

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

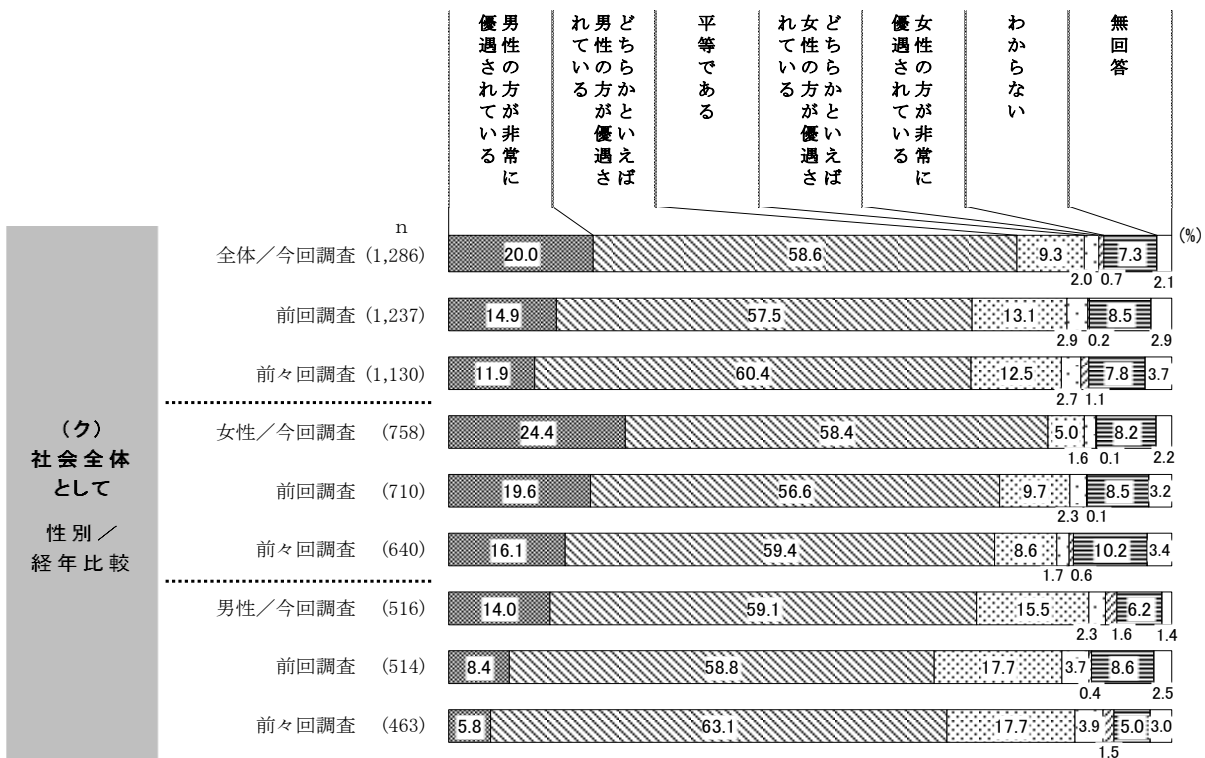
「男性は仕事、女性は家庭」のように、男女ははじめからその役割が異なり、生き方があらかじめ決まっているという考え方や、それに沿った役割を期待することをいいます。

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)

