

男女平等参画に関する  
西東京市職員意識・実態調査  
報告書

令和5年3月

西東京市



# 目次

第1章 調査の概要	1
1. 調査実施の目的	3
2. 調査方法と回収状況	3
3. 調査項目	3
4. 調査結果の見方	3
5. 比較した調査の概要	4
第2章 調査結果の詳細	5
1. 回答者の属性	7
（1）性別	7
（2）年齢	7
（3）家族構成	8
（4）配偶者・パートナーの有無	9
（4-1）共働きの状況	9
（5）職務名	10
（6）役職名	10
2. 男女平等参画の意識について	11
（1）固定的性別役割分担意識についての考え	11
（2）男女の地位の平等感	13
3. 家庭生活について	19
（1）家事・育児・介護に携わっている時間（平日・休日）	19
4. 仕事に関することについて	20
（1）仕事における男女の平等感	20
（2）女性の管理職の割合が低い要因	24
（3）管理職への昇進意向	25
（4）昇進するために必要な支援	27
（5）昇進したくない理由	28
（6）男女平等に関する研修の受講経験	29
（7）研修を受けたことによる意識の変化	30
5. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について	31
（1）仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）の実現状況	31
（2）生活の中の優先度（希望、現実）	33
（3）育児休業、介護休業の取得経験、取得意向	34
（4）育児休業、もしくは介護休業を取得しない理由	38
（5）育児休業、もしくは介護休業取得に必要な支援	40
6. 仕事に関することについて	42

(1) 女性の働き方について .....	42
7. 性の多様性について .....	44
(1) 性の多様性に関する言葉の認知度 .....	44
(2) 性的マイノリティへの取り組みについての考え .....	45
(3) 性的マイノリティの人が生活しやすくなるために必要な対策 .....	46
8. 地域・防災について .....	47
(1) 地域活動への参加状況 .....	47
(2) 地域活動に参加していない理由 .....	48
(3) 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 .....	49
9. あらゆる暴力（DV、ハラスメント等）について .....	50
(1) 配偶者等からの暴力の被害者から窓口で相談を受けた経験 .....	50
(2) 配偶者等からの暴力の被害者や加害者への対応方法の認知状況 .....	51
(3) 配偶者等からの暴力の被害者や加害者への対応で困った経験の有無 .....	52
(4) 困った経験の内容 .....	53
(5) 職場等でハラスメントを受けた経験 .....	54
10. 男女平等参画を進めるために必要な施策について .....	56
(1) 西東京市の取り組み、男女平等に関する法律等の認知度 .....	56
(2) 市の審議会と市議会、市職員における管理職の女性の割合についての考え .....	64
(3) 西東京市が特に力を入れていくべき男女平等参画意識 .....	66
(4) 自由記述 .....	68

第3章 調査票 .....	71
---------------	----

# 第1章 調査の概要



## 1. 調査実施の目的

西東京市職員を男女平等参画社会のまちづくりの担い手としてとらえ、まちづくりを推進していく職場における男女平等の意識や状況を把握することを目的とした。

## 2. 調査方法と回収状況

調査対象者：西東京市正規職員 1,062人

調査方法：電子申請サービスLoGoフォームおよび直接配布・回収併用

調査期間：令和4（2022）年11月8日（火）～令和4（2022）年12月22日（木）

<回収状況>

配布数：1,062票

有効回収数：861票（LoGoフォーム回収：706人 | 紙回収：155人）

有効回収率：81.1%（LoGoフォーム回収率：66.5% | 紙回収率：14.6%）

## 3. 調査項目

- |                           |                        |
|---------------------------|------------------------|
| 1. 回答者の属性                 | 6. 女性の活躍               |
| 2. 男女平等参画の意識              | 7. 性の多様性               |
| 3. 家庭生活                   | 8. 地域・防災               |
| 4. 仕事に関すること               | 9. あらゆる暴力（DV、ハラスメント等）  |
| 5. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス） | 10. 男女平等参画を進めるために必要な施策 |

## 4. 調査結果の見方

- ・本文、表、グラフなどに使われる「n」は、各設問に対する回答者数です。
- ・百分率（%）の計算は、小数第2位を四捨五入し、小数第1位まで表示しています。従って、単数回答（1つだけ選ぶ問）においても、四捨五入の影響で、%を足し合わせて100%にならない場合があります。
- ・複数回答（2つ以上選んでよい問）においては、%の合計が100%を超える場合があります。
- ・本文、表、グラフは、表示の都合上、調査票の選択肢等の文言を一部簡略化している場合があります。
- ・回答者数が30未満の場合、比率が上下しやすいため、傾向を見るにとどめ、本文中では触れていない場合があります。

## 5. 比較した調査の概要

「男女平等参画に関する職員意識・実態調査とりまとめ」（平成30年3月）

調査対象：西東京市全正規職員 男女1,040名

調査方法：男女平等推進係を通じて配布・回収

調査期間：平成29（2017）年10月30日～平成29（2017）年11月30日

回収数及び回収率

- 対象者数：1,040人（女性：525人、男性：515人）
- 有効回収数： 925人（女性：460人、男性：449人、女性・男性以外の性：2人、  
性別無回答：14人）
- 有効回収率： 88.9%（女性：87.6%、男性：87.2%）



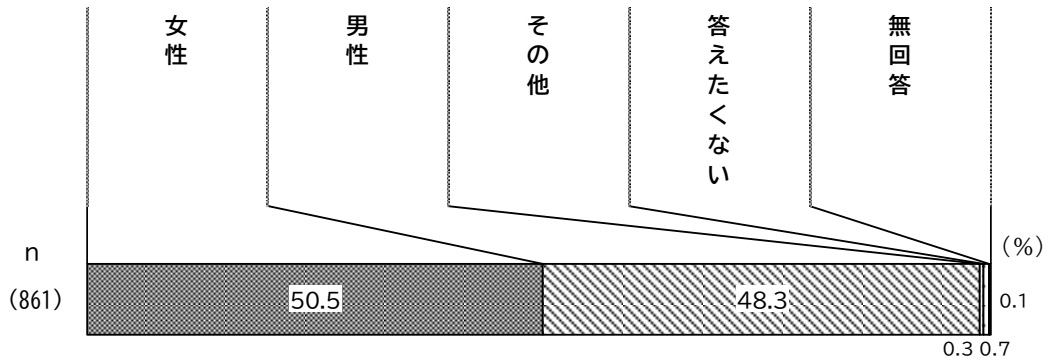
## 第2章 調査結果の詳細



# 1. 回答者の属性

## (1) 性別

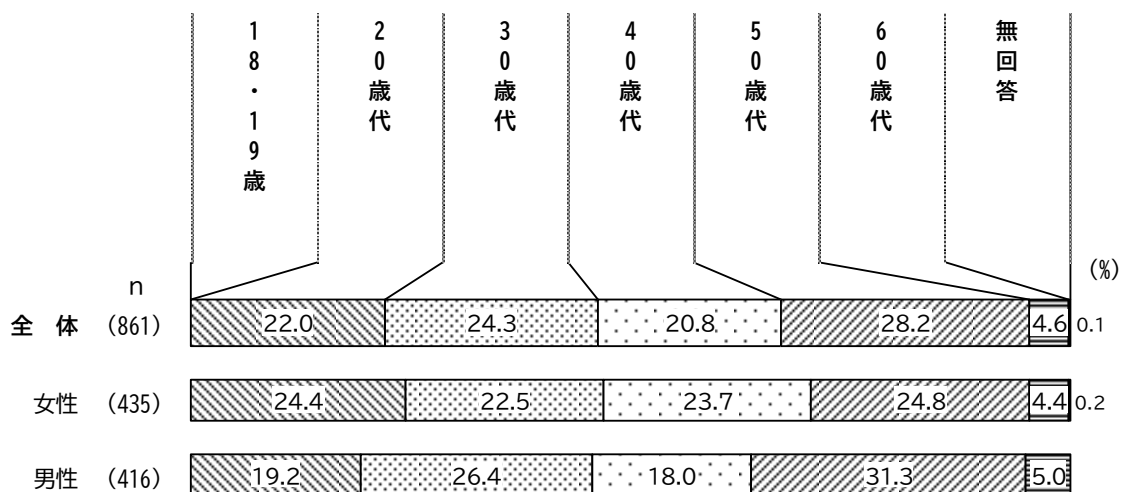
「女性」が50.5%、「男性」が48.3%、「その他」が0.3%、「答えたくない」が0.7%となっています。



## (2) 年齢

全体では、「50歳代」が28.2%で最も多く、「30歳代(24.3%)」、「20歳代(22.0%)」、「40歳代(20.8%)」が2割台が続いています。(「18・19歳」の回答者はなし)

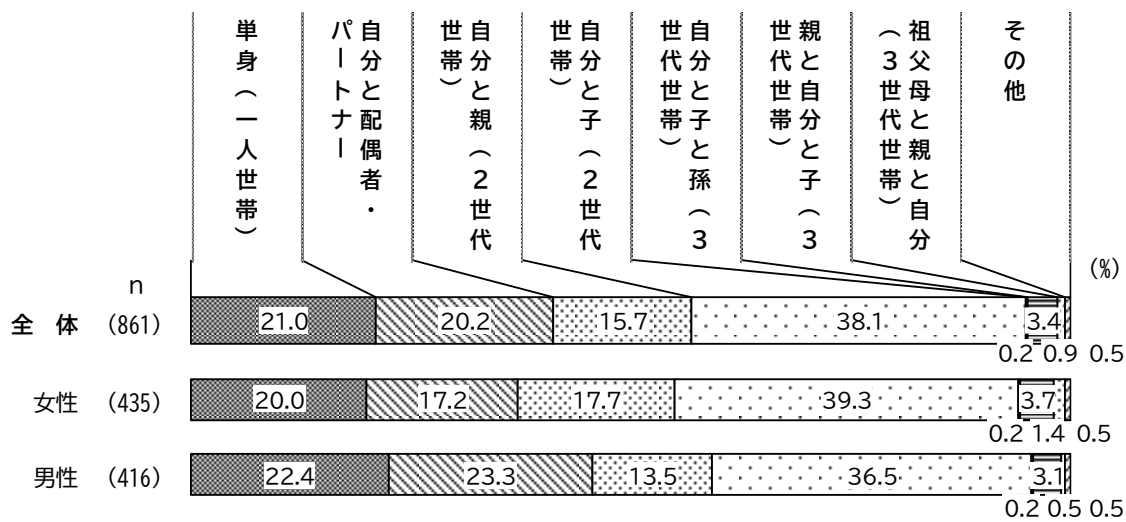
性別にみると、男女とも「50歳代(女性：24.8%、男性：31.3%)」が最も多く、女性では「20歳代」から「40歳代」が2割台、男性は「30歳代」が26.4%、「20歳代」、「40歳代」が2割近くと続いています。



### (3) 家族構成

全体では、「自分と子（2世代世帯）」が38.1%で最も多く、「自分と配偶者・パートナー（20.2%）」、「単身（一人世帯）（21.0%）」が続いています。

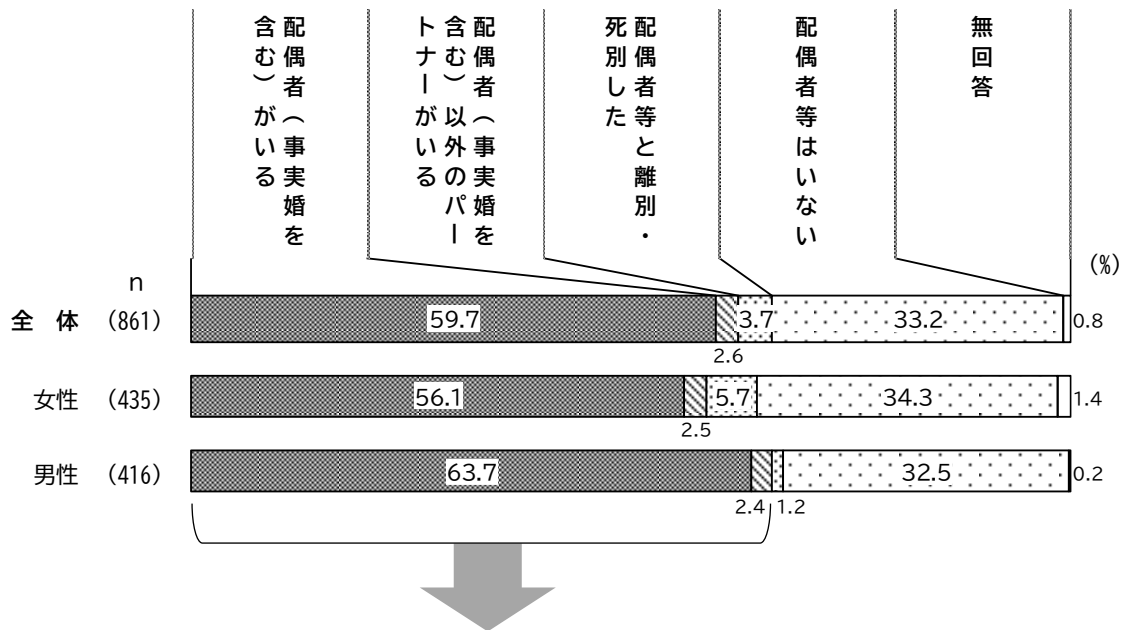
性別にみると、男女とも「自分と子（2世代世帯）（女性：39.3%、男性：36.5%）」が最も多く、女性は「単身（一人世帯）（20.0%）」、「自分と親（2世代世帯）（17.7%）」、「自分と配偶者・パートナー（17.2%）」が続き、男性は「自分と配偶者・パートナー（23.3%）」、「単身（一人世帯）（22.4%）」が続いています。



#### (4) 配偶者・パートナーの有無

全体では、「配偶者（事実婚を含む）がいる」が59.7%、「配偶者等はいない」が33.2%となっています。

性別にみると、女性は「配偶者（事実婚を含む）がいる」が56.1%、男性は63.7%となっており、男性の方がやや上回っています。

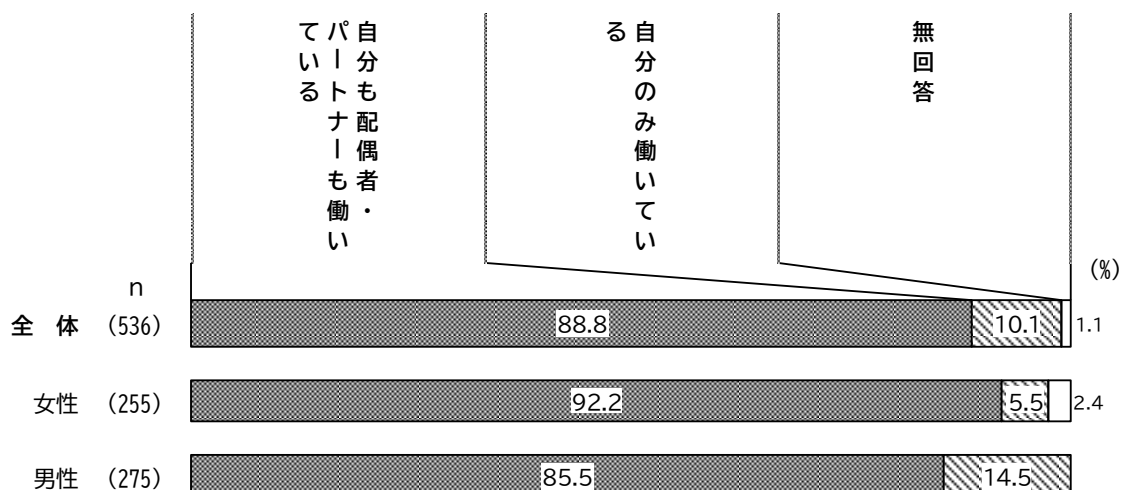


#### (4-1) 共働きの状況

※ (4) 配偶者・パートナーの有無で「配偶者（事実婚を含む）がいる」、「配偶者（事実婚を含む）以外のパートナーがいる」と答えた方

全体では、「自分も配偶者・パートナーも働いている」が88.8%、「自分のみ働いている」が10.1%となっています。

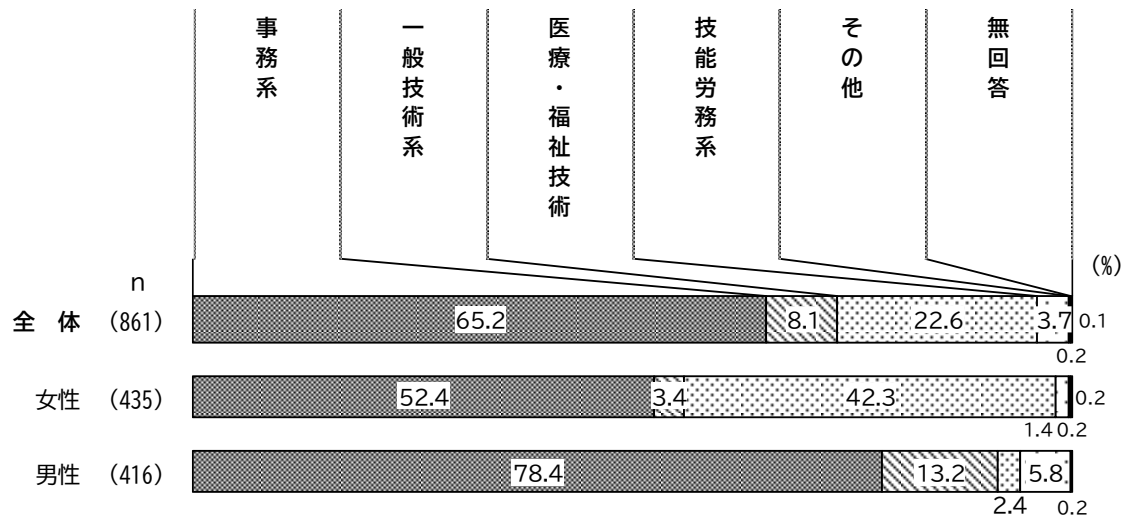
性別にみると、「自分も配偶者・パートナーも働いている」は女性が92.2%、男性が85.5%で、やや女性が上回っています。



### (5) 職務名

全体では、「事務系」が65.2%で最も多く、「医療・福祉技術（22.6%）」が続いています。

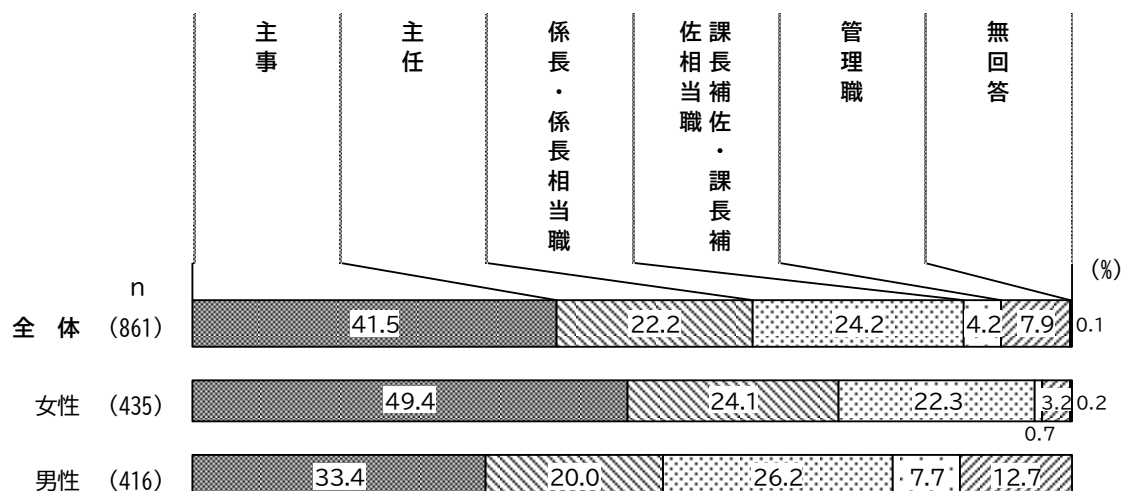
性別にみると、男女とも「事務系（女性：52.4%、男性：78.4%）」が最も多くなっています。女性では「医療・福祉技術」も42.3%となっています。



### (6) 役職名

全体では、「主事」が41.5%で最も多く、「課長補佐・課長補佐担当職」が24.2%、「主任」が22.2%となっています。

性別にみると、男女とも「主事（女性：49.4%、男性：33.4%）」が最も多く、女性は「主任（24.1%）」、「係長・係長相当職（22.3%）」が続き、男性は「係長・係長相当職（26.2%）」、「主任（20.0%）」と続いています。



## 2. 男女平等参画の意識について

### (1) 固定的性別役割分担意識についての考え

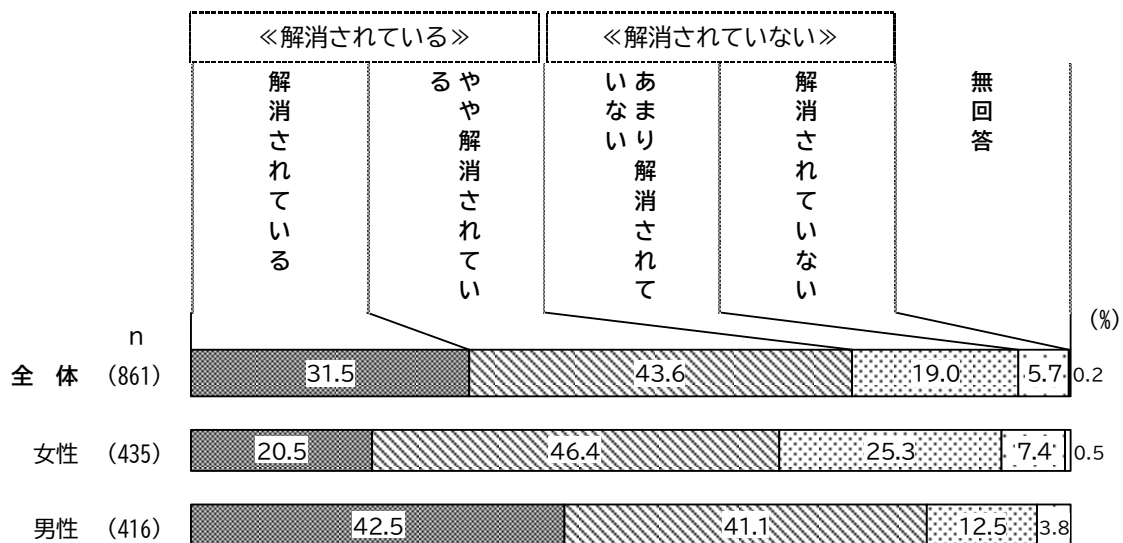
問7 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」など、性別によって役割を固定する考え方を「固定的性別役割分担意識」と言います。あなたは、固定的性別役割分担意識は解消していると思いますか。あなたのお考えに近いものを選んでください。(1つに○)

○「解消されている」は7割台半ばを占めている。

○「解消されている」は男性が女性を上回る。

全体では、「解消されている」が31.5%、「やや解消されている」が43.6%で、両者をあわせた「解消されている」は75.1%となっています。一方、「解消されていない」(「あまり解消されていない」と「解消されていない」の計)は24.7%となっています。

性別にみると、「解消されている」は男性が42.5%で、女性(20.5%)を22.0ポイント上回っています。「解消されている」では男性が83.6%で、女性(66.9%)を16.7ポイント上回っています。

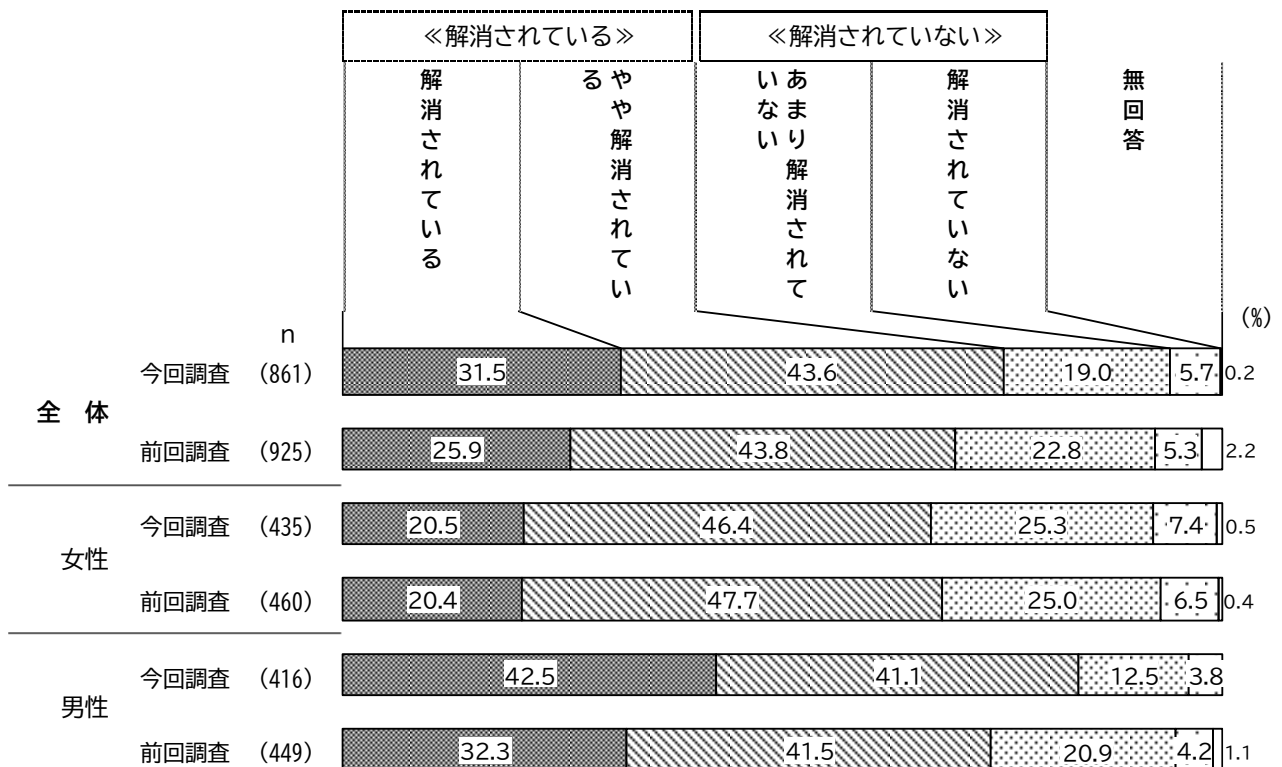


## 第2章 調査結果の詳細

今回調査と前回調査を比較すると、全体では「解消されている（75.1%）」の割合が前回（69.7%）を5.4ポイント上回っています。

性別にみると、男性は「解消されている」が83.6%で、前回（73.8%）を9.8ポイント上回っています。女性は大きな違いは見られません。

### 経年比較／固定的性別役割分担意識についての考え



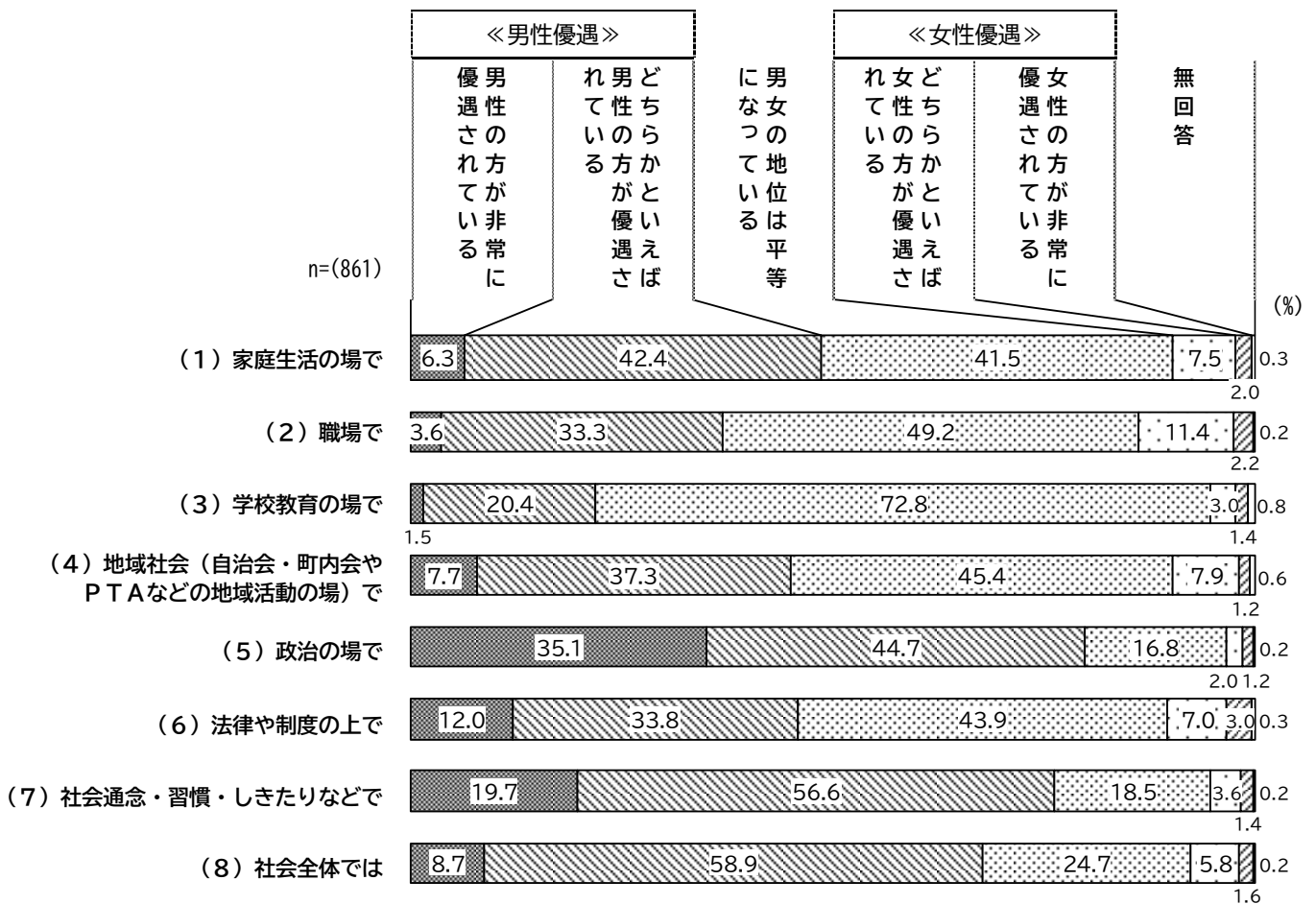


(2) 男女の地位の平等感

問8 あなたは、次にあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。  
 (1) から (8) までのそれぞれについて、お答えください。  
 (それぞれについて、1つに○)

- 「政治の場で」、「社会通念・習慣・しきたりなどで」、「社会全体では」で「男性優遇」が特に多くなっている。
- 平等と認識されているものは、「学校教育の場で」で唯一半数を超える。
- いずれの項目も「男性優遇」は女性が男性を上回っている。

全体では、「男性の方が非常に優遇されている」は『政治の場で』が35.1%となっています。「どちらかといえば男性の方が非常に優遇されている」をあわせた「男性優遇」では『政治の場で (79.8%)』、『社会通念・習慣・しきたりなどで (76.3%)』、『社会全体では (67.6%)』などで多くなっています。「男女の地位は平等になっている」は『学校教育の場で』が72.8%と唯一半数を超えている他は半数未満となっています。

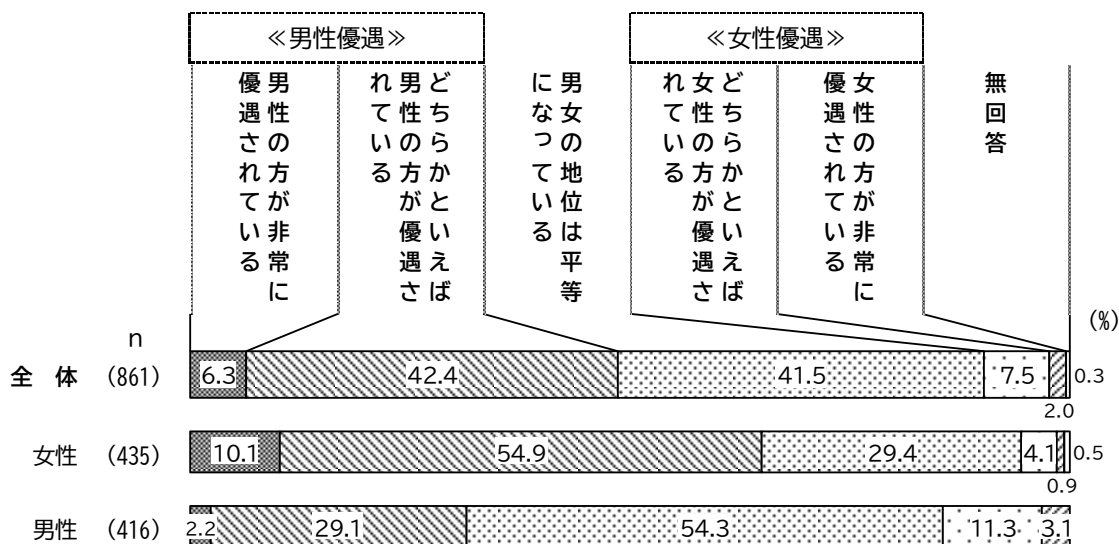


## 第2章 調査結果の詳細

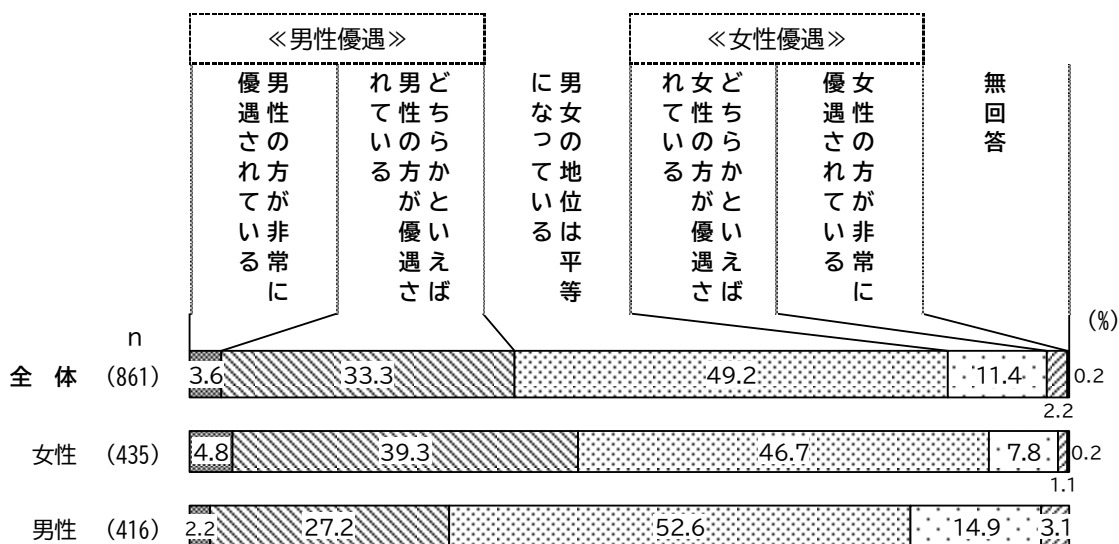
性別にみると、いずれの項目も「男性優遇」は女性が男性を上回っており、特に『家庭生活の場で』や『法律や制度の上で』では33ポイント前後の差が見られます。

