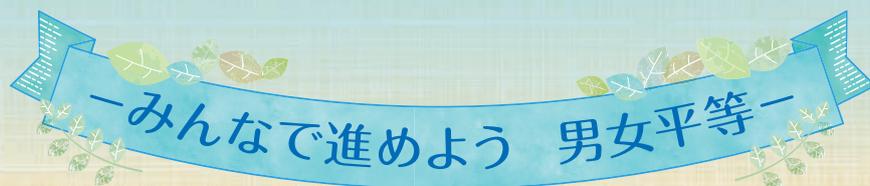


第4次

港区男女平等参画行動計画

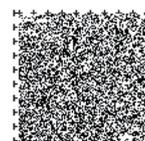
4th Minato City Gender Equality Action Plan



令和3(2021)年度～令和8(2026)年度



令和3(2021)年3月
港区



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。

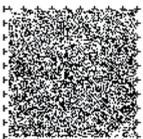
私たちも真の平和を望みながら、文化や伝統を守り、生きがいに満ちたまちづくりに努めています。

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子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

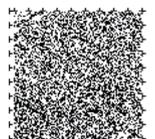
港 区



はじめに

区は、全ての人々が性別等にとらわれず自分らしく豊かに生きることのできる男女平等参画社会を実現する固い決意をこめ、平成16（2004）年3月に「港区男女平等参画条例」を制定いたしました。この条例に基づき、これまで3次にわたって「港区男女平等参画行動計画」を策定し、男女平等参画施策を総合的かつ計画的に推進してまいりました。また、令和2（2020）年4月施行の改正港区男女平等参画条例では、「みなとマリアージュ制度」の導入や、性別、性的指向又は性自認による差別的取扱いの禁止を規定し、あらゆる人の尊厳を守るための取組を進めています。

区において、令和元（2019）年度に実施した「男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査」では「男は仕事、女は家庭」という考え方に反対の人が賛成の人を上回る結果となったものの、依然として職場や家庭・地域社会において男女の固定的な役割分担意識や慣行などの課題が残されています。また、世界規模で感染が拡大している新型コロナウイルス感染症の影響により、不安定な雇用形態にある女性が特に職を失いやすいこと、外出自粛によるDVや性暴力等の被害が増加するなど、課題が一層顕在化しています。



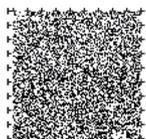
こうした課題を解決し、あらゆる分野・施策に男女平等参画・女性活躍の視点を反映させるため、新たに「第4次港区男女平等参画行動計画」を策定いたしました。

本計画では、「あらゆる場における男女平等参画を推進する」「ワーク・ライフ・バランスを推進する」「人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する」「男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する」を4つの目標として掲げ、取り組んでまいります。そして、区民一人ひとりがこれまで以上に大切にされ、多様性を認め合うとともに、全ての人々が性別等にかかわらず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てまいります。

結びに、この計画の策定に当たって、論議を尽くし、答申をまとめていただきました港区男女平等参画推進会議の委員の皆様、貴重なご意見をお寄せいただきました区民の皆様に厚く御礼申し上げます。

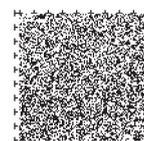
令和3年3月

港 区 長 武井雅昭

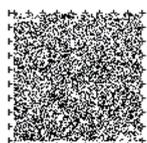


目次

第1章 計画の背景	1
1 計画策定の背景	3
(1) 国際的な動き	3
(2) 国の動き	4
(3) 東京都の動き	6
(4) 港区の動き	7
2 港区の現状	8
(1) 人口・世帯の状況	8
(2) 就労・雇用環境等	13
(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	18
3 第3次行動計画の進捗と評価	30
(1) 目標1 ワーク・ライフ・バランスを推進する	30
(2) 目標2 あらゆる場における男女平等参画を推進する	30
(3) 目標3 人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する	31
(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	31
第2章 計画の基本的内容	33
1 計画の性格・位置付け	35
2 基本理念	36
3 計画の期間	36
4 計画の推進	37
5 計画の特徴	37
6 目標及び責任項目の設定	37
7 計画の体系	42
8 計画の成果指標	44
第3章 施策の展開	47
目標1 あらゆる場における男女平等参画を推進する	49
課題1 働く場における女性の活躍の促進	49
課題2 政策・方針決定過程への女性の参画促進	54
課題3 地域活動の場における男女平等参画の促進	57
課題4 教育の場における男女平等参画の推進	61
課題5 家庭や社会の慣行における男女平等参画の推進	65
課題6 男女平等参画の視点に立った防災対策の充実	67



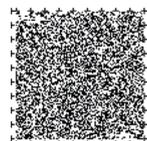
目標 2	ワーク・ライフ・バランスを推進する	70
課題 1	事業者におけるワーク・ライフ・バランスの推進	70
課題 2	安心して子育てできる環境づくり	75
課題 3	仕事と介護の両立に向けた支援	83
課題 4	男性の家庭・地域への参加促進	89
目標 3	人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する	93
課題 1	人権を尊重する意識の醸成と性別等による差別の根絶	93
課題 2	配偶者等に対するあらゆる暴力の根絶	98
課題 3	あらゆるメディアにおける人権の尊重	106
課題 4	生涯を通じた男女の健康支援	110
目標 4	男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する	114
課題 1	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	118
課題 3	計画推進体制の充実	121
課題 4	区民・事業者・教育機関等との連携	124
資料編		127
1	事業一覧	129
2	港区男女平等参画推進会議審議	134
3	港区男女平等参画行政推進会議審議	135
4	港区議会総務常任委員会への報告	135
5	港区男女平等参画推進会議答申	136
6	港区男女平等参画推進会議委員名簿	146
7	第4次港区男女平等参画行動計画（素案）に寄せられた区民意見について	147
8	男女平等参画のあゆみ	151
9	女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約	156
10	男女共同参画社会基本法	161
11	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	164
12	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	170
13	港区男女平等参画条例	177

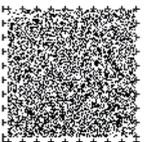


第1章 計画の背景



男女平等参画センターマスコット・キャラクター『りぶら』





(2) 国の動き

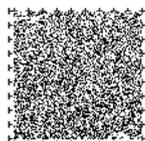
① 第5次男女共同参画基本計画の策定

国は、「男女共同参画社会基本法」に基づく基本計画として、令和2（2020）年12月に第5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3（2021）年度からの5年を視野に具体的施策を定めたもので、男女共同参画社会の実現に向けて目指すべき社会の姿として「①男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」「②男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会」「③仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会」「④あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会」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 男女共同参画に関する法律の制定及び改正

● 女性活躍推進法の制定と改正

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



一般事業主行動計画の策定義務の対象事業主の拡充（常時雇用する労働者が101～300人の事業主を新たに義務付け）や、事業主（常時雇用する労働者が301人以上）が公表する女性の活躍に関する情報公表の強化等が図られるとともに、ハラスメントの対策強化が行われました。

● 働き方改革の推進と政治分野における男女共同参画の推進

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

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

● 男女間の暴力に関する法改正

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

● SDGs（持続可能な開発目標）*達成に向けた取組の推進

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



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

（3）東京都の動き

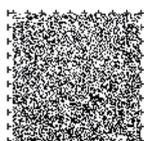
東京都では、全ての都民が性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動とともに参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現をめざし、全国に先駆けて平成 12（2000）年に「東京都男女平等参画基本条例」を制定しました。この条例に基づき、平成 29（2017）年に 4 期目の行動計画に当たる「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定しました。

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

平成 30（2018）年 10 月には多様な性の理解の推進や、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消を図るため、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定し、令和元（2019）年 12 月には、同条例に基づく計画として「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定しました。

* SDGs（持続可能な開発目標）

平成 27（2015）年 9 月に行われた国連持続可能な開発サミットにおいて採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された国際目標のこと
令和 12（2030）年に向けて 17 のゴール・169 のターゲットが示されており、我が国を含めた世界各国で実現に向けた取組が展開されている



(4) 港区の動き

区は、平成16(2004)年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、平成27(2015)年3月に「第3次港区男女平等参画行動計画—広げよう 男女平等—」(計画期間：平成27(2015)年度～32(2020)年度)を策定し、区民、事業者とともに男女平等参画社会の実現をめざし、様々な施策に取り組んできました。近年、東京都において「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が制定されるほか、近隣自治体において、同性パートナーシップ宣誓制度*の導入がされるなど、社会における多様な性に対する意識が高まっています。

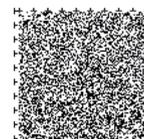
区では、区議会の平成29(2017)年第4回定例会において「同性カップルの「パートナーシップの公的認証」に関する請願」が採択されたことを契機に、令和2(2020)年4月に改正港区男女平等参画条例を施行し、「みなとマリアージュ制度」を導入するとともに、性別等による差別的取扱いの禁止を規定しました。

