

**「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(案)**

令和5年 12月

武蔵村山市男女共同参画推策定市民懇談会

目 次

第1章 本市の男女共同参画を取り巻く現状と課題	1
1. 各種統計データからみる市の現状	1
2. 男女共同参画に関する意識の状況	6
第2章 計画の策定に向けた提言	27
パターン1 1. 基本理念	27
2. サブタイトル	28
3. 基本目標	29
パターン2 1. 基本理念	30
2. サブタイトル	30
3. 基本目標	31

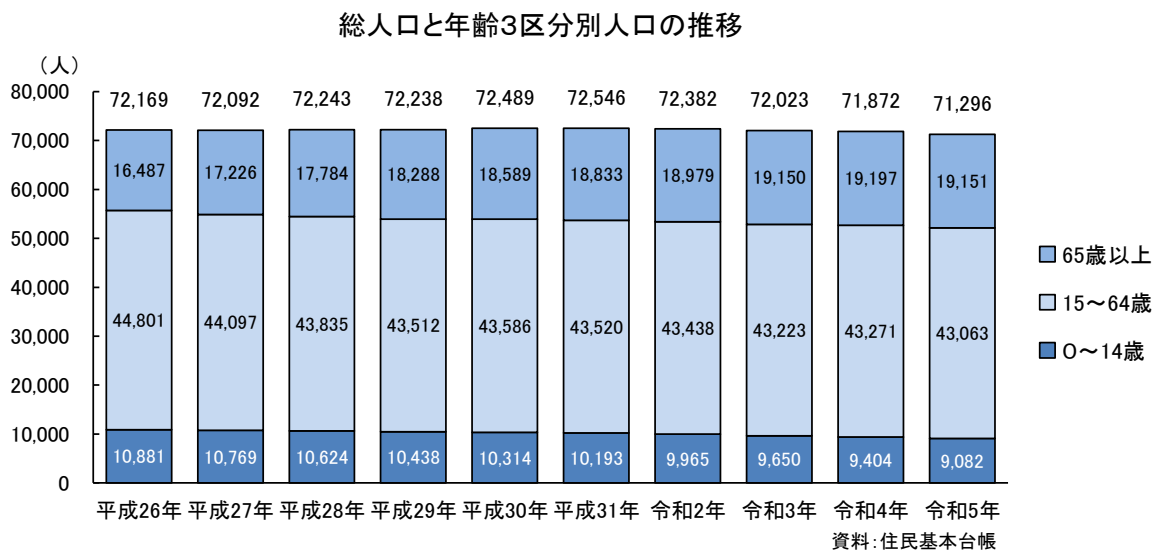
第1章 本市の男女共同参画を取り巻く現状と課題

1. 各種統計データからみる市の現状

(1) 人口動態

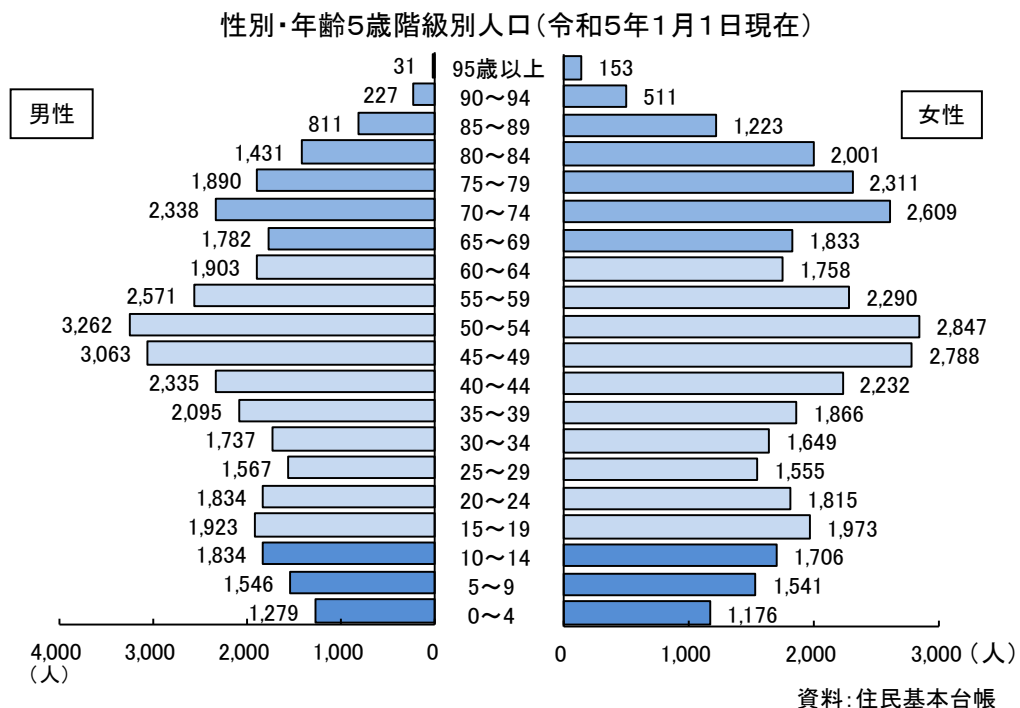
① 総人口及び年齢3区分別人口の推移

住民基本台帳による本市の人口は、平成31年の72,546人をピークに減少傾向にあり、令和5年1月1日現在71,296人となっています。年齢3区分別人口をみると、0～14歳の年少人口や15～64歳の生産年齢人口は減少、65歳以上の高齢者人口は増加傾向にあります。



② 人口ピラミッド

本市の性別・年齢5歳階級別人口をみると、男女ともに45～54歳と70～74歳が多くなっています。また、70歳以上ではいずれの年齢階級も女性の人数が男性を上回ります。



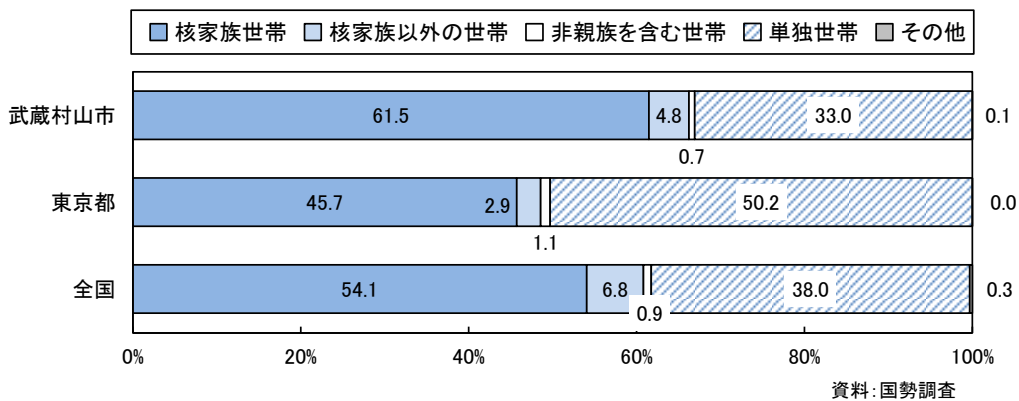
(2) 世帯構成

① 市の世帯構成と変化の別の構成比

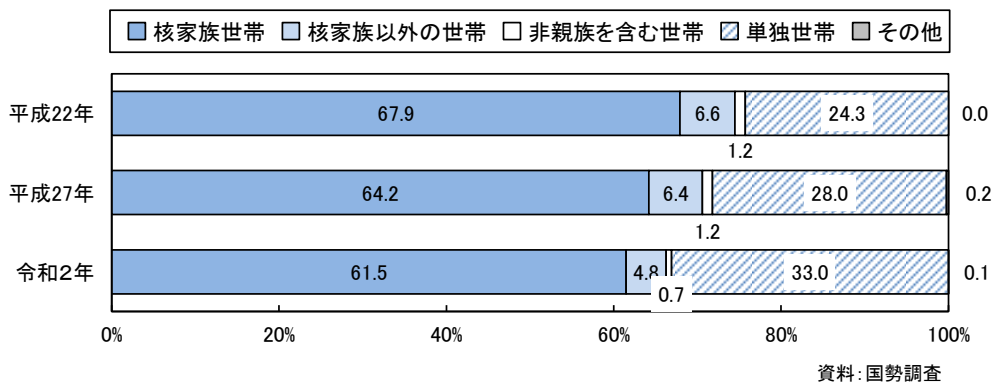
一般世帯を家族類型別にみると、本市では東京都や全国に比べ、「核家族世帯」の割合が高く、単独世帯の割合が低くなっています。

一方で、一般世帯の構成比を経年で比較すると、「核家族世帯」は徐々に減少し、「単独世帯」が増加しています。

一般世帯の構成比(全国・東京都との比較 令和2年)



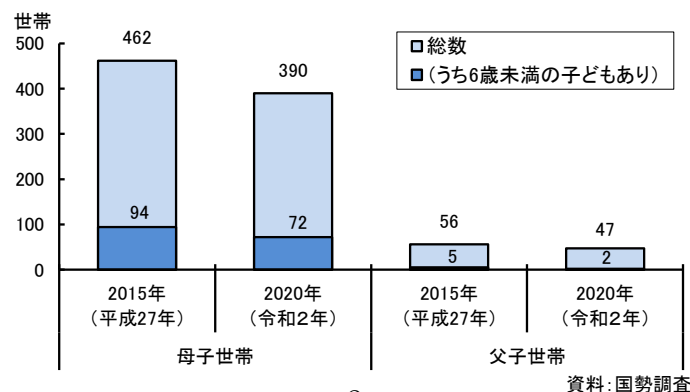
一般世帯の構成比(経年比較 平成22年～令和2年)



② ひとり親世帯数の推移

母子世帯・父子世帯の数はともに減少傾向にあります。母子世帯数は父子世帯数を大きく上回ります。また、6歳未満の子どもがいる世帯は圧倒的に母子世帯が多くなっています。

母子世帯数・父子世帯数の推移



(2) 就業の状況

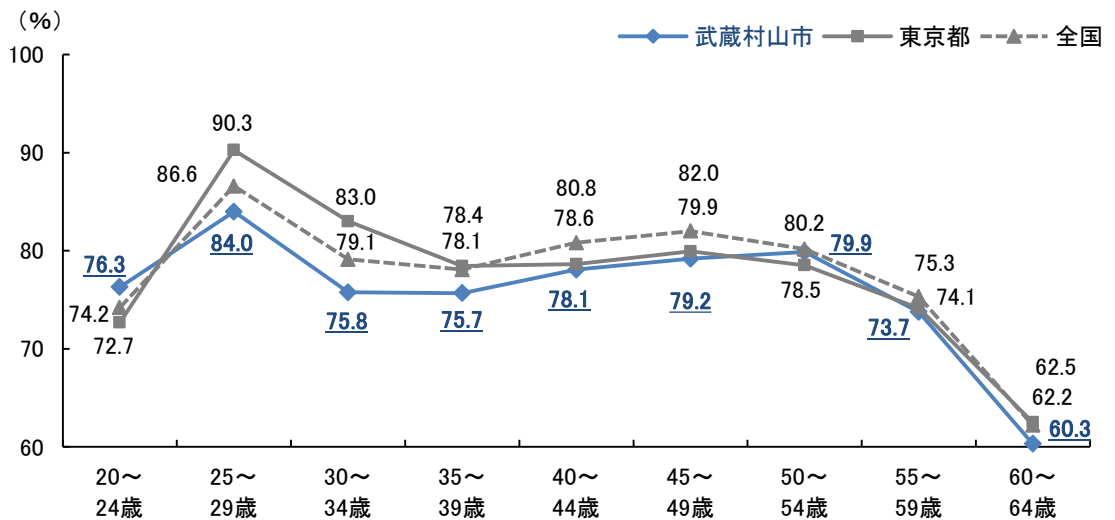
① 女性の労働力率

一般的に女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる「M字カーブ」を描くことが知られています。

女性の労働力率を年齢階級別にみると20歳代前半では全国・東京都を上回る一方で、20歳代後半から40歳代では全国・東京都を下回っています。

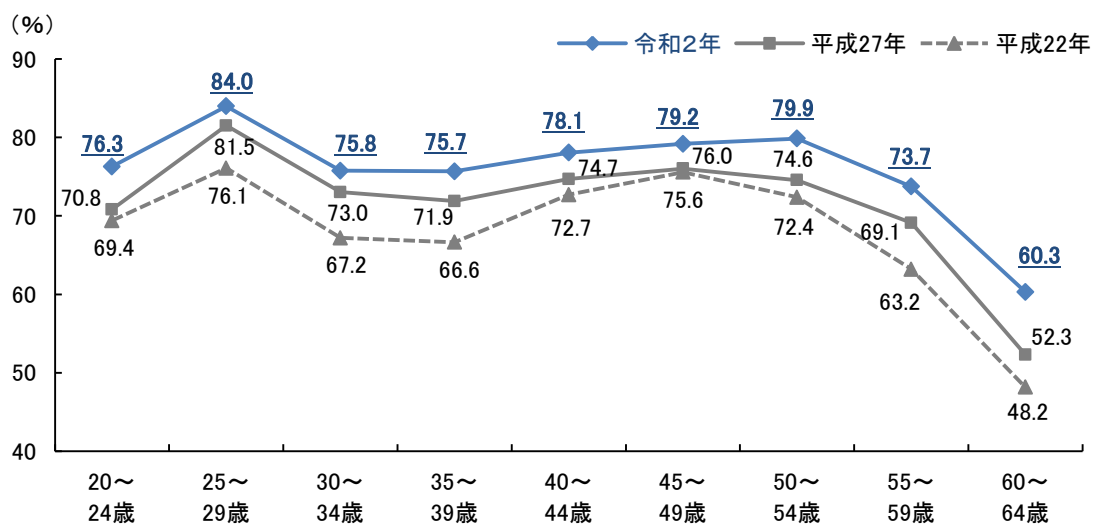
経年で比較すると、いずれの年齢階級でも年を追うごとに労働力率が上昇しています。

20～64歳女性の年齢階級別労働力率(東京都・全国との比較)



