

第 9 期
大田区男女共同参画推進プラン
【骨子案】

令和 7 年 9 月

はじめに

（大田区長からの言葉） 1 ページ分

目次

第1章 計画の策定にあたって.....	1
1 策定の目的.....	2
2 計画の期間.....	2
3 計画の位置づけ	3
第2章 大田区の男女共同参画を取り巻く現状	5
1 計画策定の背景	6
1 国際的な動き	6
2 国の動き	7
3 東京都の動き	9
4 大田区の動き	10
2 データからみる大田区の現状	12
1 人口の推移	12
2 児童・生徒数の推移	14
3 区の産業	15
4 女性の職業生活の状況	17
5 女性の登用状況	20
6 配偶者暴力の相談件数	21
3 第8期プランの総括	23
第3章 計画の基本的な考え方.....	27
1 基本理念.....	28
2 計画の体系.....	30
第4章 各基本目標と取組.....	33
基本目標Ⅰ 誰もが尊重される社会をめざします	34
個別目標Ⅰー1 人権尊重と男女共同参画意識の向上	34
個別目標Ⅰー2 多様な個性を認める意識の醸成	38
基本目標Ⅱ 安全・安心に過ごせるまちを築きます	40
個別目標Ⅱー1 ジェンダーに基づく暴力の根絶【大田区配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等のための計画】	40
個別目標Ⅱー2 困難な問題を抱える女性への支援【大田区困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画】	43
個別目標Ⅱー3 男女共同参画の視点に立った防災対策の推進	45
基本目標Ⅲ 誰もが活躍できる環境づくりを応援します	47
個別目標Ⅲー1 女性の活躍推進【大田区女性の職業生活における活躍推進計画】	47
個別目標Ⅲー2 ワーク・ライフ・バランスの推進	50

個別目標Ⅲ－３ 生涯を通じた男女の健康支援	53
第５章 計画の推進に向けて.....	57
１ 推進体制の連携強化	58
２ 計画の進行管理	58
３ 大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）	59

第 1 章

計画の策定にあたって

1

策定の目的

近年、少子高齢化や人口減少、働き方の多様化、ケア労働の増加など、社会構造が大きく変化する中で、誰もがその個性と能力を十分に発揮できる持続可能な社会の実現が求められています。

区では、昭和59(1984)年に第1期「婦人問題解決のための大田区行動計画」を策定し、平成8(1996)年に現在の「大田区男女共同参画推進プラン」と名称を変え、男女共同参画社会の実現に向けて様々な取組を進めてきました。

国においても様々な法整備や取組が進められており、女性の社会参画、家庭内における役割の見直し等、意識面での変化や一定の進展が見られる一方で、固定的性別役割分担意識や男女間格差は、依然としてあらゆる分野に影響を与えていることから、男女共同参画のさらなる推進が重要な課題となっています。

「第8期大田区男女共同参画推進プラン」（令和3（2021）年度から令和7（2025）年度まで）の計画期間終了に伴い、社会情勢や区民の意識の変化、近年の国等の動向を踏まえ、課題解決に向けてより効果的な施策の検討・推進を図るために、「第9期大田区男女共同参画推進プラン」を策定します。

2

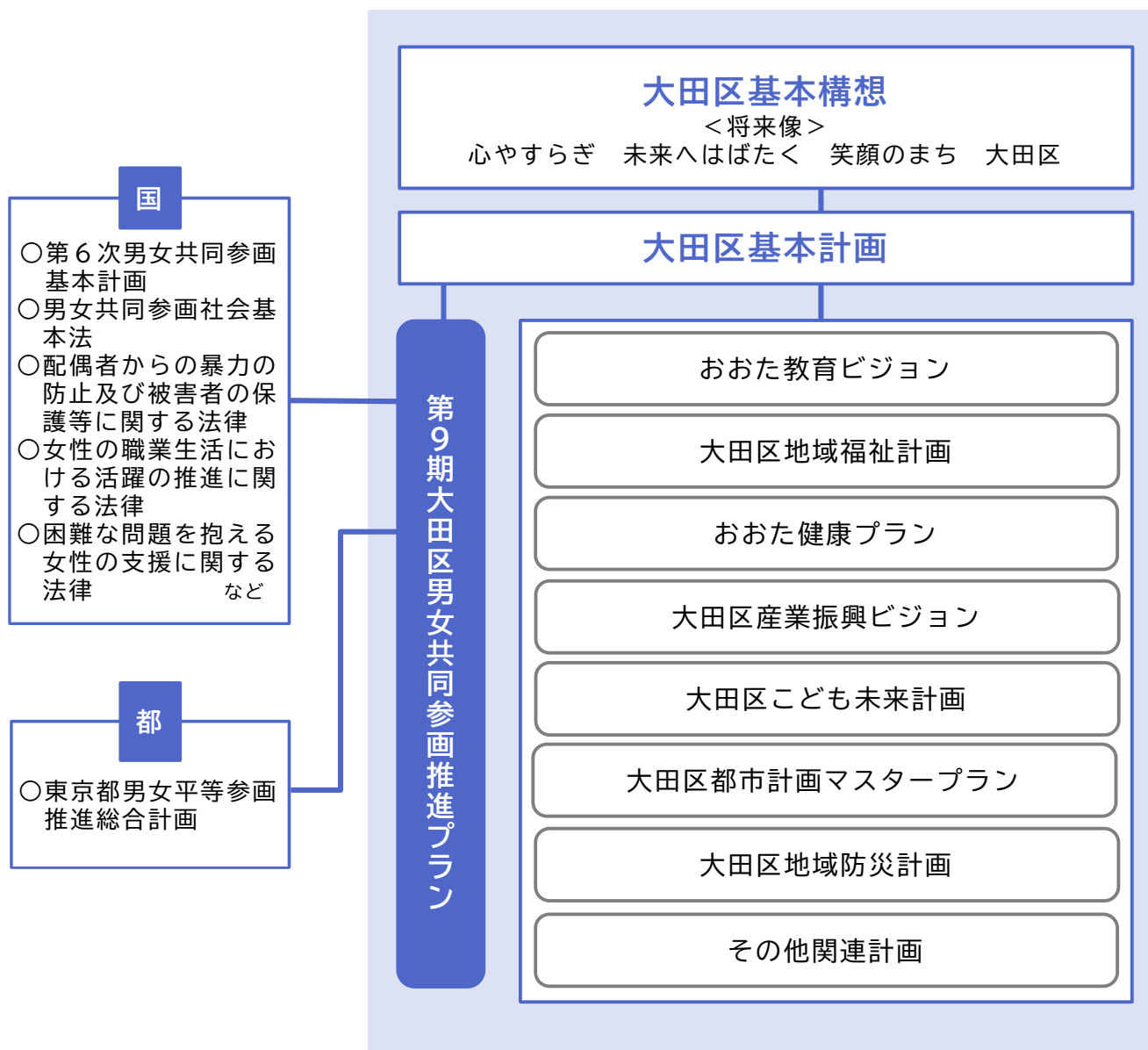
計画の期間

本プランの期間は、令和8(2026)年度から令和12(2030)年度までの5年間とします。

令和 (西暦)	3 年度 (2021)	4 年度 (2022)	5 年度 (2023)	6 年度 (2024)	7 年度 (2025)	8 年度 (2026)	9 年度 (2027)	10 年度 (2028)	11 年度 (2029)	12 年度 (2030)
第 9 期 プラン	第 8 期 プラン					第 9 期 プラン				
大 田 区	新おおた重点プログラム				第 1 期基本計画（令和 14 年度まで）					
東京都	東京都男女平等参画推進総合計画					次期計画				
国	第 5 次男女共同参画基本計画					第 6 次男女共同参画基本計画				

計画の位置づけ

- 本計画は、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。
- 本計画は、「第 8 期大田区男女共同参画推進プラン」を継承します。
- 本計画は、「大田区配偶者等からの暴力の防止及び被害者の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」、「大田区困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」を包含します。
- 本計画は、区の目指すべき将来像を掲げる「大田区基本構想」を実現するための「大田区基本計画」や、その他関連計画との整合性を図ります。
- 本計画は、国の「第 6 次男女共同参画基本計画」との整合性を図ります。
- 本計画は、都の「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。



第2章

大田区の男女共同参画を取り巻く現状

計画策定の背景

1 ≫ 国際的な動き

(1) SDGsとジェンダー平等

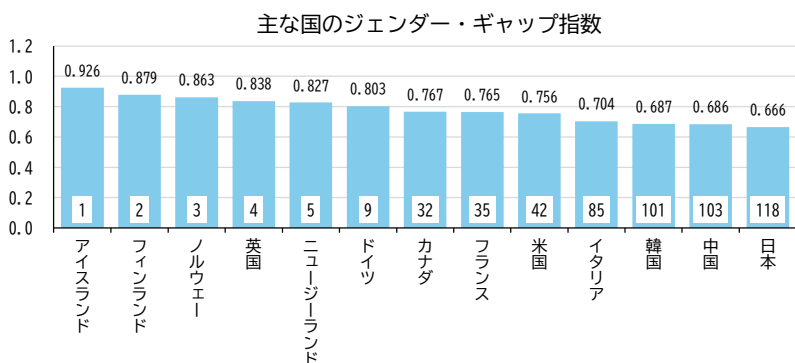
平成 27 (2015) 年 9 月の国連持続可能な開発サミットにおいて、加盟国の全会一致で「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択されました。その中で掲げられた「持続可能な開発目標 (SDGs)」は、令和 12 (2030) 年までに持続可能でより良い世界を目指す開発目標で、17 の目標と 169 のターゲットで構成されています。



「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の前文には「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」と掲げられているほか、17 の目標の 1 つに「目標 5 ジェンダー平等を実現しよう」が設定されており、すべての取組に対してジェンダーの視点を主流化させていくことが重要であるとされています。

(2) ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが公表するジェンダー・ギャップ指数 (GGI) は、男女格差を図る指標のひとつです。令和 7 (2025) 年の日本は 146 か国中 118 位と前年度から順位は横這いとなっており、先進国の中では最下位となっています。教育・健康分野では世界トップクラスの一方で、政治・経済分野の値が低く、男女共同参画社会の実現に向けて、特に政治・経済分野での男女格差の解消が喫緊の課題となっています。



日本の順位

総合	118 位 / 146 か国
経済	112 位 (前年 120 位)
政治	125 位 (前年 113 位)
健康	50 位 (前年 58 位)
教育	66 位 (前年 72 位)

※四角枠内は各国の順位

(令和 7 (2025) 年 6 月)

2 ≫ 国 の 動 き

○第6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7(2025)年度の改定では、以下のような4つの目指すべき社会が掲げられ、「男女共同参画の推進による多様な幸せ(well-being)の実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備・強化」といった2つの政策領域と、総合的かつ計画的に取組を推進するための「男女共同参画社会の実現に向けた推進体制の整備・強化」に基づいて男女共同参画社会の形成の促進を図るとされています。

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、国際社会と強調する社会

○政治分野における男女共同参画の推進に関する法律（政治分野の男女共同参画推進法）の改正

令和3(2021)年6月に改正され、政党その他の政治団体に対しては候補者の選定方法の改善、候補者となるにふさわしい人材の育成、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等への対策について取組を促進するよう求めています。また、国・地方公共団体に対しても、家庭生活との両立支援のための体制整備やセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等への対策等施策の強化が求められました。

○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）の改正

令和元(2019)年5月に改正され、常時雇用労働者数が301人以上の事業主に対し令和2(2020)年4月から女性活躍に関する数値目標を定めた一般事業主行動計画の策定が、同年6月からは女性活躍に関する情報公表が義務付けられました。また、令和4(2022)年4月からは、一般事業主行動計画の策定・届出義務および女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用労働者数101人以上の事業主に拡大されました。

○困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）の成立

令和4（2022）年に成立し、令和6（2024）年4月に施行されました。女性をめぐる課題の複雑化、多様化、複合化を踏まえ、困難な問題を抱える女性支援の根拠法を売春防止法から脱却させ、新たな女性支援の枠組みを構築することを目的としています。「女性の福祉」、「人権の尊重や養護」、「男女平等」の視点を明確に規定し、国・地方公共団体に対し「教育・啓発」、「調査研究の推進」、「人材の確保」、「民間団体援助」といった困難な問題を抱える女性支援に必要な施策を講じる責務が明記されています。

○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（配偶者暴力防止法、DV防止法）の改正

令和5（2023）年に改正され、令和6（2024）年4月に施行されました。被害者への接近などを禁じる裁判所の保護命令対象が、身体的DVだけでなく精神的DVにも拡大されました。また、接近禁止命令等の期間の延長や電話等禁止命令の対象行為の拡大、保護命令違反の厳罰化等が定められています。

○性犯罪に関する刑法等の改正

令和5（2023）年6月に成立し、同年7月から順次施行されています。「同意しない意思を形成、表明又は全うすることが困難な状態」における性交等は不同意性交等罪または不同意わいせつ罪が成立することになりました。また、13歳未満の子どもに加え、13歳以上16歳未満の子どもで、行為者が5歳以上年長である場合にも処罰対象となったほか、16歳未満の子どもに対するわいせつ目的での面会要求等の罪や、公訴時効期間の延長が新設されました。また、わいせつな画像の撮影や第三者への提供等を処罰する性的姿態撮影等処罰法も同時に成立しました。

○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（理解増進法）の成立

令和5（2023）年6月に施行され、すべての国民が性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念に基づき、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。また、地方公共団体や事業主等は知識の着実な普及や理解増進、相談体制の整備について努めることとしています

○「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）の改正

令和6（2024）年5月に改正され、男女が仕事と育児・介護を両立できるように、令和7（2025）年4月から子の看護休暇の対象範囲、取得事由の拡大や所定外労働の制限の対象拡大、育児や介護のためのテレワーク導入の努力義務化等が施行されました。同年10月1日からは柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることや仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮等が事業主に求められました。

3 ≫ 東京都の動き

○東京都男女平等参画推進総合計画の策定

都では、平成 12（2000）年 3 月に制定された「東京都男女平等参画基本条例」に基づき、「東京都女性活躍推進計画」及び「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画で構成された総合計画として、平成 29 年に「東京都男女平等参画推進総合計画」が策定されました。

