

(仮称)

調布市男女共同参画推進プラン  
(第5次)

素案

令和3年12月



# 目 次

## 第1章 計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨 .....	1
2 計画の位置付け .....	2
3 計画期間 .....	3
4 基本理念 .....	4
5 計画策定の視点 .....	5
6 基本目標 .....	7
7 施策体系 .....	11
8 重点事業 .....	13

## 第2章 計画策定の背景

1 男女共同参画を取り巻く世界の動向 .....	15
2 近年の男女共同参画を取り巻く国や東京都の動向 .....	17
3 調布市の男女共同参画を取り巻く社会環境等の状況 .....	20
4 調布市におけるこれまでの取組 .....	27
5 意識調査の結果 .....	29
6 調布市男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版の取組状況 .....	41
7 調布市の男女共同参画を取り巻く主要課題 .....	51

## 第3章 施策の展開

基本目標1 人権の尊重と多様性を認め合う社会づくり .....	55
基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの実現と働く場における女性活躍の促進 .....	72
基本目標3 あらゆる場における男女共同参画の推進 .....	83
基本目標4 市役所における男女共同参画社会実現に向けた環境づくり .....	94

## 第4章 計画の推進に向けて

1 市民等との連携による計画の推進 .....	99
2 市の推進体制 .....	99
3 男女共同参画推進センターの機能の充実 .....	100
4 実施状況と評価 .....	100

## 資料編

1 指標及び目標の説明 .....	101
2 用語説明 .....	103
4 男女共同参画推進を取り巻く社会状況 .....	110
5 計画策定の経緯 .....	118

# 第1章 計画の策定に当たって

## 1 計画策定の趣旨

女性も男性も性別にかかわりなく、すべての個人が喜びや責任を分かち合い、その個性や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、社会一体となって取り組むべき重要な課題です。男女共同参画の視点は、人口減少社会が本格的に到来しつつある中で、近年頻発する自然災害や感染症の拡大、デジタル化など、社会環境の変化に応じたさまざまな課題に対応するうえで必要不可欠となっています。

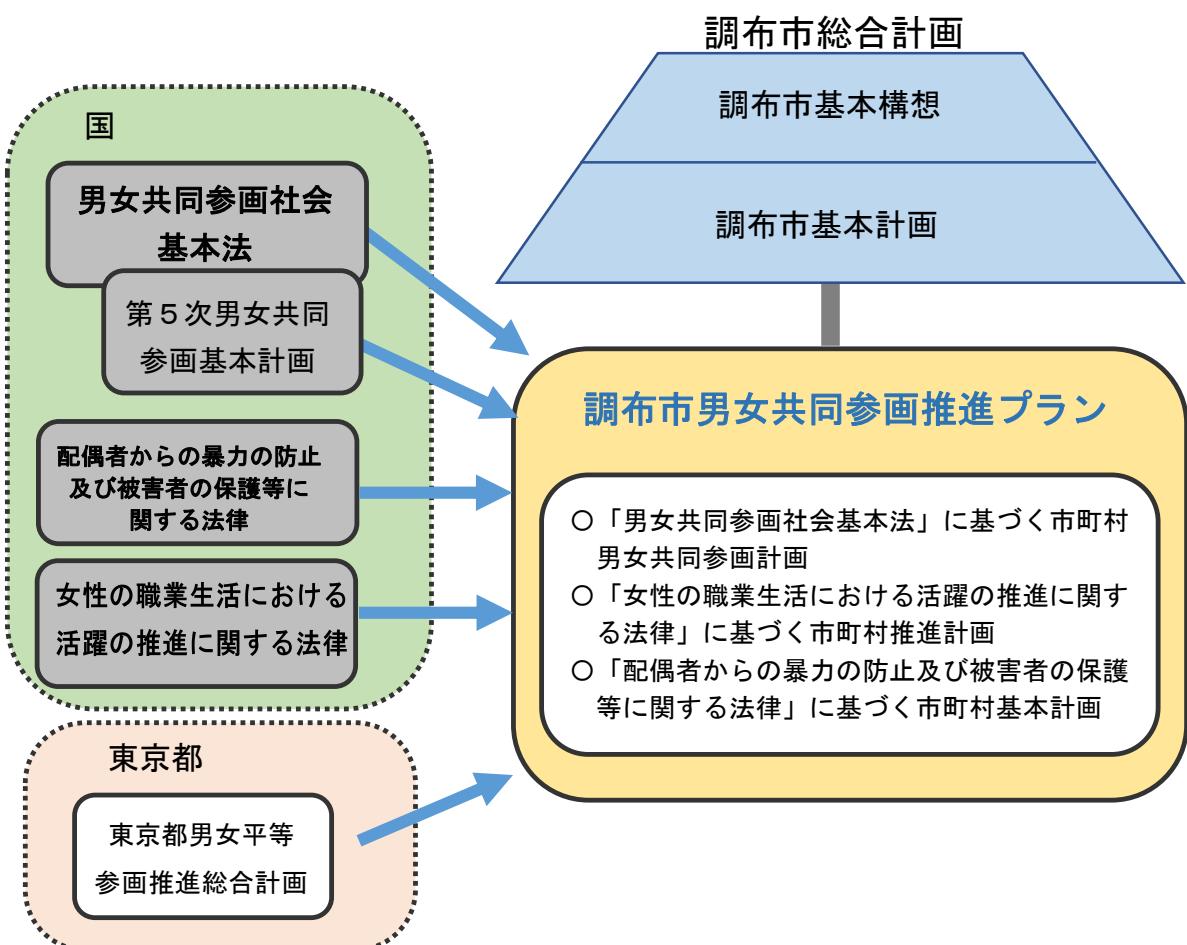
調布市では、男女共同参画社会基本法に基づく計画として、これまで4次にわたり男女共同参画推進プランを策定し、男女共同参画社会の実現に向けた取組を推進しています。

今後、本格的な人口減少局面を迎えるにあたり、更には、新型コロナウイルスの感染拡大が社会や経済など多方面に大きな影響を及ぼし、これまでの暮らし方や働き方も見直しされ、一人ひとりが個性に応じた多様な能力を発揮できる社会の構築が一層重要となります。

こうした状況を踏まえ、現行の調布市男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版が令和3年度で最終年次を迎えることから、男女共同参画を取り巻く社会環境の変化や調布市の取組状況等を踏まえ、新たなプランを策定するものです。

## 2 計画の位置付け

- 「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定する市町村男女共同参画計画として位置付ける行動計画です。
- 「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」第2条の3第3項に規定する「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」（市町村計画）に相当する計画です。
- 「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項に規定する「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」（市町村計画）に相当する計画です。
- 「調布市基本計画」との整合性を図りつつ、「調布市男女共同参画推進プラン（第4次）」及び同改訂版を継承し、更に発展させる計画として、国の「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」、東京都の「東京都男女平等参画推進総合計画」の内容を踏まえ策定する計画です。



### 3 計画期間

計画期間は、令和4（2022）年度～令和8（2026）年度までの5年間とします。ただし、社会環境の変化や本計画の進捗状況等を踏まえ、必要に応じて見直しを行うものとします。

令和 3年度 (2021)	令和 4年度 (2022)	令和 5年度 (2023)	令和 6年度 (2024)	令和 7年度 (2025)	令和 8年度 (2026)	令和 9年度 (2027)	令和 10年度 (2028)	令和 11年度 (2029)	令和 12年度 (2030)	令和 13年度 (2031)
期間	(仮称) 調布市男女共同参画推進プラン（第5次） (令和4年度～令和8年度 5年間)									
					見直し	次期プラン				

## 4 基本理念

### ～未来に向かって進めよう、ともに参画するまち、調布～

男女が互いの人権を尊重し、それぞれの能力を十分に發揮し、社会のあらゆる分野に参画することができる男女共同参画社会を築いていくことは、女性と男性がともに歩み生きていくために必要な条件です。

また、だれもが自分らしい生き方を選択できるとともに、多様な生き方を認め合い、仕事や子育て、介護など生活の調和が図られた社会の実現は、私たちが今まさに取り組むべき目標です。

しかしながら、性別による固定的な役割分担意識やそれに基づく社会慣習は依然として根強く残っており、社会環境の変化やそれに伴う男女共同参画を取り巻く状況を踏まえ、男女共同参画の形成に向けた一層の取組が必要です。

令和 12 年（2030 年）までに世界各国が達成を目指す共通の目標である持続可能な開発目標（S D G s）において、“ジェンダー平等を実現しよう”が目標の 1 つと位置付けられており、私たちをはじめ世界中の人々が多様性と調和の重要性を改めて認識し、共生社会をはぐくむ機会となりました。他方、令和 2 年春より全世界的に感染拡大が続いている新型コロナウイルス感染症は、今なお私たちの生活に深刻な影響を及ぼしており、女性に対する暴力の根絶、生活上の困難に対する支援、女性を支える安全・安心な社会を構築していくことが重要です。

こうした現状から、私たちのため、そして次代を担う子どもたちのため、これまでの取組を継承・発展させ、男女ともに個性と能力を發揮できる社会の実現を目指し、「未来に向かって進めよう、ともに参画するまち、調布」を引き続き基本理念に位置付けます。

## 5 計画策定の視点

本計画は、国の「第5次男女共同参画基本計画」（令和2年12月閣議決定）や「SDGs実施指針10」（令和元年12月一部改定）、東京都の「東京都男女平等参画推進総合計画」など、近年の男女共同参画を取り巻く動向を考慮して、次の3つの視点から計画を策定します。これらの視点は、本計画の基本目標、各施策の方向及び施策において共通する基本的な考え方となります。

### （1）固定的な性別役割分担の解消に向けた意識づくり

男女共同参画社会を実現していくうえでは、社会全体において大きな阻害要因となっている固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消を図ることが重要です。近年では、固定的な性別役割分担意識の変革が必要と感じている市民の割合が増加しており、男女とも問題意識を抱いていると理解される一方、現実的にはいまだ解消には至っていません。固定的な性別役割分担意識を解消し、男女共同参画を推進していくことは、あらゆる取組の基盤となることから、家庭生活や地域社会等のさまざまな分野における男女共同参画の意識づくり、行動変容につなげる計画とします。

### （2）社会環境の変化を踏まえた取組

近年の我が国では、女性活躍推進法に基づく取組や働き方改革などの各種制度の改正が行われており、男女平等・共同参画や女性の活躍推進に関する社会の機運は大きな高まりを見せています。

また、近年、頻発・激甚化する震災や風水害などの大規模災害は、すべての人々の生活を脅かし、とりわけ、防災対策や避難所運営において、男女共同参画の視点に立った防災対策が重要となります。加えて、デジタル社会への対応や新型コロナウイルス感染拡大防止により、社会全体でテレワークや時差出勤等の取組など働き方や社会生活が大きく変化した一方、コロナ禍により、女性をめぐるさまざまな問題が顕在化しました。

特に、新型コロナウイルス感染拡大によって顕在化した配偶者等からの暴力や性暴力の増加・深刻化、女性等に対する社会的・経済的な影響等を踏まえた諸課題への対応は急務であることから、こうした社会環境の変化を踏まえた取組の推進につなげる計画とします。

### （3）SDGsを踏まえた計画の推進

「ジェンダー平等」とは、一人ひとりの人間が性別にかかわらず、平等に責任や権利、機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めることができるということを意味しています。「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための2030アジェンダ」（第70回国際連合総会で採択）の前文においては、17の目標（SDGs）と169のターゲットにより「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成する」ことが求められています。

メントを達成することを目指す」ことを掲げており、ジェンダー平等の実現はS D G s 全体の目的として理解されます。本計画は、S D G s の基本的理念である「誰一人取り残さない」社会の実現に向け、特に 17 のゴールの 1 つである「ジェンダー平等を実現しよう」の達成を目指す計画とします。



## 6 基本目標

基本理念「未来に向かって進めよう、ともに参画するまち、調布」の実現に向けて計画を推進するための基本的な方向性として、次の4つの基本目標と取り組むべき7つの主要課題（第2章7）を明らかにし、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進します。

### ■基本目標1 人権の尊重と多様性を認め合う社会づくり

男女がお互いの人権を尊重し、だれもが多様性を認め合い、社会のあらゆる分野において対等な立場で、一人ひとりの能力、個性を発揮できる社会の実現を目指します。

#### ■主要課題1 人権と多様性の尊重

市民一人ひとりが個人の能力、環境、個性について偏見を持つことなく、人権の大切さについて理解を深め、だれもが個性と能力を発揮することのできる社会の実現

#### ■主要課題2 配偶者等からの暴力（DV）の根絶

重大な人権課題である配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力等について、地域全体であらゆる暴力の根絶に向けた取組、相談窓口の周知徹底、関係機関と連携した相談ケースに応じたきめ細かな支援

### ■基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの実現と働く場における女性活躍の促進

一人ひとりが自身の希望する形で仕事と家庭・地域生活などの調和を図ることができるように、男女が互いに協力して家事・子育て・介護を担う意識づくりとともに、多様で柔軟な働き方が選択できる環境づくりを促進します。

#### ■主要課題3 ワーク・ライフ・バランスの実現

だれもが自分らしい生き方を選択し、子育てや介護等の家庭生活や趣味・地域活動など、自身の希望する形で個人の生活と仕事が両立できる社会の実現

#### ■主要課題4 女性の活躍推進

働くことを希望するすべての女性がライフステージに応じて、能力を十分に発揮できるよう、就労に関する情報提供や女性の起業、事業継続の支援

### **基本目標3 あらゆる場における男女共同参画の推進**

だれもが心を通わせ合いながら、家庭生活や地域、学校教育の場など、社会のさまざまな活動に参加し、安心して生活できる環境づくりを推進します。

#### **■主要課題5 あらゆる分野・活動における男女共同参画の推進**

成長過程における男女共同参画意識を育む男女平等教育を推進するとともに、家庭や地域活動、防災分野における男女共同参画の推進、あらゆる世代に向けた学習機会確保と情報提供

#### **■主要課題6 生活上の困難に対する支援**

さまざまな生活上の困難に対する支援や相談について、関係機関や各団体等との連携により、男女共同参画の視点に立った安心して暮らせる環境づくり

### **基本目標4 市役所における男女共同参画社会実現に向けた環境づくり**

モデル事業所として市役所における取組を積極的に進め、職員が自分らしくいきいきと活躍できる組織・職場づくりを推進します。

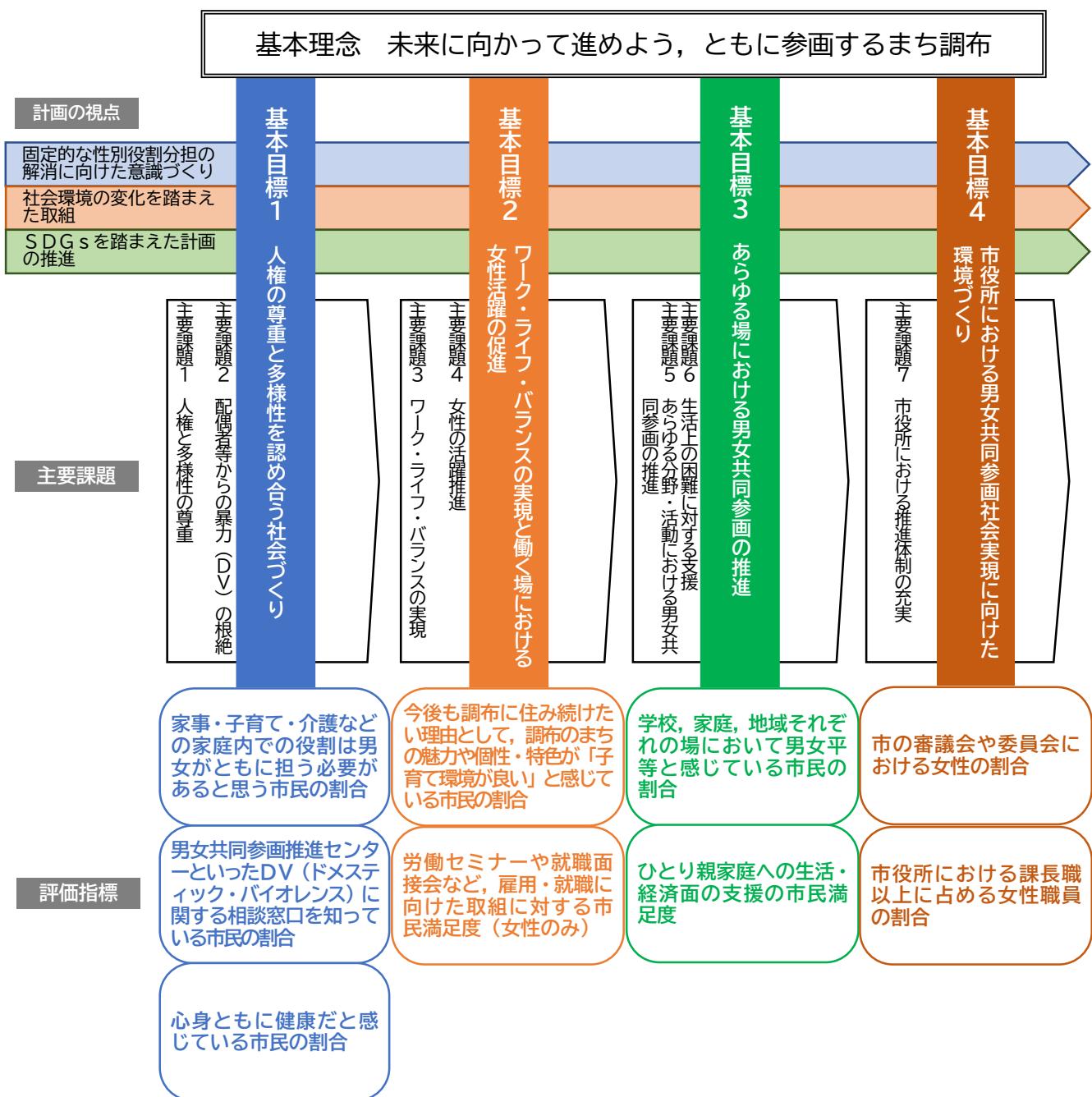
#### **■主要課題7 市役所における推進体制の充実**

市内モデル事業所として、働く場における男女共同参画の実現に向けた積極的な取組の推進

## ■評価指標及び目標値

基本理念「未来に向かって進めよう、ともに参画するまち、調布」を実現するため、本計画では4つの基本目標とそれぞれの施策の方向を踏まえ評価指標を設定し、目標達成を目指します。

評価指標	現状値	目標値 (令和8年度)
<b>基本目標1 人権の尊重と多様性を認め合う社会づくり</b>		
家事・子育て・介護などの家庭内での役割は男女がともに担う必要があると思う市民の割合	70.5% (令和2年度)	75.0%
男女共同参画推進センターといったDV（ドメスティック・バイオレンス）に関する相談窓口を知っている市民の割合	39.7% (令和2年度)	50.0%
心身ともに健康だと感じている市民の割合	71.1% (令和2年度)	80.0%
<b>基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの実現と働く場における女性の活躍促進</b>		
今後も調布に住み続けたい理由として、調布のまちの魅力や個性・特色が「子育て環境が良い」と感じている市民の割合	11.6% (令和2年度)	20.0%
労働セミナーや就職面接会など、雇用・就職に向けた取組に対する市民満足度（女性のみ）	63.9% (令和2年度)	70.0%
<b>基本目標3 あらゆる分野・活動における男女共同参画の推進</b>		
学校、家庭、地域それぞれの場において男女平等を感じている市民の割合	令和3年度に 現状値把握 し設定	現状値を把握
ひとり親家庭への生活・経済面の支援の市民満足度	64.6% (令和2年度)	70.0%
<b>基本目標4 市役所における男女共同参画実現に向けた環境づくり</b>		
市の審議会や委員会における女性の割合	33.4% (令和3年4月1日現在)	40.0%
市役所における課長職以上に占める女性職員の割合	15.7% (令和3年4月1日現在)	20.0%

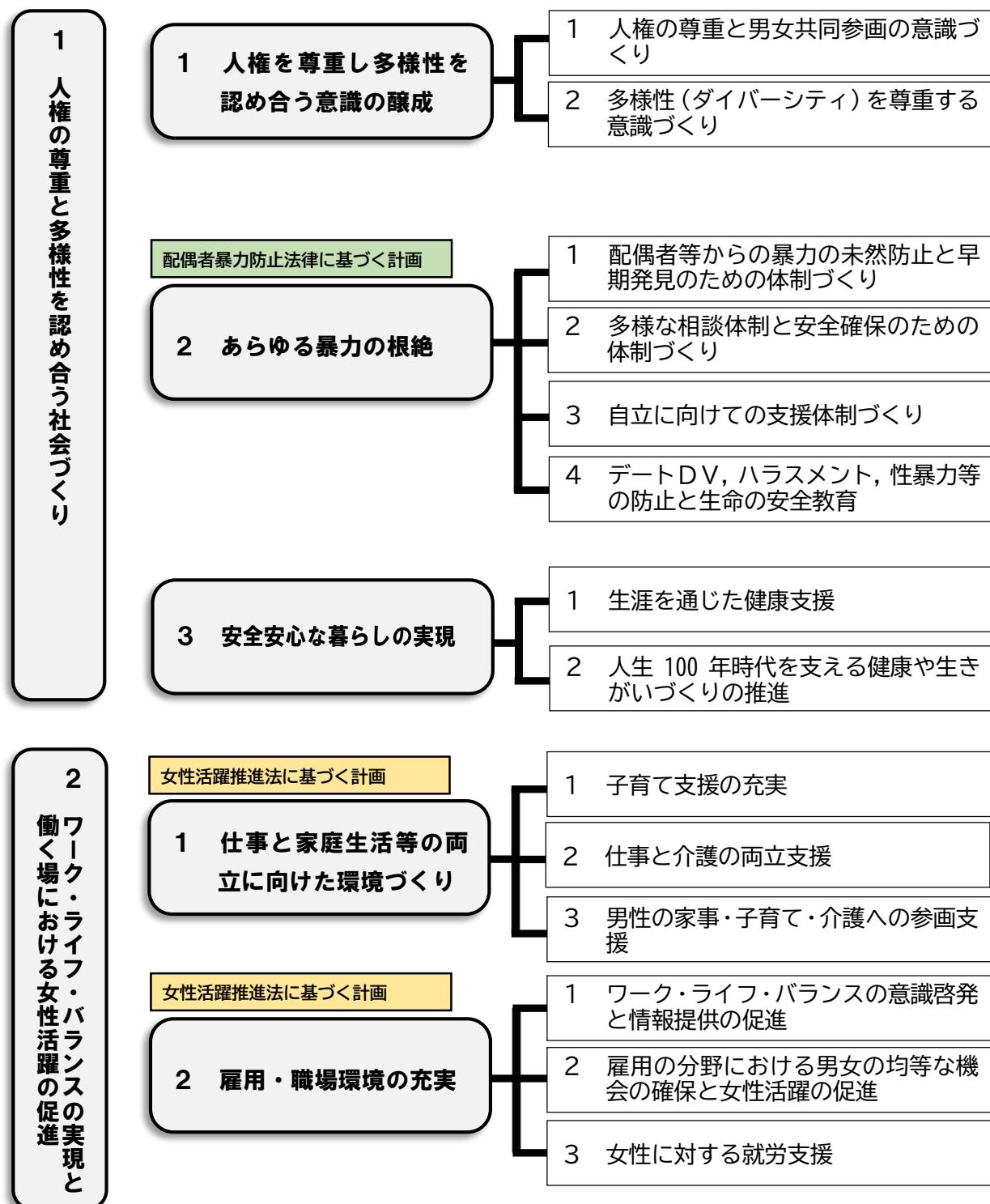


## 7 施策体系

《基本目標》

《施策の方向》

《施策》



《基本目標》

《施策の方向》

《施策》

3 あらゆる分野・活動における男女共同参画の推進

1 教育の場における男女共同参画の推進

1 学校における男女平等教育の推進

2 男女共同参画に関する学習と情報提供

2 地域における男女共同参画の推進

1 家庭や地域活動における男女共同参画の推進

2 防災対策における男女共同参画の推進

3 生活上の困難に対する支援

1 困難を抱える人々に向けた支援

4 市役所における男女共同参画社会実現に向けた環境づくり

1 政策・方針決定過程への女性の参画推進

1 各種審議会への女性の参画推進

2 市役所における取組の推進

1 積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進

2 ワーク・ライフ・バランスの推進

## 8 重点事業

計画期間内に基本理念「未来に向かって進めよう、ともに参画するまち、調布」の実現に着実に進捗させていくために、本計画に掲げている諸施策をより効果的に推進していきます。

本計画では、4つの基本目標と7つの主要課題について、特に計画期間内に重点的に取り組むべき事業を「重点事業」として位置付け、関連する施策を有機的に連動させ、計画総体として組織横断的に推進を図ります。

基本目標1 人権の尊重と多様性を認め合う社会づくり

主要課題	重点事業	評価指標
人権と多様性の尊重	人権教育の理解促進	家事・子育て・介護などの家庭内の役割は男女がともに担う必要があると思う市民の割合
	固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発	
	ライフステージに応じた性と生殖に関する情報の提供や講座の実施	
配偶者等からの暴力（DV）の根絶	配偶者暴力の防止に対する意識の向上	男女共同参画推進センターといったDV（ドメスティック・バイオレンス）に関する相談窓口を知っている市民の割合
	被害者の状況に応じた相談事業の実施と各種専門機関等との連携	

基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの実現と働く場における女性の活躍促進

主要課題	重点事業	評価指標
ワーク・ライフ・バランスの実現	子育て家庭への支援の充実	今後も調布に住み続けたい理由として、調布のまちの魅力や個性・特色が「子育て環境が良い」と感じている市民の割合
	子育てサービスの多様化と充実	
女性の活躍推進	女性の就職、再就職を支援する講座等の実施	労働セミナーや就職面接会など、雇用・就職に向けた取組に対する市民満足度（女性のみ）
	女性の起業・創業への支援	

**基本目標3 あらゆる分野・活動における男女共同参画の推進**

主要課題	重点事業	評価指標
あらゆる分野・活動における男女共同参画の推進	教職員への的確な研修の実施	学校、家庭、地域それぞれの場において男女平等を感じている市民の割合
	家庭における男女共同参画の促進	
	地域コミュニティにおける男女共同参画の促進	
	男女共同参画の意識を持った人材の育成	
生活上の困難に対する支援	女性のための相談事業の充実	ひとり親家庭への生活・経済面の支援の市民満足度
	ひとり親家庭への支援の実施	

**基本目標4 市役所における男女共同参画実現に向けた環境づくり**

主要課題	重点事業	評価指標
市役所における推進体制の充実	市の審議会、各種委員会への女性委員の登用の推進	市の審議会や委員会における女性の割合
	男女がともに働きやすい職場づくり	

## 第2章 計画策定の背景

### 1 男女共同参画を取り巻く世界の動向

#### (1) 男女平等に向けた国際的な機運の高まり

男女共同参画社会の形成に向けた取組は、国際社会における動向と密接な関係があります。国際連合は、昭和 50 年（1975 年）を「国際婦人年」と定めるとともに、昭和 51 年（1976 年）～60 年（1985 年）の 10 年間を「国連婦人の 10 年」としました。また、昭和 54 年度（1979 年度）に行われた第 34 回国連総会では、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」が採択されました。これらの取組は、世界の女性の自立と地位の向上、差別の撤廃に大きな進展をもたらしました。

#### (2) 国際的な男女共同参画の取組の規範

平成 7 年度（1995 年度）に中国の北京で行われた第 4 回世界女性会議（北京会議）では、国際的な男女共同参画の取組の規範となる「北京宣言及び行動綱領」が採択され、女性のエンパワーメントやリプロダクティブ・ヘルス／ライツ、女性に対する暴力の根絶等について言及されました。平成 22 年度（2010 年度）には、女性・女児からのニーズを踏まえ更なる変化を世界全域で加速させるため、女性問題に関する国連の 4 つの機関を統合して「UN Women」が創設されました。

#### (3) ジェンダー平等の実現に向けた取組

北京会議から 20 年後の平成 26 年度（2014 年度）には、「第 59 回国連婦人の地位委員会（北京+20）」が開催され、また、平成 27 年 9 月の国連サミットでは「持続可能な開発目標（SDGs）」が採択されました。「誰一人取り残さない」を基本理念に、持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するため、2030 年までに達成すべき 17 のゴール（目標）と 169 のターゲットが定められています。この目標の 1 つに「ジェンダー平等の実現」が掲げられており、男女間を含むあらゆる格差や不平等を解消することが定められています。

#### (4) ジェンダー・ギャップ指数の状況

各国の男女格差を測る指標の 1 つとして、「ジェンダー・ギャップ指数」が挙げられます。これは、グローバルかつ地域的な経済問題に取り組むために、政治、経済、学術等の各分野における指導者層の交流促進を目的とした独立・非営利団体である世界経済フォーラム（World Economic Forum）が毎年公表しているものであり、経済・教育・保健・政治の 4 つの分野のデータを基にしています。

我が国については、政治分野及び経済分野の値が特に低いことから、世界的に見ても順位が下位となっており、令和 3 年（2021 年）には 156 か国中 120 位（前年は 153 か国中 121 位）となりました。この結果は、先進国の中で最低レベルであり、アジア諸国の中でも見ても、韓国や中国、ASEAN 諸国を下回る順位です。

■ ジェンダー・ギャップ指数（2021）上位国及び主な国の順位

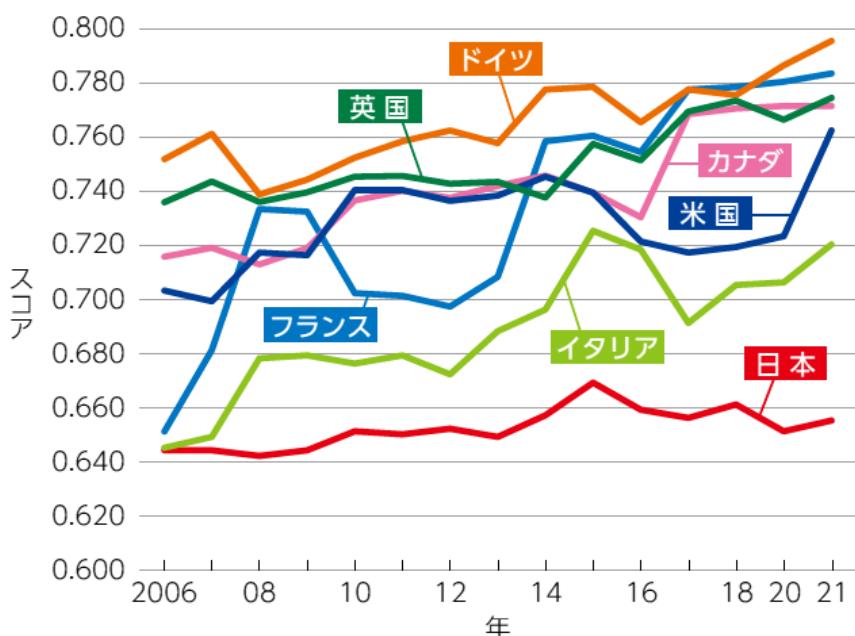
順位	国名	値	順位	国名	値
1	アイスランド	0.892	63	イタリア	0.721
2	フィンランド	0.861	79	タイ	0.710
3	ノルウェー	0.849	81	ロシア	0.708
4	ニュージーランド	0.840	87	ベトナム	0.701
5	スウェーデン	0.823	101	インドネシア	0.688
11	ドイツ	0.796	102	韓国	0.687
16	フランス	0.784	107	中国	0.682
23	英国	0.775	119	アンゴラ	0.657
24	カナダ	0.772	120	日本	0.656
30	米国	0.763	121	シエラレオネ	0.655

■ 各分野における日本の順位とスコア

分野	順位（スコア）	令和元年の順位（スコア）
経済	117位 (0.604)	115位 (0.598)
政治	147位 (0.061)	144位 (0.049)
教育	92位 (0.983)	91位 (0.983)
健康	65位 (0.973)	40位 (0.979)

資料：「The Global Gender Gap Report 2021」（世界経済フォーラム）

■ G 7 各国における比較



資料：広報誌「共同参画」（内閣府）

## 2 近年の男女共同参画を取り巻く国や東京都の動向

### (1) 国の動向

#### ① 女性の活躍を推進するための法整備

○我が国では、平成27年8月に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)に基づき、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図るための施策が展開されており、国や地方公共団体、大企業を中心に行動計画の策定と女性の活躍に関する情報の公開が行われています。

○その中で、国は、同法に基づき「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針」を定めるとともに、「女性活躍加速のための重点方針」を毎年度決定し、施策を各府省の概算要求に反映させる仕組みを設けています。

○さらに、令和元年5月には、一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大(常時雇用する労働者が101～300人の事業主を新たに義務付け)、情報公表の強化、ハラスメント対策の強化等の措置を講ずることを内容とする改正女性活躍推進法が施行されました。

#### ② ワーク・ライフ・バランスの実現と働き方改革に向けた取組

○平成30年5月に、衆議院、参議院及び地方議会の議員の選挙において、男女の候補者数ができる限り均等になるよう目指すことを基本原則とする「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されました。

○さらに、同年6月には長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保などの措置を講ずることを定めた「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が施行されました。

#### ③ 配偶者からの暴力や性犯罪・性暴力の根絶に向けた取組

○令和元年6月に「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」(DV防止法)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」が施行されました。これにより、DV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位置付けられるとともに、保護の対象に被害者の同伴家族が含まれることとなりました。

○性犯罪・性暴力の根絶に向けて、国は令和2年6月に「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を取りまとめました。同方針では、令和2年度から4年度までの3年間を性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として位置付け、被害者支援の充実、加害者対策、生命の安全教育・啓発の強化等の実効性のある取組を速やかに進めることとしました。

#### ④ 第5次男女共同参画社会基本計画の策定

○国は、男女共同参画社会基本法に基づき、平成12年に「男女共同参画基本計画」を閣議決定して以降、4度にわたり計画を改定しました。

○また、令和2年12月には「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会～」(令和2年度～令和7年度)を閣議決定しました。第5次計画の基本的な方針においては、男女共同参画基本計画の“目指すべき社会”として、次の4点を掲げ

ています。

- ・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
- ・男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ・仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ・あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

## ⑤ 持続可能な開発目標（SDGs）とジェンダー平等の実現

- 国際的な動向と連動する取組として、国は、令和12年（2030年）までに国内外でSDGsを達成するための中長期的な国家戦略として、令和元年12月に「SDGs実施指針改定版」を策定しました。
- その中では、8つの優先課題の1番目に「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」が挙げられているほか、ジェンダー平等については、すべての課題への取組において主流化する必要のある分野横断的課題として、取組を推進していくこととされています。

## （2）東京都の動向

### ① 東京都男女平等参画推進総合計画

- 東京都は、すべての都民が性別にかかわりなく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ともに参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、全国に先駆けて平成11年度に「東京都男女平等参画基本条例」を制定するとともに、この条例に基づき、平成28年度には4期目の行動計画に当たる「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定しています。

- この計画は、それまでの「男女平等参画のための東京都行動計画」に女性の活躍推進の視点を追加・充実させた「東京都女性活躍推進計画」と「東京都配偶者暴力対策基本計画」の2つの計画で構成されており、働く場における女性に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進、働き方の見直しや男性の家庭生活への参画促進等を通じたライフ・ワーク・バランスの実現、地域社会とのかかわりを通じた働く場にとどまらない活動機会の拡大、男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組の4点を重点課題として、男女平等参画施策を総合的・計画的に推進することとしています。

- なお、東京都男女平等参画推進総合計画の計画期間が令和3年度までであることから、東京都男女平等参画審議会が公表した令和4年度から8年度までを計画期間とする

「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定に当たっての基本的考え方（中間のまとめ）では、ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進、男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ、配偶者暴力対策の3つが施策の柱に位置付けられています。

## ② 人権尊重と多様な性の理解推進

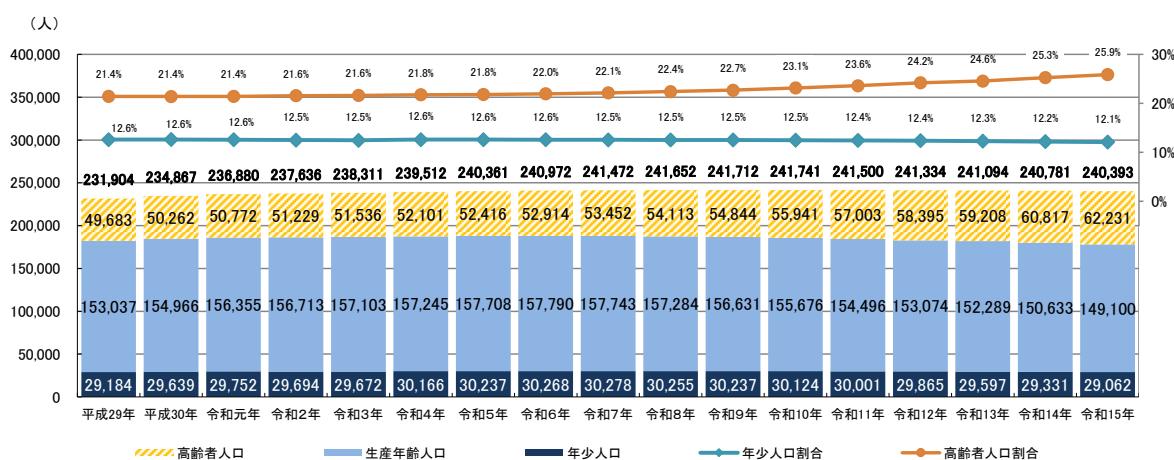
- 平成30年10月に、多様な性の理解の推進や、本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消を図るため、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」が制定されました。
- また、令和元年12月には、同条例に基づく計画として「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定されています。

### 3 調布市の男女共同参画を取り巻く社会環境等の状況

#### (1) 人口等の状況

令和3年10月1日現在の市の総人口は238,311人であり、ゆるやかに増加しています。調布市の将来人口（平成30年3月）の基本推計によると、総人口は今後も増加を続け、令和10年の241,741人をピークに減少に転じることが予測されています。高齢者人口割合は引き続き増加を続け、令和14年に25%に達することが予測されています。

#### ■ 人口推移

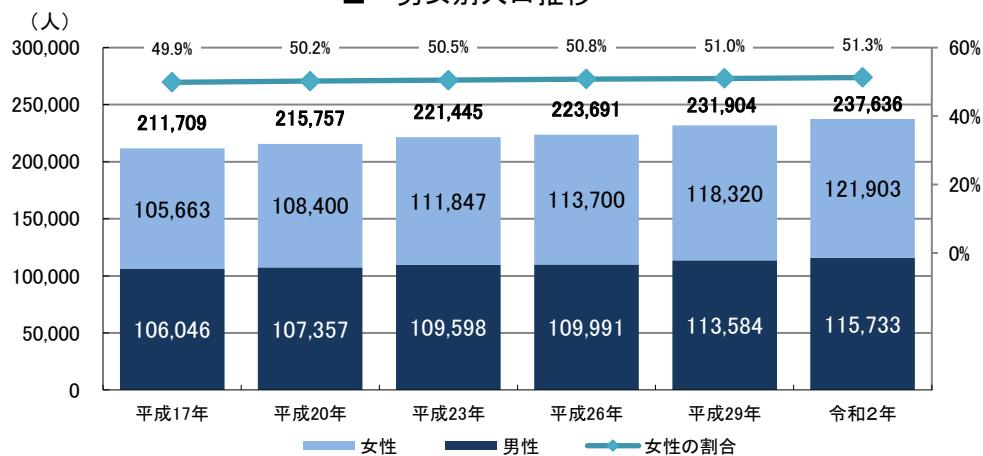


※各年10月1日現在。

※令和3年以前は住民基本台帳人口（外国人含む）。令和4年以降は調布市の将来人口推計（平成30年3月）における基本推計値。

市の人口を男女別にみると、平成20年度以降、女性が男性をやや上回っているものの、ほぼ同じ割合で推移しています。

#### ■ 男女別人口推移

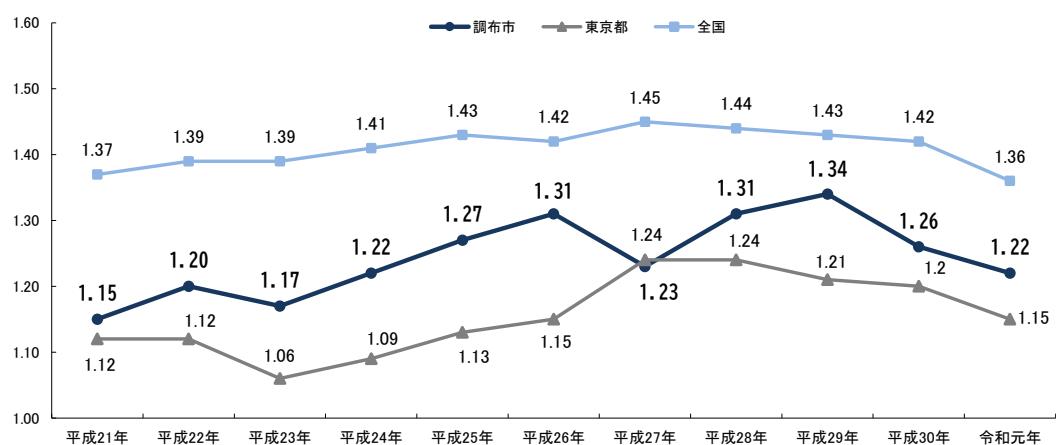


※各年1月1日現在。外国人を含む。

資料：住民基本台帳

市の合計特殊出生率は、平成29年まで増減を繰り返しながらゆるやかな上昇傾向にありました。平成30年以降は全国、東京都と同様に低下が続いているおり、令和元年には1.22となりました。市の合計特殊出生率は平成21年以降、全国平均値を下回っているものの、平成27年を除き東京都平均値を上回っています。全国、東京都、調布市とも、人口を維持するために必要とされる人口置換水準2.07（2021年）を大きく下回る状態が続いています。

