

男女共同参画のための品川区行動計画 第5次等の策定について

「男女共同参画のための品川区行動計画」(第4次)および「品川区配偶者暴力対策基本計画」(改訂版)は平成30年度で計画期間が終了する。この間の配偶者等からの暴力及び被害者の保護等に関する法律の一部改定および女性活躍推進法の制定をはじめ、社会情勢の変化や男女共同参画の実態を踏まえて、両計画の改定と新たに女性活躍推進計画の策定を行う。

1. 計画の名称

- ・男女共同参画のための品川区行動計画(第5次)
 - ・品川区配偶者暴力対策基本計画(改定)
 - ・品川区女性活躍推進計画(新規)
- ※なお、三計画を総称して「マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～」とする。

2. 計画の位置付け

- ・「男女共同参画社会基本法」第9条および第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」
- ・「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」
- ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に基づく「市町村推進計画」

3. 計画の期間

平成31(2019)年度から平成40(2028)年度までの10年間とし、必要に応じて見直しする。

4. 基本理念等

(1) 基本理念

区民一人ひとりが互いに人権を尊重し、多様な生き方に配慮しつつ、責任を分かち合い、能力と個性を発揮して、誰もが自分らしく、いきいきと安心して暮らせる社会の実現

(2) 重点的な取組み

◇人権が尊重されるまちしながわの実現

・人権尊重の視点にたった男女平等、マイノリティへの配慮に向けた啓発と教育

・人権擁護と暴力根絶への取組み

◇性別等にとらわれない、あらゆる分野における男女共同参画

・女性の活躍への支援、誰もが活躍できる機会の拡大

・仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に対する意識の啓発

・働く場・家庭生活・地域におけるワーク・ライフ・バランスの推進

・社会制度・慣行の見直し

(3) 計画策定検討委員会の設置

委員は、学識経験者5名、公募区民委員3名

5. 計画策定検討委員会のスケジュール

平成30年	6月	第1回委員会
	8月	第2回委員会
	10月	素案完成、区議会報告
	11月	第3回委員会
	12月	パブリックコメント実施
平成31年	2月	第4回委員会、区議会報告
	4月	計画スタート

6. 男女共同参画等に関する区民意識・事業所状況調査

○区民意識調査（18歳以上80歳未満 2000人）

○事業所状況調査（区内事業所 1000件）

※詳細は「男女共同参画等に関する区民意識・事業所状況調査」概要版参照



品川区

品川区 男女共同参画等に関する 区民意識・事業所状況調査 (概要版)

1. 調査概要

調査目的

本調査は、区民や事業所、関係機関の男女共同参画等に関する意識・実態を把握するとともに、区の施策に対する要望等を総合的に把握し、「男女共同参画のための品川区行動計画第5次」、「品川区配偶者暴力対策基本計画」(改定)、「品川区女性活躍推進計画」(新規)を策定するための基礎資料とする。なお、これら三計画を総称して、「マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～」とする。

区民意識調査の概要

<調査概要>

- 対象者 区在住 18 歳以上 80 歳未満の区民
- 抽出方法 層化二段無作為抽出法
- 対象者数 2,000 人
- 調査方法 郵送配布・郵送回収法
- 調査期間 平成 29 年 11 月 10 日～11 月 27 日
- 回収数 842 人
- 回収率 42.1%

<調査項目>

- (1) 基本属性
- (2) 男女平等・男女共同参画に関する意識
- (3) 家事・子育て・介護
- (4) 教育・啓発
- (5) ワーク・ライフ・バランス
- (6) 人権
- (7) 性的(セクシュアル)マイノリティ
- (8) 配偶者暴力・デートDV
- (9) 区の施策、防災

事業所状況調査の概要

<調査概要>

- 対象者 品川区内に単独事業所または本社、本店がある事業所
- 抽出方法 経済センサスのリストより産業分類・従業者規模別に無作為抽出
- 対象者数 1,000 事業所
- 調査方法 郵送配布・郵送回収法
- 調査期間 平成 29 年 11 月 10 日～11 月 27 日
- 回収数 250 事業所
- 回収率 25.0%

<調査項目>

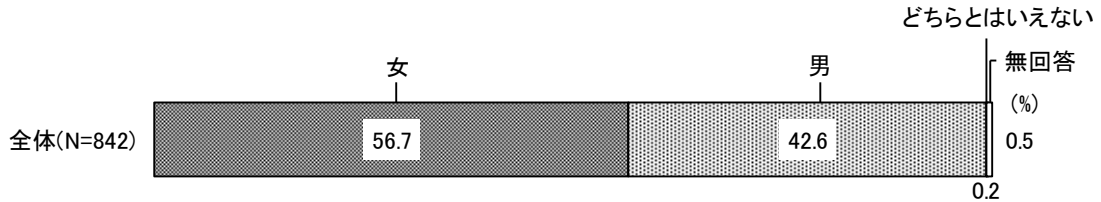
- (1) 事業所概要
- (2) 女性の登用・雇用
- (3) ハラスメント対策
- (4) 多様な働き方
- (5) ワーク・ライフ・バランスの取組み
- (6) 性的(セクシュアル)マイノリティ
- (7) 独自の取組み
- (8) 男女共同参画に関する制度
- (9) 区の施策など

