

男女平等参画のための 三鷹市行動計画 2027

～多様性が尊重される社会の実現に向けて～

(案)

令和 6(2024)年12月

三 鷹 市

目次

第1編 総論

第1部 計画策定の背景	P. 1
第2部 「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022(第2次改定)」の達成状況	P. 3
第3部 計画策定の考え方	P. 8
第4部 基本理念、計画の目標及び主要施策	P. 9
第5部 計画の体系	P. 10

第2編 各論

目標1 男女及び多様な性の人権の尊重	P. 12
目標2 ライフ・ワーク・バランスの実現と女性の活躍への支援 「三鷹市女性活躍推進計画」(※1)	P. 19
目標3 安全・安心な暮らしの実現 「三鷹市配偶者等暴力対策基本計画」(※2) 「三鷹市困難女性支援基本計画」(※3)	P. 29
目標4 推進体制の整備・充実	P. 33

参考資料	P. 36
------	-------

(※1)目標2「ライフ・ワーク・バランスの実現と女性の活躍への支援」のうち、施策(1)「ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた意識啓発」、施策(2)「働きやすく、働きがいのある環境づくり」及び施策(3)「ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた市の率先行動」を「三鷹市女性活躍推進計画」として位置付ける。

(※2)目標3「安全・安心な暮らしの実現」のうち、施策(1)「配偶者等からの暴力(DV)・性暴力、ストーカー等の防止と被害者の支援」を「三鷹市配偶者等暴力対策基本計画」として位置付ける。

(※3)目標3「安全・安心な暮らしの実現」のうち、施策(2)「困難な問題を抱える女性への支援」を「三鷹市困難女性支援基本計画」として位置付ける。

第1編 総論

第1部 計画策定の背景

1 経過

三鷹市においては、昭和 56(1981)年に「女性問題懇談会」が発足し、昭和 60(1985)年に「婦人行動計画」を策定、昭和 63(1988)年に「女性憲章」(P.●に全文を掲載)を制定したほか、市の基本構想、基本計画、行動計画において「男女平等参画社会の実現」を掲げ、平成 18(2006)年には「男女平等参画条例」(P.●に全文を掲載)を制定し、市全体で男女平等参画社会の実現に向けた事業等に取り組んできました。

市では率先行動に取り組んできましたが、国や市の調査結果によると、いまだ男女の地位が平等になっていないとは言えず、更に、社会情勢の変化等により新たに生じた課題への対応も必要となっています。

以前は、「一定の年齢に達したら結婚すべき」という社会的規範や「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という性別による役割意識が形成され、世帯構成も片働き世帯が多くを占めていました。社会情勢の変化や男女平等参画意識の浸透などにより、性別を問わず意識も変わってきましたが、家事・育児・介護等については、依然として女性がより多くの部分を担っています。また、就労の場においては、出産等による離職、賃金格差や管理職比率、セクシュアルハラスメントなど、現在においても、性別による固定的役割分担意識の解消には至っていません。

更に、配偶者等からの暴力についても引き続き大きな課題です。被害者の多くは女性であり、近年では子どもの面前で行われる配偶者等からの暴力は、児童虐待であるとされています。デートDVやJKビジネスなど若年層の女性に向けられた暴力なども社会問題となっており、人権侵害の観点からも取組の強化が求められています。

また、個人のライフスタイルや価値観が多様化し、働き方改革やライフ・ワーク・バランス、女性がより働きやすい社会に向けた取組が進められているほか、LGBTQをはじめとする多様な性に関しても社会的な関心が高まっています。

今後、更に男女平等参画に関する施策を進めていくためには、心身の健康を確保したうえで、性や生殖に関してそれぞれが自分で選択できることが重要となります。国際的には基本的人権の一つとされているセクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖の健康と権利)を基調としながら、多様な生き方を互いに認め、一人ひとりの人権を尊重し、主体的に考えることができる社会としていくことが求められています。

2 国及び東京都の動向

(1) DV防止法の改正

平成 13(2001)年4月に成立した「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)」は、これまでに何度かの改正を重ね、令和5(2023)年5月の改正では、重篤な精神的被害を受けた場合も接近禁止命令等の対象とするなど、保護命令の拡充と保護命令違反の厳罰化が図られたほか、都道府県における関係機関等による協議会の設置などが定められました。

(2) 女性活躍推進法の改正

「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)」の改正により、令和4(2022)年4月から「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」や「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関する一般事業主行動計画の公表義務が、常時雇用する労働者が 101 人以上の事業主に拡大されました。

(3) 育児・介護休業法の改正

「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(育児・介護休業法)」の令和3(2021)年6月の改正では、出産・育児等による労働者の離職を防ぎ、男女ともに仕事と育児等を両立できるようにするための環境整備などが定められました。

(4) 困難女性支援法の成立

令和4(2022)年5月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(困難女性支援法)」が成立、令和6(2024)年4月に施行され、市町村は、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基本的な計画の策定が努力義務とされました。また、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、最適な支援を受けられるようにするため、相談体制の整備などが求められています。

(5) LGBT 理解増進法の成立

国では、性的指向、ジェンダーアイデンティティにかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指すため、「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(LGBT理解増進法)」が制定、令和5(2023)年6月に施行され、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理解の増進に関する施策の実施などが、地方公共団体の努力義務として盛り込まれました。

東京都では、令和4(2022)年 11 月に東京都パートナーシップ宣誓制度が開始されました。三鷹市は、令和6(2024)年3月に「三鷹市パートナーシップ宣誓手続条例」を制定するとともに、東京都と協定を締結し、相互にサービス利用が可能となっています。

第2部 「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022 (第2次改定)」の達成状況

「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022(第2次改定)」(令和2(2020)年3月策定)の主要課題の達成状況は、以下のとおりです。

【男女平等参画指標(達成状況)】※

NO	指標名	前期実績値 平成26年度 (2014年度)	中期実績値 平成30年度 (2018年度)	後期実績値 令和5年度 (2023年度)	目標値 令和5年度 (2023年度)	
1	各分野における男女の地位が平等になっていると思う人の割合	家庭の中で	35.7%	40.7%	36.5%	50%
		職場の中で	20.7%	25.9%	26.4%	40%
		学校教育の中で	66.6%	42.8%	40.2%	80%
		社会全体で	17.3%	12.8%	23.7%	40%
2	生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)という言葉を見聞きしたことのある人の割合	65.7%	74.9%	78.6%	75%	
3	市職員の管理職に占める女性の割合	22.7%	26.5%	21.9%	30%	
4	市の行政委員会・審議会等における女性委員の割合	36.1%	36.6%	36.3%	50%	
5	女性交流室の利用率	35.1%	25.6%	16.4%	50%	

「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022(第2次改定)取り組み状況(令和元～5年度)」より抜粋

※ No.1及び2について

三鷹市基本計画策定に向けて4年に一度実施している「市民満足度調査」の数値。
直近(令和5年度実施)の調査概要は以下のとおり

- ・標本数=3,500(市内在住の満15歳以上市民(住民基本台帳をもとに無作為抽出))
- ・有効回収数=1,529
- ・有効回収率=43.7%

※ No.3及び4について

各年度4月1日時点における数値。

直近(令和5年4月1日時点)の詳細は以下のとおり

No.3:女性の管理職数 34人÷管理職総数 155人=21.9%

No.4:女性委員数 516人÷委員総数 1,423人=36.3%

※ No.5について

女性交流室の年間利用コマ数における利用実績の割合

令和5年度の詳細は以下のとおり

(女性交流室登録団体及び市の利用数=145コマ)÷(総数 879コマ)=16.4%

1 男女平等参画のまちづくりの推進

男女共同参画週間パネル展や啓発誌「Shall we?」の発行などにより、男女平等参画の普及や市民意識の啓発に取り組みました。令和6(2024)年3月に「人権を尊重するまち三鷹条例」を制定、同年4月に施行し、性別などにかかわらず全ての市民が差別的な取り扱いを受けることがなく、人権が尊重される社会を実現する市の理念や方向性を明確にしました。また、同条例の理念に基づき、「三鷹市パートナーシップ宣誓制度」を創設し、令和6(2024)年4月から運用を開始しました。

更に、「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022(第2次改定)」に規定した事業や数値目標(男女平等参画指標)等の進捗状況を確認するため、三鷹市男女平等参画審議会や庁内推進連絡会議を開催し、計画の進行管理に努めました。

令和4(2022)年度に実施した市民満足度調査の結果では、「各分野における男女の地位が平等になっていると思う人の割合」は、いずれの分野においても、目標値を下回る現状となっています。

(再掲)

NO	指標名	前期実績値 平成26年度 (2014年度)	中期実績値 平成30年度 (2018年度)	後期実績値 令和5年度 (2023年度)	目標値 令和5年度 (2023年度)	
1	各分野における男女の 地位が平等になっている と思う人の割合	家庭の中で	35.7%	40.7%	36.5%	50%
		職場の中で	20.7%	25.9%	26.4%	40%
		学校教育の中で	66.6%	42.8%	40.2%	80%
		社会全体で	17.3%	12.8%	23.7%	40%

