

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7(2025)年3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	P. 19
「三鷹市女性活躍推進計画」(※1)	
目標3 安全・安心な暮らしの実現	P. 29
「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)	
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.37 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.37-38 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るとは言えず、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、養育費確保支援等事業の一環として、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の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に開催し、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>(1) 配偶者等からの暴 力(DV)・性暴力、ストー ーカー等の防止と被害者 の支援</p> <p>三鷹市配偶者等暴力対策基本計画</p> <p>(2) 困難な問題を抱え る女性への支援</p> <p>三鷹市困難女性支援基本計画</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。

		<p>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。</p> <p>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めます。</p> <p>【指導課、子ども家庭課】</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>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。</p> <p>【指導課】</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>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。</p> <p>【指導課】</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>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。</p> <p>【企画経営課】</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>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。</p> <p>【子ども育成課、保育支援課】</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>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。</p> <p>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。</p> <p>【職員課、指導課】</p>

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等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めます。 【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%
		育児	28.8%
		介護	8.0%

<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】

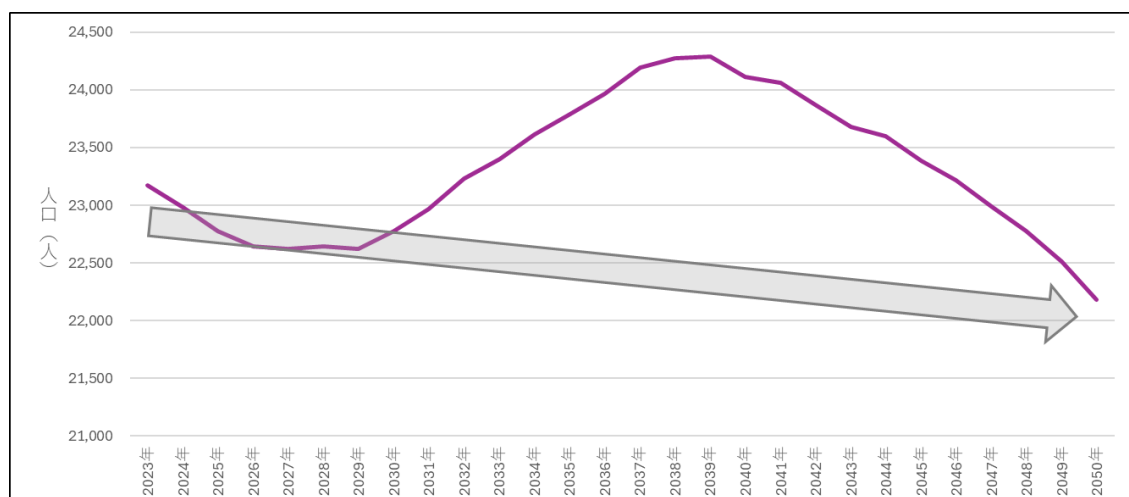
施策(2) 働きやすく、働きがいのある環境づくり

<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。

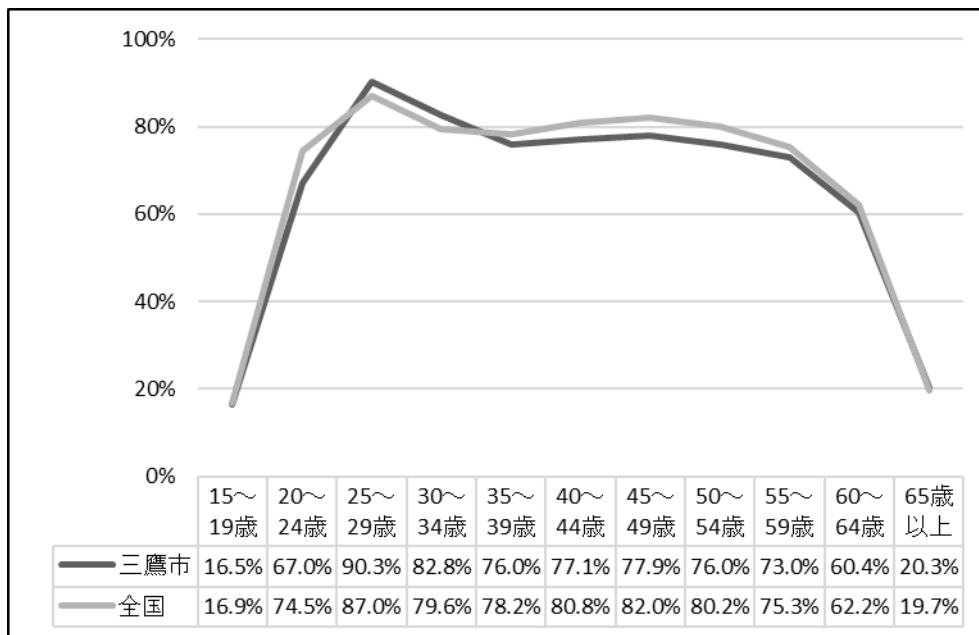
国では、「女性活躍推進法」が改正され、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」や「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」に関する一般事業主行動計画の公表義務が拡大されました。女性の再就職や起業、キャリアアップ支援、働き方の柔軟化等の推進を通して、あらゆる世代の女性がまちに魅力を感じ、いきいきと働ける地域社会を実現していく必要があります。

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めます。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めます。

		「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>【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みます。</p> <p>【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が、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はなく、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	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 り組めます。【高齢者支援課】
41	障がい者支援事業の実 施	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 がいの社会参加の促進を図ります。【障がい者支援課】

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、**サイバーデジタル**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	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>【企画経営課、子育て支援課、子ども家庭課】</p>
43	配偶者等暴力に関する相談・支援	<p>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。</p> <p>【子育て支援課、関係各課】</p>
44	関係機関との連携による早期発見体制の強化	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>【子育て支援課、子ども家庭課】</p>

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るよう、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

三鷹市女性憲章	P.37
三鷹市男女平等参画条例	P.37
三鷹市男女平等参画相談員及び三鷹市男女平等参画審議会に関する規則...	P.38
三鷹市生活と仕事の調和推進宣言	P.38
人権を尊重するまち三鷹条例	P.39
三鷹市パートナーシップ宣誓手続条例	P.40
男女共同参画社会基本法	P.42
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.42
女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	P.42
政治分野における男女共同参画の推進に関する法律	P.42
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.42
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律	P.42
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	P.43
東京都男女平等参画基本条例	P.43
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.43
第5次三鷹市基本計画(抜粋) [第1部－第3 男女平等参画]	P.44
男女平等参画の主な動き	P.47
用語集	P.53

三鷹市女性憲章

わたしたちは、個人の尊厳と男女平等を基本理念とし、あらゆる分野へ男女が平等に共同参加し、ともに生きるまちづくりをすすめることによって、平和な社会をつくることを願い、この憲章を定めます。

