

第1章

調査・研究にあたり



第1章 調査・研究にあたり

1 研究目的

少子高齢化、人口減少が進む日本において持続的成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、女性が活躍できる社会の実現が重要なテーマであり、誰もが働きやすい環境づくりや家庭生活と社会参画の両立に向けた支援の充実、意識啓発など、特別区においても様々な施策に取り組んでいる。

板橋区・北区・東京家政大学が平成29（2017）年度から連携して開催した支援講座を通じて、育児期女性は「自尊感情」が著しく低い傾向にあり、社会復帰への大きな障がいになっていることが明らかになった。

そこで、育児期女性の「自尊感情」の低下が何によってもたらされているのか、レジリエンス（ストレスに対する心理的な回復力）の実態・課題を明らかにすることを目的に、本研究を実施することとした。

令和元（2019）年度は、板橋区・北区在住の、第1子が0歳から5歳である女性3,000人を対象にアンケート調査を実施し、集計・研究結果を報告書にまとめたところである。

令和2（2020）年度は、同様の条件で育児期男性を対象にアンケート調査を実施し、男性側の視点からも自尊感情やレジリエンスの実態を明らかにするとともに、男女平等参画の視点から、男性の家事や育児に対する協働意識の醸成や支援体制の構築に向けた研究を実施することとした。

2 男性の育児への参画をめぐる国の動向

育児期女性の自尊感情とレジリエンスの向上に着目した本研究では、男性側の視点も重要と考え、令和2（2020）年度は育児期の男性を対象とした調査を実施している。ここでは、男女平等参画社会の観点から男性の育児への参画に関する国の法制度及び計画を概観し、男性の育児参画が求められる背景と課題について確認する。

(1) 法・計画の動向

平成11（1999）年6月、男女共同参画社会基本法が制定された。その目的は、平成11（1999）年少子高齢化など、社会経済情勢の急速な変化に対応する上で、男女共同参画社会の形成の基本的枠組みを国民的合意の下に定め、社会のあらゆる分野における取組みを総合的に推進していくことにある。国は、同法に基

づく男女共同参画基本計画を策定し、様々な取組みを進めている。

令和2（2020）年12月には、国において『第5次男女共同参画基本計画』が策定され、男女共同参画社会の形成に向け、「①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」、「②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」、「③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」、「④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」の4つを目指す社会として掲げ、取組むこととされた。

第5次計画では、男女共同参画を推進していくことは、持続可能な活力ある社会にとって不可欠の前提であると考えられるとしたうえで、「基本的な視点及び取り組むべき事項」として、政策・方針決定過程への参画・仕事と生活の調和・地域社会・科学技術などの10項目を掲げている。以下、研究テーマと関連の深い箇所を抜粋する。

5次計画における基本的な視点と取り組むべき事項等

■基本的な視点及び取り組むべき事項（抜粋）

- ③男女共同参画は、男性にとっても重要⁵¹であり、男女が共に進めていくものである。特に、男女共同参画や女性活躍の視点を企業のみならず、家庭や地域など生活の場全体に広げることが重要となる。その際、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が男女どちらかに不利に働かないよう、メディアとも連携しながら幼少期から大人までを対象に広報啓発等に取り組む必要がある。
- ④人生100年時代を見据えて、男女が健康な生活を実現し、学び、活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護などが両立できる環境の整備に取り組む必要がある。

次に、「基本的な視点及び取り組むべき事項」を踏まえ11の個別分野を設け、令和7年度末までを見通した具体的な取組と成果目標を設定している。このうち第2分野では、雇用等における男女共同参画の推進と生活の調和をとりあげ、長時間労働や男性方働き世帯が多い時代に形成された長時間労働や転勤等を当然視する「男性中心型労働慣行」、固定的な性別役割分担意識の実態に言及している。

51 男女共同参画の推進は、「男性が主な稼ぎ手であらねばならない、妻を扶養しなければならない」といった固定的な性別役割分担意識を緩和し、男性の育児人生においても自由な選択を可能にするとともに、家事・育児・介護といったケアワークへの男性の参画を促すことにより、生活に必要なスキルの習得につながり、男性が自立した生活が維持できるようになることに資するものである。

第2分野雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

1 ワーク・ライフ・バランス等の実現

■具体的な取組（抜粋）

ア ワーク・ライフ・バランスの実現のための長時間労働の削減等

イ 多様で柔軟な働き方の実現

ウ 男性の子育てへの参画の促進、介護休業・休暇の取得促進

①育児等を理由とする男性に対する不利益取扱いや、企業における育児休業等に関するハラスメントを防止するための対策等を推進する。【厚生労働省】

②企業における男性社員の育児休業取得促進のための事業主へのインセンティブ付与や、取得状況の情報開示（「見える化」）を推進する。【金融庁、厚生労働省】

③啓発活動や表彰、参加型の公式サイトなどを通じて、企業及び個人に対し情報・好事例等を提供し、男性の仕事と育児の両立の促進を図るとともに、男性の家事育児への参画や育児休業等取得に関する社会的な気運の醸成を図る。【内閣府、厚生労働省】

④公共交通機関、都市公園や公共性の高い建築物において、ベビーベッド付男性トイレ等の子育て世帯に優しいトイレの整備等を推進するほか、子供連れの乗客等への配慮を求めることにより、男性が子育てに参画しやすくなるための環境整備を行う。【国土交通省】

⑤男性が、妊娠・出産の不安と喜びを妻と分かち合うパートナーとしての意識を高めていけるよう、両親共に参加しやすい日時設定やオンラインでの開催など、両親学級等の充実等により、父親になる男性を妊娠期から側面支援する。【厚生労働省】

⑥関係省庁、民間企業、経済団体等と連携して、配偶者の出産直後の子育てを目的とした休暇取得の促進を図る理念に賛同する企業とも協力して、さんきゅうパパロゴマークを利用した広報啓発等を実施する。【内閣府】

⑦介護のために働けなくなることを防止するため、仕事と介護が両立できる職場環境が整備されるよう、育児・介護休業法の履行確保を図る。また、介護支援専門員（ケアマネジャー）等が仕事と介護の両立に関する制度等の知識を習得するための研修カリキュラムを策定するなど、家族を介護する労働者に介護休業制度等が広く周知されるよう取り組む。【厚生労働省】

エ 女性の従業継続に向けた人材育成

■成果目標

民間企業における男性の育児休業取得率

現状7.48%（2019年度） 成果目標（期限）30%（2025年）

また、法整備の面では、男性の育児休業取得促進に向けて、育児・介護休業法などの改正案を国会に提出予定（令和3年2月現在）で、令和4（2022）年度からの実施を目指している。概要は以下のとおりである。

○育児休業取得促進策のポイント

- ・妻の出産から8週の間夫のみが利用できる育休の特例措置「男性版産休」を新設（2回で計4週分、2週間前申請で可）

- ・子どもが生まれる従業員一人一人への育休取得の働き掛けを企業に義務付け

- ・大企業に育休取得率の公表を義務付け

- ・育休を夫婦それぞれが2回に分けて取れる分割制度を導入

※育児休業制度 子どもの養育のためにしごとを休む制度。休業中は最初の半年が賃金の最大67%、以降は50%が雇用保険から支給されるほか、健康保険などの社会保険料も免除される。子ども1人につき原則1回取得することができ、期間は1歳になるまで。保育所が見つからないなどの事情があれば2歳まで延長できる。

(2) 男性の育児参画が求められる背景・男女共同参画の社会課題

少子高齢化が進み、日本全体では平成27（2015）年から長期の人口減少過程に入り、人口減少社会が本格化し、働く女性の増加はあるものの労働力不足が懸念されている。一方、人生100年時代を迎え、男性も女性も経済的自立や自己実現のための仕事（ワーク）と家事・育児介護といったケアワークに主体的に関わるとともに、仕事以外の活動の場も持つことが、豊かな人生をもたらすと考えられ、働き方・暮らし方の変革が求められている。

国は、「令和2年版 男女共同参画白書」において、働く女性が増える一方で、女性が依然として「家事・育児・介護」の多くを担っている状況を踏まえ、「『家事・育児・介護』と『仕事』のバランス～個人は、家庭は、社会はどう向き合っていくか」を特集テーマとして取り上げている。以下、主に白書のデータを引用しながら現状を把握する。

① ジェンダー・ギャップ指数の低迷

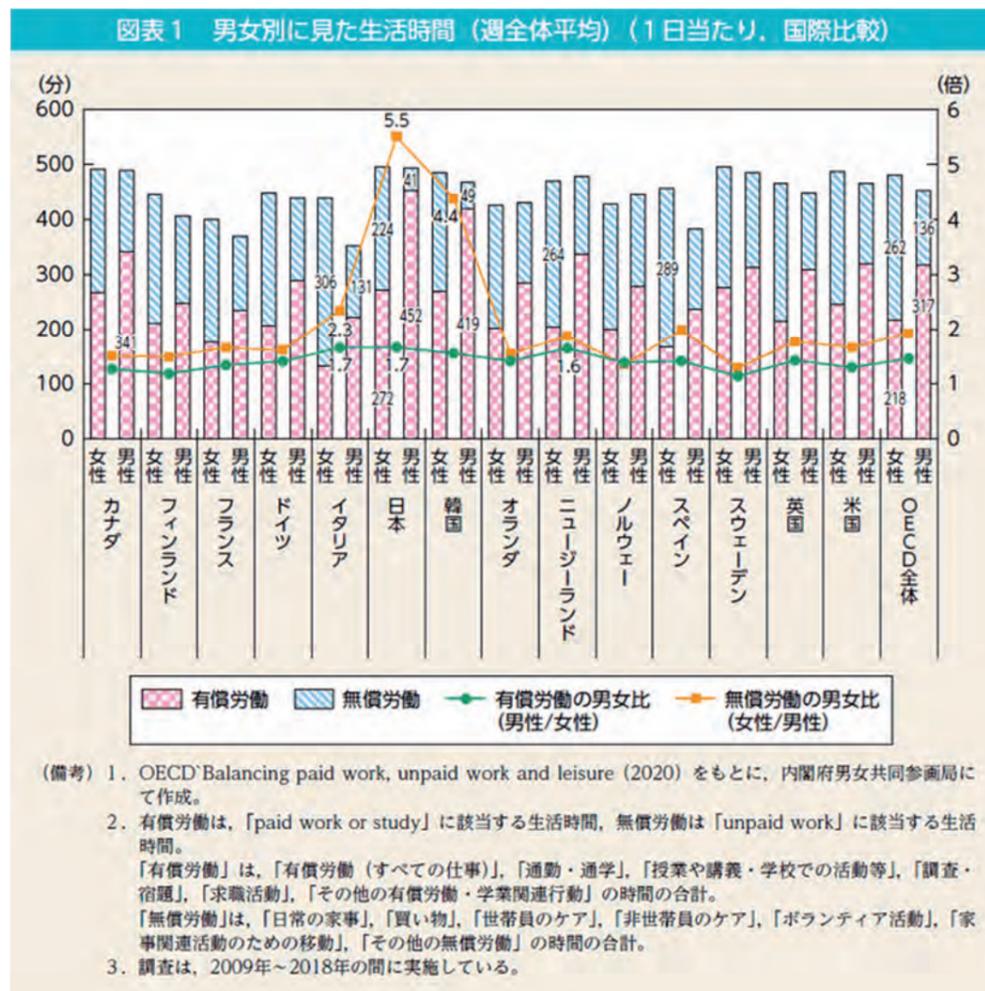
我が国は「男女共同参画基本計画」を策定し、女性活躍推進法や、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律に基づき、取組みを進めているが、世界経済フォーラムが公表している各国における男女格差を測る「ジェンダー・ギャップ指数（2020）」（2019年12月公表）によると、日本の総合スコアは0.652、順位は153か国中121位となっている。諸外国の推進スピードが速く、我が国は遅れている状況である。また、この指数は、経済、教育、健康、

政治の4つの分野のデータから構成されているが、特に経済・政治分野で特に低いという傾向が続いている。

② 男性の家事・育児時間と育児休暇の取得

OECD調査によると、男女別に見た生活時間に占める無償・有償労働時間は、諸外国と比較して、男性の有償労働時間が極端に長く、その結果、無償労働の男女比（女性/男性）5.5と突出しており、無償労働が女性に偏るという傾向が顕著である。（図表2-1）

【図表2-1】

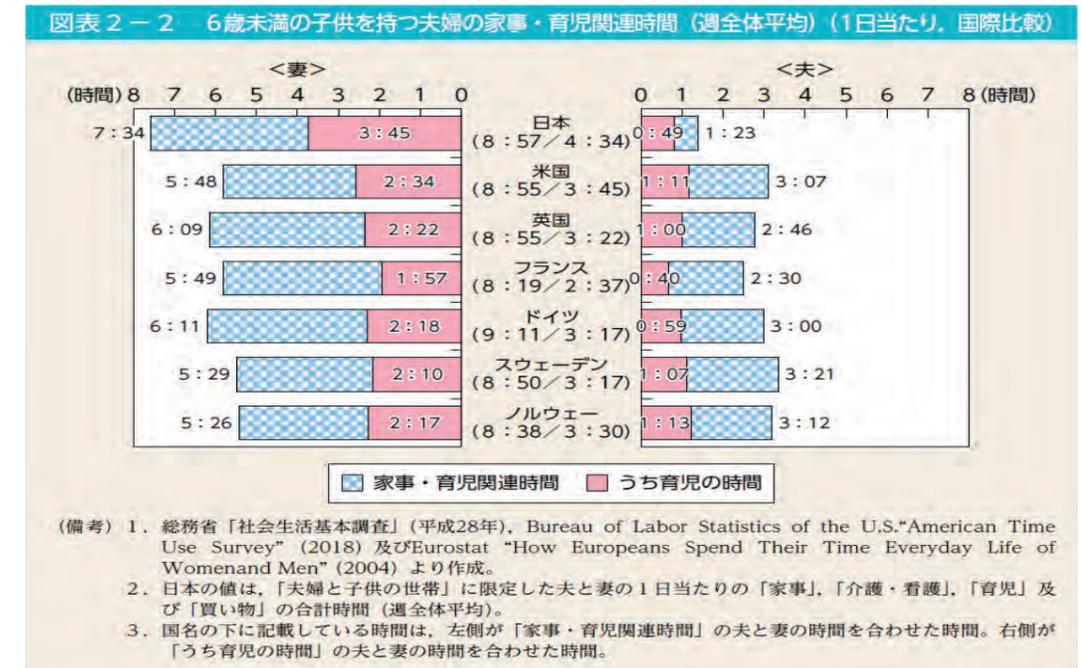


6歳未満の子供を持つ夫婦の家事・育児関連時間について、諸外国と比較したものが、図表2-2である。我が国では男性の家事・育児関連時間（1日当たり）は1時間23分で、過去に比べ増加してきてはいるものの他の先進国と

比べ低水準である。また、男性の育児休業取得率も上昇傾向にあるものの、民間企業7.48%（2019年度）といまだに低水準である。

第5次計画では2025年までに民間企業における男性の育児休業取得率30%を目標とし、先述のとおり法改正を行い、令和4（2022）年度を目指し、取得促進を強力に進めることとしている。

【図表2-2】



③ M字カーブと非正規雇用比率

生産年齢人口（15～64歳）の就業率は、令和元（2019）年で女性70.9%、男性84.2%となっている。

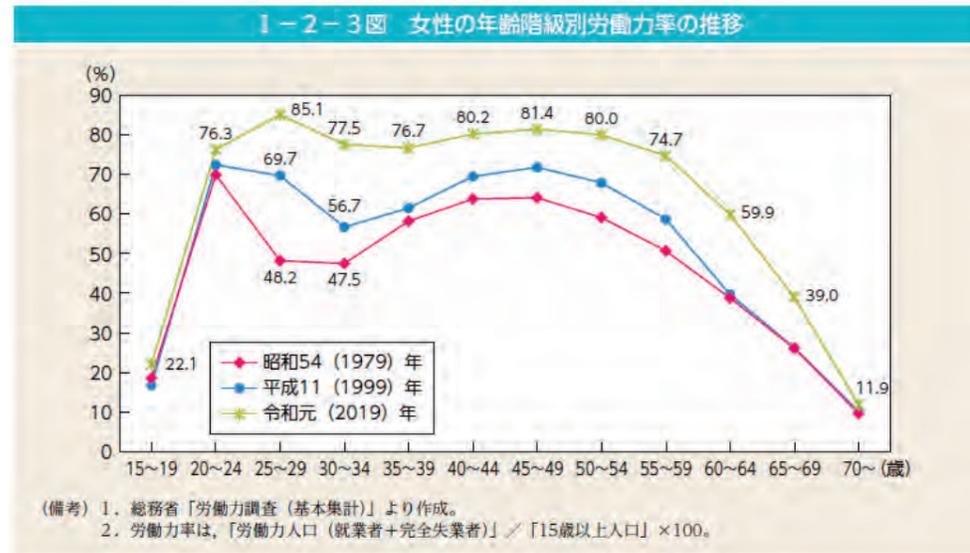
女性の年齢階級別労働力率について昭和54（1979）年からの変化を見ると、現在も「M字カーブ」（図表2-3）を描いているものの、そのカーブは以前に比べて浅くなり、M字の底となる年齢階級も上昇し労働力率の上昇が期待されるが、非正規雇用比率に著しい男女格差（令和元（2019）年 男性22.8%、女性56.0%）が見られ、給与格差に大きな影響を及ぼし、ジェンダー・ギャップ指数の経済分野の値が低い一因となっている。

産業構造の変化や経済のグローバル化などの影響により、雇用形態が多様化している。令和元（2019）年における女性の非労働力人口2,657万人のうち、231万人が就業を希望しているにも関わらず、現在求職していない理由は「出産・育児のため」が最も多く31.1%である。依然として、出産、育児等での離

職や、配偶者の転勤に伴って就業の継続を断念せざるを得ない女性が少なくな
い。

女性が長期的視点に立って自らのキャリアをデザインできるよう、キャリア
形成意識を高め、結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立
できるよう支援していくことが必要である。

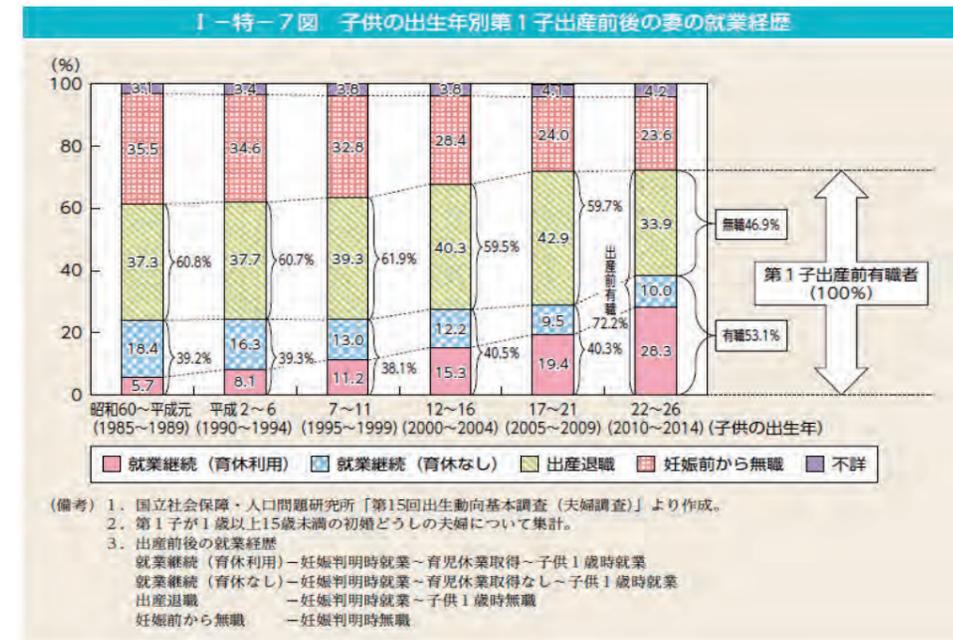
【図表 2-3】



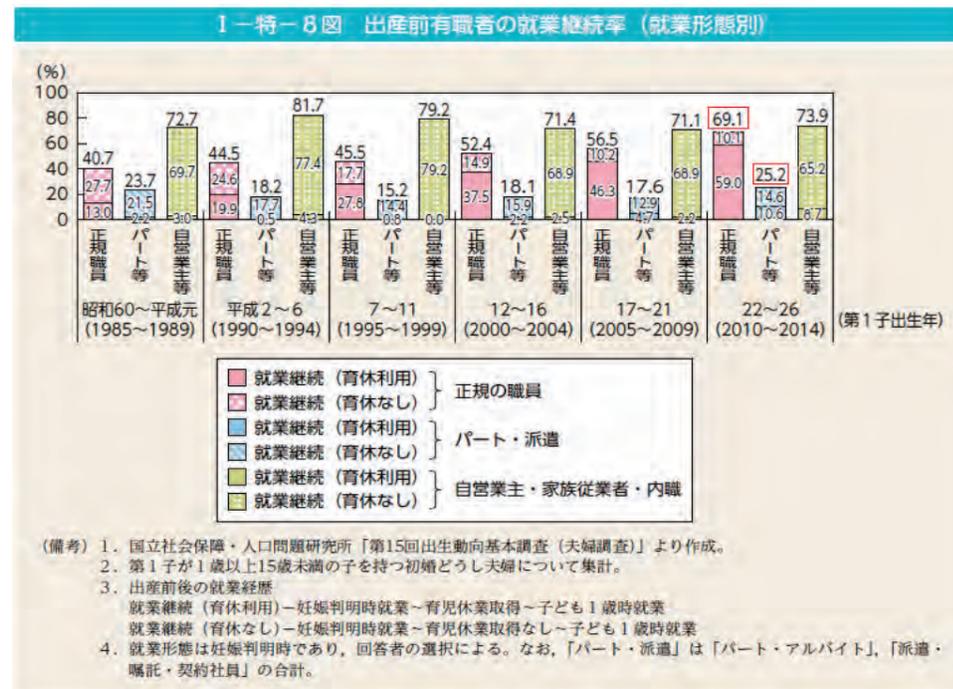
④ 女性の就業継続に伴う問題

第1子出産前後に女性が就業を継続する割合は、これまでは4割前後で推移
してきたが、最新の調査では53.1%へと上昇した。(図表2-4) 特に、育児
休業を取得して就業継続した女性の割合は、昭和60(1985)～平成元(1989)
年の5.7%から28.3%へと大きく上昇した。「正規の職員」では69.1% (うち育
児休業制度利用者59.0%)、「パート・派遣」では25.2% (うち育児休業制度利
用者10.6%) にとどまっている。(図表2-5)