### 性別／男女の地位の平等感

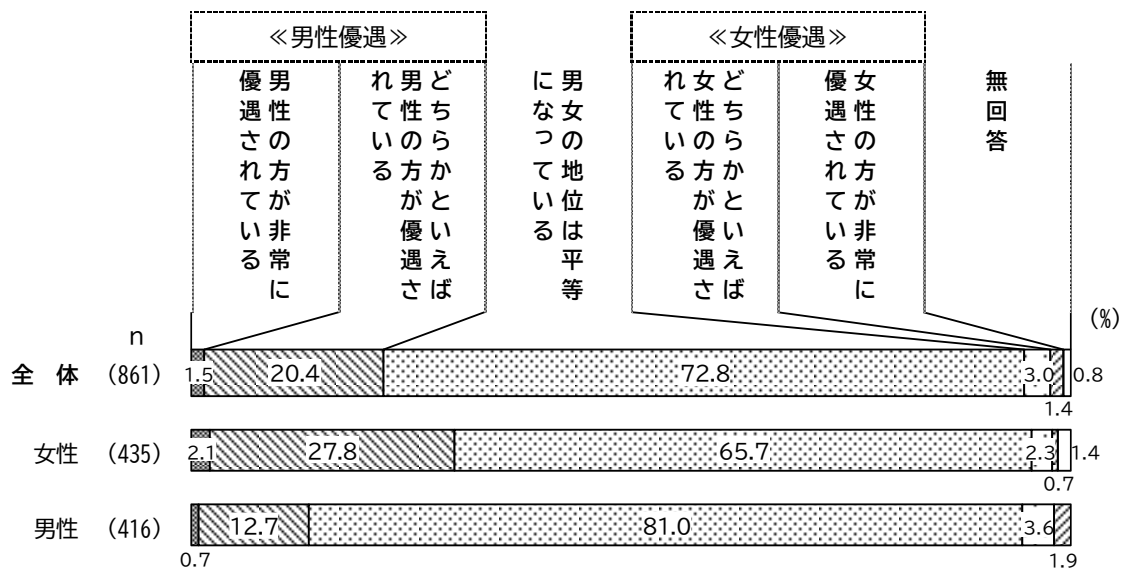
#### (1) 家庭生活の場で



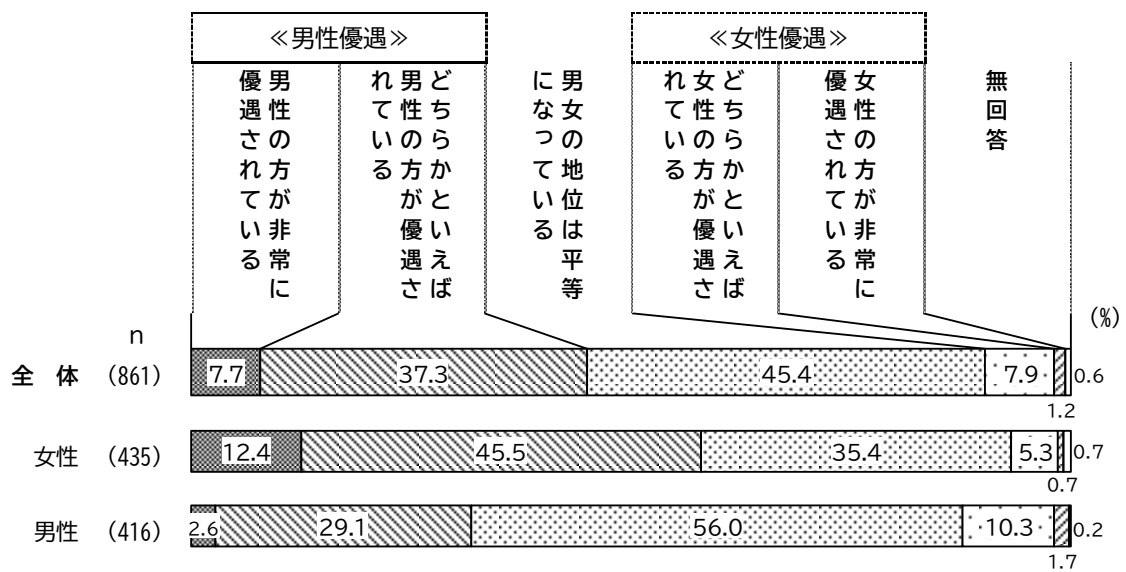
#### (2) 職場で



(3) 学校教育の場で

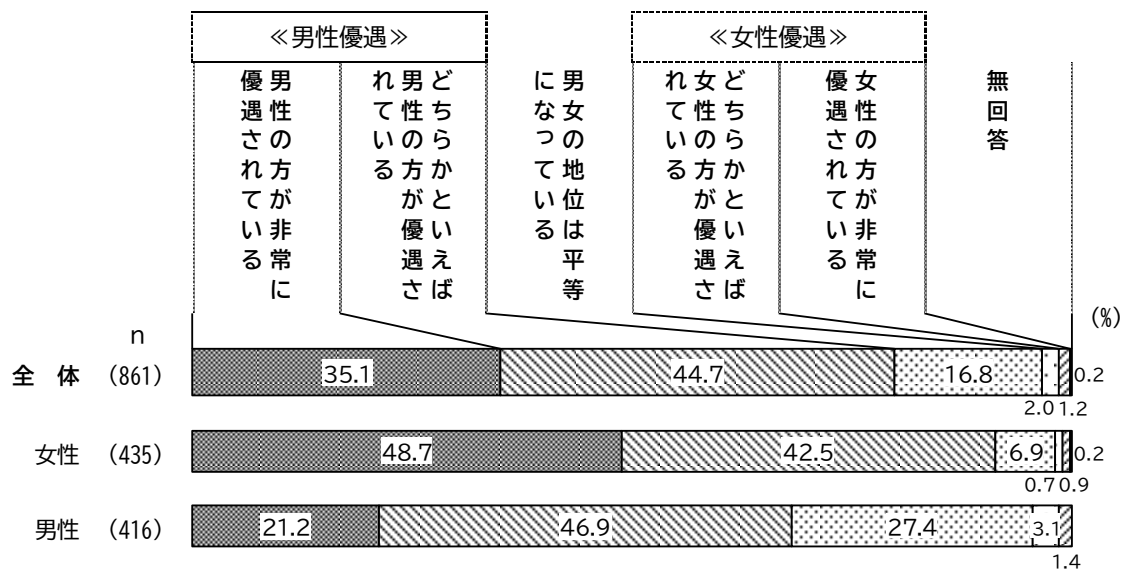


(4) 地域社会（自治会・町内会やPTAなどの地域活動の場）で

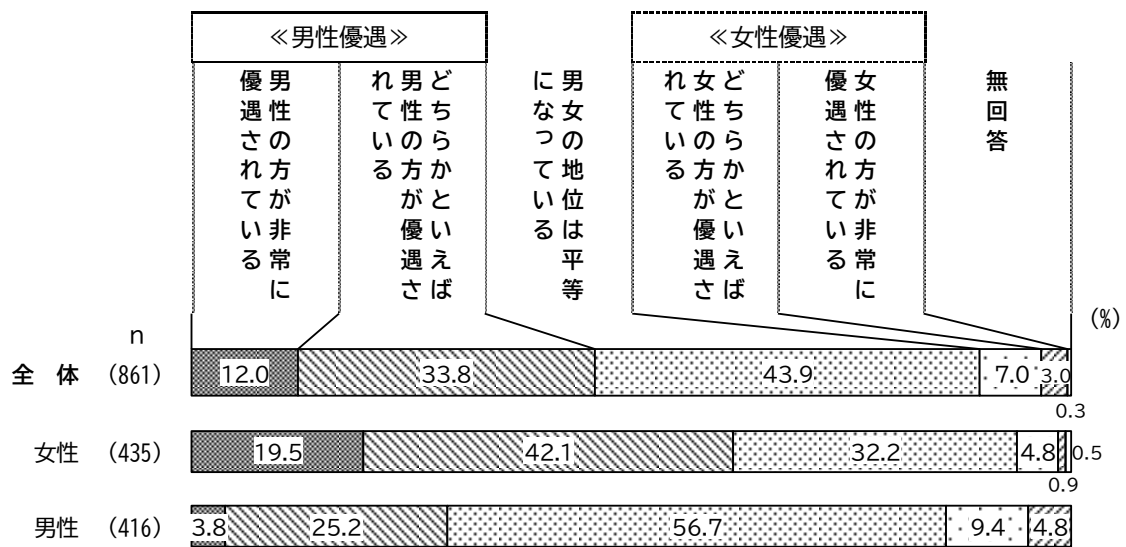


第2章 調査結果の詳細

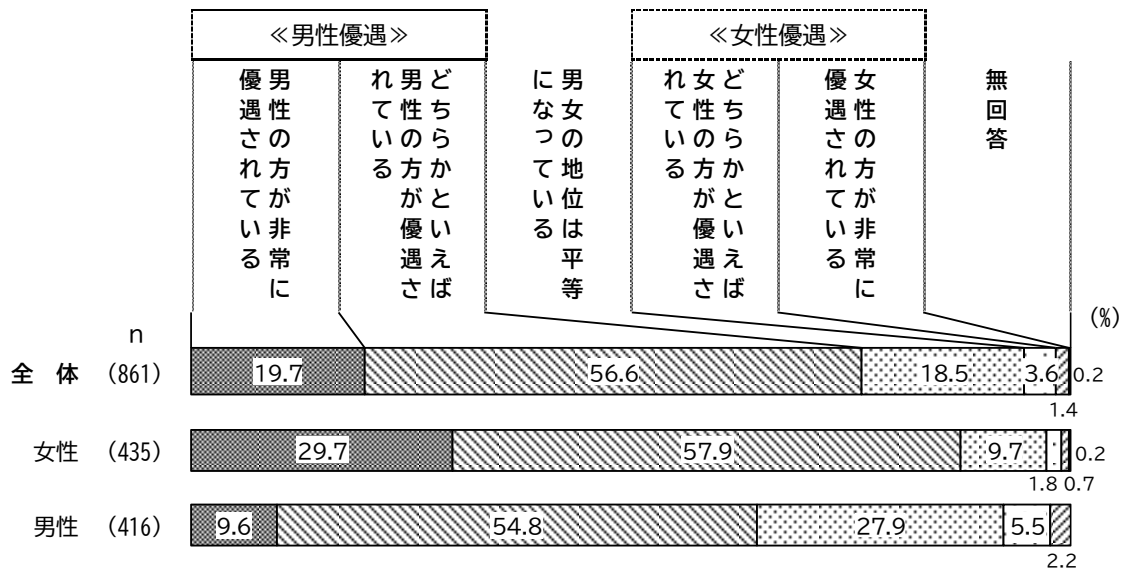
(5) 政治の場で



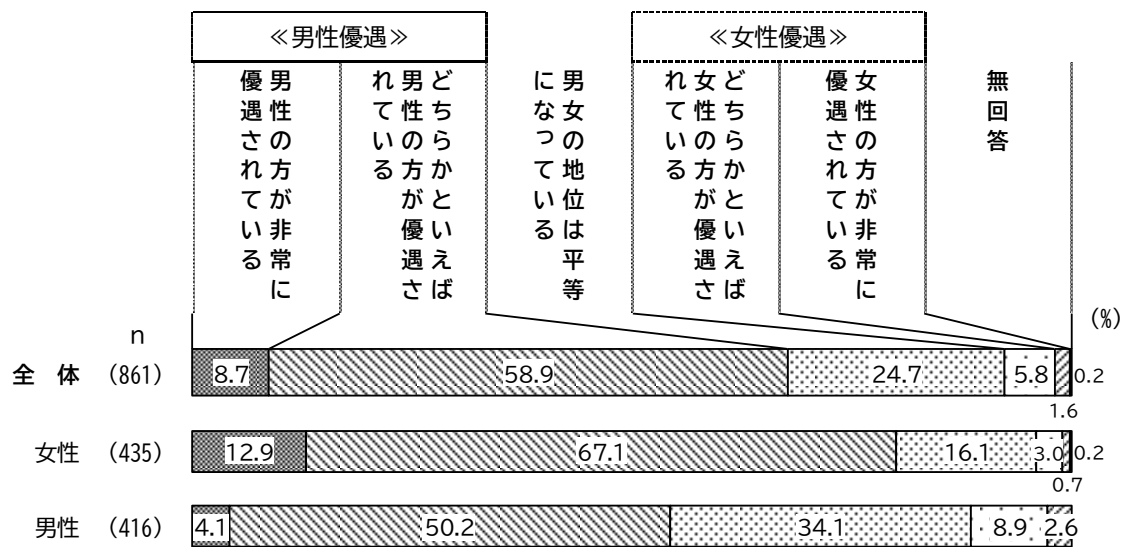
(6) 法律や制度の上で



(7) 社会通念・習慣・しきたりなどで



(8) 社会全体では

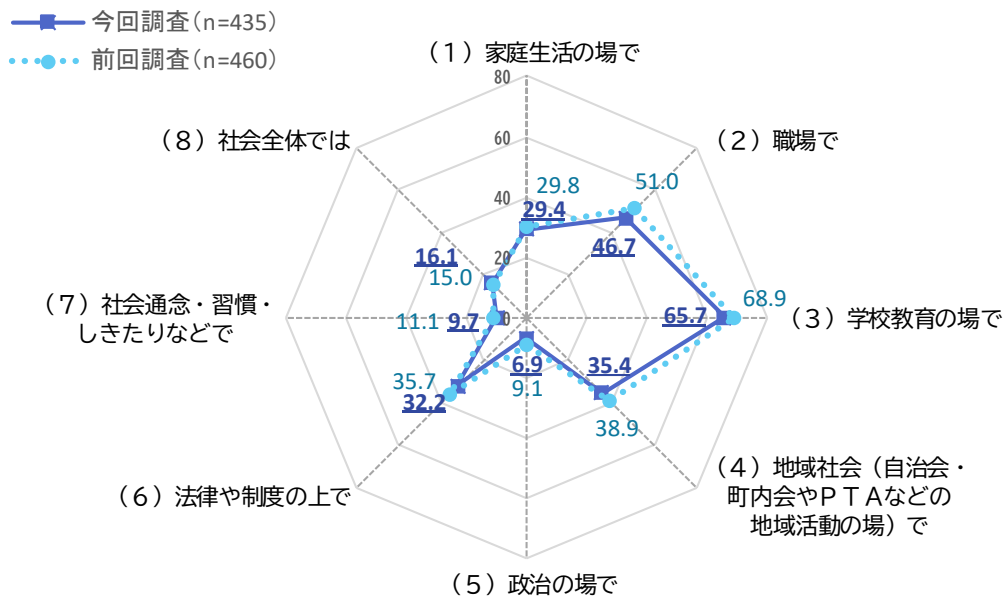


## 第2章 調査結果の詳細

男女の地位の平等感について、性別に「平等」と回答した割合を今回調査と前回調査で比較したところ、女性は「家庭生活の場で」は同程度、「社会全体では」は僅かに今回調査が前回調査を上回っていますが、それ以外の項目は前回調査を下回っています。男性は「法律や制度の上で」と「政治の場で」で前回は下回り、それ以外の項目は上回っています。特に「家庭生活の場で」と「学校教育の場で」は他の項目より前回調査からの増加が大きくなっています。

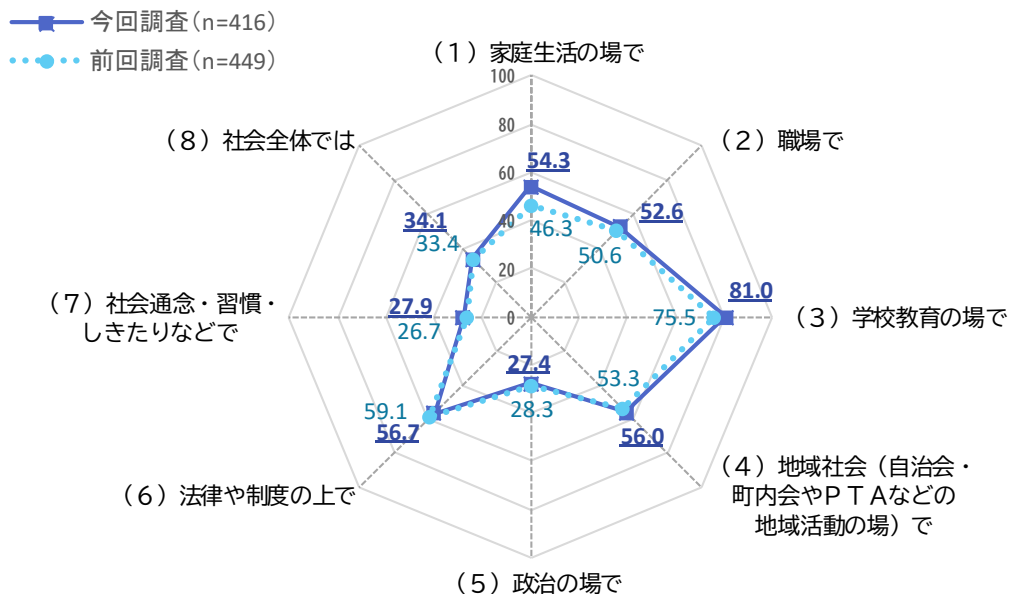
### 経年比較／男女の地位の平等感 ※数値の太字、下線ありが今回調査

女性



※数値の太字、下線ありが今回調査

男性



### 3. 家庭生活について

#### (1) 家事・育児・介護に携わっている時間（平日・休日）

問9 あなたが平日・休日で家事・育児・介護などに携わる1日あたりの時間はどのくらいですか。平均的な時間をお選びください。（それぞれについて、1つに○）

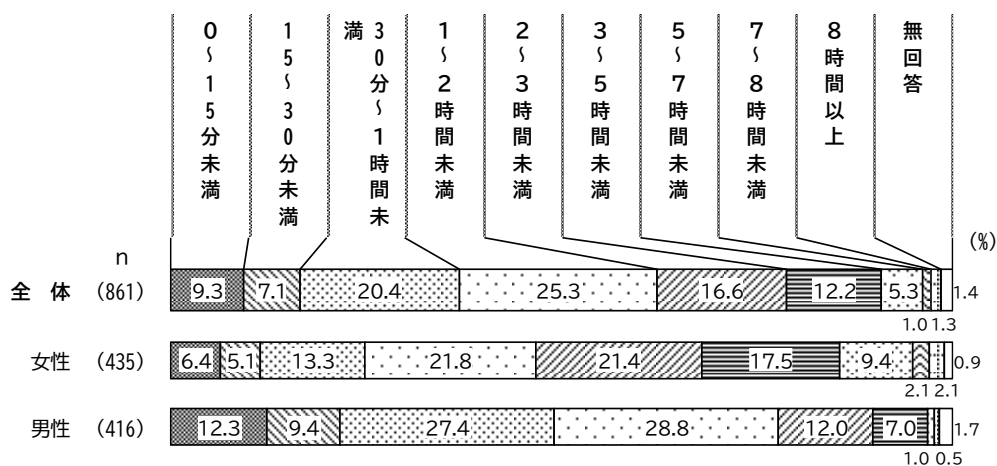
○平日は「1～2時間未満」、休日は「2～3時間未満」が最も多い。

○女性の方が男性より携わる時間が長くなっている。

#### (1) 平日

全体では、「1～2時間未満」が25.3%で最も多く、「30分～1時間未満（20.4%）」、「2～3時間未満（16.6%）」と続いています。

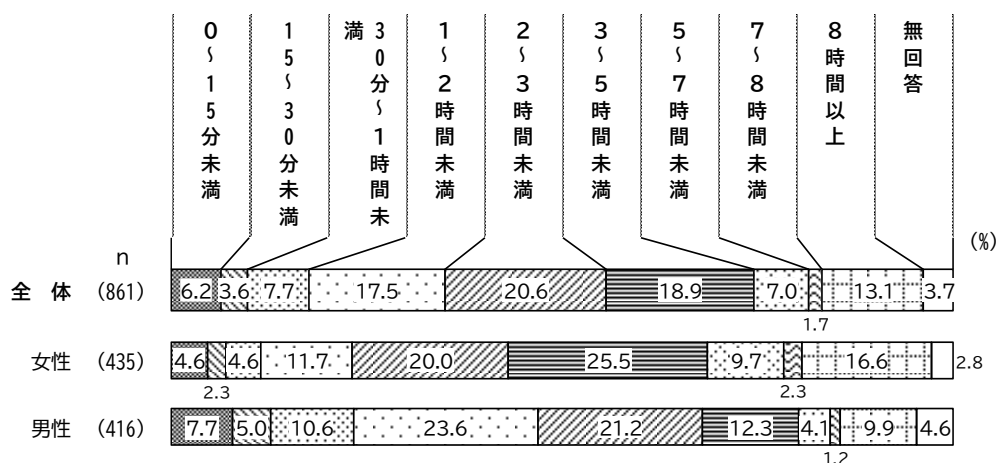
性別にみると、女性は「1～2時間未満」が21.8%、「2～3時間未満」が21.4%となっています。男性は「30分～1時間未満」が27.4%、「1～2時間」が28.8%で、女性の方が家事・育児・介護などに携わる時間が長くなっています。



#### (2) 休日

全体では、「2～3時間未満」が20.6%で最も多く、「3～5時間未満（18.9%）」、「1～2時間未満（17.5%）」と続いています。

性別にみると、女性は「2～3時間未満」が20.0%、「3～5時間未満」が25.5%となっています。男性は「1～2時間未満」が23.6%、「2～3時間」が21.2%で、男女とも平日より家事・育児・介護などに携わる時間は長くなっていますが、女性の方が携わる時間が長くなっています。



## 4. 仕事に関することについて

### (1) 仕事における男女の平等感

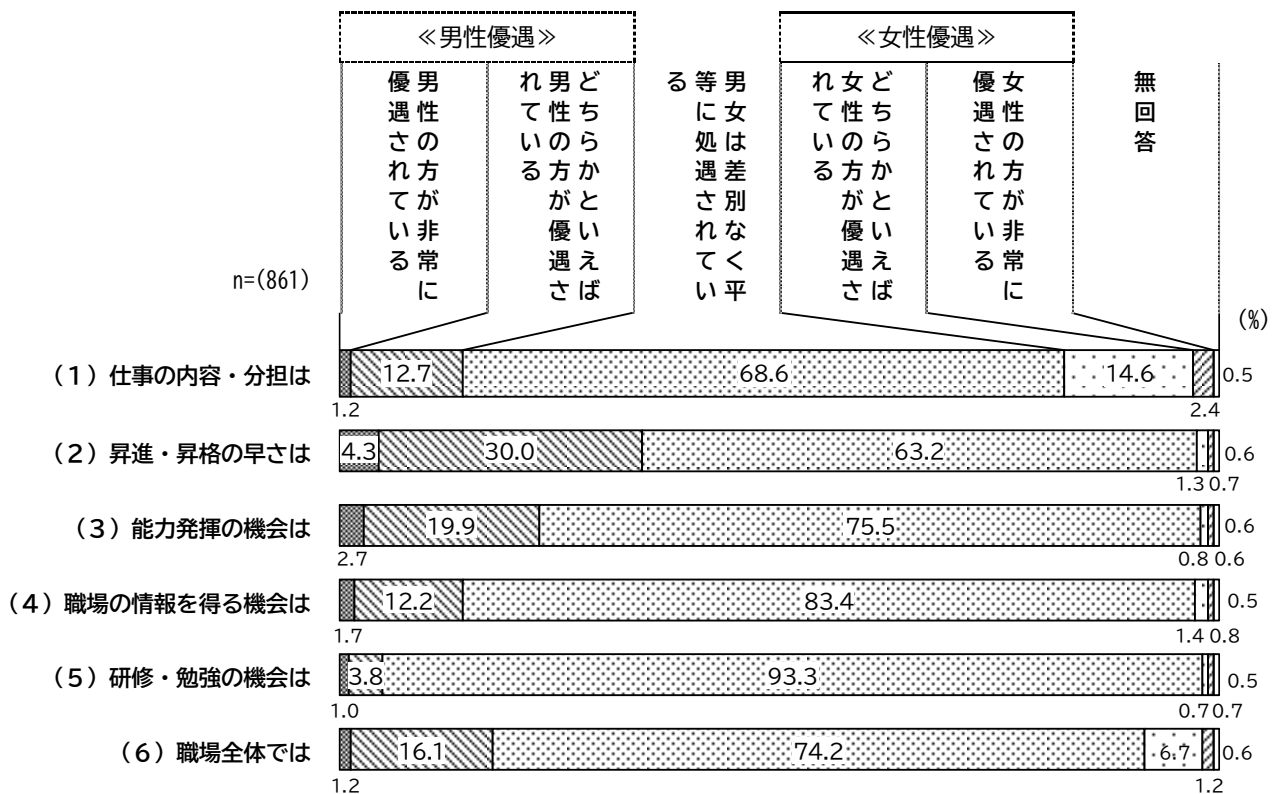
問10 次のようなことについて、あなたはふだんどのように感じますか。(1)から(6)までのそれぞれについて、お答えください。(それぞれについて、1つに○)

○いずれの項目も6割以上が平等となっており、「研修・勉強の機会」や「職場の情報を得る機会」では8割以上を占めている。

○≪男性優遇≫は「昇進・昇格の早さ」で3割を超えている。

○いずれの項目も≪男性優遇≫は女性が男性より多くなっている。

全体では、「男性の方が非常に優遇されている」はいずれも1割未満ですが、「どちらかといえば男性の方が優遇されている」をあわせた≪男性優遇≫は、『昇進・昇格の早さ』が34.3%、『能力発揮の機会』が22.6%となっています。「男女は差別なく平等に処遇されている」はいずれの項目も6割を超えて最も多く、特に『研修・勉強の機会』では93.3%を占め、『職場の情報を得る機会』も83.4%となっています。

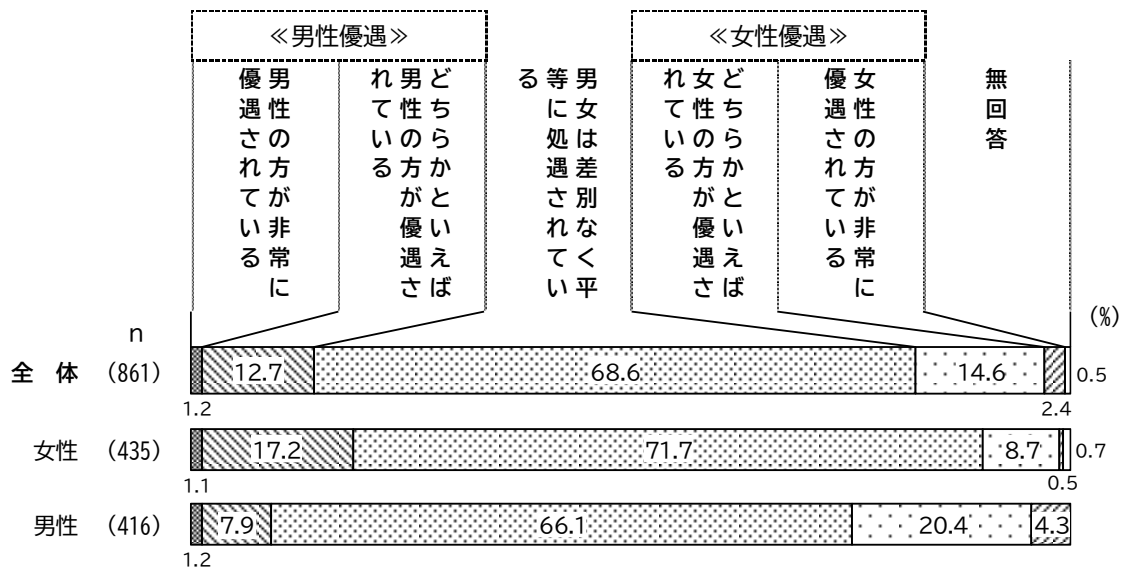




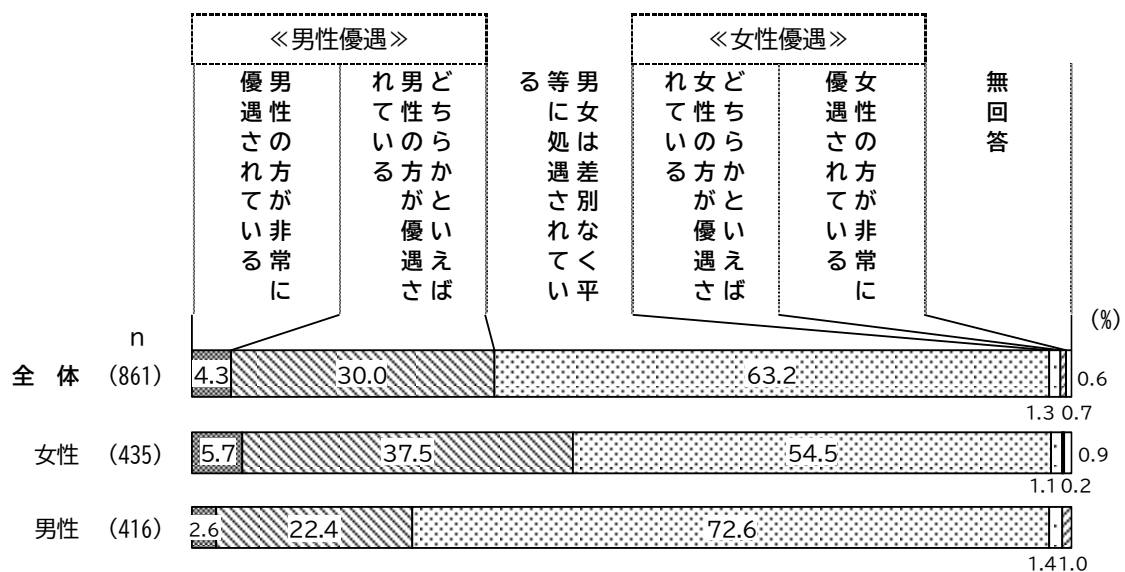
性別にみると、いずれの項目も、「男性優遇」は女性が男性を上回っており、特に『昇進・昇格の早さ』では18.2ポイントの差が見られます。「男女は差別なく平等に処遇されている」は『研修・勉強の機会』や『職場全体』で大きな差は見られませんが、『昇進・昇格の早さ』、『能力発揮の機会』、『職場の情報を得る機会』は男性が女性を上回り、『仕事の内容・分担』は女性が男性を上回っています。

