

I 趣旨と背景

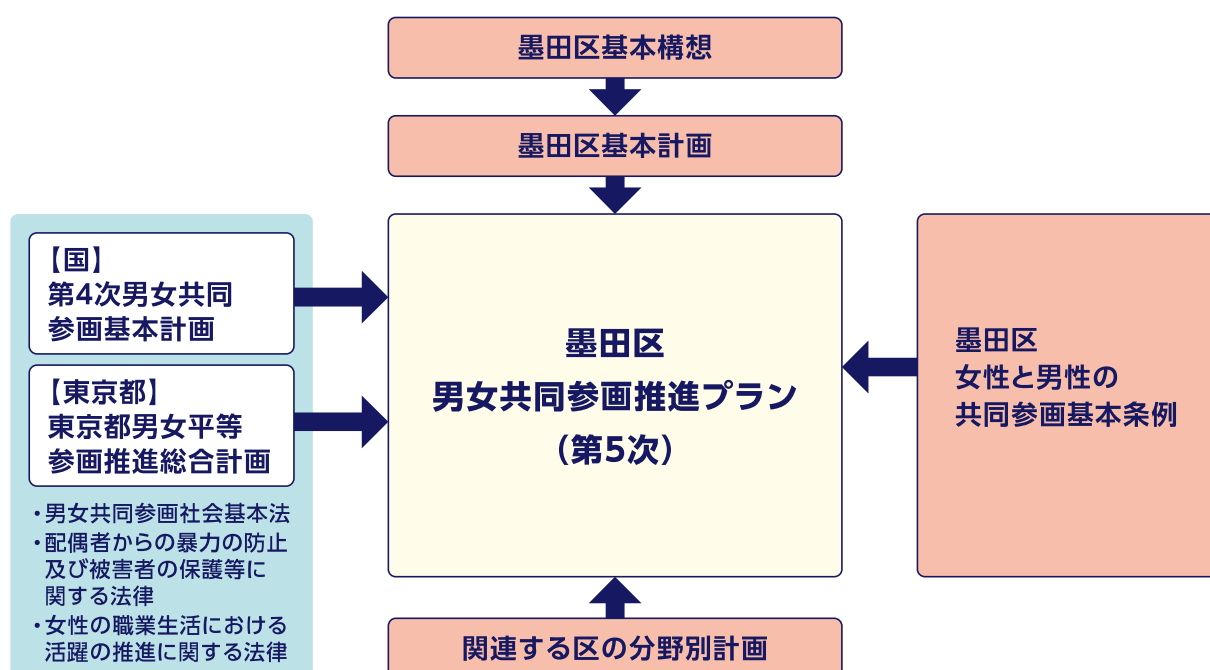
1 計画改定の趣旨

(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) 計画の位置付け

本プランの位置付けを整理すると次のようになります。



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4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」を包含して策定しています。
- 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」を包含して策定しています。
- ④ このプランは、「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」第10条に基づき策定する計画です。
- ⑤ このプランは、国の「第4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しています。
- ⑥ このプランは、区の目指すべき将来像を掲げる「墨田区基本構想」を実現するための「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、策定しています。

(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、同年に「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、平成26年の3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5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、2019(平成31)年度～2023(平成35)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
⋮		⋮			⋮		⋮	⋮						⋮
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					
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	平成31年度	平成32年度	平成33年度	平成34年度	平成35年度					
		⋮		⋮										
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)									
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)												

I 趣旨と背景

II 計画の基本的な考え方

III 計画の内容

IV 事業一覧

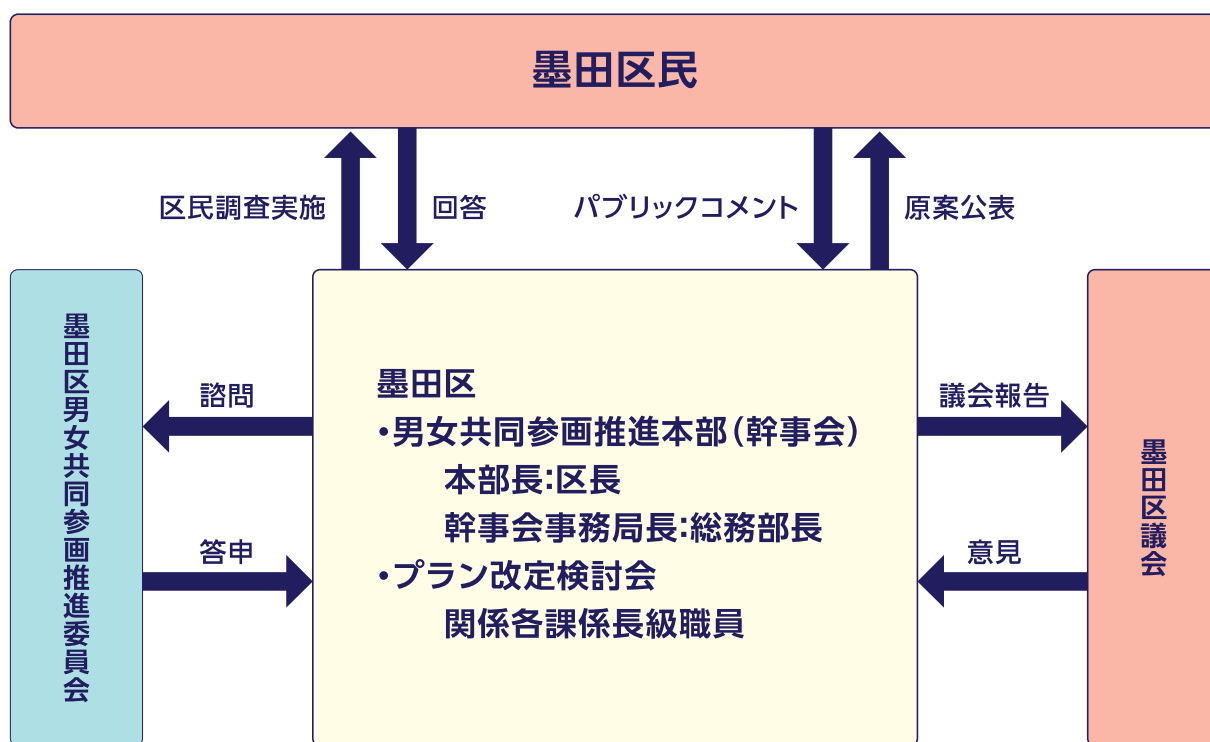
V 参考資料

(5) 策定体制

この計画は、平成28年度に実施した「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^{※1}」及び平成29年度に実施した「墨田区男女共同参画に関する調査^{※2}」を基礎資料として、区長の附属機関である「墨田区男女共同参画推進委員会」から平成30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。

(「墨田区男女共同参画推進プラン(第5次)」(案)に対するパブリックコメント(意見募集)を平成30年12月12日から平成31年1月11日まで実施しました。)

[策定体制]



事務局：人権同和・男女共同参画課 男女共同参画担当

※1 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：平成28年9月3日～10月31日
調査対象：区内に事業所がある従業員10人以上300人以下の事業所
標本数：2,000事業所
有効回収率：30.3%

※2 墨田区男女共同参画に関する調査
調査期間：平成29年7月28日～8月17日
調査対象：満20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：31.7%

2 計画改定の背景



(1) 国の動向

① 第4次男女共同参画基本計画を策定(平成27年12月)

男女共同参画社会基本法(平成11年6月施行)に基づき、平成27年12月に第4次男女共同参画基本計画(計画期間:平成28年度から平成32年度まで)が策定されました。

男女共同参画社会基本法の「基本理念」

- 1 男女の人権の尊重
- 2 社会における制度又は慣行についての配慮
- 3 政策等の立案及び決定への共同参画
- 4 家庭生活における活動と他の活動の両立
- 5 国際的協調

第4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」として掲げています。

第4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、多様性に富んだ豊かで活力ある社会
- 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 男性中心型労働慣行等の変革等を通じ、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及び家庭生活を送ることができる社会
- 4 男女共同参画を我が国における最重要課題として位置付け、国際的な評価を得られる社会

この計画では、「あらゆる分野における女性の活躍」、「安全・安心な暮らしの実現」、「男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「推進体制の整備・強化」という4つの政策領域が大きな柱に定められ、とりわけ「あらゆる分野における女性の活躍」が強調されています。

そこには、平成27年9月に一部施行された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下「女性活躍推進法」という。)に基づき、女性の採用・登用の促進、女性が活躍しやすい環境の整備及び女性の役員・管理職の育成等に向けた取組を進めていくことなどが盛り込まれています。

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)の完全施行(平成28年4月)

自らの意思によって職業生活を営み、または営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要である。このため、以下を基本原則として、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るとしています。

女性活躍推進法の「基本原則」

- 1 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

女性活躍推進法では、都道府県や市町村は、当該区域内における女性の職業生活における活躍の推進に向け、国が策定した基本方針等を勘案して、推進計画を策定するよう努めることとされています。また、国や地方公共団体、労働者が301人以上の民間事業主に対しては、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を定めた行動計画の策定・届出・公表等が義務付けられています。

③ 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の施行(平成30年5月)

多様な国民の意見が政策立案や決定に的確に反映されるために、政治分野における男女共同参画が重要となるため、国や地方議会の選挙において男女の候補者の数ができる限り均等となること等を基本原則としています。

(2) 都の動向

東京都男女平等参画推進総合計画を策定(平成29年3月)

女性活躍推進法第6条に基づく「女性活躍推進計画」と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1項に基づく「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画を合わせて「東京都男女平等参画推進総合計画」として、男女共同参画社会基本法第14条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第8条に基づく行動計画に位置付けています。

総合計画では、次の3つを基本理念として掲げています。

東京都男女平等参画推進総合計画における「基本理念」

- 1 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- 2 男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、多様な生き方が選択できる社会
- 3 男女が家庭生活及び社会活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

■「東京都配偶者暴力対策基本計画」の改定

配偶者等暴力、性暴力、ストーカー行為やセクシュアル・ハラスメント等の男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策を合わせて掲載し、施策を積極的に展開するものとして、改定されました。

■「東京都女性活躍推進計画」の策定

「男女平等参画のための東京都行動計画」の改定にあたり、女性の活躍推進の視点を追加・充実させた計画が策定されました。

(3) 墨田区の実組

第一次計画から第四次計画まで

墨田区の男女共同参画の実組は、昭和58年の「墨田区婦人問題を考える会」に遡ります。その後の国・都の動向に合わせ、平成5年の「21世紀へ向け女性問題を解決するための墨田区行動計画」、平成11年の「墨田区男女平等推進プラン」(第1次)、平成16年の「墨田区男女共同参画推進プラン」(第2次)を経て、平成18年4月には「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」を施行し、条例第10条に基づく「行動計画」として、平成21年に「墨田区男女共同参画推進プラン」(第3次)を策定しました。その後、平成26年に「墨田区男女共同参画推進プラン(第4次)」を策定し、墨田区の男女共同参画を推進していくため、様々な施策を展開してきました。

そして、毎年度、墨田区男女共同参画推進委員会によるプランの進捗状況評価を行っています。

平成28年4月に完全施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、平成28年8月に、墨田区は、女性の職業生活の推進に関する取組みを効果的かつ円滑に実施していくため、「墨田区女性活躍推進協議会」を設置しました。

平成2年7月に開設した「すみだ女性センター」を「墨田区女性と男性の共同参画基本条例」(平成18年施行)の中で男女共同参画を推進するための拠点施設として位置づけ、意識啓発や人材育成、講演会等の開催、団体活動の支援のほか、女性のためのカウンセリング&DV相談を行っています。