【図表 2-4】



【図表 2-5】



しかし、それはいまだに出産を機に離職する女性が、「正規の職員」でも3割、
「パート・派遣」では4分の3、全体でも5割近くいるとも言える。育児休業
制度も「正規の職員」では就業継続に効果があるが、「パート・派遣」では、

利用困難な状況が伺える。離職の理由が育児に専念したいという方も存在するが、就労の継続にはさまざまな困難が伴う。

ア) 産休・育休制度

妊娠・出産・育児の期間を経て、女性の就労を継続するためには、女性自身の産休制度の利用とともに、男性も含めた育休制度の利用が必須であるが、その制度があっても利用しにくい状況がある。

イ) 職場における各種ハラスメント

男女雇用機会均等法、育児・介護休業法により、職場におけるセクシュアル・ハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの防止措置が事業主に義務付けられており、女性だけでなく男性も対象となっている。

令和2（2020）年6月1日から、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の改正により、職場におけるハラスメント防止対策が強化された。

- ・ 職場におけるパワーハラスメントを定義づけ：職場での優越的な地位を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、労働者の就業環境が害される行為
- ・ 事業主に対し、職場におけるパワーハラスメントの防止措置を義務化※
- ・ 事業主にハラスメントの相談等をした労働者に対する不利益取り扱いの禁止※
- ・ 自社の労働者が他社の労働者にセクシャルハラスメントを行った場合の協力対応（努力義務）

※パワハラ防止対策の強化は、中小事業主は努力義務（令和4年4月1日から義務化）

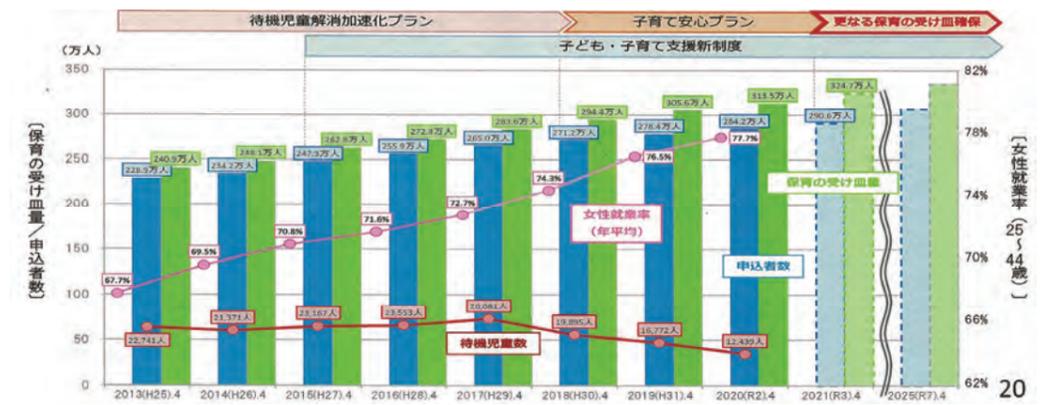
⑤ 待機児童等

男女とも仕事と育児を両立でき、多様な選択が可能となるよう、政府は育児の支援基盤の整備を積極的に進め、M字カーブの解消と女性の就業率向上につながっている。

保育所等については、令和2（2020）年12月に公表された「新子育て安心プラン」において、令和3（2021）年度から令和6（2024）年度末までの4年間で約14万人分の保育の受け皿を整備し、できるだけ早く待機児童の解消を目指すとともに、令和7年の政府目標である女性（25～44歳）の就業率82%に対応することとしている。令和2（2020）年4月1日時点の待機児童数は12,439人で、前年より4,333人の減少となり、待機児童数調査開始以来最小の調査結果となっている。（図表2-6）

放課後児童クラブは、「新・放課後子ども総合プラン」に基づき、2019年度から2023年度までの5年間で約30万人分の整備を図ることとしている。令和2（2020）年7月1日時点の利用できなかった児童数（待機児童数）は、前年より2,266人減少し、15,995人となっている。

【図表2-6】



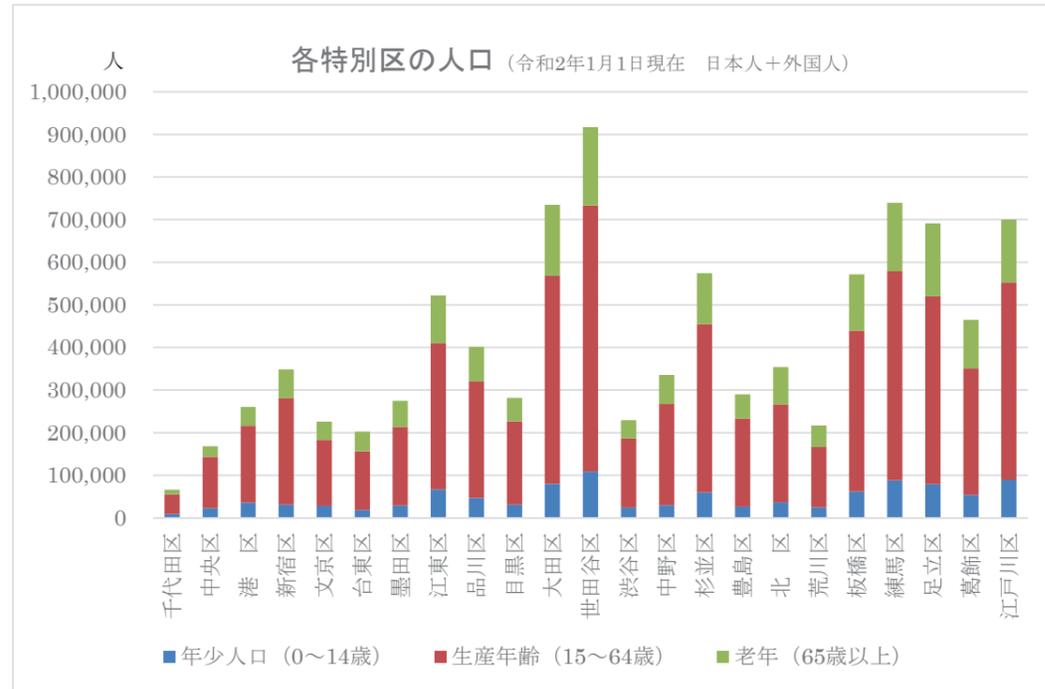
3 都及び特別区の現状

(1) 人口・就学前児童数

各特別区の人口規模は多様であり、特別区（23区）の人口は、令和2（2020）年1月1日現在9,570,609人で、都の人口の約7割を占める。また、年齢区分で見ると、生産年齢人口の構成比が67.3%と最も高く、老年人口21.4%、年少人口11.3%と続く。

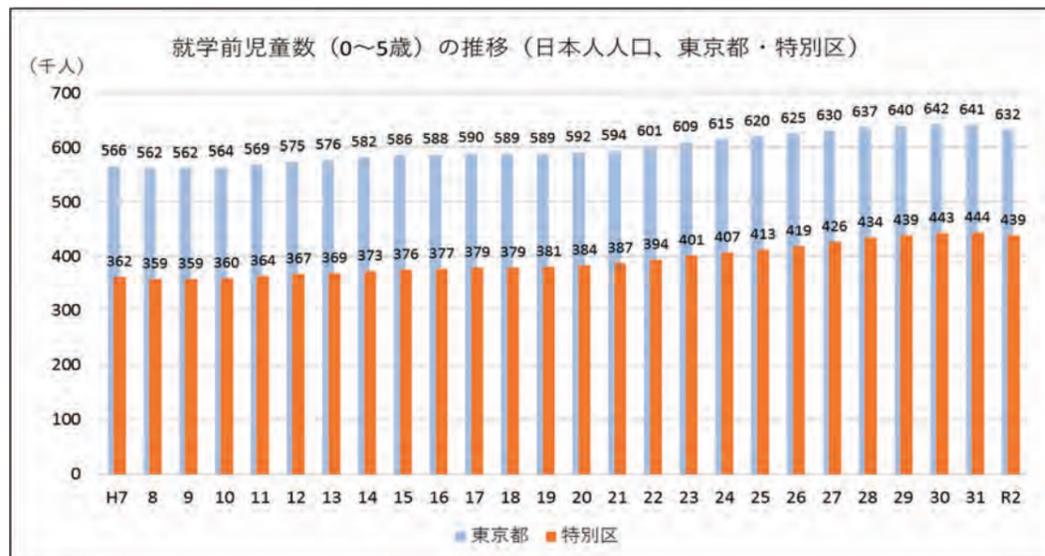
特別区の就学前児童数（日本人）は、令和2（2020）年1月1日現在438,989人と、こちらも都全体の約7割を占める。特別区の就学前児童数は平成10（1998）年以降微増傾向にあったが、令和2（2020）年は微減に転じており特別区の人口（日本人）に対する構成比は4.8%である。

① 総人口【図表3-1】



出所：東京都総務局「住民基本台帳人口による世帯と人口」を基に作成

② 都及び特別区における就学前児童数（0～5歳）の推移【図表3-2】



出所：東京都総務局「住民基本台帳人口による世帯と人口」を基に作成

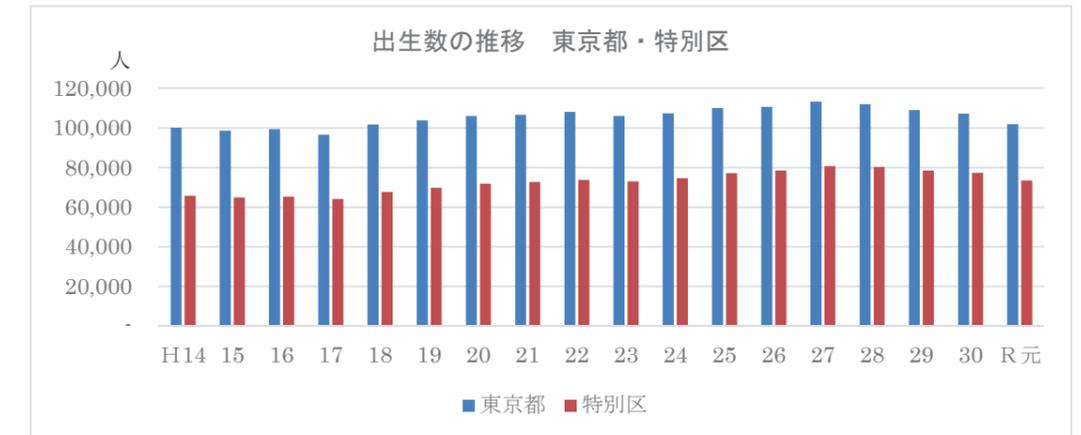
(2) 出生数・合計特殊出生率

特別区の令和元（2019）年中の出生数は73,454人で、都の出生数101,818人の72.1%となっている。出生数は微増傾向にあったが平成27（2015）年を境に、

都及び特別区ともに減少に転じている。

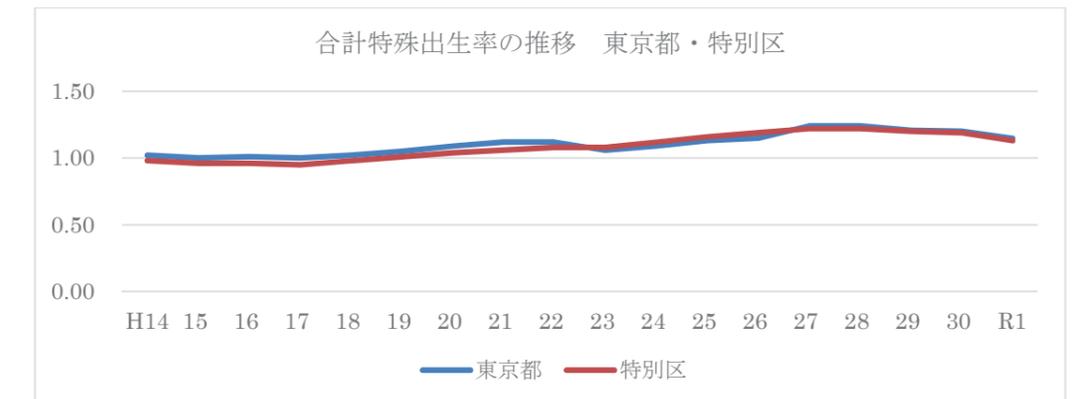
特別区の合計特殊出生率は、平成17（2005）年を底に穏やかな増加に転じ、平成24（2012）年から3年間は東京都を上回る状況が続き、平成27（2015）年以降は減少傾向にある。令和元（2019）年の特別区の合計特殊出生率は1.20、都は1.21であった。

① 都及び特別区における出生数の推移【図表3-3】



出所：東京都福祉保健局「人口動態統計年次推移（区市町村別）」を基に作成

② 都及び特別区における合計特殊出生率の推移【図表3-4】



出所：東京都福祉保健局「人口動態統計年次推移（区市町村別）」を基に作成

第1章 1
2
3
4
第2章 1
2
第3章 1
2
第4章 I
II
III
IV
第5章 1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編

③ 各特別区の出生数【図表3-5】



出所：東京都福祉保健局「人口動態統計年次推移（区市町村別）」を基に作成

④ 各特別区の合計特殊出生率【図表3-6】



出所：東京都保健福祉局「令和元年東京都人口動態統計年報」を基に作成

(3) 男性の育児参画をめぐる都の関連調査

東京都では、男女共同参画社会基本法及び東京都男女平等参画基本条例に基づく「男女平等参画のための東京都行動計画」により、総合的、計画的に男女平等参画施策の推進に取り組んでいる。

平成29(2017)年3月に策定した「東京都男女平等参画推進総合計画」では、「女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現」には生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)が必要不可欠であり、子育てや介護など個人のおかれた状況に応じて多様で柔軟な働き方ができるよう、家庭生活と仕事の調和を推進することが重要であるとしている。

同計画の領域Ⅱ「1 生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)」の中では、「② 男性の家事・育児等への参画」を掲げており、企業に対する働き

かけや「働き方の見直し」に関する意識啓発など、男性の家事・育児等のための環境づくりを推進することとしている。

この節では、男性の育児参画への都内の現状と動向について、都内企業への調査と都内在住者への調査の両面から把握する。

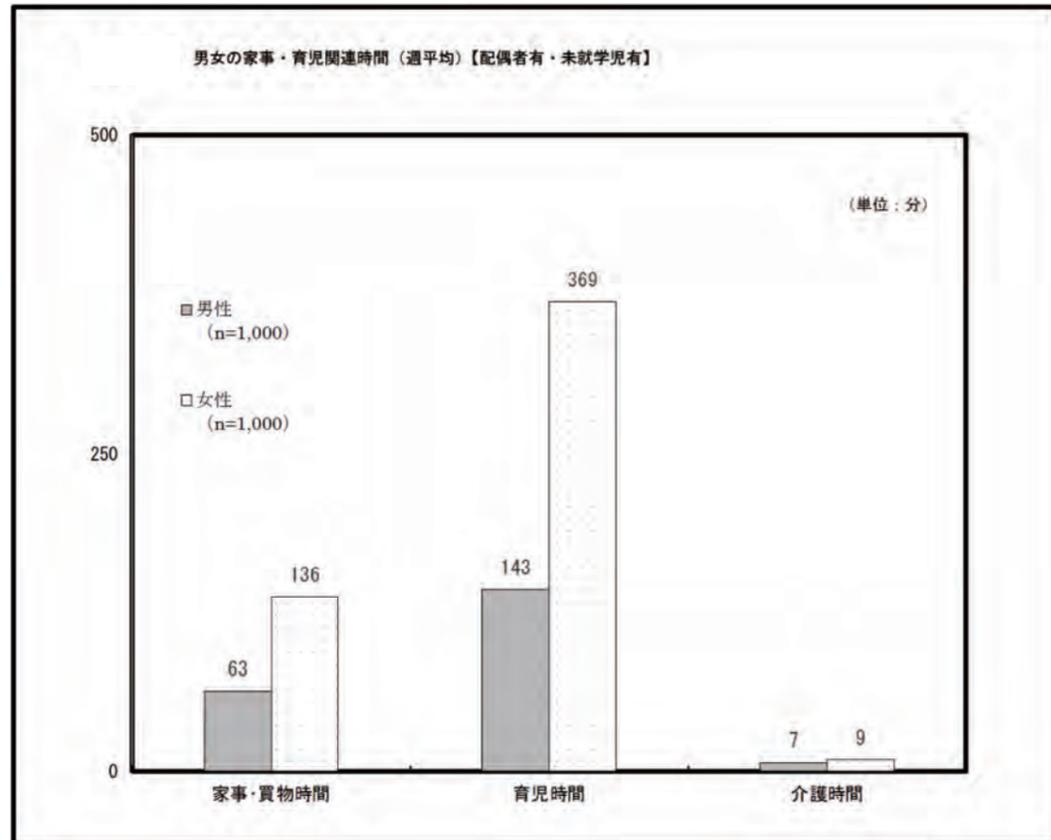
都内企業の動向については、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法への都内企業の対応状況等から調査を実施、把握するもので、東京都産業労働局が実施した「令和元年度東京都男女平等参画状況調査結果報告書」から把握する。なお、本調査には都内企業の事業所とその事業所に勤務する従業員への意識調査が含まれる。また、都内在住者の動向については、東京都生活文化局が未就学児の子を持つ当事者夫婦等の家事・育児分担に関する実態や男性の家事・育児参画についての都民の意識を調査するために実施した「令和元年度東京都男性の家事・育児参画状況実態調査報告書」から把握する。

① 男性の家事・育児への参加

ア) 子育て世代の女性の家事・育児時間は男性の2倍を超える

子育て世代(未就学児を持つ男女)の家事・育児関連時間を週平均で見ると男性の家事・買物時間63分、育児時間143分、介護時間7分に対し、女性の家事・買物時間136分、育児時間369分、介護時間9分と、子育て世代の女性の家事・育児関連時間は男性の2倍を超える。(図表3-7)

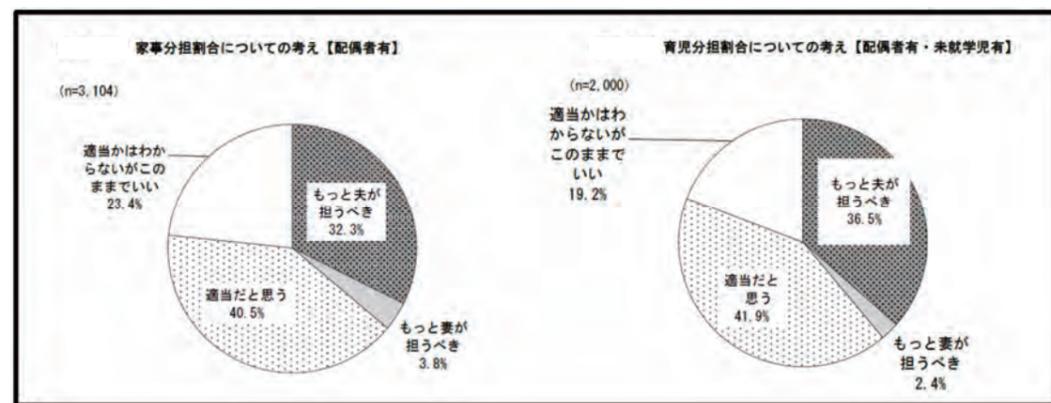
【図表3-7】



イ) 家事・育児分担割合について「適当だと思う」、「このままでいい」の計が6割を超える

【家事】・【育児】分担割合についての考えを聞いたところ「適当だと思う」、「適当かはわからないがこのままでいい」の計は、【家事】・【育児】ともに6割を超える。(図表3-8)

【図表3-8】



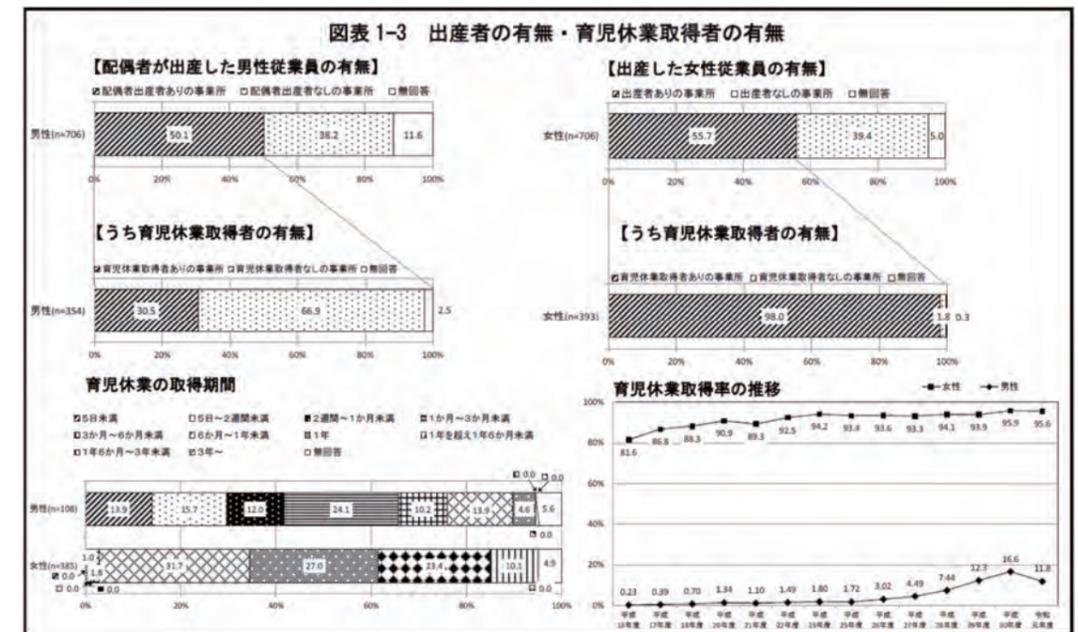
② 都における男性の育休取得率

育児休業取得率：男性11.8%、女性95.6%

過去1年間（平成30（2018）年4月1日～平成31（2019）年3月31日）に配偶者が出産した男性がいた事業所は、50.1%、出産した女性がいた事業所は55.7%で、そのうち育児休業取得者がいた事業所は男性30.5%、女性98.0%である。

育児休業取得率は男性11.8%、女性95.6%であり、男性の育児休業取得率は、前年度調査（16.6%）から4.8ポイント低下した。(図表3-9)

