

# 区民委員会

## 情報連絡別添資料【追加】

令和元年6月25日

---

足立区男女共同参画に関する区民及び区内  
大学生意識調査結果について  
【概要版】

---

地域のちから推進部

# 足立区

## 男女共同参画に関する 区民及び区内大学生意識調査報告書

### - 概要版 -

本調査は、女性の活躍推進、多様な生き方に対する相互理解、働き方改革、DV・ハラスメントの防止対策などについて、区民や区内在学の大学生の意識や実態を把握し、「第7次足立区男女共同参画行動計画」の補完および次計画策定の基礎資料とすることを目的として、「男女共同参画に関する区民及び区内大学生意識調査」を実施しました。

#### 調査の概要

##### 調査期間

平成30年11月22日（木）～12月18日（火）

##### 調査対象及び対象人数

区民意識調査：満18歳以上の区民 3,000人  
大学生意識調査：東京藝術大学千住キャンパス・東京未来大学・帝京科学大学千住キャンパス・東京電機大学の学生男女 500人

##### 抽出方法

区民意識調査：無作為抽出  
大学生意識調査：各大学での任意配付

##### 調査方法

区民意識調査：郵送法  
大学生意識調査：各大学での配付依頼  
郵送返送

##### 回収結果

区民意識調査：765件（25.5%）  
大学生意識調査：125件（25.0%）

#### 調査項目

あらゆる分野における女性の活躍推進  
ワーク・ライフ・バランスと家庭での生活について  
働き方改革  
多様性の尊重と人権について  
DV・ハラスメントの防止対策  
男女共同参画の推進に向けて



2019年（平成31年）3月

# 足立区

足立区地域のちから推進部区民参画推進課

## 目次

調査の概要	2
調査項目	2
調査結果のまとめ	4
1 あらゆる分野における女性の活躍推進	5
(1) 女性の理想的な働き方について	5
(2) 男女の地位の平等感	6
(3) 行政における女性の意見の反映度	8
(4) 女性の指導者増加により期待される社会的変化	9
(5) 育児休業・介護休業の取得しやすさ	9
(6) 職場において女性が活躍するための取組み	11
(7) 家庭での家事分担の役割	13
2 ワーク・ライフ・バランスと家庭での生活について	15
(1) 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度	15
(2) 育児や介護と仕事の両立推進のために特に必要だと思うこと	16
3 働き方改革	17
(1) 働き方改革に関連し、勤務先で現在行われている・今後行ってほしい勤務形態や取組み	17
4 多様性の尊重と人権について	17
(1) 「性的マイノリティ（LGBT等）」という言葉の認知度	17
(2) 性的マイノリティ（LGBT等）の暮らしやすさ	19
(3) 現在の日本の暮らしにくい点	20
(4) 性的マイノリティ（LGBT等）に関するパートナーシップ制度の必要性の認識	21
5 DV・ハラスメントの防止対策	23
(1) 様々なハラスメントに関する言葉と内容の認知度	23
(2) ハラスメントの被害状況・被害時期	24
(3) 「デートDV」という言葉の認知度	26
6 男女共同参画の推進に向けて	26
(1) 男女共同参画推進のために学校教育の場で力を入れるべきこと	26
(2) 足立区における「男女共同参画社会の実現」のために力を入れるべきこと	27
7 回答者の属性（資料編）	28
(1) 性別	28
(2) 年齢	28
(3) 職業	28
(4) 家族構成	29
(5) 子どもの状況	29
(6) 年収	29
(7) ライフステージ	30

## 調査結果のまとめ

平成30年11月から12月にかけて実施した意識調査については、区民、大学生の皆様のご協力を得て全58調査項目(大学生は39調査項目)のご意見をいただきました。本概要版には、主な19調査項目を掲載しています。

以下、本調査結果について、平成28年度足立区男女共同参画に関する区民及び区内大学生意識調査(以下、「前回調査」と)と比較から見えてきたことを調査項目別に記載します。

### 1 あらゆる分野における女性の活躍推進

女性の理想的な働き方について、子どもを持ったあとの働き方に、特に学生では「結婚あるいは出産後は子育てに専念し、その後、再び仕事をもちたい」という傾向が高くなっています。

他方、育児休暇制度などが「利用しやすい」と考えている有職者は男女ともに3割台に留まっており、子育てに対する職場の支援体制が十分ではない可能性が考えられます。女性指導者の増加による社会的変化への期待も高く、女性の活躍に必要なこととして「女性の採用・登用」、「研修や家庭との両立支援」など環境整備の声が多く聞かれたことから、引き続き、女性活躍推進のための企業向けセミナーや区民を対象とした講座などで啓発を進めていくことが必要です。

### 2 ワーク・ライフ・バランスと家庭での生活について、働き方改革

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の意味の理解は前回調査から増加したものの、約4割と未だ低い状況です。女性の家事負担の割合が依然として大きいことも踏まえ、柔軟な働き方や育児・介護休業を利用しても職場に不利益をあたえない支援制度等の整備が必要です。

### 3 多様性の尊重と人権について

LGBT等の意味を理解している方は区民・学生ともに約6割にとどまり、社会全体の理解を進めていくことの必要性が明らかとなりました。また、LGBT等の意味を理解していない方を含め、全体の8割近くがLGBT等にとって現在の日本は「偏見や差別で暮らしにくい」と捉えており、同様に全体の約7割の方がパートナーシップ制度の仕組みを「必要」と回答しました。

### 4 DV・ハラスメントの防止対策

セクシャル・ハラスメント、パワー・ハラスメントについては認識・理解が8割を超えた一方、モラル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントは区民と学生で差が見られました。区全体でさらなる理解を進めていくことが必要です。

### 5 男女共同参画の推進に向けて

多くの方が、学校教育現場における個性や能力を活かせる指導の充実や育児環境の充実、出産、育児、介護で離職した方が社会復帰しやすい制度や支援を区に求めていました。関係機関と連携した、多面的な取組みの必要性が伺えました。

男女共同参画のさらなる推進に向け、以上の結果を踏まえた取組みの強化・充実を図ってまいります。

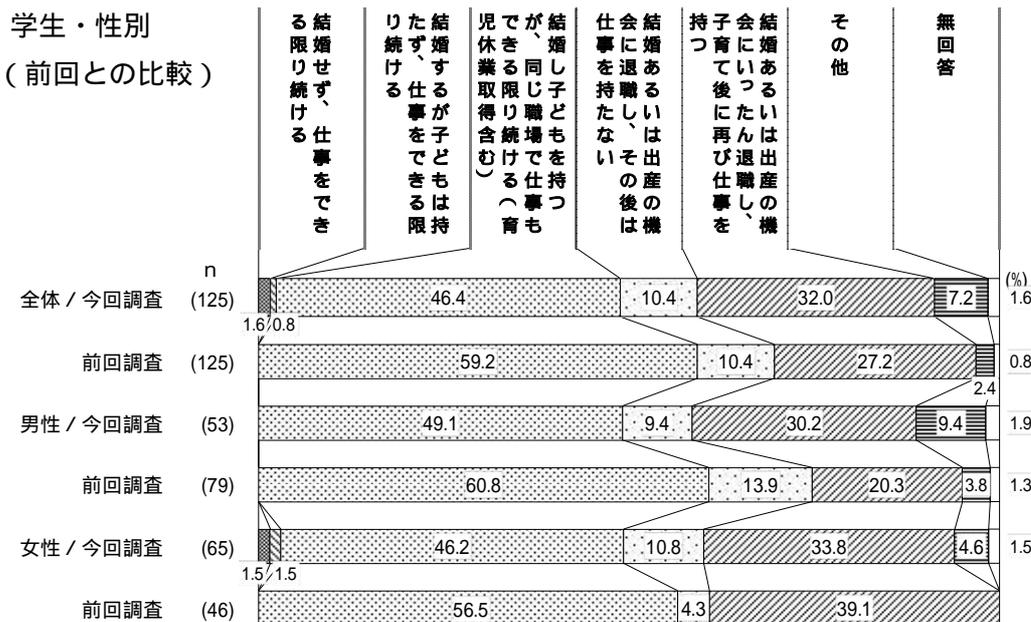
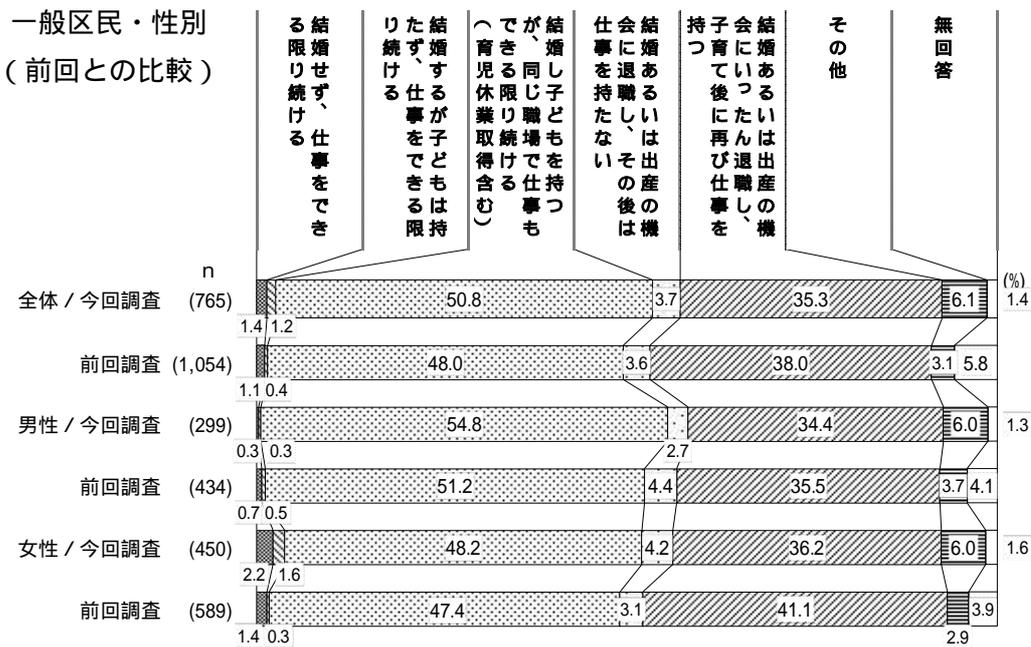
# 1 あらゆる分野における女性の活躍推進

## (1) 女性の理想的な働き方について

「就労継続型」への支持が多数を占めるが、学生の男性では「中断再就職型」が増加

一般区民では女性の理想的な働き方について性別で大きな差はみられず、「就労継続型」<sup>1</sup>が5割、「中断再就職型」<sup>2</sup>が3割台半ばとなっており、前回調査と差はみられません。

同様に学生でも、性別による大きな差はみられず、「就労継続型」は4割台、「中断再就職型」は3割台となっています。前回調査と比較すると男性、女性ともに「就労継続型」が10ポイント程度減少し、一方で「中断再就職型」が男性で10ポイント程度増加、女性で5ポイント程度減少しており、女性の理想的な働き方について、若年層の意識の変化が見受けられます。



1 「結婚し子どもを持つが、同じ職場で仕事もできる限り続ける（育児休業取得含む）」

2 「結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ」

(2) 男女の地位の平等感

「男性優遇」は「社会全体」と各分野で多数、「平等である」は「学校教育」で6割以上社会全体と7つの分野について、男女の地位が平等になっていると思うかを聞きました。

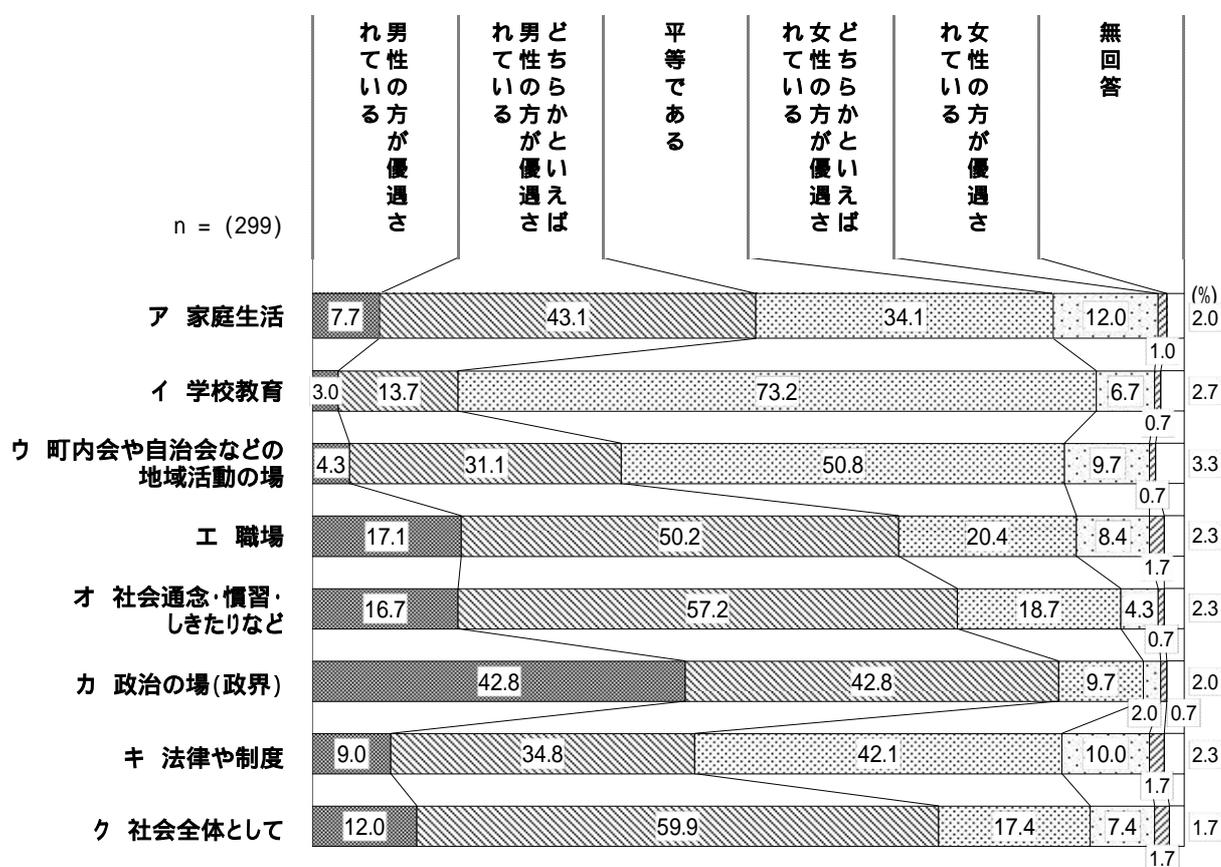
多くの分野において、男女ともに『男性の方が優遇されている』<sup>3</sup>という回答者が多数となっており、特に「カ 政治の場(政界)」では男女ともに8割以上を占めています。

「平等である」という回答者はいずれの分野でも女性より男性に多く、男女ともに「イ 学校教育」で6割以上を占めています。また、男性では「ウ 町内会や自治会などの地域活動の場」でも「平等である」が過半数となっています。

