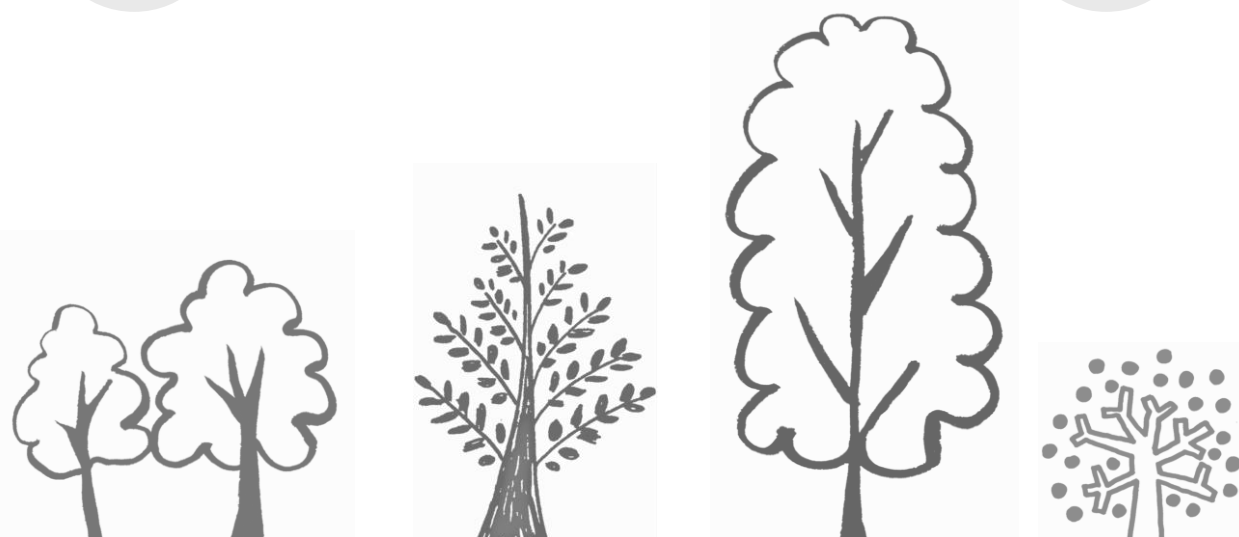


令和4年度  
世田谷区第二次男女共同参画プラン  
後期計画 取組み状況報告書



令和5年7月  
世田谷区



# 目次

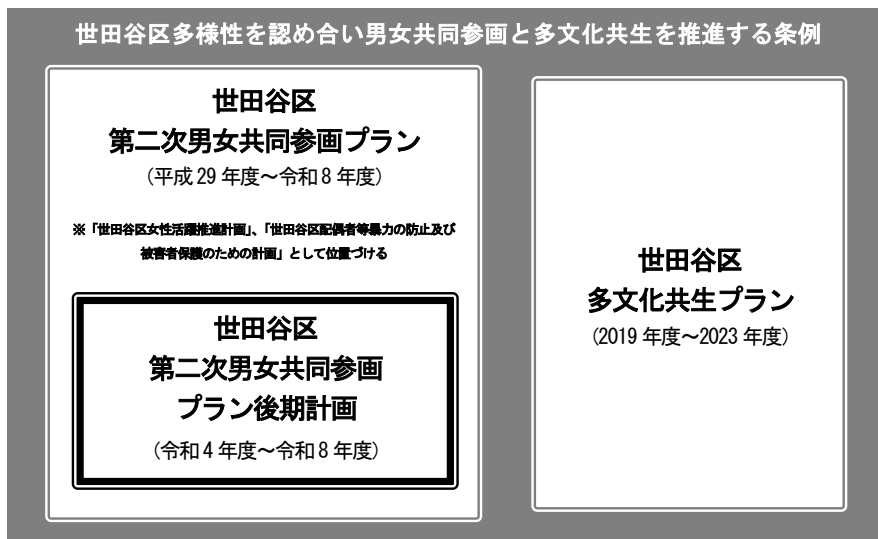
本書について	1
計画の体系	3
基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性活躍推進	5
基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの着実な推進	7
基本目標Ⅲ 暴力やハラスメントのない社会の構築	10
基本目標Ⅳ 多様性を認め合い、尊厳をもって生きることができる社会の構築	12
推進体制 男女共同参画社会の実現に向けた方策	15
男女共同参画・多文化共生推進審議会 男女共同参画部会からの意見	17

