



第 8 期

大田区男女共同参画推進プラン

誰もが認め合い、笑顔つながるまち おおた
～おおたの男女共同参画社会をめざして～



令和 3 年 3 月
大 田 区

はじめに

2019 年末に確認されて以来、新型コロナウイルス感染症は、今なお世界中で猛威を振るい、私たちの生活や社会経済活動に大きな影響を与えています。

区政にとっても最大の難局に直面しており、この難局を乗り越えるために、今年度、新たに感染症対策をはじめとした生活・経済の支援策など6つの項目を柱とした「新おおた重点プログラム」を策定し、全力で取り組んでいるところです。

この間、国においては、男女共同参画社会基本法に基づく「第5次男女共同参画基本計画」を策定し、令和2年12月に閣議決定されました。この計画は、男女共同参画社会の実現に向けた取り組みを一段と加速させるとともに、国際社会共通の目標として国連が定めたSDGs（持続可能な開発目標）の目標達成に向け、性別を問わず支援を必要とする人々が誰一人取り残されることのない社会の実現をめざしています。

区においても、男女共同参画社会の実現に向けた取組として、平成28年からの5か年を計画期間とした「第7期大田区男女共同参画推進プラン」を基に施策遂行に邁進してまいりました。この度、第7期プランの後継計画として、より一層の推進と新たな課題に対応するため、「誰もが認め合い 笑顔つながるまち おおた」を基本理念とした「第8期大田区男女共同参画推進プラン」を策定いたしました。このプランには、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律に基づく「大田区配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための計画」および女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく「大田区女性の職業生活における活躍推進計画」を包含しており、これまで以上に、区の男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進してまいります。

また、このプランに掲げる全ての取組がSDGsの目標達成につながるという意識のもと、着実にプランを進めてまいります。

プランの推進にあたっては、区民や地域、事業者の皆様と区の連携・協力が不可欠であり、共に取り組んでいくことが重要であると考えております。皆様の一層のご理解とご協力を賜りますようお願い申し上げます。

なお、本プランの策定にあたりまして、貴重なご意見やご提言をいただきました大田区男女共同推進区民会議の皆様及び多くのご意見をお寄せいただきました区民の皆様に、心から御礼申し上げます。

令和3年3月

大田区長

松原忠義

目次

第1章 計画策定にあたって	1
1 計画の目的	3
2 SDGsの達成に向けて	4
3 計画策定の背景	6
(1) 国の動き	6
(2) 都の動き	9
(3) 区の動き	10
4 計画の位置づけと期間	11
5 進行管理	12
第2章 大田区の男女共同参画を取り巻く現状と課題	13
1 大田区の概要	15
(1) 総人口の推移	15
(2) 出生数と合計特殊出生率	16
(3) 区内在住の外国人数	17
(4) 女性の職業生活の状況	18
2 男女共同参画に関する区民の意識	19
(1) 男女共同参画に関する意識調査の概要	19
(2) 職業について	20
(3) 家庭生活・子育てについて	21
(4) ワーク・ライフ・バランスについて	23
(5) 人権について	25
(6) 地域活動等について	28
(7) 男女共同参画の取組について	29
3 第7期プランの総括	31

第3章 計画の基本的な考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・35

- 1 基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・37
- 2 施策の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・38
- 3 基本目標と個別目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・40

第4章 施策の展開・・・・・・・・・・・・・・・・・・45

- 基本目標Ⅰ 誰もが尊重される安心・安全なまちを築きます・・・・・・・・47
 - 個別目標1 人権尊重と男女共同参画意識の向上・・・・・・・・47
 - 個別目標2 あらゆる暴力の根絶・・・・・・・・53
- 基本目標Ⅱ 誰もが活躍できる環境づくりを応援します・・・・・・・・64
 - 個別目標1 女性の活躍推進・・・・・・・・64
 - 個別目標2 ワーク・ライフ・バランスの推進・・・・・・・・69
- 基本目標Ⅲ 女性の活躍で地域力を向上します・・・・・・・・74
 - 個別目標1 地域における女性の参画促進・・・・・・・・74
 - 個別目標2 意思決定過程における男女共同参画の推進・・・・・・・・80
- 基本目標Ⅳ 地域と協働して計画を進めます・・・・・・・・82
 - 個別目標1 地域と協働した男女共同参画の推進・・・・・・・・82
 - 個別目標2 着実な計画の推進・・・・・・・・85

資料編・・・・・・・・・・・・・・・・・・89

- 1 男女共同参画社会基本法・・・・・・・・・・・・・・・・・・91
- 2 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・・・・・・・・95
- 3 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・・・・・・・105
- 4 大田区男女共同参画推進区民会議・・・・・・・・・・・・・・・・114

第1章

計画策定にあたって

1 計画の目的

区では、昭和59(1984)年に婦人の諸問題を解決するための第1期「婦人問題解決のための大田区行動計画」を策定しました。平成8(1996)年には男女共同参画推進の実現に向けた現在の「大田区男女共同参画推進プラン」と名称を変え、様々な施策に取り組んでいます。

近年では、男女共同参画を妨げる配偶者暴力対策において、平成30(2018)年に「大田区配偶者暴力相談支援センター」としての機能を整備し、自分自身や子どもの権利を守るための取組を推進してきました。

また、官民を挙げて「働き方改革」の取組が進められている中、区では「大田区スマートワーク宣言」を行い、働き方改革に取り組んでいます。男女が共に仕事や家庭、地域活動、個人の自己啓発など様々な分野においてバランス良く活動していくためにワーク・ライフ・バランスの実現をめざしています。

このように、様々な取組によって男女共同参画の推進を図ってきましたが、現在も課題とされる、固定的な性別役割分担意識の解消やあらゆる暴力を防止し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を継続的に強化、発展させていくことが重要です。

「第7期大田区男女共同参画推進プラン」(平成28(2016)年度から令和2(2020)年度まで)の計画期間終了に伴って、引き続き積極的に取り組むべき課題や社会情勢の変化などにより生じた新たな課題に対応するため、「第8期大田区男女共同参画推進プラン」を策定します。本プランにおいては、「大田区配偶者暴力の防止及び被害者保護等のための計画」、「大田区女性の職業生活における活躍推進計画」を包含しています。

今後は、「第8期大田区男女共同参画推進プラン」の基本理念である「誰もが認め合い、笑顔つながるまち おおた」のもと、男女共同参画社会の実現をめざした取組を一層推進していきます。

2 SDGsの達成に向けて

SDGs(エスディーゼズ/Sustainable Development Goals:持続可能な開発目標)は、「誰一人取り残さない」持続可能でよりよい社会の実現をめざす世界共通の目標です。平成27(2015)年の国連サミットにおいてすべての加盟国が合意した「持続可能な開発のための2030アジェンダ^{※1}」の中で掲げられました。2030年を達成年限とし、17の目標と169のターゲットから構成されています。特徴は、普遍性、包摂性、参画型、統合性、透明性の5つです。

「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では、前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー^{※2}平等とすべての女性と女児のエンパワーメント^{※3}を達成することを目指す」との記載があります。また、17の目標のうちの目標5には、「ジェンダー平等を実現しよう」と掲げてあります。さらに、「ジェンダー平等の実現と女性・女児のエンパワーメントは、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」とし、新たなアジェンダの実施において、「ジェンダーの視点をシステムティックに主流化していくことは不可欠である」とされています。

本プランでのすべての取組は、SDGsの達成につながっていくという認識のもと、着実に計画を推進していきます。

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



5 ジェンダー平等を実現しよう



【目標5】ジェンダー平等を実現しよう

ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを図る

目標5におけるターゲット

SDGsの17の目標には、それぞれ具体的なターゲットが設定されています。ターゲットは、各目標の具体的な課題の達成を示したものと、これら課題の達成を実現するための手段や措置について示されているものがあります。

目標5において設定されているターゲットは以下の9つです。

- 5.1 あらゆる場所におけるすべての女性及び女兒に対するあらゆる形態の差別を撤廃する。
- 5.2 人身売買や性的、その他の種類の搾取など、すべての女性及び女兒に対する、公共・私的空間におけるあらゆる形態の暴力を排除する。
- 5.3 未成年者の結婚、早期結婚、強制結婚及び女性器切除など、あらゆる有害な慣行を撤廃する。
- 5.4 公共のサービス、インフラ及び社会保障政策の提供、ならびに各国の状況に応じた世帯・家族内における責任分担を通じて、無報酬の育児・介護や家事労働を認識・評価する。
- 5.5 政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において、完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保する。
- 5.6 国際人口・開発会議（ICPD）の行動計画及び北京行動綱領、ならびにこれらの検証会議の成果文書に従い、性と生殖に関する健康及び権利への普遍的アクセスを確保する。
- 5.a 女性に対し、経済的資源に対する同等の権利、ならびに各国法に従い、オーナーシップ及び土地その他の財産、金融サービス、相続財産、天然資源に対するアクセスを与えるための改革に着手する。
- 5.b 女性の能力強化促進のため、ICTをはじめとする実現技術の活用を強化する。
- 5.c ジェンダー平等の促進、ならびにすべての女性及び女子のあらゆるレベルでの能力強化のための適正な政策及び拘束力のある法規を導入・強化する。

※1 持続可能な開発のための2030アジェンダ

アジェンダは、人間、地球及び繁栄のための行動計画として、宣言及び目標をかかげたもの。2000年の国連ミレニアム・サミットで策定されたミレニアム開発目標(MDGs)が平成27(2015)年で終了することを受け、国連が今後15年間(2030年まで)の新たな持続可能な開発の指針を策定したもの。

※2 ジェンダー

「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）がある。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」（ジェンダー／gender）という。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。

※3 エンパワーメント

一般的には、個人や集団が自らの力を自覚して、自分の生活や環境をコントロールできるように行動すること。ここでは、女性が自ら意識と能力を高め、政治・経済・家庭等のあらゆる場で意思決定過程に参画するための力をつけること。

3

計画策定の背景

(1) 国の動き

第5次男女共同参画基本計画の策定

国では、男女共同参画社会基本法(平成11(1999)年6月)に基づき、男女共同参画基本計画(平成12(2000)年12月)を策定しました。令和2(2020)年12月25日には、第5次男女共同参画基本計画が策定され、以下のような4つの目指すべき社会が掲げられており、4つの政策領域が示されています。

【目指すべき社会】

- 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、国際社会と強調する社会

I あらゆる分野における女性の参画拡大

- 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 第3分野 地域における男女共同参画の推進
- 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

- 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第7分野 生涯を通じた健康支援
- 第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

IV 推進体制の整備・強化

ワーク・ライフ・バランスの推進

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」をめざし、「**仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章**」（平成19（2007）年12月）が策定されました。さらに、これを実現するため「**仕事と生活の調和推進のための行動指針**」が策定されました。

