第４次
港区男女平等参画行動計画

The Fourth Minato City Gender Equality Action Plan

―みんなで進めよう　男女平等―

（素案）

（Draft）

令和２（2020）年 11 月

港　　区

目　次

第１章　計画の背景 1
１　計画策定の背景 1
（１）国際的な動き 1
（２）国の動き 2
（３）東京都の動き 4
（４）港区の動き 5
２　港区の現状 6
（１）人口・世帯の状況 6
（２）就労・雇用環境等 11
（３）男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査結果 16
３　第３次行動計画の進捗と評価 28
（１）目標１　ワーク・ライフ・バランスを推進する 28
（２）目標２　あらゆる場における男女平等参画を推進する 28
（３）目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する 29
（４）目標４　男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する 29
第２章　計画の基本的内容 30
１　計画の性格・位置付け 30
２　基本理念 31
３　計画の期間 31
４　計画の推進 31
５　計画の特徴 32
６　目標及び責任項目の設定 32
７　計画の体系 36
目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する 36
目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進する 36
目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する 37
目標４　男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する 38
８　計画の成果指標 39
第３章　施策の展開 41
目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する 41
課題１　働く場における女性の活躍の促進 41
課題２　政策・方針決定過程への女性の参画促進 46
課題３　地域活動の場における男女平等参画の促進 49
課題４　教育の場における男女平等参画の推進 52
課題５　家庭や社会の慣行における男女平等参画の推進 55

課題６　男女平等参画の視点に立った防災対策の充実 57
目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進する 60
課題１　事業者におけるワーク･ライフ･バランスの推進 60
課題２　安心して子育てできる環境づくり 64
課題３　仕事と介護の両立に向けた支援 71
課題４　男性の家庭・地域への参加促進 76
目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する 79
課題１　人権を尊重する意識の醸成と性別等による差別の根絶 79
課題２　配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶 83
課題３　あらゆるメディアにおける人権の尊重 89
課題４　生涯を通じた男女の健康支援 92
目標４　男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する 96
課題１　拠点施設リーブラの充実 96
課題２　区職員の男女平等参画の推進 99
課題３　計画推進体制の充実 102
課題４　区民・事業者・教育機関等との連携 104
資料編 105
（１）港区男女平等参画推進会議答申 105

第１章　計画の背景

１　計画策定の背景

（１）国際的な動き

①　男女共同参画に関する国際的な取組の状況

国際的な男女共同参画の取組の規範となる「北京宣言及び行動綱領」が採択された平成７（1995）年の第４回世界女性会議から 20 年後の平成 27（2015）年に、「第 59 回国連婦人の地位委員会（北京＋20)」が開催されました。また同年、国連本部において「国連持続可能な開発サミット」が開催され、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択されました。このアジェンダの目標である「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）」では、17 の目標のうちの一つとして、「ジェンダー平等を実現しよう」という目標が掲げられています。これを受けて、翌平成 28（2016）年５月にわが国で開催されたＧ７伊勢志摩サミットでは、男女格差の解消や女性の進出について具体的な行動をとる指針となる「女性の能力開花のためのＧ７行動指針」が取りまとめられました。

②　国際的に見た日本の状況と政府による取組の状況

世界経済フォーラムは、経済、教育、保健、政治の４分野のデータから各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数*を毎年公表しています。第３次港区男女平等参画行動計画策定時の平成 26（2014）年時点では、日本は 142 か国中 104 位でしたが、令和元（2019）年時点の日本の順位は 153 か国中 121 位と、過去最低を更新しています。

わが国政府は、最重要課題の一つである「女性が輝く社会」を国内外で実現するための取組の一環として、平成 26（2014）年からWAW！（Ｗｏｒｌｄ　Ａｓｓｅｍｂｌｙ　ｆｏｒ　Ｗｏｍｅｎ）を開催して、世界の様々な地域、国際機関から女性の分野で活躍するトップ・リーダーが参加し、日本及び世界における女性のエンパワーメント*、女性の活躍促進のための取組についての議論を定期的に実施しています。

＊　ジェンダー・ギャップ指数
世界経済フォーラムが各国内の男女間の格差を数値化しランクづけしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出され、０が完全不平等、１が完全平等を意味している

＊　エンパワーメント
本来持っている能力を発揮し、活躍してもらうこと

（２）国の動き

①　第４次男女共同参画基本計画の策定

国は、「男女共同参画社会基本法」に基づく基本計画として、平成 27 年 12 月に第４次男女共同参画基本計画を閣議決定しました。この計画は、平成 28 年度からの５年を視野に具体的施策を定めたもので、男女共同参画社会の実現に向けて目指すべき社会の姿として「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、多様性に富んだ豊かで活力ある社会」「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男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、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及び家庭生活を送ることができる社会」「④男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会」の４点を挙げて、これらの実現に向けた取組の促進を図るとともに、計画の効果的な推進、実効性あるフォローアップを行う観点から、重点的に監視・評価すべき「政策領域目標」を設定しています。

現在、新たな計画（第５次基本計画）が令和２年中の策定に向けて検討が進められています。

②　男女共同参画に関する法律の制定及び改正

●　女性活躍推進法の制定と改正

近年、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進することにより、男女の人権が尊重されるとともに、急速な少子高齢化などの社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会が実現できるという観点から、「女性の活躍推進」が重視されてきました。平成 27（2015）年８月には 10 年間の時限立法として「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が制定され、国には女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の策定が義務付けられるとともに、地方公共団体には当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画の策定の努力義務が定められました。あわせて、国や地方公共団体、民間事業主（常時雇用する労働者が 301 人以上）に対して、女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析を踏まえ、目標や取組内容を盛り込んだ「事業主行動計画」の策定及び公表と、女性の活躍に関する情報の公表が義務付けられました。また、令和元（2019）年５月の一部改正により、一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主の拡充（常時雇用する労働者が 101～300 人の事業主を新たに義務付け）や、事業主（常時雇用する労働者が 301 人以上）が公表する女性の活躍に関する情報公表の強化等が図られるとともに、ハラスメントの対策強化が行われました。

● 働き方改革の推進と政治分野における男女共同参画の推進

仕事と子育て等の家庭生活の両立を困難にし、少子化や女性のキャリア形成を阻んだり、男性の家庭参画を阻む原因として、長時間労働の存在が挙げられます。そこで、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する「働き方改革」を総合的に推進することを目的として、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保等の措置を講ずることを定めた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が平成30（2018）年６月に制定されました。

また、平成30（2018）年５月には、衆議院等の議員の選挙において男女の候補者数ができるかぎり均等になることをめざして行われること等を基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されています。

● 男女間の暴力に関する法改正

令和元（2019）年６月にＤＶ防止法（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）の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が制定され、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされるＤＶの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されるとともに、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることとなりました。

● ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）*達成に向けた取組の推進

平成27（2015）年９月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」で記載されたＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）は、令和12(2030)年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。17のゴール・169のターゲットから構成され、「誰一人取り残さない（leave no one behind)」社会をめざし、国際社会が一致して取組を進めています。

わが国では、令和12（2030）年までに国内外においてＳＤＧｓを達成するための中長期的な国家戦略として、令和元（2019）年12月に「ＳＤＧｓ実施指針改定版」が策定されました。その中では、８つの優先課題の１番目に「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」が位置付けられているほか、ジェンダー平等については、全ての課題への取組において主流化する必要のある分野横断的課題として取組を推進していくこととされています。

（３）東京都の動き

東京都では、全ての都民が性別にかかわりなく個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動にともに参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現をめざし、全国に先駆けて平成 12（2000）年に「東京都男女平等参画基本条例」を制定しました。この条例に基づき、平成 29（2017）年に４期目の行動計画に当たる「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定しました。

この計画は、これまでの「男女平等参画のための東京都行動計画」に女性の活躍推進の視点を追加・充実させて女性活躍推進法に基づく「東京都女性活躍推進計画」として一体的に策定した計画と、「東京都配偶者暴力対策基本計画」の二つの計画で構成されています。東京都男女平等参画推進総合計画では、「①働く場における女性に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進」「②働き方の見直しや男性の家庭生活への参画促進等を通じたライフ・ワーク・バランスの実現」「③地域社会とのかかわりを通じた働く場にとどまらない活動機会の拡大」「④男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組」の４点を重点課題として、男女平等参画施策を総合的・計画的に推進しています。

平成 30（2018）年 10 月には多様な性の理解の推進や、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消を図るため、「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」を制定し、令和元（2019）年 12 月には、同条例に基づく計画として「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定しました。

＊　ＳＤＧｓ（持続可能な開発目標）

平成 27（2015）年９月に行われた国連持続可能な開発サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された国際目標のこと

令和 12（2030）年に向けて 17 のゴール・169 のターゲットが示されており、わが国を含めた世界各国で実現に向けた取組が展開されている

（４）港区の動き

区は、平成 16（2004）年４月に「港区男女平等参画条例」を制定し、この条例に基づき、平成 27（2015）年３月に「第３次港区男女平等参画行動計画―広げよう 男女平等―」（計画期間：平成 27（2015）年度～32（2020）年度）を策定し、区民、事業者とともに男女平等参画社会の実現をめざし、様々な施策に取り組んできました。近年、東京都において「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」が制定されるほか、近隣自治体において、同性パートナーシップ宣誓制度*の導入がされるなど、社会における多様な性に対する意識が高まっています。

区では、区議会の平成 29（2017）年第４回定例会において「同性カップルの「パートナーシップの公的認証」に関する請願」が採択されたことを契機に、令和２（2020）年４月に改正港区男女平等参画条例を施行し、「みなとマリアージュ制度」を導入するとともに、性別等による差別的取扱いの禁止を規定しました。

また、多様な人がともに支え合いながら、自分らしくいきがいを持って暮らせる「地域共生社会」を実現するため、令和元（2019）年 12 月に「港区手話言語の理解の促進及び障害者の多様な意思疎通手段の利用の促進に関する条例」を施行しました。令和３（2021）年４月には、児童相談所、子ども家庭支援センター、母子生活支援施設の複合施設「（仮称）港区子ども家庭総合支援センター」を整備し、令和４（2022）年度には、保健師など各福祉分野の専門職がチームを組み、子育てや介護、障害者福祉、生活困窮等の福祉に関する様々な相談を一つの窓口で受け、サービスにつなげる福祉総合窓口の設置をめざしています。

令和２（2020）年には国内外で新型コロナウイルス感染症が拡大し、人々の暮らしを根底から揺るがす事態となりました。今後、感染拡大防止に向けた「新しい生活様式」の普及等、社会のあり方が大きく変化することが見込まれます。こうした影響や変化を踏まえ、全ての人が性別等にかかわりなく個性と能力を発揮し、豊かに生きることのできる男女平等参画社会の実現をめざし、第４次港区男女平等参画行動計画を策定しました。

＊　同性パートナーシップ宣誓制度

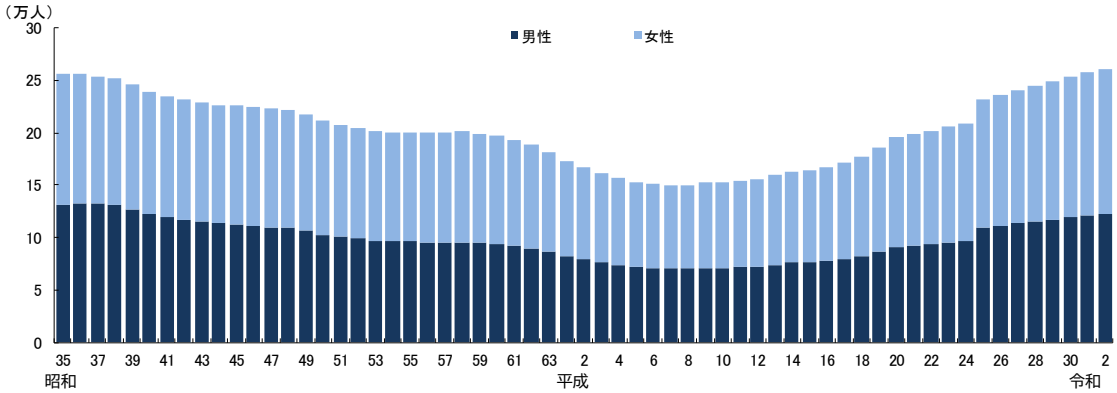
一般的には、男女の婚姻に相当する関係にある同性のカップルについて、一定の条件を満たした場合に自治体に対して２人が宣誓し、自治体が２人のパートナーの関係であることを受け止めたり、証明する制度のこと

2　港区の現状

（1）人口・世帯の状況

区の人口は平成９（1997）年以降一貫して増加しています。令和２（2020）年１月１日時点の総人口は 260,379 人、世帯数は 147,693 世帯であり、女性(137,454 人）が男性（122,925 人）を 1.5 万人程度上回っています。

■　図 1- 1　港区の人口推移（各年１月１日現在の住民基本台帳人口）



※　平成 25 年以降は外国人住民を含む。

資料：港区住民基本台帳

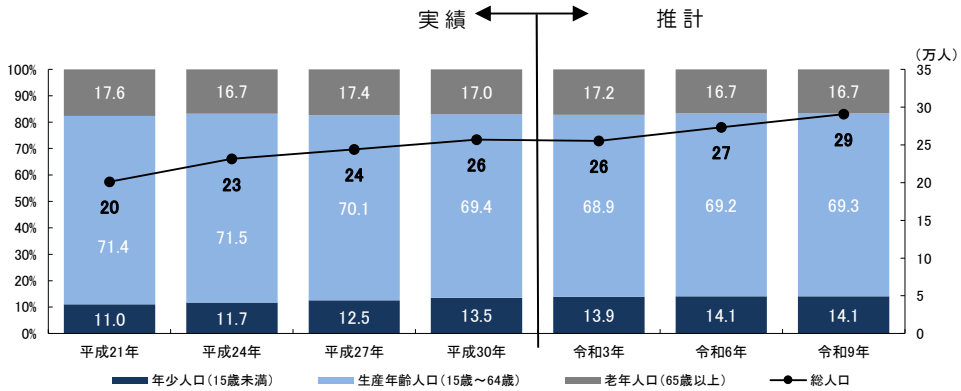
■　図 1- 2　港区の人口（令和２年１月１日現在の住民基本台帳人口）

人口			世帯数
	男性	女性	
260,379人	**122,925人**	**137,454人**	**147,693世帯**

資料：港区住民基本台帳

年代三区分別人口比率を見ると、平成 21（2009）年から 30（2018）年にかけて年少人口比率が微増、生産年齢人口比率と老年人口比率が微減しています。区の人口推計によると、年少人口比率は今後も増加を続け、令和９（2027）年には 14.1%まで増加するのに対し、生産年齢人口比率はほぼ横ばい、老年人口比率は 16.7%まで減少するものと見込まれます。国立社会保障・人口問題研究所が平成 29（2017）年４月に推計した「日本の将来推計人口」（出生中位・死亡中位推計）によると、令和９（2027）年 10 月１日時点の我が国の年少人口比率は 11.3%、生産年齢比率は 58.3%、老年人口比率は 30.4%となっています。全国と比べて老年人口比率が低く、生産年齢人口比率が高いことが特徴です。

■　図 1- 3　港区の年代三区分別人口比率の推移（各年 10 月 1 日現在）

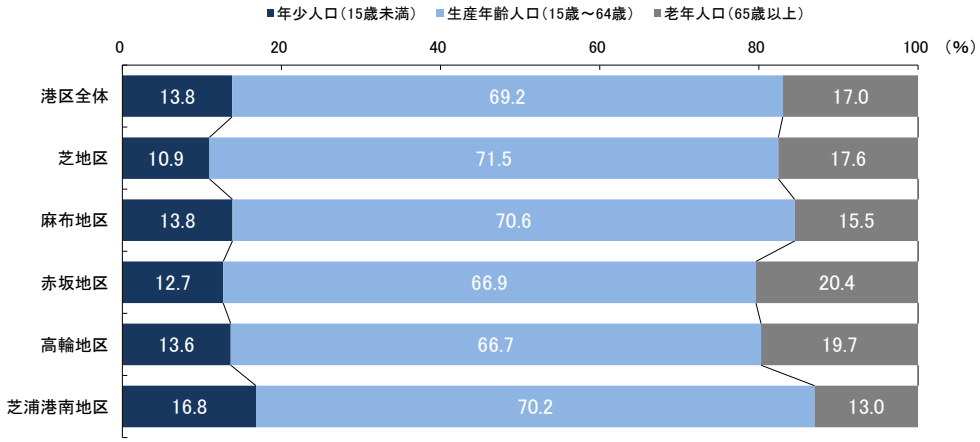


※　平成 27 年以降は外国人住民を含む。令和３年以降は港区による推計値

資料：港区住民基本台帳、港区人口推計

地区別年代三区分別人口比率を見ると、芝浦港南地区では他の地区に比べて年少人口比率が高く、老年人口比率が低くなっています。一方、赤坂地区と高輪地区では老年人口比率が 20%前後となっており、地区によって異なる傾向が見られます。

■　図 1- 4　地区別年代三区分人口比率



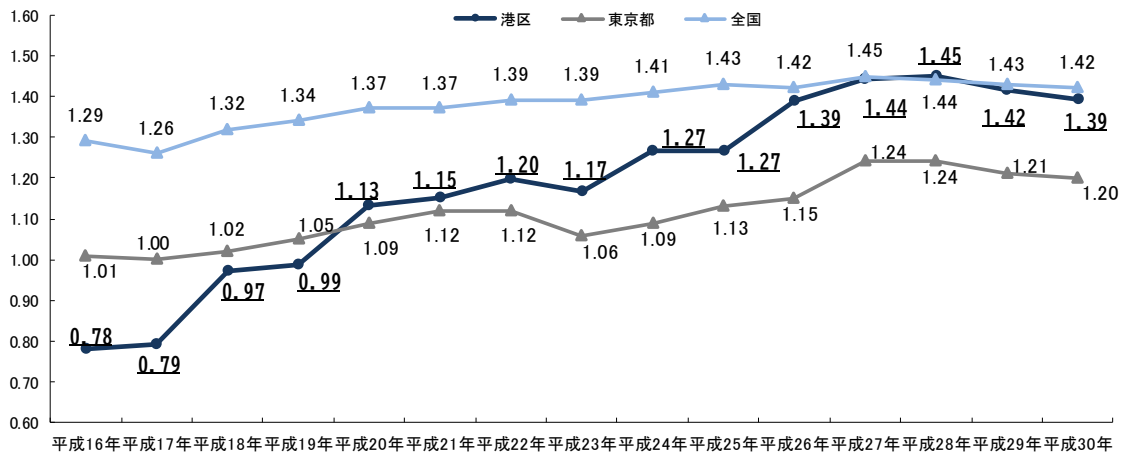
※　令和２年 10 月時点

資料：港区住民基本台帳

区の合計特殊出生率は、平成 19（2007）年までは全国平均や東京都平均よりも低い値を示していましたが、平成 20（2008）年に東京都平均値を上回る 1.13、平成 28（2016）年に全国平均値を上回る 1.45 となりました。平成 28（2016）年以

降は微減となっていますが、おおむね全国平均値と同様の水準を維持しており、東京都平均値を上回っています。

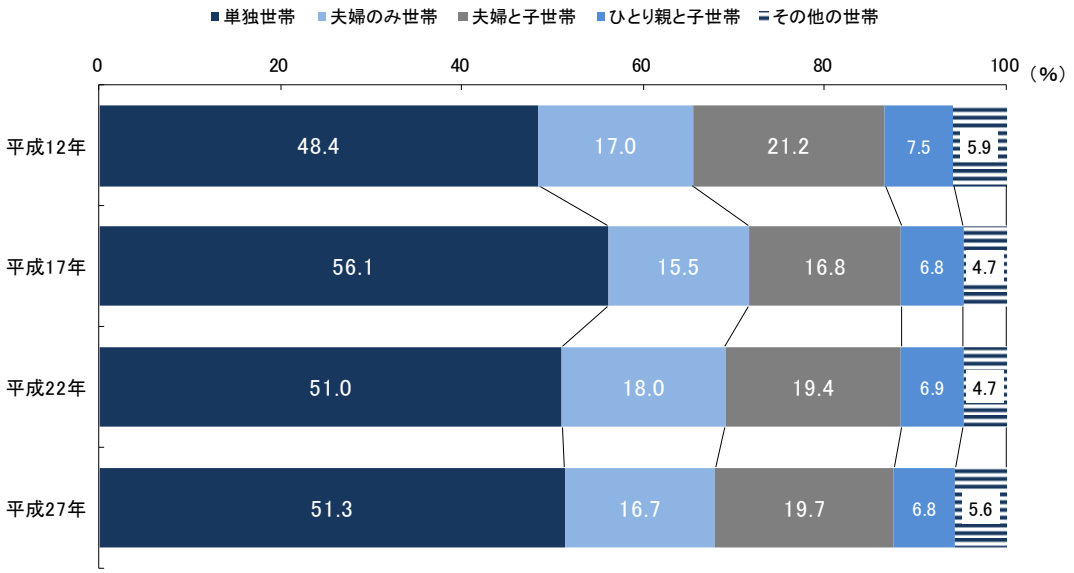
■　図 1- 5　合計特殊出生率の推移



資料：人口動態調査（厚生労働省）、人口動態統計（東京都福祉保健局）

区の世帯の家族類型比率の推移を見ると、単独世帯の割合は平成 12（2000）年から 17（2005）年にかけて増加、平成 17（2005）年から 22（2010）年にかけて減少しているものの、全体として微増傾向にあります。平成 27（2015）年の単独世帯は全体の 51.3%となっており、「夫婦のみ世帯」「夫婦と子世帯」等の割合を上回っています。

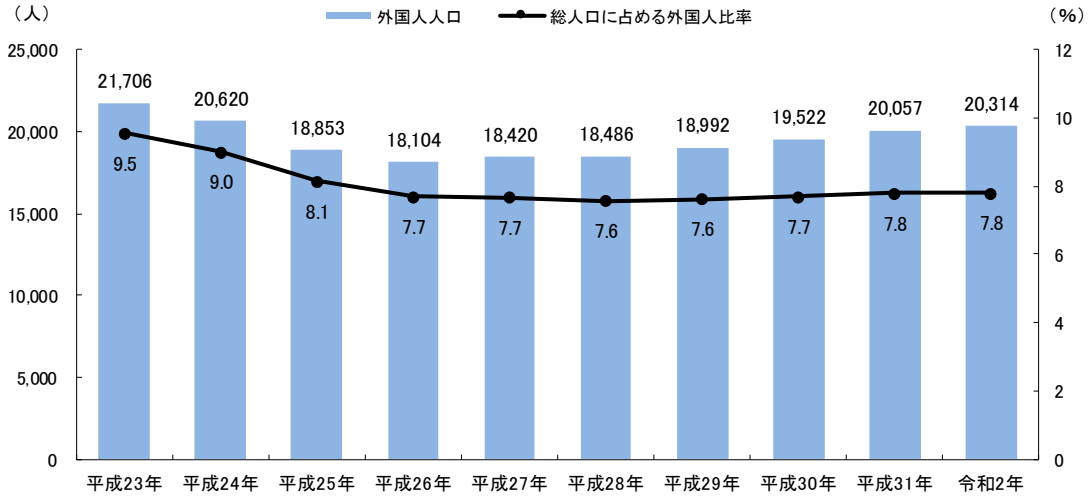
■　図 1- 6　世帯の家族類型比率の推移



資料：国勢調査

外国人人口は、平成 25（2013）年以降２万人を下回っていましたが、平成 27（2015）年から増加に転じ、平成 31（2019）年に２万人を超えました。令和２（2020）年１月１日時点の外国人人口は 20,314 人で、総人口の 7.8％を占めています。なお、総人口に占める外国人比率については、平成 26（2014）年以降ほぼ横ばいとなっています。

■　図 1- 7　外国人人口の推移

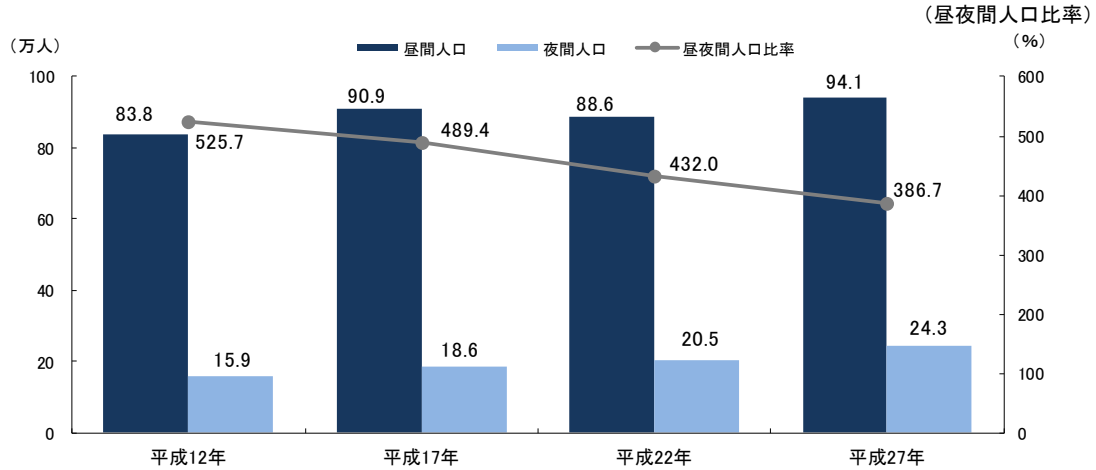


※　１月１日時点の数値

資料：港区外国人登録原票（平成 24 年以前）、港区住民基本台帳（平成 25 年以降）

区の昼間人口は、80 万人台から 90 万人台の間で推移しており、夜間人口を大きく上回っています。近年の総人口（夜間人口）の増加に伴い、昼夜間人口比率は低下を続けていますが、平成 27（2015）年時点で 386.7％であり、千代田区（1460.6％）、中央区（431.1％）に次いで比率が高くなっています。

■　図 1- 8　港区の昼間人口と夜間人口



資料：国勢調査

■　図1- 9　各区の昼夜間人口比率

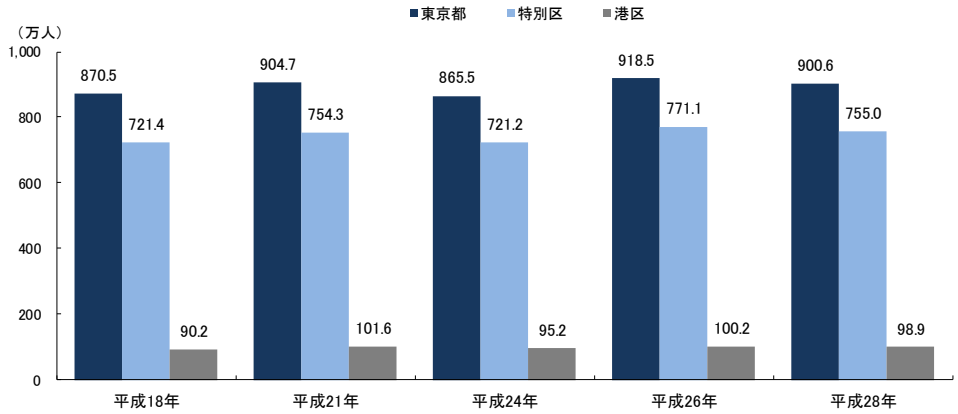
地　　域	昼間人口	夜間人口	昼夜間人口比率	地　　域	昼間人口	夜間人口	昼夜間人口比率
東京都総数	**15,920,405**	**13,515,271**	**117.8**	**区　　部**	**12,033,592**	**9,272,740**	**129.8**
千代田区	853,068	58,406	1,460.6	渋谷区	539,109	224,533	240.1
中央区	608,603	141,183	431.1	中野区	313,270	328,215	95.4
港区	940,785	243,283	386.7	杉並区	479,975	563,997	85.1
新宿区	775,549	333,560	232.5	豊島区	417,146	291,167	143.3
文京区	346,132	219,724	157.5	北区	329,753	341,076	96.7
台東区	303,931	198,073	153.4	荒川区	194,004	212,264	91.4
墨田区	279,181	256,274	108.9	板橋区	508,099	561,916	90.4
江東区	608,532	498,109	122.2	練馬区	605,084	721,722	83.8
品川区	544,022	386,855	140.6	足立区	608,968	670,122	90.9
目黒区	293,832	277,622	105.8	葛飾区	372,335	442,913	84.1
大田区	693,865	717,082	96.8	江戸川区	561,479	681,298	82.4
世田谷区	856,870	903,346	94.9				

資料：平成27年国勢調査による東京都の昼間人口（従業地・通学地による人口）

（２）就労・雇用環境等

東京都、特別区全体、港区の従業員数は、ともに平成 18(2006)年から 28(2016)年にかけて増減を繰り返しており、東京都で 900 万人前後、特別区全体で 750 万人前後、港区で 100 万人前後を推移しています。

■　図 1- 10　東京都、特別区、港区の従業者数の推移



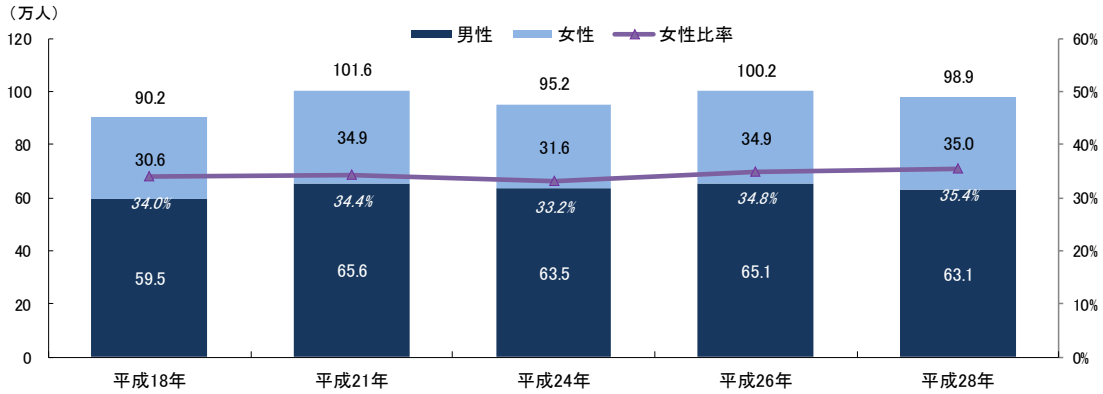
※　民営事業所のみの数値

資料：事業所・企業統計調査（平成 18 年以前）、経済センサス（平成 21 年以降）

平成 28（2016）年の区の従業者数は 98.9 万人であり、女性が 35 万人、男性が 63.1 万人となっています。この年の区の人口が約 24 万人であることから、従業者のうち多くが区外在住者であると考えられ、区内従業者の大半が区外在住者となっています。

また、平成 28（2016）年の区内従業者に占める女性比率は 35.4%であり、平成 18（2006）年からほぼ横ばいとなっており、品川区（33.7%）、江東区（34.2%）に次いで低くなっています。

■　図 1- 11　港区の男女別従業者数の推移



※　民営事業所のみの数値

※　従業者数の合計には性別不詳の従業者を含む。

資料：事業所・企業統計調査（平成 18 年以前）、経済センサス（平成 21 年以降）

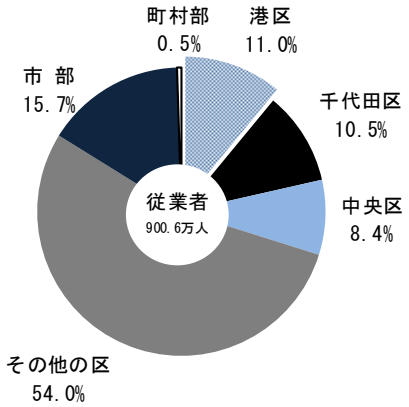
■　図1- 12　各区の就業者に占める女性比率

地　　域	従業者数	うち女性	女性比率	地　　域	従業者数	うち女性	女性比率
東京都総数	**9,005,511**	**3,669,914**	**40.8**	**区　　部**	**7,550,364**	**2,986,994**	**39.6**
千代田区	942,339	350,019	37.1	渋谷区	515,503	212,256	41.2
中央区	755,348	286,928	38.0	中野区	121,982	52,258	42.8
港区	989,196	350,099	35.4	杉並区	157,249	72,057	45.8
新宿区	651,285	268,164	41.2	豊島区	259,658	108,654	41.8
文京区	206,165	83,272	40.4	北区	124,765	51,840	41.6
台東区	227,175	85,886	37.8	荒川区	75,404	30,571	40.5
墨田区	153,761	63,125	41.1	板橋区	195,069	87,661	44.9
江東区	356,931	122,208	34.2	練馬区	172,477	82,196	47.7
品川区	371,830	125,267	33.7	足立区	215,361	94,624	43.9
目黒区	122,466	56,585	46.2	葛飾区	128,556	58,835	45.8
大田区	349,551	135,898	38.9	江戸川区	176,836	79,494	45.0
世田谷区	262,689	121,396	46.2				

