

世田谷区第二次 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
(素案)

令和3年9月

目次

第1章 計画の背景	1
1 計画策定の趣旨と目的	3
2 策定の経過	6
3 国際的な動き	7
4 国の動き	8
5 都の動き	10
6 区の動き	11
7 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	13
8 プランの中間評価と課題	14
9 プラン見直しの視点	20
第2章 計画の概要	23
1 計画の基本理念と視点	25
2 計画の目標	26
3 計画の体系	34
第3章 計画の内容	37
基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性活躍推進	39
課題1. 固定的な性別役割分担意識の解消	39
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	42
課題3. 女性のキャリア形成と多様な働き方の支援	47
基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの着実な推進	50
課題4. ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	50
課題5. 男女がともに家事、育児、介護を担える支援の充実	54
課題6. 防災・地域活動等への参画促進	57
基本目標Ⅲ 暴力やハラスメントのない社会の構築	62
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	62
課題8. 性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実	67
課題9. 暴力を容認しない意識づくり	70
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	73
課題10. 性差に応じたところと身体健康支援	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

○「男女共同参画」は持続可能な共生社会をつくるために必要です

日本では、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。世田谷に暮らすわたしたち自身のことを考えても、社会的につくられた性に基づく規範・役割・関係性の差異（ジェンダー）は、社会生活のあちらこちらに根深く存在し、誰もが多かれ少なかれ、生まれたときから絶えずその影響を受けています。特に女性は、地位向上と社会参加が進められてきたものの、今なお「女であるから」という理由で、ライフステージの各段階において、生活基盤にかかる選択の幅を狭められる場面が残っています。少子高齢化が進展し、社会経済情勢が急速に変化している今だからこそ、生活のあらゆる場面で、「一人ひとりの」人権が尊重され、「自らの」意思に基づいて個性と能力を十分に発揮できる社会をつくることが何よりも必要です。性の違いを超え、ともに力を合わせて、責任を分かち合う男女共同参画社会の実現が求められています。

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」は、誰もが幸福に生きられる未来の世田谷区につながります。

○「男女共同参画」は、「せたがや」に豊かな地域社会を築くことにつながります

「男女共同参画」によって、男女だけではなく多様な性を含めたすべての人が、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できるようになります。

平成30年4月に施行した「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」が掲げる

☆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。

という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を推進することで、豊かな地域社会を築いていくことができるはずです。

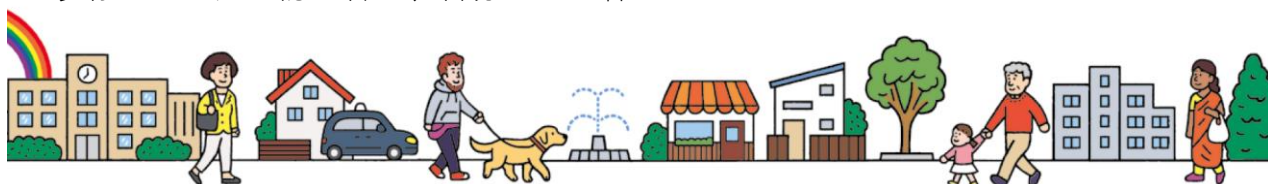
○「男女共同参画」を「我が事」としてとらえ、みんなで進めていくことが必要です

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に合った働きやすい職場づくりや事業を通じて、
- ・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。男女共同参画社会基本法をはじめ、職場における男女平等の推進や女性に対する暴力防止・被害者支援に関わる法律・制度は整備されつつあるものの、十分とは言えません。また、「男は仕事、女は家事」という固定的な性別役割分担意識、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）」も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、長時間勤務が当然とされている従来の労働慣行や、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月に議決された世田谷区基本構想の九つのビジョンのなかで、「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、「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」や条例のめざす地域社会の実現に向けた取組みを進めていますが、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後期計画」は、「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」をめざし、国や都、国際的な動きと連動させながら、地域に最も身近な基礎自治体として、区の地域特性を踏まえたさまざまな取組みを、区民、地域団体、事業者等と連携・協働して庁内横断的に推進するために策定するものです。

これにより、区におけ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行いながら現状を見直し、社会経済情勢や地域の実情にあった取組みをたゆまず展開し続けるものとします。

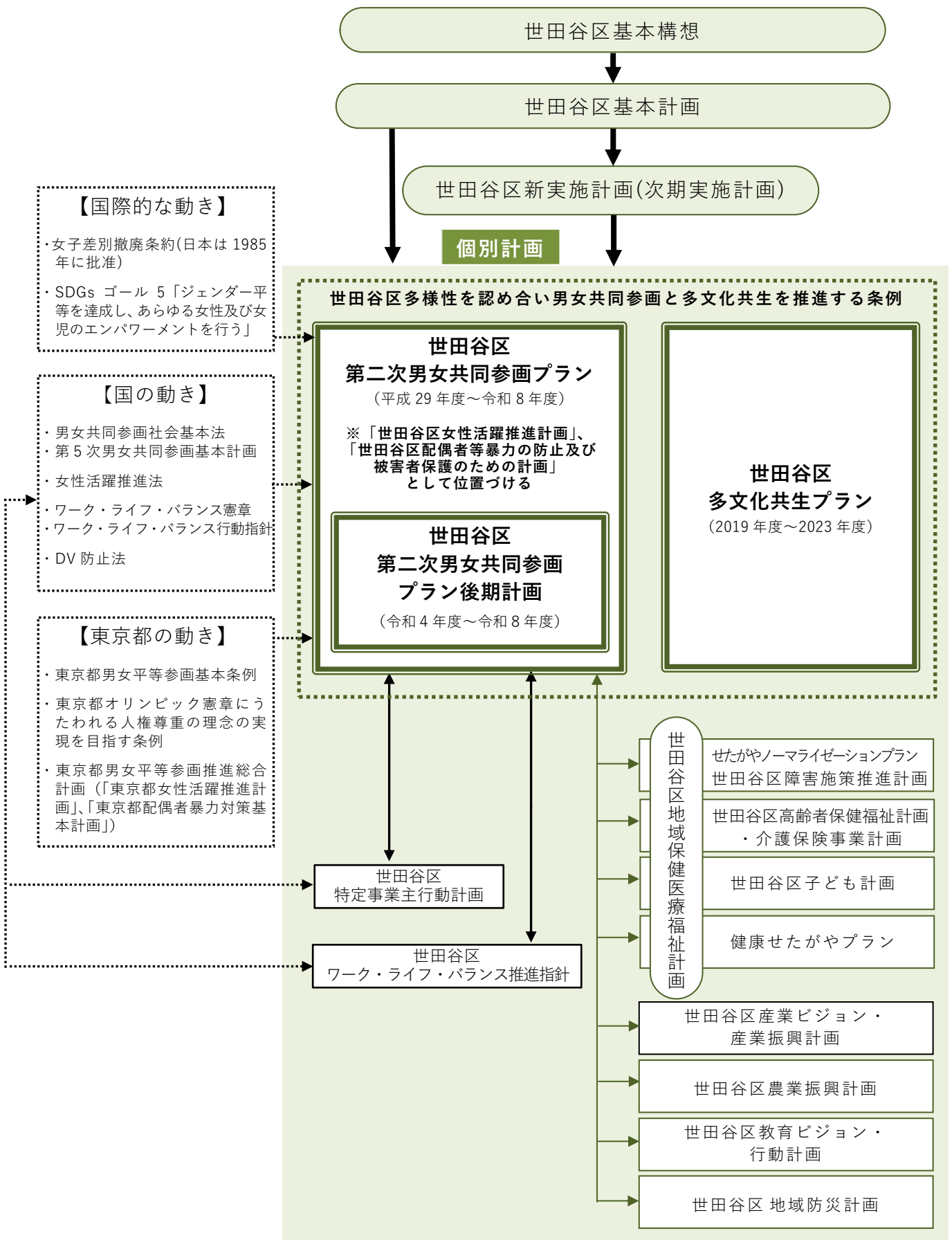
(3) 計画の性格・位置づけ

- 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。
- 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。
- 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、DX 推進方針等との整合を図っています。
- 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（以下、「女性活躍推進法」）」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Ⅰ及び基本目標Ⅱを「世田谷区女性活躍推進計画」として位置づけます。
※基本目標Ⅰ「あらゆる分野における女性活躍推進」
基本目標Ⅱ「ワーク・ライフ・バランスの着実な推進」
- 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（以下、「DV 防止法」）」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Ⅲ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。
※基本目標Ⅲ「暴力やハラスメントのない社会の構築」
- 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、豪雨災害、そして、このたびの新型コロナウイルス感染症拡大の経験を踏まえ、平常時や緊急時における、地域社会での男女共同参画の視点に立った取組みを推進します。

(4) 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。

なお、今後の情勢等に大きな変動が生じた場合、必要に応じて計画の見直しを行うなど、柔軟な対応を講じていきます。



2 策定の経過

(1) 世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会への諮問および審議

「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 3 月 6 日条例第 15 号）」第 10 条に基づき、区長の附属機関として設置されている「世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会」に計画の策定にあたっての考え方についての諮問を行いました。また、同審議会の「男女共同参画推進部会」において、現計画の中間評価を行い、計画の内容についての検討を進めるとともに、「多文化共生推進部会」とも検討状況の共有を行いました。

(2) 庁内での検討体制

副区長を長とし、区の部長級職員で構成する「世田谷区男女共同参画推進会議」、課長級で構成される「世田谷区男女共同参画推進会議幹事会」及び、係長級で構成される「(仮称)世田谷区第二次男女共同参画プラン調整計画」策定検討に係る作業部会において、計画の検討を行いました。世田谷区立男女共同参画センター「らぶらす」とも連携し、内容の検討を進めました。

(3) 関係団体、事業者等との意見交換

計画の策定にあたり、統計データだけでは表われない、地域の課題や現状等を把握し、各基本目標の成果と課題や、今後の方向性に反映させるため、団体等との意見交換を行いました。女性のキャリア形成、ワーク・ライフ・バランスの推進、子育て/地域コミュニティ若者への理解促進・啓発、DV 防止、性犯罪・性暴力の防止、性的マイノリティ等多様な性等のテーマを設定し、各分野における活動団体・個人、事業者等とのオンライン会議や、活動場所でのインタビューなどを実施しました。

(4) 区民意見募集（パブリックコメント）の実施

区のおしらせ「せたがや」や区ホームページを通じて、計画素案についてのパブリックコメントを実施し、計画案に反映させるとともに、いただいた意見に対する区の考え方をまとめ、公表します。

(5) 男女共同参画に関する各種調査結果の活用

検討にあたり、主に以下の調査結果を中心に、男女共同参画にかかる各種統計データを活用しました。

- ①世田谷区男女共同参画に関する区民意識・実態調査（令和元年度実施）
- ②区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査（令和 2 年度実施）
- ③世田谷区民意識調査（毎年度実施）
- ④世田谷区職員の男女共同参画に関する意識調査（令和 3 年度実施）

3 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国連の取組みは、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なかで、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、国連では、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、すべ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」社会をめざした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。このうちゴール5には「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か国のうち日本は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。

4 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、国際社会での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、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」の改正など、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進に向けた取組み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、「DV 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」に基づき、基本的な計画を定めるために、令和 2 年 12 月に「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踏まえ、また新型コロナウイルス感染症の拡大をはじめとするさまざまな社会情勢の現状と予想される環境変化を受けて、次の 4 つの社会の実現をめざしています。

- ①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGs で掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

また、実現に向けて取り組むことは、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）に関する事等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、すべ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「Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大」、「Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現」、「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「Ⅳ 推進体制の整備・強化」という4つの政策領域と、政策領域Ⅰ～Ⅲ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が、国際社会からも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。

5 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めざし、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、本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年代にめざす東京の姿「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。

6 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 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。

ワーク・ライフ・バランスに関しては、平成 21 年に「世田谷区ワーク・ライフ・バランス推進指針」を策定し、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて取り組んできました。

(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、法第十四条第 3 号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」の取り組み

平成 27 年度に、区は「世田谷区パートナーシップの宣誓」を開始しました。人権尊重の取り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り組みです。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 6 月時点で 106 自治体、人口カバー率 37%) また、この制度の導入を契機に、平成 29 年 6 月の区営住宅管理条例改正により同性カップルも入居可能とするなど、各種制度やサービスにおいて同性カップルへの適用拡大を進めています。

(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「世田谷区第二次男女共同参画プラン」を策定しました。策定にあたっては、区の基本構想や基本計画との整合性を図り、これまでの取り組みを継

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、「女性活躍推進法」、「DV防止法」に定められた市町村推進計画として策定しました。

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」をめざ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を掲げています。

この条例に基づき、男女共同参画と多文化共生施策を総合的かつ計画的に推進するものとして、「世田谷区男女共同参画プラン」と「世田谷区多文化共生プラン」の2つを行動計画に位置づけています。また、同条例に基づき設置された「男女共同参画推進部会」及び「多文化共生推進部会」に、両プランに基づく施策の取組み状況を報告し、意見をいただき、庁内各課はその意見を踏まえて施策の推進に取り組んでいます。

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プラン後期計画」を策定します。なお、今後の情勢等に大きな変動が生じた場合、必要に応じて計画の見直しを行い、柔軟な対応を講じていくこととします。

7 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。

令和3年4月の報告書によると、女性の自殺者の動向が例年とは明らかに異なり、令和2年は7,026人と前年よりも935名増加し、特に、無職者（主婦等）、女子高校生の自殺が増加しています。女性の自殺の背景については、関係機関等で分析途中ではありますが、令和2年10月の厚生労働大臣の指定法人（一般社団法人いのち支える自殺対策推進センター）の分析によると、経済生活問題や勤務問題、DV被害や育児の悩み、介護疲れや精神疾患などさまざまな問題が潜みコロナの影響でこうした問題が深刻化し、これらが女性の自殺者数の増加に影響を与えている可能性があり、今後も、女性の自殺リスクがさらに高まっていくことも懸念される、としています。

区において、自殺者は大きく増えていませんが、コロナ禍が長引くなかで注視していく必要があります。

【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、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が、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。

8 プランの中間評価と課題

計画策定にあたり、庁内各課において施策の推進状況を確認するとともに、「世田谷区男女共同参画・多文化共生推進審議会」及び「世田谷区男女共同参画推進会議」において、プランの中間評価を行い、そこから得られた課題をまとめました。

(1) 基本目標Ⅰ「あらゆる分野における女性活躍推進」について

① プランの中間評価からの成果と課題

○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、メディアを通じた、男女共同参画に向けてさまざまな情報提供、啓発活動も相まって、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「我が事」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「らぶらす」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。

② 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、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> 庁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、プランの目標37%を達成しています。しかしながら、行政の対象となる区民や区職員全体の女性比率に比べると未だ低い状況であるため、数値目標を上方修正することで更なる女性活躍をめざします。

<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II「ワーク・ライフ・バランスの着実な推進」について

① 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、情報提供やイベントを通して、区民や事業者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を支援することが必要です。

○区内事業所における仕事と育児・介護の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、育児や介護と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。

