港区男女平等参画行動計画（素案）

Minato City Gender Equality Action Plan

～ みんなとつくるみなとの未来 ～

令和９（2027）年度～令和 12（2030）年度

令和８（2026）年 10 月

港区

目　次

第１章　計画の背景 4

１　計画策定の背景 4
（１）国際的な動き 4
（２）国の動き 4
（３）東京都の動き 8
（４）港区の動き 9
２　港区の現状 11
（１）人口・世帯の状況 11
（２）就労・雇用環境等 16
（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 22
３　第４次行動計画の進捗と評価 38
（１）目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する 38
（２）目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進する 39
（３）目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する 40
（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 41

第２章　計画の基本的内容 43

１　計画の性格・位置付け 43
２　基本理念 45
３　計画の期間 45
４　計画の推進 46
５　計画の特徴 46
６　目標及び責任項目の設定 46
７　計画の体系 49
８　計画の達成指標 53

第３章　施策の展開 56

目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する 56
課題１　働く場における女性の活躍の促進 56
課題２　政策・方針決定過程への女性の参画促進 61
課題３　地域や社会の活動における男女平等参画の促進 65
課題４　教育の場における男女平等参画の推進 69
課題５　家庭や社会の慣行における男女平等参画の推進 73

課題６　男女平等参画の視点に立った防災対策の充実..... 76
目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な生き方を支援する..... 79
課題１　事業者におけるワーク・ライフ・バランスの推進..... 79
課題２　安心して子育てできる環境づくり..... 83
課題３　仕事と介護の両立に向けた支援..... 88
目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康づくりを推進する..... 92
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..... 92
課題２　配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶..... 96
課題３　困難な問題を抱える女性に対する適切な支援..... 102
課題４　デジタル社会における人権の尊重..... 106
課題５　生涯を通じた男女の健康づくりの推進..... 110
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..... 114
課題１　拠点施設リーブラの充実..... 114
課題２　区職員の男女平等参画の推進..... 117
課題３　計画推進体制の充実..... 120
課題４　区民・事業者・教育機関等との連携..... 122

資料編 123

※本素案に記載している成果指標の目標値、事業内容等は、現時点における内容であり、国や東京都の動向、令和９（2027）年度当初予算編成の状況等を踏まえ、今後変更する場合があります。
※策定前の計画及び施行前の法令・制度等に関する記載は、令和８（2026）年 10 月１日時点で公表されている内容に基づいており、今後変更する場合があります。
※第３章で記載している各事業の担当課名は、令和８（2026）年 10 月１日時点のものです。

第１章　計画の背景

１　計画策定の背景

（１）国際的な動き

①　男女平等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」が掲げられています。

「持続可能な開発ソリューション・ネットワーク」（ＳＤＳＮ）が公表したＳＤＧｓの達成度・進捗状況に関する国際レポート「持続可能な開発レポート」2026 年版によると、日本のＳＤＧｓ達成度は 169 か国中 20 位となっています。総合的には比較的高い順位にある一方、目標５「ジェンダー平等を実現しよう」は、重大な課題が残る目標と評価されています。

②　国際的に見た日本の状況

世界経済フォーラム（World Economic Forum）は、経済、教育、健康、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４次港区男女平等参画行動計画初年度の令和３（2021）年時点では、日本は 156 か国中 120 位でしたが、令和８（2026）年時点の日本の順位は 145 か国中 117 位で、主要７か国（Ｇ７）の最下位となっています。政治及び経済分野における男女格差が、日本の総合順位を押し下げる要因となっており、アジア諸国の中でも、低い順位にとどまっています。

また、令和６（2024）年に行われた国連の女子差別撤廃委員会による日本の第９回定期報告の審査では、政治・経済分野への女性の参画、固定的な性別役割分担意識、雇用における男女格差、女性に対する暴力など、幅広い分野について課題が指摘されました。こうした国際的な評価を踏まえ、社会のあらゆる分野における男女平等参画を一層推進していくことが求められています。

（２）国の動き

①　第６次男女共同参画基本計画策定

国は、「男女共同参画社会基本法」に基づく基本計画として、令和８（2026）年３月に第６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、令和 17

（2035）年度末までの「基本認識」並びに令和 12（2030）年度末までを見通した「施策の基本的方向」及び「具体的な取組」を定めたもので、男女共同参画社会の実現に向けてめざ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、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」「②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」「③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」「④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会」の４点を挙げ、男女共同参画社会の形成の促進を図っています。

②　男女平等参画に関する法律の制定及び改正

●　女性活躍推進法をはじめとした男女の就労に関わる法令の改正

令和２（2020）年６月から順次施行され、令和４（2022）年度に全面施行された改正「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）では、一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象である常時雇用する労働者数が、それまでの 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大されました。

令和４（2022）年４月には、政府の男女共同参画会議において「女性デジタル人材育成プラン」が策定されました。同プランでは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が特に女性の雇用・就業面に多大な影響を及ぼしている状況を踏まえ、就労に直結するデジタルスキルを身につけた女性人材の育成の加速化を目的として、デジタルスキルの習得支援とデジタル分野への就労支援の両面の視点から具体策を盛り込んだ総合的な対策が位置付けられました。加えて、令和７（2025）年６月には「新・女性デジタル人材育成プラン」が策定され、デジタルスキルを活かした女性活躍の具体的な姿をパターン化し、デジタルスキル向上やデジタル分野への就業支援などの支援メニューを提示しています。

令和７（2025）年６月には、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法が改正され、事業主に対してカスタマー・ハラスメントやセクシュアル・ハラスメント等の防止のための措置が義務付けられました。あわせて女性活躍推進法が改正され、同法の有効期限を 10 年間延長することや、事業主に対して男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を義務付けること、女性の職業生活における活躍の推進が女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を明確化すること等が定められました。

●　男女共同参画社会基本法の改正と男女共同参画機構の設立

令和８（2026）年４月には、「独立行政法人男女共同参画機構法」及び「独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」の全面

施行に伴い、独立行政法人国立女性教育会館を改組した独立行政法人男女共同参画機構が設立されました。同機構は男女共同参画に関する施策を総合的に行う「ナショナルセンター」として位置付けられるとともに、「センターオブセンターズ」としての機能が付与され、各地方公共団体の男女共同参画センター等による取組を強力に支援することで、女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくりを後押しすることが期待されています。

あわせて、「独立行政法人男女共同参画機構法の施行に伴う関係法律の整備等に関する法律」によって男女共同参画社会基本法が改正され、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策として「連携及び協働の促進」「人材の確保等」が追加されるとともに、地方公共団体が関係者相互間の連携と協働を促進するための拠点となる男女共同参画センターの機能を担う体制の確保に努めること等が位置付けられました。

●　困難な問題を抱える女性への支援に関する法整備

令和６(2024)年４月施行の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（困難女性支援法）では、困難な問題を抱える女性支援の根拠法を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させて、女性の意思が尊重されながら最適な支援を受けられるよう、多様な支援を包括的に提供する体制を整備し、先駆的な女性支援を実施する「民間団体との協働」といった視点を取り入れること等を明記しています。同法では、厚生労働大臣が基本方針を、都道府県が都道府県基本計画を策定することを求めるとともに、市町村は市町村基本計画の策定に努めることが規定されています。

●　男女間の暴力に関する法改正

令和６（2024）年４月施行の改正「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（ＤＶ防止法）では、保護命令の対象に従来の身体的暴力のほか、言葉や態度による精神的暴力を加えること、被害者と同居する未成年の子どもに対する電話等禁止命令の創設等の保護命令制度の拡充、保護命令違反の厳罰化が定められました。

令和７（2025）年 12 月には、ストーカー規制法とともにＤＶ防止法が改正され、保護命令で禁止する行為として、いわゆる「紛失防止タグ」による位置情報無承諾取得が含まれました。

●　育児・介護に関する法改正

令和４（2022）年４月から段階的に施行されている改正「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）では、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育

児等を両立できるようにする観点から、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組み（いわゆる男性版産休）の創設、育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け、育児休業の分割取得等が定められました。

また、令和７（2025）年４月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法では、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大（常時雇用する労働者が 1,001 人以上から 301 人以上の事業主に拡大）、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化（家族を介護する労働者に対し事業主が講じる措置としてテレワークを追加）等が定められました。

●　性をめぐる問題に関する法整備

令和４（2022）年６月施行の「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律」（AV 出演被害防止・救済法）では、アダルトビデオ出演被害により、出演者の心身や私生活に将来にわたり取り返しのつかない重大な被害が生じている現状を踏まえ、出演者に性行為を強制してはならないこと、公序良俗に反する契約や違法な行為を容認するものでも合法化するものでもないこと等の基本原則を明らかにした上で、アダルトビデオ出演に係る契約について、契約の締結、内容及び履行等に関する特則を定め、制作公表者が書面交付及び説明義務に反した場合の取消権、法定義務に違反した場合の解除権、公表後一定期間の無条件解除権を認めること等が定められました。

令和５（2023）年７月施行の改正刑法では、強制性交等罪の罪名を不同意性交等罪に変え、同意がない性行為は犯罪になり得ることが明確化されるとともに、性交同意年齢の引き上げや、性犯罪の公訴時効期間の延長等がなされました。あわせて施行された「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」（性的姿態撮影等処罰法）では、性的姿態等撮影罪等の規定が整備されました。

令和８（2026）年 12 月 25 日に、「学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律」（こども性暴力防止法）が施行されます。同法では、学校や認可保育所等に対し、日頃からの安全確保措置、従事者の特定性犯罪前科の有無の確認、児童対象性暴力等を行うおそれがあると認められる場合の防止措置等が義務付けられます。また、学習塾や放課後児童クラブ等は、国の認定を受けた場合に制度の対象となります。

●　性的少数者に関する法整備

令和５（2023）年６月施行の「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」（ＬＧＢＴ理解増進法）では、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する施策の推進に関して基本理念を定めて国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的としています。

令和８（2026）年６月には、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する基本的な計画」が閣議決定されました。この計画は、ＬＧＢＴ理解増進法に基づく初の基本計画であり、ＳＯＧＩの多様性に関する国民一人一人の理解を深めることで、性的マイノリティもマジョリティも安心して生き生きと人生を送ることができる共生社会の実現をめざすという理念のもとで、「学術研究等」「知識の着実な普及」「相談体制整備」といった理解増進施策に取り組むこととしています。

● 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めざす国際目標です。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。

我が国では、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５（2023）年 12 月に「持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）実施指針改定版」が策定されました。これは令和元（2019）年 12 月に改定された指針の再改定であり、これまでの根幹的な考え方を引き継ぎつつ、各目標間の相互連関に留意しながら、具体的取組を強化・加速していく５つの重点事項（「「誰一人取り残さない」包摂社会の実現」など）を設定しています。これまで同様に、人権の尊重とジェンダー平等は全ての目標において横断的に実現されるべきことに十分留意するものとされています。

（３）東京都の動き

① 東京都男女平等参画推進総合計画の改定と附属機関等におけるクオータ制の導入

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。令和４（2022）年６月には同条例の一部が改正され、附属

機関等（審議会）の委員構成について、男女いずれの性も委員総数の 40％以上とするように努めるクオータ制が導入されました。

また、令和８（2026）年７月には、同条例に基づく６期目の行動計画となる「東京都男女平等参画推進総合計画」（計画期間：令和８（2026）年度～令和 12（2030）年度）を改定しました。この計画は、女性活躍推進法に基づく「東京都女性活躍推進計画」とＤＶ防止法に基づく「東京都配偶者暴力対策基本計画」を一体的に策定したものであり、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画として位置付けられています。東京都男女平等参画推進総合計画では、基本的な考え方として「男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現」「雇用・就業分野における女性活躍の推進」「男女平等参画を阻む意識の改革や環境整備」「配偶者暴力対策」の４つのビジョンを掲げて、男女平等参画施策を総合的・計画的に推進しています。

②　東京都女性活躍推進条例の制定

令和７（2025）年 12 月には、女性がその個性や能力を発揮できる環境の整備を一層推進するため、「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」（東京都女性活躍推進条例）を制定し、令和８（2026）年７月に施行しました。同条例は仕事をしている女性や、これから仕事をしたいと希望する女性が働く場でその個性や能力を発揮して活躍できる環境整備を進めるため、都・事業者・経済団体・都民の責務を定め、具体的な取組を進めるためのものであり、雇用や労働に特化して女性活躍を推進する条例は全都道府県で初めてのものです。

③　東京都困難女性支援基本計画の策定

令和６（2024）年３月には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」及び「困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針」の内容を踏まえ、東京都における困難な問題を抱える女性の福祉の増進及び自立に向けた施策を総合的かつ計画的に展開していくための計画として、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画」（計画期間：令和６（2024）年度～令和 10（2028）年度）を策定しました。この計画では、困難な問題を抱える女性の人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とし、困難な問題を抱える女性が、本人の意思が尊重されながら、安全にかつ安心して自立した生活を送ることができる東京の実現をめざしており、対象者の把握から自立までの多様な支援の包括的な提供、本人を中心とした支援の実施、同伴児童へのサポート、若年女性への支援、民間団体や関係機関との連携・協働といった目標を定めています。

（４）港区の動き

区は、平成16（2004）年３月に「港区男女平等参画条例」を制定し、この条例に基づき、令和３（2021）年３月に「第４次港区男女平等参画行動計画―みんなで進めよう 男女平等―」（計画期間：令和３（2021）年度～８（2026）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。

令和２（2020）年４月に導入した、誰もが、性的指向・性自認にかかわらず、人生を共にしたい人と家族として暮らすことを尊重するための制度である「みなとマリアージュ制度」については、令和４（2022）年11月の「東京都パートナーシップ宣誓制度及びみなとマリアージュ制度に関する基本協定」の締結により、区が発行する「みなとマリアージュカード」または都が発行する「受理証明書」のいずれか一方の提示により、区・都双方のサービスを受けることができるようになりました。また、令和６（2024）年４月からは電子申請の手続きを開始しています。

令和４（2022）年８月には、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」を実現する観点から、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を各総合支所に設置しました。令和７（2025）年度以降は、社会福祉法に基づく「港区重層的支援体制整備事業実施計画」を策定し、区民が抱える複雑化・複合化した福祉等の困りごとについて、関係機関が連携を強化して支援を行っています。

令和７（2025）年９月には、社会全体で子どもの人権を守り、すべての子どもが幸せを実感できる国際都市・港区を実現するため、「港区こどもまんなか宣言」を行いました。

現在、港区では港区基本構想、港区基本計画及び港区実施計画を統合した新たな区の総合計画である「ＭＩＮＡＴＯビジョン」の策定を進めています。同ビジョンは、2040年代を見据えた港区の将来像と区政の大きな方向性を示すもので、令和８（2026）年度中の策定を予定しています。

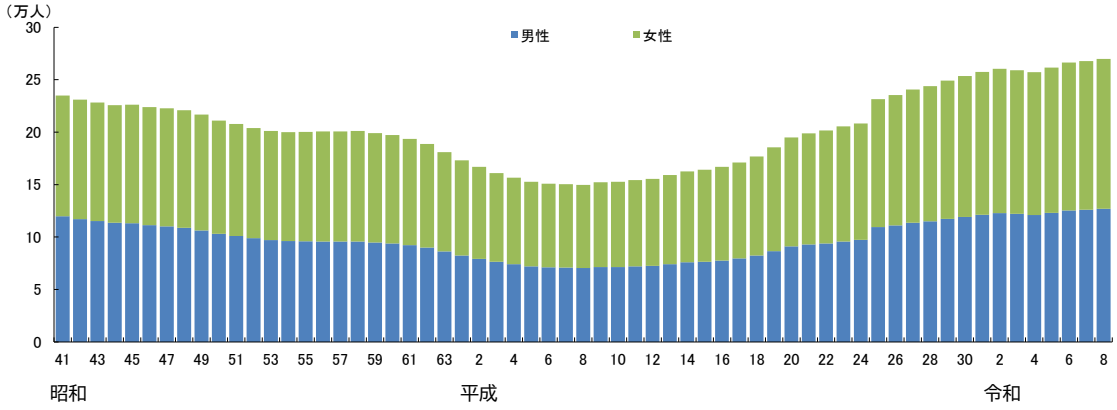
こうした影響や変化を踏まえ、全ての人が性別等にかかわりなく個性と能力を発揮し、豊かに生きることのできる男女平等参画社会の実現をめざし、新たな「港区男女平等参画行動計画」を策定するものです。

2　港区の現状

（1）人口・世帯の状況

区の人口は平成８（1996）年から令和２（2020）年にかけて一貫して増加していましたが、その後は新型コロナウイルス感染症の感染拡大に起因すると考えられる減少傾向に転じました。令和５（2023）年以降は、再び増加傾向となっています。令和８（2026）年１月１日時点の総人口は 269,877 人、世帯数は 155,262 世帯であり、女性（142,821 人）が男性（127,055 人）を 1.5 万人以上上回っています。

■　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（2013）年以降は外国人住民を含む。
※　令和８（2026）年の総人口には性別の届け出がない人を含む。

資料：港区住民基本台帳

■　図 1- 2　港区の人口（令和８（2026）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	
269,877人	127,055人	142,821人	155,262世帯

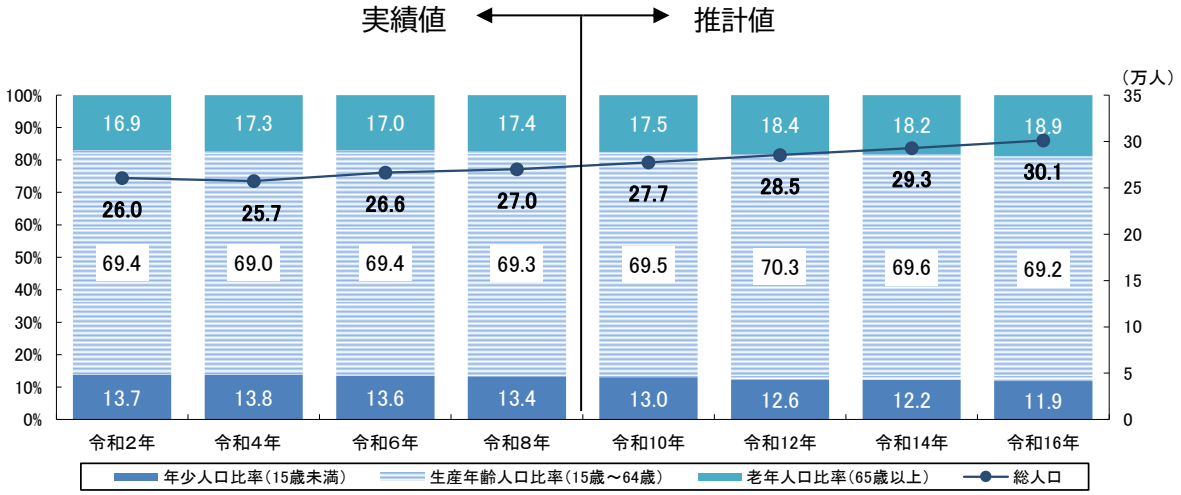
※　総人口には性別の届け出がない人を含む。

資料：港区住民基本台帳

年代三区分別人口比率を見ると、令和２（2020）年から令和８（2026）年にかけて年少人口比率がやや低下、生産年齢人口比率が横ばい、老年人口比率がやや上昇しています。区の人口推計によると、年少人口比率は令和 16（2034）年に 11.9%まで低下するのに対し、生産年齢人口比率は令和 12（2030）年まで上昇してその後は低下に転じ、老年人口比率は 18.9%まで上昇するものと見込まれます。

国立社会保障・人口問題研究所が令和５（2023）年４月に公表した「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 16（2034）年 10 月１日時点の我が国の年少人口比率は 10.0%、生産年齢人口比率は 58.0%、老年人口比率は 31.9%となっています。港区は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１月１日現在）

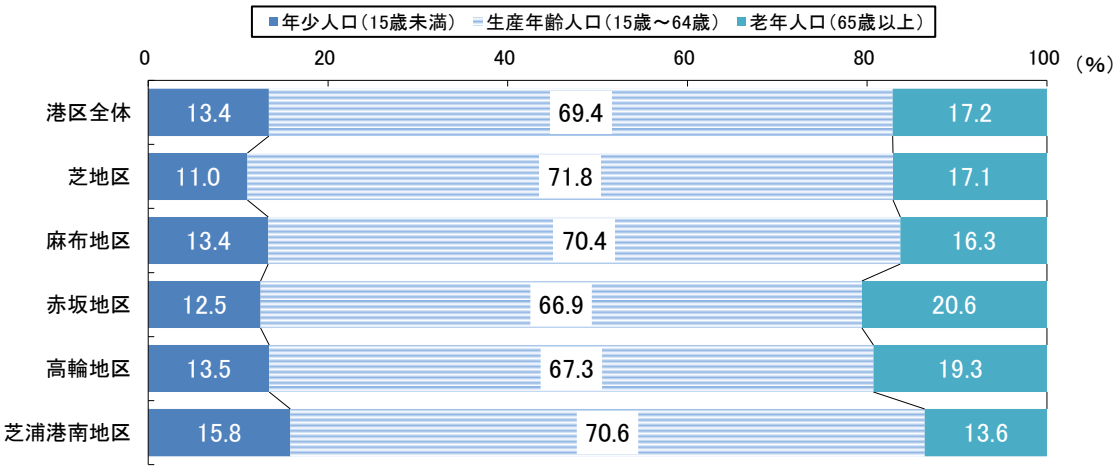


※　令和 10（2028）年以降は港区による推計値

資料：港区住民基本台帳、港区人口推計（令和８（2026）年３月）

年代三区分別人口比率を地区別に見ると、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

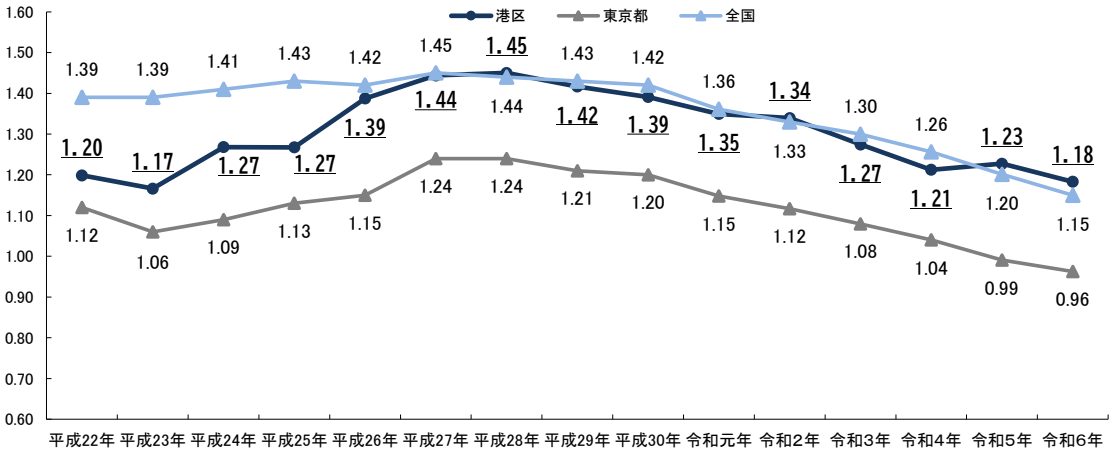


※　令和７（2025）年１月時点

資料：港区住民基本台帳

区の合計特殊出生率は、平成 27（2015）年までは全国平均値よりも低い値を示していましたが、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）年以降は低下傾向にありますが、おおむね全国平均値と同様の水準で推移しています。なお、平成 22（2010）年以降、一貫して東京都平均値を上回っています。

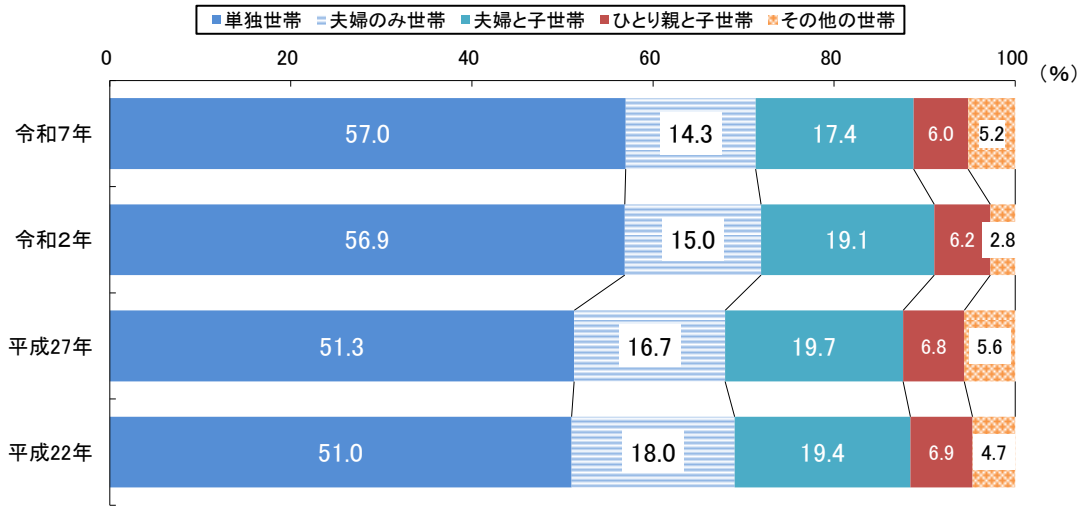
■　図 1- 5　合計特殊出生率の推移



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 22（2010）年から令和７（2025）年にかけて上昇を続けているのに対し、夫婦のみ世帯、夫婦と子世帯、ひとり親と子世帯は下降を続けています。令和７（2025）年の単独世帯は全体の 57.0％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。

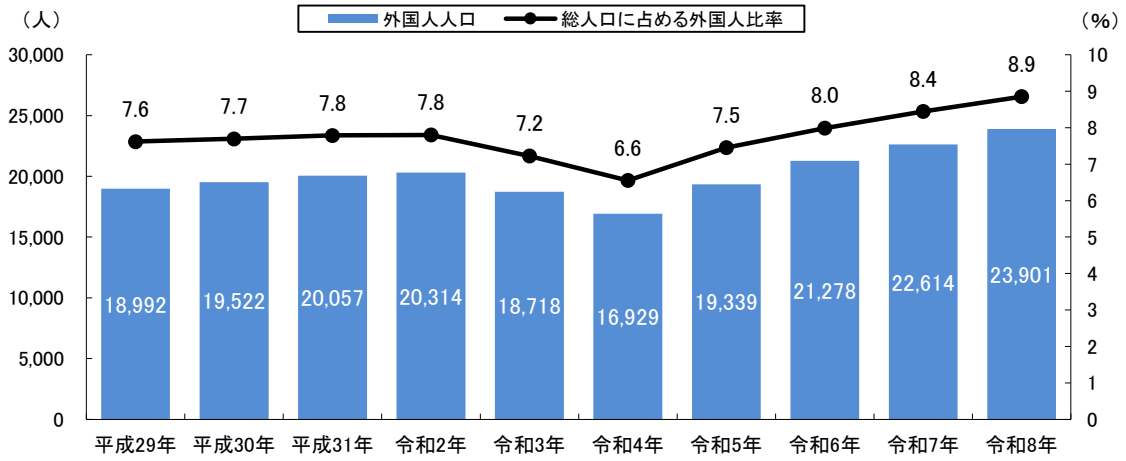
■　図 1- 6　世帯の家族類型比率の推移



資料：国勢調査

外国人人口は平成 31（2019）年に２万人を超え、令和２（2020）年まで増加を続けたものの、令和２（2020）年から令和４（2022）年にかけては新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響と考えられる大幅な減少となりました。その後は再び増加傾向に転じており、令和８(2026)年１月１日時点の外国人人口は 23,901 人で、総人口の 8.9％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、令和５（2023）年以降上昇を続けています。

■　図 1- 7　外国人人口の推移

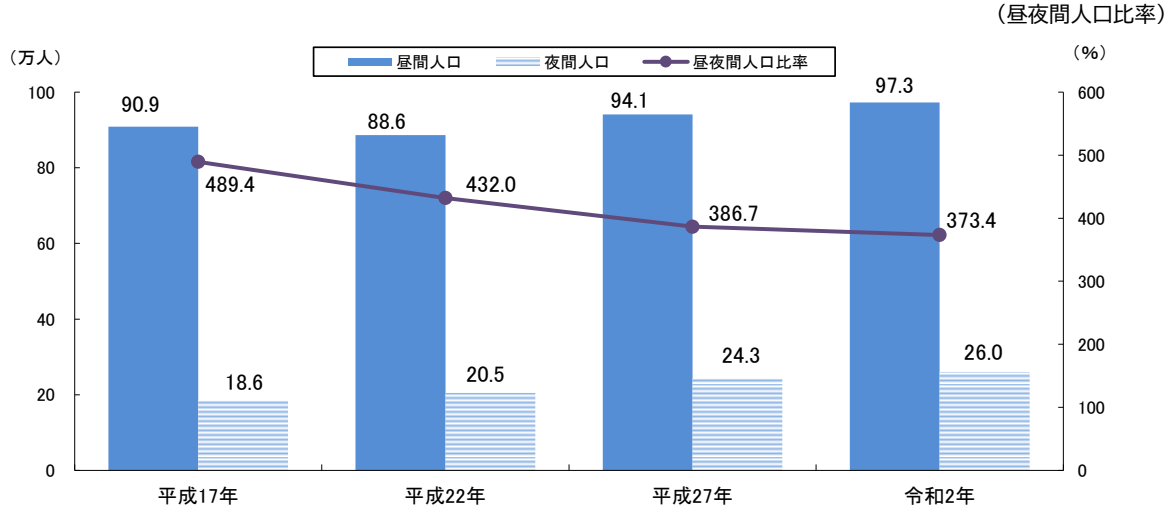


※　１月１日時点の数値

資料：港区住民基本台帳

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、令和２（2020）年時点で 373.4%であり、千代田区（1,355.4%）、中央区（374.4%）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

