

I 趣旨と背景

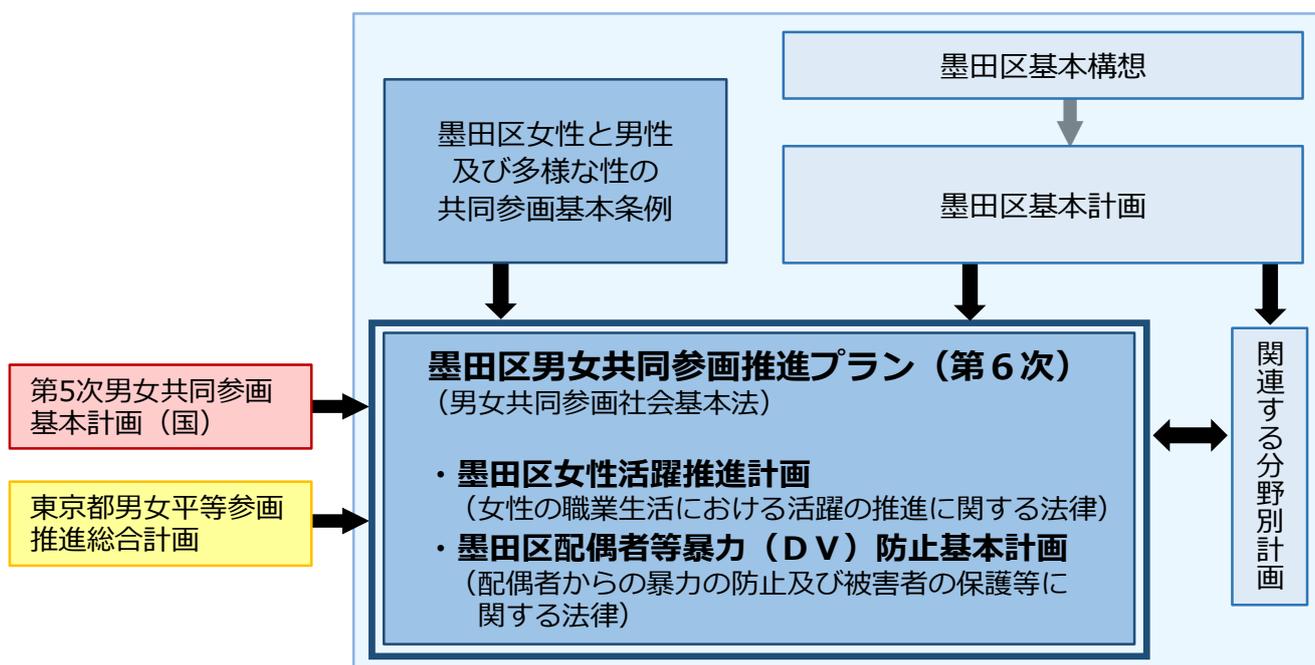
1 計画改定の趣旨

(1) 計画の目的

墨田区では、「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」を一部改正し、2023（令和5）年に「墨田区女性と男性及び多様な性の共同参画基本条例」（以下、「条例」という。）として施行しました。この条例に基づき、すみだ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) 計画の位置付け

本プランの位置付けは次のとおりです。



本プランは次のような性格をもっていることを念頭に、「墨田区男女共同参画推進プラン（第5次）」の内容を見直し、必要な施策を加えて策定しています。

1	このプランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく「市町村男女共同参画計画」です。
2	このプランは、「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」を包含して策定するものです。
3	このプランは、「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」第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」を包含して策定するものです。
4	このプランは、「墨田区女性と男性及び多様な性の共同参画基本条例」第11条に基づき策定する計画です。
5	このプランは、国の「第5次男女共同参画基本計画」、都の「東京都男女平等参画推進総合計画」の趣旨を踏まえて策定する計画です。
6	このプランは、区の「墨田区基本計画」やその他の関連する分野別計画との整合性を図り、策定する計画です。

【関連する区分野別計画】

◇墨田区人権啓発基本計画（令和4年3月）

女性の人権問題をはじめ、性的指向・性自認に関する人権問題等、様々な人権問題を解決するための施策を定めています。

◇すみだ健康づくり総合計画（後期）（令和4年3月）

「健康寿命をのばし、誰ひとり取り残さない『健康長寿日本一のまち』の実現」を目指し、「女性の健康づくりを進めます」を基本施策の一つに定めています。

◇墨田区子ども・子育て支援総合計画－すみだ子育て・子育て応援宣言－（令和2年2月）

女性の就業が進む中で、依然として育児・介護の負担が女性に偏っている現状や男性の育児休業取得が進まない実態に触れ、基本目標の一つにワーク・ライフ・バランスを踏まえた支援の実施が掲げられており、男性の育児参加の促進や働き方改革の推進が重要であると示しています。

◇墨田区子どもの未来応援取組方針（平成30年3月）

「子どもの貧困問題」に対応していけるよう、取組方針を策定しています。方針2には、「困難を抱える家庭・保護者を支援」が記載されています。

◇第4次墨田区地域福祉計画（令和4年3月）

「互いに尊重しあい、共に生きる支えあいの地域をつくる」を基本理念とし、すべての区民が、疎外・差別されること無く、差異や多様性を認めあいながら支えあう旨が記載されています。

◇墨田区高齢者福祉総合計画・第9期介護保険事業計画（令和6年3月）

働きながらの介護の継続性、介護を主な理由とした離職状況、仕事と介護の両立支援策など墨田区の在宅介護の実態を示すとともに、介護事業所における職員の離職防止や定着支援の必要性がうたわれています。

◇墨田区障害者福祉総合計画（令和6年3月）

障害福祉サービス等の見込量やその確保のための方策が定められており、同居している家族の仕事と介護の両立につながることを期待する旨が記載されています。

◇墨田区地域防災計画（令和5年3月）

防災対策については、被災者の視点に立って対策を推進することが重要ですが、特に女性や高齢者等に対しては、きめ細かい配慮が必要です。また、防災に関する政策・方針決定過程及び防災の現場における女性の参画を拡大して、防災対策を推進しています。

◇墨田区避難所運営マニュアル（平成28年3月）

大規模地震や豪雨災害など大規模災害の経験から、男女共同参画の視点に基づく避難所における生活環境の改善策が追記されました。

◇墨田区地域力育成・支援計画中間改定（令和5年3月）

地域力の向上に関連する事業として、墨田区男女共同参画推進委員の活動をはじめ、拠点施設における事業が位置付けられています。

◇墨田区職員のための仕事と子育て両立支援プラン（特定事業主行動計画〈後期計画〉）（令和3年3月改定）

職員が仕事と子育ての両立に生きがいと誇りをもって取り組むことを目的に、「職員の意識改革と職場からの支援」や「育児休業（部分休業）の取得促進」、「子育てを行う女性職員の活躍推進」などが挙げられています。

◇墨田区女性の活躍推進のための特定事業主行動計画（後期計画）（令和3年4月）

区の女性職員の職務における一層の活躍を推進するためには、「女性管理職及び係長職の割合の向上」と「男性職員と女性職員の育児休業の取得率及び取得期間の向上」を目標として掲げ、その達成に向けた取組を示しています。



(3) 計画の名称

1999（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、同年に「墨田区男女平等推進プラン」を策定しました。2004（平成16）年の改定から「墨田区男女共同参画推進プラン（第2次）」として、以降、2009（平成21）年、2014（平成26）年、2019（平成31）年の改定を経て、この計画を「墨田区男女共同参画推進プラン（第6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、2024（令和6）年度～2028（令和10）年度の5年間とします。

〔計画期間〕

1999年	2000年	2001年	2002年	2003年	2004年	2005年	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年
平成11年度	平成12年度	平成13年度	平成14年度	平成15年度	平成16年度	平成17年度	平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度
国 男女共同参画基本計画					国 第2次男女共同参画基本計画					国 第3次男女共同参画基本計画				
H14～H18年度 東京都男女平等推進総合計画					H19～H23年度 東京都男女平等推進総合計画					H24～H28年度 東京都男女平等推進総合計画				
墨田区男女平等推進プラン（第1次）					墨田区男女共同参画推進プラン（第2次）					墨田区男女共同参画推進プラン（第3次）				
男女共同参画社会基本法施行（6月）		配偶者暴力防止法施行（10月）		配偶者暴力防止法改正（6月）		墨田区女性と男性の共同参画基本条例施行（4月）			配偶者暴力防止法改正（7月）		配偶者暴力防止法改正（7月）			

2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年	2024年	2025年	2026年	2027年	2028年	
平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	令和8年度	令和9年度	令和10年度	
国 第3次男女共同参画基本計画			国 第4次男女共同参画基本計画					国 第5次男女共同参画基本計画							
H24～H28年度 東京都男女平等推進総合計画			H29～R3年度 東京都男女平等推進総合計画					R4～R8年度 東京都男女平等推進総合計画							
墨田区男女共同参画推進プラン（第4次）					墨田区男女共同参画推進プラン（第5次）					墨田区男女共同参画推進プラン（第6次）					
女性活躍推進法完全施行（4月）		政治分野における男女共同参画の推進に関する法律施行（5月）			女性活躍推進法改正（5月）			配偶者暴力防止法改正（4月）		困難な問題を抱える女性への支援に関する法律施行（4月）			墨田区女性と男性及び多様な性の共同参画基本条例として一部改正し施行（4月）		

(5) 策定体制

①「墨田区男女共同参画推進委員会」の開催

区長の附属機関である「墨田区男女共同参画推進委員会」より、2023（令和5）年3月に答申が示されました。

②庁内検討組織

区長を本部長とした「墨田区男女共同参画推進本部」と、その下に組織された「プラン改定検討会」にて関係部局との連携により内容等の検討を行いました。

③「墨田区男女共同参画に関する調査」、「女性活躍及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査」の実施

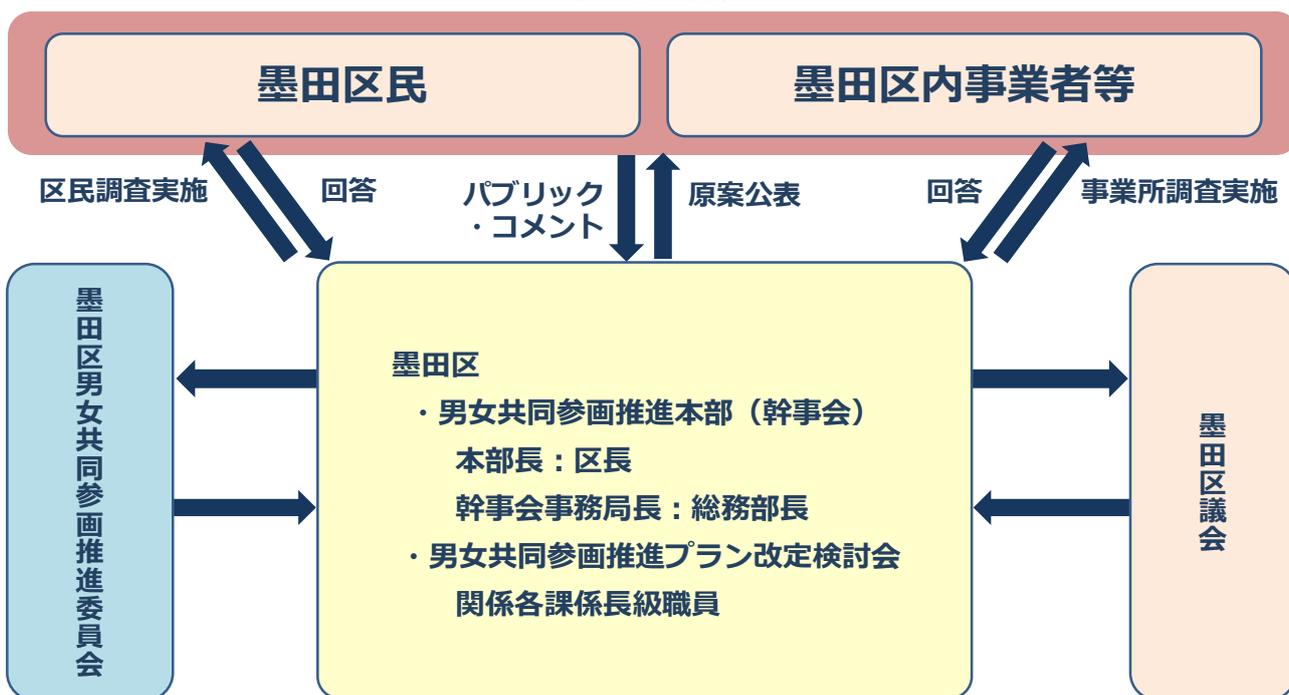
本プランの策定に必要な基礎資料とすることを目的として2022（令和4）年に区民と区内事業所を対象としたアンケート調査を実施しました。

墨田区男女共同参画に関する調査	女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査
調査期間：2022（令和4）年5月31日～6月24日 調査対象：満18歳以上の区民 標本数：2,000人（女性1,000人、男性1,000人） 有効回収率：31.5%	調査期間：2022（令和4）年8月23日～9月16日 調査対象：区内に事業所がある従業員5人以上300人以下の事業所 標本数：2,000事業所 有効回収率：27.7%

④パブリック・コメント（意見募集）の実施

「墨田区男女共同参画推進プラン(第6次)」(案)に対するパブリック・コメント(意見募集)を2023（令和5）年12月8日から2024（令和6）年1月12日まで実施しました。

