令和6年度

マイセルフ品川プラン

～誰もが自分らしく～

推進状況評価報告書

令和7(2025)年9月

品川区

目　　次

1　令和6年度マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～の推進状況評価について 1

2　計画の体系 2

3　推進状況評価 4

（1）基本目標Ⅰ　人権が尊重されるまち しながわの実現 4

（2）基本目標Ⅱ　あらゆる暴力の根絶 10

（3）基本目標Ⅲ　女性の活躍と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進 14

（4）基本目標Ⅳ　男女共同参画のまちづくりの推進 20

1　令和6年度マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～の推進状況評価について

「マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～」

この計画は、区民一人ひとりが互いに人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわりなく、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、自らの意思によってあらゆる分野に対等に参画できる、男女共同参画社会の実現を目的として、平成 31 年3月に策定しました。

家庭、地域、職場、学校のすみずみにまで男女共同参画の視点を浸透させ、これにより、多様な状況にある区民が性別にかかわらず、能力と個性を発揮して互いに支え合う地域社会をつくることを基本理念として定めています。

なお、この計画は「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」「品川区女性活躍推進計画」を一体化し策定しています。

計画の体系

この計画では、基本理念を実現していくために、「共生」「行動」「協働」「推進」の4つの基本視点に立って計画を推進しています。また、基本理念に基づき4つの基本目標を掲げ、基本目標ごとに現状と課題の把握および課題解決の方向と取組をまとめています。

詳細は「2　計画の体系」をご覧ください。

計画の推進状況評価および公表

区はジェンダー平等社会推進施策を総合的かつ計画的に推進するため、「品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例」第 10 条第5項に基づき、令和6年度の推進状況の評価を行います。また、計画の取組状況等を「品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議」に報告し、意見を聴取した上で、「令和6年度マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～推進状況評価報告書」としてまとめ、公表します。

本書について

本書では、計画で定められている数値目標に対する評価および課題、令和6年度の主な施策取組状況および評価を基本目標ごとに記載しています。品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議にて意見聴取した内容については、「品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議評価」として記載しています。

なお、計画策定時の目標および実績（平成 30 年度）に記載されている「人権に関わる意識調査」と「男女共同参画等に関する区民意識調査」「男女共同参画等に関する事業所状況調査」は、令和6年度の調査では「人権・ジェンダー平等に関わる意識調査」、「第二次前期品川区特定事業主行動計画」は「第二次後期品川区特定事業主行動計画」に変更しています。同様に、「男女共同参画センター」は令和6年4月1日より、「ジェンダー平等推進センター」に名称を変更しています。

2　計画の体系

基本目標	目標
Ⅰ 人権が尊重されるまち しながわの実現	1．男女平等意識の教育と啓発
	2．性的（セクシュアル）マイノリティへの理解促進と支援 NEW
	3．生涯を通じた健康づくりの支援
	4．共生社会の理解促進と支援 NEW
Ⅱ あらゆる暴力の根絶 【品川区配偶者暴力 対策基本計画】	1．配偶者等からの暴力の未然防止と早期発見
	2．配偶者等からの暴力被害者の立場に立った相談の 充実と支援体制の整備
	3．セクシュアル・ハラスメントの防止
	4．性暴力の防止
	5．区の体制整備および関係機関等との連携
Ⅲ NEW 女性の活躍と 仕事と生活の調和 （ワーク・ライフ・バランス） の推進 【品川区女性活躍 推進計画】	1．女性の活躍への支援
	2．働く場におけるワーク・ライフ・バランスの推進
	3．家庭生活におけるワーク・ライフ・バランスの推進
	4．地域におけるワーク・ライフ・バランスの推進
Ⅳ 男女共同参画の まちづくりの推進	1．地域活動における男女共同参画の推進
	2．防災・まちづくりにおける男女共同参画 NEW
	3．政策・方針等の意思決定における男女共同参画
	4．男女共同参画センターの機能の充実 NEW

NEW ：男女共同参画のための品川区行動計画（第4次）から新たに追加した項目
重点 ：重点施策

基本施策

（1）男女平等意識の教育と啓発　（2）男女平等教育の推進
（3）メディアにおける人権の尊重

（1）性的（セクシュアル）マイノリティへの理解促進に向けた教育と啓発 重点
（2）性的（セクシュアル）マイノリティへの支援 重点

（1）年代や性差に応じた健康づくりの支援
（2）こころの健康づくりの支援

（1）共生社会の理解促進に向けた取組
（2）外国人に開かれた地域社会をつくるための取組

（1）暴力防止に向けた啓発活動の推進　（2）若年層に向けた意識啓発と教育の推進 重点
（3）早期発見への取組

（1）相談機能の充実　（2）安全確保に向けた体制の整備
（3）自立に向けた支援体制の整備　（4）子どもへの支援体制の整備

（1）セクシュアル・ハラスメント防止のための啓発
（2）相談の充実

（1）性暴力防止のための啓発
（2）相談の充実

（1）区の体制の整備と施策の推進
（2）関係機関との連携の推進

（1）就労の支援　（2）起業・創業の支援
（3）働きやすい職場環境づくり　（4）ワーク・ライフ・バランスの普及

（1）企業等への働きかけ 重点

（1）子育てをしやすい環境づくり　（2）男女がともに子育てをするための支援
（3）ひとり親家庭への支援　（4）高齢者・障害者とその家族への支援

（1）地域における子育て・介護等の支援体制の整備

（1）地域活動における男女共同参画の推進
（2）地域活動に参画しやすい環境づくり

（1）防災分野における多様な視点の反映 重点
（2）まちづくりにおける女性の参画の拡大

（1）審議会等への男女共同参画
（2）区役所における男女共同参画推進体制の充実

（1）男女共同参画意識の啓発　（2）区民等との協働・交流
（3）相談機能の整備

3 推進状況評価

（1）基本目標Ⅰ　人権が尊重されるまち しながわの実現

男女が互いにその人権を尊重し、多様性を認め合い、性別にとらわれることなく対等な立場で能力と個性を発揮することは、男女共同参画社会の実現に向けた重要な目標です。区民生活のあらゆる場面で従来の慣行を見直し、一人ひとりの人権が尊重され、多様な生き方ができる社会をめざした意識啓発や情報提供等を行います。

数値目標

No.	指標	実績		目標	関連している目標
		2018 年度（平成 30）	2024 年度（令和 6）	2023 年度 ※計画策定時目標	
1	「人権尊重都市品川宣言」を「知っている」人の割合（人権に関わる意識調査）	26.9%（平成26 年調査）	23.1%（令和6 年調査）	50.0%	1　男女平等意識の教育と啓発
2	「男は仕事、女は家庭」という考え方に対し、「そうは思わない」人の割合（男女共同参画等に関する区民意識調査）	63.7%（平成29 年調査）	69.7%（令和6 年調査）	80.0%	1　男女平等意識の教育と啓発
3	性的（セクシュアル）マイノリティへの理解促進に向けた講座・イベントの開催回数	年3回	年5回	継続実施	2　性的（セクシュアル）マイノリティへの理解促進と支援
4	がん検診の受診率※1 ①子宮（頸）がん ②乳がん	①　24.1% ②　25.0% （平成29 年度）	①　32.5% ②　30.9% （令和6 年度）	現状以上	3　生涯を通じた健康づくりの支援

※1 2024 年度（令和 6）実績が「東京都における精度管理評価事業の算出方法による受診率（子宮（頸）がん検診および乳がん検診は2年に1回）」のため、2018 年度（平成 30）実績も同算出方法による受診率に修正。