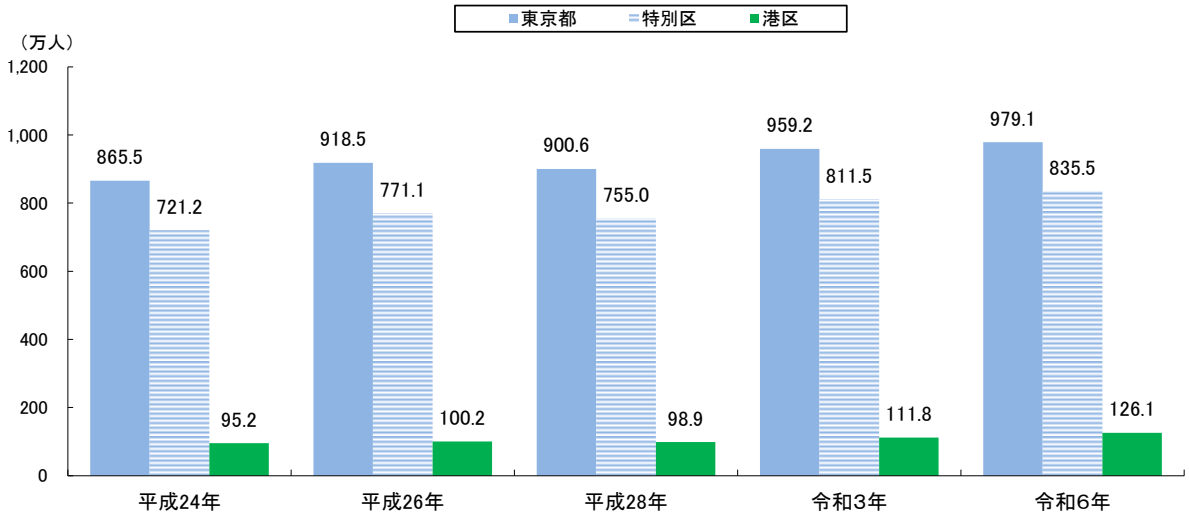
地　域	昼間人口	夜間人口	昼夜間人口比率	地　域	昼間人口	夜間人口	昼夜間人口比率
東京都総数	**16,315,279**	**14,047,594**	**116.1**	**区　部**	**12,346,348**	**9,733,276**	**126.8**
千代田区	903,780	66,680	1,355.4	渋谷区	551,344	243,883	226.1
中央区	633,390	169,179	374.4	中野区	325,767	344,880	94.5
港区	972,673	260,486	373.4	杉並区	498,067	591,108	84.3
新宿区	793,528	349,385	227.1	豊島区	412,070	301,599	136.6
文京区	353,648	240,069	147.3	北区	332,018	355,213	93.5
台東区	307,176	211,444	145.3	荒川区	193,640	217,475	89.0
墨田区	281,971	272,085	103.6	板橋区	523,358	584,483	89.5
江東区	633,813	524,310	120.9	練馬区	601,359	752,608	79.9
品川区	582,156	422,488	137.8	足立区	619,375	695,043	89.1
目黒区	301,801	288,088	104.8	葛飾区	376,832	453,093	83.2
大田区	722,027	748,081	96.5	江戸川区	571,717	697,932	81.9
世田谷区	854,838	943,664	90.6				

資料：令和２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、港区の従業者数は、平成 24（2012）年以降増加傾向にあります。令和６（2024）年時点では、東京都で 979.1 万人、特別区全体で 835.5 万人、港区で 126.1 万人となっています。

■　図 1- 10　東京都、特別区、港区の従業者数の推移



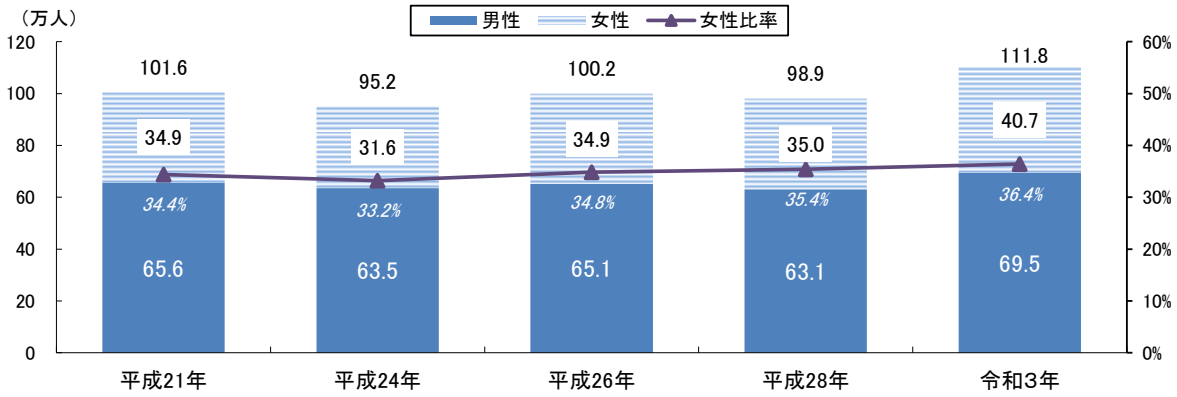
※　民営事業所のみの数値

資料：経済センサス

令和３（2021）年の区の従業者数は 111.8 万人であり、女性が 40.7 万人、男性が 69.5 万人となっています。この年の区の人口が約 26 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ます。

また、令和３（2021）年の区内従業者に占める女性比率は 36.4%であり、平成 21（2009）年からやや上昇傾向にあるものの、品川区（35.0%）、江東区（35.6%）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：経済センサス

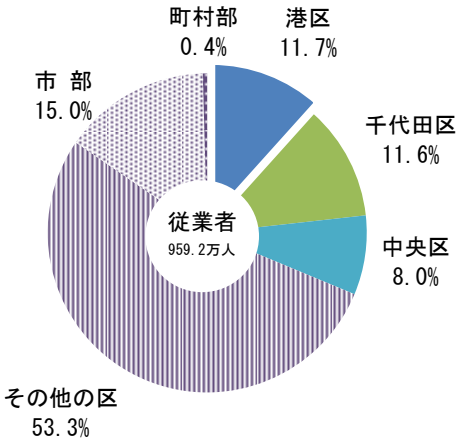
■　図 1- 12　各区の従業者に占める女性比率

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	**9,592,059**	**3,965,370**	**41.3**	**区　部**	**8,114,913**	**3,268,552**	**40.3**
千代田区	1,111,656	416,704	37.5	渋谷区	581,127	245,131	42.2
中央区	771,139	302,934	39.3	中野区	122,974	55,136	44.8
港区	1,117,898	407,207	36.4	杉並区	155,138	73,548	47.4
新宿区	678,632	281,433	41.5	豊島区	269,773	116,989	43.4
文京区	212,735	88,616	41.7	北区	124,931	52,404	41.9
台東区	234,662	90,456	38.5	荒川区	74,344	31,606	42.5
墨田区	160,318	66,901	41.7	板橋区	196,065	91,044	46.4
江東区	395,707	140,996	35.6	練馬区	175,956	85,273	48.5
品川区	424,205	148,510	35.0	足立区	222,194	97,232	43.8
目黒区	131,943	62,365	47.3	葛飾区	129,637	60,524	46.7
大田区	355,138	135,769	38.2	江戸川区	186,365	83,760	44.9
世田谷区	269,751	128,920	47.8				

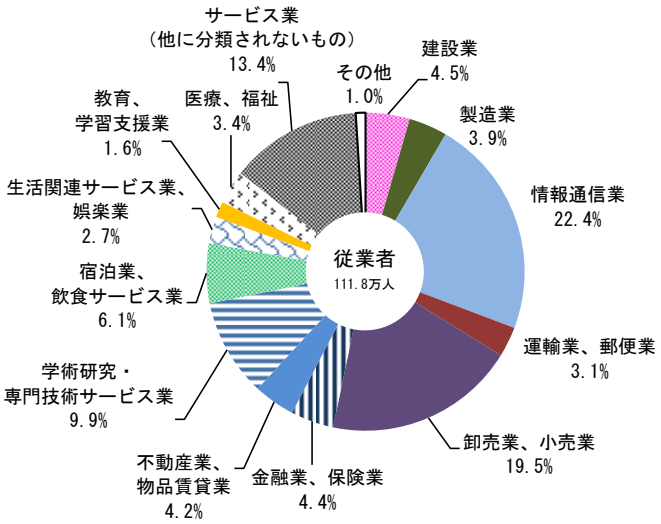
資料：令和３（2021）年経済センサス―活動調査

令和３（2021）年の東京都の従業者 959.2 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（111.8 万人）が東京都内全体の 11.7%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、「情報通信業」「卸売業、小売業」「サービス業（他に分類されないもの）」が全体の 55.3%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

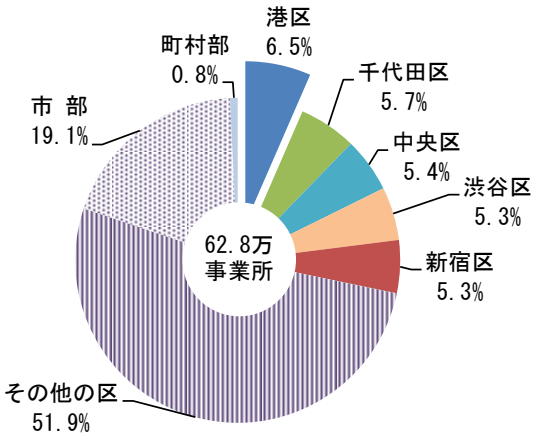


※　民営事業所のみの数値であり、事業内容不明事業所を除く。

資料：令和３（2021）年経済センサス―活動調査

令和３（2021）年時点で東京都内には 62.8 万事業所が所在しており、区内にはそのうちの 6.5%に当たる 4.1 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・千代田区・中央区・渋谷区・新宿区の５区で東京都内全体の 28.2%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」「学術研究、専門技術サービス業」「宿泊業、飲食サービス業」の事業所が全体の 46.3%を占めています。

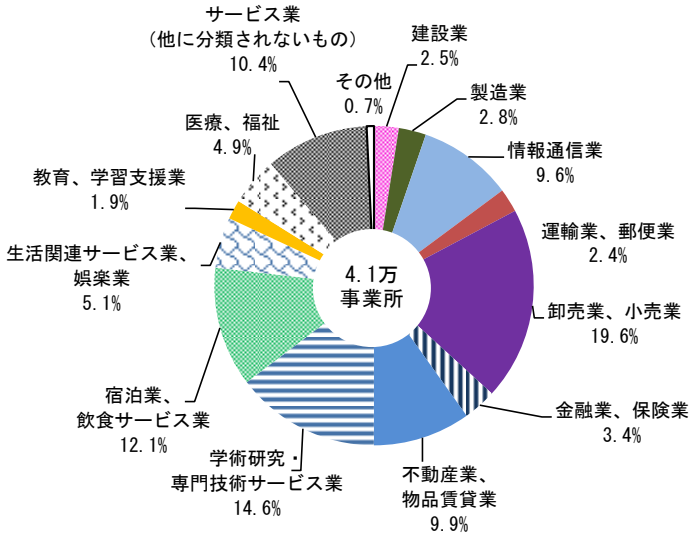
■　図 1- 15　東京都内事業所の所在地別構成比



※　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。

資料：令和３（2021）年経済センサス―活動調査

■　図 1- 16　港区内事業所の産業大分類別構成比



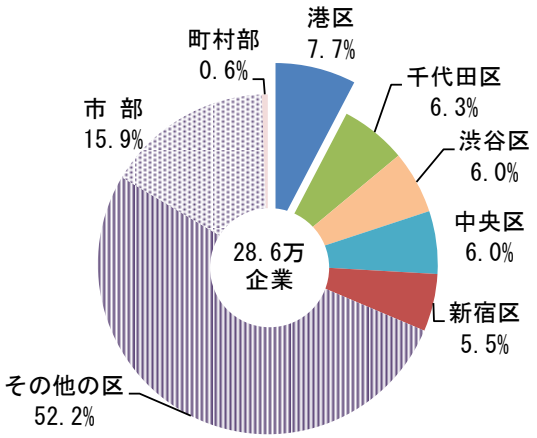
※　民営事業所のみの数値であり、事業内容不明事業所を除く。

資料：令和３（2021）年経済センサス―活動調査

東京都の企業数は 45.3 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 28.6 万企業です。港区内にはそのうちの 7.7%に当たる 2.2 万企業が所在しています。

区内には企業の本社が多く所在しており、その中には我が国を代表する規模の企業も見られます。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 95.9%となっています。

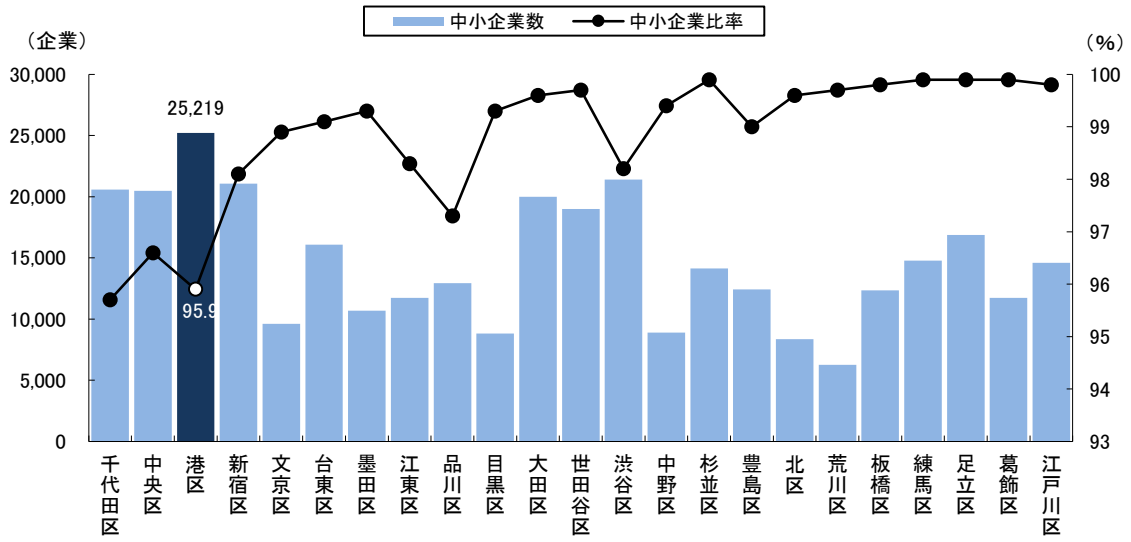
■　図 1- 17　東京都内の会社企業の所在地別構成比



※　民営事業所のみの数値

資料：令和３（2021）年経済センサス―活動調査

■　図 1- 18　各区の中小企業数と中小企業比率

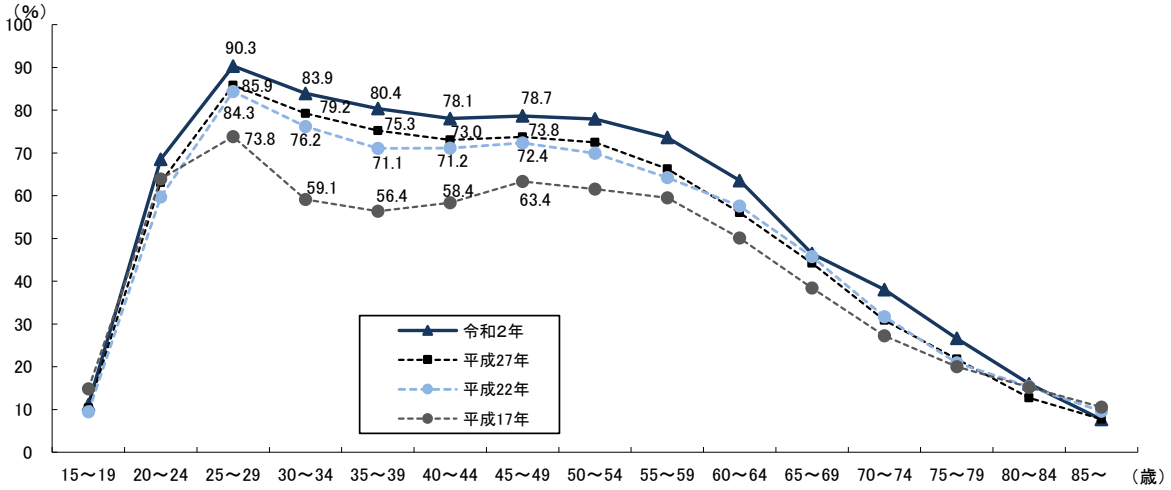


※　民営事業所のみの数値
※　数値は「令和３（2021）年経済センサス―活動調査」を東京都産業労働局が再編加工したもの

資料：東京の産業と雇用就業 2026（東京都産業労働局）

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- 19　港区の女性の年齢階級別労働力率の推移

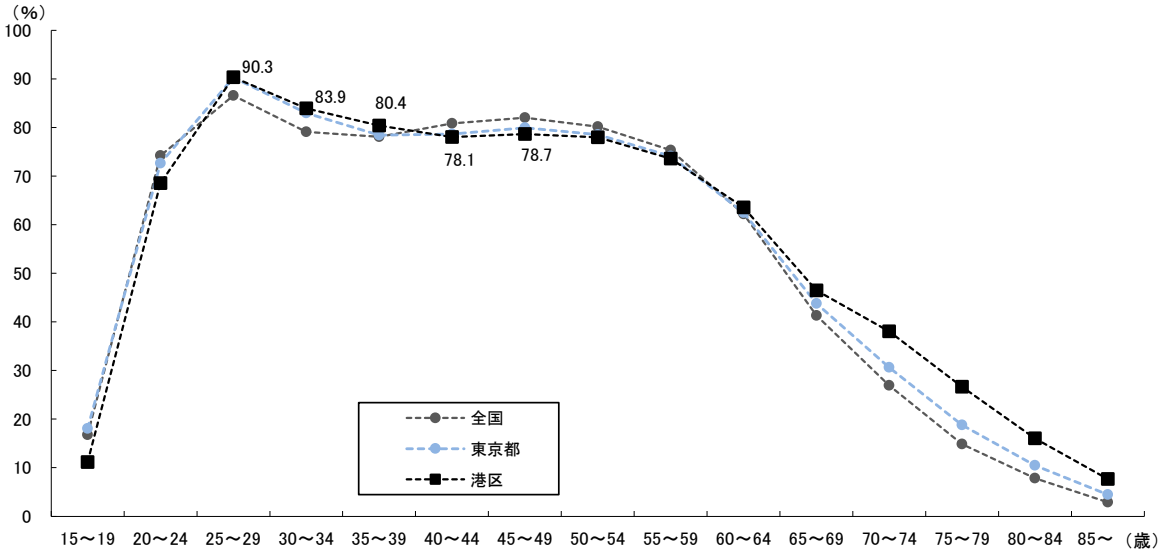


※　労働力率は 15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

資料：国勢調査（平成 17（2005）年～令和２（2020）年）

女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）は、全国、東京都、港区ともほぼ解消しています。区の女性の年齢階級別労働力率は、30 歳代で全国及び東京都を上回っているものの、40 歳代・50 歳代では全国及び東京都を下回っています。

■　図 1- 20　全国、東京都、港区の女性の年齢階級別労働力率

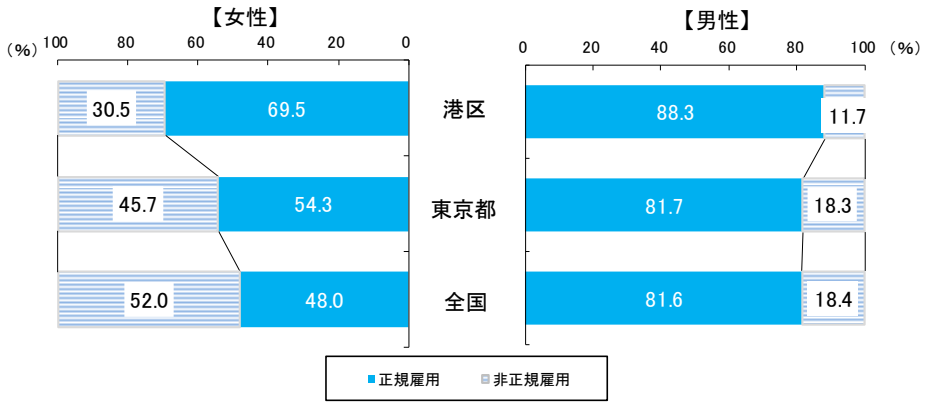


※　労働力率は 15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

資料：国勢調査（令和２（2020）年）

就業者の雇用形態を見ると、男性の正規雇用比率は全国、東京都、港区ともに８割台となっています。一方、女性の正規雇用比率は全国・東京都が５割前後、港区では７割となっており、男性に比べて女性の正規雇用比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比率が高くなっており、特に女性の正規雇用比率は 69.5%と非正規雇用比率 30.5%を大きく上回っています。

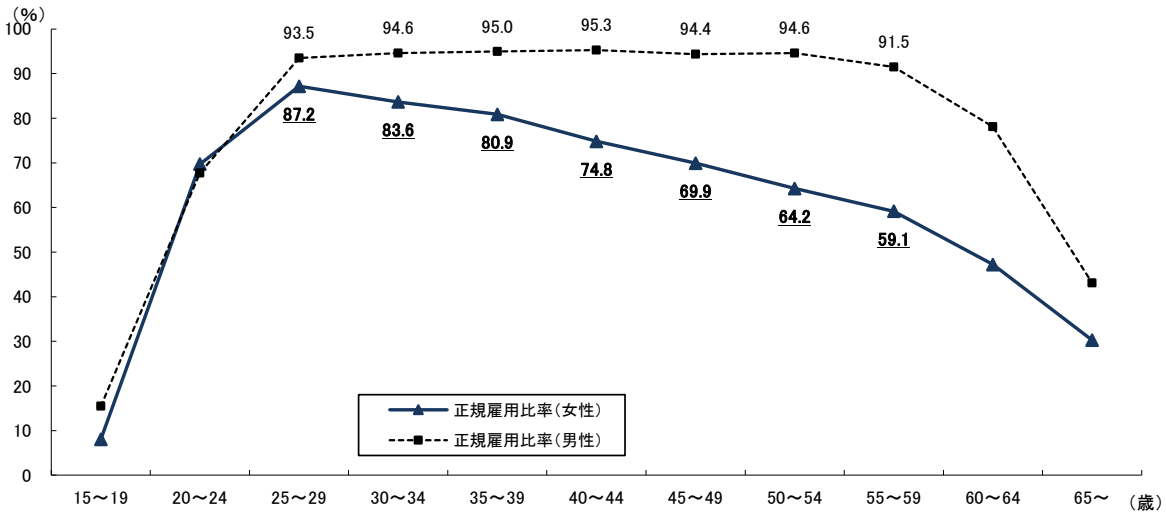
■　図 1- 21　全国、東京都、港区の就業者の雇用形態



資料：国勢調査（令和２（2020）年）

近年、女性の年齢階級別労働力率のM字の状態はほぼ解消したものの、女性の年齢階級別正規雇用比率が 20 歳代後半をピークに低下し、30 歳代・40 歳代などで非正規雇用が中心となる状況である「Ｌ字カーブ」が全国的な課題となっています。港区の就業者の正規雇用比率を年齢階級別に見ると、男性は 25 歳～59 歳の各年代で９割台であるのに対し、女性は 25～29 歳の 87.2%を頂点として年代とともに比率が低下しています。

■　図 1- 22　港区の年齢階級別正規雇用比率



資料：国勢調査（令和２（2020）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、「第４次港区男女平等参画行動計画―みんなで進めよう 男女平等―」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７（2025）年 10 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

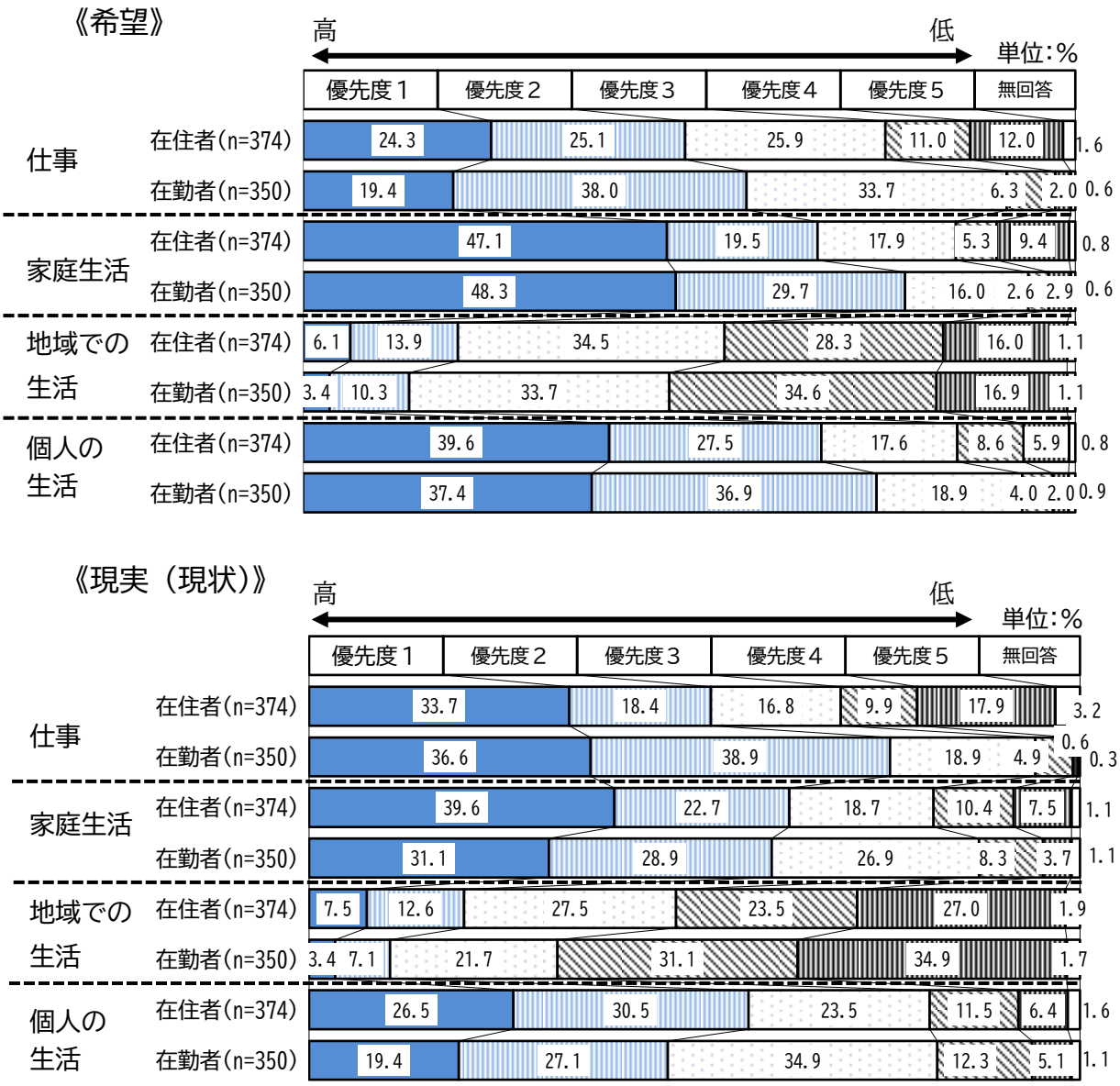
	【在住者調査】	【在勤者調査】
調査地域	港区全域	
調査対象	区内在住の満 18 歳以上の男女（外国人含む。）1,500 人 （男女それぞれ 750 人ずつ）	区内在勤の男女 1,500 人（男女それぞれ 750 人ずつ）
抽出方法	住民基本台帳に基づく無作為抽出	港区競争入札参加資格登録業者で港区所在の企業・事業所の中から、無作為抽出
調査方法	【配布】郵送 【回収】郵送又はインターネット上の回答サイト	郵送配布・郵送回収 ※ 企業・事業所（750 社）宛てに調査票、返送用封筒を２部ずつ送付し、当該企業・事業所内で対象者（男女それぞれ１人ずつ）の選定を依頼
調査期間	令和７（2025）年 10 月 15 日（水）～31 日（金）	
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：374 票、有効回収率：24.9%	有効回収数：350 票、有効回収率：23.3%

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」「地域での生活（地域活動等）」「個人の生活（学習・趣味・付き合い等）」の優先度の希望と現実（現状）をそれぞれ５段階で聞いたところ、希望は、在住者・在勤者とも家庭生活と個人の生活で優先度１及び２が７割前後と高くなっているのに対し、地域での生活については優先度１及び２が１割強～２割にとどまっています。

一方、現実（現状）は、仕事で優先度１及び２が在勤者の７割台半ば、家庭生活で優先度１及び２が在住者・在勤者とも６割から６割強であるのに対し、地域での生活については在住者・在勤者とも優先度１及び２が１割から２割にとどまっています。多くの区民が家庭生活や個人の生活を優先させることを希望しているのに対し、現実は仕事を優先している人が少なくないこと、地域での生活については希望・現実（現状）ともに優先度が低い状態であることがわかります。

