

認め合い 支え合い ともに創るまち すみだ
墨田区男女共同参画推進プラン(第4次)
(平成26年度～30年度)

すみだの 男女共同参画 社会の実現

性別により差別されることなく、地域の中で、
お互いの人権を尊重し、女性と男性が
共に責任を分かち合う男女共同参画社会の実現



1 計画改定の趣旨

(1) 計画の目的

平成 18 年 4 月に施行した「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」(以下、「条例」という。)に基づき、墨田区の男女共同参画施策を総合的かつ計画的に推進するための行動計画を定めるものです。

(2) 計画の位置づけ

- この計画は、条例第 10 条第 1 項に規定する行動計画であり、男女共同参画社会基本法（平成 11 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。
- この計画は、墨田区男女共同参画推進プラン（平成 21 年策定）を継承しています。
- この計画は、「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¹」（平成 25 年 7 月改正）第 2 条の 3 第 3 項に規定する「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」（市町村基本計画）を包含しています。
- この計画は、区の将来像を描く「墨田区基本構想」（区民と区が共有するまちづくりの基本理念やめざすべき「すみだ」の将来の姿を描くとともに、区民と区が一緒になって「すみだ」をつくる協治（ガバナンス）²の指針）及び保健福祉、教育、文化、産業、防災、環境、まちづくりなどの関連計画との整合を図っています。
- この計画は、国の第 3 次男女共同参画基本計画、都の「男女平等参画のための東京都行動計画～チャンス&サポート東京プラン 2012」との整合を図っています。

¹ 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（DV 防止法）：

配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備することにより、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図るために制定する法律（平成 13 年施行）。

平成 16 年（被害者の自立支援の明確化）、平成 19 年（保護命令制度の拡充、市町村に対する基本計画策定の努力義務等）の改正に続き、平成 25 年 7 月、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律の一部を改正する法律」が公布されました（平成 26 年 1 月 3 日施行）。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も法が適用されます。

² 協治（ガバナンス）：

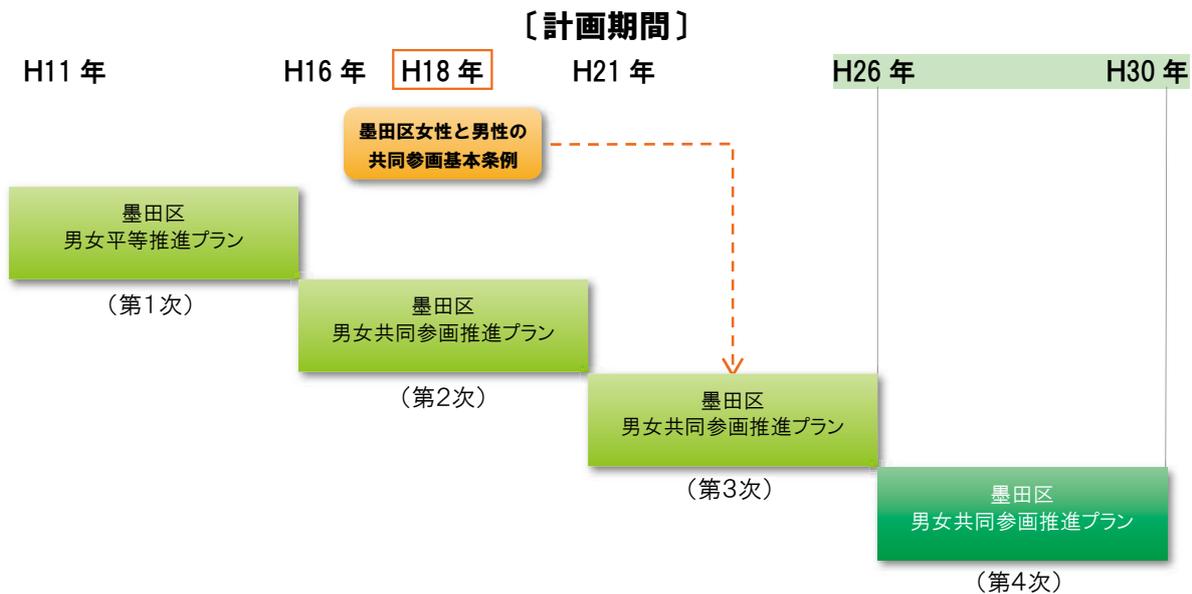
区民・地域・NPO・企業などと区が、それぞれに果たすべき責任と役割を自覚しながら、対等の立場で協力し、地域の課題解決を図る社会のあり方。