性別／仕事における男女の平等感

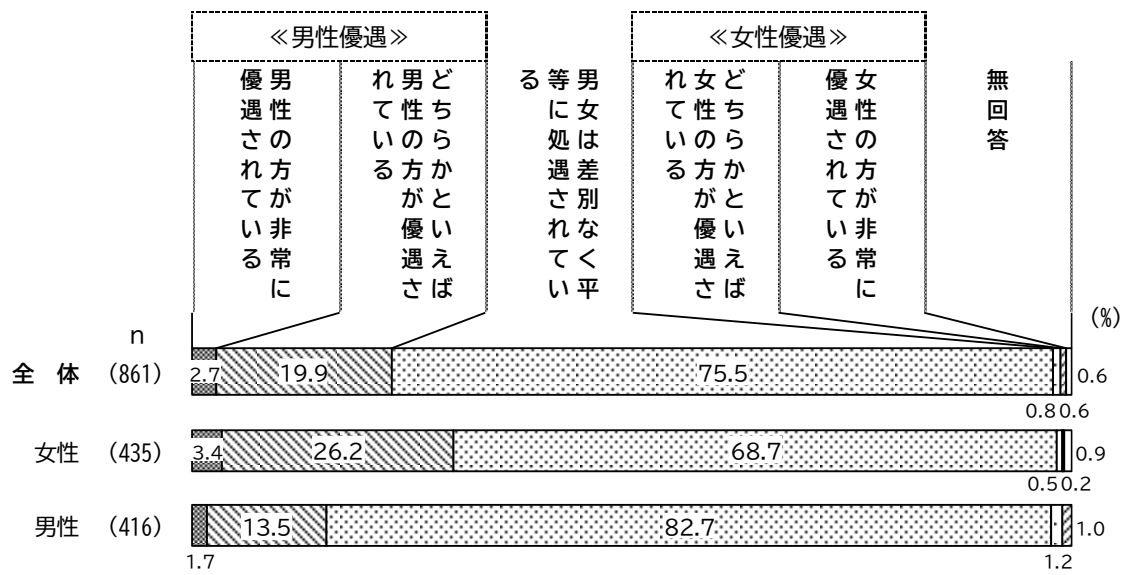
(1) 仕事の内容・分担は



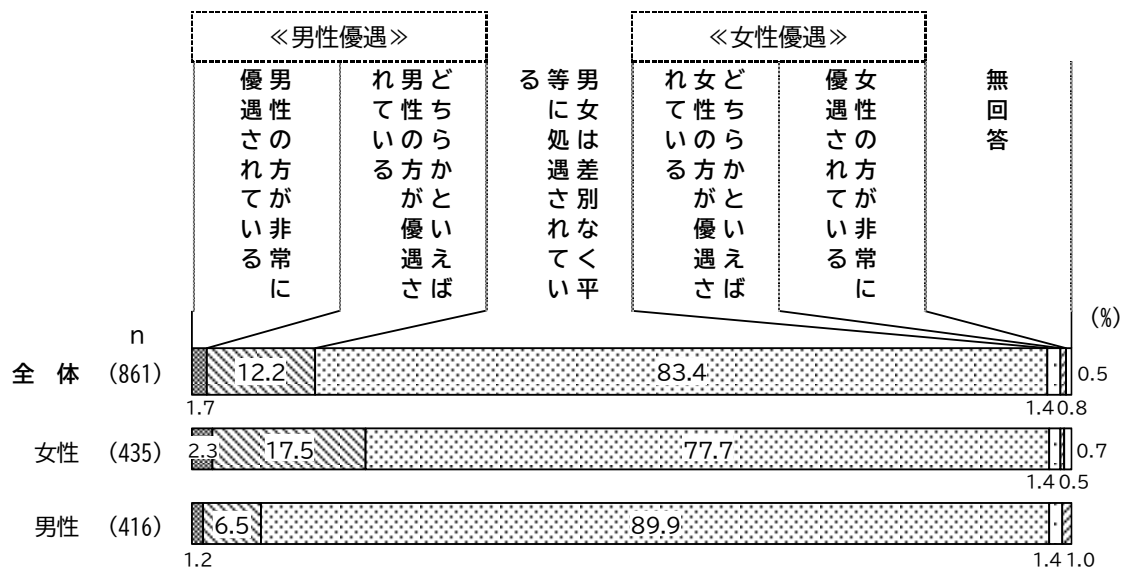
(2) 昇進・昇格の早さは



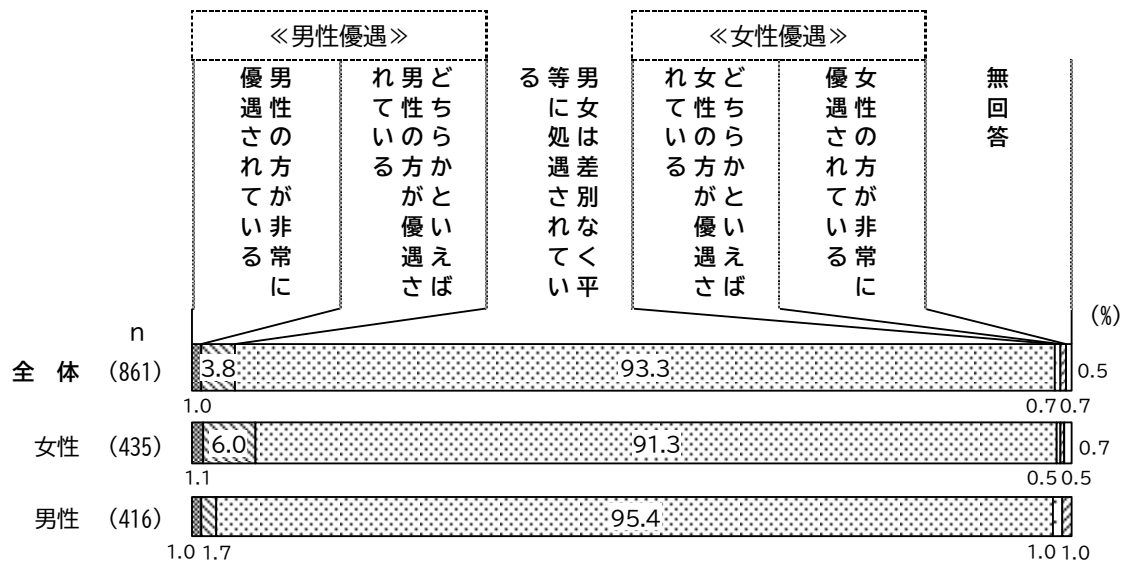
(3) 能力発揮の機会は



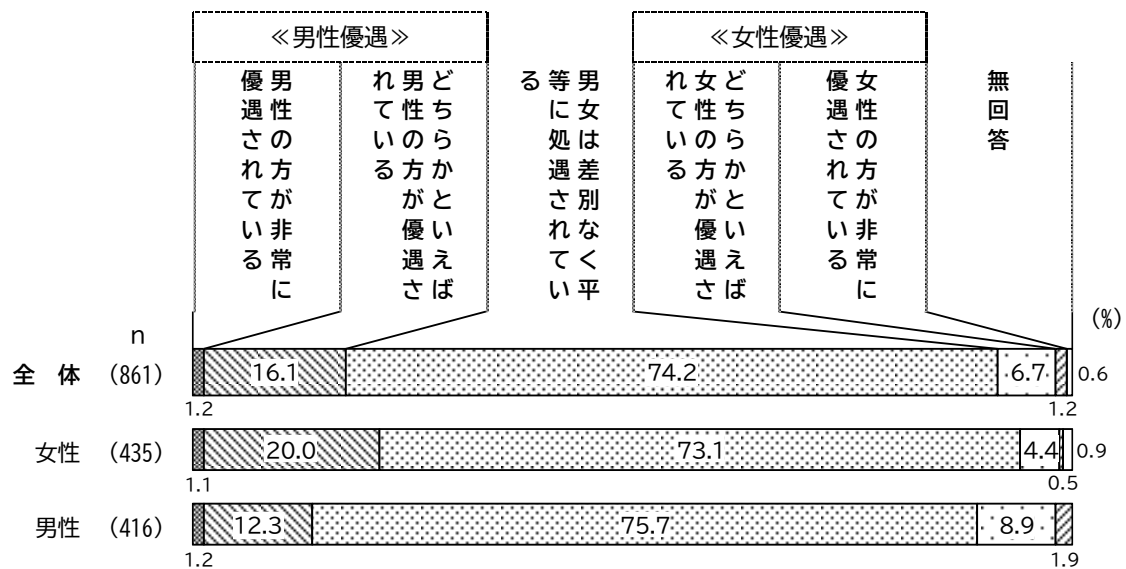
(4) 職場の情報を得る機会は



(5) 研修・勉強の機会は



(6) 職場全体では



(2) 女性の管理職の割合が低い要因

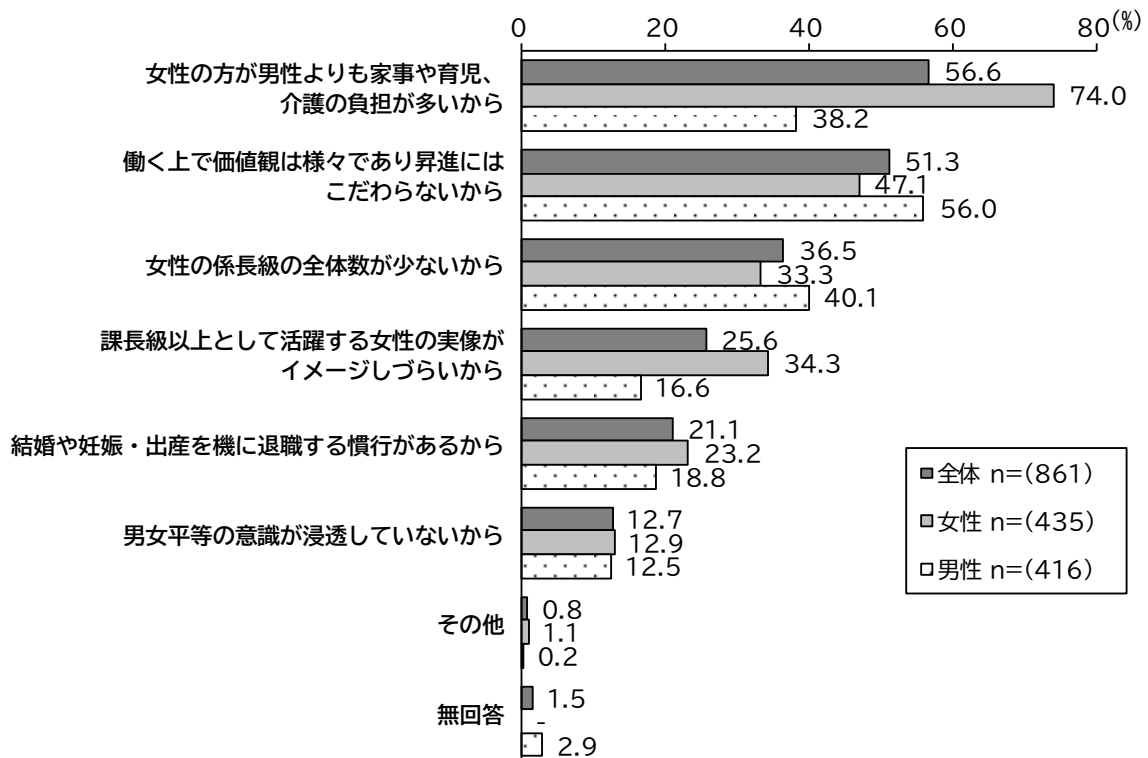
問11 女性の管理職の割合は、国では2030年までの可能な限り早期に30%程度を目標としています。現在、西東京市では管理職のうち女性の割合は22.0%（令和4年4月1日現在）となっています。市の状況が上記の結果となっている要因は何だと思いませんか。（いくつでも○）

○女性では「女性の方が男性よりも家事や育児、介護の負担が多いから」が最も多く、男性との差が大きい。

○男性では「働く上で価値観は様々であり昇進にはこだわらないから」が最も多い。

全体では、「女性の方が男性よりも家事や育児、介護の負担が多いから」が56.6%で最も多く、「働く上で価値観は様々であり昇進にはこだわらないから」（51.3%）、「女性の係長級の全体数が少ないから（36.5%）」と続いています。

性別にみると、女性は「女性の方が男性よりも家事や育児、介護の負担が多いから」が74.0%と全体を17.4ポイント上回り、男性（38.2%）を35.8ポイントと他の項目と比較して大きな差が見られます。男性は「働く上で価値観は様々であり昇進にはこだわらないから」が56.0%で最も多く、女性（47.1%）を8.9ポイント上回っています。



(3) 管理職への昇進意向

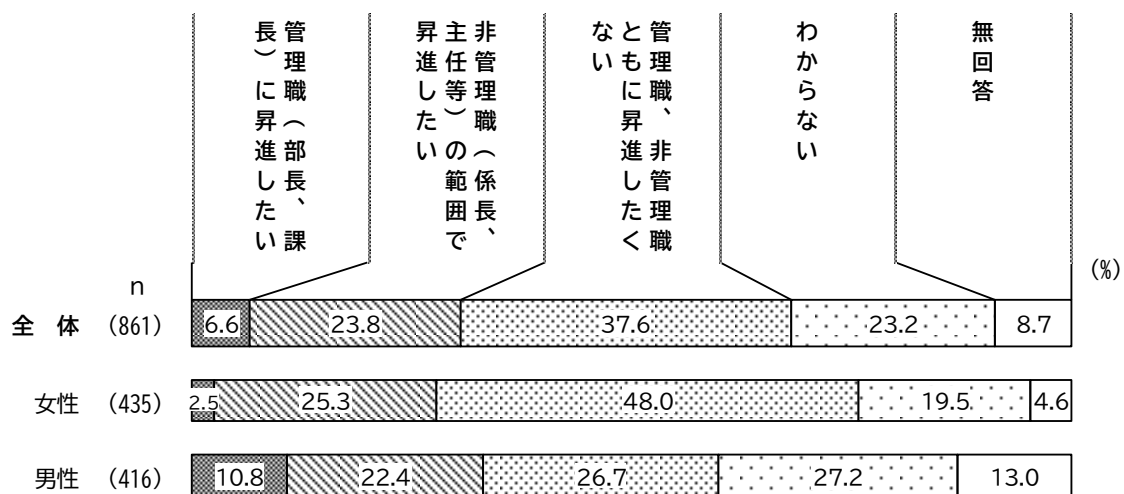
【現在、管理職以外の方におたずねします。】

問12 将来、あなたは管理職に昇進したいと思いますか。(1つに○)

- 「管理職、非管理職ともに昇進したくない」が最も多い。
- 「管理職に昇進したい」は男性の方が女性より多く、女性では「管理職、非管理職ともに昇進したくない」が半数近い。

全体では、「管理職（部長、課長）に昇進したい」は6.6%、「非管理職（係長、主任等）の範囲で昇進したい」が23.8%となっており、昇進意向のある割合は30.4%となっています。一方、「管理職、非管理職ともに昇進したくない」は37.6%と昇進意向の割合を上回っています。

性別にみると、「管理職（部長、課長）に昇進したい」は男性が10.8%、「非管理職（係長、主任等）の範囲で昇進したい」は男女とも2割台となっています。一方、「管理職、非管理職ともに昇進したくない」は女性（48.0%）の方が多く、男性（26.7%）を21.3ポイント上回っています。

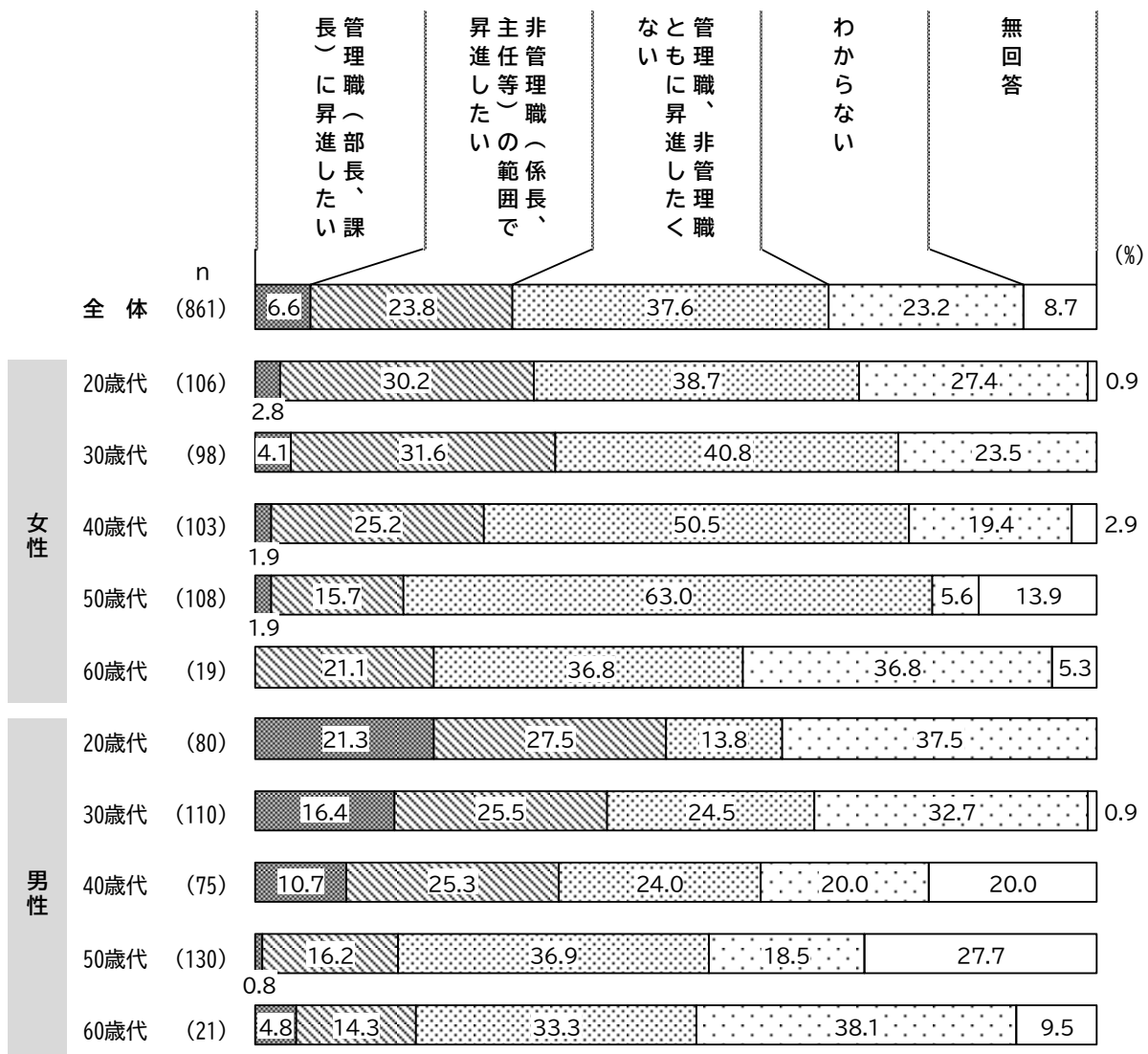


## 第2章 調査結果の詳細

性・年代別にみると、女性では、すべての年代で「管理職、非管理職ともに昇進したくない」が最も多くなっており、特に50歳代で6割以上、40歳代で5割を超えています。「非管理職（係長、主任等）の範囲で昇進したい」は20歳代、30歳代で3割台となっています。

男性では、40歳代で「非管理職（係長、主任等）の範囲で昇進したい」が最も多くなっていますが、「管理職、非管理職ともに昇進したくない」も同程度となっています。20歳代、30歳代では「わからない」が最も多く、次いで「非管理職（係長、主任等）の範囲で昇進したい」が多くなっています。「管理職（部長、課長）に昇進したい」は20歳代で2割を超えています。

性・年代別／管理職への昇進意向



(4) 昇進するために必要な支援

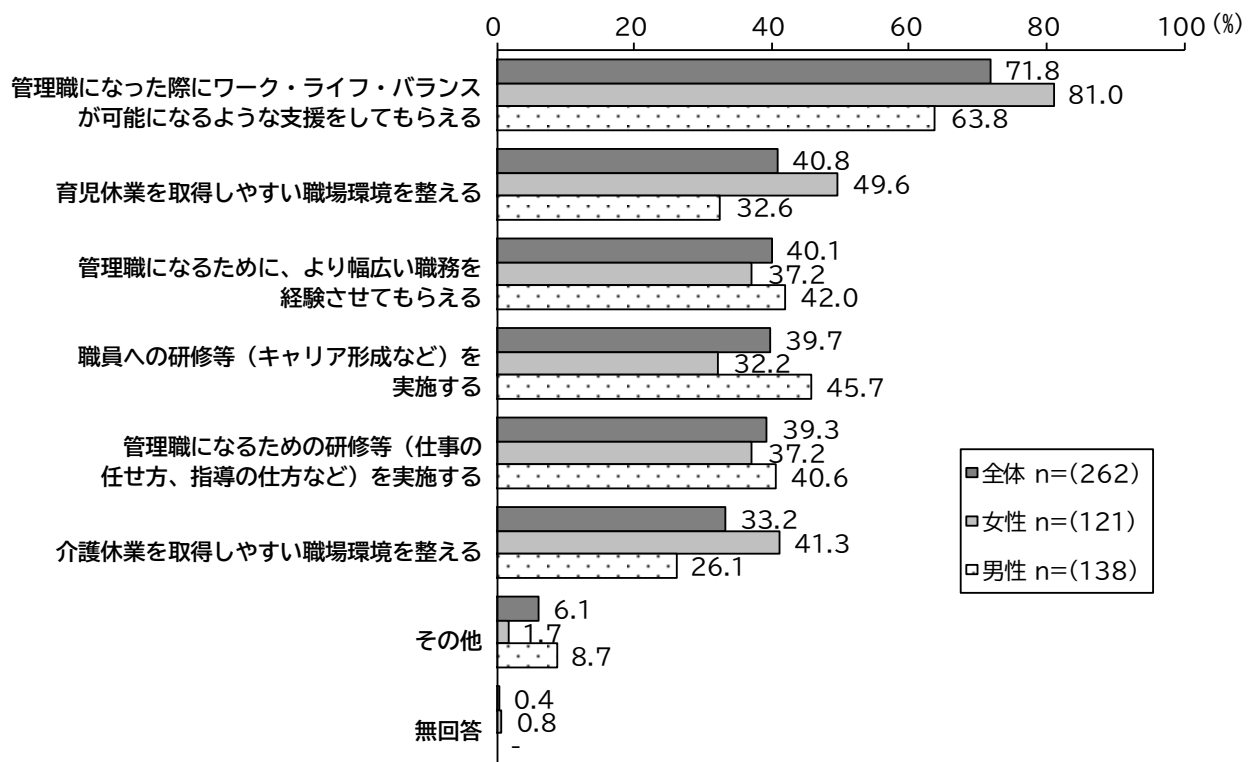
【問12で「管理職（部長、課長、係長相当職）に昇進したい」、「非管理職（班係長、チーフ主任等）の範囲で昇進したい」と答えた方におたずねします。】

問12-1 昇進するために、どのような支援が必要だと思いますか。（いくつでも○）

- 男女ともに「管理職になった際にワーク・ライフ・バランスが可能になるような支援をしてもらえる」が最も多く、女性では8割を超える。
- 「育児休業を取得しやすい職場環境を整える」、「介護休業を取得しやすい職場環境を整える」で女性が男性を大幅に上回っている。

全体では、「管理職になった際にワーク・ライフ・バランスが可能になるような支援をしてもらえる」が71.8%で最も多く、「育児休業を取得しやすい職場環境を整える（40.8%）」、「管理職になるために、より幅広い職務を経験させてもらえる（40.1%）」、「職員への研修等（キャリア形成など）を実施する（39.7%）」、「管理職になるための研修等（仕事の任せ方、指導の仕方など）を実施する（39.3%）」と続いています。

性別にみると、男女とも「管理職になった際にワーク・ライフ・バランスが可能になるような支援をしてもらえる（女性：81.0%、男性63.8%）」が最も多くなっており、女性が男性を17.2ポイント上回っています。この他、男女で差が見られるものでは、「育児休業を取得しやすい職場環境を整える」、「介護休業を取得しやすい職場環境を整える」の制度に関するものも女性が男性を15ポイント以上上回っています。一方、男性では「職員への研修等（キャリア形成など）を実施する」が女性を13.5ポイント上回っています。



(5) 昇進したくない理由

【問12で「管理職、非管理職ともに昇進したくない」と答えた方におたずねします。】

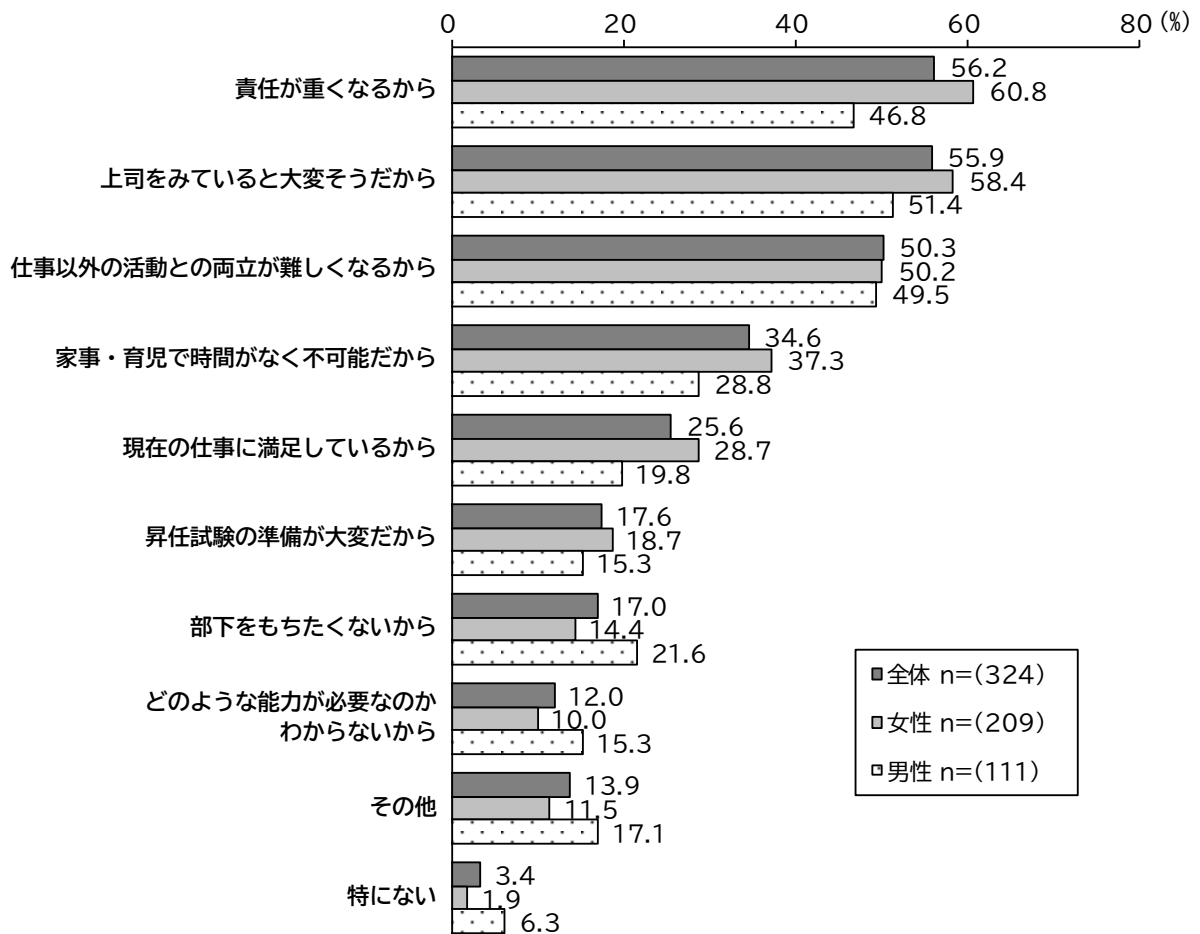
問12-2 その理由は何ですか。(いくつでも○)

○女性では「責任が重くなるから」が最も多く、男性では「上司をみていると大変そうだから」が最も多くなっている。

○女性で「家事・育児で時間がなく不可能だから」が約4割となっている。

全体では、「責任が重くなるから」が56.2%で最も多く、「上司をみていると大変そうだから(55.9%)」、「仕事以外の活動との両立が難しくなるから(50.3%)」、「家事・育児で時間がなく不可能だから(34.6%)」と続いています。

性別にみると、女性は「責任が重くなるから」が60.8%で最も多く、男性(46.8%)を14.0ポイント上回っています。男性では「上司をみていると大変そうだから」が51.4%で最も多くなっていますが、こちらも女性が男性を7.0ポイント上回っています。



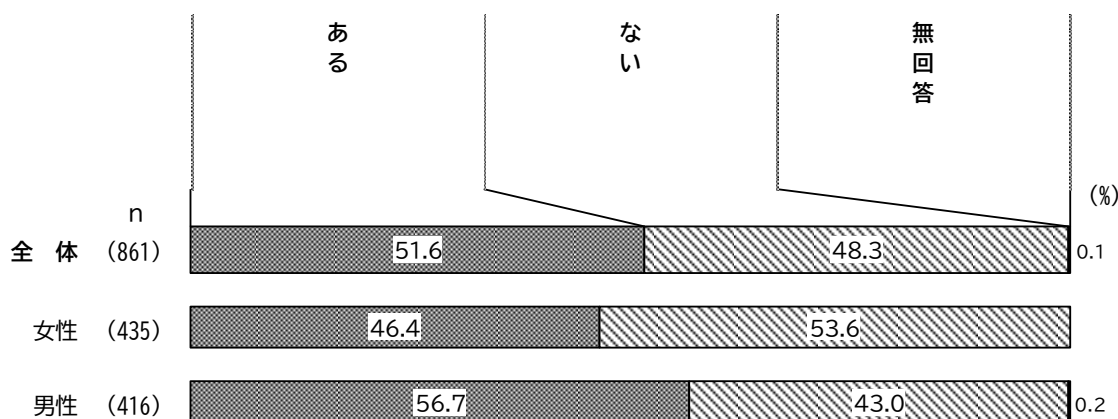


(6) 男女平等に関する研修の受講経験

問13 あなたは、これまでに男女平等に関する研修を受けたことがありますか。(1つに○)

- 研修を受けたことが「ある」は女性で4割台半ば、男性で5割台半ば。
- 男女ともに受講経験は増加している。

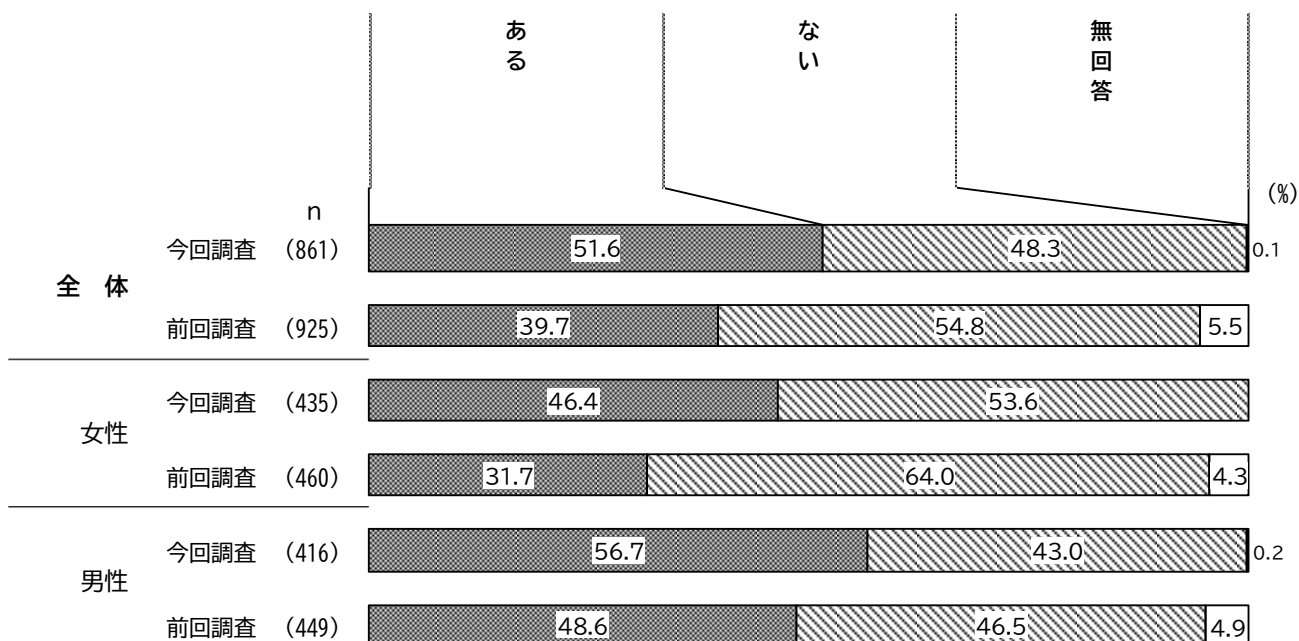
全体では、研修を受けたことが「ある」は51.6%、「ない」は48.3%となっています。  
性別にみると、「ある」は女性が46.4%で、男性（56.7%）を10.3ポイント下回っています。



今回調査と前回調査を比較すると、全体では「ある（51.6%）」が前回（39.7%）を11.9ポイント上回っています。

性別にみると、「ある」は、女性（46.4%）が前回（31.7%）を14.7ポイント、男性（56.7%）が前回（48.6%）より8.1ポイント上回っています。

経年比較／男女平等に関する研修の受講経験



(7) 研修を受けたことによる意識の変化

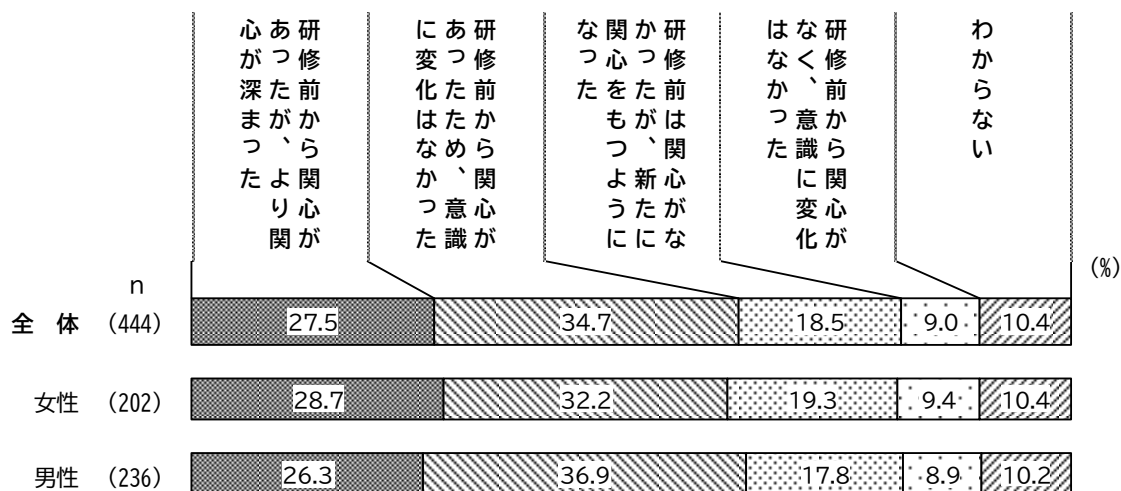
【問13で「ある」と答えた方におたずねします。】

問13-1 研修を受けたことで男女平等について意識に変化はありましたか。(1つに○)

- 「研修前から関心があったため、意識に変化はなかった」が最も多くなっている。
- 前回調査からあまり大きな変化は見られない。

全体では、「研修前から関心があったため、意識に変化はなかった」が34.7%で最も多く、「研修前から関心があったが、より関心が深まった(27.5%)」、「研修前は関心がなかったが、新たに関心をもつようになった(18.5%)」が続いています。

性別にみると、全体と同様の傾向であり、男女で大きな差は見られません。



## 5. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

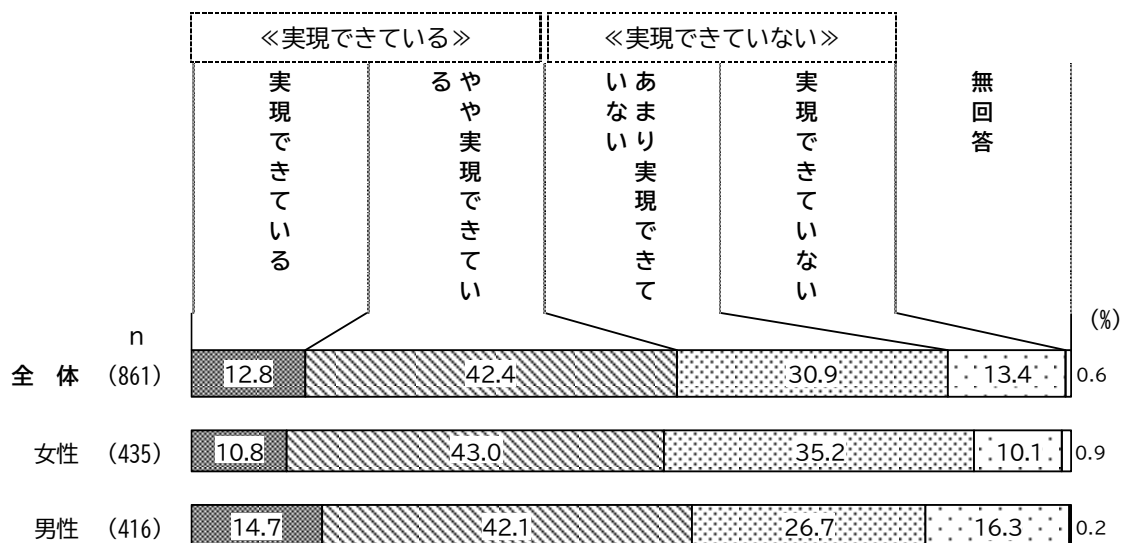
### (1) 仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）の実現状況

問14 あなたはワーク・ライフ・バランスを実現していますか。あなたの実情に近いものを選んでください。（1つに○）

- .....
- 「実現できている」が5割台半ば、「実現できていない」が4割台半ばを占めている。
  - 「実現できていない」は男性が女性を上回る。
- .....

