

令和3年7月1日(木)  
午後3時～午後5時  
オンライン開催

1 開会

2 議事

(1)【審議事項】

(仮称)世田谷区第2次男女共同参画プラン調整計画(素案)について

.....資料1

(2)【報告事項】

令和3年度の審議会・部会の開催と審議等事項について .....資料2

タブレット端末を使用した通訳サービスの導入について .....資料3

令和2年度の苦情の申立て等の処理状況について .....資料4

3 その他

4 閉会

配付資料

- ・世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会 委員名簿
- ・(仮称)世田谷区第2次男女共同参画プラン調整計画(素案) 概要 .....資料1-1
- ・(仮称)世田谷区第2次男女共同参画プラン調整計画(素案) .....資料1-2
- ・世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会及び各部会  
令和3年度年間予定表 .....資料2
- ・タブレット端末を使用した通訳サービスの導入について .....資料3
- ・令和2年度の苦情の申立て等の処理状況 .....資料4
- ・その他チラシ等

今後の予定

令和3年7月28日(水)

午後1時～2時30分 第1回多文化共生推進部会

午後3時～5時 第2回男女共同参画推進部会

【事務局】

世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画担当課

電話 03-6304-3453 FAX.03-6304-3710

世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会 委員名簿

敬称略

		氏名	フリガナ	肩書き
1		江原 由美子	エハラ ユミコ	東京都立大学名誉教授
2	男女共同参画 (学識経験者)	加藤 秀一	カトウ シュウイチ	明治学院大学社会学部教授
3		上杉 崇子	ウエスギ タカコ	弁護士
4	男女共同参画 (関係団体)	薬師 実芳	ヤクシ ミカ	NPO法人Rebit代表理事
5		池田 ひかり	イケダ ヒカリ	明治学院大学ハラスメント相談支援センターコーディネーター
6		霜崎 敏一	シモザキ トシカズ	東京商工会議所 世田谷支部 事務局長
7	町会・自治会・産 業団体・人権擁 護関係団体	矢島 嗣久	ヤジマ ツグヒサ	世田谷区町会総連合会 副会長
8		小島 和子	コジマ カズコ	世田谷区人権擁護委員
9		山脇 啓造	ヤマワキ ケイゾウ	明治大学国際日本学部教授
10	多文化共生 (学識経験者)	田村 太郎	タムラ タロウ	(一財)ダイバーシティ研究所代表理事
11		藤井 美香	フジイ ミカ	(公財)横浜市国際交流協会
12	多文化共生 (関係団体)	ゴロウイナ・クセーニヤ	ゴロウイナ・クセーニヤ	イクリスせたがや 副代表
13		斎藤 利治	サイトウ トシハル	NPO法人アジアの新しい風 理事
14	公募委員	藤原 由佳	フジワラ ユカ	
15		蔡 和美	サイ カズミ	

事務局	片桐 誠	カタギリ マコト	世田谷区生活文化政策部長
	生垣 明	イケガキ アキラ	世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画担当課長
	松田 京子	マツダ キョウコ	世田谷区生活文化政策部国際課長
	泉 圭子	イズミ ケイコ	世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画担当課人権・男女共同参画担当係長
	平田 根久	ヒラタ モトヒサ	世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画担当課人権・男女共同参画担当係長
	青木 彩恵子	アオキ サエコ	世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画担当課人権・男女共同参画担当副係長
	市村 英太郎	イチムラ エイタロウ	世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画担当課人権・男女共同参画担当
	荻田 直幸	オギタ ナオユキ	世田谷区生活文化政策部国際課国際担当係長
	大川 純平	オオカワ ジュンペイ	世田谷区生活文化政策部国際課国際担当
	下岡 健太郎	シタオカ ケンタロウ	世田谷区生活文化政策部国際課国際担当

## 世田谷区第二次男女共同参画プラン調整計画 多様な生き方を認め合い、自分らしく暮らせる せたがやをめざして(素案) 概要

- 持続可能な社会をつくるために「男女共同参画」が必要
- 「男女共同参画」は豊かな地域社会を築いていくことにつながる
- 「男女共同参画」を「我が事」としてとらえ、みんなで進めていくことが必要

### 【第1章 計画の概要】

#### 1 計画策定の趣旨と目的

- ・男女平等の実現に向けた取組みは、着実に進められてきた
- ・「男は仕事、女は家事」という性別役割分担意識、「男だから、女だから」という「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」が社会のあらゆる分野に依然として残っている

区民や企業の意識・実態調査の結果、プランの中間評価、審議会・推進部会や庁内の作業部会での議論、区民からの意見を反映させ、「世田谷区第二次男女共同参画プラン調整計画」を策定する

- ・男女共同参画社会の形成に向けて、何がこれを拒み、進展させないのか、根本的な問いかけをしながら現状を見直す
- ・「男女だけではなく多様な性を含めたすべての区民の人権が尊重され、自らの意思に基づき個性と能力を十分発揮することができる男女共同参画社会」をめざす

#### 2 国際的な動き

- (1) 女性のエンパワーメントと地位向上のための取組み
- (2) SDGs に示されたジェンダー平等への新たな目標と取組み
- (3) ジェンダー・ギャップ指数等に見る我が国の政策の状況



#### 3 国の動き

- 「男女共同参画基本法」(平成11年)の制定、関連法の制定・改正等
- 「第5次男女共同参画基本計画」(令和2年12月)

#### 4 都の動き

- 「東京都男女平等参画推進総合計画」(平成29年3月策定、令和4年3月改定予定)
- 「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念を目指す条例」(令和元年4月)
- 「未来の東京」戦略ビジョンの策定

#### 5 区の動き

- (1) 世田谷区の男女共同参画社会の実現に向けた政策の動き
- (2) 「世田谷区男女共同参画プラン」「世田谷区男女共同参画プラン調整計画」

- (3)「世田谷区パートナーシップの宣誓」(平成27年11月から)
- (4)「世田谷区第二次男女共同参画プラン(平成29年度～令和8年度)」
- (5)「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」(平成30年4月)

○世田谷区基本構想(平成25年9月)9つのビジョン

「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築いていく」

○「世田谷区第二次男女共同参画プラン」(平成29年度～令和8年度)「男女共同参画社会」の定義  
「男女だけではなく多様な性を含めたすべての人が尊重され、参画できる社会」

○「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」(平成30年4月)前文  
「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無等にかかわらず、多様性を認めまい、自分らしく暮らせる地域社会を築くことは、国境および民族の違いを超えて私たち人類の目指すべき方向である。また、一人ひとりの違いを認め合うことが、多様な生き方を選択し、あらゆる活動に参画し、および責任を分かち合う社会の実現につながる。

## 6 新型コロナウイルス感染症が及ぼす男女共同参画への影響

【国連「新型コロナウイルスの女性への影響」報告書】

「健康から経済、安全、社会保障に至るまでのあらゆる領域において、単に性別だけを理由として、女性及び女兒にとって大きくなっている」

【内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」からの緊急提言】

女性の生活・雇用環境に影響を及ぼす「女性不況」の様相を呈していることをふまえ、成長分野等へのシフトに向けた人材育成・就労支援を盛り込む

【意識・生活実態調査などで指摘されている課題】

セクシュアリティについて安心して話せる相手や場所とのつながりが、なくなった、つながりづらくなったと回答した12～34歳の若者が4割弱

顕著化、深刻化した男女共同参画にかかる問題の解決と、社会的危機下においても性別による不平等が増大しない社会づくりが求められる

## 7 プランの中間評価と課題

【成果と課題】

(1)基本目標 「あらゆる分野における女性活躍推進」

- 家庭や地域、教育、職場などあらゆる分野での情報提供・啓発活動
- 審議会等への女性登用など、行政や事業所での女性の活躍促進
- 女性の就労・再就職支援や多様な働き方支援、参画支援の取組み

(2)基本目標 「ワーク・ライフ・バランスの着実な推進」

- 区民への啓発と事業者への働きかけによる、働き方改革の推進
  - 区内事業所における両立支援制度の充実
  - 地域活動や地域防災における男女共同参画の推進

(3)基本目標 「女性に対する暴力の根絶」

- DVに関する啓発、相談窓口の充実

D V被害者に対する短期的・中長期的支援の取組み

若年世代への人権教育・男女共同参画への意識づくり

**(4) 基本目標 「すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築」**

性差や年代に応じたところと身体・健康支援

ひとり親家庭に対する相談、生活・就労・学習などの支援

同性パートナーシップ宣誓の推進、性的マイノリティへの理解の促進

**(5) 推進体制「男女共同参画社会の実現に向けた方策」**

○男女共同参画社会づくりのため「男女共同参画センター」機能拡充

○庁内の管理監督的立場への女性の登用、仕事と生活の両立支援に向けた取組み

男女共同参画・多文化共生推進審議会によるフォローアップ



**【数値目標の状況一覧】**

		指標	実績	直近の実績	目標 (令和8年度)
基本目標	1	区の審議会等の女性の占める割合	平成28年度 30.9%	令和2年度 33.8%	35%以上
	2	庁内の管理監督的立場の女性の占める割合	平成28年度 34.2%	平成31年度 37.5%	37%
	3	固定的な性別役割分担意識の解消が必要だと考える人の割合	平成26年度 73.3%	令和2年度 81.5%	85%
基本目標	4	区内事業所におけるポジティブ・アクションの認知度	平成27年度 45.3%	令和2年度 40.7%	80%
	5	仕事と家庭生活をともに優先している人の割合	平成26年度 24.1%	令和元年度 24.4%	35%
	6	町会・自治会長における女性の割合	平成28年度 8.6%	令和2年度 13.3%	20%
基本目標	7	DV防止法の認知度 (「法律名も内容も知っている」と回答した人の割合)	平成26年度 34.3%	令和2年度 30.7%	60%
	8	「DVが100%加害者に責任があり、許せないものである」と考える人の割合	平成26年度 51.0%	令和2年度 54.0%	80%
	9	デートDVの出前講座実施校数	平成27年度 中学校:6校 高等学校:4校	令和元年度 中学校:0校 高等学校:2校	中学校:10校 高等学校:10校
基本目標	10	がん検診の受診率	平成27年度 子宮がん 23.6% 乳がん 25.4%	令和元年度 子宮がん 20.5% 乳がん 20.7%	現状以上
	11	ひとり親家庭の養育費相談の実施	平成28年度 9回	令和元年度 6回	現状以上
	12	「性的マイノリティ」という言葉の認知度	平成26年度 70.0%	令和2年度 88.8%	90%以上

## 8 プラン見直しの視点

- (1) 実効性の高い計画とする目標設定と手法の見直し
- (2) 性別役割分担意識の解消と行動変容を促す施策の充実
- (3) コロナ禍の影響等でさまざまな困難を抱える女性への支援の拡充
- (4) 暴力・ハラスメントに対する包括的な支援体制の構築
- (5) 尊厳と多様性が尊重される施策の充実
- (6) 世田谷区にふさわしい推進体制の拡充

## 【第2章】

### 1 計画の性格・位置づけ

- (1) 男女共同参画社会の実現をめざすために、区の基本的考え方と課題達成のための施策を明らかにする
- (2) 「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」に定められた「行動計画」
- (3) 「世田谷区第二次男女共同参画プラン」(平成29年度～令和8年度)を調整する計画
- (4) 「男女共同参画社会基本法」に定める「市町村男女共同参画計画」であり、国等の計画を踏まえるとともに、区の基本計画・実施計画、関連計画との整合を図る
- (5) 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に定められた「市町村推進計画」
- (6) 「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に定められた「市町村基本計画」
- (7) 区の地域防災計画との整合を図りつつ、災害対策における男女共同参画を進めるための計画

### 2 計画の期間

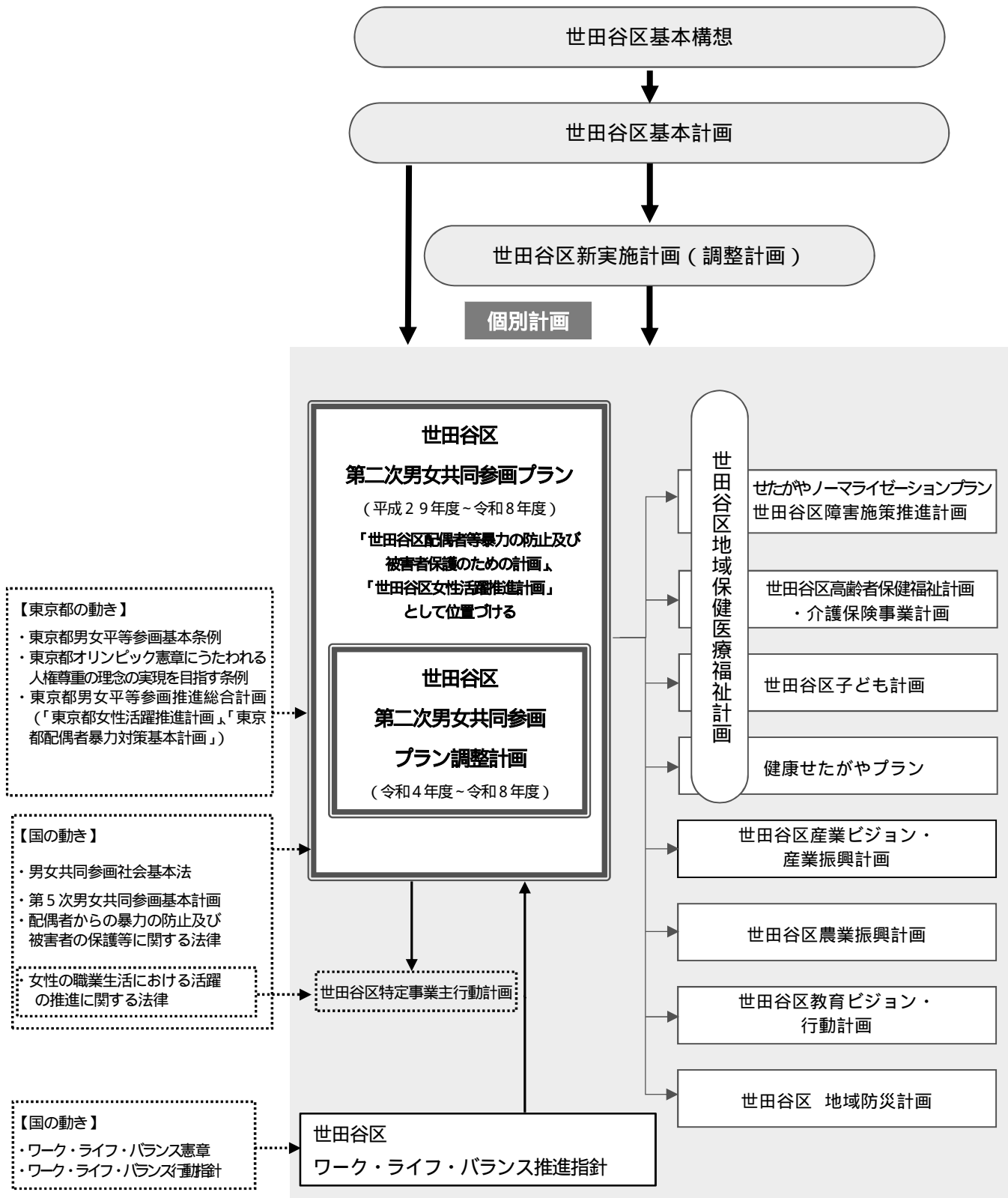
令和4年度から令和8年度までの5年間

### 3 計画の基本理念と視点

第二次男女共同参画プランの「基本理念」「視点」を継承

### 4 計画の目標

目標の達成状況をより明確にするため、数値目標を追加する



【数値目標一覧】

		指標	第二次計画策定時	直近の実績	目標（令和8年度）
基本 目 標	1	区の審議会等の女性の占める割合	平成28年度 30.9%	令和2年度 4月1日現在 33.8%	35%以上
	2	庁内の管理監督的立場の女性の占める割合	平成28年度 34.2%	令和2年度 4月1日現在 38.1% (管理職：20.2%)	40%以上 (管理職： %)
	3	固定的な性別役割分担意識の解消が必要だと考える人の割合	平成26年度 73.3%	(参考数値) 令和2年度 81.5%	85%
	A	女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定・公表している区内事業所	-	令和3年 (5月18日時点)524件	令和8年度 件
基本 目 標	4	区内事業所におけるポジティブ・アクションの認知度	平成27年度 45.3%	令和2年度 40.7%	80%
	5	仕事と家庭生活をともに優先している人の割合	平成26年度 24.1%	令和元年度 24.4%	35%
	6	町会・自治会長における女性の割合	平成28年度 8.6%	令和2年度 4月1日現在 13.3%	20%
	B	両親学級・ぶれパパママ講座における男性の参加人数・参加	-	令和元年度 平日2,117人 (32.8%) 休日2,709人	令和8年度 平日 人 ( %) 休日 人
	C	ワーク・ライフ・バランスに「既に十分に取り組んでいる」と考えている事業所の割合	-	令和2年度 14.8%	令和8年度 . %



		指標	第二次計画策定時	直近の実績	目標（令和8年度）
基本目標	7	DV防止法の認知度（「法律名も内容も知っている」と回答した人の割合）	平成26年度 34.3%	令和2年度 30.7%	60%
	8	「DVが100%加害者に責任があり、許せないものである」と考える人の割合	平成26年度 51.0%	令和2年度 54.0%	80%
	9	デートDVの出前講座実施校数	平成27年度 中学校：6校 高等学校：4校	令和元年度 中学校：0校 高等学校：2校	中学校：10校 高等学校：10校
	D	区職員へのDV防止研修の実施回数・参加人数	-	令和2年 実施回数：1回 参加人数：40人	令和8年 実施回数：回 参加人数：人
	E	パワーハラスメント防止対策義務化の認知度	-	令和2年 57.9%	令和8年 . %
基本目標	10	がん検診の受診率	平成27年度 子宮がん：23.6% 乳がん：25.4%	令和元年度 子宮がん：20.5% 乳がん：20.7%	「健康せたがやプラン」の見直しに合わせ設定
	11	ひとり親家庭の養育費相談の実施	平成28年度 9回	令和元年度 6回 利用者数41人	現状以上
	12	「性的マイノリティ」という言葉の認知度	平成26年度 70.0%	令和2年度 88.8%	90%以上
	F	パートナーシップ宣誓の認知度	-	令和元年度 区民：30.4% 令和2年度 企業：26.5%	令和8年 区民：. % 企業：. %
	G	性的マイノリティへの人権施策等が必要だと考えている人の割合	-	令和元年度 74.6%	令和8年 . %

# 世田谷区第二次 男女共同参画プラン調整計画

多様な生き方を認め合い、自分らしく  
暮らせる せたがやをめざして  
(素案)

令和3年6月



# 目次

多様な生き方を認め合い、自分らしく暮らせる せたがやをめざして

第1章	計画の背景	1
1	計画策定の趣旨	3
2	国際的な動き	4
3	国の動き	5
4	都の動き	6
5	区の動き	7
6	新型コロナウイルス感染症が及ぼす男女共同参画への影響	9
7	プランの中間評価と課題	10
8	プラン見直しの視点	16
第2章	計画の概要	19
1	計画の性格・位置づけ	21
2	計画の期間	23
3	計画の基本理念と視点	23
4	計画の目標	24
5	計画の体系	32
【以降の内容は、施策の方向性までのみ、とりまとめ】		
第3章	計画の内容	35
基本目標	あらゆる分野における女性活躍推進	37
課題1	固定的な性別役割分担意識の解消	37
課題2	女性の活躍推進と政策・方針決定過程への女性の参画促進	40
課題3	女性のキャリア形成と多様な働き方の支援	46
基本目標	ワーク・ライフ・バランスの着実な推進	49
課題4	ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	49
課題5	男女がともに家事、育児、介護を担える支援の充実	53
課題6	防災・地域活動等への参画促進	55
基本目標	暴力やハラスメントのない社会の構築	60
課題7	配偶者等からの暴力(DV)の防止と被害者支援の充実(仮)	60
課題8	性犯罪・性被害の防止と被害者支援の充実(仮)	66
課題9	暴力を容認しない意識づくり	69
基本目標	多様性を認め合い、尊厳をもって生きることができる社会の構築	73
課題10	性差に応じたところと身体への健康支援	73
課題11	ひとり親家庭等が安心して生活できる環境づくり	76
課題12	性的マイノリティ等多様な性への理解促進と支援	80
第4章	計画の推進体制	85
方策1	男女共同参画センター「らぶらす」の機能の充実	87
方策2	区職員の男女共同参画推進	89
方策3	推進体制の整備・強化	90



## 多様な生き方を認め合い、自分らしく暮らせる せたがやをめざして

### 持続可能な社会をつくるために「男女共同参画」が必要です

我が国では、高度経済成長の時代に「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識のもとで男性中心型の社会がつくられてきました。しかし、少子高齢化が進み、社会経済情勢が急速に変化する今、男女がともに個性と能力を発揮し、責任を分かち合う男女共同参画社会の実現が求められるようになっていきます。

国は、男女共同参画社会基本法を制定し、「男女共同参画」を人権・家族・労働・教育・医療・福祉を貫く横断的な重要政策の一つと位置づけ、21世紀日本社会の「最重要課題」としました。この動きは、国際的な広がりを見せている、持続可能な開発目標(SDGs)のゴールの1つ「ジェンダー平等を実現しよう」と歩みを一つにしています。

「男女共同参画」に取り組むことが、未来の社会で、個人が幸福に生きることにつながります。世田谷区でも、地域社会での営みを持続可能なものとしていくために、男女及び多様な性を含めたすべての人が尊重される「男女共同参画」の実現は避けて通れないものになっています。

### 「男女共同参画」は豊かな地域社会を築いていくことにつながります

「男女共同参画」が実現したら、世田谷区の地域社会はどのようになるのでしょうか。

性別等にかかわらず、全ての人々が、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保されます。そして、区政や地域の意思決定に関わったり、望む仕事で経済的に自立したり、福祉などの社会的なサービスを利用したり、文化や芸術にふれて学んだりすることができるようになります。

全ての人々が、多様性を認め合い、人権が尊重され、尊厳をもって生きることができる。

全ての人々が、自らの意思に基づき個性や能力を発揮し、多様な生き方を選択することができる。

全ての人々が、あらゆる分野の活動においてともに参画し、責任を分かち合う。

この3つの基本理念を区、区民及び事業者で共有し、一体となって男女共同参画及び多文化共生を推進することで、多様性を認めあい、人権を尊重する、豊かな地域社会を築いていくことができます。

### 「男女共同参画」を「我が事」としてとらえ、みんなで進めていくことが必要です

みんなが「男女共同参画」を「我が事」としてとらえ、よりよい個人の生き方を選択したり、誰一人取り残されることのない地域社会づくりを進めたりするために、

区民は、日々のコミュニケーションや行動を通じて、

事業者は、働く人それぞれのライフスタイルに合った働きやすい職場づくりを通じて、

区は、区民サービス等、行政としての業務を通じて、

個々の意識・行動を変化・進化させ続けていきましょう。

多様な生き方を認め合い、自分らしく暮らせる せたがやをめざして！





# 第 1 章 計画の背景





# 1 計画策定の趣旨と目的

## (1) 趣旨

男女平等の実現に向けた取組みは、個人の尊重と法の下での平等をうたう日本国憲法の下、昭和54年に採択された「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(以下、「女子差別撤廃条約」)」を支柱とする国際的な取組みとともに着実に進められてきました。しかしながら、「男は仕事、女は家事」という性別役割分担意識、またさまざまな分野での「男だから、女だから」という「無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)」が社会のあらゆる分野に依然として残っています。

また、社会情勢が大きく変化するなかで、価値観やライフスタイル、性の概念などが多様化し、新たな状況への対応が求められてきているものの。長時間労働が当然とされている男性中心型労働慣行や個人の自由な意思ではなく「男・女であるから」という性別を前提とした選択肢が根付いたままであり、さまざまな分野での考え方の土台となってしまうことで、男女共同参画社会の実現が妨げられています

区では、平成25年9月に議決された基本構想の九つのビジョンの中で、「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築いていく」としています。この基本構想の考え方を踏まえ、区では男女共同参画社会の言葉の定義を「男女だけではなく多様な性を含めたすべての人が尊重され、参画できる社会」とし、「世田谷区第二次男女共同参画プラン」を策定しました。また、平成30年には、多様性を認め合い、人権を尊重するとともに、男女共同参画・多文化共生の地域社会の実現をめざして、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」を制定しました。さらに、「世田谷区第二次男女共同参画プラン」や条例の目指す地域社会の実現を目指して取組みを進めていますが、国の法整備は進み、多くの人の意識は変わってきたものの真の変革にはまだ課題を残しています。

## (2) 目的

この「世田谷区第二次男女共同参画プラン調整計画」は、「世田谷区第二次男女共同参画プラン」の計画後期がスタートするのに合わせ、区民や企業の意識・実態調査の結果やプランの中間評価、学識経験者、関係団体、公募区民からなる審議会や推進部会、庁内の作業部会での議論も踏まえ、区民意見募集や関係団体からのヒアリング等により広く区民からいただいた意見を反映し、策定するものです。

その検討を通して、男女共同参画社会の形成に向けて、何がこれを拒み、進展させないのか、根本的な問いかけをしながら現状を見直し、「男女だけではなく多様な性を含めたすべての区民の人権が尊重され、自らの意思に基づき個性と能力を十分発揮することができる男女共同参画社会」をめざすものです。

---

## 2 国際的な動き

### (1) 女性のエンパワーメントと地位向上のための取組み

国際社会における女性の地位向上のための取組みは、昭和50年(1975年)にメキシコシティで開催された「国際婦人年世界会議」とそれに続く昭和51年(1976年)からの10年を「国連婦人の10年」と定めたことから始まりました。昭和54年(1979年)には「女子差別撤廃条約」が採択され(日本は1985年に批准)、昭和60年(1985年)には「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ戦略(以下、「ナイロビ将来戦略」)」が採択され、平成7年(1995年)の第4回世界女性会議(北京会議)では、「北京宣言」と「北京行動綱領」が採択され、女性のエンパワーメントと地位向上のための具体的な取組み指針が定められました。

この会議以降、国連では5年ごとにジェンダー平等の進捗と課題を振り返る機会を設け、変化する世界情勢や、紛争や災害が繰り返される状況の中で、ジェンダーの視点に立った政策の重要性を提起してきました。