行動指針で示された取組

- ①企業、働く者の取組
- ②国民の取組
- ③国の取組
- ④地方公共団体の取組

ストーカー行為等への規制

ストーカー行為を処罰する等、ストーカー行為等について必要な規制を行い、その相手方に対する援助の措置等を定めることにより、個人の身体、自由及び名誉に対する危害の発生を防止し、あわせて国民の生活の安全と平穩に資することを目的とした「**ストーカー行為等の規制等に関する法律**」（ストーカー規制法）が平成12（2000）年に制定され、平成28（2016）年12月に改正されました。

改正におけるポイント

●規制対象行為の拡大等（2条）

規制対象行為である「つきまとい等」として、次の行為を追加。

- ①住宅等の付近をみだりにうろつくこと
- ②SNSのメッセージ送信等、ブログ等の個人のページにコメント等を送ること

配偶者からの暴力の防止

配偶者からの暴力に係る通報や相談、保護、自立支援などの体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図ることを目的に、「**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**」（配偶者暴力防止法）が平成13（2001）年に制定されました。平成25（2013）年7月と令和元年6月に改正されています。

改正におけるポイント

- 生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者について、この法律の適用対象としました。
- 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ました。また、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も明確になりました。

女性の活躍推進

自らの意思により職業生活を営み又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが重要とされています。女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るための「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)が平成27(2015)年9月に制定されました。令和元(2019)年6月には、法改正を行いました。

改正された3つのポイント

(令和元(2019)年6月改正)

- ①一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
- ②女性活躍に関する情報公表の強化
- ③特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設

仕事と家庭が両立できる社会の実現

子育てや介護など家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の労働者の仕事と家庭の両立支援を進めるため「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)が平成29(2017)年10月に改正されました。

改正された3つのポイント

(平成29(2017)年10月改正)

- ①育児休業期間の延長
- ②育児休業等制度の個別周知
- ③育児目的休暇の新設

令和元(2019)年12月に改正育児・介護休業法施行規則及び改正指針が公布又は告示されました。この改正により、令和3(2021)年1月からは、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになりました。

職場におけるハラスメントの対策

令和元(2019)年6月に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正されました。この改正により、職場におけるパワー・ハラスメント防止のために、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す。

改正におけるポイント

- ①パワー・ハラスメント対策の法制化
- ②セクシュアル・ハラスメント等防止対策の実効性の向上

(2) 都の動き

東京都においても、男女平等参画の促進や配偶者からの暴力対策として、以下のような取組、施策を進めてきました。

男女平等参画の促進

東京都では、性別に関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共に参加し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現をめざし「男女平等参画のための東京都行動計画～チャンス&サポート東京2012」(平成24(2012)年3月)を策定しました。

配偶者からの暴力対策

平成16(2004)年の法改正により、都道府県に基本計画の策定が定められたことを受けて、「東京都配偶者暴力対策基本計画」(平成18(2006)年3月)を策定しました。平成21(2009)年3月、平成24(2012)年3月改定に続き、平成29(2017)年3月に改定を行いました。

平成29(2017)年3月の改定では、「東京都男女平等参画推進総合計画」を構成する計画の1つとして位置づけられています。

誰もが自分らしく暮らせる社会を築くために

平成29(2017)年3月に、男女が対等な立場であらゆる活動に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現をめざし「東京都男女平等参画推進総合計画」が策定されました。この計画は、「男女平等参画のための東京都行動計画」及び「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画を改定したものです。

「男女平等参画のための東京都行動計画」の改定にあたっては、女性の活躍推進という視点を追加・充実させ、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されました。

東京都男女平等参画推進総合計画

東京都女性活躍推進計画

東京都配偶者暴力対策基本計画

東京都女性活躍推進計画

基本理念

- ①男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- ②男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、多様な生き方を選択できる社会
- ③男女が家庭生活及び社会活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

重点課題

- 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

東京都配偶者暴力対策基本計画

都の配偶者等暴力対策を推進していくために、次の3つを中心的視点としています。

- ①暴力の背景の正しい認識と暴力を許さない社会の形成に向けた啓発
- ②被害者等の安全確保と本人の意思を尊重した継続的な支援
- ③都と区市町村、民間団体等関係機関の相互連携と役割分担

(3) 区の動き

区では、これまで以下のような取組を行ってきました。

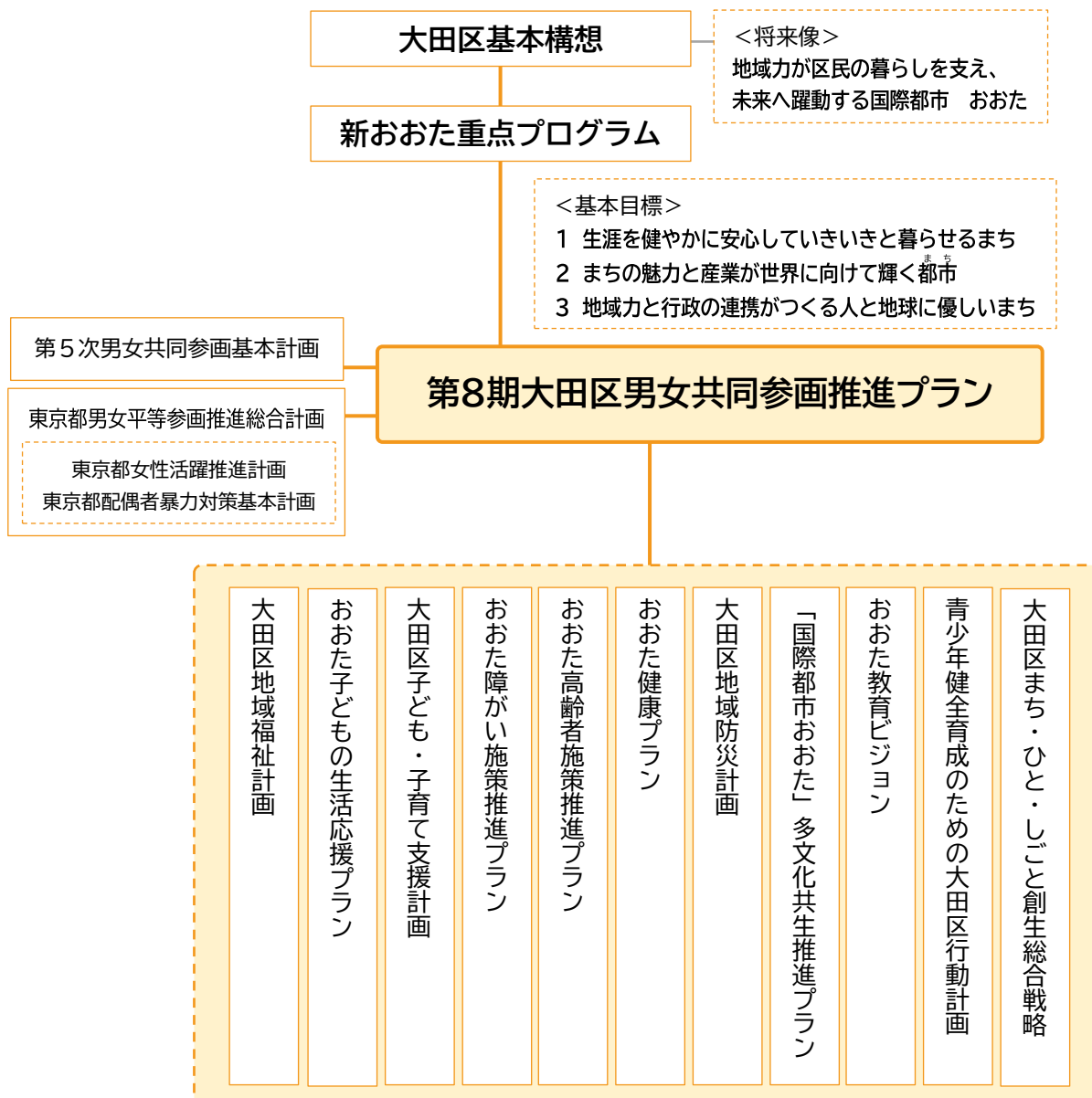
年	動き	内容
平成8 (1996)年	第3期大田区男女平等推進 プラン策定	固定的性別役割分担意識の払拭、審議会等政策 決定過程への女性の参画等を推進
平成9 (1997)年	第1期大田区男女平等推進 区民会議設置	学識経験者、団体推薦、公募の区民で構成され る会議で、区民と区のパートナーシップの役割 を果たす
平成12 (2000)年	大田区男女平等推進センター 「エセナおおた」開館	愛称・シンボルマークを前年に公募、「エセナ おおた」が誕生 運営委員会発足 区民自主運営講座開始
平成13 (2001)年	第4期大田区男女平等推進 プラン策定	人権尊重を基本理念として、区民会議と職員会 議で「区民の役割」「区の責務」を規定
平成14 (2002)年	大田区男女平等推進センター 区民自主運営委員会設置	区民の自主的運営センターとして、男女平等推 進事業を実施(平成16年、センターの管理運営 を指定管理者に委託)
平成18 (2006)年	第5期大田区男女共同参画 推進プラン策定	「男女共同参画に関する意識調査」結果に基づ く区民会議の提言を受けて策定
平成23 (2011)年	第6期大田区男女共同参画 推進プラン策定	第5期推進プランの理念を継承しつつ、区民会 議により、ワーク・ライフ・バランスの推進を 重点とすべきとの提言を重視して策定
平成27 (2015)年	大田区配偶者暴力の防止 及び被害者保護等のための 計画策定	DV防止法の第2条の3第3項に基づく基本 計画で、国の基本的な方針に則し、東京都配偶 者暴力対策基本計画を勘案して策定
平成28 (2016)年	第7期大田区男女共同参画 推進プラン策定	区民会議の委員が「そのようなまちをめざした い」という思いから、「誰もが認め合い、笑顔 がつながるまち おおた」の理念を設定
平成30 (2018)年	大田区配偶者暴力相談支援 センター機能の整備	「人権・男女平等推進課」及び「大田区福祉事 務所」を機能整備、「DV相談ダイヤル」を開設
平成31 (2019)年	第12期大田区男女共同参画 推進区民会議設置	新しい時代における男女共同参画社会の実現 に向けた検討

4 計画の位置づけと期間

本プランは、以下の位置づけの計画です。

- 男女共同参画社会基本法(平成11(1999)年6月制定)第14条第3項に規定する市町村男女共同参画計画にあたります。
- 第7期大田区男女共同参画推進プランを継承します。
- 「大田区配偶者暴力の防止及び被害者保護等のための計画」、「大田区女性の職業生活における活躍推進計画」を包含します。
- 区の関連計画との整合性を図ります。
- 国の「第5次男女共同参画基本計画」との整合性を図ります。
- 「東京都女性活躍推進計画」「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画で構成する「東京都男女平等参画推進総合計画」との整合性を図ります。