令和 4 年の改定では「女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、だれにとっても住みやすい社会の実現」を目指し、「男女平等参画推進に向け、企業の取組を加速させるとともに、家庭・職場等あらゆる場面での意識改革等を促していく」ことを基本的考え方としています。その考え方に基づき、「ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進」、「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」、「配偶者暴力対策」を 3 つの柱として掲げています。

○第 2 期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画の策定

「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」に基づき、令和 5（2023）年 3 月に策定されました。令和元（2019）年 12 月に策定された第 1 期計画を踏まえ、「性的マイノリティ当事者に寄り添う」、「多様な性に関する相互理解を一層推進する」、「東京に集う誰もが共に支え合う共生社会『インクルーシブシティ東京』の実現を目指す」の 3 つを基本方針として掲げて、取組を進めるとしています。

○東京都パートナーシップ宣誓制度の運用開始

「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」に基づき、令和 4（2022）年 11 月から運用が開始されました。性的マイノリティの人々が暮らしやすい環境づくりにつなげる制度として日常生活においてサービスの提供等を行っています。

○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の策定

令和 6（2024）年 3 月に策定され、「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」を計画の理念としています。

基本目標

- 1 対象者の把握から地域での自立まで、多様な支援を切れ目なく包括的に提供
- 2 本人の意思や意向を最大限尊重し、本人を中心にした支援の実施
- 3 同伴児童を取り残さない視点から、サポートを強化
- 4 困難な課題を抱える若年女性への支援を総合的に推進
- 5 女性相談支援センター、女性相談支援員、女性自立支援施設を軸とした支援基盤の充実・強化と民間団体や関係機関との円滑な連携・協働の推進

4 ≫ 大田区の動き

区では、令和3（2021）年3月に第8期大田区男女共同参画推進プランを策定以降、主に次のような動きがありました。

○第8期大田区男女共同参画推進プランの策定（令和3年3月）

昭和59（1984）年に策定された第1期「婦人問題解決のための大田区行動計画」に始まり、平成8（1996）年に現在の「大田区男女共同参画推進プラン」と名称を変えながら、令和3（2021）年3月に第8期のプランを策定しました。「誰もが認め合い 笑顔つながるまち おおた」を基本理念に、第7期プランを継承しつつ、「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」を包含した計画としています。

○新型コロナウイルス感染症の影響

令和元（2019）年末に新型コロナウイルス感染症が初めて確認されてから急激に感染が拡大し、令和2（2020）年2月下旬に国からの全国一斉休校の要請を受け、区内の区立小中学校が臨時休校、令和3（2021）年4月からはワクチン接種が開始されるなど、区民生活に大きく影響しました。

毎年12月に開催していた人権講演会は、令和2（2020）年から令和5（2023）年まで開催を中止し、令和6（2024）年12月に5年ぶりに再開しました。

男女共同参画の啓発のための講座やセミナーは、緊急事態宣言発出時にはオンライン（Zoom など）のみでの開催、それ以外は人と人との間隔を空けたり、オンラインと会場との併用で開催したりと、工夫や配慮をして実施しました。

○「SDGs 未来都市」及び「自治体SDGs モデル事業」に選定（令和5年5月）

SDGs の達成に向けて優れた取組を提案する都市として、内閣府から令和5（2023）年度の「SDGs 未来都市」に選定されるとともに、その中でも特に先導的な取組を行う「自治体SDGs モデル事業」にも選定されました。

○大田区基本構想の策定（令和6年3月）

令和5（2023）年7月に大田区基本構想審議会が設置され、令和6（2024）年3月に大田区基本構想を策定しました。この基本構想は、2040年ころの大田区のめざすべき将来像「心やすらぎ 未来へはばたく 笑顔のまち 大田区」の実現に向け、まちづくりの方向性を示した、区の最上位の指針です。基本構想全体を貫く考え方として、「地域力を高める」、「多様な個性が輝く」、「豊かなまちを未来へつなげる」という3つの基本理念を掲げています。

○大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」移転（令和6年12月）

令和6（2024）年12月1日、大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」が、大森北四丁目複合施設「スマイル大森」（大田区大森北四丁目6番7号）の5階・6階部分に移転しました。1階から地下2階の大森北区民活動施設、2階の高齢者支援施設（大田区地域包括支援センター入新井/シニアステーション入新井）、3階の学校生活支援施設（つばさ大森教室）、4階の子育て支援施設の各施設と複合化された地域の拠点です。併設された入新井第一小学校、地域の方々と連携し、男女共同参画社会の実現をめざして講座やセミナーなどを実施しています。

○大田区基本計画、実施計画の策定（令和7年3月）

令和6（2024）年3月に策定した大田区基本構想のめざすべき将来像「心やすらぎ未来へはばたく 笑顔のまち 大田区」を実現するための施策等をまとめた「大田区基本計画」を、令和7（2025）年3月に策定しました。

計画期間は、令和7（2025）年度から令和14（2032）年度までの8年間の第1期、令和15（2033）年度から令和22（2040）年度までの8年間の第2期としています。

基本計画の施策2-2では「配偶者暴力の防止に向けた相談体制の強化」、施策2-5では男女共同参画社会をめざした「人権と多様性を尊重する意識の醸成」が掲載されています。

○大田区男女共同参画に関する意識調査の実施（令和7年3月）

令和6（2024）年10月15日から11月15日までを調査期間として、住民基本台帳から男女別に無作為抽出した2000人を対象に、意識調査を行いました。回収率は34.4%（全回答数687件、うち郵送での回答422件、webでの回答265件）。

区民の男女共同参画に関する意識や実態等について把握し、本プランを改定する上での基礎資料とすることを目的として実施しました。令和7（2025）年3月に報告書としてまとめた結果は区ホームページ等で公開しています。

2

データからみる大田区の現状

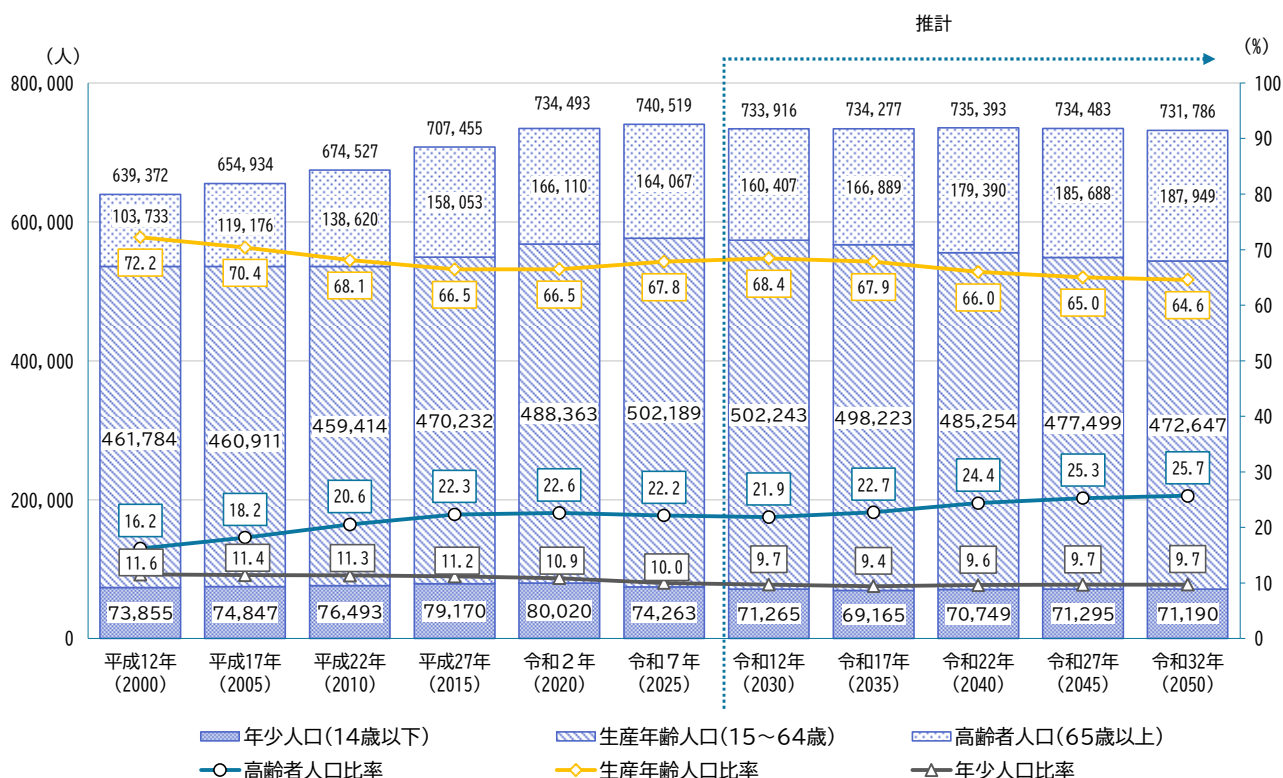
1 人口の推移

(1) 総人口の推移

区の総人口は平成 12(2000)年以降増加傾向が見られ、平成 27(2015)年に 70 万人を上回ると、令和 7(2025)年には 740,519 人となっています。

年齢 3 区分別人口をみると、年少人口（14 歳以下）は令和 2（2020）年までは増加が見られたものの、令和 7（2025）年には 8 万人を割り、平成 17（2005）年と同水準となっています。生産年齢人口は平成 27（2015）年以降増加が見られ、令和 7（2025）年には 50 万人を上回っています。

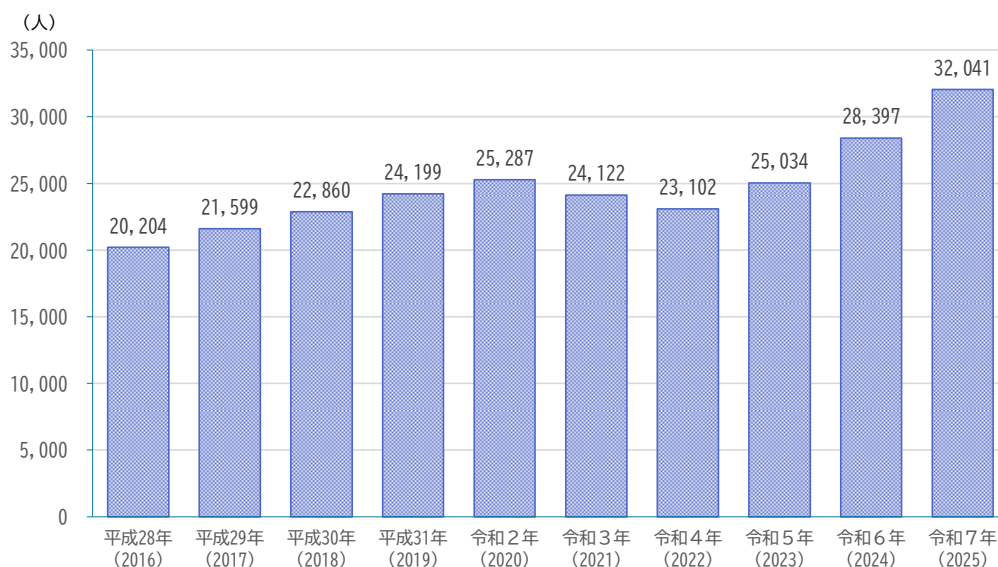
また、将来人口推計をみると、年少人口比率は令和 12（2030）年に 10%を下回り、以降は 9%台で推移することが見込まれます。また、高齢者人口比率は令和 17(2035)年まで 22%前後で推移した後、令和 27（2045）年に 25.3%になる見込みで、今後も少子高齢化が進むことが予想されます。



出典：大田区住民基本台帳（令和 7 年まで、各年 1 月 1 日時点）
大田区人口推計（令和 12 年以降）

(2) 区内在住の外国人数

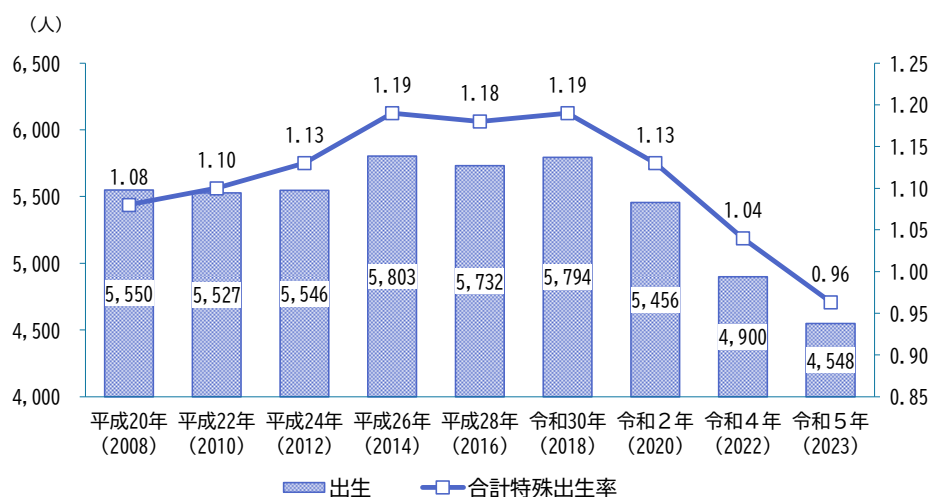
区内在住の外国人数は、平成 28 (2016) 年から令和 2 (2020) 年にかけて増加した一方、令和 3 (2021) 年と令和 4 (2022) 年にかけては減少しています。令和 5 (2023) 年以降は再び増加に転じ、令和 7 (2025) 年には 3 万人を突破し 32,041 人となっています。



出典：大田区住民基本台帳（各年 1 月 1 日時点）

(3) 出生数と合計特殊出生率

区の出生数は、合計特殊出生率とともに平成 30 (2018) 年以降減少傾向にあります。出生数は令和 4 (2022) 年に 5,000 人を下回り、令和 5 (2023) 年には 4,548 人となっています。合計特殊出生率は、令和 5 (2023) 年に 0.96 と 1 を下回りました。