2. 区民意識調査

基本属性

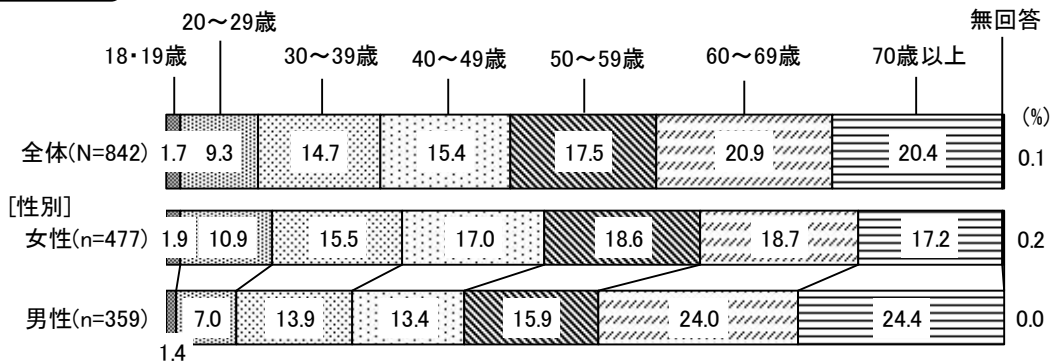
性別

女性が56.7%、男性が42.6%。



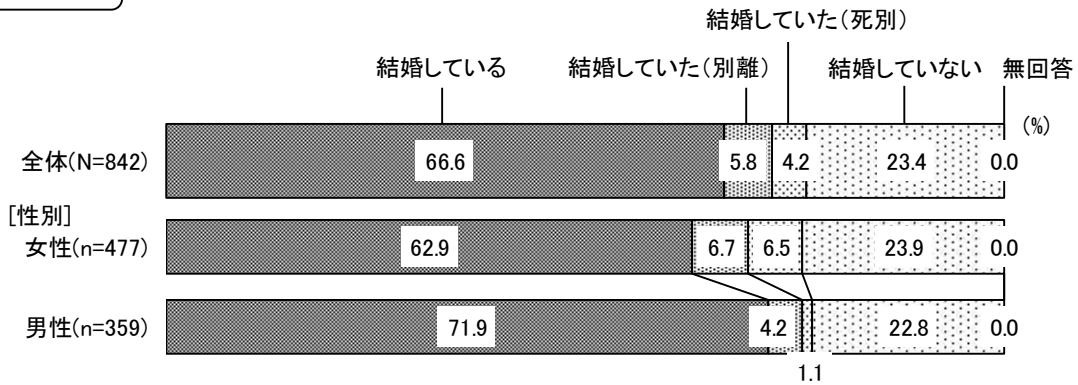
年齢

60歳以上が41.3%。



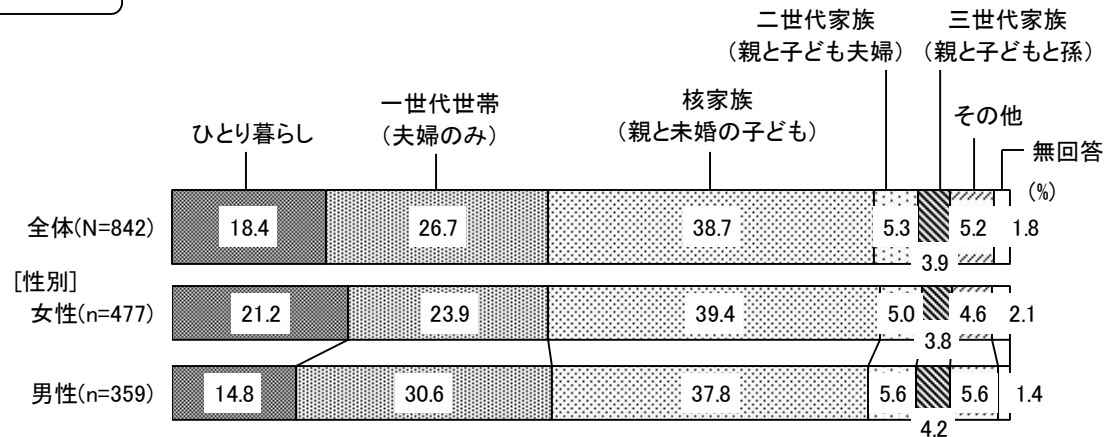
婚姻状況

「結婚している」が66.6%。



家族構成

「核家族（親と未婚の子ども）」が38.7%。

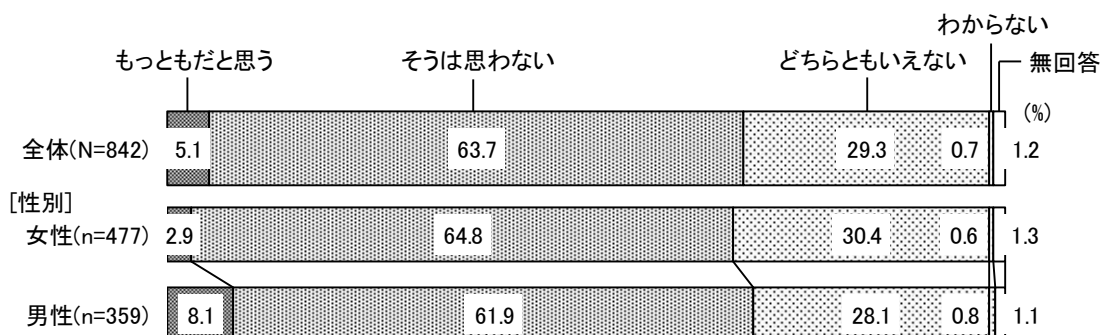


男女平等・男女共同参画に関する意識

性別役割分担への賛否

「男性は仕事、女性は家庭」について、「そうは思わない」が63.7%。

「男性は仕事、女性は家庭」という性別役割分担への賛否は、「そうは思わない」が63.7%である。性別にみると、「そうは思わない」は、女性は64.8%、男性は61.9%である。



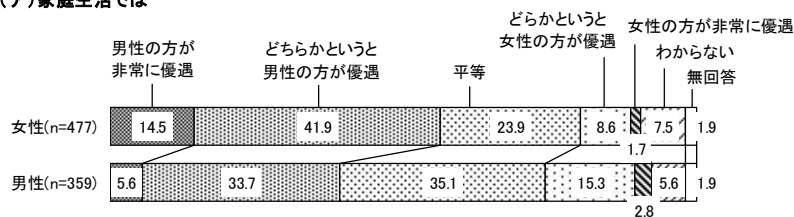
分野別男女平等評価

『政治の場では』、『社会通念・慣習・しきたりでは』で《男性優遇》の割合が高くなっている。

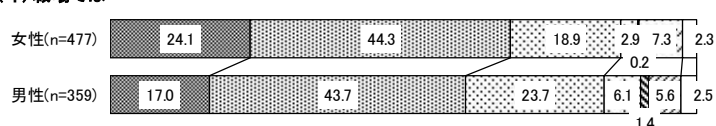
分野別男女平等評価を性別にみると、男女ともに『政治の場では』、『社会通念・慣習・しきたりでは』で《男性優遇》（「男性の方が非常に優遇」と「どちらかというと男性の方が優遇」の合計）の割合が高くなっている。

『学校教育では』以外では、女性が男性に比べて《男性優遇》が高く、「平等」が低い傾向にあるが、特に『法律や制度の上では』では、「平等」が女性で25.2%、男性で45.4%であり、女性が20.2ポイント低くなっている。

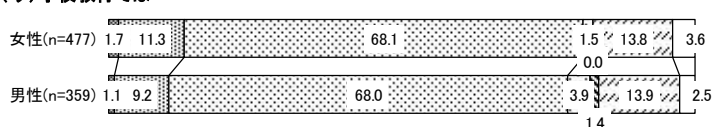
(ア) 家庭生活では



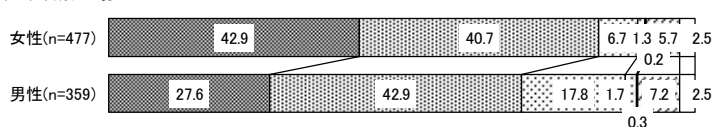
(イ) 職場では



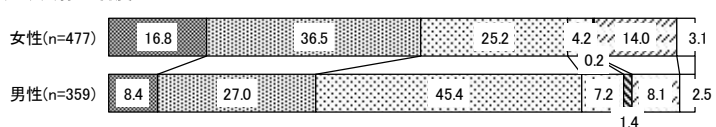
(ウ) 学校教育では



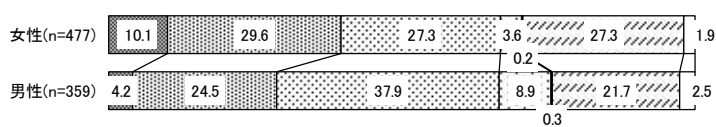
(エ) 政治の場では



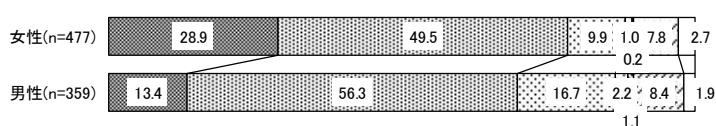
(オ) 法律や制度の上では



(カ) 町会・地域活動では



(キ) 社会通念・慣習・しきたりでは

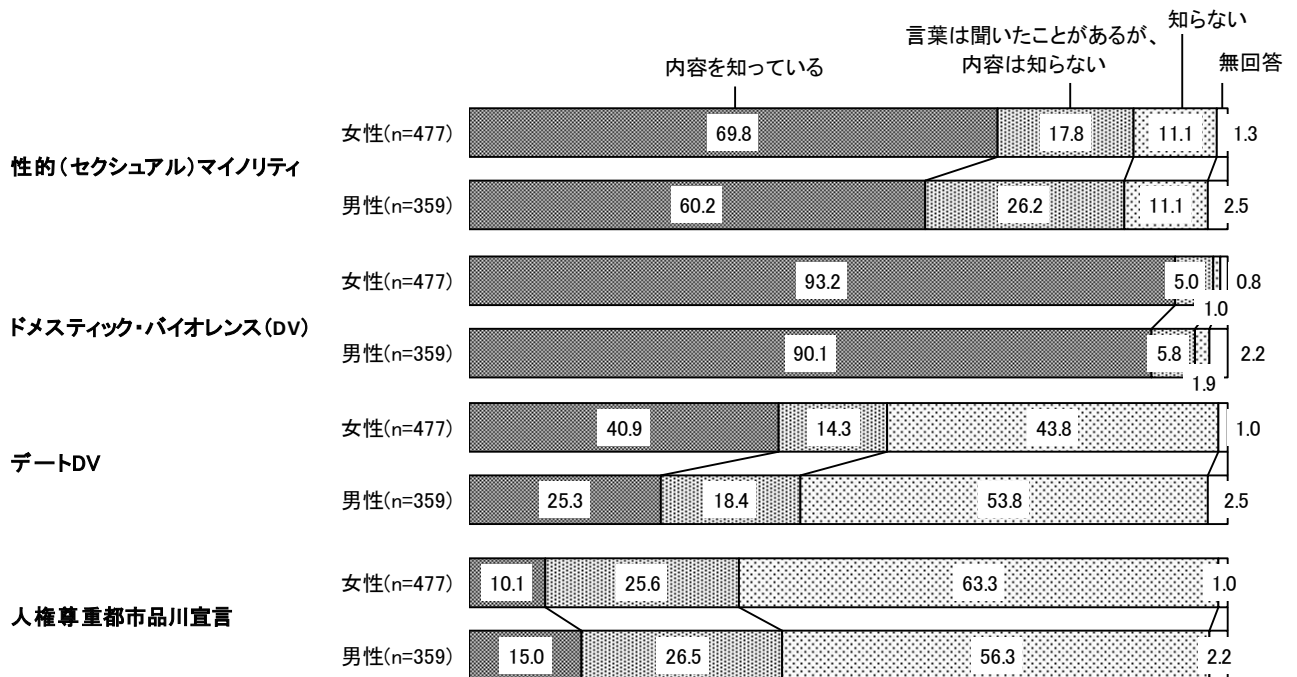


言葉の認知度

言葉の認知度

男女ともに『性的（セクシュアル）マイノリティ』の《認知度》は8割、『ドメスティック・バイオレンス（DV）』の《認知度》は9割を超えている。

性別にみると、男女ともに『性的（セクシュアル）マイノリティ』の《認知度》（「内容を知っている」と「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」の合計）は8割を超えている。男女ともに『ドメスティック・バイオレンス（DV）』の《認知度》は9割を超えているが、『デートDV』では、女性が5割台、男性は4割台にとどまっている。また、『人権尊重都市品川宣言』の《認知度》は、女性が3割台、男性で4割強となっている。

