

「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン (第5次町田市男女平等推進計画)」の策定について

2022年3月に「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン(第5次町田市男女平等推進計画)」を策定したことについて報告します。

1 計画の概要

(1) 計画の期間

2022年度～2026年度

(2) 計画の基本的な考え方

一人ひとりの人権を尊重し認め合い、その人の個性を十分に発揮することで、その人らしくいきいきと生きることができるよう、基本理念を「その人らしさを発揮できる社会の形成をめざして」としました。

また、基本理念を実現するための施策全体の方向として、「めざすべき姿Ⅰ 一人ひとりの人権を尊重するまち」、「めざすべき姿Ⅱ 一人ひとりが個性と能力を生かして活躍できるまち」を設定し、めざすべき姿に基づく取り組みにより、男女平等参画社会の実現を目指します。

2 本委員会における行政報告の経過

日程	件名
2021年6月	(仮称) 第5次町田市男女平等推進計画の策定について
2021年12月	「(仮称) 一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン(第5次町田市男女平等推進計画)」策定に係るパブリックコメントの実施について
2022年3月	「(仮称) 一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン(第5次町田市男女平等推進計画)」策定に係るパブリックコメントの実施経過及び今後の計画策定スケジュールについて

3 パブリックコメント結果等を踏まえた対応

- 基本理念、計画の体系など、計画の柱となる部分の修正はありませんでした。
- 「男女だけではないジェンダーの視点を取り入れ、『男女平等』という言葉が『ジェンダー』などとするのはいかがか」などの意見を踏まえ、一部表現を見直しました。
- 本計画に関連するSDGsの目標についての解説や、高校生が描いたイラストを加えるなど読み易さを工夫しました。

4 計画の公表及び周知

- (1) 公表予定
行政報告終了後
- (2) 公表方法
 - ①市ホームページに掲載
 - ②市庁舎 1 階市政情報課窓口での閲覧及び販売
 - ③市立図書館 8 館での閲覧
 - ④男女平等推進センターでの閲覧
- (3) 周知方法
 - ①広報まちだ 2022 年 7 月 1 日号に記事を掲載
 - ②市ホームページに掲載

5 今後の推進方針

計画の推進にあたっては、以下の点に留意して取り組みをすすめます。

- (1) デジタル技術を活用した幅広い年齢層へのアプローチ
- (2) 意識醸成や行動促進に向けた男性へのアプローチ
- (3) 多様性を尊重する意識の浸透＜「(仮称) パートナーシップ制度」の導入など＞



イラスト MSP(町田創造プロジェクト)、
町田総合高校の生徒の皆さま

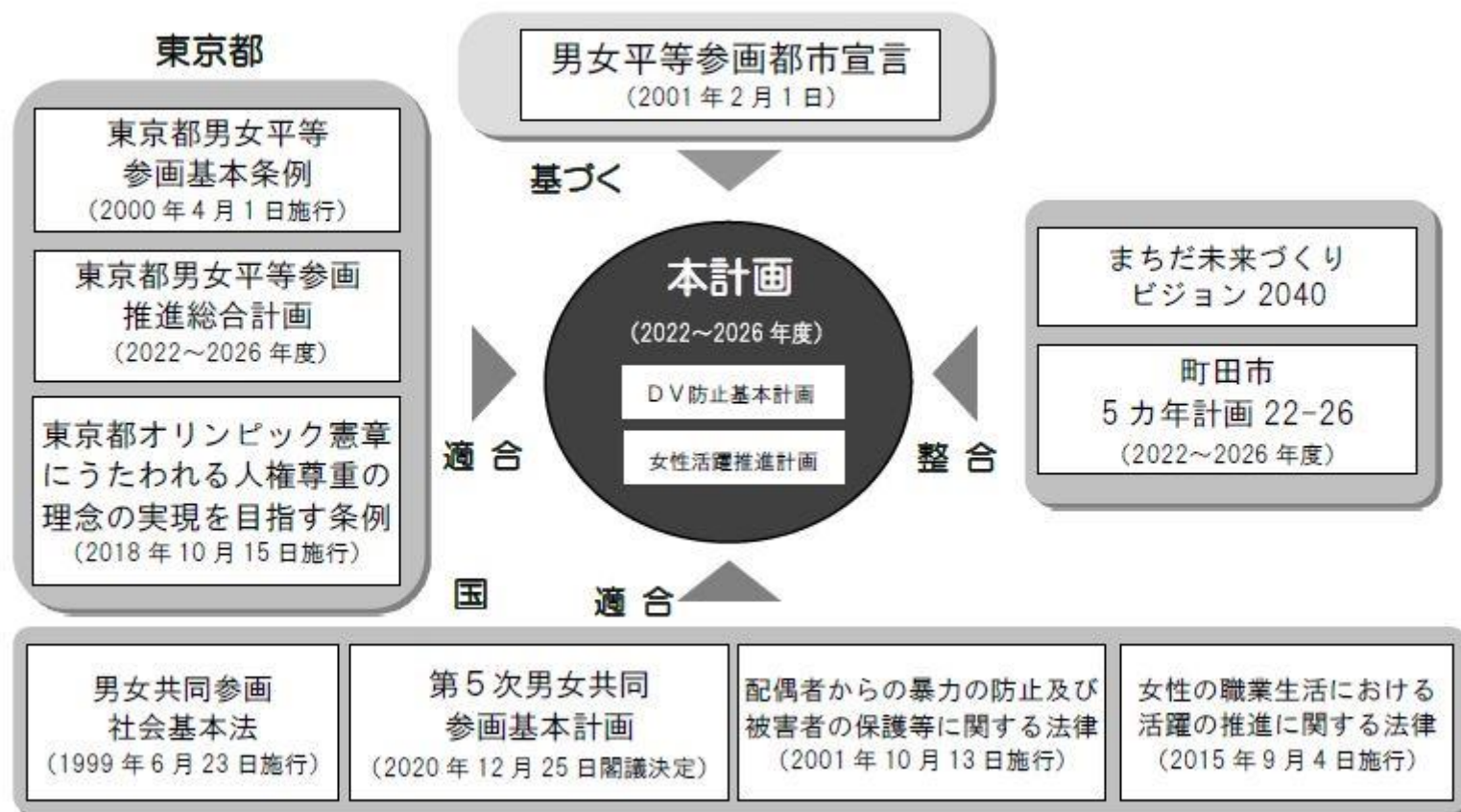


一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン (第5次町田市男女平等推進計画)の概要



1 計画策定の趣旨

市では、「町田市男女平等参画都市宣言」に基づき、「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第4次町田市男女平等推進計画）」（2017年度～2021年度）を推進し、2022年3月で計画期間が満了となりました。男女平等参画社会の実現のためには、継続した取り組みが必要であることから、このたび「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第5次町田市男女平等推進計画）」を策定しました。



2 計画の期間

本計画の期間は、2022年度から2026年度の5カ年とします。

3 計画の推進

本計画の推進にあたっては、男女平等推進センターと関係部署の連携のもと取り組んでいきます。また、男女平等推進会議、男女平等参画協議会による進行管理を進め、着実に事業を実施していきます。さらに、市民や関係団体との協働により、本計画の実効性を高めます。

4 課題

男女平等参画社会実現のため、本計画で取り組むべき主な課題として以下の5つをあげています。

- 課題1 男女の平等感
- 課題2 多様な性の尊重
- 課題3 DVに対する認知度の向上と被害者支援
- 課題4 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた育児・介護の支援
- 課題5 審議会等（政策・方針決定過程）への女性の参画促進

5 第5次計画にて取り入れる新たな視点

「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第5次町田市男女平等推進計画）」では、第4次計画の課題と、現在の男女平等参画社会を取り巻く環境の変化を踏まえて、以下の視点を重視して策定します。

- 視点1 デジタル技術を活用した幅広い年齢層へのアプローチ
- 視点2 意識醸成や行動促進に向けた男性へのアプローチ
- 視点3 多様性を尊重する意識の浸透
- 視点4 SDGsの推進

6 計画の構成

本計画は、「町田市男女平等参画都市宣言」に基づき、基本理念、2つのめざすべき姿、5つの基本目標を設定しました。



めざすべき姿Ⅰ 一人ひとりの人権を尊重するまち

I-1
お互いを
尊重し合
う意識の
醸成

I-1-1 男女平等参画に関する市民意識の向上
男女平等参画の重要性とその内容を理解することができるよう、あらゆる媒体、特にデジタル技術を活用した情報提供及び多様な学習機会の提供を行います。
また、次代を担う子ども達が、個性と能力を十分に発揮できるよう、男女平等の視点に立った教育を行います。

I-1-2 多様性を尊重する意識の浸透
男女平等参画社会では、多様な生き方が尊重され、誰もがその人らしく生きられることが求められます。性自認や性的指向のあり方など、多様な性を認め合い、差別や偏見をなくすことで、一人ひとりの人権が尊重される社会をめざします。

I-1-3 心と体の健康支援
誰もが生涯を通して、安心して過ごせるよう、心と体の健康増進を図ります。健康講座やイベントの開催、健康相談の実施など、健康づくりに必要な情報提供や支援を行います。また、性差に応じた病気の早期発見などを目的として、各種がん検診等の受診を推進します。

- ＜施策推進の方向＞
- ・年齢層に応じた男女平等参画に関する普及啓発
 - ・デジタル技術の活用による、男女平等に関する情報や資料等の収集・提供
 - ・男女平等の視点に立った教育と指導
 - ・男女平等に関する学習機会の提供と支援
 - ・男女平等推進団体・グループへの支援及び育成
 - ・男女平等参画に関する職員への意識啓発
- ＜施策推進の方向＞
- ・性の多様性への理解の促進
 - ・人権尊重や多様性に関する職員・教職員への意識啓発
- ＜施策推進の方向＞
- ・人権尊重の視点に立った性教育の充実
 - ・健康支援のための啓発及びイベントの参加・開催
 - ・性や健康に関わる相談体制の充実と関係機関相互の連携
 - ・検査・健診体制の充実

I-2
配偶者等
からの
あらゆる
暴力の
根絶

I-2-1 配偶者等からの暴力の防止と早期発見
配偶者等からの暴力は、被害者に対する重大な人権侵害であるという認識を広く浸透させる取り組みを進めます。

I-2-2 配偶者等からの暴力による被害者への支援
配偶者等からの暴力による被害者の早期発見に向けて、相談体制の充実を図ります。また、被害者の安全の確保に向けて、関連組織や警察等との連携を強化し、被害者の状況に応じた支援を行います。

I-2-3 ハラスメントやその他暴力への対策
あらゆるハラスメントの防止に向けて、事業所等に情報提供を行います。
また、性暴力、ストーカー、性の商品化等に関する被害の防止に向けて、意識啓発を行うとともに、相談窓口などの周知に努めます。

- ＜施策推進の方向＞
- ・配偶者等からの暴力の根絶のための意識啓発
 - ・暴力の防止に関する若年層への啓発
- ＜施策推進の方向＞
- ・配偶者等からの暴力に関する相談体制の充実
 - ・被害者の安全確保への対応の整備
 - ・自立支援に関する自助グループへの支援
- ＜施策推進の方向＞
- ・あらゆるハラスメントを防止するための取り組みの推進
 - ・性暴力、ストーカー、性の商品化等に関する被害の防止

めざすべき姿Ⅰ 一人ひとりの人権を尊重するまち 数値目標

めざすべき姿	基本目標	基本施策	指標	現状値	目標値
				(2021年度)	(2026年度)
Ⅰ 一人ひとりの人権を尊重するまち	1. お互いを尊重し合う意識の醸成	1 男女平等参画に関する市民意識の向上	男女平等推進センターが行っている啓発や相談などの事業を知っている市民の割合	－	30.0%
		2 多様性を尊重する意識の浸透	「性的マイノリティ」という言葉を知っている市民の割合	65.4%	80.0%
		3 心と体の健康支援	乳がん検診の受診率 ※1 子宮頸がん検診の受診率 ※1	16.8% 15.7%	17.2% 16.0%
	2. 配偶者等からのあらゆる暴力の根絶	1 配偶者等からの暴力の防止と早期発見	配偶者・恋人間における身体や精神を傷つける行為を暴力として認識する市民の割合	78.9%	85.0%
		2 配偶者等からの暴力による被害者への支援	DVを受けた人のうち、だれか(どこか)に相談した市民の割合	27.7%	40.0%
		3 ハラスメントやその他暴力への対策	直近の1年間で職場などにおいてセクシュアル・ハラスメントを受けていない市民の割合	53.7% ※2	70.0%

※1 2020年度実績値
※2 過去にセクシュアル・ハラスメントを受けていない市民の割合

めざすべき姿Ⅱ 一人ひとりが個性と能力を生かして活躍できるまち

Ⅱ-1 雇用や職業 等の場 における 男女平等 参画の推進

Ⅱ-1-1 多様で柔軟な働き方を選べる環境整備への支援

一人ひとりがともにその能力を十分に生かせる職場環境の整備を支援するため、事業者に対して、法制度等に関する周知・啓発活動に努めます。

また、働く人のワーク・ライフ・バランス実現に向けて、制度の周知・啓発活動に努めます。

Ⅱ-1-2 女性の活躍推進に向けた取り組みへの支援

女性自身のエンパワーメントを図り、職業生活において活躍することができるよう、再就職支援、起業支援などの取り組みを展開するとともに、女性の就労に関する相談について適切に対応します。

<施策推進の方向>

- ・働く人のワーク・ライフ・バランス実現に向けた普及啓発
- ・事業者へのワーク・ライフ・バランス推進支援

<施策推進の方向>

- ・再就職や起業に向けた学習講座等の開催や情報の収集・提供
- ・就労に関する情報提供や相談窓口の周知

Ⅱ-2 仕事と家庭 生活の調和 に向けた 育児・介護 の支援

Ⅱ-2-1 子育てに対する支援

子育てをしながら希望する働き方を実現できるよう、多様なニーズに応じた保育サービスを充実します。また、情報提供や相談体制の充実を図り、サービスを利用しやすい環境をつくります。

Ⅱ-2-2 介護に対する支援

介護者のワーク・ライフ・バランスを保てるよう、介護サービスの利用方法などに関する情報提供や相談体制の充実を図ります。

<施策推進の方向>

- ・さまざまな保育サービスの充実
- ・子育てに関する啓発活動の充実
- ・子育てに関する相談体制の充実
- ・ひとり親家庭への支援
- ・男性の子育て参画促進

<施策推進の方向>

- ・家族介護者への支援
- ・介護サービス等に関する情報の提供

Ⅱ-3 あらゆる分 野における 男女平等 参画の推進

Ⅱ-3-1 政策・方針決定過程への男女平等参画の推進

あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、市が率先して審議会等における女性の委員比率向上に向けた取り組みを行います。また、市職員の女性管理職への登用については、「町田市特定事業主行動計画」に基づき積極的な登用に取り組めます。

また、市役所内におけるポジティブ・アクションを推進し、男女がともに働きやすい職場環境を整備します。

Ⅱ-3-2 男女がともに参画する地域社会づくり

地域における意思決定の過程や防災対策に多様な視点を取り入れるため、情報の収集・提供を行うとともに、講習会を実施することで、参加しやすい環境づくりに努めます。

<施策推進の方向>

- ・審議会・委員会等への女性の登用促進及び環境の整備
- ・市内事業所における女性管理職の登用に向けた普及啓発
- ・市役所内の管理職に占める女性比率の向上

<施策推進の方向>

- ・女性の防災活動への参画や、男女平等参画の視点を踏まえた防災対策の推進
- ・誰もが参加しやすい地域活動に向けた環境の整備

めざすべき姿Ⅱ 一人ひとりが個性と能力を生かして活躍できるまち 数値目標

めざすべき姿	基本目標	基本施策	指標	現状値	目標値
				(2021年度)	(2026年度)
Ⅱ 一人ひとりが個性と能力を生かして活躍できるまち	1. 雇用や職業等の場における男女平等参画の推進	1 多様で柔軟な働き方を選べる環境整備への支援	仕事と生活の調和の現状と理想が一致している市民の割合	45.5%	50.0%
		2 女性の活躍推進に向けた取り組みへの支援	社会において男女の地位は平等になっていると感じている市民の割合 (上段:全体 下段:20歳代)	9.3% 14.1%	20.0% 30.0%
	2. 仕事と家庭生活の調和に向けた育児・介護の支援	1 子育てに対する支援	保育園の待機児童数	76人	0人
		2 介護に対する支援	家族介護者教室の開催数 ※1	15回	24回
	3. あらゆる分野における男女平等参画の推進	1 政策・方針決定過程への男女平等参画の推進	市が設置する審議会等における女性委員比率	28.8%	40.0%
		2 男女がともに参画する地域社会づくり	地域活動や社会活動をしている市民の割合	40.1%	50.0%

※1 2020年度実績値

一人ひとりがその人らしく 生きるまちだフラン

(第5次町田市男女平等推進計画)



2022年3月

町田市

千人十色で



一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン (第5次町田市男女平等推進計画)の策定にあたって

町田市は、男女が平等で一人ひとりの人権を尊重し、個性と能力を十分に発揮しながら、自立して生きることのできる社会を目指して、2001年に「男女平等参画都市宣言」を行いました。2017年には「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第4次町田市男女平等推進計画）」を策定し、社会環境の変化に合わせた施策を推進してきたところです。



昨今、社会の男女平等参画への関心はますます高まっていますが、実際の推進状況は一進一退です。男女平等参画社会の実現のためには、継続した取り組みが必要であることから、このたび「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第5次町田市男女平等推進計画）」を策定しました。

本計画においても、第4次計画に掲げた「配偶者等からの暴力の防止に向けた対策の強化」、「ワーク・ライフ・バランスの推進」などの施策を引き続き進めてまいります。

さらに、本計画では、SDGs（国連による持続可能な開発目標）に歩調を合わせ、「誰ひとり取り残さない」社会の形成を目指すとともに、デジタル技術の活用、育児分野などにおける男性への積極的な情報発信、多様性を尊重する意識の醸成など、時代に即した新たな視点を取り入れております。

また、2022年度からは、町田市の新たな基本計画・基本構想である「まちだ未来づくりビジョン2040」がスタートしています。このビジョンでは、「ありのまま自分を表現できるまちになる」ことを目指して、一人ひとりの個性を大切に地域づくりをすることを謳っています。

今後も本計画の基本理念「その人らしさを発揮できる社会の形成をめざして」のもと、市民や関係団体の皆様と連携して取り組みを進めてまいります。

最後に本計画の策定にあたり、町田市男女平等参画協議会の皆様をはじめ、貴重なご意見、ご提言をいただきました多くの皆様に心からお礼を申し上げます。

2022年3月

町田市長 石坂 丈一

男女平等参画社会の現状と本計画に求められるもの

《男女平等参画社会を取り巻く日本（わが国）の現状》

新型コロナウイルスの感染拡大の影響は、日々の生活や就業にさまざまな影響を及ぼしています。在宅時間が増え、家庭内での過度のストレスも懸念されるなか、配偶者などからの暴力、若年層の不登校や自殺は増加し、さらに、コロナ禍以前よりも、女性の家事、育児、介護の負担も増大しているとの報告もあります。また、この間、外出自粛の影響を受け、休業を余儀なくされた店舗も多く、とくに女性従業者や非正規雇用者が多いとされる飲食、宿泊などにかかわるサービス業は、大きな打撃を受けました。シングルマザーの困窮・孤立、ヤングケアラーの増加なども社会問題となっています。コロナは、生活、就業の多くの局面で、男女間での格差、男女平等参画にかかわる多くの課題を顕在化させることになりました。

一方、国際社会に目を向けると、経済、教育、健康、政治の各分野での男女格差を指標化したジェンダーギャップ指数で、日本の総合順位は、156か国中120位と、低位にとどまっています。とくに、経済、政治の分野で低く、格差が縮小する気配はまったく見られない状況です。この間、女性活躍推進法に基づく行動計画を策定する事業者も増え、男性の育児休業取得促進のための枠組みが追加された育児介護休業法の改正も行われました。自治体も企業のワーク・ライフ・バランスを推進する取り組みを支援するなど、さまざまな対応策を講じてきました。政治分野でも、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことを基本原則とした「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されるなど、女性の政治参画を推進する動きも見えてきています。

しかしながら、こうした法律の整備や制度設計が成果・実績として数字に表れるところまで行き着いていないというのが、日本の現状です。国は、2020年12月、第5次男女共同参画基本計画を策定しましたが、この計画を実効性のあるものにしていくためにも、国、自治体、事業所、そして市民が連携して、ウィズコロナ、アフターコロナを見据えた男女平等参画社会の実現に向け努力していくことが求められます。

《本計画に求められるもの》

男女平等参画の発想は、男女の差にとらわれずに、一人ひとりの考え方や生き方の多様性を認めるというものです。それを可能にするためには、行政、事業者、市民が協働して現代的課題に対応していかなければなりません。今回策定された第5次となる本計画も、一人ひとりが、個性と能力を十分に発揮するために、個々の多様性を認め、尊重すること、そして、男女間の格差を是正し、ジェンダー平等を目指すという理念が強く反映されたものとなっています。