【図表3-9】

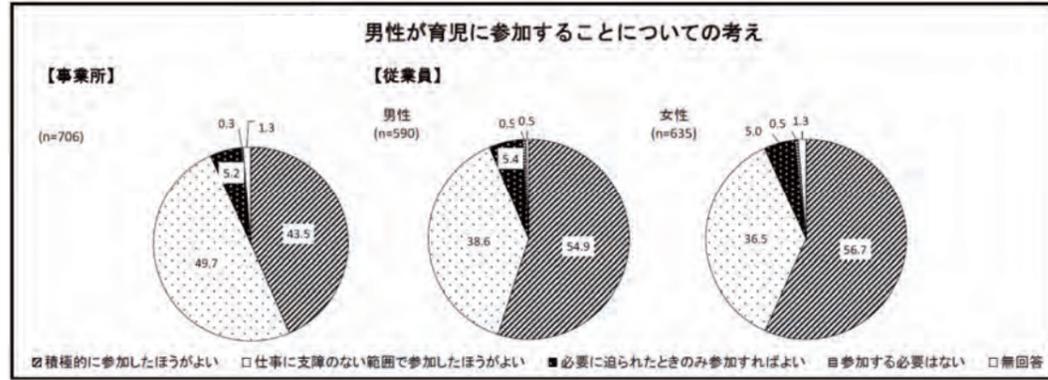


③ 男性が育児に参加することについての考え

9割以上の事業所、従業員が「男性が育児に参加したほうがよい」と考えている

男性が育児に参加することについて、「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」と回答した事業所は49.7%、「積極的に参加したほうがよい」は43.5%で、9割以上が「男性が育児に参加したほうがよい」と考えている。また、男性従業員、女性従業員ともに「積極的に参加したほうがよい」（男性54.9%、女性56.7%）との回答が最も多い。(図表3-10)

【図表3-10】

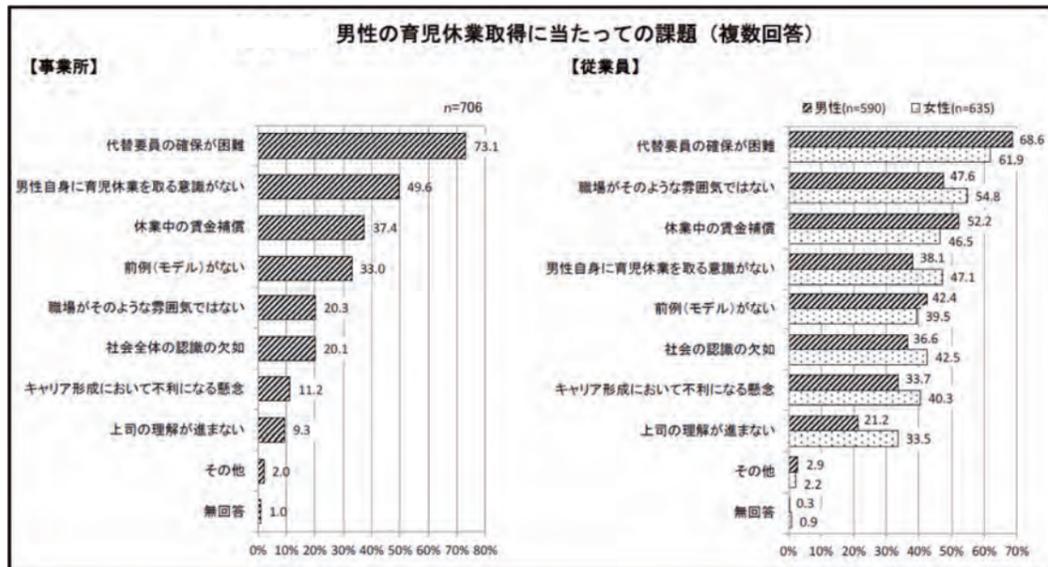


④ 男性の育児休業取得に当たっての課題

事業所、従業員とも「代替要員の確保が困難」が高い

男性の育児休業取得に当たっての課題について、事業所では「代替要員の確保が困難」(73.1%)が最も高く、これに「男性自身に育児休業を取る意識がない」(49.6%)、「休業中の賃金補償」(37.4%)、「前例(モデル)がない」(33.0%)が3割以上で続いている。一方、従業員では、男性、女性とも「代替要員の確保が困難」(男性 68.6%、女性 61.9%)が最も高くなっている。(図表3-11)

【図表3-11】



4 地域特性からみる現状の課題

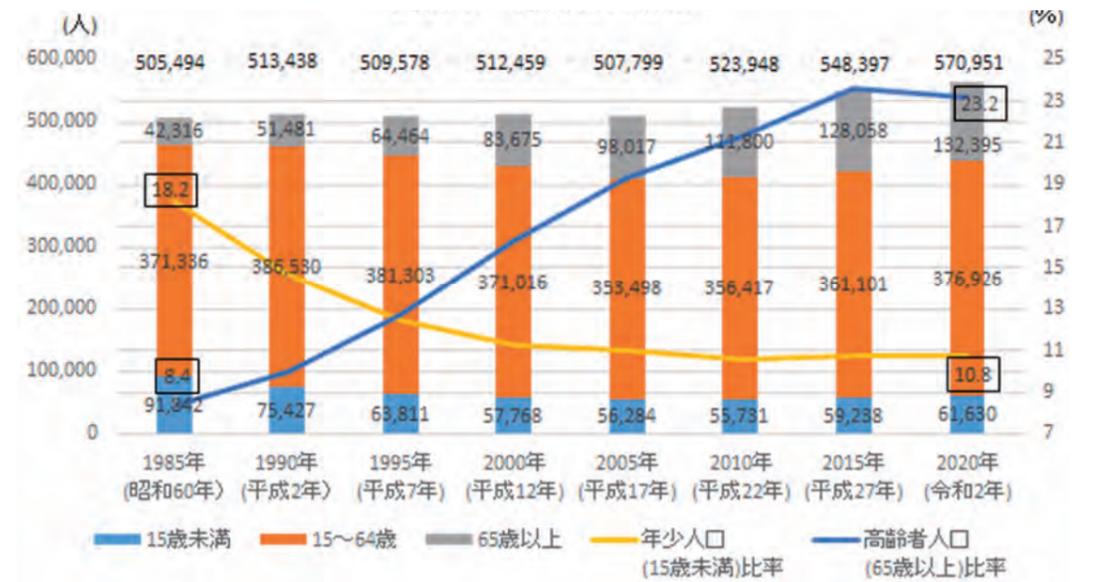
(1) 板橋区の現況

① 総人口の推移

板橋区の総人口は昭和60(1985)年以降、50万人台で推移しており、令和2(2020)年は570,951人にのぼり、未だ増加傾向にある。

年齢区分別人口比率の比較をみると、令和2(2020)年の年少人口比率は10.8%、高齢者人口比率(高齢化率)は23.2%と、少子高齢化は進んでいる。(図表1)

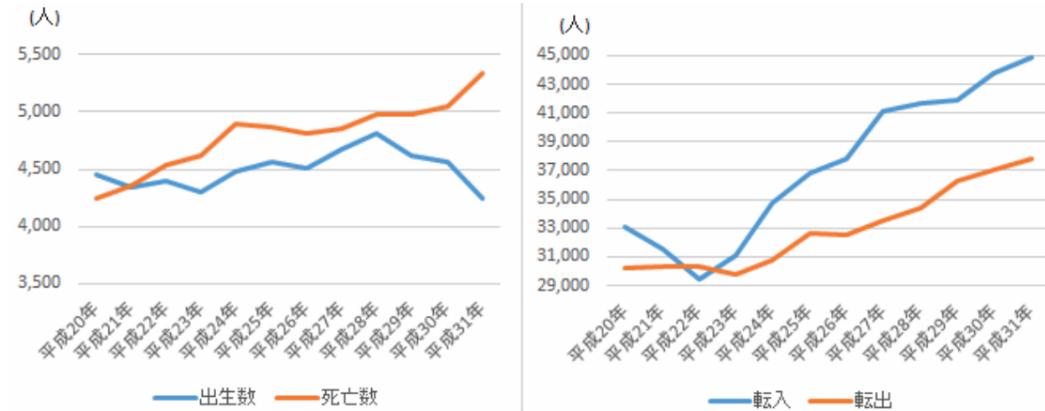
【図表1】 総人口の推移



資料：国勢調査(総人口には年齢不詳を含む)
2020年(令和2年)は住民基本台帳(10月1日)

平成21(2009)年以降、出生数が死亡数を下回る自然減が続いている。一方、社会増減については概ね一貫して転入が転出を上回る状況が続いており、平成31(2019)年は転入が44,863人にのぼり、社会増は約7,000人となった。(図表2)

【図表2】 自然増減と社会増減の推移



資料：住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数調査（各年1月1日）
注：自然増とは死亡数<出生数、社会増とは転入>転出

② 子どもの数の推移

出生数は4千人台で推移しており、平成30（2018）年は4,377人であった。合計特殊出生率は、近年は回復傾向にあるが、平成29（2017）年から再び悪化し、平成30（2018）年には1.16と板橋区は全国及び東京都の平均水準を下回っている状況である。（図表3）

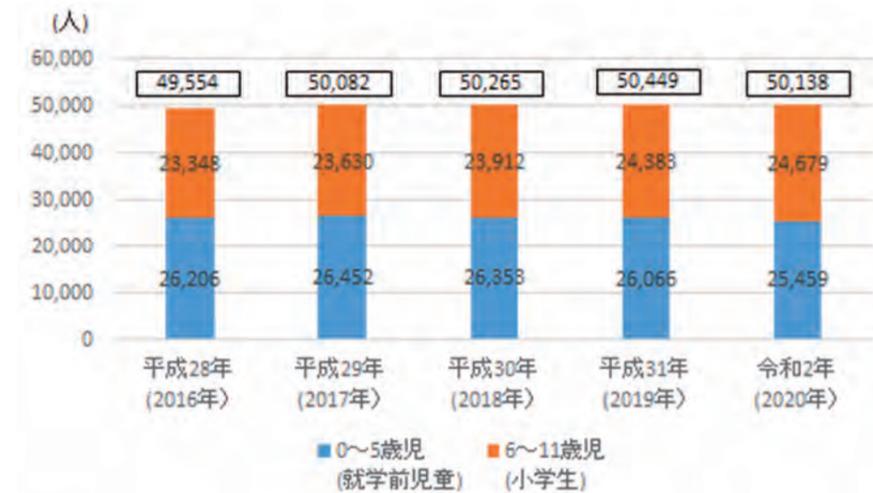
11歳以下の児童数（就学前児童及び小学生児童）は、他自治体からの転入により、増加傾向にあったが、令和2（2020）年は減少し、50,138人となっている。（図表4）

【図表3】 出生数と合計特殊出生率の推移



資料：人口動態統計（東京都福祉保健局）
注：合計特殊出生率とは、一人の女性が出産可能とされる15歳から49歳までに産む子供の数の平均。

【図表4】 就学前児童数・小学生の推移



資料：住民基本台帳（各年4月1日）

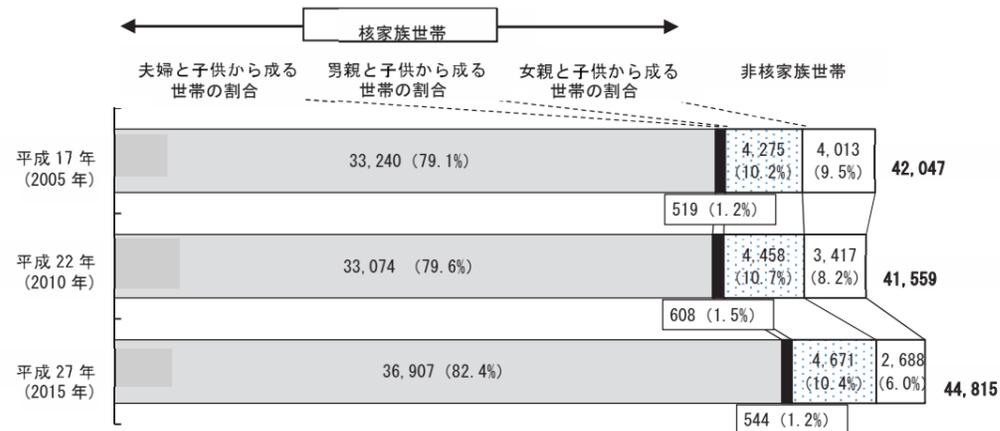
③ 子どもがいる世帯の状況

平成17（2005）年で42,047世帯であった18歳未満の子どもがいる親族世帯は、平成27（2015）年では44,815世帯と増加した。このうち「夫婦と子供から成る世帯」などの核家族世帯の割合は、平成17（2005）年は90.5%であったが、平成27（2015）年では94.0%と増えている。中でも「女親と子供から成る世帯」

は割合については横ばいだが、実数は増加している。

一方、祖父母等と同居などの非核家族世帯は平成27（2015）年で2,688世帯（6.0%）と世帯数、割合のいずれも減少している。なお、板橋区の核家族世帯の割合は全国（83.7%）を大きく上回っている。（図表5）

【図表5】 核家族世帯の推移



		①	②	③	④	⑤	⑥	⑦
		親族世帯	18歳未満世帯員のいる親族のみの世帯	核家族世帯	夫婦と子供から成る世帯	男親と子供から成る世帯	女親と子供から成る世帯	非核家族世帯(核家族以外の世帯)
				③/②	④/②	⑤/②	⑥/②	⑦/②
平成17年(2005年)	板橋区	133,008	42,053 (100%)	38,040 (90.5%)	33,240 (79.0%)	519 (1.2%)	4,275 (10.2%)	4,013 (9.5%)
平成22年(2010年)	板橋区	132,703	41,559 (100%)	38,142 (91.8%)	33,074 (79.6%)	608 (1.5%)	4,458 (10.7%)	3,417 (8.2%)
平成27年(2015年)	板橋区	138,301	44,815 (100%)	42,127 (94.0%)	36,907 (82.4%)	544 (1.2%)	4,671 (10.4%)	2,688 (6.0%)
	全国	34,314,998	11,375,542 (83.7%)		(73.1%)	(1.0%)	(9.6%)	(16.3%)
	東京都	3,440,755	1,143,480 (93.6%)		(83.0%)	(1.1%)	(9.6%)	(6.4%)
	都区部	2,307,464	762,314 (94.0%)		(83.0%)	(1.1%)	(9.9%)	(6.1%)

資料：国勢調査
注：「不詳」を含む。「親族世帯」とは二人以上の世帯員から成る世帯のうち、世帯主と親族関係にある世帯員のみから成る世帯。（平成22（2010）年に家族類型の分類変更あり）

④ 就業状況

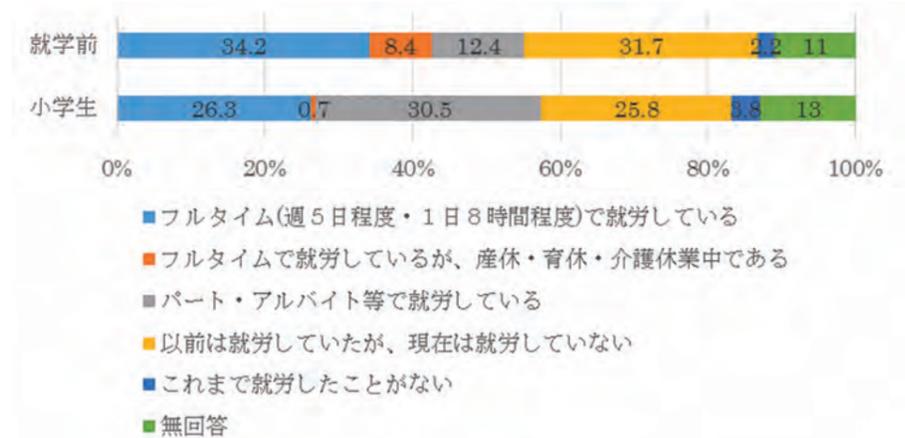
フルタイム（産休・育休中等含む）が、就学前児童をもつ母親で42.6%、小学生をもつ母親では27.0%にのぼる。パート・アルバイト等を含めると就学前児童をもつ母親で55.0%、小学生をもつ母親で57.5%と、働く母親は半数以上を占めている。（図表6）

就学前児童や小学生をもつ父親は75%以上がフルタイムで働いている。（図表7）

育児休業の取得していない割合は、母親は9.2%、父親は78.4%と、父親は大部分が取得できていない状況にある。（図表8）

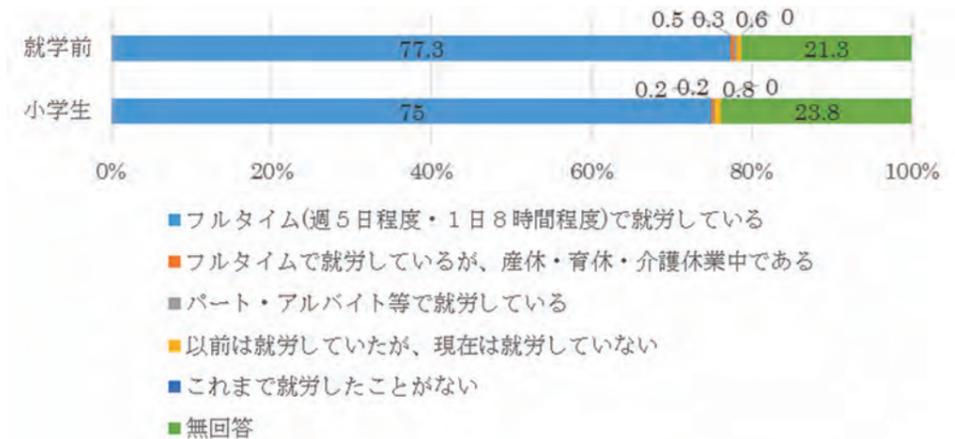
有配偶女性の労働力率は平成17（2005）年から40歳以上で下がっている。（図表9）

【図表6】 母親の就労状況



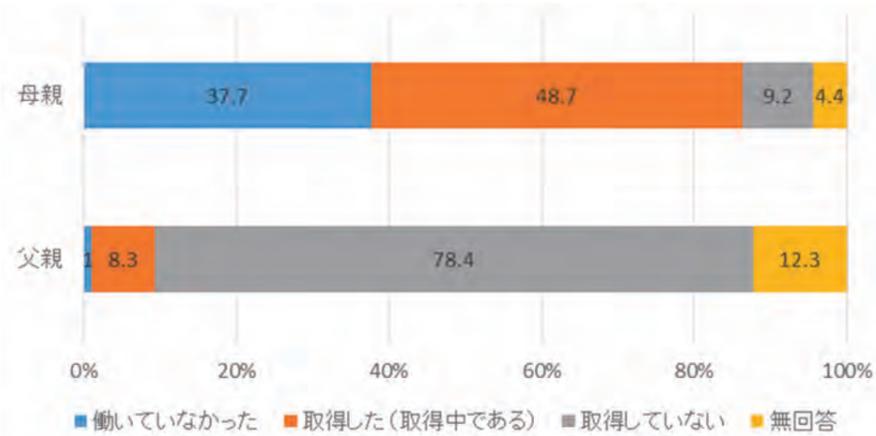
資料：板橋区子ども・子育て支援に関するニーズ調査（平成30年）

【図表7】 父親の就労状況



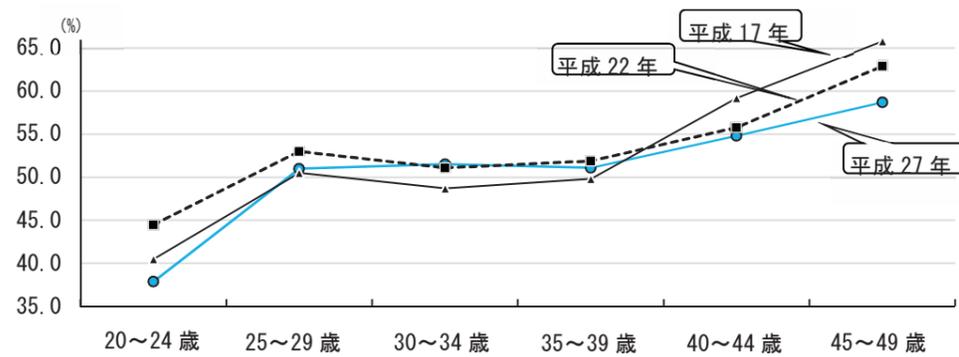
資料：板橋区子ども・子育て支援に関するニーズ調査（平成30年）

【図表8】 母親・父親の育児休業取得状況



資料：板橋区子ども・子育て支援に関するニーズ調査（平成30年）

【図表9】 有配偶女性の労働力率の推移



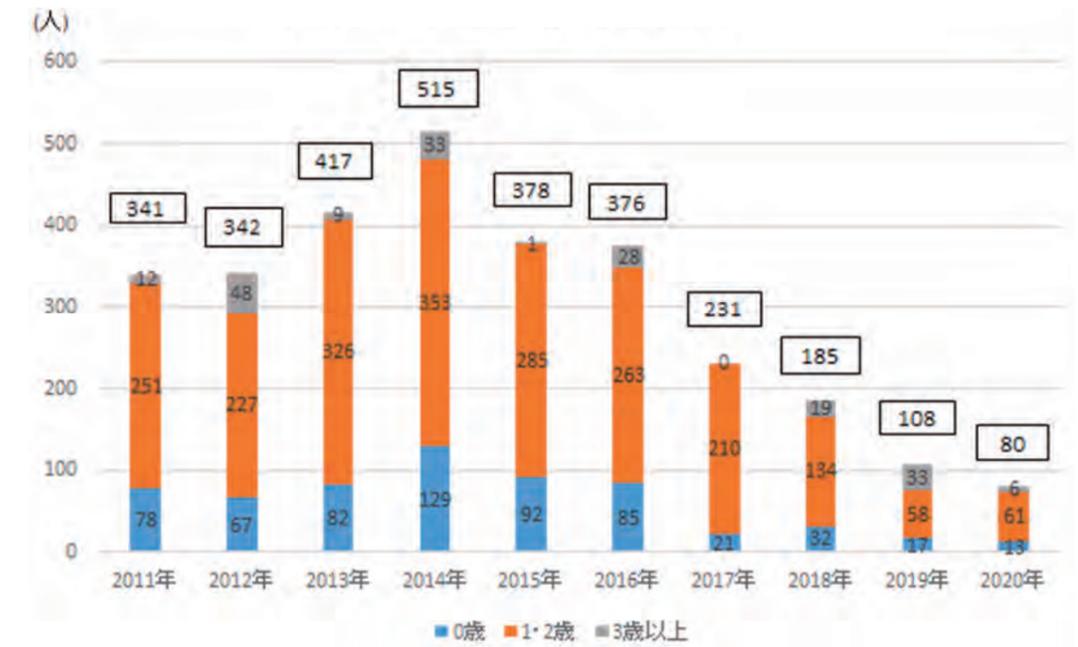
(%)	平成17 (2005)年	平成22 (2010)年	平成27 (2015)年			
	板橋区	板橋区	板橋区	全国	東京都	都区部
20～24歳	40.5	44.5	37.9	45.1	37.4	36.3
25～29歳	50.5	53.0	51.0	56.1	52.0	50.5
30～34歳	48.7	51.1	51.5	56.9	50.6	49.6
35～39歳	49.8	51.9	51.1	60.5	50.0	48.7
40～44歳	59.2	55.8	54.8	66.4	53.8	51.8
45～49歳	65.8	62.9	58.7	70.3	58.1	55.7