2 相談体制の充実

日常生活で生じる心の悩みや権利侵害は、専門家による早期対応により、深刻化の防止にも繋がることから、こころの相談カウンセラーや男女平等参画相談員による相談事業の充実に努めました。よりニーズにあった相談体制を整備するため、令和3(2021)年7月から「男性向け相談」を開始、令和4(2022)年度からは、養育費確保支援事業の一環として、男女平等参画相談員による法律相談を活用した相談を開始しました。男女平等参画相談員による相談は、法律的な専門相談となっており、件数は横ばいで推移していますが、更なる周知が必要な状況です。

また、女性相談支援員による相談者に寄り添った相談のほか、カウンセラーと市職員による連絡会議を開催し、情報共有と連携強化を図るなど、相談体制の充実に努めています。

3 人権の尊重とあらゆる暴力の根絶

一人ひとりの人権が尊重され、誰もが暮らしやすいまちを実現することを目的として、令和6(2024)年3月に「人権を尊重するまち三鷹条例」を制定し、同年4月に施行しました。また、令和2(2020)年度から、市職員向けに「LGBTをはじめとする多様な性に関する研修」を開始し、令和5(2023)年度には、ほとんどの正職員が受講を終了しました。このほか、市の公共施設に性別を問わず使えるバリアフリートイレやプライバシーが守られる個室の更衣室を設置するなどの取組を進めています。

配偶者等からの暴力については、市民向けの啓発及び被害者支援を中心に取組を進めるとともに、「DV防止のための庁内関係窓口連絡会」を開催し、庁内横連携により、情報共有と連携強化を図りました。また、庁内関係部署をはじめ、警察署や児童相談所、保健所、市内の関係機関で構成する「子ども家庭支援ネットワーク」を活用して、DV被害者支援の初期段階から、子どもの対応も含めて支援できるよう、関係機関での連携強化に努めています。

ハラスメント防止に向けた取組として、市の管理職、一般職といった職層に応じた研修を実施するとともに、相談員を設置するなど、ハラスメント防止対策に努めるとともに、啓発誌等により広く市民向けの啓発にも取り組みました。

4 ライフ・ワーク・バランスと女性の活躍の推進

指標に掲げた「生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)」という言葉を見聞きしたことがある人の割合については、令和5(2023)年の目標値 75.0%に対し、同年の実績値は 78.6%となり目標を達成しました。

男女平等参画パネル展の開催や啓発誌の発行において、「男性の育児休業取得推進」や「女性の再就職と起業」をテーマとして取り上げるなど、家庭と仕事の調和のとれた社会や多様な働き方の実現に向けて、積極的に情報提供を行いました。また、市の率先行動として、育児休業を取得しやすい職場環境づくりに向けて、子育てハンドブックや広報紙を活用し、出産・育児休業関連の諸制度や育児休業等取得経験者の声を紹介するなど、会計年度任用職員も含む市職員の育児休業取得の推進を図りました。

令和元(2019)年5月に改正された「女性活躍推進法」については、市ホームページで改正内容を詳しく紹介し、制度改正によって事業者がどう対応すべきかなど、分かりやすい情報提供に努めました。

就業等の支援としては、市単独で女性向けセミナーを開催するとともに、関係機関と連携して「パートタイム就職支援セミナー」や「女性しごと応援キャラバン、個別相談会」を開催し、就労に関する情報提供を行ったほか、「女性・若者・シニア

創業サポート事業」の実施などを通して、創業支援にも取り組みました。
(再掲)

NO	指標名	前期実績値 平成26年度 (2014年度)	中期実績値 平成30年度 (2018年度)	後期実績値 令和5年度 (2023年度)	目標値 令和5年度 (2023年度)
2	生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)という言葉を見聞きしたことのある人の割合	65.7%	74.9%	78.6%	75%

5 あらゆる分野・世代における男女平等参画を支える社会づくり

市では、市の行政委員会・審議会等への女性委員の積極的な登用に向けて、「市の行政委員会・審議会等における女性委員の割合」を指標に掲げ、庁内推進連絡会議などで公募委員の男女比率への配慮など周知を図ってきましたが、令和5(2023)年の目標値 50.0%に対し、同年の実績値は 36.3%で、目標は達成できませんでした。

男女平等参画の視点に立った防災活動の取組として、令和3(2021)年度より全国女性会館協議会が運営を開始した「相互支援ネット」に参加し、災害時における自治体間の相互扶助の連携を図る体制を整備したほか、男女平等参画啓発誌において、女性の視点を生かした防災の取組を紹介するとともに、防災の意思決定分野に女性が参画することの重要性を伝えました。

男女の生涯を通じた健康支援では、男女が相互の身体上の特徴を理解し、お互いを尊重した生活が送れるよう、プレコンセプションケア(※)など、若い世代に向けた健康づくりに関するホームページの作成やイベントでの啓発活動に取り組みました。また、妊娠期から子育て期まで切れ目なく支援するため、妊婦面接(ゆりかご面接)や健診の場などを通して、妊娠期から子育て期の健康づくりを推進しました。更に、市民講座では、成人女性に対しては、更年期に関する内容、男性向けの講座では、泌尿器系といった内容で、男女の身体的特徴を踏まえ、専門医による講座を開催したほか、ライフステージに応じた健康づくりの情報発信や啓発活動など、健康増進を支援する事業に取り組みました。

また、コロナ禍にあって、経済的な影響等により生理用品を用意することが難しい方を対象に、窓口での配布を実施するとともに、必要に応じて相談窓口に繋げるなど、的確な支援に努めました。

※プレコンセプションケアとは、将来の妊娠を考えながら女性やカップルが自分たちの生活や健康に向き合うことで、妊娠を計画している女性だけではなく、全ての妊娠可能年齢の女性にとって大切です。健康な生活習慣を身につけることは、単に健康を維持するだけではなく、より充実した人生を送ることにつながっていくと考えられています。

(再掲)

NO	指標名	前期実績値 平成26年度 (2014年度)	中期実績値 平成30年度 (2018年度)	後期実績値 令和5年度 (2023年度)	目標値 令和5年度 (2023年度)
3	市職員の管理職に占める女性の割合	22.7%	26.5%	21.9%	30%
4	市の行政委員会・審議会等における女性委員の割合	36.1%	36.6%	36.3%	50%

6 推進体制の整備

市では、関係各課との連携体制として、推進連絡会議を定期的を開催し、庁内横断的に各課の取組状況の確認や意見交換、情報共有等を行いました。

男女平等参画施策の活動拠点として位置付けている「女性交流室」の利便性向上に向けた取組として、女性交流室登録団体連絡会や三鷹市男女平等参画審議会での議論や意見交換等を踏まえ、予約方法の見直し、女性交流室のレイアウト変更や利用方法の一部改正、情報提供の充実を図るなど、利用しやすい環境整備に取り組みました。しかし、指標として掲げた「女性交流室の利用率」については、令和5(2023)年度の目標値 50.0%に対し、同年の実績は 16.4%という結果となっており、女性交流室機能の充実が課題となっています。

(再掲)

NO	指標名	前期実績値 平成26年度 (2014年度)	中期実績値 平成30年度 (2018年度)	後期実績値 令和5年度 (2023年度)	目標値 令和5年度 (2023年度)
5	女性交流室の利用率	35.1%	25.6%	16.4%	50%

第3部 計画策定の考え方

1 計画の目的

本計画は、平成 18(2006)年4月に制定した「三鷹市男女平等参画条例」に基づき、策定する計画です。性別などにかかわらず差別的な取扱いを受けず、その人権が尊重され、個人の個性と能力を十分に発揮でき、自己の意思と責任による多様な生き方の選択ができる社会の実現に向けて、男女平等参画に係る施策を推進していくための行動計画になります。

2 計画の性格

- (1) この計画は、「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」にあたります。
- (2) この計画は、「三鷹市男女平等参画条例」第 11 条第1項に規定する、「行動計画」にあたります。
- (3) この計画は、「三鷹市男女平等参画条例」第 11 条第2項に規定する、「男女平等参画審議会」の意見を聴いた上で策定したものです。
- (4) この計画における各論の目標2 施策(1)～(3)は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第6条第2項に規定する「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(市町村推進計画)」にあたります。
- (5) この計画における各論の目標3 施策(1)は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」第2条の3第3項に規定する「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(市町村基本計画)」にあたります。
- (6) この計画における各論の目標3 施策(2)は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第8条第3項に規定する「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基本的な計画(市町村基本計画)」にあたります。
- (7) この計画は、「第5次三鷹市基本計画」と密接に連動し、同基本計画で掲げる施策を具体的に推進していくための個別計画にあたります。

3 計画の期間

計画の期間は、令和6(2024)年度から令和9(2027)年度までとします。

第4部 基本理念、計画の目標及び主要施策

「人権を尊重するまち三鷹条例」及び「三鷹市男女平等参画条例」を基本としつつ、「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022(第2次改定)」の達成状況、男女平等参画や性の多様性を取り巻く社会情勢の変化や国の制度改正を踏まえるとともに、顕在化している課題等への対応を図るため、「第5次三鷹市基本計画」と連動、整合を図りながら、以下の基本理念と4つの目標を掲げ、本計画を策定します。

