

武蔵村山市 第五次男女共同参画計画

令和7（2025）年度～令和11（2029）年度

－ ゆーあいプラン －

素案(案)

令和 年 月

武蔵村山市

目 次

第1章 計画の策定に当たって	1
1 計画策定の趣旨	1
2 計画の背景	1
(1) 世界の動き	1
(2) 日本の動き	3
(3) 東京都の動き	4
3 第四次計画の推進状況	5
(1) 事業の評価方法	5
(2) 進捗状況	5
第2章 計画の基本的な考え方	7
1 計画の位置付け・性格	7
(1) 計画の位置付け	7
(2) 計画の性格	7
2 計画の期間	8
3 基本理念	9
4 サブタイトル	9
5 基本目標	10
基本目標1 男女平等の実現に向けた意識の向上	10
基本目標2 あらゆる暴力・ハラスメントの根絶【DV防止基本計画】	10
基本目標3 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進【女性活躍推進計画】	11
基本目標4 誰もが安心して暮らせるまちづくり	11
6 計画の体系	12
7 重点事業の設定	14
第3章 計画の内容	15
1 計画の事業区分	15
2 事業所管課と重点事業の数値目標の設定	15
3 施策の展開	16

第1章 計画の策定に当たって

1 計画策定の趣旨

本市では、昭和 60（1985）年に、女性の地位向上と男女平等に向けた取組を総合的に推進するための計画として「婦人問題解決のための武蔵村山市行動計画」を策定しました。

その後、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等、社会経済情勢が変化する中、男女共同参画社会の形成を総合的・計画的に推進するため、平成 12（2000）年に「婦人問題解決のための武蔵村山市行動計画」の改訂版として、第一次計画となる「武蔵村山市男女共同参画計画（男女 YOU・I プラン）」を策定しました。

以降、平成 22（2010）年には第二次計画、平成 27（2015）年には第三次計画を策定し、この間、平成 18（2006）年には、本市における男女共同参画の中心拠点として「男女共同参画センター」を開設するなど、男女共同参画の推進に向けた様々な施策を展開してきました。

令和 2（2020）年 3 月には、新たに「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく推進計画を包含した「武蔵村山市第四次男女共同参画計画（ゆーあいプラン）」を策定し、「誰もが自分らしく イキイキと暮らせるまち むさしむらやま」の基本理念のもと、「誰もが性別や年齢、国籍にかかわらず尊重され、その個性と能力を十分に発揮し、活躍できるまち」を目指して取り組んできました。

第四次計画策定後も社会経済情勢は変化し続けており、特に令和 2（2020）年以降の新型コロナウイルス感染症の拡大は、配偶者等からの暴力（DV）の増加・深刻化の懸念、雇用・所得への影響など、特に女性に対して大きな影響をもたらしたことから、男女間の暴力やハラスメントの根絶を推進し、固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）を解消する男女共同参画の重要性が一層高まっています。

第四次計画の計画期間が令和 6（2024）年度をもって満了するに当たり、社会経済情勢や市民意識の変化等を踏まえ、本市における男女平等・男女共同参画社会の形成を更に推進するために、「武蔵村山市第五次男女共同参画計画（ゆーあいプラン）」を策定します。

2 計画の背景

（1）世界の動き

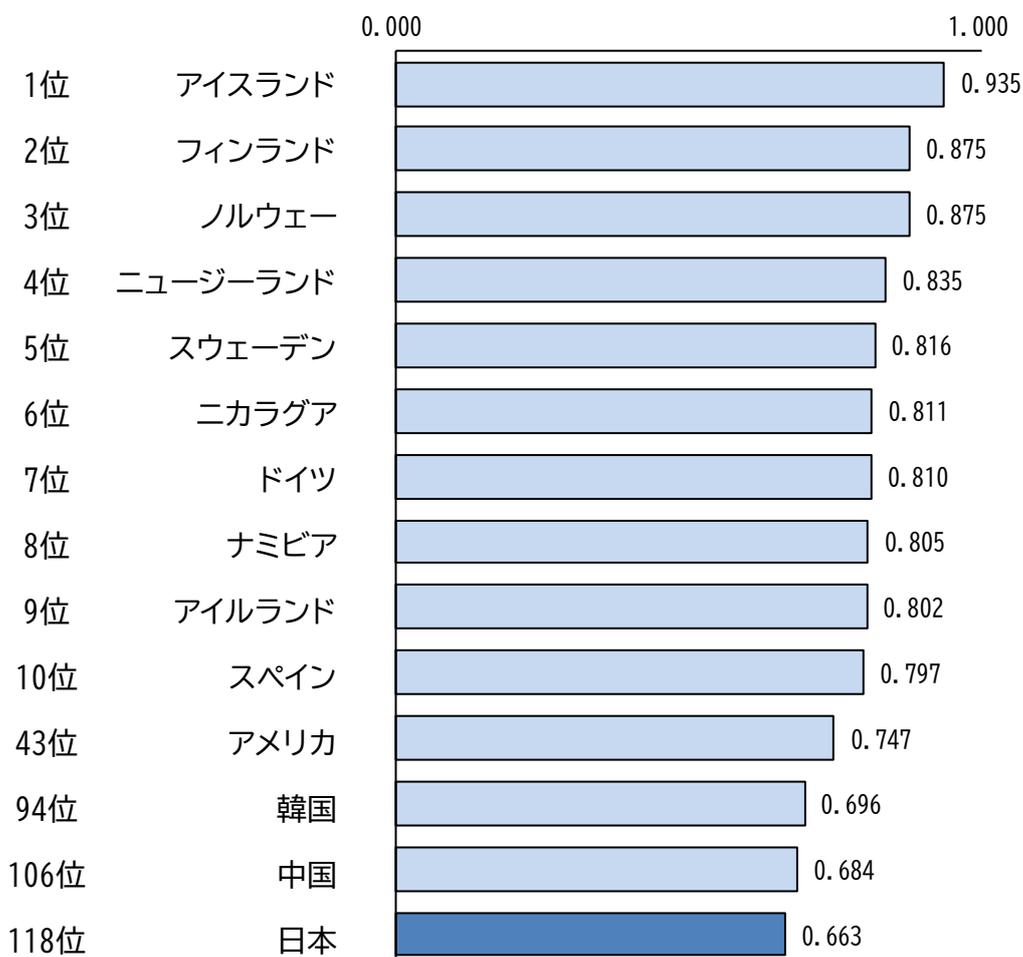
近年の世界の動きとしては、平成 27（2015）年に国連サミットにおいて「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、令和 12（2030）年までの国際目標として「持続可能な開発目標（SDGs）」が公表されました。

SDGsは、「地球上の誰一人として取り残さない」ことを理念とし、持続可能な世界を実現するための17の目標（ゴール）と169のターゲットから構成されており、その一つ、目標5には「ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う」という目標が掲げられています。

令和6（2024）年6月、国際的な研究組織「持続可能な開発ソリューション・ネットワーク」（SDSN）は、世界各国のSDGsの達成度を評価した「Sustainable Development Report」（持続可能な開発目標報告書）の2024年版を発表し、その中で日本のSDGs達成度は167か国中18位とされています。しかし、17の目標のうち、国会議員（衆院議員）の女性比率の低さや男女の賃金格差を背景に、目標5のジェンダー平等を含む五つの目標に対し「深刻な課題がある」との評価となっています。

また、令和6（2024）年に世界経済フォーラムが公表した各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数（Gender Gap Index：経済、教育、健康、政治の四つの分野のデータから作成）では、日本は146か国中118位であり、前年の125位から七つ順位を上げていますが、政治・経済分野での低迷が続いています（図1-1）。

図1-1 ジェンダー・ギャップ指数(2024年)



資料：Global Gender Gap Report 2024 より作成

(2) 日本の動き

近年の日本の動きとしては、令和2（2020）年12月に、国において「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、目指すべき社会として「①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」、「②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」、「③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」及び「④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」が示されました。

法制面では、令和4（2022）年7月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に関する制度改正が行われ、従業員301人以上の事業主に対し、女性の活躍に関する情報として「男女の賃金の差異」の把握・公表が義務付けられました。また、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育児・介護休業法」という。）」は数次にわたる改正が行われ、男性の育児休業取得促進に向けた制度の創設、子育て中の従業員の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や子育て・介護と仕事の両立に関する個別の意向聴取の義務化、子の看護休暇の見直し等が盛り込まれました。

令和5（2023）年6月には、性的マイノリティに対する理解を広めるための「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律（以下「LGBT理解増進法」という。）」が施行されました。

また、令和6（2024）年4月には、年齢、障害の有無、国籍等を問わず、性被害や家庭の状況等の様々な事情により日常生活や社会生活を送る上で困難な問題を抱える女性を支援するための施策を推進する「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）」が施行されています。

同月には、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」も改正され、保護する対象を身体的暴力だけでなく、精神的暴力まで拡大するとともに、国が定める基本方針及び都道府県が定める基本計画に、被害者の自立支援のための施策や国・地方公共団体・民間の団体の連携・協力について記載することとされました。

(3) 東京都の動き

近年の東京都の動きとしては、令和4（2022）年3月に「東京都男女平等参画推進総合計画」が「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」を三つの柱とした内容に改定され、男女が対等な立場であらゆる活動に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、様々な施策が展開されています。

また、同年11月、多様な性への理解を深め、性的マイノリティの方々が暮らしやすい環境づくりにつなげる制度として「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用を開始しました。併せて、令和5（2023）年3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」に基づき、性自認及び性的指向に関する施策の推進に当たっての基本的な考え方、施策の方向性等を明らかにした「第2期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。