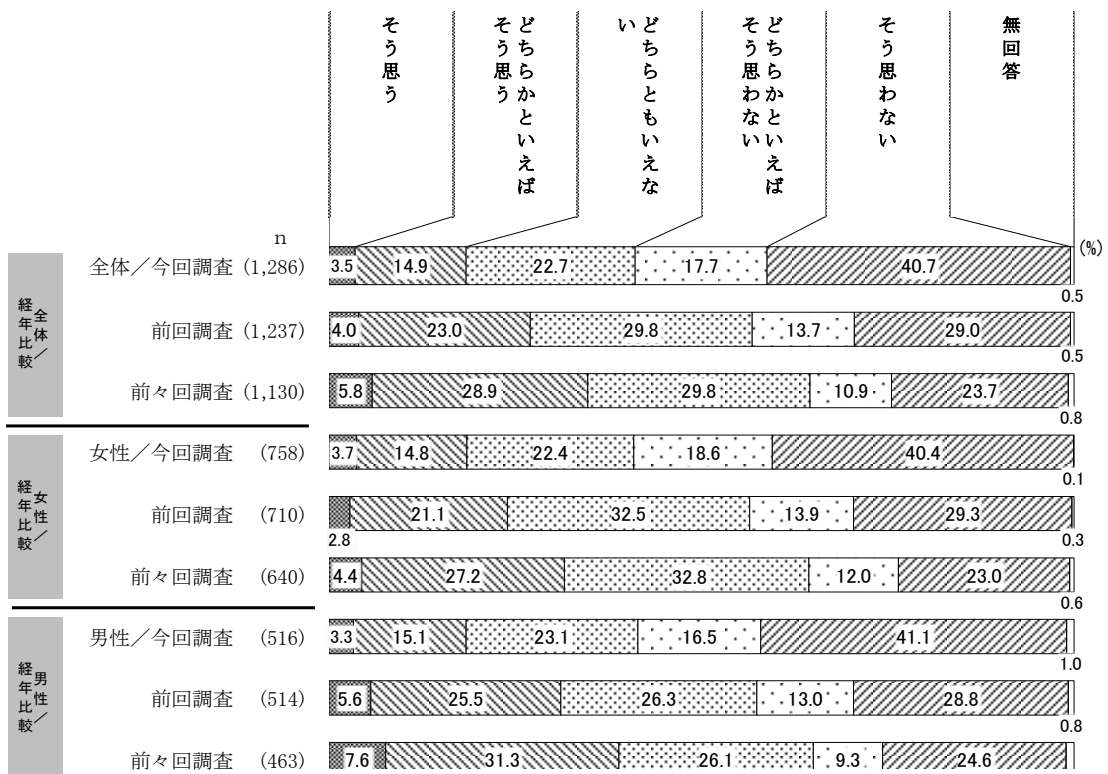
【経年・性別】



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

■ LGBT・SOGIとは？

LGBT

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。

SOGI

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]。

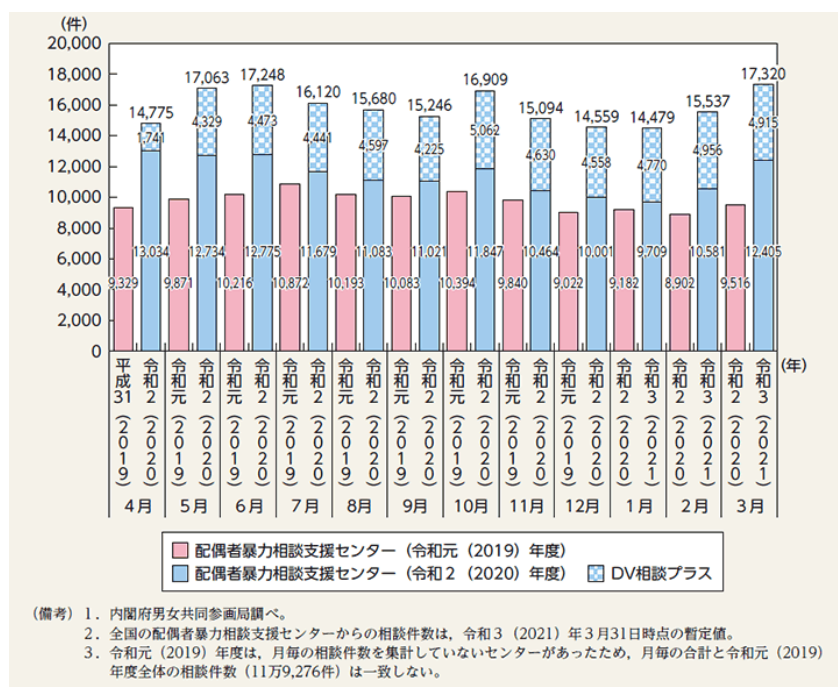
また、本市のアンケートにおいて、被害を受けた方が相談しなかった理由として、「相談するほどのことではないと思ったから」や「自分にも悪いところがあったから」が上位であり、配偶者等からの暴力が重大な人権侵害であるという認識は依然として浸透していない状況です [➡図表4]。