【基本理念】

- 1 性別、性的指向、ジェンダーアイデンティティによらず、全ての人権が尊重される社会の実現に向けて意識を醸成すること。
- 2 性別等に起因するあらゆる困難の解消に向けた支援を通して、誰もが安心して暮らすことができ、活躍できる環境づくりを進めること。
- 3 あらゆる施策に対し、多様性を尊重するとともに男女平等参画の視点を持って取り組むこと。

【計画の目標及び主要施策】

目標1 男女及び多様な性の人権の尊重

- | | |
|-------|---------------------------|
| 施策(1) | 人権尊重の視点に立った男女平等参画意識の啓発と醸成 |
| 施策(2) | 男女平等参画のための相談体制の充実 |
| 施策(3) | 多様な性の尊重と暮らしやすいまちづくりの推進 |

目標2 ライフ・ワーク・バランスの実現と女性の活躍への支援

- | | |
|-------|---------------------------|
| 施策(1) | ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた意識啓発 |
| 施策(2) | 働きやすく、働きがいのある環境づくり |
| 施策(3) | ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた市の率先行動 |
| 施策(4) | 様々な分野における男女平等参画の推進 |

目標3 安全・安心な暮らしの実現

- | | |
|-------|------------------------------------|
| 施策(1) | 配偶者等からの暴力(DV)・性暴力、ストーカー等の防止と被害者の支援 |
| 施策(2) | 困難な問題を抱える女性への支援 |

目標4 推進体制の整備・充実

- | | |
|-------|--------------------|
| 施策(1) | 女性センター機能のあり方に関する検討 |
| 施策(2) | 計画の進捗状況の管理と評価 |

第5部 計画の体系

目標	施策	事業
1 男女及び多様な性の人権の尊重	<p>(1) 人権尊重の視点に立った男女平等参画意識の啓発と醸成</p> <p>(2) 男女平等参画のための相談体制の充実</p> <p>(3) 多様な性の尊重と暮らしやすいまちづくりの推進</p>	<p>1 男女平等参画条例の見直しに向けた検討 【NEW!】</p> <p>2 男女平等参画啓発誌「Shall we?」の発行・普及</p> <p>3 男女平等参画に関する市民フォーラムの開催</p> <p>4 男女共同参画週間パネル展の実施</p> <p>5 ホームページやSNS等を活用した情報発信の充実</p> <p>6 男女平等参画の視点に立ったメディア・リテラシーの普及・啓発</p> <p>7 人権施策と連動した啓発事業の実施 【NEW!】</p> <p>8 発達段階に応じた性教育の実施</p> <p>9 学校における男女平等参画の視点に立った教育等の実施</p> <p>10 学校における男女平等参画の視点に立ったメディア・リテラシーを養う学習の実施</p> <p>11 CAP事業(子どもに対するあらゆる暴力を防ぐための子どもへの教育プログラム)の実施</p> <p>12 保育園等における男女平等参画の視点に立った保育の実施</p> <p>13 職員・教員に対する男女平等参画に関する研修の実施</p> <p>14 男女平等参画相談員制度の周知と活用</p> <p>15 こころの相談事業の実施・充実</p> <p>16 市民相談をはじめとした各種相談事業の実施</p> <p>17 三鷹パートナーシップ宣誓制度の普及と拡大の検討 【NEW!】</p> <p>18 多様な性への尊重と理解促進に関する周知啓発の実施</p> <p>19 多様な性のあり方を尊重した職員の能力向上に向けた取組の実施</p> <p>20 みたかSOGI相談(多様な性に関する相談)の実施 【NEW!】</p> <p>21 多様な性に対応した公共施設の環境整備</p>
2 ライフ・ワーク・バランスの実現と女性の活躍への支援	<p>三鷹市 女性活躍 推進計画</p> <p>(1) ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた意識啓発</p> <p>(2) 働きやすく、働きがいのある環境づくり</p> <p>(3) ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた市の率先行動</p> <p>(4) 様々な分野における男女平等参画の推進</p>	<p>22 ライフ・ワーク・バランスの推進のための周知啓発の実施</p> <p>23 男性に対する家事参加(家事分担に対するマインドチェンジ)に繋がる情報提供の充実</p> <p>24 男性向け育児・子育て講座等の実施</p> <p>25 職場におけるハラスメントの防止に向けた啓発の実施</p> <p>26 市民・事業者等への情報提供</p> <p>27 多様な働き方の支援や啓発活動の実施</p> <p>28 多様で柔軟な働き方に対応した取組の実施</p> <p>29 ライフ・ワーク・バランスの向上を目指す学校における働き方改革の推進</p> <p>30 男性職員の育児休業等取得の推進</p> <p>31 ハラスメントのない職場づくりに向けた取組の実施</p> <p>32 市職員の有給休暇等取得率向上や超過勤務の削減に向けた取組の実施</p> <p>33 行政委員会・審議会等の男女比率の均衡化に向けた取組の実施</p> <p>34 管理職に占める女性の割合の拡大に向けた取組の推進</p> <p>35 避難所運営マニュアルにおける男女平等参画の視点の反映</p> <p>36 備蓄品における男女平等参画の視点の反映</p> <p>37 プレコンセプションケアの啓発 【NEW!】</p> <p>38 男女の身体的特徴に応じた健康支援</p> <p>39 介護保険事業の実施</p> <p>40 高齢者支援事業の実施</p> <p>41 障がい者支援事業の実施</p>
3 安全・安心な暮らしの実現	<p>三鷹市配偶者等暴力対策基本計画</p> <p>(1) 配偶者等からの暴力(DV)・性暴力、ストーカー等の防止と被害者の支援</p> <p>三鷹市困難女性支援基本計画</p> <p>(2) 困難な問題を抱える女性への支援</p>	<p>42 配偶者等暴力に関する啓発事業の実施</p> <p>43 配偶者暴力に関する相談・支援</p> <p>44 関係機関との連携による早期発見体制の強化</p> <p>45 関係機関との連携による被害者支援体制の整備</p> <p>46 被害者の安全確保と自立支援に向けた関係機関との調整等の被害者支援の実施</p> <p>47 ストーカー行為、性暴力による被害者に対する支援</p> <p>48 困難な問題を抱える女性に対する支援に関する周知啓発の実施 【NEW!】</p> <p>49 関係機関や民間団体との連携・協働による支援体制の検討 【NEW!】</p> <p>50 困難な問題を抱える妊婦に対するきめ細やかな支援 【NEW!】</p> <p>51 職員の専門性を高める研修の実施 【NEW!】</p>
4 推進体制の整備・充実	<p>(1) 女性センター機能のあり方に関する検討</p> <p>(2) 計画の進捗状況の管理と評価</p>	<p>52 「多文化共生センター(仮称)」における女性センター機能のあり方に関する検討</p> <p>53 女性交流室のセンター機能の検証</p> <p>54 広報誌等を通じた女性交流室のさらなる利用促進に向けた啓発</p> <p>55 庁内推進連絡会議を通じた情報共有と進捗状況の管理</p> <p>56 男女平等参画審議会への行動計画の進捗状況の定期的な報告と審議会からの施策・事業等へのフィードバック</p>

前計画である「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022(第2次改定)」における施策別の事業数は 95 件でしたが、今期の計画である「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2027～多様性を尊重する社会の実現に向けて～」では 56 件となっています。周知啓発や相談など、計画の骨格となる事業については適宜見直しを行いながら、取組の方向性を記載するとともに、新たな事業についても盛り込んでいます。その一方で、事業の整理・統合を行いながら、目標を達成し経常的な事業として定着しているものについては、計画には位置付けずに各部で取組を進めることとしました。

なお、各施策における計画期間内に重点化して取り組む事業について、<重点的な取組>として方向性を明確にしています。そのうえで、<事業概要>には、計画の骨格となる事業、個別課題への対応の流れで、とりまとめを行っています。

目標1 男女及び多様な性の人権の尊重

施策(1) 人権尊重の視点に立った男女平等参画意識の啓発と醸成

<現状と課題>

平成 18(2006)年に制定した「三鷹市男女平等参画条例」では、性別等に関わらず、だれもが個人として尊重され、一人ひとりの個性と能力が十分に発揮できる男女平等参画社会の実現を目的としています。

基本計画の策定・改定時に実施している市民満足度調査においても、「各分野における男女の地位が平等になっていると思う人」の割合は、目標の達成には至っていない状況にあります。大きな障壁となっているのが、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)です。家庭、学校、職場、地域等のあらゆる場で、自分の固定観念に気づき、考え、時代とともに意識を変えていくため、教育と啓発を続けていくことが不可欠となります。

また、セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス/ライツ(性と生殖の健康と権利)は、国際的には基本的人権の一つとされています。子どもを持つか持たないか、どのような性生活を送るかなどについて十分な情報が得られ、自分の意思で決定することができるものです。三鷹市においても、令和6(2024)年4月から「人権を尊重するまち三鷹条例」を施行し、男女の性別に加えて、性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、誰もが暮らしやすい社会の実現を目指しており、人権の尊重を基本に据え、男女平等参画社会の実現に向けて、引き続き、意識を高めていくための啓発に取り組んでいく必要があります。