1. 男女平等教育を家庭、学校、社会のすべての分野で推進します。
2. 男女がともに責任をになう家庭、地域、社会をつくります。
3. 差別されずに働く権利がすべての女性に保障される社会をつくります。
4. 母性の保護と健康増進がすべての女性に保障される社会をつくります。
5. すべての女性が自立して生きることのできる福祉社会をつくります。

昭和 63 年 1 月 1 日告示第 1 号

三鷹市男女平等参画条例

平成 18 年 3 月 30 日条例第 2 号

(目的)

第 1 条 この条例は、男女平等参画に関し基本理念を定め、三鷹市（以下「市」という。）、市民、事業者等の責務を明らかにするとともに、男女平等参画に関する施策（以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ計画的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 市民 市内に住み、又は市内で働き、学び、若しくは活動する人をいう。
- (2) 事業者等 市内において、営利又は非営利の活動、公共的活動その他の活動を営む団体をいう。
- (3) 男女平等参画 何人も男女の性別にかかわらず個人として尊重され、一人ひとりにその個性と能力を十分に発揮する機会が確保されることにより、社会のあらゆる分野における活動に対等な構成員として共に参画し、責任を分かち合うことをいう。

(基本理念)

第 3 条 男女平等参画の推進は、次の基本理念に基づき取り組まなければならない。

- (1) 市、市民、事業者等が協働して、何人も男女の性別により差別的な取扱いを受けず、その人権が尊重される社会を実現すること。

(2) 社会のあらゆる分野において、何人も男女の性別にかかわらず、対等な構成員として個人の個性と能力を十分に発揮できる社会を実現すること。

(3) 何人も男女の性別による固定的な役割分担を強制されることなく、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を実現すること。

(市の責務)

第 4 条 市は、前条に規定する基本理念（以下「基本理念」という。）に基づき、総合的かつ計画的に男女平等参画施策を実施するものとする。

2 市は、国及び他の地方公共団体と連携を図りながら、男女平等参画を推進するものとする。

(市民の責務)

第 5 条 市民は、基本理念に基づき、男女平等参画の推進に努めるものとする。

2 市民は、市が行う男女平等参画施策に協力するよう努めるものとする。

(事業者等の責務)

第 6 条 事業者等は、その活動を行うに当たって、基本理念に基づき、男女平等参画の推進に努めるものとする。

2 事業者等は、市が行う男女平等参画施策に協力するよう努めるものとする。

(市、市民及び事業者等の協働)

第 7 条 市、市民及び事業者等は、協働して男女平等参画の推進に努めるものとする。

(性別による権利侵害の禁止)

第 8 条 何人も男女の性別を理由とする差別的取扱いをしてはならない。

2 何人もセクシュアル・ハラスメント（性的な言動により当該言動を受けた個人の生活環境若しくは労働条件を害すること、又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。）又はドメスティック・バイオレンス（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（平成 13 年法律第 31 号）第 1 条第 1 項に規定する「配偶者からの暴力」をいう。）等をしてはならない。

(普及広報)

第 9 条 市は、市民及び事業者等の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

(市民等の活動に対する支援)

第 10 条 市は、市民及び事業者等による男女平等参画の推進に関する取組を支援するために必要な施設の環境整備を行うとともに、資料収集、提供等の必要な支援に努めるものとする。

(行動計画)

第 11 条 市長は、基本理念に基づき、総合的かつ計画的に男女平等参画施策を実施するため、市の男女平等参画に関する行動計画（以下「行動計画」という。）を策定する。

2 市長は、行動計画を定め、又は変更するときは、あらかじめ第 14 条に規定する三鷹市男女平等参画審議会の意見を聴かななければならない。

3 市長は、行動計画を定め、又は変更したときは、これを公表しなければならない。

(年次報告)

第 12 条 市長は、男女平等参画の推進状況を明らかにするため、行動計画に定める施策の実施状況を公表するものとする。

(相談員の設置)

- 第 13 条 市長は、男女平等参画の推進を阻害する人権の侵害に関する市民からの相談を受けるため、男女平等参画に関する専門の相談員（以下「相談員」という。）を置く。
- 2 相談員は、前項の規定による相談があった場合において必要と認めるときは、当該相談の関係者から説明を求めること、及び当該関係者に対し是正の要望、助言等を行うことを市長に対して意見具申することができる。
- 3 市長は、前項の規定による意見具申があった場合において必要と認めるときは、当該関係者に対し適切かつ迅速に対応するよう相談員に指示することができる。
- 4 相談員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。
- 5 前各項に定めるもののほか、相談員に関し必要な事項は、規則で定める。

(三鷹市男女平等参画審議会)

- 第 14 条 男女平等参画を推進するため、市長の附属機関として、三鷹市男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。
- 2 審議会は、市長の諮問に応じ男女平等参画社会の実現に向け、行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議する。
- 3 審議会は、市長が委嘱する 15 人以内をもって組織する。
- 4 審議会の委員の任期は、2 年とする。ただし、委員が任期の途中で交代した場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この条例は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

(経過措置)

- 2 この条例の施行の際、現に策定されている三鷹市男女平等行動計画は、第 11 条第 1 項の規定により策定した行動計画とみなす。

三鷹市男女平等参画相談員及び 三鷹市男女平等参画審議会に 関する規則

平成 18 年 3 月 31 日規則第 36 号

改正

平成 22 年 3 月 31 日規則第 24 号

(趣旨)

- 第 1 条 この規則は、三鷹市男女平等参画条例（平成 18 年条例第 2 号。以下「条例」という。）第 13 条第 5 項及び条例第 14 条第 5 項の規定に基づき、三鷹市男女平等参画相談員及び三鷹市男女平等参画審議会に関し必要な事項を定めるものとする。

(男女平等参画相談員)

- 第 2 条 条例第 13 条に規定する三鷹市男女平等参画相談員（以下「相談員」という。）は、2 人以内とし、男女平等参画について理解及び識見を有する者のうちから、市長が委嘱する。
- 2 相談員の任期は、2 年とする。

(男女平等参画審議会)

- 第 3 条 条例第 14 条に規定する三鷹市男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）の委員は、次に掲げる者のうちから、市長が委嘱する。

- (1) 学識経験者
- (2) 関係団体の構成員
- (3) 関係する公的機関の職員
- (4) 市民（公募による市民を含む。）

(会長及び副会長)

- 第 4 条 審議会に会長及び副会長 1 人を置き、それぞれ委員の互選により定める。

(会長及び副会長の職務)

- 第 5 条 会長は、審議会を代表し、会務を掌理する。
- 2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(招集)

- 第 6 条 審議会は、会長が招集する。

(部会)

- 第 7 条 会長は、必要があると認めるときは、審議会に部会を置くことができる。

(定足数及び表決数)

- 第 8 条 審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。
- 2 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(意見の聴取)

- 第 9 条 会長は、審議に際し必要と認めるときは、関係者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(庶務)

- 第 10 条 審議会の庶務は、企画部企画経営課において行う。
- 一部改正〔平成 22 年規則 24 号〕

(委任)

- 第 11 条 この規則の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この規則は、平成 18 年 4 月 1 日から施行する。