昭和61年から発行していた「啓発冊子『すずかけ』」と、平成16年10月から発行していた「男女共同参画情報誌『にじ』」を統合して平成27年度から男女共同参画情報誌『すずかけ』に改め、情報発信に努めています。また、区職員向けの啓発紙として、平成9年から「きらめき」を発行しています。

墨田区基本計画の策定

墨田区は、2005(平成17)年度に「墨田区基本構想」を策定し、2025(平成37)年度までに目指す「すみだ」の将来の姿を定めています。これを実現するため、「墨田区基本計画」(平成18年12月策定、平成23年12月改定)に基づき、取組を進めてきました。

平成27年度をもってこの基本計画が最終年度を迎えたことから、平成28年6月に、「墨田区基本計画」(2016(平成28)年度～2025(平成37)年度)を策定しました。

基本計画では、目指すべきまちづくりの方向や、基本計画全体をけん引するための「“夢”実現プロジェクト」を示しています。すみだの将来を見据えた「まちづくり」とそれを担う「ひとづくり」を軸に、さまざまな分野の施策を横断的に関連づけ、相乗的な効果を発揮できるように、基本計画の施策体系とは別に設定しています。

“夢”実現プロジェクト

- “夢”実現プロジェクト1 「暮らし続けたいまち」の実現
- “夢”実現プロジェクト2 「働き続けたいまち」の実現
- “夢”実現プロジェクト3 「訪れたいまち」の実現
- “夢”実現プロジェクト シティプロモーション戦略

関連する区分野別計画の策定

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)の策定(平成27年3月)

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。

すみだ健康づくり総合計画の策定(平成28年3月)

「健康寿命を大きく伸ばし、誰もが健康に暮らすまちをつくる」ことを目指し、「女性の健康づくりを進めます」を施策の方向性の一つに定めています。

墨田区人権啓発基本計画の中間見直し(平成28年3月)

女性の人権問題をはじめ、性的マイノリティ(性同一性障害・性的指向)の人の人権問題等を解決するための施策を定めています。

第三次墨田区地域福祉計画(後期)の策定(平成28年3月)

必要な取組として、人権啓発冊子「人権感覚」や男女共同参画情報紙「にじ」(現在は「すずかけ」)を読み、人権の尊重について考えたり、話し合ったりすることが示されています。

墨田区避難所運営マニュアルの改訂(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。

女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画の策定(平成28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、男女を問わずすべての職員の仕事と生活の調和が実現するとともに、育児や介護を男女が応分に分担しながら、働き続けることができる職場環境の整備に着眼して、計画には達成目標とそのための取組が示されています。

すみだ子育て・子育て応援宣言 墨田区次世代育成支援行動計画

墨田区子ども・子育て支援事業計画の策定(平成27年3月)(平成30年2月改訂)

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います。

墨田区高齢者福祉総合計画・第7期介護保険事業計画(平成30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。

墨田区障害福祉計画(第5期)・墨田区障害児福祉計画(第1期)の策定(平成30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。

墨田区子どもの未来応援取組方針の策定(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。

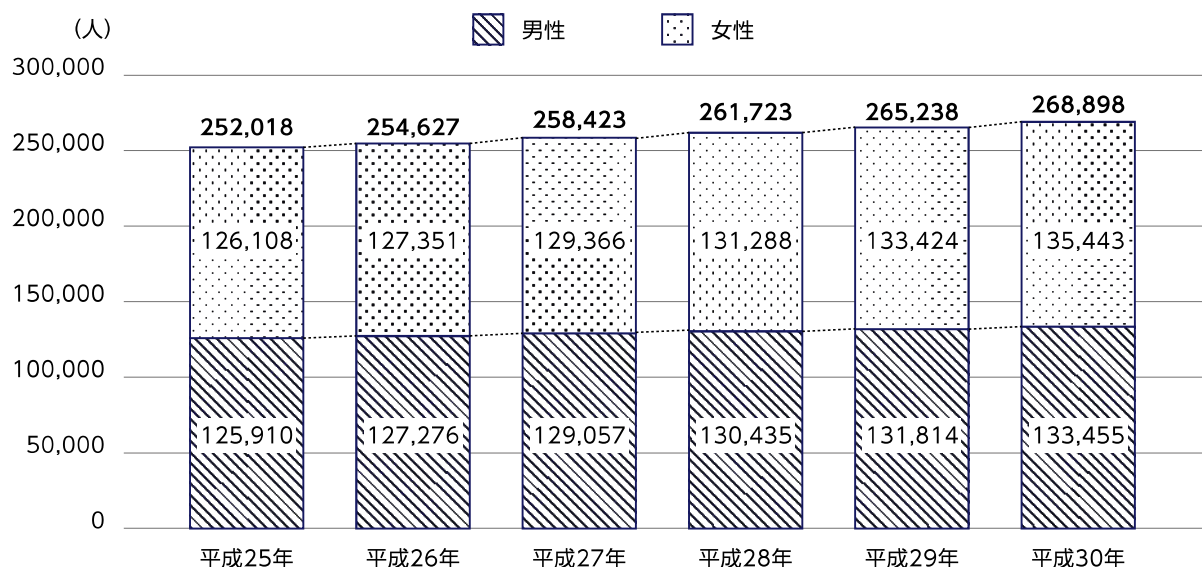
3 データからみる墨田区の特徴



(1) 墨田区の現状

① 人口等の推移

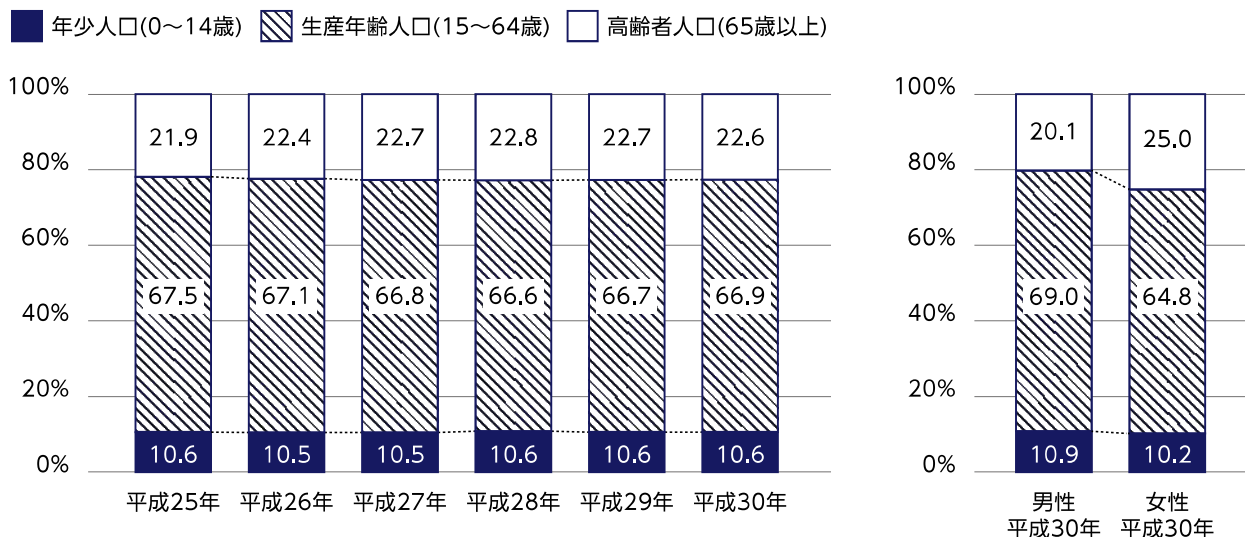
墨田区の人口は、増加傾向が続いており、平成30年1月1日現在、268,898人となっています。男女比では、女性が男性を上回っています。(平成31年1月1日現在、271,859人)