# 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

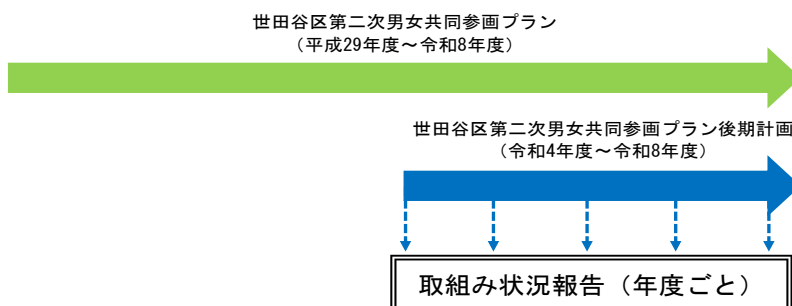
プランでは、「一人ひとりの人権が尊重され、自らの意思にもとづき、個性と能力を十分発揮できる、男女共同参画社会の実現」という基本理念のもとに、4 つの基本目標を掲げています。また、その実現のための方策を「推進体制」として位置づけています。

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4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4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4年度に実施した取組み内容を掲載しています。

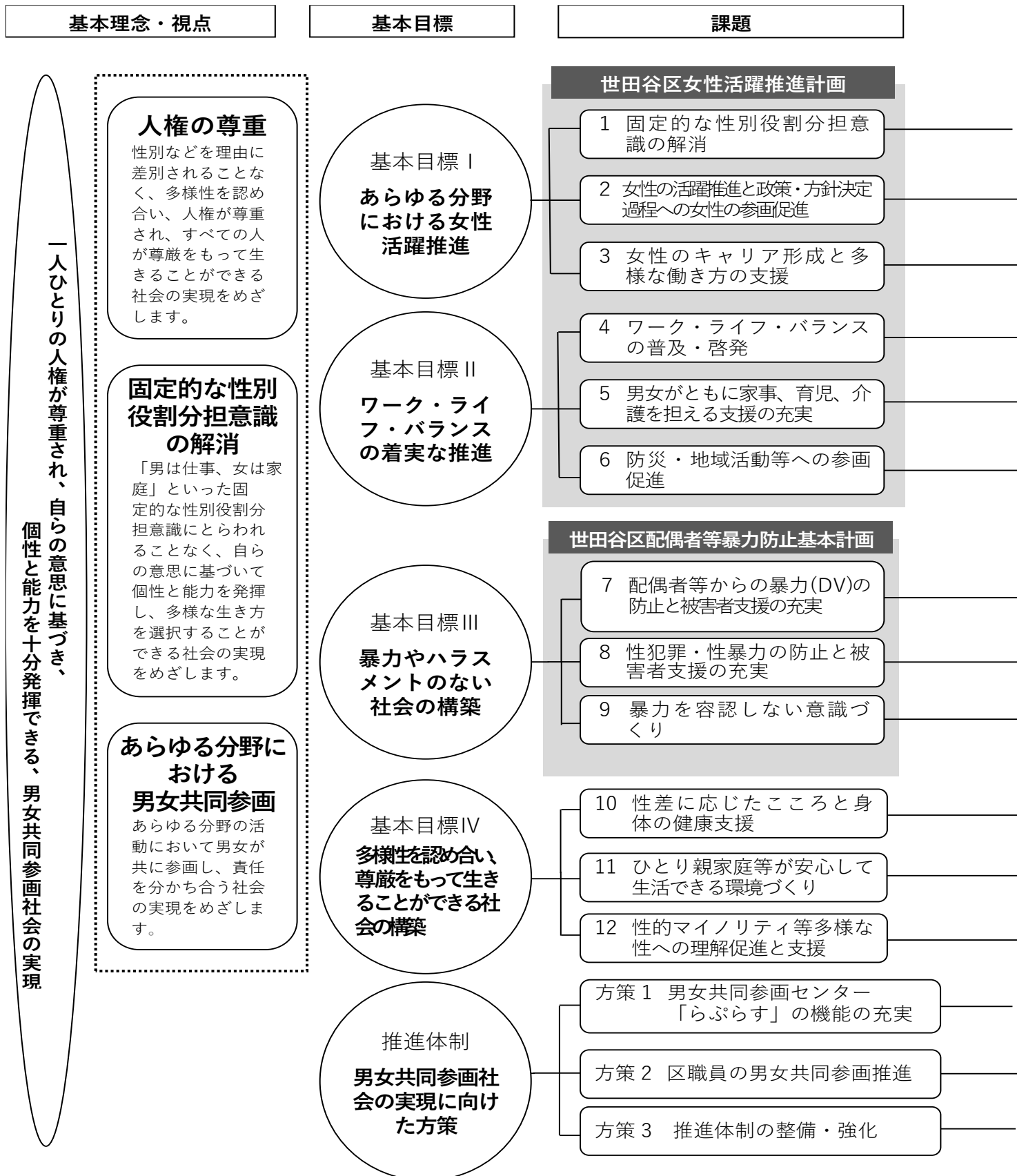
### 【実施内容の評価と今後の取組み】

令和4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3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3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	庁内の管理監督の立場 (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%	<b>(暫定値)</b> 令和5年度 85.4%	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)

前回と直近の実績：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

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 43.0% (令和4年9月30日現在) \*1
- 東京都の審議会等委員総数に占める女性比率 38.7% (令和4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4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
8	13	10	27	2	1	0	1

No.2 関連

- 国の地方機関課長・本省課長補佐相当職以上の女性の割合 14.1% (令和4年7月現在) \*3
- 東京都の課長相当職以上の女性比率 17.1% (令和4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 20.8% (令和4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4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
2	1	9	10	24	12	3	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4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4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4年12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 4.3 ポイント、前年度比 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。プラン策定時の最終目標は達成したが、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 3 年度 3 件から 6 件に増加した。

### 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 4.5 ポイント、前年度比 0.1 ポイント低下した。

⇒特定事業主行動計画では、世田谷区役所における女性管理監督職割合の目標値を令和 7 年 3 月までに 40%としている。区職員全体における女性の割合は 53.1%であり、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 12.1 ポイント、前年度比 0.1 ポイント上昇した。

⇒区民の意識は着実に向上している。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への理解の促進をめざし、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、令和 3 年度から 25 件増加した。

⇒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である。