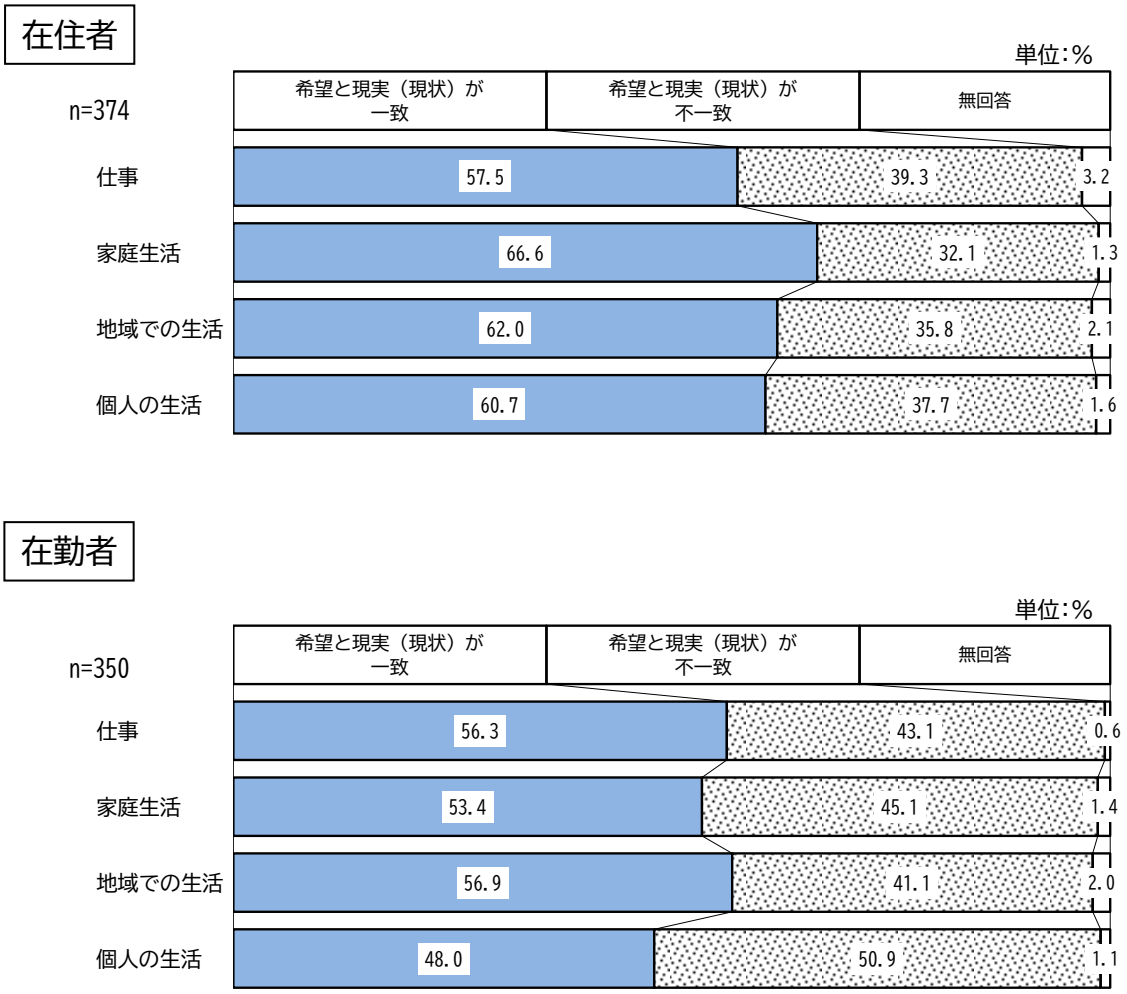
■　図 1- 23　「仕事」「家庭生活」「地域での生活」「個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度



希望と現実（現状）の一致状況を見ると、希望と現実（現状）が一致している割合は、在住者では「家庭生活」（66.6%）が６割台半ばで最も多くなっており、「地域での生活」（62.0%）、「個人の生活」（60.7%）、「仕事」（57.5%）が続きます。在勤者では、「地域での生活」（56.9%）が５割台半ばで最も多くなっており、「仕事」（56.3%）、「家庭生活」（53.4%）、「個人の生活」（48.0%）が続きます。

仕事、家庭生活、地域での生活については、在住者・在勤者とも「希望と現実（現状）が一致」の割合が「希望と現実（現状）が不一致」の割合を上回っているのに対し、在勤者の個人の生活については、「希望と現実（現状）が一致」の割合が「希望と現実（現状）が不一致」の割合を下回っています。

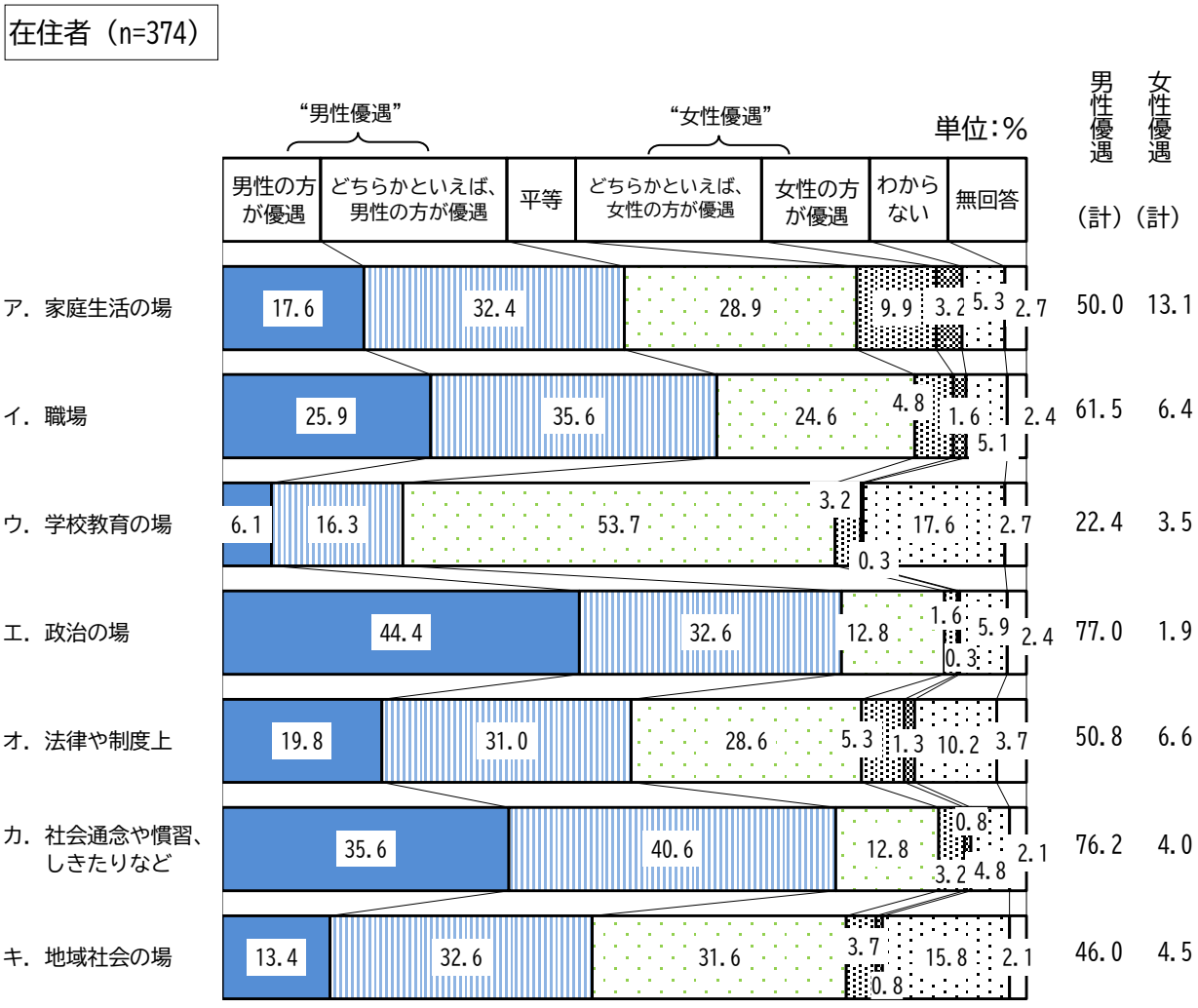
■　図 1- 24　「仕事」「家庭生活」「地域での生活」「個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の希望と現実（現状）の一致状況



②　あらゆる場における男女平等参画の推進について

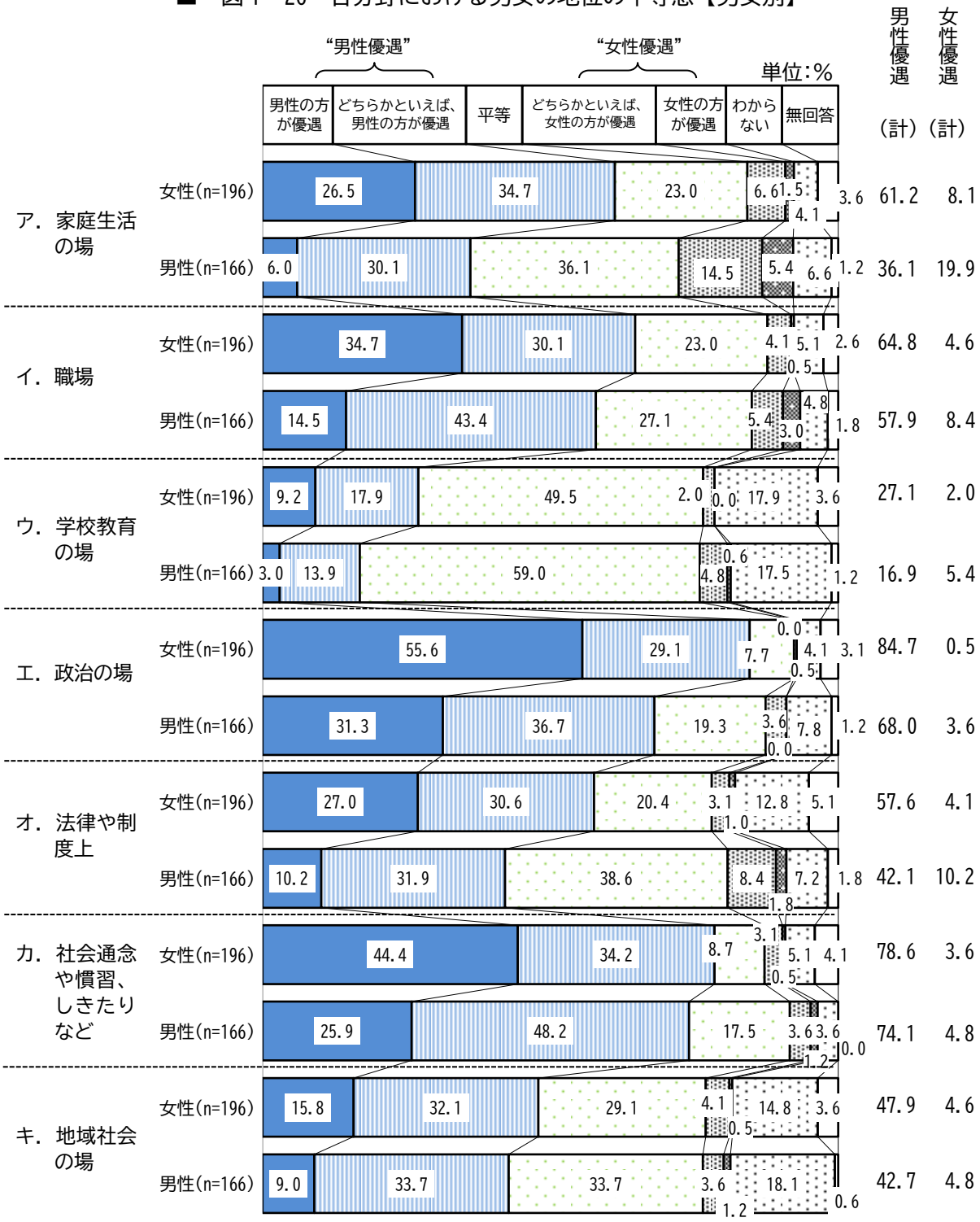
在住者に対し、各分野で男女の地位は平等になっていると思うかを聞いたところ、男女の地位が最も「平等」と考えられているのは、『学校教育の場』で 53.7%となっています。また、『家庭生活の場』『法律や制度上』『地域社会の場』では「平等」が３割前後となっています。多くの分野で“男性優遇”という認識が強く、特に『政治の場』『社会通念や慣習、しきたりなど』では８割弱、『職場』では６割強となっています。一方、“女性優遇”は『家庭生活の場』を除く全ての分野で１割未満にとどまっています。

■　図 1- 25　各分野における男女の地位の平等感



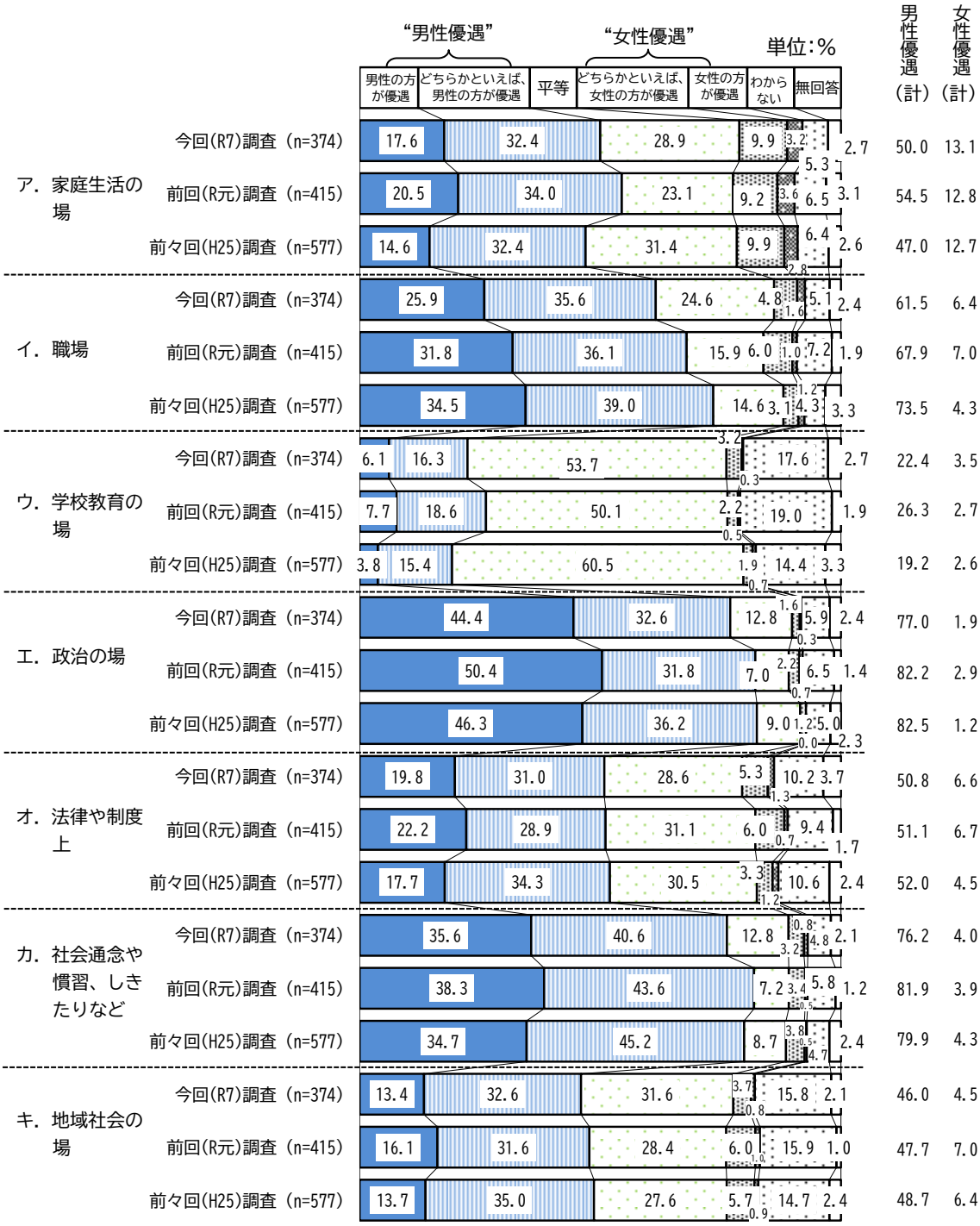
男女別に見ると、全ての分野で男性回答者の「平等」が女性回答者の割合を上回っているのに対し、女性回答者の“男性優遇”が男性回答者の割合を上回っています。なお、『政治の場』では女性回答者の“男性優遇”が８割台半ばに達しているとともに、『社会通念や慣習、しきたりなど』では男女とも７割以上が“男性優遇”と回答しています。

■　図 1- 26　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（令和元（2019）年度実施）、前々回調査（平成 25（2013）年度実施）と比較すると、多くの分野で“男性優遇”の割合が減少傾向となっています。『職場』では前々回（H25）調査から今回（R7）調査にかけて“男性優遇”が 12 ポイント減少しているのに対し、「平等」が 10 ポイント増加しています。『政治の場』では、前々回（H25）調査から今回（R7）調査にかけて“男性優遇”が５ポイント減少しています。一方、『学校教育の場』では、前々回（H25）調査から今回（R7）調査にかけて「平等」が６ポイント減少しています。

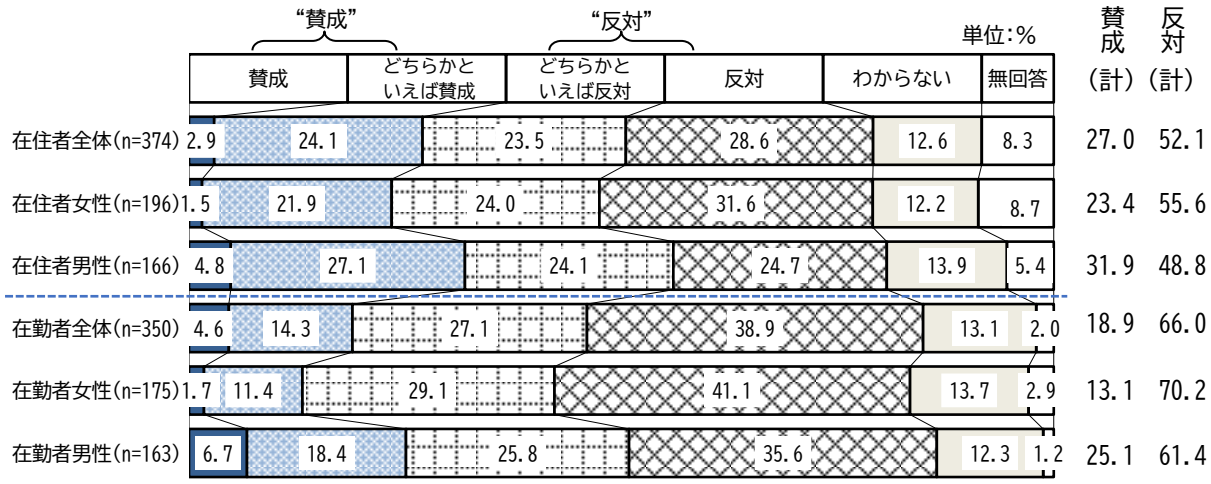
■　図 1- 27　各分野における男女の地位の平等感【前回、前々回調査との比較】



③　家庭生活について

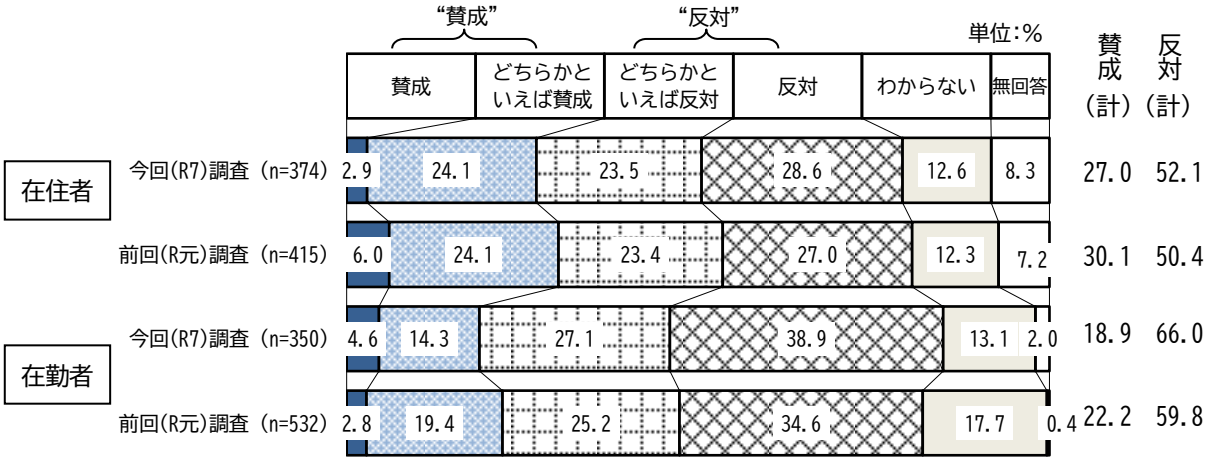
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という男女の性別役割分担の考え方を聞いたところ、在住者・在勤者男女ともに“反対”が“賛成”を上回っています。在住者女性では“反対”が５割台半ば、在勤者女性では“反対”が７割を占めて多くなっていますが、在住者男性では“賛成”が３割強、“反対”が５割弱であり、“賛成”と“反対”の差がやや小さくなっています。

■　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



調査結果を前回調査と比較すると、在住者・在勤者ともに前回（R 元）調査から今回（R7）調査にかけて“賛成”の割合が減少するとともに“反対”の割合が増加しており、“賛成”と“反対”の差が拡大しています。

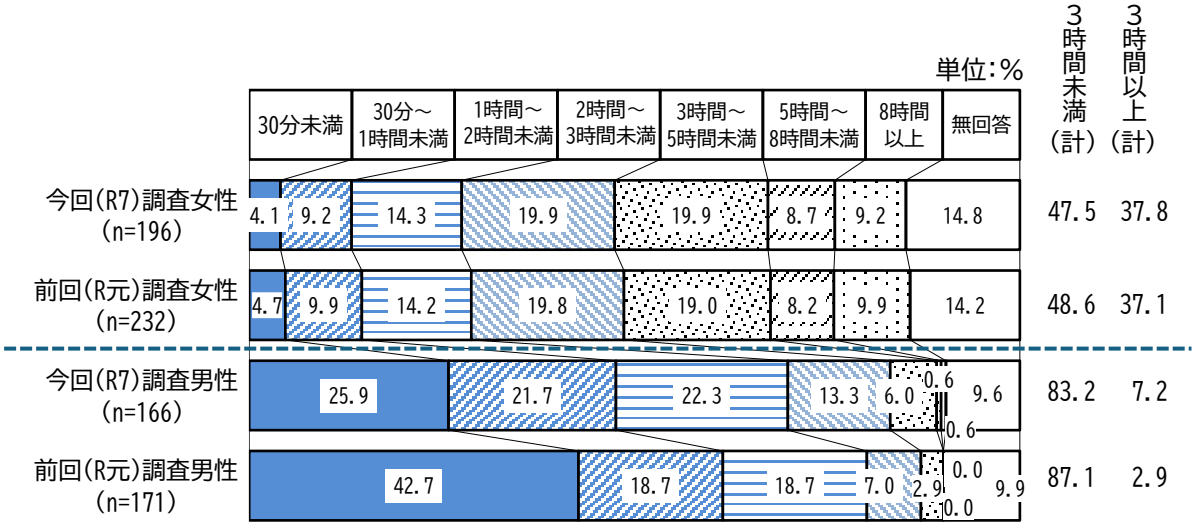
■　図 1- 29　「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識についての考え方
【前回調査との比較】



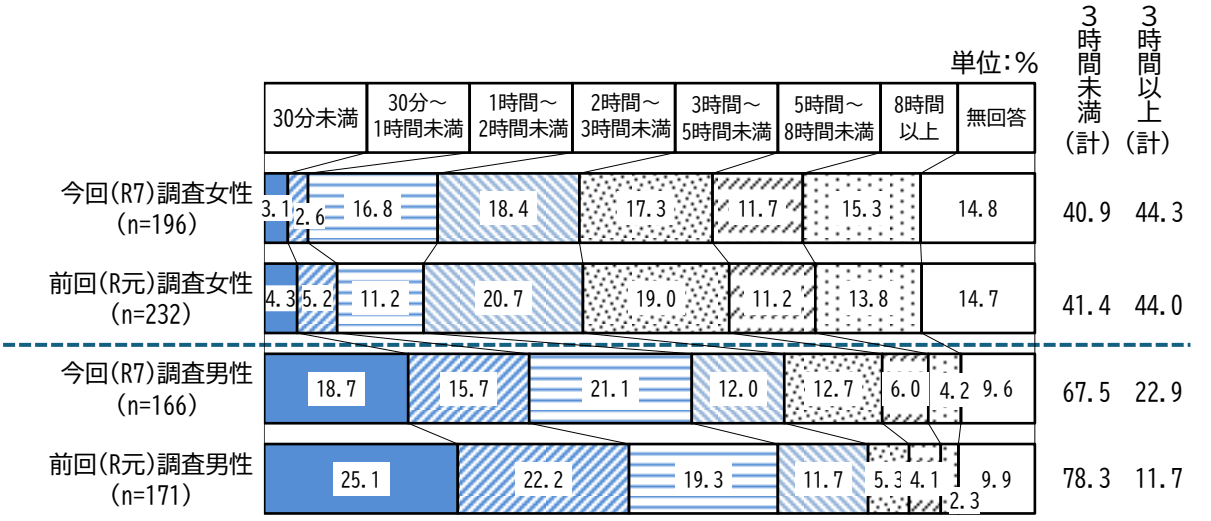
在住者に対し、家事・育児に携わる１日あたりの平均的な時間について聞いたところ、平日では女性の４割弱が３時間以上と回答しているのに対し、男性で３時間以上と回答しているのは１割を下回っており、男性の８割強は３時間未満と回答しています。休日では、女性の４割強、男性の２割強が３時間以上と回答しています。

３時間以上と回答した人の割合に関して前回調査と比較すると、平日では男女とも大きな変化が見られないものの、休日の男性については 11 ポイント増加しており、男性の家事・育児への参画が一定程度進んでいることがわかります。

■　図 1- 30　家事・育児に携わる１日の平均時間（平日）



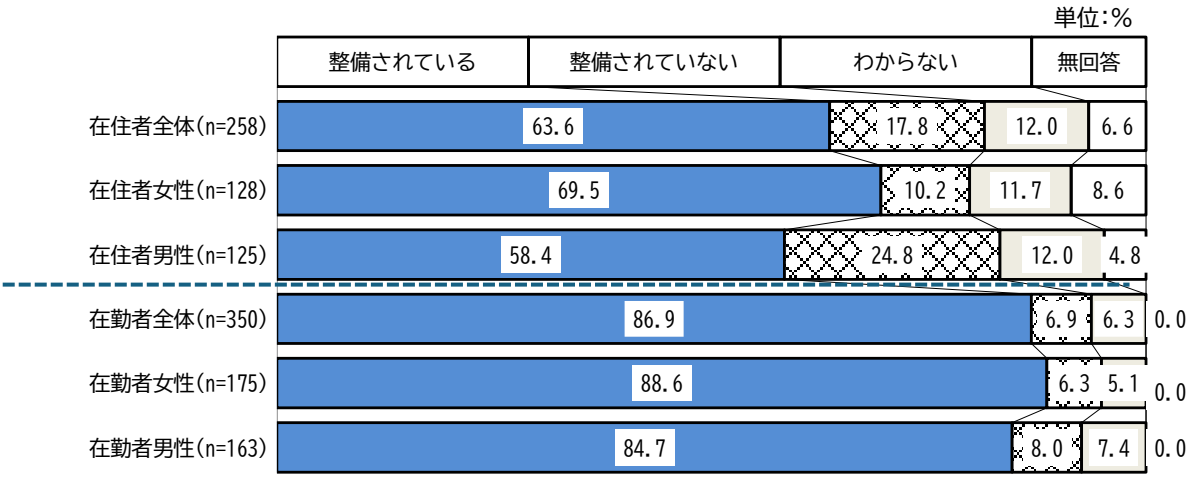
■　図 1- 31　家事・育児に携わる１日の平均時間（休日）



④　働く場について

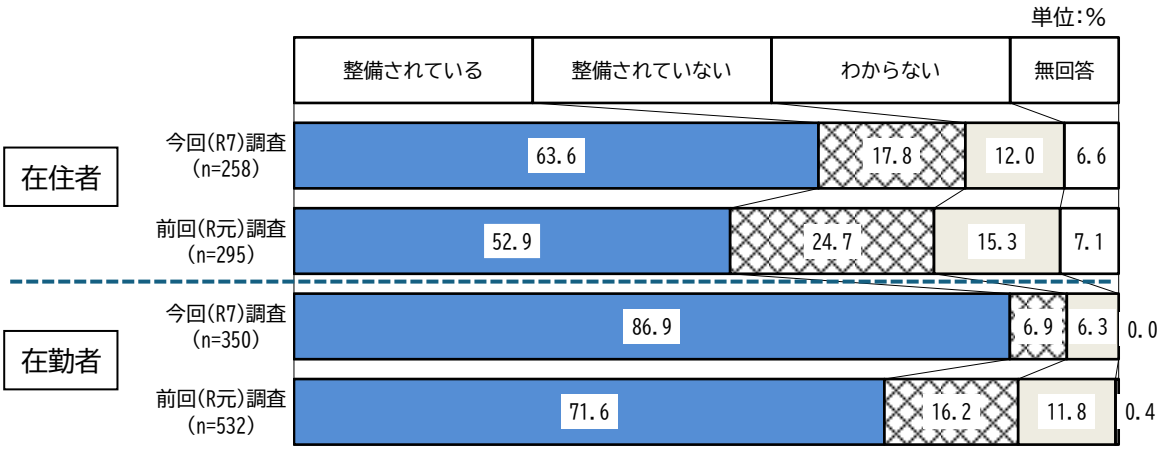
育児休業や介護休業を取得できる職場環境の整備状況について聞いたところ、在住者・在勤者男女とも「整備されている」が「整備されていない」を大幅に上回っています。「整備されている」は在勤者で男女とも８割台を占めているものの、在住者男性では 58.4%にとどまっており、「整備されていない」が 24.8%となっています。