多様性を尊重するという点では、すでに、いくつかの自治体で、同性のカップルを「婚姻に準ずる関係」と公認し、お互いをパートナーと定義するいわゆるパートナーシップ制度の導入などが実現しています。町田市としても、性の多様性への理解を促進し、誰もがその人らしく生きるための権利を保障する仕組みをつくりあげていくことが求められます。

また、男女の平等、ならびに格差是正という点では、政策・方針決定過程への男女平等参画の推進は急務といえるでしょう。このテーマは、国の第5次計画の中でも掲げられています。国の計画では、管理的職業従事者に占める女性の割合が14.8%と他国に比べて著しく低いこの数値を2020年代の可能な限り早期に30%程度となるよう目指すことが表記されています。町田市としても、こうした数字を意識しながら、個性と能力を生かして活躍する社会を実現するために、官民連携のもと、女性が参画し、活躍できる環境の整備に向けた努力を進めていく必要があります。

もっとも、多様性を認めるという「自由」と男女の格差是正という「平等」を同時に実現することは難しいのではないかという指摘（たとえば、自由をつきつめていくと不平等になる（格差が拡大する）という指摘）もありますが、私は、多様性という「自由」を確保するために、男女の格差を縮めて機会の「平等」を保障する（ことの可能性を考える）ことが、男女平等参画の推進にとっては大きな意味をもつと考えています。

本計画には、さまざまな人たちへの支援が盛り込まれています。「多様性の尊重」を理念として掲げる男女平等参画が論理矛盾をおこさないためには、相談や研修、学習機会の拡充、有用な情報の提供、地域への支援など、施策のメニューを多様化して、性の違いを理由に「生きにくい」「暮らしにくい」と思っている人々を支援できるような、柔軟かつ包括的な取り組みを用意しておくことが必要です。

《男女平等参画社会の実現に向けて》

本計画について熟議を重ねた町田市男女平等参画協議会の場合でも、性の多様性への理解促進に加え、SNSを用いた情報発信、男性の子育てや女性の防災活動への参画、女性管理職登用の普及、啓発などに関する施策推進の方向性を評価する意見が寄せられました。さらに、デジタル技術を用いた幅広い世代への情報発信、SDGsの推進などが本計画の視点に盛り込まれている点なども、「その人らしさを発揮できる社会」の実現に向け、期待がもてる構成となったといえます。今後は、困難に直面する市民、事業所に的確で有益な情報や支援の手が行き届くような仕組みの構築を、本計画や関連するアクションプランなどを通して実践していくことが必要となるでしょう。

新型コロナウイルスの感染拡大は、男女にかかわるさまざまな問題を顕在化させました。と同時に、感染拡大期には、生き方の多様性が奪われ、格差が拡大することによって生じた「生きづらさ」を感じた人たちも少なくなかったはずです。男女平等参画の推進は、まさにこうした「生きづらさ」を多様性の容認と格差の是正という2本の柱によって克服していこうとする試みにほかなりません。ウィズコロナ、アフターコロナの男女平等参画社会の実現のためには、本計画を、市と市民、事業者が協力して前に進め、諸々の社会課題の解決に向けた努力を地道に続けていくことが求められます。

町田市男女平等参画協議会 会長 石阪 督規

目 次

第1章 総論	8
1 計画策定の趣旨	8
2 計画策定の背景	9
3 計画の位置づけ	12
4 計画の期間	13
5 計画策定の体制	13
6 計画の構成	14
7 男女平等参画施策を取り巻く主な課題	15
第2章 計画の基本的な考え方	16
1 基本理念	16
2 めざすべき姿	17
3 本計画で取り入れた新たな視点	18
4 計画の体系	20
第3章 計画の内容	22
めざすべき姿Ⅰ 一人ひとりの人権を尊重するまち	22
Ⅰ-1 お互いを尊重し合う意識の醸成	22
Ⅰ-2 配偶者等からのあらゆる暴力の根絶	27
めざすべき姿Ⅱ 一人ひとりが個性と能力を生かして活躍できるまち	31
Ⅱ-1 雇用や職業等における男女平等参画の推進	31
Ⅱ-2 仕事と家庭生活の調和に向けた育児・介護の支援	36
Ⅱ-3 あらゆる分野における男女平等参画の推進	39
第4章 計画の推進	43
1 数値目標の設定	43
2 推進体制の充実	44
3 庁内の男女平等参画の推進	45
4 関係団体との連携	45
5 進行管理の実施	45
資料編	47
町田市男女平等参画協議会	47
町田市男女平等推進会議	49
男女平等に関する施策の国内外の主な動き	53
関係法令	61
用語説明	72

第1章 総論

1 計画策定の趣旨

男女平等参画を取り巻く国際的な社会情勢は、国連による持続可能な開発目標、いわゆるSDGsの目標の1つとして「ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられ、各国で女性の政策・方針決定過程への参画が拡大するなど、大きく変化しています。

一方、日本の女性の参画状況は、世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数2021によると、世界156カ国中120位と、他国と比べ遅れをとっています。また、新型コロナウイルス感染症拡大によるライフスタイルの変化により、リモートワークをはじめとする多様な働き方への工夫が進む一方で、DV（ドメスティック・バイオレンス）や性暴力の被害が顕在化するなど、身近な社会生活においても影響が表れています。

町田市では、2001年（平成13年）2月に男女が平等で、一人ひとりの人権を尊重し合い、個性と能力を十分に発揮し、自立して生きる社会をめざす、「男女平等参画都市宣言」を行いました。また、男女共同参画社会基本法第14条第3項に定める、「市町村男女共同参画計画」として、同法制定以前の1994年に策定した「町田市女性行動計画」を第1次計画と位置づけ、これを引き継ぐ形で2017年には「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第4次町田市男女平等推進計画）」を策定し、男女平等参画に関する施策を総合的に推進してきました。

さらに、町田市では基本計画・基本構想である「まちだ未来づくりビジョン2040」（2022年4月～2039年3月）の策定において、政策の1つとして「ありのまま自分を表現できるまちになる」を掲げることで、「一人ひとりの個性を大切に作る地域をつくる」施策を推進していくこととしています。

本計画は、男女平等参画社会の形成に関して本市がめざしている方向性や施策を明らかにすることにより、市内で活動するあらゆる市民・事業者等の理解と協力を得るとともに、さらなる参画を期待するものです。また、多様性を認め合い、一人ひとりがその人らしく生きることができ社会的実現をめざすためのものであり、今後の本市における男女平等参画に関する取り組みを一層充実し、総合的かつ計画的に推進するため、「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第5次町田市男女平等推進計画）」を策定します。

2 計画策定の背景

(1) 世界の動き

- 国際婦人年の最後の年である1985年（昭和60年）7月にナイロビで「国連婦人の10年最終年世界会議（第3回世界女性会議）」が開催され、2000年に向けた行動指針である「ナイロビ将来戦略」が採択されました。
- 1993年（平成5年）12月に国連総会で「女性に対する暴力の撤廃に関する宣言」が採択され、女性に対する暴力が重大な人権侵害であり、その根絶が急務であることが確認されました。
- 1995年（平成7年）9月に北京で「第4回世界女性会議」が開催され、「ナイロビ将来戦略」について各国の進捗状況を把握するとともに、21世紀に向けて真の男女平等を実現するために「女性のエンパワーメント」「女性の人権の尊重」「パートナーシップ」の3つの柱を国際的指針として取り上げた「北京宣言及び行動綱領」が採択されました。
- 2000年（平成12年）6月にニューヨークで「女性2000年会議：21世紀に向けての男女平等・開発・平和」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」に基づいた各国の取り組みの成果を確認するとともに、さらに強化すべき取り組みを共有し、「成果文書」と「政治宣言」が採択されました。
- 2005年（平成17年）12月にニューヨークで「第49回国連婦人の地位委員会（北京+10）」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」などの評価・見直しを目的とした、10項目にわたる女性の地位に関する決議が採択され、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進が持続可能な開発のために不可欠であることが示されました。
- 2010年（平成22年）3月にニューヨークで「第54回国連婦人の地位委員会（北京+15）」が開催され、国連機能強化におけるジェンダー4機関の統合などの決議が採択されました。その結果、2011年（平成23年）1月に「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UNWomen）」が発足し、女性の政治参画とリーダーシップの促進、女性の経済的エンパワーメント等を重点分野として取り組んでいます。
- 2015年（平成27年）3月にニューヨークで「第59回国連婦人の地位委員会（北京+20）」が開催され、「北京宣言及び行動綱領」の確実な実現に向けて具体的な行動を取ることが表明されました。
- 2020年（令和2年）3月に「第64回国連女性の地位委員会（北京+25）」がニューヨークで開催され、これまでの取り組み状況に関する世界規模のレビューを行いました。

(2) 国の動き

- 国では、1999年（平成11年）6月に「男女共同参画社会基本法」が制定され、男女が、互いにその人権を尊重し、責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現を、21世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置づけました。これに基づいて2000年（平成12年）12月に「男女共同参画基本計画」が策定され、その後、数次の改定が行われ、社会の変化に対応し男女平等の実現に向けた取り組みの推進がなされてきました。また、同法では、地方公共団体においても基本的な計画として「男女共同参画計画」の策定が努力義務とされました。
- 2013年（平成25年）7月に「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（DV防止法）」の一部改正が行われました。これにより、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、配偶者からの暴力及びその被害者に準じて、法を適用することとし、法律名も「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」に改められました。
- 2015年（平成27年）8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が制定されました。その中では、女性の採用・登用・能力開発のための事業主行動計画の策定が国や地方公共団体、民間事業主に義務付けられる※とともに、地方公共団体に当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画の策定が努力義務とされました。
※2022年4月から労働者が100人以下（これまでは300人以下）の民間事業主については努力義務
- 2020年（令和2年）12月に「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、2025年度までの男女共同参画施策について基本的方向や具体的な取り組みがまとめられました。その中では、「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」等の4つの目指すべき社会が掲げられました。

(3) 東京都の動き

- 1998年（平成10年）3月に男女平等推進のための東京都行動計画として、「男女が平等に参画するまち東京プラン」が策定されました。また、2000年（平成12年）3月に全国の自治体に先がけて東京都男女平等参画基本条例が制定され、2002年（平成14年）1月に新たな行動計画「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2002）」が策定されました。その後、5年ごとに改定が行われ、男女平等に関する取り組みが積極的に推進されています。
- 2017年（平成29年）3月に「男女平等参画のための東京都行動計画」及び「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画を改定し「東京都男女平等参画推進総合計画」が策定されました。この計画は、国の「DV防止法」に基づき、東京都における配偶者暴力対策の施策を体系的に示す「東京都配偶者暴力対策基本計画」と、「男女平等参画のための東京都行動計画」における女性の活躍推進の視点を追加・充実させ改定した、女性活躍推進法に基づく「東京都女性活躍推進計画」の両計画で構成されています。

- 2018年（平成30年）10月にいかなる種類の差別も許されないというオリンピック憲章の理念が広く都民等に一層浸透した都市となることを目的として、「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」を制定しました。

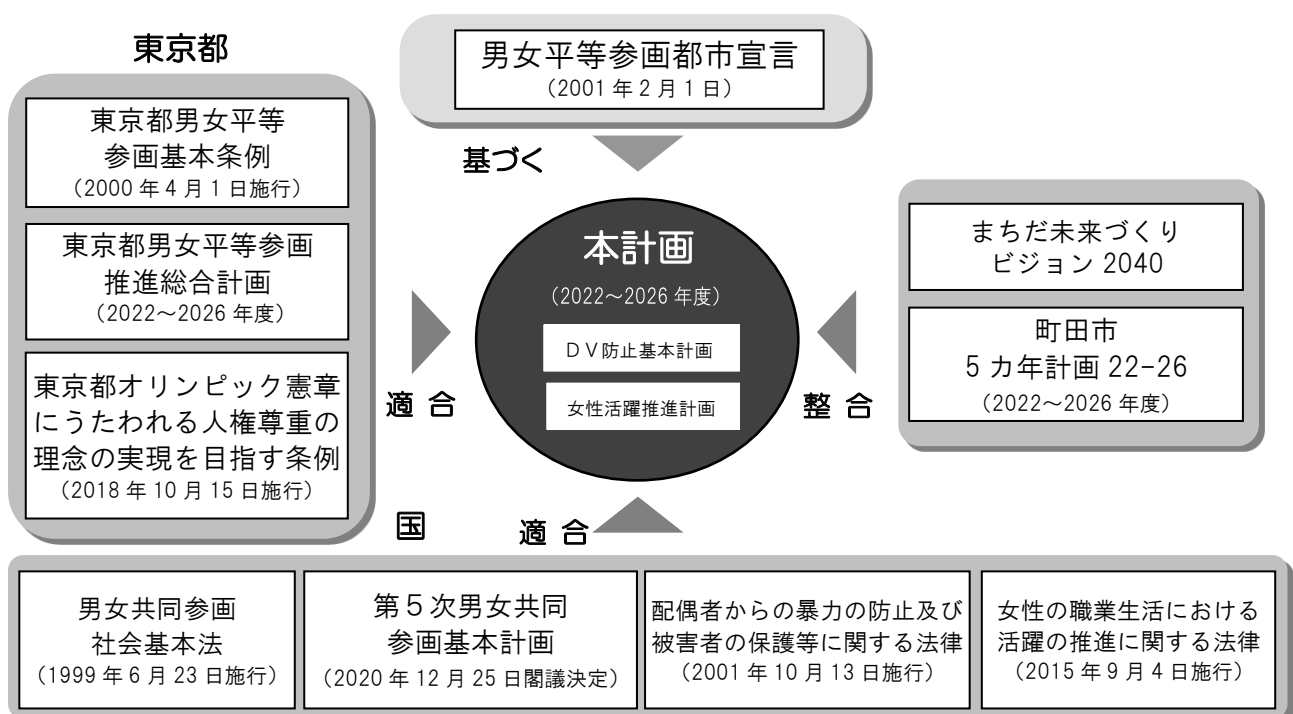
（４）市の動き

- 本市では、1994年（平成6年）3月に「町田市女性行動計画検討委員会」からの提言を受け、「町田市女性行動計画―まちだ女性プラン」を策定しました。この計画は、あらゆる分野における男女平等参画をめざし、市役所の全ての部署において女性の地位向上や男女差別撤廃の視点で従来の業務を見直し、策定したものです。
- その後、市の組織として設置された男女平等推進会議により各種事業の進捗状況を把握するとともに、施策の検討を重ね、1997年（平成9年）3月に「町田市女性行動計画―まちだ女性プラン進捗状況報告書」を発行するとともに、これまでの施策をジェンダーに敏感な視点から見直し、1998年（平成10年）5月に「改訂版 町田市女性行動計画―まちだ女性プラン」を策定しました。さらに2000年（平成12年）3月にその進捗状況報告書を作成しました。
- 1999年（平成11年）12月に市民と行政が女性問題解決のため、ともに活動していく拠点として「男女平等推進センター」を設置し、市民参画によりその機能の充実を図ってきました。
- 2001年（平成13年）2月に「男女平等参画都市宣言」を行い、社会のあらゆる領域で男女の真の平等と真の参画を推進していくことを明らかにしました。
- 2002年（平成14年）3月に、「町田市男女平等推進計画」を策定しました。この計画は、男女共同参画社会基本法、国の「男女共同参画基本計画」、都の「男女平等参画基本条例」を勘案して初めて策定する計画でした。また、町田市男女共同参画懇談会からの「町田市第2次女性行動計画（男女平等推進計画）策定に当たっての基本的な考え方」と題した報告と、「町田市男女平等に関するアンケート調査」から得られた市民の要望、意見を反映したものとなりました。
- 2013年（平成25年）3月に、「第3次町田市男女平等推進計画」を策定しました。この計画では、「男女平等参画社会推進への取り組み・支援」、「配偶者等からの暴力防止の取り組み」、「仕事と家庭の両立支援」の視点を柱として取り組みました。
- 2017年（平成29年）3月に、「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第4次町田市男女平等推進計画）」を策定し、引き続き「配偶者等からの暴力防止の取り組み」、「仕事と家庭の両立支援」の視点を柱として取り組みました。また、環境の変化を踏まえ、DVに関する警察や市役所内での連携強化や、ワーク・ライフ・バランス推進企業の表彰制度に関する評価基準の見直しなどを行い、「その人らしさを発揮できる社会」の実現につなげてきました。

3 計画の位置づけ

本計画は以下のように国や都の関連計画や市の各計画との整合を図り、推進します。

- (1) 本計画は、「町田市女性行動計画—まちだ女性プラン（第1次）」を発展させた「町田市男女平等推進計画（第2次）」「第3次町田市男女平等推進計画」「第4次町田市男女平等推進計画」を基礎に、現状に即した新たな施策を加えて「男女平等参画社会」を実現するための施策推進の指針とするものです。
- (2) 本計画は、国の「男女共同参画社会基本法」「第5次男女共同参画基本計画」及び東京都の「男女平等参画基本条例」「男女平等参画推進総合計画」「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」を踏まえて策定しています。
- (3) 本計画は、「まちだ未来づくりビジョン 2040」「男女平等参画都市宣言」に基づき、関連計画との整合性を図りながら策定しています。
- (4) 本計画は、町田市男女平等参画協議会における意見や、「町田市男女平等参画に関するアンケート調査」結果など、市民や市内事業者からの意見及び調査結果を尊重しています。
- (5) 本計画のめざすべき姿Ⅰ基本目標2「配偶者等からのあらゆる暴力の根絶」基本施策Ⅰ-2-1～2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、本市における「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」（DV防止基本計画）に位置づけます。
- (6) 本計画のめざすべき姿Ⅱ基本目標1「雇用や職業等の場における男女平等参画の推進」、基本目標3「あらゆる分野における男女平等参画の推進」基本施策Ⅱ-3-1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、本市における「女性の職業生活における活躍推進計画」（女性活躍推進計画）に位置づけます。

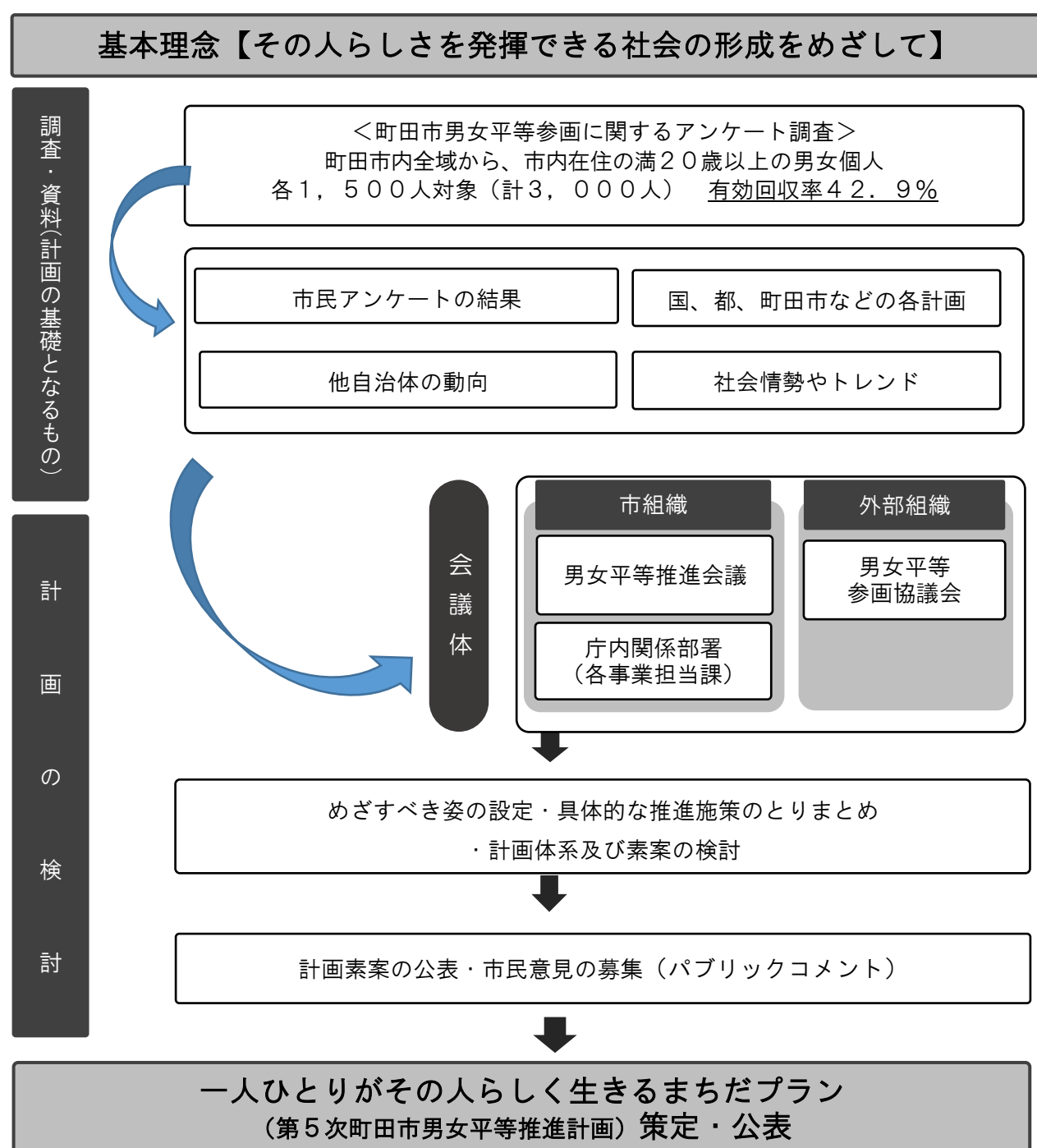


4 計画の期間

本計画の期間は、2022年度から2026年度の5年間とします。

5 計画策定の体制

本計画の策定にあたっては、2021年4月～5月にかけて実施した市民意識調査をはじめとする各種調査・資料を基に、各会議体での検討を行い、市民・学識経験者・庁内関係部署の意見を把握し、反映に努めました。