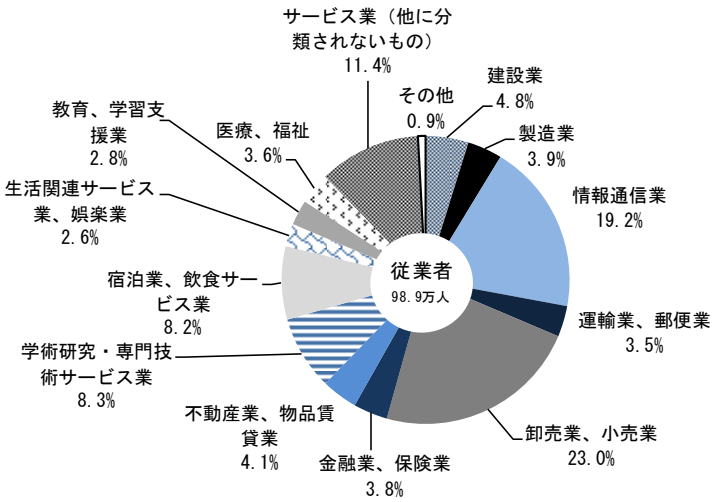
資料：平成 28 年経済センサス―活動調査

東京都の従業者 900.6 万人について、勤務する事業所の所在地を区市町村別に見ると、港区（98.9 万人）が東京都内全体の 11.0%を占めて最も多くなっています。区内従業者の勤務する事業所の産業大分類別構成比を見ると、「卸売業、小売業」「情報通信業」「サービス業（他に分類されないもの）」が全体の 53.6%を占めています。

■　図1- 13　東京都の従業者の事業所所在地別構成比



■　図1- 14　港区内従業者の勤務する事業所の産業大分類別構成比

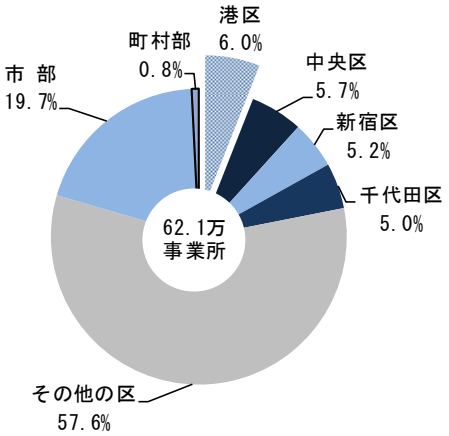


※　民営事業所のみの数値であり、事業内容不明事業所を除く。

資料：平成 28 年経済センサス―活動調査

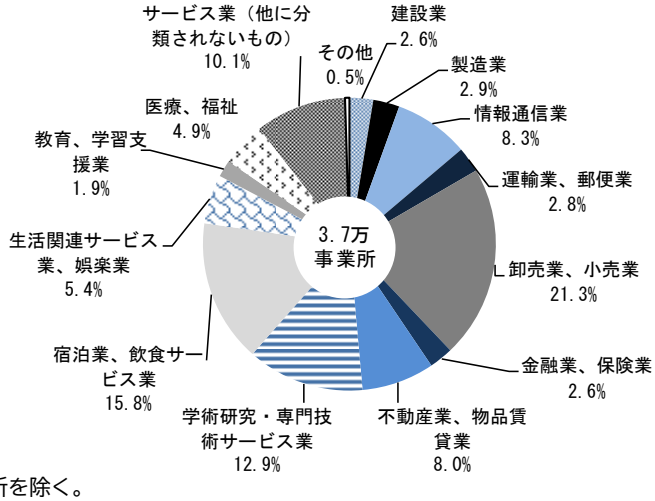
東京都内には 62.1 万事業所が所在しており、区内にはそのうちの 6.0%に当たる 3.7 万事業所が所在しています。港区の事業所数は都内区市町村で最も多くなっており、港区・中央区・新宿区・千代田区の４区で東京都内全体の 21.9%を占めています。区内事業所の産業大分類別構成比を見ると、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「学術研究、専門技術サービス業」の事業所が全体の 50%を占めています。

■ 図 1- 15　東京都内事業所の所在地別構成比



※　民営事業所のみの数値であり、事業内容不明事業所を除く。

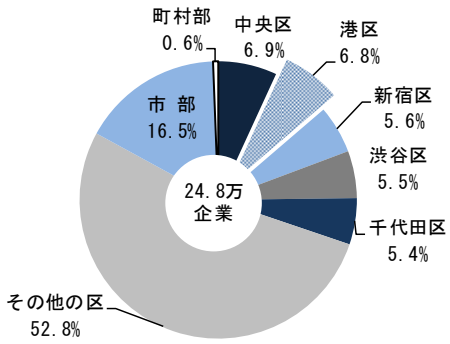
■ 図 1- 16　港区内事業所の産業大分類別構成比



資料：平成 28 年経済センサス―活動調査

東京都の企業数は 44 万企業であり、個人経営及び会社以外の法人を除いた会社企業数（株式会社等）は 24.8 万企業です。港区内にはそのうちの 6.8%に当たる 1.7 万企業が所在しています。

■ 図 1- 17　東京都内の会社企業の所在地別構成比

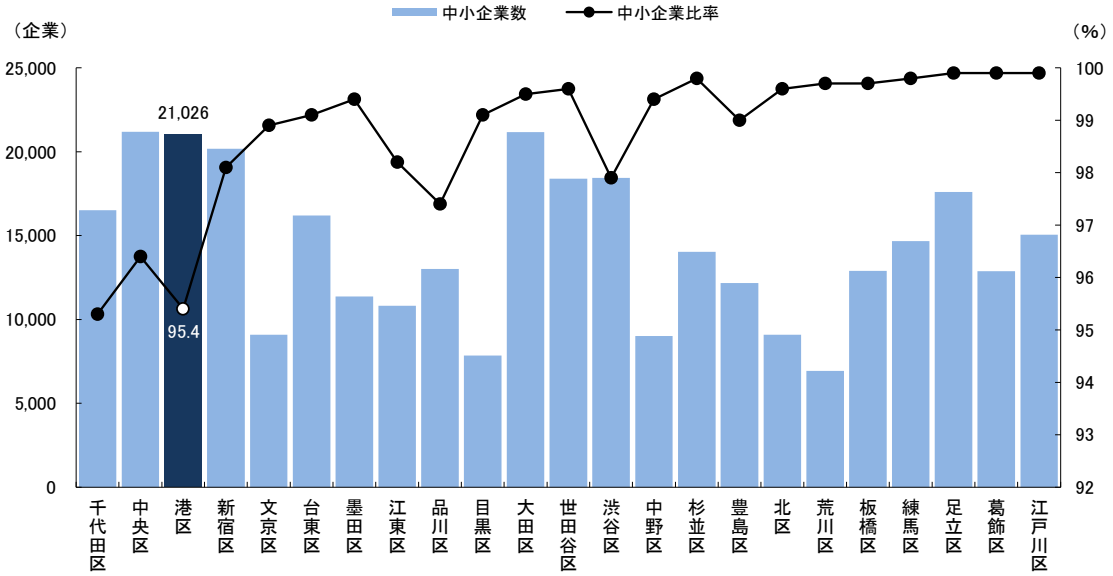


※　民営事業所のみの数値

資料：平成 28 年経済センサス―活動調査

区には中央区とともに企業の本社が多く所在しており、区内に本社が所在する企業の中には、我が国を代表する規模の企業も見られます。その一方で、従業員数が数名程度といった小規模な企業や個人経営の企業も多く、東京都の集計によると、区の中小企業比率は 95.4%となっています。

■　図 1- 18　各区の中小企業数と中小企業比率



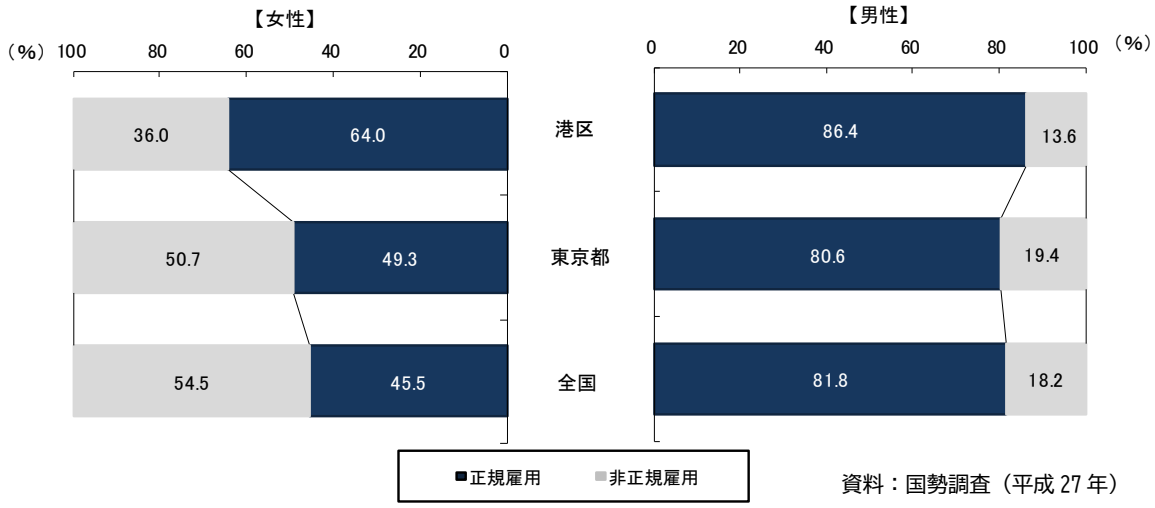
※　民営事業所のみの数値

※　数値は「平成 28 年経済センサス―活動調査」を東京都産業労働局が再編加工したもの

資料：東京の産業と雇用就業 2020（東京都産業労働局）

就業者の雇用形態を見ると、男性の正規雇用率は全国、東京都、港区ともに８割台となっています。一方、女性の正規雇用率は全国・東京都が４割台、港区では６割台半ばとなっており、男性に比べて女性の正規雇用率が低いことがわかります。なお、港区は男女ともに全国及び東京都よりも正規雇用の割合が高くなっており、特に女性の正規雇用率は 64.0%と非正規雇用率 36.0%を大きく上回っています。

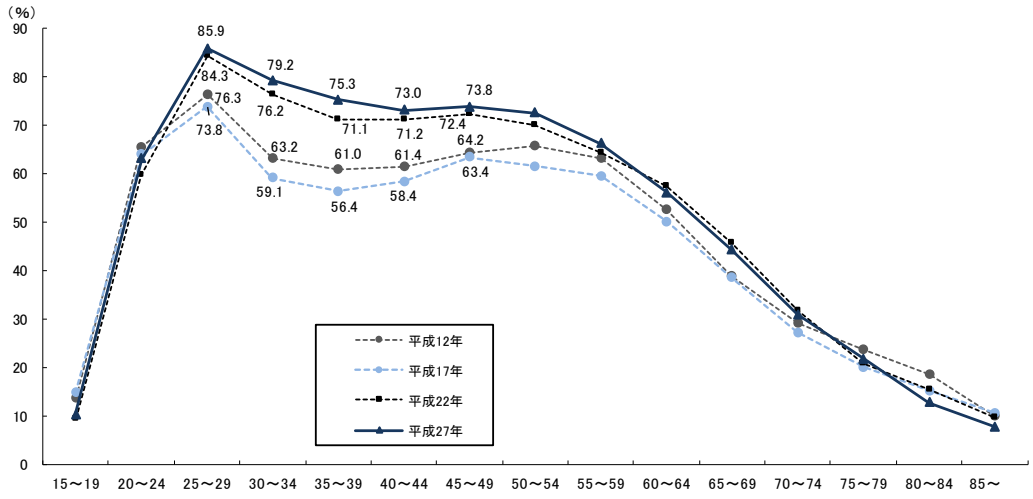
■　図 1- 19　全国、東京都、港区の就業者の雇用形態



資料：国勢調査（平成 27 年）

区の女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）は、30 歳～39 歳を中心に比率が大きく低下する形が特徴でしたが、近年は 20 歳代後半から 40 歳代にかけての労働力率が上昇しており、M字の状態がほぼ解消しています。

■　図 1- 20　港区の女性の年齢階級別労働力率の推移

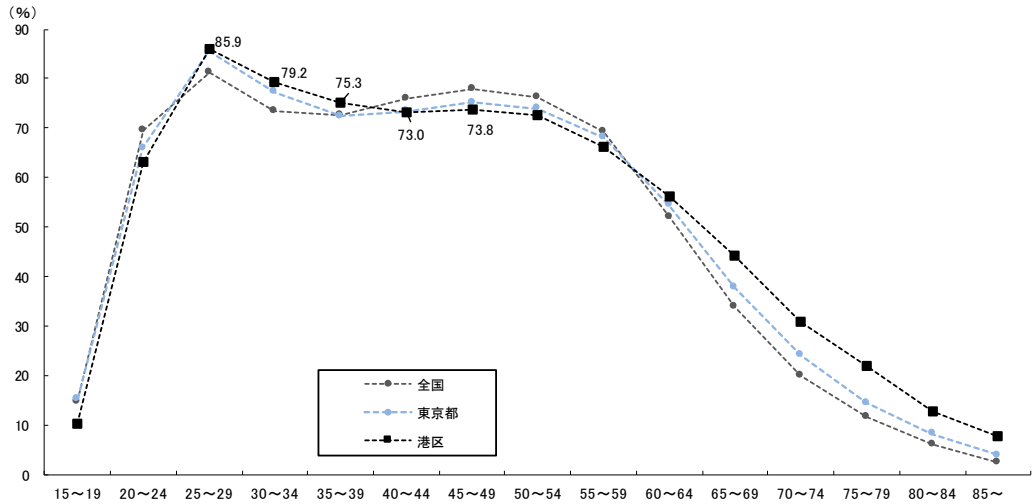


※　労働力率は 15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

資料：国勢調査（平成 12 年～27 年）

女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）は、全国、東京都、港区ともほぼ解消されています。区の女性の年齢階級別労働力率は、20 歳代後半から 30 歳代後半にかけて全国及び東京都を上回っているものの、40 歳代では全国及び東京都を下回っています。

■　図 1- 21　全国、東京都、港区の女性の年齢階級別労働力率



※　労働力率は 15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

資料：国勢調査（平成 27 年）

（３）男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査結果

区では、区内在住者及び在勤者の男女平等に関する意識や実態を把握し、港区男女平等参画行動計画の改定や、区における男女平等参画施策の推進に向けた基礎的な資料とすることを目的として、令和元（2019）年 10 月～11 月に「男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査」を実施しました。調査及びその結果の概要は、以下のとおりです。

■　調査の概要

	【在住者調査】	【在勤者調査】
調査地域	港区全域	
調査対象	区内在住の満 18 歳以上の男女（外国人含む。）1,500 人 （男女それぞれ 750 人ずつ）	区内在勤の男女 1,500 人（男女それぞれ 750 人ずつ）
抽出方法	住民基本台帳に基づく無作為抽出	港区競争入札参加資格登録業者で港区所在の企業・事業所の中から、無作為抽出
調査方法	【配布】郵送 【回収】郵送又はインターネット上の回答サイト	郵送配布・郵送回収 ※　企業・事業所（750 社）宛てに調査票、返送用封筒を２部ずつ送付し、当該企業・事業所内で対象者（男女それぞれ１人ずつ）の選定を依頼
調査期間	令和元（2019）年 10 月 31 日（木）～11 月 14 日（木）	
調査項目	・家庭生活と社会生活の両立について ・子育てについて ・介護について ・あらゆる場における男女平等参画の推進について ・家庭生活について ・学校教育について ・働く場について ・働く場における女性の活躍推進について ・社会参画について ・差別的取り扱いについて ・性の多様性について ・生涯を通じた健康づくりについて ・男女平等参画社会の実現について ・拠点施設の充実について	・家庭生活と社会生活の両立について ・家庭生活について ・働く場について ・働く場における女性の活躍推進について ・社会参画について ・差別的取り扱いについて ・性の多様性について ・男女平等参画社会の実現について ・拠点施設の充実について
回収結果	有効回収数：415 票、有効回収率：27.7%	有効回収数：532 票、有効回収率：35.5%

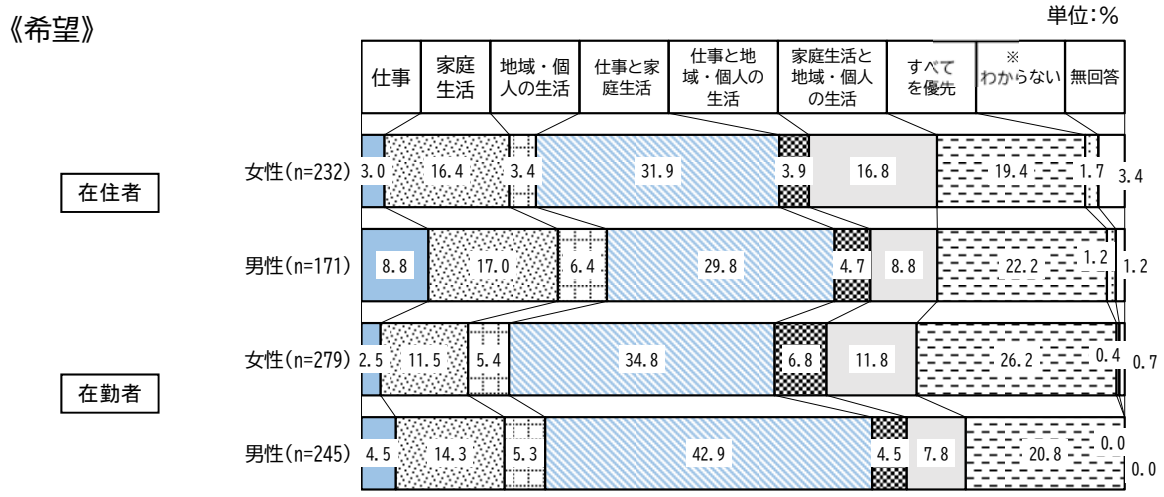
①　家庭生活と社会生活の両立について

生活の中での、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の優先度について聞いたところ、希望は、在住者・在勤者男女とも「「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が最も多くなっており、在住者女性で31.9%、在住者男性で29.8%、在勤者女性で34.8%、在勤者男性で42.9%を占めています。

一方、現実（現状）は、在住者男性、在勤者男女で「「仕事」を優先している」が最も多くなっており、在住者男性で39.2%、在勤者女性で33.0%、在勤者男性で38.8%を占めています。在住者女性では「「仕事」と「家庭生活」を優先している」が28.0%で最も多くなっています。

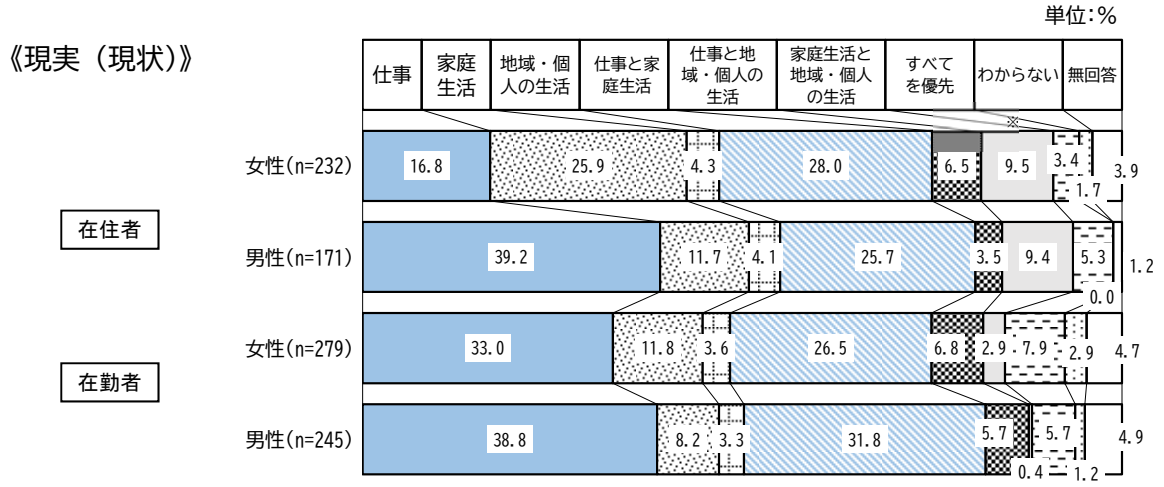
■　図1- 22　「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度

《希望》



※　すべてを優先：「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先したい

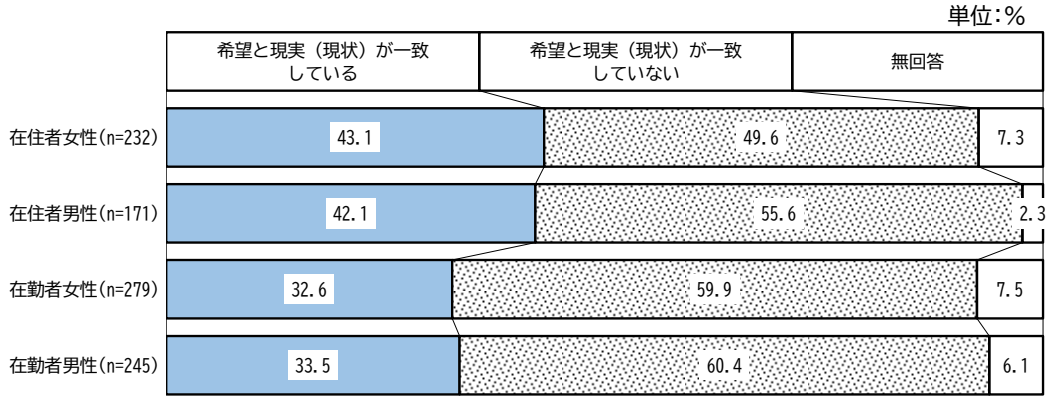
《現実（現状）》



※　すべてを優先：「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している

希望と現実（現状）の一致状況を見ると、在住者、在勤者ともに「希望と現実（現状）が一致している」より「希望と現実（現状）が一致していない」が多くなっています。在住者男女では「希望と現実（現状）が一致している」が４割強であるものの、在勤者男女はいずれも３割強にとどまっています。

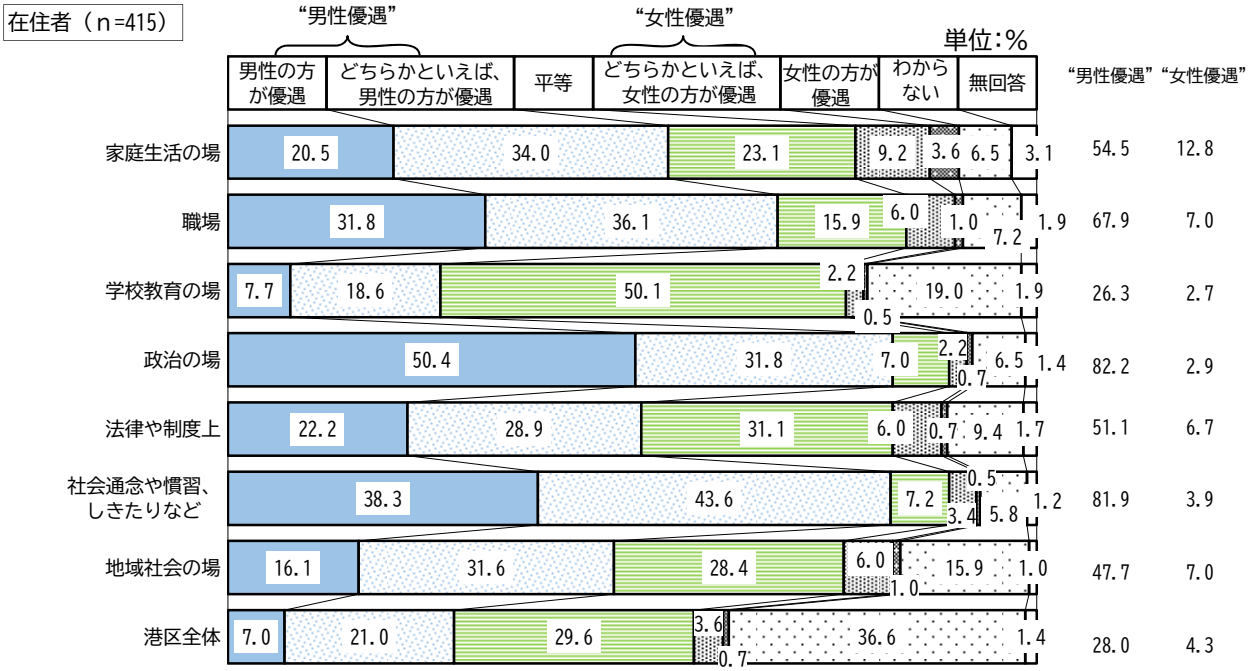
■ 図 1- 23 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の希望と現実（現状）の一致状況



②　あらゆる場における男女平等参画の推進について

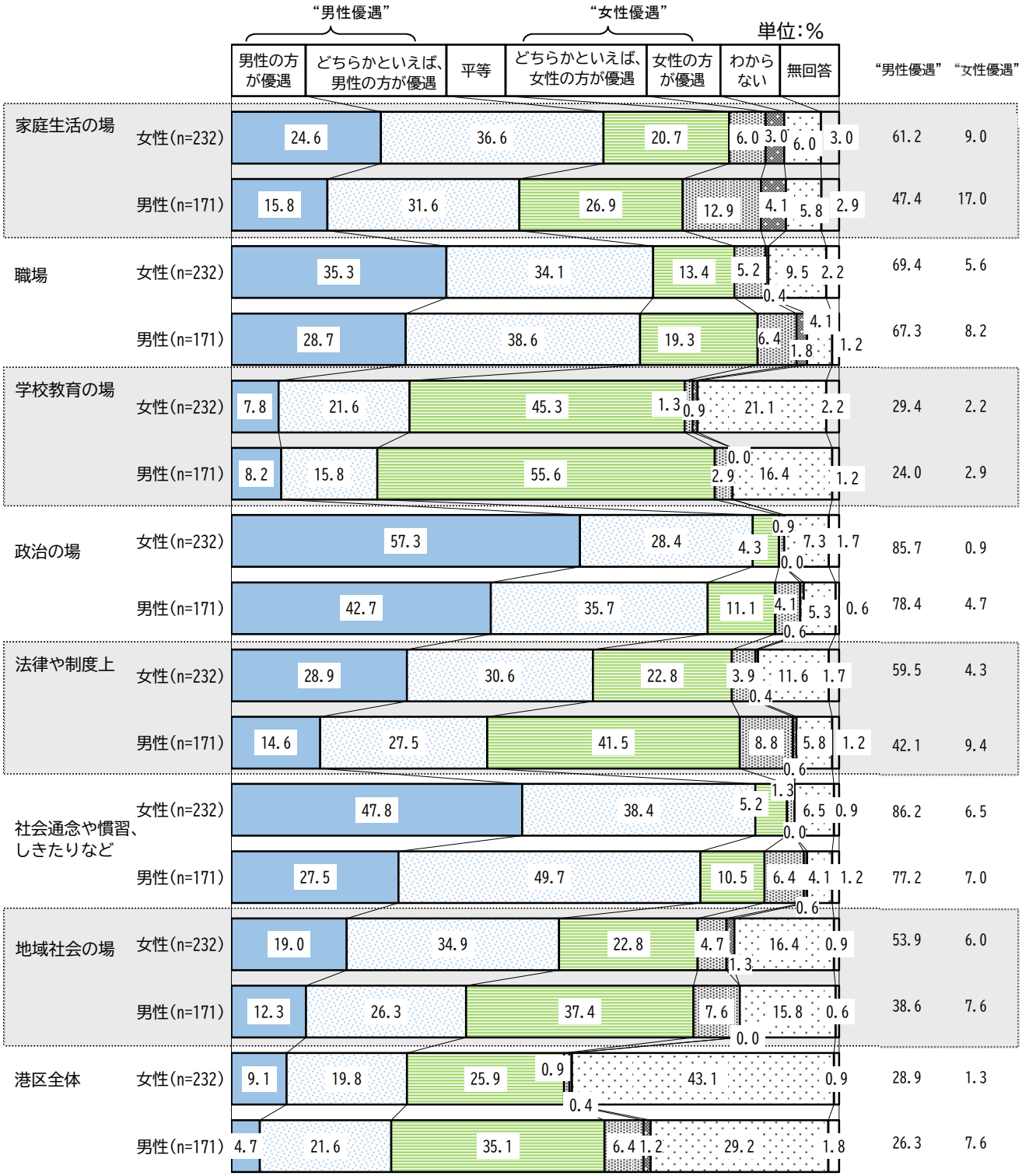
在住者に対し、各分野で男女の地位は平等になっていると思うかを聞いたところ、男女の地位が最も「平等」と考えられているのは、『学校教育の場』で 50.1%となっています。また、『法律や制度上』『地域社会の場』『港区全体』では「平等」が３割前後となっています。多くの項目で“男性優遇”という認識が強く、特に『政治の場』『社会通念や慣習、しきたりなど』では８割強、『職場』では７割弱と多くなっています。一方、“女性優遇”は『家庭生活の場』を除く全ての分野で１割未満にとどまっています。

■　図 1- 24　各分野における男女の地位の平等感



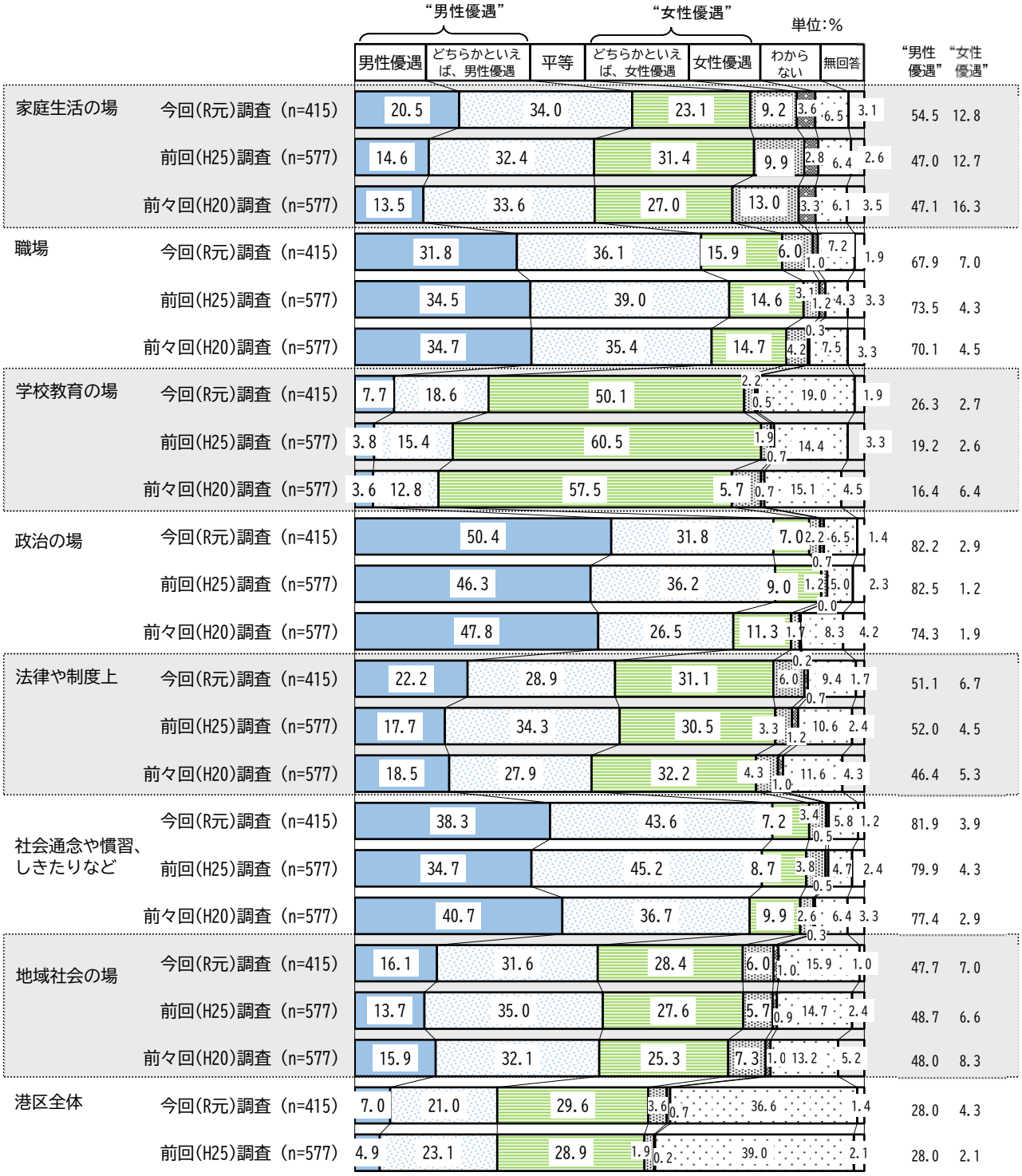
男女別に見ると、全ての分野で「平等」は男性が女性を上回っているほか、“男性優遇”は女性が男性を上回っています。なお、『政治の場』『社会通念や慣習、しきたりなど』については、男女とも７割以上が“男性優遇”と回答しています。