全体では、「実現できている」は12.8%ですが、「やや実現できている（42.4%）」をあわせた「実現できている」は55.2%となっています。一方、「実現できていない」（「あまり実現できていない」と「実現できていない」の計）は44.3%で、「実現できている」と二分しています。

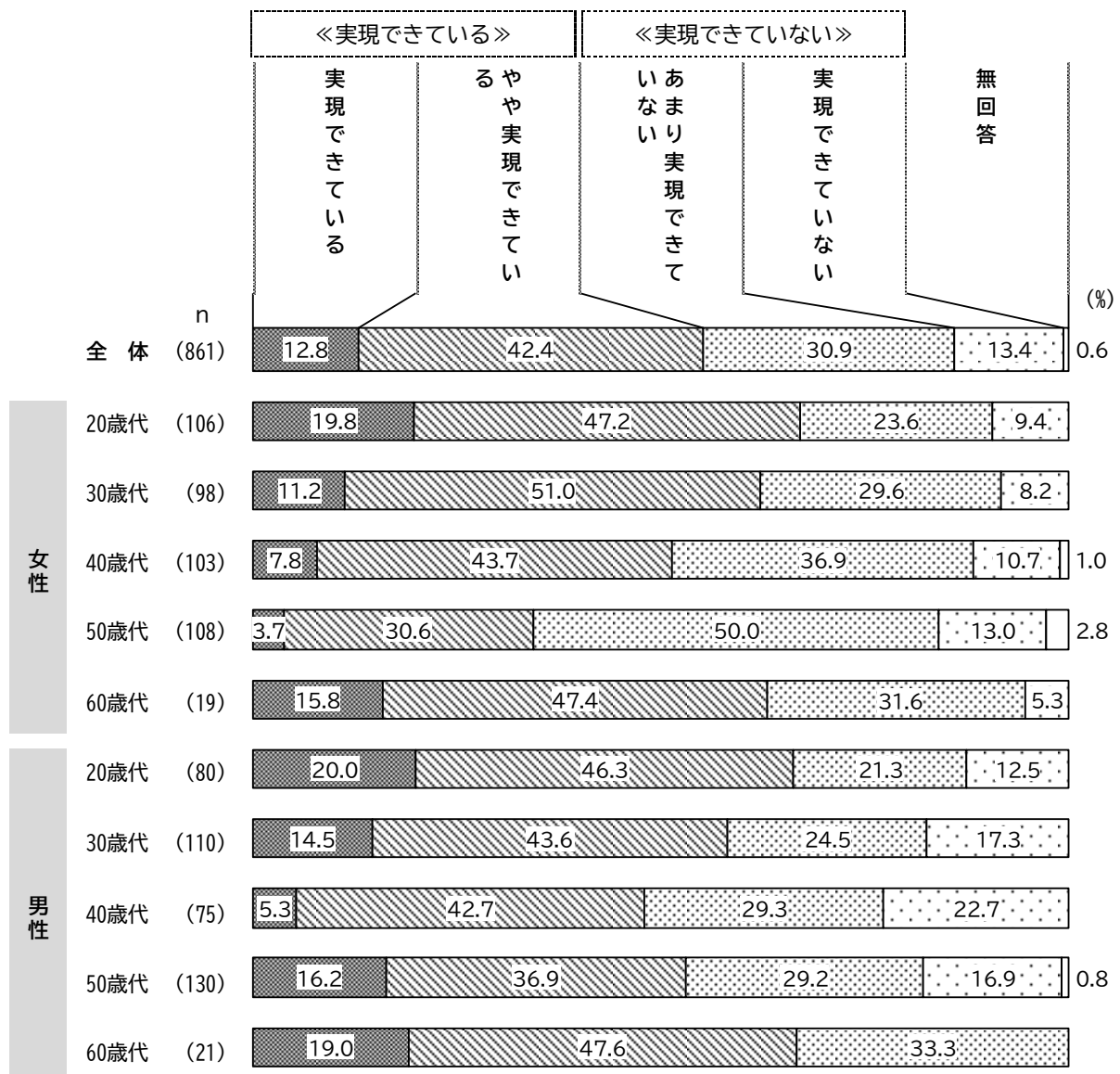
性別にみると、「実現できていない（女性10.1%：男性：16.3%）」は男性が女性を上回っています。



■性・年代別

性・年代別にみると、女性では、20歳代から40歳代まで「実現できている」が「実現できていない」を上回っていますが、年代が上がるにつれ「実現できている」と「実現できていない」の差が縮まり、50歳代で「実現できていない」が「実現できている」を大きく上回っています。男性では、20歳代、30歳代、50歳代で「実現できている」が5割を超えて「実現できていない」を上回っていますが、40歳代で「実現できていない」が5割以上を占めています。

性・年代別／仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）の実現状況



(2) 生活の中の優先度 (希望、現実)

問15 生活の中での、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活 (地域活動、趣味・学習等)」の優先度について、あなたの希望と現実にもっと近いものをそれぞれお答えください。  
(それぞれについて、1つに○)

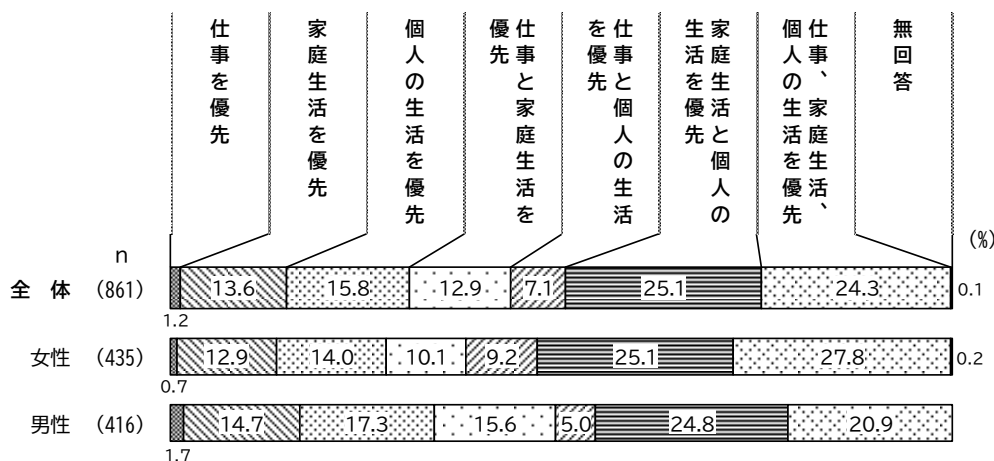
○希望は、「家庭生活と個人の生活を優先」が最も多く、「仕事、家庭生活、個人の生活を優先」が続いているが、現実には、「仕事を優先」が最も多くなっており、希望とのギャップが大きい。

○希望で、「仕事、家庭生活、個人の生活を優先」は女性が男性を上回る。

(1) 希望

全体では、「家庭生活と個人の生活を優先 (25.1%)」、「仕事、家庭生活、個人の生活を優先 (24.3%)」といった家庭生活と個人を優先した生活の希望が多くなっています。

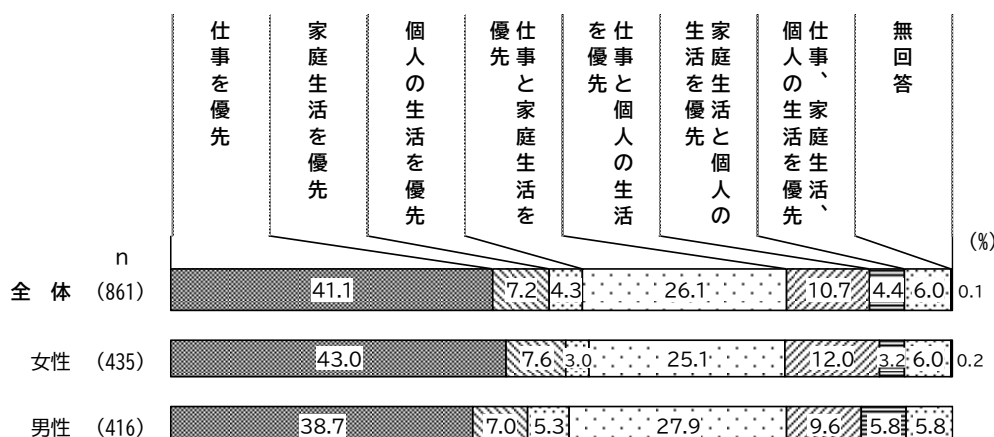
性別にみると、男女ともに「家庭生活と個人の生活を優先 (女性：25.1%、男性：24.8%)」が最も多く、「仕事、家庭生活、個人の生活を優先 (女性：27.8%、男性：20.9%)」で家庭生活と個人を優先した生活の希望は女性の方がやや多くなっています。



(2) 現実

全体では、「仕事を優先」が41.1%と最も多く、「仕事と家庭生活を優先 (26.1%)」が続くなど、仕事優先が顕著で、希望と現実とのギャップが見られます。

性別にみると、全体と同様の傾向となっており、男女で大きな差は見られません。



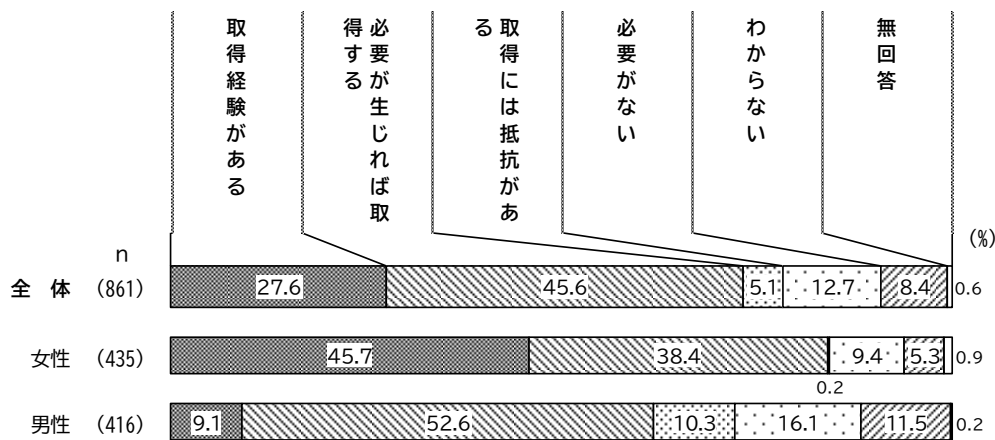
(3) 育児休業、介護休業の取得経験、取得意向

問16 あなたは育児休業や介護休業を取得した経験がありますか。または、これから先そのような状況が生じた時、どうしようと思いますか。(1つに○)

- 育児休業の取得経験は、女性の方が多い。
- 男性の「必要が生じれば取得する」が前回から増加している。

(1) 育児休業

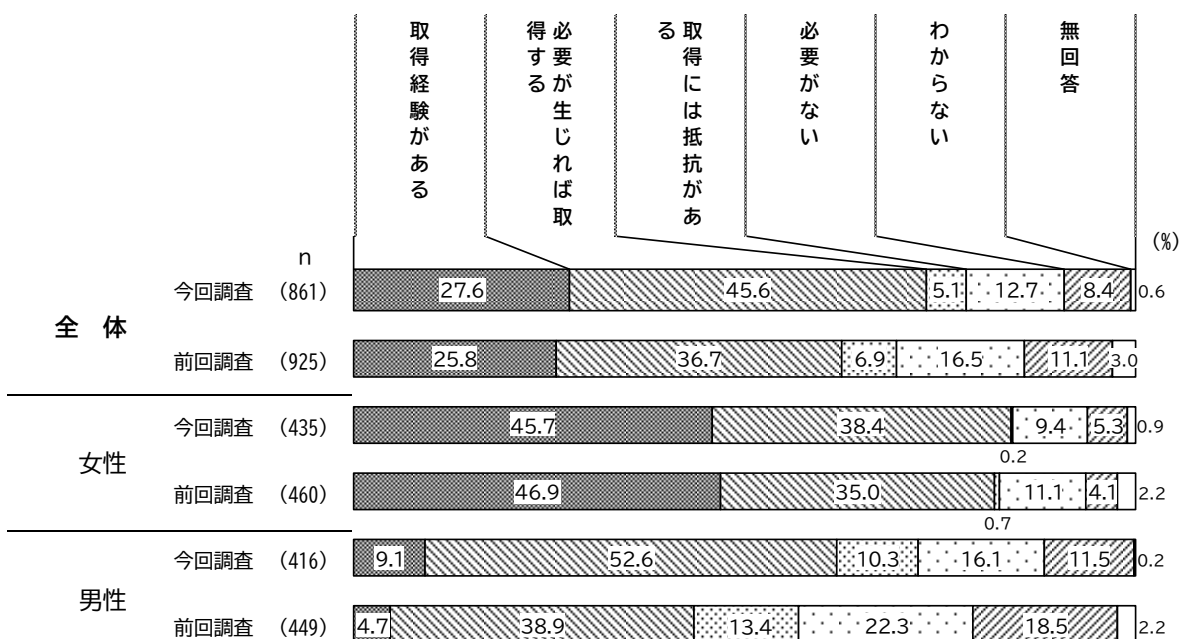
全体では、「取得経験がある」は27.6%、「必要が生じれば取得する」が45.6%となっています。性別にみると、「取得経験がある」は女性が45.7%で、男性(9.1%)を36.6ポイント上回っています。ただし、男性では「必要が生じれば取得する」が52.6%と半数を超えています。



前回調査を比較すると、取得経験は微増にとどまりますが、「必要が生じれば取得する(45.6%)」は前回(36.7%)を8.9ポイント上回っています。

性別にみると、男性の取得経験は微増にとどまるが、「必要が生じれば取得する(52.6%)」は前回(38.9%)を13.7ポイント上回っています。女性は大きな違いは見られません。

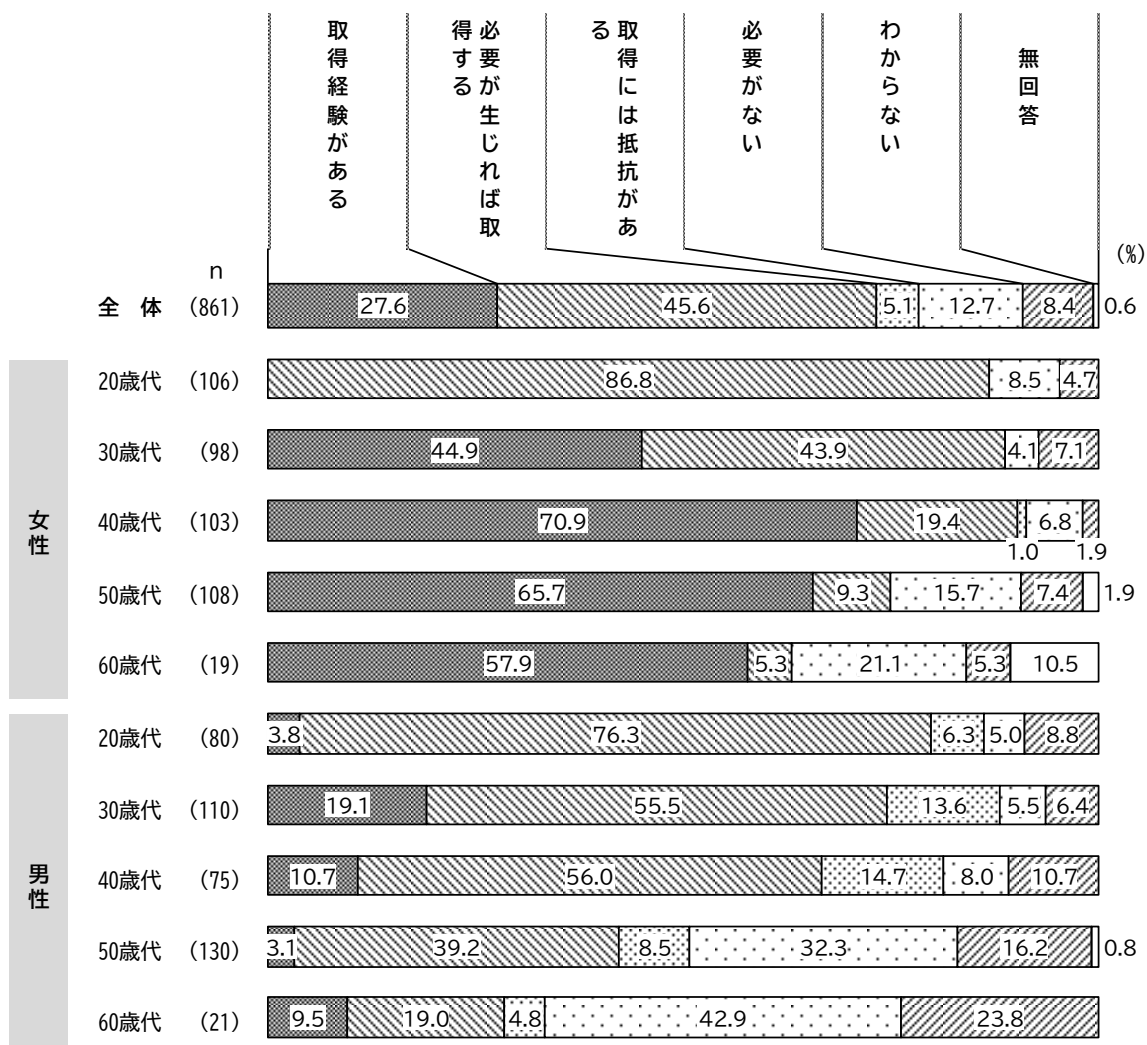
経年比較／育児休業の取得経験、取得意向



■性・年代別

性・年代別にみると、女性では、40歳代と50歳代で「取得経験がある」が6割以上を占めており、40歳代で70.9%となっています。20歳代で「必要が生じれば取得する」が8割台半ばを占めています。男性では、「取得経験がある」が30歳代で約2割、40歳代で1割程度となっています。20歳代から40歳代で「必要が生じれば取得する」は過半数を占め、20歳代で7割台半ばを占めています。

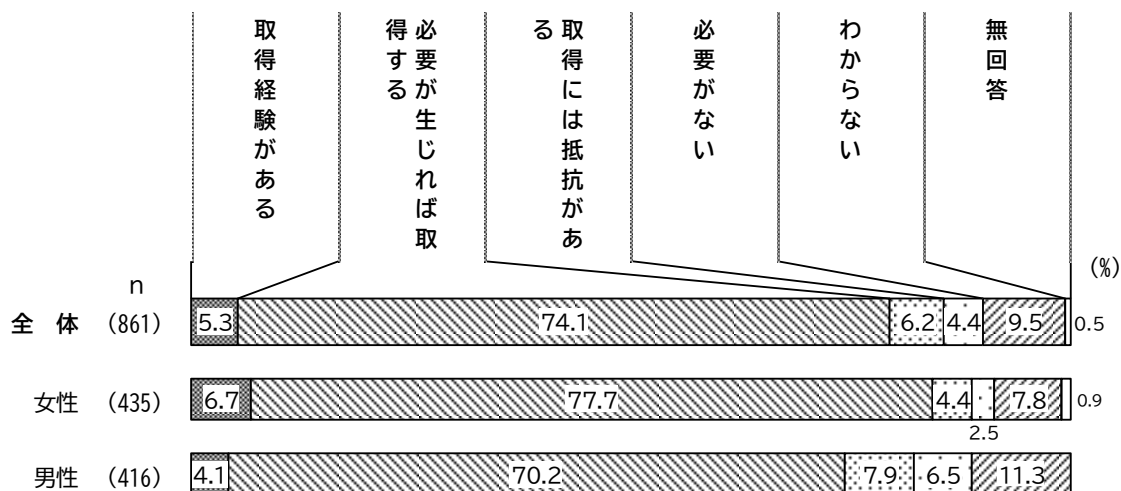
性・年代別／育児休業の取得経験、取得意向



- 介護休業の取得経験は、男女ともに少なく、「必要が生じれば取得する」がともに7割台。
- 取得意向は男女ともに前回から増加している。

(2) 介護休業

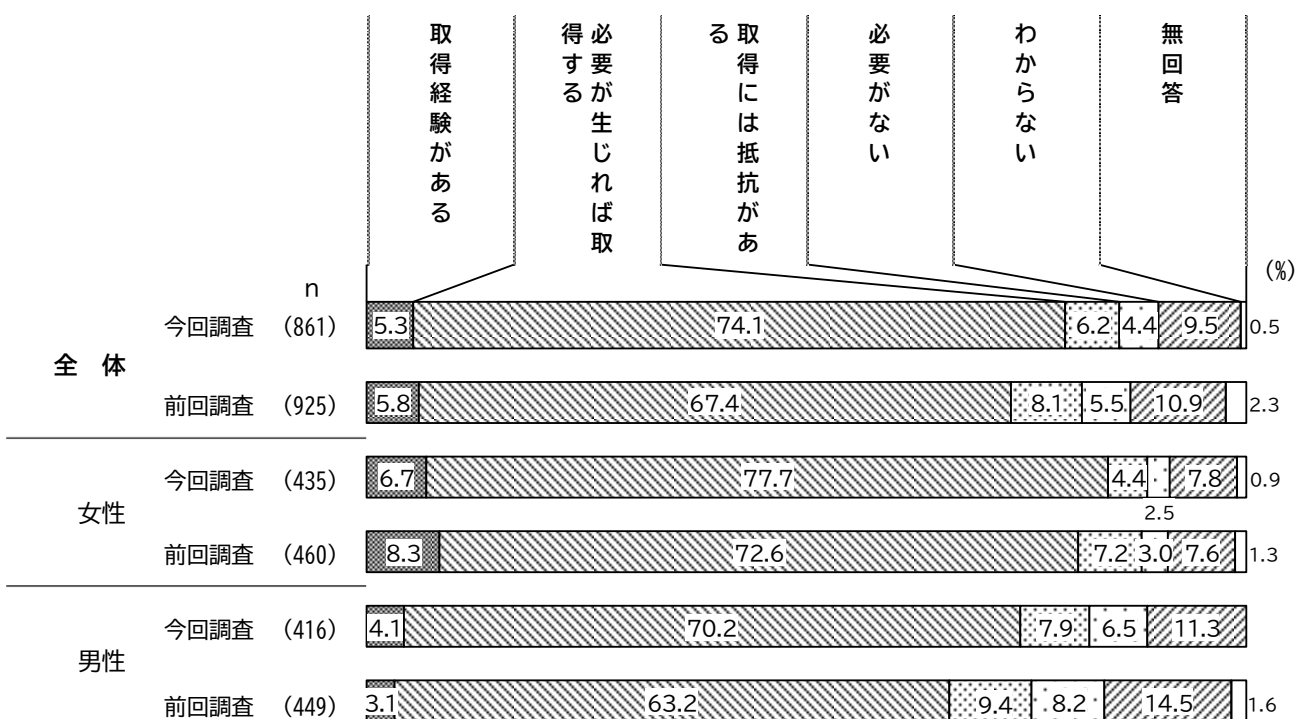
全体では、「取得経験がある」は5.3%、「必要が生じれば取得する」が74.1%となっています。性別にみると、全体と同様の傾向となっており、男女で大きな差はみられませんが、「必要が生じれば取得する」は女性の方が男性をやや上回っています。



今回調査と前回調査を比較すると、「必要が生じれば取得する (74.1%)」は前回 (67.4%) を6.7ポイント上回っています。

性別にみると、男女とも「必要が生じれば取得する」が前回より5ポイント以上上回っています。

経年比較／介護休業の取得経験、取得意向

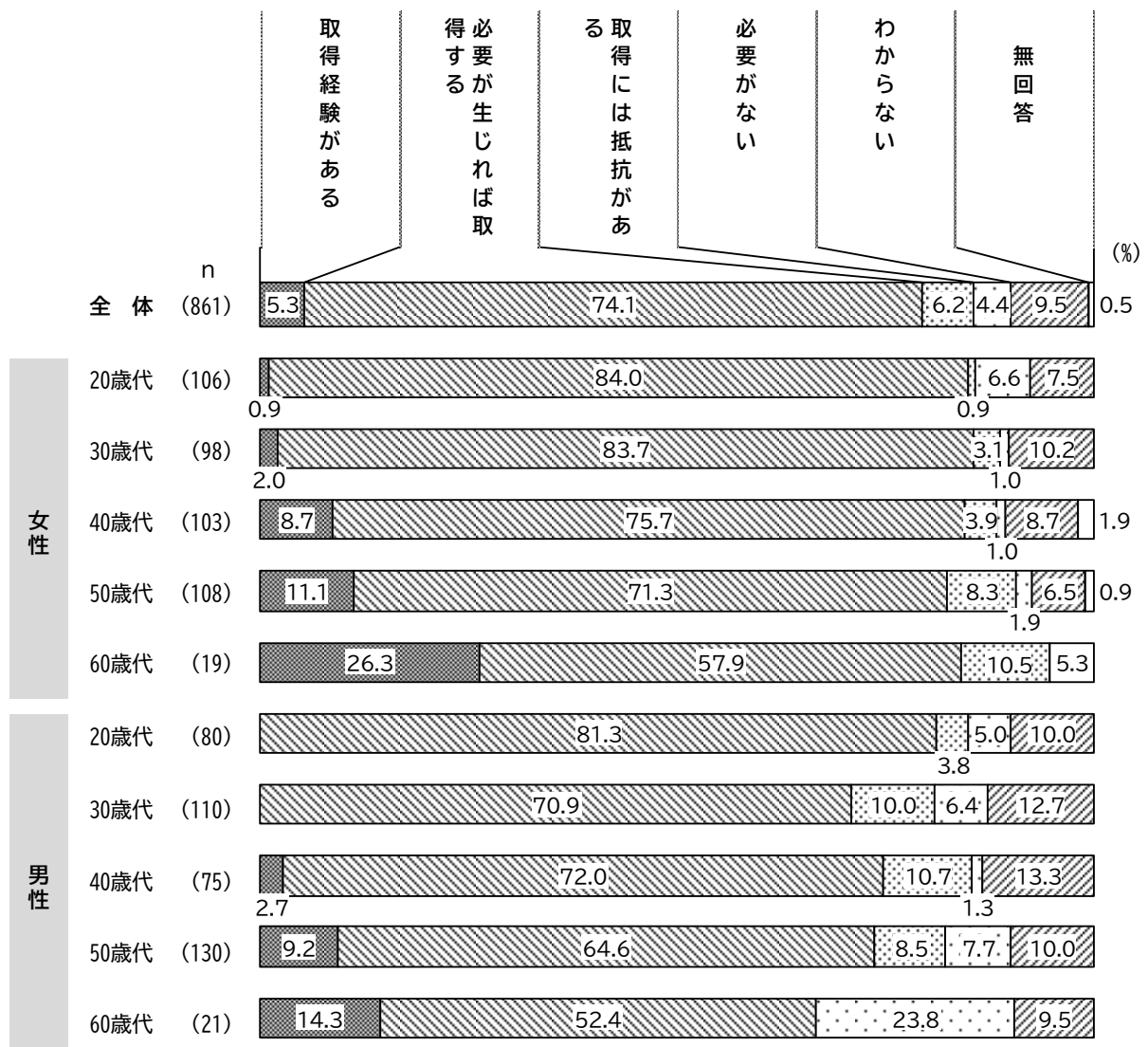




■性・年代別

性・年代別にみると、女性では、「取得経験がある」は50歳代で11.1%となっており、年代が上がるにつれ増えています。「必要が生じれば取得する」は20歳代から50歳代で7割以上を占め、20歳代で84.0%となっています。男性では、「取得経験がある」が50歳代で9.2%となっており、20歳代、30歳代で回答はみられませんでした。「必要が生じれば取得する」はすべての年代で6割以上を占め、20歳代で81.3%となっています。

性・年代別／介護休業の取得経験、取得意向



(4) 育児休業、もしくは介護休業を取得しない理由

【問16でひとつでも、「取得には抵抗がある」、「必要がない」と答えた方におたずねします。】

問16-1 育児休業、介護休業を取得しない理由をお答えください。

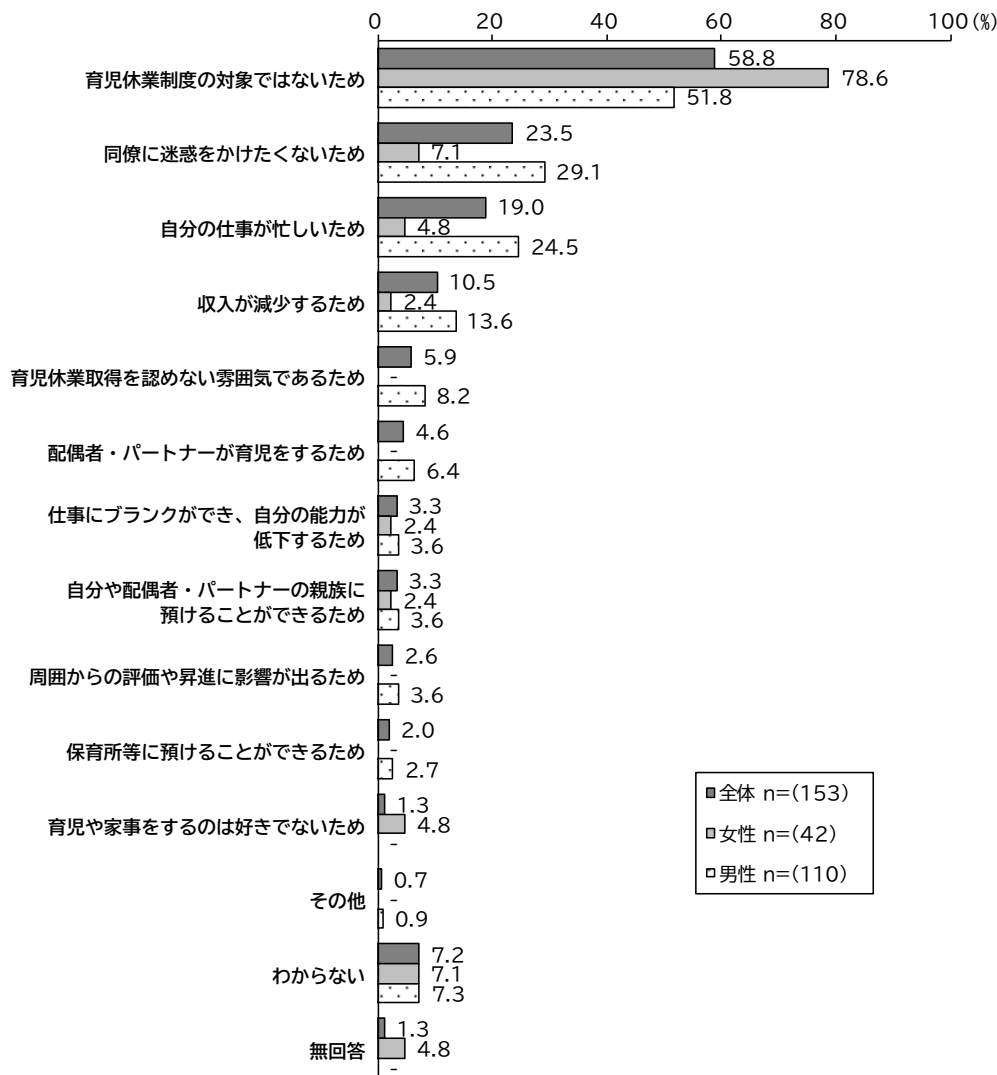
((1) (2) いくつでも○)

- 育児休業は、「育児休業制度の対象ではないため」は男女とも最も多く、女性では8割近い。
- 「育児休業取得を認めない雰囲気であるため」、「配偶者・パートナーが育児をするため」、「周囲からの評価や昇進に影響が出るため」、「保育所等に預けることができるため」は男性でのみ回答があった。

(1) 育児休業

全体では、「育児休業制度の対象ではないため」が58.8%で最も多く、「同僚に迷惑をかけたくないため (23.5%)」、「自分の仕事が忙しいため (19.0%)」、「収入が減少するため (10.5%)」が続いています。

性別にみると、男女とも「育児休業制度の対象ではないため (女性：78.6%、男性：51.8%)」が最も多くなっています。男性は「同僚に迷惑をかけたくないため (29.1%)」や「自分の仕事が忙しいため (24.5%)」で、他の項目より女性を大きく上回っています。



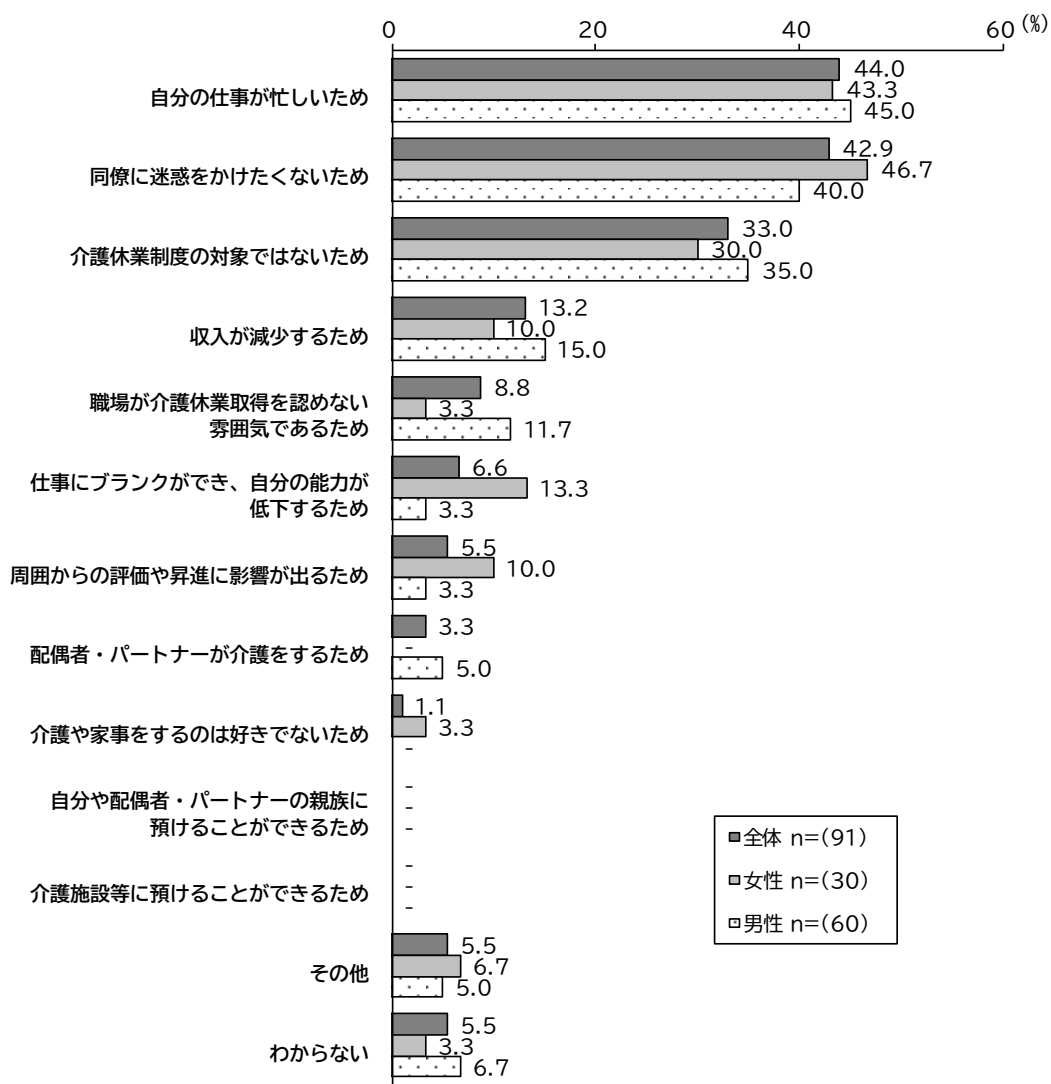
○介護休業は、女性では「同僚に迷惑をかけたくないため」が、男性では「自分の仕事が忙しいため」が最も多くなっている。

○「職場が介護休業取得を認めない雰囲気であるため」で男性が女性を大きく上回る。

## (2) 介護休業

全体では、「自分の仕事が忙しいため」が44.0%で最も多く、「同僚に迷惑をかけたくないため(42.9%)」、「介護休業制度の対象ではないため(33.0%)」と続いています。