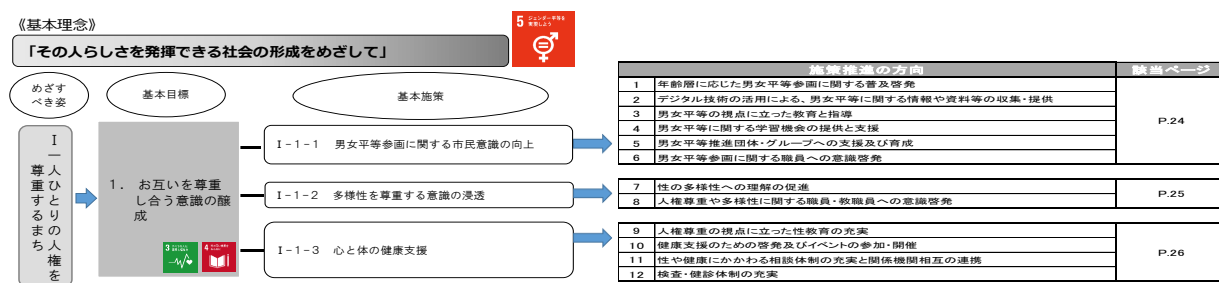


6 計画の構成

本計画では、男女平等参画社会を実現するために、男女平等参画都市宣言に基づき、基本理念を設定し、基本理念に基づいて2つのめざすべき姿を設定します。さらに、めざすべき姿ごとに、その実現に向けた基本目標を設定し、本市が取り組むべき基本施策を定め、施策推進の方向を明らかにします。

- ＜基本理念＞ 本計画のめざしている最終的な目標を示しています。
- ＜めざすべき姿＞ 基本理念を達成するための、男女平等施策全体の方向です。
- ＜基本目標＞ めざすべき姿を実現するために、分野ごとに分けて設定された目標です。
- ＜基本施策＞ 基本目標を達成するために行う施策を示しています。
- ＜施策推進の方向＞ 基本施策を支える、施策推進の方向を列記しています。

凡例（P.20～P.21に記載の「計画の体系」から抜粋したものです）



7 男女平等参画施策を取り巻く主な課題

男女平等参画社会の形成をめざし、多様性を認め合い、一人ひとりがその人らしく生きることができる社会の実現に向けて、以下の課題が挙げられます。

(1) 男女の平等感

町田市の男女平等参画意識は、2016年度と比較して高まっているものの、依然として固定的な性別役割分担意識は根強く残っています。そこで、幅広い年齢層に応じた啓発手法を検討し、継続的に市民意識の醸成を図る必要があります。

(2) 多様な性の尊重

性の多様性について、正しい知識の習得や理解の促進が求められます。また、周囲の人たちの知識や理解の不足による無意識の言動などが、性的マイノリティ（性的少数者）の方の生きづらさにもつながっています。そこで、多様性を認め合う意識の醸成や、性的マイノリティの方の生きづらさの解消をめざす必要があります。

(3) DVに対する認知度の向上と被害者支援

新型コロナウイルス感染症により、今まで潜在化していたDV被害の顕在化・深刻化が懸念されており、DV相談件数は増加しています。そこで、これまで行ってきたDV防止啓発や被害者支援なども含め、引き続き、意識醸成や支援に取り組んでいく必要があります。

(4) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた育児・介護の支援

近年、共働き世帯が増加していますが、依然として家事・育児・介護の負担が女性に偏っています。また、男性は長時間労働の傾向があり、家庭生活や地域活動に関わりたくても関わっていないのが実情です。そこで、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、男女平等参画の視点から、育児・介護等の支援を行い、様々なライフスタイルに合った働き方をサポートする体制を構築していく必要があります。

(5) 審議会等（政策・方針決定過程）への女性の参画促進

市の政策・方針決定過程に関わる審議会等の委員について、依然として女性の割合が低い状況です。そこで、多様な視点で行政施策などの方針決定ができるよう、引き続き、審議会等への女性の参画を促す必要があります。

第2章 計画の基本的な考え方

1 基本理念

「その人らしさを発揮できる社会の形成をめざして」

「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第5次町田市男女平等推進計画）」は、男女がその基本的人権を尊重し合い、自らの意思によってあらゆる分野の活動に対等な立場で参画する機会が確保され、政治的、経済的、社会的、文化的利益をともに享受することができ、ともに責任を担っていくことのできる、「男女平等参画社会」の形成をめざして策定するものです。

本市では、2001年（平成13年）2月に本市で行われた「男女平等参画都市宣言」に基づき、2017年3月に策定した「一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（第4次町田市男女平等推進計画）」において「その人らしさを発揮できる社会の形成をめざして」を基本理念として掲げ、男女平等参画施策を推進してきました。この間、人々の価値観や生活様式の多様化、少子高齢化の進行など、男女平等参画社会を取り巻く環境は大きく変化しており、誰もが生きづらさから解放され、いろいろなかたちで自分の思いや考えを発信することがより一層求められています。一人ひとりの人権を尊重し認め合い、その人の個性を十分に発揮することで、その人らしくいきいきと生きることができます。そこで、引き続き「その人らしさを発揮できる社会」の形成をめざします。

男女平等参画都市宣言

わたしたちは、男女が平等で、
一人ひとりの人権を尊重し合い、
個性と能力を十分に発揮し、
自立して生きる社会をめざします

21世紀を迎え、町田市は、
職場・学校・地域・家庭をはじめ、
社会のあらゆる領域で、男女の真の平等と
真の参画を推進するため

ここに、「男女平等参画都市」を宣言します
2001年2月1日

2 めざすべき姿

「その人らしさを発揮できる社会」の形成に向け、男女平等参画施策を進めていく上で、めざすべき姿を2つ設定します。

めざすべき姿Ⅰ 一人ひとりの人権を尊重するまち

一人ひとりの基本的権利である人権は、人種や民族、性別を超えて万人が生まれながらに持っているものであり、その人らしく生きていくために等しく尊重されるべきものです。しかし、固定的な性別役割分担意識に基づく制度や慣習、差別や偏見は根強く残っています。また、新型コロナウイルス感染症拡大により、DVをはじめとする暴力が顕在化したと指摘されています。これらは、男女平等参画社会の実現を阻害する大きな要因の一つとなっています。

近年の男女平等参画に関する意識の変化や多様な性への関心の高まりを受け、必要な人に必要な情報を届けるため、オンライン配信やSNSを活用した啓発手法の導入など、新しい切り口でのアプローチや、性の多様性への理解を促進する必要があります。また、DV被害を未然に防ぐための意識啓発や相談体制の充実が求められています。個人の人権が性別に関わらず尊重される男女平等参画社会の実現にあたり、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、お互いを認め合い、一人ひとりが人権尊重の重要性を認識することが重要です。

このことから、本市の男女平等参画施策の実施にあたり、めざすべき姿Ⅰを、「一人ひとりの人権を尊重するまち」とします。

めざすべき姿Ⅱ 一人ひとりが個性と能力を生かして活躍できるまち

性別や年齢に関わらず、あらゆる人がその人らしく生きていくためには、一人ひとりの個性と能力を十分に発揮し、社会に参画していくことが重要です。しかし、女性は家事、育児などの負担が大きく仕事と家庭の両立が困難な状況です。また、男性は長時間労働の傾向があり、家庭生活や地域活動に関わりたくても関わっていないのが実情です。さらに、意思決定などをする場において、女性の参画が進まず、女性の意見が反映されにくいという問題も指摘されています。

仕事と生活の調和を実現し、固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、たとえば男性の育休取得率の向上や「ノー残業デー」などの労働時間の削減の取り組みなど「働き方改革」を進めていくことや、女性管理職を増やす取り組みや起業を支援し、また地域の防災などのリーダーになる女性を育成するなど女性の意思決定の場への参画を促すことで、誰もが活躍できる社会の形成にもつながります。

このことから、本市の男女平等参画施策の実施にあたり、めざすべき姿Ⅱを、「一人ひとりが個性と能力を生かして活躍できるまち」とします。

3 本計画で取り入れた新たな視点

本計画では、男女平等参画施策を取り巻く主な課題や社会情勢を踏まえて、次の4つの視点を新たに取り入れました。

視点1 デジタル技術を活用した幅広い年齢層へのアプローチ

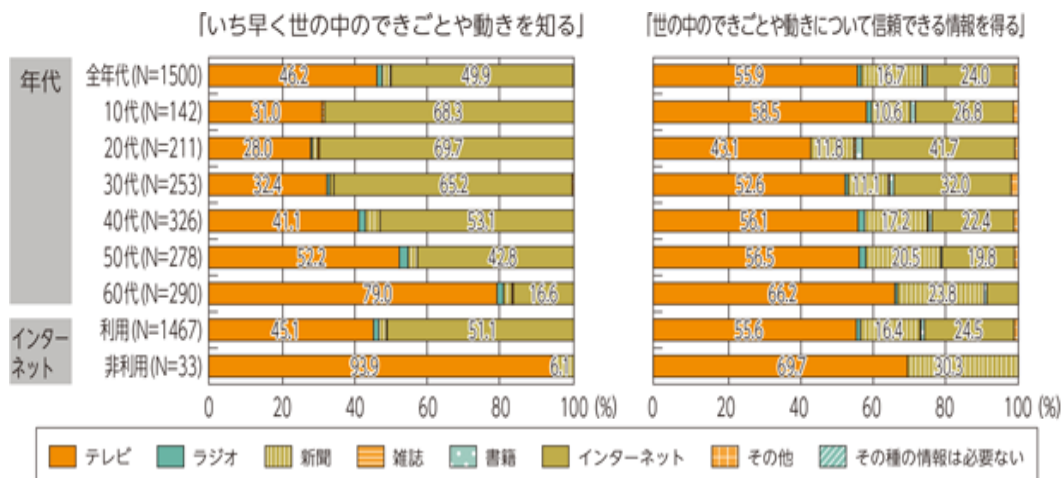
SNSやオンライン配信などのデジタル技術を活用し、様々な施策に関する情報を発信することにより、若年層をはじめ、幅広い年齢層の取り組みへの参画を促します。

<課題>

- ・幅広い年齢層に届く情報提供手段の検討

<年齢階層別インターネットの利用状況>

全ての年齢層において、主たる情報収集手段としてインターネットを利用しています。



出典：総務省「情報通信白書」（2020年）

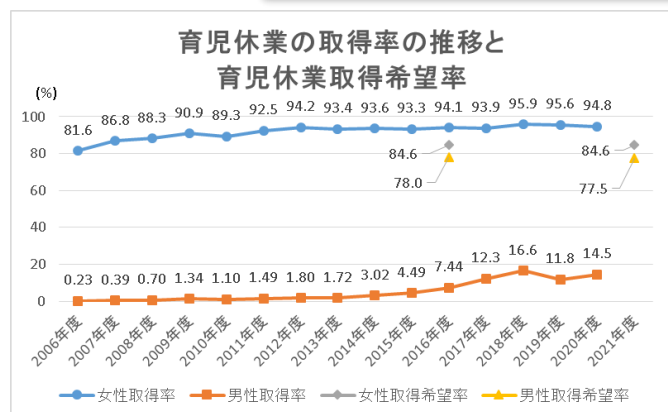
視点2 意識醸成や行動促進に向けた男性へのアプローチ

育児休業制度（育休）をはじめとする制度の整備が徐々に整ってきましたが、たとえば、女性に比べ男性の育休取得率は著しく低い状況です。男性の参画も当たり前のこととしていけるよう、性別にとらわれない、格差をなくすための意識の醸成や行動を促します。

<課題>

- ・育休を取得できる職場環境の整備
- ・育児に関する意識啓発や知識の習得

2021年度の育休を取得したいと希望する男性は77.5%（女性84.6%）ですが、2020年度の男性の育休取得率は14.5%（女性94.8%）であり、男性の育休希望率と実際の取得率には大きな乖離があります。

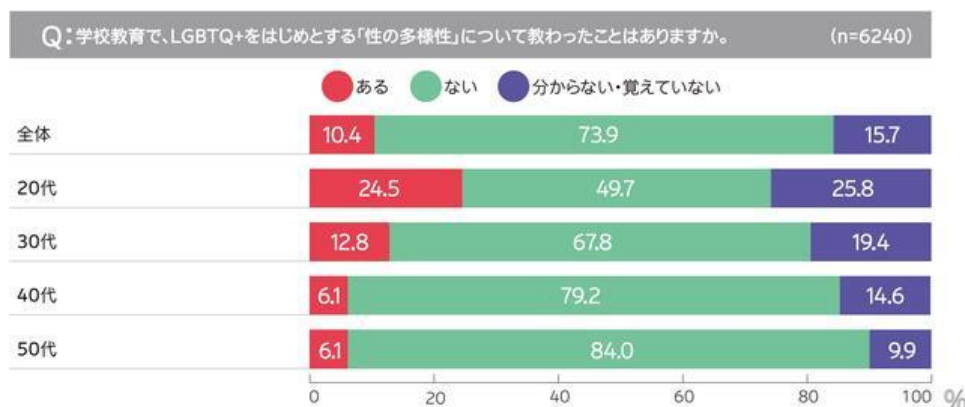


資料：東京都「男女雇用平等参画状況調査（育児休業取得率の推移）」（2020年度）、町田市「男女平等参画に関するアンケート（育児休業制度を利用することへの意識）」（2017年、2021年）

視点3 多様性を尊重する意識の浸透

市民・職員それぞれに対して、多様性を尊重する意識の醸成を目的とする講座や研修などを実施するとともに、性の多様性に関しては、同性カップルを自治体が認証する「(仮称) パートナーシップ制度」の導入などを行い、多様性を認め合う意識の醸成や行動を促します。

学校教育における性の多様性に関する学習機会の有無について、「ある」と回答した人の割合は、20代は24.5%、30代は12.8%、40代・50代は6.1%となっており、年代が高くなるにつれて低くなっています。



(出典：電通「LGBTQ+調査2020」(2020年))

<課題>

- ・ 性的マイノリティに関する知識・理解の不足
- ・ 性的マイノリティの生きづらさの解消

視点4 SDGsの推進

世界中で共有するSDGs(17の目標)に掲げられた「目標5 ジェンダー平等を実現しよう」をはじめとするいくつかの目標は、本計画に沿ったものです(p.20参照)。

世界における、日本のジェンダーギャップ指数の伸び悩みからも、「誰ひとり取り残さない」ための取り組みにより、一人ひとりがSDGsを推進できるよう促します。

SDGsとは

持続可能な開発目標(Sustainable Development Goals=SDGs)とは、2015年9月の国連サミットで採択された「2030年までに持続可能でより良い世界を目指す開発目標」です。17のゴール、169のターゲットから構成され、地球上の「誰ひとり取り残さない」ことを誓っています。

また、国のSDGs推進本部が2019年に決定した「SDGs実施指針改定版」では、地方自治体の様々な計画にSDGsの要素を反映すること等が期待されています。

<課題>

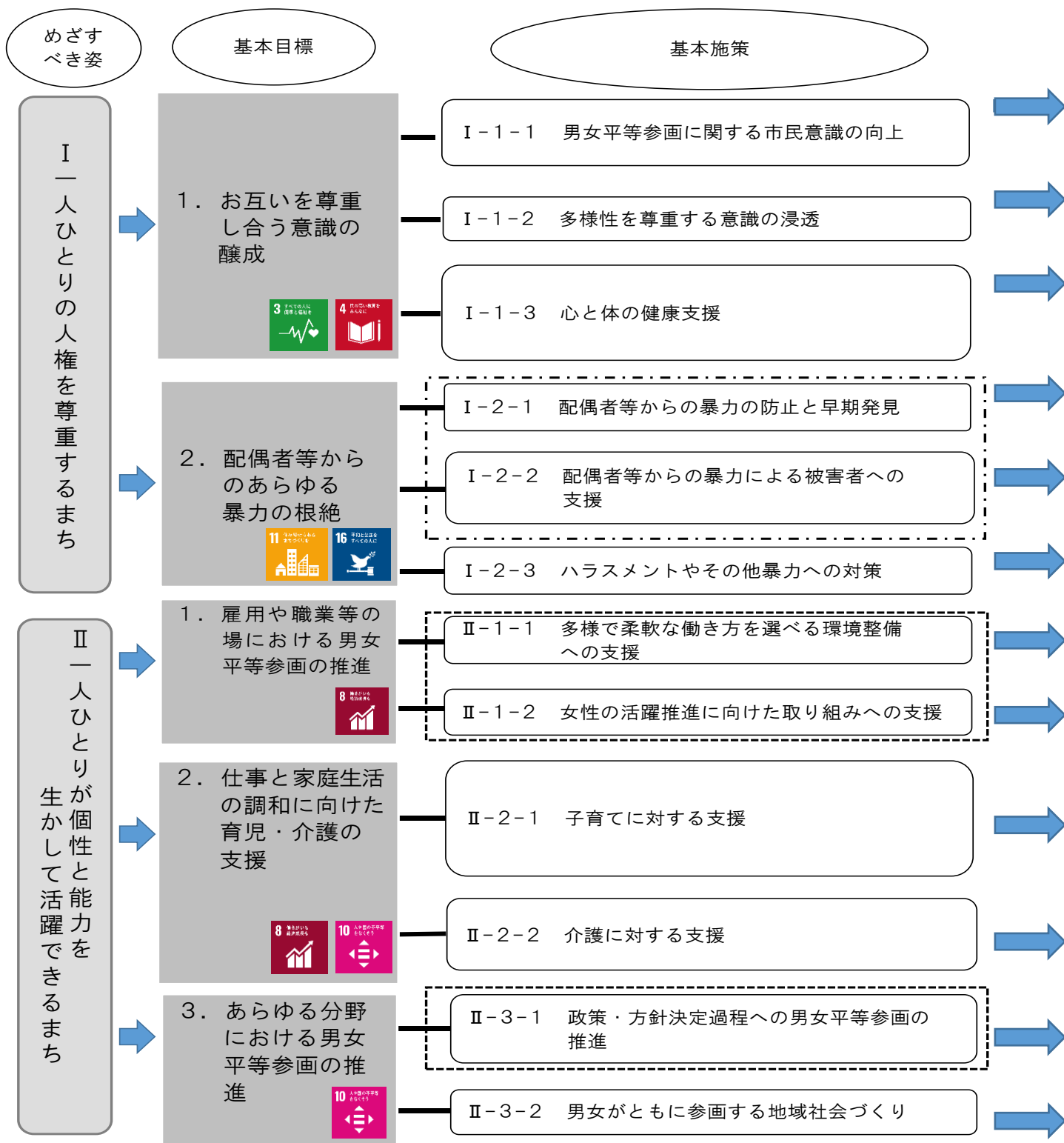
- ・ ジェンダーギャップ指数が低水準
- ・ 様々な分野にジェンダー平等の視点が不足



4 計画の体系

《基本理念》

「その人らしさを発揮できる社会の形成をめざして」



- 内は、本市における「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（DV防止基本計画）」に該当する範囲を示します。
- 内は、本市における「女性の職業生活における活躍推進計画（女性活躍推進計画）」に該当する範囲を示します。