## 【基本目標における課題と令和 4 年度の実施内容】

### 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

父親と子どもを対象としたエコクッキング講座、親子で参加することができる映画上映会を実施し、男性も参加できる事業を実施した。また、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。その他、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・収集、講座、相談などの様々な事業の中に、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）

#### 庁内の管理監督職への昇任意欲向上と先進事業者表彰の再開

庁内の女性職員を対象としたセミナーを新たな試みとして開催し、管理職選考を躊躇する理由や原因、仕事と家庭の両立の困難さについて意見交換を行った。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 3 年ぶりに実施し、表彰対象となった好事例を広く周知することで、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）

#### 就労を希望する女性への面接会やキャリアカウンセリング等の実施

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や、(公財)世田谷区産業振興公社が実施する企業と求職者のための面接会やキャリアカウンセリング等は、多様な働き方のニーズや社会経済情勢を反映した内容への見直しなど工夫が見られ、多くの事業が令和 3 年度の実績を上回った。

## 【実施内容の評価と今後の取り組み】

- ・「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り組みを通じ、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。

## 【参考：令和 3 年度取り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】

- ・庁内の管理監督的立場の女性の占める割合が上昇しているのは良い傾向だが、係長級に比べ管理職（部長・課長級）の比率が低い。女性管理職の希望者が少ない理由を分析し、働き方の見直しを進める等、希望者が増えるような努力を積み重ね、後期計画及び特定事業主行動計画の目標である女性管理職 30%の達成を目指してほしい。
- ・課題 3 「女性のキャリア形成と多様な働き方の支援」については、今休業中で再就職を目指している人だけでなく、すでに働いている人のキャリアチェンジや定年後の働き方等、ライフステージに応じて支援テーマを広げ、支援につながりやすくなるよう検討してほしい。

(令和 4 年 8 月 2 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%	令和元年度 24.4%	<b>(暫定値)</b> 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%

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)

前回と直近の実績：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	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)

(参考数値)

No.6 関連

- 全国の自治会長の女性比率 6.8% (令和4年12月27日現在) \*1
- 東京都の自治会長の女性比率 15.0% (令和4年12月27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5年3月6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	8	8	5	0	0
市町村	7	3	2	4	7	7	9
合計	7	5	10	12	12	7	9

\*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4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」

## 【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し、今後も、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必要がある。

### 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3.2ポイント、前回調査比2.9ポイント上昇した。

⇒ワーク・ライフ・バランスに関する意識は着実に上昇しており、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 6 ポイント上昇したが、前年度比0.4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・ふれパパママ講座における男性の参加人数は、前年度から増加した。参加率は、令和8年度目標を達成した。

