
西東京市第5次男女平等参画推進計画の考え方について

計画の位置づけ

男女共同参画計画、DV防止基本計画及び女性活躍推進計画の3計画を一体的に策定することを検討する。

	男女共同参画計画	女性活躍推進計画	DV防止基本計画
内容	男女共同参画を推進していくための施策の基本的方向や具体的な内容を定める計画	女性の職業生活における活躍を進めるための計画（推進計画、事業主行動計画）	配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護を図る計画
根拠法	男女共同参画社会基本法	女性活躍推進法 （女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）	配偶者暴力防止法 （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）
国	第5次男女共同参画基本計画 R2.12 策定	基本方針 H27.9 閣議決定 （女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針）	基本方針 H25.12 策定 （配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等のための施策に関する基本的な方針）
都	東京都女性活躍推進計画 H29.3 策定 R4.3 改定		東京都配偶者暴力対策基本計画 H29.3 策定 R4.3 改定
区	西東京市第4次男女平等参画推進計画 計画期間：H31年度～R5年度 <div style="display: flex; justify-content: space-around;"> 市町村男女共同参画計画 市町村推進計画 市町村基本計画 </div>		

一体的に策定することを検討【計画期間：R6～R10年度】

男女共同参画行動計画改定のポイント（関連制度の動向）

■ 女性活躍推進法の成立（H28.4 施行、R1.5 改正）

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性の個性と能力が十分に発揮されることが一層重要。このため、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力ある社会の実現を図る。

<基本原則>	<市町村の役割>
<ul style="list-style-type: none">● 女性に対する採用、昇進等の機会の積極的な提供及びその活用と、性別による固定的役割分担等を反映した職場慣行が及ぼす影響への配慮が行われること。● 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立を可能にすること。● 女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきこと。	<ul style="list-style-type: none">● 当該区域内における女性の職業生活における活躍についての推進計画を策定（努力義務）。● 地域の特性を踏まえた主体的な取り組みを推進する。また、女性やその家族からの相談・助言等に努めることとする。● 地域において、女性活躍推進に係る取組に関する協議を行う「協議会」を組織することができることとする（任意）。

※令和元年の改正内容※

- 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大
- 女性活躍に関する情報公表の強化
- 特例認定制度（プラチナえるぼし）の創設

■ (国)第5次男女共同参画基本計画策定 (R2.1 開催 第5次基本計画策定専門調査会資料より)

<目指すべき社会>	<基本的方向性(強調している視点)>
<p>① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会</p> <p>② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会</p> <p>③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会</p> <p>④ SDGs の達成に向け、男女共同参画・女性活躍を分野横断的に主流化し、様々な主体が連携して取り組む社会</p>	<p>① 持続可能な活力ある我が国社会を次世代に引き継ぐため、また、SDGs(持続可能な開発目標)の達成のためには、男女共同参画・女性活躍が分野横断的な価値として不可欠であり、あらゆる分野において男女共同参画・女性活躍の視点を常に確保し施策に反映する必要。次世代に向けたメッセージを打ち出すことも重要。</p> <p>② 「30%目標」の達成とその先の「実質的な男女の平等の実現」に向け、ポジティブ・アクションも含め、人材登用・育成を強化する必要。</p> <p>③ 男女共同参画は、男性にとっても重要(男性がより暮らしやすくなるもの)であり、男女が共に進めていくもの。特に、男女共同参画を家庭や地域など生活の場にも広げることが重要。その際、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)も含め、性別に基づく固定観念が男女どちらかに不利に働かないよう取り組む必要。</p> <p>④ 人生100年時代を見据えて、男女が健康な生活を実現し、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護を両立できる環境の整備に取り組む必要。</p> <p>⑤ AI、IOT 等の科学技術の発展に男女が共に寄与するとともに、その発展が男女共同参画に資する形で進むよう取り組む必要。</p> <p>⑥ 女性に対する暴力をめぐる状況の多様化に対応しつつ、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて取組を強化する必要。【WG4】</p> <p>⑦ 多様な困難を抱えるすべての女性に対するきめ細やかな支援を行うことにより、女性が安心して暮らせるための環境整備を進める必要。</p> <p>⑧ 頻発する大規模災害の経験も踏まえ、男女共同参画の視点による防災・復興対策を浸透させる必要。</p> <p>⑨ 地域の実情・特性を踏まえた主体的な取組が全国各地で展開されるよう、地域における様々な主体や男女共同参画センターとの連携強化を含め、推進体制をより一層強化する必要。</p>

