

(仮称)

# 一人ひとりがその人らしく 生きるまちだプラン

(2022~2026年度)

(第5次町田市男女平等推進計画)

(素案)

2021年12月

町田市





# 目次

第1章 総論	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画策定の背景	2
3 計画の位置づけ	5
4 計画の期間	6
5 計画策定の体制	6
6 計画の構成	7
7 男女平等参画施策を取り巻く主な課題	8
第2章 計画の基本的な考え方	9
1 基本理念	9
2 めざすべき姿	10
3 本計画で取り入れた新たな視点	11
4 計画の体系	13
第3章 計画の内容	15
めざすべき姿Ⅰ 一人ひとりの人権を尊重するまち	15
Ⅰ-1 お互いを尊重し合う意識の醸成	15
Ⅰ-2 男女間のあらゆる暴力の根絶	20
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	24
Ⅱ-1 雇用や職業等の場における男女平等参画の推進	24
Ⅱ-2 仕事と家庭生活の調和に向けた育児・介護の支援	29
Ⅱ-3 あらゆる分野における男女平等参画の推進	32
第4章 計画の推進	36
1 数値目標の設定	36
2 推進体制の充実	37
3 庁内の男女平等参画の推進	38
4 関係団体との連携	38
5 進行管理の実施	38
資料編	40
町田市男女平等参画協議会	40
町田市男女平等推進会議	42

# 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最新のジェンダー・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、町田市では次期基本計画・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す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、第5次町田市男女平等推進計画にあたる「（仮称）一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン（2022～2026年度）」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<sup>※</sup>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。

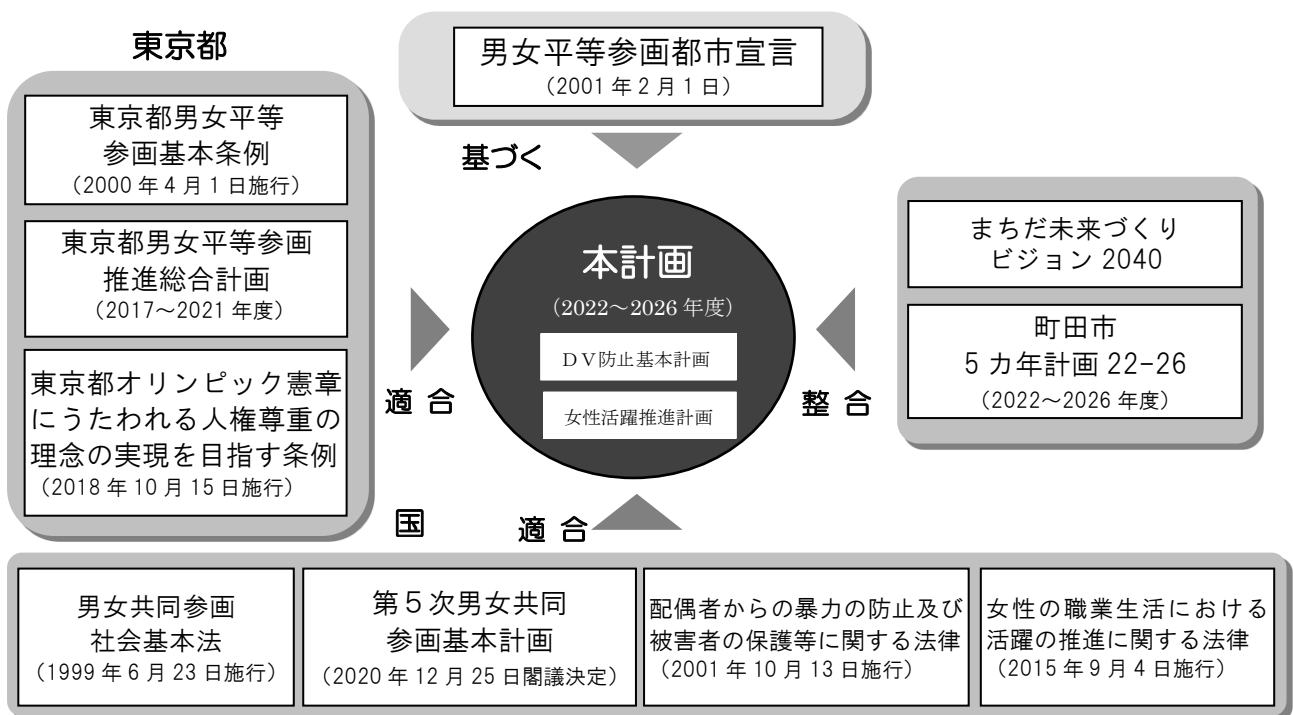
#### （４）市の動き

- 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「男女間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」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。