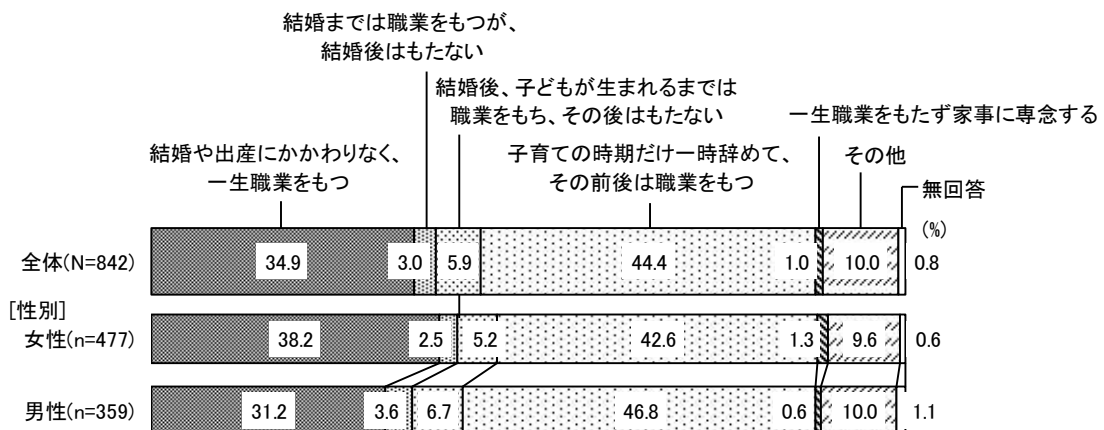


女性の働き方に対する考え方

女性の理想の働き方

男女ともに「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」が最も多い。

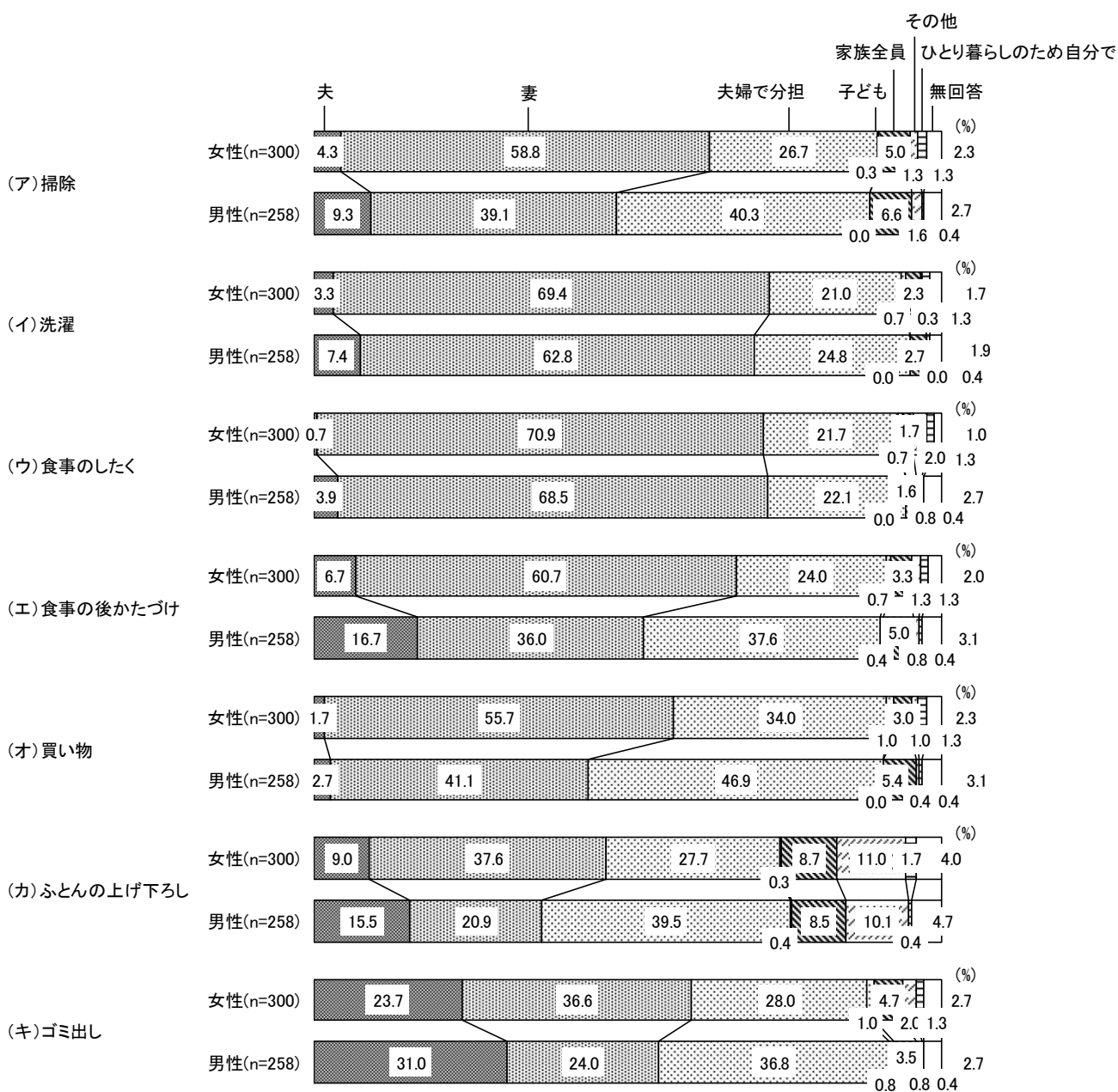
結婚観は、性別にみると、男女ともに「子育ての時期だけ一時辞めて、その前後は職業をもつ」、
「結婚や出産にかかわりなく、一生職業をもつ」が続いている。



家庭内における役割分担（結婚している人）

結婚している人に限ってみると、女性は7つすべての項目で「妻」が最も多く、男性は7つのうち5つの項目で「夫婦で分担」が最も多くなっている。

家庭内における役割分担について、結婚している人に限ってみると、女性では、『掃除』、『洗濯』、『食事のしたく』、『食事の後かたづけ』、『買い物』、『ふとんの上げ下ろし』、『ゴミ出し』すべてで「妻」が最も多くなっている。一方、男性では、『洗濯』、『食事のしたく』で「妻」が最も多く6割を超えており、それ以外の『掃除』、『食事の後かたづけ』、『買い物』、『ふとんの上げ下ろし』、『ゴミ出し』では「夫婦で分担」が最も多くなっている。分担していることに対する意識に差が見られる。

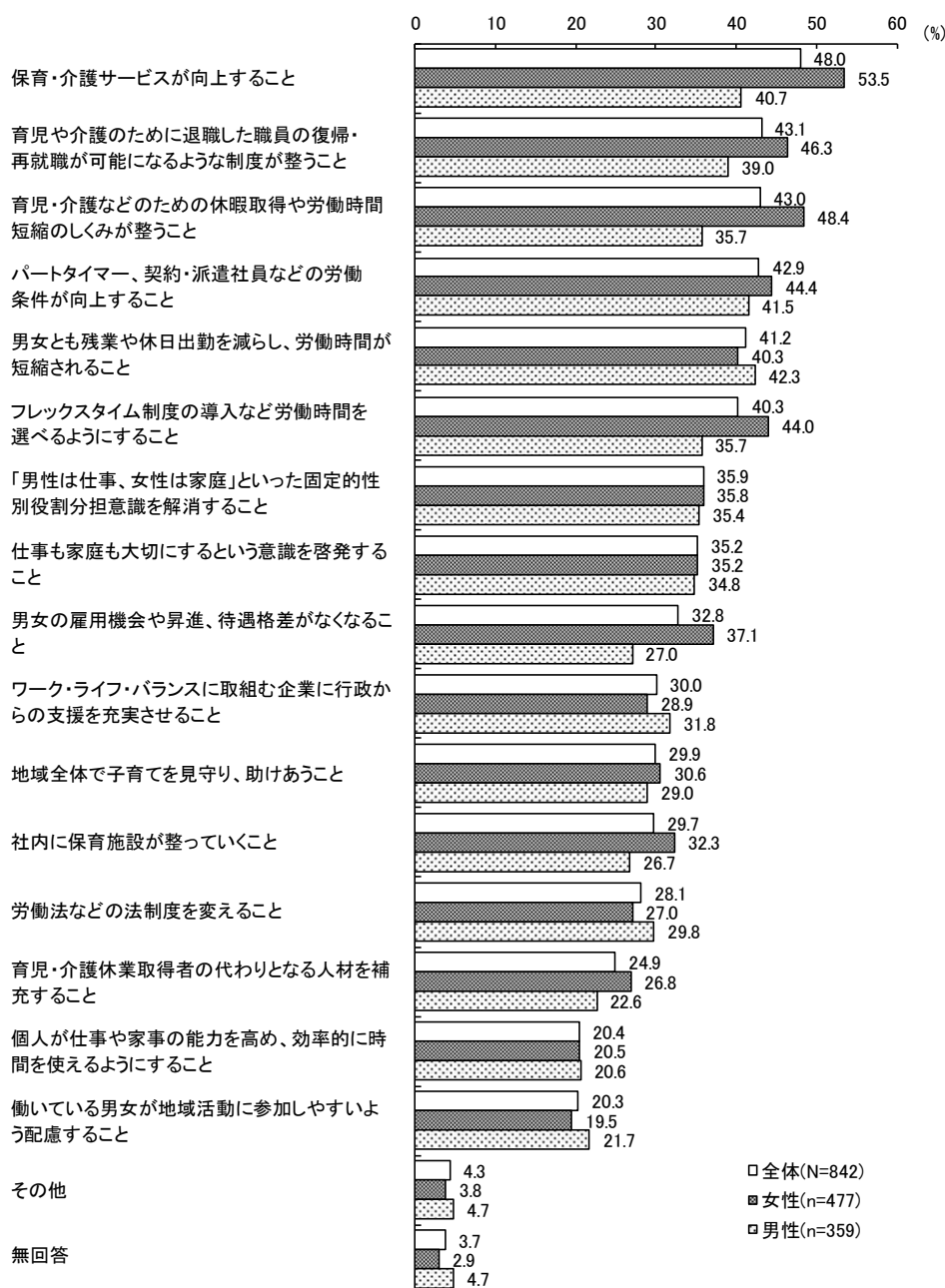


ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと

女性は「保育・介護サービスが向上すること」、男性は「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること」が最も多い。