### (2) SDGsに示されたジェンダー平等への新たな目標と取組み

北京会議から20年となる平成27年(2015年)、人類が貧困や気候変動などこれまでになかったような数多くの課題に直面している現状から、安定してこの地球上で暮らし続けていくための目標として「我々の世界を変革する：持続可能な開発目標のための2030アジェンダ」を採択しました。実行にあたって、全ての国とステークホルダーで共有されるアジェンダの前文では「誰一人取り残さない」社会を目指したSDGs(持続可能な開発目標)が掲げられ、17の目標(ゴール)と169のターゲットがうたわれました。うちゴール5に「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」と設定され、「あらゆる場所におけるすべての女性及び女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃する」などの9つのターゲットが盛り込まれました。

### (3) ジェンダー・ギャップ指数等に見る我が国の政策の状況

そうした取組みが国際的に加速されるなか、世界経済フォーラム(World Economic Forum)が毎年公表しているジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index: GGI)における2021年の日本の順位は156か国中120位でした。

ジェンダー・ギャップ指数は、経済、教育、政治、保健の4分野のデータから各国の男女格差を測る指数となっていて、我が国では、特に政治分野で国会議員や閣僚の男女比率、経済分野で管理職に占める女性比率が後れをとっています。

なお、男女共同参画に関する国際的な指数はほかにもあり、国連開発計画(UNDP)が公表している人間開発指数(HDI。平均寿命、一人あたりGDP、就学率などのデータにより算出)は189か国19位、ジェンダー開発指数(GDI。前述のHDIを、男女別の比率で算出)は166か国中51位、ジェンダー不平等指数(GII。妊産婦死亡率、国会議員の女性割合、中等教育以上の教育を受けた人の男女別割合などから算出)は162か国中23位となっています。

### 3 国の動き

#### (1) 男女共同参画基本法の制定をめぐる取組み

国内では、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた国際社会における取組みと連動しつつ、男女平等の実現に向けたさまざまな取組みが進められてきました。

「女子差別撤廃条約」の批准に向けて国内の法整備を進め、その一環として「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(以下、「男女雇用機会均等法」)」（昭和60年）を制定しました。

さらに現在の政策の基本となる、「男女共同参画社会基本法」（平成11年）を制定し、少子高齢化や国内経済活動の成熟化など、社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現が、21世紀の我が国社会を決定づける最重要課題と位置づけ、基本法では、国、地方公共団体は男女共同参画社会の形成の促進に努め、国民は職域、学校、地域、家庭等あらゆる分野で男女共同参画社会の形成に寄与するよう努めることを、責務として求めました。

#### (2) 法制度の動きと取組み課題

男女共同参画基本法が成立して以来、労働の分野では、女性活躍推進法の成立や育児・介護休業法が改正など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進も進められてきました。また、あらゆる暴力やハラスメントを禁止するために、配偶者防止法や、男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法などの成立、改正が進められました。しかしながら、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標は特に政治や経済分野で達成されず、男女共同参画の大きな課題となっています。

#### (3) 「第5次男女共同参画基本計画」の制定

国は、「男女共同参画社会基本法」にもとづき、基本的な計画を定めるために、4次にわたり男女共同参画計画を策定しており、令和2年12月25日には「すべての女性が輝く令和の社会へ」をキャッチフレーズとした「第5次男女共同参画基本計画」を策定しています。計画では第4次計画までの11分野及び推進体制での取組みの課題を受けて、新型コロナウイルス感染症をはじめとする様々な社会情勢の現状と予想される環境変化設けて、次の4つの社会の実現を目指しています。

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

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

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

---

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

また、実現に向けて取組むことは、男女にとどまらず、年齢も国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現につながるとしています。

そして、取組みを推進するために、計画では「あらゆる分野における女性の参画拡大」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「推進体制の整備・強化」という4つの政策領域と、政策領域～の下に重点的に取り組む11の個別分野を設けています。

計画では、日本のジェンダー平等に向けた取組みは、国際社会から遅れをとっていることを認識し、「今が、国民一人一人の幸福（well-being）を高めるとともに、我が国の経済社会の持続的発展を確保することができるか否かの分岐点である。」と、危機感を持って、男女共同参画に取り組むとした姿勢を明記しています。

## 4 都の動き

### (1) 「東京都男女平等参画推進総合計画」の策定と改定

平成12年、東京都は全国に先駆けて「東京都男女平等参画基本条例」を施行し、条例を踏まえて平成14年に「男女平等参画のための東京都行動計画『チャンス&サポート東京プラン2002』」を策定、さらに、配偶者等からの暴力への対策としては、平成18年に「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定し、以降、改定を続けています。

平成29年3月には、「男女平等参画のための東京都行動計画『チャンス&サポート東京プラン2012』」の改定に合わせ、女性活躍推進の視点を追加、充実させた「東京都女性活躍推進計画」と「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画で構成される「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定しています。

「東京都男女平等参画推進総合計画」の計画期間は令和3年度までで、令和4年度から新たに改定された計画が開始されます。

### (2) 「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」の制定、「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」の策定

性自認や性的指向を理由とする不当な差別的取扱いや本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消を目指し、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念が広く都民等に一層浸透した都市となることを目的として条例が制定されました。また、条例の目的を達成するために、基本計画を定め必要な取組みを推進しています。

計画では、「声を上げられない当事者に寄り添い、多様な性のあり方を尊重し合う風土を醸成し、オール東京で誰もが輝ける社会を実現する」ことを基本方針に、悩みを抱えても、相談できずに孤立しがちな当事者を必要な社会資源につなげていくことは、喫緊の課題であると認識し、声を上げられない当事者にアプローチする「声なき声に配慮する相談体制の充実」を重点課題として取り組んでいます。

### (3) 「未来の東京」戦略ビジョンの策定

東京都は、2040年代に目指す東京の姿「ビジョン」と、その実現のために2030年に向けて取り組むべき「戦略」を示した『未来の東京』戦略ビジョンを策定しました。

ビジョン3では「女性活躍」を掲げ、女性が自らの希望に応じた生き方を選択し、自分らしく輝いている東京をめざしています。

## 5 区の動き

### (1) 世田谷区の男女共同参画社会の実現に向けた政策の動き

区は、昭和54年、婦人問題の解決を課題とする区の行動計画に準ずるものとして「世田谷区婦人総合対策」、昭和62年に「男女共同社会をめざす世田谷プラン」を策定、翌年には「男女共同社会をめざす世田谷アピール」を発表しました。

その後、女性政策を総合的に推進するとともに、平成3年には女性政策の専管組織「女性政策室」、推進のための拠点施設「せたがや女性センター「らぶらす」」を設置して体制を充実させ、女性施策の一層の推進を図り、平成9年に「男女が共に生きるせたがやプラン」を策定しました。

社会の変化とともに、男性の家庭や地域への参画など、女性だけの問題ではなく、男女がともにあらゆる分野に参画していくという男女共同参画の意識が高まり、平成平成12年には「世田谷区立男女共同参画センター「らぶらす」(以下、「男女共同参画センター「らぶらす」)」と名称変更しています。

### (2) 「世田谷区男女共同参画プラン」、「世田谷区男女共同参画プラン調整計画」の策定

平成11年に男女共同参画社会基本法が施行され、法第十四条三に努力規定として定められた「市町村男女共同参画計画」として平成19年3月に「男女がそれぞれの個性と能力を十分発揮できる社会の創出」を理念に掲げた「世田谷区男女共同参画プラン(平成19年度～平成28年度)」を策定しました。同計画の目標や課題を継承しつつ社会情勢の変化などに対応するため、平成24年11月には「世田谷区男女共同参画プラン調整計画(平成25年度～平成28年度)」を策定し、4つの基本目標のもとに施策を進めてきました。

### (3) 「世田谷区パートナーシップの宣誓」の取組み

平成27年度に、区では「世田谷区パートナーシップの宣誓」を開始しました。人権尊重の取組みのひとつとして、同性カップルである区民の自由な意思によるパートナーシップの宣誓書を受け取ることにより、同性カップルの方の気持ちを区が受け止めるという取組みです。世田谷区と渋谷区が日本で初めて導入して以降、全国各地でパートナーシップ制度を導入する自治体が増加しています。(令和3年4月時点で10

---

3自治体、人口カバー率 37%)

- (4)「世田谷区第二次男女共同参画プラン(平成29年度~令和8年度)」の策定区は、「世田谷区男女共同参画プラン」、「世田谷区男女共同参画プラン調整計画」の計画年度終了に合わせて策定されました。策定に当たっては、区の基本構想や基本計画との整合性を図り、これまでの取組みを継承するとともに、国の「第4次男女共同参画基本計画」等を踏まえ、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に定められた市町村推進計画として策定されました。

基本構想や基本計画の「多様性の尊重」を踏まえ、「男女だけではなく多様な性を含めたすべての人が尊重され、参画できる社会」を目指した計画としています。

- (5)「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の施行平成30年4月、区では多様性を認め合い、人権を尊重するとともに、男女共同参画・多文化共生の地域社会の実現を目指し「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」を施行しました。

すべての人が「多様性を認め合い、人権が尊重され、尊厳を持って生きることができる」、「自らの意思に基づき個性及び能力を発揮し、多様な生き方を選択することができる」、「あらゆる分野の活動においてともに参画し、責任を分かち合う」ことを基本理念に、区の責務や事業者、区民の皆さんへのお願いと必要な取組みが掲げられています。

以上の経過をふまえ、「世田谷区第二次男女共同参画プラン」(平成29年度~令和8年度)に基づく取組み等を踏まえ調整するために「世田谷区第二次男女共同参画調整プラン」を策定します。

## 6 新型コロナウイルス感染症が及ぼす男女共同参画への影響

### 【国連の報告書で示された、政策的対応の重点事項】

世界的に流行が続いている新型コロナウイルス感染症の拡大は、男女共同参画に大きな影響を及ぼしています。国連は「新型コロナウイルスの女性への影響」報告書内で、新型コロナウイルスが及ぼす悪影響は、健康から経済、安全、社会保障に至るまでのあらゆる領域において、単に性別だけを理由として、女性及び女兒にとって大きくなっていると指摘し、女性への影響を踏まえた政策的対応の重点事項を示しました。

### 【内閣府「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」からの緊急提言】

国においては、「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会」を設置し、新型コロナウイルス感染症が、女性の生活・雇用環境に影響を及ぼす「女性不況」の様相を呈していることをふまえ、ひとり親家庭への支援、テレワークの普及、柔軟な働き方の推進、デジタルや福祉分野など成長分野等へのシフトに向けた人材育成・就労支援を盛り込んだ緊急提言を行いました。

### 【意識・生活実態調査などで指摘されている課題】

性的マイノリティ当事者への影響も発生しています。民間調査によると、セクシュアリティについて安心して話せる相手や場所とのつながりが、なくなった、つながりづらくなったと回答した12～34歳の若者が4割弱にのぼり、心理的負荷を抱えているという結果が明らかになっています。

以上のことから、改めて新型コロナウイルス感染症の拡大により改めて男女共同参画の重要性を認識させられることとなりました。これほどまでに男女共同参画の視点が求められている時代はなく、顕著化、深刻化した男女共同参画にかかる問題の解決と社会的危機下においても性別による不平等が増大しない社会づくりが求められます。

そして、その社会づくりを通じて、誰一人取り残すことのないポストコロナ社会へ変革できるかどうか、今後の世田谷区をはじめ日本全体の大きな課題であり、コロナ禍を経験した我々にとっての使命であると考えています。



## 7 プランの中間評価と課題

### (1) 基本目標 「あらゆる分野における女性活躍推進」について

#### 現行プランの成果と課題

##### ○家庭や地域、教育、職場などあらゆる分野での情報提供・啓発活動

国や都、メディアを通じて、男女共同参画に向けて様々な情報提供、啓発活動が行われ、区民の意識の変化は感じられていますが、それが行動の変容にまでは至っていません。今後は男性にとっても「自分の事」として感じられる啓発、参加のしやすい事業を展開することが課題となっています。

##### ○審議会等への女性登用など、行政や事業所での女性の活躍促進

区では区や事業者の女性の活躍推進のための取組みや支援を進めており、区の審議会の女性委員や区内事業者における女性管理職は増えていますが、小規模事業所では取組みがまだ進んでいないのが現状です。

##### ○女性の就労・再就職支援や多様な働き方支援、参画支援の取組み

区と関連機関、男女共同参画センター「らぷらす」などによる、ライフステージ等に応じた女性の就労、起業支援相談、講座、啓発事業などは常に一定の参加者があり、新たな働き方を支える事業も利用が進んでいます。今後はより多様な働き方や参画支援のために、キャリア形成、より多様な働き方支援、女性が少ない分野の参画支援を図ることが課題となっています。

#### 指標の進捗状況

##### <数値目標1> 区の審議会等の女性の占める割合

区では審議会等における女性登用率調査を実施し、数値目標に達していない審議会等の状況を確認し、今後の登用計画を具体的に検討しています。

直近の実績が33.8%と上昇傾向にあるものの、現行プランの目標35%を達成していないため、継続的な取組みが必要となっています。

##### <数値目標2> 市内の管理監督的立場の女性の占める割合

直近の実績は38.1%と現行プランの目標を達成している状況です。このため、男女共同参画プランの数値目標も上方修正することが必要となっています。

##### <数値目標3> 固定的な性別役割分担意識の解消が必要だと考える人の割合

直近の実績は81.5%と現行プランの目標85%を達成していないため、継続的な取組みが必要となっています。

## (2) 基本目標 「ワーク・ライフ・バランスの着実な推進」について

## プランの中間評価からの成果と課題

## ○区民への啓発と事業者への働きかけによる、働き方改革の推進

区では、ワーク・ライフ・バランスを進めるために、イベントや情報提供を通して、区民や企業に向けてさまざまな啓発、働きかけを行っていますが、区民のワーク・ライフ・バランス実現に向けた希望とその現実とのギャップは依然として大きく、今後も引き続き、社会的サポートの充実と長時間労働の見直しといった事業所の取組みが必要です。

## 区内事業所における両立支援制度の充実

法制度の充実や区内事業所に対する働きかけの成果として、育児と介護の両立支援制度は整ってきていますが、その利用状況には男女差があります。両立支援制度を男女ともに使いやすくし、利活用を促進するための情報提供や働きかけの充実が必要です。

## 地域活動や地域防災における男女共同参画の推進

区では町会・自治会長における女性割合状況調査を実施しており、少しずつではありますが、女性の割合は上昇傾向にあります。また、せたがや女性防災コーディネーターを養成し、修了生が地域で講習会を実施するなど、地域防災に「多様性に配慮した女性の視点」を活かすための事業を展開しています。災害時だけでなく、平常時から地域における男女共同参画を一層進めていく必要があります。

## 指標の進捗状況

## &lt;数値目標4&gt;区内事業所におけるポジティブ・アクションの認知度

直近の実績は40.7%と、現行プランの目標80%を達成していないため、より積極的な取組みが必要となっています。

## &lt;数値目標5&gt;仕事と家庭生活をともに優先している人の割合

直近の実績は24.4%と策定時とほとんど変わらず、現行プランの目標35%を達成していないため、工夫した継続的な取組みが必要となっています。

## &lt;数値目標6&gt;町会・自治会長における女性の割合

直近の実績は13.3%と上昇傾向にあるものの、現行プランの目標20%を達成していません。このため、継続的な取組みが必要となっています。

### (3) 基本目標 「女性に対する暴力の根絶」について

#### プランの中間評価からの成果と課題

##### DVに関する啓発、相談窓口の充実

区では、DV やデート DV の防止に向けた啓発資料の配布や相談手法の増、時間帯の拡大など、DV 被害者の相談窓口の充実に取り組んできました。今後は夫に経済的に依存する「逃げない DV 被害者」や、子どもがいない DV 被害者なども含めて、早期の発見と支援が課題となっています。

##### DV 被害者に対する短期的・中長期的支援の取組み

区では、配偶者暴力相談支援センターの機能を整備し、関係機関が緊密な連携を図ることにより、DV 被害者とその子どもなどの支援を行ってきました。今後は、児童相談所と子ども家庭支援センターとの連携強化による面前 DV への対応、サポートグループの充実、職員の専門性の向上などが課題となっています。

##### 若年世代への人権教育・男女共同参画への意識づくり

区では、区内の中学校・高等学校の生徒を対象とした学校出前事業や啓発資料の配布、に力を入れてきました。今後はオンラインなど新たな形態での啓発事業の実施など、新たな日常に即した情報発信の充実が課題となっています。

#### 指標の進捗状況

##### < 数値目標 7 > DV 防止法の認知度

直近の実績は 29.3% と、現行プランの目標 60% を達成していません。DV 防止法の名前は知っているが、その内容を知らない人の割合が増えていることから、目標達成に向けて、より積極的に継続して啓発を進めていく必要があります。

##### < 数値目標 8 > DV が 100% 加害者に責任があり、許せないものである」と考える人の割合

直近の実績は 65.5% と上昇傾向にあるものの、現行プランの目標 80% を達成していないため、継続的な取組みが必要となっています。

##### < 数値目標 9 > デート DV の出前講座実施校数

新型コロナウイルス感染症拡大の影響により大幅に減少しています。しかし、デート DV についての啓発冊子は例年通り、区内の区立・私立・国立全中学校の 3 年生を対象に配布し、各校に活用を依頼することができます。学校出前事業は新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、実施が困難な場合もありますが、引き続き、若年層に向けた啓発を行っていく必要があります。

(4) 基本目標 「すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の構築」について

#### プランの中間評価からの成果と課題

##### 性差や年代に応じたところと身体健康支援

相談事業や講座等を通して、性差や年代に応じたところと身体健康支援、特に、妊娠期・乳幼児期からの母子の支援、若い世代に向けた情報提供などに取り組んでいます。今後は「新しい日常」への対応として、オンライン形式による健康支援の取組みを進めていく必要があります。

##### ひとり親家庭に対する相談、生活・就労・学習などの支援

区では、シングルマザーのための支援講座や居場所事業等を通して相談・情報提供の有実を図り、好評を得ています。ひとり親家庭実態調査を実施し、現状の把握に努めるとともに、就労支援、生活支援、養育相談会、ひとり親家庭の子どもを対象した学習支援など、ひとり親家庭への手厚い支援を行っています。今後は、離婚は成立していないがDVで避難しているなど事実上のひとり親への支援の充実や、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で厳しい状況に追い込まれている母子家庭の貧困化に対応していく必要があります。

##### 同性パートナーシップ宣誓の推進、性的マイノリティへの理解の促進

区では、全国に先駆けて同性パートナーシップ宣誓に取り組んでいます。また、平成30年に「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」を施行しました。今後は、宣誓制度や条例の趣旨をさらに周知し、定着を図るとともに、同性パートナーが利用できる制度やサービスについて検討していく必要があります。

#### 指標の進捗状況

##### <数値目標 10> がん検診の受診率

直近の実績では子宮がん 20.5%、乳がん 20.7%と、いずれも現行プラン策定時の実績値より低下し、現行プランの目標である現状以上を達成していません。策定時の実績を上回るため、継続して周知をする必要があります。

##### <数値目標 11> ひとり親家庭の養育費相談の実施

直近の実績では新型コロナウイルスの感染拡大の影響により相談会の回数が減少しています。今後は、相談会への参加者数にも目を向けながら、開催方法を工夫するなどしての取組みが必要となっています。

##### <数値目標 12> 性的マイノリティという言葉の認知度

直近の実績では74.9%と策定時と比較して伸びていますが、現行プランの目標である90%以上には届いていません。区民により広く認知してもらうための取組みが必要となっています。

---

## ( 5 ) 推進体制「男女共同参画社会の実現に向けた方策」について

### プランの中間評価からの成果と課題

#### ○男女共同参画社会づくりのため「男女共同参画センター」機能拡充

男女共同参画センター「らぷらす」は主体的な活動拠点として、Twitter や Facebook など、SNS での発信を強化してきました。また、電話及び面接相談の「女性のための悩みごと・DV 相談」は開設曜日や時間帯を拡大するなど、センター機能を拡充しています。しかしながら、区民の認知度や活用の実績は高くないのが現状です。

今後は、幅広い区民が利用できる施設の在り方をめざすとともに、庁内の専門相談窓口や民間の相談事業等と連携し、困っている人を支援につないだり、団体をつないで協働で事業を実施するなど「地域に開かれたらぷらす」としての充実などが必要です。

#### ○庁内の管理監督的立場への女性の登用、仕事と生活の両立支援に向けた取組み

女性活躍推進法に基づく「特定事業主行動計画」に基づいて、管理監督的立場における女性職員の割合に関する目標設定、昇任選考試験の受験勧奨を行い、着実に成果を上げています。今後は、ロールモデルの紹介や、キャリアに応じた研修の充実などが必要です。

また、男性職員の子育て目的の休暇取得の促進を目的とした「働き方ハンドブック 子育てと仕事の両立編」を発行しています。コロナ終息後の「新しい日常」においても、引き続きこうした「働き方改革」を実践していくことが課題となっています。

#### ○男女共同参画・多文化共生推進審議会によるフォローアップ

男女共同参画・多文化共生審議会において、「第二次男女共同参画プラン」の進行管理を実施しました。また、条例に基づき、「世田谷区男女共同参画・多文化共生苦情処理委員会」を設置し、苦情申し立てや相談に対応しています。今後は、審議会・部会の意見を、区事業の見直しにさらに活用していくことが課題となっています。

## 【数値目標の状況一覧】

		指標	実績	直近の実績	目標(令和8年度)
基本目標	1	区の審議会等の女性の占める割合	平成28年度 30.9%	令和2年度 33.8%	35%以上
	2	庁内の管理監督的立場の女性の占める割合	平成28年度 34.2%	令和2年度 38.1%	37%
	3	固定的な性別役割分担意識の解消が必要だと考える人の割合	平成26年度 73.3%	令和2年度 81.5%	85%
基本目標	4	区内事業所におけるポジティブ・アクションの認知度	平成27年度 45.3%	令和2年度 40.7%	80%
	5	仕事と家庭生活をともに優先している人の割合	平成26年度 24.1%	令和元年度 24.4%	35%
	6	町会・自治会長における女性の割合	平成28年度 8.6%	令和2年度 13.3%	20%
基本目標	7	DV防止法の認知度 (「法律名も内容も知っている」と回答した)	平成26年度 34.3%	令和2年度 30.7%	60%
	8	「DVが100%加害者に責任があり、許せないものである」と	平成26年度 51.0%	令和2年度 54.0%	80%
	9	デートDVの出前講座実施校数	平成27年度 中学校：6校 高等学校：4校	令和元年度 中学校：0校 高等学校：2校	中学校：10校 高等学校：10校
基本目標	10	がん検診の受診率	平成27年度 子宮がん 23.6% 乳がん 25.4%	令和元年度 子宮がん 20.5% 乳がん 20.7%	現状以上
	11	ひとり親家庭の養育費相談の実施	平成28年度 9回	令和元年度 6回	現状以上
	12	「性的マイノリティ」という言葉の認知度	平成26年度 70.0%	令和2年度 88.8%	90%以上

## 8 プラン見直しの視点

調整計画の策定にあたっては、先に掲げた基本目標ごとの課題をふまえ、改めて以下の「プラン見直しの視点」に立った見直しを進め、それぞれに掲げる施策・事業を検討します。

### (1) 実効性の高い計画とする目標設定と手法の見直し

#### ○計画目標の見直し

- ・数値目標のうち未達成のもの、社会状況の変化により設定が必要となるものについて、審議会・部会の意見や意識・実態調査結果をふまえ、見直しを検討します。
- ・政策・方針決定過程への女性の参画をさらに推進するために、特定事業主行動計画に基づく、管理監督職における女性の割合の上方修正をします。

#### ○女性活躍推進法等に基づく施策の一層の推進

- ・女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・公表の義務化対象の拡大を受けて、区内企業の実情に合わせたポジティブ・アクションの推進を支援します。

#### ○「新しい日常」のもと、男女共同参画を根付かせる新たな手法の導入

- ・男女共同参画に配慮した働き方改革、テレワーク等の環境整備が進むような新たな手法を検討し、支援策を検討します。

#### ○男女共同参画センターの機能強化

- ・男女共同参画社会の拠点施設である、らぶらすの機能強化を図るため、推進体制の充実や地域へのアウトリーチや様々な団体との連携、幅広い情報発信などを進め、手法の見直しにより機能強化を図ることが必要です。

### (2) 性別役割分担意識の解消と行動変容を促す施策の充実

- ・性別役割分担意識のさらなる解消やジェンダーに関連した無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を解消するための情報提供を行います。
- ・また、区民の男女共同参画への行動変容を促していくために、男性、特に、若い世代、中高年世代を対象とした啓発、参加しやすい事業を強化します。
- ・特に、男性に対して、家事や育児と仕事が両立できるように参加の支援を進めます。

### (3) コロナ禍の影響等でさまざまな困難を抱える女性への支援の拡充

- ・女性活躍推進にあたっては、女性の管理職比率といった登用面だけではなく、社会状況の変化の影響を受けやすい、非正規雇用やフリーランス、女性で若い世代の就労支援策を充実していきます。
- ・また、ひとり親家庭、とりわけコロナ禍によりさらに厳しい状況に追い込まれている母子家庭の貧困化、虐待・暴力への対応も、関係機関との連携で進めます。
- ・ひとり親家庭の支援にあたっては、社会制度のはざままで困窮しやすい、正式に離婚が成立していない実質的なひとり親家庭への支援も充実させる必要があります。

### (4) 暴力・ハラスメントに対する包括的な支援体制の構築

- ・DV防止法の内容への理解を促すための継続的な啓発や、DVをめぐる男女間の意

識の違いに着目した啓発に取り組む必要があります。

- ・DV 被害者支援施策の充実に向け、児童相談所と子ども家庭支援センターとの連携強化、相談員の専門性向上に取り組む必要があります。
- ・夫に経済的に依存する「逃げないDV被害者」や男性の被害者、子どもがいないDV被害者などDV相談の対象者の拡充を図る必要があります。
- ・男女共同参画センター「らぷらす」と、子ども家庭支援センターとの連携強化によりDV被害者の早期発見・支援につなげるしくみを充実する必要があります。
- ・職場におけるパワーハラスメント防止対策の義務化に向けて、区内事業所への情報提供などを強化し、ハラスメント問題を発生させない、見逃さない職場環境づくりへの支援を充実させる必要があります。
- ・とりわけ若年世代に対して、多様な形態や関係性による性犯罪・性暴力の防止に向けた対応と、そのための情報発信を強化する必要があります。