資料: 国勢調査

20～64歳女性の年齢階級別労働力率(経年比較)



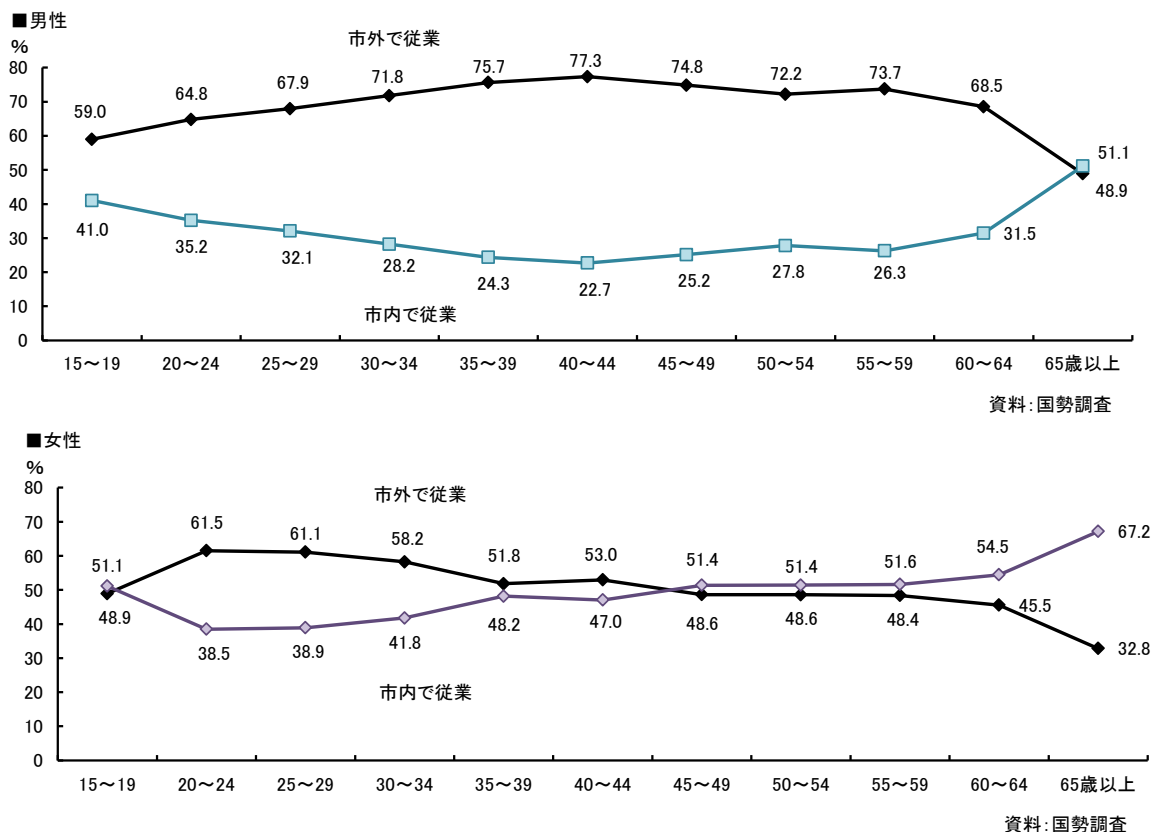
資料: 国勢調査

② 市内・市外従業割合

武蔵村山市に常住する就業者の年齢階級別市外・市内従業割合をみると、男性は65歳以上を除くすべての年齢階級で「市外で従業」の割合が高くなっています。

女性は、いずれの年齢階級も約5人に2人以上が「市内で従業」としており、65歳以上では、3人に2人以上とその割合が一層高まっています。

武蔵村山市に常住する就業者の年齢階級別市外・市内従業割合(令和2年)

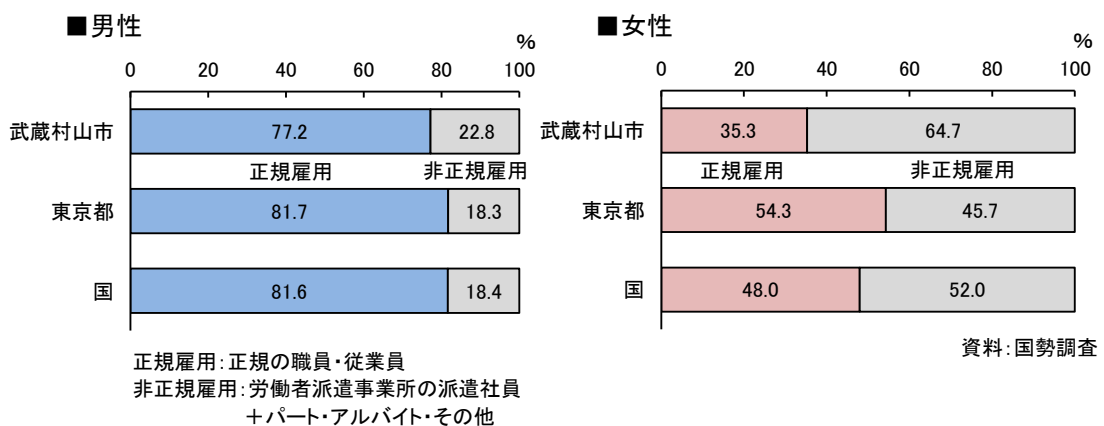


③ 雇用形態

男女別に雇用形態をみると、「正規雇用(正規の職員・従業員)」の割合は女性が35.3%であるのに対し、男性は77.2%と大きな差が見られます。

また、本市では全国や東京都よりも、女性の非正規雇用の割合が高くなっています。

性別の雇用形態の内訳(全国・東京都との比較 令和2年)



このほか、

- ・審議会等の委員における女性の割合
- ・市役所職員における女性管理職の割合 等のデータを掲載予定

2. 男女共同参画に関する意識の状況

(1) 調査概要

新たな計画の策定にあたり、男女共同参画に関する取組の重要な基礎資料とするため、市民の男女共同参画に関する意識や、事業者の立場から見た男女共同参画に関する現状・課題等を把握することを目的として、令和5年9～11月、市民を対象とした「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査」、市内事業所を対象とした「事業所調査」を実施しました。

■調査の設計

項目	市民意識調査	事業所調査
調査対象	満18歳以上の市民	市内事業所
標本数	1,200人	300社
抽出方法	住民基本台帳より1,200人を無作為抽出	国税局が公表する市内事業所データより300社を抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収（インターネットによる回収を併用） 御礼状兼督促状を配布	
調査期間	令和5年9月1日～11月24日	
有効回収数	440 （男性200、女性229、性別その他・無回答11／調査票用紙による回答322、インターネット回答118）	93（調査票用紙による回答64、インターネット回答29）
回収率	36.7%	31.0%

■調査項目

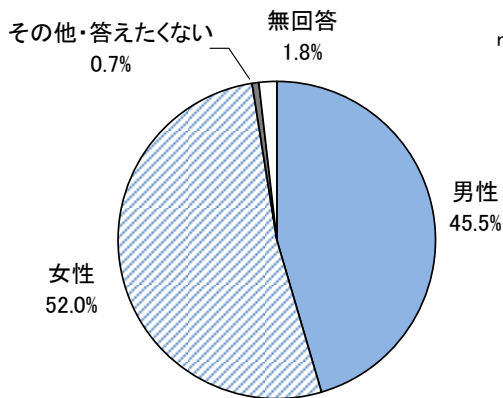
市民意識調査	事業所調査
<ul style="list-style-type: none"> ・回答者自身について ・男女平等や男女共同参画について ・家庭生活について ・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について ・あらゆる暴力について ・市の施策について 	<ul style="list-style-type: none"> ・事業所について ・あらゆる従業員の活躍に向けた取組について ・仕事と育児・介護の両立への支援について ・職場における各種ハラスメントの防止について ・将来的な労働環境の変化について ・男女共同参画に関する市の施策・制度について

(2) 市民意識調査

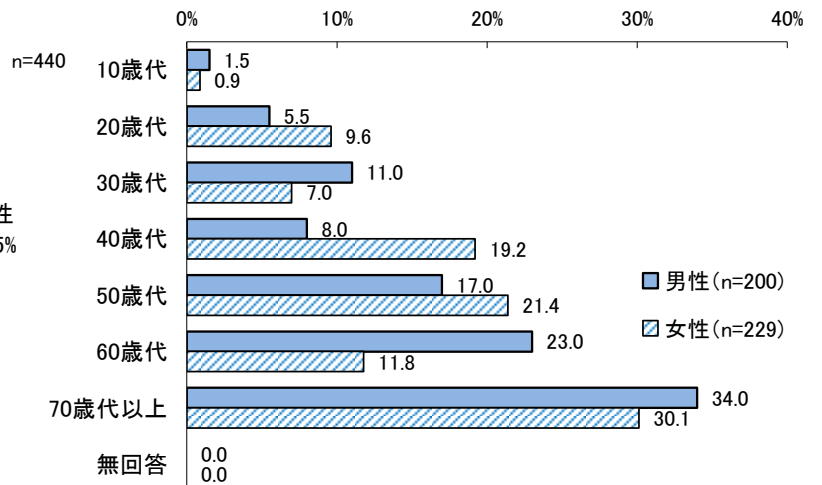
① 回答者の属性

- ▼回答者の性別は、女性の回答者が男性を上回り、「その他・答えたくない」は0.7%（3人）となっています。
- ▼回答者の年齢は、年代が上がるほど割合が高く、「70歳以上」が男性34.0%、30.1%となっています。次いで男性は60歳代、女性は40～50歳代の割合が高くなっています。
- ▼回答者の職業は、男性では「会社員」や「無職」、女性では「パート・アルバイト、契約社員等」や「専業主婦又は主夫」の割合が高くなっています。