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

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

* 同性パートナーシップ宣誓制度

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

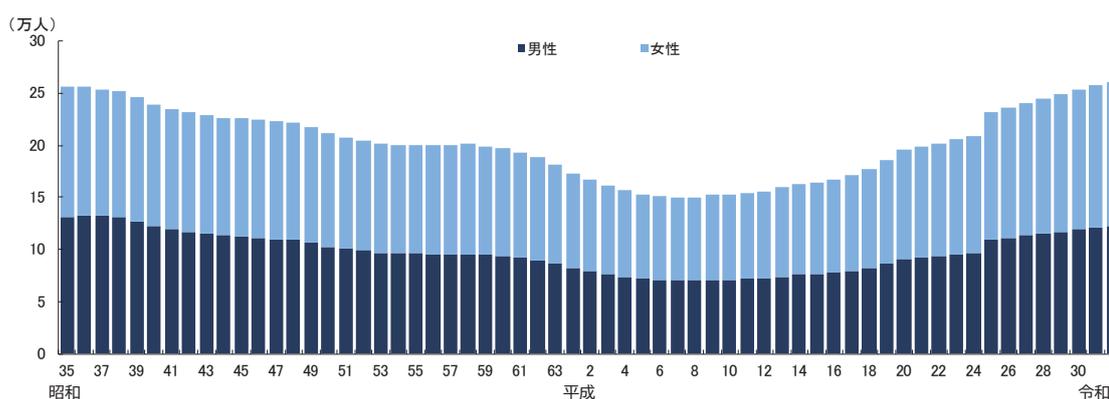


2 港区の現状

(1) 人口・世帯の状況

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

■ 図1-1 港区の人口推移（各年1月1日現在の住民基本台帳人口）



※ 平成25年以降は外国人住民を含む。

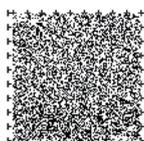
資料：港区住民基本台帳

■ 図1-2 港区の人口（令和2年1月1日現在の住民基本台帳人口）

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

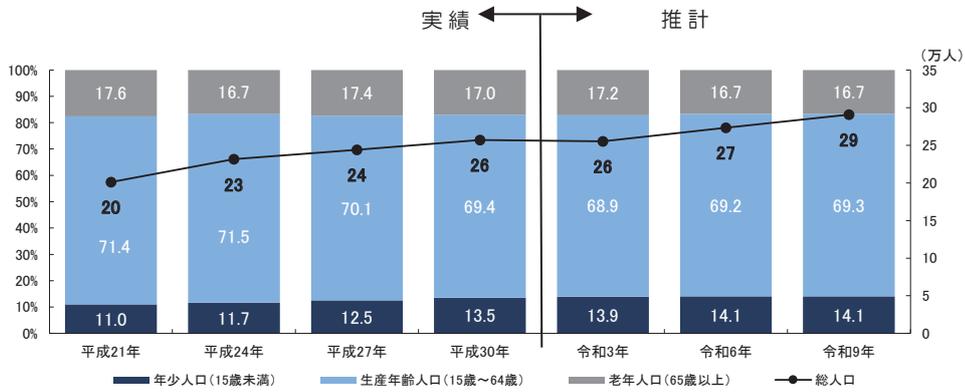
資料：港区住民基本台帳

年代三区分別人口比率を見ると、平成21（2009）年から30（2018）年にかけて年少人口比率が微増、生産年齢人口比率と老年人口比率が微減しています。区の人口推計によると、年少人口比率は今後も増加を続け、令和9（2027）年には14.1%まで増加するのに対し、生産年齢人口比率はほぼ横ばい、老年人口比率は16.7%まで減少するものと見込まれます。国立社会保障・人口問題研究所が平成29（2017）年4月に推計した「日本の将来推計人口」（出生中位・死亡中位推計）



によると、令和9（2027）年10月1日時点の我が国の年少人口比率は11.3%、生産年齢比率は58.3%、老年人口比率は30.4%となっています。全国と比べて老年人口比率が低く、生産年齢人口比率が高いことが特徴です。

■ 図1-3 港区の年代三区分別人口比率の推移（各年10月1日現在）

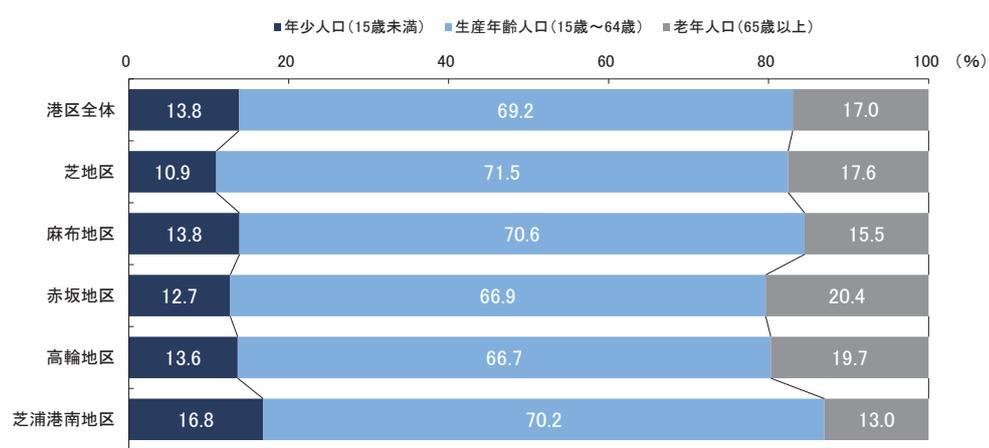


※ 平成27年以降は外国人住民を含む。令和3年以降は港区による推計値

資料：港区住民基本台帳、港区人口推計

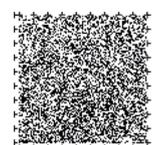
地区別年代三区分別人口比率を見ると、芝浦港南地区では他の地区に比べて年少人口比率が高く、老年人口比率が低くなっています。一方、赤坂地区と高輪地区では老年人口比率が20%前後となっており、地区によって異なる傾向が見られます。

■ 図1-4 地区別年代三区分別人口比率



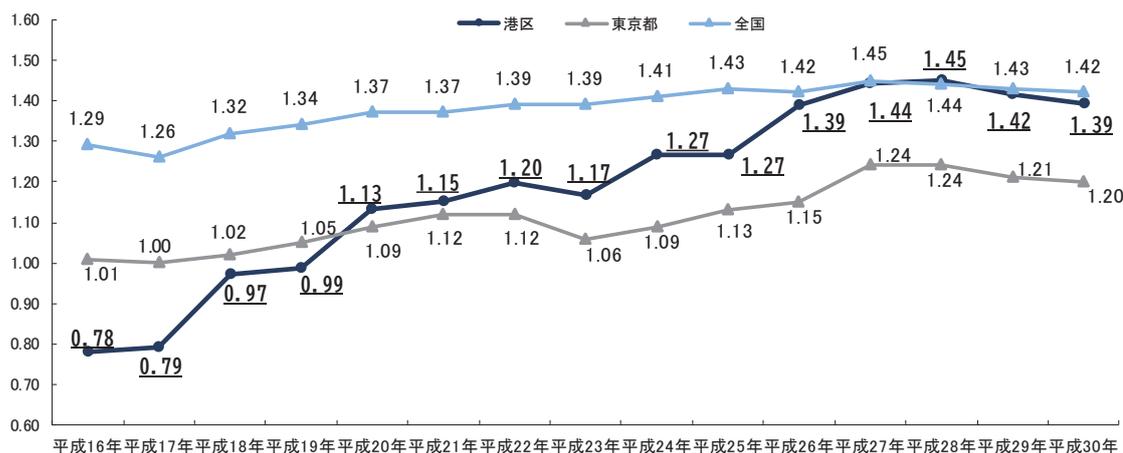
※ 令和2年10月時点

資料：港区住民基本台帳



区の合計特殊出生率*は、平成 19（2007）年までは全国平均や東京都平均よりも低い値を示していましたが、平成 20（2008）年に東京都平均値を上回る 1.13、平成 28（2016）年に全国平均値を上回る 1.45 となりました。平成 28（2016）年以降は微減となっていますが、おおむね全国平均値と同様の水準を維持しており、東京都平均値を上回っています。

■ 図 1- 5 合計特殊出生率の推移

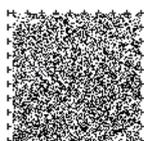


資料：人口動態調査（厚生労働省）、人口動態統計（東京都福祉保健局）

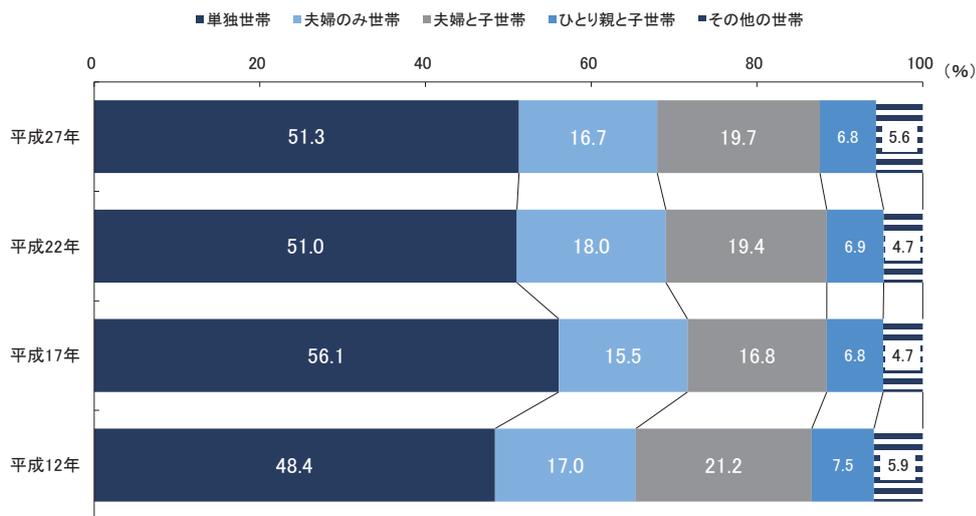
区の家帯の家族類型比率の推移を見ると、単独世帯の割合は平成 12（2000）年から 17（2005）年にかけて増加、平成 17（2005）年から 22（2010）年にかけて減少しているものの、全体として微増傾向にあります。平成 27（2015）年の単独世帯は全体の 51.3% となっており、「夫婦のみ世帯」「夫婦と子世帯」等の割合を上回っています。

* 合計特殊出生率

15～49 歳の女性の年齢別出生率を合計したもの。一人の女性がその年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当する。



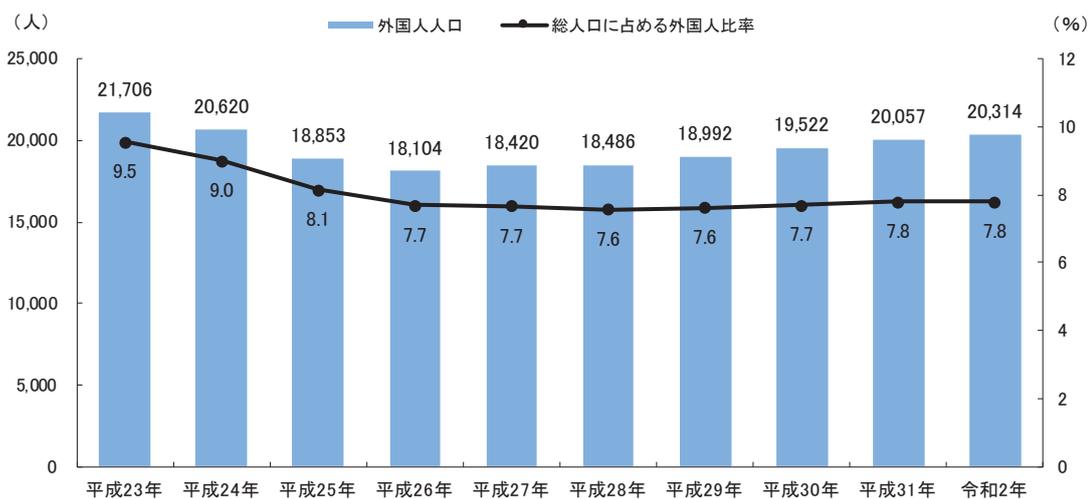
■ 図1-6 世帯の家族類型比率の推移



資料：国勢調査

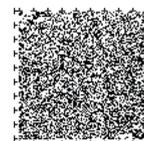
外国人人口は、平成 25（2013）年以降 2 万人を下回っていましたが、平成 27（2015）年から増加に転じ、平成 31（2019）年に 2 万人を超えました。令和 2（2020）年 1 月 1 日時点の外国人人口は 20,314 人で、総人口の 7.8% を占めています。なお、総人口に占める外国人比率については、平成 26（2014）年以降ほぼ横ばいとなっています。