計画策定にあたり、“社会情勢の現状、予想される環境変化及び課題”として、以下が挙げられている。

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| ① 新型コロナウイルス感染症拡大による女性への影響 | ⑤ デジタル化社会への対応 (Society 5.0) |
| ② 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加 | ⑥ 国内外で高まる女性に対する暴力根絶の社会運動 |
| ③ 人生100年時代の到来(女性の51.1%が90歳まで生存) | ⑦ 頻発する大規模災害(女性の視点からの防災) |
| ④ 法律・制度の整備(働き方改革等) | ⑧ ジェンダー平等に向けた世界的な潮流 |

<第5次男女共同参画基本計画の内容> R2.12

前述したポイントを踏まえ、11分野ごとに対応策を提示している。

<分野>		<ポイント>
第1分野	政策・方針決定過程への女性の参画拡大	<ul style="list-style-type: none"> ○政党に対し、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の趣旨に沿って女性候補者の割合を高めることを要請 ○地方議会における取組の要請(議員活動と家庭生活との両立、ハラスメント防止) ○最高裁判事も含む裁判官全体に占める女性の割合を高めるよう裁判所等の関係方面に要請
第2分野	雇用分野、仕事と生活の調和	<ul style="list-style-type: none"> ○男性の育児休業取得率の向上 ○就活セクハラ防止
第3分野	地域	<ul style="list-style-type: none"> ○地域活動における女性の活躍・男女共同参画が重要 ○固定的な性別役割分担意識等を背景に、若い女性の大都市圏への流出が増大。地域経済にとっても男女共同参画が不可欠 ○地域における女性デジタル人材の育成など学び直しを推進 ○女性農林水産業者の活躍推進
第4分野	科学技術・学術	<ul style="list-style-type: none"> ○若手研究者ポストや研究費採択で、育児等による研究中断に配慮した応募要件 ○女子生徒の理工系進路選択の促進
第5分野	女性に対するあらゆる暴力の根絶	<ul style="list-style-type: none"> ○「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき、今後3年間で「集中強化期間」として取組を推進 ○「生命(いのち)を大切にする」「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ことを教える教育 ○新型コロナウイルス感染症に対応するため、DV相談支援体制を強化
第6分野	貧困等生活上の困難に対する支援と多様性の尊重	<ul style="list-style-type: none"> ○ひとり親家庭への養育費の支払い確保 ○高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備
第7分野	生涯を通じた健康支援	<ul style="list-style-type: none"> ○不妊治療の保険適用の実現。それまでの間、現行の助成制度の大幅な拡大。仕事との両立環境の整備 ○緊急避妊薬について検討 ○「スポーツ団体ガバナンスコード」に基づく各中央競技団体における女性理事の目標割合(40%)の達成に向けた取組
第8分野	防災・復興等	<ul style="list-style-type: none"> ○女性の視点からの防災・復興ガイドラインに基づく取組の浸透、地方公共団体との連携
第9分野	各種制度等の整備	<ul style="list-style-type: none"> ○税制や社会保障制度をはじめとする社会制度全般について、経済社会情勢を踏まえて不断に見直し ○各種制度において給付と負担が世帯単位から個人単位になるよう、マイナンバーも活用しつつ、見直しを検討 ○第3号被保険者については、縮小する方向で検討 ○旧姓の通称使用拡大 ○夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める
第10分野	教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進	<ul style="list-style-type: none"> ○校長・教頭への女性の登用 ○医学部入試について、男女別合格率の開示促進
第11分野	男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献	<ul style="list-style-type: none"> ○我が国が国際会議の議長国となる場合、ジェンダー平等を全ての大臣会合においてアジェンダとして取り上げる

※第4次計画からの変更点※

- 第4次計画の施策①「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」が削除されて、第5次計画の分野1・2に踏襲された