(3) 計画の名称

平成 11 年に制定された男女共同参画社会基本法により、計画策定が努力義務化され、その年に「墨田区男女平等推進プラン」を策定しました。平成 16 年、平成 21 年の2度の改定を経て、この計画を「墨田区男女共同参画推進プラン（第4次）」と称することとします。

(4) 計画の期間

この計画の期間は、平成 26（2014）年度～平成 30（2018）年度の5年間とします。



(5) 改定の視点

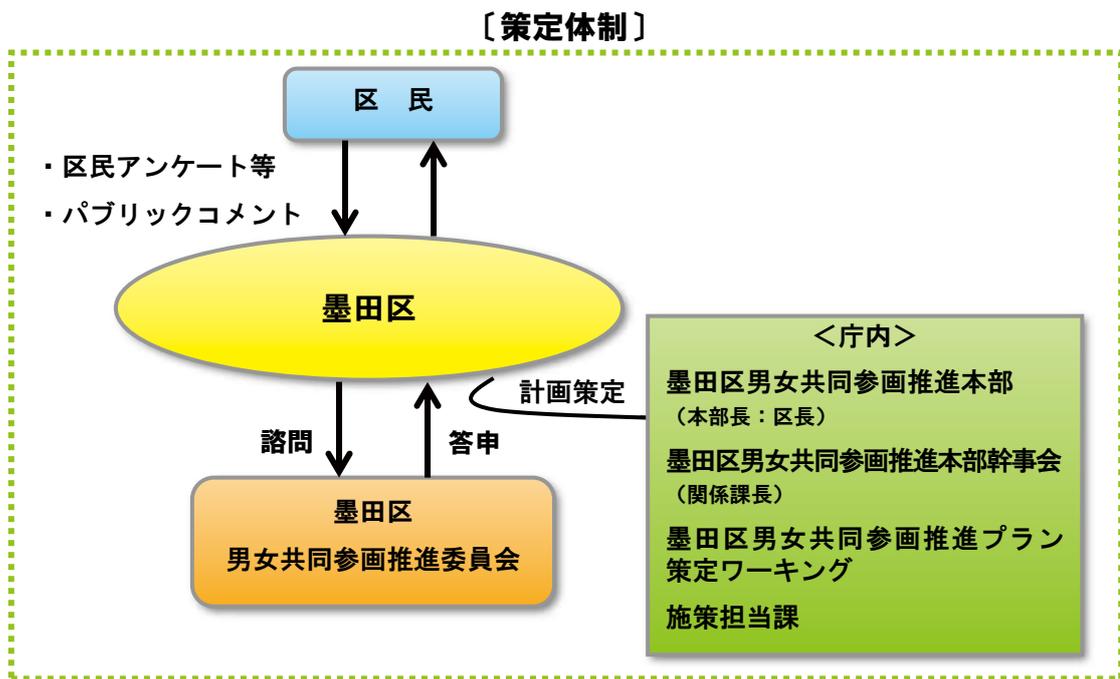
改定に当たっては、これまでの実績等を踏まえ、条例の基本理念を実現するため、次の点に留意しています。