資料：国勢調査

⑤ 待機児童数

働く母親の増加に伴い、板橋区でも待機児童が生じており、特に1・2歳児と0歳児で顕著である。板橋区では平成26（2014）年度から平成29（2017）年度当初までに保育定員を2,956人拡充し、待機児対策に注力しており、待機児童数は減少しているものの、解消には至っていない。（図表10）

【図表10】 待機児童数の歳児別推移



資料：子ども家庭部保育サービス課

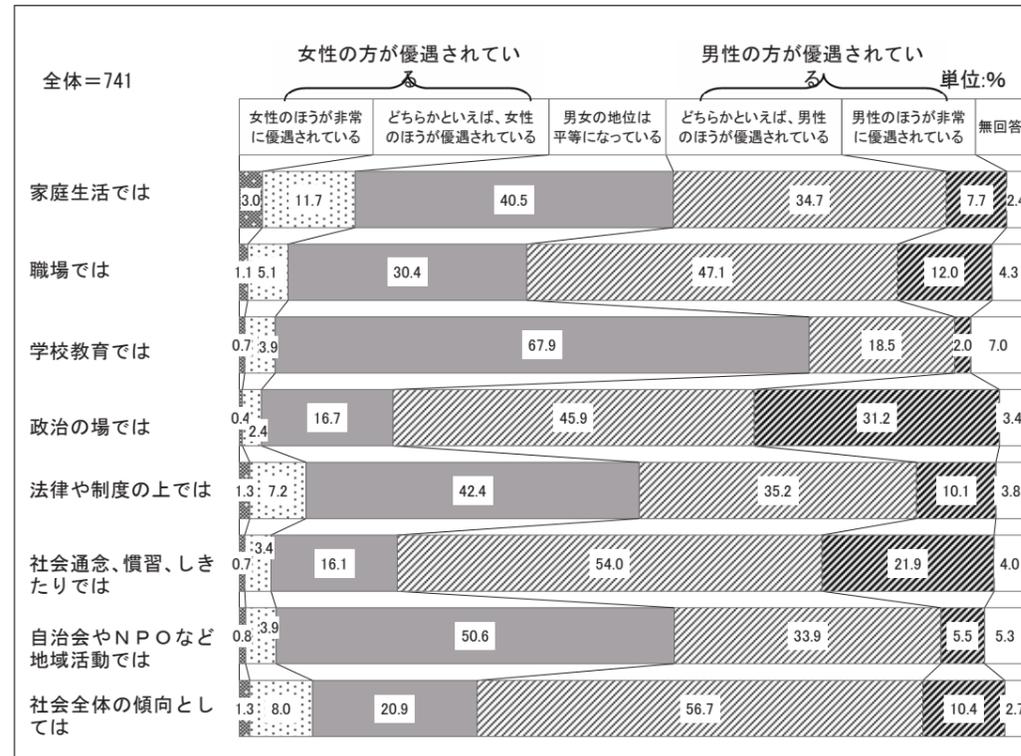
注：待機児童の定義は当時の厚生労働省通知に基づく

⑥ 男女平等に関する意識について

ア) 全体の傾向

男女の地位が最も平等と考えられているのは、『学校教育』（67.9%）となっており、『自治会やNPOなど地域活動』では“平等”（「男女の地位は平等になっている」）が50.6%となっている。一方、『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』では“男性の方が優遇されている（「男性のほうが非常に優遇されている」と「どちらかといえば、男性のほうが優遇されている」の合計）”という認識が強く、それぞれ8割弱を占めている。また、社会全体の傾向としては“男性の方が優遇されている”が67.1%を占めているなど、多くの分野について“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っている。（図表11）

【図表11】 男女平等についてどのように感じているか（全体）

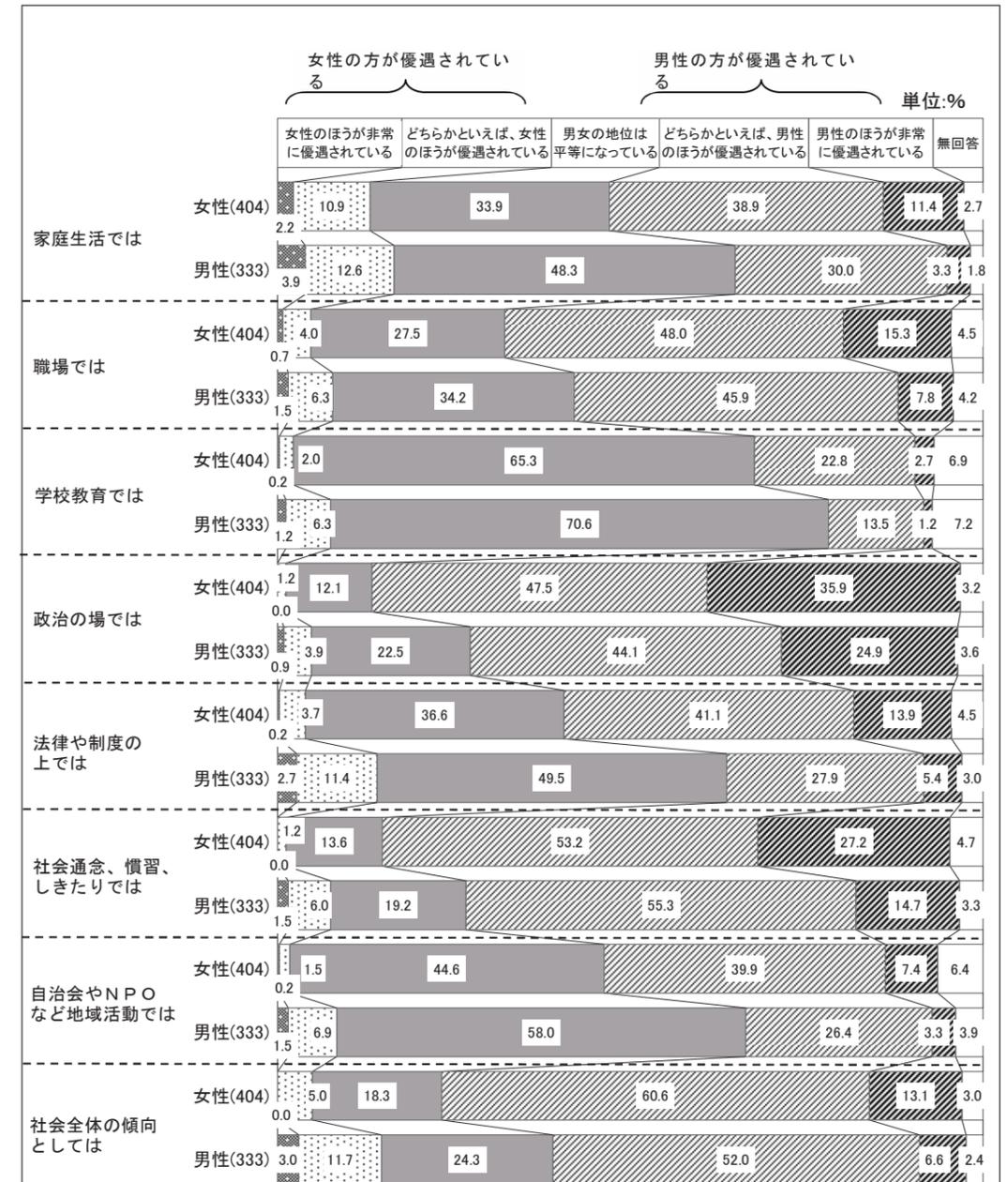


資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

イ) 男女別の傾向

『職場』『政治の場』『社会通念、慣習、しきたり』『社会全体の傾向』では、男女ともに“男性の方が優遇されている”が過半数を占めている。『家庭生活』『法律や制度の上』『自治会やNPOなど地域活動』では、女性で“男性の方が優遇されている”が“平等”を上回っているのに対し、男性では“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っており、男女で意識の違いが見られる。『学校教育』については、男女とも“平等”が“男性の方が優遇されている”を上回っている。（図表12）

【図表12】 男女平等についてどのように感じているか（男女別）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

第1章 1
2
3
4
第2章 1
2
第3章 1
2
第4章 I
II
III
IV
第5章 1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章 資料編

⑦ 固定的性別役割分担意識についての賛否

ア) 全体の傾向

“賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）”が27.8%、“反対（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）”が52.9%となっており、固定的性別役割分担意識に否定的な意識が強くなっている。（図表13）

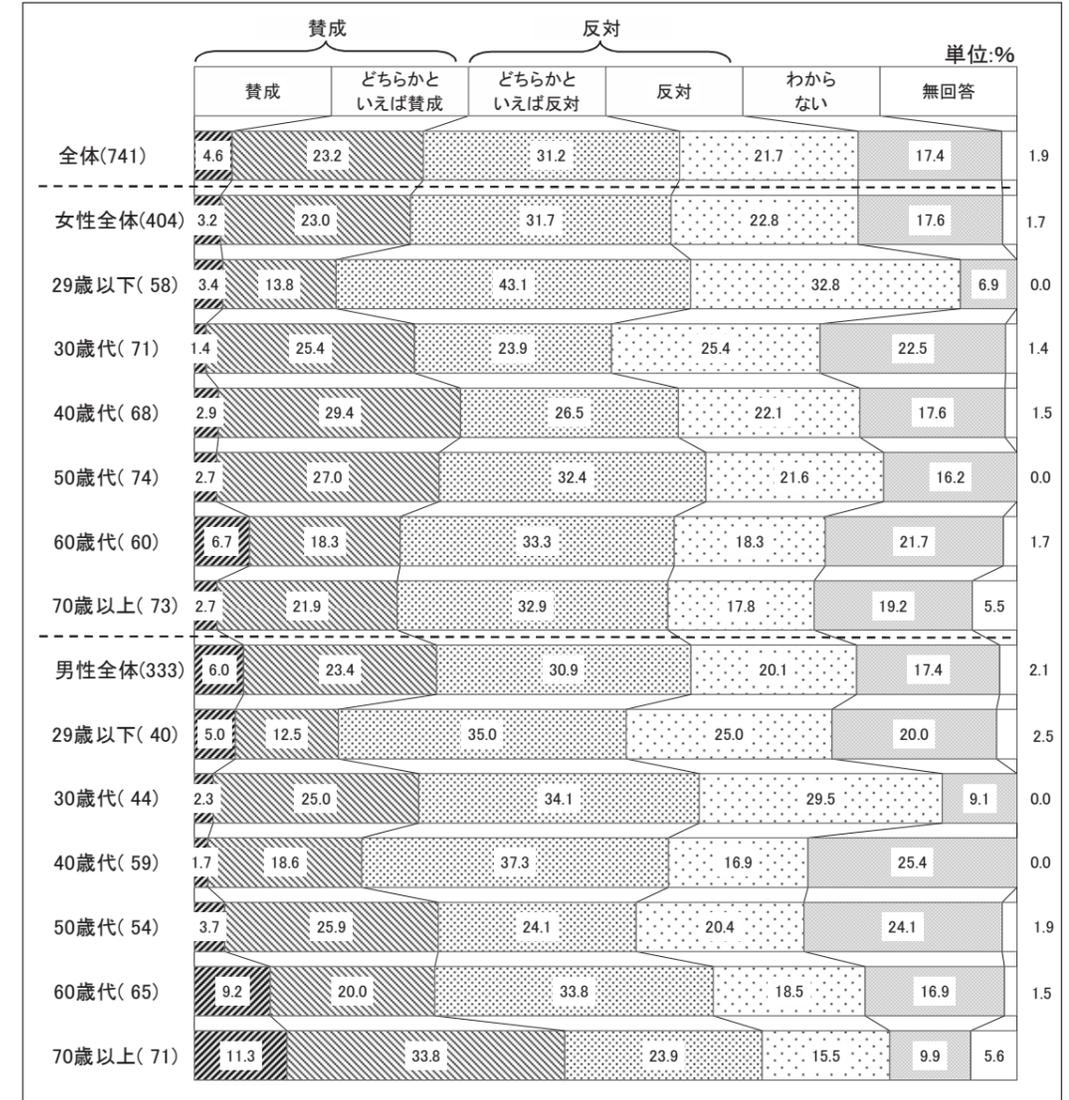
イ) 男女別の傾向

男女とも“賛成”が3割弱、“反対”が5割強であり、性別による大きな傾向の違いはない。（図表13）

ウ) 男女・年代別の傾向

女性の29歳以下では“反対”が75.9%、“賛成”が17.2%であり、若年の女性で固定的性別役割分担意識に反対する意識が強いことがわかる。男性の70歳以上では“賛成”が45.1%であり、男性全体の割合を15ポイント上回っている。（図表13）

【図表13】 「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、どのように感じるか



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

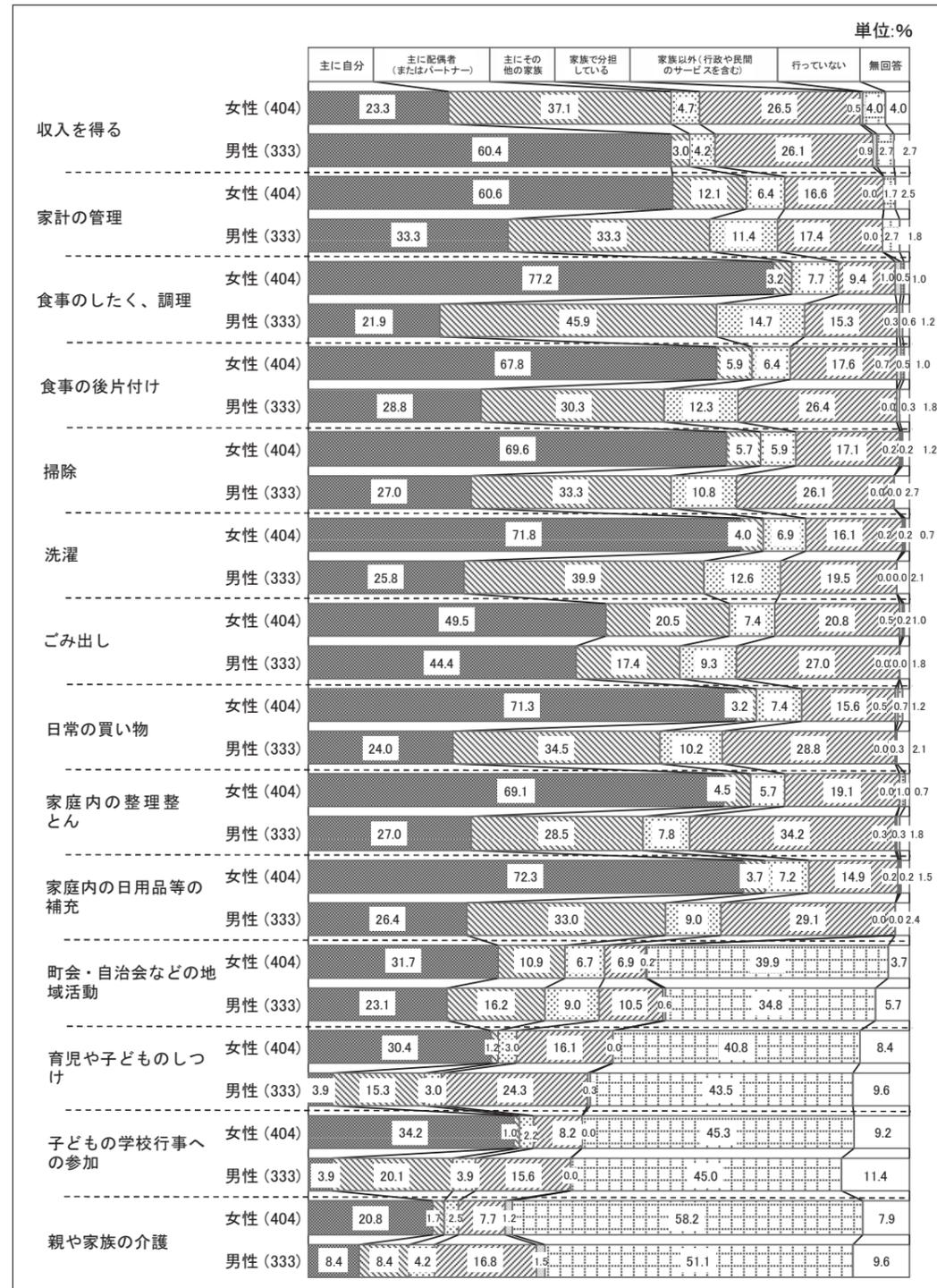
⑧ 家庭における役割分担

多くのことについて、女性は「主に自分」が最も多くなっているのに対して、男性は「主に配偶者（またはパートナー）」が最も多くなっており、家庭における役割が女性に集中していることがわかる。

『家庭内の整理整頓』では、女性で「主に自分」が最も多くなっているのに対して、男性では「家族で分担している」が最も多くなっている。

『収入を得る』では、男性で「主に自分」が最も多くなっているのに対し、女性では「主に配偶者（またはパートナー）」が最も多くなっている。『ごみ出し』では、男女とも「主に自分」が最も多くなっている。（図表14）

【図表14】 各項目について主にどなたが行っているか



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

⑨ 家事・育児に携わる平均時間

ア) 平日

i 全体の傾向

「30分未満」が22.4%で最も多く、「30分以上1時間未満」(20.1%)、「1時間以上2時間未満」(17.7%)、「2時間以上3時間未満」(14.7%)が続く。2時間未満という回答は60.2%、3時間未満という回答は74.9%となっている。(図表15)

ii 男女別の傾向

3時間以上という回答は女性(34.7%)が男性(4.2%)を30ポイント上回っている。一方、2時間未満という回答は男性(83.7%)が女性(41.3%)を42ポイント上回っており、女性が家事・育児に携わる時間が男性に比べて長いことがわかる。(図表15)

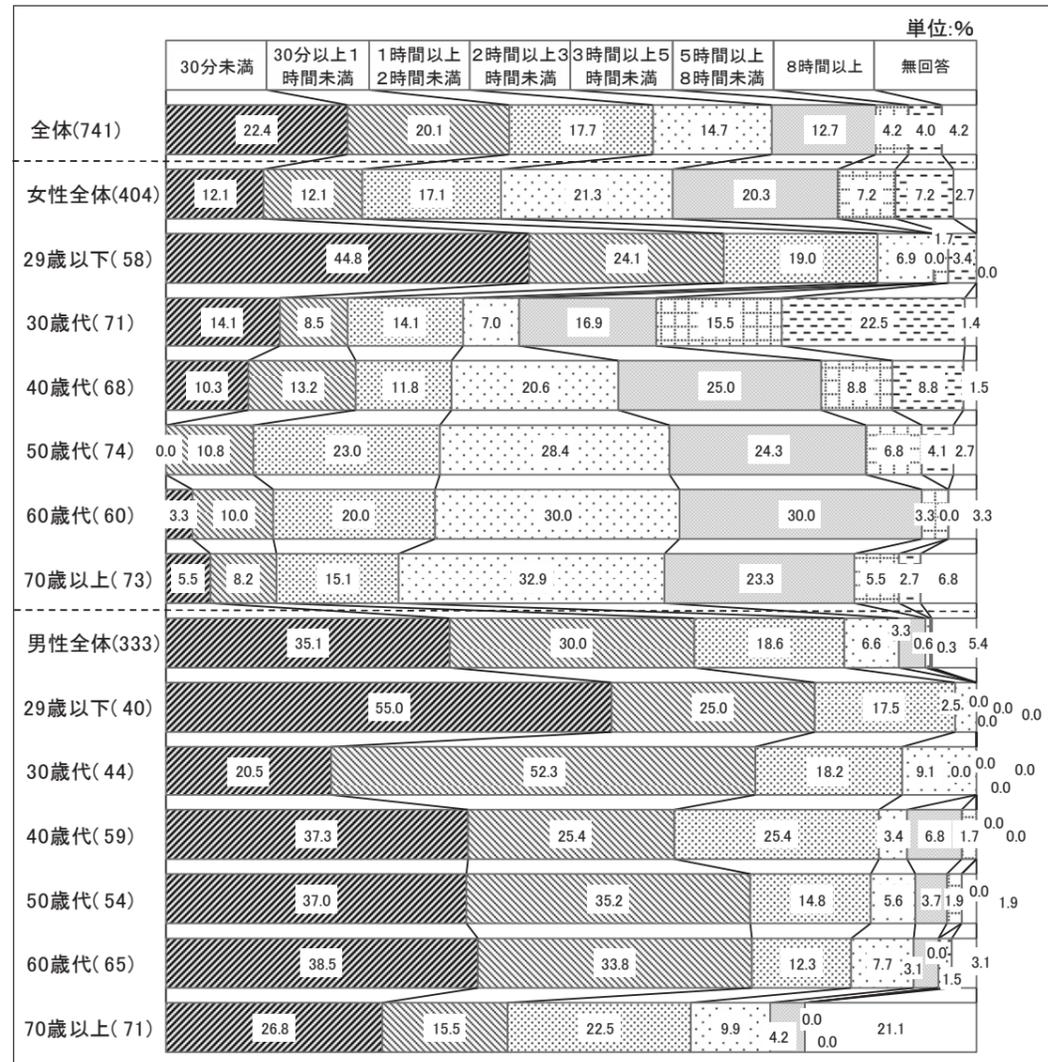
iii 男女・年代別の傾向

女性の2時間未満という回答は、30歳以上で2割から3割台であるのに対し、29歳以下では87.9%を占めている。また、3時間以上という回答は、30歳代と40歳代で4割以上となっている。

男性では、年代を問わず2時間未満という回答が多くなっている。

(図表15)