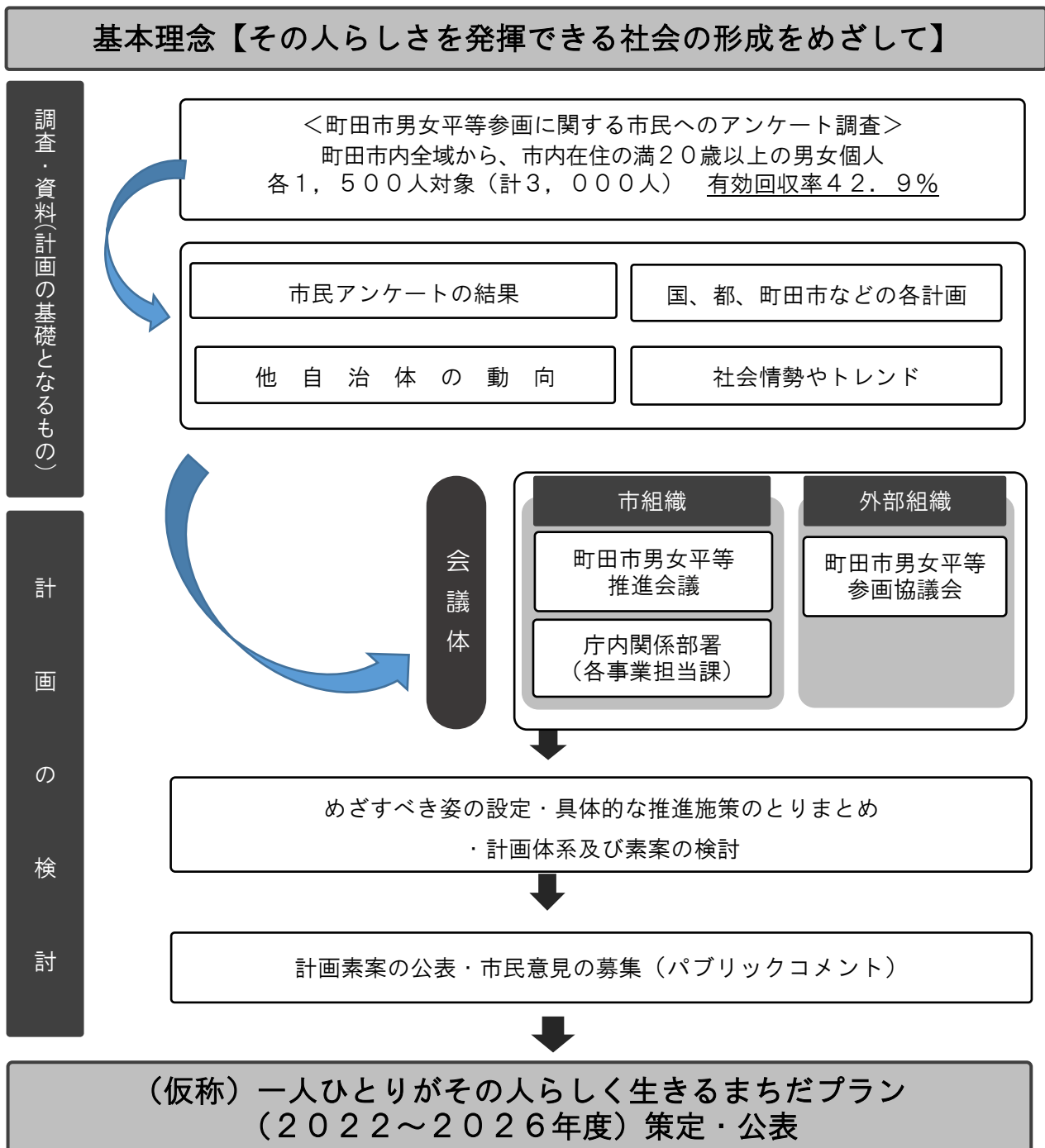


## 4 計画の期間

本計画の期間は、2022年度から2026年度の5カ年とします。

## 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。

## 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 →P.15～16

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 →P.15

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緩和を図る必要があります。

### (3) DVに対する認知度の向上と被害者支援 →P.20～21

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 →P.29

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 →P.32～33

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」

「(仮称)一人ひとりがその人らしく生きるまちだプラン」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」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かか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

性別や年齢にかかわらず、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、以下の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

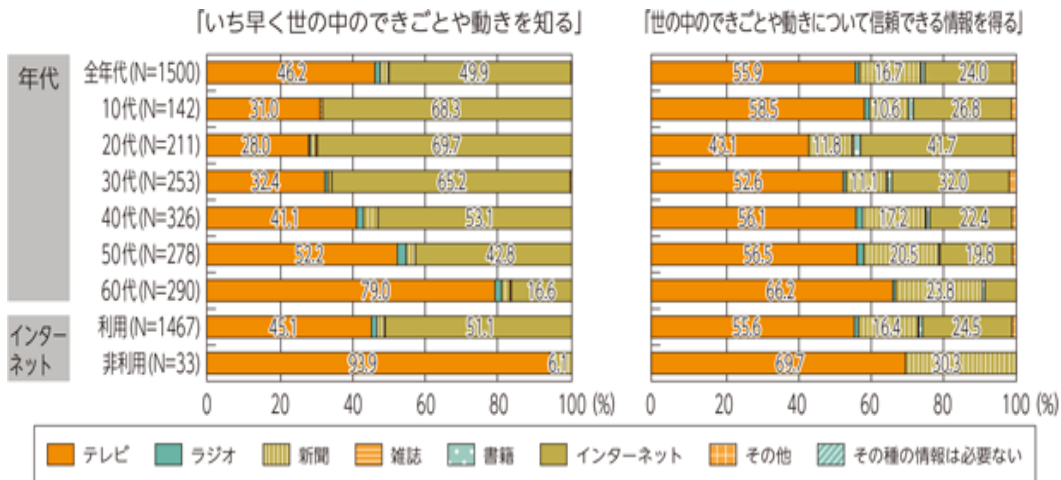
SNSやオンライン配信などのデジタル技術を活用し、様々な施策に関する情報を発信することにより、若年層をはじめ、幅広い年齢層の取り組みへの参画を促します。

**<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）

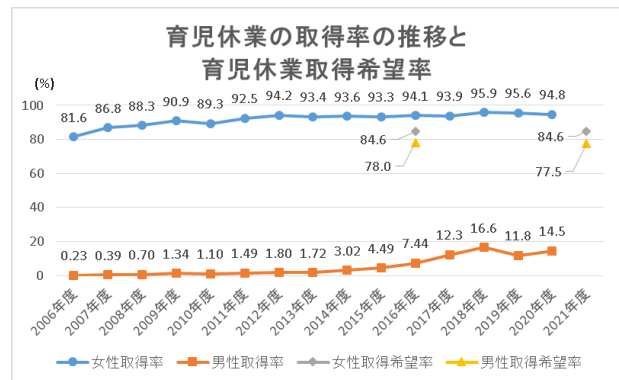
#### 視点2 意識醸成や行動促進に向けた男性へのアプローチ

育児休業制度（育休）など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ることがわかります。

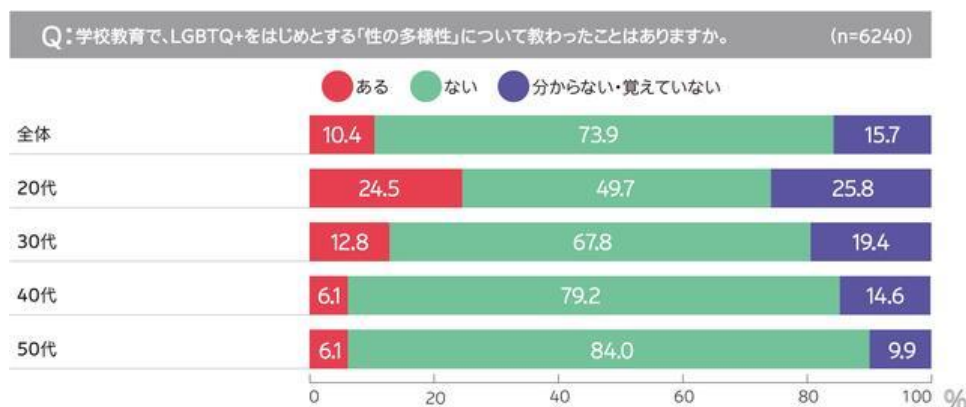


資料：東京都「男女雇用平等参画状況調査（育児休業取得率の推移）」（2020年度）、町田市「男女平等参画に関するアンケート（育児休業制度を利用することへの意識）」（2017年、2021年）