数値目標に対する評価および課題

1 「人権尊重都市品川宣言」を「知っている」人の割合は 3.8 ポイント低下

- 平成 16 年調査以降減少傾向がみられたが、前回調査（令和元年度）と比較すると令和6年度調査ではわずかに増加している。
- 「人権尊重都市品川宣言」の認知度が低下した要因として、新型コロナウイルス感染症による普及啓発イベントの中止や縮小が挙げられる。再開後も以前の認知度と比較すると低い推移のため、関連するイベントでの周知啓発やSNSを活用した啓発など積極的に行っていく必要がある。

2 「男は仕事、女は家庭」という考え方に対し、「そうは思わない」人の割合は6ポイント上昇

- 平成 16 年調査以降増加傾向がみられ、70%近くの人が性別役割分担に対して否定的な考えを持っている。
- 性別役割分担意識は解消されつつあるが、「どちらともいえない」と考える人が約 25%いることを踏まえ、引き続きジェンダー平等意識の教育と啓発を行っていく必要がある。

3　性的（セクシュアル）マイノリティへの理解促進に向けた講座・イベントの開催回数は2回増加

- 性的マイノリティ当事者等のための交流スペース事業「みんなのひろば」を4回、「性の多様性尊重啓発講座」を1回実施した。
- 講座・イベントの開催回数は目標値に達しているため、今後も新規参加者をはじめとした参加者の増加に努めながら継続して実施していく必要がある。

4　がん検診の受診率は、①子宮（頸）がん検診が 8.4 ポイント上昇、②乳がん検診が 5.9 ポイント上昇

- 子宮（頸）がん・乳がん検診ともに受診率が上昇しており、がん検診の認知度や検診による早期発見の重要性についての認知度が上がっている。
- 今後も検診受診率を現状より向上させていくため、検診の重要性について引き続き周知・啓発を行っていく必要がある。

基本目標Ⅰにおける課題と取組

令和6年度の主な施策取組実績

No.	取組	実績 2024 年度 （令和 6）	関連している目標
1	憲法・人権週間講演と映画のつどい参加者数	435 名	1　男女平等意識の教育と啓発
2	にじいろ相談（LGBTQ 専門相談）の相談件数 ※令和 6 年 7 月開始	14 件	2　性的（セクシュアル）マイノリティへの理解促進と支援
3	性的マイノリティ当事者等の交流スペース「みんなのひろば」参加者数	21 名	2　性的（セクシュアル）マイノリティへの理解促進と支援
4	健康ポイント事業の参加者数	5,961 名	3　生涯を通じた健康づくりの支援

課題①　男女平等意識の啓発

家庭や地域社会、職場や学校において、人権意識や男女平等意識を根づかせるための教育と啓発

令和6年度の主な施策取組状況

（1）男女平等意識の教育と啓発

- 「人権尊重都市品川宣言」の普及を図るため、憲法週間や人権週間での「講演と映画のつどい」のイベントをはじめ、各種イベントでの周知・啓発、区広報紙において「人権尊重都市品川宣言特集号」を発行するとともに、SNS等各種媒体を活用した啓発活動を行った。
- 多様な視点からジェンダー平等を考える機会となるよう、ジェンダー平等推進フォーラムやジェンダー平等推進講座を開催した。
- 区職員・区立学校教職員に対して人権問題研修をはじめ、定期的に人権に関する研修を実施した。

（2）男女平等教育の推進

- 子ども、女性、高齢者、障害者、外国人、ジェンダーアイデンティティなどの人権に関するあらゆる偏見や差別をなくし、人権課題の正しい理解と認識を深められるよう、「市民科」での人権に関する学習機会の充実に努めた。
- 働いている親が学校の行事に参加しやすいように、土曜授業日や学校公開等を実施した。

（3）メディアにおける人権の尊重

- 区の刊行物を作成する際に、人権尊重とジェンダー平等の視点で問題がないか確認を行った。内容に応じてユニバーサルデザインの導入や音声コードの掲載等を行った。

課題②　性の多様性を認め合う社会づくり

性自認や性的指向の多様なあり方について区民一人ひとりの理解促進に向けた教育と啓発

性的（セクシュアル）マイノリティのニーズに沿った支援

令和6年度の主な施策取組状況

（1）性的（セクシュアル）マイノリティへの理解促進に向けた教育と啓発　重点

- 「品川区職員・教職員向け性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する行動指針」を改訂し、職員・教職員の行動すべき具体的な対応例などを新たに加えた。
- 性的マイノリティやジェンダーアイデンティティを理由とする偏見や差別をなくし、多様な性のあり方についての理解を深められるよう「性の多様性をよりよく理解するためのHANDBOOK」を作成・配布した。
- 区民向けに「性の多様性尊重啓発講座」を実施した。
- 小学校にて、「性の多様性尊重啓発講座」を出前講座として実施した。

（2）性的（セクシュアル）マイノリティへの支援　重点

- 自分の性や性的指向、ジェンダーアイデンティティなどに関する悩みについて、本人だけでなく家族、友人、学校関係者、職場の人が相談できるよう、令和6年度より「にじいろ相談（LGBTQ　専門相談）」を開始した。
- 性的マイノリティ当事者等の交流スペース事業「みんなのひろば」を開催した。
- パートナーシップ関係にある人の生活上の不便を軽減し、誰もが暮らしやすい環境につなげていくため、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の受理証明書を活用した行政サービスの提供を行った。

課題③　生涯を通じた健康づくりの支援

それぞれの年代に応じた適切な健康管理に向けた教育や指導

男女があらゆる年代において互いの性と健康について理解し、尊重し合えるような啓発

令和6年度の主な施策取組状況

（1）年代や性差に応じた健康づくりの支援

- 区内各地区にて、健康づくり推進委員が身近な地域での健康づくり事業を企画・運営し、ふれあい健康塾やウォーキング等を実施した。

- ウォーキングやイベントへの参加、検診の受診等でポイントを貯められる「しながわ健康ポイント」を実施し、運動の習慣化や検診受診の促進を図った。
- 年代や性別の特性に応じた各種検診や、「しながわネウボラネットワーク」による妊娠・出産・育児の切れ目のない支援として、各関係機関が連携しながら、相談やサポートを行った。

（2）こころの健康づくりの支援

- ユースヘルスケアしながわほけんしつ（品川区若者の心と体の健康相談事業）にて、思春期の子ども・若者を対象としたチャット相談や対面相談会を実施した。

- 「こころの健康相談」や「児童思春期のこころの相談」、SNSでのカウンセリング相談等の各種相談事業を実施した。
- 思春期講演会やこころのセルフケア講習、精神保健家族勉強会などを開催し、本人や家族への情報提供・支援を行った。

課題④　多様な人々が安心して暮らせる環境づくり

国籍や文化の違いなどについて理解を深めるための教育や国際交流ができる講座の開催
多様な人々が安心して暮らすための支援

令和6年度の主な施策取組状況

（1）共生社会の理解促進に向けた取組

- 多機関・多職種が協働して世帯全体に伴走しながら支援していくため、重層的支援会議（支援者間で課題を共有したり、役割分担を調整したりしながら、支援方針等を決定する会議）を実施した。
- 「おたがいさま運動」を促進するため小学生向け、区民向けの学習会を実施した。
- 青少年ホームステイや青少年語学研修派遣など姉妹友好都市との交流事業を行った。また、国紹介等を通じ、区内大使館と区内学校の交流を行った。