■　図 1- 32　育児休業・介護休業の取得環境



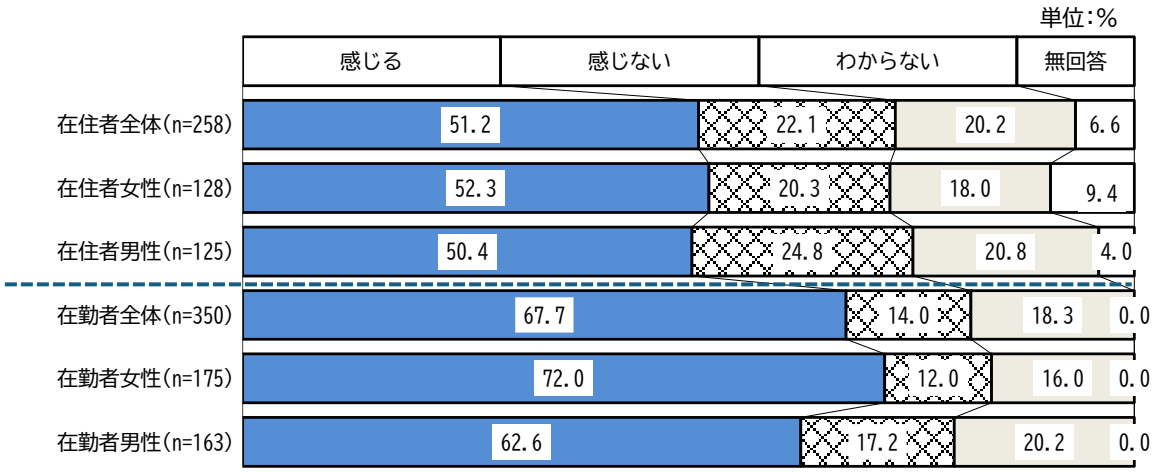
調査結果を前回調査と比較すると、在住者・在勤者ともに前回（R 元）調査から今回（R7）調査にかけて「整備されている」の割合が 10 ポイント以上増加し、「整備されていない」の割合が減少しています。多くの事業所で育児休業・介護休業の取得環境が整備されてきたことがわかります。

■　図 1- 33　育児休業・介護休業の取得環境【前回調査との比較】



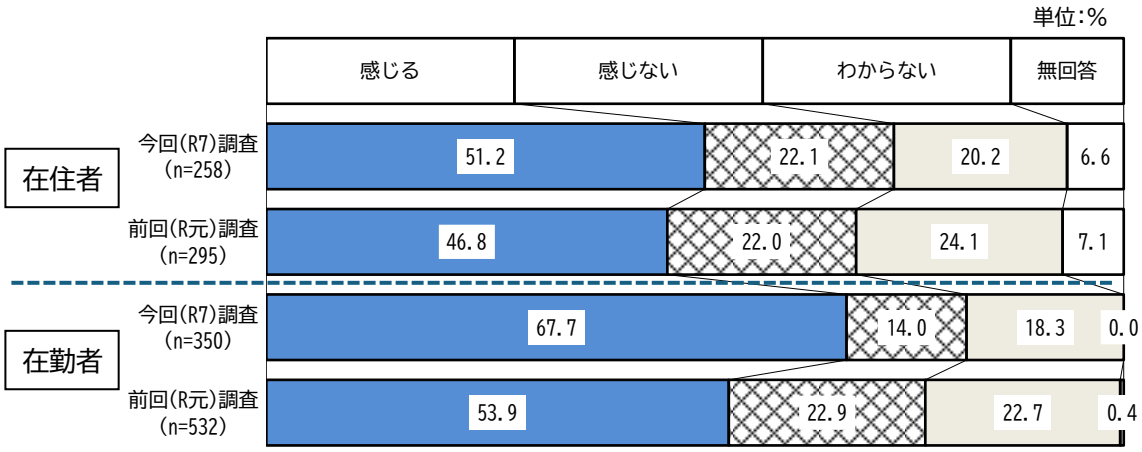
職場で育児休業や介護休業が取得しやすい風土・職場の理解があるかどうかについて聞いたところ、在住者・在勤者男女ともに「感じる」が「感じない」を上回っています。在勤者女性では「感じる」が 72.0%であり、在勤者男性の割合を９ポイント上回っています。

■　図 1- 34　育児休業・介護休業は取得しやすいか



調査結果を前回調査と比較すると、在住者・在勤者ともに前回（R 元）調査から今回（R7）調査にかけて「感じる」の割合が増加しています。特に、在勤者では「感じる」が 13 ポイント増加して「感じない」が８ポイント減少しています。

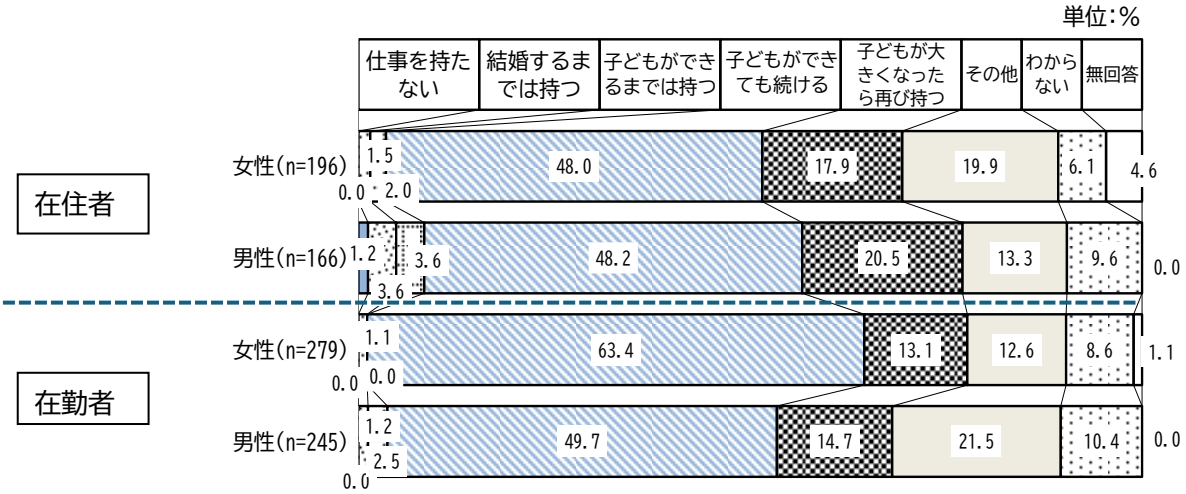
■　図 1- 35　育児休業・介護休業は取得しやすいか【前回調査との比較】



⑤　働く場における女性の活躍推進について

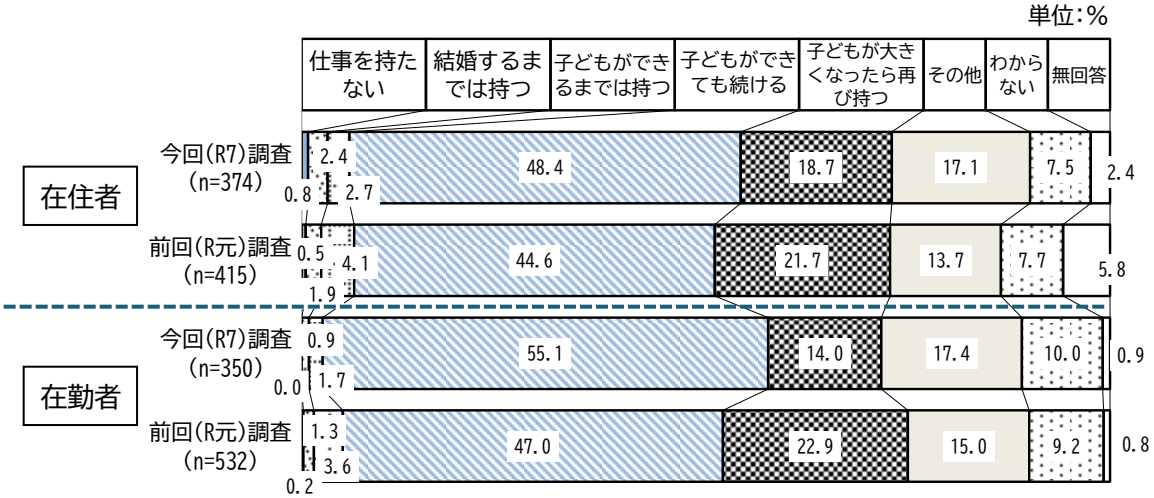
女性の働き方について、どのような形が望ましいと思うかを聞いたところ、在住者・在勤者男女ともに「子どもができても、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も多くなっており、「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を持つ方がよい」が続いています。在勤者女性では「子どもができても、ずっと仕事を続ける方がよい」が 63.4%であり、男性の割合を 13 ポイント上回っています。

■　図 1- 36　望ましい女性の働き方



前回調査と比較すると、在住者・在勤者とも「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」が増加しています。特に在勤者では「子どもができても、ずっと仕事を続ける方がよい」が初めて５割を上回っており、子育て期であっても就労継続が望ましいという意識が定着していることがわかります。

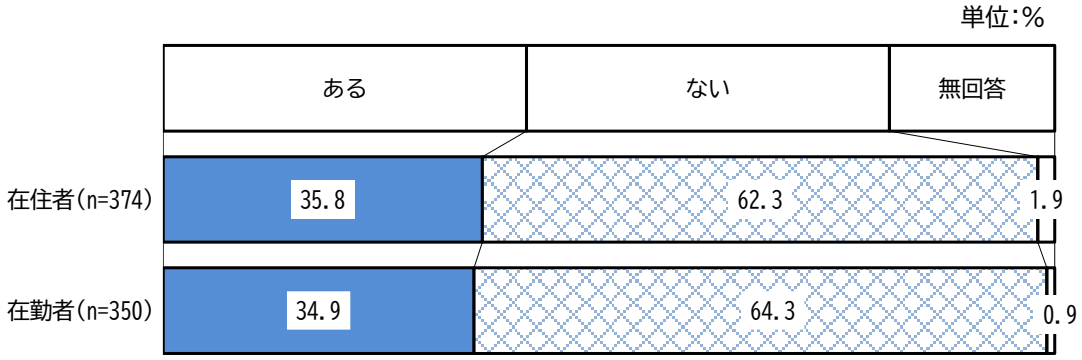
■　図 1- 37　望ましい女性の働き方【前回調査との比較】



⑥　差別的取扱いについて

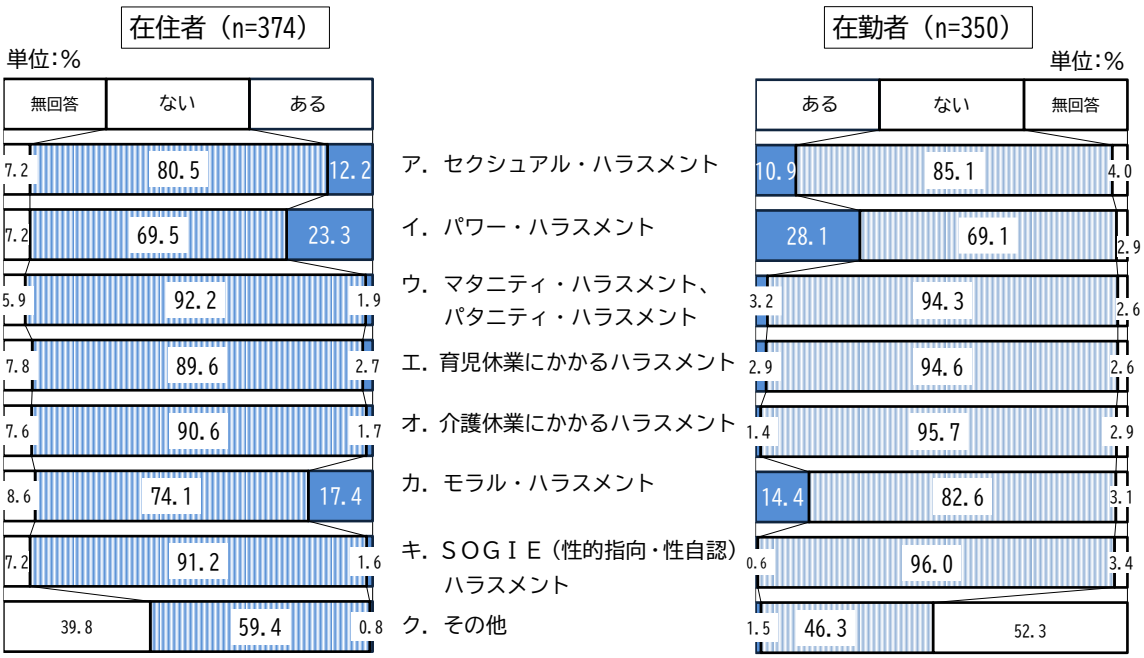
ここ５年以内にセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等の各種ハラスメント被害を受けたことがあるかを聞いたところ、何らかのハラスメントを１つでも受けた人の割合が在住者・在勤者とも３割台となっています。

■　図 1- 38　ハラスメントを受けた経験



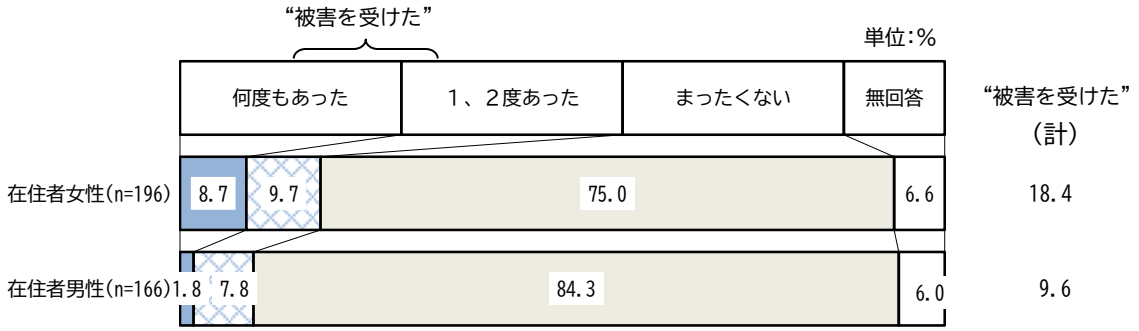
被害の種類別にみると、在住者・在勤者とも『パワー・ハラスメント』が２割台、『セクシュアル・ハラスメント』『モラル・ハラスメント』がいずれも１割台となっています。

■　図 1- 39　ハラスメントを受けた経験（種類別）



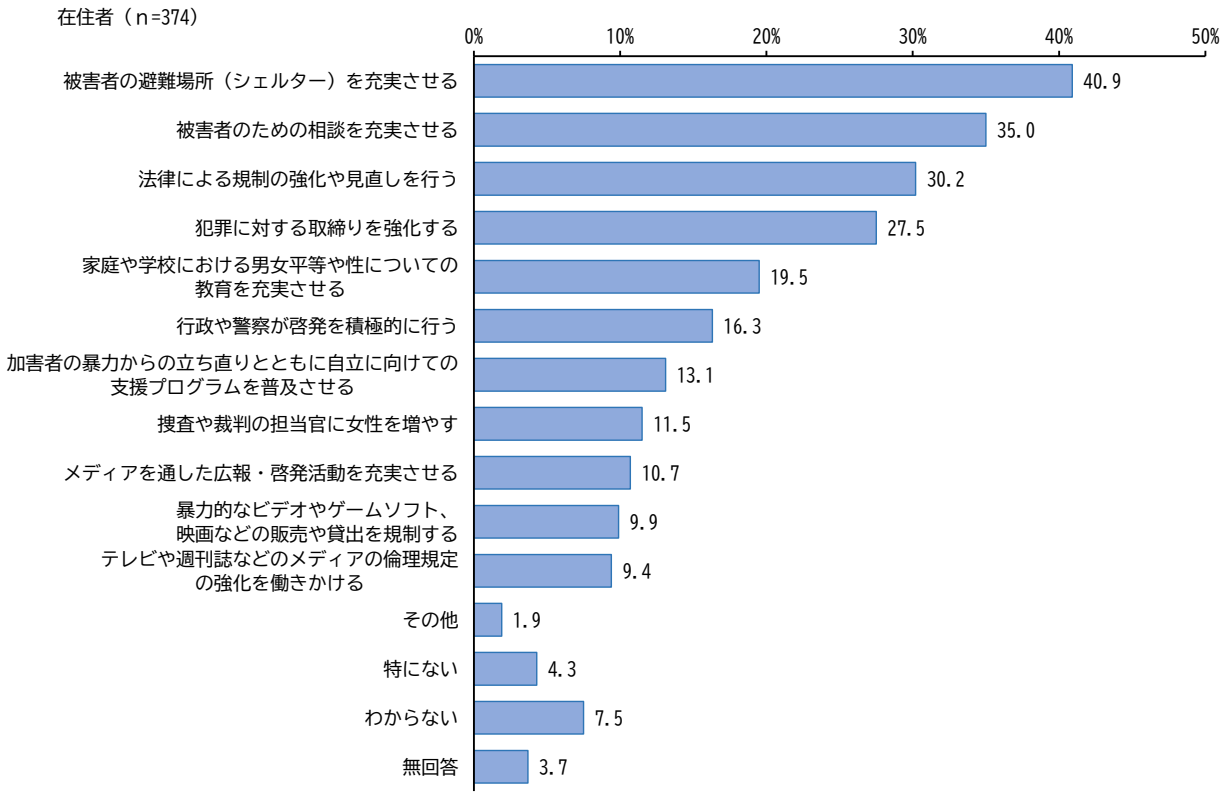
在住者に対し、ここ５年以内に配偶者やパートナー・恋人等から暴力被害を受けたことがあるかを聞いたところ、被害を受けた女性が 18.4%、男性が 9.6%となっています。

■　図 1- 40　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」（40.9%）が最も多く、「被害者のための相談を充実させる」が 35.0%、「法律による規制の強化や見直しを行う」が 30.2%で続きます。

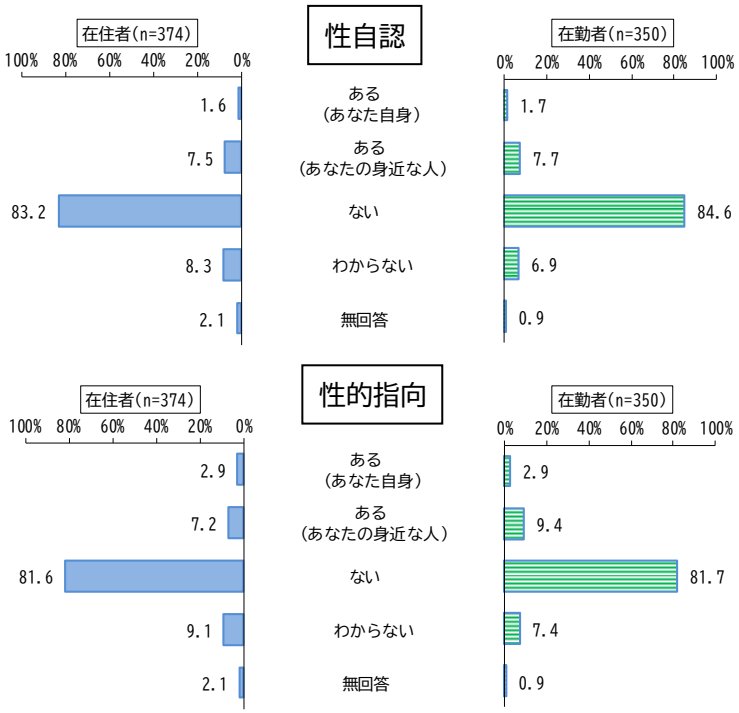
■　図 1- 41　男女間の暴力の防止及び被害者支援のための対策に必要なこと



⑦　性の多様性について

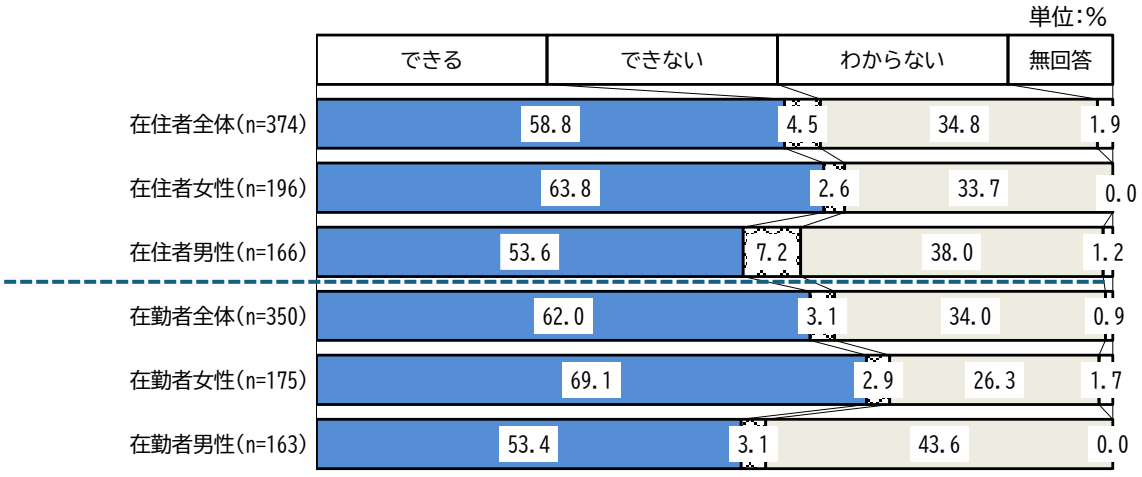
自身もしくは身近な人（職場の同僚、友人、親戚や家族、近所の友人）が性自認や性的指向について悩んだことがあるかどうかを聞いたところ、悩んだことがあるという回答が在住者・在勤者とも１割前後となっています。

■　図 1- 42　性自認、性的指向について悩んだ経験の有無



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」を上回っています。在勤者男性では「できる」が53.4%にとどまっており、「わからない」が43.6%です。

■　図 1- 43　カミングアウトの際の対応

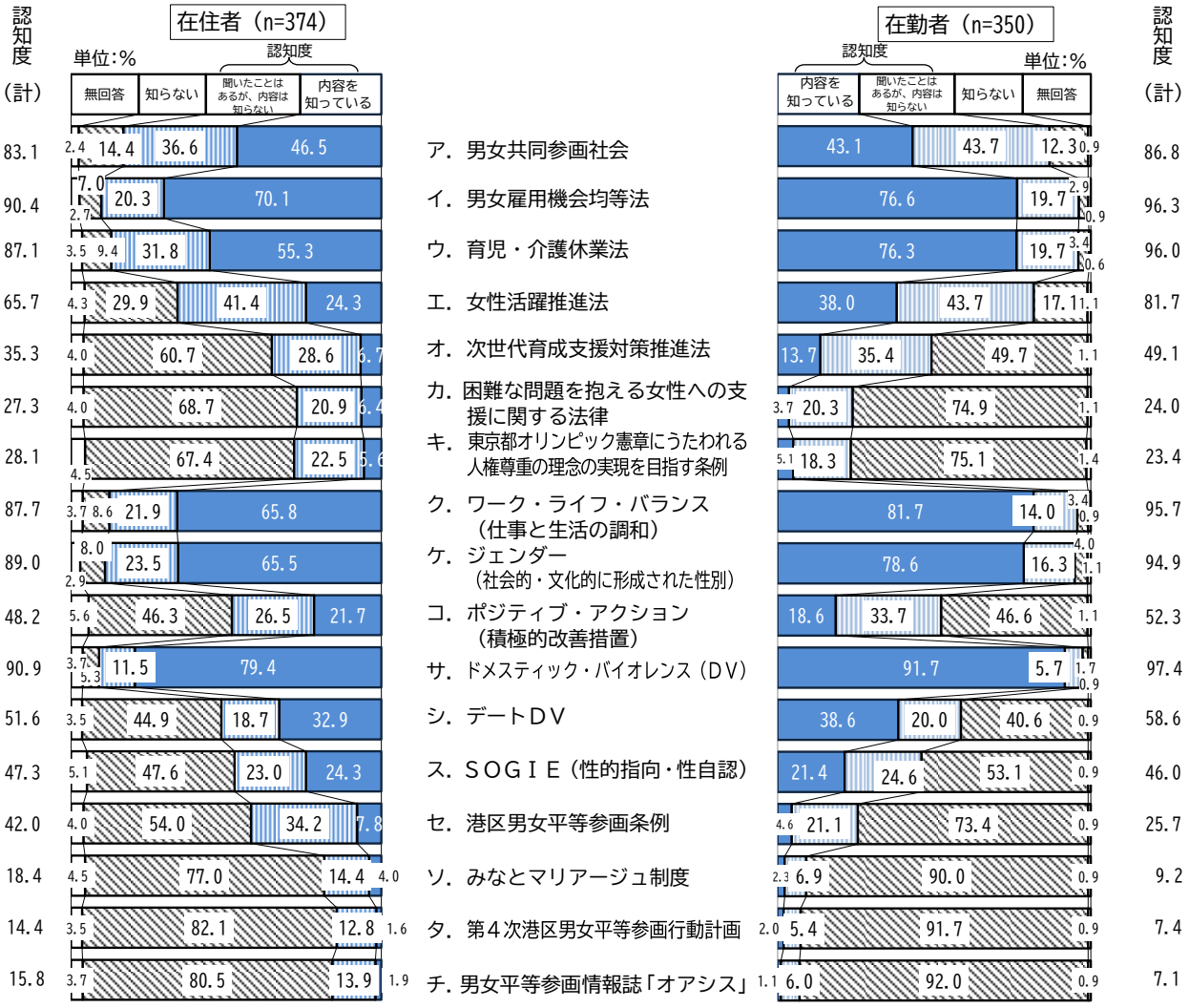


⑧　男女平等参画社会の実現について

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』『育児・介護休業法』『ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）』『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。このほか、在住者では『女性活躍推進法』の“認知度”が81.7%となっています。

一方、『困難な問題を抱える女性への支援に関する法律』『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』『みなとマリアージュ制度』『第４次港区男女平等参画行動計画』『男女平等参画情報誌「オアシス」』の“認知度”は、在住者・在勤者ともに３割を下回っています。

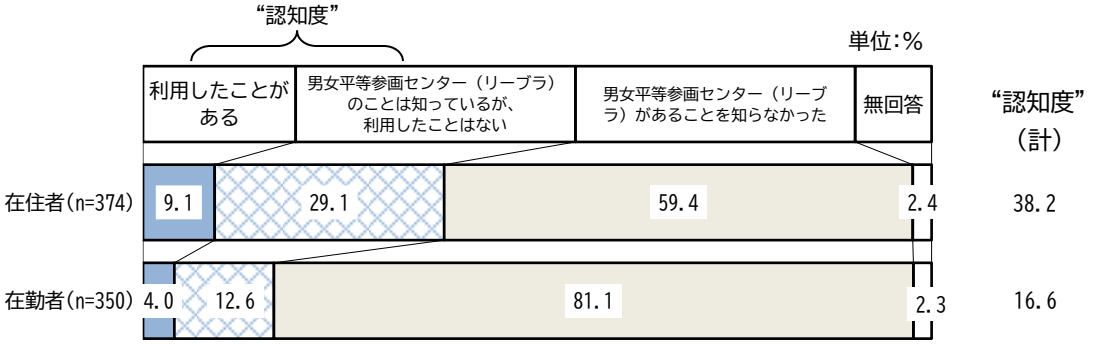
■　図 1- 44　男女平等参画に関する用語の認知度



⑨　拠点施設について

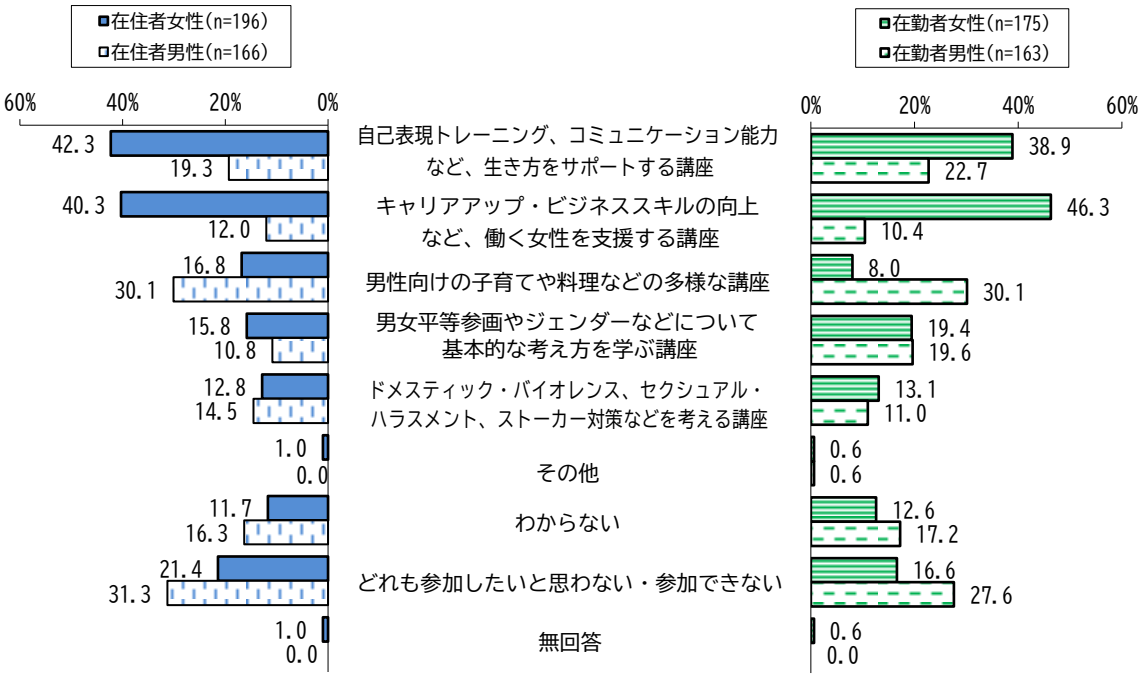
港区立男女平等参画センター（リーブラ）を利用したことがあるかどうかを聞いたところ、「利用したことがある」は在住者で 9.1%、在勤者で 4.0%となっています。リーブラの“認知度”（「利用したことがある」「男女平等参画センター（リーブラ）のことは知っているが、利用したことはない」の合計）は在住者で 38.2%、在勤者で 16.6%となっています。

