

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

ア 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めざす開発目標で、17 の目標と 169 のターゲットで構成されています。

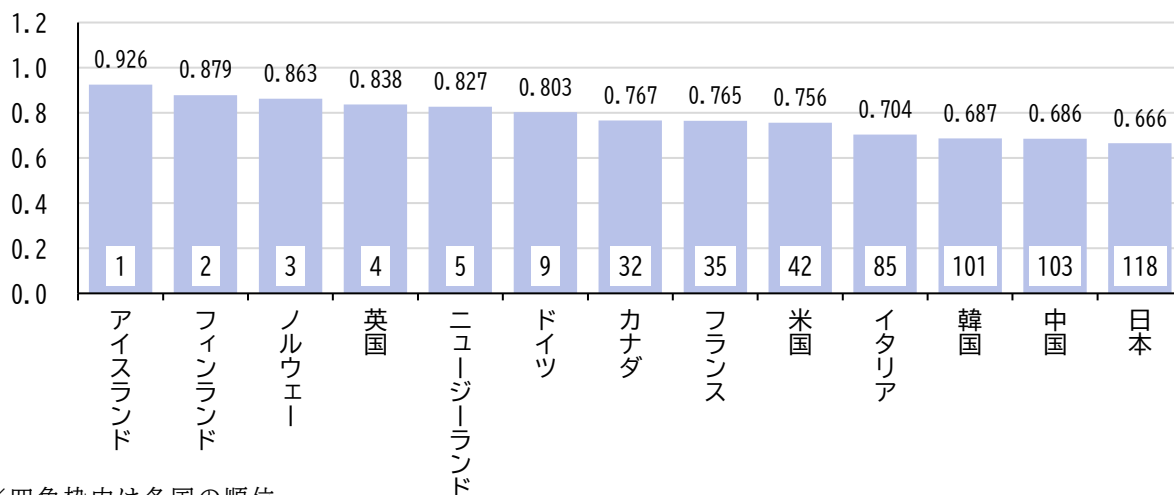
「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」の前文には「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」と掲げられているほか、17 の目標のひとつに「目標 5 ジェンダー平等を実現しよう」が設定されており、すべての取組に対してジェンダーの視点を主流化させていくことが重要であるとされています。



イ ジェンダー・ギャップ指数

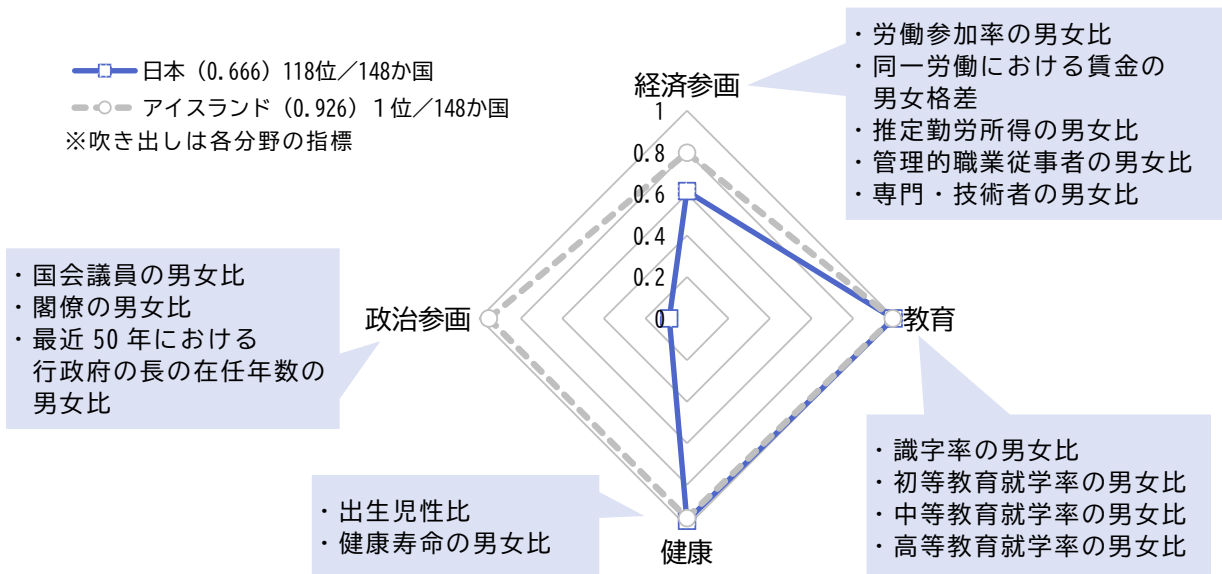
世界経済フォーラムが公表するジェンダー・ギャップ指数（GGI）は、男女格差を示す指標のひとつです。令和7（2025）年の日本は148か国中118位と前年度から順位は横ばいとなっており、分野別にみると、政治・経済分野での値が低調となっています。

主な国のジェンダー・ギャップ指数



※四角枠内は各国の順位

日本のジェンダー・ギャップ指数の状況



総合	118位/148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)

出典：「グローバル・ジェンダー・ギャップ指数報告書（2025）」
 世界経済フォーラム 令和7年より作成

(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8（2026）年の改定では、以下のような4つのめざ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しています。

めざすべき社会

- 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、国際社会と協調する社会

○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・地方自治体に対しても、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

平成27（2015）年に制定され、一定規模の事業主に対し、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画の策定・公表や、求職者に資する情報公表を行うことを義務付けました。令和8（2026）年3月末までの時限立法でしたが、令和7（2025）年6月に有効期限が令和18（2036）年3月末までに延長され、一部の項目については労働者数101人以上の事業主へと対象を拡大し、男女の給与額の差異及び管理的地位にある女性職員割合の情報公表を義務付けるなど、対象項目も拡大しました。