資料：墨田区住民基本台帳(各年1月1日現在)を基に作成

墨田区の年齢3区分別でみた人口の推移に、大きな変化はみられません。

性別で見ると、生産年齢人口(15~64歳)は男性が女性を上回っており、高齢者人口(65歳以上)は、女性が男性を上回っています。



資料：墨田区住民基本台帳(各年1月1日現在)を基に作成

I 趣旨と背景

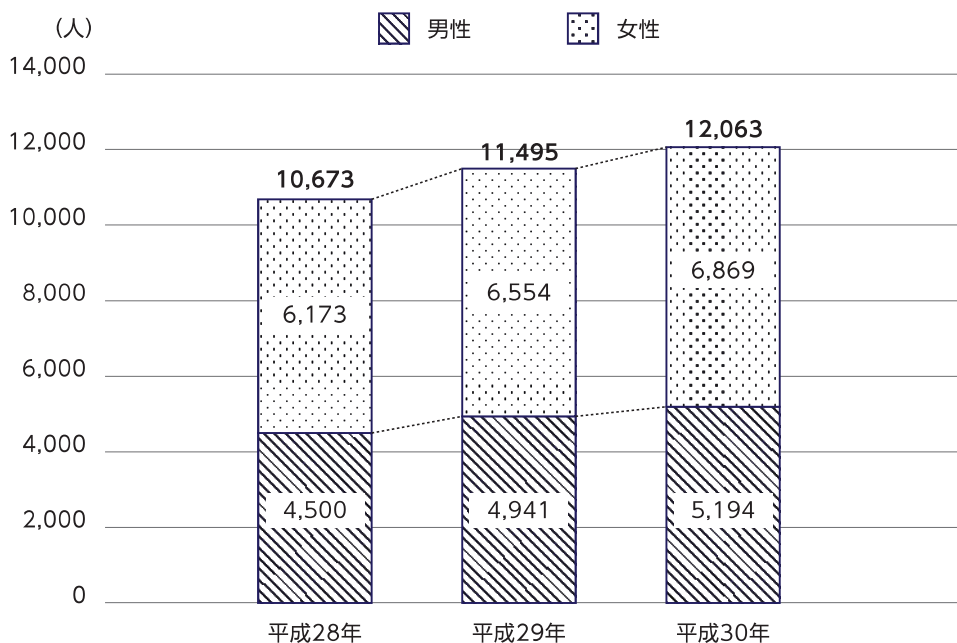
II 計画の基本的な考え方

III 計画の内容

IV 事業一覧

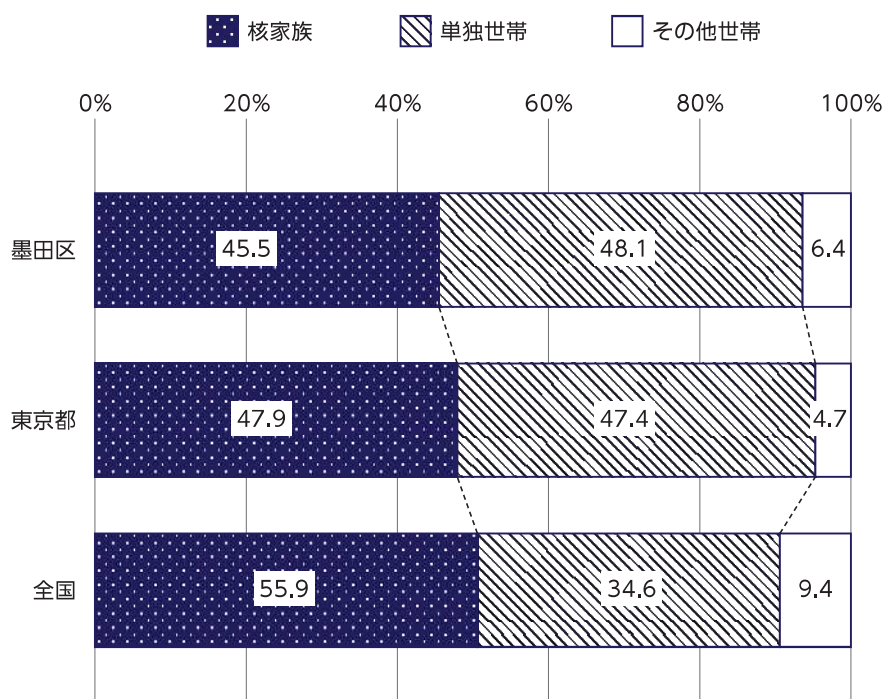
V 参考資料

墨田区の外国人人口は、増加傾向が続いています。性別で見ると、女性が男性を上回っています。



資料：墨田区住民基本台帳(各年1月1日現在)を基に作成

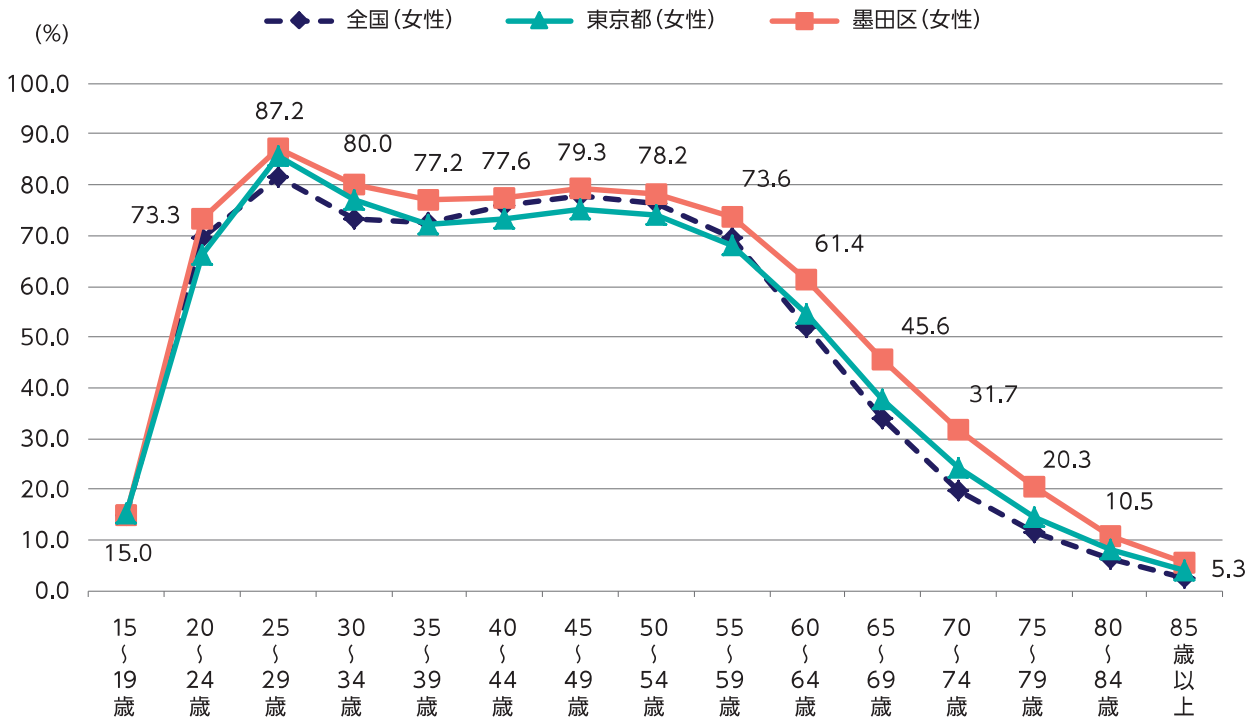
家族類型では、核家族世帯が45.5%、単独世帯は48.1%となっており、東京都とは大きな違いは見られませんが、全国と比較すると単独世帯の割合が高くなっています。



資料：平成27年国勢調査を基に作成

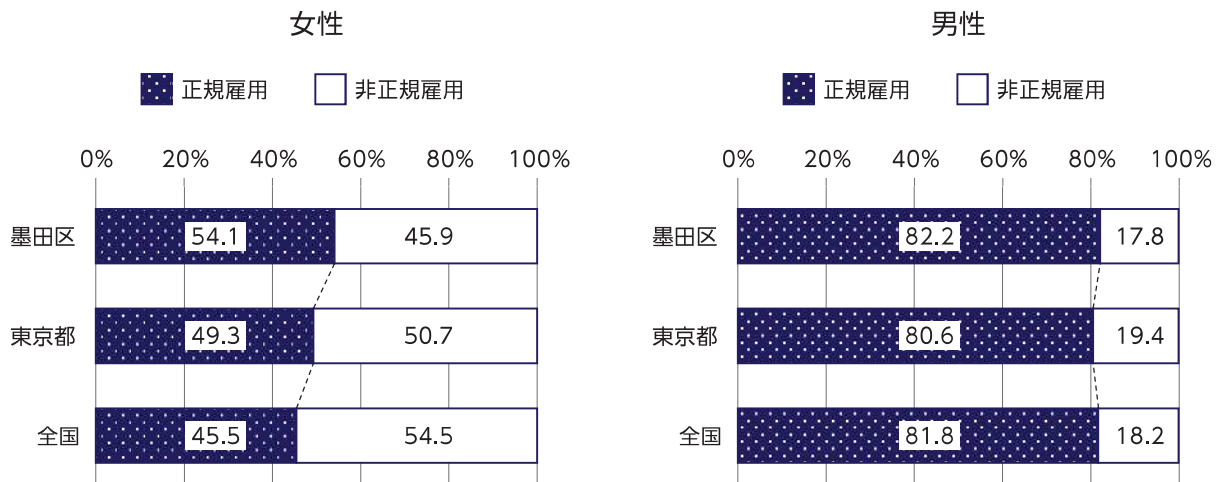
② 就業に関する現状

女性の年齢5歳ごとにみた労働力率は、30歳代で大きく低下するいわゆるM字カーブとなっていますが、墨田区の現状は、全国や東京都よりも緩やかなカーブであり、25～29歳で8割後半、30～59歳で8割前後となっています。



資料：平成27年国勢調査を基に作成

雇用形態は、墨田区、東京都、全国いずれも男性では正規雇用が8割を超えているのに対し、女性では全国で45.5%、東京都で49.3%、墨田区では54.1%となっています。



資料：平成27年国勢調査を基に作成

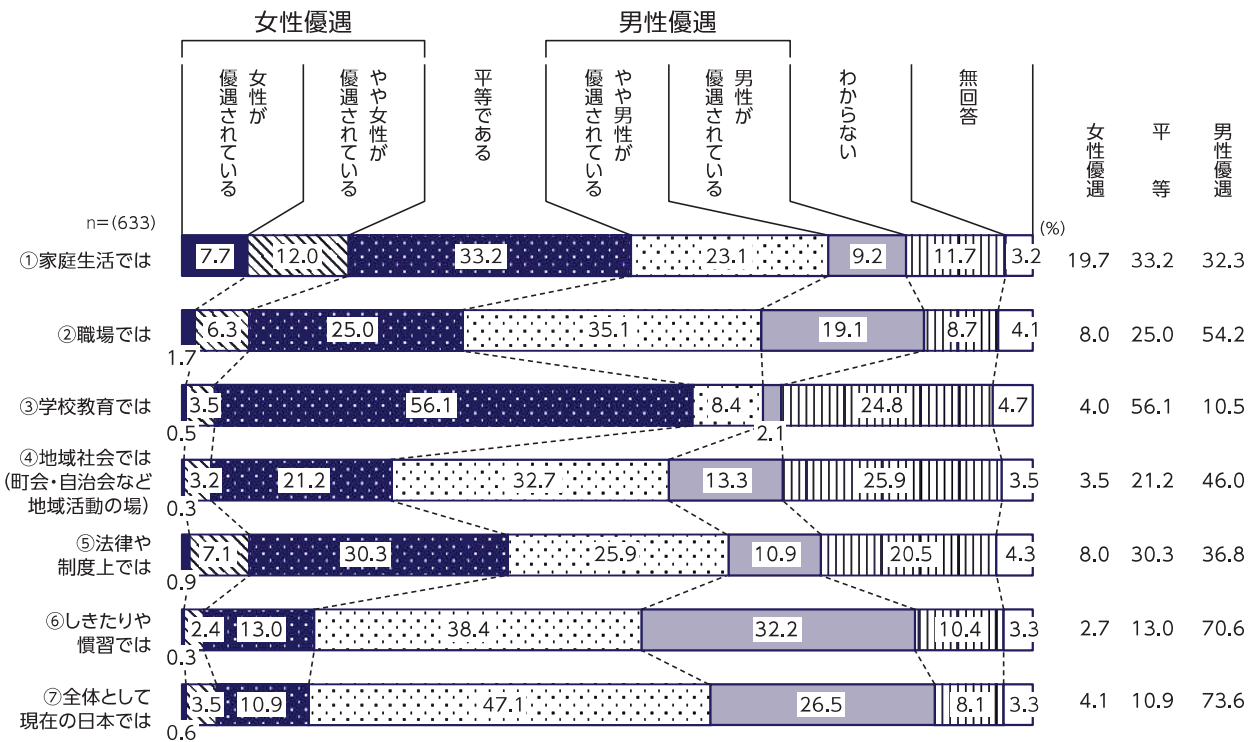
M字カーブ：日本の女性の労働力率（15歳以上人口に占める労働力人口の割合）を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になることをいいます。これは、結婚や出産を機に労働市場から退出する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。

(2) アンケート調査結果からみた現状

■ 男女共同参画の意識

① 男女の地位の平等感

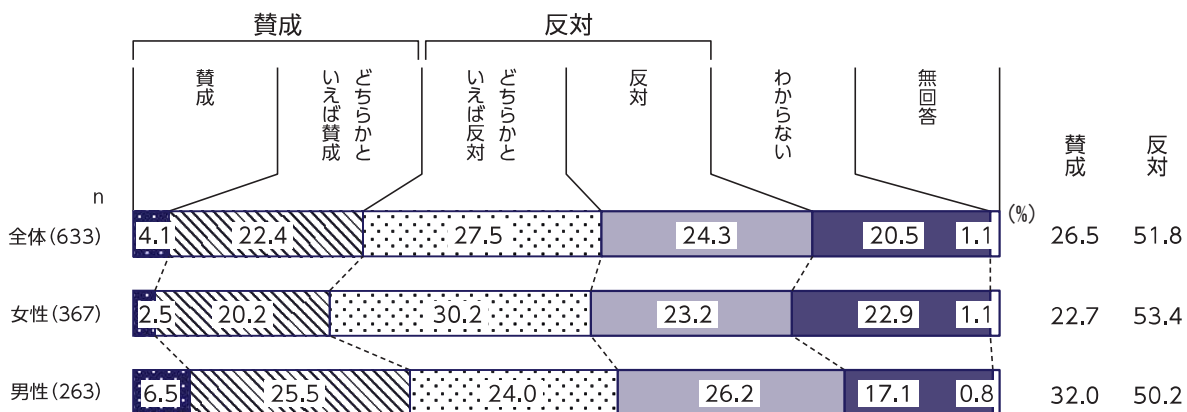
各分野の男女の地位の平等感は、「平等である」の回答が最も多かったのは『学校教育』でした。『家庭生活』、『学校教育』以外では、すべての分野で<男性優遇>の回答が「平等である」の回答を上回っています。特に、『全体として現在の日本』では、「平等である」との回答は、わずか10.9%でした。