（2）外国人に開かれた地域社会をつくるための取組

- 地域住民が外国人に伝わりやすい日本語を学ぶ「やさしい日本語講座」、地域住民や区職員が多文化共生の基礎を学ぶ「多文化共生講座」、地域住民と在住外国人が気軽に交流できる「多文化交流ワークショップ」などを実施した。
- 品川区公式 LINE とは別に、在住外国人向け LINE 情報を「やさしい日本語」と「英語」で区内在住の外国人向けに、区からのお知らせや生活情報などの配信を週2回実施した。
- 在住外国人がいち早く日本の暮らしに馴染めるよう、日本語教室を実施した。

取組内容の評価および課題

1　一人ひとりのジェンダー平等意識を根づかせるための継続した教育・取り組みが今後も必要

- 「人権尊重都市品川宣言」や「品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例」の認知度を向上させるため、新たな周知手法の検討や見直しを進める。
- あらゆる世代がジェンダー平等について学び、理解できるように、学校教育をはじめ各種講座やフォーラムなど継続して実施するとともに、今後も内容の充実を図っていく必要がある。

2　性の多様性尊重の意識啓発と性的マイノリティの支援の強化・継続が重要

- これまで実施してきた性的マイノリティ当事者等の交流スペース事業に加え、性的指向・ジェンダーアイデンティティに関する悩みを相談できる「にじいろ相談（LGBTQ　専門相談）」を開始し、性的マイノリティの支援を強化した。
- 性の多様性を尊重し合う社会づくりを推進するため、引き続き意識啓発を強化して実施していくとともに、事業者向けの意識啓発等も行っていく必要がある。

3　相談事業の充実（内容・手法）や共生社会の実現に向けた取り組みの継続が重要

- 各相談事業については、新たな相談を実施するとともに相談方法も従来の面接や電話だけでなく、SNS等を活用した相談も増えている。今後もニーズに合わせた相談を実施するとともに、相談の周知を強化する必要がある。
- 共生社会の実現に向けて、今後も講座や交流事業を通じて共に考え、互いが理解し合える取り組みを継続して行っていく必要がある。

品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議評価

- 目標毎の代表的な施策や重点施策に関して、事業評価をした方がよい。その事業評価をもとに、基本目標がどの程度達しているか考えるようにすると、もう少し具体的になるのではないか。
- にじいろ相談（LGBTQ専門相談）については、事業開始後も実施する曜日や時間の検討を続け、ニーズに沿った実施を意識している点が評価できる。
- LGBTQの当事者だけでなく、周囲の人にも相談事業等を活用してもらえるよう、今後は事業者向けへの啓発の強化や、教員など学校関係者とも連携を図りながら事業を展開していく必要がある。それにより、相談窓口としてだけでなく啓発の場としても機能していくことにつながる。
- 認知度を広げていくことについて、関心がある人は検索して知ってもらうことができると思うが、今関心がない人に対して、何の機会を使い届けることができるのかという点については、性の多様性のみならず、人権全般について考えていく必要がある。
- 生涯を通じた健康づくりの支援については、妊娠・出産・育児等少子化問題に偏りすぎるのではなく、あらゆる年代のあらゆるライフステージの性と生殖に関する健康について、理解や情報提供があるかということが重要である。あらゆるライフステージで、すべてのジェンダーの人が互いの性と健康について理解し合える機会がもう少し必要ではないか。

参考資料

(1)令和6年度ジェンダー平等推進講座の実施状況

No.	開催日	講座名	講師
1	7 月 18 日(木) 18:30～20:30	女性のための防災講座	アウトドア防災ガイド あんどう りす
2	8 月 19 日(月) 18:30～20:30	ワーク・ライフ・バランス講座	家事ジャーナリスト、スーパー主夫、 社会福祉士、佛教大学非常勤講師 山田　亮事
3	9 月 30 日(月) 18:30～20:30	性の多様性(LGBTQ)尊重講座	一般社団法人 fair 代表理事　松岡　宗嗣
4	10 月 30 日(水) 18:30～20:30	ジェンダー平等講座	文芸評論家 斎藤　美奈子
5	11 月 22 日(金) 18:30～20:30	DV 講座	文西川口榎本クリニック 副院長　斉藤　彰桂
6	12 月 16 日(月) 18:30～20:30	リプロダクティブヘルス/ライツ講座	更年期ライフデザインファシリテーター 保田　智子
7	1 月 23 日(木) 18:30～20:30	セカンドライフ準備講座	お茶の水女子大学 博士　柚木　理子
8	2 月 28 日(金) 18:30～20:30	男性のための生き方講座	批評家　杉田　俊介

(2)出前講座の実施状況

No.	開催日	講座名	講師
1	7 月 18 日(木) 18:30～20:30	性の多様性入門講座	NPO 法人共生社会をつくる性的マイノリティ支援全国ネットワーク 渡邉　歩
2	8 月 19 日(月) 18:30～20:30	アンコンシャスバイアスへの理解を深めるための講座	NPO 法人女性ネット Saya-Saya 河西　ひとみ、高田　直子
3	9 月 30 日(月) 18:30～20:30	デート DV、ハラスメントへの理解を深める講座	NPO 法人女性ネット Saya-Saya 千野　洋見、高田　直子

(3)ジェンダー平等推進フォーラム 2024 の実施状況

開催日	テーマ	講師
11 月 8 日(土) 13:30～15:45	それもアリ！ですか？ 多様な生き方を選択できる働き方の新時代	(1)基調講演 お茶の水女子大学理事・副学長 石井クンツ昌子 元女子プロサッカー選手　㈱wagamama CEO 下山田志帆 (2)パネルディスカッション 石井クンツ昌子、下山田　志帆 森澤区長 五戸　美樹(ファシリテーター)

（2）基本目標Ⅱ　あらゆる暴力の根絶 【品川区配偶者暴力対策基本計画】

配偶者等からの暴力やストーカー行為、性暴力等は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。被害を未然に防ぐためには、配偶者等からの暴力やストーカー行為等の防止に向けた普及啓発、早期発見が重要であり、被害者の支援にあたっては、相談から保護、自立まで、被害者一人ひとりの状況に応じた切れ目のない総合的な支援を行うことが求められています。あらゆる暴力は人権侵害であるという認識に立ち、なかでも女性に対する暴力を根絶するための施策を充実します。

数値目標

No.	指標	実績		目標	関連している目標
		2018 年度（平成 30）	2024 年度（令和 6）	2023 年度 ※計画策定時目標	
1	「デートDV」という言葉の認知度※2 ①女性 ②男性 （男女共同参画等に関する区民意識調査）	①　40.9% ②　25.3% （平成29 年調査）	①　41.4% ②　28.7% （令和6 年調査）	①　80.0% ②　80.0%	1　配偶者等からの暴力の未然防止と早期発見
2	セクシュアル・ハラスメントや性暴力等に関する講座の開催回数	年1回	年1回	継続実施	3　セクシュアル・ハラスメントの防止 4　性暴力の防止

※2　　「内容を知っている」の割合

数値目標に対する評価および課題

1 「デートDV」という言葉の認知度の割合は女性が 0.5 ポイント上昇、男性が 3.4 ポイント上昇

- 平成 29 年度の調査と比較すると認知度は上昇しているが、女性が4割以上知っているのに対して男性は3割弱となっており、認知度の差は引き続き生じている。
- 「DV」という言葉は全体では8割以上の人が知っており一般的に認識されているが、「デートDV」は全体で4割弱のため、認知度向上のため引き続き周知・啓発を行う必要がある。

2　セクシュアル・ハラスメントや性暴力等に関する講座の開催は現状維持

- セクシャル・ハラスメントや性暴力等に関する講座は毎年継続して実施しており、令和6年度もジェンダー平等推進講座にて実施した。
- 若年層のジェンダー平等推進講座への参加が少ないため、若年層への周知・啓発として、二十歳の集いでのリーフレット配布や若年層向けの講座の開催、SNS等各種媒体を活用した啓発活動を引き続き行っていく必要がある。