社会全体としては、「平等である」という回答者は男女ともに1割台にとどまり、『男性の方が優遇されている』という回答者が7割以上を占めています。

一般区民・性別

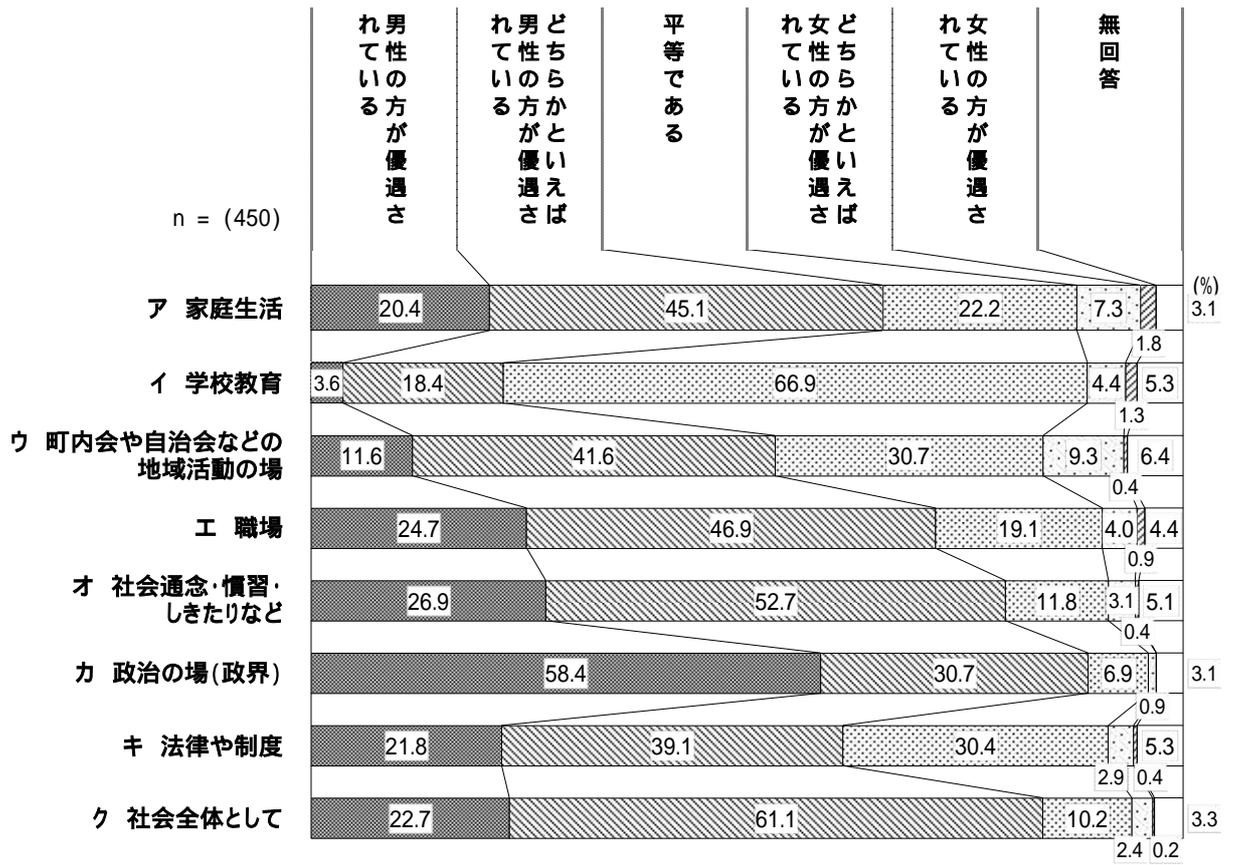
<男性>



3 「男性の方が優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計

一般区民・性別

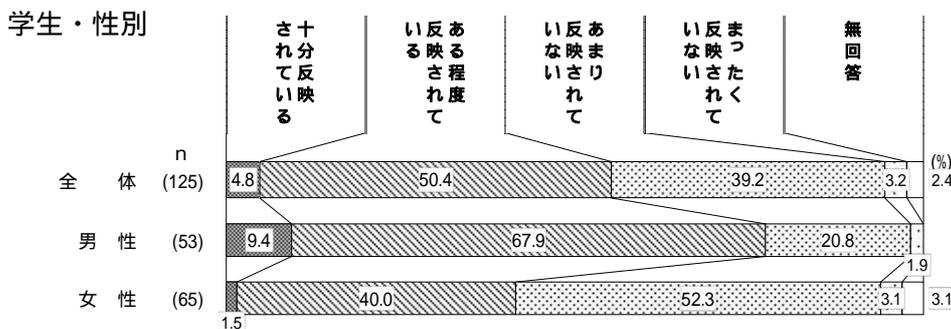
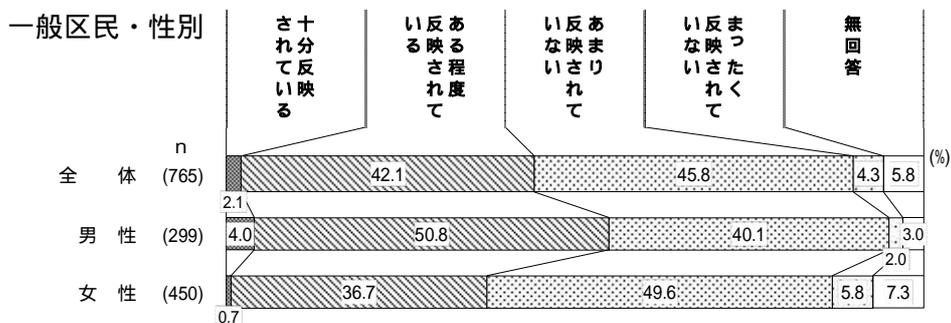
<女性>



(3) 行政における女性の意見の反映度

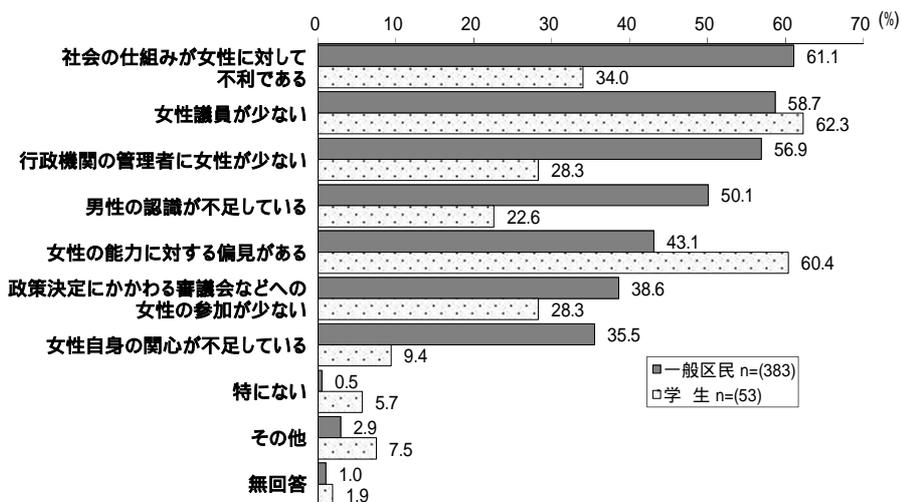
一般区民・学生の女性では、行政に女性の意見は『反映されていない』が多数

一般区民の女性では『反映されていない』<sup>4</sup>が『反映されている』<sup>5</sup>を上回っており、学生の女性でも同様の傾向となっています。女性の意見が行政に反映されていない理由としては、一般区民で「社会の仕組みが女性に対して不利である」「女性議員が少ない」「行政機関の管理者に女性が少ない」が5割を超えて多く、男性の認識不足や偏見、女性自身の関心の不足などよりも、社会制度や意思決定過程等への女性の参画機会の少なさが指摘されています。



一般区民および学生

女性の意見が行政に反映されていない理由



4 「あまり反映されていない」と「まったく反映されていない」の合計

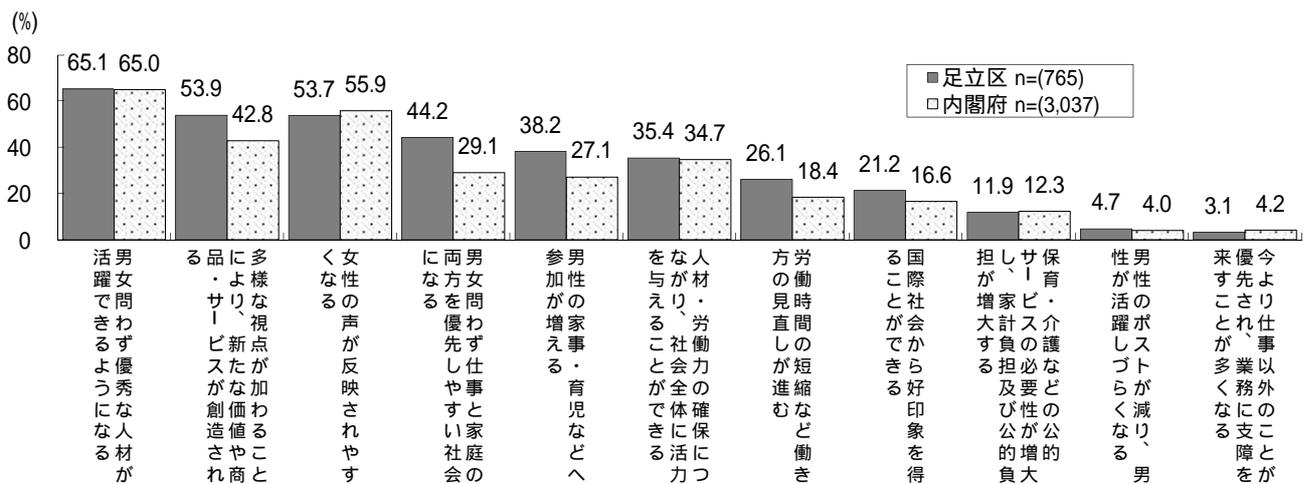
5 「ある程度反映されている」と「十分に反映されている」の合計

## (4) 女性の指導者増加により期待される社会的変化

## 女性指導者増加への期待、一般区民の意識は国よりもポジティブ

内閣府が平成26年度に実施した調査の結果と比較すると、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」(一般区民65.1%)や「女性の声が反映されやすくなる」(一般区民53.7%)は国の結果と同じ程度ですが、「男女問わず仕事と家庭の両方を優先しやすい社会になる」「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」「男性の家事・育児などへ参加が増える」の3項目は国よりも足立区一般区民の方が10ポイント以上多くなっています。仕事や家庭など身近な場での変化や効果について、ポジティブな意見が多いことが分かります。

一般区民(「女性の活躍推進に関する世論調査」(内閣府、平成26年度、Q3)との比較)



## (5) 育児休業・介護休業の取得しやすさ

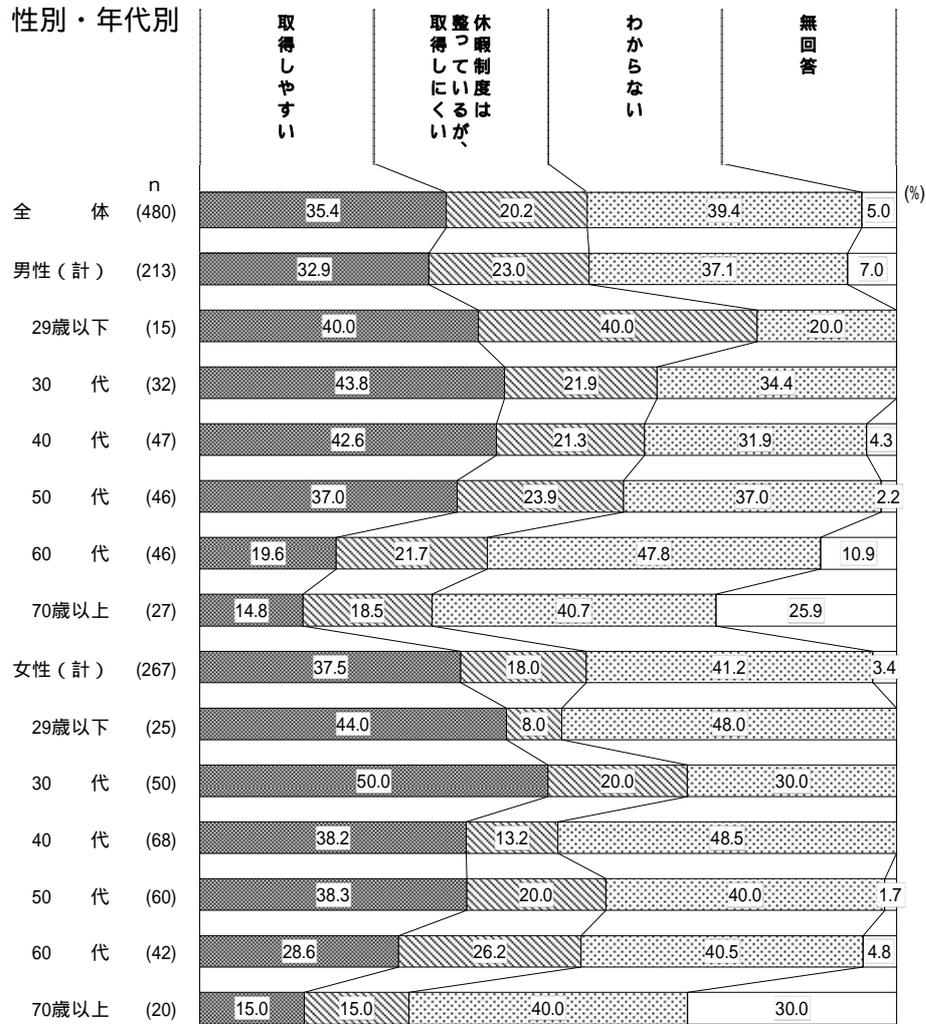
## 「取得しやすい」が、男女ともに3割台

有職者(480人)に職場での育児休暇や介護休暇の取得しやすさを聞いたところ、「取得しやすい」という回答者が3割台半ばで、「休暇制度は整っているが、取得しにくい」(20.2%)という回答者を15ポイント上回っています。また、「わからない」は約4割です。

性別で見ると、男女とも「取得しやすい」が3割台で、女性の方が男性を4ポイント上回っています。一方、「休暇制度は整っているが、取得しにくい」は男性で2割台と、女性を5ポイント上回っています。

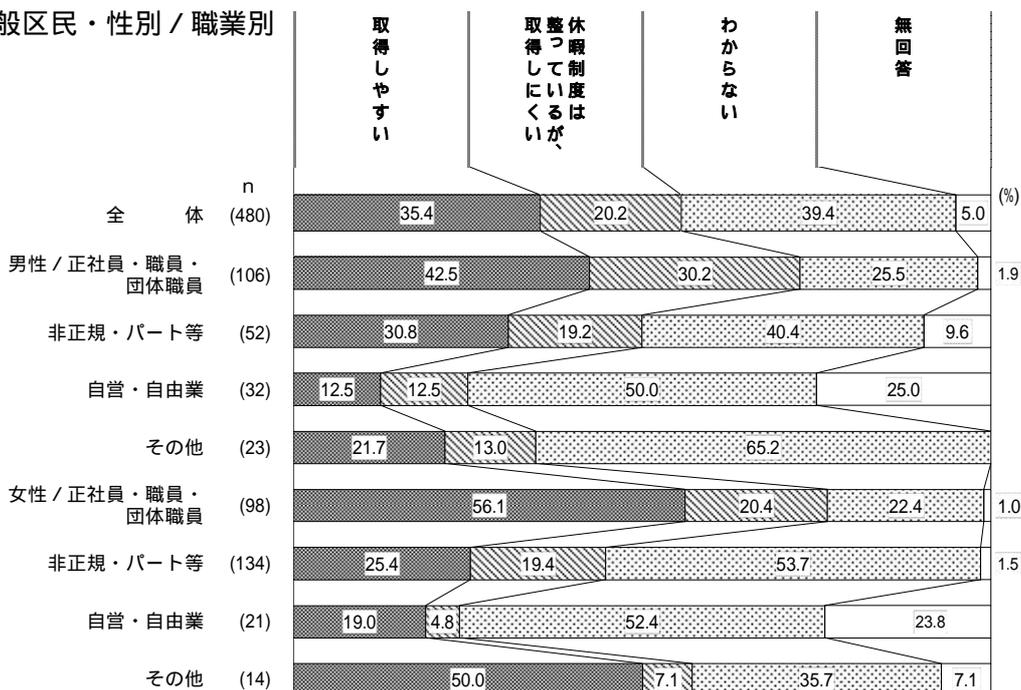
性別・年代別で見ると、「取得しやすい」は男女とも30代で最も多く、特に女性で半数となっています。一方、「休暇制度は整っているが、取得しにくい」は女性の60代で最も多くなっています。