資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

② 性別役割分担意識

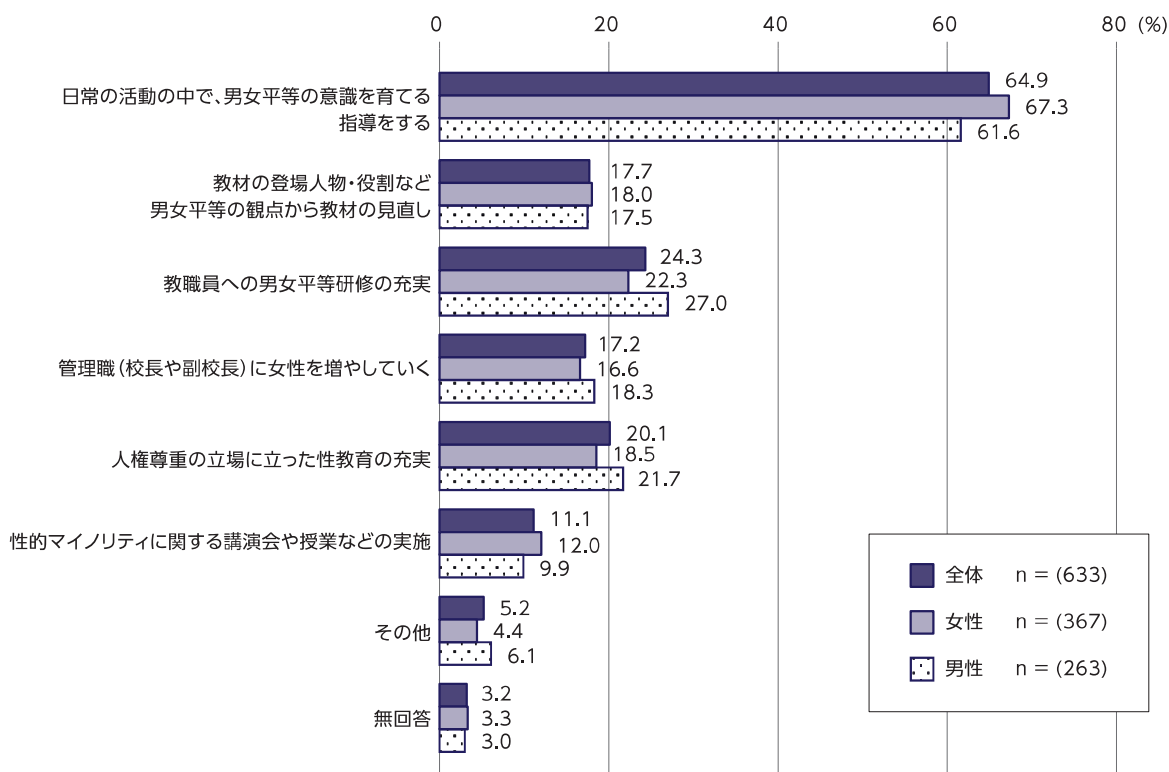
性別役割分担意識は、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきであるという考え方」について、全体で賛成が26.5%、反対が51.8%となっています。性別で見ると、賛成は男性が女性よりも9.3ポイント高くなっています。



資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

③ 男女平等社会の実現のために学校教育で力を入れること

男女平等社会の実現のために学校教育で力を入れることは、女性、男性ともに半数以上の人々が“日常活動の中での平等意識の育成”をあげています。

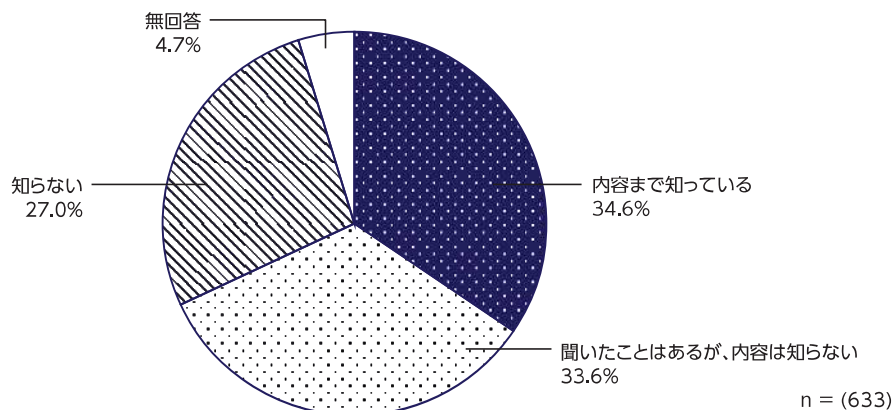


※複数回答のため合計が100%を超えています。
資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

■男女共同参画の視点からみた人権

① LGBTの認知度

LGBTの認知度は、内容まで知っている人が34.6%で3割半ばとなっています。一方、聞いたことはあるが内容を知らない人を含めてLGBTを知らない人は60.6%で6割となっています。



資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

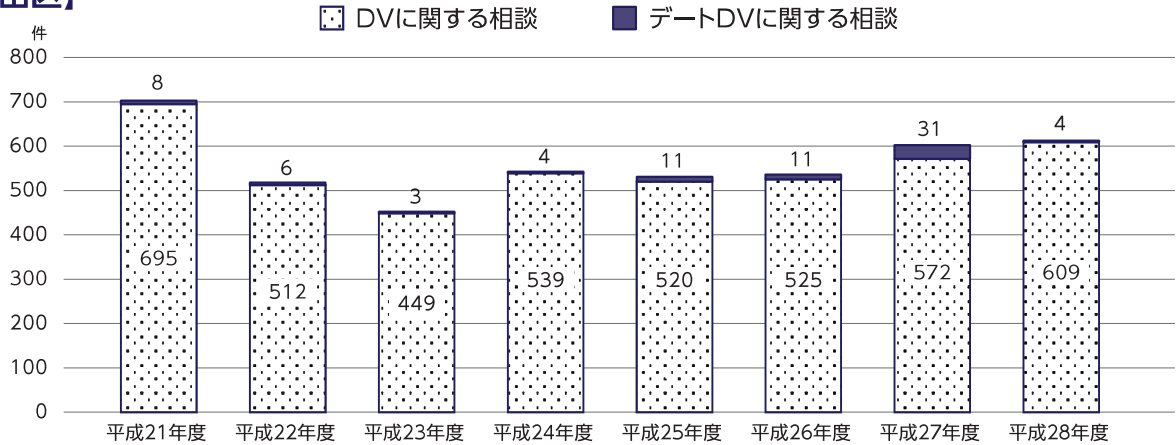
LGBT：L=レズビアン、G=ゲイ、B=バイセクシュアル、T=トランスジェンダーの頭文字をつないだ言葉で性的少数者を意味します。なお、トランスジェンダーについては、医学上の診断名「性同一性障害」よりも広い概念とされる場合もあります。

男女共同参画の視点から見たところとからだの問題

① 暴力被害の相談(パートナーや交際相手から暴力を受けた経験)

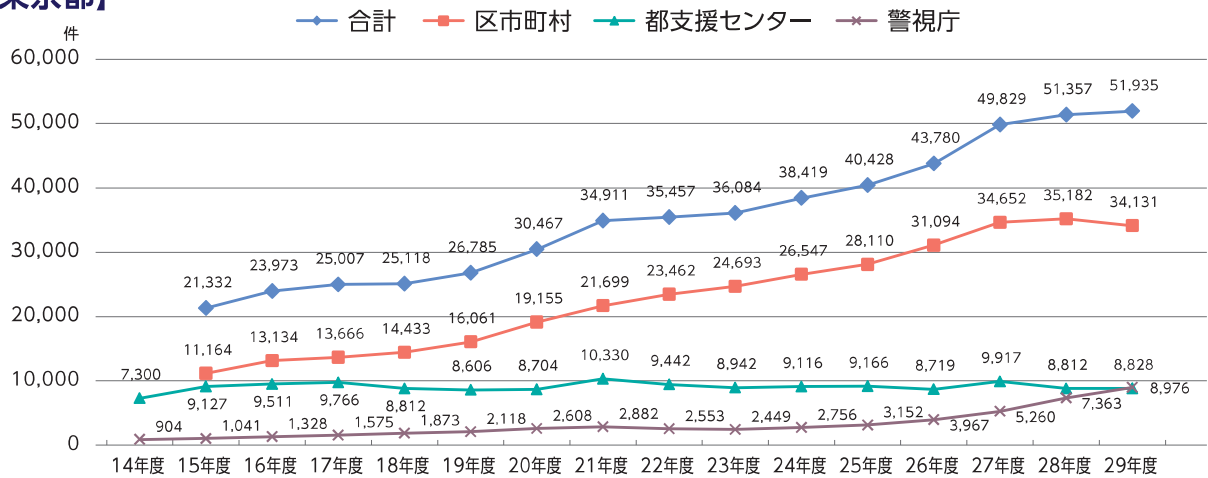
暴力被害の相談件数は、墨田区では平成21年度から平成23年度にかけて減少傾向がみられたものの、その後は増加傾向がみられます。東京都、全国でも概ね増加傾向がみられます。