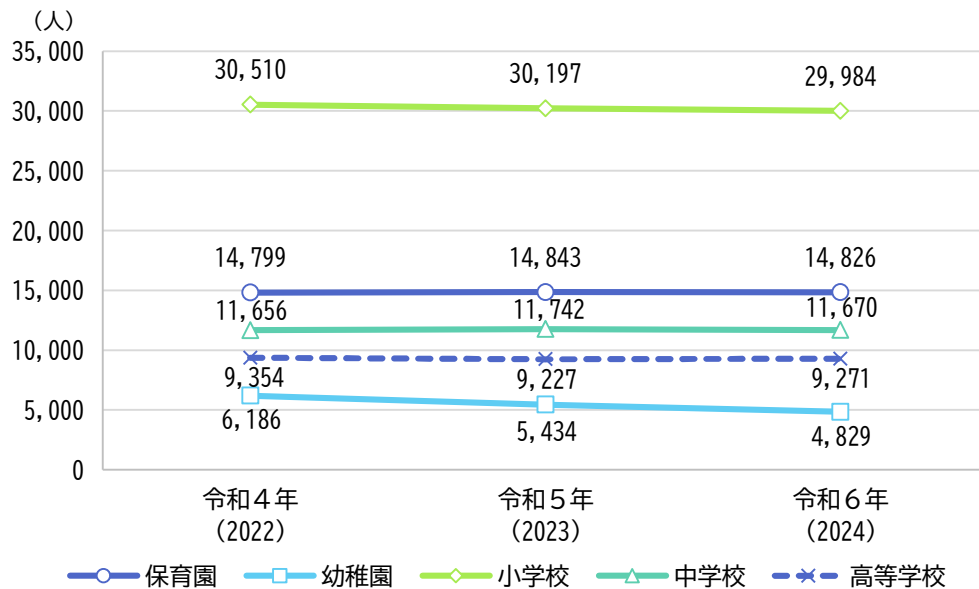


出典：東京都人口動態統計

※合計特殊出生率は、15 歳から 49 歳の女性の年齢別出生率を合計したもので、1 人の女性が生涯に生むと推定される子どもの数を表します

2 ≫ 児童・生徒数推移

直近3年間で、区内保育園の園児数は14,800人前後で推移しており、中学校、高等学校でも大きな変動は見られません。一方、幼稚園の園児総数、小学校の児童数は減少傾向が見られます。



※保育園：各年4月1日現在

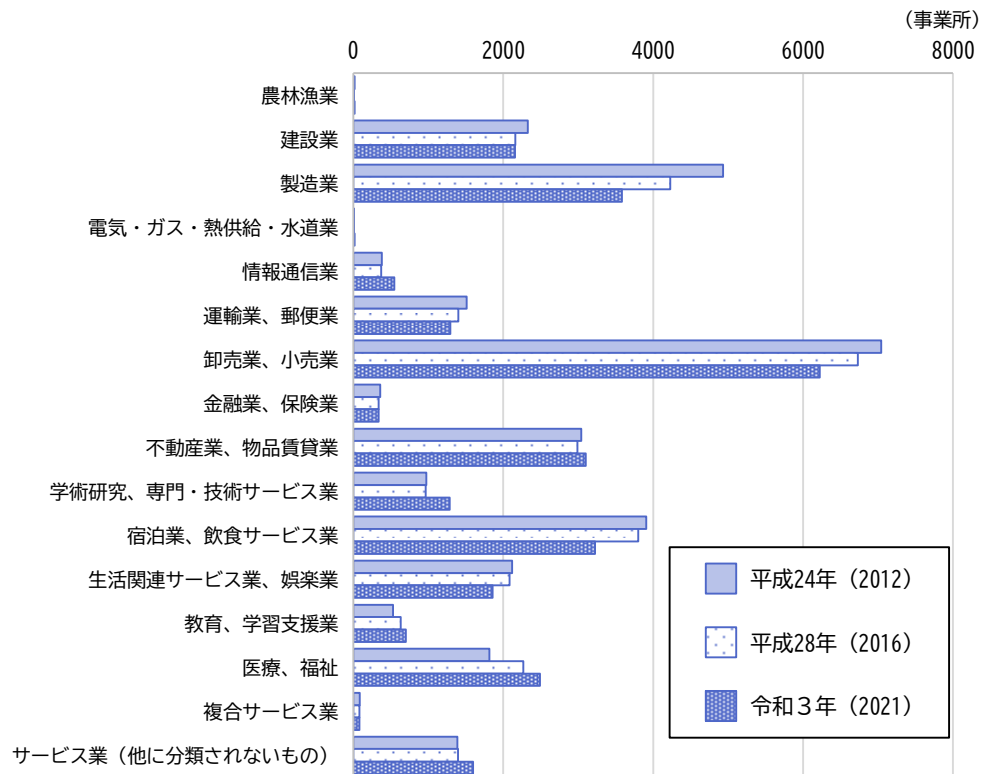
幼稚園、小学校、中学校、高等学校：各年5月1日現在

出典：大田区政ファイル

3 ≫ 区の産業

(1) 区内の業種別事業所数の推移

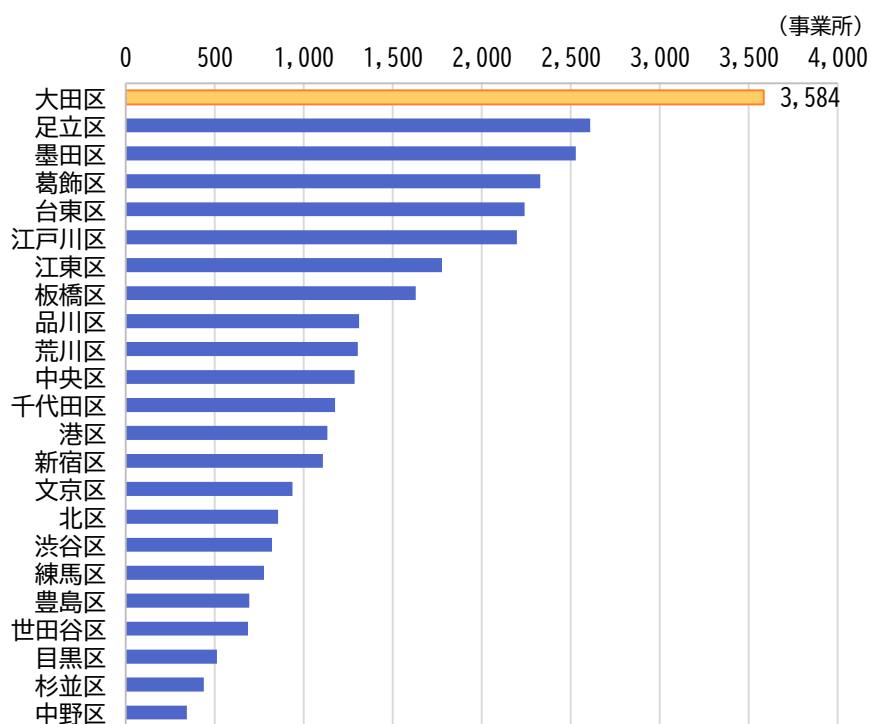
区内の事業所を業種別にみると、卸売業、小売業に次いで、製造業や宿泊業、飲食サービス業、不動産業が多くなっています。



出典：総務省・経済産業省 経済センサス・活動調査

(2) 東京 23 区における製造業事業所数

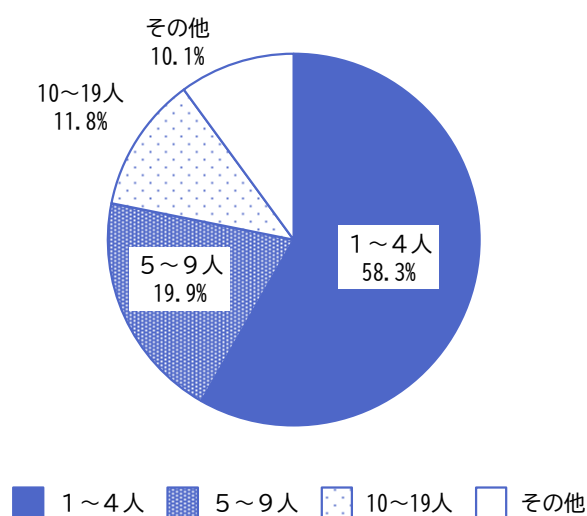
23 区における製造業事業所数を比較すると、大田区は最も多く 3,584 事業所となっており、2 番目に多い足立区を大きく上回っています。



出典：総務省・経済産業省 経済センサス・活動調査

(3) 製造業の従業者規模別割合

区内の事業所を従業者規模別にみると、1～4 人の小規模事業所が過半数を占めています。

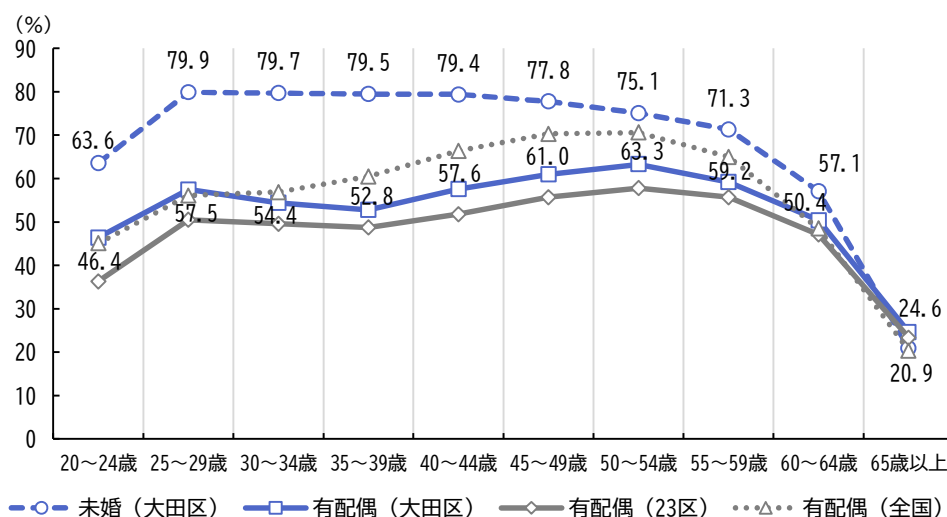


出典：総務省・経済産業省 経済センサス・活動調査

4 ≫ 女性の職業生活の状況

(1) 配偶関係・年齢階級別女性の労働力率

大田区の配偶関係・年齢階級別女性の労働力率※をみると、有配偶女性の労働力率は結婚・妊娠・出産期である 20～40 歳代にかけて未婚女性よりも大幅に低くなっており、ゆるやかなM字を描いています。23 区の有配偶女性の労働力率と比較するといずれの年代でも上回っていますが、全国と比較すると 30～50 歳代で全国を下回っている状況です。



出典：国勢調査（令和 2 年）

※労働力率とは、15 歳以上の人口に占める労働力人口（就業者と求職中の人を合わせた数）の割合です。

M字カーブとは

日本の女性の年齢階級別労働力率をグラフ化した際に見られる、特徴的な曲線を指します。20 歳代で高まり、30 歳代で一時的に低下し、その後 40 歳代で再び上昇する形がアルファベットの“M”に似ていることからこの名称で呼ばれます。

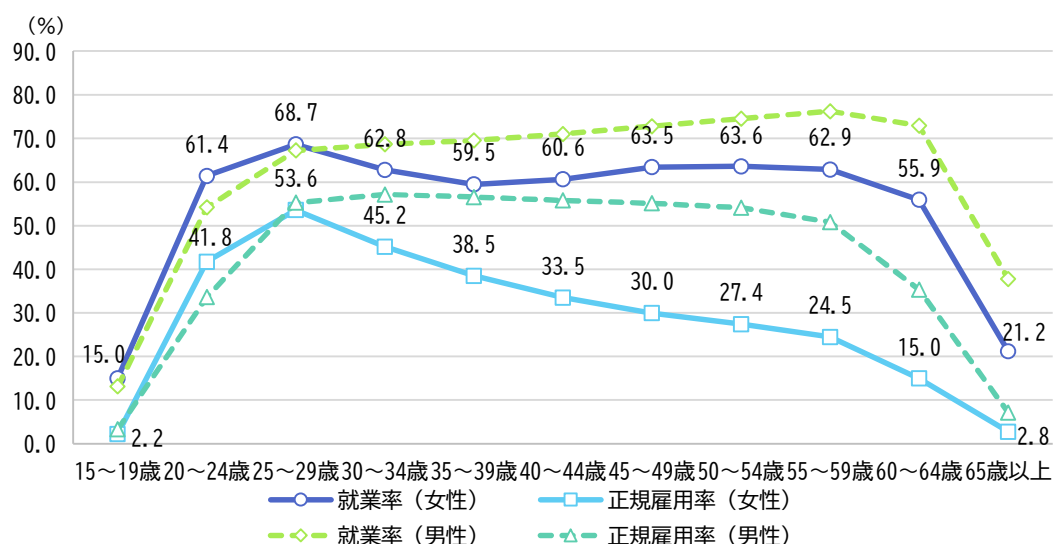
これは、30 歳代で結婚・出産・育児を機に離職し、子育てがひと段落する 40 歳代で再び仕事に復帰するという特徴が現れており、出産・育児期における離職や非正規雇用への転換、職場等の両立支援の不足等を背景としています。

近年は、制度の充実や働き方の多様化等により職場復帰が進んでいることから M 字カーブが解消されつつありますが、完全に解消されているわけではありません。また、非正規雇用による復帰が主であり正規雇用への転換が十分ではなく、雇用形態や給与水準に関する課題は依然として残っていることから、労働条件や職場環境の改善、制度の強化等、多面的な支援が今後も必要です。

(2) 就業率と正規雇用率

大田区の実業率をみると、20 歳代では女性が男性を上回っているものの、30 歳代で女性の就業率が下がり、以降は男性を下回っています。

正規雇用率をみると、男性は 20 歳代後半から 50 歳代にかけて 55% 前後を維持した台形になっているのに対し、女性は 25～29 歳の 53.6% をピークに下がっていく L 字型を描いています。