一般区民・性別・年代別



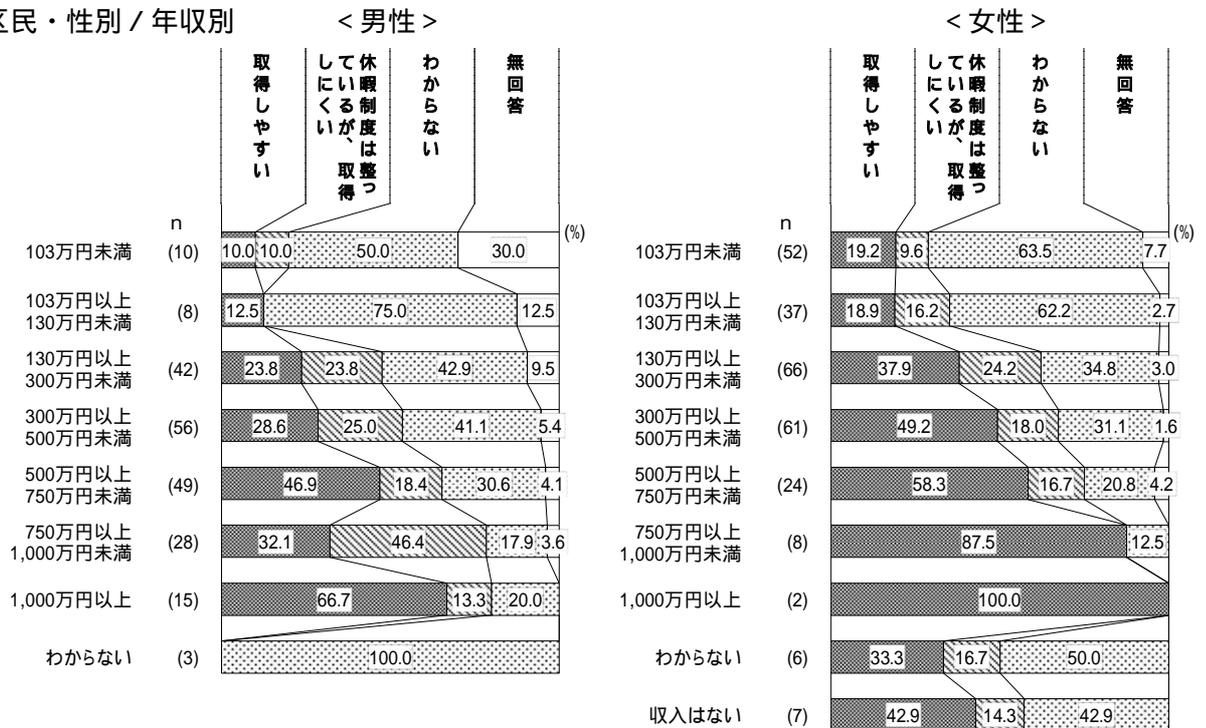
性別／職業別でみると、「取得しやすい」は、女性の正社員・職員・団体職員で過半数と最も多く、男性の正社員・職員・団体職員（42.5％）を13ポイント上回っています。また、男性の非正規・パート等では3割となっています。一方、「休暇制度は整っているが、取得しにくい」は男性の正社員・職員・団体職員で3割と、他の層より多くなっています。

一般区民・性別／職業別



性別／年収別でみると、「取得しやすい」は、女性の500万円以上750万円未満で過半数と多く、男性の500万円以上750万円未満(46.9%)を11ポイント上回っています。また、女性の300万円以上500万円未満でも約半数となっています。一方、「休暇制度は整っているが、取得しにくい」は男性の750万円以上1,000万円未満で4割台と、他の層より多くなっています。

一般区民・性別／年収別



(6) 職場において女性が活躍するための取組み

必要な取組みの最上位は男性が「採用・登用の促進」、女性が「研修や家庭との両立支援」

女性が職場において活躍するために必要な取組みとしては、「企業における女性の採用・登用の促進」(49.3%)が約5割で最も多く、以下「研修や家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような制度・支援」(48.1%)、「女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実」(45.8%)、「男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援」(35.2%)と続いています。

性別でみると、男性では「企業における女性の採用・登用の促進」(54.2%)が最も多くなっているのに対して、女性では「研修や家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような制度・支援」(49.8%)が最も多く、次いで「女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実」(46.4%)となっており、男女で必要と考える取組みに違いが見られます。

一般区民・性別	調査数 (n)	採用・登用の促進 (%)	研修や家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような制度・支援 (%)	女性が働き続けていくことのできる相談体制の充実 (%)	男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援 (%)	女性のリーダーとして、具体的な管理職への登用の設定 (%)	女性の役割モデルの提供 (%)	その他 (%)	わからない (%)	無回答 (%)
全体	765	49.3	48.1	45.8	35.2	18.7	10.3	4.4	4.1	2.0
男性	299	54.2	46.2	45.2	40.8	20.7	10.4	4.3	4.7	1.0
女性	450	46.0	49.8	46.4	31.3	17.6	10.2	4.4	3.3	2.4

1 あらゆる分野における女性の活躍推進

性別／職業別でみると、「企業における女性の採用・登用の促進」は、男性の正社員・職員・団体職員、無職、自営・自由業、および女性の自営・自由業、非正規・パート等で過半数となっています。「研修や家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような制度・支援」は、女性の正社員・職員・団体職員で6割台と最も多く、男性の非正規・パート等と正社員・職員・団体職員でも過半数となっています。

一般区民・性別／職業別

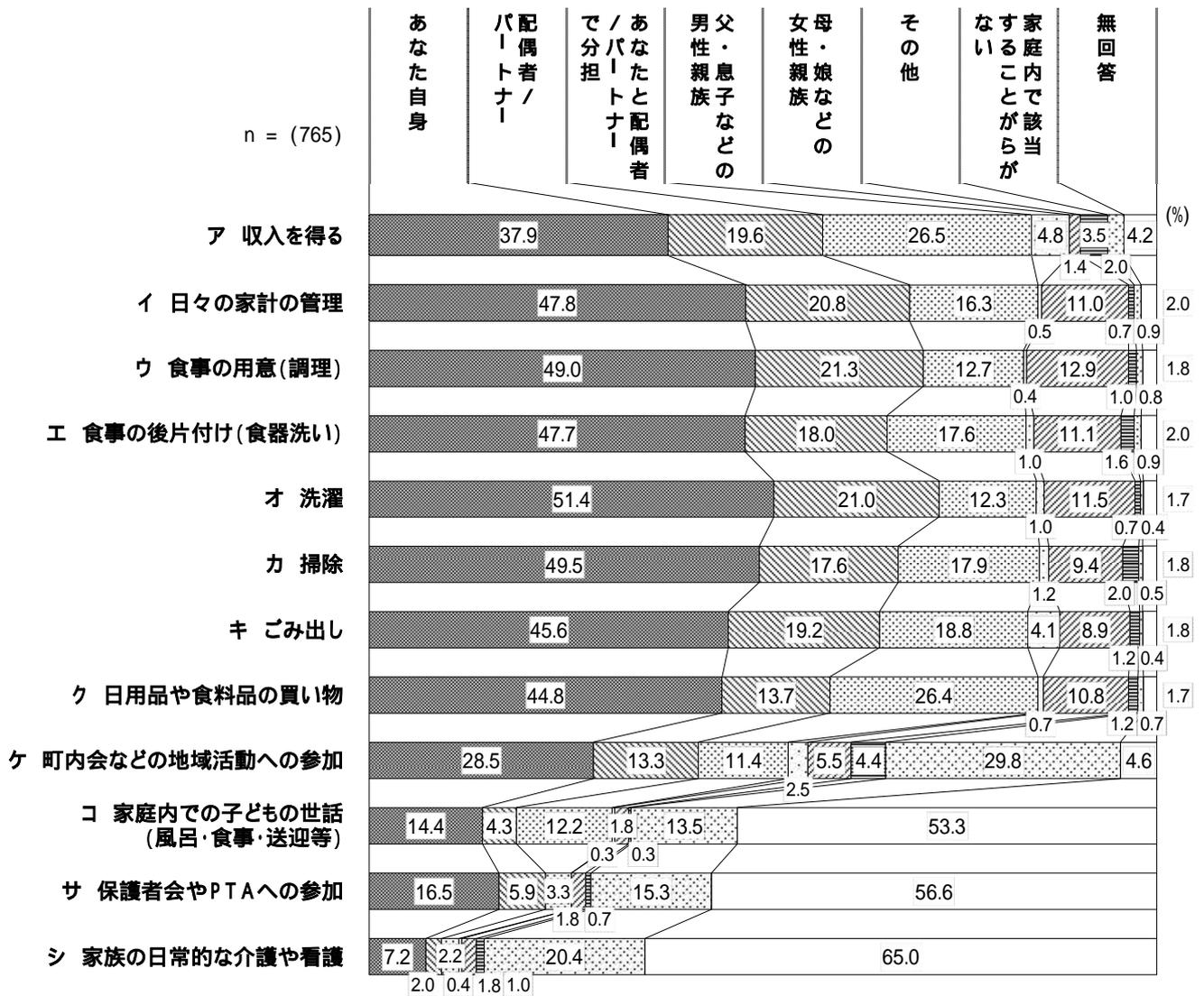
		(%)									
		調査数 (n)	企業における女性の採用・登用の促進	研修や家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような制度・支援	女性が働き続ける体制の充実	男女平等参画に積極的に取り組む企業への支援	女性のリーダー・管理職への登用の設定	女性のロールモデルの発掘・活用事例の提供	その他	わからない	無回答
全 体		765	49.3	48.1	45.8	35.2	18.7	10.3	4.4	4.1	2.0
〔男性〕	正社員・職員・団体職員	106	58.5	50.0	37.7	39.6	16.0	12.3	5.7	4.7	-
	非正規・パート等	52	48.1	57.7	48.1	36.5	25.0	13.5	3.8	5.8	-
	自営・自由業	32	56.3	40.6	50.0	43.8	18.8	9.4	3.1	3.1	6.3
	その他	23	39.1	26.1	56.5	52.2	30.4	8.7	4.3	8.7	-
	無 職	84	57.1	41.7	47.6	41.7	22.6	7.1	3.6	3.6	1.2
〔女性〕	正社員・職員・団体職員	98	37.8	62.2	42.9	21.4	16.3	16.3	5.1	5.1	-
	非正規・パート等	134	57.5	44.0	43.3	31.3	17.2	6.7	6.0	3.0	1.5
	自営・自由業	21	61.9	28.6	61.9	33.3	28.6	14.3	-	-	-
	その他	14	57.1	85.7	50.0	21.4	35.7	14.3	-	-	-
	無 職	172	40.1	48.3	49.4	37.8	15.7	9.3	3.5	3.5	4.1

(7) 家庭での家事分担の役割

「あなたと配偶者/パートナーで分担」は「収入を得る」「日用品や食料品の買い物」で多い  
 家庭内の家事12項目について、それぞれ主に行っている家族を聞きました。

「あなたと配偶者/パートナーで分担」は、「ア 収入を得る」と「ク 日用品や食料品の買い物」  
 で2割台半ばを超えているほか、「キ ごみ出し」「カ 掃除」「エ 食事の後片付け(食器洗い)」  
 で2割弱となっています。

一般区民

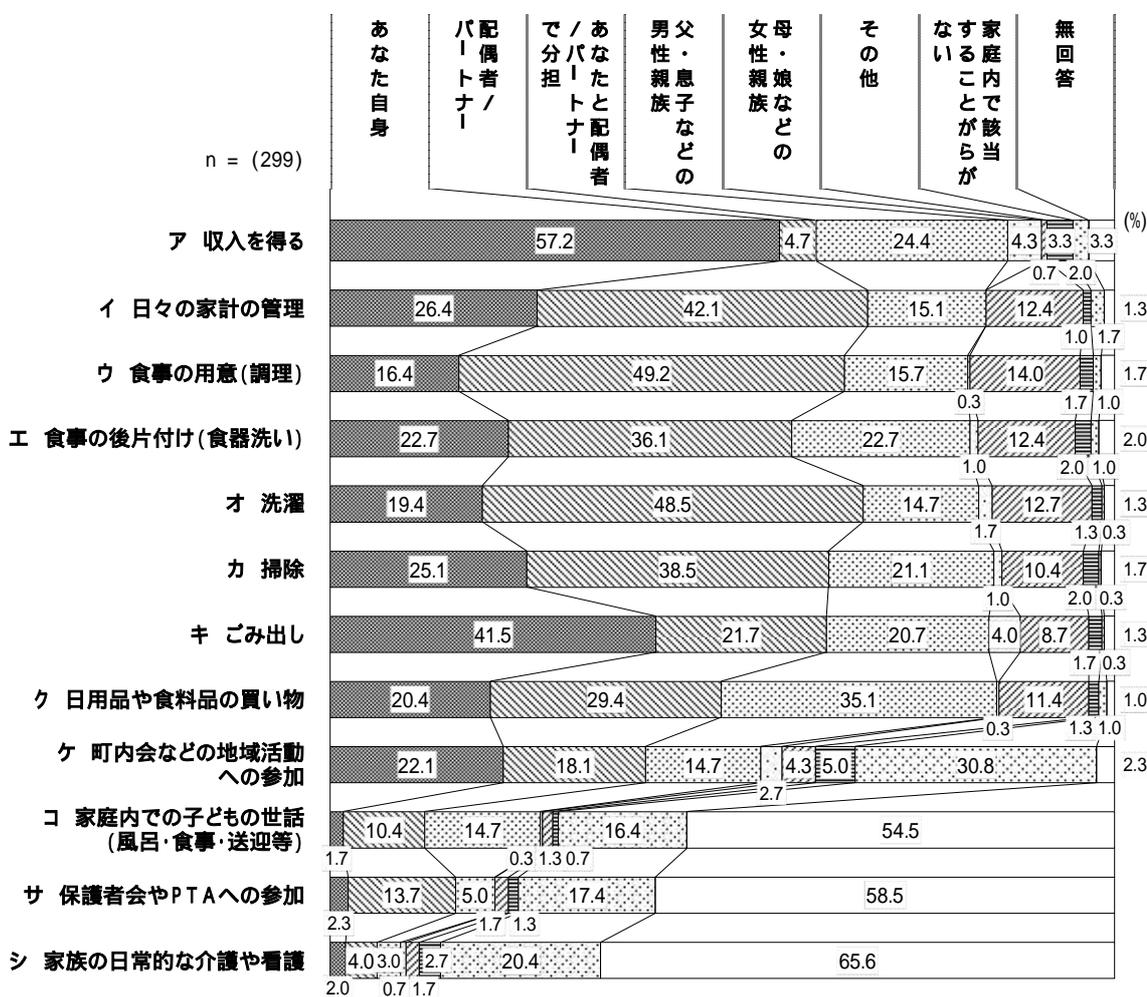


それぞれの項目を性別でみると、「イ 日々の家計の管理」「ウ 食事の用意(調理)」「エ 食事の後片付け(食器洗い)」「オ 洗濯」「カ 掃除」「ク 日用品や食料品の買い物」は男性では「配偶者/パートナー」、女性では「あなた自身」が多くなっており、多くの家事を女性が担っていることが分かります。

「あなたと配偶者/パートナーで分担」は「ク 日用品や食料品の買い物」「エ 食事の後片付け(食器洗い)」「カ 掃除」「ウ 食事の用意(調理)」で男性の方が女性よりも5ポイント以上多くなっており、女性の評価よりも男性自身の家事分担意識が高いものがあると考えられます。また、男性自身の家事分担意識は、男性で「あなた自身」が多い「ア 収入を得る」「キ ごみ出し」などにも表れていますが、女性では、「ア 収入を得る」を除くと「あなた自身」が最も多くなっており、女性の家事負担の重さが表れています。