国の第4次基本計画と第5次基本計画との構成の違い

<第4次計画>

第1部 基本的な方針

第2部 施策の基本的方向と具体的施策

I あらゆる分野における女性の活躍推進

第1分野 男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍

第2分野 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

第3分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

第4分野 地域・農村漁村、環境分野における男女共同参画の推進

第5分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

第6分野 生涯を通じた女性の健康支援

第7分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

第8分野 貧困、高齢、障害等により困難を抱えた女性等が安心して暮らせる環境の整備

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

第11分野 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立

第12分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

IV 推進体制の整備・強化

<第5次計画>

第1部 基本的な方針

第2部 政策編

I あらゆる分野における女性の参画拡大

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

第3分野 地域における男女共同参画の推進

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

II 安全・安心な暮らしの実現

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

第7分野 生涯を通じた健康支援

第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

IV 推進体制の整備・強化



■ (都)東京都男女平等参画推進総合計画 R4.3

「女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、だれにとっても住みやすい社会の実現」を目指すべき男女平等参画社会のあり方として、3つの柱を掲げ、取組を強化・加速するとしている。

<計画の基本的考え方>	3つの柱	<内容>
男女平等参画推進に向け、企業の取組を加速させるとともに、家庭・職場などあらゆる場面での意識改革等を促していく	ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進	<ul style="list-style-type: none"> ・女性管理職比率の向上を目指す企業等への支援やインセンティブ付与 ・正規雇用を目指す女性への支援強化 ・女性の職域拡大・登用促進等を推進 ・柔軟な働き方の普及定着
	男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ	<ul style="list-style-type: none"> ・プロスポーツチームや経済団体等多様な主体と連携した幅広い世代に対する意識改革 ・男性の家事育児参画促進「マインドチェンジプロジェクト」実施 ・無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)への取組 ・審議会等委員を「いずれの性も40%以上」とする「クオータ制」導入
	配偶者暴力対策	<ul style="list-style-type: none"> ・男女間のあらゆる暴力の根絶 ・被害者支援団体への支援 ・加害者対策への取組

※参考 東京都男女平等参画推進総合計画（概要版）

東京都男女平等参画推進総合計画について

○計画の位置づけ
 ・女性活躍推進法に基づく「東京都女性活躍推進計画」と、配偶者暴力防止法に基づく「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画で構成
 ・男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画及び東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画
 ○計画期間 令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5か年

目指すべき男女平等参画社会のあり方
女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、だれにとっても住みやすい社会の実現

目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて
 > 働き方改革関連法など様々な法制度の整備が進む中、**社会の「仕組みづくり」を着実に進めていく**必要がある
 > 一方で、社会に根深く残る意識が仕組みの活用を阻むことから、**人々の行動変容につながる「意識改革」に、特に重点的に取り組む**
 > 加えて、コロナ禍で浮き彫りになった課題等に対応

このため、次の3つの視点から取組を強化・加速
 > **誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり**
 > **根強い固定的性別役割分担意識等の変革**
 > **男女間のあらゆる暴力の根絶**

計画の基本的考え方と3つの柱

基本的考え方 男女平等参画推進に向け、企業の取組を加速させるとともに、家庭・職場などあらゆる場面での意識改革等を促していく

・女性管理職比率の向上を目指す ・企業等への支援やインセンティブ付与 ・正規雇用を目指す女性への支援強化 ・女性の職域拡大・登用促進等を推進 ・柔軟な働き方の普及定着	・プロスポーツチームや経済団体等多様な主体と連携した幅広い世代に対する意識改革 ・男性の家事育児参画促進「マインドチェンジプロジェクト」実施 ・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）への取組 ・審議会等委員をいずれの性も40%以上とする「クオータ制」導入	・男女間のあらゆる暴力の根絶 ・被害者支援団体への支援 ・加害者対策への取組
---	---	--

【第1の柱】 ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進

【第2の柱】 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

【第3の柱】 配偶者暴力対策

東京都男女平等参画推進総合計画<具体的な施策>

女性活躍推進計画

ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進 1 生活と仕事を両立できる環境づくり (1) 柔軟な働き方の普及・定着促進 (2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進 (3) 女性の就業継続やキャリア形成 2 妊娠・出産・子育てに対する支援 3 介護に対する支援 4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止 5 起業等を目指す女性に対する支援 6 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援 7 生涯を通じた男女の健康支援	男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ 1 生活と仕事における意識改革 (1) 「働く」の意識改革 (2) 男性の家事・育児参画に向けた意識改革 (3) 男女平等参画に向けた意識改革 (4) 社会制度・慣行の見直し 2 教育・学習の充実 (1) 学校での男女平等 (2) 若者のキャリア教育の推進 (3) 多様な学習・研修機会等の提供 3 あらゆる分野における女性の参画拡大 (1) 政治・行政等分野 (2) 防災・復興分野 (3) 地域活動
--	--