附 則（平成 22 年 3 月 31 日規則第 24 号）

- 1 この規則は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。
- 2 この規則の施行の際、この規則による改正前の関係規則の規定により調製された様式類で、現に残存するものについては、所要の修正を加えて、なお使用することができる。

三鷹市 生活と仕事の調和推進宣言

全ての人がいきいきと豊かに生活するためには、地域における生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）が実現できる環境が不可欠です。三鷹市は、「平成 21 年度仕事と生活の調和宣言都市」の決定を契機に、基礎自治体の役割を深く認識し、市民一人ひとりが自らの生活と仕事の調和のあり方を考え、家庭や地域の中で積極的な役割を果たせるよう、生活と仕事の調和を推進する事業に積極的に取り組むことを宣言します。

平成 22 年 3 月 3 日

人権を尊重するまち三鷹条例

令和 6 年 3 月 29 日
条例第 4 号

一人ひとりの人権が尊重され、誰もが、いつでも、どこでも、自分らしく生きることができるまちの実現は、三鷹市民共通の願いである。

これまで三鷹市は、基礎自治体として、日本国憲法や世界人権宣言にうたわれる基本的人権の尊重や法の下の平等、差別の禁止を基調に市民福祉の向上に努めてきた。もっとも、人権に関わる課題が時代とともに多様化する中、家庭、職場、学校、地域、インターネット上など、あらゆる場面において、一人ひとりの個性と自由が最大限に尊重される必要がある。子どもから高齢者まで全ての世代の市民が、人種、信条、性別、社会的身分、門地、経済的な環境、国籍、民族、障がいの有無、疾病、性的指向、ジェンダーアイデンティティなどにかかわらず、一人の人間として尊重されなければならない。そのためには、三鷹市の施策において人権に配慮することはもちろんのこと、市、市民及び事業者等の協働により、市民の人権に関する意識を更に高めていくことが重要である。

三鷹市は、ここに全ての市民がお互いの人権を尊重し、それぞれの違いを認識し、理解し、誰もが暮らしやすいまちづくりを進めていくため、この条例を制定する。

(目的)

第 1 条 この条例は、人権を尊重するまちづくりの上位規範として、市政に関する理念や方向性を定め、市、市民及び事業者等の責務を明らかにするとともに、施策の基本となる事項を定めることにより、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する。

(定義)

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号の定めるところによる。

- (1) 市民 市内に住み、又は市内で働き、学び、若しくは活動する人をいう。
- (2) 事業者等 市内において、営利若しくは非営利の活動、公共的活動その他の事業活動を営む個人又は団体をいう。
- (3) 市 基礎自治体としての三鷹市をいう。

(基本理念)

第 3 条 一人ひとりが、それぞれの違いを認識し、理解し、自己と他者の人権に対する意識を高め、全ての市民が不当な差別を受けることなく暮らしやすいまちを実現する。

(権利侵害等の禁止)

第 4 条 何人も、家庭、職場、学校、地域、インターネット上その他の社会のあらゆる場面において、次に掲げる行為を行ってはならない。

- (1) 不当な差別的取扱いをする行為
- (2) あらゆるハラスメントその他の人権を侵害する行為
- (3) 人権に関する個人の情報を本人の意に反して公にする行為

- (4) 人権に関する個人の情報を本人が公にすることを強制し、又は禁止する行為
- (5) 相手の心身を傷つける差別的言動を含むあらゆる暴力行為

(市の責務)

第 5 条 市は、第 3 条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)に基づき、この条例の目的を達成するために必要な施策を総合的に推進しなければならない。

(市民の責務)

第 6 条 市民は、基本理念に基づき、相互に人権を尊重するよう努めなければならない。

(事業者等の責務)

第 7 条 事業者等は、基本理念に基づき、事業活動において人権を尊重するよう努めなければならない。

(市、市民及び事業者等の協働)

第 8 条 市は、市民及び事業者等と協働し、人権を尊重するまちづくりに関する施策を推進する。

(情報収集及び調査研究)

第 9 条 市は、人権を尊重するまちづくりの推進に関して、必要な情報収集及び調査研究を行う。

(教育、啓発及び情報提供)

第 10 条 市は、人権を尊重するまちづくりの推進に関して、教育、啓発及び情報提供を行う。

(相談等及び救済)

第 11 条 市民又は事業者等は、市内における第 4 条各号に掲げる行為について、市に相談、意見の申立て又は情報提供をすることができる。

- 2 市は、前項の相談、意見の申立て又は情報提供に応じ、適切な救済のために市民、事業者等及び関係機関と連携し、必要な措置を講ずる。

(相談員の設置)

第 12 条 市長は、前条第 1 項の相談を受けるため、人権侵害に関する専門の相談員(以下「相談員」という。)を置く。

- 2 相談員は、相談に係る当事者等(前条第 1 項の規定により、相談をした市民又は事業者等をいう。)に対し助言等を行うことにより、当該相談に係る問題を迅速かつ適切に解決するよう努めるものとする。
- 3 相談員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。
- 4 相談員は、2 人以上とし、人権に関し識見を有する者のうちから、市長が委嘱する。
- 5 相談員の任期は、2 年とする。

(人権を尊重するまち三鷹審議会)

第 13 条 この条例による一人ひとりの人権が尊重され誰もが暮らしやすいまちづくりを総合的に推進するため、市長の附属機関として、人権を尊重するまち三鷹審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- 2 審議会は、市長の諮問に応じて次に掲げる事項について調査審議し、又は必要な意見を述べることができる。

- (1) 人権施策の推進に関すること。
- (2) 人権に関する相談及び救済に関すること。
- (3) 前 2 号に掲げるもののほか、人権施策に関し市長が必要と認めること。
- 3 審議会は、市長が委嘱する委員 10 人以内をもって組織する。
- 4 委員の任期は、2 年とし、再任を妨げない。ただし、委員が任期の途中で交代した場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。
- 5 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

(委任)

第 14 条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

(施行期日)

1 この条例は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。
(三鷹市非常勤職員の報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例の一部改正)

2 三鷹市非常勤職員の報酬、費用弁償及び期末手当に関する条例(昭和 27 年三鷹市条例第 68 号)の一部を次のように改正する。

第 2 条中第 68 号を第 69 号とし、第 67 号を第 68 号とし、第 66 号の次に次の 1 号を加える。

(67) 人権を尊重するまち三鷹審議会委員

第 3 条第 2 項中「第 68 号」を「第 69 号」に改め、同条第 3 項中「及び第 65 号」を「、第 65 号及び第 67 号」に、「第 68 号」を「第 69 号」に改める。

第 4 条第 1 項中「前条第 5 項」を「同条第 5 項」に改め、同項ただし書中「第 68 号」を「第 69 号」に改め、同条第 2 項中「前条第 5 項」を「同条第 5 項」に改める。