〔策定体制〕



2 計画改定の背景

(1) 社会情勢の変化

① SDGs（持続可能な開発目標）

2015（平成27）年9月の国連総会で「国連持続可能な開発サミット」が開催され、「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が加盟193か国の全会一致で採択されました。そのアジェンダ（行動指針）で2016（平成28）年から2030（令和12）年までの15年間の行動目標であるSDGs（持続可能な開発目標：Sustainable Development Goals）が掲げられています。17の目標と169のターゲットで構成されており、誰一人として取り残さない社会の実現という理念を持っています。

この前文には「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メントを達成することを目指す」と示されており、ジェンダー平等の実現はSDGs全体の目的の一つとなっています。また、17の目標の1つに「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワメントを図る」が含まれています。

② 新型コロナウイルス感染症拡大の影響

2020（令和2）年からの新型コロナウイルス感染症の拡大により、世界中で男女共同参画に関する様々な課題が顕在化しました。感染拡大防止のための外出自粛や休業要請等により、女性の非正規雇用の状況及びサービス従事者等の収入への深刻な影響、生活不安やストレスによるDV（配偶者等からの暴力）や性暴力の増加・深刻化、女性の自殺者の増加など、女性の生活に大きな影響を及ぼしました。

その一方で、感染拡大防止をきっかけにテレワークや在宅勤務等の導入によって多様な働き方の普及や社会全体のデジタル化の急速な進展も見られています。

③ ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

各国の男女格差を測る指標の一つとなっている「ジェンダー・ギャップ指数」は、世界経済フォーラムが毎年公表しており、経済・教育・健康・政治の4分野のデータを基に算出されます。

「ジェンダー・ギャップ指数2023」では、日本の順位は146か国中125位で、2022（令和4）年の146か国中116位から後退し、過去最低という結果になりました。先進国の中では最低となっており、特に政治分野や経済分野の値が低く、全体の順位を引き下げています。

【ジェンダー・ギャップ指数2023 上位国及び主な国の順位】

順位	国名	値	順位	国名	値
1	アイスランド	0.912	43	アメリカ	0.748
2	ノルウェー	0.879	79	イタリア	0.705
3	フィンランド	0.863	102	マレーシア	0.682
4	ニュージーランド	0.856	105	韓国	0.680
5	スウェーデン	0.815	107	中国	0.678
6	ドイツ	0.815	124	モルディブ	0.649
15	英国	0.792	125	日本	0.647
30	カナダ	0.770	126	ヨルダン	0.646
40	フランス	0.756	127	インド	0.643

(2) 国の動き

①第5次男女共同参画基本計画の策定（令和2年12月）

1999（平成11）年6月に施行された男女共同参画社会基本法では、「男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である」と示しています。

男女共同参画社会基本法に基づき、国では2022（令和4）年12月に第5次男女共同参画基本計画が策定されました。第5次男女共同参画基本計画では次の4つを「目指すべき社会」として掲げ、その実現により男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成促進を図るとしています。

第5次男女共同参画基本計画における「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、国際社会と協調する社会

第5次計画では、男女共同参画の取組を進めることについて、「男女」にとどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるもの」としており、多様性の視点が強調されました。

②女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）の改正 （令和元年5月）

働くことを希望する全ての女性がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現のために、2015（平成27）年8月に女性活躍推進法が成立しました。これにより、女性活躍推進に向けた行動計画の策定・届出・公表が国や地方公共団体、事業主に義務付けられました。

2019（令和元）年5月の改正では、一般事業主行動計画の策定・届出と情報公表について、2022（令和4）年4月1日から常用労働者数が101人以上の事業主も義務の対象となりました。また、常用労働者数301人以上の事業主の情報公表の内容についても変更されています。

女性活躍推進法の基本原則

- 1 男女間の格差の実情を踏まえ、女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること
- 2 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること
- 3 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと

③配偶者暴力防止法（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）の改正（令和6年4月）

2001（平成13）年4月に、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を目的として配偶者暴力防止法が成立しました。これまでの主な改正としては、2013（平成25）年に法律の適用対象が生活の本拠を共にする交際相手に拡大され、2019（令和元）年には、同伴する家族を適用対象に含め、児童相談所との連携が規定されました。

また、2023（令和5）年5月の改正により、保護命令の対象に精神的暴力が含まれるようになったほか接近禁止命令等の期間の延長等、保護命令制度の拡充や保護命令違反の罰則強化が定められました。

④女性デジタル人材育成プラン（令和4年4月）

2022（令和4）年4月に、コロナ下における女性の就労支援、女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダー・ギャップの解消に向けて、女性デジタル人材育成プランが決定されました。2022（令和4）年から3年間集中的に就労に直結するデジタルスキルを身に着けた女性デジタル人材の育成を強化するとしています。

このプランをデジタルスキルの向上とデジタル分野への就労支援に関する具体策が盛り込まれた総合的な対策とし、テレワーク等の柔軟な働き方を通じたデジタル就労ができる環境の整備、女性デジタル人材のすそ野を広げるための官民連携の取組の横展開を進めていくことが示されています。

⑤困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和6年4月）

2022（令和4）年5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。女性は日常生活を営む上で女性であることにより様々な問題に直面することが多いため、そうした現状を改善し、人権が尊重され、女性が安心して自立して暮らせる社会の実現を目的として福祉のさらなる推進を図るとしています。

（3）都の動き

①東京都男女平等参画推進総合計画（令和4年3月）

東京都女性活躍推進計画と東京都配偶者暴力対策基本計画の両計画で構成された東京都男女平等参画推進総合計画が2022（令和4）年3月に改定されました。この計画は、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画及び東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画となっています。

「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」を目指すべき男女平等参画社会のあり方として、「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・職場など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示し、「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。

②第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画（令和5年3月）

2019（令和元）年12月には、東京都性自認及び性的指向に関する基本計画が策定され、性的指向・性自認を理由とする不当な差別の解消や性的指向・性自認に関する啓発・教育を進めるとしています。

2023（令和5）年3月の改正で、基本方針として「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」ことが掲げられています。

③東京都パートナーシップ宣誓制度（令和4年11月）

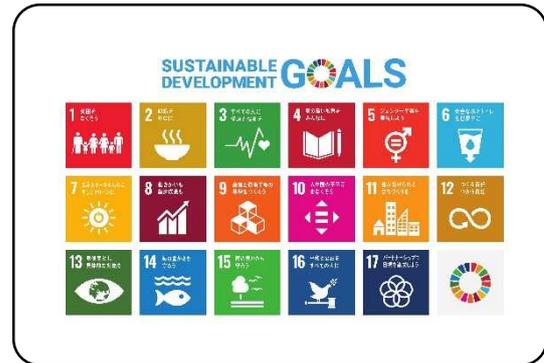
2022（令和4）年6月に制度創設に係る「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」の一部改正が可決され、同年11月に「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用が開始されました。この制度の運用により、多様な性や性的マイノリティに関する正しい理解の啓発とともに、当事者の生活上の困難等の軽減等、暮らしやすい環境づくりを進めるとしています。

（4）区の動き

①「SDGs未来都市」及び「自治体SDGsモデル事業」への選定

2021（令和3）年度に、墨田区はSDGsの達成に向けて特に優れた先導的な取組をしているとして、「SDGs未来都市」と「自治体SDGsモデル事業」に選定されました。SDGs未来都市すみだとして、墨田区が目指す持続可能な“すみだ”として、「個性が尊重され、障害や性別・年齢に関わらず誰もが活躍できること」を示し、ジェンダー平等に向けて取組を強化します。

ACTION! すみだSDGs



②墨田区基本計画（令和4年4月）

2005（平成17）年度に策定された墨田区基本構想にて示されている将来の姿を実現するために、墨田区基本計画を策定しています。社会情勢の変化や区を取り巻く環境を踏まえ、墨田区が持続可能なまちとして発展していくために、2022（令和4）年4月に墨田区基本計画を改定しました。

改定では「すべての人々が多様性を認め合い、人権を尊重する共生社会をつくる」というこれまでの人権政策をさらに発展させた政策が設けられ、意識啓発・人材育成等の取組を進め、男女共同参画の推進と性の多様性の尊重に取り組むとしています。

③墨田区女性と男性及び多様な性の共同参画基本条例（令和5年4月）

2005（平成17）年に「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」を制定し、男女共同参画の施策を進めてきました。2023（令和5）年4月には、多様性を踏まえた男女共同参画を推進するため、「墨田区女性と男性及び多様な性の共同参画基本条例」として施行しました。8つの基本理念を掲げ、性別等に起因する差別等を禁じています。

④墨田区パートナーシップ宣誓制度（令和5年4月）

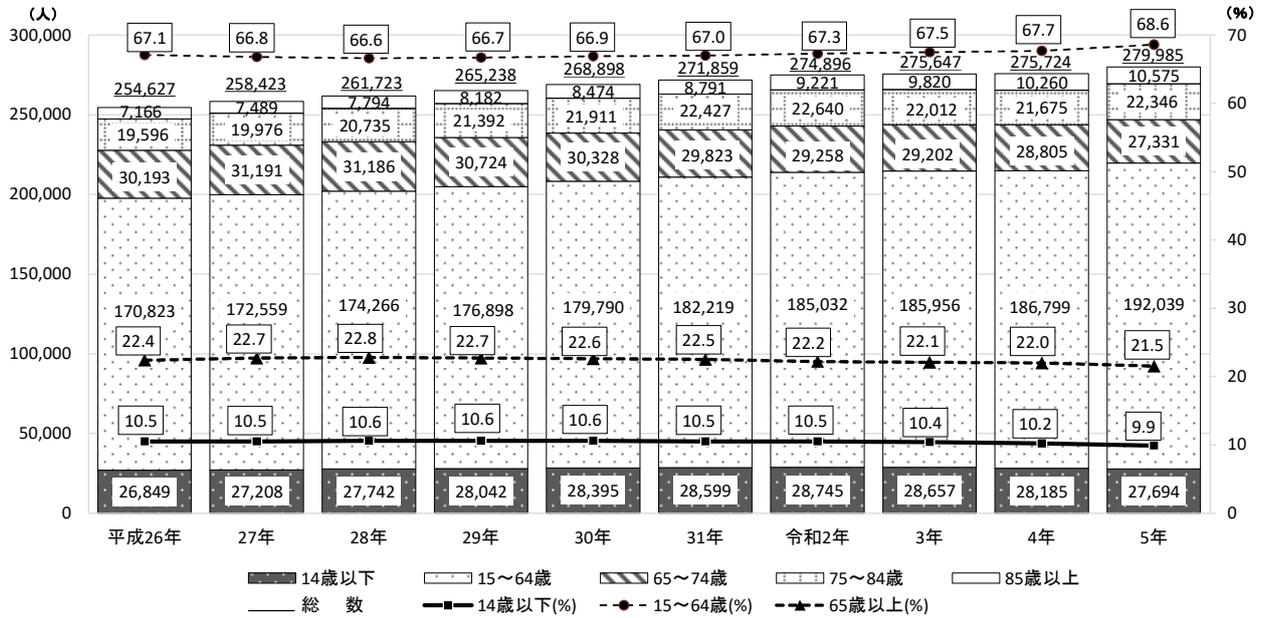
2023（令和5）年4月に施行された墨田区女性と男性及び多様な性の共同参画基本条例において「性別等にかかわらず、全ての人々が、人生を共にしたい人と家族として暮らすことを尊重する施策」を行うことを定めています。そこで、性別等にかかわらず、地域の中でパートナーと共に安心して暮らしていくことを支援するために、2023（令和5）年4月から「墨田区パートナーシップ宣誓制度」の運用を開始しました。

3 墨田区の現状と課題

(1) 墨田区の現状

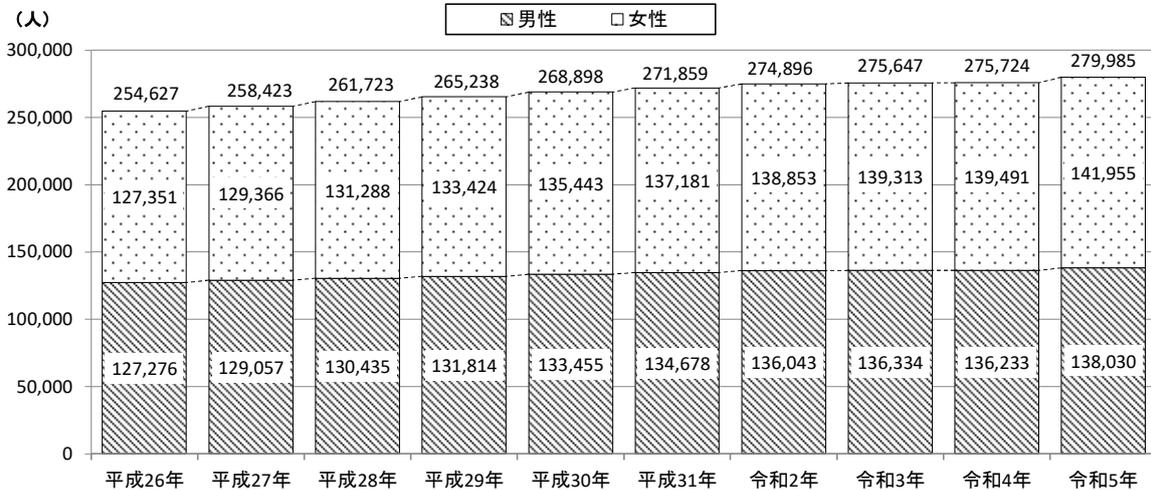
①人口推移

【年齢別人口】



資料：墨田区住民基本台帳（各年1月1日）を基に作成

【男女別人口】



資料：墨田区住民基本台帳（各年1月1日）を基に作成

人口は増加傾向が続き、2023（令和5）年1月1日現在、279,985人となっています。

年齢別人口の構成比をみると、2023（令和5）年1月1日現在、年少人口（0～14歳）は9.9%と10%を下回りました。生産年齢人口（15～64歳）は68.6%と直近5年間の中で最も高く、高齢者人口（65歳以上）は21.5%で僅かに減少しています。また、高齢者人口のうち、65～74歳は2015（平成27）年をピークに減少傾向にありますが、85歳以上は直近10年間で増加傾向にあります。