【図表15】 家事・育児に携わる平均時間（平日）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

イ) 休日

i 全体の傾向

「1時間以上2時間未満」（19.8%）、「2時間以上3時間未満」（19.4%）がともに多く、「30分以上1時間未満」（15.1%）、「30分未満」（13.5%）と続いている。2時間未満という回答は48.4%、3時間未満という回答は67.8%になっている。（図表16）

ii 男女別の傾向

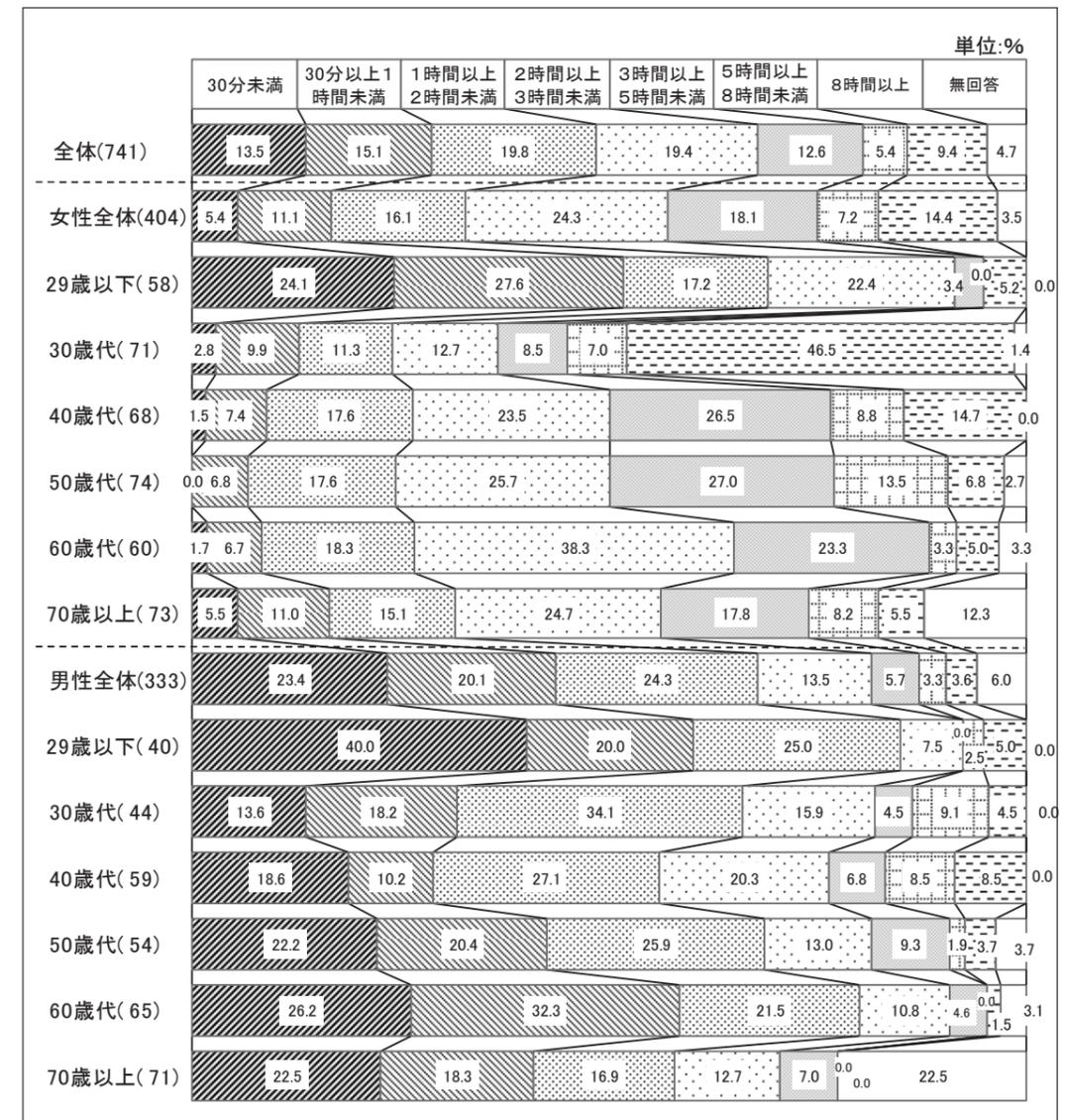
3時間以上という回答は女性（39.7%）が男性（12.6%）を27ポイント上回っている。一方、2時間未満という回答は男性（67.8%）が女性（32.6%）を35ポイント上回っており、男性に比べて女性が携わる時間が

長いことがわかる。（図表16）

iii 男女・年代別の傾向

女性の2時間未満という回答は、30歳以上で2割から3割強であるのに対し、29歳以下では68.9%を占めている。30歳代では3時間以上という回答が62.0%であり、他の年代に比べて特に多くなっているほか、8時間以上という回答が46.5%に達しており、この年代が休日に長時間家事・育児に携わっていることがわかる。男性では、年代を問わず2時間未満という回答が多くなっており、29歳以下と60歳代では8割台となっている。（図表16）

【図表16】 家事・育児に携わる平均時間（休日）



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（区民向け）（令和元年度）

⑩ 男女が家事、子育て、介護等に積極的に参加するために必要なこと

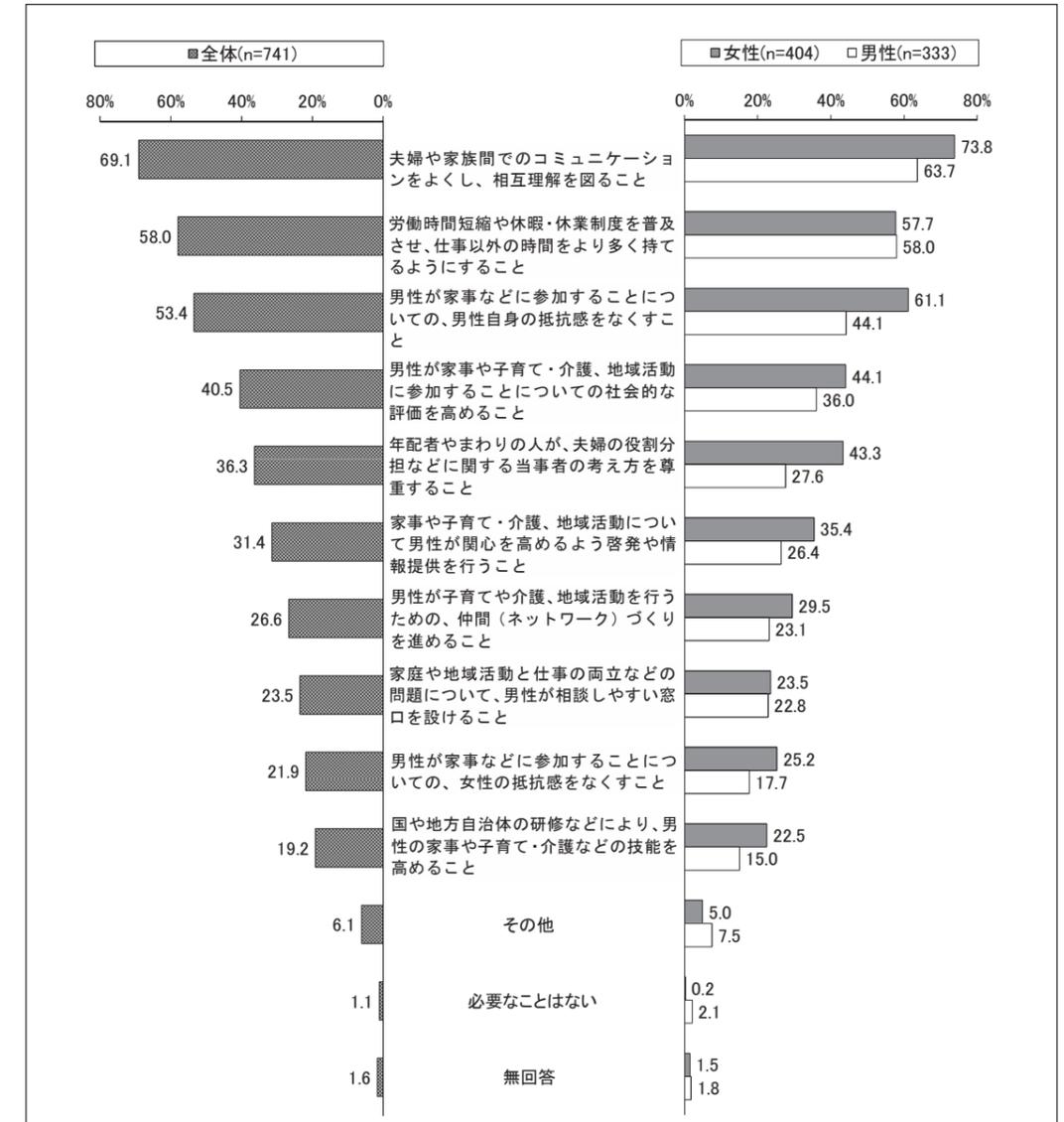
ア) 全体の傾向

「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくし、相互理解を図ること」が69.1%で最も多く、「労働時間短縮や休暇・休業制度を普及させ、仕事以外の時間をより多く持てるようにすること」(58.0%)、「男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすこと」(53.4%)、「男性が家事や子育て・介護、地域活動に参加することについての社会的な評価を高めること」(40.5%)が続いているなど、主に夫婦・家族間での相互理解や労働時間の短縮、男性自身の抵抗感の解消が必要と考えられていることがわかる。(図表17)

イ) 男女別の傾向

「男性が家事などに参加することについての、男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合は女性が男性を17ポイント、「年配者やまわりの人が、夫婦の役割分担などに関する当事者の考え方を尊重すること」の割合は女性が男性を15ポイント上回っている。(図表17)

【図表17】 男女がともに家事、子育て、介護、地域活動に積極的に参加していくために必要なこと



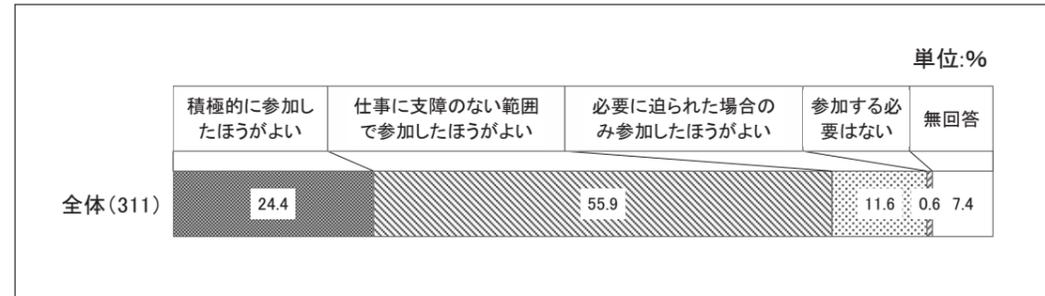
資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（(区民向け) 令和元年度）

第1章 1
2
3
4
第2章 1
2
第3章 1
2
第4章 I
II
III
IV
第5章 1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章 資料編

⑪ 男性従業員が育児・介護に参加することに対する認識

「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が55.9%で最も多く、仕事を優先させるべきという意識が強いことがわかる。「積極的に参加したほうがよい」は24.4%、「必要に迫られた場合のみ参加したほうがよい」は11.6%、「参加する必要はない」は0.6%となっている。(図表18)

【図表18】 男性従業員が育児・介護に参加することについてどう考えているか

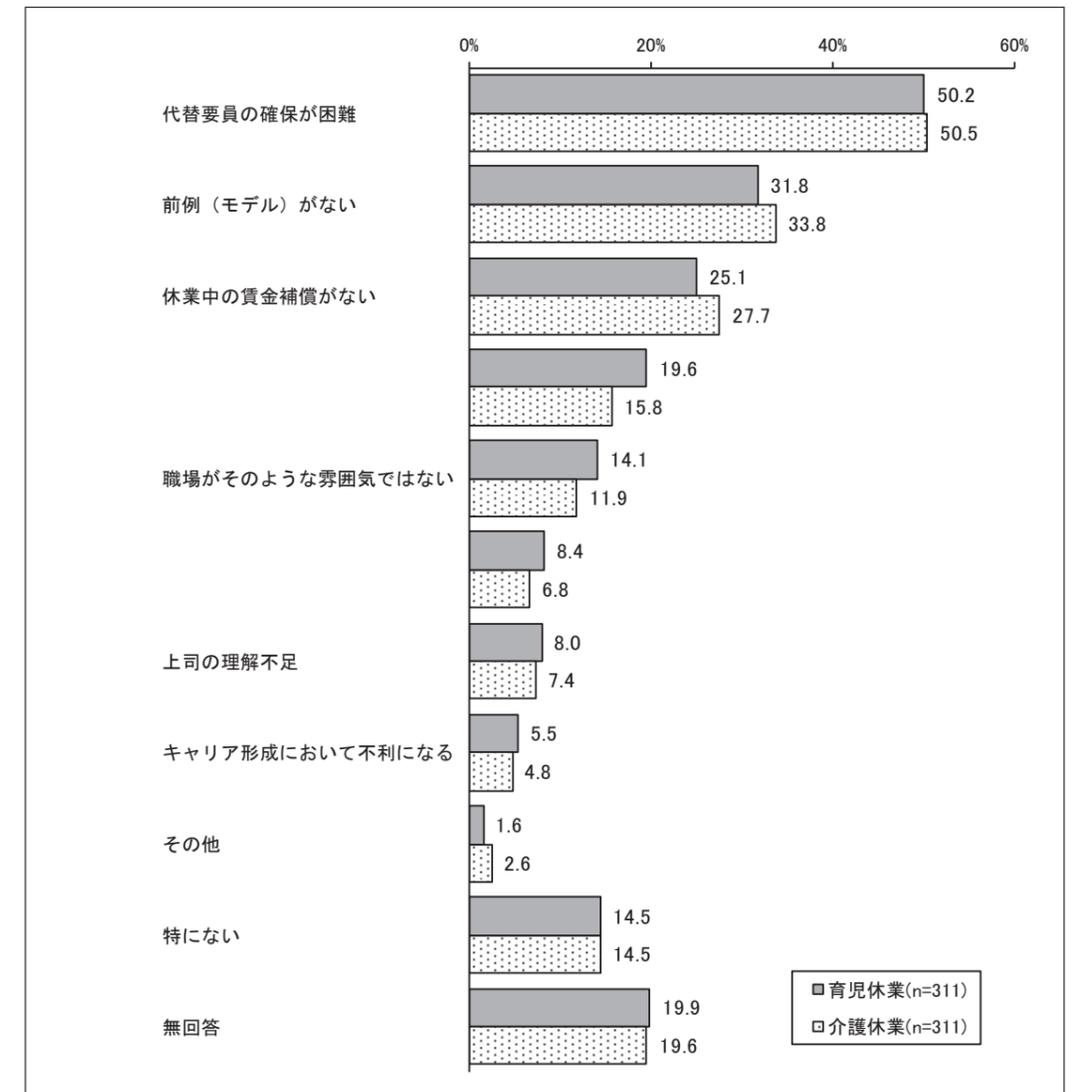


資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

⑫ 男性の育児休業・介護休業取得の課題

育児休業、介護休業とも「代替要員の確保が困難」が5割強で最も多く、「前例（モデル）がない」が3割強、「休業中の賃金補償がない」が2割台半ばから3割弱、「男性自身に育児・介護休業を取得する意識がない」が1割台半ばからほぼ2割で続く。(図表19)

【図表19】 男性が育児休業・介護休業を取得することにあたっての課題



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

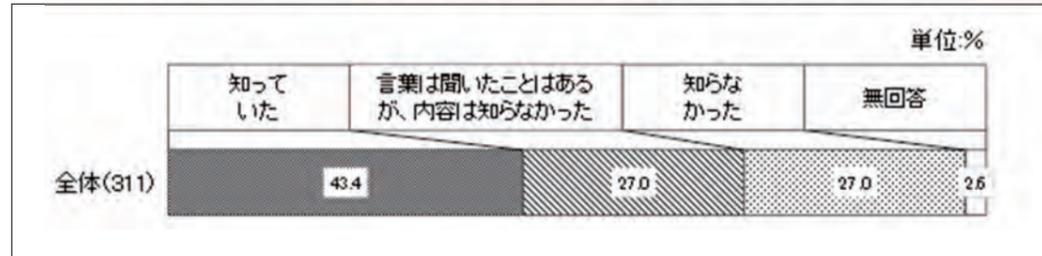
⑬ ワーク・ライフ・バランスの認知度

「知っていた」が43.4%で最も多く、「言葉は聞いたことはあるが、内容は知らなかった」「知らなかった」（それぞれ27.0%）が続く。

(図表20)

第1章
1
2
3
4
第2章
1
2
第3章
1
2
第4章
I
II
III
IV
第5章
1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編

【図表20】 ワーク・ライフ・バランスという言葉の認知度

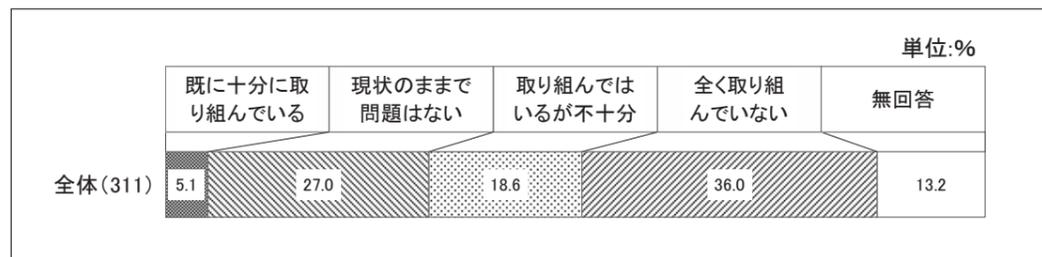


資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

⑭ ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性

「既に十分に取り組んでいる」が5.1%、「現状のままで問題はない」が27.0%であり、全体の3割強の事業所で取組が十分もしくは問題がないと感じていることがわかる。一方、「取り組んではいるが不十分」が18.6%、「全く取り組んでいない」は36.0%となっており、全体の半数以上の事業所で取組が十分進んでいないと認識されている。（図表21）

【図表21】 ワーク・ライフ・バランスへの取組の現状・今後の必要性

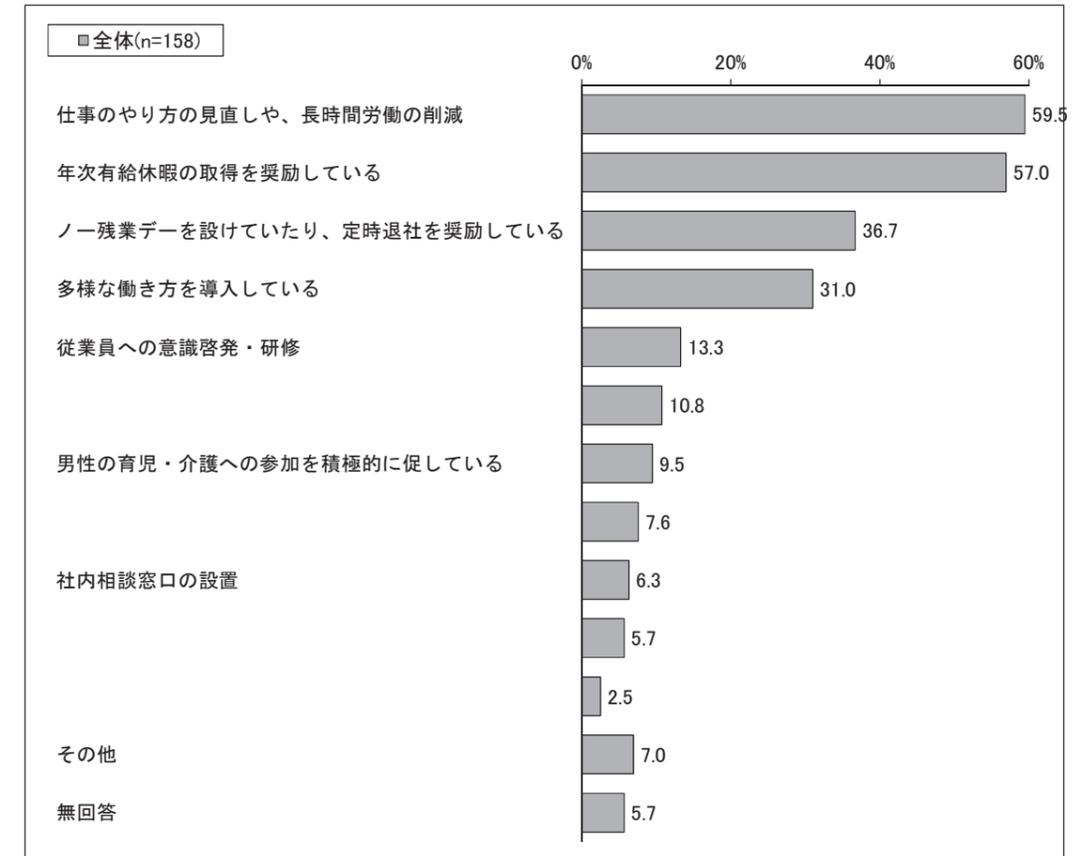


資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

⑮ ワーク・ライフ・バランスの取組内容

「仕事のやり方の見直しや、長時間労働の削減」が59.5%で最も多く、「年次有給休暇の取得を奨励している」(57.0%)、「ノー残業デーを設けていたり、定時退社を奨励している」(36.7%)、「多様な働き方を導入している」(31.0%)が続く。（図表22）

【図表22】 ワーク・ライフ・バランスの取組内容



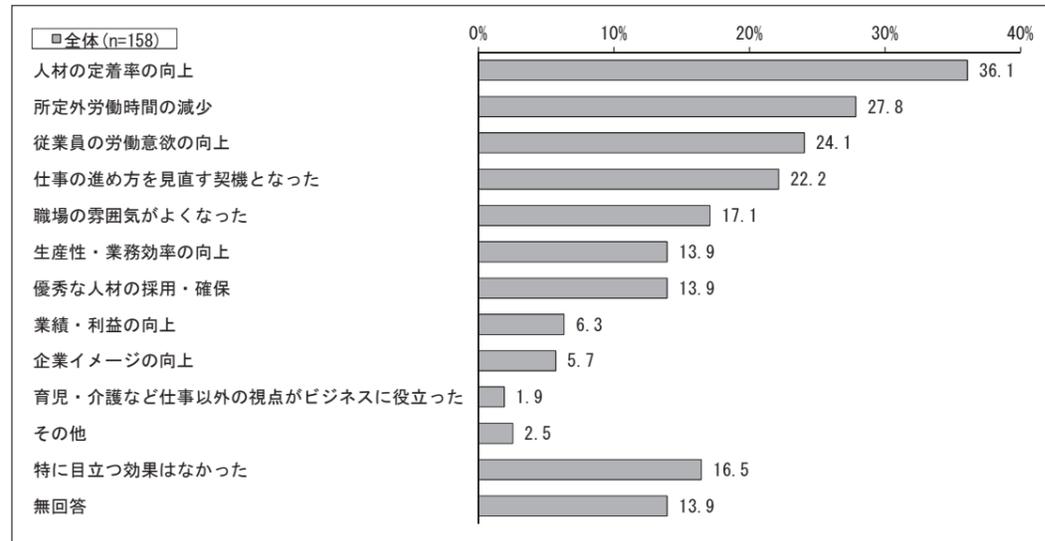
資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