■ 図1-7 外国人人口の推移



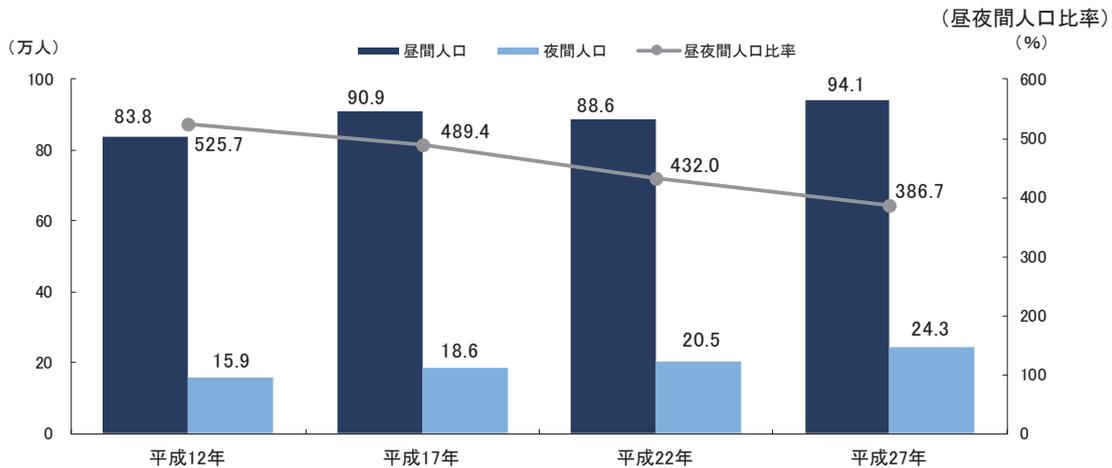
※ 1 月 1 日時点の数値

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



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

■ 図 1- 8 港区の昼間人口と夜間人口

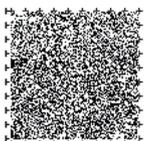


資料：国勢調査

■ 図 1- 9 各区の昼夜間人口比率

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

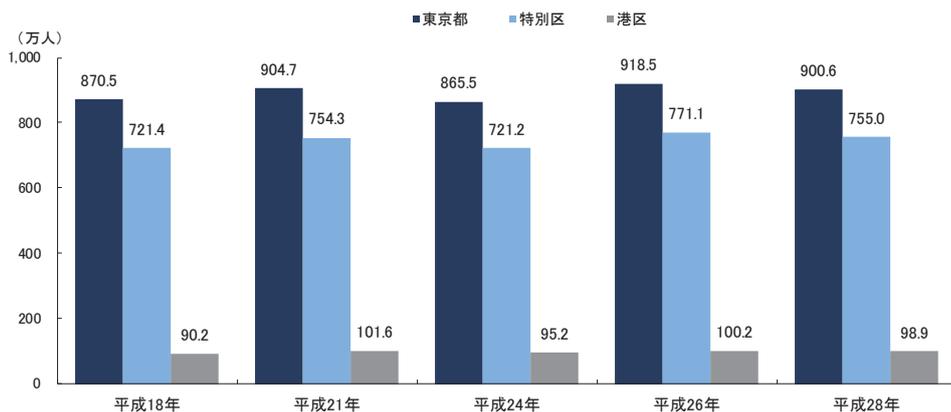
資料：平成 27 年国勢調査による東京都の昼間人口（従業地・通学地による人口）



(2) 就労・雇用環境等

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

■ 図1-10 東京都、特別区、港区の従業者数の推移



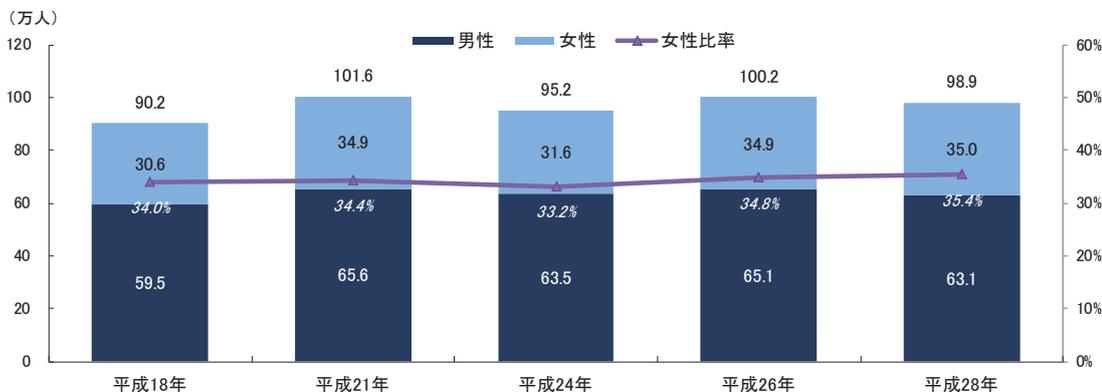
※ 民営事業所のみの数値

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

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

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

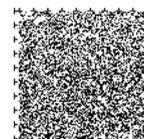
■ 図1-11 港区の男女別従業者数の推移



※ 民営事業所のみの数値

※ 従業者数の合計には性別不詳の従業者を含む。

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



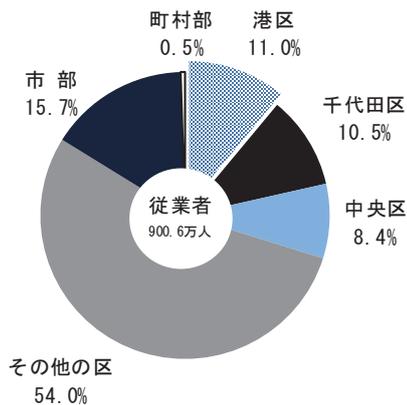
■ 図1-12 各区の就業者に占める女性比率

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

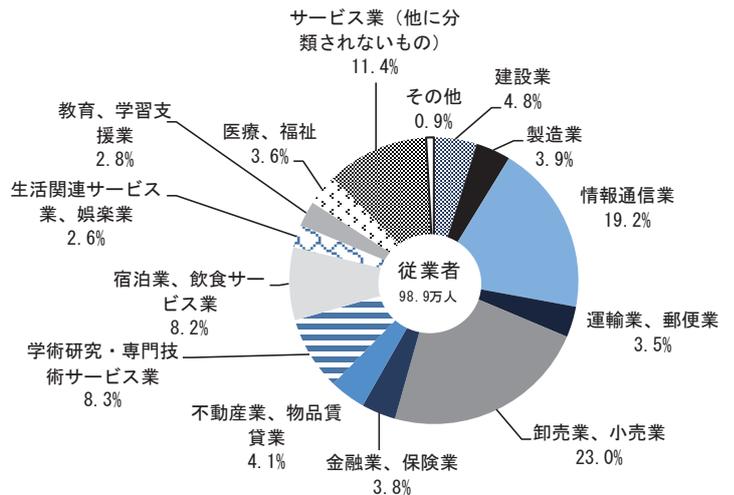
資料：平成28年経済センサス—活動調査

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

■ 図1-13 東京都の従業者の事業所所在地別構成比

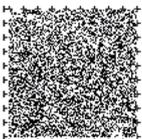


■ 図1-14 港区内従業者の勤務する事業所の産業大分類別構成比



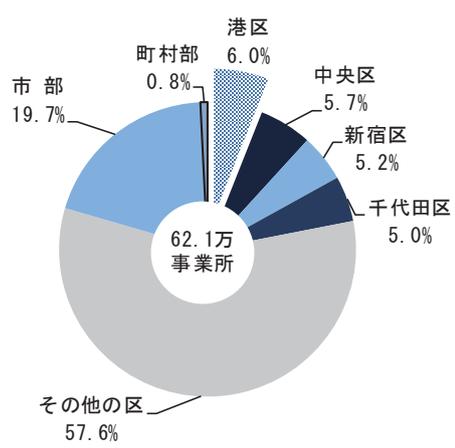
※ 民営事業所のみの数値であり、事業内容不明事業所を除く。

資料：平成28年経済センサス—活動調査



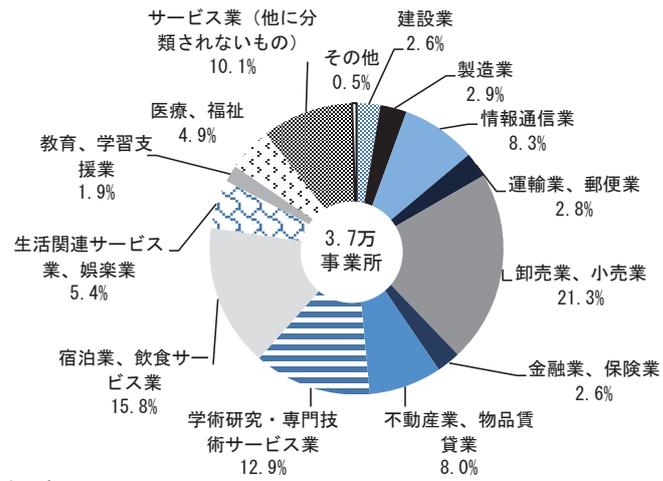
東京都内には 62.1 万事業所が所在しており、区内にはそのうちの 6.0% に当たる 3.7 万事業所が所在しています。港区の事業所数は都内区市町村で最も多くなっており、港区・中央区・新宿区・千代田区の 4 区で東京都内全体の 21.9% を占めています。区内事業所の産業大分類別構成比を見ると、「卸売業、小売業」「宿泊業、飲食サービス業」「学術研究、専門技術サービス業」の事業所が全体の 50% を占めています。