性別にみると、女性は「同僚に迷惑をかけたくないため」が46.7%で最も多く、男性では「自分の仕事が忙しいため」が45.0%で最も多くなっています。



(5) 育児休業、もしくは介護休業取得に必要な支援

【問16でひとつでも「取得には抵抗がある」、「必要がない」と答えた方におたずねします。】

問16-2 どのような支援があれば、育児休業、介護休業を取得しようと思いますか。

(1) 育児休業 (いくつでも○) / (2) 介護休業 (いくつでも○)

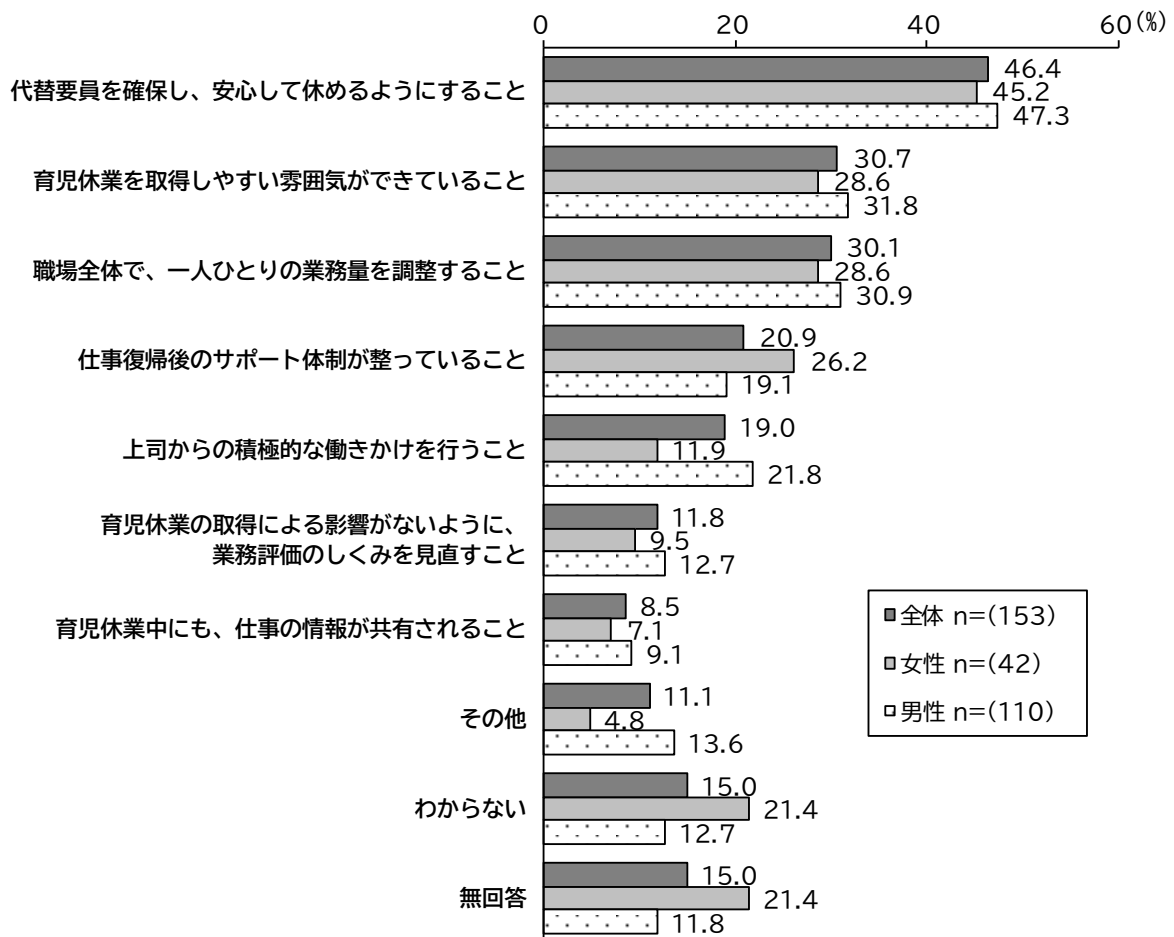
○育児休業、介護休業は、男女ともに「代替要員を確保し、安心して休めるようにすること」が最も多い。

○「上司からの積極的な働きかけを行うこと」は男性が女性を、「仕事復帰後のサポート体制が整っていること」は女性が男性を上回る。

(1) 育児休業

全体では、「代替要員を確保し、安心して休めるようにすること」が46.4%で最も多く、「育児休業を取得しやすい雰囲気ができていること (30.7%)」、「職場全体で、一人ひとりの業務量を調整すること (30.1%)」が続いています。

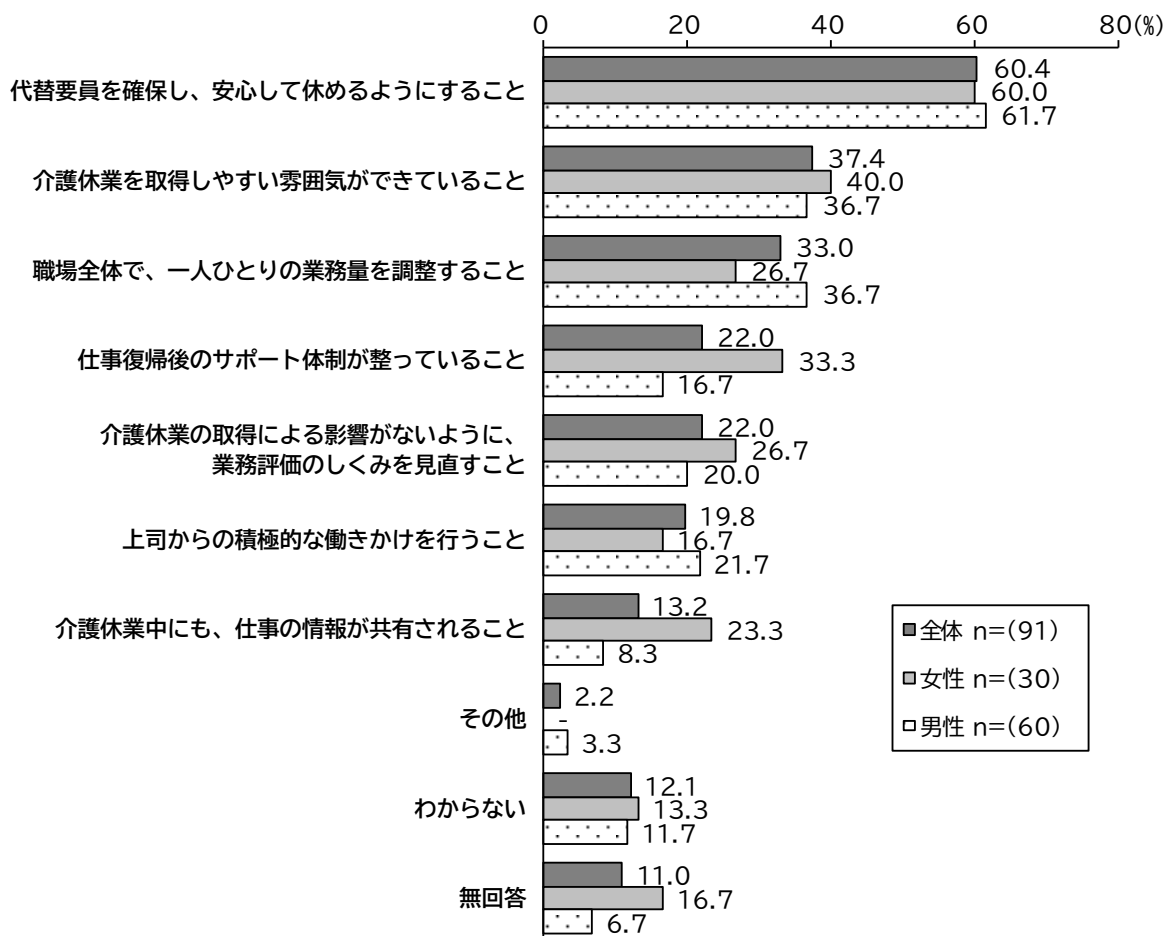
性別にみると、男女ともに「代替要員を確保し、安心して休めるようにすること (女性：45.2%、男性：47.3%)」が最も多くなっています。「上司からの積極的な働きかけを行うこと」は男性が21.8%で、女性 (11.9%) を9.9ポイント上回っています。「仕事復帰後のサポート体制が整っていること」は女性が26.2%で、男性 (19.1%) を7.1ポイント上回っています。



## (2) 介護休業

全体では、「代替要員を確保し、安心して休めるようにすること」が60.4%で最も多く、「介護休業を取得しやすい雰囲気ができていること (37.4%)」、「職場全体で、一人ひとりの業務量を調整すること (33.0%)」と続き、上位3項目は育児休業と同じ理由があげられています。

性別にみると、男女とも「代替要員を確保し、安心して休めるようにすること (女性：60.0%、男性：61.7%)」が最も多くなっています。女性では「仕事復帰後のサポート体制が整っていること」が33.3%で、男性 (16.7%) を16.6ポイント、「介護休業中にも、仕事の情報が共有されること」が23.3%で、男性 (8.3%) を15.0ポイント上回っています。男性では、「職場全体で、一人ひとりの業務量を調整すること」が36.7%で、女性 (26.7%) を10.0ポイント上回っています。



## 6. 仕事に関することについて

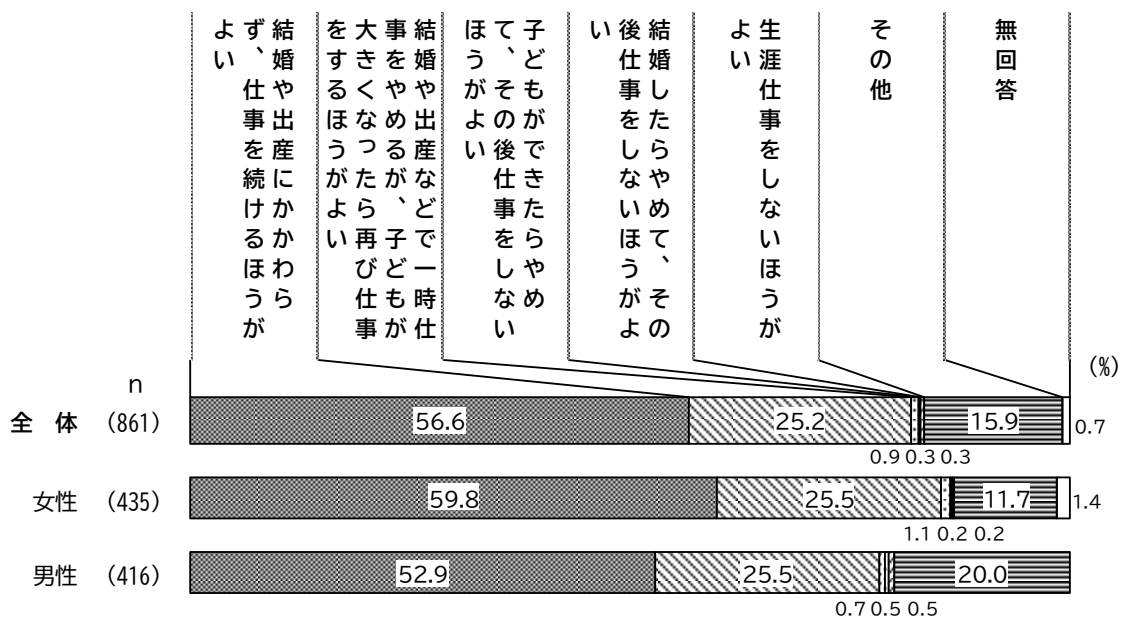
### (1) 女性の働き方について

問17 あなたは、一般的に女性の働き方について、どのようにお考えですか。(1つに○)

○男女ともに「結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい」が最も多くなっている。

全体では、「結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい」が56.6%で最も多く、「結婚や出産などで一時仕事をやめるが、子どもが大きくなったら再び仕事をするほうがよい」が25.2%で続いています。

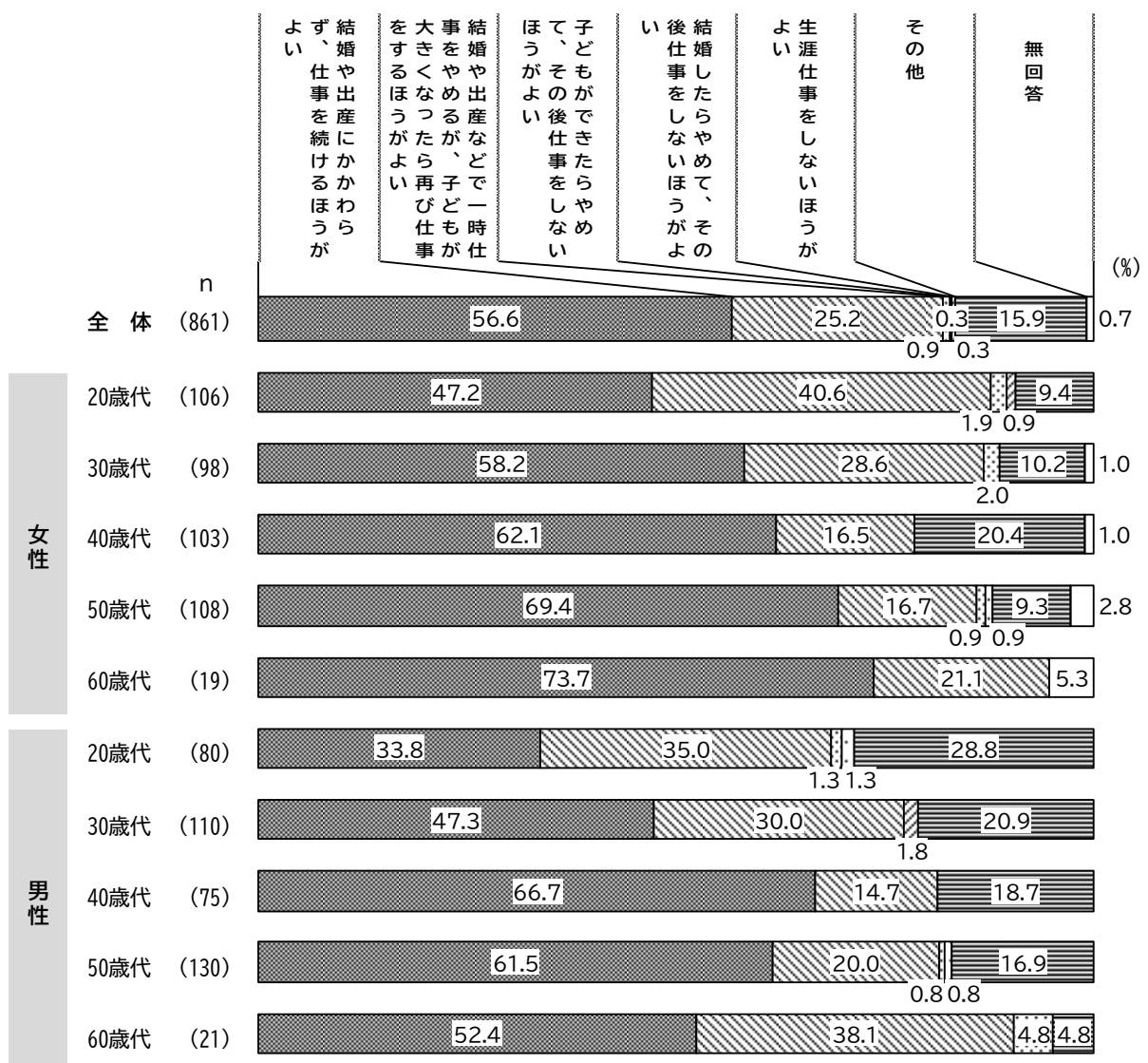
性別にみると、男女ともに「結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい（女性：59.8%、男性：52.9%）」が最も多く、女性が男性を6.9ポイント上回っています。



■性・年代別

性・年代別にみると、女性では、すべての年代で「結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい」が最も多く、40歳代と50歳代で6割台となっています。「結婚や出産などで一時仕事をやめるが、子どもが大きくなったら再び仕事をするほうがよい」は20歳代で4割台と他の年代と比べて多くなっています。男性は20歳代を除くすべての年代で「結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい」が最も多くなっており、40歳代で6割台半ばとなっています。20歳代は「結婚や出産などで一時仕事をやめるが、子どもが大きくなったら再び仕事をするほうがよい」と「結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい」が同程度となっています。

性・年代別／女性の働き方について



## 7. 性の多様性について

### (1) 性の多様性に関する言葉の認知度

問18 次の言葉について知っていますか。(それぞれについて、1つに○)

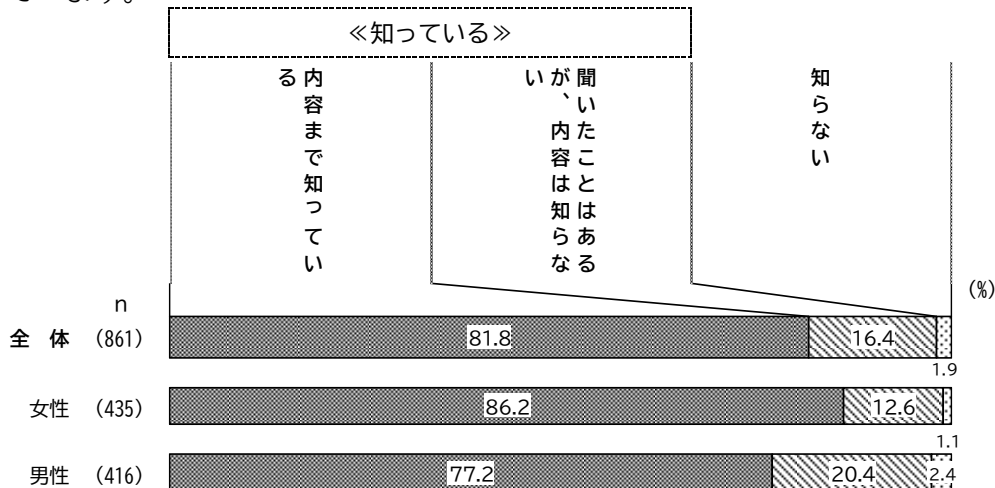
○LGBT（性的マイノリティ）は、男女ともに「知っている」がほとんどを占め、「内容まで知っている」は女性が男性を上回る。

○SOGI（性的指向・性自認）は、「知っている」が女性で約7割、男性で6割台半ば。

#### (1) LGBT（性的マイノリティ）

全体では、「内容まで知っている」は81.8%となっています。「聞いたことはあるが内容は知らない」をあわせた「知っている」は98.2%と全数近くを占めています。

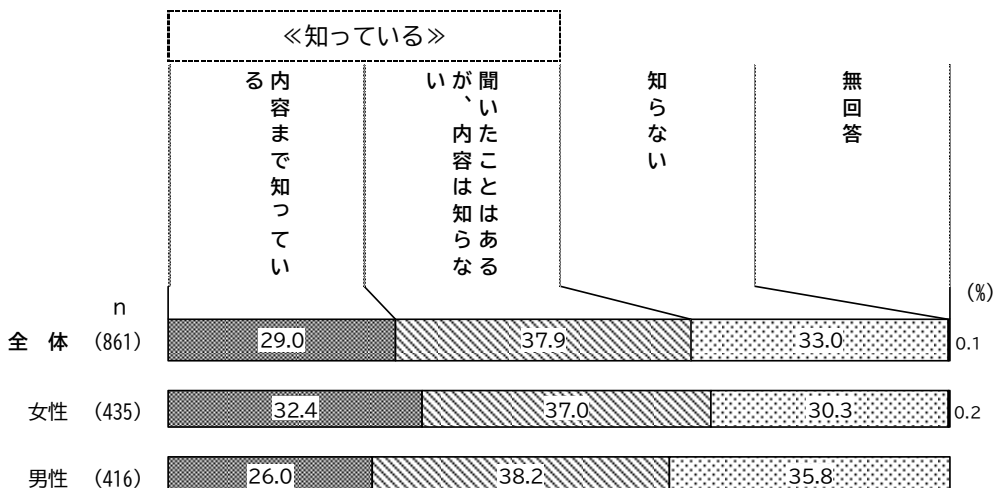
性別にみると、「内容まで知っている」は女性が86.2%で、男性（77.2%）を9.0ポイント上回っています。「聞いたことがあるが、内容は知らない」をあわせた「知っている」はともに全数近くとなっています。



#### (2) SOGI（性的指向・性自認）

全体では、「内容まで知っている」は29.0%となっています。これに「聞いたことはあるが内容は知らない」をあわせた「知っている」は66.9%となっています。

性別にみると、「内容まで知っている」は女性が32.4%で、男性（26.0%）を6.4ポイント上回っています。「知っている」では、男女とも6割を超え、女性が男性を5.2ポイント上回っています。





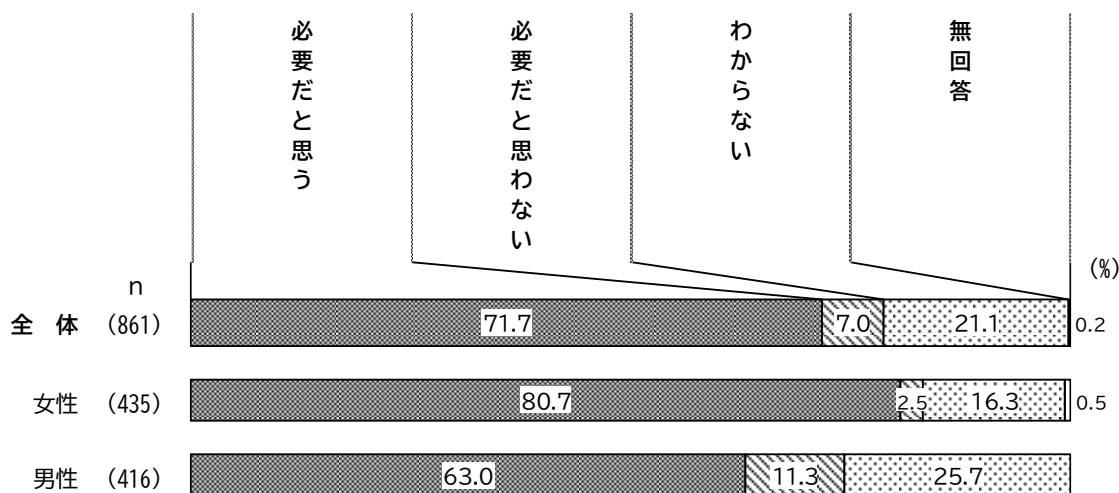
(2) 性的マイノリティへの取り組みについての考え

問19 近年、性的マイノリティへの対応が求められており、取り組みが進められている自治体もみられます。あなたは、このような動きがあることについて、どう思いますか。  
(1つに○)

○「必要だと思う」は女性が8割を超え、男性より約18ポイント多くなっている。

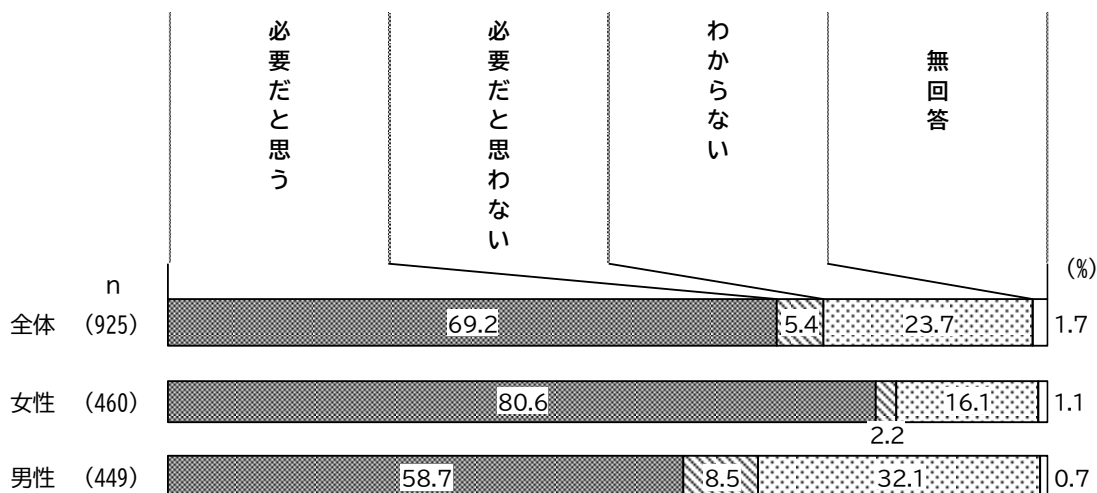
全体では、「必要だと思う」は71.7%、「必要だと思わない」は7.0%、「わからない」は21.1%となっています。

性別にみると、「必要だと思う」は女性が80.7%で、男性（63.0%）を17.7ポイント上回っています。



今回調査と前回調査を比較すると、男性は「必要だと思う」は今回調査が前回調査を4.3ポイント上回っています。また、「わからない」は今回調査が前回調査を6.4ポイント下回っています。

経年比較／性的マイノリティへの取り組みについての考え



(3) 性的マイノリティの人が生活しやすくなるために必要な対策

【問19で「必要だと思う」と答えた方におたずねします。】

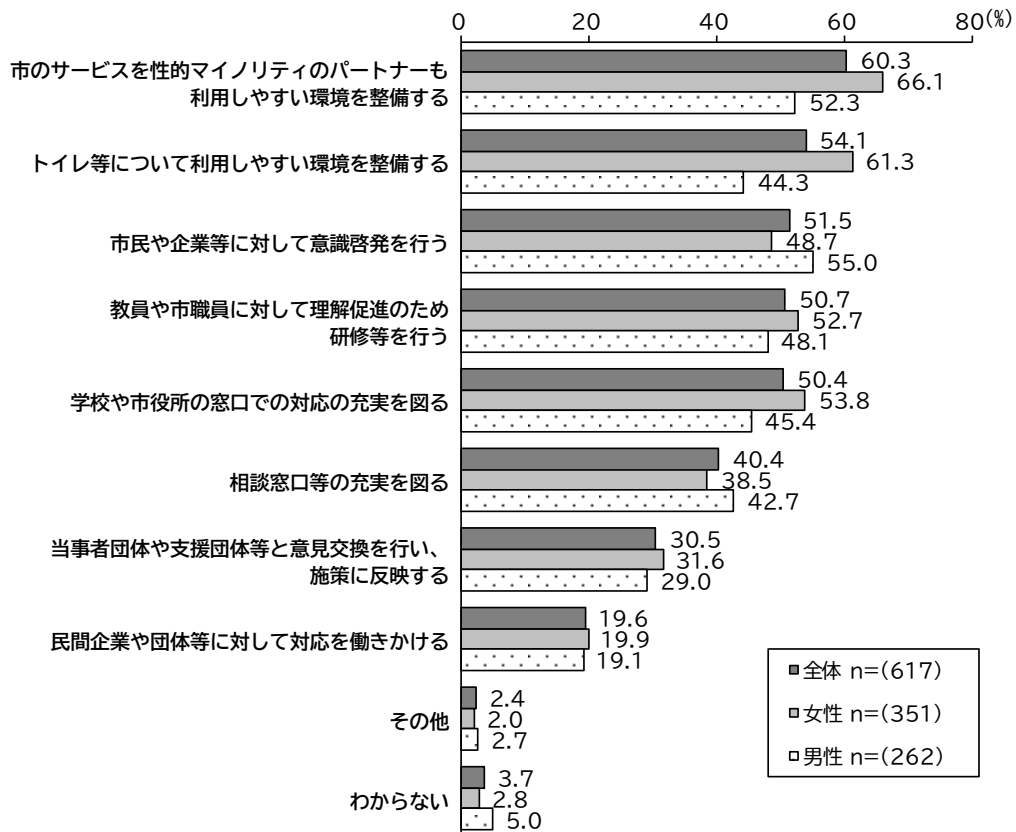
問19-1 性的マイノリティの人が生活しやすくなるために、あなたは、自治体の取り組みとしてどのような対策が必要だと思いますか。(いくつでも○)

○女性では「市のサービスを性的マイノリティのパートナーも利用しやすい環境を整備する」が最も多く、男性では「市民や企業等に対して意識啓発を行う」が最も多い。

○「市のサービスを性的マイノリティのパートナーも利用しやすい環境を整備する」、「トイレ等について利用しやすい環境を整備する」は女性が男性より多い。

全体では、「市のサービスを性的マイノリティのパートナーも利用しやすい環境を整備する」が60.3%で最も多く、「トイレ等について利用しやすい環境を整備する(54.1%)」、「市民や企業等に対して意識啓発を行う(51.5%)」、「教員や市職員に対して理解促進のため研修等を行う(50.7%)」、「学校や市役所の窓口での対応の充実を図る(50.4%)」が5割台で続いています。

性別にみると、女性では「市のサービスを性的マイノリティのパートナーも利用しやすい環境を整備する(女性：66.1%、男性：52.3%)」は女性が男性を13.8ポイント上回っています。男性では「市民や企業等に対して意識啓発を行う」が55.0%で最も多く、女性(48.7%)を6.3ポイント上回っています。この他、「トイレ等について利用しやすい環境を整備する」は女性が61.3%で、男性(44.3%)を17.0ポイント、「学校や市役所の窓口での対応の充実を図る」は女性が53.8%で、男性(45.4%)を8.4ポイント上回っています。



## 8. 地域・防災について

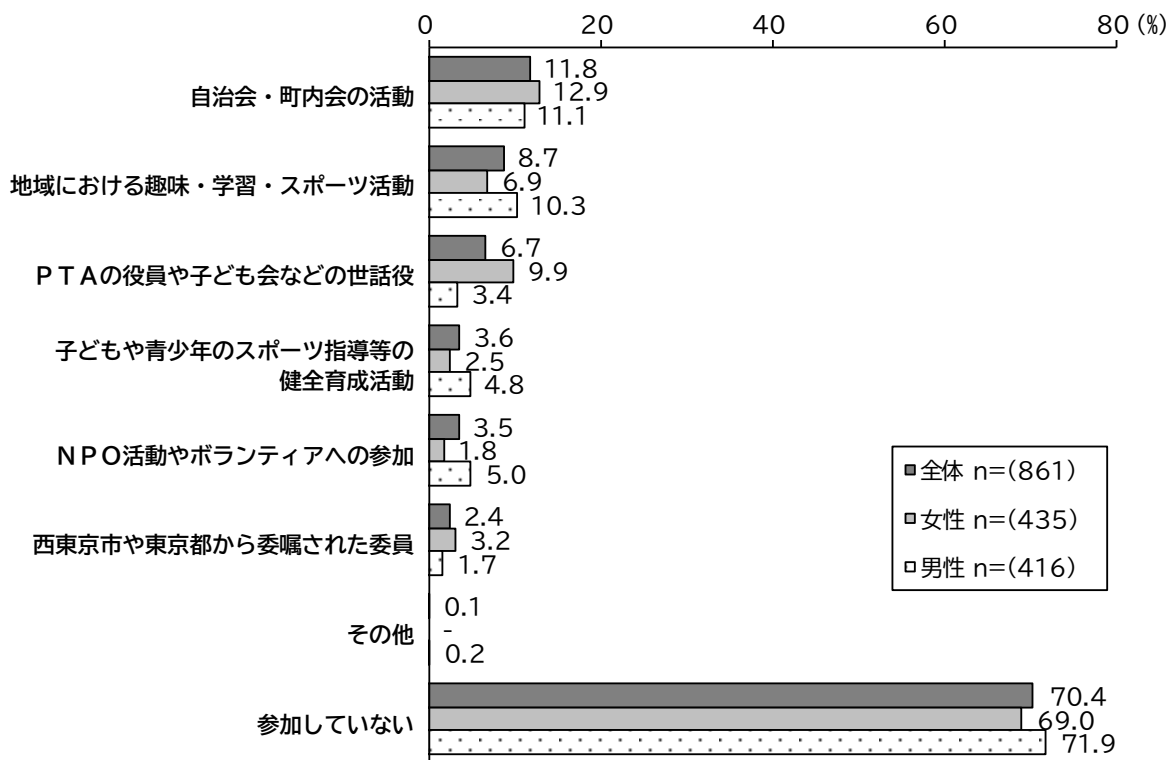
### (1) 地域活動への参加状況

問20 あなたは現在、どのような地域活動に参加していますか。(いくつでも○)

- .....
- 「参加していない」が男女ともに最も多い。
  - 参加しているものでは「自治会・町内会の活動」が1割を超えている。
- .....