【墨田区】



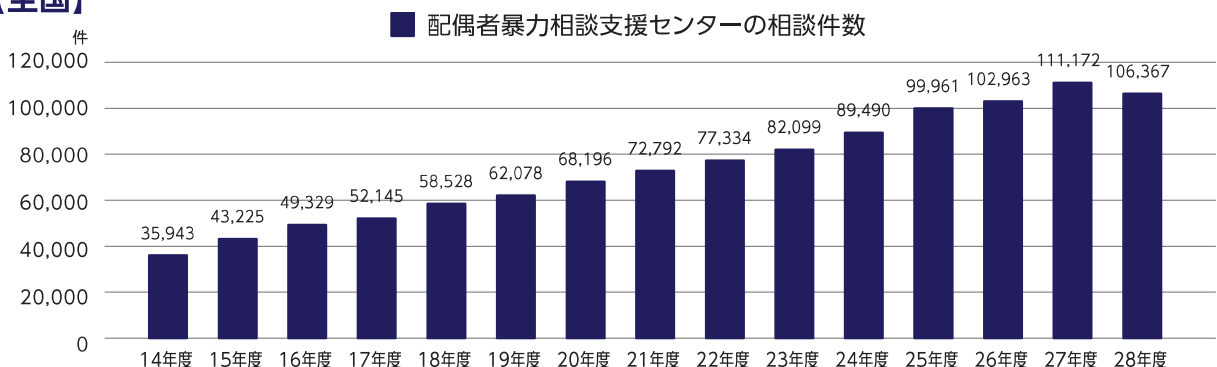
資料:東京都配偶者暴力対策に関する事業調査の回答を基に作成

【東京都】



資料:東京都配偶者暴力対策に関する事業調査の回答を基に作成

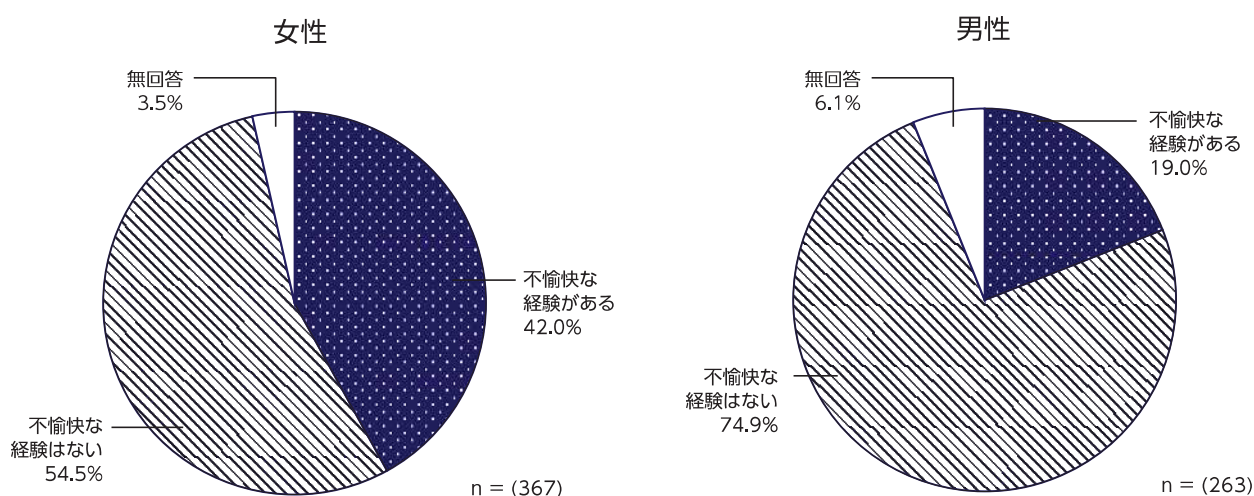
【全国】



資料:内閣府男女共同参画局

② 職場、学校、地域でのセクシュアル・ハラスメントに関する不愉快な経験

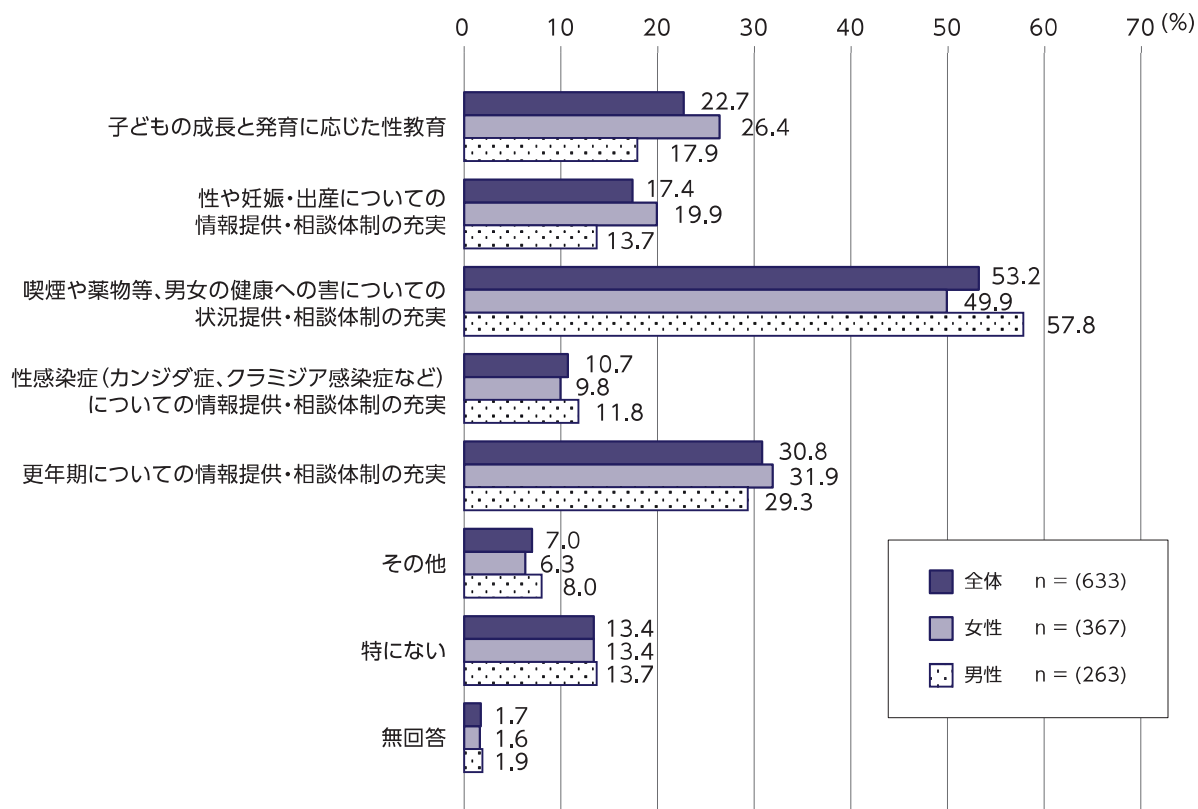
職場、学校、地域でのセクシュアル・ハラスメントに関する不愉快な経験は、女性の42.0%が何らかの不愉快な経験があると答えています。



資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

③ 自身の健康を守るために必要なこと

自身の健康を守るためには、喫煙や薬物等の健康への害についての情報提供・相談体制の充実が男女ともに多くなっています。

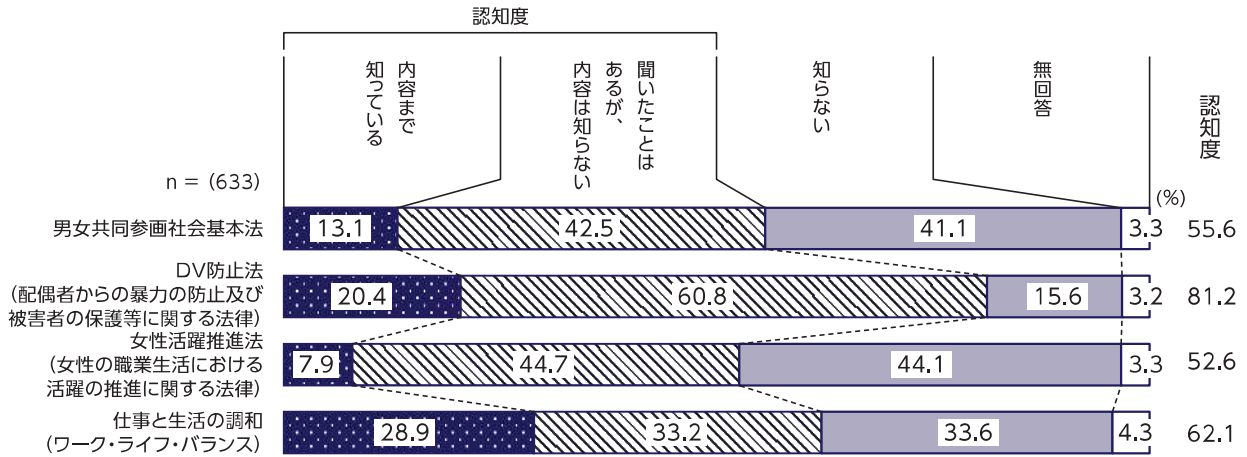


※複数回答のため合計が100%を超えています。
資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

男女共同参画の推進施策について

① 男女共同参画に関する用語の認知状況

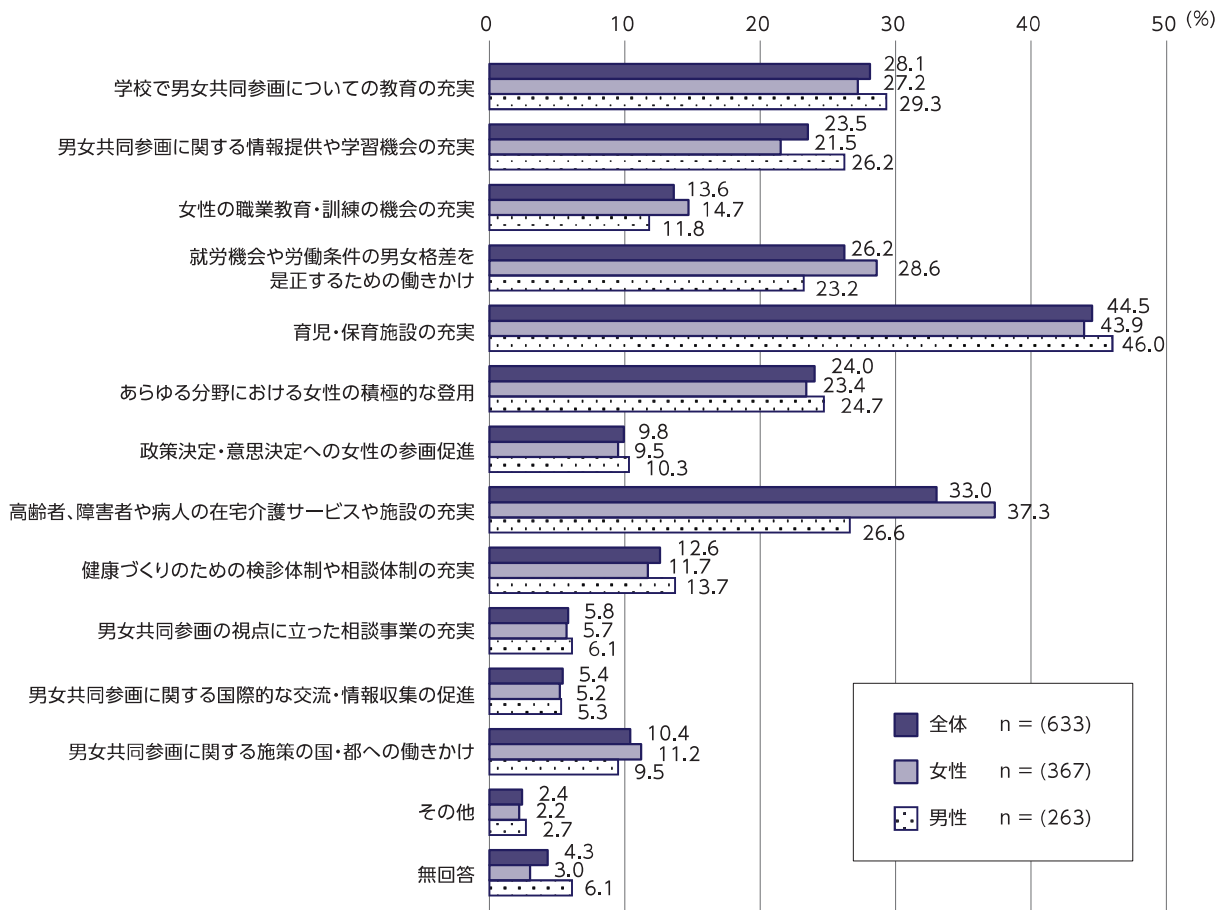
男女共同参画に関する用語の認知度はいずれも半数以上となっており、「DV防止法」が81.2%と最も高くなっています。しかし、用語の内容まで知っている割合は、いずれも30%以下となっており、「女性活躍推進法」は7.9%となっています。