### 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>

- ・ 性的マイリテイに関する知識・理解の不足
- ・ 性的マイリテイの生きづらさの緩和

### 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.13参照)。

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

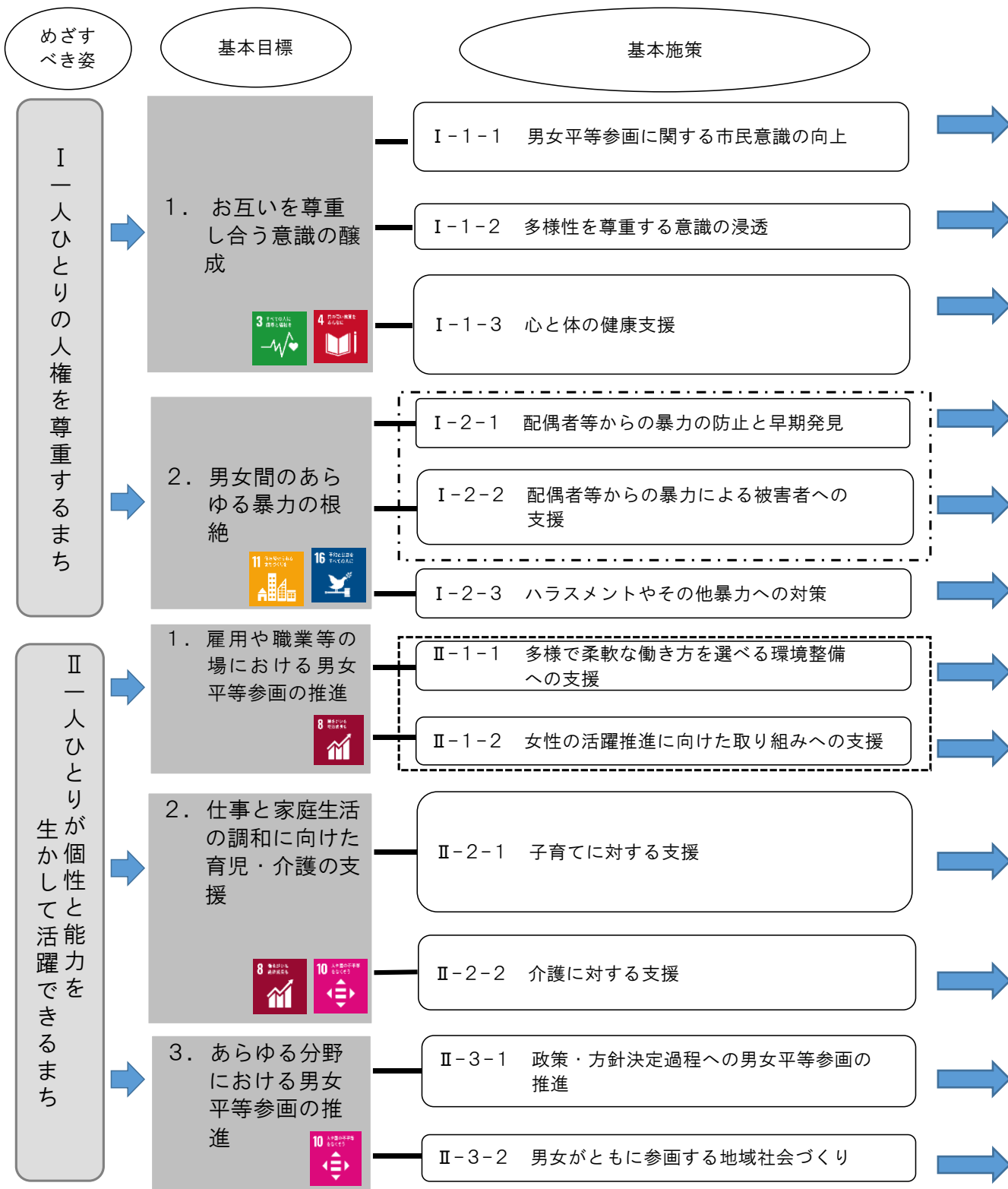


# 4 計画の体系

《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

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	視点1
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	視点1
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促進	NEW	視点1	視点3
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	視点1	視点3

9	人権尊重の視点に立った性教育の充実		
10	健康支援のための啓発及びイベントの参加・開催		
11	性や健康にかか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		
14	暴力の防止に関する若年層への啓発	拡充・強化	視点1

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	
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		
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		
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		
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		
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	視点2

29	家族介護者への支援	拡充・強化	
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	
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	
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. 11～12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

男女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、性的指向や性自認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、性と生殖に関して男女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。