#### (5) 尊厳と多様性が尊重される施策の充実

- ・女性だけではなく、男性の理解も深めていきたいリプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する情報提供を、特に若い世代に向けて充実させる必要があります。
- ・平成30年4月に施行された「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」に基づき、性的マイノリティへの理解促進、人権施策を充実させる必要があります。
- ・同性間での子育てをされる方など、多様な形の家族の理解促進と支援を行っていく必要があります。

#### (6) 世田谷区にふさわしい推進体制の拡充

区の先駆的事業や独自事業を推進するとともに、地域活動団体（NPO等）、地域、関係機関とも連携した、世田谷区にふさわしい推進体制を拡充する必要があります。

##### ○独自施策の推進

- ・区民や区内事業所に向けて、性的マイノリティに対するさらなる理解、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の周知の強化を図ります。
- ・性的マイノリティの人権施策、多様な形の家族に対する施策の充実を図ります。
- ・パートナーシップ宣誓導入自治体や導入検討自治体間との連携を図ります。

##### ○地域共生、地域との連携を打ち出した施策の推進

- ・子ワーキングスペースなど、区独自の事業の拡充と利用促進を図ります。
- ・「地域共生」の考え方を強く打ち出し、地域活動団体等とのさらなる連携を図ります。

##### ○男女共同参画センター「らぷらす」の体制の強化

- ・男女共同参画センター「らぷらす」は、今後一層、男女共同参画と地域の活動団体をつなぎ、困っている人を支援につないでいくための中間支援組織としての役割を担うなど、地域共生社会の考え方に基づく事業を強化します。



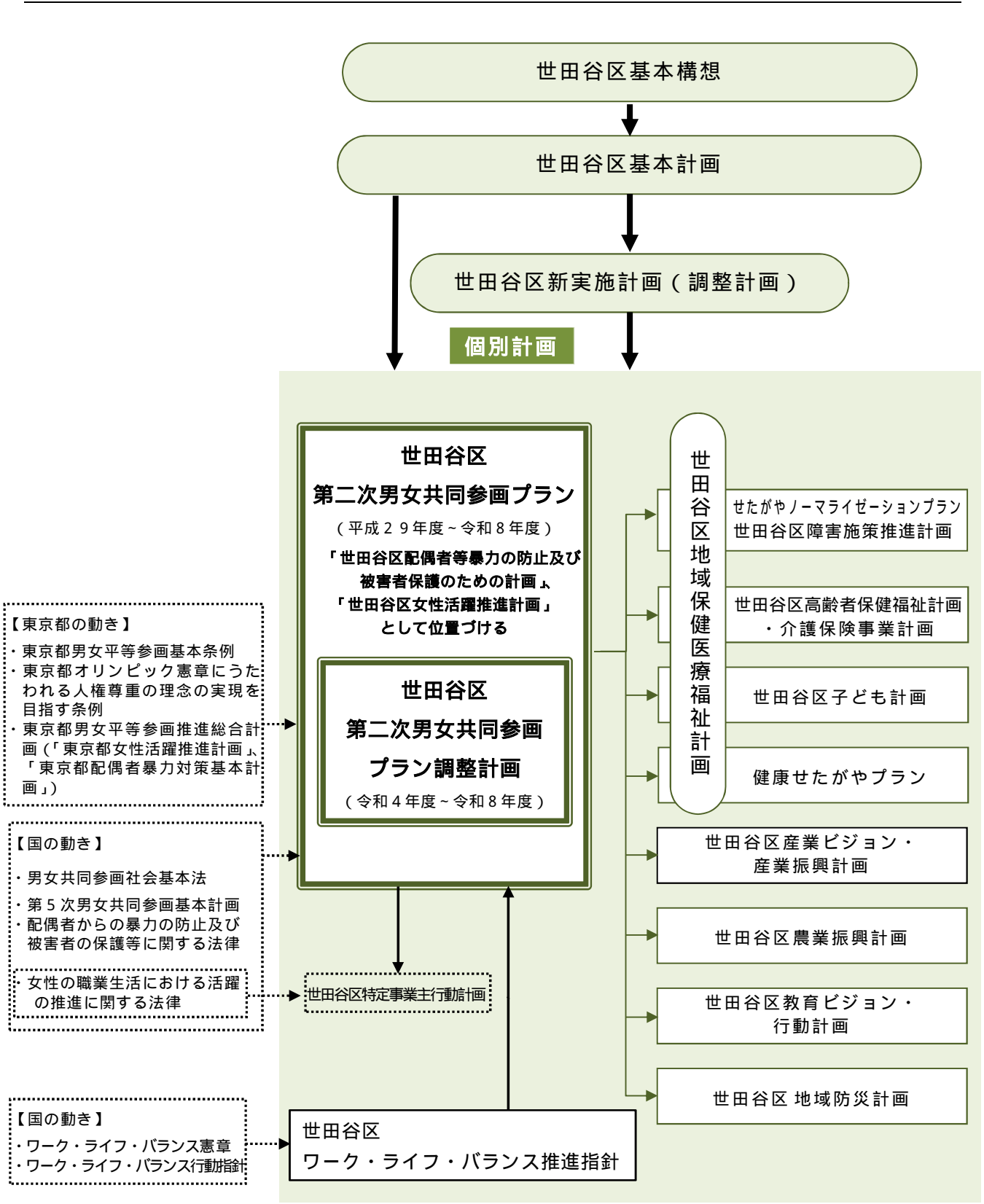


## 第 2 章 計画の概要



## 1 計画の性格・位置づけ

- (1) この計画は、男女共同参画社会の実現をめざすために、区の基本的考え方と課題達成のための施策を明らかにするものです。
- (2) この計画は、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」第九条に定められた「行動計画」に該当し、第八条に定められた男女共同参画の基本的施策を総合的かつ計画的に推進するための計画です。
- (3) この計画は、男女共同参画社会の実現を目指すために、区の基本的考え方と課題解決のための施策等を明らかにするものであり、平成29年3月に策定した、「世田谷区第二次男女共同参画プラン（平成29年度～令和8年度）」を調整する計画です。調整にあたっては、庁内の「世田谷区男女共同参画推進会議」及び有識者や公募委員からなる「世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会」、「男女共同参画推進部会」による検討、区民意見募集等、幅広い区民からの意見・要望を尊重し反映しています。
- (4) この計画は、「男女共同参画社会基本法」第十四条第3項に定める「市町村男女共同参画計画」であり、国等の計画を踏まえるとともに、区の基本計画・実施計画、関連計画との整合を図っています。
- (5) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第六条第2項に定められた「市町村推進計画」に該当し、基本目標及び基本目標を「世田谷区女性活躍推進計画」として位置づけます。
- (6) この計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第二条の三第3項に定められた「市町村基本計画」に該当し、基本目標を「世田谷区配偶者等暴力の防止及び被害者保護のための計画」として位置づけます。
- (7) この計画は、区の地域防災計画との整合を図りつつ、災害対策における男女共同参画を進めるための計画です。阪神淡路大震災、中越地震、東日本大震災、熊本地震などの経験を踏まえ、平常時から地域社会における男女共同参画を推進します。



## 2 計画の期間

令和4年度から令和8年度までの5年間とします。

## 3 計画の基本理念と視点

調整計画では、第二次男女共同参画プランの基本理念、視点を継承します。

### 基本理念

**一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる、男女共同参画社会の実現**

### 視点

基本理念「一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる、男女共同参画社会の実現」に向けて、基本目標 から まですべてを貫き通す次の「3つの視点」を掲げます。

#### (1) 人権の尊重

性別などを理由に差別されることなく、多様性を認め合い、人権が尊重され、すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の実現をめざします。

#### (2) 固定的な性別役割分担意識の解消

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、自らの意思に基づいて個性と能力を発揮し、多様な生き方を選択することができる社会の実現をめざします。

#### (3) あらゆる分野における男女共同参画

あらゆる分野の活動において男女がともに参画し、責任を分かち合う社会の実現をめざします。

## 4 計画の目標

目標の達成状況をより明確にするため、数値目標を追加します。

### 基本目標 あらゆる分野における女性活躍推進

「男女共同参画社会基本法」では、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、ともに責任を担うべき社会を形成すること」を目標としています。

また、世田谷区基本計画で掲げる「多様性の尊重」とは、一人ひとりが自分らしく生き、すべての人が尊重される社会の実現に向け、多様性を認め合うとともに、人権課題への理解を深め、あらゆる人権侵害の根絶に向けた取り組みです。

すべての人が尊重される男女共同参画社会の実現のために、男女共同参画の視点から、すべての女性が自らの意思によって社会のあらゆる分野で活躍し、個性と能力を十分に発揮することができる環境づくりを進めます。

調整計画では、新たに、コロナ禍で困難を抱えていることが明らかになった非正規雇用の女性や若年女性に対する支援にも取り組みます。

#### 【数値目標】

	指標	第二次計画策定時	直近の実績	目標（令和8年度）
1	区の審議会等の女性の占める割合	平成28年度 30.9%	令和2年度 4月1日現在 33.8%	35%以上
2	庁内の管理監督的立場の女性の占める割合	平成28年度 34.2%	令和2年度 4月1日現在 38.1% (管理職:20.2%)	40%以上 (管理職: %)
3	固定的な性別役割分担意識の解消が必要だと考える人の割合	平成26年度 73.3%	(参考数値) 令和2年度 81.5%	85%

#### 【指標の定義】

- 1 ……地方自治法第202条の3に定める審議会、地方自治法第180条の5に定める審議会、その他の審議会等に占める女性委員を合計した割合
- 2 ……世田谷区の管理監督的立場における女性職員の割合（管理職を追加）
- 3 ……「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、「男は仕事、女は家庭」

という考え方に対し、「どちらかといえばそう思わない」と「そう思わない」と回答した人を合計した割合

## 【副次的な数値目標】

	指標	第二次計画策定時	直近の実績	目標（令和8年度）
A	女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定・公表している区内事業所数	-	令和3年 (5月18日時点)524件	令和8年度 件

## 【副次的な指標の定義】

A.....厚生労働省「一般事業主行動計画公表サイト」に掲載されている区内事業所の件数

[https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba//search\\_int.php](https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba//search_int.php)



## 基本目標 ワーク・ライフ・バランスの着実な推進

少子高齢社会の進展や共働き世帯の増加などにより、家庭生活において男女がともに育児や介護などを担うことが求められています。また家庭生活の充実とともに社会貢献としての地域活動への参画などへの関心も高まっています。このような社会情勢の変化を踏まえ、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心型労働慣行を見直すことで、男女がともに家庭や地域に参画できる「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」がとれた社会をめざします。

調整計画では、新たに、テレワーク等多様な働き方の支援や、法改正で義務化された職場におけるハラスメントの防止の強化にも取り組みます。

### 【数値目標】

	指標	第二次計画策定時	直近の実績	目標(令和8年度)
4	区内事業所におけるポジティブ・アクションの認知度	平成27年度 45.3%	令和2年度 40.7%	80%
5	仕事と家庭生活をともに優先している人の割合	平成26年度 24.1%	令和元年度 24.4%	35%
6	町会・自治会長における女性の割合	平成28年度 8.6%	令和2年度 4月1日現在 13.3%	20%

### 【指標の定義】

- 4 …… 「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」で、ポジティブ・アクションについて「内容を含め良く知っている」と「内容をある程度知っている」と回答した事業所を合計した割合
- 5 …… 「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、ワーク・ライフ・バランスの現実として「『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」と回答した人の割合
- 6 …… 当該年度の区内の町会・自治会長における女性の割合

## 【副次的な数値目標】

	指標	第二次計画策定時	直近の実績	目標（令和8年度）
B	両親学級・ふれパパママ講座における男性の参加人数・参加	-	令和元年度 平日 2,117 人 (32.8%) 休日 2,709 人	令和8年度 平日 人 (%) 休日 人
C	ワーク・ライフ・バランスに「既に十分に取り組んでいる」と考えている事業所の割合	-	令和2年度 14.8%	令和8年度 . %

## 【副次的な指標の定義】

B.....両親学級・ふれパパママ講座における男性の参加人数とその割合

C.....「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」で、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みの現状として「既に十分に取り組んでいる」と回答した事業所の割合

## 基本目標 暴力やハラスメントのない社会の構築

日本国憲法においては個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、「DV防止法」では、「配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害である」として、「人権の擁護と男女平等の実現を図るためには、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための施策を講ずることが必要である」とうたっています。

しかしながら、配偶者等からの暴力、ストーカー行為、をはじめ、女性への人権侵害は今なお深刻な社会問題であることから、女性に対する暴力の根絶をめざすことであらゆる暴力の根絶をめざします。

調整計画では、DVの防止や被害者支援について、関係機関や民間団体との連携・協働による支援を充実させ、また新たに、国の性犯罪・性暴力対策の強化の方針に沿った性犯罪・性被害の防止と被害者支援の充実にも取り組みます。

### 【数値目標】

	指標	第二次計画策定時	直近の実績	目標（令和8年度）
7	DV防止法の認知度（「法律名も内容も知っている」と回答した人の割合）	平成26年度 34.3%	令和2年度 30.7%	60%
8	「DVが100%加害者に責任があり、許せないものである」と考える人の割合	平成26年度 51.0%	令和2年度 54.0%	80%
9	デートDVの出前講座実施校数	平成27年度 中学校：6校 高等学校：4校	令和元年度 中学校：0校 高等学校：2校	中学校：10校 高等学校：10校

### 【指標の定義】

- 7 …… 「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、DV防止法について「法律名も内容も知っている」と回答した人の割合
- 8 …… 「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、DVについて「100%加害者に責任があり、許せないものである」と回答した人の割合
- 9 …… 当該年度に区内の中学校・高等学校でデートDVに関する出前講座を実施した学校数

## 【副次的な数値目標】

	指標	第二次計画策定時	直近の実績	目標（令和8年度）
D	区職員へのDV防止研修の実施回数・参加人数	-	令和2年 実施回数：1回 参加人数：40人	令和8年 実施回数： 回 参加人数： 人
E	パワーハラスメント防止対策義務化の認知度	-	令和2年 57.9%	令和8年 . %

## 【副次的な指標の定義】

- D.....研修担当課との共催により、区職員にDV防止研修を実施した回数、参加人数
- E.....「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」で、労働施策総合推進法の改正により職場におけるパワーハラスメント防止対策が義務化されたことについて「法律も内容も知っている」と回答した事業所の割合 令和2年6月1日から義務化

## 基本目標 多様性を認め合い、尊厳をもって生きることができる社会の構築

世田谷区基本構想では、「個人の尊厳を尊重し、年齢、性別、国籍、障害の有無などにかかわらず、多様性を認め合い、自分らしく暮らせる地域社会を築いていく」というビジョンを掲げ取組みを進めています。また、障害のある女性は、障害に加えて固定的な性別役割分担意識やそれに関連する慣行、さらには暴力等により、複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意が必要であり、男女共同参画社会の実現をめざすことが、「多様性を認め合い、尊厳をもって生きることができる社会の構築」につながります。

生涯を通じた男女の異なる健康上の問題への留意や「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」の視点を持つとともに、貧困等に直面するひとり親家庭や生きづらさを抱える性的マイノリティへの理解・支援を進め、人権尊重の社会の構築をめざします。

調整計画では、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の施行を受け、区民や事業者における性的マイノリティへの一層の理解促進、区の施策の充実、多様な形の家族の支援にも取り組めます。

### 【数値目標】

	指標	第二次計画策定時	直近の実績	目標（令和8年度）
10	がん検診の受診率	平成27年度 子宮がん：23.6% 乳がん：25.4%	令和元年度 子宮がん：20.5% 乳がん：20.7%	「健康せたがやプラン」の見直しに合わせ設定
11	ひとり親家庭の養育費相談の実施	平成28年度 9回	令和元年度 6回 利用者数41人	現状以上
12	「性的マイノリティ」という言葉の認知度	平成26年度 70.0%	令和2年度 88.8%	90%以上

### 【指標の定義】

- 10 …… 当該年度及び前年度に世田谷区の子宮がん検診及び乳がん検診を受診した区民の割合  
子宮・乳がん検診は2年に1回
- 11 …… 当該年度のひとり親家庭の養育費相談の実施回数
- 12 …… 「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、「性的マイノリティ」という言葉について「知っている」と回答した人の割合

## 【副次的な数値目標】

	指標	第二次計画策定時	直近の実績	目標（令和8年度）
F	パートナーシップ宣誓の認知度	-	令和元年度 区民：30.4% 令和2年度 企業：26.5%	令和8年 区民：. % 企業：. %
G	性的マイノリティへの人権施策等が必要だと考えている人の割合	-	令和元年度 74.6%	令和8年 . %

## 【副次的な指標の定義】

- F.....区民は「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、パートナーシップ宣誓の取組みについて「内容を知っている」と回答した人の割合  
企業は「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」で、パートナーシップ宣誓の取組みについて「内容を知っている」と回答した事業所の割合
- G.....「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」で、性的マイノリティへの人権施策等について「必要だと思う」と回答した人の割合

## 5 計画の体系

### 基本理念・視点

一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる、男女共同参画社会の実現

#### 人権の尊重

性別などを理由に差別されることなく、多様性を認め合い、人権が尊重され、すべての人が尊厳をもって生きることができる社会の実現をめざします。

#### 固定的な性別役割分担意識の解消

「男は仕事、女は家庭」といった固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、自らの意思に基づいて個性と能力を発揮し、多様な生き方を選択することができる社会の実現をめざします。

#### あらゆる分野における男女共同参画

あらゆる分野の活動において男女が共に参画し、責任を分かち合う社会の実現をめざします。

### 基本目標

#### 基本目標

あらゆる分野における女性活躍推進

#### 基本目標

ワーク・ライフ・バランスの着実な推進

#### 基本目標

暴力やハラスメントのない社会の構築

#### 基本目標

多様性を認め合い、尊厳をもって生きることができる社会の構築

#### 推進体制

男女共同参画社会の実現に向けた方策

### 課題

#### 世田谷区女性活躍推進計画

1 固定的な性別役割分担意識の解消

2 女性の活躍推進と政策・方針決定過程への女性の参画促進

3 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援

4 ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

5 男女がともに家事、育児、介護を担える支援の充実

6 防災・地域活動等への参画促進

#### 世田谷区配偶者等暴力防止基本計画

7 配偶者等からの暴力（DV）の防止と被害者支援の充実

8 性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実

9 暴力を容認しない意識づくり

10 性差に応じたこころと身体への健康支援

11 ひとり親家庭等が安心して生活できる環境づくり

12 性的マイノリティ等多様な性への理解促進と支援

方策1 男女共同参画センター「らぶらす」の機能の強化

方策2 区職員の男女共同参画推進

方策3 推進体制の整備・強化

## 施策

情報提供・啓発活動の充実 男女共同参画に関する男性の理解の促進 教育分野における啓発  
家庭や地域における男女平等教育・学習の充実 職場における男女平等意識の向上 意識調査による実態の把握と啓発

事業者に向けた女性の活躍推進のための意識啓発 審議会等の女性登用率の向上  
事業者への支援

女性の就労・再就職支援 女性のキャリア形成、キャリア教育の推進  
女性が少ない分野への女性の参画支援 【新規】非正規雇用の女性等への支援

ワーク・ライフ・バランスの考え方の普及 事業者への働きかけと支援 多様な働き方の支援  
職場におけるハラスメントの防止 男女の育児・介護休業の取得促進  
区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」等による実態の把握と啓発

保育等の拡充 育児に関するサービスの充実 子育て世代への支援  
【新規】地域・地区での子育て支援 介護者への支援 男性の家事・育児・介護等への参画支援

防災・災害復興の分野への女性の参画促進 地域活動への参画支援 地域活動における女性リーダーの育成支援  
男性の地域活動への参画支援 高齢者の社会参画の促進

暴力の未然防止と早期発見 相談体制の充実 被害者の安全確保と体制整備 被害者支援の充実  
被害者の中長期的支援（生活再建の支援） 被害者の子どもへの支援 支援体制の充実と関係機関との連携強化  
高齢者、障害者の被害者への支援 男性、性的マイノリティの被害者への支援  
【新規】DV被害者支援と児童防止虐待防止の連携強化

【新規】性犯罪・性暴力被害者への区の支援 【新規】国や東京都の施策との連携

人権尊重と暴力防止の意識づくり 学校における人権教育の推進 性暴力・ストーカー行為等暴力防止の意識づくり  
セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等暴力の防止

疾病予防、健康づくりの推進 こころの健康対策 母子の健康支援 年代に応じた性教育の普及

ひとり親家庭への相談・情報提供の充実 ひとり親家庭の親への就労支援  
ひとり親家庭への生活支援 ひとり親家庭の子どもへの支援

就労・災害時等における性的マイノリティへの支援 区民や事業者の性的マイノリティへの理解の促進  
同性パートナーシップに関する取組み 性的マイノリティの相談体制・居場所づくりの整備  
区職員・教育分野等における理解促進 【新規】多様な形の家族の支援

地域と共に男女共同参画推進を推進するための仕組みの強化と体制の充実 利用者・団体・地域の支援者が主体となった多様な交流の場・機会の充実  
地域との連携強化・利用促進のための情報発信の強化  
講座・研修、情報収集・提供、相談機能の横断的展開

区職員・教職員の男女平等意識の向上 庁内の管理監督的立場への女性の登用 区職員の仕事と生活の両立支援

【新規】「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」に基づく推進体制の整備  
国や都、他自治体との連携強化 男女共同参画に関わる市民活動団体の育成 市民活動団体との連携・協働の推進





## 第3章 計画の内容



## 基本目標 あらゆる分野における女性活躍推進

### 課題1 ． 固定的な性別役割分担意識の解消

#### 【現状と課題】

女性の活躍を阻害している要因には、高度経済成長期を通じて形成されてきた固定的な性別役割分担意識、性差に関する偏見やさまざまな社会制度・慣行があると考えられます。

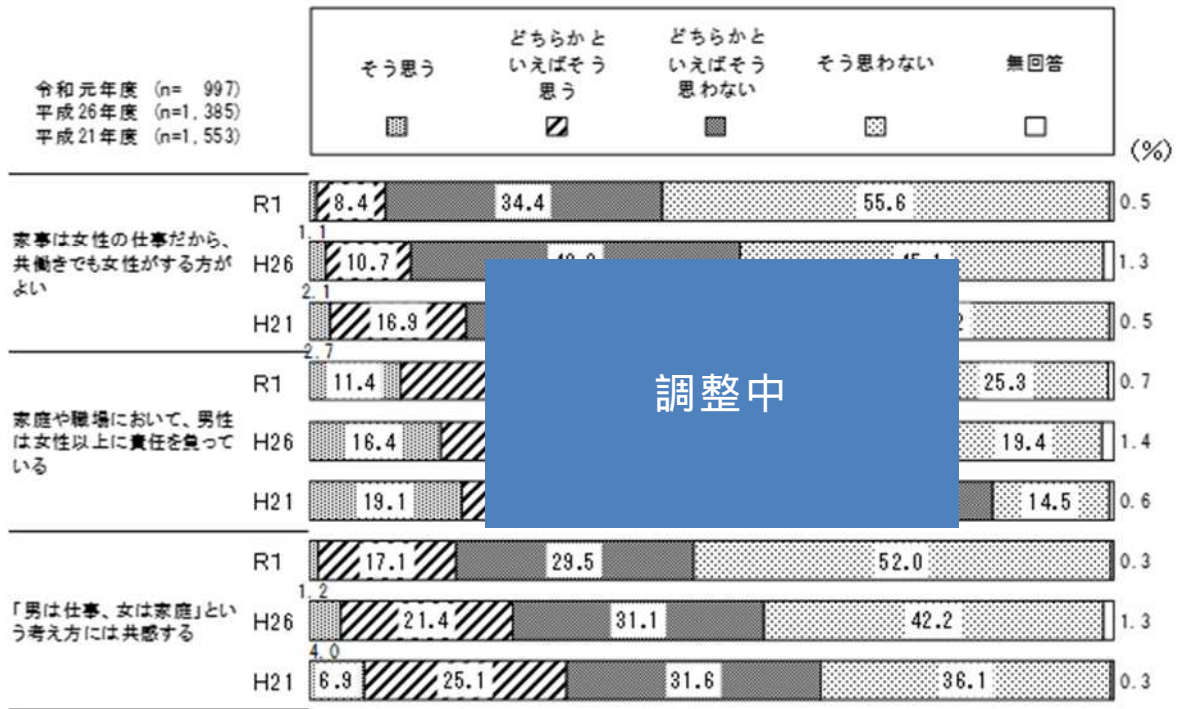
区では、男女共同参画推進の拠点である男女共同参画センター「らぷらす」の事業、定期的な意識調査・実態調査の実施及び結果公表を通して、固定的な性別役割分担意識の解消に取り組んできました。

令和元年度に実施した「男女共同参画に関する区民意識・実態調査（以下、「区民意識・実態調査」）」によれば、固定的な性別役割分担意識（「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する）について、否定派（「そう思わない」と「どちらかといえばそう思わない」の合計）の割合は女性84.7%、男性は76.7%と、平成21年度からの10年間で顕著に上昇しています。

また、家事への参加状況や家事等に従事する時間をみると、この10年で男性の家事等への参加は進みつつあり、家事等を「ほとんどしない」割合は低くなったものの、依然として女性に偏っている状況にあります。労働にかける時間は男性で「8時間以上」が8割を超えて10年間変化がなく、家事・育児・介護に関する男女での生活時間は、その格差が縮まらない状況にあります。

