

令和7年度 第1回世田谷区男女共同参画推進部会 次第

令和7年6月24日(火)
午後2時～午後4時
梅丘パークホール

1 開会

2 議事

【協議事項】

- (1) 区内企業の男女共同参画に関する区民意識・実態調査の設問について ……資料1
- (2) 令和6年度世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画取組み状況報告書について
……資料2、資料3
- (3) 「(仮称)第三次男女共同参画プラン」策定に向けた「第二次男女共同参画プラン後期
計画」体系の見直しについて ……資料4-1、4-2

3 その他

4 閉会

◆配付資料

- 資料1 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査 調査票
- 資料2 令和6年度世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画 取組状況調査報告書
- 資料3 令和7年度審議会等への女性委員の登用状況調査結果
- 資料4-1 「(仮称)第三次男女共同参画プラン」策定の方向性について
- 資料4-2 第二次男女共同参画プラン後期計画体系
意見・質問票

◆今後の予定

第2回男女共同参画推進部会

日 時：令和7年7月22日(火) 午後2時～4時

場 所：保健医療福祉総合プラザ

【事務局】

世田谷区生活文化政策部人権・男女共同参画課

電話03-6304-3453

FAX 03-6304-3710

区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査(案)

世田谷区では、男女共同参画に関する施策等を推進するため、概ね5年に1度従業員20人以上の全区内企業・事業所を対象に、『区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査』を実施しています。この調査では、総務省の「事業所母集団データベース」に基づき、貴事業所に調査票を送付しています。

調査結果はすべて数字で統計的に処理し、ご回答いただきました内容は調査目的以外には使用されません。また、世田谷区では、個人情報保護条例に基づき、情報管理を徹底しております。個人あるいは企業のお名前が出ることなどは一切ございません。率直なご意見をお聞かせいただければ幸いです。

ご多忙中、大変恐縮ですが、調査の趣旨をご理解いただき、ご協力いただきますようお願い申し上げます。

この調査は郵送でお送りしていますが、下記の Web フォームからもご回答いただけます。

<https://kigyosankaku.fmq.jp/Q/auto/ja/stgydanjo/3453>



<記入にあたってのお願い>

- (1)ご回答は、**人事労務管理担当責任者の方**にお願いします。
- (2)この調査は**事業所を単位**として行っています。
各設問については、**貴事業所に限った**お答えをご記入ください。
- (3)原則として、該当する回答の番号に1つだけ○をつけてください。
ただし、別に指示がある場合は、その指示に従ってご回答ください。また回答の選択によっては、カッコ内の指示に従い、付問にお進みください。
- (4)「その他」に○を付けた場合は、ご面倒でもカッコ内に具体的な内容をご記入ください。
- (5)特にことわりのない限り、**令和7年7月1日現在(調査基準日)**でご記入ください。
- (6)ご記入いただいた調査票は、同封の封筒(切手不要)にて**令和7年8月●●日(●)まで**にご返送ください。

【実施主体】世田谷区生活文化政策部 人権・男女共同参画担当課

住所 〒156-0043 東京都世田谷区松原6丁目3番5号

電話 03-6304-3453 FAX 03-6304-3710

【調査機関】(株)●●●●●

住所 〒 ●●●

電話 ●●● FAX ●●●

(平日午前9時～午後5時)

Ⅱ 貴事業所の女性の雇用管理状況等についてお伺いします。

1. 女性管理職等

問1 貴事業所の常用労働者の平均年齢と平均勤続年数をご記入ください。
 なお、小数点第2位以下は四捨五入してください。

	男性	女性
平均年齢	歳	歳
平均勤続年数	年	年

問2 貴事業所では、係長相当職以上の管理職及び女性管理職は何人いますか。該当者がいない場合は0をご記入ください。

※一般に管理職は、「課長相当職」以上ですが、本設問では、事業執行の指揮命令者の「係長相当職」も管理職に含めています。

登用状況 管理職	管理職数	
		うち女性
役員	人	人
部長相当職	人	人
課長相当職	人	人
係長相当職	人	人

※管理職には、企業の組織系列の各部署において、配下の係員等を指揮・監督する役職の他、専任職、スタッフ管理職等と呼ばれている役職を含みます。

※部長・課長等の役職名を採用していない場合や次長等役職欄にない職については、貴事業所の実態により、どの役職に該当するか適宜判断してください。

付問2-1 女性管理職が少ない(1割未満)あるいは全くいない役職区分が1つでもある事業所のみお答えください。

女性管理職が少ないのはなぜだと思いますか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 必要な経験、判断力等を有する女性がいらないから
2. 女性が管理職になることを希望しないから
3. 将来管理職につく可能性のある女性はいるが、役職につくための在籍年数を満たしていないから
4. 勤続年数が短く、管理職になる前に退職してしまうから
5. 男性従業員が女性管理職を希望しないから
6. 顧客が女性管理職を希望しないから
7. 女性従業員が少ない又はいないから
8. その他()

2. 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画についての取組み

※改正、ポジティブアクションを追加

▶ 一般事業主が行うべきこと

女性活躍推進法等にもとづき、一般事業主が行うべきことは以下のとおりです。

常時雇用する労働者の数（※）が301人以上の事業主

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2) 9ページの①と②の区分ごとに**1項目以上（計2項目以上）**を選択し、**それぞれ関連する数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4) 女性の活躍に関する20ページの①の区分から**男女の賃金の差異を含めた2項目以上**、②の区分から**1項目以上**を選択し、**合計3項目以上の情報公表**

常時雇用する労働者の数（※）が101人以上300人以下の事業主

以下、(1)～(4)の取組が**義務**

- (1) 自社の女性の活躍に関する状況把握、課題分析
- (2) **1つ以上の数値目標**を定めた行動計画の策定、社内周知、公表
- (3) 行動計画を策定した旨の都道府県労働局への届出
- (4) 女性の活躍に関する**1項目以上の情報公表**

★常時雇用する労働者数が100人以下の事業主は上記(1)～(4)が努力義務

- (※) 正社員（注）だけでなくパート、契約社員、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の要件に該当する労働者も含みます。
- ① 期間の定めなく雇用されている者
 - ② 一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

(注) 「正社員」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号。以下「パート・有期雇用労働法」という。）第2条の「通常の労働者」をいいます。
「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断します。
「非正社員」とは、正社員以外の者をいいます。

●ポジティブ・アクションとは

一般的には、「固定的な性別による役割分担意識に根ざすこれまでの制度や慣行が原因となって、雇用の場において男女労働者に事実上の格差が生じているとき、それを解消しようと企業が行う自主的かつ積極的な取組み」のことを言います。

ポジティブ・アクションを実践するには、①男女均等な待遇確保 ②女性の勤続年数の伸長 ③職場の雰囲気・風土の改善 ④女性の採用拡大 ⑤女性の職域拡大・管理職の増加 ⑥多様な働き方の確保を取組み目標として進めていくことが大切だと言われています。

問3 ポジティブ・アクションの意味について、今までどの程度認識していましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- | | |
|----------------------------|-----------------|
| 1. 内容を含めて良く知っている | 2. 内容をある程度知っている |
| 3. 言葉は聞いたことはあるが、内容はあまり知らない | 4. 知らない |

問5 「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定・届け出等の義務について、ご存じでしたか。該当する番号に○をつけてください。

- | | |
|----------|-----------|
| 1. 知っていた | 2. 知らなかった |
|----------|-----------|

問6 貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定していますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- | | |
|-----------|--------------|
| 1. 策定している | 2. 策定を検討中である |
| 3. 未定である | 4. 策定する予定はない |

付問6-1 問6で、「1. 策定している」と記入をされた事業所のみお答えください。

貴事業所では、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定してから、どのような効果がありましたか。該当する番号すべてに○をつけてください

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. 女性従業員の労働意欲が向上した | |
| 2. 男性が女性を対等な存在として見るようになった | |
| 3. 取引先や顧客からの評判が良くなった | |
| 4. 優秀な人材を採用できるようになった | |
| 5. 売上や利益率が向上した | |
| 6. 組織が活性化された | |
| 7. 生産性向上や競争力強化につながった | |
| 8. 従業員の就業継続率が向上した | |
| 9. 女性管理職の割合が増えた | |
| 10. 従業員又は取引先からの理解が得にくく、利益につながらなかった | |
| 11. その他() | |
| 12. 特に目立った効果はなかった | |

※追加 えるぼし・くるみん・ユースエールマークを追加挿入

新設問 次の認定制度の認知・取得状況について、あてはまる番号それぞれ1つに○をつけてください。



制 度	認知状況 (○は1つ)	取得状況 (○は1つ)
① えるぼし認定 (※1)	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得
② 子育てサポート企業 (※2) (くるみん) 認定	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得
③ ユースエール認定 (※3) (常時雇用する労働者が300人以下の事業主)	1 知っている 2 ある程度知っている 3 聞いたことはあるが、内容はよく知らない 4 知らない	1 取得済 2 検討中 3 未取得

認定マークを広報、商品等に使用でき、優良企業であることをアピールすることで、人材の確保、従業員の定着、公共調達における加点など、メリットとなります。

※1 女性活躍推進に関する取組状況などが一定の基準（採用時の競争倍率・平均勤続年数に男女にちがいが少ないこと、時間外・休日労働が基準以下であることなど）を満たし、優良な企業についての厚生労働大臣による認定制度。

※2 子育てサポートに関する取組状況などが一定の基準（育児休業取得率（男女別）、時間外・休日労働が基準以下であることなど）を満たし、優良な企業についての厚生労働大臣による認定制度。

※3 若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況が優良で、一定の基準（離職率、時間外・休日労働が基準以下であることなど）を満たす中小企業についての厚生労働大臣による認定制度。

新設問 問●の認定制度を世田谷区で導入した場合について、該当する番号を1つ選び、○をつけてください。 ※追加 削除

- | | |
|----------|---------------|
| 1. 活用したい | 2. 活用を検討してみたい |
| 3. 未定である | 4. 活用する予定はない |

	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全労働者	80.4%
正社員	80.5%
パート・有期社員	91.5%

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）

賃金：基本給、超過労働に対する報酬、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

正社員：出向者については、当社から社外への出向者を除き、他社から当社への出向者を含む。

パート・有期社員：期間工、パートタイマー、嘱託を含み、派遣社員を除く。

※なお、パート労働者については、フルタイム労働者の所定労働時間（8時間/日）をもとに人員数の換算を行っている。

(厚生労働省より)常時雇用する労働者数が301人以上の事業主は、令和4年7月8日から男女賃金の差異に対して情報公表の必須項目となりました。

新設問 女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異を公表している場合、ご記入ください。

新設問 就業規則に「生理休暇」がある場合、生理休暇の取得率について、記載してください。

新設問 生理休暇以外に「女性特有の健康課題に配慮した取り組み」をしている場合、具体的に内容を記載してください。

Ⅲ 育児・介護休業制度についてお伺いします。 ※改正

～ 育児・介護休業法の改正について ～

男女ともに希望に応じて仕事と育児等を両立できるようにするため、近年、育児・介護休業法は改正されています。
令和3年6月9日公布（概要抜粋①～⑤参照）

男性の育児休業取得促進に向けた措置等が盛り込まれた改正、順次施行

令和6年5月31日公布（概要抜粋⑥～⑭参照）

子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充等が盛り込まれた改正、令和7年4月以降、段階的に施行



【概要抜粋】

※詳細は厚生労働省HP <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

改正内容	施行日
① 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み「産後パパ育休（出生時育児休業）」の創設。「育児休業」とは別に、子の出生後8週間以内に4週間まで取得できます。分割して2回までの取得が可能です。また、労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能です。なお、産後パパ育休の申し出・取得、産後パパ育休期間中の就業を申し出・同意しなかったこと等を理由とする不利益な取り扱いも禁止となります。	令和4年10月1日
② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産（本人または配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の事業主への義務付け	令和4年4月1日
③ 育児休業の分割取得 育児休業（①の休業を除く。）について、分割して2回まで取得できます。	令和4年10月1日
④ 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件が無期雇用労働者と同様の取扱になります。	令和4年4月1日
⑤ 育児休業の取得の状況の公表の義務付け 従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得状況を公表することが義務になります。	令和5年4月1日
⑥-1 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付け。 ⑥-2 また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付け。 ※始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務、新たな休暇の付与、保育施設の設置運営等のうち事業主が2つ以上を選択して措置	令和7年4月1日 (ただし、⑥及び⑩は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日)
⑦ 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大。	
⑧-1 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、	
⑧-2 対象となる子の範囲を小学校3年生修了（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、	
⑧-3 勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止。	
⑨ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付け。	
⑩ 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大。	
⑪ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を常時雇用する労働者数が100人超の事業主に義務付け。（100人以下は努力義務）	
⑫ 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付け。	
⑬ 労働者等への両立支援制度等に関する早期（40歳等）の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付け。	
⑭ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止。 等	

問7 貴事業所では子が何歳になるまで育児休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1歳未満	1歳	原則は1歳だが、一定の場合は1歳6か月	無条件に1歳6か月	原則は1歳だが、一定の場合は2歳	無条件に2歳	2歳～3歳未満	3歳以上	育児休業の規定なし
1	2	3	4	5	6	7	8	9

問8 貴事業所では、令和6年4月1日から令和7年3月31日の間に、出産した従業員(男性の場合は配偶者が出産した者)は何人いましたか。また、そのうち令和7年7月1日までに育児休業を開始した人数(育児休業開始予定の申し出をしている者も含む)をご記入ください。該当者がいない場合は、0をご記入ください。

① 出産者数 (令和6年4月1日～令和7年3月31日)	女性	人	男性	人
② うち令和7年7月1日までの間に育児休業を開始した人数(開始予定の申し出者を含む)	うち	人	うち	人
③ うち係長相当職以上	(うち	人)	(うち	人)

(太枠内に1人以上の記入された場合、付問8-1へ進んでください)

付問8-1 問8で、太枠内に1人以上の記入をされた事業所のみお答えください。

育児休業取得者がいた場合、その者の業務に関して、貴事業所ではどのように対応しましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