資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

② 男女共同参画推進施策に対する要望

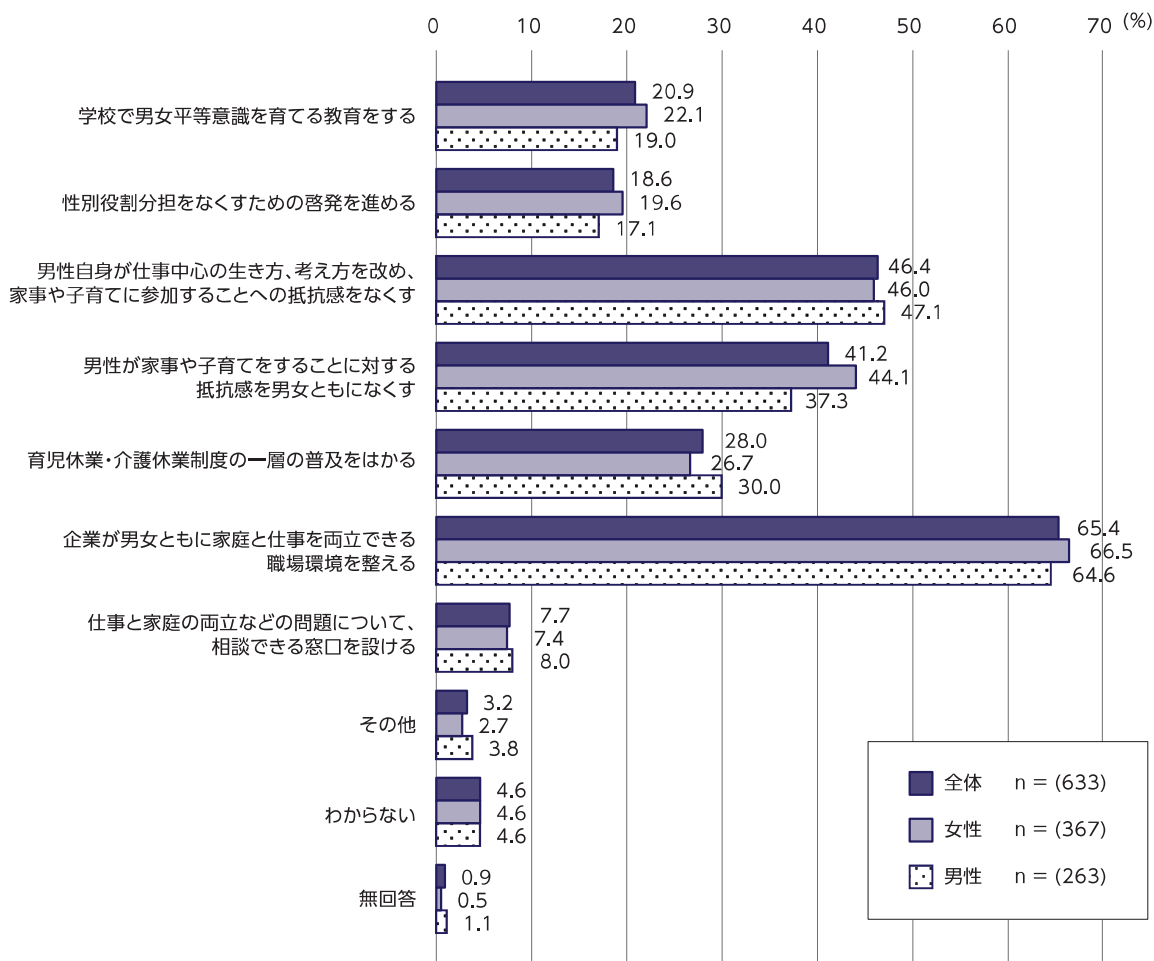
男女共同参画推進施策に対する要望は、「育児・保育施設の充実」が女性、男性ともに最も多く、次いで、「高齢者、障害者や病人の在宅介護サービスや施設の充実」が多くなっています。



※複数回答のため合計が100%を超えています。
資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

③ 「家事・子育て、教育、介護、地域活動」に男性が参加するために必要な取組

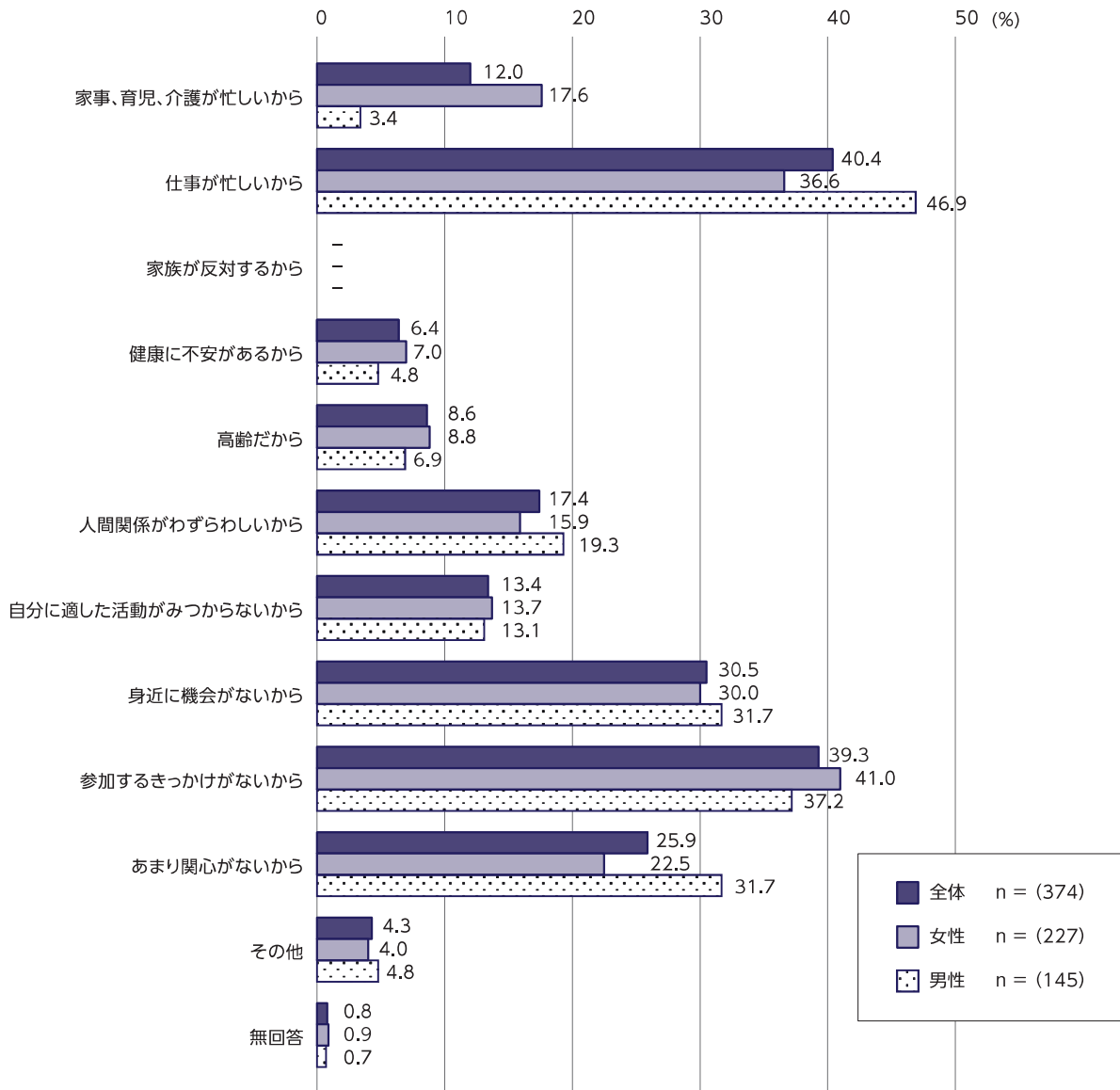
全体及び男女ともに、「企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整える」が6割以上で最も多くなっています。次いで、「男性自身が仕事中心の生き方、考え方を改め、家事や子育てに参加することへの抵抗感をなくす」が46.4%、「男性が家事や子育てをすることにに対する抵抗感を男女ともになくす」が41.2%と続いています。



※複数回答のため合計が100%を超えています。
資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

④ 社会活動不参加者が社会活動に参加していない理由

全体では、「仕事が忙しいから」が40.4%で最も多く、次いで、「参加するきっかけがないから」が39.3%、「身近に機会がないから」が30.5%、「あまり関心がないから」が25.9%と続いています。

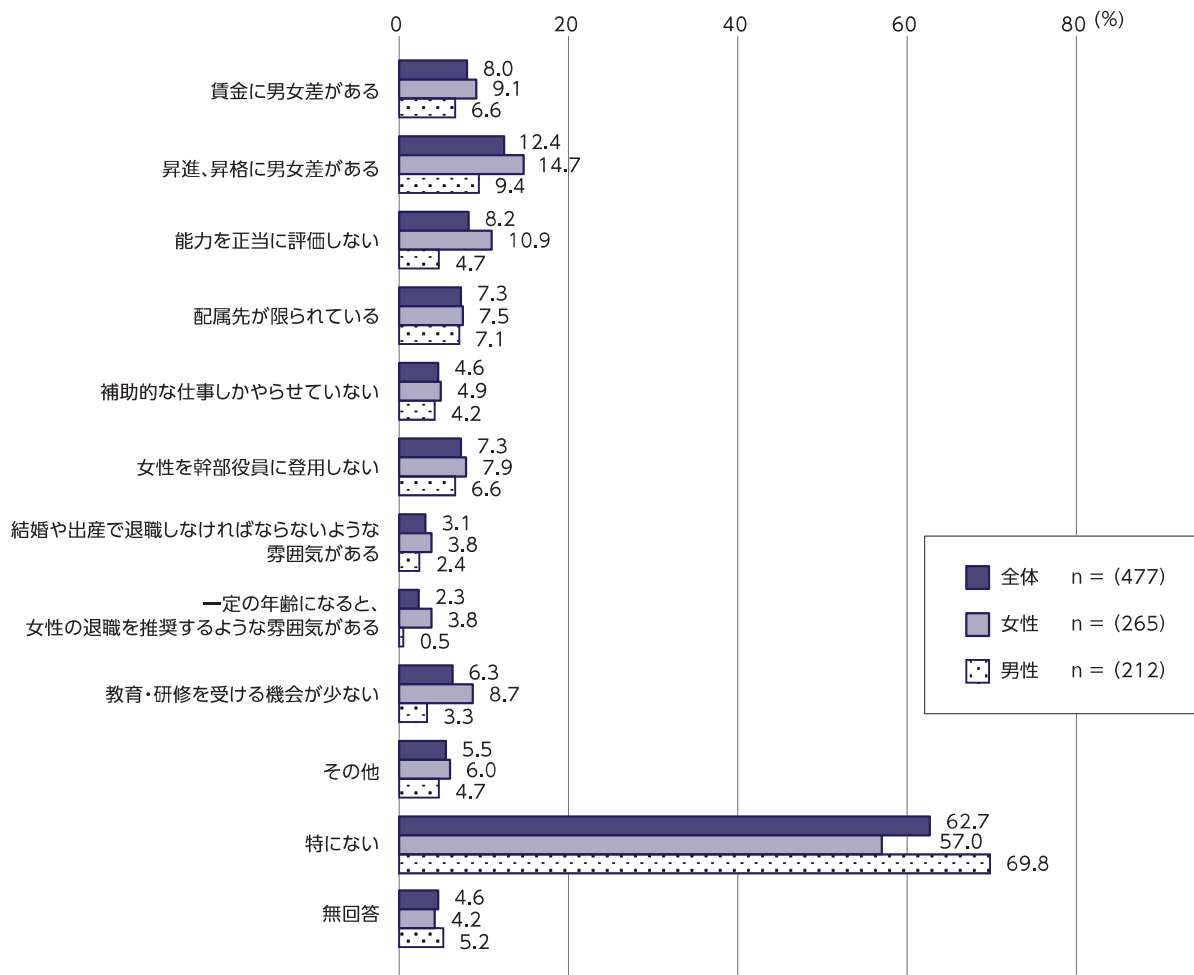


※複数回答のため合計が100%を超えています。
資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

■ 就業について

① 女性の就業環境

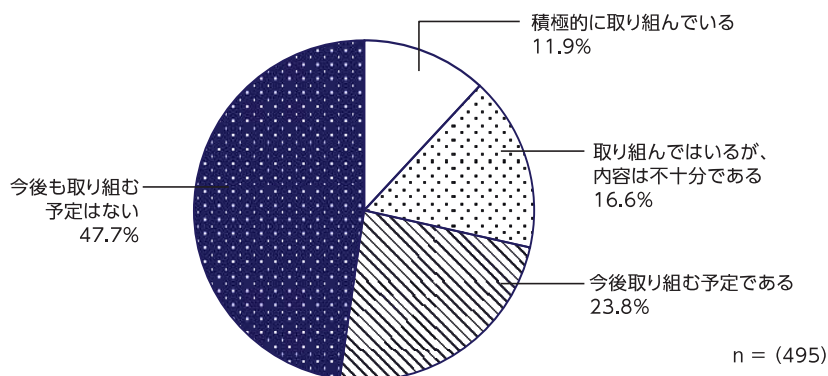
女性の就業環境における課題は、特にないと回答した人が全体で6割を超えていますが、3割を超える人が何かしらの課題があると回答しています。最も多く挙げられた課題は、「昇進、昇格に男女差がある」となっています。