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。

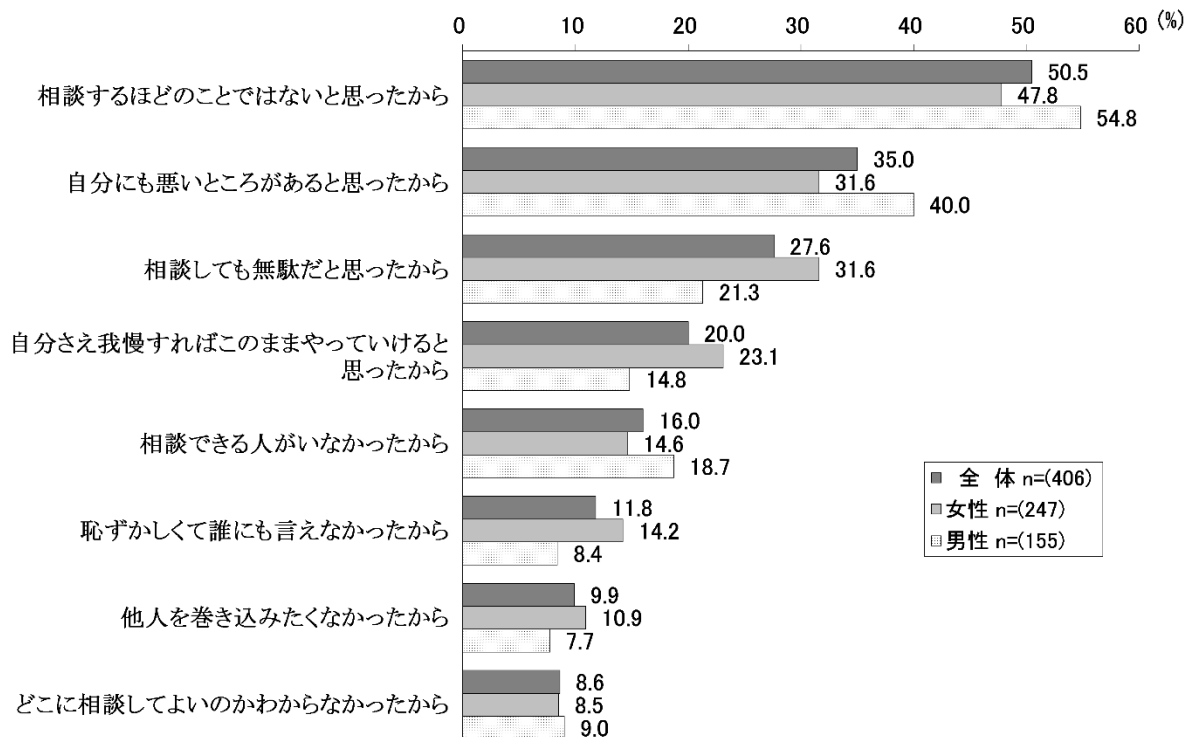
また、根絶すべき暴力としては、配偶者等からの暴力のほかにも、ストーカーや各種ハラスメント等があり、近年では、男性の被害や同性間の被害も報告されるなど問題は多様化しており、これらの暴力についても被害の防止に努める必要があります。