■ 図 1- 15 東京都内事業所の所在地別構成比



※ 民営事業所のみの数値であり、事業内容不明事業所を除く。

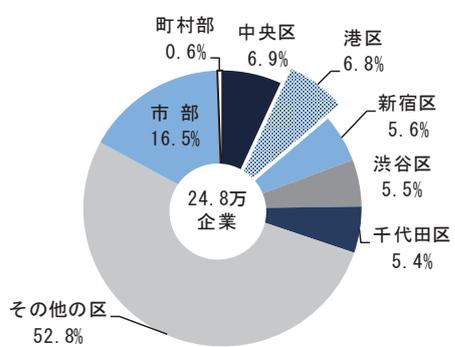
■ 図 1- 16 港区内事業所の産業大分類別構成比



資料：平成 28 年経済センサス—活動調査

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

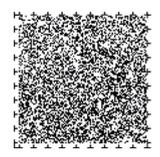
■ 図 1- 17 東京都内の会社企業の所在地別構成比



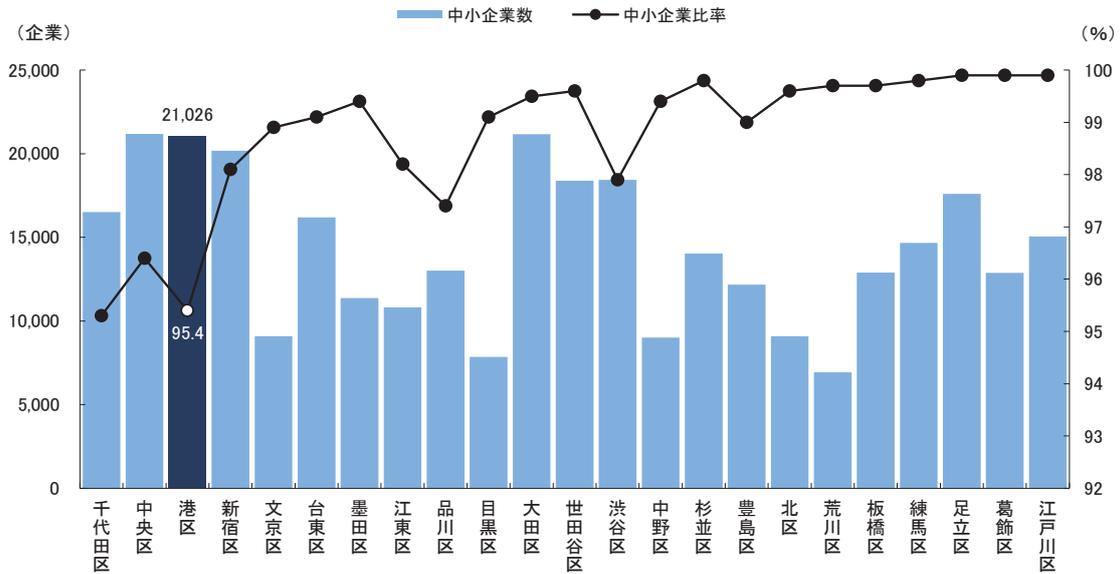
※ 民営事業所のみの数値

資料：平成 28 年経済センサス—活動調査

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



■ 図1-18 各区の中小企業数と中小企業比率



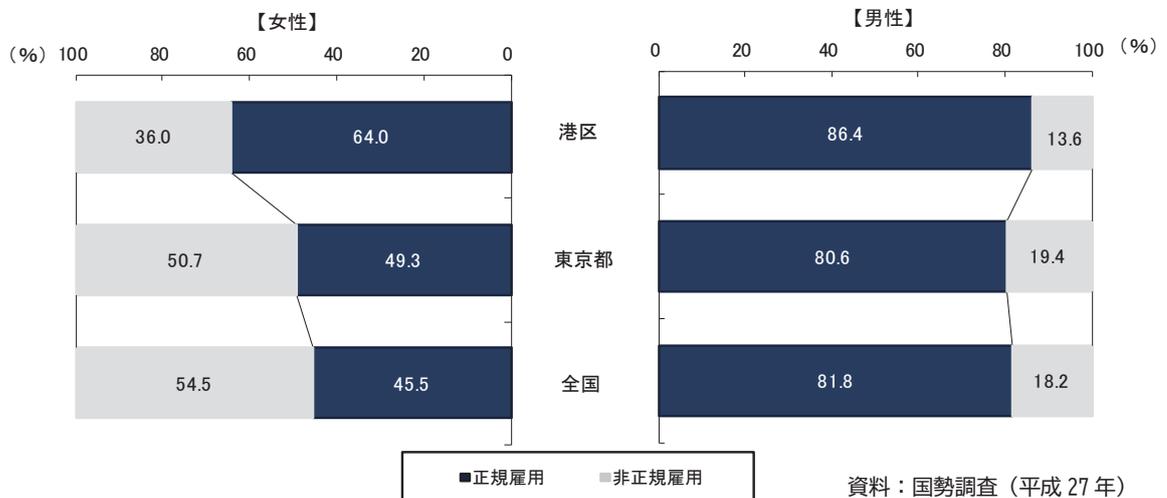
※ 民営事業所みの数値

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

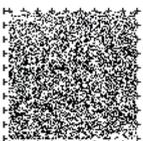
資料：東京の産業と雇用就業2020（東京都産業労働局）

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

■ 図1-19 全国、東京都、港区の就業者の雇用形態

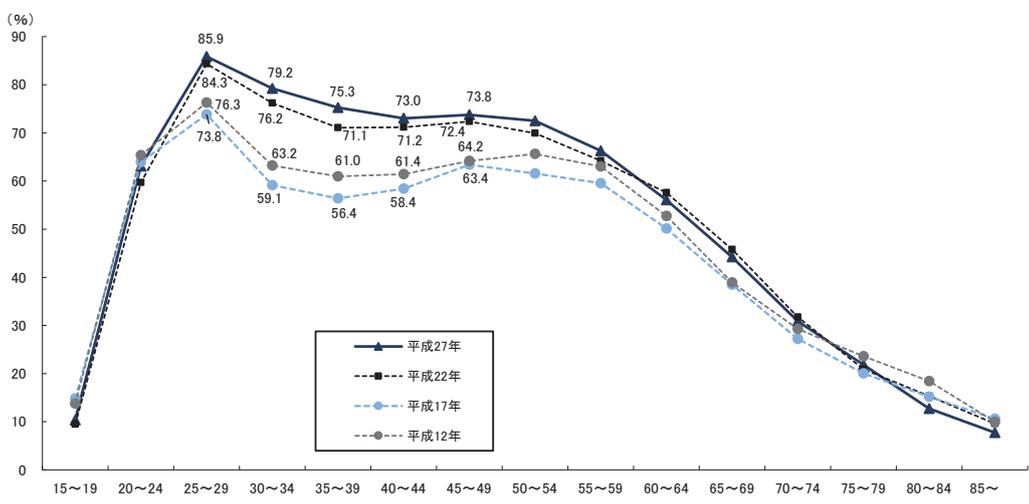


資料：国勢調査（平成27年）



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

■ 図1-20 港区の女性の年齢階級別労働力率の推移

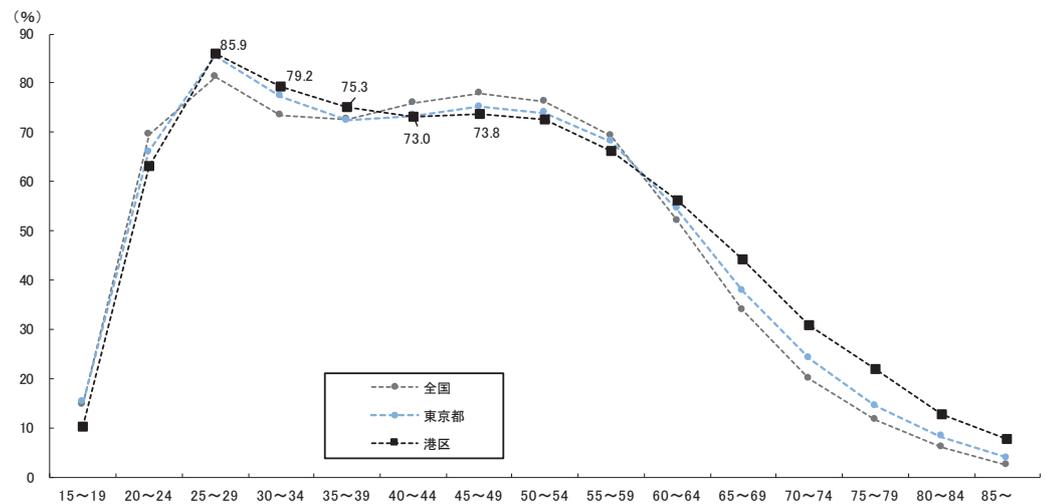


※ 労働力率は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合

資料：国勢調査（平成12年～27年）

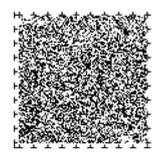
女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）は、全国、東京都、港区ともほぼ解消されています。区の女性の年齢階級別労働力率は、20歳代後半から30歳代後半にかけて全国及び東京都を上回っているものの、40歳代では全国及び東京都を下回っています。

■ 図1-21 全国、東京都、港区の女性の年齢階級別労働力率



※ 労働力率は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者+完全失業者）の割合

資料：国勢調査（平成27年）

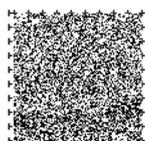


(3) 男女平等に関する港区在住・在勤者の意識・実態調査結果

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

■ 調査の概要

	【在住者調査】	【在勤者調査】
調査地域	港区全域	
調査対象	区内在住の満18歳以上の男女（外国人含む。）1,500人 （男女それぞれ750人ずつ）	区内在勤の男女 1,500人（男女それぞれ750人ずつ）
抽出方法	住民基本台帳に基づく無作為抽出	港区競争入札参加資格登録業者で港区所在の企業・事業所の中から、無作為抽出
調査方法	【配布】郵送 【回収】郵送又はインターネット上の回答サイト	郵送配布・郵送回収 ※ 企業・事業所（750社）宛てに調査票、返送用封筒を2部ずつ送付し、当該企業・事業所内で対象者（男女それぞれ1人ずつ）の選定を依頼
調査期間	令和元（2019）年10月31日（木）～11月14日（木）	
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭生活と社会生活の両立について ・子育てについて ・介護について ・あらゆる場における男女平等参画の推進について ・家庭生活について ・学校教育について ・働く場について ・働く場における女性の活躍推進について ・社会参画について ・差別的取り扱いについて ・性の多様性について ・生涯を通じた健康づくりについて ・男女平等参画社会の実現について ・拠点施設の充実について 	<ul style="list-style-type: none"> ・家庭生活と社会生活の両立について ・家庭生活について ・働く場について ・働く場における女性の活躍推進について ・社会参画について ・差別的取り扱いについて ・性の多様性について ・男女平等参画社会の実現について ・拠点施設の充実について
回収結果	有効回収数：415票、有効回収率：27.7%	有効回収数：532票、有効回収率：35.5%