○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」、「人権の尊重や擁護」、「男女平等」の視点を明確に規定し、国・地方自治体に対し「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、被害者への接近禁止命令について、期間の延長や対象行為の拡大、保護命令違反の厳罰化等が定められました。さらに令和7（2025）年12月の改正では、GPS機器等と同様に、紛失物の発見の補助等を目的として開発・販売されている装置（紛失防止タグ）による位置情報無承諾取得も禁止行為の対象に追加されました。

○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又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歳未満の者に加え、13歳以上16歳未満の者で、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歳未満の者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の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、地方自治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（2017）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（2022）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」をめざし、「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」の理念を踏まえ、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげるため、新たに創設された制度で、令和 4（2022）年 11 月から運用が開始されました。

○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

○第8期大田区男女共同参画推進プランの策定

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。



第8期プラン 表紙

○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

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、その中でも特に先進的な取組を行う「自治体SDGsモデル事業」にも選定されました。



大田区オリジナル
SDGsロゴマーク

○大田区基本構想の策定

令和5（2023）年5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、令和22年（2040）年ご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。



基本構想 表紙

○大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）移転

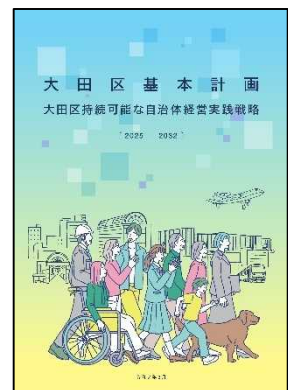
令和6（2024）年12月1日、大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）が、大森北四丁目複合施設（スマイル大森）（大田区大森北四丁目6番7号）の5階・6階部分に移転しました。地下2階から1階の大森北区民活動施設、2階の高齢者支援施設（大田区地域包括支援センター入新井/シニアステーション入新井）、3階の学校生活支援施設（つばさ大森教室）、4階の子育て支援施設の各施設と複合化された地域の拠点です。併設された各施設、地域の方々と連携し、男女共同参画社会の実現をめざして講座やセミナーなどを実施しています。

○大田区基本計画、実施計画の策定

令和6（2024）年3月に策定した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、令和7（2025）年3月に「大田区基本計画」と「大田区実施計画」を策定しました。

基本計画の計画期間は、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。



基本計画 表紙

○大田区男女共同参画に関する意識調査の実施

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2,000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）でした。

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、本プランを策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。

2

データからみる大田区の現状

(1) 人口の推移

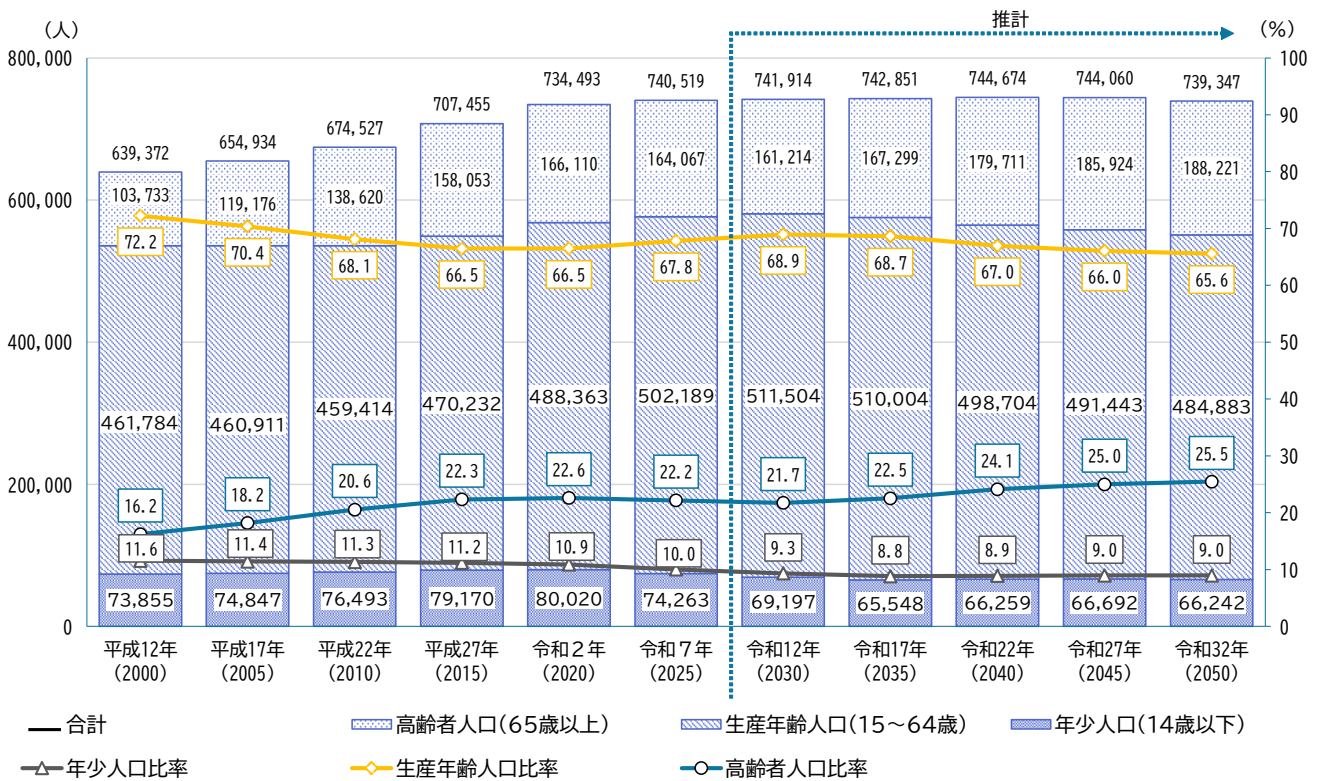
ア 総人口の推移

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(15歳以上64歳以下)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%前後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25.0%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。