男女比では、2023（令和5）年1月1日現在、女性が141,955人、男性が138,030人で、女性が男性を3,925人上回っています。

人権と多様性が尊重されるまち
すみた

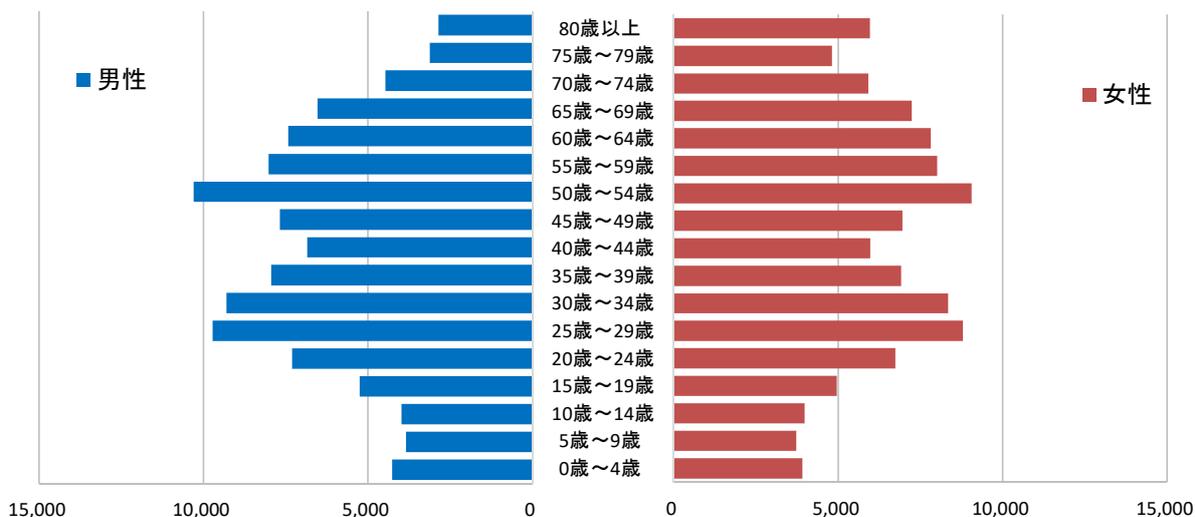
性別等にかかわらず誰もが輝き
ともに活躍できるまち
すみた

あらゆる暴力を許さず、
心と身体が健やかに過ごせるまち
すみた

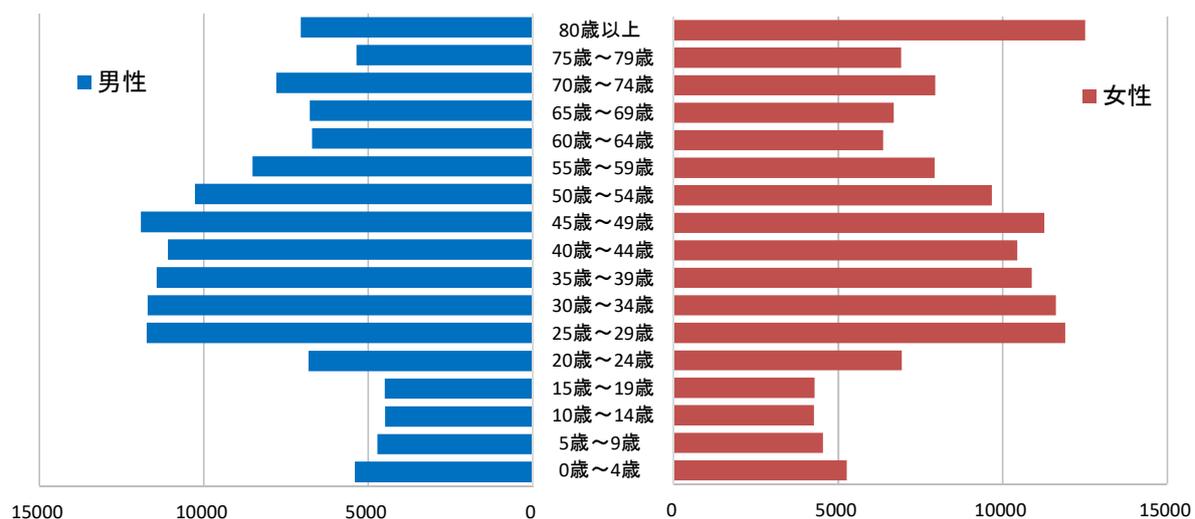
区、区民、事業者が力を合わせ、
互いに連携して
課題に取り組むまち
すみた

【人口ピラミッド（5歳階級別年齢人口）】

2001(平成13年)



2021(令和3年)

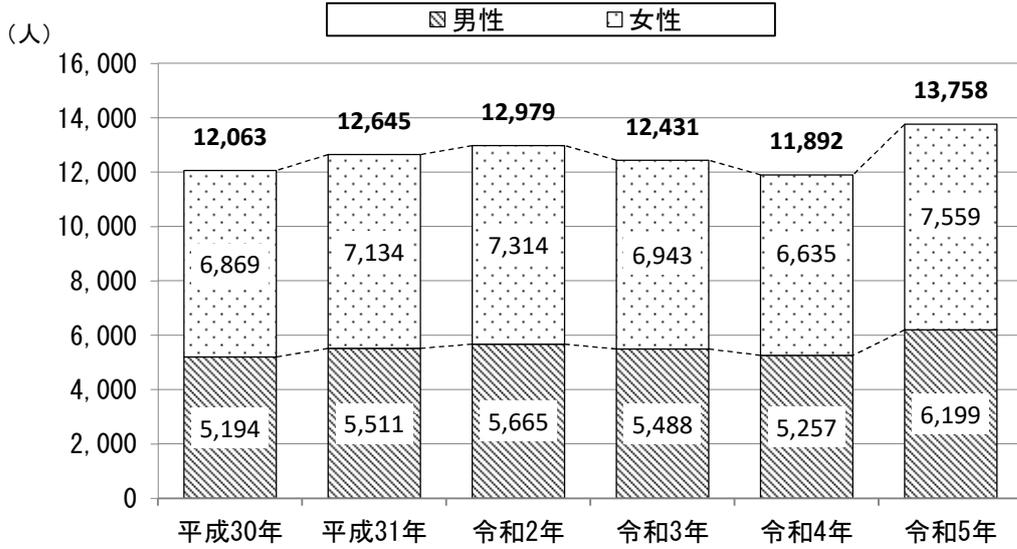


* 2001(平成13)年は3月31日現在、2021(令和3)年は1月1日現在の住民基本台帳世帯数を示しています。

資料：住民基本台帳に基づく人口、人口動態及び世帯数を基に作成

人口ピラミッド（5歳階級別年齢人口）をみると、総人口が増加したことにより、全体的に人口ピラミッドが大きくなったことがうかがえます。また、2001(平成13)年と比較すると、男女共に25~49歳が他の年代に比べて大きく増加しており、生産年齢人口の増加が見られます。一方で、80歳以上の高齢者層も増加しており、高齢化の進展がうかがえます。

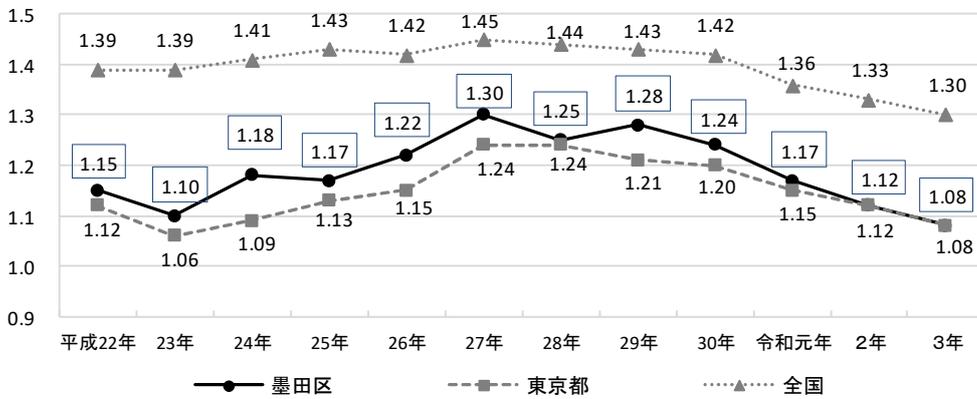
【外国人人口】



資料：墨田区住民基本台帳（各年1月1日）を基に作成

外国人人口は2020（令和2）年以降、減少傾向にありましたが、2023（令和5）年1月1日現在、13,758人と増加に転じています。男女比では、女性が7,559人、男性が6,199人で、女性が男性を1,360人上回っています。

②合計特殊出生率（全国・都・区）



資料：人口動態統計を基に作成

合計特殊出生率※は2017（平成29）年まで増減を繰り返していましたが、2018（平成30）年以降は低下傾向にあり、2021（令和3）年は近年の中で最も低く1.08となっています。

東京都と比較すると直近3年間は同様の水準となっており、2021（令和3）年は1.08と同値となっています。全国と比較すると依然として低く、2021（令和3）年は全国で1.30となっています。墨田区と同様に、全国、東京都ともに直近3年間の合計特殊出生率は低下傾向にあります。