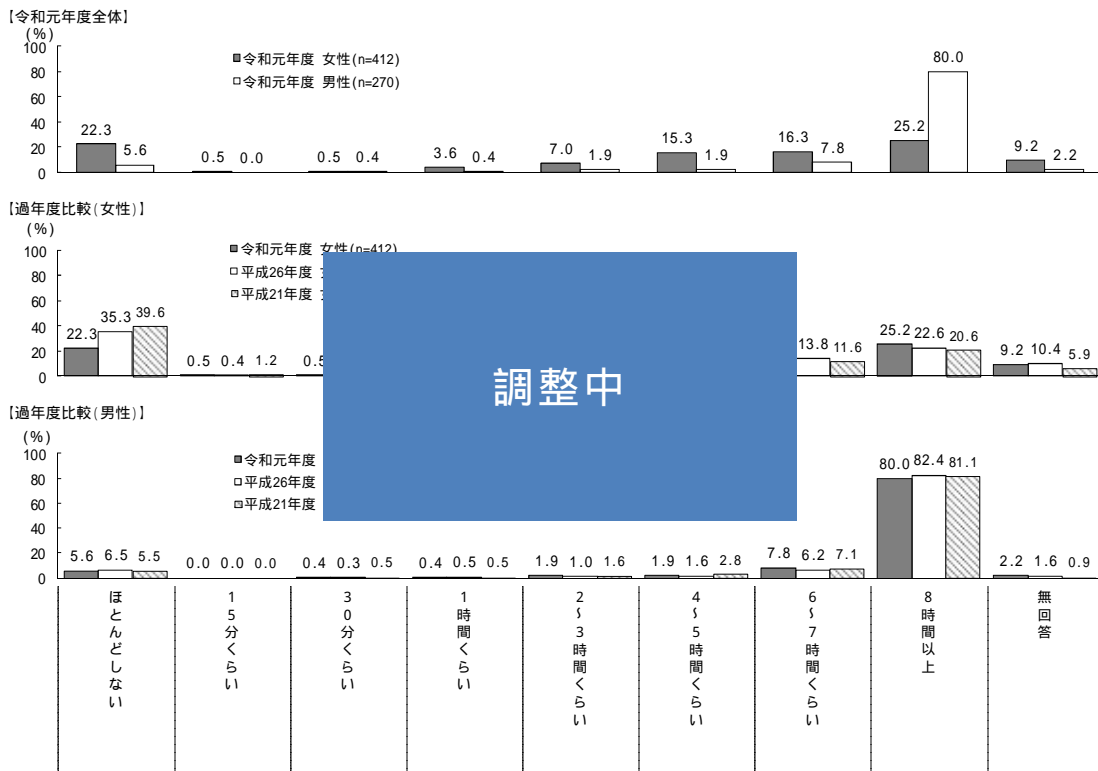
調査結果からは、固定的な性別役割分担意識の解消に向けた区の実践は一定の成果を上げていると考えられますが、意識と行動との格差がみられます。男女がともに互いを理解しあい、それぞれの個性を活かすことができるよう、引き続き、固定的な性別役割分担意識の解消に取り組むとともに、意識と行動の格差を埋めるための施策を実施していく必要があります。

図表 - 1 - 性別役割分担意識  
 <「男は仕事、女は家庭」という考え方には共感する>  
 (性別)【過年度比較】



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(令和元年度 世田谷区)

図表 - 1 - 労働や家事・育児・介護にかかる時間  
 <収入の得られる労働>  
 (性別)【過年度調査との比較】



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(令和元年度 世田谷区)

### 【施策の方向性】

あらゆる分野における女性の活躍の推進に向けて、まず「男は仕事、女は家庭」といった考え方、慣習である「固定的な性別役割分担意識」や、「普通はそうだ」、「こうあるべきだ」、「どうせ無理だ」などと決めつける「アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）」を解消するための情報提供、講座による啓発、人権教育による教育分野での取組みを進めます。

また、例えば「男性は仕事を減らす」、「女性は家事そのものを減らす」という選択肢を提示するなど、行動の変革につながる具体的な取組みの充実を図ります。

### 【施策】

情報提供・啓発活動の充実

男女共同参画に関する男性の理解の促進

教育分野における啓発

家庭や地域における男女平等教育・学習の充実

職場における男女平等意識の向上

意識調査による実態の把握と啓発

## 課題 2 . 女性の活躍推進と政策・方針決定過程への女性の参画促進

### 【現状と課題】

女性は人口の半分、労働人口の4割を占め、政治、経済、社会など多くの分野の活動を担っています。区内企業調査によると、区内企業では64.7%の事業所が女性管理職を有していますが、管理職に占める女性の割合は23.3%にとどまるなど、女性の登用は少ない状況です。女性の活躍が進むことは、男女がともに暮らしやすい社会の実現につながります。

区では、区の政策・方針決定過程への女性の参画を推進するために、審議会等の女性登用率を継続的に調査し、担当部局への働きかけを行っており、令和2年4月1日現在の審議会・委員会等に占める女性委員の割合は全体で33.8%となりました。成果は少しずつ表れているものの、女性委員がいない審議会もあり、「世田谷区男女共同参画プラン」に掲げる目標数値の35%以上には届いていません。計画年度が終了する5年後に向けて、継続的な取り組みが必要となっています。

一方、区内の経済分野における女性の参画について、令和2年度に実施した「区内企業の意識・実態調査」では、女性管理職を有する事業所の2割弱が女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」を策定し、うち6割近くが「効果があった」と回答しています。「ポジティブ・アクション」という言葉の認知度は平成27年度調査に比べて低くなっているものの、「一般事業主行動計画」の策定が実質的なポジティブ・アクションとしての役割を果たしており、職場における男女共同参画の推進に寄与しているといえます。「一般事業主行動計画」策定・公表の義務化については、これまで従業員規模301人以上の事業所となっていました。女性活躍推進法の改正により、令和4年4月1日からは従業員101人以上の事業所にも義務付けられることから、対象となる事業所に対し、計画策定・公表の義務化の周知、策定支援のための情報提供などが必要となっています。

なお、女性の活躍が進んでいないと思う理由として「家事・育児等の家庭生活のため、転勤や超過勤務に制約があるから」も多いことから、仕事と家事・育児等の両立支援がますます必要となっています。

図表 - 2 - 審議会・委員会等の女性の参画状況（世田谷区、東京都）

(人、%)

	地方自治法(第202条の3)に定める審議会 <sup>1</sup>			地方自治法(第180の5)に定める委員会 <sup>2</sup>			その他審議会等			計		
	委員 総数	女性 委員数	割合 (%)	委員 総数	女性 委員数	割合 (%)	委員 総数	女性 委員数	割合 (%)	委員 総数	女性 委員数	割合 (%)
世田谷区	792	246	31.1						32.4	1,164	360	30.9
東京都 特別区合計	14,624	4,017	27.5						34.2	30,294	9,317	30.8
東京都 市町村合計	13,830	3,798	27.5						38.5	26,911	8,559	31.8
東京都 区市町村合 計	28,454	7,815	27.5						36.1	57,205	17,876	31.2
東京都	657	195	29.7	92	12	13.0	1,714	459	26.8	2,463	666	27.0

調整中

令和3年4月1日現在

東京都の「地方自治法（第202の3）に定める審議会」及び「その他の審議会」については、令和2年4月1日現在

1：第202条の3（職務・組織・設置）

普通地方公共団体の執行機関の附属機関は、法律若しくはこれに基づく法令又は条例の定めるところにより、その担任する事項について調停、審査、審議又は調査等を行う機関とする。

附属機関を組織する委員その他の構成員は、非常勤とする。

附属機関の庶務は、法律又はこれに基づく政令に特別の定めがあるものを除く外、その属する執行機関において掌るものとする。

2：第180条の5（委員会及び委員の設置）（～は省略）

執行機関として法律の定めるところによる普通地方公共団体に置かなければならない委員会及び委員は、左の通りである。

一 教育委員会

二 選挙管理委員会

三 人事委員会又は人事委員会を置かない普通地方公共団体にあつては公平委員会

四 監査委員

前項に掲げるものの外、執行機関として法律の定めるところにより都道府県に置かなければならない委員会は、左のとおりである。

一 公安委員会

二 地方労働委員会

三 収用委員会

四 海区漁業調整委員会

五 内水面漁場管理委員会

第1項に掲げるものの外、執行機関として法律の定めるところにより市町村に置かなければならない委員会は、左のとおりである。

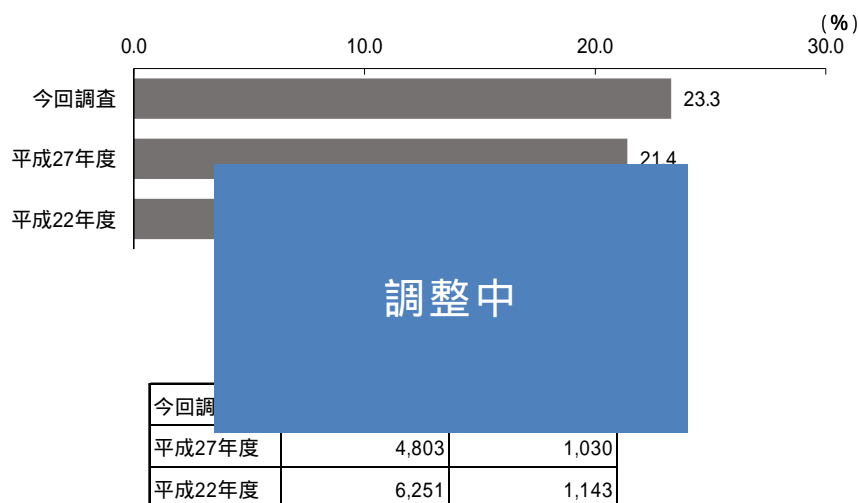
一 農業委員会

二 固定資産評価審査委員会

資料：東京都男女平等参画 区市町村の男女平等参画推進状況

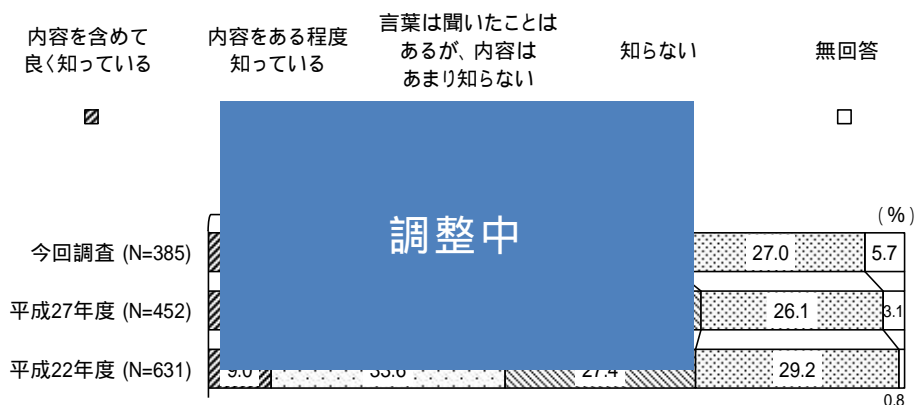


図表 - 2 - 管理職における女性比率（全体）【経年比較】



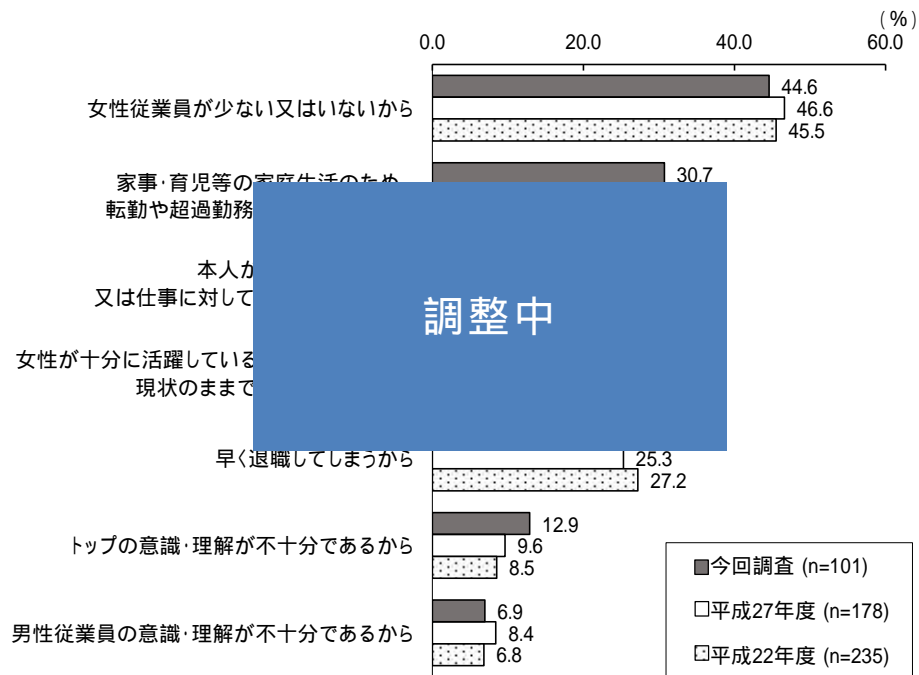
資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」（令和2年度 世田谷区）

図表 - 2 - ポジティブ・アクションの認知度（全体）【経年比較】



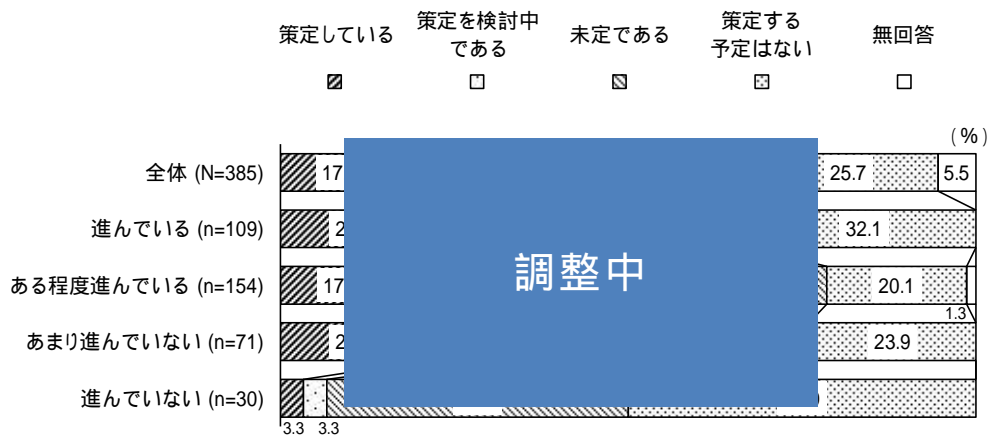
資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」（令和2年度 世田谷区）

図表 - 2 - 女性の活躍が進んでいないと思う理由（全体）：複数回答【経年比較】



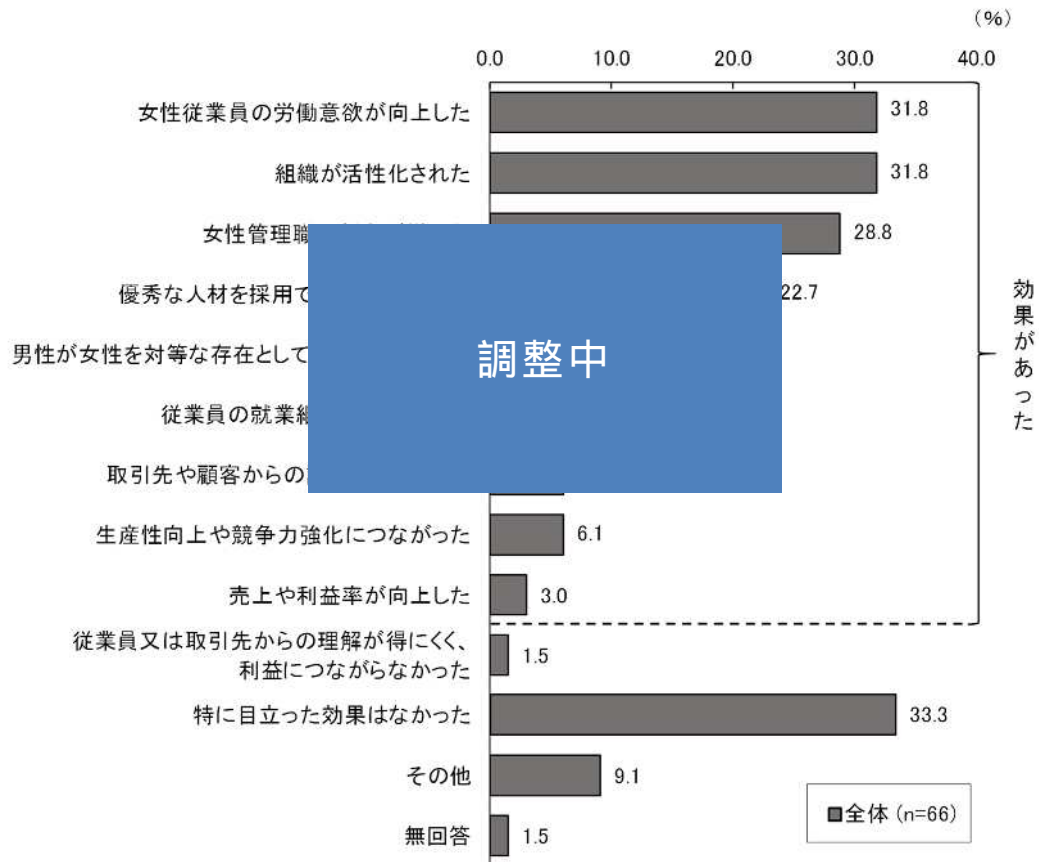
資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」（令和2年度 世田谷区）

図表 - 2 - 一般事業主行動計画の策定状況（全体、女性活躍の取組みの進捗状況別）



資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」（令和2年度 世田谷区）

図表 - 2 - 一般事業主行動計画の効果（全体）：複数回答



資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」（令和2年度 世田谷区）

### 【施策の方向性】

区では、区内の企業に向けて、さまざまな働き方を認め、その権利がひとしく守られるための情報提供やしきみづくりの支援を行うとともに、男女共同参画の先進事業者表彰を行ってきました。

今後も、誰もが働きやすいしきみづくりや環境づくりへの取組みを支援し、経営者自身が女性の雇用や管理職への登用等に積極的になれるよう、企業に向けた働きかけを強化していきます。

男女共同参画社会の実現に向けて、職場、家庭、地域等あらゆる分野において女性が参画でき、それぞれの分野の意思決定過程に女性が参画していくことが重要です。引き続き、区の審議会等への女性登用率の向上への働きかけを進めます。

また、区内の事業所に対しては、令和4年4月から従業員101人以上の企業に一般事業主行動計画の策定・公表が義務付けられることから、積極的に情報提供するなど、事業所における女性の参画推進に向けた取組みを支援します。

### 【施策】

事業者に向けた女性の活躍推進のための意識啓発  
審議会等の女性登用率の向上  
事業者への支援

### 課題３．女性のキャリア形成と多様な働き方の支援

#### 【現状と課題】

働くことは、生活の経済的基盤を支えるとともに、自己実現につながるものです。また、経済的自立は、暴力などによる困難な状況から抜け出す重要な鍵ともなります。働きたい人が性別に関わりなく、その能力を十分に発揮できることは、個人の幸福の根幹をなすものであると同時に、能力を十分に活かさないことは、社会にとっても大きな損失です。

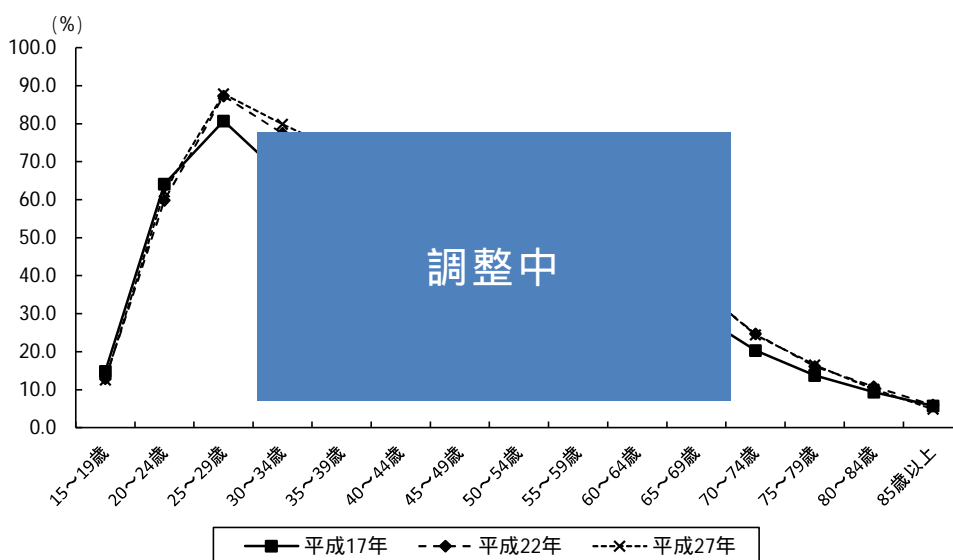
人生 100 年時代を迎え、働きたい人すべてが、多様な働き方をより安心して選択できる環境の整備が必要です。感染症の拡大を契機として進んだテレワークやオンラインの活用も、多様で柔軟な働き方の可能性につながるといえます。

本区の女性の労働力率について、この 10 年間の推移をみると、25 歳以上すべての年齢層で上昇傾向にあり、30～34 歳、35～39 歳のいわゆる M 字の底の労働力率も上昇しています。しかし、従業上の地位をみると女性はパート・アルバイト・非正規雇用の割合が男性に比べ高く、男女間の収入格差につながっています。また、共働き世帯の割合は 36.8% で、東京都の 41.7%、特別区部の 41.8% を下回り、本区においては、子育てなどが一段落した後で再び働きたいといった意欲のある女性にとって働きやすい労働環境を整えることで、労働分野で今以上に女性が力を発揮できる可能性があることがうかがえます。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、全国的に 2020 年 4 月以降の就業者数、雇用者数は男女ともに減り、非労働力人口・完全失業者数は男女ともに大幅に増加しています。世田谷区でも同様の状況があり、世田谷区内での、失業等給付の基本手当の初回受給者数をみると、6 月から 8 月にかけて特に女性の受給者数が増え、ハローワークの「おしごと相談」では 10 月以降、女性からの相談が増えています。

多様な生き方・働き方があることを前提に、職業生活においても一人ひとりがその選択において能力を十分に発揮できるよう、再就職支援など、女性の就業環境の整備を進めるとともに、既存の制度では十分な支援を受けられずに働く女性たちが取り残されることがないように、セーフティ・ネットとしての施策の整備が必要です。調整計画においては、新型コロナウイルス感染症の拡大による影響により、就労および生活面での困難を抱えることになったフリーランスや非正規雇用で働く女性などの支援に取り組む必要があります。

図表 - 3 - 女性の労働力率の推移（世田谷区）



労働力状態「不詳」を除く。

資料：国勢調査（平成17年、22年、27年）

図表 - 3 - 就業者総数に占める従業上の地位別割合（東京都、特別区部、世田谷区、性別）

性別	就業者総数	雇用者	雇用者			役員	雇人のある業主	雇人のない業主	家族従業者	家庭内職者
			正規の職員・従業員	労働者派遣事務所の派遣社員	パート・アルバイト・その他					
女性	2,567,360	2,025,887	998,578	123,167	904,142	91,385	19,520	115,190	82,186	4,857
	100.0	78.9	38.9	4.8	35.2	3.6	0.8	4.5	3.2	0.2
東京都区部	1,766,552	1,354,768	708,624	88,591	557,553	71,910	14,466	81,777	57,130	3,449
	100.0	76.7	39.6	4.9	31.6	4.0	0.8	4.6	3.2	0.2
世田谷区	160,085	118,580	57,269	7,258	42,762	4,861	1,352	9,893	4,826	205
	100.0	74.1	35.8	4.5	26.7	3.0	0.8	6.2	3.0	0.1
男性	3,291,599	2,322,957	1,872,226	61,163	389,568	287,506	76,615	251,247	19,150	731
	100.0	70.6	56.9	1.9	11.8	8.7	2.3	7.6	0.6	0.0
東京都区部	2,213,284	1,501,301	1,217,279	39,412	244,610	214,486	54,071	168,578	12,862	560
	100.0	67.8	55.0	1.8	11.1	9.7	2.4	7.6	0.6	0.0
世田谷区	190,047	123,165	100,319	2,758	20,088	22,841	5,247	15,701	914	33
	100.0	64.8	52.8	1.5	10.6	12.0	2.8	8.3	0.5	0.0

就業者は15歳以上

就業者総数には、従業上の地位「不詳」を含む。

雇人のある事業主：個人経営の商店主・工場主・農業主などの事業主や開業医・弁護士などで、雇人がいる人

雇人のない事業主：個人経営の商店主・工場主・農業主などの事業主や開業医・弁護士・著述家・家政婦などで、個人又は家族とだけで事業を営んでいる人

資料：国勢調査（平成27年）

図表 - 3 - 夫婦の就業・非就業別夫婦のいる一般世帯数  
(東京都、特別区部、世田谷区)

(上段:世帯、下段:%)

	夫婦のいる一般世帯 <sup>1,2</sup>						
		夫が就労者 <sup>2</sup>			夫が非就労者 <sup>2</sup>		
			妻が	妻が		妻が 就労者	妻が 非就労者
東京都	2,849,204	1,930,000	調整中	調整中	63,867	89,375	470,921
	100.0				19.8	3.1	16.5
特別区部	1,896,429	1,260,000	調整中	調整中	37,518	56,614	278,494
	100.0				17.8	3.0	14.7
世田谷区	193,674	121,562	71,318	49,706	33,131	4,737	28,123
	100.0	62.8	36.8	25.7	17.1	2.4	14.5

1 夫の労働力状態「不詳」を含む。

2 妻の労働力状態「不詳」を含む。

資料：国勢調査（平成27年）

### 【施策の方向性】

女性が自らの望む働き方を選択でき、能力を發揮できるしくみづくりの実現、女性のキャリア形成、育児や介護をしながら働き続けることを可能にする職場環境の整備に向けた支援、女性が少ない分野への女性の進出に向けた支援などに取り組みます。

また、新型コロナウイルス感染症の拡大により、生活・雇用環境に大きな打撃を受けている非正規雇用、若年、フリーランスなど、困難を抱えて働く可能性が大きい女性への支援に取り組みます。

### 【施策】

女性の就労・再就職支援

女性のキャリア形成、キャリア教育の推進

女性が少ない分野への女性の参画支援

【新規】非正規雇用の女性等への支援

## 基本目標 ワーク・ライフ・バランスの着実な推進

### 課題4 . ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発

#### 【現状と課題】

新型コロナウイルス感染症拡大は、在宅勤務をはじめとするリモートワークの導入やオンライン会議の実施、副業の解禁の促進といった、働き方に変化をもたらしました。

しかし、長時間勤務や転勤等を当然視する男性中心型の労働慣行は、依然として残り、家事・育児・介護等の多くを女性が担っている実態があり、その結果として女性自身の生活の場や働く場において困難に直面する場合があります。