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。

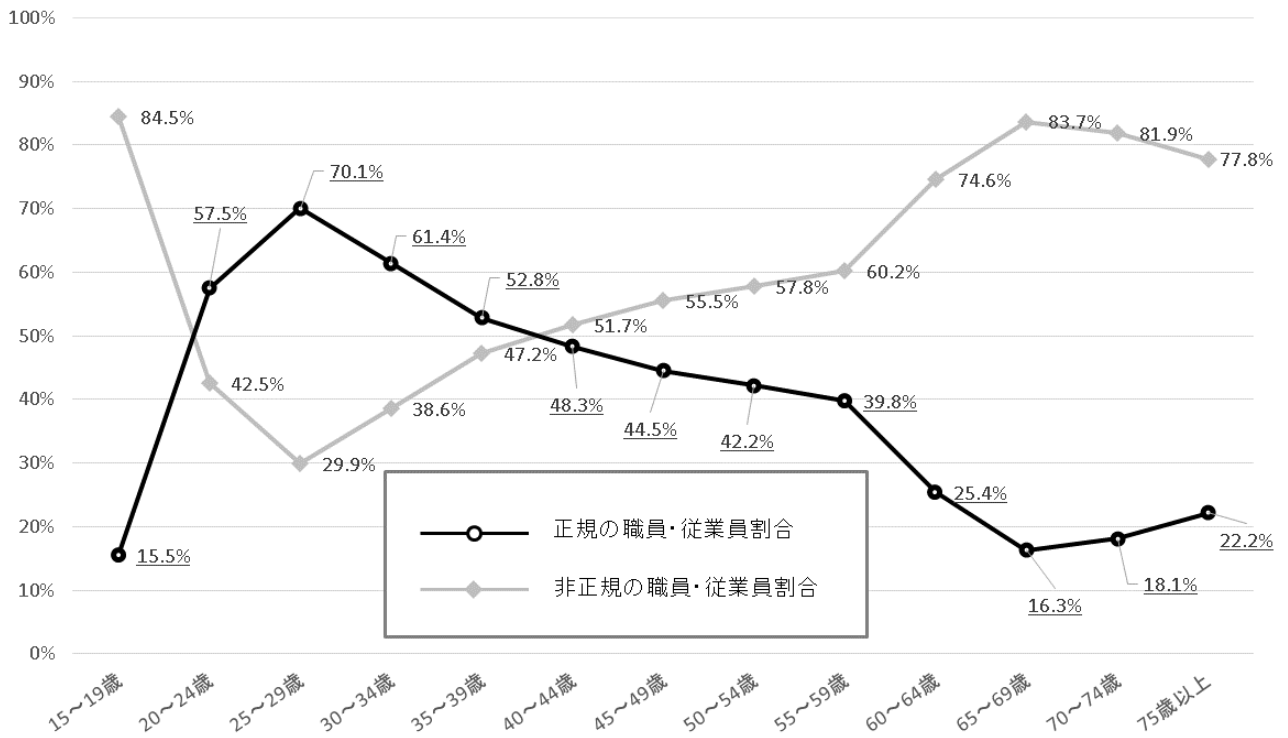
そこで、2015年(平成27年)8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が制定され、女性が職業生活において、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境の整備が進められているところです。

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)