⇒参加率は、数値目標を達成したものの、出生数の減少に伴ってか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「既に十分に組み込んでいる」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4年度の実施内容】

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、セミナー等を通じた周知・啓発

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。世田谷区産業振興公社では、セミナーに加え、令和4年度より区内中小事業者向けハラスメント相談窓口外部委託サービスを開始し、新規契約6件を得た。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, 60, 93, 94, 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拡充が図られ、これらの取組みが両立支援に寄与している。また、男性も参加できるふれパパママ講座、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, 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、せたがや生涯現役ネットワークの活用

社会情勢の変化や東京都の被害想定見直しを踏まえ、避難所運営マニュアルの見直しに取り組む中で、女性・子どもに配慮したレイアウトを提示する等、女性の視点を見直し案に反映した。また、コロナ禍により活動が停滞していた女性防災コーディネーターに対し、活動再開の支援を目的にフォローアップ研修を実施した。また、男女ともに地域活動に参加しやすくなる環境整備に向けては、せたがや生涯現役ネットワークの各種事業や農業、スポーツ、生涯学習など様々な分野の関連する取組みにおいて、令和3年度の実績を大きく上回った。

## 【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。

**【参考：令和3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】**

- ・ポジティブ・アクションに対しては、疑問も含めいろいろな意見がありうると考えられるので、なぜポジティブ・アクションが必要とされているのか、十分に説明していく必要がある。
- ・区民も事業者も、男女共同参画推進への意識は高まってきているが、中小事業所等、実践するのは困難なケースが多い。現状や実態を踏まえ、事業者への啓発に努めてほしい。
- ・「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」、「仕事と家庭生活の両立を可能とする環境づくり」について、成果が見えるような数値目標や事業実績があるとよい。

(令和4年8月2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

出典 No.7 プラン策定時実績：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)

前回と直近の実績：区民意識調査(毎年実施)

No.8 プラン策定時実績：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)

前回と直近の実績：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%

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 20.0%

※「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3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4.8ポイント低下したが、前年度比2.4ポイント上昇した。**

⇒被害者を着実に支援につなげるためには、DV防止法やDV自体についての理解を深める必要がある。令和6年度にはDV防止法の改正法が施行されるため、区民向けや関係団体を通じた啓発の内容や手法等を検討する。

**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16.9ポイント、前年度比0.5ポイント上昇した。**

⇒暴力は理由のいかんに拠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3年度が全体で4校だったのに対し、令和4年度は2校に留まった。

⇒らぶらすによる学校出前講座は様々なテーマで実施しており、デートDV防止を希望する講座の申込が少なかった。潜在的なリスクはあるため、校長会や副校長会等、各種会議体で出前講座の周知を行っていく。また、デートDV自体の理解促進のため、引き続き、中学2年生へデートDV防止リーフレットを配布していく。

## D DV防止研修の参加者数は、令和3年度が51名だったのに対し、令和4年度は32名となった。

⇒令和4年度は、コロナ対策や会場の規模により、昨年度より少ない人数での実施となった。DV被害者の支援は関係機関だけに留まらず、いずれの所管においても適切に対応することが求められるため、職員一人ひとりが正確な知識を身に付ける必要がある。今後は、収容人数の多い会場を確保し、より多くの職員へ研修を実施する。

## 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2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、過去3年間に勤務先で一度以上パワーハラスメントを経験した者の割合が31.4%だったのに対し、その後の行動として、「何もしなかった」の割合が最も高く、勤務先の対応としても「特に何もしなかった」割合が47.1%となった。今後はより一層、企業へ周知・啓発を強化するとともに、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4年度の実施内容】

**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. 125, 126, 130, 131, 132, 135, 136, 137, 138, 140, 141, 143, 150)

#### DV被害者の状況に応じた支援の充実

配偶者暴力相談支援センター機能における、各総合支所子ども家庭支援課を主体として被害者の保護及び自立や生活再建に向けた支援を行いつつ、子育て支援、健康相談や公営住宅・民間賃貸住宅にかかる情報提供等、複数の課が連携しながら支援を行った。また、外国にルーツのあるDV被害者からの相談が増加傾向にあり、多言語化が求められていることを踏まえ、令和4年より通訳を含めた同行支援の委託を行っている。