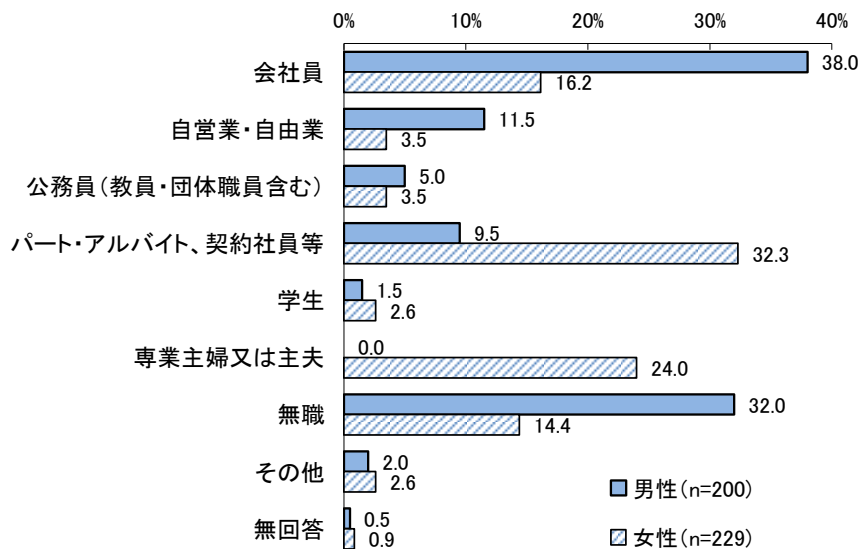
【性別】



【年齢（性別）】



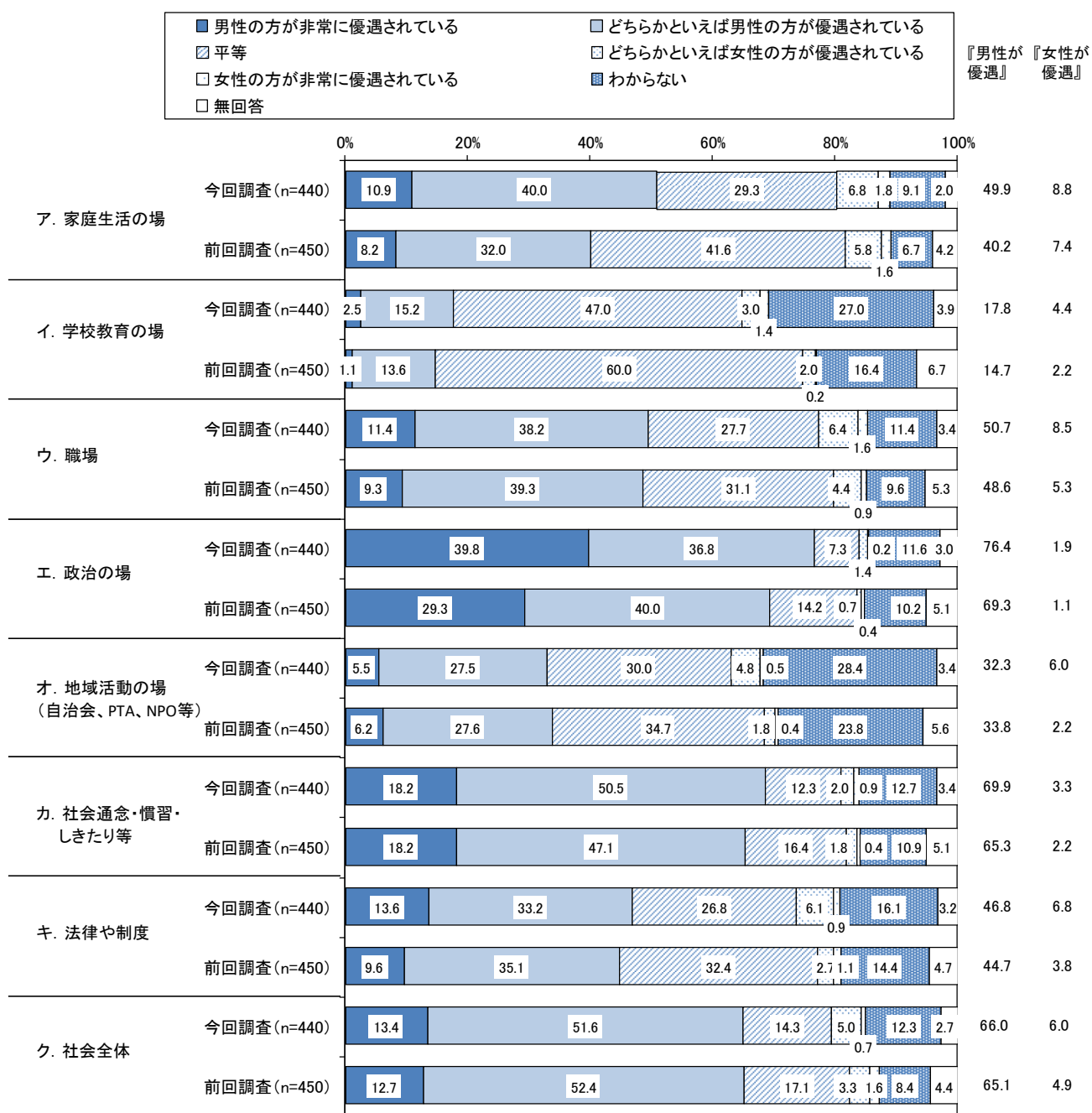
【職業（性別）】



② 男女平等や男女共同参画について

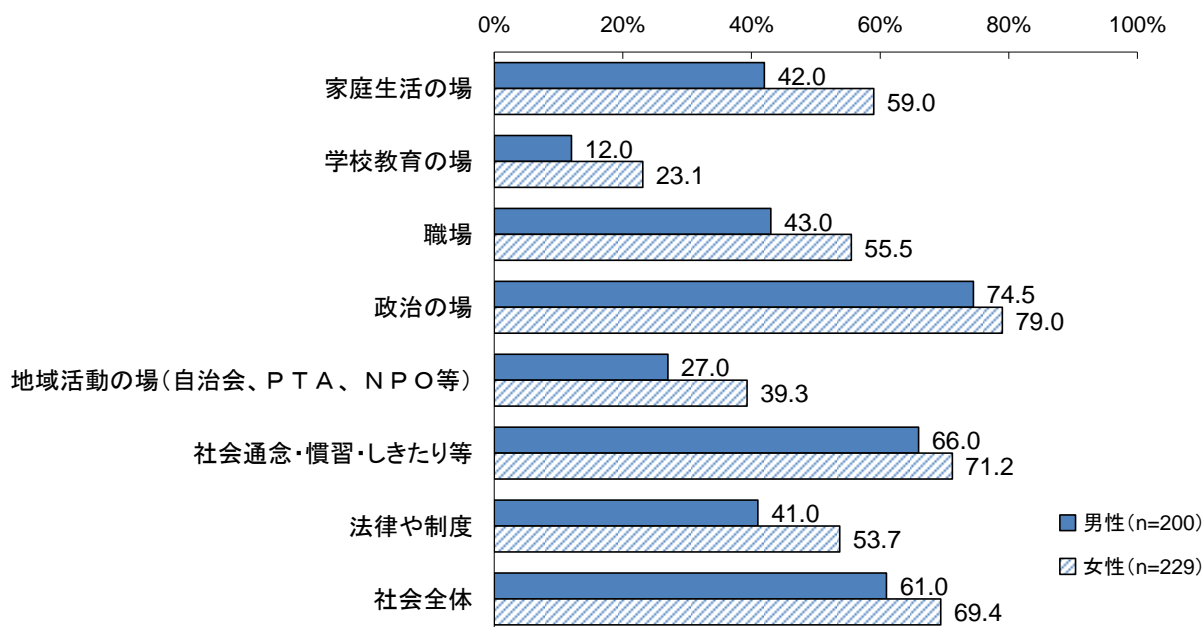
▼各分野での男女の平等感については、前回調査（H30）と比べ、多くの分野で「平等」が減少、『男性が優遇（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』の割合が増加傾向にあります。〈イ. 学校教育の場〉と〈オ. 地域活動の場〉では「わからない」が多くなっています。

【各分野の男女の平等感（全体／経年比較）】



▼各分野の平等感を性別で見ると、いずれの分野でも『男性が優遇※』とする割合は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・しきたりが71.2%、社会全体で69.4%と高くなっています。

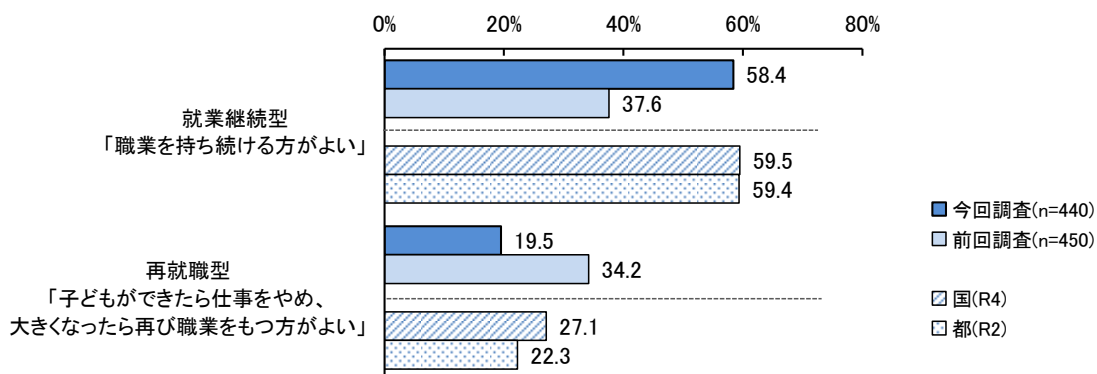
【各分野の男女の平等感『男性が優遇』の割合（性別）】



※「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

▼女性が職業をもつことについて、前回調査(H30)と比較すると「再就職型」が減少し、「就業継続型」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。

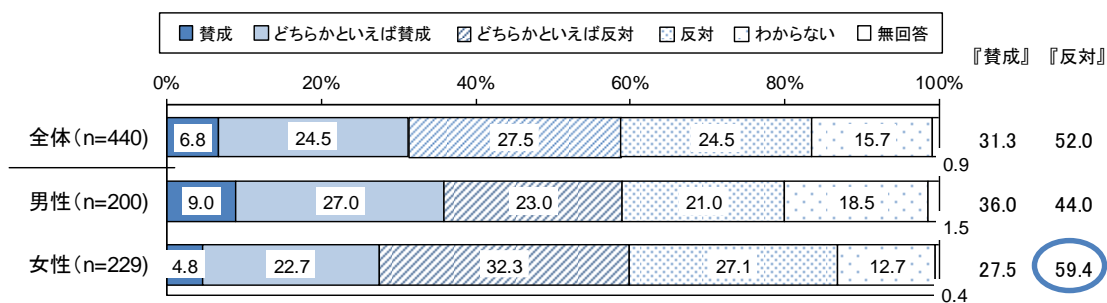
【女性が働くこと(就業継続型)と(再就職型)の割合（経年比較/国・都との比較）】



③ 家庭生活について

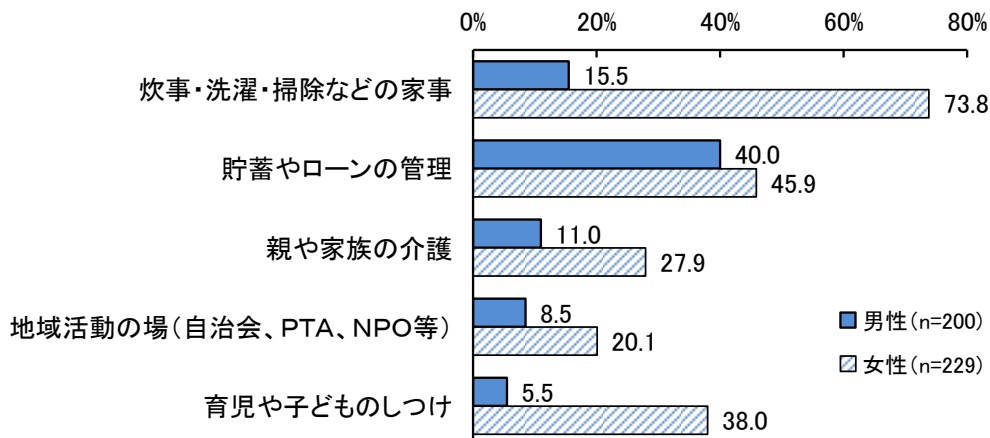
▼「男は仕事、女は家庭」という考え方については、男女ともに『反対』が『賛成』を大きく上回りますが、『反対』の割合は女性 59.4%が男性 44.0%を上回っています。

【「男は仕事、女は家庭」という考え方（性別）】



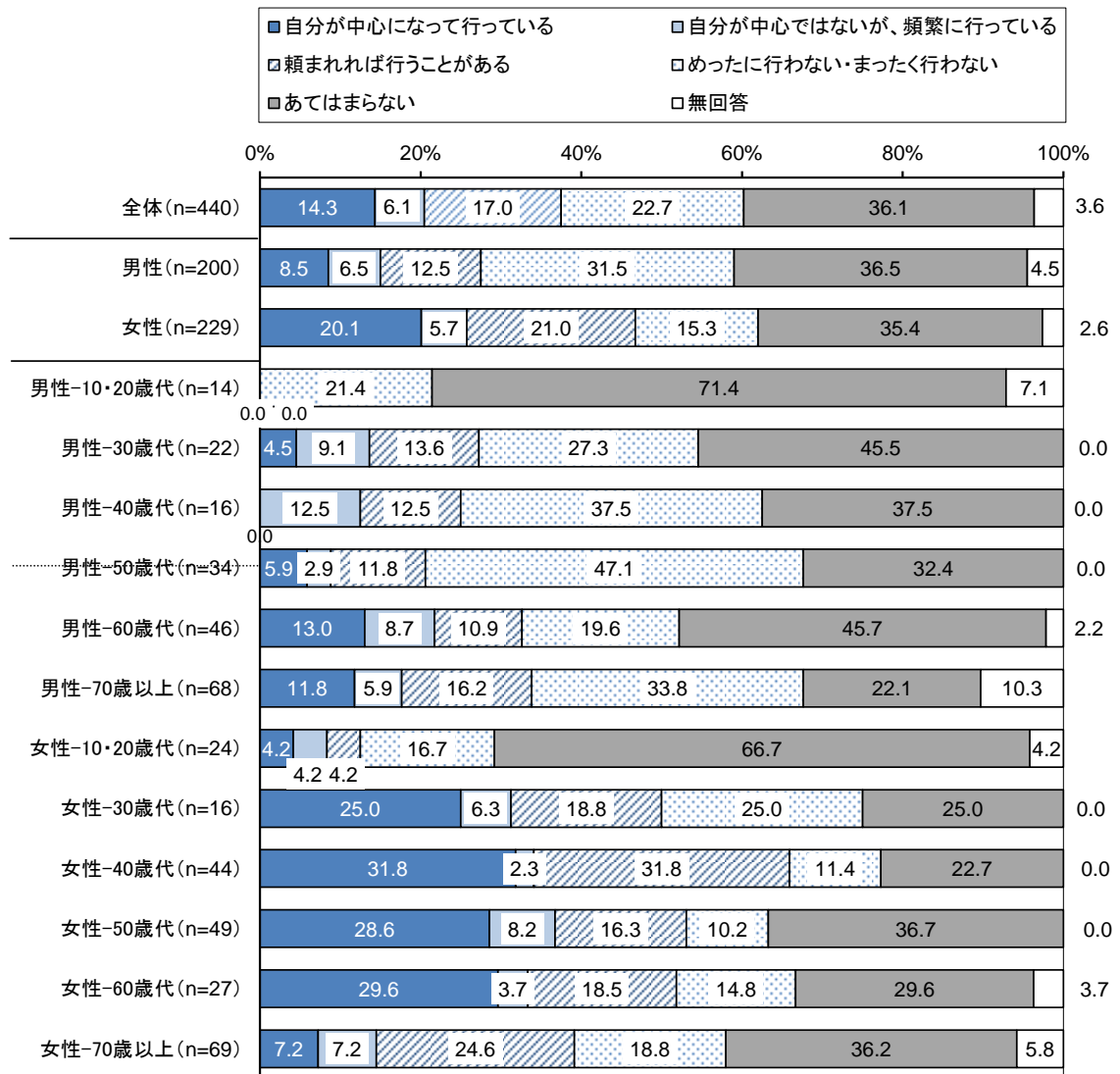
▼家庭での役割分担について、すべての項目で「自分が中心になって行っている」割合は女性が男性を上回ります。特に炊事・洗濯・掃除などの家事ではその差が大きく、女性にその負担が偏っていることがわかります。