施策推進の方向		該当ページ
1	年齢層に応じた男女平等参画に関する普及啓発 拡充・強化 	P.24
2	デジタル技術の活用による、男女平等に関する情報や資料等の収集・提供 拡充・強化 	
3	男女平等の視点に立った教育と指導	
4	男女平等に関する学習機会の提供と支援	
5	男女平等推進団体・グループへの支援及び育成	
6	男女平等参画に関する職員への意識啓発	
7	性の多様性への理解の促進 NEW  	P.25
8	人権尊重や多様性に関する職員・教職員への意識啓発 NEW  	
9	人権尊重の視点に立った性教育の充実	P.26
10	健康支援のための啓発及びイベントの参加・開催	
11	性や健康に関わる相談体制の充実と関係機関相互の連携	
12	検査・健診体制の充実	
13	配偶者等からの暴力の根絶のための意識啓発	P.29
14	暴力の防止に関する若年層への啓発 拡充・強化 	
15	配偶者等からの暴力に関する相談体制の充実 拡充・強化	P.29
16	被害者の安全確保への対応の整備	
17	自立支援に関する自助グループへの支援	
18	あらゆるハラスメントを防止するための取り組みの推進	P.30
19	性暴力、ストーカー、性の商品化等に関する被害の防止	
20	働く人のワーク・ライフ・バランス実現に向けた普及啓発	P.34
21	事業者へのワーク・ライフ・バランス推進支援	
22	再就職や起業に向けた学習講座等の開催や情報の収集・提供	P.35
23	就労に関する情報提供や相談窓口の周知	
24	さまざまな保育サービスの充実	P.37
25	子育てに関する啓発活動の充実	
26	子育てに関する相談体制の充実	
27	ひとり親家庭への支援	
28	男性の子育て参画促進 NEW 	
29	家族介護者への支援 拡充・強化	P.38
30	介護サービス等に関する情報の提供	
31	審議会・委員会等への女性の登用促進及び環境の整備 拡充・強化	P.41
32	市内事業所における女性管理職の登用に向けた普及啓発 NEW	
33	市役所内の管理職に占める女性比率の向上	
34	女性の防災活動への参画や、男女平等参画の視点を踏まえた防災対策の推進 拡充・強化	P.42
35	誰もが参加しやすい地域活動に向けた環境の整備	

【アイコンの説明】

 …新しい取り組み
  …より力を入れる
  …p. 18～19の
 取り組み
 視点に対応

第3章 計画の内容

めざすべき姿Ⅰ

一人ひとりの人権を尊重するまち

Ⅰ-1 お互いを尊重し合う意識の醸成

現状と課題

一人ひとりが社会のあらゆる分野へ参画を進めていくためには、それぞれの個性と能力が十分に発揮されるような生き方を尊重することが必要です。そのためには、固定的な価値観にとらわれず、互いの多様性を認め合う関係づくりが重要です。

男女共同参画社会基本法が制定されて20年が経過し、本市においても様々な機会を通じ、男女平等参画に関する情報の提供や教育・学習機会の提供に努めてきました。その結果、男女平等参画に対する意識は高まっているものの、依然として固定的な性別役割分担意識は根強く残っています[➡図表1・2]。

長い時間をかけて形成された固定的な性別役割分担意識は、すぐに払拭できるものではありませんが、その解消に向けて継続した取り組みを進めることが重要です。また、性自認や性的指向などを理由とする差別や偏見の解消に向けた啓発を進めることや、LGBTをはじめとする性的マイノリティ（性的少数者）の方の悩みや不安に寄り添うことも重要です。

そのため、本計画の全ての取り組みの根幹をなす基盤的な施策として、男女平等参画に関する理解を促すための広報・啓発活動や教育・学習機会の提供に取り組むことが必要です。

また、心と体の健康については、一人ひとりが互いの身体的性差を理解し合い、互いの性を尊重し合うことで、生涯を通じて健康にいきいきと生活していくことにつながります。そのためには、若いころから、性を尊重する意識に関する啓発・学習機会の提供を行うことで、性と生殖に関して誰もが平等であるという認識を高めていくことが必要です。特に、女性は妊娠・出産、女性特有の疾病を経験する可能性があることに留意する必要がある、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」は、個人としての尊厳を重んぜられる「男女平等参画社会」にとって欠かすことのできない視点です。

■固定的な性別役割分担意識

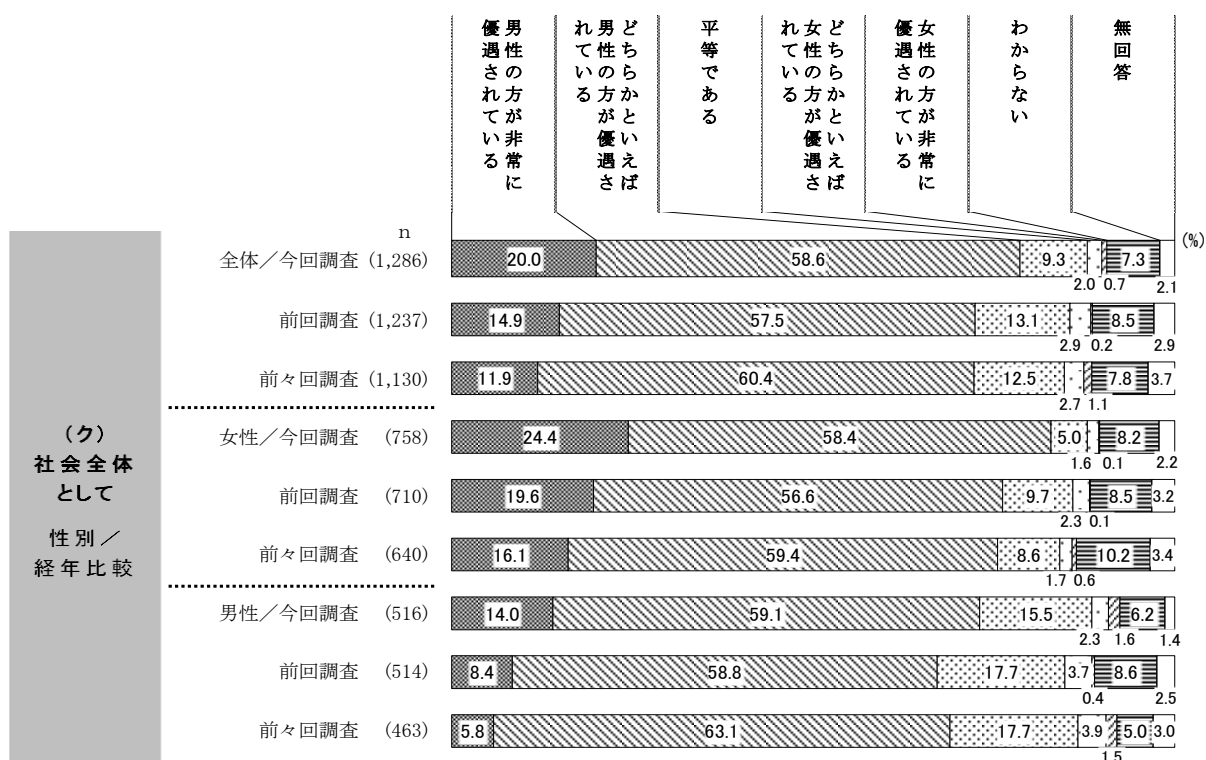
「男性は仕事、女性は家庭」のように、男女ははじめてからその役割が異なり、生き方があらかじめ決まっているという考え方や、それに沿った役割を期待することをいいます。

女性の社会進出や夫婦共働きが多くなった近年では「男性は仕事、女性は家庭と仕事」という女性の二重負担の現実も生まれ、より一層女性の負担が増加し、男女の自由な生き方を妨げる原因となっていることから、解消を図っていく必要があります。

アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）という用語が使われることもあります。

図表1 男女の平等感について(単数回答)

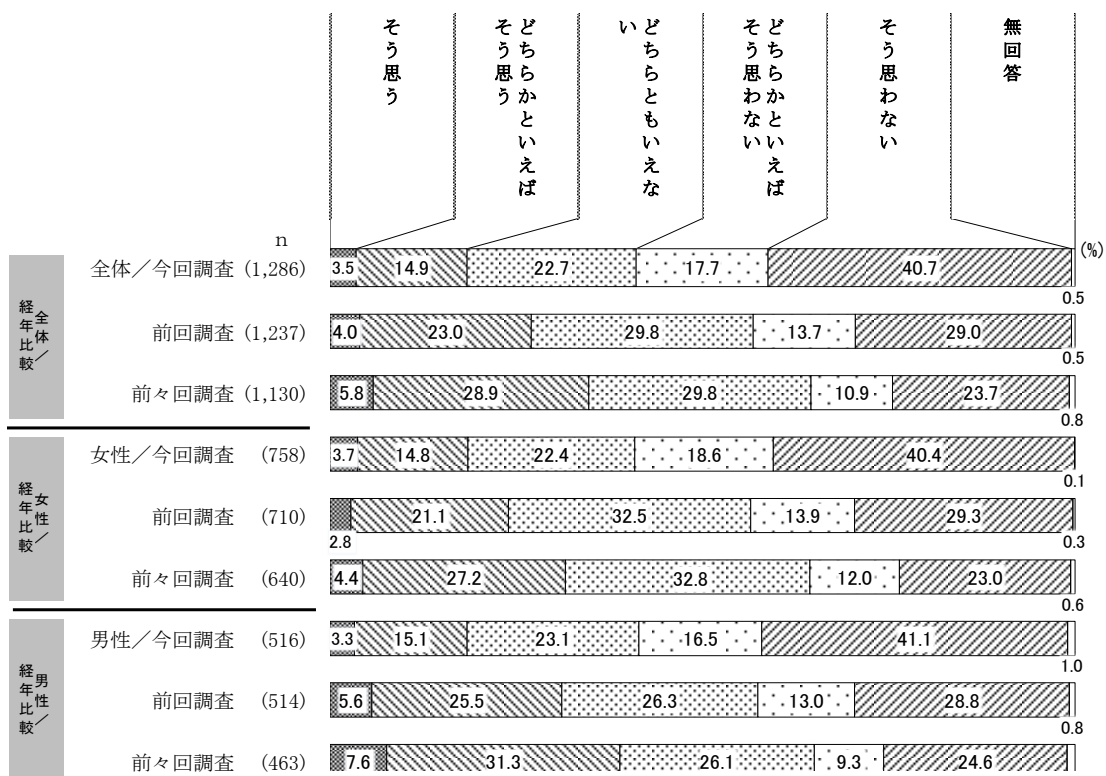
【経年・性別】



出典：町田市「男女平等参画に関するアンケート調査」(2010年、2016年、2021年)

図表2 「男性は仕事、女性は家庭」という考えについて(単数回答)

【経年・性別】



出典：町田市「男女平等参画に関するアンケート調査」(2010年、2016年、2021年)

I-1-1 男女平等参画に関する市民意識の向上

男女平等参画の重要性とその内容を理解することができるよう、あらゆる媒体、特にデジタル技術を活用した情報提供及び多様な学習機会の提供を行います。

また、次代を担う子ども達が、個性と能力を十分に発揮できるよう、男女平等の視点に立った教育を行います。

	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
1	年齢層に応じた男女平等参画に関する普及啓発	価値観の形成過程にある若年層をターゲットにするなど、年齢層に応じた男女平等参画に関する意識の醸成を図ります。	市民	広報課 指導課 図書館 男女平等推進センター
2	デジタル技術の活用による、男女平等に関する情報や資料等の収集・提供	従来の広報まちだやホームページ等による学習機会の周知に加え、デジタル技術を活用した情報提供を行います。	市民	広報課 指導課 生涯学習センター 図書館 男女平等推進センター
3	男女平等の視点に立った教育と指導	児童・生徒が性別にとらわれることなく、個性と能力を十分に発揮できるよう、学校教育の場において、男女平等の視点に立った教育と指導を行います。	市民 行政	指導課
4	男女平等に関する学習機会の提供と支援	男女平等参画に関わるテーマについて理解を深めるための講座を実施します。また、自主的な学習活動に対して、場の提供など支援を行うとともに、保育・託児付きの事業を充実し、乳幼児をもつ親の参加を支援します。	市民	子育て推進課 生涯学習センター 男女平等推進センター
5	男女平等推進団体・グループへの支援及び育成	男女平等推進団体や活動グループに対して、活動の支援ならびに育成を行います。また、団体間の連携に向けた交流の場を提供します。	市民	男女平等推進センター
6	男女平等参画に関する職員への意識啓発	市役所職員の男女平等参画に関する意識を高めるための研修を充実します。	行政	職員課 男女平等推進センター

【対象の凡例】

それぞれの取り組みの対象が、

市民…市民向け

事業者…事業者向け

行政…市役所などの行政機関向け

であることを表しています。

I-1-2 多様性を尊重する意識の浸透

男女平等参画社会では、多様な生き方が尊重され、誰もがその人らしく生きられることが求められます。性自認や性的指向のあり方など、多様な性を認め合い、差別や偏見をなくすことで、一人ひとりの人権が尊重される社会をめざします。

	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
7	性の多様性への理解の促進	性の多様性に関する講座の開催、情報発信などの普及啓発、「性自認及び性的指向に関する相談」を行います。また、同性カップルを認証する「(仮称) パートナーシップ制度」を導入します。	市民 事業者	指導課 生涯学習センター 男女平等推進センター
8	人権尊重や多様性に関する職員・教職員への意識啓発	市役所職員や教職員が性の多様性についての理解や意識を高めるための研修や情報発信を行います。	行政	職員課 指導課 男女平等推進センター

■ L G B T ・ S O G I とは？

L G B T

レズビアン（自分を女性と自認し、女性を好きになる人）、ゲイ（自分を男性と自認し、男性を好きになる人）、バイセクシャル（女性を好きになることも男性を好きになることもある人）、トランスジェンダー（出生時に割り当てられた性別とは異なる性自認を持つ人）の呼称の頭文字を組み合わせた言葉です。

最近では、より多様で包括的な意味合いを持たせるために、クエスチョニング（自分自身の「性のあり方」を決めたくない人、迷っている人、わからない人など）、クィア（性的マイノリティ（性的少数者）の総称）、プラス（LGBTQ 以外にもさまざまな性のあり方があることを踏まえ、より包括的な意味合いを持たせる）を付け、LGBTQ+などと表記することもあります。

S O G I

誰もが持つ「性のあり方」を総称する概念です。

Sexual Orientation（性的指向：好きになる相手の性別）と、Gender Identity（性自認：こころの性別）を合わせた言葉です。

I-1-3 心と体の健康支援

誰もが生涯を通して、安心して過ごせるよう、心と体の健康増進を図ります。健康講座やイベントの開催、健康相談の実施など、健康づくりに必要な情報提供や支援を行います。また、性差に応じた病気の早期発見などを目的として、各種がん検診等の受診を推進します。

	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
9	人権尊重の視点に立った性教育の充実	学校教育における性教育に関する資料の収集や情報提供を行います。また、男女それぞれの人権と性を尊重する立場から指導を行います。さらに、若い世代を対象とした、性の問題に対する女性の権利の確保などに関する啓発を行います。	市民	指導課 男女平等推進センター
10	健康支援のための啓発及びイベントの参加・開催	市民に対して、性感染症等予防に関する啓発活動を推進します。また、関係機関と連携し、若い世代に対して妊娠中の喫煙・飲酒の害についての啓発活動を推進します。	市民	健康推進課 保健予防課 男女平等推進センター
11	性や健康に関わる相談体制の充実と関係機関相互の連携	若い世代を対象とした、性や生殖を含めた健康に関する講座を充実します。性や心身の健康に関わる各種相談事業の充実とともに、多岐分野にわたる関係機関との相互の連携を強化します。	市民	保健予防課 男女平等推進センター
12	検査・健診体制の充実	性感染症について、医療機関との連携のもと、検査体制の充実を図ります。また、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」の観点から、女性特有のがん等、性差に応じた疾病についても、医療機関と連携し、早期に発見するための検診体制の充実を図ります。	市民	健康推進課 保健予防課

■ リプロダクティブ・ヘルス／ライツ

リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）

人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障がいがないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指します。

リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）

全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを獲得する権利です。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツの例として、『女性が妊娠する能力を調節できること』、『女性が安全な妊娠、出産ができること』などが挙げられます。

I-2 配偶者等からのあらゆる暴力の根絶

現状と課題

配偶者等、親密な間柄で起こるあらゆる暴力は、男女平等参画社会の実現を阻むものであり、その被害者の多くは女性です。特に配偶者等からの暴力（DV）は、家庭内で行われているため、外部からの発見が困難であることや、社会の理解が不十分で個人的な問題としてとらえられやすく、その被害が深刻化・潜在化しやすいという傾向があります。

配偶者等からの暴力は、法の整備が進んだことで社会的な問題であると広く認識されるようになってきました。近年は、SNSなどのコミュニケーションツールの広がりにより女性に対する暴力が多様で複雑な状況です。また、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、家庭内暴力の増加や深刻化が懸念されており、相談件数が増加しています〔➡図表3〕。

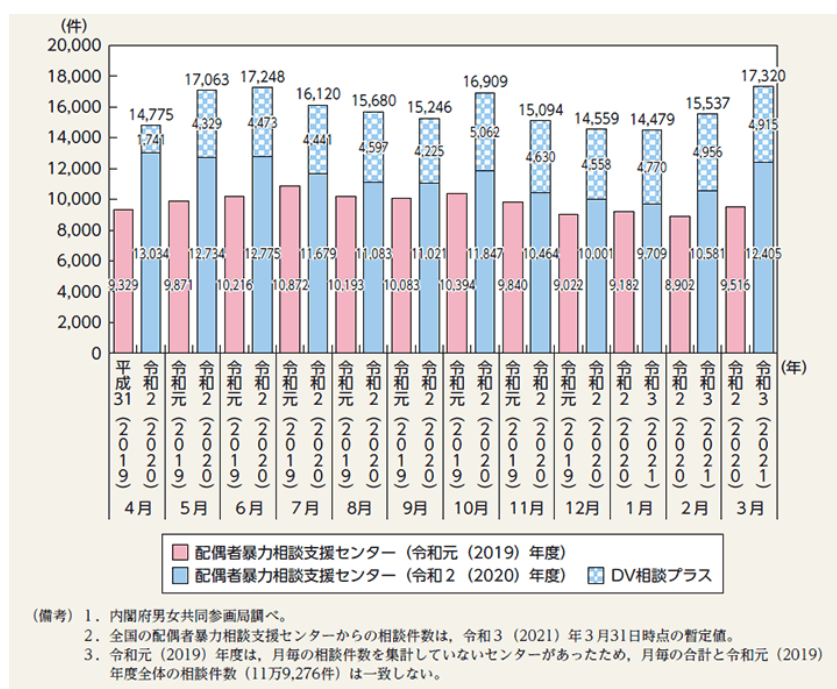
また、本市のアンケートにおいて、被害を受けた方が相談しなかった理由として、「相談するほどのことではないと思ったから」や「自分にも悪いところがあると思ったから」が上位であり、配偶者等からの暴力が重大な人権侵害であるという認識は依然として浸透していない状況です〔➡図表4〕。

さらに、若年層におけるデートDVも問題となっており、解決に向けた対策が求められています。

そのため、配偶者等からの暴力やデートDVは重大な人権侵害であるという市民意識の醸成、非常時に機能する相談体制の充実、相談窓口の周知、関係機関との連携及び被害者の自立支援により一層取り組む必要があります。

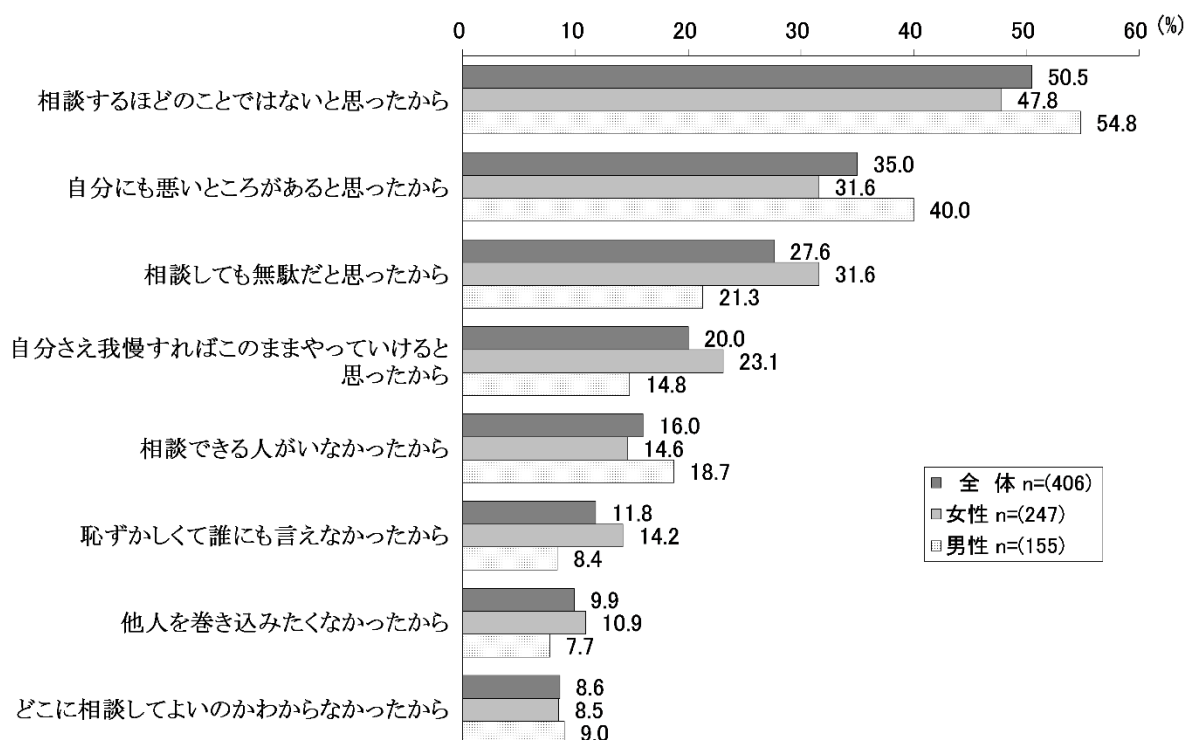
また、根絶すべき暴力としては、配偶者等からの暴力のほかにも、ストーカーや各種ハラスメント等があり、近年では、男性の被害や同性間の被害も報告されるなど問題は多様化しており、これらの暴力についても被害の防止に努める必要があります。