※複数回答のため合計が100%を超えています。
資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

② 区内事業所の女性活躍に関する取組の状況

区内事業所で、女性活躍における取組に「積極的に取り組んでいる」、「取り組んではいるが、内容は不十分である」、「今後取り組む予定である」と回答した事業所は52.3%で約半数となっています。



資料：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

I 趣旨と背景

II 計画の基本的な考え方

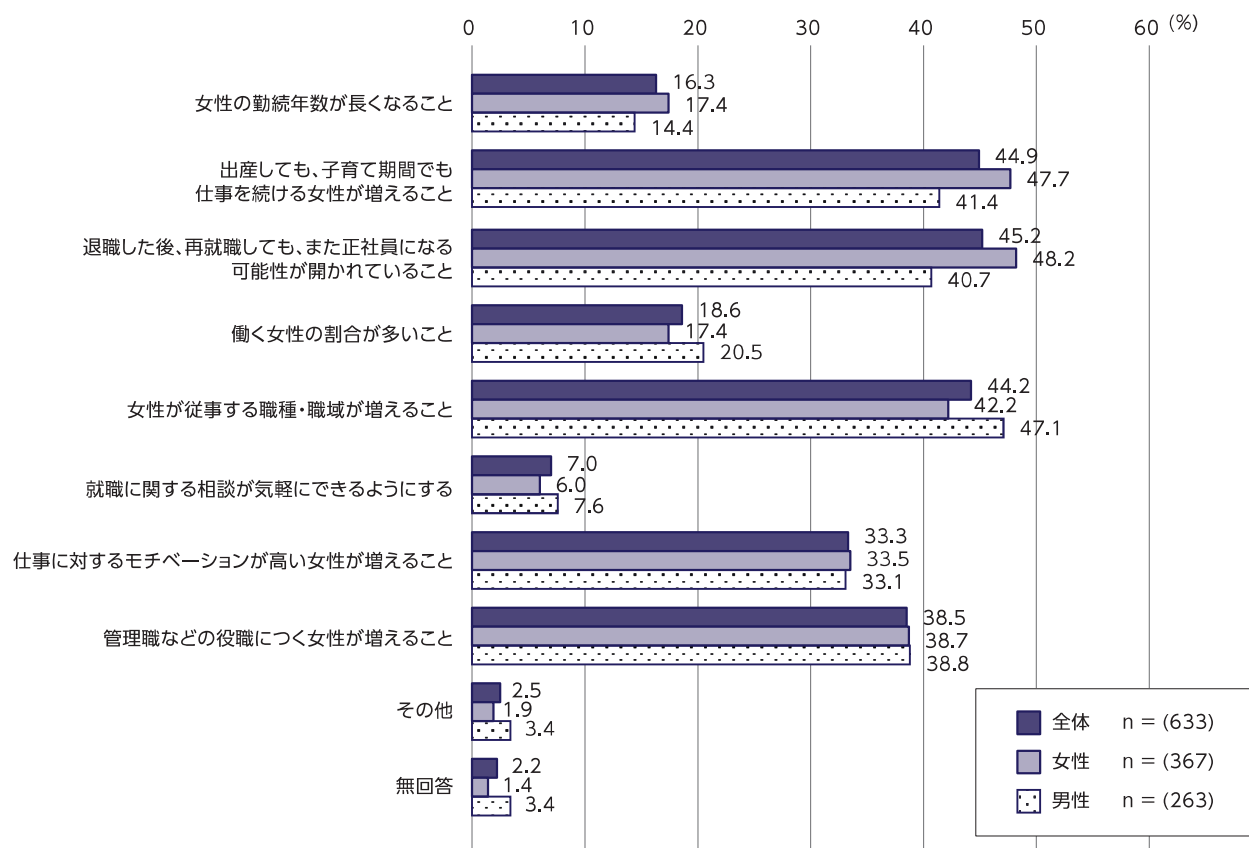
III 計画の内容

IV 事業一覧

V 参考資料

③ 仕事で女性の活躍が推進されている状態

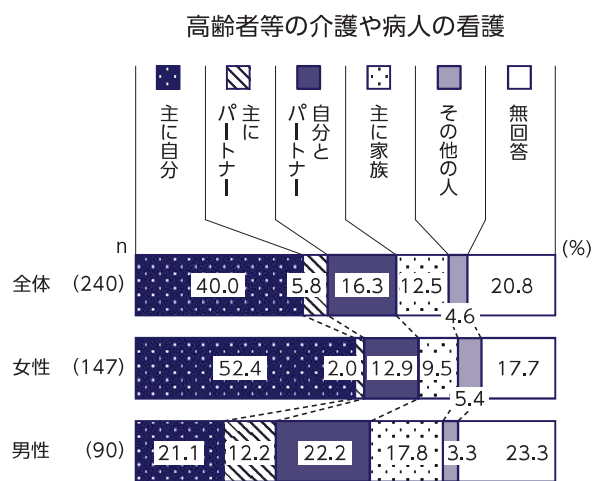
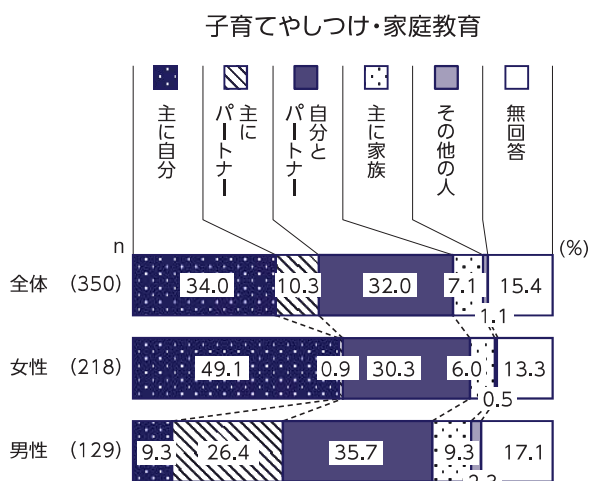
全体では、「退職した後、再就職しても、また正社員になる可能性が開かれていること」(45.2%)が最も多く、次いで、「出産しても、子育て期間でも仕事を続ける女性が増えること」(44.9%)、「女性が従事する職種・職域が増えること」(44.2%)と続いています。



※複数回答のため合計が100%を超えています。
資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

④ 家庭での役割分担

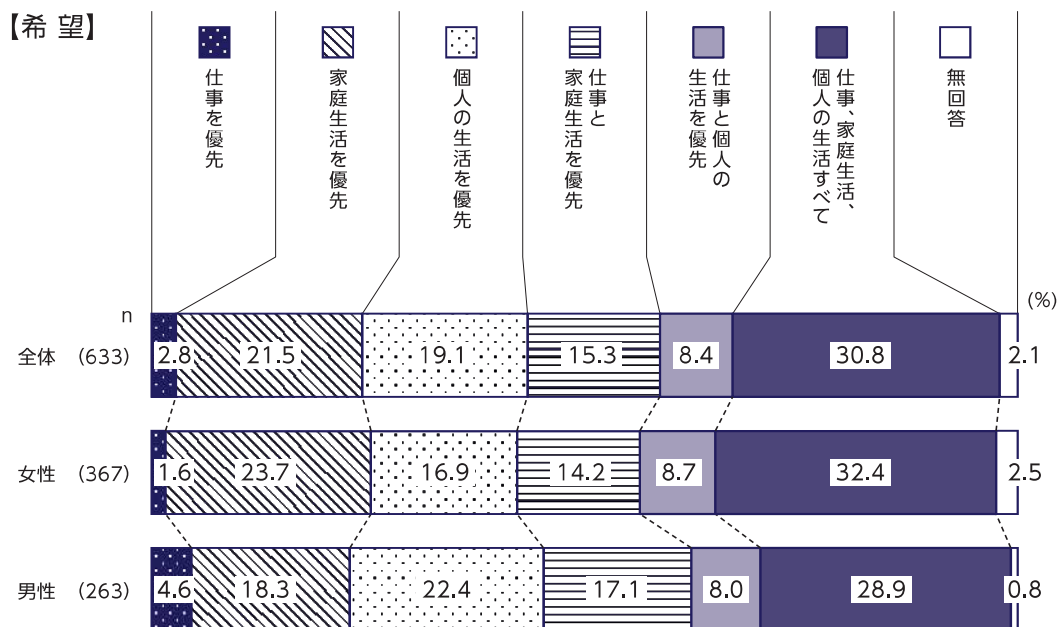
『子育てやしつけ・家庭教育』は、性別で見ると、「主に自分」の回答が、女性49.1%、男性9.3%となっています。『高齢者等の介護や病人の看護』も、性別で見ると、「主に自分」は女性52.4%、男性21.1%となっており、女性と男性で大きな差がみられます。



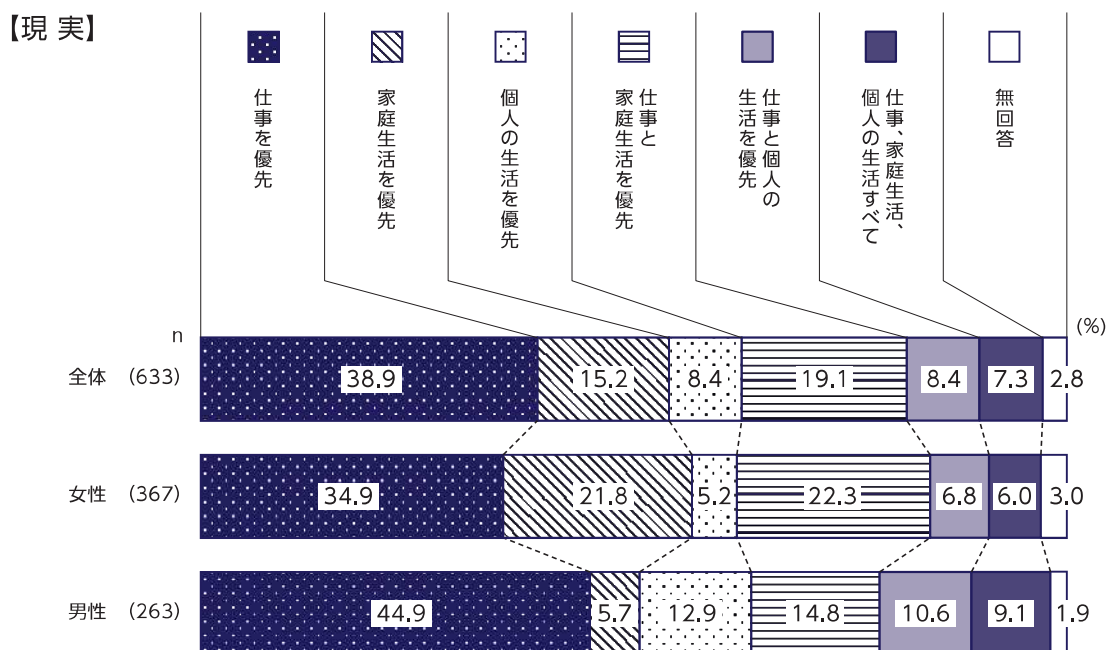
資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