基本目標Ⅱにおける課題と取組

令和6年度の主な施策取組実績

No.	取組	実績 2024 年度 （令和 6）	関連している目標
1	出前講座（デート DV 講座）実施数	1 回 （参加者 121 名）	1　配偶者等からの暴力の未然防止と早期発見
2	総合相談（法律・カウンセリング・DV）・こころのカウンセリング SNS 相談の相談件数 ※SNS 相談は令和 6 年 7 月開始	276 件 （うち SNS 相談 46 件）	2　配偶者等からの暴力被害者の立場に立った相談の充実と支援体制の整備

課題①　配偶者等からの暴力の防止

配偶者等からの暴力の未然防止や早期発見に向けた年代や対象別の意識啓発や情報提供
被害者の救援や保護、自立への支援など多岐に渡る継続的な支援

令和6年度の主な施策取組状況

（1）暴力防止に向けた啓発活動の推進

- 「女性に対する暴力をなくす運動」期間中に、広報紙やSNS等での周知啓発、ジェンダー平等推進センターでのパネル展示や関連図書コーナーの設置等を行った。
- 目黒川、運河に架かる橋でパープル・ライトアップ運動を実施した。
- DV相談等の案内カードを庁舎内のトイレに設置した。

（2）若年層に向けた意識啓発と教育の推進　重点

- 区内義務教育学校にて、「デートDV講座」を出前講座として実施した。
- 若年層の意識啓発を目的としてデートDVの啓発リーフレットを作成し、二十歳の集い等で配布した。

（3）早期発見への取組

- 相談窓口や「しながわ見守りホットライン」について、区広報紙やしながわガイド、ホームページ等で周知するとともに、相談につながりやすくするため「しながわ見守りホットライン」をフリーダイヤルに変更した。
- 職務関係者への相談窓口の周知および健康相談、妊娠期面接、乳幼児の健康診査等様々な場面で連携を図った。

（4）相談機能の充実

- DV相談やカウンセリング相談、法律相談、にじいろ相談（LGBTQ専門相談）等の各種相談を実施し、一人ひとりの状況に応じた相談や適切な機関へつながるよう支援した。
- 相談場所はプライバシーへの配慮ができる場所とし、非常時の避難経路の確保や非常ベルの設置等安全性の確保に努めた。

（5）安全確保に向けた体制の整備

- 配偶者暴力相談支援センター機能整備により、配偶者等暴力被害者に対する総合的な支援を行った。

- 一時保護施設や民間の保護施設と連携を取り、緊急時に被害者の一時保護を行った。
- 加害者が来庁する可能性がある際の関係各課での事前対応協議や連絡方法を検討するとともに、警察との連携を図った。

（6）自立に向けた支援体制の整備

- DV相談やカウンセリング相談をはじめとした各種相談および自立に必要な情報提供や支援を行った。
- 母子生活支援施設の活用や住宅入居支援、都営住宅の優遇措置制度の紹介等による住宅確保の支援を行った。
- 「しながわお仕事相談室」や暮らし・しごと応援センターでの就労に関する相談や、女性を対象とした就業支援のためのセミナー等を実施した。

（7）子どもへの支援体制の整備

- 避難等により住民登録がない場合の保育園や幼稚園への入園、学校の転入学を行った。
- ユースヘルスケアしながわほけんしつ（品川区若者の心と体の健康相談事業）にて、思春期の子ども・若者を対象としたチャット相談や対面相談会を実施した。
- 「こころの健康相談」や「児童思春期のこころの相談」、SNSでのカウンセリング相談等を実施した。

（8）区の体制の整備と施策の推進

- 配偶者暴力相談支援センター機能整備により、配偶者等暴力被害者に対する総合的な支援を行った。
- 「品川区虐待防止ネットワーク推進協議会」を設置し、高齢者・児童・障害者への虐待や配偶者等暴力を含め包括的な情報共有および連携・支援・保護等を図った。
- 職員への情報セキュリティ研修や個人情報保護に関する研修を行うとともに、各業務において個人情報取扱の手順等を定め、個人情報の保護を徹底するよう努めた。
- 「自殺対策ゲートキーパー研修」や「職員相談対応マニュアル」の配布など、継続して実施した。

（9）関係機関との連携の推進

- 「品川区虐待防止ネットワーク推進協議会」にて関連各課および関係機関が連携し、高齢者・児童・障害者への虐待や配偶者等暴力を含む包括的な情報共有および連携・支援・保護等を図った。
- 教育・福祉・心理・元警察官のスタッフで構成する「HEARTS（学校支援チーム）」の支援活動において連携を図った。

課題②　セクシュアル・ハラスメントや性暴力等の防止

セクシュアル・ハラスメントや性犯罪などの防止のための教育と啓発
被害を受けた人が被害について相談しやすい相談体制の整備

令和6年度の主な施策取組状況

（1）セクシュアル・ハラスメント防止のための啓発、相談の充実

- 区職員・区立学校教職員へのハラスメント全般に関する研修を実施した。
- 区職員・区立学校教職員のハラスメント相談窓口を設置し、ハラスメントに関する相談を行うとともに、

苦情処理委員会を設置して被害者支援に努めた。

- DV相談やカウンセリング相談、法律相談、にじいろ相談（LGBTQ専門相談）等の相談を実施し、必要に応じて適切な機関へつながるよう支援した。

（2）性暴力防止のための啓発、相談の充実

- DV講座を性暴力に関するテーマで区民向けに実施した。
- 区職員・区立学校教職員への性暴力防止に関する研修を実施した。
- DV相談やカウンセリング相談、法律相談、にじいろ相談（LGBTQ専門相談）等の相談を実施し、必要に応じて適切な機関へつながるよう支援した。

取組内容の評価および課題

1　暴力防止等に関する意識啓発・教育の推進について、引き続き行っていくことが重要

- すべての世代において、DVやデートDV、性暴力等の暴力防止に関して正しい理解と知識を持つため、年代に応じた講座の実施やリーフレット等の作成・配布、「女性に対する暴力をなくす運動」期間における多様な手法での周知・啓発の実施など、今後も継続して実施していく必要がある。

2　早期発見や支援につながるよう、相談窓口等の周知や連携強化が必要

- 配偶者等からの暴力やストーカー行為、性暴力等の被害を受けている人が適切な相談窓口につながるよう、区広報紙や各種リーフレット、ホームページ、SNS等多様な手段で周知するとともに、関係課での連携を引き続き強化していく必要がある。
- 区職員・区立学校教職員向けの各種研修を今後も継続して実施し、各業務を通じて暴力等の早期発見につなげていく必要がある。

品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議評価

- 出前講座でのデートDV講座実施数について、令和6年度は1校のみだったが、小学生の高学年や中学生といった若年層に対して、学校での講義はすごく心に残るものであり、できれば全校で実施するくらい実施校をもっと増やしていく必要がある。
- 指標に「デートDVという言葉の認知度」があるが、さほど伸びがないところが気になる。二十歳の集いでリーフレット等を配布しているとあるが、最近の若年層は紙媒体よりも動画を日頃からよく見ている。そのため、デートDVに関するコンパクトな動画の作成や、デートDVチェッカーの配布など、周知の方法や手法について、別の媒体の利用等含め検討していく必要がある。
- 最近の若年層は、生まれたときから身の回りにスマートフォンがあり、写真などを撮ったり撮られたりすることが日常でハードルが低い。若年層による性加害や暴力の防止の重要で、デートDVという言葉だけでは今後足りないのでないか。
- デートDVに関するリーフレットについては、二十歳の集いだけでなく、小学生や中学生に対しても卒業式や入学式、夏休み前の資料配布の際など、配布する機会の検討が必要である。