また、男性の家事・育児・介護等への参画や地域への貢献が必ずしも十分ではない状況にあることは、女性の負担が大きくなるだけでなく、男性にとっても家事・育児・介護等の多様な経験を通じたマネジメント力の向上や多様な価値観の醸成など、キャリア形成の重要な機会を逃すことにもなっています。

「区民意識・実態調査」によれば、ワーク・ライフ・バランスの希望として、男女ともに「仕事と家庭生活をともに優先したい」が多くなっているにもかかわらず、現実には女性は「家庭生活」、男性は「仕事」を優先しているという状況がうかがえます。

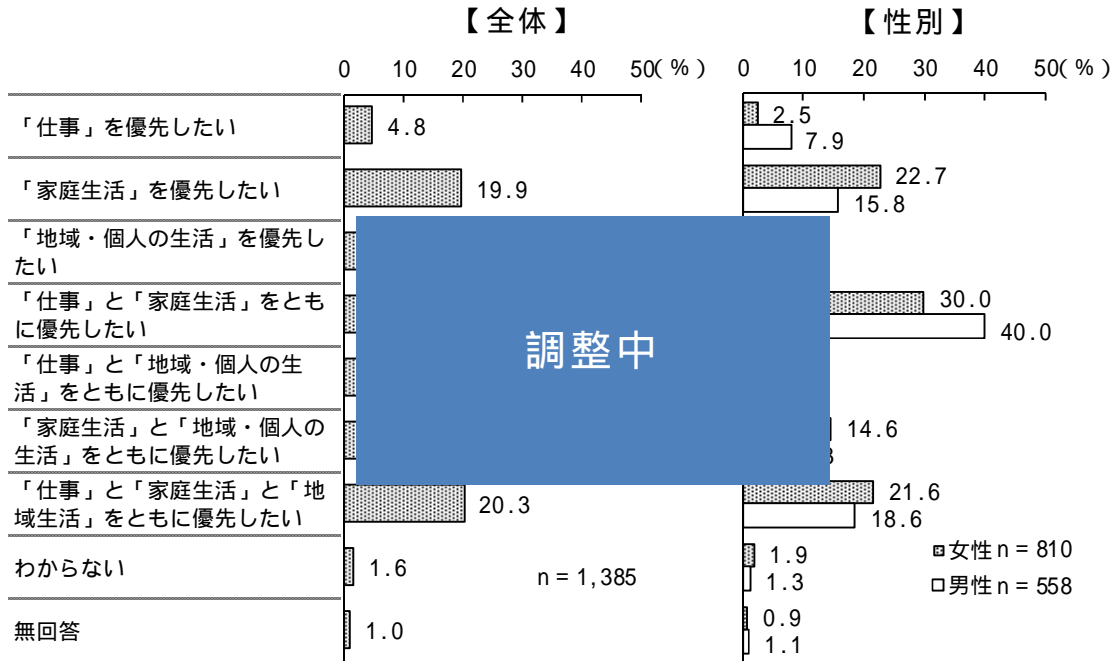
また、「区内企業の意識・実態調査」によれば、ワーク・ライフ・バランスへの取り組みとして、現在行っている取り組みは、「計画的な年休取得の促進」が最も高く、「仕事の見直しや長時間労働の削減」が次いで高くなっています。今後、新たに実施したい取り組みとしては、「育児等対象者と対象者外の従業員との間に不公平感の出ない制度の設置」が最も高く、「定期的な従業員満足度調査の実施」が次いで高くなっていることから、制度を成熟化させるための具体策が必要であり、企業における好事例の情報提供などの支援が必要です。

育児休業などは、男性の低取得率が課題として挙げられています。「区内企業の意識・実態調査」によれば、従業員が働きながら育児や介護を行うために「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が最も大切であると回答されています。男性の育児休暇等の取得率を上げるためにも、男性も育児休業を取得して良いという上司や同僚の意識改革、安心して育休がとれるような職場風土づくり、育休取得者が出た場合の業務の分担や人員体制の整備が求められる。そのための支援、啓発が必要です。

さらに誰にとっても働きやすい職場づくりをすすめるために、国では、労働施策総合推進法の改正を行いました。改正により、職場におけるパワーハラスメント防止対策が令和2年6月1日から、中小事業主は令和4年4月1日から事業主の義務となり、ハラスメントがなく、誰もが働きやすい職場づくりが求められています。

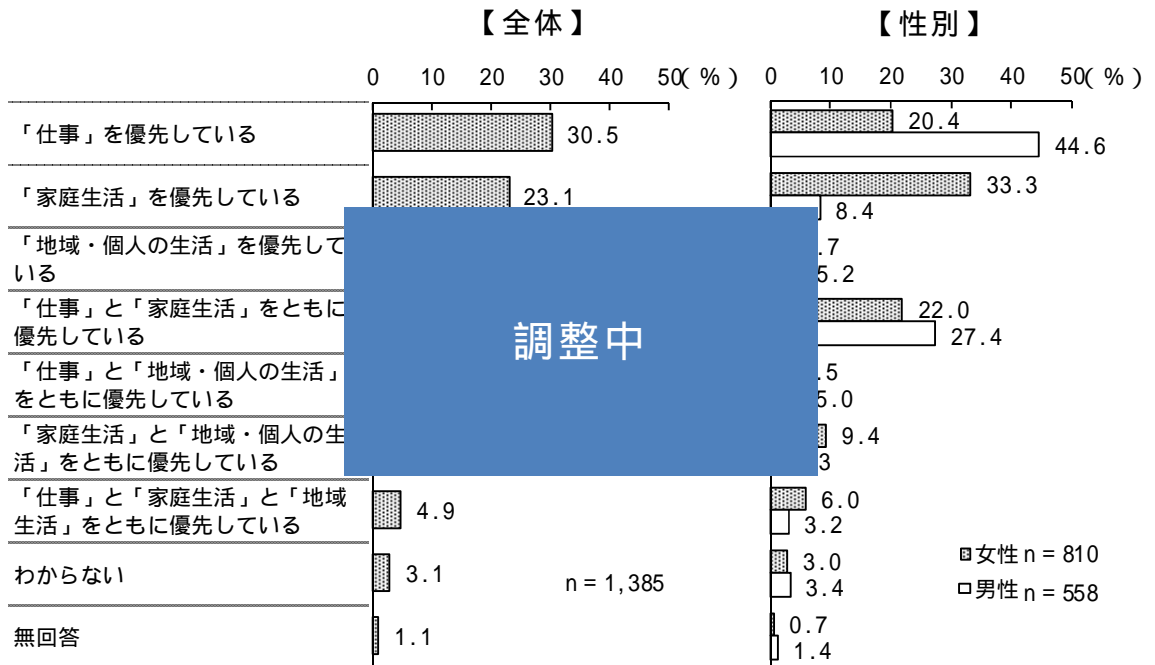


図表 - 4 - ワーク・ライフ・バランスの希望（全体、性別）



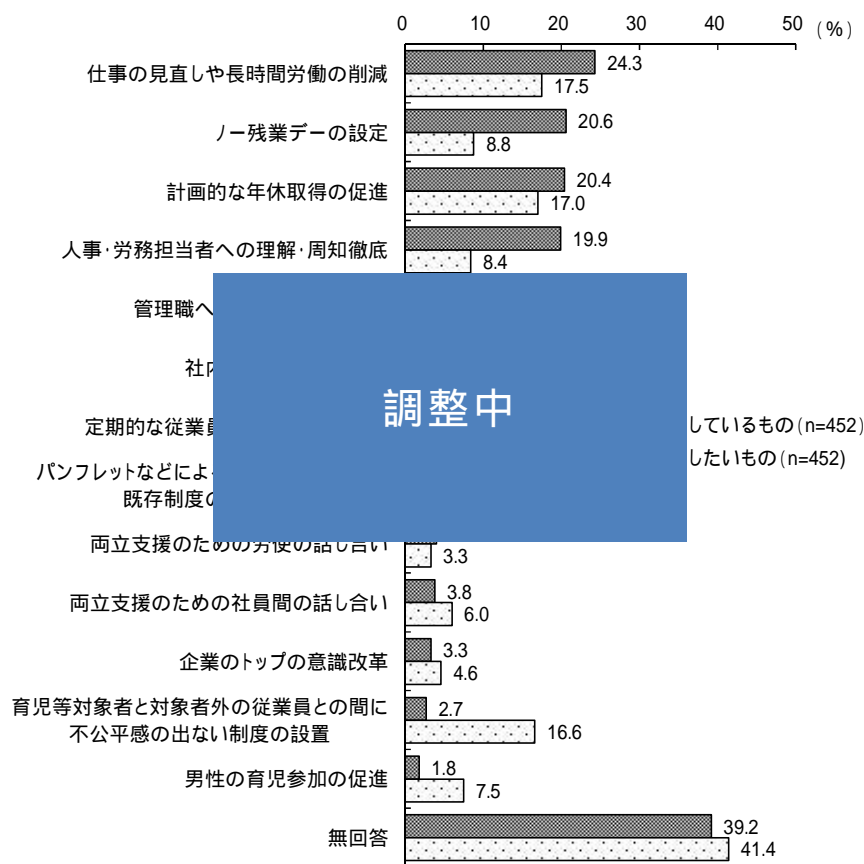
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

図表 - 4 - ワーク・ライフ・バランスの現実（全体、性別）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

図表 - 4 - ワーク・ライフ・バランスへの取組みで現在行っているもの  
今後実施したいもの（全体、複数回答）



資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」（令和2年度度 世田谷区）

図表 - 4 - 従業員が働きながら育児や介護をおこなうために重要なこと  
（全体、複数回答）



資料：「区内企業の『男女共同参画に関する意識・実態調査』」（令和2年度度 世田谷区）

## 【施策の方向性】

区民のワーク・ライフ・バランスの希望と実現は依然としてギャップが大きいため、区は「区内企業の意識・実態調査」を実施し、男女の育児・介護休業の取得状況や、ワーク・ライフ・バランスの実現へ向けた区内企業の実態やニーズについて把握につとめています。見えてきた実態やニーズを活かして、イベントによる啓発、講演会やセミナーでワーク・ライフ・バランスの考え方について普及をしてきました。国では、育児・介護休業法などの改正が進められていることから、区として法改正の周知や啓発の強化が図られます。加えて、中小企業両立支援助成金制度等の周知や法全体の周知などを通じて、中小企業に対しての啓発を行ってきました。企業規模によらず、中小企業で働く人にとっても、ワーク・ライフ・バランスが確保できるよう啓発、支援を図ります。

誰もが働きやすい職場づくりにおいて、セクシュアル/マタニティ/パワー/SOGI（ソジ）など、各種のハラスメントへの対策が求められます。事業主に求められる各種ハラスメント対策の周知や管理職、人事労務担当者に対する理解促進の強化を図ります。

さらに、テレワークや副業を行う人の増加、フリーランスなど、多様化する働き方についても、子育て機能を併設したコワーキングスペースとの連携や、情報提供を通じて個人が望む働き方を実現できるように支援します。

## 【施策】

- ワーク・ライフ・バランスの考え方の普及
- 事業者への働きかけと支援
- 多様な働き方の支援
- 職場におけるハラスメントの防止
- 男女の育児・介護休業の取得促進
- 区内企業の「男女共同参画に関する意識・実態調査」等による実態の把握と啓発

課題5 . 男女がともに家事、育児、介護を担える支援の充実

【現状と課題】

固定的な性別役割分担意識などを背景として、家事や育児などへの男性の参加・分担が得られず、女性の過重負担から就労継続など、職場における困難に直面する実態が指摘されています。

区は、待機児童問題に積極的に取組み、待機児童は解消されましたが、引き続きゼロを継続できるよう、また、区民の多様な保育へのニーズへの対応が求められています。

「社会生活基本調査」によれば、家事関連時間は、共働きか否かによらず、男女間で大きな差が見られ、「区民意識・実態調査」でも、家事の実施状況について「いつもしている」と答えた割合は女性が男性を大きく上回っています。さらに、この結果は平成21年、26年、令和元年度の調査においてもほとんど変化がなく、女性の家事の負担が重くなっていることがうかがえます。

誰もが、自らの望む働き方や家庭生活を選択できるようにする必要があり、特に女性においては家事・育児・介護等における負担の軽減を図るとともに、男性の家庭生活への参画支援が不可欠です。

図表 - 5 - 家事関連時間（ - 週全体）

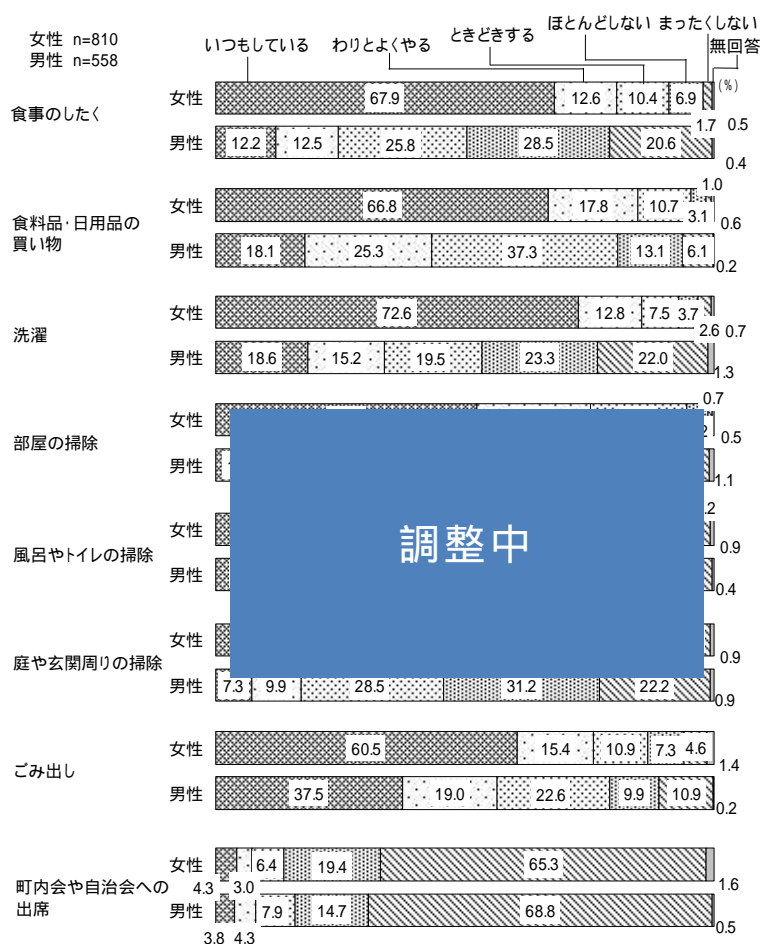
（時間・分）

		共働き世帯		夫が有業で妻が無業の世帯	
		平成23年	平成28年	平成23年	平成28年
夫	家事関連	0.46	0.50	0.46	0.50
	うち家事	0.09	0.10	0.09	0.10
	うち育児	0.19	0.21	0.19	0.21
妻	家事関連	7.43	7.56	7.43	7.56
	うち家事	4.43	4.35	4.43	4.35
	うち育児	0.45	0.56	2.01	2.24

家事関連時間 = 家事、介護・看護、育児及び買い物

資料：「社会生活基本調査」（平成23年、28年）

図表 - 5 - 家事の実施状況（性別）  
（過年度比較、女性・男性）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

### 【施策の方向性】

区は、保育、育児に関するサービス、子育て支援、子育て世代の交流支援の他、父親向けの育児講座、介護講座などを実施し、男性の家事・育児・介護等への参画支援に取り組んできました。

誰もが、自らの望む働き方や家庭生活を選択できるようにするために、育児や介護等サービスを充実するとともに、男性の家庭生活への参画をさらに支援することで、女性の過重負担を減らし、男女がともに家事・育児・介護等の担い手として活躍できる環境を整備します。特に育児は、子育て世代のみにその負担や不安感を押し付けることなく、地域で子育て家庭を支えられるよう連携、支援します。

### 【施策】

- 保育等の拡充
- 育児に関するサービスの充実
- 子育て世代への支援
- 【新規】地域・地区での子育て支援
- 介護者への支援
- 男性の家事・育児・介護等への参画支援

## 課題6 . 防災・地域活動等への参画促進

### 【現状と課題】

東日本大震災や、熊本地震、豪雨災害など相次いで自然災害が発生する中、地域防災計画における女性の参画、女性の視点を活かした避難所運営、災害時におけるDVや性暴力の被害への対応など、防災、災害復興の分野への女性の参画の必要性が高まり、取り組まれてきました。

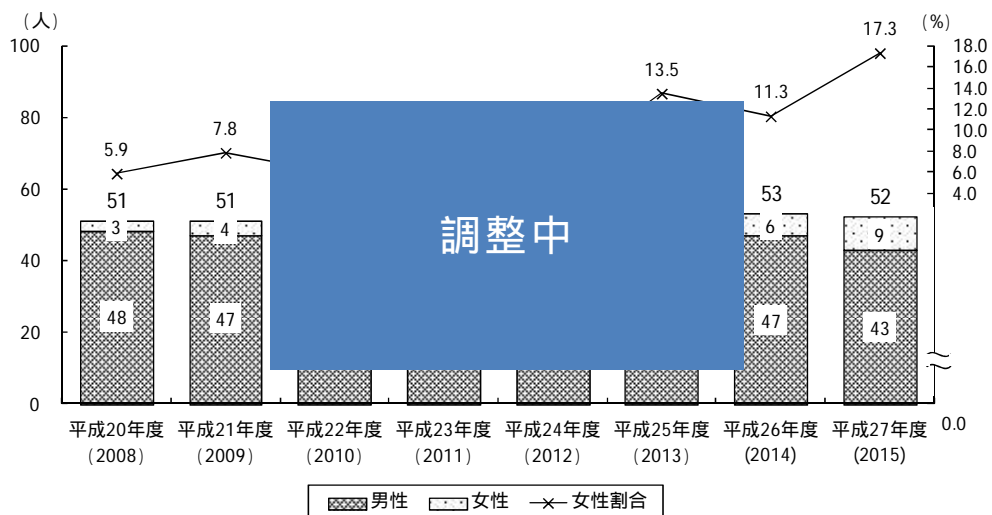
区では、区防災会議における女性委員の割合は、東日本大震災の翌々年の平成25年度には女性委員の割合は10%を超え、令和2年度には15.1%となっています。

「区民意識・実態調査」によれば、防災分野で男女共同参画の視点を活かすには「避難所設備に女性の意見を反映させる」が約6割と最も高く、「備蓄品に女性の視点を活かす」も5割半と、災害時の避難所でのハード面に男女共同参画の視点を活かすことが求められています。そのためには、意思決定の場において、子育て世代や高齢女性など、多様な立場の女性の参画が求められています。

また、一部の町会・自治会では、女性の視点に立って防災や災害時における避難所運営のしくみづくりを進めています。しかし、区全体でみると町会・自治会長における女性の割合は、1割台にとどまっており、依然として男性リーダーが中心となって地域社会が構築されている現状があります。災害時のみならず、平常時から男女共同参画の視点を持った地域社会を構築する必要があるため、地域で女性がリーダーシップを発揮し、意思決定に関わるしくみづくりを進める必要があります。

「区民意識・実態調査」によれば、日常的に交流の持てるグループ・団体への参加状況は、男性より女性が多くなっています。女性の40代以降では4割を超え、男性はすべての年代で4割に満たない結果となっています。特に40代の参加状況は2割を切る状況となっています。更に、参加している人のうち、自治会・町内会活動に参加している人は1割にも到達していません。グループ・団体に参加していない理由としては、男女ともに「時間に余裕がないから」が最も高くなっています。現役世代を中心にグループ・団体や地域活動に参加しやすいしくみづくりが求められます。

図表 - 6 - 区防災会議における女性の参画



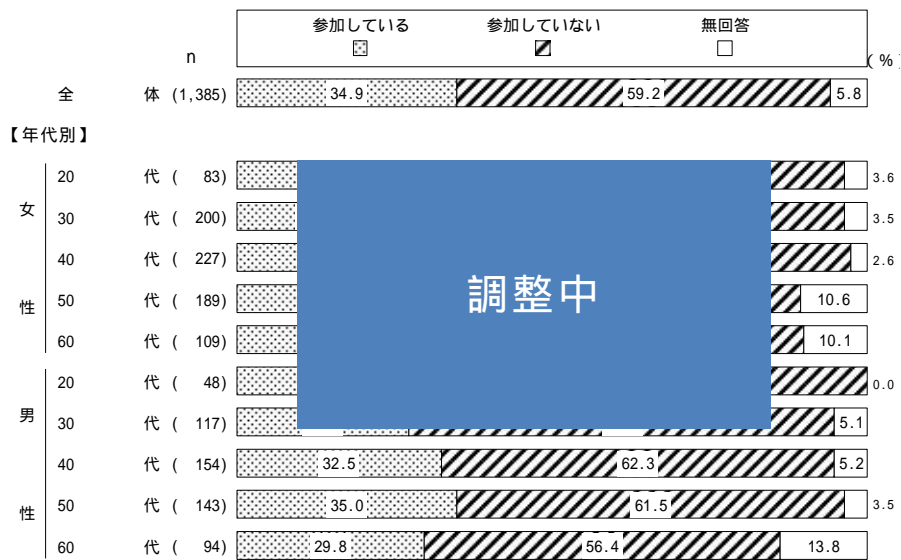
資料：世田谷区

図表 - 6 - 防災分野で男女共同参画の視点を活かすために重要だと思うこと



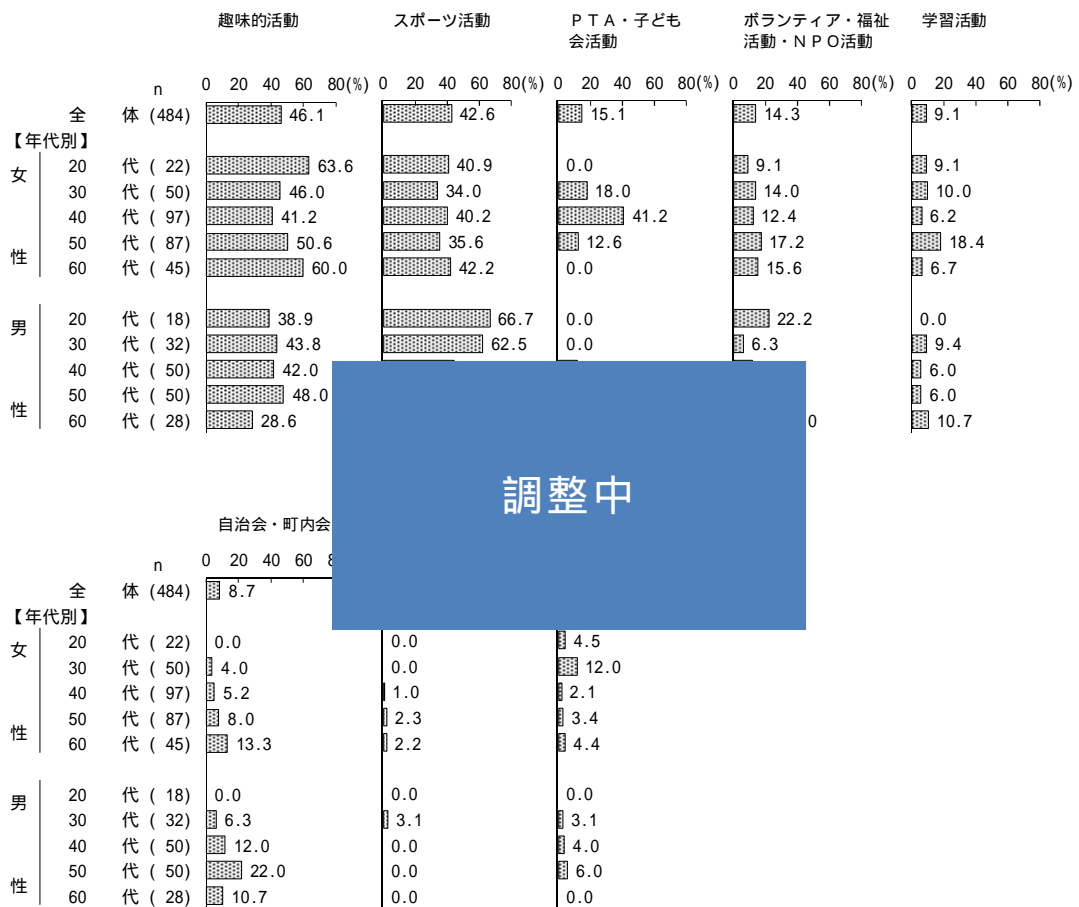
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(令和元年度 世田谷区)

図表 - 6 - グループ・団体への参加状況（性・年代別）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

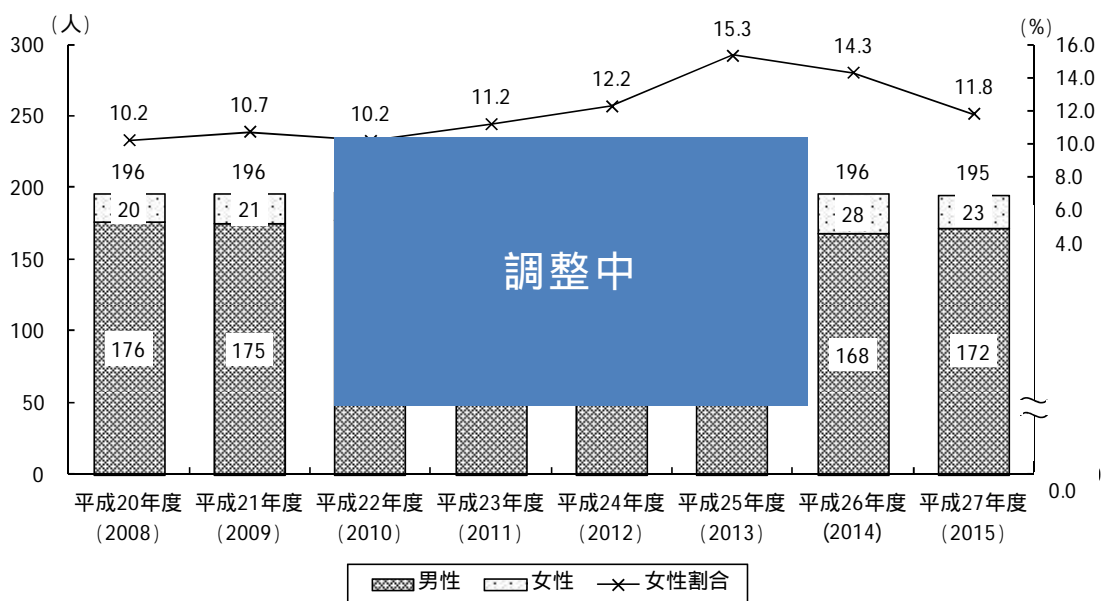
図表 - 6 - 活動内容（全体、性・年代別）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）