令和6（2024）年3月には、東京都における困難な問題を抱える女性の福祉の増進及び自立に向けた施策を総合的かつ計画的に展開していくため、「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画」が策定されています。

3 第四次計画の推進状況

(1) 事業の評価方法

第四次計画では、同計画で掲げた 63 事業（99 件）の推進状況について、毎年度、各事業の担当課が各事業を自己評価しており、それらの結果を推進状況調査報告書として公表しています。各事業の自己評価については、各年度に行った事業に対して、以下の 5 段階区分に基づいて行っています（表 1-1）。

表1-1 自己評価の5段階区分

A	十分進捗し、大きな成果が得られている。
B	概ね進捗し、具体的な成果が得られている。
C	事業を実施しているが、具体的な成果は得られていない。
D	不十分で課題が多い。
E	事業を実施していない。

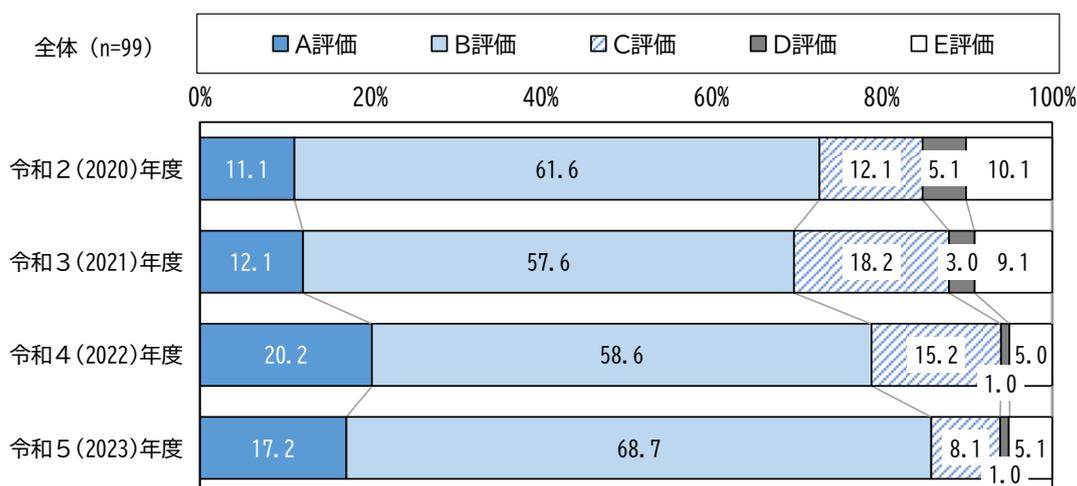
(2) 進捗状況

① 全体

令和 2（2020）年度から令和 5（2023）年度までの全事業の担当課の自己評価結果を見ると、A 評価及び B 評価が増加傾向にあり、令和 5 年度には A 評価及び B 評価の合計で 8 割を超えています。一方で、減少傾向にはあるものの、令和 5 年度時点で E 評価が 5.1% となっています（図 1-2）。

本計画では、A 評価及び B 評価に該当する事業を更に充実させていくとともに、C～E 評価の各事業の内容を再度精査し、必要に応じて事業の見直しを行うことで、各事業の実効性を高めていくものとします。

図1-2 第四次計画期間中の事業評価のまとめ



② 基本目標1 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進 (19事業・26件)

令和5(2023)年度の事業実施状況を見ると、A評価及びB評価を合計すると92.3%を占めており、基本目標1で掲げるほとんどの事業は、事業の実施により何らかの成果が得られていると評価されています。

就労における男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進は、本計画においても、今後も推進していくことが求められる分野であることから、新規事業の検討を含め、さらなる成果を創出する事業展開が重要です。

③ 基本目標2 あらゆるハラスメントの根絶 (19事業・40件)

令和5(2023)年度の事業実施状況を見ると、A評価及びB評価を合計すると90.0%を占めており、基本目標2で掲げる多くの事業においても、何らかの成果が得られていると評価されています。一方で、E評価の割合が7.5%(3件)と比較的高いことから、事業の目的や内容を見直し、適切な事業の実施に努めることが重要です。

④ 基本目標3 誰もが平等を実感できるまちづくり (18事業・25件)

令和5(2023)年度の事業実施状況を見ると、A評価及びB評価を合計すると72.0%と他の基本目標に比べ低く、C評価が24.0%と他の基本目標に比べ高くなっています。

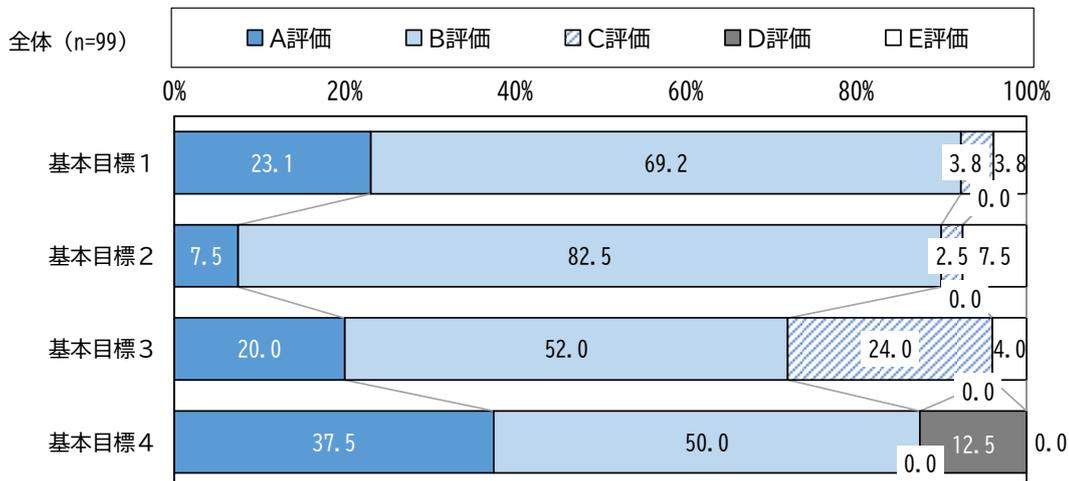
C評価の事業において成果が得られていない要因を把握し、目標の再設定を図ることが重要です。

⑤ 基本目標4 すべての分野での男女共同参画の推進 (7事業・8件)

令和5(2023)年度の事業実施状況を見ると、A評価及びB評価を合計すると87.5%、D評価が12.5%(1件)となっています。

D評価の事業において基本目標の達成に資する適切な事業内容と目標の再設定を図り、成果に結び付けていくことが重要です。

図1-3 令和5(2023)年度 基本目標別の事業評価



第2章 計画の基本的な考え方

1 計画の位置付け・性格

(1) 計画の位置付け

本計画は、以下のように位置付けます。

- ① 「武蔵村山市第五次長期総合計画」の個別計画として位置付けるとともに、関連する他分野の個別計画との整合性を図ります。
- ② 男女共同参画社会基本法第14条第3項に規定する当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）に当たります。
- ③ 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（以下「DV防止法」という。）第2条の3第3項に規定する当該市町村における配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画（以下「市町村基本計画」という。）を包含します。
- ④ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）第6条第2項に規定する当該市町村の区域内におけ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（以下「市町村推進計画」という。）を包含します。

(2) 計画の性格

本計画は、以下のような特徴を有します。

- ① 本市において男女共同参画を推進するための施策を総合的・体系的にまとめており、市民や市内事業者、関係機関等との連携を図り、市全体で取り組むための計画です。
- ② 公募委員、武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会委員、学識経験者で構成された武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会からの「武蔵村山市第五次男女共同参画計画」の策定に向けた提言」や会議での議論を尊重して策定しています。
- ③ 市民意識調査や事業所調査（ともに令和5（2023）年度実施）から把握した現状や課題、パブリックコメント（令和6（2024）年度実施）による意見を踏まえ策定しています。
- ④ 計画の実効性を高めるために、各事業において、可能な限り、活動指標と成果指標を設定し、それらの達成状況を毎年度把握し、必要に応じて、改善を図り、事業を継続して実施します。
- ⑤ SDGsの理念である「誰一人として取り残さない」社会の実現と軌を一にした取組を進める計画であり、SDGsのうち特に関連の深い目標5「ジェンダー平等を実現しよう」をはじめ八つの目標の達成を目指します。

本計画と関連の深いSDGsの項目

 <p>5 ジェンダー平等を 実現しよう</p>	
<p>ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児のエンパワーメントを行う</p>	
 <p>3 すべての人に 健康と福祉を</p>	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を促進する
 <p>4 質の高い教育を みんなに</p>	すべての人々への、包摂的かつ公正な質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する
 <p>8 働きがいも 経済成長も</p>	包摂的かつ持続可能な経済成長及びすべての人々の完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい雇用（ディーセント・ワーク）を促進する
 <p>10 人や国の不平等 をなくそう</p>	各国内及び各国間の不平等を是正する
 <p>11 住み続けられる まちづくりを</p>	包摂的で安全かつ強靱（レジリエント）で持続可能な都市及び人間居住を実現する
 <p>16 平和と公正を すべての人に</p>	持続可能な開発のための平和で包摂的な社会を促進し、すべての人々に司法へのアクセスを提供し、あらゆるレベルにおいて効果的で説明責任のある包摂的な制度を構築する
 <p>17 パートナリシップで 目標を達成しよう</p>	持続可能な開発のための実施手段を強化し、グローバル・パートナーシップを活性化する