（3）基本目標Ⅲ　女性の活躍と仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
【品川区女性活躍推進計画】

男女共同参画社会の実現に向けては、男女がともに、仕事と家庭、地域、余暇や自己啓発など様々な分野においてバランスよく活動できることが重要です。働きたい女性が社会的なキャリアを育みつつ、働きつづけられるように、子育てや介護などの支援を充実するとともに、特に男性が従来の仕事中心のライフスタイルから、仕事、家庭生活、地域生活等のバランスがとれたライフスタイルへの転換が図れるように、事業者とも協働して施策を推進していきます。

数値目標

No.	指標	実績		目標	関連している目標
		2018 年度（平成 30）	2024 年度（令和 6）	2023 年度 ※計画策定時目標	
1	職場において男女の地位の平等感が「平等」と考えている人の割合 ①女性　②男性 （男女共同参画等に関する区民意識調査）	①　18.9% ②　23.7% （平成29 年調査）	①　20.1% ②　34.0% （令和6 年調査）	①　60.0% ②　60.0%	1　女性の活躍への支援
2	区内事業所におけるハラスメント対策に取り組んでいる割合※3 （男女共同参画等に関する事業所状況調査）	41.8% （平成29 年調査）	47.8% （令和6 年調査）	70.0%	1　女性の活躍への支援
3	区内事業所における「女性活躍推進法」という言葉の認知度※4 （男女共同参画等に関する事業所状況調査）	59.1% （平成29 年調査）	39.6% （令和6 年調査）	80.0%	2　働く場におけるワーク・ライフ・バランスの推進
4	「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度で3つをともに優先している人の割合 ①希望　②現状 （男女共同参画等に関する区民意識調査）	① **全体　18.6%** 女性　22.4% 男性　13.6% ② **全体　5.6%** 女性　5.7% 男性　5.3% （平成29 年調査）	① **全体　17.9%** 女性　20.5% 男性　13.8% ② **全体　6.1%** 女性　6.1% 男性　6.1% （令和6 年調査）	①　50.0% ②　40.0%	2　働く場におけるワーク・ライフ・バランスの推進 3　家庭生活におけるワーク・ライフ・バランスの推進 4　地域におけるワーク・ライフ・バランスの推進
5	区職員における男性の育児休業取得率※5 （第二次前期品川区特定事業主行動計画）	2.9% （平成29 年度）	89.1% （令和6 年度）	10%以上	2　働く場におけるワーク・ライフ・バランスの推進

※3　「防止策や対応策など、すでに何らかの取組を実施している」の割合
※4　2018 年度：「内容を含めて良く知っている」と「内容をある程度知っている」を合計した割合
　　2025 年度：「言葉も内容も知っている」の割合
※5　当該年度内に子が生まれた男性職員の総数に占める育児休業（子が3歳に達する日（誕生日の前日）まで取得可）の取得者数の割合

数値目標に対する評価および課題

1 職場において男女の地位の平等感が「平等」と考えている人の割合は、女性が 1.2 ポイント上昇、男性が 10.3 ポイント上昇

- 女性の割合はほぼ横ばいなのに対して男性の割合は大幅に上昇しており、男性の方が「平等」と考えている人が多く、男女で 13.9 ポイントの差が生じている。
- 「平等」と考えている人は女性で2割程度、男性で3割程度のため、それぞれが「平等」と考えて働くことができるように取り組む必要がある。
- 男女で「平等」と考える人の割合の差が生じないよう、女性が感じている職場での男女の地位の不平等について改善していく必要がある。

2 区内事業所におけるハラスメント対策に取り組んでいる割合は、6ポイント上昇

- ハラスメント対策に取り組んでいる区内事業所の割合は約5割で、実施している内容で最も多い対策は「就業規則などにハラスメント禁止を明記」である。
- ハラスメント対応において課題となりそうなこととして、5割近くが「どこまでハラスメントに該当するか、線引きが難しい」と挙げており、ハラスメント対策に取り組む区内事業所を増やすためには、ハラスメント基準の明確化等が必要である。

3 区内事業所における「女性活躍推進法」という言葉の認知度は、19.5 ポイント低下

※平成 29 年度調査と令和6年度調査で、一部回答内容に変更あり

- 前回調査と比較すると 19.5 ポイント低下しているが、平成 29 年度は「内容を含めて良く知っている」と「内容をある程度知っている」人の合計した割合、令和6年度は「言葉も内容も知っている」人の割合のため、数値が大きく低下したと考えられる。
- 「言葉は聞いたことがあるが、内容は知らない」人が4割程度いるため、内容の周知に努める必要がある。

4 「仕事」、「家庭生活」、「地域・個人の生活」の優先度で3つをともに優先している人の割合は、①希望は 0.7 ポイント低下（全体）、②現状は 0.5 ポイント上昇（全体）

- 男女別でみると、希望では男性がほぼ横ばいなのに対して女性が 1.9 ポイント低下、現状は同じ割合となっている。
- 希望は約2割に対して現状は1割未満と希望の半数以下であり、希望と現状の差を縮められるよう、ワーク・ライフ・バランスの取り組みを今後も強化していく必要ある。

5 区職員における男性の育児休業取得率は、86.2 ポイント上昇

- 策定時と比較すると大幅に上昇しており9割近くが取得していることから、男性の育児休業取得が広く認知されるともに、取得しやすい職場環境の整備等が進んでいる。
- ワーク・ライフ・バランス推進のため、引き続き男性の育児休業取得をしやすい職場環境の整備や維持が重要である。

基本目標Ⅲにおける課題と取組

令和6年度の主な施策取組実績

No.	取組	実績 2024 年度 （令和 6）	関連している目標
1	武蔵小山創業支援センターでのセミナー実施回数	62 回	1　女性の活躍への支援
2	就業支援セミナー（女性向け）参加者数	148 名	1　女性の活躍への支援
3	魅力ある職場づくり支援助成件数	33 件	2　働く場におけるワーク・ライフ・バランスの推進
4	ポップンルーム（地域交流室）利用者数	11,401 名	4　地域におけるワーク・ライフ・バランスの推進

課題①　女性の就業継続、再就職等に向けた取組

ワーク・ライフ・バランスのための取組や、性別にとらわれない人事考課など、女性の活躍躍進に向けた企業での取り組みを促進すること
子育てや介護のために退職した人への再就職支援
起業・創業などに関する支援

令和6年度の主な施策取組状況

（1）就労の支援

- 「しながわお仕事相談室」にて、年齢や性別を問わず、就職活動・キャリアなど仕事に関する悩みについて、カウンセラーからのアドバイスおよび応募書類の添削や面接指導等を行った。
- 主に女性を対象とした就業支援のためのセミナーを実施した。
- 東京都主催「女性デジタルカレッジ事業」について、区が共催として会場を提供し、女性の再就職に役立つ実践的なデジタルスキルを身につけるための講座が行われた。

（2）起業・創業の支援

- 西大井、天王洲、武蔵小山の3つの創業支援センターと広町一丁目工場アパート・創業支援センターを運営し、区民の創業支援を行った。
- 創業予定者や創業して間もない女性を主な対象にしている「武蔵小山創業支援センター」において、各種相談、セミナーや交流会の実施、会議室やチャレンジショップの貸出しを行った。
- 「品川産業支援交流施設SHIP」にて、成長期にあるベンチャー企業等の支援を行った。