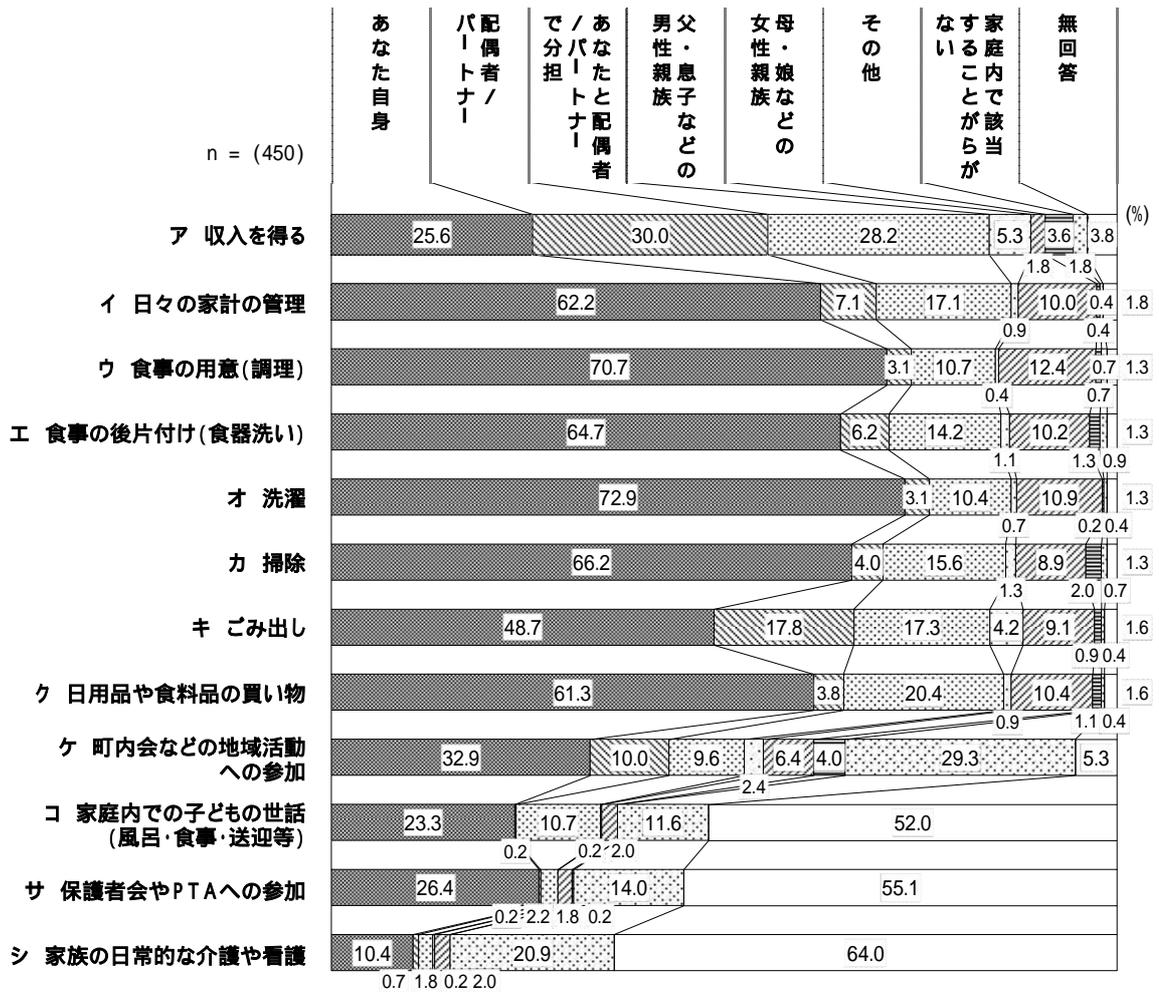
一般区民・性別

< 男性 >



一般区民・性別

<女性>



## 2 ワーク・ライフ・バランスと家庭での生活について

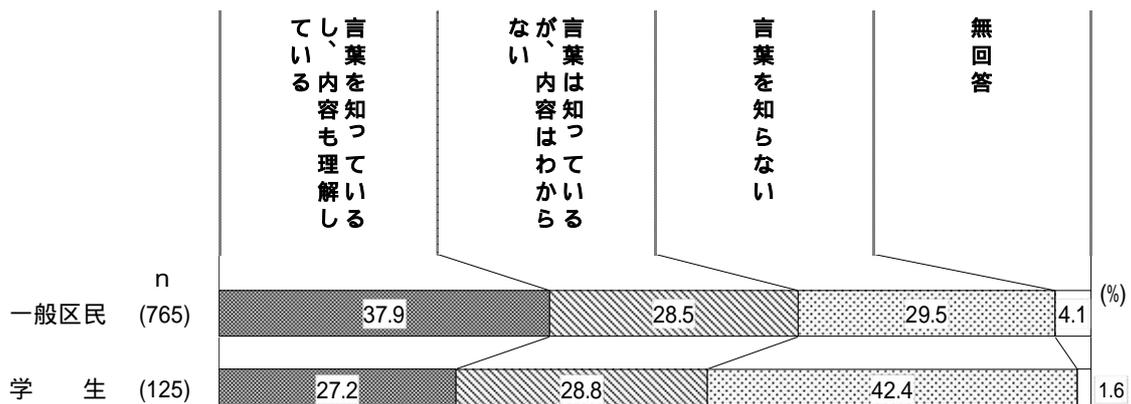
### (1) 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉の認知度

「言葉を知っているし、内容も理解している」が一般区民で4割近く、「言葉を知らない」が学生で4割超

一般区民で、「言葉を知っているし、内容も理解している」という回答者は4割近く、学生では3割近くとなっています。

「言葉を知らない」という回答者は、一般区民で3割、学生では4割以上となっています。

一般区民および学生



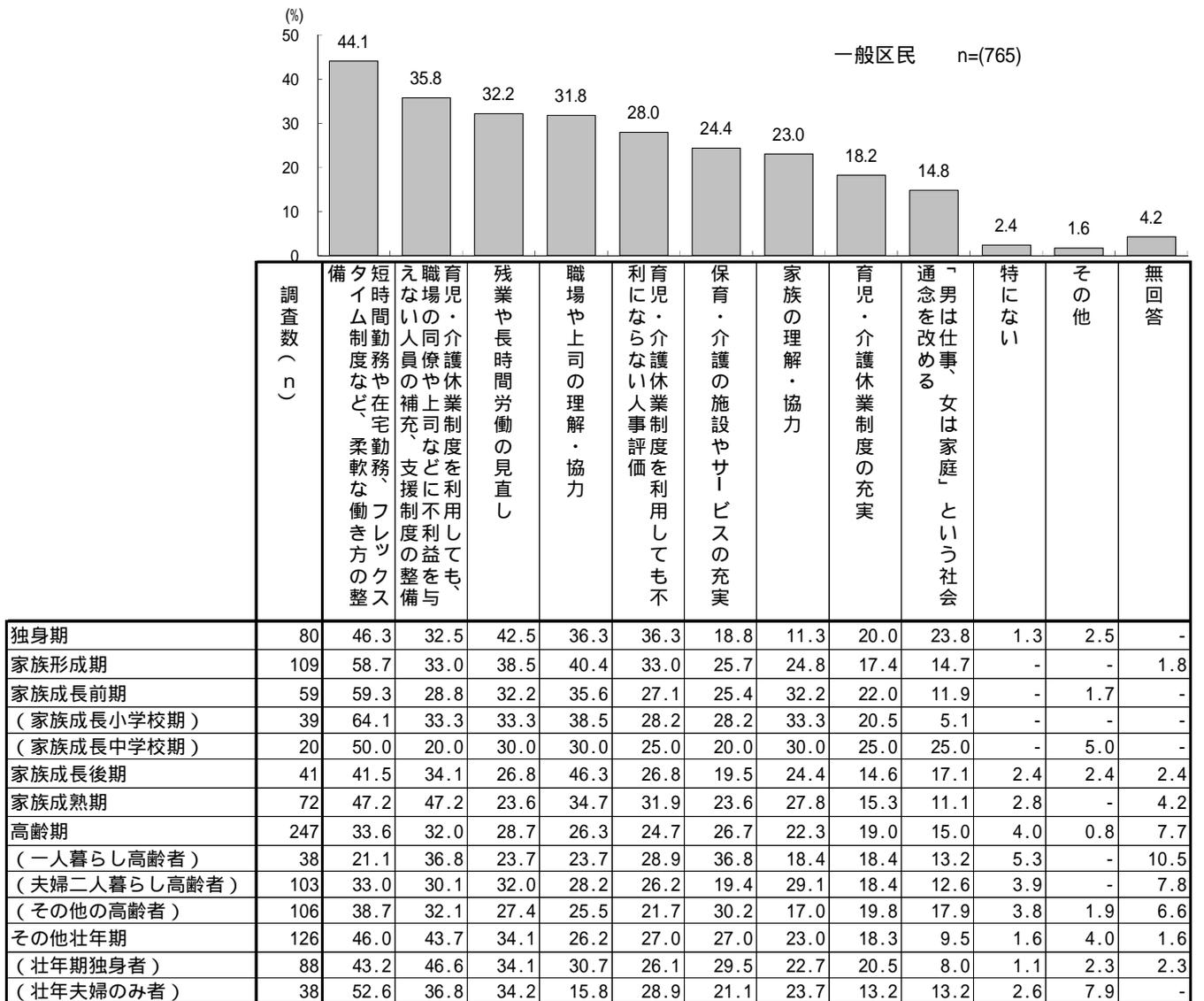
(2) 育児や介護と仕事の両立推進のために特に必要だと思うこと

「柔軟な働き方の整備」と「人員の補充、支援制度の整備」が上位

性別に関係なく、育児や介護と仕事の両立を推進するために特に必要なことは、「短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など、柔軟な働き方の整備」と「育児・介護休業制度を利用して、職場の同僚や上司などに不利益を与えない人員の補充、支援制度の整備」が上位にあげられています。

ライフステージ別でみると、家族形成期と家族成長前期で、「短時間勤務や在宅勤務、フレックスタイム制度など、柔軟な働き方の整備」が6割近くとなっています。

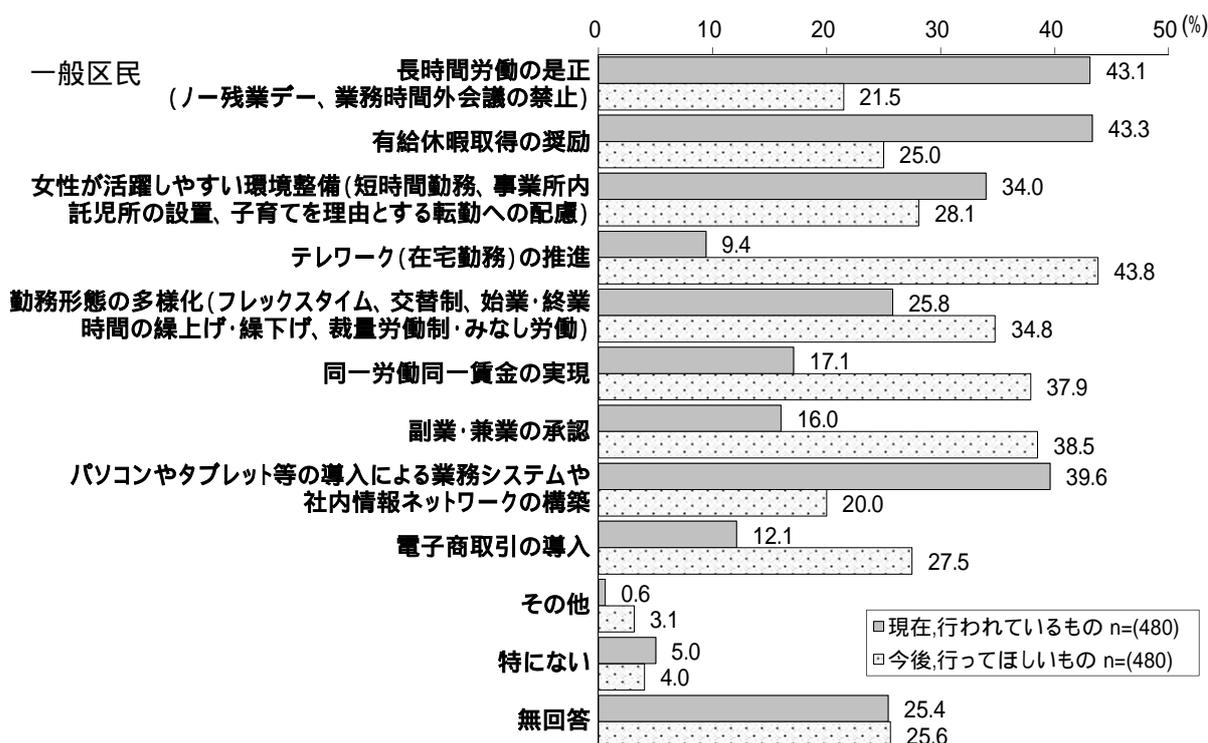
一般区民・全体・ライフステージ別



### 3 働き方改革

(1) 働き方改革に関連し、勤務先で現在行われている・今後行ってほしい勤務形態や取組み  
 今後求められるのは「テレワーク（在宅勤務）の推進」「副業・兼業の承認」など

一般区民の有職者の就労先で現在行われている勤務形態や取組みは、「有給休暇取得の奨励」「長時間労働の是正（ノー残業デー、業務時間外会議の禁止）」「パソコンやタブレット等の導入による業務システムや社内情報ネットワークの構築」が4割前後となっています。また、今後行ってほしい勤務形態や取組みは、「テレワーク（在宅勤務）の推進」が4割、「副業・兼業の承認」「同一労働同一賃金の実現」「勤務形態の多様化（フレックスタイム、交替制、始業・終業時間の繰上げ・繰下げ、裁量労働制・みなし労働）」がそれぞれ3割台となっています。