2 計画の期間

本計画は、令和7（2025）年度から令和11（2029）年度までの5年間を計画期間とします。

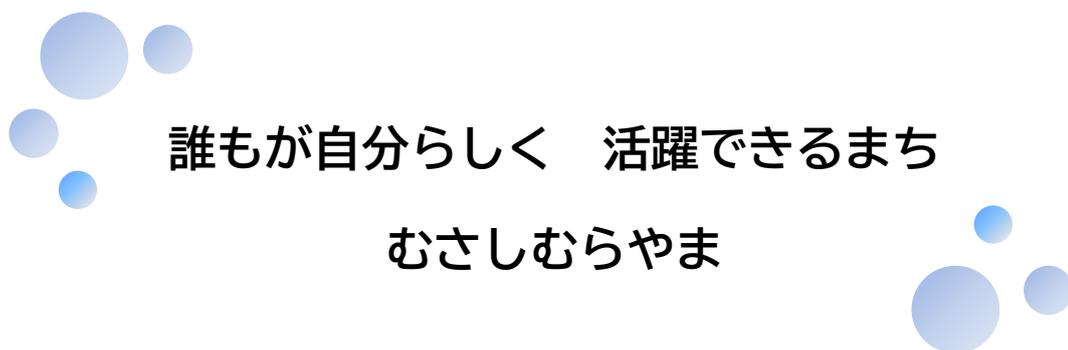
令和3 (2021)	4 (2022)	5 (2023)	6 (2024)	7 (2025)	8 (2026)	9 (2027)	10 (2028)	11年度 (2029)
第四次計画				武蔵村山市第五次男女共同参画計画				

3 基本理念

本市の男女共同参画計画の基本理念は、次のように変遷してきました。

- 第一次計画 男女共同参画社会の実現をめざして
- 第二次計画 誰もが自分らしくイキイキと暮らせる社会をつくります
- 第三次計画 誰もが自分らしくイキイキと暮らせる社会をつくりましょう
- 第四次計画 誰もが自分らしく イキイキと暮らせるまち むさしむらやま

第五次計画では、第二次計画以降の流れを踏襲しつつ、性別、年齢、職業、働き方、障害の有無、家族形態、国籍、性自認・性的指向等、様々な違い（多様性）にかかわらず、個人として尊重され、仕事・地域・家庭生活などあらゆる場面で、個性と能力を十分に発揮できる市を目指し、「誰もが自分らしく 活躍できるまち むさしむらやま」を本計画の基本理念に定めます。



4 サブタイトル

第二次計画から、本市の男女共同参画計画のサブタイトルとして「男女YOU・Iプラン」が付けられています。また、男女共同参画情報誌は「YOU・I」、男女共同参画センターの愛称は「ゆーあい」であり、本市の男女共同参画計画のサブタイトルに「YOU・I（ゆーあい）」を掲げることで、「YOU・I（ゆーあい）」＝「男女共同参画」というイメージづくりに寄与してきたと考えられます。

第四次計画からは、社会において多様性がより一層重視されるようになったことを踏まえ、限定的な印象を持たれるおそれのある「男女」という言葉の使用を控えた「ゆーあいプラン」に変更しています。

本計画においても、引き続き、サブタイトルを「ゆーあいプラン」とします。

5 基本目標

本計画の基本理念を実現するために、以下の四つの基本目標を掲げます。

基本目標1 男女平等の実現に向けた意識の向上

男女平等の実現は、家庭生活の場や職場、学校教育の場のほか、政治、しきたり等を含め、あらゆる場面において、男女共同参画を推進していく上で不可欠なものであり、人権が尊重される社会の実現にもつながるものです。

市民意識調査の結果からは、固定的な性別役割分担に対する考え方は性別や年代により意識に差があること、社会通念や慣習・風潮、社会全体で見た場合では男女平等になっていないと感じる人が多いことが示されています。固定的な性別役割分担意識や性別に関する偏見・固定観念、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）の解消に向けて、また、多様な性の在り方への理解を深めるため、学校教育をはじめ幼少期から人権尊重を基本とした男女平等の考え方を普及するとともに、市民に分かりやすい周知や広報を行うことが重要です。

こうした点を踏まえて、基本目標1に「男女平等の実現に向けた意識の向上」を掲げます。

基本目標2 あらゆる暴力・ハラスメントの根絶【DV防止基本計画】

暴力は重大な人権侵害であり、男女共同参画社会を実現する上で克服すべき重要な課題の一つとなっています。DVや性暴力・性犯罪は被害者の尊厳を著しく踏みにじる行為であり、心身に長期にわたり重大な悪影響を及ぼします。国においても、こうした認識を社会全体で共有し、取組を強化する方針を示しています。

また、セクシュアル・ハラスメントをはじめ、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントなどの各種ハラスメントは、働く場や教育の場、地域社会など様々な場面で発生する可能性があることから、市民一人一人があらゆる暴力・ハラスメントを許さない意識を持つことなど、暴力・ハラスメントの根絶に向けた取組の充実が求められます。

こうした点を踏まえて、基本目標2に「あらゆる暴力・ハラスメントの根絶」を掲げます。

基本目標3 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進【女性活躍推進計画】

働く女性や共働き世帯が増加する中、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ことを目的とした「女性活躍推進法」が施行され、本市においても働く意思を持つ女性が、個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍できるまちづくりが進められています。

女性が働きやすい職場づくりを推進することは、男性を含む誰もが働きやすい環境づくりにつながります。長時間労働の是正やテレワークの導入などによる柔軟で多様な働き方、男性の家事・子育て・介護等への積極的な参画など、性別にかかわらず誰もが仕事・家庭・地域に参画することを可能とするワーク・ライフ・バランスの一層の推進が求められています。

こうした点を踏まえて、基本目標3に「女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進」を掲げます。

基本目標4 誰もが安心して暮らせるまちづくり

男女平等・男女共同参画社会の形成の取組は、家庭や職場、学校にとどまらず、自治会、老人クラブ、PTA、子ども会等、様々な地域コミュニティにおいても浸透させていくことが重要です。

また、平常時にとどまらず、災害発生後の緊急時においても、家事、子育て、介護等の役割が女性に過度に集中することを抑制するとともに、女性の視点を取り入れ多様なニーズに配慮した避難所運営を行うため、防災・復興に係る意思決定の場での女性参画を推進することが重要です。令和6（2024）年当初に発生した能登半島地震においても、改めて災害対応における男女共同参画の視点からの取組促進の重要性が浮き彫りとなっています。

併せて、ひとり親家庭や障害者、外国人住民等、日常生活における自立や社会参画を行う上で様々な制約を受けやすい状況にある人が、それぞれの能力を発揮し、安心して暮らすことができる環境を整備することや、性別に特有の疾患の予防をはじめ、男女双方の健康課題に対する理解とそれぞれの特性に応じた健康づくりへの支援が求められています。

こうした点を踏まえて、基本目標4に「誰もが安心して暮らせるまちづくり」を掲げます。

6 計画の体系

基本理念	基本目標
誰もが自分らしく 活躍できるまち むさしむらやま	<p>基本目標 1</p> <p>男女平等の実現に向けた意識の向上</p>
	<p>基本目標 2</p> <p>あらゆる暴力・ハラスメントの根絶 【DV防止基本計画】</p>
	<p>基本目標 3</p> <p>女性活躍と ワーク・ライフ・バランスの推進 【女性活躍推進計画】</p>
	<p>基本目標 4</p> <p>誰もが安心して暮らせるまちづくり</p>

主要課題	施 策
<p>① 男女平等の意識づくりと固定的な性別役割分担意識の解消</p> <p>② 性の多様性の尊重</p>	<p>①男女平等の意識啓発 ②学校における男女平等教育の推進</p> <p>①性の多様性の尊重と理解の促進</p>
<p>① 配偶者等からの暴力防止と被害者支援</p> <p>② 各種ハラスメントの防止と被害者支援</p>	<p>①人権尊重と暴力防止に向けた意識啓発 ②早期発見と暴力被害者への支援 ③関係機関との連携体制の強化</p> <p>①各種ハラスメントの防止に向けた意識啓発 ②早期発見と各種ハラスメント被害者への支援</p>
<p>① 女性活躍の推進</p> <p>② 仕事と家事・育児・介護の両立の推進</p>	<p>①意思決定過程への女性参画の推進 ②女性の活躍の場を広げるための支援</p> <p>①男女がともに働きやすい職場環境づくり ②市民のワーク・ライフ・バランス実現に向けた支援 ③男性の家事・育児・介護等への参画の促進</p>
<p>① 地域社会での男女共同参画の推進</p> <p>② 防災分野での男女共同参画の推進</p> <p>③ 誰もが安心して生活できる環境の整備</p> <p>④ 生涯にわたる健康支援</p>	<p>①地域における男女共同参画の促進</p> <p>①防災分野への女性参画の促進</p> <p>①ひとり親・高齢者・障害のある人・生活に困難を抱えた世帯への支援 ②国際理解の推進と外国人住民への生活支援</p> <p>①妊娠・出産への切れ目のない支援 ②性差・年代に応じた健康づくりの支援</p>

※第3章3(2) 施策と事業の検討結果に基づいて決定します。

7 重点事業の設定

本計画で掲げる事業の中で、特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ます。重点事業は、前述した基本目標ごとに複数設定し、それぞれ数値目標を掲げて進捗管理を行います。

表2-1 重点事業の一覧

基本目標	主要課題	No.	事業名	事業担当課	ページ
	第3章3（2）施策と事業の検討結果に基づいて決定します。				

第3章 計画の内容

1 計画の事業区分

本計画の事業については、第四次計画での事業を基礎としていますが、社会経済状況の変化や市民意識調査及び事業所調査、市民懇談会や推進委員会での議論等を踏まえて、新たに挙げた事業に **New**、事業内容を刷新した事業に **Renewal** と示しています。