※就業率：就業者／15 歳以上人口×100

※正規雇用比率：正規の職員・従業員／15 歳以上人口×100

出典：国勢調査（令和 2 年）

L 字カーブとは

日本の女性の年齢階級別正規雇用比率をグラフ化した際に見られる、特徴的な曲線を指します。20 歳代を頂点に正規雇用比率が右肩下がりに低下する形がアルファベットの“L”に似ていることからこの名称で呼ばれます。

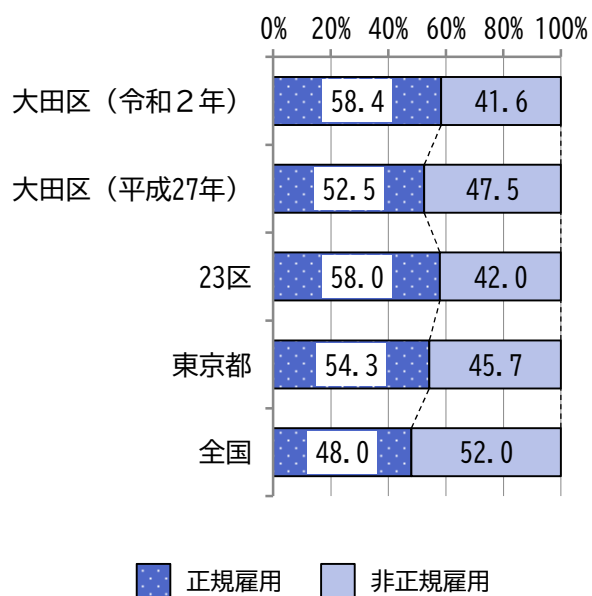
これは、30 歳代で結婚・出産・育児を機に非正規雇用へ転換するという特徴が現れており、再就職や職場復帰の際に正規雇用で復帰しにくいという構造が背景にあると考えられます。そのため、現在の日本は、女性の就業率自体は解消に向かっているものの、非正規雇用が中心となる状況にあるといえます。

出産・育児後の正規雇用への復帰が困難であることは、賃金や昇格における男女格差が固定化されるほか、経済的自立の阻害にも繋がります。出産・育児を経験した女性が育児と仕事を両立しながら自身の希望する働き方ができるよう、多様な働き方の拡充や支援に取り組むことが重要です。

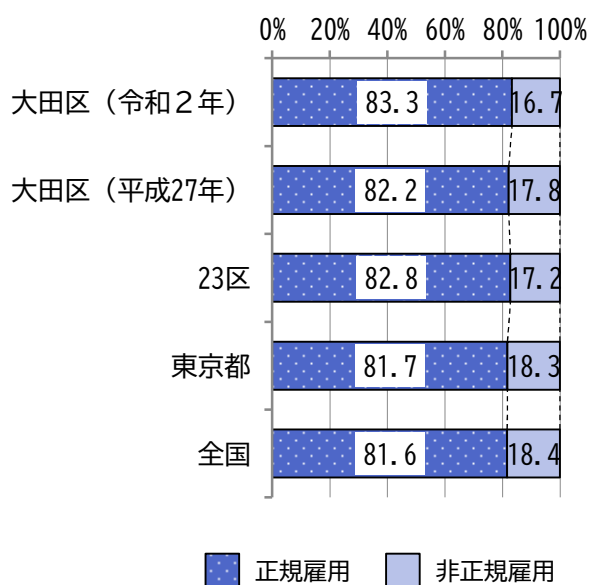
(3) 雇用形態の変化

大田区の雇用形態をみると、女性で正規雇用の割合が平成 27（2015）年から令和 2（2020）年にかけて増加し約 6 割を占めており、全国や都と比べると高く、23 区と同じ水準となっています。しかし、依然として男性の 8 割台の水準には及ばず、男女で雇用形態に違いが見られます。

【女性】



【男性】

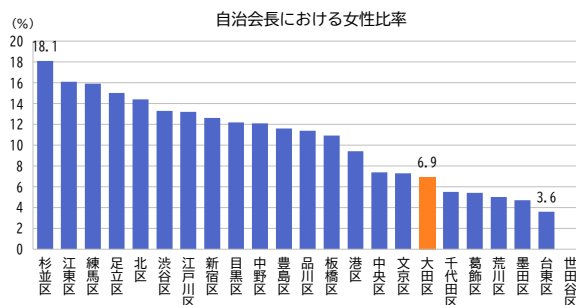
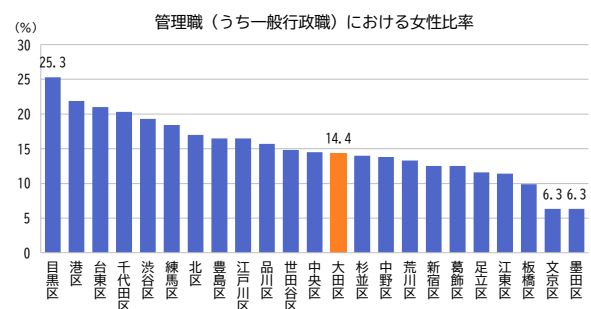
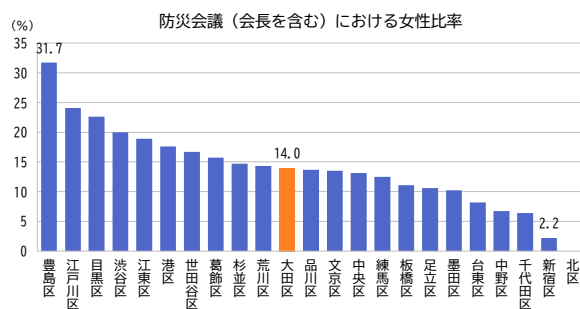
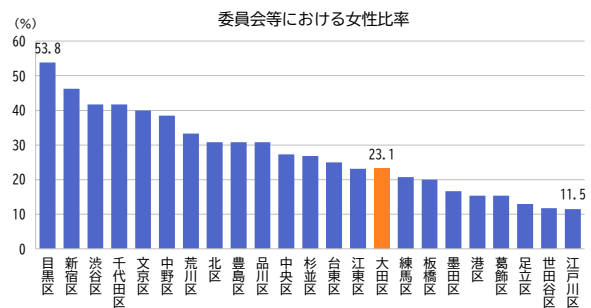
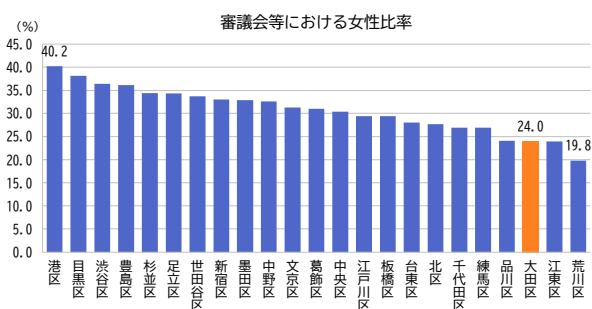


出典：国勢調査（令和 2 年）

5 ≫ 女性の登用状況

大田区の女性登用の状況をみると、審議会等においては女性委員の割合が24.0%となっており23区中21番目、自治会長においては女性自治会長の割合が6.9%と23区中17番目と特に低くなっています。委員会等や管理職においても中位以下となっている状況です。

審議会等	委員会等	市町村防災会議 (会長を含む)	管理職総数 (うち一般行政職)	自治会長
24.0% (21/23位)	23.1% (15/23位)	14.0% (11/23位)	14.4% (13/23位)	6.9% (17/23位)

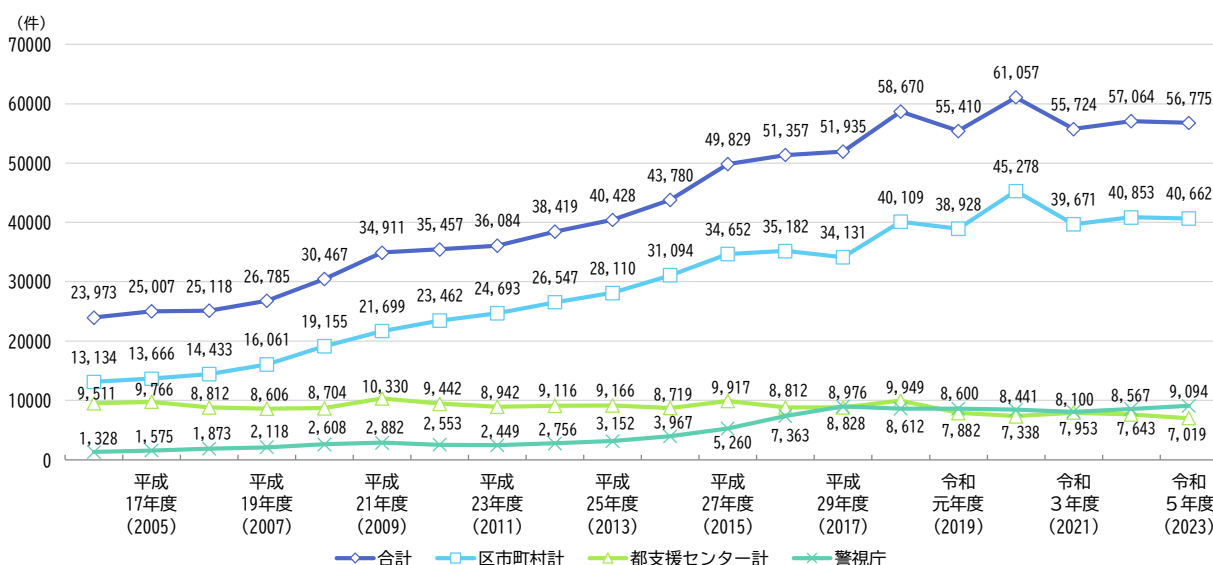


出典：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和6年度）

6 ≫ 配偶者暴力の相談件数

(1) 東京都の配偶者暴力相談件数の推移

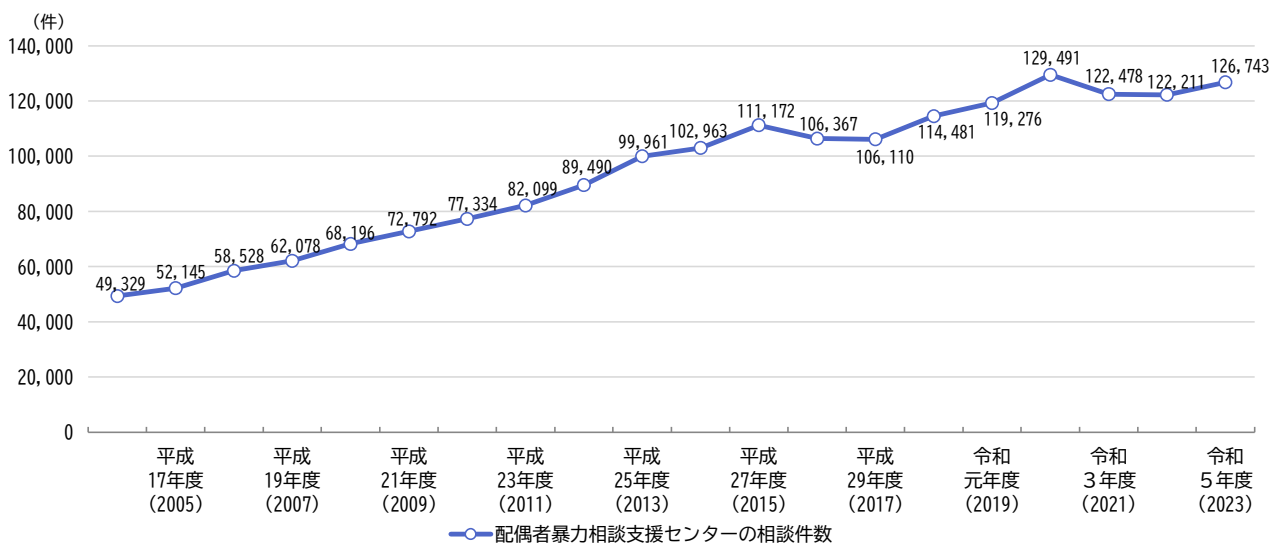
東京都内の各施設で受け付けた配偶者暴力に関する相談件数の推移をみると、平成29(2017)年以降増減を繰り返しており、令和5(2023)年度は56,775件となっています。また、新型コロナウイルス感染症拡大のあった令和2(2020)年度は平成16(2004)年度以降最も多い61,057件となっています。



出典：東京都の配偶者暴力相談等件数の推移（令和5年度）

(2) 全国の配偶者暴力相談支援センターの相談件数

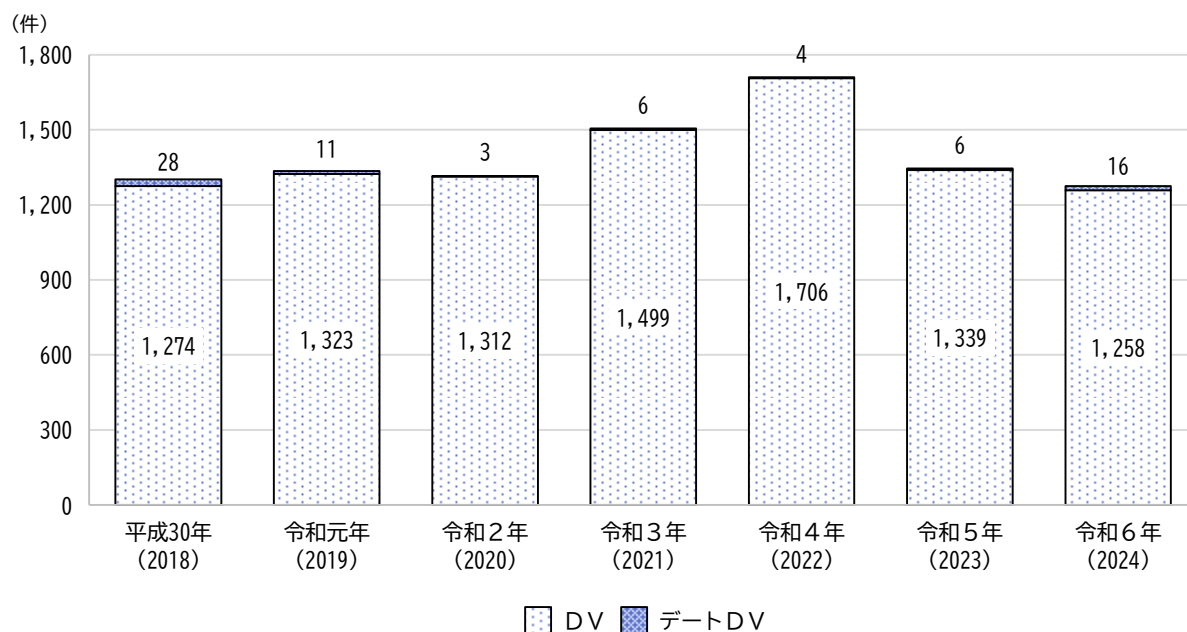
全国の配偶者暴力相談支援センターで受け付けた相談件数の推移をみると、新型コロナウイルス感染症拡大のあった令和2(2020)年度に120,000件を超え平成16(2004)年度以降で最も多くなっています。令和3(2021)年度以降減少しましたが、令和5(2023)年度に再び増加に転じました。