図表 - 6 - 町会・自治会長における女性の割合



各年度 4 月 1 日現在  
資料：世田谷区

**【施策の方向性】**

区の防災会議においては女性の視点部会を設置し、避難者対策や生活再建支援における女性の視点について対策の強化を検討し、平常時の取組みの充実、災害時のDVや性暴力の防止の取組みについて、地域防災計画に位置づけています。

また、多様性に配慮した女性の視点から、災害対策について地域への普及・啓発を進めるため、その担い手となる「女性防災コーディネーター」の育成と活用を進めていきます。

区では、「団塊の世代」の男性が定年退職後に地域でセカンドライフを送ることを視野に入れ、生涯現役情報ステーションでの地域活動団体等に関する情報発信や、生涯現役ネットワークが行う、地域活動参加推進の取組みへの支援、子育て世代の男性の地域活動への支援等に取り組んでいます。

また、人生100年時代の到来により、仕事中心の現役生活を引退して、仕事のない老後生活へ移行するという発想でなく、現役生活の時からワーク・ライフ・バランスを充実させ、地域活動などに取り組むといったことをしながら老後生活に移行していくことも大切となります。そのために、ワーク・ライフ・バランスを進め、誰もが家庭生活を充実させることができ、地域活動等への参画が活発になるよう支援をします。

さまざまな経験を積んでいる高齢者や、仕事のノウハウを活用できる現役世代の方、柔軟な発想を持つ大学生をはじめとする若年世代など、能力やキャリアを活かして、男女共同参画の視点から、地域の課題解決をめざすことを支援します。

**【施策】**

- 防災・災害復興の分野への女性の参画促進
- 地域活動への参画支援
- 地域活動における女性リーダーの育成支援
- 男性の地域活動への参画支援
- 高齢者の社会参画の促進

## 基本目標 暴力やハラスメントのない社会の構築

### 課題7．配偶者等からの暴力（DV）の防止と被害者支援の充実

#### 【現状と課題】

配偶者等からの暴力は、犯罪行為を含む重大な人権侵害です。暴力の防止、被害者の安全確保、回復、生活自立を支援し、暴力の根絶を図ることは、男女共同参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題となっています。DVは家庭等で起こるため、外部から見えづらいことなどから潜在化しやすく、被害が深刻化するなどの状況にあります。

また、DVは子どもへの直接的な暴力がなくても精神面や行動面の問題が生じることから、児童虐待であるといわれています。高齢者のDV被害については、高齢者虐待として対応されることがあり、一時保護を求めてもシェルターが少ないなどの理由から自宅に戻されてしまうなど安全が確保できない場合もあります。

DV防止法の認知度は、令和元年度に実施した「区民意識・実態調査」によれば、平成27年度調査と比べて低下し、DV防止法の内容を知らない人の割合が増えています。DV防止法の内容について、今後も継続的かつ繰り返して啓発し、周知していくことが必要です。

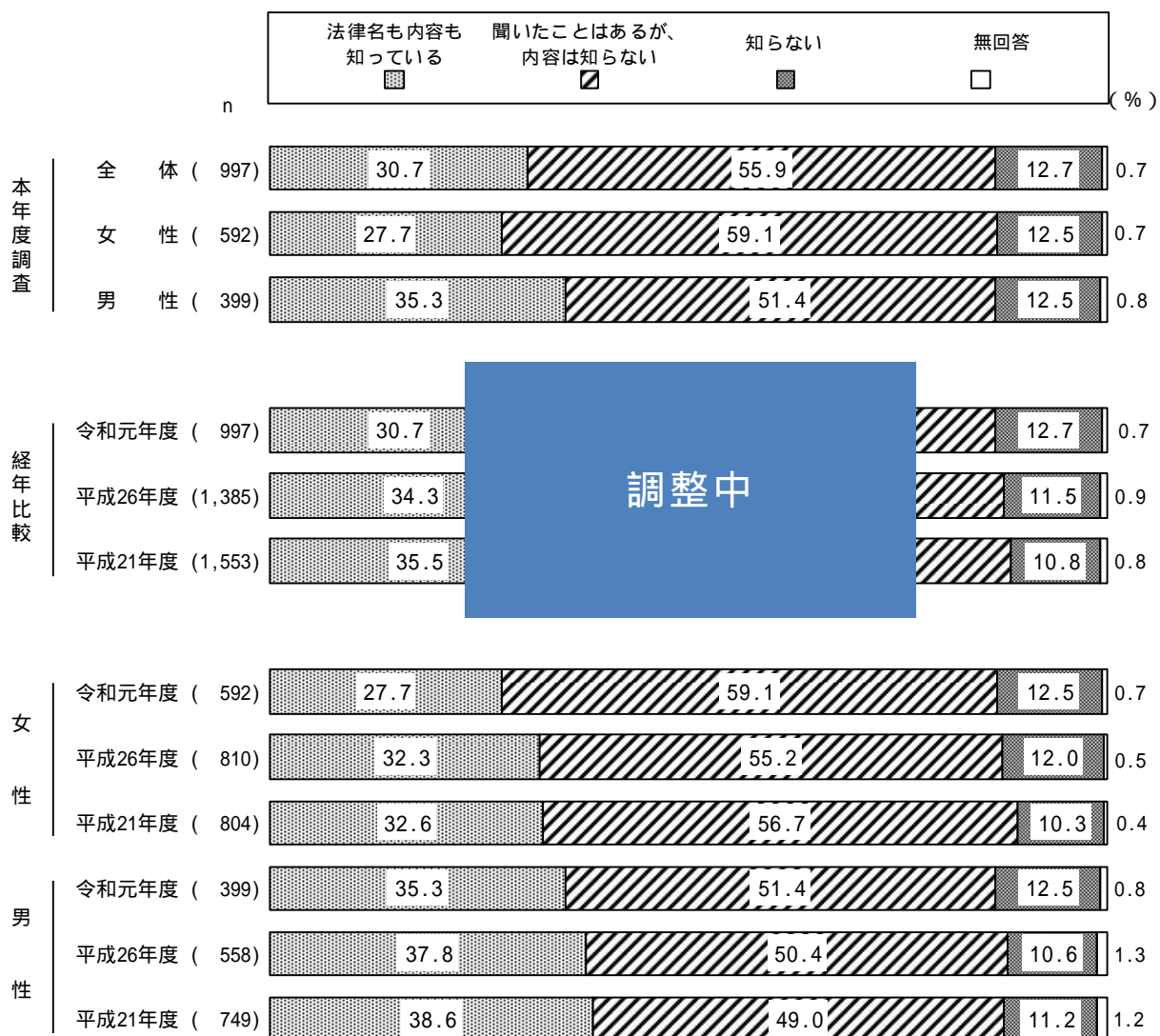
区のDV被害者支援については、平成30年12月に「配偶者暴力相談支援センター」の機能を整備しました。子ども家庭支援センターが被害者支援の窓口として相談を受け、関係各課や民間支援団体とも連携しながら、一時保護や生活再建に向けた支援を行っています。また、「女性のための悩み事・DV相談」、「DV相談専用ダイヤル」、「男性電話相談」など、相談先の整備や時間帯、曜日の拡大により、相談体制の充実を図ってきました。

DV相談件数は年々増加する傾向にありますが、特に、新型コロナウイルス感染症の拡大という緊急事態下では急増し、平時における問題がより顕著に表れていることがうかがえます。被害者の状況も複雑化し、夫に経済的に依存する「逃げないDV被害者」や男性の被害者が一定数見られ、子どもがいないDV被害者や性的マイノリティのDV被害者の発見と支援も課題となっています。

また、配偶者暴力防止法の一部改正を機に、区においては子ども家庭支援センターと児童相談所が連携して、DV対応と児童虐待対応との一層の連携を強化することが必要になっています。

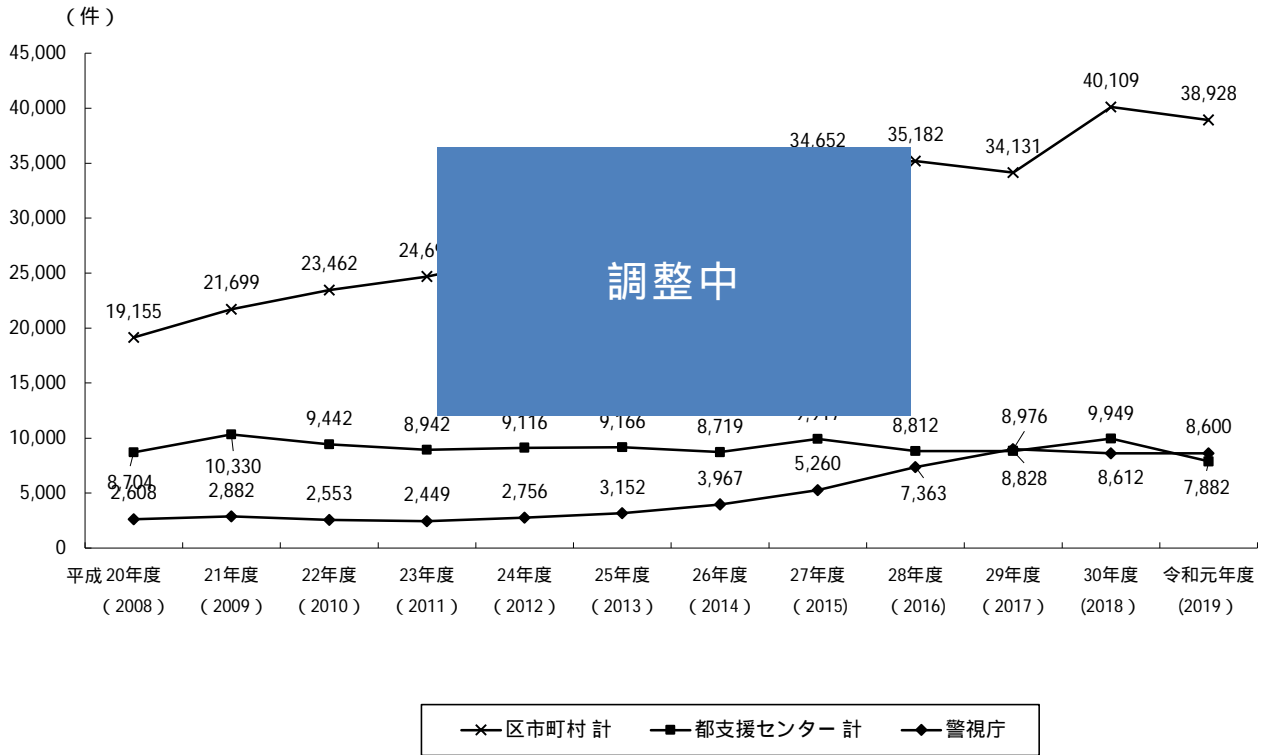
これらのことから、区の関係所管と民間支援団体との連携強化や、相談員の専門性の向上により、被害者の相談と支援体制の充実を図ることが一層重要になっています。

図表 - 7 - DV防止法の認知度（全体、性別）



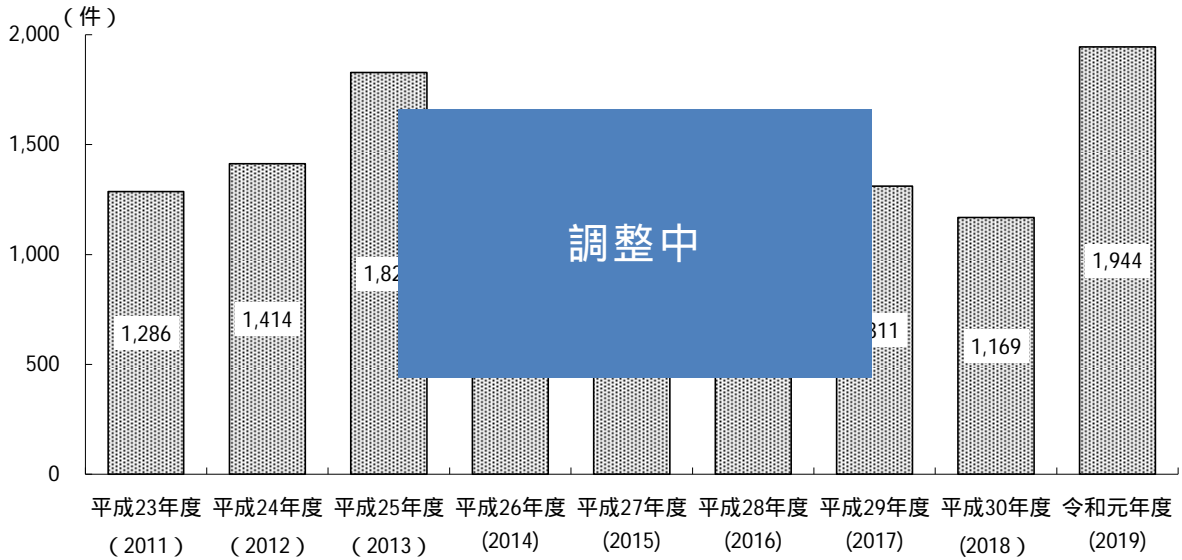
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

図表 - 8 - 配偶者暴力についての相談件数の推移（東京都）



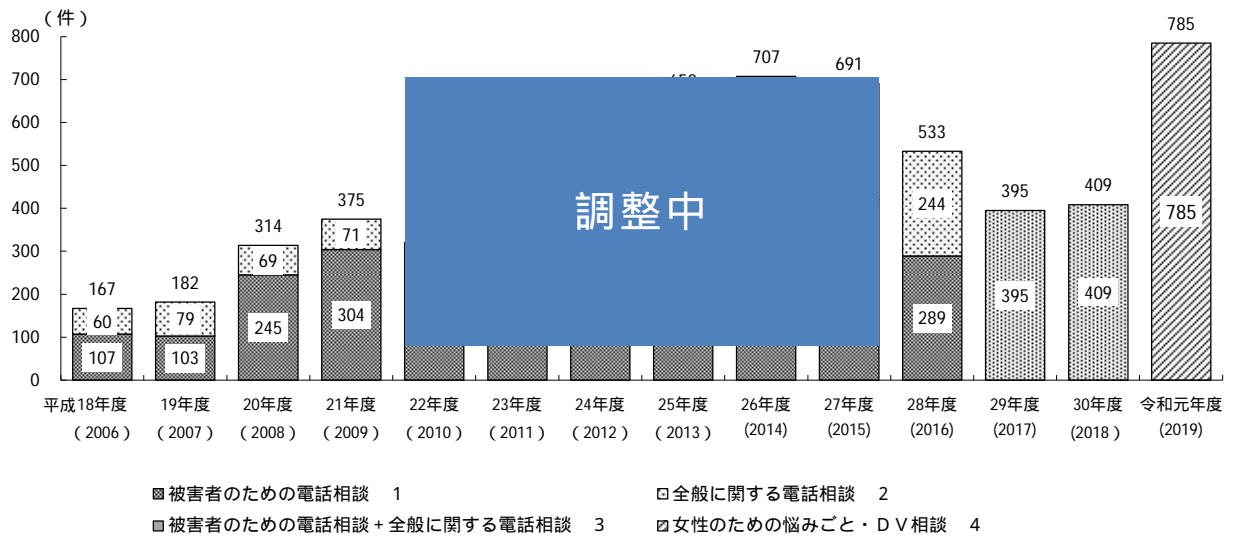
資料：東京都生活文化局

図表 - 8 - 子ども家庭支援センターにおけるDV相談件数（世田谷区）



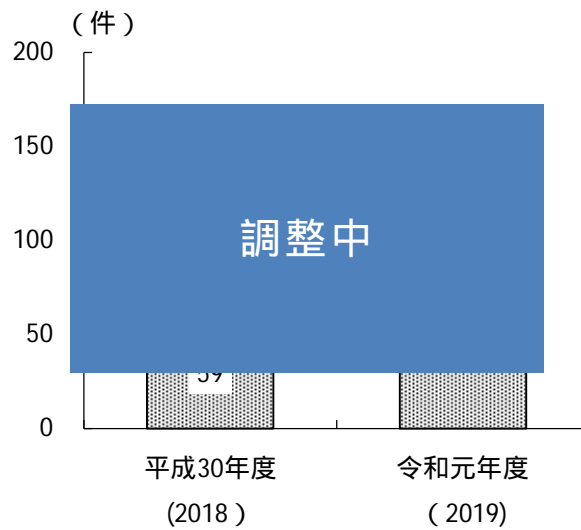
資料：世田谷区

図表 - 8 - 人権・男女共同参画担当課におけるDV電話相談件数（世田谷区）



資料：世田谷区

図表 - 8 - DV相談専用ダイヤル件数の推移（世田谷区）



資料：世田谷区

## 【施策の方向性】

### DVの防止

区は、「DV防止」を実施計画事業に位置づけ、DVに関する相談、DV防止講座、民間支援団体を含めた支援者研修を実施するとともに、啓発資料の発行やDV防止ネットワーク会議の開催、若年層を対象にデートDVをテーマとした学校出前講座などの施策を推進してきました。

DVを未然に防ぐために、精神的暴力もDVであるとの認識を徹底するなど、早期発見につながる啓発や地域ぐるみでDVを防止する意識づくりを強化し、DVのない社会をめざし、男女平等の人権尊重にもとづいてDV、若年層へのデートDV防止、早期発見に向けた働きかけに取り組みます。

また、DV防止法について聞いたことはあるが内容は知らない人に向けて、「DVは犯罪である」というメッセージとあわせて、DV防止法の内容について継続的な啓発を行います。

### DV被害者支援の充実

区は、関係機関やNPOなど民間支援団体と連携し、DV被害者の一時保護による安全確保、住民票等の交付拒否をする支援措置などによって保護・支援を行ってきました。被害者が抱えている問題が複雑化している現状に対応して、さらに関係機関等との連携を強化し、支援体制を拡充します。

また、夫に経済的に依存する「逃げないDV被害者」、子どもがいないDV被害者、男性の被害者、性的マイノリティの被害者などについて、被害者を早期に発見し、支援につなげるしくみの充実に取り組みます。行政による相談、民間支援団体による相談が連携し、さらに児童虐待を受けている子どもへの支援機関との連携、障害者や高齢者へのDV被害については、DV担当所管と障害・高齢の担当所管とが連携を図り、DV被害者への切れ目のない支援を進めます。

DV被害者が精神的な障害に苦しむことなどから、こころと身体を回復し、さらに経済的にも自立できるよう中長期的な生活再建の支援が不可欠であるため、相談員の専門性向上や関連機関との連携を強化し、総合的な支援に取り組みます。

**【施策】**

暴力の未然防止と早期発見

相談体制の充実

被害者の安全確保と体制整備

被害者支援の充実

被害者の中長期的支援（生活再建の支援）

被害者の子どもへの支援

支援体制の充実と関係機関との連携強化

高齢者、障害者の被害者への支援

男性、性的マイノリティの被害者への支援

**【新規】DV被害者支援と児童虐待防止の連携強化**



## 課題 8 . 性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実（仮）

### 【現状と課題】

性犯罪・性暴力は、被害者の尊厳を踏みにじる行為であり、心身に長期にわたる深刻な影響を及ぼすものです。

各都道府県には、性犯罪・性暴力の被害者に対し、被害直後からの総合的な支援を提供し、心身の負担の軽減と健康回復を図ることを目的とした「性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター」が設置されており、その相談件数は年々増加しています。令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症の拡大で在宅時間が長くなった影響で同居人などから受けた性暴力の相談が増加し、前年度比 23.6% 増の 5 万 1141 件に上っています。

国は、近年の性犯罪の実情等に鑑み、事案の実態に即した対処をするために、平成 29 年 6 月に刑法を改正し、同年 7 月に施行しました。主な改正点は、強姦罪の構成要件を性別を問わないものに改めるとともに、法定刑を「3 年以上の有期懲役」から「5 年以上の有期懲役」に引き上げ、罪名を強制性交等罪とするものです。施行後 3 年を目途として性犯罪に係る事案の実態に即した対処を行うための施策の在り方を検討し、令和 2 年 6 月には性犯罪・性暴力対策の強化の方針が決定されました。

この動きに対応し、令和 2 年度から 4 年度を性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組みや被害者支援、性犯罪・性暴力の加害者・被害者・傍観者にさせないための取組み等を強化することとしています。

区においては、これまでに区内の中学校・高等学校の生徒を対象としたデート DV 防止を目的とした出前講座の実施や、啓発冊子の配布などを行ってきました。また、令和 3 年 4 月から、犯罪被害者等相談窓口を開設しています。

調整計画においても「集中強化期間」に合わせ、性犯罪・性暴力被害者に対する支援の充実を図るとともに、国や東京都の施策とも連携していく必要があります。

図表 - 8 - 性犯罪・性暴力被害者のためのワンストップ支援センター  
相談件数の推移（全国、令和2年度・速報値）



資料： 内閣府男女共同参画局 5月14日発表資料

図表 - 8 - 性犯罪・性暴力対策の強化の方針（概要）

性犯罪・性暴力対策の強化の方針（概要）	
性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」（令和2年度～4年度の3年間）	
刑事法に関する検討とその結果を踏まえた適切な対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>○「性犯罪に関する刑事法検討会」における検討</li> <li>○児童や障害者など被害者の事情聴取の在り方等の検討</li> </ul>
性犯罪者に対する再犯防止施策の更なる充実	<ul style="list-style-type: none"> <li>○専門的プログラムの拡充の検討</li> <li>○出所者情報の地方公共団体への提供</li> <li>○仮釈放中の性犯罪者等へのGPS機器の装着等の検討</li> </ul>
被害申告・相談をしやすい環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>○被害届の即時受理の徹底</li> <li>○二次的被害の防止（女性警察官の配置、研修）</li> <li>○警察の性犯罪被害者相談支援</li> <li>○ワンストップ支援センターにつながるための体制の強化                             <ul style="list-style-type: none"> <li>・全国共通短縮番号の導入、無料化の検討</li> <li>・SNS相談の適年実施の検討</li> <li>・夜間休日コールセンターの設置検討</li> <li>・センター等の増設の検討</li> </ul> </li> </ul>
切れ目のない手厚い被害者支援の確立	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ワンストップ支援センターと病院等の関係機関の連携強化</li> <li>○中長期的な支援（トラウマ対応の専門職育成、福祉との連携）</li> <li>○障害者や男性等の多様な被害者支援の充実</li> </ul>
教育・啓発活動を通じた社会の意識改革と暴力予防	<ul style="list-style-type: none"> <li>○生命（いのち）の尊さを学ぶ教育、性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないための教育                             <ul style="list-style-type: none"> <li>※「水着で隠れる部分」、SNSの危険、「デートDV」等</li> </ul> </li> <li>○学校等の相談対応体制の強化</li> <li>○わいせつ行為を行った教員等の厳正な処分（懲戒免職、告発、教員免許状の管理等の見直し）</li> <li>○社会啓発（4月を若年層の性暴力予防月間など）</li> </ul>
方針の確実な実行	<ul style="list-style-type: none"> <li>○7月に具体的な工程</li> <li>○毎年4月にフォローアップ</li> <li>○性暴力の実態把握</li> </ul>

資料： 内閣府

---

### 【施策の方向性】

区内の中学校、高等学校に向けた発信の強化を図り、性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないための教育の必要性を周知するなど、意識改革と暴力予防に取り組みます。

また、10代の若者や単身の被害者等が相談や支援につながれるよう、相談窓口の周知を強化し、被害者の支援について、国や東京都、民間の支援団体等と連携しながら取り組みます。

### 【施策】

**性犯罪・性暴力被害者への区の支援  
国や東京都の施策との連携**

## 課題9．暴力を容認しない意識づくり

### 【現状と課題】

被害者の多くが女性である暴力には、DV やストーカー行為以外にも、性暴力、セクシュアルハラスメント、近年ではマタニティハラスメントやインターネット上の新たなコミュニケーションツールを利用したリベンジポルノなどがあります。

また、加害者への対策については、司法との連携の必要性があるなど、区が単独で実施することが困難な状況にあるため、暴力を生まない、暴力の連鎖を断つための啓発が重要です。

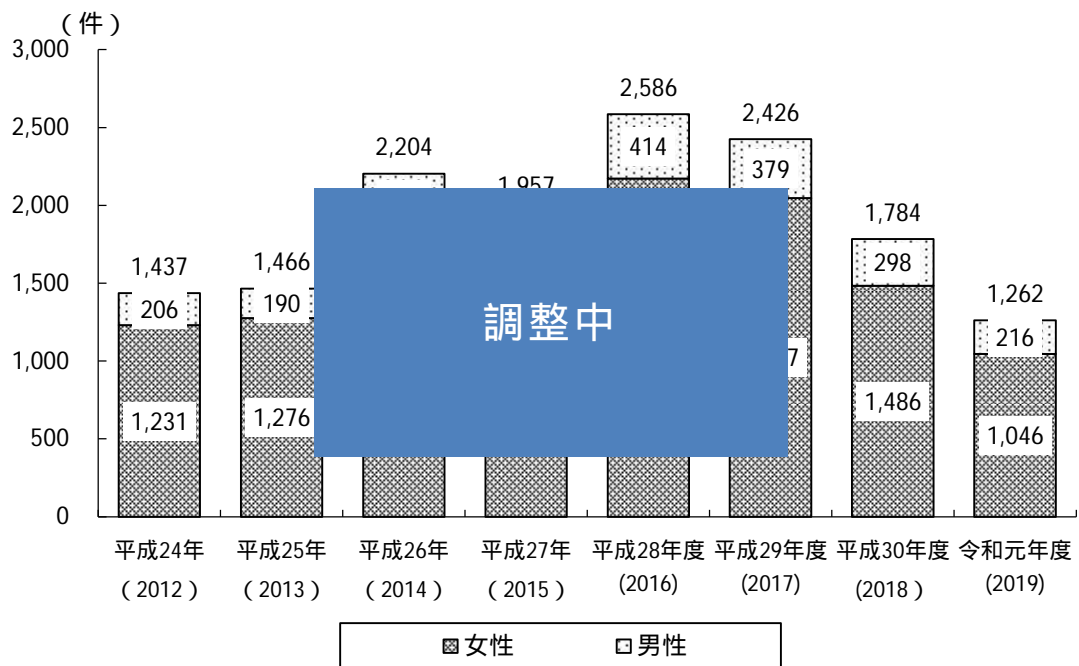
区では、区内の大学、企業等に向けた働きかけ、情報紙「らぶらす」等を通じた啓発・情報提供を行ってきました。また、毎年、区内の中学校、高等学校と連携し、デートDV防止講座等学校出前事業を実施している他、啓発小冊子を配布し、若年層を対象とした人権教育に取り組んでいます。