<重点的な取組>

「三鷹市男女平等参画条例」や令和6(2024)年4月に施行した「人権を尊重するまち三鷹条例」に基づき、一人ひとりが、個人として尊重され、全ての市民が不当な差別を受けることなく暮らせるまちの実現に向けて、市、市民及び事業者等と協働で総合的かつ計画的に男女平等参画施策を推進します。更に、多様な性のあり方が広く理解され、差別、偏見など、生活上の支障が軽減され、誰もが自分らしく生きることができる地域社会の実現をめざし、時代や社会情勢の変化を踏まえ、人権尊重の視点に立ち、男女平等参画条例の見直しを検討します。

啓発誌の発行や市民フォーラムの開催のほか、パネル展示や広報みたか、市ホームページ、SNS等での周知など、多様な手法により情報提供を行い、男女平等参画意識の総合的な普及・啓発に努めます。また、人権としての性を尊重する意識の醸成に向けて、発達段階に応じて、身体的な面だけではなく、人間関係や性の多様性など幅広いテーマを含んだ性教育を推進します。学校では、学習指導要領又は各校が作成する計画に基づき、市立小中学校における人権教育を中心に、子どもたちが互いに尊重しあう教育を推進するとともに、男女平等参画の視点に立った進路指導等に取り組んでいきます。学校以外でも、保育園や総合保健センター等をはじめとして、幼少期から大学生、大人まであらゆる世代に向けた意識向上を図っていきます。

<目標指標>

NO	指標名	計画策定時 (※)	目標値 令和9年度 (2027年度)	
1	各分野における男女の地位が平等になっていると思う人の割合	家庭の中で	36.5%	50%
		職場の中で	26.4%	40%
		学校教育の中で	40.2%	80%
		社会全体で	23.7%	40%
2	性別等による不利益を受けたことがある(見たことがある)市民の割合	16.2%	減少	
3	三鷹市男女平等参画啓発誌『Shall we?』web年間閲覧数	3,995件	4,500件	

※ 計画策定時の数値は、令和4(2022)年度に実施した市民満足度調査または同年度もしくは令和5(2023)年度実績値(以下同じ)。

<事業概要>

No.	事業	内容
1	男女平等参画条例の見直しに向けた検討【NEW!】	時代や社会情勢の変化を踏まえ、人権尊重の視点に立ち、男女平等参画条例の見直しを検討します。見直しに当たっては、多様な性のあり方が広く理解され、誰もが自分らしく生きることができる地域社会の実現を目指します。 【企画経営課】

2	男女平等参画啓発誌「Shall we?」の発行・普及	市民編集委員と協働しながら、男女の枠に限定せず、多様な性を尊重する視点や考え方が自然に身に付くような時機を捉えたテーマの情報発信に努めます。また、SNSの活用や関連各課との連携により周知の機会を増やし、更なる普及啓発を図ります。 【企画経営課】
3	男女平等参画に関する市民フォーラムの開催	男女平等参画の意識啓発を目的とした講座を開催します。より多くの市民が聴講できるよう、オンライン併用開催やアーカイブ配信などを組み合わせ、啓発効果の向上を図ります。 【企画経営課】
4	男女共同参画週間パネル展の実施	毎年6月の男女共同参画週間に合わせ、国・都の動向を意識したテーマのパネル展を実施します。この機会を活用して市民アンケートを実施するなど、各種事業に活かします。 【企画経営課】
5	ホームページやSNS等を活用した情報発信の充実	啓発誌や広報みたかでの広報をはじめ、SNSの特性を活用したセグメント配信など、内容に応じた効果的な周知啓発方法の導入に向けて検討します。 【企画経営課】
6	男女平等参画の視点に立ったメディア・リテラシーの普及・啓発	性別による役割分担の固定観念にとらわれず情報を主体的に読み解くことができるよう、メディア・リテラシーの向上に向けた啓発に取り組みます。 【企画経営課】
7	人権施策と連動した啓発事業の実施【NEW!】	人権週間等の機会を活用した啓発やパンフレットの作成・配布を実施します。また、人権擁護委員による小中学校での人権の花運動、メッセージ発表会、人権作文コンテスト等の啓発活動を支援するほか、あらゆる年代の方に向けて人権を尊重する意識醸成に取り組みます。 【企画経営課】
8	発達段階に応じた性教育の実施	学校では、各学校において性教育に関する全体計画及び年間指導計画を作成するとともに、人権教育と関連させた性教育の充実を図ります。

		あわせて、SNSを媒介とした性被害防止についても指導の充実を図ります。 学校以外でも、幅広い世代へ向けて、人権としての性に対する意識向上に取り組みます。 【指導課、子ども家庭課】
9	学校における男女平等参画の視点に立った教育等の実施	学校における男女平等参画の視点は、東京都教育委員会「人権教育プログラム(学校教育編)」に含まれ、本プログラムを活用した研修を実施し、指導内容に反映します。また、児童・生徒が自分と他者の個性を尊重し、生き方への関心を高め、自己理解を深められるような進路指導に関する研修を実施し、実際の進路指導に反映します。 【指導課】
10	学校における男女平等参画の視点に立ったメディア・リテラシーを養う学習の実施	メディアが発信する情報を正しく読み解くことができるよう、情報教育を中心に、情報モラルやメディア・リテラシーを養う学習を実施します。 【指導課】
11	CAP事業(子どもに対するあらゆる暴力を防ぐための子どもへの教育プログラム)の実施	子どもの人権を守るための効果的な事業であるCAPワークショップについて、教育委員会と連携して取組を継続します。また、児童だけでなく保護者の参加推進も図ります。 【企画経営課】
12	保育園等における男女平等参画の視点に立った保育の実施	保育のガイドラインに基づき、園児の性別によってあそびや役割などの規制を行わないよう保育の充実を図ります。 【子ども育成課、保育支援課】
13	職員・教員に対する男女平等参画に関する研修の実施	男女平等参画意識を醸成する定期的な職員研修を実施します。 学校においては、人権尊重の理念を基に全ての教育活動を行うことができるよう、三鷹市人権教育推進委員会をはじめとした教員研修を実施します。 【職員課、指導課】

施策(2) 男女平等参画のための相談体制の充実

<現状と課題>

男女平等参画を推進していく上で重要な要素となる相談体制として、従来からの市民相談、「男女平等参画相談員制度」、「こころの相談室」、「こころの相談ダイヤル」など多様な相談窓口を設置しているほか、男性からの相談ニーズを踏まえ、令和3(2021)年7月から「こころの相談(男性向け)」を導入しました。定期的に「こころの相談」のカウンセラー会議を開催し、相談の傾向や今後の方向性を協議するとともに、関係各課と情報共有・連携を図り、きめ細かな対応ができるよう努めていきます。

<重点的な取組>

男女平等参画相談員制度については、セクシュアル・ハラスメントなど職場等における様々なハラスメントや配偶者等暴力の被害者等に対する法的なアドバイスなど、制度の主旨を明確にし、広く利用されるように周知を図ります。

令和4(2022)年度からは、離婚に関する養育費確保支援事業の一環として男女平等参画相談員による法律相談を活用した相談を開始しており、引き続きニーズに対応した相談体制を構築していきます。また、支援を必要とする方が各種相談窓口スムーズにたどり着けるよう、更なる周知に取り組むとともに、各相談窓口との連携により利用しやすい相談体制を目指します。

<事業概要>

No.	事業	内容
14	男女平等参画相談員制度の周知と活用	弁護士資格を持つ相談員が専門的な見地から法律相談に応じます。支援を必要とする方が利用できるよう制度の更なる周知に取り組むとともに、各相談窓口との連携により利用しやすい相談体制を目指します。 【企画経営課、子育て支援課】
15	こころの相談事業の実施・充実	暮らしの中のさまざまな悩みを気軽に相談できるという相談窓口の特性を、SNSの活用などにより一層の事業周知・啓発に努めます。また、利用者・利用希望者のニーズを踏まえた、より利用しやすい事業体制を検討します。 【企画経営課】
16	市民相談をはじめとした各種相談事業の実施	支援を必要とする方が各種相談窓口スムーズにたどり着けるように、市民相談を実施する窓口とし

		て一体的に周知し、利用者視点に立った総合的な相談サービスを提供します。 【相談・情報課】
--	--	--

施策(3) 多様な性の尊重と暮らしやすいまちづくりの推進

<現状と課題>

令和5(2023)年6月に「LGBT理解増進法」が制定されるなど、LGBTQをはじめとする多様な性への理解への取組が進められています。令和4(2022)年3月の東京都の調査での言葉の認知度は、「LGBT(LGBTQ など)」が90.8%となり、認知度が高まっているものの、全ての人の性のあり方を表す「SOGI」は18.1%にとどまっています。