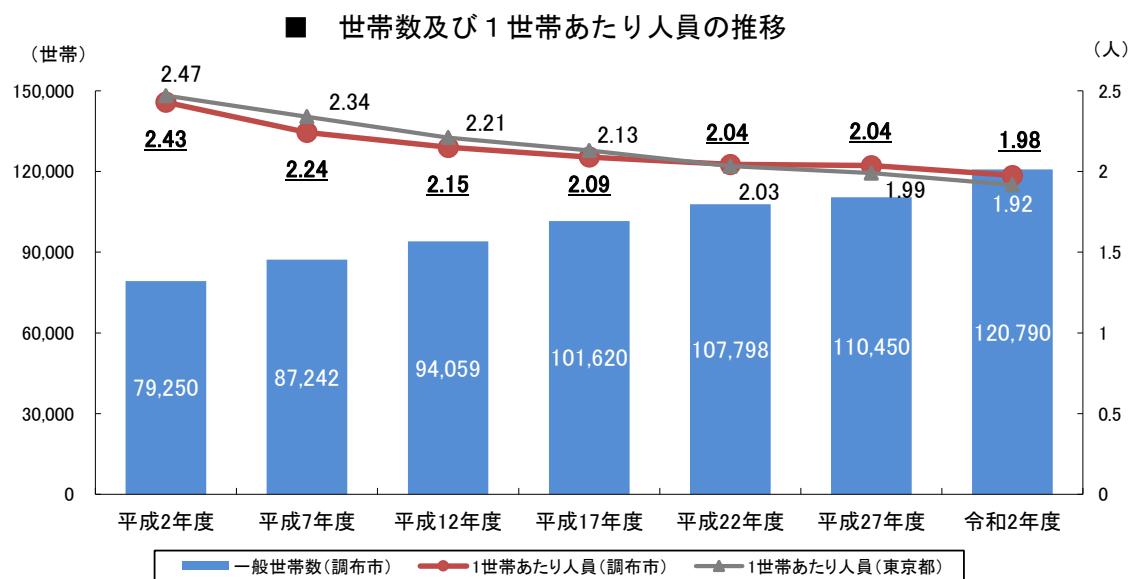
### ■ 合計特殊出生率の推移



資料：東京都福祉保健局資料

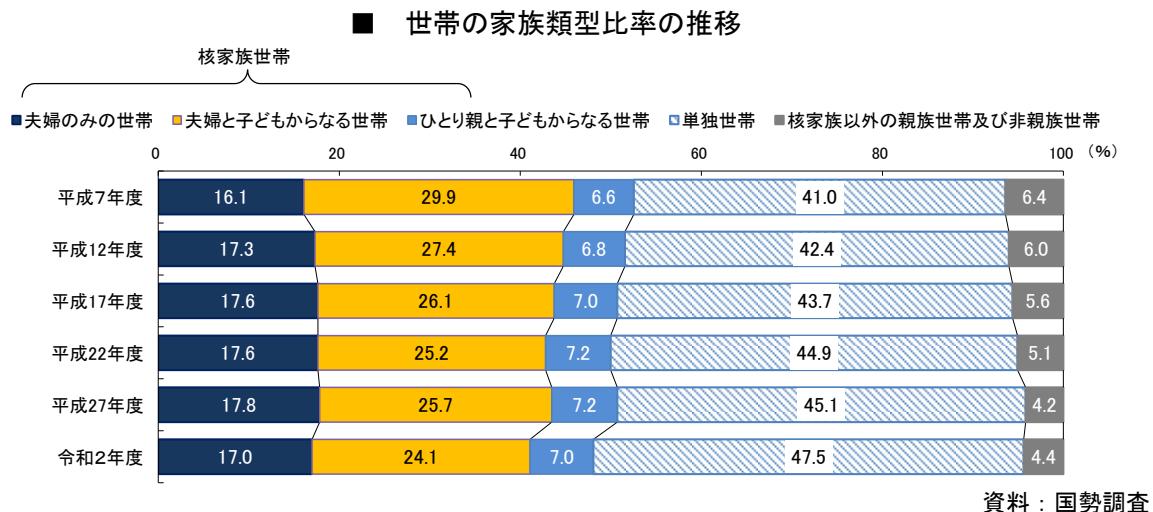
### （2）世帯の状況

調布市における一般世帯数は増加を続けていますが、1世帯当たりの人員は東京都平均と同様に減少傾向にあります。令和2年度の市の1世帯当たりの人員は1.98人であり、多摩地域の各市のうち5番目に小さい数値となっています。

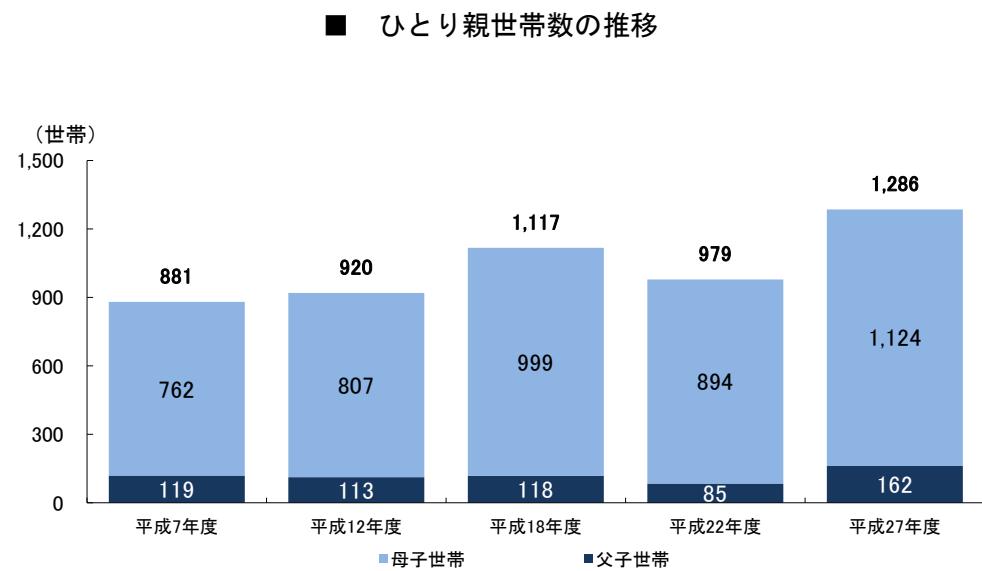


資料：国勢調査

市の世帯の家族類型比率の推移を見ると、単独世帯の割合は平成7年度から増加を続けており、各年度とも4割台を占めて多くなっています。核家族世帯については、平成7年度から令和2年度にかけて減少傾向にあり、令和2年度には全体の5割弱となっています。核家族世帯の内訳を見ると、夫婦と子どもからなる世帯が減少傾向にあります。



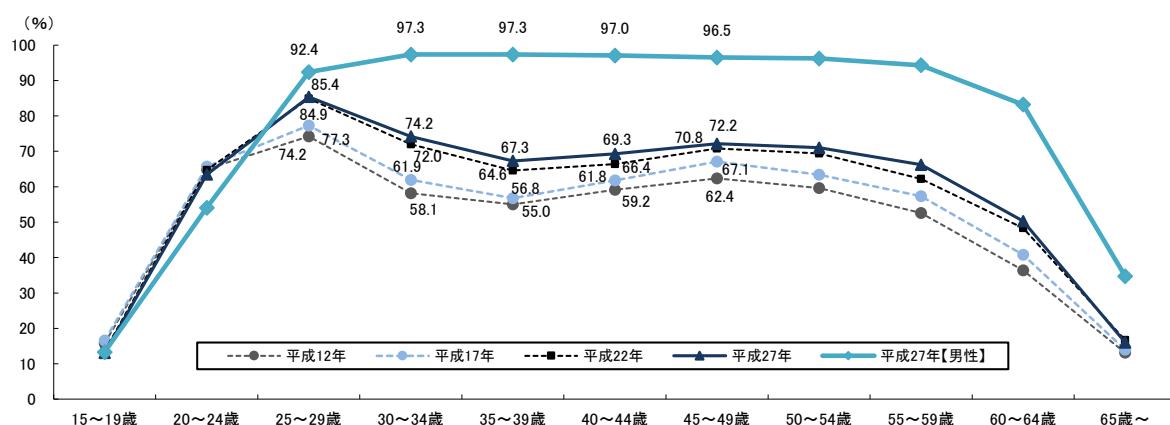
市のひとり親世帯数は増加傾向にあり、平成27年度には1,286世帯となっています。内訳をみると、母子世帯数が全体の8割以上を占めています。



### (3) 就労・雇用環境

市の女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）は、従来35～39歳を中心に比率が低い形が特徴となっており、その背景に30歳前後で結婚や出産のために離職する傾向があるものと考えられてきました。近年、ほとんどの年代で労働力率が上昇しており、M字の状態がほぼ解消されていますが、依然として多くの年代において男性の労働力率を大きく下回る状態となっています。

■ 調布市の女性の年齢階級別労働力率の推移

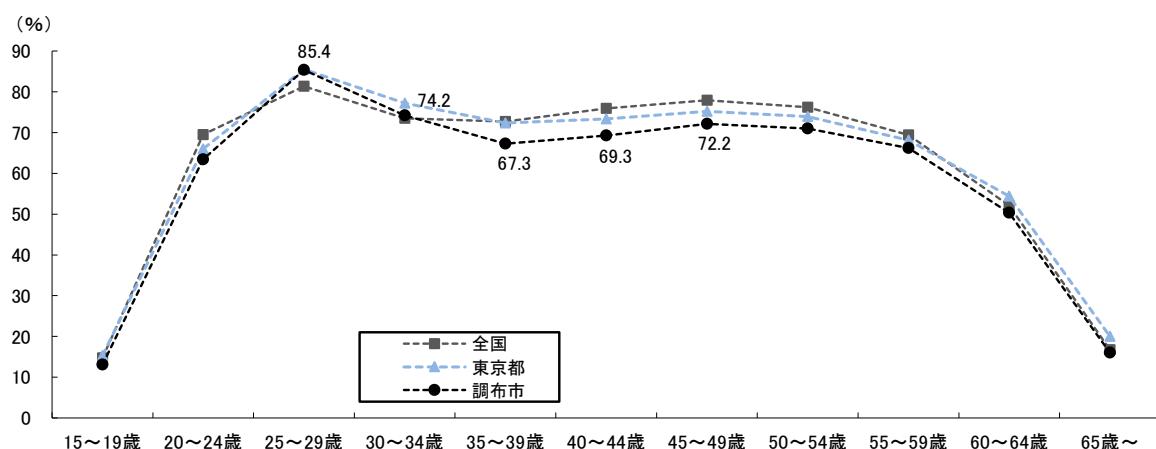


※ 労働力率は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

資料：国勢調査

女性の年齢階級別労働力率（M字カーブ）は、全国、東京都、調布市のいずれについてもほぼ解消されています。市の女性の年齢階級別労働力率は、25～34歳で全国を上回っている一方、各年代とも東京都の値を下回っています。

■ 全国、東京都、調布市の女性の年齢階級別労働力率

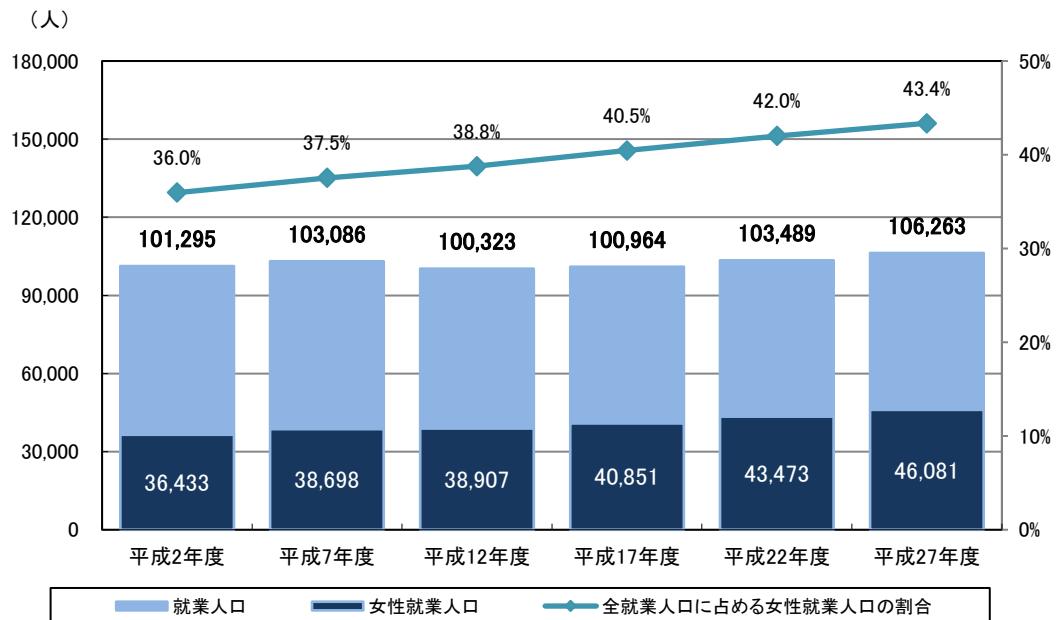


※ 労働力率は15歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合

資料：国勢調査（平成27年度）

市の就業人口は平成 17 年度以降増加を続けており、女性については平成 2 年度から一貫して増加しています。全就業人口に占める女性就業人口の割合も増加が続いており、平成 17 年度以降は 4 割強となっています。

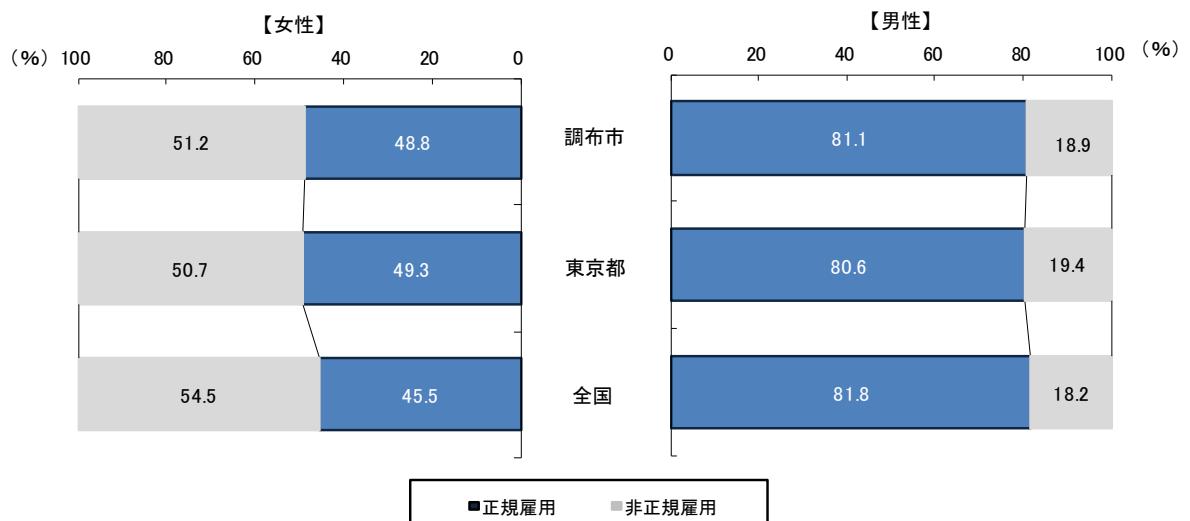
### ■ 女性就業人口の推移



資料：国勢調査

企業・事業所で雇用されている就業者の雇用形態をみると、男性の正規雇用率は全国・東京都・調布市とも 8 割強となっています。一方、女性の正規雇用率は全国・東京都・調布市とも 5 割弱となっており、男性に比べて女性の正規雇用率が低いことが分かります。

### ■ 全国、東京都、調布市の就業者の男女別雇用形態

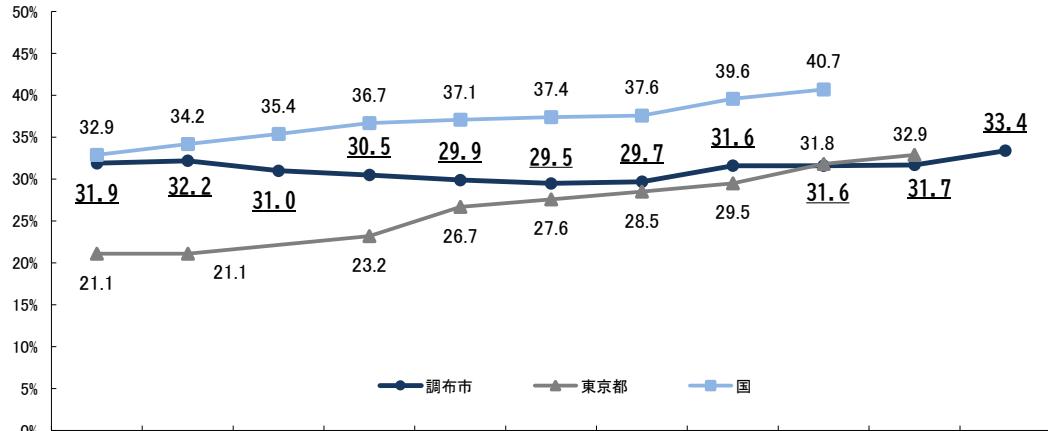


資料：国勢調査（平成 27 年度）

#### (4) 政策・方針決定過程への女性の参画の状況

市の審議会等委員の女性比率は近年横ばい状態で推移してきましたが、令和2年度から3年度にかけて上昇し、令和3年4月1日時点では33.4%となっています。国、東京都の審議会等委員の女性比率は上昇傾向にあり、引き続き、参画率向上の取組が必要です。

##### ■ 全国、東京都、調布市の審議会等委員の女性委員比率の推移



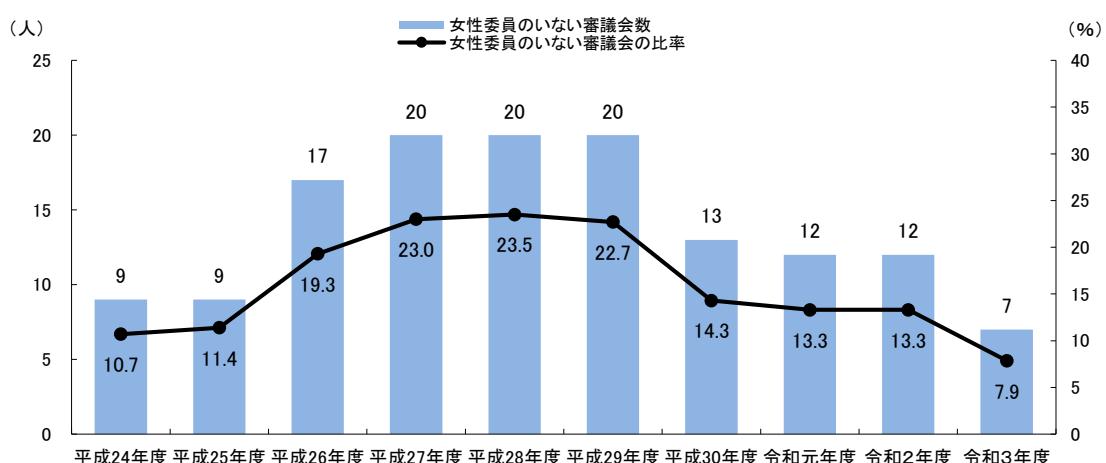
※ 各年度4月1日時点の比率。ただし、国は各年度9月30日時点の比率。

※ 東京都は目標を設定している審議会等の女性委員比率。

資料：「国の審議会等における女性委員の参画状況調査」「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」(内閣府), 調布市資料

市の審議会等のうち、女性委員のいない審議会等の数は、平成27年度から29年度にかけて全体の2割強に当たる20となっていましたが、それ以降は減少傾向に転じています。令和3年度は7となっており、審議会全体の1割を下回っています。

##### ■ 女性委員のいない調布市の審議会等の状況

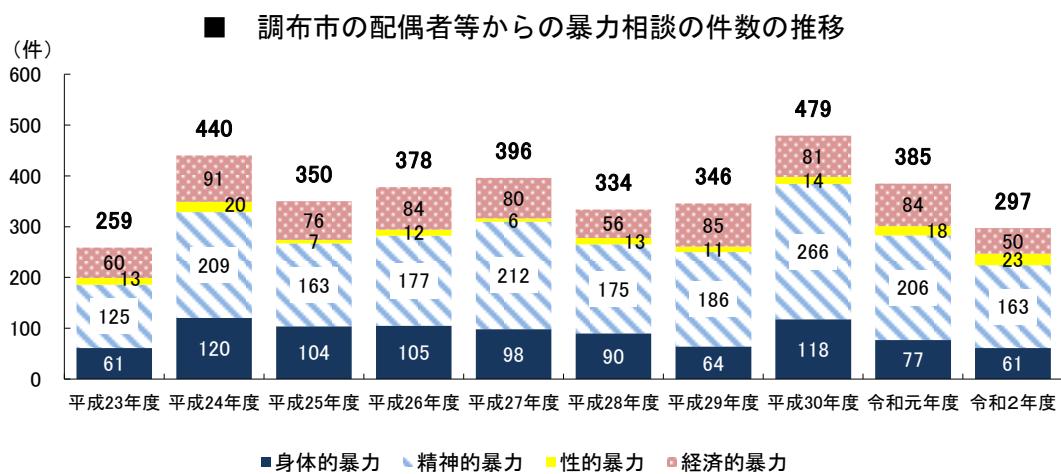


※ 各年度4月1日時点。

資料：調布市資料

## (5) 配偶者等からの暴力の状況

市の相談窓口に寄せられる配偶者等からの暴力に関する相談件数は、年度により増減を繰り返していますが、近年は平成30年度をピークに減少が続いています。内訳をみると、各年度とも精神的暴力が半数前後を占めて多くなっており、身体的暴力と経済的暴力が続きます。DVは新型コロナウイルス感染拡大により深刻化しており、相談件数は、全国的には過去最多の件数となっています。



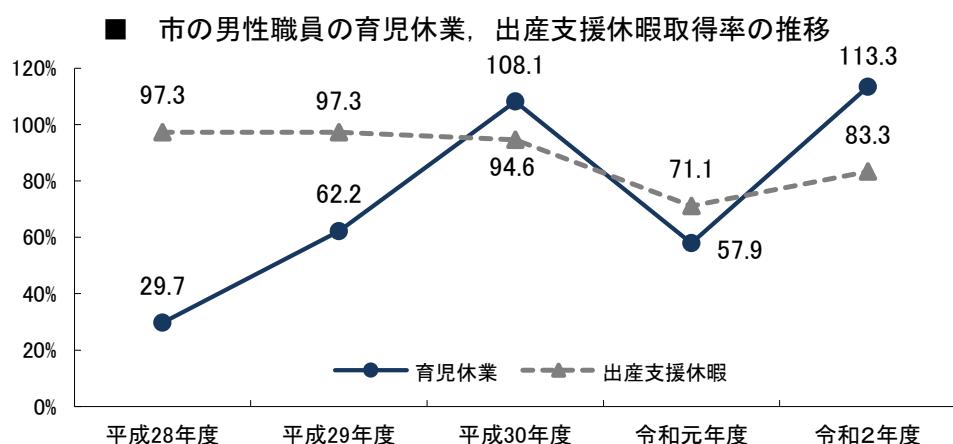
※ 市民相談課（家庭相談）、子ども家庭課（母子・婦人相談）及び男女共同参画推進課が受けた相談のうち、暴力に関する相談の件数。

※ 複数の形態の暴力相談の場合はそれぞれで計上しているため、件数の合計は被害者数とは一致しない。

資料：調布市資料

## (6) 市の男性職員の育児休業、出産支援休暇取得率

市の男性職員の育児休業、出産支援休暇取得率をみると、育児休業については年度により増減があるものの、平成28年度の29.7%が令和2年度には113.3%まで上昇しています。出産支援休暇は、取得率が低下傾向にあるものの、各年度とも7割以上となっています。



※ 男性の育児休業は、休業期間を分割して取得できるため、1人の職員が複数回取得することがある。育児休業取得率は「取得回数／対象人数」で算出しており、年度によっては100%を超えることもある。

資料：調布市資料

## 4 調布市におけるこれまでの取組

### (1) 調布市男女共同参画推進プランの策定（平成9年度～平成17年度）

○市は、女性の地位向上に大きな進展をもたらした「国際婦人年」、「国連婦人の10年」を契機とした世界各国における女性問題解決に向けた取組、女子差別撤廃条約の批准や政府の「国内行動計画」（昭和51年度）、男女雇用機会均等法の改正、育児休業法の制定等を背景として、女性問題の視点から女性を取り巻く諸問題への対策を総合的に推進するため、昭和62年度に「調布市婦人行動計画」を策定し、市政のさまざまな分野で女性関係施策の展開を図りました。

○しかし、社会に固定的な性別役割分担意識が根強く見られること、地域社会や家庭・労働の場で男女の性による差別・偏見が存在していること、女性をめぐる社会経済環境の変化に伴う新たな課題が生じていることなどから、女性問題を単に女性だけのものとしてではなく、男性の問題として捉えることの重要性が認識されるようになりました。

○このため、平成6年度に市民参加による調布市新女性プラン策定懇話会から提言を受け、平成8年度に「調布市男女共同参画推進プラン」を策定し、こうした女性問題の解決を効果的、計画的に推進することとしました。

### (2) 調布市男女共同参画推進プラン（改定版）の策定（平成15年度～平成18年度）

○調布市男女共同参画推進プランでは、「男女の自立と尊厳を目指して一男女平等と共同参画の実現を一」を基本理念に、「生涯にわたる男女平等と共同参画の意識づくり」、「あらゆる分野での男女平等と共同参画に向けて」、「安定した家庭生活と福祉の向上」の3つを目標として、施策を展開してきました。

○しかし、依然として固定的な性別役割分担意識が残っていること、家庭内における女性に対する暴力といった新たな課題が顕在化してきたこと、平成13年度の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施行、急速に進む少子・高齢化などの状況から、男女がともに社会・経済活動を担う環境の構築が求められていました。

○このため、平成14年度に「調布市男女共同参画推進プラン（改定版）」を策定し、これまでの取組を継承しつつ、社会環境の変化から生じた新たな課題等に計画的に取り組むこととしました。

### (3) 調布市男女共同参画推進プラン（第3次）の策定（平成19年度～平成23年度）

○調布市男女共同参画推進プラン（改定版）では、人権尊重と男女平等、エンパワーメントを基本的視点として「調布市の男女共同参画社会の実現に向けて」を基本理念に設定し、「男女共同参画社会の基盤づくり」、「人権の尊重と健康・福祉の増進」、「あらゆる分野での男女共同参画の推進」の3つを基本目標に位置付け、施策を展開しました。

○また、平成16年度には、調布市の男女共同参画推進の拠点として調布市男女共同参画推進センターを設置するとともに、相談機能の充実を図りました。

○同プランの計画期間の終了が迫る中、平成16年度の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に伴う配偶者暴力の範囲の拡大や、国の「男女共同参画

基本計画（第2次）」の策定等を踏まえ、市民参加による「調布市男女共同参画の推進に関する検討会」等における検討を経て、平成18年度に「調布市男女共同参画推進プラン（第3次）」を策定し、男女共同参画社会の実現に向け、取組の充実を図りました。

#### （4）調布市男女共同参画推進プラン（第4次）の策定（平成24年度～令和3年度）

- 第3次プランでは、「ともに認め合い、ともに参画するまち、調布」を基本理念として男女の人権尊重や制度・慣行への配慮など5つの基本的視点を設定するとともに、「男女共同参画社会の基盤づくり」、「男女の人権の尊重と擁護」、「あらゆる分野における男女共同参画の推進」の3つを基本目標に位置付け、施策を展開しました。
- 第3次プラン策定後、我が国では「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」の策定、男女雇用機会均等法や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などにより、女性の権利や活躍の場の拡大が進みました。
- また、配偶者からの暴力防止に関しては、計画策定が市の努力義務とされたことから、平成22年度に「調布市配偶者暴力防止及び被害者支援基本計画」を策定し、配偶者暴力の防止に取り組みました。
- こうした経緯を踏まえ、市民参加による「調布市男女共同参画の推進に関する検討会」等における検討を経て、平成23年度に「調布市男女共同参画推進プラン（第4次）」を策定し、ワーク・ライフ・バランスの推進や配偶者からの暴力の根絶といった課題に計画的に取り組むこととしました。

#### （5）調布市男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版の策定（平成29年度～令和3年度）

- 第4次プランでは、「未来に向かって進めよう、ともに参画するまち、調布」を基本理念として、「人権の尊重と擁護」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「男女共同参画参画社会への推進体制づくり」、「モデル事業所づくり」の4つを基本目標に位置付け、施策を展開しました。
- 第4次プラン策定後、平成25年度に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が改正され、また、平成27年度には女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が施行されるなど、社会全体として女性の意思決定への参画、ワーク・ライフ・バランスの必要性が更に高まりました。
- 加えて、東日本大震災や熊本地震での経験を踏まえ、災害時における男女共同参画推進センターの役割について調布市男女共同参画推進センター運営委員会から提言が提出されるなど、社会環境の変化を受けた新たな課題への対応が必要となりました。
- このため、市は、第4次プランの理念を継承しつつ、内容を一部改訂する形で平成28年度に「調布市男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版」を策定し、こうした新たな課題に取り組むこととしました。また、「調布市配偶者暴力防止及び被害者支援基本計画」をプランの体系内に位置付けることにより、男女共同参画社会の実現と配偶者暴力の防止について、連携して計画的に取組を推進することとしました。

## 5 意識調査の結果

### (1) 調査の概要

「調布市男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版」が令和3年度末で終了することから、新たな計画を策定するに当たり、市の現状や問題点の把握・課題整理の基礎資料とする目的として、令和2年11月に「調布市男女共同参画に関する意識調査」を実施しました。調査内容及びその結果の概要は、以下のとおりです。

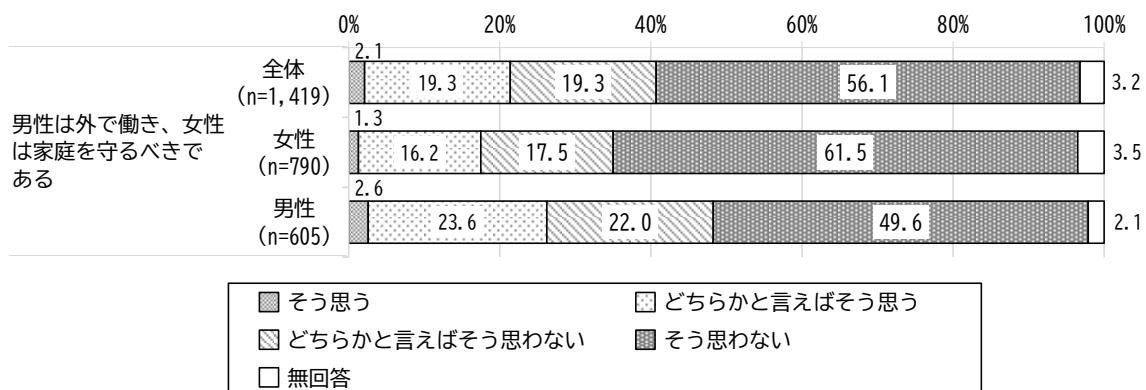
#### ■ 調査の概要

	市民意識調査	事業所意識調査
(1) 調査地域	調布市全域	
(2) 調査対象	調布市在住の18歳以上の男女	調布市内に事業所のある企業
(3) 標本数	3,000サンプル	52サンプル
(4) 標本抽出	住民基本台帳より無作為抽出	市内事業所より抽出
(5) 調査方法	郵送配布・回収（回答協力はがき1回）	郵送配布・回収
(6) 調査期間	令和2年11月13日（金）～11月30日（月）	

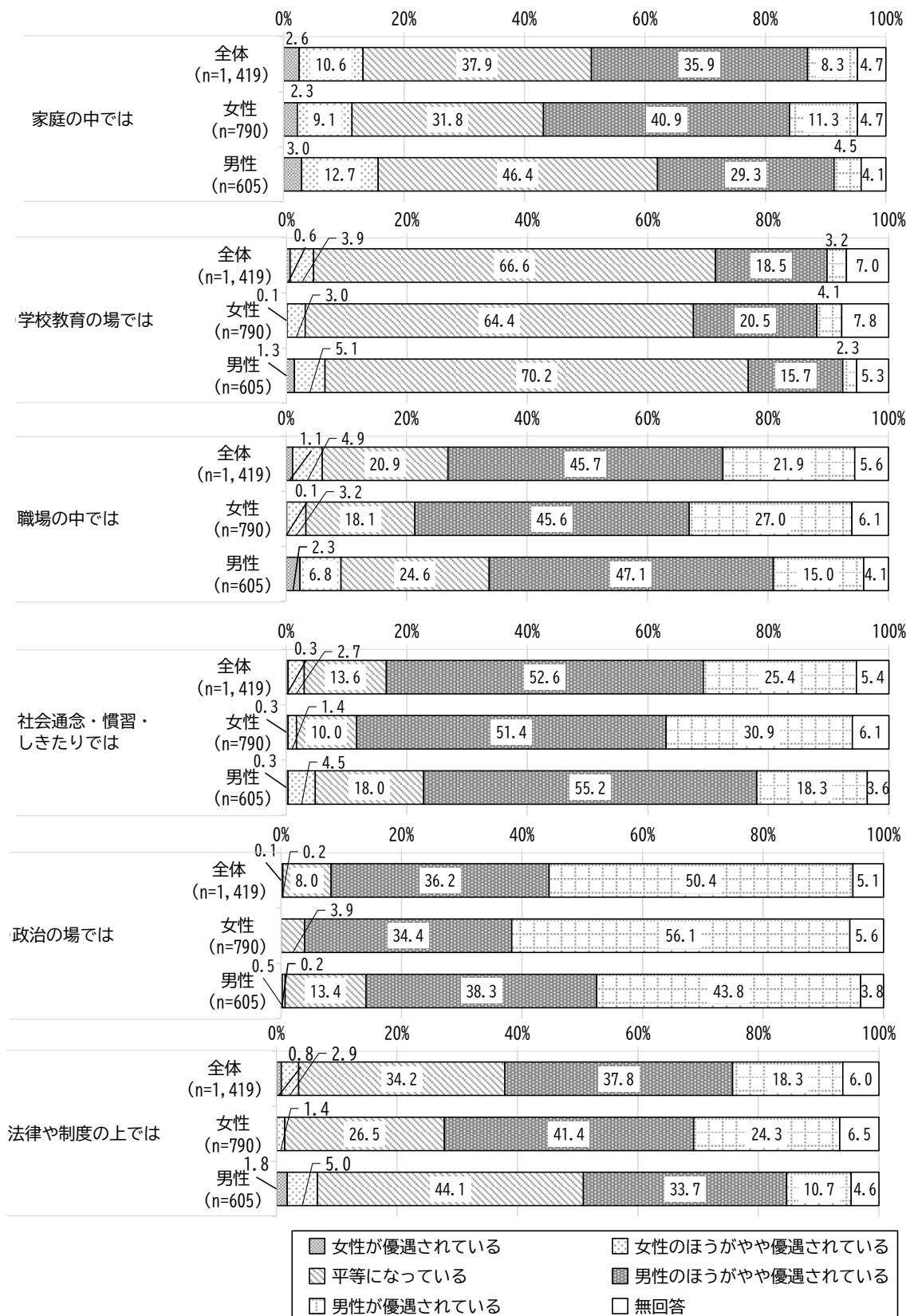
### (2) 調査結果の概要

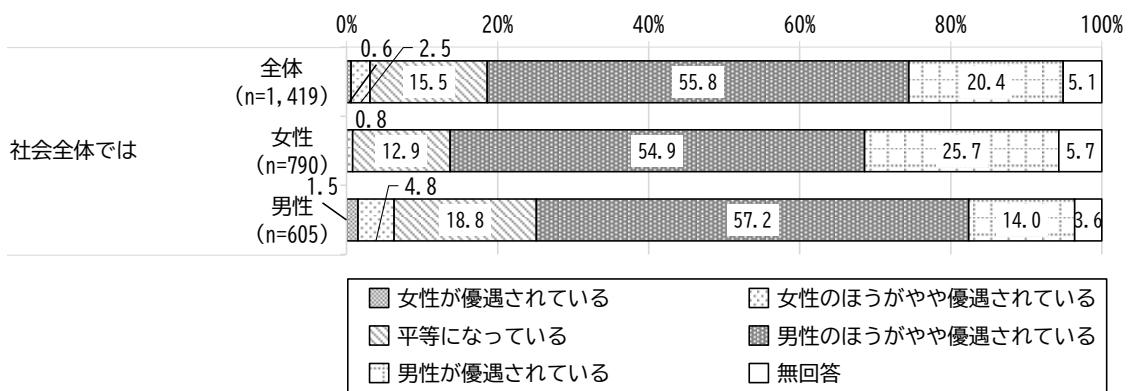
#### ① 男女共同参画に関する意識等《市民意識調査》

「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という固定的な性別役割分担の考え方について、回答者全体の6割弱が「そう思わない」と回答しており、特に女性は6割強となっています。



男女の地位に関して、学校教育の場では全体の3人に2人が平等と考えています。しかし、他の分野ではいずれも男性優遇という意識が強く、社会通念・慣習・しきたり、政治の場では男性優遇が8割弱を占めています。社会全体としても男性優遇が8割弱であり、こうした傾向は平成22年度調査時と同様です。

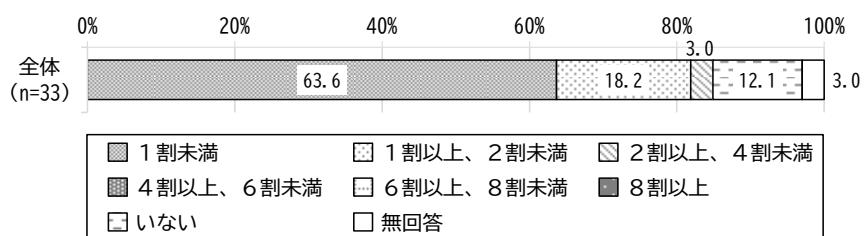




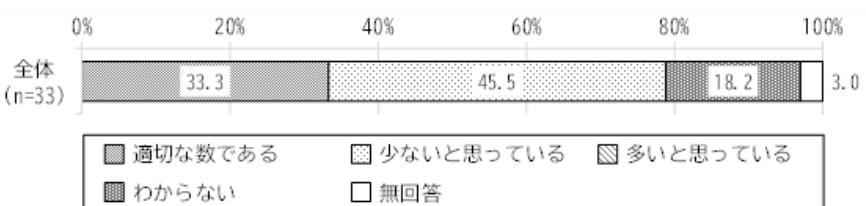
## ② 女性参画・女性活躍推進《事業所意識調査》

市内事業所における女性管理職の割合については、1割未満という回答が6割強を占めています。事業所における現在の女性管理職数が少ないと考えているのは5割弱となっており、女性管理職数が少ない要因として、必要な経験や判断力を有する女性がいないことを挙げる事業所が3割強となっています。