別表第 2 中「

災害弔慰金等支給 審査会	会長	27,000 円
	委員	25,000 円

」を「

災害弔慰金等支給 審査会	会長	27,000 円
	委員	25,000 円
人権を尊重するまち三鷹審議会委員		10,000 円

」に改める。

三鷹市パートナーシップ 宣誓手続条例

令和 6 年 3 月 29 日

条例第 5 号

(目的)

第 1 条 この条例は、パートナーシップ宣誓手続に関し必要な事項を定め、パートナーシップ関係にある者の生活上の支障を軽減し、誰もが自分らしく生きることができ、地域社会を実現することを目的とする。

(定義)

第 2 条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) パートナーシップ関係 互いを人生のパートナーとして、日常生活において相互の合意の下、協力して継続的な共同生活を行っている、又は継続的な共同生活を行うことを約した、一方又は双方が多様な性的指向又はジェンダーアイデンティティを持つ 2 者間の関係をいう。
- (2) 宣誓 市長に対し、パートナーシップ関係にある者の双方がパートナーシップ関係であることを誓うことをいう。

(3) 性的指向 恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向をいう。

(4) ジェンダーアイデンティティ 自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識をいう。

(宣誓をすることができる者の要件)

第 3 条 パートナーシップ関係にある者は、次に掲げる全ての要件を満たしているときは、宣誓をすることができる。

- (1) 双方が民法（明治 29 年法律第 89 号）第 4 条に規定する成年に達していること。
- (2) 次のいずれかに該当すること。
ア 双方が市内に住所を有していること。
イ 一方が市内に住所を有し、かつ、他の一方が宣誓をした日から 3 月以内に市内への転入を予定していること。
ウ 双方が宣誓をした日から 3 月以内に市内への転入を予定していること。
- (3) 双方が婚姻（届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある場合を含む。）をしていないこと。
- (4) 双方が当該宣誓に係るパートナーシップ関係の相手方以外の者とパートナーシップ関係にないこと。
- (5) 双方が民法第 734 条から第 736 条までの規定により婚姻をすることができない関係にないこと。ただし、パートナーシップ関係に基づき養子縁組をしていることにより当該関係に該当する場合を除く。

(宣誓の方法)

第 4 条 宣誓をしようとする者は、三鷹市パートナーシップ宣誓書（以下「宣誓書」という。）に次に掲げる書類を添えて、市長に提出するものとする。

- (1) 宣誓をしようとする者の住民票の写し
 - (2) 宣誓をしようとする者の戸籍謄本若しくは抄本又は戸籍証明書その他現に婚姻をしていないことを証する書類であって市長が適当と認めるもの（日本国籍を有しない者にあつては、現に婚姻をしていないことを証する書類）
- 2 宣誓をしようとする者は、宣誓の際に、本人であることを証明するための書類を提示しなければならない。

(通称名の使用)

第 5 条 宣誓をしようとする者は、宣誓において、戸籍上の氏名と併せて社会生活上日常的に使用している氏名（以下「通称名」という。）を使用することができる。

2 前項の規定により通称名を使用する場合は、宣誓の際に、当該通称名を社会生活上日常的に使用していることを確認できる書類を提示するものとする。

(受理証等の交付)

第 6 条 市長は、第 4 条の規定による宣誓がなされたときは、その内容を審査し、適当と認めるときは、当該宣誓をした者に対し、三鷹市パートナーシップ宣誓受理証及び三鷹市パートナーシップ宣誓受理証カード（以下「受理証」という。）を交付するものとする。

2 前項の規定による宣誓をした者が第 3 条第 2 号イ又はウのいずれかに該当するときは、市長は、受理証に代えて三鷹市パートナーシップ宣誓受付票（以下「受付票」という。）を交付するものとし、その者が宣誓をした日から 3 月以内に当該受付票及び市内に転入したことが確認できる書類を提出したときは、受付票と引換えに受理証を交付するものとする。

3 前条第 1 項の規定により、宣誓をしようとする者が宣誓において通称名を使用したときは、市長は、当該通称名と当該通称名を使用した者の戸籍上の氏名を受理証又は受付票（以下「受理証等」という。）に併記するも

のとする。

(変更の届出)

- 第7条 前条の規定による受理証等の交付を受けた者（以下「受領者」という。）は、第9条第1項各号に掲げる場合を除き、宣誓書の記載事項に変更があった場合は、三鷹市パートナーシップ宣誓書記載事項変更届（以下「変更届」という。）に、変更内容が確認できる書類を添えて、これを市長に提出しなければならない。
- 2 前項の規定による届出がなされた場合において、前条の規定により交付した受理証等の記載事項に変更があったときは、受領者は当該受理証等を返還し、新たな受理証等の交付を受けるものとする。
- 3 第4条第2項の規定は、第1項の規定による変更の届出について準用する。

(受理証等の再交付)

- 第8条 受領者は、受理証等の紛失、毀損又は汚損等により受理証等の再交付を希望するときは、三鷹市パートナーシップ宣誓受理証等再交付申請書（以下「再交付申請書」という。）を市長に提出することにより、受理証等の再交付を受けることができる。
- 2 前項の場合において、受理証等の毀損又は汚損を理由として再交付を申請する場合は、再交付申請書に当該受理証等を添付しなければならない。
- 3 第4条第2項の規定は、第1項の規定による受理証等の再交付申請について準用する。

(受理証等の返還)

- 第9条 受領者は、次の各号のいずれかに該当する場合は、三鷹市パートナーシップ宣誓受理証等返還届に受理証等を添えて、これを市長に返還しなければならない。
- (1) パートナーシップ関係を解消したとき。
- (2) 第3条で定める宣誓をすることができる者の要件に該当しなくなったとき。
- (3) 受領者の一方が死亡したとき。
- 2 第4条第2項の規定は、前項の規定による返還の届出について準用する。

(受理証等の取消し等)

- 第10条 市長は、次の各号のいずれかに該当する場合は、受理証等を取り消すことができる。
- (1) 偽りその他不正の手段により、受理証等の交付を受けたとき。
- (2) 受理証等を改ざんし、又は不正に使用したとき。
- (3) 市内に転入したことが確認できる書類を第6条第2項に規定する期限内に提出しなかったとき。
- 2 市長は、前項の規定により受理証等を取り消したときは、その旨を受領者に通知し、受理証等の返還を求めるとともに、返還されるまでの間は、取り消した受理証等の交付番号を公表するものとする。

(委任)

- 第11条 この条例の施行について必要な事項は、規則で定める。

附 則

この条例は、令和6年4月1日から施行する。

【男女平等参画に関する法律】

男女共同参画社会基本法

男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とした法律。



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

配偶者等からの暴力に関しての通報、相談、保護、自立支援、保護命令等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等を図ることを目的としている法律。



女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

男女共同参画社会基本法の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めた法律。



政治分野における男女共同参画の推進に関する法律

衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すことなどを基本原則とし、国・地方公共団体の責務や、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めることなどを定めた法律。



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

育児休業及び介護休業に関する制度並びに子の看護休暇及び介護休暇に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため所定労働時間等に関し事業主が講ずべき措置を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する支援措置について定めた法律。