- 区民の生活に身近な男女共同参画の推進であること
- 女性の地位と活躍を重視し、その名称を「男女」ではなく、「女性と男性」としている条例の精神を十分に表現すること
- 墨田区の地域性を踏まえること
- 骨太で、かつシンプルな施策体系であること
- 墨田区男女共同参画推進プラン（第3次）の検証を踏まえること
- 推進状況が評価しやすいこと

(6) 策定体制と区民意見の反映

この計画は、平成 24 年に実施したアンケート調査³やインタビュー調査等による区民の意識や生活実態を把握するとともに、区民や有識者などで組織される「墨田区男女共同参画推進委員会」から平成 25 年 3 月に示された答申を踏まえ、全庁的な策定体制により施策を検討し、策定しています。

また、パブリックコメント（平成 25 年 12 月～平成 26 年 1 月）を実施し、広く区民の意見の収集と適切な反映を図っています。



³ 墨田区男女共同参画推進アンケート調査：

調査期間：平成 24 年 6 月 15 日～7 月 17 日

調査対象：満 20 歳以上 80 歳未満の区民

標本数：2,000 人（女性 1,000 人、男性 1,000 人）

有効回収率：40.8%

施策の方向③中小企業・商工業における男女共同参画の推進

◆◆◆現状と課題◆◆◆

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、企業がワーク・ライフ・バランスの取組を行うことを積極的にとらえ、企業とそこで働くものが、協調して生産性の向上や職場の意識改革等に取り組むとされています。

「中小企業の雇用管理と両立支援に関する調査¹⁰」（平成 21 年 独立行政法人労働政策研究・研修機構）によると、育児休業を取得した女性社員（正社員）は、従業員規模 300 人以上では 90%を超えますが、従業員規模 30 人未満では 58.7%にとどまっています。

また、ワーク・ライフ・バランス支援策への積極度を企業の規模別でみると、従業員規模が 500～999 人の企業では“積極的”が 61.3%（「積極的である」8.0%と「やや積極的」53.3%の合計）であるのに対し、従業員規模が 30 人未満では 9.6%（「積極的である」1.1%と「やや積極的」8.5%の合計）にとどまることになりました。

区内に多い家内工業や商店等自営業では仕事と家事、育児、介護の境目がない厳しい状況にいることも少なくありません。ワーク・ライフ・バランスの推進とともに、女性の活躍が評価され、男女が対等なパートナーであることを改めて考えていくことも大切です。

また、企業における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの取組を一層推進していくため、公共工事等の競争参加資格審査において、取組状況を評価する仕組みを検討していく必要もあります。

図表 31 従業者規模別事業所の割合

	30人未満	30～100人未満	100～300人未満	300人以上	派遣・下請従業者のみ
墨田区	94.8	3.6	0.9	0.3	0.4
東京都	92.6	5.4	1.2	0.4	0.4

資料：経済センサス、東京都事業所・企業統計調査報告書 平成 21 年 10 月 1 日

◆◆◆方針◆◆◆

■中小企業で働く男女の望ましい就業環境等について働きかけていきます。

	事業	事業の内容	所管課
77	ワーク・ライフ・バランス推進のための講演会	ワーク・ライフ・バランスの意義や方法をわかりやすく紹介し意識啓発を図ります。	人権同和・男女共同参画課

¹⁰ 調査の概要：

日本全国の日本標準産業分類 19 産業から農業、林業、漁業、鉱業、複合サービス業、公務、分類不能の産業を除く 12 産業に属する従業員 10 人以上 1000 人未満の企業を調査対象に 10,000 社を抽出し、郵送法により調査を実施しています。調査実施時期は平成 20 年 11 月～12 月。

課題（２）仕事と生活の調和をめざします

〔施策の方向〕

- ① ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)・ゆとりある家庭生活への支援
- ② 男女で担う子育て環境づくり
- ③ 高齢者・障害者の介護(介助)者への支援