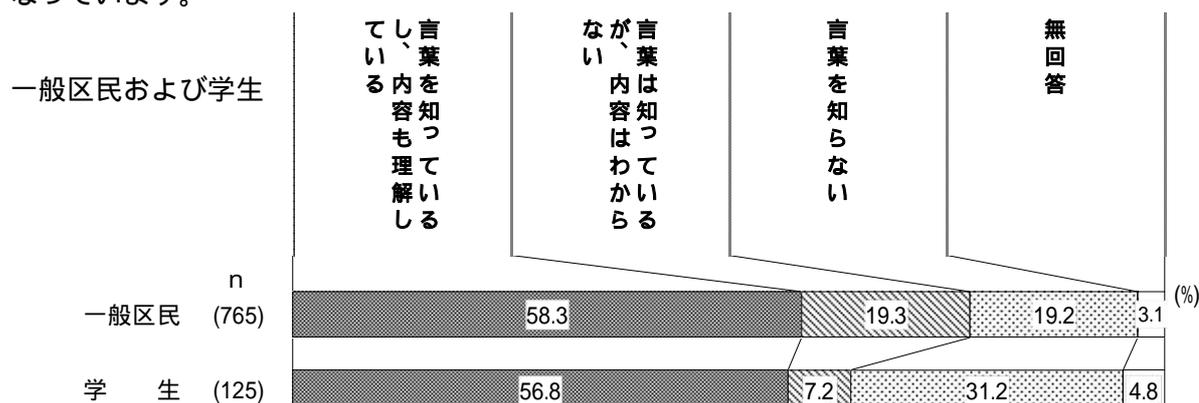


### 4 多様性の尊重と人権について

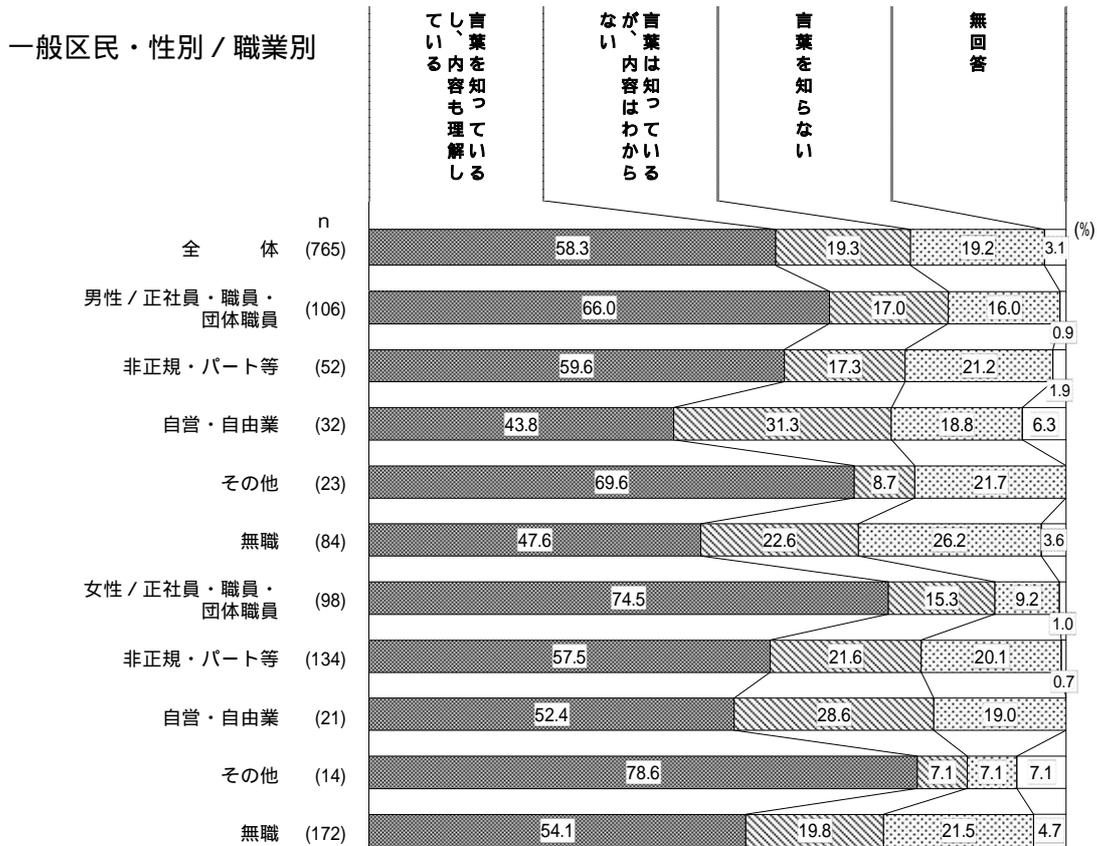
(1) 「性的マイノリティ（LGBT等）」という言葉の認知度

「言葉を知っているし、内容も理解している」が一般区民・学生ともに5割台

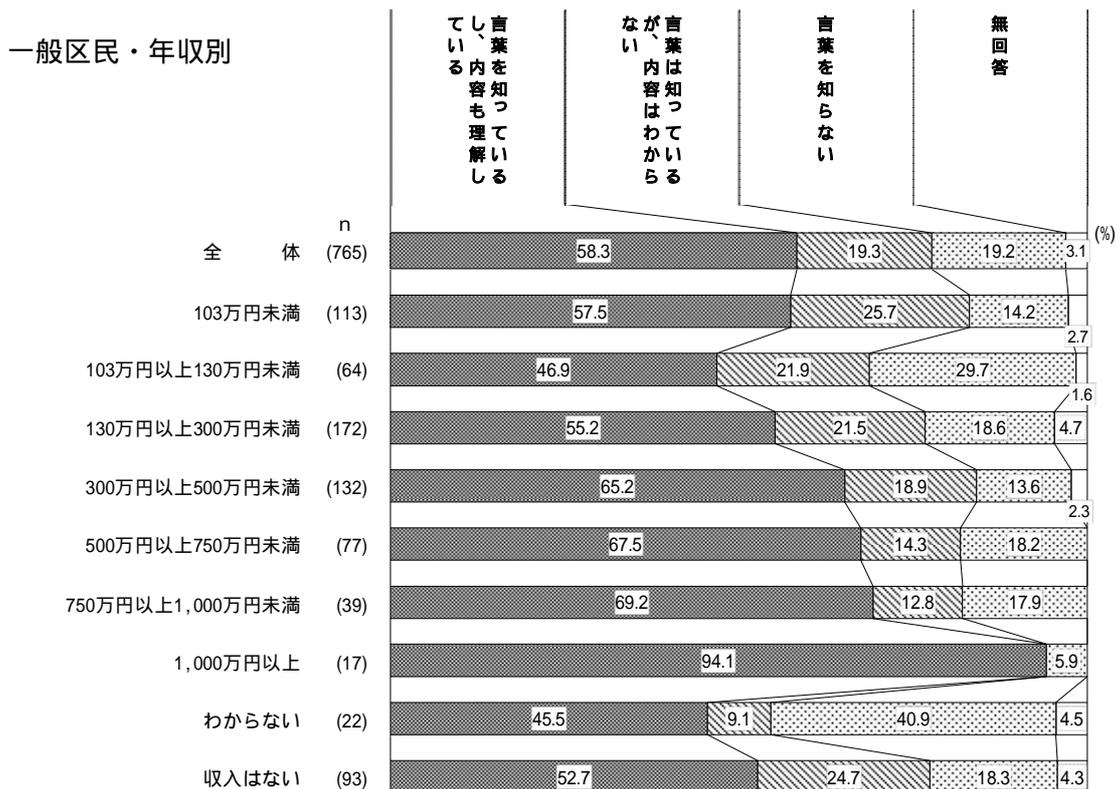
「性的マイノリティ（LGBT等）」について、「言葉を知っているし、内容も理解している」という一般区民・学生は、ともに5割台となっています。一方、「言葉を知らない」という学生は3割台となっています。



性別／職業別でみると、「言葉を知っているし、内容も理解している」は、女性の正社員・職員・団体職員で7割台と最も多く、男性の正社員・職員・団体職員（66.0%）を8ポイント上回っています。また、男女ともに非正規・パート等で過半数となっています。



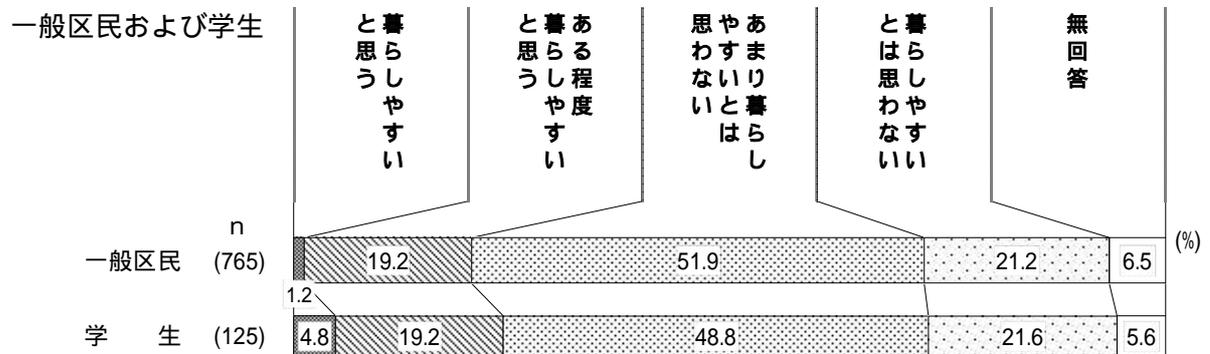
年収別でみると、「言葉を知っているし、内容も理解している」は、300万円以上500万円未満から750万円以上1,000万円未満で6割台と多くなっています。一方、「言葉を知らない」は、103万円以上130万円未満で約3割となっています。



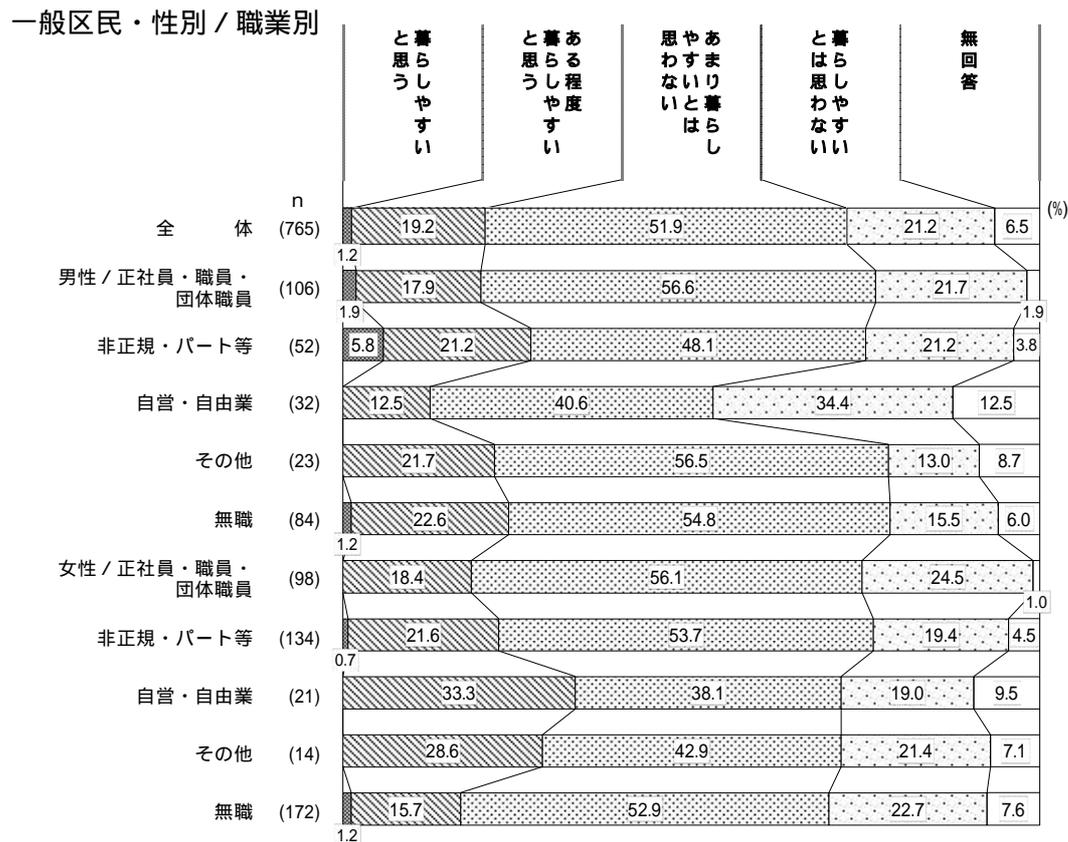
(2) 性的マイノリティ(LGBT等)の暮らしやすさ

「暮らしやすいとは思わない」人が、一般区民・学生ともに多数

現在の日本が、性的マイノリティ(LGBT等)にとって『暮らしやすいと思う』<sup>6</sup>と考える一般区民・学生は2割台にとどまり、ともに『暮らしやすいとは思わない』<sup>7</sup>人が多数を占めています。



性別/職業別でみると、『暮らしやすいとは思わない』は男女ともに正社員・職員・団体職員で8割前後と多く、男性の自営・自由業、女性の無職と非正規・パート等で7割台となっています。

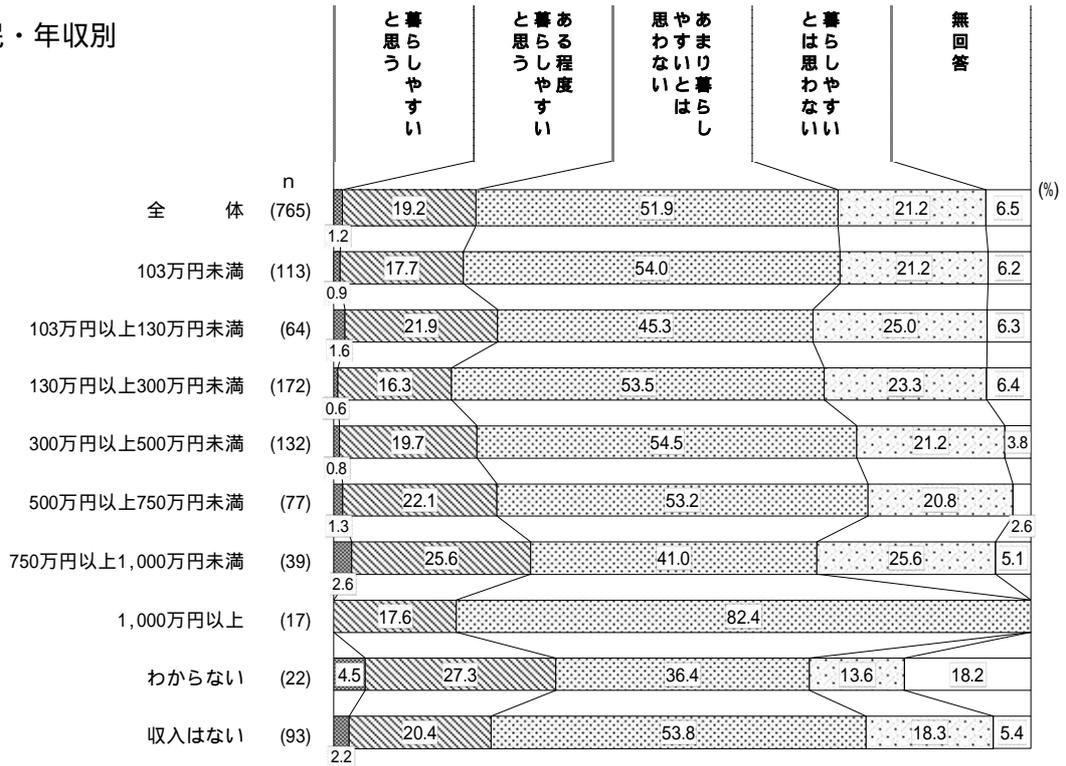


6 「暮らしやすいと思う」と「ある程度暮らしやすいと思う」の合計

7 「あまり暮らしやすいとは思わない」と「暮らしやすいとは思わない」の合計

年収別でみると、『暮らしやすいと思う』と『暮らしやすいとは思わない』ともに、大きな差はみられません。

一般区民・年収別

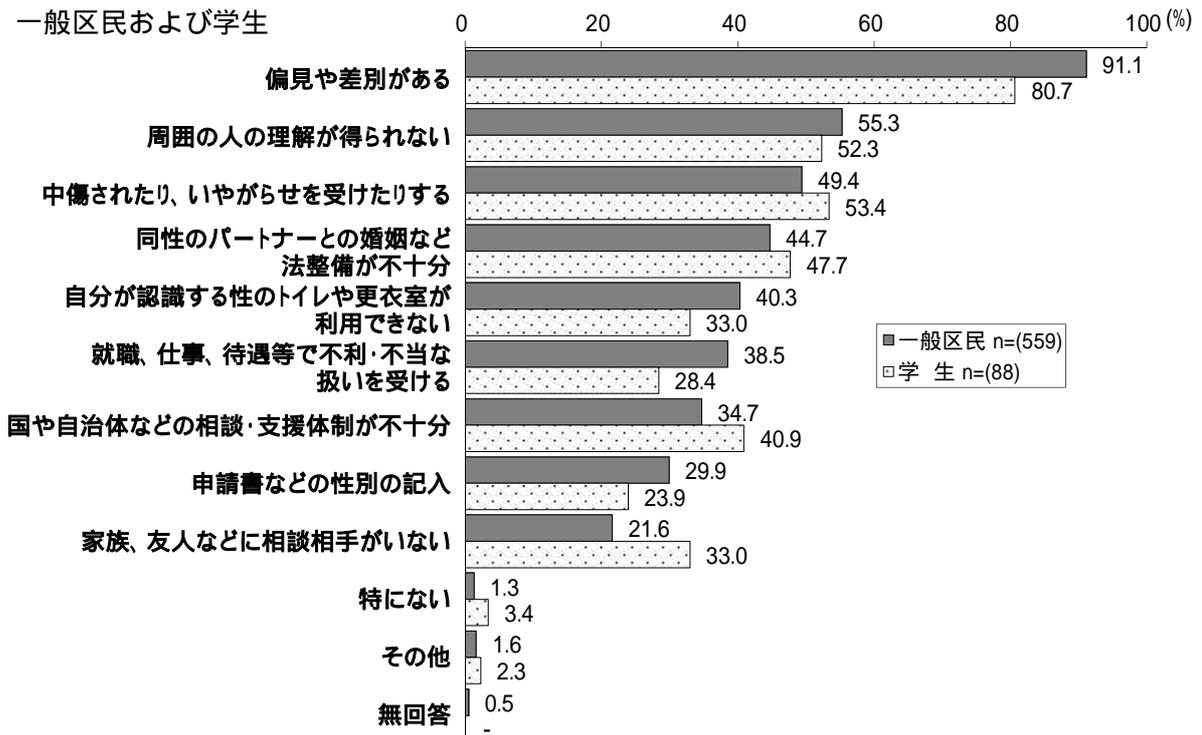


(3) 現在の日本の暮らしにくい点

「偏見や差別がある」が、一般区民・学生ともにトップ

「暮らしやすいとは思わない」理由としては、一般区民・学生ともに、「偏見や差別がある」が特に多く、次いで「周囲の人の理解が得られない」「中傷されたり、いやがらせを受けたりする」が、上位にあげられています。