2 事業担当課と重点事業の数値目標の設定

本計画に登載した各事業を確実に実行するため、事業の担当課を明示します。また、重点事業について数値目標を明示します。

【図表について】

次ページ以降では、市民意識調査や事業所調査等の各種調査結果や統計の図表を掲載しています。以下の点に御注意ください。

- ① グラフ中の (n= ○○) という表記は、その項目の有効回答者数であり、割合算出の基礎となります。
- ② 割合は小数点以下第2位を四捨五入しており、合計が100.0%にならないことがあります。
- ③ 複数回答の項目については、原則として、その項目に対しての有効回答者の数を基数とし、割合を算出しています。このため、割合の合計は、通常100.0%を超えます。
- ④ 文章やグラフにおいて、設問文や選択肢の一部を省略して記載している場合があります。

3 施策の展開

基本目標 1 男女平等の実現に向けた意識の向上

主要課題① 男女平等の意識づくりと固定的な性別役割分担意識の解消

(1) 現状と課題

市民意識調査で男女の地位について「平等」と回答した割合を、前回調査・前々回調査と比較すると、全ての分野で減少傾向にあります（図3-1）。これは、市民の男女平等に関する意識が向上するにつれ、社会の中にある性別による不平等に気付くことが増えたことによる結果とも考えられます。

社会の様々な場面において男女が平等になっていると感じることができるよう、今後も引き続き男女平等の意識啓発、男女共同参画を推進するための施策・事業を展開していくことが重要です。

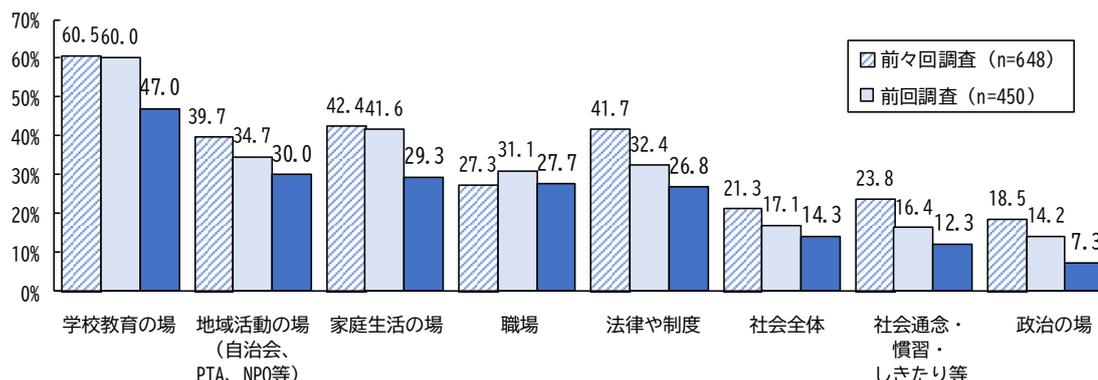
また、『男性が優遇（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』とする割合を性別で見ると、いずれの分野でも男性に比べ女性で高く、特に政治の場は79.0%、「社会通念・慣習・しきたり等」が71.2%、「社会全体」で69.5%であるなど、意識の差が大きくなっています（図3-2）。

一方で、「学校教育の場」については、男女ともに『男性が優遇』と捉える割合が低くなっています（同図）。次代を担う子どもたちに対して、人権尊重を基礎とした男女平等教育を推進するとともに、性別にかかわらず、誰もが自らの個性と能力を十分に発揮できる進路（職業）を選択する能力を育成するためのキャリア教育を推進することが必要です。

「男は仕事、女は家庭」という考え方（固定的な性別役割分担意識）については、性別では「女性」、年齢別では若い年代ほど『反対』の割合が高い一方で、「男性」及び「40歳代」以上の年代では、『賛成』の割合が高いなど（図3-3）、固定的な性別役割分担意識が根強く残っていることがうかがえます。

男女平等・男女共同参画を推進するには、男女とも様々な世代においてこうした意識を解消するための取組を進め、社会全体の意識を変えていくことが必要です。

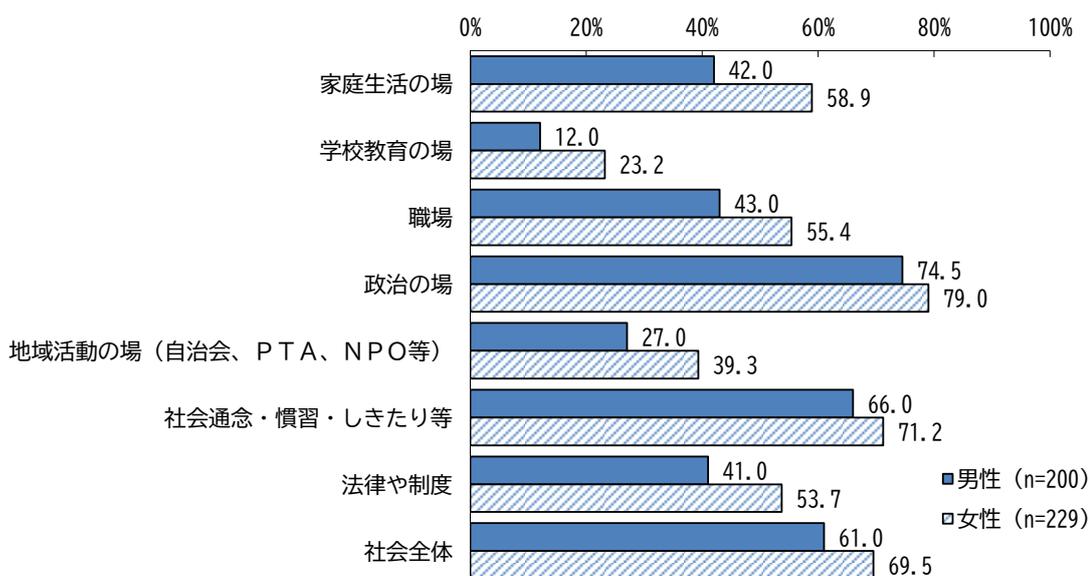
図3-1 各分野の男女の平等感（「平等」の割合）の推移【経年比較】



*前々回調査は平成25年7月、前回調査は平成30年8月実施。

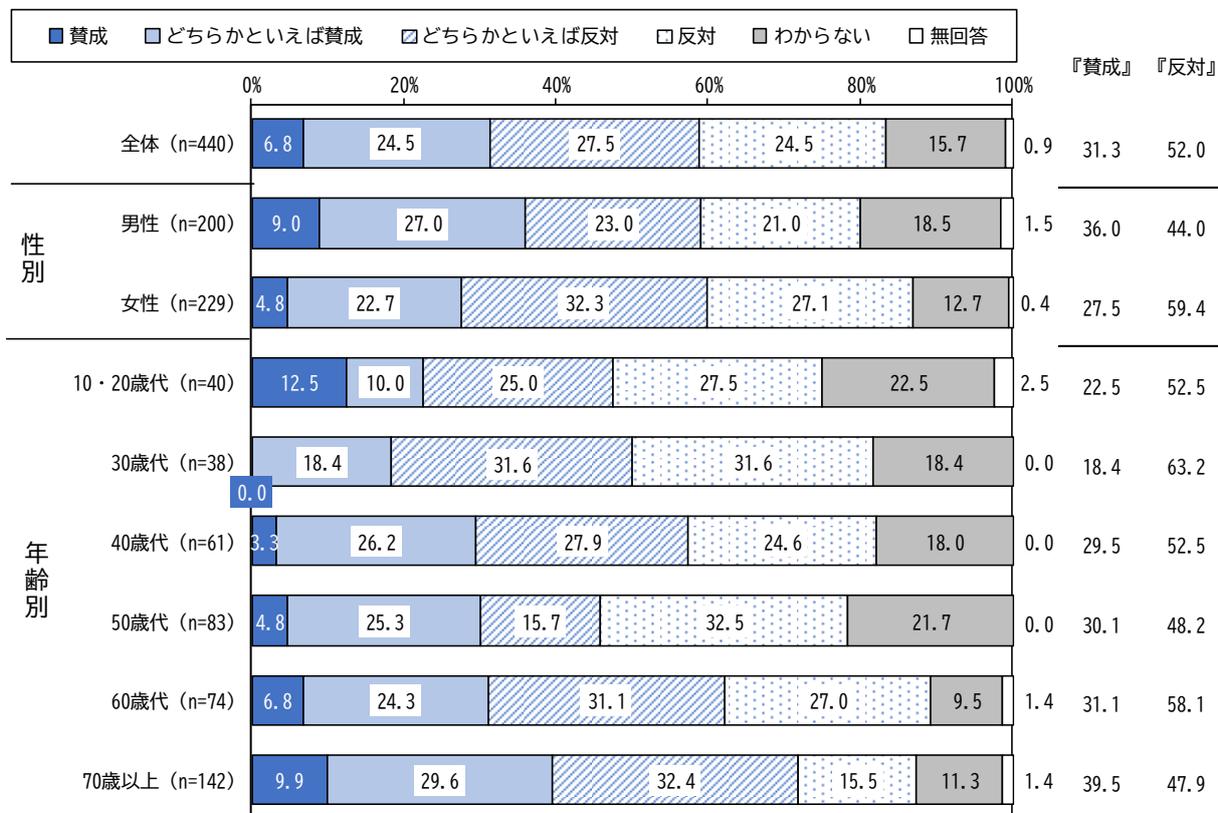
資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年9～11月実施）」