困難な問題を抱える女性への支援に関する法律

女性が日常生活又は社会生活を営むに当たり女性であることにより様々な困難な問題に直面することが多いことに鑑み、困難な問題を抱える女性の福祉の増進を図るため、困難な問題を抱える女性への支援に関する必要な事項を定めた法律。



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

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が必ずしも十分でない現状に鑑み、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施策の推進に関し、基本理念を定め、並びに国及び地方公共団体の役割等を明らかにするとともに、基本計画の策定その他の必要な事項を定めた法律。



【男女平等参画に関する東京都条例・制度】

東京都男女平等参画基本条例

男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めた条例。



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

東京都(以下「都」という。)が、啓発、教育等(以下「啓発 等」という。)の施策を総合的に実施していくことにより、いかなる種類の差別も 許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念が広く都民等に 一層浸透した都市となることを目的とした条例。



令和4年6月、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の創設に伴い、一部改正が行われた。

第5次三鷹市基本計画 【抜粋】

第3 男女平等参画

◆ 施策の課題と方向性

男女平等参画の更なる普及に向け、就労する女性の増加とニーズを考慮したジェンダー平等の推進、多様なキャリア形成の支援、柔軟な働き方とその環境整備を推進します。

また、ジェンダー平等と女性の参画を重視し、学校や地域での意識啓発を進めるなど、性別や性的指向、ジェンダーアイデンティティにかかわらず、誰もが平等に参画できる社会の実現に向けた取組を推進します。

◆ 主要事業【令和6～9年度に取り組む事業】

1 男女平等参画に関する施策の推進

(1) 男女平等参画の更なる普及・啓発

「男女平等参画条例」の普及促進に向けて、啓発事業に取り組むなど、男女平等参画に関する市民意識の向上を図ります。また、あらゆる世代に、自分ごととして関心を持ってもらえるよう、SNSの活用など、啓発誌等のあり方や発信方法について検討を進めます。

(2) 性別等によらず活躍できる環境の整備

性別や性的指向、ジェンダーアイデンティティにかかわらず、誰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社会の実現に向けて、正しい理解を促進するとともに、普及啓発や人権教育に取り組みます。また、悩みを抱えている人が相談しやすい環境づくりに取り組みます。

(3) 「男女平等参画のための三鷹市行動計画」に基づく施策の推進

2024（令和6）年度に、「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022（第2次改定）」を改定し、就労する女性の増加や地域課題に対応した各施策のほか、学校や地域での男女平等に関する意識啓発を推進していきます。改定に当

たっては、多様な性を尊重する視点を踏まえるとともに、「配偶者等暴力対策基本計画」「女性活躍推進計画」に加え、「困難な問題を抱える女性への支援に関する基本計画」を同行動計画に位置付けます。

(4) 困難な問題を抱える女性への支援

2024（令和6）年4月の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の施行を踏まえ、新法の理解促進と実践のための市職員向けの専門研修を実施します。また、困難な問題を抱える女性に対する適切かつ円滑な支援に向けて、関係団体等との連携について検討を進めます。

(5) パートナーシップ宣誓制度の運用

2024（令和6）年4月に導入する「パートナーシップ宣誓制度」を東京都の同制度と連携しながら適切に運用するとともに、制度の周知を図るなど、性的指向及びジェンダーアイデンティティにかかわらず、一人ひとりの人権が尊重され、誰もが自分らしく生き、安心して暮らせる地域社会の実現をめざします。

(6) 「多文化共生センター（仮称）」の整備に向けた取組

三鷹駅前地区のまちづくりの進捗にあわせながら、「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等の検討を進めます。また、同センターの設置までの間、現在の「女性交流室」については、市民が交流し学び合えるプラットフォームとなるよう、施設機能の活用策を検討します。

2 男女平等参画を阻害する暴力の防止と被害者支援

(1) DVやハラスメントに関する周知・啓発

DVやハラスメントの防止、困難な問題を抱える女性の支援などについて、啓発物や広報媒体、展示イベント等を中心に、機会を捉えてより多くの市民や事業者等に届くよう、各種啓発事業を継続的に実施します。

(2) DVやハラスメントなどの未然防止と早期発見

DVやハラスメントに関して、正しい理解の促進とその防止に向けた啓発の充実を図ります。また、早期に相談へつなぐため、相談窓口の周知、相談しやすい環境づくりに取り組みます。

(3) 庁内の連携体制の強化

DV防止や被害者の支援に向けて、各相談事業の担当職員や相談員が情報共有や意見交換を行うほか、全庁の横断的な推進体制を強化するため、連絡会等を通じて、各部署の対応状況や課題等を共有するなど、庁内連携の強化を図ります。

(4) 被害者の安全確保と自立支援

DV やストーカー被害者等の支援対象者の安全を最優先に、庁内関係部署や関係機関と連携した支援を行うとともに、支援対象者の自立に向けた支援に取り組めます。

◆ 主要事業の達成度を測る指標（KPI）

指 標	計画策定時の状況	目標値 ＜令和9年度＞ （2027 年度）
市の行政委員会・審議会等における女性委員の割合	35.6%	50.0%
市管理職職員における女性割合	24.4%	30.0%
男女平等参画関連事業の利用者・参加者数	5,632 人	6,000 人

※特別の表記がない場合、計画策定時の数値は、令和4年度実績値又は令和5年度当初の数値としています。

男女平等参画の主な動き

1 国際的動向（国際連合関係）

国際的には、1975 年（昭和 50 年）の「国際婦人年」以来、女子差別撤廃、女性の地位向上、女性に対する暴力の防止など、女性の人権・健康等を保障する社会の実現に向けた取り組みを進めてきています。

年	主な出来事
昭和 50（1975）年	「国際婦人年」 「国際婦人年世界会議」（メキシコシティ） 「国連婦人の 10 年」（1976 年～1985 年）国連総会
昭和 54（1979）年	「女子差別撤廃条約」採択
昭和 55（1980）年	「国連婦人の 10 年の中間年・1980 年世界会議」（コペンハーゲン）
昭和 60（1985）年	「国連婦人の 10 年」最終年・「第 3 回世界婦人会議」（ナイロビ）
平成 4（1992）年	地球サミット「国連環境開発会議」
平成 5（1993）年	「世界人権会議」（ウィーン）
平成 6（1994）年	「国際人口・開発会議」（カイロ）
平成 7（1995）年	「第 4 回世界女性会議」（北京）
平成 10（1998）年	A P E C 女性問題担当大臣会合（マニラ）
平成 12（2000）年	国連特別総会「女性 2000 年会議」（ニューヨーク）
平成 14（2002）年	A P E C 第 2 回女性問題担当大臣会合（グアダハラ）
平成 17（2005）年	第 49 回国連婦人の地位委員会（「北京＋10」閣僚級会合）（ニューヨーク）
平成 18（2006）年	東アジア男女共同参画担当大臣会合（東京）
平成 19（2007）年	第 2 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（ニューデリー）
平成 21（2009）年	第 3 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（ソウル）
平成 23（2011）年	第 4 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（シエムリアップ） ジェンダーと平等と女性のエンパワーメントのための国連機関（UN Women）設立
平成 24（2012）年	第 1 回女性に関する ASEAN 閣僚級会合（ラオス）
平成 25（2013）年	第 5 回東アジア男女共同参画担当大臣会合（北京）
平成 26（2014）年	第 6 回東アジア家族に関する大臣フォーラム（ソウル）
平成 27（2015）年	UN Women 日本事務所開設 「国連持続可能な開発サミット」