■　図 1- 25　各分野における男女の地位の平等感【男女別】



調査結果を前回調査（平成 25（2013）年度実施）、前々回調査（平成 20（2008）年度実施）と比較すると、多くの分野で「平等」が横ばい傾向にあるものの、『家庭生活の場』『学校教育の場』では、前回(H25)調査から今回(R 元)調査にかけて“男性優遇”が 7.1～7.5 ポイント増加しているのに対し、「平等」が８ポイント以上減少しています。

■　図 1- 26　各分野における男女の地位の平等感【前回、前々回調査との比較】

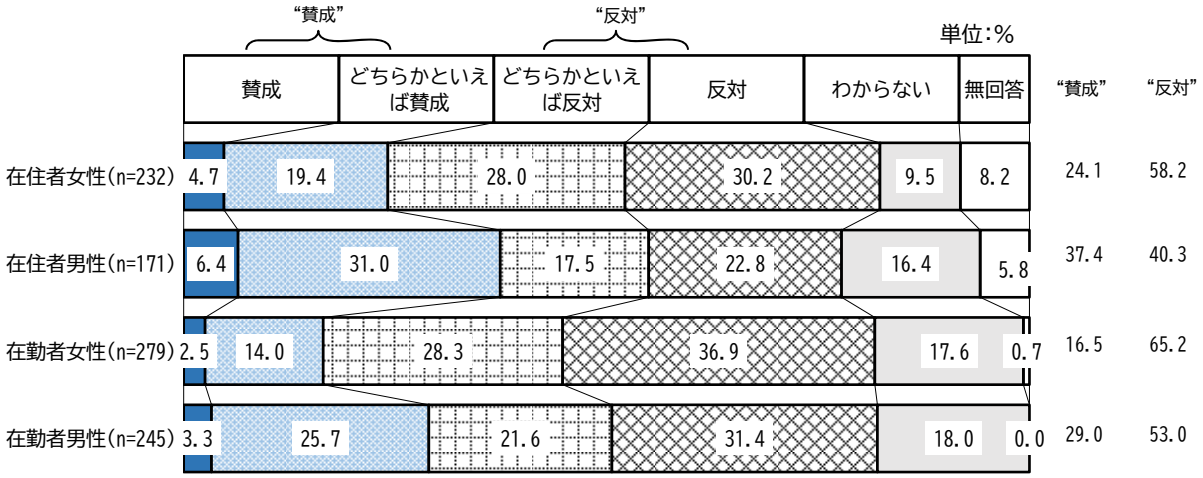


※　『港区全体』は前々回（H20）調査で設問なし

③　家庭生活について

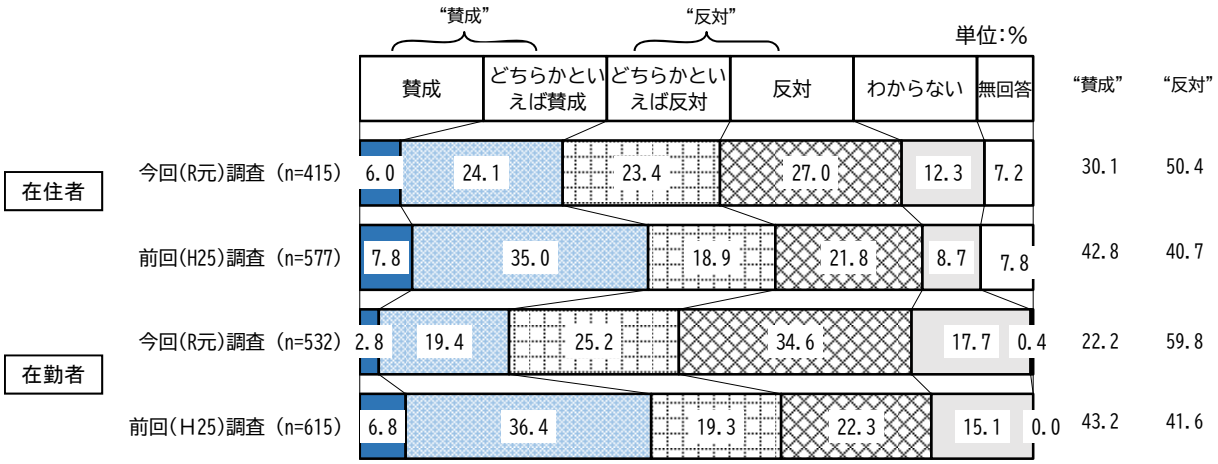
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という男女の性別役割分担の考え方を聞いたところ、在住者・在勤者男女ともに“反対”が“賛成”を上回っています。在住者女性では“反対”が６割弱、在勤者女性では“反対”が６割台半ばを占めて多くなっていますが、在住者男性では“賛成”が４割弱、“反対”が４割と、“賛成”と“反対”の差が小さくなっています。

■　図 1- 27　「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識についての考え方



調査結果を前回調査と比較すると、前回調査では在住者、在勤者ともに“賛成”がわずかに“反対”を上回っていましたが、今回調査では“反対”の割合が大幅に増加し、“反対”が“賛成”を 20 ポイント以上上回っています。

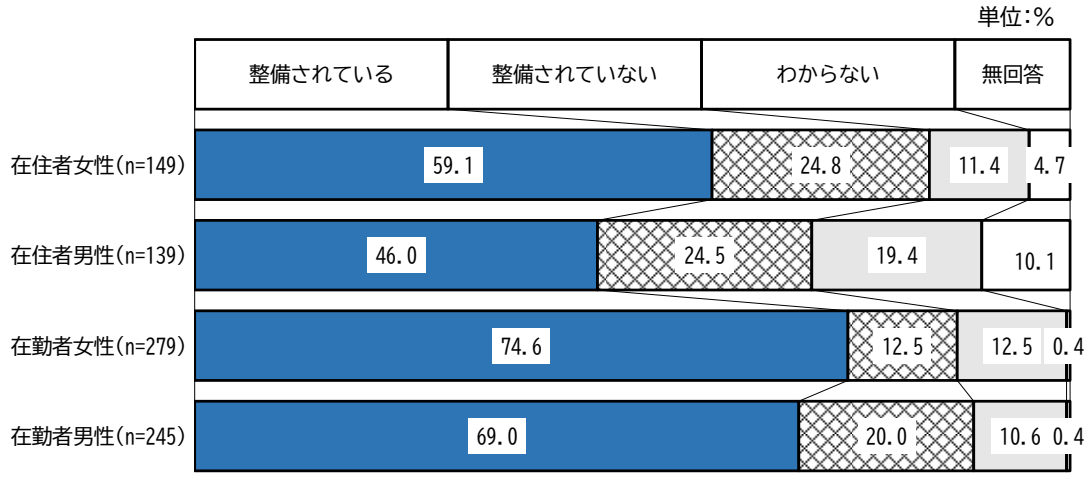
■　図 1- 28　「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識についての考え方【前回調査との比較】



④　働く場について

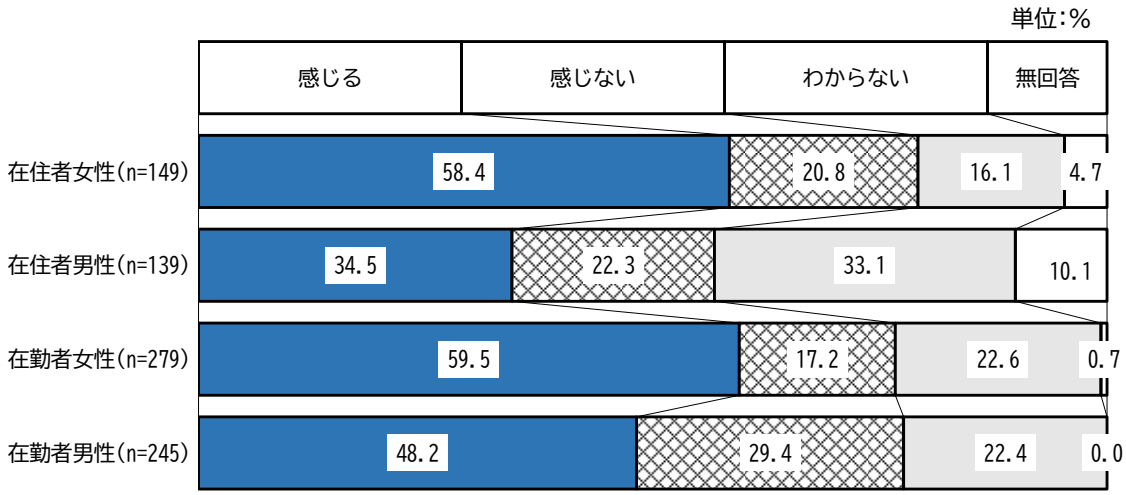
育児休業や介護休業を取得できる職場環境の整備状況について聞いたところ、在住者・在勤者男女とも「整備されている」が「整備されていない」を上回っています。「整備されている」は在住者女性で 59.1%、在勤者女性で 74.6%、在勤者男性で 69.0%を占めており、多くの事業所で環境整備がなされていることがわかります。

■　図 1- 29　育児休業・介護休業の取得環境



職場で育児休業や介護休業が取得しやすい風土・職場の理解があるかどうかについて聞いたところ、在住者・在勤者男女ともに「感じる」が「感じない」を上回っています。「感じる」は在住者女性で 58.4%、在勤者女性で 59.5%を占めており、いずれも男性の割合を 10 ポイント以上上回っています。

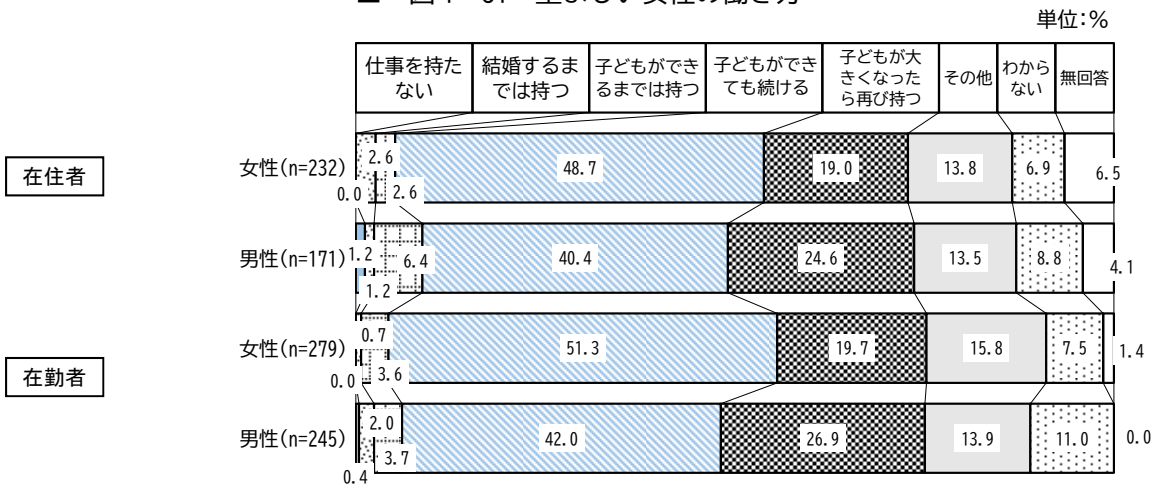
■　図 1- 30　育児休業・介護休業は取得しやすいか



⑤　働く場における女性の活躍推進について

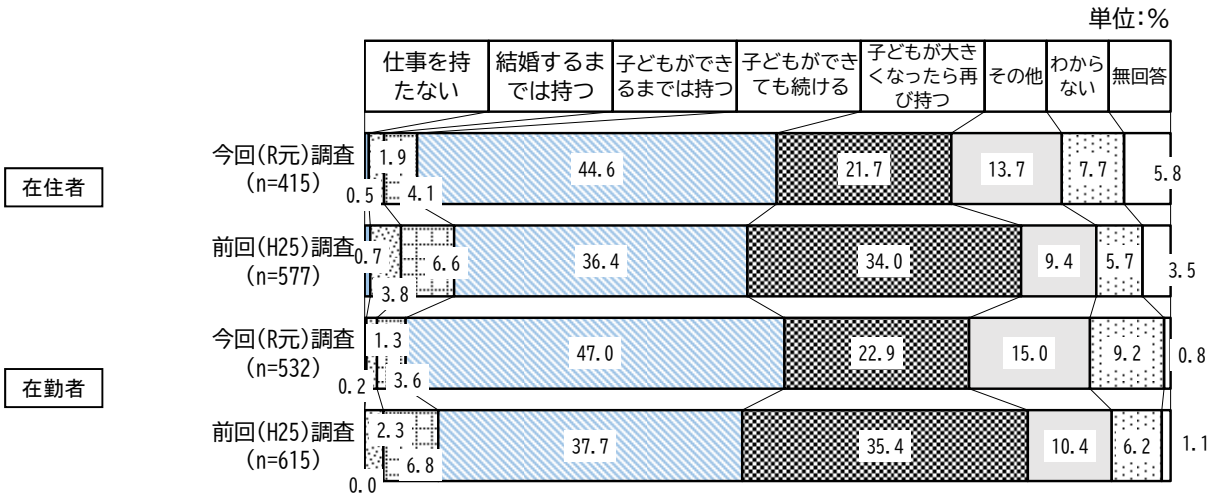
女性の働き方について、どのような形が望ましいと思うかを聞いたところ、在住者・在勤者男女ともに「子どもができても、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も多くなっており、「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が続いています。在住者女性、在勤者女性では「子どもができても、ずっと仕事を続ける方がよい」が５割前後であり、いずれも男性の割合を上回っています。子育て期であっても就労を継続することが望ましいという意識が主流となっていることがわかります。

■　図 1- 31　望ましい女性の働き方



前回調査と比較すると、在住者調査、在勤者調査とも「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が 10 ポイント以上減少し、「子どもができても、ずっと仕事を続ける方がよい」が 10 ポイント弱増加しています。

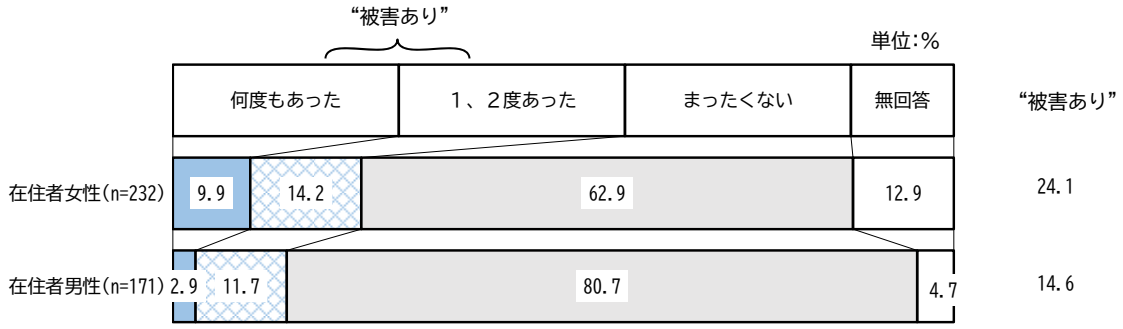
■　図 1- 32　望ましい女性の働き方【前回調査との比較】



⑥　差別的取り扱いについて

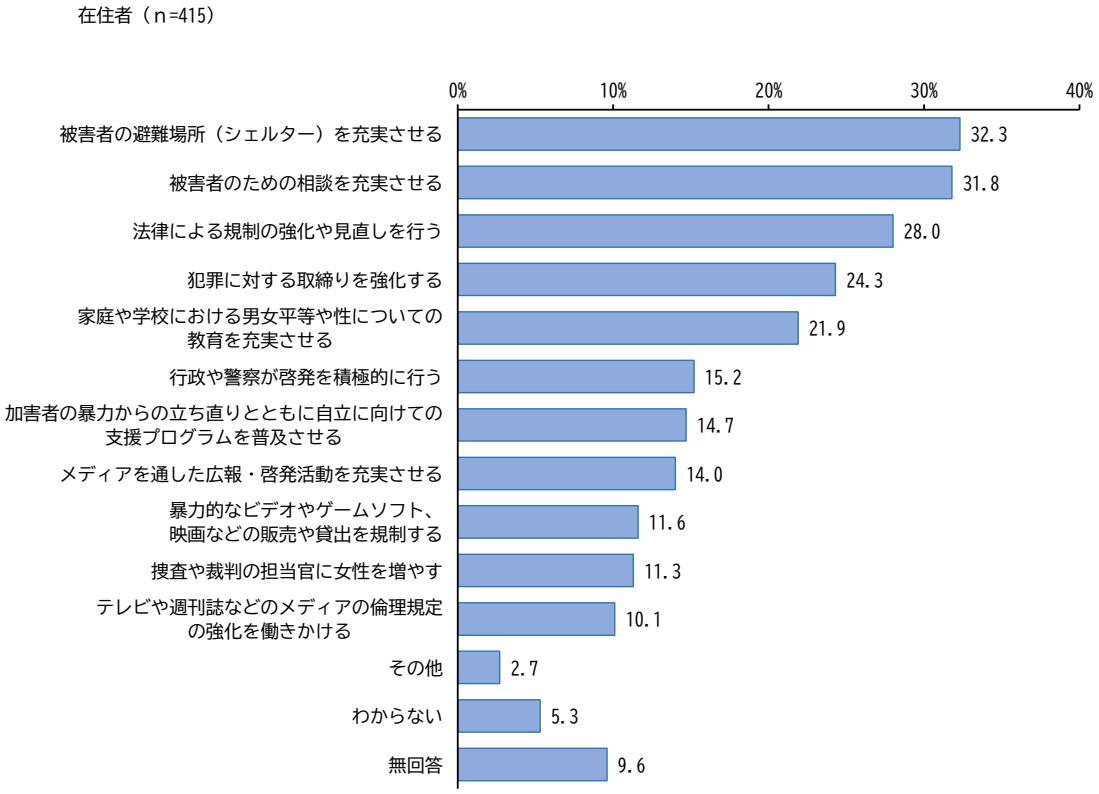
在住者に対し、ここ５年以内に配偶者やパートナー・恋人等から暴力被害を受けたことがあるかを聞いたところ、被害を受けた女性が 24.1%、男性が 14.6%となっています。

■　図 1- 33　配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験



在住者に対し、配偶者やパートナー、恋人同士の間での暴力の防止及び被害者の支援のためには、どのような対策が必要だと思うかを聞いたところ、「被害者の避難場所（シェルター）を充実させる」(32.3%)、「被害者のための相談を充実させる」(31.8%) がともに多く、「法律による規制の強化や見直しを行う」が 28.0%で続きます。

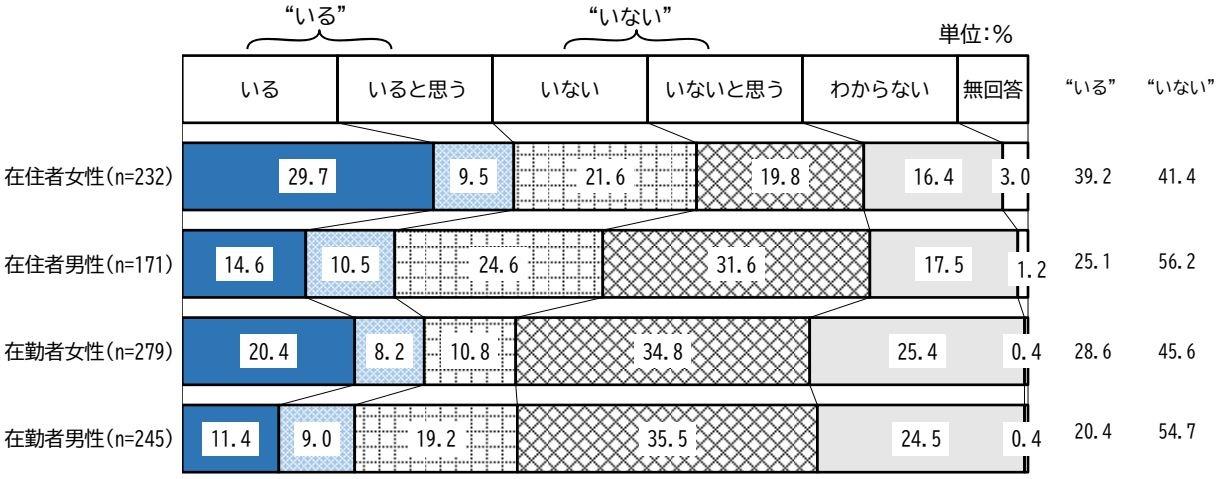
■　図 1- 34　男女間の暴力の防止及び被害者支援のための対策に必要なこと



⑦　性の多様性について

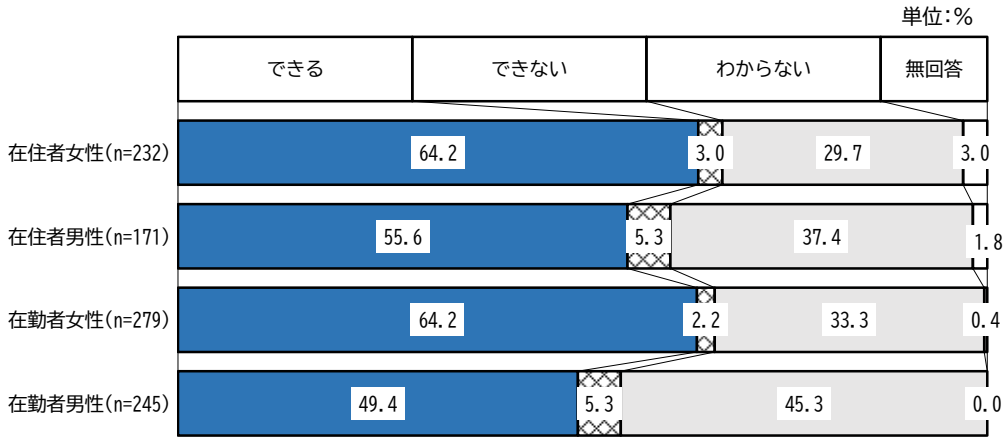
身近な人（職場の同僚、友人、親戚や家族、近所の友人）に性的マイノリティの人がいるかどうかを聞いたところ、在住者・在勤者男女とも“いない”が“いる”を上回っています。在住者女性では“いる”が39.2%、“いない”が41.4%であり、両者の差が小さくなっています。

■　図1- 35　周囲の性的マイノリティの人の有無



身近な人から性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができるかどうかを聞いたところ、在住者・在勤者男女ともに「できる」が「できない」を大幅に上回っています。在勤者男性では「できる」が49.4%、「わからない」が45.3%であり、差が小さくなっています。

■　図1- 36　カミングアウトの際の対応

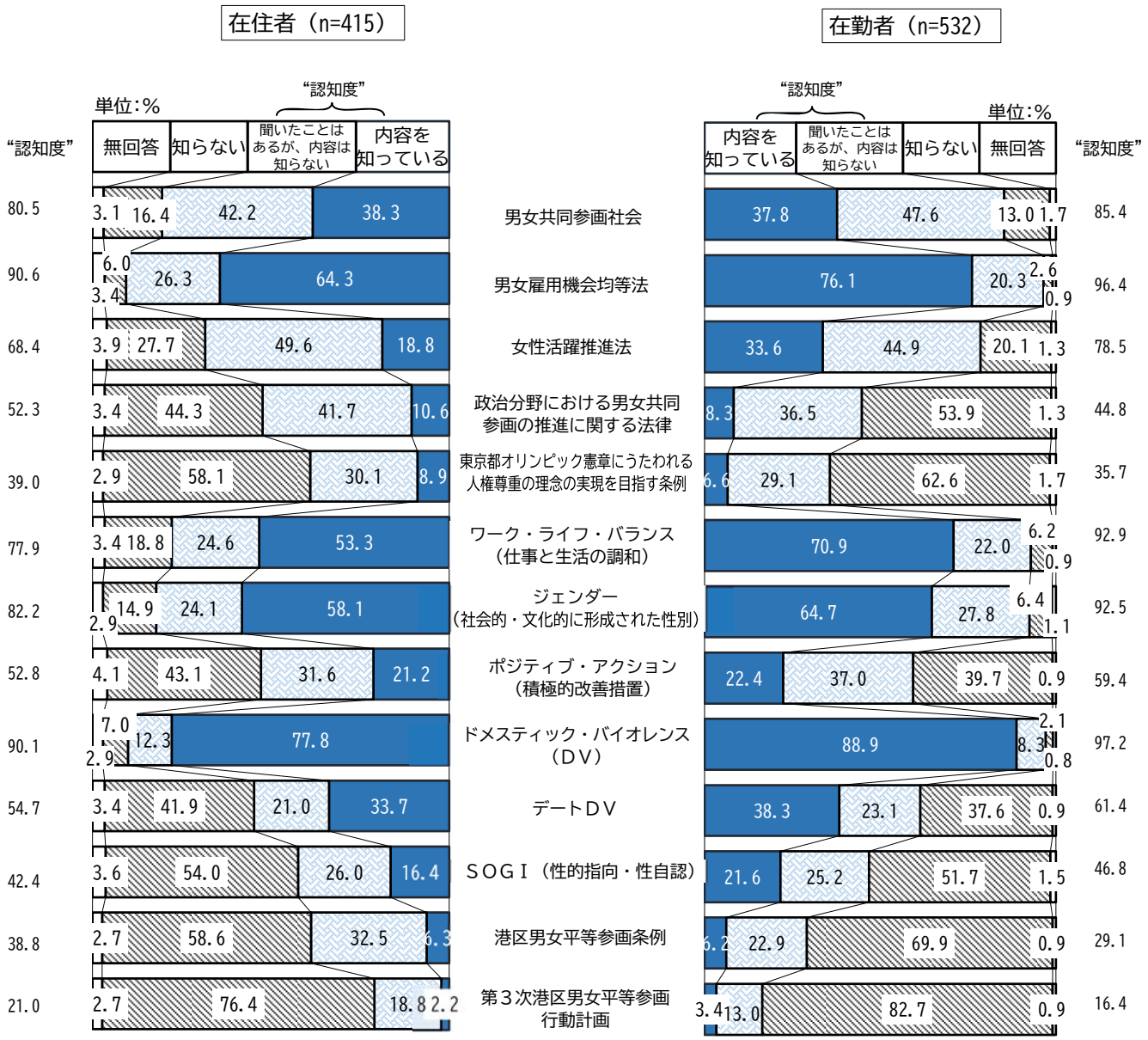


⑧　男女平等参画社会の実現について

男女平等参画に関する用語について、見たり聞いたりしたことがあるかを聞いたところ、在住者、在勤者ともに『男女共同参画社会』『男女雇用機会均等法』『ジェンダー（社会的・文化的に形成された性別）』『ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）』の“認知度”が８割以上となっています。これらの用語については、『男女共同参画社会』を除いて「内容を知っている」の割合も５割以上となっています。

一方、『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』『港区男女平等参画条例』『第３次港区男女平等参画行動計画』の“認知度”は、在住者・在勤者ともに４割を下回っています。

■　図 1- 37　男女平等参画に関する用語の認知度



３　第３次行動計画の進捗と評価

これまで、区では第３次行動計画で位置付けた 160 の事業について、事業所管課による自己評価を毎年度実施してきました。また、区が重点的に推進していく施策である「責任項目」に該当する事業については、自己評価に加えて、毎年度男女平等参画推進会議による第三者評価を行い、評価結果を踏まえた対応を次年度の事業内容に取り入れること等により、速やかな改善を図ってきました。ここでは、本計画策定時点で直近に行われた令和元（2019）年度事業評価の結果を紹介します。

（1）目標１　ワーク・ライフ・バランスを推進する

責任項目「ワーク・ライフ・バランスの理解促進」については、ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度や男女平等参画センター（リーブラ）における取組等の各事業に関して、区内中小企業を取り巻く動向を見据えた上でのきめ細かい支援が今後も必要であるとの指摘がありましたが、それまでの評価結果を踏まえて努力しながら実施されていることが確認されており、当初の目標がおおむね達成されていると評価されました。

責任項目「男性の家庭・地域への参加のための支援」については、意識改革の途上にある男性が少なくないと考えられることから、今後も男性の働き方・暮らし方を豊かにしていくための支援の充実が必要との指摘がありましたが、それまでの取組をとおして男性の子育てや介護に対する区民の理解が進んできたことが確認されており、当初の目標がおおむね達成されていると評価されました。

（2）目標２　あらゆる場における男女平等参画を推進する

責任項目「審議会等委員の男女バランスへの配慮」については、区全体としての女性委員比率が目標値を下回っており、今後に向けて区としてある程度強制力のある方法で関係部署への働きかけを行ったり、委員の選任方法を見直すなどの努力が必要との指摘があり、当初の目標は達成半ばであると評価されました。

責任項目「女性の就労支援」については、受講後の就職や起業での実態を把握し、就職・起業までを含めた支援が必要であるとの指摘がありましたが、女性向けの支援講座が対象者のニーズをとらえた講座内容となっていること、講座受講後の受講者のネットワーク形成を支援できていることが確認されており、当初の目標がおおむね達成されていると評価されました。

責任項目「幼少期からの男女平等参画の推進」については、各事業が人権尊重等の観点から実施されていることが確認できたものの、男女平等参画の意識がどの程度盛り込まれているのかが判然としない状況が続いており、事業実施に際して男女平等の視点を常に意識しながら、家庭や地域社会等との連携を深めることを意識する必要があるとの指摘があり、当初の目標は達成半ばであると評価されました。

（３）目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

責任項目「暴力防止教育と啓発」については、新たに若年層向けのデートＤＶに関する講座を開催したことが評価されたものの、区ホームページへの電子データの掲載が少なくインターネットを活用した情報発信に関して改善の余地があることから、当初の目標は達成半ばであると評価されました。

責任項目「相談から自立までの切れ目のない支援を支える体制の強化」については、今後に向けて相談、自立支援とも途切れることなく多様な機関が連携して取り組むこと、加害者向けの更生プログラム等の情報収集にも努めることが必要であるとの指摘がありましたが、相談員の質の向上に向けた研修やスーパーバイズ*の実施、他の自治体職員やＮＰＯとの連携等、ＤＶ被害者の心身の回復をサポートするための体制が整備されていることや、連携先の機関とよく調整できている点が確認されており、当初の目標がおおむね達成されていると評価されました。

（４）目標４　男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

責任項目「区民に親しまれる施設としての機能の充実」については、今後に向けてＳＮＳの活用も視野に入れながら、区民に対して有益な情報提供を行い、男女平等意識の高い地域づくりを進めることが必要であるとの指摘がありましたが、リーブラにおいて幅広い世代に向けて熱心な取組がなされていること、多くの区民が身近な施設と感じながら利用できるような環境の整備が行われていることが確認されており、当初の目標がほぼ達成されていると評価されました。

＊　スーパーバイズ
相談員等の援助者が、自身が担当している事例の内容や援助方法について監督者に報告し、それに基づいて監督者が適切な指導を行うこと

第２章　計画の基本的内容

１　計画の性格・位置付け

この計画は、次のような位置付けの計画です。

○「港区男女平等参画条例」第 12 条第 1 項に規定すると同時に、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第３項に規定する、市町村男女共同参画計画として位置付ける行動計画です。