(取得者によって対応が異なる場合は、一番多い対応方法に○をつけてください。)

1. 新たに正社員を雇用した
2. 派遣労働者やアルバイト等を、代替要員として雇用した
3. 事業所内の他の部門又は他の事業所から、人員を異動させた
4. 代替要員の補充を行わず、同じ部門の他の社員で対応した
5. その他()

問9 貴事業所では、最長でどのくらいの期間(分割して介護休業を取得できる場合は、合計の期間)、介護休業を取得することができますか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。(「規定なし」以外を回答された場合、付問9-1へ進んでください)

31日未満	31日以上93日未満	93日	93日を超え6か月未満	6か月以上1年未満	1年	1年を超える期間	規定なし
1	2	3	4	5	6	7	8

付問9-1 問9で、「規定なし」以外を回答された事業所のみお答えください。

貴事業所では、令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間に、介護休業を取得した従業員はいますか。該当する番号に○をつけてください。（「1.いる」と回答された場合、次頁の付問9-2へ進んでください）

1. いる 2. いない



付問9-2へ

付問9-2 問9-1で、「1.いる」と回答された事業所のみお答えください。

以下の性別・年代別属性のうち、取得者の属性の番号について、すべてに○をつけてください。

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代以上
女性従業員	1	2	3	4	5
男性従業員	1	2	3	4	5

問10 育児・介護休業取得者に対して、復職に際し、次の取組みを行っていますか。該当する番号に○をつけてください。

	育児休業			介護休業		
	実施している	実施していない	実施していないが検討中である	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①相談・面接	1	2	3	1	2	3
②教育・訓練	1	2	3	1	2	3
③その他	1	2	3	1	2	3

問11 就業規則等で子どもが病気・けがをしたときに休める看護休暇制度がありますか。

（育児・介護休業法の改正により、**小学校3年生修了までの子**の看護のための休暇の取得可能日数が、1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を半日単位で取得が可能になりました。）

なお、利用実績についてもご回答ください。

①就業規則等での規定の有無	1. 規定有り	2. 規定なし
②対象者	1. 正社員のみ	2. 非正社員も含む
③給与の支給の有無	1. 有給	2. 無給
④利用実績	女性	1. 利用あり(平均 日) 2. 利用なし
	男性	1. 利用あり(平均 日) 2. 利用なし

IV 働きながら育児や介護を行う従業員に対する両立支援についてお伺いします。

問 12 働きながら育児を行う労働者に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

	制度あり (制度を利用することができる子の年齢上限)				制度なし	制度はないが検討中である
	1歳未満	1～3歳未満	3歳～小学校就学前	小学校入学以降		
①短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
②フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6
③テレワーク(在宅勤務制度等)	1	2	3	4	5	6
④始業・終業時刻の繰上げ繰下げ	1	2	3	4	5	6
⑤半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	5	6
⑥所定外労働の免除	1	2	3	4	5	6
⑦再雇用制度(育児・介護で退職)した人を正社員等で優先的に雇用する制度等	1	2	3	4	5	6
⑧事業所内託児施設	1	2	3	4	5	6
⑨育児に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6
⑩配偶者同行休業制度	1	2	3	4	5	6

(太枠内に記入された場合、付問 12-1 へ進んでください)

付問 12-1 問 12 で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。

制度があるご回答の項目について、貴事業所の令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。該当者がいない場合は0をご記入ください。

	性別	対象者	利用者
①短時間勤務制度	女性	人	人
	男性	人	人
②フレックスタイム制度	女性	人	人
	男性	人	人
③テレワーク(在宅勤務制度等)	女性	人	人
	男性	人	人
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	人	人
	男性	人	人
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	人	人
	男性	人	人
⑥所定外労働の免除	女性	人	人
	男性	人	人
⑦再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)	女性	人	人
	男性	人	人
⑧事業所内託児施設	女性	人	人
	男性	人	人
⑨育児に要する経費の援助措置	女性	人	人
	男性	人	人
⑩配偶者同行休業制度	女性	人	人
	男性	人	人

問 13 介護を行っている労働者に対し、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

	制度あり (制度の最長利用期間)				制度なし	制度はないが検討中である
	3ヶ月未満	3ヶ月	3ヶ月超 1年未満	1年以上		
①短時間勤務制度	1	2	3	4	5	6
②フレックスタイム制度	1	2	3	4	5	6
③テレワーク(在宅勤務制度等)	1	2	3	4	5	6
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	1	2	3	4	5	6
⑤半日や時間単位の有給休暇	1	2	3	4	5	6
⑥再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)	1	2	3	4	5	6
⑦介護に要する経費の援助措置	1	2	3	4	5	6

(太枠内に記入された場合、付問 13-1へ進んでください)

付問 13-1 問 13 で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。

制度があるご回答の項目について、貴事業所の令和6年4月1日から令和7年3月31日までの間の対象者及び利用者は何人いましたか。該当者がいない場合は0をご記入ください。

	性別	対象者	利用者
①短時間勤務制度	女性	人	人
	男性	人	人
②フレックスタイム制度	女性	人	人
	男性	人	人
③テレワーク(在宅勤務制度等)	女性	人	人
	男性	人	人
④始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ	女性	人	人
	男性	人	人
⑤半日や時間単位の有給休暇	女性	人	人
	男性	人	人
⑥再雇用制度(育児・介護で退職した人を正社員等で優先的に雇用する制度等)	女性	人	人
	男性	人	人
⑦介護に要する経費の援助措置	女性	人	人
	男性	人	人

問 14 貴事業所では、下記の制度はありますか。それぞれの項目について該当する番号に○をつけてください。

項目	制度あり	制度なし	制度はないが検討中である
①配偶者出産支援休暇	1	2	3
②就業形態の移行(正社員⇄パート等)	1	2	3
③勤務地限定・選択制度	1	2	3
④その他()	1	2	3

(太枠内に記入された場合、次頁の付問 14-1へ進んでください)

付問 14-1 問 14 で、太枠内に記入された事業所のみお答えください。

制度がある項目について、貴事業所の昨年度の利用実績をお聞きます。該当する項目について、それぞれ男女別にあてはまる番号に○をつけてください。

項目	性別	利用者が多い	利用者が少ない	実績なし
①配偶者出産支援休暇	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
②就業形態の移行(正社員⇄パート等)	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
③勤務地限定・選択制度	女性	1	2	3
	男性	1	2	3
④その他	女性	1	2	3
	男性	1	2	3

問 15 貴事業所では、育児や介護を行っている従業員が働きやすい環境づくりをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①両立支援への積極的な取組みを経営や人事の方針とする	1	2	3
②管理者への研修の実施	1	2	3
③相談窓口の設置	1	2	3
④両立支援についての労使の話し合い	1	2	3
⑤プロジェクトチームの設置や職業家庭両立支援者の選任	1	2	3
⑥社内報、社内メール等で両立支援制度の情報提供	1	2	3
⑦その他()	1	2	3

付問 15-1 また、貴事業所において、働きながら育児・介護を行う労働者に対して、法定以外で特徴ある取組みをしている場合、具体的に内容を記載してください。

問 16 貴事業所では、育児や介護を行っている労働者に対する両立支援制度について、今後どのようにお考えですか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|------------------------|-------------------|
| 1. 両立支援制度の充実を図る | 2. 既存制度の利用者の増加を図る |
| 3. 両立支援制度の充実と利用者の増加を図る | 4. 現状のままでよい |
| 5. 問題があるので見直したい(問題点:) | |

問 17 貴事業所において、今までにあげた両立支援制度を設ける上で、一番重要なことはどのようなことだと思いますか。最もあてはまるものを1つ選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|--------------------|-----------------|
| 1. 育児・介護休業法など法律の知識 | 2. 企業トップの意識 |
| 3. 人事・労務担当者の意識 | 4. 両立支援制度利用者の存在 |
| 5. 企業の経営状況 | 6. 行政の経費補助 |
| 7. その他() | |

問 18 従業員が、働きながら育児や介護を行うには、何が重要とお考えですか。該当するものを3つまで選び、番号に○をつけてください。

- | | |
|--------------------|-----------------------|
| 1. 法律の内容の充実 | 2. 職場の両立支援制度の充実 |
| 3. 職場の一人当たりの業務量の削減 | 4. 休業取得に対する上司、同僚の理解浸透 |
| 5. 個人の努力 | 6. 両立支援制度利用者の増加 |
| 7. 家族のサポートや家族の意識改革 | 8. 保育園等、社会のサポート体制の充実 |
| 9. 行政の経費補助 | 10. その他() |

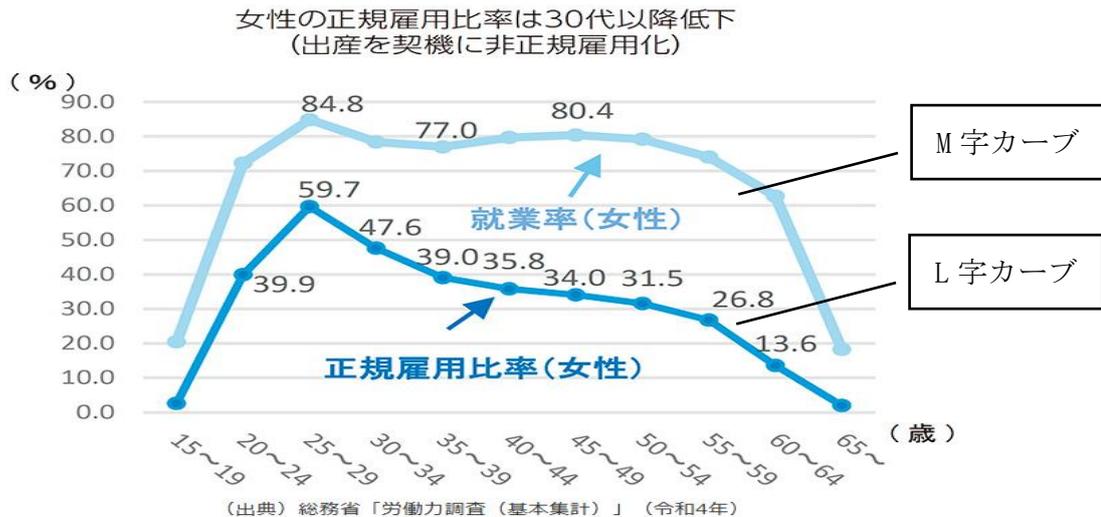
問 22 貴事業所では、ワーク・ライフ・バランスを充実させていくため、重要度が高いと考えるものを(1)の中から3つまで選び、番号に○をつけてください。

また、現在行っているものを(2)の該当する番号すべてに○をつけてください。

さらに、今後新たに実施したいと考えているものを(3)の該当する番号すべてに○をつけてください。

	(1)	(2)	(3)
	重要なこと (○は3つまで)	現在行っているもの (○はいくつでも)	今後新たに実施したいもの (○はいくつでも)
①パンフレットなどによる両立支援のための既存制度の周知・PR	1	1	1
②管理職への理解・周知の徹底	2	2	2
③人事・労務担当者への理解・周知徹底	3	3	3
④定期的な従業員満足度調査の実施	4	4	4
⑤仕事の見直しや長時間労働の削減	5	5	5
⑥男性の育児参加の促進	6	6	6
⑦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	7	7	7
⑧企業のトップの意識改革	8	8	8
⑨両立支援のための労使の話し合い	9	9	9
⑩両立支援のための社員間の話し合い	10	10	10
⑪社内の相談窓口の設置	11	11	11
⑫計画的な年休取得の促進	12	12	12
⑬ノー残業デーの設定	13	13	13

●女性の再就職について M字、L字カーブについて、説明を追記する。



M字カーブとは、年齢階級別の女性就業率の線グラフが「M」のようなカーブを描くことを意味しています。一方、L字カーブとは、年齢階級別に見た女性の正規雇用比率の線グラフが「L」のようなカーブを描くことを意味しています。

現在の女性正規雇用比率について、10~20代にかけて増加、20代後半をピークに、その後は右肩下がり形で低下する「L字型カーブ」を描いています。

結婚・出産・子育て等の理由により仕事をしていない女性の中には、様々な経験を持ち、働きたいという希望を持ちながらも無職である方が少なくありません。

これから、労働力人口の減少と高齢化が顕著になる中で、このような女性の潜在的な労働力を活用していくことが今後必要になることは明かです。

問 23 「子育て中の女性」(※)を正社員として採用することについて、どのように思いますか。該当する番号に○をつけてください。(※は小学生までの子どもがいる女性)

- | | |
|-------------------------|-------------------------|
| 1. 「子育て中」の女性を積極的に採用している | 2. 「子育て中」であることは採用とは関係ない |
| 3. 「子育て中」の女性の採用は難しい | 4. どちらともいえない |

(3とお答えの場合、付問 23-1 へお進みください)

付問 23-1 問 23 で、「3.「子育て中」の女性の採用は難しい」と回答された事業所のみお答えください。採用が難しい理由は何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1. 長続きしない | 2. 残業や休日出勤を頼みづらくなる |
| 3. 子どものことで突然休まれると困る | 4. 職場の人間関係・協調性への不安 |
| 5. 技能・経験や知識の不足 | 6. 子育て中の女性を採用したことがない |
| 7. その他() | |

VI 職場のハラスメントについてお伺いします。 ※冒頭ハラスメントの説明 追加

職場で起きるハラスメントには様々なケースがあります。その言動によって●●ハラスメントと種類が分けられます。

ハラスメントは、立場や権限を利用して相手の尊厳を傷つける、不利益を与える人権侵害行為です。

●職場におけるハラスメントについて

労働施策総合推進法の改正で、令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務化されました。

職場におけるパワーハラスメントは、職場において行われる

① 優越的な関係を背景とした言動であって、② 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、

③ 労働者の就業環境が害されるものであり、①から③までの3つの要素をすべて満たすものをいいます。

性的指向・性自認に関する侮辱的な言動が3つの要素を満たす場合や、性的指向・性自認や病歴、不妊治療等の機微な個人情報や当該労働者の了解を得ずに他の労働者に暴露することもパワーハラスメントに該当します。併せて、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法においても、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントに係る規定が一部改正され、防止対策の強化が図られました。