② 指標の進捗状況

<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

雇用の場において女性の能力発揮を進めるための事業所等の積極的な取組みを称した「ポジティブ・アクション」の認知度に関して、直近の実績は40.7%と、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。

<数値目標5> 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、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。

<数値目標6> 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、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Ⅲ「女性に対する暴力の根絶」について

① プランの中間評価からの成果と課題

○「配偶者暴力相談支援センター」の機能整備

区では、平成 30 年 4 月に「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、「ドメスティック・バイオレンスの根絶」を基本的な施策に掲げました。あわせて、具体的な支援の仕組みや体制づくりに着手し、平成 30 年 12 月には「配偶者暴力相談支援センター」の機能を整備しました。これにより、庁内外の関係者との連携を強化しながら、福祉の相談支援と人権施策としての DV 被害者支援の統括的な運用に努めています。配偶者暴力相談支援センターの機能整備に伴い、「通報関係業務」「保護命令関係業務」「被害相談の証明関係業務」を新たに実施するとともに、DV 相談専用ダイヤルの開設や DV 相談支援専門員の配置、相談記録管理システムの構築のほか、関係機関の支援力向上のための連携会議や研修の充実などに取り組んできました。

○啓発、相談窓口の充実

DV やデート DV の防止に向けた啓発資料の配布や、相談手法の充実、時間帯の拡大など相談窓口の拡充に取り組んできました。今後は夫に経済的に依存せざるを得ない状態で「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

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。

② 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 30.7%と、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 54.0%と上昇傾向にあるものの、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・国立全中学校の生徒（令和 2 年度より 2 年生を対象）に配布しています。学校出前事業は、コロナ禍で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Ⅳ「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

① 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、男女共同参画センター「らぶらす」における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・情報提供の充実を図っています。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とした学習支援など、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、コロナ禍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年に施行した「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」には、性の多様性への理解促進とこれに起因する支障を取り除くための支援を行うことを示しました。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。

② 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 21.6%、乳がん 21.6%と、いずれもプラン策定時の実績値より低下し、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 88.8%と策定時と比較して伸びていますが、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

① 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の「男女共同参画センター」機能拡充

男女共同参画センター「らぶらす」は地域で男女共同参画を推進する拠点として、基本目標Ⅰ～Ⅳすべてにかかる事業を総合的に展開しています。女性を中心にしながらも、男性や性的マイノリティも対象に、すべての区民や地域団体、事業者等が性に起因した社会的な格差・困りごとを緩和し、社会への参画さらには活躍ができるよう、様々な取組みを展開してきました。また、他機関との連携により、例えば、生活面や就労面で困窮したひとり親家庭の母親を、専門支援機関につなぐなどの取組みを行ってきました。

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をめざすとともに、団体をつないで協働で事業を実施したり、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。

○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き、事業主が女性の職業生活における活躍推進に関する取組みを定める「特定事業主行動計画」（「特定」は国や地方公共団体、それ以外の事業者は「一般」と規定し区分している）に沿って、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。

○仕事と生活の両立支援に向けた取組み

区は、令和2年3月に子育てに関わる休暇制度等をまとめた両立支援ハンドブック（子育てと仕事の両立編）を発行するなど、職員のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みました。今後も男性職員の育児休業の取得促進をはじめとした職員のワーク・ライフ・バランスの推進に一層取り組んでいく必要があります。

○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Ⅰ	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(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%	令和元年度 81.5%	85%
基本目標Ⅱ	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Ⅲ	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%	令和元年度 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%	令和元年度 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Ⅳ	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 21.6% 乳がん 21.6%	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%	令和元年度 88.8%	90%以上

9 プラン見直しの視点

後期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「らぶらす」の機能強化

- ・男女共同参画社会の拠点施設である、男女共同参画センター「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、さまざまな団体との連携、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) 固定的な性別役割分担意識の解消と行動変容を促す施策の充実

- ・固定的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、仕事と両立できるような家事・育児・介護等への参画の支援を進めます。

(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。

(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。
- ・夫に経済的に依存せざるを得ない「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、さまざまなDV相談への対応を充実させる必要があります。
- ・男女共同参画センター「らぶらす」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・支援につなげる仕組みを充実する必要があります。
- ・労働施策総合推進法改正に伴う、職場におけるパワーハラスメント防止対策の義務化を効果的なものとするため、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) 世田谷区の特성에合わせた推進体制の拡充

地域活動団体(NPO等)、関係機関とも連携しながら、世田谷区の特性に合わせた施策を推進するとともに、区の先駆的事業や独自事業を展開する体制を拡充する必要があります。

○地域共生、地域との連携を打ち出した施策の推進

- ・「地域共生」の考え方を強く打ち出し、地域活動全体に男女共同参画の理念が息づくよう団体等とのさらなる連携を図ります。
- ・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。

○男女共同参画センター「らぶらす」の体制の強化

- ・今後一層、男女共同参画の視点をもって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、地域共生社会の実現に向けた考え方に基づく事業を強化します。

○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を深める取組みを通して「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」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。

第 2 章 計画の概要

1 計画の基本理念と視点

後期計画では、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、自らの意思に基づき、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、自らの意思に基づき、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ⅠからⅣ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。

2 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を目的とした取組みです。

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(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2年度 4月1日現在 38.1% (管理職：20.2%)	40%以上 (管理職：〇〇%) 調整中
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%	令和元年度 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 (7月28日時点) 71件	令和8年度 〇〇〇件 調整中

【副次的な指標の定義】

- A …… 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

https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/search_int

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】

	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・参加率	—	令和元年度 平日 2,117 人 (32.8%) 休日 2,709 人 (49.6%)	令和8年度 平日〇〇人 (〇〇. 〇%) 休日〇〇人 (〇〇. 〇%) 調整中
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 〇〇. 〇% 調整中

【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・性被害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】

	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%	令和元年度 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%	令和元年度 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 調整中
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 ○○.○% 調整中

【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】

	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：21.6% 乳がん：21.6%	「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%	令和元年度 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】

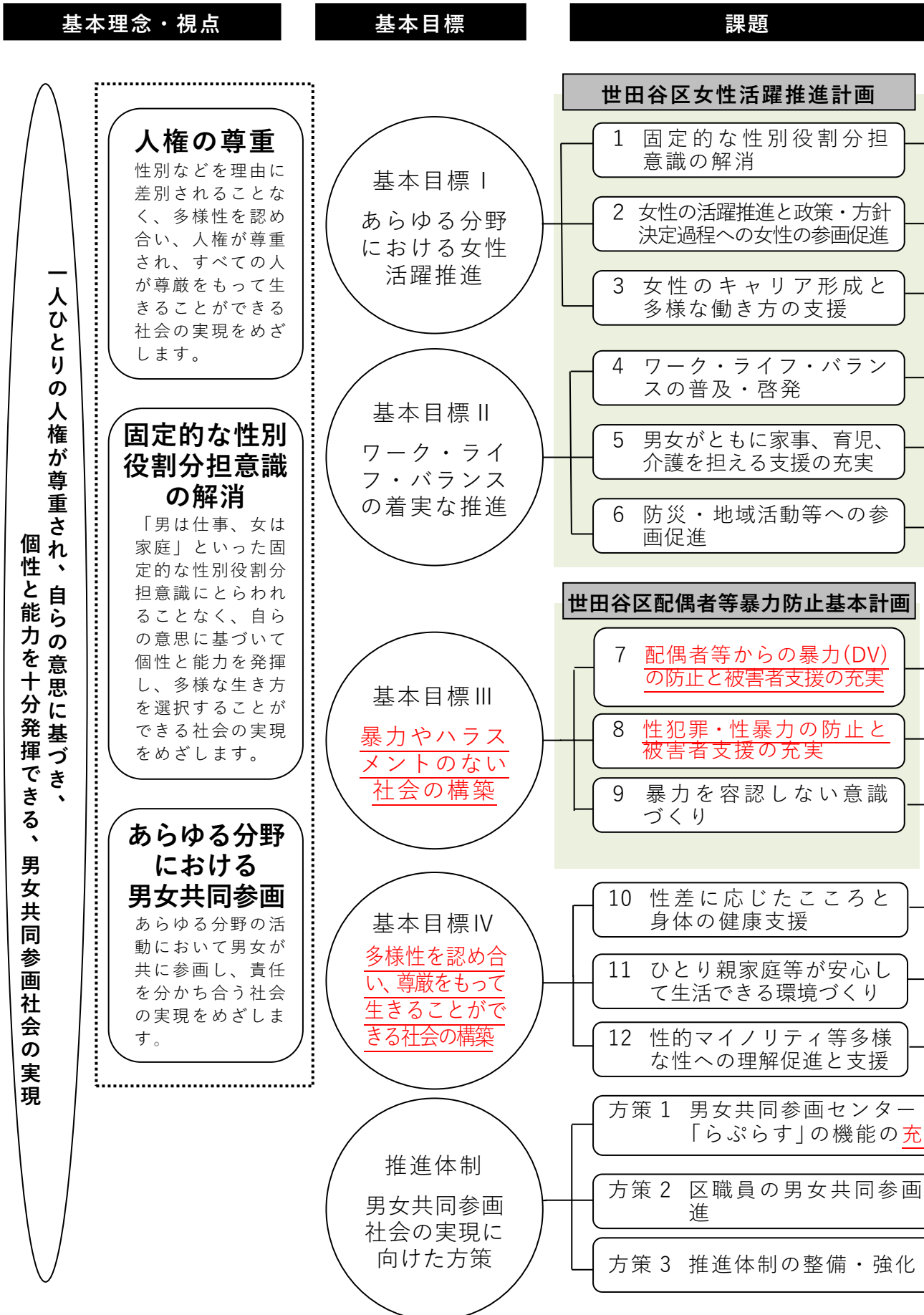
	指標	第二次計画策定時	直近の実績	目標（令和8年度）
F	パートナーシップ宣誓の認知度	—	令和元年度 区民：30.4% 令和2年度 企業：26.5%	令和8年 区民：〇〇.〇% 企業：〇〇.〇% 調整中
G	性的マイノリティへの人権施策等が必要だと考えている人の割合	—	令和元年度 74.6%	令和8年 〇〇.〇% 調整中

【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

3 計画の体系

赤字下線部は新規の取組みまたは修正箇所



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【新規】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【新規】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 ⑩【新規】DV被害者支援と児童防止虐待防止の連携強化

①【新規】性犯罪・性暴力被害者への区の支援 ②【新規】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【新規】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地域との連携強化・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【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 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

第 3 章 計画の内容

基本目標Ⅰ 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「らぶらす」の事業等を通して、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「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。

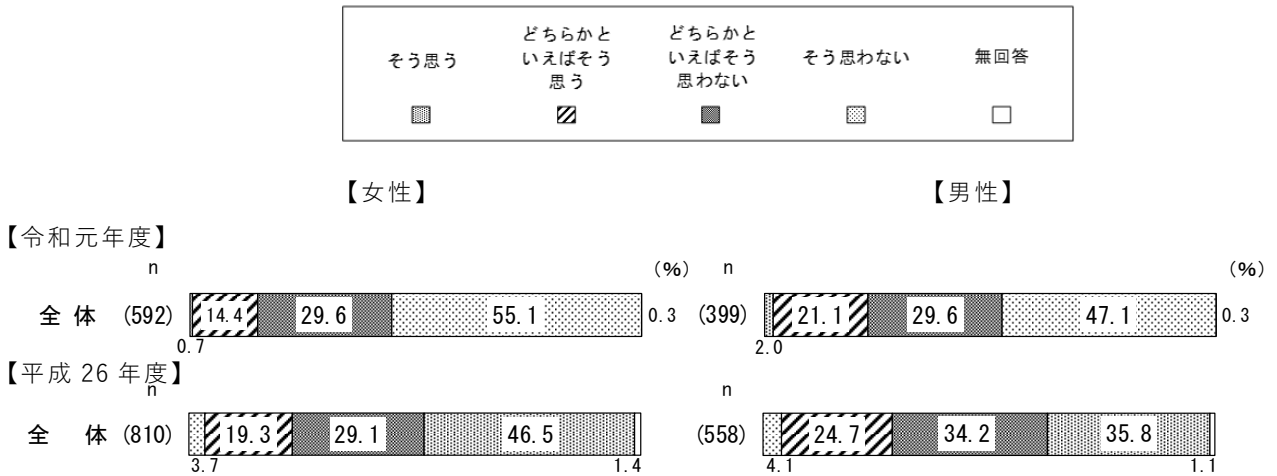
また、家事への参加状況や家事等に従事する時間をみると、この10年で男性の家事等への参加は進みつつあり、家事等を「ほとんどしない」割合は低くなったものの、依然として女性に偏っている状況にあります。労働にける時間は男性で「8時間以上」が8割を超えて10年間変化がなく、家事・育児・介護に関する男女での生活時間は、その格差が縮まらない状況にあります。

調査結果からは、固定的な性別役割分担意識の解消は一定の進展を見せ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。

一方、男性も「男は仕事」「家族を養わねばならない」などの意識から、人生の選択肢に大きな制約がかかり、本人が望むような社会参加を果たせなかったり、過重労働を余儀なくされたりするなど、困難な状況に置かれるという課題も指摘されています。こうした状況から、ワーク・ライフ・バランスの推進と合わせ、パラレルキャリアの提唱や、仕事を離れた家庭や地域などでの複数の「居場所」と「役割」の創出などの動きがみられています。

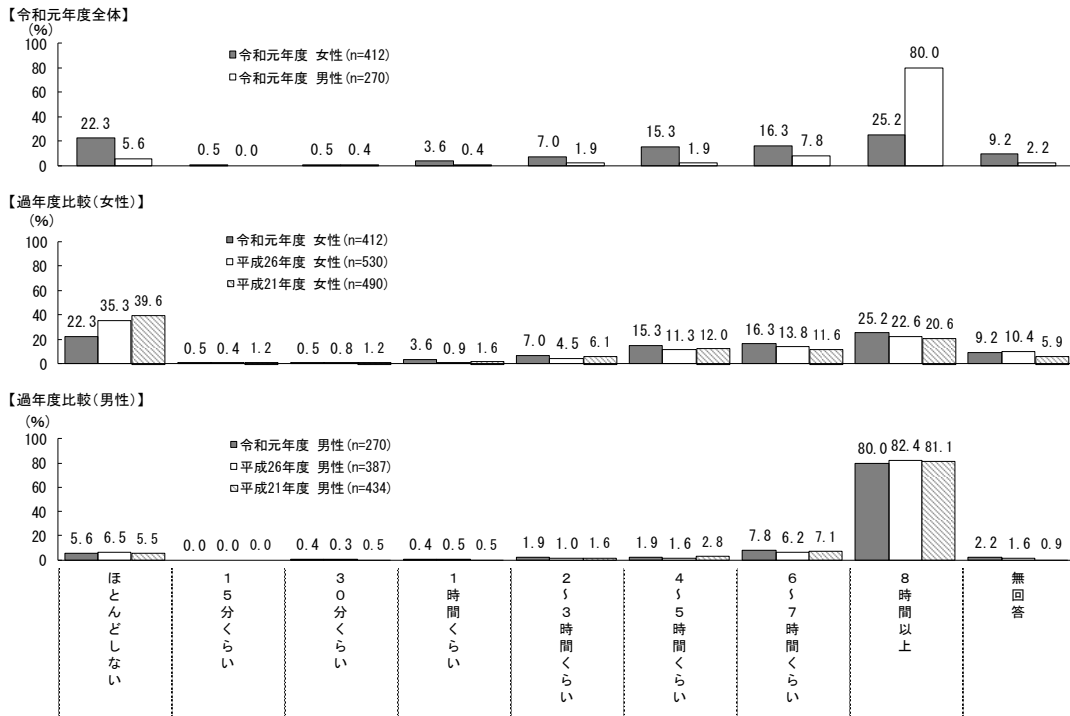
男女がともに互いを理解しあい、それぞれの個性を活かすことができるよう、引き続き、固定的な性別役割分担意識の解消に取り組むとともに、意識と行動の格差を埋めるための施策を実施していく必要があります。