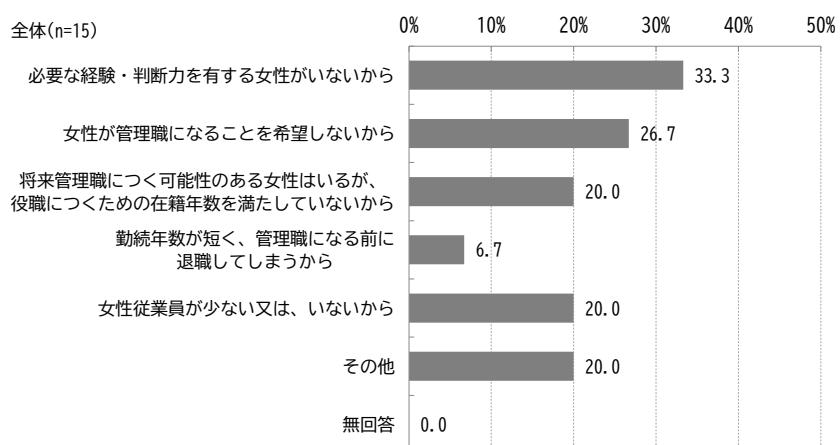
《市内事業所における女性管理職の割合》



《市内事業所の自社における女性管理職数に対する認識》



《女性管理職が少ない要因》

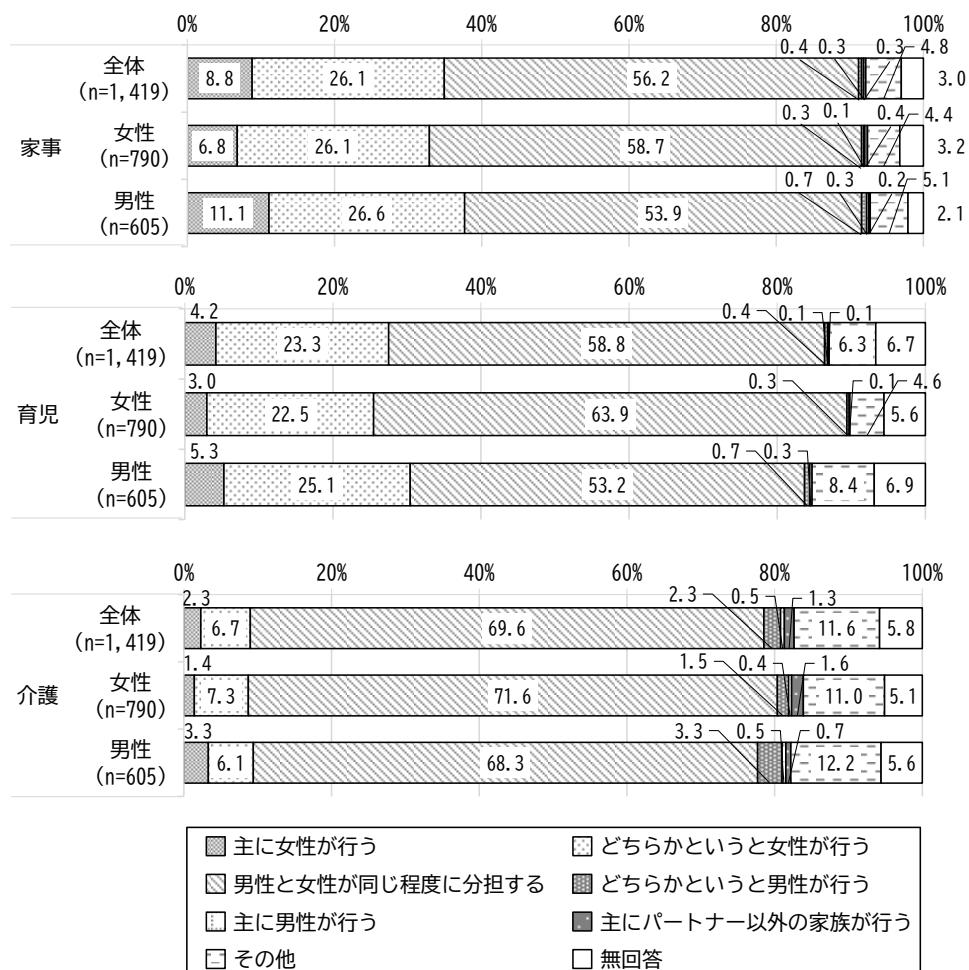


### ③ 家庭における家事・育児・介護《市民意識調査》

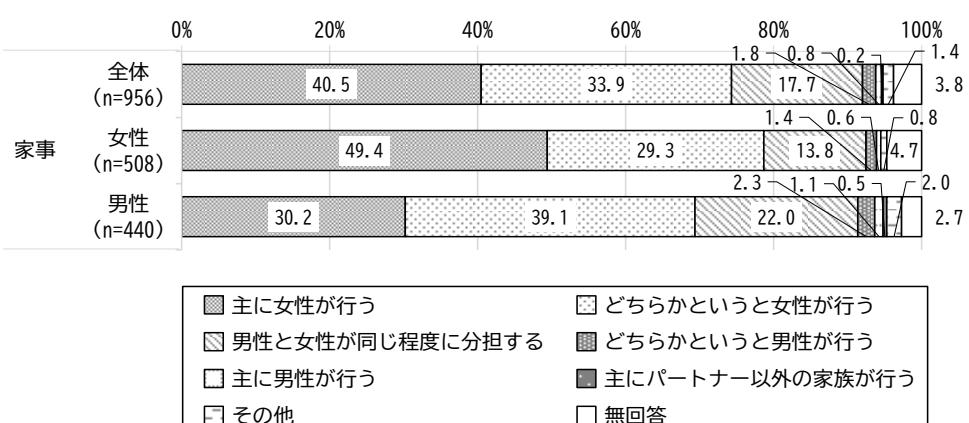
家庭における家事・育児の理想の状態について、回答者の性別を問わず、女性と男性で同じ程度に分担するという回答が多くなっていますが、実際には主に女性が家事・育児の多くを担っています。

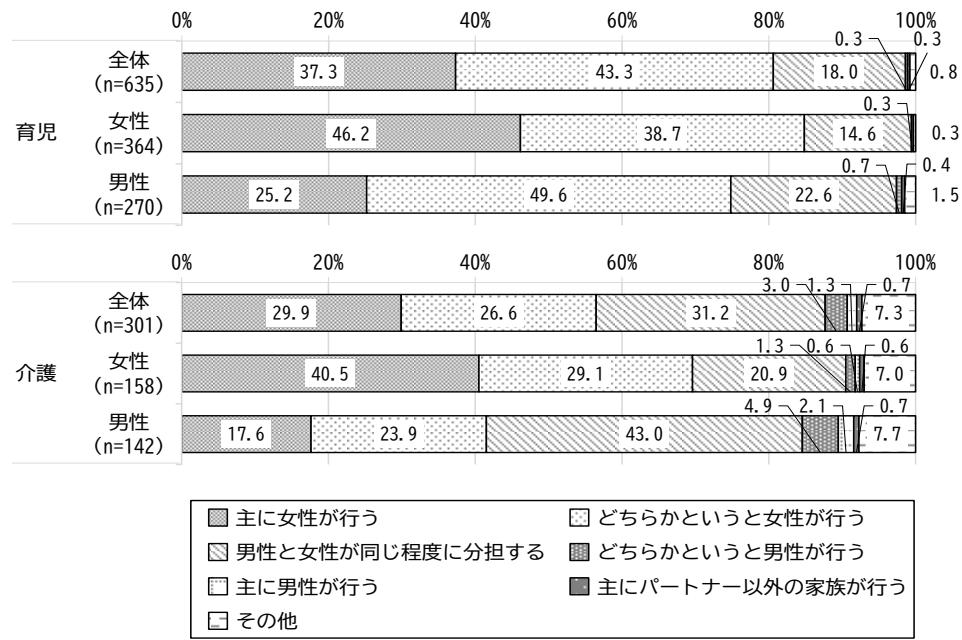
介護についても、理想の状態は、回答者の性別を問わず女性と男性で同じ程度に分担するという回答が多くなっていますが、実際には女性回答者の4割が介護を主に女性が担っていると考えているのに対して、男性回答者の4割強は女性と男性が同程度に分担していると考えており、男女で意識に違いがあることが分かります。

#### 《理想》



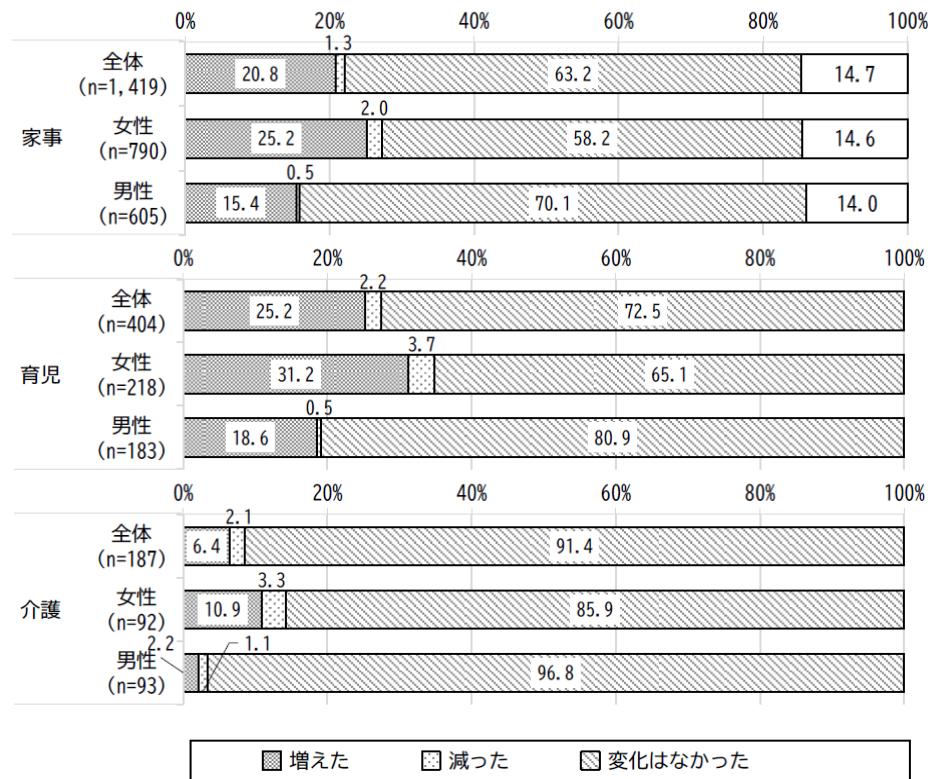
#### 《実際》





### 《新型コロナウイルス感染拡大による変化》

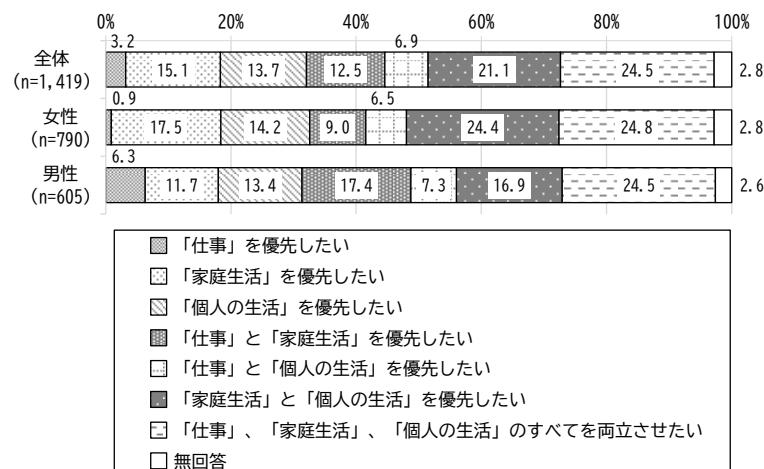
新型コロナウイルス感染拡大の前後で家事・育児・介護に要する時間が変化しているという回答が全体で6割以上を占めている一方、女性では2～3割が増えたと回答しており、未就学の子どもがいる世帯を中心に女性が携わる時間が大幅に増加したという回答もあります。



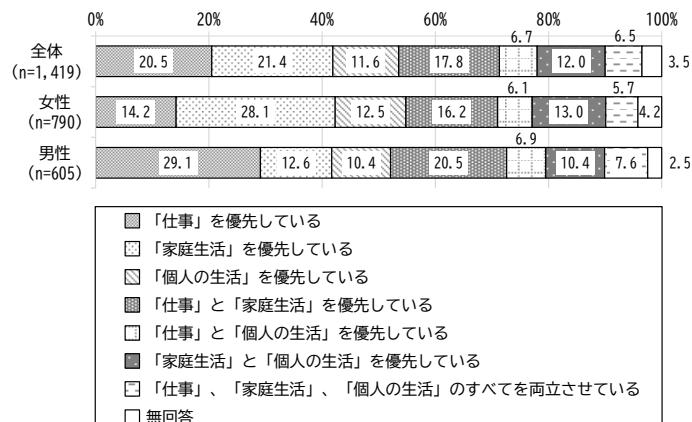
#### ④ ワーク・ライフ・バランス 《市民意識調査・事業者意識調査》

「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の希望と現実について、希望としては、女性・男性ともにすべてを両立させたいという意識が強い一方、現実には女性は家庭生活のみを、男性は仕事のみを優先させている割合が高くなっています。なお、平成 22 年度調査と比較すると、仕事を優先しているという男性の回答は大幅に減少しています（令和 2 年度調査 29.1%，平成 22 年度調査 53.5%）。

《希望》



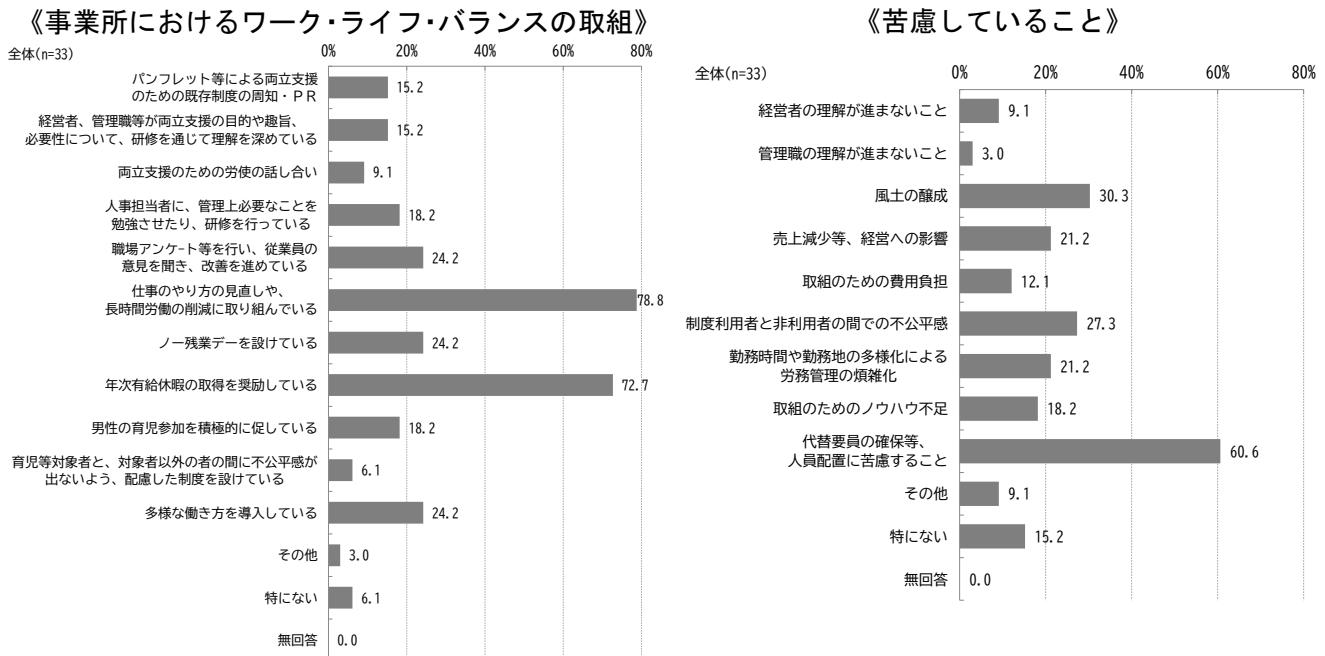
《現実》



《平成 22 年度調査との比較》

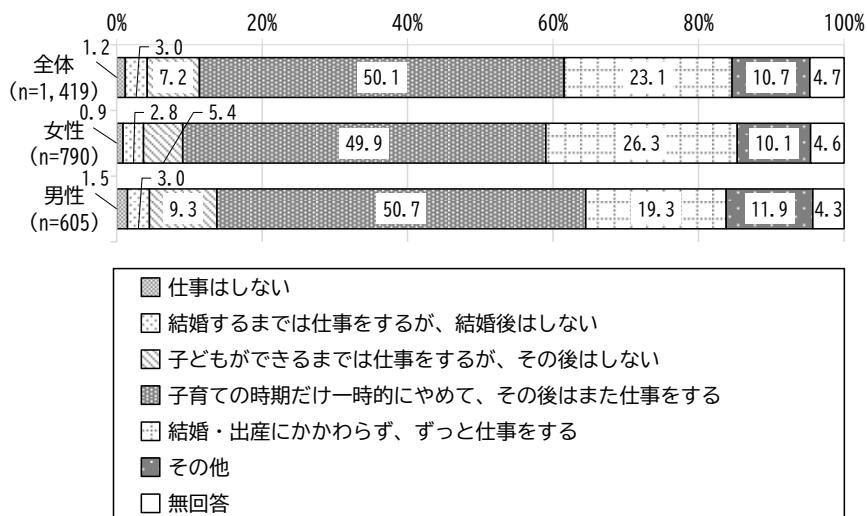
		回答者 総数(n)	「仕事」 を優先 して いる	「家庭 生 活」 を優 先 し て い る	「個 人 の 生 活」 を優 先 し て い る	「優 先 し て い る」 と 「家 庭 生 活」 を 優 先 し て い る	「優 先 し て い る」 と 「個 人 の 生 活」 を 優 先 し て い る	「活 動」 を 優 先 し て い る」 と 「個 人 の 生 活」 を 優 先 し て い る	「両 立 さ せ て い る」 と 「個 人 の 生 活」 を 優 先 し て い る	わ か ら な い	無 回 答	
令和 2 年度	全体	1419	20.5	21.4	11.6	17.8	6.7	12.0	6.5	-	3.5	
	女性	790	14.2	28.1	12.5	16.2	6.1	13.0	5.7	-	4.2	
	男性	605	29.1	12.6	10.4	20.5	6.9	10.4	7.6	-	2.5	
平成 22 年度	全体	1080	41.0	11.1	2.3	18.7	3.1	2.8	2.7	5.2	13.1	
	女性	610	32.3	17.0	2.8	20.2	2.8	3.8	2.3	5.7	13.1	
	男性	441	53.5	2.9	1.6	17.0	3.6	1.4	3.2	4.3	12.5	

事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組として、仕事の仕方の見直しや長時間労働の削減、年次有給休暇の取得奨励に取り組む事業所が7割台となっています。また、ワーク・ライフ・バランスを推進するうえで、代替職員の確保等の人員配置に苦慮している事業所が6割強を占めています。



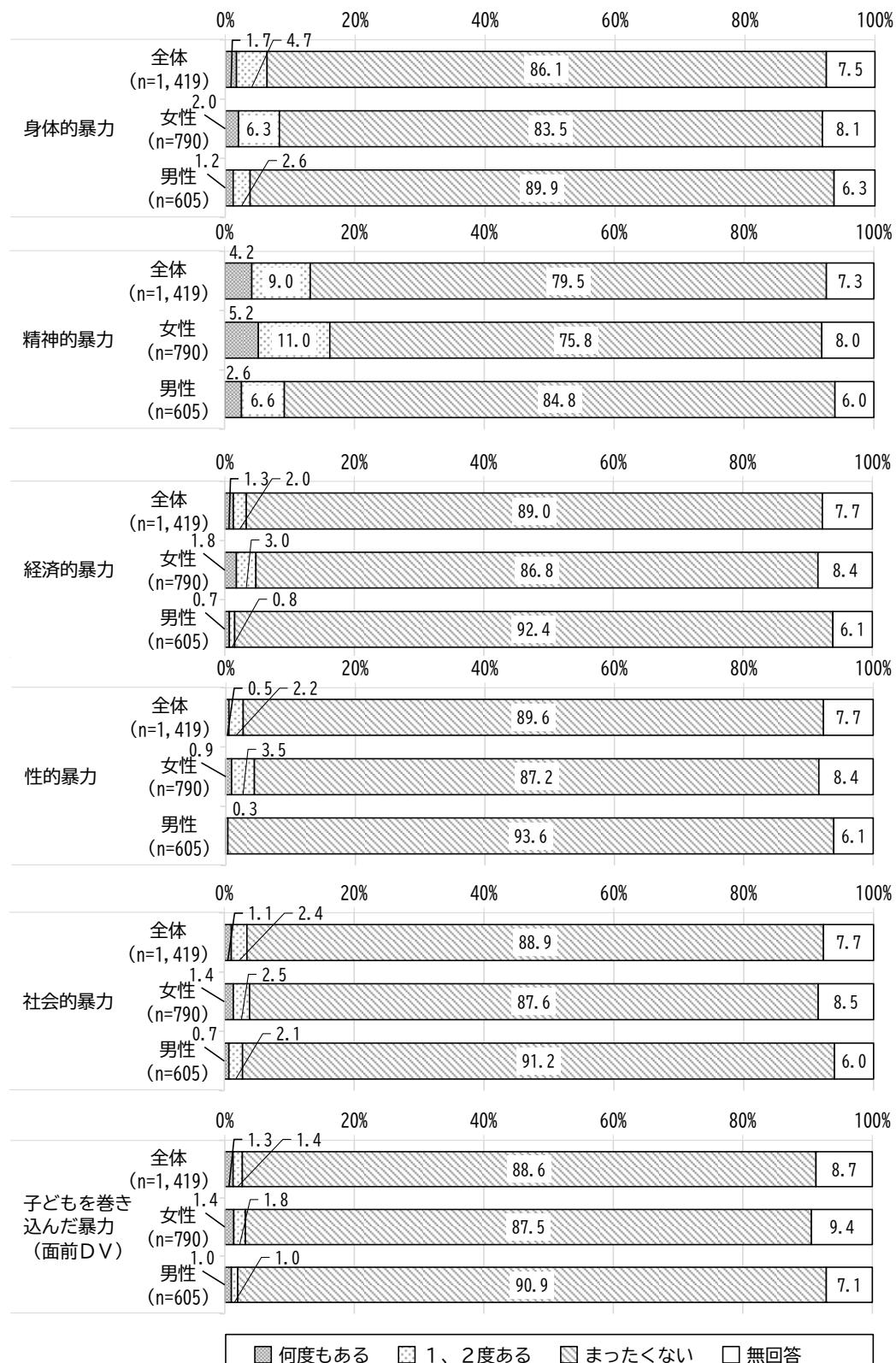
## ⑤ 女性の就労《市民意識調査》

女性の望ましい働き方として、中断再就職型（子育ての時期だけ一時的にやめて、その後はまた仕事をする）が男女とも5割で多くなっており、就労継続型（結婚・出産にかかわらず、ずっと仕事をする）が続いている。



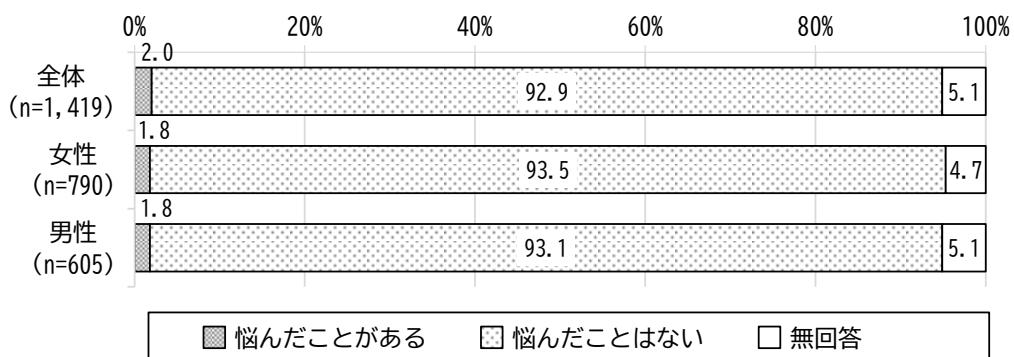
## ⑥ DV（配偶者等からの暴力）《市民意識調査》

身体的暴力、精神的暴力を受けたことがある（「何度もある」、「1、2度ある」の合計）と回答した人が全体の1割前後となっています。新型コロナウイルス感染拡大後において、市の調査では件数に変化は見られませんが、コロナ禍によりDVの増加・深刻化が顕在化しています。



## ⑦ 性の多様性《市民意識調査・事業者調査》

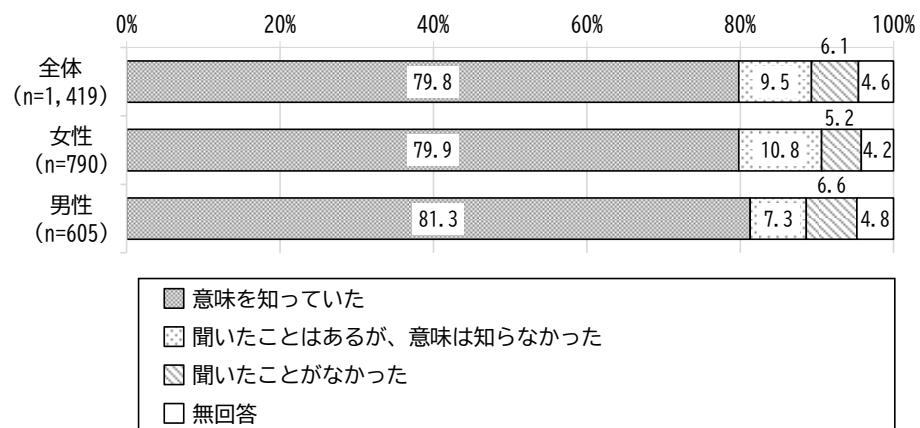
性について悩んだことがあるという人の割合が 2.0% となっています。年代別にみると、男女とも 20~39 歳の合計が 10% 前後となっており、他の年代の割合を上回っています。



		回答者 総数(n)	と悩がん あるこ	と悩はん ないこ	無 回答
性別	全般	1419	2.0	92.9	5.1
性別	女性	790	1.8	93.5	4.7
	男性	605	1.8	93.1	5.1
	女性、男性以外	5	80.0	20.0	0.0
年代別	18~19歳	20	5.0	95.0	0.0
	20~29歳	128	7.8	92.2	0.0
	30~39歳	180	4.4	93.3	2.2
	40~49歳	271	1.1	95.9	3.0
	50~59歳	256	1.2	97.7	1.2
	60~69歳	215	0.0	95.3	4.7
	70~79歳	222	1.4	91.0	7.7
	80歳以上	121	0.8	76.9	22.3
性・年代別	女性	18~19歳	10	10.0	90.0
		20~29歳	75	6.7	93.3
		30~39歳	97	4.1	93.8
		40~49歳	159	0.6	98.1
		50~59歳	147	1.4	98.6
		60~69歳	121	0.0	95.9
		70~79歳	112	0.0	87.5
		80歳以上	68	1.5	77.9
	男性	18~19歳	10	0.0	100.0
		20~29歳	49	6.1	93.9
		30~39歳	82	3.7	93.9
		40~49歳	110	0.9	93.6
		50~59歳	109	0.9	96.3
		60~69歳	92	0.0	94.6
		70~79歳	107	2.8	94.4
		80歳以上	46	0.0	73.9

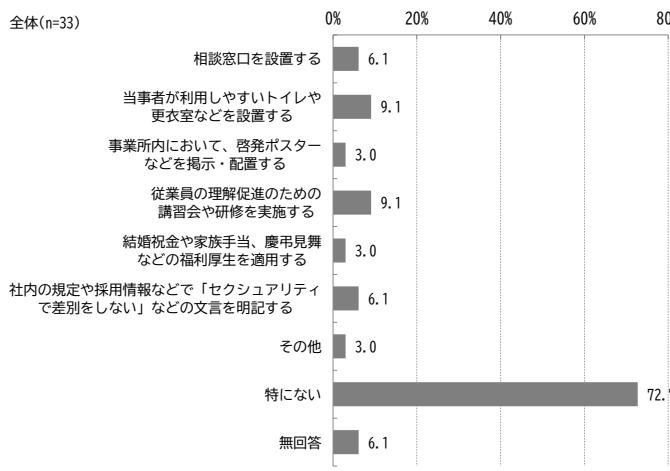
「性的マイノリティ」という言葉の意味を知っていた人が全体の約8割を占めており、「聞いたことはあるが、意味は知らなかった」を加えると、言葉の認知度は9割弱となっています。

### 《性的マイノリティ》

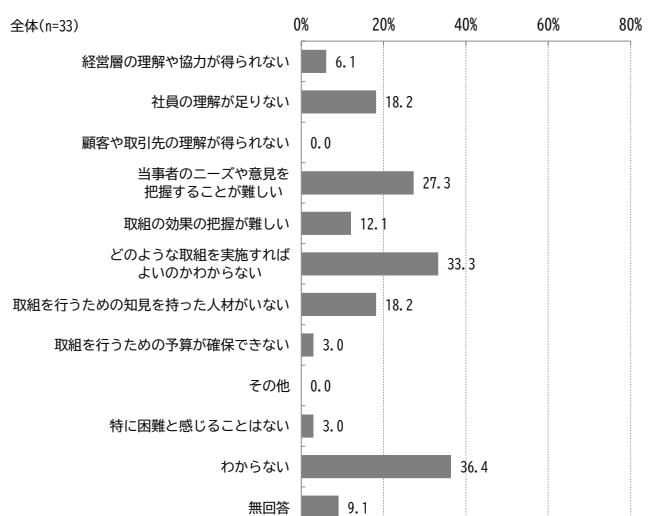


市内事業所の7割強は、性的マイノリティ（L G B Tなど）に対する配慮を行っていないと回答しています。また、事業所において性的マイノリティに対する支援をするうえで特に難しいと感じていることとして、「どのような取組を実施すればよいのかわからない」、「当事者のニーズや意見を把握することが難しい」が3割前後となっています。

### 《事業所における性的マイノリティに対する配慮》

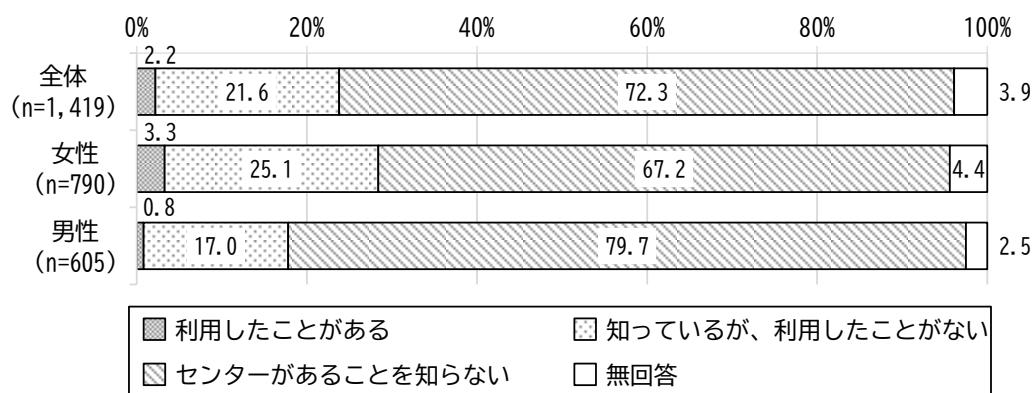


### 《特に難しいと感じていること》



## ⑧ 拠点施設「調布市男女共同参画推進センター」の認知度《市民意識調査》

調布市男女共同参画推進センターについて、利用したことがあるのは2.2%にとどまりており、男女共同参画推進センターの存在を知らないという回答が7割強を占めています。この傾向は平成22年度調査時とほぼ同様です。

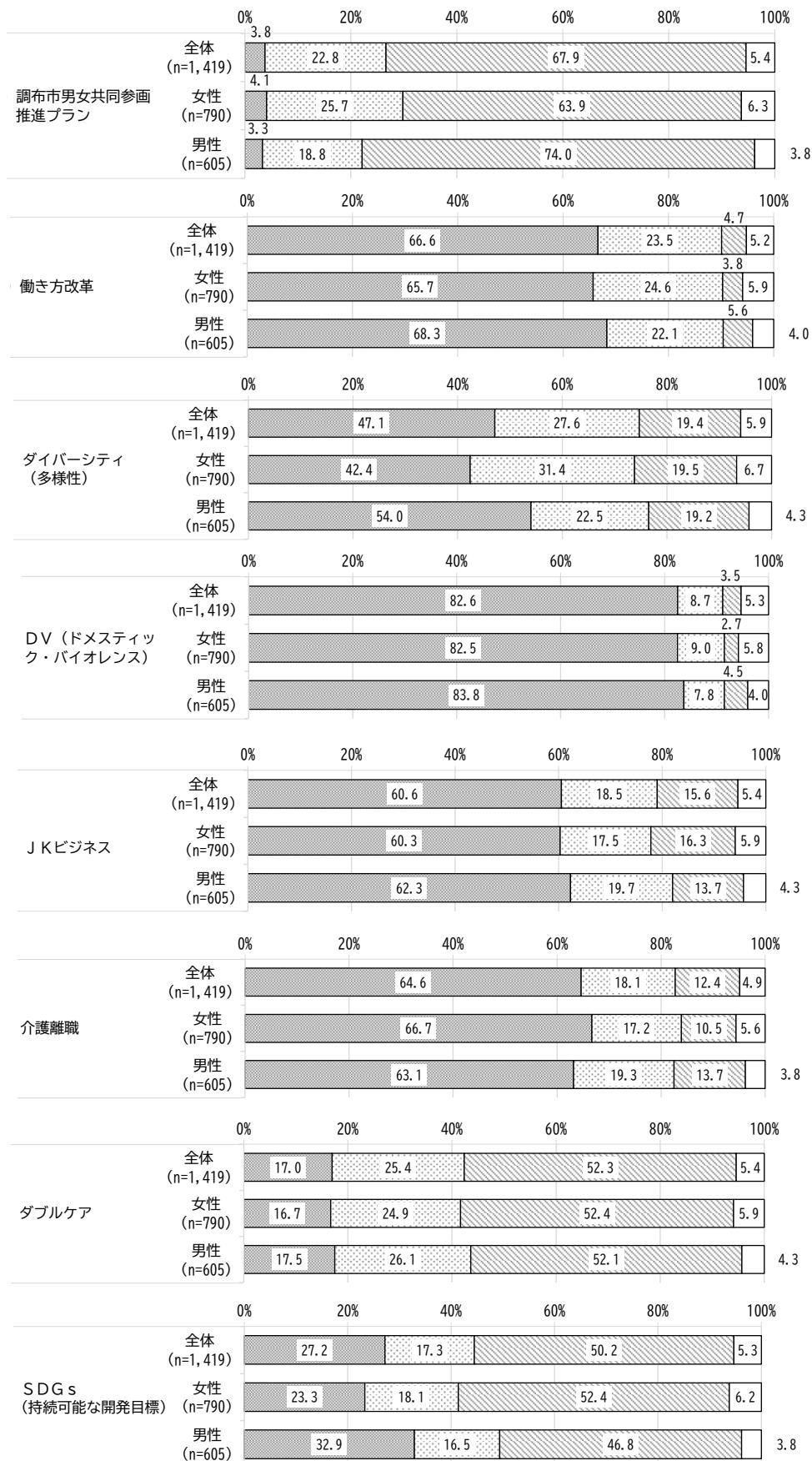


### 《平成22年度調査との比較》

		回答者 総数(n)	る利 用し たこと があ り	用知 しつ たて こい とる がが な い利	とセ をン 知タ ら なが いあ るこ	無 回 答
令和2年度	全体	1419	2.2	21.6	72.3	3.9
	女性	790	3.3	25.1	67.2	4.4
	男性	605	0.8	17.0	79.7	2.5
平成22年度	全体	1080	3.2	20.6	73.0	3.1
	女性	610	4.4	23.3	69.0	3.3
	男性	441	1.4	17.0	78.9	2.7

## ⑨ 男女共同参画に関する言葉の認知度《市民意識調査》

男女共同参画に関する言葉のうち、「DV(ドメスティック・バイオレンス)」(82.6%)、「働き方改革」(66.6%)、「介護離職」(64.6%)、「JKビジネス」(60.6%)という言葉の理解度は6割以上となっています。一方で、「調布市男女共同参画推進プラン」(67.9%)、「ダブルケア」(52.3%)、「持続可能な開発目標(SDGs)」(50.2%)については「知らない」が半数以上を占めています。



■ 意味(内容)まで知っている

□ 聞いたことはあるが、意味(内容)は知らない

▨ 知らない

□ 無回答

## 6 調布市男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版の取組状況

平成29年4月に策定した調布市男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版では、「人権の尊重と擁護」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「男女共同参画社会への推進体制づくり」、「モデル事業所づくり」の4つの基本目標とそれに基づく10の主要課題、22の施策の方向をそれぞれ位置付け、各施策を計画的に推進しました。

第4次プラン改訂版に位置付けた各取組については、毎年度、各施策の実施状況や基本目標ごとの重点プロジェクトの評価を通じて、プランの実効性向上に取り組みました。

計画総体として、おおむね計画的かつ着実に推進しましたが、新型コロナウイルス感染症の影響などにより、計画どおりに進捗が図られなかつた取組もありました。これらの取組については、現状や課題を踏まえて、男女共同参画推進プラン（第5次）においても継続的に取り組む中で、成果向上に取り組んでいきます。

### 基本目標1 人権の尊重と擁護

男女共同参画社会は、男女が性別にかかわりなく、互いの個性と能力を十分に発揮できる社会のことであり、男女が互いの人権を尊重していくことは、男女共同参画社会を形成していく基盤であるといえます。第4次プラン改訂版では、男女がお互いの人権を尊重し、ともに協力し社会に参画していくよう、基本目標1として「人権の尊重と擁護」を掲げています。

#### （1）取組成果と課題

##### ○主要課題1 人権を尊重する意識の醸成

人権を尊重するための意識啓発と情報提供にかかる施策を展開しました。主な成果として、教職員の人権感覚の醸成、中学生を対象としたデートDV出前講座による人権を考える機会の提供、LGBT当事者を講師とした人権を守る機会の提供、家事・子育てや人種差別・性差別の講演会等による固定的な性別役割分担意識や女性の人権について考える機会の提供に取り組みました。引き続き、児童・生徒への理解に向けた指導や人権教育としての男女平等教育に資する啓発活動の重要性を踏まえ、若年層向けの情報発信に努めるとともに、固定的な性別役割分担意識解消のための講座への男性参加者の増加に向け、取り組む必要があります。

##### ○主要課題2 配偶者からの暴力等のあらゆる暴力の根絶

DVは、被害を受けた方の心身を傷つける行為として、決して許されるものではなく、男女がお互いの人権を尊重する男女共同参画社会を実現するうえで、根絶すべき重大な人権課題です。市は、これまでも暴力未然防止に向けた意識啓発、DV被害者の相談・救済、自立に向けた支援などDVの根絶を目指して各種取組を進めてきました。主な成果として、DV（デートDVを含む）防止のための各種啓発活動や被害者の早期発見、警察・医療機関等府外の機関との連携強化、緊急一時保護による安全安心な居場所の提

供、被害者の状況に応じた情報提供や適切な支援、セクシュアル・ハラスメントに対する相談体制の確保、講座等によるモラル・ハラスメントについて学ぶ機会の提供に取り組みました。

こうした中で、新型コロナウイルス感染症に伴う生活不安・ストレスなどに起因する配偶者等からのDVの深刻化が一層懸念されています。今後とも、関係機関との連携強化を図りながら、相談ケースに応じたきめ細かな支援に取り組んでいく必要があります。