全体では、「参加していない」が70.4%で最も多くなっています。参加している人では、「自治会・町内会の活動」が11.8%、「地域における趣味・学習・スポーツ活動」が8.7%、「PTAの役員や子ども会などの世話役」が6.7%と続いています。

性別にみると、「PTAの役員や子ども会などの世話役」は女性が9.9%で、男性（3.4%）を6.5ポイント上回っています。



(2) 地域活動に参加していない理由

【問20で「参加していない」と答えた方におたずねします。】

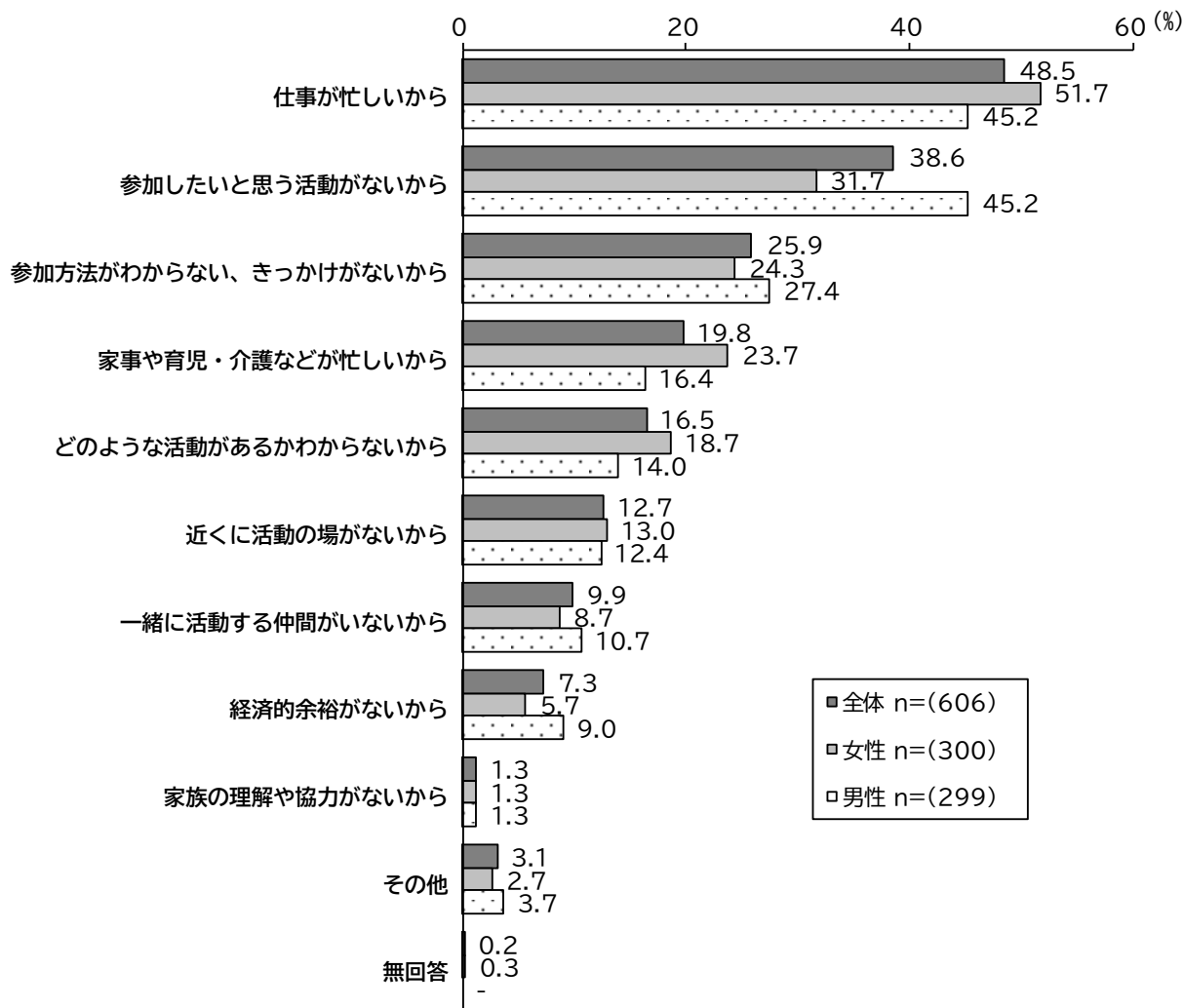
問20-1 あなたが参加できていないのは何故ですか。(いくつでも○)

○女性では「仕事が忙しいから」が最も多く、男性では「仕事が忙しいから」と並んで「参加したいと思う活動がないから」が最も多い。

○「家事や育児・介護などが忙しいから」は女性が男性より多い。

全体では、「仕事が忙しいから」が48.5%で最も多く、「参加したいと思う活動がないから(38.6%)」、「参加方法がわからない、きっかけがないから(25.9%)」と続いています。

性別にみると、女性では「仕事が忙しいから」が51.7%で、男性(45.2%)を6.5ポイント上回っています。男性では「仕事が忙しいから」とともに「参加したいと思う活動がないから」が同率45.2%で最も多く、「参加したいと思う活動がないから」は女性(31.7%)を13.5ポイント上回っています。



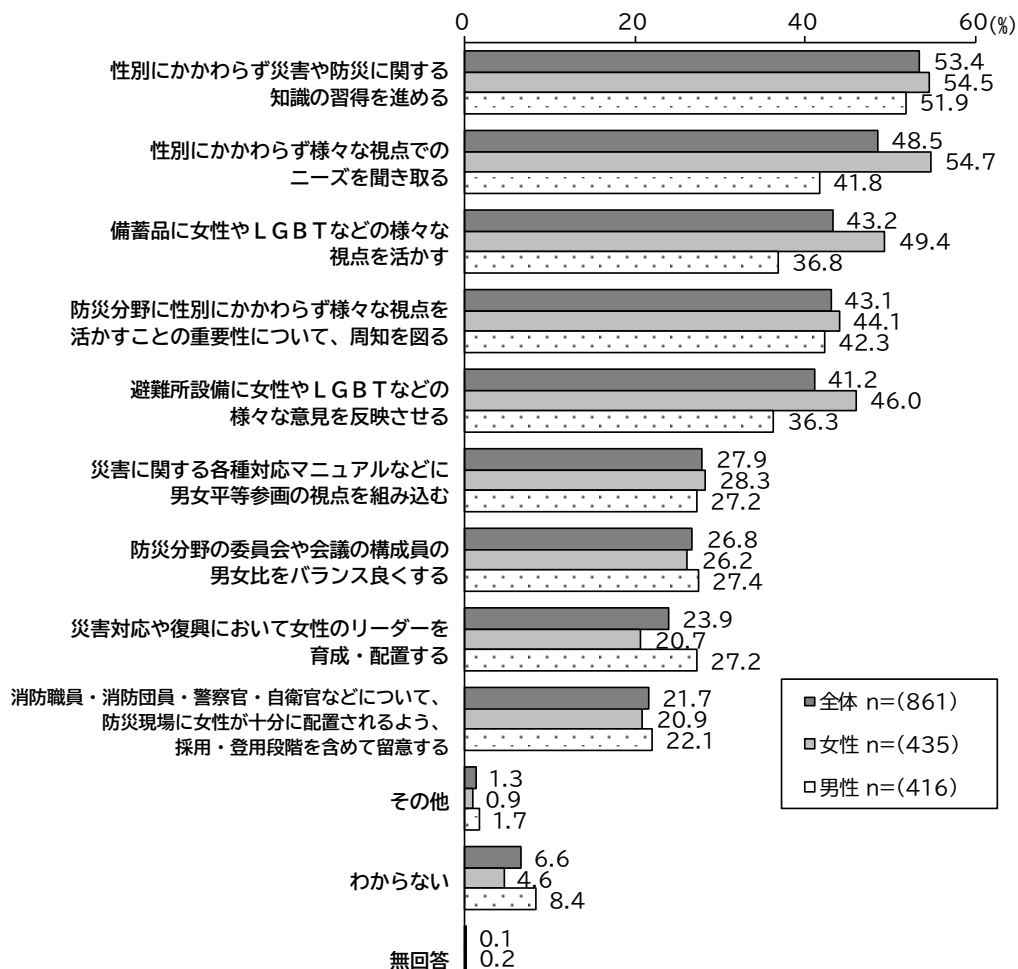
(3) 防災分野で男女平等の視点を活かすために重要だと思うこと

問21 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。西東京市職員の立場からお答えください。(いくつでも○)

○女性では「性別にかかわらず様々な視点でのニーズを聞き取る」が最も多く、男性では「性別にかかわらず災害や防災に関する知識の習得を進める」が最も多い。

全体では、「性別にかかわらず災害や防災に関する知識の習得を進める」が53.4%で最も多く、「性別にかかわらず様々な視点でのニーズを聞き取る(48.5%)」、「備蓄品に女性やLGBTなどの様々な視点を活かす(43.2%)」、「防災分野に性別にかかわらず様々な視点を活かすことの重要性について、周知を図る(43.1%)」、「避難所設備に女性やLGBTなどの様々な意見を反映させる(41.2%)」が4割台で続いています。

性別にみると、女性では「性別にかかわらず様々な視点でのニーズを聞き取る」が54.7%で最も多く、男性(41.8%)を12.9ポイント上回っています。男性では「性別にかかわらず災害や防災に関する知識の習得を進める」が51.9%で最も多くなっています。この他女性では、女性やLGBTに配慮した項目が男性を上回っており、「備蓄品に女性やLGBTなどの様々な視点を活かす(49.4%)」が男性(36.8%)を12.6ポイント、「避難所設備に女性やLGBTなどの様々な意見を反映させる(46.0%)」が男性(36.3%)を9.7ポイント上回っています。



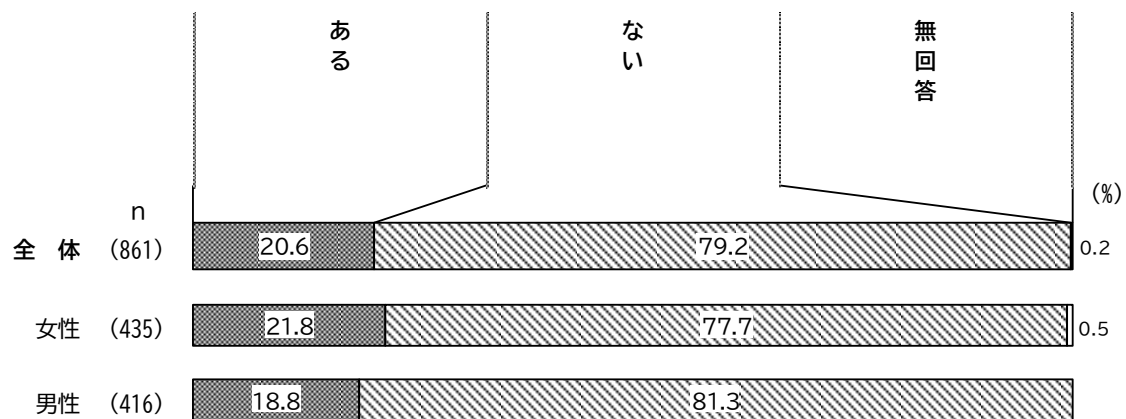
## 9. あらゆる暴力（DV、ハラスメント等）について

### (1) 配偶者等からの暴力の被害者から窓口で相談を受けた経験

問22 あなたは、配偶者等からの暴力被害者から窓口で相談を受けたことがありますか。  
(1つに○)

○「ある」は男女とも2割前後となっている。

全体では、相談を受けたことが「ある」は20.6%、「ない」は79.2%となっています。  
性別にみると、全体と同様の傾向となっており、男女で大きな差は見られません。

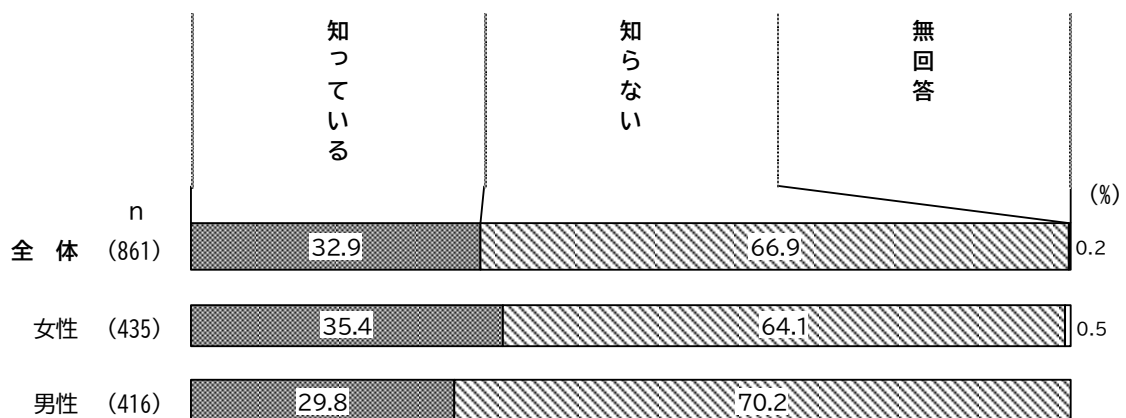


## (2) 配偶者等からの暴力の被害者や加害者への対応方法の認知状況

問23 あなたは、配偶者等からの暴力被害者や加害者が窓口にいってしまった場合の対応方法を知っていますか。(1つに○)

○「知っている」は女性で3割台半ば、男性で約3割で、女性の方がやや多い。

全体では、対応方法を「知っている」が32.9%、「知らない」が66.9%となっています。性別にみると、「知っている」は女性が35.4%で、男性（29.8%）を5.6ポイント上回っています。

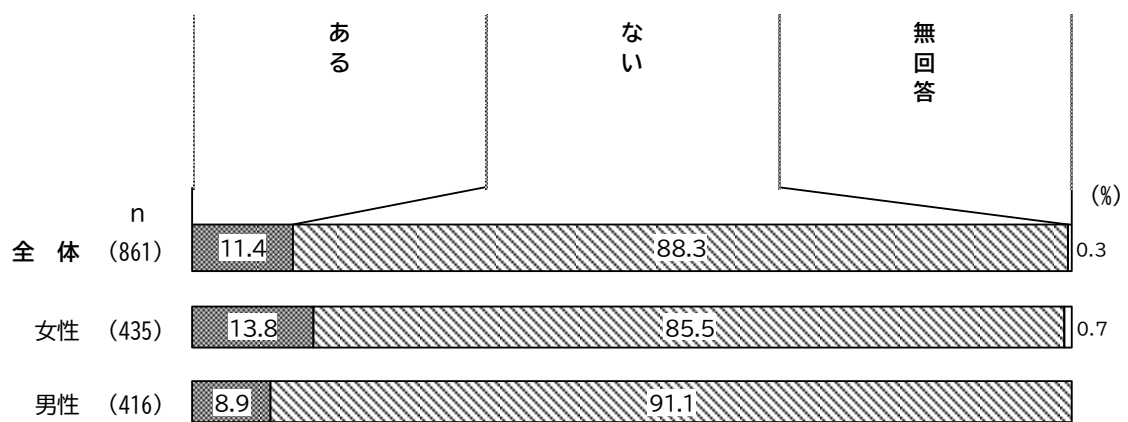


(3) 配偶者等からの暴力の被害者や加害者への対応で困った経験の有無

問24 あなたは、配偶者等からの暴力被害者や加害者の対応で、困った経験がありますか。  
(1つに○)

○「ある」は女性の方がやや多く、男性は1割未満となっている。

全体では、困った経験が「ある」は11.4%、「ない」は88.3%となっています。  
性別にみると、「ある」は女性では13.8%ですが、男性では1割未満となっています。





(4) 困った経験の内容

【問24で「ある」と答えた方におたずねします。】

問24-1 窓口で対応している際、困った経験があれば、個人が特定されない程度でその内容をお書きください。

困った経験について具体的な内容を記述してもらったところ、61件の回答がありました。

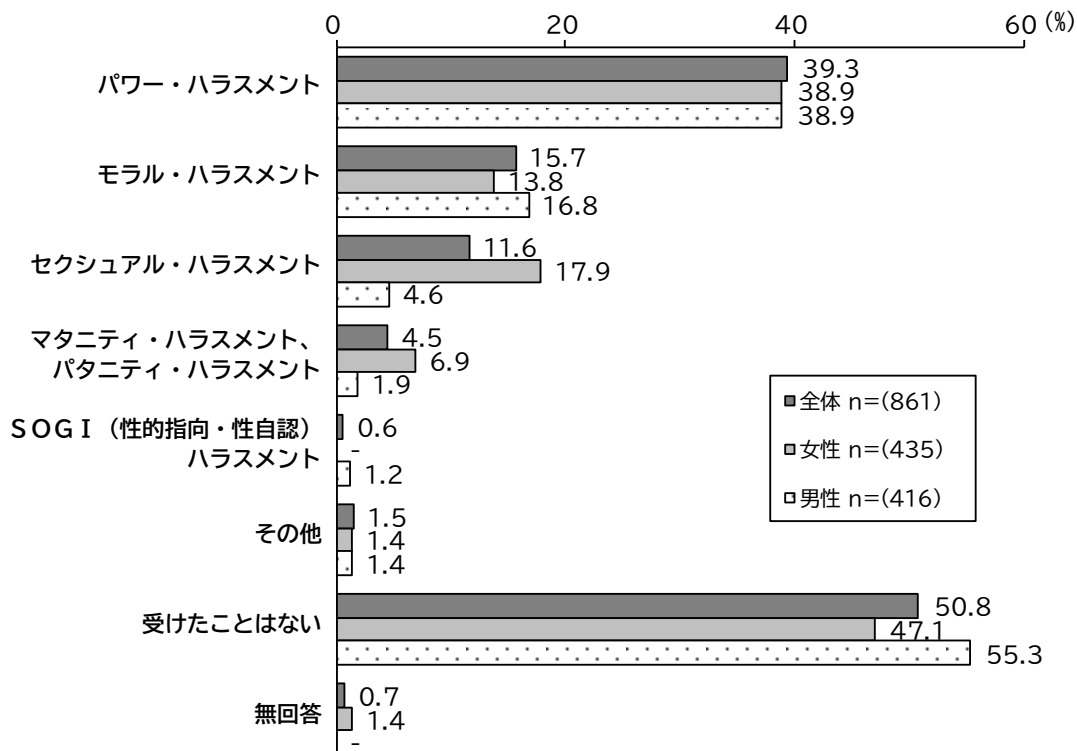
(5) 職場等でハラスメントを受けた経験

問25 あなたは、職場等で次にあげるようなハラスメントを受けたことがありますか。  
(いくつでも○)

- .....
- 「受けたことはない」が最も多い。
  - 受けたものでは、「パワー・ハラスメント」が男女とも同率で4割近い。
  - 「セクシュアル・ハラスメント」は女性が男性を大きく上回っている。
- .....

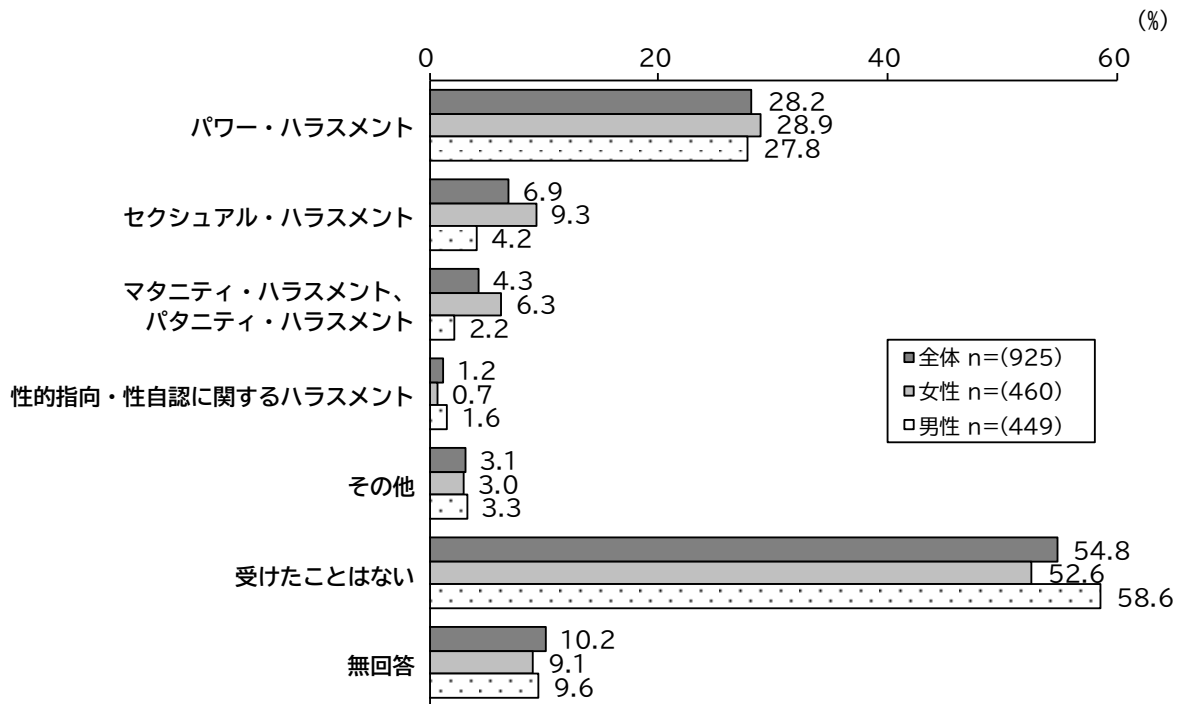
全体では、「受けたことはない」が50.8%で最も多くなっています。受けたものでは、「パワー・ハラスメント」が39.3%、「モラル・ハラスメント」が15.7%、「セクシュアル・ハラスメント」が11.6%と続いています。

性別にみると、男女とも「受けたことはない（女性：47.1%、男性：55.3%）」が最も多く、女性が男性を8.2ポイント下回っています。受けたものでは、男女ともに「パワー・ハラスメント」が最も多く同率で38.9%となっています。「セクシュアル・ハラスメント」は女性の方が多く17.9%で、男性（4.6%）を13.3ポイント上回っています。



経年比較（参考）／職場等でハラスメントを受けた経験

※選択肢が異なるため、参考として掲載



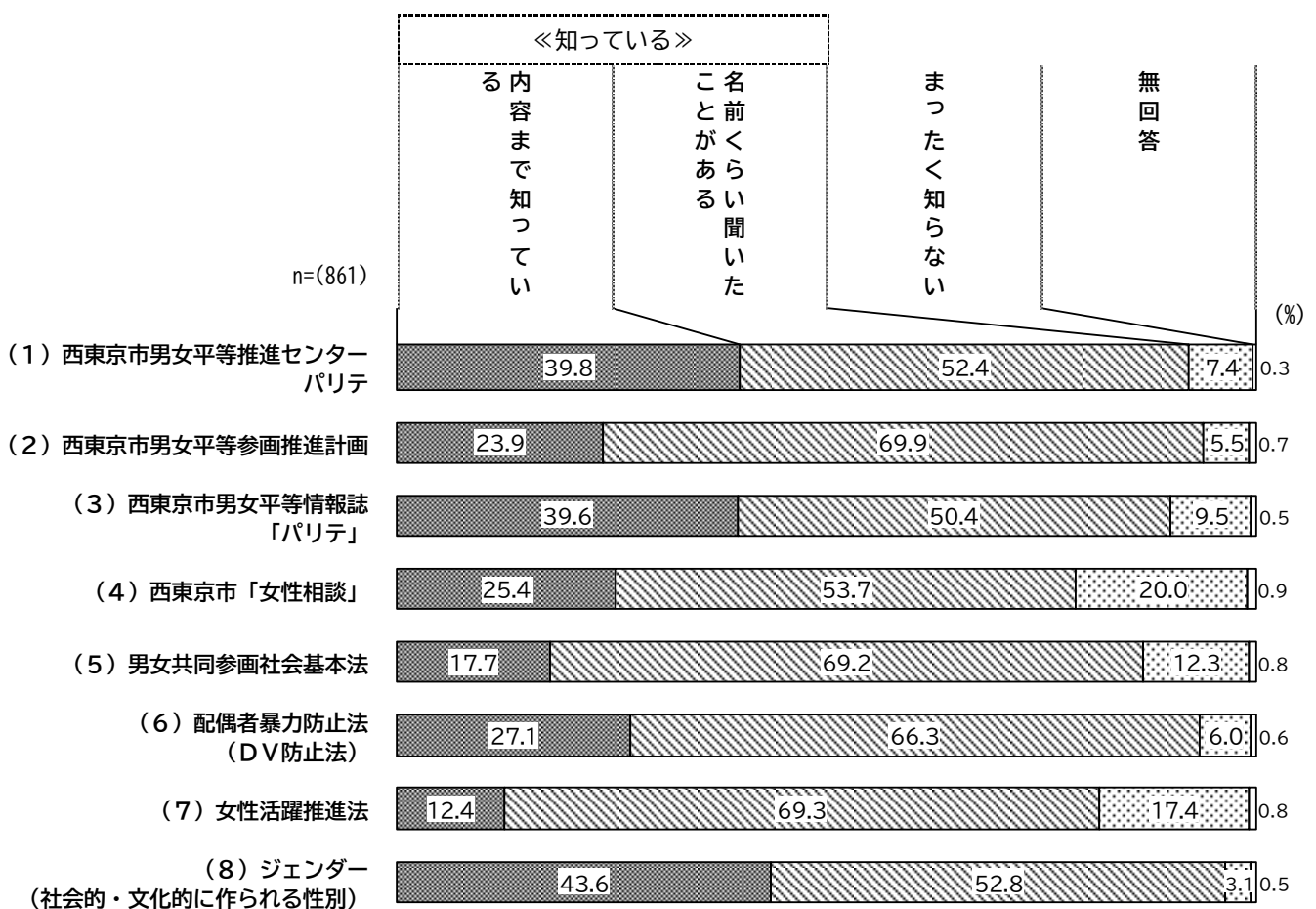
## 10. 男女平等参画を進めるために必要な施策について

### (1) 西東京市の取り組み、男女平等に関する法律等の認知度

問26 あなたは、以下のことがらを知っていますか。(1)から(8)までのそれぞれについて、お答えください。(それぞれについて、1つに○)

- 「内容まで知っている」は、『ジェンダー』で4割を超える。《知っている》ではいずれも7割を超え、ジェンダーでは全数近くになっている。
- 男女で同様の結果が多く見られるが、『西東京市「女性相談」』では「まったく知らない」が男性で女性より多くなっている。
- すべての項目で認知度は前回調査から向上している。

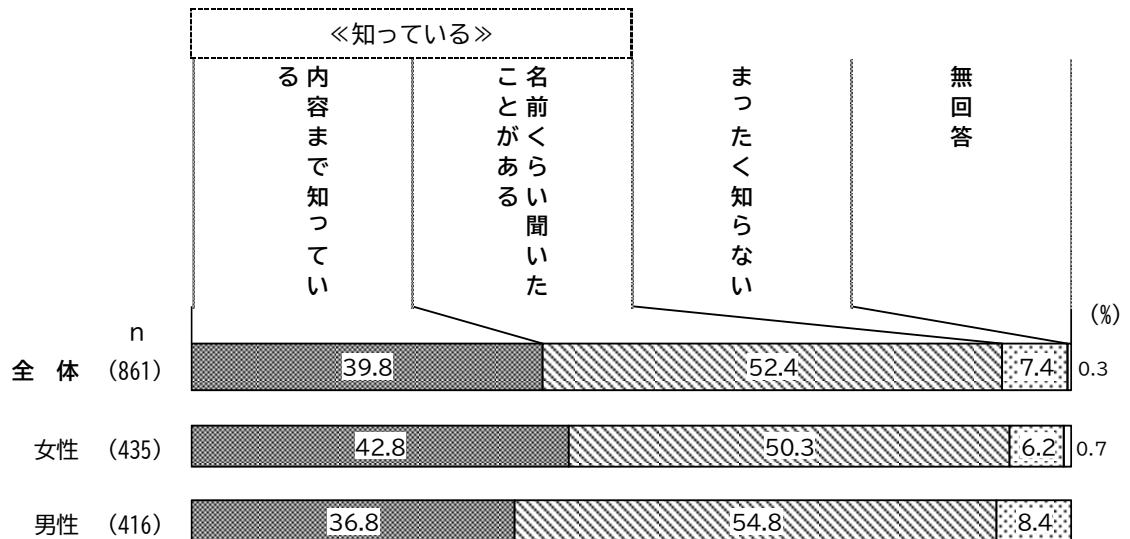
全体では、「内容まで知っている」は『ジェンダー（社会的・文化的に作られる性別）（43.6%）』、『西東京市男女平等推進センター パリテ（39.8%）』、『西東京市男女平等情報誌「パリテ」（39.6%）』が3割を超えています。「名前くらい聞いたことがある」をあわせた《知っている》では、いずれも7割を超え、特に『ジェンダー（社会的・文化的に作られる性別）（96.4%）』、『配偶者暴力防止法（DV防止法）（93.4%）』、『西東京市男女平等参画推進計画（93.8%）』、『西東京市男女平等参画情報誌「パリテ」（90.0%）』、『西東京市男女平等推進センター パリテ（92.2%）』で9割以上となっています。



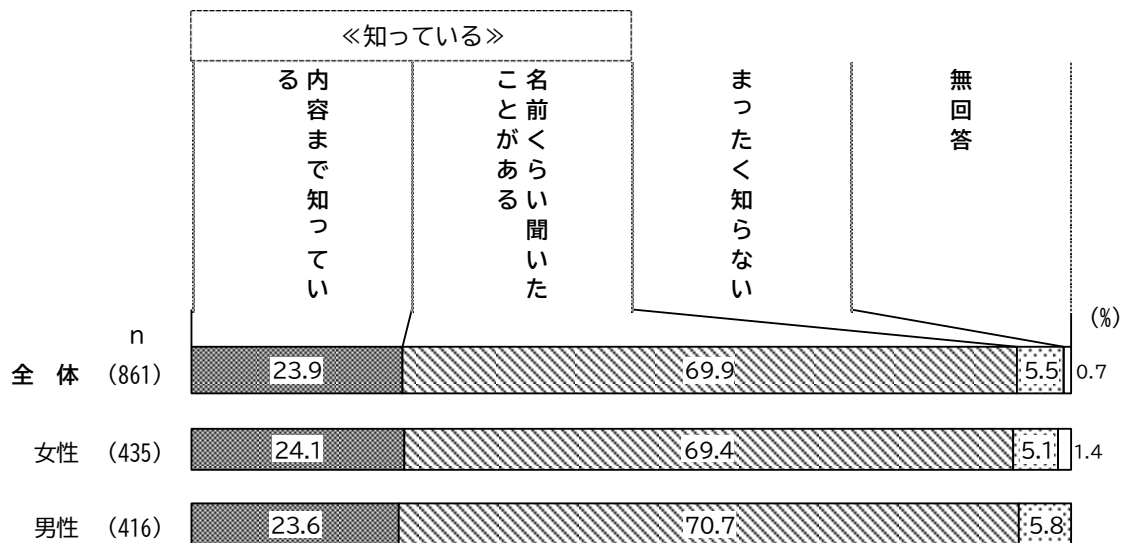
「知っている」では、ほとんどの項目で男女同レベルとなっていますが、『西東京市「女性相談」』は女性（85.8%）の方が多く、男性（72.1%）を13.7ポイント上回っています。