多様な人々の安心な暮らしに向けた支援
 1 ひとり親家庭への支援 2 高齢者への支援 3 若年層への支援 4 障害者への支援 5 性的少数者への支援

配偶者暴力対策基本計画

配偶者暴力対策 1 暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見 2 多様な相談体制の整備 3 安全な保護のための体制の整備 4 自立生活再建のための総合的な支援体制の整備	5 関係機関・団体等の連携の推進 6 人材育成の推進 7 二次被害防止と適切な苦情対応 8 調査研究の推進	男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策 1 性暴力被害者に対する支援 2 ストーカー被害者に対する支援 3 セクシュアル・ハラスメント等の防止 4 性・暴力表現等への対応
---	--	---

※PDCAサイクルによる計画の実効性を高めるため、取組に応じて行動目標や達成年度などを設定

計画掲載事業数について（都及び都民・事業者の取組）

	総数	都の取組	都民・事業者の取組
東京都女性活躍推進計画	605	313	292
東京都配偶者暴力対策基本計画	317	261	56

(注)事業数は再掲を含む

【東京都女性活躍推進計画】

- 章（今回は領域）立てを「ライフ・ワーク・バランスと女性活躍の推進」、「マインドチェンジ」、「多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」に変更。

東京都女性活躍推進計画（H29.3策定）

領域Ⅰ 働く場における女性の活躍

- ① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進
- ② 女性の就業継続やキャリア形成
- ③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題
- ④ 若者のキャリア教育の推進
- ⑤ 起業等を目指す女性に対する支援
- ⑥ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援
- ⑦ 普及啓発活動の充実

領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

1 生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）の実現

- ① 働き方の見直し
- ② 男性の家事・育児等への参画
- ③ 妊娠・出産・子育てに対する支援
- ④ 介護に対する支援

2 地域における活動機会の拡大

3 男女平等参画を推進する社会づくり

- ① 政治・行政分野への参画促進
- ② 防災・復興分野への参画促進
- ③ 教育・学習の充実
- ④ 社会制度・慣行の見直し
- ⑤ 生涯を通じた男女の健康支援

領域Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

- ① ひとり親家庭への支援
- ② 高齢者への支援
- ③ 若年層への支援
- ④ 障害者への支援
- ⑤ 性的少数者への支援

東京都女性活躍推進計画（R4.3策定）

第1章 ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進

1 生活と仕事を両立できる環境づくり

- (1) 柔軟な働き方の普及・定着促進
- (2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進
- (3) 女性の就業継続やキャリア形成

2 妊娠・出産・子育てに対する支援

3 介護に対する支援

4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止

5 起業等を目指す女性に対する支援

6 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

7 生涯を通じた男女の健康支援

第2章 男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

1 生活と仕事における意識改革

- (1) 「働く」の意識改革
- (2) 男性の家事・育児参画に向けた意識改革
- (3) 男女平等参画に向けた意識改革
- (4) 社会制度・慣行の見直し

2 教育・学習の充実

- (1) 学校での男女平等
- (2) 若者のキャリア教育の推進
- (3) 多様な学習・研修機会等の提供

3 あらゆる分野における女性の参画拡大

- (1) 政治・行政等分野
- (2) 防災・復興分野
- (3) 地域活動

第3章 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

- 1 ひとり親家庭への支援
- 2 高齢者への支援
- 3 若年層への支援
- 4 障害者への支援
- 5 性的少数者への支援

【東京都配偶者暴力対策基本計画】

- 6 「人材育成の推進と適切な苦情対応」が令和4年の改定では「6 人材育成の推進」、「7 二次被害防止と適切な苦情対応」にそれぞれ位置付けられている。

東京都配偶者暴力対策基本計画（H29.3策定）

領域Ⅳ 配偶者暴力対策

1 暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見

- (1) 暴力を許さない社会形成のための教育と啓発の推進
- (2) 早期発見体制の充実

2 多様な相談体制の整備

- (1) 都の配偶者暴力相談支援センター機能の充実
- (2) 身近な地域での相談窓口の充実
- (3) 被害者の状況に応じた相談機能の充実

3 安全な保護のための体制の整備

- (1) 保護体制の整備
- (2) 安全の確保と加害者対応

4 自立生活再建のための総合的な支援体制の整備

- (1) 総合的な自立支援の展開
- (2) 安全で安心できる生活支援
- (3) 就労支援の充実
- (4) 住宅確保のための支援の充実
- (5) 子供のケア体制の充実

