うち	人	うち	人

問4-3 **（問4-1で「1. いた」と回答の事業所のみ）** 育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。（○は1つ。取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○）

- |                                 |
|---------------------------------|
| 1. 新たに正社員を雇用した                  |
| 2. 派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した    |
| 3. 事業所内の他の部門または他の事業所から、人員を異動させた |
| 4. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した   |
| 5. その他（ ）                       |

令和3年度 男女共同参画に関する意識と生活実態調査 質問（事業所調査）

問5 貴事業所では、最長でどの程度の期間、介護休業を取得することができますか。

（○は1つ）

1. 31日未満	4. 93日を越え6か月未満	7. 1年を超える期間
2. 31日以上93日未満	5. 6か月以上1年未満	8. 規程なし
3. 93日	6. 1年	9. その他（ ）

問5-1 （問5で「8.規程なし」以外を回答の事業所のみ） 貴事業所では、令和2年4月1日から令和3年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員はいましたか。（○は1つ）

1. いた	2. いなかった
-------	----------

問6 子どもが病気・ケガをしたときに休める看護休暇制度はありますか。

（①～②それぞれ該当するものに○）

①看護休暇制度	1. あり	2. なし
②給与の支給の有無	1. 有給	2. 無給

問7 貴事業所では、下記の制度はありますか。（①～⑫それぞれに○は1つ）

項目	制度あり	制度なし
①短時間勤務制度	1	2
②フレックスタイム制度	1	2
③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2
④所定外労働の免除	1	2
⑤事業所内託児施設	1	2
⑥育児・介護に要する経費の援助措置	1	2
⑦配偶者出産支援休暇	1	2
⑧在宅勤務制度	1	2
⑨時間単位の有給休暇	1	2
⑩就業形態の移行（正社員⇄パート等）	1	2
⑪再雇用制度（育児・介護により退職した社員を優先的に採用）	1	2
⑫勤務地限定・選択制度	1	2

問8 貴事業所において、働きながら育児・介護を行う従業員に対して、法定以外で特徴ある取組をしている場合、具体的に内容を記載してください。

--

問9 貴事業所において、従業員に対する仕事と育児・介護の両立支援制度について、今後どのようにしていくお考えですか。（○は1つ）

1. 両立支援制度の充実を図る	4. 現状のままでよい
2. 既存制度の利用者の増加を図る	5. 問題があるので見直したい
3. 両立支援制度の充実と利用者の増加を図る	6. その他（ ）



令和3年度 男女共同参画に関する意識と生活実態調査 質問（事業所調査）

●次世代育成支援対策推進法の改正について

次代の社会を担う子どもたちが健やかに生まれ、育成される環境を整備することを目的とした「次世代育成支援対策推進法」が改正され、法律の有効期限が令和7年まで延長されました。

従業員数101人以上の事業主は、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」の策定・届出が必要です。（従業員100人以下の企業は努力義務）

●女性活躍推進法の改正について

女性が職業生活において十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的とした「女性活躍推進法」が平成28年4月に施行され、従業員301人以上の事業主は、女性の活躍推進に向けた「一般事業主行動計画」の策定・届出が義務化されました。従業員300人以下の企業は努力義務でしたが、令和元年の改正により、「一般事業主行動計画」の策定・届出義務の対象が、従業員101人以上の事業主に拡大されました（令和4年4月1日施行）。

問10 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」の策定・届出について、ご存じでしたか。（○は1つ）

- |                         |                    |
|-------------------------|--------------------|
| 1. 両方とも知っていた            | 3. 「女性活躍推進法」は知っていた |
| 2. 「次世代育成支援対策推進法」は知っていた | 4. 両方とも知らなかった      |

問11 貴事業所では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」は策定されていますか。（○は1つ）

- |                        |                   |
|------------------------|-------------------|
| 1. 両方ともに策定済み           | 3. 「女性活躍推進法」は策定済み |
| 2. 「次世代育成支援対策推進法」は策定済み | 4. 両方ともに未策定       |

問11-1 （問11で「1.両方ともに策定済み」「2.「次世代育成支援対策推進法」は策定済み」「3.「女性活躍推進法」は策定済み」と回答の事業所のみ） 貴事業所における行動計画の達成状況はいかがですか。（○は1つ）

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

問11-2 （問11-1で「1.達成できている」「2.ある程度達成できている」と回答の事業所のみ） 貴事業所において、策定した行動計画に基づく取組を進めたことで、どのような効果がみられましたか。（あてはまるものすべてに○）

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1. 従業員の意欲や満足度の向上につながった |   |
| 2. 優秀な人材の採用につながった      |   |
| 3. 従業員の就業継続率が向上した      |   |
| 4. 企業のイメージアップにつながった    |   |
| 5. 生産性向上や競争力強化につながった   |   |
| 6. 特にメリットはなかった         |   |
| 7. その他（                | ） |

令和3年度 男女共同参画に関する意識と生活実態調査 質問（事業所調査）

問11-3 （問11-1で「3. あまり達成できていない」「4. 達成できていない」と回答の事業所のみ） 貴事業所において、「一般事業主行動計画」を達成するうえで課題となっていることは何ですか。（あてはまるものすべてに○）

1. 管理職を希望する女性従業員が少ない
2. 採用に際し、女性の応募者が少ない
3. 顧客や従業員の意識改革が進まない
4. 費用面での負担が大きい
5. 効果的な人事制度が定まっていない
6. 両立支援制度を利用する従業員が多くない
7. 人手不足のため、休暇の取得や超過勤務の削減が困難
8. 業務量が多いため、計画した取組の優先度が低くなっている
9. その他（ )