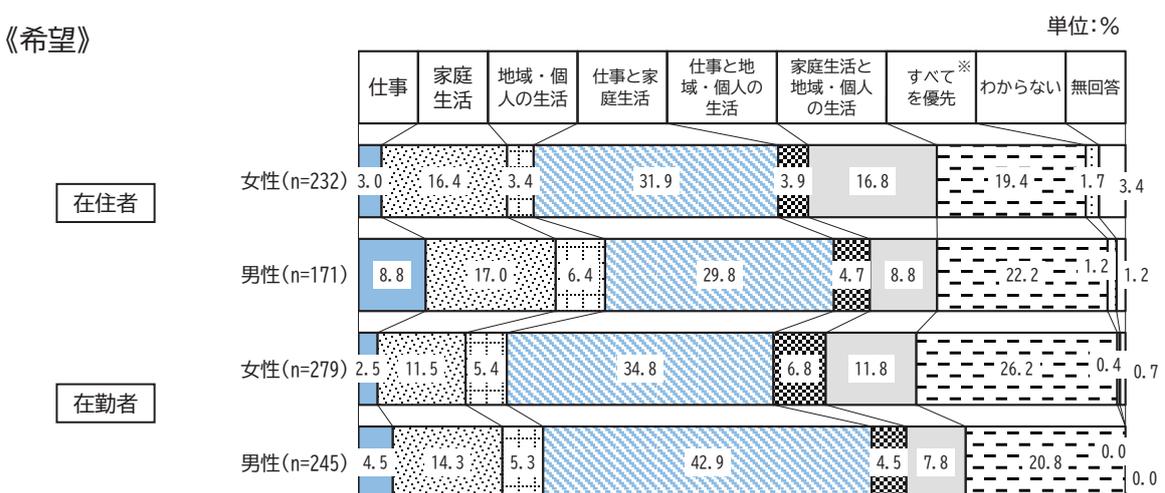


① 家庭生活と社会生活の両立について

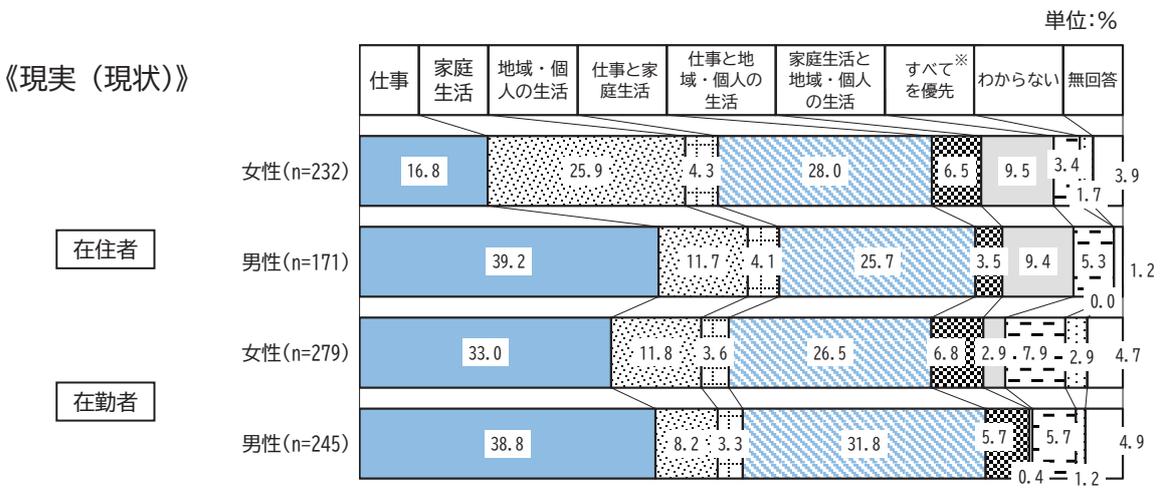
生活の中での、「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活（地域活動・学習・趣味・付き合い等）」の優先度について聞いたところ、希望は、在住者・在勤者男女とも「仕事」と「家庭生活」をともに優先したい」が最も多くなっており、在住者女性で31.9%、在住者男性で29.8%、在勤者女性で34.8%、在勤者男性で42.9%を占めています。

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

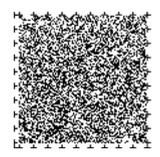
■ 図1-22 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の優先度



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

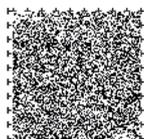
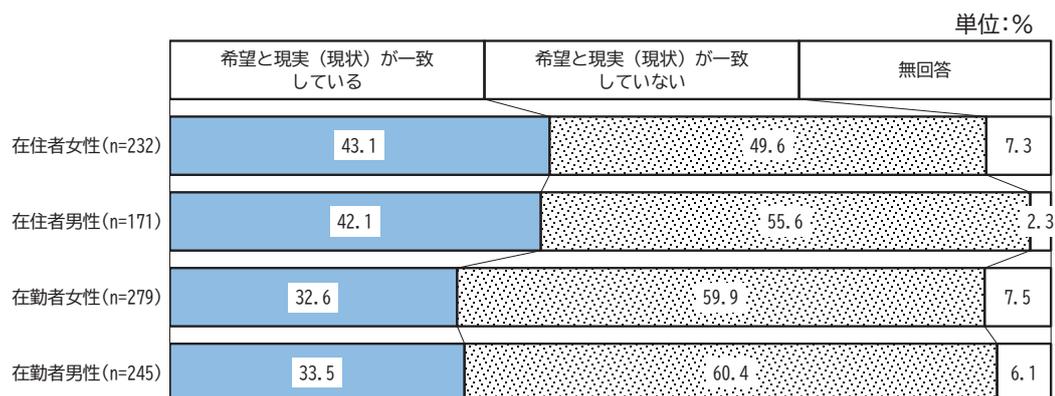


※ すべてを優先：「仕事」と「家庭生活」と「地域・個人の生活」をともに優先している



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

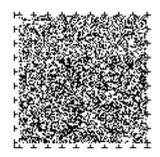
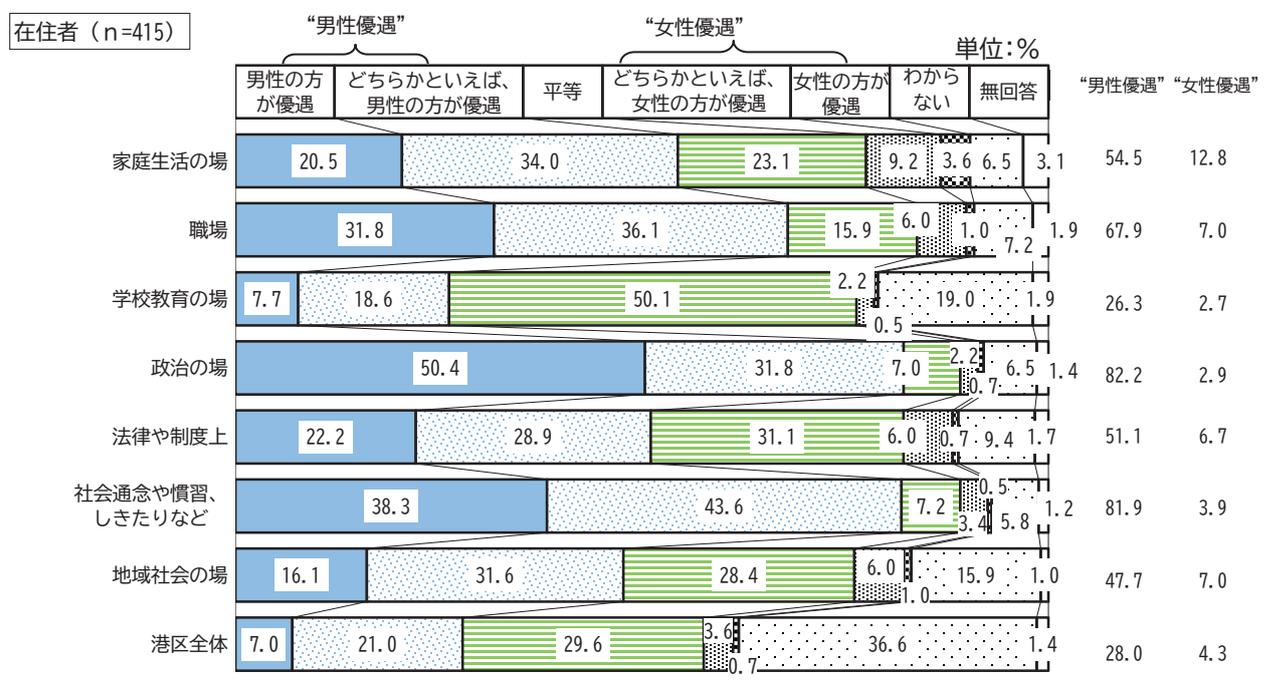
■ 図 1- 23 「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」（ワーク・ライフ・バランス）の希望と現実（現状）の一致状況



② あらゆる場における男女平等参画の推進について

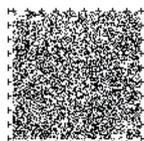
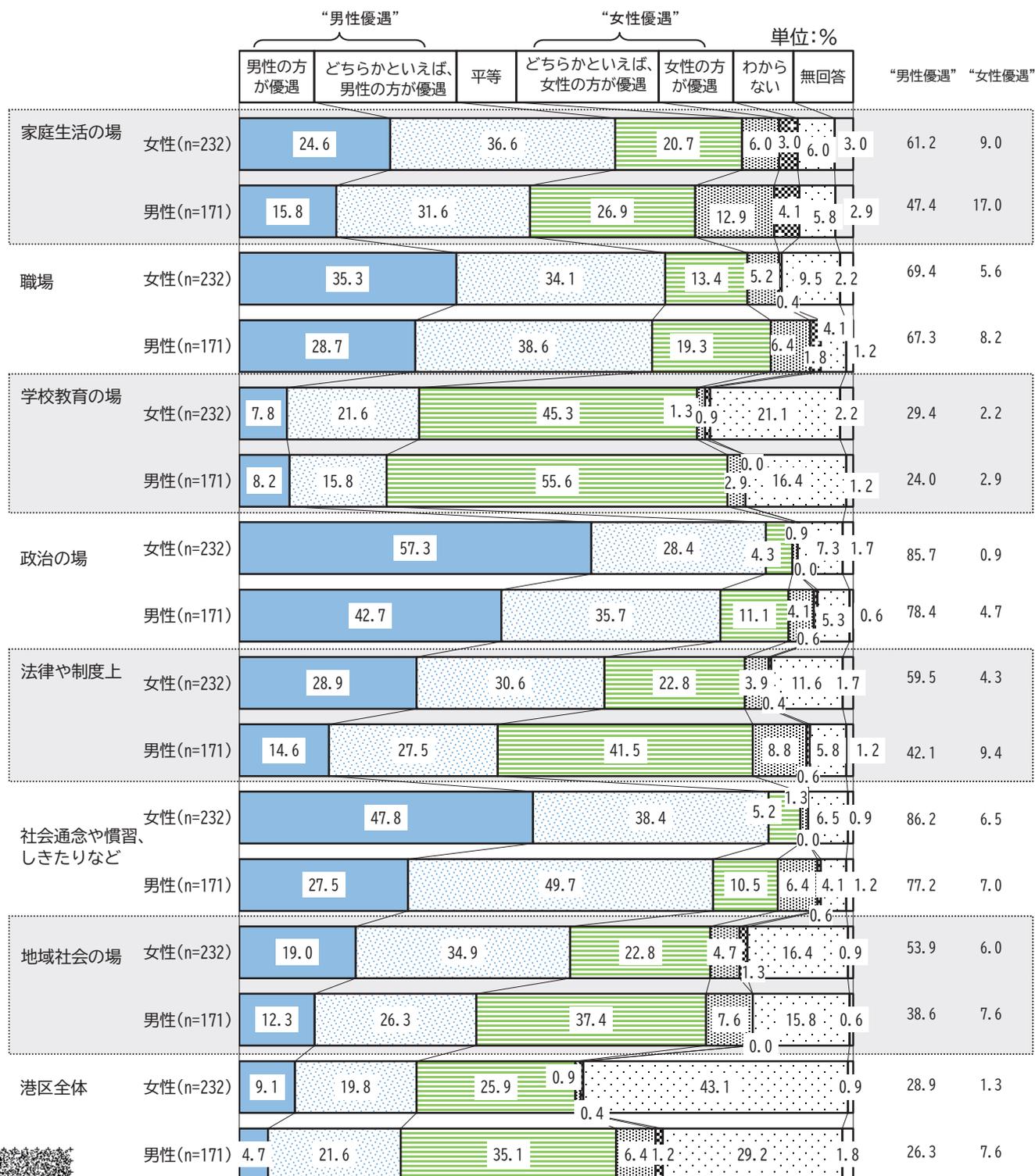
在住者に対し、各分野で男女の地位は平等になっていると思うかを聞いたところ、男女の地位が最も「平等」と考えられているのは、『学校教育の場』で50.1%となっています。また、『法律や制度上』『地域社会の場』『港区全体』では「平等」が3割前後となっています。多くの項目で“男性優遇”という認識が強く、特に『政治の場』『社会通念や慣習、しきたりなど』では8割強、『職場』では7割弱と多くなっています。一方、“女性優遇”は『家庭生活の場』を除く全ての分野で1割未満にとどまっています。