■　図 1- 45　港区立男女平等参画センター（リーブラ）の利用経験



港区立男女平等参画センター（リーブラ）で行っている講座への参加意向を聞いたところ、「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」は在住者女性で 42.3%、在勤者女性で 38.9%を占めているほか、「男性向けの子育てや料理などの多様な講座」は在住者男性、在勤者男性でともに 30.1%を占めています。

■　図 1- 46　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



３　第４次行動計画の進捗と評価

区では第４次行動計画で位置付けた 150 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」事業については、自己評価に加えて男女平等参画推進会議による第三者評価を毎年度実施し、その結果を事業改善に反映してきました。

あわせて、第４次行動計画では計画の達成度合いを客観的に評価するため、目標１～４に位置付けた各課題に対応する成果指標を設定しています。

ここでは、本計画策定時点で直近に行われた令和７（2025）年度事業評価の結果と、令和７（2025）年度時点における成果指標の達成状況を整理します。

（１）目標１　あらゆる場における男女平等参画を推進する

①　令和７（2025）年度評価結果について

責任項目１「事業者における女性の活躍の促進」については、ワーク・ライフ・バランス推進企業認定事業の申請数・認定数の増加や、労働関係法令をはじめ各種制度の周知方法の工夫、講座・講演会の充実度が確認できましたが、目標が曖昧な事業があるため、今後は数値目標の設定など客観的な評価が可能となる工夫が必要であるとの指摘があり、Ｂ（おおむね達成）と評価されました。

責任項目２「審議会等委員への女性の参画拡大」については、令和７年度の取組については、審議会等委員の女性比率が計画の目標値に達しておらず、引き続き積極的な働きかけが必要であるとの指摘がありましたが、比率は少しずつ上昇しており、新たな研修の実施やオンライン会議、一時保育の取組など、女性参画を促進する環境整備が進められていることが確認できたことから、Ｂ（おおむね達成）と評価されました。

責任項目３「防災分野における男女平等参画の推進」については、防災訓練等への女性の参加率向上だけでなく、参画促進につながる取組の実施や支所間で目標設定や取組内容に対する評価の考え方に差が見られることから、共通課題について一定の基準や認識の共有が必要との指摘がありましたが、避難所環境の整備や多様な視点を取り入れた防災対策が進められていることが確認できたことから、Ｂ（おおむね達成）と評価されました。

②　目標１にかかる成果指標の状況について

課題６「男女平等参画の視点に立った防災対策の充実」に対応する「地域防災協議会の運営を担う女性の割合」については目標を達成しているものの、他の成果指標については、いずれも目標値に達していません。

課題	成果指標	現状値（R元）	実績値（R7）	目標値（R8）	達成状況
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	在住51.9% 在勤52.4%	在住62.8% 在勤57.7%	70%	B
2	区が設置する付属機関等の女性委員の割合	34.1%	36.8%	50%	B
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	在住28.4%	在住31.6%	40%	B
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	在住50.1%	在住53.7%	70%	B
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	在住23.1%	在住28.9%	40%	B
6	地域防災協議会の運営を担う女性の割合	13.3%	20.4%	20%	A

※1、３～５は男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査結果

（２）目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進する

①　令和７（2025）年度評価結果について

責任項目４「働き方改革に対応した職場環境の整備促進」については、両立支援事業の利用件数の増加に加え、ホームページやＳＮＳを活用した情報発信など、新たな取組が進められていることが確認できたことから、Ａ（ほぼ達成）と評価されました。なお、更なる事業効果の向上に向けて、数値目標の設定や事業目標の見直しを検討する必要があるとの指摘もありました。

責任項目５「在宅介護を担う男女に対する支援の充実」については、施設間のサービス水準の均質化や、事業目標における表現の見直しが必要であるとの指摘がありましたが、介護サービスの充実や介護人材の確保に向けた取組が進められ、利用者数の増加や利用環境の改善が図られていることが確認できたことから、Ａ（ほぼ達成）と評価されました。

②　目標２にかかる成果指標の状況について

課題２「安心して子育てできる環境づくり」に対応する「保育園の待機児童数」、課題３「仕事と介護の両立に向けた支援」に対応する「主な介護者が仕事を辞めた割合」、課題４「男性の家庭・地域への参加促進」に対応する「「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」のうちの在勤者女性について目標値を達成しているものの、課題４の成果指標「「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」のうち在住者男女・在勤者男性については、目標値を達成できていません。

課題	成果指標		現状値（R元）	実績値（R7）	目標値（R8）	達成状況
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		在住 42.9% 在勤 32.7%	※	50%	－
2	保育園の待機児童数		０人	０人	０人	A
3	主な介護者が仕事を辞めた割合		6.8%	6.1%	減少	A
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	在住	女性 58.2% 男性 40.3%	女性 55.6% 男性 48.8%	70%	B
		在勤	女性 65.2% 男性 53.0%	女性 70.2% 男性 61.4%		

※１、４は男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査結果
※３は港区保健福祉基礎調査結果
※１は令和７年度調査で設問の変更を行ったため、実績値及び達成状況の表記を割愛している。なお、令和７年度実績値は次のとおり。
【在住】仕事：57.5%、家庭生活：66.6%、地域での生活：62.0%、個人の生活：60.7%
【在勤】仕事：56.3%、家庭生活：53.4%、地域での生活：56.9%、個人の生活：48.0%

（３）目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

①　令和７（2025）年度評価結果について

責任項目６「性別等による差別の根絶に向けた働きかけ」については、今後はより幅広いテーマへの対応や、更なる意識啓発の充実が期待されていますが、ＳＯＧＩＥに関する相談体制の充実や啓発活動、教育分野における取組が進められていることが確認されており、Ｂ（おおむね達成）と評価されました。

責任項目７「暴力防止教育と啓発」については、リーブラにおいて講座や冊子、展示等幅広い取組を実施していることや、相談体制が整備されていることが確認できたものの、出前講座等による若年層への啓発や支所との連携強化、リーフレットの活用方法の見直しなど更なる工夫が必要であるとの指摘があり、Ｃ（達成半ば）と評価されました。

②　目標３にかかる成果指標の状況について

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」に対応する「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、ＳＯＧＩＥハラスメント他）を受けたことがある人の割合」のうちの在勤者、課題２「配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶」に対応する「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」については目標値を達成しているものの、このほかの成果指標については、いずれも目標値を達成できていません。

課題	成果指標	現状値（R元）	実績値（R7）	目標値（R8）	達成状況
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、ＳＯＧＩＥハラスメント他）を受けたことがある人の割合	在住34.0% 在勤39.5%	在住35.8% 在勤34.9%	減少	C
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	在住24.6%	在住20.3%	減少	A
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毀損が存在すると考える人の割合	83.5%	90.1%	減少	E
4	乳がん検診受診率	36.4%	46.8%	50%	A
	子宮頸がん検診受診率	33.7%	46.6%		

※１、２は男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査結果
※３は人権に関する区民意識調査結果

（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

①　令和７（2025）年度評価結果について

責任項目８「区民に親しまれる施設としての機能の充実」については、リーブラにおいて多様な講座や区民・団体等を支援するための助成事業が積極的に実施されるとともに、民間団体や学校との連携も進められており、男女平等参画意識の醸成に向けた取組が着実に進んでいることが確認されており、Ａ（ほぼ達成）と評価されました。今後はＳＮＳの活用や活動支援の更なる充実、子どもに対する教育機会の拡充などが期待されています。

②　目標４にかかる成果指標の状況について

すべての成果指標について、目標値を達成できていません。

課題	成果指標	現状値（R元）	実績値（R7）	目標値（R8）	達成状況
1	リーブラの認知度	在住37.3% 在勤19.9%	在住38.2% 在勤16.6%	50%	C
2	管理的地位（課長級以上）にある女性職員の割合	16.5%	20.0%	30%	C
3	港区男女平等参画条例の認知度	在住38.8% 在勤29.1%	在住42.0% 在勤25.7%	50%	C
	港区男女平等参画行動計画の認知度	在住21.0% 在勤16.4%	在住14.4% 在勤 7.4%	40%	E
4	リーブラにおける連携事業及び協力事業の回数	７回	６回	増加	E

※１、３は男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査結果

【参考】達成状況の評価指標

評価判定	評価指標
A	ほぼ達成（目標の９割以上達成）
B	おおむね達成（目標の７～８割程度達成）
C	達成半ば（目標の５～６割程度達成）
D	不十分で課題がある（目標の３～４割程度達成）
E	不十分で課題が多い（目標の１～２割程度達成）
－	未実施

※成果指標の評価は、責任項目の評価基準に準じ、実績値の目標値に対する達成率により判定しています。

※複数の実績値を設定している指標は、それぞれの目標達成率の平均値により、当該指標の評価を判定しています。ただし、目標値を「増加」又は「減少」としている指標は、目標を達成した区分をＡ、未達成の区分をＥとし、複数の区分がある場合は各区分の評価を平均して総合評価を判定しています。

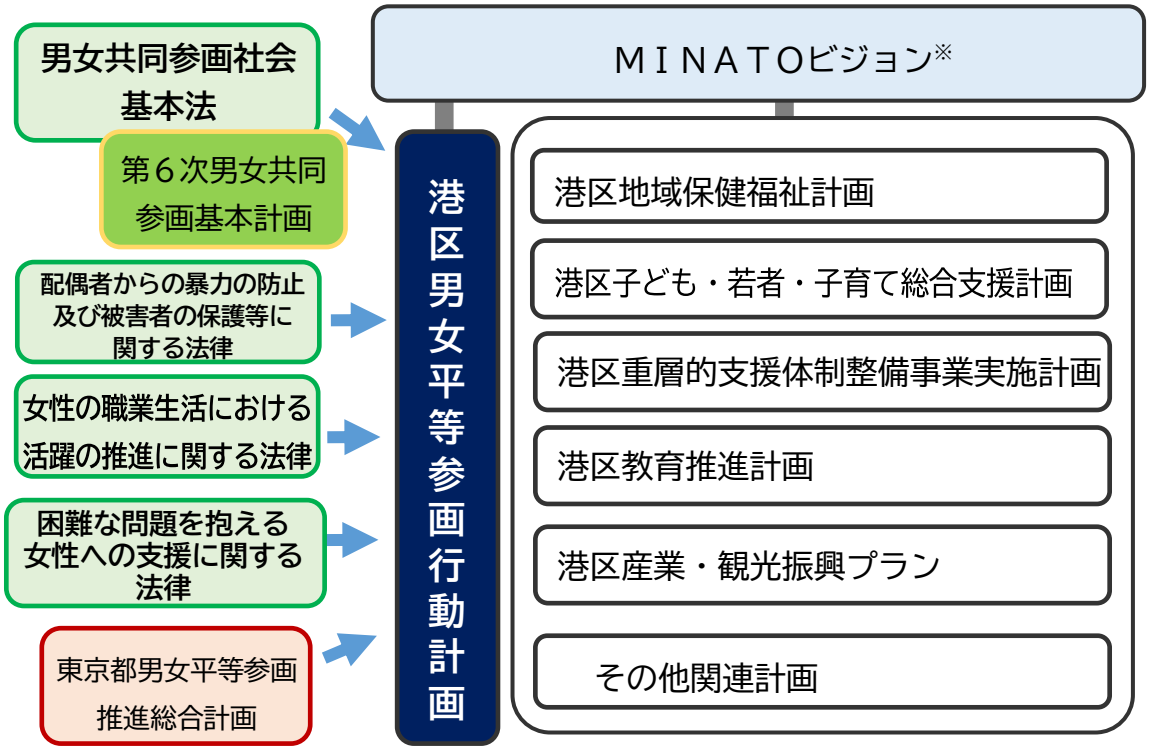
※設問の変更等により比較できない指標は「－」としています。

第２章　計画の基本的内容

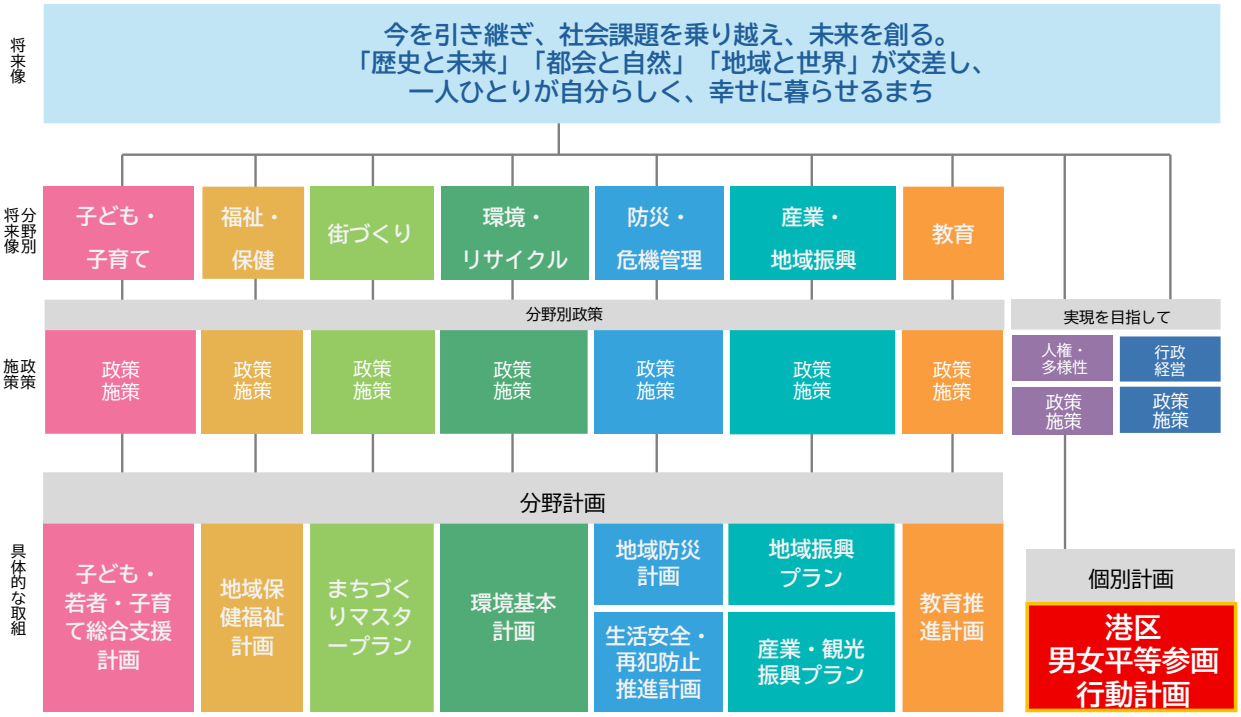
１　計画の性格・位置付け

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項に基づく行動計画であるとともに、「男女共同参画社会基本法」第 14 条第３項に基づく市町村男女共同参画計画として位置付けます。
○「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。
○「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第８条第３項に規定する、港区における「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」（市町村基本計画）に相当するものです。
○令和９（2027）年度から令和 12（2030）年度までを計画期間とするＭＩＮＡＴＯビジョンを踏まえるとともに、関連する分野別計画との整合を図り策定する計画です。
○「第４次港区男女平等参画行動計画―みんなで進めよう　男女平等―（令和３（2021）年度～８（2026）年度）」を継承し、さらに発展させる計画です。



【ＭＩＮＡＴＯビジョンの概要】



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。

■　港区男女平等参画条例の基本理念

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。

本計画は、港区男女平等参画条例の基本理念を踏まえるとともに、現在策定中のＭＩＮＡＴＯビジョンにおける港区の将来像である「『歴史と未来』『都会と自然』『地域と世界』が交差し、一人ひとりが自分らしく、幸せに暮らせるまち」を踏まえ、政策８「人権・多様性」に対応する個別計画として、男女平等参画に関する施策を総合的かつ計画的に推進し、男女平等参画社会の実現をめざす計画です。

３　計画の期間

この計画の期間は、令和９（2027）年度から令和 12（2030）年度までの４年間とします。

４　計画の推進

行動計画に計上する各事業の実施状況については、年次報告書により、年度ごとの目標に照らして実施状況を確認するとともに、次年度の目標を立てるなど、計画期間における全体の目標達成をめざします。

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 12（2030）年度）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７（2025）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８（2026）年度実施予定）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、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」を具体的に例示しています。
⑤ 施策の推進に当たっては、区の各部門において所管事業として取り組みます。

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４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、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な事業を位置付けます。

また、第４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」と位置付けて各事業に個別指標を設定し、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

男女平等参画社会とは、男女が社会の対等な構成員として、自らの意思によって、社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が確保される社会であり、その実

現のためには、特に女性が多様な分野に参画できるようにする必要があります。意識・実態調査からは、『社会通念や慣習、しきたりなど』『地域社会の場』において男性が優遇されていると認識する区民が多数であり、男女平等の実現は途半ばであると言えます。

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、出産等の事情によって仕事を辞めた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とともに、男性の家庭や地域への参加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】

港区における女性活躍推進は引き続き重要な課題であり、更なる取組の推進が必要と考えられることから、「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４次行動計画で付属機関等（審議会）の女性委員比率についての目標が未達成であり、更なる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、第４次行動計画策定後も能登半島地震や令和８年熊本地震など、全国的に大規模な災害が発生する中で、災害発生時の避難所における女性の視点の欠如が社会全体の懸案であり、港区においても重点的な取組が必要と考えられることから、「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・バランスを推進し、多様な生き方を支援する

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向けたこれまでの様々な取組をとおして、今日では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。近年、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取組が進められてきており、意識・実態調査からは、職場において育児休業や介護休業が取得しやすい風土や、取得に対する職場の理解が定着していることがわかります。

一人ひとりが自分らしく輝く男女平等参画社会とは、男性にも女性にも生きやすく暮らしやすい社会であり、多様な幸せ（Well-being）の実現にもつながります。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、男女ともに自分らしく希望する生活ができる社会の実現に向けた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・バランスの実現を通じて、区民が自ら希望する生き方を選択し、暮らしやすい多様な幸せ（Well-being）を実現できる社会に向けた取組が重要であることから、「多様で柔軟な働き方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。

≪責任項目４≫多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備促進

目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康づくりを推進する

近年のジェンダーに基づく暴力の防止に向けた法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。

近年、女性をめぐる課題は生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化しています。こうした困難な問題を抱える女性の意思を尊重し、安全・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、区として啓発や相談支援、関係機関との連携・協働等を含む総合的な支援の視点のもとで様々な支援策の方向性を示し、取組を展開します。

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、区民一人ひとりが主体的に健康づくりに取り組むことができる環境整備を進める観点から、生涯を通じた男女の健康づくりの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】

多様な性に対する理解促進は引き続き重要な課題であり、区による啓発の充実をとおして差別の根絶を図る必要があることから、「性の多様性の理解促進と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、配偶者等からの暴力の根絶についても引き続き重要な課題であり、教育と啓発によって暴力の未然防止を図る必要があることから、「暴力防止教育と啓発」を責任項目に位置付けます。

さらに、困難女性支援法の趣旨を踏まえ、困難な問題を抱える女性への理解促進や支援につなげるための意識啓発が重要と考えられることから、「女性の抱える困難な問題に関する意識啓発」を責任項目に位置付けます。

≪責任項目５≫性の多様性の理解促進と性別等による差別の根絶に向けた働きかけ

≪責任項目６≫暴力防止教育と啓発

≪責任項目７≫女性の抱える困難な問題に関する意識啓発

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）の認知度の向上と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く特定事業主行動計画としての性格を有する「港区職員の働きやすい職場づくり推進計画」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】

港区における男女平等参画を推進する上で、男女平等参画センター（リーブラ）は重要な拠点施設です。施設としての機能の充実のみならず、リーブラが実施する事業の充実をとおして、男女平等参画の取組を地域へ広げていくことが重要と考えられることから、「男女平等参画センター（リーブラ）の事業の充実」を責任項目に位置付けます。

≪責任項目８≫男女平等参画センター（リーブラ）の事業の充実

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】
	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　女性のエンパワーメント支援

課題	施策の方向
3　地域や社会の活動における男女平等参画の促進	1　地域や社会の活動における男女平等参画促進
	2　男性の地域活動・社会活動への参加のための支援
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意識の育成
	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
	2　男性の家庭生活への参加のための支援
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】

目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な生き方を支援する

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　多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備促進【責任項目】
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

目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康づくりを推進する

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と支援の充実
	2　あらゆる世代におけるハラスメントの予防と解決

課題	施策の方向
	3　性の多様性の理解促進と性別等による差別の根絶に向けた働きかけ【責任項目】
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】
	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　困難な問題を抱える女性に対する適切な支援	1　女性の抱える困難な問題に関する意識啓発　【責任項目】
	2　早期発見体制の充実と相談機能の強化
4　デジタル社会における人権の尊重	1　多様な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・リテラシーの育成とデジタル社会における情報モラルの育成
5　生涯を通じた男女の健康づくりの推進	1　年代に応じた健康づくりの支援
	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づくりの支援

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
	2　男女平等参画センター（リーブラ）の事業の充実　【責任項目】
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

課題	施策の方向
	2　働きやすい職場づくりと区職員のワーク・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　男女平等参画に関する広報・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　計画の達成指標

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７年度）	目標値 （令和 12 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 62.8% 在勤 57.7%	70%
2	区が設置する付属機関等の女性委員の割合	37.6%※	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 31.6%	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 53.7%	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 28.9%	40%
	「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 55.6% 在住男性 48.8% 在勤女性 70.2% 在勤男性 61.4%	70%
6	地域防災協議会の運営を担う女性の割合	20.4%	25%

※　令和８年４月１日現在

●目標２　ワーク・ライフ・バランスを推進し、多様な生き方を支援する

課題	成果指標	現状値 （令和７年度）	目標値 （令和 12 年度）
1	職場で勤務形態の多様化、働きやすい環境整備が行われている割合 （男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査）	在住 51.2% 在勤 67.7%	70%
2	女性が仕事を持ち続けるときの妨げとして、子育てと仕事の両立が難しいと考え	在住 69.5% 在勤 79.4%	60%

課題	成果指標	現状値 （令和７年度）	目標値 （令和 12 年度）
	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）		
3	家庭での親や家族の介護について、女性が「主に自分」、男性が「主に配偶者」と回答した割合 （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 62.1% 在住男性 38.6%	在住女性 60% 在住男性 20%

●目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康づくりを推進する

課題	成果指標	現状値 （令和７年度）	目標値 （令和 12 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、ＳＯＧＩＥハラスメント等）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 35.8% 在勤 34.9%	30%
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 20.3%	16%
3	支援調整会議（実務者会議・個別ケース検討会議）の開催回数	８回	20 回
4	情報モラルの重要性を強く認識している児童・生徒の割合 （港区情報モラル講座講習後アンケート調査）	76.7%	82%
5	健康診査の受診率 区民健康診査 特定健康診査 後期高齢者医療制度の健康診査 基本健康診査	 17.0% 38.2% 38.4% 21.1%	上昇

●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７年度）	目標値 （令和 12 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 38.2% 在勤 16.6%	50%
2	管理的地位（課長級以上）にある女性職員の割合	20.0%※	50%

課題	成果指標	現状値 （令和７年度）	目標値 （令和 12 年度）
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 42.0% 在勤 25.7%	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 14.4% 在勤　7.4%	40%
４	リーブラにおける連携事業及び協力事業の回数	６回	８回

※　令和８年４月１日現在

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

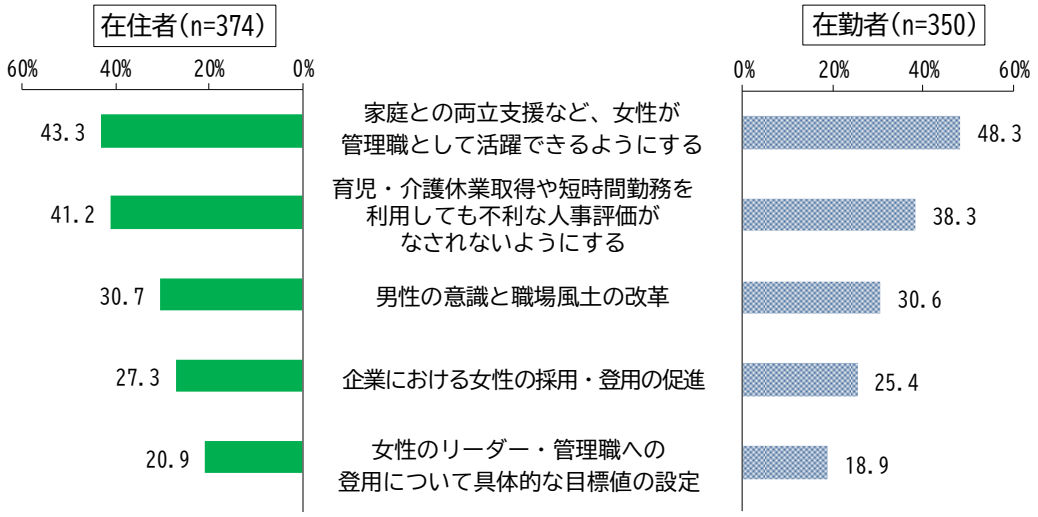
○　事業者の成長・発展のためには、性別を問わず誰もが働きやすく活躍できる職場環境が整備されていることが不可欠です。令和４（2022）年度に全面施行された改正女性活躍推進法により、自社の女性活躍に関する情報公表が義務付けられる事業者の規模が拡大する中で、自社の女性活躍にかかる課題を整理し、女性登用に向けた取組を進める事業者が増加しています。また、性別や年齢、国籍等、一人ひとりの違いを尊重して受け入れ、一人ひとりの能力が十分に発揮される「ダイバーシティ＆インクルージョン」という考え方を経営に反映させる事業者も増えています。しかし、依然として我が国の指導的立場に占める女性の割合は諸外国と比べて低い水準であり、更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６割強が男性優遇であると回答しています（第 1 章 25 ページの図 1-25 参照）。また、職場で女性が活躍する上で必要なこととして、「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にする」「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」が在住者・在勤者とも４割前後で多くなっています。

○　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、区が区内事業者に女性の活躍、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、我が国全体として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、女性の年齢階級別正規雇用比率が 25～29 歳を頂点として年代とともに低下するという「Ｌ字カーブ」の状態となっており、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。港区は女性が比較的正規雇用で就労しやすい環境にあると考えられますが、女性の就労環境が十分に整っているとまではいえない状況です。「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。

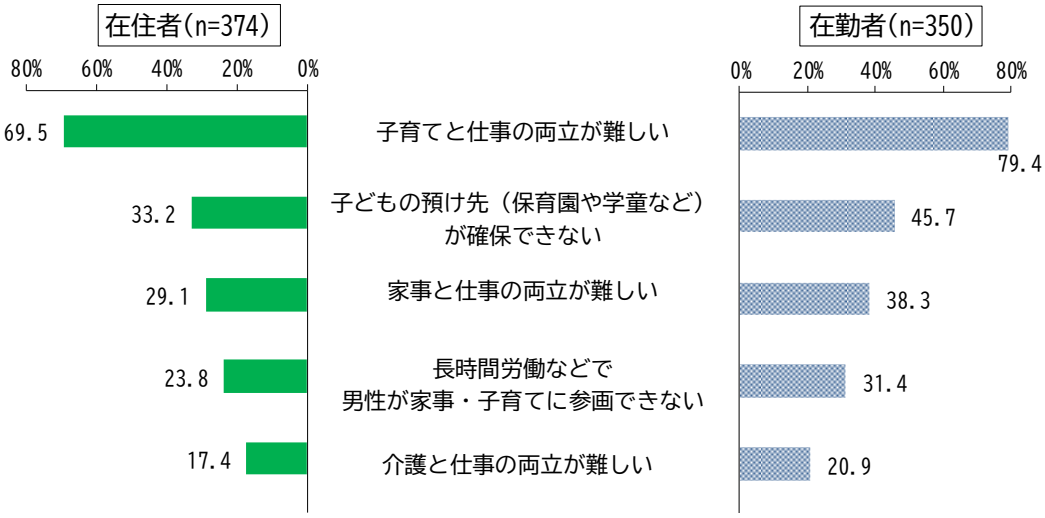
■　図 2- 1　職場で女性が活躍する上で必要なこと



※　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７年度）

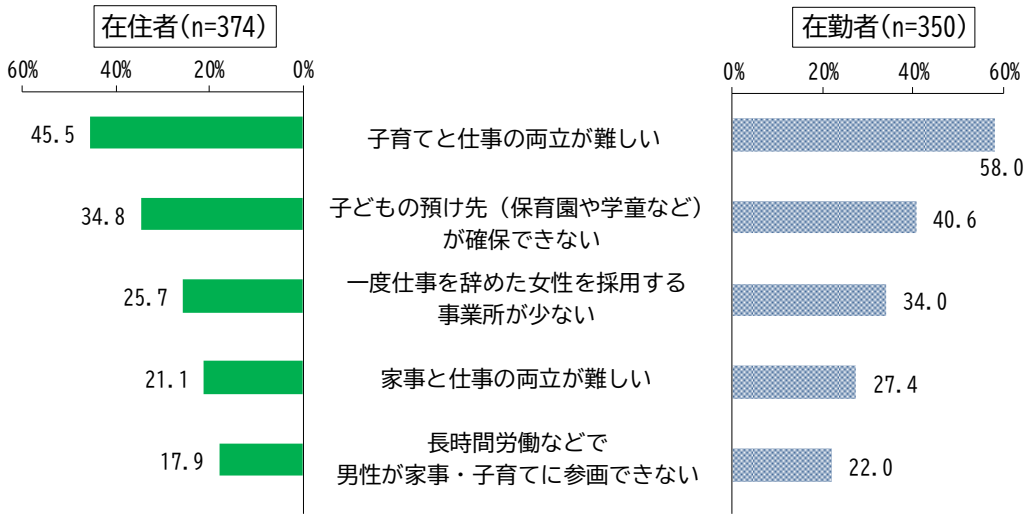
■　図 2- 2　女性が仕事を持ち続けるときの妨げ



※　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７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７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	①職場において、性別による固定的な役割分担意識や無意識の思い込みに気づき、見直す。 ②職場において、性別にかかわらず互いを尊重し、対等な立場で力を発揮する。
事業者	①性別にかかわらず職業上の能力を評価し、力を発揮できる職場環境を整えるとともに、人材育成に取り組む。 ②男女平等参画やハラスメント防止、アンコンシャス・バイアス等に関する研修等の機会を設け、理解の促進を図るとともに、相談窓口を設置するなど、相談しやすい環境を整える。 ③採用、配置、育成、評価、昇給昇格等において、性別による格差や偏りが生じていないか把握し、改善に努める。 ④男性優位の経営方針や組織運営になっていないか見直す。