<総人口・年齢3区分別人口の推移>

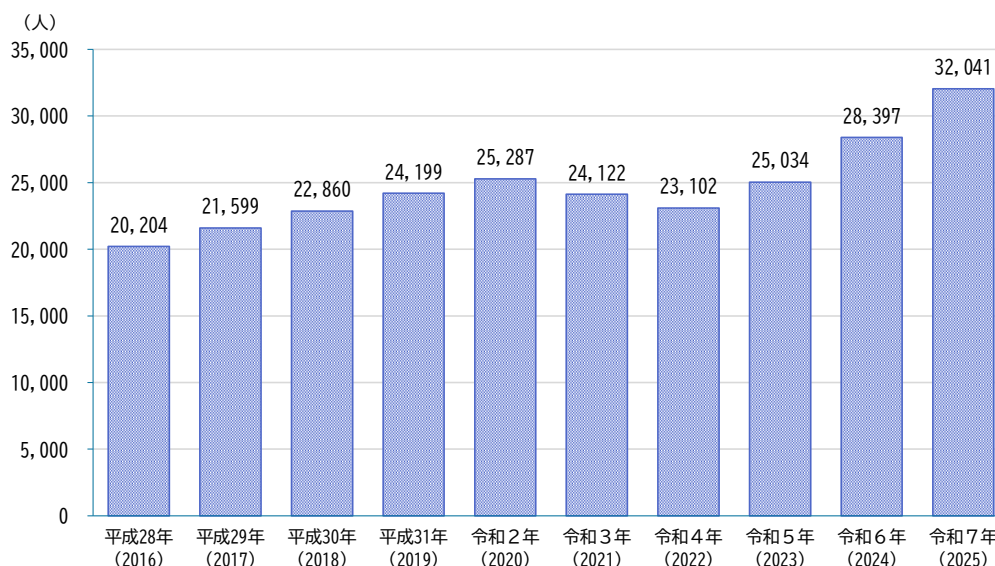


出典：「大田区住民基本台帳」(令和7年まで、各年1月1日時点) 大田区
 「大田区人口推計」(令和12年以降、令和7年1月1日時点) 大田区

イ 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。

< 区内在住の外国人数の推移 >

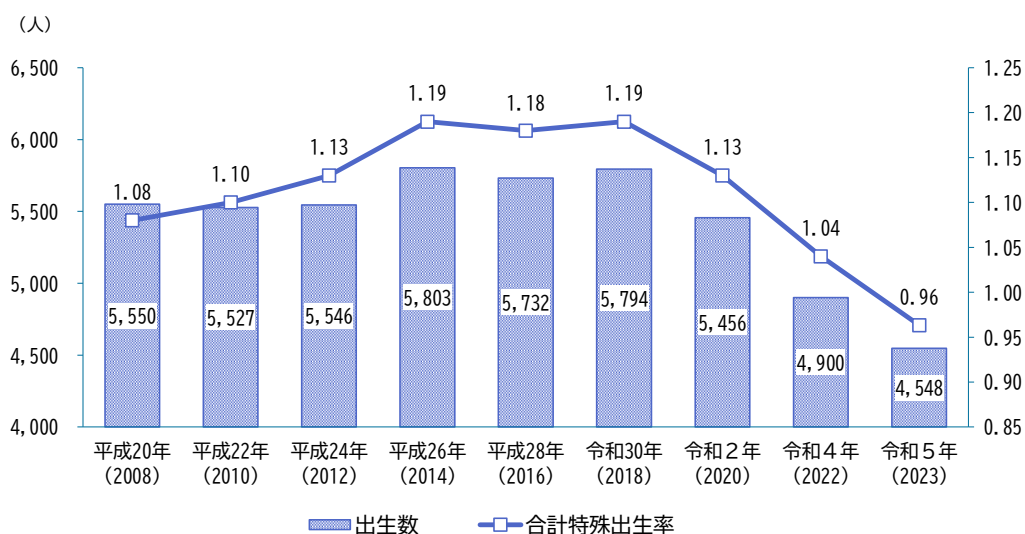


出典：「大田区住民基本台帳」（各年 1 月 1 日時点） 大田区

ウ 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。

< 出生数と合計特殊出生率の推移 >