本プランの期間は、令和3(2021)年度から令和7(2025)年度までの5年間とします。



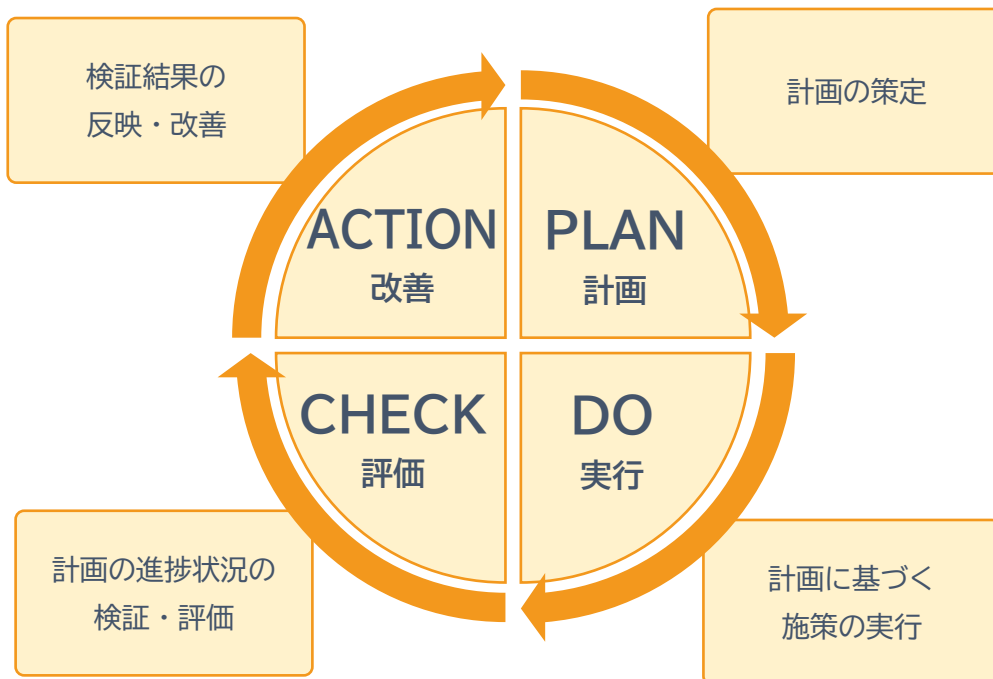
5

進行管理

本プランを実効性のあるものにするため、施策の進捗状況を定期的に把握し、評価することが必要です。現在、私たちの生活に大きな影響を与えている新型コロナウイルス感染症の他、今後プランを進めていく中で、様々な要因による生活様式や働き方の変化が想定されます。計画期間内における社会情勢の変化などには、柔軟に対応しながら取組を進めます。

(1) 進捗状況の評価と見直しの流れ

PDCA サイクル(計画-実行-評価-改善)により、毎年度、進捗状況の評価結果の反映、施策の見直しを行います。



(2) 指標による達成状況の検証・評価

区民が客観的に5年後の達成度を判断できるよう、個別目標ごとに達成をめざす「指標」を設定します。

(3) 事業の進捗状況の検証・評価

事業担当課による各施策の進捗状況の調査及び評価を行います。

(4) 検証結果の反映・改善

大田区男女共同参画推進区民会議において指標の達成状況、事業の進捗状況の検証を行うとともに、検証結果に基づく施策の改善等について提言します。

第2章

大田区の男女共同参画を取り巻く

現状と課題

1

大田区の概要

(1) 総人口の推移

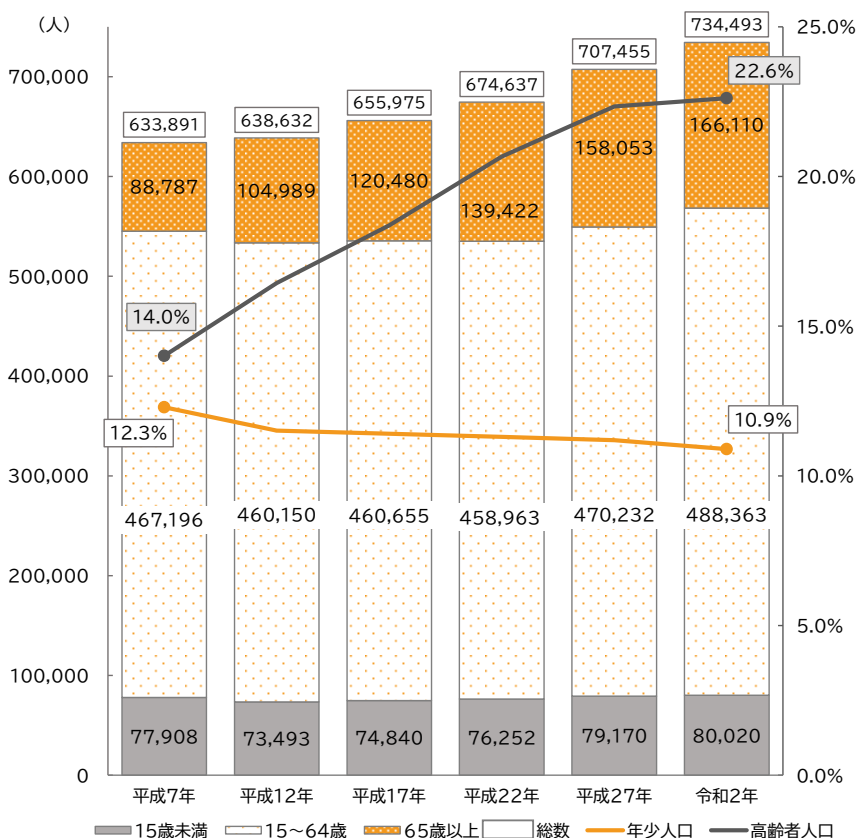
少子高齢化に対する多角的な取組が必要です

区の総人口は平成7(1995)年以降増加し、平成27(2015)年には、70万人を上回りました。これ以降穏やかな増加に転じ、令和2(2020)年では、734,493人となりました。しかし、令和3(2021)年の人口は733,672人となり、10年ぶりに前年数を下回りました。

年齢3区分別人口をみると、平成7(1995)年時点では年少人口(15歳未満)の比率が12.3%、高齢者人口(65歳以上)の比率が14.0%となっています。

令和2(2020)年(1月1日現在)においては、年少人口の比率が10.9%、高齢者人口の比率が22.6%となっており、ますます少子高齢化が進んでいる状況です。

総人口の推移



出典：住民基本台帳(各年1月1日現在)

年齢(3区分)別人口の比較

	大田区	23区	東京都	全国
年少人口(15歳未満)比率	10.9%	11.3%	11.6%	12.2%
生産年齢人口(15~64歳)比率	66.5%	67.3%	65.8%	59.9%
高齢者人口(65歳以上)比率	22.6%	21.4%	22.6%	27.9%

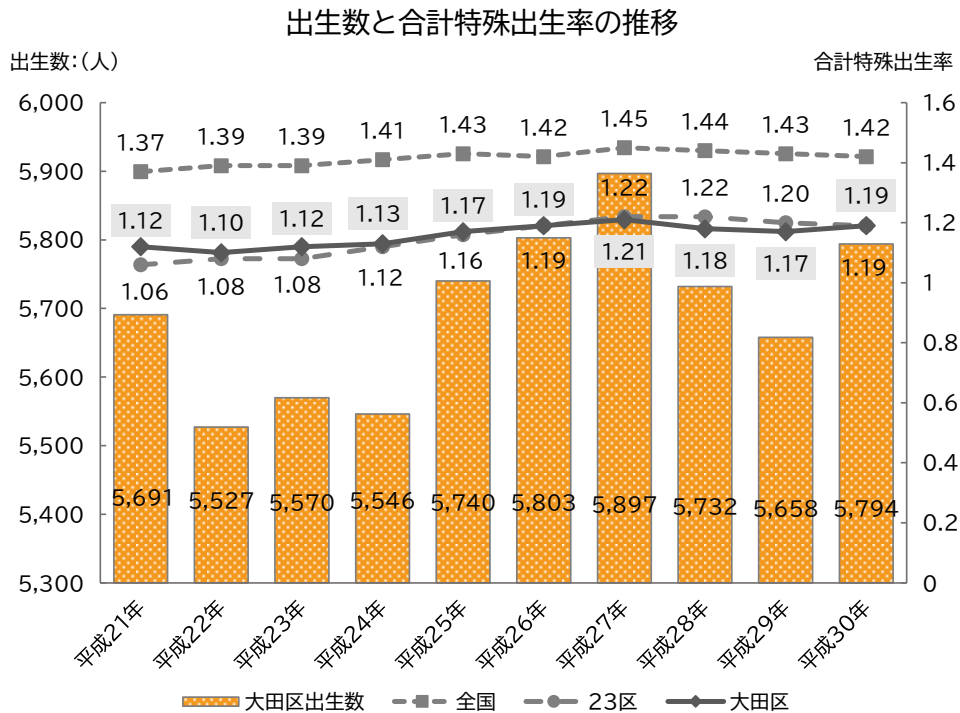
出典：住民基本台帳(令和2年1月1日現在)

(2) 出生数と合計特殊出生率

平成 27 年度以降、ほぼ横ばいの状態が続いています

区における出生数は、平成27(2015)年以降減少していましたが、平成30(2018)年には5,794人と過去2年よりも増加をしています。

合計特殊出生率※4については、平成27(2015)年以降ほぼ横ばいの状態であり、23区とは同水準であるものの、全国と比較すると大きく下回っています。



出典：人口動態統計

平成 30(2018)年の合計特殊出生率

東京都	23区	市部	郡部	島部	全国
1.20	1.19	1.27	1.32	1.63	1.42

大田区	千代田区	中央区	港区	新宿区	文京区	台東区	墨田区
1.19	1.20	1.42	1.39	1.03	1.24	1.23	1.24
江東区	品川区	目黒区	世田谷区	渋谷区	中野区	杉並区	豊島区
1.32	1.21	1.06	1.08	1.08	1.00	1.08	0.99
北区	荒川区	板橋区	練馬区	足立区	葛飾区	江戸川区	
1.18	1.19	1.16	1.16	1.31	1.34	1.39	