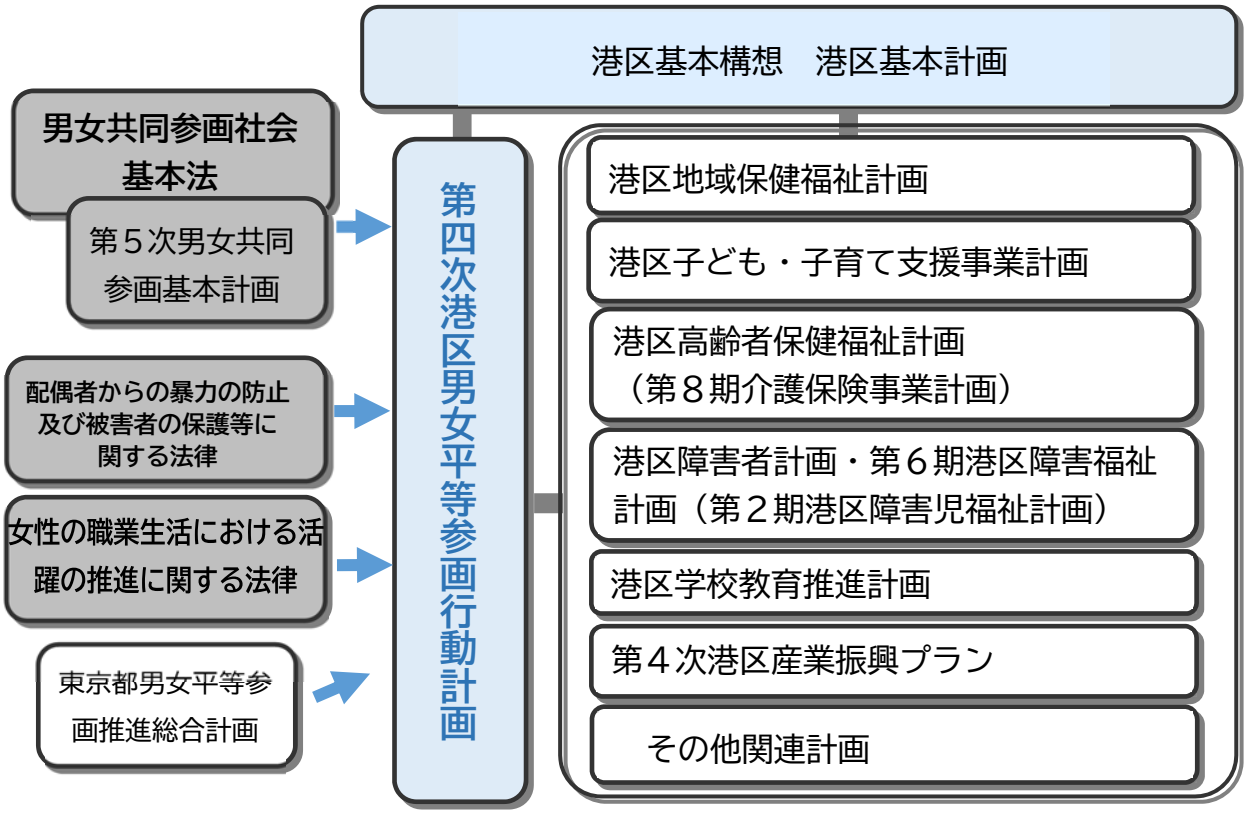
○「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第２条の３第３項に規定する、港区における「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」（市町村基本計画）に相当するものです。

○「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第６条第２項に規定する、港区における「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」（市町村推進計画）に相当するものです。

○「港区基本構想」及び「港区基本計画」を踏まえるとともに、関連する分野別計画との整合性を図り策定する計画です。

○「第３次港区男女平等参画行動計画―広げよう 男女平等―（平成 27 年度～32 年度（2015～2020 年度））」を継承し、さらに発展させる計画です。

■　計画の位置付け



２　基本理念

「港区男女平等参画条例」第３条では、男女平等参画社会を形成するため、次の７つを基本理念と定めています。

一　全ての人の人権を尊重し、性別等による差別的取扱いの解消を図ること。
二　全ての人の性的指向、性自認及び性別表現が尊重され、誰からも干渉されず、侵害を受けないようにすること。
三　性別による固定的な役割分担意識に基づく社会制度及び慣行を解消するよう努め、国籍にかかわりなく、全ての人がその個性と能力を発揮できるようにすること。
四　男女が、家庭、学校、職場、地域等において意思決定の過程に平等に参画すること。
五　男女が、相互の協力及び社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭における生活（以下「家庭生活」という。）の責任を分かち合うとともに、家庭生活と、職場、地域等における生活（以下「社会生活」という。）とを両立させることができるようにすること。
六　男女が、対等な関係の下に、互いの生涯を通じての健康と女性の妊娠、出産等に関する権利を尊重すること。
七　学校教育、生涯学習その他のあらゆる教育の場において男女平等参画の推進に取り組むこと。

３　計画の期間

この計画の期間は、令和３(2021)年度から令和８（2026）年度までの６年間とします。

４　計画の推進

行動計画各計上事業の実施状況については、年度ごとの目標に照らして実施・進捗状況を確認し、次年度における新たな目標を立て、計画全体の目標達成をめざします。

各年度の実施・進捗状況について、毎年度、年次報告書を作成します。

5　計画の特徴

この計画は、次のような特徴を持っています。

①　男女平等参画社会の実現に向けて、計画最終年度（令和８（2026）年度）の社会の方向性を見据えた区の施策を総合的かつ体系的にまとめています。

②　「港区男女平等参画条例」第 12 条第３項の規定により、同条例第 15 条に基づいて設置された港区男女平等参画推進会議（学識経験者、区内の男女平等参画関連団体代表者、公募区民で構成）の意見を尊重して策定しています。

③　男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元（2019）年度実施。以下「意識・実態調査」という。）による現状の把握、パブリックコメント（令和２（2020）年度実施）による区民の意見を踏まえています。

④　区内で活動するあらゆる区民、団体、事業者等の理解と協力を得るとともに、より一層の参画を期待する観点から、それぞれの課題に対応した「区民一人ひとりが取り組めること」及び「事業者が取り組めること」を具体的に示しています。

6　目標及び責任項目の設定

近年の男女平等参画を取り巻く社会環境の変化や第３次行動計画における取組や成果を踏まえ、男女平等参画社会の実現に向けて、第３次行動計画に引き続き、４つの目標を設定します。

さらに、４つの目標を実現させるための課題を明らかにして、その課題解決のために取り組む施策の方向や具体的事業等を位置付けます。

また、第３次行動計画と同様に、計画期間中に区が特に重点的に取り組むべき施策を「責任項目」と位置付け、区を挙げてその実現をめざすとともに、港区男女平等参画推進会議による第三者評価の対象とします。

目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する

男女平等参画社会を実現するためには、第一に女性が多様な分野に参画できる社会とする必要があります。女性の活躍推進は本計画において最も重視すべき事項であり、区の政策・方針決定過程に女性の意見を反映させる努力をすることは区の責務です。政策・方針決定過程への女性の一層の参画を進めるとともに、結婚や出産等の事情によって仕事を辞めざるを得ない女性の再就職や起業、また、就業継続ができる環境づくりを促すなどの取組をとおして、あらゆる場における

男女平等の実現をめざします。

【目標１における責任項目】

女性活躍推進が喫緊の課題であることから、「事業者における女性の活躍の促進」を責任項目に位置付けます。

また、第３次行動計画で女性委員比率及び女性委員がいない審議会についての目標が未達成であり、引き続き重点的な取組が必要であることから、「審議会等委員への女性の参画拡大」を責任項目に位置付けます。

さらに、区が特に重点的に取り組むべき政策として防災・生活安全が強く意識されていること（「港区区民世論調査」（令和元（2019）年 10 月実施））、災害時の避難所運営における女性の視点の欠如や性暴力・性犯罪が社会全体の懸念事項であることから、「防災分野における男女平等参画の推進」を責任項目に位置付けます。

≪責任項目１≫事業者における女性の活躍の促進
≪責任項目２≫審議会等委員への女性の参画拡大
≪責任項目３≫防災分野における男女平等参画の推進

目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進する

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けて、官民問わず様々な取組がなされた結果、社会におけるワーク・ライフ・バランスに対する理解が定着しています。企業では職場の働き方改革に対応し、仕事と育児・介護の両立を支援するための環境整備が進んでいるものの、意識・実態調査では、ワーク・ライフ・バランスを実行できていない区民が少なくないことがわかります。

一人ひとりが自分らしく輝く男女平等参画社会とは、女性のみならず男性にとっても生きやすく暮らしやすい社会です。働く人々が子育てや介護など、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できる「働き方改革」を促すための取組の充実を図ります。

【目標２における責任項目】

ワーク・ライフ・バランス実現のためには、事業者による長時間労働の抑制をはじめとした職場環境の整備が重要であることから、「働き方改革に対応した職場環境の整備促進」を責任項目に位置付けます。

また、仕事と介護との両立に苦慮する問題が懸念されており、区として重点的

な支援が必要であることから、「在宅介護を担う男女に対する支援の充実」を責任項目に位置付けます。

≪責任項目４≫働き方改革に対応した職場環境の整備促進
≪責任項目５≫在宅介護を担う男女に対する支援の充実

目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

近年の法改正や港区男女平等参画条例改正の趣旨を踏まえ、男女を問わずあらゆる暴力の防止・根絶に向けて、ＤＶ、セクシュアル・ハラスメントをはじめとした各種ハラスメント、性暴力等の防止や、性的指向又は性自認による差別的取扱いの禁止を徹底するための取組により、人権が尊重されることをめざします。

また、出産について女性自身の意思で自由に選択し、決定するという「性と生殖に関する健康と権利」の考え方に基づき、生涯を通じた男女の健康支援等の施策を引き続き展開します。

【目標３における責任項目】

改正港区男女平等参画条例に基づく取組を重点的に進め、同条例の趣旨の普及が必要であることから、「性別等による差別の根絶に向けた働きかけ」を責任項目に位置付けます。

また、若年層におけるデートＤＶへの対応を含め、配偶者等からの暴力の根絶は引き続き重要な課題であることから、「暴力防止教育と啓発」を責任項目に位置付けます。

≪責任項目６≫性別等による差別の根絶に向けた働きかけ
≪責任項目７≫暴力防止教育と啓発

目標４　男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

男女平等参画社会を実現するためには、区、区民、事業者等、港区で暮らし活動する多様な組織と個人の協力が欠かせません。男女平等参画センター（愛称：リーブラ）の利用者層の拡大を図り、区民に親しまれる施設づくりを進めます。また、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき策定した、特定事業主行動計画を踏まえ、区は区職員に対する取組をさらに充実させ、区職員の男女平等の推進を図ります。

【目標４における責任項目】

　区における男女平等参画の拠点施設リーブラの運営のさらなる活性化が必要であることから、「区民に親しまれる施設としての機能の充実」を責任項目に位置付けます。

≪責任項目８≫区民に親しまれる施設としての機能の充実

7　計画の体系

目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する

課題	施策の方向
1　働く場における女性の活躍の促進	1　事業者における女性の活躍の促進【責任項目１】
	2　在勤者への働きかけ
	3　女性の多様な働き方の実現に向けた支援
2　政策・方針決定過程への女性の参画促進	1　審議会等委員への女性の参画拡大【責任項目２】
	2　女性のエンパワーメント支援
3　地域活動の場における男女平等参画の促進	1　地域における男女平等参画促進
	2　バリアのない安全なまちづくりの推進
4　教育の場における男女平等参画の推進	1　幼少期からの男女平等参画の推進
	2　生涯学習における男女平等参画の推進
5　家庭や社会の慣行における男女平等参画の推進	1　家庭における男女平等参画と社会の慣行の中立性の確保
6　男女平等参画の視点に立った防災対策の充実	1　防災分野における男女平等参画の推進【責任項目３】

目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進する

課題	施策の方向
1　事業者におけるワーク･ライフ･バランスの推進	1　ワーク・ライフ・バランスの理解促進
	2　働き方改革に対応した職場環境の整備促進【責任項目４】
2　安心して子育てできる環境づくり	1　保育環境の充実
	2　地域ぐるみの子育て・子育ち環境の支援・整備

課題	施策の方向
	3　ひとり親家庭への支援
3　仕事と介護の両立に向けた支援	1　高齢者・障害者の自立支援
	2　在宅介護を担う男女に対する支援の充実 【責任項目５】
4　男性の家庭・地域への参加促進	1　男性の働き方の見直しの促進
	2　男性の家庭・地域への参加のための支援

目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

課題	施策の方向
1　人権を尊重する意識の醸成と性別等による差別の根絶	1　あらゆる暴力を防止するための意識啓発・情報提供
	2　あらゆる世代におけるハラスメントの予防と解決
	3　（仮称）子ども家庭総合支援センターの整備
	4　性別等による差別の根絶に向けた働きかけ 【責任項目６】
2　配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶	1　暴力防止教育と啓発 【責任項目７】
	2　早期発見体制の充実と相談機能の強化
	3　被害者を安全に保護する体制の整備
	4　被害者の自立・生活再建を支援する体制の整備
	5　子どものケア体制の充実
	6　相談から自立までの切れ目のない支援を支える体制の強化
3　あらゆるメディアにおける人権の尊重	1　メディア等における性別による差別解消への働きかけ
	2　メディア・リテラシー及びソーシャルメディアにおける情報モラルの育成

課題	施策の方向
4　生涯を通じた男女の健康支援	1　年代に応じた男女の健康づくりの支援
	2　互いの性や健康に関する理解の促進
	3　女性の生涯を通じた健康支援

目標４　男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

課題	施策の方向
1　拠点施設リーブラの充実	1　区民に親しまれる施設としての機能の充実【責任項目８】
	2　男女平等参画センター（リーブラ）の事業の充実
2　区職員の男女平等参画の推進	1　庁内における女性活躍の推進
	2　区職員のワーク・ライフ・バランスの実現
3　計画推進体制の充実	1　計画の進行・管理
	2　男女平等参画に対する広報・啓発の充実
	3　組織の連携
4　区民・事業者・教育機関等との連携	1　区民・事業者・教育機関等との連携
	2　国・東京都・他自治体との連携

8　計画の成果指標

計画の達成度合いを客観的に評価するため、この計画では目標１～４に位置付ける課題ごとにわかりやすい成果指標を設定します。

●目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する

課題	成果指標	現状値 （令和元年度）	目標値 （令和８年度）
1	事業所における女性活躍のための取組が進んでいると思う人の割合 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	在住 51.9% 在勤 52.4%	70%
2	区が設置する付属機関等の女性委員の割合	34.1%	50%
3	地域社会の場で男女の地位が平等になっていると思う人の割合 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	在住 28.4%	40%
4	学校教育の場で男女の地位が平等になっていると思う人の割合 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	在住 50.1%	70%
5	家庭生活の場で男女の地位が平等になっていると思う人の割合 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	在住 23.1%	40%
6	地域防災協議会の運営を担う女性の割合	13.3%	20%

●目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進する

課題	成果指標	現状値 （令和元年度）	目標値 （令和８年度）
1	「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の希望と現実が一致している人の割合 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	在住 42.9% 在勤 32.7%	50%
2	保育園の待機児童数	０人	０人
3	主な介護者が仕事を辞めた割合 （港区保健福祉基礎調査）	6.8%	減少
4	「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担の考え方に反対の人の割合 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	【在住】 女性：58.2% 男性：40.3%	70%
		【在勤】 女性：65.2% 男性：53.0%	70%

●目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

課題	成果指標	現状値 （令和元年度）	目標値 （令和８年度）
1	各種ハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、ＳＯＧＩハラスメント他）を受けたことがある人の割合 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	在住 34.0% 在勤 39.5%	減少
2	配偶者、パートナー等からの暴力被害の相談先を知らない人の割合 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	在住 24.6%	減少
3	社会でインターネットによるプライバシーの侵害や名誉棄損が存在すると考える人の割合 （人権に関する区民意識調査）	83.5%	減少
4	乳がん検診受診率 子宮頸がん検診受診率	36.4% 33.7%	50%

●目標４　男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

課題	成果指標	現状値 （令和元年度）	目標値 （令和８年度）
1	リーブラの認知度 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	在住 37.3% 在勤 19.9%	50%
2	管理的地位（課長級以上）にある女性職員の割合	16.5%	30%
3	港区男女平等参画条例の認知度 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	在住 38.8% 在勤 29.1%	50%
	港区男女平等参画行動計画の認知度 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	在住 21.0% 在勤 16.4%	40%
4	リーブラにおける連携事業及び協力事業の回数	７回	増加

第３章　施策の展開

目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する

課題１　働く場における女性の活躍の促進

事業者の成長・発展のためには、男女ともに働きやすい職場環境づくりが不可欠です。近年では、女性活躍推進法に基づいて自社の女性の活躍の状況を把握するとともに課題を整理し、女性登用に向けた取組を進める事業者が増加しています。また、性別や年齢、国籍等、一人ひとりの違いを尊重して受け入れ、その違いを積極的に生かすという「ダイバーシティ」という考え方を経営に反映させる事業者も増えています。しかし、依然として我が国の指導的立場に占める女性の割合は諸外国と比べて低い水準であり、さらなる女性の登用が求められます。

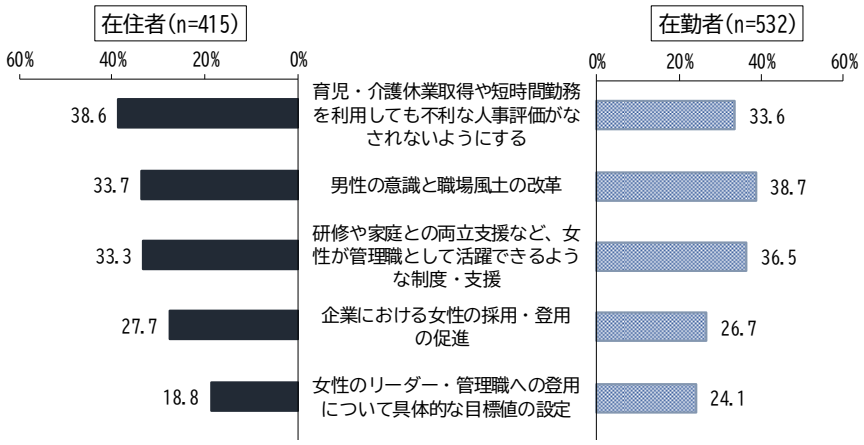
「意識・実態調査」では、職場における男女の地位について、在住者の７割弱が男性優遇であると回答しています（19 ページの図 1-24 参照）。また、職場で女性が活躍する上で必要なこととして、「育児・介護休業取得や短時間勤務を利用しても不利な人事評価がなされないようにする」「男性の意識と職場風土の改革」「研修や家庭との両立支援など、女性が管理職として活躍できるような制度・支援」が在住者・在勤者とも３割台を占めて多くなっています。

区には各種事業者の本部・本社機能が集中しているとともに、中小事業者等も多く所在していることから、区による区内事業者に対する女性の活躍、とりわけ指導的立場への女性の参画を働きかけることをとおして、我が国全体の働く女性の活躍の促進が期待されます。

女性の就業率は向上を続けているものの、出産や子育て、家族の介護を機に仕事を辞めざるを得ないという女性は少なくありません。「意識・実態調査」では、女性が仕事を持ち続けるときの妨げ、一度仕事を辞めた女性が再び仕事を持とうとするときの妨げのいずれについても「子育てと仕事の両立が難しい」と考える回答者の割合が高くなっています。

様々な事情を抱える女性が自身にあった形で就業を継続することや、就業を中断した女性がスムーズに再就職・起業することができるようにするため、区としての支援が必要です。

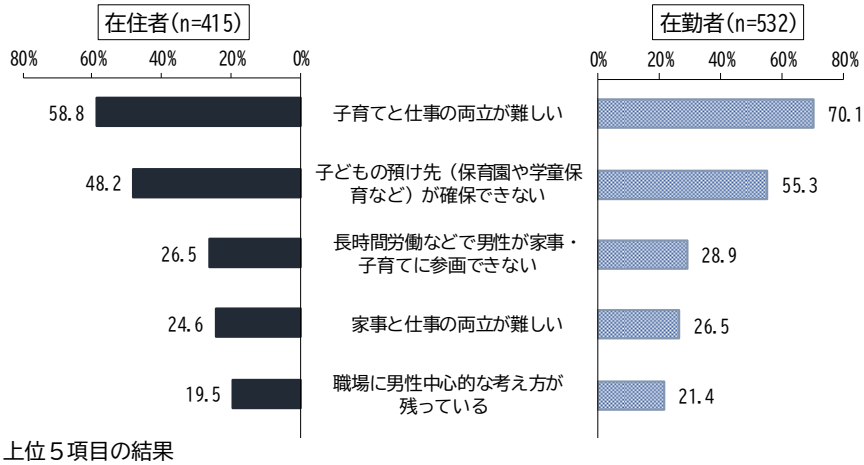
■　図 2- 1　職場で女性が活躍する上で必要なこと



※　在住者調査の全体の上位５項目の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

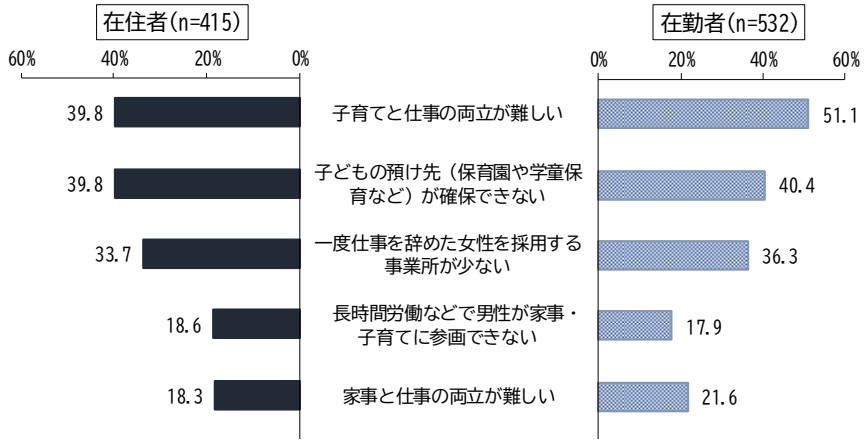
■　図 2- 2　女性が仕事を持ち続けるときの妨げ



※　上位５項目の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

■　図 2- 3　一度辞めた女性が再び仕事を持とうとするときの妨げ



※　上位５項目の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 将来を展望し、自分自身のキャリアとライフプランを立てて、自己研鑽の努力をするよう意識する ● 職場において慣行となっている性別役割分担がないか見直す ● 仕事や業務において、男女ともに等しく責任を負うことを自覚して行動する
事業者	● 性別によらず職業上の能力を適正に判断し活用する ● 男女平等参画に関する相談窓口、従業員に対する研修等の機会を設け、考え方の周知を図る ● 昇給昇格等、公正な人事評価を取り入れ男女の格差をなくす ● 男性優位の経営方針、組織運営になっていないか見直す

施策の方向１　事業者における女性の活躍の促進【責任項目１】

- 諸外国と比べて政治・経済分野への女性の参画が進んでいないという我が国の状況を踏まえ、女性の役員や管理職がいなかったり、極めて少ないという区内事業者を中心に、指導的立場への女性の参画（登用）を促します。
- 区内の事業者に対し、改正女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について、速やかな取組を促します。
- 区内の事業者に対し、労働基準法や男女雇用機会均等法等の労働関係法の遵守を求めるとともに、男女ともに多様な個性と能力を発揮できる職場環境づくりに向けた積極的な取組を促します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
1	ワーク･ライフ･バランス推進企業認定制度の推進 【人権・男女平等参画担当】	子育て、地域活動、介護、働きやすい職場環境づくりの各分野でワーク･ライフ･バランスの推進に積極的に取り組んでいる中小企業を認定します。認定企業は、区広報紙や区ホームページ、男女平等参画情報誌「オアシス」、メールマガジン等で紹介し、ワーク･ライフ･バランスの取組に積極的な企業であることを広くＰＲします。

No.	事業名、担当課	事業内容
2	区との契約希望事業者に対する働きかけ 【人権・男女平等参画担当】 【契約管財課】	価格以外の項目を評価する特別簡易型総合評価方式による工事及び業務委託の入札やプロポーザル方式による選考の際、ワーク･ライフ･バランス推進企業に認定されている企業を加点対象とします。
3	事業者向け講座･講演会の開催 【産業振興課】 【人権・男女平等参画担当】	女性のキャリアアップやワーク･ライフ･バランスを推進するため、事業者向けの講座･講演会を効果的に開催します。
4	労働関係法令、各種制度の周知 【産業振興課】 【人権・男女平等参画担当】	労働関係法（労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法）及び女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法などワーク・ライフ･バランスに関連する関係法規、各種制度について周知を図ります。
5	事業者に対する女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定の啓発《新規》 【人権・男女平等参画担当】	従業員 100 人以下の事業所に対して、女性活躍推進法に関する情報提供や一般事業主計画の策定へ向けた啓発を積極的に行います。
6	各種ハラスメント対策の強化に向けた支援《新規》 【人権・男女平等参画担当】	女性活躍推進法の改正に伴う労働関係法の改正を踏まえ、事業者におけるセクシュアル･ハラスメント、マタニティ･ハラスメント*対策強化やパワー･ハラスメント*防止のための指針の策定のためのノウハウ等を積極的に情報提供します。

施策の方向２　在勤者への働きかけ

- 多くの在勤者に男女平等参画やワーク・ライフ・バランスに関する講座等の情報を周知し、男女ともに働きやすい職場環境の実現を図ります。
- 男女平等参画に関する各種施策や関係法令が多くの在勤者に理解されることをめざし、効果的に周知します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
7	在勤者向け講座･講演会の開催 【人権・男女平等参画担当】	関係機関との連携を図り、女性活躍推進法や働き方改革関連法等、ワーク･ライフ･バランスに関する様々な視点の講座・講演会を実施します。
8	在勤者への雇用関係情報の提供 【人権・男女平等参画担当】	就業支援情報の提供を進めるとともに、就業支援講座、起業支援講座等を実施します。

施策の方向３　女性の多様な働き方の実現に向けた支援

- 一度仕事を辞めた女性の再就職に関して、関係機関との連携により支援講座の開催や就職活動のための情報提供等の支援を行います。
- 出産、育児を機に離職することなく就労を継続する女性を支援するとともに、女性のキャリアアップのための能力開発の機会の充実を図ります。
- 企業やＮＰＯの起業を希望する女性に対しては、資金やノウハウ等に不安を抱える例が多いことから、起業講座の開催や相談窓口での個別的支援による総合的な支援を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
9	女性の就職・再就職支援 【産業振興課】 【人権・男女平等参画担当】	自身の希望に応じた就職・再就職をめざし、就職活動に必要なノウハウや、ビジネススキル等のポイントを実践的に学べる講座を実施します。
10	女性の起業支援 【人権・男女平等参画担当】	女性の経済力を向上する一環として、起業に関するノウハウや資金調達の方法を学ぶ講座を実施します。

＊　マタニティ・ハラスメント
女性労働者が妊娠・出産したことを理由として、上司・同僚が嫌がらせを行い、就業環境を悪化させること

＊　パワー・ハラスメント
職務上の地位や人間関係などの組織内部で優位な立場にある人が、主に同じ組織内の人に対して、過度に精神的・身体的苦痛を与えたり、環境を悪化させる行為を行うこと

課題２　政策・方針決定過程への女性の参画促進

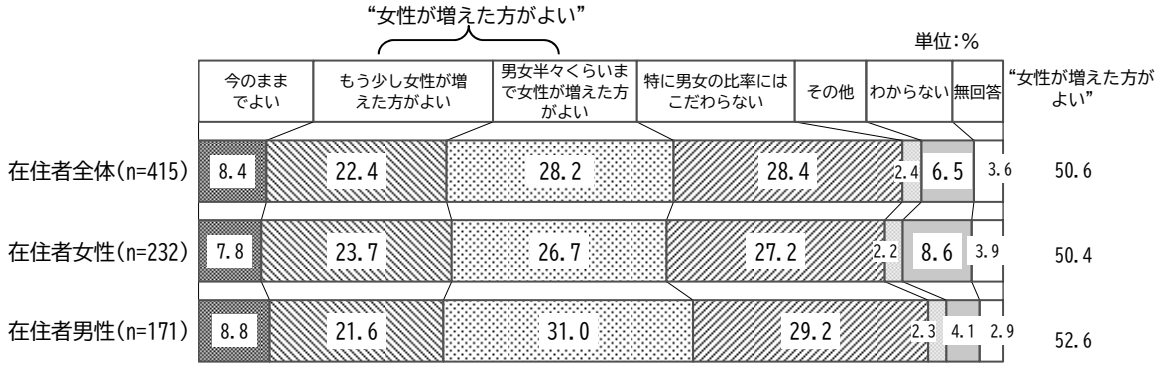
持続可能な活力ある社会を次世代に引き継ぐためには、政策や方針決定の場に男女が対等な立場でともに参画し、施策に男女双方の意見が平等に反映され、責任を分かち合う仕組みが機能していることが重要です。このことは、ＳＤＧｓ開発目標５（ジェンダー平等を実現しよう）の達成にも資することになります。

国は、指導的立場に占める女性の割合を 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となることをめざして取組を進めています。区では、審議会等の委員に占める女性委員の比率が 34.1%（女性委員数 551 人／総委員数 1615 人：令和２（2020）年４月現在）であり、全国の市区の平均値（令和元（2019）年４月１日現在 30.4%）を上回っているものの、近年の比率は微減傾向にあります。審議会等委員にはいわゆる「充て職（特定の職に就いている人を委員とする枠のこと）」も多いことから、比率を急激に上昇させることは困難が伴います。また、女性委員がいない審議会等（女性委員を含む審議会等 81／審議会等総数 88：令和２（2020）年４月現在）も存在しており、区の政策・方針に女性の意見が十分反映されているとはいえない状況です。

「意識・実態調査」では、こうした区の審議会等委員の女性比率が増えたほうがよいと考える回答者が在住者全体の５割強を占めています。

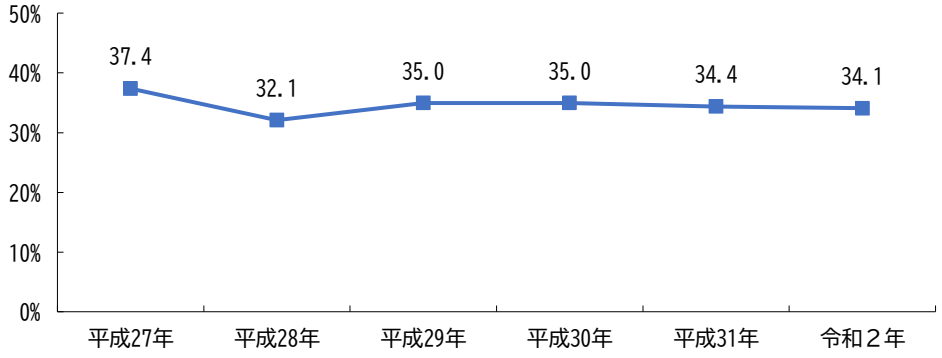
区政に男女双方の意見が反映されることをめざす観点から、区の政策・方針決定の場への男女の平等な参画を実現させるため、特に女性の参画を拡大させる必要があります。

■　図 2- 4　区の審議会委員の女性比率についての考え方



資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

■　図 2- 5　区の審議会等委員の女性比率



※　各年４月１日現在

資料：港区

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 女性管理職比率が高い事業者に注目し、取組について学ぶ。 ● 家事・育児・介護等の分野での男女平等参画を進めて、女性が責任ある地位や職位につく際には、家族がそれを妨げずに協力する。 ● 女性が積極的に公募委員等に応募し、政策に対し自分の意見を述べる機会を持つ努力をする。
事業者	● 仕事と家事･育児･介護等の両立を可能にする管理職モデルをつくる。 ● 性別によらず職業上の能力を適正に判断し活用する。 ● 女性リーダー育成研修会等の取組をとおして、女性管理職・役員の登用を具体的な期限や数値目標を立てて実施する。

施策の方向１　審議会等委員への女性の参画拡大【責任項目２】

➢ 区の政策・方針決定過程に性別にかかわりなく参加できるようにするため、審議会等の女性委員数の増加及び女性委員がいない審議会等の減少を図ります。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
11	女性の参画推進のためのガイドラインの作成・周知《新規》 【人権・男女平等参画担当】	女性委員の積極的な選出を推進するため、審議会等委員の関係団体への推薦依頼における「ガイドライン」を作成し、活用について各課に周知します。
12	審議会等委員の女性参画の推進 【各課】	男女が対等な立場で責任を分かち合い、意見を平等に反映させるため、女性の参画推進のためのガイドラインを活用し、審議会等の女性委員比率を向上させるよう取り組みます。
13	性別にかかわりなく参加できる工夫 【各課】	審議会等に子育て世代が参加できるよう、開催に当たっては、一時保育の用意や夜間開催するなど、工夫します。

施策の方向２　女性のエンパワーメント支援

➢ 国や東京都等と連携し、女性リーダーの人材育成や男女平等参画に関わる区民の様々な活動を支援することをとおして、女性のエンパワーメントを支援します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
14	関係団体との連携による女性の人材育成と活動支援 【人権・男女平等参画担当】	女性リーダーを育成するための講座、起業するためのノウハウを学ぶ講座等を関係団体と連携して実施します。
15	女性のネットワークづくりの支援 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画推進の拠点施設である男女平等参画センターに関わる様々な立場の女性が新たな「連携」をつくり上げるために必要な知識・視点、情報を提供します。