5 関係機関・団体等の連携の推進

- (1) 広域連携と地域連携ネットワークの強化
- (2) 民間団体との連携・協力の促進

6 人材育成の推進と適切な苦情対応

- (1) 人材の育成
- (2) 二次被害防止と苦情への適切かつ迅速な対応

7 調査研究の推進

領域Ⅴ 男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策

- 1 性暴力被害者に対する支援
- 2 ストーカー被害者に対する支援
- 3 セクシュアル・ハラスメント等の防止
- 4 性・暴力表現等への対応

東京都配偶者暴力対策基本計画（R4.3策定）

第2章 配偶者暴力対策

1 暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見

- (1) 暴力を許さない社会形成のための教育と啓発の推進
- (2) 早期発見体制の充実

2 多様な相談体制の整備

- (1) 都の配偶者暴力相談支援センター機能の充実
- (2) 身近な地域での相談窓口の充実
- (3) 多様な人々の状況に応じた相談機能の充実

3 安全な保護のための体制の整備

- (1) 保護体制の整備
- (2) 安全の確保と加害者対応

4 自立生活再建のための総合的な支援体制の整備

- (1) 総合的な自立支援の展開
- (2) 安全で安心できる生活支援
- (3) 就労支援の充実
- (4) 住宅確保のための支援の充実
- (5) 子供のケア体制の充実

5 関係機関・団体等の連携の推進

- (1) 広域連携と地域連携ネットワークの強化
- (2) 民間団体との連携・協力の促進

6 人材育成の推進

7 二次被害防止と適切な苦情対応

8 調査研究の推進

第3章 男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策

- 1 性暴力被害者に対する支援
- 2 ストーカー被害者に対する支援
- 3 セクシュアル・ハラスメント等の防止
- 4 性・暴力表現等への対応



■ 近年の男女共同参画を取り巻く制度改正の動き

制度の動向	時期	概要
「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」制定【国】	平成 30 年 公布・施行 令和 3 年 改正	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る。 令和 3 年の改正では、候補者の選定方法の改善、候補者となるにふさわしい人材の育成、セクハラ・マタハラ等への対策等に政党が自主的に取り組むよう努めるよう求め、国及び地方公共団体はセクハラ・マタハラへの対応を始めとする環境整備等の施策の強化が求められています。
「東京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」制定【都】	平成 30 年 制定	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て制定された。令和 4 年 6 月に、「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。（令和 4 年 11 月施行予定）
「女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律」公布【国】	令和元年より 順次施行	<p>■ 女性活躍の推進</p> <ol style="list-style-type: none"> 一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大 一般事業主行動計画の策定・届出義務及び自社の女性活躍に関する情報公表の義務の対象が、常時雇用する労働者が 301 人以上から 101 人以上の事業主に拡大(令和 4 年 4 月 1 日施行)。 女性活躍に関する情報公表の強化 常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主は、情報公表項目について、以下の各区分から 1 項目以上公表する必要がある(令和 2 年 6 月 1 日施行)。 (1)職業生活に関する機会の提供に関する実績 (2)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実績 特例認定制度(プラチナえるぼし)の創設 女性の活躍推進に関する状況等が優良な事業主の方への認定(えるぼし認定)よりも水準の高い「プラチナえるぼし」認定を創設(令和 2 年 6 月 1 日施行)。
「労働施策総合推進法」改正【国】	令和 2 年 施行	本法改正により、大企業においては、令和 2 年 6 月 1 日から、中小企業においては、令和 4 年 4 月 1 日から、職場におけるパワーハラスメント防止対策を講じることが義務付けられた。本法改正に伴い、事業主が講じるべきパワーハラスメント防止対策について具体的に定めた指針(令和 2 年厚生労働省告示第 5 号)が令和 2 年 1 月 15 日に示された。