図表3 DV(配偶者暴力)相談件数推移



出典：内閣府「男女共同参画白書」（2020年）

図表4 暴力を受けた際に誰にも相談しなかった(できなかった)理由について(複数回答)
【上位8項目】



出典：町田市「男女平等参画に関するアンケート調査」（2021年）

■DV

ドメスティック・バイオレンスの略で、配偶者やパートナーなど親密な関係にある者（過去にそのような間柄にあった者も含む）から受ける身体的、精神的、経済的及び性的暴力などのことです。

「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」の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」が2019年6月19日に成立し、同月26日に公布、2020年4月1日に施行されました。この改正によって、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が法文上明確化されました。また、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確になりました。

■デートDV

恋人や交際相手などの親密な関係にある者（配偶者等を除く）から受ける暴力のことです。

I-2-1 配偶者等からの暴力の防止と早期発見

配偶者等からの暴力は、被害者に対する重大な人権侵害であるという認識を広く浸透させる取り組みを進めます。

	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
13	配偶者等からの暴力の根絶のための意識啓発	配偶者等からの暴力に関する情報の収集・提供及び啓発を行い、暴力を容認しない意識づくりを推進します。	市民	市民課 子ども家庭支援センター 生涯学習センター 男女平等推進センター
14	暴力の防止に関する若年層への啓発	デートDVに関する講座を市内の教育機関で開催し、若年層に対しDV防止啓発を行います。また、相談先などの情報を提供します。	市民	男女平等推進センター

I-2-2 配偶者等からの暴力による被害者への支援

配偶者等からの暴力による被害者の早期発見に向けて、相談体制の充実を図ります。また、被害者の安全の確保に向けて、関連組織や警察等との連携を強化し、被害者の状況に応じた支援を行います。

	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
15	配偶者等からの暴力に関する相談体制の充実	配偶者等からの暴力に対する相談体制を充実させるとともに、早期発見に努めます。また、警察や関係機関と連携し、被害者に適切に対応します。	市民	広聴課 高齢者福祉課 保健予防課 子ども家庭支援センター 市民病院 男女平等推進センター
16	被害者の安全確保への対応の整備	高齢者・障がい者虐待防止連絡協議会、配偶者からの暴力防止等関係機関実務担当者連絡会議など関連組織や警察等との連携を強化し、窓口の充実を図るとともに、速やかに対応できる環境を整備します。また、緊急一時保護対応の検討を行います。	市民	生活援護課 高齢者福祉課 保健予防課 子ども家庭支援センター 市民病院 男女平等推進センター
17	自立支援に関する自助グループへの支援	被害者同士が、体験や感情を共有し、情報を交換し合う自助のためのグループを支援します。	市民	男女平等推進センター

I-2-3 ハラスメントやその他暴力への対策

あらゆるハラスメントの防止に向けて、事業所等に情報提供を行います。

また、性暴力、ストーカー、性の商品化等に関する被害の防止に向けて、意識啓発を行うとともに、相談窓口などの周知に努めます。

	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
18	あらゆるハラスメントを防止するための取り組みの推進	セクシュアル・ハラスメント等、各種ハラスメントを防止するため、事業所等へ情報提供を行います。	市民	産業政策課 男女平等推進センター
			事業者	
19	性暴力、ストーカー、性の商品化等に関する被害の防止	性暴力やストーカー被害を防止するため、関連法や相談窓口等の周知啓発に努めます。また、売買春や性の商品化等に関する問題意識を高めます。	市民	市民生活安全課 男女平等推進センター



ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う

SDGsの5番目の目標は、女性と女児に対するあらゆる形態の差別を撤廃することをめざしています。ジェンダー平等の達成とすべての女性と女児のエンパワーメントは、すべてのSDGsを達成するために不可欠の手段であると認められています。女性の人権を積極的に促進し、女性に対する暴力を根絶する必要があります。

日本でも、「女性の活躍推進のための開発戦略」（2016年5月策定）において、①女性と女児の権利の尊重・脆弱な状況の改善、②女性の能力発揮のための基盤の整備、③政治、経済、公共分野への女性の参画とリーダーシップ向上の3つを基本原則として取り組みが進められています。



めざすべき姿Ⅱ

一人ひとりが個性と能力を生かして活躍できるまち

Ⅱ-1 雇用や職業等の場における男女平等参画の推進

現状と課題

働く場において、性別や年齢に関わらず、誰もが能力を発揮するためには、仕事と生活の調和を図ることの重要性を職場全体で認識するとともに、実現できる環境が整っていることが重要です。

我が国では、女性の年齢階級別労働力率において、いわゆるM字カーブの解消が課題とされてきました。近年では、女性の育児休暇制度の取得率向上や保育施設の充実など、保育支援の強化を背景に、第1子出産前後に就業を継続する女性の増加により、M字の底が浅くなりつつあります。しかし、いわゆる「L字カーブ」という新たな課題が提起されています[➡図表5]。これは、正規雇用と非正規雇用の二極化によって、出産後、育児等との両立のため非正規雇用を選択せざるを得ない女性が多いためと考えられ、不安定な就労環境におかれることによる貧困の問題にもつながります。

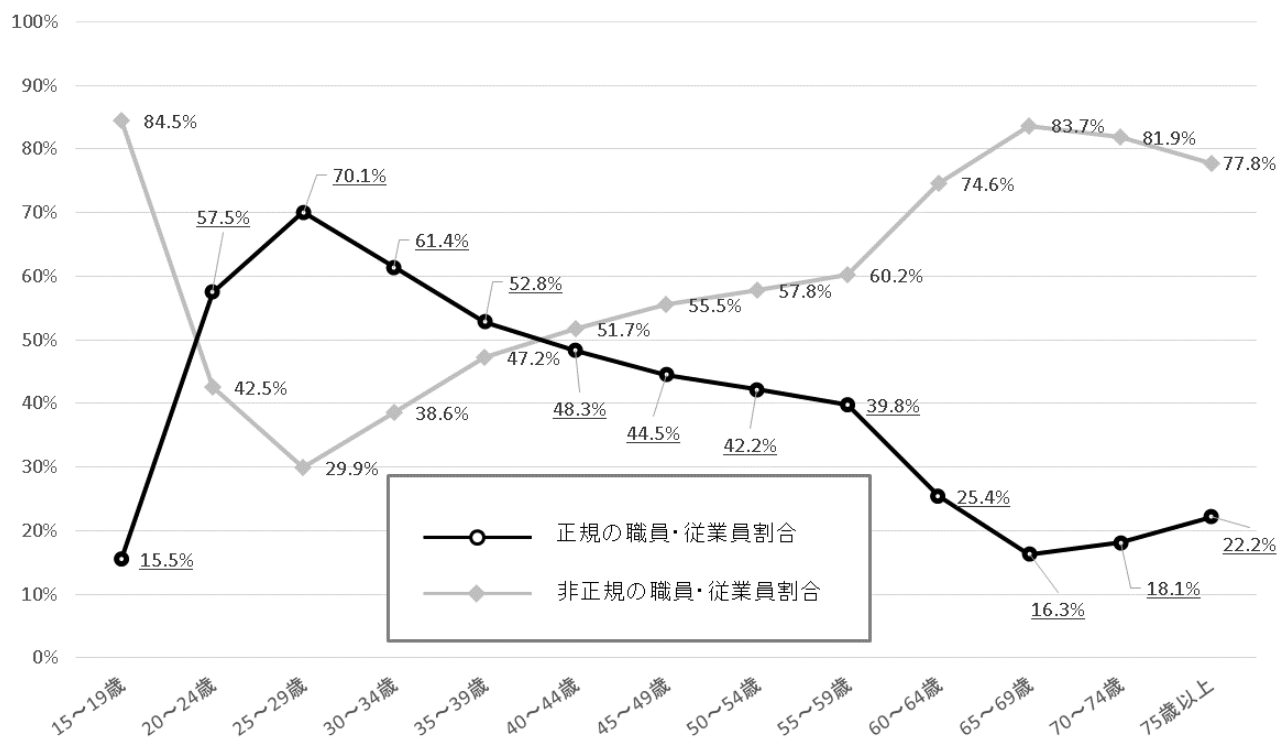
そこで、2015年（平成27年）8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、女性が職業生活において、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備が進められているところです。

また、長時間労働により、多くの男性は家庭生活や地域活動に関わりたくても関わっていないのが実情であり、このことは、女性の就労分野への参画を困難な状態にしています。

一方で、新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となり、多くの企業でテレワークの導入やオンライン会議・研修などデジタル技術の活用が進み、その働き方に変化が見られました。多様で柔軟な働き方を選択できる環境づくりを事業者とともに進めることで、働く場における女性の活躍や男性の家庭生活への積極的な参画の促進につながります。また、就労分野における女性の活躍推進に向けて、就労の継続や再チャレンジなどを促進し、生涯を通じてライフスタイルに合わせて働き続けられるよう支援する必要があります。



図表5 女性の年齢階級別の労働力率の推移(全国)

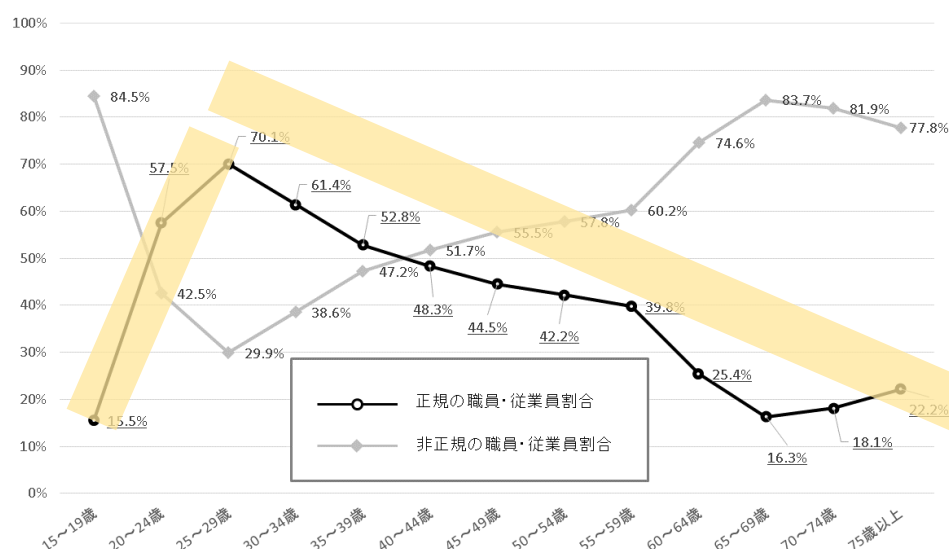


出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」2020年集計



■ L 字カーブ

日本における女性の正規雇用労働者比率を年齢階層別に線グラフで示したとき、20歳代後半をピークに、その後は右肩下がりて低下していく現象のことです。線グラフが「L」を寝かせたように見えることから、このように呼ばれます。女性の働き方は依然として、フルタイムの正規雇用とパートタイムの非正規雇用の二極化しており、働き方の選択肢も不十分です。内閣府の有識者懇談会「選択する未来2.0」が2020年7月に公表した中間報告でL字カーブの解消が新たな課題として提起されました。



■ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

老若男女の誰もが仕事、家庭生活、地域生活、個人の自己啓発等、様々な活動について、自ら希望するバランスで展開し、両立できる状態のことをいいます。2007年（平成19年）12月には、経済界、労働界、地方公共団体の代表者、有識者、関係閣僚により構成される仕事と生活の調和推進官民トップ会議において、政労使の合意の下、「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

Ⅱ-1-1 多様で柔軟な働き方を選べる環境整備への支援

一人ひとりがともにその能力を十分に生かせる職場環境の整備を支援するため、事業者に対して、法制度等に関する周知・啓発活動に努めます。

また、働く人のワーク・ライフ・バランス実現に向けて、制度の周知・啓発活動に努めます。

	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
20	働く人のワーク・ライフ・バランス実現に向けた普及啓発	ワーク・ライフ・バランス、育児休暇、介護休暇等に関する周知・啓発活動を推進します。	市民	産業政策課 男女平等推進センター
			事業者	
21	事業者へのワーク・ライフ・バランス推進支援	市内の中小企業におけるワーク・ライフ・バランス推進を支援します。		契約課 産業政策課 男女平等推進センター
			事業者	

8 働きがいも経済成長も



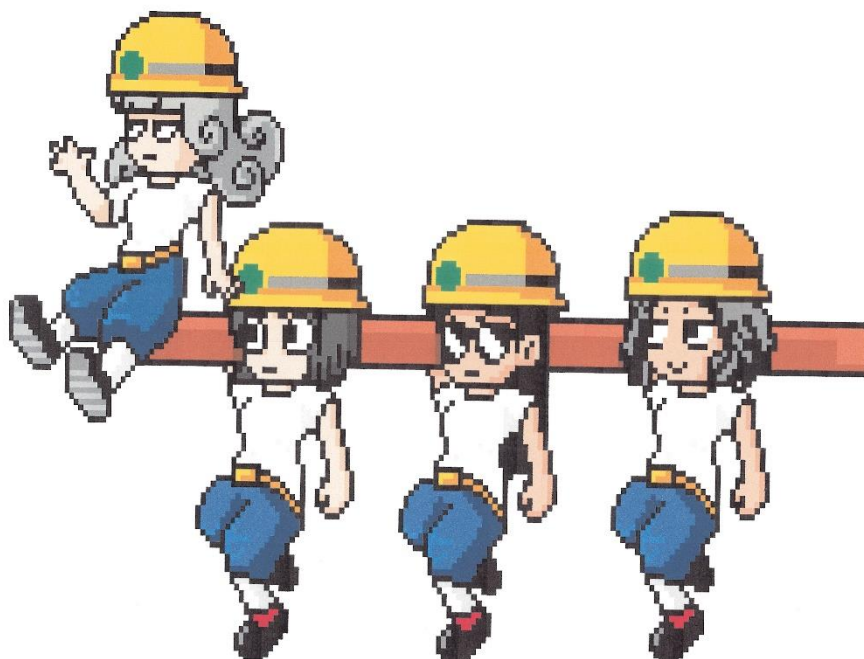
包括的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の
完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用
(ディーセント・ワーク) を促進する

世界的に、女性や若者（15 歳から 24 歳まで）は男性や成人（25 歳以上）に比べ失業に直面しやすい状況です。SDGs の 8 番目の目標は、強制労働、人身売買、児童労働をなくす一方で、すべての人に完全かつ生産的な雇用の機会を提供することをめざしています。

Ⅱ-1-2 女性の活躍推進に向けた取り組みへの支援

女性自身のエンパワーメントを図り、職業生活において活躍することができるよう、再就職支援、起業支援などの取り組みを展開するとともに、女性の就労に関する相談について適切に対応します。

	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
22	再就職や起業に向けた学習講座等の開催や情報の収集・提供	再就職に向けた講座や女性の起業に関するセミナーを開催します。また、起業や就労に関する情報収集、提供を行います。	市民	産業政策課 男女平等推進センター
23	就労に関する情報提供や相談窓口の周知	女性の就労に伴う相談に対し、悩みごと相談や関係機関と連携し、適切な情報提供を行い、女性の就労を支援します。	市民 事業者	広聴課 生活援護課 産業政策課 男女平等推進センター



Ⅱ-2 仕事と家庭生活の調和に向けた育児・介護の支援

現状と課題

少子高齢化が進行する中で、仕事と家庭生活を両立させるためには、育児・介護等の家庭生活について、家族等がともに協力し、お互いの負担を軽減することが重要です。近年、共働き世帯が増加していますが、依然として家事・育児・介護の負担が女性に偏っているのが実情です。

本市においても全国的な状況と同様に、家事・育児や介護などはいまだ女性の負担が大きく、妊娠・出産・育児などのために離職する女性は多い状況です〔➡図表6〕。また、ひとり親家庭では、子育てと家計の支え手を同時に担うため、経済的に困窮する場合があります。

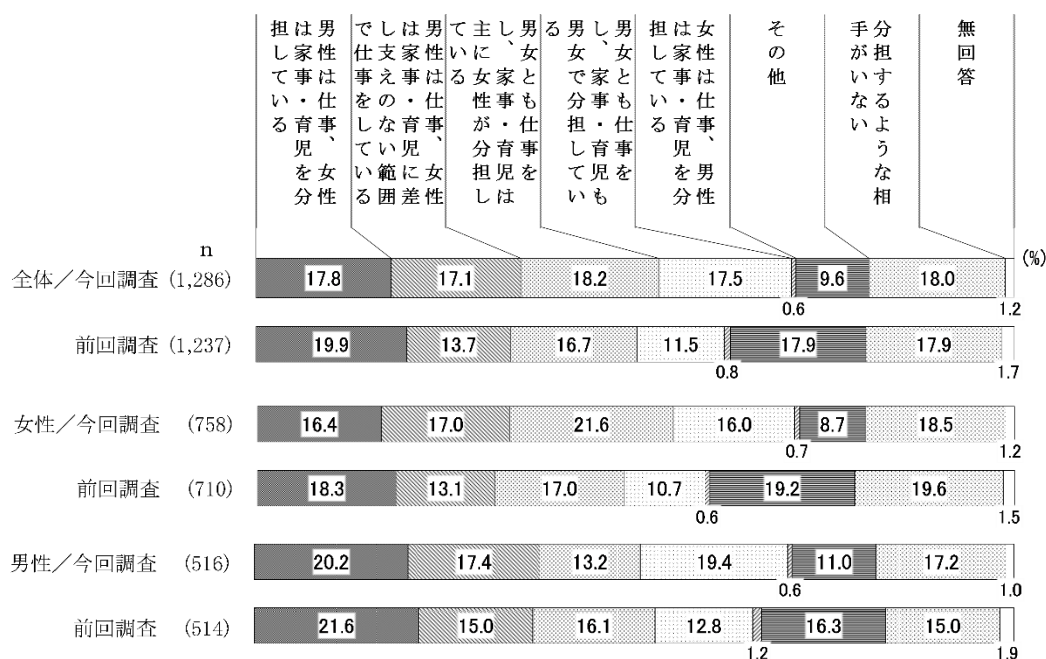
加えて、近年は仕事と介護の両立が男女ともに大きな課題となっており、国においても介護離職ゼロをめざした取り組みが進められているところです。

就労を希望する人が仕事か家庭の二者択一を迫られることなく働き続けることができるよう、子育て支援・介護支援の充実などの社会基盤整備はもちろんのこと、男性側の意識改革や家庭生活への積極的な参画が不可欠です。また、家族等が協力して子育て・介護に取り組むための情報提供や相談機会の提供を行うことも重要と考えられます。

育児に取り組む家庭の中でも特に、ひとり親家庭は複合的な困難を抱えやすく、支援が必要とされています。母子家庭では厳しい経済状況に置かれやすい傾向にあり、一方で、父子家庭では、地域でのネットワークが少なく、孤立しやすい傾向にあると言われています。経済的な困窮や孤立などによる生きづらさの緩和に向けて、適切な支援を行う必要があります。

図表6 家庭での役割分担について(単数回答)

【経年・性別】



出典：町田市「男女平等参画に関するアンケート調査」(2016年、2021年)

Ⅱ-2-1 子育てに対する支援

子育てをしながら希望する働き方を実現できるよう、多様なニーズに応じた保育サービスを充実します。また、情報提供や相談体制の充実を図り、サービスを利用しやすい環境をつくりま

