

日野市男女平等行動計画 課題シート

基本目標1 「人権が尊重される社会づくり」についての課題

<p>国の方針</p>	<p>【第5次男女共同参画基本計画（取り組むべき事項及び基本的な視点）】</p> <p>[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]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人権教育・啓発活動の促進 <p>[第7分野 生涯を通じた健康支援]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・生涯にわたる男女の健康の包括的な支援 ・医療分野における女性の参画拡大 ・スポーツ分野における男女共同参画の推進 <p>[第10分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・校長をはじめとする教職員や教育委員会における男女共同参画の理解を促進するとともに、学校教育と社会教育において男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。 ・固定的な性別役割分担意識等を打破するとともに、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）による悪影響が生じないように、男女双方の意識改革と理解の促進 <p>「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の概要</p> <p>基本理念【第3条】</p> <ol style="list-style-type: none"> ①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、抱えている問題・その背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、発見、相談、心身の健康の回復のための援助、自立して生活するための援助等の多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること ②支援が、関係機関及び民間団体の協働により、早期から切れ目なく実施されるようにすること ③人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすること <p>【女性版骨太の方針 2024】</p> <p>Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進 ～全国各地の女性が経済的に自立するための力の育成とこれを支える人材の育成～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・仕事と健康課題の両立の支援 <p>Ⅲ 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現 ～男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・困難な問題を抱える女性への支援 ・生涯にわたる健康への支援
<p>東京都の方針</p>	<p>【東京都男女平等参画推進総合計画】東京都女性活躍推進計画</p> <ul style="list-style-type: none"> ○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"> ・妊娠・出産・子育てに対する支援 ・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 <ul style="list-style-type: none"> ・教育・学習の充実 ○多様な人々の安心な暮らしに向けた支援 <ul style="list-style-type: none"> ・ひとり親家庭への支援 ・高齢者への支援 ・若年層への支援 ・障害者への支援 ・性的少数者への支援
<p>現行計画の方向性</p>	<p>男女平等社会においては、男女ともに性別にかかわらず自らの意思と責任により、生き方を選択し、その選択が尊重されることが重要です。男女平等とは、すべての人の人権を尊重することであるという理念に立ち、一人ひとりが認められる社会をめざします。</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) 性別に基づく固定的役割分担意識の解消 (2) 多様な性・多様な生き方を尊重する社会づくり (3) 生涯を通じた心と身体健康づくりへの支援 (4) 多文化共生社会の理解促進と外国人への支援

	指標	当初値 (令和元年度)	目標	現状値 (令和6年度)	達成状況
成果目標の状況	「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」そう思わない、あまりそう思わない人の割合	74.6%	増加	79.3%	達成
	社会通念・習慣・しきたりにおいて男性の方が優遇されている、どちらかと言えば優遇されていると思う人の割合	78.2%	減少	80.3%	未達成
	性的マイノリティへの理解促進によりカミングアウトされた場合に変わりなく接することができる人の割合	41.3%	増加	「相手に寄り添って接したい」 37.7% 「時間はかかっても理解に努めたい」 30.8%	達成
	子宮頸がん検診、乳がん検診受診率の向上	子宮頸がん 13.5% 乳がん 20.2%	増加	子宮頸がん 18.3% 乳がん 22.1% (令和5年度実績)	達成

	調査結果項目	問番号
アンケート調査 結果	・「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「そう思う」と「ややそう思う」をあわせた“そう思う”が19.3%、「あまりそう思わない」と「そう思わない」をあわせた“そう思わない”が79.3%となっています。令和元年度調査と比較すると、“そう思わない”が増加しています。男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも“そう思わない”の割合が増加しています。	男女平等意識 問9
	・各分野で男女の地位は平等になっていると思うかについて、『学校教育』で「平等」の割合が高く、約7割となっています。 一方、『政治』、『社会通念・習慣・しきたりなど』で「男性の方が優遇されている」と「どちらかと言えば男性の方が優遇されている」をあわせた“男性の方が優遇されている”の割合が高く、約8割となっています。社会全体では、男女別にみると、女性で“男性の方が優遇されている”の割合が高くなっています。 ・社会通念・習慣・しきたりなどの男女の優遇感について、男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも、大きな変化はみられません。	男女平等意識 問10
	・今までに自分の性別や性自認、性的指向に違和感を覚えたり、悩んだことが「ある」が3.3%、「ない」の割合が94.6%。「ある」とお答えの方で、そのことを誰かに相談したかについて、「相談しようと思わなかった」が75.0%と最も高く、次いで「相談した」が16.7%。	性のあり方 問30、31
	・相談しなかった理由について「人に相談することに抵抗があった」が36.8%と最も高く、次いで「相談する人がいなかった」が26.3%、「誰(どこ)に相談してよいか、わからなかった」が15.8%。	性のあり方 問33
	・身近な人などからカミングアウトされた場合、どのように寄り添える・受け止められると思うかについて、「相手に寄り添って接したい」の割合が37.7%と最も高く、次いで「時間はかかっても理解に努めたい」の割合が30.8%となっています。	性のあり方 問34