【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）】



▼地域活動の場（自治会、PTA、NPO等）への参加で、「めったに行かない・全く行かない」は男性の31.5%が女性15.3%を大きく上回ります。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。

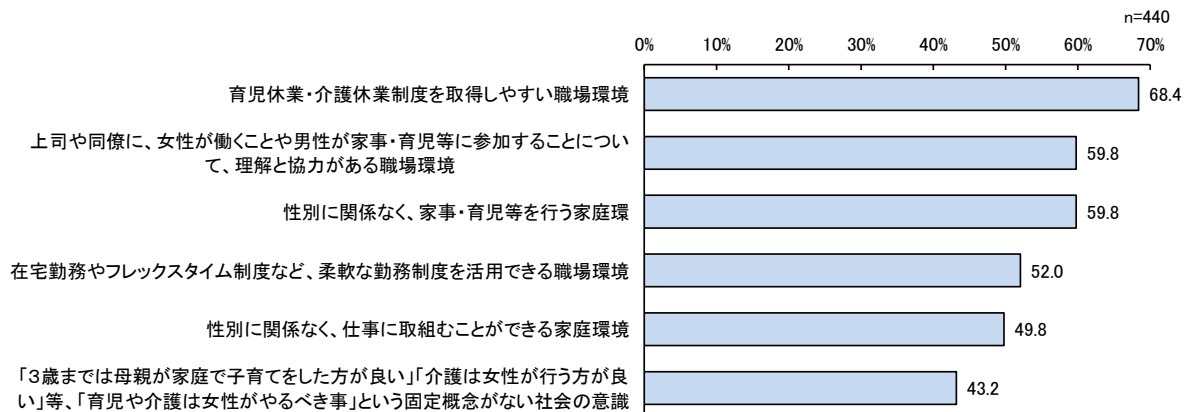
【地域活動の場(自治会、PTA、NPO等)への参加（性別・性／年代）】



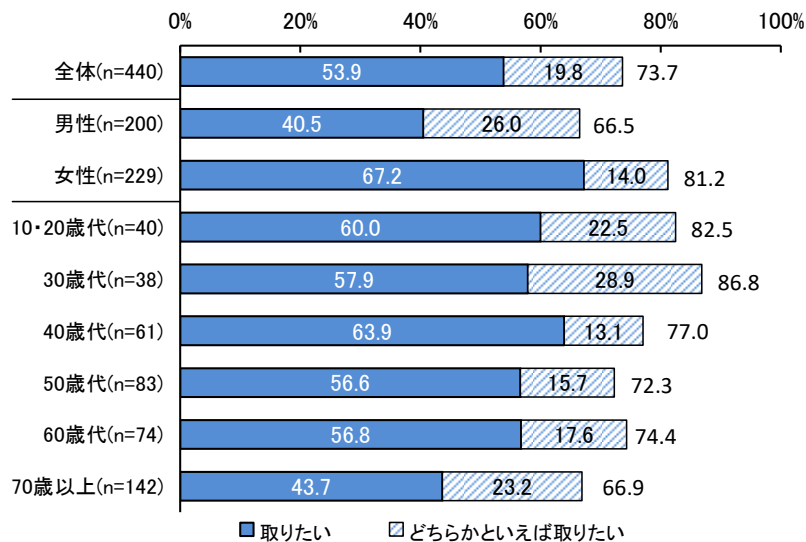
④ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

- ▼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については、「育児休業・介護休業制度を取得しやすい職場環境」が68.4%、「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」と「性別に関係なく、家事・育児等を行う家庭環境」がともに59.8%となっています。
- ▼育児休業の取得意向について、女性では81.2%、男性で66.5%が『取りたい（「取りたい」と「どちらかといえば取りたい」の合計）』としています。年代では10・20歳代が81.2%、30歳代が86.8%と8割を超えています。
- ▼「育業」の認知度は、「知らなかった」70.0%が「知っていた」25.0%を上回ります。

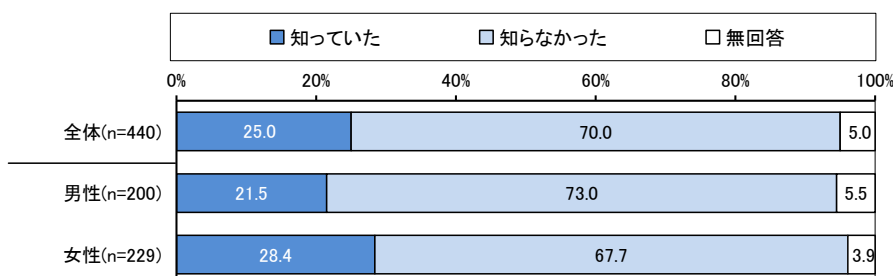
【男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要な環境整備(上位6項目)】



【「育児休業」の取得意向(性別・年代別)】



【「育業」の認知度(性別)】

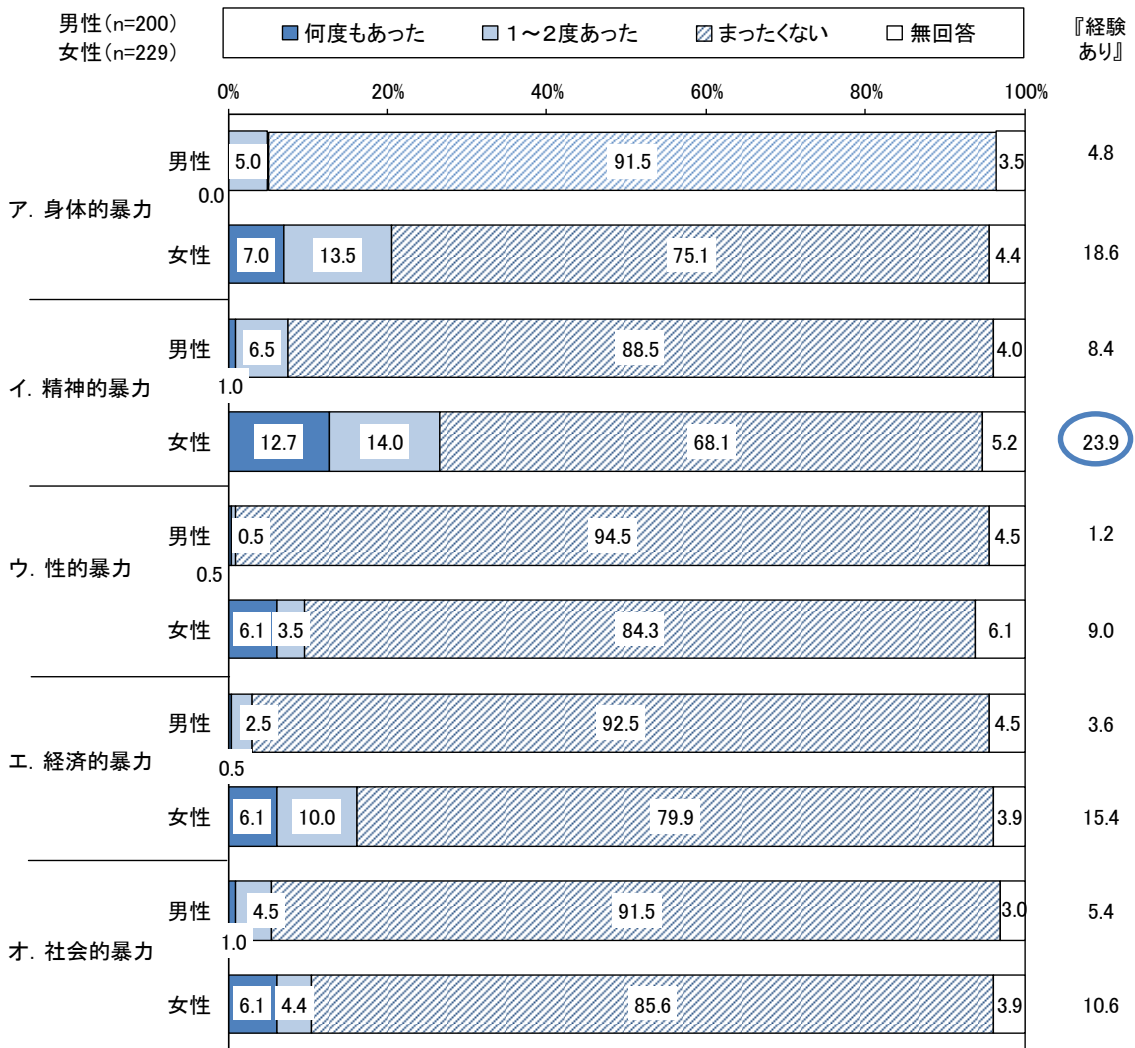


⑤ あらゆる暴力について

▼DVと考えられる行為について『経験あり（「何度もあった」と「1～2度あった」の合計）』の割合は、いずれの暴力でも女性が男性を上回っており、特に<イ. 精神的暴力>でその割合が高くなっています。

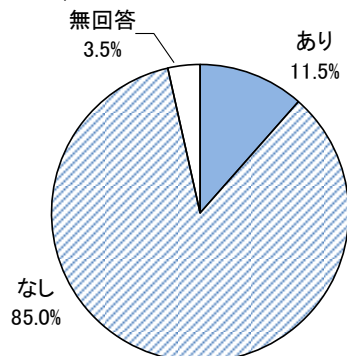
▼いずれかの暴力を受けた経験の割合を算出したところ、『経験あり』は男性で11.5%、女性で35.8%にのびります。

【暴力の種類別 DVを受けた経験の有無（性別）】

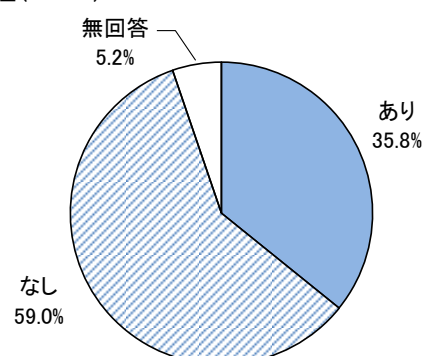


【上記いずれかのDVを受けた経験の有無（性別）】

■男性(n=200)

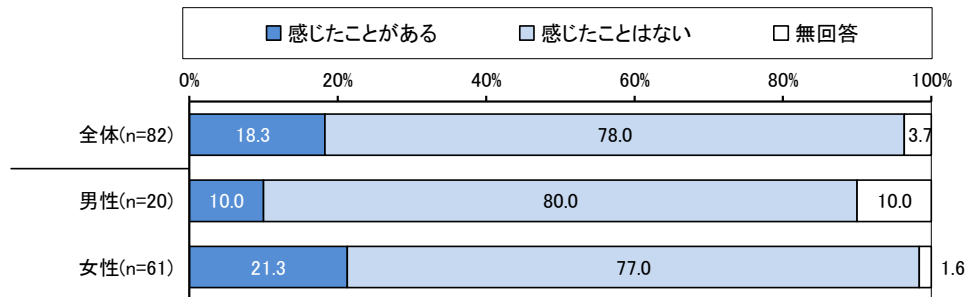


■女性(n=229)