〔指標〕

項目名	現状	目標(平成30年度)
1 「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	16.4% (墨田区アンケート調査 2012)	増加
2 パパのための出産準備クラス開催数	年 12 回	年 12 回以上
3 ハート・ライン 21 事業の推進	区社会福祉協議会への助成	継続実施

施策の方向①ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)・ゆとりある家庭生活への支援

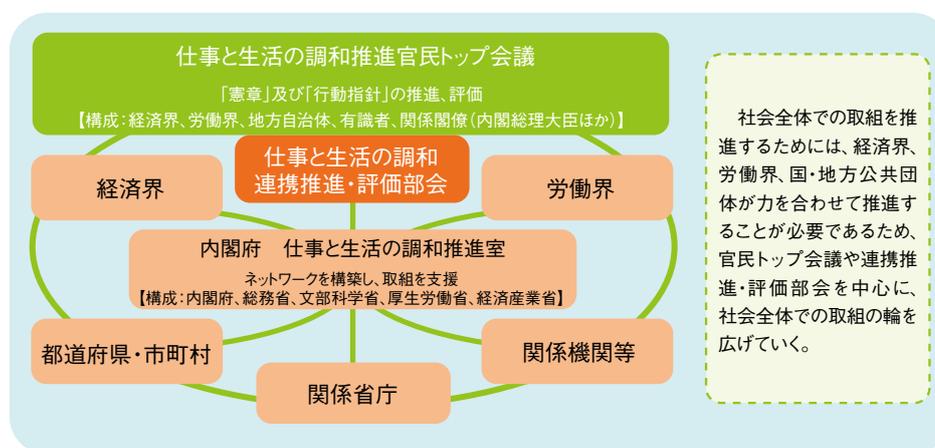
◆◆◆現状と課題◆◆◆

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図りたいと希望する男女が多いものの、現実では、女性は仕事や家庭生活を優先、男性は仕事を優先する生活となっており（P37 図表 14）、20～30 歳代や 50 歳代男性の長時間労働も明らかとなりました。

国が推進しているワーク・ライフ・バランスとは、国民一人ひとりが、年齢や性別に関わらず、やりがいや充実を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、健康を維持し、趣味・学習、ボランティア活動や地域社会への参画等を通じた自己実現を可能とするものです。また、長時間労働を当然としてきた従来の働き方を見直すことなどにより、育児・介護等も含め、家族が安心して暮らし、家庭的責任を果たす上でも重要なもので、企業にとっても生産性向上や優秀な人材確保に役立つとされています。

墨田区アンケート調査（2012）では、ワーク・ライフ・バランスについて「内容まで知っている」とするのは 16.4%にとどまり（P42 図表 18）、今後の普及が期待されています。

<参考>仕事と生活の調和を推進する体制



◆◇◆方針◆◇◆

■仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発など、様々な活動を自らの希望するバランスで、選択・実現できるよう、ワーク・ライフ・バランスの普及に努めます。

	事業	事業の内容	所管課
78	ワーク・ライフ・バランス推進のための意識啓発	区のお知らせや区のホームページ、啓発冊子等を活用し、ワーク・ライフ・バランスの必要性等の意識啓発を図ります。	人権同和・男女共同参画課
79	ワーク・ライフ・バランス推進のための検討会	男女を問わず誰もが仕事とプライベートをうまく調和させ、自分が希望するバランスで生活するための手段等について、関係各課で検討を行い、墨田区らしい「ワーク・ライフ・バランス」の実現をめざします。	人権同和・男女共同参画課
80	労働資料の収集及び提供	国・都から提供された資料及びパンフレット等を収集・配布し、育児・介護休業制度取得や短時間勤務の利用促進を図ります。	人権同和・男女共同参画課
81	特定事業主行動計画の推進	「次世代育成支援対策推進法」第19条に基づき、職員の仕事と家庭の両立が図られるようにするため、勤務環境の整備等の目標を定め、その達成のために講じる育児休業の促進等の行動計画を策定し推進します。	職員課