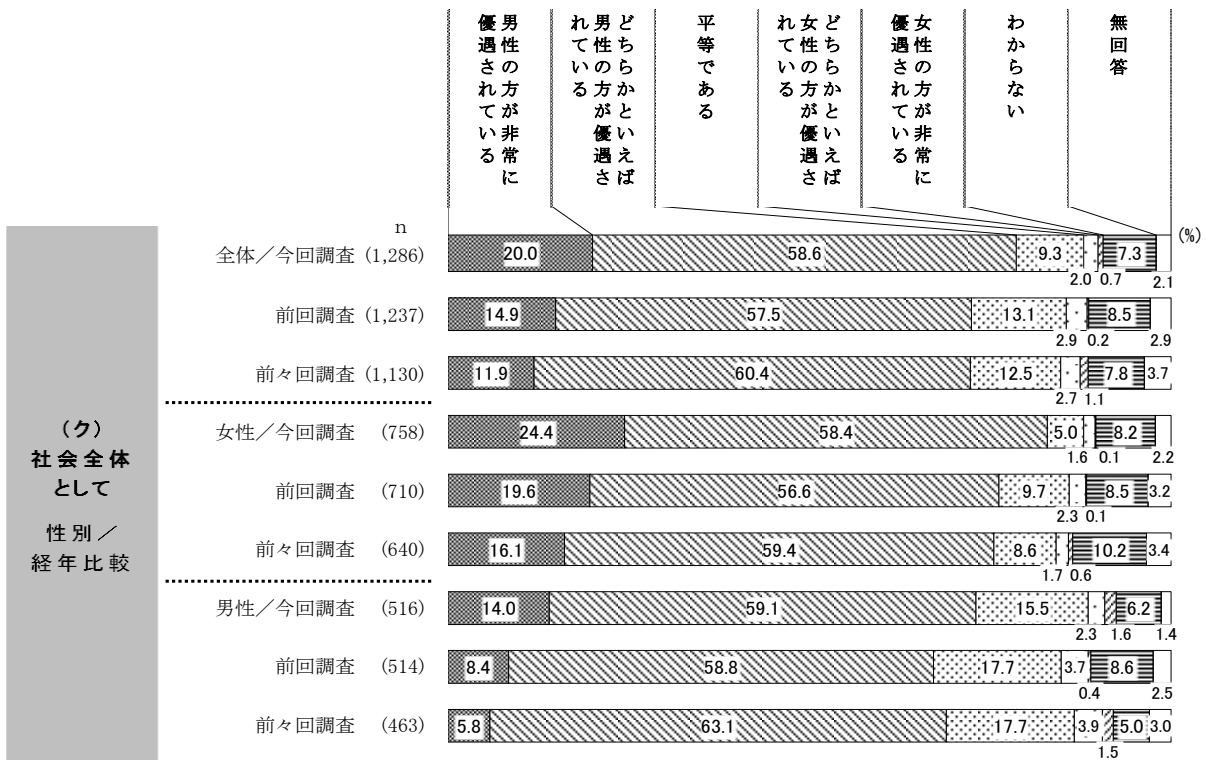
##### ■ 固定的な性別役割分担意識

「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。

図表1 男女の平等感について(単数回答)

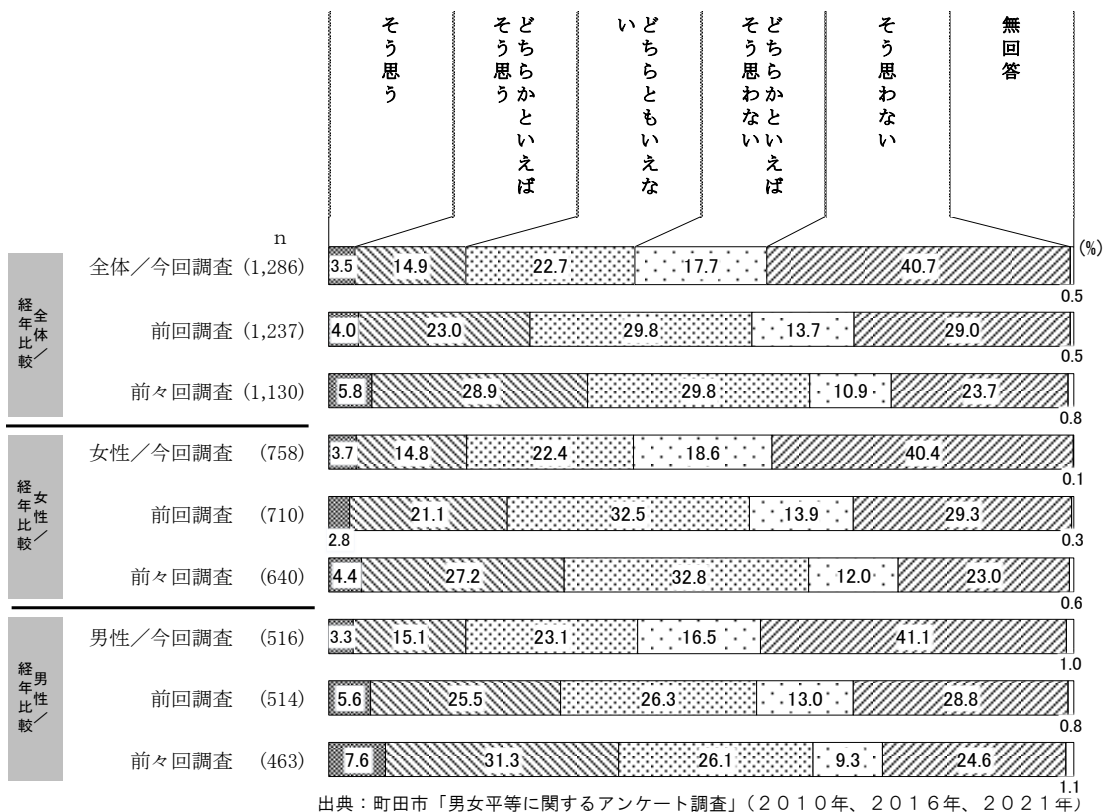
【経年】



出典：町田市「男女平等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 市組織	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。	市組織	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**…対市民向け    **事業者**…対事業者向け    **市組織**…市役所  
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促進	性の多様性に関する講座の開催や、情報発信など普及啓発を行います。また、同性カップルを婚姻に相当する関係にあると認める「(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。	市組織	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（アイデンティティ）を持つ人）の呼称の頭文字を組み合わせた言葉。

#### SOGI

誰もが持つ「性のあり方」を総称する概念。

Sexual Orientation（性的指向。好きになる相手の性別）と、

Gender Intity（性自認。こころの性別）を合わせた言葉。

## 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
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	性や健康にかか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。性や心身の健康にかか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 男女間のあらゆる暴力の根絶

### 現状と課題

男女間のあらゆる暴力は、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〕。

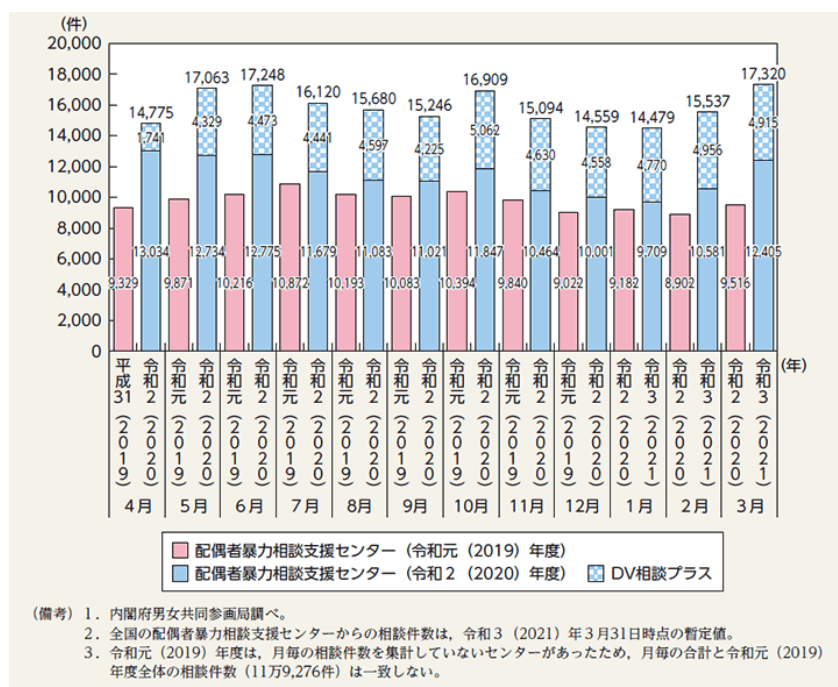
また、本市のアンケートにおいて、被害を受けた方が相談しなかった理由として、「相談するほどのことではないと思ったから」や「自分にも悪いところがあったと思ったから」が上位であり、配偶者等からの暴力が重大な人権侵害であるという認識は依然として浸透していない状況です〔図表4〕。