出典：人口動態統計

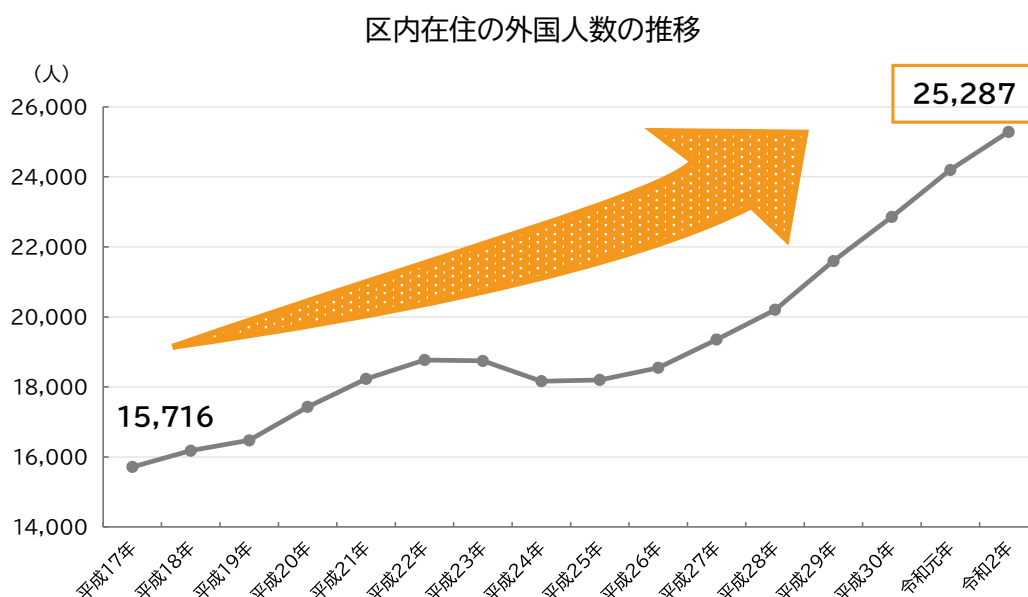
※4 合計特殊出生率

15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したもので、1人の女性が仮にその年次の年齢別出生率と同じ確率で出産するとした場合に、一生の間に産むと想定される子どもの数に相当します。

(3) 区内在住の外国人数

外国人区民は、24,000 人を超えています

区内在住の外国人数は、平成24(2012)年以降、年々増加し、令和2(2020)年(1月1日現在)では、25,287 人となり、平成17(2005)年と比べて約1万人以上の増加がみられました。その後、令和2年中に減少し、令和3(2021)年(1月1日現在)においては、24,122 人となっています。



出典：住民基本台帳(各年1月1日現在)

※平成17年から平成24年は、外国人登録法により記録されたもの

国際都市おおた

羽田空港を抱える大田区には、様々な国・地域から多くの外国人が訪れています。今後も社会経済活動の更なるグローバル化の進展に伴い、外国人区民および外国人来訪者の数は増加傾向が続くと予想されています。

大田区は、日本のゲートウェイとして地域の力を結集し、新たな時代を切り拓いて、世界にはばたく「国際都市おおた」を宣言しています。「国際都市おおた」の実現のためには、外国人区民と日本人区民が、地域をつくる住民として共に生きていくことが重要であると考え、多文化共生社会の推進のために様々な取組を行っています。

(4) 女性の職業生活の状況

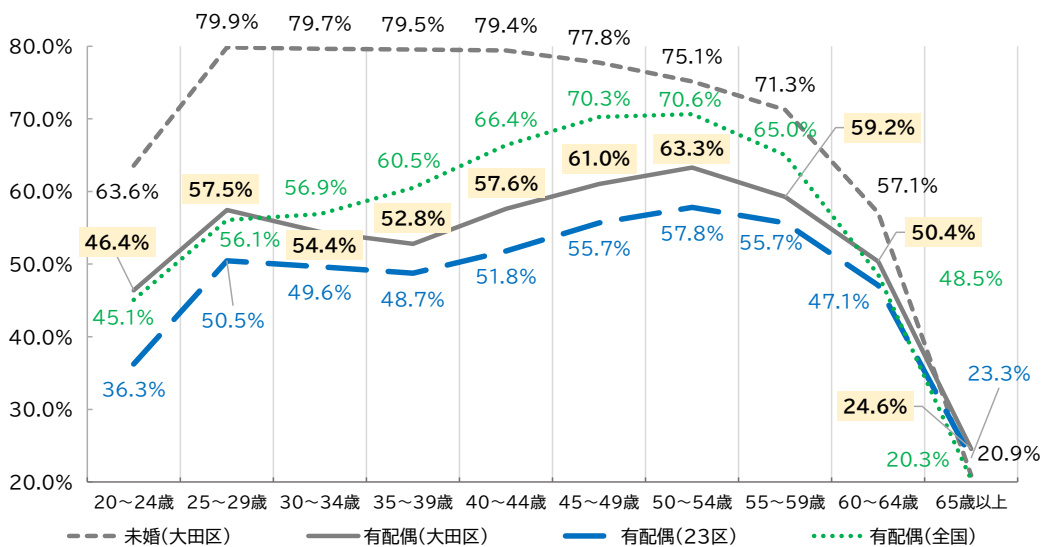
配偶者の有無に関係なく、自分の意思で働ける環境が必要です

女性の労働力率（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）は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆるM字カーブ※5を描くとされています。

区においても、有配偶女性の労働力率は20～40歳代にかけて未婚女性よりも大幅に低いため、出産や育児を機に仕事を辞める状況がうかがえます。

有配偶女性の年齢階級別労働力率を大田区、23区、全国で比較してみると、20～24歳、25～29歳にて、23区、全国よりも上回っている状況です。

配偶関係・年齢階級別女性の労働力率の推移



出典：国勢調査

※5 M字カーブ

日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化した場合、30歳代が谷となり、20歳代後半と40歳代後半が山となるアルファベットのMのような形になることです。

これは、結婚や出産を機に仕事を辞める女性が多く、子育てが一段落すると再び仕事に復帰するという特徴が表れています。これまでは、女性が結婚や出産をし、家事や育児をしながら働き続ける環境が整っておらず、就労を一時断念せざるを得ない状況でした。

現在は、女性の社会進出や活躍に向けた取組や支援が充実し、M字カーブが解消傾向にあります。しかし、M字カーブは完全に解消されているわけではないので、今後も取組や支援の充実を図っていく必要があります。

2

男女共同参画に関する区民の意識

(1) 男女共同参画に関する意識調査の概要

① 目的

調査は、男女共同参画や男女平等に対する区民の意識や実態を把握することを目的として実施しました。

また、すべての区民が性別にかかわらず個人として尊重され、互いに支え合う男女共同参画社会の実現を目標とした「第8期大田区男女共同参画推進プラン」を策定する際の基礎資料としました。

② 実施概要

対 象	大田区に住民基本台帳登録をする20歳以上の区民
対 象 者	2,000名
調査方法	郵送配布・郵送回収
回 収 率	34.9%(697件)
実施時期	令和元(2019)年11月13日～令和元(2019)年11月27日

③ 調査項目

- 1 基本属性
- 2 職業について
- 3 家庭生活・子育てについて
- 4 ワーク・ライフ・バランスについて
- 5 人権について
- 6 地域活動について
- 7 男女共同参画の取組について

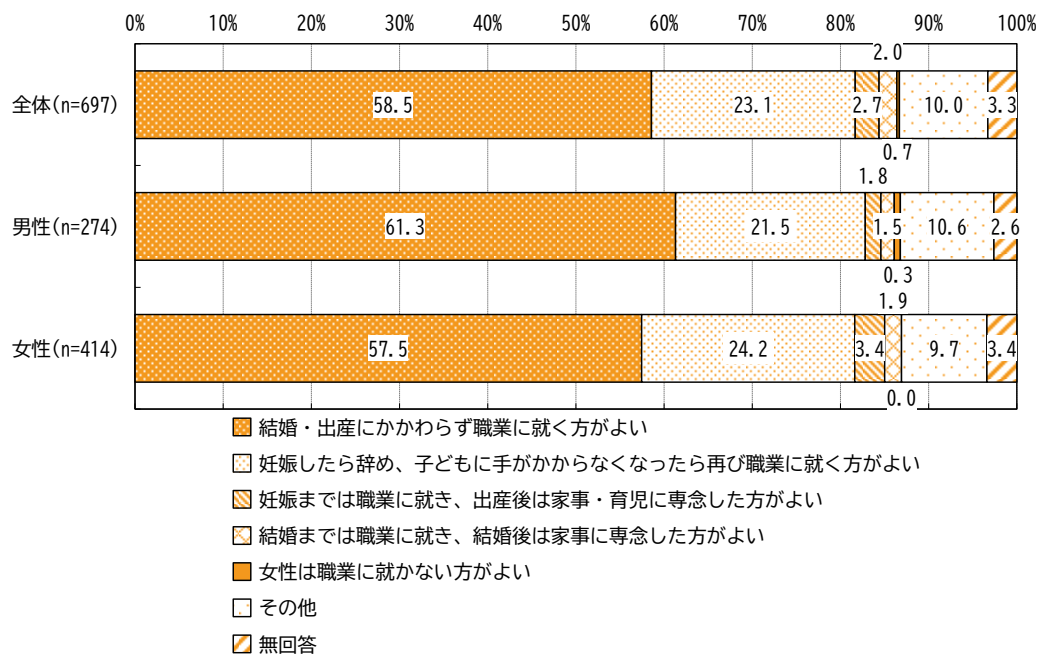
(2) 職業について

① 女性が職業に就くこと

現状

女性が職業に就くことや就業継続に対して理解が進んでいます

女性が職業に就くことについて、全体では「結婚・出産にかかわらず職業に就く方がよい」が58.5%と最も多くなっています。次いで「妊娠したら辞め、子どもに手がかからなくなったら再び職業に就く方がよい」が23.1%となっています。



出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

今後に向けた課題

女性が職業に就くことや就業を継続することに対して理解は進んでいるため、実現できるよう、取組の推進や環境整備を図っていくことが大切です。

働く場で活躍をしたいと思っているすべての女性が、個性や能力を發揮できる社会をめざして、取組を進めていく必要があります。

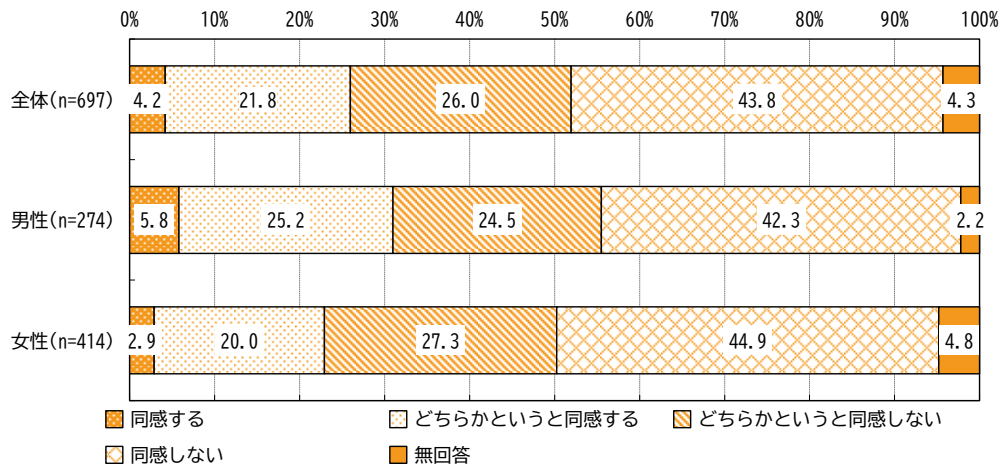
(3) 家庭生活・子育てについて

① ジェンダー観

現状

固定的な性別役割分担意識は男性の方が高くなっています

「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」という考え方について、「同感しない」「どちらかというと同感しない」の割合が高くなっていますが、「同感する」「どちらかというと同感する」の合計は、男性が 31.0%、女性が 22.9%となっており、いまだ一定の割合を占めています。