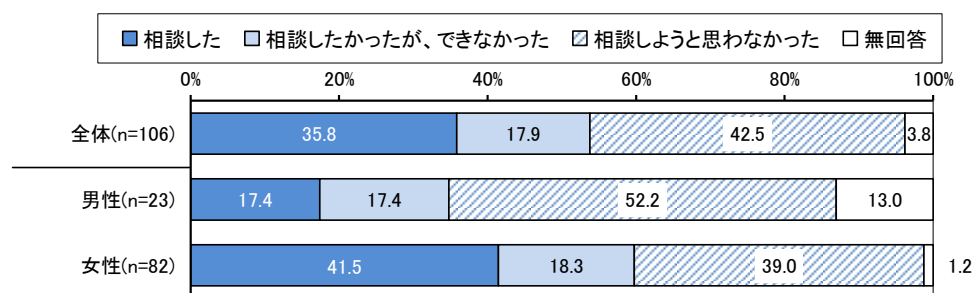
▼DVを受けた経験がある女性の約5人に1人が、相手の行為により命の危険を「感じたことがある」と回答しています。

【DVにより命の危険を感じたことの有無（性別）】



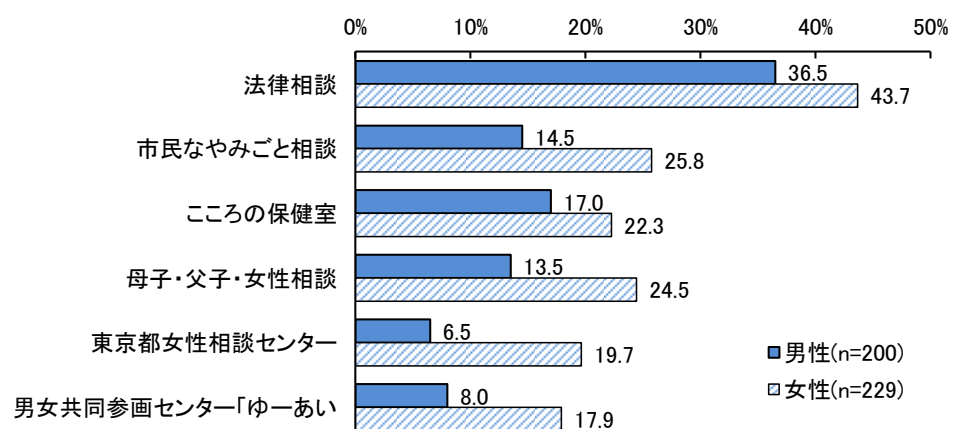
▼DV被害の相談状況については、「相談した」割合は女性が41.5%、男性で17.4%となっており、男性で「相談しようとは思わなかった」との回答が多くなっています。

【DVの相談状況（性別）】



▼国・都や本市の相談窓口で知っているものについては、市の「法律相談」が最も多く、次いで「市民なやみごと相談」や「こころの保健室」などが主な回答となっています。性別では、いずれの項目も女性の割合が男性を上回ります。

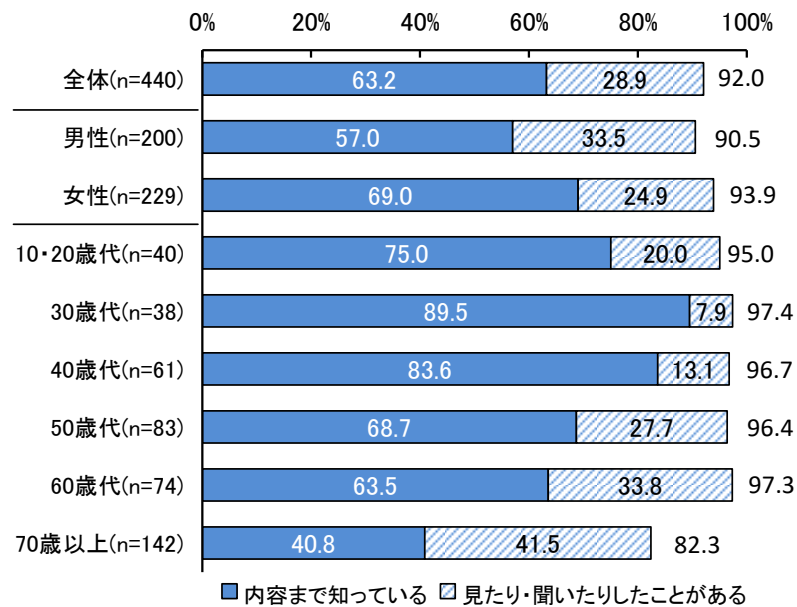
【国・都や本市の相談窓口で知っているもの（上位6項目・性別）】



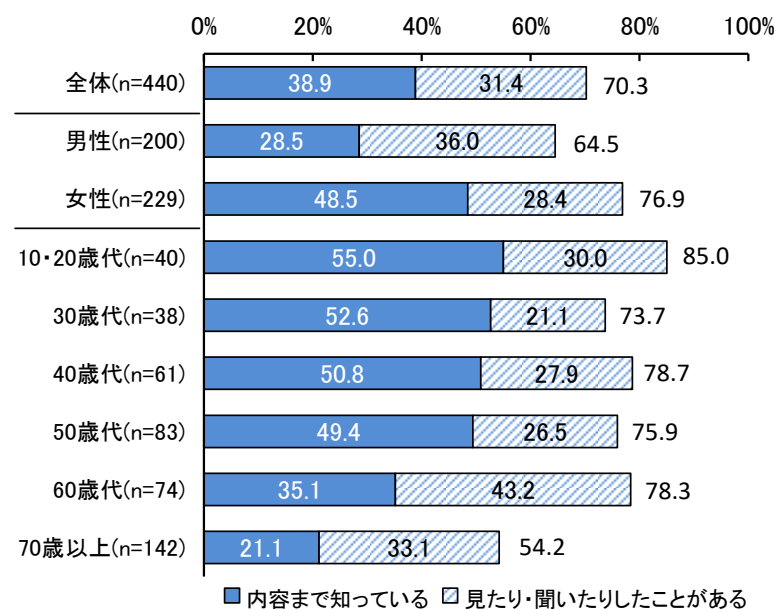
▼言葉の認知度については、〈DV〉では92.0%、〈デートDV〉では70.3%の人が『知っている（「内容まで知っている」と「見たり・聞いたりしたことがある」の合計）』と回答しています。

〈デートDV〉は、性別では男性に比べ女性、年代では若い世代ほど認知度が高くなっています。

【「DV」の認知度(性別・年代別)】



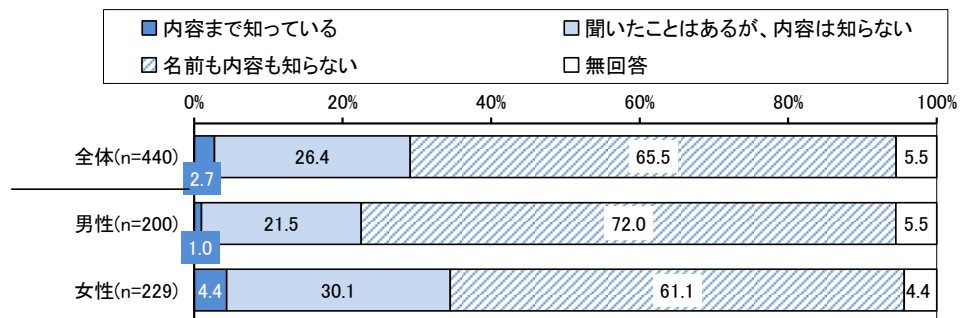
【「デートDV」の認知度(性別・年代別)】



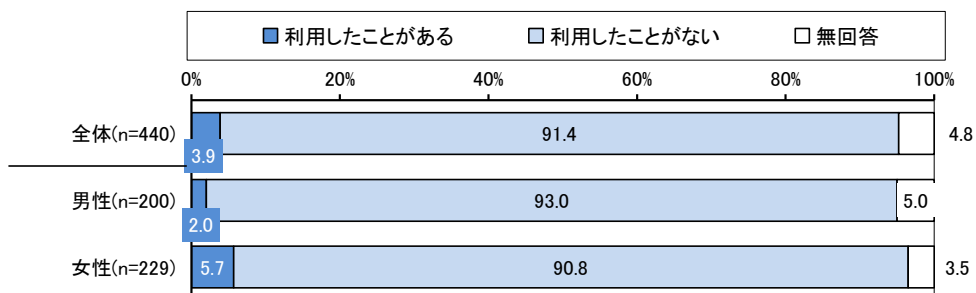
⑥ 市の施策について

- ▼「武蔵村山市第四次男女共同参画計画～ゆーあいプラン～」の認知度については、「名前も内容も知らない」が65.5%であり、「内容まで知っている」は2.7%にとどまります。
 - ▼男女共同参画センター「ゆーあい」の利用経験については、「利用したことがある」はわずかに3.9%であり、91.4%が「利用したことがない」としています。
 - ▼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については、男女ともに「誰もが安全に安心して暮らせるまち」「男女とも働きやすく、経済的に自立できるまちづくり」などが上位にあげられています。
- 性別で見ると、「多様な選択を可能にする教育・学習が充実したまちづくり」は女性が男性を、「政策・方針決定の場に男女が平等な立場で共に参画することができるまちづくり」は男性が女性を大きく上回ります。

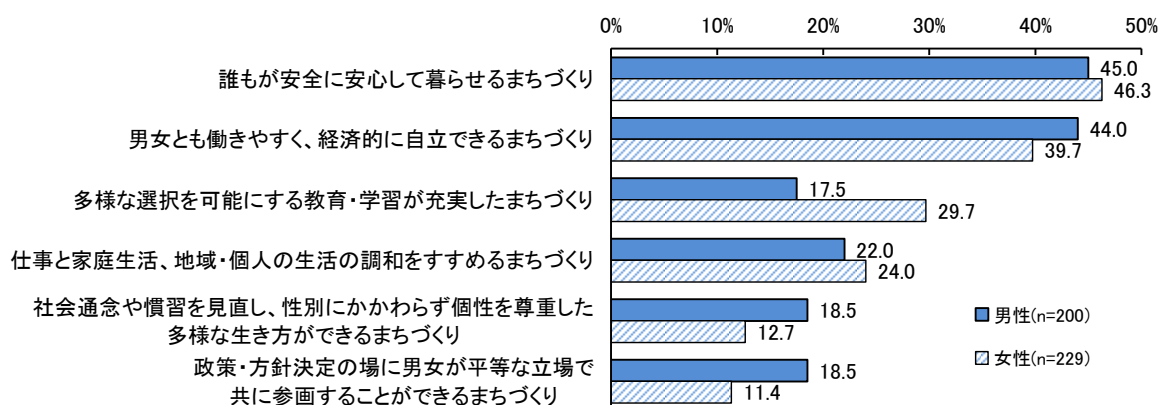
【「武蔵村山市第四次男女共同参画計画～ゆーあいプラン～」の認知度（性別）】



【男女共同参画センター「ゆーあい」の利用経験（性別）】



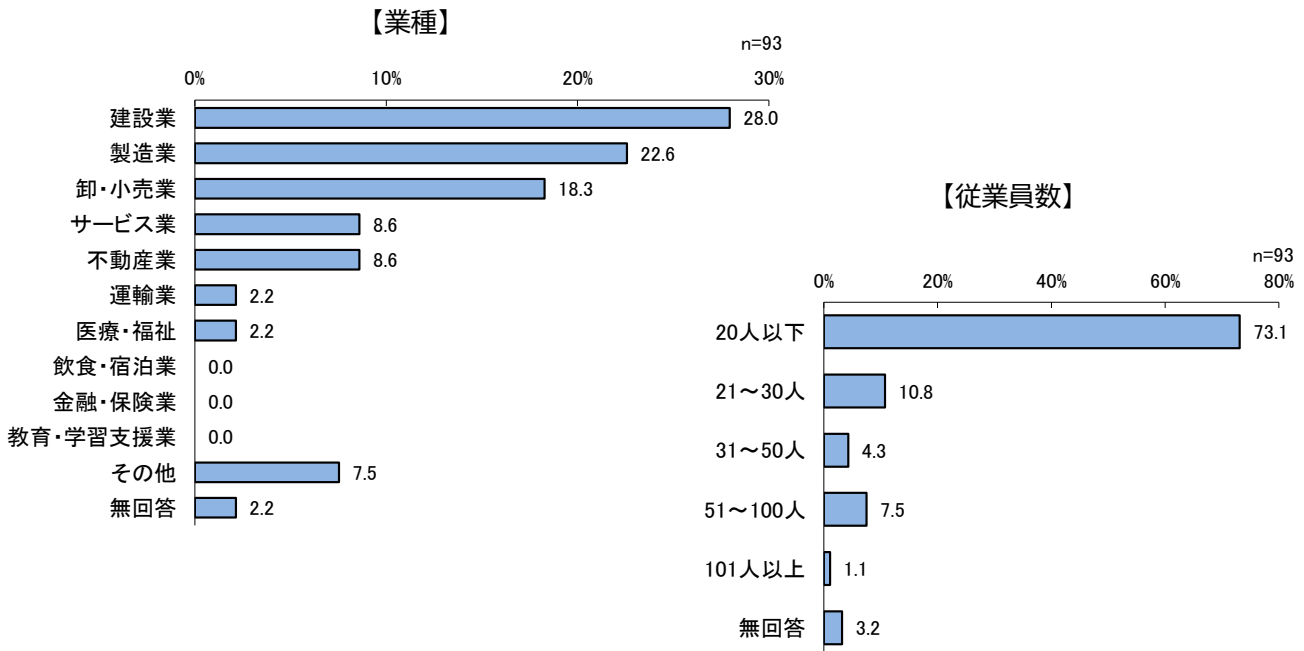
【男女共同参画社会を実現するために今後市が力を入れるべきこと(上位6項目・性別)】