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。

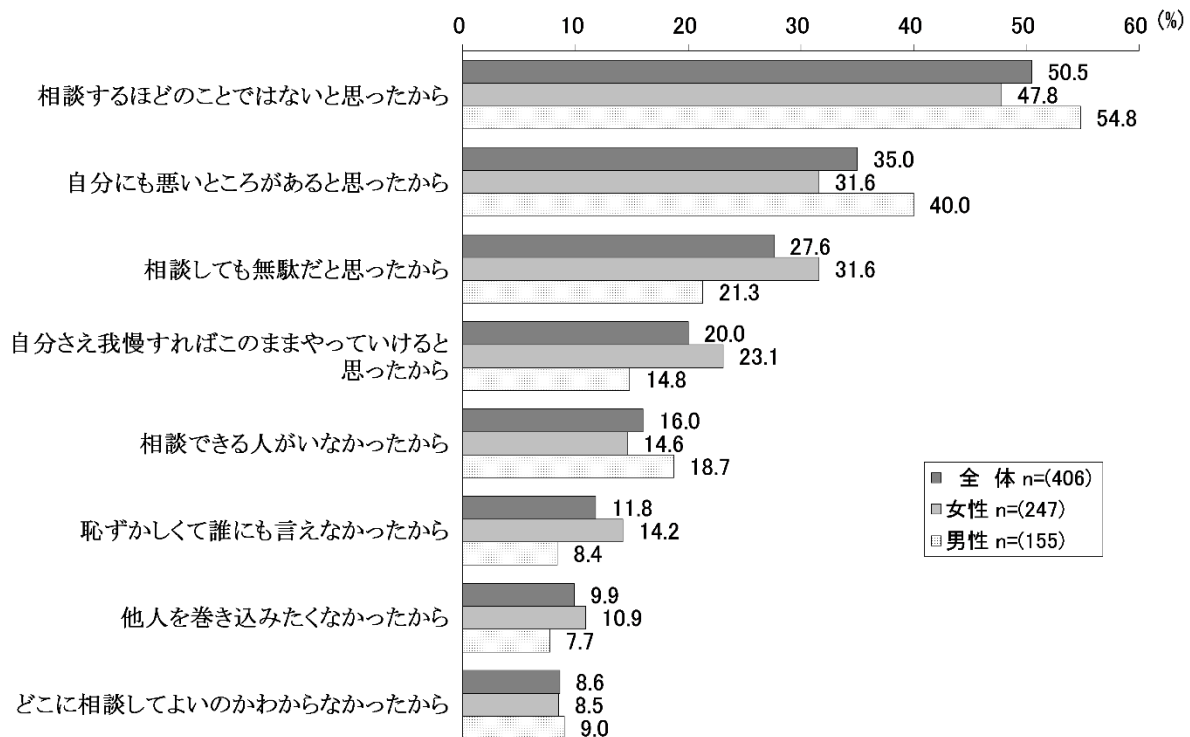
また、根絶すべき男女間の暴力としては、配偶者等からの暴力のほかにも、ストーカーや各種ハラスメント等があり、近年では、男性の被害や同性間の被害も報告されるなど問題は多様化しており、これらの暴力についても被害の防止に努める必要があります。

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)からふるわれる身体的、精神的、経済的及び性的暴力のことです。

「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)」が2013年(平成25年)7月に一部改正され、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、法の適用対象となりました。名称も、「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」と改められました。

## ■ 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)からふるわれる暴力のことです。



## 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



## 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。

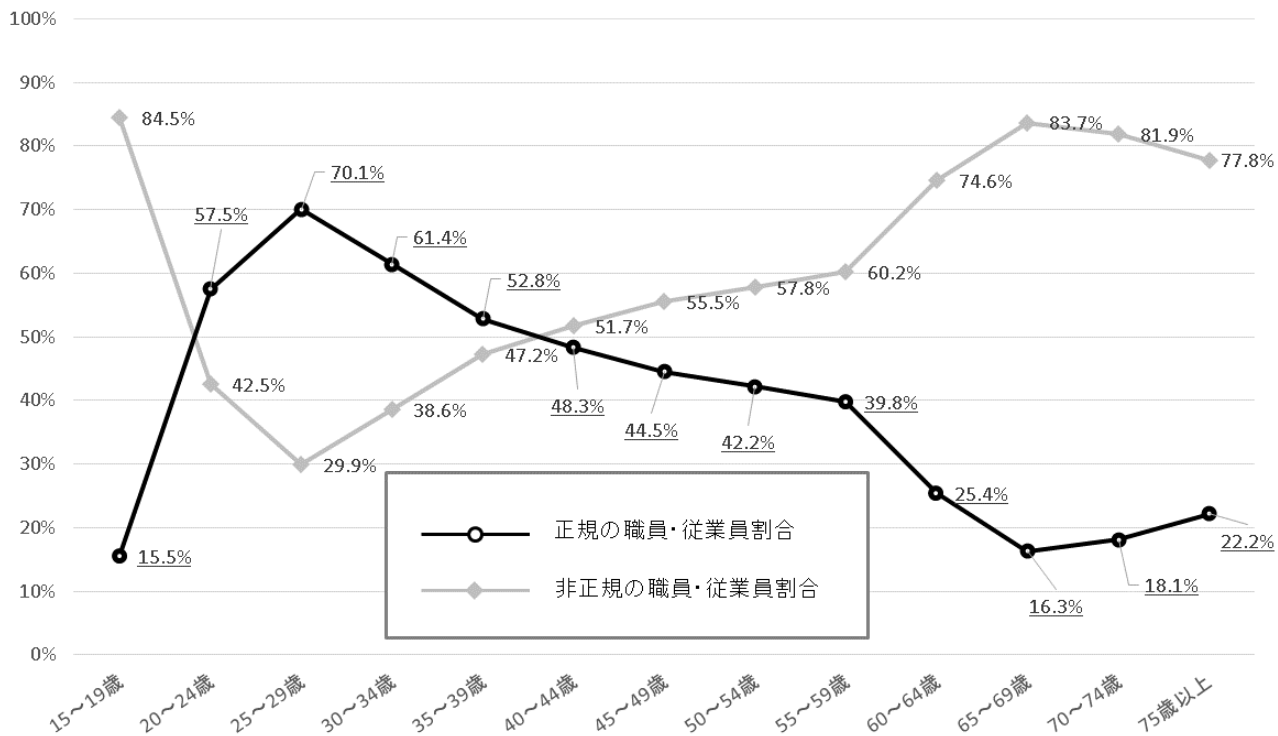
我が国では、女性の年齢階級別労働力率において、いわゆるM字カーブの解消が課題とされてきましたが、女性の育児休暇制度の取得率向上や保育施設の充実など、保育支援の強化を背景に、第1子出産前後に就業を継続する女性の増加により、M字の底が浅くなりつつあります。しかし、いわゆる「L字カーブ」という新たな課題が提起されています。これは、正規雇用と非正規雇用の二極化によって、出産後、育児等との両立のため非正規雇用を選択せざるを得ない女性が多いためと考えられます。〔図表5〕