※合計特殊出生率とは、15～49歳までの女性の年齢別出生率を合計したものです。

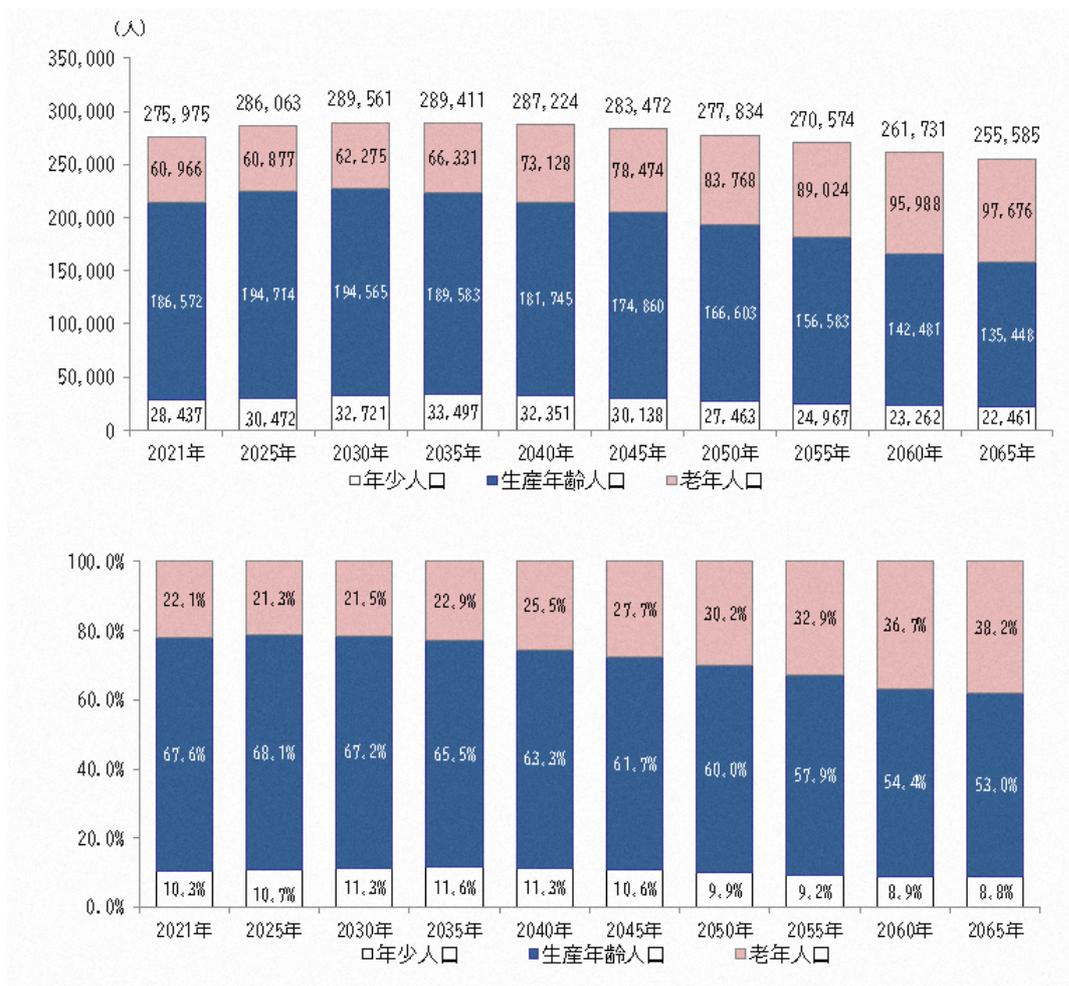
人権と多様性が尊重されるまち

性別等にかかわらず誰もが輝き、ともに活躍できるまち

あらゆる暴力を許さず、心と身体が健やかに過ごせるまち

区、区民、事業者等が力を合わせ、互いに連携して課題に取り組むまち

③人口推計



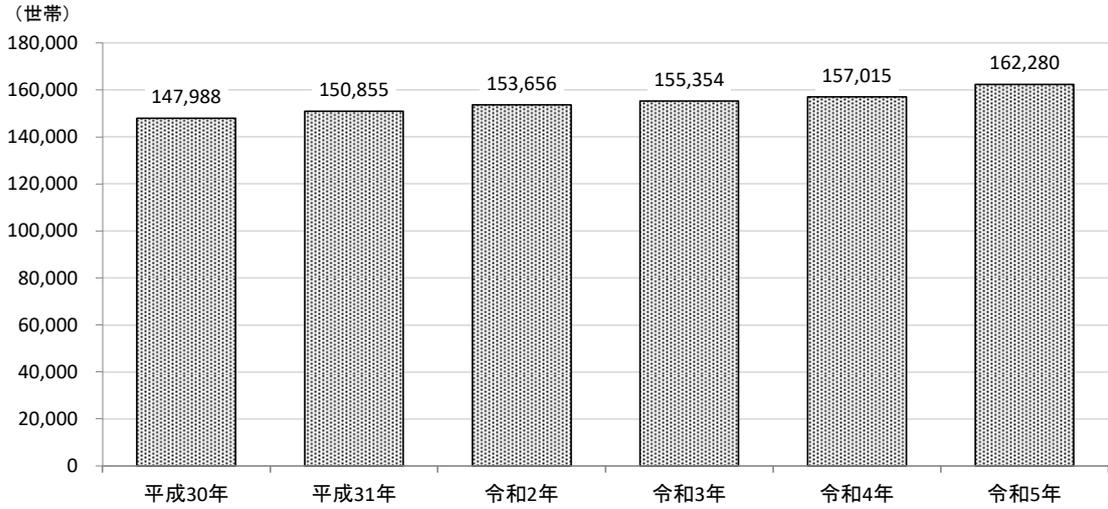
資料：第2期墨田区総合戦略人口ビジョン（令和4年）より引用

コーホート（同時出生集団）要因法[※]によって将来人口を推計したところ、2021（令和3）年4月1日現在を基準人口とすると、総人口は、2030（令和12）年に約289,000人でピークを迎える見込みです。年齢3区分別で見ると、年少人口（0～14歳）及び生産年齢人口（15～64歳）は、おおむね2030（令和12）年前後まで増加し、その後減少していく見込みです。老年人口（65歳以上）は2025（令和7）年以降一貫して増加が続き、2040（令和22）年には、区民の4人に1人が65歳以上という推計結果になりました。

※コーホート（同時出生集団）要因法とは、基本的な属性である性別・年齢別のある年の人口を基準として、出生・死亡・移動に関する将来の仮定値を当てはめて将来人口を推計する方法です。

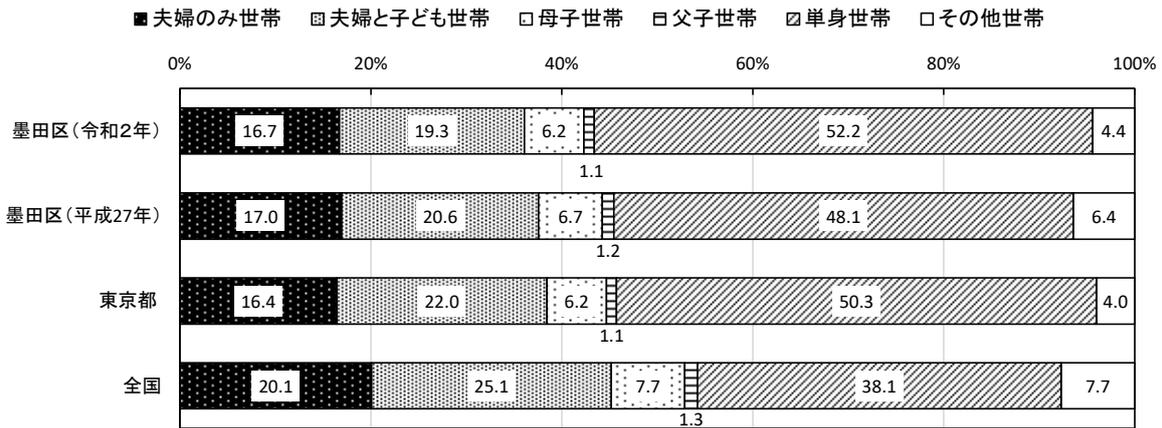
④世帯

【世帯数】



資料：墨田区住民基本台帳（各年1月1日）を基に作成

【家族類型】



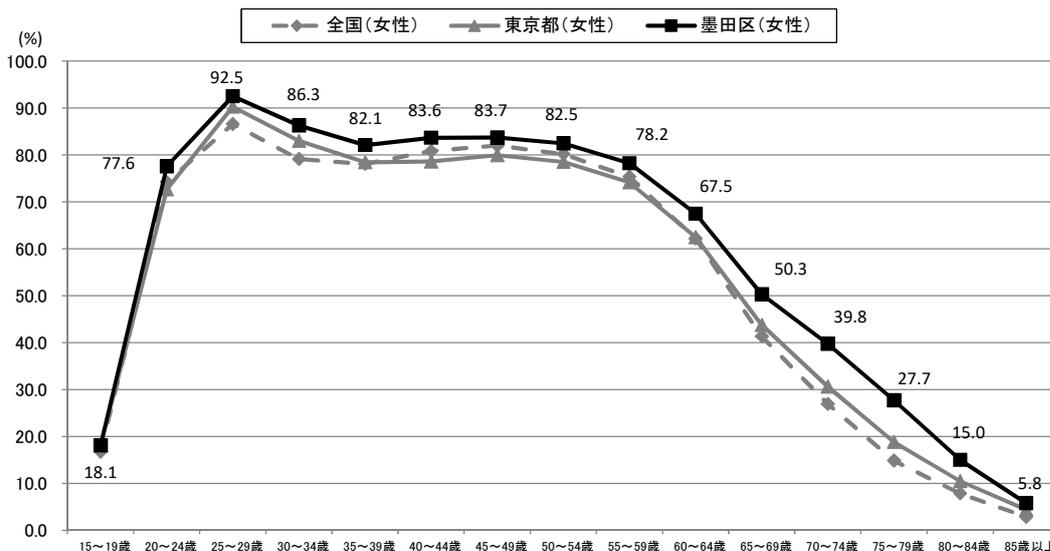
資料：平成27年、令和2年国勢調査を基に作成

世帯数は増加傾向が続いており、2019（平成31）年に150,000世帯を超え、2023（令和5）年1月1日現在、162,280世帯となっています。

家族類型は、夫婦のみ世帯、夫婦と子ども世帯、母子世帯、父子世帯を合わせた核家族世帯が2020（令和2）年は43.4%で、2015（平成27）年から僅かに減少しています。東京都とは大きな違いは見られませんが、全国と比較すると少なくなっています。また、母子世帯と父子世帯を合わせたひとり親世帯が7.3%を占めており、母子世帯が父子世帯を上回っています。

単身世帯は2020（令和2）年は52.2%と過半数を占めており、2015（平成27）年から増加が見られます。東京都とは大きな違いは見られませんが、全国と比較すると単身世帯の割合が高くなっています。

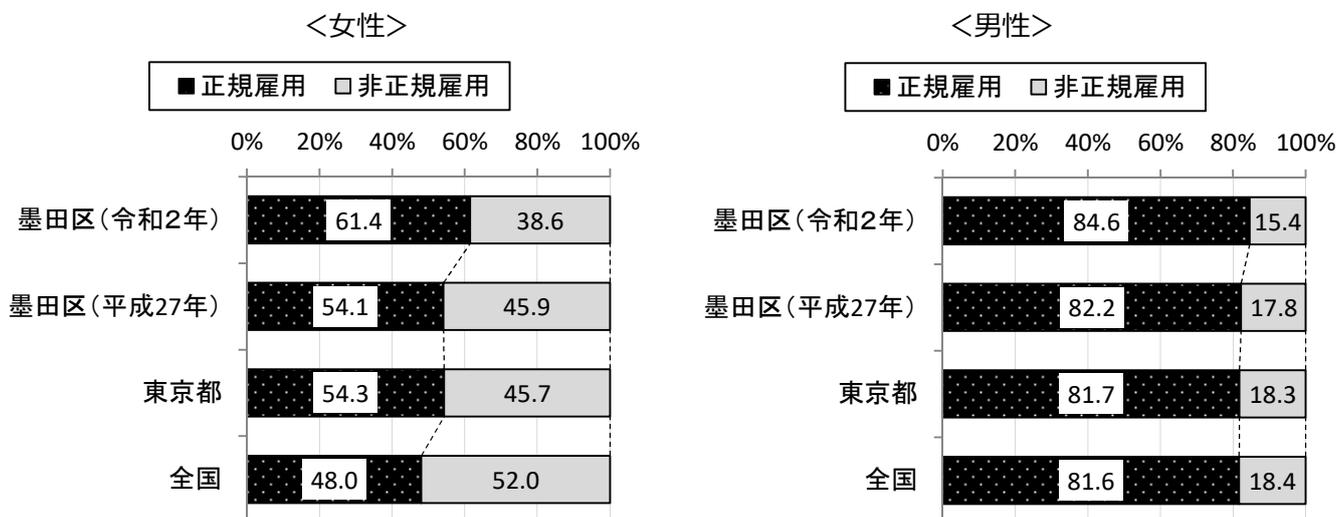
⑤女性の労働力率（全国・都・区）



資料：令和2年国勢調査を基に作成

2020（令和2）年の女性の年齢5歳階級別労働力率は、結婚や出産する人の多い30～34歳で低下し、30～54歳で8割台となります。20歳以上の労働力率が東京都や全国を上回っています。

⑥雇用形態（全国・都・区）



資料：平成27年、令和2年国勢調査を基に作成

雇用形態は、女性で正規雇用が61.4%となっており、2015（平成27）年から増加しています。東京都、全国と比較すると高い水準となっていますが、墨田区、東京都、全国いずれも正規雇用が8割以上を占めている男性と比較すると、依然として低い割合となっています。

かつて女性の年齢5歳階級別労働力率は、25～29歳及び30～34歳を底とするM字カーブを描いていましたが、近年では35～39歳を底としてカーブは浅くなり、台形に近づいてきました。これは、結婚や出産による離職率の低下を示しますが、その内訳は、女性は男性に比べ、非正規雇用割合が高くなっています。

⑦主な産業大分類別の事業所数、従業者数

	A 全産業	B 農林漁業	C 鉱業・採石業・ 砂利採取業	D 建設業	E 製造業	F 電気・ガス・ 熱供給・水道業	G 情報通信業	H 運輸業・郵便業	I 卸売業・小売業	J 金融業・保険業
事業所数 (事業所)	14,802	3	-	945	2,515	8	255	232	3,797	199
従業者数 (人)	166,624	67	-	9,821	21,326	92	7,644	6,823	40,287	6,598
	K 不動産業・物品 賃貸業	L 学術研究・専門・ 技術サービス業	M 宿泊業・飲食 サービス業	N 生活関連サービス ・娯楽業	O 教育・学習支援業	P 医療・福祉	Q 複合サービス事業	R サービス業 (他に分類されない もの)	S 公務(他に分類され るものを除く)	
事業所数 (事業所)	1,248	690	1,741	827	391	1,083	37	799	32	
従業者数 (人)	5,367	5,489	15,848	5,966	6,717	17,141	781	13,707	2,950	

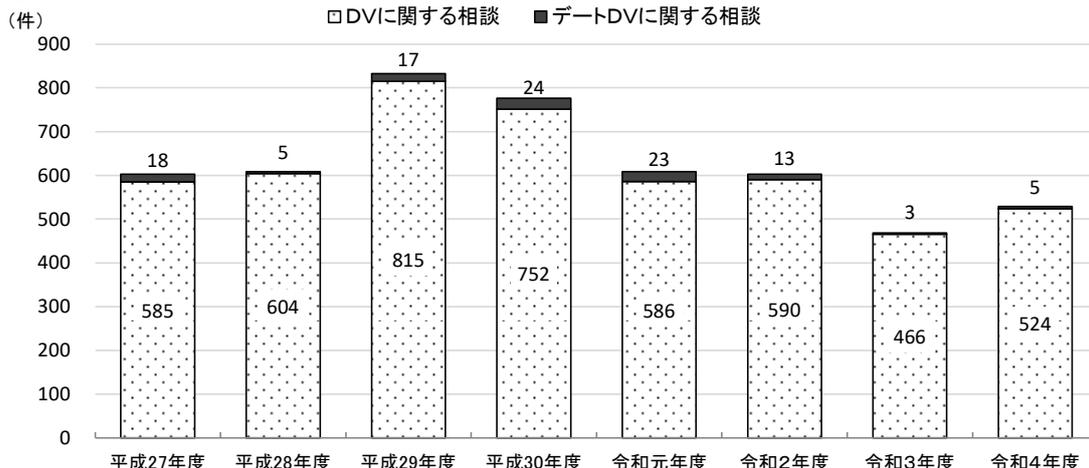
資料：令和3年経済センサス-活動調査（速報集計）を基に作成

墨田区内の事業所数は、全体で14,802事業所、従業員数は、全体で166,624人となっています。

業種でみると、「卸売業、小売業」が3,797事業所（従業員数40,287人）で最も多く、次いで「製造業」が2,515事業所（従業員数21,326人）となっています。また、事業所数では「宿泊業・飲食サービス業」が次いで多くなっていますが、従業員数では「医療・福祉」が多くなっています。