図表Ⅰ-1-① 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)【経年比較】



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、平成26年度 世田谷区）

図表Ⅰ-1-② 労働や家事・育児・介護にかける時間
 <収入の得られる労働>
 (性別)【経年比較】



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、性差より個性を生かすことの大切さと、多様な生き方や働き方があり自らの意思で選択できることの意義、そして社会全体が多様性を包摂する方向に変遷していることを伝え、啓発する取組みを進めます。

【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

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。令和 2 年度に実施した「区内企業の意識・実態調査」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、個人、特に女性にとっては、自らの意欲や能力を十分に活用かされ、自ら人生設計をすることができ、生きがいの向上につながります。また社会・経済にとっても、多様な発想を掛け合わせることでイノベーションが生まれやすくなり、多様な人材を効果的に活かすことで、持続的発展が可能な地域社会の実現に寄与していきます。

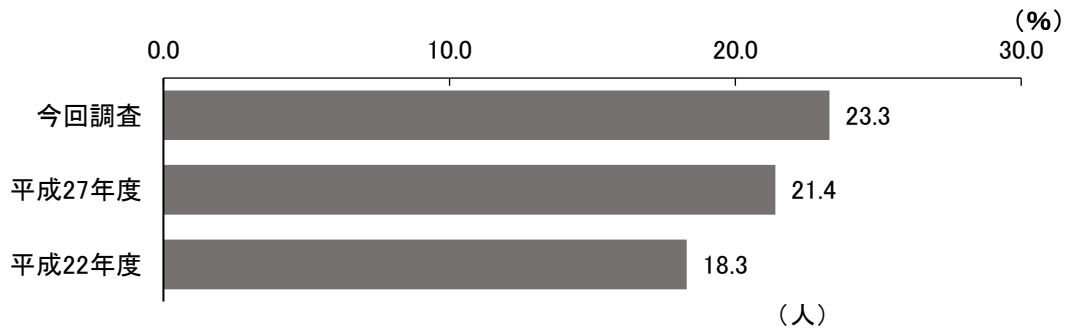
そして、女性の政策・方針決定過程への参画をさらに推し進めていくことで、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的立場にある人々の性別に偏りが無い社会となることをめざします。

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、「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事業主の取り組みを定める「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が、女性活躍推進法の改正により、令和 4 年 4 月からは従業員 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1-2-① 管理職における女性比率（全体）【経年比較】



	管理職数合計	
	全体 (男性+女性)	うち女性
今回調査	5,450	1,272
平成27年度	4,803	1,030
平成22年度	6,251	1,143

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1-2-② 審議会・委員会等の女性の参画状況（世田谷区、東京都）

	地方自治法(第202条の3)に定める審議会※1			地方自治法(第180の5)に定める委員会※2			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	860	305	35.5	34	4	11.8	695	242	34.8	1,589	551	34.7
東京都特別区合計	15,033	4,333	28.8	385	74	19.2	17,409	5,998	34.5	32,827	10,405	31.7
東京都市町村合計	14,626	4,204	28.7	1,068	175	16.4	13,103	4,958	37.8	28,797	9,337	32.4
東京都区市町村合計	29,659	8,537	28.8	1,453	249	17.1	30,512	10,956	35.9	61,624	19,742	32.0
東京都	662	219	33.1	91	15	16.5	1,649	516	31.3	2,402	750	31.2

※令和3年4月1日現在

※東京都については、令和2年4月1日現在

※1：第202条の3（職務・組織・設置）

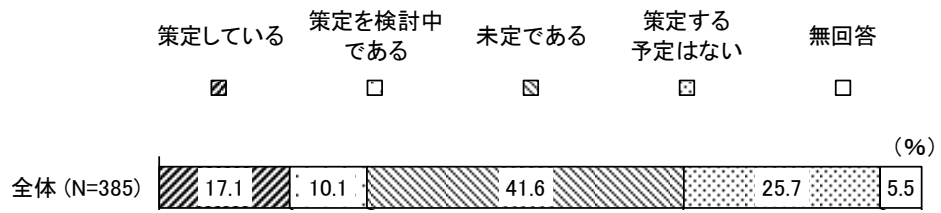
- ① 普通地方公共団体の執行機関の附属機関は、法律若しくはこれに基づく法令又は条例の定めるところにより、その担任する事項について調停、審査、審議又は調査等を行う機関とする。
- ② 附属機関を組織する委員その他の構成員は、非常勤とする。
- ③ 附属機関の庶務は、法律又はこれに基づく政令に特別の定めがあるものを除く外、その属する執行機関において掌るものとする。

※2：第180条の5（委員会及び委員の設置）（④～⑧は省略）

- ① 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っては公平委員会
 - 四 監査委員会
- ② 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
- ③ 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

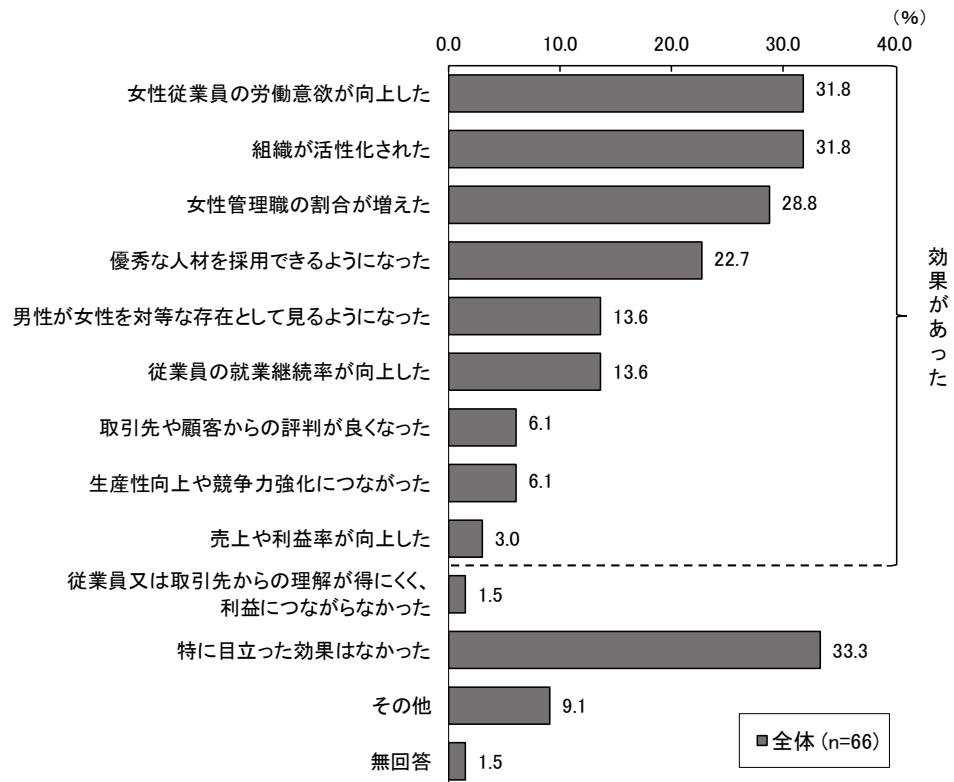
資料：東京都男女平等参画 区市町村の男女平等参画推進状況

図表 1 - 2 - ③ 一般事業主行動計画の策定状況（全体）



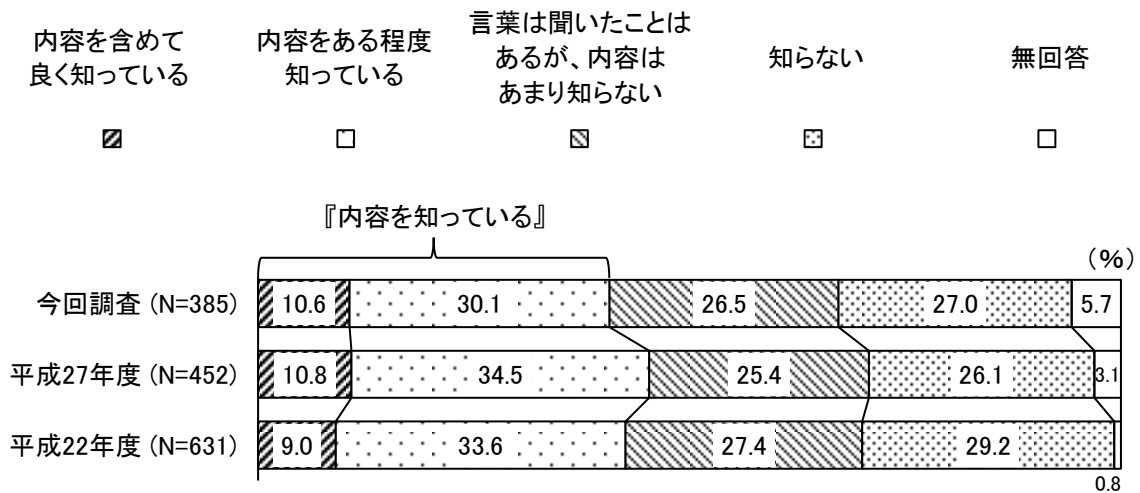
資料：「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」（令和2年度 世田谷区）

図表 1 - 2 - ④ 一般事業主行動計画の効果（全体、複数回答）



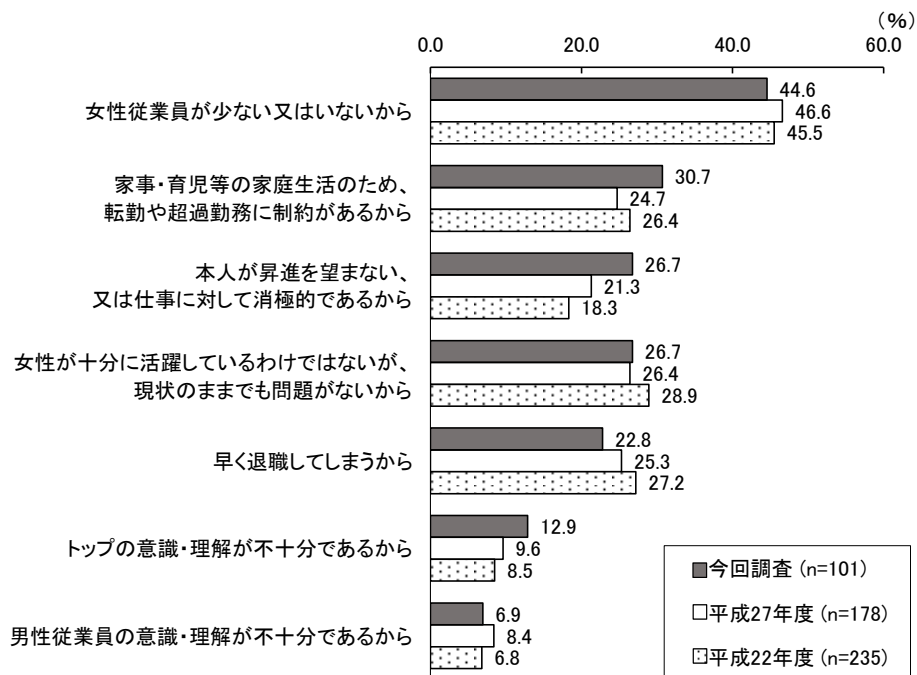
資料：「区内企業の男女共同参画に関する意識・実態調査」（令和2年度 世田谷区）

図表 1 - 2 - ⑤ 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 1 - 2 - ⑥ 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）

【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、その権利が等しく守られるための情報提供や仕組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、誰もが働きやすい仕組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】

- 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

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。新型コロナウイルス感染症拡大を契機として進んだテレワークやオンライン会議の活用、副業の解禁の促進も、多様で柔軟な働き方の可能性につながるといえます。

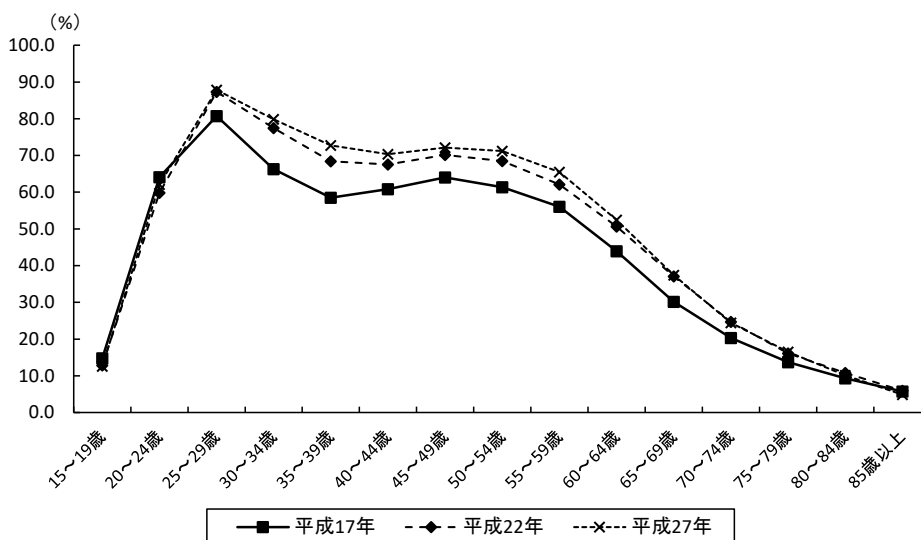
本区の女性の労働力率について、この10年間の推移をみると、25歳以上すべての年齢層で上昇傾向にあり、30～34歳、35～39歳のいわゆるM字の底の労働力率も上昇しています。しかし、従業上の地位をみると女性はパート・アルバイト・非正規雇用の割合が男性に比べ高く、男女間の収入格差につながっています。また、共働き世帯の割合は36.8%で、東京都の41.7%、特別区部の41.8%を下回り、本区においては、子育てなどが一段落した後で再び働きたいといった意欲のある女性にとって働きやすい労働環境を整えることで、労働分野で今以上に女性が力を発揮できる可能性があることがうかがえます。