	「持続可能な開発目標（SDGs）採択
平成 28（2016）年	第 1 回東アジア家族・男女共同参画担当大臣フォーラム（バンコク）
令和元（2019）年	G 7 男女共同参画担当大臣会合 2019（パリ）「男女平等に関するパリ宣言」
令和 4（2022）年	G 7 男女共同参画担当 G 7 会合 2022（ベルリン）「G 7 男女共同参画担当大臣共同声明」
令和 5（2023）年	G 7 男女共同参画担当大臣会合 2023（日光）「G 7 ジェンダー平等大臣共同声明（日光声明）」 W 7 サミット（東京）

2 国の動向

国においては、国際的な動向に対応しながら法制度の整備及び計画の策定等を進めてきています。

年	主な出来事
昭和 50（1975）年	婦人問題企画推進本部設置
昭和 52（1977）年	「国内行動計画」策定 国立婦人教育会館開館
昭和 60（1985）年	「国籍法」改正 「男女雇用機会均等法」公布 「女子差別撤廃条約」批准
昭和 62（1987）年	「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」策定
平成 3（1991）年	「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画（第 1 次改定）」策定 「育児休業法」公布
平成 6（1994）年	男女共同参画室設置（総理府） 男女共同参画審議会設置 男女共同参画推進本部設置
平成 7（1995）年	「育児休業法」改正（介護休業制度の法制化） ILO156 号条約（家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約）批准
平成 8（1996）年	「男女共同参画 2000 年プラン」策定
平成 9（1997）年	「男女雇用機会均等法」改正 「介護保険法」公布
平成 11（1999）年	「男女共同参画社会基本法」公布・施行
平成 12（2000）年	「男女共同参画基本計画」策定 「ストーカー規制法」公布

平成 13 (2001) 年	男女共同参画会議設置 男女共同参画局設置 「育児休業法」改正 「配偶者暴力防止法」公布・施行
平成 14 (2002) 年	「女性のチャレンジ支援策の推進について」決定 「少子化社会対策基本法」公布・施行 「次世代育成支援対策推進法」公布・施行
平成 16 (2004) 年	「配偶者暴力防止法」改正・同法に基づく基本方針の策定
平成 17 (2005) 年	「第 2 次男女共同参画基本計画」策定 「女性の再チャレンジ支援プラン」決定
平成 18 (2006) 年	「男女雇用機会均等法」改正
平成 19 (2007) 年	「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」改正 「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」策定 「配偶者暴力防止法」改正
平成 20 (2008) 年	「次世代育成支援対策推進法」改正
平成 21 (2009) 年	「育児・介護休業法」改正
平成 22 (2010) 年	「第 3 次男女共同参画基本計画」策定 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」改定
平成 24 (2012) 年	「女性の活躍推進による経済活性化行動計画」策定
平成 25 (2013) 年	「配偶者暴力防止法」改正
平成 27 (2015) 年	「女性活躍加速のための重点方針 2015」策定 (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・施行 「第 4 次男女共同参画基本計画」策定
平成 28 (2016) 年	「育児・介護休業法」改正 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」全面施行
平成 29 (2017) 年	「男女雇用機会均等法」「育児・介護休業法」「ストーカー規制法」 「刑法」改正
平成 30 (2018) 年	「政治分野における男女共同参画推進法」公布・施行
令和元 (2019) 年	「労働施策総合推進法」改正 「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」施行
令和 2 (2020) 年	「第 5 次男女共同参画基本計画」策定

令和 3（2021）年	「育児・介護法」改正
令和 4（2022）年	「女性活躍推進法」改正 「困難女性支援法」公布
令和 5（2023）年	「配偶者暴力防止法」改正 「L G B T 理解増進法」公布・施行 「第 5 次男女共同参画基本計画」一部変更
令和 6（2024）年	「困難女性支援法」施行

3 東京都の動向

東京都においては、国内外の動向に対応し、条例の制定及び行動計画等の策定を進め、具体的な施策・事業を進めてきています。

年	主な出来事
昭和 51（1976）年	都民生活局婦人計画課設置
昭和 53（1978）年	「婦人問題解決のための東京都行動計画」策定
昭和 58（1983）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
平成 3（1991）年	「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
平成 7（1995）年	東京ウィメンズプラザ開館
平成 10（1998）年	「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
平成 12（2000）年	「東京都男女平等参画基本条例」制定・施行
平成 14（2002）年	「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス&サポート東京プラン 2002」策定
平成 18（2006）年	「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定
平成 19（2007）年	「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 2007」策定
平成 21（2009）年	「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定
平成 24（2012）年	「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 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定
平成 28（2016）年	「東京都女性活躍推進白書」策定
平成 29（2017）年	「東京都男女平等参画推進総合計画」策定 （「東京都女性活躍推進計画」の策定及び「東京都配偶者暴力対策基本計画」の改定）

平成 30（2018）年	「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」策定
平成 31（2019）年 令和元（2019）年	「東京都子供への虐待の防止等に関する条例」施行 「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定
令和 2（2020）年	
令和 3（2021）年	
令和 4（2022）年	「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」改正 「東京都男女平等参画推進総合計画」改定
令和 5（2023）年	「第 2 期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定
令和 6（2024）年	

4 三鷹市の動向

市においては、昭和 63（1988）年に全国に先駆けて「女性憲章」を制定して以来、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「男女平等参画条例」を制定し、具体的な施策・事業を市民、市内関連団体等と協働で進めてきています。

年	主な出来事
昭和 56（1981）年	「女性問題懇談会」発足
昭和 60（1985）年	「婦人行動計画」策定
昭和 63（1988）年	「女性憲章」制定
平成 4（1992）年	「女性行動計画」策定 女性施策推進担当組織（平和・女性・国際化推進係）の設置
平成 5（1993）年	「女性交流室」設置 男女平等参画啓発誌「コーヒー入れて！」創刊 「男女平等行動計画推進連絡会議設置要綱」制定・施行
平成 7（1995）年	「女性のためのこころの相談」開始 (現在の名称は「こころの相談室」)
平成 8（1996）年	「みたか女性フォーラム」開始
平成 9（1997）年	「女性行動計画」改定 「職員旧姓使用取扱要綱」制定・施行
平成 14（2002）年	「女性交流室」移転
平成 15（2003）年	「男女平等行動計画」策定
平成 17（2005）年	「自治基本条例」制定・施行
平成 18（2006）年	「男女平等参画条例」制定・施行