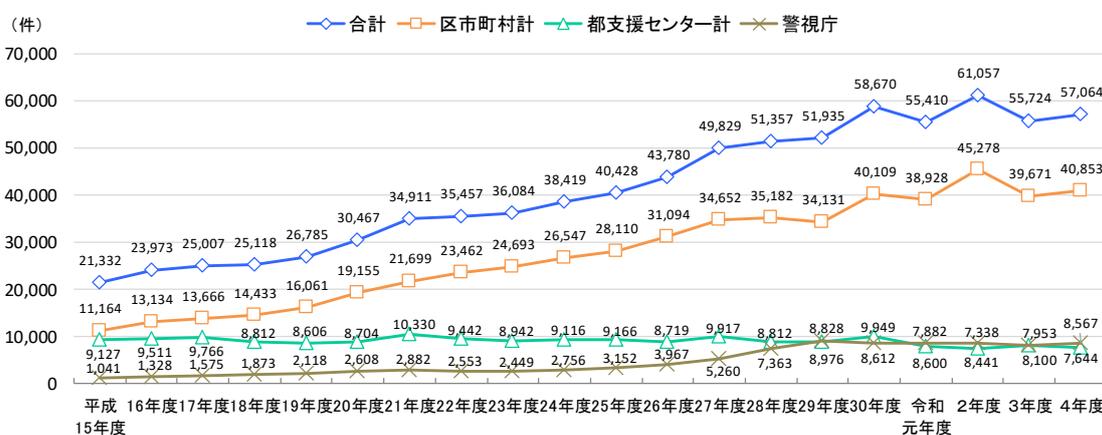
⑧被害の相談件数

【墨田区】



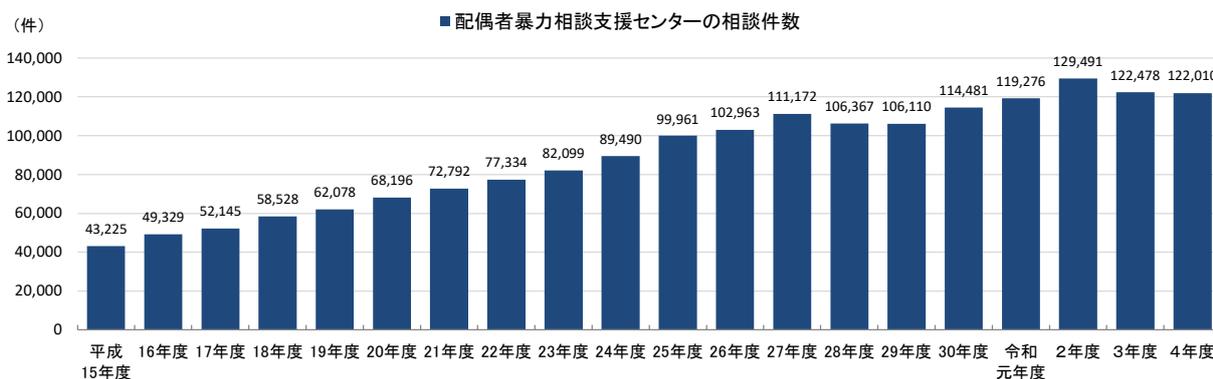
資料：東京都配偶者暴力対策に関する事業調査の回答を基に作成

【東京都】



資料：東京都生活文化スポーツ局

【全国】



資料：内閣府男女共同参画局

墨田区における暴力被害の相談件数は2017（平成29）年度以降減少傾向にありましたが、2022（令和4）年に増加に転じています。きめ細やかな被害者支援ができるよう支援体制を整備することが重要です。また、東京都と全国では2020（令和2）年度に増加しており、新型コロナウイルス感染症拡大によるDV被害の増加等の影響が考えられます。

人権と多様性が尊重されるまち すみだ

性別等にかかわらず誰もが輝き、ともに活躍できるまち すみだ

あらゆる異力を許さず、心と身体が健やかに過ごせるまち すみだ

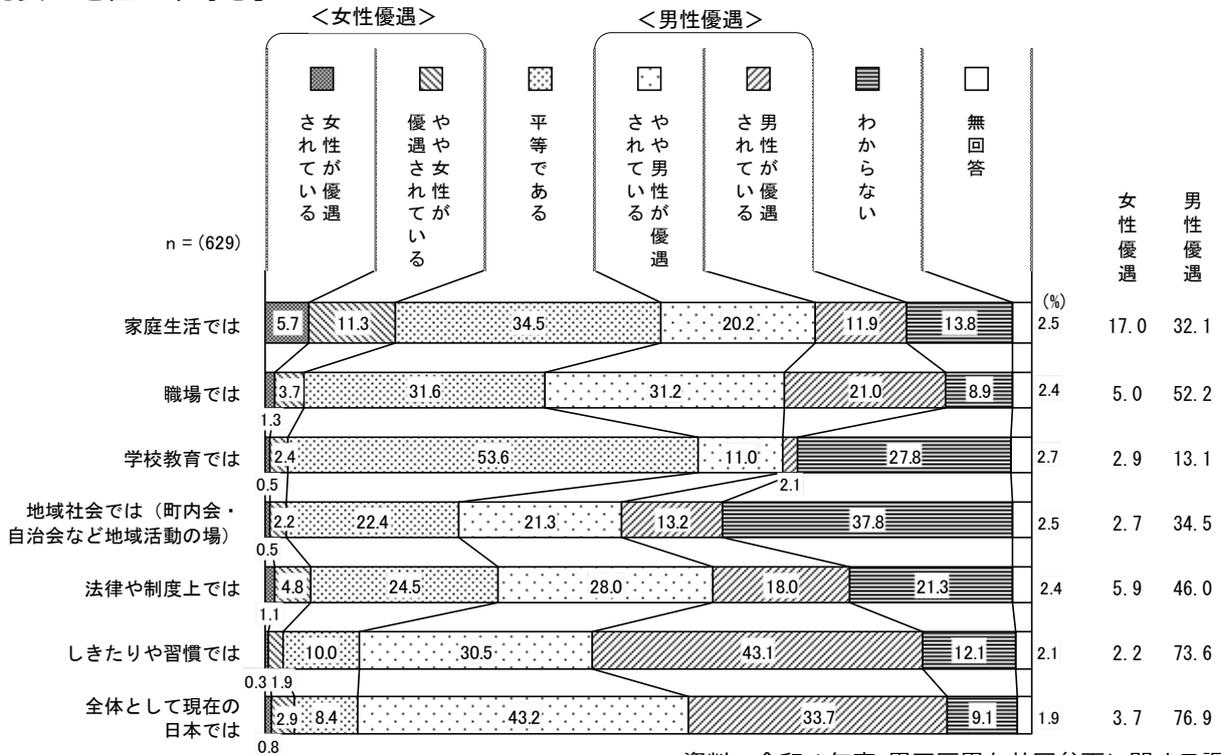
区、区民、事業者等が力を合わせ、課題に取り組み合うまち すみだ

(2) アンケート調査結果からみた現状

■ 区民意識調査

①男女共同参画の意識

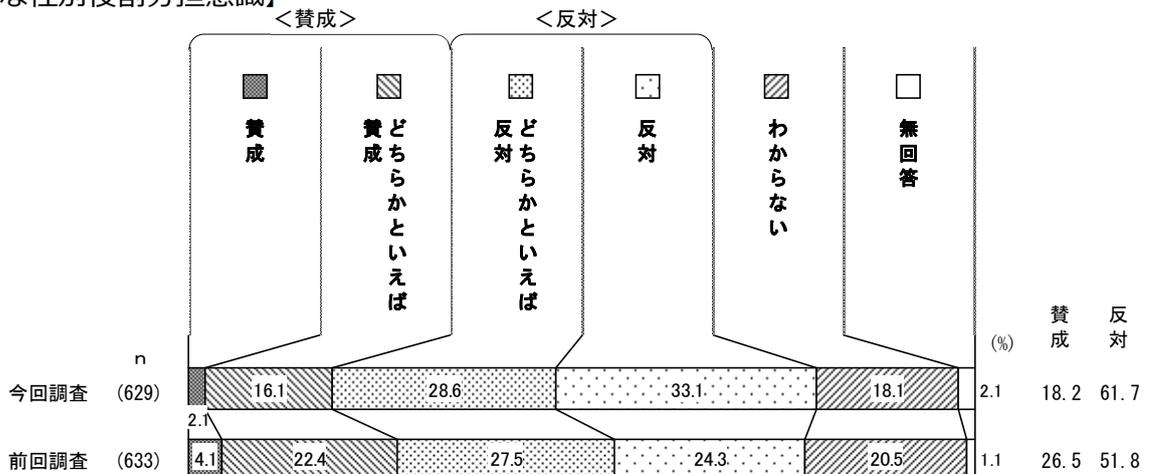
【男女の地位の平等感】



資料：令和4年度 墨田区男女共同参画に関する調査

「平等である」は『学校教育』(53.6%)で最も多く、過半数を占めていますが、それ以外の項目では4割未満となっており、『全体として現在の日本』では1割未満(8.4%)と非常に低い状況です。『全体として現在の日本』(76.9%)、『しきたりや習慣』(73.6%)で<男性優遇>が7割以上となっていることから、男女の地位が平等になるよう、社会のあらゆる場面で男女共同参画を進める必要があります。

【固定的な性別役割分担意識】

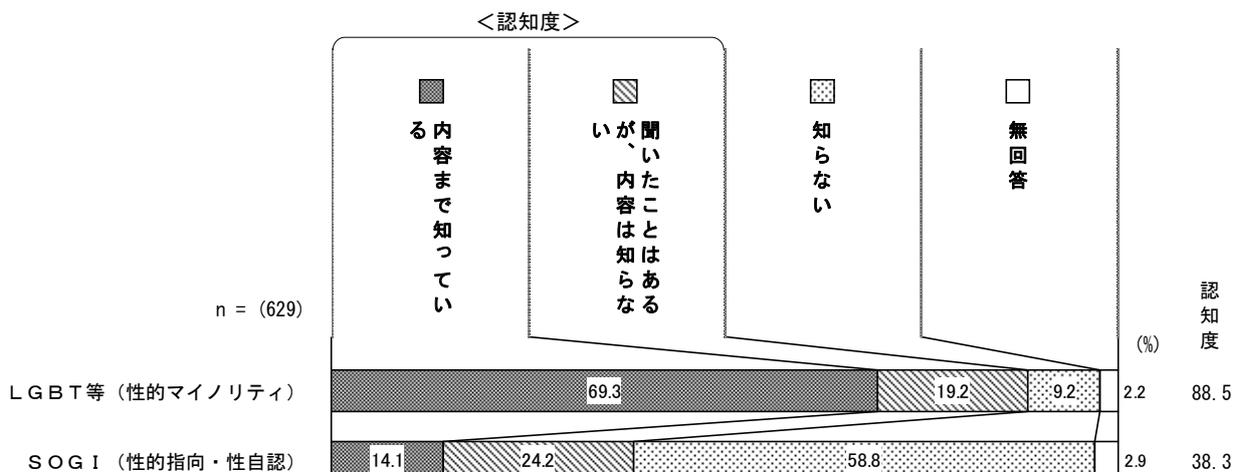


資料：令和4年度 墨田区男女共同参画に関する調査

「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という固定的な性別役割分担意識に<反対>(61.7%)が<賛成>(18.2%)を大きく上回ってはいますが、引き続きこうした意識の解消に取り組む必要があります。

②男女共同参画の視点からみた人権

【多様な性に関する認知度】

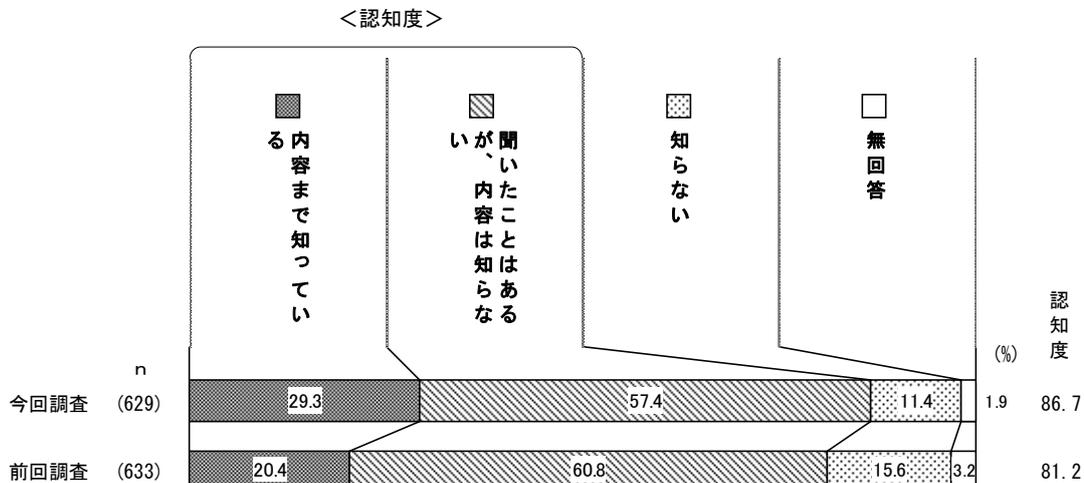


資料：令和4年度 墨田区男女共同参画に関する調査

『LGBT等 (性的マイノリティ)』は<認知度>が約9割となっていますが、『SOGI (性的指向・性自認)』は約4割となっており、「内容まで知っている」は1割台半ばと低い状況です。周知を進めることに加え、内容まで理解してもらえるような取組が必要と考えられます。