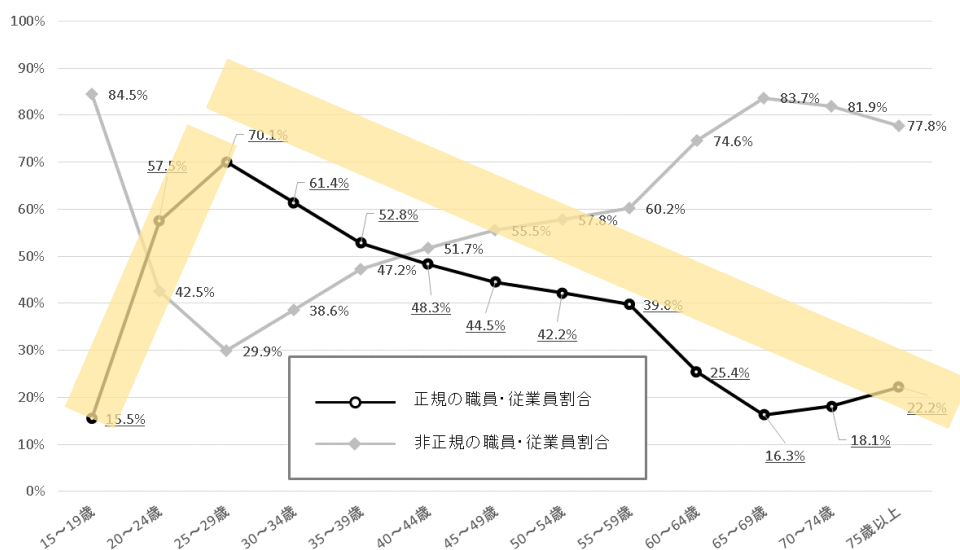


出典：総務省「労働力調査（詳細集計）」2020年集計



■ 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で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



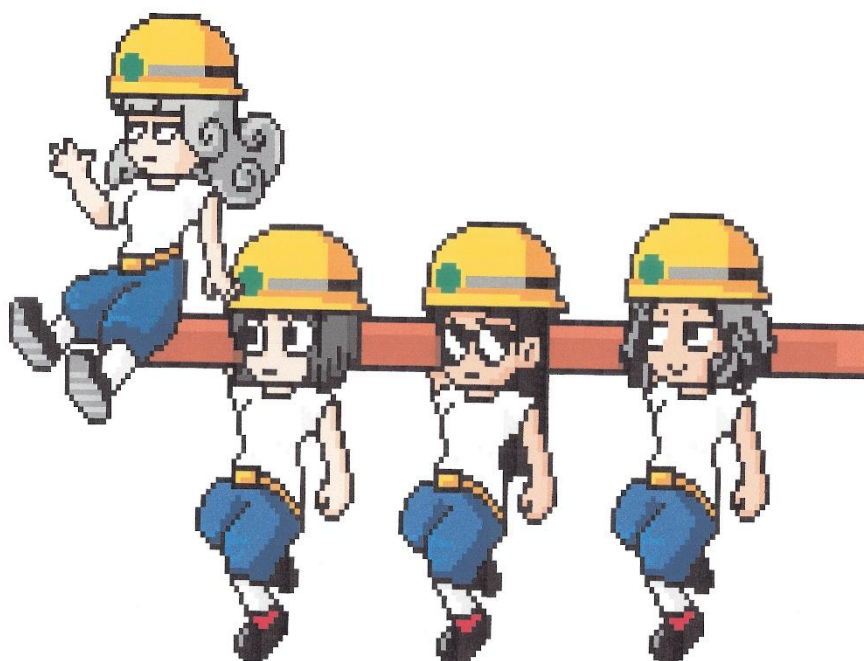
包括的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の
完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用
(ディーセント・ワーク) を促進する