ワーク・ライフ・バランスのために必要なことは、性別にみると、女性は「保育・介護サービスが向上すること（53.5%）」が最も多く、「育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしくみが整うこと（48.4%）」、「育児や介護のために退職した職員の復帰・再就職が可能になるような制度が整うこと（46.3%）」が続いている。男性は「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること（42.3%）」、「パートタイマー、契約・派遣社員などの労働条件が向上すること（41.5%）」、「保育・介護サービスが向上すること（40.7%）」が続いている。



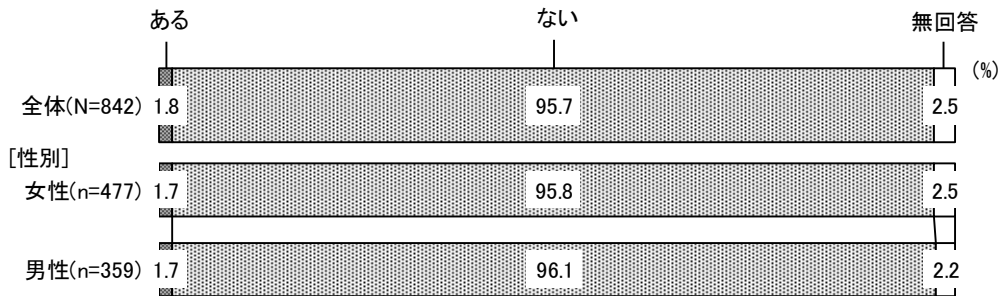
ワーク・ライフ・バランス

ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)が実現した社会とは、個人が、仕事と家庭生活や余暇、地域活動、自己啓発などの個人的生活とのバランスを保ち、仕事と私生活のいずれも犠牲にすることなく自己実現が目指せる社会のことをいう。

性的（セクシュアル）マイノリティ

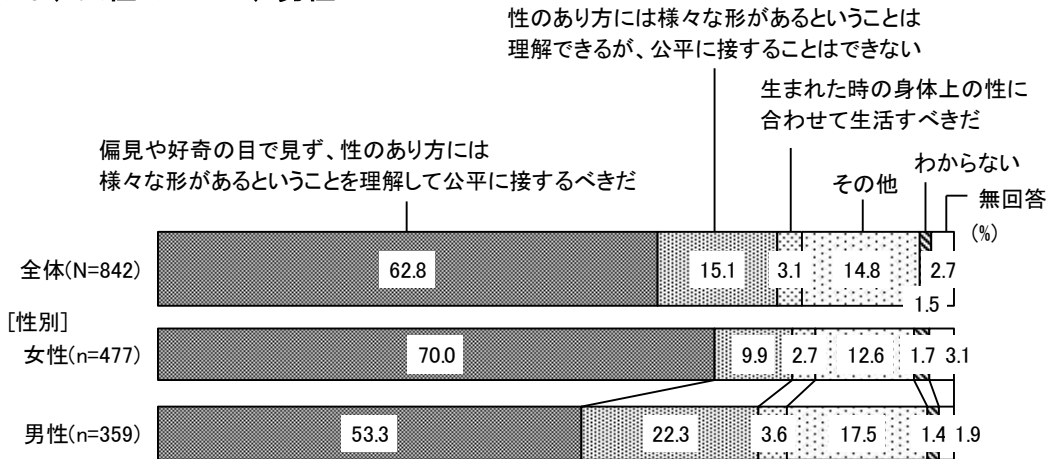
自分の性別で悩んだ経験

自分の性別に悩んだ経験がある人は 1.8%（15 人）。



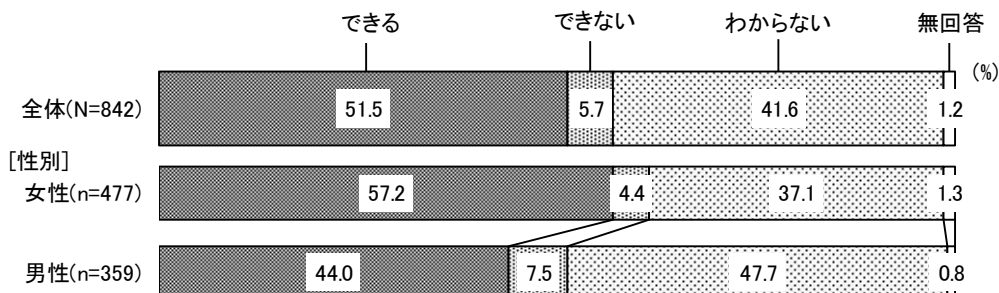
性的（セクシュアル）マイノリティへの考え方

「性のあり方には様々な形があるということは理解できるが、公平に接することはできない」と回答したのは、女性で 9.9%、男性で 22.3%



身近な人から性的（セクシュアル）マイノリティをカミングアウトされた場合の接し方

身近な人から性的（セクシュアル）マイノリティをカミングアウトされた場合、これまでと変わりにくく接することが「できる」と回答したのは、女性で 57.2%、男性で 44.0%。



性的（セクシュアル）マイノリティ

「出生時に判定された性別（身体の性）と性自認（自分が認識している自分自身の性別）が一致し、かつ、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）は異性」というパターンに当てはまらない人たちのこと（LGBT など）をいう。

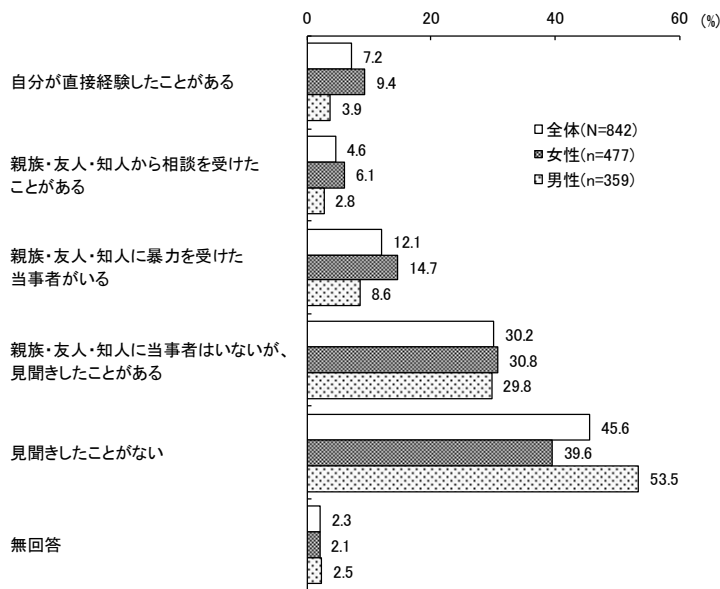
- LGBT とは、
 - L（レズビアン）：性自認が女性である人同士が好きになること（同性愛）、またその人。
 - G（ゲイ）：性自認が男性である人同士が好きになること（同性愛）、またその人。
 - B（バイセクシュアル）：男性も女性も好きになること（両性愛）、またその人。
 - T（トランスジェンダー）：身体の性と異なる性別で生きる人、あるいは生きたいと望む人。

配偶者暴力・デートDV

配偶者暴力・デートDVの経験、見聞きしたことの有無

「自分が直接経験したことがある」は、女性で9.4%、男性で3.9%。

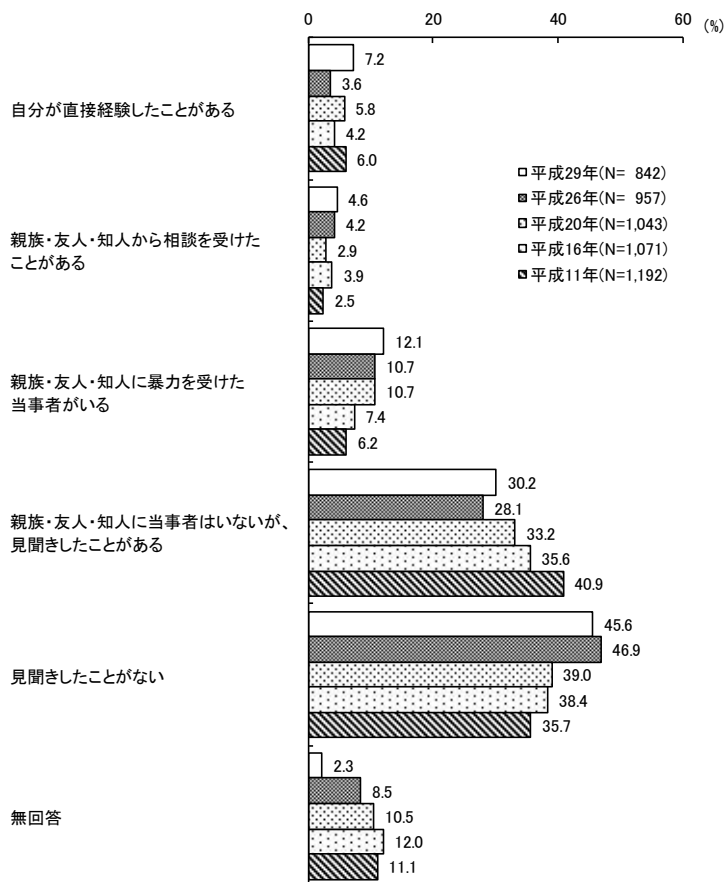
配偶者暴力・デートDVの経験や見聞きしたことがあるかたずねた。性別にみると、「自分が直接経験したことがある」は、女性で9.4%、男性で3.9%、「見聞きしたことがない」は、女性で39.6%、男性で53.5%であり、男女で差がみられた。