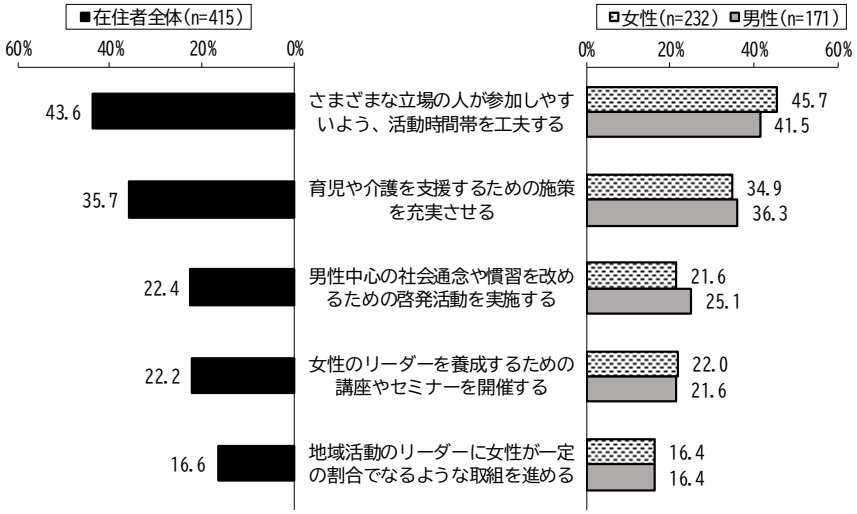
課題３　地域活動の場における男女平等参画の促進

男女がともに地域活動の場に参画し、地域で個人の能力を発揮していくためには、地域のあらゆる活動に男女それぞれの意見やニーズが反映されることが必要です。地域活動を中心となって進める役割を男女いずれか一方に固定することや、性別によって活動内容を区別することがあってはなりません。区では町会・自治会活動で多くの女性が活躍しているにもかかわらず、役員を担う女性は少ないことから、その改善が求められています。

「意識・実態調査」では、地域社会の場における男女の地位について、在住者女性の５割強が男性優遇であると回答しています（20 ページの図 1-25 参照）。また、地域の女性リーダーを増やすために必要なこととして、「さまざまな立場の人が参加しやすいように活動時間帯を工夫する」と考える回答者が在住者女性の４割台半ば、在住者男性の４割強を占めています。

区では、各総合支所それぞれの課題に応じた地域事業を行っており、こうした地域事業に区民が幅広く参画しています。地域における活動の場への区民参画をさらに促すことにより、様々な立場の区民が自らの希望する形で参画できるような地域づくりを推進する必要があります。

■　図 2- 6　地域の女性リーダーを増やすために必要なこと



※　上位５項目の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 地域で多くの知り合いをつくり、交流する。 ● 地域活動の担い手となる女性のリーダーを登用するよう働きかける。 ● 仕事をしている人も地域の一員であることを自覚し、活動に参加するように努める。
事業者	● 事業者自ら、企業の社会的責任を理解し、管理監督者を指導し、リーダーシップを発揮する。 ● 従業員等の地域の課題解決活動への参加を奨励する。

施策の方向１　地域における男女平等参画促進

- 町会・自治会を中心とした地域団体における女性の役員への登用等への働きかけを強化するとともに、地域の課題解決や地域活動への参加を希望する様々な立場の区民に対する支援を行います。
- 地域活動の場において男女がともに能力を発揮し、地域の課題に取り組むことができるようにします。
- 大使館や国際的な活動をする企業・団体が多く所在し、外国人区民が多いという港区の特性を踏まえ、男女平等参画の視点に立った国際交流・協力と国際理解の充実を図ります。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
16	区民参画による地域事業等の推進 【各総合支所各課】	地域事業等の施策の企画・立案・実施に当たり、地域の多様な主体の参画と協働による取組を推進します。また、活動に当たっては、幅広い年齢や職層の人が参画できるように働きかけます。
17	講演会等各種事業実施における様々な区民の参加促進 【各課】	各種事業を実施する場合に開催時間、曜日、内容、一時保育を用意するなど様々な人が参加しやすいよう工夫をします。
18	チャレンジコミュニティ大学 【高輪地区総合支所協働推進課】	高齢者等が、学習を通じて個々の能力を再開発し、自らがいきがいのある豊かな人生を創造するとともに、その知識及び経験を生かし、地域の活性化や地域コミュニティの育成に積極的に活躍するリーダーを養成します。
19	国際化の推進 【国際化・文化芸術担当】	一般財団法人港区国際交流協会の支援や、大使館、国際交流団体等の連携強化を図り、区の国際化を推進します。

施策の方向２　バリアのない安全なまちづくりの推進

➢ 地域の公共施設の整備において、令和３（2021）年３月に改定した「港区バリアフリー基本構想」に基づき性別や年代、国籍や障害の有無を問わず、誰にでもやさしく、使いやすく、バリアのない安全なまちづくりを推進します。こうしたことをとおして、全ての男女が地域で豊かな生活を送ることを支援します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
20	港区バリアフリー基本構想に基づくバリアフリーの計画的な推進 【地域交通課】	「港区バリアフリー基本構想」及び「特定事業計画」に基づき、事業者や施設設置管理者が実施するバリアフリー化の進捗状況を引き続き確認します。また進捗状況に応じて、区民代表の意見を踏まえながら、事業者や施設設置管理者に対しバリアフリー事業の加速化に向けての助言や協議等を引き続き行います。
21	子ども、高齢者、障害者など誰もが安全に安心して使える公園の整備 【土木課】	地域特性や多様な利用者ニーズを踏まえ、誰もが利用しやすい公園づくりを進め、安全で安心して生活できるまちづくりを推進します。
22	区施設への授乳コーナー等の整備 【各課】	乳幼児を連れて母親や父親が気軽に外出できるよう、区施設の一角に授乳コーナーや保育コーナーの整備、トイレ等にベビーチェア、ベビーベッドの設置を進めます。
23	バリアのないまちづくりの情報提供 【保健福祉課】	公共施設、区内商店、区内娯楽施設等のトイレの中のベビーチェアやベビーベッド、車いすなど備品、設備の有無など施設のバリアフリー情報を提供します。

課題４　教育の場における男女平等参画の推進

幼少期における教育は、生涯にわたる人格形成の基礎となる重要なものです。男女平等参画社会の実現のためには、幼少期からの発達段階に応じた男女平等意識の定着が重要です。

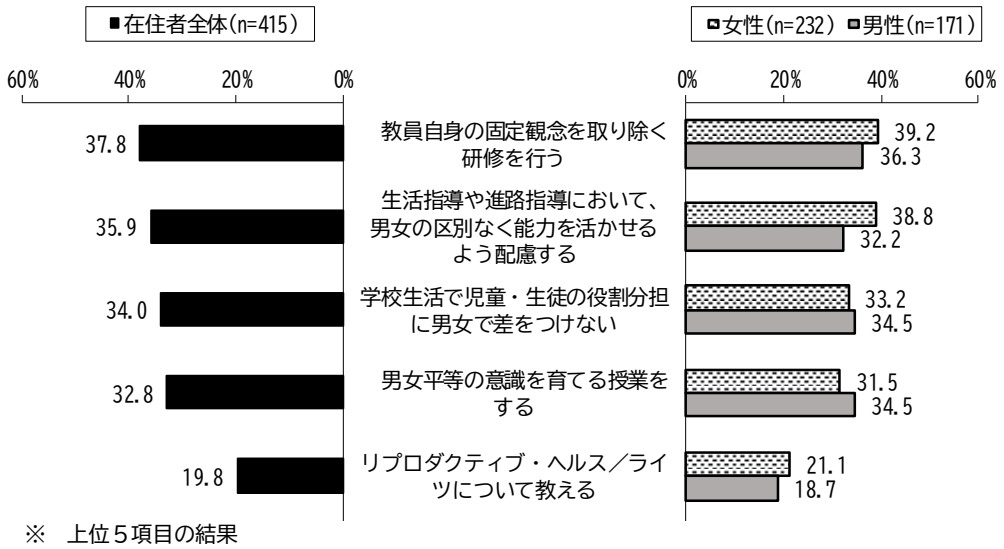
「意識・実態調査」では、男女の地位が最も平等と考えられているのは「学校教育の場」で、在住者の５割が男女平等の状態であると回答しています。しかし、前回調査（平成 25（2013）年度）から今回調査（令和元（2019）年度）にかけて男女平等という回答が減少し、男性優遇という回答が増加しており、依然として教育の場における男女平等意識が十分に定着しているとは言えない状況にあります(21 ページの図 1-26 参照)。

学校教育の場で学んだ男女平等参画を社会のあらゆる場で実践していくためには、一人ひとりが自らの未来を主体的に切り拓き、個々の能力を男女の区別なく、存分に発揮していくことが求められます。

「意識・実態調査」では、学校教育で取り入れたほうがよいこととして「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」「生活指導や進路指導において、男女の区別なく能力を活かせるよう配慮する」等、進路選択や役割分担に男女の区別を取り除くことや、指導に当たる教員自身の固定観念を取り払うこと等が求められています。

また、学校教育のみならず、生涯にわたって男女平等参画を推進していくためには、学校教育とともに社会教育の果たす役割も大きく、生涯学習においても男女平等参画の視点に立った学習機会の提供が必要です。

■　図 2- 7　学校教育で取り入れたほうがよいこと



※　上位５項目の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 男性がＰＴＡ活動、学校行事に積極的に参加する。 ● 国籍や性別にこだわらず互いに認め合い、個性を生かすことを大切にする。 ● 無意識に性別に基づいて判断や活動をしていないか、させていないかどうか振り返り、改善する。
事業者	● 性的マイノリティの児童・生徒が存在することを前提に教育を行う。 ● 教育に携わる教職員に対し、誰に対しても性別にかかわらず個性を生かす教育を心がけるよう指導し、意識を共有する。 ● 学校は保護者に対して、男女平等参画をテーマとして取り上げる努力を行い、啓発を行うと同時に、家庭に発信する。 ● 学校内に男女平等参画の担当者を決め、関係者と連携を図る。

施策の方向１　幼少期からの男女平等参画の推進

- 幼少期から男女平等意識を備えるようにするため、乳幼児の保護者等に対して講座等をとおした啓発を進めるとともに、保育園や幼稚園で他者への思いやりの心を育てることにより、男女平等の視点からの保育・教育を推進します。
- 区立小・中学校においては、児童・生徒に対し、男女平等や互いを尊重することの大切さについての理解を深めるための男女平等教育を行うとともに、男女平等の視点に立った生活指導・進路指導等を行います。
- 児童・生徒への指導に当たっては、教職員の児童・生徒に与える影響が大きいことを踏まえ、教職員に男女平等意識を定着させるための研修を実施します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
24	乳幼児の保護者等への男女平等参画の啓発 【人権・男女平等参画担当】	乳幼児の保護者等に向け、性別にとらわれず子どもの個性を尊重するための出前講座等を実施します。
25	多様な価値観を育む教育･保育の充実 【保育政策課】 【教育指導担当】	教員や保育所職員に対する研修等をとおして、子ども一人ひとりの個性と能力をのばし、国籍や文化の違いなどを認め、互いに尊重する心を育てる教育及び保育を推進します。
26	学校教育における男女平等教育の推進 【教育指導担当】	区立幼稚園、小･中学校各校で男女平等の大切さを理解し、互いに相手を尊重し認め合い、子どもたちが個性と能力を発揮できるように、男女平等教育の趣旨を踏まえた教育を推進します。

No.	事業名、担当課	事業内容
27	性教育の推進 【教育指導担当】	全ての児童・生徒に対し、人権尊重・男女平等の精神の徹底を図り、性に関する基礎的・基本的な内容を児童・生徒の発達段階に応じて正しく理解させるとともに、直面する性に関する様々な課題に対して適切な意思決定や行動選択ができるよう性教育を充実します。
28	男女平等教育の技術向上及び男女平等意識の醸成 【教育指導担当】	区立幼稚園、学校の教員を対象に人権教育研修会を実施し、男女平等意識を醸成します。
29	私立学校への働きかけ 【人権・男女平等参画担当】 【教育長室】	男女平等教育を推進するための講座等の実施や参考資料となる啓発冊子やポスター等を送付するなど、啓発・周知を図ります。

施策の方向２　生涯学習における男女平等参画の推進

- 社会教育の場において、固定的性別役割分担意識にとらわれず、男女平等意識を持つ区民を育むための学習機会を提供します。
- 男女平等参画センター（リーブラ）において、誰もがいつでも男女平等参画について学習できる機会を確保するとともに、男女平等参画に関する情報提供体制の充実を図ります。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
30	図書館ネットワーク等を活用した男女平等参画関係資料の紹介 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画センターで実施する講座・講演会に関連する図書のホームページでの紹介や、特集コーナーを設置して、男女平等参画関係資料を広く紹介します。
31	男女平等参画講座等の実施 【人権・男女平等参画担当】 【生涯学習スポーツ振興課】	多様な世代や属性に向けた男女平等参画講座の実施をとおして、情報提供や学習の機会を提供します。また、生涯学習出前講座においては、「男女平等参画社会の実現に向けて」を講座のテーマに設定し、区民等に学ぶ機会を提供します。

課題５　家庭や社会の慣行における男女平等参画の推進

家庭は、区民生活に最も身近な存在であり、子どもが生活習慣や社会生活を営む上での基本的なルールやマナーを身につける場所として重要な役割を担っています。

「意識・実態調査」では、家庭生活の場における男女の地位について、在住者女性の６割強、在住者男性の５割弱が男性優遇であると回答しています。また、社会通念や慣習、しきたりなどについては、在住者女性の９割弱、在住者男性の８割弱が男性優遇であると回答しており、男女で意識がおおむね一致しています（20 ページの図 1-25 参照）。現実の社会には固定的な役割分担意識を前提とした慣行が今なお根強く残っており、それが男女の自由な活動を阻害している面もあります。背景には、人々が無意識に男女の役割に固定的な価値観を与えるいわゆる「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」があることも考えられます。

「男性は仕事、女性は家庭」のような固定的な社会通念や慣習・しきたりを是正し、家庭における男女平等参画を実現するためには、区民一人ひとりが自らの問題として強い意識を持って行動を見直し、こうした慣行を自ら克服する姿勢をとることが重要です。区には、性別による固定的な役割分担の見直しやアンコンシャス・バイアスの解消につながる情報提供や啓発、学習機会の提供等をとおして、区民自身による意識改革を促すことが求められます。

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 当たり前だと思っている身の回りの慣行や制度を見直し、性別役割分担意識に基づくものがあるか、家庭内で話す機会を設ける。
事業者	● 学校の保護者会等に男性の参加を積極的に呼びかける。 ● 従業員及び管理職を対象に研修の機会を捉えて、男女平等の観点に立った意識啓発や法制度の周知を行う。

施策の方向１　家庭における男女平等参画と社会の慣行の中立性の確保

- 男女が家庭において対等な立場でともに参画することの重要性について、様々な世代や属性に向けた啓発や情報の提供、学習機会の提供をとおして周知し、家庭における男女平等参画の実現をめざします。
- 区民や事業者に対して、性別による固定的な役割分担意識の見直しについて強く働きかけて、慣行の中立性を確保します。
- 区に寄せられた男女平等参画に関する苦情や相談については、関連機関との連携により、解決に向けて取り組みます。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
32	性別役割分担意識解消のための啓発 【人権・男女平等参画担当】	国の制度、職場や地域等の慣行の中にある性別役割分担意識解消のため、男女平等参画講座の実施やリーフレット等を活用して、啓発します。
33	男女平等参画に関する苦情･相談窓口の円滑な運営 【人権・男女平等参画担当】	区民、事業者からの男女平等参画に関する苦情等に対して、解決に向け苦情処理委員とともに取り組みます。
34	各種相談の連携・連絡調整 【各課】	男女平等参画に起因する問題について、相談者の意思を第一に、各相談窓口において、解決に向けた連携・連絡を取り調整します。
35	人権身の上相談等の実施 【人権・男女平等参画担当】	人権擁護委員が人権身の上相談の相談員として、男女平等参画に関する人権問題など様々な人権問題の解決に向けて取り組みます。

課題６　男女平等参画の視点に立った防災対策の充実

我が国に未曽有の大規模被害をもたらした平成 23（2011）年の東日本大震災から 10 年が経過する中で、平成 28（2016）年の熊本地震や近年の相次ぐ台風上陸に伴う風水害等、様々な自然災害が発生しています。大規模な災害は全ての人の生活を脅かしますが、とりわけ女性や子ども、困難な状況にある人々がより多くの影響を受けます。特に、非常時には、平常時における固定的な性別役割分担意識のもとで家事・育児・介護等の負担が女性に集中したり、ＤＶや性暴力・性犯罪が生じる危険性が高まったりするとされています。東日本大震災等の被災地では、避難所の運営に男女平等参画の視点が欠けていたことから、女性が様々な苦痛を抱えたという問題が浮き彫りとなりました。

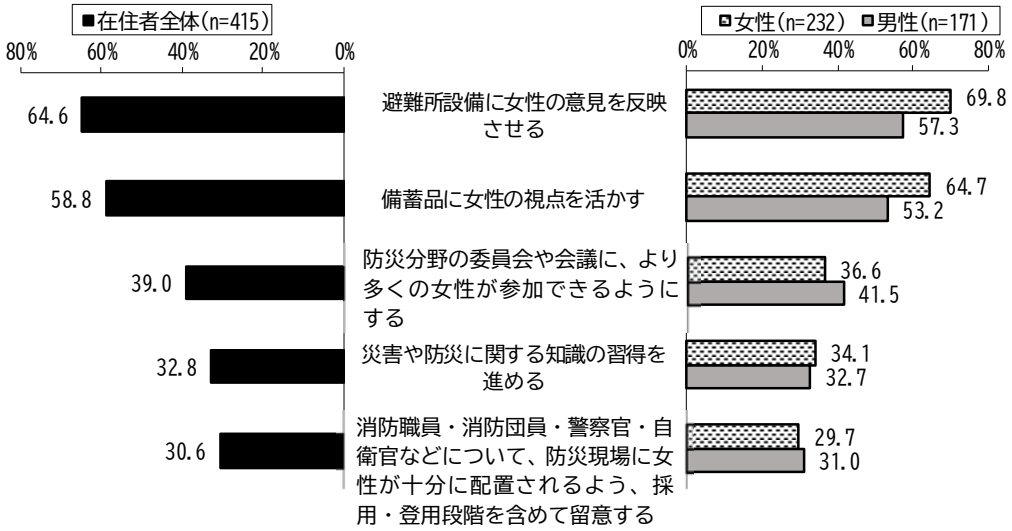
こうした問題に対処するためには、防災対策に男女平等参画の視点を反映させて、女性と男性が災害から受ける影響の違い等を十分に意識することが必要です。

区では、防災対策に「女性の視点」を反映させるため、港区防災会議に「港区地域防災計画に女性の視点を反映させる部会」を設置し、港区地域防災計画に避難所運営や備蓄物資などにおける女性の視点を反映させてきました。

しかし、今回の「意識・実態調査」では、防災分野で男女平等の視点を活かすために重要なこととして、「避難所設備に女性の意見を反映させる」「備蓄品に女性の視点を活かす」と考える回答者が在住者女性の６割台、在住者男性の５割台を占めています。

区の消防団員に占める女性の割合は、全国平均を大きく上回る 20％台となっていますが、消防団員をはじめ、港区防災会議など区の防災・復興の政策・意思決定段階や現場レベルでの女性の参画をさらに進め、全国各地で頻発する大規模災害等の経験も踏まえた男女平等参画の視点による防災・復興対策をより浸透させる必要があります。

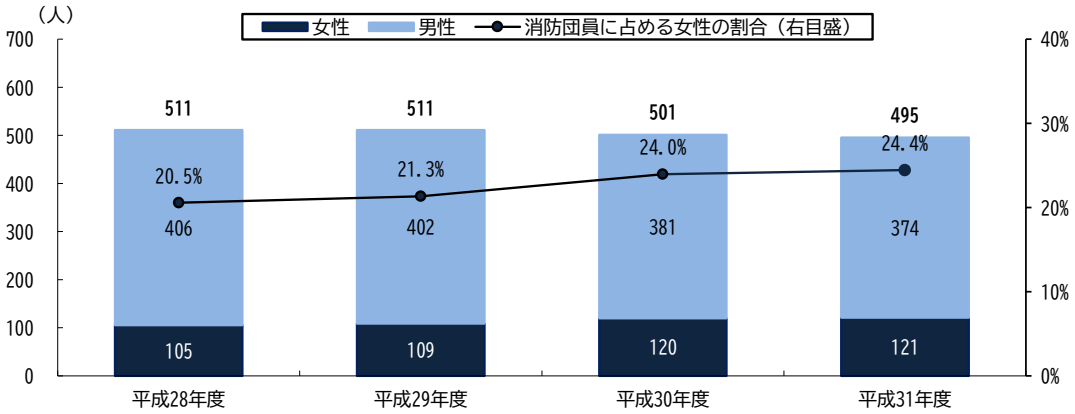
■　図 2- 8　防災分野で男女平等の視点を活かすために重要なこと



※　上位５項目の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

■　図 2- 9　区の女性消防団員数及び消防団員に占める女性割合の推移



資料：港区

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 男女平等参画の視点に立った日常から備えられる災害対策、災害時の避難や安否確認、避難所運営の方法を考えておく。 ● 男女ともに男女平等参画の視点から防災対策を推進することを自覚する。 ● 地域（町会、自治会、商店会等）で自主防災組織を立ち上げ男女平等参画の視点から行動する。
事業者	● 性別にかかわらず、人権を尊重し、安全・安心を確保する。 ● 防災に関する意思決定や防災の現場における女性の参加を拡大する。 ● 防災に男女平等参画の視点を反映することができる女性リーダーや、防災活動を担う女性の人材を育成する。

施策の方向１　防災分野における男女平等参画の推進【責任項目３】

- 男女平等参画の視点から防災対策を行うことの重要性を区民及び防災関係者に周知します。
- 港区防災会議など区の防災・復興の政策・意思決定段階、自主防災組織など現場レベルでの女性の参画を促進します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
36	地域防災組織･防災訓練への女性の参画促進 【各総合支所協働推進課】	災害時に多様な視点で避難所設営等の対応ができるよう、それぞれの地域の防災組織のメンバーの女性比率の向上を促進します。また、発災時に的確に行動できるよう地域の防災訓練に女性の参画を進めます。
37	男女平等参画の視点に立った防災対策の推進 【防災課】	女性や高齢者、障害者、外国人、性的マイノリティの視点を取り入れた防災対策を進め、さらに、感染症対策の点についても、様々な人に配慮した避難所運営や必要な備蓄物資の充実に努めます。

目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進する

課題１　事業者におけるワーク･ライフ･バランスの推進

男女ともに仕事と家事や子育て、介護、地域活動等を両立できるようにするためには、就業者自身がワーク・ライフ・バランスの実現を意識することに加え、事業者がワーク・ライフ・バランスを自らの課題であると認識して、積極的な取組を行う必要があります。従業員のワーク・ライフ・バランスが実現することにより、事業者のイメージも向上し、優秀な人材の確保や生産性の向上につながるとともに、ひいては業績の向上といったメリットがもたらされます。

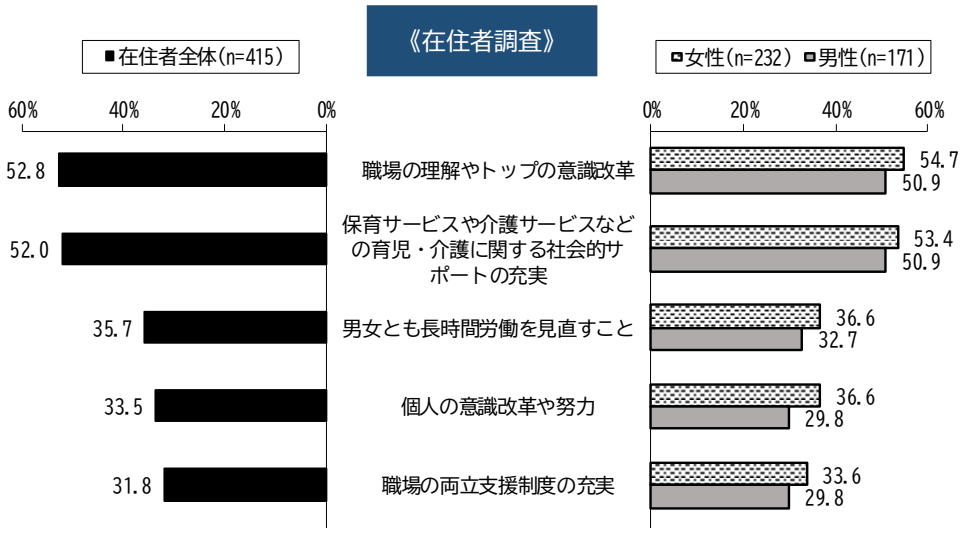
「意識・実態調査」では、社会全体としてワーク・ライフ・バランスを推進するために必要なこととして、在住者の５割強、在勤者の６割強が「職場の理解やトップの意識改革」と回答しており、在勤者の女性に限ると６割台半ばを占めています。

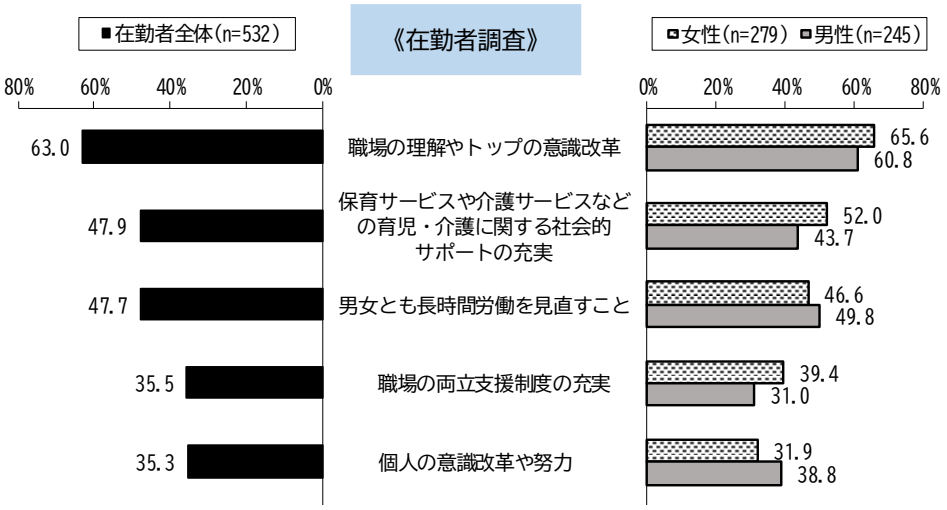
近年、国が推進している「働き方改革」は、働く人々が個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で選択できるようにするための改革です。その中でも、長時間労働の是正は働く人一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に結び付くことから、誰もが自らが希望する働き方・生き方を選択し、理想に応じた調和のとれた生活を送ることができるようにするためには、働き方改革に対応した就労環境の整備が重要です。

区としては、区内事業者における長時間労働の改善や年次有給休暇取得に対する意識の改革等、在勤者がワーク・ライフ・バランスを可能とする働き方の実現に向け支援する必要があります。

令和２（2020）年春の新型コロナウイルス感染症の流行を契機に、わが国全体として在宅勤務･テレワークが急速に普及してきました。こうした働き方の多様化は、ワーク･ライフ･バランスの実現に向けて有効であると考えられます。その一方で、在宅勤務・テレワークは仕事と生活との境界が曖昧になりやすく、必ずしも労働時間短縮につながるとは言い切れないことから、適切な運用に配慮することが求められます。

■　図 2- 10　社会全体としてワーク･ライフ･バランスを推進するために必要なこと





※　在住者全体、在勤者全体の上位５項目の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 多様な生き方・働き方があることを理解し職場で互いに助け合う。 ● 仕事以外での自分の生き方、生活のしかたを考える。 ● 無意味な残業をなくすよう、勤務時間中は計画的・効率的に業務に取り組む。 ● ワーク・ライフ・バランスがなぜ重要（必要）なのか考え、理解する。
事業者	● 社員の私生活に配慮した労務管理を行う。 ● 経営層、管理職層が率先してワーク・ライフ・バランスに取り組む。 ● 新入社員研修等でワーク・ライフ・バランスについての理解を深める。 ● 子どものいない人、結婚していない人のワーク・ライフ・バランスにも配慮する。 ● コロナ禍の状況も踏まえ、従業員からの提案等に積極的に耳を傾け、より良い制度へと改善する。 ● 労働時間、労働契約に関する法令を遵守する。

施策の方向１　ワーク・ライフ・バランスの理解促進

- 区内の事業者及び在勤者を対象に、ワーク・ライフ・バランスの重要性についての理解を深めるための取組を行います。
- 区内の事業者に対して「港区ワーク・ライフ・バランス推進企業」や東京都の選定する「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」といった先駆的な事例や区の支援策を紹介して取組を促します。
- ワーク・ライフ・バランスについて積極的な取組を展開する事業者に対しては、認定制度による顕彰や区との契約に際しての優遇措置等の支援を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
1	ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度の推進（再掲） 【人権・男女平等参画担当】	子育て、地域活動、介護、働きやすい職場環境づくりの各分野でワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組んでいる中小企業を認定します。認定企業は、区広報紙や区ホームページ、男女平等参画情報誌「オアシス」、メールマガジン等で紹介し、ワーク・ライフ・バランスの取組に積極的な企業であることを広くＰＲします。
2	区との契約希望事業者に対する働きかけ（再掲） 【人権・男女平等参画担当】 【契約管財課】	価格以外の項目を評価する特別簡易型総合評価方式による工事及び業務委託の入札やプロポーザル方式による選考の際、ワーク・ライフ・バランス推進企業に認定されている企業を加点対象とします。

No.	事業名、担当課	事業内容
3	事業者向け講座・講演会の開催（再掲） 【産業振興課】 【人権・男女平等参画担当】	女性のキャリアアップやワーク・ライフ・バランスを推進するため、事業者向けの講座・講演会を効果的に開催します。
4	労働関係法令、各種制度の周知（再掲） 【産業振興課】 【人権・男女平等参画担当】	労働関係法（労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、パートタイム労働法）及び女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法などワーク・ライフ・バランスに関連する関係法規、各種制度について周知を図ります。
38	ワーク・ライフ・バランスに関する取組支援 【産業振興課】	区内中小事業者がワーク・ライフ・バランスを推進し、女性の働き方をはじめ労働時間の制度見直しや働き方改革関連法に定める制度の実践を支援する観点から、セミナーや相談会を開催します。また、働き方の基本的な考え方であるワーク・ライフ・バランス推進ハンドブックの配布等を行います。

施策の方向２　働き方改革に対応した職場環境の整備促進【責任項目４】

- 働きながら子育てや介護をする男女の両立支援や、労働時間短縮・年次有給休暇の取得促進等をとおして、男女が希望するワーク・ライフ・バランスを実現させるための職場づくりを支援します。
- 勤務場所や時間を柔軟に設定できる働き方に対する情報提供を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
39	事業者に対する次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画策定の啓発 【人権・男女平等参画担当】	従業員 100 人以下の事業所に対して、ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度の普及・啓発とあわせて、計画の策定へ向けた啓発を進めます。
40	仕事と家庭の両立支援事業の実施 【人権・男女平等参画担当】	中小企業における仕事と子育て・介護を両立できる職場環境づくりを支援するため、子育て支援奨励金、配偶者出産休暇制度奨励金、介護支援奨励金、男性の子育て支援奨励金、男性の介護支援奨励金を交付します。
41	多様で柔軟な働き方促進への啓発 【人権・男女平等参画担当】	国基準以上の就業規則の設定、長時間労働の見直し、サービス残業の解消、年次有給休暇の確実な取得促進等、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供を行い、啓発を進めます。

課題２　安心して子育てできる環境づくり

子育て期の男女が仕事と子育てを両立させるためには、働く場における支援策の充実が必要ですが、その前提として地域で安心して子育てできる環境が整備されていることが重要です。

「意識・実態調査」では、女性が結婚や出産をしても働き続けることの妨げになっていることとして、在住者の６割弱が「子育てと仕事の両立が難しい」、５割弱が「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」と回答しています。また、安心して子どもを産み育てていける社会とするために区が取り組むべきこととして、在住者女性の５割強、男性の５割台半ばが「保育園の待機児童を解消する」と回答しています。