出典：東京都の配偶者暴力相談等件数の推移（令和5年度）

(3) 大田区の配偶者等暴力に関する相談件数

大田区で受け付けた相談件数の推移をみると、令和3（2021）年にDVに関する相談件数が増加し、令和4（2022）年には1,706件と平成30（2018）年以降最も多くなっています。令和5（2023）年以降は減少に転じていますが、依然として1,000件を超える相談が寄せられています。また、デートDVに関する相談は令和2（2020）年以降一桁となっていました、令和6（2024）年は16件と増加しています。



出典：大田区

第8期プランの総括

第8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。

※達成状況は、「◎：目標達成」「○：改善（策定時の現状値を上回る）」「△：変化なし（策定時の現状値と同じ）」「▼：低下（策定時の現状値を下回る）」となっています。

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

個別目標Ⅰ－１ 人権尊重と男女共同参画意識の向上

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
「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%	69.9%	△
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%	72.6%	◎

- ◆「男は外で働き、女は家庭を守るべきだ」という固定的性別役割分担意識に同感しない人の割合は策定時からほとんど変化が見られません。
- ◆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」の割合は目標値を大きく上回りました。

個別目標Ⅰ－２ あらゆる暴力の根絶

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
「女性のためのたんぽぽ相談」の認知度及び「DV相談ダイヤル」の認知度	11.4% 7.9%	20% 13%	11.0% 7.4%	▼
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	年6回 (令和6年度)	◎

- ◆「女性のためのたんぽぽ相談」、「DV相談ダイヤル」とともに、大田区ホームページやおた区報などで周知を行いましたが、認知度は策定時からほとんど変化が見られません。
- ◆DV防止に向けた意識啓発事業の実施回数は、男女平等推進センターでの講座（DV防止講座2回、デートDV防止出前講座1回及び展示3回のほか、職員向けのDV防止研修1回実施するなど、年6回実施しました。

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】

個別目標Ⅱ－１ 女性の活躍推進

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
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)	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	年16回 (令和6年度)	◎

- ◆保育所入所率は、目標の100%を達成しました。
- ◆女性の再就職や起業に関する事業の実施回数は、男女平等推進センターにて、女性の再チャレンジ実践講座を2回、女性のため就労継続支援講座を2回及び女性のための広場を12回実施しました。

個別目標Ⅱ－２ ワーク・ライフ・バランスの推進

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
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%	男性40.1% 女性31.8% (令和5年度)	○
区男性職員における育児休業の取得率 (職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン)	13.3% (令和元年度)	30% (令和6年度から法改正により85%)	66.7% (令和5年度)	○

- ◆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は、目標値達成には至っていませんが、策定時よりも増加が見られます。
- ◆区男性職員における育児休業の取得率は令和元年度から大幅な上昇が見られ、当初の目標である30%は達成していますが、令和6(2024)年度から1週間以上の育児休業を取得する男性職員の割合の目標を85%以上に引き上げており、令和5(2023)年度時点では達成されていません。

基本目標Ⅲ 女性の活躍で地域力を向上します

個別目標Ⅲ－１ 地域における女性の参画促進

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
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54.0% 女性40.4% (令和5年度)	○
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	年18回 (令和6年度)	◎

◆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は、目標値達成には至っていませんが、策定時よりも増加が見られます。

◆男性の家庭参画に関する意識啓発事業の実施回数は、男女平等推進センターにて男性向け男女共同参画意識啓発講座2回、乳児と父親向け講座2回、父と子のためのプレイパーク（パパの時間）を12回実施しており、目標を大きく上回りました。

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

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
審議会等における女性委員の割合	28.6%	40%	30.2% (令和6年度)	○
区役所における女性管理監督職(事務)の割合 (職員のワーク・ライフ・バランス推進プラン)	26.4% (令和元年度)	40% (令和7年度)	28.5% (令和5年度)	○

◆審議会等における女性委員の割合は、令和6（2024）年度時点で30.2%と策定時より上昇しているものの、目標値を下回っています。

◆区役所における女性管理監督職(事務)の割合は、28.5%（管理監督職総数578人中、女性管理監督職数165人）であり、目標値を下回っています。

基本目標Ⅳ 地域と協働して計画を進めます

個別目標Ⅳ－１ 地域と協働した男女共同参画の推進

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
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	8 団体 (令和 6 年度)	◎

- ◆ 8 団体と協働し、エセナフォーラムにて、男女共同参画関連のワークショップを開催しました。

個別目標Ⅳ－２ 着実な計画の推進

項目名	策定時	目標値	最新値	達成状況
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 ※最新値は「社会全体において男女の地位は平等であると思う人の割合」 (男女共同参画に関する意識調査)	10.6%	15%	18.2% (令和 6 年度)	◎
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%	21.2%	▼

- ◆ 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については、令和 6（2024）年度における男女共同参画に関する意識調査から設問を変更し、社会全体において男女の地位は平等であると思う人の割合 18.2%と比較しました。
- ◆ 大田区男女平等推進センター「エセナおおた」の認知度は、策定時より下がっています。

第 3 章

計画の基本的な考え方

基本理念

◆区がめざす姿

区では、令和6（2024）年3月に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。この基本構想では、「地域力を高める」、「多様な個性が輝く」、「豊かなまちを未来へつなげる」という基本構想全体を貫く3つの基本理念を掲げ、この基本理念のもとに、令和22（2040）年頃の区のめざすべき将来像として「心やすらぎ 未来へはばたく 笑顔のまち 大田区」を定めています。

◆区がめざす男女共同参画社会

本計画の策定にあたっては、これまでの第8期における基本理念を継承しつつ、区の基本構想がめざす将来像の実現に向けて、広く区民に浸透するプランをめざし、以下のような基本理念を掲げます。

基本理念（仮）

誰もがお互いを尊重し 自分らしく輝けるまち おおた

すべての人が性別にかかわらず、お互いを尊重し、その個性と能力を発揮できる社会の実現は、持続可能な地域づくりの基盤です。固定的性別役割分担意識にとらわれず、多様な生き方や価値観を認め合う男女共同参画社会の実現を目指して、取組を推進していくことが重要です。

男女共同参画や女性の社会参画が着実に進む一方で、固定的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）による格差や差別、家庭・職場・地域等における暴力やハラスメント、貧困や孤立など様々な困難を抱える女性の課題も依然として存在しています。また、DVや性暴力の根絶は、誰もが安心して暮らせる社会の前提であり、早期発見と切れ目のない支援体制が不可欠です。

本計画では、こうした現状を踏まえ、固定的性別役割分担意識の解消、女性の活躍推進、困難を抱える女性への支援、暴力のない社会の実現といった視点を重視しながら、すべての人の人権が尊重され、一人ひとりが自分らしく輝くことのできる男女共同参画社会をめざします。

コラム挿入予定

作成中

体系図
見開き（左）

作成中

体系図
見開き（右）

第4章

各基本目標と取組

基本目標 I

誰もが尊重される 社会をめざします

個別目標 I - 1

人権尊重と男女共同参画意識の向上

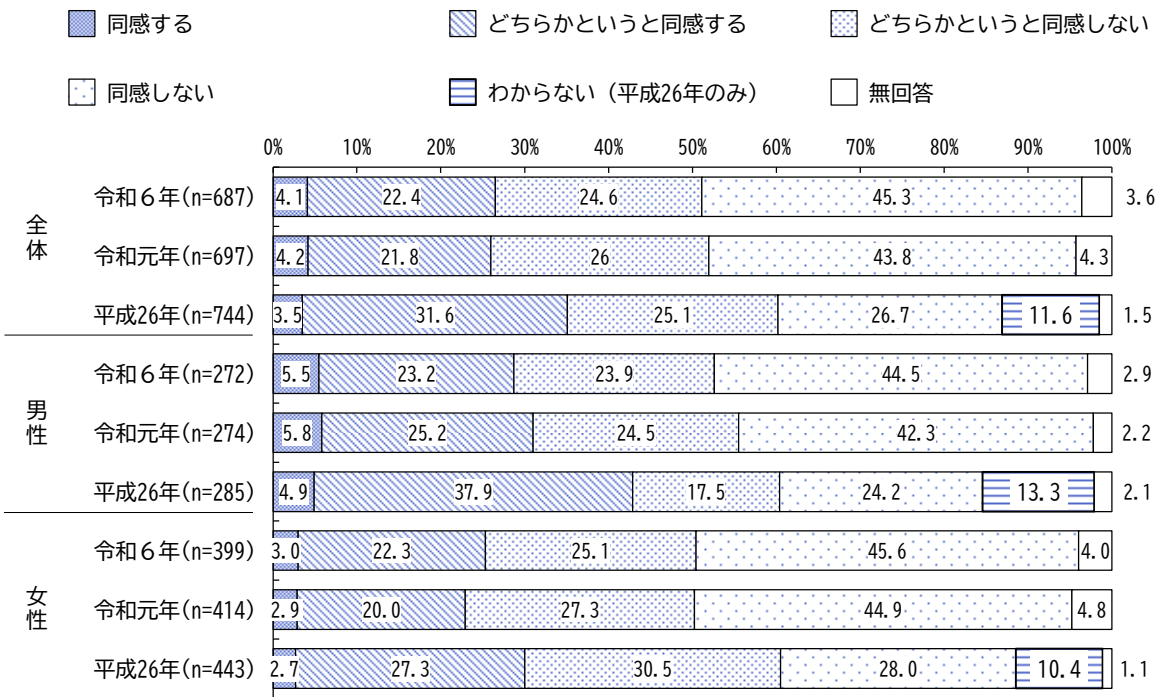
- ①人権尊重の意識づくり
- ②固定的な性別役割分担意識の解消
- ③教育における男女共同参画

めざす姿

- ①すべての区民が互いの人権を尊重し、多様な生き方や価値観を認め合い、差別や偏見のない意識が醸成されています。
- ②性別にかかわらず、誰もが自分らしく暮らし、学び、働くことができ、固定的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）にとらわれない考え方が定着しています。
- ③学校教育や地域活動、職場などあらゆる場において、男女共同参画や人権、多様性に関する理解が浸透し、ジェンダーによる差別のない社会が実現しています。

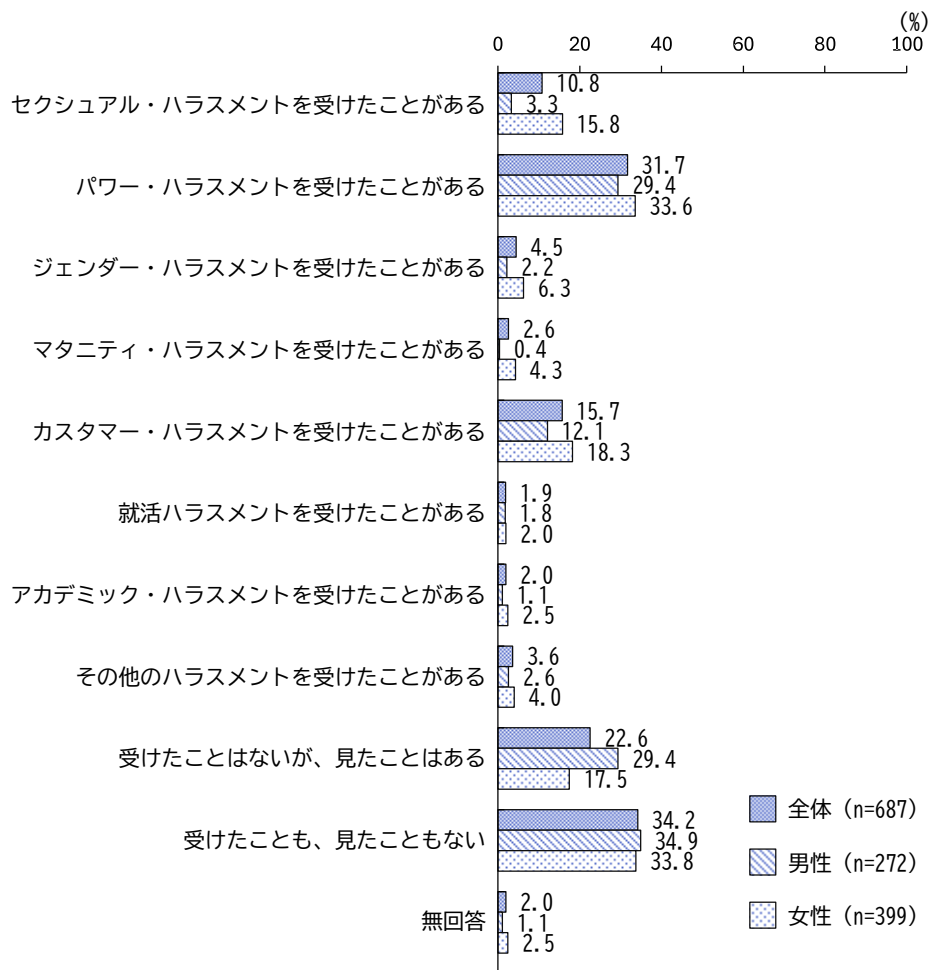
現状と課題

- 大田区男女共同参画に関する意識調査において、「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」と答えた人は、令和元（2019）年度は 69.8%、5 年後の令和 6（2024）年度は 69.9%と、ほとんど数値に変化はありませんでした。これにより、男女共同参画の意識が進まずに、依然として固定的な性別役割分担意識が残っていることが推察され、さらなる理解啓発が必要であることがわかります。