出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

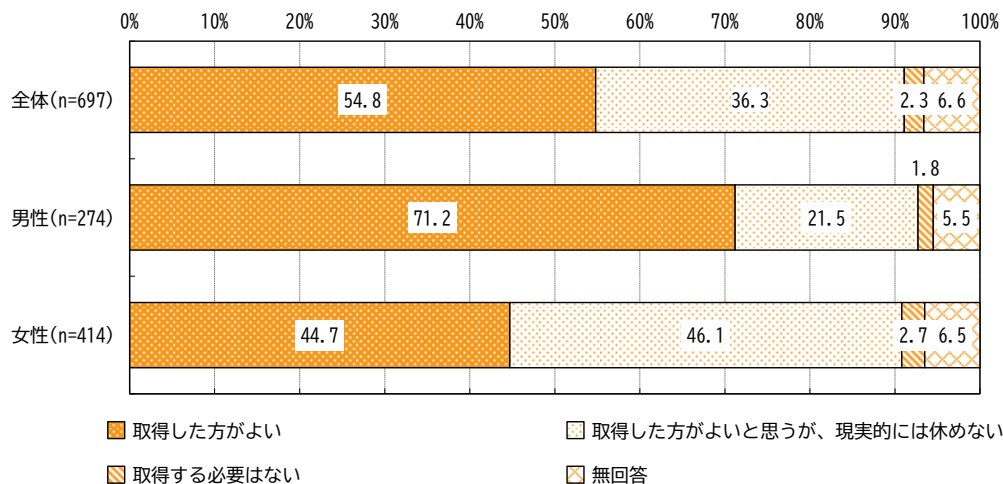
② 育児休業・介護休業取得への理解

現状

育児休業等取得への理解はあるものの現実的には休めない状況です

◆育児休業

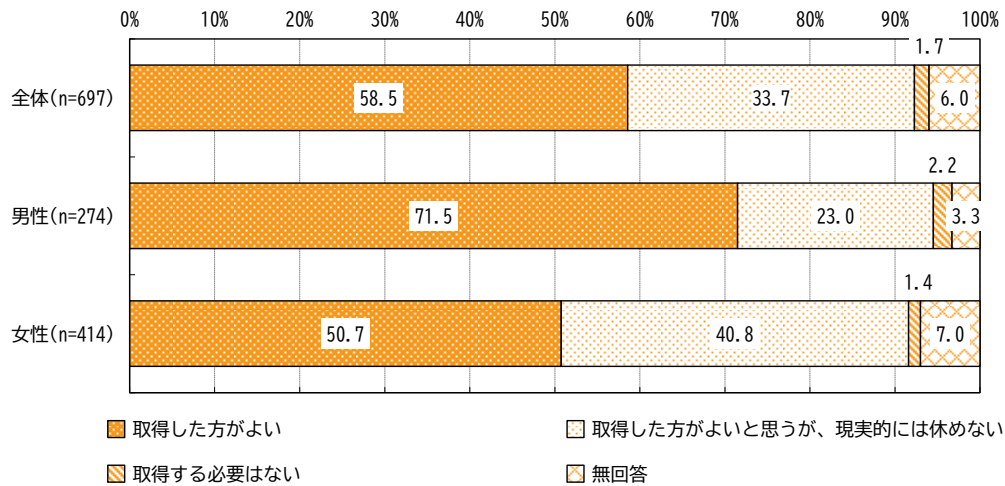
配偶者やパートナーが育児休業を取得することについて、全体では「取得した方がよい」が 54.8%と最も多く、次いで「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」が 36.3%となっています。



出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

◆介護休業

配偶者やパートナーが介護休業を取得することについて、全体では「取得した方がよい」が 58.5%と最も多く、次いで「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」が 33.7%となっています。



出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

今後に向けた課題

「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」と考える人は、一定数存在しています。継続的な固定的性別役割分担意識の解消に向けた取組が必要です。

育児休業・介護休業取得についての理解は進んでいますが、現実的には難しいという状況です。男女の働き方や暮らし方など意識を変え、男性中心型労働慣行を見直していくための取組を進め、男女が共に暮らしやすい社会をめざしていくことが大切です。



(4) ワーク・ライフ・バランス※⁶について

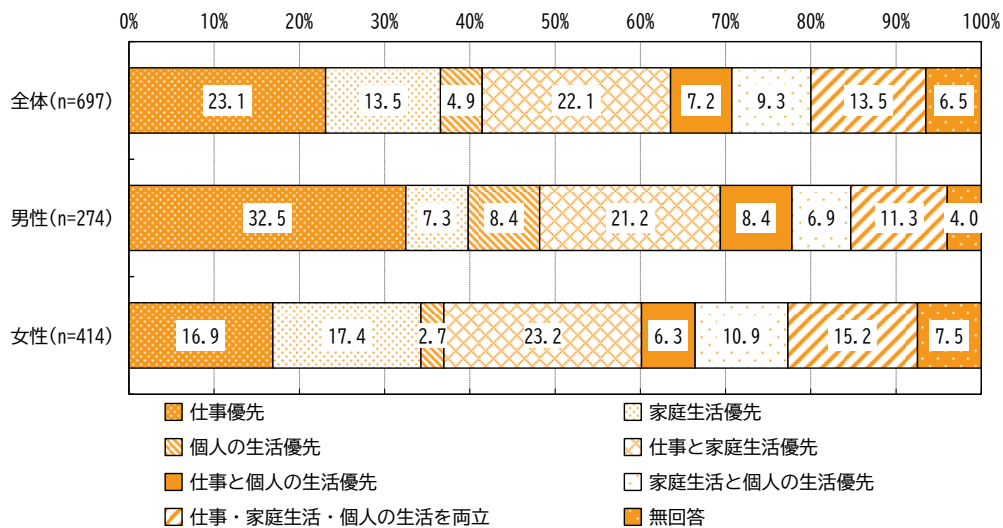
① 仕事・家庭生活・個人の生活のバランス

現状

ワーク・ライフ・バランスに対する現実と希望には差があります

◆現実

生活の中での、仕事・家庭生活・個人の生活(地域活動・学習・趣味・付き合い等)の優先度に関する現実について、全体では「仕事優先」が 23.1%と最も多く、次いで「仕事と家庭生活優先」が 22.1%となっています。



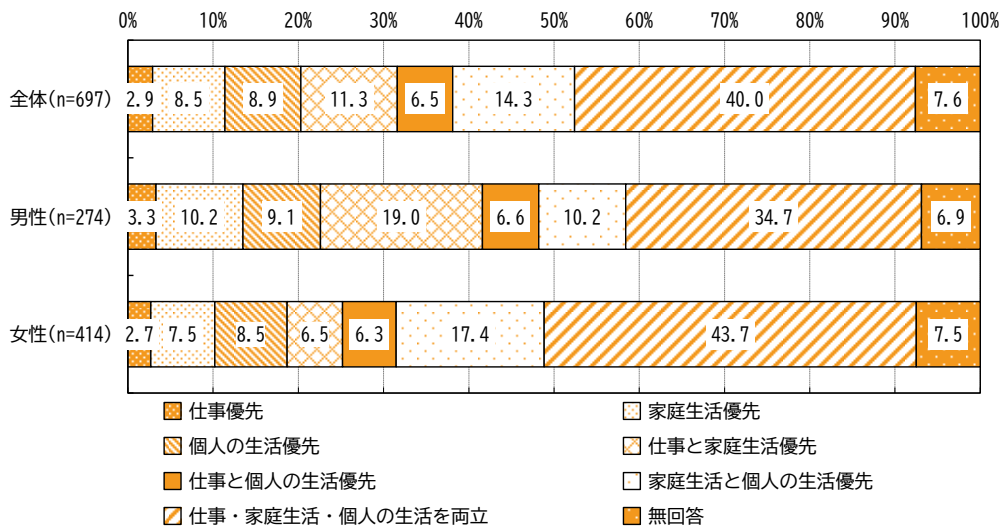
出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

※6 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)

仕事と生活の調和が実現した社会とは、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。

◆希望

生活の中での、仕事・家庭生活・個人の生活(地域活動・学習・趣味・付き合い等)の優先度に関する希望について、全体では「仕事・家庭生活・個人の生活を両立」が40.0%と最も多くなっています。次いで「家庭生活と個人の生活」が14.3%となっています。



出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

今後に向けた課題

ワーク・ライフ・バランスに対する意識はありますが、現実には仕事が優先となっています。仕事・家庭生活・個人の生活の両立を実現するためには、働き方の見直しや長時間労働の削減、多様な働き方への理解が必要です。