＜職場におけるパワーハラスメントの事例＞ ※事例削除

→ 人格を否定するような言動を行う

→ 新卒採用者に対し、必要な教育を行わないまま到底対応できないレベルの業績目標を課し、達成できなかったことに対し厳しく叱責する

＜職場におけるセクシュアルハラスメントの事例＞

→ 性的な話題をしばしば口にしたり、恋愛経験を執拗にたずねたりする

→ 営業所内において事業主が日頃から労働者に係る性的な事柄について公然と発言していたが、抗議されたため、その労働者を降格する

●マタニティハラスメントについて（関する法律 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法）

「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申出・取得した「男女労働者」等の就業環境が害されることを「マタニティハラスメント」といいます。

＜マタニティハラスメントの事例＞

- ・妊娠・出産の報告や育児休業の利用を申し出たことにより、解雇、制度等の利用の阻害、不利益な配置変更、昇進
- ・昇格にあたり不利益な評価を行う。

●パタニティハラスメントについて（関する法律 育児・介護休業法）

男性労働者が育児のために育児休業等の制度利用を希望したり、制度を利用したりしたことを理由として、同僚や上司等から嫌がらせなどを受け、就業環境が害されることを「パタニティハラスメント」といいます。

●性的指向・性自認によるハラスメント（SOGI ハラスメント）について

（関する法律 LGBT 理解増進法、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法）

「SOGI」とは、「性的指向」（Sexual Orientation）と「性自認」（Gender Identity）の頭文字をとった言葉で、性自認（自己の性別についての認識のこと）及び性的指向（どの性別を恋愛の対象にするかを表すもの）に関するハラスメントのことを、「SOGI ハラスメント」といいます。

＜SOGI ハラスメントの事例＞

- ・「ホモ」「オカマ」「レス」などの蔑称を使う、望まない性別の服装を強要する

※事例はあくまでも一部であり、ハラスメントの状況は多様です。

●ケアハラスメント（関する法律 育児・介護休業法） ※追記 ケアハラスメント

「働きながら介護をしている従業員に対し、嫌がらせをしたり、必要な制度を利用しなかったりするなどの不利益な行為全般」を指します。

＜ケアハラスメントの事例＞

介護休暇の取得を申請しても認めない。

●カスタマー・ハラスメントについて（令和7年3月） ※削除 カスタマーハラスメント

東京都カスタマーハラスメント防止条例第9条より、事業者は、基本理念にのっとり、カスタマー・ハラスメントの防止に主体的かつ積極的に取り組むとともに、都が実施するカスタマー・ハラスメント防止施策に協力するよう努めなければならないとされています。

問 24 労働施策総合推進法の改正により、令和2年6月1日から職場におけるパワーハラスメント防止対策が事業主に義務付けられたことをご存じですか。

- | | |
|----------------|----------------------|
| 1. 法律も内容も知っている | 2. 聞いたことがあるが、内容は知らない |
| 3. 知らない | |

問 25 貴事業所ではセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント等の何らかのハラスメントが問題になったことがありますか。(平成 28 年4月1日以降)

- | | |
|----------------------|-------------------------|
| 1. 問題になったことがある | 2. 問題になったことはないが実態としてはある |
| 3. 問題になったことも実態としてもない | |

(太枠内に記入された場合、付問 25-1 へお進みください)

付問 25-1 問 25 で、「1」または「2」と回答された事業所のみお答えください。

何らかのハラスメントがあったとお答えの場合、問題となったハラスメントは何ですか。

該当する番号すべてに○をつけてください。 ※6 ケアハラスメント 追加

- | | |
|-----------------------------------|-------------------------------|
| 1. セクシュアルハラスメント | 2. パワーハラスメント |
| 3. 性的指向・性自認によるハラスメント(SOQI ハラスメント) | 4. マタニティハラスメント(パタニティハラスメント含む) |
| 5. カスタマーハラスメント | 6. ケアハラスメント |
| 7 その他() | |

問 26 ハラスメントが起きたときに対応が困難と感じることは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

- | |
|---------------------------------|
| 1. 事実確認が難しい |
| 2. プライバシーの保護が難しい |
| 3. どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい |
| 4. 被害者が嫌がっていることを加害者に理解させることが難しい |
| 5. 相談を受ける際の留意点等が分からない |
| 6. 被害者への事実確認(事情聴取)に際しての対応が難しい |
| 7. 被害者への精神的ダメージが大きい場合の対応が難しい |
| 8. 加害者への処分を含めた対応が難しい |
| 9. 顧客や取引相手が加害者の場合の対応が難しい |
| 10. 相談後の対処法が分からない |
| 11. 日常の業務が忙しいため、十分に対応する余裕がない |
| 12. 相談窓口の整備等に経費がかかるため難しい |
| 13. その他() |

※追記 世田谷区内中小事業者向け ハラスメント相談窓口を外部委託しております。

利用対象者：世田谷区内に登記や主要事業者のある中小企業法人と雇用されている従業員

世田谷区内に事業者を有する個人事業主に雇用されている従業員

サービス提供内容：パワーハラスメント、セクシャルハラスメントなどに関する社外相談窓口設定

ご利用方法：下記お問合せ先に申込、契約(有料)していただきます。

お問合せ先：公益財団法人世田谷区産業公社 産業振興課 経営支援・雇用係

〒154-0004 世田谷区太子堂2-16-7 世田谷産業プラザ4F

電話：03-3411-6613 / FAX：03-3411-6610

問 27 貴事業所では、ハラスメントを防止するために、どのような取組みを行っていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

取組み内容	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①就業規則等にハラスメント禁止を明記	1	2	3
②ポスター、リーフレット、手引き等防止のための啓発資料を配布または掲示	1	2	3
③ハラスメントに関する研修・講習等の実施(外部機関の研修等に、従業員を参加させる場合も含む)	1	2	3
④事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関等を設置	1	2	3
⑤実態把握のためのアンケートや調査を実施	1	2	3
⑥経営層への意識啓発・理解促進	1	2	3
⑦管理職等への意識啓発・理解促進	1	2	3
⑧法律に基づく制度の整備や、制度を利用しやすい職場風土の醸成	1	2	3
⑨その他()	1	2	3

VII 多様性の尊重

●「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」について

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制定したもので、平成30年4月1日に施行しました。条例には、区の責務や区民・事業者の責務を盛り込み、基本理念や基本的施策等について、必要な事項を定めています。

男女共同参画の推進は、とりわけ雇用の分野における取組みが必要不可欠であり、事業者が、募集、採用及び昇進など、あらゆる場面において、性別等や文化的違いによる不当な取扱いがないよう配慮し、事実上生じている不当な取扱いについては、積極的に改善していくことが必要であることから、第6条で事業者の責務を定めています。

また、第7条では、性別等の違いや国籍・民族等の異なる人々の文化的違いによる差別の解消を定め、「男だから、女だから、外国人だから」といった意識を見直し、区民一人ひとりが個性と能力を発揮できる地域社会をめざしています。

問 28 「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」をご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

- | | |
|--------------------|----------------------|
| 1. 条例も大まかな内容も知っている | 2. 聞いたことがあるが、内容は知らない |
| 3. 知らない | |

問 29 世田谷区では、平成27年度から、同性パートナーの方の気持ちを受け止める取組みとして「パートナーシップの宣誓」を行っています。また、令和4年度には対象者等を拡大し「パートナーシップ・ファミリーシップの宣誓」へ制度を新たにしています。この取組みをご存じですか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1. 内容を知っている	2. 名前は聞いたことがあるが、内容は知らない
3. 知らない	

問 30 職場において、性的マイノリティへの配慮としてどのような取組みをしていますか。それぞれ該当する番号に○をつけてください。

取組み内容	実施している	実施していない	実施していないが検討中である
①性的指向・性自認に関して相談できる相談窓口の設置	1	2	3
②性的マイノリティへ配慮した誰でも利用できるトイレや更衣室等の整備	1	2	3
③性自認に応じたトイレの利用を認める	1	2	3
④慶弔休暇や介護休暇等の同性パートナーへの適用	1	2	3
⑤結婚祝金や家族手当等の同性パートナーへの適用	1	2	3
⑥性自認に基づく通称名の使用	1	2	3
⑦性別に応じた制服や服装規定などの廃止	1	2	3
⑧従業員の理解促進のための講習会や研修の実施	1	2	3
⑨事業所の規定や採用情報等で「性自認や性的指向で差別をしない」等の文言を明記	1	2	3
⑩性的マイノリティの採用、評価に対する公正さの徹底	1	2	3
⑪性自認に配慮した健康診断の実施	1	2	3
⑫社内書類等の性別記載への配慮 (性別欄の廃止や任意項目化や「その他」の設定等)	1	2	3
⑬その他()	1	2	3

VIII 新型コロナウイルス感染症への対応と働き方改革 ※削除

●新型コロナウイルス感染症拡大防止への対応について

新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、国は新型インフルエンザ等対策特別措置法の規定に基づき、緊急事態宣言を発出しました。令和2年4月7日から5月25日に緊急事態宣言が解除されるまでの間、生活の維持に必要な場合を除き、最低7割、極力8割の接触機会の低減、催し物の開催制限、一部の業種では休業や営業時間の短縮などが要請されました。

問 31 貴事業所では、①～⑭についてどのように対応しましたか。

新型コロナウイルス感染症が拡大する前から実施していたことを(1)の該当する番号すべてに○をつけてください。

緊急事態宣言中に実施していたことを(2)の該当する番号すべてに○をつけてください。

今後も継続またはこれから実施したいことを(3)の該当する番号すべてに○をつけてください。

実施したことはなく、今後も実施する予定はないことを(4)の該当する番号すべてに○をつけてください。

	(1)	(2)	(3)	(4)
	新型コロナウイルス感染症拡大の前から実施していたもの	緊急事態宣言中に実施していたもの	今後も継続またはこれから実施したいもの	実施したことはなく、今後も実施する予定はないもの
①短時間勤務の実施	1	1	1	1
②フレックスタイムの実施	2	2	2	2
③在宅勤務の実施	3	3	3	3
④電話やメールを活用したコミュニケーションの実施	4	4	4	4
⑤オンライン会議の実施	5	5	5	5
⑥始業・就業時刻の繰上げ・繰下げ	6	6	6	6
⑦所定外労働の禁止	7	7	7	7
⑧半日や時間単位の有給休暇	8	8	8	8
⑨体調不良時における休暇取得の奨励	9	9	9	9
⑩妊娠中の女性労働者への配慮	10	10	10	10
⑪公共交通機関以外の手段による通勤や時差出勤の承認	11	11	11	11
⑫決裁方法の工夫	12	12	12	12
⑬在宅勤務で使用する機器や通信料等の負担軽減	13	13	13	13
⑭その他()	14	14	14	14

問 32 新型コロナウイルス感染症拡大防止のための取組みは、貴事業所の働き方改革にどのような影響を与えましたか。該当する番号を1つ選び、○をつけてください。

1. これまでに働き方改革を進めており、特に大きな影響はなかった
2. これまでも働き方改革を進めていたが、さらに進めることにつながった
(具体的な取組みの内容:)
3. 働き方改革を進めるきっかけになった(具体的な取組みの内容:)
4. 働き方改革を進めようとしたが、できなかった(できなかった理由:)
5. 働き方改革を進めることについて、考えたこともなかった
6. わからない
7. 新型コロナウイルス感染症拡大防止のための取組みは行わなかった

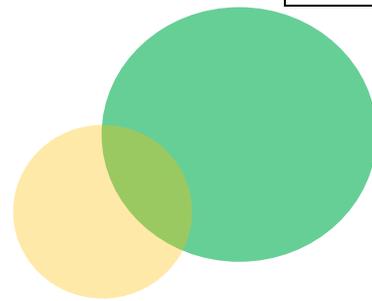
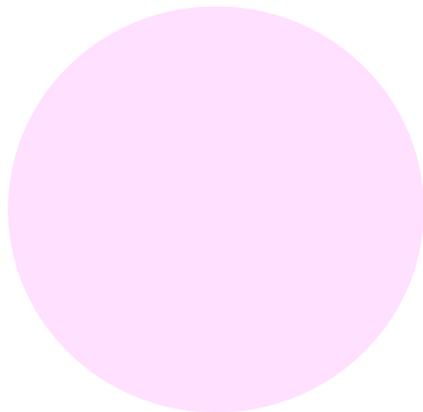
Ⅸ 行政への要望・自由意見など

問 33 ワーク・ライフ・バランス、女性の活躍推進、ポジティブ・アクション等、企業における男女共同参画を推進する取組みに関して、行政に望むことは何ですか。該当する番号すべてに○をつけてください。

1. 法改正などの情報提供
2. セミナー、講習会の開催
3. 他社の取組み事例の提供
4. 優れた成果を上げている企業の表彰、公表
5. 相談、助言
6. アドバイザーの派遣
7. 助成金や補助金の支給
8. 保育サービスの拡充・多様化
9. その他()

問 34 企業における男女共同参画や女性の活躍に対する取組み、働き方改革等に関して、日頃感じていることや世田谷区に対する要望などありましたら自由にご記入ください。

これで調査は終了です。
お忙しいところ、調査にご協力いただきありがとうございました。
お手数ですが、同封の返信用封筒(切手不要)で
8月●●日(●)までにご返送ください。