一般区民および学生

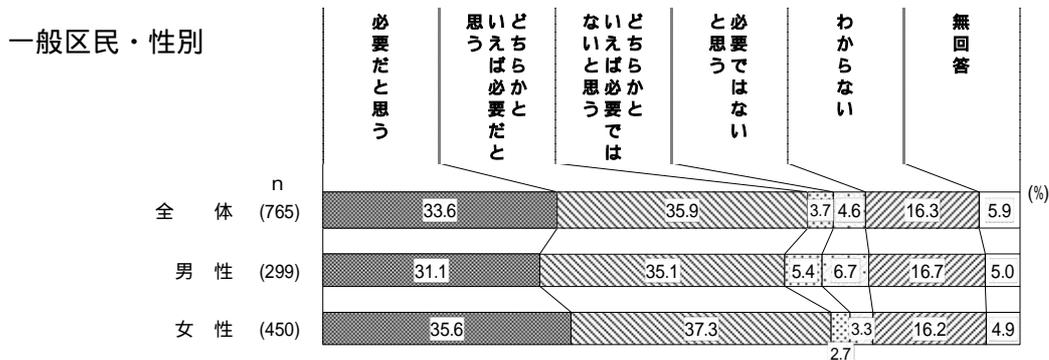


## (4) 性的マイノリティ(LGBT等)に関するパートナーシップ制度の必要性の認識

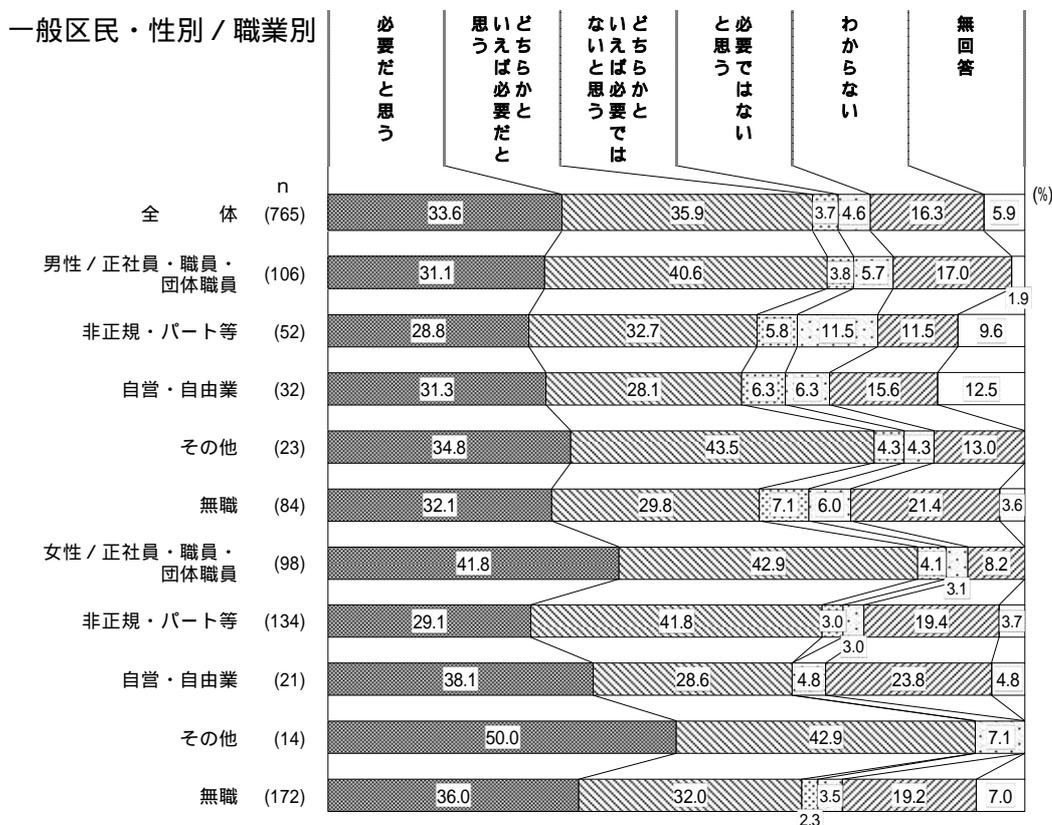
「パートナーシップ制度<sup>8</sup>」を『必要だと思う』約7割

一部の自治体で取り組みを始めている「パートナーシップ制度」を「必要だと思う」(33.6%)と「どちらかといえば必要だと思う」(35.9%)と合わせると、約7割の回答者が「パートナーシップ制度」を『必要だと思う』(69.5%)と回答しています。

性別でみると、「パートナーシップ制度」が『必要だと思う』(男性66.2%、女性72.9%)という回答者は、男性より女性にやや多くなっています。



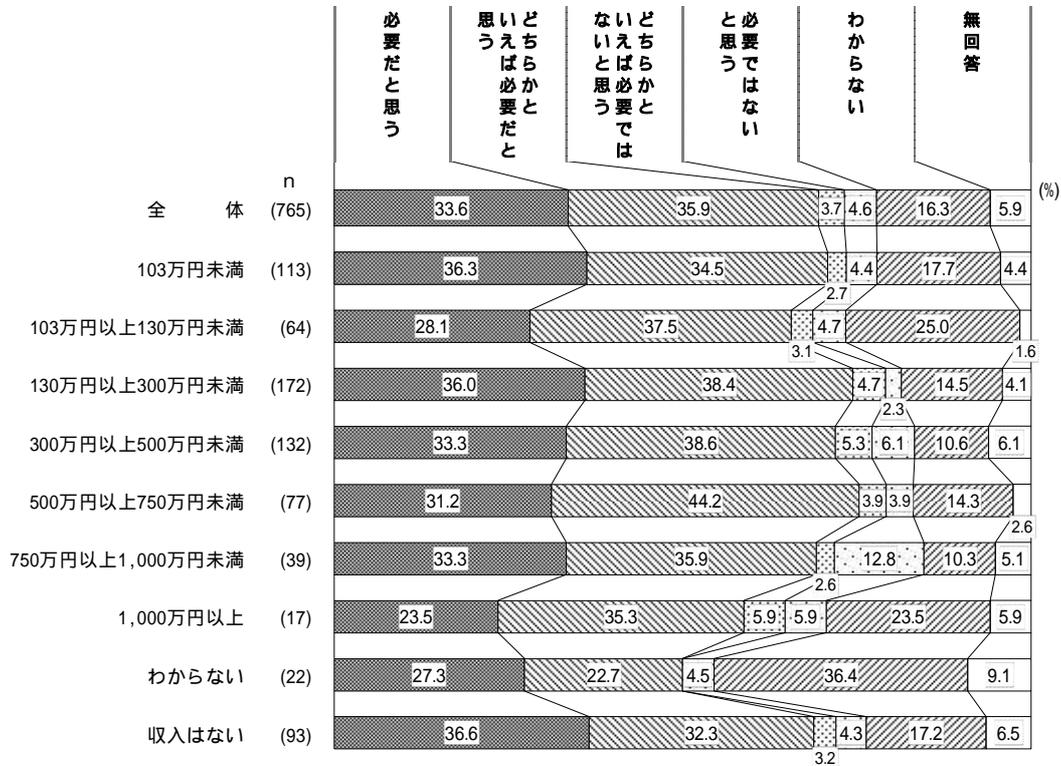
性別/職業別でみると、女性の正社員・職員・団体職員で「必要だと思う」は4割、『必要だと思う』は8割台と多く、男性の正社員・職員・団体職員でも『必要だと思う』は7割台となっています。



8 パートナーシップ制度とは、同性カップルを自治体が公に婚姻に準ずる関係として証明するものです。この制度により、同性カップルへの社会的理解が促進されるほか、自治体から発行された証明書を提示することで、アパートなどへの入居や生命保険の受け取りなどの手続きがやりやすくなります。

年収別で見ると、500万円以上750万円未満と130万円以上300万円未満で『必要だと思う』は7割台半ばと多く、300万円以上500万円未満と103万円未満でも『必要だと思う』は7割台となっています。

一般区民・年収別



「パートナーシップ制度」が必要ではないと思う回答者(63人)の理由としては、「本人たちの自由にまかせればよいから」(52.4%)が5割台で最も多く、以下「日本の伝統的な家族のあり方が損なわれる可能性があるから」「自治体に取り組むべきことではないから」(ともに31.7%)、「社会の理解が進んでいないから」(30.2%)が3割台で続いています。

一般区民・性別

	調査数(n)	本人たちの自由にまかせればよいから	日本の伝統的な家族のあり方が損なわれる可能性があるから	自治体に取り組むべきことではないから	社会の理解が進んでいないから	場、支援体制(話し合いの場、セグ)	その他	無回答
全体	63	52.4	31.7	31.7	30.2	7.9	11.1	4.8
男性	36	55.6	33.3	30.6	33.3	8.3	5.6	5.6
女性	27	48.1	29.6	33.3	25.9	7.4	18.5	3.7

## 5 DV・ハラスメントの防止対策

### (1) 様々なハラスメントに関する言葉と内容の認知度

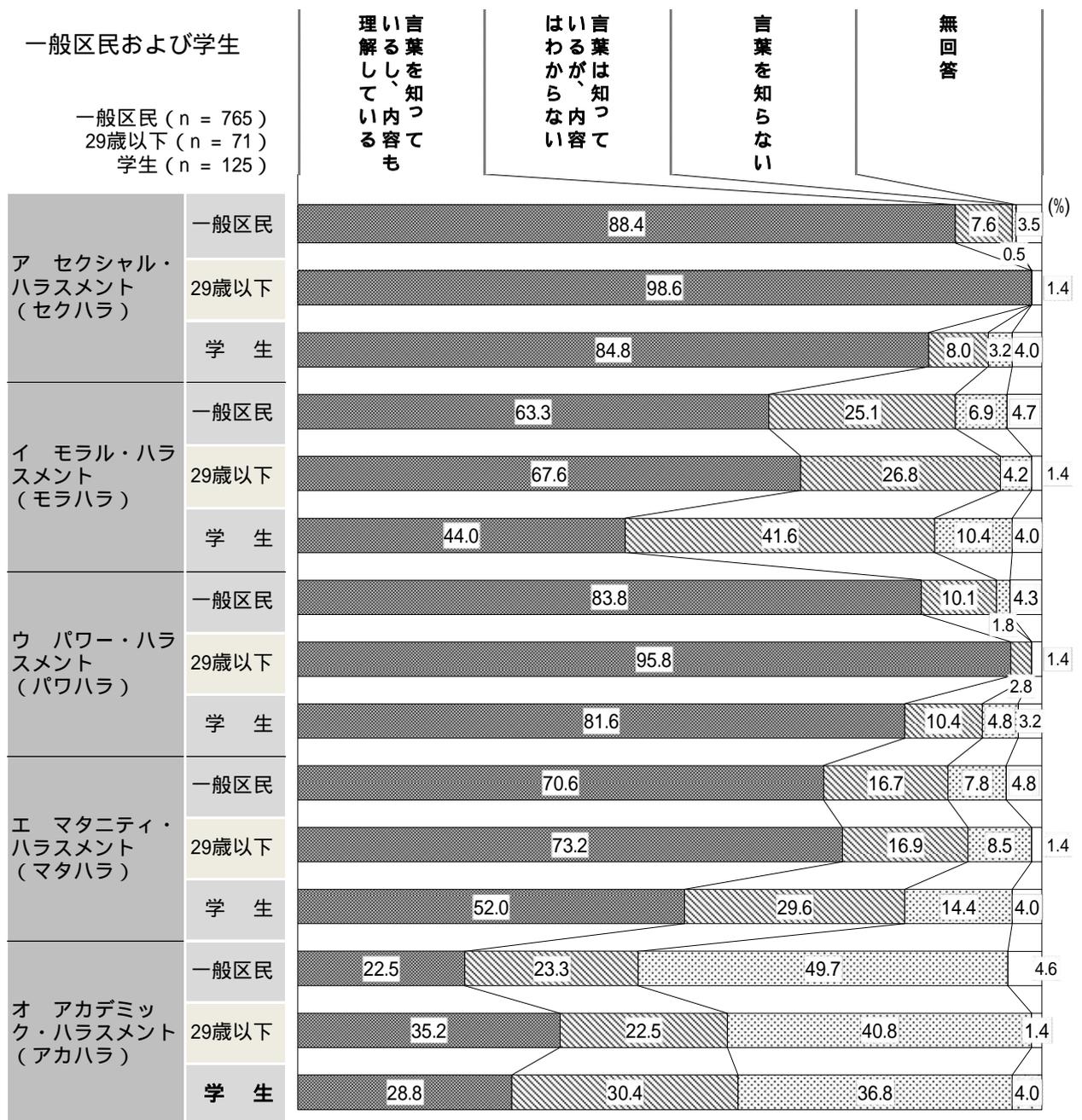
“セクハラ”“パワハラ”の認知度は8割以上

社会で問題となっている様々なハラスメントに関する言葉と内容の認知度では、“セクシャル・ハラスメント(セクハラ)”と“パワー・ハラスメント(パワハラ)”は、一般区民・学生ともに「言葉を知っているし、内容も理解している」が8割以上を占めています。

“モラル・ハラスメント(モラハラ)”は、上位2項目よりやや低く、「言葉を知っているし、内容も理解している」は一般区民で6割台、学生で4割台となっています。

“マタニティ・ハラスメント(マタハラ)”は、一般区民(7割台)と比べて学生の認知度が低く、5割台となっています。

一方、“アカデミック・ハラスメント(アカハラ)”は、学生や29歳以下で「言葉を知っているし、内容も理解している」が3割前後と一般区民より多くなっています。



(2) ハラスメントの被害状況・被害時期

「職場・アルバイト先で」の“パワハラ”被害者が一般区民で3割近い

ハラスメントの被害状況として、いずれも「受けたことがない」が過半数となっています。

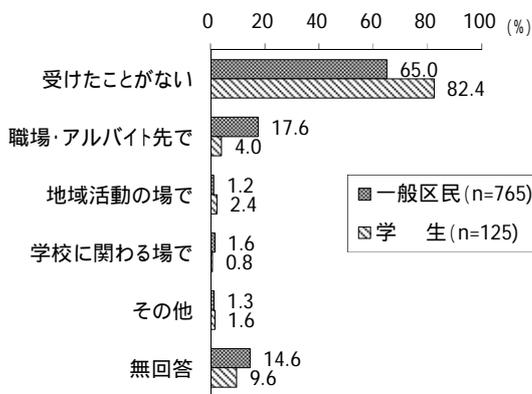
被害を受けている一般区民は、「職場・アルバイト先で」は“パワー・ハラスメント(パワハラ)”が28.2%と最も多く、“セクシャル・ハラスメント(セクハラ)”が17.6%、“モラル・ハラスメント(モラハラ)”が10.1%となっています。

学生の被害状況としては、「学校に関わる場で」は“パワー・ハラスメント(パワハラ)”が4.8%、“アカデミック・ハラスメント(アカハラ)”が4.0%となっています。