性のあり方は、その表れ方や組み合わせによって、一人ひとり異なります。色の濃淡に例えて「性のグラデーション」と表現されることもあり、性のあり方に対する周囲の無理解や偏見などによって、悩みや生きづらさを感じている方もいます。そうした中で、人権としての性の尊重の観点から、パートナーシップ関係にある方の生きづらさや差別、偏見など、生活上の支障を軽減するとともに、誰もが自分らしく生きることができる地域社会の実現をめざして、「三鷹市パートナーシップ宣誓手続条例」を制定し、令和6(2024)年4月1日に施行しました。

<重点的な取組>

「人権を尊重するまち三鷹条例」や「三鷹市パートナーシップ宣誓手続条例」の理念を踏まえ、多様な性の尊重に向けた普及啓発に取り組めます。

市の職員が理解を深めるための研修を拡充して実施するほか、窓口でのガイドラインを作成するなど、市が率先して、当事者が暮らしやすい環境の整備に取り組めます。また、当事者や保護者等からの悩み事に寄り添うための「みたか SOGI 相談(性の多様性に関する相談)」を実施、推進するほか、生活上の不便を軽減するための支援策を検討します。

学校教育を含めて、全市的に一人ひとりが正しい知識を身につけ、固定的な価値観や先入観を見直すための理解を促進するため取組を進めていきます。

<事業概要>

No	事業	内容
17	三鷹パートナーシップ宣誓制度の普及と拡大の検討【NEW!】	「人権を尊重するまち三鷹条例」の理念に基づき制定した「パートナーシップ宣誓制度」について一層の周知に取り組むとともに、対象支援の更なる拡充を検討します。 【企画経営課】
18	多様な性への尊重と理解促進に関する周知啓発の実施	啓発誌やパネル展示、市民フォーラム等を通じて、あらゆる世代に向けた啓発に取り組みます。 【企画経営課】
19	多様な性のあり方を尊重した職員の能力向上に向けた取組の実施	窓口での具体的な対応を示した職員ガイドブックを作成し、全職員に配付し市職員の対応力向上に取り組めます。また、継続的に職員研修を実施し、多様な性に関する理解促進及び多様性の尊重の更なる推進を図ります。 【企画経営課、職員課】
20	みたか SOGI 相談(多様な性に関する相談)の実施【NEW!】	専門相談員に個別で相談できること、当事者本人だけでなく、ご家族や職場・学校関係者など広く対象としている点をPRし、必要とする人に利用いただけるよう周知を図るほか、対面ではなく電話相談にも柔軟に対応できるよう、対象に合わせて実施方法を工夫します。 【企画経営課】
21	多様な性に対応した公共施設の環境整備	多様な性へ配慮した施設整備のあり方について情報収集に努めます。公共施設の建替え・改修の際には、スペース等の検証やバリアフリーの観点も踏まえるほか、多様な性へも配慮した施設整備を検討します。 【企画経営課、公共施設課、総務課】

目標2 ライフ・ワーク・バランスの実現と女性の活躍への支援

施策(1) ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた意識啓発

<現状と課題>

市では、平成 21(2009)年度の「仕事と生活の調和宣言都市」の決定を契機にさまざまな施策を展開してきました。平成 28(2016)年には、英語の「ライフ」が意味する市民の「人生」「生命」「生活」を最初に置いて進めることとし、「生活と仕事の調和」すなわち「ライフ・ワーク・バランス」と語順を改め、「ライフ」のあり方を出発点に、ライフ・ワーク・バランスの推進に取り組んでいます。令和4(2022)年度に実施した市民満足度調査においても、生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)という言葉を見聞きしたことのある人の割合は 78.6%となり、目標としていた 75%を上回り認知度は高まっている状況にあります。

仕事は男性、家庭のことは女性がするという固定的な性別役割分担意識が根強く、共働き世帯が増加している中でも、家事の負担は女性が多くなる傾向にあります。東京都の男性の家事・育児実態調査においても、家事・育児の分担について、男性の8割が満足している一方で、女性の約半数が不満を抱えている結果が出ており、名もなき家事を含めた家事シェアのあり方が大切となります。

性別を問わず家事・育児・介護等の家庭生活と仕事を両立できるようにするためには、男女が協力して家庭生活の役割を分担し、安心して働き続ける社会が求められており、一人ひとりの意識を変え、男性が家事・育児・介護等を行うことへの社会的理解を広めていく必要があります。

<重点的な取組>

家庭や地域での生活と仕事の調和のとれた社会の実現に向けて、引き続き啓発誌や講座等を通じ、市民及び市内企業等の意識を高め、ライフ・ワーク・バランスを推進します。また、男性に育児や子育てへの参加を促すことで、男性が主体的に関わるような環境を整備していきます。

<目標指標>

NO	指標名	計画策定時 (※)	目標値 令和9年度 (2027年度)	
4	家庭における役割について、パートナーとの間でどのように分担することが望ましいと思うかの質問に対し、「主に女性が担う」「どちらかといえば女性が担う」と回答する人の割合	家事	32.7%	25%
		育児	28.8%	20%
		介護	8.0%	5.0%

<事業概要>

No	事業	内容
22	ライフ・ワーク・バランスの推進のための周知啓発の実施	固定的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)に対して、気づきや意識の変革を促すために、従来から実施しているホームページや横断幕による周知啓発に加え、多様な形で実施します。また、全庁横断的な推進体制のもとで従来以上に幅広い層の市民に向けて周知できるよう発信力の強化に取り組みます。 【企画経営課、生活経済課】
23	男性の家事参加(家事分担に対するマインドチェンジ)に繋がる情報提供の充実	多くの家庭で女性に負担が偏っていると言われる「名もなき家事」への認知度向上のための啓発や、実際の行動変容に繋がる具体的な男性の家事参加のヒントとなるような事例を各種啓発事業を通じて紹介します。 【企画経営課】
24	男性向け育児・子育て講座等の実施	「両親学級」「プレママパパ食育講座」などの父親が参加できる講座の開催やゆりかご面接等を通じた普及啓発を行い、妊娠中から男性の育児・子育てへの参加を促します。出産後は、「すこやかサポート事業(集団型)」や「子育て支援プログラム」、「離乳食幼児食講習会」などを開催し、両親で積極的に子どもとかかわるための講座を行います。 【子ども家庭課】

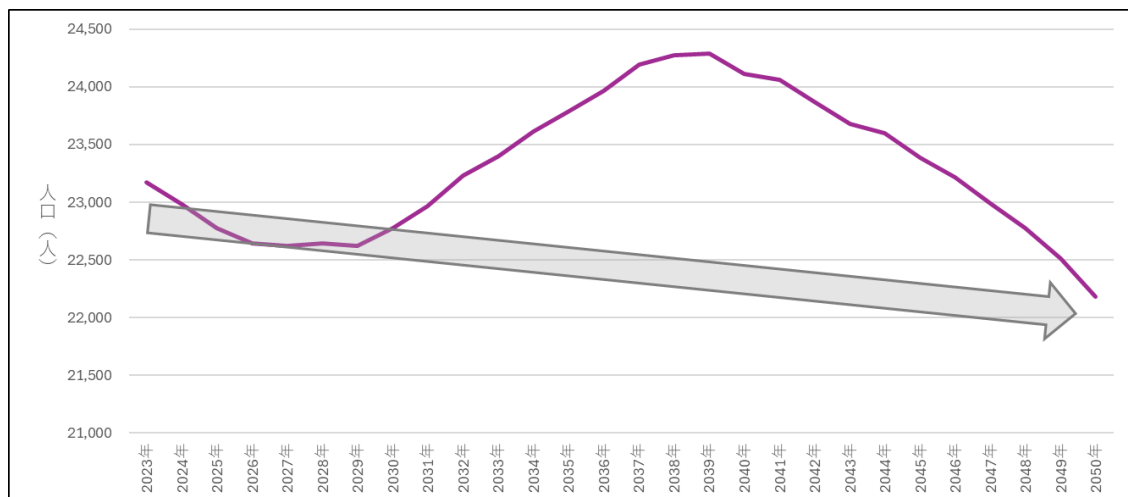
施策(2) 働きやすく、働きがいのある環境づくり

<現状と課題>

令和5(2023)年9月にまとめた「三鷹市将来人口推計」では、20代から30代の若年女性人口が当面の増加傾向になるものの、長期的には減少に転じる見込みです(図1)。また、女性の年齢階層別労働力率は、20代で上昇した後、出産・育児期に落ち込み、再び上がることからM字カーブと呼ばれてきました。その後、育児休業制度や保育所の整備が進んできたこともあり、出産後も働き続ける女性は次第に増え、近年ではM字カーブの谷が解消されつつあります(図2)。しかしながら、女性の正規雇用率は20代後半まで上昇した後、下がる傾向にあり、依然として就業環境は厳しく、性差は大きい状況にあります。また、キャリアアップの機会不足、育児と仕事の両立の難しさ、賃金格差など、女性の就業に関する課題が多く存在しているのが現状です。