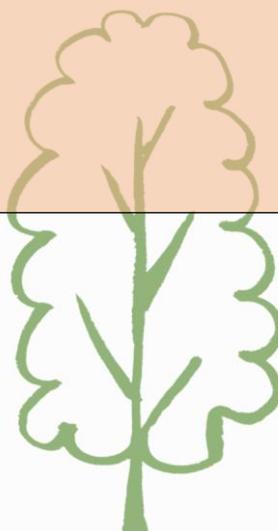


令和6年度

世田谷区第二次男女共同参画プラン

後期計画 取組み状況報告書

調整中



令和7年8月
世田谷区

目次

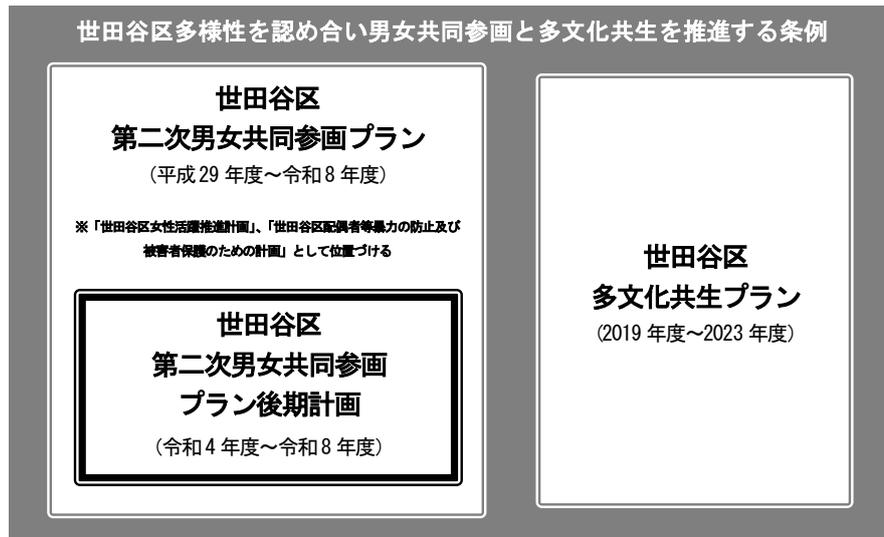
本書について	1
計画の体系	3
基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性活躍推進	5
基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの着実な推進	7
基本目標Ⅲ 暴力やハラスメントのない社会の構築	10
基本目標Ⅳ 多様性を認め合い、尊厳をもって生きることができる社会の構築	13
推進体制 男女共同参画社会の実現に向けた方策	16
男女共同参画・多文化共生推進審議会 男女共同参画部会からの意見	18

本書について

「世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画」

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。

また、「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」（以下、「条例」という）第 9 条に基づく、男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための行動計画にあたります。



プランの体系

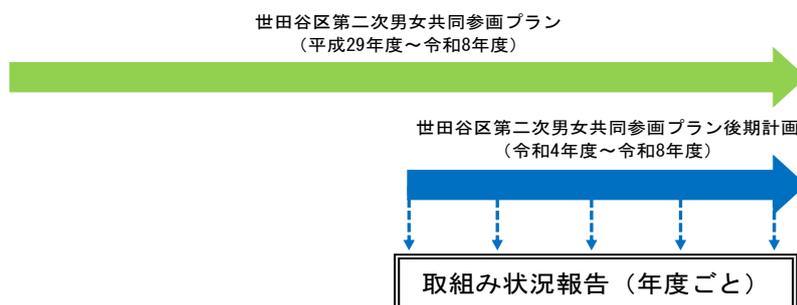
プランでは、「一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる、男女共同参画社会の実現」という基本理念のもとに、4つの基本目標を掲げています。また、その実現のための方策を「推進体制」として位置づけています。

また、基本目標ごとに 3 つの課題を挙げ、それぞれの課題への具体的な施策と、施策に沿った事業展開をまとめています。

詳細は「計画の体系」(p. 3～4) をご覧ください。

プランの進行管理と取組み状況報告について

区は施策を総合的かつ計画的に進めるため、条例第 9 条第 3 項に基づき、プランの進行管理を行います。また、プランの取組み状況を「世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会」に報告し、意見を聴取した上で、「取組み状況報告書」としてまとめ、公表します。



本書の見かた

本書では、基本目標の数値目標や課題について、令和6年度の取組み内容と評価を掲載しています。
なお、各事業の詳細な取組み状況は、別冊にまとめています。

【数値目標】

プランにおいて設定した数値目標です。

このうち「直近の実績」欄では、可能な限り、直近の実績数値を反映しています。

また、参考数値として、国の調査・報告から関連する数値を引用しています。

【数値目標に対する評価と課題】

数値目標の直近の実績数値について、評価と今後の課題を掲載しています。

【基本目標における課題と令和6年度の実施内容】

基本目標ごとに挙げられている課題について、令和6年度に実施した取組み内容を掲載しています。

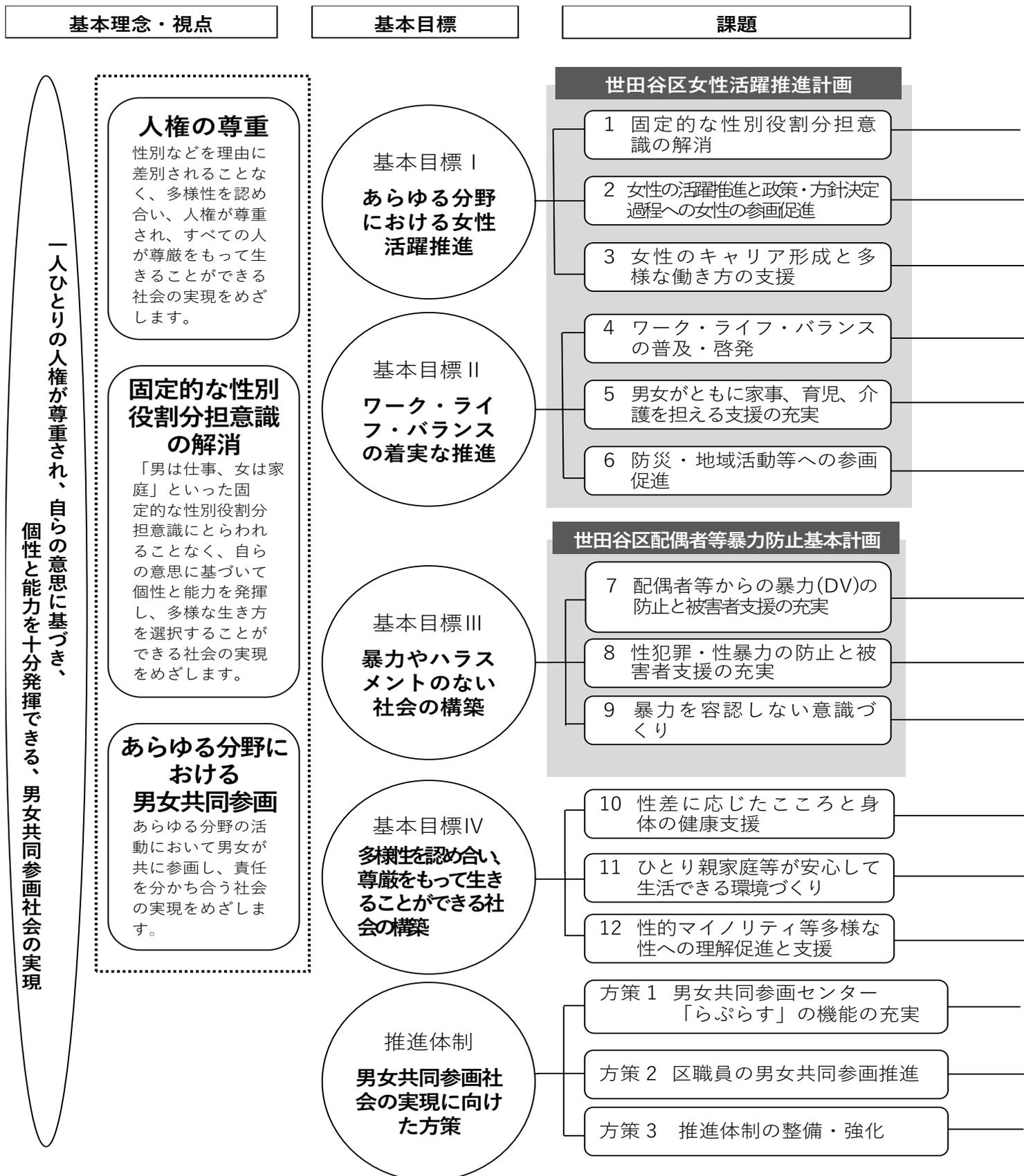
【実施内容の評価と今後の取組み】

令和6年度に実施した取組み内容について、評価と今後の取組みを掲載しています。

【参考：令和5年度取組み状況報告書に対する男女共同参画・多文化共生推進審議会意見】

「令和5年度世田谷区第二次男女共同参画プラン取組み状況報告書」について、附属機関である男女共同参画・多文化共生推進審議会の男女共同参画推進部会からいただいた意見

計画の体系



施策

①情報提供・啓発活動の充実 ②男女共同参画に関する男性の理解の促進 ③教育分野における啓発
④家庭や地域における男女平等教育・学習の充実 ⑤職場における男女平等意識の向上
⑥意識調査による実態の把握と啓発

①事業者に向けた女性の活躍推進のための意識啓発 ②審議会等の女性登用率の向上
③事業者への支援

①女性の就労・再就職支援 ②女性のキャリア形成、キャリア教育の推進
③女性が少ない分野への女性の参画支援 ④非正規雇用の女性等への支援

①ワーク・ライフ・バランスの考え方の普及 ②事業者への働きかけと支援
③多様な働き方の支援 ④男女の育児・介護休業の取得促進
⑤「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

①保育等の拡充 ②育児に関するサービスの充実 ③子育て世代への支援
④地域・地区での子育て支援 ⑤介護者への支援 ⑥男性の家事・育児・介護等への参画支援

①防災・災害復興の分野への女性の参画促進 ②地域活動への参画支援 ③地域活動における女性リーダーの育成支援
④男性の地域活動への参画支援 ⑤高齢者の社会参画の促進

①暴力の未然防止と早期発見 ②相談体制の充実 ③被害者の安全確保と体制整備 ④被害者支援の充実 ⑤被害者の中長期的支援（生活再建の支援）
⑥被害者の子どもへの支援 ⑦支援体制の充実と関係機関との連携強化 ⑧高齢者、障害者、外国人の被害者への支援 ⑨男性、性的マイノリティの被害者への支援 ⑩DV被害者支援と児童虐待防止の連携強化

①性犯罪・性暴力被害者への区の支援 ②国や東京都の施策との連携

①人権尊重と暴力防止の意識づくり ②学校における人権教育の推進 ③性暴力・ストーカー行為等暴力防止の意識づくり ④職場等におけるハラスメントの防止

①疾病予防、健康づくりの推進 ②こころの健康対策 ③親子の健康支援
④年代に応じた性教育の普及

①ひとり親家庭への相談・情報提供の充実 ②ひとり親家庭の親への就労支援
③ひとり親家庭への生活支援 ④ひとり親家庭の子どもへの支援

①就労・災害時等における性的マイノリティへの支援 ②区民や事業者の性的マイノリティへの理解の促進 ③同性パートナーシップに関する取組み ④性的マイノリティの相談体制・居場所づくりの整備
⑤区職員・教育分野等における理解促進 ⑥多様な形の家族の支援

①地域と共に男女共同参画を推進するための仕組みの強化と体制の充実 ②区民・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 ③地域との連携・利用促進のための情報発信の強化
④講座・研修、情報収集・提供、相談機能の横断的展開

①区職員・教職員の男女平等意識の向上 ②庁内の管理監督的立場への女性の登用
③区職員の仕事と生活の両立支援

①「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
②国や都、他自治体との連携強化 ③男女共同参画に関わる市民活動団体の育成 ④市民活動団体との連携・協働の推進

基本目標Ⅰ 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。

このような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。

後期計画では、新たに、コロナ禍等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】

No.	指標	プラン策定時実績	前回の実績	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6年度 4月1日現在 34.5%	令和7年度 4月1日現在 35.1% (暫定値)	40%以上
2	庁内の管理・監督的立場 (部長・課長級及び係長級) の女性の占める割合	平成28年度 34.2%	令和6年度 4月1日現在 38.9% (管理職:21.9%)	令和7年度 4月1日現在 39.5% (管理職:25.0%)	40%以上 (管理職:33%) ※令和11年度まで
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5年度 85.4%	令和6年度 87.0%	85%

出典 No.1 プラン策定時、前回、直近の実績：庁内調査(毎年実施)

No.2 プラン策定時、前回、直近の実績：庁内調査(毎年実施)

No.3 プラン策定時、直近の実績：男女共同参画に関する区民意識・実態調査(5年に1度実施)

前回の実績：区民意識調査(毎年実施)

【副次的な目標数値】

No.	指標	プラン策定時実績	前回の実績	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6年度 7月10日現在 105件	令和7年度 6月12日現在 120件	150件

出典 前回と直近の実績：厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」に掲載されている区内事業所の件数

(参考数値)

No.1 関連

- 国の審議会等委員に占める女性の割合 42.0% (令和6年9月1日現在) *1
- 東京都の審議会等委員総数に占める女性比率 47.2% (令和6年4月1日現在) *2
- 東京都の市区町村の審議会等の女性比率(該当市区町村数) 下表参照 (令和6年4月1日現在) *2

20%未満	20%以上 25%未満	25%以上 30%未満	30%以上 35%未満	35%以上 40%未満	40%以上 45%未満	45%以上 50%未満	50%以上 55%未満	公表なし・ データなし
7	6	19	21	6	1	1	0	1

No.2 関連

- 国の地方機関課長・本省課長補佐相当職の女性の割合 15.7% (令和6年7月現在) *3
- 東京都の課長相当職以上の女性比率 15.8% (令和6年4月1日現在) *2
- 世田谷区の管理職(部長級及び課長級)の女性比率 21.9% (令和6年4月1日現在)
- 東京都の市区町村の課長相当職以上の女性比率(該当市区町村数) (令和6年4月1日現在) *2

0%	5%未満 (除く0%)	5%以上 10%未満	10%以上 15%未満	15%以上 20%未満	20%以上 25%未満	25%以上 30%未満	30%以上
6	0	9	14	16	12	4	1

*1 内閣府男女共同参画局「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」(令和6年9月)

*2 内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(令和6年度)」

*3 内閣官房内閣人事局「女性国家公務員の登用状況のフォローアップ」(令和7年1月)