〇アンコンシャス・バイアス：「組織のリーダーは男性の方が向いている」「女性は論理的に考えられない」など、これまでの経験や見聞きしてきたことにより、自分自身が気付かないうちに形成されている思い込みのことです。アンコンシャス・バイアスは本人の意識しないところで日々の判断や言動に影響を与えることがあります。

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】

- 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。
- 女性の役員や管理職がいなかったり、極めて少ない区内事業者を主な対象として、役員や管理職といった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、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周知し、未対応の事業者には速やかな取組実施を促します。

○　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 【産業振興課】 【契約管財課】	ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む中小企業を認定し、その取組を広く周知するとともに、認定企業に対する契約上の加点や融資・補助制度等の優遇措置を実施することで、区内事業者のワーク・ライフ・バランスの取組を促進します。
2	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。
3	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】	女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法をはじめ、多様な人材が能力を発揮できる職場環境づくりや、仕事と育児・介護等の両立支援に関する法令や各種制度について、情報提供や講座等を通じて周知・啓発を行い、誰もが働きやすい職場環境づくりを促進します。
4	事業者におけるハラスメント防止対策への支援 【人権・男女平等参画担当】	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指針策定、法改正による新たなハラスメント対策について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

- 区内の事業所で働く人（在勤者）を対象とした男女平等参画やワーク・ライフ・バランスに関する講座等を開催し、男女ともに働きやすい職場環境の実現を図ります。
- 区が実施する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
5	在勤者への啓発と人材育成の推進 【産業振興課】 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画やワーク・ライフ・バランス、働きやすい職場環境づくり等に関する講座・講演会を開催するとともに、職業上必要な知識やスキルの習得に向けた研修・セミナー等を実施し、在勤者への啓発と人材育成を推進します。

施策の方向３　女性の多様な働き方の実現に向けた支援

- 支援講座や相談窓口の設置、情報提供など、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とおして、出産、育児の際に離職せず就労継続を希望する女性や一度仕事を辞めた女性、起業やＮＰＯの設立を希望する女性を支援します。

○ **事業**

No.	事業名、担当課	事業内容
6	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。
7	女性の起業支援 【人権・男女平等参画担当】	女性活躍推進の一環として、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。

課題２　政策・方針決定過程への女性の参画促進

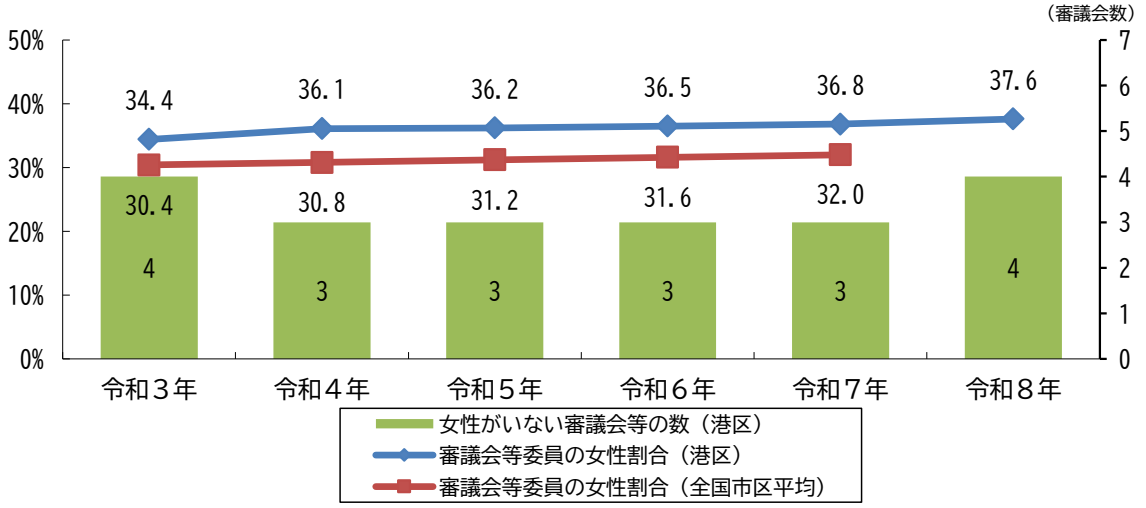
○　持続可能な活力ある社会を次世代に引き継ぐためには、政策や方針決定の場に男女が対等な立場でともに参画し、施策に男女双方の意見が平等に反映され、責任を分かち合う仕組みが機能していることが重要です。このことは、「持続可能な開発目標」（ＳＤＧｓ）の目標５「ジェンダー平等を実現しよう」の達成にも資することになります。

○　国は、2030 年代には誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがないような社会となることをめざしています。港区の審議会等の委員に占める女性委員の比率は、緩やかな上昇傾向にあり、全国の市区の平均値を上回っています（令和８（2026）年４月時点で 37.6%（女性委員数 589 人／総委員数 1,567 人））。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 83／審議会等総数 87：令和８（2026）年４月現在）は横ばい傾向にあり、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、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割強を占めており、前回調査（令和元（2019）年度）を上回り、増加傾向にあります。

○　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、特に女性の参画を継続的に拡大させる必要があります。

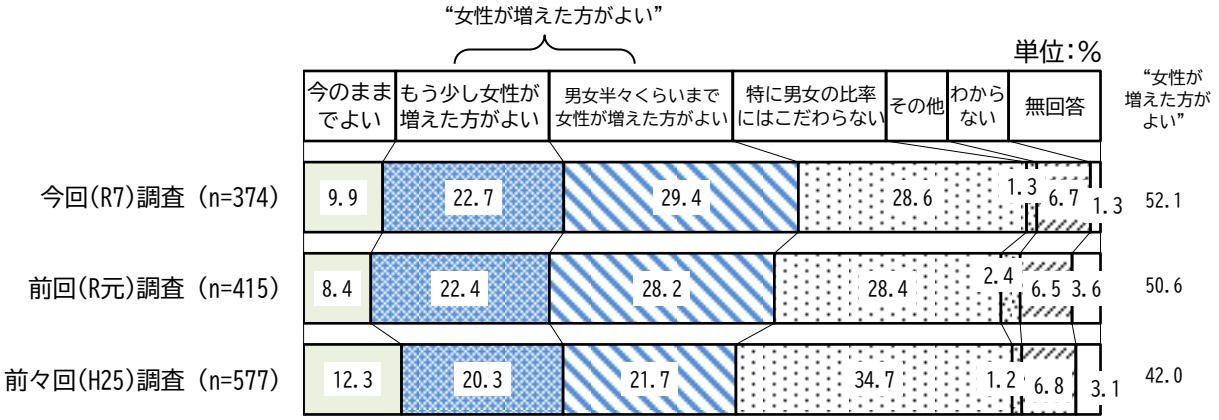
■　図 2- 4　審議会等委員の女性割合と女性がいない審議会等の数の推移



※　各年４月１日時点。令和８年は港区数値のみ。

資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（内閣府）、港区資料

■　図 2- 5　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７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	①女性リーダーや女性管理職の活躍事例に注目し、取組について学ぶ。 ②家事・育児・介護等の分野での男女平等参画を進め、女性が責任ある地位や職位で活躍できるよう家族で支え合う。 ③地域や職場、団体等の話し合いや意思決定の場に積極的に参加する。
事業者	①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。 ②女性管理職・役員登用について、具体的な期限や数値目標を立てて実施する。 ③管理職候補者の選抜や人材育成、重要な業務経験の機会等に性別による偏りがないか確認し、改善に努める。 ④従業員が、地域や職場、団体等の意思決定の場に参画できる職場環境の整備に努める。

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
8	女性の参画推進のためのガイドラインの周知 【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」の活用について各課に周知します。
9	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。
10	審議会等への多様な参画機会の確保 【各課】	審議会等に子育て世代をはじめとした様々な人が参加できるよう、開催に当たっては、一時保育の用意や夜間開催、オンライン参加など、工夫します。

施策の方向２　女性のエンパワーメント支援

- 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、地域や職場、団体等における政策・方針決定過程への女性の参画拡

大にも結び付くよう、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
11	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。
12	女性の交流・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。

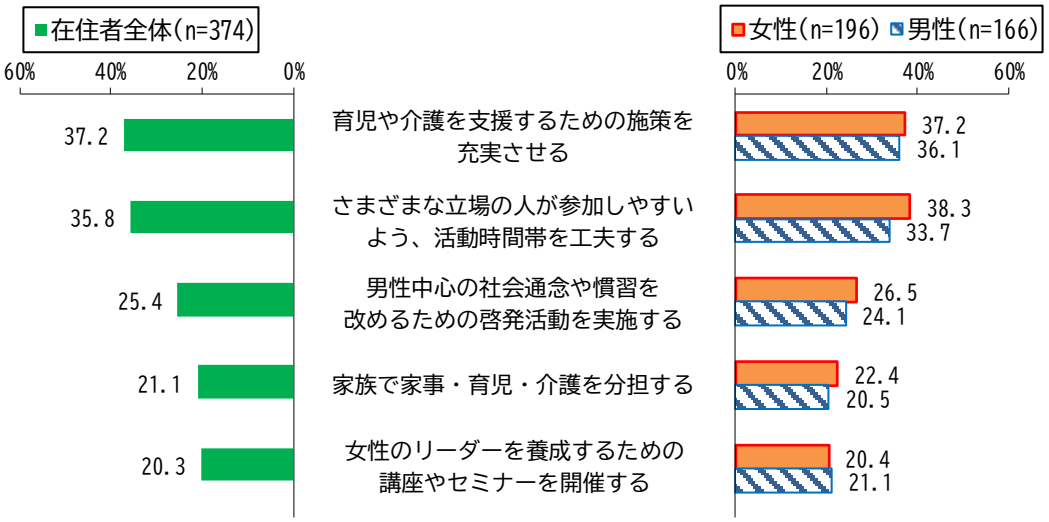
課題３　地域や社会の活動における男女平等参画の促進

○　男女平等参画社会とは、性別にかかわらず、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、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おり、仕事中心の生き方や考え方を見直し、男女がともに家事や子育て、介護、地域活動等に参画していくこと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割弱が男性優遇であると回答しています（第１章 26 ページの図 1-26 参照）。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割弱、在住者男性の３割強を占めています。また、男女がともに家事、子育てや教育、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割強が「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。

○　港区では、町会・自治会やＰＴＡ活動、ボランティア活動、多文化共生の活動など、様々な地域活動・社会活動が展開されており、私たちの生活を支える重要な役割を果たしています。男女がともに地域活動・社会活動に参画し、個人の能力を発揮していくためには、中心的な役割を男女いずれか一方に固定したり、性別によって活動内容を区別したりすることなく、男女それぞれの意見やニーズを活動に反映していくことが重要です。こうした取組を通じて、誰もが性別にかかわらず、自らの希望する形で地域活動・社会活動に参画し、対等な立場で活躍できる環境を整えていくことが必要です。

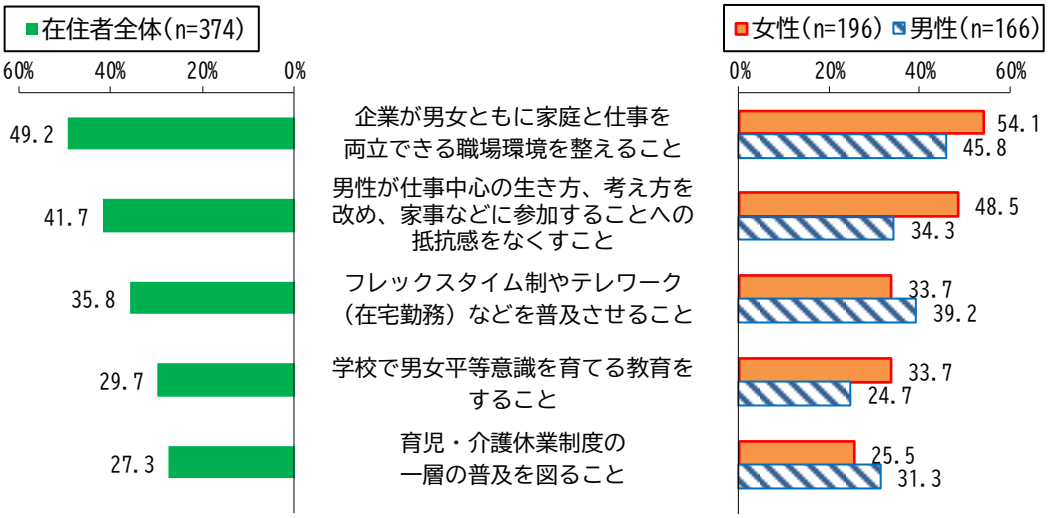
■　図 2- 6　地域の女性リーダーを増やすために必要なこと



※　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７年度）

■　図 2- 7　男女がともに家事や子育て、介護、地域活動等に参加するために必要なこと



※　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７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	①地域や社会の活動の場で多くの知り合いをつくり、交流する。 ②地域や社会の活動の担い手となる女性のリーダーが活躍できるよう働きかける。 ③住む人も働く人も学ぶ人も地域の一員であることを自覚し、性別にかかわらず地域や社会の活動に参加するよう努める。
事業者	①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。 ②従業員等の地域や社会の課題解決活動への参加を奨励する。 ③地域や社会の活動において、性別にかかわらず多様な人が参画できるよう取り組む。

施策の方向１　地域や社会の活動における男女平等参画促進

- 地域活動・社会活動の場において男女がともに能力を発揮し、対等な立場で参加できるようにします。
- 町会・自治会を中心とした地域団体における役員への女性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。
- 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。
- 性別を問わず全ての区民が地域で豊かな生活を送り、地域活動・社会活動に参画できるようにするため、誰にでもやさしく、使いやすく安全なまちづくりを推進します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
13	区民参画・協働事業の推進 【各総合支所協働推進課】	地域の課題解決や魅力発信等に取り組む事業の企画・実施に当たり、性別にかかわらず多様な区民が参画し、それぞれの意見やニーズを反映できるよう、区民との参画と協働による取組を推進します。また、区民参画により地域情報紙を作成・発行し、多様な視点から地域の魅力や活動等を発信します。
14	各種事業への多様な区民の参加促進 【各課】	各種事業を実施する場合に開催時間、曜日、内容、必要に応じて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。

No.	事業名、担当課	事業内容
15	チャレンジコミュニティ大学・チャレンジコミュニティ大学大学院 【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、知識及び経験を地域に生かし、地域コミュニティで活躍する人材を養成します。また、修了生を対象とした大学院を実施し、地域活動や区との協働を担う人材を育成します。
16	男女平等参画の視点に立った国際交流・国際理解の推進 【国際化・文化芸術担当】	大使館、国際交流団体等との連携を通じて、男女平等参画の視点に立った国際交流・協力や国際理解を推進し、性別や国籍等にかかわらず、多様な人が地域や社会の活動に参画できる環境づくりを進めます。
17	誰もが安全に安心して使える区有施設の整備 【各課】	子ども、高齢者、障害者、子育て中の人など、誰もが安全に安心して利用し、地域や社会の活動に参画できるよう、公園を含む区有施設について、多様な利用者のニーズに配慮した施設環境の整備を推進します。
18	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。
19	男女平等参画に取り組む区民・団体等の活動支援 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画に取り組む団体等に対し、助成や活動支援を行うとともに、男女平等参画フェスタ等を通じて、活動の発表や交流、連携の機会を提供し、地域や社会における男女平等参画の取組を促進します。
20	ＮＰＯ等の公益活動支援 【地域振興課】	ＮＰＯやボランティア団体等が行う公益活動を支援するとともに、助成事業の審査や事業運営に男女平等参画の視点を取り入れることで、多様な人が地域や社会の活動に参画できる環境づくりを促進します。

施策の方向２　男性の地域活動・社会活動への参加のための支援

➢ 学習機会の提供や啓発等をとおして、男性の地域活動・社会活動への参画を促します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
21	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、育児中の父親向け講座、男性の生き方を考える講座等、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。

課題４　教育の場における男女平等参画の推進

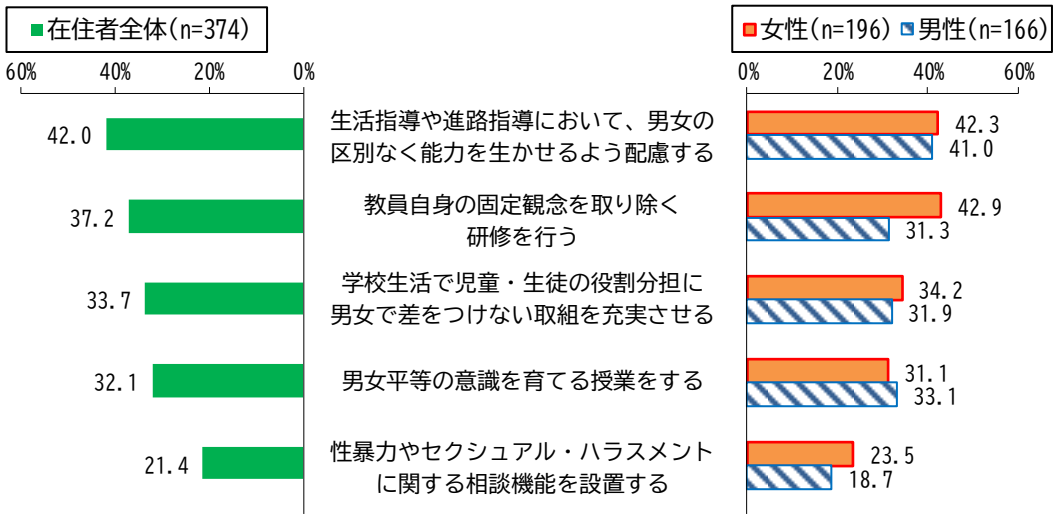
○　幼少期における教育は、生涯にわたる人格形成の基礎となる重要なものです。固定的な性別役割分担に基づく考え方や慣習、それに基づく無意識の思い込み（アンコンシャス･バイアス）を解消し、男女平等参画社会を実現するためには、幼少期からの発達段階に応じた男女平等意識の定着が重要です。

○　「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割強が男女平等の状態であると回答しており、この割合は前回調査（令和元（2019）年度）時をやや上回っています。こうした状況を踏まえ、引き続き、教育の場において男女平等意識の定着を図っていく必要があります（第 1 章 27 ページの図 1-27 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「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」「教員自身の固定観念を取り除く研修を行う」など、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。

○　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いことから、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- 8　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７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	①性別にかかわらず、ＰＴＡ活動や学校行事に積極的に参加する。 ②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。 ③進学や進路、職業選択に当たり、性別にとらわれず自らの希望や能力に応じて選択する。 ④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	①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。 ②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。 ③教育課程や教材、学校行事、進路指導等について、性別による固定観念や偏りがないか点検し、改善に努める。 ④学校は保護者や児童・生徒に対して、男女平等参画について理解を深める機会を積極的に設ける。

施策の方向１　幼少期からの男女平等意識の育成

➢ 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、保育園や幼稚園において、固定的な性別役割分担意識にとらわれず、一人ひとりの個性を尊重する保育・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
22	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講座等を実施します。
23	教育者等に対する人権・男女平等意識の醸成 【子ども政策課】 【教育指導担当】	教員や保育従事者等を対象に、人権や男女平等に関する研修等を実施し、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれず、子ども一人ひとりの個性や多様性を尊重した教育・保育を推進します。
24	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。
25	性教育の推進 【教育指導担当】	全ての児童・生徒が、人権尊重、男女平等及び性の多様性について理解を深め、自分と他者を大切にする態度を育むことができるよう、発達段階に応じて性に関する基礎的・基本的な知識を身に付けるための教育を行います。また、性暴力やＳＮＳを介した性的被害等を含む性に関する様々な課題について、自ら考え、適切に意思決定や行動選択ができる力を育みます。
26	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
27	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。
28	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すが、性別による固定的な役割分担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。「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」や、男性が家事に参画することへの抵抗感などを取り除くことが大切です。

○　「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４割弱が男性優遇であると回答しています。社会通念や慣習、しきたりなどについては、在住者女性の８割弱、在住者男性の７割強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（第１章 26 ページの図 1-26 参照）。また、男女がともに家事、子育てや教育、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５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」、４割強が「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（66 ページの図 2-7 参照）。

○　「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・しきたりを見直し、家庭や社会の慣行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あり、とりわけ、男性自身の家庭に対する意識の改革が不可欠です。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とともに、男性が家庭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。

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	①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、話す機会を設ける。 ②家事・育児・介護等について、性別にかかわらず協力して担い、家庭内の役割分担を見直すとともに、必要に応じて外部サービスを利用する。 ③固定的な性別役割や生き方を押し付けず、一人ひとりの選択を尊重する。
事業者	①会議や保護者会等を設定する際には、オンライン参加の導入や時間帯の見直しなど誰もが参加しやすい環境を整える。 ②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。 ③性別による固定的な役割分担意識に基づく慣行がないか見直し、男女平等の視点に立った組織運営に取り組む。

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。
- 社会の制度・慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響を、できる限り中立なものとするため、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やアンコンシャス・バイアスに基づく慣習や制度を見直すことの必要性を強く働きかけます。
- 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
29	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。
30	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。
31	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、相談者に配慮しながら、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。

No.	事業名、担当課	事業内容
32	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。

施策の方向２　男性の家庭生活への参加のための支援

➢ 学習機会の提供や啓発等をとおして、男性の家事、子育て、介護への参画を促します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
21	《再掲》 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、育児中の父親向け講座、男性の生き方を考える講座等、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。
33	男性の育児・介護と仕事の両立支援 【人権・男女平等参画担当】	育児休業・介護休業等を取得しやすい職場環境づくりに取り組む中小企業への支援や、国や東京都等の支援制度の周知・案内を通じて、男性従業員の育児・介護への参加を促進するとともに、仕事との両立を図ります。

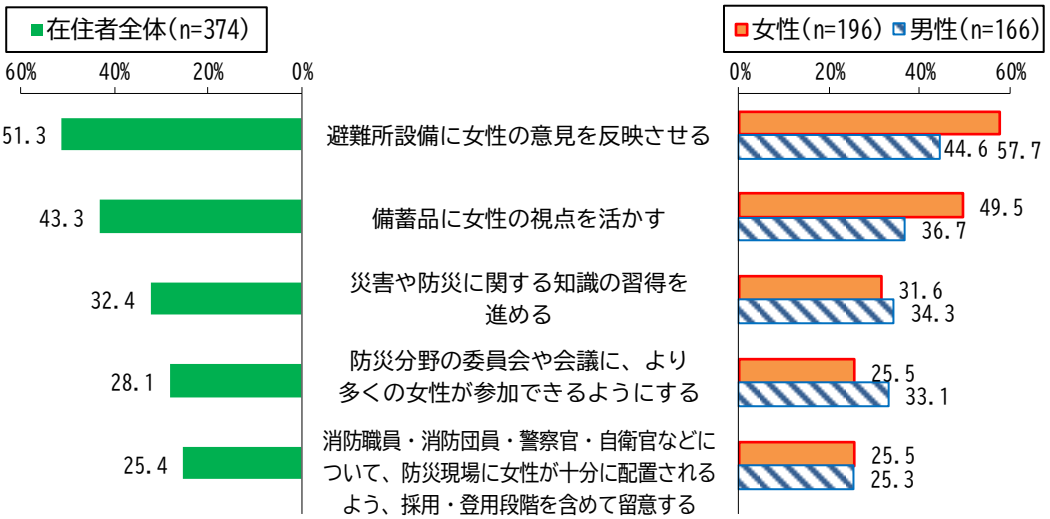
課題６　男女平等参画の視点に立った防災対策の充実

○　令和６年能登半島地震や令和８年熊本地震、相次ぐ台風上陸や線状降水帯による豪雨災害など、近年の我が国では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るとされています。これまで国内で発生した大規模災害では、避難所の運営に男女平等の視点が十分に反映されず、女性が様々な困難に直面するなどの問題が明らかになりました。こうした問題に対処するためには、平常時から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。

○　令和６（2024）年３月に修正した港区地域防災計画では、避難所運営において男女双方の管理責任者を配置するとともに、女性が必要とする物資の受け渡し等をしやすくするため、女性専用のスペースを設ける等、男女のニーズの違いによる男女平等参画の視点に立った運営を行うことを位置付けています。「意識・実態調査」では、防災分野でジェンダー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で５割から６割弱、在住者男性で４割前後となっています。

○　区の消防団員に占める女性の割合は、全国平均（令和８（2026）年度：4.2%）を大きく上回る 25%前後で推移していますが、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、男女平等参画の視点による防災・復興対策をより推進させる必要があります。

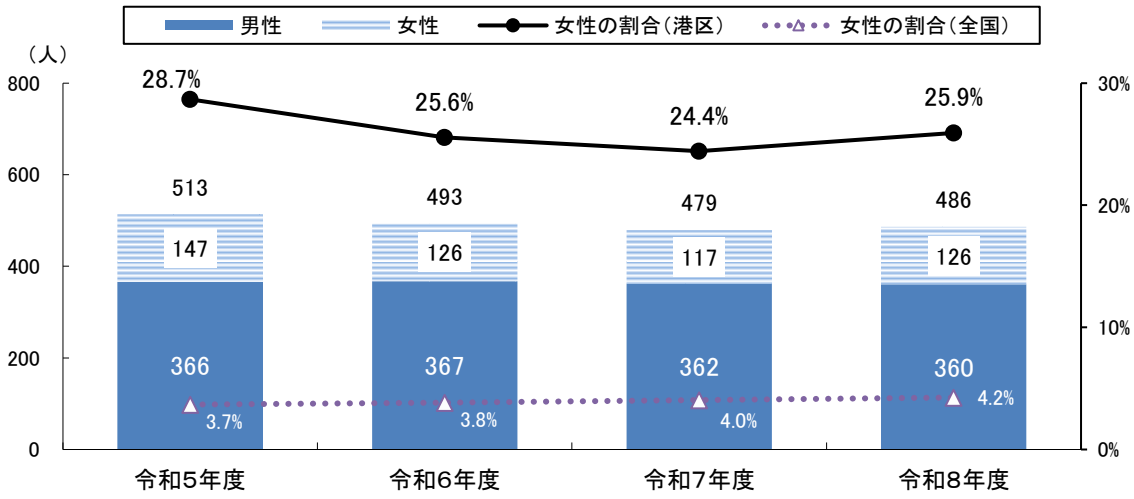
■　図 2- 9　防災分野でジェンダー平等の視点を活かすために重要なこと



※　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７年度）

■　図 2- 10　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



※　各年度４月１日時点

資料：消防団の組織概要等に関する調査（総務省消防庁）、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	①災害時に性別にかかわらず誰もが安全・安心に過ごせるよう、避難生活に必要な備えや配慮について日頃から考えておく。 ②性別にかかわらず誰もが防災の担い手であることを認識し、地域の防災活動に積極的に参加する。 ③地域の自主防災組織等において、性別にかかわらず意見を出し合い、運営や意思決定に参画する。
事業者	①性別にかかわらず人権を尊重し、女性や妊産婦、乳幼児、障害のある人など多様な人が安全・安心に過ごせる環境を整える。 ②防災に関する意思決定過程への女性の参画や防災の現場における女性の参加を拡大するとともに、現場での固定的な性別役割分担意識を見直す。 ③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。 ④防災計画や避難所運営等において、多様な人の視点が反映されるよう取り組む。

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】

- 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。
- 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。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
34	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開設・運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。
35	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や感染症対策など、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・バランスを推進し、多様な生き方を支援する

課題１　事業者におけるワーク・ライフ・バランスの推進

○　ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」と訳されるものであり、仕事と生活が調和した社会とは、一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会のことです。その実現のためには、就業者、事業者の双方がワーク・ライフ・バランスを自らの課題であると認識して、それぞれ積極的な取組を展開する必要があります。事業者にとっては、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。