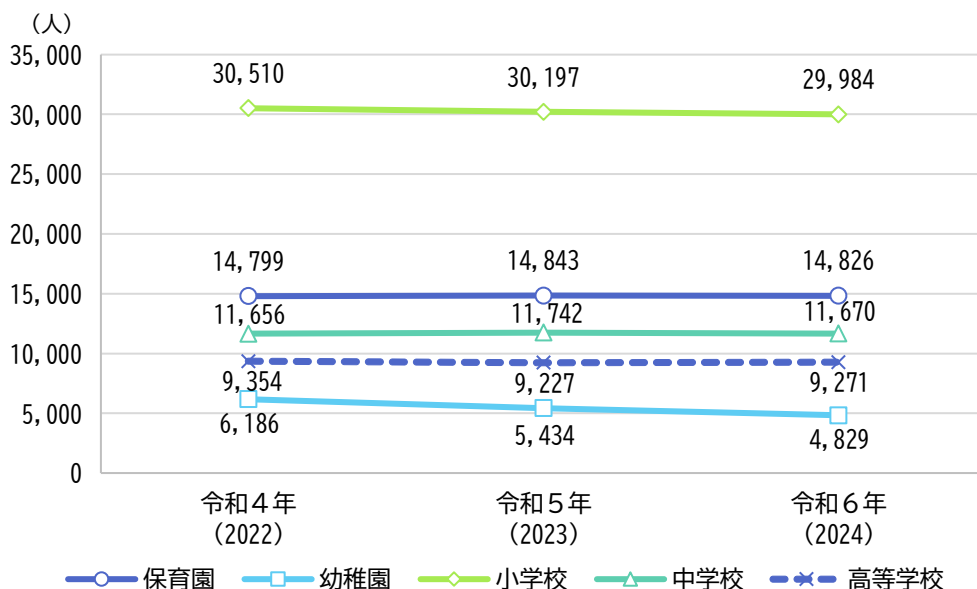
出典：「東京都人口動態統計」東京都

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

(2) 児童・生徒数の推移

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、高等学校でも生徒数に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。

< 児童・生徒数の推移 >



※保育園：各年4月1日現在

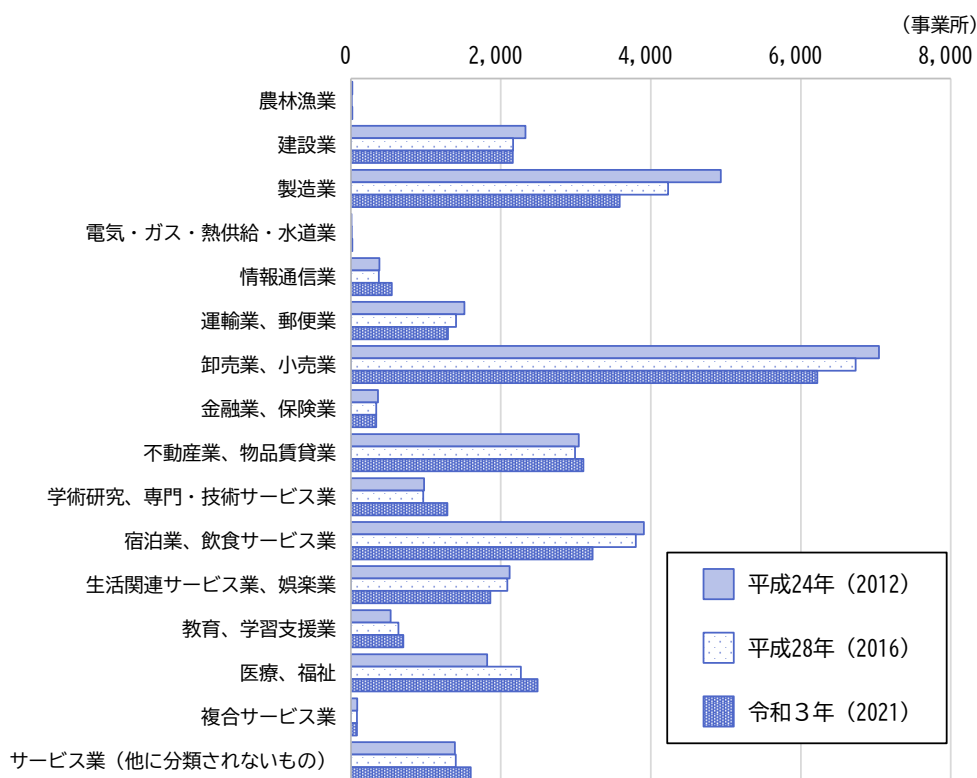
幼稚園、小学校、中学校、高等学校：各年5月1日現在
(各所管課発表数値による)