性別／西東京市の取り組み、男女平等に関する法律等の認知度

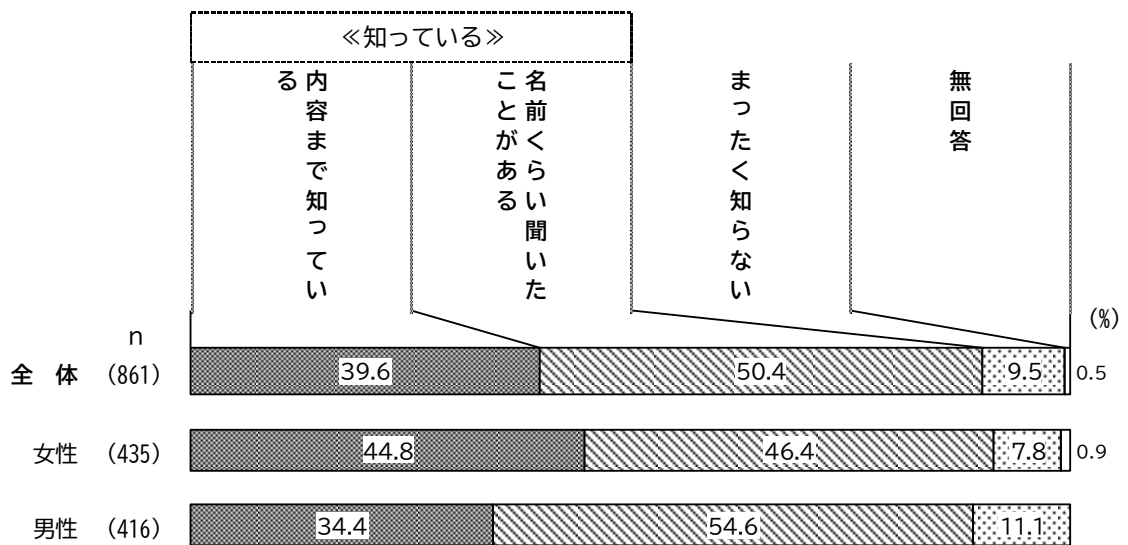
(1) 西東京市男女平等推進センター パリテ



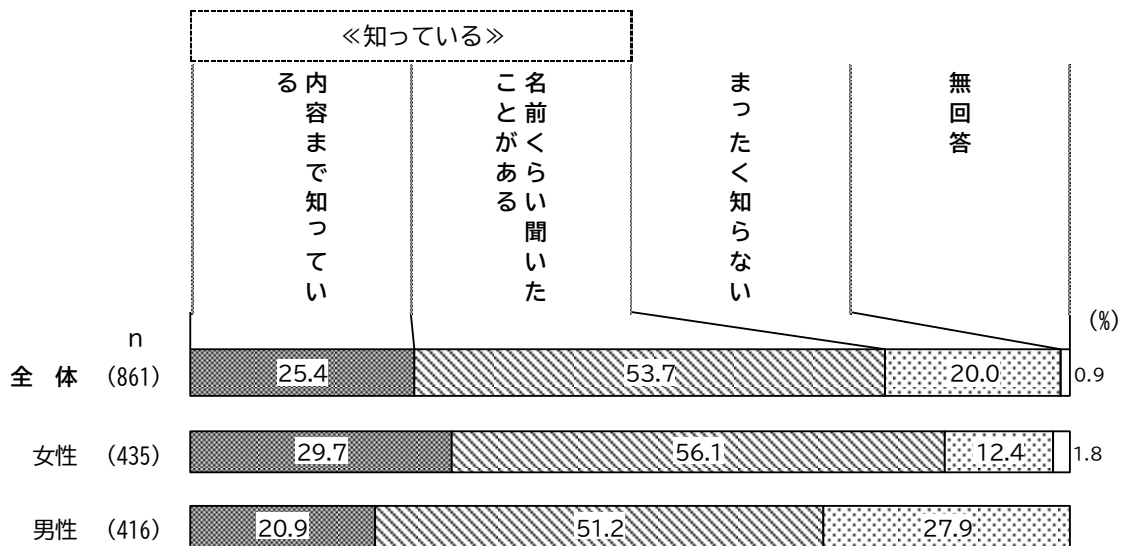
(2) 西東京市男女平等参画推進計画



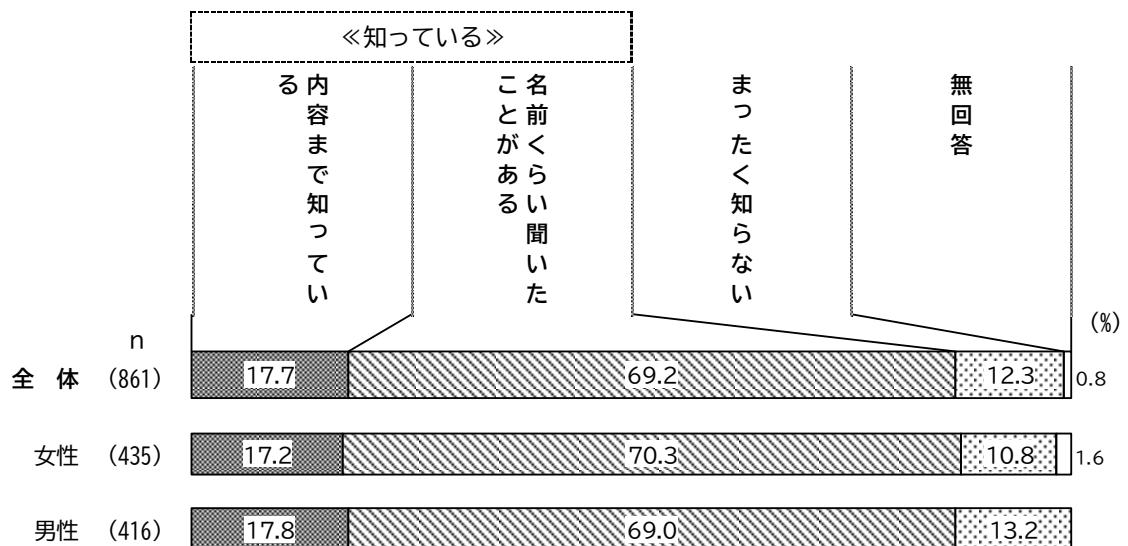
(3) 西東京市男女平等情報誌「パリテ」



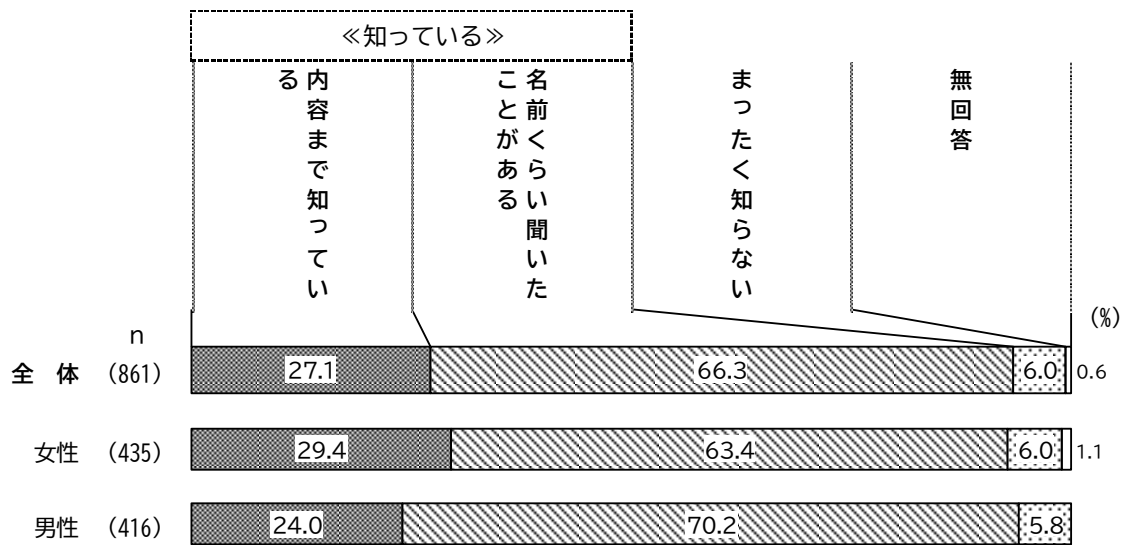
(4) 西東京市「女性相談」



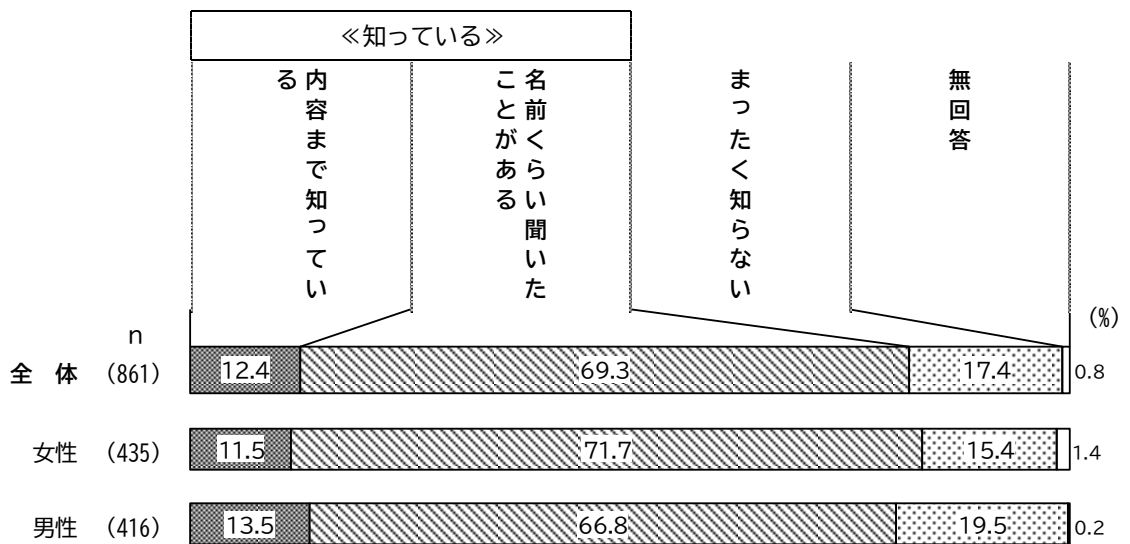
(5) 男女共同参画社会基本法



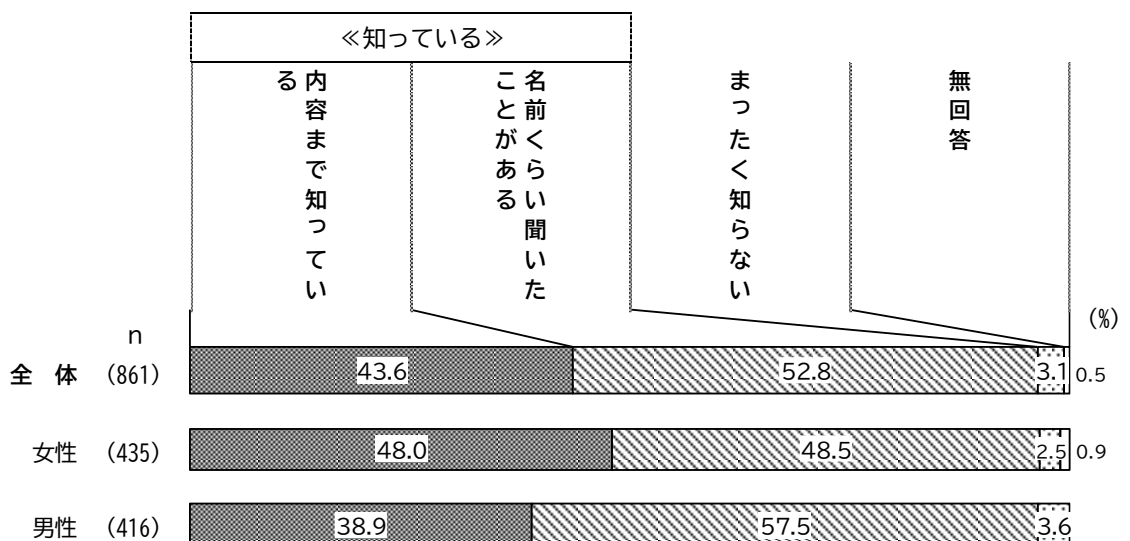
(6) 配偶者暴力防止法（DV防止法）



(7) 女性活躍推進法



(8) ジェンダー（社会的・文化的に作られる性別）

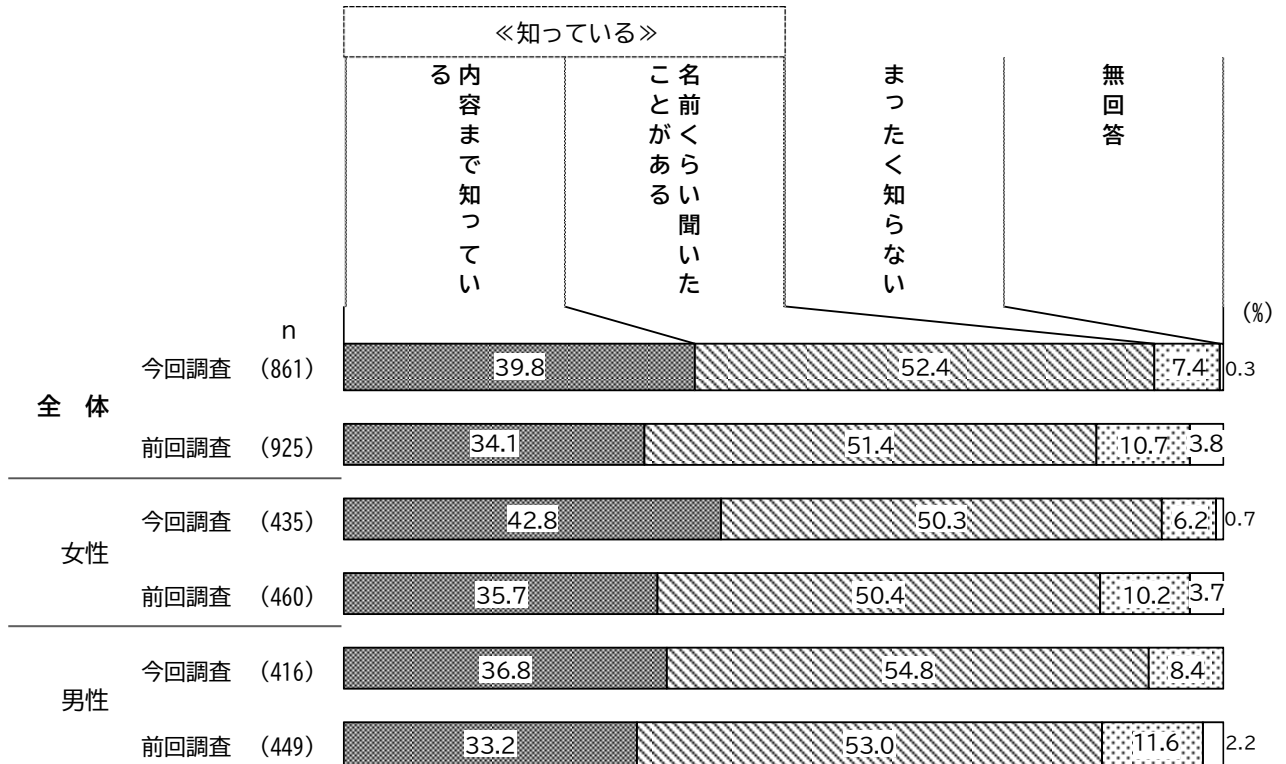


## 第2章 調査結果の詳細

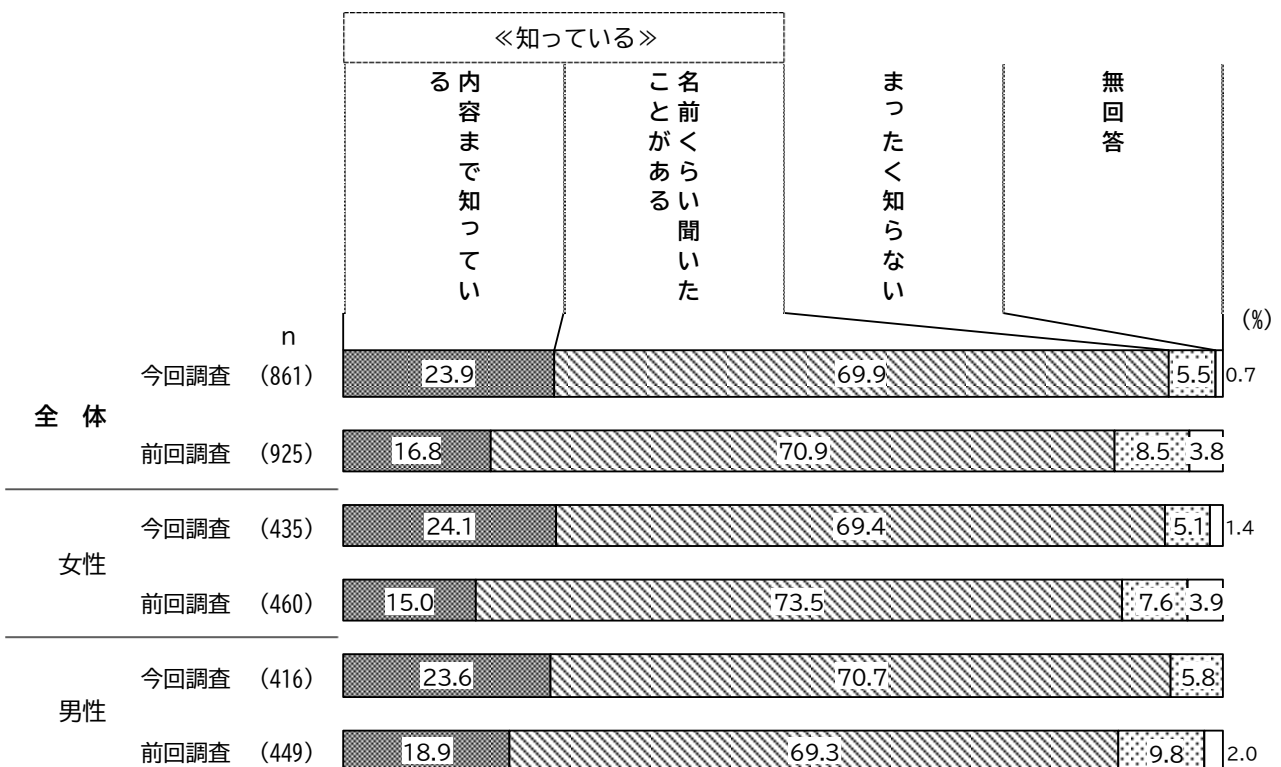
今回調査と前回調査を比較すると、いずれの項目でも「知っている」が前回は上回っており、特に『配偶者暴力防止法（DV防止法）』は全体、性別とも前回より22ポイント以上、『女性活躍推進法』や『西東京市「女性相談」』でも11ポイント以上上回っています。

### 経年比較／西東京市の取り組み、男女平等に関する法律等の認知度

#### (1) 西東京市男女平等推進センター パリテ

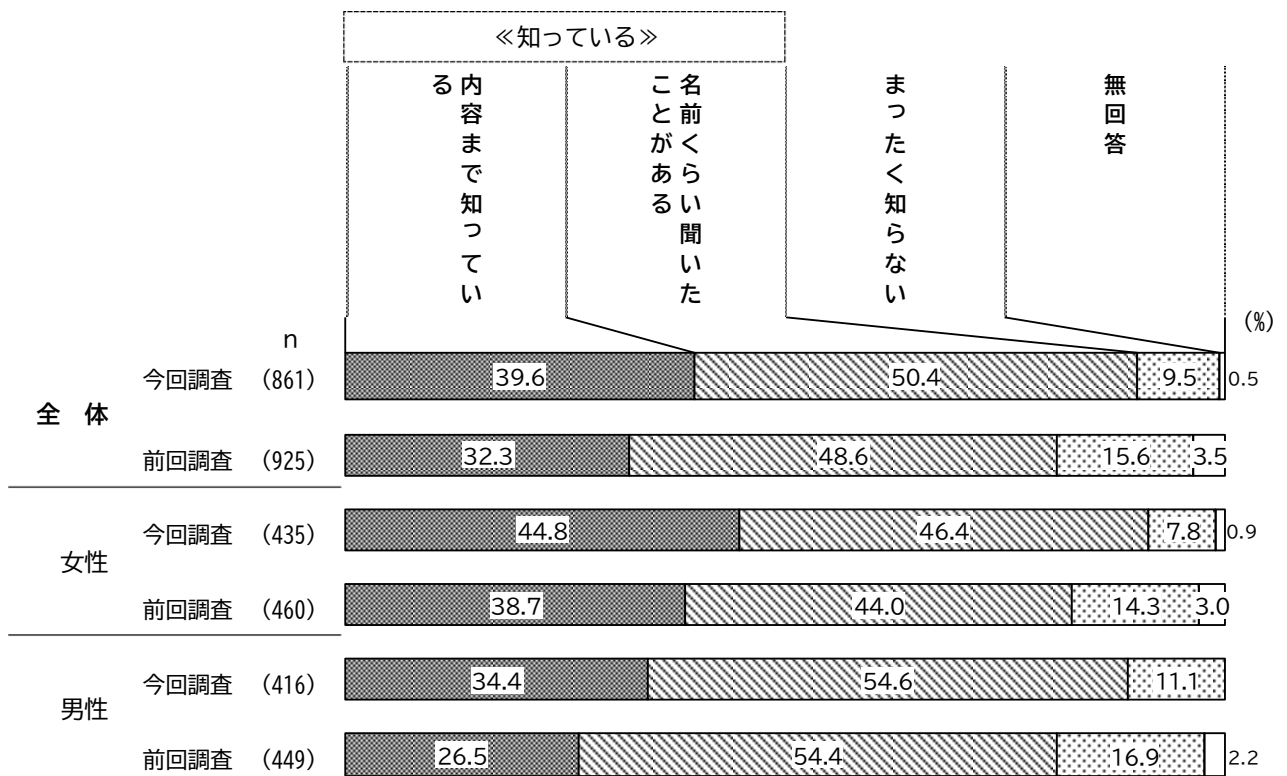


#### (2) 西東京市男女平等参画推進計画

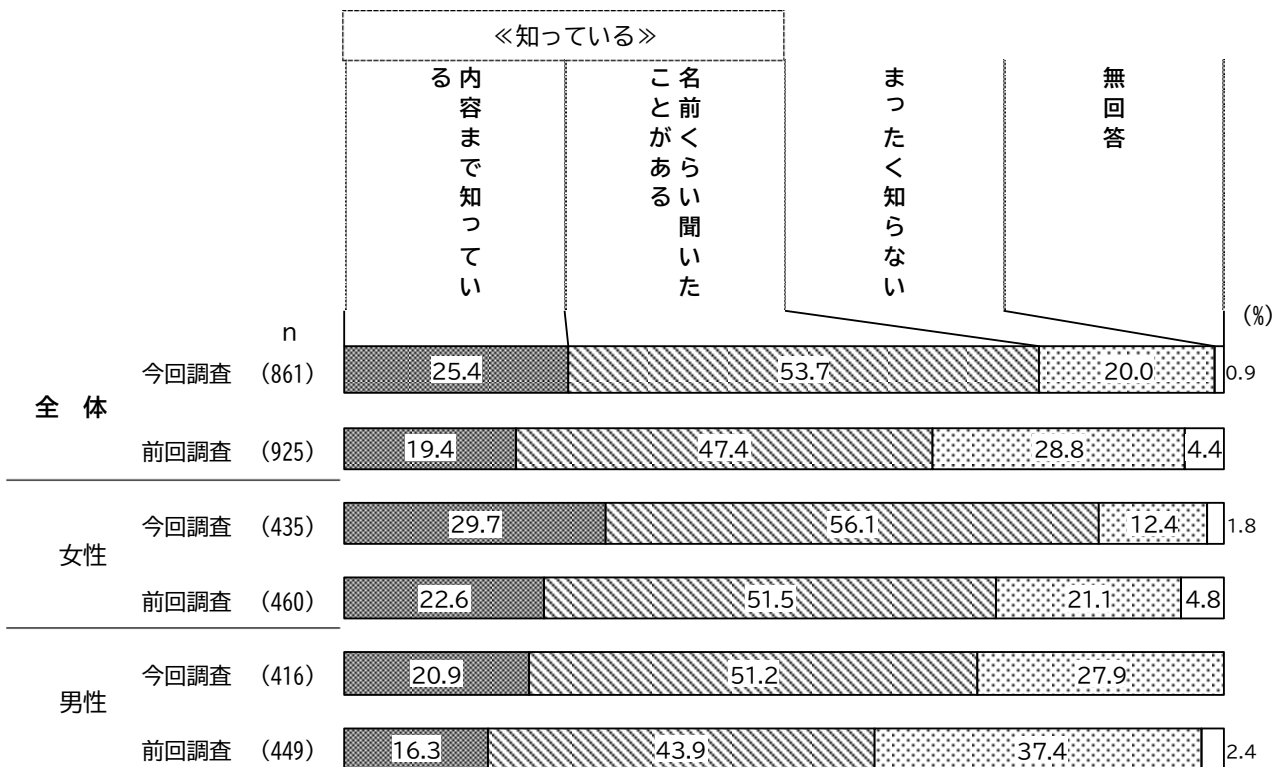




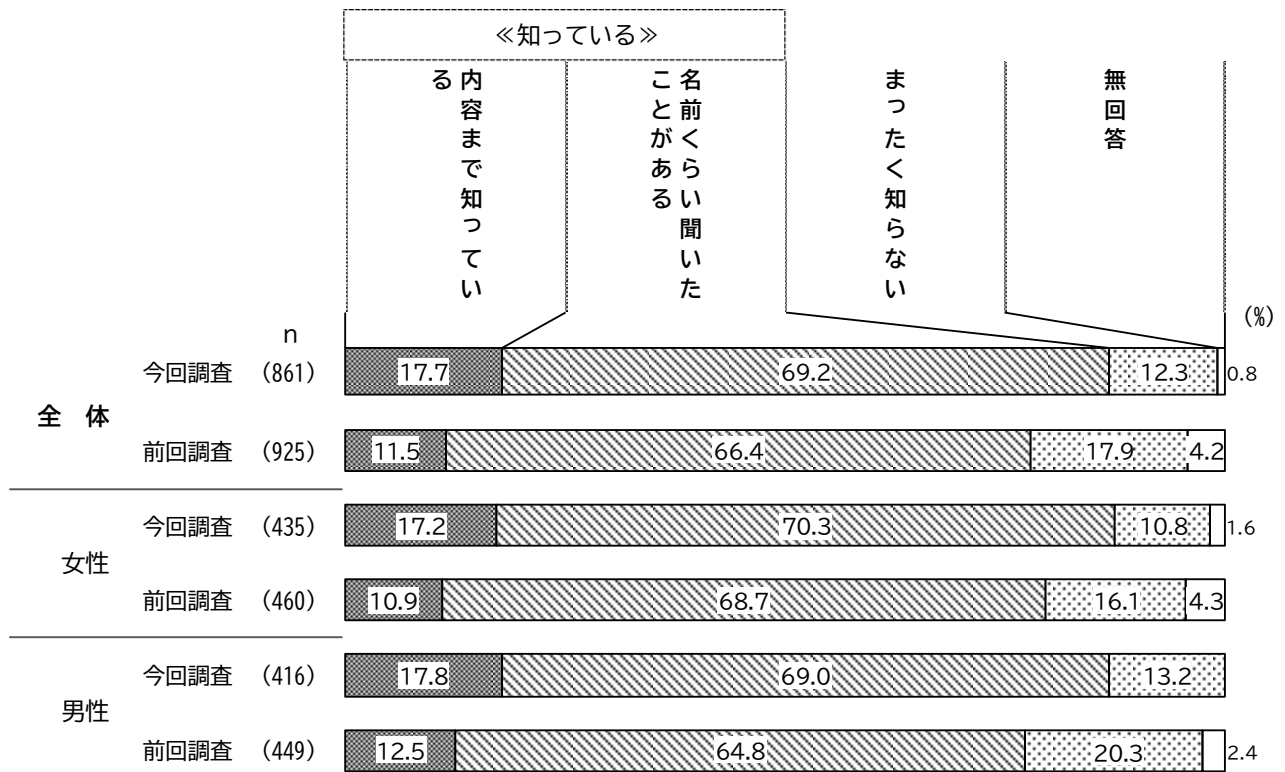
(3) 西東京市男女平等情報誌「パリテ」



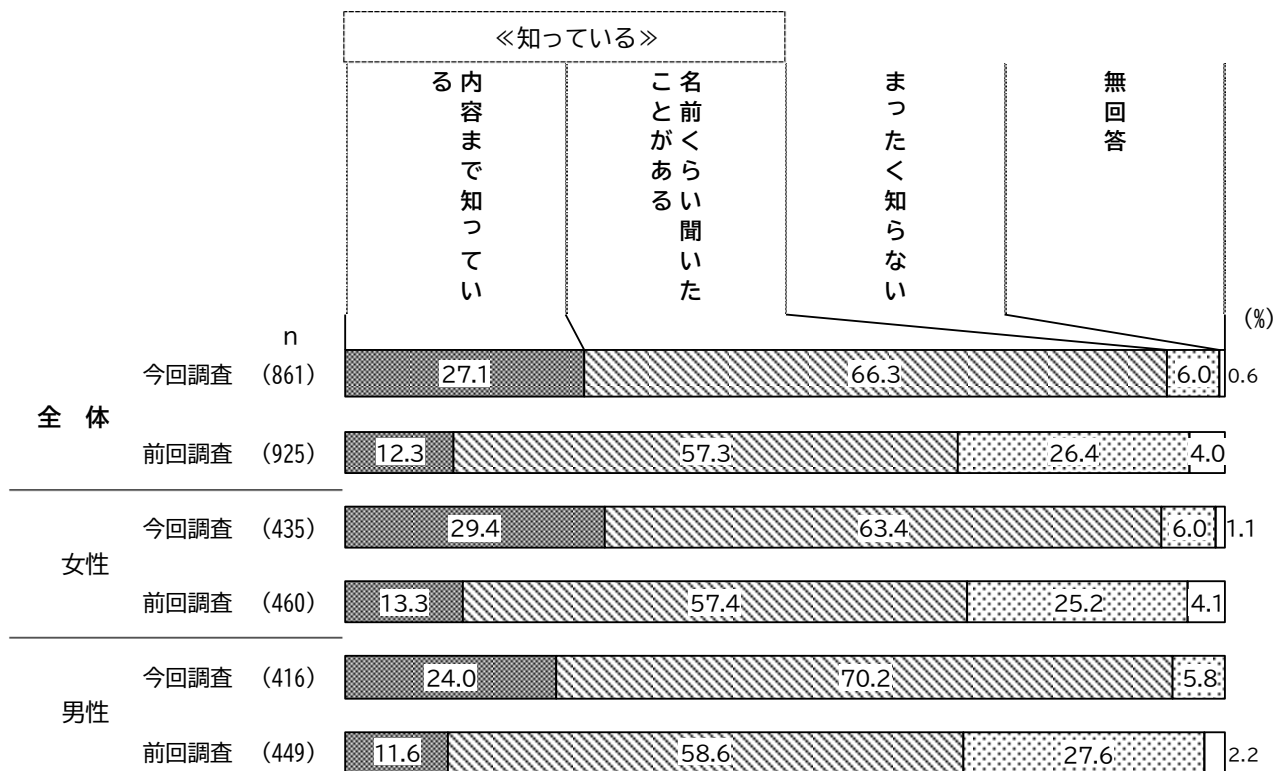
(4) 西東京市「女性相談」



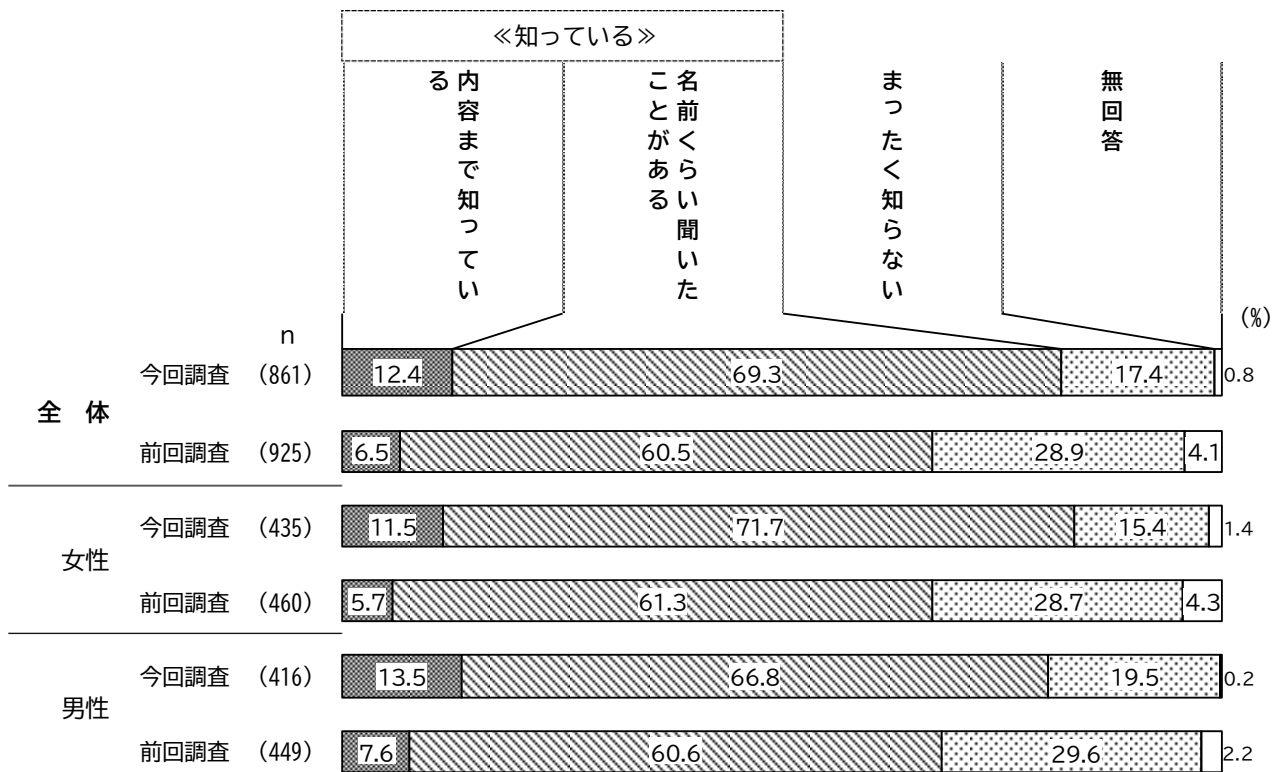
(5) 男女共同参画社会基本法



(6) 配偶者暴力防止法（DV防止法）



(7) 女性活躍推進法



※「ジェンダー（社会的・文化的に作られる性別）」は今回調査からの新規項目のため、経年比較はなし

(2) 市の審議会と市議会、市職員における管理職の女性の割合についての考え

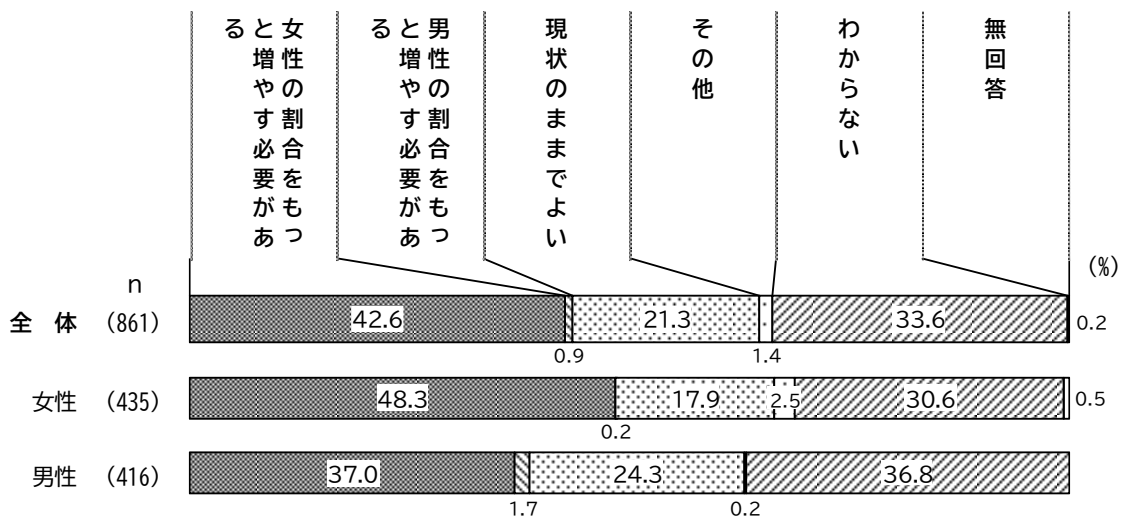
問27 西東京市では、令和4年4月1日現在、市の審議会における女性委員の割合は31.6%、市議会における女性議員の割合は25.9%、市職員における管理職のうち女性の割合は22.0%となっています。あなたはこの数字について、それぞれどのように思いますか。

- いずれの項目でも「女性の割合をもっと増やす必要がある」は女性で4割台となっており、特に市の審議会と市議会で約5割となっている。
- 「女性の割合をもっと増やす必要がある」はいずれの項目でも女性が男性を上回る。

(1) 市の審議会（1つに○）

全体では、「女性の割合をもっと増やす必要がある」は42.6%となっていますが、「現状のままでよい」も21.3%となっています。また、「わからない」が33.6%となっています。

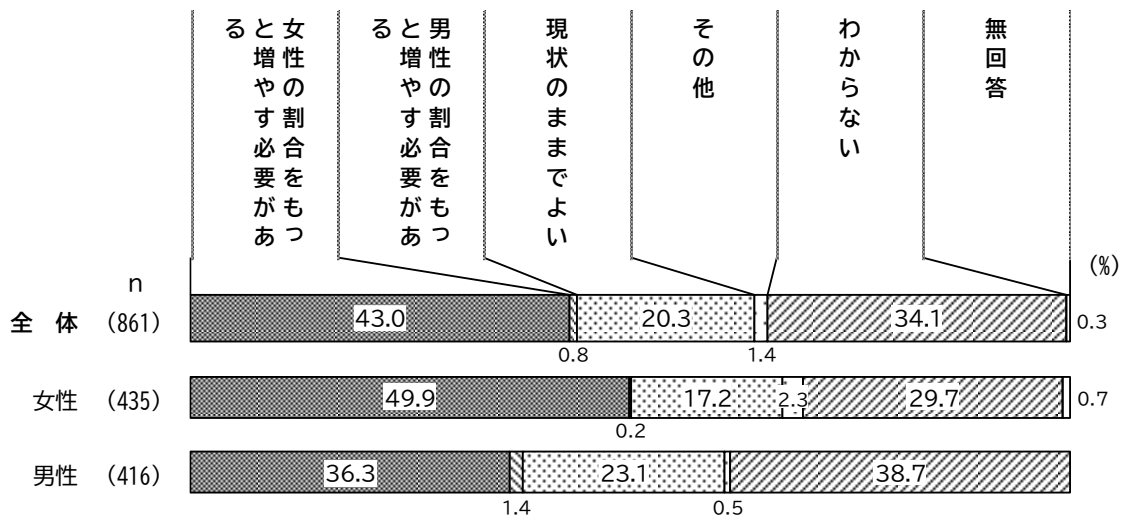
性別にみると、男女ともに「女性の割合をもっと増やす必要がある（女性：48.3%、男性：37.0%）」が最も多く、女性が男性を11.3ポイント上回っています。「現状のままでよい」は男性が24.3%で、女性（17.9%）を6.4ポイント上回っています。



(2) 市議会（1つに〇）

全体では、「女性の割合をもっと増やす必要がある」は43.0%となっていますが、「現状のままでよい」も20.3%となっています。また、「わからない」は34.1%となっています。

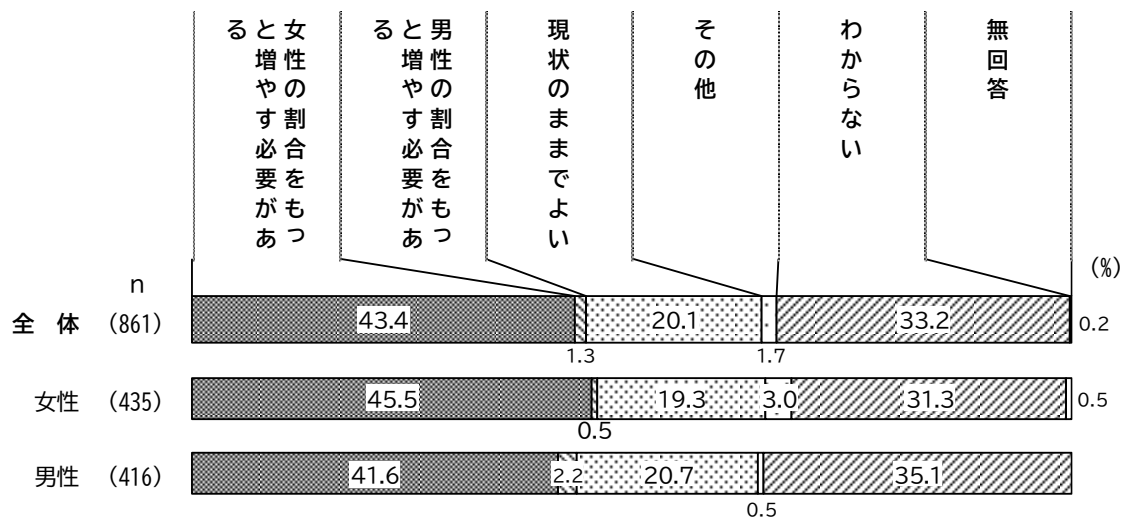
性別にみると、女性では「女性の割合をもっと増やす必要がある」が49.9%となっており、男性（36.3%）を13.6ポイント上回っています。「現状のままでよい」は男性が23.1%で、女性（17.2%）を5.9ポイント上回っています。