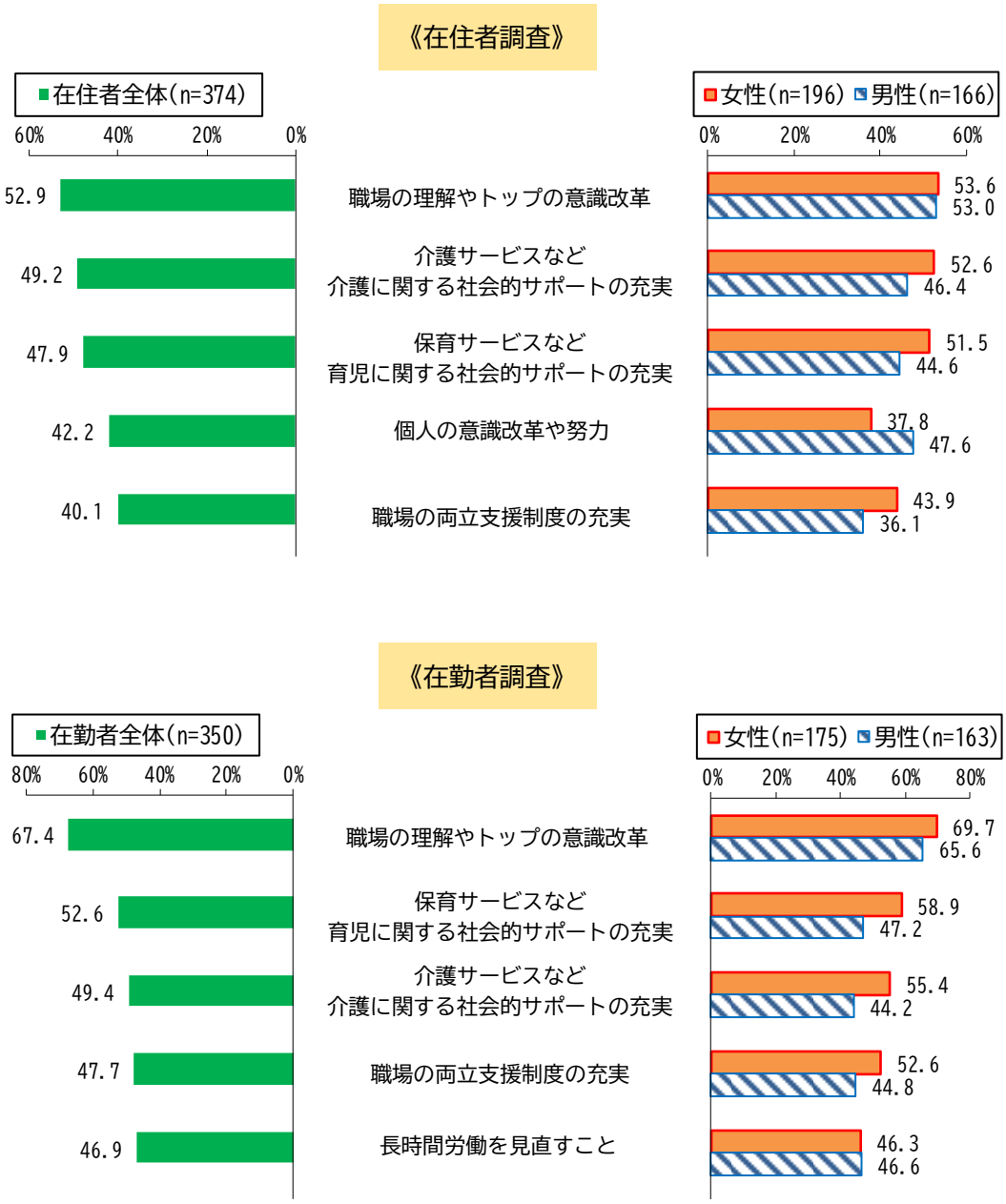
○　近年の我が国では、従来当然視されてきた男性の長時間労働が見直されるとともに、テレワークや時差出勤など、多様で柔軟な働き方が広がってきました。しかし、「意識・実態調査」では、在住者・在勤者とも家庭生活や個人の生活を優先させることを希望しているのに対し、現実（現状）は仕事を優先しているという人が少なくないことがわかります。また、仕事について希望と現実（現状）が一致しているという回答は、在住者・在勤者とも６割に満たず、ワーク・ライフ・バランスが実現できている区民の割合は十分な水準に達しているとは言えない状況です（第 1 章 23・24 ページの図 1-23、24 参照）。ワーク・ライフ・バランス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７割弱が「職場の理解やトップの意識改革」と回答しています。

○　令和４（2022）年４月に施行された改正育児・介護休業法では、男性の育児休業取得促進のための柔軟な枠組みの創設や、育児休業を取得しやすい雇用環境整備等が定められました。また、令和７（2025）年４月から段階的に施行されている改正育児・介護休業法においても、仕事と育児・介護との両立を支援するための措置が定められています。「意識・実態調査」では、職場における「育児休業・介護休業の取得環境」「休業を取得しやすい風土・職場の理解」のいずれについても、前回調査時（令和元（2019）年度）よりも良好な状態となっていることが確認できます（第 1 章 30・31 ページの図 1-33、35 参照）。育児休業・介護休業を躊躇せず取得することが当たり前となる社会の実現に向けて、区民・事業者に対する意識啓発の充実が必要です。

○　区内事業者における仕事と家庭生活等の両立支援制度の導入やその充実を促して、就業者が多様で柔軟な働き方によりワーク・ライフ・バランスを実現でき

るよう、経営者や管理職に対する働きかけが必要です。

■　図 2- 11　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７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	①多様な生き方・働き方があることを理解し、互いの働き方や生活を尊重しながら助け合う。 ②仕事以外での自分の生き方や生活のしかたについて考える。 ③ワーク・ライフ・バランスの重要性について考え、周囲と共有する。
事業者	①経営層及び管理職層が率先してワーク・ライフ・バランスに取り組む。 ②長時間労働の削減や休暇取得の促進、リモートワークや時差出勤、時短勤務等の多様で柔軟な働き方を推進する。 ③従業員からの提案等に積極的に耳を傾け、多様な働き方を実現するため、勤務制度や職場環境の改善に取り組む。

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	《再掲》 ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度の推進 【産業振興課】 【契約管財課】	ワーク・ライフ・バランスの推進に積極的に取り組む中小企業を認定し、その取組を広く周知するとともに、認定企業に対する契約上の加点や融資・補助制度等の優遇措置を実施することで、区内事業者のワーク・ライフ・バランスの取組を促進します。
2	《再掲》 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。
3	《再掲》 労働関係法令、各種制度の周知	女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法をはじめ、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進、仕事と育児・介護等の両立に関する関係法

No.	事業名、担当課	事業内容
	【産業振興課】 【人権・男女平等参画担当】	令の改正等、様々な労働に関する法令や各種制度について、情報提供や講座等を通じて周知・啓発を行い、男女がともに働きやすい職場環境づくりを促進します。
36	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、多様な人材が能力を発揮できる働きやすい職場環境づくりや、人材の確保・定着につながる取組を支援するため、セミナーや相談会を開催します。また、ワーク・ライフ・バランス推進企業認定事業の実施や、認定企業の取組をＳＮＳ等で発信し、ワーク・ライフ・バランスの普及啓発を図ります。

施策の方向２　多様で柔軟な働き方に対応した職場環境の整備促進【責任項目４】

- 男女が自らの望むように働き、その能力を発揮できるようにするため、区内の事業者に対して勤務場所や時間を柔軟に設定できる働き方についての情報提供を行います。
- 働きながら子育てや介護をする男女の仕事と家庭の両立支援や、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。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
3	《再掲》 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】	女性活躍推進法や次世代育成支援対策推進法をはじめ、女性活躍やワーク・ライフ・バランスの推進、仕事と育児・介護等の両立に関する関係法令の改正等、様々な労働に関する法令や各種制度について、情報提供や講座等を通じて周知・啓発を行い、男女がともに働きやすい職場環境づくりを促進します。
37	仕事と家庭の両立に向けた職場環境づくりの支援 【人権・男女平等参画担当】	仕事と子育て・介護を両立しやすい職場環境づくりに取り組む中小企業への支援や、国や東京都等の支援制度の周知・案内を通じて、中小企業における仕事と家庭の両立を促進します。
38	多様で柔軟な働き方促進への周知・啓発 【人権・男女平等参画担当】	長時間労働の削減や休暇取得の促進、リモートワークや時差出勤、時短勤務等の多様で柔軟な働き方や、仕事と家庭の両立に関する情報提供や講座等を実施し、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境づくりを促進します。

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。

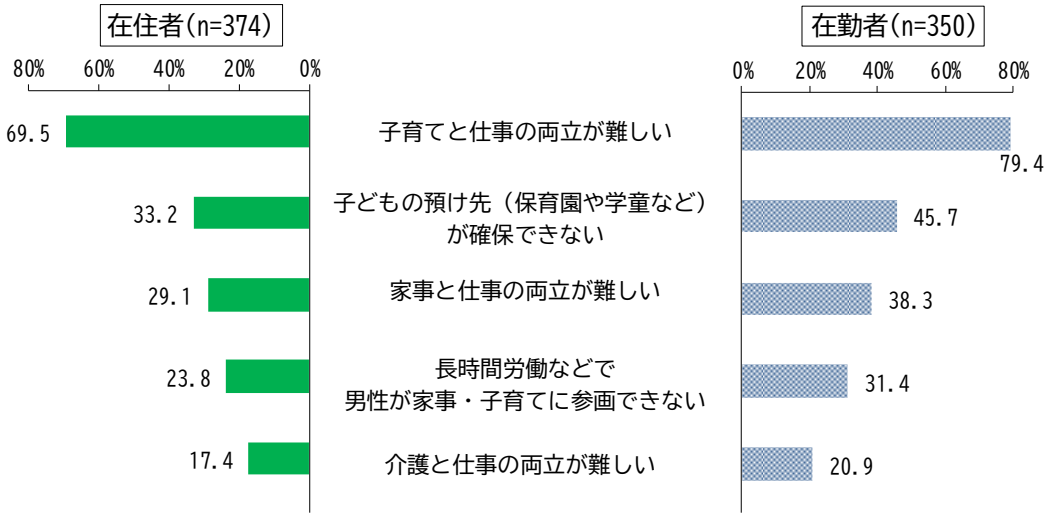
○　「意識・実態調査」では、女性が結婚や出産をしても働き続けることの妨げになっていることとして、在住者の７割と在勤者の８割が「子育てと仕事の両立が難しい」、在住者の３割強と在勤者の４割台半ばが「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」と回答しています。また、一度仕事を辞めた女性が再就職する際の妨げになっていることとして、在住者の４割台半ばと在勤者の６割弱が「子育てと仕事の両立が難しい」、在住者の３割台半ばと在勤者の４割が「子どもの預け先（保育園や学童保育など）が確保できない」と回答しています。

○　区では、平成 31(2019)年４月に待機児童ゼロを達成し、その後も令和８(2026)年４月時点まで待機児童ゼロを継続しています。引き続き、「港区子ども・子育て支援事業計画」を包含する「港区子ども・若者・子育て総合支援計画」に基づき、子どもが健やかに育つための保育内容、子どもが安全・安心に過ごすことのできる保育環境、保育士がいきいきと働くことができる保育体制など、保育の質の向上を図り、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。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、両親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により、経済基盤が脆弱な状況に置かれていることが多くあります。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。

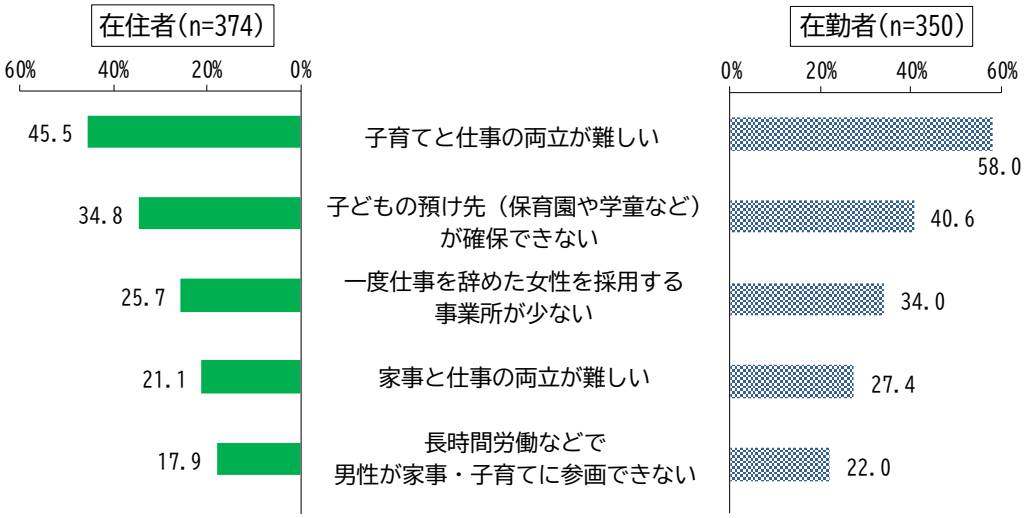
■　図 2- 12　女性が仕事を持ち続けるときの妨げ



※　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７年度）

■　図 2- 13　一度仕事を辞めた女性が再就職する際の妨げ



※　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７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	①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、親や子どもが孤立しないよう地域で支える。 ②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。 ③家事や育児を性別にかかわらず担い、責任を共有する。
事業者	①妊娠中や育児期において、本人の意向を尊重した配置や人事運営に努める。 ②妊娠中や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。 ③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とともに、制度を利用しやすい職場環境を整える。 ④従業員が抱える子育てや家族の問題について配慮し、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
39	保育施設の充実 【子ども政策課】	人口動向や保育施設の利用希望などによる保育需要の変化に対応するため、保育施設の充実を図ります。また、待機児童ゼロを継続しつつ、保育需要に見合った保育定員の適正な管理に取り組みます。
40	多様な保育ニーズへの支援の充実 【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、教育・保育施設を利用していない在宅子育て家庭のお子さんを対象に、こども誰でも通園制度を実施します。さらに、保護者の経済的負担を軽減するため、認証保育所や東京都または区市町村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に通う場合の保育料の一部を助成します。なお、認可保育園等の基本保育料は無償です。
41	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るとともに、子育て家庭の経済的負担を軽減するため、一時保育事業及び一時預かり事業の保育料・利用料

No.	事業名、担当課	事業内容
		を、未就学児 1 人当たり年間 144 時間を上限に無償化します。
42	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
43	子育て家庭への相談・交流支援 【各総合支所管理課､区民課】 【保育課】 【健康推進課】 【子ども家庭支援センター】 【学務課】 【教育人事企画課】 【生涯学習スポーツ振興課】	子育て中の親の不安感や孤立感を解消し、地域で安心して子育てできるよう、身近な場所で子育てに関する相談や情報提供、家庭教育に関する学習機会、親子や保護者同士の交流の場を提供するとともに、地域における仲間づくりを支援します。
44	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。
45	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。
46	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】	保護者の就労や疾病､家庭の事情等により､一時的に家庭での養育が困難となった場合に、ショートステイ事業による宿泊を伴う預かりやトワイライトステイ事業による夜間預かりを実施し

No.	事業名、担当課	事業内容
		ます。子どもの安全・安心な養育環境を確保するとともに、保護者の負担軽減及び仕事と子育ての両立を支援します。
47	幼稚園での子育てサポート保育 【学務課】	希望する在園児を対象に区立幼稚園全園で、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。
48	幼稚園教育の充実 【学務課】 【教育人事企画課】	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。
49	放課後等の居場所づくりの推進 【各総合支所管理課】 【子ども若者支援課】 【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
50	ひとり親家庭の生活の安定支援 【子ども若者支援課】	ひとり親家庭の生活の安定を図るため、医療費の助成や各種手当の支給、食料品等の給付など、経済的負担を軽減するための支援を行います。
51	ひとり親家庭へのホームヘルプサービスの充実 【子ども家庭支援センター】	ひとり親家庭の父又は母への育児・家事・送迎援助サービスを、午前７時～午後 10 時までの間の１日１回４時間上限（１月当たりの利用時間数上限あり）で実施します。
52	母子生活支援施設への入所・自立支援 【子ども家庭支援センター】	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。
53	ひとり親家庭の経済的自立支援 【生活福祉調整課】 【子ども家庭支援センター】	ひとり親家庭の自立を支えるため、生活や就労等に関する相談、情報提供など、それぞれの状況に応じた支援を行います。

課題３　仕事と介護の両立に向けた支援

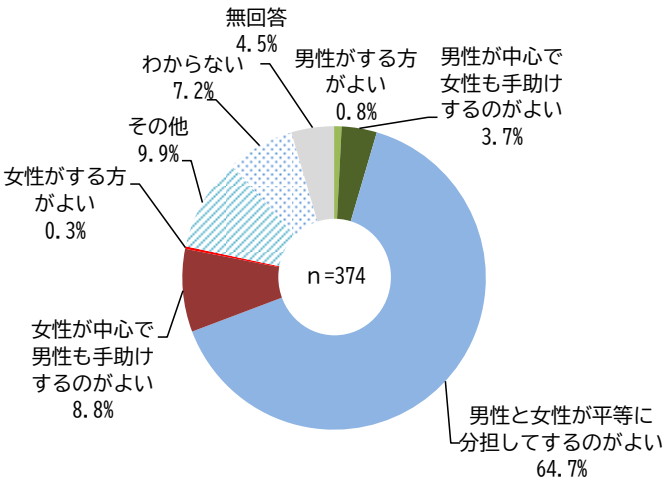
○　我が国の高齢者人口は増加を続けており、総人口の 29.4%（令和７（2025）年）を占めています。港区の高齢化率は 17.4%（令和８（2026）年１月）と全国平均を大幅に下回っているものの、「高齢社会」と呼ばれる水準にあります。また、障害者福祉に関する法制度の整備や、障害福祉サービスの充実等を背景に、愛の手帳や精神障害者保健福祉手帳を持つ区民も増加傾向にあります。

○　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得ないという「介護離職」や、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」の問題が課題となっています。

○　「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２割強であり、在住者女性の６割強、在住者男性の４割弱は主に妻（女性）が介護を行っていると回答しており、意識と実態が一致していない傾向が見られます。加えて、在住者男性の４割弱は夫婦が同じくらい介護に携わっていると回答しているのに対して、在住者女性では１割強にとどまっており、男女で認識に相違があることもわかります。

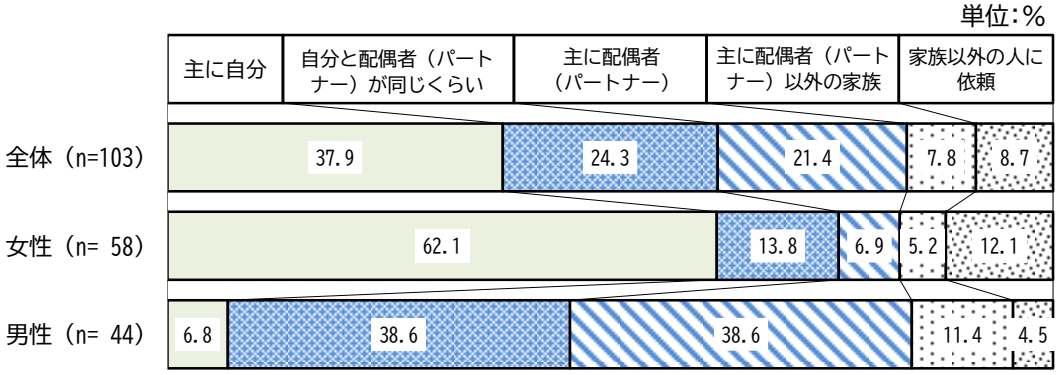
○　区には、高齢者・障害者が自らの意欲・能力を生かして仕事や地域活動・社会活動に参画し豊かな生活を実現するための支援や、働きながら介護を行う区民の介護離職を防ぐための支援が求められています。

■　図 2- 14　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７年度）

■　図 2- 15　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人の結果

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７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	①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。 ②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。 ③介護に関する知識や技術を学ぶ機会に積極的に参加する。
事業者	①仕事と介護の両立に関する制度や支援について全従業員に情報提供する。 ②介護に関する悩みや課題を安心して相談できる職場環境を整える。 ③仕事と介護の両立ができるよう、多様で柔軟な働き方を推進するとともに、制度利用による不利益な取扱いを行わない。 ④必要に応じて外部の相談機関や専門機関と連携する。

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・社会活動への積極的参加を促すことで、高齢者・障害者が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
54	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

No.	事業名、担当課	事業内容
		等で周知するとともに、運営等に対する支援を行います。
55	障害者の就労支援 【障害者福祉課】	障害者就労支援センターが、職業相談や職場実習支援等を実施するとともに、企業や事業所との顔の見える関係づくりに取り組みます。また、企業訪問などにより多様な働く場の確保を進め、本人の希望や適性を把握し、一人ひとりに適した就労先とのマッチングにより、就労機会の確保に取り組みます。
56	高齢者の生きがいづくりと社会参加支援 【各総合支所管理課】 【各総合支所協働推進課】 【保健福祉課】 【高齢者支援課】	高齢者の地域拠点であるいきいきプラザ等で生きがいづくりに関する事業を実施するほか、地域に親しまれる施設として運営するとともに、高齢者の社会参加の役割を担うシニアクラブ等の活動を支援します。
57	精神障害者の地域生活支援 【障害者福祉課】	精神障害者が地域で安心して暮らし、自立した生活や社会参加につなげられるよう、相談支援や交流の場の提供、生活体験プログラム、就労継続支援、短期入所等、一人ひとりの状況に応じた支援を行います。
58	高齢者の健康づくりと介護予防支援 【各総合支所区民課】 【高齢者支援課】	高齢者が健康で自立した生活を継続できるよう、介護予防・フレイル予防の推進を図るとともに、ＩＣＴを活用した取組や社会参加の機会の充実など、多様な健康づくり・介護予防施策を推進します。
59	自立訓練（機能訓練）事業の実施 【障害者福祉課】	在宅で 18 歳以上の機能訓練が必要な人に対し、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。
60	高齢者が地域で安心して自分らしく暮らせる支援 【高齢者支援課】	高齢者が住み慣れた地域で安心して自分らしく暮らせるよう、在宅生活を支える各種サービスを提供するとともに、関係機関や地域の多様な主体と連携した見守り・支援体制の充実、認知症への理解促進や相談支援等を通じて、地域全体で高齢者を支える環境づくりを推進します。
61	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

➢ 高齢者・障害者の在宅介護について、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進することにより、介護を家族だけで抱え込むことや、特定の家族に介護負担が集中することのないよう、性別にかかわらず支え合うことのできる環境づくりを進めます。

- 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
62	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等を行います。
63	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。
64	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。
65	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。

目標３　人権の尊重と生涯を通じた健康づくりを推進する

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、暴力のない地域社会とすることが必要です。

○　セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の職場におけるハラスメント防止については、既に事業主による防止措置の義務付けがなされていますが、令和７（2025）年６月に改正された労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法（施行は令和８（2026）年 10 月）では、カスタマー・ハラスメントや求職者等に対するセクシュアル・ハラスメントを防止するため、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。事業者がこうした法改正に適切に対応するよう、区による意識啓発や情報提供等の取組が必要です。「意識・実態調査」では、セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント等の各種ハラスメント被害について、ここ５年以内に受けたことがあるという在住者・在勤者の割合が３割台となっています（第１章 33 ページの図 1-38 参照）。

○　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。令和５（2023）年７月施行の改正刑法、性的姿態撮影等処罰法においては、同意がない性行為は犯罪になり得ることが明確化されるとともに、性的姿態等撮影罪等の規定が整備されました。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。

○　令和５(2023)年６月のＬＧＢＴ理解増進法施行に先立ち、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。

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	①日常生活の様々な場面で性別にかかわらず全ての人が平等に人権を持つことに理解を深め、一人ひとりの尊厳を尊重する。 ②いじめや虐待、差別、ハラスメント等の人権侵害に関心を持ち、見て見ぬふりをしない。 ③性別、性的指向、性自認等の違いを理由とする差別や偏見をなくし、多様性を尊重する。
事業者	①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）について理解を促進する。 ②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。 ③ハラスメント対策を事業者が行うべき取組だと認識し、明確な指針の提示と相談窓口の設置等、相談体制を整える。 ④性別、性的指向、性自認等を理由とする差別や偏見をなくし、多様な人が尊重される職場づくりに取り組む。

施策の方向１　あらゆる暴力を防止するための意識啓発と支援の充実

- 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。
- 児童福祉法等に基づく子どもと子どもを養育する人等のための専門相談機関である児童相談所において、子どもに対する暴力や児童虐待を含む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
66	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。
67	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。

No.	事業名、担当課	事業内容
68	児童虐待に関する意識啓発 【人権・男女平等参画担当】 【子ども家庭支援センター】	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。
69	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。
70	児童相談所による迅速かつきめ細かな支援 【児童相談課】	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。

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。
- ハラスメントの被害者は、職場や学校等で被害を訴えることが難しい場合があります。公的な相談窓口の周知を図るとともに、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
71	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。
72	女性・子ども・家庭の相談体制の充実 【子ども家庭支援センター】 【人権・男女平等参画担当】	女性、子ども、家庭が抱える様々な悩みや課題に対応するため、関係機関が連携し、相談内容に応じた適切な支援につなげるなど、相談体制の充実を図ります。また、多言語での相談対応など、

No.	事業名、担当課	事業内容
	【教育指導担当】	相談者の状況に応じた支援を行います。
30	《再掲》 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。

施策の方向３　性の多様性の理解促進と性別等による差別の根絶に向けた働きかけ

【責任項目５】

- ＳＯＧＩＥの概念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、性の多様性が尊重される社会づくりを進めます。
- 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
73	ＳＯＧＩＥに関する意識啓発 【人権・男女平等参画担当】	出生時に判断された性別とジェンダー・アイデンティティ（性自認・性同一性）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。
74	教育分野における理解促進 【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。

課題２　配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶

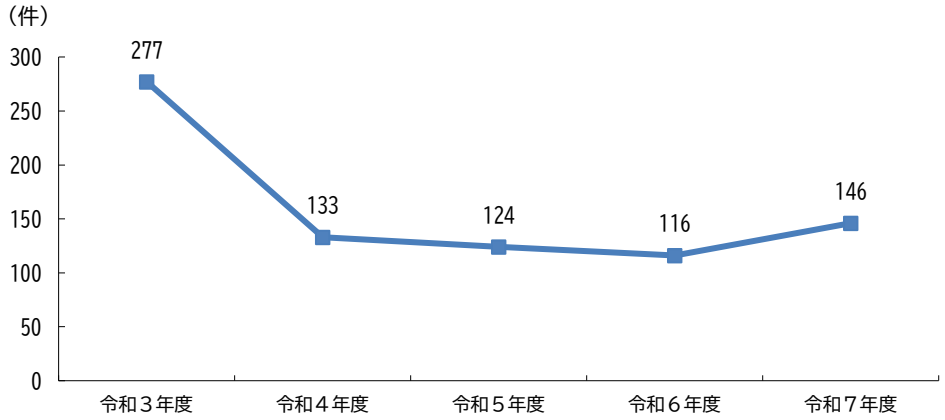
○　配偶者からの暴力（ＤＶ）は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。ＤＶは多くの場合、家庭という私的な生活の場で発生するため、被害が潜在化しやすく、暴力が激しくなって被害が深刻化、長期化しやすいという特徴があります。加害者が繰り返す身体的、精神的、経済的、性的な暴力によって、時には被害者の命が危ぶまれる事態が引き起こされることもあるため、配偶者に対するあらゆる暴力の根絶に重点的に取り組む必要があります。

○　我が国のＤＶ被害者は、女性が多くを占めており、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。港区におけるＤＶ相談件数は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う長期間の自粛生活を背景として令和３（2021）年度に 200 件を超えていましたが、その後は年間 100 件台で推移しています。「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割弱、男性が１割であり、被害経験のある在住女性のうち、５割弱が「何度もあった」と回答しています（第１章 34 ページの図 1-40 参照）。

○　ＤＶに対する社会的認識は広がりつつあるものの、ＤＶ被害の根絶のためには、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。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。「意識・実態調査」では、在住者の８割と在勤者の９割強がＤＶという言葉の内容を知っているのに対し、デートＤＶの言葉の内容を知っているのは、在住者で３割強、在勤者で４割弱にとどまっています（第１章 36 ページの図 1-44 参照）。ＤＶを未然に防止する観点からも、暴力を伴わない人間関係を構築するための教育を若年者に対して行うことが欠かせません。

○　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。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- 16　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	①ＤＶやデートＤＶは個人的な問題ではなく重大な人権侵害であり、被害者の責任ではないことを理解する。 ②パートナー・配偶者への暴力は許されない行為であると認識する。 ③ＤＶやデートＤＶに悩んだ場合には、一人で抱え込まず相談機関や支援機関に相談する。 ④周囲のＤＶやデートＤＶを見逃さず、被害者の安全や意思に配慮しながら必要に応じて支援につなぐ。
事業者	①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。 ②ＤＶ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。 ③学校では、教職員及び学生（児童・生徒）を対象としてＤＶやデートＤＶについて学習する場と機会を設け、理解を深める。 ④相談しやすい場所を設けるなど、相談者の安全やプライバシーに配慮した相談体制を整備し、ＤＶやデートＤＶの予防及び被害の拡大防止に努める。

施策の方向１　暴力防止教育と啓発【責任項目６】

- 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など、ＤＶに対する啓発を行います。
- 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
75	ドメスティック・バイオレンスに関する意識啓発 【子ども家庭支援センター】 【人権・男女平等参画担当】	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（配偶者暴力相談支援センター）において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。
76	デートＤＶ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】	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紙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・児童委員など地域の関係者をはじめ、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
72	《再掲》 女性・子ども・家庭の相談体制の充実 【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】	女性、子ども、家庭が抱える様々な悩みや課題に対応するため、関係機関が連携し、相談内容に応じた適切な支援につなげるなど、相談体制の充実を図ります。また、多言語での相談対応など、相談者の状況に応じた支援を行います。

No.	事業名、担当課	事業内容
77	ＤＶ被害者支援体制ネットワークの充実 【子ども家庭支援センター】	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。