(3) 区の産業

ア 区内の業種別事業所数の推移

区内の事業所数を業種別にみると、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。

< 区内の業種別事業所数の推移 >

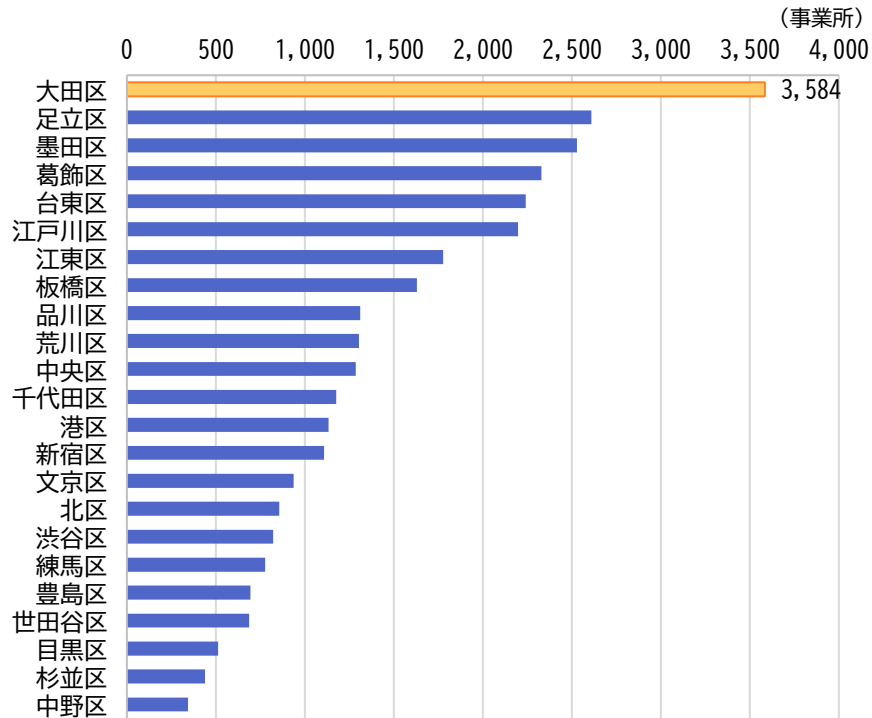


出典：「経済センサス・活動調査」総務省・経済産業省

イ 特別区における製造業事業所数

特別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。

<特別区における製造業事業所数>

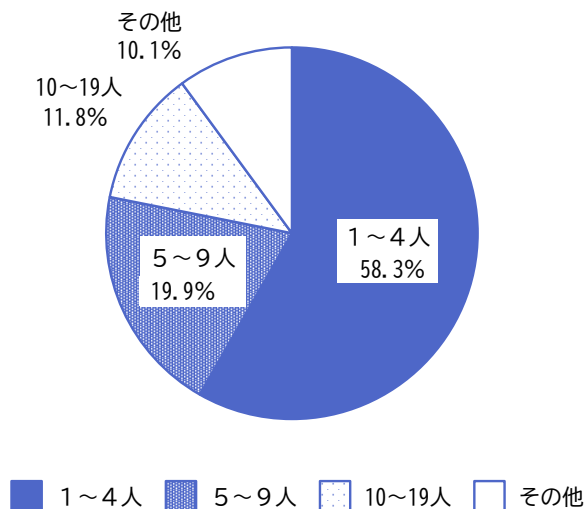


出典：「令和3年経済センサス・活動調査」総務省・経済産業省

ウ 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。

<製造業の従業者規模別割合>



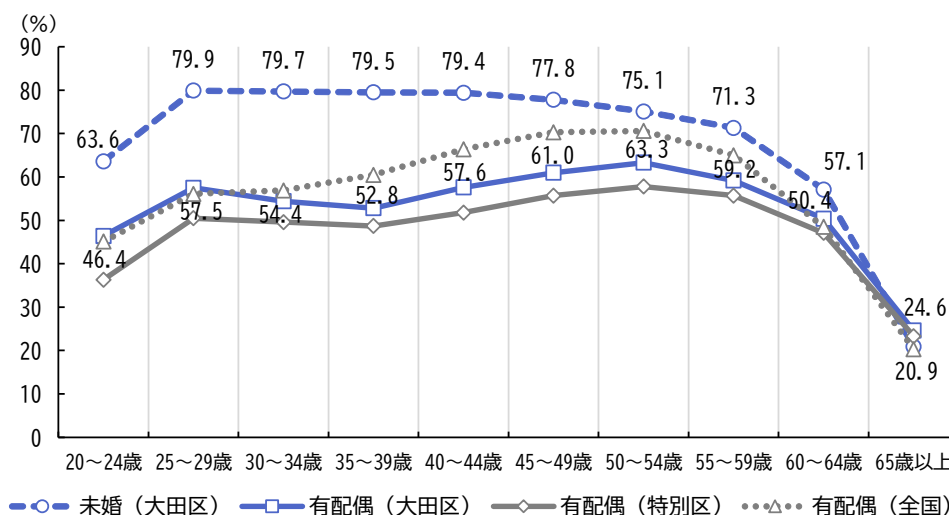
出典：「令和3年経済センサス・活動調査」総務省・経済産業省

(4) 女性の職業生活の状況

ア 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代～40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。特別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代～50代で全国を下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>



出典：「国勢調査」総務省 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。

コラム M字カーブとは

M字カーブとは、既婚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代で高まり、30代で一時的に低下し、その後40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。

労働力率のグラフを見ると、未婚女性にはこの傾向が見られず、20代から50代まで高い労働力率を維持しているのに対し、有配偶者の女性は30代で結婚・出産・育児を機に離職し、子育てが一段落する40代で再び仕事に復帰するというM字カーブが現れています。これは、女性の出産・育児期における家庭と仕事の両立に課題があることを示しています。

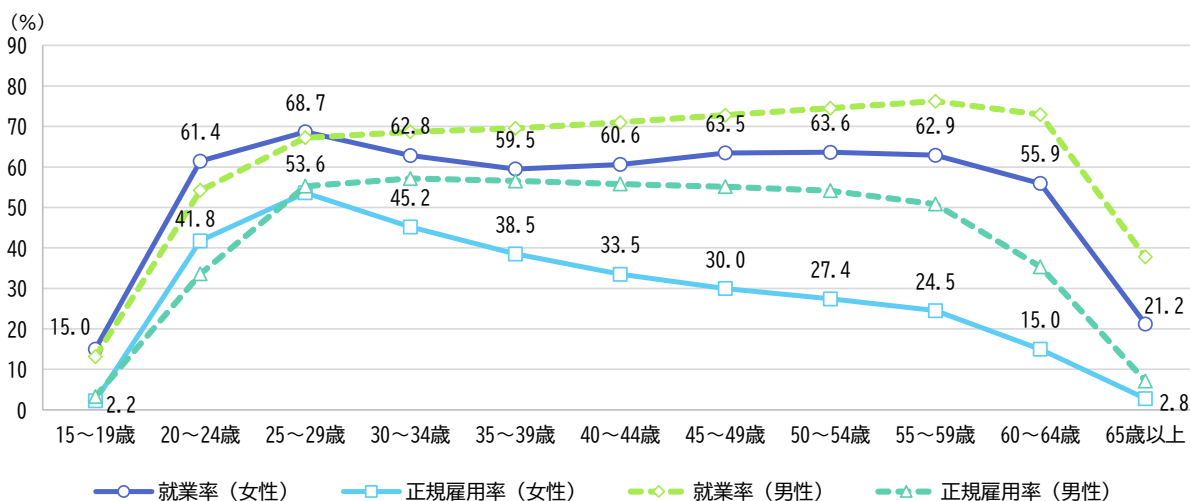
近年は育児・介護休業法の改正等により、子の年齢に応じて、残業をしない働き方やテレワークの活用など、柔軟な働き方を選択することが可能になりました。保育所の整備など、子育て世代に向けた支援策も強化されたことから、出産後も継続して仕事をする女性が増えてきており、M字カーブは解消されつつあります。