出典：大田区男女共同参画に関する意識調査（令和6年）

- 令和6（2024）年の意識調査では「過去5年間に職場や学校等でハラスメントを受けたことや見たことはあるか」という問いに対しては、「受けたことも、見たこともない」が34.2%と最も多く、次いで「パワー・ハラスメントを受けたことがある」が31.7%、「受けたことがないが、見たことはある」が22.6%と、パワハラ被害者や目撃者が3～4人に1人いることがわかります。職場や学校でのハラスメント防止については、働く人（従業員）や児童・生徒に対しての取組だけでなく、事業者や学校への働きかけや理解啓発や被害者からの相談を受ける体制づくりが大切です。



出典：大田区男女共同参画に関する意識調査（令和6年）

施策の方向性

1 人権尊重の意識づくり

男女共同参画社会の実現には、性別をはじめとしたさまざまな違いにより差別されることなく、一人ひとりの人権が尊重されることが重要です。人権侵害となるあらゆる暴力やハラスメントを防止するため、ホームページやポスター等さまざまな機会を捉え、意識啓発を行います。

2 固定的な性別役割分担意識の解消

個人の能力とは関係のない性別を理由とした固定的な性別役割分担意識を解消し、男女共同参画を推進していくため、広報・啓発活動を進めるとともにさまざまな情報を収集し、発信します。

3 教育における男女共同参画

幼少期の頃から男女共同参画意識を育むため、学校教育においては教職員や保護者への啓発を促進します。また、社会教育の場においては関係団体をはじめとした地域の区民に向けて広く意識醸成を図ります。

重点事業

- ①区民の人権意識の啓発
- ②人権擁護委員による意識啓発
- ③男女共同参画に関する情報誌の作成・配布
- ④男女共同参画に関する講座の開催

検討中

関連指標

	現状値	目標値

検討中

多様な個性を認める意識の醸成

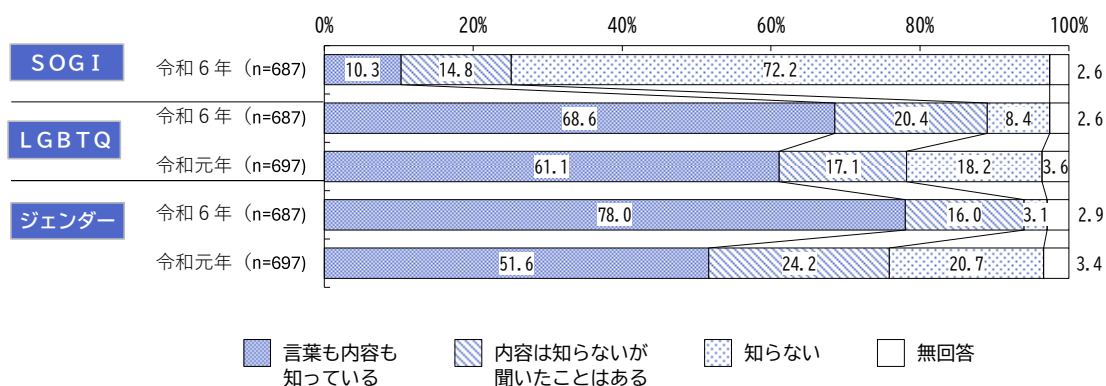
- ①男女共同参画の視点に立った多文化共生の推進
- ②多様な性に関する意識づくり

めざす姿

- ①区内在住の外国人への理解が進むとともに、外国人自身が日本の生活習慣や文化、区の男女共同参画に関する取組等を理解し、相互協力関係にある共生社会が形成されています。
- ②誰もが性的指向や性自認等の違いによる多様性を尊重し、互いに認め合う社会が実現しています。

現状と課題

- 大田区在住の外国人数は、前述のとおり（P.●●）、令和3（2021）年と令和4（2022）年に一時減少したものの、それ以外は年々増加し、令和7年1月には3万2千人を突破しています。これらの外国人が、生活や文化の違いを理解するとともに、区の男女共同参画に関する取組についても理解できるよう、多言語化対応や相談体制における工夫などが必要です。
- 令和5（2023）年に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（理解増進法）が成立したことにより、多様な性について取り上げられる機会が増えましたが、インターネット上などにはSOGI（SOGIE）やLGBT（LGBTQ+）に関する偏見や間違った情報も混在しており、今後も正しい理解に向けての情報発信が重要です。
- 「SOGI」や「LGBTQ」など、性の多様性に関する用語についての認知度は、男女共同参画に関する意識調査において、「LGBTQ（前回はLGBT）」については、61.1%（令和元年度）から78.0%（令和6年度）へと増加しており、認知度、内容理解度ともに高くなっています。



※「SOGI」は令和6（2024）年調査から追加

出典：大田区男女共同参画に関する意識調査（令和6年）

施策の方向性

1 男女共同参画の視点に立った多文化共生の推進

区内在住の外国人が、言語や文化・価値観の違いにより、地域で孤立しないよう、相談体制を整備するとともに、外国人に向けての男女共同参画に関する区の実施について理解促進を図ります。

2 多様な性に関する意識づくり

一人ひとりが多様な性について理解し、性的少数者（マイノリティ）に対する誤解や偏見、差別をなくすよう、意識啓発を図ります。

重点事業

- ①相談・情報提供（多言語相談、法律相談）
- ②多言語情報紙の作成・配布
- ③多様な性に関する啓発

検討中

関連指標

	現状値	目標値

検討中

基本目標Ⅱ

安全・安心に 過ごせるまちを築きます

個別目標Ⅱ－１

ジェンダーに基づく暴力（GBV）の根絶 （GBV：Gender - based Violence）

【大田区配偶者等からの暴力の防止及び被害者の保護等のための計画】

- ①あらゆる暴力の防止に関する意識啓発
- ②配偶者等からの暴力における被害者の保護・支援

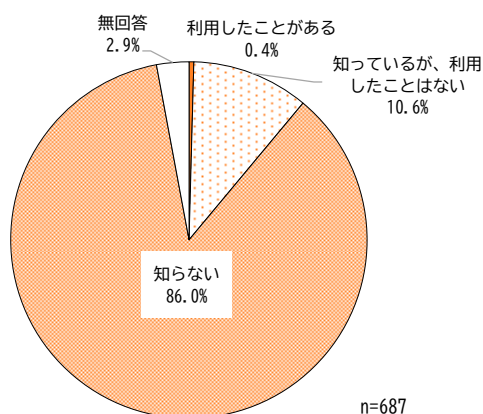
めざす姿

- ①誰もがあらゆる暴力や性暴力、虐待や人権侵害に対して「暴力はゆるさない」という意識を持ち、安心して生活していく環境が実現しています。
- ②配偶者等からの暴力（DV）で保護が必要な方に対して、関係機関が相互に協力し、迅速な支援がいつでも提供できる体制が整備されています。

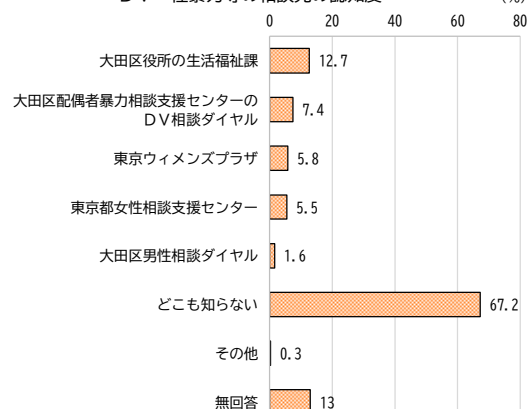
現状と課題

- 第8期プランでは、「女性のためのたんぽぽ相談」及び「DV相談ダイヤル」の認知度の目標をそれぞれ20%、13%とし、周知に取り組んできましたが、令和6（2024）年の区民意識調査では11.0%、7.4%と、プラン策定時の令和元（2019）年度の数値である11.4%と7.9%と比較して、逆にやや減少しているという結果でした。

女性のための「たんぽぽ相談」の認知度



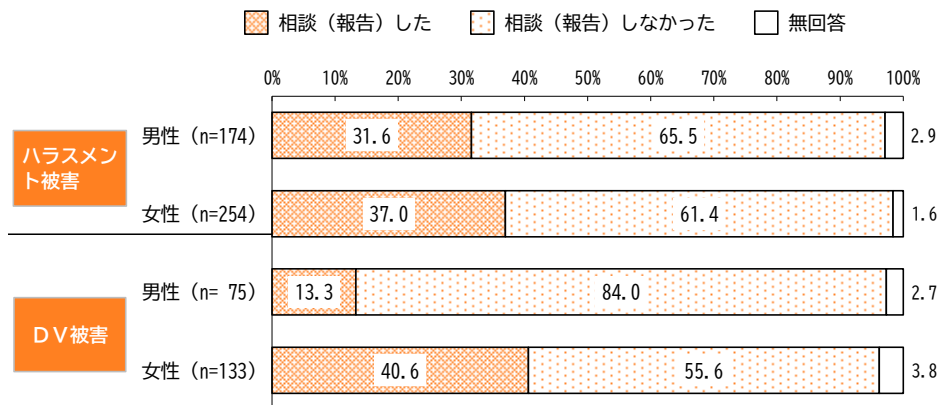
DV・性暴力等の相談先の認知度 (%)



出典：大田区男女共同参画に関する意識調査（令和6年）

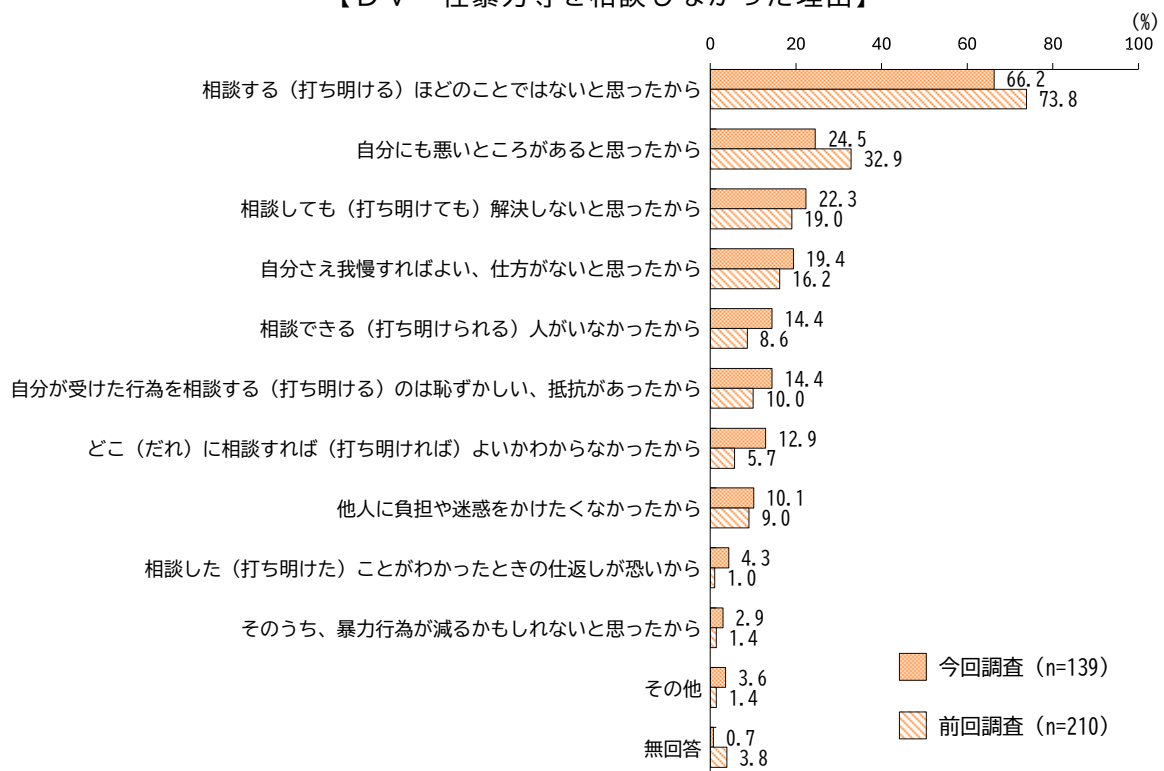
- 令和6（2024）年の意識調査では、男女ともにDVの被害経験を相談しなかった人が過半数を占めています。その理由として「解決しないと思ったから（22.3%）」のほか、「どこに（だれに）相談すればよいかわからなかった（12.9%）」という理由もあげられており、被害者に寄り添った相談支援に加え、相談先の周知強化を図る必要があることがわかります。

【ハラスメント被害、DV被害の相談状況】



出典：大田区男女共同参画に関する意識調査（令和6年）

【DV・性暴力等を相談しなかった理由】



出典：大田区男女共同参画に関する意識調査（令和6年）

- すべての人が安心・安全に暮らすことのできる地域社会を実現するためには、あらゆる暴力の根絶と、困難な状況に置かれている人々への支援が欠かせません。特に、配偶者やパートナーからの暴力（DV）や性暴力等は、人権を著しく侵害するものであり、その防止と被害者への切れ目のない支援が求められています。

施策の方向性

1 あらゆる暴力の防止に関する意識啓発

ジェンダーに基づくあらゆる暴力を防止するため、セミナーや講座の開催、若い世代からの教育等、理解啓発を推進し、相談機関の周知を図ります。

2 配偶者等からの暴力における被害者の保護・支援

配偶者等からの暴力を受けた被害者への相談体制を充実させるとともに、関係機関との連絡を強化し、適切な支援につなげます。

重点事業

- ①暴力防止に関する講座等の実施（DV防止事業、デートDV防止事業）
- ②広報・啓発及び情報提供（区報、ポスター掲示等）
- ③若い世代に向けた啓発と教育の推進
- ④被害の早期発見につなげる相談体制の充実（DV相談ダイヤル、女性のための相談ダイヤル、男性相談ダイヤル等）