⑯ ワーク・ライフ・バランスの取組の効果

「人材の定着率の向上」が36.1%で最も多く、「所定外労働時間の減少」(27.8%)、「従業員の労働意欲の向上」(24.1%)、「仕事の進め方を見直す契機となった」(22.2%)が続く。（図表23）

第1章 1
2
3
4
第2章 1
2
第3章 1
2
第4章 I
II
III
IV
第5章 1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章 資料編

【図表23】 ワーク・ライフ・バランス取組の効果

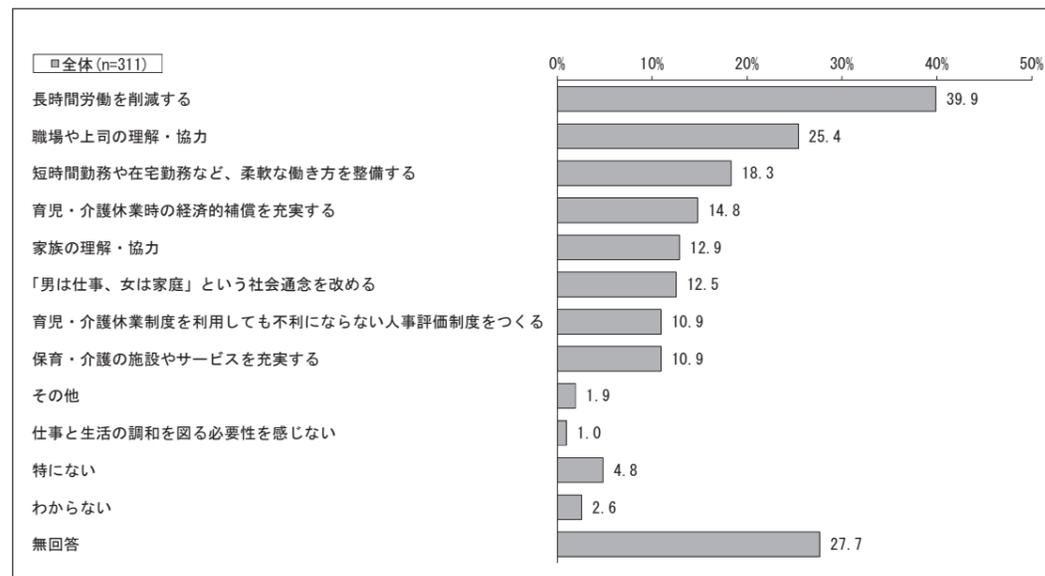


資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

⑰ 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと

「長時間労働を削減する」が39.9%で最も多く、「職場や上司の理解・協力」(25.4%)、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」(18.3%)、「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」(14.8%)が続く。(図表24)

【図表24】 仕事と生活の調和を図る上で必要なこと



資料：板橋区男女平等に関する意識・実態調査（（事業所向け）令和元年度）

(2) 北区の現況

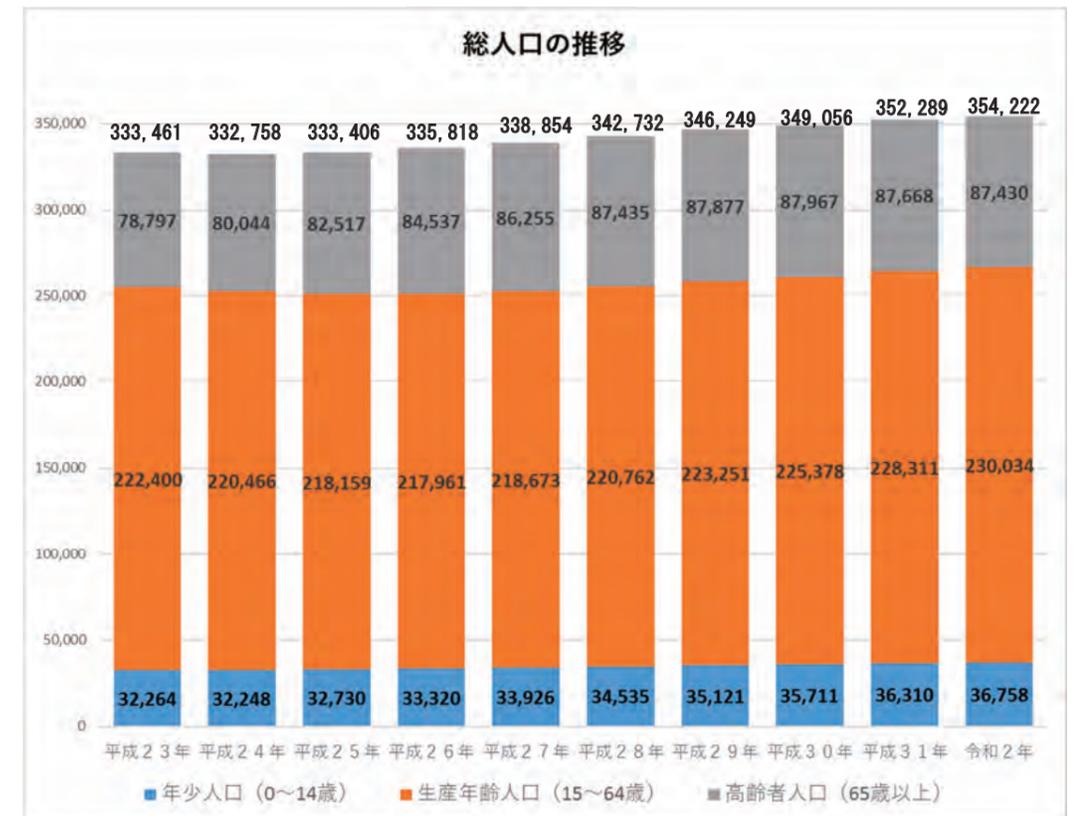
① 総人口の推移

北区の総人口は増加が続いており、平成31（2019）年から35万人を超え、令和2（2020）年4月1日現在354,222人となっている。

年齢階層別にみると、平成26（2014）年まで減少傾向にあった生産年齢人口（15～64歳）は、平成27（2015）年以降、増加に転じている。年少人口（0～14歳）は増加傾向、高齢者人口（65歳以上）は平成28（2016）年からは横ばいとなっている。(図表25)

また社会動態では、平成22（2010）年から転出より転入が上回って推移している。(図表26)

【図表25】



出典：住民基本台帳（各年4月1日現在）
 ※平成23～24年は住民基本台帳人口に外国人登録者を加えた数

第1章 1
 2
 3
 4
 第2章 1
 2
 第3章 1
 2
 第4章 I
 II
 III
 IV
 第5章 1
 2
 3
 4
 5
 6
 7
 8
 9
 第6章 資料編

【図表26】



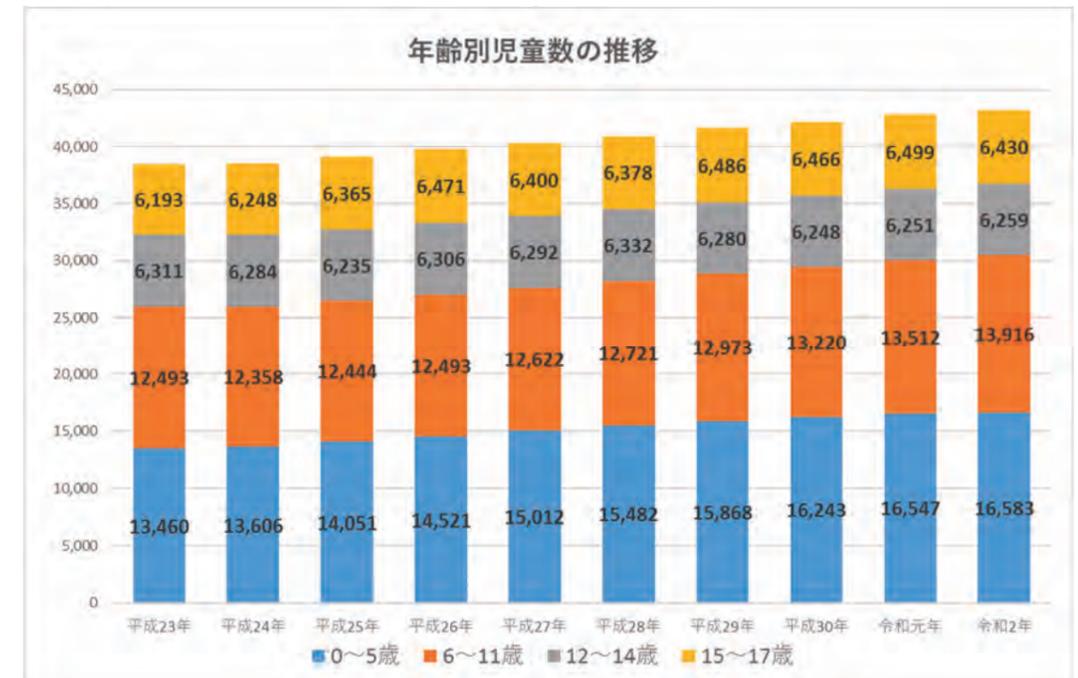
出典：東京都統計データ「人口の動き」

② 子どもの人数及び子どものいる世帯数の推移

0～18歳未満の児童数は増加傾向が続いており、特に0～5歳の増加がみられる。(図表27) 北区の合計特殊出生率は、令和元(2019)年は1.18であり、全国の1.36を下回り、東京都1.15を上回っている。(図表28)

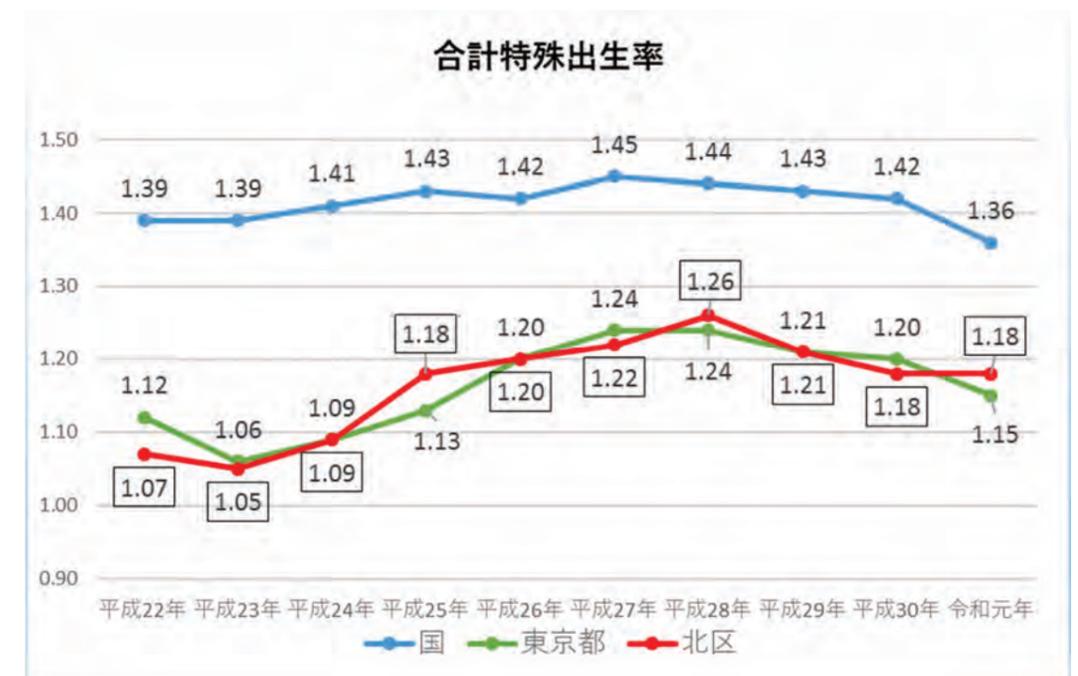
前回の国勢調査によると、子どものいる一般世帯数は、平成12(2000)年以降減少傾向にあったが、平成27(2015)年には増加している。(図表29)

【図表27】



出典：住民基本台帳（各年4月1日現在）
※平成23～24年は住民基本台帳人口に外国人登録者を加えた数

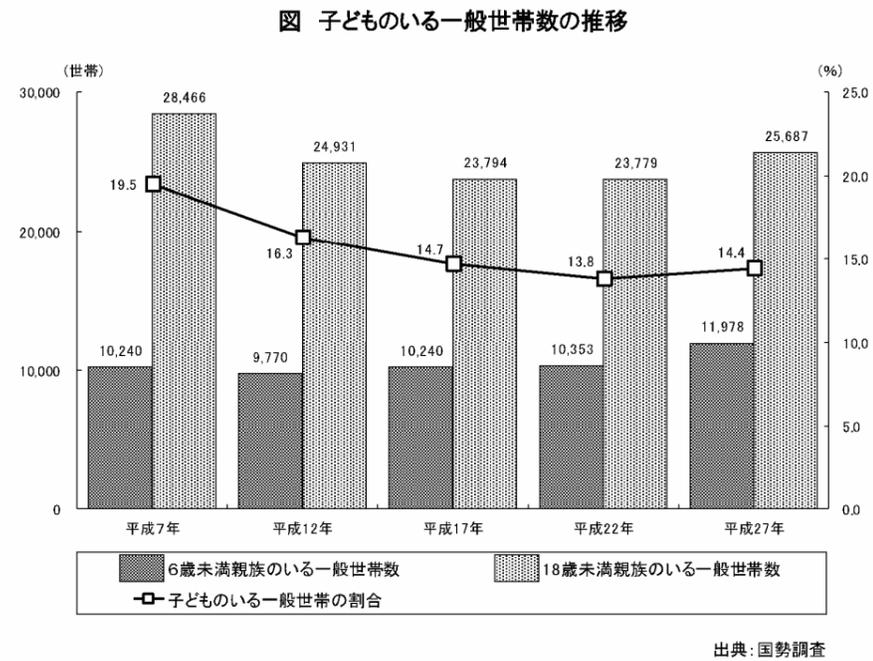
【図表28】



出典：厚生労働省「人口動態統計」、東京都「人口動態統計」
※北区の数値は枠で囲っている

第1章 1
2
3
4
第2章 1
2
第3章 1
2
第4章 1
II
III
IV
第5章 1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章
資料編

【図表29】



※国勢調査では、世帯を「一般世帯」と「施設等の世帯」に区別しています。「施設等の世帯」とは、寮・寄宿舎の学生・生徒、病院・療養所の入院者、社会施設の入所者、自衛隊営舎内居住者、矯正施設の入所者等です。

③ 就学前の子どもの保護者の状況

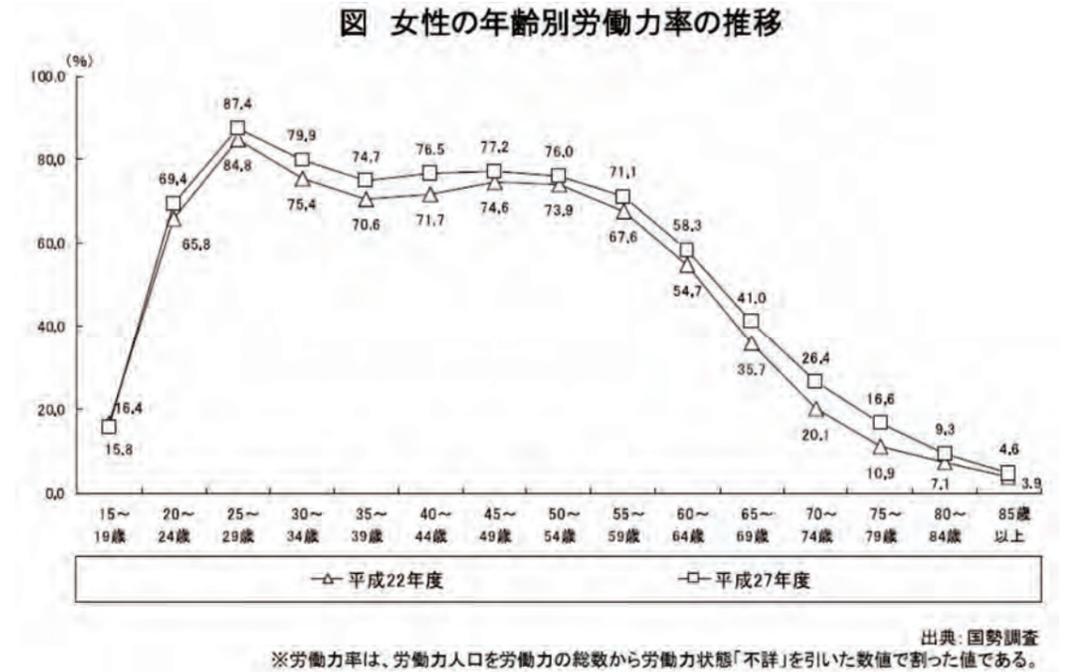
女性の年齢別労働率は、結婚・育児にあたる30～39歳にかけて低下がみられ、いわゆる「M字カーブ」を描いているが、平成27（2015）年の国勢調査では「M字カーブ」は緩やかになっている。（図表30）

北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査（平成30年10月）では、前回調査よりも保護者はフルタイムで働く母親が増加しており、父親は前回調査同様、フルタイムが8割を超えている。（図表31）

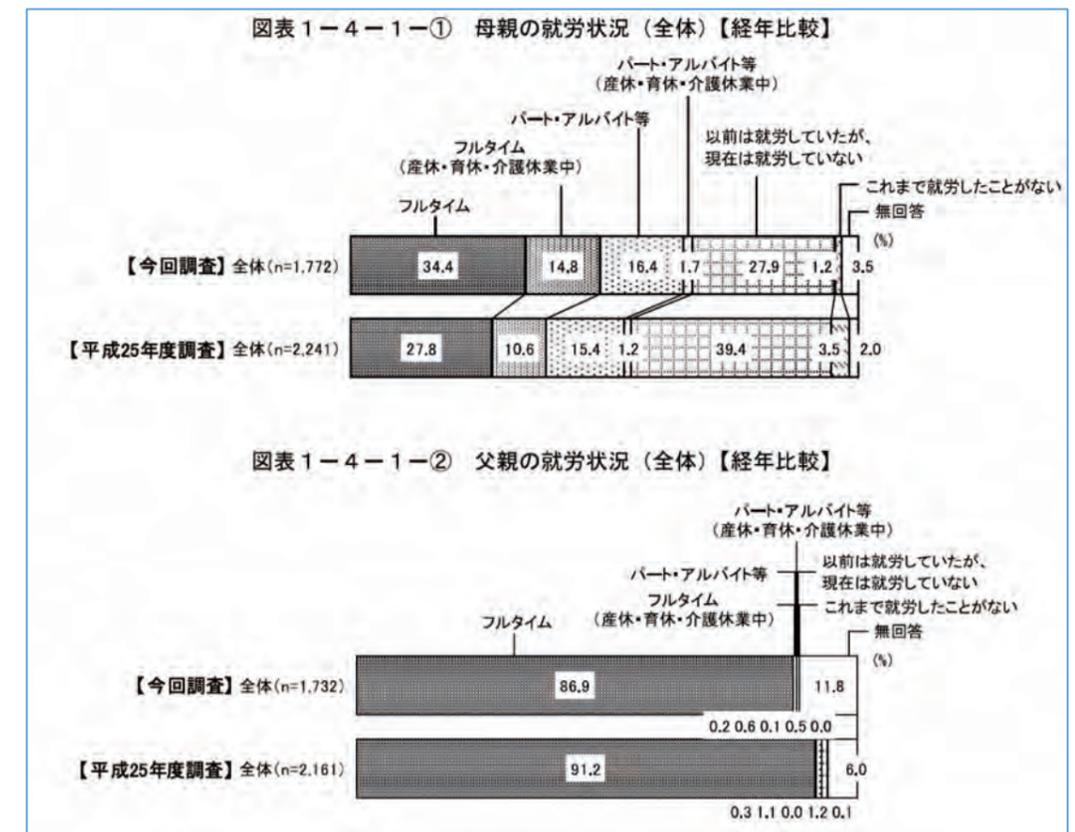
育児休業制度の取得については、取得した母親が54.3%であるのに対し、父親は6.0%にとどまっている。

子どもと関わる時間では、平日においては母親は4時間以上が7割以上であるが、父親は2時間以下が7割となっている。休日においては、母親・父親とも4時間以上が8割となっている。（図表32 図表33）

【図表30】

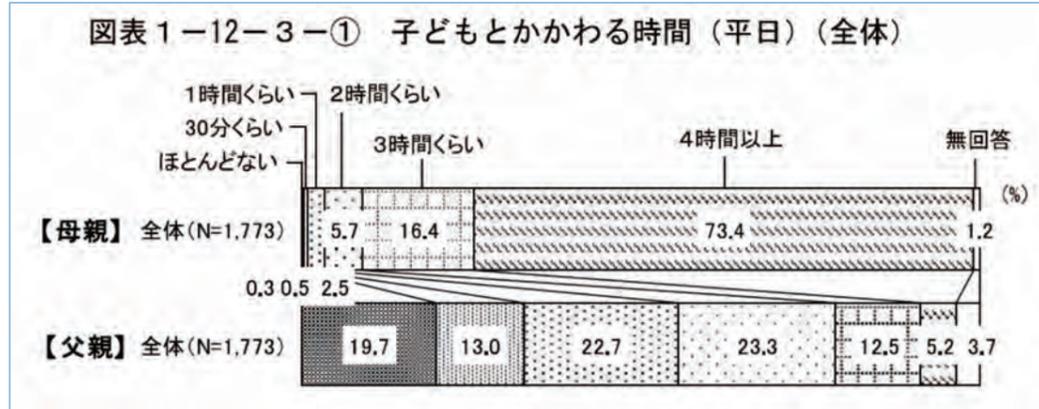


【図表31】

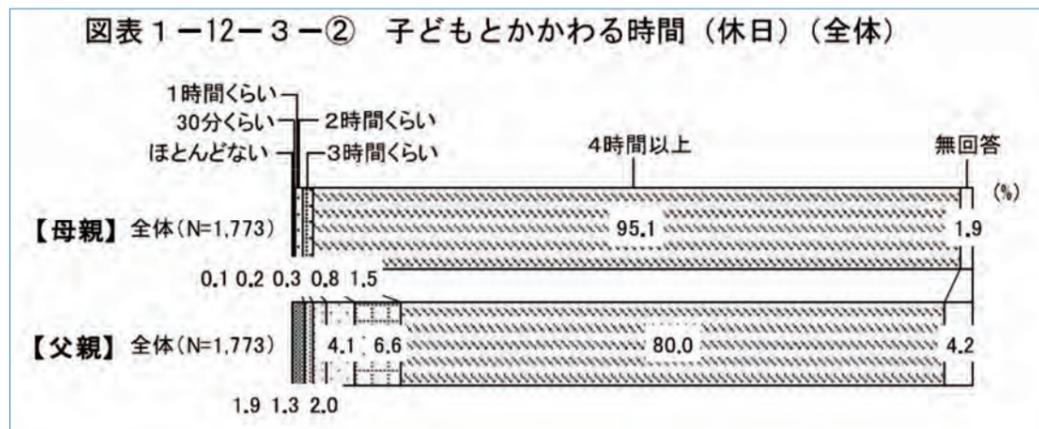


出典：平成30年度北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査報告書

【図表32】



【図表33】



出典：平成30年度北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査報告書

④ 待機児童数

保育園待機児童数は、平成28（2016）年の232人から平成30（2018）年には42人と減少したが、平成31（2019）年には増加し119人となっている。年齢別にみると各年とも1歳児が最も多くなっている。（図表34）