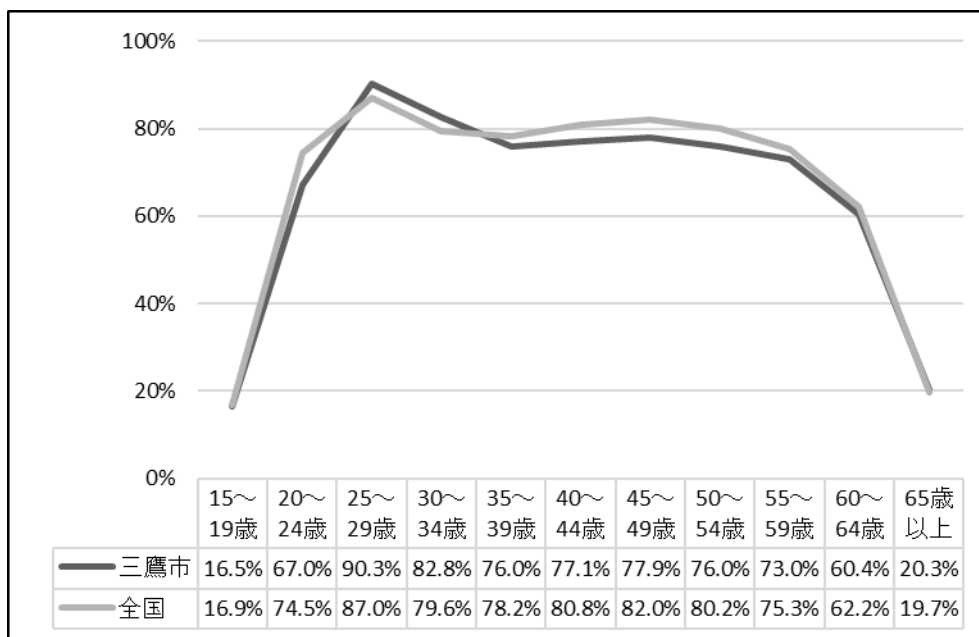
国では、「女性活躍推進法」が改正され、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」や「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関する一般事業主行動計画の公表義務が拡大されました。女性の再就職や起業、キャリアアップ支援、働き方の柔軟化等の推進を通して、あらゆる世代の女性がまちに魅力を感じ、いきいきと働ける地域社会を実現していく必要があります。

図1 若年女性の人口推移(三鷹市推計)



(三鷹市将来人口推計(令和5(2023)年9月)をもとに作成)

図2 女性の年齢階層別労働力率(三鷹市・全国比較)



(令和2(2020)年度国勢調査をもとに作成)

<重点的な取組>

長時間労働を前提としたこれまでの働き方から、社会全体が多様で柔軟な働き方を選択できるようになるため、市内事業者がハラスメント対策等の法制度を理解し、職場での実践に繋がられるような分かりやすい情報提供や啓発に取り組みます。また、就労や再就職、起業等を希望する女性を支援するため、就労に関する情報提供や講座等を実施するなど、ライフステージに応じた柔軟な働き方の実現を通して、働きやすく、働きがいのある環境づくりを進めていきます。

<事業概要>

No	事業	内容
25	職場におけるハラスメントの防止に向けた啓発の実施	商工会等関係団体と協力し、市内事業者に情報提供を行うとともに、ホームページ等で広く市民・事業者へ周知を図ります。 【生活経済課】
26	市民・事業者等への情報提供	広報みたかや市ホームページのほかSNSも活用しながら、市民や市内事業者が自分ごととして捉えられるようなメッセージの発信に取り組みます。

		「労働基準法」等の労働関係法規の改正や、国・東京都の女性活躍推進に関する講座等について、広く市民・事業者へ情報提供を行います。 【企画経営課、生活経済課】
27	多様な働き方の支援や啓発活動の実施	ハローワーク、わくわくサポート三鷹等の就労支援団体と連携しながら、女性向け等の就職支援セミナー等を開催し、これまでの就業形態にとらわれない多様な働き方への支援を行います。 また、「しごとの相談窓口」の開催や相談窓口ガイドブックの作成を通じ、就労支援等に関する情報提供を行います。 創業支援については、新たに三鷹産業プラザに整備する創業支援・コワーキングスペースを活用しながら、関係団体と連携し、補助事業等を行うことで、創業機運の醸成を図るとともに、講座等を通じた創業支援・起業支援を引き続き実施し、自分の興味のあることや想いの実現を支援します。 【企画経営課(ネットワーク大学)、生活経済課】

施策(3) ライフ・ワーク・バランスの実現に向けた市の率先行動

<現状と課題>

市は、市内における男女平等参画施策の推進主体であると同時に、市役所自体が一つの事業所でもあります。市民や市内事業者に対して、男女平等参画施策の推進協力を求めるに当たっては、まず市役所自体が、率先して取組を進めていくことが重要です。

令和2(2020)年3月には、「次世代育成支援対策推進法」に基づく計画を統合した「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく三鷹市特定事業主行動計画(後期計画)」を策定しました。育児しやすい職場環境の整備や、性別に関わらず出産・育児・介護等と仕事を両立しながらキャリア形成を行える環境づくりに取り組むなど、職員の職業生活における活躍を推進するとともに、計画の取組状況を公表しています。平成 30(2018)年には、「三鷹市職員の働き方改革推進

基本方針」及び「三鷹市立学校における働き方改革プラン」を策定し、市職員及び教職員のライフ・ワーク・バランスの推進に向けて積極的に取り組んでいます。

働き方改革に率先して取り組むとともに、働きやすい環境づくりを進め、職員一人ひとりが生活と仕事の両立を実現し、能力を十分に発揮できる組織づくりが不可欠となっています。

<重点的な取組>

女性の活躍を更に推進していくために、意欲と能力のある職員の採用を実現するとともに、生活と仕事との両立を前提とした計画的育成やキャリア形成支援を進めます。また、共働き世帯や単身世帯の増加とともに、性別に関わらず育児、介護等を担うなど、時間的制約のある職員が増加していくことが見込まれます。全ての職員が十分な能力を発揮できるように、ハラスメントの無い職場づくりと、ライフステージに応じた柔軟な働き方の実現を通して、働きやすく、働きがいのある環境づくりを進めていきます。

<事業概要>

No	事業	内容
28	多様で柔軟な働き方に対応した取組の実施	「三鷹市職員の働き方改革推進基本方針」に基づき、時差勤務の実施やジョブローテーションを活用した人材育成に取り組めます。【職員課】
29	ライフ・ワーク・バランスの向上を目指す学校における働き方改革の推進	「三鷹市立学校における働き方改革プラン」に基づき、教員が担うべき業務に専念できる環境整備、教員の意識改革、部活動の適正化を柱に、学校の業務改善と働き方改革に取り組めます。【指導課】
30	男性職員の育児休業等取得の推進(※)	男性職員の育児休業取得率 50%を目標とします。出産介護休暇及び育児参加休暇については、取得対象となった全ての男性職員が、両休暇を取得するとともに、合計5日以上取得することを推進します。【職員課】
31	ハラスメントのない職場づくりに向けた取組の実施	市職員及び教職員向けにハラスメント防止対策研修を実施し、意識啓発を行います。また、職員からの相談に対しては、丁寧かつ適切に対応するとともに、必要に応じてハラスメント苦情相談処理委員会での審議を行う等ほか、当委員会での対応案件にパワー・ハラスメントを含めることとし、全てのハラスメントのない

		<p>職場づくりに取り組みます。あわせて、情報提供等による啓発を行います。</p> <p style="text-align: right;">【労働安全衛生課、職員課、指導課】</p>
32	市職員の有給休暇等取得率向上や超過勤務の削減に向けた取組の実施	<p>能力を十分に発揮できる環境づくりに向けて取組を推進するとともに、「次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく三鷹市特定事業主行動計画（後期計画）」に基づき、目標数値や取組状況を公表しながら、取組を推進します。また、年次有給休暇の取得促進と計画的使用の周知を図るとともに、介護休暇をはじめとする休暇制度の周知を図り利用促進に取り組めます。</p> <p>「完全一斉定時退庁日」、「ライフ・ワーク・バランス推進デー」及び「絶対退庁時間」の徹底を継続して実施するとともに、「時差勤務制度」の活用や管理監督職の職員が、率先して定時退庁に努め、職員の意識改革を図ります。各課における主体的な業務改善・効率化、働きやすい職場環境づくりなどに取り組めます。</p> <p style="text-align: right;">【職員課】</p>

※ 事業30の男性職員の育児休業取得率の算出方法は、総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の計算方法による。

(育児休業取得者数÷当該年度中に新たに育児休業等が取得可能となった職員数)

施策(4) 様々な分野における男女平等参画の推進

<現状と課題>

政策形成過程において、女性を積極的に登用し、多様な意見を市の施策へ反映するよう努めています。令和5(2023)年度における市の行政委員会・審議会等の女性比率は36.3%で、例年ほぼ同水準で推移しています。「市民会議、審議会等の設置及び委員の選任に関する基準」に基づき、男女の構成の均衡を図るよう努めています。目標としていた50.0%には至りませんでした。

また、近年、自然災害が多発化する中で、平時より、男女平等参画の視点に立った災害対策や避難所等の準備に取り組む必要があります。令和4(2022)年9月に設立された特定非営利活動法人 Mitaka みんなの防災との連携を通して、避難所運営に当たっての女性の参画や、女性視点に立った講座の開催などにより、地