<経年比較>

経年比較をすると、全体では「自分が直接経験したことがある」、「親族・友人・知人から相談を受けたことがある」、「親族・友人・知人に暴力を受けた当事者がいる」の割合は、過去調査と比べて平成29年調査が最も高くなっている。

※平成26年調査以前では「親族・友人・知人に当事者はいないが、夫婦間暴力について見聞きしたことがある」という選択肢となっており、平成29年調査と選択肢が一部異なっている。



DV(ドメスティック・バイオレンス)

「DV」と略されることが多く、「配偶者や恋人等、親密な関係にある・またはあった相手からの身体的・精神的・経済的・性的暴力」を指す。ドメスティック・バイオレンスを直訳すると、「家庭内での暴力」となり、高齢者や子どもなどに家庭内でふるう暴力を含めて使用される場合もある。

デートDV(ドメスティック・バイオレンス)

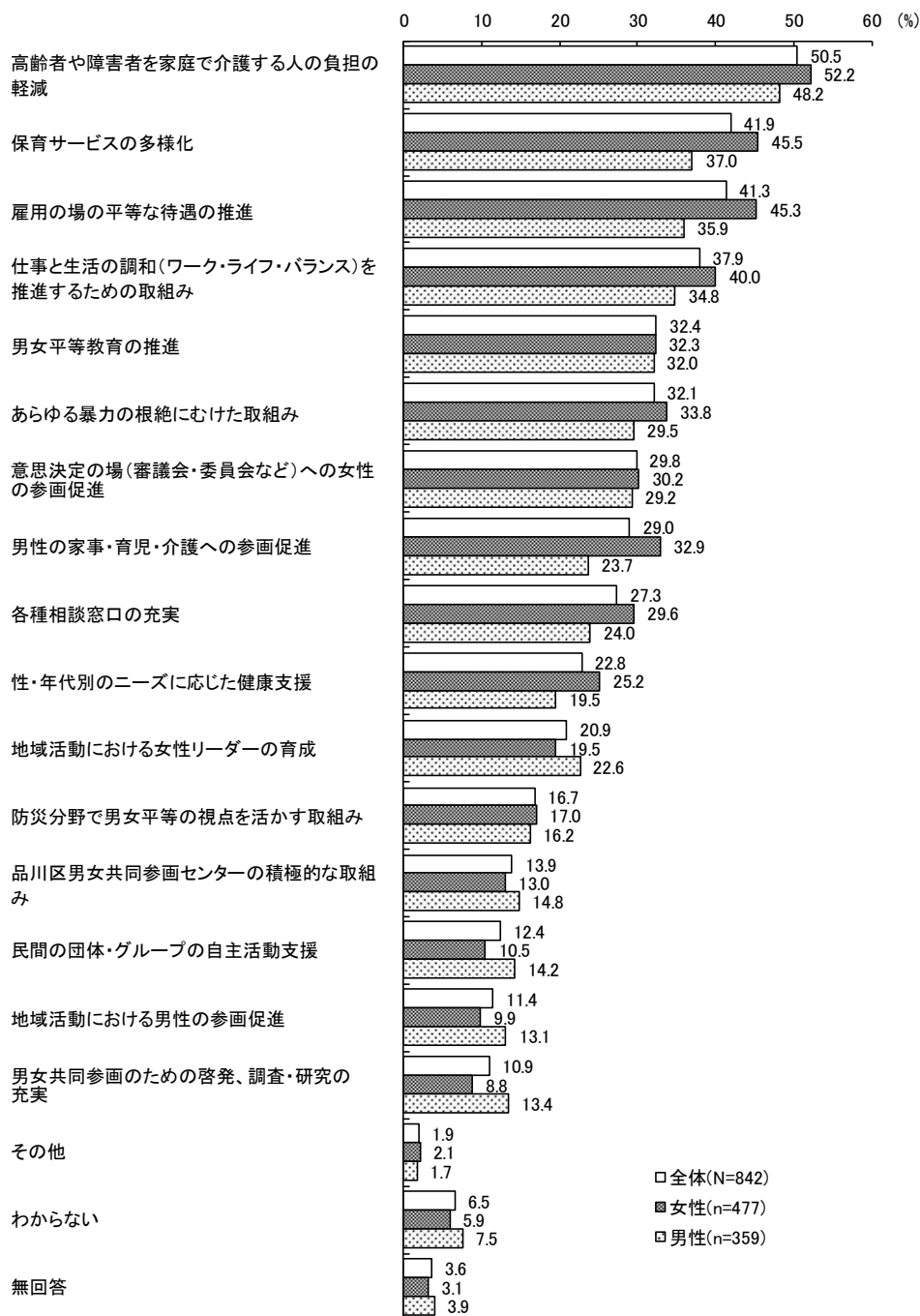
結婚していない恋人間の暴力、特に若い世代で親密な関係にある相手からの、身体的・精神的・経済的・性的暴力を指す。

品川区の取組み

品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組み

男女ともに「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減」が最も多い。

品川区が特に力を入れていくべきと思う男女共同参画に向けた取組みは、性別にみると、男女ともに「高齢者や障害者を家庭で介護する人の負担の軽減（女性：52.2%、男性：48.2%）」が最も多く、「保育サービスの多様化（女性：45.5%、男性：37.0%）」、「雇用の場の平等な待遇の推進（女性：45.3%、男性：35.9%）」が続いている。



品川区男女共同参画センター

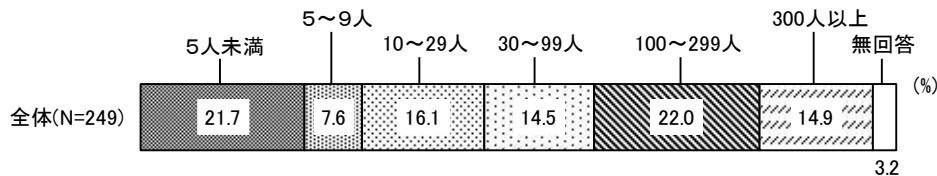
品川区では1989(平成元)年に女性の活動、相談、情報提供の場として婦人センターを開設、以降1991(平成3)年に女性センター、2001(平成13)年に男女共同参画センターへと改称した。現在、センターでは、男女共同参画の推進と女性の社会的地位向上や社会参加の促進に関する学習・交流活動を行う個人やグループの自主的な活動と交流の場として交流室を設けている。また、法律相談・DV相談・カウンセリング相談等の総合相談や様々な講座を実施するなど、男女共同参画社会に向けた活動を展開している。

3. 事業所状況調査

基本属性

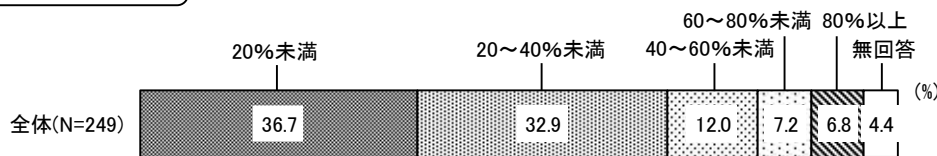
従業員規模

従業員規模が30人未満の割合は、45.4%。



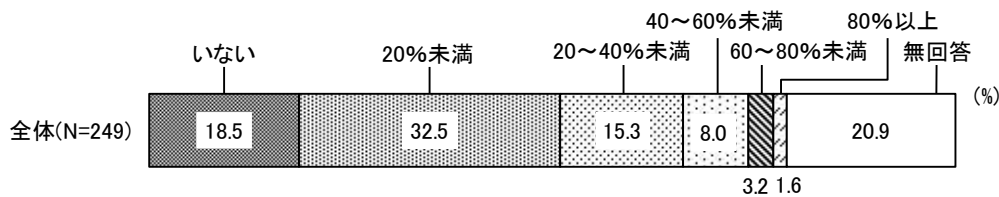
正規従業員の割合

正規従業員の女性の割合は、「20%未満 (36.7%)」が最も多い。



女性管理職の割合

女性管理職の割合は、「いない」が18.5%。



正規従業員の平均勤続年数

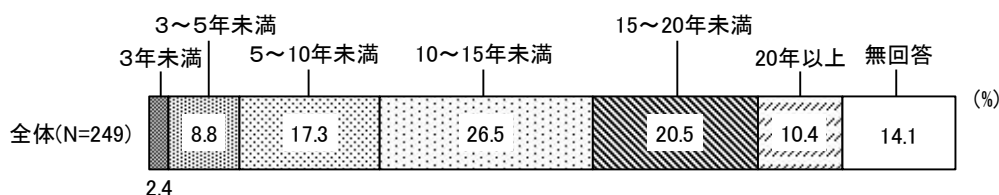
女性は、「5~10年未満 (24.9%)」が最も多く、男性は、「10~15年未満 (26.5%)」が最も多い。