(3) 市職員における管理職（1つに〇）

全体では、「女性の割合をもっと増やす必要がある」は43.4%となっていますが、「現状のままでよい」も20.1%となっています。また、「わからない」は33.2%となっています。

性別にみると、全体と同様の傾向となっており、男女で大きな差は見られません。



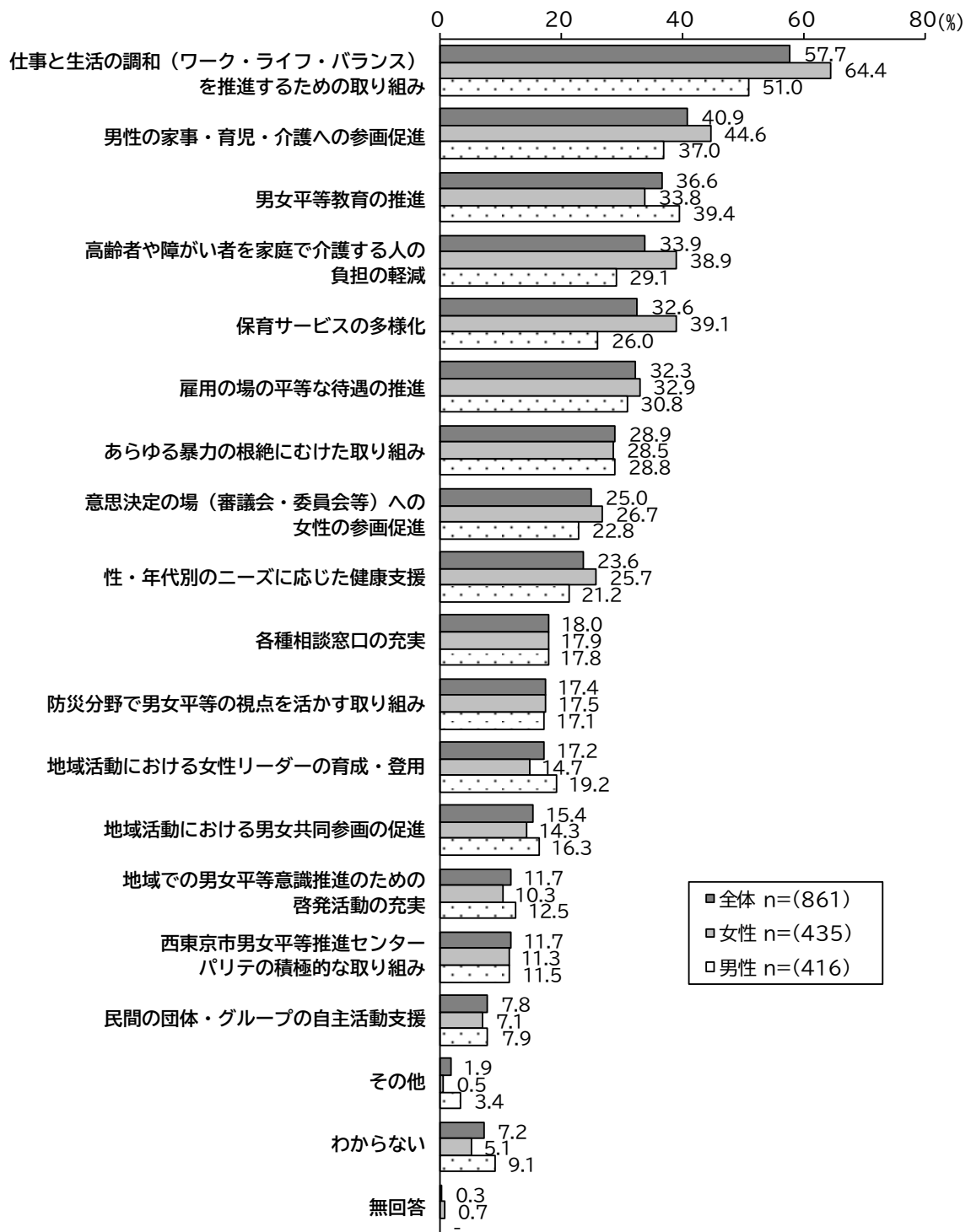
(3) 西東京市が特に力を入れていくべき男女平等参画意識

問28 男女平等をめざした以下の取り組みのうち、西東京市が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。(いくつでも○)

- 男女ともに「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取り組み」が最も多く、女性では6割を超える。
- 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取り組み」と「保育サービスの多様化」で女性が男性を10ポイント以上上回る。

全体では、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取り組み」が57.7%で最も多く、「男性の家事・育児・介護への参画促進」が40.9%、「男女平等教育の推進（36.6%）」、「高齢者や障がい者を家庭で介護する人の負担の軽減（33.9%）」、「保育サービスの多様化（32.6%）」、「雇用の場の平等な待遇の推進（32.3%）」が3割台で続いています。

性別にみると、男女とも「仕事と生活の調査（ワーク・ライフ・バランス）を推進するための取り組み（女性：64.4%、男性：51.0%）」が最も多く、女性が男性を13.4ポイント上回っています。「保育サービスの多様化」は女性が39.1%で、男性（26.0%）を13.1ポイント、「高齢者や障がい者を家庭で介護する人の負担の軽減」は女性が38.9%で、男性（29.1%）を9.8ポイント、「男性の家事・育児・介護への参画促進」は女性が44.6%で、男性（37.0%）を7.6ポイント上回っています。一方、「男女平等教育の推進」は男性が39.4%で、女性（33.8%）を5.6ポイント上回っています。



(4) 自由記述

問29 西東京市の男女平等に向けての取り組みについてご意見がございましたら、自由にご記入ください。

西東京市の男女平等に向けての取組について意見・要望を自由記述形式でたずねたところ、67人の方から延べ102件の回答をいただきました。いただいた回答の中から年代順に主なご意見を掲載します。

ご意見	性別	年代
女性を管理職に増やせば解決するかといえば、そうではない。問題は、男女関係なく公平に思いやることだと思う。女性だけでなく男性へも、仕事や家事を強要することは、市ないしは社会がすることではない。個人の生き方とその選択を尊重できる市でなければならないと思う。そうでなければ男女平等とは言えないと思うので。現代では、男女平等をうたうために「女性のキャリア」ばかりが注目されているような気がしてしまう。いろいろな家庭がある。家事や育児に専念したほうがうまくいく家庭もある。西東京市にはどんな家庭もサポートできる市あってほしいと思う。	女性	20歳代
男女平等に限らず、自分のことは自分の意志で決められる環境と、それをサポートできる体制がなければ何事も実現しないと思う。	男性	20歳代
産休育休が必要な男性に対してより取得しやすい環境ができればと思います。	女性	20歳代
男女平等の一番の妨げは固定概念だと考えます。男女の在り方に対するものや、平等に固執した固定概念さえも捨て去り、各々が各々らしく各々の希望する生き方の実現が大切だと考えます。	男性	20歳代
市が用意する各種様式において、本調査のように自認している性別の選択肢や、どちらでもないの選択肢を設けるケースがあると思うが、性別は戸籍上明確になっているものであり、特に市の業務においては、その調査結果の統計を市行政に活かす目的があるため、戸籍上の区別以外での区別が本当に必要なのか疑問。	男性	30歳代
職員の意識を変える必要があると思います。非常に大事なことであるのに、パリティの存在や男女平等の意識をもって（市民、職場の仲間に対して）対応している人は少ないと感じます。自分のいる課、周りのことから変えていきたいと考えています。	女性	30歳代
本人が悪気なくセクハラ発言や行為を行ってしまう年配の方がいると聞くので、そういう意識を変える働きかけが必要だと思った。	女性	30歳代
介護休暇を取りやすくしてほしい。高齢者の介助も有休を消化しなければならぬ等の負担がかからないよう、子の看護休暇のような、都度使える休暇制度を作ってほしい。	女性	30歳代



ご意見	性別	年代
最近、育児休業を取得する男性職員が増えてきた事はとても良い事と感じています。性差関係なく必要な制度を必要な時に過不足なく活用出来る事が大事なのだと思います。	女性	30歳代
女性の管理職を〇〇人増やす、男性の育児休業を〇〇人増やす…と数で比較するのは、分かりやすい目標だと思いますが、それは本当の平等なのかと言われると少し違う気がします。男とか女とか関係なく、人それぞれ得意な役割があり、それを果たすことでその人が輝く機会をあたえられることが平等だと思うので、結果の平等にこだわりすぎるのは良くないと思います。	男性	30歳代
子育てや家庭のことは当たり前のように女性の負担が多いと感じています。しかし一方で、子育て世代で仕事をする事への職場の理解が低く、時短や休暇などが取りにくいのが現状です。育児をしながら無理なく仕事ができる雰囲気作りをする取り組みを実施できると思います。	女性	30歳代
人員削減が男女平等に向けての取組の阻害要因になっている部分もあると思うので、その点も今後の取組で改善されることを願います。	男性	30歳代
男女平等をうたうのに男性相談の市に窓口がない。また、HPにも女性に対する支援（男性からの被害）がメインで男性相談の案内がほとんどなく、女性支援の中に一文あるだけ。男女平等教育を推進するのであれば、平等に取り扱うべきではないでしょうか。過去は身体暴力という男女の差が出る暴力が多かったため、女性保護が必要だったかと思いますが、現在はSNS等によるDVもあり、男性が被害を受けることもあり、男性保護の考え方も持つべきではないでしょうか。	男性	30歳代
女性の力がもっと社会で認められていいはず。そのための教育が必要。	女性	40歳代
ひとりひとりが男女平等、ライフワークバランスの意識をもって活動できたらよいと思う。制度があっても同調圧力あって、休暇がとれなかったりワーク・ライフ・バランスとれなければ意味がない	女性	40歳代
組織としての意志決定権をもつ立場（管理職）に男性が多く、今の世代は男女平等が叫ばれる前の世代であることから、男性管理職としても振る舞いが難しいところもあると思う（過渡期）。将来的に、男女平等の考えが浸透すれば、あえて女性を登用せずともよいのかもしれない。しかし、現在は過渡期と考えると、今は女性を登用することで、女性が不平等と感じている面を反映できるように感じる。	女性	40歳代
男女比だけを比較するのではなく、力のある女性の起用の防げになっているものをひとつひとつ取り除いていき、より多角的な施策ができていけるとよいと感じます。	女性	50歳代
・子育ての中で悩んでいるのは主に母親という点ではまだまだ母親が中心に日中の保育をしていると感じる。その反面で父親の育休取得の方が増えてきているのは良いと思う。	女性	50歳代

## 第2章 調査結果の詳細

ご意見	性別	年代
子どもたちの教育の場で多様性を認められる教育をしてほしい	女性	50歳代
質問内容にもあったが、男性と女性のどちらが優遇されているというような捉え方は適切ではないように思う。男性だから、女性だからという固定観念をなくすべきであり、男性と女性のどちらが得をしている、というような考え方は、男性・女性を画一的にとらえているきらいがある。	男性	50歳代
レディーファーストという意識を男女ともにやめたほうがよい	男性	50歳代
管理職の登用など、男女に関係なく進めるべきであり、昇進したくてもできない割合がどのくらいいるのか調査すべきだと思う。 管理職の土日や時間外勤務などの根本的な問題を解決しないと単なる理想論に終わるのではないかと思います。	男性	50歳代
西東京市に限らず、あまり問題意識等、あまり関心のない方にいかに、情報提供し、関心を持って理解や課題の共有を持っていただけるかが、情報の発信の仕方の検討は常に必要かと思えます。	男性	50歳代
庁内においては男女とも育児休業、介護休業を取りやすい環境づくり（現在は休暇を取得すると他の職員の負担が増えるので、周囲が心から休暇取得を肯定的に捉えられない。代替職員の配置の充実が必要）。女性職員の登用（有能な女性職員が大勢いるが、長と名の付く職についていない方が多い）。男女平等以前の問題としてハラスメント対策の強化。 対市民では上記のような西東京市の取り組みを市民に向けて発信できるとよい。	男性	50歳代
男女とも心地良い街をめざして活動は必要だと思う。ジェンダーという考え方が浸透してもマイノリティーはなくならないと思うので、常に末永く働きかけていくことで次世代に根付いていくものだと思う。	男性	50歳代
男女平等という取組みを阻害する根底にある、アンコンシャスバイアスへの取組みを進めることが重要だと思います。	男性	60歳代

## 第3章 調査票



## 男女平等参画に関する 職員意識・実態調査

一人ひとりが「自分らしく」生きることができまらぶづくりのために  
アンケートへのご協力をお願いします

### －ご記入にあたって－

- この調査は、「第5次西東京市男女平等参画推進計画」を策定するにあたり、令和4年10月に実施した市民向け意識・実態調査と合わせて、全職員を対象に調査を行うことにより、男女平等参画推進施策を推進するうえでの課題を把握し、今後の西東京市男女平等参画推進委員会の審議の基礎資料とするものです。
- 対象は、正規職員の方です。
- 名前を記入していただく必要はありませんので、調査及び調査結果の公表によって個人が特定されることはありません。率直なご意見、ご回答をお願いします。
- 回答は、この調査票のあてはまる項目の番号を丸で囲んでください。お答えが「その他」にあてはまる場合は、その番号を囲み、〔 〕内に具体的な内容をご記入ください。
- すべての記入が終わりましたら、お手数ですが、記入もれがないかご確認ください。
- 回答は、紙の調査票とオンライン (LoGo フォーム※) のどちらからかでご回答ください。重複回答はできません。

※LoGo フォームでの回答については別紙依頼文をご確認ください。

- 調査票は令和4年**11月30日(水)**までにご回答いただきますようお願いいたします。
- 紙の調査票は、各課とりまとめで所定の封筒にてご提出をお願いいたします。  
\*回収につきましては、個人で協働コミュニケーション課男女平等推進係へ送付することも可能です。

9. 調査結果は庁内掲示板でお知らせします。

調査の趣旨をご理解いただき、ご協力のほどお願い申し上げます。

【お問い合わせ先】  
生活文化スポーツ部 協働コミュニケーション課  
男女平等推進係 担当 徳丸、藤野  
TEL：042-439-0075

あなたについておたずねします。

問1 あなたの性別をお答えください。戸籍上の性別と自認している性別※が異なる方は自認している性別をお答えください。(1つに○)

1 女性	3 その他
2 男性	4 答えたくない

※「自認している性別 (性自認)」とは、自分がどの性別であるかの認識のことをいいます。

問2 あなたの年齢をお答えください。(1つに○)

1 18・19歳	3 30歳代	5 50歳代
2 20歳代	4 40歳代	6 60歳代

問3 あなたのご家族の構成は次のどれにあたりますか。(1つに○)

1 単身 (一人世帯)	5 自分と子と孫 (3世代世帯)
2 自分と配偶者・パートナー	6 親と自分と子 (3世代世帯)
3 自分と親 (2世代世帯)	7 祖父母と親と自分 (3世代世帯)
4 自分と子 (2世代世帯)	8 その他 [具体的に: ]

問4 あなたには、配偶者・パートナーがいますか。(婚姻届を出していないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある人を含みます) (1つに○)

1 配偶者 (事実婚を含む) がいる
2 1以外のパートナーがいる
3 配偶者等と離別・死別した
4 配偶者等はいない

→ [問5]へお進みください。

▶問4-1 【問4で「1 配偶者 (事実婚を含む) がいる」、「2 1以外のパートナーがいる」と答えた方におたずねします。】

おふたりは共働きですか。(パート等も含みます) (1つに○)

1 自分も配偶者・パートナーも働いている
2 自分のみ働いている

問5 あなたの職務名は次のうちどれですか。(1つに○)

1 事務系 (一般事務、福祉指導、児童厚生、司書、社会教育、学芸員)
2 一般技術系 (土木技術、建築技術、機械技術、電気技術、化学技術、速記、心理技術)
3 医療・福祉技術 (保健師、看護師、栄養士、歯科衛生士、保育士、介護福祉士、介護支援専門員、理学療法士)
4 技能労務系 (自動車運転、一般作業、給食調理、一般用務、調理作業、宿日直専門員)
5 その他 [具体的に: ]

家庭生活についておたずねします。

問9 あなたが平日・休日家事・育児・介護などに携わる1日あたりの時間はどのくらいですか。平均的な時間をお選びください。(それぞれについて、1つに○)

	0 ～ 15分未満	15 ～ 30分未満	30分 ～ 1時間未満	1 ～ 2時間未満	2 ～ 3時間未満	3 ～ 5時間未満	5 ～ 7時間未満	7 ～ 8時間未満	8時間以上
(1) 平日	1	2	3	4	5	6	7	8	9
(2) 休日	1	2	3	4	5	6	7	8	9

仕事に関することについておたずねします。

問10 次のようなことについて、あなたはふだんどのように感じますか。(1)から(6)までのそれぞれについて、お答えください。(それぞれについて、1つに○)

	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	男女は差別なく平等に 処遇されている	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
(1) 仕事の内容・分担当	1	2	3	4	5
(2) 昇進・昇格の早さ	1	2	3	4	5
(3) 能力発揮の機会	1	2	3	4	5
(4) 職場の情報を得る機会	1	2	3	4	5
(5) 研修・勉強の機会	1	2	3	4	5
(6) 職場全体では	1	2	3	4	5

問6 あなたの役割は次のうちどれですか。(1つに○)

1 主事	3 係長・係長相当職	5 管理職
2 主任	4 課長補佐・課長補佐相当職	

男女平等参画の意識についておたずねします。

問7 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」など、性別によって役割を固定する考え方を「固定的性別役割分担意識」と言います。あなたは、固定的性別役割分担意識は解消していると思いますか。あなたのお考えに近いものを選んでください。(1つに○)

1 解消されている	3 あまり解消されていない
2 やや解消されている	4 解消されていない

問8 あなたは、次にあげるような分野で男女の地位は平等になっていると思いますか。(1)から(8)までのそれぞれについて、お答えください。

	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	男女の地位は 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
(1) 家庭生活の中で	1	2	3	4	5
(2) 職場で	1	2	3	4	5
(3) 学校教育の中で	1	2	3	4	5
(4) 地域社会(自治会・町内会やPTAなどの地域活動の場)で	1	2	3	4	5
(5) 政治の場で	1	2	3	4	5
(6) 法律や制度の上で	1	2	3	4	5
(7) 社会通念・習慣・しきたりなどで	1	2	3	4	5
(8) 社会全体では	1	2	3	4	5

問11 女性の管理職の割合は、国では2030年までの可能な限り早期に30%程度を目標と  
しています。

現在、西東京市では管理職のうち女性の割合は22.0%（令和4年4月1日現在）  
となっています。市の状況が上記の結果となっている要因は何だと思えますか。  
（いくつでもO）

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 男女平等の意識が浸透していないから</li> <li>2 課長級以上として活躍する女性の実像がイメージづらいためから</li> <li>3 女性の係長級の全体数が少ないから</li> <li>4 結婚や妊娠・出産を機に退職する慣行があるから</li> <li>5 女性の方が男性よりも家事や育児、介護の負担が多いから</li> <li>6 働く上で価値観は様々であり昇進にはこだわらないから</li> <li>7 その他【具体的に： _____】</li> </ol> |
|---|

問12 【現在、管理職以外の方におたずねします。】

将来、あなたは管理職に昇進したいと思っていますか。（1つにO）

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 管理職（部長、課長）に昇進したい</li> <li>2 非管理職（係長、主任等）の範囲で昇進したい</li> <li>3 管理職、非管理職ともに昇進したくない</li> <li>4 わからない</li> </ol> | <p>→【問12-2】へお進みください。</p> |
|--|--------------------------|

問12-1 【問12で「1 管理職（部長、課長）に昇進したい」、「2 非管理職（係長、主任等）の範囲で昇進したい」と答えた方におたずねします。】

- 昇進するために、どのような支援が必要だと思いますか。（いくつでもO）
- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 管理職になるための研修等（仕事の任せ方、指導の仕方など）を実施する</li> <li>2 職員への研修等（キャリア形成など）を実施する</li> <li>3 管理職になるために、より幅広い職務を経験させてもらえる</li> <li>4 育児休業を取得しやすい職場環境を整える</li> <li>5 介護休業を取得しやすい職場環境を整える</li> <li>6 管理職になった際にワーク・ライフ・バランスが可能になるような支援をしてもらえる</li> <li>7 その他【具体的に： _____】</li> </ol> |
|---|

問12-2 【問12で「3 管理職、非管理職ともに昇進したくない」と答えた方におたずねします。】

その理由は何ですか。（いくつでもO）

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 昇任試験の準備が大変だから</li> <li>2 責任が重くなるから</li> <li>3 部下をもちたくなかないから</li> <li>4 どのような能力が必要なのかわからないから</li> <li>5 上司をみていると大変そうだから</li> <li>6 仕事以外の活動との両立が難しくなるから</li> <li>7 家事・育児で時間がなく不可能だから</li> <li>8 現在の仕事に満足しているから</li> <li>9 その他【具体的に： _____】</li> <li>10 特にない</li> </ol> |
|---|

【ここからは再びすべての方におたずねします。】

問13 あなたは、これまでに男女平等に関する研修を受けたことがありますか。（1つにO）

- |  |
|--|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 ある</li> <li>2 ない</li> </ol> |
|--|

問13-1 【問13で「1 ある」と答えた方におたずねします。】

研修を受けたことで男女平等について意識に変化はありましたか。（1つにO）

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1 研修前から関心があったが、より関心が深まった</li> <li>2 研修前から関心があったため、意識に変化はなかった</li> <li>3 研修前は関心があったが、新たに関心をもつようにならなかった</li> <li>4 研修前から関心がなく、意識に変化はなかった</li> <li>5 わからない</li> </ol> |
|---|

仕事を生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についておたずねします。

問14 あなたはワーク・ライフ・バランスを実現していますか。あなたの実情に近いものを選んでください。(1つに○)

1 実現できている	3 あまり実現できていない
2 やや実現できている	4 実現できていない

問15 生活の中で、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活（地域活動、趣味・学習等）」の優先度について、あなたの希望と現実にも近いものをそれぞれお答えください。(それぞれについて、1つに○)

希望 (1つに○)	現実 (1つに○)
1 仕事を優先	1 仕事を優先
2 家庭生活を優先	2 家庭生活を優先
3 個人の生活を優先	3 個人の生活を優先
4 仕事と家庭生活を優先	4 仕事と家庭生活を優先
5 仕事と個人の生活を優先	5 仕事と個人の生活を優先
6 家庭生活と個人の生活を優先	6 家庭生活と個人の生活を優先
7 仕事、家庭生活、個人の生活を優先	7 仕事、家庭生活、個人の生活を優先

～【仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）】が実現した社会とは～  
内閣府の「ワーク・ライフ・バランス推進」では、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義されています。

問16 あなたは育児休業や介護休業を取得した経験がありますか。または、これから先そのような状況が生じた時、どうしようと思いますか。(1つに○)

	取得経験がある	取得する必要がある	取得するには抵抗がある	必要がない	わからない
(1) 育児休業	1	2	3	4	5
(2) 介護休業	1	2	3	4	5

【問16-1】、【問16-2】へお進みください。

問16-1 【問16でひとつも「3 取得には抵抗がある」、「4 必要がない」と答えただけにおたずねします。】

育児休業、介護休業を取得しない理由をお答えください。

(1) 育児休業 (いくつでも○)

1 自分の仕事が忙しいため	
2 育児休業取得を認めない雰囲気であるため	
3 同僚に迷惑をかけたくないため	
4 周囲からの評価や昇進に影響が出るため	
5 収入が減少するため	
6 仕事にプランクができ、自分の能力が低下するため	
7 配偶者・パートナーが育児をするため	
8 自分や配偶者・パートナーの親族に預けることができるため	
9 保育所等に預けることができるため	
10 育児や家事をするのは好きでないため	
11 育児休業制度の対象ではないため	
12 その他【具体的に：】	
13 わからない	

(2) 介護休業 (いくつでも○)

1 自分の仕事が忙しいため	
2 職場が介護休業取得を認めない雰囲気であるため	
3 同僚に迷惑をかけたくないため	
4 周囲からの評価や昇進に影響が出るため	
5 収入が減少するため	
6 仕事にプランクができ、自分の能力が低下するため	
7 配偶者・パートナーが介護をするため	
8 自分や配偶者・パートナーの親族に預けることができるため	
9 介護施設等に預けるのは好きでないため	
10 介護や家事をするのは好きでないため	
11 介護休業制度の対象ではないため	
12 その他【具体的に：】	
13 わからない	



問16-2 【問16でひとつでも「3 取得には抵抗がある」、「4 必要がない」と答え

た方におたずねします。】

どのような支援があれば、育児休業、介護休業を取得しようと思えますか。

(1) 育児休業 (いくつでも○)

- 1 代替要員を確保し、安心して休めるようにすること
- 2 職場全体で、一人ひとりの業務量を調整すること
- 3 上司からの積極的な働きかけを行うこと
- 4 育児休業を取得しやすい雰囲気ができること
- 5 育児休業中にも、仕事の情報が共有されること
- 6 仕事復帰後のサポート体制が整っていること
- 7 育児休業の取得による影響がないように、業務評価のしくみを見直すこと
- 8 その他〔具体的に： 〕
- 9 わからない

(2) 介護休業 (いくつでも○)

- 1 代替要員を確保し、安心して休めるようにすること
- 2 職場全体で、一人ひとりの業務量を調整すること
- 3 上司からの積極的な働きかけを行うこと
- 4 介護休業を取得しやすい雰囲気ができること
- 5 介護休業中にも、仕事の情報が共有されること
- 6 仕事復帰後のサポート体制が整っていること
- 7 介護休業の取得による影響がないように、業務評価のしくみを見直すこと
- 8 その他〔具体的に： 〕
- 9 わからない

女性の活躍についておたずねします。

【ここからは再びすべての方におたずねします。】

問17 あなたは、一般的に女性の働き方について、どのようにお考えですか。(1つに○)

- 1 結婚や出産にかかわらず、仕事を続けるほうがよい
- 2 結婚や出産などで一時仕事をやめるが、子どもが大きくなったら再び仕事をするほうがよい
- 3 子どもができたならやめて、その後仕事をしないほうがよい
- 4 結婚したらやめて、その後仕事をしないほうがよい
- 5 生涯仕事をしないほうがよい
- 6 その他〔具体的に： 〕

性の多様性についておたずねします。

問18 次の言葉について知っていますか。(それぞれについて、1つに○)

	知っている	知らない	わからない	知らない
(1) LGBT (性的マイノリティ)	1	2	2	3
(2) SOGI (性的指向・性自認)	1	2	2	3

～ LGBT (性的マイノリティ) ～  
LGBT (性的マイノリティ) とは、レスビアン (女性同性愛者)、ゲイ (男性同性愛者)、バイセクシュアル (両性愛者) とトランスジェンダー (出生時にわいあいとられた性別と性自認 (ジェンダーアイデンティティ) が一致していない人) などの総称を表します。

～ SOGI (性的指向・性自認) ～  
SOGI (性的指向・性自認) とは、「恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向 (性的指向)」と、「自分がどの性別であるかの認識 (性自認)」を意味します。

問19 近年、性的マイノリティへの対応が求められており、取り組みが進められている自治体もみられます。あなたは、このような動きがあることについて、どう思いますか。(1つに○)

- 1 必要だと思う
  - 2 必要だと思わない
  - 3 わからない
- 【問20】へ  
お進みください。

→問19-1 【問19で「1 必要だと思う」と答えた方におたずねします。】  
性的マイノリティの人が生活しやすくなるために、あなたは、自治体の取り組みとしてどのような対策が必要だと思いますか。(いくつでも○)

- 1 市民や企業等に対して意識啓発を行う
- 2 学校や市役所の窓口での対応の充実を図る
- 3 教員や市職員に対して理解促進のため研修等を行う
- 4 市のサービスを性的マイノリティのパートナーも利用しやすい環境を整備する
- 5 相談窓口等の充実を図る
- 6 トイレ等について利用しやすい環境を整備する
- 7 当事者団体や支援団体等と意見交換を行い、施策に反映する
- 8 民間企業や団体等に対して対応を働きかける
- 9 その他〔具体的に： 〕
- 10 わからない

地域・防災についておたずねします。

問20 あなたは現在、どのような地域活動に参加していますか。(いくつでも○)

1 自治会・町内会の活動	5 西東京市や東京都から委嘱された委員
2 PTAの役員や子ども会などの世話役	6 NPO活動やボランティアへの参加
3 子どもや青少年のスポーツ指導等の健全育成活動	7 その他 [具体的に： ]
4 地域における趣味・学習・スポーツ活動	8 参加していない [ ]

▶問20-1 【問20で「8 参加していない」と答えた方におたずねします。】  
あなたが参加できていないのは何故ですか。(いくつでも○)

1 仕事忙しいから
2 家事や育児・介護などが忙しいから
3 経済的余裕がないから
4 どのような活動があるかわからないから
5 一緒に活動する仲間がないから
6 家族の理解や協力がいないから
7 近くに活動の場がないから
8 参加したいと思う活動がないから
9 参加方法がわからない、きっかけがないから
10 その他 [具体的に： ]

【ここからは再びすべての方におたずねします。】

問21 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。西東京市職員の立場からお答えください。(いくつでも○)

1 防災分野に性別にかかわらず様々な視点を活かすことの重要性について、周知を図る
2 性別にかかわらず災害や防災に関する知識の習得を進める
3 防災分野の委員会や会議の構成員の男女比をバランス良くする
4 災害対応や復興において女性のリーダーを育成・配置する
5 災害に関する各種対応マニュアルなどに男女平等参画の視点を組み込む
6 消防職員・消防団員・警察官・自衛官などについて、防災現場に女性が十分に配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する
7 避難所設備に女性やLGBTなどの様々な意見を反映させる
8 備用品に女性やLGBTなどの様々な視点を活かす
9 性別にかかわらず様々な視点でのニーズを聞き取る
10 その他 [具体的に： ]
11 わからない

あらゆる暴力（DV、ハラスメント等）についておたずねします。

問22 あなたは、配偶者等からの暴力被害者から窓口で相談を受けたことがありますか。(1つに○)

1 ある	2 ない
------	------

問23 あなたは、配偶者等からの暴力被害者や加害者が窓口にいちゃった場合の対応方法を知っていますか。(1つに○)

1 知っている	2 知らない
---------	--------

問24 あなたは、配偶者等からの暴力被害者や加害者の対応で、困った経験がありますか。(1つに○)

1 ある	2 ない
------	------

▶問24-1 【問24で「1 ある」と答えた方におたずねします。】  
窓口で対応している際、困った経験があれば、個人が特定されない程度でその内容をお書きください。

--

【ここからは再びすべての方におたずねします。】

問25 あなたは、職場等で次にあげるようなハラスメントを受けたことがありますか。(いくつでも○)

1 パワー・ハラスメント	
2 セクシュアル・ハラスメント	
3 マタニティ・ハラスメント、パタニティ・ハラスメント*	
4 モラル・ハラスメント	
5 SOGI（性的指向・性自認）ハラスメント	
6 その他 [具体的に： ]	
7 受けたことはない	

※「パタニティ・ハラスメント」とは、男性が育児休業や子育てのための短時間勤務を取得することを妨げるなどの行為のことをいいます。

男女平等参画を進めるために必要な施策についておたずねします。

問26 あなたは、以下のことがらを知っていますか。(1)から(8)までのそれぞれについて、お答えください。(それぞれについて、1つに○)

	知っている	聞いたことがある	知らない
(1) 西東京市男女平等推進センター パリテ	1	2	3
(2) 西東京市男女平等参画推進計画	1	2	3
(3) 西東京市男女平等情報誌「パリテ」	1	2	3
(4) 西東京市「女性相談」	1	2	3
(5) 男女共同参画社会基本法	1	2	3
(6) 配偶者暴力防止法 (DV防止法)	1	2	3
(7) 女性活躍推進法	1	2	3
(8) ジェンダー (社会的・文化的に作られる性別)	1	2	3

(注) 法律については略式名を記載しています。

問27 西東京市では、令和4年4月1日現在、市の審議会における女性委員の割合は31.6%、市議会における女性議員の割合は25.9%、市職員における管理職のうち女性の割合は22.0%となっております。あなたはこの数字について、それぞれどのように思っていますか。

(1) 市の審議会 (1つに○)

1 女性の割合をもっと増やす必要がある	4 その他
2 男性の割合をもっと増やす必要がある	(具体的に：)
3 現状のままでよい	5 わからない

(2) 市議会 (1つに○)

1 女性の割合をもっと増やす必要がある	4 その他
2 男性の割合をもっと増やす必要がある	(具体的に：)
3 現状のままでよい	5 わからない

(3) 市職員における管理職 (1つに○)

1 女性の割合をもっと増やす必要がある	4 その他
2 男性の割合をもっと増やす必要がある	(具体的に：)
3 現状のままでよい	5 わからない

問28 男女平等をめざした以下の取り組みのうち、西東京市が特に力を入れていくべきだと思うものはどれですか。(いくつでも○)

1 男女平等教育の推進
2 意思決定の場 (審議会・委員会等) への女性の参画促進
3 雇用の場の平等な待遇の推進
4 地域活動における女性リーダーの育成・登用
5 地域活動における男女共同参画の促進
6 あらゆる暴力の根絶にむけた取り組み
7 性・年代別のニーズに応じた健康支援
8 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) を推進するための取り組み
9 男性の家事・育児・介護への参画促進
10 保育サービスの多様化
11 高齢者や障がい者を家庭で介護する人の負担の軽減
12 地域での男女平等意識推進のための啓発活動の充実
13 各種相談窓口の充実
14 民間の団体・グループの自主活動支援
15 西東京市男女平等推進センター パリテの積極的な取り組み
16 防災分野で男女平等の視点を活かす取り組み
17 その他 (具体的に：)
18 わからない

問29 西東京市の男女平等に向けての取り組みについてご意見がございましたら、自由にご記入ください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

11月30日(水)までにご提出をお願いします。



---

# 男女平等参画に関する西東京市職員意識・実態調査 報告書

令和5年3月発行

---

編集・発行：西東京市 生活文化スポーツ部協働コミュニティ課 男女平等推進係  
〒202-0005 西東京市住吉町六丁目15番6号 住吉会館  
電話：042-439-0075  
ファクス：042-422-5375（共用）  
Eメール：kyoudou@city.nishitokyo.lg.jp