イ 就業率と正規雇用率

大田区の実業率をみると、20代では女性が男性を上回っているものの、30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代後半から50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歳～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。

<年齢階級別就業率と正規雇用率>



※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」総務省 令和2年

コラム L字カーブとは

L字カーブとは、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。

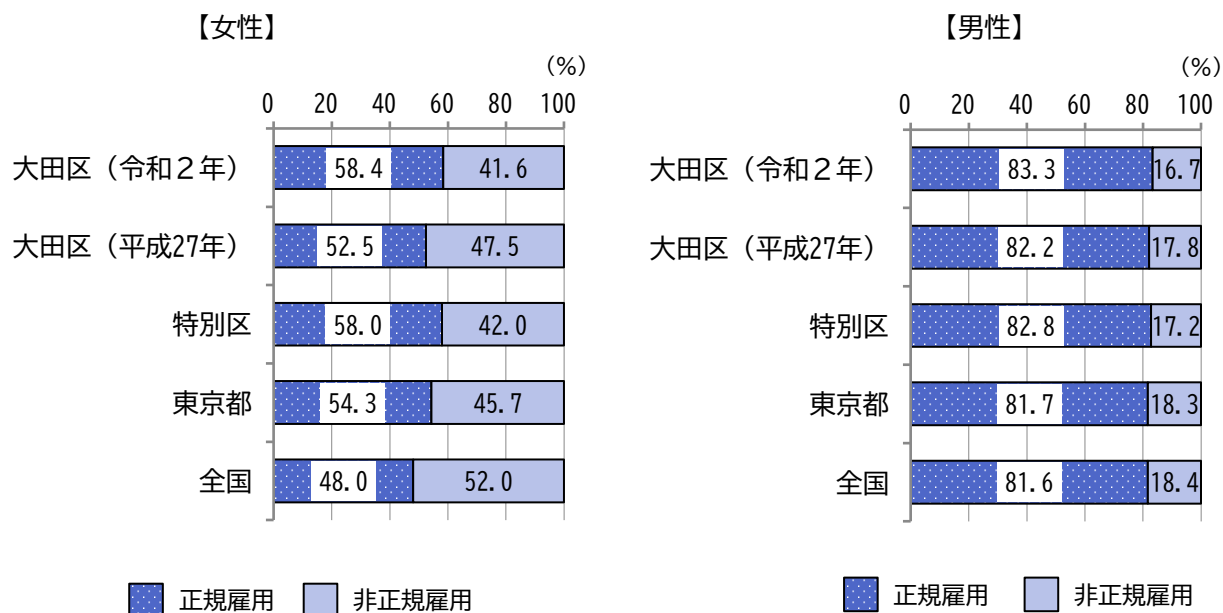
これは、30代で結婚・出産・育児を機に正規雇用から徐々に非正規雇用へ転換するという特徴が表れており、再就職や職場復帰の際に正規雇用で復帰しにくいという状況が背景にあると考えられます。グラフを見ると、女性全体の就業率は男性に近い台形の曲線を描いているものの、年齢が高くなるほど正規雇用が減少するL字カーブとなり、非正規雇用が多くなる状況にあるといえます。

これまでの取組により、女性の就労は大きく増えM字カーブの問題は解消に向かっていますが、出産を機に女性が非正規雇用化するL字カーブの解消、そして男女間の賃金格差の是正は、引き続き課題となっています。

ウ 雇用形態の変化

大田区の就業者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、特別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。

<雇用形態の状況>



出典：「国勢調査」総務省（平成27年、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24.4%となっており、特別区（23区）の中で21番目と特に低くなっています。委員会等や防災会議、管理職、自治会長においても中位以下となっている状況です。