問11-4 （問11で「4. 両方ともに未策定」と回答の事業所のみ）

貴事業所が「一般事業主行動計画」を策定しないのはなぜですか。（あてはまるものすべてに○）

1. 法的に義務付けられていないため
2. 費用面での負担が大きいため
3. 策定するノウハウが不足しているため
4. 女性従業員が少ないため
5. 策定する必要性を感じないため
6. 既に女性が活躍しやすい、または子育てしやすい環境にあるため
7. その他（ )

◆ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

●ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）とは

「仕事と生活の調和」と訳され、男性も女性も、あらゆる世代の人が人生の段階に応じて、仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動について、自らが希望するバランスで展開できる状態をいいます。

問12 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスについて、今までどの程度認識していましたか。（○は1つ）

- |              |                              |
|--------------|------------------------------|
| 1. よく知っていた   | 3. 言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らなかった |
| 2. ある程度知っていた | 4. まったく知らなかった                |

問13 貴事業所のワーク・ライフ・バランスに対する（1）現状、（2）今後の必要性、についてどのように認識していますか。（それぞれ○は1つ）

（1）現状	1. 既に十分に取り組んでいる	3. あまり取り組んでいない
	2. 取り組んでいるが不十分	4. まったく取り組んでいない
（2）今後の必要性	1. 積極的に取り組むべき	3. 現状のままでは問題はない
	2. ある程度取り組むべき	

問13-1 （問13（1）で「1. 既に十分に取り組んでいる」「2. 取り組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ） 貴事業所のワーク・ライフ・バランスの取組としてどのようなものがありますか。（あてはまるものすべてに○）

- |                   |                     |
|-------------------|---------------------|
| 1. フレックスタイム制      | 6. 有給休暇を半日単位で取得できる  |
| 2. ノー残業デーの設定      | 7. 深夜労働をさせない        |
| 3. 短時間勤務制度        | 8. 育児や介護を理由とした転勤の免除 |
| 4. 在宅勤務制度         | 9. その他（ ）           |
| 5. 育児・介護に関する経済的支援 |                     |

問13-2 （問13（1）で「1. 既に十分に取り組んでいる」「2. 取り組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ） 貴事業所がワーク・ライフ・バランスに取り組んで、どのような効果がみられますか。（あてはまるものすべてに○）

- |                   |                   |
|-------------------|-------------------|
| 1. 人材の確保          | 8. 多様な人材の活用       |
| 2. 人材の定着（離職者数の減少） | 9. 従業員のモチベーションの向上 |
| 3. 業務量への変化の対応     | 10. 従業員の時間管理能力の向上 |
| 4. 業務の効率化         | 11. 企業への帰属意識の向上   |
| 5. 賃金の削減          | 12. 企業イメージの向上     |
| 6. 賃金以外の労務コストの削減  | 13. その他（ ）        |
| 7. 従業員の仕事と生活の両立推進 |                   |

令和3年度 男女共同参画に関する意識と生活実態調査 質問（事業所調査）

問13-3 （問13（1）で「3. あまり取り組んでいない」「4. まったく取り組んでいない」と回答の事業所のみ） 貴事業所において、ワーク・ライフ・バランスの取組が（あまり）進んでいない理由は何ですか。（あてはまるものすべてに○）

1. 経営者の理解が進んでいないから
2. 管理職の理解が進んでいないから
3. 風土の醸成が困難だから
4. 売上減少等、経営への影響が懸念されるから
5. 取組のための費用負担が困難だから
6. 代替要員の確保が困難だから
7. 勤務時間や勤務地の多様化による雇用管理の複雑化に対応できないから
8. 取組のノウハウが不足しているから
9. 特に問題はないから
10. その他（）

◆職場のハラスメントについて

●ハラスメントとは

ハラスメントとは「嫌がらせ、いじめ」を意味し、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるといった発言や言動が問題となっています。ハラスメントの種類は多様にあり、「セクシュアル・ハラスメント」、「パワー・ハラスメント」、「マタニティ・ハラスメント」「SOGI（ソジ）・ハラスメント」などがあります。

こうしたハラスメントに対しては、職場での相談窓口の設置や研修を行うなど、組織として取り組んでいくことが大切です。

●セクシュアル・ハラスメントとは

性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいいます。

●パワー・ハラスメントとは

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいいます。

●マタニティ・ハラスメントとは

妊娠・出産、育児休業等を理由として解雇、不利益な異動、減給、降格など不利益な取扱いを行うことをいいます。

●SOGI（ソジ）・ハラスメントとは

好きになる人の性別（性的指向：Sexual Orientation）や自分がどの性別かという認識（性自認：Gender Identity）に関連して、①差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせを受けること。②望まない性別での学校生活・職場での強制異動、採用拒否や解雇など、差別を受けて社会生活上の不利益を被ること。これらの悲惨なハラスメント・出来事全般をいいます。

問14 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対する現状について、どのように認識していますか。（それぞれ〇は1つ）

	既に十分に 取り組んでいる	不十分 に取り組んでいるが	あまり 取り組んでいない	まったく 取り組んでいない
記入例 ①セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
①セクシュアル・ハラスメント	1	2	3	4
②パワー・ハラスメント	1	2	3	4
③マタニティ・ハラスメント	1	2	3	4
④SOGI（ソジ）・ハラスメント	1	2	3	4



## 男女共同参画に関する意識と生活実態調査報告書

令和3年10月発行

登録印刷物番号

03-0063

編集・発行／杉並区区民生活部管理課

〒166-8570

東京都杉並区阿佐谷南一丁目15番1号

電話：03-3312-2111（代表）

実施／株式会社創建

〒105-0011

東京都港区芝公園一丁目3番8号 苔香園ビル3階

電話：03-6809-1781

☆杉並区のホームページでご覧になれます。

<https://www.city.suginami.tokyo.jp/>