（3）働きやすい職場環境づくり

- 「魅力ある職場づくり支援助成」による、新たな特別休暇制度の導入や、長時間労働の改善等、従業員の雇用環境整備に係るコンサルティング費用の一部助成を行った。
- ジェンダー平等啓発誌「マイセルフ」等を通じて、アンコンシャス・バイアスやハラスメント等について周知・啓発を行った。

課題②　ワーク・ライフ・バランスの推進

区民一人ひとりのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供

令和6年度の主な施策取組状況

（1）ワーク・ライフ・バランスの普及

- 区民向けに「ワーク・ライフ・バランス啓発講座」を実施した。
- ワーク・ライフ・バランスの啓発リーフレットを作成し、ワーク・ライフ・バランスの必要性や効果、取り組み方法等について周知を図った。

課題③　ワーク・ライフ・バランスに関する企業への働きかけ

企業に向けた長時間労働の削減や年次有給休暇の取得推進のための意識啓発

企業に向けた多様な働き方に関する制度や制度を利用しやすい環境づくりに関する情報提供

令和6年度の主な施策取組状況

（1）企業等への働きかけ　重点

- 「魅力ある職場づくり支援助成」による、新たな特別休暇制度の導入や、長時間労働の改善等、従業員の雇用環境整備に係るコンサルティング費用の一部助成を行った。
- 「しながわ産業ニュース」等でワーク・ライフ・バランスに取り組む企業を紹介した。
- 男性職員の育児休業取得に関する実態把握および各職員への周知や理解促進に取り組み、育児休業取得率の向上を図った。

課題④　子育てや介護に関する支援

男性の家庭生活への参画を促進するための情報提供

女性も男性も子育てや介護をしやすいような子育てや介護の支援の充実

地域ぐるみの助け合いや支援活動を区民と協働して進めること

令和6年度の主な施策取組状況

（1）子育てをしやすい環境づくり

- 「しながわネウボラネットワーク」による妊娠・出産・育児の切れ目のない支援として、各関係機関が連携しながら、相談やサポートを行った。
- 「すくすく赤ちゃん訪問」や「しながわっ子　子育てかんがるープラン」にて、産後の家庭訪問による相談や、妊娠中から就学前の子どものいる保護者を対象にライフスタイルに応じた子育て支援事業の紹介や情報提供など、相談に応じながら子育てプランを作成する支援を行った。
- 0歳を養育している家庭に、1歳まで月1回程度見守り支援員が訪問し、養育者と子の見守りを行い、育児用品を手渡す「見守りおむつ定期便」を実施した。
- 「教育相談室」にて、学校生活、子どものしつけ、困った行動、就学や進学等についての相談を行った。
- 全区立小学校および義務教育学校にて、放課後や土曜日、夏休みなどの長期休業日に、児童が学習や遊び、スポーツなどができる居場所として「すまいるスクール」を開設した。

- 相談や交流のできる場として、地域における子育て支援拠点（品川区立家庭あんしんセンター、児童センター、保育園・幼稚園、ポップンルーム）やチャイルドステーションの運営を行った。

（2）男女がともに子育てをするための支援

- 両親で協力して出産・育児に臨めるように、「二人で子育て（両親学級）」を土日に開催し、沐浴体験、妊婦体験、講義、交流、ワークを実施した。
- 「父親のための親育ちワークショップ」や「父親の子育て応援事業」を実施し、家庭における子育て力の向上や母親の育児負担の軽減を図った。

（3）ひとり親家庭への支援

- ひとり親家庭の経済的、精神的不安の軽減や自立支援に向けて、ひとり親家庭学習支援事業「ぐんぐんスクール」を実施し、児童への個別の学習指導や進路指導を行った。
- 0歳～18 歳（高校生等の年度末）まで（中度以上の障害のある場合は 20 歳まで）の子どもを養育しているひとり親家庭等へ、医療機関等で受診した保険診療の自己負担分の一部または全部を助成する「ひとり親家庭等医療費助成」を実施した。
- 親や中学生以下の児童の一時的な病気等の際、介護人が援助する「ひとり親家庭一時介護事業」を実施した。

（4）高齢者・障害者とその家族への支援

- 支え愛・ほっとステーションや民生委員による地域での高齢者の見守り・相談を行った。
- 介護者向けの「家族介護者教室」や「認知症家族勉強会」、認知症の人とその家族を含む誰もが気軽に集うことができる「認知症カフェ」や、「ケアラー懇談会」を実施した。
- 児童発達支援センターやインクルーシブひろばベルにて、子育てに関する相談や、保護者同士の交流や地域コミュニティへの参加を促す取組を行った。
- 障害児を育てる家庭への就労支援や家族の介護、保護者のレスパイトのための預かり機能と日中活動の場の提供など、「日中一時支援事業」を実施した。

（5）地域における子育て・介護等の支援体制の整備

- 子育て支援ボランティアの育成やファミリー・サポート・センター事業、子育て交流ルーム運営費の助成、地域の子育て支援事業を行い、地域資源の活用や地域で子育てできる体制整備等を行った。
- 多世代交流支援施設（ゆうゆうプラザ）にて多世代交流事業を実施した。
- 高齢者の地域でのボランティア活動への参加を促進するため、指定ボランティア活動を行った高齢者に対しポイントを付与する「地域貢献ポイント事業」を行った。
- 障害者団体への集会室利用料の減免を行い、障害のある人の主体的な社会参加や活動を促した。
- 区内子ども食堂の運営支援や子ども食堂の運営者等の情報交換・共有のためのネットワークを構築・支援することにより、地域コミュニティにおける子どもの食の支援および子どもの居場所づくりを図った。

取組内容の評価および課題

1　就労や起業・創業を希望する女性への継続した支援と働きやすい環境づくりが必要

- 子育てや介護のために退職した人への再就職支援や、就職活動・キャリアなど仕事に関する相談やセミナー等、女性の就労支援を今後も継続して実施する必要がある。
- 女性の起業・創業支援を引き続き実施するとともに、起業・創業を考える・始めるきっかけとなるよう、企業・創業支援に関する制度や事例の紹介など、情報発信をより強化していくことが重要である。
- ライフスタイルに合わせ、仕事と生活の調和がとれた環境で一人ひとりが働くことができるよう、企業に対しても取り組みを促進するための助成制度や意識啓発等を今後も実施していくことが重要である。

2　女性も男性も子育てや介護をしやすくするための支援や、地域で子育て・介護を支援する体制整備の強化が重要

- 女性・男性どちらかに子育てや介護が偏るのではなく、ともに協力して子育てや介護ができるよう、引き続き講座や相談事業の実施、交流できる場の整備等を行っていく必要がある。
- 男性の育児休業取得をさらに推進していくため、区職員における男性の育児休業に関する制度紹介や職場環境の整備を行うとともに、企業に対しても職場環境の整備や多様な働き方推進のための支援を引き続き行っていく必要がある。
- 孤独や不安を抱えての子育てを防ぐため、妊娠・出産・育児の切れ目ない支援や、見守り支援員による定期的な訪問の実施、相談等を今後も継続して行っていくとともに、地域とのつながりや居場所づくりなど、地域における子育て支援をより充実させていく必要がある。