	「市民会議、審議会等の設置及び委員の選任に関する基準」制定・施行
平成 22 (2010) 年	「仕事と生活の調和推進宣言」制定
平成 24 (2012) 年	「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022」策定
平成 25 (2013) 年	「男女平等参画情報提供コーナー」開設
平成 28 (2016) 年	「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022」第 1 次改定 「女性活躍推進法に基づく三鷹市特定事業主行動計画 前期計画」策定
平成 29 (2017) 年	「市内企業・事業所および従業員のライフ・ワーク・バランスに関する意識・実態調査」実施 「働き方改革応援事業」開始 「こころの相談ダイヤル」開設
平成 30 (2018) 年	「三鷹市立学校における働き方改革プラン」策定 「三鷹市職員の働き方改革推進基本方針」策定
令和 2 (2020) 年	「男女平等参画のための三鷹市行動計画 2022」第 2 次改定 「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」策定
令和 3 (2021) 年	「こころの相談（男性向け）」開始
令和 4 (2022) 年	「男女平等参画相談員による養育費確保支援に係る相談」開始
令和 5 (2023) 年	「三鷹市基本構想」策定 正職員の「L G B T 研修」の受講が概ね終了
令和 6 (2024) 年	「第 5 次三鷹市基本計画」策定 「人権を尊重するまち三鷹条例」制定・施行 「三鷹市パートナーシップ宣誓手続条例」制定・施行 「S O G I 相談」開始

用語集

あ行

アンコンシャス・バイアス

「無意識の思い込み」のことで、日本語では「無意識バイアス」や「無意識の偏見」などとも表現される。過去の経験や見聞きしたことから自然に培われ、誰もが持っているもので、固定的な女らしさ、男らしさの意識に根ざすものも多く見られる(ジェンダーバイアス)。近年、国は男女平等参画の進展が十分でないことの一因として、アンコンシャス・バイアスの存在を挙げている。

一般事業主行動計画(特定事業主行動計画)

次世代育成支援対策推進法、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、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1)計画期間、(2)目標、(3)目標達成のための対策及びその実施時期を定めるもの。従業員101人以上の企業には、行動計画の策定・届出、公表・周知が義務付けられている。

同様に、国や地方公共団体にあつては「特定事業主行動計画」を策定、公表することが義務付けられている。

か行

子ども家庭支援ネットワーク

平成18(2006)年に「要保護児童対策地域協議会」として位置づけられた組織。令和6年度現在、市の「子ども家庭支援センターりぼん」を中心に、児童相談所その他の関係機関等との連絡調整を行っている。児童虐待などの情報が調整機関である子ども家庭支援センターに一元化されることで、早期発見、早期対応を可能としている。

こころの相談事業

くらしの中の様々なことで悩んでいる方のための、専門相談員(カウンセラー4名)による相談事業(無料)。事前予約制の対面相談「こころの相談室」(女性向け:毎週木・土曜日、男性向け:毎月第3水曜日)と、予約不要の電話相談(性別問わず、毎月第2・第4火曜日)を実施している。

固定的性別役割分担意識

男女を問わず、個人の能力などによって役割を決めることが適当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、役割を無意識に固定的に分けることをいう。「男は仕事、女は家庭」(現代では、「男は仕事、女は仕事と家事・育児」と呼ばれることもある)、「男性は主要な業務、女性は補助的業務」などは固定的な考え方により、男性・女性の役割を決めている例といえる。

さ行

ジェンダー平等

一人ひとりが、性別に関わらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、あらゆる物事を一緒に決めていくことができること。今の社会では、個人の希望や能力ではなく「性別」によって生き方や働き方の選択肢や機会が決められてしまうことがあるため、世界では法律や制度を変えたり、教育やメディアを通じた意識啓発を行うことで、社会的、文化的に作られた性別(ジェンダー)を問い直し、すべての人の人権を尊重して、性別によらず個性や能力を十分に発揮できる社会を創るための取組が行われている。なお、スイスの非営利団体「世界経済フォーラム」が公表している、各国の経済・政治・教育・健康の分野でジェンダー平等の程度を指数で表した「ジェンダーギャップ指数」では、令和6(2024)年6月現在、日本は世界146か国中118位となっている。

女性センター機能

「女性センター」は、国や自治体で設置している男女平等参画を推進するための活動拠点としての施設のこと。で、「男女平等推進センター」や「男女平等参画センター」等の呼び方がある。市の「女性交流室」、国の「国立女性教育会館」、東京都の「東京ウィメンズプラザ」が「女性センター」に該当する。女性センターの主な「機能」は、(1)情報収集、(2)学習、(3)相談、(4)調査研究、(5)交流である。

女性相談支援員

都道府県が設置する女性相談支援センターや福祉事務所等に配置された、相談・専門的技術に基づく援助等を実施する専門の相談員。令和6年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、従来の売春防止法により定められていた「婦人相談員」から名称が変更となった。

人権週間

昭和23年(1948年)12月10日、国際連合第3回総会において、全ての人民と全ての国とが達成すべき共通の基準として、「世界人権宣言」が採択され、採択日である12月10日は「人権デー(Human Rights Day)」と定められている。法務省の人権擁護機関では、人権デーを最終日とする1週間(12月4日から12月10日)を「人権週間」と定め、昭和24年(1949年)から毎年、各関係機関及び団体とも協力して、全国的に人権啓発活動を特に強化して行っている。

セクシュアル・リプロダクティブ・ヘルス／ライツ(性と生殖に関する健康／権利)

平成6(1994)年にカイロで開催された国際人口・開発会議で国際的承認を得た考え方で、女性が身体的・精神的・社会的な健康を維持し、子どもを産むかどうか、いつ産むか、どれくらいの間隔で産むかなどについて選択し、自ら決定する権利のこと。

性的指向・ジェンダーアイデンティティ

「SOGI」を参照

た行

男女共同参画週間

6月 23 日～29 日の1週間。「男女共同参画社会基本法」が公布・施行された平成 11(1999)年6月 23 日を踏まえ、法の理念等の理解を深めるため、国(内閣府)を中心に平成 13(2001)年度から始まった。市ではこの期間、市民センター1階ホールにて男女共同参画に関する多様なテーマでパネル展示を行っている。

男女平等参画啓発誌「Shall we?」(旧名称:「コーヒー入れて!」)

男女平等参画に関する今注目したいテーマについて、市民の実感に基づいて編集し、読者に分かりやすく問いかけ、共に考えることをコンセプトに発行している啓発誌。平成5年(1993 年)の創刊以来、市民編集委員と市の協働により作成している。「コーヒー入れて!」の発刊から約 25 年が経ち、男女平等参画に関する人々の意識に変化がうかがえたことから、市民公募を行い、「ご一緒に」や「～しませんか」という意味を持ち、性別・年齢・国籍を超えて共に歩もうとする呼びかけを表現する「Shall we?」に名称変更した。令和7(2025)年3月発行号が通算で 80 号。毎年 3・9 月の年2回発行している。