【数値目標に対する評価と課題】

1 区の審議会等の女性割合は、プラン策定時比 4.2 ポイント上昇、前年度比では 0.6 ポイント上昇した。

⇒令和 8 年度目標をプラン策定時 35%から後期計画において 40%へと引き上げた。プラン策定時の目標は達成したが、新たに掲げた 40%を達成するには相当数の女性委員の登用が必要となるため、庁内各課の理解を求めながら取り組む必要がある。女性委員が 0 人の審議会等は令和 7 年度 3 件あり、令和 6 年度 4 件から 1 件減少した。

2 庁内の管理・監督的立場の女性の占める割合は、プラン策定時比 5.3 ポイント、前年度比 0.6 ポイント上昇した。

⇒令和 7 年 4 月に、特定事業主行動計画の改定を行い、計画目標として世田谷区役所における管理・監督的立場の女性職員の割合を 40%以上とする現在の目標値に加え、管理職に占める女性職員の割合を 30%以上から 33%に引き上げた。区職員全体における女性の割合は 52.7%占めていることから、女性の管理監督職育成に向けて今後も取り組みを進める必要がある。

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は、プラン策定時比 13.7 ポイント、前年度比 1.6 ポイント上昇した。

⇒区民の意識は着実に向上しており、令和 5 年度調査において目標値は達成したが、今後も、学校、家庭、職場などあらゆる分野において男女共同参画を推進する事業を展開していく必要がある。

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は、前回調査比 15 件上昇した。

⇒計画を策定した事業者の約 6 割は、女性活躍推進に効果があったとの調査結果もあることから、区内事業者に対し計画策定の働きかけを積極的にしていく必要がある。

【基本目標における課題と令和 6 年度の主な実施内容】

課題 1 固定的な性別役割分担意識の解消（事業 No. 3, 5）

男女共同参画センターらぶらす（以下、「らぶらす」という）による総合的な展開

中学・高校生や教職員向けの学校出前講座を通じて教育分野での啓発を図った。また、情報誌「らぶらす」等の刊行物における普及啓発をはじめ、らぶらすで実施する情報提供、講座、相談などの様々な事業において、男性の視点を取り入れ実施するなど、固定的な性別役割分担意識解消の内容を盛り込んだ。

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（事業 No. 18）

先進事業者表彰を通じての普及啓発

仕事と家庭生活との両立支援や女性の活躍推進などに積極的に取り組む事業者を表彰する「男女共同参画先進事業者表彰」を実施し、2 事業者を表彰した。表彰事業者の好事例を掲載したパンフレットを作成し、広く公共施設等に配布・配架した。受賞事業者からは、表彰を通じて会社の評判の向上や会社 PR につながったとの声をいただいた。パンフレット配布を通じ区内事業者の女性活躍推進に向けた環境整備の啓発を図った。

課題 3 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援（事業 No. 24, 25, 28, 30, 31）

ライフステージに応じた女性の就労支援等の実施

らぶらすが実施するライフステージ等に応じた女性の就労支援について 50 代以降の女性、子育てを機に離職した女性を対象とした講座を実施し、女性の就労支援に寄与した。連続講座として実施することで、受講の効果を高めることができ、講座終了後には個別相談を実施することで、講座と相談を連携させ、参加者の継続的な支援をおこなった。

【実施内容の評価と今後の取組み】

- ・「固定的な性別役割分担意識」の解消に向け、継続的な周知・啓発が必要となる。幼少期からジェンダーバイアスに囚われない視点を身に付けることが重要で、教育分野とも連携しながら、らぶらすの学校出前講座等を活用し、働きかけていく。
- ・先進事業者表彰では、2 事業者を先進事業者として表彰し、受賞事業所からも会社 PR に繋がった等高評価をいただき、また好事例として受賞事業者のパンフレットを広く周知することで区内事業者に啓発を行うことがで

きた。引き続き、らぷらすの講座等でも当課で作成したパンフレットなどを活用し、区内事業者に働きかけを行っていく。

- ・就職やキャリアチェンジにかかる情報が得られるよう女性の就労支援リーフレット（Find Your Reiwa Model）について、引き続き、掲載情報やビジュアルを随時見直し、有効性の高いリーフレットに更新していく。また、引き続き、（公財）世田谷区産業振興公社と連携し、支援の充実を図る。

【参考：令和5年度取組み状況報告書に対する男女共同参画・多文化共生推進審議会意見】

- ・【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】

目標を達成しているが、ここにとどまることなく施策を推進していくことが重要である。

- ・【課題1 固定的な性別役割分担意識の解消】

固定的な性別役割分担意識を解消するためには、令和5年度に実施したような学校出前講座を通じた幼少期からの啓発も重要である一方で、事業者に対しても、女性の活躍推進のための意識啓発や女性管理職の育成に向けた取組み事例の共有を出前講座により実施するなど、男女共同参画や女性のキャリア形成について、組織として考える契機となるような働きかけをより積極的に行うことが重要と考える。

- ・【課題3 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援】

就労支援だけでなく、100年ライフにおけるキャリア開発支援について、地域ぐるみで積極的に取り組んでいく必要があるのではないかと。特にミドルシニア世代については、より多様なニーズが存在している。世田谷区では、R60-SETAGAYA-など、ミドルシニアに特化した事業も行われている。区内事業者と連携しながら、新しいキャリアを地域で育めるような土壌づくりも併せて実施することが望ましい。

（令和6年6月25日 男女共同参画推進部会）

基本目標Ⅱ 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。

後期計画では、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】

No.	指標	プラン策定時 実績	前回の実績	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5年度 27.3%	令和6年度 23.8%	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6年度 4月1日現在 19.2% (副会長含む:30.8%)	令和7年度 4月1日現在 17.2% (副会長含む:29.8%)	20%

出典 No.4 プラン策定時と直近の実績：区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査(5年に1度実施)

No.5 プラン策定時と直近の実績：男女共同参画に関する区民意識・実態調査(5年に1度実施)

前回の実績：区民意識調査(毎年実施)

No.6 プラン策定時、前回、直近の実績：庁内調査(毎年実施)

【副次的な数値目標】

No.	指標	プラン策定時 実績	前回の実績	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・ 参加率*1	平成28年度 平日796人 (26.3%) 休日1,470人 (49.8%)	令和5年度 平日393人 (47.9%) 休日1,340人 (49.0%)	令和6年度 平日389人 (47.9%) 休日1,430人 (48.5%)	平日1,070人 (45.0%) 休日2,000人 (50.0%)
C	ワーク・ライフ・バランスに 「既に十分に組み込んでいる」 と考えている事業所の 割合	平成27年度 6.6%	—	令和2年度 14.8%	20.0%

出典 B プラン策定時、前回、直近の実績：庁内調査(毎年実施)

C プラン策定時と直近の実績：区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査(5年に1度実施)

*1 令和5年度より「両親学級」と「ふれパパママ講座」の名称を統一して「両親学級」として実施。

(参考数値)

No.6 関連

- 全国の自治会長の女性比率 7.3% (令和6年7月1日現在) *1
- 東京都の自治会長の女性比率 14.0% (令和6年7月1日現在) *1
- 東京都の特別区・市町村の自治会長の女性比率(該当区市町村数) (令和6年4月1日現在) *2

	0%	5%未満 (除く0%)	5%以上 10%未満	10%以上 15%未満	15%以上 20%未満	20%以上	公表なし・ データなし
特別区	0	2	7	9	4	0	1
市町村	7	1	3	4	6	8	10
合計	7	3	10	13	10	8	11

*1 内閣府男女共同参画局「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況(令和6年度)」

*2 内閣府男女共同参画局「市区町村女性参画状況見える化マップ」(令和6年度)

【数値目標に対する評価と課題】

4 ポジティブ・アクションの認知度は、プラン策定時比 4.6 ポイント低下した。

⇒「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画の策定義務の対象が、令和4年4月1日に拡大したことも踏まえ、事業者への情報提供や支援を継続する。また、今年度実施する「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」(5年に1度)の結果も踏まえ、区内事業所が女性の積極的な登用を進めるにあたっての環境整備をいっそう進めていく。

5 『仕事』と『家庭生活』をともに優先している」と回答した区民の割合は、プラン策定時比では0.3ポイント、前回調査比3.5ポイント低下した。

⇒数値の低下は見られるが、「仕事を優先している」割合は年々低下している一方、「地域・個人生活」や、複数項目を重複して選択する回答の増など、価値観が多様化する傾向も見られる。今後も引き続き、男女共同参画センターらぶらすの事業やイベント等での啓発を通じ、周知・啓発を図っていく。

6 町会・自治会長における女性の割合は、プラン策定時比8.6ポイント上昇、前年度比2.0ポイント低下した。

⇒地域における女性リーダーの役割はまちづくりや防災の観点からも強く求められている。今後も地域における女性リーダーの参画・育成に努めていく。

B 両親学級・ぷれパママ講座における男性の参加人数は、平日は前年度並みであったが、休日は増加しており、合計数として増加した。平日の男性参加率は、前年度に引き続き令和8年度目標を達成した。

⇒男性の参加率は、数値目標を達成したものの、少子化の影響等により、参加者数はプラン策定時の実績を下回っている。今後も受講しやすい環境づくりとして、オンラインによる実施を継続していく。

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は、プラン策定時比 8.2 ポイント上昇した。

⇒ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいるという事業所の割合は増加しており、ワーク・ライフ・バランスに関する意識の高まりがうかがえる。今後は、男女共同参画センターらぶらすが実施する出前講座を事業所向けに実施し、さらなる理解促進を図る。

【基本目標における課題と令和6年度の主な実施内容】

課題4 ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発 (事業 No. 42, 43, 44, 47)

イベントにおける呼び掛け、ワーク・ライフ・バランスの視点を取り入れたイベントの周知

らぶらすでは、区内イベントに出展し、アンケートの実施やパネル展示、ノベルティの配布により、ワーク・ライフ・バランスについて考える働きかけを行った。また、新たにワーク・ライフ・バランスの視点を取り入れた各所管課のイベントを集約し、ホームページで周知を行った。

課題5 男女がともに家事、育児、介護を担える支援の充実 (事業 No. 49, 94, 95, 96, 97, 98)

多様な保育の充実による両立支援や父親・男性向け講座等の実施

理由を問わず就学前の子どもを預けることができるほっとステイ事業、延長保育や休日保育等の多様な保育の充実など、きめ細かな子ども関連施策や保健医療福祉サービスの充実が図られ、これらの取組みが両立支援に寄与している。また、男性も参加できる両親学級、父子で参加できる料理講座や介護者向けの家族会等を充実させることにより、性別に関わらず家事・育児、介護等に参加できる環境整備を進めた。

課題6 防災・地域活動等への参画促進 (事業 No. 99, 100, 101, 113, 104)

防災・災害分野の計画等における男女共同参画の視点

らぶらすの講座において、女性の視点で考える防災講座「在宅避難に必要な最低限の備え」を実施した。本講座では、男女共同参画の視点も踏まえ、自助の視点から在宅避難について講座を行うことで、疑問や不安を減らし、ジェンダーに根差した防災意識を高めることができた。

【実施内容の評価と今後の取組み】

- ・ 広く区民が参加するイベント等への出展では、多くの来場者が PR コーナーに立ち寄りパネルや配布物を見入るといった状況が見られた。引き続き、様々な機会を捉えワーク・ライフ・バランスの真の意義や自ら希望する生活の実現に関する啓発を行う。

- ・事業者向けの取組みとして、らぷらすの出前講座も含め、中小事業所が抱える課題やニーズを捉えながら、事業所における男女共同参画の推進や多様性の理解の必要性を促すとともに、環境整備に向けた支援事業や制度の情報提供や周知・啓発を図る。
- ・らぷらすが実施する区民企画協働事業における提案には、地域団体より、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に向けて、多種多様な事業企画案が提案されており、男女がともに家事、育児、介護を前向きに取り組めるような企画が数多く提案されている。また、令和6年度の男性を対象とした「男性の生きづらさ講座」への参加者数の増加も踏まえ、今後、更なる充実を図る。
- ・防災・災害分野においては、らぷらすとせたがや女性防災コーディネーターとの連携による防災研修の実施等により、男女共同参画の視点の一層の地域展開を図る。

【参考：令和5年度取組み状況報告書に対する男女共同参画・多文化共生推進審議会意見】

・【数値目標4 区内事業所におけるポジティブ・アクションの認知度】

「ポジティブ・アクションの認知度」が向上しない理由の精査が重要である。区内企業に関連する項目であるため、区内企業・実態調査の結果にとらわれるだけでなく、必要な分析・ヒアリングを実施するべき。

・【数値目標6 町会・自治会長における女性の割合】

町会・自治会長の数値は女性の割合が上がっているが、これは継続して取組みを進めるべき。特に女性の防災士の取得についても取組みを促進してほしい。

・【副次的な数値目標B 両親学級・ふれパパママ講座における男性の参加人数・参加率】

両親学級の参加人数について、令和5年度は合計1,733名であり、プラン策定時の実績である2,266名と比べて533名減少している。オンラインによる実施で受講しやすい環境となっている一方で受講者が減少している原因について調査し、対応策を講じることが望まれる。

・【課題4 ワーク・ライフ・バランスの普及・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】

多様性の時代に、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し、働ける社会とするためには、多種多様なロールモデルに出会うことが必要である。既存の支援や啓発の仕組みだと、会社員は会社員、女性は女性というように、同じライフステージ、似たような境遇の人からロールモデルを見出さざるを得ないことが多い。男性のロールモデルが女性であってもいいし、年下のロールモデルがいてもいい。複数のロールモデルから様々な学びを得ることも必要だろう。人口が多く、多様な人が暮らす世田谷のよさをいかし、もっと自由な発想で既存の枠を超え、自分らしく生き生きと人生を歩んでいる人たちが互いのロールモデルになれるような取り組みを増やしていくべきだ。