正規従業員の平均勤続年数は、女性は、「5~10年未満 (24.9%)」が最も多く、「10~15年未満 (20.9%)」、「3~5年未満 (12.9%)」が続いている。男性は、「10~15年未満 (26.5%)」が最も多く、「15~20年未満 (20.5%)」、「5~10年未満 (17.3%)」が続いている。

<女性>



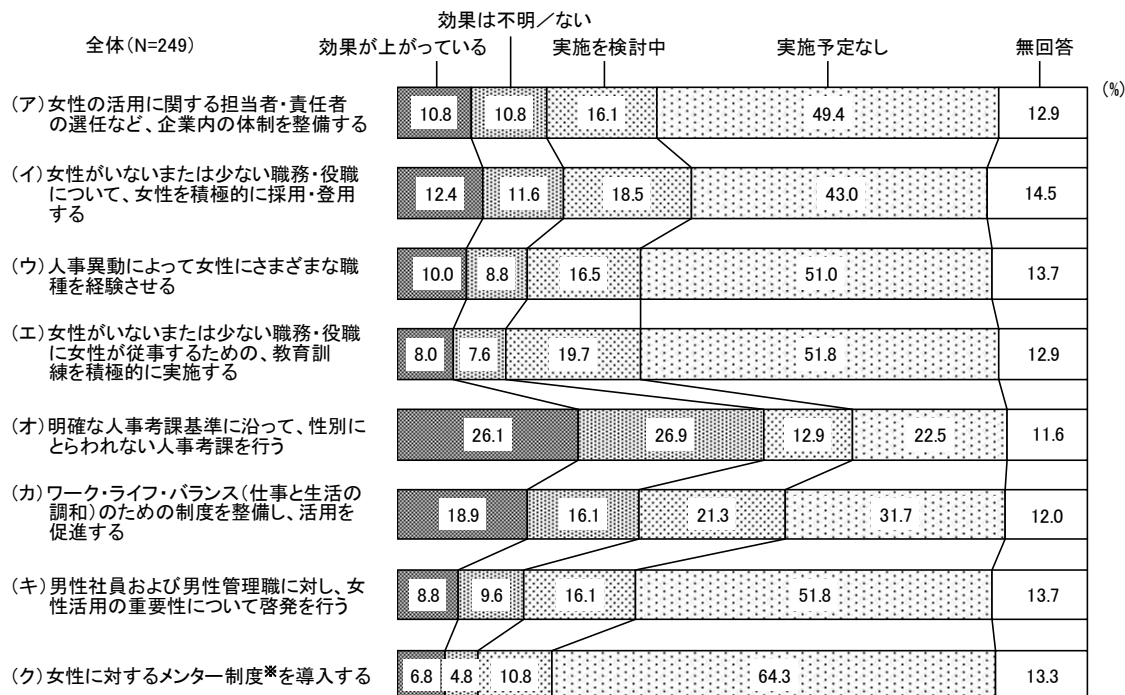
<男性>



女性の登用・雇用

女性の能力を活用するための取組みの有無

「効果が上がっている」と「効果は不明／ない」をあわせた《実施している》は、『明確な人事考課基準に沿って、性別にとらわれない人事考課を行う (53.0%)』が最も多い。

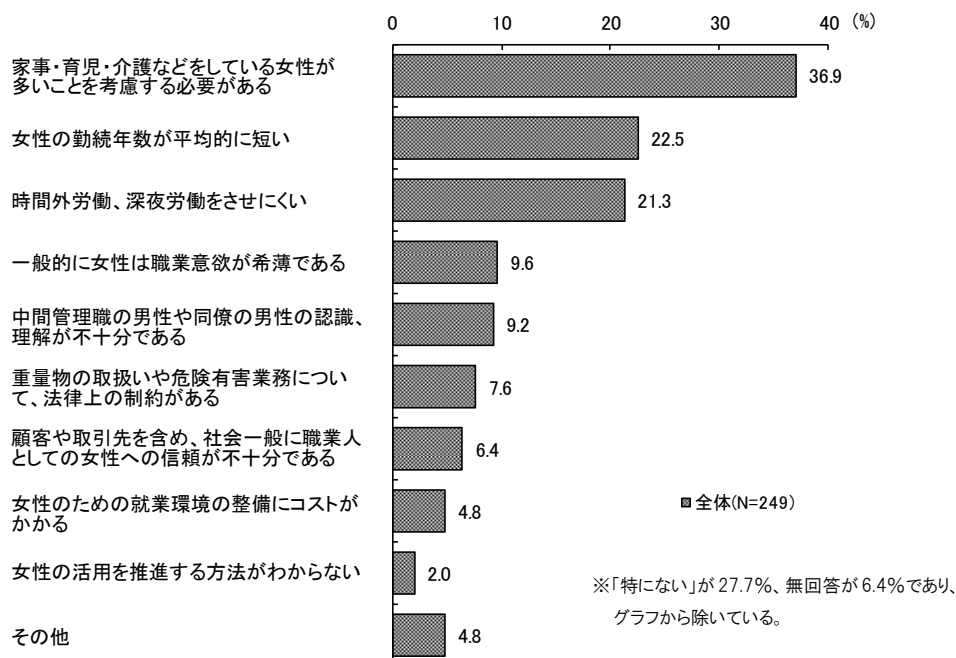


※メンター制度 豊富な知識と職業経験を有した社内の先輩社員(メンター)が後輩社員(メンティ)に対して行う個別支援活動である。

女性の能力を活用する上での問題

「家事・育児・介護などをしている女性が多いことを考慮する必要がある (36.9%)」が最も多い。

女性を活用する上での問題は、「家事・育児・介護などをしている女性が多いことを考慮する必要がある (36.9%)」が最も多く、「女性の勤続年数が平均的に短い (22.5%)」、「時間外労働、深夜労働をさせにくい (21.3%)」が続いている。なお、「特にない」は27.7%である。



多様な働き方ができる制度

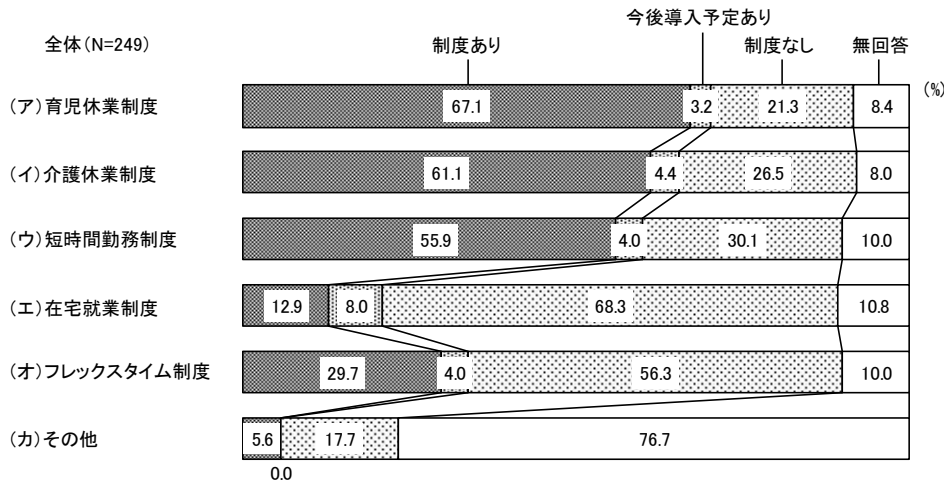
多様な働き方ができる制度の整備状況と利用実績

制度の整備状況について「制度あり」は『育児休業制度（67.1%）』が最も多い。

制度の利用実績について「利用者あり」は『育児休業制度』で女性が71.3%、男性が19.2%。

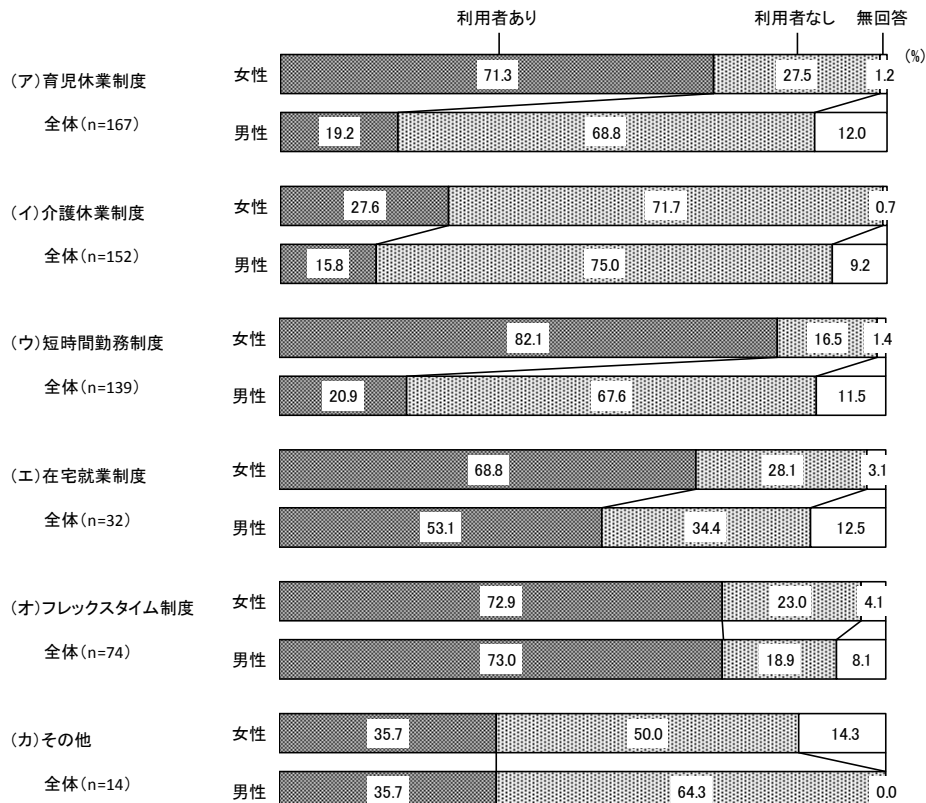
①制度の整備状況

制度の整備状況について「制度あり」は『育児休業制度』が67.1%、『介護休業制度』が61.1%、『短時間勤務制度』が55.9%、『在宅就業制度』が12.9%、『フレックスタイム制度』が29.7%となっている。