【図表34】

年齢別待機児童数

（単位：人）

	平成23年	平成24年	平成25年	平成26年	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	令和元年	令和2年
0歳児	7	5	7	18	30	49	31	3	16	13
1歳児	21	16	76	22	88	112	35	29	67	41
2歳児	5	12	25	17	29	61	5	2	27	20
3歳児	3	-	17	12	13	10	11	8	9	5
4歳児以上	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-
計	38	33	125	69	160	232	82	42	119	79

出典：保育課集計（各年4月1日現在）

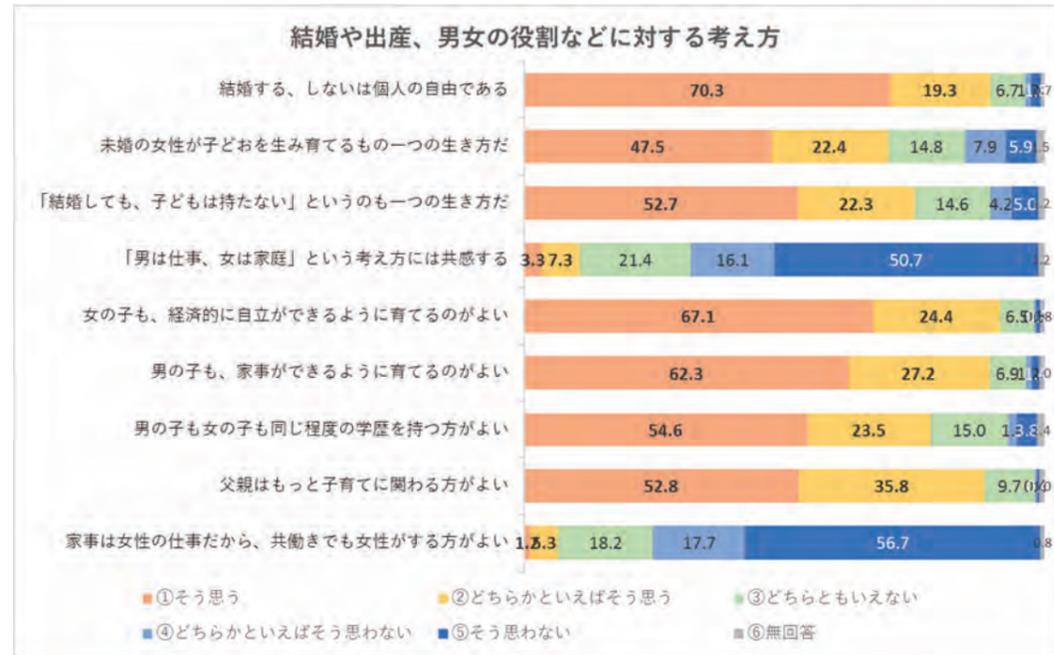
⑤ 結婚や出産、男女の役割などに対する考え方について

北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、結婚や出産、男女の役割などに対する考え方について聞いたところ、「そう思う」と「どちらかと言えばそう思う」を合わせた『そう思う』の割合が高いのは、“女の子も、経済的に自立ができるように育てるのがよい”（91.5%）で9割を超え、“結婚する、しないは個人の自由である”（89.6%）と“男の子も、家事ができるように育てるのがよい”（89.5%）で9割となっている。

一方、「どちらかと言えばそう思わない」と「そう思わない」を合わせた『そう思わない』の割合が高いのは、“家事は女性の仕事だから、共働きでも女性がする方がよい”（74.4%）で7割半ば、“「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する”（66.8%）で7割近くとなっている。

「結婚や出産に必ずしもこだわる必要はない」という生き方の多様性を認める考え方や、「特定の性別だけが特定の役割をする訳ではない」という男女平等の考え方の方が多いという結果となっている。（図表35）

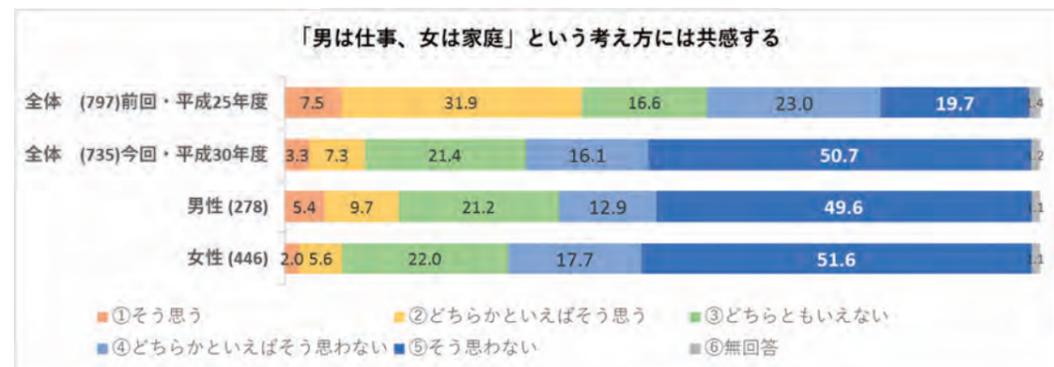
【図表35】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

「男は仕事、女は家庭という考え方には共感する」という考え方では、前回調査と比較すると、『思う』は28.8ポイント減少し、『そう思わない』は24.1ポイント増加しており、性別で見ると、『思う』は女性が男性よりも5.1ポイント高くなっている。（図表36）

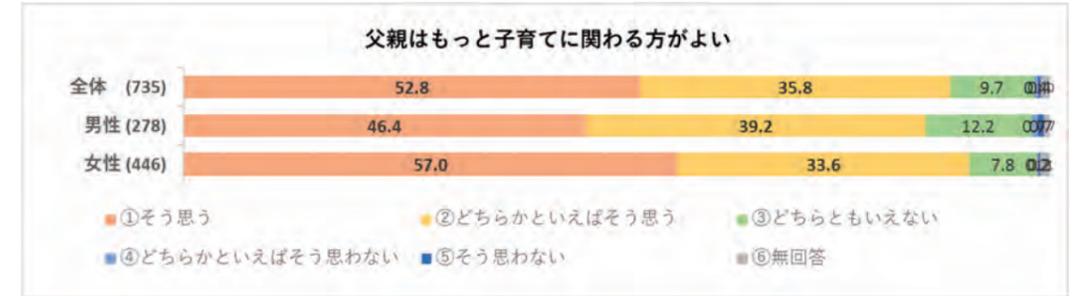
【図表36】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

「父親はもっと子育てに関わる方がよい」という考え方に、『思う』(88.6%)と9割近くとなっており、性別で見ると『思う』は女性が男性より5.0ポイント高くなっている。（図表37）

【図表37】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

また、家庭での家事は主にどなたが行っているか聞いたところ、「ひとり暮らし」以外で配偶者及び子どもがいる男女別で見ると、女性はすべての項目で“自分”が最も高いが、男性はゴミ出し以外の項目は“配偶者”が高く、ほとんどの家事を女性が行っているという結果となった。（図表38）

第1章 1
2
3
4
第2章 1
2
第3章 1
2
第4章 I
II
III
IV
第5章 1
2
3
4
5
6
7
8
9
第6章 資料編

【図表38】

図表 1-2-4 家庭での家事分担一性・配偶者の有無・子どもの有無別（ひとり暮らしを除く）

【配偶者がいる・女性・子どもがいる】

n = 173	父	母	自分	配偶者	配偶者の息子	配偶者の娘	息子	娘	分一部・交代制で	分担・交代制	サービスの利用	その他	やっていない	誰もない	無回答
a) 食事のしたく	0.0	8.1	76.9	3.5	0.0	0.0	0.0	0.6	5.8	2.9	0.6	0.0	0.0	0.0	1.7
b) 食事の後片付け	1.2	6.4	64.7	12.7	0.0	0.0	0.0	0.0	6.4	6.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7
c) 掃除	1.2	5.2	67.6	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0	8.1	9.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
d) 洗濯	0.6	5.8	76.9	7.5	0.0	0.0	0.0	0.0	4.6	2.9	0.0	0.0	0.0	0.0	1.7
e) 日用品の買い物	0.0	5.8	68.2	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0	6.9	11.0	0.0	0.6	0.0	0.0	3.5
f) ゴミ出し	3.5	4.0	40.5	32.4	0.0	0.0	0.6	1.2	7.5	9.2	0.0	0.0	0.0	0.0	1.2
g) 育児	0.0	4.6	44.5	1.7	0.6	0.0	0.0	0.0	7.5	11.0	0.0	3.5	16.8	9.8	9.8
h) 介護	0.6	2.3	11.0	2.3	0.0	0.0	0.0	0.0	2.9	3.5	1.2	3.5	63.0	9.8	9.8

出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）

図表 1-2-4

家庭での家事分担一性・配偶者の有無・子どもの有無別（ひとり暮らしを除く） 続き

【配偶者がいる・男性・子どもがいる】

n = 107	父	母	自分	配偶者	配偶者の息子	配偶者の娘	息子	娘	分一部・交代制で	分担・交代制	サービスの利用	その他	やっていない	誰もない	無回答
a) 食事のしたく	0.0	12.1	4.7	61.7	0.0	0.0	0.0	1.9	7.5	8.4	0.0	0.9	0.0	0.0	2.8
b) 食事の後片付け	0.9	10.3	17.8	42.1	0.0	0.0	0.0	0.0	9.3	15.9	0.0	0.9	0.0	0.0	2.8
c) 掃除	1.9	11.2	15.0	45.8	0.0	0.0	0.0	0.9	10.3	12.1	0.0	0.9	0.0	0.0	1.9
d) 洗濯	0.9	12.1	6.5	59.8	0.0	0.0	0.0	0.9	8.4	7.5	0.0	1.9	0.0	0.0	1.9
e) 日用品の買い物	0.9	10.3	11.2	41.1	0.0	0.0	0.0	0.9	11.2	15.9	0.0	3.7	0.0	0.0	4.7
f) ゴミ出し	7.5	9.3	34.6	29.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.5	10.3	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9
g) 育児	0.0	5.6	0.9	22.4	0.9	0.9	0.0	2.8	8.4	19.6	0.0	4.7	22.4	11.2	11.2
h) 介護	1.9	0.0	2.8	6.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.9	4.7	0.0	4.7	66.4	11.2	11.2

出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）

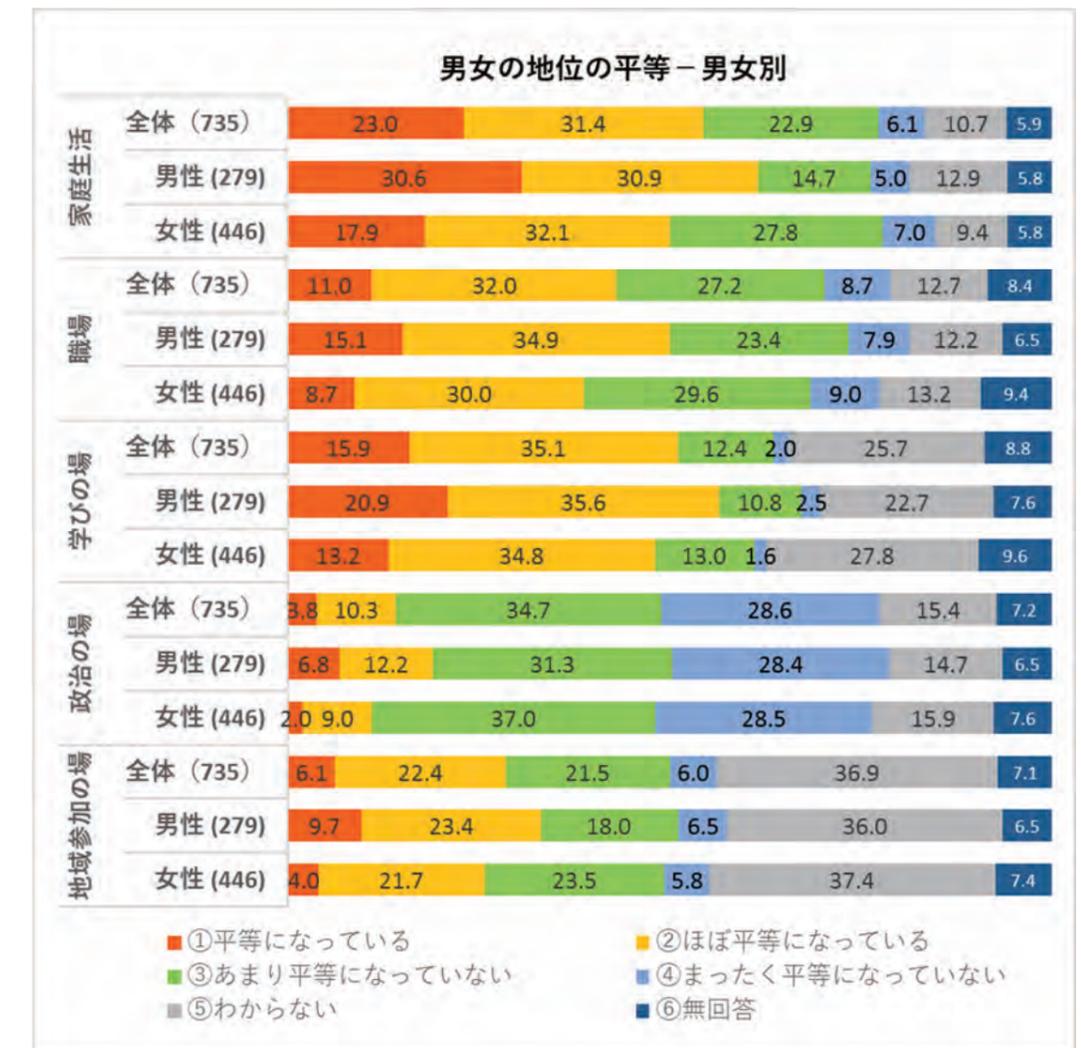
⑥ 男女の地位の平等について

北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、男女の地位が平等になっていると思うか聞いたところ、「平等になっている（ほぼ平等を含む）」は、家庭生活・職場・学びの場では5割を超えているが、政

治の場では平等になっていないと考えている人が多い。

また男女別にみると、全ての項目において男性よりも女性の方が「平等になっている」の割合が低く、男女での認識に差異があることが伺える。（図表39）

【図表39】



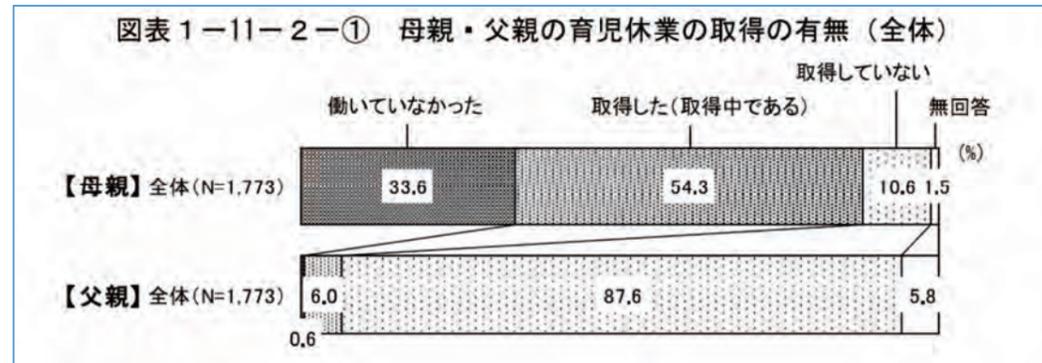
出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

⑦ 育児休業制度について

ア) 育児休業制度の取得状況

北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査（平成30年10月）では、子どもが生まれた時に育児休業を取得したか聞いたところ、取得した母親が54.3%であるのに対し、父親は6.0%にとどまっている。（図表40）

【図表40】

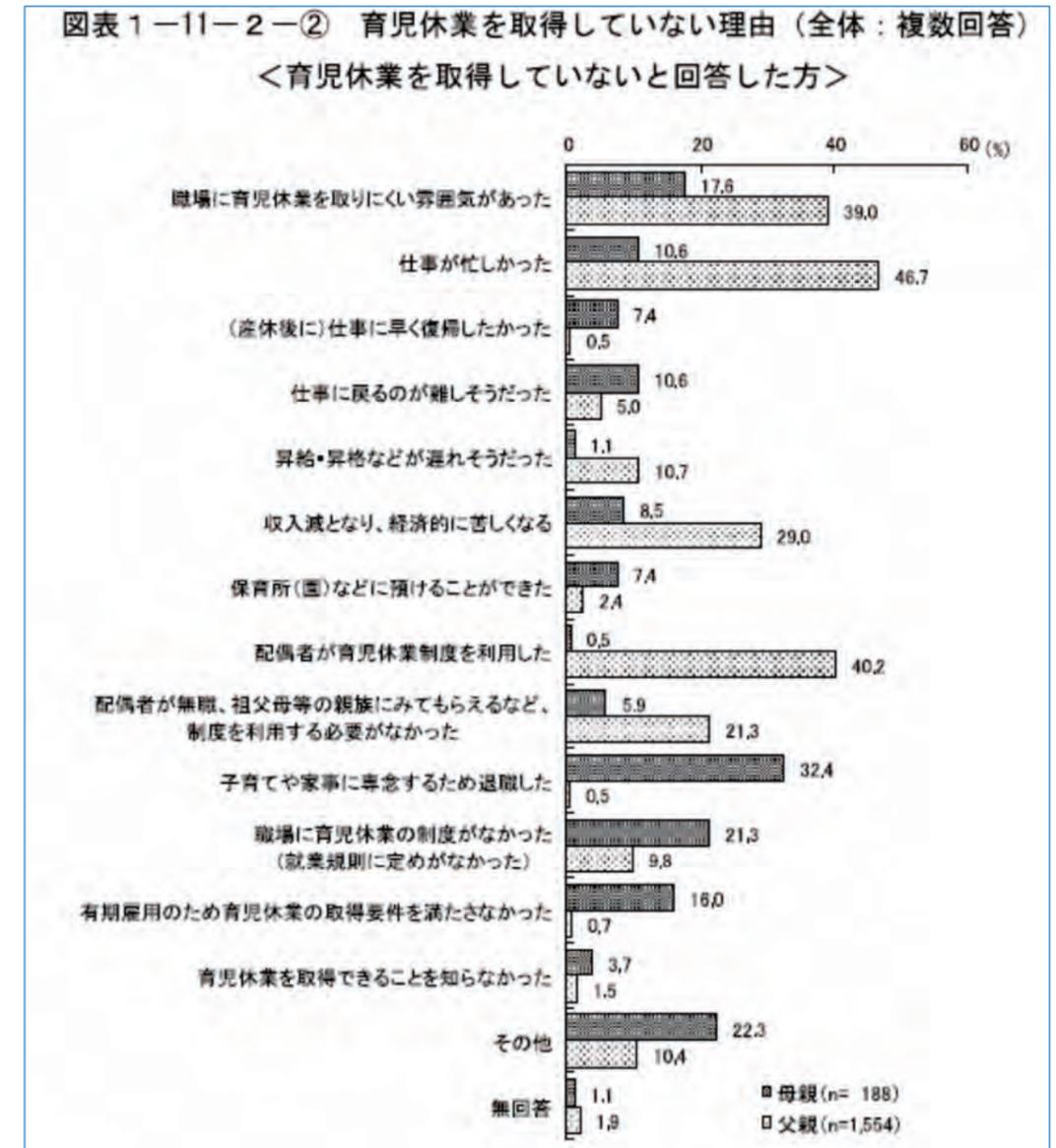


出典：平成30年度北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査報告書

育児休業制度を取得していない理由を聞いたところ、母親は「子育てや家事に専念するため退職した（32.4%）」が最も多く、「職場に育児休業の制度がなかった（就業規則に定めがなかった）（21.3%）」、「職場に育児休業を取りにくい雰囲気があった（17.6%）」と続いている。

父親は「仕事が忙しかった（46.7%）」が最も多く、「配偶者が育児休業を利用した（40.2%）」、「職場に育児休業を取りにくい雰囲気があった（39.0%）」が続いている。（図表41）

【図表41】



出典：平成30年度北区子ども・子育て支援に関するニーズ調査報告書

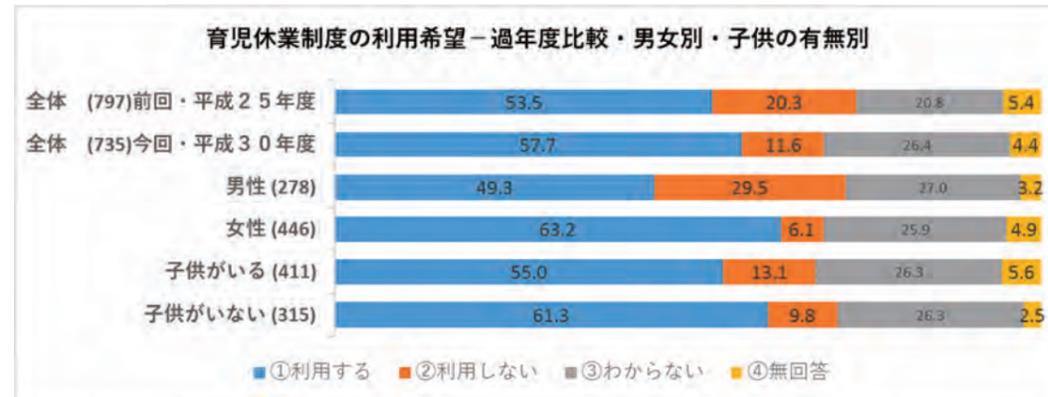
イ) 育児休業制度の利用意向

北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、仮にあなたやあなたの配偶者がこれから出産する場合、あなたは育児休業制度を利用するか聞いたところ、「利用する」（57.7%）が6割近く、前回調査と比較すると、「利用する」は4.2ポイント増加している。