しかしながら、コロナ禍の影響により、全国的に令和2年4月以降の就業者数、雇用量は男女ともに減り、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。

後期計画においては、コロナ禍の影響により、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 1 - 3 - ① 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 1 - 3 - ② 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）

（上段：人、下段：%）

女性	就業者 総数	雇用者	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	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
東京都	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	40.1	5.0	31.6	4.1	0.8	4.6	3.2	0.2
世田谷区	160,085	118,580	63,694	7,667	47,219	7,515	1,352	9,893	4,826	205
	100.0	74.1	39.8	4.8	29.5	4.7	0.8	6.2	3.0	0.1

（上段：人、下段：%）

男性	就業者 総数	雇用者	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	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
東京都	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1-3-③ 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 ^{※1,2}						
		夫が就労者 ^{※2}			夫が非就労者 ^{※2}		
			妻が 就労者	妻が 非就労者		妻が 就労者	妻が 非就労者
東京都	2,849,204	1,931,897	1,188,612	736,614	563,867	89,375	470,921
	100.0	67.8	41.7	25.9	19.8	3.1	16.5
特別区部	1,896,429	1,269,130	792,458	471,816	337,518	56,614	278,494
	100.0	66.9	41.8	24.9	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、能力を発揮できる仕組みづくり、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拡大の影響により、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等への支援に取り組みます。

【施策】

- 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【新規】非正規雇用の女性等への支援

基本目標Ⅱ 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】

国のワーク・ライフ・バランス憲章（平成19年）において、仕事と生活の調和が実現した社会は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義しています。

この憲章に基づき、働くことを希望するすべての人が、仕事と子育て・介護・社会活動等を含む生活との二者択一を迫られることなく働き続け、その能力を十分に発揮することができるよう、長時間労働の削減や生産性の向上をはじめとした労働環境の整備が、さまざまな創意工夫のもとで行われています。また、ライフステージや個別の事情等に応じた柔軟な働き方を選択できる仕組みづくりも進められています。

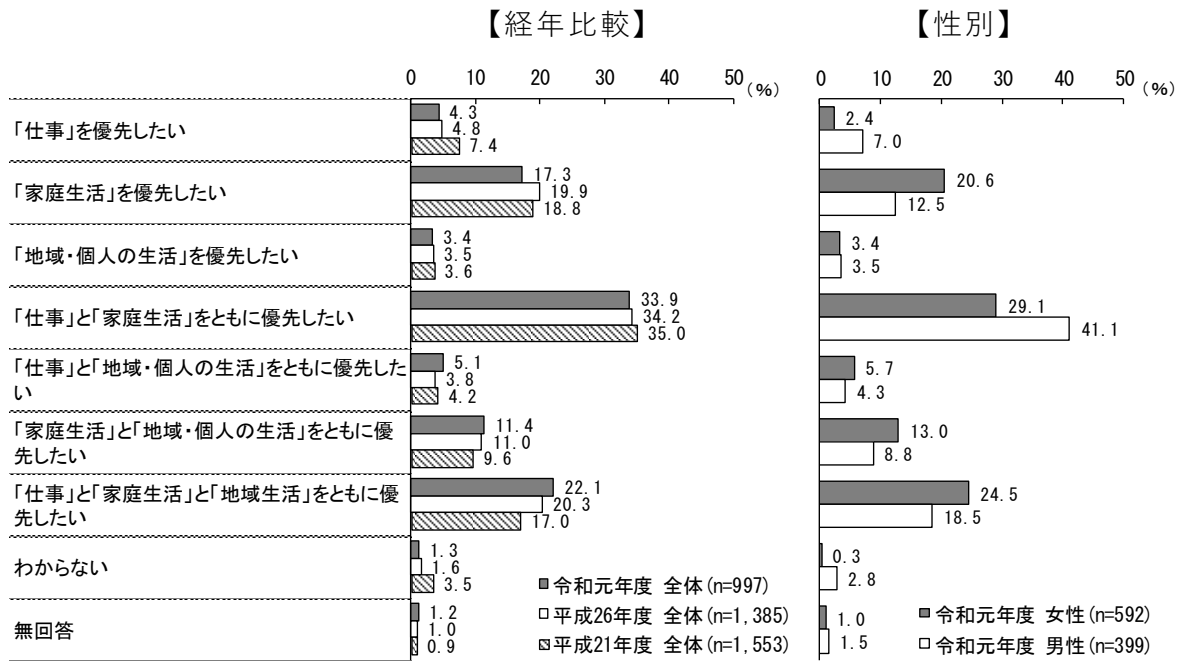
また、人生100年時代の到来に伴い職業人生が長期化することを見越して、若いときから仕事と生活の調和を図り、息の長い現役生活を送っていくという視点も重要となります。職業能力を高めたり、キャリア選択を行うための学び直しの機会が求められてきます。そうした新しい人生のビジョンに合ったワーク・ライフ・バランスの在り方や支援策の検討も必要となります。

「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。

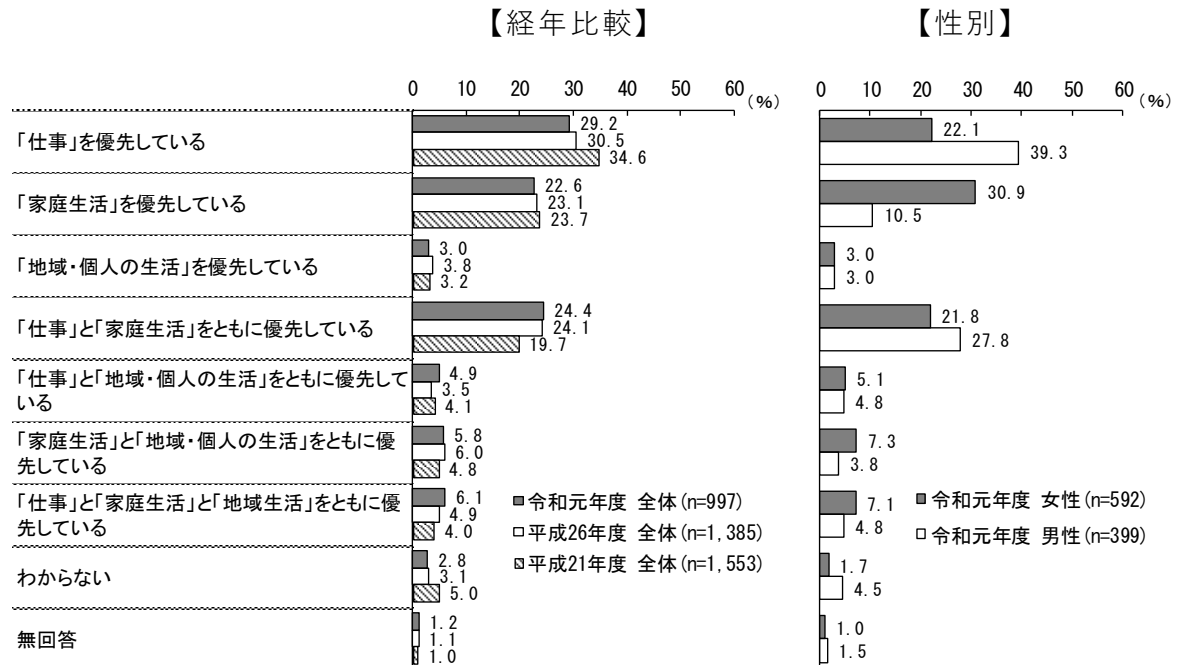
育児休業などは、男性の低取得率が課題として挙げられています。「区内企業の意識・実態調査」によれば、従業員が働きながら育児や介護を行うために「休業取得に対する上司、同僚の理解浸透」が最も大切であると回答されています。男性の育児休暇等の取得率を上げるためにも、男性も育児休業を取得して良いという上司や同僚の意識改革、安心して育休がとれるような職場風土づくり、育休取得者が出た場合の業務の分担や人員体制の整備が求められ、そのための支援、啓発が必要です。

図表Ⅱ-4-① ワーク・ライフ・バランスの希望（全体、性別）



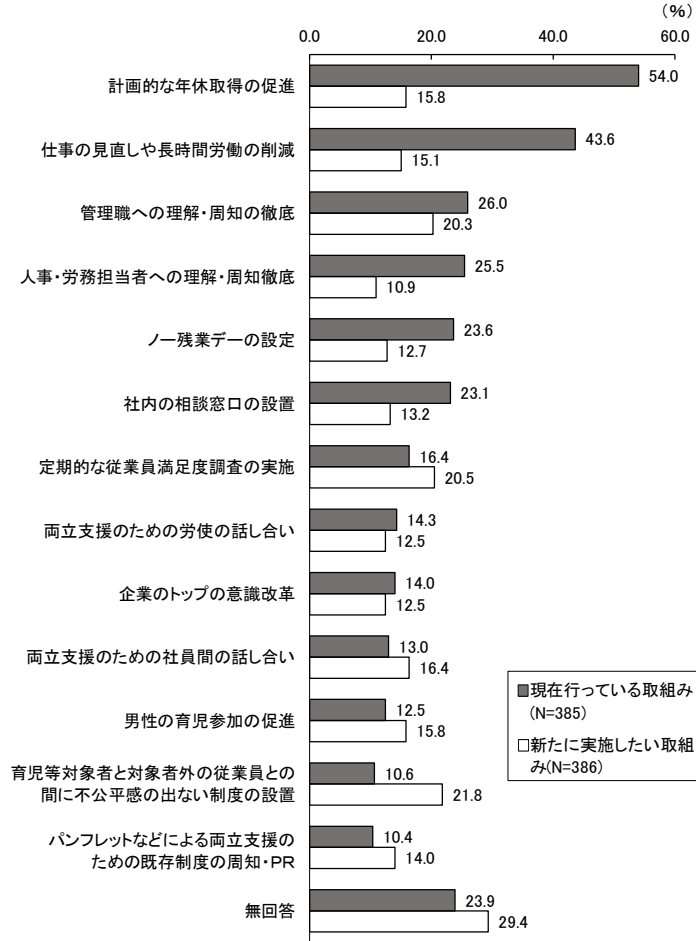
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

図表Ⅱ-4-② ワーク・ライフ・バランスの現実（全体、性別）



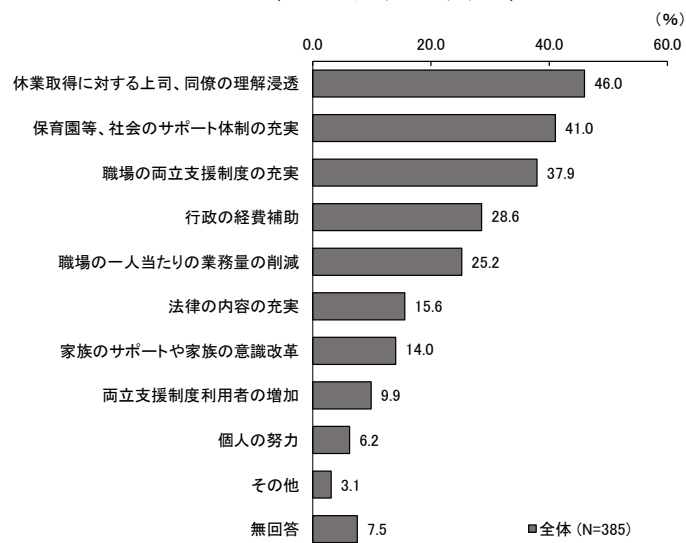
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

図表Ⅱ－４－③ 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 世田谷区）

図表Ⅱ－４－④ 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 世田谷区）

【施策の方向性】

区民のワーク・ライフ・バランスの希望と現実は依然としてギャップが大きいいため、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踏まえて、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。

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】

- 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

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】

男性片働き世帯が多い時代に形成された、長時間労働や転勤等を当然とする、いわゆる「男性中心型労働慣行」や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、介護などの多くを女性が担っている実態があり、結果的に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ケースが多くなっています。

区は、待機児童問題に積極的に取り組み、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。

一方、男性は、例えば介護の場面などにおいて、家事に不慣れ等の状況や、地域とのつながりが乏しいなかで、周囲の協力を得られず苦しい状況に立たされる場合があります。このため、すべての世代の男性が、家事・育児・介護に参画し、地域との関わりをもつことが可能となる環境の整備を推進する必要があります。若いときからの家事・育児・介護等を通じた多様な経験は、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得ることにもつながり、仕事と生活の調和において相乗効果をもたらすと考えられています。

「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をより一層推進していくことが求められています。

図表Ⅱ-5-① 家事関連時間（一週全体）

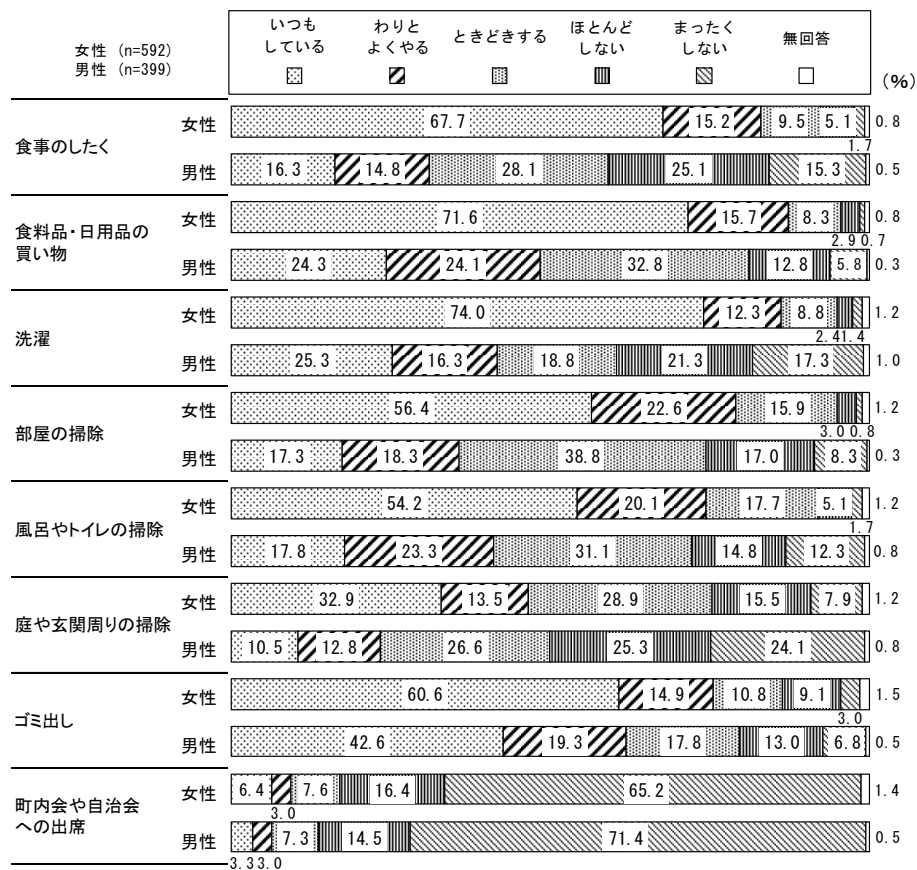
(時間・分)