(5) 人権について

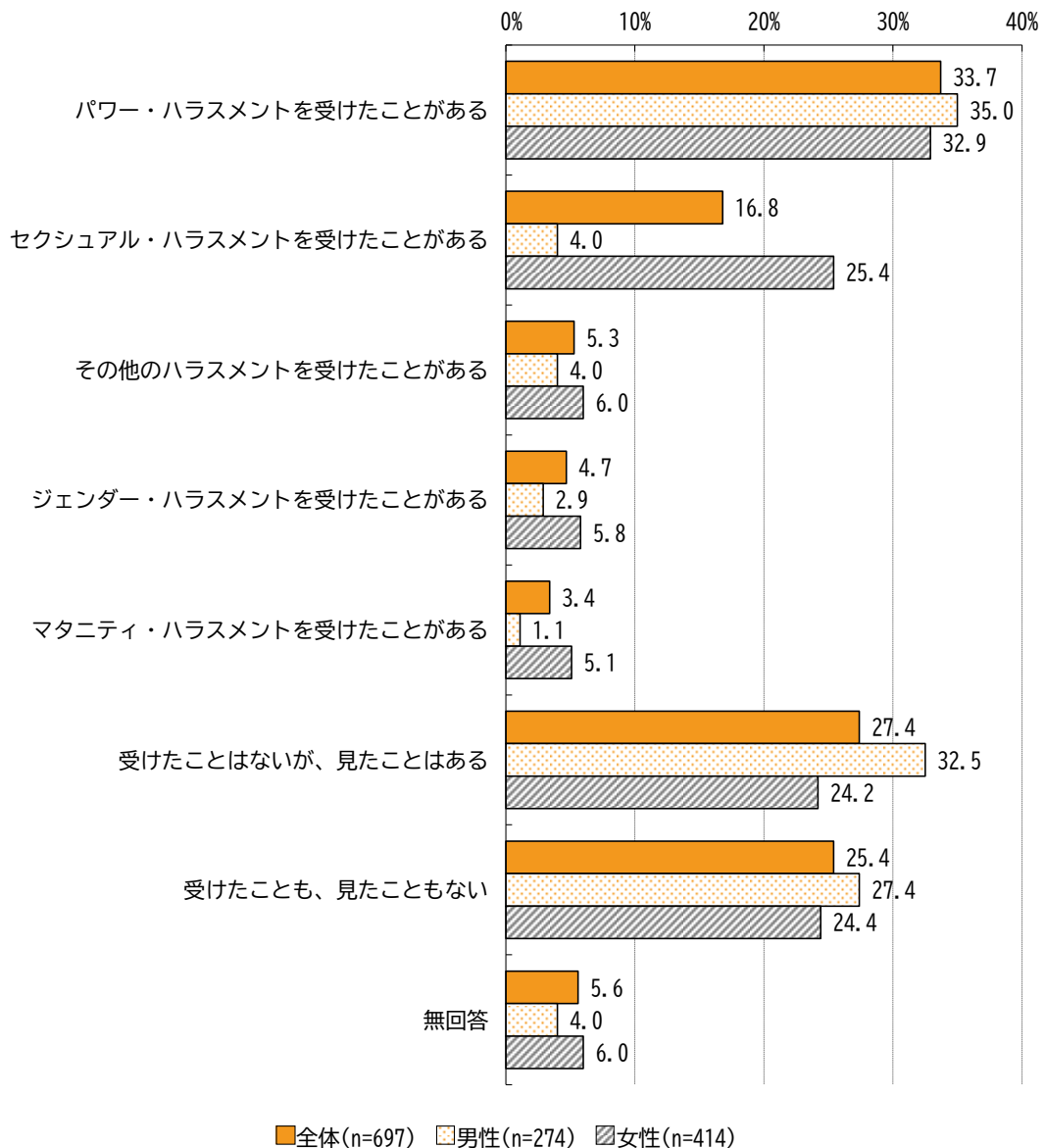
① ハラスメントの経験

現状

ハラスメントを受けた経験がある人は4割程度います

職場や学校でハラスメントを受けたことがあるかということについて、全体では「パワー・ハラスメントを受けたことがある」が33.7%と最も多くなっています。次いで「受けたことはないが、見たことはある」が27.4%となっています。

何らかのハラスメントを受けたことがある人(100%から「受けたことはないが、見たことはある」「受けたことも、見たこともない」、「無回答」を除き算出)は、41.6%となっています。



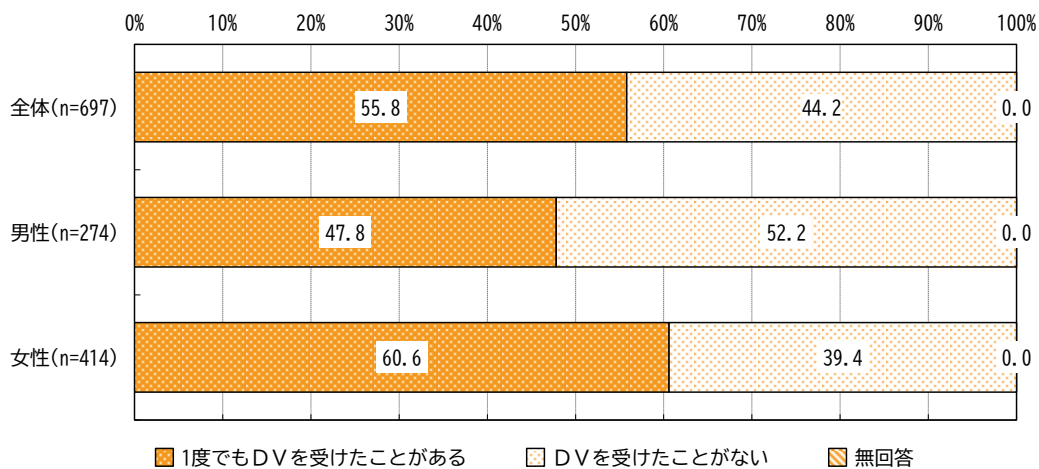
出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

② DV(ドメスティック・バイオレンス)^{※7}の経験

現状

全体で半数以上の方がDVを受けた経験があります

DVを受けたことの有無について、全体では「1度でもDVを受けたことがある」人は55.8%となっています。次いで、「DVを受けたことがない」という人が44.2%となっています。「1度でもDVを受けたことがある」人は、男性で47.8%、女性で60.6%となっており、女性の方が12.8ポイント多い状況です。



出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

※7 DV(ドメスティック・バイオレンス)

「配偶者や恋人など親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」という意味で使用されます。ドメスティック・バイオレンスを直訳すると、「家庭内の暴力」となり、親やその他の親族が子どもに対して振るう暴力や高齢者に対する暴力など、家庭内で振るわれる暴力を含めて使用される場合もあります。本プランにおいては、基本的に「配偶者暴力」と表記しています。

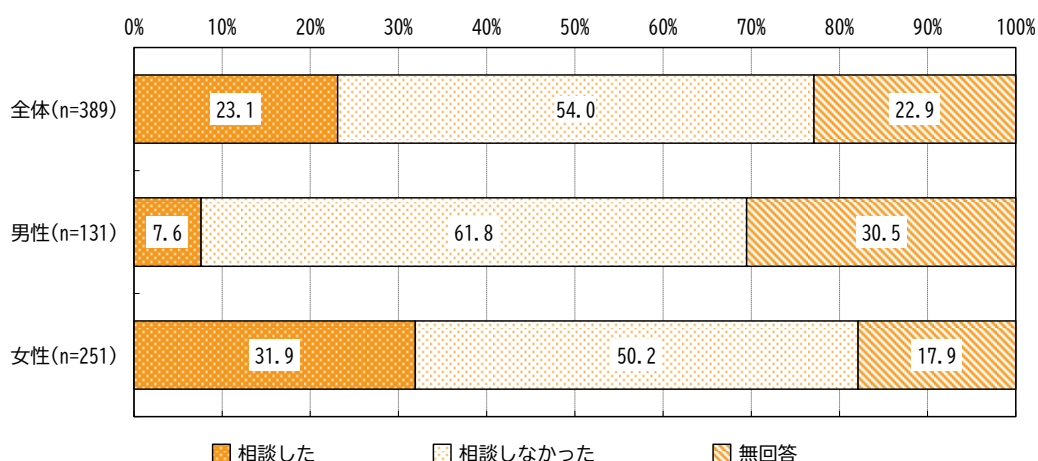
結婚していない恋人間の暴力、特に若い世代で親密な関係にある相手からの身体的・精神的・経済的・性的暴力を「デートDV」といいます。

③ DVに関する相談

現状

DVを受けた人の半数以上が相談をしない傾向があります

DVを1度でも受けたことのある人のうち、そのことを「相談した」という人は、全体で23.1%となっています。「相談した」については、男性が7.6%、女性が31.9%となっており、女性の方が24.3ポイント多い状況です。



出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

今後に向けた課題

ハラスメントやDVの経験があるという回答において、男性よりも女性が被害にあっている状況です。人権を尊重する意識の啓発や男女平等の意識の形成に向けて、取り組んでいくことが必要です。被害にあわれた方の相談に加えて、被害に合うことや事態の悪化を未然に防ぐことも踏まえ、相談先の周知を着実にやっていくことが重要です。

(6) 地域活動等について

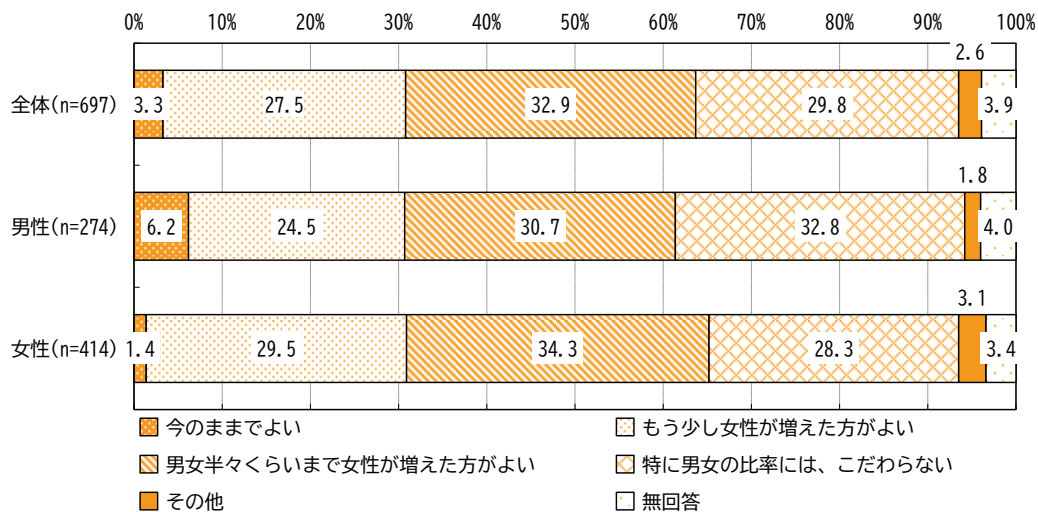
① 女性の政策決定過程への参画

現状

女性の政策決定過程への参画を6割程度が望んでいます

区の審議会、委員会等の委員 2,389 名のうち、30.6%が女性であること(令和元年調査時)はどうかについて、全体では「男女半々くらいまで女性が増えた方がよい」が 32.9%と最も多くなっています。次いで、「特に男女比の比率には、こだわらない」が 29.8%となっています。

また、全体では「もう少し女性が増えた方がよい」「男女半々くらいまで女性が増えた方がよい」の合計が 60.4%となっています。



出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

今後に向けた課題

審議会、委員会等において、女性の割合が約 30%であることや意識調査にて「男女半々くらいまで増えた方がよい」という意見が多いことから、女性への政策決定過程への参画について推進していく必要があります。