す。

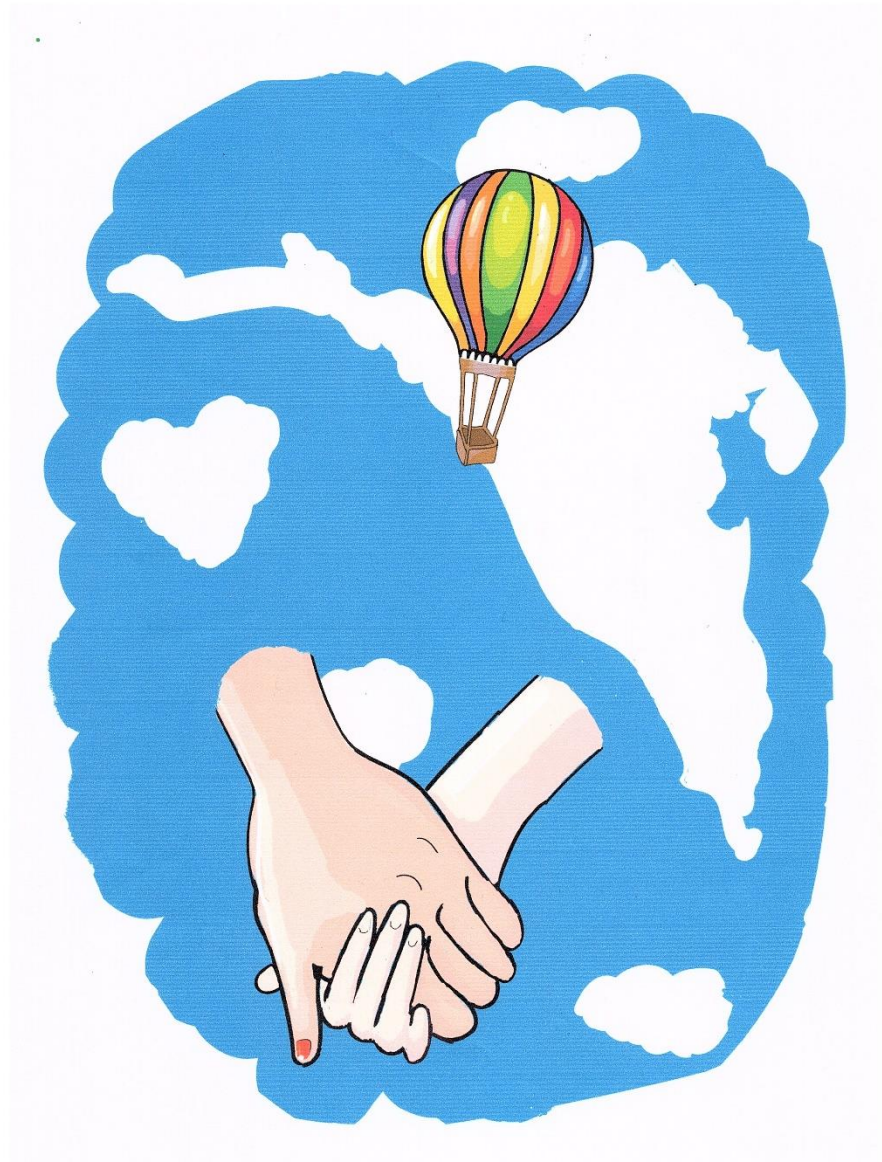
	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
24	さまざまな保育サービスの充実	延長保育、一時保育、学童一時預かりなどのソフト面と待機児童解消に向けた保育園整備などのハード面双方から保育サービスの充実を図ります。	市民	児童青少年課 保育・幼稚園課 子育て推進課 子ども家庭支援センター
25	子育てに関する啓発活動の充実	子育てに関する啓発活動の充実を図ります。また、子育てを行っている親を対象とした事業やイベントを開催します。	市民	保健予防課 子育て推進課 子ども家庭支援センター 生涯学習センター 男女平等推進センター
26	子育てに関する相談体制の充実	子育てに不安を持つ親に対し、来所・電話相談などの相談体制の充実を図ります。また、他の専門機関との連携を強化し、ネットワーク化を推進します。	市民	保健予防課 子育て推進課 男女平等推進センター
27	ひとり親家庭への支援	ひとり親家庭が、自立して安定した生活を送れるよう支援を行います。	市民	子ども総務課 子ども家庭支援センター
28	男性の子育て参画促進	男性をターゲットにした子育てに関する啓発活動を行います。	市民	児童青少年課 子育て推進課 生涯学習センター 男女平等推進センター



Ⅱ-2-2 介護に対する支援

介護者のワーク・ライフ・バランスを保てるよう、介護サービスの利用方法などに関する情報提供や相談体制の充実を図ります。

	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
29	家族介護者への支援	家族介護者教室・交流会の開催、臨床心理士による相談の実施や高齢者の在宅生活を支えるサービスの提供などを通じて、家族介護者の負担軽減を図ります。	市民	高齢者福祉課 介護保険課
30	介護サービス等に関する情報の提供	介護施設・各種介護サービスの内容、介護保険の使い方や相談先を情報誌やホームページに掲載するなど、より適切な介護サービスの利用に向けた情報提供を行います。	市民	介護保険課



Ⅱ-3 あらゆる分野における男女平等参画の推進

現状と課題

あらゆる分野に男女が参画することで、多様な人材の能力の活用、新たな視点や発想の取り入れ等につながり、社会に多様性と活力をもたらします。男女平等参画社会の実現にあたっては、性別や年齢により地域での役割を固定化することのないよう配慮していく必要があります。

市のアンケートによると、本市は東京都全体に比べ男女ともに地域活動に参加している割合が高くなっています。本市は女性の5割半ば、男性の4割が地域活動に参加している一方で、女性の20～30歳代と、男性の20～60歳代で不参加の割合が高くなっています〔➡図表7・8〕。

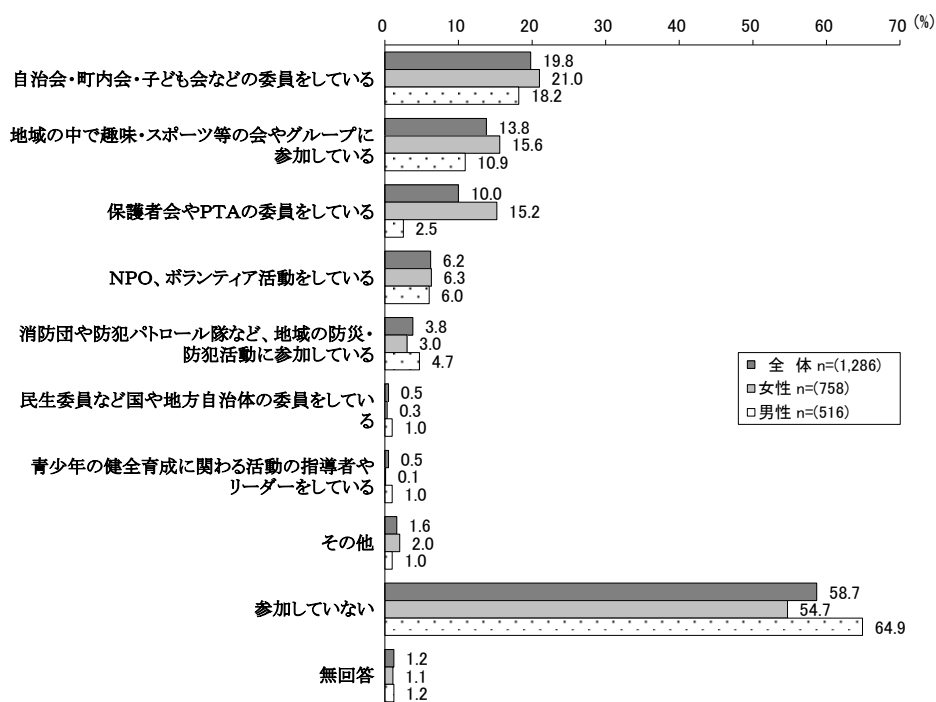
性別、年齢を問わず市民が活動に参加しやすい環境を整備するなど、地域活動への参加者を増やす必要があります。

また、町内会・自治会長は男性が多く、市の政策・方針決定に関わる審議会等の委員についても男性の割合が高くなっています〔➡図表9〕。多様性を価値や財産であると捉え、地域や市政の意思決定過程において、多様な意見が反映されるよう、女性の登用を進める必要があります。

近年の災害対応の教訓から、避難施設等で多様なニーズに配慮していくことが必要となっています。日頃から地域とのつながりを持つ女性は防災・復興の主体的な担い手であり、災害から回復する力を持つ社会を構築するには、女性が原動力となります。そのため、防災分野における意思決定過程において、多様な視点を取り入れた防災体制の確立が求められています。

図表7 地域活動や社会活動などへの参加状況(複数回答)

【性別】

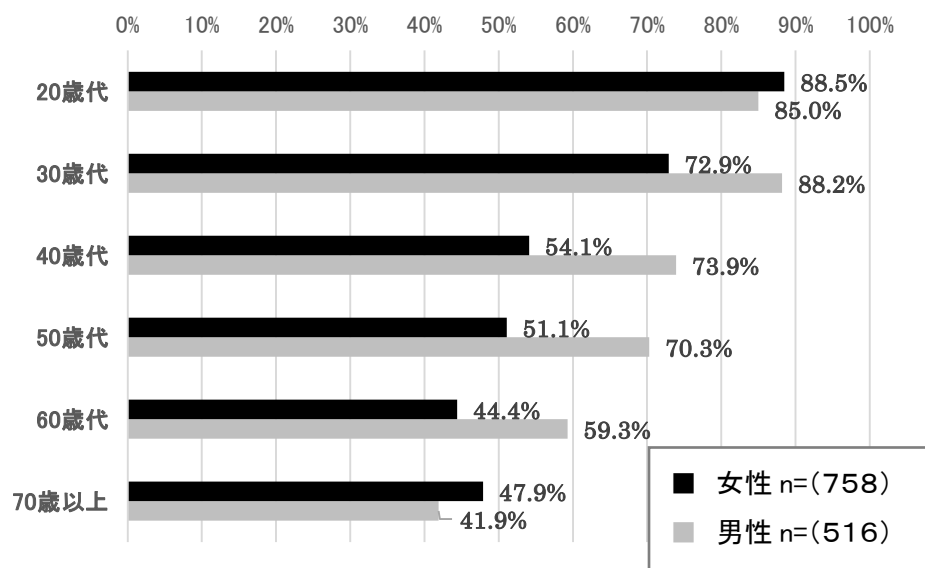


*参加の割合…100.0%から「参加していない」を引いたものとする。

資料：町田市「男女平等参画に関するアンケート調査」(2021年)

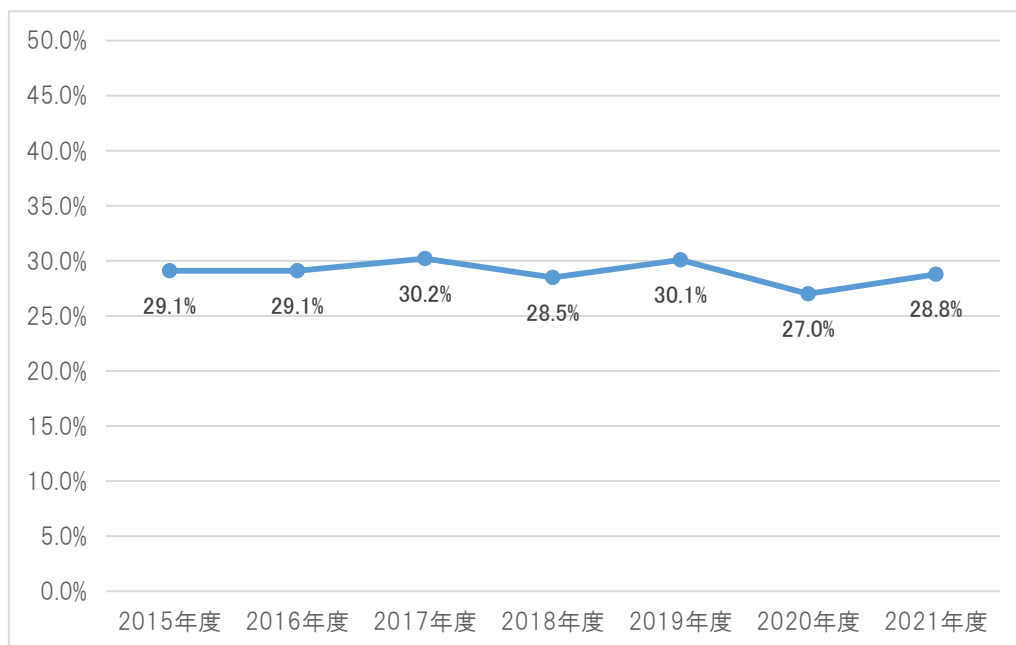
図表8 地域活動や社会活動などへ「参加していない」割合

【性年齢別】



出典：町田市「男女平等参画に関するアンケート調査」（2021年）

図表9 町田市審議会等委員の女性割合



出典：町田市「附属機関等に関する調査」（2015～2021年）

Ⅱ-3-1 政策・方針決定過程への男女平等参画の推進

あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に向け、市が率先して審議会等における女性の委員比率向上に向けた取り組みを行います。また、市職員の女性管理職への登用については、「町田市特定事業主行動計画」に基づき積極的な登用に取り組みます。

また、市役所内におけるポジティブ・アクションを推進し、男女がともに働きやすい職場環境を整備します。

	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
31	審議会・委員会等への女性の登用促進及び環境の整備	審議会・委員会等において、女性比率40%をめざします。また、審議会・委員会等の場に委員が参画しやすいよう環境整備の検討を進めます。	市民 行政	総務課 男女平等推進センター
32	市内事業所における女性管理職の登用に向けた普及啓発	市内事業所における女性管理職の登用を促すため、セミナーの情報収集、提供を行います。事業主を対象とした普及啓発について検討します。	市民 事業者	産業政策課 男女平等推進センター
33	市役所内の管理職に占める女性比率の向上	管理職に占める女性の割合の向上や、男性の育児や介護関連休暇の取得率向上を通して、男女がともに活躍する職場風土づくりに取り組みます。	行政	職員課



各国内及び各国間の不平等を是正する

SDGsの10番目の目標は、所得の不平等の軽減を求めています。同時に、性、年齢、障がい、人種、階級、民族、宗教、機会にもとづく不平等や各国内及び国家間の不平等の撤廃を求めています。

現在、企業活動における人権の尊重が注目され、様々な場で議論が進められるようになっていきます。日本においても、企業における人権尊重の取り組みが広がってきています。また、『「ビジネスと人権」に関する行動計画（2020-2025）』には、分野別行動計画に「労働（ディーセント・ワークの促進等）」や、「法の下での平等（障がい者、女性、性的指向・性自認等）」が横断的事項として挙げられ、ハラスメント対策の強化、女性活躍の推進、性的指向・性自認に関する理解・需要の促進など、さまざまな措置が明記されています。

Ⅱ-3-2 男女がともに参画する地域社会づくり

地域における意思決定の過程や防災対策に多様な視点を取り入れるため、情報の収集・提供を行うとともに、講習会を実施することで、参加しやすい環境づくりに努めます。

	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
34	女性の防災活動への参画や、男女平等参画の視点を踏まえた防災対策の推進	男女平等参画の視点を盛り込んだ防災対策を実施するとともに、災害発生時を想定した避難支援についての検討を行います。	市民	防災課 男女平等推進センター
			行政	
35	誰もが参加しやすい地域活動に向けた環境の整備	町内会・自治会、NPOなどの地域活動に関する情報の収集・提供を行います。また、ボランティア制度の整備や地域と連携したイベントを行うことで、男女ともに地域活動に参加しやすい環境を整えます。	市民	市民協働推進課 高齢者福祉課
			事業者	



第4章 計画の推進

1 数値目標の設定

本計画の基本理念「その人らしさを発揮できる社会の形成をめざして」の実現に向けて、基本施策ごとに数値目標を設定します。

めざすべき姿	基本目標	基本施策	指 標	現状値	目標値
				(2021年度)	(2026年度)
Ⅰ 一人ひとりの人権を尊重するまち	1. お互いを尊重し合う意識の醸成	1 男女平等参画に関する市民意識の向上	男女平等推進センターが行っている啓発や相談などの事業を知っている市民の割合	—	30.0%
		2 多様性を尊重する意識の浸透	「性的マイノリティ」という言葉を知っている市民の割合	65.4%	80.0%
		3 心と体の健康支援	乳がん検診の受診率 ※1 子宮頸がん検診の受診率 ※1	16.8% 15.7%	17.2% 16.0%
	2. 配偶者等からのあらゆる暴力の根絶	1 配偶者等からの暴力の防止と早期発見	配偶者・恋人間における身体や精神を傷つける行為を暴力として認識する市民の割合	78.9%	85.0%
		2 配偶者等からの暴力による被害者への支援	DVを受けた人のうち、だれか(どこか)に相談した市民の割合	27.7%	40.0%
		3 ハラスメントやその他暴力への対策	直近の1年間で職場などにおいてセクシュアル・ハラスメントを受けていない市民の割合	53.7% ※2	70.0%
Ⅱ 一人ひとりが個性と能力を生かして活躍できるまち	1. 雇用や職業等の場における男女平等参画の推進	1 多様で柔軟な働き方を選べる環境整備への支援	仕事と生活の調和の現状と理想が一致している市民の割合	45.5%	50.0%
		2 女性の活躍推進に向けた取り組みへの支援	社会において男女の地位は平等になっていると感じている市民の割合 (上段:全体 下段:20歳代)	9.3% 14.1%	20.0% 30.0%
	2. 仕事と家庭生活の調和に向けた育児・介護の支援	1 子育てに対する支援	保育園の待機児童数	76人	0人
		2 介護に対する支援	家族介護者教室の開催数 ※1	15回	24回
	3. あらゆる分野における男女平等参画の推進	1 政策・方針決定過程への男女平等参画の推進	市が設置する審議会等における女性委員比率	28.8%	40.0%
		2 男女がともに参画する地域社会づくり	地域活動や社会活動をしている市民の割合	40.1%	50.0%

※1 2020年度実績値

※2 過去にセクシュアル・ハラスメントを受けていない市民の割合

2 推進体制の充実

その人らしさを発揮できる社会の形成のためには、行政、事業者、関係団体及び市民一人ひとりがその人らしさを発揮できる社会の形成をめざすという共通認識を持ち、あらゆる分野の取り組みを総合的かつ計画的に展開することが重要です。

本計画や市全体の男女平等参画の着実な推進に向け、市民や事業者、関係団体等と協働し、全庁的に計画を推進します。

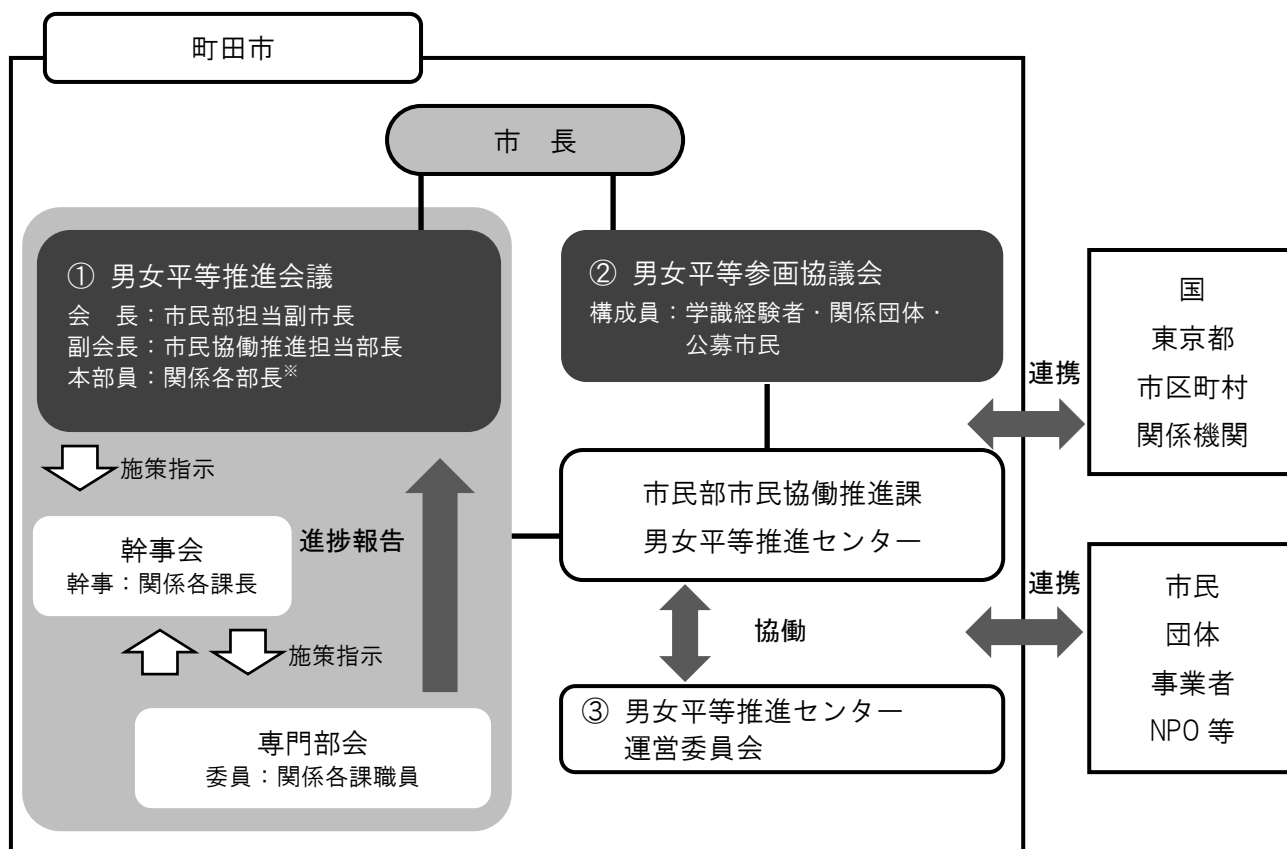
①全庁にわたる横断的な推進体制として、庁内の関係各部長で構成される「男女平等推進会議」により、計画の進捗状況について点検、評価を行い、計画の効果的な推進に努めます。