図 3-2 各分野の男女の平等感(『男性が優遇』の割合)の比較【性別】



資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年9～11月実施）」

図 3-3 固定的な性別役割分担に対する考え方【全体／性別／年齢別】



(1) 現状と課題

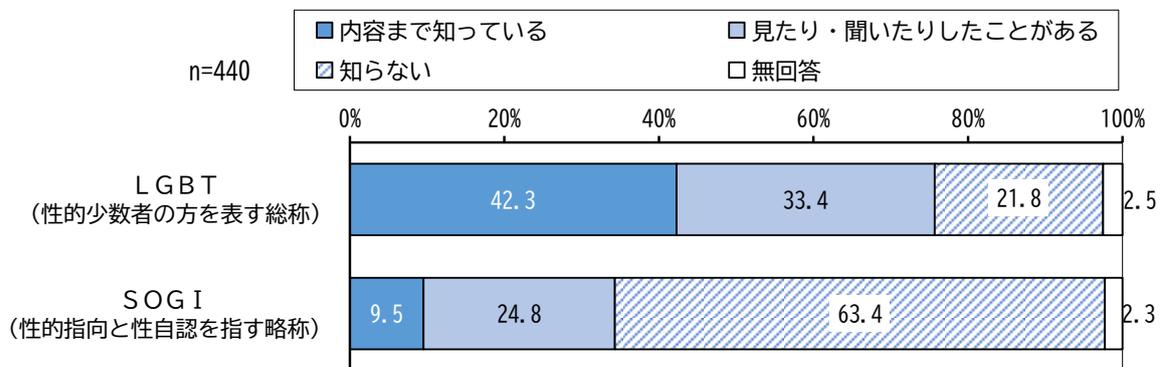
「LGBT理解増進法」が施行され、地方公共団体の役割として、国との連携を図りつつ、地域の実情を踏まえて人々の理解の増進に関する施策を実施するよう努めることが求められています。また、東京都による「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用開始など、性の多様性をめぐる状況は大きく変化しています。

本市においては、性の多様性への理解を促進するための情報発信を行うとともに、パートナーシップ制度等の具体的な施策についても検討してきました。また、学校教育においては、発達段階に応じた性に関する指導、支援を必要とする子どもたちの状況に応じた個別対応を行っています。

市民意識調査の結果では、用語の認知度として、性的少数者の方を表す総称である<LGBT>では「内容まで知っている」と回答した人が全体の約4割であるのに対し、性的指向と性自認を表す略称である<SOGI>では6割以上の人々が「知らない」としています（図3-4）。

それぞれの性を尊重するとともに、性の多様性を取り巻く人権課題等について、市民の正しい理解と配慮を促すための取組の推進が必要です。

図3-4 性の多様性に関する用語の認知度【全体】



資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年9～11月実施）」

基本目標2 あらゆる暴力・ハラスメントの根絶

主要課題① 配偶者等からの暴力防止と被害者支援

(1) 現状と課題

市民意識調査の結果では、DVの被害状況については、「身体的暴力」「精神的暴力」「性的暴力」「経済的暴力」「社会的暴力」の五つの暴力のいずれかで被害を受けた『経験あり』が、男性で1割、女性では3割を超えています（図3-5）。

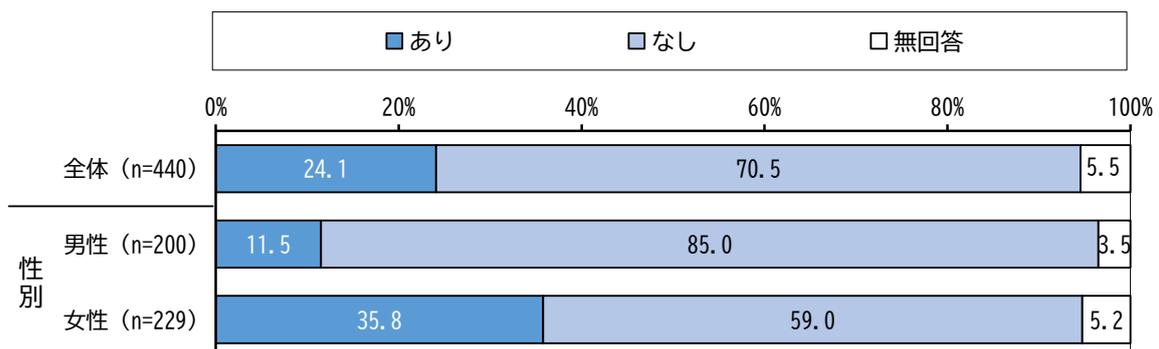
そのうち、そうした相手の行為により命の危険を「感じたことがある」との回答は、女性で18.3%、約5人に1人となっています（図3-6）。

DV被害に関しては、被害者の生命に関わる深刻なケースが起こり得ることを念頭に、庁内の各課や関係機関と連携を強化し、被害者の早期発見と安全確保、子どもがいる場合にはその子どもを含めた継続的な支援を行うことが重要となります。

DV相談支援については、女性は「相談した」が4割であるのに対し、男性は「相談しようと思わなかった」が5割となっている（図3-7）ほか、知っている相談窓口の割合は、女性に比べ男性で低くなっています。

本市においては、市役所及び男女共同参画センターに相談窓口を設け、相談内容に応じて警察や関係機関につないでいますが、今後は対面による相談のほか、電話相談・インターネット等を活用した多様な相談窓口の周知に努めるなど、性別にかかわらず誰もがためらうことなく、気軽に相談しやすい体制づくりに取り組むことが重要です。

図3-5 五つの暴力のいずれかで被害を受けた経験【性別】



※五つの暴力の形態例

身体的暴力：殴ったり、蹴ったり、物を投げつけたり、突き飛ばしたりするなどの身体に対する暴行を受けた

精神的暴力：精神的な嫌がらせや暴言など、自分や家族に危害を加えるのではないかと恐怖を感じるような脅迫を受けた

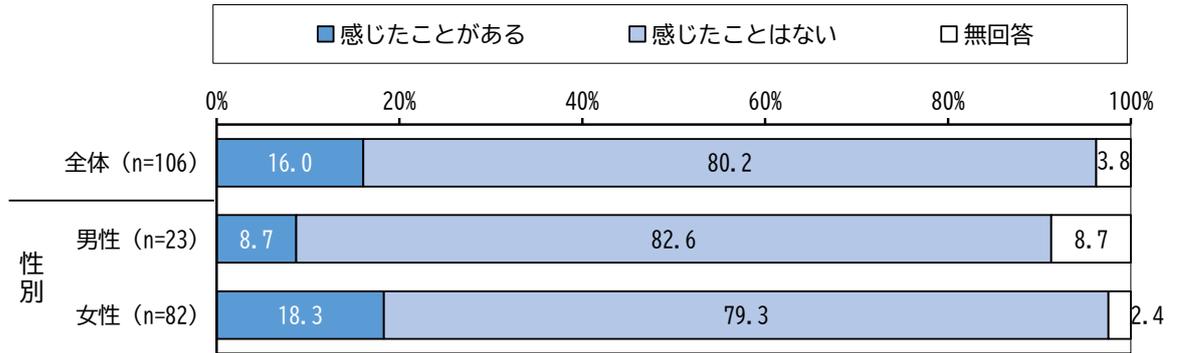
性的暴力：嫌がっているのに、性的な行為を強要された、見たくないポルノ映像等を見せられる、避妊に協力しない

経済的暴力：必要な生活費を渡さなかったり、過度にお金を細かく管理されるなどの経済的な圧力を受けた

社会的暴力：親族や友人等との交友関係を制限されたり、電話・メールの内容の監視、外出を禁止された

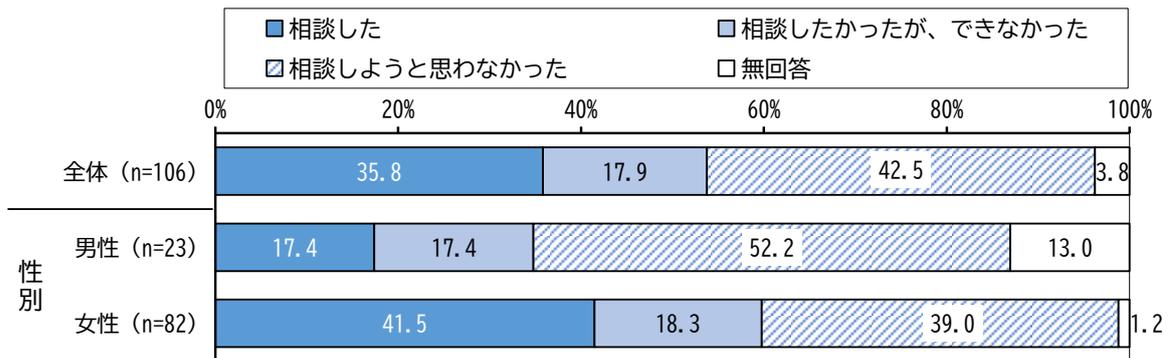
資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年9～11月実施）」