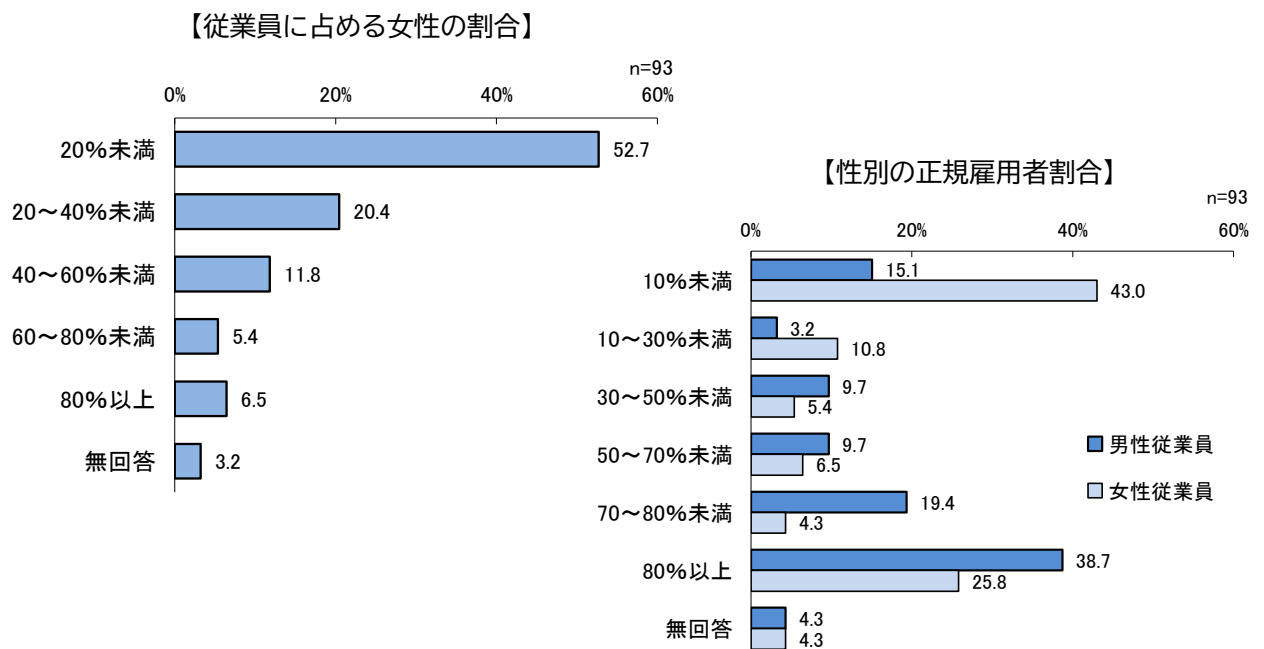
(3) 事業所調査

① 事業所について

- ▼業種については、「建設業」「製造業」「卸・小売業」などで多くなっています。
- ▼従業員数については、「20人以下」が73.1%を占めており、小規模の事業所が多くなっています。



- ▼従業員に占める女性の割合は、「20%未満」が半数を占めています。
- ▼性別の正規雇用者の割合は、男性従業員では正規雇用者割合が「80%以上」が38.7%と最も高いのに対し、女性従業員は「10%未満」の43.0%が最も高くなっています。

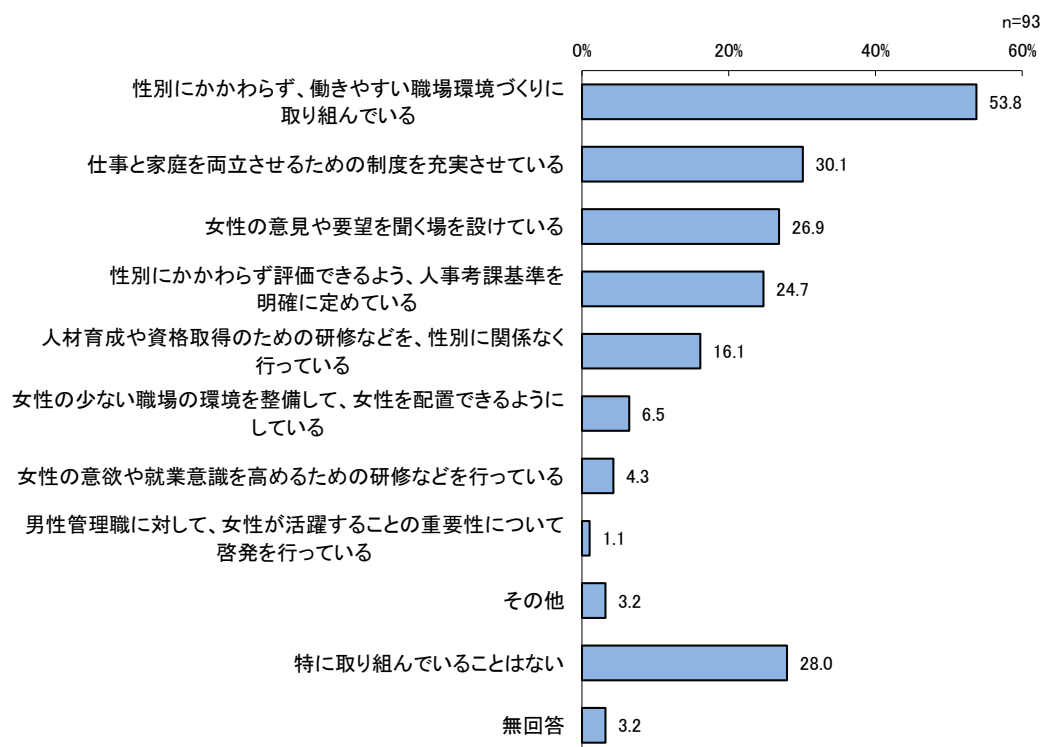


② あらゆる従業員の活躍に向けた取組について

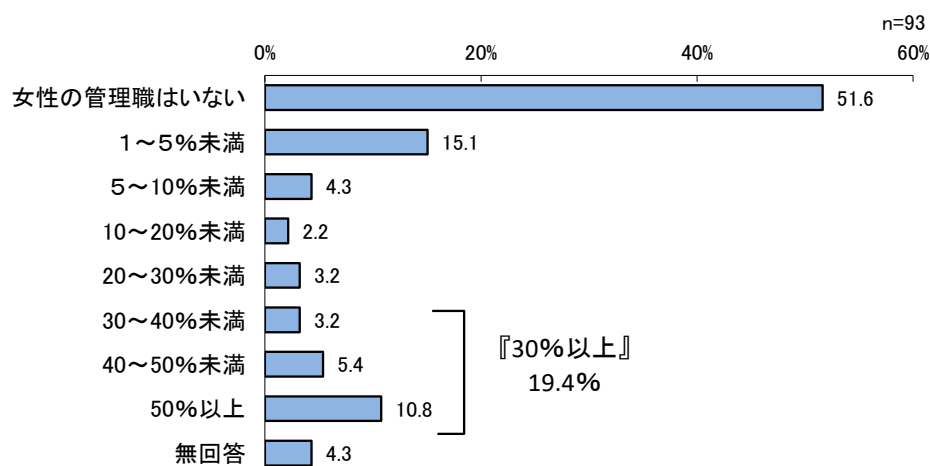
▼女性活躍推進のための取組については、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が53.8%で最も高く、次いでやや差があり「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」が30.1%となっています。一方で、「特に取り組んでいることはない」も28.0%となっています。

▼管理職に占める女性の割合については、「女性の管理職はいない」が51.6%と約半数を占めています。女性管理職が『30%以上』の事業所は19.4%となっています。

【女性活躍推進のための取組】



【管理職に占める女性の割合】



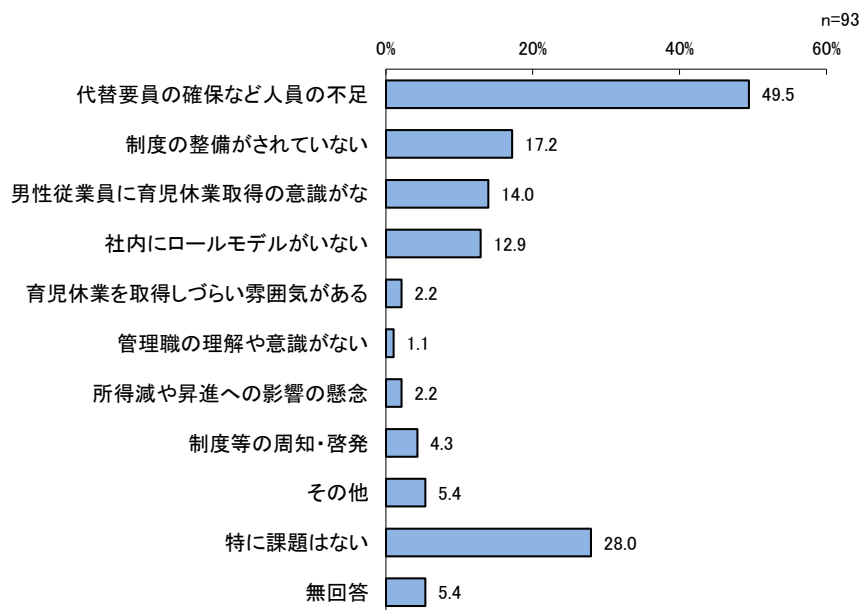
③ 仕事と育児・介護の両立への支援について

- ▼育児休業の取得については、出産した女性従業員がいた企業は4社であり、そのすべての女性従業員が育児休業を取得しています。一方で、配偶者が出産した男性従業員がいた企業は9社ですが、男性従業員が育児休業を取得したのは2社にとどまります。
- ▼男性従業員の育休取得における課題として「代替要員の確保など人員の不足」が多くあげられています。
- ▼正規雇用の女性従業員の就労傾向については「女性従業員が少ない（いない）ためわからない」が57.0%で最も多く、次いで「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」が30.1%となっています。
- ▼仕事と介護の両立支援に向けた取組について、「介護休業・休暇利用を就業規則等で明文化している」や「在宅勤務制度やテレワークなど柔軟な働き方を導入している」が多くあげられていますが、「特に取り組んでいることはない」との回答も43.0%と高くなっています。