品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議評価

- 指標の「職場において男女の地位の平等感が「平等」と考えている人の割合」について、男性と女性の認識の差が非常に大きい。その要因を洗い出していくことが、今後の取組の検討や実施する上で重要である。
- 取組内容について、結婚している人や子育て世代、高齢者、障害者、介護者への支援は多くあるが、シングルの人に対する視点がない点が気になる。いろいろなライフステージにある人、立場にある人すべての人のワーク・ライフ・バランス、人権が大切にされ生きられる社会になるような取組が必要である。
- 何か1つの指標として、男女賃金格差など数値を出すだけで、課題に気づき自覚は生まれる。助成事業を行うにあたっても、共通の指標をもとに、目指す軸を示したうえで実施するのがいいのではないか。
- 様々な施策を実施しているが、頻度や実施エリアなどがわかるようにした方が良い。それにより、手法や実施回数の増減等検証ができるのではないか。

（4）基本目標Ⅳ　男女共同参画のまちづくりの推進

男女共同参画社会の実現に向けては、地域活動や防災などの様々な分野において男女がともに参画し、多様な視点が反映されたまちづくりが重要です。地域活動や防災分野を含め、政策や方針の決定過程に女性が今まで以上に参画できるようなしくみづくりを進めるとともに、人材の育成と発掘などを積極的に行います。

数値目標

No.	指標	実績		目標	関連している目標
		2018 年度（平成 30）	2024 年度（令和 6）	2023 年度 ※計画策定時目標	
1	地域活動・ボランティア活動などについて、「取り組んでいる活動がある」人の割合※6（男女共同参画等に関する区民意識調査）	26.4%（平成29 年調査）	10.8%（令和6 年調査）	60.0%	1　地域活動における男女共同参画の推進
2	品川区防災会議における女性の割合	6.6%	13.7%	国の目標値 30.0%	2　防災・まちづくりにおける男女共同参画
3	審議会・委員会等※7における女性委員の割合 ①行政委員会　②審議会等	①　23.1% ②　33.3%	①　30.8% ②　35.6%	①　40.0% ②　40.0%	3　政策・方針等の意思決定における男女共同参画
4	区職員における課長級以上の女性職員の割合（第二次前期品川区特定事業主行動計画）	23.5%	22.9%	30.0%	3　政策・方針等の意思決定における男女共同参画
5	品川区男女共同参画センターの認知度※8（区民）（男女共同参画等に関する区民意識調査）	17.9%（平成29 年調査）	16.7%（令和6 年調査）	40.0%	4　男女共同参画センターの機能の充実

※6　なんらかの活動に参加している人の割合
※7　地方自治法（第 180 条、第 202 条）に定めるものおよび、それ以外で条例、規則、要綱等に基づき区が設置している会議等
※8　「利用したことがある」と「知っているが、利用したことはない」を合計した割合

数値目標に対する評価および課題

1 地域活動・ボランティア活動などについて、「取り組んでいる活動がある」人の割合は、15.6 ポイント低下

- 前回調査より大きく低下した要因として、新型コロナウイルス感染症の影響により地域活動・ボランティア活動の場が一時期休止していたことが挙げられる。活動の場が再開した後も、活動に戻らない人が一定数いると考えられ、活動再開や新たな活動への参加等のきっかけづくりが必要である。

2　品川区防災会議における女性の割合は、7.1 ポイント上昇

- 策定時より上昇し、防災分野において女性の参画が進んできているが、現時点ではまだ目標値の半分以下となっている。
- 過去の災害においても、避難所運営や災害対応等における女性の参画の重要性が挙げられていることから、引き続き防災分野における女性の参画を重点的に進める必要がある。

3　審議会・委員会等における女性委員の割合は、①行政委員会が 7.7 ポイント上昇、②審議会等が 2.3 ポイント上昇

- 行政委員会・審議会等のどちらも策定時より上昇し、女性の参画が進んできているが、目標値には到達していない。
- 引き続き各審議会・委員会等において、積極的に女性委員の登用を進める必要がある。

4　区職員における課長級以上の女性職員の割合は、0.6 ポイント低下

- 策定時と比較するとほぼ横ばいで、毎年概ね 23～24%台を推移している。
- 2018 年度から 2024 年度で課長級以上の女性職員は6名増加しているが、総数が28名増加しており、2018 年度と 2024 年度を比較すると課長級以上の女性職員は割合が低下している。
- 女性管理職を増やしていくことは施策を推進してくうえでも重要であり、今後もロールモデルの提示による職場意識の醸成や子育てしながら働きやすい職場環境づくりを進めていく必要がある。

5　品川区男女共同参画センターの認知度（区民）は、1.2 ポイント低下

- 認知度は微減しており、ジェンダー平等推進センターを知らない人が約8割いるため、認知度向上のための周知・啓発を強化していく必要がある。
- 性別による大きな差はなく、年代としては若年層の認知度が低いため、周知・啓発にあたってはSNS等をより活用する必要がある。

基本目標Ⅳにおける課題と取組

令和6年度の主な施策取組実績

No.	取組	実績 2024 年度 （令和 6）	関連している目標
1	ジェンダー平等啓発誌「マイセルフ」の発行数	1 回	1　地域活動における男女共同参画の推進 4　男女共同参画センターの機能の充実
2	避難所訓練（区内一斉訓練含む）実施箇所数	49 箇所	2　防災・まちづくりにおける男女共同参画の推進
3	ジェンダー平等推進講座の受講者数	166 名	4　男女共同参画センターの機能の充実

課題①　地域活動における男女共同参画の推進

様々な地域活動において性別や年齢などにより役割を固定化しないように啓発すること

あらゆる年齢層の男女がともに地域活動に参画するための基盤整備やしくみづくり

令和6年度の主な施策取組状況

（1）地域活動における男女共同参画の推進

- ジェンダー平等啓発誌「マイセルフ」を町会・自治会等へ配布し、ジェンダー平等について周知・啓発を行った。
- 民生委員や町会・自治会長へ「品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例」についての周知やジェンダー平等推進フォーラムの案内を行った。

（2）地域活動に参画しやすい環境づくり

- 講演会や講座等を実施する際に子育て中の人も参加しやすくするため、託児の実施を行った。
- 地域行事への参加をきっかけに地域活動への参画につながるよう、13 地区で実施する区民まつりの開催を支援した。
- 高齢者の地域でのボランティア活動への参加を促進するため、指定ボランティア活動を行った高齢者に対しポイントを付与する「地域貢献ポイント事業」を行った。

課題②　防災分野における女性の参画の促進

安全で安心できるまちづくりに向けて、災害対策に女性の参画を促進すること

災害対策に高齢者や障害者、外国人などの多様な視点を反映すること

令和6年度の主な施策取組状況

（1）防災分野における多様な視点の反映　重点

- 全区民へ改訂版しながわハンドブックと携帯トイレの配布を行った。防災ハンドブックには、避難所生活における高齢者や障害者、乳幼児、子ども、妊産婦、外国人、性的マイノリティ（LGBTQ 等）の方への配慮や避難所運営における女性の参画について記載し、多様な視点を反映した。
- 被災時に深刻化するトイレ問題解決のため、断水時にも水洗トイレとして使用でき、自走可能なトイレトラックを導入した。

（2）まちづくりにおける女性の参画の拡大

- 都市計画審議会や景観審議会において、女性委員の参画を増やし、多様な視点が反映されたまちづくりを促進した。

課題③　政策・方針決定過程への女性の参画の促進

委員会等や庁内における政策や方針の決定過程に女性の参画を促進すること

令和6年度の主な施策取組状況

（1）審議会等への男女共同参画

- 現状での各審議会や委員会での男女比の割合を把握するため、審議会や委員会における女性委員の割合について調査を実施した。

（2）区役所における男女共同参画推進体制の充実

- 「しながわ新時代のキャリアプラン」にて、育児休業等の制度や実際に利用した職員の声を紹介し、男女問わず育児や介護等に参画しやすい職場環境についての理解促進を図った。
- 管理職選考ガイダンスや職員へのお知らせ等を通じて、女性管理職職員等の働き方や体験談などの紹介を行った。