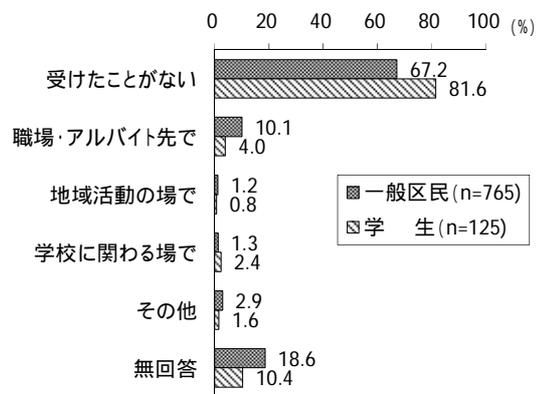
**被害状況**

一般区民・学生

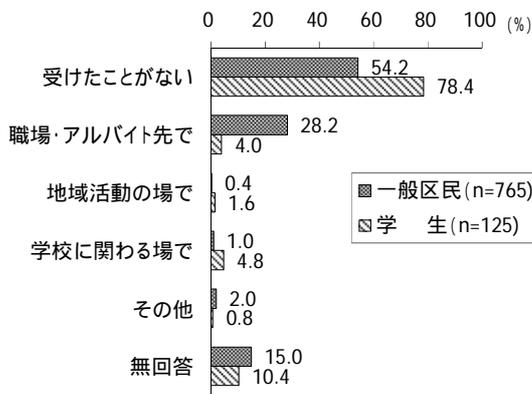
ア セクシャル・ハラスメント(セクハラ)



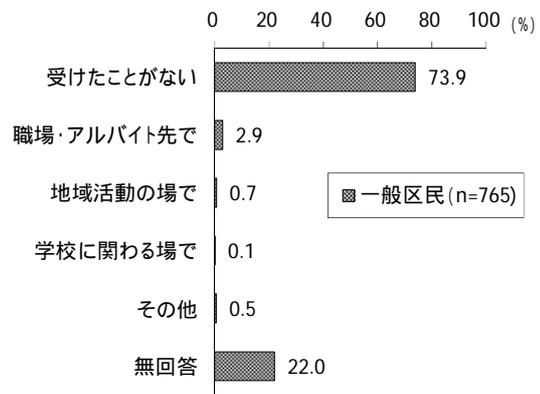
イ モラル・ハラスメント(モラハラ)



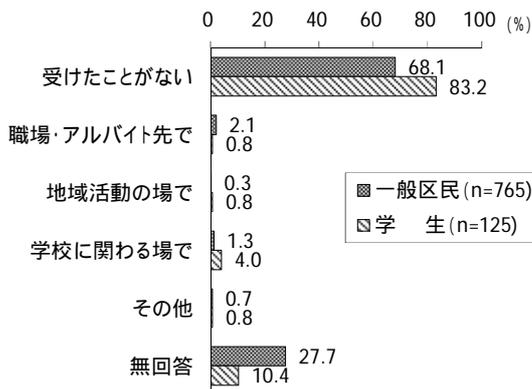
ウ パワー・ハラスメント(パワハラ)



エ マタニティ・ハラスメント(マタハラ)



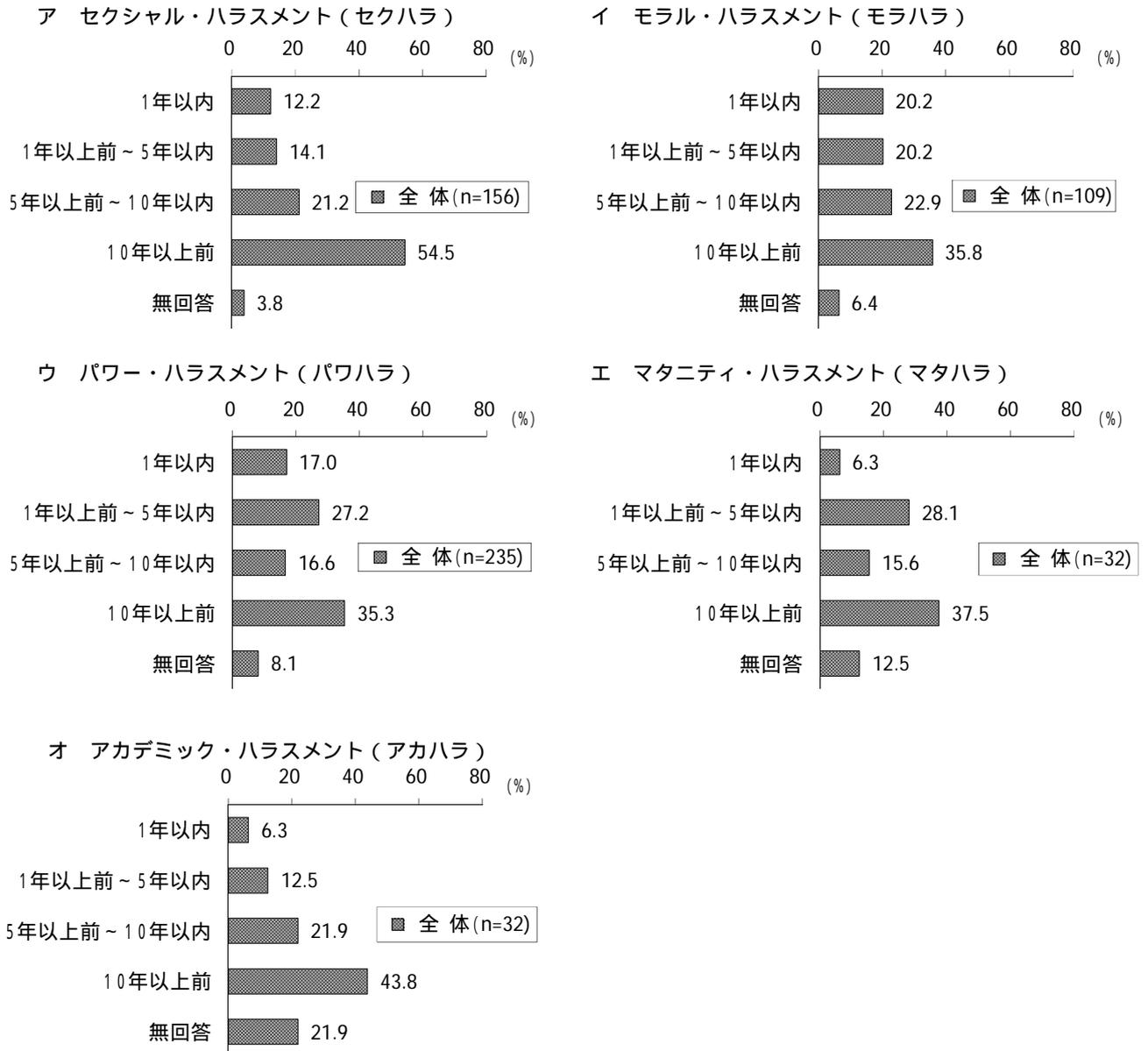
オ アカデミック・ハラスメント(アカハラ)



一般区民のハラスメント被害の時期としては、いずれの被害も「10年以上前」が最も多くなっていますが、「1年以上前～5年以内」も“マタニティ・ハラスメント(マタハラ)”(28.1%)と“パワー・ハラスメント(パワハラ)”(27.2%)でいずれも3割近くと多くなっています。

### 被害時期

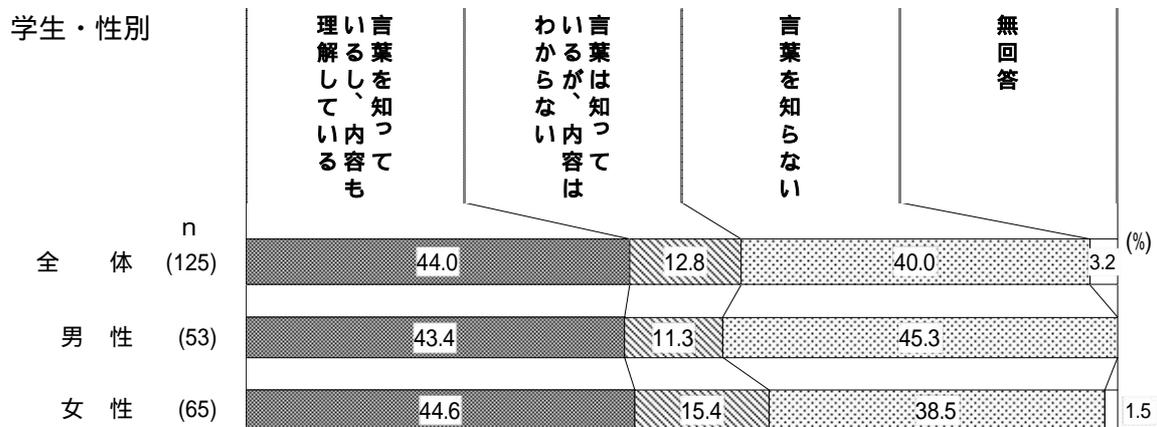
#### 一般区民



(3) 「デートDV」という言葉の認知度

「言葉を知っているし、内容も理解している」が、男女ともに4割台

「デートDV」について「言葉を知っているし、内容も理解している」という学生は4割台で、性別でみても男女ともに4割台となっています。

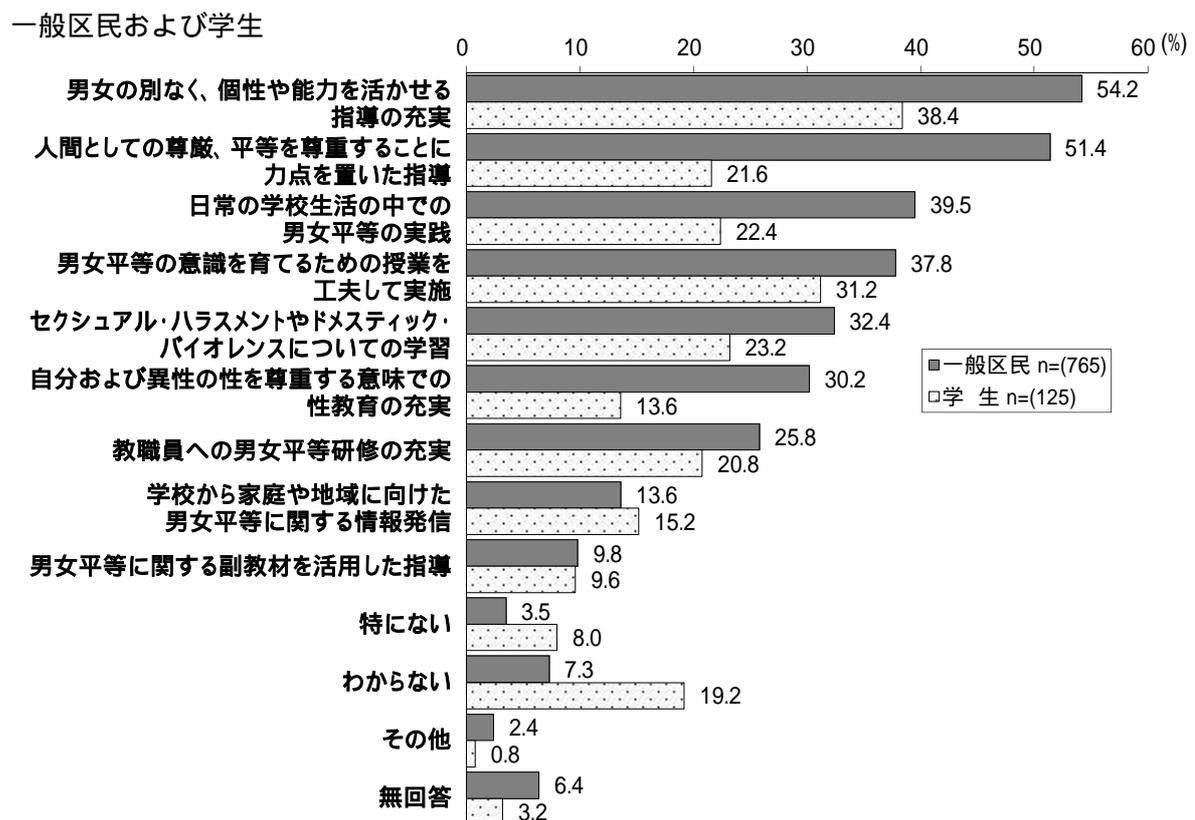


6 男女共同参画の推進に向けて

(1) 男女共同参画推進のために学校教育の場で力を入れるべきこと

一般区民・学生ともに、「個性や能力を活かせる指導の充実」が最も多い

男女共同参画推進のために学校教育の場で力を入れるべきこととしては、一般区民・学生ともに、「男女の別なく、個性や能力を活かせる指導の充実」が最も多く、次いで一般区民では「人間としての尊厳、平等を尊重することに力点を置いた指導」が5割台、学生では「男女平等の意識を育てるための授業を工夫して実施」が3割台となっています。

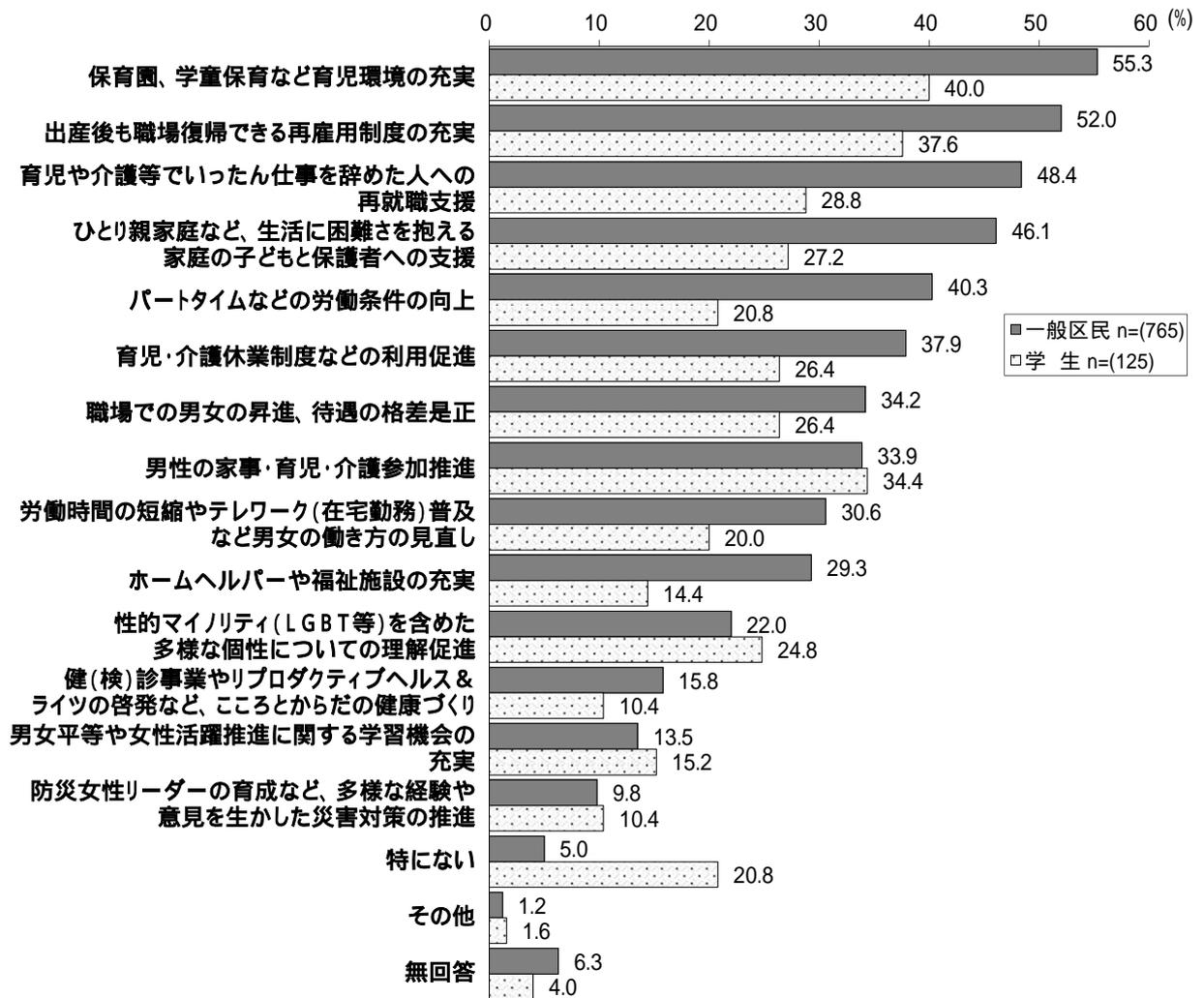


## (2) 足立区における「男女共同参画社会の実現」のために力を入れるべきこと

一般区民・学生ともに、「育児環境の充実」「再雇用制度の充実」が上位

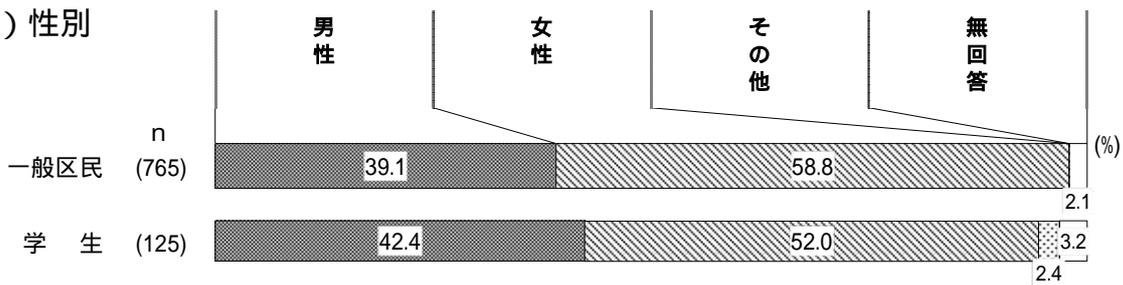
性別に関係なく、家庭・地域・仕事の場でお互いを認め合って、責任を分かち合う、「男女共同参画社会の実現」のために、足立区で力を入れていくべきこととしては、一般区民・学生ともに、「保育園、学童保育など育児環境の充実」「出産後も職場復帰できる再雇用制度の充実」が、上位にあげられています。