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。

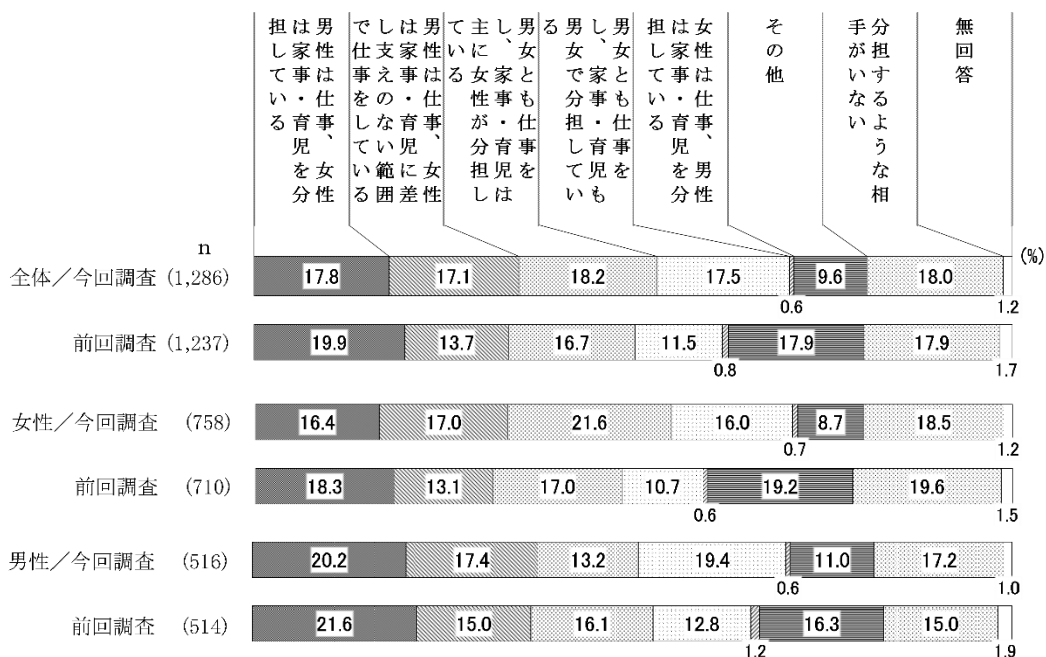
加えて、近年は仕事と介護の両立が男女ともに大きな課題となっており、国においても介護離職ゼロをめざした取り組みが進められているところです。

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。

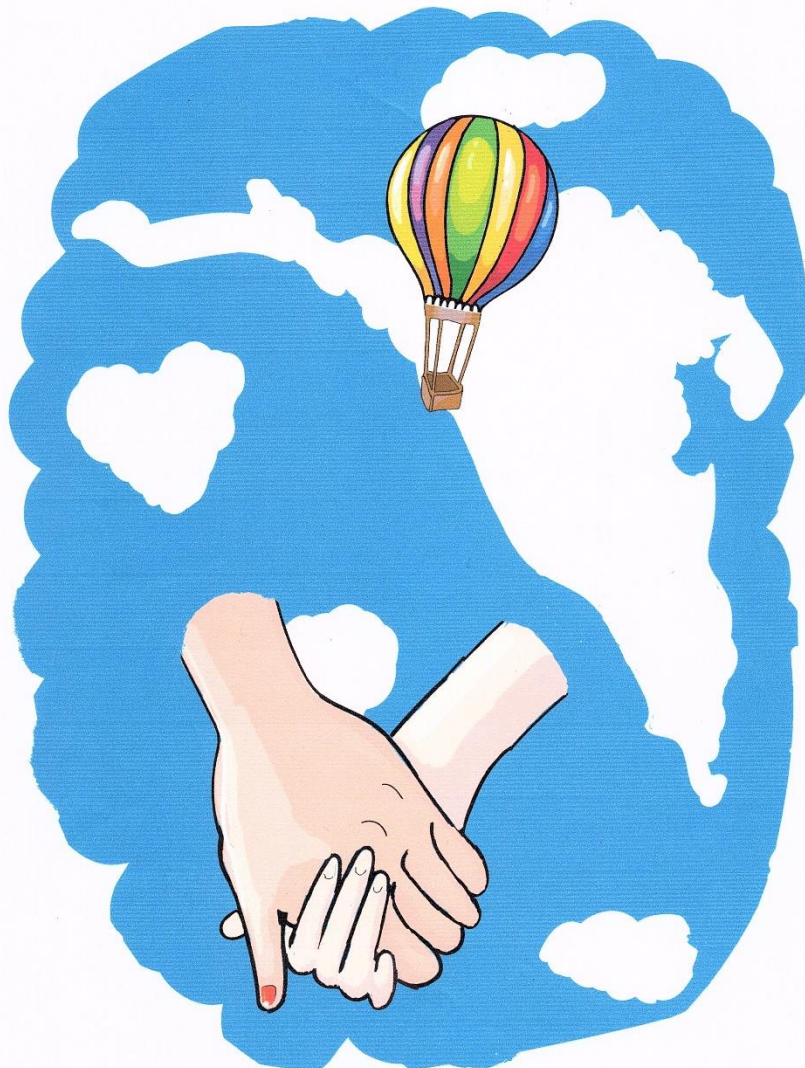
	施策推進の方向	取り組み	対象	担当課
24	さまざまな保育サービスの充実	延長保育、一時保育、学童一時預かりなどのソフト面と待機児童解消に向けた保育園整備などのハード面双方から保育サービスの充実を図ります。	市民	児童青少年課 保育・幼稚園課 子育て推進課 子ども家庭支援センター
25	子育てに関する啓発活動の充実	子育てに関する啓発活動の充実を図ります。また、子育てを行っている親を対象とした事業やイベントを開催します。	市民	保健予防課 子育て推進課 子ども家庭支援センター 生涯学習センター 男女平等推進センター
26	子育てに関する相談体制の充実	子育てに不安を持つ親に対し、来所・電話相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へ掲載するなど、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ことが必要です。