また、区職員や関係機関の職員に対して、DV防止研修を実施しています。

あらゆる暴力を根絶するためには、暴力を容認しない意識づくりを進める必要があります。

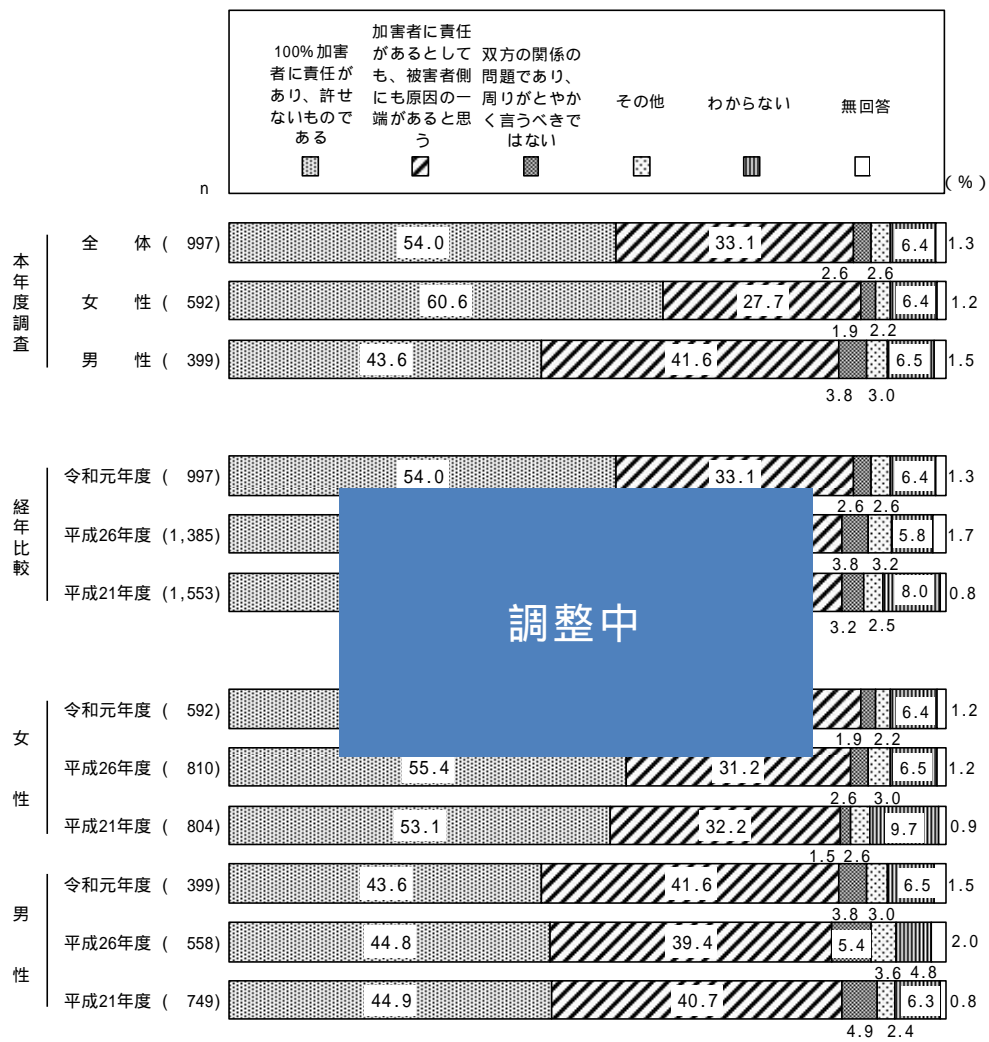
令和元年度に実施した「区民意識・実態調査」では、DV についての考え方としては、身体的暴力は殆どの方がDV であるとの認識があり、男女でも違いがないものの、「100%加害者に責任があり、許せないものである」と「加害者に責任があるとしても、被害者側にも原因の一端があると思う」の考え方については、男性で後者と回答した割合が高く、男女間の認識に違いがみられます。DV に対する理解の意識づくりが課題となっています。

図表 - 9 - 警察におけるストーカー行為等の相談件数の推移（東京都）



資料：警視庁調べ

図表 - 9 - DV についての考え (全体、性別)



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」(令和元年度 世田谷区)

図表 - 9 - デートDV防止講座の実施件数 (全体)



資料：世田谷区

図表 - 9 - 区職員へのＤ防止研修の実施回数・参加人数（全体）



資料：世田谷区

### 【施策の方向性】

主に女性に対する暴力として問題となっているDV、ストーカー行為、性暴力にとどまらず、暴力を容認しないという意識の醸成を図るため、家庭、教育現場、職場また地域での意識啓発を進め、あらゆる暴力の根絶をめざします。

DV被害者等の二次被害防止や支援者のレベルアップを目的とした区職員・教職員等の研修を充実させていきます。

職場においては、セクシュアルハラスメント等性別に関わりなく起きるハラスメントやマタニティハラスメントなどの実態を把握し、防止に取り組みます。

### 【施策】

人権尊重と暴力防止の意識づくり

学校における人権教育の推進

性暴力・ストーカー行為等暴力防止の意識づくり

セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメント等の防止

## 基本目標 多様性を認め合い、尊厳をもって生きることができる 社会の構築

### 課題10．性差に応じたところと身体健康支援

#### 【現状と課題】

男女が互いの身体的性差に関する正しい知識を持ち、十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりと持って生きていくことは、男女共同参画社会の形成にあたっての前提といえます。一人ひとりが主体的に行動し、社会に参画していく上で、ところと身体健康について正確な知識・情報を入手し、生涯を通じて健康を享受できるようにすることが大切です。特に、女性は妊娠・出産、女性特有の疾病を経験する可能性があることに留意する必要がある、「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」(性と生殖に関する健康と権利)は、個人としての尊厳を重んぜられる男女共同参画社会の実現にとって欠かすことができない視点です。これは、女性だけでなく、男性の理解も求められるものであるため、性差や年代に応じた性教育等による啓発や学習が求められます。

区では「健康せたがやプラン」(第二次)にもとづき、生涯にわたる女性の健康づくりのために、女性特有の疾病に対する支援、若い女性の健康づくりの支援、妊娠・出産・育児等に伴う健康的な生活への支援に取り組んでいます。その中で、本区の女性は、大腸がんの標準化死亡比(地域による人口・年齢構成比の違いを取り除いて死亡率を比較するための指標)は東京都とより低いですが、肺がん、子宮がん、乳がんについては、東京都より高くなっており、積極的に検診を受診してもらうなど取り組みが求められます。

また、妊娠・出産・育児等にあたっては、父親も「パタニティブルー」と呼ばれるような、精神的に不安定な状況に陥ってしまう場合があります。今後は、男性の育児参画が更に推進されることもふまえ、母親だけでなく父親のこころの健康のためにも不安感の解消などに対する支援も求められます。

区の合計特殊出生率(15歳～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、一人の女性が一生に産む子どもの数の平均)は1.01で、国・東京都より低い状況にあります。また、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの観点から、女性の生き方・働き方に応じた妊娠・出産に関わる選択を尊重し、支援する体制の充実を図る必要があります。



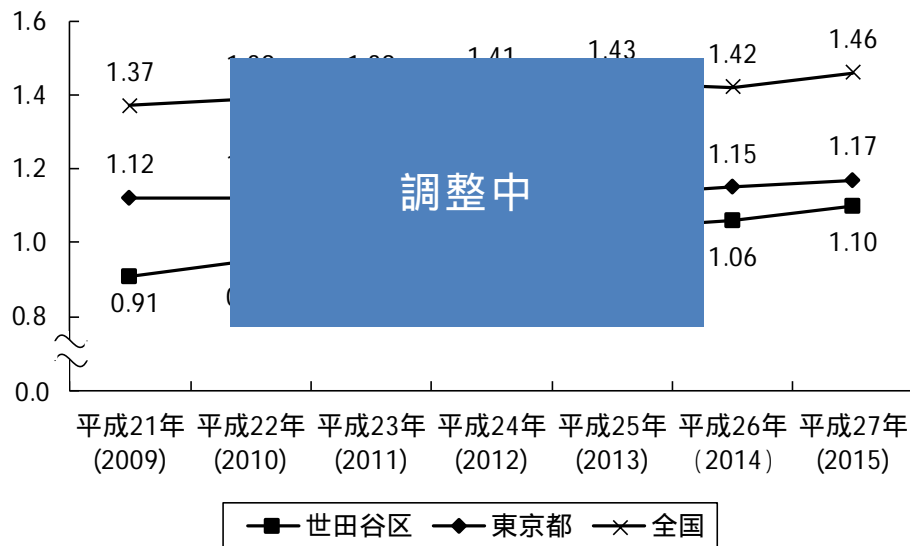
図表 - 10 - 女性の大腸がん、子宮がん、乳がんの標準化死亡比  
(世田谷区、東京都 平成22年～平成26年)

	大腸が	調整中	乳がん
世田谷区	100.0		94.8
東京都	100.0		100.0

標準化死亡比（SMR：Standardized Mortality Ratio）は、人口構成の違いを除去して死亡率を比較するための指標。ここでは東京都の標準化死亡比を100（基準値）とした場合、100より多ければ死亡率が高いことを表している。

資料：世田谷保健所健康企画課

図表 - 10 - 合計特殊出生率の推移（世田谷区、東京都、全国）



各年1月1日現在  
資料：世田谷区 世田谷区の統計書  
東京都 東京都人口動態統計  
国 人口動態統計

**【施策の方向性】**

男女が互いの身体的な性差を理解しあい、子を産み育てることに関わる健康と権利（自己決定権）への配慮、性差を考慮した母親・父親に対する健康支援、年代に応じた性教育などが求められています。また、取組みの実施にあたっては、多様な性に対する適切な配慮が取れるよう職員による理解が必要となっています。

健康問題については、性差や年代によって直面する健康問題が異なるため、それに応じた意識啓発や情報提供が必要となっています。

**【施策】**

疾病予防、健康づくりの推進

こころの健康対策

親子の健康支援

年代に応じた性教育の普及

## 課題 11 . ひとり親家庭等が安心して生活できる環境づくり

### 【現状と課題】

全国のひとり親家庭の生活の状況をみると、母子世帯は父子世帯に比べて平均年間収入が低く、相対的貧困率が高くなっています。長時間勤務や転勤が当然とされている正社員型の男性を中心とした労働慣行のなかで、母子世帯は正規雇用として就労することができず非正規雇用として就労していることから貧困等の生活上の困難に陥りやすいことが指摘されています。生活保護を受給する母子世帯については減少傾向にありますが、こうした貧困等の生活上の困難により、子どもに十分な教育機会が与えられず、貧困等の世代間連鎖が危惧されています。特に、新型コロナウイルス感染症拡大の影響を受けやすい非正規雇用の母子世帯に対しての影響は大きく一層厳しい状況となっています。世代間連鎖を引き起こさないためにも、ひとり親の経済的自立に向けた就労支援や子どもへの学習支援の充実が必要となっています。

また、非正規雇用の問題は男性にも広がっており、今後は父子世帯や共働き世帯であっても貧困等の生活の困難を抱える世帯に対して、経済的支援や、生活支援の充実を図ることも必要となっています。こういった状況もあり、区では平成27年4月から生活保護には至らない生活困窮者の自立支援、生活困窮家庭の子どもの学習支援などの取組みが始まっています。今後、関連部署との緊密な連携による、切れ目のない総合的な支援がさらに必要となっています。

さらに、別居中であったり、離婚前で離婚が成立していなかったりする実質的なひとり親が、社会制度のはざまに困窮に陥っている場合があります。そういった方を含めて、誰一人取り残すことなく安心して生活できる環境づくりをするため、実質的なひとり親への支援は大きな課題となっています。

1 - ひとり親家庭の主要統計データ  
(平成23年度全国母子世帯等調査の概要)

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)	123.8万世帯	22.3万世帯
2 ひとり親世帯になった理由	離別 80.8% 死別 7.5%	離別 74.3% 死別 16.8%
3 就業状況		91.3%
うち 正規の職員・従業員		67.2%
うち 自営業		15.6%
うち パート・アルバイト		8.0%
4 平均年間収入(母又は父自身)		380万円
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入)	181万円	360万円
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)	291万円	455万円

(出典) 全国ひとり親世帯等調査

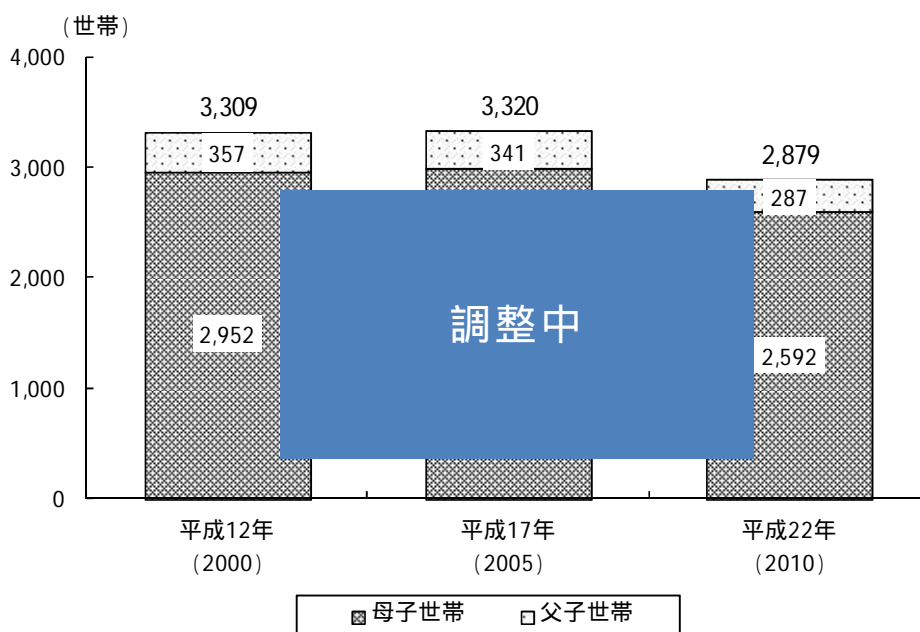
上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。

母子のみにより構成される母子世帯数は約76万世帯、父子のみにより構成される父子世帯数は約9万世帯。(平成22年国勢調査)

「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成22年の1年間の収入。

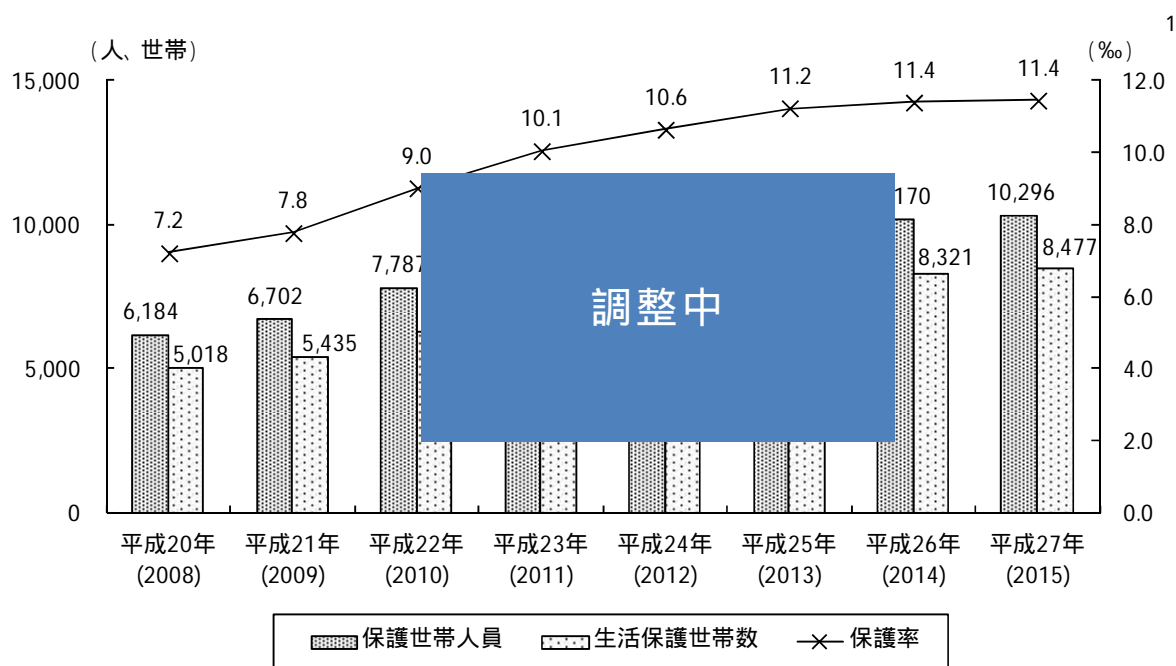
資料：「ひとり親家庭等の支援について」(厚生労働省雇用均等・児童家庭局家庭福祉課 平成27年4月)

図表 - 11 - ひとり親世帯の推移(世田谷区)



資料：国勢調査(平成12、17、22年、27年)

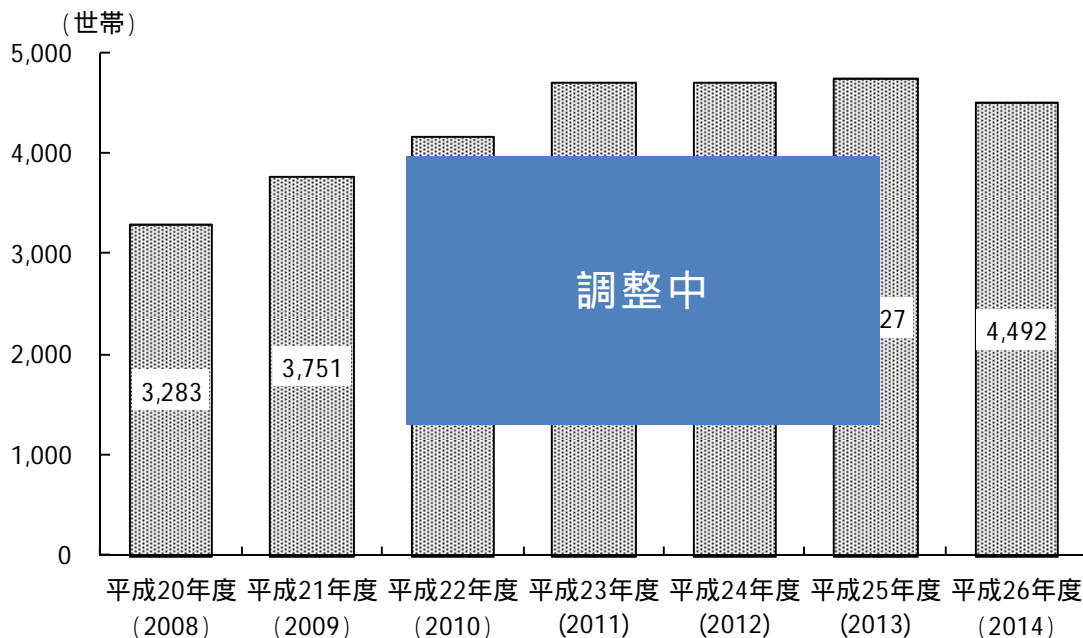
図表 - 1 1 - 生活保護世帯数 (世田谷区)



%o (パーミル) は千分率であり、1,000分の1を1とする単位  
各年1月現在

資料：東京都福祉行政統計

図表 - 1 1 - 生活保護支給延世帯数\_母子世帯



資料：世田谷区の統計 (平成27、令和2年)

### 【施策の方向性】

母子世帯・父子世帯にかかわらず、ひとり親家庭への支援の充実を図ります。加えて、別居中や正式に離婚が成立していない実質的なひとり親家庭への支援も実施していきます。

母子世帯は父子世帯に比べて非正規雇用が多いため収入が少なく、経済的に困窮するケースが少ないことから、支援の充実を図ります。DV被害に起因する場合、精神的な回復、自立への模索が長期間にわたることなどから、安定した生活を営むために、当事者の立場に立った就労支援、精神的な支援などを進めます。

また、ひとり親家庭の子どもへの支援として、子どもの貧困対策と連携した支援を行います。

### 【施策】

ひとり親家庭への相談・情報提供の充実

ひとり親家庭の親への就労支援

ひとり親家庭への生活支援

ひとり親家庭の子どもへの支援

## 課題 1 2 . 性的マイノリティ等多様な性への理解促進と支援

### 【現状と課題】

性的マイノリティは、性的指向や性自認を理由として、社会の偏見や生活上の困難に直面するといわれています。性的指向や性自認を理由とした差別や偏見をなくするための知識や理解を深めるとともに、当事者への支援が求められています。

国の自殺総合対策大綱では、性的マイノリティの自殺念慮の割合等が高いと指摘されていること、その背景には性的マイノリティに対する無理解や偏見等があることにふれ、年代に合わせた情報提供・支援の中心的役割を担う人材として、教職員の理解を促進することを求めています。区では、研修を受講した先生には、性的マイノリティ支援（ALLY）バッジを配布し、つけてもらうことで LGBT フレンドリーな環境の形成を目指しています。

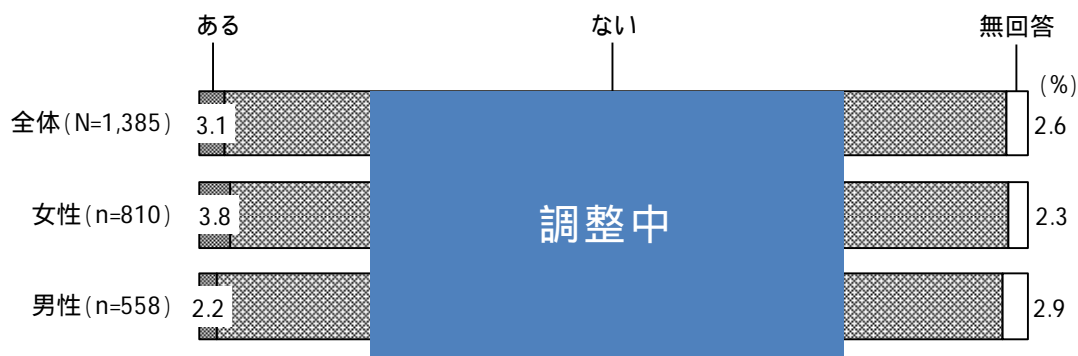
区では、「区民意識・実態調査」で性的マイノリティに関する実態の把握に取り組んでいます。その結果、今まで自分の性別に悩んだ経験があると回答した人は、2.8%となっています。しかし、性・年代別でみると20代女性では、11.8%、20代男性では、6.1%の人が悩んだ経験があると回答していて、若年層では、自分の性別に悩みを感じた経験がある人が多い状況となっています。「性的マイノリティ」という言葉の認知度は88.8%、性的マイノリティの人権施策等が「必要だと思う」は74.6%となっており、支援の必要性が明らかになりました。

区はこれまで性的マイノリティへの理解講座をはじめ、相談、職員研修、トイレや更衣室の改修に取り組んできました。さらに「世田谷区パートナーシップの宣誓の取扱いに関する要綱」を定め、平成27年11月には同性カップルである区民がその自由な意思によるパートナーシップの宣誓を区長に対しておこない、同性カップルの気持ちを受け止めるといった、世田谷区パートナーシップの宣誓の取組みを行っています。令和3年5月現在、通算147組の宣誓をしてきました。また、平成30年には、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」を施行しています。今後は、就労、住まい、高齢化、災害時の対応などの性的少数者が直面する具体的な課題に対しての解決が求められます。

取組みを推進するためには、企業による理解、協力も欠かせません。しかし、「区内企業の意識・実態調査」をみると、性的マイノリティへの各種配慮への取組みは、充分とはいえません。

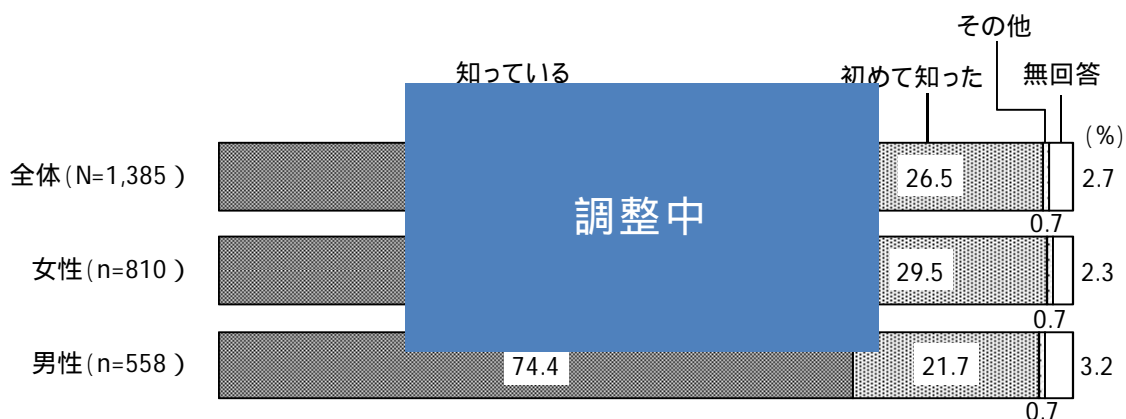
区は、性的マイノリティへの支援に取り組む先進的な自治体のひとつとして、地域・学校・職場において多様な性への理解とが進むよう、理解促進と支援に取り組む必要があります。