③男女共同参画の視点からみたところとからだの問題

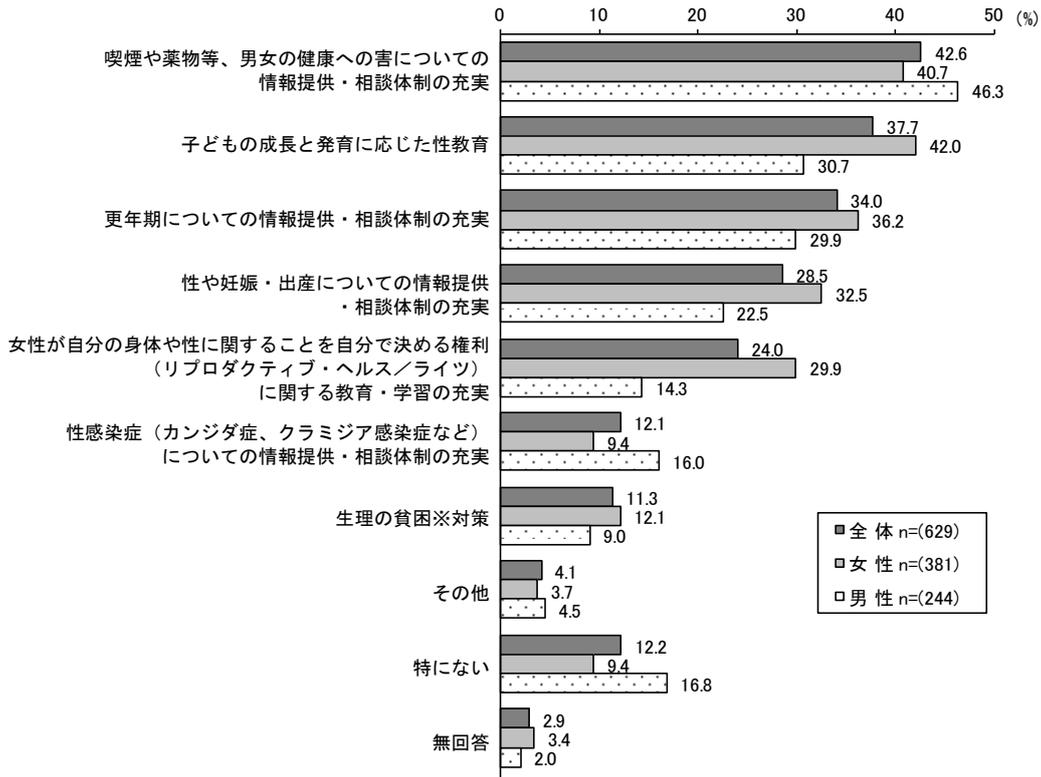
【DV防止法の認知度】



資料：令和4年度、平成29年度 墨田区男女共同参画に関する調査

『DV防止法 (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)』は<認知度> (86.7%) は約9割となっていますが、「内容まで知っている」は約3割 (29.3%) に留まっており、理解を深められるような周知が必要です。

【自身の健康を守るために必要なこと】

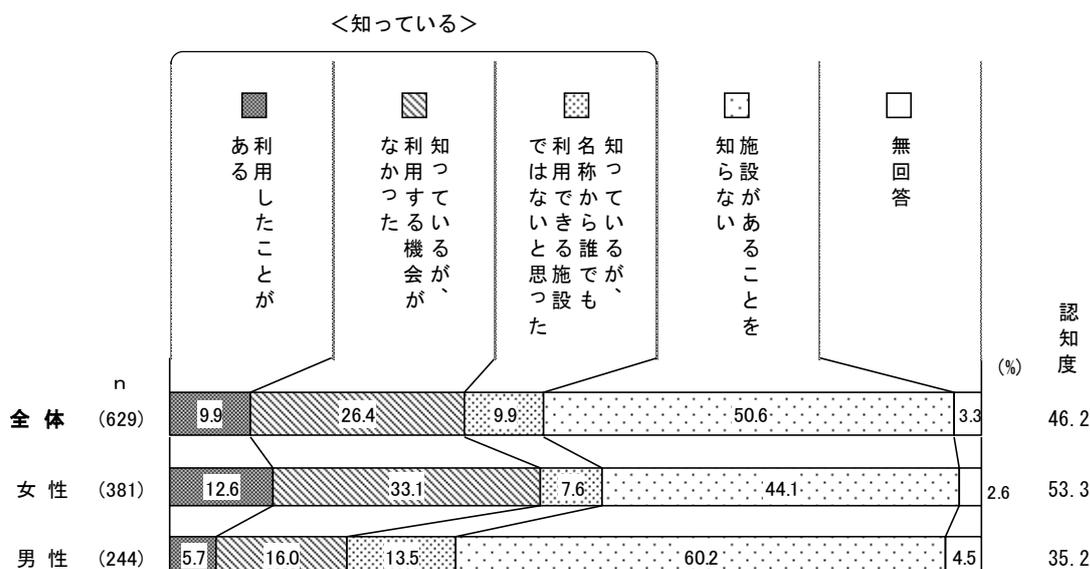


※生理の貧困とは、経済的な理由で生理用品を購入できない状況のことです

資料：令和4年度 墨田区男女共同参画に関する調査

性別にかかわらず自分の健康を守るために必要なこととして、喫煙や薬物等の男女の健康への害や更年期に関する情報提供・相談体制の充実や子どもへの性教育等が多く挙げられている中、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する教育・学習の充実は2割台半ば（24.0%）と低く、女性の健康を守ることに對する意識が低いことがうかがえます。女性の健康支援の充実に向けて、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの意識啓発や広く周知を進めることが重要です。

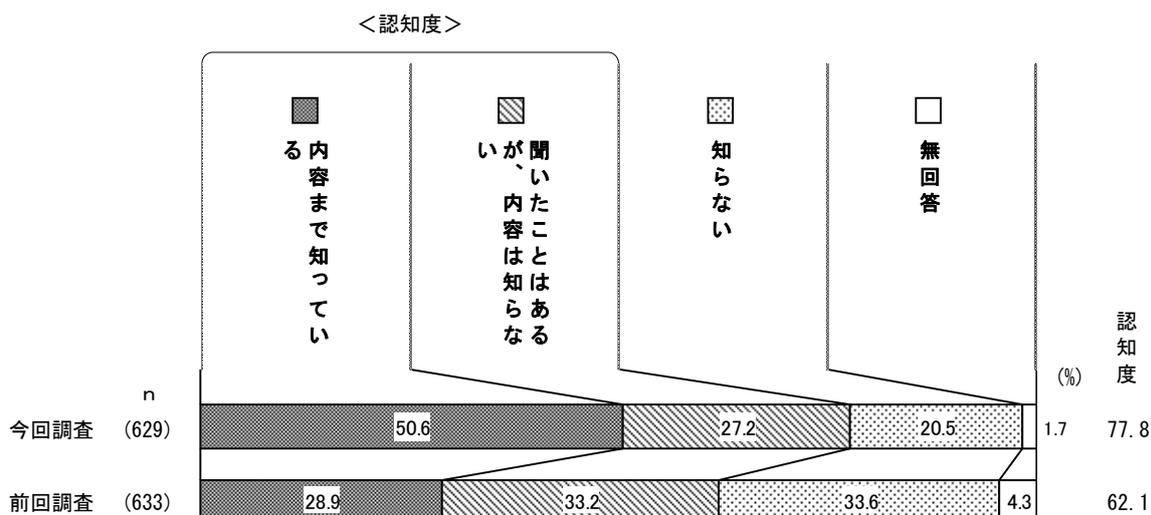
④男女共同参画の推進施策について
【「すみだ女性センター」の認知度】



資料：令和4年度 墨田区男女共同参画に関する調査

「すみだ女性センター」について、全体で「施設があることを知らない」(50.6%)が最も多く過半数を占めています。次いで、「知っているが、利用する機会がなかった」(26.4%)が多く、「利用したことがある」と「知っているが、名称から誰でも利用できる施設ではないと思った」が同値(9.9%)で続いており、<認知度>は46.2%と半数に満たない状況です。区民に施設や取組を広く周知し、利用を促せるよう工夫をする必要があります。

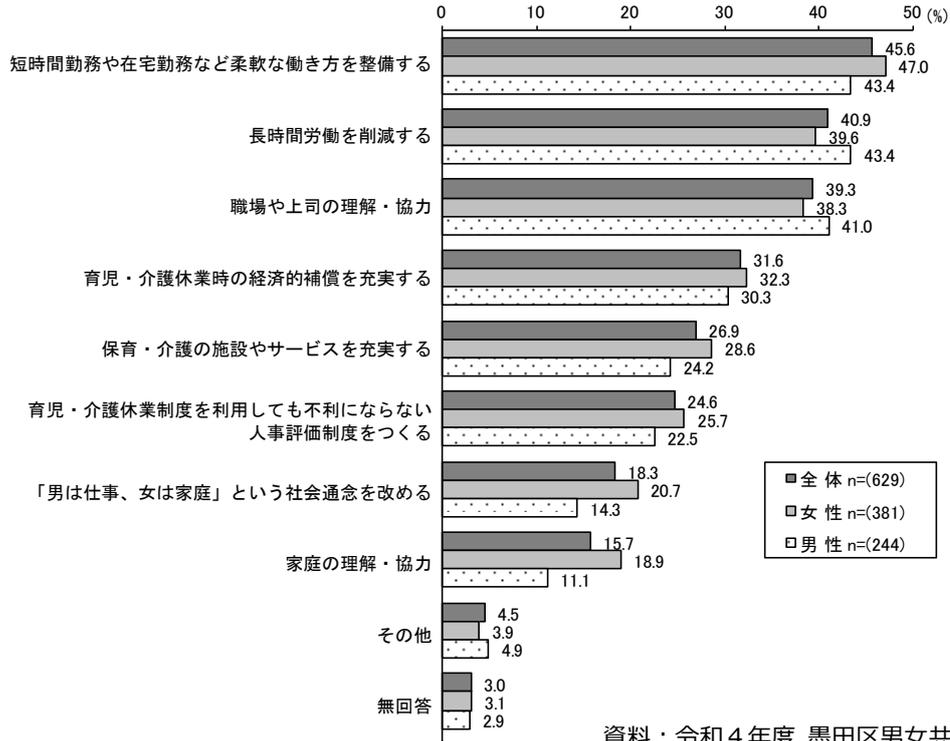
⑤ワーク・ライフ・バランスの推進について
【ワーク・ライフ・バランスの認知度】



資料：令和4年度、平成29年度 墨田区男女共同参画に関する調査

『ワーク・ライフ・バランス』は、「内容まで知っている」(50.6%)が最も多くなっており、<認知度>(77.8%)は約8割となっています。ワーク・ライフ・バランスの内容まで知ってもらえるよう、引き続きの啓発が重要です。

【ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なこと】

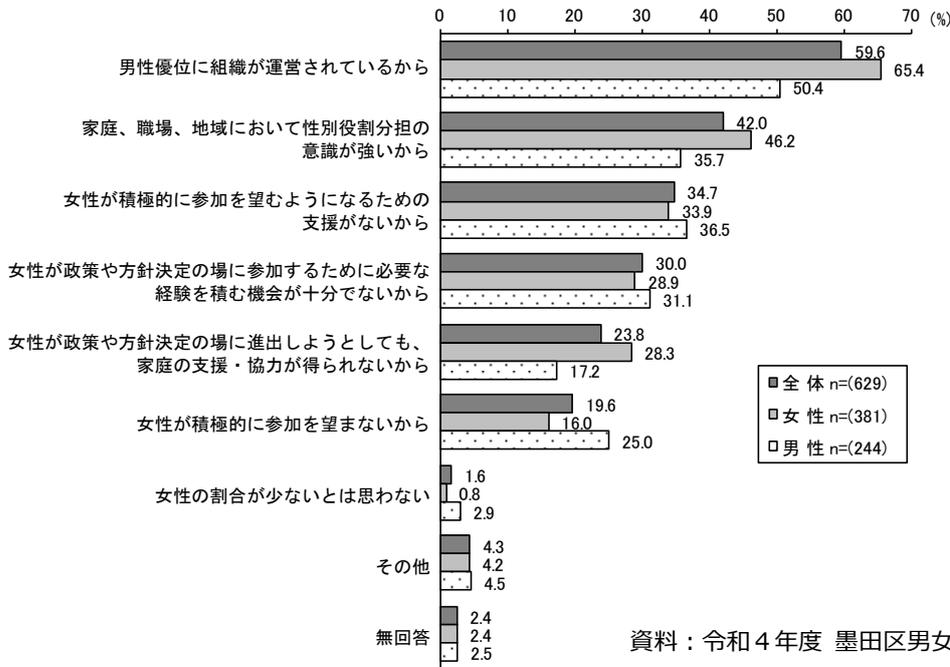


資料：令和4年度 墨田区男女共同参画に関する調査

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現のために、「短時間勤務や在宅勤務など柔軟な働き方を整備する」(45.6%)、「長時間労働を削減する」(40.9%)、「職場や上司の理解・協力」(39.3%)等が求められており、職場環境の整備が重要です。