		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	0.39	0.46	0.46	0.50
	うち家事	0.12	0.15	0.09	0.10
	うち育児	0.12	0.16	0.19	0.21
妻	家事関連	4.53	4.54	7.43	7.56
	うち家事	3.27	3.16	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Ⅱ-5-② 家事の実施状況（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）

【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ほか、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、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、子育て世代の負担や不安感を緩和・軽減するため、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】

- 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【新規】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

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なか、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。

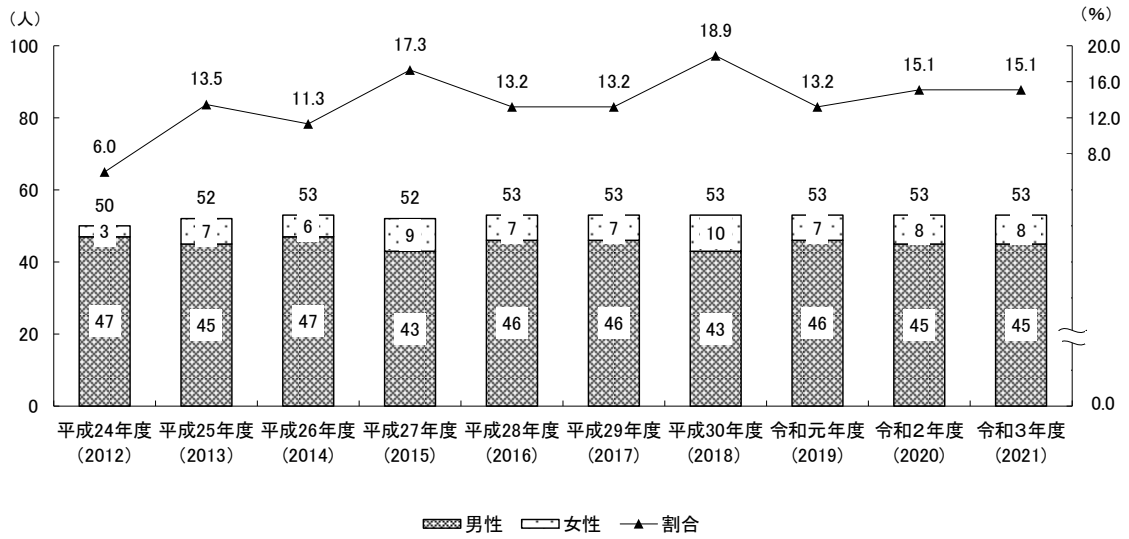
区では、区防災会議における女性委員の割合は、東日本大震災の翌々年の平成25年度には女性委員の割合は10%を超え、令和2年度には15.1%となっています。

「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仕組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高い割合を占め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、男女がともに地域活動の担い手となり、地域で女性がリーダーシップを発揮し、意思決定に関わる仕組みづくりを進める必要があります。

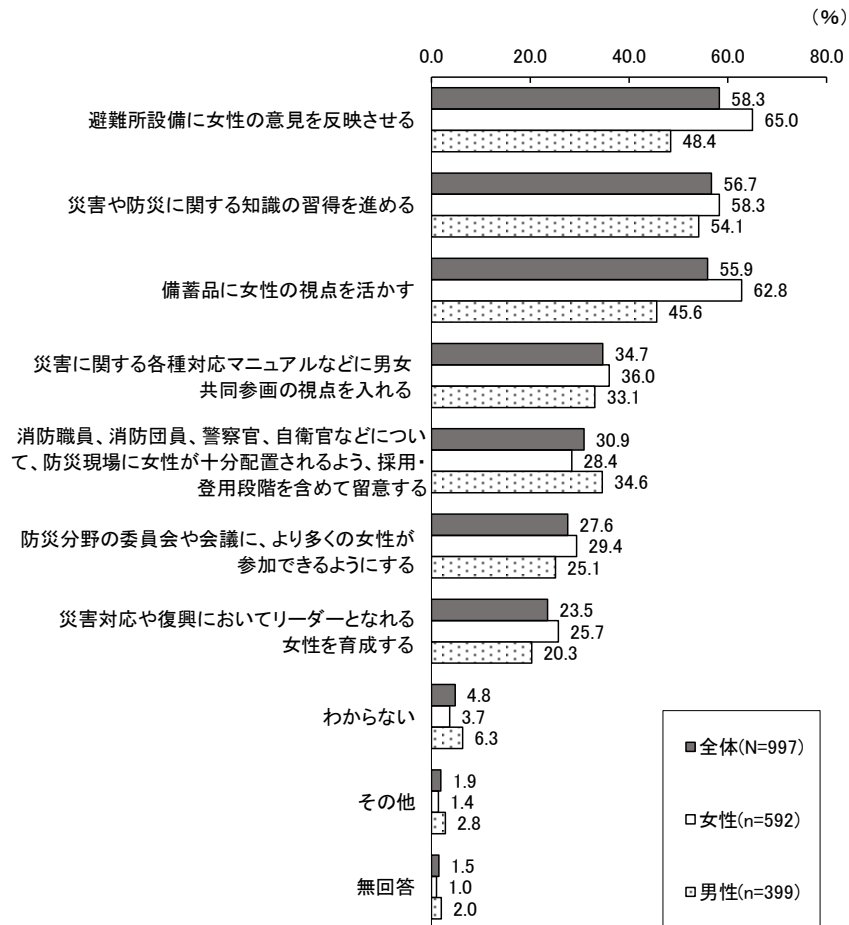
「区民意識・実態調査」によれば、日常的に交流の持てるグループ・団体への参加状況は、男性より女性が多くなっています。女性の40代以降では4割を超え、男性はすべての年代で4割に満たない結果となっています。特に40代の参加状況は2割を切る状況となっています。さらに、参加している人のうち、自治会・町内会活動に参加している人は1割にも到達していません。グループ・団体に参加していない理由としては、男女ともに「時間に余裕がないから」が最も高くなっています。現役世代を中心に、グループ・団体等の地域活動に参加しやすい仕組みづくりが求められます。

図表Ⅱ－6－① 区防災会議における女性の参画



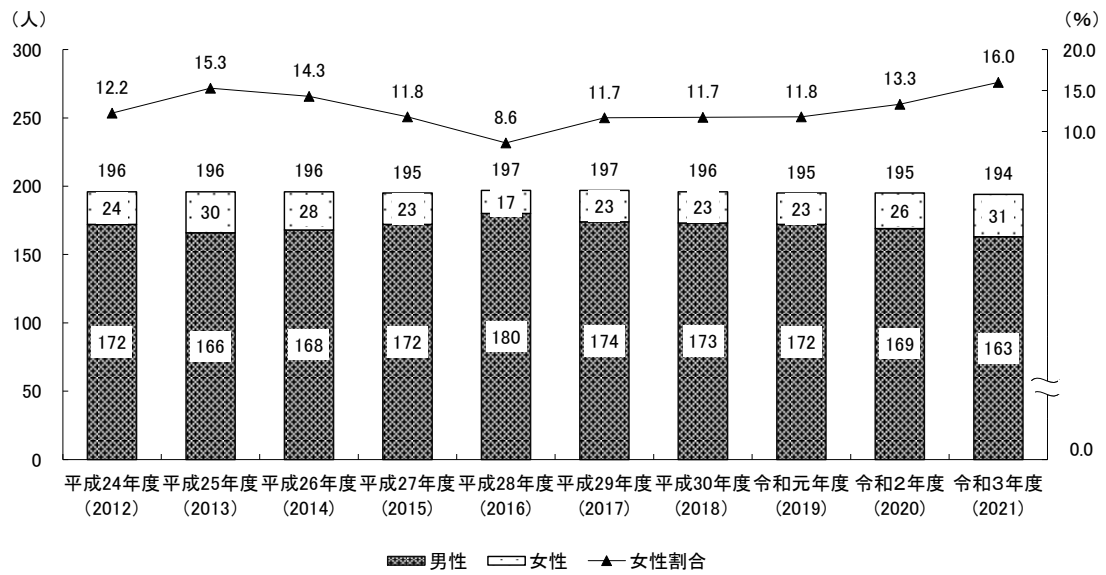
資料：世田谷区

図表Ⅱ－6－② 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 (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)

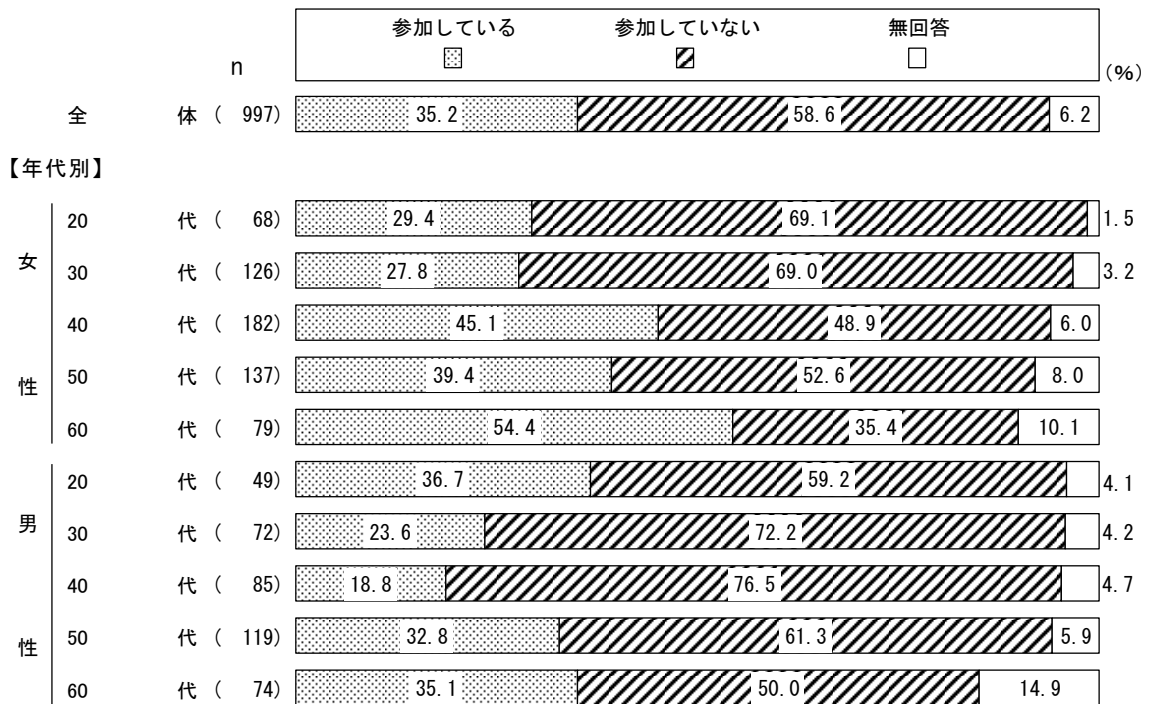
図表Ⅱ－6－③ 町会・自治会長における女性の割合



※各年度4月1日現在

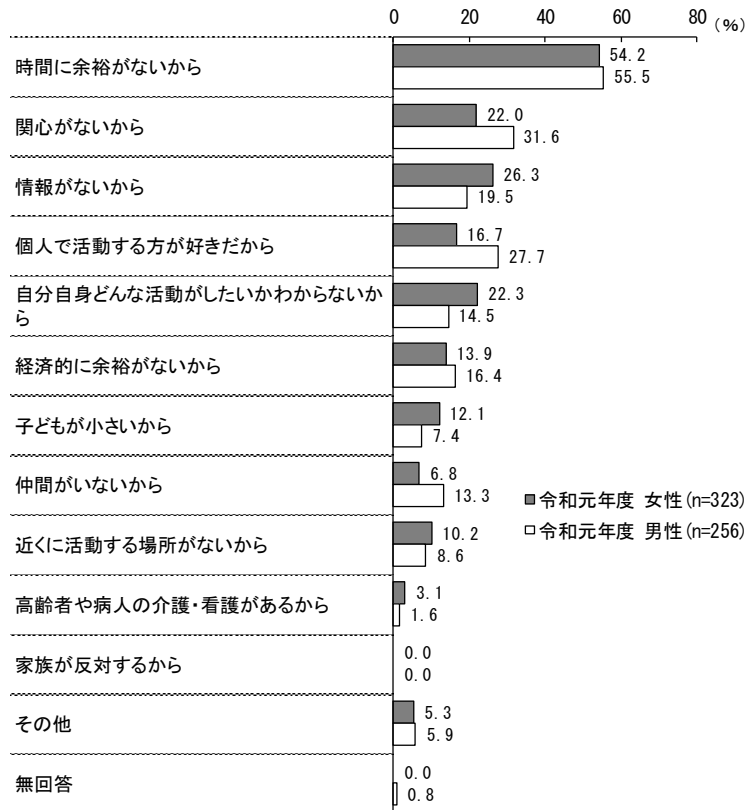
資料：世田谷区

図表Ⅱ－６－④ 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Ⅱ－６－⑤ グループ・団体へ参加していない理由（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）

【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り始めていることを視野に、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1つの選択肢だけでなく、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発想も大切となります。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】

- 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

基本目標Ⅲ 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】

DV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、外部から見えづらる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。障害者や高齢者、外国人のDV被害者は、複合的な困難を抱えていることに留意し、それぞれの状況に応じて支援を行っていく必要があります。

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。

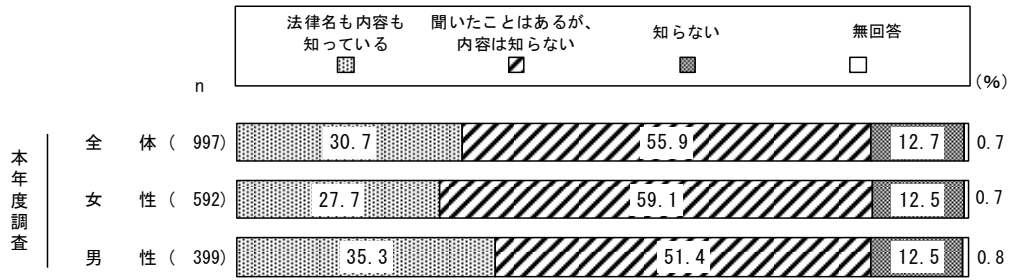
区のDV被害者支援については、平成30年12月に「配偶者暴力相談支援センター」の機能を整備しました。子ども家庭支援センターが被害者支援の窓口として相談を受け、関係各課や民間支援団体とも連携しながら、一時保護や生活再建に向けた支援を行っています。また、「女性のための悩みごと・DV相談」、「DV相談専用ダイヤル」、「男性電話相談」など、相談先の整備や時間帯、曜日の拡大により、相談体制の充実に努めてきました。

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。さまざまな被害者の状況も顕在化し、夫に経済的に依存せざるを得ない状態で「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、DV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。