検討中

関連指標

		現状値	目標値
	検討中		

困難な問題を抱える女性への支援

【大田区困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画】

- ①生活上の困難を抱えた女性への支援
- ②関係機関等と連携した支援体制の強化

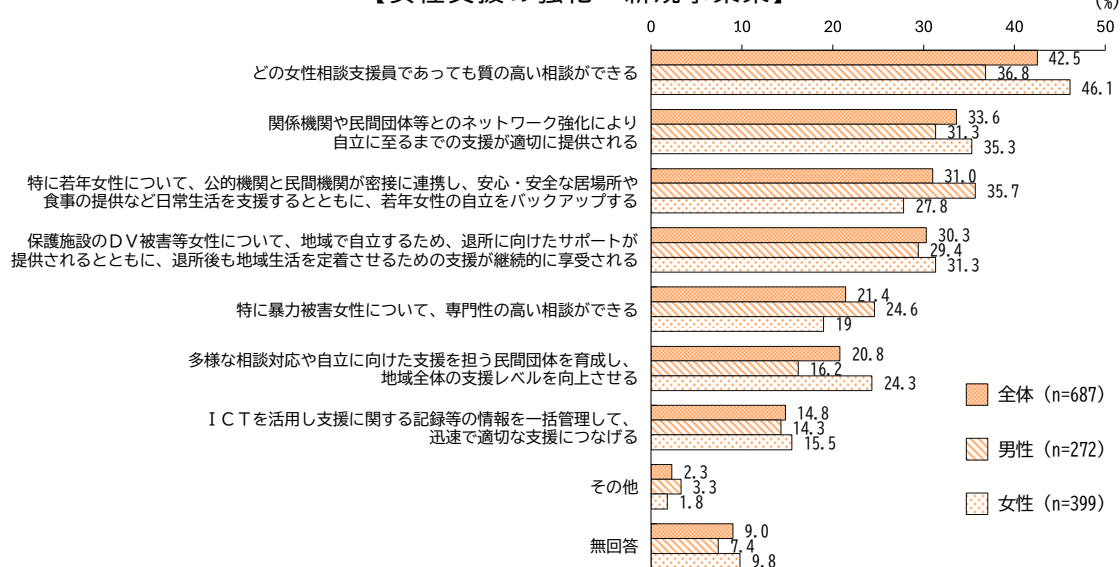
めざす姿

- ①悩みを抱える女性が、区の相談機関や支援機関にいつでも安心して相談することができ、問題の解決に役立っています。
- ②さまざまな困難な問題を抱える女性への支援が、各関係機関の連携により、迅速かつ丁寧を実施されています。

現状と課題

- 生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭内のさまざまな問題など、女性に関わる課題は複合化、複雑化しています。また、これらの問題に加えて、人種や性別、障害の有無、性的指向、性自認などに関連した差別が重なる複合差別や交差性（Intersectionality）にも配慮しなければなりません。令和6（2024）年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立しました。区ホームページ等を活用し、困難な問題を抱える女性に対する支援に関する窓口の更なる周知啓発が必要です。
- 対象者の把握から自立までの多様な支援を切れ目なく包括的に提供し支援するため、関係機関と連携した支援体制の強化が重要です。

【女性支援の強化・新規事業案】



出典：大田区男女共同参画に関する意識調査（令和6年）

施策の方向性

1 生活上の困難を抱えた女性への支援

性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他さまざまな事情により日常生活または社会生活を円滑に営むうえで困難な問題を抱える女性について、相談対応や事業の周知・啓発を行います。

2 関係機関等と連携した支援体制の強化

困難な問題を抱える女性に対して、迅速に適切な支援につなげられるよう、関係機関や民間団体等との連携体制を強化します。

重点事業

- ①女性のための相談（たんぽぽ相談）
- ②家庭相談・女性相談の実施（家庭相談、母子父子相談、女性相談）
- ③関係機関（警察、要保護児童対策関係機関、民間施設等）との連携強化

検討中

関連指標

	現状値	目標値

検討中

男女共同参画の視点に立った防災対策の推進

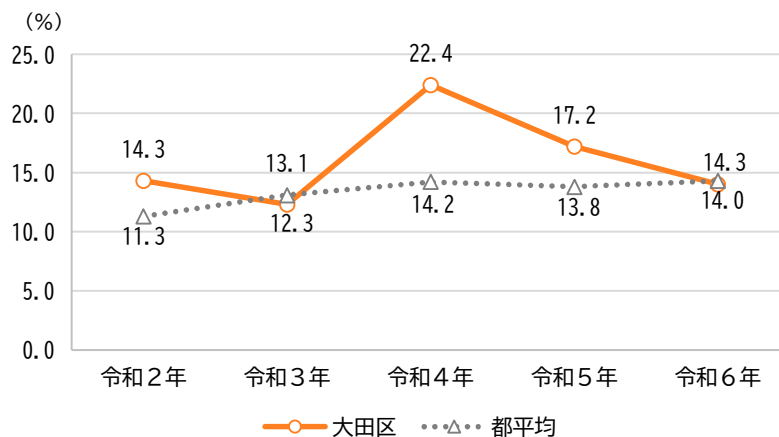
- ①防災分野における女性の参画拡大
- ②男女共同参画の視点に立った災害対応と避難所の運営

めざす姿

- ①防災会議等、区の防災分野での方針決定過程において、全体の委員のうち半数近くを女性委員が占めるなかで、男女共同参画の視点を取り入れたさまざまな取組が進められています。
- ②避難所運営等に若年層を含めた女性が参画し、女性と男性のニーズ等の違いに配慮した支援が行われています。

現状と課題

- 国の第5次男女共同参画基本計画（令和2（2020）年12月に閣議決定）では、区市町村の防災会議における女性委員比率の目標は、令和7（2025）年までに30%となっています。これに対し大田区では、令和3（2021）年は12.3%でしたが令和4（2022）年は22.4%と大きく拡大しました。しかし、その翌年は低下し、令和6（2024）年には14.0%と、都の平均（14.3%）よりやや低くなっています。



出典：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

- 災害時におけるニーズや配慮すべき点は、女性と男性とでは異なり、避難所での対応などに男女双方の視点を反映していく必要があるため、防災分野への女性の参画を今後も推進することが重要です。

施策の方向性

1 防災分野における女性の参画拡大

区の防災会議等、防災分野での方針決定過程における女性委員の参画を拡大し、防災担当の女性職員の増や、女性防災リーダー等の人材育成に取り組みます。

2 男女共同参画の視点に立った災害対応と避難所の運営

拠点本部への積極的な女性の参画を図り、女性からみた視点や避難所での女性への配慮など、ジェンダーを考慮した計画づくりを行います。また、大田区立男女平等推進センター「エセナおおた」において防災に係る講座や展示を実施し、男女共同参画の視点による防災の考え方について啓発します。発災後は、避難所では出しにくい女性の声を受け止める意見交換の場を「エセナおおた」にて開設します。

重点事業

- ①防災分野における方針決定過程への女性参画拡大
- ②男女共同参画の視点での防災等対策に関する周知・啓発
- ③女性の視点を反映した防災対策や避難所の運営

検討中

関連指標

		現状値	目標値
	検討中		

基本目標Ⅲ

誰もが活躍できる 環境づくりを応援します

個別目標Ⅲ－１

女性の活躍推進

【大田区女性の職業生活における活躍推進計画】

- ①女性の活躍推進及び女性への就労支援・就労継続支援
- ②子育て世代・介護者への支援
- ③政策・方針決定の場における女性の参画促進

めざす姿

- ①あらゆる分野での女性の参画拡大が進み、女性も男性も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無い社会が実現しています。
- ②子育てや介護に関する支援事業が充実しており、計画的な活用だけでなく急に利用したい場合であっても対応する受け皿的事业があるため、誰もが安心して子育て・介護をしながら就労が継続できています。

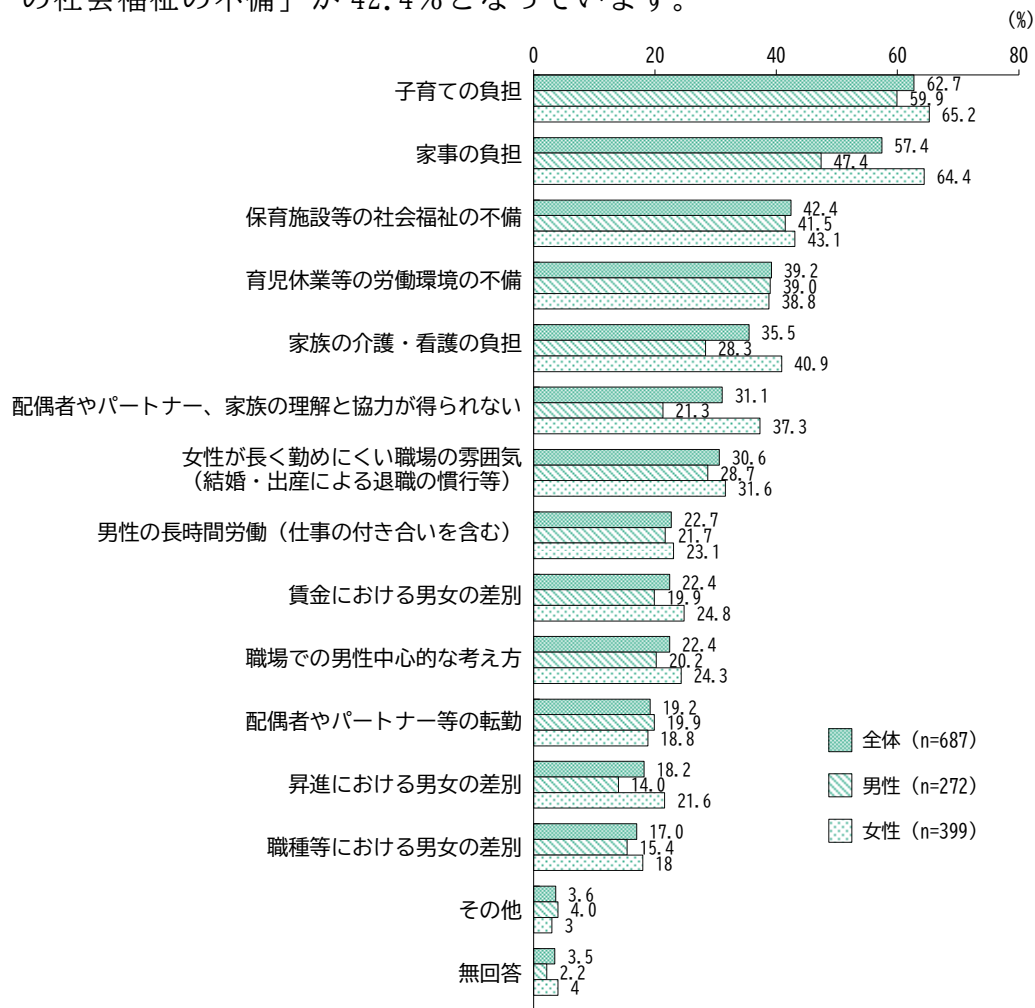
現状と課題

- 区では審議会等における女性委員の割合を高めるよう働きかけてきましたが、令和6年度の女性比率では、都の目標(40%以上)に届かないばかりか、都内平均(30.8%)より低い、24.0%でした。

審議会等	委員会等	市町村防災会議 (会長を含む)	管理職総数 (うち一般行政職)	自治会長
24.0% (21/23位)	23.1% (15/23位)	14.0% (11/23位)	14.4% (13/23位)	6.9% (17/23位)

出典：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和6年度）

- 令和6（2024）年度の大田区男女共同参画に関する意識調査では、「女性が継続し就業していくうえでどのようなことが支障になっていると思うか」の問いに対し、「子育ての負担」が62.7%で最も多く、次いで「家事の負担」が57.4%、「保育施設等の社会福祉の不備」が42.4%となっています。



出典：大田区男女共同参画に関する意識調査（令和6年）

- 女性の就労については、●ページの労働力率のグラフにもあるように、本区の有配偶女性の労働力率は、20代から40代で未婚女性よりも大幅に低くなっており、出産や育児を機に仕事を辞める状況がうかがえます。
- 社会全体では、生産年齢人口が減少し、今後も働き手の減少が続くことが予想されるなかで、育児への負担や高齢化による家庭内介護・看護の負担などが課題となっています。

施策の方向性

① 女性の活躍推進及び女性への就労支援・就労継続支援

就労を希望する女性が自らの個性と能力を発揮し、希望に応じた働き方ができるよう職場における女性活躍推進に関する周知・啓発を進めるとともに、女性のチャレンジを支援する取組を進めます。