・【課題6 防災・地域活動等への参画促進】

防災の視点において、女性側の意見が十分に反映されていないことが社会的な問題として浮き彫りになっているが、実態としては、防災会議の出席者の半数以上が男性であった。少なくとも半数以上の女性委員の登用を目指し、積極的に登用機会を増やす努力をすべきである。同時に、女性が扱いやすい消防器具の設置など物理的な配慮や工夫も進めていくべきである。また、性的マイノリティの視点も包摂した災害対策を進める必要がある。

・【後期計画で新たに取り組むテレワーク等多様な働き方の支援について】

コロナ以降、在宅勤務やテレワークが広がり、家庭と仕事の両立がしやすくなった一方、狭い住宅環境の中で、夫婦そろって在宅勤務をすることが難しいといった声や、在宅勤務をする夫に配慮して、乳幼児期の子どもとともに日中家から出ないといけないといった声も聞く。ワークとライフが重なる部分が増えた結果、すみ分けが難しくなっている要素もある。地域の中にシェアのワークスペースを増やしていくことも、ワーク・ライフ・バランスの推進に必要な支援ではないか。らぷらすの情報・交流コーナーではオンラインミーティングができることを知り、とても助かった。既存の施設の中でできることを増やしていき、地域の事業者や店舗と協力をして環境を整備していくことが必要である。

(令和6年6月25日 男女共同参画推進部会)

基本目標Ⅲ 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り、男女平等の実現の妨げとなっています。

後期計画では、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・性暴力の防止と被害者支援の充実にも取り組むことで、あらゆる暴力の根絶をめざします。

【数値目標】

No.	指標	プラン策定時実績	前回の実績	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4年度 29.5%	令和6年度 42.4%	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4年度 67.9%	令和6年度 65.5%	80%
9	デートDV防止の 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5年度 中学校：4校 高等学校：2校	令和6年度 中学校：0校 高等学校：0校	中学校：10校 高等学校：10校

出典 No.7 プラン策定時と直近の実績：男女共同参画に関する区民意識・実態調査(5年に1度実施)

前回の実績：区民意識調査(毎年実施)

No.8 プラン策定時と直近の実績：男女共同参画に関する区民意識・実態調査(5年に1度実施)

前回の実績：区民意識調査(毎年実施)

No.9 プラン策定時、前回、直近の実績：庁内調査(毎年実施)

【副次的な数値目標】

No.	指標	プラン策定時実績	前回の実績	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	平成28年度 実施回数：1回 参加人数：51人	令和5年度 実施回数：1回 参加人数：51人	令和6年度 実施回数：1回 参加人数：29人	実施回数：2回 参加人数：80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年度 57.9%	90.0%

出典 D プラン策定時、前回、直近の実績：庁内調査(毎年実施)

E 区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査(5年に1度実施)

(参考数値)

No.7 関連

●内閣府調査におけるDV防止法の認知度 21.3%

※「男女間における暴力に関する調査」で「法律があることも、その内容も知っている」と回答した人の割合
内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査報告書」(令和6年3月)(3年に1度実施)

【数値目標に対する評価と課題】

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)は、プラン策定時比 8.1 ポイント、令和 4 年度比 12.9 ポイント上昇した。

⇒認知度は向上しているものの、目標数値には達していないため、「女性に対する暴力をなくす運動」等の啓発期間を通じて周知・啓発を行っていく。

8 「DVが 100%加害者に責任があり、許せないものである」と考える人の割合は、プラン策定時比 14.5 ポイント上昇し、令和 4 年度比 2.4 ポイント低下した。

⇒暴力は理由のいかんに抛らず許されるものではないことを継続して発信していく必要がある。

9 デートDV防止をテーマとした出前講座は、令和5年度が全体で6校だったのに対し、令和6年度は0校と低下した。

⇒令和 6 年度は中学校 3 校からの依頼があり実施したが、いずれも性の多様性や性的マイノリティ理解に関する出前講座の依頼が多く、0 校となってしまった。今後はデートDV防止をテーマとした講座の実施について、周知を強化していく。

D DV防止研修の参加者数は、令和5年度が51名だったのに対し、令和6年度は29名となった。

⇒令和 5 年度は 51 名だったことから、同規模の職員に受講してもらうことが望ましい。今年度も社会情勢に合わせたテーマを設定し、職員の知識や理解を深めていく。

E パワーハラスメント防止対策義務化の認知度は、直近調査時点(令和2年度)において57.9%となっている。

⇒令和 5 年度に厚生労働省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」では、勤務先等でパワハラやセクハラを受けた経験は令和 2 年度の同調査と比較し減少したが、その後の労働者の行動として、「何もしなかった」の割合は依然として高い。また、勤務先の対応としても「特に何もしなかった」の割合が最も高くなっている。区においても今年度実施する「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」(5 年に 1 度)の結果を踏まえ、より一層、事業者へ周知・啓発を強化するとともに、会社内被害に遭った従業員が相談できる相談先の周知を行っていく。

【基本目標における課題と令和 6 年度の主な実施内容】

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 (事業 No. 126, 130, 132, 137, 138)

DV被害者等からの相談及び相談窓口の周知

各総合支所保健福祉センター子ども家庭支援課で受けた「女性相談」は令和 5 年度に 1,281 件だったのに対し、1,425 件と増加傾向にある。また、1つの事案が複雑化していることも多く、関係機関との連絡調整件数等も増加している。潜在的な相談ニーズもあると考えられるため、引き続き、11月に実施している「女性に対する暴力をなくす運動」及び「オレンジリボン・児童虐待防止推進キャンペーン」を通じ、相談窓口を庁内外に周知することで、相談につながりやすくする。

課題 8 性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実 (事業 No. 160, 161)

犯罪被害者等相談窓口における支援

「世田谷区犯罪被害者等支援条例」の策定とともに、性犯罪被害を受けた方への支援について検討を行った。

課題 9 暴力を容認しない意識づくり (事業 No. 165, 167)

教育委員会と連携した意識啓発

デートDV防止啓発物を区内中学校 2 年生に配布するとともに、らぷらすが実施する出前講座を通じて、意識啓発を図った。また、区立小中学校の校長会、副校長会において管理職に注意喚起を行うとともに、体罰防止を含めた服務事故防止についてのミニ研修会を実施することで学校全体に暴力防止への意識づくりを推進することができた。引き続き、啓発物を配布し、出前講座の実施回数や内容も検討しながら、教育委員会との連携をより一層強化していく。

【実施内容の評価と今後の取組み】

- ・児童虐待を含む複雑かつ複合的な支援が必要なケースも増加している。今後も、DV防止法改正や困難女性支援法の施行を踏まえ、相談員の支援力向上や安全対策、二次受傷の防止に取り組みながら、支援対象者に寄り添ったきめ細やかな支援を行っていく。また、男性や性的マイノリティのDV支援対象者について、安心して相談ができる環境の整備検討をしていく。
- ・世田谷区では、「地域で暮らし続ける」という選択をした支援対象者が比較的多いという特徴が見られ、DV支援対象者とその子どもへの精神的なサポート、生活を維持するためのソーシャルワーク、相手方対応に関しては警察との連携、法的な対応、加害者プログラムの利用などの包括的な支援が今後も重要となる。また、民間資源も活用しながら、「地域で暮らし続ける」DV支援対象者を地域で支える体制を整備していく。
- ・ハラスメント、性暴力やDV等を防止するため、区民や事業者へその内容や相談先を周知・啓発するとともに、警察と連携しながら地域全体で暴力やDVを許容しない意識を醸成していく。
- ・性犯罪被害を受けた方の支援として、相談員が医療機関へ同行することや受診により生じた医療費の助成等を実施していくが、より負担が少なく円滑な支援となるよう地区医師会と調整を行っていく。

【参考：令和5年度取組み状況報告書に対する男女共同参画・多文化共生推進審議会意見】

- ・【数値目標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）】
DV防止法の認知度について、「法律名も内容も知っている」となると、設問のハードルが高い。次期計画では数値目標の見直しも視野に検討が必要ではないか。各目標数値が高いのは理想だが、その裏にどのような計画や方法が必要か、どのようなリスクがあるのか分析が必要である。
- ・【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】
性的マイノリティ者や女性に対する施策について、効果的な取組みを進め、具体的な実績を重ねる必要がある。
- ・【課題8 性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実】
子どもの性暴力被害のひとつで、教育者や指導者が子どもとの信頼関係を利用して加害行為におよぶ「(チャイルド) グルーミング」について、子どもが被害と気がつくまでに時間を要し被害が深刻になる傾向がある。被害を防止するためには、子どもだけでなく学校や親など周囲の大人にも広く周知し、早期に発見することが大切ではないか。
- ・【課題9 暴力を容認しない意識づくり】
スポーツ指導では、幅広い年齢において、指導する側・される側どちらにも「強くなるためには厳しい指導が必要だ」とする考え方が根強く、暴力を容認する傾向にある。暴力による関係を学ぶこと、次世代に継承することを防止するためにも指導と暴力の違いについても正しく周知することが大切ではないか。

(令和6年6月25日 男女共同参画推進部会)

基本目標Ⅳ 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。

このような地域社会の形成に向けては、男女だけでなく多様な性の「心」と「からだ」の違いを互いに理解し合い、自己への肯定的な認識を深めながら、他者に対する思いやりをもって生きていくことが前提となります。

また、障害のある女性やひとり親家庭の母親など、女性であることで複合的に困難な状況に置かれている場合があることにも留意が必要です。

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、ひとり親家庭の直面する生活上の困難な状況への支援や性的マイノリティの抱える生きづらさへの理解・支援を進め、人権尊重の社会の構築をめざします。

後期計画では、「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みます。

【数値目標】

No.	指標	プラン策定時 実績	前回の実績	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5年度 子宮がん 28.6% 乳がん 25.8%	令和6年度 調整中	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5年度 6回	令和6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5年度 87.6%	令和6年度 94.7%	90%以上

出典 No.10 プラン策定時、前回、直近の実績：庁内調査(毎年実施)

No.11 プラン策定時、前回、直近の実績：庁内調査(毎年実施)

No.12 プラン策定時、直近の実績：男女共同参画に関する区民意識・実態調査(5年に1度実施)
前回の実績：区民意識調査(毎年実施)

※ 「現状以上」とは、「計画策定時の実績以上」のことを言う。

【副次的な数値目標】

No.	指標	プラン策定時 実績	前回の実績	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	—	①令和5年度 区民：12.0% ②令和2年度 企業：26.5%	①令和6年度 区民：10.8% ②令和7年度 企業：調整中	区民：45.0% 企業：40.0%
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	平成26年度 70.0%	令和元年度 74.6%	令和5年度 64.3%	80.0%

出典 F 前回の実績：①区民意識調査(毎年実施)

②区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査(5年に1度実施)

直近の実績：①区民：男女共同参画に関する区民意識・実態調査(5年に1度実施)

②企業：区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査(5年に1度実施)

G プラン策定時、前回実績：男女共同参画に関する区民意識・実態調査(5年に1度実施)

直近の実績：区民意識調査(毎年実施)

(参考数値)

No.10 関連

	子宮頸がん検診の受診率	乳がん検診の受診率
東京都平均	25.3%	27.0%

東京都福祉保健局HP「がん検診の統計データ」(令和5年度)

【数値目標に対する評価と課題】

10 子宮

⇒検診にも、早

確認中

観点から

11 養育費相談会の実施回数は6回であり、プラン策定時比 3 回減少、前年度と同数であった。

⇒引き続き、母子家庭、父子家庭などそれぞれの状況に寄り添いながら、相談事業、個別支援、個別給付等を組み合わせ実施していく必要がある。

12 「性的マイノリティ」という言葉の認知度は、プラン策定時比24.7ポイント、前年度比7.1ポイント上昇した。

⇒リーフレットの作成・配布、区のおしらせやイベント等を通じた啓発に一定の効果があったと考えられる。今後も継続的に周知・啓発を行う。

F パートナーシップ宣誓の認知度は、令和5年度比1.2ポイント低下した。

⇒パートナーシップ宣誓の名前だけでなく、その内容も知っている割合は低下した。令和7年11月にパートナーシップ宣誓10周年を迎えるため、この機会を捉え、周知・啓発を強化していく。

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は、令和元年度比 10.3 ポイント低下した。

⇒施策等の必要性については、「必要だと思う」という割合は下落している一方で、「わからない」の割合が令和元年度比5ポイント上昇した。施策等の必要性については、継続的な周知・啓発が必要である。

【基本目標における課題と令和6年度の主な実施内容】

課題 10 性差に応じたところと身体健康支援 (事業 No. 171, 199)

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理解促進

思春期世代に向けたリプロダクティブ・ヘルス/ライツの周知啓発に向けた専門部会を2回開催するとともに、出張リプロダクティブヘルス/ライツ講座を区立中学校15校4,036名に対し実施した。また、世田谷区立男女共同参画センターらぷらすにおいても「女性がんの経験のある方のためのからだとココロのケア講座」やリプロダクティブ・ヘルス/ライツに関するギャラリー展示等を実施し、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに対する理解促進を図った。

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 (事業 No. 220)

ひとり親家庭等の子どもの学習支援事業

ひとり親家庭等の子ども(小学生、中学生)に学習環境を提供し、学習習慣の定着と勉強に対する苦手意識を克服するとともに、学力向上を目指した学習支援事業は、登録者数は107名から112名へ、延べ利用者数は1,412名から1,507名へ増加し、学習機会の確保に寄与することができた。

課題 12 性的マイノリティなど多様な性への理解促進と支援 (事業 No. 225)

世田谷区パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓の認知度向上

パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓については、区内各イベントを通じて周知・啓発を行ったところではあるが、令和6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」における「パートナーシップ宣誓の認知度」は、10.8%という低い結果に留まり、認知度向上の課題が浮き彫りとなった。

【実施内容の評価と今後の取組み】

- ・パートナーシップ宣誓10周年を迎える機会を捉え、10周年記念イベント実施や新たに作成するリーフレットの配布等を通じて、現行の宣誓の取組みである、「パートナーシップ・ファミリーシップ宣誓」を広く周知するとともに、LGBTQの方々に対する理解促進を図る。
- ・女性の健康支援や経済的負担の観点から、らぷらすに生理用品を無償設置する。