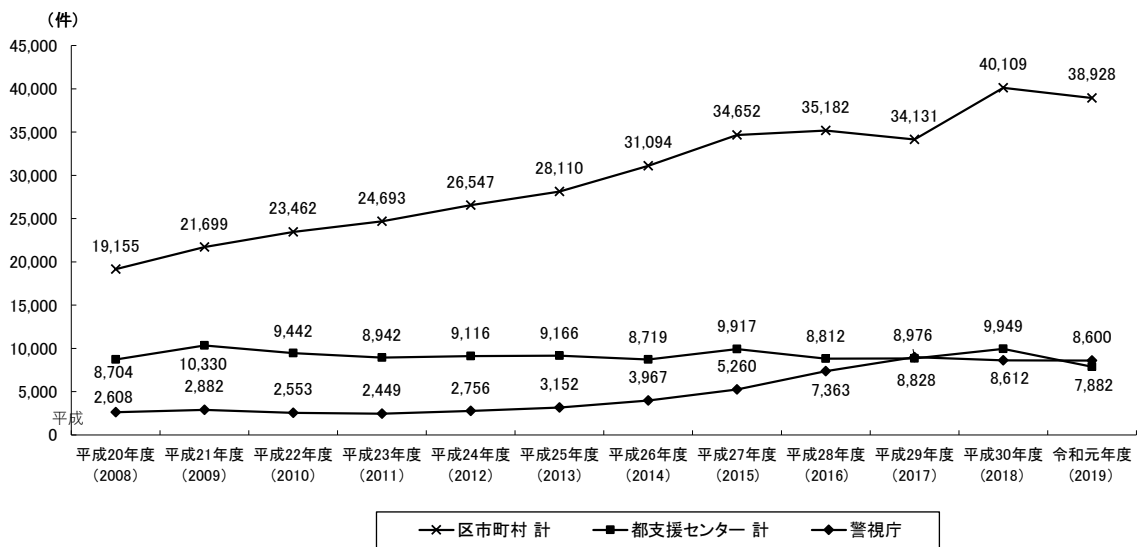
これらのことから、区の関係所管と民間支援団体との連携強化や、相談員の専門性の向上により、被害者の相談と支援体制の充実に努めることが一層重要になっています。

図表Ⅲ－7－① DV防止法の認知度（全体、性別）



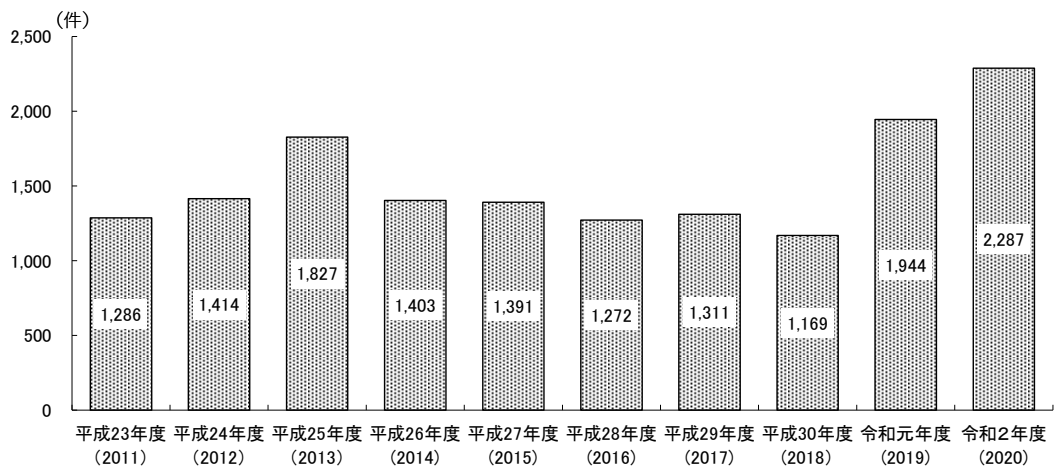
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

図表Ⅲ－8－② 配偶者暴力についての相談件数の推移（東京都）



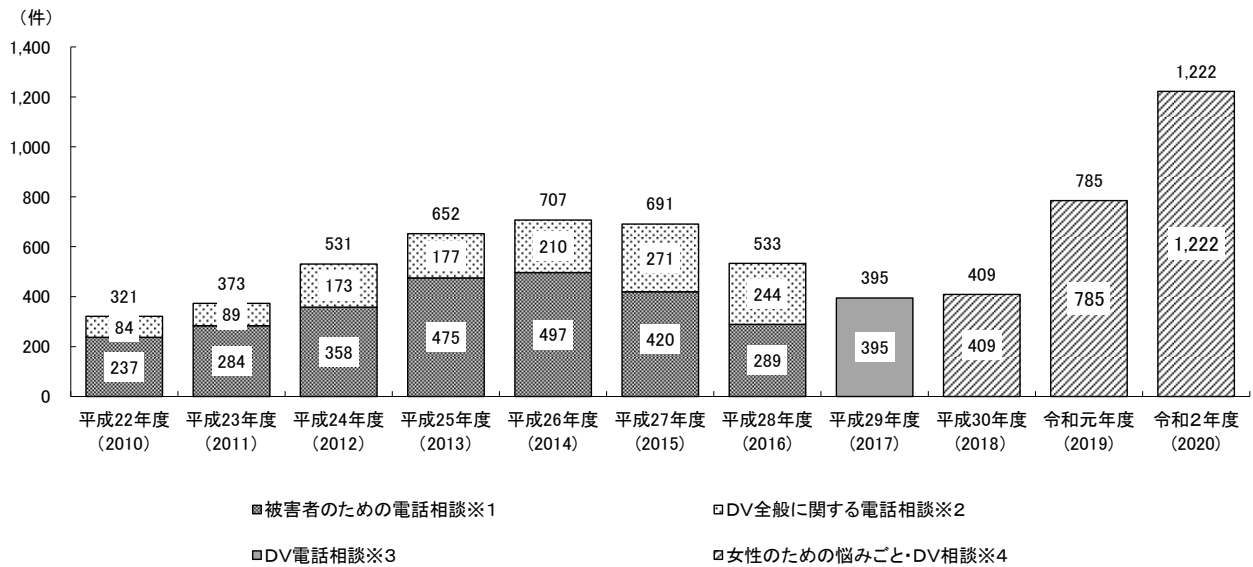
資料：東京都生活文化局

図表Ⅲ－7－③ 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

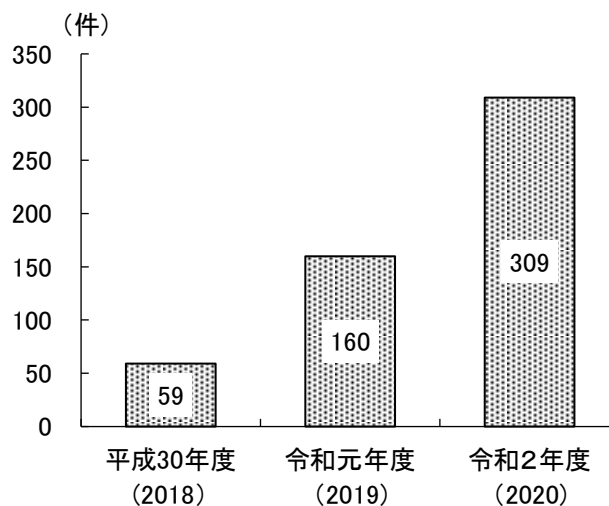
図表Ⅲ－７－④ 人権・男女共同参画担当課におけるDV電話相談件数（世田谷区）



資料：世田谷区

- ※1 平成13年度10月から毎月2回実施。20年度から週1回実施。
- ※2 平成16年度から毎月2回実施。24年度から週1回実施。被害者だけでなく、家族、知り合いなど周囲の方々からの相談にも応じる。※1とは別の事業者にて委託。
- ※3 平成29年度から被害者のための電話相談とDV全般に関する電話相談を統合し、「DV電話相談」として実施。平成30年度より「女性のための悩みごと・DV相談」として、男女共同参画センター「らぶらす」への委託事業として実施。（表内の件数は電話相談に加え面接相談件数も含む。令和2年度分からはメール相談件数も含む）
- ※4 令和元年度から、相談対応時間が10時間/週から18時間/週に拡充。令和2年5月10日より、相談対応時間が18時間/週から30時間/週に拡充。また、令和2年7月10日より、メール相談も開始した。

図表Ⅲ－７－⑤ 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、中学生・高校生を対象にデート 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基づいて、DV 防止、若年層を対象としたデート 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 は犯罪行為をも含む重大な人権侵害である」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、夫に経済的に依存せざるを得ない「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、支援につなげる仕組みの充実に取り組みます。行政と民間支援団体の相談窓口が連携し、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、外国人など、複合的な困難を抱える女性への DV 被害については、DV 担当所管と障害・高齢等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、こころと身体の健康を回復し、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】

- 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
- ⑩【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**【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。

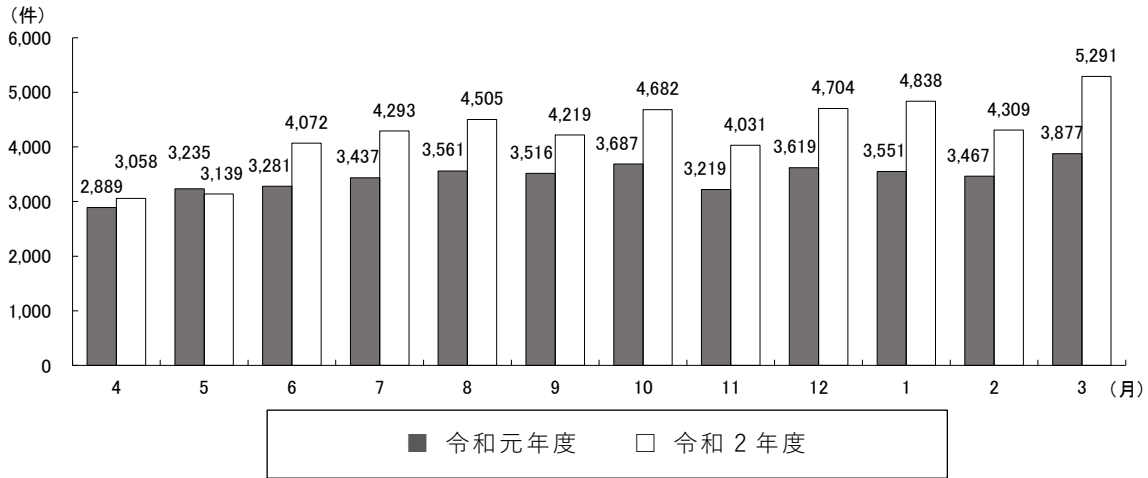
この動きに対応し、令和2年度から4年度を性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として、性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組みや被害者支援、性犯罪・性暴力の加害者・被害者・傍観者にさせないための取組み等を強化することとしています。

性犯罪・性暴力は、年齢、性別、パートナーや配偶者の有無にかかわらず、被害を受けることがあります。また、「被害者が悪い」といった偏見や誤解も大きな問題となっています。被害者支援の充実を図るとともに、誰もが「性犯罪・性暴力は許されないものである」という意識を持てるよう、啓発していく必要があります。

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6月から、犯罪被害者等相談窓口を開設しています。

後期計画においても「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Ⅲ－８－① 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の相談件数の推移（全国、令和２年度）



資料：令和３年版 内閣府男女共同参画白書

※相談件数は、電話・面接・メール・SNSによる相談の合計

図表Ⅲ－８－② 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処	<ul style="list-style-type: none"> ○「性犯罪に関する刑事法検討会」における検討 ○児童や障害者など被害者の事情聴取の在り方等の検討
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"> ○専門的プログラムの拡充の検討 ○出所者情報の地方公共団体への提供 ○仮釈放中の性犯罪者等へのGPS機器の装着等の検討
被害申告・相談をしやすい環境の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○被害届の即時受理の徹底 ○二次的被害の防止（女性警察官の配置、研修） ○警察の性犯罪被害者相談支援 ○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"> ・全国共通短縮番号の導入、無料化の検討 ・SNS相談の通年実施の検討 ・夜間休日コールセンターの設置検討 ・センター等の増設の検討
切れ目のない手厚い被害者支援の確立	<ul style="list-style-type: none"> ○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 ○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） ○障害者や男性等の多様な被害者支援の充実
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"> ○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"> ※「水着で隠れる部分」、SNSの危険、「デートDV」等 ○学校等の相談対応体制の強化 ○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） ○社会啓発（４月を若年層の性暴力予防月間など）
方針の確実な実行	<ul style="list-style-type: none"> ○７月に具体的な工程 ○毎年４月にフォローアップ ○性暴力の実態把握

資料：内閣府

【施策の方向性】

誰一人として、性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないために、啓発と教育に取り組めます。

区内の中学校、高等学校に向けた発信の強化を図るとともに、被害者が相談や支援につながるができるよう、相談窓口の周知を強化します。

被害者の支援については、国や東京都、民間の支援団体等と連携しながら取り組めます。

【施策】

- 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

課題9. 暴力を容認しない意識づくり

【現状と課題】

暴力やハラスメントの背景には、力（パワー）と支配（コントロール）が存在します。例えば DV や性暴力のほかにも、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント、パワーハラスメント、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り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ほか、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。

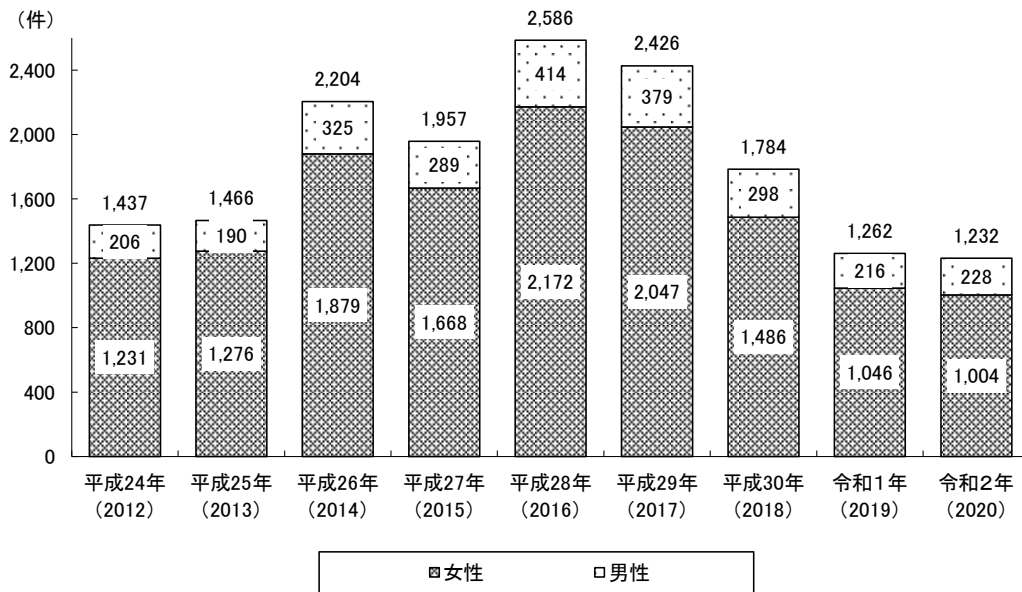
あらゆる暴力を根絶するためには、暴力を容認しない意識づくりを進める必要があります。