制度の動向	時期	概要
東京都性自認及び性的指向に関する基本計画【都】	令和元年 12月策定	令和元年12月25日性自認及び性的指向に関して、基本的な考え方、これまで取り組んできた施策、今後の方向性等を明らかにするため、東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例第5条の規定に基づき策定された。計画の見直しやパートナーシップ制度の検討の基礎資料とするために、令和3年10～11月には「性自認及び性的指向に関する調査」を実施した。
性犯罪・性暴力対策の強化の方針【国】	令和2年 6月閣議決定	令和2年6月11日、性犯罪・性暴力対策強化のための関係府省会議で決定され、令和2年度から4年度までの3年間を「集中強化期間」として定めている。具体的には、「性犯罪者に対する再犯防止施策の更なる充実」や「被害申告・相談をしやすい環境の整備」などの方針を掲げ、具体的な強化方針を提示している。
女性版骨太の方針 2022（女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022）【国】	令和4年 6月決定	令和4年6月3日すべての女性が輝く社会づくり本部・男女共同参画推進本部で決定され、「Ⅰ女性の経済的自立」「女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現」「Ⅲ男性の家庭・地域社会における活躍」「女性の登用目標達成（第5次男女共同参画基本計画の着実な実行）」を柱として、具体的な施策が提示された。
「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」改正【国】	令和4年 1月順次施行	令和3年6月改正 1 男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設（令和4年10月1日施行） 2 育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け（令和4年4月1日施行） 3 育児休業の分割取得（令和4年10月1日施行） 4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け（令和5年4月1日施行） 5 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（令和4年4月1日施行）
女性デジタル人材育成プラン【国】	令和4年 4月決定	令和4年4月26日、男女共同参画会議で決定され、コロナ下における女性の就労支援や、女性の経済的自立、デジタル分野におけるジェンダーギャップの解消という3つの観点から、就労に直結するデジタルスキルを身に着けた女性デジタル人材の育成を強化するとしている。
困難な問題を抱える女性への支援に関する法律【国】	令和4年 5月成立	令和4年5月19日、衆議院本会議で成立し、令和6年4月に施行される。女性は、日常生活を営む上で女性であることにより様々な問題に直面することが多いため、人権が尊重され、女性が安心して自立して暮らせる社会の実現を目的とし、支援施策を推進することを掲げている。その中で、市町村は計画策定が努力義務になると定められている。
東京都パートナーシップ宣誓制度【都】	令和4年 5月公表	令和4年5月10日東京都より公表され、11月1日から運用を開始すると発表された。知事から発行された証明書は、都営住宅の入居等に加え、都職員向けの福利厚生制度等で婚姻等と同様のサービスが受けられるよう検討するとしている。全国で9都府県目に制度を導入し、全国で初めて手続きをオンライン化する。

計画策定に関わる今後の方向性等

次期計画策定において記載すべき項目・ポイント

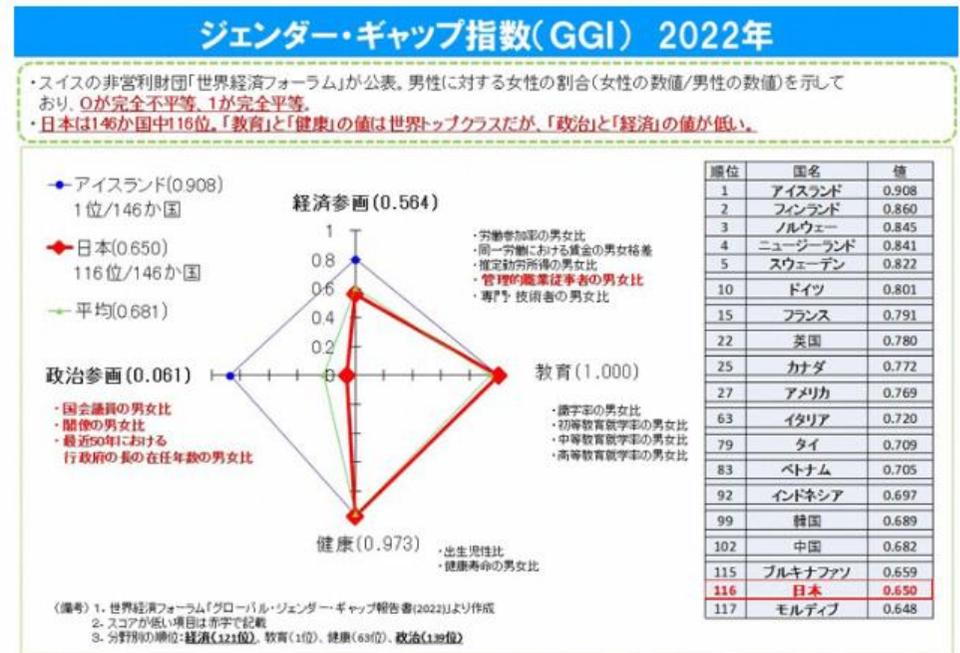
- 「次期総合計画（第3次総合計画）」の策定について
- 「SDGs」（ジェンダー平等）に関する内容について
- 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づく市町村計画の位置付け検討
- 「新型コロナウイルス」（在宅勤務、DVや非正規雇用など、メリット・デメリット）に関わる内容について
- 「東京都パートナーシップ宣誓制度」を踏まえた西東京市における性の多様性に関する取組の検討