### ○主要課題3 性と生殖に配慮した健康づくりとその権利の確保

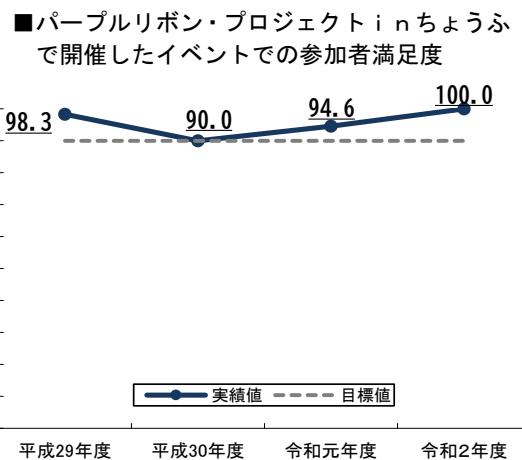
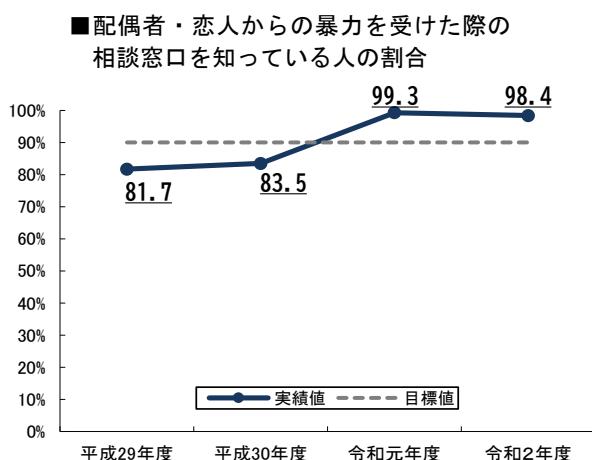
リプロダクティブ・ヘルス／ライツの推進にかかる施策を展開しました。主な成果として、ピンクリボンキャンペーンなどの啓発活動によるライフステージに応じた情報提供、助産師による女性の心や性・体の悩みを受け止める機会の確保、産婦人科医による女性の健康を考える機会の提供、講座等による男女とも妊娠期から子育てについて考える機会の提供に取り組みました。引き続き、学校等と連携した取組や男性に対する情報提供、妊娠期にある男女を対象とした企画などを検討していく必要があります。

#### (2) 重点プロジェクトの状況

次世代を担う子どもたちや若い世代が、男女ともに固定的な性別役割分担意識にとらわれることなく、自分らしく生き、幸せに暮らせることは私たち大人の願いです。第4次プラン改訂版では、自分の人権を守り他人の人権を尊重するための取組である「次世代を守るために人権の尊重と擁護」を重点プロジェクト施策として位置付けています。

#### ■重点プロジェクト1 次世代を守るために人権の尊重と擁護

指標	改訂版策定時 (平成27年度)	令和2年度	目標値 (令和3年度)
指標① 配偶者・恋人からの暴力を受けた際の相談窓口を知っている人の割合	—	98.4%	90.0%
指標② パープルリボン・プロジェクトinちょうどで開催したイベントでの参加者満足度	—	100%	90.0%



指標①「配偶者・恋人からの暴力を受けた際の相談窓口を知っている人の割合」については、平成30年度までは目標値を下回る8割強でしたが、令和元年度・2年度は目標値を上回り、ほぼ100%となっています。引き続き、多くの市民に配偶者暴力は人権問題であることを周知するとともに、庁内連携により相談窓口の認知度を上げていく工夫が必要です。

指標②「パープルリボン・プロジェクトinちょうどふで開催したイベントでの参加者満足度」については、各年度とも目標を達成しています。満足度については、平成29年度から30年度にかけて低下したものの、以後は上昇を続けており、令和2年度には100%となっています。これは、市民参加型の啓発事業を実施したこと、児童虐待防止啓発のオレンジリボンキャンペーンと連携して実施したこと、デートDVに関するパネル展も合わせて実施したことなどによるものです。

## **基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの充実**

だれもが、仕事や家庭、地域生活などにおいてライフステージに応じた自らの望む生き方を選ぶことができる男女共同参画社会の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）は、重要な視点です。第4次プラン改訂版では、男女が、家庭、地域、学校、職場など社会のさまざまな分野でいきいきと活動できるよう、基本目標2として「ワーク・ライフ・バランスの充実」を掲げています。

### **(1) 取組成果と課題**

#### **○主要課題1 雇用・職場環境の充実**

ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供と推進、雇用の分野における男女の均等な機会と待遇の確保に関する情報提供と推進、女性への就労支援のための施策を展開しました。主な成果として、講演会による男女の役割分担や働き方・職場環境を見直す機会の提供、女性のための仕事＆サポート相談や女性に対する起業セミナーによる悩み解決に向けたサポート、労働セミナー等による幅広い層に対する就労支援に取り組みました。引き続き、相談しやすい環境の確保に努める必要があります。

#### **○主要課題2 家庭生活への支援**

子育て支援の充実、男性の家事・子育て・参画の支援、介護の社会化の推進のための施策を展開しました。主な成果として、調布子育て応援サイト「コサイト」等の情報提供による子育て支援、各種子育てサービスや学童クラブによる多様な保育ニーズへの対応、土・日曜日における男性（父親）の育児参加促進、子育て中の保護者同士の交流機会の確保、介護保険制度の周知や障害者相談支援事業等の実施による高齢者・障害者及びその家族の生活の充実に取り組みました。今後とも、子育て支援のためのサービス拡大や、男性向けの取組の充実、男性同士の交流の機会確保、要介護者・障害者の介護を担う家族への支援に努める必要があります。

### ○主要課題3 地域ネットワークの充実

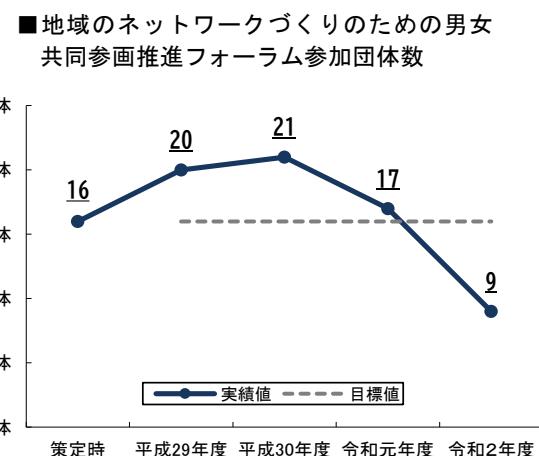
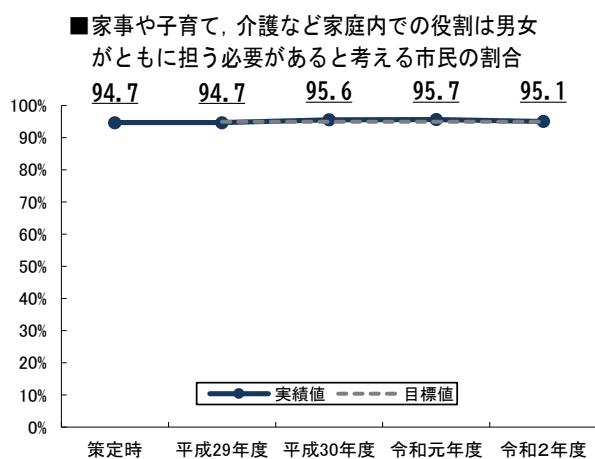
地域活動における男女共同参画の推進に寄与する施策を展開しました。主な成果として、市民と協働で開催した男女共同参画推進フォーラムにおける人材発掘・育成と市民同士の交流・ネットワークの形成、市民活動支援センターによる市民活動団体への支援、民生・児童委員の相談支援活動によるきめ細かな対応の実現、男女共同参画推進のための各種講座や講演会等の学習機会の提供に取り組みました。今後とも、こうした取組を継続するとともに、講座等のオンライン化に加え、市民等を対象とした女性リーダーの育成につながる事業についても取り組む必要があります。

#### (2) 重点プロジェクトの状況

男女とも、それぞれのライフステージに応じた生きがいと充実感を持って生活できることはとても重要です。第4次プラン改訂版では、これまでの生き方を振り返り、男女ともに積極的に家事・子育て・介護に関わり、協力して担うことができる環境づくりのための取組である「地域で育むワーク・ライフ・バランス」を重点プロジェクト施策として位置付けています。

#### ■重点プロジェクト2 地域で育むワーク・ライフ・バランス

指標	改訂版策定時 (平成27年度)	令和2年度	目標値 (令和3年度)
指標① 家事や子育て、介護など家庭内での役割は男女がともに担う必要があると考える市民の割合	94.7%	95.1%	95.0%
指標② 地域のネットワークづくりのための男女共同参画推進フォーラム参加団体数	16団体	9団体	16団体



指標①「家事や子育て、介護など家庭内での役割は男女がともに担う必要があると考える市民の割合」については、各年度とも95%前後で推移しており、平成30年度以降は目標値を上回っています。しかし、性別による固定的な役割分担意識の解消や実態の改善にはなお時間を要すると考えられることから、今後も継続して取り組んでいく必要があります。

指標②「地域のネットワークづくりのための男女共同参画推進フォーラム参加団体数」については、平成29年度から令和元年度にかけては目標値を上回っていたものの、新型コロナウイルス感染拡大防止のため令和2年度に参加団体数を縮小したことで、目標値を下回りました。他方、コロナ禍においてもフォーラムを継続開催することで、構築された参加団体間のネットワークを維持することができました。フォーラムを通じて多くの市民が男女センターに訪れることが男女センターの存在や事業の周知につながることから、今後とも、フォーラムへの参加の呼びかけや事業の周知に積極的に取り組む必要があります。

### **基本目標3 男女共同参画社会への推進体制づくり**

男女共同参画社会を実現するためには、ダイバーシティ（多様性）への理解を一層推進し、男女共同参画の視点を持って市の施策を展開していくことが必要です。第4次プラン改訂版では、男女共同参画の視点を踏まえ施策を推進するとともに、市民の取組を支援するため、基本目標3として「男女共同参画社会への推進体制づくり」を掲げています。

#### **(1) 取組成果と課題**

##### **○主要課題1 推進体制の充実**

拠点施設「男女共同参画推進センター」の機能の充実、男女共同参画を推進する体制の評価とフィードバックのための施策を展開しました。主な成果として、男女共同参画推進センター運営委員会の適切な運営、男女センターの機能の向上・充実、女性のための相談による性別にとらわれない自由な生き方の支援、広報・情報発信による啓発、実施状況報告書の作成による第4次プラン改訂版の総合的・効果的な推進、定期的な調査による市民意識・実態の把握に取り組みました。引き続き、男女共同参画に資することを目的として幅広いテーマの講座を実施するとともに、男女共同参画推進センターの認知度向上に向け更なる情報発信に努めるほか、プランに位置付けた各施策の取組状況を踏まえつつ、市民ニーズに沿った対応を検討する必要があります。

##### **○主要課題2 市民意識の啓発**

成長過程における男女平等教育の推進、男女共同参画に関する学習と情報提供、ダイバーシティ（多様性）の推進、男女共同参画の視点を踏まえた地域防災対策のための施策を展開しました。主な成果として、保育園・学童クラブによる生活の中での男女共同参画の意識づくり、中学生の職場体験による人権・男女平等について考える機会の提供、

男女共同参画資料・情報の収集・展示による意識啓発、講演会等による自分らしく生きるための意識啓発、地域防災計画への女性視点の反映に取り組みました。一方で、講演会・講座では男性の参加者数が伸び悩んだことから、今後は、テーマに加え開催日についても考慮し、男女とも意識の向上につながる機会の提供に努める必要があります。また、地域防災計画への女性視点の反映を受け、避難所運営における男女共同参画の視点を持った人材の育成等に取り組む必要があります。

### ○主要課題3 政策・方針決定過程への女性の参画促進

各種審議会への女性の参画促進に関する施策を展開しました。主な成果として、チェックリストを活用した各審議会等委員の女性登用率の向上促進、地区協議会に対する運営支援等による男女共同参画意識の啓発、市報やホームページ等による事業者向けの啓発等に取り組みました。第4次プラン改訂版では、各種審議会や委員会の女性参画率の目標値を引き続き40%と定め、女性の参画率向上に取り組みましたが、令和3年4月1日現在、33.4%となっています。

市は、より一層女性の視点を市政に反映させるため、平成27年に「女性の視点を市政へ」と題する市長メッセージを発信しています。女性参画率の向上が図られるよう、継続して取組を推進する必要があります。

#### 女性の視点を市政へ

日頃から調布市の市政に御理解、御協力をいただき、誠にありがとうございます。

調布市では、社会状況やより広いニーズに合った効果・効率的な市民サービスの提供を目指し、市民・団体の皆様に各種の審議会や委員会等に参画いただいております。

近年、さらなる少子・高齢化や経済人口の減少などの課題もあり、これまで以上に女性にも男性にも暮らしやすいまちづくりが求められています。

そのため、各種委員会・審議会等においても、多様な視点での協議・検討が必要ですが、現在、女性委員の比率が約30%と低い状況にあります。

つきましては、より一層、女性の視点を市政に反映できるよう委員の御推薦の際に御配慮いただきますようお願ひいたします。

調布市長

長友 寛樹

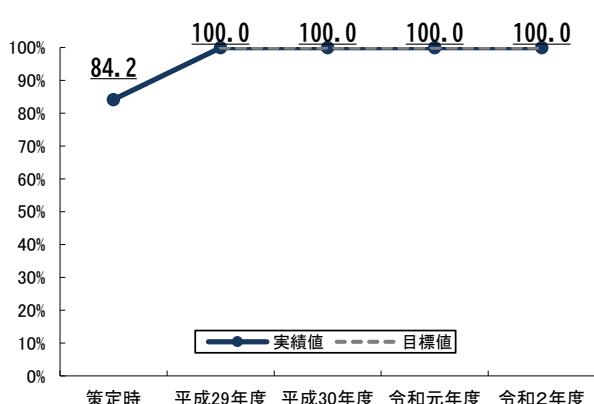
## (2) 重点プロジェクトの状況

次世代を担う子どもたちが、未来に希望を持ちながら健やかに成長できる地域社会を築くためには、家族のあり方や働き方等の多様性を受け入れ、さまざまな分野において男女の意見がバランスよく反映される意識を育む体制づくりが必要です。第4次プラン改訂版では、そのために必要な取組である「男女共同参画意識を育むための体制づくり」を重点プロジェクト施策として位置付けています。

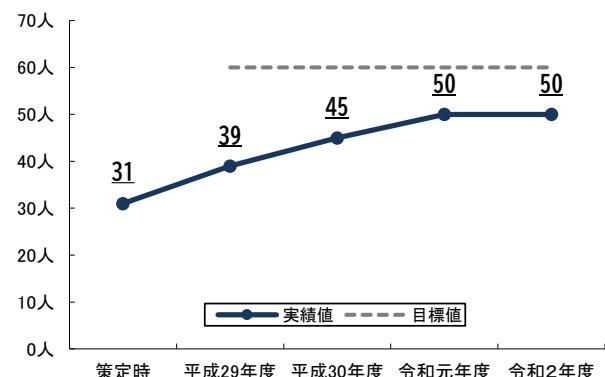
### ■重点プロジェクト3 男女共同参画意識を育むための体制づくり

指標	改訂版策定時 (平成27年度)	令和2年度	目標値 (令和3年度)
<b>指標① 男女プラン掲載事業の基本目標達成度</b>	84.2%	100%	100%
<b>指標② 男女共同参画における行政の事業など取組について実習したインターンシップ学生の人数と本人評価による実習満足度</b>	累計31人 100.0%	累計50人 100.0%	累計60人 100.0%
<b>指標③ 市の審議会や委員会における女性の割合</b>	30.5%	31.7%	40.0%

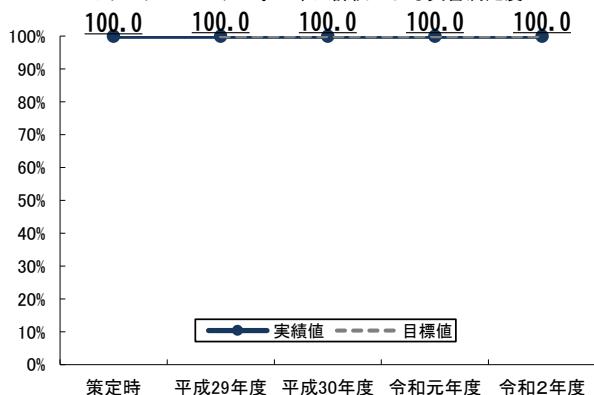
#### ■男女プラン掲載事業の基本目標達成度



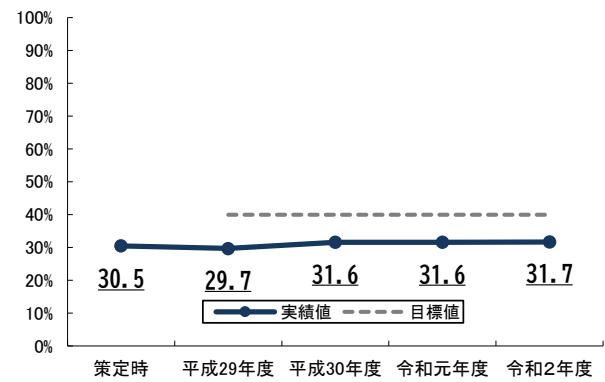
#### ■男女共同参画における行政の事業など取組について実習したインターンシップ学生の人数（累計）



#### ■男女共同参画における行政の事業など取組について実習したインターンシップ学生本人評価による実習満足度



#### ■市の審議会や委員会における女性の割合



指標①「男女プラン掲載事業の基本目標達成度」について、各年度とも目標値に達していますが、引き続き各取組を着実に推進し、目標値を維持できるよう取り組む必要があります。

指標②「男女共同参画における行政の事業など取組について実習したインターンシップ学生の人数と本人評価による実習満足度」については、実習満足度は目標値に達しているものの、学生の人数は目標値を下回っています。この背景には、新型コロナウイルス感染症の影響から令和2年度のインターンシップ学生の受入れが中止となった経緯があり、このため、計画期間中の目標達成は困難な状況です。インターンシップ学生の受入れは、これから社会人となる大学生の男女共同参画の意識を醸成することにつながるため、工夫を凝らした実習に取り組むことが重要です。

指標③「市の審議会や委員会における女性の割合」については、平成29年度から令和2年度にかけて目標値を下回っていますが、改善に向けた具体的な取組を強化する中で、目標達成に向けて引き続き取り組んでいく必要があります。

#### **基本目標4 モデル事業所づくり**

市民サービスを担う調布市役所は、男女とも働く事業所の1つとしての側面を持っています。第4次プラン改訂版では、市自らが地域におけるモデル事業所となるよう、基本目標4として「モデル事業所づくり」を掲げています。

##### **(1) 取組成果と課題**

###### **○主要課題1 市役所における取組の推進**

女性の活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの推進のための施策を展開しました。主な成果として、調布市職員ワーク・ライフ・バランス推進プランに基づく管理職向け研修や休暇の取得促進、時間外勤務縮減等による働き方の見直し、男女ともいきいきと働く職場の構築、メンター制度を活用した女性職員が活躍できる職場環境の整備に取り組みました。今後とも、女性職員の活躍推進に向けた取組を継続して実施する必要があります。

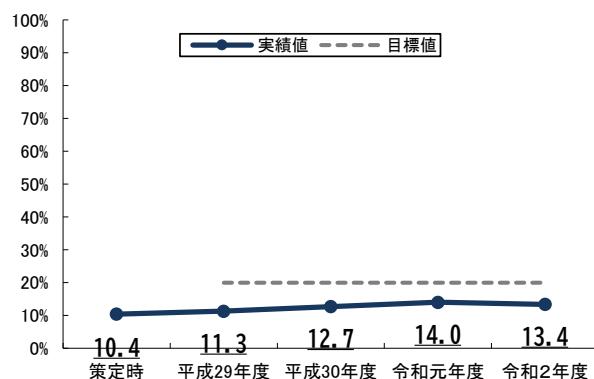
##### **(2) 重点プロジェクトの状況**

市民サービスの向上を図るために、市役所における男女共同参画の視点を考慮した施策の実施が重要です。第4次プラン改訂版では、市役所が事業所の1つとして地域とともに男女共同参画を推進するため、「地域とともに歩むためのモデル事業所づくり」を重点プロジェクト施策として位置付けています。

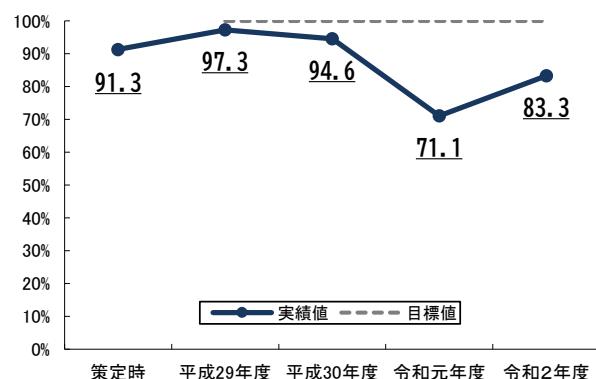
#### ■重点プロジェクト4 地域とともに歩むためのモデル事業所づくり

指標	改訂版策定時 (平成27年度)	令和2年度	目標値 (令和3年度)
指標① 市役所における課長職以上に占める女性職員の割合	10.4%	13.4%	20.0% 以上
指標② 市役所における男性職員の出産支援休暇取得率	91.3%	83.3%	100%
指標③ 市役所における時間外勤務時間数(年間一人当たり)	138.2時間	113.8時間	133.2時間

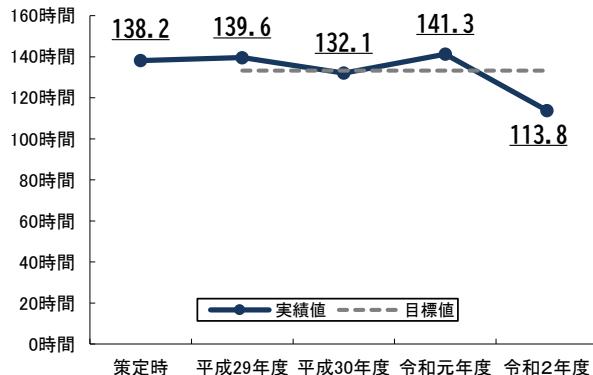
■市役所における課長職以上に占める女性職員の割合



■市役所における男性職員の出産支援休暇取得率



■市役所における時間外勤務時間数(年間一人当たり)



指標①「市役所における課長職以上に占める女性職員の割合」について、平成29年度から令和2年度まで目標値を下回っています。女性職員の活躍を推進する観点から、全職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう、引き続き職場環境づくりに取り組む必要があります。

指標②「市役所における男性職員の出産支援休暇取得率」については、令和元年度に取得率が大幅に低下するなど、第4次プラン改訂版策定以降継続して基準値を下回っています。出産支援休暇を取得しなかった男性職員に対してヒアリング等を実施するなどして原因を究明するとともに、上司から積極的に働きかけを行うなど、取得しやすい環境づくりに取り組む必要があります。

指標③「市役所における時間外勤務時間数（年間一人当たり）」については、平成29年度から令和元年度までは目標値前後の値で推移していますが、令和2年度に大幅に減少し、目標値を達成しました。引き続き、時間外勤務の実態を把握・分析し、時間外勤務の縮減に向けた取組を推進していく必要があります。

## 7 調布市の男女共同参画を取り巻く主要課題

市を取り巻く現状や意識調査、男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版の取組状況を踏まえ、市が取り組むべき主要課題を整理します。

### （1）人権と多様性の尊重

- 男女がお互いの人権を尊重しながら、あらゆる分野において、それぞれの個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現は、重要かつ緊要な課題です。性別のみならず、年齢、障害の有無、国籍、性的指向・性自認などにかかわらず、だれもが個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性を認め合う社会を目指すことが重要です。
- これを受け、市は、男女共同参画社会基本法が制定されてから20年以上が経過する中で、さまざまな取組を展開してきましたが、令和2年度に実施した市民意識調査によれば、女性よりも男性が優遇されているという意識や固定的な性別役割分担意識が社会全体で根強く残っています。
- また、2030年までに世界各国が達成すべき持続可能な開発目標（SDGs）は、17のゴール・169のターゲットから構成され、地球上の「誰一人取り残さない（leave no one behind）」ことを掲げています。この理念は、性別や年代、国籍、障害の有無などを問わず、さまざまな属性の人が集まる“ダイバーシティ（多様性）”の下で、一人ひとりが尊重され、だれもが個々の能力を発揮できる社会、多様性が受容される“インクルーシブ（包摂）”な社会を目指すこととしています。さらに、目標の1つに「ジェンダー平等」が位置付けられています。
- このように、男女平等の実現は喫緊の課題といえることから、だれもが性別にとらわれずに、互いに尊重し合い、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を形成するため、子どもの頃から男女共同参画意識を育む取組が重要です。
- また、人権を尊重しつつ、男女が互いに身体的な違いを理解し、健康に生活していくことは、男女共同参画社会を実現するうえで重要です。特に、女性は妊娠や出産など男性とは異なる健康上の問題に直面することから、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ」（性と生殖に関する健康／権利）の視点に立ち、ライフステージごとの課題や健康を阻害する社会的要因に対応できるよう、生涯にわたり健康づくりができる環境づくりが必要です。

### （2）配偶者等からの暴力（DV）の防止

- DV防止法の制定から20年が経過する中で、重大な人権課題である配偶者等からの暴力（DV）の根絶に対する社会的な意識は高まっており、特に、新型コロナウイルス感染拡大後においては、全国的に相談件数が過去最多となるなど、被害の深刻化が懸念されています。また、若年層からの相談や精神的暴力なく身体的暴力に至るもののが増加するなど、DVが一層深刻化しています。
- 市民意識調査の結果、身体的暴力、精神的暴力を中心に配偶者等からの暴力の被害を受けた人が一定の割合を占めています。市が受けた暴力に関する相談の件数は、平成

30年度をピークに減少傾向を示していますが、国をはじめ他機関の相談窓口が増加していること、DV被害者で実際に被害を相談した人の割合が一部にとどまっていることなどを考慮すると、被害を受けても相談に結びついていないケースが少なからず存在している状況です。このため、DV被害の根絶に向け、相談の重要性と相談窓口の周知徹底を図るとともに、DV被害者が被害から逃れた後に生活を立て直し、自立するまでを一貫して支える切れ目のない仕組みづくりが必要です。

### (3) ワーク・ライフ・バランスの実現

- 市民意識調査では、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度合いについて、すべてを両立させることを希望する市民の割合が高く、「ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）」の意義の市民への理解が進んでいます。一方で、現実には男性が仕事を、女性が家庭生活を優先させている割合が高くなっています。ワーク・ライフ・バランスを実現できている市民の割合は十分な水準に達していない状況です。
- この間、仕事を優先する男性の割合は10年前と比べて大幅に減少しており、男性の行動変容は一定程度進捗しています。その背景には、事業所における仕事と生活の両立支援策が充実してきたことや、「働き方改革」に伴い社会全体として残業時間の縮減等が進んだことが挙げられます。
- ワーク・ライフ・バランスの実現には、家事や育児・介護などを女性（妻）のみが担うのではなく、男女（夫婦）が協力し合いながら取り組むことが不可欠であり、こうした考え方を多くの市民が望ましいと感じています。しかしながら、現実には女性（妻）に負担が集中している状況にあります。また、市では高齢化が進行していることから、今後、高齢者の介護に直面する家庭の増加も見込まれます。このような中では、仕事と育児や介護のバランスを維持できず離職せざるを得なくなるなど、女性（妻）に更なる負担がかかることが懸念されます。
- こうした状況を踏まえ、家事・育児・介護における女性の負担軽減と男性の積極的な参画を促すとともに、保育や介護のためのサービスの充実、事業者における仕事と生活の両立支援制度を通じて、育児や介護のための休業・休暇を取得しやすくなるなど、ワーク・ライフ・バランスの実現を支えるための取組が引き続き必要です。

### (4) 女性の活躍推進

- 10年間の時限立法として制定された女性活躍推進法については、既に制定から6年が経過しており、本計画の計画期間中に10年目を迎えます。このような中で、令和元年度に女性活躍推進法が改正され、これまで事業主行動計画の策定義務の対象に当たっていなかった小規模な事業所（従業員101人～300人）についても、令和4年度から事業主行動計画の策定と、それに基づいた取組が必要となります。
- 近年、市の女性の就業人口と割合は増加を続けており、女性の年齢階級別労働率についても、M字の状態が解消傾向にあります。一方で、市の女性の年齢階級別労働率は各年代とも東京都平均を下回っており、女性の就労環境が十分に整っているとはい

えない状況です。

- 市民意識調査では、女性の働き方として、子育ての時期だけ一時的に離職してその後再度就職することが望ましいという意識が強くなっていますが、その背景には、女性の就労継続を支える取組が十分でないことが要因の1つに挙げられます。また、市内の事業所の多くで女性管理職の割合が少数にとどまっており、その要因として、必要な経験・判断力を有する女性がいないことが挙げられています。
- 市においては、今後、高齢化の進行と生産年齢人口の減少が見込まれており、働く場における女性の存在はこれまで以上に重要となります。このため、出産や子育てによって一時的に離職した女性に対する再就職支援、女性の就労継続を支えるための取組、就労する女性の能力向上に向けた支援が求められるとともに、小規模な事業所が女性活躍推進法の趣旨を適切に理解し、必要な取組を行うことができるよう支援する必要があります。

#### (5) あらゆる分野・活動における男女共同参画の推進

- 近年、従来の「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担意識は否定的に捉えられており、男女平等・共同参画の考え方の社会への浸透が進んでいます。しかしながら、家庭や地域コミュニティの活動の一部においては、依然として固定的な性別役割分担に基づく考え方や慣習が根強く残っており、こうした考え方・慣習が無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）を作り出しています。このため、学校教育の場において、成長過程のあらゆる場面での男女共同参画意識を育むことが重要であり、引き続き、市内小・中学校等における男女平等教育を推進していく必要があります。

- 近年の我が国では、平成28年度の熊本地震、平成30年度の大坂北部地震や北海道胆振東部地震といった地震災害、台風等の影響による豪雨災害など、各地でさまざまな災害が発生しています。こうした状況を受け、平成27年度に調布市男女共同参画推進センター運営委員会から市に対し、災害時における男女センターの役割に関する提言が出されました。また、平成30年度及び令和3年度には、地域防災計画の修正版において、女性の参画推進を図るとともに、女性の防災人材の育成や、発災時の避難行動・避難所運営に多様な視点を反映するなど、女性の視点での防災対策を推進していく旨を計画に位置付けました。引き続き、災害発生時に備えて、平常時からの男女共同参画の視点に立った取組が必要です。

#### (6) 生活上の困難に対する支援

- 令和2年春から感染拡大が続く新型コロナウイルス感染症については、その感染拡大防止に全力を挙げて取り組むとともに、感染拡大によってさまざまな影響を受けた市民、とりわけ雇用情勢の悪化に伴う女性の貧困化、DVや性暴力被害の深刻化など深刻な困難を抱える女性に対する支援が急務となっています。
- 国は、令和3年6月に決定した「女性活躍・男女共同参画の重点方針2021」において、

今後、重点的に取り組むべき事項の1つに「コロナ対策の中心に女性を」を掲げ、女性デジタル人材の育成推進、ひとり親の職業支援、困難や不安を抱える女性への支援、「生理の貧困」への支援といった取組を展開することとしています。

○市として、こうした動向を意識しながら、新型コロナウイルス感染症収束後の社会を見据え、経済的な困窮などさまざまな生活上の困難を抱える男女に対する支援といった施策を展開する必要があります。

## (7) 市役所における推進体制の充実

○調布市役所がモデル事業所となり、男女共同参画社会の実現を市内事業所に働きかけるためには、職員の意識向上を図り、性別にかかわらずだれもが能力を発揮でき、かつ、仕事と家庭生活の両立が可能な職場とすることが必要です。

○職員のワーク・ライフ・バランスの実現は、職員自身の心身の充実につながります。また、女性管理職の積極的な登用は、市の政策・方針決定過程への女性参画の拡大、ひいては各種施策への男女共同参画の視点の反映につながります。さらに、多様な人材が個性と能力を十分に発揮して公務に従事することにより、市民ニーズをより詳細に把握することや新たな発想につながり、行政サービスの更なる向上に寄与します。こうした視点を踏まえ、特に女性が自らの意思で参画できるよう、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）や職員のワーク・ライフ・バランス推進に取り組んでいく必要があります。

○市職員の働き方改革については、「調布市特定事業主行動計画 第七次行動計画」や「調布市職員の時間外勤務縮減及び定時退庁推進に関する方針」に基づき、女性職員の活躍推進の観点からも、総労働時間縮減の取組をはじめ変則勤務制度の活用やテレワークの試行的実施を継続し、すべての職員のワーク・ライフ・バランスの実現と生産性の向上に向けた取組を引き続き全庁的に進めていく必要があります。

○男女共同参画社会の実現には、審議会など市の政策や方針の意思決定の場に女性と男性がともに参画し責任を担っていくことが不可欠です。国は、「第5次男女共同参画基本計画」において、指導的地位における女性の割合を2020年代の可能な限り早期に30%程度とすることを定めています。また、市においては、課長職以上に占める女性職員の割合は令和3年4月1日時点において15.7%となっています。引き続き、女性職員の活躍推進に取り組む必要があります。

## 第3章 施策の展開

### 基本目標1 人権の尊重と多様性を認め合う社会づくり

#### 施策の方向1 人権を尊重し多様性を認め合う意識の醸成

##### ■対応する主要課題

###### ・ 主要課題1 人権と多様性の尊重

市民一人ひとりが個人の能力、環境、個性について偏見を持つことなく、人権の大切さについて理解を深め、だれもが個性と能力を発揮することのできる社会の実現

##### ◆施策の方向を取り巻く現状と背景

○家庭、地域、学校、職場など社会のあらゆる場においてすべての人の人権が尊重され、男性も女性も個性を発揮して自分らしく生きていくことのできる男女共同参画社会の実現には、市民一人ひとりが人権の重要性を十分に理解し、多様な生き方、暮らし方を尊重する意識を持つことが不可欠です。

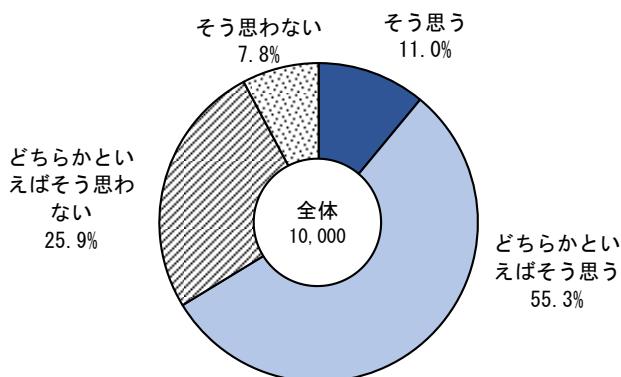
○東京都が行った調査では、今の日本の社会は人権が尊重されていると思う人の割合（「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」の合計）が全体のおおむね3人に2人となっているほか、関心のある人権問題として、「女性の人権」が55.0%で最も多くなっています（図1、2）。

○これに対し、市民意識調査では、社会全体としての男女の地位に関して、回答者全体の4人に3人が女性に比べ男性が優遇されていると考えています。分野別にみても、男女平等になっているという認識が定着している分野は一部にとどまっており、“社会通念・習慣・しきたりなど”や“政治の場”では、男性が優遇されているという回答が全体の8割弱を占めています（図3）。

○こうしたことから、特に女性の人権について考えるための学習環境を整えるとともに、若い世代に対する人権教育を通じて人権尊重の理念を浸透させることが重要です。さらに、多様な価値観が理解され、多様な人々が社会に参加するダイバーシティ（多様性）の考え方の定着を図ることにより、社会全体で男女平等の実現を目指す必要があります。

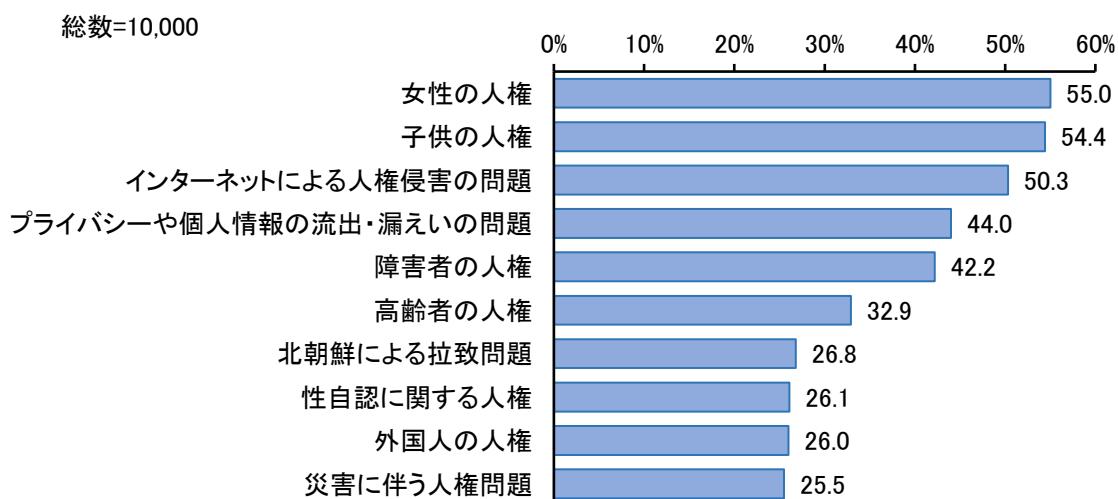
○近年、“性の多様性”についての社会的な認識が急速に高まっており、性的指向・性自認に起因する困難や悩みを抱える人々に対する理解が進みつつあります。市民意識調査では、性的マイノリティの人々の人権を守るために必要なこととして「正しい理解を深めるための教育を学校で行う」、「性的マイノリティであっても不利な取り扱いをうけないよう法律やパートナーシップ制度を整備する」、「悩みを打ち明けられるよう相談・支援体制を充実させる」といった回答が5割前後を占めています。性に関する事項については個人の尊厳に関わる重要な人権課題であることから、人権を取り巻く諸課題への対応について検討していく必要があります（図4）。