(7) 男女共同参画の取組について

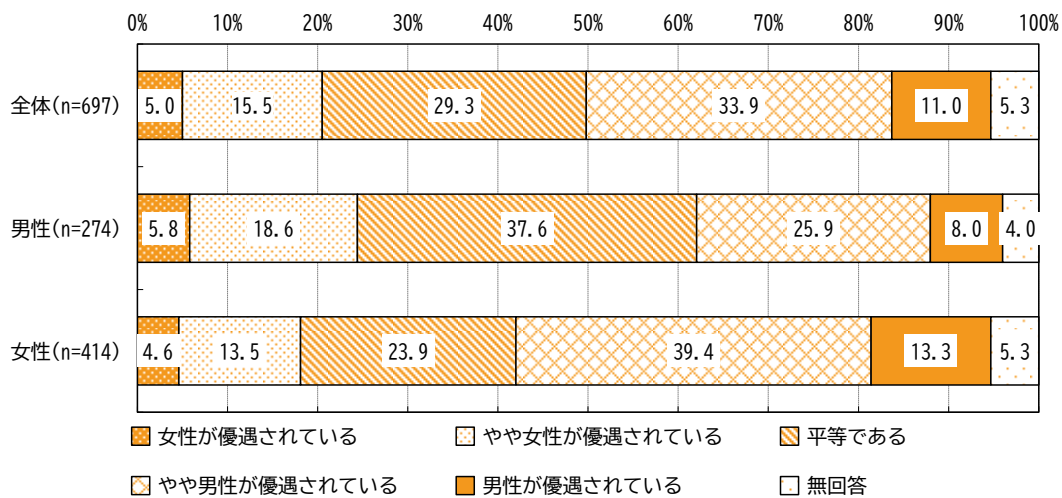
① 様々な場面における男女平等の実感度合い

現状

特に政治の場において男女平等にはなっていません

◆家庭生活

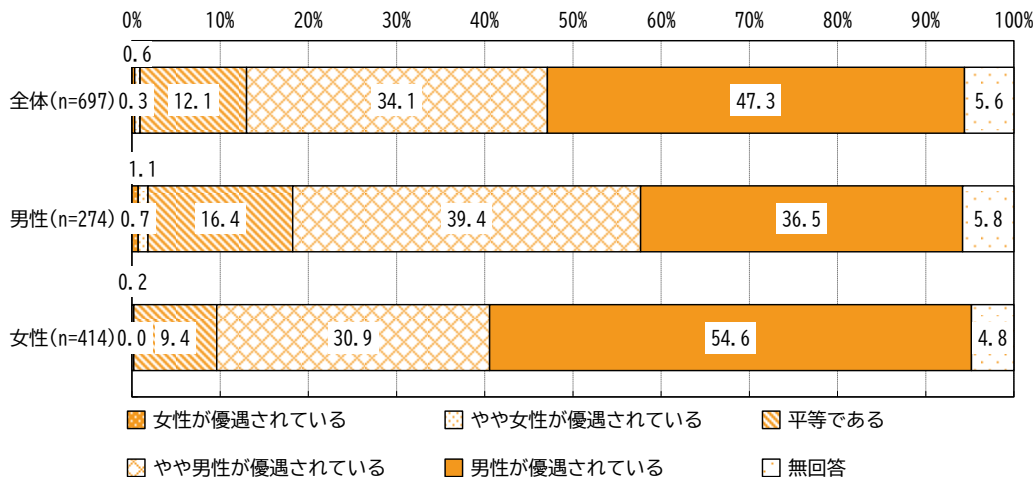
家庭生活における男女の地位は平等であるかどうかについて、全体では「やや男性が優遇されている」が33.9%と最も多く、次いで「平等である」が29.3%となっています。男性では「平等である」が37.6%と最も多いが、女性では「やや男性が優遇されている」が39.4%と最も多くなっています。



出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

◆政治の場

政治の場における男女の地位は平等であるかどうかについて、全体では「男性が優遇されている」が47.3%と最も多く、次いで「やや男性が優遇されている」が34.1%となっています。男性では「やや男性が優遇されている」が39.4%と最も多く、女性では「男性が優遇されている」が54.6%と最も多くなっています。



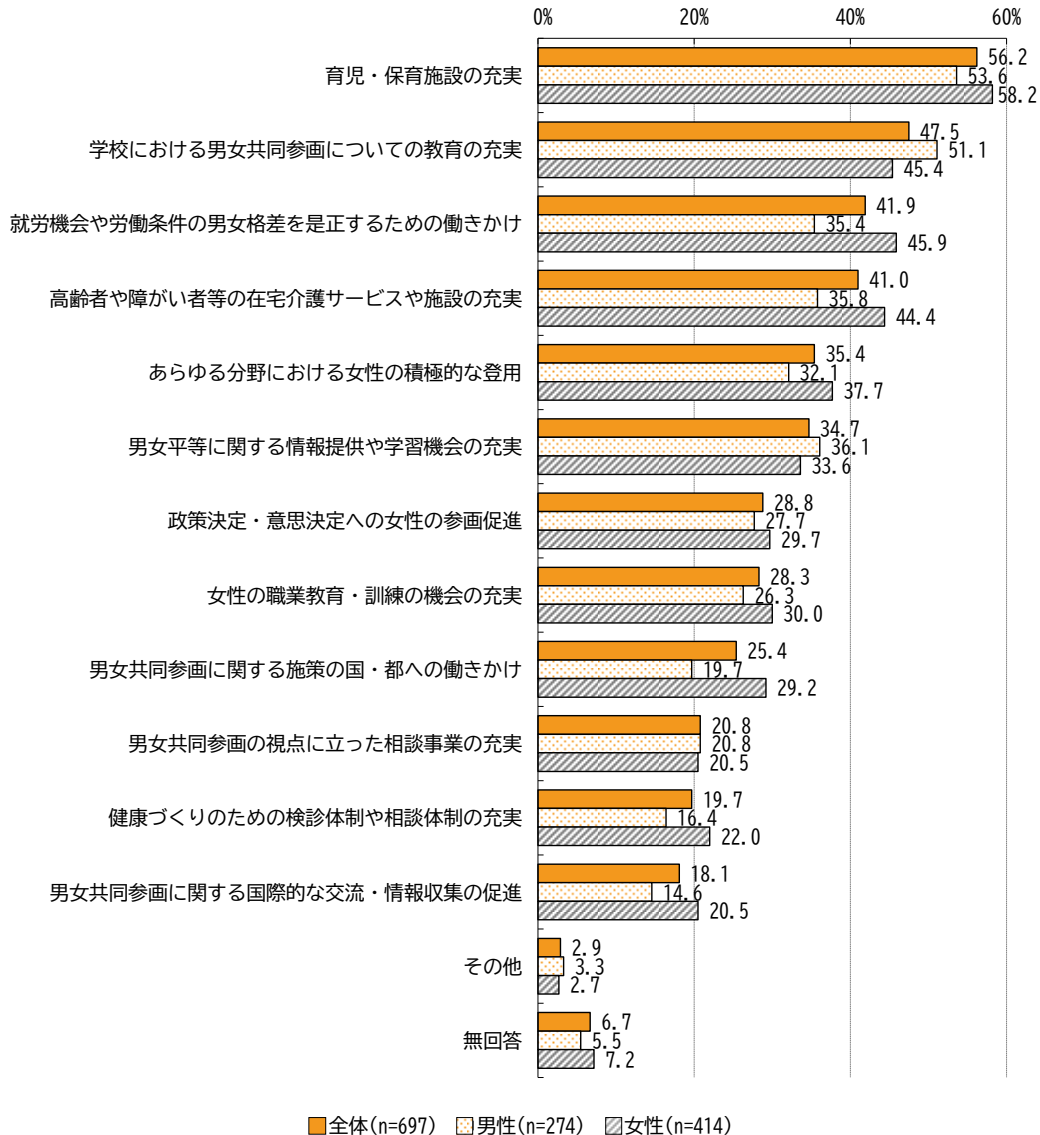
出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

② 区に求める取組

現状

育児・保育施設の充実、男女共同参画についての教育が求められます

男女共同参画社会の実現を図るために、今後、区が力を入れるとよいと思うことについて、全体では「育児・保育施設の充実」が56.2%と最も多くなっています。次いで「学校における男女共同参画についての教育の充実」が47.5%となっています。



出典：男女共同参画に関する意識調査(令和2年3月)

今後に向けた課題

様々な場面において男女共同参画社会の実現に向けた取組が必要であり、中でも政治の場における女性の参画が課題となります。

今後、区において男女共同参画を推進していくためには、区に求められていること、必要なことを把握し、取組を行っていくことが重要です。また、男女共同参画社会の実現に向けて、区民と行政が一体となって取り組み、区民一人ひとりに積極的に関わってもらうため、区の取組や施設に関する認知度を高めていくことが必要です。

3

第7期プランの総括

第7期プランでは、区における男女共同参画に関する課題解決に向けた取組を推進するため、指標を設定しました。

指標の達成状況は以下のとおりです。

目標 I 誰もが尊重される安心のまちを築きます

課題1 人権尊重と男女平等の意識の向上

指標	策定時	目標値	最新値
人権講演会参加者のうち、「人権問題に関心がとても深まった区民」の割合	39% (平成26~27年度の平均)	50%	26% (令和元年度)
大田区が「国際交流、多文化共生が進んだまち」と感じている区民の割合	27.9%	32%	28.4% (平成30年度)

- 人権講演会参加者のうち、「人権問題に関心がとても深まった区民」の割合は、策定時よりも減少し、目標値の達成には至っていません。
- 大田区が「国際交流、多文化共生が進んだまち」と感じている区民の割合は、目標値には達していませんが、策定時よりも割合が増加しています。

課題2 互いの性を尊重する社会づくり

指標	策定時	目標値	最新値
DV防止に向けた意識啓発実施回数(講座・展示等)	年3回	年3回以上	5回 (令和元年度)
子宮頸がん検診受診率	18.2%	20.5%	45.4%
乳がん検診受診率	13.7% (平成24年度)	18.0%	40.8% (平成29年度)

- DV防止に向けた意識啓発実施回数(講座・展示等)は、目標値の年3回以上を達成しています。
- 子宮頸がん検診受診率、乳がん検診受診率は、目標値を達成し、いずれの指標においても2倍以上となっています。

目標Ⅱ 多様なライフスタイルの実現を応援します

課題3 男性中心型労働慣行等の変革とワーク・ライフ・バランスの推進

指標	策定時	目標値	最新値
「ワーク・ライフ・バランス」の認知度及び内容まで知っている区民の割合	49.9%※ ¹ 23.1%※ ² (平成26年度)	60% 30%	61.9% 37.9% (令和2年度)
職場における男女の地位が平等であると答えた区民の割合	男性:24.0% 女性:16.8% (平成26年度)	男性:35% 女性:26%	男性:35.7% 女性:28.7% (平成30年度)

※1:「ワーク・ライフ・バランス」の認知度についての割合を記載

※2:「ワーク・ライフ・バランス」の内容まで知っている区民の割合を記載

- 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度及び内容まで知っている区民の割合は、それぞれ目標値を達成しています。
- 職場における男女の地位が平等であると答えた区民の割合は、男性、女性どちらにおいても目標値を達成しています。

課題4 仕事と家庭生活の両立に向けた環境づくり

指標	策定時	目標値	最新値
保育所入所率	95% (平成26年度)	100% (平成31年度)	99.8% (令和2年度)
女性の再就職講座開催回数及び参加者のうち就労活動を始めたいとした者の割合	年2回 未調査	年2回以上 毎年度30%	年3回 81.3% (令和元年度)

- 保育所入所率は、目標値達成には至っていませんが、策定時よりも増加していて、目標値に近づいています。
- 女性の再就職講座開催回数は、目標値を達成しています。
また、再就職講座参加者のうち就労活動を始めたいとした者の割合は、81.3%と目標値を大きく上回っています。

目標Ⅲ 女性の活躍で地域力を向上します

課題5 女性が活躍する領域の拡大

指標	策定時	目標値	最新値
男性の家庭参画講座回数及び参加者のうち満足度が70%以上の者の割合	年3回 72.6% (平成25・26年度平均)	年3回以上 80%	年3回 94.7% (令和元年度)

- 男性の家庭参画講座回数は、策定時と同じ開催回数となっています。
また、男性の家庭参画講座参加者のうち満足度が70%以上の者の割合は、94.7%と目標値を達成しています。

