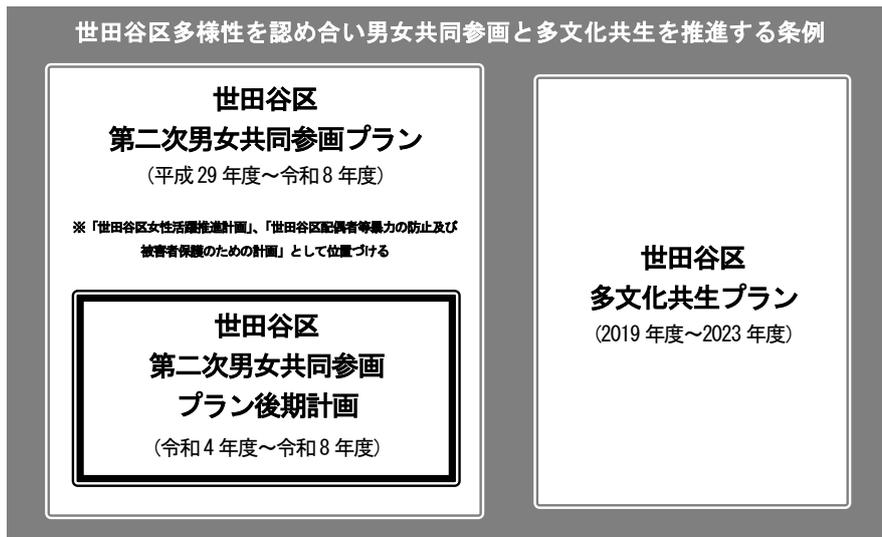


令和4年度世田谷区第二次男女共同参画プラン後期計画 取組み状況報告書（概要版）

1 「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。



2 プランの体系

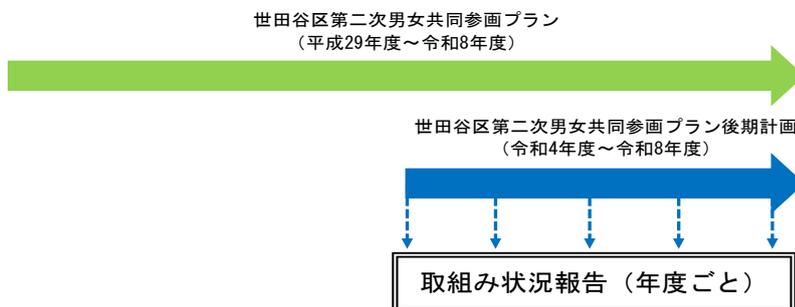
プランでは、「一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる、男女共同参画社会の実現」という基本理念のもとに、4つの基本目標を掲げています。また、その実現のための方策を「推進体制」として位置づけています。

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。

詳細は本編の「計画の体系」（p.3～4）をご覧ください。

3 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。



基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性活躍推進

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)
数値目標					
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4年度 4月1日現在 34.6%	令和5年度 4月1日現在 35.2%	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4年度 4月1日現在 38.8% (管理職:20.8%)	令和5年度 4月1日現在 38.7% (管理職:21.7%)	40% (管理職:30%)
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4年度 85.3%	(暫定値) 令和5年度 85.4%	85%
副次的な数値目標					
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年度 12月28日現在 73件	令和5年度 7月13日現在 98件	150件

【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。
- ・庁内の女性職員を対象としたセミナーは多くの参加者から好評を得た。今後はその拡大開催のほか、庁内メールマガジンを活用した昇任後の仕事の魅力の発信、育児等の事情のある管理監督職への配慮などの取組みを通じ、積極的に選考に挑戦する環境の整備を検討する。
- ・就職やキャリアチェンジにかかる情報が得られるよう、区ホームページに関連情報を集約したプラットフォームページを作成する。女性の就労支援リーフレットについても、掲載情報やビジュアルを見直し、有効性の高いリーフレットを改編する。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。
- ・特別区長会調査研究機構が実施する「特別区における女性を取り巻く状況と自治体支援の方策」をテーマとした研究において、若年女性にかかる課題抽出と有効な施策の検討を行う。

基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの着実な推進

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)
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	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%	(暫定値) 令和5年度 27.3%	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4年度 4月1日現在 15.0% (副会長含む:30.2%)	令和5年度 4月1日現在 14.6% (副会長含む:28.1%)	20%
副次的な数値目標					
B	両親学級・ぶれパママ講座における男性の参加人数・参加率	平成28年度 平日 796人 (26.3%) 休日 1,470人 (49.8%)	令和3年度 平日 102人 (45.9%) 休日 1,109人 (49.6%)	令和4年度 平日 497人 (46.5%) 休日 1,227人 (50.0%)	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 取り組んでいる」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%

【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う状況が見られた。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、らぶ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、ポジティブ・アクションの必要性とともに、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。
- ・らぶ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、男性が家事、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。令和4年度の男性を対象とした事業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、避難所運営マニュアルにおける位置づけに注視するとともに、らぶらすと女性防災コーディネーターとの連携により、男女共同参画の視点を取り入れた防災講座等により地域展開を図る。