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、女性の仕事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。

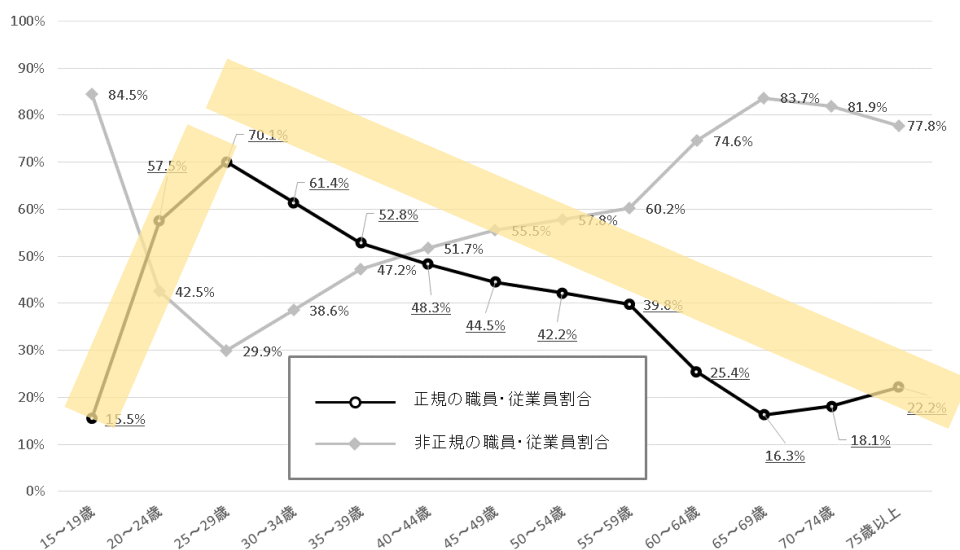
図表5 女性の年齢階級別の労働力率の推移(全国)



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。国では2007年（平成19年）12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」と「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を政府や有識者、労働界及び地方のトップでの合意により策定しました。

## Ⅱ-1-1 多様で柔軟な働き方を選べる環境整備への支援

男女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、事業者等に対して、法制度等に関する周知・啓発活動に努めます。

また、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
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
			事業者	産業政策課 男女平等推進センター

## 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、男女がともに協力し、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〔図表6〕。

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。

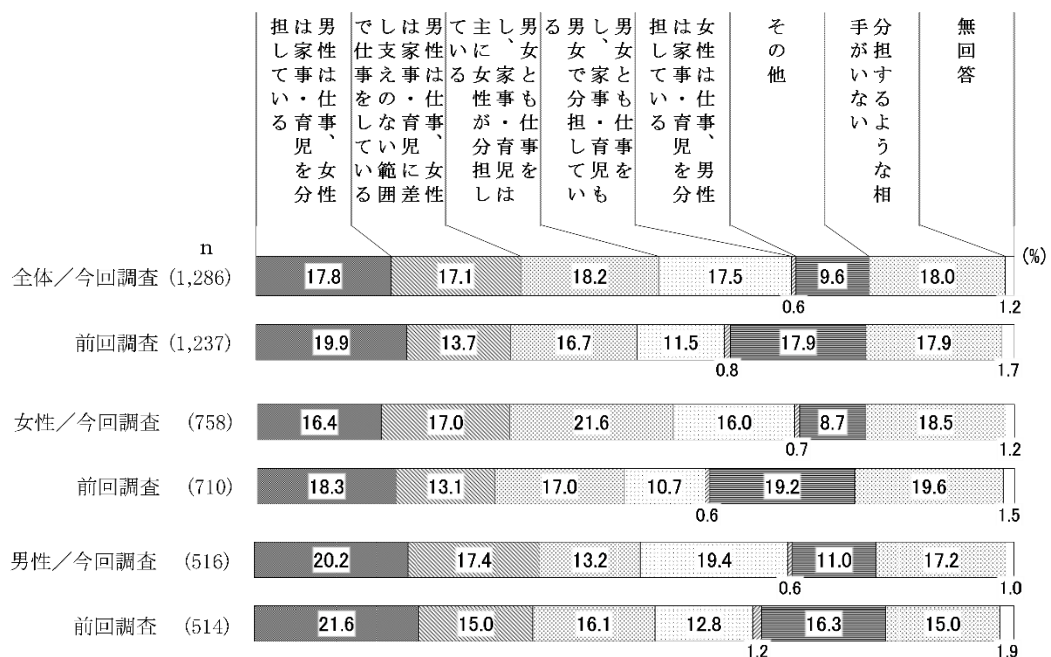
また、近年は仕事と介護の両立が男女ともに大きな課題となっており、国においても介護離職ゼロをめざした取り組みが進められているところです。

就労を希望する男女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加が不可欠です。また、男女が協力して子育て・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)