参考：諸外国や他自治体の動き

<ジェンダーギャップについて>

● 男女格差を分析した「ジェンダーギャップ指数 2022」では、日本は146カ国中116位という結果。（2021年は位153カ国中121位）

昨年に引き続き先進国の中では最低レベルで、特に、政治・経済への女性参画が遅れている。



※内閣府 男女共同参画局 HP より

<アイスランドやスウェーデン：男性の育休取得状況>（女性参画の視点）

- 日本の男性の育児休業取得率は、2020年の雇用均等基本調査によると12.65%で過去最高を記録。しかし、女性の取得率81.6%と比較すると、依然として低い状況にある。
- ジェンダーギャップ指数世界1位のアイスランドでは、法律で定められた“9ヶ月”の育休期間のうち、3ヶ月は母親のみ、3ヶ月は父親のみが取得可能。残りの3ヶ月は両親のどちらでも取ることもできる、という政策を2000年から導入している。父親しか取れない育休期間は母親に譲ることができないため、取得しない場合はその分取得できる権利を手放すことになる。よって、「権利を手放すくらいなら育休を取得する」と、父親が育休を取得するような仕掛けになっており、74%の取得率となっている。
 - ジェンダーギャップ指数世界5位のスウェーデンでも「クオータ制」を導入し、父親又は母親の片方のみが休業できる期間を各90日間設けており、満4歳にあるまで両親合わせて480日取得が可能となっている。

<東京都：職場における女性活躍推進の取組>（女性参画の視点）

●女性従業員のキャリアアップ応援事業

従来の「女性の活躍推進加速化事業」などに新たなプログラムを追加・拡充してリニューアルし、企業において女性が個性と能力を十分に発揮して活躍できるように支援を進めている。

行動計画の策定支援等、経営者を含めた会社全体の意識改革、女性従業員のスキルアップ・意識づけ、気運の醸成の4つのテーマでそれぞれ講座や研修、コンサルティング等を行っている。

●東京都女性活躍推進大賞

全ての女性が意欲と能力に応じて、多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて、女性の活躍推進に取り組む企業や団体及び個人に「東京都女性活躍推進大賞」を贈呈している。

各種メディアでの取組紹介・発信、東京都の公共工事や業務委託契約等において受賞実績の加点評価、「東京都女性活躍推進ロゴマーク」の利用を受賞の特典としている。

<東京都：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>（人権尊重の視点）

- 性的少数者の人権を尊重するために、条例に基づき「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定。
- 具体的な取組の1つとして、「東京都パートナーシップ宣誓制度」があり、双方又はいずれか一方が性的マイノリティであり、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常生活において継続的に協力し合うことを約した二者を対象とし、一定の条件を満たした場合にパートナーの関係であることを証明する証明書を発行する。