■ 図1-24 各分野における男女の地位の平等感



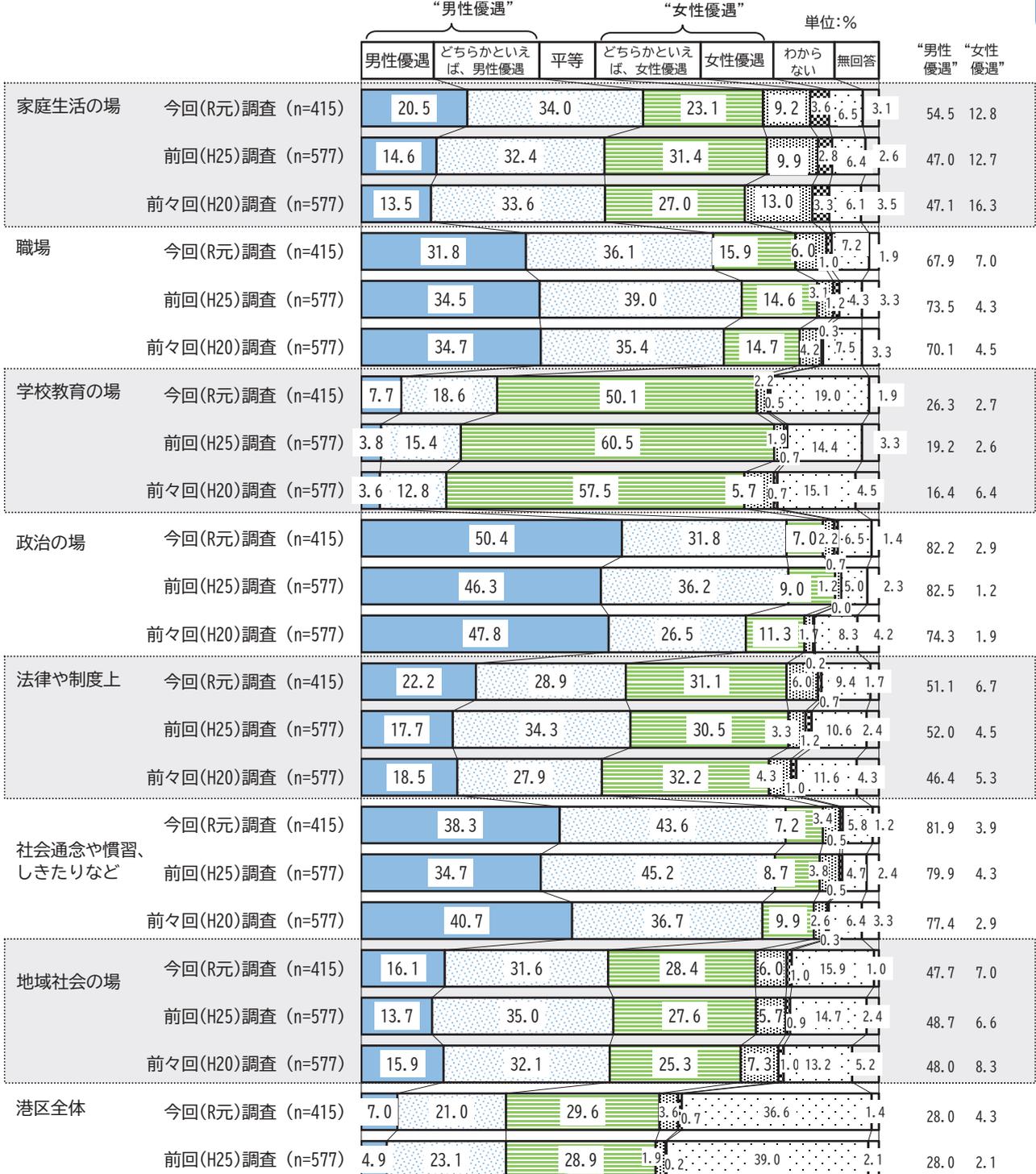
男女別に見ると、全ての分野で「平等」は男性が女性を上回っているほか、“男性優遇”は女性が男性を上回っています。なお、『政治の場』『社会通念や慣習、しきたりなど』については、男女とも7割以上が“男性優遇”と回答しています。

■ 図1-25 各分野における男女の地位の平等感【男女別】

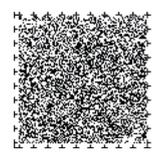


調査結果を前回調査（平成 25（2013）年度実施）、前々回調査（平成 20（2008）年度実施）と比較すると、多くの分野で「平等」が横ばい傾向にあるものの、『家庭生活の場』『学校教育の場』では、前回(H25)調査から今回(R元)調査にかけて“男性優遇”が7.1~7.5ポイント増加しているのに対し、「平等」が8ポイント以上減少しています。

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



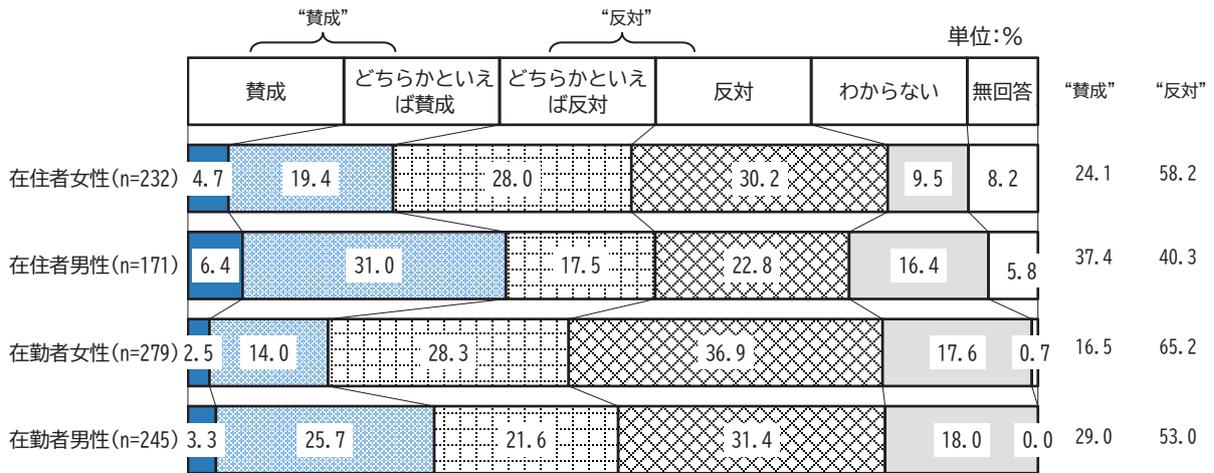
※ 『港区全体』は前々回 (H20) 調査で設問なし



③ 家庭生活について

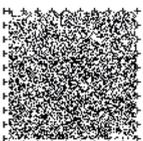
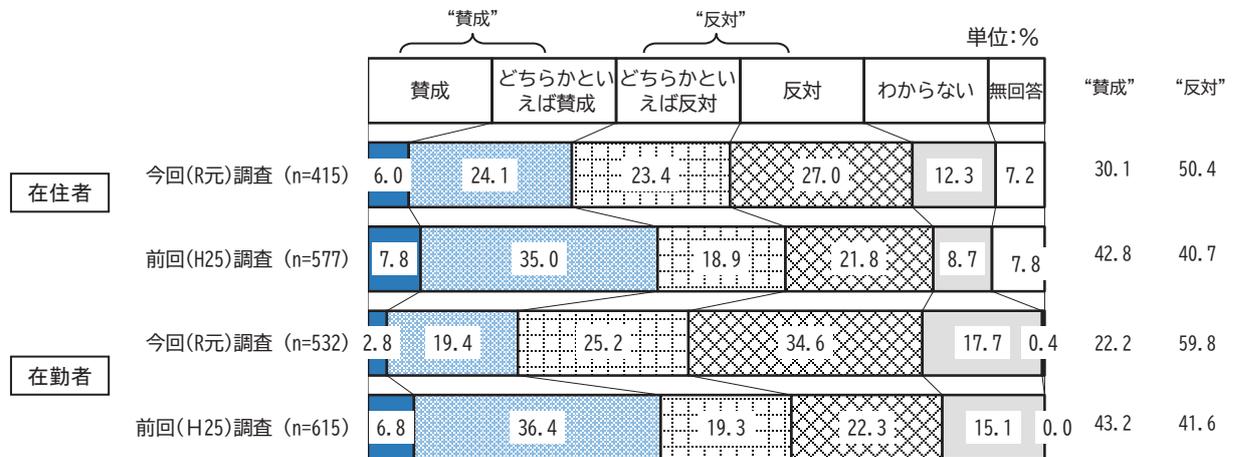
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という男女の性別役割分担の考え方を聞いたところ、在住者・在勤者男女ともに“反対”が“賛成”を上回っています。在住者女性では“反対”が6割弱、在勤者女性では“反対”が6割台半ばを占めて多くなっていますが、在住者男性では“賛成”が4割弱、“反対”が4割と、“賛成”と“反対”の差が小さくなっています。