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ニーズに対応するため、入所先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
78	ＤＶ被害者等の緊急一時保護体制の確保 【子ども家庭支援センター】	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。
79	ＤＶ被害者支援活動補助金事業 【子ども家庭支援センター】	ＤＶシェルター等を区内で借り上げ、ＤＶ被害者の支援活動を行う、区内に活動拠点のある民間団体に対し、支援活動に要する経費の一部を補助することにより、ＤＶ被害者の安全･安心な生活環境の確保と生活再建に向けた支援活動を支援します。

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、医療保険や各種手当、子どもの学校就学、住居の確保や就労支援等、被害者の生活再建を幅広く支援する体制を強化します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
80	ＤＶ被害者の各種手続きの支援 【子ども家庭支援センター】	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。
81	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（保健福祉課、介護保険課、国保年金課、学務課、選挙管理委員会事務局）】	ＤＶ及びストーカー行為等の被害者支援として、住民基本台帳事務における支援措置に係る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関係各部署に情報を共有します。ＤＶ被害者に対しては、適切な支援を行うとともに、必要に応じた情報提供を行います。

No.	事業名、担当課	事業内容
51	《再掲》 ひとり親家庭へのホームヘルプサービスの充実 【子ども家庭支援センター】	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、午前７時～午後 10 時までの間の１日１回４時間上限（１月当たりの利用時間数上限あり）で実施します。
82	被害者へのカウンセリングの実施 【子ども家庭支援センター】	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。
52	《再掲》 母子生活支援施設への入所・自立支援 【子ども家庭支援センター】	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。
53	《再掲》 ひとり親家庭の経済的自立支援 【生活福祉調整課】 【子ども家庭支援センター】	ひとり親家庭の自立を支えるため、生活や就労等に関する相談、情報提供など、それぞれの状況に応じた支援を行います。
79	《再掲》 ＤＶ被害者支援活動補助金事業 【子ども家庭支援センター】	ＤＶシェルター等を区内で借り上げ、ＤＶ被害者の支援活動を行う、区内に活動拠点のある民間団体に対し、支援活動に要する経費の一部を補助することにより、ＤＶ被害者の安全・安心な生活環境の確保と生活再建に向けた支援活動を支援します。

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、子ども家庭支援センターと児童相談所が連携して、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
83	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」

No.	事業名、担当課	事業内容
		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。
84	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・中学校に配置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すことから、配偶者暴力相談支援センターによる相談支援の質の向上を図り、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
85	相談から自立までの一貫した支援 【子ども家庭支援センター】	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。
86	ＤＶ加害者更生プログラム利用助成事業 【子ども家庭支援センター】	ＤＶ加害者と被害者（配偶者）の関係改善に向け、民間団体が実施する「ＤＶ加害者更生プログラム」をＤＶ加害者が受講する場合、経費の一部を助成します。
87	相談員の体制と研修の充実 【子ども家庭支援センター】	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。

課題３　困難な問題を抱える女性に対する適切な支援

○　女性は、出産・育児により就業が途切れやすいことや、性的被害に遭遇しやすいことなど、女性であることによって様々な生活上の困難に陥りやすく、特に就労状況が不安定なひとり親家庭や単身世帯の場合、経済的な影響がより深刻化しやすい状況にあります。新型コロナウイルス感染症の感染拡大をとおして、雇用情勢の悪化に伴う女性の貧困化やＤＶ・性暴力被害の深刻化など、複合的で困難な問題を抱える女性の存在が全国的に顕在化しました。こうした境遇にある女性に対して、令和６（2024）年４月に施行された「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（困難女性支援法）に基づき、東京都や関係機関・団体と連携しながら支援に取り組むことが必要です。

○　女性が抱える困難な問題は、ＤＶや性的な被害、予期せぬ妊娠、不安定な就労状況や経済的困窮など多岐にわたります。支援の対象者も、障害者、若年者、高齢者、外国人、配偶者のいる人・いない人、同居家族のいる人や単身世帯の人、多様な性的指向・性自認の人など様々な人がいます。加えて、東京には若年を中心に全国から女性が集まることから、個々の女性の背景や状況を踏まえた相談支援を行う必要があります。

○　区では、男女平等参画センター（リーブラ）の「心のサポートルーム リーブラ相談室」や、子ども家庭支援センターで女性相談を実施し、女性の生活・職業・配偶者等からの暴力・その他種々の問題について専門の相談員が相談に応じ、援助・助言するほか必要に応じ保護につなげる取組を行っています。子ども家庭支援センターの女性相談の状況を見ると、相談件数は令和３（2021）年度から令和７（2025）年度にかけて 600 件台で推移しており、令和７（2025）年度の相談件数は 678 件となっています。令和７（2025）年度の相談内容を見ると、人間関係の相談が７割弱を占めており、その中でも「夫婦関係（離婚の問題)」「夫婦関係（夫等の暴力)」が多くなっていますが、これ以外にも様々な問題についての相談があり、女性が様々な悩み・困難に直面していることがわかります。

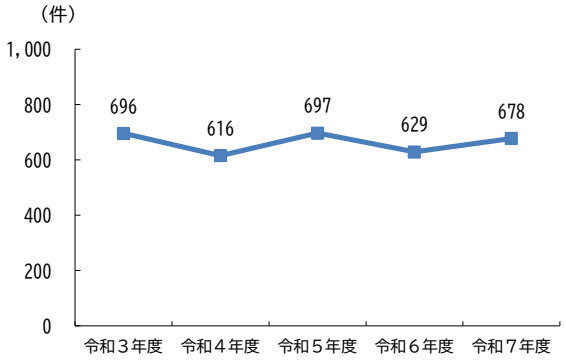
○　「意識・実態調査」では、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の内容を知っている人が在住者・在勤者ともに１割を下回っており、言葉の認知度についても２割台にとどまっています(第１章 36 ページの図 1-44 参照)。法施行からの経過期間が短いことが要因の一つとして考えられますが、女性活躍推進法やＤＶといった言葉に比べて認知度が低水準にあることから、困難女性支援法の周知を進めることが必要です。

○　区は、支援対象者にとって最も身近な、支援の端緒となる相談機能を果たす

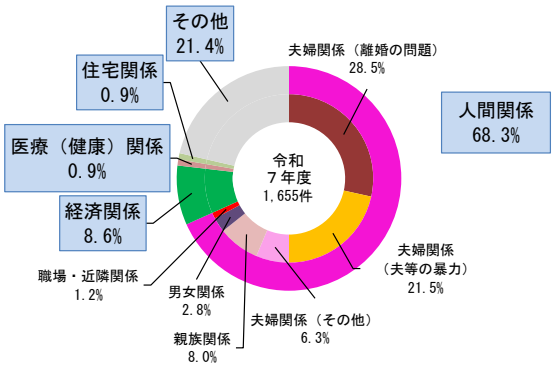
とともに、困難な問題を抱える女性の支援に必要となりうる児童福祉、ひとり親福祉、障害者福祉、高齢者福祉、生活困窮者支援、生活保護等の制度の実施主体です。様々な生活上の困難に直面している女性が安心して暮らし続けることができるよう、一人ひとりの状況に応じた支援を行うことが必要です。また、区内には国内有数の繁華街も所在していることから、困難な問題を抱える若年女性への対応も考慮する必要があります。

■　図 2- 17　港区子ども家庭支援センターの女性相談

【件数の推移】



【相談内容（令和７（2025）年度）】



※相談件数は、相談を受けた延べ件数

※相談内容は、１件の相談に複数の主訴がある場合、それぞれを計上

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	①困っている女性を孤立させないよう、地域での見守りや声掛けを行う。 ②困難な問題を抱える女性への理解を深めながら、適切な行動を心掛ける。 ③身近な相談窓口や支援制度を知り、必要な機関につなぐ。
事業者	①悩みや困りごとを相談しやすい職場環境を整える。 ②ＤＶやハラスメントに関する理解促進に取り組む。 ③誰もが安心して働き続けられる柔軟な職場づくりを進める。

施策の方向１　女性の抱える困難な問題に関する意識啓発【責任項目７】

- 女性が抱える様々な困難についての啓発に努めるとともに、女性が困難な問題を抱えた場合に相談できる窓口や、活用できる区の支援策についての周知を図ります。
- 区職員に対して人権意識の高揚を図るための研修を実施し、その中で女性が抱える困難な問題や支援のあり方についての正しい理解と認識を深めます。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
88	《新規》 困難女性支援法の周知・啓発 【人権・男女平等参画担当】	「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の周知を図るとともに、女性が抱える様々な困難や必要な支援について理解を深めるための講座等を実施します。
89	《新規》 関係機関向け困難女性支援法に関連した研修の実施 【子ども家庭支援センター】	学校、保育園、幼稚園、医療機関、民間団体等の関係機関を対象に、困難女性支援法や女性が抱える様々な困難への理解を深め、適切な相談・支援につなげるための対応力向上に向けた研修を実施します。

施策の方向２　早期発見体制の充実と相談機能の強化

- 困難を抱える女性の課題は多岐にわたり、課題を複数抱える人も存在することから、区の各種窓口や医療機関、学校等の教育現場など様々な場で困難を抱える女性を早期に発見し、困難な問題の背景等を確認して、多様なニーズに応じた最適な支援につながるよう、相談体制の充実を図ります。
- 女性を取り巻く課題の複雑化・多様化に対応し、当事者に寄り添った支援を行うため、都や関係機関等との連携を強化し、困難な問題を抱える女性に対して包括的な支援を提供します。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
90	《新規》 関係機関等との連携による早期発見体制の充実 【子ども家庭支援センター】	困難な状況にある女性を早期に把握し、必要な相談・支援につなげるため、医療機関や民間団体等の関係機関との連携を強化し、早期発見・早期支援につながる体制の充実を図ります。
91	《新規》 相談機能の強化 【子ども家庭支援センター】	相談者が抱える課題を丁寧に把握・整理し、民間団体を含む関係機関と連携しながら、一人ひとりの状況に応じた継続的・包括的な相談・支援を行います。

No.	事業名、担当課	事業内容
92	《新規》 支援調整会議の運営 【子ども家庭支援センター】	困難な問題を抱える女性への支援を適切かつ円滑に行うため、警察、医療機関、児童相談所等の関係機関で構成する支援調整会議を開催し、情報共有や支援方針の調整を行うなど、連携した支援体制の強化を図ります。

課題４　デジタル社会における人権の尊重

○　近年、生成ＡＩを始めとする最先端のデジタル技術が急速に発展し、仕事や研究の分野のみならず、日常生活においても利活用が拡大しています。こうしたデジタル分野を始めとするテクノロジーの進展は、生産性の向上や就業環境の改善等を通じて、性別等にかかわらず、多様な幸せ（Well-being）が実現される男女共同参画社会の形成に大きく寄与していくことが期待されます。港区でも令和５年度には「港区情報化推進計画」を「港区ＤＸ推進計画」に変更し、あらゆる分野でのＤＸを推進しています。

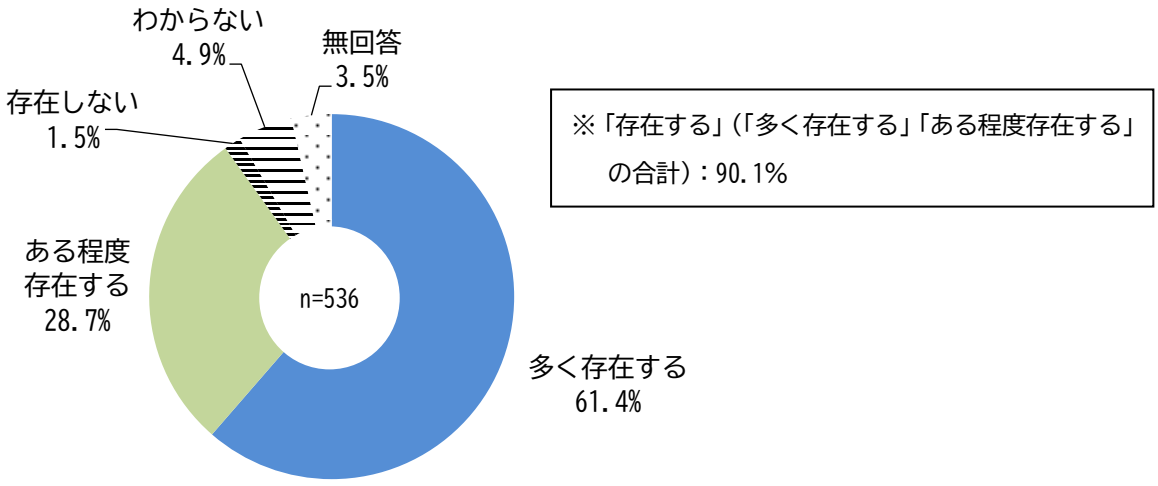
○　政府は、デジタル社会のめざすビジョンとして「デジタルの活用により、一人ひとりのニーズに合ったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できる社会」を掲げています。具体的には、場所や時間を問わず、一人ひとりのニーズやライフスタイルにあったサービスが受けられ、働き方ができ、自然災害や感染症等の事態に対して強靱な社会をめざすものとしています。しかし、社会のデジタル化が進む中で、ＡＩの学習データの偏りによる性別役割分担意識の固定化やＡＩ技術の悪用による人権侵害が懸念されるほか、ＳＮＳを介した心ない誹謗中傷が深刻な社会問題となるなど、新たなメディアにおける人権の尊重は、今日の私たちにとっての重要な課題となっています。

○　区内には、民放のテレビ・ラジオ放送局の本社や大手広告事業者が多く所在しており、区は全国有数の情報発信拠点という一面を有しています。放送、新聞、雑誌、インターネット上のコンテンツ及び広告など、多くの人が接する媒体において、暴力を容認する表現や性別による固定的な役割分担を助長する表現が用いられることは、人々の意識に影響を与え、男女平等参画を妨げるおそれがあります。また、表現の内容によっては、人権を侵害する場合もあります。加えて、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。メディアが自主的に人権を尊重した表現を意識することは、男女平等意識の醸成に当たり重要なことです。

○　区が令和７（2025）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誹謗中傷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９割に達しています。

○　誰もが情報の送り手・受け手となる今日の社会の状況を十分に意識し、個人を含むあらゆるメディアに対して人権の尊重を促すとともに、区民に対してソーシャルメディア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し、誰もが被害者にも加害者にもならないようにする必要があります。

■　図 2- 18　インターネットによるプライバシーの侵害や誹謗中傷の存在についての認識



資料：人権に関する区民意識調査（令和７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	①ＳＮＳや生成ＡＩなど新しいツールについて正しい知識を身に付け、情報の受け手・送り手として適切な利用方法を学ぶ。 ②子どもとともに、インターネット上の情報の真偽を適切に判断するための情報リテラシーを身に付ける。 ③他者の尊厳やプライバシーを侵害する情報の発信や拡散を行わない。 ④インターネット上の人権侵害や誹謗中傷等について理解し、被害を受けた場合や発見した場合には適切に対応する。
事業者	①従業員に対し、男女平等や人権に配慮した表現・情報発信について理解を深める機会を設け、人材育成に取り組む。 ②対外的な情報発信において、差別的表現や固定的な性別役割分担意識を助長する表現をなくす。 ③学校や職場において、デジタルメディアの適切な利用に関するルールづくりや理解促進に取り組む。 ④オンライン上の人権侵害や誹謗中傷等に適切に対応できるよう、相談体制の周知や支援につながる環境づくりに取り組む。

施策の方向１　多様な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をはじめ事業者に対し、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。

- 区民に対して、ＳＮＳ等による発信の際に留意すべき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
93	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】	固定的な性別役割分担意識や、性別等に関するアンコンシャス･バイアスにとらわれず、人権や男女平等参画に配慮した行政刊行物等を作成します。
94	人権・男女平等参画に配慮した情報発信への働きかけ 【人権・男女平等参画担当】	区内のメディア事業者をはじめとする事業者に対し、人権や男女平等参画に配慮した表現･情報発信について理解を深めるための情報提供や学習機会の提供等を行い、性別等による差別的な表現の解消に向けた取組を促します。
95	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】	テレビ、新聞、インターネット、ＳＮＳ、生成ＡＩ等による情報を適切に読み解くとともに、人権やプライバシーに配慮して情報を発信・共有する力を身に付けるため、メディア･リテラシーや情報モラルに関する講座等を実施します。
96	情報モラル教育の推進 【先端教育担当】	子どもたちがＳＮＳやインターネット等の情報を適切に判断･利用し、他者の人権やプライバシーを尊重して情報を発信できるよう、人権尊重に基づく情報モラル教育を推進します。

施策の方向２　メディア・リテラシーの育成とデジタル社会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。
- 区民に対し、デジタル社会で適正な活動を行うための基になる考え方と態度である情報モラル教育を実施し、デジタル社会において普及する新たなメディアを適切に利用し人権侵害を起こさない社会づくりを進めます。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
95	《再掲》 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】	テレビ、新聞、インターネット、ＳＮＳ、生成ＡＩ等による情報を適切に読み解くとともに、人権やプライバシーに配慮して情報を発信・共有する力を身に付けるため、メディア･リテラシーや情報モラルに関する講座等を実施します。

No.	事業名、担当課	事業内容
96	《再掲》 情報モラル教育の推進 【先端教育担当】	子どもたちがＳＮＳやインターネット等の情報を適切に判断・利用し、他者の人権やプライバシーを尊重して情報を発信できるよう、人権尊重に基づく情報モラル教育を推進します。

課題５　生涯を通じた男女の健康づくりの推進

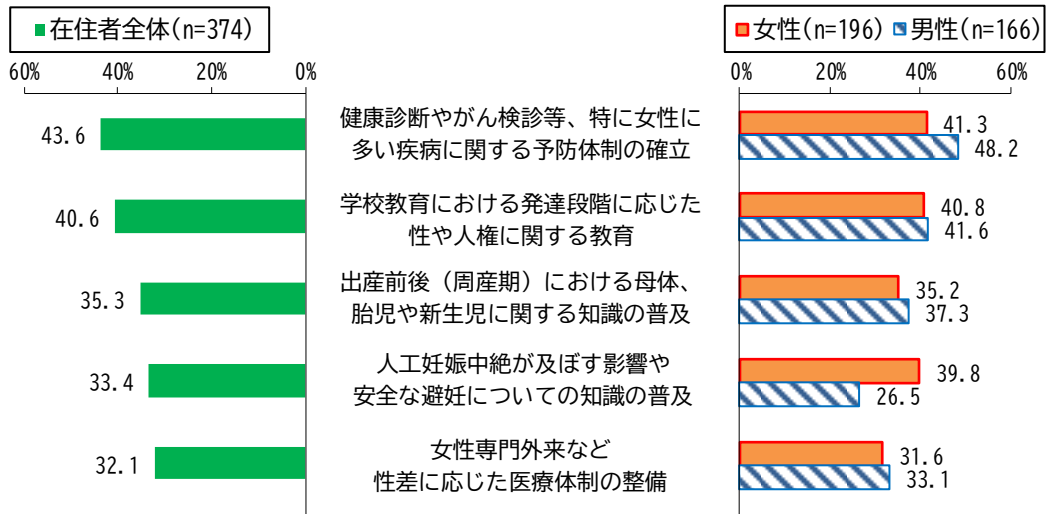
○　男女平等参画社会の実現のためには、男女が互いの身体的特質を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ、相手に対する思いやりを持って生きていくことが不可欠です。区民一人ひとりが心身の健康についての正確な知識や情報を入手し、「自分の健康は自分で守る」という意識のもとで健康な生活を実現し、区や事業者等が誰もが活躍できる環境を整備することは、女性も男性も暮らしやすい多様な幸せ（Well-being）の実現につながります。

○　女性は妊娠や出産など男性と異なる健康課題に直面する可能性があることから、男女とも十分留意する必要があります。令和７（2025）年６月に改正された女性活躍推進法では、女性の職業生活における活躍の推進が女性の健康上の特性に配慮して行われるべきであることが明確化されました。

○　「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、「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」「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」を挙げる回答が在住者男女とも４割台で多くなっています。

○　家庭生活や仕事等において個々の能力を十分に発揮するためには、区民一人ひとりが健康であることが前提です。区は、区民一人ひとりが生涯を通じて健康を保持し社会に参画するため、男女の性差に応じた健康づくりを総合的に支援する必要があります。

■　図 2- 19　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７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	①地域で開催される健康講座・運動等に積極的に参加する。 ②自分や身近な人の健康に関心を持ち、健康診査や各種検診を活用する。 ③自分の身体と健康について正しい知識を持ち、性別やライフステージに応じた健康課題について理解する。
事業者	①仕事と治療・療養の両立ができる職場環境を整える。 ②残業削減や休暇取得の促進等により、心身ともに健康に働き続けられる環境をつくる。 ③従業員の健康管理に関する情報提供や理解促進に取り組む。 ④安心して相談できる環境を整え、健康に関する相談を理由とした不利益な取扱いを行わない。

施策の方向１　年代に応じた健康づくりの支援

➢ 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一人ひとり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
97	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。
98	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。

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
99	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。

No.	事業名、担当課	事業内容
100	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づくりの支援

➢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づくりに関する支援を行います。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
101	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。
102	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、妊婦健康診査の受診を促し、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。
103	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。
104	妊娠に関する費用の助成 【健康推進課】	妊婦健康診査の費用や特定不妊治療を行う夫婦（事実婚を含む）の治療費の一部を助成します。
105	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。
106	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

No.	事業名、担当課	事業内容
		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。
107	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

区民一人ひとり、事業者が取り組めること《目標４共通》

区民一人ひとり	①リーブラや区が実施する男女平等参画に関する講座や事業に積極的に参加し、理解を深める。 ②男女平等参画に関する情報に関心を持ち、自ら学ぶ。 ③地域や学校、団体等における男女平等参画の取組に参加し、協力する。 ④学んだ知識や経験を家庭や職場、地域で共有し、身近な場から取組を広げる。
事業者	①リーブラや区が実施する男女平等参画に関する講座や事業を積極的に活用する。 ②男女平等参画を組織運営や経営に関わる重要な課題として位置付け、理解を深める。 ③地域や学校、団体等における男女平等参画の取組に参加し、協力する。 ④学んだ知識や経験を従業員や関係者と共有し、男女平等参画の取組を広げる。

課題１　拠点施設リーブラの充実

○　令和８（2026）年４月に改正された男女共同参画社会基本法では、地方公共団体が男女共同参画センターの機能を担う体制の確保に努めること等が新たに位置付けられました。港区では、平成 14（2002）年に男女平等参画センター（リーブラ）を開設しており、「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」に基づいて区民、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しています。引き続き、リーブラを港区における拠点施設と位置付けて、男女平等参画社会の実現に向けた取組を展開することが必要です。

○　「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割強、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４割、在勤者女性の５割弱が「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への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・在勤者男性ともに３割が参加意向を持っています（第１章 37 ページの図 1-45、46 参照）。

○　リーブラにおける今後の講座の実施に当たっては、講座のテーマ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ことが重要です。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・在勤者の利用を促すことが必要です。

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

- 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、男女平等参画について理解することができるよう、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、区と団体との連携・協働をとおして、地域における男女平等参画を推進します。
- 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
108	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。
109	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。
110	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【責任項目８】

- 男女それぞれの区民のニーズに応じた学習機会を提供するとともに、区民の様々な問題の解決に向けた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、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、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
111	学習機会の提供の充実 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画に関わる基礎的知識等を学ぶ多様な講座を開催します。
112	男女平等参画に関する図書・情報の収集・提供 【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。
113	相談支援の充実と関係機関との連携 【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。
27	《再掲》 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。
12	《再掲》 女性の交流・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。

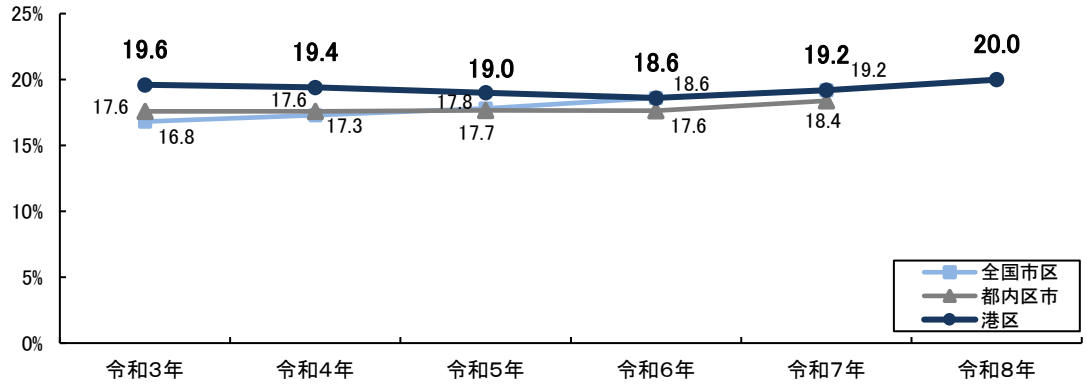
課題２　区職員の男女平等参画の推進

○　区が区民及び区内の事業者に対して男女平等参画を促す上では、区内の事業者の一つである区役所が率先してその実現に取り組むことが重要です。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、これまで以上に積極的な取組が求められます。区職員の管理職に占める女性比率は、令和５（2023）年にかけて全国市区平均・都内区市平均を上回っていましたが、令和６（2024）年以降は全国市区平均と同じ水準で推移しています。

○　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として位置付けられている「港区職員の働きやすい職場づくり推進計画」（計画期間：令和８（2026）年度～令和 12（2030）年度）では、男性職員の希望する育児休業取得期間での育児休業取得率 100％、管理職以外の職員１人当たりの年間超過勤務時間 100 時間以下を目標と定めています。また、同計画では「管理職選考における女性職員の受験割合」「管理監督職の育成を目的とした研修における女性職員の受講割合」「監督職に占める女性職員の割合」のそれぞれを 50％とするほか、年次有給休暇の年間取得日数（男女ともに）18 日以上を目標と定めています。引き続き、男性職員の育児参加の推進と女性職員の登用、働きやすい職場環境整備に積極的に取り組む必要があります。

■　図 2-20　全国市区、都内区市、港区の管理職に占める女性比率の推移



※　各年４月１日時点。令和８年は港区数値のみ。
※　課長以上の職にある職員の女性比率

資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（内閣府）、港区資料

施策の方向１　庁内における女性活躍の推進

- 「港区職員の働きやすい職場づくり推進計画」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
114	職務分担の男女平等の推進 【各課】	職務の分担に当たって、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。
115	職員の意識・実態調査の実施・検証 【人事課】	「港区職員の働きやすい職場づくり推進計画」に基づき、男女平等参画やワーク・ライフ・バランスに関する職員の意識・実態を把握し、調査結果の検証を通じて、意識啓発や働きやすい職場環境づくりに取り組みます。
116	職員研修の充実 【人事課】	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。
117	管理監督者の育成 【人事課】	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。
118	女性職員の活躍促進 【人事課】	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　働きやすい職場づくりと区職員のワーク・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。

- 全ての職員がセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントをはじめとしたハラスメントは、職員の人権を侵害する許されない行為であるという認識をもち、ハラスメントのない職場環境づくりを進めます。

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
119	職員のハラスメント防止と相談対応 【人事課】 【教育人事企画課】	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。
120	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。
121	長時間労働の是正と柔軟な働き方の推進 【人事課】	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。

○　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。

施策の方向１　計画の進行・管理

- 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。
- 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。
- 第三者評価の結果は事業所管課にフィードバックして、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、全庁を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
122	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７年度実施）
123	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。
124	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 人以内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。
125	男女平等参画推進会議による第三者評価の実施 【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）など、多くの区民が利用し情報が十分に行き届く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
126	広報・情報発信の充実 【区長室】 【人権・男女平等参画担当】	広報紙、情報誌、ホームページ、ＳＮＳ、映像等の多様な媒体を活用し、男女平等参画に関する情報を分かりやすく発信するとともに、広報･啓発の充実を図ります。

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
127	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。
128	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。

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
19	《再掲》 男女平等参画に取り組む区民・団体等の活動支援 【人権・男女平等参画担当】	男女平等参画に取り組む団体等に対し、助成や活動支援を行うとともに、男女平等参画フェスタ等を通じて、活動の発表や交流、連携の機会を提供し、地域や社会における男女平等参画の取組を促進します。
20	《再掲》 ＮＰＯ等の公益活動支援 【地域振興課】	ＮＰＯやボランティア団体等が行う公益活動を支援するとともに、助成事業の審査や事業運営に男女平等参画の視点を取り入れることで、多様な人が地域や社会の活動に参画できる環境づくりを促進します。
26	《再掲》 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　国・東京都・他自治体との連携

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

○　事業

No.	事業名、担当課	事業内容
129	国・東京都・他自治体との連携 【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

港区のマークは、昭和24年7月30日に制定しました。
旧芝・麻布・赤坂の3区を一丸とし、その象徴として港区の頭文字である「み」を力強く、図案化したものです。

区　の　木	区　の　花	
ハナミズキ	アジサイ	バラ

港区平和都市宣言

かけがえのない美しい地球を守り、世界の恒久平和を願う人びとの心は一つであり、いつまでも変わることはありません。

私たちも真の平和を望みながら、文化や伝統を守り、生きがいに満ちたまちづくりに努めています。

このふれあいのある郷土、美しい大地をこれから生まれ育つこどもたちに伝えることは私たちの務めです。

私たちは、我が国が『非核三原則』を堅持することを求めるとともに、ここに広く核兵器の廃絶を訴え、心から平和の願いをこめて港区が平和都市であることを宣言します。

昭和６０年８月１５日

港　区

港区では世界の恒久平和と核兵器の廃絶を広く訴えるため、
昭和６０年８月１５日に「港区平和都市宣言」を行いました。

刊行物発行番号　〇〇-〇〇

港区男女平等参画行動計画（素案）
令和８（2026）年 10 月発行
発行：港区
編集：港区総務部人権・男女平等参画担当
港区芝公園一丁目５番 25 号
TEL 03-3578-2111（代表）
FAX 03-3578-2976
https://www.city.minato.tokyo.jp/