■図1 今の日本は人権が尊重されている社会だと思うか（令和2年度）



資料：人権に関する都民意識調査（東京都総務局人権部）

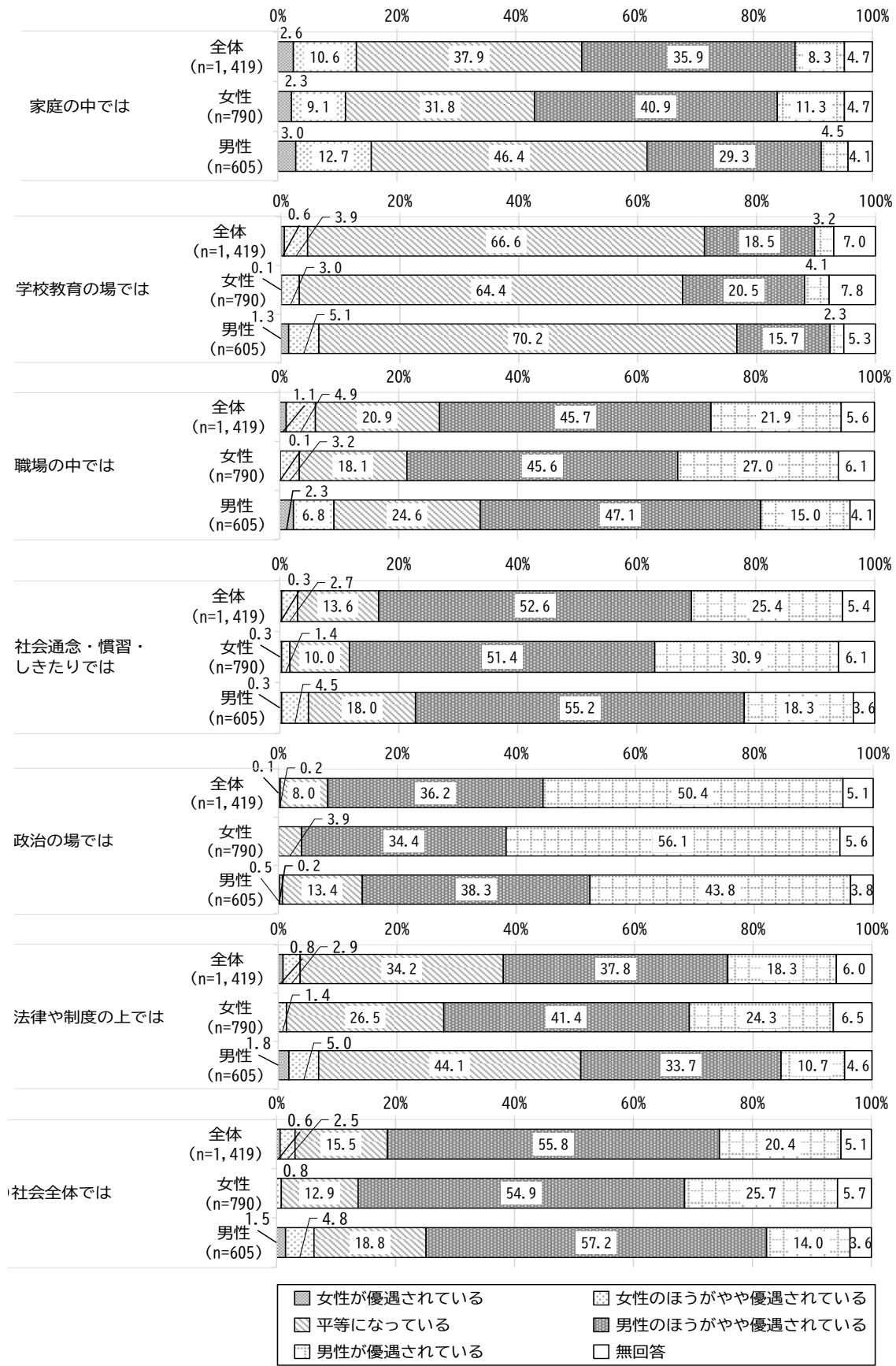
■図2 関心のある人権問題（令和2年度）



※上位10項目の結果。

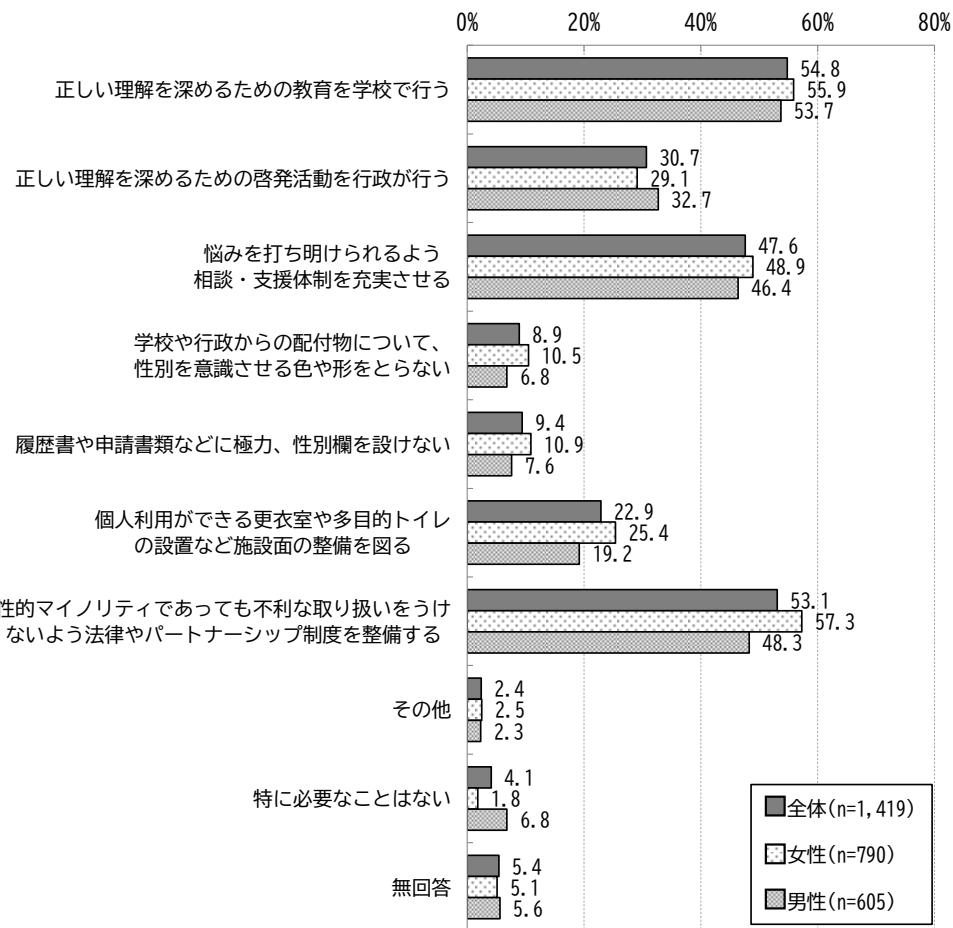
資料：人権に関する都民意識調査（東京都総務局人権部）

■図3 さまざまな分野における男女の地位



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図4 性的マイノリティの人々の人権を守るために必要な施策



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

#### 施策1 人権の尊重と男女共同参画の意識づくり

事業名	事業の概要	所管課
1 人権教育の理解促進	人権教育としての男女平等教育の充実を図るため、日々の教育活動から児童・生徒への人権感覚の醸成を図るとともに、教員の人権意識のある指導が行えるよう、人権教育推進委員会をはじめ、各種研修会において人権意識の向上に資する指導を行います。	指導室
2 固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発	性別によって役割を分けてきたこれまでの慣習や考え方を見直し、性別にかかわらず一人ひとりが個人として尊重され、家庭においても社会的活動においても個性と能力を発揮していくための情報提供や講座を実施します。	男女共同参画推進課

事業名	事業の概要	所管課
3 男女共同参画に関する情報提供や講座等の実施	男女共同参画社会の実現に向けて、女性に対する暴力を防止し、男女がともにお互いの人権を尊重し認めあう関係を築いていくための講座・講演会を実施します。	男女共同参画推進課



## 調布市の取組

### ●男女共同参画推進フォーラム「しえいくはんす」 【所管課】男女共同参画推進課

市民による実行委員会との共催により、参加団体を公募して男女共同参画に関するイベントを実施しています。様々な団体のネットワークづくりにつなげることや男女共同参画推進センターの周知も目的としています。

2021（令和3）年のフォーラムには、『～知ろう 語ろう 考えよう 「フラットな社会 みんなの社会」～』をテーマに9団体が参加・協力し、212人が参加しました。今年の講演会は、男性に向けた企画として、家事シェア研究家 三木智有氏による『「家事シェアのトリセツ」～「やっても何だかすれ違う」をなくす



講演会風景

3つのメソッド～』、文筆家・恋バナ収集ユニット「桃山商事」代表 清田隆之氏による『「フラットな関係って言うほど簡単じゃない？」～パートナーの本音を恋愛相談専門家が紐解く～』の2つの講演会を開催しました。この2つの講演会では、市民参加型として、コロナ禍でこれまでとは違う生活を送る中で生まれた市民の「本音」を、『「わたしの本音・アナタのホンネ」～これから幸せにつなげるために～』と題して募り、これを基調に講師に講演をしていただきました。身近なところからお互いの関係性を見つめ直し、より良い関係を築くヒントに溢れた講演会でした。



市民から寄せられた「本音」



## 調布市の取組

### ●人権教育推進委員会の開催 【所管課】指導室

市内小・中学校28校の人権教育推進委員の先生方が集まり、人権教育について学び、考える会を年に3回程度実施する中で、各校の人権教育の推進を図っています。

今年度は、コロナ禍で集合での開催ができませんでしたが、動画やオンライン等を活用し、以下のとおり実施しました。

第1回：「調布市の人権教育の推進について、『人権教育プログラム』の効果的な活用について」（動画による研修）

第2回：「ESD, SDGsと人権教育」（講師を招聘したオンライン研修会）

第3回：東京都教育委員会人権尊重教育推進校研究発表会への参加（書面開催）

## 施策2 多様性（ダイバーシティ）を尊重する意識づくり

事業名	事業の概要	所管課
4 だれもが市の活動に参加でき、互いに協力し合える関係づくり	だれもが参加・協働するまちづくりを進めるため、「調布市市民参加プログラム」の実践状況調査や結果の公表等により、適切な進行管理とともに効果や課題の検証を行い、市民参加・協働の仕組みづくりにつなげます。	企画経営課
5 多様な性における人権の尊重と理解促進	性的指向や性自認によらず、一人ひとりの個性を尊重するための情報提供や学習機会の確保により、多様な性の理解向上につなげます。	男女共同参画推進課



### 多様な性について

#### ●性を構成する要素

個人のセクシュアリティ（性のあり方）は、4つの要素の組合せによってかたちづくられてると考えられています。

- ・身体的性別（身体の性）
- ・性自認（心の性）
- ・性的指向（好きになる性）
- ・性表現（表現する性）

それぞれの要素自体が多様であり、また、その組合せも多様であるため、性のあり方は人それぞれ異なっています。

～東京都性自認及び性的指向に関する基本計画（令和元年12月策定）より～

#### ●LGBTQ+

LGBTQ+とは、代表的な性的マイノリティの頭文字をとって作られた言葉

Lesbian	レズビアン（女性同性愛者）
Gay	ゲイ（男性同性愛者）
Bisexual	バイセクシュアル（両性愛者）
Transgender	トランスジェンダー（身体の性と異なる性別で生きる人、あるいは生きたいと望む人）
Questioning/Queer	クエスチョニング（自分の性のあり方について「わからない」「迷っている」「決めたくない」などの人）/クィア（性的マイノリティを包括する言葉）
+	プラス（性はとても多様であり、上記以外にもたくさんの性のあり方があることから、包括的な意味を持たせるため）

#### ●SOGIE（ソジー・ソギー）

性的指向（Sexual Orientation）,性自認（Gender Identity）,性表現（Gender Expression）の頭文字をとった言葉。性自認及び性的指向、性表現に関するハラスメントを「SOGIEハラスメント」ということもあります。

#### ●同性パートナーシップ制度・ファミリーパートナーシップ制度

地方自治体が、法的な権利保障がない同性カップルに対して、二人のパートナーシップが婚姻と同等であると承認し、自治体独自の証明書を発行する制度。平成27年の渋谷区、世田谷区を皮切りに全国的に広がってきてています。また、平成3年には、明石市や足立区で当事者の家族をも対象としたファミリーパートナーシップ制度を導入しています。

法的に婚姻関係を認めるものではなく、各自治体が独自に定めるパートナー同士の関係を公的に認める制度。規定の形態は様々ですが、あくまでパートナーシップ制度は各自治体のみで効力を発揮するもので、民法上の効力を持つものではありません。

## 施策の方向2 あらゆる暴力の根絶

### ■対応する主要課題

#### ・主要課題2 配偶者等からの暴力（DV）の根絶

重大な人権課題である配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力等について、地域全体であらゆる暴力の根絶に向けた取組、相談窓口の周知徹底、関係機関と連携した相談ケースに応じたきめ細かな支援

### ◆施策の方向を取り巻く現状と背景

○配偶者等による暴力（DV）、デートDV、セクシュアル・ハラスメントをはじめとした各種ハラスメント、性犯罪・性暴力といった行為は、男女共同参画社会を構築するうえでの大きな課題です。

○市民意識調査では、配偶者等からの暴力のうち、身体的暴力、精神的暴力を受けたことがあるという回答は1割前後で、新型コロナウイルス感染拡大後においても、精神的暴力の被害者の割合は1割弱となっています。（図5）

○平成13年度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が施行され、市においても「調布市配偶者暴力防止及び被害者支援基本計画」を策定して、被害の防止と被害者の支援に取り組んできましたが、DV被害の根絶に向けては依然として課題があります。

○近年、市の相談窓口におけるDV被害者からの相談件数は減少傾向にある一方、市民意識調査では、暴力を受けた際に相談した人は2割強であり、男性被害者に限ると1割強にとどまっています。相談先についても、友人・知人や家族・親戚といった身近な人が中心で、公的な相談機関を挙げた回答は少数です。また、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」が4割強を占めています（図6、7、8、9）。

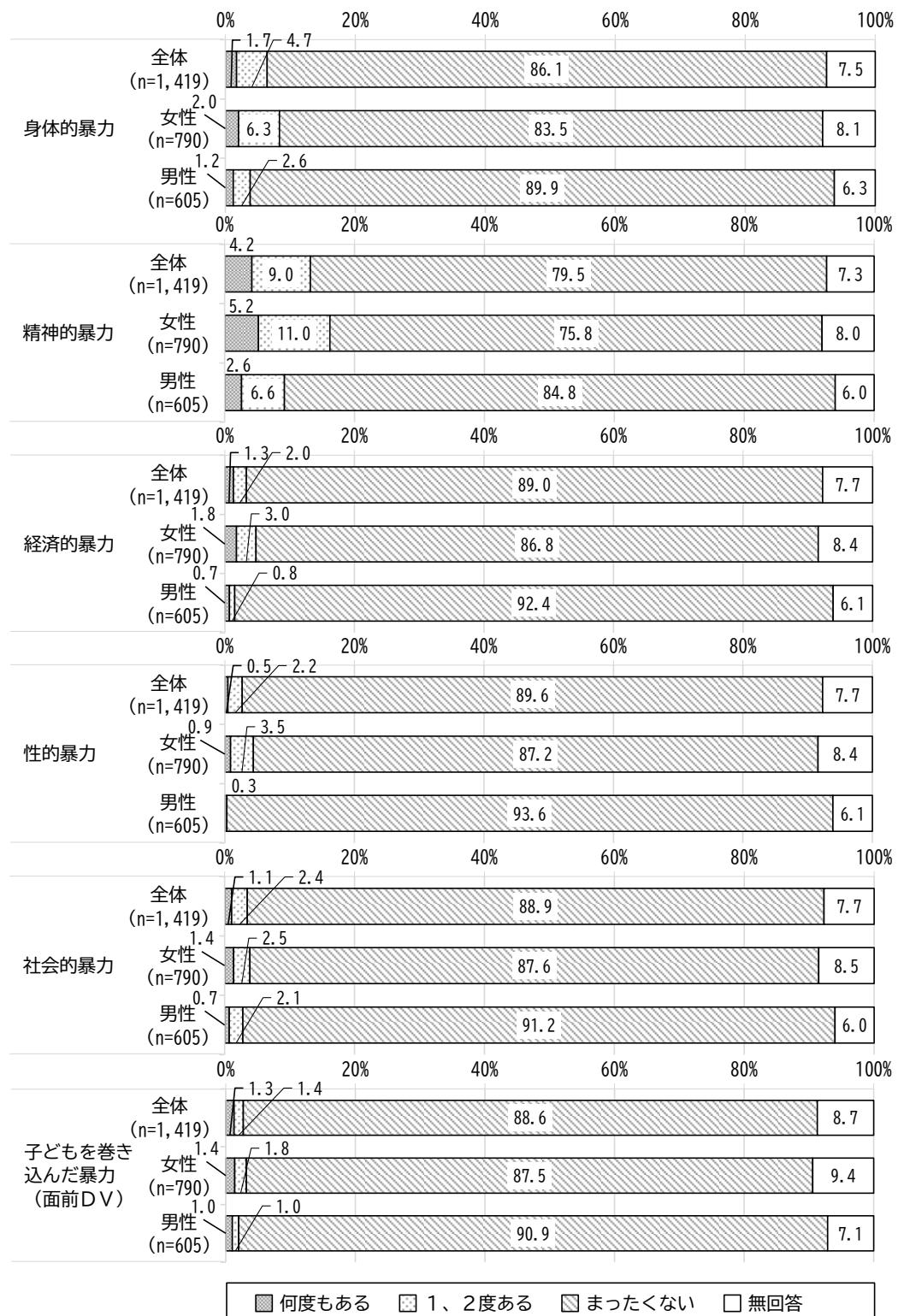
○こうしたことから、被害者のみならず、家庭、地域、学校、職場等周囲の人々がDVについて正しく理解するとともに、被害を受けたときはためらうことなく速やかに相談機関に連絡する意識を持つことが重要です。特に、DVと比べて認知度が低いデートDVについては、若い世代のみならず、すべての世代において理解が進むことが求められます。また、被害者の支援に当たっては、関係機関と連携して、相談から保護、生活再建まで切れ目のない支援が必要です。

○セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなど各種ハラスメントについては、働く場に限らず、学校や地域社会などでも起こり得ること、性別を問わず被害者となることなどに留意する必要があります。令和2年6月の労働施策総合推進法の改正により事業主に対してパワー・ハラスメントの防止対策措置を講じることが義務付けられるなど、近年、ハラスメント防止に関する法整備が進んでいることを踏まえ、その防止に向けた取組を図ることが重要です。

○性犯罪・性暴力は、被害者の尊厳を著しく傷つける重大な人権侵害であり、決して許されません。その影響は長期にわたることも多いことから、性暴力の根絶と二次被害の防止、被害者に寄り添った支援が求められます。とりわけ、女子高校生などの子どもや若

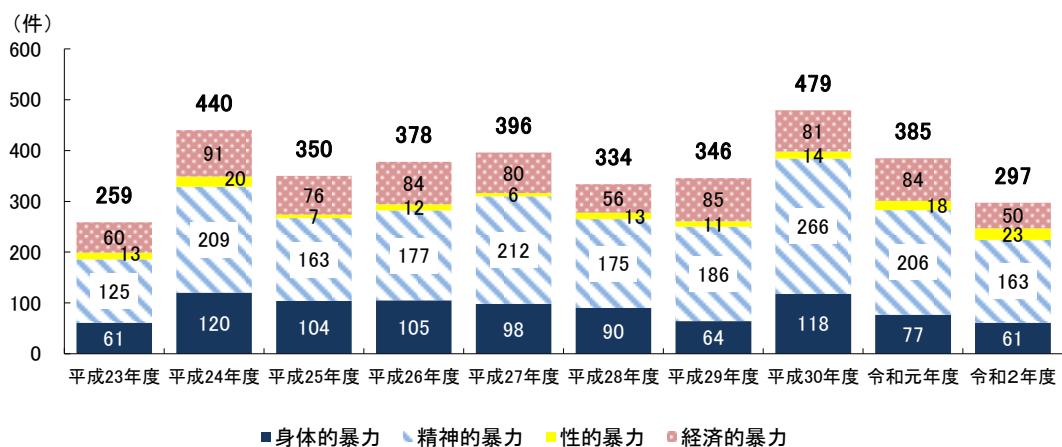
年層の女性への性暴力として、アダルトビデオ出演強要や、性を売り物とする形態の営業である“JKビジネス”などが社会問題となっています。こうした性暴力被害の予防に向け、こうした性暴力被害の予防に向け、国は「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき「生命の安全教育」を推進することとしており、これを受け、市も、小中学校において取組を推進することが重要です。

■図5 配偶者等からの暴力の被害状況



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図6 調布市の配偶者等からの暴力相談の件数の推移



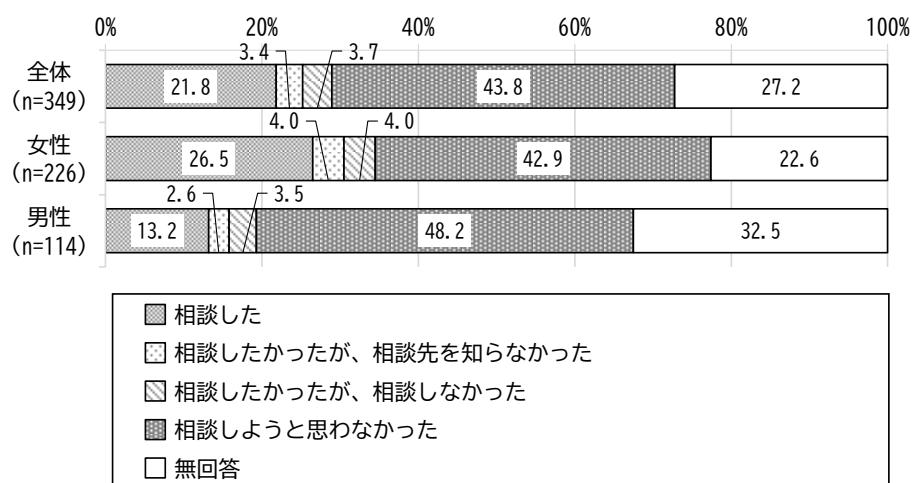
■身体的暴力 ■精神的暴力 ■性的暴力 ■経済的暴力

※ 市民相談課（家庭相談）、子ども家庭課（母子・婦人相談）及び男女共同参画推進課が受けた相談のうち、暴力に関する相談の件数。

※ 複数の形態の暴力相談の場合はそれぞれで計上しているため、件数の合計は被害者数とは一致しない。

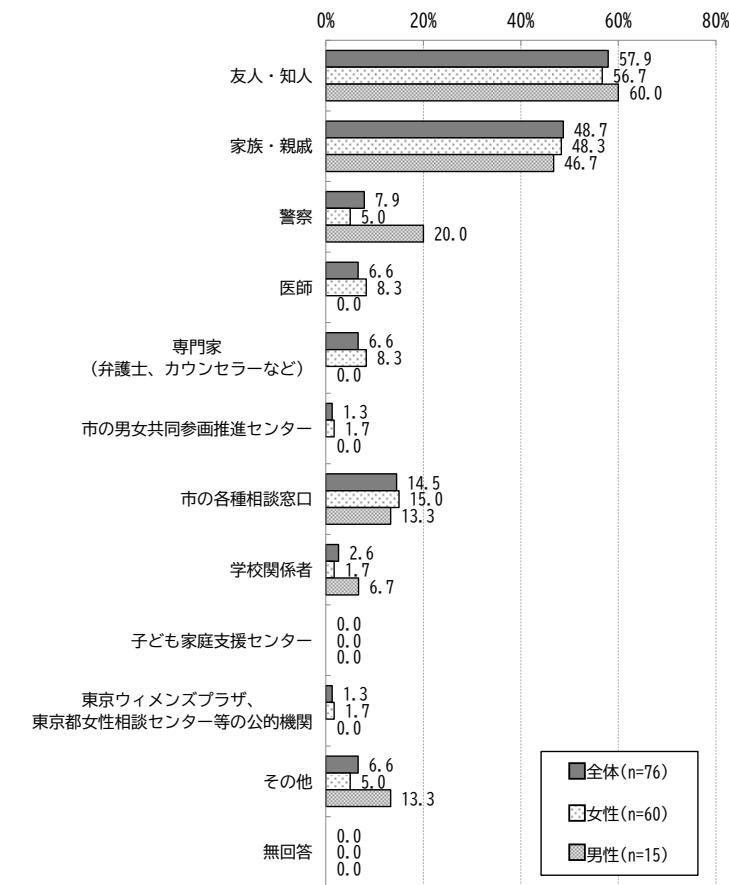
資料：調布市資料

■図7 暴力被害の相談状況



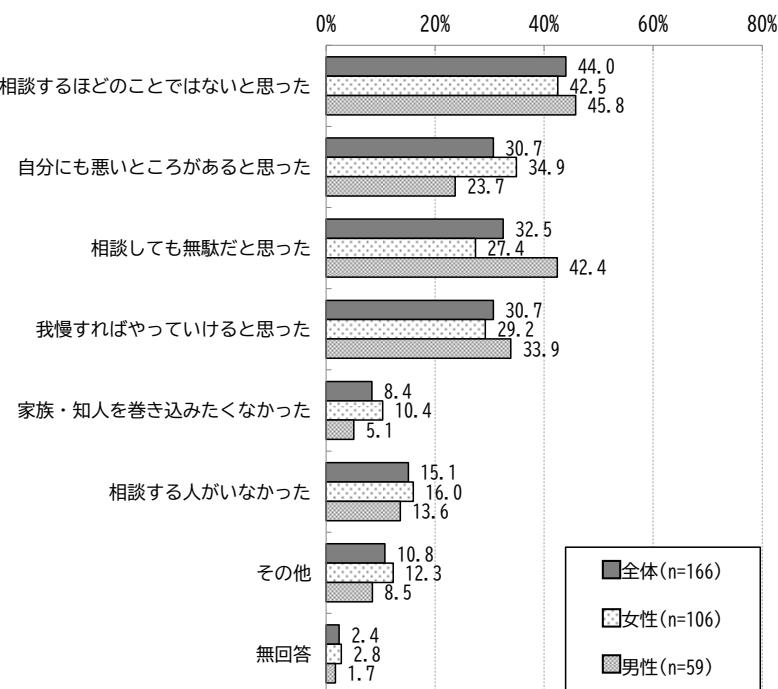
資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図8 暴力被害の相談先



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図9 暴力被害を相談しなかった理由



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

## 施策 1 配偶者等からの暴力の未然防止と早期発見のための体制づくり

	事業名	事業の概要	所管課
6	配偶者暴力の防止に対する意識の向上	配偶者暴力は重大な人権侵害であるという認識を社会全体で共有するための講座や講演会等の実施、パンフレット等の配付やホームページ・広報紙を通じて、広報活動・情報提供に取り組みます。また、母子保健事業を通して、男女が協力して育児することの大切さを伝えることにより、配偶者暴力の予防及び防止に向けて取り組みます。	男女共同参画推進課 健康推進課
7	スクールカウンセラーによる児童虐待等の早期発見	教職員の相談に応じ、アドバイスを行うスクールカウンセラーを活用し、配偶者暴力にともなって発生する児童虐待等の予防及び早期発見に努めます。	指導室
8	配偶者暴力を発見し支援する立場にある人への研修の実施	市窓口の職員に加え、市の各種窓口の職員や医療関係者、学校関係者、地域の民生・児童委員など、配偶者暴力の被害者を早期発見し支援する立場にある人を対象に、情報提供・発見時の通報や早期発見のための研修を実施し、参加を働きかけます。	男女共同参画推進課 子ども政策課 保育課 児童青少年課 福祉総務課 健康推進課 指導室 指導室（教育相談所）
9	健診等の機会を活用した配偶者暴力の早期発見	各種健診・相談事業を通じて配偶者暴力の被害者の早期発見・早期支援に努めます。	健康推進課

## 施策 2 多様な相談体制と安全確保のための体制づくり

	事業名	事業の概要	所管課
10	被害者の状況に応じた相談事業の実施	窓口を訪れた被害者の意思を尊重し、被害者の状況に応じた適切な相談として、暴力に関する専門相談員による相談、母子相談等を実施します。	市民相談課 子ども家庭課 健康推進課
11	女性のための相談事業の充実	男女平等・共同参画推進の視点に立ち、生活上の困難（生活面での悩み、心・健康のこと、家庭における暴力の問題、仕事の悩みや再就職等）について、相談者自身が解決の糸口を見出せるよう相談事業の充実を図ります。	男女共同参画推進課

	事業名	事業の概要	所管課
12	配偶者暴力防止等対策 ネットワーク会議による 関係機関等との連携強化	配偶者暴力防止等対策ネットワーク会議を通じて被害者の支援等に携わる関係機関相互の連携強化を図ることにより、配偶者暴力防止及び被害者支援を推進します。	男女共同参画推進課

### 施策3 自立に向けての支援体制づくり

	事業名	事業の概要	所管課
13	ひとり親家庭への支援の実施	ひとり親の状況に応じ、自立支援に向けた情報提供、関係機関との連絡調整等のひとり親相談事業を行います。	子ども家庭課
14	ひとり親家庭の子どもの健やかな成長のための支援	ひとり親家庭の子どもが健やかに成長できるよう養育費、面会交流などに関する相談を実施し、取決めの促進を支援します。	子ども家庭課
15	生活困窮者に対する支援の充実	就労・心身の状況、地域社会との関係性など、さまざまな事情により、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある生活困窮者について、生活保護に至る前の段階の自立支援を図るため、本人の状況に応じた包括的かつ継続的な支援を実施します。	生活福祉課
16	市営住宅等に関する情報提供	住まいの確保に困難を抱える市民に対し、市営住宅の入居募集や都営住宅の当選倍率優遇制度等の適切な情報を提供します。	住宅課
17	就労に向けた支援の実施	被害者が生活を再建し、経済的に自立できるようにするため、就労支援プログラムの作成や各種給付金事業の案内等の支援を行います。また、ハローワークと連携し、就労に関する情報提供を行うほか、市民への求人求職相談の場である「調布国領しごと情報広場」(ハローワーク府中との共同運営)において、就労支援を実施します。	産業振興課 子ども家庭課 生活福祉課
18	子どもの安全確保と相談・カウンセリング機会の提供	児童虐待等の相談・通報に対し、関係機関と連携を図りながら、相談員・心理職による相談・面接や、必要に応じて子どものプレイセラピーなどを実施するほか、スクールカウンセラーによる心理的虐待のケアとして子どもへの心理相談を実施します。	子ども政策課 指導室 指導室（教育相談所）



## 調布市の取組

### ●教育相談所／教育支援相談 【所管課】指導室（教育相談所）

教育相談所では、子どもに関する様々な心配ごとについて、来所相談や電話相談、就学相談等により、悩みや不安を抱える子どもや保護者一人ひとりの心に寄り添い、関係機関と連携を図りながら、個に応じたきめ細かい対応を行っています。

また、教育支援相談では、いじめや不登校などの心配ごとや養育に関する不安などについて、家庭と学校を支援しながら教育支援コーディネーターとスクールソーシャルワーカーが様々な機関と連携し、家庭への支援を行っています。



教育相談所だより

### 施策4 デートDV、ハラスメント、性暴力等の防止と生命の安全教育

事業名	事業の概要	所管課
19 デートDVに関する相談窓口の周知と意識啓発	夫婦間のみならず恋人等親密な関係にある男女間の暴力の問題に対応する相談窓口の周知を図るほか、学校等と連携してデートDV防止に向けた意識啓発のための講座を実施します。	市民相談課 男女共同参画推進課 子ども家庭課 児童青少年課
20 ハラスメント防止に向けた啓発の充実	セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の各種ハラスメントの防止に向けた情報を提供し、意識啓発の充実を図ります。	男女共同参画推進課
21 性犯罪・性暴力の防止に向けた意識啓発の実施	若年層を対象としてSNSを通した性的な暴力に対する意識啓発などに努めるとともに、子どもを性暴力の当事者にしないために「生命の安全教育」の推進を図るほか、教職員が児童・生徒との不適切な関係、立場を利用した不適切な行為(わいせつ行為)、性的言動を行わないよう研修等の充実に努めます。	男女共同参画推進課 指導室



## 調布市の取組

### ● デートDV出前講座 【所管課】男女共同参画推進課

東京三弁護士会多摩支部の法教育プログラムを活用して、市立中学校3年生を対象に弁護士によるデートDV出前講座を実施しています。



センター通信「しえいくはんず」

令和2年度は、2校、224人が参加しました。

また、調布市男女共同参画推進センター通信「しえいくはんず」でデートDV特集号を作成し、市立中学校3年生に配布しました。



出前講座風景



## 調布市の取組

### ● 「生命の安全教育」の推進 【所管課】指導室

市立学校では、子供たちが性暴力の加害者、被害者、傍観者にならないよう、「生命（いのち）の安全教育」を推進しています。生命の尊さを学び、性暴力の根底にある誤った認識や行動、また、性暴力が及ぼす影響などを正しく理解した上で、生命を大切にする考え方や、自分や相手、一人ひとりを尊重する態度等を、発達の段階に応じて身に付けることを目的としています。

### 施策の方向3 性と生殖に配慮した健康づくりとその権利の確保

#### ■対応する主要課題

##### ・主要課題1 人権と多様性の尊重

市民一人ひとりが個人の能力、環境、個性について偏見を持つことなく、人権の大切さについて理解を深め、だれもが個性と能力を発揮することのできる社会の実現

#### ◆施策の方向を取り巻く現状と背景

○男女が自身の性や互いの性について理解し、配慮し合うことは、男女共同参画社会の実現に不可欠です。

○東京都の統計によると、都内における令和元年度の人工妊娠中絶件数は27,192人です。そのうち20歳未満は1,879人ですが、この中には18歳未満の人工妊娠中絶の事例も含まれます。

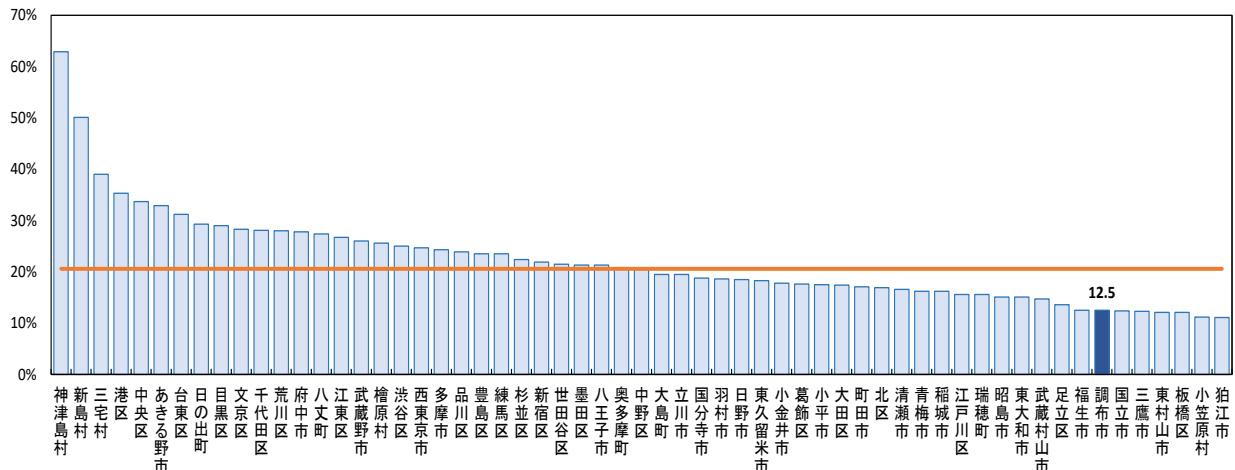
○全国的には人工妊娠中絶件数は減少傾向にある一方、東京都内では平成30年度以降増加傾向を示していることから、市としても、引き続きリプロダクティブ・ヘルス／ライツの視点に立ち、思春期にある子どもや保護者に対し、性に関する正しい知識や生命の尊さについて伝えていくことが重要です。

○女性は、思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期などのライフステージによって心身の状態が大きく変化するほか、女性特有の疾病など男性とは異なる健康上の問題に直面します。また、乳がん、子宮頸がんは女性の生活に大きな影響を及ぼしますが、市の乳がん検診受診率、子宮頸がん検診受診率はいずれも東京都内の平均値を下回っています（いずれも令和元年度）（図10）。このため、女性に対する適切な情報提供に加え、検診の受診等を促す必要があります。

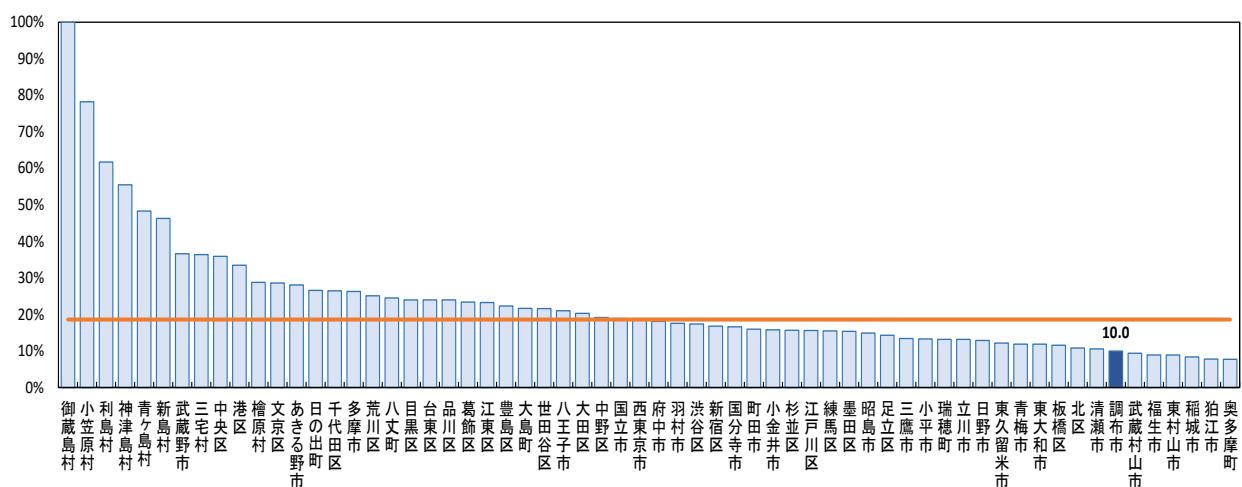
○また、超長寿社会を世界に先駆けて迎える我が国では、高齢者から若者まですべての人々が元気に活躍する社会、安心して暮らすことのできる社会の構築が重要です。このため、生涯を通じて活躍し続けられるよう、健康寿命を延ばす必要があります。

■図 10 都内におけるがん検診受診率（令和元年度）

## ( 1 ) 乳がん検診



## (2) 子宮頸がん検診



資料：令和2年度東京都がん検診精度管理評価事業（東京都福祉保健局）

## 施策 1 生涯を通じた健康支援

	事業名	事業の概要	所管課
22	ライフステージに応じた性と生殖に関する情報の提供や講座の実施	女性のみならず男性に対しても、女性の生涯にわたる健康の問題についての理解を深める情報提供や相談を実施します。また、思春期・青年期の子どもたちやその保護者を対象に、学校等と連携して、正しい知識や生命の尊さについて理解を深める情報提供・講座等を実施します。	男女共同参画推進課 健康推進課 指導室
23	妊娠・子育て等に必要な情報提供や講座の実施	男女が妊娠中から互いに協力して子育ての準備を進められるよう情報提供や講座等を実施します。	男女共同参画推進課 子ども政策課 児童青少年課 健康推進課
24	妊娠・出産期における母子の健康支援	妊娠・出産期に健康な生活を送れるよう妊娠婦・乳幼児健康診査や訪問指導の実施に加え、妊娠健康診査にかかる費用の一部を助成します。また、必要に応じて出産後の子育て・家事援助のためのサービスの調整を行います。	子ども政策課 健康推進課
25	女性特有のがん（乳がん、子宮頸がん）の早期発見・予防に向けたがん検診の受診勧奨	女性特有のがんの早期発見・早期治療・予防のための事業の充実を図ります。特に、乳がん検診の普及を図るために、乳がん予防月間（10月）にピンクリボンキャンペーンの実施等、啓発活動に努めます。	健康推進課

## 施策 2 人生100年時代を支える健康や生きがいづくりの推進

	事業名	事業の概要	所管課
26	健康づくり・介護予防の推進	高齢者が要介護状態にならずに元気に暮らしていくよう、高齢者のニーズに合った介護予防事業を推進します。また、介護予防・日常生活支援総合事業の実施に当たっては、多様な主体によるサービスを提供するとともに、普及啓発に取り組みます。	高齢者支援室（高齢福祉担当）

## 基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの実現と働く場における女性活躍の促進

### 施策の方向1 仕事と家庭生活等の両立に向けた環境整備

#### ■対応する主要課題

##### ・主要課題3 ワーク・ライフ・バランスの実現

だれもが自分らしい生き方を選択し、子育てや介護等の家庭生活や趣味・地域活動など、自身の希望する形で個人の生活と仕事が両立できる社会の実現

#### ◆施策の方向を取り巻く現状と背景

○男女とも社会に参画する上では、家庭を構成する男女が互いに協力し、社会の支援を受けながら家庭の一員としての役割を果たし、仕事と家庭生活との両立を図ることが重要です。男性が子育てを積極的に行うことにより、子育てにより女性（母親）が孤立することを防ぐ効果があるとともに、男女とも暮らしやすい社会づくりにも寄与します。