⑥ 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の理想と現実

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図りたいとの希望が女性、男性ともに多いものの、現実では、仕事を優先する生活であるとの回答が女性、男性ともに一番多くなっています。



資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査



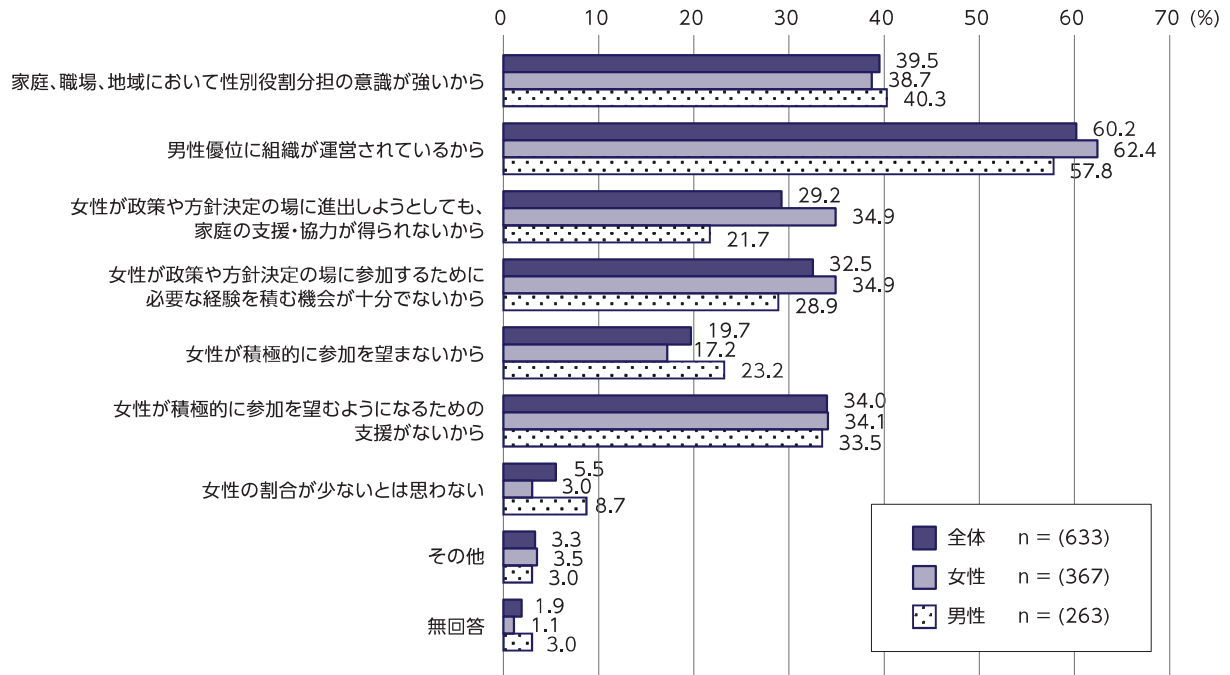
資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)：国は「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」において、仕事と生活の調和が実現した社会を、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」と定義しています。

■ 意志決定過程への女性の参画促進について

① 政策や方針決定の場で女性の割合が少ない理由

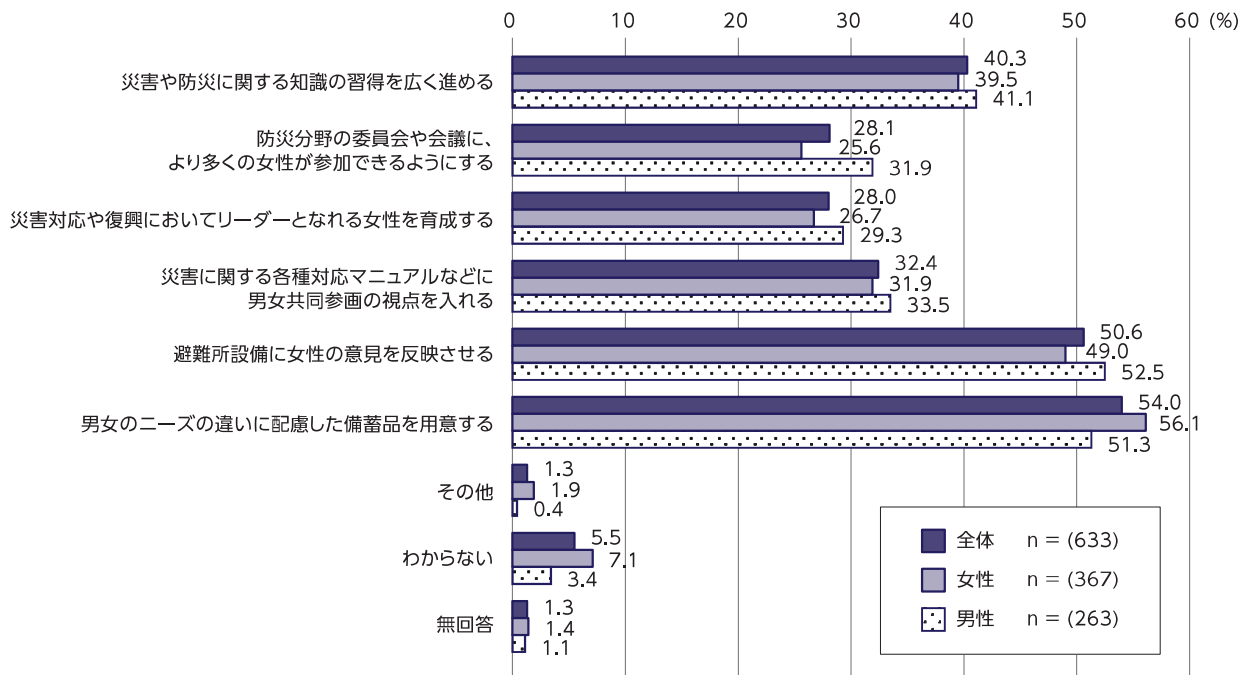
政策や方針決定の場で女性の割合が少ない理由は、全体で「男性優位に組織が運営されているから」が60.2%で最も多く、次いで、「家庭、職場、地域において性別役割分担の意識が強いから」が39.5%で多くなっています。



※複数回答のため合計が100%を超えています。
資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

② 防災分野で必要な男女共同参画の視点

防災分野で必要な男女共同参画の視点は、「男女のニーズの違いに配慮した備蓄品を用意する」が全体で54.0%と最も多くなっています。次いで、「避難所設備に女性の意見を反映させる」が50.6%で多くなっています。



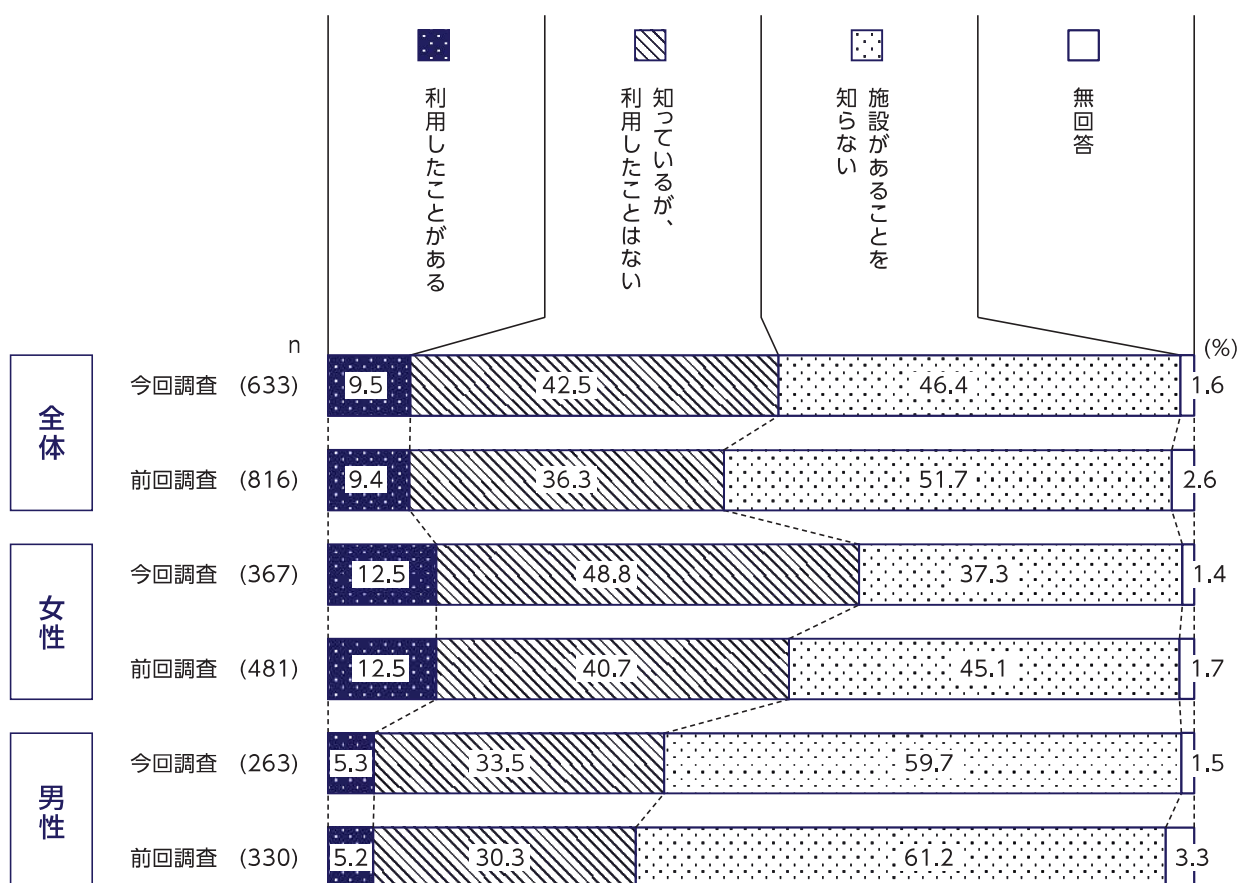
※複数回答のため合計が100%を超えています。
資料：平成29年度墨田区男女共同参画に関する調査

男女共同参画推進体制について

① すみだ女性センターの認知状況・利用状況

すみだ女性センターの認知状況・利用状況について、前回調査と比較すると、「知っているが、利用したことはない」(今回:42.5%、前回:36.3%)は6.2ポイント増加しています。

性別では、「知っているが、利用したことはない」は女性(今回:48.8%、前回:40.7%)が8.1ポイント増加、男性(今回:33.5%、前回:30.3%)は3.2ポイント増加しています。また、「施設があることを知らない」は全体、女性、男性とも減少しています。



資料:平成29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(押上2-12-7-111): 男女共同参画施策の推進拠点施設として、男女共同参画における意識啓発や人材の育成、講習会の開催、団体活動の支援等を行っています。