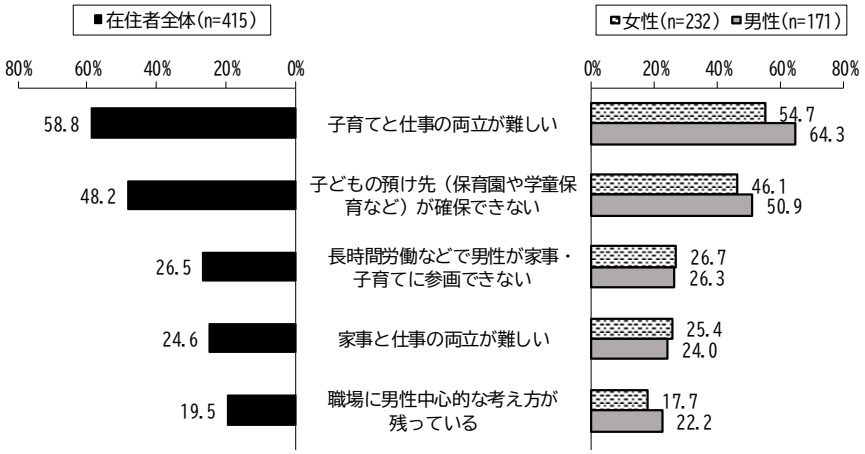
区では、待機児童解消策として区立認可保育園の新設や改築・改修、港区保育室の整備や私立認可保育園の誘致等、様々な手法により積極的に保育定員の拡大に取り組んできました。その結果、平成 31（2019）年４月には待機児童ゼロを達成し、令和２（2020）年４月も待機児童ゼロを継続することができました。引き続き、「港区子ども・子育て支援事業計画」に基づき、全ての子どもの健やかな育ちを実現するための施策を総合的かつ計画的に進めていきます。

なお、施策の推進に当たっては、出産期・就学前の時期・就学後の時期といったライフステージごとに必要となる支援が異なることから、出産・育児期間中の就労継続を希望する女性、一時的に子育てに専念して再就職を希望する女性それぞれの選択を尊重した支援を行うことが求められます。

ひとり親家庭は、家事・育児と家計維持のための仕事を親自身が１人で担う必要があるなど、一般の家庭に比べて特に大きな負担を抱えるケースが多くなっています。ひとり親家庭の父親や母親は、ともに大半が就労しているものの、母親の場合は不安定な雇用形態であることが多く、経済基盤が脆弱な状況に置かれています。ひとり親家庭の親が希望する勤務形態で十分な収入を得て、安定した生活を送ることができるよう、就労支援の強化や、多様で柔軟な働き方が可能な職場環境づくりの実現が課題となります。

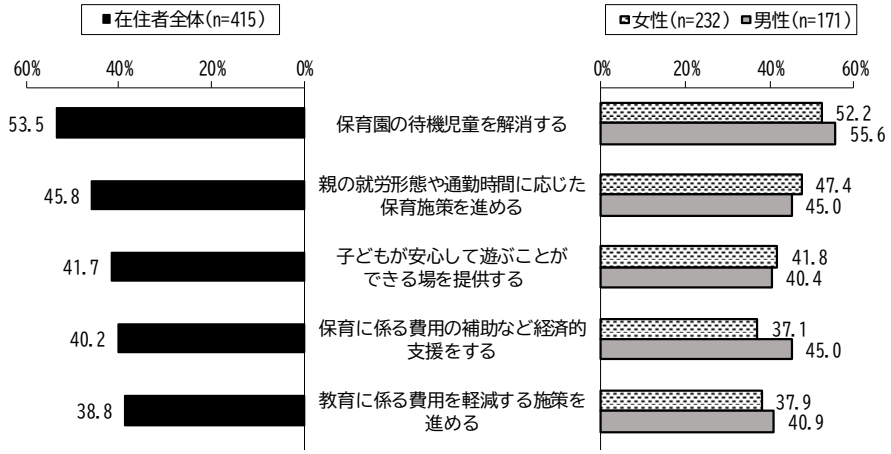
区には、ひとり親家庭の生活の安定やワーク・ライフ・バランスの実現のため、母子家庭・父子家庭それぞれの特性に応じたきめ細かく幅広い支援を行うことが求められています。

■　図 2- 11　女性が仕事を持ち続けるときの妨げ



資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

■　図 2- 12　安心して子どもを産み育てていける社会にするために区が取り組むべきこと



※　在住者全体の上位５項目の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 子育て中の親を周囲が助け合いの気持ちを持って見守り、地域みんなで子育てを楽しむ。 ● 一人で子育ての悩みを背負い込まない。 ● 企業や公的機関が行っている様々な子育て支援サービスについての情報を収集し活用する。 ● 男性も育児、家事労働に積極的に取り組み、責任を共有する。 ● 子育てに関心を持ち、いたわりの気持ちを持つ。 ● ひとり親家庭を含めて、子どもに関する情報交換を気軽にできる場をつくる。 ● ひとり親家庭に関する行政の支援制度等の情報を伝え、困ったときには周囲が手助けできることを伝える。

事業者	● 本人の意向なく、従業員の育児期間中の住居異動を伴う人事異動を自粛する。 ● 仕事と育児を両立している従業員の具体的な取組を社内報等で紹介し、共有する。 ● 育児期の従業員の働き方に配慮し、多様な働き方について、ほかの従業員との相互理解を深める努力をする。 ● 育児休暇等を取得した従業員が不利益にならない人事評価制度をつくる。 ● ひとり親家庭の従業員に配慮した働き方を提供する。 ● ひとり親家庭を含めて、従業員が子育てや家族の問題について気軽に話すことのできる職場環境をつくる。

施策の方向１　保育環境の充実

➢ 仕事と子育ての両立を支援するため、保育施設の一層の充実や、一時預かり事業の拡大など各種子育て支援サービスの充実を図ります。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
42	保育施設の充実 【保育政策課】	待機児童ゼロを継続するため、保育施設の充実を図ります。また、地域によって保育施設の定員に空きが生じてきている状況を踏まえ、人口動向や社会経済情勢の変化が保育需要に及ぼす影響を注視しながら、保育定員の管理に取り組みます。
43	病児・病後児、年末、休日等保護者支援の保育事業の充実 【保育課】	保護者の子育てと就労の両立を支援するため、病児・病後児保育、年末保育、休日保育を実施します。また、東京都認証保育所に区独自の補助を付加するとともに、認可保育園の待機児童利用者に対して認可保育園保育料と認証保育所保育料や東京都の指導監督基準を満たす証明書が交付された認可外保育施設の保育料との差額を補助します。さらに、生計を同一にしている兄や姉がいる場合、第二子以降の保育料（給食費）を無料とします。
44	一時預かり事業の充実 【保育課】 【子ども家庭支援センター】	家庭における保育が困難な乳幼児を一時的に保育する一時預かり事業の充実を図ります。
45	みなと保育サポート事業の充実 【子ども家庭支援センター】	パートタイム勤務や育児短時間勤務等、保護者の就労形態の多様化に伴う保育ニーズに対応するため、みなと保育サポート事業（定期利用保育事業）の充実を図ります。

施策の方向２　地域ぐるみの子育て・子育ち環境の支援・整備

- 子ども家庭支援センターや保育園、幼稚園等による子育て・子育ち支援活動の充実を図ることにより、地域で子どもが健やかに育つための環境を整備します。
- 子育てを負担に感じたり、地域で孤立しがちな子育て中の親の不安感・孤立感を解消するため、子育てを通じた地域での交流の活性化や相談支援を図り、子育て中の区民の積極的な社会参画を支援し、積極的なフォローアップを行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
46	うさちゃんくらぶの実施 【健康推進課】	第１子で生後２か月～３か月の赤ちゃんと保護者の子育ての仲間づくりを目的とした参加者同士の交流会を行います。
47	児童館等における乳幼児と保護者に向けた支援事業の推進 【各総合支所管理課】	児童館等で乳幼児や保護者向けの支援事業を推進し、保護者同士の交流活動を促進します。また、地域の子育てサークルへの支援を行います。
48	子ども家庭支援センター事業の充実 【子ども家庭支援センター】	子どもと子育てに関するあらゆる相談に応じ、関係機関と連携しながら虐待の未然防止・迅速な対応・適切な保護や支援を行います。また、子育てコーディネーター事業等を通じ子育て支援に関する在宅サービスの調整・提供・連携を行います。さらに子育てサークル支援、地域の子育てネットワーク活動の支援に取り組みます。
49	子育てひろば事業の充実 【子ども家庭支援センター】	親子が身近な場所で気軽に集い、仲間づくりや情報交換ができる場所を提供し、育児に関する講座や集いの開催、子育て相談等を行う子育てひろばの充実を図ります。
50	育児サポート子むすびの実施 【子ども家庭支援センター】	保育施設等への送迎や保育等、利用会員と協力会員を結び、助け合いによる子育て支援を行います。
51	ショートステイ・トワイライトステイ事業の充実 【子ども家庭支援センター】	ショートステイ事業（家庭で一時的に子育てが困難な場合の短期間の養育）やトワイライトステイ事業（仕事等で帰宅が夜間になる場合の預かり）の充実を図ります。
52	幼稚園教育の充実 【学務課】 【教育指導担当】	改訂した小学校入学前教育カリキュラムを活用し、幼稚園教育の充実を図ります。また、地域や年齢ごとの幼稚園入園のニーズを的確に把握し、公私立幼稚園全体で幼稚園の受入れ体制を確保します。

No.	事業名、担当課	事業内容
53	幼稚園での子育てサポート保育の実施 【学務課】	希望する在園児を対象に区立幼稚園全園で、午後４時30分までの預かり保育(子育てサポート保育)を実施するとともに、幼児の生活リズムへの配慮や家庭との連携を踏まえた上で、保育内容の充実に努めます。また、第２子以降の年間利用の子育てサポート保育料を無料とします。
54	保育園･幼稚園による子育て支援の充実 【各総合支所管理課】 【保育課】 【学務課】 【教育指導担当】	「保育園であそぼう」では、保育士、看護師、栄養士等が育児相談に応じます。親子が園児や他の親子と遊ぶ場や育児情報を提供することで育児不安の解消を図ります。また、電話での育児相談にも応じます。 幼稚園において、「未就園児の会」の実施や子育ての相談、幼稚園に関する情報の発信、親子で在園児と交流できる場の提供等を行うとともに、５歳児保護者向けのリーフレット「みなときっずなび」、３、４歳児保護者向けの「家庭で大切にしたいことハンドブック」の保護者会や懇談会等での活用をさらに促進し、積極的に地域の子育てを支援します。
55	子育てセミナーの充実 【子ども家庭支援センター】	保護者が必要としている育児に役立つテーマを選定し、家庭での教育や子育てについて学習する講座を開催します。
56	家庭教育学級（自主）の実施 【生涯学習スポーツ振興課】	区立幼稚園、小・中学校の各ＰＴＡ、社会教育関係団体に登録している子育てグループが、家庭教育に関するテーマについて学習する際、教育委員会が講師謝礼を負担します。
57	よちよち子育て交流会の実施 【赤坂地区総合支所区民課】	子育てに関する相談や情報交換と交流の場として、赤坂区民センターと青山いきいきプラザで「よちよち子育て交流会」を開催します。保健師、栄養士等の専門職による相談を行うとともに、子育てひろば「あい・ぽーと」の「子育て・家族支援者」等の地域の人材を活用して、交流の促進を図ります。
58	ほっとひといき子育て支援事業の実施 【高輪地区総合支所区民課】	乳幼児を持つ保護者に対して、育児相談や育児情報の提供、交流会を実施します。地域の身近な場所で楽しみながら保育士やその他の専門職に相談できる場をつくるとともに、必要に応じて区の保健師や地域の関係機関と連携し、育児の不安解消につなげます。また、地域の中での仲間づくりや保護者同士の交流を促進することで、孤立せず安心して子育てできるよう支援します。

No.	事業名、担当課	事業内容
59	子育てあんしんプロジェクトの実施 【芝浦港南地区総合支所区民課】	地区内９施設と協力し、子育て支援として年間 90 回の開催を予定しています。子育ての不安や悩みを保健師等の専門職に相談できる環境を維持し、子どもの発達相談、保護者の気持ちの相談等に対応します。 保護者同士の交流の場を提供し、地域内での子育てを支援します。 令和３年度は、対象者を拡大し、「乳幼児（未就学児）とその保護者」に加え「妊婦」も対象とします。
60	子育て王国基金の運営実施 【子ども家庭課】	基金を活用して仕事と子育ての両立を支援し、子どもたちの健やかな育ちを支えます。
61	放課後等の居場所づくりの推進 【各総合支所管理課】 【子ども家庭課】 【生涯学習スポーツ振興課】	児童館･児童施設、学校施設等を利用して、放課後等に児童が安全・安心に活動できる居場所づくりを推進します。

施策の方向３　ひとり親家庭への支援

➢ ひとり親家庭の生活の安定と経済的自立に向けた支援を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
62	ひとり親家庭等医療費助成 【子ども家庭課】	所得限度額未満のひとり親家庭の父又は母若しくは養育者と 15 歳～18 歳のその児童を対象に、医療費の自己負担分の一部を助成します。
63	ホームヘルプサービスの充実 【子ども家庭課】	小学生以下のひとり親家庭の父又は母への育児・家事援助サービスを、月 12 回午前７時～午後 10 時までの間の１日４時間上限で実施します。
64	児童育成手当等の支給 【子ども家庭課】	育成手当を 18 歳に達した日以後の最初の３月 31 日までの児童を扶養するひとり親家庭に支給します。また、障害手当を 20 歳未満で障害のある児童を扶養する家庭に支給します。なお、東京都の制度に基づく支給要件・支給制限があります。
65	母子生活支援施設入所実施 【子ども家庭課】	18 歳未満の子どもを養育している、ＤＶからの避難者や子の養育に困難さを抱える母子世帯及び母子世帯に準ずる世帯が、一定期間入所している間、施設の専門員による心身と生活を安定するための相談・援助を行い、再び自立生活を営めるよう支援します。
66	母子及び父子福祉資金の貸付 【子ども家庭課】	ひとり親家庭に対して生活・就学・修学等に必要な資金の貸付を行います。（限度額あり）
67	児童扶養手当の支給 【子ども家庭課】	ひとり親家庭等の生活の安定と自立の促進を支援し、児童の福祉の増進を図ります。なお、国の制度に基づき支給します。
68	ひとり親就労支援の実施 【子ども家庭課】	ひとり親家庭の職業訓練における給付金の支給等を通じて就労を支援します。

課題３　仕事と介護の両立に向けた支援

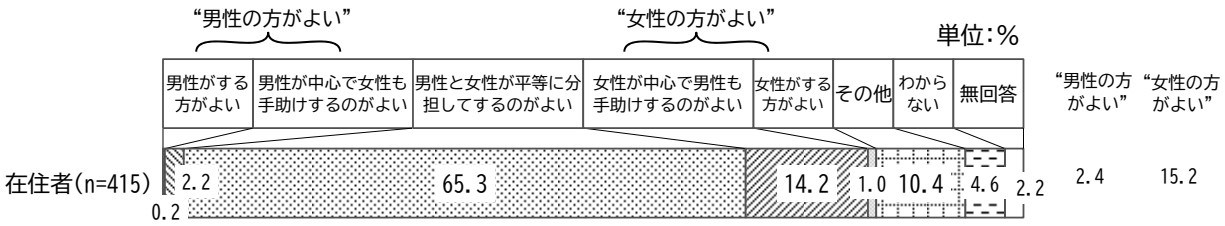
我が国の高齢者人口は増加を続けており、総人口の 28.1%（平成 30（2018）年）を占めています。本計画期間中の令和７（2025）年にはいわゆる「団塊の世代」が 75 歳を迎え、これまで以上に介護を要する高齢者が増加することが見込まれます。港区の高齢化率は 17.0%と全国平均を下回っているものの、「高齢社会」と呼ばれる水準にあります。また、障害者福祉に関する法制度の整備や、障害福祉サービスの充実等を背景に、身体障害者手帳、愛の手帳等を持つ区民も増加傾向にあります。

その一方で、介護・介助を要する高齢者・障害者の増加に伴い、働きながら家族の介護を行う区民も増加し、介護と仕事の両立に悩んで仕事を辞めざるをえないという「介護離職」が今日の課題となっています。さらに、社会の晩婚化と晩産化を背景として、子育てと家族の介護に同時に直面する「ダブルケア」の問題も表面化しています。

「意識・実態調査」では、家庭での介護の望ましい形として「男性と女性が平等に分担してするのがよい」が在住者全体の６割台半ばを占めています。しかし、家庭で実際に介護をしている夫婦のうち、夫婦が同じくらい介護に携わっているという在住者は３割以下であり、在住者女性の５割、在住者男性の５割弱は主に妻（女性）が介護を行っていると回答しているなど、意識と実態が一致していない傾向が見られます。

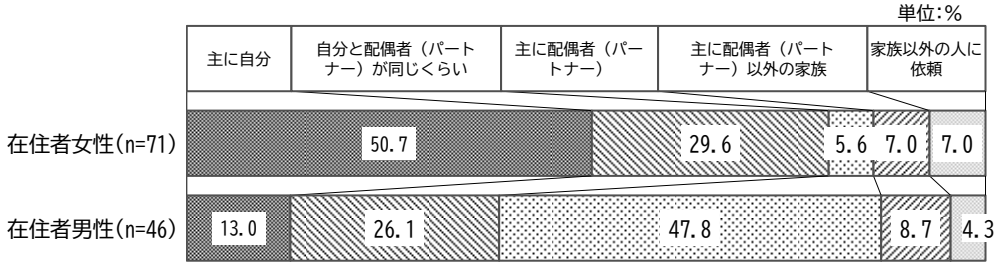
区には、高齢者・障害者が自らの意欲・能力を生かして仕事や地域活動に参画し、豊かな生活を実現させるための支援と、働きながら介護を行う区民や介護離職した区民に対する支援を行うことが求められています。

■　図 2- 13　家庭での介護について望ましい形



資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

■　図 2- 14　家庭における親や家族の介護についての役割分担



※　家庭で親や家族の介護を行っていると回答した者の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● ひとり暮らしの高齢者や介護をしている人に積極的に声をかけ、見守る。 ● 近隣の環境で高齢者や障害者にとって危険箇所が無いかを確認し、もしあれば対応を検討する。 ● 介護をしている人たち同士が気軽に話し合える場をつくる。 ● 近隣の介護者を見守り、支援制度について知らせる。 ● 介護技術等の講座に参加してみる。
事業者	● 仕事と介護の両立が図れるように、全従業員に情報提供する。 ● 仕事と介護の両立の悩みを話せる風土にする。 ● 高齢者、障害者の雇用について、必要に応じて専門機関から支援を求める。 ● 高齢者、障害者の問題を自分自身の問題として考えられるような研修を行う。

施策の方向１　高齢者・障害者の自立支援

➢ 高齢者・障害者の健康の保持・増進を支援し、地域活動への積極的参加を促すことで、自ら希望する形でいきいきと暮らすことができる社会づくりをします。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
69	高齢者の就業支援 【保健福祉課】	港区シルバー人材センターでは、長年培ってきた経験や能力を発揮したい高齢者に向けて様々な仕事を紹介するとともに、いきがいづくりにつながる地域貢献活動も実施しています。 港区シルバー人材センターの活動を広報みなと等で周知するとともに、運営等に対する支援を行います。
70	障害者の就労支援 【障害者福祉課】	障害者の自立を一層促進するため、生産性や工賃の向上をめざす事業所の支援を強化し、働く場の充実と、障害者就労における多様な働き方の実現をめざします。 また、障害者が安心して働き続けることができるよう、身近な地域において、就労面と生活面の一体的なサービス提供の充実に努めます。
71	老人クラブの育成と運営助成 【各総合支所協働推進課】 【保健福祉課】	高齢者が地域社会と一体となり活動する自主的団体である老人クラブを育成し、その運営を助成するため、会員数に応じた助成金を交付します。 また、各老人クラブの育成指導と会員相互の親睦を図ることを目的とした港区老人クラブ連合会の運営を支援します。
72	いきいきプラザ等での高齢者のいきがいづくりの応援 【各総合支所管理課】 【高齢者支援課】	敬老室や和室を 60 歳以上の人に開放し、健康の保持・増進につながる各種事業を実施します。
73	地域生活支援センターなど精神障害者を支える地域の支援 【障害者福祉課】	オープンスペースの提供や相談支援、各プログラムの実施等、利用者の社会復帰及び社会参加に必要な場所の提供及び事業を実施します。 ※令和３年６月からは港区立精神障害者支援センターとなり、既存事業のほかに、就労継続支援Ｂ型や短期入所、区独自の生活体験プログラム事業を新たに実施し、精神障害者に対する一貫した支援を実施します。
74	家庭訪問保健指導の実施 【各総合支所区民課】	心身の健康に関する不安、悩みがある人及び家族を対象に家庭訪問をします。病気の予防や療養方法の指導、栄養指導を行い健康の保持・増進を図ります。

No.	事業名、担当課	事業内容
75	高齢者の健康保持増進のための各種事業の実施 【高齢者支援課】	従来型の施設に通う介護予防事業に加え、ＩＣＴを活用した介護予防事業や、社会参加につながる新規プログラムの開発、みんなといきいき体操の普及等、介護予防の取組の更なる推進を図ります。
76	自立訓練（機能訓練）事業の実施 【障害者福祉課】	在宅で18歳以上の身体障害がある人に対し、障害保健福祉センターで、利用者の自立及び社会参加の促進を図る事業を実施することで健康の保持増進を図ります。
77	高齢者の在宅生活を支える各種サービスの実施 【高齢者支援課】	ひとり暮らし高齢者や高齢者のみの世帯の増加が見込まれている中、生活環境の変化や多様化するニーズに対応し、見守り機能を持つ配食サービスや訪問電話、在宅生活への支援として入浴支援用具やシルバーカー等の日常生活用具の給付、介護が必要な方へ紙おむつ給付、福祉キャブ運行等のサービスを提供し、在宅生活の支援の充実を図ります。また、各地区に配置したふれあい相談員による、ひとり暮らし高齢者等の見守り、支援を進めます。
78	高齢者のセーフティネットワーク構築の推進 【高齢者支援課】	「高齢者地域支援連絡協議会」や各地区の「地区高齢者支援連絡会」での情報交換や協議を踏まえ、高齢者を取り巻く地域の様々な機関、活動主体、高齢者の見守り協定先事業者などと協働し、地域での日々の見守りや虐待防止、消費者被害の防止などの、高齢者の地域におけるセーフティネットワークの構築を推進します。
79	認知症と共生する地域づくりの推進《新規》 【高齢者支援課】	パンフレット等の活用による認知症への理解促進や、認知症サポーターやボランティアの養成、総合支所・保健所・高齢者相談センター（地域包括支援センター）等との連携による、認知症高齢者や若年性認知症への相談対応の充実、オレンジカフェ（認知症カフェ）の実施による相談や情報提供等の支援等を実施します。
80	高齢者、障害者虐待防止・養護者支援事業の実施 【高齢者支援課】 【障害者福祉課】	高齢者虐待、障害者虐待防止対策を実施し、養護者を支援するための各種取組を実施します。

施策の方向２　在宅介護を担う男女に対する支援の充実【責任項目５】

- 高齢者・障害者の在宅介護の担い手の多くが女性に偏っている現状を踏まえ、介護保険制度や障害者福祉制度の普及・啓発を図り、サービスの利用を促します。
- 在宅介護を担う区民、特に働きながら家族の介護を行う区民に対する支援の充実を図り、介護離職することのない環境づくりを進めます。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
81	介護人材の確保・支援 【介護保険課】	介護人材を確保するため区内の事業所で介護に従事することを要件に介護の資格取得の助成を行います。
82	施設入所介護サービスの充実 【高齢者支援課】 【障害者福祉課】	介護老人福祉施設（特別養護老人ホーム）等の整備・充実を図ります。障害者支援施設等でのサービスの充実を図ります。
83	通所介護サービスの充実 【高齢者支援課】 【障害者福祉課】	高齢者、障害者に対し、高齢者在宅サービスセンターや障害保健福祉センター等で日常生活能力等の訓練を通所で実施します。
84	ショートステイの充実 【高齢者支援課】 【障害者福祉課】	特別養護老人ホーム等の介護施設に短期間入所し、日常生活の世話や機能訓練等を行うことで、在宅で生活する高齢者及び障害者を支援します。

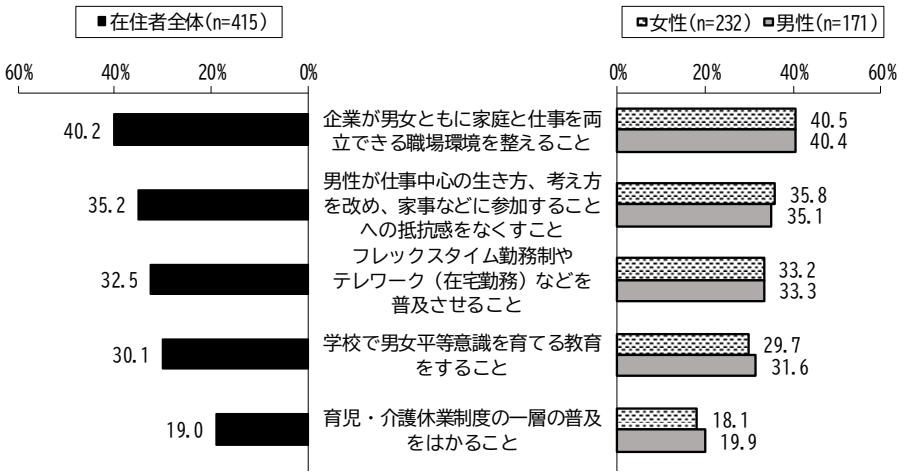
課題４　男性の家庭・地域への参加促進

男女平等参画社会とは、「男性だから」「女性だから」ということではなく、男女がともに互いの人権を尊重しつつ責任を分かち合い、個性と能力を発揮することができる社会です。しかし、現実には人々の意識や慣習など社会全体に男女の固定的な役割分担意識が根強く残っていたり、男性自身が家事や地域活動に参画することへの抵抗感を抱いていたりする実態があります。

「意識・実態調査」では、男性が女性とともに家事、子育てや介護、地域活動に積極的に参加するために必要なこととして、在住者の４割が「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えること」を、３割台半ばが「男性が仕事中心の生き方、考え方を改め、家事などに参加することへの抵抗感をなくすこと」と回答しています。また、結婚している家庭における休日の家事・育児に携わる平均時間を見ると、女性では共働きか否かを問わず３時間以上という回答が５割台であるのに対し、男性では共働きか否かを問わず２時間未満という回答が６割以上を占めています。

男女平等参画やワーク・ライフ・バランスは女性だけの問題ではなく、男性を含めた全ての人にとって重要な問題です。女性だけでなく男性も仕事と家事や育児、介護、地域活動等を両立するためには、職場における長時間労働や休暇取得に対する風潮を見直すことに加え、男性自身の家庭や地域活動に対する意識の改革が不可欠です。区は、区内事業者における取組を支援するとともに、男性が家庭や地域活動に参加しやすく感じられるような環境整備を行うことが求められます。

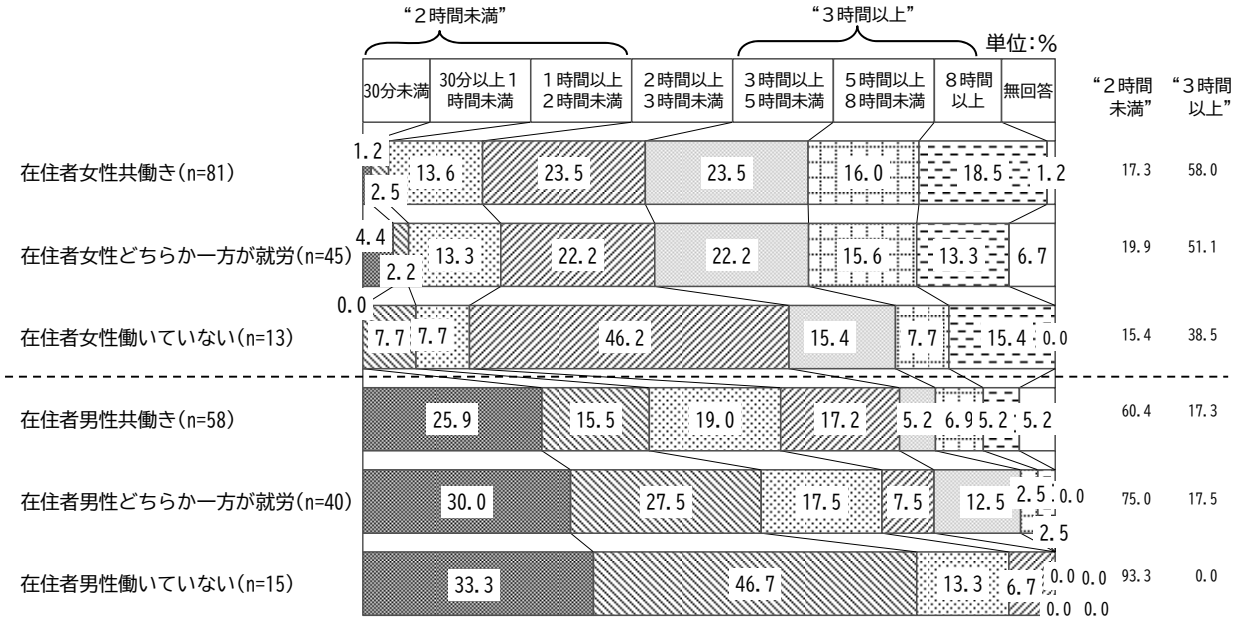
■　図 2- 15　男性が家事や子育て、介護、地域活動等に参加するために必要なこと



※　在住者全体の上位５項目の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

■　図 2- 16　家事・育児に携わる１日の平均時間（休日）



資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● ビジネス経験を地域に生かす。 ● 地域の行事や集まりに男性を積極的な参加を促す。 ● 男性が家事など家庭内の仕事に関心を持ち積極的に関わっていく。 ● 男性が地域の様々なイベントに積極的に関わっていく。 ● 地域に居場所をつくり、仲間を見つける。 ● 男性・女性がともに子育てに関わる。
事業者	● 育児・介護支援制度の概要や利用方法の詳細を解説したパンフレットを作成し配布する。 ● 男性の家事・育児・介護参加に関する意識啓発を行う。 ● 男性の家庭・地域参加を推進するための制度を整備する。

施策の方向１　男性の働き方の見直しの促進

- 男性就業者、特に子育て中の男性の労働時間が長くなりがちという現状を踏まえ、区内事業者に対して従業員の長時間労働の見直しを促します。
- 区内事業者に対し、在宅勤務・テレワーク等の多様な働き方を可能とする仕組みの導入を図るなど、男性従業員の働き方の見直しにつながる取組を促します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
1	ワーク･ライフ･バランス推進企業認定制度の推進（再掲） 【人権・男女平等参画担当】	子育て、地域活動、介護、働きやすい職場環境づくりの各分野でワーク･ライフ･バランスの推進に積極的に取り組んでいる中小企業を認定します。認定企業は、区広報紙や区ホームページ、男女平等参画情報誌「オアシス」、メールマガジン等で紹介し、ワーク･ライフ･バランスの取組に積極的な企業であることを広くＰＲします。
85	長時間労働の是正に向けた制度の周知・啓発《新規》 【人権・男女平等参画担当】	働き方改革関連法の順次施行を踏まえ、働き方改革の必要性や労働時間に関する制度の見直し等について、情報提供をとおして啓発します。

施策の方向２　男性の家庭・地域への参加のための支援

- 男女がともに仕事と家庭生活や地域・個人の生活を調和させて自立した生活を送ることができるようにするため、学習機会の提供や啓発等をとおして男性の家事、子育て、介護、地域活動への参画を促します。
- 区内事業者が男性従業員の育児・介護参画を進める上での手助けとなるような情報の提供等の支援の充実を図ります。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
86	男性向け講座の充実 【人権・男女平等参画担当】	男性向けの地域参画や家事技術を学ぶ講座や育児中の父親向け講座、男性の生き方を考える講座等の充実を図り、男性が人生を豊かにし自分らしく生きていくことを支援します。
87	男性の育児休業･介護休業への取組の支援 【人権・男女平等参画担当】	「仕事と家庭の両立支援事業」において、男性の子育て支援奨励金や介護支援奨励金を交付し、中小企業における男性従業員の育児参加を促進し、介護による離職の防止を図ります。

目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

課題１　人権を尊重する意識の醸成と性別等による差別の根絶

全ての人が性別等にとらわれず自分らしく豊かに生きるためには、地域で暮らす誰もがお互いを尊重して認め合い、人権に配慮した行動をとり、偏見や差別のない地域社会とすることが必要です。

令和元（2019）年５月に改正された女性活躍推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法では、職場におけるハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等）防止対策の強化として、事業主がハラスメント防止措置をとること等が義務付けられました。また、平成 29（2017）年７月には性犯罪の厳罰化を定めた改正刑法が施行されるなど、近年この分野における法令の改正が相次いでいます。

「意識・実態調査」では、ここ５年以内にセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、育児休業・介護休業にかかるハラスメント、モラル・ハラスメント*、ＳＯＧＩハラスメント*のいずれかを受けたことがある回答者が在住者で３割強、在勤者でほぼ４割いることがわかりました。