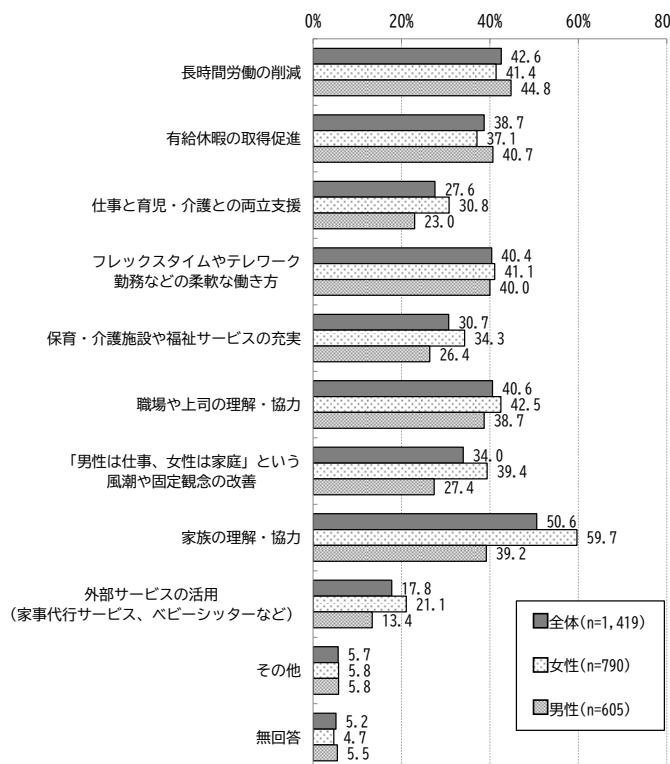
○市民意識調査では、仕事と家庭生活、個人の生活のバランスをとるために必要なこととして、「家族の理解・協力」が5割と最も多く、女性回答者に限るとほぼ6割を占めています（図11）。働く上で特に困っていることや不安・不満に思うこととしては、「仕事と家事・育児・介護等との両立が難しい」の女性の割合が男性を上回っており、特に女性が、仕事と家庭生活との両立に悩んでいる状況です（図12）。加えて、女性の長期就労継続の阻害要因として、「育児」や「育児休業や再就職など、長く働き続けるための職場の条件・制度が不十分」が多くなっています（図13）。

○また、高齢者の介護が主に女性の役割になっていると認識している人がほぼ6割を占めており、女性に介護負担がかかる要因として、「男性は介護を理由に休みづらいから」、「一般的に女性の役割と捉えられているから」といった回答が多くなっています（図14,15）。

○こうしたことから、特に女性が家事や育児・介護といった家庭生活と仕事を両立させて働き続けるためには、身近な存在である家族の理解と協力、職場における両立支援制度の充実が重要です。市としても、就労形態やライフスタイルの変化により多様化する市民ニーズに適切に応えられるよう、公的な子育て・介護サービスの充実を図る必要があります。

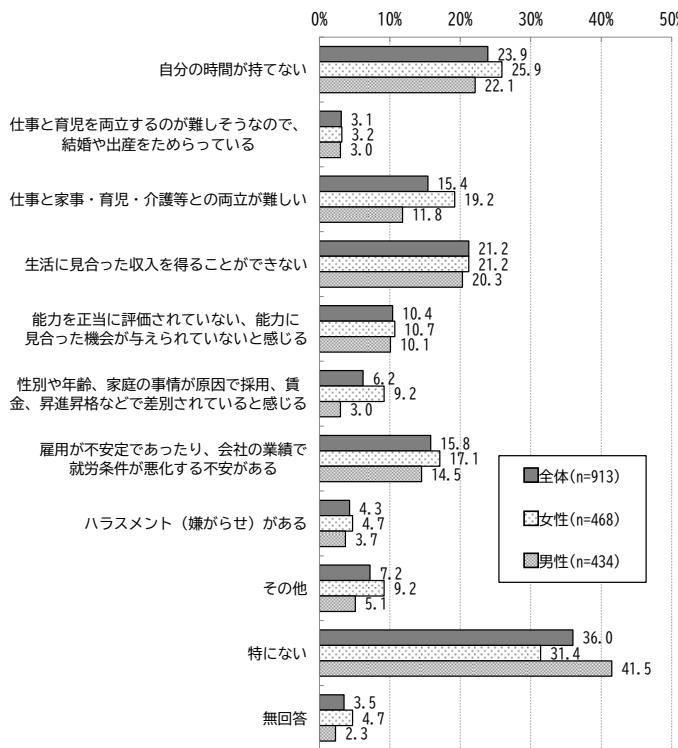
○加えて、男性が家事・子育て・介護に積極的に参加することが求められることから、市として、男性が参加する契機となるよう講座や情報提供、グループ形成に取り組むとともに、今後、高齢化の進行により働きながら介護に携わる人が増加することを踏まえ、事業者に対して育児休業、介護休業を取得できる環境づくりと、介護離職せずに仕事と介護の両立を可能とする働き方の定着を促すことが重要です。

■図 11 仕事、家庭生活、個人の生活のバランスをとるために必要なこと



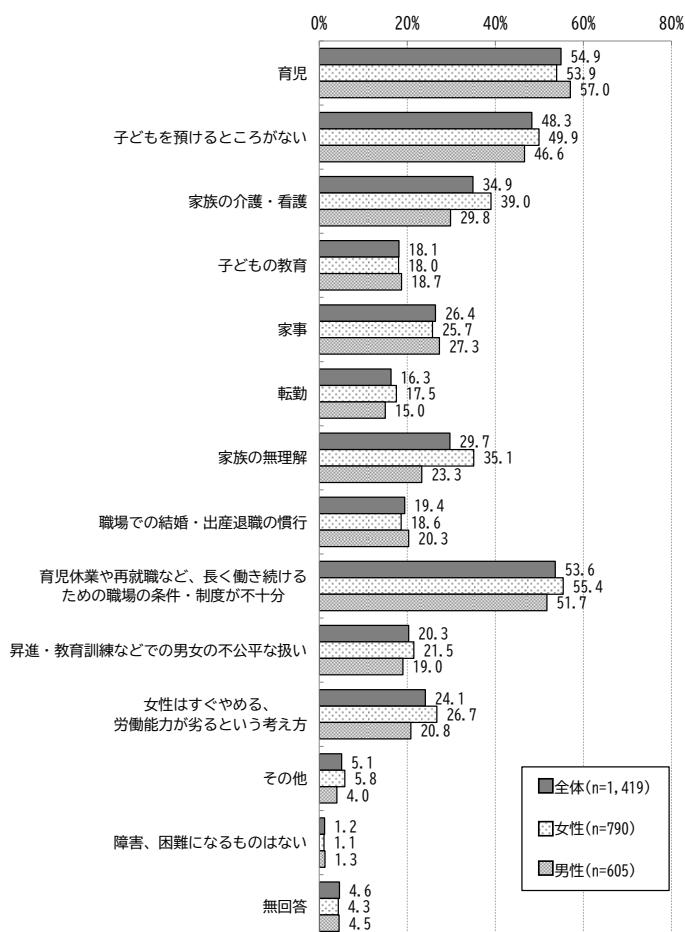
資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図 12 働くうえで特に困っていることや不安・不満に思うこと



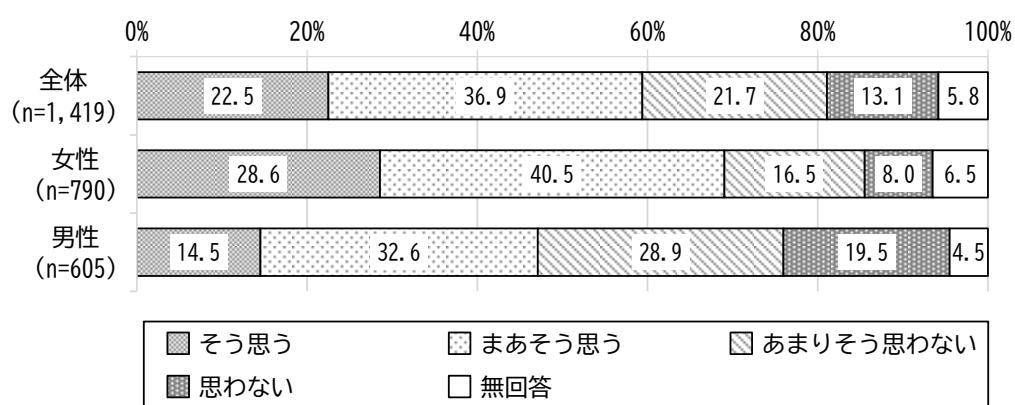
資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図13 女性の長期就労継続の阻害要因



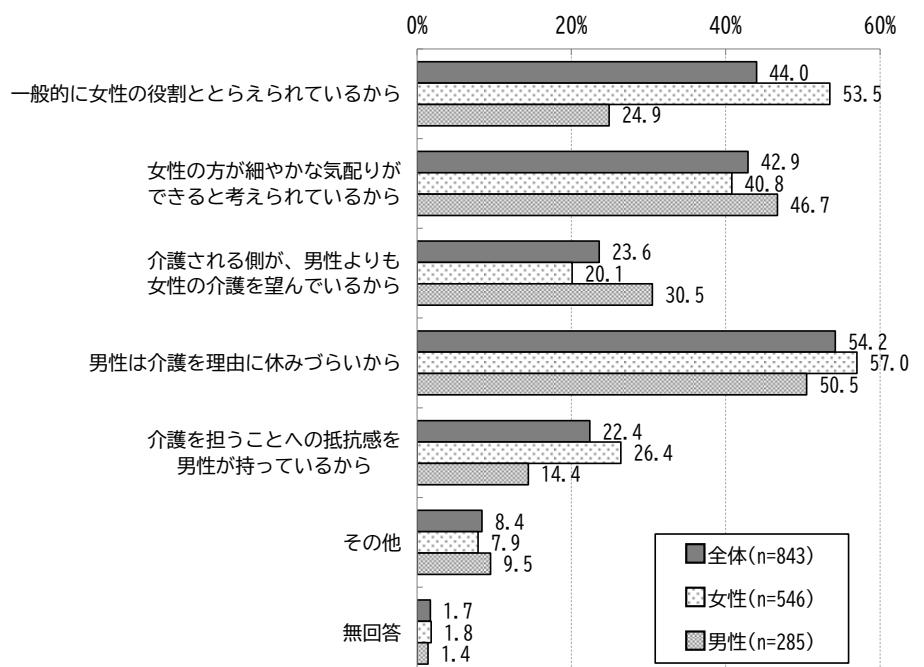
資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図14 高齢者の介護が主として女性の役割になっていると思うか



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図 15 女性に介護負担がかかる要因



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

### 施策 1 子育て支援の充実

	事業名	事業の概要	所管課
27	子育て家庭への支援の充実	子ども家庭支援センターすこやかや子ども発達センター、市内各児童館等を拠点として、子育てを行う市民に対し、子育て支援に関する情報を提供します。	子ども政策課 児童青少年課 子ども発達センター
28	子育てサービスの多様化と充実	男女ともにワーク・ライフ・バランスが実現できるようすこやかを中心とした子育て支援のほか、保育園、学童クラブ、放課後子供教室事業などでの取組等により、仕事と子育ての両立を支援する子育てサービスの充実を図ります。	子ども政策課 保育課 児童青少年課

### 施策 2 仕事と介護の両立支援

	事業名	事業の概要	所管課
29	家族介護者の支援の充実	家族介護者の負担を軽減し、男女とも家庭生活と仕事等を両立できる環境を整えるため、介護保険法、障害者総合支援法等の周知や、専門員による相談体制等の充実を図ります。	高齢者支援室（高齢福祉担当） 高齢者支援室（介護保険担当） 障害福祉課

### 施策3 男性の家事・子育て・介護への参画支援

	事業名	事業の概要	所管課
30	男性の家事・子育て・介護への参画を促す講座等の実施	男性を対象に、家事、子育て、介護に参画できるようになるための情報を提供し、講座等を実施します。	男女共同参画推進課 子ども政策課 児童青少年課 高齢者支援室（高齢福祉担当） 高齢者支援室（介護保険担当） 健康推進課 東部公民館 西部公民館 北部公民館

## 施策の方向2 雇用・職場環境の充実

### ■対応する主要課題

#### ・主要課題4 女性の活躍推進

働くことを希望するすべての女性がライフステージに応じて、能力を十分に発揮できるよう、就労に関する情報提供や女性の起業、事業継続の支援

### ◆施策の方向を取り巻く現状と背景

○仕事は、私たちの生活の経済的基盤であり、自立した生活の維持に不可欠です。働きたい人が性別にかかわりなくその能力を十分に発揮できることは、個人の幸福(well-being)の根幹をなすものであり、また、働くことは自己実現にもつながります。男女共同参画社会の実現に向けては、だれもが仕事と家庭生活、個人の生活のいずれか一方の選択を迫られることなく、自身の希望に応じた形で調和した生活を送ることができる状態を目指すことが重要です。

○市民意識調査では、「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」について、すべてを両立させることを希望する意識が強い一方、現実には、男性は仕事を、女性は家庭生活を優先させています。ただし、仕事を優先している割合は、減少傾向にあります(図16)。また、女性の長期就労を阻害する要因として、「育児」や「育児休業や再就職など、長く働き続けるための職場の条件・制度が不十分」といった回答が多数あります(図17)。

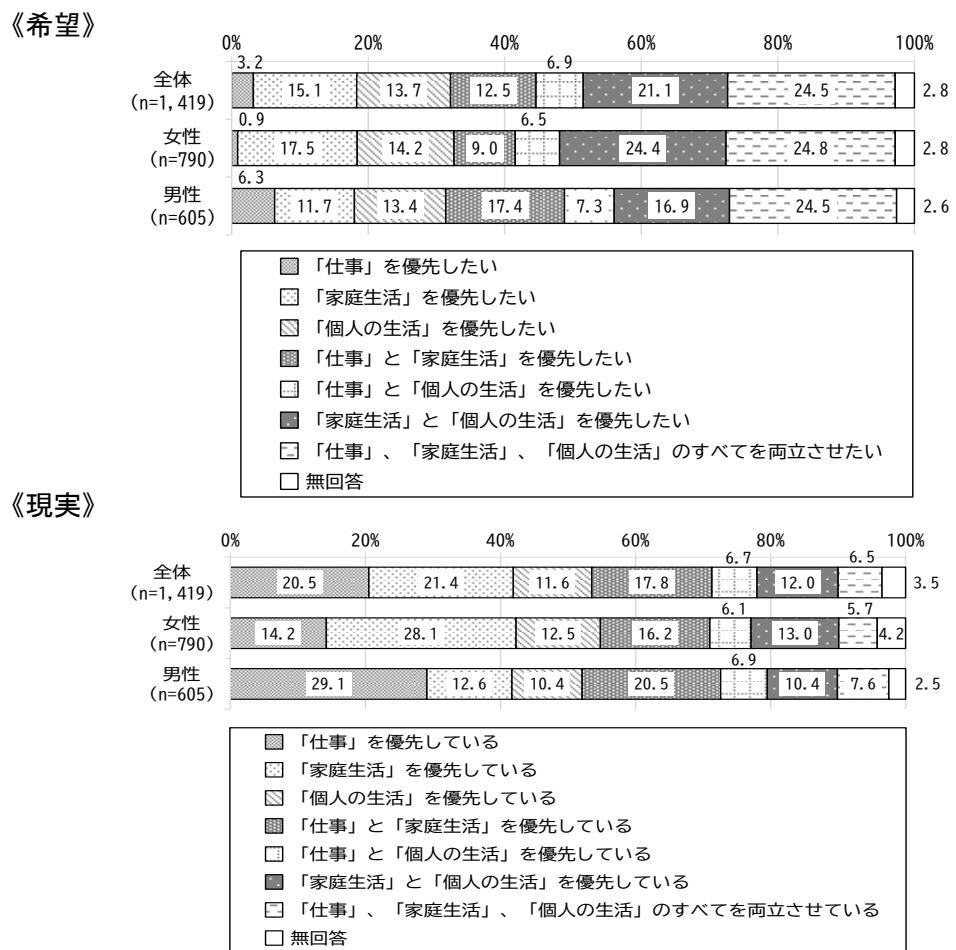
○近年、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けたこれまでの社会全体での取組や、働き方改革の取組を通じて、特に男性の長時間労働に改善の兆しが表れています。引き続き、長時間労働を前提とした働き方を見直すとともに、男女とも子育て・介護などの家庭生活に参画できるよう、事業主と就労者の双方に向けた情報提供と、職場における仕事と生活の両立支援のための制度の整備、とりわけ新型コロナウイルス感染拡大を契機として急速に普及している多様な働き方の定着に向けた取組を促すことが重要です。

○国の経済センサス活動調査によると、市内の事業所の大半は小規模な事業所に分類されます。他方、市の事業所意識調査では、女性管理職の割合が1割未満という事業所が全体の6割強を占めるほか、女性管理職数が少ないと考えている事業所が5割弱を占めています。また、女性管理職が少ない理由として、「必要な経験や判断力を有する女性がない」という回答が多数あります(図18、19)。

○市全体として、女性の職業生活における活躍を推進するうえでは、小規模な事業所での女性の活躍のための取組が重要です。市や関係機関による働きかけや情報提供を通じて、支援につなげる必要があります。

○高齢化、雇用を取り巻く環境が変化する中で、働く場における女性の存在は重要です。しかし、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、全国的には女性の雇用・収入に大きな影響が生じています。新型コロナウイルス感染症の影響やデジタル化の進展に伴う経済・産業構造が変化する中で、女性を含めた多様なデジタル人材の育成が注目されています。こうした動向を踏まえ、女性の就労継続や再就職支援などについて、行政と事業者が一体となって支援に取り組む必要があります。

■図16 「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の優先度

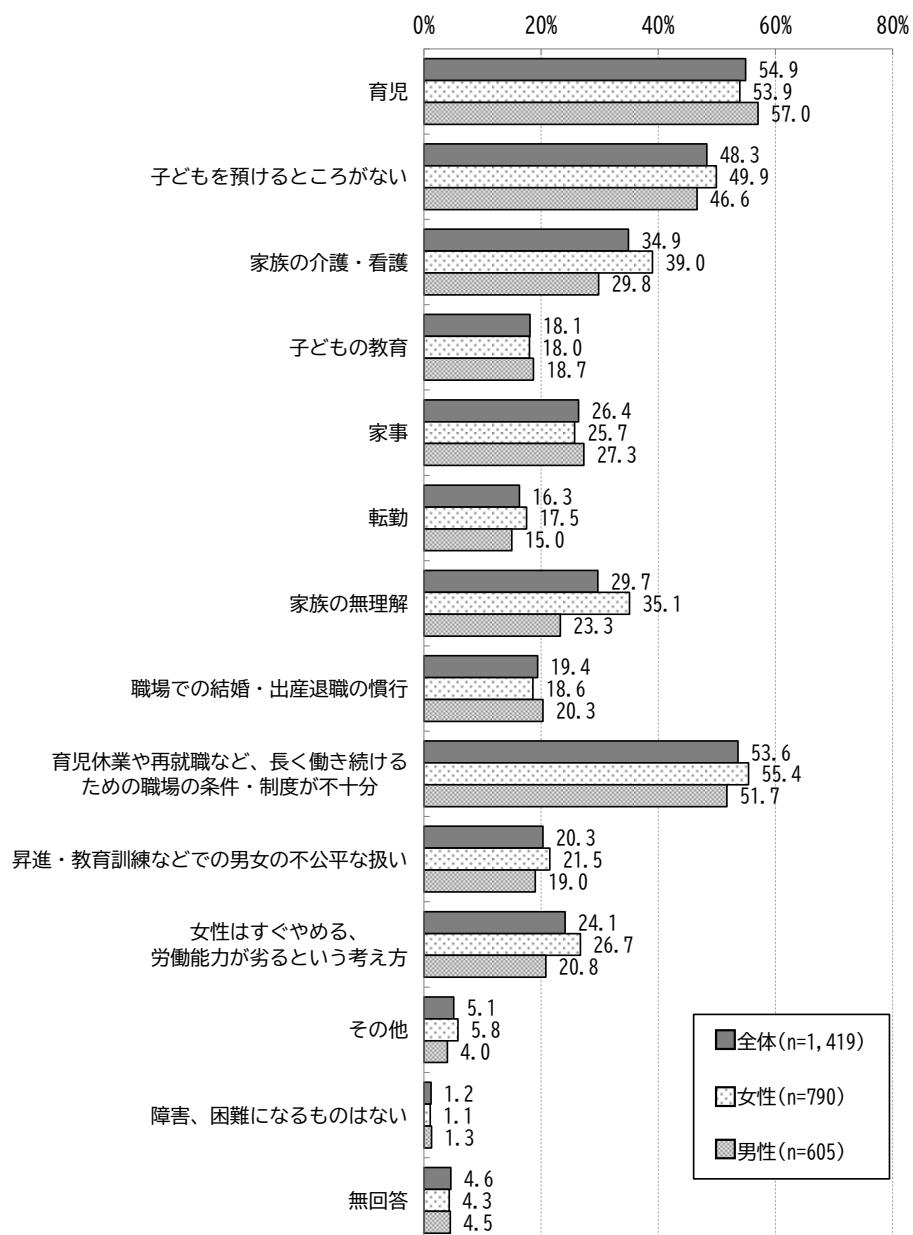


### 《平成 22 年度調査との比較》

		回答者 総数(n)	「仕事」 を優先して いる	「家庭生 活」 を優先して いる	「個人の生 活」 を優先して いる	「家庭生 活」と「個人の生 活」を 優先して いる	「仕事」と「個人の生 活」を 優先して いる	「家庭生 活」と「個人の生 活」を 優先して いる	「家庭生 活」、「個人の生 活」のすべて を優先して いる	「家庭生 活」、「個人の生 活」、「家庭生 活」を 両立させ ている	わからない	無回答
令和2年度	全体	1419	20.5	21.4	11.6	17.8	6.7	12.0	6.5	-	3.5	
	女性	790	14.2	28.1	12.5	16.2	6.1	13.0	5.7	-	4.2	
	男性	605	29.1	12.6	10.4	20.5	6.9	10.4	7.6	-	2.5	
平成22年度	全体	1080	41.0	11.1	2.3	18.7	3.1	2.8	2.7	5.2	13.1	
	女性	610	32.3	17.0	2.8	20.2	2.8	3.8	2.3	5.7	13.1	
	男性	441	53.5	2.9	1.6	17.0	3.6	1.4	3.2	4.3	12.5	

## 資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図 17 女性の長期就労継続の阻害要因



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図 18 調布市の中小企業数、中小企業比率（平成 28 年度）

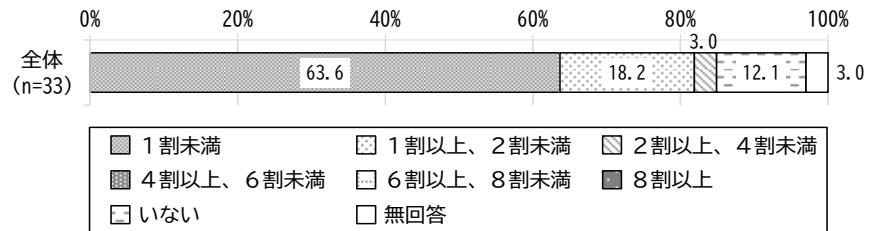
	企業総数 (社)	中小企業数 (社)	中小企業比率
東京都	418,012	412,906	98.8%
市部	79,891	79,686	99.7%
<b>調布市</b>	<b>4,165</b>	<b>4,151</b>	<b>99.7%</b>

※ 数値は「平成 28 年経済センサス一活動調査」を東京都産業労働局が再編加工したもの

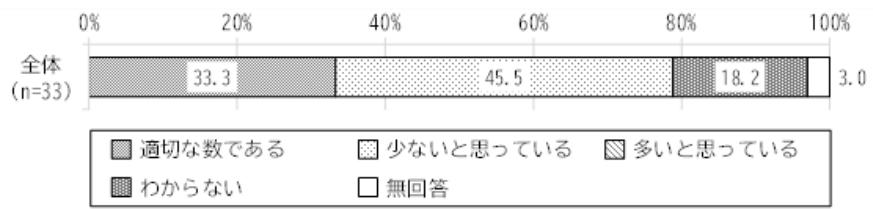
資料：東京の産業と雇用就業 2021（東京都産業労働局）

■図19 市内事業所における女性管理職の状況

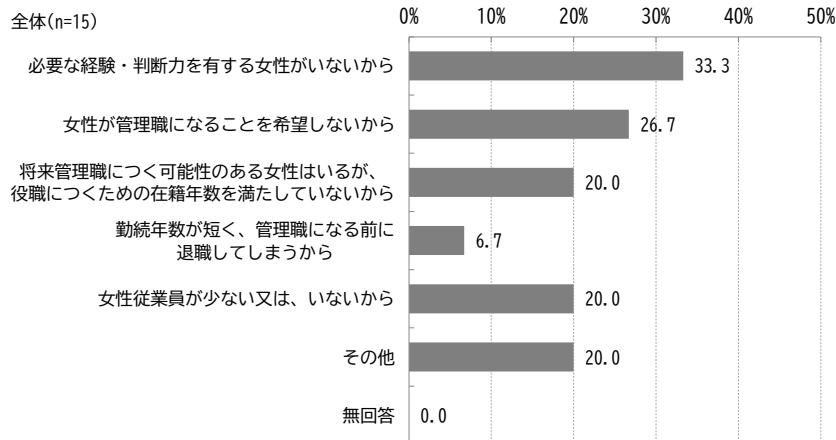
《市内事業所における女性管理職の割合》



《市内事業所の自社における女性管理職数に対する認識》



《女性管理職が少ない要因》



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

## 施策 1 ワーク・ライフ・バランスの意識啓発と情報提供の促進

	事業名	事業の概要	所管課
31	ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・啓発	市民を対象としたワーク・ライフ・バランスの普及を図るための情報提供や講座等を実施します。	男女共同参画推進課
32	ワーク・ライフ・バランスに関する相談の実施	子育て家庭や要介護者を抱える家庭等のワーク・ライフ・バランスを保つための相談ができる環境を整備します。	男女共同参画推進課 子ども家庭課 高齢者支援室（高齢福祉担当） 指導室（教育相談所）
33	多様な働き方の定着に向けた支援	コロナ後の社会を意識した短時間勤務やテレワーク等の多様な働き方の定着に向け、メリットや先進事例等の情報発信に努めるとともに、実効性のある支援策を検討します。	男女共同参画推進課 産業振興課

## 施策 2 雇用の分野における男女の均等な機会の確保と女性活躍の促進

	事業名	事業の概要	所管課
34	仕事と子育て両立に向けた支援	市内の事業者や経営者に対して、仕事と子育て両立に向けた支援に有効な情報提供を実施します。	産業振興課
35	労働相談の実施	就労に際して悩みや困難を抱えている市民が相談できる環境を整備します。	男女共同参画推進課 産業振興課
36	職場における男女平等・男女共同参画に関する情報の提供	民間事業者等や関係機関と協力し、就労情報や職場における男女平等に関する情報、ワーク・ライフ・バランスを図るための情報等を広報紙等により提供します。	男女共同参画推進課 産業振興課
37	男女平等な組織づくりの促進	市内の事業所・経営者や相談者に対し、個別にワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進、職場での男女平等を実現する情報を提供し、意識啓発を図ります。	男女共同参画推進課 産業振興課

### 施策3 女性に対する就労支援

	事業名	事業の概要	所管課
38	女性の就職、再就職を支援する講座等の実施	経済的自立を目指して就職活動等を行う女性の相談に応じ、貸付・給付金制度の周知と利用促進を図るとともに、就労を支援する講座等を実施します。	男女共同参画推進課 産業振興課 子ども家庭課
39	女性の起業・創業への支援	企業・創業を希望する女性に対し、起業支援セミナーや専門相談員による相談等を実施します。	男女共同参画推進課 産業振興課



#### 調布市の取組

##### ●女性のための起業セミナー 【所管課】産業労働支援センター、男女共同参画推進課

多摩信用金庫、政策金融公庫と共に女性のための企業セミナーを保育付きで令和3年2月に開催しました。参加者は16名でした。講師自身の経験を踏まえた公的機関の制度利用についての苦労やリスクに備えながら慎重に法人化したお話は、具体的でわかりやすく、参加者には大変好評でした。



セミナー風景

## 基本目標3 あらゆる場における男女共同参画の推進

### 施策の方向1 教育の場における男女共同参画の推進

#### ■対応する主要課題

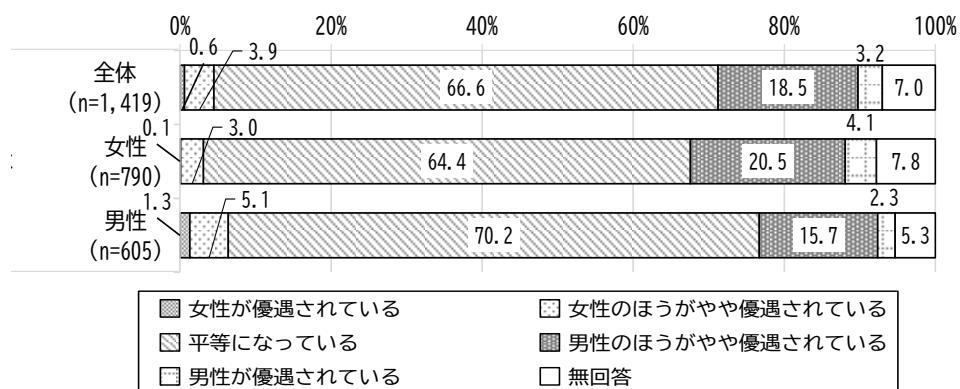
- ・主要課題5 あらゆる分野・活動における男女共同参画の推進

成長過程における男女共同参画意識を育む男女平等教育を推進するとともに、家庭や地域活動、防災分野における男女共同参画の推進、あらゆる世代に向けた学習機会確保と情報提供

#### ◆施策の方向を取り巻く現状と背景

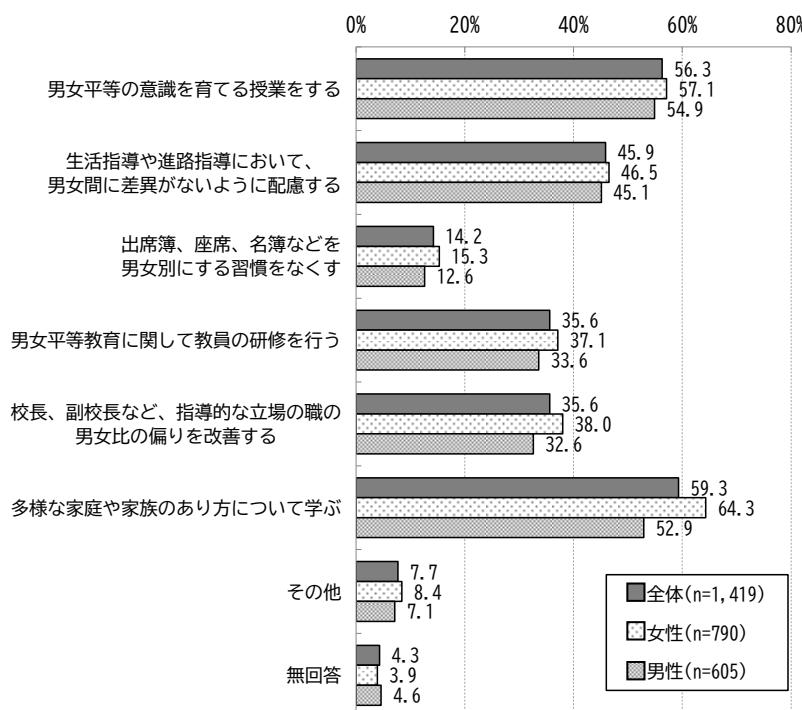
- 男女とも社会のさまざまな活動に参加する機会が確保され、だれもが個性と能力を発揮でき、自分らしい生き方ができる男女共同参画社会の実現には、市民一人ひとりが男女共同参画の意義と必要性を正しく理解していることが重要です。
- 市民意識調査では、学校教育の場における男女の地位について、全体の3人に2人が平等であると認識しています（図20）。また、児童・生徒の男女平等意識を育てるために学校教育で特に必要なこととして、「多様な家庭や家族のあり方について学ぶ」、「男女平等の意識を育てる授業をする」が6割弱を占めています（図21）。
- 次代を担う子どもたちが性別にとらわれず、主体性をもって生きるために、成長過程のあらゆる場面で男女共同参画意識を育むことが重要であり、そのためには、市内小・中学校等における男女平等教育の充実が求められます。
- また、社会における男女共同参画意識を確立するためには、学校教育のみならず、大人が男女共同参画を学習する機会を確保し、だれもが自分らしく生きられる社会について考えることが不可欠です。生涯学習を推進するうえで常に男女共同参画の視点を意識し、学習機会の提供や情報発信を図る必要があります。

■図20 学校教育の場における男女の地位



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図 21 児童・生徒の男女平等意識を育てるために学校教育で特に必要なこと



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

## 施策 1 学校における男女平等教育の推進

	事業名	事業の概要	所管課
40	教職員への的確な研修の実施	固定的な男女役割分担意識にとらわれず、男女平等の意識を持って子どもへの指導に当たることができるよう、教職員に対し、経験年数や職に応じた研修を実施します。	指導室



### 調布市の取組

#### ●人権教育に関わる教員研修について 【所管課】指導室

初任者研修（1年目の教員）、中堅教諭等資質向上研修（在職期間が10年に達した教員）等において、人権教育の理解を深めるための研修を行っています。東京都人権施策推進指針に示されている17の人権課題について理解を深めたり、ESD（持続可能な開発のための教育）、SDGs（持続可能な開発目標）の視点から人権教育を考えたりしています。



初任者研修の様子

## 施策2 男女共同参画に関する学習と情報提供

	事業名	事業の概要	所管課
41	男女共同参画に関する資料等の収集	市民に対する充実した情報提供に向け、市立図書館や男女共同参画推進センターにおいて男女共同参画に関する資料等を収集します。	男女共同参画推進課 図書館
42	家庭における男女共同参画の促進	社会教育情報紙や、父母・これから子育てを始める方を対象とした講座、市立小・中学校PTA主催の家庭教育セミナー等を通じて、家庭や地域における男女共同参画意識の啓発につながる情報を提供します。	健康推進課 社会教育課
43	あらゆる世代に向けた学習機会確保と情報提供	子育て中や就労にかかわらずあらゆる世代に学習機会を提供するため、保育付きや平日に限らない講座・講演会等を実施します。	男女共同参画推進課



### 調布市の取組

#### ●男女共同参画に関する図書の展示 【所管課】男女共同参画推進課

男女共同参画推進センター内では講演会や男女共同参画週間等にあわせて、関係図書を展示しています。令和3年度は、7月に実施の『ほっとサロン「ママの困った！パパのまいといった！コロナ禍の巣ごもり育児」』にあわせてパパ向けのブックフェアを、11月には「女性に対する暴力をなくす運動」のテーマ「性暴力を、なくそう」に併せて講演会を実施したほか「DVと性暴力」をテーマにブックフェアを開催しました。

また、通年展示として、子ども向けて絵本の新着コーナーを設けています。



展示風景3



展示風景1



展示風景2

## 施策の方向2 地域における男女共同参画の推進

### ■対応する主要課題

#### ・主要課題5 あらゆる分野・活動における男女共同参画の推進

成長過程における男女共同参画意識を育む男女平等教育を推進するとともに、家庭や地域活動、防災分野における男女共同参画の推進、あらゆる世代に向けた学習機会確保と情報提供

### ◆施策の方向を取り巻く現状と背景

○男女ともに個性を發揮して自分らしく生きていける男女共同参画社会の実現に向けては、家庭や地域コミュニティの活動において、男女が責任を分かち合い役割を担い合うことが重要です。市民が自主的に取り組む地域コミュニティの活動にさまざまな人が参加することは、地域社会への多様な考え方の反映につながります。

○市民意識調査では、家庭における家事・育児・介護の状態について、性別を問わず男性と女性で同じ程度に分担することが理想との考えが多い一方、実際には、主に女性が家事・育児を担っています。ただし、介護については、性別によって認識の違いがある状況です（図22）。

○東京都が行った調査では、自治会やNPOなどの地域活動の場における男女の地位について、男女平等という回答と男性が優遇されているという回答とがそれぞれ4割弱となっています（図23）。

○こうしたことから、女性に偏りがちな家事・育児・介護の負担を男女で分担する環境づくりや、地域における男女共同参画を推進する女性リーダーの育成等が求められます。

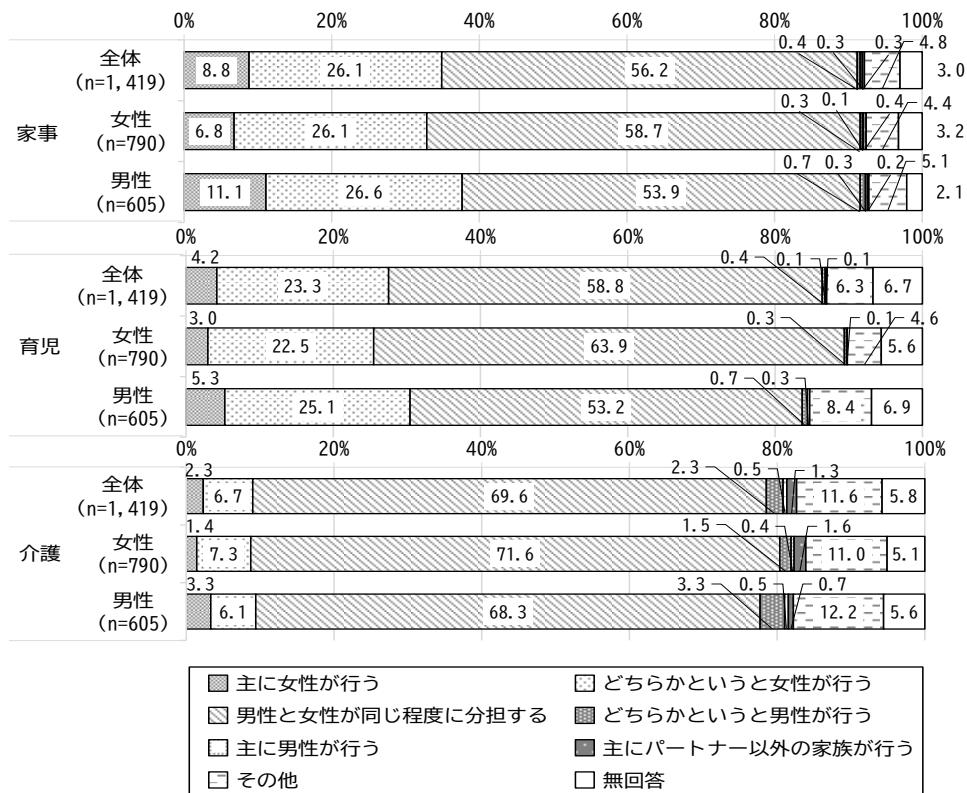
○我が国では、平成22年度に発生した東日本大震災後も、平成28年度の熊本地震や平成30年度の北海道胆振東部地震など、さまざまな自然災害が発生しています。加えて、中長期的には首都直下地震の発生も想定されている状況です。大規模な災害は、すべての人の生活を脅かしますが、とりわけ女性や子どもなどに多大な影響を及ぼします。

○市民意識調査では、災害対策で男女双方の視点を生かすために重要なこととして、プライバシーが確保できる避難所運営を行うこと、研修等を通じて男女のリーダーがともに男女双方の視点で災害対応の判断ができるようにすることといった考えが多数を占めます（図24）。