②制度の利用実績

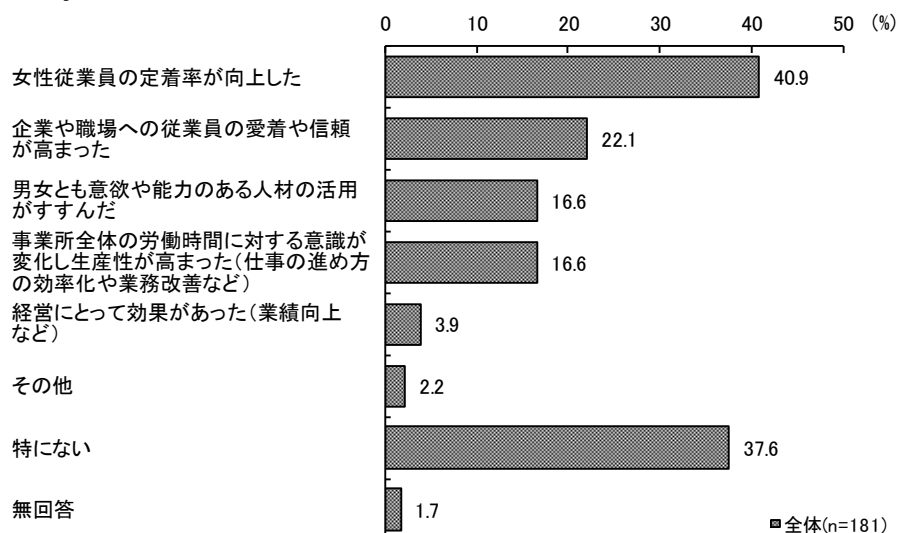
制度の利用実績について「利用者あり」は『育児休業制度』で女性が71.3%、男性が19.2%、『介護休業制度』で女性が27.6%、男性が15.8%、『短時間勤務制度』で女性が82.1%、男性が20.9%、『在宅就業制度』で女性が68.8%、男性が53.1%、『フレックスタイム制度』で女性が72.9%、男性が73.0%となっている。



多様な働き方ができる制度を導入した効果

「女性従業員の定着率が向上した（40.9%）」が最も多い。

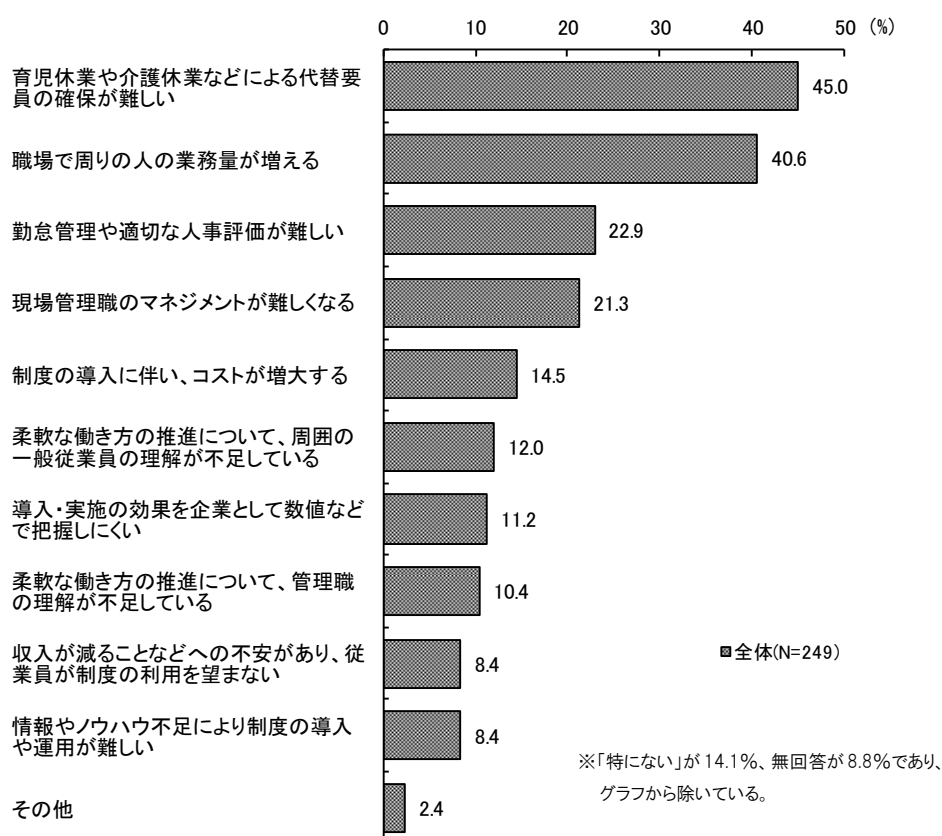
多様な働き方ができる制度を導入した効果は、「女性従業員の定着率が向上した（40.9%）」が最も多く、「企業や職場への従業員の愛着や信頼が高まった（22.1%）」、「男女とも意欲や能力のある人材の活用がすすんだ（16.6%）」、「事業所全体の労働時間に対する意識が変化し生産性が高まった（仕事の進め方の効率化や業務改善など）（16.6%）」が続いている。なお、「特にない」は37.6%である。



多様な働き方ができる制度を推進するための課題

「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい（45.0%）」が最も多い。

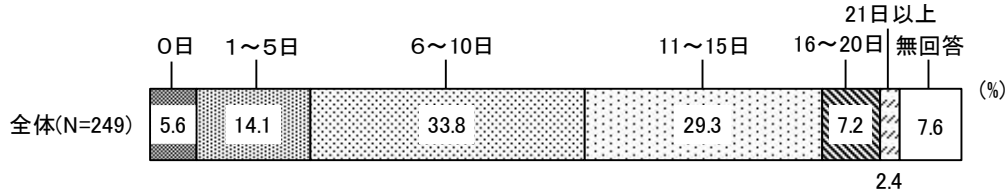
多様な働き方ができる制度を推進するための課題は、「育児休業や介護休業などによる代替要員の確保が難しい（45.0%）」が最も多く、「職場で周りの人の業務量が増える（40.6%）」、「勤怠管理や適切な人事評価が難しい（22.9%）」が続いている。