課題④　男女共同参画センターの機能の充実

品川区男女共同参画センターの認知度を高めること

相談事業や講座等の開催、区民団体の支援等を充実すること

令和6年度の主な施策取組状況

（1）男女共同参画意識の啓発

- ジェンダー平等啓発誌「マイセルフ」の内容を刷新し、インタビュー記事やアンケート内容等を紹介し、条例の理念やジェンダー平等について幅広い世代へ情報提供・啓発を行った。
- 区民や事業所の意識や現状を把握し、施策に活かしていくため「品川区人権・ジェンダー平等に関わる意識調査」を実施した。
- 条例周知リーフレットをはじめ、ジェンダー平等と性の多様性の尊重に関して周知・啓発するため各種リーフレットを発行した。

（2）区民等との協働・交流

- 公募による区民委員および区内大学から推薦された学生が企画・運営する「ジェンダー平等推進フォーラム」を開催した。
- ジェンダー平等推進を目的として活動する自主グループに対し団体登録の制度を設け、活動する場としてジェンダー平等推進センターの会議室や交流室を提供した。

（3）相談機能の整備

- 法律相談、カウンセリング相談、DV相談に加え、SNS相談およびにじいろ相談（LGBTQ専門相談）を新たに開始した。
- 配偶者暴力相談支援センターの機能を整備し、配偶者等暴力被害者に対する相談・支援等を行った。

取組内容の評価および課題

1　幅広い世代が地域活動に参画しやすい環境づくりを進めていくことが必要

- 幅広い世代がともに参画し地域活動に取り組めるよう、引き続き町会・自治会をはじめ地域活動の場でジェンダー平等を推進するため、周知・啓発を行っていく必要がある。

2　防災・まちづくり分野をはじめ、今後も政策や方針決定の場への女性の参画を進めていくことが重要

- 防災分野においては、改訂版しながわ防災ハンドブックに避難所運営における女性の参画や多様な視点の反映等が記載されるなど、過去の災害事例等も踏まえて女性の参画が進んでいる。まちづくり分野においても、女性委員を含む多様な視点でのまちづくりが推進されている。
- 災害時の避難所運営における女性の参画をさらに進めるためには、日頃からの避難所連絡会議や訓練などへの女性の参画や、多用な視点が反映された避難所運営マニュアルを定める等が重要となる。そのため、引き続き平時から女性の参画を強化していく必要がある。

3　ジェンダー平等意識向上のため、引き続き啓発活動の強化が必要

- 「品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会を実現するための条例」の施行を受け、ジェンダー平等啓発誌「マイセルフ」の内容刷新や条例周知用リーフレット・パネルの作成等、これまでの取り組みに加えてジェンダー平等意識を向上するための新たな取り組みが実施されている。
- 令和6年実施の人権・ジェンダー平等に関わる意識調査では、条例の認知度は約 11%と低く、ジェンダー平等意識向上のためには、条例周知のための新たなコンテンツの作成など手法の強化や積極的な周知の取り組みを行っていく必要がある。

品川区ジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会推進会議評価

- 防災分野において、トイレトラックの導入など先駆的な取組を実施しているところが評価できる。
- ジェンダー平等啓発誌「マイセルフ」について、内容、インタビュー記事はインタビューを受ける人を知っている人がより身近な自分事として捉え、広める啓発の源となった。幅広い世代へ、より効果的な情報提供・啓発を行っている。
- 指標の「品川区防災会議における女性の割合」について、現状では国の目標の半分以下となっており、課題として認識する必要がある。現在意思決定層にいる人に対して、女性を含め多様な人が参画することの重要性や現状の問題点（現在の視点・視野ではどういう取りこぼしがあるのか）などを啓発し、理解促進を図っていくことが次の課題である。
- 指標の「審議会・委員会等における女性委員の割合」について、目標が 40%となっているがなぜ 50%ではないのか。今後は指標の目標値についても見直しを考える必要がある。
- 指標の「区職員における課長級以上の女性職員の割合」について、2024 年度は 2018 年度よりも割合が低下している。施策の推進という点においてもこの指標の数値は重要なところであり、重点的に進めるべき点である。
- 指標の「区職員における課長級以上の女性職員の割合」について、要因としてアンコンシャス・バイアスがないのか、ロールモデルとする人がいないのではないか等考えていく必要がある。管理職志向は職場でどのような期待をされているのか等にすごく影響されており、抽象度が低い仕事をしているか、高い仕

事をしているかが、管理職になるかならないかのカギになるという話もある。抽象度の低い仕事を女性が行う機会が多い場合、管理職の仕組みのマイナスとなるため、それらを含めたような視点で考えていく必要がある。

- なぜジェンダー平等と性の多様性を尊重し合う社会が実現すると良いのかが誰にでも分かるような啓発、ムード作りを行っていく必要がある。

参考資料

(1)審議会等における女性委員の比率(令和 7 年 4 月 1 日現在)

種類	審議会等数	女性を含む審議会等数	比率(%)	委員・議員総数.	女性委員・議員数	比率(%)
議会	1	1	100.0	39	13	33.3
行政委員会	3	2	66.7	13	5	38.5
附属機関 ※条例等で設置されているもの(地方自治法第 202 条の 3 等)	35※1	34※1	97.1	592	152	25.7
附属機関 ※要綱等で設置されているもの	22※2	22※2	100.0	615	270	43.9
その他	2	2	100.0	491	255	51.9

※1　附属機関※条例等で設置されているもの(地方自治法第 202 条の 3 等)のうち、委員が選任されていない 2 機関を除く
※2　附属機関※要綱等で設置されているもののうち、委員が選任されていない 4 機関を除く

(2)審議会等における女性委員の比率(令和6年 4 月 1 日現在)

種類	審議会等数	女性を含む審議会等数	比率(%)	委員・議員総数.	女性委員・議員数	比率(%)
議会	1	1	100.0	40	13	32.5
行政委員会	3	2	66.7	13	4	30.8
附属機関 ※条例等で設置されているもの(地方自治法第 202 条の 3 等)	32※1	29※1	90.6	548	132	24.1
附属機関 ※要綱等で設置されているもの	25※2	25※2	100.0	667	301	45.1
その他	2	2	100.0	504	259	51.4

※1　附属機関※条例等で設置されているもの(地方自治法第 202 条の 3 等)のうち、委員が選任されていない 1 機関を除く
※2　附属機関※要綱等で設置されているもののうち、委員が選任されていない 3 機関を除く

(3)女性職員の比率(令和7年 4 月 1 日現在)

	職員総数	女性職員数	比率(%)
部長級	26	5	19.2
課長級	92	21	22.8
統括係長	179	74	41.3
係長級	567	284	50.1
一般職員	2,171	1,308	60.2

出典:第二次後期品川区特定事業主行動計画

(4)女性職員の比率(令和6年 4 月 1 日現在)

	職員総数	女性職員数	比率(%)
部長級	29	8	27.6
課長級	80	17	21.3
統括係長	177	74	41.8
係長級	544	275	50.6
一般職員	2,108	1,257	59.6

出典:第二次後期品川区特定事業主行動計画

令和6年度

マイセルフ品川プラン～誰もが自分らしく～

推進状況評価報告書

令和7年9月発行

発行：品川区区長室人権・ジェンダー平等推進課
〒140-0011　品川区東大井5-18-1　品川区立総合区民会館（きゅりあん）3階
品川区ジェンダー平等推進センター
電話　03-5479-4104　FAX 03-5479-4111