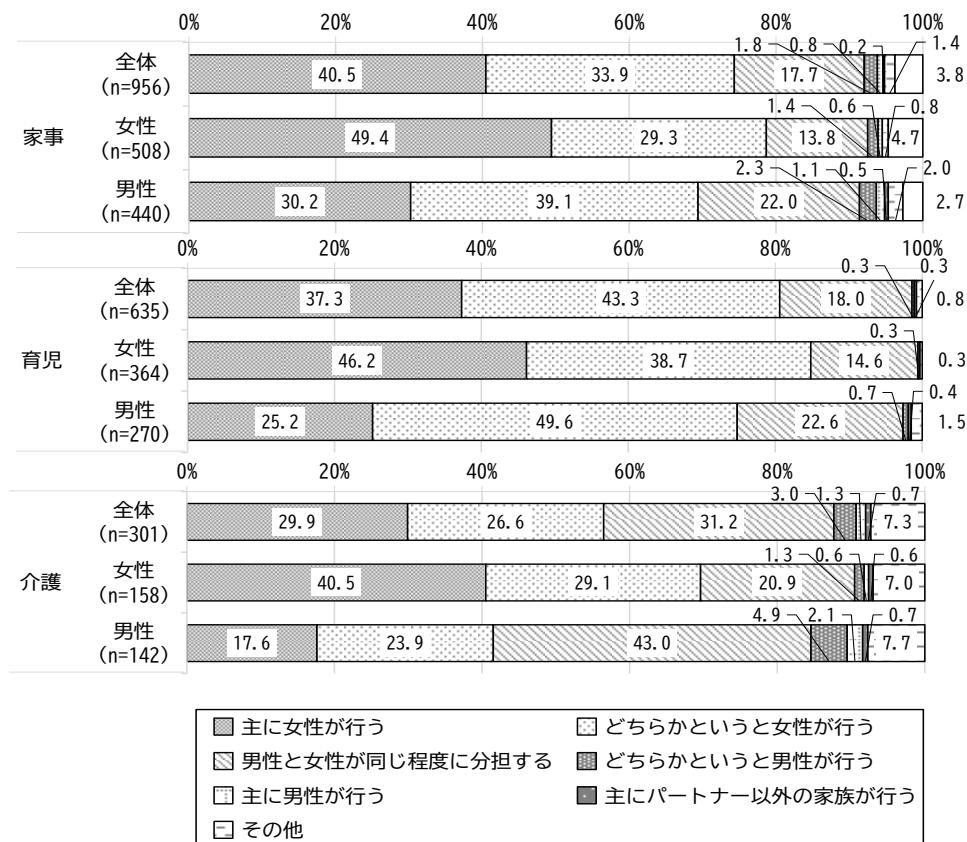
○こうしたことから、災害が発生した際、特に女性が困難を抱えることがないよう、平常時から男女共同参画の視点に立って、防災対策に取り組む必要があります。

■図22 家庭における家事・育児・介護

《理想》

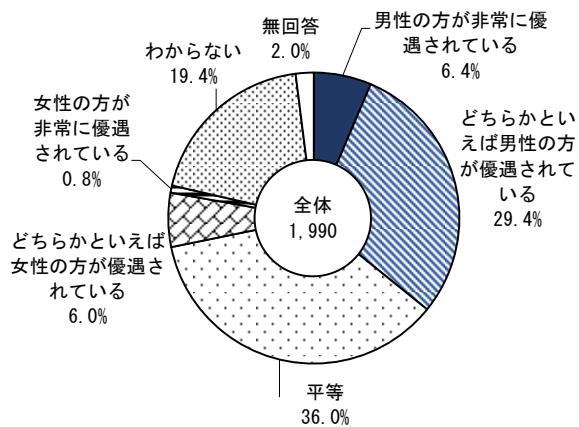


《実際》



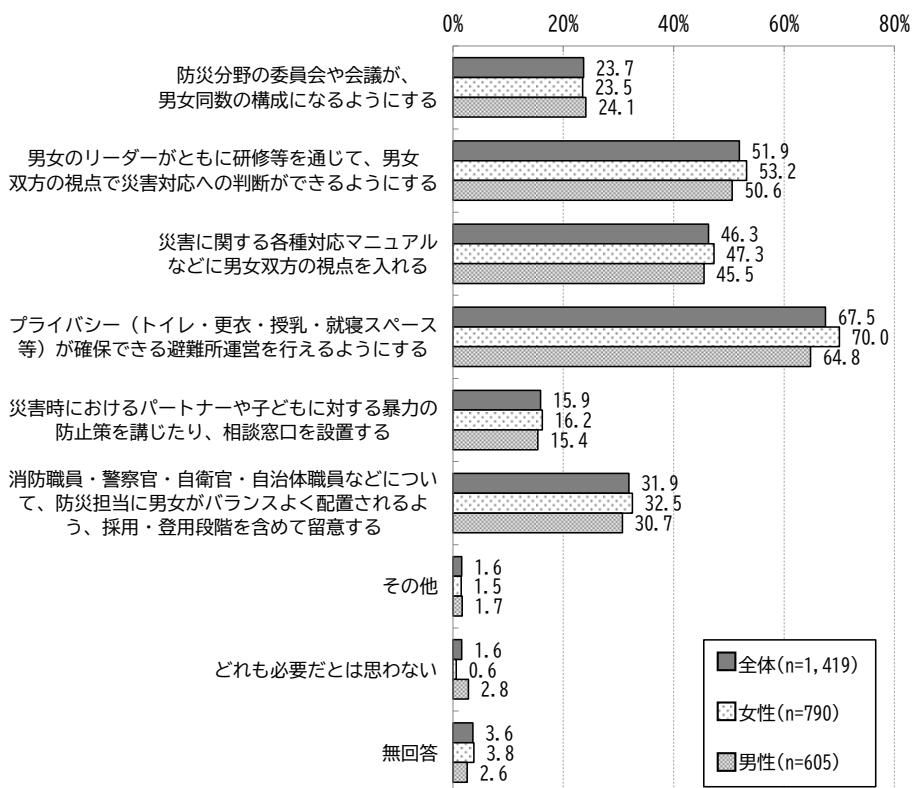
資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

■図23 自治会やNPOなどの地域活動の場における男女の地位（令和2年度）



資料：男女平等参画に関する世論調査（東京都生活文化局）

■図24 災害対策で男女双方の視点を活かすために重要なこと



資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

## 施策 1 家庭や地域活動における男女共同参画の推進

	事業名	事業の概要	所管課
44	地域活動のネットワーク化の支援	地域活動における市民のネットワークを構築するため、市民同士の交流・つながり合いの機会を確保します。	男女共同参画推進課
45	地域団体等の学習活動の支援	地域において男女共同参画の視点をもった活動を自主的に進めているグループやサークルに対し、学習機会を提供することにより活動を支援します。	男女共同参画推進課 社会教育課 東部公民館 西部公民館 北部公民館
46	地域コミュニティにおける男女共同参画の促進	男女がともに参画し、協力して地域のさまざまな活動を支えていくため、自治会・地区協議会等に女性の参画推進を働きかけます。	協働推進課

## 施策 2 防災対策における男女共同参画の推進

	事業名	事業の概要	所管課
47	男女共同参画の意識を持った人材の育成	男性女性それぞれの視点を踏まえた避難所運営等がなされるよう防災訓練や研修、講座等で周知を図ります。	総合防災安全課 男女共同参画推進課 教育総務課

## 施策の方向3 生活上の困難に対する支援

### ■対応する主要課題

#### ・主要課題6 生活上の困難に対する支援

様々な生活上の困難に対する支援や相談について、関係機関や各団体等との連携により、男女共同参画の視点に立った安心して暮らせる環境づくり

### ◆施策の方向を取り巻く現状と背景

○今日の我が国では、単身世帯の増加といった世帯構成の変化、不安定な雇用形態の労働者の増加といった雇用・就業環境の変化など、社会経済環境の変化が続いている。

○こうした中では、就業機会に恵まれないことが原因で経済的に自立できない状況にある、地域社会から孤立状態にあるなどさまざまな生活上の困難を抱えている人がいます。とりわけ女性は、男女の経済的な格差等を背景として貧困など生活上の困難に陥りやすいことが指摘されています。さらに、市民意識調査において現役世代である50歳代、60歳代の女性の3割前後が仕事が減るなど、新型コロナウイルス感染拡大により、雇用情勢の悪化に伴う女性の貧困化やDV・性暴力被害の深刻化などの課題が明らかとなりました（図25）。

○我が国のひとり親世帯の相対的貧困率は48.1%（平成30年度）であり、OECD35か国中34位となっています（図26）。市がひとり親家庭等に対して実施した調査では、回答者の4割強が新型コロナウイルス感染拡大に伴って収入が減少したほか、半数程度が不安を抱えながら生活しており、さらに、こうした不安の具体的な内容として経済的不安を挙げる人がほぼ6割を占めています（図27、28）。加えて、ひとり親世帯のうち、特に母子家庭において、離婚後に子どもの養育費が継続して支払われないことが要因となって、経済的に困窮するという課題があります。

○困難な状況にある男女がその状況を改善させるためには、地域社会等による支援とともに行政による公的な支援が重要です。市は、新型コロナウイルス感染拡大の影響に伴う経済的な困窮などさまざまな生活上の困難を抱える男女に対し、きめ細かな配慮により、誰一人取り残されず、だれもが能力と個性を十分に発揮できる社会の形成を目指す必要があります。

■図 25 新型コロナウイルス感染症の影響下における働き方の変化

		回答者 総数(n)	増え事 たが	減仕 つ事 たが	た失 業し	な変 い化 は	そ の他	無 回 答
全体		913	11.6	22.2	1.0	55.4	7.6	2.2
性 別	女性	468	12.2	20.9	1.1	54.1	9.2	2.6
	男性	434	10.8	23.0	0.7	57.6	6.0	1.8
	女性、男性以外	4	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	0.0
性 ・ 年 代 別	女性	18～19歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		20～29歳	54	18.5	14.8	1.9	46.3	18.5
		30～39歳	75	13.3	12.0	1.3	61.3	12.0
		40～49歳	126	11.9	19.8	2.4	54.8	11.1
		50～59歳	113	14.2	28.3	0.0	50.4	7.1
		60～69歳	61	8.2	31.1	0.0	59.0	1.6
		70～79歳	24	0.0	20.8	0.0	75.0	4.2
		80歳以上	3	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0
	男性	18～19歳	0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
		20～29歳	34	11.8	14.7	0.0	70.6	2.9
		30～39歳	77	14.3	20.8	1.3	51.9	11.7
		40～49歳	101	16.8	24.8	1.0	51.5	5.9
		50～59歳	103	11.7	22.3	0.0	61.2	4.9
		60～69歳	70	4.3	24.3	1.4	65.7	4.3
		70～79歳	35	0.0	31.4	0.0	62.9	5.7
		80歳以上	6	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0

資料：調布市男女共同参画に関する意識調査

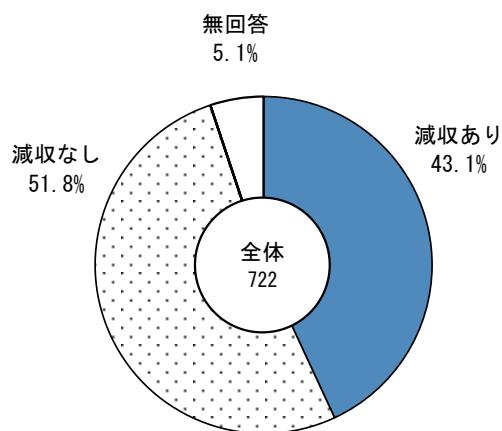
■図 26 貧困率の国際比較（子どもがいる世帯（大人が1人））

順位	国名	割合	順位	国名	割合
1	デンマーク	8.2	19	ベルギー	32.2
2	フィンランド	12.5	20	チェコ	32.8
3	ポーランド	16.4	21	ラトビア	34.5
4	エストニア	21.6	21	アイルランド	34.5
5	アイスランド	23.0	23	メキシコ	34.7
6	ノルウェー	23.1	24	オーストラリア	36.7
7	ハンガリー	23.5	25	イタリア	37.0
8	オーストリア	24.1	26	スロバキア	37.3
9	フランス	25.9	27	スペイン	40.2
10	英国	25.9	28	カナダ	41.0
11	スウェーデン	26.3	29	ルクセンブルグ	41.1
12	ギリシャ	27.7	30	チリ	42.6
13	オランダ	29.5	31	米国	45.7
14	ドイツ	29.6	32	リトアニア	45.8
15	ポルトガル	30.2	33	ニュージーランド	46.1
16	トルコ	31.4	34	日本	48.1
17	スロベニア	31.6	35	韓国	52.9
18	イスラエル	32.0	OECD平均		

(備考) 1. OECD, Family database "Child poverty" (2020年12月閲覧) より作成。  
 2. 「貧困率」は、OECDの作成基準に基づき、等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）の中央値の半分に満たない世帯員の割合を算出したものを用いて算出（相対的貧困率）。  
 3. 基本的に2016年の数値であるが、ニュージーランドは2014年、アイスランド及びトルコは2015年、カナダ、チリ、フィンランド、イスラエル、韓国、ノルウェー、スウェーデン、英国及び米国は2017年、日本は2018年。

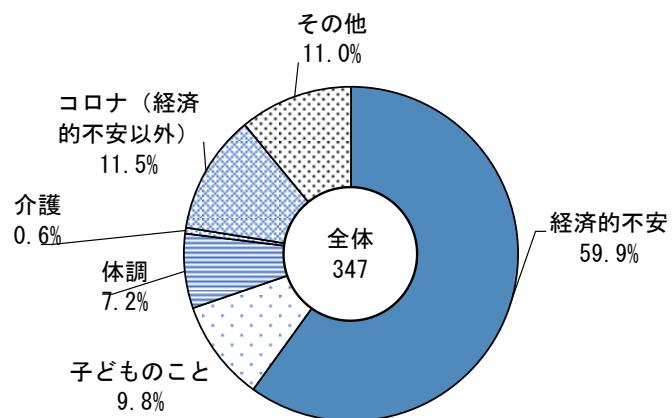
資料：男女共同参画白書 令和3年版（内閣府）

■図27 ひとり親家庭における新型コロナウイルス感染症の影響による減収の有無



資料：令和2年度調布市ひとり親家庭等アンケート調査

■図28 ひとり親家庭が感じている不安なこと



資料：令和2年度調布市ひとり親家庭等アンケート調査

## 施策 1 困難を抱える人々に向けた支援

	事業名	事業の概要	所管課
48	地域における生活支援の充実	介護や子育て等のさまざまな相談に対し、民生委員・児童委員が相談者と行政機関とのパイプ役となることで、地域に根ざした支援につなげます。	福祉総務課
49	子ども・若者の自立に向けた支援	家庭の事情等により、進学や就職をあきらめてしまうことがないよう、困難を抱える子ども・若者に対して、学習支援や居場所の提供を行うとともに、進学や自立に向けて、子ども・若者及びその家族に対する相談支援を実施します。	子ども家庭課 児童青少年課 生活福祉課
11 (再)	女性のための相談事業の充実	男女平等・共同参画推進の視点に立ち、生活上の困難（生活面での悩み、心・健康のこと、家庭における暴力の問題、仕事の悩みや再就職等）について、相談者自身が解決の糸口を見出せるよう相談事業の充実を図ります。	男女共同参画推進課
13 (再)	ひとり親家庭への支援の実施	ひとり親の状況に応じ、自立支援に向けた情報提供、関係機関との連絡調整等のひとり親相談事業を行います。	子ども家庭課
14 (再)	ひとり親家庭の子どもの健やかな成長のための支援	ひとり親家庭の子どもが健やかに成長できるよう、養育費、面会交流などに関する相談を実施し、取り決めの促進を支援します。	子ども家庭課
15 (再)	生活困窮者に対する支援の充実	就労・心身の状況、地域社会との関係性など、さまざまな事情により、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある生活困窮者について、生活保護に至る前の段階の自立支援を図るため、本人の状況に応じた包括的かつ継続的な支援を実施します。	生活福祉課
16 (再)	市営住宅等に関する情報提供	住まいの確保に困難を抱える市民に対し、市営住宅の入居募集や都営住宅の当選倍率優遇制度等の適切な情報を提供します。	住宅課

## 基本目標4 市役所における男女共同参画社会実現に向けた環境づくり

### 施策の方向1 政策・方針決定過程への女性の参画促進

#### ■対応する主要課題

- ・主要課題7 市役所における推進体制の充実

市内モデル事業所として、働く場における男女共同参画の実現に向けた積極的な取組の推進

#### ◆施策の方向を取り巻く現状と背景

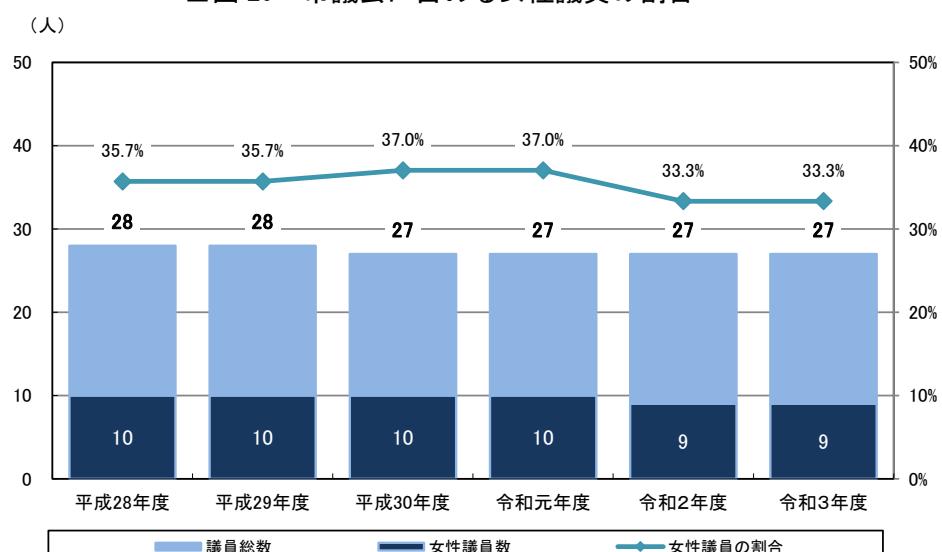
○だれもが自分らしく活躍でき、暮らしやすい男女共同参画社会の実現には、市をはじめさまざまな分野において、政策・方針決定の場への男女共同参画を進めることが重要です。

○世界経済フォーラムが公表した令和2年のジェンダー・ギャップ指数における我が国の順位は156か国中120位です。分野別では「経済」の順位は117位、「政治」の順位は147位となっており、いずれも低水準となっています。

○一方、市における令和3年4月1日現在の市議会に占める女性議員の割合は33.3%となっています。この点、平成29年度に策定した男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版では、市の各種審議会・委員会における女性委員の割合を40%以上とすることを指標の1つに掲げ、取り組みましたが、計画期間を通して30%前後となっています（図29,30）。

○市のさまざまな施策に男女共同参画の視点や多様な考え方を反映させる観点から、審議会・委員会に男性のみならず女性も参画し、女性委員の比率を増やしていくことは、喫緊の課題です。引き続き、市における女性参画を推進するとともに、地域活動を行う各種団体等の方針決定過程への女性参画の促進を図るための意識啓発や情報提供を行うことが重要です。

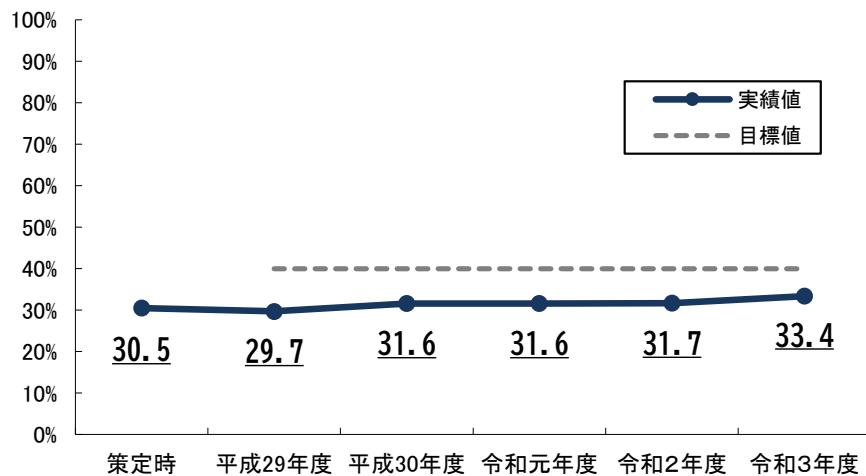
■図29 市議会に占める女性議員の割合



※ 各年度4月1日時点。

資料：調布市資料

■図 30 市の審議会や委員会における女性の割合



資料：調布市資料

### 施策 1 各種審議会への女性の参画推進

	事業名	事業の概要	所管課
50	市の審議会、各種委員会への女性委員の登用の推進	女性の意見を政策に反映させるため、審議会や各種委員会への女性の積極的な登用を推進します。特に、女性委員がいない審議会等がないようにするために、所管課に対しての働きかけを強化します。	男女共同参画推進課

## 施策の方向2 市役所における取組の推進

### ■対応する主要課題

- ・主要課題7 市役所における推進体制の充実

市内モデル事業所として、働く場における男女共同参画の実現に向けた積極的な取組の推進

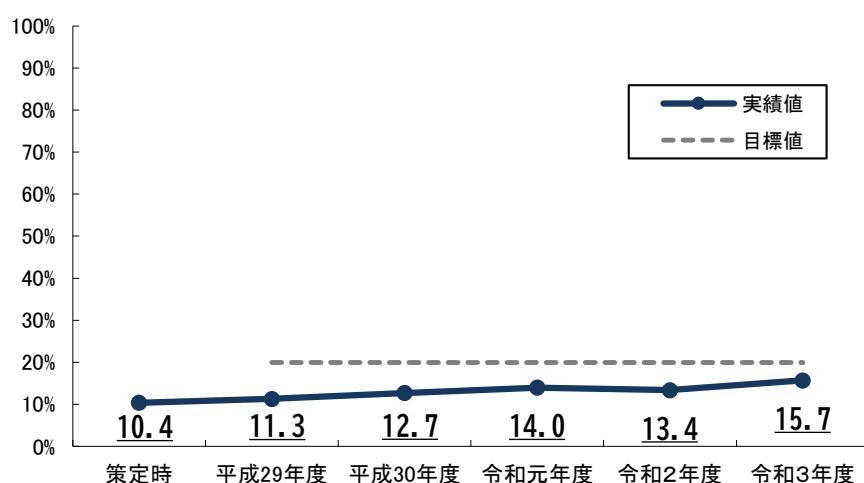
### ◆施策の方向を取り巻く現状と背景

○市における男女共同参画社会の実現には、市内事業所の1つとして市役所が模範となることが重要です。市内の事業所や各種団体に男女共同参画社会の実現に向けた取組の実施を働きかける上では、市役所が性別にかかわらず能力を発揮できる場となっていること、仕事と家庭生活の両立が可能な場となっていること、職員が男女共同参画について高い見識を有していることなどが求められます。

○平成28年度に策定した第4次プラン改訂版では、市役所における課長職以上に占める女性職員の割合を20%以上とすること、職員の出産支援休暇取得率を100%とすることを指標として取組を推進しましたが、新型コロナウイルスの影響などプラン策定時には想定されなかった社会環境の変化もあり、いずれも目標値を下回る状況が続いています(図31、32)。

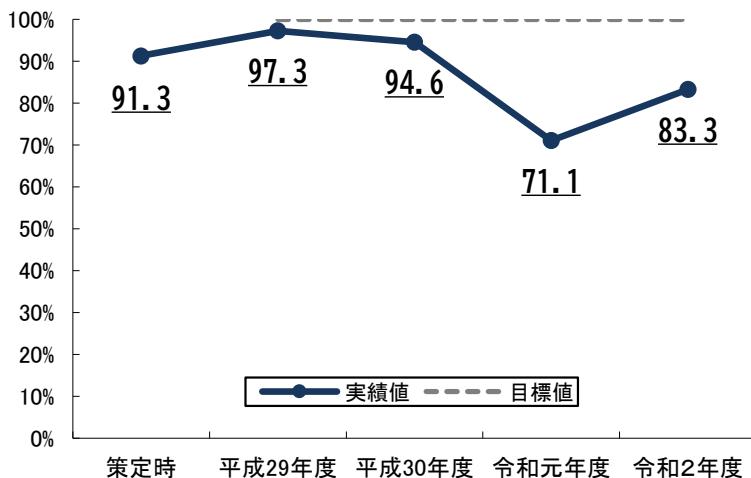
○こうした状況を踏まえ、引き続き管理職への女性の登用を図るとともに、すべての職員が能力を十分に発揮し、意欲を持って職務に当たることができるよう職員の意識改革、働き方の見直し、仕事と家庭生活の両立に向けた支援を実施する必要があります。

■図31 市役所における課長職以上に占める女性職員の割合



資料：調布市資料

■図32 市役所における男性職員の出産支援休暇取得率



資料：調布市資料

#### 施策1 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進

	事業名	事業の概要	所管課
51	職員の男女共同参画意識の向上	在職2年目程度職員を対象に、東京都市町村職員研修所が実施する「男女共同参画研修」に派遣し、職員の意識向上を図ります。	人事課
52	男女がともに働きやすい職場づくり	男性・女性がともに働きやすく、昇任意欲を向上できる職場づくりに向けた仕組みづくりに取り組みます。	人事課

#### 施策2 ワーク・ライフ・バランスの推進

	事業名	事業の概要	所管課
53	市職員のワーク・ライフ・バランス実現に向けた意識啓発と働き方改革の推進	研修等を通じて、ワーク・ライフ・バランスの意義等の周知を図るとともに、すべての職員が能力を十分に発揮できるよう、ライフステージに合わせた多様な働きができる環境づくりに取り組みます。	人事課



## 調布市の取組

### ●「調布市職員の意識改革・働き方改革推進に関する方針」に基づく各種取組の推進 【所管課】人事課

市では、「調布市職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン（第七次行動計画）」に掲げる3本の柱の一つである「職員の意識改革・働き方の見直し」に係る市の基本的な考え方を明確にするため、令和元年度に「調布市職員の意識改革・働き方改革推進に関する方針」を策定し、各種取組を進めています。

**意識改革・働き方改革推進に向けた実践事例  
～全職員編～**

**B1A1 業務を計画的に段取り良く進めましょう！**

- 業務を計画的・段取りよく進める事で、業務の効率化が図れます。また、業務を段階別に細分化して、各段階で確認しながら進める事で、業務の進行状況を把握しやすくなります。
- 業務を段階別に細分化する事で、業務の進行状況を把握しやすくなります。
- 業務を段階別に細分化する事で、業務の進行状況を把握しやすくなります。

**B1A2 吉類やデータを常に整理し、モノを探す時間を減らしましょう！**

- 吉類やデータを常に整理しておけば、必要なときにすぐに手に取れる事で、業務の効率化が図れます。
- 吉類やデータを常に整理しておけば、必要なときにすぐに手に取れる事で、業務の効率化が図れます。

**B1A3 事務の目的・根拠を理解し、不要な業務を見直しましょう！**

- 業務の目的・根拠を理解しておけば、不要な業務を見つける事ができます。
- 業務の目的・根拠を理解しておけば、不要な業務を見つける事ができます。

**B1A4 コスト意識を持ちましょう！**

- コスト意識を持つ事で、コスト削減効果を高めることができます。
- コスト削減効果を高めることができます。

**B1A5 意思決定の効率化に努めましょう！**

- 意思決定の効率化に努めることで、業務の効率化が図れます。
- 意思決定の効率化に努めることで、業務の効率化が図れます。

**B1A6 料理の「見映え」にこだわり過ぎないようにしましょう！**

- 料理の「見映え」にこだわり過ぎないようにしましょう。
- 料理の「見映え」にこだわり過ぎないようにしましょう。

**B1A7 会議は原則1時間以内に設定し、効率的に進めましょう！**

- 会議は原則1時間以内に設定し、効率的に進めましょう。
- 会議は原則1時間以内に設定し、効率的に進めましょう。

**B1A8 献金や奉書の押印は、既読日から原則5営業日後に期限を定めましょう！**

- 献金や奉書の押印は、既読日から原則5営業日後に期限を定めましょう。
- 献金や奉書の押印は、既読日から原則5営業日後に期限を定めましょう。

**B1A9 緊急な案件を除き、原則16時以降の作業依頼は認めめましょう！**

- 緊急な案件を除き、原則16時以降の作業依頼は認めめましょう。
- 緊急な案件を除き、原則16時以降の作業依頼は認めめましょう。

**B1A10 自WLBを実践めましょう！**

- 自WLBを実践めましょう。
- 自WLBを実践めましょう。

**意識改革・働き方改革推進に向けた実践事例  
～管理職・係長職（マネジメント）編～**

- B1A1 必要性・緊急性の精査と職員の状況把握を行いましょう！**
- 自分が「過度に疲労している」と感じる場合は、休憩・休暇や運動等でリフレッシュする事で、業務効率化が図れます。
  - 自分が「過度に疲労している」と感じる場合は、休憩・休暇や運動等でリフレッシュする事で、業務効率化が図れます。
- B1A2 スケジュールの共有と業務の進行管理を行いましょう！**
- 職員・部署間で会合などにより、各職員・部署毎に对于する業務の直近状況やスケジュール、職員の休暇日等を確認する事で、業務効率化が図れます。
  - 職員・部署間で会合などにより、各職員・部署毎に对于する業務の直近状況やスケジュール、職員の休暇日等を確認する事で、業務効率化が図れます。
- B1A3 業務のカバー体制を構築めましょう！**
- 職員・部署間で会合などにより、各職員・部署毎に对于する業務の直近状況やスケジュール、職員の休暇日等を確認する事で、業務効率化が図れます。
  - 職員・部署間で会合などにより、各職員・部署毎に对于する業務の直近状況やスケジュール、職員の休暇日等を確認する事で、業務効率化が図れます。
- B1A4 指示を明確にめましょう！**
- 業務の指示を明確にすることで、業務の効率化が図れます。
  - 業務の指示を明確にすることで、業務の効率化が図れます。
- B1A5 紧急な案件を除き、原則16時以降の指示は認めめましょう！**
- 緊急な案件を除き、原則16時以降の指示は認めめましょう。
  - 緊急な案件を除き、原則16時以降の指示は認めめましょう。
- B1A6 既存の資料を工夫して活用めましょう！**
- 既存の資料を工夫して活用めましょう。
  - 既存の資料を工夫して活用めましょう。
- B1A7 「見直し・改革・改善」の視点を持ちましょう！**
- 業務の見直し・改革・改善の視点を持ちましょう。
  - 業務の見直し・改革・改善の視点を持ちましょう。
- B1A8 WLB実現の環境づくり～率先垂範めましょう！**
- WLB実現の環境づくり～率先垂範めましょう。
  - WLB実現の環境づくり～率先垂範めましょう。

**「働き方改革」実施中**

**調布市職員の働き方改革推進強化月間**

令和3年7月から10月まで

新型コロナウイルス感染症への対応に係る新しい働き方への移行を強化する機会として、非常時における業務継続とワーク・ライフ・バランス推進の2つの観点から、変則勤務・在宅勤務型テレワークの活用や業務の見直し等に資する働き方改革に重点的に取り組みましょう！

限られた時間で効率よく、より高い成果をあげられた働き方を進めます！



担当：総務部人事課 電話042-481-7355・7356

「調布市職員の働き方改革推進強化月間」の周知ポスター



## 調布市の取組

### ●柔軟で多様な働きができる環境づくりの推進 【所管課】 人事課

仕事を効率的に進めるための柔軟な働き方（勤務時間や勤務場所を固定しない働き方）ができる環境づくりを推進しています。

8つの勤務パターンを日単位で選択できる変則勤務（※）や庁舎内の自席端末を遠隔操作し、幅広い業務を自宅で行うことができる在宅勤務型テレワークの試行実施などを行っています。

（※交代制勤務職場は対象外）



勤務風景

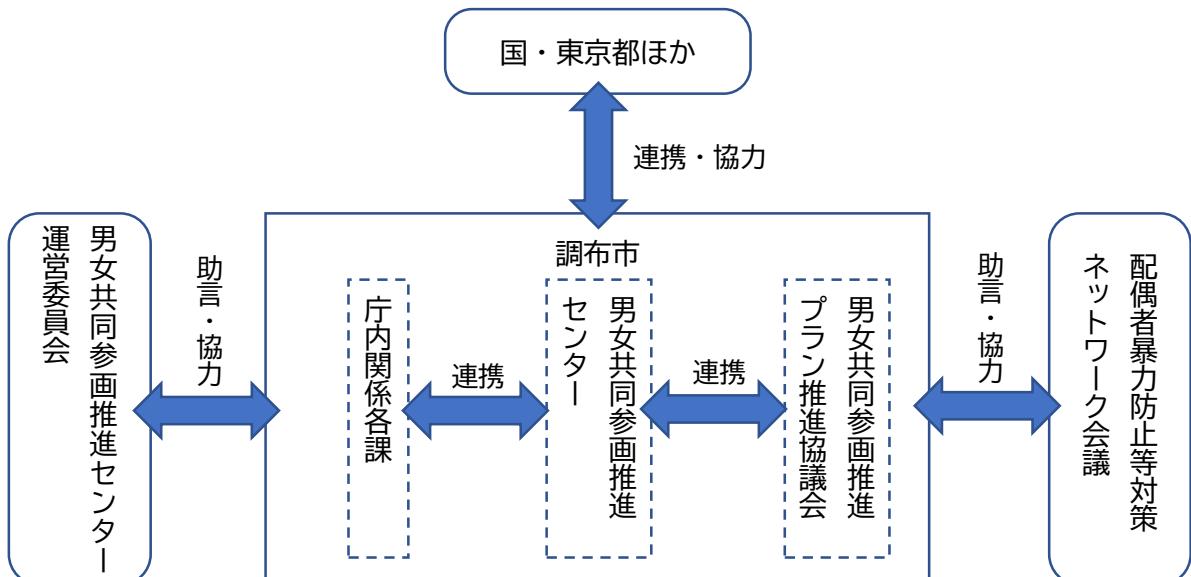
## 第4章 計画の推進に向けて

### 1 市民等との連携による計画の推進

- 男女共同参画社会の実現に向けては、国や東京都等と連携しながら、本計画に位置付けた4つの基本目標と7つの主要課題、53の事業を総合的かつ効果的に推進する必要があります。しかしながら、男女共同参画社会を築いていくことは、行政だけで実現できるものではありません。市、市民、事業者、学校、地域等のそれぞれが本計画の趣旨を理解し、それぞれの分野で取組を実践していくことが不可欠です。
- 今後とも、市は、市民、事業者、学校、地域等と連携・協力して、本計画の着実な推進を図ります。

### 2 市の推進体制

- 男女共同参画推進センターでは、事業の運営や地域で活動する女性の活躍推進等に関する協議・調整の場として、「調布市男女共同参画推進センター運営委員会」（学識経験者、関係機関の代表者、各種団体の代表者、公募市民などで構成）を設置しています。また、配偶者等の暴力の根絶に向けては、配偶者からの暴力に関する関係機関相互の連携強化を図るための場として、「調布市配偶者暴力防止等対策ネットワーク会議」（関係機関機関の代表者などで構成）を設置しています。
- 本計画の策定に当たっては、男女共同参画推進センター運営委員会のほか、「調布市男女共同参画推進プラン推進協議会」（府内の関係部署の職員で構成）において計画案の内容を検討しました。
- 今後とも、男女共同参画推進センター運営委員会・男女共同参画推進プラン推進協議会・配偶者暴力防止等対策ネットワーク会議と連携し、本計画に位置付けた施策等を計画的に推進します。

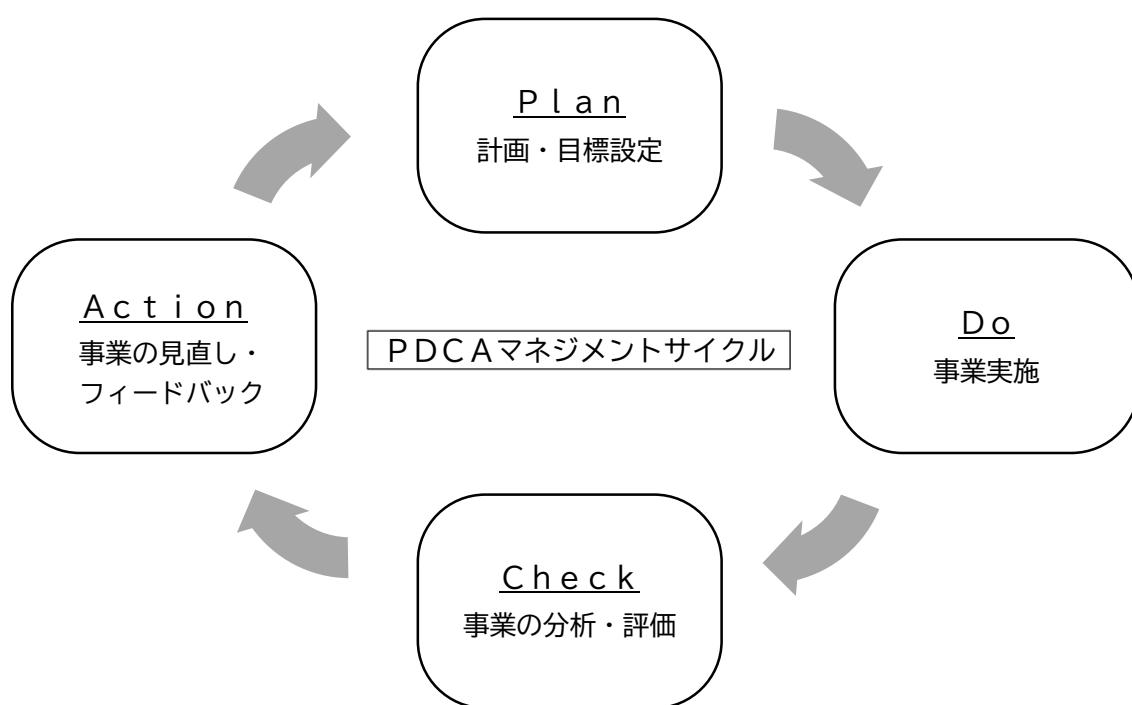


### 3 男女共同参画推進センターの機能の充実

- 男女共同参画推進センターでは、男女共同参画社会の実現に向けた拠点施設として、講座・講演会やイベントを実施し、さまざまな年代の男女を対象に男女共同参画意識の啓発に努めています。
- 今後とも、男女共同参画推進センターの機能の充実を目指し、認知度向上に向け、市民ニーズを的確に把握して相談や講座内容に反映させるとともに、事業の充実を図るとともに、さまざまな媒体を活用した情報発信を行い、多くの市民に親しまれる施設となるよう取り組みます。

### 4 実施状況と評価

- 本計画の実効性を高めるため、重点事業の実施状況を定期的に調査・分析のうえ評価し、その結果を整理した報告書を作成します。また、PDCAマネジメントサイクルにより、評価結果を各事業の所管課にフィードバックすることで改善につなげるなど、適切な進捗管理を図ります。
- 本計画の見直しに当たっては、市民や市内事業所を対象とした男女共同参画に関する意識調査を実施するなど、男女共同参画に関する市民の意識及び実態を把握するとともに、市における男女共同参画社会の実現に当たっての課題を整理します。



## 資料編

### 1 指標及び目標の説明

基本目標	評価指標	目標値と把握するための調査等	目標設定の考え方
1 人権の尊重と多様性を認め合う社会づくり	家事・子育て・介護などの家庭内での役割は男女がともに担う必要があると思う市民の割合	75.0% (毎年度実施する市民意識調査)	社会における固定的な性別役割分担意識の解消を目指し、市民のうち、約7割が固定的な性別役割分担意識が解消されていると感じられることを目標とした。
	男女共同参画推進センターといったDV（ドメスティック・バイオレンス）に関する相談窓口を知っている市民の割合	50.0% (毎年度実施する市民意識調査)	DV等の被害者の安全確保につなげることを目指し、女性を中心に、被害者の過半数がDVに関する相談窓口を知っていることを目標とした。
	心身ともに健康だと感じている市民の割合	80.0% (毎年度実施する市民意識調査)	リプロダクティブ・ヘルス／ライツの観点から、生涯にわたる健康支援を目指し、市民の8割が心身ともに健康だと感じられるすることを目標とした。
2 ワーク・ライフ・バランスの実現と働く場における女性の活躍促進	今後も調布に住み続けたい理由として、調布のまちの魅力や個性・特色が「子育て環境が良い」と感じている市民の割合	20.0% (毎年度実施する市民意識調査)	個人の生活と仕事が両立できる社会の実現に向け、子育て環境が整っている状況を目指し、現状値を上回る市民の5人に1人が、子育て環境が良いと感じられることを目標とした。
	労働セミナーや就職面接会など、雇用・就職に向けた取組に対する市民満足度（女性のみ）	70.0% (毎年度実施する市民意識調査)	女性の活躍推進に向けて、働くことを希望する女性の就労等につなげることを目指し、雇用・就職に向けた取組に対する女性の市民満足度を現状の男性の水準まで引き上げることを目標とした。