図表 - 1 2 - 性別の悩みの有無（全体、性別）



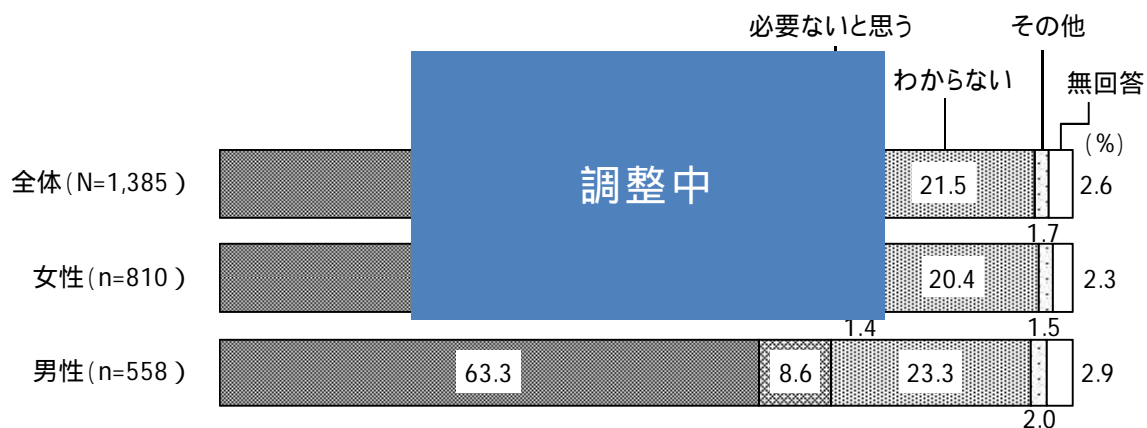
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

図表 - 1 2 - 性的マイノリティという言葉の認知（全体、性別）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

図表 - 1 2 - 性的マイノリティへの人権施策等の必要性（全体、性別）



資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）



---

図表 - 12 - 性的マイノリティへの配慮の取組み状況（全体）



**【施策の方向性】**

一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現に向けて、人権尊重の観点から性的マイノリティへの災害時や就労時での支援の充実を図るとともに、相談体制を整備し、居場所づくりに取り組み、性的マイノリティの方の住まいの確保や医療等、日常生活における支援を進めます。

さらに、パートナーシップ宣誓開始以来、同性間で子育てをするなど、多様な形の家族の支援も求められています。区職員や事業者等を対象とする研修を通じて、誰もが人生のパートナーや大切な人と安心して暮らすことのできる支援体制を構築します。

区全体で多様な性のあり方に対しての理解を促進するためには、区民を対象とする講座や情報発信を充実させるとともに、事業者の理解を促進する取り組みも必要です。就労や働く場、提供するサービスにおいて性的マイノリティへの公平な扱いや配慮がされるよう進めます。

**【施策】**

就労・災害時等における性的マイノリティへの支援

区民や事業者の性的マイノリティへの理解の促進

同性パートナーシップに関する取り組み

性的マイノリティの相談体制・居場所づくりの整備

区職員・教育分野等における理解促進

【新規】多様な形の家族の支援



## 第 4 章 計画の推進体制



## 方策1 男女共同参画センター「らぶらす」の機能の強化

男女共同参画センター「らぶらす」は、1991年に開設以来30年間にわたり、世田谷区の男女共同参画推進の拠点施設として、すべての人が性別にかかわらず自分らしく生き生きと暮らすことができる社会の実現を目指した事業を推進してきました。

らぶらすの事業は、男女共同参画の視点から課題を解決するための実践的な取り組みとして《講座・研修》、《情報収集・提供》、《相談》を中心に、それらを有機的に連携させ、切れ目なく行っていることが特徴であり、他の男女共同参画センターを牽引しながら、先駆的に事業展開をしてきました。ライフステージ等に応じた女性の就労、起業支援相談、講座、啓発事業などは常に一定の参加者があり、新たな働き方を支える事業も利用が進んでいます。

その一方で、区民の認知度や利用状況は低迷しており、意識調査におけるらぶらすの認知度や利用状況をみると、「知っている(利用したことがない人も含む)」は2割、男性の認知度は1割以下となっています。そうしたらぶらすの事業に参加しない方に必要な意識と情報を持ってもらうためのアプローチが課題となっています。

また、庁内の関係所管だけでなく、団体・地域の支援者等、らぶらすとともに男女共同参画を推進する担い手の存在が不可欠です。情報を共有しながら、補完しあえるネットワークを形成し、団体とともに協働で事業を実施するなど「地域に開かれたらぶらす」としての充実などが必要です。

そこで、らぶらすだけでなく、利用者・団体・地域の支援者等と一体となって、男女共同参画を推進できるよう、運営委員会等の会議体を設置し、幅広い区民が利用できる施設の在り方を共に考えるとともに、利用者・団体・地域の支援者等が主体的に関わりながら企画できる活動の場や機会を拡充していきます。

また、らぶらすにおいて仲間と出会い交流ができるよう、様々な活動団体支援や居場所づくりを進め、地域に開かれた多様な交流の進む施設づくりを進めます。

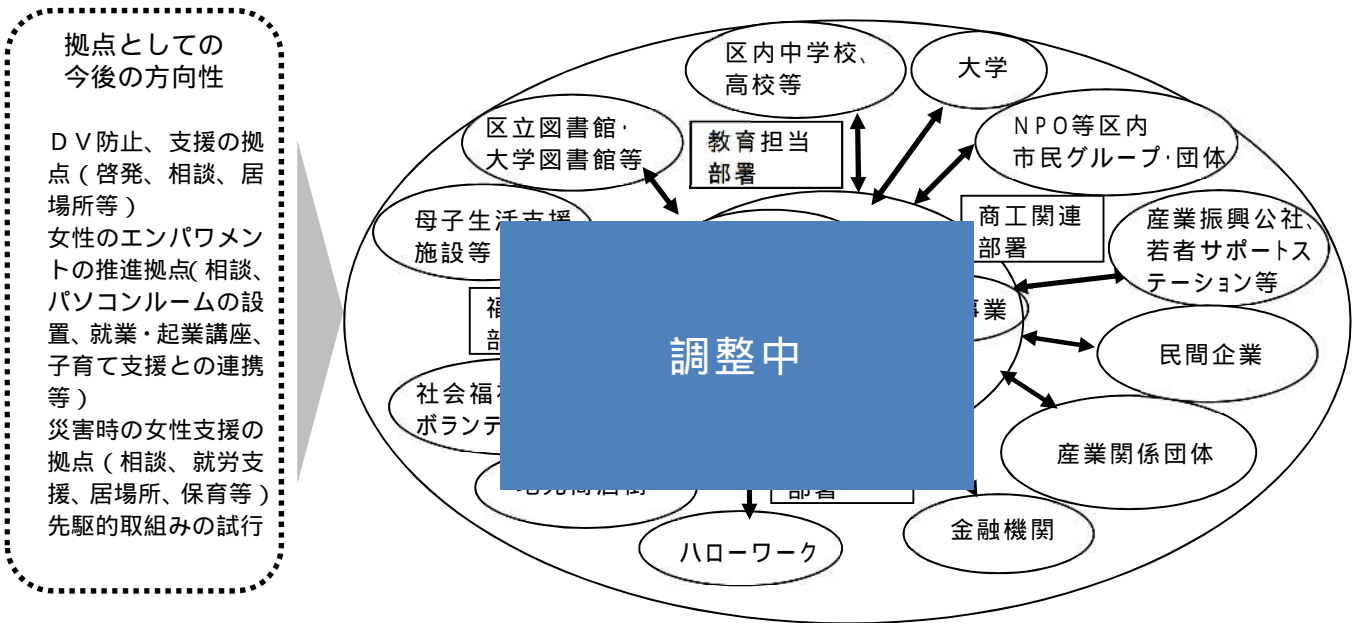
さらに、あらゆる層がらぶらすの事業やその魅力を知る機会をもち、男女共同参画への理解を深めることができるように、アウトリーチ型の事業展開や、情報発信の強化を図ります。

今後は、これまでの各種相談や就労支援等の女性に対する支援を基本としつつも、区民に寄り添い、社会状況やその時々の変化をとらえ、区民ニーズを捉えながら、事業を展開し、男女及び多様な性を含めたすべての人が尊重される「男女共同参画」実現を目指す拠点としての役割を果たしていきます。

### 【施策】

地域と共に男女共同参画推進を推進するための仕組みの強化と体制の充実  
利用者・団体・地域の支援者が主体となった多様な交流の場・機会の充実  
地域との連携強化・利用促進のための情報発信の強化  
講座・研修、情報収集・提供、相談機能の横断的展開

図表 男女共同参画センター事業のしくみと連携



## 方策2 区職員の男女共同参画推進

男女共同参画施策を総合的に推進するには、区のあらゆる部署の職員・教職員が男女平等意識を持ち、男女共同参画の視点から業務を進めていくことが重要です。

その施策を進めていくための体制整備として、まずはすべての職員の働き方改革に取り組むことが必要です。すでに区では、世田谷区版働き方改革を進めるための「働き方改革推進会議」を設置し、現状・課題や解決策について話し合ってきました。

会議では、超過勤務の改善など過重労働の解消、男性の子育て休暇制度の取得率向上を盛り込んだ「働き方ハンドブック」(子育て版・介護版)を作成しました。

また会議の中では、新型コロナウイルス感染症対策での在宅勤務を契機に男性職員の家事等の状況も共有され、職員間での働き方やワーク・ライフ・バランスへの意識も高まり、かつ、さらなる施策が期待される状況です。

また、男女共同参画に関する職員・教職員研修は、それぞれの所管が男女共同参画の視点を持って事業を進めてきましたが、今後は研修を通して区民への還元など効果の広がりが期待されることから、部署が連携して事業を企画、実施していくことが求められています。

さらに、区内の企業において、男性中心型労働慣行等の変革や女性の活躍を着実に進めていくためには、世田谷区が男女ともに働きやすい環境づくりに区内企業に先駆けて取り組み、モデルを示していくことがますます重要になっていると考えます。

このため引き続き、政策・方針決定過程への女性の参画促進に向けて、庁内の管理監督的立場への女性の登用を進めるとともに、職員が家事・育児・介護等の家庭生活と仕事を両立できるような環境づくりを進めます。

### 【施策】

- 区職員・教職員の男女平等意識の向上
- 庁内の管理監督的立場への女性の登用
- 区職員の仕事と生活の両立支援



### 方策3 推進体制の整備・強化

世田谷区は、男女共同参画施策に多様性の尊重をうたった「パートナーシップ宣誓」を他の自治体に先駆けて制定し、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」の施行とともに、我が国の多様性を推進する施策の流れを大きく変化させました。先導自治体として、区は今後も取組みを充実し、推進体制の強化を進めるとともに、同様の制度をもつ自治体との連携・協力を進めます。

さらに、区政における男女共同参画をさらに進めるため、各部署での取組みや横断的な連携を進め、区のあらゆる施策に男女共同参画の視点を定着させ、推進していく取組みを継続し、国や都、他自治体の連携を強化させます。

それらとあわせ、男女共同参画を地域に根差し、より地域で考えていくために、男女共同参画社会の形成の促進を図る活動を行う市民活動団体等の発掘、育成、支援を行うとともに、それらと連携・協働した推進体制を構築します。

なお、プラン調整計画の推進にあたっては、PDCA サイクルに則り、計画の進行管理とフォローアップ体制の整備を検討します。毎年、男女共同参画推進会議において施策の進捗状況や成果に対する評価を行うとともに、今後の男女共同参画推進事業の取組みについて検討します。

#### 【施策案】

「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」に基づく推進体制の整備

国や都、他自治体との連携強化

男女共同参画に関わる市民活動団体の育成

市民活動団体との連携・協働の推進

世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会及び各部会 令和3年度年間予定表

月	審議会	男女共同参画推進部会	多文化共生推進部会
6月		6月2日 第1回 (報告案件) ・(仮称)世田谷区第二次男女共同参画プラン調整計画 素案たたき台について ・世田谷区犯罪被害者等支援の取り組みについて	
7月	7月1日 第1回 (審議事項) ・(仮称)世田谷区第2次男女共同参画プラン調整計画(素案)案について(報告案件) ・令和3年度の審議会・部会の開催と審議等事項について ・タブレット端末を使用した通訳サービスの導入について ・令和2年度の苦情の申立て等の処理状況について	7月28日 第2回 (報告予定案件) ・(仮称)世田谷区第2次男女共同参画プラン調整計画(素案)について ・「令和2年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取り組み状況報告書(案)」について	7月28日 第1回 (報告案件予定) ・世田谷区内在住外国人の状況について ・令和2年度の事業報告について ・令和4年度「世田谷区における外国人区民への意識・実態調査」の実施について(協議予定案件) ・令和2年度(2020年度)世田谷区多文化共生プラン取り組み状況について
8月			
9月		(9月 男女プラン報告書の発行。部会委員の皆様へ送付。)	(9月 多文化プラン報告書の発行。部会委員の皆様へ送付。)
10月		10月中・下旬 第3回 (報告予定案件) ・パブリック・コメントの状況について	
11月	11月中旬 第2回 (審議予定案件) ・(仮称)世田谷区第2次男女共同参画プラン調整計画の策定にあたっての考え方について(答申)		11月下旬 第2回 (協議予定案件) ・令和4年度「世田谷区における外国人区民への意識・実態調査」調査項目案について
12月			
1月			

月	審議会	男女共同参画推進部会	多文化共生推進部会
2月		2月上・中旬 第4回 (報告予定案件) ・(仮称)世田谷区第2次男女 共同参画プラン調整計画 (案)について	2月中旬 第3回 (報告予定案件) ・令和3年度の事業報告につい て ・タブレット端末を利用した通 訳サービスの運用実績につい て (協議予定案件) ・令和4年度「世田谷区における 外国人区民への意識・実態調 査」素案について
3月	3月上・中旬 第3回 (報告予定案件) ・(仮称)世田谷区第2次男 女共同参画プラン調整 計画(案)について		

2月の男女共同参画部会、3月の審議会については、日程および内容を変更する可能性があります。

タブレット端末を利用した通訳サービスの導入について

1 主 旨

区内の在住外国人人口は令和 3 年 6 月 1 日現在で 1 4 0 か国 2 . 1 6 万人以上となり、新型コロナウイルスの影響により今年は減少傾向にあるものの、平成 3 1 年 4 月の「出入国管理及び難民認定法」改正による外国人材の受入拡大の動きを踏まえると、コロナ収束後は再び増加に転じていくことが予想される。在住外国人の増加に伴い、外国人来庁者も増加しており、日本語を話せない外国人来庁者に対し、各種制度の詳しい説明ができずに十分な理解を得られなかったり、その対応によって他の来庁者への対応の遅延が生じていたり、各所管の職員が対応に苦慮している状況である。

ついては、令和 3 年 4 月 1 日から、外国人の来庁頻度の高い窓口にタブレット端末を利用した通訳アプリケーションを導入し、外国人来庁者と円滑なコミュニケーションを図ることで、窓口業務の効率化と窓口サービスの向上に繋げる。

2 . 通訳サービスの概要

( 1 ) タブレット端末を介した通訳オペレーターとの 2 拠点 3 者間通訳 ( 映像通訳 )

- ・ 対応言語 : 1 4 言語 ( 日本語含む )
- ・ 対応時間 : 英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語は 2 4 時間・ 3 6 5 日  
その他は言語によって異なる。  
詳細は表 1 のとおり

( 2 ) 電話機を介した通訳オペレーターとの 3 拠点 3 者間通訳 ( 電話通訳 )

- ・ 対応言語 : 2 0 言語 ( 日本語含む )
- ・ 対応時間 : 全て 2 4 時間・ 3 6 5 日  
詳細は表 2 のとおり

表 1 映像通訳の対応言語・時間

言語	対応時間	曜日
英語	24時間	365日
中国語 ( 北京語 )		
韓国語		
ポルトガル語		
スペイン語		
タイ語	午前9時～午後9時	平日のみ
ベトナム語	午前9時～午後8時	
タガログ語	午前9時～午後7時	
ロシア語	午前9時～午後6時	
フランス語		
ヒンディー語		
インドネシア語		
ネパール語		

表 2 電話通訳の対応言語・時間

言語	対応時間	曜日
英語	24時間	365日
中国語 ( 北京語 )		
韓国語		
ポルトガル語		
スペイン語		
タイ語		
ベトナム語		
タガログ語		
ロシア語		
フランス語		
インドネシア語		
ネパール語		
ドイツ語		
イタリア語		
マレー語		
ミャンマー語		
クメール語		
モンゴル語		
シンハラ語		

### 3. 導入場所及び導入数

- ・各総合支所くみん窓口 1台ずつ(全5か所)
- ・世田谷総合支所外国人相談 1台
- ・生活文化政策部国際課 1台

### 4. 運用方法

#### 各総合支所くみん窓口

- ・各窓口における外国人対応での活用を基本とし、窓口の業務に支障のない範囲で、状況に応じて支所内で有効に活用する。

#### 世田谷総合支所外国人相談

- ・現在対応している英語・中国語以外の言語での問合せ対応用として主に使用し、一元的相談窓口としての機能強化を図る。

#### 生活文化政策部国際課

- ・窓口、事業での活用のほか、庁内各課へタブレット端末(通訳サービス)の貸出しを行う。通訳サービスは災害時においても対応できることを条件としているため、震度5以上の非常配備態勢時には、災対区民支援部外国人災害時情報センター(国際課)及び、災対地域本部外国人災害時情報窓口(各総合支所地域振興課)での外国人対応において活用する。

## 令和2年度の苦情の申立て等の処理状況について

### 1 苦情申立て等の概要

令和2年度については、苦情の申立て等はなかった。

### 2 苦情等の件数の推移

		苦情	意見	相談	計
令和2年度	件数 (うち苦情処理委員会への諮問件数)	0	0	0	0 (0)
令和元年度	件数 (うち苦情処理委員会への諮問件数)	1 (1)	0	0	1 (1)
平成30年度	件数 (うち苦情処理委員会への諮問件数)	1 (1)	0	0	1 (1)

## 令和元年度の苦情の申立て等の処理状況について

### 1 苦情申立て等の概要

#### (1) 申立て日

平成31年4月4日

#### (2) 申立ての概要

区及び区教育委員会は、同性をパートナーとする区職員及び教職員に、異性の配偶者（婚姻届をしない事実上配偶者と同様の関係にある者を含む）を有する職員に認められている休暇制度（慶弔休暇、介護休暇等）を認めていないことは、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」第7条に規定する「性別等の違いによる差別」に該当するので、関連規定を整備し、是正を図るよう求める。

#### (3) 申立て者

区民

#### (4) 該当所管

総務部職員厚生課

#### (5) 苦情処理委員会への諮問の有無

有

#### (6) 苦情処理委員会開催日

令和元年7月2日

#### (7) 苦情処理委員会の答申日

令和元年9月27日

#### (8) 苦情処理委員会の答申の概要

職員の勤務時間、休日、休暇等に関する条例9条の2第1項及び同施行規則7条の2第2項が「配偶者」の定義を「届け出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む」としているが、「事実上婚姻関係と同様の事情にある者」には同性パートナーも包含されるものと解することができるから、同性のパートナーを有する職員にも配偶者を有する職員と同様の休暇制度が認められてよいのではないかと見られる。

関連規定の改正をするのであれば、社会への影響力、住民の理解等諸般の事情を考慮しながら検討していくことが望まれる。

いずれにせよ、区及び区教育委員会の職員のうち、同性をパートナーとする職員にも、異性の配偶者、パートナーを有する職員と同等な休暇を取得できるよう改善すべきである。

(9) 苦情処理結果通知日

令和元年10月10日

(10) 苦情処理結果通知における区の処理(回答)の概要

区職員の休暇制度の改正に向けた規定の整備手法を検討し、特別区人事委員会との協議を経て、今年度中の実現をめざす。また、区立小中学校の教諭等の休暇制度については、教育委員会を通じて、東京都へ働きかけを行っていく。

(11) 苦情処理結果通知後の経過

同性パートナー(職員と性別が同一で婚姻関係と同様の事情にある者。同一の住所で同居を要件とする。)とその親族を対象とした慶弔休暇や介護休暇等を取得できるようにする等の制度改正がなされた。(令和2年4月1日より)

2 苦情等の件数の推移

		苦情	意見	相談	計
令和元年度	件数 (うち苦情処理委員会への諮問件数)	1 (1)	0	0	1 (1)
平成30年度	件数 (うち苦情処理委員会への諮問件数)	1 (1)	0	0	1 (1)



## 平成30年度男女共同参画・多文化共生苦情等の処理状況

### 1. 苦情等の状況（件数） 平成30年12月28日現在

	苦情	意見	相談	計
件数	1	0	0	1
苦情処理委員会への諮問	1	0	0	1

申立内容の主訴は4項目だが、申立人は1名であり、関連する内容のため、1件として取扱う。

### 2. 苦情申立て内容

#### (1) 苦情申立て受理日

平成30年4月2日（月）

#### (2) 申立ての概要

- ・平成28年11月、申立者Aの子B（成人）が世田谷区内の出張所で戸籍の写しの申請（その戸籍は、A（Bの母）が筆頭者である。）をした際、窓口職員は、提出された申請書を見て「お母さんが筆頭者のわけがない。」と言った。
- ・Bは申請の際の本人確認資料として健康保険証しか持参していなかったため、窓口職員はBに「お父さんの名前を書いて」と言ったが、Bは「父の名前は戸籍にないと思う。」と答えた。これに対し窓口職員はBに「離婚しても父親の名前は残るから。」と言った。（Bの父は認知していないので戸籍の父欄は空欄である。）
- ・窓口職員はBの戸籍の写しを見て「ああ、こういう戸籍もあるのね。」と言った。
- ・Aは、Bから以上の話を聞き、非婚で出産した母（自分）への差別であると受け取り、住民記録・戸籍課長に訴え、話し合いを行ったが、住民記録・戸籍課は改善の考えをもちとらなかった。
- ・区長への手紙で本件について差別を訴えたが、住民記録・戸籍課長からの回答は、差別対応を起ささないという内容ではなかった。
- ・主訴 戸籍の写し等の申請者が持参した資料では正確な本人確認ができない場合等は、実際の戸籍の記載事項を見てから本人確認のための質問をする方法に改めること  
戸籍を取り扱う所属の職員には、多様な戸籍があることを念頭に置いた対応をさせること  
世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例の中に「婚外子差別」の文言を入れること  
本件における職員による対応を差別と認定し、今後婚外子及び申請者に差別的対応が行われることがないようにすること

### 3. 経過

#### (1) 関係者（現場）へのヒアリング

平成30年4月19日（木）・26日（木）に、2名（出張所でBからの申請を受付けた職員と戸籍の写しをBに渡した職員の2名）の職員へヒアリングを実施。

#### <ヒアリング結果>

- ・2名とも、戸籍の知識・経験は豊富で、婚外子も含め多様な戸籍があることは十分に認識している。「お母さんが筆頭者のわけがない。」という発言の記憶はない。
- ・「離婚しても戸籍に父親の名前は残る」の発言は、覚えてはいないが、言ったかもしれない。言ったとして、それで申請者が傷ついたとしたら申し訳なく思う。
- ・「こういう戸籍もあるのね。」と言った記憶はない。受付と交付業務を分業制にしているので、言うタイミングもない。横から他の職員に言われた記憶もない。

#### (2) 関係者（戸籍所管課）へのヒアリング

Aとの話し合い、区長への手紙への対応等、これまでの状況についてヒアリングし、それらに関する資料の提供を受けた。

#### (3) 申立者からの追加資料の提出

学識経験者の意見書、他自治体の状況、これまでの区との話し合い、区長への手紙への回答等、これまでの状況に関する追加資料の提出を受けた。

### 4. 世田谷区男女共同参画・多文化共生苦情処理委員会での審議

#### (1) 開催日

平成30年7月26日（木）

#### (2) 出席者

苦情処理委員会委員2名（水谷委員長・鈴木委員） 田中委員は欠席  
事務局5名（生活文化部）  
関係者2名（地域行政部長、同部住民記録・戸籍課長）

### 5. 苦情処理委員会による答申 及び 区の処理（回答）概要

	主訴	苦情処理委員会による答申	区の処理（回答）内容
1	戸籍の写し等の申請者が持参した資料では正確な本人確認ができない場合等は、画一的に父母の名前を聞くのではなく、実際の戸籍の記載事項を見てから本人確認のための質問をする	本人確認方法について、戸籍の内容を見ることなく本人確認の質問をする手法は、個人情報漏洩するリスクを少しでも軽減させるための手法であるので理解できる。なお、現在では本人確認にあたり、画一的に「父母」の名前を尋ねるのではなく、通達（法務省）で示されている「親」の名前を尋ねる運	先に職員が戸籍の記載事項を見ただけで質問をするという方法では、戸籍記載事項を推測できるような情報を与えてしまうという個人情報漏洩のリスクが高まるため、区では本人を確認する前には戸籍の記載事項を確認することをしない。

	方法に改めること	<p>用を徹底しているとのことであり、申請者の多様性への一定の配慮がなされているものとする。</p> <p>しかしながら区は、申立人の提示する「事前に戸籍の記載事項を見たうえで本人確認の質問を行うという手法」をとらないという理由を申立人に明確に説明する必要がある。</p>	
2	戸籍を取り扱う所属の職員には、多様な戸籍があることを念頭に置いた対応をさせること	<p>戸籍に関する研修等の内容、頻度、充実度などについて、申立人に説明することを提案する。</p> <p>職員に対しては、戸籍という非常に繊細な事項が記載された書類を取り扱う部門の所属であるということを再認識させ、配慮の重要性を認識させるために、これからも引き続き研修や文書等を通じて周知を行う必要がある。</p>	<p>戸籍を扱う職員に対しては、初任、人事異動などのタイミングで実務研修を行っており、そのなかで、多様な戸籍があることを事例（婚外子という単語）を使いながら、認識を深めさせ、適切な窓口対応が図られるよう努めていく。</p>
3	世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例の中に「婚外子差別」の文言を入れること	<p>本条例の趣旨は、多様性を認め合い人権が尊重される社会の実現という基本的理念にあり、同条例は多様性を阻害する要因に該当する個別事項のすべてを禁止事項として掲げるものではないことから、「婚外子」の文言を特段記載しなくとも、基本理念中に包含されたものとみることができる。</p>	<p>婚外子だけでなく全ての事例を追記することは考えていない。</p>
4	本件における職員による対応を差別と認定し、今後婚外子及び申請者に差別的対応が行われないようにすること	<p>今後窓口事務において婚外子を含む申請者に対して差別的対応が行われないよう、引き続き職員への周知及び教育の充実に取り組むべきである。</p>	<p>婚外子に限らず、区役所の窓口事務において差別的な対応はあってはならないことであり、こうした対応が行われないよう、人権研修をはじめとする職員研修を充実させていく。</p>