図3-6 DVにより命の危険を感じたことの有無【性別】



資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年9～11月実施）」

図3-7 DVの相談状況【性別】



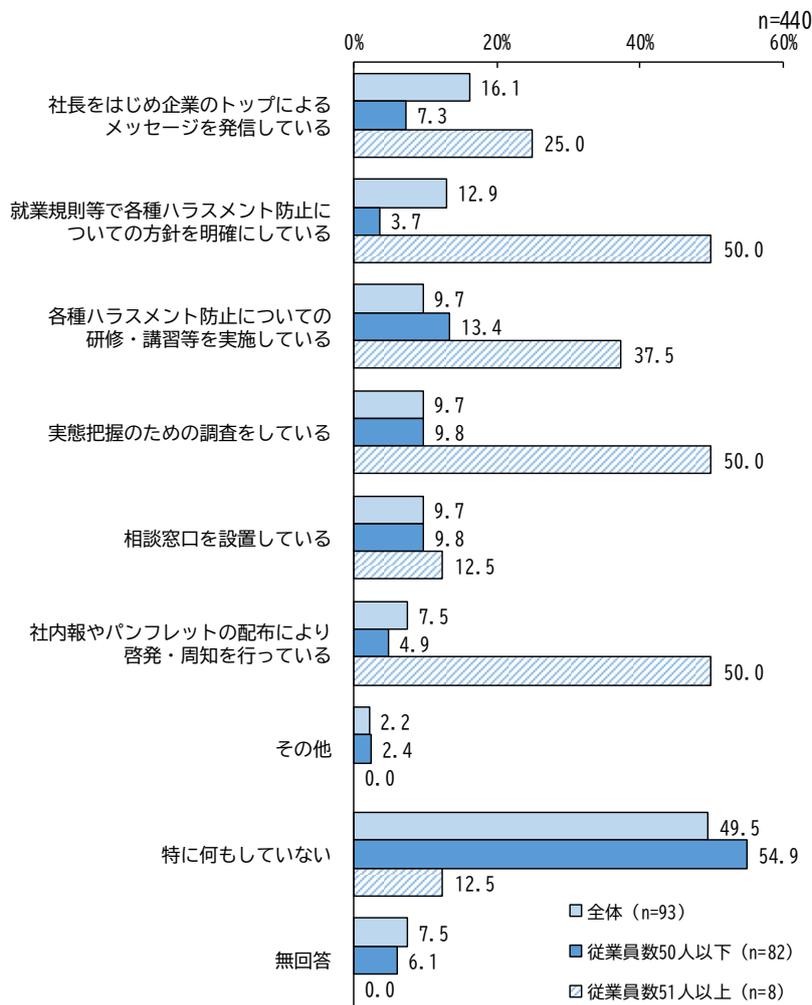
資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年9～11月実施）」

(1) 現状と課題

市内のあらゆる場におけるセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどの各種ハラスメント行為の防止に向けて、広報・啓発を行うとともに、市役所や教育の場等におけるハラスメント対策を実施してきましたが、事業所調査の結果では、各種ハラスメントの防止への取組については、従業員数が少ない小規模の事業所で「特に何もしていない」が全体で半数近くを占めています（図3-8）。

「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」、「育児・介護休業法」及び「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（労働施策総合推進法）」において事業主がセクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント、パワー・ハラスメントの防止のため講ずべき措置が定められていることはもとより、ハラスメントは個人の尊厳を傷つける不当な行為であることから、引き続き事業所におけるハラスメント防止への対応の必要性を周知・浸透させていくとともに、事業所以外の場におけるハラスメントの防止に向けた取組も進めていくことが重要です。

図3-8 職場における各種ハラスメント防止のための取組【全体／従業員数別】



資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する事業所アンケート（令和5年9～11月実施）」

基本目標3 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

主要課題① 女性活躍の推進

(1) 現状と課題

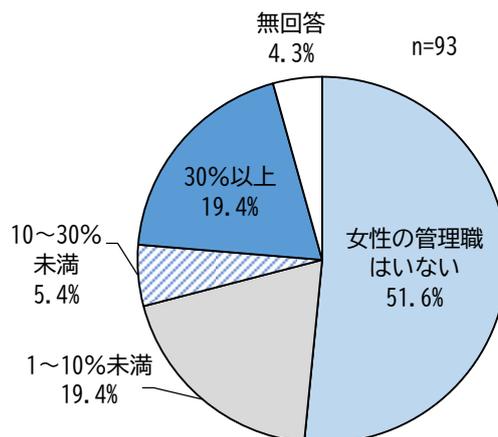
事業所調査の結果では、管理職に占める女性の割合については、「女性管理職はいない」とする事業所が約半数、国が目標とする女性管理職（係長相当職以上）が3割以上の事業所は全体の2割にとどまります（図3-9）。市役所における女性管理職（課長級以上）の登用状況についても、都の平均を下回っています（図3-10）。

また、国勢調査によると、本市の女性の労働力率は近年上昇傾向にありますが、子育て世代である20代後半～30代の女性の労働力率は、全国や都に比べ低い傾向にあります（図3-11）。

市民意識調査の結果では、女性が職業を持つことについて、前回調査と比較すると「再就職型（「子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい）」が減少し、「就業継続型（「職業をもち続ける方がよい）」が大きく増加しています。また、「就業継続型」の割合は、国・都と同程度となっています（図3-12）。

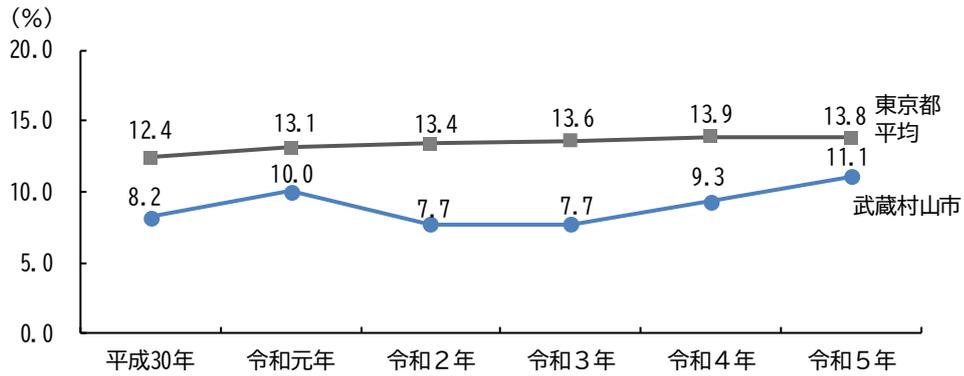
女性一人一人が、ライフステージに応じて自分に合った働き方を選択することができ、希望する働き方で職業を持つことができる環境を整えるとともに、男女がともに職場での意思決定過程へ参画していくことにより、女性の活躍を推進することが重要です。

図3-9 市内事業所の管理職に占める女性の割合



資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する事業所アンケート（令和5年9～11月実施）」

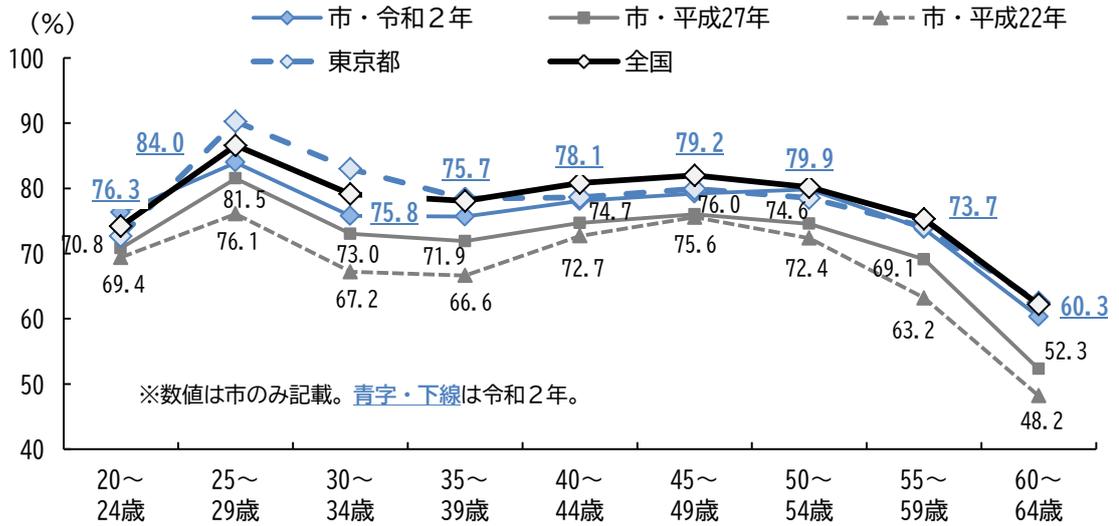
図3-10 市役所職員に占める女性管理職(課長級以上)の割合の推移



資料：「地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況」

※管理職=部局長相当職+次長相当職+課長相当職

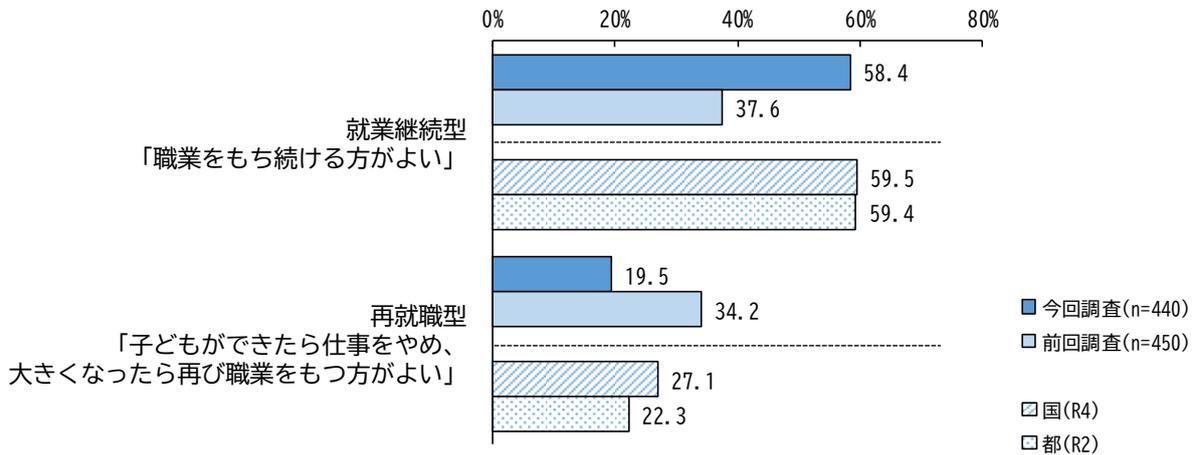
図3-11 女性の年齢階級別労働力率【経年比較/国・都(令和2年)との比較】



※数値は市のみ記載。青字・下線は令和2年。

資料：国勢調査

図3-12 女性が働くこと(就業継続型)と(再就職型)の割合【経年比較/国・都との比較】



資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査(令和5年9~11月実施)」

(1) 現状と課題

生産年齢人口の減少により社会の成長が阻害されることが懸念される中、活力ある持続可能な社会を実現するためにも、性別に関係なく誰もが能力を発揮できる環境を整備することが求められており、男女がともに仕事やその他の活動と家庭生活を両立できるワーク・ライフ・バランスの実現が不可欠となっています。