また、推進会議の下部組織であり関係各課長で構成される「幹事会」、関係各課職員で構成される「専門部会」の機能を活用し、推進会議での評価や指摘事項などを踏まえ、適宜見直しを行うことで各取り組みの充実を図ります。

②学識経験者、関係団体代表、公募市民で構成される「男女平等参画協議会」は、計画の策定や、計画の進捗状況、各課が行う取り組みなどに関する事項について、専門的または市民の見地から審議し、意見や提言を行います。

③主に市民団体の代表者や公募市民で構成される「男女平等推進センター運営委員会」は、男女平等推進に関する意見や助言を行います。

<計画の推進体制>



※関係各部長は町田市男女平等推進会議設置要綱別表による

3 庁内の男女平等参画の推進

市役所が一体となって男女平等参画を推進するためには、市職員一人ひとりの意識改革、率先行動が必要不可欠です。

そのため、男女平等参画に関する意識を高めるための職員研修を実施するほか、市役所内における性別の偏りの是正に向けて「女性の管理職比率の向上」や「男性の育休取得」などを推進します。

また、市内事業者のモデルとなるよう、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画を着実に実施し、男女平等参画やワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組みます。

4 関係団体との連携

その人らしさを発揮できる社会の形成のためには、市民、事業者や関係団体等とのパートナーシップが重要です。

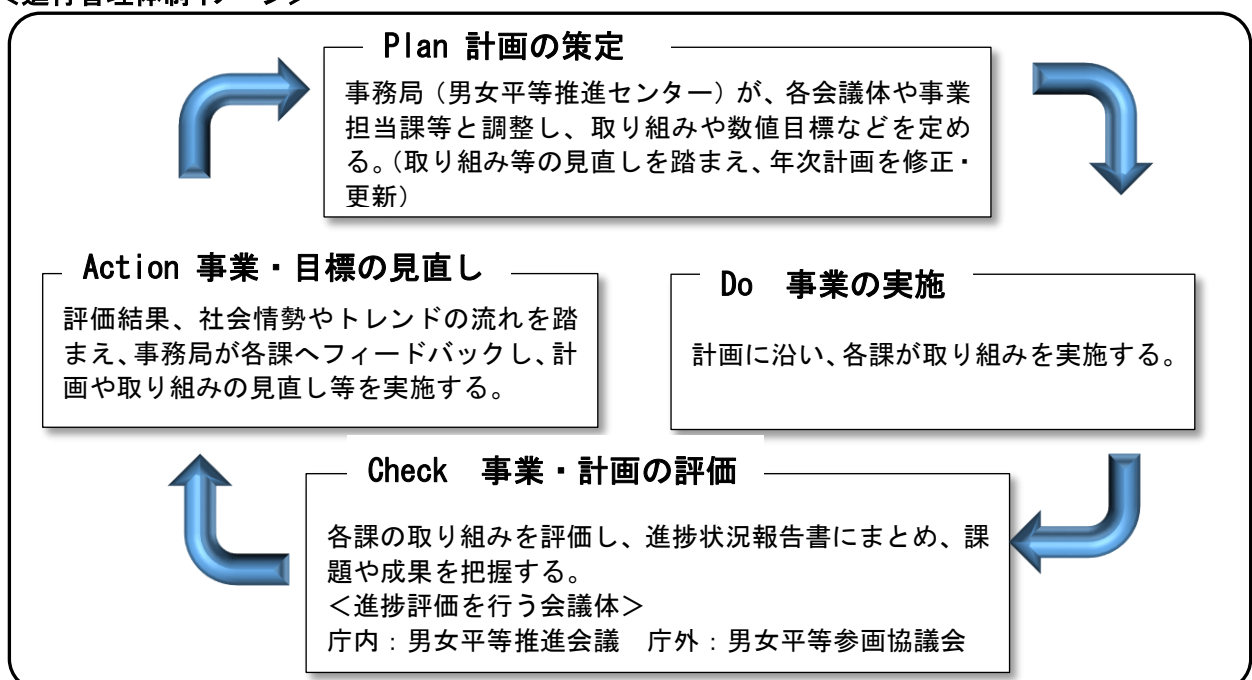
学識経験者、関係団体、公募市民等を構成員とし、男女平等推進計画の推進に関する事項ならびに進行管理等について検討・協議をする「男女平等参画協議会」をはじめ、男女平等参画の推進に関する関係団体・機関と連携し、男女平等参画社会の実現に向けた取り組みを推進します。

5 進行管理の実施

本計画の推進にあたっては、計画の実効性を高めるため、基本施策ごとに客観的な数値目標の設定を行い、計画の見直しの際には成果を検証します。

また、本計画策定後の管理体制については、庁内外の各会議体において、本計画の取り組みの進捗状況を評価し、取り組みの見直しや年次計画への反映を行います。なお、5年後に数値目標について評価を行い、進捗状況や課題・成果を把握し、計画の見直しを行います。

<進行管理体制イメージ>



資料編

町田市男女平等参画協議会

町田市男女平等参画協議会設置要綱

平成11年7月1日施行

市民部市民協働推進課

第1 設置

町田市における男女平等参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するため、町田市男女平等参画協議会（以下「協議会」という。）を置く。

第2 所掌事項

協議会は、男女平等参画社会の形成の促進に関する施策その他必要な事項について協議し、その結果を市長に報告する。

第3 組織

協議会は、委員10名以内をもって組織し、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者 5名以内
- (2) 町田市内男女平等推進関係団体の代表 2名以内
- (3) 町田市民のうちから公募したもの 3名以内

第4 委員の任期

委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

第5 会長等

- 1 協議会に会長及び副会長を置き、委員の互選により定める。
- 2 会長は、協議会を代表し、会務を総理する。
- 3 副会長は、会長を補佐し、会長に事故あるときは、その職務を代理する。

第6 会議

- 1 協議会は、会長が招集する。
- 2 会長は、必要があると認めたときは、協議会に委員以外の者の出席を求めることができる。

第7 専門部会

協議会は、専門的事項を調査、検討させるため、専門部会を置くことができる。

第8 庶務

協議会及び専門部会の庶務は、市民部市民協働推進課において処理する。

第9 委任

この要綱に定めるもののほか、協議会の運営について必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

附 則

この要綱は、1999年7月1日から施行する。

附 則

この要綱は、2000年4月1日から施行する。

附 則

- 1 この要綱は、2002年6月1日から施行する。
- 2 この要綱の施行の日以後最初に委嘱された委員に対する第4の規定の適用については、第4中「2年」とあるのは「委嘱をされた日からその翌年度の3月31日まで」とする。

附 則

この要綱は、2008年4月1日から適用する。

町田市男女平等参画協議会委員名簿

※敬称略/区分ごと・五十音順

氏 名	所 属	区 分
【いしざか とくのり】 ◎ 石坂 督規	埼玉大学 教授	学識経験者
【おかもと なおこ】 ○ 岡本 直子	岡本社会保険労務士事務所 社会保険労務士	〃
【こんどう わかな】 近藤 わかな	多摩総合法律事務所 弁護士	〃
【しもだ ゆきこ】 下田 幸子	CAP たんぽぽ 代表	〃
【ちやたに たけし】 茶谷 武志	株式会社 経営支援 代表取締役	〃
【すずき さとる】 鈴木 悟	町田商工会議所事務局長	男女平等推進関係団体の 代表
【よしうら かずゆき】 吉浦 和幸	三輪保育園 園長 町田市法人立保育園協会会長	〃
【たかはし ようこ】 高橋 陽子		公募市民
【つばき みちひろ】 椿 美智博		〃
【わたなべ えつこ】 渡邊 悦子		〃

◎：委員長 ○：副委員長

委員の任期：２０２１年６月２４日～２０２３年３月３１日

町田市男女平等参画協議会の検討経過

回	開 催 日	主 な 内 容
1	２０２１年 ６月２４日	○第４次男女平等推進計画の概要について ○第５次男女平等推進計画の概要について ○町田市男女平等参画に関するアンケート調査について
2	２０２１年 ８月２０日	○第４次男女平等推進計画の進捗評価について ○第５次男女平等推進計画の体系案について ○第５次男女平等推進計画の指標案について
3	２０２１年１０月２１日	○第５次男女平等推進計画案の確認について ○第５次男女平等推進計画案の体系や具体的取り組みについて ○第５次男女平等推進計画案の指標の確認について
—	２０２１年１２月	○パブリックコメント実施について（報告）

町田市男女平等推進会議

町田市男女平等推進会議設置要綱

平成9年5月1日施行

市民部市民協働推進課

改正 2009年4月1日

2010年4月1日

2011年4月1日

2012年4月1日

2013年7月1日

2015年4月1日

2017年4月1日

2022年4月1日

注 2008年12月以降の改正沿革のみ登載

町田市女性関係施策連絡協議会設置要綱（1980年8月1日実施）の全部を改正する。

第1 設置

町田市の男女平等に関する施策の総合的な推進を図るため、町田市男女平等推進会議（以下「推進会議」という。）を置く。

第2 所掌事務

推進会議の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- （1） 男女平等に関する施策の総合調整に関すること。
- （2） 男女平等に関する施策の調査、研究及び立案に関すること。
- （3） 男女平等に関する施策の推進に関すること。
- （4） 前3号に掲げるもののほか、市長が必要と認める事項

第3 組織

- 1 推進会議は、会長、副会長及び委員をもって組織する。
- 2 会長、副会長及び委員は、別表に掲げる職にある者をもって充てる。

第4 会長等

- 1 会長は、推進会議を代表し、会務を総理する。
- 2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

第5 会議

- 1 推進会議は、必要に応じ会長が招集する。
- 2 会長は、必要があると認めるときは、推進会議に委員以外の職員の出席を求めることができる。

第6 幹事会

- 1 推進会議に幹事会を置く。
- 2 幹事会は、推進会議から付議された事項について調査、検討する。
- 3 幹事会は、幹事長及び幹事をもって組織する。
- 4 幹事長は、市民部市民協働推進課男女平等・消費生活担当課長の職にある者をもって充てる。
- 5 幹事は、第2項の規定により付議された事項に係る課の課長のうちから会長が指名する者を

もって組織する。

6 幹事会は、必要に応じ幹事長が招集する。

7 幹事長は、必要があると認めるときは、幹事会に幹事以外の職員の出席を求めることができる。

第7 専門部会

1 推進会議に専門部会を置く。

2 専門部会は、推進会議又は幹事会から付議された事項について調査、検討する。

3 専門部会は、前項の規定により付議された事項に関係する課の職員のうちから会長が指名する者をもって組織する。

4 専門部会は、必要に応じ会長又は幹事長が招集する。

第8 庶務

推進会議の庶務は、市民部市民協働推進課において処理する。

第9 委任

この要綱に定めるもののほか、推進会議の運営に関し必要な事項は、会長が推進会議に諮って定める。

附 則

この要綱は、1997年5月1日から施行する。

附 則

この要綱は、1997年10月1日から適用する。

附 則

この要綱は、1998年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、1999年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、2000年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、2003年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、2004年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、2007年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、2008年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、2008年5月15日から施行する。

附 則

この要綱は、2009年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、2010年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、2011年4月1日から適用する。

附 則

この要綱は、２０１２年４月１日から適用する。

附 則

この要綱は、２０１３年７月１日から施行する。

附 則

この要綱は、２０１５年４月１日から適用する。

附 則

この要綱は、２０１７年４月１日から適用する。

附 則

この要綱は、２０２２年４月１日から施行する。

別表（第３関係）

会長 市民部担当副市長

副会長 市民部市民協働推進担当部長

政策経営部長

政策経営部経営改革室長

政策経営部広報担当部長

総務部長

財務部長

防災安全部長

市民部長

文化スポーツ振興部長

地域福祉部長

いきいき生活部長

保健所長

子ども生活部長

経済観光部長

環境資源部長

道路部長

都市づくり部長

下水道部長

議会事務局長

教育委員会事務局学校教育部長

教育委員会事務局生涯学習部長

市民病院事務部長

町田市男女平等推進会議の検討経過

開催日	主な内容
2021年 5月12日	[第1回専門部会] ○第5次男女平等推進計画策定の趣旨等を説明
2021年 7月 7日	[第1回推進会議] ○第5次男女平等推進計画策定の趣旨等を説明
2021年 7月12日	[第1回幹事会] ○第5次男女平等推進計画策定の趣旨等を説明
2021年 8月	○第5次男女平等推進計画の取り組み調査実施
2021年 9月21日	[第2回推進会議] ○第4次男女平等推進計画の進捗評価の確定について ○第5次男女平等推進計画の体系案について ○第5次男女平等推進計画の指標案について
2021年 9月29日	[第2回専門部会] ○第4次男女平等推進計画の進捗評価の報告について ○第5次男女平等推進計画の体系案について ○第5次男女平等推進計画の指標案について
2021年 10月26日	[第3回推進会議] ○第5次男女平等推進計画案の確認について ○第5次男女平等推進計画案の体系や具体的取り組みについて ○第5次男女平等推進計画案の指標の確認について

男女平等に関する施策の国内外の主な動き

年	世 界	日 本	東京都	町田市
1975年 (昭和50年)	・国際婦人年 「国際婦人年世界会議」開催(世界行動計画採択)	・「義務教育諸学校等の女子教育職員及び医療施設、社会福祉施設等の看護婦、保母等の育児休業に関する法律」公布(昭和51年4月1日施行) 女子教育職員・看護婦・保母等を対象 ・総理府に「婦人問題企画推進本部」、「婦人問題企画推進会議」、「婦人問題担当室」設置		
1976年 (昭和51年)	・「国際婦人の十年」始まる(～1985年)	・民法一部改正(離婚後の氏の選択自由化)	・都民生活局婦人計画課設置	
1977年 (昭和52年)		・「国内行動計画」策定 ・「国内行動計画前期重点目標」発表		
1978年 (昭和53年)		・国内行動計画第1回報告書発表	・東京都婦人問題会議より「東京都行動計画策定に当たっての基本的な考え方と施策の方向について」答申 ・「婦人問題解決のための東京都行動計画」策定	
1979年 (昭和54年)	・ニューデリーにおいて「『国連婦人の十年世界会議』ESCAP地域政府間準備会議」開催 ・第34回国連総会「女子差別撤廃条約」採択			・市内婦人団体研修会開催
1980年 (昭和55年)	・コペンハーゲンにおいて「国連婦人の十年中間年世界会議」開催/「国連婦人の十年後半期行動プログラム」採択	・初の女性大使誕生 ・民法一部改正(配偶者法定相続分に関して) ・「女子差別撤廃条約」署名		・第1回婦人の問題を考えるつどい開催 ・「町田市婦人の生活をよくする連絡会」発足及び結成 ・企画部企画課内に婦人問題担当窓口を設置 ・「町田市婦人関係行政連絡協議会」設置
1981年 (昭和56年)	・「女子差別撤廃条約」発効 ・ILO 総会「ILO 第156号条約」(男女労働者特に家庭的責任を有する労働者の機会均等および均等待遇に関する条約)採択	・国内行動計画後期重点目標発表		
1982年 (昭和57年)			・東京都婦人問題協議会「『国連婦人の10年』後半期における東京都婦人関係施策のあり方について」答申	

国連婦人の十年

	年	世 界	日 本	東京都	町田市
国連婦人の十年	1983年 (昭和58年)			・婦人問題解決のための新 東京都行動計画「男女の 平等と共同参加へのとうき ょうプラン」策定	
	1984年 (昭和59年)	・東京において『国連婦人 の十年世界会議』ESCA P地域政府間準備会議 開催	・「国籍法及び戸籍法の一 部を改正する法律」公布 (1985. 1. 1施行子の国 籍に関する父母両系主義 の採用)		
	1985年 (昭和60年)	・「国連婦人の十年最終年 世界会議」開催(「ナイロビ 将来戦略を採択」)	・「国民年金法等の一部を 修正する法律」公布 ・「男女雇用機会均等法」公 布 ・「女子差別撤廃条約」批准 ・同条約発効	・東京都婦人問題協議会 「男女平等の社会的風土 づくり」報告	・第12回「婦人のつどい」 開催「国際婦人の10年最 終年を記念して」
	1986年 (昭和61年)		・「婦人問題企画推進有識 者会議」設置 ・「男女雇用機会均等法」施 行		・「町田市婦人会館建設準 備懇談会」設置
	1987年 (昭和62年)		・「新国内行動計画」策定し 男女共同参加型社会形 成をめざす	・東京都婦人問題協議会 「21世紀へ向けての新た な展開」報告	・婦人会館建設準備懇談会 「町田市婦人会館建設に ついて」報告書 ・「町田市婦人会館建設審 議会」設置
	1988年 (昭和63年)		・「農山漁村婦人の日」設定 ・「高齢者保健福祉推進十 か年戦略(ゴールドプラン)」策定		・婦人会館建設審議会「町 田市婦人会館建設につ いてー基本構想ー」答申
	1989年 (平成元年)		・「新学習指導要領」告示 ・「法例」改正(婚姻、親子 関係等における男性優先 規定の改正)	・東京都婦人問題協議会 「21世紀へ向けて男女平 等の実現をめざして」報 告	
	1990年 (平成2年)	・国連婦人の地位委員会 「ナイロビ将来戦略勧告」 採択	・「生涯学習の振興のため の施策の推進体制等の 整備に関する法律」公布 ・「老人福祉法等の一部を 改正する法律」公布・在宅 サービスの法的位置づけ	・東京都女性問題協議会 「21世紀へ向け女性問題 解決のための新たな行動 計画について」報告	・「町田市女性関係施策連 絡協議会」設置(婦人関 係行政連絡会議を改称)
	1991年 (平成3年)		・「新国内行動計画」の第一 次改定 ・「育児休業法」公布	・女性問題解決のための東 京都行動計画「21世紀へ 男女平等推進とうきょう プラン」策定 ・東京都男女平等推進基金 設置	・「町田市女性行動計画検 討委員会」設置
	1992年 (平成4年)		・「育児休業法」施行 ・「農山漁村女性に関する 中長期ビジョン」策定 ・初の婦人問題担当大臣設 置	・財団法人東京女性財団設 立	
	1993年 (平成5年)	・世界人権会議 「ウィーン宣言及び行動 計画」で女性の平等の地 位と女性の人権について 採択 ・国連総会「女性に対する 暴力の撤廃に関する宣 言」採択	・中学校での家庭科の男女 必修完全実施 ・「男女共同参画型社会づ くりに関する推進体制の 整備について」婦人問題 企画推進本部決定 ・「短時間労働者の雇用管 理の改善等に関する法 律」(パートタイム労働法) 公布	・東京都女性問題協議会 「都政における男女平等 施策の新たな展開に向け て」報告	・女性行動計画検討委員会 「男女平等参画型社会を めざして」提言

年	世 界	日 本	東京都	町田市
1994年 (平成6年)	・『開発と女性』に関する第2回アジア・太平洋大臣会議開催 ・国際人口・開発会議開催	・高等学校での家庭科の男女必修実施 ・総理府に「男女共同参画室」「男女共同参画審議会」設置 ・総理府に「男女共同参画推進本部」設置 ・ESCAP地域準備会議(ジャカルタ)「ジャカルタ宣言」(地域行動計画を含む)採択 ・「今後の子育て支援のための施策の基本的方向について」(エンゼルプラン)策定 ・「新ゴールドプラン」策定 ・当面の緊急保育対策等を推進するための基本的考え方(緊急保育対策等5か年事業)を策定		・「町田市女性行動計画まちだ女性プランー男女平等参画型社会をめざしてー(第1次)」策定
1995年 (平成7年)	・「第4回世界女性会議」を北京で開催 ・「行動綱領(北京宣言)」を採択	・「育児休業法」改正、「育児・介護休業法」成立 ・ILO156号条約批准 ・「農業者年金法の一部を改正する法律」公布/農業経営に携わる配偶者の年金加入権	・東京ウィメンズプラザ開館	・女性情報・啓発誌「まちだの女性」創刊 ・電話女性悩みごと相談開始
1996年 (平成8年)	・「第15回女子差別撤廃委員会」ニューヨークで開催 ・ジュネーブにおいて「第83回ILO総会」を開催、家内労働に関する条約及び勧告を採択 ・ソウルにおいてESCAP主催「北京行動綱領実施のための女性の地位向上のためのナショナルマシーナリー強化に関する地域会議」を開催	・法制審議会「民法改正案要綱」答申/選択的夫婦別氏制、離婚破綻主義採用、非嫡出子均等相続 ・男女共同参画推進本部は、平成7年度末において国の審議会等における女性委員の登用目標15%を達成(15.5%)したことを踏まえ、新たな数値目標を本部決定 ・「優生保護法の一部を改正する法律」成立 ・男女共同参画審議会が、「男女共同参画ビジョンー21世紀の新たな価値の創造ー」を内閣総理大臣に答申 ・男女共同参画推進本部は、「男女共同参画2000年プランー男女共同参画社会の形成の促進に関する西暦2000年(平成12年度)までの国内行動計画ー」を決定		