域全体の防災力向上を図っていく必要があります。

健康分野では、女性が生涯を通じて、個人の選択が尊重され、心身の健康を確保したうえで、自分で「産む／産まない」を決定できる「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康と権利)」が重要な視点となります。若い世代のプレコンセプションケア(将来の妊娠・出産に備えた健康管理)を含めて、妊娠・出産や避妊等に関する啓発や支援については、一人ひとりが自身の健康と選択について主体的に考えられるように取り組むことが重要となっています。

そのほか、多様な働き方を支えるためには、保育ニーズへの対応を含めて、子育て支援の充実が必要です。また、高齢者や障がい者等全ての市民にとって、身近な地域で、安全で安心していきいきと自立した生活を送ることが重要であり、互いに助け合える共助の仕組みづくりが求められています。

<重点的な取組>

行政委員会・審議会等における男女比率の均衡に向けては、女性が参加しやすいような運営方法等となるよう周知を図るとともに、政策・意思決定の場への女性の参画を引き続き促進します。防災分野では、特定非営利活動法人 Mitaka みんなの防災と連携し、自助と共助の強化を図るとともに、引き続き、男女平等参画の視点からの避難所運営の検討に取り組みます。

健康分野では、プレコンセプションケアの考え方が、妊娠を計画している女性だけでなく、全ての妊娠可能年齢の女性、また男性にとっても大切な視点です。妊娠や出産のみならず、一人ひとりが自分の身体や健康に向き合い、健康な生活習慣を身につけることができるように、多様な啓発活動を進めていきます。また、妊娠期から出産期までの切れ目のない支援を通して、女性が安心して子育てができるような環境整備を進めていきます。

<目標指標>

NO	指標名	計画策定時 (※)	目標値 令和9年度 (2027年度)
5	市の行政委員会・審議会等における女性委員の割合	36.3%	50%
6	市職員の管理職に占める女性の割合	21.9%	30%

<事業概要>

No	事業	内容
33	行政委員会・審議会等の男女比率の均衡化に向けた取組の実施	男女比率の改善を実現している他自治体の取り組み状況について情報収集を積極的に行い、庁内で共有します。 【企画経営課、関係各課】
34	管理職に占める女性の割合の拡大に向けた取組の推進	昇任昇格選考において、募集時の通知に男女平等参画の視点と女性の積極的応募への期待を示すとともに、育児休業等を取得した場合のキャリアモデルを提示するなど、女性の受験者拡大に向けた取組を推進します。 【職員課】
35	避難所運営マニュアルにおける男女平等参画の視点の反映	国・東京都・他自治体等からの防災活動に関する情報を収集し、情報共有を図ります。 避難所運営において女性の管理責任者を配置するなど、女性の参画をより一層推進し、「特定非営利活動法人 Mitaka みんなの防災」とも連携して女性の視点を取り入れた避難所運営の検討を進めます。 【防災課】
36	備蓄品における男女平等参画の視点の反映	国・東京都・他自治体等からの防災活動に関する情報を収集し、男女のニーズの違いなどを踏まえ、男女双方の視点等に配慮しながら備蓄品目を検討します。 【防災課】
37	プレコンセプションケアの啓発【NEW!】	子どもや若者が、男女ともに性や妊娠、健康に関する正しい知識を身に付け、自身の健康管理を行う等プレコンセプションケアの普及啓発を行います。 【子ども家庭課】
38	男女の身体的特徴に応じた健康支援	男女が自分自身のライフステージを意識し、生涯において健康づくりに取り組めるよう、幅広い世代と多様な主体に向けて健康教育の機会を増やし、普及啓発を図ります。 また、男女それぞれの特有の疾病等の予防のため、健康診査やがん検診の積極的な受診勧奨に努めます。 【健康推進課】
39	介護保険事業の実施	仕事と介護が両立できるよう、必要な介護サービスの提供に向けて、持続可能な介護保険制度の運営に努めます。 【介護保険課】

40	高齢者支援事業の実施	<p>介護者談話室、男性介護者交流会の開催をとおし て、介護に対する男性の参加促進を図るとともに、 男性が介護に参加できる環境の整備に引き続き取 り組みます。 【高齢者支援課】</p>
41	障がい者支援事業の実 施	<p>男性ヘルパー不足を解消し、同性介護が十分でき るよう、引き続きガイドヘルパーの養成を行い、障が い者の社会参加の促進を図ります。 【障がい者支援課】</p>

目標3 安全・安心な暮らしの実現

施策(1) 配偶者等からの暴力(DV)・性暴力、ストーカー等の防止と被害者の支援

三鷹市配偶者等暴力対策基本計画

<現状と課題>

令和2(2020)年以降、新型コロナウイルス感染症拡大に伴う生活不安やストレス、外出自粛による在宅時間の増加等により、配偶者等からの暴力に関する相談件数の増加やひとり親世帯における生活困窮の深刻化といった社会的課題が顕在化しました。また、配偶者等暴力が起きている家庭では、子どもに対する暴力が同時に行われていることもあり、更に子どもの見ている前での夫婦間暴力(面前DV)は、子どもへの心理的虐待に当たり、発育にも重大な影響を及ぼします。子どもに対するケアや虐待防止の対策も一体として強化していく必要があります。

市ではこれまでも、配偶者等暴力に関して、正しい理解の促進とその防止に向けた啓発をはじめ、早期の段階での発見・相談に繋がるよう、各種相談窓口の積極的な周知に努めてきました。残念ながら発生してしまった場合は、庁内外の関係機関で構成している「子ども家庭支援ネットワーク」を活用して、初期段階から子どもへの対応も実施できるよう、関係機関での連携強化を図ってきました。しかしながら、配偶者等暴力に関する相談件数は増加傾向にあり、面前DVなど、子どもへの影響が懸念される事例も発生しています。引き続き未然防止のための一層の啓発と、発生事案の早期発見、被害者の個別の事情に応じた支援体制の充実のための連携強化が必要です。

更に、配偶者等暴力以外でも、ストーカー行為や性暴力といった暴力行為は男女平等参画を阻害する大きな社会問題であり、犯罪行為も含む重大な人権侵害です。特に近年は新型コロナウイルス感染症の影響により、SNSをはじめとしたオンラインでのコミュニケーションが急速に発展したことから、サイバー性被害の増加も問題となっています。正しい知識を持ち、被害から身を守る力をつけるため、特に若年層に対する早期の啓発に取り組むことが求められます。

<重点的な取組>

配偶者等暴力の被害者にも加害者にもならないためには、女性への暴力を容認しやすい社会環境やジェンダー・バイアスが社会に存在していること、それらを是正していくことの大切さを若い世代のうちから理解することが重要です。子どもや若い世代が、男女共に性や妊娠、健康に関する正しい知識を身に付けるプレコンセ

プシヨンケアについて、大学等での普及啓発に一層取り組んでいきます。

また、配偶者等暴力は親しい関係性の中で生じる、外側からは見えにくい問題であることから、当事者がためらわず相談できる窓口のあり方について検討します。さらに、妊娠期から「ゆりかご面接(保健師・助産師などの妊婦面接)」や新生児訪問などを通じて、配偶者等暴力や児童虐待の未然防止・早期発見に努めます。

被害者支援においては、被害者の安全と、被害者の意思を尊重した自立支援を最優先に、支援体制の強化を図ります。既に連携体制が構築されている「子ども家庭支援ネットワーク」をはじめ、幅広い年代の被害者の支援には医療や介護、障がい者分野等も含めた関係機関との連携も不可欠であることから、令和6(2024)年から市内の全7地区に配置されるようになった地域福祉コーディネーターとの連携をはじめ、更なる重層的な支援とネットワーク強化に取り組めます。

<事業概要>

No	事業	内容
42	配偶者等暴力に関する啓発事業の実施	パネル展示や啓発誌を活用し、配偶者等暴力に対する正しい知識の周知に努めます。特に若年層に向けて、プレコンセプションケア、デートDVに関する正しい知識の普及を行い、未然防止のための啓発に取り組めます。 関係各課が連携し、市の相談窓口の周知方法、リーフレット等の活用方法についてより効果的な方法を検討します。 【企画経営課、子育て支援課、子ども家庭課】
43	配偶者等暴力に関する相談・支援	配偶者等からの暴力に関する相談に、関係機関と連携して対応します。 【子育て支援課、関係各課】
44	関係機関との連携による早期発見体制の強化	関係機関との連携を強化し、配偶者等暴力の未然防止・早期発見に努めるとともに、必要に応じて相談窓口等を情報提供します。 妊娠期から「ゆりかご面接」(保健師、助産師などの妊婦面接)や新生児訪問などを実施する中で、配偶者等暴力や児童虐待の未然防止・早期発見にも努めるとともに、必要に応じ連携して支援します。 【子育て支援課、子ども家庭課】