ワーク・ライフ・バランスの取組み

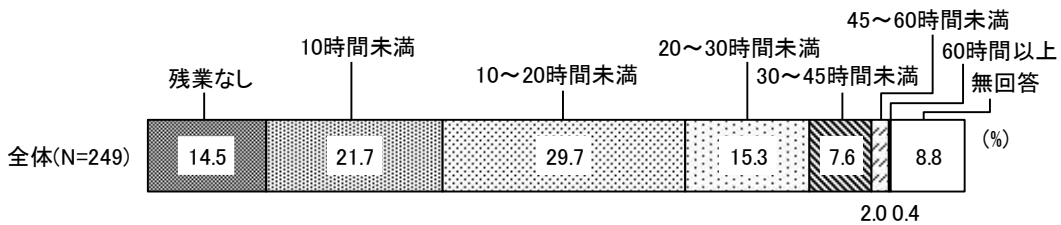
正規従業員の有給休暇の取得状況

「6～10日（33.8%）」が最も多い。



正規従業員の残業時間

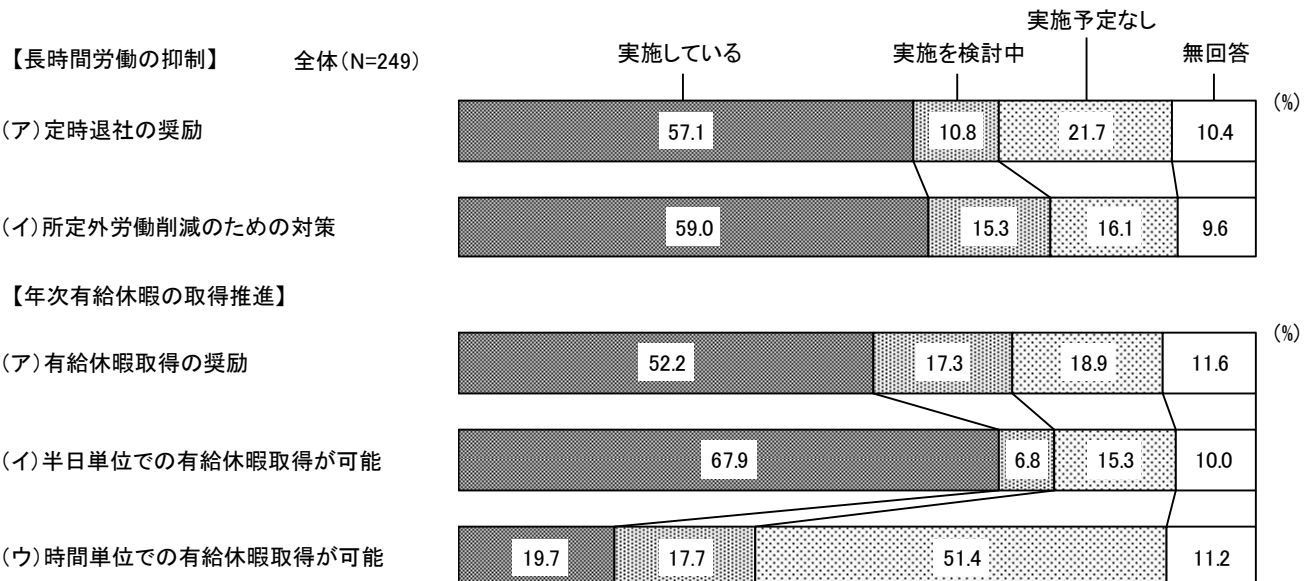
一人あたり月平均の残業時間は、「10～20時間未満（29.7%）」が最も多い。



ワーク・ライフ・バランスに関する取組みの実施状況

「実施している」は、長時間労働の抑制に関する『所定外労働削減のための対策』が59.0%、年次有給休暇の取得推進に関する『半日単位での有給休暇取得が可能』が67.9%。

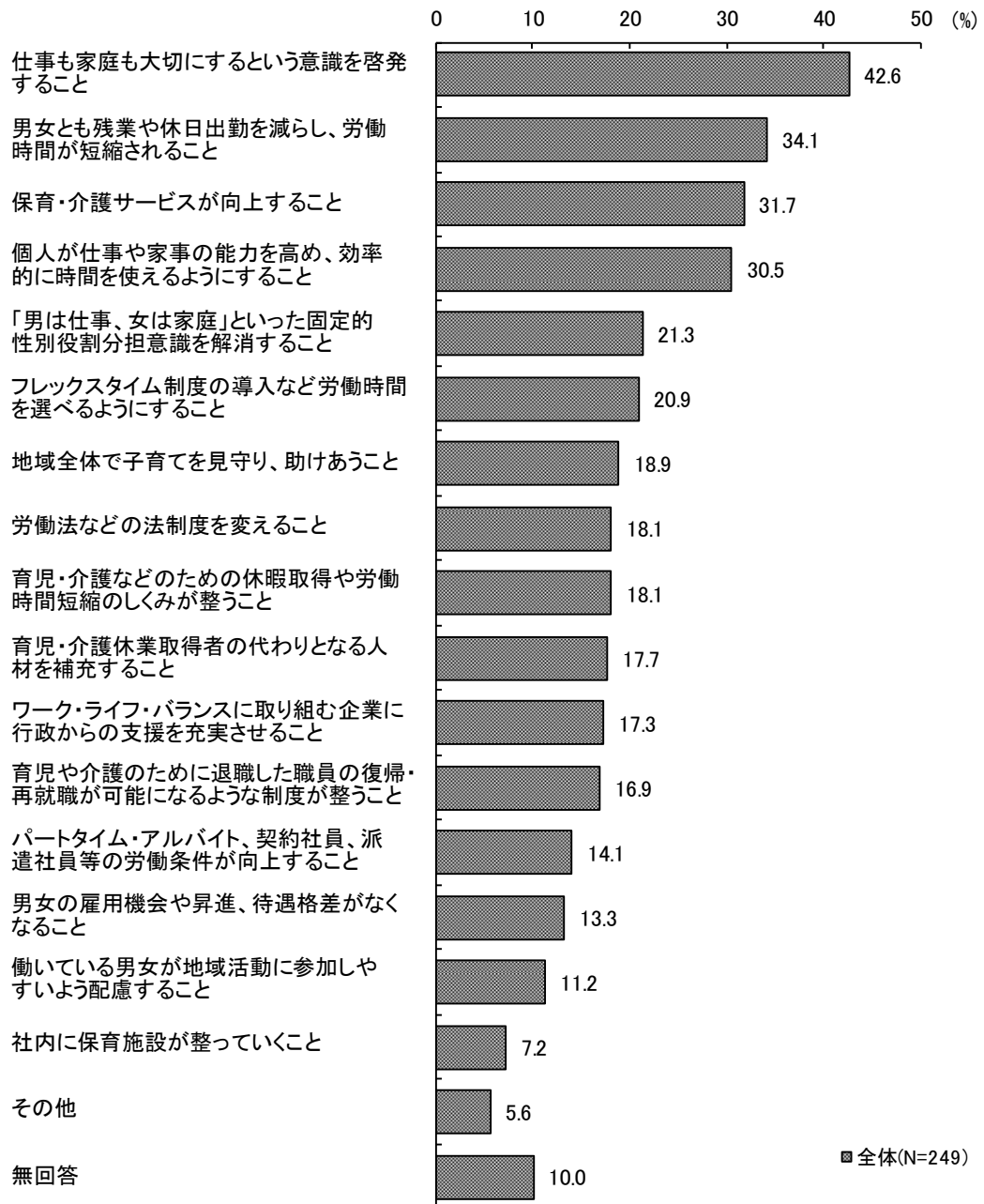
ワーク・ライフ・バランスに関する取組み状況について、「実施している」は、長時間労働の抑制に関する『定時退社の奨励』が57.1%、『所定外労働削減のための対策』が59.0%である。また、年次有給休暇の取得推進に関する『有給休暇取得の奨励』が52.2%、『半日単位での有給休暇取得が可能』が67.9%、『時間単位での有給休暇取得が可能』が19.7%である。



ワーク・ライフ・バランスのために必要なこと

「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること（42.6%）」が最も多い。

ワーク・ライフ・バランスのために必要なことは、「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること（42.6%）」が最も多く、「男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること（34.1%）」、「保育・介護サービスが向上すること（31.7%）」が続いている。



フレックスタイム制度

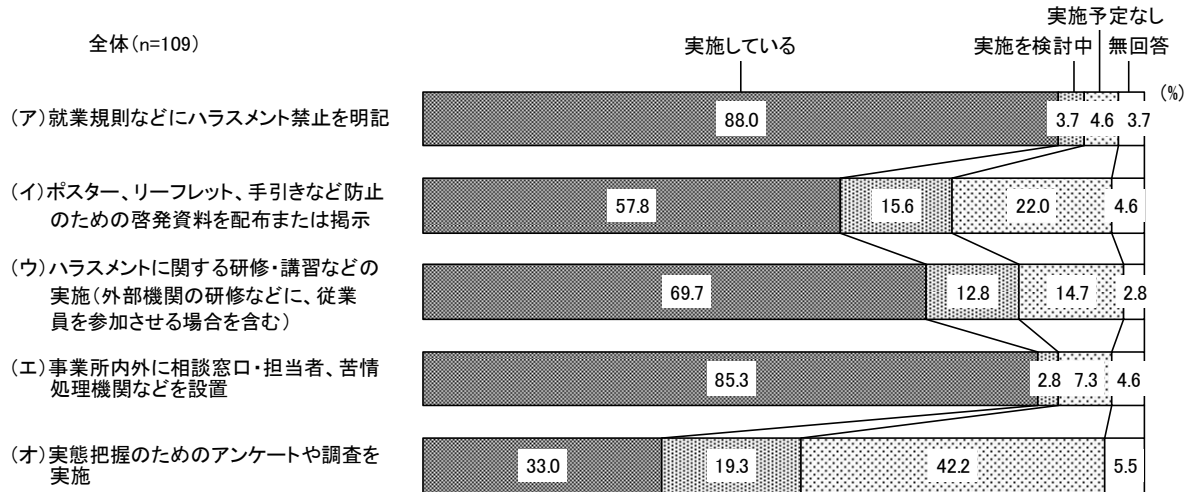
1か月以内の一定期間(清算期間)における総労働時間をあらかじめ定めておき、労働者はその枠内で各日の始業及び終業の時刻を自主的に決定し働く制度で、労働者がその生活と業務の調和を図りながら、効率的に働くことができ、労働時間を短縮しようとするものである。

ハラスメント対策

ハラスメント対策の導入状況（すでに取組みを実施または今後実施予定の事業所）

『就業規則などにハラスメント禁止を明記』が 88.0%。

「実施している」の割合は、『就業規則などにハラスメント禁止を明記』が 88.0%、『事業所内外に相談窓口・担当者、苦情処理機関などを設置』が 85.3%、『ハラスメントに関する研修・講習などの実施（外部機関の研修などに、従業員を参加させる場合を含む）』が 69.7%となっている。



性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮

性的（セクシュアル）マイノリティへの配慮に関して取り組んでいること

「相談窓口を設置する（12.0%）」が最も多い。