**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)

#### 犯罪被害者等相談窓口における支援

犯罪被害者等支援相談窓口では、犯罪被害にあわれた方の相談対応を行った。また、さらなる犯罪被害者等支援の質や継続性を確保するため、学識経験者や関係機関による検討委員会で検討を行うとともに、関係所管による事例検討会を立上げ、様々な犯罪種別や被害状況に応じた支援内容や連携体制のあり方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、男女共同参画センターらぶ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、副校長会や生活指導主任研修会等の教職員研修において、わいせつ行為やセクハラ・パワハラ、体罰の禁止に主眼を置いたミニ研修会を実施し、生徒だけでなく、教職員の意識啓発も図った。引き続き、啓発物を配布するとともに、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。

### 【参考：令和3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】

- ・女性に対する暴力としてDVが中心に取り上げられているが、性暴力も大きな問題となっている。若年層が被害にあっていることについて周知を強化する必要がある。後期計画では課題8で「性犯罪・性暴力の防止と被害者支援の充実」を掲げており、令和3年6月に開設した犯罪被害者等相談窓口とともに取組みを進めてほしい。
- ・デートDV防止啓発物のリニューアルにあたり、当事者である若者が制作に参加したことは評価できる。学校出前講座については、デートDV以外の人権テーマについても効果的な取組みだと考えられる。

(令和4年8月2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3年度 子宮がん 31.1% 乳がん 25.9%	<b>(暫定値)</b> 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%	<b>(暫定値)</b> 令和5年度 87.6%	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)

前回と直近の実績：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	—	令和元年度 区民：30.4% 令和2年度 企業：26.5%	<b>(暫定値)</b> 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%	<b>(暫定値)</b> 令和5年度 64.3%	80.0%

出典 F 前回の実績：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)、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：区民意識調査(毎年実施)

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	20.9%	20.9%

東京都福祉保健局HP「がん検診の統計データ」(令和3年度)

### 【数値目標に対する評価と課題】

#### 10 子宮がん検診、乳がん検診の受診率は、いずれもプラン策定時及び前年度実績を上回った。

⇒検診による死亡率減少効果は科学的に証明されており、女性のリプロダクティブ・ヘルス/ライツの観点からも、早期発見、早期治療を目的に、検診率を向上させるための取組みを進めていく必要がある。

#### 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回減少した。新型コロナウイルス感染防止対策を徹底して開催したが、利用する相談者は減少した(令和4年度25名、令和3年度26名)。

⇒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17.6ポイント、前年度比7.6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の効果により、認知度が上昇したと考えられる。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、令和元年度比18.4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。8年が経過し、改めて制度に関する周知を行っていく必要がある。なお、区におけるパートナーシップ宣誓者は年間27組(制度開始からの累計218組)であった。また、令和4年11月に導入したファミリーシップ宣誓者は1組であった。

#### 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4年度の実施内容】

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

#### **年代に応じた性教育の取組み**

発達段階に応じた性教育として、思春期世代に向けたリプロダクティブ・ヘルス/ライツの普及啓発に向けた検討のため、専門部会を開催するとともに、若者世代及び保護者向けのワークショップ開催を実施した。また、らぶらすでは、「生理」をテーマに、基礎知識や自分の心の大切さについて、女子生徒やその保護者、教職員へ講座を実施した。

**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.211,212,217,219)

#### **貸付事業、助成事業の実績は増加または横ばい**

母子・父子家庭、ひとり親家庭を対象とする給付金の利用実績等は令和3年度に比べて増加または横ばいだったが、ひとり親家庭等のホームヘルパーは、延利用時間数、利用実世帯数等、いずれも増加した。

**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.232,233)

#### **多様な性への複合的な理解促進と支援**

多様な性・家族のあり方を尊重し、理解を促進するため、ファミリーシップ宣誓制度を令和4年11月1日に開始した。同日に東京都パートナーシップ宣誓制度が開始されたこともあり、東京都全体として気運が高まる中で制度の広報、周知を行うことができた。また、教育や保健福祉、青少年育成など様々な分野より、多様な性への理解促進を目的とした講座や研修依頼が増加し、人権・男女共同参画課及びらぶらすでその対応を行った。