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



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

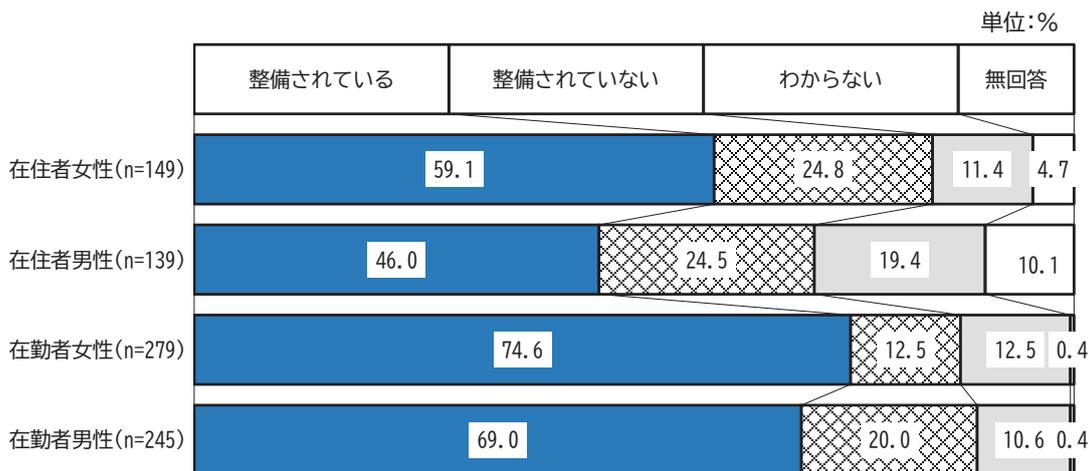
■ 図1-28 「男は仕事、女は家庭」という男女の役割分担意識についての考え方【前回調査との比較】



④ 働く場について

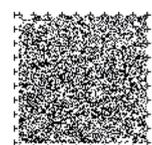
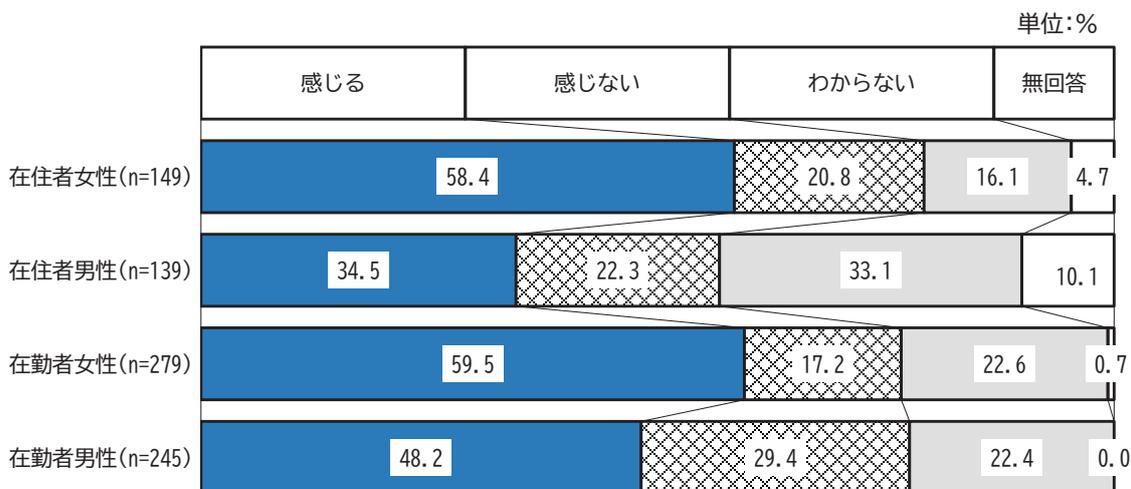
育児休業や介護休業を取得できる職場環境の整備状況について聞いたところ、在住者・在勤者男女とも「整備されている」が「整備されていない」を上回っています。「整備されている」は在住者女性で 59.1%、在勤者女性で 74.6%、在勤者男性で 69.0%を占めており、多くの事業所で環境整備がなされていることがわかります。

■ 図1-29 育児休業・介護休業の取得環境



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

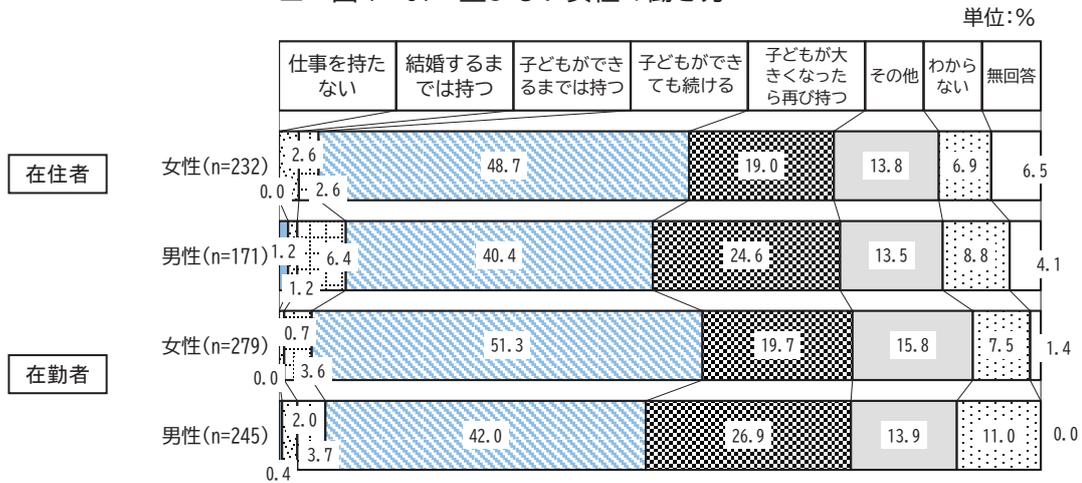
■ 図1-30 育児休業・介護休業は取得しやすいか



⑤ 働く場における女性の活躍推進について

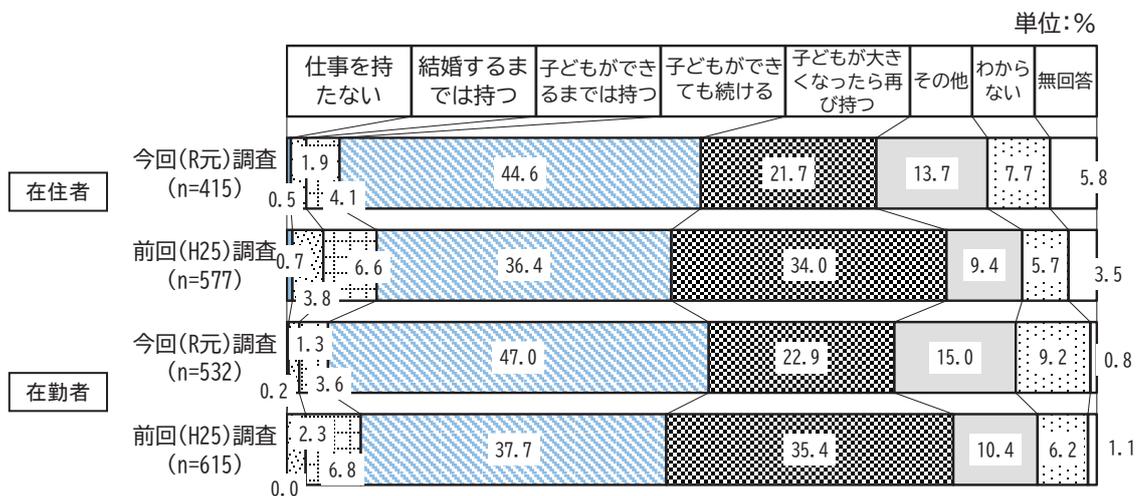
女性の働き方について、どのような形が望ましいと思うかを聞いたところ、在住者・在勤者男女ともに「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が最も多くなっており、「子どもができたらず仕事をやめ、大きくなったら再び仕事を続ける方がよい」が続いています。在住者女性、在勤者女性では「子どもができて、ずっと仕事を続ける方がよい」が5割前後であり、いずれも男性の割合を上回っています。子育て期であっても就労を継続することが望ましいという意識が主流となっていることがわかります。

■ 図 1- 31 望ましい女性の働き方



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

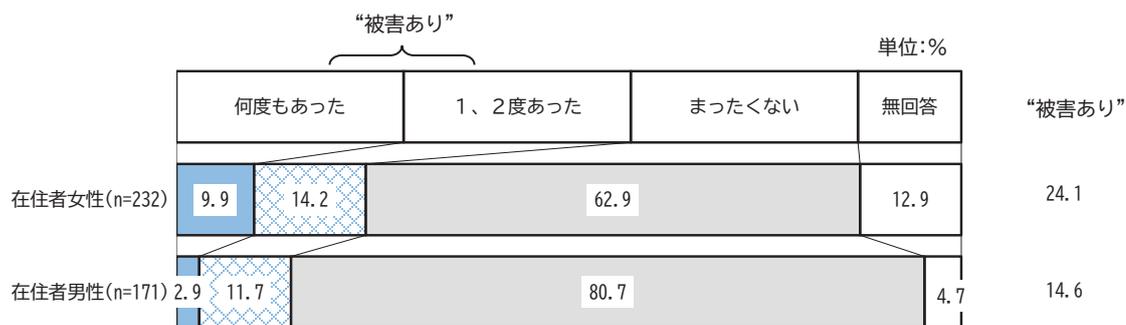
■ 図 1- 32 望ましい女性の働き方【前回調査との比較】



⑥ 差別的取り扱いについて

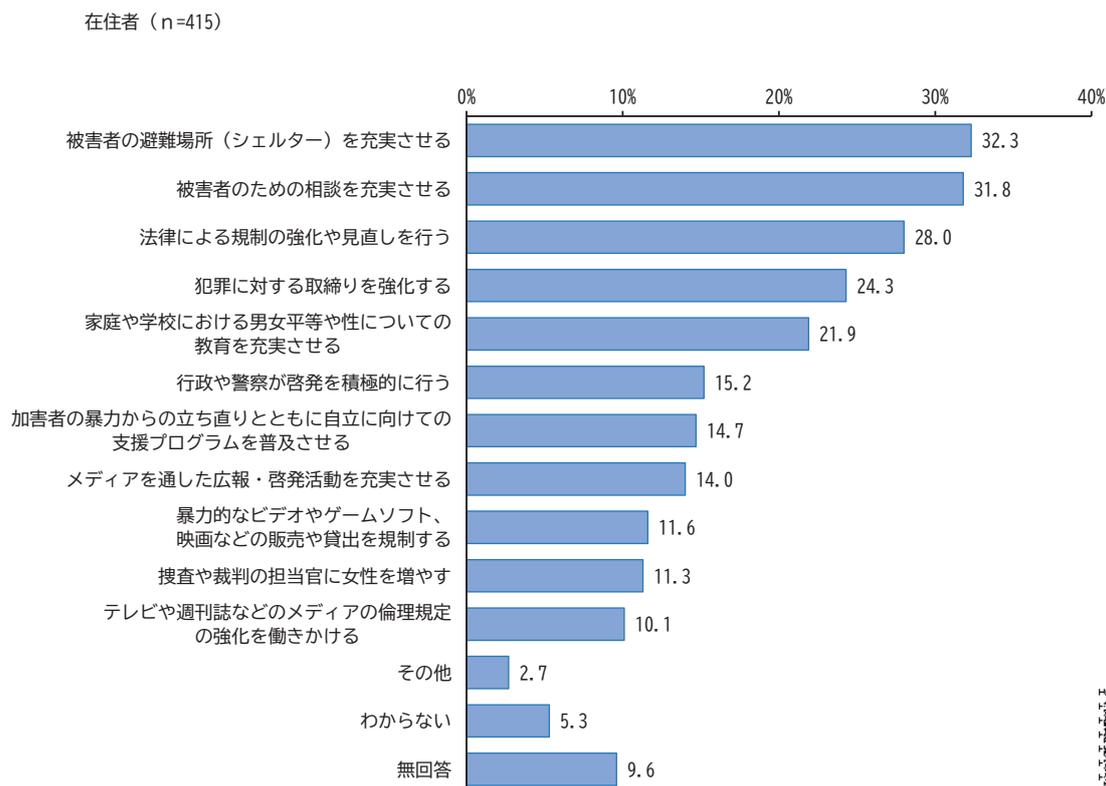
在住者に対し、ここ5年以内に配偶者やパートナー・恋人等から暴力被害を受けたことがあるかを聞いたところ、被害を受けた女性が24.1%、男性が14.6%となっています。