基本目標	評価指標	目標値と把握するための調査等	考え方
3 あらゆる分野・活動における男女共同参画の推進	学校、家庭、地域それぞれの場において男女平等を感じている市民の割合	令和3年度に現状値を把握し設定 (毎年度実施する市民意識調査)	あらゆる分野で男女平等を感じられる社会を目指し、男女平等を感じている市民の割合が現状値を上回ることを目標とする予定
	ひとり親家庭への生活・経済面の支援の市民満足度	70.0% (毎年度実施する市民意識調査)	新型コロナウイルスの影響に伴う経済的な困窮などのさまざまな生活上の困難の解消を目指し、7割のひとり親家庭が生活・経済面の支援に満足していることを目標とした。
4 市役所における男女共同参画実現に向けた環境づくり	市の審議会や委員会における女性の割合	40.0% (毎年度実績値)	男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版に引き続き、市の審議会や委員会への女性の登用を促進し、女性の視点を市政に反映させることを目指し、市の審議会や委員会への女性の割合を、同プラン改訂版と同水準の4割とすることを目標とした。
	市役所における課長職以上に占める女性職員の割合	20.0% (毎年度実績値)	男女共同参画推進プラン（第4次）改訂版に引き続き、女性職員を含めた多様な視点を政策決定過程に反映させることを目指し、市役所における課長職以上に占める女性職員の割合を、第七次特定事業主行動計画（令和元年度～令和4年度）と合わせ、同プラン改定版と同水準の2割とすることを目標とした。令和5年度からの第八次特定事業主行動計画の策定と合わせて見直しを予定

## 2 用語説明

**あ行** .....

### LGBTQ+

レズビアン（Lesbian）、ゲイ（Gay）、バイセクシュアル（Bisexual）、トランスジェンダー（Transgender）、クイア（Queer）またはクエスチョニング（Questioning）の頭文字と、これ以外の様々な性のあり方を指す「+」からなる言葉であり、性的マイノリティの総称のひとつとして使われています。

**か行** .....

### 介護離職

中高年を中心として、労働者が家族の介護のために離職することを指します。介護離職の理由には、「仕事と介護の両立が難しい職場だった」「自身の心身の健康状態が悪化した」「介護サービスの存在・内容を十分に知らなかった」などがあります。

### 合計特殊出生率

15歳から49歳までの女性の年齢別出生率を合計したものであり、1人の女性がその年次の年齢別出生率で一生の間に生むとしたときの子どもの数に相当します。

### 固定的な性別役割分担意識

「男性は仕事・女性は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」のように、男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適切であるにもかかわらず、男性・女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のことをいいます。

**さ行** .....

### JKビジネス

主に繁華街において、女子高校生など18歳に満たない人にマッサージ等を行わせたり、会話やゲームの相手をさせたりするなど、児童の性を売り物とする形態の営業のことを指します。一部の店舗では性的サービスが行われるなど青少年が性的被害に遭うケースがあります。

### ジェンダー

社会的・文化的に形成された性別のことをいいます。社会通念や慣習の中には、社会によって作り出された「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を指します。

### ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが毎年度公表している各国における男女格差を測る指標のことをいいます。「経済」、「政治」、「教育」、「健康」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。

## **女性のエンパワーメント**

女性が自己決定能力を養い、社会のあらゆる分野で意思決定過程に参画するための力をつけることをいいます。また女性たちが手を携えて、連帯して力をつけていくという意味合いもあります。

## **性自認、性的指向**

性自認 (Gender Identity) とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念です。性的指向 (Sexual Orientation) とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念です。性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という言葉や、性表現 (Gender Expression) の頭文字を加えた「SOGIE」もあります。

## **性的マイノリティ**

性のあり方が多数派と異なる人のことをいい、「からだの性」と「自分が認識する性」が一致しない人（性同一性障害）、恋愛感情などの性的な意識が同性ないしは両性に向かう人（同性愛者、両性愛者）などを総称した言葉です。

## **セクシュアル・ハラスメント**

職場・学校・地域活動（自治会、町内会、PTAなど）の場で、性的な発言や行為によって不利益を受けたり、不快な思いをすることをいいます。

## **積極的改善措置（ポジティブ・アクション）**

東京都男女平等参画条例第2条第2号では、「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」と定義されています。

## **た行** .....

### **ダイバーシティ（多様性）**

多様な属性（性別・年齢など）・価値・発想を取り入れ、組織や社会の力を高めていこうとすることをいいます。

### **ダブルケア**

一般に、近年の晩婚化・晩産化等を背景として、育児期にある人（世帯）が親の介護も同時に引き受けることを指します。

### **データDV**

若年層の男女間における暴力（交際相手からの暴力）をいいます。

### **ドメスティック・バイオレンス（DV）**

「配偶者や恋人など親密な関係にある、またはあった者から振るわれる暴力」という意味

で使用されることが一般的です。

## は行 .....

### 配偶者からの暴力（配偶者暴力）

配偶者（いわゆる事実婚や、離婚後の配偶者を含みます）からの身体的暴力、精神的暴力等をいいます。

### 働き方改革

働く人の個々の事情に応じて、多様で柔軟な働き方を自分自身で選択できるようにするための労働法制の改革です。わが国が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く人のニーズの多様化」などの課題に対応するため、成長と分配の好循環を構築し、働く人一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指しています。具体的には、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保といった取組が行われています。

### ハラスメント

「嫌がらせ、いじめ」のことです。職場などさまざまな場面において、相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるといった発言や行動が問題となっています。

## ま行 .....

### 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

「育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない」、「男性は仕事をして家計を支えるべきだ」、「デートや食事のお金は男性が負担すべきだ」など、だれもが潜在的に持っている思い込みをいいます。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳に刻みこまれ、既成概念、固定観念となっていくものです。

## ら行 .....

### リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康／権利）

女性が自らの身体について自己決定を行い、健康を享受する権利のことをいいます。1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において提唱された概念で、今日、女性の人権の重要な1つとして認識されるに至っています。

## わ行 .....

### ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」と訳され、一人ひとりが子育てや介護、自己啓発、地域活動といった仕事以外の生活と仕事を自分が望むバランスで実現できるようにすることをいいます。

### 3 事業一覧

[★:重点事業, ◎:新たに位置付けた事業]

No.	事業名	事業の概要	所管課
<b>基本目標1 人権の尊重と多様性を認め合う社会づくり</b>			
1 [★]	人権教育の理解促進	人権教育としての男女平等教育の充実を図るため、日々の人権教育をはじめ、人権教育推進委員会の開催、人権教育推進指導資料等を発行します。	指導室
2 [★]	固定的な性別役割分担意識の解消に向けた啓発	性別によって役割を分けてきたこれまでの慣習や考え方を見直し、性別にかかわらず一人ひとりが個人として尊重され、家庭においても社会的活動においても個性と能力を發揮していくための情報提供や講座を実施します。	男女共同参画推進課
3	男女共同参画に関する情報提供や講座等の実施	男女共同参画社会の実現に向けて、女性に対する暴力を防止し、男女がともにお互いの人権を尊重し認めあう関係を築いていくための講座・講演会を実施します。	男女共同参画推進課
4	だれもが市の活動に参加でき、互いに協力し合える関係づくり	参加と協働のまちづくりを進めるため、「調布市市民参加プログラム」の実践状況調査や結果の公表等により、適切な進行管理とともに効果や課題の検証を行い、市民参加・協働の仕組みづくりにつなげます。	企画経営課
5 [◎]	多様な性における人権の尊重と理解促進	性的指向や性自認によらず、一人ひとりの個性を尊重するための情報提供や学習機会の確保により、多様な性の理解向上につなげます。	男女共同参画推進課
6 [★]	配偶者暴力の防止に対する意識の向上	配偶者暴力は重大な人権侵害であるという認識を社会全体で共有するための講座や講演会等の実施、パンフレット等の配付やホームページ・広報紙を通じて、広報活動・情報提供に取り組みます。また、母子保健事業を通して、男女が協力して育児することの大切さを伝えることにより、配偶者暴力の予防及び防止に向けて取り組みます。	男女共同参画推進課 健康推進課
7	スクールカウンセラーによる児童虐待等の早期発見	教職員の相談に応じ、アドバイスを行うスクールカウンセラーを活用し、配偶者暴力にともなって発生する児童虐待等の予防及び早期発見に努めます。	指導室
8	配偶者暴力を発見し支援する立場にある人への研修の実施	市窓口の職員に加え、市の各種窓口の職員や医療関係者、学校関係者、地域の民生・児童委員など、配偶者暴力の被害者を早期発見し支援する立場にある人を対象に、情報提供・発見時の通報や早期発見のための研修を実施し、参加を働きかけます。	福祉総務課 健康推進課 男女共同参画推進課 子ども政策課 保育課 児童青少年課 指導室 指導室(教育相談所)
9	健診等の機会を活用した配偶者暴力の早期発見	各種健診・相談事業を通じて配偶者暴力の被害者の早期発見・早期支援に努めます。	健康推進課
10 [★]	被害者の状況に応じた相談事業の実施と各種専門機関等との連携	窓口を訪れた被害者の意思を尊重し、被害者の状況に応じた適切な相談として、暴力に関する相談に関する専門相談員による相談等を実施します。	市民相談課 子ども家庭課 健康推進課
11	女性のための相談事業の充実	男女平等・共同参画推進の視点に立ち、生活上の困難(生活面での悩み、心・健康のこと、家庭における暴力の問題、仕事の悩みや再就職等)について、相談者自身が解決の糸口を見出せるよう相談事業の充実を図ります。	男女共同参画推進課
12 [◎]	配偶者暴力防止等対策ネットワーク会議による関係機関等との連携強化	配偶者暴力防止等対策ネットワーク会議を通じて被害者の支援等に携わる関係機関相互の連携強化を図ることにより、配偶者からの暴力防止及び被害者支援に関する対策を推進します。	男女共同参画推進課
13	ひとり親家庭への支援の実施	ひとり親となった被害者の状況に応じ、自立支援に向けた情報提供、関係機関との連絡調整等のひとり親相談事業を行います。	子ども家庭課
14	ひとり親家庭の子どもの健やかな成長のための支援	ひとり親家庭の子どもが健やかに成長できるよう、養育費、面会交流などに関する相談を実施し、取り決めの促進を支援します。	子ども家庭課

No.	事業名	事業の概要	所管課
15 [◎]	生活困窮者に対する支援の充実	就労・心身の状況、地域社会との関係性など、さまざまな事情により、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある生活困窮者について、生活保護に至る前の段階の自立支援を図るため、本人の状況に応じた包括的かつ継続的な支援を実施します。	生活福祉課
16	市営住宅等に関する情報提供	住まいの確保に困難を抱える市民に対し、市営住宅の入居募集や都営住宅の当選倍率優遇制度等の適切な情報を提供します。	住宅課
17	就労に向けた支援の実施	被害者が生活を再建し、経済的に自立できるようにするため、就労支援プログラムの作成や各種給付金事業の案内等の支援を行います。また、ハローワークと連携し、就労に関する情報提供を行うほか、市民への求人求職相談の場である「調布国領しごと情報広場」(ハローワーク府中との共同運営)において、就労支援を実施します。	産業振興課 子ども家庭課 生活福祉課
18	子どもの安全確保と相談・カウンセリング機会の提供	児童虐待等の相談・通報に対し、関係機関と連携を図りながら、相談員・心理職による相談・面接や、必要に応じて子どものプレイセラピーなどを実施するほか、スクールカウンセラーによる心理的虐待のケアとして子どもへの心理相談を実施します。	子ども政策課 指導室 指導室(教育相談所)
19	デートDVに関する相談窓口の周知と意識啓発	夫婦間のみならず恋人等親密な関係にある男女間の暴力の問題に対応する相談窓口の周知を図るほか、学校等と連携してデートDV防止に向けた意識啓発のための講座を実施します。	市民相談課 男女共同参画推進課 子ども家庭課 児童青少年課
20	ハラスメント防止に向けた啓発の充実	セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメント等の各種ハラスメントの防止に向けた情報を提供し、意識啓発の充実を図ります。	男女共同参画推進課
21 [◎]	性犯罪・性暴力の防止に向けた意識啓発の実施	若年層を対象としてSNSを通した性的な暴力に対する意識啓発などに努めるとともに、子どもを性暴力の当事者にしないために「生命の安全教育」の推進を図るほか、教職員が児童・生徒との不適切な関係、立場を利用した不適切な行為(わいせつ行為)、性的言動を行わないよう研修等の充実に努めます。	男女共同参画推進課 指導室
22 [★]	ライフステージに応じた性と生殖に関する情報の提供や講座の実施	女性のみならず男性に対しても、女性の生涯にわたる健康の問題についての理解を深める情報提供や相談を実施します。また、思春期・青年期の子どもたちやその保護者を対象に、学校等と連携して、正しい知識や生命の尊さについて理解を深める情報提供・講座等を実施します。	男女共同参画推進課 健康推進課 指導室
23	妊娠・子育て等に必要な情報提供や講座の実施	男女が妊娠中から互いに協力して子育ての準備を進められるよう情報提供や講座等を実施します。	男女共同参画推進課 子ども政策課 児童青少年課 健康推進課
24	妊娠・出産期における母子の健康支援	妊娠・出産期に健康な生活を送れるよう妊娠婦・乳幼児健康診査や訪問指導の実施に加え、妊娠健康診査にかかる費用の一部を助成します。また、必要に応じて出産後の子育て・家事援助のためのサービスの調整を行います。	子ども政策課 健康推進課
25	女性特有のがん(乳がん、子宮頸がん)の早期発見・予防に向けたがん検診の受診勧奨	女性特有のがんの早期発見・早期治療・予防のための事業の充実を図ります。特に、乳がん検診の普及を図るために、乳がん予防月間(10月)にピンクリボンキャンペーンの実施等、啓発活動に努めます。	健康推進課
26 [◎]	健康づくり・介護予防の推進	高齢者が要介護状態にならずに元気に暮らしていくよう、高齢者のニーズに合った介護予防事業を推進します。また、介護予防・日常生活支援総合事業の実施に当たっては、多様な主体によるサービスを提供するとともに、普及啓発に取り組みます。	高齢者支援室(高齢福祉担当)
<b>基本目標2 ワーク・ライフ・バランスの実現と働く場における女性活躍の促進</b>			
27 [★]	子育て家庭への支援の充実	子ども家庭支援センターすこやかや子ども発達センター、市内各児童館等を拠点として、子育てを行う市民に対し、子育て支援に関する情報を提供します。	子ども政策課 児童青少年課 子ども発達センター

No.	事業名	事業の概要	所管課
28 [★]	子育てサービスの多様化と充実	男女ともにワーク・ライフ・バランスが実現できるようすこやかを中心とした子育て支援のほか、保育園、学童クラブ、放課後子供教室事業などでの取組等により、仕事と子育ての両立を支援する子育てサービスの充実を図ります。	子ども政策課 保育課 児童青少年課
29	家族介護者の支援の充実	家族介護者の負担を軽減し、男女とも家庭生活と仕事等を両立できる環境を整えるため、介護保険法、障害者総合支援法等の周知や、専門員による相談体制等の充実を図ります。	高齢者支援室（高齢福祉担当） 高齢者支援室（介護保険担当） 障害福祉課
30	男性の家事・子育て・介護への参画を促す講座等の実施	男性を対象に、家事、子育て、介護に参画できるようになるための情報を提供し、講座等を実施します。	男女共同参画推進課 子ども政策課 児童青少年課 高齢者支援室（高齢福祉担当） 高齢者支援室（介護保険担当） 健康推進課 東部公民館 西部公民館 北部公民館
31	ワーク・ライフ・バランスに関する情報提供・啓発	市民を対象としたワーク・ライフ・バランスの普及を図るための情報提供や講座等を実施します。	男女共同参画推進課
32	ワーク・ライフ・バランスに関する相談の実施	子育て家庭や要介護者を抱える家庭等のワーク・ライフ・バランスを保つための相談ができる環境を整備します。	男女共同参画推進課 子ども家庭課 高齢者支援室（高齢福祉担当） 指導室（教育相談所）
33 [◎]	多様な働き方の定着に向けた支援	コロナ後の社会を意識した短時間勤務やテレワーク等の多様な働き方の定着に向け、メリットや先進事例等の情報発信に努めるとともに、実効性のある支援策を検討します。	男女共同参画推進課 産業振興課
34	仕事と子育て両立に向けた支援	市内の事業者や経営者に対して、仕事と子育て両立に向けた支援に有効な情報提供を実施します。	産業振興課
35	労働相談の実施	就労に際して悩みや困難を抱えている市民が相談できる環境を整備します。	男女共同参画推進課 産業振興課
36	職場における男女平等・男女共同参画に関する情報の提供	民間事業者等や関係機関と協力し、就労情報や職場における男女平等に関する情報、ワーク・ライフ・バランスを図るための情報等を広報紙等により提供します。	男女共同参画推進課 産業振興課
37	男女平等な組織づくりの促進	市内の事業所・経営者や相談者に対し、個別にワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進、職場での男女平等を実現する情報を提供し、意識啓発を図ります。	男女共同参画推進課 産業振興課
38 [★]	女性の就職、再就職を支援する講座等の実施	経済的自立を目指して就職活動等を行う女性の相談に応じ、貸付・給付金制度の周知と利用促進を図るとともに、就労を支援する講座等を実施します。	男女共同参画推進課 産業振興課 子ども家庭課
39 [★]	女性の起業・創業への支援	企業・創業を希望する女性に対し、起業支援セミナーや専門相談員による相談等を実施します。	男女共同参画推進課 産業振興課

### 基本目標3 あらゆる場における男女共同参画の推進

40 [★] [◎]	教職員への的確な研修の実施	固定的な男女役割分担意識にとらわれず、男女平等の意識を持って子どもへの指導に当たができるよう、教職員に対し、経験年数や職に応じた研修を実施します。	指導室
41	男女共同参画に関する資料等の収集	市民に対する充実した情報提供に向け、市立図書館や男女共同参画推進センターにおいて男女共同参画に関する資料等を収集します。	男女共同参画推進課 図書館
42 [★]	家庭における男女共同参画の促進	社会教育情報紙や、父母・これから子育てを始める方を対象とした講座、市立小・中学校PTA主催の家庭教育セミナー等を通じて、家庭や地域における男女共同参画意識の啓発につながる情報を提供します。	健康推進課 社会教育課

No.	事業名	事業の概要	所管課
43	あらゆる世代に向けた学習機会確保と情報提供	子育て中や就労にかかわらずあらゆる世代に学習機会を提供するため、保育付きや平日に限らない講座・講演会等を実施します。	男女共同参画推進課
44	地域活動のネットワーク化の支援	地域活動における市民のネットワークを構築するため、市民同士の交流・つながり合いの機会を確保します。	男女共同参画推進課
45	地域団体等の学習活動の支援	地域において男女共同参画の視点をもった活動を自主的に進めているグループやサークルに対し、学習機会を提供することにより活動を支援します。	男女共同参画推進課 社会教育課 東部公民館 西部公民館 北部公民館
46 [★]	地域コミュニティにおける男女共同参画の促進	男女がともに参画し、協力して地域のさまざまな活動を支えていくため、自治会・地区協議会等に女性の参画推進を働きかけます。	協働推進課
47 [★]	男女共同参画の意識を持った人材の育成	男性女性それぞれの視点を踏まえた避難所運営等がなされるよう防災訓練や研修、講座等で周知を図ります。	総合防災安全課 男女共同参画推進課 教育総務課
48	地域における生活支援の充実	介護や子育て等のさまざまな相談に対し、民生委員・児童委員が相談者と行政機関とのパイプ役となることで、地域に根ざした支援につなげます。	福祉総務課
49 [◎]	子ども・若者の自立に向けた支援	家庭の事情等により、進学や就職をあきらめてしまうことがないよう、困難を抱える子ども・若者に対して、学習支援や居場所の提供を行うとともに、進学や自立に向けて、子ども・若者及びその家族に対する相談支援を実施します。	子ども家庭課 児童青少年課 生活福祉課
11 (再) [★]	女性のための相談事業の充実	男女平等・共同参画推進の視点に立ち、生活上の困難（生活面での悩み、心・健康のこと、家庭における暴力の問題、仕事の悩みや再就職等）について、相談者自身が解決の糸口を見出せるよう相談事業の充実を図ります。	男女共同参画推進課
13 (再) [★]	ひとり親家庭への支援の実施	ひとり親の状況に応じ、自立支援に向けた情報提供、関係機関との連絡調整等のひとり親相談事業を行います。	子ども家庭課
14 (再)	ひとり親家庭の子どもの健やかな成長のための支援	ひとり親家庭の子どもが健やかに成長できるよう、養育費、面会交流などに関する相談を実施し、取り決めの促進を支援します。	子ども家庭課
15 (再)	生活困窮者に対する支援の充実	就労・心身の状況、地域社会との関係性など、さまざまな事情により、最低限度の生活を維持することができなくなるおそれのある生活困窮者について、生活保護に至る前の段階の自立支援を図るため、本人の状況に応じた包括的かつ継続的な支援を実施します。	生活福祉課
16 (再)	市営住宅等に関する情報提供	住まいの確保に困難を抱える市民に対し、市営住宅の入居募集や都営住宅の当選倍率優遇制度等の適切な情報を提供します。	住宅課

#### 基本目標4 市役所における男女共同参画社会実現に向けた環境づくり

50 [★]	市の審議会、各種委員会への女性委員の登用の推進	女性の意見を政策に反映させるため、審議会や各種委員会への女性の積極的な登用を推進します。特に、女性委員がいない審議会等がないようにするために、所管課に対しての働きかけを強化します。	男女共同参画推進課
51	職員の男女共同参画意識の向上	在職2年目程度職員を対象に、東京都市町村職員研修所が実施する「男女共同参画研修」に派遣し、職員の意識向上を図ります。	人事課 男女共同参画推進課
52 [★]	男女がともに働きやすい職場づくり	男性・女性がともに働きやすく、昇任意欲を向上できる職場づくりに向けた仕組みづくりに取り組みます。	人事課
53	市職員のワーク・ライフ・バランス実現に向けた意識啓発と働き方改革の推進	研修等を通じて、ワーク・ライフ・バランスの意義やメリット等の周知を図るとともに、すべての職員が能力を十分に発揮できるよう、ライフステージに合わせた多様な働き方ができる環境づくりに取り組みます。	人事課

#### 4 男女共同参画推進を取り巻く社会状況

年	世 界	日 本	東京都	調布市
1965 年 (昭和 40 年)	・ I L O 総会「家庭責任をもつ婦人の雇用に関する勧告」採択（6月）	・家庭責任をもつ女性の雇用に関する勧告（I L O 123 号）（5月）		・調布市婦人会館（神代出張所 2 階）開館（5月） 〔民生部厚生課婦人青少年係〕
1966 年 (昭和 41 年)		・国際人権規約 経済的・社会的・文化的 権利に関する国際規約 (社会権規約), 市民的・ 政治的権利に関する国 際規約(自由権規約)採 択（12月）		
1967 年 (昭和 42 年)	・第 22 回国連総会「婦人 に対する差別撤廃宣言」 採択（11月）	・男女賃金の格差を是正 する I L O 100 号条約批 准（4月） ・婦人に対する差別撤廃 宣言（11月）		・婦人青少年係から独立 し民生部厚生課婦人福 祉係となる（4月）
1968 年 (昭和 43 年)				・機構改革により、民生部 児童婦人課婦人福祉係 となる（10月）
1971 年 (昭和 46 年)				・機構改革により、社会福 祉部児童婦人課婦人福 祉係となる（11月）
1972 年 (昭和 47 年)	・国連総会、1975 年を「国 際婦人年」に決定（11月）	・第 27 回国連総会で 1975 年を国際婦人年とする ことを宣言（12月）		・婦人会館本館開館（市民 センター 2 階）既にあつた 婦人会館をつづじヶ丘分館と する（4月）
1974 年 (昭和 49 年)			・「独身中高年婦人の意識 と実態調査」発表（8月）	
1975 年 (昭和 50 年)	・国際婦人年 「国際婦人年世界会議」 開催（6月） (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（7月） ・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（9月）		・婦人問題に関する講演 会を取り上げ意識の高 揚を図る（6月）
1976 年 (昭和 51 年)	・「国際婦人の 10 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（8月）	
1977 年 (昭和 52 年)		・「国内行動計画」策定（1 月） ・「国内行動計画前期重点 目標」発表（10月）		
1978 年 (昭和 53 年)		・国内行動計画第 1 回報 告書発表（1月）	・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 （5月） ・「婦人問題解決のための 東京都行動計画」策定（11月）	
1979 年 (昭和 54 年)	・ニューデリーにおいて 「『国連婦人の 10 年世 界会議』E S C A P 地域 政府間準備会議」開催 (11月) ・第 34 回国連総会「女子 差別撤廃条約」採択（12 月）			

年	世 界	日 本	東京都	調布市
1980 年 (昭和 55 年)	・コペンハーゲンにおいて「国連婦人の 10 年中間年世界会議」開催(7月)「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する)(5月) ・「女子差別撤廃条約」署名(7月)		
1981 年 (昭和 56 年)	・「女子差別撤廃条約」発効(9月) ・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及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(5月)		・機構改革による社会福祉部婦人課となる(5月) ・「婦人課の発足とその将来的展望について」発行(9月)
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(7月)	・「婦人と地域社会—明日をきずく役割と責任—」発行(9月) ・「婦人問題を考える—『国連婦人の十年』の歩みー」発行(10月)
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(1月)	・「調布市婦人意識調査報告書」発行(3月)
1984 年 (昭和 59 年)	・東京において「『国連婦人の 10 年世界会議』ESCAP 地域政府間準備会議」開催(3月)	・「国籍法及び戸籍法の一部を改正する法律」公布('85.1.1 施行子の国籍に関する父母両系主義の採用)		・調布市婦人関係行政プロジェクトチーム発足(～昭 60.3.31 まで) 延べ 12 回開催(5月) ・「調布市婦人関係行政の基本的考え方と施策の方向について(第 1 次報告書)」発行(11月)
1985 年 (昭和 60 年)	・「国連婦人の 10 年最終年世界会議」開催(「ナイロビ将来戦略を採択」)(7月)	・「国民年金法等の一部を修正する法律」公布(5月) ・「男女雇用機会均等法」公布(6月) ・「女子差別撤廃条約」批准(6月) ・同条約発効(7月)	・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(2月)	・調布市婦人問題懇話会発足(～昭 62.3 まで) 延べ 17 回開催(7月)
1986 年 (昭和 61 年)		・「婦人問題企画推進有識者会議」設置(1月) ・「男女雇用機会均等法」施行(4月)		
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目指す(5月)	・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(3月)	・「婦人の自立と男女共同社会の建設をめざして—調布市婦人問題懇話会中間報告書—」発行(1月) ・「婦人の自立と男女共同社会の建設をめざして—調布市婦人問題懇話会最終報告書—」発行(3月) ・「ちようふ女性の現状と施策(昭和 61 年度調布市婦人問題調査研究報告書)」発行(3月) ・調布市婦人行動計画策定協議会発足(6月) 教育部会・社会福祉部会・労働部会・健康部会・社会参加部会・助言者会議

年	世 界	日 本	東京都	調布市
1988年 (昭和63年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「農山漁村婦人の日」設定（2月）</li> <li>・「高齢者保健福祉推進十か年戦略（ゴールドプラン）」策定（12月）</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「調布市婦人問題意識調査報告書」発行（3月）</li> <li>・婦人の自立と男女共同社会の建設を目指して「調布市婦人行動計画」策定（3月）</li> <li>・調布市婦人行動計画推進協議会発足（11月）</li> </ul>
1989年 (平成元年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「新学習指導要領」告示（2月）</li> <li>・「法例」改正（婚姻、親子関係等における男性優先規定の改正）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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（3月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・第1回「女性のつどい」開催（1月）</li> <li>・元年の成人式を迎えた方を対象に婦人問題にかかる日常生活の意識調査を実施（1月）</li> <li>・機構改革により社会福祉部婦人課から、生活文化部婦人課となる（4月）</li> <li>・つつじヶ丘分館の所管を児童会館へ移す（4月）</li> <li>・「婦人問題に関する職員意識調査」を実施（7月）</li> <li>・「婦人問題に関する職員の意識調査報告書」発行（12月）</li> </ul>
1990年 (平成2年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国連婦人の地位委員会「ナイロビ将来戦略勧告」採択（5月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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（6月）</li> <li>・「老人福祉法等の一部を改正する法律」公布（6月）在宅サービスを法的に位置付ける（6月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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（7月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「調布市婦人行動計画のとりくみ」発行（1月）</li> <li>・昭和63年度・平成元年度の関係部課の具体的な事業の取組の明確化（1月）</li> <li>・調布市婦人問題広報紙「あたらしい風」創刊号発行（3月）</li> <li>・調布市婦人行動計画専門委員会「調布市婦人行動計画専門委員会報告書～女性の自立と男女共同社会の建設をめざして～」提出（5月）</li> <li>・女性リーダー養成研修派遣（国立婦人教育会館）（11月）</li> <li>・「ちょうどふ女と男の輝きタイム」を市民の実行委員会形式で企画・運営により開催（12月）</li> </ul>
1991年 (平成3年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「新国内行動計画」の第一次改定（5月）</li> <li>・「育児休業法」公布（5月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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（3月）</li> <li>・東京都男女平等推進基金設置（4月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・生活文化部婦人課から生活文化部女性課に名称変更（4月）</li> <li>・女性海外派遣（1. デンマーク, 2. ドイツ, 3. タイ）（10月）</li> </ul>
1992年 (平成4年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「育児休業法」施行（4月）</li> <li>・「農山漁村女性に関する中長期ビジョン」策定（6月）</li> <li>・初の婦人問題担当大臣設置（12月）</li> </ul>		

年	世 界	日 本	東京都	調布市
1993 年 (平成5年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>国連総会「女性に対する暴力撤廃宣言」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>中学校での家庭科の男女必修完全実施（4月）</li> <li>「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（5月）</li> <li>「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（6月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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（3月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>調布市新女性プラン策定懇話会発足（12月）</li> </ul>
1994 年 (平成6年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「『開発と女性』に関する第2回アジア・太平洋大臣会議」開催</li> <li>国際人口・開発会議開催</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>高等学校での家庭科の男女必修実施（4月）</li> <li>総理府に「男女共同参画室」「男女共同参画審議会」設置（6月）</li> <li>総理府に「男女共同参画推進本部」設置（7月）</li> <li>E S C A P 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</li> <li>「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（12月）</li> <li>「新ゴールドプラン」策定（12月）</li> <li>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（12月）</li> </ul>		
1995 年 (平成7年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第4回世界女性会議」を北京で開催（9月）</li> <li>「行動綱領（北京宣言）」を採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「育児休業法」改正「育児・介護休業法」成立（6月）</li> <li>I L O 156 号条約批准（6月）</li> <li>「農業者年金法の一部を改正する法律」公布（6月）</li> <li>農業経営に携わる配偶者の年金加入権</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>東京ウィメンズプラザ開館（11月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>調布市新女性プラン策定懇話会「男女の自立と尊厳をめざして—男女平等と共同参画の実現を—新女性プラン策定懇話会提言」発行（3月）</li> <li>男女平等推進プラン策定協議会発足（6月）</li> </ul>

年	世 界	日 本	東京都	調布市
1996年 (平成8年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第 15 回女子差別撤廃委員会」ニューヨークで開催（1月～2月）</li> <li>・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（6月）</li> <li>・ソウルにおいて E S C A P 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ナリー強化に関する地域会議」を開催（9月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>法制審議会「民法改正案要綱」答申（2月）選択的夫婦別氏制、離婚破綻主義採用、非嫡出子均等相続</li> <li>・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（5月）</li> <li>・「優生保護法の一部を改正する法律」成立（6月公布9月施行）</li> <li>・男女共同参画審議会が、「男女共同参画ビジョン—21世紀の新たな価値の創造—」を内閣総理大臣に答申（7月）</li> <li>・男女共同参画推進本部は、「男女共同参画2000年プラン—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—」を決定（12月）</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>・男性職員に子育て時間 を認める条例施行（1月）</li> </ul>
1997年 (平成9年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「第 16 回女子差別撤廃委員会」ニューヨークにおいて開催（1月）</li> <li>・「第 41 回婦人の地位委員会」をニューヨークにおいて開催（3月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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（1月）</li> <li>・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みのガイドライン」を公表（3月）</li> <li>・「男女共同参画審議会設置法」公布（3月）</li> <li>・「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（6月）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</li> <li>・「男女共同参画2000年プランに関する第一回報告書」発表（7月）</li> <li>・「介護保険法」公布（12月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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（11月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「調布市男女共同参画推進プラン」策定（3月）</li> <li>・調布市男女共同参画推進プラン推進協議会設置（5月）</li> </ul>

年	世 界	日 本	東京都	調布市
1998 年 (平成 10 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「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）</li> <li>フィリピンにおいて APEC 女性問題担当大臣会合開催（10 月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「特定非営利活動促進法」公布（3 月）</li> <li>「男女共同参画 2000 年プランに関する第 2 回報告書」発表（7 月）</li> <li>男女共同参画審議会答申（11 月）</li> <li>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（11 月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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（3 月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画に関する職員意識調査報告書」発行（6 月）</li> </ul>
1999 年 (平成 11 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>「第 20 回女子差別撤廃委員会」ニューヨークにおいて開催（1 月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画社会基本法案」国会提出（2 月）</li> <li>同法成立・施行（6 月）</li> <li>「改正男女雇用機会均等法」施行（4 月）</li> <li>「育児・介護休業法」施行（4 月）</li> </ul>		
2000 年 (平成 12 年)	<ul style="list-style-type: none"> <li>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（6 月）「政治宣言」及び「成果文書」採択</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>介護保険法に基づく「介護保険制度」開始（4 月）</li> <li>「児童虐待の防止等に関する法律」成立（5 月），施行（11 月）</li> <li>「ストーカー規制法」成立（5 月），施行（11 月）</li> <li>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の方策について」答申（7 月）</li> <li>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（9 月），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</li> <li>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（12 月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「東京都男女平等参画基本条例」成立（3 月）4 月より施行</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女共同参画に関する調布市民意識・実態調査報告書」発行（12 月）</li> </ul>
2001 年 (平成 13 年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「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（4 月）施行（10 月）</li> <li>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（6 月）</li> <li>「改正育児・介護休業法」成立（12 月）</li> <li>児童福祉法一部改正（11 月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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（1 月）答申（7 月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>機構改革により、生活文化部女性課から市民参加推進室男女共同参画推進係となる（4 月）</li> <li>調布市男女共同参画推進プラン検討委員会の設置（6 月）</li> </ul>
2002 年 (平成 14 年)		<ul style="list-style-type: none"> <li>「改正育児・介護休業法」施行（4 月）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</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「男女平等参画のための東京都行動計画－チャンス &amp; サポート東京プラン 2002」策定（1 月）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>「調布市男女共同参画推進プランへの提言」提出（3 月）</li> <li>調布市男女共同参画推進プラン策定委員会の設置（7 月）</li> </ul>
2003 年 (平成 15 年)				<ul style="list-style-type: none"> <li>「調布市男女共同参画プラン（改定版）」策定（3 月）</li> <li>「男女共同参画に関する職員意識調査報告書」発行（3 月）</li> </ul>

年	世 界	日 本	東京都	調布市
2004 年 (平成 16 年)				<ul style="list-style-type: none"> <li>・「新しい調布市男女共同参画推進センターづくりの具体的提言について」の提出（2月）</li> <li>・「調布市男女共同参画の推進に関する検討会」の設置（2月）</li> </ul>
2005 年 (平成 17 年)		・「男女共同参画基本計画（第2次）」成立（12月）		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「調布市市民プラザあぐろす」のオープン（2月）</li> <li>・「男女共同参画に関する市民意識調査」の実施（8月）</li> </ul>
2006 年 (平成 18 年)				<ul style="list-style-type: none"> <li>・「調布市男女共同参画推進プラン及び条例づくりへ向けての提言」の提出（3月）</li> </ul>
2007 年 (平成 19 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 2007」（3月）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「調布市男女共同参画推進プラン（第3次）」策定（3月）</li> </ul>
2008 年 (平成 20 年)		・「次世代育成支援対策推進法」改正		
2009 年 (平成 21 年)		・育児・介護休業法一部改正	・「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「調布市男女共同参画の推進に関する検討会」の設置（11月）</li> </ul>
2010 年 (平成 22 年)	・国連婦人の地位委員会（国連「北京+15」世界閣僚級会合）	・「男女共同参画基本計画（第3次）」策定		<ul style="list-style-type: none"> <li>・「男女共同参画に関する市民意識調査」の実施（8月）</li> <li>・調布市配偶者暴力防止及び被害者支援基本計画」の策定（8月）</li> </ul>
2011 年 (平成 23 年)				<ul style="list-style-type: none"> <li>・「調布市男女共同参画推進プランへ向けての提言」の提出（3月）</li> <li>・「男女共同参画に関する市職員意識調査」の実施（8月）</li> </ul>
2012 年 (平成 24 年)	・第 56 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択（3月）	・「『女性の活躍促進による経済活性化』行動計画～働くなでしこ大作戦～」策定（6月）	・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 2012」策定（3月） ・「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定（3月）	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「調布市男女共同参画推進プラン（第4次）」策定（3月）</li> </ul>
2013 年 (平成 25 年)		・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」公布（7月）		
2014 年 (平成 26 年)	・第 58 回国連婦人の地位委員会「自然災害におけるジェンダー平等と女性のエンパワーメント」決議案採択（3月） ・「女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム」（WAW ! Tokyo2014）開催（9月。以降毎年開催）			
2015 年 (平成 27 年)	・国連「北京+20」記念会合（第 59 回国連婦人の地位委員会）（3月） ・UN Women 日本事務所開設（4月） ・「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」（SDGs）採択（9月）	・「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定（6月。以降毎年策定） ・「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」公布（9月。翌年全面施行） ・「第4次男女共同参画基本計画」策定（12月）		

年	世 界	日 本	東京都	調布市
2016 年 (平成 28 年)	・G7 伊勢志摩サミット「女性の能力開発のための G7 行動指針」発出(5月)			・「災害時における調布市調布市男女共同参画センターの役割に関する提言」の提出（3月）
2017 年 (平成 29 年)			・「東京都男女平等参画推進総合計画」策定(3月)	・「調布市男女共同参画推進プラン（第4次）」改訂（3月）
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(5月) ・「働き方改革関連法」公布(7月)	・「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」公布(10月)	
2019 年 (令和元年)		・改正「女性活躍推進法」公布(6月) ・「SDGs 実施指針改定版」策定(12月)	・「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定(12月)	
2020 年 (令和2年)	・国連「北京+25」記念会合（第 64 回国連女性の地位委員会（3月）	・「第 5 次男女共同参画基本計画」策定(12月)		・「男女共同参画に関する意識調査」の実施(11月)
2021 年 (令和3年)		・改正「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(6月)		
2021 年 (令和4年)				

## 5 計画策定の経緯

日程	会議名等、内容
令和2年 11月13日 ～11月30日	○調布市男女共同参画に関する意識調査の実施
令和3年 8月11日	○調布市男女共同参画推進プラン推進協議会（第1回） <ul style="list-style-type: none"> <li>・令和2年度男女共同参画推進プラン実施状況報告書重点プロジェクト評価について</li> <li>・次期男女共同参画推進プラン策定に関する事項（骨子案等の検討）について</li> </ul>
8月23日	○調布市男女共同参画推進センター運営委員会（第1回） <ul style="list-style-type: none"> <li>・調布市男女共同参画に関する意識調査の結果について</li> <li>・次期男女共同参画推進プラン策定（骨子検討案）について</li> </ul>
10月19日	○男女共同参画推進センター運営委員会（第3回） <ul style="list-style-type: none"> <li>・次期男女共同参画推進プランの検討について</li> <li>（※ 第2回については、プラン策定に係る議題なし）</li> </ul>
11月4日	○調布市男女共同参画推進プラン推進協議会（第2回） <ul style="list-style-type: none"> <li>・次期調布市男女共同参画推進プラン（検討案）について</li> </ul>
12月3日	○調布市男女共同参画推進センター運営委員会（第4回） <ul style="list-style-type: none"> <li>・調布市男女共同参画推進プラン（第5次）素案（案）について</li> </ul>
12月20日 ～令和4年 1月21日	○調布市男女共同参画推進プラン（第5次）素案に対するパブリック・コメント手続
月 日	○調布市男女共同参画推進プラン推進協議会（第3回）
月 日	○調布市男女共同参画推進センター運営委員会（第5回）