男女平等参画相談員制度

三鷹市男女平等参画条例に基づき設置された男女平等参画の推進を阻害する人権侵害等に関する相談制度。現在は男女各1名の弁護士を相談員に委嘱している。令和4年度からは、子ども政策部子育て支援課と連携し、養育確保支援等事業も本制度に位置付けて相談を受け付けている。

男女平等参画のためのみたか市民フォーラム

平成8(1996)年から、男女平等参画に関する意識啓発を行うことを目的に、年に1回(平成 30(2018)年度から年2回)実施している。平成 24(2012)年度までは講演会と映画上映、平成 25(2013)年度からは、講師と近い距離で男女平等参画について考えていただく内容となるように、中規模な講座形式で行っている。

庁内推進連絡会議

市で策定する男女平等参画に関する行動計画の推進に向けて、庁内の連絡調整を図るために要綱に基づき設置されている、関係部課長で構成する組織。

デジタル性被害

SNS やインターネット上のやり取りを介した性被害のこと。10～20 代の若年層を中心に、性的な動画や写真を相手にだまし取られ、口止め料を要求される性的脅迫である「セクストーション」の被害増加も、大きな社会問題となっている。

トー横キッズ

歌舞伎町の大型商業ビル(新宿東宝ビル)の横でたむろする若者、未成年の集団を指す。

2018 年から多く若者が集まるようになり、トー横界限として SNS で配信するようになったことで話題となった。薬物事件や性犯罪に巻き込まれるケースも指摘されており、深刻な問題となっている。

特定非営利活動法人 Mitaka みんなの防災

令和4年に設立した、東京都三鷹市を中心に活動する特定非営利活動法人。地域全体の自助と共助の防災力向上を目指して活動している。

な行

名もなき家事

「トイレトーパーの交換・補充」「献立を考える」など、具体的な名前はないけれども、生活を維持していくうえで欠かすことのできない、ちょっとした家事のことを指す。可視化されず、気づいた人が対応することになるため、家庭内の特定の家族に負担が偏りがちであることが問題とされている。

は行

パートナーシップ制度

法律上の婚姻とは異なるものだが、主に、2人又はいずれかが性的マイノリティの人であり、お互いを人生のパートナーとして、生活を共にし、または共にすることを宣誓した場合等に、その宣誓等を地方自治体が認める制度のことをいう。平成 27(2015)年 11 月に東京都渋谷区と世田谷区で施行され、令和 6年6月現在では、全国で 450 超の自治体が導入している。自治体ごとに内容(根拠、交付書類、対象等)が異なり、同性間のパートナーに限らず、事実婚のパートナーや子などの近親者も制度の対象としている自治体もある。

避難所運営マニュアル

阪神・淡路大震災における避難所の混乱という教訓のもとに、直接的に避難所運営に関わる人の具体的な行動計画として作成されたもの。なお、平常時から避難所に関わる人々や組織のネットワーク化を図り、お互いが一体感を持って行動できるような条件づくりを目指し、避難所施設となる各小中学校長、住民協議会、自主防災組織、防災関係機関等と協議を重ねて作成されている。

ま行

みたか SOGI 相談(性の多様性に関する相談)

自分や親しい人の性的指向やジェンダーアイデンティティに関する様々な悩みや不安について、専門の相談機関に所属する相談員が対応する事前予約制の対面相談(毎月第3金曜日)。令和6年7月より開始した。

メディア・リテラシー

情報メディアを主体的に読み解き、分析するといった情報評価能力と、自らがメディアを使って発信するといった情報発信能力をいう。メディアには、既存のマスメディア(テレビ、新聞、ラジオ等)や出版物、広告等のほか、SNS上の情報も含まれる。男女平等参画の視点からは、情報の中に含まれる固定的性別役割分担意識を読み解く力等が該当する。

面前 DV

子ども(18 歳未満)の目の前で配偶者や家族に対して暴力をふるうこと。児童虐待防止法(2000 年成立)の 2004 年改正で、心理的虐待のひとつと認定した。警察から児童相談所への児童虐待通告数は年々増加、中でも面前 DV 被害は 2016 年の全通告数のうち約半分を占めた。直接的に暴力を受けなくても、DV を見聞きして育つ子どもは心身に傷を負い、成長後もフラッシュバックに苦しむなど PTSD を発症することが少なくない。

や行

養育費確保支援等事業

三鷹市内に住所があり、離婚を考えているまたは母子・父子家庭の父母で、養育費の対象となるお子さん(18 歳に達する日以後の最初の 3 月 31 日までにある者)と同居している離婚前後の親を対象として、養育費を継続して受け取れるよう、母子・父子自立支援員がそれぞれの事情に合わせた相談を通じて支援を行う事業。令和4年度からは、男女平等参画相談員の制度を活用して実施している。

ら行

ライフ・ワーク・バランス

平成 19(2007)年に、政府、地方公共団体、経済界及び労働界の合意により策定された「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」に基づき、三鷹市では平成 22(2010)年に「三鷹市 仕事と生活の調和推進宣言」を行った。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、さらなるライフ・ワーク・バランスの実現に向けた取り組みを進めている。

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)

Child Assault Prevention(子どもへの暴力防止)の頭文字からとったもの。子どもはだれもが安心して、自信を持って、自由に生きる権利があるという考えに立ち、人権について学ぶとともに、いじめや誘拐、性暴力といったあらゆる種類の暴力から自分を守る方法を身につけることを目的とする参加体験型プログラム(ワークショップ)。子どもの年齢や発達段階に応じたプログラムと大人(保護者及び教職員等)向けプログラムがある。

JK ビジネス

女子高校生に男性向けのサービスを行わせるビジネスの総称。女子高校生等が犯罪被害に遭うケースが確認されるなど、青少年の健全育成に悪影響があることから、警察で取り締まり等を強化するとともに、平成 29(2017)年7月に東京都において「特定異性接客営業等の規制に関する条例」が施行された。

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)の頭文字をとり組み合わせたもので、性的指向(好きになる相手の性別)や性自認(心の性)に関する少数派の人たち(マイノリティ)の総称として使われている言葉。なお、LGB は性的指向、T は性自認に区別される。

また、自身の性のあり方(セクシュアリティ)が分からない人や決めていない人、決めたくない人、迷っている人のことなどを指す「Q(クエスチョニングまたはクィア)」や、一言で定義することができない多様な性を意味する「+(プラス)」を加えて、「LGBTQ」「LGBTQ+」といわれることもある。

SOGI(性的指向・性自認)

「性的指向」(Sexual Orientation)と「性自認」(Gender Identity)(※)の頭文字をとった言葉で、全ての人の性のあり方(セクシュアリティ)を人権として考えていく際に使われる。「性表現」(Gender Expression)から E を取って SOGIE とする場合もある。

※性的指向とは、恋愛感情がどの性別に向くか向かないかを表し、性自認とは、自分の性をどう捉えているかを指す。