年	世 界	日 本	東京都	町田市
1997年 (平成9年)	・「第16回女子差別撤廃委員会」ニューヨークにおいて開催 ・第41回婦人の地位委員会」をニューヨークにおいて開催	・婦人少年問題審議会等関係審議会は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律案要綱」について、労働大臣に対し答申 ・労働省は「女性労働者の能力発揮促進に関する研究会」の検討結果である「女性労働者の能力発揮促進のための企業の自主的取組のガイドライン」を公表 ・「男女共同参画審議会設置法」公布 ・「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等のための労働省関係法律の整備に関する法律」公布、募集採用等における性差別禁止、セクハラ防止の配慮義務等を規定 ・「男女共同参画2000年プランに関する第一回報告書」発表 ・「介護保険法」公布	・東京都女性問題協議会「男女が平等に参画するまち東京」報告	・「町田市女性行動計画 まちだ女性プラン進捗状況報告書」発行 ・市民部市民活動室男女平等推進係に組織改正 ・町田市男女平等推進会議設置(町田市女性関係施策事務連絡協議会を全部改定)
1998年 (平成10年)	・「女子差別撤廃委員会」ニューヨークにおいて開催(第18・19回) ・フィリピンにおいてAPEC女性問題担当大臣会合開催	・「特定非営利活動促進法」公布 ・「男女共同参画2000年プランに関する第2回報告書」発表 ・男女共同参画審議会答申 ・中央省庁党改革推進本部において、内閣府に男女共同参画を担当する局を設置することが承認される	・男女平等推進のための東京都行動計画「男女が平等に参画するまち東京プラン」策定	・「改訂版町田市女性行動計画まちだ女性プランー男女平等参画型社会をめざしてー」策定
1999年 (平成11年)	・「第20回女子差別撤廃委員会」ニューヨークにおいて開催	・「男女共同参画社会基本法案」国会提出 ・同法成立・施行 ・「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」改正 ・「育児・介護休業法」施行		・男女平等に関する町田市職員の意識調査実施 ・町田市男女平等推進センター開設 ・市民部男女平等推進センターに組織変更

年	世 界	日 本	東京都	町田市
2000年 (平成12年)	・国連特別総会「女性2000年会議:21世紀に向けての男女平等・開発・平和」ニューヨークにおいて開催「政治宣言」および「成果文書」採択	・介護保険法に基づく「介護保険制度」開始 ・「児童虐待の防止等に関する法律」成立、施行 ・「ストーカー規制法」成立、施行 ・男女共同参画審議会より「女性に対する暴力に関する基本的方策について」答申 ・男女共同参画審議会より「男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方」答申、男女共同参画社会の確立を21世紀の最重要課題と位置付ける ・答申に基づき男女共同参画室が「男女共同参画基本計画」を策定	・「東京都男女平等参画基本条例」成立、施行	・専門面接相談開始 ・「改訂版町田市女性行動計画まちだ女性プランー男女平等参画型社会をめざして一進捗状況報告書」発行 ・町田市男女平等推進センター運営委員会設置
2001年 (平成13年)		・「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」公布、施行 ・男女共同参画会議専門調査会より「仕事と子育ての両立支援策について」報告 ・「改正育児・介護休業法」成立 ・児童福祉法一部改正	・東京都男女平等参画審議会「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方」中間のまとめ、答申	・男女平等推進のためのシンボルマークを決定 ・町田市男女平等参画懇談会「町田市第2次女性行動計画(男女平等推進計画)策定に当たっての基本的な考え方」報告 ・男女平等参画都市宣言 ・第1回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・男女平等推進情報紙「男女平等推進センターだより」創刊 ・町田市男女平等に関するアンケート調査実施
2002年 (平成14年)		・「改正育児・介護休業法」施行。看護休暇制度導入の努力義務、短時間勤務、フレックスタイム制度の対象拡大など	・「男女平等参画のための東京都行動計画ーチャンス&サポート東京プラン2002」策定	・第2回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・「町田市男女平等推進計画(第2次)」策定 ・町田市男女平等参画協議会設置
2003年 (平成15年)		・男女共同参画推進本部「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定		・第3回まちだ男女平等フェスティバル開催
2004年 (平成16年)		・「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」の改正及び同法に基づく基本方針の策定	・東京都男女平等参画審議会調査審議報告「配偶者暴力に関する被害実態の把握・分析及び対策について」	・第4回まちだ男女平等フェスティバル開催
2005年 (平成17年)	・第49回国連婦人の地位委員会／「北京+10」閣僚級会合開催(ニューヨーク)	・男女共同参画会議「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本的な方向について」答申 ・「男女共同参画基本計画(第2次)」成立		・第5回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・「町田市男女平等推進計画(用語改訂版)」発行 ・町田市男女平等に関するアンケート調査実施

年	世 界	日 本	東京都	町田市
2006年 (平成18年)		・「男女共同参画基本計画(第2次)」スタート	・「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 ・東京都男女平等参画審議会答申「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について」	・第6回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・「男女平等に関するアンケート調査報告書」発行
2007年 (平成19年)		・「改正育児・介護休業法」施行、対象労働者の範囲の拡大、育児休業対象期間の延長、取得回数制限の緩和など ・「改正男女雇用機会均等法」施行、男女双方に対する差別や間接差別、妊娠・出産などを理由とする不利益な取り扱いの禁止など ・「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」の改正 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」策定	・「男女平等参画のための東京都行動計画」の改定「チャンス&サポート東京プラン2007」	・第7回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・「町田市男女平等推進計画進捗状況調査報告書ー2005年度・2006年度ー」発行 ・《女性悩みごと相談業務》委託化。インセンティブ予算獲得。 ・《女性悩みごと相談》土曜日の電話相談開設 ・「町田市男女平等推進計画 改訂版」策定
2008年 (平成20年)		・「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」施行 ・「次世代育成支援対策推進法」改正		・市制50周年記念第8回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・市民部市民協働推進課男女平等推進センターに組織改正 ・「町田市男女平等推進計画 改訂版(第2版)」発行
2009年 (平成21年)			・「東京都配偶者暴力対策基本計画」の改定	・第9回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第1回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰
2010年 (平成22年)	・第54回国連婦人の地位委員会／「北京+15」開催(ニューヨーク)	・「第3次男女共同参画基本計画」策定 ・「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定		・第10回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第2回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰 ・町田市男女平等に関するアンケート調査実施
2011年 (平成23年)	・ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関(UN Women)発足			・「男女平等参画に関するアンケート調査報告書」発行 ・第11回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第3回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰 ・男女平等参画都市宣言10周年記念事業実施 ・男女平等推進計画策定検討委員会設置

年	世 界	日 本	東京都	町田市
2012年 (平成24年)			・「男女平等参画のための東京都行動計画」の改定「チャンス&サポート東京プラン2012」 ・「東京都配偶者暴力対策基本計画」の改定	・第12回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第4回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰 ・《女性悩みごと相談》面接相談を拡充 ・多目的実習室、活動室を一般利用開始(条例一部改正。登録団体は減免を適用)施設予約システム併用
2013年 (平成25年)		・「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」の一部改正		・第13回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第5回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰 ・「第3次町田市男女平等推進計画」策定
2014年 (平成26年)		・すべての女性が輝く社会づくり本部の設置 ・「すべての女性が輝く政策パッケージ」策定 ・「仕事と介護の両立支援」のポータルサイト開設		・第14回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第6回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰 ・「町田市内企業実態調査報告書」発行
2015年 (平成27年)	・第59回国連婦人の地位委員会(「北京+20」記念会合)(ニューヨーク)	・「女性のチャレンジ応援プラン」策定 ・「第4次男女共同参画基本計画」策定 ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布		・第15回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第7回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰
2016年 (平成28年)			・「東京都女性活躍推進白書」策定	・第16回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第8回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰 ・町田市男女平等に関するアンケート調査実施
2017年 (平成29年)		・「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」一部改正	・「東京都男女平等参画推進総合計画」策定	・第17回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第9回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰 ・「第4次町田市男女平等推進計画」策定 ・「男女平等参画に関するアンケート調査報告書」発行
2018年 (平成30年)		・「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」公布・施行	・「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」制定	・第18回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第10回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰
2019年 (令和元年)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」改正 ・「労働施策総合推進法」改正 ・「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」改正		・第19回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第11回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰

2020年 (令和2年)		・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」施行 ・「第5次男女共同参画基本計画」策定		・第20回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第12回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰 ・電話「性自認及び性的指向に関する相談」開始
2021年 (令和3年)				・第21回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・第13回仕事と家庭の両立推進企業賞表彰 ・町田市男女平等参画に関するアンケート調査実施
2022年 (令和4年)			・「東京都男女平等参画推進総合計画」改定	・第22回まちだ男女平等フェスティバル開催 ・「第5次町田市男女平等推進計画」策定 ・「男女平等参画に関するアンケート調査報告書」発行



Gender equality

関連法令

日本国憲法（抄）

（昭和 21 年 11 月 3 日 公布
昭和 22 年 5 月 3 日 施行）

（基本的人権の享有）

第 11 条 国民は、すべての基本的人権の享有を妨げられない。この憲法が国民に保障する基本的人権は、侵すことのできない永久の権利として、現在及び将来の国民に与えられる。

（個人の尊重と公共の福祉）

第 13 条 すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。

（法の下での平等）

第 14 条 すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

（2、3 項略）

（家族生活における個人の尊厳と両性の平等）

第 24 条 婚姻は、両性の合意のみに基づいて成立し、夫婦が同等の権利を有することを基本として、相互の協力により、維持されなければならない。

2 配偶者の選択、財産権、相続、住居の選定、離婚並びに婚姻及び家族に関するその他の事項に関しては、法律は、個人の尊厳と両性の本質的平等に立脚して、制定されなければならない。

男女共同参画社会基本法

(平成十一年法律第七十八号)

目次

前文

第一章 総則（第一条—第十二条）

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第十三条—第二十条）

第三章 男女共同参画審議会（第二十一条—第二十六条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、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。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第七条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第八条 国は、第三条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第九条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第十条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第十一条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第十二条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第二章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

第十三条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

第十四条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域に

おける男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第十五条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第十六条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第十七条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第十八条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第十九条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的

協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第二十条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第三章 男女共同参画会議

（設置）

第二十一条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第二十二条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第十三条第三項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前二号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

（組織）

第二十三条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

（議長）

第二十四条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

（議員）

第二十五条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第二号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第一項第二号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第一項第二号の議員は、非常勤とする。

（議員の任期）

第二十六条 前条第一項第二号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第一項第二号の議員は、再任されることができる。

（資料提出の要求等）

第二十七条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提

出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

（政令への委任）

第二十八条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則（平成十一年六月二十三日法律第七十八号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、公布の日から施行する。

（男女共同参画審議会設置法の廃止）

第二条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

附 則（平成十一年七月十六日法律第百二号）抄

（施行期日）

第一条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成十一年法律第八十八号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

（施行の日＝平成十三年一月六日）

一 略

二 附則第十条第一項及び第五項、第十四条第三項、第二十三条、第二十八条並びに第三十条の規定 公布の日

（委員等の任期に関する経過措置）

第二十八条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者（任期の定めのない者を除く。）の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

十一 男女共同参画審議会

（別に定める経過措置）

第三十条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則（平成十一年十二月二十二日法律第百六十号）抄

（施行期日）

第一条 この法律（第二条及び第三条を除く。）は、平成十三年一月六日から施行する。

（以下略）

東京都男女平等参画基本条例

目次

前文

第一章 総則（第一条―第七条）

第二章 基本的施策（第八条―第十一条）

第三章 男女平等参画の促進（第十二条・第十三条）

第四章 性別による権利侵害の禁止（第十四条）

第五章 東京都男女平等参画審議会（第十五条―第十九条）

附則

男性と女性は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。

東京都は、男女平等施策について、国際社会や国内の動向と協調しつつ、積極的に推進してきた。長年の取組により男女平等は前進してきているものの、今なお一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している。

本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても、社会生活においても、男女を問わず一人一人に、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要である。男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に共に参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されるのである。

すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、ここに、この条例を制定する。

第一章 総則

（目的）

第一条 この条例は、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都（以下「都」という。）、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ効果的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

一 男女平等参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、及び一人一人にその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、責任を分かち合うことをいう。

二 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

（基本理念）

第三条 男女平等参画は、次に掲げる男女平等参画社会を基本理念として促進されなければならない。

一 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

二 男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会

三 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

（都の責務）

第四条 都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。

2 都は、男女平等参画施策を推進するに当たり、都民、事業者、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）と相互に連携と協力を図ることができるよう努めるものとする。

（都民の責務）

第五条 都民は、男女平等参画社会について理解を深め、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第六条 事業者は、その事業活動に関し、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（都民等の申出）

第七条 都民及び事業者は、男女平等参画を阻害すると認められること又は男女平等参画に必要と認められることがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けたときは、男女平等参画に資するよう適切に対応するものとする。

第二章 基本的施策

（行動計画）

第八条 知事は、男女平等参画の促進に関する都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

2 知事は、行動計画を策定するに当たっては、都民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置をとるものとする。

3 知事は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ東京都男女平等参画審議会及び区市町村の長の意見を聴かなければならない。

4 知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

（情報の収集及び分析）

第九条 都は、男女平等参画施策を効果的に推進していくため、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

（普及広報）

第十条 都は、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

（年次報告）

第十一条 知事は、男女平等参画施策の総合的な推進に資するため、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、年次報告を作成し、

公表するものとする。

第三章 男女平等参画の促進

（決定過程への参画の促進に向けた支援）

第十二条 都は、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の決定過程への男女平等参画を促進するための活動に対して、情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

（雇用の分野における男女平等参画の促進）

第十三条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。

4 知事は、第二項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

第四章 性別による権利侵害の禁止

第十四条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これを行ってはならない。

第五章 東京都男女平等参画審議会

（設置）

第十五条 行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として東京都男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

（組織）

第十六条 審議会は、知事が任命する委員二十五人以内をもって組織する。

2 委員は、男女いずれか一方の性が委員総数の四割未満とならないように選任しなければならない。

（専門委員）

第十七条 専門の事項を調査するため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

（委員の任期）

第十八条 委員の任期は二年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

（運営事項の委任）

第十九条 この章に規定するもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、平成十二年四月一日から施行する。

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（抄）

東京は、首都として日本を牽けん引するとともに、国の内外から多くの人々が集まる国際都市として日々発展を続けている。また、一人一人に着目し、誰もが明日に夢をもって活躍できる都市、多様性が尊重され、温かく、優しさにあふれる都市の実現を目指し、不断の努力を積み重ねてきた。

東京都は、人権尊重に関して、日本国憲法その他の法令等を遵守し、これまでも東京都人権施策推進指針に基づき、総合的に施策を実施してきた。今後さらに、国内外の趨すう勢を見据えることはもとより、東京二〇二〇オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を契機として、いかなる種類の差別も許されないというオリンピック憲章にうたわれる理念が、広く都民に浸透した都市を実現しなければならない。東京に集う多様な人々の人権が、誰一人取り残されることなく尊重され、東京が、持続可能なより良い未来のために人権尊重の理念が実現した都市であり続けることは、都民全ての願いである。

東京都は、このような認識の下、誰もが認め合う共生社会を実現し、多様性を尊重する都市をつくりあげるとともに、様々な人権に関する不当な差別を許さないことを改めてここに明らかにする。そして、人権が尊重された都市であることを世界に向けて発信していくことを決意し、この条例を制定する。

第一章 オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現

（目的）

第一条 この条例は、東京都（以下「都」という。）が、啓発、教育等（以下「啓発等」という。）の施策を総合的に実施していくことにより、いかなる種類の差別も許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念が広く都民等に一層浸透した都市となることを目的とする。

（都の責務等）

第二条 都は、人権尊重の理念を東京の隅々にまで浸透させ、多様性を尊重する都市をつくりあげていくため、必要な取組を推進するものとする。

2 都は、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）が実施する人権尊重のための取組について協力するものとする。

3 都民は、人権尊重の理念について理解を深めるとともに、都がこの条例に基づき実施する人権尊重のための取組の推進に協力するよう努めるものとする。

4 事業者は、人権尊重の理念について理解を深め、その事業活動に関し、人権尊重のための取組を推進するとともに、都がこの条例に基づき実施する人権尊重のための取組の推進に協力するよう努めるものとする。

第二章 多様な性の理解の推進

（趣旨）

第三条 都は、性自認（自己の性別についての認識のことをいう。以下同じ。）及び性的指向（自己の恋愛又は性愛の対象となる性別についての指向のことをいう。以下同じ。）を理由とする不当な差別の解消（以下「差別解消」という。）並びに性自認及び性的指向に関する啓発等の推進を図るものとする。

（性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取扱いの禁止）

第四条 都、都民及び事業者は、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取扱いをしてはならない。

（都の責務）

第五条 都は、第三条に規定する差別解消並びに性自認及び性的指向に関する啓発等の推進を図るため、基本計画を定めるとともに、必要な取組を推進する

ものとする。

2 都は、前項の基本計画を定めるに当たっては、都民等から意見を聴くものとする。

3 都は、国及び区市町村が実施する差別解消並びに性自認及び性的指向に関する啓発等の取組について協力するものとする。

（都民の責務）

第六条 都民は、都がこの条例に基づき実施する差別解消の取組の推進に協力するよう努めるものとする。

（事業者の責務）

第七条 事業者は、その事業活動に関し、差別解消の取組を推進するとともに、都がこの条例に基づき実施する差別解消の取組の推進に協力するよう努めるものとする。

第三章 本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進

（第八条から第十八条まで 略）

附則

1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、第十一条から第十三条まで及び第十六条の規定は、平成三十一年四月一日から施行する。

2 第十一条から第十三条まで及び第十六条の規定は、前項ただし書に規定する日以後に行われた表現活動について適用する。

用語説明

■SNS

Social Networking Service の略称で、登録された利用者同士が交流できる Web サイトの会員制サービスのことです。

■M字カーブ

日本における女性の年齢階級別の労働力率（15歳以上の人口に対する労働力人口の比率）をグラフで示した際に、出産・育児期の女性の離職によって、グラフがM字形の曲線を描くことです。

■エンパワーメント

力（パワー）をつけることの意です。女性のエンパワーメントは、女性が自分自身の生活と人生を決定する権利と能力を持ち、様々なレベルの意思決定過程に参画し、社会的・経済的・政治的な状況を変えていく力を持つことを意味します。

■ジェンダー

人間には生まれつきの生物学的性別（セックス／sex）があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的性別」（ジェンダー／gender）と言います。「社会的性別」は、それ自体に良い、悪いという価値を含むものではなく、国際的にも使われています。

■男女共同参画社会基本法

男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的として、平成11年6月23日法律第78号として、公布、施行されました。

■パートナーシップ制度

同性カップルなどを自治体が認証する制度のことです。自治体によって、制度が異なります。

■ハラスメント

いろいろな場面での「嫌がらせ、いじめ」を言います。その種類は様々ですが、他者に対する発言・行動等が本人の意図には関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えることを指します。

■PDCAサイクル

Plan（計画）→Do（実行）→Check（評価）→Action（改善）を繰り返すことで、計画や施策を改善していく手法です。

■ポジティブ・アクション（積極的改善措置）

自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することです（男女共同参画社会基本法第2条）。

■ヤングケアラー

本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話等を日常的に行っている子どものことです。

町田市男女平等推進センターの主な事業内容



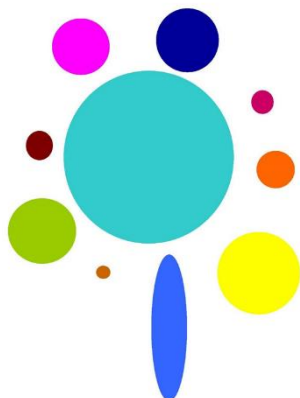
- 1 「町田市男女平等推進計画」の推進
- 2 男女平等推進に関する情報の収集・提供
- 3 情報誌・啓発誌などの発行
- 4 女性悩みごと相談の実施
- 5 男女平等に関する各種講座・講演会の開催
- 6 男女平等推進に関する活動をする団体・グループへの支援
- 7 性の多様性に関する意識普及



《所在地》

東京都町田市原町田4-9-8
町田市民フォーラム3階

シンボルマーク



わたしたちは、十人十色それぞれの個性を持っています。老若男女の区別なく、一人ひとりが自分の持つ能力を発揮し、みんなで社会を支え合っている様子を表現しました。

男女平等参画都市宣言を契機として、花火が大きく輝き、ひろがっていくように、一人ひとりが男女平等参画社会をつくっていかうという決意と願いをこめています。

◆本計画のイラスト（挿絵）について

本計画に使用させていただいたイラストは、MSP（町田創造プロジェクト）、町田総合高校の生徒の皆さまからご提供いただきました。
この場をお借りしてお礼申し上げます。

MSPは、町田の魅力を発信し、町田の未来を考える若者グループです。



一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン （第5次町田市男女平等推進計画）



発行年月：2022年3月

発行者：町田市

編集：市民部 市民協働推進課 男女平等推進センター

〒194-0013

東京都町田市原町田4-9-8 町田市民フォーラム3階

電話042（723）2908

刊行物番号：21-88