基本目標Ⅲ 暴力やハラスメントのない社会の構築

【実施内容の評価と今後の取組み】

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)
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)	平成26年度 34.3%	令和3年度 27.1%	令和4年度 29.5%	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3年度 67.4%	令和4年度 67.9%	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3年度 中学校:2校 高等学校:2校	令和4年度 中学校:2校 高等学校:0校	中学校:10校 高等学校:10校
副次的な数値目標					
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3年度 実施回数:1回 参加人数:51人	令和4年度 実施回数:1回 参加人数:32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%

- ・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見据え、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、被害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被害者について、安心して相談ができる環境の整備検討していく。
- ・世田谷区では、「地域で暮らし続ける」という選択をした被害者が比較的多いという特徴が見られ、DV被害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、加害者対応に関しては警察との連携、法的な対応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被害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、区民へその内容や相談先を周知・啓発するとともに、区内事業所へハラスメントを禁止する規定の整備等の働きかけを行っていく。また、警察と連携しながら地域全体でハラスメント、暴力やDVを許容しない意識を醸成していく。

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

【実施内容の評価と今後の取組み】

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)
数値目標					
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3年度 子宮がん 31.1% 乳がん 25.9%	(暫定値) 令和4年度 子宮がん 31.7% 乳がん 26.4%	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3年度 6回	令和4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4年度 80.0%	(暫定値) 令和5年度 87.6%	90%以上
副次的な数値目標					
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%	(暫定値) 令和5年度 区民:12.0%	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%	(暫定値) 令和5年度 64.3%	80.0%

- ・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関しては、検討段階から実行に移りつつある。周知啓発物の作成、中学生及び保護者向けオンライン講演会、中学校教員向けの研修会等を実施していく。
- ・コロナ禍でさらに困難な状況に陥ることを余儀なくされたひとり親等に対して、幅広く事業が実施されており、今後も引き続き、人権の尊重、男女共同参画の視点を持って、適切な支援を行う。
- ・多様な性への理解促進やジェンダーバイアスの解消について、区内事業所への働きかけを行っていくとともに、小学生高学年を対象とした啓発リーフレットの作成を進めていく。また、「地域保健医療福祉総合計画」等における多様な性への配慮の記載について、引き続き、所管課と調整していく。また、LGBT理解増進法施行に伴い、区として取り組むべき内容を確認し、法の趣旨に沿った運用方法について検討する。

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”の機能の強化

- 運営協議会や施設利用者の声を取り入れながら、より利用しやすい環境を整備していく。
また、研修室の利用促進のための周知を積極的に行うなど、様々な切り口から利用率の向上を図っていく。
- 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）の創出や運営協議会の実施により、区民や地域団体と連携した施設運営と地域における男女共同参画社会の推進を図る。
- 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を通じて、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。
- らぶらす施設紹介リーフレット、ノベルティや年間レポートを作成するとともに、「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」として認識していただくことで、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

- 人権・男女共同参画にかかる庁内紙を発行し、定期的な情報発信を行った。また、職員セルフチェックを実施し、認識を確認することができた。継続的に実施し、意識啓発を図る。
- 令和5年4月現在では38.7%（部長級12.8%、課長級24.1%、係長級41.5%）となっている。

方策3 推進体制の整備・強化

- 審議会や部会から得られた意見に基づき、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。
- 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。
- 次期、第三次プランの策定に向けては、区民調査を令和6年度、事業者向け調査を令和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。そのために、今後、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。

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（6月30日開催）

- ・女性が管理職選考を受けづらい背景として、仕事と家庭の両立の難しさが障壁となっていると考えられる。これまで慣行してきた男性モデルの働き方ではなく、仕事も家庭も両立できる働き方を組織として考えていく必要がある。また、こうしたライフスタイルを体現する管理職のイメージを作っていくとよい。
- ・性被害に関しては、“被害者にならないため”ではなく、“被害者にも加害者にもならないため”の周知・啓発が必要である。
- ・年代に応じた性教育の過程において「性同意」という考え方を浸透させることが重要であるが、同意した先のことや拒否できることについても知ることが大切である。
- ・ハラスメントが発生する環境には、ハラスメントに気付いているけれども声を上げることのできない人もいる。こうした人がハラスメントのある環境下でどのように行動したらいいか、相談先や対応方法等の具体的な周知・啓発が必要である。
- ・数値が低かったものについて、十分に分析し、対応を検討すること。
- ・自分や異性の性について理解するためには、自分だけでなく、異性の身体についても知ることが大切である。発達段階に応じた性教育を継続的に実施していただきたい。
- ・「LGBT理解増進法」施行に伴い、実態にそぐわない情報も飛び交うことが予想されるため、区民だけでなく、まずは区職員が正しい知識を習得し、理解促進に努めることが必要である。
- ・区と契約関係にある事業所において、性的マイノリティの方々が差別されることなく、安心して働き続けられる環境整備を行っていくこと、また、事業所の取組みを可視化できる認定制度などがあるとよい。
- ・区職員の男女共同参画推進に関し、管理職選考への積極的な申込やワーク・ライフ・バランスの実現のためには、女性だけでなく、男性も働きやすい環境を整備していくことが重要である。