【参考：令和5年度取組み状況報告書に対する男女共同参画・多文化共生推進審議会意見】

・【副次的な数値目標 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】

数値の低下を解消すべく、更なる取組みの推進が必要である。より効果的な啓発を図っていくべき。

・【課題10 性差に応じたところと身体健康支援】

思春期世代に向けたリプロダクティブ・ヘルス/ライツの周知啓発に加え、実際に体や性の悩み相談ができる「ユースクリニック」の整備が必要である。地域に日常的に相談できる場所や、いざというときに行く認識を持てる場所を物理的に増やしていくことは助けになる。

・【課題12 性的マイノリティなど多様な性への理解促進と支援】

令和7年度は「世田谷区パートナーシップの宣誓制度」10周年となるので、制度の機運を高める取組みを実施すべきである。

・【その他】

- ①「世田谷区地域保健医療福祉総合計画計画」にLGBTQについて明記されたことは素晴らしい取組みである。
- ②同性カップルの住民票の続柄欄に男女の事実婚と同様に「夫（未届）」「妻（未届）」の記載について、検討を始めたことは評価に値する取組みである。数値に現れない部分に関しても大きく評価できる。

(令和6年6月25日 男女共同参画推進部会)

推進体制 男女共同参画社会の実現に向けた方策

方策1 男女共同参画センター「らぶらす」の機能の充実

【令和6年度の取組みと評価】

○より多くの方が安心して、気軽に利用できる施設運営

研修室を、中高生等を対象に自習室開放を行った結果、若年層世代の来館が増加し、より多くの方かららぶらすを活用していただくことができた。今後は、自習室等を利用している若年層世代に対し、らぶらすで開催している講座、イベントやニーズに応じた相談事業、居場所事業等の案内を行う他、らぶらすが保有している男女共同参画に関する蔵書(約22,000冊)等を積極的に活用してもらうためのPRを行い、若年層世代におけるジェンダーや多様性への理解促進を図っていく。

○区民・団体・事業者等の参加、参画、協働の推進

昨年度から引き続き、「区企画協働事業」を実施し、採択された団体には、事業内容のアドバイス、助成金の交付、広報活動等の支援を行った。過去に「区企画協働事業」として実施した団体が、らぶらすとして実施する事業の講師を務める等、つながりを生み出し、団体へのエンパワーメントが図られていると考える。今後は、区内事業者向けの出前講座、らぶらすサポーター(有償ボランティア)の創出や地域の関連施設との連携を図り、地域から男女共同参画社会の気運向上を図る。

○地域ネットワークの構築

主に性的マイノリティ理解促進やアサーティブについて小中学校10校に出前講座を行ったほか、イベント出展での団体との横の繋がりや、らぶらすの実施事業である起業ミニメッセを通じた女性起業家同士の交流機会の創出、関連分野のネットワーク会議参加など、アウトリーチにより、らぶらすと地域のネットワークの構築を推進した。今後も事業や各種会議体など様々な機会を通じて地域に出向いていくとともに、地域団体や住民と意見交換を行う地域懇談会や地域のステークホルダーとらぶらすの運営について検討する運営協議会や有識者・学識経験者とともに事業の方向性や施設の運営方法等検討するアドバイザリー委員会での意見も踏まえ、地域とのネットワークを形成し、男女共同参画推進にかかる体制を整備していく。また、庁内各課とも連携し、各種事業や会議等にも参加していく。

○広報・普及啓発

東京レインボープライド2024、せたがやふるさと区民まつり、ふれあいマルシェ、子育てメッセ、梅まつり等、関連イベントに出向き、情報提供を行った。引き続き、らぶらす施設紹介リーフレット、ノベルティ等作成するとともに、「男女共同参画」といった捉えにくい概念を、一人ひとりの暮らし、生き方に関わる身近な問題であることを発信し、「自分ごと」として認識してもらうことで、より広くらぶらすの認知度や利用率の向上に努める。

方策2 区職員の男女共同参画推進

【令和6年度の取組みと評価】

○庁内における情報発信等(事業No.1014)

人権・男女共同参画にかかる庁内紙「にじいろ通信」を発行し、定期的な情報発信を行った。

○特定事業主行動計画に基づく女性比率(事業No.1019,1021,1023)

令和6年4月に、特定事業主行動計画における計画目標として、①管理・監督的立場における女性職員の割合を40%以上とする現在の目標値に加え、新たに②管理職に占める女性職員の割合を30%以上とする目標値を追加する改定を行った。令和7年4月現在では、①が39.5%、②が25%となっている。また、育児休業中の昇任選考受験者は32人(前年度39人)と減少したものの、時差勤務取得件数は360件(前年度153件)と増加した。区外郭団体の理事の女性比率は、令和7年4月時点で31.2%(前年度31.2%)と同じ割合となっている。

方策3 推進体制の整備・強化

【令和6年度の取組みと評価】

○男女共同参画・多文化共生推進審議会及び男女共同参画推進部会(事業No.1026)

・令和6年度は審議会を3回、男女共同参画推進部会を3回開催した。審議会や部会から得られた意見は、男女共同参画社会の実現に向けた施策の着実な推進に向けての意見を聴取するとともに、これに基づき、PDCAサイクルを適正に運営し、区の男女共同参画推進についての進行管理とフォローアップを実施していく。

○男女共同参画・多文化共生推進苦情処理委員会（事業 No. 1027）

上記条例に基づき、男女共同参画・多文化共生施策に関する苦情に対し、区長の諮問に応じて審査する機関として「世田谷区男女共同参画・多文化共生苦情処理委員会」を設置している。より利用しやすい制度となるよう、周知方法や「苦情処理」という名称の変更、手続の簡略化等について検討していく。

○第三次男女共同参画プランの策定に向けて(ジェンダー統計の活用とジェンダー主流化を進める体制の検討)

次期、第三次男女共同参画プランの策定に向けては、区民意識・実態調査を令和6年度、区内企業向け意識・実態調査を令和7年度に予定している。これらの調査の実施にあたり、ジェンダー統計に基づき、より明確に現状と課題を把握し、必要な施策を着実に計画へ反映するものとなるよう、その時点での社会情勢の要請に応える内容にしていく。そのため、引き続き、関係所管やらぶらす、男女共同参画・多文化共生推進審議会等とも協議しながら、様々な分野における課題の確認、関連統計の評価・改善方法など、ジェンダー統計の活用の仕組みを検討し、計画的かつ体系的に、あらゆる場面でジェンダー主流化を進める体制を構築していく。

【参考：令和5年度取組み状況報告書に対する男女共同参画・多文化共生推進審議会意見】

・【方策1 男女共同参画センター“らぶらす”の機能の強化】

- ①らぶらすの研修室を中高生等対象の自習室とした取り組みは、若い世代に男女共同参画センターの取り組みを知ってもらう上で有効である。
- ②らぶらすの区民企画協働事業のような、区民ニーズから生まれる事業の拡大が必要。多様なステークホルダーの参画、所管部署横断、複合型のテーマなど、もう一步踏み込んだ協働、チャレンジングな協創を促すような仕組みづくりに期待したい。
- ③令和8年度までに目指す“らぶらす”の姿を見据えながら年度ごとの取組みを検討するなど、残り3年間で基本目標Ⅰ～Ⅳに掲げた目標を達成するにあたって十分な推進体制であるかを、各方策について定期的に検討・評価いただきたい。

・【方策2 区職員の男女共同参画推進】

区職員に対する情報発信の成果のノウハウを、区内企業における意識啓発事業等に有効に生かすことは重要だ。

・【方策3 推進体制の整備・強化】

苦情処理委員会について、名称変更も含めて、より利用しやすいように改善していくことが望まれる。

（令和6年6月25日 男女共同参画推進部会）

男女共同参画・多文化共生推進審議会 男女共同参画部会からの意見

(令和7年6月24日 男女共同参画推進部会)

令和6年度(2024年度)
世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画取組み状況報告書

令和7年8月発行

世田谷区生活文化政策部 人権・男女共同参画課
〒156-0043 東京都世田谷区松原 6-3-5
電話 03-6304-3453 FAX 03-6304-3710

令和7年度審議会等への女性委員の登用状況調査結果

調査基準日：令和7年4月1日

1. 行政委員会（地方自治法第180条の5）

No.	名 称	総委員数	女性委員数	女性登用率	所管部・課
101	監査委員	4	1	25.0%	総務部総務課
102	農業委員会	21	1	4.8%	経済産業部都市農業課（農業委員会事務局）
103	教育委員会	5	1	20.0%	教育政策・生涯学習部教育総務課
104	選挙管理委員会	4	1	25.0%	選挙管理委員会事務局
	小計（会議体数 4）	34	4	11.8%	

2. 附属機関（地方自治法第138条の4、第202条の3及び「世田谷区附属機関の設置運営に関する要綱」）

No.	名 称	総委員数	女性委員数	女性登用率	所管部・課
201	特別職報酬等審議会	9	3	33.3%	総務部総務課
202	情報公開・個人情報保護審議会	9	2	22.2%	総務部区政情報課
203	行政不服審査会	5	1	20.0%	総務部区政情報課
204	世田谷区公文書管理委員会	5	1	20.0%	総務部区政情報課
205	防災会議	53	9	17.0%	危機管理部災害対策課
206	消防団運営委員会	18	2	11.1%	危機管理部災害対策課
207	国民保護協議会	53	9	17.0%	危機管理部災害対策課
208	財産評価委員会	7	0	0.0%	財務部経理課
209	世田谷区公契約適正化委員会	10	0	0.0%	財務部経理課
210	世田谷美術館美術品等収集委員会	4	2	50.0%	生活文化政策部文化・国際課
211	世田谷文学館文学資料等収集委員会	5	1	20.0%	生活文化政策部文化・国際課
212	世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会	15	11	73.3%	生活文化政策部人権・男女共同参画課
213	世田谷区男女共同参画・多文化共生苦情処理委員会	3	2	66.7%	生活文化政策部人権・男女共同参画課
214	環境審議会	14	6	42.9%	環境政策部環境政策課
215	世田谷区生活環境保全審査会	7	3	42.9%	環境政策部環境保全課
216	地域保健福祉審議会	20	8	40.0%	保健福祉政策部保健福祉政策課
217	保健福祉サービス苦情審査会	5	3	60.0%	保健福祉政策部保健福祉政策課
218	保健福祉サービス向上委員会	5	3	60.0%	保健福祉政策部保健福祉政策課
219	民生委員推薦会	14	5	35.7%	保健福祉政策部生活福祉課
220	国民健康保険事業の運営に関する協議会	20	6	30.0%	保健福祉政策部国保・年金課
221	地域保健福祉審議会高齢者福祉・介護保険部会	24	9	37.5%	高齢福祉部高齢福祉課
222	介護認定審査会	239	100	41.8%	高齢福祉部介護保険課
223	世田谷区認知症施策評価委員会	28	14	50.0%	高齢福祉部介護予防・地域支援課
224	障害認定審査会	64	26	40.6%	障害福祉部障害施策推進課
225	世田谷区児童福祉審議会	19	9	47.4%	子ども・若者部子ども・若者支援課
226	世田谷区子どもの人権擁護委員	3	2	66.7%	子ども・若者部子ども・若者支援課
227	世田谷区がん対策推進委員会	18	4	22.2%	世田谷保健所健康企画課
228	大気汚染障害者認定審査会	6	3	50.0%	世田谷保健所健康推進課
229	感染症の診査に関する協議会	11	2	18.2%	世田谷保健所感染症対策課
230	予防接種健康被害調査委員会	8	3	37.5%	世田谷保健所感染症対策課
231	世田谷区小児慢性特定疾病審査会	5	4	80.0%	世田谷保健所感染症対策課
232	世田谷区建築審査会	5	2	40.0%	都市整備政策部都市計画課
233	世田谷区都市計画審議会	20	8	40.0%	都市整備政策部都市計画課
234	風景づくり委員会	7	3	42.9%	都市整備政策部都市デザイン課
235	ユニバーサルデザイン環境整備審議会	17	8	47.1%	都市整備政策部都市デザイン課
236	建築紛争調停委員会	4	1	25.0%	都市整備政策部建築調整課
237	世田谷区営住宅高額所得者審査会	3	0	0.0%	都市整備政策部住宅課
238	住宅委員会	12	4	33.3%	都市整備政策部住宅課
239	世田谷区空家等対策審査会	7	1	14.3%	防災街づくり担当部建築安全課
240	自転車等駐車対策協議会	19	2	10.5%	土木部交通安全自転車課
241	社会教育委員の会議	10	3	30.0%	教育政策・生涯学習部生涯学習課
242	文化財保護審議会	11	1	9.1%	教育政策・生涯学習部生涯学習課
243	世田谷区清掃・リサイクル審議会	13	6	46.2%	清掃・リサイクル部管理課
244	地域経済の持続可能な発展を目指す会議	17	3	17.6%	経済産業部経済課
	小計（会議体数 44）	851	295	34.7%	

3. その他の委員会等 (外部委員を主な構成員とするもの)