■ 男女共同参画を取り巻くその他のキーワード

キーワード	概要
SDGs	平成 13(2001)年に策定されたミレニアム開発目標 (Millennium Development Goals: MDGs) の後継として平成 27(2015)年 9 月に国連で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された、平成 28(2016)年から令和 12(2030)年までの、持続可能でよりよい世界を目指すための国際目標。MDGs の残された課題 (例:保健、教育) や新たに顕在化した課題 (例:環境、格差拡大) に対応するように、新たに 17 ゴール・169 ターゲット・231 の指標が決められており、ゴール 5 ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女性のエンパワーメントが掲げられている。
人生 100 年時代	人生 100 年時代を迎え、日本における家族や人生の在り方は多様化している。経済的困窮に陥ることなく、尊厳と誇りをもって人生を送ることができるようにするために、男女共同参画の推進において優先的に対応すべき事項が示されている。 1. 女性の経済的自立を可能とする環境の整備 2. 世帯単位から個人単位での保障・保護／無償ケア労働を担っている人への配慮 3. 早期からの女性のキャリア教育 4. 柔軟な働き方を浸透させ、働き方をコロナ前に戻さない 5. 男性の人生も多様化していることを念頭においた政策
デートDV	婚姻前の恋人同士など、親密な関係にある相手からの身体、言葉、態度による暴力 (気に入らないと暴力を振う、罵倒する、携帯電話をチェックする、家族・友人との付き合いを制限するなど)。
JK ビジネス	女子高校生 (JK) などを利用してお金を稼ぐビジネスのこと。お店で話をするだけのアルバイトなどと誘い、健全な営業を装いながら、性的な行為の強要などの被害に遭うことがある。
AV 出演強要	モデルの勧誘やアルバイトの応募の際に、アダルトビデオへの出演があることの説明をせず、契約書を読む時間を与えずに契約させ、本人の意に反して出演を強要するもの。
コミュニティサイト利用による被害	近年、インターネット上の多様なアプリケーションから面識のない相手と簡単に繋がるできるようになり、こうした出会いをきっかけに、個人情報聞き出されたり、誘い出されたりして犯罪に巻き込まれること。
ダブル・ケア	親の介護と子育てを同時にしなければならない状況。少子化と高齢化の同時進行が続いていること、また晩婚化により出産年齢が高齢化していることなどにより、近年注目され始めている社会問題の一つ。

ヤングケアラー	法令上の定義はないが、一般に、本来大人が担うと想定されている家事や家族の世話などを日常的に行っている子どものこと。日常的に大人が行うような家事や家族の世話をすることで、学業や就職、友人関係への影響が出る可能性が問題となっている。令和2（2020）年度の厚生労働省による「ヤングケアラーの実態に関する調査研究」では、調査に参加した中学校の46.6%、全日制高校の49.8%にヤングケアラーが「いる」という結果になっている。
DX（デジタルトランスフォーメーション）	企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。（経済産業省「デジタルトランスフォーメーションを推進するためのガイドライン（DX推進ガイドライン）」（平成30年12月））
ジェンダー統計	国連の定義では、「ジェンダー統計とは、生活のあらゆる分野の女性と男性の状況における差異及び不平等を適切に反映している統計」と定義されている。社会的・文化的に形成された男女の生活や意識における偏り、格差、差別を明らかにする統計であり、データが性別に収集・表章されること、ジェンダー問題を映し出していること、男女の多様性を反映していることなどがその要件とされている。
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）	1994年にカイロで開かれた国際人口開発会議において、提唱された概念。妊娠や出産をする可能性のある女性のライフステージを通して、性や子どもを産むことにかかわる全てにおいて、身体的にも、精神的にも、社会的にも、本人の意思が尊重され、自分らしく生きられることであり、自分の身体に関する全てのごことは、当事者である女性が選択し、自己決定できる権利。
アンコンシャス・バイアス	「無意識の偏見」、「無意識の思い込み」などと訳され、自分の経験や育った環境、社会属性などによって無意識のうちに持っている物事の見方で、男女共同参画推進の取組の進展を妨げる要因の一つとなっている。「男性は外で働き、女性は家庭を守るもの」、「理系は男性、世話好きは女性」といった性別に対する固定観念は「ジェンダーバイアス」と呼ばれる。
多様な性	LGBTQとは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）、トランスジェンダー（からだの性と性自認が一致しない人）、クエスチョニング（自分の性自認が定まっていなかったりもしくは決めていない人）など、性的マイノリティを表す言葉の一つとして使われることもある。人の性は多様であり、LGBTQ+と記載されることもある。 SOGIとは、性的指向（Sexual Orientation）と性自認（Gender Identity）の頭文字をとった略称で、特定の性的指向や性自認の人のみを対象とする表現ではなく、すべての人が持っているもののこと。