⑥意思決定過程への女性の参画促進について

【政策や方針決定の場で女性の進出が少ないといわれている理由】



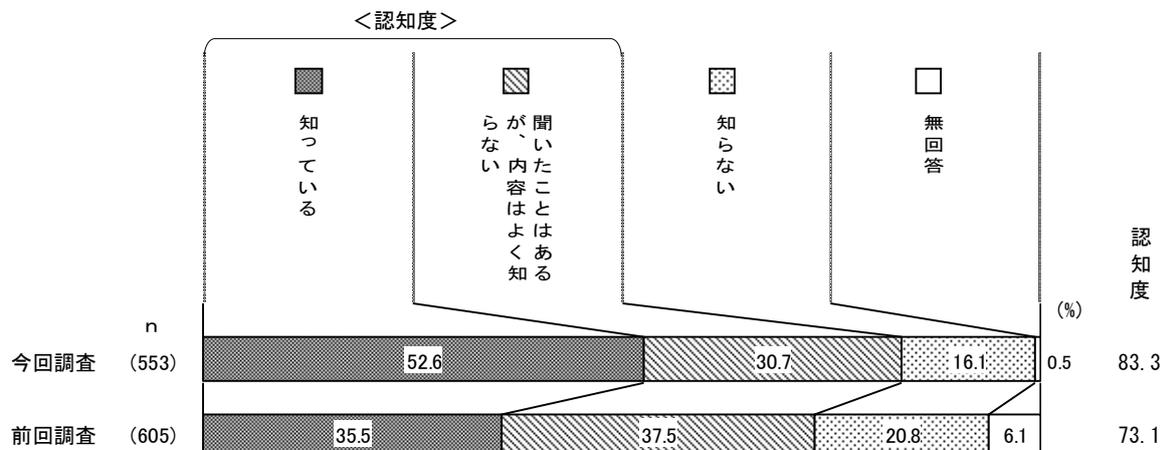
資料：令和4年度 墨田区男女共同参画に関する調査

政策や方針決定の場で女性の進出が少ないといわれている理由として、「男性優位に組織が運営されているから」(59.6%)が最も多く、次いで「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから」(42.0%)が挙げられており、あらゆる場面に根付いた固定的な性別役割分担意識の解消が求められています。

■ 事業所実態調査

①働きやすい職場環境について

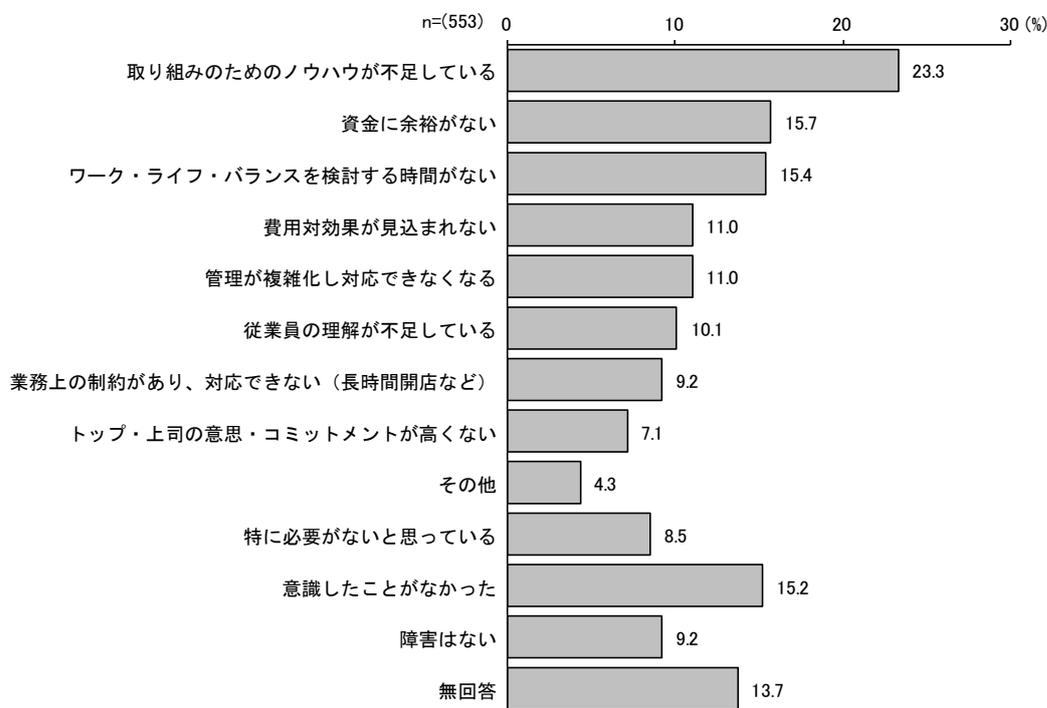
【「ワーク・ライフ・バランス」の認知度】



資料：令和4年度、平成28年度 女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査

全体では、「知っている」は52.6%で、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」の30.7%を合わせた＜認知度＞は83.3%となっています。前回調査と比較すると、「知っている」は前回調査の35.5%から17.1ポイント増加しており、認知度の向上がうかがえます。

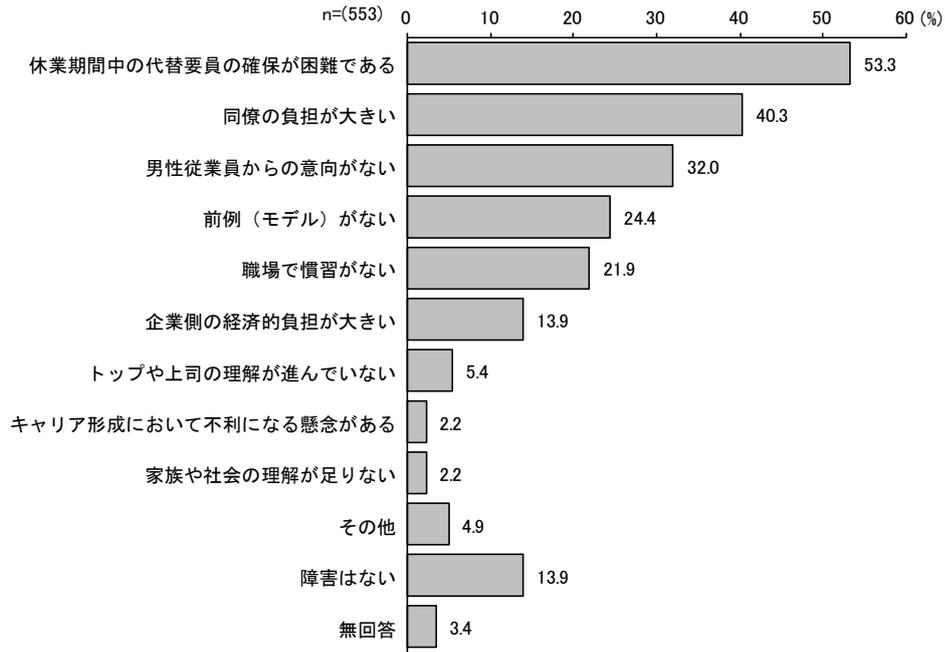
【「ワーク・ライフ・バランス」を推進する際の課題】



資料：令和4年度 女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査

全体では、「取り組みのためのノウハウが不足している」が23.3%と最も多く、次いで「資金に余裕がない」の15.7%、「ワーク・ライフ・バランスを検討する時間がない」の15.4%が1割台半ばとなっています。事業所に対して情報提供や相談支援等の充実を図る必要があります。

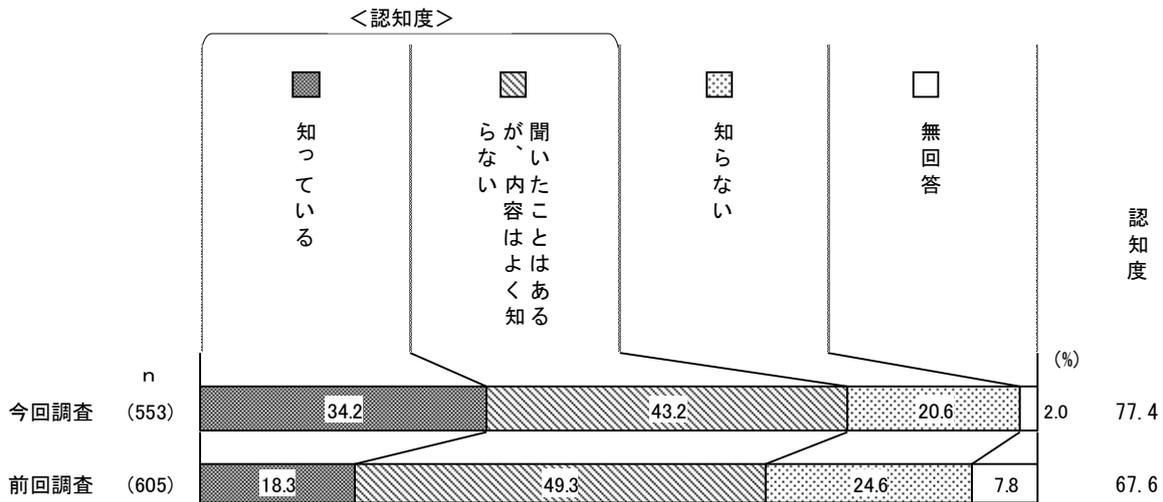
【男性の育児・介護休業制度の活用推進時の課題】



資料：令和4年度 女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査

全体では、「休業期間中の代替要員の確保が困難である」が53.3%と最も多く、次いで「同僚の負担が大きい」が40.3%、「男性従業員からの意向がない」が32.0%、「前例（モデル）がない」が24.4%、「職場で慣習がない」が21.9%となっており、職場環境の整備に課題が多く残されている状況です。

②女性活躍推進における考え方について
【「女性活躍推進法」の認知度】



資料：令和4年度、平成28年度 女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査

全体では、「知っている」は34.2%となっており、「聞いたことはあるが、内容はよく知らない」を合わせた<認知度>は77.4%となっています。前回調査と比較すると、「知っている」は前回調査の18.3%から15.9ポイント増加しており、認知度の向上がうかがえます。今後は内容の理解につなげられる周知の強化が必要です。