性犯罪・性暴力は被害者の尊厳を著しく踏みにじる行為であり、被害者の心身に長期にわたり重大な悪影響を及ぼすものです。区はあらゆる暴力の防止に努めるとともに、相談機能の充実や、相談窓口等における二次的被害の抑止を図ることが重要です。

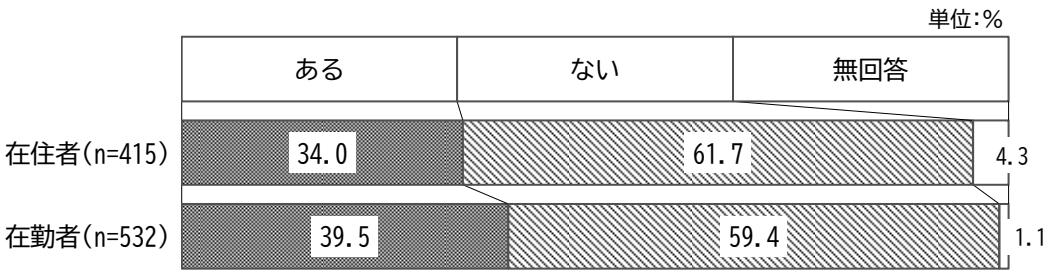
区では令和２（2020）年２月に男女平等参画条例を改正し、性別等（性的指向又は性自認を含む。）による差別的取扱いの禁止を規定しました。性的マイノリティとされる人々の人権を擁護するとともに、区民に対して多様な性のあり方についての理解を広めるための取組が必要です。

また、令和３（2021）年４月に設置する児童相談所では、児童虐待や非行をはじめとする子どもと家庭の問題についてきめ細かな対応が求められます。

＊　モラル・ハラスメント
主に親・恋人・配偶者・教師・上司・同僚などが、言葉や態度、文書などにより特定の人を繰り返し攻撃し、人としての尊厳や人格を傷つける嫌がらせを行うこと

＊　ＳＯＧＩハラスメント
性的マイノリティの人に対する差別的な言動や嘲笑、いじめや暴力、不当な異動や解雇、他人の性的指向・性自認を無断で公表すること

■　図 2- 17　ハラスメントを受けた経験



資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 日常生活の様々な場面で男女が平等に人権を持つことに理解を深め、周囲の人権侵害に関心を持つ（見て見ぬふりをしない）。 ● いじめの防止をとおして人権について考える。
事業者	● 人権についての研修を行い、職場（学校など含む）における人権侵害（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、性差別等）について理解し、認識を高める。 ● 国・東京都・区が持つ関連施設や研修講座等を積極的に活用し、従業員の人権意識を高める。 ● ハラスメント対策を事業者が行うべき取組だと認識し、相談窓口の設置等、相談体制を整える。

施策の方向１　あらゆる暴力を防止するための意識啓発・情報提供

- 全ての人がお互いの人権を尊重し合うとともに、暴力のない地域社会づくりに向けて、あらゆる暴力の予防と根絶に向けた意識啓発・情報提供を強化します。
- 国の「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を踏まえ、性暴力はあってはならないという意識啓発を図ります。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
88	人権尊重に関する意識啓発 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画条例の基本理念に基づき、全ての人が性別等にとらわれず自分らしく豊かに生きることができる地域社会をつくるために、講演会・パネル展の開催や、広報紙等を活用して意識啓発を進めます。

No.	事業名、担当課	事業内容
89	ストーカー行為に関する意識啓発 【人権・男女平等参画担当】	男女共同参画週間や女性に対する暴力をなくす運動にあわせたパネル展等で啓発を図ります。また、講座の開催やパンフレット等を配布します。
90	児童虐待に関する意識啓発 【子ども家庭支援センター】 【人権・男女平等参画担当】	児童虐待は発見した人が子ども家庭支援センター等に通告する義務があります。本来子どもを守るべき身近な大人から受ける児童虐待は表面化しにくいため、地域住民や子ども自身が権利侵害として認識し、適切な対処ができるよう、発見者の通告義務も含め啓発を進めます。また、子どもの心身の成長と人格の形成に深刻な影響を与える重大な権利侵害である児童虐待について、講座の開催やパネル展等で啓発を図ります。
91	女性のための防犯講座の実施 【危機管理・生活安全担当】	防犯に関する知識・意識向上を図り、自分自身で身を守ることを心掛けてもらうとともに、みんなと安全安心メール等で必要な情報を配信します。

施策の方向２　あらゆる世代におけるハラスメントの予防と解決

- 職場や学校、地域のいろいろな場で発生しうるハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等）についての認識を深め、その予防に向けた意識啓発・情報提供を行います。
- ハラスメントの発生を確認した場合には、被害者に寄り添いながら解決に向けた支援を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
92	様々なハラスメントに関する意識啓発 【人権・男女平等参画担当】	職場や学校、家庭、地域等、あらゆる場で起こるハラスメント（セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、モラル・ハラスメント等）について、区広報紙への啓発記事の掲載、男女共同参画週間や女性に対する暴力をなくす運動にあわせたパネル展、講座開催等で啓発を図ります。
93	女性・子ども・家庭の相談充実 【子ども家庭課】 【子ども家庭支援センター】 【人権・男女平等参画担当】 【教育指導担当】	家庭相談センター（配偶者暴力相談支援センター）における女性福祉相談・家庭相談は、令和３年４月から子ども家庭支援センターの相談業務に統合し、子どもと家庭が直面している様々な課題に対し、ワンストップで総合的に支援できる体制を整備します。また、教育センターにおける教育相談、男女平等参画センター相談室など各種相談体制の充実を図ります。

No.	事業名、担当課	事業内容
33	男女平等参画に関する苦情･相談窓口の円滑な運営（再掲） 【人権・男女平等参画担当】	区民、事業者からの男女平等参画に関する苦情等に対して、解決に向け苦情処理委員とともに取り組みます。

施策の方向３　（仮称）子ども家庭総合支援センターの整備

- 区は、令和３（2021）年４月に児童相談所を設置し、子どもと家庭の様々な相談に応じ、迅速かつきめ細かな支援を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
94	児童相談所の設置による迅速かつきめ細かな支援《新規》 【児童相談所設置準備担当】	児童相談所では、児童虐待などの養護相談、非行相談、障害相談等の子どもと家庭の問題に対応します。迅速に安全確認、調査、相談を行い、必要に応じ、一時保護、里親委託、施設入所等を行います。子ども家庭支援センターや地域の関係機関と連携し、子どもと家庭の状況に応じた切れ目のないきめ細かな援助を行います。

施策の方向４　性別等による差別の根絶に向けた働きかけ【責任項目６】

- 男女平等参画条例の趣旨の普及に努めるとともに、性の多様性に関する人権課題についての区民の理解と配慮を促します。
- 性的マイノリティの児童・生徒に対する理解を深めるため、小・中学校における教育や啓発の充実を図ります。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
95	ＳＯＧＩＥに関する意識啓発 【人権・男女平等参画担当】	身体の性（生物学的性）と心の性（性の自己意識）が一致しない、恋愛等対象の性が異性ではない、性別表現が性自認と一致しないなど性のあり方は多様です。ＳＯＧＩＥ（性的指向や性自認、性別表現）に関する理解を深め、偏見や差別をなくすため、広報紙や講座、パネル展等で啓発を進めます。
96	教育分野における理解促進《新規》 【教育指導担当】	道徳科や保健体育科（保健領域）、総合的な学習の時間において、性の多様性について学習します。また、その取組内容について、保護者会等を通じて保護者へ周知します。

課題２　配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶

配偶者からの暴力（ＤＶ）は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。ＤＶは多くの場合、家庭という私的な生活の場で発生するため、被害が潜在化しやすく、暴力が激しくなって被害が深刻化、長期化しやすいという特徴があります。加害者が繰り返す身体的、精神的、経済的、性的な暴力によって、時には被害者の命が危ぶまれる事態も引き起こされます。

我が国のＤＶ被害者は、女性が多くを占めています。その背景には、男女の社会的地位や経済力の格差、固定的な性別役割分担意識や女性蔑視等の意識があるものと考えられます。近年、区ではＤＶ相談件数が減少傾向にありますが、引き続き、配偶者に対するあらゆる暴力の根絶に重点的に取り組む必要があります。

あわせて、若年層における交際相手からの暴力である「デートＤＶ」の問題については、ＤＶに比較して認知度が低く、啓発の強化が必要です。ＤＶを未然に防止する観点からも、特に若年時から暴力を伴わない人間関係を構築するための教育が欠かせません。

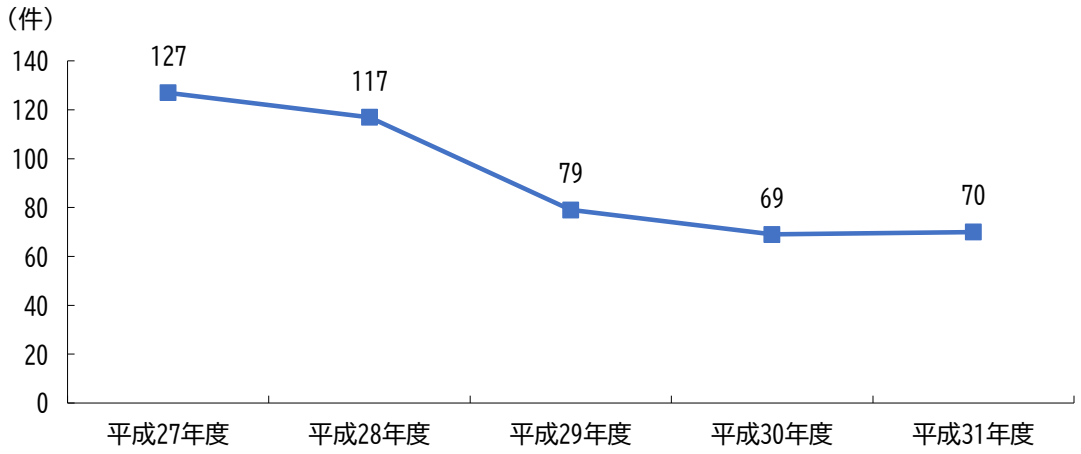
「意識・実態調査」では、ここ５年以内にＤＶ被害を受けたという在住者女性が２割強、男性が１割強であり、女性被害者の４割強はこうした被害を何度も受けていると回答しています（25 ページの図 1-33 参照）。

また、コロナ禍による自粛生活の中、ＤＶ被害の増加が問題となっています。

ＤＶ被害者が暴力から逃れ、安全な状況で安心して自立した生活を送ることができるようにするため、区には被害者の意思を尊重した上で、それぞれの状況に応じて、相談から自立まで切れ目のない支援を行うことが求められます。

令和３（2021）年４月開設の「（仮称）港区子ども家庭総合支援センター」（児童相談所、子ども家庭支援センター、母子生活支援施設の複合施設）を拠点として、区を中心とした関係各機関が連携して対策に取り組み、社会全体としてＤＶやデートＤＶの発生を許さないという意識を定着させることが必要です。

■　図 2- 18　港区のＤＶ相談件数の推移



資料：港区資料

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● ＤＶは個人的な問題ではないこと、誰かに相談し、助けを求めるべきものであることを周知する。 ● パートナー・配偶者への暴力は人権侵害であり犯罪であると認識する。 ● 周囲のＤＶ・デートＤＶを見逃さない、第三者として発見したら関連機関へ通報する。
事業者	● 従業員にＤＶ被害者等が出た場合、警察・専門機関と速やかに連携し、被害者の安全確保に努める。 ● ＤＶは人権侵害であることについて、研修等を通じて周知する。 ● 学校では、教職員及び学生（児童・生徒）を対象としてＤＶについて学習する場と機会を設け、理解を深める。 ● 学校に相談しやすい場所を設け、ＤＶ、デートＤＶの相談窓口や支援体制を整備し、予防及び被害の拡大を防ぐ。

施策の方向１　暴力防止教育と啓発【責任項目７】

➢ ＤＶに対する社会的認識は広がりつつあるものの、根絶のためにはＤＶがいかなる場合であっても許されない行為であることや、早期に対応することが解決のために重要であることについて、区民の認識を高める必要があります。また、ＤＶの根絶のためには男女平等教育・ジェンダー教育が重要であることから、学校教育の場など様々な機会を捉え、ＤＶやデートＤＶの予防に向けた啓発を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
97	ドメスティック・バイオレンスに関する意識啓発 【各総合支所区民課】 【子ども家庭課】 【人権・男女平等参画担当】	男女共同参画週間や女性に対する暴力をなくす運動期間のパネル展、区広報紙や男女平等参画情報誌「オアシス」等を通じての啓発や情報提供を行います。 また、子ども家庭支援センター（配偶者暴力支援センター）ではＤＶに関する知識や相談できる機関等について記載した冊子を配布し、ＤＶ被害者や周囲の人へ必要な情報提供を行います。
98	デートＤＶに関する意識啓発 【子ども家庭課】 【人権・男女平等参画担当】	ストーカー行為や婚姻後のＤＶにつながるデートＤＶについて、若い世代を中心に広く広報誌や講座等で啓発を進めます。

施策の方向２　早期発見体制の充実と相談機能の強化

- 潜在化しがちなＤＶ被害を早期に発見するため、民生委員をはじめとした地域関係者、健診や医療関係者、学校関係者といった被害者を発見する可能性が高い人に対して、ＤＶに関する情報と被害者発見時の通報対応について周知します。
- ＤＶに関する相談が被害者の発見につながることから、配偶者暴力相談支援センターを中心とした区の各種相談窓口が連携して、相談機能の強化を図ります。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
93	女性・子ども・家庭の相談充実（再掲） 【子ども家庭課】 【子ども家庭支援センター】 【人権・男女平等参画担当】 【教育指導担当】	家庭相談センター（配偶者暴力相談支援センター）における女性福祉相談・家庭相談は、令和３年４月から子ども家庭支援センターの相談業務に統合し、子どもと家庭が直面している様々な課題に対し、ワンストップで総合的に支援できる体制を整備します。また、教育センターにおける教育相談、男女平等参画センター相談室など各種相談体制の充実を図ります。
99	ＤＶ被害者支援体制ネットワークの充実 【子ども家庭課】	港区要保護児童対策地域協議会において連携機関と情報共有を図り、ＤＶ被害者対応を迅速かつ的確に行うとともに相談・支援体制の充実を図ります。
100	国際化に対応した相談体制 【子ども家庭課】	タブレットを活用した通訳クラウドサービス、ポケトークを利用し、丁寧な対応と支援を行います。

施策の方向３　被害者を安全に保護する体制の整備

➢ ＤＶ被害者の緊急一時保護の件数が増加傾向にあります。被害者の緊急一時保護のニーズに対応するため、母子緊急保護所の確保や広域保護情報の充実、民間シェルターの紹介等をとおして、被害者を安全に保護する体制の充実を図ります。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
101	母子等緊急一時保護所の確保、広域保護情報の充実 【子ども家庭課】	ＤＶ等における緊急一時保護施設を広域を含め確保します。

施策の方向４　被害者の自立・生活再建を支援する体制の整備

➢ ＤＶ被害者の自立に向けて、被害者の安全を確保した上で、カウンセリングをとおした心理的サポート、医療保険や子どもの学校就学、住居の確保やホームヘルプサービスの斡旋、就労支援等、被害者の生活再建を幅広く支援する体制を整備します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
102	ＤＶ被害者の各種手続きの支援 【子ども家庭課】	ＤＶ被害者を保護している間、安全確保と自立・生活再建に向け、警察をはじめとした関係機関等で行う各種手続きに相談員が同行します。 保護施設から自立する際は、新たな生活を送ることとなる自治体の関係部署へＤＶ被害者であることを引き継ぐとともに、必要に応じて子どもの就学手続き等を支援します。
103	住民記録情報の適切な運用と支援措置の情報提供 【各総合支所区民課】 【関係課】	住民基本台帳事務における支援措置について、情報を適切に取り扱うとともに、研修及び担当者会等を実施して職員の知識・理解の向上を図ります。また、住民記録情報を利用して業務を行う各部署に情報を提供します。また、ＤＶ被害者に対して、医療保険手続きや子どもの就学など適切な支援を行うとともに、区営住宅の申込みについて、適切な情報提供を行います。
63	ホームヘルプサービスの充実（再掲） 【子ども家庭課】	小学生以下のひとり親家庭の父又は母への育児・家事援助サービスを、月 12 回午前７時～午後 10 時までの間の１日４時間上限で実施します。

No.	事業名、担当課	事業内容
104	被害者へのカウンセリングの実施 【子ども家庭課】	子ども家庭支援センター（配偶者暴力相談支援センター）において、ＤＶ被害者への相談を実施します。ＤＶ被害者の安全の確保（母子生活支援施設入所等）をした上で、継続的なカウンセリングを実施し、ＤＶ被害者の自立を支援します。
65	母子生活支援施設入所実施（再掲） 【子ども家庭課】	18 歳未満の子どもを養育している、ＤＶからの避難者や子の養育に困難さを抱える母子世帯及び母子世帯に準ずる世帯が、一定期間入所している間、施設の専門員による心身と生活を安定するための相談・援助を行い、再び自立生活を営めるよう支援します。
66	母子及び父子福祉資金の貸付（再掲） 【子ども家庭課】	ひとり親家庭に対して生活・就学・修学等に必要な資金の貸付を行います。（限度額あり）
67	児童扶養手当の支給（再掲） 【子ども家庭課】	ひとり親家庭等の生活の安定と自立の促進を支援し、児童の福祉の増進を図ります。なお、国の制度に基づき支給します。
68	ひとり親就労支援の実施（再掲） 【子ども家庭課】	ひとり親家庭の職業訓練における給付金の支給等を通じて就労を支援します。

施策の方向５　子どものケア体制の充実

- 児童虐待防止法では、子ども自身が暴力被害を受けなくても、子どもの目の前でＤＶが行われた場合、児童虐待であるとされています。子どもが暴力を目にすることで、心身に悪影響が生じることが懸念されるため、令和元（2019）年６月に改正されたＤＶ防止法の趣旨を踏まえ、子ども家庭支援センターと配偶者暴力相談支援センターが区の児童相談所との連携のもとで、子どものケアに当たります。
- ＤＶ被害者とともに暴力から逃れながら幼稚園や小・中学校に通う子どもに対する支援を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
105	要保護児童対策地域協議会を中心とした児童虐待対策の推進 【子ども家庭支援センター】	子どもに関わる様々な機関が連携して、支援対象児童等の早期発見、早期対応、及び適切な保護等の支援をより一層強化し、児童虐待対策を推進します。また、「港区児童虐待対応マニュアル」の改訂や研修の充実等により、関係機関の支援力の強化を図ります。

No.	事業名、担当課	事業内容
106	スクールカウンセラーを活用した子どもの心のケア 【教育指導担当】	各小・中学校に配属しているスクールカウンセラーがいじめ・不登校・学業不振・児童虐待等の悩みや相談を聞くことによって心のケアを進めます。

施策の方向６　相談から自立までの切れ目のない支援を支える体制の強化

- ＤＶ被害の相談から自立まで、被害者に対する一貫した支援を行う上では、区の配偶者暴力相談支援センターが重要な役割を果たします。配偶者暴力相談支援センターの相談員、カウンセラーの質の向上を図り、被害者に対する適切な対応を心がけます。
- 配偶者暴力相談支援センターを中心に、男女平等参画センター（リーブラ）、東京都やほかの地方公共団体、関係行政機関や民間の支援団体等との協力関係を維持強化するとともに、庁内のネットワークを通じて被害者の支援に当たる職員の資質向上を図ります。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
107	相談から自立までの一貫した支援 【子ども家庭課】	子ども家庭支援センター（配偶者暴力相談支援センター）において専門の相談員によるＤＶ被害者への相談及び自立までの一貫した支援を実施します。
108	加害者更生プログラムの情報提供 【子ども家庭課】	加害者更生プログラムを実施している団体から情報を収集し広報紙等で情報提供します。
109	相談員の体制と研修の充実 【子ども家庭課】	相談員は、内閣府及び東京都をはじめとする自治体実施の研修会や関係機関連携会議等へ積極的に参加し、スキルアップや自治体間等の連携を図ります。 職場内では、専門相談員による勉強会を３か月に１回、臨床心理士のスーパーバイズを毎月１回実施し、専門知識のスキルアップを行います。 また、キャリアカウンセラー等の資格を持った相談員の割合を増やし、相談体制の充実を図ります。

課題３　あらゆるメディアにおける人権の尊重

不特定多数の人に大きな影響力を持つ放送、新聞、雑誌、インターネットコンテンツ、広告、ちらし等の各種メディアの情報において、暴力的表現や性別役割分担意識に基づく表現がなされることは、男女の人権の侵害に当たります。また、アンコンシャス・バイアスが男女どちらかに不利に働かないようにすることは、とても大切なことです。

区内には民放テレビ・ラジオ放送局の本社が多く所在しているほか、大手広告事業者が所在しており、全国有数の情報発信集積地としての一面も有しています。メディアが自主的に人権を尊重した表現を行うことは、男女平等意識の醸成に当たり重要なことです。

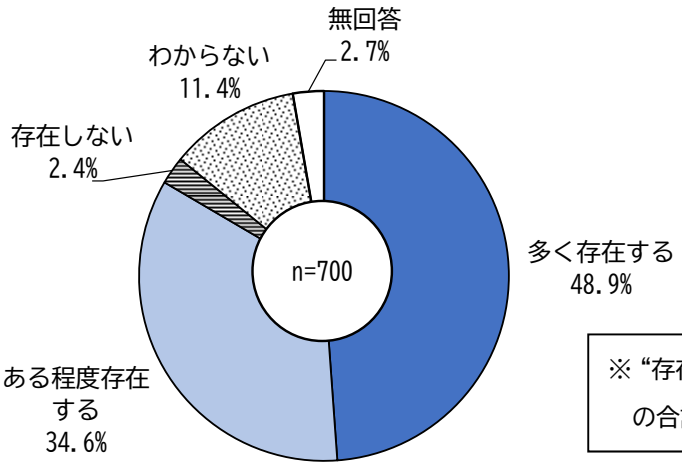
近年、国のメディアにおける性・暴力表現への対応として、インターネット上の有害情報の削除、サイバー空間における犯罪被害からの児童の保護、メディア・リテラシー*の普及等、主にインターネット環境における取組が展開されています。社会の情勢を見ても、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（ＳＮＳ）をはじめとしたソーシャルメディアが情報インフラとして重要な地位を占める一方で、ＳＮＳを介した犯罪被害が生じていることや、ＳＮＳ上での心無い誹謗中傷が深刻な社会問題となっています。

区が平成 30（2018）年 10 月に実施した「人権に関する区民意識調査」では、インターネットによるプライバシーの侵害や名誉棄損といった人権侵害が現在の社会で存在すると思うという回答が８割強を占めています。

区は、あらゆるメディアに対して人権の尊重を促すとともに、区民に対してＳＮＳ利用に当たってのルールの周知やメディア・リテラシーの向上のための取組を推進する必要があります。

＊　メディア・リテラシー
メディアの情報を主体的に読み解き，自ら発信する能力のこと

■　図 2- 19　インターネットによるプライバシーの侵害や名誉棄損の存在状況



※“存在する”（「多く存在する」「ある程度存在する」の合計）：83.5%

資料：人権に関する区民意識調査（平成 30 年度）

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● フェイスブックやツイッターなど新しい情報、情報機器、手段等に関心を持ち、適切な利用方法を学ぶようにする。 ● 家庭において、報道が正しいか否か、親子で話し合う場をつくる。 ● 事業者中心に開催される情報モラル向上のための各種イベントに参加する。 ● 日常に触れる様々なメディアによる表現について、人権を意識してチェックする習慣を身につける。
事業者	● メディア事業者を中心にメディアについて学ぶための各種セミナー・イベント等を企画し、区民の情報モラル向上に寄与する。 ● メディア事業者は、従業員に対し、メディアが持つ役割や機能を常に意識し、男女平等や人権に関わる表現や情報発信に影響力があることを自覚する場と機会をつくる。 ● 男女平等や人権に関わる広報活動に協力する。 ● 対外的に発信するものについて、差別的表現がないようにする。 ● 学校は学校内における携帯電話やインターネットの使用についてのルールづくりをする。

施策の方向１　メディア等における性別による差別解消への働きかけ

- 区内に所在する各種メディア事業者に対し、性別等による差別的表現の解消を働きかけるとともに、区が発行する刊行物の表現について、男女平等参画の視点からの確認を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
110	区が発行する刊行物の表現の見直しと「ちょっと待った！そのイラスト」の活用 【各課】	性別等に基づく固定観念にとらわれない視点で行政刊行物を作成します。
111	メディアへの働きかけ 【人権・男女平等参画担当】	区内に民間キー局、広告業界などメディアが集結する情報発信集積地の区として、人権尊重、男女平等参画の視点による情報の発信についての取組を検討します。

施策の方向２　メディア・リテラシー及びソーシャルメディアにおける情報モラルの育成

- テレビやラジオ、新聞、広告、ちらし、インターネット等、区民が情報を受け取る多様なメディアに対応したメディア・リテラシーの育成を図ります。
- 急速な情報化の進展とソーシャルメディア利用者の増加に情報モラル教育が追い付いていない実態が見受けられることから、区民に対してソーシャルメディア利用時のマナーや人権尊重についての普及・啓発を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
112	メディア・リテラシー及び情報モラルの啓発 【人権・男女平等参画担当】	情報をそのまま受け取るのではなく、つくられる過程、仕組み、背景を理解し、正しい情報を適切に発信する力を身につけるための講座を開催し、情報モラルの啓発を進めます。
113	情報モラル教育の推進 【教育指導担当】	子どもたちの間で急速に普及しているソーシャル・ネットワーキング・サービス（ＳＮＳ）の適切な利用方法など人権尊重に基づく情報モラル教育を実施します。

課題４　生涯を通じた男女の健康支援

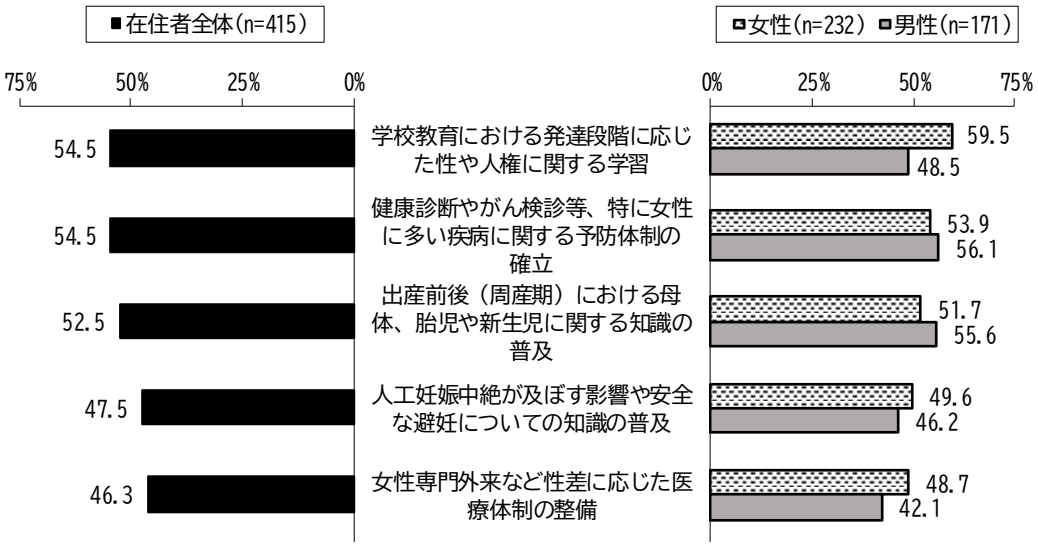
男女平等参画社会の実現のためには、男女が互いの身体的特質を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことが不可欠です。“人生 100 年時代”を見据えて、区民一人ひとりが心身の健康についての正確な知識や情報を入手し、「自分の健康は自分で守る」という意識のもとで健康な生活を実現し、誰もが活躍できる環境を整備することが必要です。

また、女性は妊娠や出産など男性と異なる健康上の問題に直面することについて、男女とも十分留意する必要があります。

「意識・実態調査」では、女性の生涯を通じた健康を考える上で重要なこととして、「学校教育における発達段階に応じた性や人権に関する学習」「健康診断やがん検診等、特に女性に多い疾病に関する予防体制の確立」「出産前後（周産期）における母体、胎児や新生児に関する知識の普及」が在住者男女の５割台で多くなっています。

区は、男女の性差に応じた健康を支援するための総合的な取組を推進する必要があります。

■　図 2- 20　女性の生涯を通じた健康を考える上で重要なこと



※　上位５項目の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 年齢にかかわらず、新しいことにチャレンジしたり、ワクワクすることを見つける努力をする。 ● 地域で開催される健康講座・運動等に積極的に参加する。 ● 自分やパートナーの健康について関心を持つ。 ● 長時間労働は過労死や過労自殺、心の病、ストレスにつながることを学ぶ。
事業者	● 仕事と治療・療養の両立ができる職場にする。 ● 残業削減、年次有給休暇取得促進、リフレッシュ休暇等、心身ともに休むことのできる環境をつくる。 ● 従業員・職員に健康管理に関する情報を提供する。 ● 窓口を設けるなど、相談したい人が相談できる体制を整える。

施策の方向１　年代に応じた男女の健康づくりの支援

➢ 健康診査や各種健康相談等を通じて、若い世代から高齢者まで男女のライフステージに応じた健康づくりを支援します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
114	健康教育の実施 【健康推進課】	健康づくりから生活習慣病予防まで、知識の普及・啓発と実践のため、専門医・栄養士・保健師等による講座を開催します。
115	健康診査・各種がん検診の実施 【健康推進課】	健康診査等を実施し、生活習慣病の予防・改善を推進します。 胃がん・肺がん・大腸がん・喉頭がん検診のほか、女性には子宮頸がん・乳がん検診、男性には前立腺がん検診を行い、がんの早期発見に努めます。

施策の方向２　互いの性や健康に関する理解の促進

➢若年層をはじめ幅広い年齢層への性に関する正しい知識の普及や、女性の生涯にわたる健康と権利についての情報提供を行うことにより、男女が互いの性の特徴を十分に理解し、配慮し合える関係づくりを支援します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
116	リプロダクティブ・ヘルス／ライツの啓発・情報提供 【人権・男女平等参画担当】	女性の生涯にわたる健康と権利について情報誌や講座等で啓発・情報提供を進めます。
117	性感染症等に関する啓発・情報提供 【保健予防課】	対象者の実情を踏まえながら、エイズ・性感染症検査の充実を図るとともに、学校等と連携した普及・啓発を実施します。

施策の方向３　女性の生涯を通じた健康支援

➢妊娠期や出産後の母子の健康維持に関する取組や、乳がん・子宮頸がんといった女性特有のがんに関する検診の受診勧奨等、女性の生涯を通じた健康に関する支援を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
118	女性の健康に関する健康教育及び相談の実施 【健康推進課】	女性の健康講演会など女性の健康に関する健康教育を進めます。また全ての区民を対象に行っている相談において内容が多岐にわたる場合は、迅速な対応ができるよう、必要に応じて関係機関と連携します。
119	母子健康手帳の交付と健康相談 【各総合支所区民課】	妊娠届を提出した妊婦に対し、母子健康手帳を交付するとともに、妊婦健診の受診を促し、母子ともに健やかな出産を助けます。その際、アンケート調査を実施し今後の母子相談につなげます。
120	両親学級など母子健康教育 【健康推進課】	母親学級や両親学級を開催し、妊婦とそのパートナーを対象に、二人がともに学び支え合い、前向きに子育てができるように、妊娠・出産・育児の知識や情報の提供をします。また、子どもを持つ喜び、育児に対する責任を実感し、育児に積極的に対応する方法を学びます。月齢や対象別に地域の仲間づくりの支援や情報交換を行う機会を積極的につくり、親の孤立化防止や不安の解消に努めます。また講座を開催し情報提供に努めます。

No.	事業名、担当課	事業内容
121	妊娠に関する費用の助成 【健康推進課】	妊産婦健康診査の費用や特定不妊治療を行う夫婦の治療費の一部を助成します。 また、特定不妊治療について、令和３年度申請分から、年齢制限を導入し、「治療開始時の妻の年齢を43歳未満」とします。
122	妊産婦・新生児訪問（こんにちは赤ちゃん） 【健康推進課】	保健師や助産師による訪問を行い、新生児等の発育、栄養、生活環境、疾病予防等に関し適切な指導を実施するとともに母子の心身状態等を的確に把握した上で適切な支援を提供します。
123	産後母子ケア事業 【健康推進課】	妊婦全員面接、産後４か月未満の母子を対象としたデイケアの開催、母子保健コーディネーターによる妊産婦の相談支援、新米ママ健康相談（訪問）、宿泊型ショートステイ事業を実施するとともに、関係機関とのネットワーク会議開催等を通じ、子育て世代の孤立化を防止し妊娠・出産・育児期における切れ目のない支援体制を構築し、安心して育児ができる環境を整備します。
124	養育支援訪問事業 【子ども家庭支援センター】	養育支援が特に必要であると判断した家庭に、ホームヘルパー、子育て・家族支援者、保健師、助産師等が訪問し、養育に関する援助を行います。