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]。

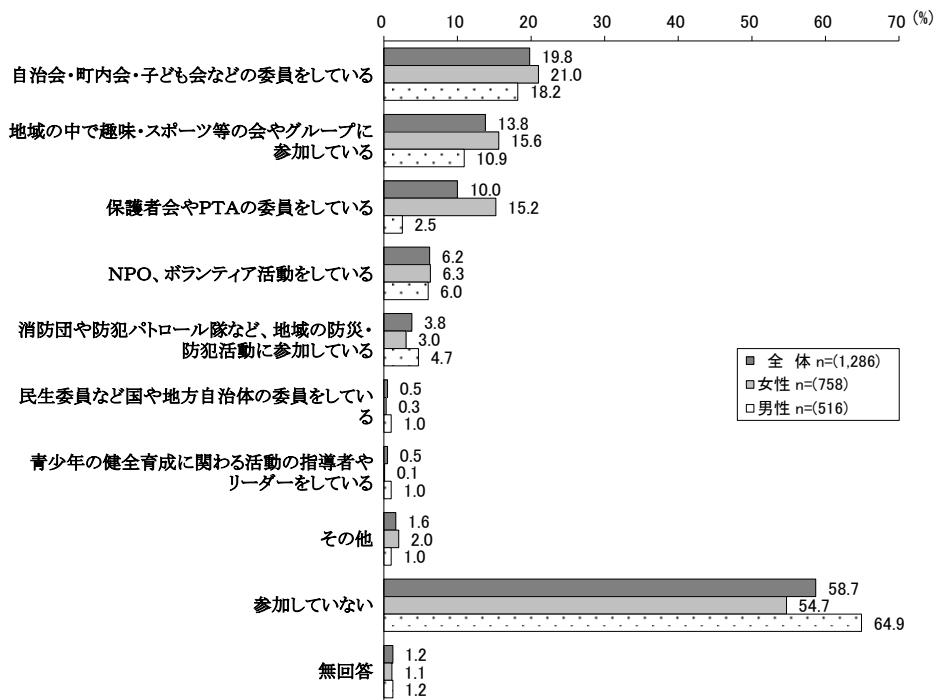
性別、年齢を問わず市民が活動に参加しやすい環境を整備するなど、地域活動への参加者を増やすことが必要です。