■ 図1-33 配偶者・パートナー、恋人等から暴力被害を受けた経験



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

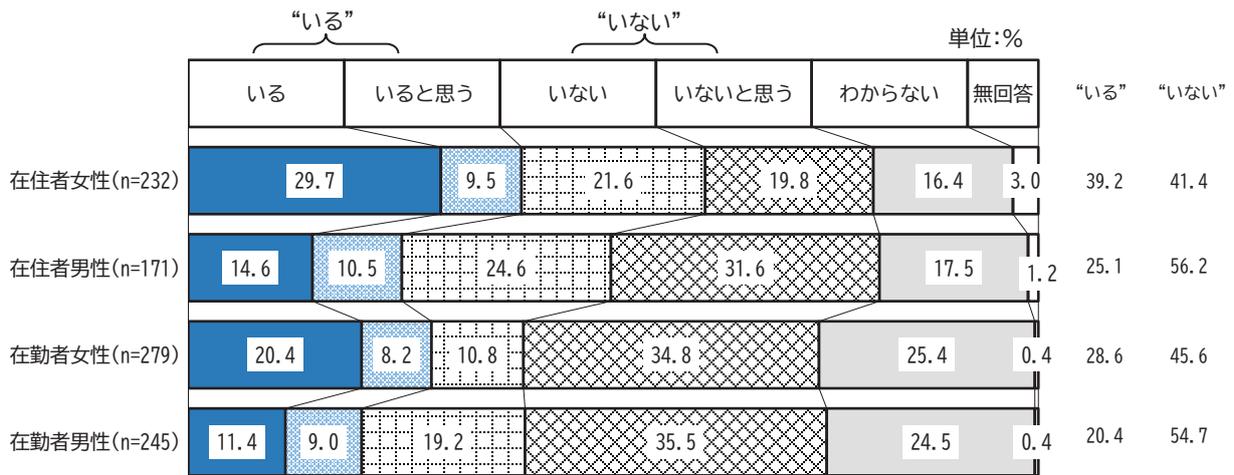
■ 図1-34 男女間の暴力の防止及び被害者支援のための対策に必要なこと



⑦ 性の多様性について

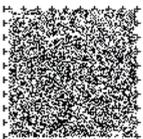
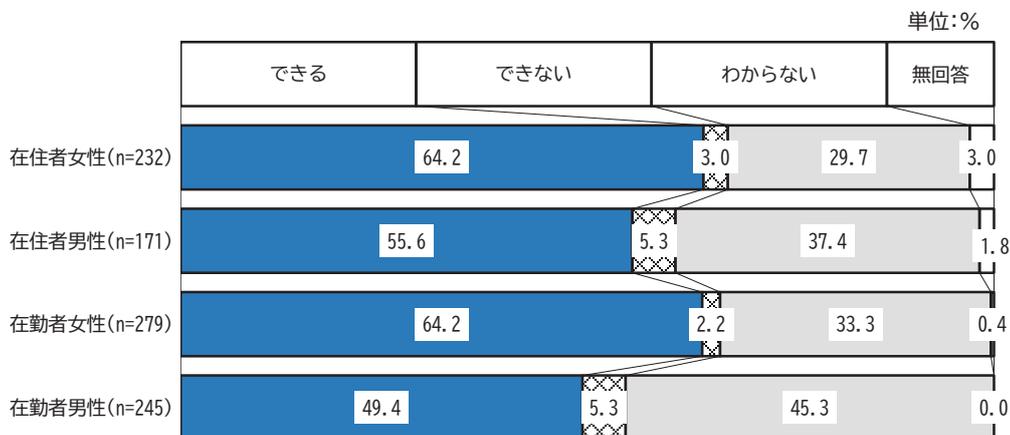
身近な人（職場の同僚、友人、親戚や家族、近所の友人）に性的マイノリティの人がいるかどうかを聞いたところ、在住者・在勤者男女とも“いない”が“いる”を上回っています。在住者女性では“いる”が39.2%、“いない”が41.4%であり、両者の差が小さくなっています。

■ 図1-35 周囲の性的マイノリティの人の有無



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

■ 図1-36 カミングアウトの際の対応

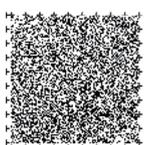
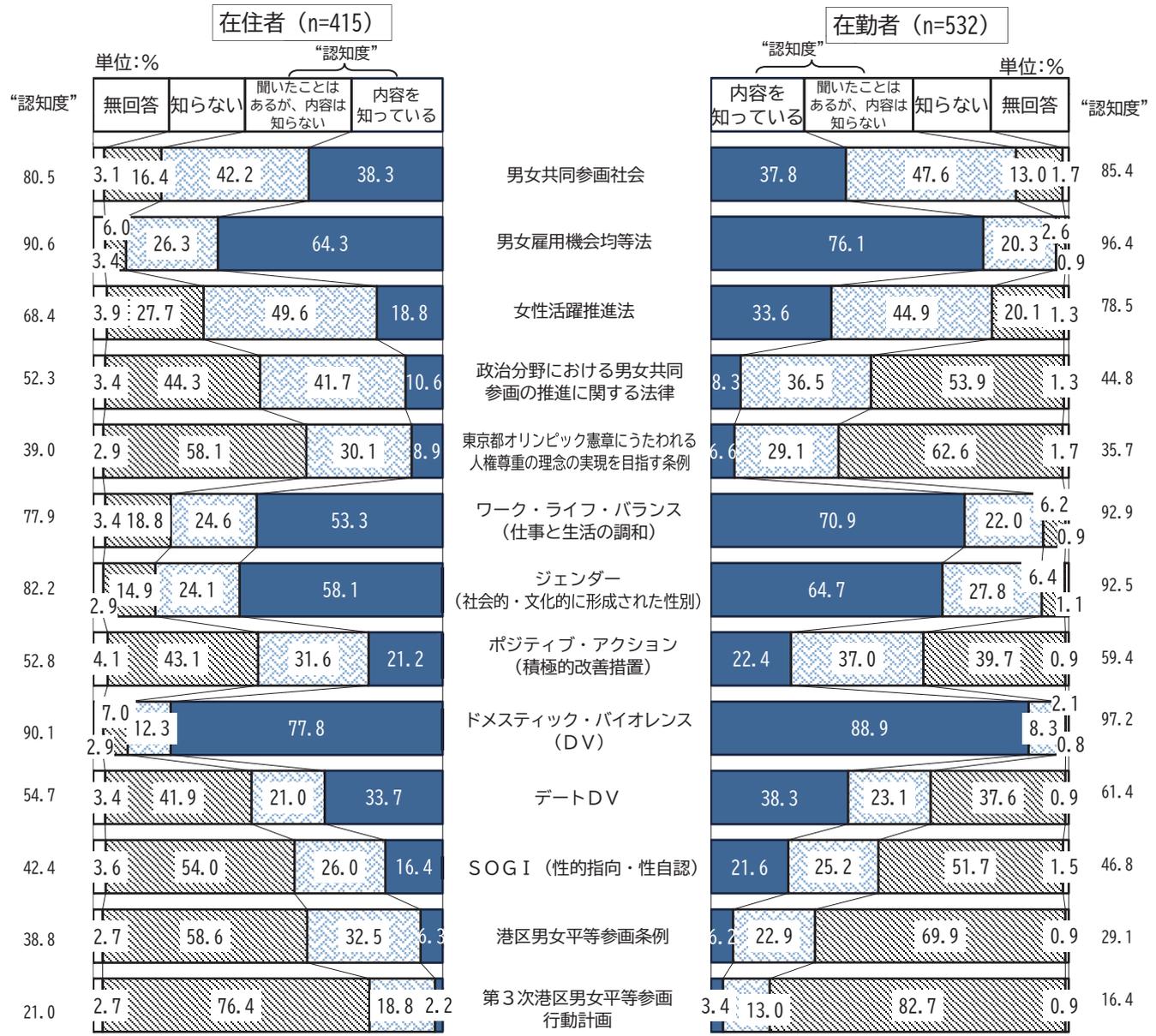


⑧ 男女平等参画社会の実現について

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

一方、『東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例』『港区男女平等参画条例』『第3次港区男女平等参画行動計画』の“認知度”は、在住者・在勤者ともに4割を下回っています。

■ 図1-37 男女平等参画に関する用語の認知度



3 第3次行動計画の進捗と評価

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

(1) 目標1 ワーク・ライフ・バランスを推進する

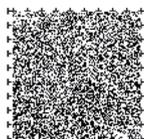
責任項目「ワーク・ライフ・バランスの理解促進」については、ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度や男女平等参画センター（リーブラ）における取組等の各事業に関して、区内中小企業を取り巻く動向を見据えた上でのきめ細かい支援が今後も必要であるとの指摘がありました。それまでの評価結果を踏まえて努力しながら実施されていることが確認されており、当初の目標がおおむね達成されていると評価されました。

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

(2) 目標2 あらゆる場における男女平等参画を推進する

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

責任項目「女性の就労支援」については、受講後の就職や起業での実態を把握し、就職・起業までを含めた支援が必要であるとの指摘がありました。女性向けの支援講座が対象者のニーズをとらえた講座内容となっていること、講座受講



後の受講者のネットワーク形成を支援できていることが確認されており、当初の目標がおおむね達成されていると評価されました。

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

(3) 目標3 人権の尊重と生涯を通じた健康を支援する

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

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

(4) 目標4 男女平等参画社会実現に向けた推進体制を充実する

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

* スーパーバイズ

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