目標４　男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

課題１　拠点施設リーブラの充実

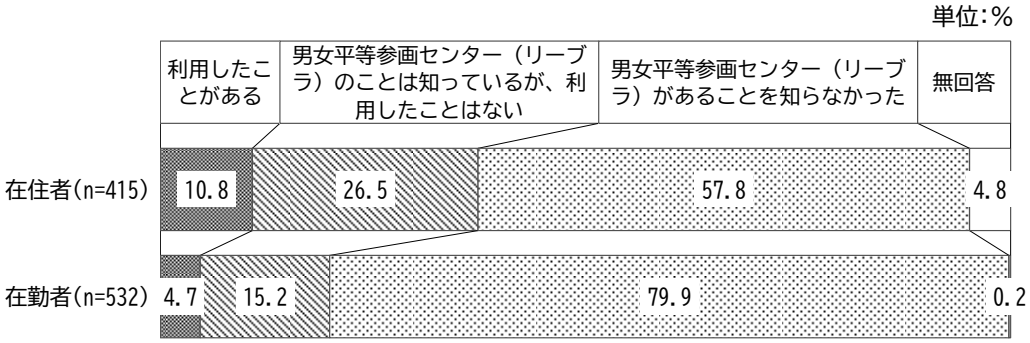
男女平等参画センター（リーブラ）は、「港区男女平等参画条例」及び「港区男女平等参画センター条例」で区民、団体による男女平等参画に関する活動への支援をするほか、男女平等参画施策の推進に関する事業を実施する拠点施設として位置付けています。

「意識・実態調査」では、リーブラの利用経験者の割合は低いものの、在住者女性の４割台半ば、在勤者女性の４割弱が「自己表現トレーニング、コミュニケーション能力など、生き方をサポートする講座」を、在住者女性の３割台半ば、在勤者女性の４割台半ばが「キャリアアップ・ビジネススキルの向上など、働く女性を支援する講座」への参加意向を持っており、リーブラで行う講座について、潜在的なニーズが強いことがわかります。また、「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」については在住者男性の３割、在勤者男性の３割強が参加意向を持っています。

新型コロナウィルス感染症の拡大により、ジェンダーに起因する課題が一層顕在化しています。また、「港区立みなと科学館」や令和４年４月に開設予定の「港区立産業振興センター」など、新たな地域資源が整備されています。今後の講座の実施に当たっては、講座の内容に合わせて様々な施設と連携するほか、ニーズを踏まえて多くの参加者を確保するための方策を十分検討した上で進める必要があります。

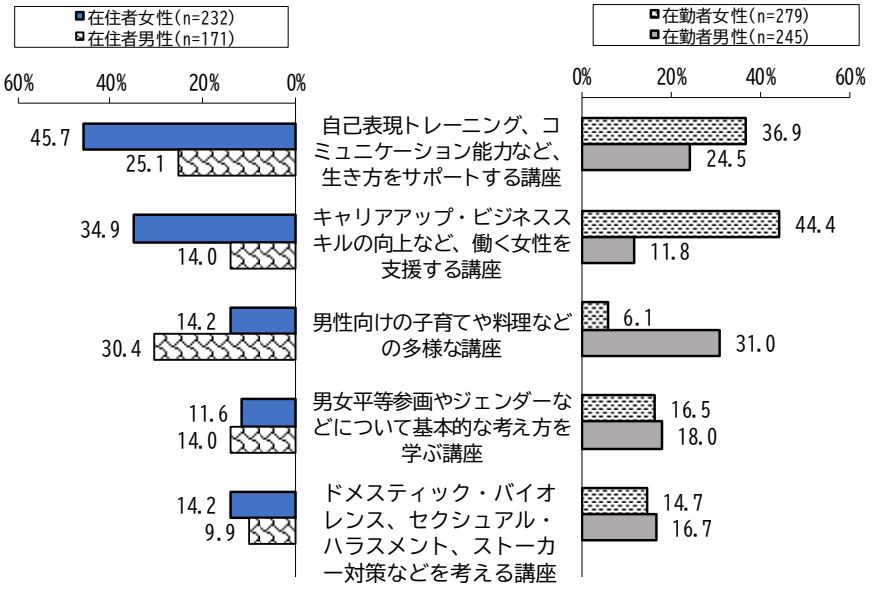
引き続き、機能と事業の双方の充実を図り、これまでリーブラを利用していなかった区民・区内在勤者の利用を促すことが必要です。

■　図 2- 21　港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験



資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

■　図 2- 22　港区立男女平等参画センター（リーブラ）で行っている講座の参加意向



※　在住者調査全体の上位５項目の結果

資料：男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査（令和元年度）

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● リーブラの事業や講座のことを周囲の人に知らせたり、誘ったりする。 ● リーブラ開催の男女平等参画に関連した講座や講演会に参加する。 ● 利用者と区、リーブラの協働による活力ある運営の実現に参画する。
事業者	● 従業員研修等にリーブラの施設を積極的に活用する。 ● リーブラ事業・講座に講師を派遣する。 ● 従業員を男女平等参画講座等のリーブラ事業に参加させる。 ● 学校は児童・生徒にリーブラ事業に対する関心を持たせるようにする。

施策の方向１　区民に親しまれる施設としての機能の充実【責任項目８】

- 男女平等参画の拠点施設として、若い世代や男性などこれまでリーブラを利用しなかった層も気軽に立ち寄り、男女平等参画の学習ができるよう、多様な講座の開催や機能の充実を図ります。
- 男女平等参画センター登録団体の活動を支援するとともに、区と団体との協働による活動をとおして、団体を育成します。
- 就労や地域交流をはじめ、リーブラに向けられる区民の多様なニーズに対して、関

係機関の様々な情報を紹介するなど、情報提供機能を強化します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
125	幅広く区民から親しまれるリーブラの機能の充実 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画の拠点施設として、若い世代や男性も気軽に立ち寄れるような工夫や機能の充実を図ります。
126	区民・団体の活動支援 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画のための区民及び団体の活動拠点として、情報や活動の場を提供します。
127	区民・団体の活動との連携 【人権・男女平等参画担当】	区が実施する事業等で連携を図り、より効果的に地域における男女平等参画を進めます。

施策の方向２　男女平等参画センター（リーブラ）の事業の充実

- リーブラで実施している相談事業の利用者数が増加傾向にあることを踏まえ、男女それぞれが直面している問題を解決する上で有効な相談事業を強化します。
- 男女共同参画週間等にあわせてイベントを開催し、多様な人々の交流事業を推進するほか、コロナ禍における環境の変化や区民ニーズの変化を的確に捉えて、リーブラが実施する事業や各種講座の内容を絶えず見直し、これまで利用に結びつかなかった新規利用者の拡大をめざします。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
128	学習機会の提供の充実 【人権・男女平等参画担当】	男性向け講座や女性のための再就職セミナーなど男女平等参画に関わる基礎的知識を学ぶ多様な講座を開催します。
129	図書資料の充実 【人権・男女平等参画担当】	特色ある図書資料の収集・整備、国内外の男女平等参画に関する情報を収集し、提供・発信します。
130	相談事業の充実・連携 【人権・男女平等参画担当】	自分自身、家族、仕事、人間関係、性的指向・性自認等、様々な問題について、有資格者のカウンセラーや弁護士が専門的見地からサポートし、必要に応じて関係機関との連携を図ります。
30	図書館ネットワーク等を活用した男女平等参画関係資料の紹介（再掲） 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画センターで実施する講座・講演会に関連する図書のホームページでの紹介や、特集コーナーを設定して、男女平等参画関係資料を広く紹介します。
15	女性のネットワークづくりの支援（再掲） 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画推進の拠点施設である男女平等参画センターに関わる様々な立場の女性が新たな「連携」をつくり上げるために必要な知識・視点、情報を提供します。

課題２　区職員の男女平等参画の推進

区が区民及び区内の事業者に対して男女平等参画の推進を促す中では、区内の事業者の一つである区役所における男女平等参画の実現が不可欠です。

令和元（2019）年の女性活躍推進法の改正により、一般事業主行動計画の策定義務の対象として従業員 101～300 人の事業者が追加されました。区内事業者における女性活躍推進法に基づく取組の定着と対象事業者の拡大を受けて、今後、区には区内の事業所の模範としての取組はもとより、女性職員の管理職登用等、これまで以上の積極的な取組が期待されます。また、男女平等参画社会に向けた取組を進めるに当たっては、区職員がけん引役となることが必要であることから、人材育成のための教育や研修の充実も求められます。

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく港区の特定事業主行動計画である「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」（計画期間：平成 28（2016）年度～令和２（2020）年度）では、令和２（2020）年度までの目標として男性職員の出産支援休暇取得者 80%、男性職員の育児参加休暇取得者 80%、男性職員の育児休業取得者 15%以上を定めていました。令和元（2019）年度の実績は男性職員の出産支援休暇取得者 75.8%、男性職員の育児参加休暇取得者 69.7%、男性職員の育児休業取得者 54.5%でした。また、同プランでは令和２（2020）年度までの目標として管理職に占める女性の割合を 30%程度とすることを定めていますが、令和元（2019）年度時点の実績は 16.5%にとどまっており、引き続き、男性職員の育児参加の推進と女性職員の登用に積極的に取り組む必要があります。

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 区役所内の男女平等参画に関する取組とその成果に注目する。 ● 区民参画に積極的にチャレンジする。
事業者	● 区の男女平等参画に関する取組とその成果に注目し、自社で取り組む。

施策の方向１　庁内における女性活躍の推進

- 「女性職員の活躍推進プログラム」に基づき、女性職員が個性と能力を十分に発揮することが社会・経済の成長と発展の要となるという認識を全ての職員が共通して持ち、これを可能にする職場づくりを推進します。
- 職員研修を通じて職員の男女平等参画意識の向上を図り、あらゆる立場の人が互いに尊重しあう働きやすい職場づくりを推進します。
- 女性職員の管理職への積極的登用を推進するため、管理職試験への受験勧奨を行うとともに、女性職員が自身のキャリアを主体的に形成することへの支援を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
131	職務分担の男女平等の推進 【各課】	職務の分担に当たっては性別により配分・決定することなく男女平等を推進します。
132	職員の意識・実態調査の実施・検証 【人事課】	「港区職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン」に基づき、男女が等しく仕事と生活の調和を実現できる職場環境の醸成のため、職員の意識啓発に取り組みます。
133	職員研修の充実 【人材育成推進担当】	男女平等参画についての認識を深め、人権感覚の更なる高揚を図るための職員研修を職層別など段階ごとに積極的に行います。
134	ハラスメントの予防と相談窓口での解決 【人事課】 【教育指導担当】	各種ハラスメントの防止に向け、啓発週間の実施により、意識の浸透を図ります。また、労使による苦情処理委員会や教育委員会事務局内の「セクシュアル・ハラスメント防止委員会」を中心に、相談や苦情の処理について取り組みます。
135	管理監督者の育成 【人事課】 【人材育成推進担当】	職層別の研修で、男女平等についての正しい知識と管理監督者としての役割を認識できる研修を実施します。
136	女性職員の活躍促進 【人事課】 【人材育成推進担当】	人事部門と各職場で人材育成を担う所属長、係長といった管理監督者との連携を強化し、職員一人ひとりの能力やライフイベントに応じたキャリア形成を支援します。

施策の方向２　区職員のワーク・ライフ・バランスの実現

➢ 区職員の仕事の進め方や働き方を見直し、職員・職場の意識改革を進め、超過勤務の縮減や各種休暇の取得促進に取り組みます。育児や介護等の有無にかかわらず、多様な価値観を認め合うことにより、職員のワーク・ライフ・バランスの実現を支援します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
137	男性職員の育児参加の推進 【人事課】	男性職員が主体的に子育てを行い家事・育児等の多様な経験を得るとともに社会全体で子育てを担う風土を醸成するため、男性職員の育児参加を推進し、男女がともに仕事と子育て等の両立がしやすい職場環境の整備を進めます。
138	長時間労働改善の取組推進 【人事課】 【人材育成推進担当】	職員のワーク・ライフ・バランスの推進とともに、区民サービスの効果的・効率的な提供を実現するため、テレワークや時差勤務、ＩＣＴ活用の更なる拡充により、職員が時間や場所にとらわれずに勤務ができる「新しい働き方」の確立に取り組みます。

課題３　計画推進体制の充実

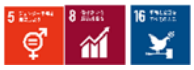
この計画で位置付ける区の男女平等参画推進の施策は、多岐にわたっています。庁内の全ての部署が男女平等参画の視点から施策の妥当性を改めて見直すとともに、職員一人ひとりが男女平等参画の意識を持って施策を進めることが重要です。

この計画の推進に当たっては、区の各部署が連携して取り組むとともに、区民・事業者等に対する広報・啓発の充実を図ることが求められます。

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 区役所からの情報に注目し、男女平等参画への取組に積極的に協力する。
事業者	● 区が取り組む男女平等参画に関する情報を従業員に提供する。

施策の方向１　計画の進行・管理



- 区民や事業者、関係団体の代表等による港区男女平等参画推進会議において、区長の諮問に応じてこの計画に位置付けた施策の推進状況を第三者の立場から客観的に評価し、取組の改善につなげます。
- 計画に計上した事業の状況について、毎年度事業所管課による自己評価を実施します。
- 第三者評価の結果は事業所管課における以後の取組の改善に反映させるなど、適切な進行管理のもとで、全庁挙げた推進体制を確立させます。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
139	在住・在勤者の意識・実態調査の実施・検証 【人権・男女平等参画担当】	在住・在勤者の男女平等参画社会についての意識を把握し、行動計画計上事業各事業の評価として、定期的に意識調査を実施します。（前回調査：令和元年度実施）
140	男女平等参画施策を進める行動計画の策定と年次報告の作成及び公表 【人権・男女平等参画担当】	条例に基づく男女平等参画行動計画を策定します。また、計画計上事業の実施状況について、年次報告を作成し公表します。
141	男女平等参画推進会議の充実 【人権・男女平等参画担当】	区長の付属機関として、学識経験者、団体、公募区民計 15 人の委員で構成する港区男女平等参画推進会議において、行動計画その他の重要事項を区長の諮問に応じ審議します。
142	男女平等参画推進会議による第三者評価の実施《新規》 【人権・男女平等参画担当】	行動計画における特に重点的に取り組むべき施策（責任項目）について、計画計上事業の実績を評価します。

施策の方向２　男女平等参画に関する広報・啓発の充実

- 計画の推進に当たって、区民・事業者に対する広報・啓発が重要な役割を持つことを理解した上で、区の各部署が相互に連携して広報・啓発を行います。
- ソーシャル・ネットワーキング・サービス（ＳＮＳ）をはじめとした近年の情報通信手段を活用するなど、効果的な手法を検討します。
- 様々な事情のため情報の入手に困難を抱える区民に対しては、きめ細かく働きかけるようにします。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
143	広報・情報誌の充実 【区長室】 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画にかかる事業の番組制作・発信や、男女平等参画情報誌「オアシス」を発行し、広報・啓発を行います。

施策の方向３　組織の連携

- 区の各部署の連携を強化して、この計画に位置付けた男女平等参画施策を総合的かつ計画的な視点のもとで推進します。
- 分野横断的に男女平等参画の視点を施策に反映し、取り組みます。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
144	港区男女平等参画行政推進会議の連携強化 【人権・男女平等参画担当】	庁内の横断的組織である「男女平等参画行政推進会議」を開催し、区の男女平等参画施策の計画的な推進に関し協議します。また、行動計画の進捗状況を踏まえ、全庁的に行動計画を推進します。
145	男女平等参画の視点での施策の実施 【各課】	男女平等参画を推進するには、分野横断的に取り組むことが必要です。区の全ての施策について、男女平等参画の視点に留意し推進します。

課題４　区民・事業者・教育機関等との連携

男女平等参画社会の実現のためには、区が取り組むだけではなく、区民や事業者、様々な団体がそれぞれの立場から取組を進めることが不可欠です。区には、区民・事業者・区内の各種団体に対して積極的に情報提供を行い、意見交換を重ねながら、相互に連携して積極的な活動を展開することが求められています。

区民一人ひとり、事業者が取り組めること

区民一人ひとり	● 港区の各種分野における女性の参画状況について関心を持つ。
事業者	● 情報交換の場をつくり連携を強化する。 ● 事業や計画についてわかりやすくホームページや広報で伝える。 ● 区や区民・各種団体等と組織的に連携し課題解決に協力する。

施策の方向１　区民・事業者・教育機関等との連携

➢ 区民一人ひとり、事業者及び教育機関等の男女平等参画推進に関する取組を支援するとともに、区民との協働により、男女平等参画社会の実現をめざします。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
146	区民・団体等への支援 【人権・男女平等参画担当】	団体育成事業を実施し、男女平等参画に取り組む区民・団体の活動に対する活動資金を助成します。
147	ＮＰＯ活動助成事業 【地域振興課】	みなとパートナーズ基金を活用し、区内で活動するＮＰＯやボランティア団体が行う公益活動に対し、その経費の一部を助成します。
29	私立学校への働きかけ（再掲） 【人権・男女平等参画担当】 【教育長室】	男女平等教育を推進するための講座等の実施や参考資料となる啓発冊子やポスター等を送付するなど、啓発・周知を図ります。

施策の方向２　国・東京都・他自治体との連携

➢ 国や東京都の動向を踏まえ、計画を推進します。
➢ 他自治体との連携・協力により情報収集に努めます。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
148	国・東京都・他自治体との連携 《新規》 【人権・男女平等参画担当】	国や東京都、他自治体の動向や情報の収集に努め、連携強化を図ります。

資料編

（１）港区男女平等参画推進会議答申

第４次港区男女平等参画行動計画の策定に当たり、港区男女平等参画推進会議から答申をいただきました。

写

令和2年 10 月 19 日

港 区 長
武 井 雅 昭 様

港区男女平等参画推進会議

会長 大 槻 奈 巳

第4次港区男女平等参画行動計画（令和３年度～８年度）に盛り込むべき内容について（答申）

令和2年7月21日付で、区長から諮問されました件について、別紙のとおり答申いたします。

第４次港区男女平等参画行動計画（令和３年度から８年度）に盛り込むべき内容について

答　申

令和２年１０月１９日

港区男女平等参画推進会議

はじめに

港区男女平等参画推進会議は、令和２年７月 21 日、港区男女平等参画条例第 16 条の規定に基づき、武井雅昭港区長から「第４次港区男女平等参画行動計画（令和３年度から８年度）に盛り込むべき内容について」の諮問を受けました。

平成 27 年度以降、国では女性活躍推進法の制定と改正、働き方改革関連法の施行、「第５次男女共同参画基本計画」の策定に向けた準備が進むとともに、東京都では「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」の制定や「東京都男女平等参画推進総合計画」の策定など、男女平等参画社会の実現に向けた取組が進められています。

港区においては、港区男女平等参画条例（平成 16 年）に基づき、港区男女平等参画行動計画（第１次：平成 17 年度～平成 21 年度、第２次：平成 22 年度～26 年度、第３次：平成 27 年度～令和２年度）が策定されており、男女平等参画施策が着実に推進されてきました。また、令和２年４月には性別等による差別的取扱いの禁止等を規定した改正港区男女平等参画条例が施行されるなど、新たな取組も展開されています。しかし、世界経済フォーラムが公表した令和元年のジェンダーギャップ指数の状況をみると、わが国は政治・経済分野における女性の進出の遅れを要因として調査対象国 153 か国のうち 121 位にとどまっており、この順位は過去最低となっています。わが国の男女平等参画実現のための取組は、世界的に見ていまだ途半ばにあると言わざるを得ません。

また、令和２年には国内外で新型コロナウィルス感染症が拡大し、人々の暮らしを根底から揺るがす事態となりました。今後、感染拡大防止に向けた「新しい生活様式」など、社会のあり方が大きく変化することが見込まれます。

こうした社会の変化や動向を念頭に、港区男女平等参画推進会議では、「第４次港区男女平等参画行動計画策定方針」、「第８期港区男女平等参画推進会議からの第４次港区男女平等参画行動計画策定に当たっての提案」を踏まえ、令和２年７月 21 日、８月 20 日、９月３日、９月 23 日の４回にわたり、諮問事項について闊達な審議を行いました。

審議の結果を整理し、「第４次港区男女平等参画行動計画（令和３年度から８年度）に盛り込むべき内容について」を次のとおり答申します。港区男女平等参画推進会議としては、この答申を十分に尊重するとともに、社会の変化や動向を踏まえて適切な措置を行い、第４次港区男女平等参画行動計画を策定されることを期待します。

第４次港区男女平等参画行動計画（令和３年度から８年度）に盛り込むべき内容について

１　目標について

目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する
目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進する
目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する
目標４　男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

「第４次港区男女平等参画行動計画策定方針」において、第４次行動計画は第３次行動計画を継承し、さらに発展させる計画としている。また、第８期推進会議からの提案において、第３次行動計画の４点の目標を引き継ぎ、第４次行動計画の目標と位置付けるとしている。したがって、第４次行動計画の目標については、第３次行動計画と同じく「ワーク・ライフ・バランスを推進する」、「あらゆる場における男女平等参画を推進する」、「人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する」、「男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する」の４つとすることが適切である。

また、目標の順序については、男女平等参画社会の形成に不可欠であることや、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」（平成 27 年９月４日施行）の背景を踏まえ、目標１に「あらゆる場における男女平等参画を推進する」を、目標２に「ワーク・ライフ・バランスを推進する」を位置付け、目標３に「人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する」、目標４に「男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する」とすることが適切である。

２　課題について

「第４次港区男女平等参画行動計画策定方針」において、第４次行動計画は第３次行動計画を継承し、さらに発展させる計画としていることから、第３次行動計画の課題を引き続き位置付けることを基本としつつも、これまでの港区における男女平等参画推進の取組の見直し、男女平等参画を取り巻く環境の変化、法整備の状況等を踏まえ、以下のとおり課題を新設及び再編するものとする。

目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する

「働く場における男女平等参画の推進」を「働く場における女性の活躍の促進」に再編する。

［理由等］

第４次行動計画は、女性活躍推進法第６条に基づく市町村推進計画としての性格を有していることから、第３次行動計画の「働く場における男女平等参画の推進」を「働く場における女性の活躍の促進」に再編し、女性の活躍に向けた積極的な取組が必要である。

「男女平等参画の視点に立った防災対策の充実」を新たに位置付ける。

［理由等］

男女平等参画の視点に立った防災対策については、第３次行動計画では施策の方向の一つに位置付け、取り組んでいる。平成 28 年度に改定した港区地域防災計画においては女性の視点を反映させているが、内閣府が「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～（令和２年５月）」を策定していることや災害が頻発している昨今の状況から、防災計画、災害時の避難所の運営に男女平等参画の視点をより浸透させるため、新たに課題として位置付け、さらなる取組の徹底が必要である。

目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進する

「ひとり親家庭への支援」を「安心して子育てできる環境づくり」に統合する。

［理由等］

令和３年４月開設予定の複合施設「（仮称）港区子ども家庭総合支援センター」は、区の関係機関が連携して子どもと家庭の問題に対応することが期待されている。「ひとり親家庭への支援」を「安心して子育てできる環境づくり」に統合し、子育て世帯のワーク・ライフ・バランス推進に資する取組を積極的に展開することが必要である。

「高齢者・障害者への自立支援／介護の社会化の促進」を「仕事と介護の両立に向けた支援」に再編する。

［理由等］

今後、社会の高齢化の一層の進展に伴い、男女ともに仕事と介護の両立の問題に直面し、「介護離職」の問題が顕著となることが予想されることから、第３次行動計画の「高齢者・障害者への自立支援／介護の社会化の促進」を「仕事と介護の両立に向けた支援」に再編し、積極的な取組が必要である。

目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

「人権を尊重する意識の醸成と擁護」を「人権を尊重する意識の醸成と性別等による差別の根絶」に再編する。

［理由等］

令和元年５月の女性活躍推進法改正に伴い、職場におけるハラスメント防止対策が強化されたことや、令和２年４月に施行の改正港区男女平等参画条例において、性別等による差別的取扱いの禁止が条文で明記されたことを踏まえ、「人権を尊重する意識の醸成と擁護」を「人権を尊重する意識の醸成と性別等による差別の根絶」に再編し、各種ハラスメントや性暴力等の防止に向けた積極的な取組が必要である。

「メディアにおける人権の尊重」を「あらゆるメディアにおける人権の尊重」に再編する。

［理由等］

近年、ソーシャルメディアの普及や、ＳＮＳにおける匿名の誹謗中傷などが社会問題となっている。平成 30 年 10 月に実施した「人権に関する区民意識調査」において、「インターネットによるプライバシーの侵害や名誉棄損」が多く存在すると回答した人の割合が最も多いことを踏まえ、「メディアにおける人権の尊重」を「あらゆるメディアにおける人権の尊重」に再編し、インターネット上のソーシャルメディアを含めて人権尊重を意識することを促す積極的な取組が必要である。

目標４　男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

「モデル事業所としての男女平等参画の推進」を「区職員の男女平等参画の推進」に再編する。

［理由等］

令和元年５月の女性活躍推進法の改正により、これまで、労働者 301 人以上の事業者に義務付けられていた一般事業主行動計画の策定義務が、令和４年４月１日以降は、101 人以上の事業者に引き下げられることに鑑み、「モデル事業所としての男女平等参画の推進」を「区職員の男女平等参画の推進」に再編し、第３次行動計画における模範としての取組以上の積極的な取組を展開することが必要である。

３　施策の方向と責任項目について

第４次行動計画における各課題を解決するために取り組むべき施策の方向及び計画期間中に区が重点的に取り組むべき施策を「責任項目」とし、課題とともに以下のとおり整理することが適切である。

目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する

課題	施策の方向
1　働く場における女性の活躍の促進	1　事業者における女性の活躍の促進【責任項目１】
	2　在勤者への働きかけ
	3　女性の多様な働き方の実現に向けた支援
2　政策・方針決定過程への女性の参画促進	1　審議会等委員への女性の参画拡大【責任項目２】
	2　女性のエンパワーメント支援
3　地域活動の場における男女平等参画の促進	1　地域における男女平等参画促進
	2　バリアのない安全なまちづくりの推進
4　教育の場における男女平等参画の推進	1　幼少期からの男女平等参画の推進

課題	施策の方向
	2　生涯学習における男女平等参画の推進
5　家庭や社会の慣行における男女平等参画の推進	1　家庭における男女平等参画と社会の慣行の中立性の確保
6　男女平等参画の視点に立った防災対策の充実	1　防災分野における男女平等参画の推進 【責任項目３】

目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進する

課題	施策の方向
1　事業者におけるワーク･ライフ･バランスの推進	1　ワーク・ライフ・バランスの理解促進
	2　働き方改革に対応した職場環境の整備促進 【責任項目４】
2　安心して子育てできる環境づくり	1　保育環境の充実
	2　地域ぐるみの子育て・子育ち環境の支援・整備
	3　ひとり親家庭への支援
3　仕事と介護の両立に向けた支援	1　高齢者・障害者の自立支援
	2　在宅介護を担う男女に対する支援の充実 【責任項目５】
4　男性の家庭・地域への参加促進	1　男性の働き方の見直しの促進
	2　男性の家庭・地域への参加のための支援

目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

課題	施策の方向
1　人権を尊重する意識の醸成と性別等による差別の根絶	1　あらゆる暴力を防止するための意識啓発・情報提供
	2　あらゆる世代におけるハラスメントの予防と解決
	3　性別等による差別の根絶に向けた働きかけ 【責任項目６】

課題	施策の方向
2　配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶	1　暴力防止教育と啓発 【責任項目７】
	2　早期発見体制の充実と相談機能の強化
	3　被害者を安全に保護する体制の整備
	4　被害者の自立・生活再建を支援する体制の整備
	5　子どものケア体制の充実
	6　相談から自立までの切れ目のない支援を支える体制の強化
3　あらゆるメディアにおける人権の尊重	1　メディア等における性別による差別解消への働きかけ
	2　メディア・リテラシー及びソーシャルメディアにおける情報モラルの育成
4　生涯を通じた男女の健康支援	1　年代に応じた男女の健康づくりの支援
	2　互いの性や健康に関する理解の促進
	3　女性の生涯を通じた健康支援

目標４　男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

課題	施策の方向
1　拠点施設リーブラの充実	1　区民に親しまれる施設としての機能の充実 【責任項目８】
	2　男女平等参画センター（リーブラ）の事業の充実
2　区職員の男女平等参画の推進	1　庁内における女性活躍の推進
	2　区職員のワーク・ライフ・バランスの実現
3　計画推進体制の充実	1　計画の進行・管理
	2　男女平等参画に対する広報・啓発の充実
	3　組織の連携

課題	施策の方向
4　区民・事業者・教育機関等との連携	1　区民・事業者・教育機関等との連携

4　計画に計上する事業について

第４次行動計画における各施策の方向に位置付ける事業については、第３次行動計画計上事業の状況を確認した上で、適切な施策の方向への配置が行われることを期待する。あわせて、第３次行動計画策定後の区を取り巻く社会情勢を踏まえ、必要に応じて、新たな事業を設けるべきである。

区には、男女平等参画推進の拠点施設である男女平等参画センター（リーブラ）や気象庁の気象科学館を併設した「港区立みなと科学館」があるほか、前述の「（仮称）港区子ども家庭総合支援センター」や「港区産業振興センター」など、様々な施設整備が進められている。また、令和２年春から世界規模で感染が拡大した新型コロナウイルス感染症については、全ての人の生活を脅かすとともに、増大する家事・育児・介護等の家庭責任が女性に集中しがちであること、不安定な雇用形態にある女性が特に職を失いやすいこと、ＤＶや性暴力等の被害が起きやすいことなど、女性や生活上の困難を抱える人々が特に深刻な影響を受けやすいことが課題となっている。

男女平等参画の推進に寄与すると考えられる地域資源の活用や新たな課題を踏まえ、事業の計上に際して考慮することが望ましい。こうした事業展開を通して、第４次行動計画が戦略的に推進されることを期待する。

5　計画愛称の設定について

第４次行動計画に設定する目標の達成のためには、区と区民、区内事業者が相互に協力し合いながら取組を推進することが重要であり、そのためには区民及び区内事業者が第４次行動計画に位置付けた区の取組や考え方を十分に理解することが必要である。そこで、第４次行動計画においても、区民及び区内事業者にとってわかりやすく、親しみやすい計画愛称を設定することが望ましい。

参考資料１

審議経緯

開　催　日	内　　容
令和２年７月 21 日	諮問「第４次港区男女平等参画行動計画（令和３年度から８年度）に盛り込むべき内容について」 第４次港区男女平等参画行動計画（令和３年度から８年度）に盛り込むべき内容について検討 （書面会議）
令和２年８月 20 日	第４次港区男女平等参画行動計画（令和３年度から８年度）に盛り込むべき内容について検討 （書面会議）
令和２年９月３日	第４次港区男女平等参画行動計画（令和３年度から８年度）に盛り込むべき内容について検討 （書面会議）
令和２年９月 23 日	第４次港区男女平等参画行動計画（令和３年度から８年度）に盛り込むべき内容について検討 （書面会議）
令和２年 10 月 19 日	答申「第４次港区男女平等参画行動計画（令和３年度から８年度）に盛り込むべき内容について」

参考資料２

港区男女平等参画推進会議委員名簿

（任期：令和２年７月１６日～令和４年７月１５日）

氏名		所属など	備考
学識経験者			
◎大槻　　奈巳		聖心女子大学教授	
藤間　　公太		国立社会保障・人口問題研究所　第２室長	
○安中　　繁		特定社会保険労務士	
区内の男女平等参画関係団体に属する者			
谷　　孝子	地域社会	港区民生委員・児童委員協議会	
尾崎　　直美	教育	ＮＰＯ法人　みなと授業錬成アカデミー 元港南幼稚園長	
門脇　　睦美	生涯学習	一般財団法人　女性労働協会　専門委員	
野中　　寿彦	人権啓発	公益財団法人　人権教育啓発推進センター 統括部長兼調査研究室長	
長尾　　哲治	雇用	港区商店街連合会	
藤田　　多恵	メディア	株式会社　ＴＢＳテレビ 人事労政局　担当局長	
公募区民			
伊藤　　光子		公募区民	
上田　　祐子		公募区民	
小泉　　友香		公募区民	
中澤　　清志		公募区民	
福島　　正純		公募区民	
牧田　真由美		公募区民	

◎は会長、○は副会長