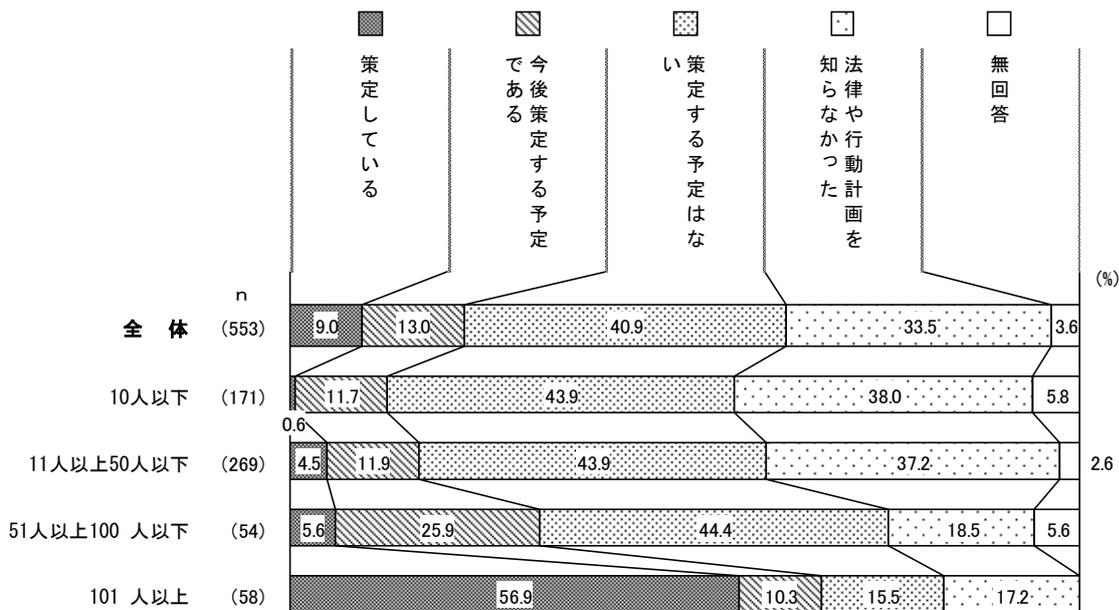
人権と多様性が尊重されるまち
すみた

性別等にかかわらず誰もが輝き、
ともに活躍できるまち
すみた

あらゆる暴力を許さず、
心と身体が健やかに過ごせるまち
すみた

区、区民、事業者等が力を合わせ、
互いに連携して課題に取り組むまち
すみた

【一般事業主行動計画の策定状況について】

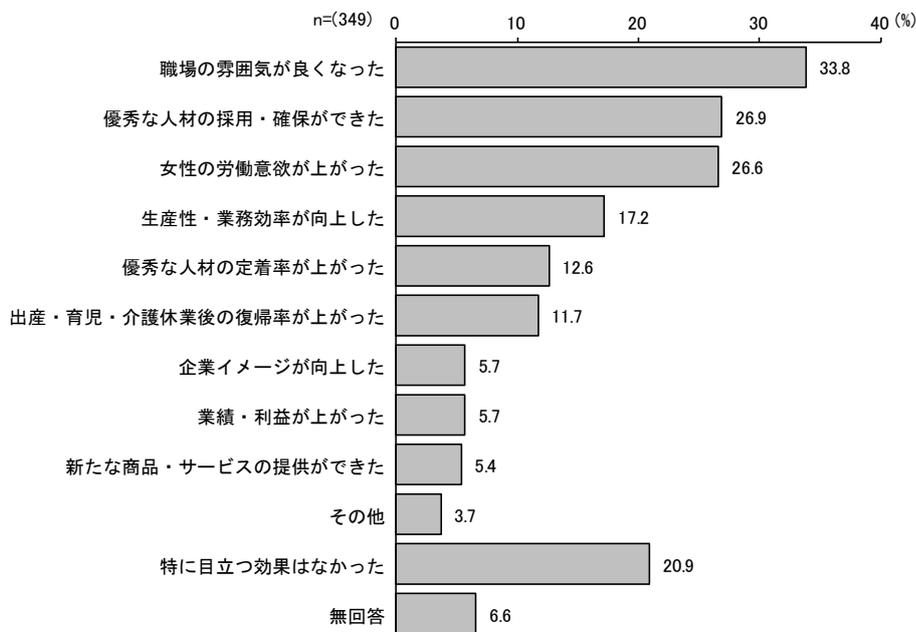


資料：令和4年度 女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査

一般事業主行動計画について「策定している」は事業所規模が101人以上で56.9%と最も多くなっていますが、100人以下の事業所規模ではいずれも1割未満となっています。「法律や行動計画を知らなかった」は50人以下で3割台となっており、認知度は低くなっています。

101人以上の事業所では法定義務となりますが、「策定している」は56.9%にとどまり、「今後策定する予定である」の10.3%を加えても6割台となっており、女性活躍推進法とともに周知を進める必要があります。

【女性活躍に関する取り組み実施後の効果】

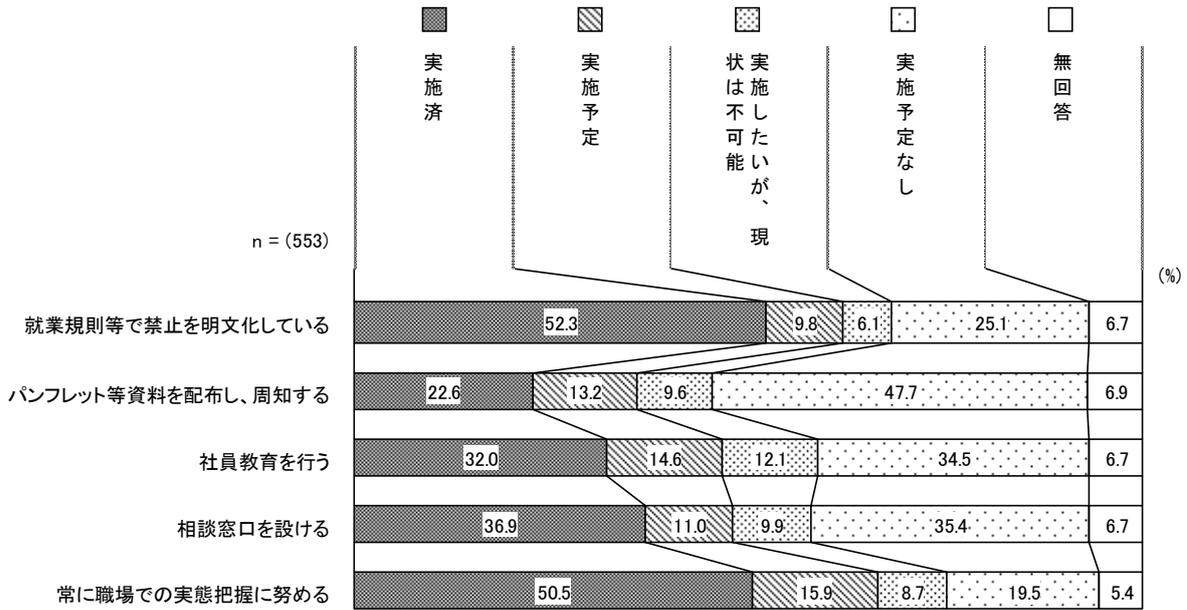


資料：令和4年度 女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査

全体では、「職場の雰囲気が良くなった」が33.8%と最も多く、次いで「優秀な人材の採用・確保ができた」が26.9%、「女性の労働意欲が上がった」が26.6%となっており、一定の効果が出ていることがうかがえます。

③人権問題への対応状況について

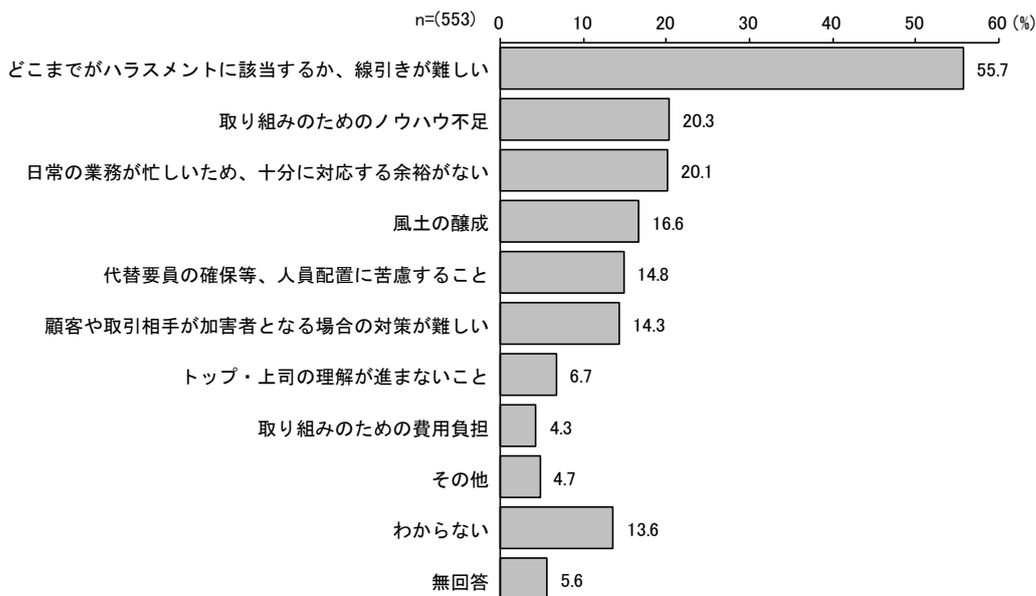
【ハラスメントへの取り組み実績状況及び意向】



資料：令和4年度 女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査

全体では、「実施済」は『就業規則等で禁止を明文化している』（52.3%）、『常に職場での実態把握に努める』（50.5%）で半数以上となっており、『相談窓口を設ける』（36.9%）、『社員教育を行う』（32.0%）で3割台、『パンフレット等資料を配布し、周知する』（22.6%）で2割台となっています。一方、『パンフレット等資料を配布し、周知する』、『相談窓口を設ける』、『社員教育を行う』で「実施予定なし」が3～4割台と比較的高く、事業所での取組の充実に向けて支援を進める必要があります。

【職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題】



資料：令和4年度 女性活躍推進及びワーク・ライフ・バランスに関する墨田区内事業所調査

全体では、「どこまでがハラスメントに該当するか、線引きが難しい」が55.7%と特に多くなっており、ハラスメントに関する正しい理解促進や情報提供を進めることが重要です。

4 第5次プランでの取組と今後の課題

「墨田区男女共同参画推進プラン（第5次）」の計画期間の振り返りとして、基本目標ごとに、主な取組を挙げ、指標から効果の検証とともに、今後の課題についてまとめました。

■基本目標1 互いの知識や意識を高め、人権が尊重されるまち すみだ

【主な取組】

男女共同参画施策に関する情報発信、児童・生徒への男女平等教育、DV等の予防啓発、早期発見、相談窓口の充実

【6つの指標（4つの成果指標・2つの活動指標）に対する検証】

男女共同参画意識の成果指標は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という考え方に<反対>する割合が増加することを目標としていたのに対し、前回から9.9ポイント増加の61.7%でした。しかし、成果指標「全体として現在の日本における男女の地位について、男女平等であると感じている区民の割合」は、同じく増加を目標としていたにもかかわらず、8.4%と2.5ポイント減少していました。このことから、固定的な性別役割分担意識を解消する意識啓発事業の成果は上げているものの、実態としては平等を感じられる社会の実現までには至っていないことが示されました。

多様な性の理解と尊重を図るための成果指標「LGBT等（性的マイノリティ）の内容まで知っている区民の割合」は、前回から34.7ポイント増加の69.3%であり（目標40%）、普及啓発事業の効果は十分あったといえます。

心とからだを尊重する社会づくりの成果指標「DV防止法を内容まで知っている区民の割合」は、増加を目標としていたのに対し、8.9ポイント増加の29.3%でした。活動指標である「デートDV予防啓発講座開催校数」は、年2校以上の目標に対し、年3校実施することができています。また、活動指標「乳がん、子宮頸がん検診受診率」（目標50%）は、がんに関する区民意識調査の結果が2023（令和5）年度末となるため、検証にいたりませんでした。

【今後の課題】

- 男女共同参画に関する意識啓発の強化：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）について気づく機会の提供と、その解消に向けた事業を実施します。
- 多様な性の理解促進：全ての人に関わるSOGI（性的指向・性自認）について正しく理解し、性的マイノリティの抱える困難の解消のための支援に取り組みます。
- 誰もが安心して暮らせるまちづくり：DV等の暴力の根絶と健康増進のための事業に取り組みます。特にDV防止・相談・支援に関する既存の機能を生かし、配偶者暴力相談支援センターの機能を整備します。

■基本目標2 女性も男性も輝き活躍できるまち すみだ【女性活躍推進計画】

【主な取組】

男性向け子育て・介護に関する講座等の開催、女性活躍を推進するための情報提供、支援の充実
出産・子育て応援事業

【6つの指標（2つの成果指標・4つの活動指標）に対する検証】

成果指標「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」は、前回から21.7ポイント増加し50.6%でした（目標40%）。成果指標「職場における男女の地位について、男女平等であると感じている区民の割合」も、前回から6.6ポイント増加の31.6%となりました（目標30%）。

活動指標「男性の子育て参画支援講座（父親対象事業）の父親参加数」及び「男性介護者及び認知症家族介護者教室における男性の参加者数」は、今期がコロナ下にあったため、いずれも目標を達成することは出来ませんでした。「区職員の管理・監督職における女性の割合」については、管理職の目標が20%程度だったのに対し、前回から1.5ポイント増加の16.3%、監督職は目標35%に対し、前回から2.9ポイント増加の35.9%でした。「区男性職員の育児休業取得率」は、増加することを目標としていたことに対し、前回から比べ38.9ポイント増加の66.7%でした。

【今後の課題】

- ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進：新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、時差通勤やテレワーク等の多様な働き方が普及しました。こうした取組を活かすよう、事業所への周知啓発及びアドバイザー派遣による支援等を実施します。
- 女性活躍の推進：あらゆる分野に女性が参画することで、多様な意見が反映されるよう、女性の積極的登用を、区も区内事業者とともに取り組みます。

■基本目標3 性別にとらわれずあらゆる分野で協働するまち すみだ

【主な取組】

審議会等における女性委員の比率向上への取組、墨田区防災士ネットワーク協議会に女性分科会を設置

【2つの指標（1つの成果指標・1つの活動指標）に対する検証】

成果指標「地域社会における男女の地位について、男女平等であると感じている区民の割合」は、22.4%と前回から1.2ポイント増加しましたが、目標の30%には届きませんでした。

活動指標「審議会・委員会の女性委員比率」も、29.8%と前回から3.3ポイント増加しましたが、目標の30%には届きませんでした。

【今後の課題】

- 意思決定過程への女性の参画推進：多様な価値観を取り入れ、豊かな活力を生み出すため、意思決定過程への女性参画を促進します。
- 防災・防犯における男女共同参画の推進：女性をはじめマイノリティの立場からの視点を活かした防災・防犯の取組を推進します。

■基本目標4 区、区民、事業者等が連携して施策を推進するまち すみだ

【主な取組】

墨田区女性と男性及び多様な性の共同参画基本条例の施行、拠点施設の名称変更「すみだ共生社会推進センター（愛称名）すみなか」

【今後の課題】

- 庁内関係部署及び関係団体との連携：墨田区女性と男性及び多様な性の共同参画基本条例について広く周知し、区民、事業者、地域団体及び教育関係者等との協働により、施策を推進します。
- 墨田区男女共同参画推進委員会との連携による効果的な事業実施を推進します。
- 拠点施設「すみだ共生社会推進センター（愛称名）すみなか」の機能充実と活動強化を促進します。