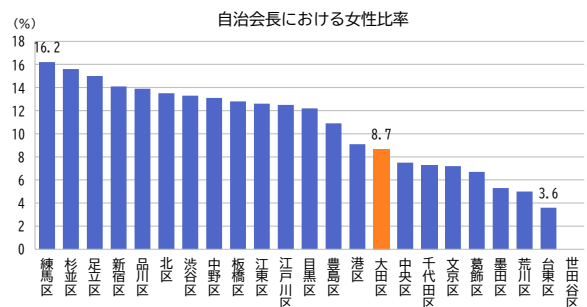
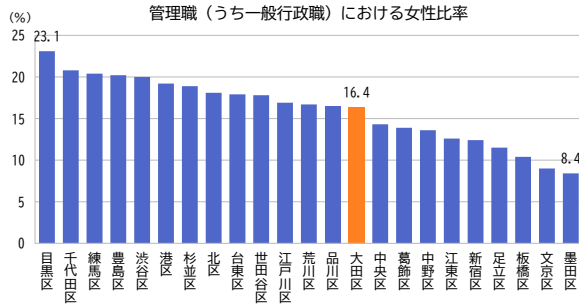
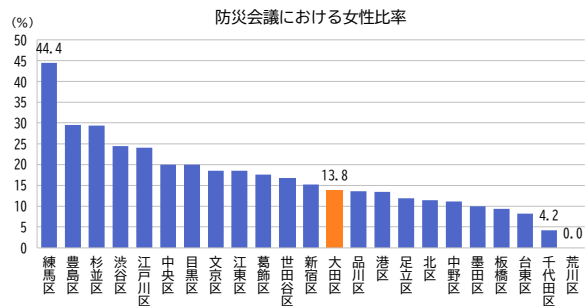
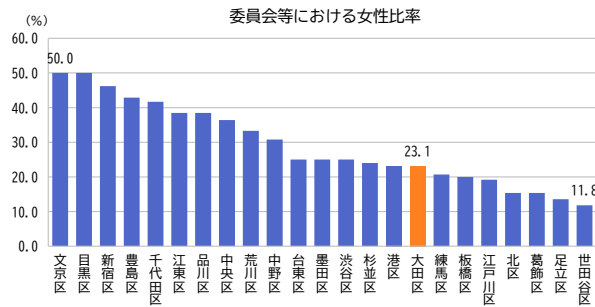
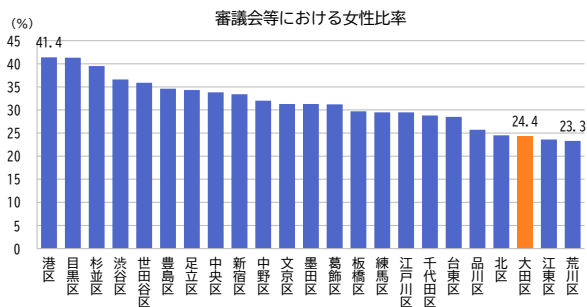
<大田区の女性の登用状況>

審議会等	委員会等	防災会議	管理職総数 (うち一般行政職)	自治会長
24.4%	23.1%	13.8%	16.4%	8.7%
(21位/23区)	(16位/23区)	(13位/23区)	(14位/23区)	(15位/22区)

※審議会等については地方自治法（第138条の4、第202条の3）に基づくものが該当

※委員会等については地方自治法（第180条の5）に基づくものが該当

※防災会議については災害対策基本法（第16条）に基づく市町村防災会議が該当（数値は会長を含む）



※世田谷区：公表なし・データなし

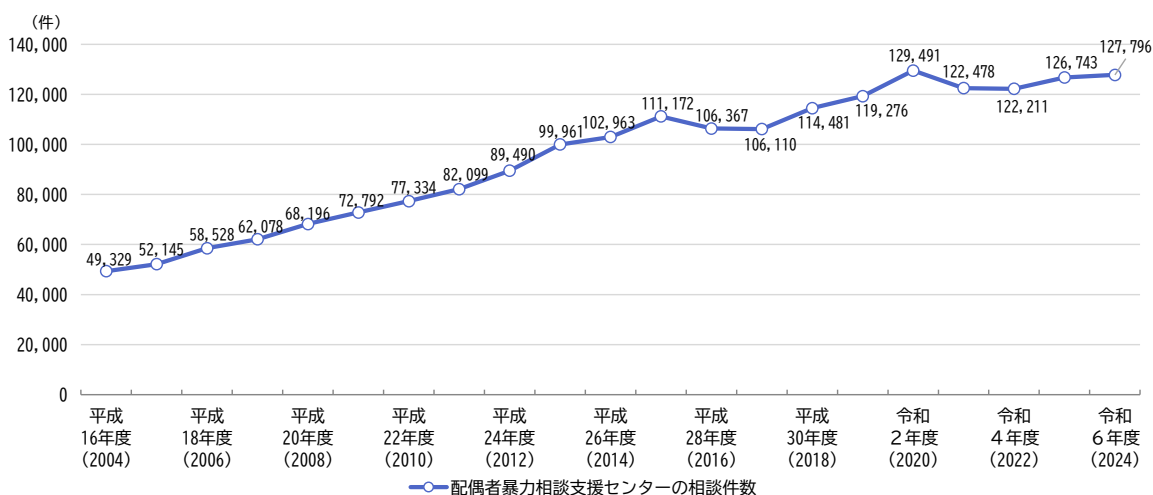
出典：「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」
内閣府男女共同参画局 令和7年度

(6) 配偶者暴力の相談件数

ア 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、令和6(2024)年度は127,796件となっています。