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】

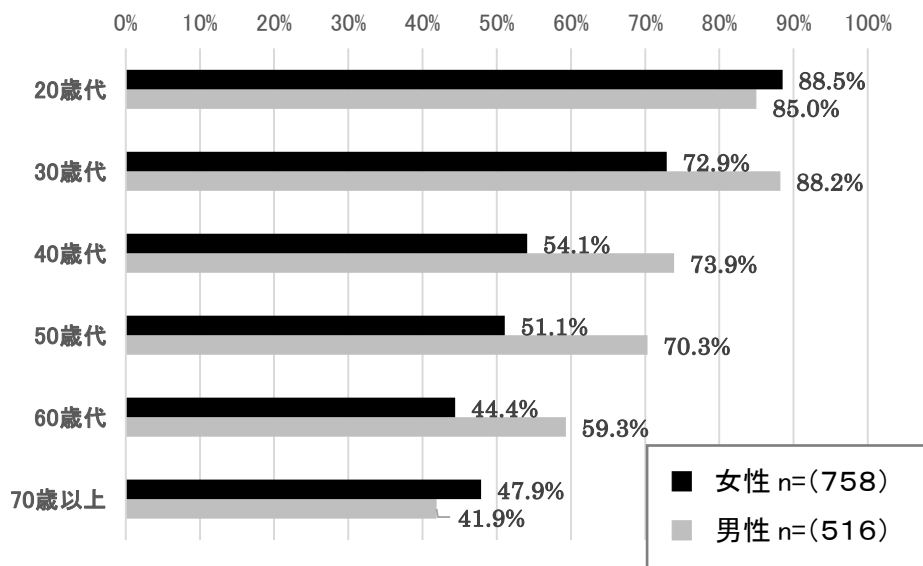


*参加の割合…100.0%から「参加していない」を引いたものとする。

資料：町田市「男女平等参画に関するアンケート調査」(2021年)

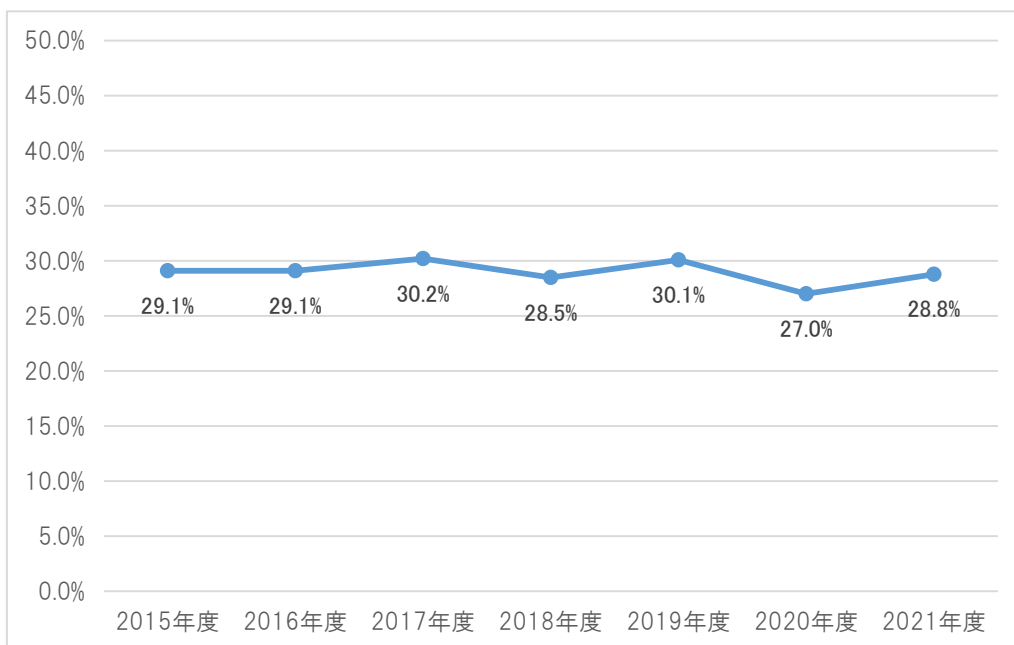
図表8 地域活動や社会活動などへ「参加していない」割合

【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	総務課 男女平等推進センター
			行政	
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	産業政策課 男女平等推進センター
			事業者	
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。		職員課
			行政	

10 人や国の不平等をなくそう



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きました。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	