### 【実施内容の評価と今後の取組み】

- ・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。



**【参考：令和3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】**

- ・性的マイノリティ支援について、災害弔慰金や災害見舞金の支給等、同性パートナーも対象とする事業が増えていることは評価できる。他の所管課、特に福祉部局との連携を強化し、行政計画等の中に対象として位置づけられ、LGBTQの方が抱える生きづらさや困難への支援がより充実されることを期待する。また、行政サービスを利用するときにハラスメントを受けることないように、区のサービスを安全に受けられるようにするべきである。職員研修はもちろん、現在行っている同性パートナーシップ宣誓の見直しなどの機会もとらえて、庁内における性的マイノリティの理解促進を進めてほしい。
- ・男女平等教育や性的マイノリティ理解促進を含む人権教育は重要である。人権意識を高められるよう、引き続き各校で人権教育がなされるよう発信してほしい。

(令和4年8月2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”の機能の強化

### 【令和4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

施設内の印象を明るくし、気軽に利用できる雰囲気を作り出すため、3階自由利用スペースのレイアウト変更について検討し、まずは一人用スペースを設置した。その後、机・椅子の入れ替えや情報スペースの集約等も行った。引き続き、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、「区民企画協働事業」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「区民企画協働事業」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。

#### ○地域ネットワークの構築

出前講座、出張図書館、イベント出展、関連団体への事業広報、関連分野のネットワーク会議参加など、アウトリーチによる全区展開を積極的に行った。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。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

区やらぶらすの広報媒体を活用し、周知・啓発を行った。また、まちづくりセンター連絡協議会、民生委員・児童委員協議会や小・中学校の校長会等の会議体に参加し、情報提供を行った。今後は、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

### 【令和4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。また、職員セルフチェックを実施したところ、3,096名からの回答があり、人権・男女共同参画にかかる認識を確認することができた。いずれの事業についても継続的に実施し、意識啓発を図る。

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

特定事業主行動計画では、世田谷区役所における女性の管理監督職に占める女性割合の目標値を令和2年3月までに37%から、令和7年3月までに40%に修正した。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。区外郭団体の理事の女性比率は、令和5年4月時点で19.9%（前年度30.4%）となっている。また、育児休業中の昇任選考受験者は29人（前年度29人）、早出遅出勤務取得件数は90件（前年度121件）となった。

## 方策3 推進体制の整備・強化

### 【令和4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4年度は審議会を2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」を設置した。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3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）

令和5年度に、世田谷区が提案区となり、特別区長会調査研究機構において、「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」について調査研究を行う。また、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「らぷらす」、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3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】

・「職員の男女共同参画に関する意識調査」の回答率について、職員対象であることを考えると回答率が低く感じられる。回答率を上げるための工夫ができるとよい。

（令和4年8月2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5年6月30日 男女共同参画推進部会)

## 【基本目標Ⅰ あらゆる分野における女性活躍推進】(P5)

・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けるとよい。

## 【基本目標Ⅱ ワーク・ライフ・バランスの着実な推進】(P7)

・【数値目標】4におけるポジティブ・アクションの認知度が、直近の実績で40%代と令和8年度目標と比較し、半分程度のパーセンテージとなっているが、基本目標Ⅰの【副次的な数値目標】Aに定める「一般事業主行動計画」に位置付けられる取組みがポジティブ・アクションとなっていくと考えられるため、「一般事業主行動計画」と一体的に周知・啓発を行っていく必要がある。

## 【基本目標Ⅲ 暴力やハラスメントのない社会の構築】(P10)

・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。

・刑法性犯罪規定の改正に伴い、同意のない性行為を広く性犯罪と定義されたが、このことを広く周知・啓発する必要がある。また、年代に応じた性教育の過程においても「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。

## 【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】(P12)

・【副次的な数値目標】の数値が低かったことについて、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」施行後も「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」の理念に則り、施策を検討していただきたい。しかしながら、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、理解促進に努める必要がある。

・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や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、事業所がサービスを提供する場合においても差別することがないよう、働きかけていただきたい。

・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。

・就労に関し、安心して相談できるよう、就労相談支援機関と連携していけるとよい。

## 【推進体制 男女共同参画社会の実現に向けた方策】(P15)

・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。

・多様性を考えていく上で、区職員が様々なバイアスがかかった状態で、偏った価値観により対応することは望ましくない。相談者の状況が相対的に良い悪いではなく、相談者の困りごとそのものに目を向けていく必要がある。そのために、自分のバイアスに気づき、解消していくとともに、ファシリテーションや対話の質を向上させる研修機会があるとよい。

・らぶらす3階の自由利用スペースの家具を入れ替えたことによって、入りやすい雰囲気となった。今後も利用者のニーズを反映した、きめ細かい事業展開に期待する。



---

令和 4 年度(2022 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 5 年 7 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

---