【経年比較】



出典：町田市「男女平等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

男女がともに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〕。

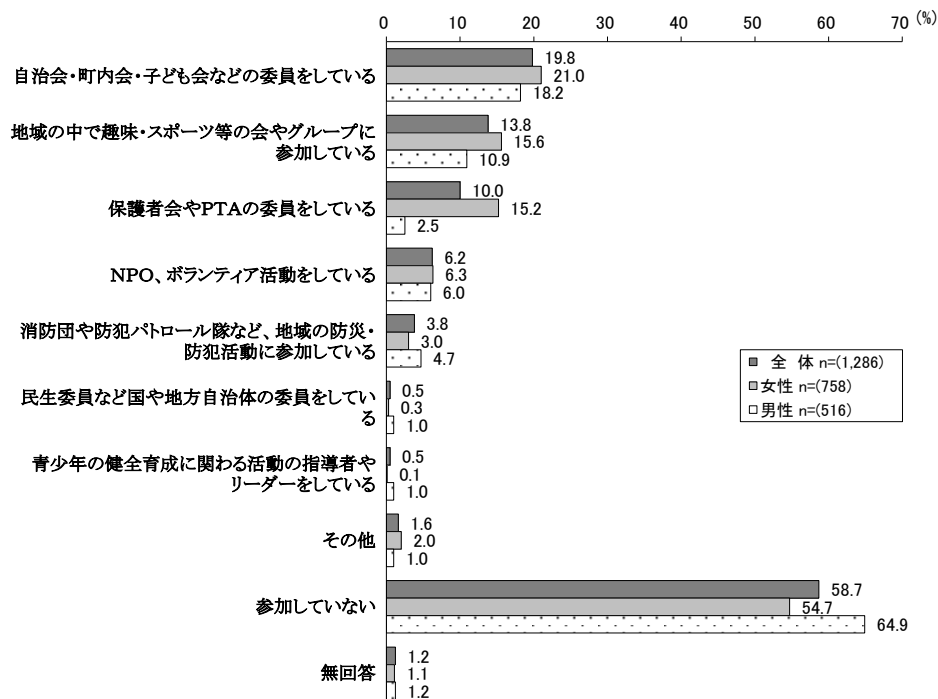
性別、年齢を問わず市民が活動に参加しやすい環境を整備するなど、地域活動への参加者を増やすことが必要です。

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、男女の意見がともに反映されるよう、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、避難所等での男女のニーズの違い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の過程において、女性の参画を推進し、男女双方の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】

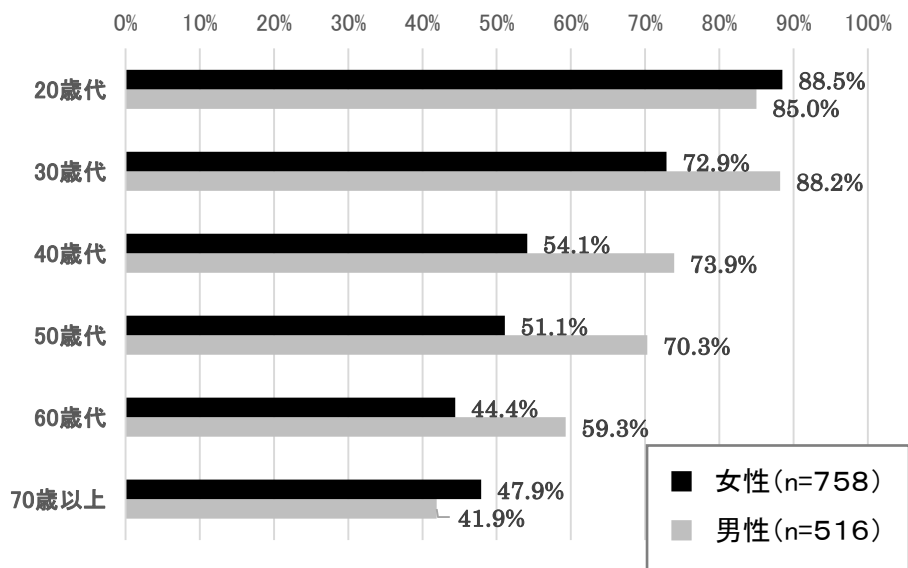


\*参加の割合…100.0%から「参加していない」を引いたものとする。

資料：町田市「男女平等に関するアンケート調査」(2021年)

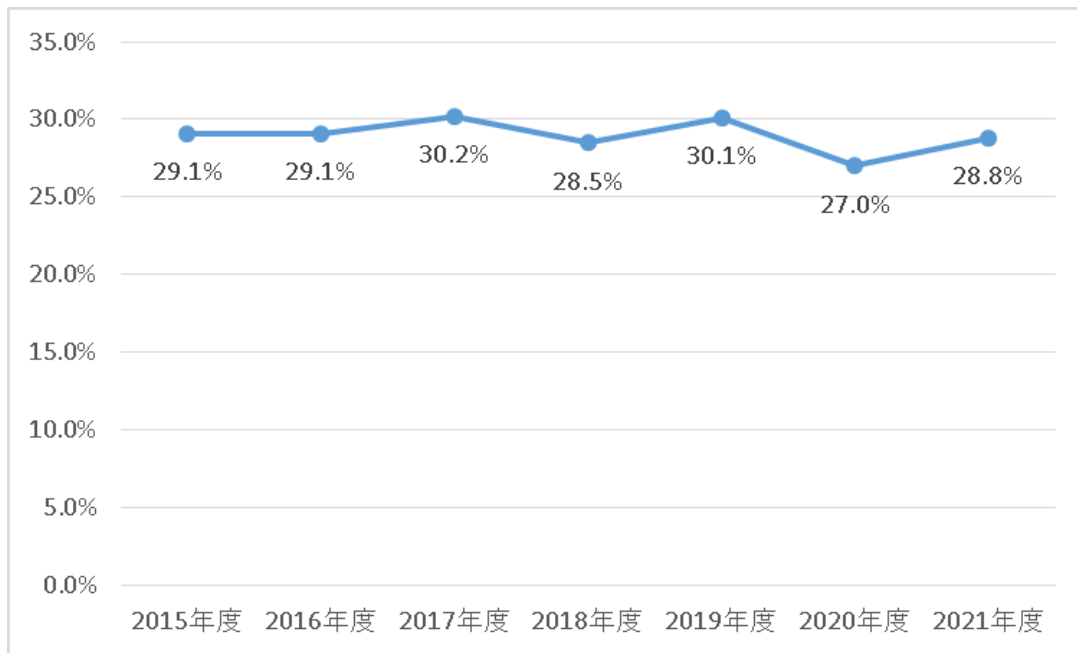
図表8 地域活動や社会活動などへ「参加していない」割合

【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



## 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。

	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
			市組織	
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
			市組織	

## 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男女双方の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
			市組織	
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. 男女間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組への支援	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