45	関係機関との連携による被害者支援体制の整備	子どもへの暴力が認められる場合には、児童虐待防止のため「子ども家庭支援ネットワーク」の関係機関と連携を図りながら支援を行います。 【子ども家庭課】
46	被害者の安全確保と自立支援に向けた関係機関との調整等の被害者支援の実施	配偶者等暴力による被害者の生命の安全を最優先に、庁内関係部署・関係機関と連携して一時保護を実施するとともに、自立に向けた重層的な支援を実施します。【子育て支援課、関係各課】
47	ストーカー行為、性暴力による被害者に対する支援	ストーカー行為、性暴力による被害者の生命の安全を最優先に、警察署や関係機関と連携し、迅速に対応します。また、被害者の状況に応じた適切な支援に取り組みます。【子育て支援課】

施策(2) 困難な問題を抱える女性への支援

三鷹市困難女性支援基本計画

<現状と課題>

コロナ禍により、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係の破綻などの女性を取り巻く複雑化、多様化している課題が顕在化し、令和6(2024)年には「困難女性支援法」が施行されました。それを受け、市町村では基本計画を定め、先駆的な女性支援を実践する「民間団体との協働」といった視点も取り入れた新たな支援の枠組みの構築が求められています。

市では、子ども家庭課や子育て支援課をはじめとして、ひとり親世帯や生活困窮世帯、配偶者等暴力や性暴力といったさまざまな暴力で苦しむ女性に寄り添った相談対応や生活支援を行ってきました。その中でも、特に母子のひとり親世帯は、雇用形態が非正規であることに起因する経済的な困難を抱えていたり、子どもへの支援が必要であったりと、多面的な支援を必要としていることが多い現状があります。また、近年では「トー横キッズ」といった言葉も生まれるなど、若年女性で支援を必要とする人が増えています。しかし、自ら支援を求めることができない方も多いため、民間機関と連携し、アウトリーチなどによる多層的な支援の必要性が高まっています。

<重点的な取組>

困難女性支援法で努力義務とされている基本計画を本計画に位置づけ、支援調整会議の設置を含めた、民間団体と協働での支援体制のネットワーク整備に取り

組みます。アウトリーチによる支援は、市単独での対応が困難であることから、民間団体とも連携した支援体制の構築に向けた検討を進めます。また、困難な問題を抱える又はそのおそれがある女性は、それぞれの抱える事情が多様で複雑な場合があることから、相談窓口の情報が必要とする方により届くよう周知の工夫を図り、それに対応する相談員の一層の能力向上や体制の強化に向けた研修等を実施します。

<事業概要>

No	事業	内容
48	困難な問題を抱える女性に対する支援に関する周知啓発の実施【NEW!】	困難な問題を抱える女性に対する支援の相談窓口について、さまざまな機会を捉え周知を図ります。支援対象者の属性にかかわらず相談できることについて、周知を図ります。 【企画経営課、子育て支援課】
49	関係機関や民間団体との連携・協働による支援体制の検討【NEW!】	児童福祉、障がい者福祉、高齢者福祉、生活困窮者支援等の庁内関係部署だけでなく、庁外の関係機関や民間団体と連携し、早期発見・安全確保・支援体制の強化を図るため、支援調整会議の設置に向けて検討を進めます。 【企画経営課、子育て支援課】
50	困難な問題を抱える妊婦に対するきめ細やかな支援【NEW!】	予期せぬ又は望まない妊娠をした妊婦が、孤立することなく必要な支援が受けられるように、相談窓口において、継続的に相談に応じることでハイリスク妊婦の早期発見、適切な支援に繋げていきます。また、全ての妊婦が適切な時期に妊婦健康診査を受け、安心して出産を迎えられるよう、妊婦健康診査の費用の一部を助成し、住民税非課税世帯等に対しては初回産科受診料の一部を助成します。妊婦の疾病の予防と異常の早期発見・健康管理の向上のため受診勧奨や必要な保健指導を実施します。 【子ども家庭課】
51	職員の専門性を高める研修の実施【NEW!】	東京都等が実施する研修会へ積極的に参加し、専門的支援知識の向上を図るとともに、スーパーバイズの実施を継続します。 【子育て支援課】

目標4 推進体制の整備・充実

施策(1) 女性センター機能のあり方に関する検討

<現状と課題>

市では、男女平等問題に関する市民の自主的な活動と交流を行うための施設として、「三鷹市女性交流室」を設置しています。平成5(1993)年10月に三鷹駅前コミュニティ・センター内に開設し、平成14(2002)年に現在の三鷹市中央通りタウンプラザ4階(三鷹国際交流センターと併設)に移転しました。施設機能は、会議室(定員16人)、相談室、書籍やイベントのチラシ等を配架した情報提供コーナーを備えています。これまで、情報提供機能の強化や予約方法の改善など、利便性向上に取り組んできましたが、会議室の利用登録団体数が伸びず、認知度が低いこともあり利用率が低迷している状況です。

女性センター機能について、市民のニーズを踏まえた抜本的な転換を検討する時期を迎えています。

<重点的な取組>

三鷹駅前再開発事業の中で設置する「多文化共生センター(仮称)」は、交流・理解・支援を念頭に、国際化、男女平等、平和・人権の普及啓発など多様な事業を展開していくことを想定しています。女性交流室の機能を発展的に踏襲しながら、市の男女平等参画の推進拠点として、どのような方向性で充実化を図っていくべきか、再開発事業の進捗を踏まえながら検討を進めます。

また、女性交流室については、当面の間、現行の施設を生かしながらセンター機能の充実化を図るため、施設のあり方について、女性交流室登録団体等の声を聞きながら男女平等参画審議会等での議論を深め、施設の活性化に向けた取組について検討します。

<事業概要>

No	事業	内容
52	「多文化共生センター(仮称)」における女性センタ	三鷹駅前再開発事業の進捗を踏まえて検討する「多文化共生センター(仮称)」へ女性交流室移設を想定

	一機能の充実などあり方に関する検討	し、女性センターのあり方について検討を進めます。 【企画経営課】
53	女性交流室のセンター機能の検証	女性交流室登録団体との連絡会開催等を通じ、女性交流室の更なる活性化に向けた情報交換・収集を行い、利便性の向上を図ります。 【企画経営課】
54	広報誌等を通じた女性交流室の更なる利用促進に向けた啓発	女性交流室という名称に縛られず、男女平等、多様な性といった人権を尊重するまちづくりに資する事業実施などの新たな活用方法を検討し、多様な団体へ向けた利用の勧奨に取り組みます。また、より幅広く施設を活用してもらえよう、指定管理者を通じたイベントの開催などに取り組むことで、認知度の向上を図ります。 【企画経営課】

施策(2) 計画の進捗状況の管理と評価

<現状と課題>

男女及び多様な性の平等参画社会の実現を図るためには、市民及び事業者等との協働で進めていくことが不可欠です。また、男女及び多様な性の平等参画施策は、行政の幅広い分野にまたがっているため、全庁的に男女及び多様な性の平等参画の視点を持ちつつ、計画推進の中心となる担当部局と関連部局が連携して、総合的・横断的に施策を推進することが重要です。本計画における各事業を着実に執行し、結果を評価・検証するための体制を整備するとともに、円滑に運営していく必要があります。

<重点的な取組>

市政全般にわたる男女及び多様な性の平等参画施策を総合的に推進するため、庁内推進連絡会議を通じて、市民ニーズや課題を共有するとともに、本計画の進捗状況と施策の効果等を確認しながら取組を進めます。実施に当たっては、男女及び多様な性の平等参画の推進に関する社会の動向や国内外の取組等について、

情報収集を行うほか、機会を捉えて広く市民の声を集め、各事業への反映に努めます。また、本計画の達成を着実に図るため、定期的に各種調査を実施するなど、目標指標の達成状況を把握しながら取組を推進します。

更に、チェック機能の強化を図るため、男女平等参画審議会での報告、評価をはじめ、定期的な点検を行うなど、施策や事業に対するフィードバックや修正を効率的に行える体制を確立し、実効性のある計画になるよう努めます。

<事業概要>

No	事業	内容
55	庁内推進連絡会議を通じた情報共有と進捗状況の管理	各所管課における男女平等参画、多様な性を尊重した取組について定期的に情報連携を行い、行動計画の進捗状況を共有し、男女平等参画、ジェンダー平等の取組を全庁的に推進します。 【企画経営課】
56	男女平等参画審議会への行動計画の進捗状況の定期的な報告と審議会からの施策・事業等へのフィードバック	本計画の進捗状況を男女平等参画審議会にて報告し、いただいたご意見を踏まえ各施策や事業へ反映していきます。 【企画経営課】

参考資料

1	三鷹市女性憲章	P.
2	三鷹市男女平等参画条例	P.
3	三鷹市生活と仕事の調和推進宣言	P.
4	人権を尊重するまち三鷹条例	P.
5	三鷹市パートナーシップ宣誓手続条例	P.
6	男女共同参画社会基本法	P.
7	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	P.
8	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	P.
9	政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	P.
10	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	P.
11	困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	P.
12	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理解の増進に関する法律	P.
13	東京都男女平等参画基本条例	P.
14	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	P.
15	第5次三鷹市基本計画(抜粋) [第1部-第3 男女平等参画]	P.
16	男女平等参画の主な動き	P.
17	用語集	P.