No.	名 称	総委員数	女性委員数	女性登用率	所管部・課
301	世田谷区区民集会施設等指定管理者選定委員会	7	1	14.3%	5 総合支所地域振興課
302	世田谷区原始・古代史編さん委員会	10	1	10.0%	政策経営部政策企画課
303	世田谷区中世史編さん委員会	10	2	20.0%	政策経営部政策企画課
304	世田谷区近現代史編さん委員会	15	3	20.0%	政策経営部政策企画課
305	せたがや自治政策研究所学術機関誌「都市社会研究」編集委員会	6	3	50.0%	政策経営部政策研究・調査課
306	安全安心まちづくり協議会	33	5	15.2%	危機管理部地域生活安全課
307	世田谷区医療・介護連携推進協議会	17	5	29.4%	保健福祉政策部保健医療福祉推進課
308	老人ホーム入所判定委員会	12	6	50.0%	高齢福祉部高齢福祉課
309	地域密着型サービス運営委員会	7	4	57.1%	高齢福祉部介護保険課
310	地域包括支援センター運営協議会	19	11	57.9%	高齢福祉部介護予防・地域支援課
311	地域自立支援協議会	43	10	23.3%	障害福祉部障害施策推進課
312	世田谷区障害者施策推進協議会	28	12	42.9%	障害福祉部障害施策推進課
313	世田谷区立障害者福祉施設指定管理者選定委員会	7	5	71.4%	障害福祉部障害者地域生活課
314	世田谷区医療的ケア連絡協議会	24	9	37.5%	障害福祉部障害保健福祉課
315	世田谷区精神障害者等支援連絡協議会	28	7	25.0%	障害福祉部障害保健福祉課
316	世田谷区医療的ケア相談支援センター事業運営会議	3	1	33.3%	障害福祉部障害保健福祉課
317	青少年表彰審査会	11	2	18.2%	子ども・若者部子ども・若者支援課
318	池之上青少年交流センター運営委員会	16	10	62.5%	子ども・若者部子ども・若者支援課
319	野毛青少年交流センター運営委員会	9	6	66.7%	子ども・若者部子ども・若者支援課
320	希望丘青少年交流センター運営委員会	18	7	38.9%	子ども・若者部子ども・若者支援課
321	世田谷区認可保育所整備・運営事業者審査委員会	14	9	64.3%	子ども・若者部保育課
322	世田谷区認可保育所整備・運営事業者選定委員会	14	9	64.3%	子ども・若者部保育課
323	世田谷区認可外保育施設新制度移行希望事業者適格性審査委員会	14	9	64.3%	子ども・若者部保育課
324	東京都薬物乱用防止推進世田谷地区協議会	15	6	40.0%	世田谷保健所健康企画課
325	世田谷区健康危機管理連絡会	33	7	21.2%	世田谷保健所健康企画課
326	世田谷区災害医療運営連絡会	31	5	16.1%	世田谷保健所健康企画課
327	健康づくり推進委員会	23	10	43.5%	世田谷保健所健康企画課
328	世田谷区胃内視鏡検診運営委員会	9	2	22.2%	世田谷保健所健康企画課
329	世田谷区自殺対策協議会	34	10	29.4%	世田谷保健所健康推進課
330	世田谷区食育推進会議	19	10	52.6%	世田谷保健所健康推進課
331	世田谷区人と動物との共生推進のための連携協議会	10	3	30.0%	世田谷保健所生活保健課
332	世田谷区営住宅指定管理者選定委員会	7	5	71.4%	都市整備政策部住宅課
333	世田谷区区立自転車等駐車場指定管理者選定委員会	7	2	28.6%	土木部交通安全自転車課
334	世田谷区立郷土資料館運営委員会	8	3	37.5%	教育政策・生涯学習部生涯学習課
335	世田谷区民設民営放課後児童クラブ運営事業者選定委員会	9	5	55.6%	子ども・若者部児童課
336	世田谷区立図書館運営協議会	13	8	61.5%	教育政策・生涯学習部中央図書館
337	世田谷区児童養護施設退所者等奨学・自立支援基金事業審査会	4	2	50.0%	子ども・若者部児童相談支援課
338	世田谷区食品衛生推進会議	10	3	30.0%	世田谷保健所生活保健課
339	世田谷区立図書館指定管理者選定委員会	7	1	14.3%	教育政策・生涯学習部中央図書館
340	世田谷区スポーツ・レクリエーション施設指定管理者選定委員会	7	2	28.6%	スポーツ推進部スポーツ施設課
341	世田谷区難病等対策地域協議会	19	9	47.4%	世田谷保健所感染症対策課
342	世田谷区市民活動支援事業選定委員会	6	2	33.3%	生活文化政策部市民活動推進課
343	世田谷区本庁舎等における区民利用・交流拠点施設事業運営委員会準備会	23	8	34.8%	生活文化政策部市民活動推進課
344	世田谷区新BOP運営委員会	14	8	57.1%	学校教育部地域学校連携課
小計 (会議体数 44)		673	248	36.8%	

総 計 (会議体数 92)	総委員数	女性委員数	女性登用率
	1,558	547	35.1%

(参考)
R6:34.5%、R5:35.2%、R4:34.6%

「(仮称) 第三次男女共同参画プラン」策定の方向性について

1 計画期間

第一次、第二次男女共同参画プランの計画期間は10年間であったが、次期世田谷区基本構想が概ね20年で更新されることや次期基本計画、実施計画が令和14年度から開始となることを踏まえ、第三次プランは令和9～13年度の5年間とする。

2 策定にあたっての視点

(1) 新たな課題の抽出と計画体系の再編

第二次男女共同参画プランの検討から10年、後期計画の検討から5年を経過していることを受け、最近の社会情勢を踏まえながら、計画体系の再編を行う。

検討にあたっては、人権・男女共同参画課としての意見をまとめ、男女共同参画・多文化共生推進審議会や部会において、専門的な知見から見直しについて意見をもらう。また、庁内の会議体や関係団体等との意見交換を通じ、より実態に即した検討を行っていく。

参考) 各テーマにおける課題感

男女共同参画全般	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、女性活躍推進が重要 ・ワーク・ライフ・バランスの推進は引き続き必要だが、基本目標に定めるかは検討が必要 ・男性特有の課題についても把握し、取り入れていく ・ジェンダー統計の収集、活用について全庁で足並みをそろえていく ・男女共同参画機構（ナショナルセンター）との連携について検討していく
DV防止・ 困難女性支援	<ul style="list-style-type: none"> ・「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行に伴う対応 ・女性相談支援員の処遇改善の検討 ・民間との連携 ・性犯罪被害への意識の高まりを踏まえた施策の検討
多様性の尊重・ LGBTQ理解促進	<ul style="list-style-type: none"> ・「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」への対応 ・庁内における推進 ・事業者への働きかけ

(2) 困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画

困難な問題を抱える女性への支援に関しては、令和6年度に「世田谷区困難な問題を抱える女性への支援に関する基本的な方針」を策定したところである。

今後、第三次男女共同参画プラン策定にあたっては、困難な問題を抱える女性への支援を体系に組み込み、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条第3項に規定する「市町村基本計画」にあたる「世田谷区困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」として位置付ける。

参考) その他計画の位置付け

- ・「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9条に規定する「行動計画」
- ・「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する「市町村男女共同参画計画」
- ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」第6条第2項に規定する「市町村推進計画」
- ・「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（DV防止法）」第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」

(3) プラン名及び副題の検討

現在は、「第二次男女共同参画プラン後期計画～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～」というプラン名及び副題となっているが、社会情勢を踏まえた馴染みやすいプラン名となるよう、他自治体のプラン名等を参考に検討し審議会等で意見をもらう。

なお、「(仮称)世田谷区第三次男女共同参画プラン」という正式な名称は、副題に位置付けることとする。

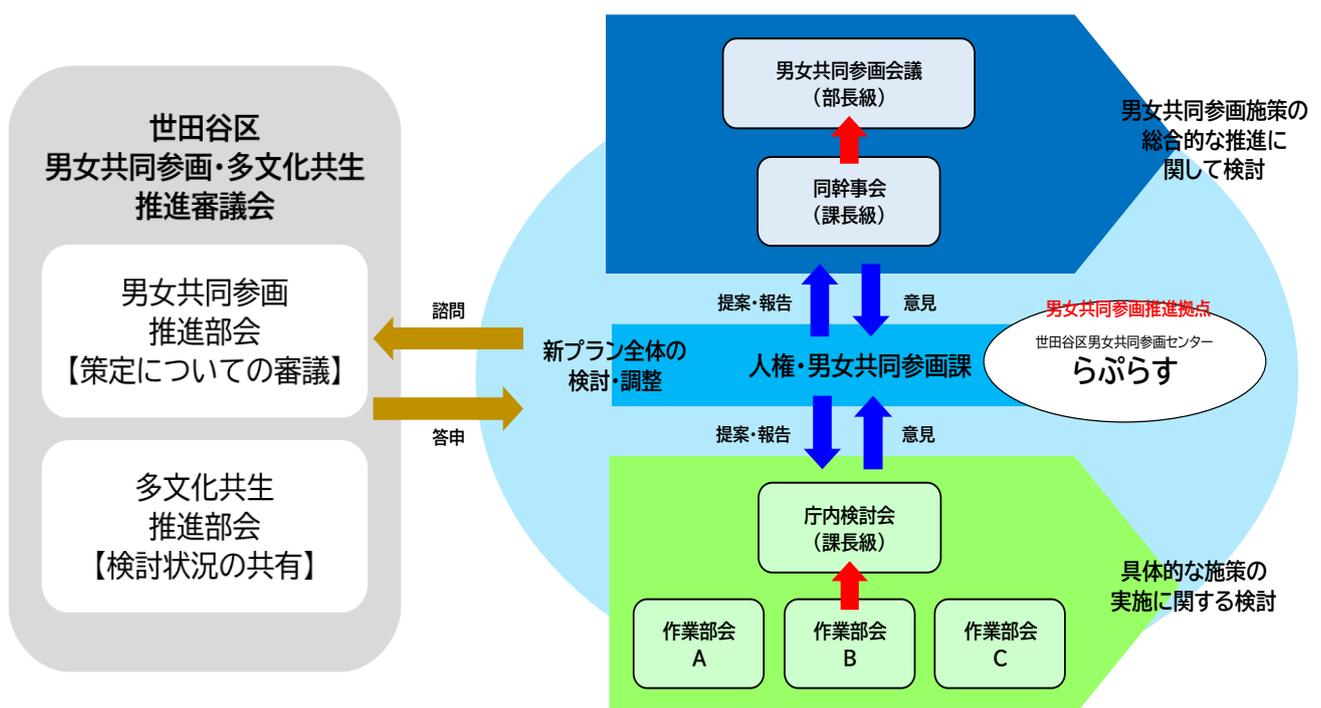
例)

荒川区：誰もが自分らしく生きることができる社会の実現を目指す実行プラン
～荒川区男女共同参画社会推進計画（第5次）～

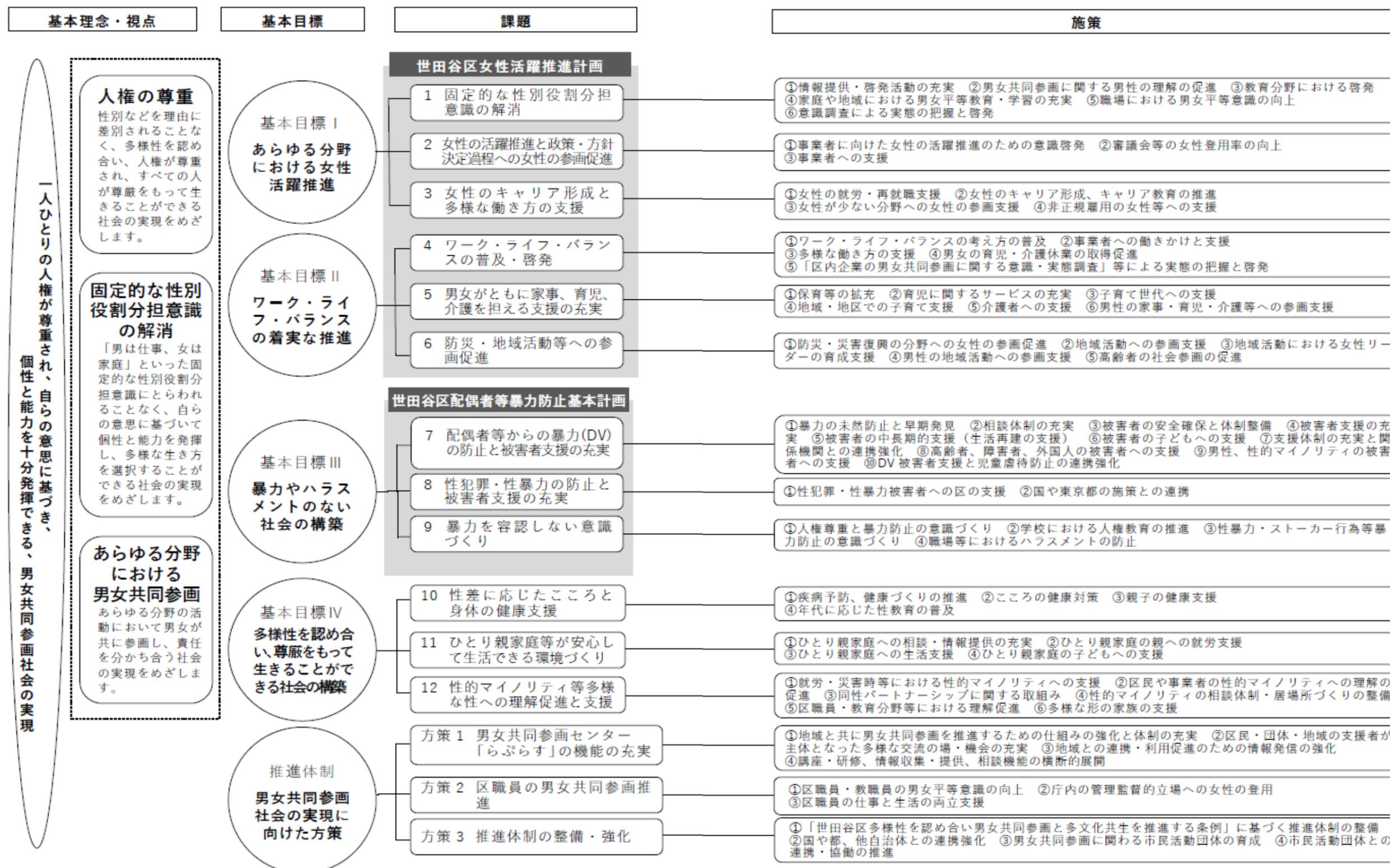
品川区：マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～
(男女共同参画のための品川区行動計画第5次)

<庁内における検討体制図>

- ・世田谷区男女共同参画推進会議（部長級）
- ・世田谷区男女共同参画推進会議幹事会（課長級）
- ・庁内検討会（施策関係課長級）
- ・作業部会（施策関係課係長級）



計画の体系



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。