国勢調査によれば、本市の夫婦のいる一般世帯における「夫・妻ともに就業」(共働き)の割合は、平成17(2005)年から徐々に増加し、令和2(2020)年で49.0%と約半数の世帯が共働きとなっています(図3-13)。

一方で、市民意識調査の結果では、家庭での役割分担について「自分が中心になって行っている」割合は、全ての項目で女性が男性を上回ります。特に「炊事・洗濯・掃除などの家事」ではその差が大きく、女性にその負担が偏っていることがわかります(図3-14)。また、男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要な環境整備として、「育児休業・介護休業制度を取得しやすい職場環境」、「上司や同僚に、女性が働くことや男性が家事・育児等に参加することについて、理解と協力がある職場環境」、「性別に関係なく、家事・育児等を行う家庭環境」が上位にあげられています(図3-15)。

「女性活躍推進法」や「育児・介護休業法」等により企業においても柔軟な働き方や仕事と家事・育児・介護の両立に向けた制度の導入が進められつつありますが、ワーク・ライフ・バランスの実現・推進に向けて、より一層、育児休業・介護休業制度が利用しやすく、男性も女性も働きやすい職場環境となるよう、企業側の両立支援を促進するとともに、企業側・働く側双方の働き方についての意識の変革をもたらすような取組や、男性が家事・育児や介護に主体的に関わることができるような、実践的な知識や情報の発信を行うことが重要です。

図3-13 共働き世帯数及び割合の推移【経年比較】

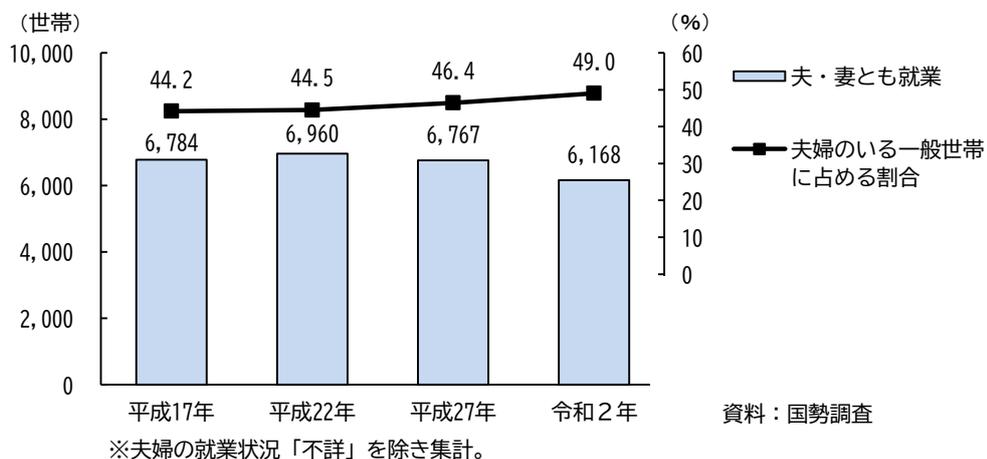
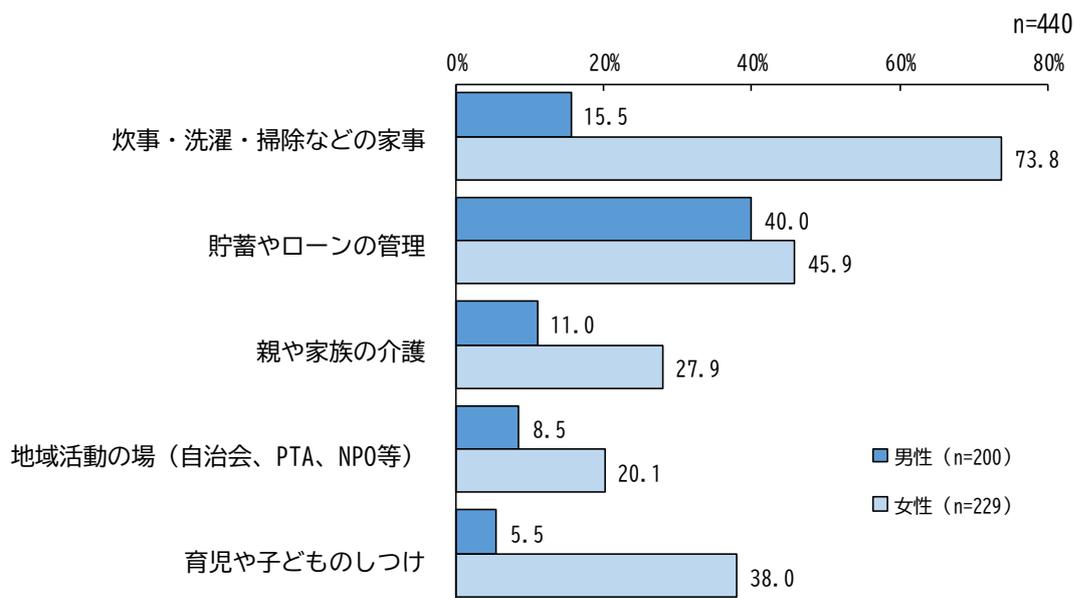
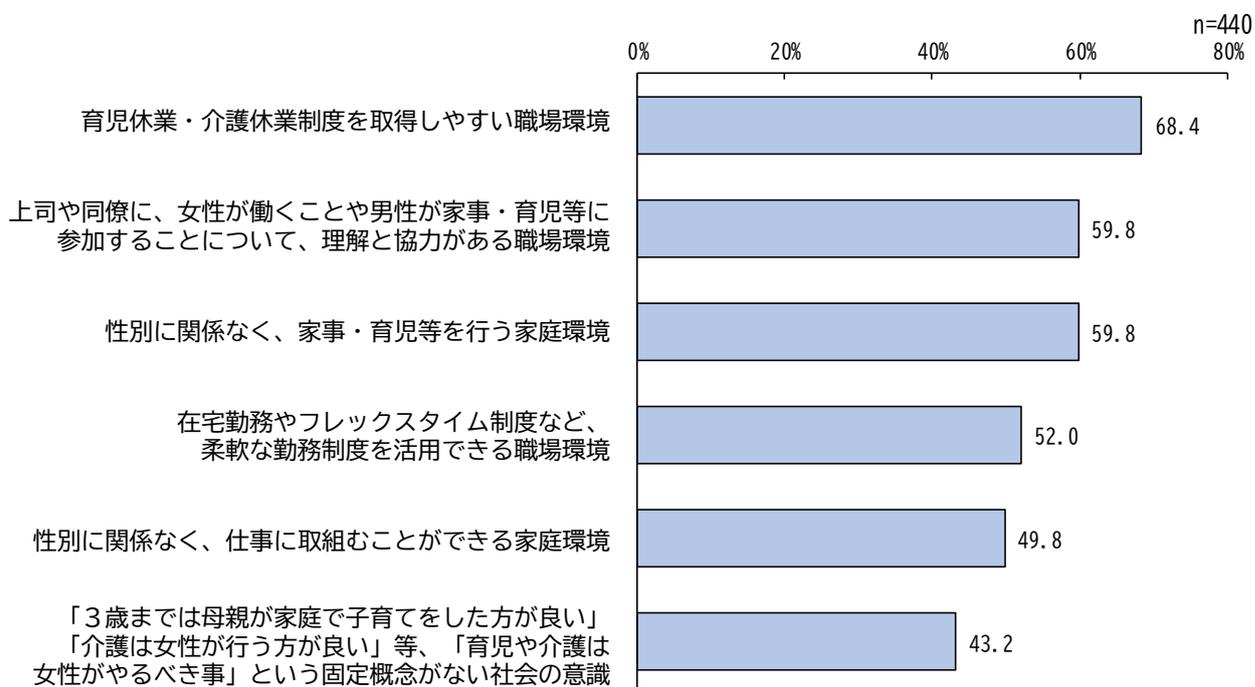


図3-14 家庭での役割分担「自分が中心になって行っている」割合【性別】



資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年9～11月実施）」

図3-15 男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要な環境整備(上位6項目)