一般区民および学生

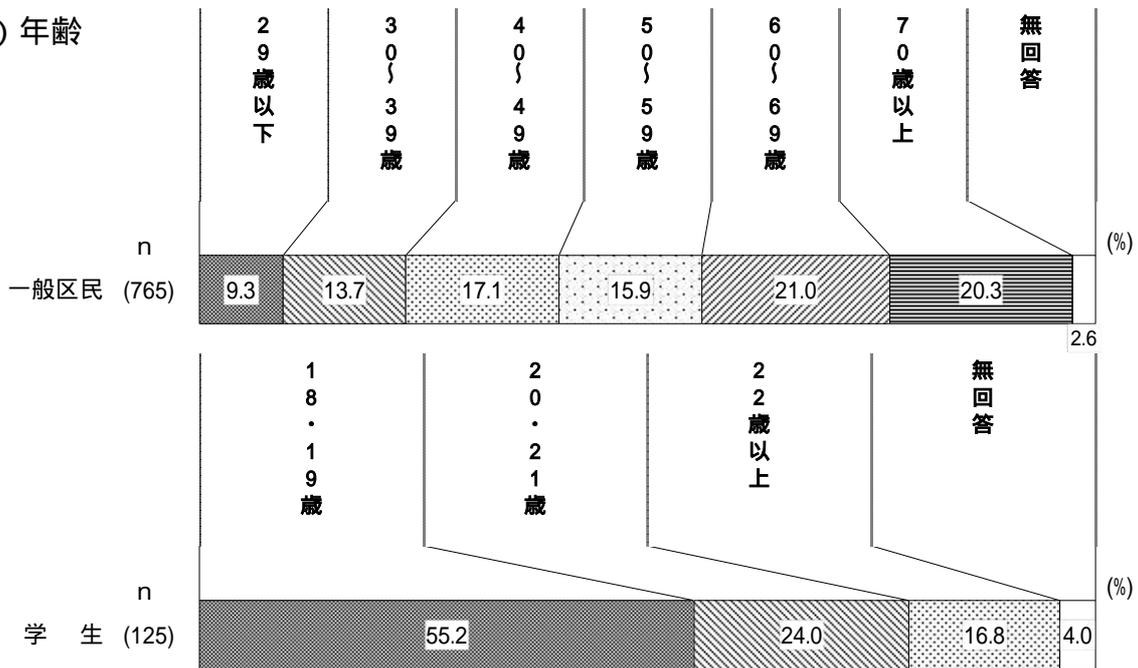


## 7 回答者の属性（資料編）

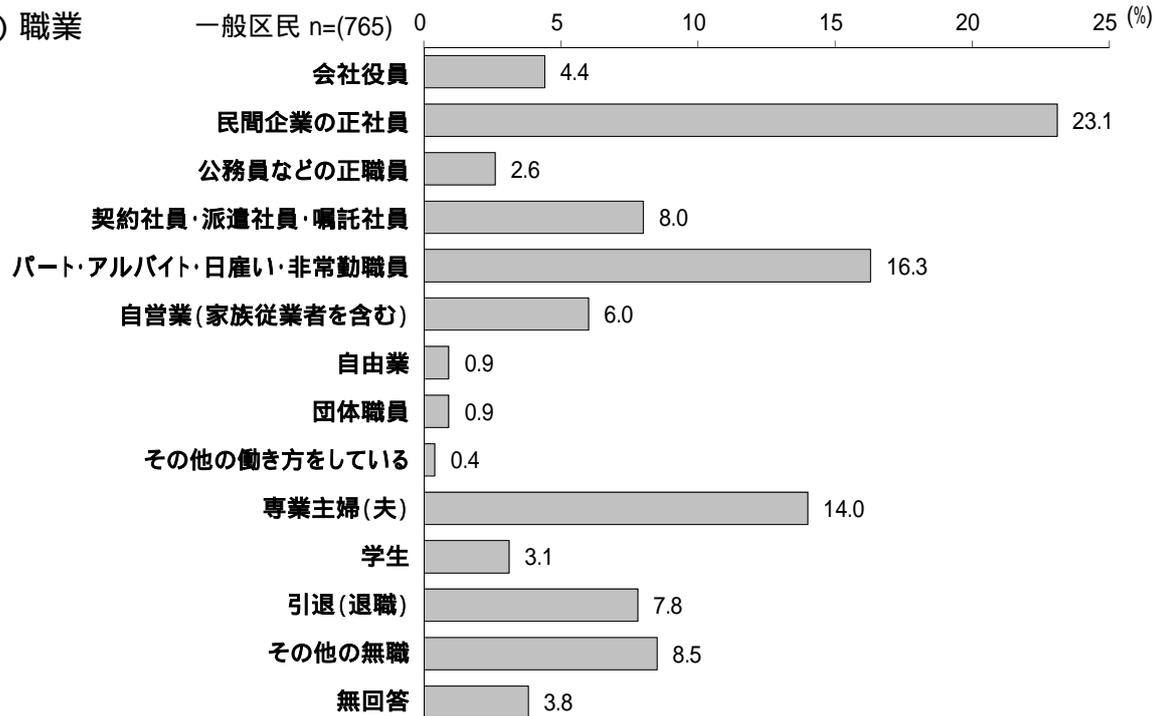
### （1）性別



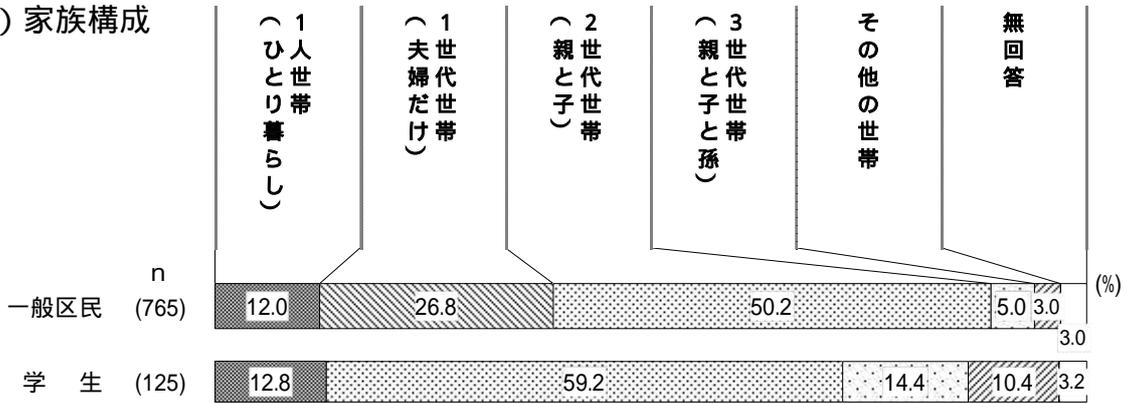
### （2）年齢



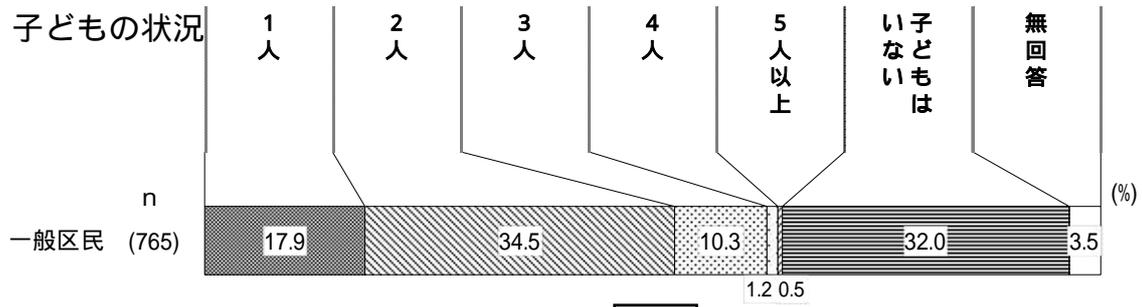
### （3）職業



(4) 家族構成

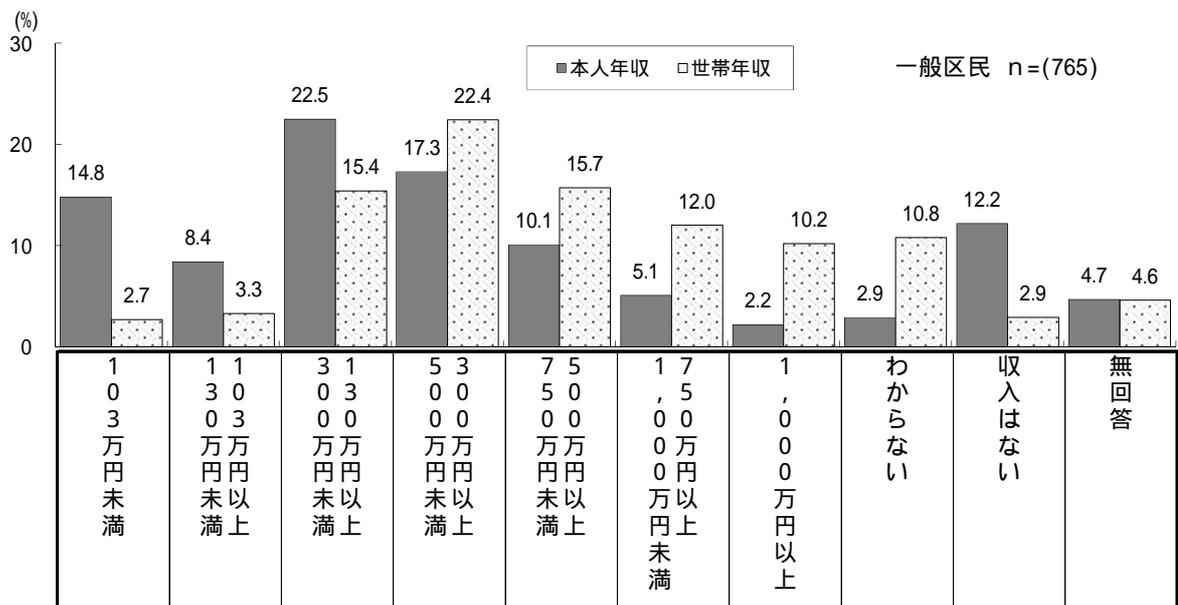


(5) 子どもの状況

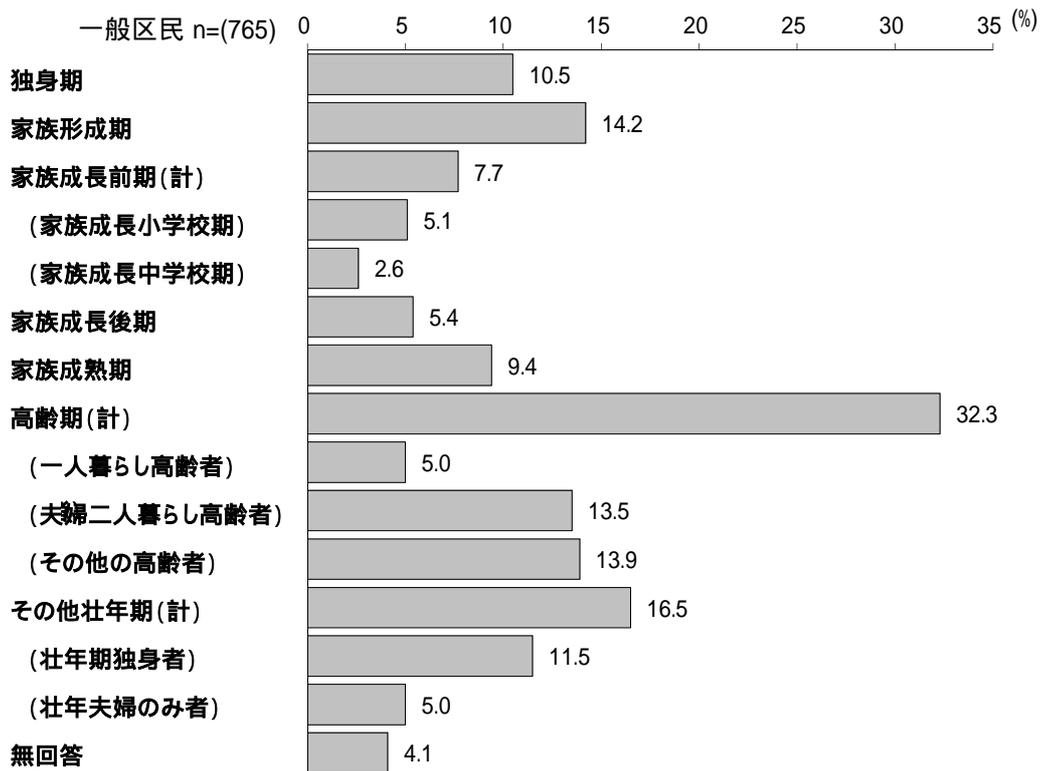


	調査数 (n)	0・1・2歳	3歳以上で小学校入学前	小学生	中学生	高校生	大学生・大学院生	学校教育終了	その他	無回答
一般区民	493	9.1	7.5	8.1	4.9	5.1	4.7	53.5	4.5	2.6

(6) 年収



（7）ライフステージ



ライフステージの定義

- ・独身期：40歳未満の独身者
- ・家族形成期：40歳未満で子どものいない夫婦、または本人が64歳以下で一番下の子どもが小学校入学前の人
- ・家族成長前期：本人が64歳以下で一番下の子どもが小・中学生の人  
 （家族成長小学校期）：本人が64歳以下で一番下の子どもが小学生の人  
 （家族成長中学校期）：本人が64歳以下で一番下の子どもが中学生の人
- ・家族成長後期：本人が64歳以下で一番下の子どもが高校生・大学生の人
- ・家族成熟期：本人が64歳以下で一番下の子どもが学校を卒業している人
- ・高齢期：本人が65歳以上の人  
 （一人暮らし高齢者）：本人が65歳以上で一人暮らしの人  
 （夫婦二人暮らし高齢者）：本人が65歳以上で夫婦二人暮らしの人  
 （その他高齢者）：本人が65歳以上で一人暮らし、夫婦二人暮らし以外の人
- ・その他壮年期：本人が40歳～64歳で独身、または本人が40歳～64歳で子どものいない夫婦  
 （壮年独身者）：本人が40歳～64歳で独身  
 （壮年夫婦のみ者）：本人が40歳～64歳で子どものいない夫婦

足立区地域のちから推進部区民参画推進課

東京都足立区梅田7-33-1(L・ソフィア内) 電話03-3880-5222