性別で見ると、「利用する」は女性が男性より13.9ポイント高くなっており、子どもの有無別で見ると、「利用する」は“子どもがいない”が“子どもがいる”より6.3ポイント高くなっており、

男性の利用希望もあるものの、「基本的には女性が休業して育児」という考えを持つ世帯が多いことが伺える。(図表42)

【図表42】



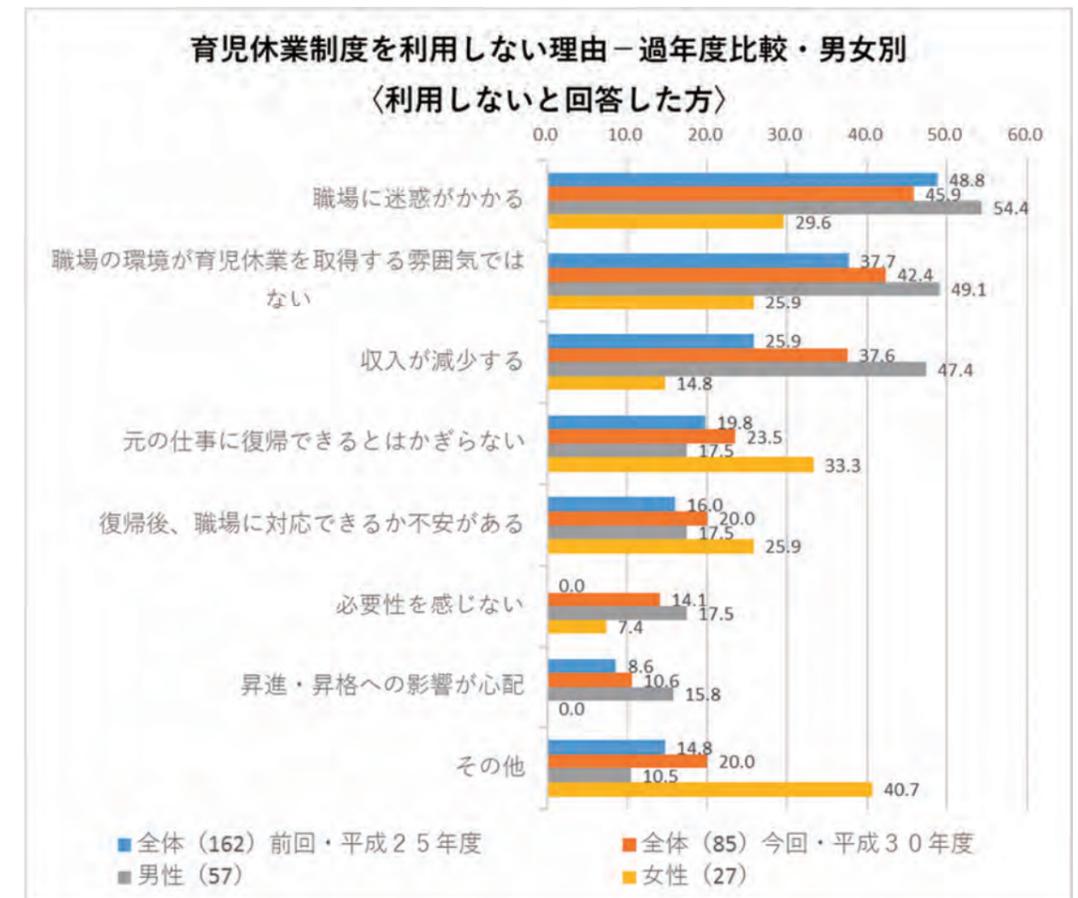
出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

「利用しない」と答えた方（85人）に、育児休業制度を利用しない理由を聞いたところ、「職場に迷惑がかかる」（45.9%）が4割半ばと最も高くなっており、前回調査と比較すると、「収入が減少する」は11.7ポイント増加している。

性別でみると、「職場の環境が育児休業を取得する雰囲気ではない」は男性が女性より23.2ポイント高く、「職場に迷惑がかかる」でも男性が女性より24.8ポイント高くなっている。一方、「元の仕事に復帰できるとはかぎらない」は女性が男性より15.8ポイント高くなっている。

男性では職場に迷惑がかかる、職場の雰囲気・収入の減少、女性では元の仕事への復帰の可否や復職後の不安の割合が高いなど、大きな男女差がみられるため、男女それぞれに異なった支援をするなどといった対策が必要である。(図表43)

【図表43】



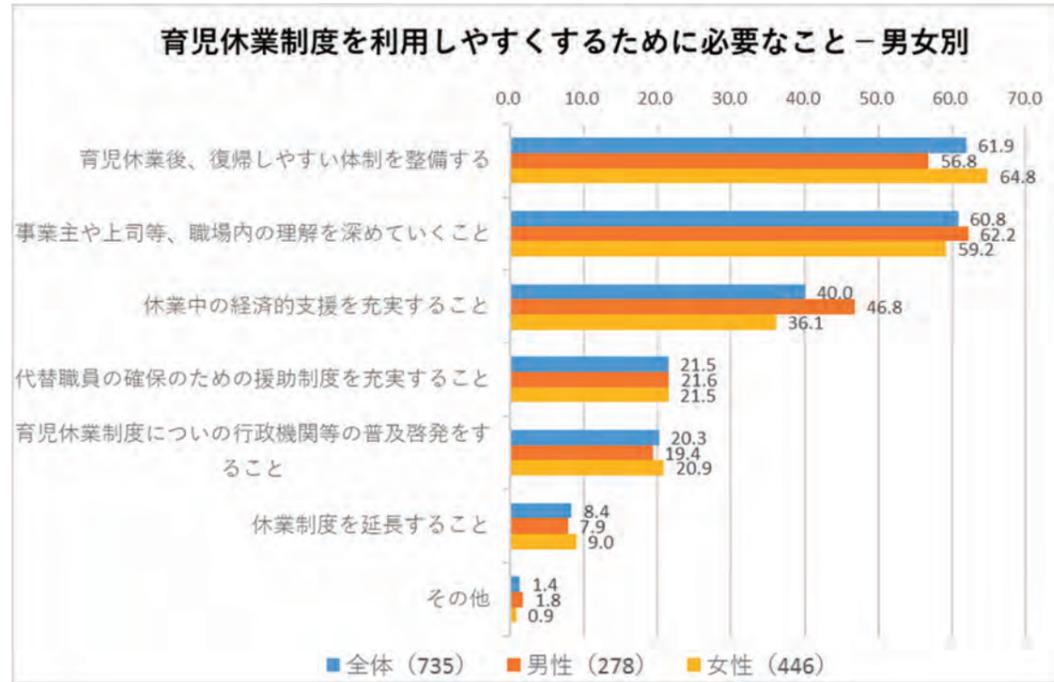
出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

ウ) 育児休業制度を利用しやすくするために必要なこと

育児休業制度を利用しやすくするために必要なことを聞いたところ、「育児休業後、復帰しやすい体制を整備すること」（61.9%）が6割を超え最も高く、性別でみると、「休業中の経済的支援を充実すること」は男性が女性より10.7ポイント高くなっている。

体制の整備・職場内の理解・経済的支援の充実の割合が高い結果となっている。(図表44)

【図表44】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

⑧ ワーク・ライフ・バランスに対する考え方

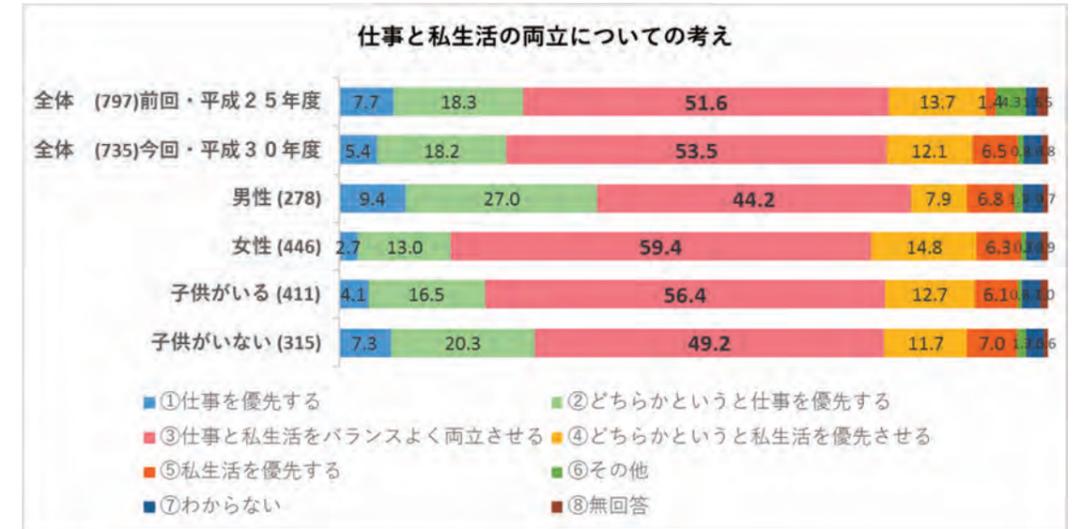
ア) 仕事と私生活の両立について

北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、仕事と私生活の両立についての考えを聞いたところ、全体では「仕事と私生活をバランスよく両立させる」が最も高く5割を超えている。

「仕事と私生活をバランスよく両立させる」の割合は、性別では女性が男性より約15ポイント高くなっており、子どもの有無別では子どもがいる方が子どもがいない方より約7ポイント高くなっている。

男性は「仕事を優先」が顕著に高く、女性は「バランスよく」が半数を越えており、男女差が大きい。（図表45）

【図表45】



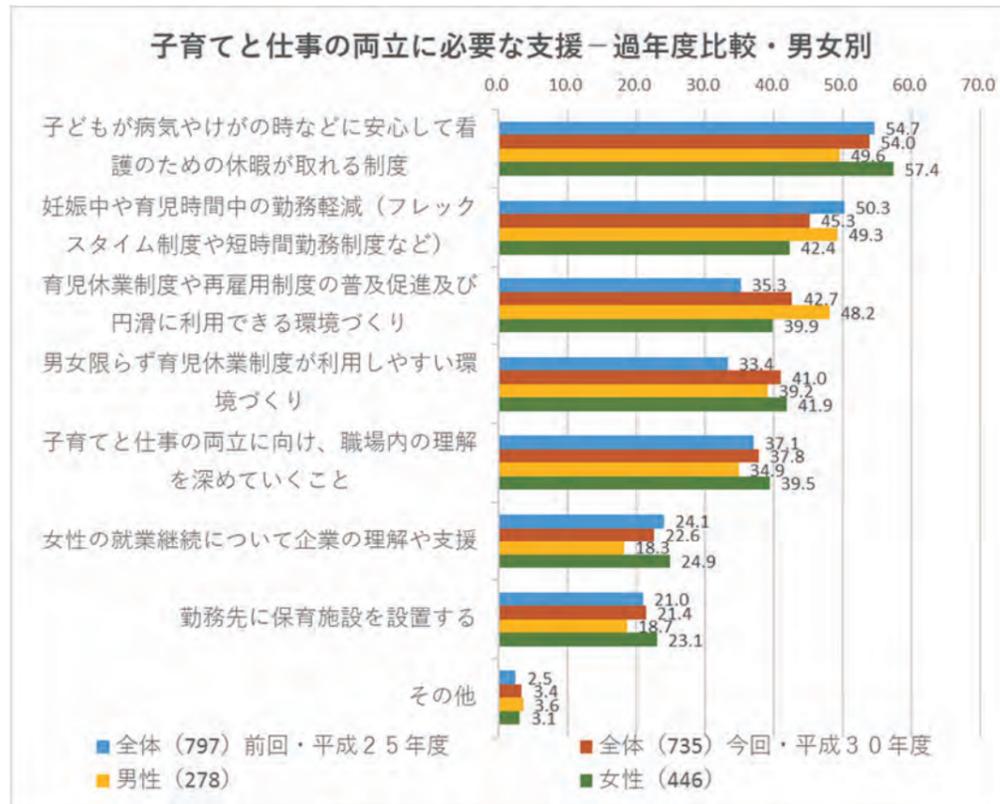
出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

イ) 子育てと私生活の両立に必要な支援

北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、子育てと仕事の両立支援を図るために、職場においてどのような制度や支援策の充実が必要だと思うか聞いたところ、前回調査と比較すると、「男女問わず育児休業制度が利用しやすい環境づくり」は7.6ポイント増加し、「育児休業制度や再雇用制度の普及促進及び円滑に利用できる環境づくり」は7.4ポイント増加している。

性別で見ると、「子どもが病気やけがの時などに安心して看護のための休暇が取れる制度」は女性が男性より7.8ポイント高くなっている。一方、「育児休業制度や再雇用制度の普及促進及び円滑に利用できる環境づくり」は男性が女性より8.3ポイント高くなっている。（図表46）

【図表46】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

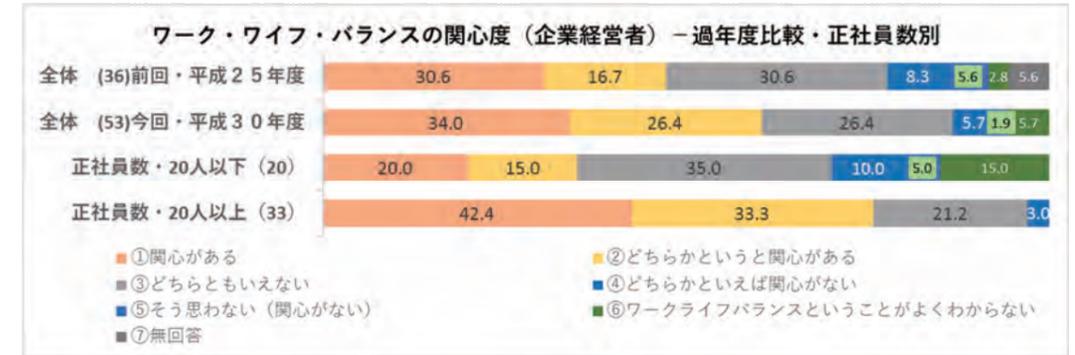
⑨ 区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスについての状況

ア) ワーク・ライフ・バランスへの関心度

北区男女共同参画に関する意識・意向調査（平成30年10月）において、区内企業経営者にワーク・ライフ・バランスについてどの程度関心があるか聞いたところ、前回調査と比較すると、『関心がある（「どちらかと言えば関心がある」を含む）』は13.1ポイント増加している。

20人以下の規模の企業では「関心がある」が低いため、企業として社内環境を見直す時間的余裕がとれないなどといった理由が考えられる。（図表47）

【図表47】



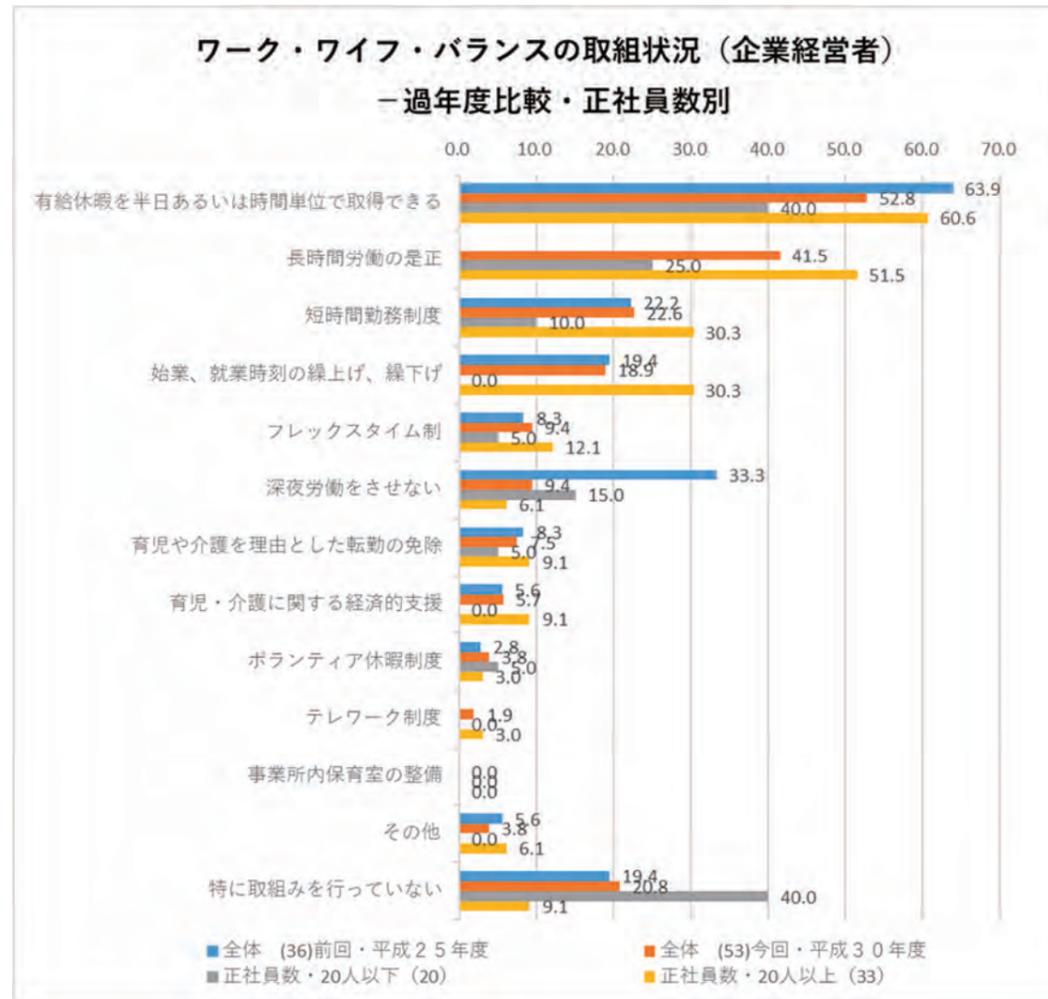
出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

イ) ワーク・ライフ・バランスの取組状況

また、企業でワーク・ライフ・バランスの取り組み状況について聞いたところ、「有給休暇を半日あるいは時間単位で取得できる」（52.8%・28社）が5割を超え最も高くなっており、正社員数別で見ると、“21人以上”が“20人以下”より「始業、就業時刻の繰上げ、繰下げ」は30.3ポイント高くなっている。

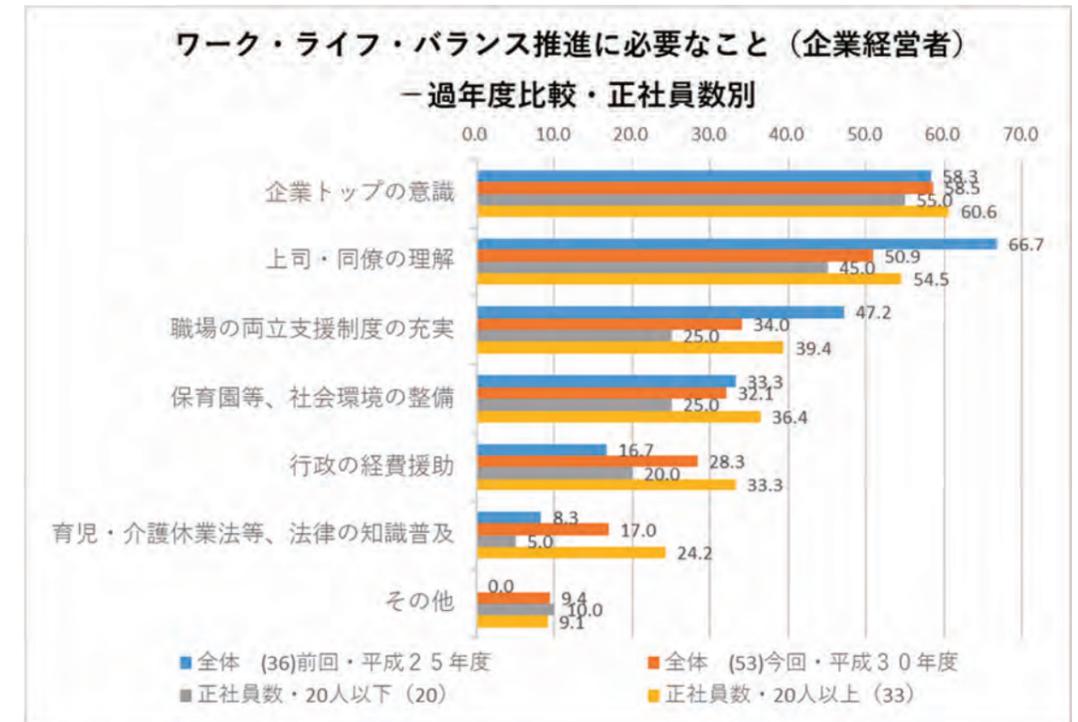
全般的に、就業時間を減らす方向の取り組みが多いという結果となっている。なお、深夜労働については、従業員の健康への配慮や割増賃金制度などの様々な要因から、減少に至っていると考えられる。（図表48）

【図表48】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

【図表49】



出典：北区男女共同参画に関する意識・意向調査報告書（平成30年10月）を加工

ウ) ワーク・ライフ・バランス推進に必要なこと

企業でワーク・ライフ・バランスを推進する上で一番重要なことを聞いたところ、「企業のトップの意識」(58.5%・31社)が6割近くと最も高くなっておりいる。

前回調査と比較すると、「上司・同僚の理解」は15.8ポイント減少している。一方、「行政の経費援助」は11.6ポイント増加している。

正社員数別で見ると、“21人以上”が“20人以下”より「育児・介護休業法等、法律の知識普及」で19.2ポイント高く、「職場の両立支援制度の充実」でも14.4ポイント高くなっている。

過半数が企業の上層部の意識改革を希望しているという結果となった。(図表49)