資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年9～11月実施）」

基本目標4 誰もが安心して暮らせるまちづくり

主要課題① 地域社会での男女共同参画の推進

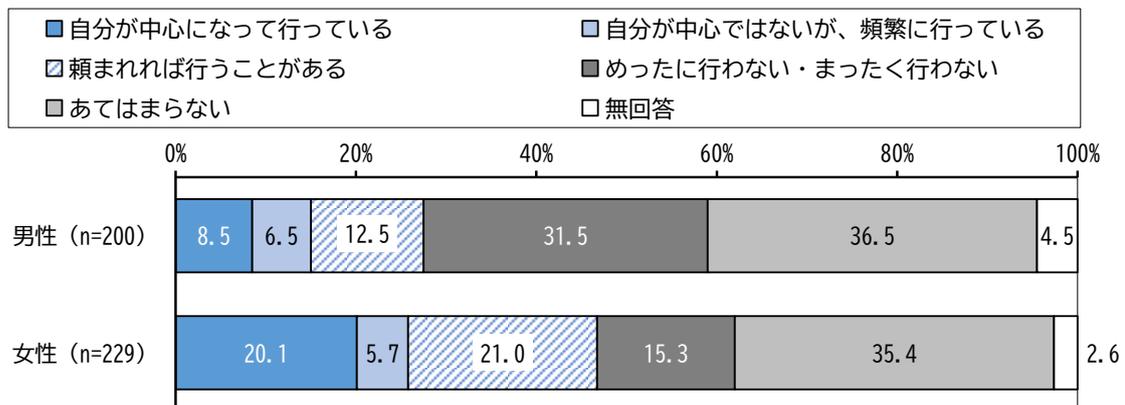
(1) 現状と課題

市民意識調査の結果では、家庭内での役割分担において、「地域活動の場（自治会、PTA、NPO等）」への参加は、男性の「めったに行わない・全く行わない」が女性を大きく上回り（図3-16）、特に40～60歳代の女性で「自分が中心になって行っている」割合が高くなっています。

一方で、市内の自治会長に占める女性の割合は、令和5（2023）年で55自治会中6自治会（10.9%）と低水準にとどまっており、実働は「女性」、組織のリーダーは「男性」という固定的な性別役割分担が依然として残っていることがうかがえます。

地域活動等の場面において男性、女性がともに参画することは、子どもから高齢者まで、誰もが暮らしやすい地域社会の形成にもつながります。慣習やしきたりにとらわれず、誰もが活動の担い手として参加しやすい環境づくりを進めるとともに、女性がリーダーシップを発揮し、女性の視点から発言できる機会を創出することが必要です。

図3-16 家庭での役割分担「地域活動の場（自治会、PTA、NPO等）」への参加【性別】



資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年9～11月実施）」

(1) 現状と課題

東日本大震災をはじめとするこれまでの災害において、様々な意思決定過程への女性の参画が十分に確保されず、女性と男性の違いなどが配慮されないといった課題が生じたことを踏まえ、国は、令和2（2020）年5月に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」として、基本的な考え方と地方自治体が災害対応に当たって取り組むべき事項を取りまとめ、地域防災計画や避難所運営マニュアル等の作成・見直し、地域の防災リーダーの育成等において、女性の視点からの取組を進めることにより、地域の災害対応力を強化していくことを促しています。

本市では、災害発生時に救援物資の配分や避難所運営等、性別によるニーズの違いに対応するために、防災会議委員として女性10名（29名中：34.5%）を登用しており、これは周辺の自治体と比較しても高い水準にあります（表3-1）。

今後も、性別をはじめ、年齢、障害の有無等により災害から受ける影響の違いなどに配慮された災害対応を図るため、引き続き、平常時から男女共同参画の視点を踏まえた防災対策に取り組むとともに、固定的な性別役割分担意識にとらわれず防災活動に取り組む人材を育成することが重要です。

表3-1 周辺自治体における防災会議委員に占める女性の割合(令和6年4月1日現在)

自治体名	女性委員数 (人)	総委員数 (人)	女性の割合 (%)
武蔵村山市	10	29	34.5
立川市	6	43	14.0
昭島市	6	37	16.2
福生市	4	29	13.8
東大和市	2	25	8.0
羽村市	2	27	7.4
瑞穂町	3	29	10.3

資料：協働推進課

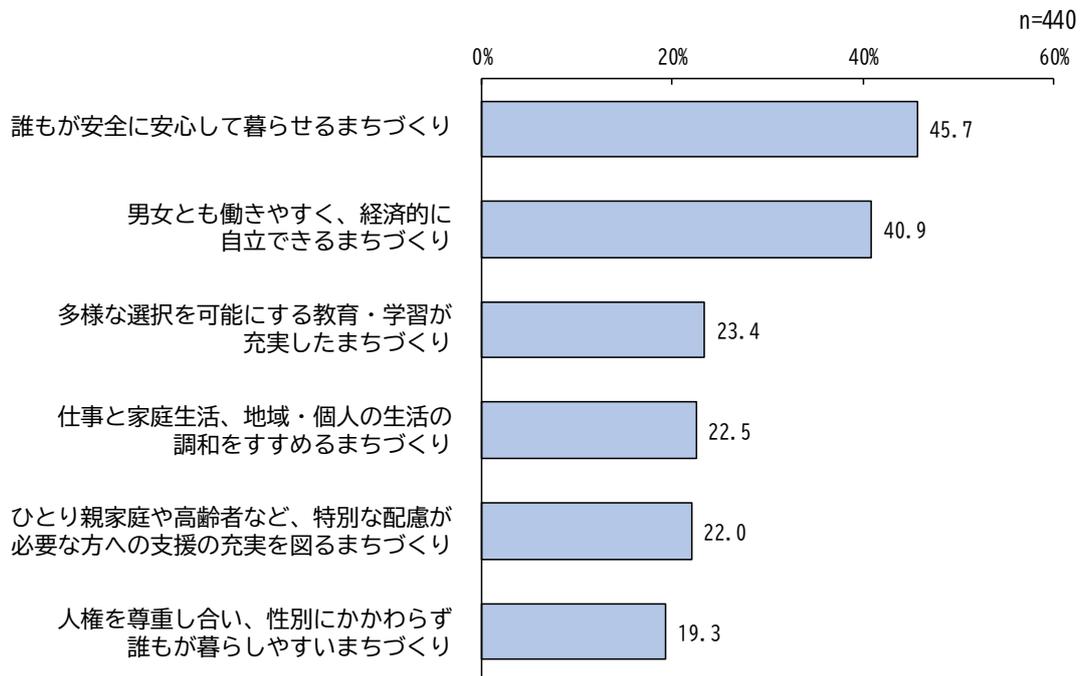
(1) 現状と課題

ひとり親家庭や障害があること、国籍や文化が異なること等を理由とした社会的困難を抱えている場合、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見を背景に、更に複合的な困難を抱えることがあることから、社会全体で多様性を尊重する環境づくりを進めることが求められています。

また、市民意識調査の結果では、男女共同参画社会を実現するために今後市が力を入れるべきこととして「誰もが安全に安心して暮らせるまちづくり」が最も多くあげられています（図3-17）。

こうした状況を踏まえて、ひとり親家庭や高齢者、障害者、生活に困窮している人、外国人住民等、日常生活における自立や社会参画を行う上で様々な制約を受けやすい状況にある人が、生涯を通じて、身近な地域で安心して生活を送ることができる環境の整備に取り組むことが必要です。

図3-17 男女共同参画社会を実現するために今後市が力を入れるべきこと（上位6項目）



資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年9～11月実施）」

(1) 現状と課題

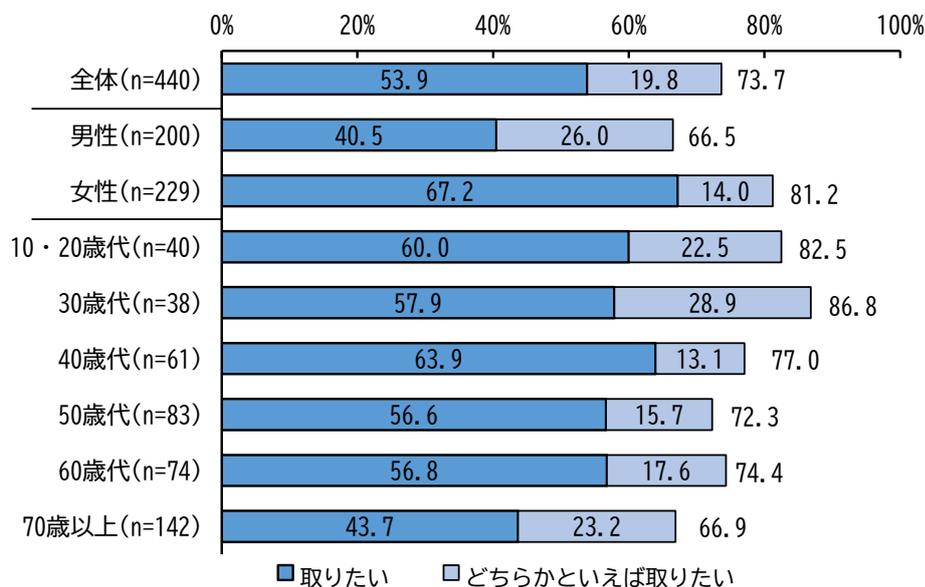
性別や年代にかかわらず健康に暮らせる社会であるためには、男女が互いの身体的な特徴を十分に理解し合うことが重要であり、乳幼児期、青年期、高齢期等のライフステージに加え、胎児期から高齢期に至るまでの一人一人の生涯（ライフコース）にも対応した心身両面における健康支援や相談体制の充実、性や健康づくりに関する情報発信が必要です。

さらに、女性は、妊娠や出産等、特有の問題を抱えることもあることから、リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）の視点を踏まえ、安心して妊娠や出産・子育てができるよう、切れ目のない支援を行うことが必要です。

また、市民意識調査の結果では、育児休業の取得意向について、女性で8割、男性でも6割を超えるなど、男性の育児参加が進みつつあり（図3-18）、育児・子育て中の男性に対する支援の必要性も高まっています。

こうした状況を踏まえて、男女がともに互いの性差やライフステージ・ライフコースに応じた健康について理解を深めつつ、生涯にわたって健康を維持・増進していくことを支援するための総合的な取組を推進していくことが重要です。

図3-18 育児休業の取得意向【性別・年齢別】



資料：「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査（令和5年9～11月実施）」