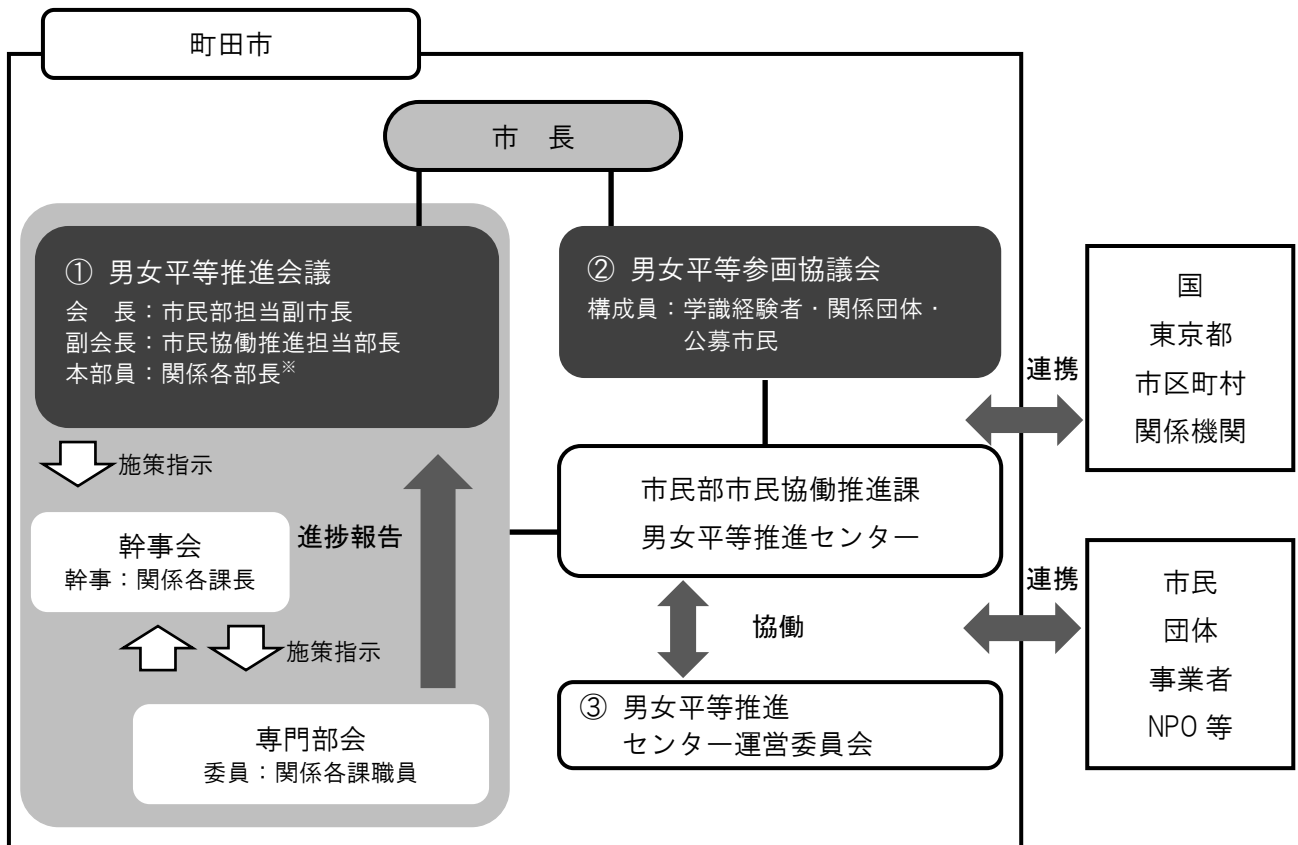
## 2 推進体制の充実

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。

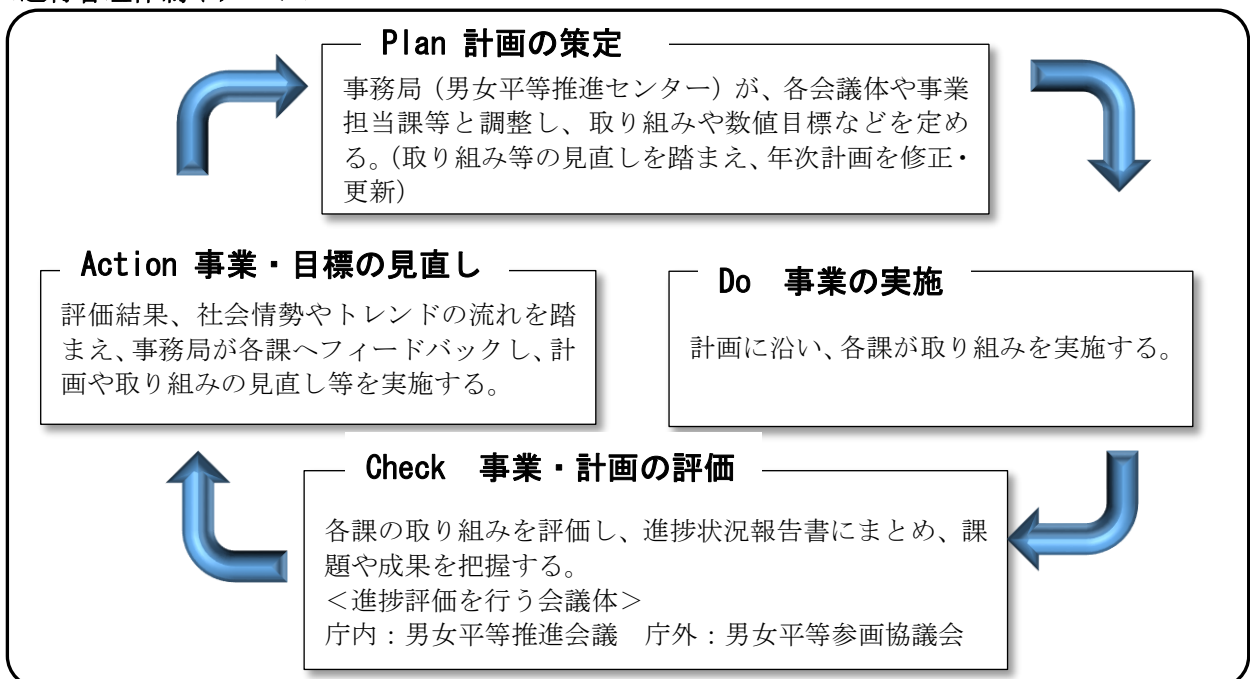
学識経験者、関係団体、公募市民等を構成員とし、男女平等推進計画の推進に関する事項ならびに進行管理等について検討・協議をする「男女平等参画協議会」をはじめ、男女平等参画の推進に関する関係団体・機関と連携し、男女平等参画社会の実現に向けた取り組みを推進します。

### 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进行评估し、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、必要があると認めるときは、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（書面）
—	2022年3月	○パブリックコメント結果について（書面）

# 町田市男女平等推進会議（抄）

## 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

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 所掌事項

推進会議の所掌事項は、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、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。

#### 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
委員	政策経営部長
	政策経営部経営改革室長
	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