② 子育て世代・介護者への支援

子育て支援制度や介護サービス等を充実させることで、仕事と家庭を両立しながら就労することへの負担感を軽減します。

③ 政策・方針決定の場における女性の参画促進

審議会等の委員や区職員の管理監督職における女性割合を高める取り組みを進め、政策・方針決定の場への女性の参画促進を図ります。

重点事業

- ①女性の活躍を推進するための講座の開催
- ②女性の就労支援
- ③子育て世代・介護者への支援
- ④審議会などにおける女性委員の登用

検討中

関連指標

	現状値	目標値

検討中

ワーク・ライフ・バランスの推進

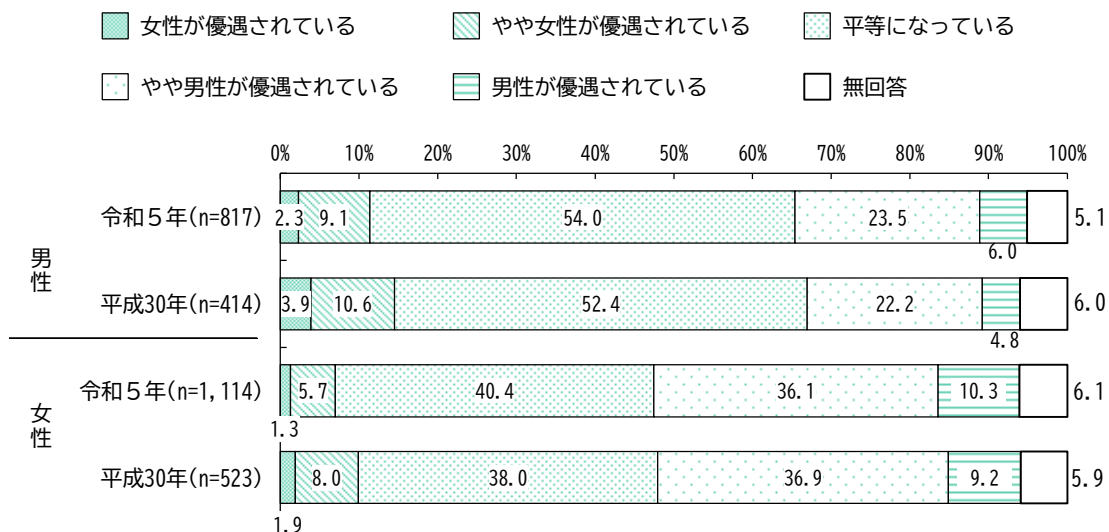
- ①ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発
- ②ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業への支援
- ③男性への子育て・家事・介護等への参画の促進

めざす姿

- ①子育てや介護、日常の家事等が、家庭内の男女の性別による割合で偏ることなく、互いに就労とのバランスをとりながら充実した生活を過ごしています。
- ②企業側の働き方改革への理解が進み、育児休業や介護休業制度など、女性も男性も働きやすい職場環境が実現しています。
- ③男性が子育てや家事に積極的に関わり、楽しむことができるとともに、社会全体で子育てを担う風土が醸成されています。

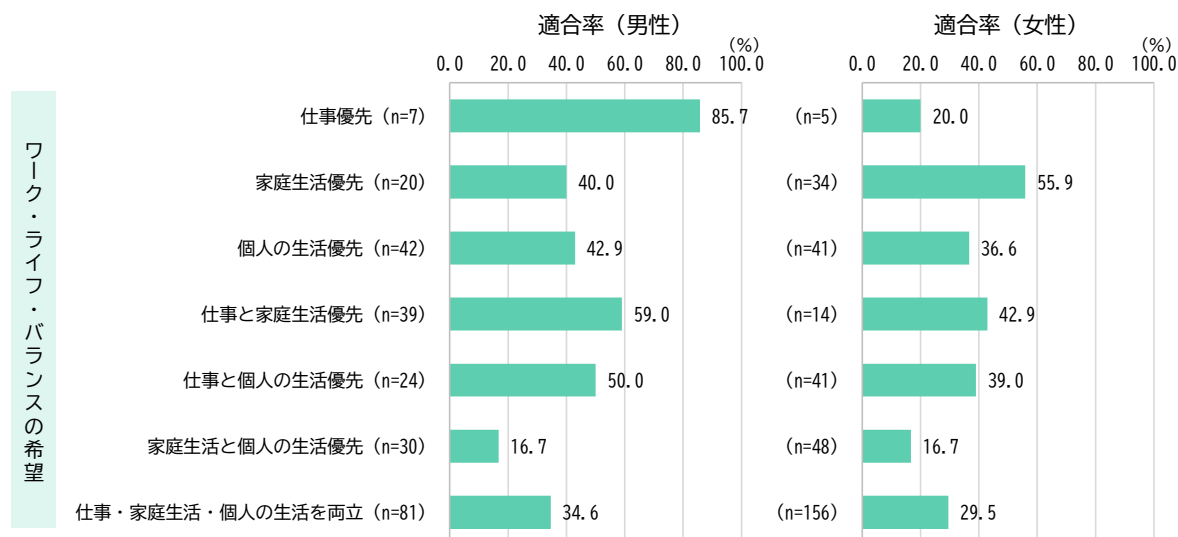
現状と課題

- 「区政に関する世論調査」では「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」を指標としていました。平成30（2018）年度は、男性52.4%、女性38.0%に対し、令和5（2023）年度の数値は、男性54.0%、女性40.4%であり、いずれも第8期プラン目標値の62%には届きませんでした。



出典：大田区政に関する世論調査

- 令和6（2024）年度の大田区男女共同参画に関する意識調査では、ワーク・ライフ・バランスの希望と現実（現状）の適合度合いをみると、「仕事・家庭生活・個人の生活を両立」を希望し、現実（現状）でもできている割合は、男性では34.6%、女性では29.5%と、自身の望むワーク・ライフ・バランスを実現できていない状況がうかがえます。



※適合率：希望を100とした場合の現実（現状）の割合

出典：大田区男女共同参画に関する意識調査（令和6年）

- 令和6（2024）年度の大田区男女共同参画に関する意識調査では、ワーク・ライフ・バランスを進めるために必要なことについて、「無駄な業務・作業の減少」が43.7%と最も多く、次いで「労働時間短縮・フレックスタイム等のしくみが整うこと」が43.2%、「育児・介護の施設やサービスの充実」が34.6%となっています。
- ワーク・ライフ・バランス実現のためには、広くあらゆる立場の人に向けた意識啓発が必要ですが、雇用側である企業への働きやすい職場環境に向けた働きかけも重要です。

施策の方向性

1 ワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発

仕事や家庭、個人の趣味や自己啓発の時間など、さまざまな活動を自らが希望する割合で調和したライフスタイルの実現に向けて、セミナーや広報活動など、広く区民に向けた意識啓発を図ります。

2 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた企業への支援

事業所等へワーク・ライフ・バランスの理解促進を図り、長時間労働の是正やテレワークの導入など、働きやすい職場環境の見直しや育児・介護休業制度の拡充等の取組の推進を促します。

3 男性への子育て・家事・介護等への参画の促進

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）により、家事や子育ての負担が女性に偏ることのないよう、男性の家事、子育て、介護等への積極的な参加を促す講座やセミナーを実施します。

重点事業

- ①区民向けワーク・ライフ・バランスセミナーの実施
- ②企業向けセミナー等の実施
- ③男性の家庭参画講座

検討中

関連指標

	現状値	目標値

検討中

生涯を通じた男女の健康支援

- ①リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発
- ②生涯を通じた健康づくりへの支援

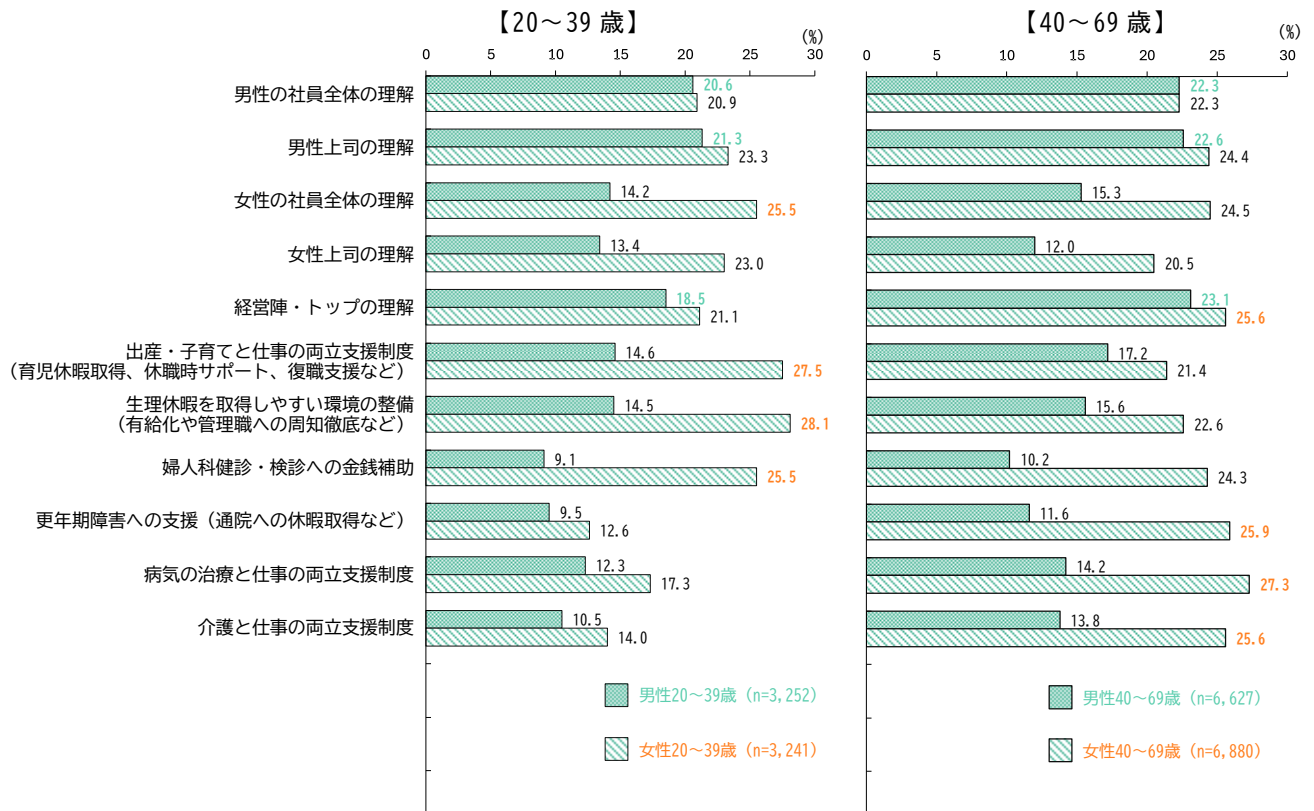
めざす姿

- ①性別に関わらず誰もが妊娠や出産の知識や身体・心の健康意識を持ち、職場では、妊娠や出産のほか、月経や更年期等、働く女性の健康課題に対応した職場環境が整備されています。
- ②健康診断や健康相談等の適切な指導や、学齢期からの健康教育の充実により、生涯を通じた健康な身体づくりができる体制が充実しています。

現状と課題

- 総務省「労働力調査」によると、令和５（２０２３）年の女性の労働力人口は３，１２４万人、男性は３，８０１万人で、合計６，９２５万人でした。これにより労働力人口総数に占める女性の割合は、およそ４５．１％で、この数値は０．２ポイント程度、毎年上昇しています。
- 令和７（２０２５）年に改正された女性活躍推進法の基本原則において、「女性の職業生活における活躍の推進にあたっては、女性の健康上の特性に留意して行わなければならない」ということが盛り込まれました。

- 令和5（2023）年に内閣府の実施した「男女の健康意識に関する調査」において、女性特有の健康課題に対して職場にどのような配慮があると働きやすいかたずねたところ、女性20～39歳では「生理休暇を取得しやすい環境の整備」が最も高く、女性40～69歳では「病気の治療と仕事の両立支援制度」が最も高く、次いで「更年期障害への支援」となっています。



※選択肢は抜粋、上位3項目に男性は緑色、女性はオレンジ色で着色

出典：令和5年度 男女の健康意識に関する調査（内閣府）

- 働く女性の月経、妊娠・出産、更年期等、女性特有の健康課題に向き合い、自身が正しい知識を持ちセルフケアするとともに、企業は働きやすい職場環境づくりを進めることが大切です。

施策の方向性

1 リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発

妊娠や出産等に伴う特有の問題は、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点を踏まえることが大切です。誰もが安心して妊娠や出産・子育てができるよう、正しい知識と周囲の人の理解のため、広く理解啓発を図ります。

2 生涯を通じた健康づくりへの支援

思春期、妊娠・出産期、更年期など、各段階の身体的変化に考慮し、ジェンダー特有の疾病の予防について、男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、女性については出産・産後の母体ケア等に関する事業など、各種健康診断等の充実を図ります。

重点事業

- ① リプロダクティブ・ヘルス/ライツの啓発講座
- ② エイズ及び性感染症の予防対策
- ③ 健診（検診）の実施

検討中

関連指標

	現状値	目標値

検討中

第 5 章

計画の推進に向けて

1

推進体制の連携強化

男女共同参画社会の実現のためには、あらゆる分野において、男女平等に配慮した取り組みを進めることが重要です。本計画において掲げられた関係事業は庁内外における多数の関係機関にわたっており、それぞれの機関が互いに連携協働しながら各施策を展開する必要があります。

各施策の効果的な推進のため、公募区民、区内で活動する団体や事業者の代表及び学識経験者で構成する大田区男女共同参画推進区民会議や庁内推進会議を中心に、計画の進捗状況報告についてご意見をいただき、それに基づき各課において改善策を検討・実施し、課題の解決に向けて取り組む庁内推進体制の整備を行います。

例えば、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）が令和4年に成立後、区は関係部署にて構成された「女性支援に係る支援調整会議」を立ち上げ、新法についての計画の位置づけや施策の方向を検討しました。こうした国や都の動きをはじめとし、変化の激しい社会情勢の影響等も鑑みながら、柔軟な推進体制により連携を強化し各施策を進めていきます。

2

計画の進捗管理

本計画に掲載した各基本目標に関する取組については、その施策の進捗状況を年度ごとに確認し、大田区男女共同参画推進区民会議において報告するとともに、その内容を区ホームページにて公開します。

本プランを着実に推進していくために、目標ごとに指標を設け、計画期間中の達成状況を数値化します。特に積極的に推進する重点取組は、各事業の実施や見直しに反映していきます。

大田区立男女平等推進センター(エセナおおた)

大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）は、昭和52（1977）年に「大田区立婦人会館」として開設した施設です。平成4（1992）年には、名称を「大田区立おおた女性センター」と変更し、平成12（2000）年には改修工事を経て、現在の名称である「大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）」となりました。令和6（2024）年12月には、それまでの単独施設だった場所から大森北四丁目複合施設の5階・6階部分へと移転しました（大田区大森北四丁目6番7号）。

男女共同参画事業推進の拠点として、主に講座や講演会、情報の収集・発信、施設の貸出、交流の場の提供などを行っています。

エセナおおたの写真など
掲載予定