＜全国の配偶者暴力相談支援センターの相談件数の推移＞

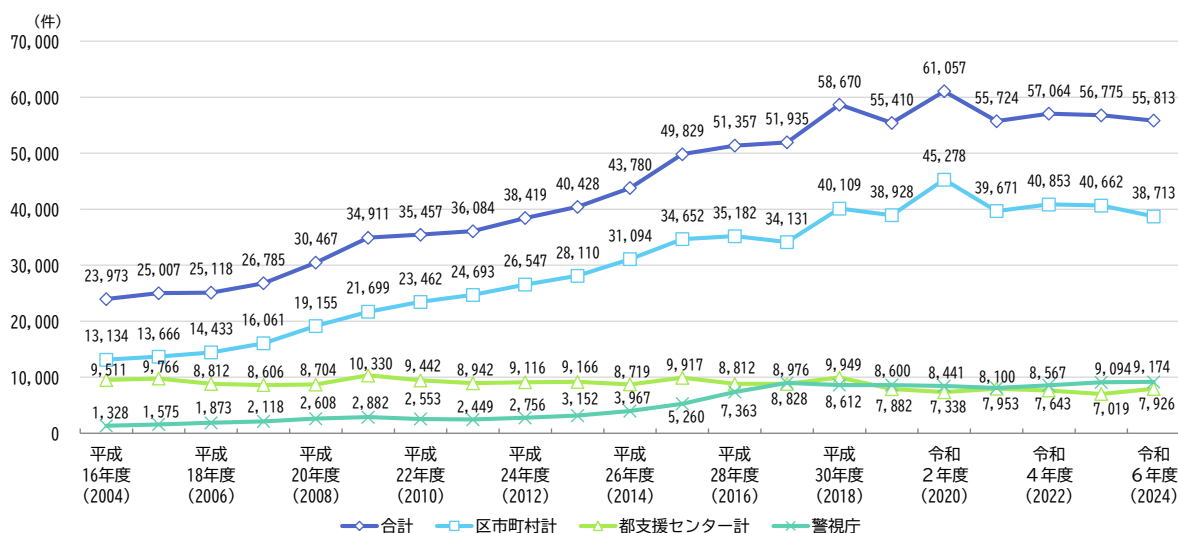


出典：「配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数」内閣府男女共同参画局 令和6年度

イ 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いましたが、令和4(2022)年以降減少傾向にあり、令和6(2024)年度は55,813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。

＜東京都の配偶者暴力相談件数の推移＞

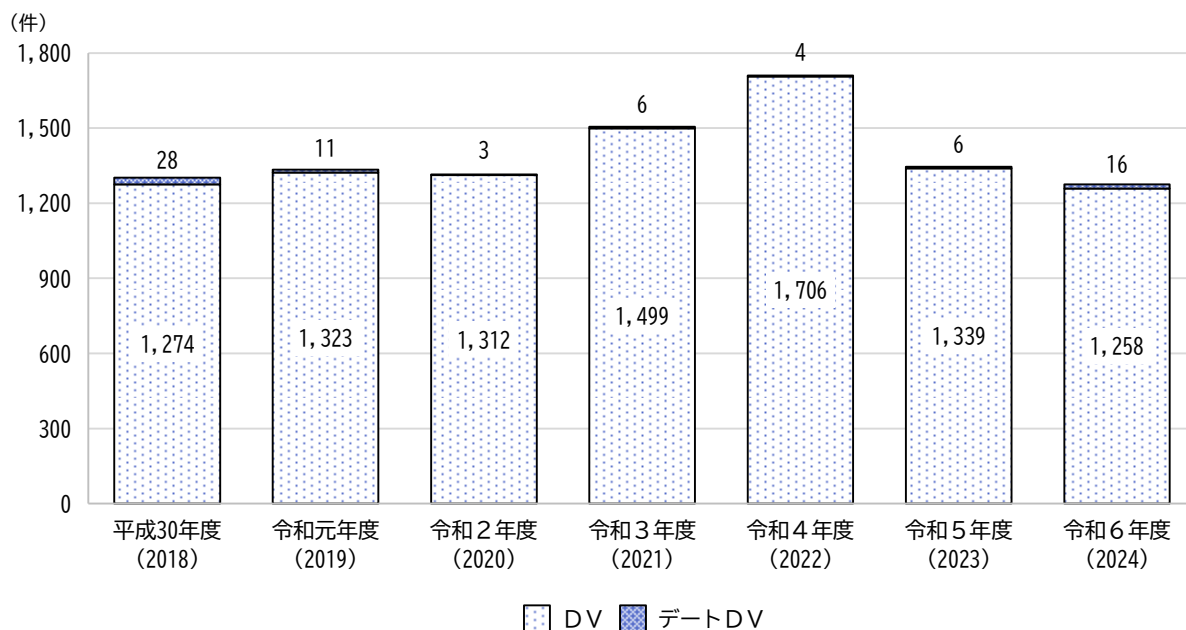


出典：「東京都の配偶者暴力相談等件数の推移」東京都生活文化局 令和6年度

ウ 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）年度にDVに関する相談件数が増加し、令和4（2022）年度には1,706件と平成30（2018）年度以降最も多くなっています。令和5（2023）年度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）年度以降一桁となっていました。令和6（2024）年度は16件と増加しています。

<大田区の配偶者等暴力に関する相談件数の推移>



※各所管課発表数値による

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 （男女共同参画に関する意識調査）	69.8%	85%	69.9% （令和6年度）	△
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 ※最新値は「今回の講演会に参加して人権意識が高まったと思う区民」の割合	26.0%	50%	55.7% （令和7年度）	◎

- ◆「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
「女性のためのたんぼぼ相談」の認知度及び「DV相談ダイヤル」の認知度 （男女共同参画に関する意識調査）	11.4% 7.9%	20% 13%	11.0% 7.4% （令和6年度）	▼
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7年度）	◎

- ◆「女性のためのたんぼぼ相談」、「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、大田区立男女平等推進センター（エセナおた）での講座（DV防止講座1回、デートDV防止出前講座2回及び展示2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・子育て支援事業計画)	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7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、大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）にて、女性の再チャレンジ実践講座を2回、女性のための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 (大田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42.4% 女性32.1% (令和7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%)	73.3% (令和6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（2019）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）年度から法改正により目標を85%に引き上げており、令和6（2024）年度時点では達成されていません。



ワーク・ライフ・バランスセミナーの様子

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 (大田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54.3% 女性37.4% (令和7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16回 (令和7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、策定時からほとんど変化が見られませんでした。
- ◆男性の家庭参画に関する意識啓発事業の実施回数は、大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）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 (その他附属機関・懇談会などを含む)	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%	28.5% (令和6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576人中、女性管理監督職数164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	9団体 (令和7年度)	◎

- ◆9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)	◎
大田区立男女平等推進センター（エセナおおた）の認知度 (男女共同参画に関する意識調査)	25.3%	35%	21.2% (令和6年度)	▼

- ◆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たため、「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」と比較しました。
- ◆大田区立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。



エセナフォーラムの様子