課題6 政策・方針決定の場への女性の参画促進

指標	策定時	目標値	最新値
審議会等における女性委員の割合	31.9% (平成26年度)	40%	28.6% (令和元年度)
区役所における女性管理監督職(事務)の割合	21.0%	30%	26.4% (令和元年度)

- 審議会等における女性委員の割合は、目標値の達成には至っていません。また、策定時よりも割合が減少しています。
○区役所における女性管理監督職(事務)の割合においても、目標値の達成には至っていませんが、策定時よりも割合が増加しています。

目標Ⅳ 地域と協働して計画を進めます

課題7 地域との協働の促進

指標	策定時	目標値	最新値
区民活動情報サイト登録団体数	525 団体 (平成 26 年度)	590 団体 (平成 30 年度)	669 団体 (平成 30 年度)

○区民活動情報サイト登録団体数(オーちゃんネット)は、目標値を達成し、144 団体の増加となっています。

課題8 着実な計画の推進

指標	策定時	目標値	最新値
区役所における男性の育児休業取得率	5.1% (平成 22~26 年度の平均)	10%	13.3%
エセナおおたが実施する講座の参加者のうち満足度が 80%以上の者の割合	概ね 60%	70%	73.3%

○区役所における男性の育児休業取得率は、目標値を達成しており、策定時と比較すると 8.2 ポイント増加しています。

○エセナおおたが実施する講座の参加者のうち満足度が 80%以上の者の割合は、目標値を達成しています。

第3章

計画の基本的な考え方

1

基本理念

◆区がめざす姿

区では、区政運営の最も基本となる考え方をまとめた「大田区基本構想」を策定しました。基本構想では、区の主役である「区民」、生活の舞台である「都市」、区を支える様々な「地域や区民相互の関係」に視点を置き、3つの基本理念を掲げ、この基本理念のもとに、20年後の区のあるべき姿を表した将来像「地域力が区民の暮らしを支え、未来へ躍動する国際都市 おおた」を掲げています。

◆区がめざす男女共同参画社会

平成28(2016)年3月に策定した前プランでは「誰もが認め合い、笑顔つながるまち おおた」を基本理念に各種施策を推進してきました。本プランの策定にあたっては、この理念を継承しつつ、基本構想に準じて「区民」「地域や区民相互の関係」に視点を置き、区民に広く浸透するプランをめざして、基本理念を掲げます。

基 本 理 念

誰もが認め合い、笑顔つながるまち おおた

～おおたの男女共同参画社会をめざして～

男女共同参画社会の実現には、区民一人ひとりの人権を尊重する意識が欠かせません。特に配偶者暴力は、重大な人権侵害であり、被害者個人の尊厳を傷つけるだけでなく、男女共同参画社会の実現を妨げるものです。人権尊重の意識づくりに向けて、皆が人として認め合うことが大切です。

さらに、男女が共に自分の決めたステージで活躍するだけでなく、仕事と子育てや介護などを両立し、毎日を生き活きと暮らしていくことで、区民一人ひとりが輝いていきます。

区民が、性別による固定的な役割にとらわれることなく、共に考え、支え合うことで、誰もがお互いを認め合うことが必要です。そして、誰もが活躍できる環境を整えることで、そこに住む区民が輝くことにより、区民一人ひとりが笑顔になり、次世代に希望をつなげていくことができます。

2

施策の体系

基本理念

〜おおたの男女共同参画社会をめざして〜
誰もが認め合い、笑顔つながるまち
おおた

基本目標

I 誰もが尊重される
安心・安全なまちを
築きます

II 誰もが活躍できる
環境づくりを応援します

【大田区女性の職業生活における活躍推進計画】

III 女性の活躍で
地域力を向上します

IV 地域と協働して
計画を進めます

個別目標

施策

I-1 人権尊重と男女共同参画意識の向上

- ①人権尊重の意識づくり
- ②男女共同参画の啓発と教育の推進
- ③生活上の困難を抱えた女性等への支援
- ④男女共同参画の視点に立った多文化共生の推進

I-2 あらゆる暴力の根絶

- ①配偶者等からの暴力防止及び被害者への支援
【大田区配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための計画】
- ②あらゆる暴力の根絶に向けた意識の啓発

II-1 女性の活躍推進

- ①子育て世代・介護者への支援
- ②女性への就労支援
- ③女性の活躍推進に向けた企業への支援

II-2 ワーク・ライフ・バランスの推進

- ①ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発
- ②ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業への支援
- ③男性への男女共同参画の推進
- ④生涯を通じた男女の健康支援

III-1 地域における女性の参画促進

- ①固定的な性別役割分担意識の解消
- ②様々な分野への参加の促進
- ③男女共同参画の視点に立った防災等対策の推進

III-2 意思決定過程における男女共同参画の推進

- ①政策・方針決定の場における女性の参画促進
- ②女性の能力発揮に向けた支援

IV-1 地域と協働した男女共同参画の推進

- ①地域団体・企業・教育機関等との協働
- ②国・東京都との連携

IV-2 着実な計画の推進

- ①推進体制の充実
- ②男女平等推進センターの運営

3

基本目標と個別目標

本プランの基本理念である「誰もが認め合い、笑顔つながるまち おおた」を実現するため、区の男女共同参画の取組の成果や課題を踏まえて、実情に合わせた基本目標と個別目標を設定します。本プランに基づく施策を推進するため、個別目標ごとに指標を設定し、進捗状況を管理します。

基本目標 I 誰もが尊重される安心・安全なまちを築きます

一人ひとりが尊重され、性別や生活環境などに関わらず、自分らしく、多様な生き方を選択することができるよう、男女共同参画への理解を深めることが大切です。そのための意識づくりや教育を推進し、対象者への必要な支援に取り組みます。

また、重大な人権侵害となる性的マイノリティへの差別や偏見をなくすため、性の多様性を尊重し、理解を深める取組を進めます。DVやセクシャル・ハラスメントなどのあらゆる暴力の防止や適切な支援を行い、男女共同参画社会の実現をめざします。

個別目標 I - 1 人権尊重と男女共同参画意識の向上

【施策①】 人権尊重の意識づくり

【施策②】 男女共同参画の啓発と教育の推進

【施策③】 生活上の困難を抱えた女性等への支援

【施策④】 男女共同参画の視点に立った多文化共生の推進

指標

項目名	現状値	目標値
「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」という考え方に同感しない人(同感しない、どちらかというと同感しない)の割合	69.8%	85%
人権講演会参加者のうち、「人権問題に理解や関心がとても深まった区民」の割合	26.0%	50%

個別目標 I - 2 あらゆる暴力の根絶

【施策①】 配偶者等からの暴力防止及び被害者への支援

【配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための計画】

【施策②】 あらゆる暴力の根絶に向けた意識の啓発

指標

項目名	現状値	目標値
「女性のためのたんぽぽ相談」及び「DV相談ダイヤル」の認知度	11.4%	20%
DV防止に向けた意識啓発事業の実施回数	年5回	年5回以上

基本目標Ⅱ 誰もが活躍できる環境づくりを応援します

【女性の職業生活における活躍推進計画】

男女が共に働き方・暮らし方・意識を変え、男性中心型労働慣行等を見直し、互いに責任を分かちあい、家事・育児・介護等に参画し、男女が暮らしやすい社会の実現をめざします。

男女が個性と能力を発揮し、仕事と家庭・社会活動を両立させるためには、ワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠です。そのためには、長時間労働の削減や働き方の見直しや多様な働き方についての理解が重要となります。仕事と生活の調和が図られる社会の実現に向けた取組を促進します。

個別目標Ⅱ－１ 女性の活躍推進

【施策①】 子育て世代・介護者への支援

【施策②】 女性への就労支援

【施策③】 女性の活躍推進に向けた企業への支援

指標

項目名	現状値	目標値
保育所入所率 (大田区子ども・子育て計画)	99.8%	100% (令和6年度)
女性の再就職や起業に関する事業の実施回数	年5回	年5回以上

個別目標Ⅱ－２ ワーク・ライフ・バランスの推進

【施策①】 ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発

【施策②】 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業への支援

【施策③】 男性への男女共同参画の推進

【施策④】 生涯を通じた男女の健康支援

指標

項目名	現状値	目標値
職場における男女の地位が平等であると回答した人の割合 (区政に関する世論調査)	男性 35.7% 女性 28.7% (平成30年度)	50%
区男性職員における育児休業の取得率 (女性活躍推進に関する大田区特定事業主行動計画)	13.3% (令和元年度)	30% (令和7年度)

基本目標Ⅲ 女性の活躍で地域力を向上します

あらゆる分野において、男女共同参画の視点が重要となります。これまでの固定的な性別役割分担意識の解消に努め、様々な分野での女性の視点やアイデアを活かし、女性が活躍する領域の拡大をめざします。

女性が活躍し、個性と能力を十分に発揮することで、地域の活性化やまちづくりにつながるよう取り組みます。

個別目標Ⅲ－1 地域における女性の参画促進

【施策①】 固定的な性別役割分担意識の解消

【施策②】 様々な分野への女性の参画促進

【施策③】 男女共同参画の視点に立った防災等対策の推進

指標

項目名	現状値	目標値
家庭生活における男女の地位が平等であると回答した人の割合 (区政に関する世論調査)	男性 52.4% 女性 38.0% (平成 30 年度)	62%
男性の家庭参画に関する意識啓発事業の実施回数	年7回	年7回以上

個別目標Ⅲ－2 意思決定過程における男女共同参画の推進

【施策①】 政策・方針決定の場における女性の参画促進

【施策②】 女性の能力発揮に向けた支援

指標

項目名	現状値	目標値
審議会等における女性委員の割合	28.6%	40%
区役所における女性管理監督職(事務)の割合 (女性活躍推進に関する大田区特定事業主行動計画)	26.4% (令和元年度)	40% (令和7年度)

参考

項目	現状値(令和2年12月)
区役所における職員男女数(4,292人)	男性:2,065人(48%)
	女性:2,227人(52%)
管理職数	187名
うち女性管理職数	33名

基本目標Ⅳ 地域と協働して計画を進めます

地域において男女共同参画を推進していくために、あらゆる主体との連携を図り、効率的、効果的に事業を推進します。

着実に計画を推進していくために、推進体制の充実・強化などに取り組みます。

個別目標Ⅳ－１ 地域と協働した男女共同参画の推進

【施策①】 地域団体・企業・教育機関等との協働

【施策②】 国・東京都等との連携

指標

項目名	現状値	目標値
区民協働による男女共同参画講座等の参加団体数	5団体	7団体

個別目標Ⅳ－２ 着実な計画の推進

【施策①】 推進体制の充実

【施策②】 男女平等推進センターの運営

指標

項目名	現状値	目標値
大田区では男女共同参画がとても推進されている及び推進されていると思う人の割合	10.6%	15%
大田区男女平等推進センター「エセナおおた」の認知度	25.3%	35%