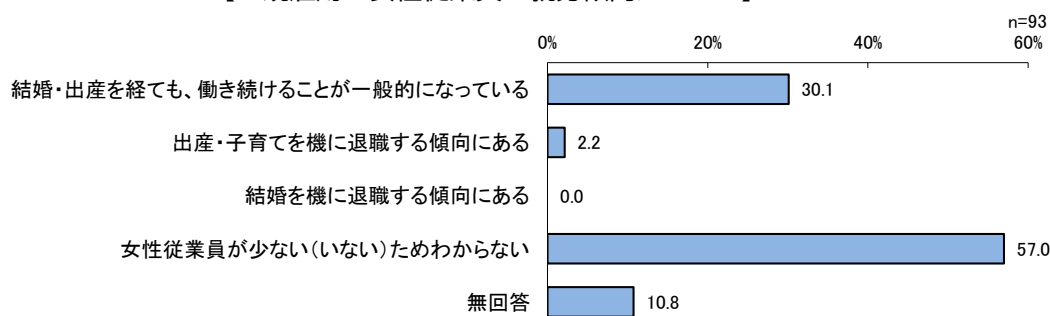
【育児休業取得の状況】

- 出産した女性従業員がいる企業 4社 → うち育児休業取得は 4社
- 配偶者が出産した男性従業員がいる企業は 9社 → うち育児休業取得は 2社

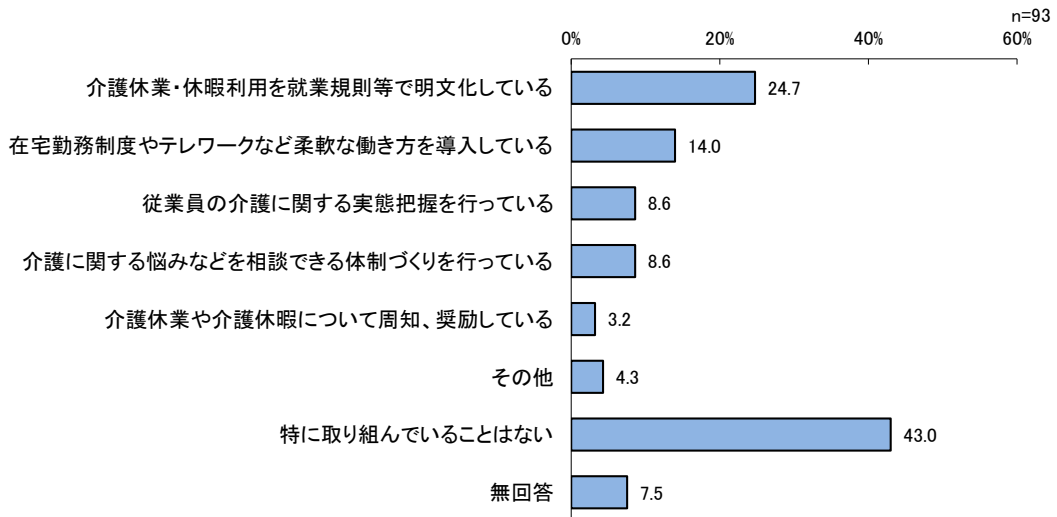
【男性従業員の育児休業取得の課題】



【正規雇用の女性従業員の就労傾向について】



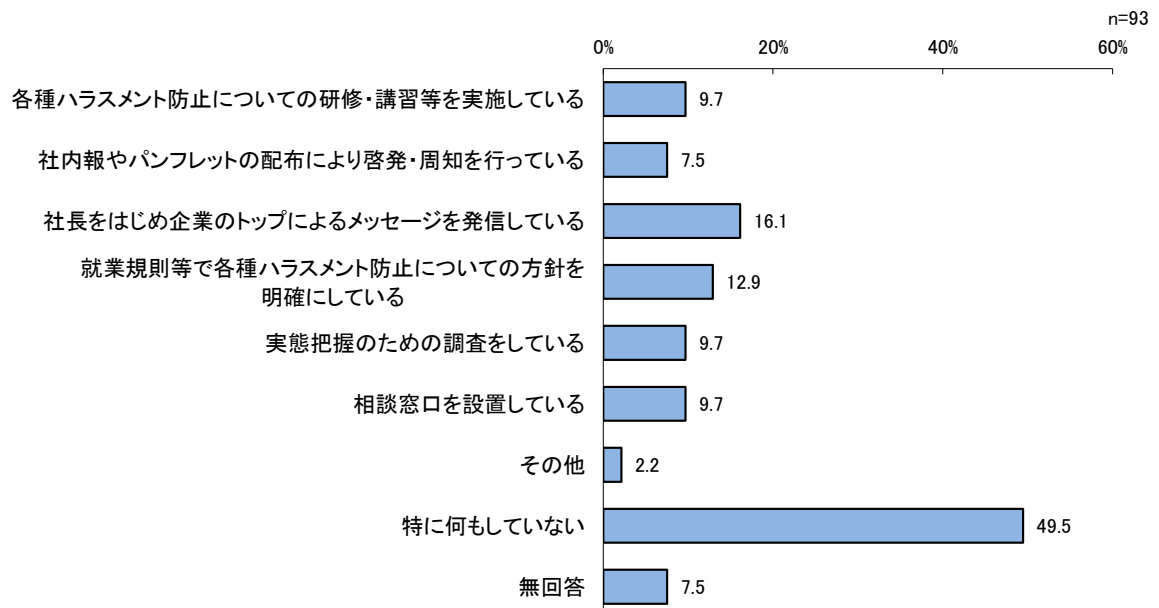
【仕事と介護の両立支援に向けた取組】



④ 職場における各種ハラスメントの防止について

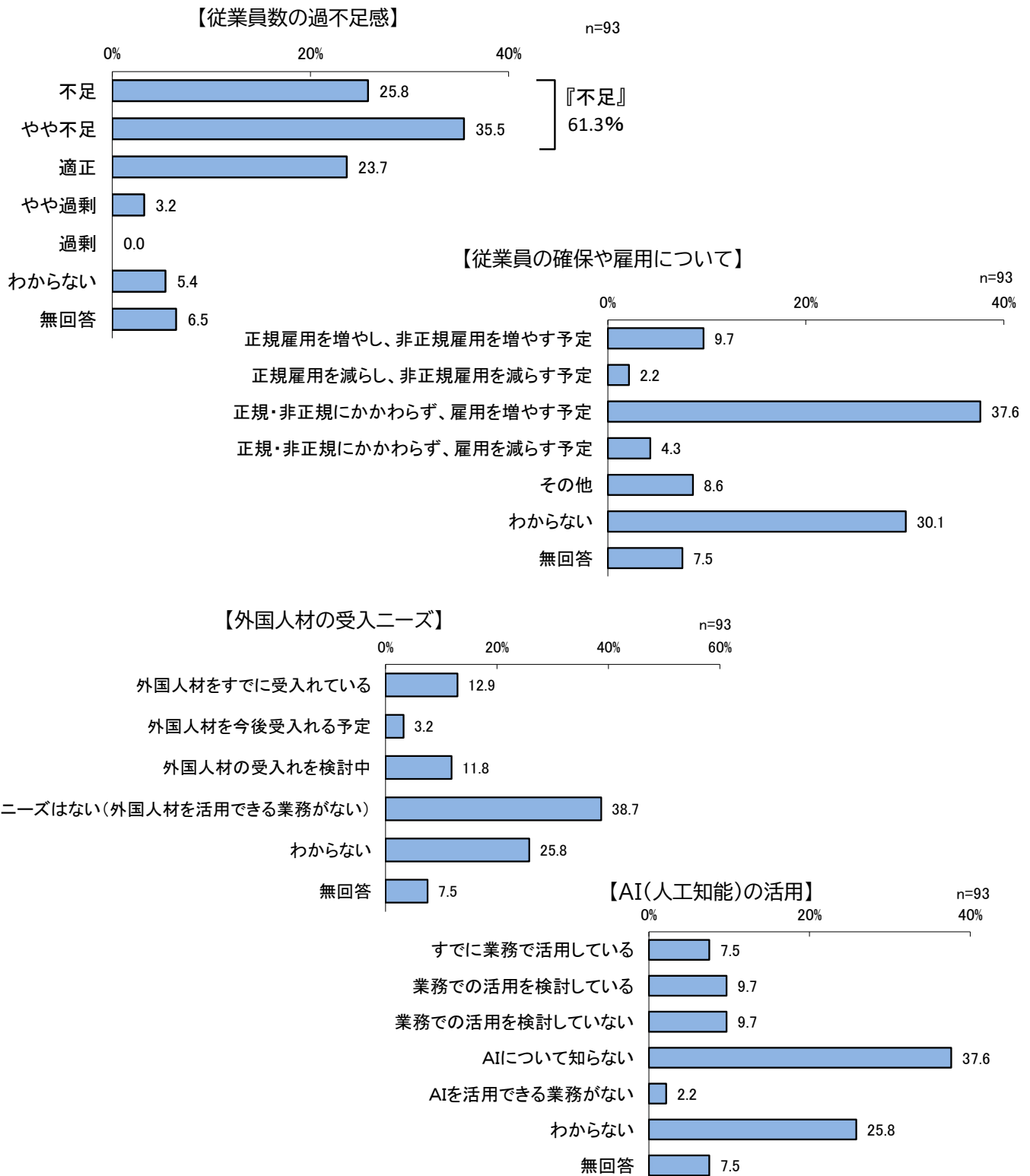
▼各種ハラスメントの防止への取組については、「特に何もしていない」が49.5%で最も多くあげられています。

【ハラスメント等防止への取組】



⑤ 将来的な労働環境の変化について

- ▼現在の従業員数の過不足感については、6割以上の企業が『不足』と回答しています。業種では建設業で特に不足感が強くなっています。
- ▼今後の従業員の確保や雇用については、「正規・非正規にかかわらず、雇用を増やす予定」が37.6%となっています。
- ▼外国人材の受入れでは27.9%、AI（人口知能）の活用については17.2%が「すでに受入（活用）」「受入（活用）を検討」と回答しています。

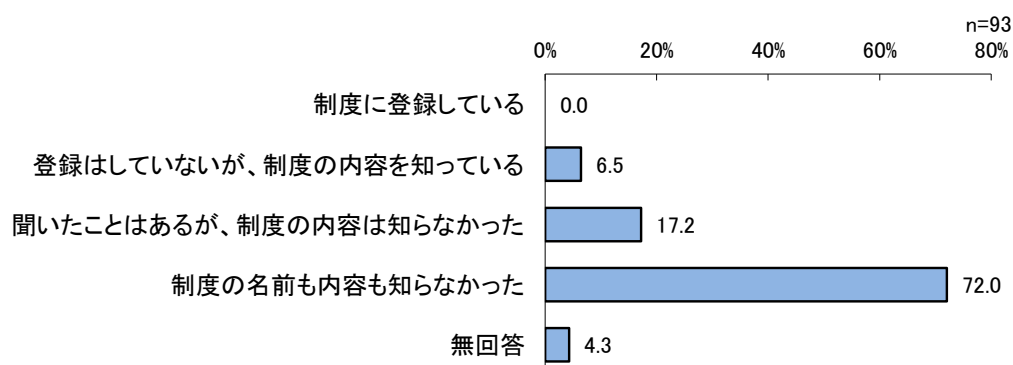


⑥ 男女共同参画に関する市の施策・制度について

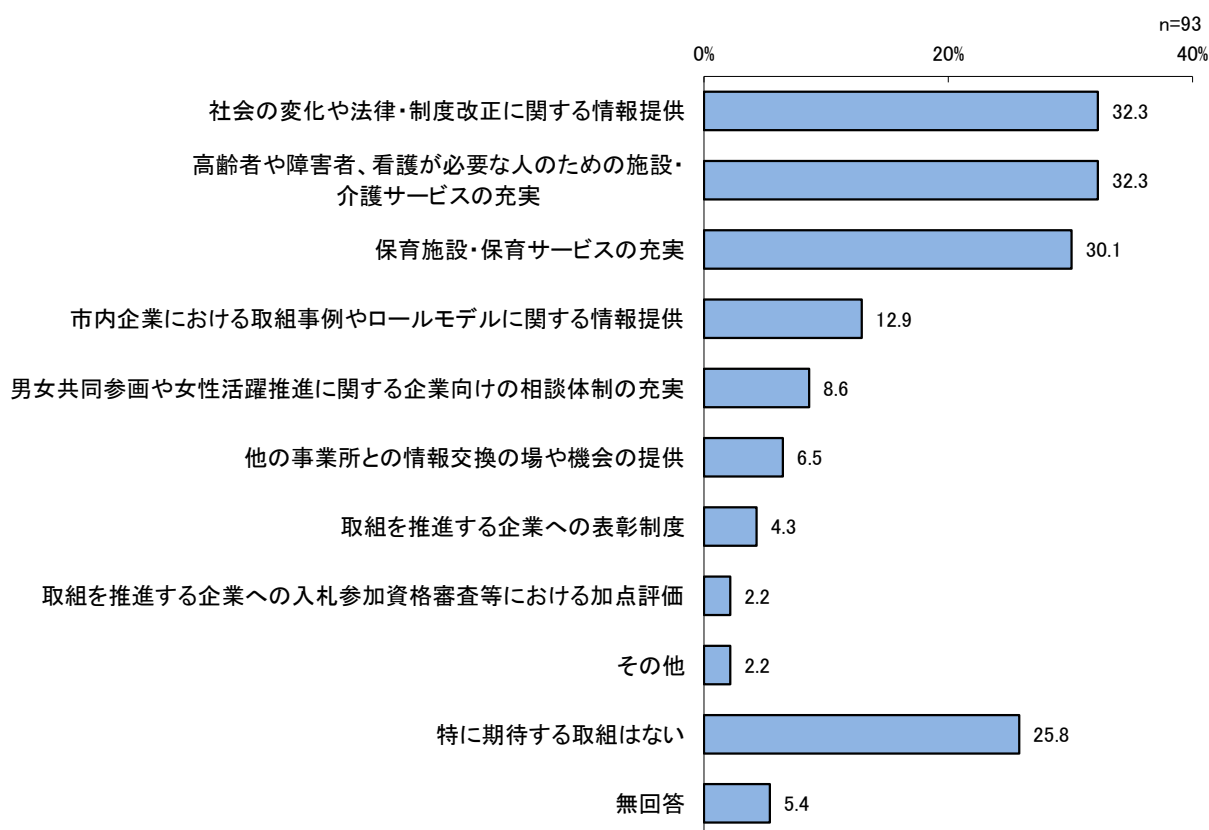
▼「ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定制度」については、72.0%の事業所が「制度の名前も内容も知らなかった」としています。

▼事業所における男女共同参画を推進する上で、市や行政に期待することについては、「社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供」「高齢者や障害者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」がともに32.3%、「保育施設・保育サービスの充実」が30.1%と上位にあげられています。

【ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定制度の認知度】



【事業所における男女共同参画を推進する上で市・行政に期待する取組】



(4) 調査から見える第四次計画の課題

基本目標1 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】

■主要施策■

- ①女性活躍の推進
- ②仕事と家事・育児・介護の両立の推進
- ③働く場での男女共同参画の推進

- 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」が最も多くあげられています。また、育児休業の取得意向については、女性で8割、男性でも6割を超えており、年代では10・20代や30代で8割台と、若い世代で特に高くなっています。
- 女性が働くことについては、前回調査で多かった〈再就職型〉は大きく減少し、国・都と同様に〈就業継続型〉が主流となっています。
- 家庭での役割分担については、〈貯蓄やローンの管理〉を除き、「自分が中心になって行っている」との回答は女性が男性を大きく上回ります。
- ◆事業所調査においては、従業員数が「20人以下」が約7割、従業員数に占める女性の割合が「20%未満」が約5割であり、正規雇用者の割合は女性従業員に比べ男性従業員で高い傾向が見られます。そうした状況を背景に、「女性管理職がない」が約5割、国の目標である女性管理職が3割以上の事業所は全体の2割にとどまります。
- ◆事業所における育児休業の取得については、女性従業員は全員取得している一方で、男性従業員の育児休業取得は少ない傾向が見られ、男性従業員の育児休業取得の課題として、「代替要員の確保など人員の不足」が最も多くあげられています。



女性の働き方については、妊娠・出産後も働き続けることが一般化しつつありますが、家庭内での役割分担はいまだ女性に偏っている状況が見られます。

女性がライフステージのどの段階にあっても、希望に応じた働き方を実現することができるよう、育児・介護と仕事の両立に向けた保育・介護サービスの充実やパートナー・家族同士の協力に関する意識づくりが重要となっています。

男性の育児休業の取得については、法・制度の改正により取得しやすい仕組みが整いつつあり、男性や若い世代で取得意向が高くなっています。男性の家事・育児・介護への参加が一般的なことになるよう、様々な情報発信や意識啓発に取り組む必要があります。併せて、男性の育児・介護休業の取得促進に向け、企業・事業所等への働きかけを行うことが重要です。

基本目標2 あらゆるハラスメントの根絶【DV防止基本計画】

■主要施策■

①各種ハラスメントの防止と被害者支援

②配偶者からの暴力防止と被害者支援

- DVを受けた経験については、男性に比べ女性で『経験あり』の割合が高く、〈精神的暴力〉で2割、〈身体的暴力〉〈経済的暴力〉〈社会的暴力〉でそれぞれ1割を超えています。また、そうした経験のある女性の5人に1人が命の危険を「感じたことがある」と回答しています。
- DV被害の相談状況については、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割となっています。また、知っている相談窓口は「法律相談」や「こころの保健室」「市民なやみごと相談」などが多くあげられていますが、男性の認知度は女性を下回っています。
- 言葉の認知度については、〈DV〉では9割以上、〈デートDV〉では7割以上の人が『知っている（「内容まで知っている」と「見たり・聞いたりしたことがある」の合計）』と回答しています。〈デートDV〉は男性に比べ女性で、若い世代ほど認知度が高くなっています。
- ◆事業所調査においては、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。一方で、従業員数別で見ると、従業員数が50人以上の事業所では8割以上が何らかの取組を実施していると回答しています。



事業所におけるハラスメント対策については、小規模な事業所で取組が進んでいない状況が見られることから、小規模事業所向けの情報提供やハラスメント防止への対応の必要性の周知・啓発を行うことが必要です。

DVを受けた経験のある女性の5人に1人が「命の危険を感じたことがある」としていることから、緊急度の高いケースが発生する可能性があることを念頭に、DVの被害を相談しやすい体制づくりの他、国や県、民間団体等の多様な相談窓口等の情報の周知、被害者の保護・支援に向けて関係機関・庁内における情報共有・連携強化を行うことが重要です。

デートDVについては、若年層や女性を中心に認知度が大きく向上していますが、一部の層で認知度が低い状況が見られることから、認知度が低い層に関心を持ってもらえるよう効果的な情報発信や意識啓発の工夫が求められます。

基本目標3 誰もが平等を実感できるまちづくり

■主要施策■

- ①男女平等の意識づくりと固定的な役割分担意識の解消
- ②性の多様性の尊重
- ③ライフステージに対応した健康支援
- ④多文化共生の推進

- 「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識への考え方については、『反対』が『賛成』を大きく上回るものの、『反対』は女性や若い世代で高い値であるなど、性別や年代により意識に差が見られます。前回調査との比較では、『賛成』『反対』ともに大きな差が見られません。

賛成の理由は、「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」、反対の理由は、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」がそれぞれ最も多くあげられています。

- 各分野の男女の平等感については、前回調査に比べ多くの分野で「平等」が減少し、『男性が優遇』との回答が増加しています。特に〈家庭生活〉と〈学校教育の場〉「平等」が10ポイント以上減少しています。



「男は仕事、女は家庭」という考え方について、肯定的な意見・否定的な意見ともに前回調査から大きな変化が見られず、一部の性・年代では依然として固定的な性別役割分担意識が根強く残っている状況がうかがえます。

また、各分野における男女の平等感は、いずれの分野でも「平等」という回答が前回調査に比べ減少するなど、男女の不平等感が改善に向かっていない状況があります。日常生活の身近な場面である家庭、次代を担う子どもたちの男女平等意識を育む学校教育の場、国でも女性活躍の推進の遅れが指摘されている政治・経済分野など、あらゆる分野において、引き続き男女共同参画の推進と固定的な性別役割分担意識の解消に向けた意識啓発と具体的な取組が求められます。

性別に関わりなく、個人として尊重された生き方ができるよう、あらゆる場面で性別による偏見や男女不平等な意識がないか、理解を深めていく必要があります。

基本目標4 すべての分野での男女共同参画の推進

■主要施策■

- ①地域社会での男女共同参画
- ②防災分野での男女共同参画の推進

- 地域活動の場（自治会、PTA、NPO等）における男女の平等感は、他の分野に比べ『男性が優遇』の割合が低いものの、若い世代では「わからない」が最も多くなっています。
- 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ます。一方で、40～60歳代の女性で「自分が中心になって行っている」が約3割と高くなっています。



市では、自治会への加入者が減少するなど、地域の担い手の不足など地域力の低下が課題となっています。こうした地域活動の場に、性別にかかわらず、若い世代の参加を促進することが重要です。

また、地域で行われるさまざまな活動は、女性が中心に担っている一方で、PTA や自治会・町内会等における会長職等の役職は、男性がその多くを占めています。そのため、女性が役員やリーダーとしても活躍できるよう、環境づくりや意識啓発を進める必要があります。

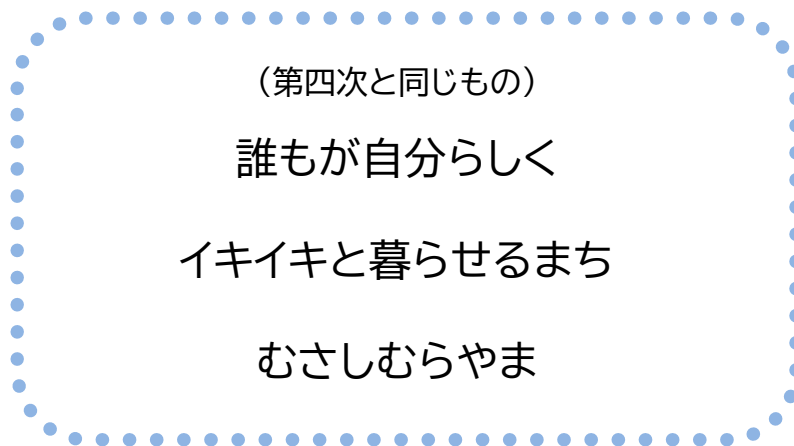
第2章 計画の策定に向けた提言

パターン1 1. 基本理念

本市の男女共同参画計画の基本理念は以下のような変遷をしてきました。

計画	基本理念
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

第五次男女共同参画計画の基本理念として、以下を提言します。



2. サブタイトル

計画のサブタイトルについては、以下のような変遷をしてきました。

計画次	サブタイトルとネーミング理由
第二次計画	<p>「男女 YOU・Iプラン」</p> <p>男性も女性も、お互いは「あなた (YOU)」であり、「わたし (I)」です。「YOU (ゆう)」は「友」「優」にも通じ、「I (あい)」は「愛」「相」にも通じます。</p> <p>男女共同参画社会の実現に向けて「男性と女性」、すなわち「あなたとわたし」がともに支えあっていく社会を目指すという決意を込めて、平成12年にネーミングしました。</p>
第四次計画	<p>「ゆーあいプラン」</p> <p>サブタイトルを「男女 YOU・Iプラン」として以降、多様性が一層重要視されるようになりました。「男女」という言葉を付けることで、本計画が限定的な印象を持たれてしまうおそれがあるため、本計画のサブタイトルを「ゆーあいプラン」としました。</p>

第五次計画のサブタイトルは、第四次と同様に「ゆーあいプラン」とすることを提言します。

3. 基本目標

各種統計データ及びアンケート結果からみた現状や課題、第一次計画から第四次計画までの基本理念及び基本目標等を踏まえて、第五次計画の基本目標として、次の4項目を提言します。

また、計画の推進に向けた体制や仕組みづくりについても提言します。

なお、本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画であるとともに、「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）第6条第2項及び「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）第2条の3第3項に基づく市町村推進計画としても位置づけます。

【武蔵村山市第五次男女共同参画計画】

（第四次と同じ）

基本目標1 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

基本目標2 人権尊重とあらゆる暴力の根絶

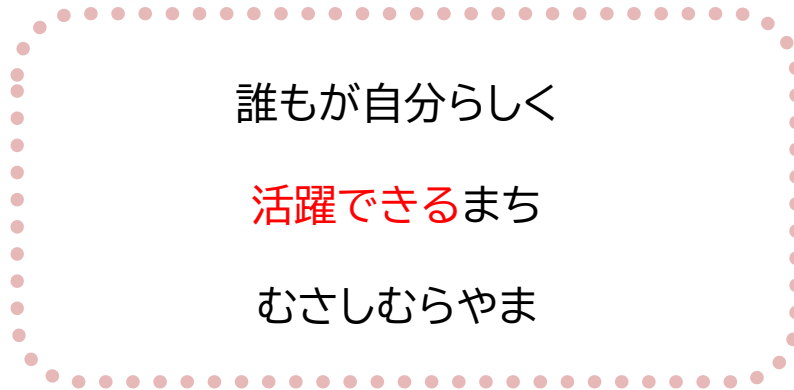
基本目標3 誰もが平等を実感できるまちづくり

基本目標4 すべての分野での男女共同参画の推進

計画の推進 男女共同参画センター「ゆーあい」の浸透、
連携強化、進捗状況の見える化

パターン2 1. 基本理念

第五次男女共同参画計画の基本理念として、以下を提言します。



※本市の長期総合計画では、将来都市像を「人と人との絆をつむぐ 誰もが活躍できるまち むさしむらやま」を掲げています。

※東京都女性活躍推進計画では「女性が自らの希望に応じた生き方を選択し、自分らしく輝いている東京」を目指す姿としています。

2. サブタイトル

第五次計画のサブタイトルは、第四次と同様に「ゆーあいプラン」とすることを提言します。

3. 基本目標

各種統計データ及びアンケート結果からみた現状及び課題や、第一次計画から第四次計画までの基本理念及び基本目標等を踏まえて、第五次計画の基本目標として、以下の4項目を提言します。

また、計画の推進に向けた体制や仕組みづくりについても提言します。

なお、本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に基づく市町村男女共同参画計画であるとともに、「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）第6条第2項及び「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）第2条の3第3項に基づく市町村推進計画としても位置づけます。

また、令和6年4月施行の「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）第8条第3項に基づく市町村基本計画に位置付けることについて、都の基本計画の策定状況を鑑みて、必要に応じて検討を行います。

※

【武蔵村山市第五次男女共同参画計画】

基本目標1 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

【女性活躍・ワークライフバランス・職場での男女共同参画】

- ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定制度の一層の促進
- 男性の家事・子育て・介護等への参画の促進
- 働き方改革・多様な働き方に向けた支援

基本目標2 あらゆる暴力・ハラスメントの根絶

【DV防止・被害者支援、ハラスメント防止・被害者支援】

- 関連機関との連携強化、DV被害者の自立支援に向けた支援

基本目標3 男女平等参画社会を実現するための意識づくり

【意識啓発、教育、多文化共生】

- 幼児期からの男女共同参画に関する教育・意識づくりの推進
- あらゆる場における意識啓発の強化

基本目標4 安心して暮らせる

【防災、健康、性の多様性、地域活動】

- 地域活動への若年層の参加促進

■計画の推進

- 男女共同参画センター「ゆーあい」の浸透
 - 「ゆーあい」の利用促進と事業の周知
- 連携強化
- 進捗状況の見える化