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。

さらに誰にとっても働きやすい職場づくりを進めるために、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。

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、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しての理解促進の強化を図る必要があります。

図表Ⅲ－9－① 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Ⅲ－9－② デートDV防止講座の実施件数（全体）

（上段：校、下段：人）

	平成28年度 (2016)	平成29年度 (2017)	平成30年度 (2018)	令和1年度 (2019)	令和2年度 (2020)
実施校数	7	6	13	2	6
参加者延べ人数	1,282	963	2,683	555	1,038

資料：世田谷区

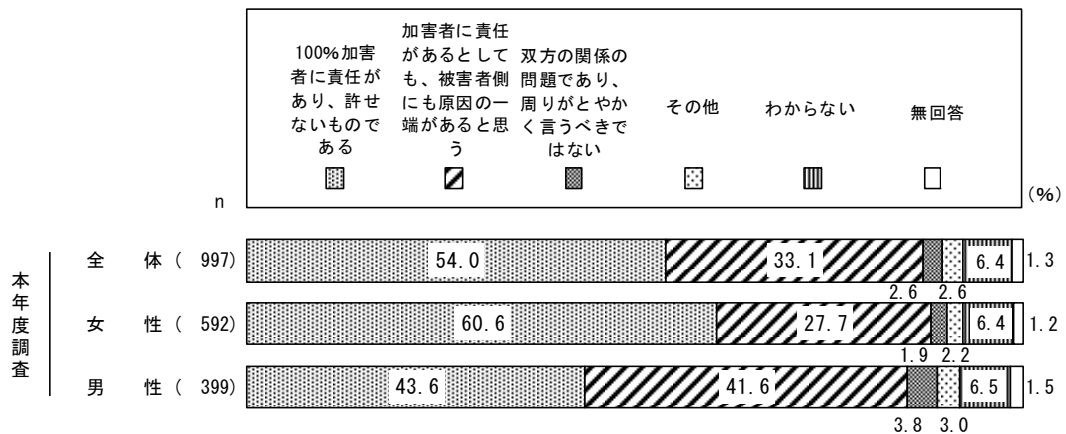
図表Ⅲ－9－③ 区職員へのDV防止研修の実施回数・参加人数（全体）

（上段：回、下段：人）

	平成28年度 (2016)	平成29年度 (2017)	平成30年度 (2018)	令和1年度 (2019)	令和2年度 (2020)
実施回数	1	1	1	1	1
参加者延べ人数	51	47	42	40	41

資料：世田谷区

図表Ⅲ－9－④ 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）

【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】

- 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

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

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性があり、「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）に基づき、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。そのなかで、平成28年の本区の女性における、乳がん、子宮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、平成22年～平成26年の平均よりも高くなっており、子宮がんは東京都に比べて高くなっていることから、積極的に検診を受診してもらうなど取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、男性の育児参画がさらに推進されることもふまえ、母親だけでなく父親のと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Ⅳ－１０－① 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、平成28年)

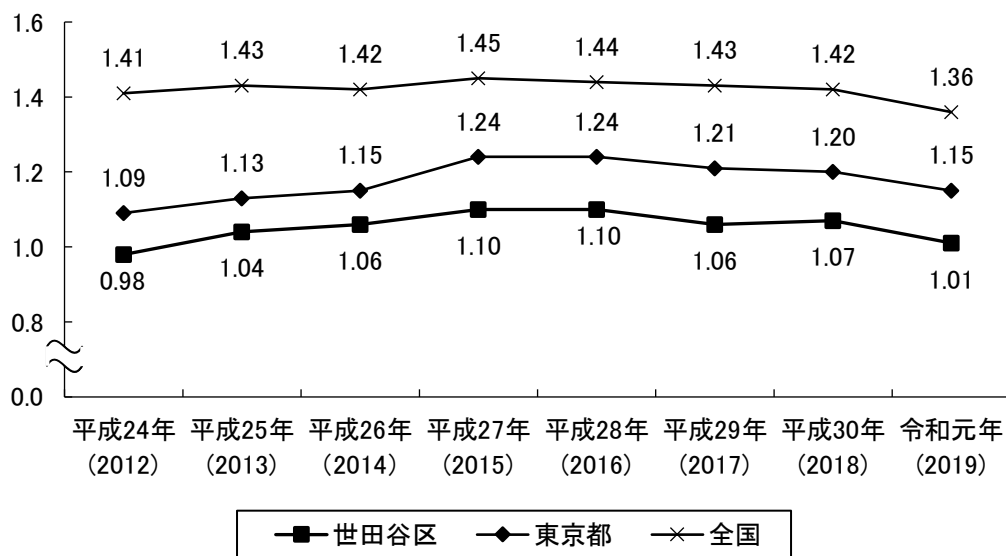
		大腸がん	子宮がん	乳がん
東京都		100.0	100.0	100.0
世田谷区	平成22年 ～26年	100.0	96.5	94.8
	平成28年	97.0	101.6	99.8

※標準化死亡比 (SMR: Standardized Mortality Ratio)

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Ⅳ－１０－② 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、性差を考慮した健康支援を進めます。

性差や年代によって異なる健康問題に応じた意識啓発や情報を提供します。

人権教育としての視点を持ち、年代に応じた性教育に取り組みます。

取組みの実施にあたっては、多様な性に対しての適切な配慮が取れるよう、職員の理解を進めます。

【施策】

- 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

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、社会制度のはざままで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。

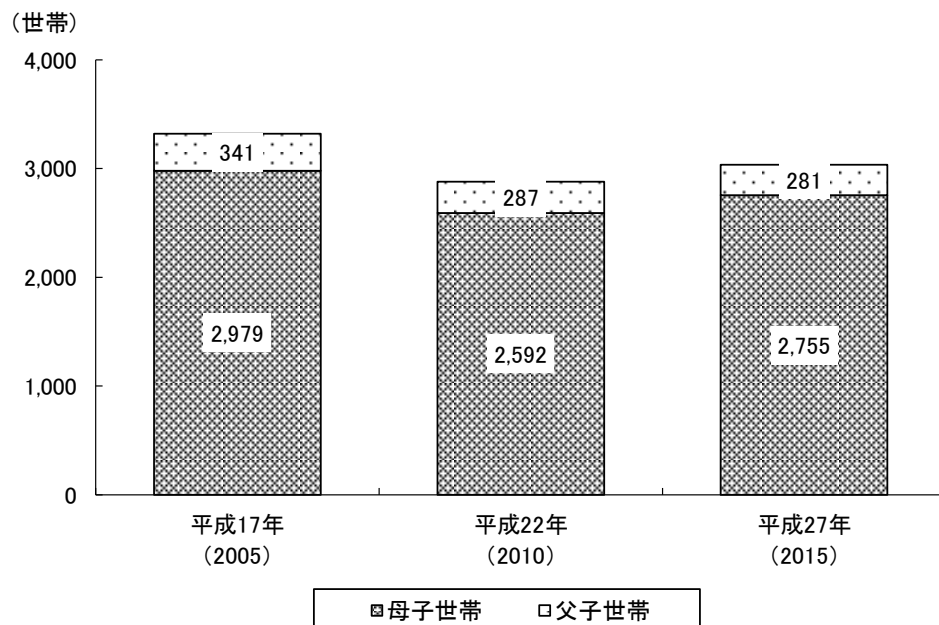
図表Ⅳ－11－① ひとり親家庭の主要統計データ
(平成28年度全国ひとり親世帯等調査の概要)

	母子世帯	父子世帯
1 世帯数(推計値)	123.2万世帯	18.7万世帯
2 ひとり親世帯になった理由	離別 79.5% 死別 8.0%	離別 75.6% 死別 19.0%
3 就業状況	81.8%	85.4%
うち 正規の職員・従業員	44.2%	68.2%
うち 自営業	3.4%	18.2%
うち パート・アルバイト等	43.8%	6.4%
4 平均年間収入(母又は父自身の収入)	243万円	420万円
5 平均年間就労収入(母又は父自身の就労収入)	200万円	398万円
6 平均年間収入(同居親族を含む世帯全員の収入)	348万円	573万円

(出典) 全国ひとり親世帯等調査

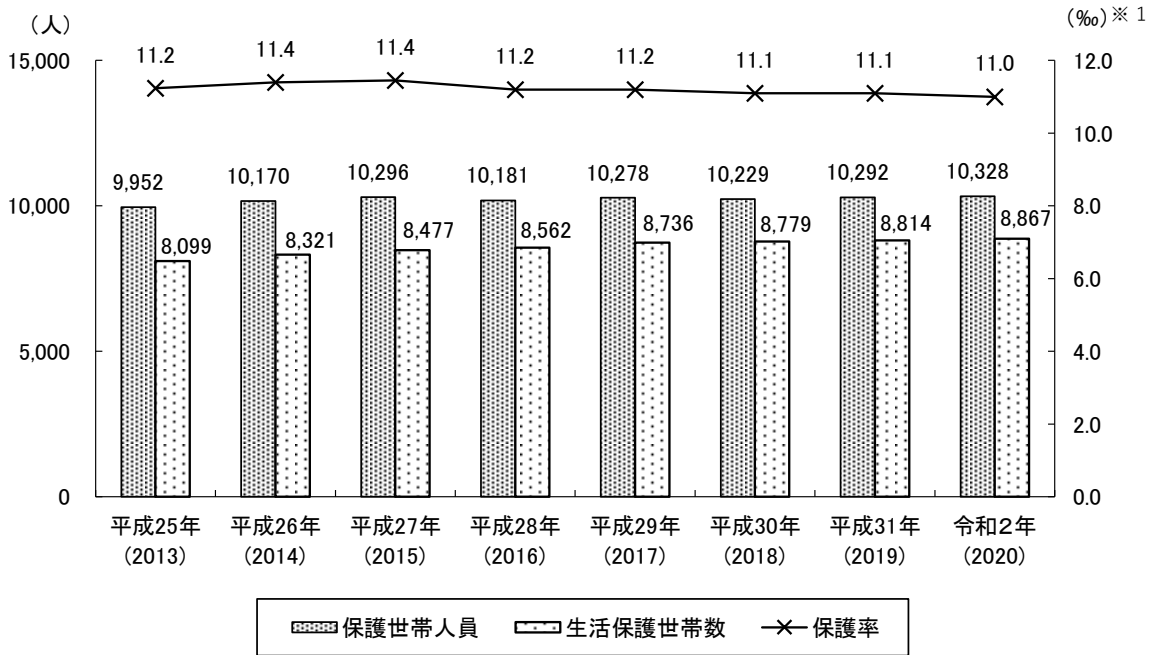
- ※ 上記は、母子又は父子以外の同居者がいる世帯を含めた全体の母子世帯、父子世帯の数。母子のみにより構成される母子世帯数は約75万世帯、父子のみにより構成される父子世帯数は約8.4万世帯。(平成27年国勢調査)
- ※ 「平均年間収入」及び「平均年間就労収入」は、平成27年の1年間の収入。

図表Ⅳ－11－② ひとり親世帯の推移(世田谷区)



資料：国勢調査(平成12年、17年、22年、27年)

図表Ⅳ－１１－③ 生活保護世帯数（世田谷区）

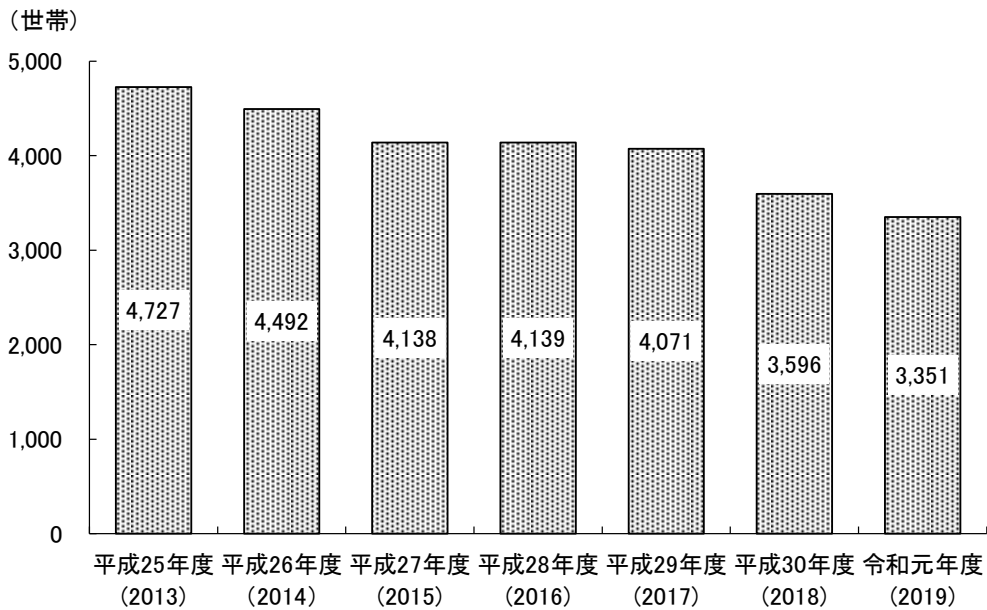


※%（パーセント）は千分率であり、1,000分の1を1とする単位

※各年1月現在

資料：東京都福祉行政統計

図表Ⅳ－１１－④ 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年、令和2年）

【施策の方向性】

男女共同参画センター「らぶらす」や子ども家庭課をはじめとする様々な支援機関、地域団体等との連携を深めながら、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】

- 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

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（性的マイノリティに対して偏見なく平等に接するさま）な環境の形成をめざしています。

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、支援の必要性の認識が高まっていること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7月末現在、通算159組の宣誓を受領してきました。

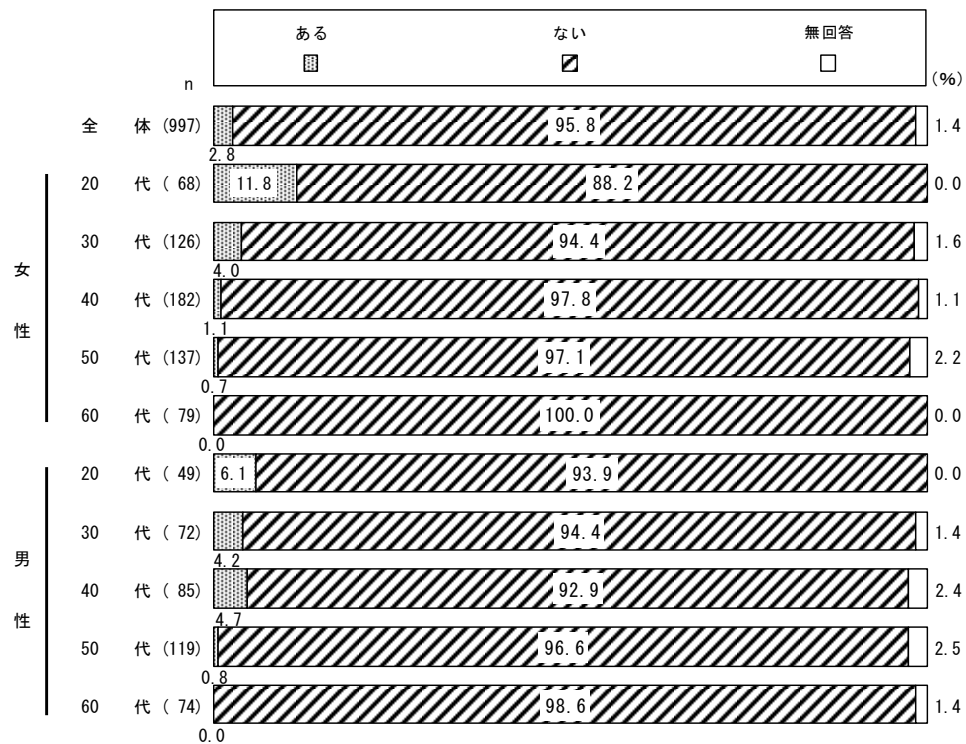
また、平成30年には、「世田谷区多様性を認め合い男女共同参画と多文化共生を推進する条例」を施行し、性の多様性への理解促進とこれに起因する支障を取り除くための支援を行うことを明示しています。

今後は、就労、住まい、高齢化、災害時の対応などの性的マイノリティ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、十分とはいえません。

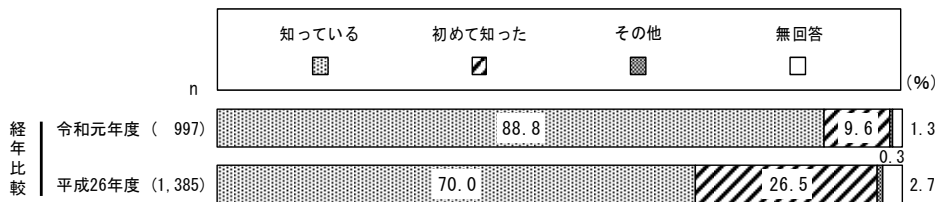
区は、性的マイノリティへの支援に取り組む先進的な自治体のひとつとして、地域・学校・職場において多様な性への理解促進と支援に取り組む必要があります。

図表Ⅳ－12－① 性別の悩みの有無（全体、性・年代別）



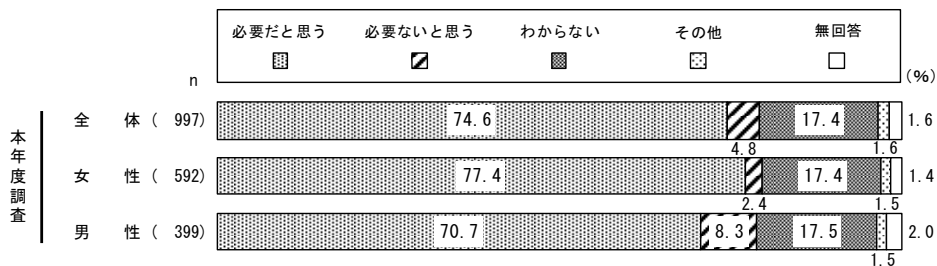
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

図表Ⅳ－12－② 性的マイノリティという言葉の認知（全体、経年比較）



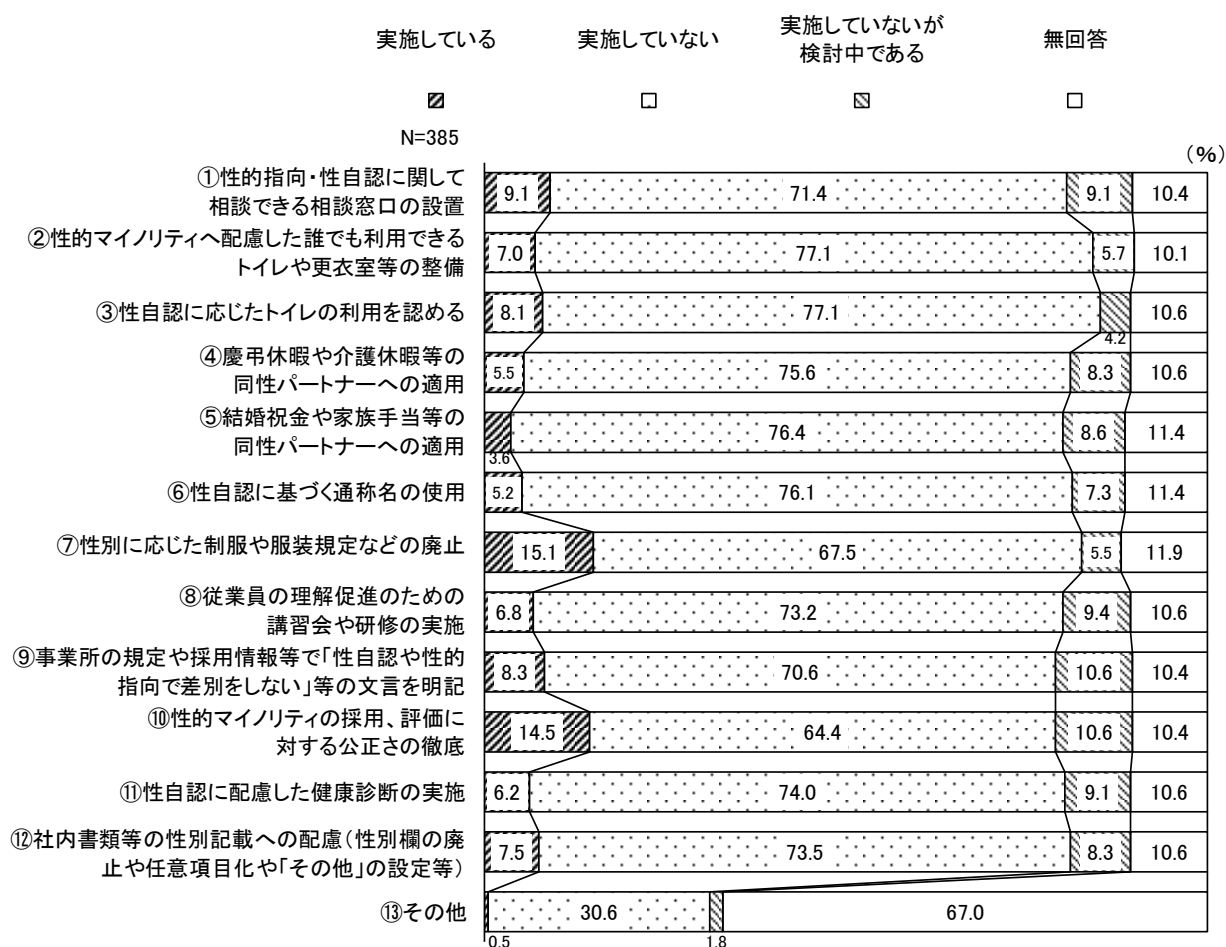
資料：「男女共同参画に関する区民意識・実態調査」（令和元年度 世田谷区）

図表Ⅳ－12－③ 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Ⅳ－１２－④ 性的マイノリティへの配慮の取組み状況（全体）



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】

一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思に基づき、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、就労、相談体制の充実、居場所づくり、住まい、医療、介護等、日常生活における支援を進めます。また、平常時だけではなく、災害時にも安心・安全に過ごせるよう支援します。

性的マイノリティへの理解促進にあたっては、当事者団体や若者グループと連携し、リーフレットやSNSなどを通じた情報発信を強化します。

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】

- 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 **【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」の機能の充実

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めざした事業を推進してきました。

男女共同参画センター「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、全国の男女共同参画センターを牽引しながら、先駆的な事業展開をしてきました。

また、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。

しかしその一方で、区民の認知度や利用状況は低迷しており、意識調査における男女共同参画センター「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割以下となっており、これまで事業に参加したことのない方にも、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、区民・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、情報を共有し補完しあえるネットワークを形成し、「地域に開かれたらぶらす」としていく取組みが必要となっています。

そこで、まず運営委員会等の会議体を設置し、より多くの区民が気軽に利用できる施設の在り方を共に考えるとともに、区民・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、地域と共に男女共同参画を推進していきます。

次に、活動団体支援や交流の場・機会の充実に図り、地域に開かれた多様な交流ができる施設づくりをめざします。

さらに、男女共同参画センター「らぶらす」の事業を知る機会をもち、男女共同参画への理解を深めることができるよう、区民・団体・地域の支援者等の協力を得ながらアウトリーチでの事業展開や、情報発信の強化を図っていきます。

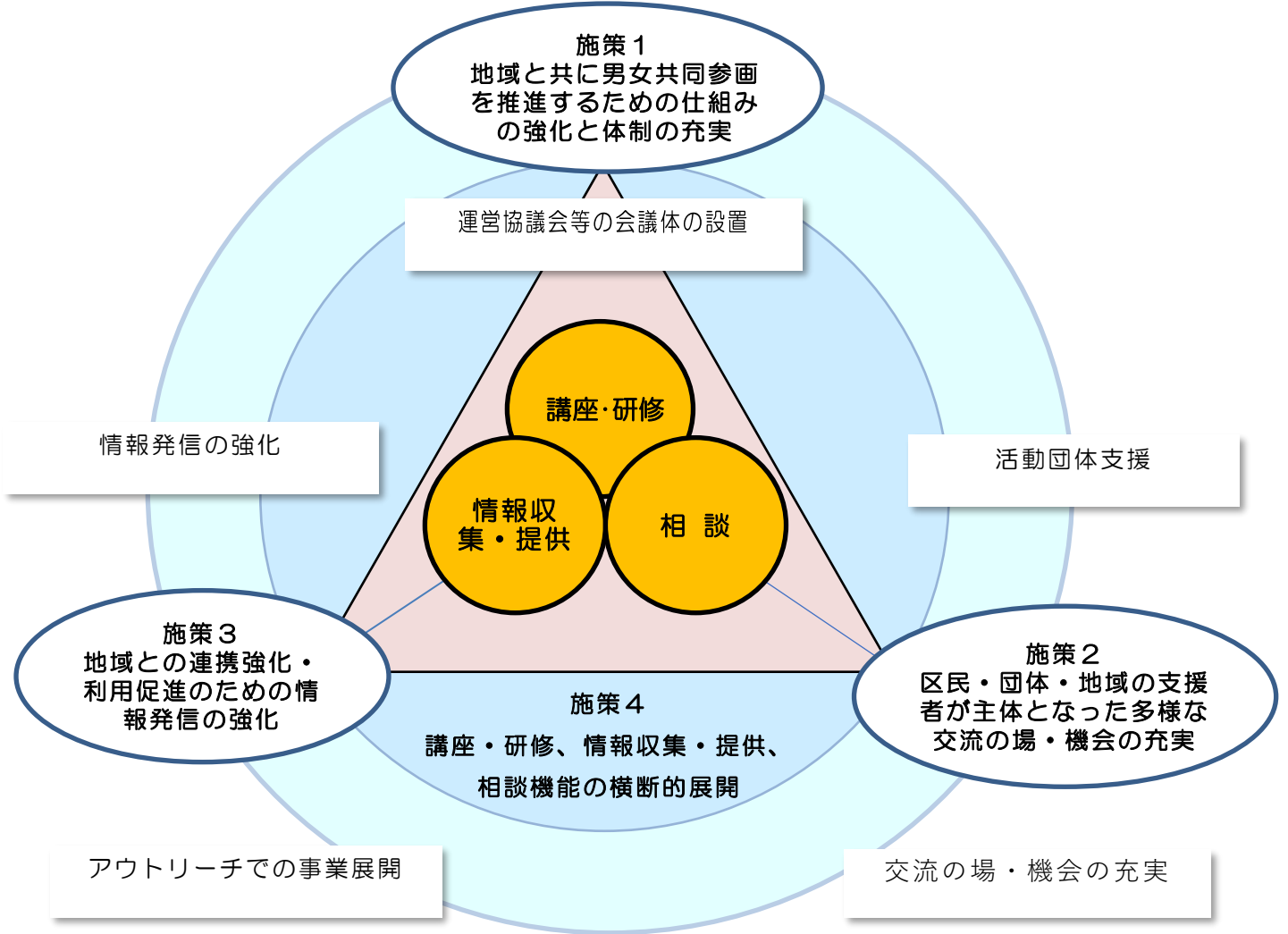
引き続きこれまでの各種相談や就労支援等の女性に対する支援を基本としつつ、区民に寄り添い、社会状況やその時々の変化をとらえ、区民ニーズを捉えながら事業を展開し、男女及び多様な性を含めたすべての人が尊重される「男女共同参画」実現をめざす拠点としての役割を果たしていきます。

【施策】

- 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地域との連携強化・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

図表 男女共同参画センター「らぶらす」機能充実の方向性

男女共同参画の実現をめざす
拠点としての役割を
果たすために



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。

区では、これまでも各々の部署で男女共同参画の視点を持って業務を進めてきましたが、今後、さらに、多様性を認め合い、誰もが働きやすい環境の実現に向け、区全体で一層の取組みを進めていくことが求められます。

こうした施策を進めていくにあたっては、今後とも男女共同参画に関する職員研修を通じて男女平等意識の一層の醸成を図っていくほか、職員の働き方改革を進め、誰もが働きやすい環境整備に取り組むことも重要です。

区では、「世田谷区役所版働き方改革」として、ワーク・ライフ・バランスの推進、勤務時間の適正管理、ワークスタイル改革の3つの取組み方針を掲げ、誰もが働きやすい環境の実現に向けた取組みを進めてきました。今後も、「働き方改革」を進め、誰もが働きやすい環境の整備に取り組んでいくことが必要です。

また、職場におけるハラスメントの防止について、区では、令和2年4月に「職場におけるハラスメント防止に関する基本方針」を定めたところです。引き続き、年齢、性別、国籍、障害の有無、職層を問わず、職員が互いに尊重しあいながら快適に働くことのできる環境の確保に取り組んでいくことが必要です。

こうした取組みを通じ、区内最大規模の事業者である世田谷区が、区内企業に先駆けて、誰もが働きやすい環境づくりに取り組み、そのモデルを示していくことで、区内の企業において、労働慣行等の変革や女性の活躍促進を進める契機としていくことが重要であると考えます。

今後も引き続き、区は、誰もが働きやすい環境の実現に向け、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促進や職場におけるハラスメントの防止に取り組んでいきます。

【施策】

- 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

方策3 推進体制の整備・強化

「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、「男女共同参画」と「多文化共生」の取組み状況を共有しながら、総合的かつ計画的に施策を推進します。

プラン後期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。

あわせて、同条例に基づき、区民・事業者が男女共同参画推進及び多文化共生に関する事項について、区長に対し苦情若しくは意見の申し立て又は相談を受けた際には、速やかに調査等を行い、必要に応じて適切な処置を講じるとともに、必要と認めるときは「世田谷区男女共同参画・多文化共生苦情処理委員会」に諮問し、その意見を聞き、改善に向けた処置を講じます。

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。

また、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」をほか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。

【施策】

- 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