次期計画に向けた 課題	<p>(1) 性別に基づく固定的役割分担意識の解消</p> <p>本市では、男女平等意識・人権尊重意識の醸成及びメディア・リテラシーの普及と教育に努めました。</p> <p>アンケート調査では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、「そう思う」と「ややそう思う」をあわせた“そう思う”が19.3%、「あまりそう思わない」と「そう思わない」をあわせた“そう思わない”が79.3%令和元年度調査と比較すると、男女ともに“そう思わない”の割合が増加しており、性別による役割分担意識にとらわれず、男性も女性も平等に役割を分担した方が良いと考える人が多くなっており、家庭での男女平等参画の意識は定着してきていることが伺えます。</p> <p>また、『社会通念・習慣・しきたりなど』で“男性の方が優遇されている”の割合が高く、約8割となっています。男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも、大きな変化はみられません。</p> <p>今後も、男女平等参画を推進するためには、固定的な性別役割分担意識にとらわれることな</p>
----------------	--

く、仕事や家庭の責任を男女が協力して担っていくことが求められています。

(2) 多様な性・多様な生き方を尊重する社会づくり

本市では、性の多様性に関する理解の促進や性的マイノリティへの支援に努めました。

アンケート調査では、今までに自分の性別や性自認、性的指向に違和感を覚えたり、悩んだことがある人は 3.3%となっており、そのことを相談した人は 16.7%にとどまっています。相談しなかった理由について「人に相談することに抵抗があった」が 36.8%と最も高く、次いで「相談する人がいなかった」が 26.3%、「誰（どこ）に相談してよいか、わからなかった」が 15.8%となっています。

また、身近な人などからカミングアウトされた場合、どのように寄り添える・受け止められると思うかについて、「相手に寄り添って接したい」が 37.7%と最も高く、次いで「時間はかかっても理解に努めたい」が 30.8%となっており、性の多様性に対する理解に努める傾向がうかがえます。

引き続き、性的指向・性自認等の違いによる多様性を尊重し、互いを認めあう社会を築くために、市民に対する性の多様性を尊重する意識を醸成する啓発の実施及び性的マイノリティ当事者への支援が必要です。

(3) 生涯を通じた心と身体の健康づくりへの支援

本市では、性の尊重に関する普及啓発や性差医療及び性差に応じた健康支援を実施しました。

今後も、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を守る取り組み）に関する意識を広く社会に浸透させ、女性の思春期、妊娠・出産期、更年期、老年期といったライフステージに応じた健康を支援するための取り組みの重要性についての認識を高め、男女が共に高い関心を持ち、正しい知識・情報を得て、認識を深めるための施策を推進する必要があります。

また、生涯を通じて心も身体も健康に過ごすためには、普段からの健康増進、病気の予防と早期発見が大切であり、行政は健康診断などを充実させるほか、市民が主体的に健康づくりに取り組める環境整備を進める必要があります。さらに、近年はストレスなどによる心の健康が問題となっていることから、性別や世代に応じたメンタルヘルス対策にも取り組む必要があります。

追加課題

○困難な問題を抱える女性への支援

市では支援対象者にとって最も身近な、支援の端緒となる相談機能を果たすとともに、支援に必要な制度を所管する庁内関係部署はもとより、幅広い部署がそれぞれに主体性を発揮し、相互に連携の上、支援対象者が必要とする支援を包括的に提供することができるよう、庁内の推進体制を整備することが求められます。

第4次男女平等行動計画評価結果から見えた課題

- ・男女平等意識・人権意識の醸成については継続して実施し、引き続き教育現場や市民向けなど広く浸透を図ることが必要。
- ・啓発の方法（講座・イベント・パネル展など）はテーマに応じてどの方法が最適か都度見直しを図ることが必要。
- ・各担当課で同テーマ事業を実施する場合は連携が実施できないか検討が必要。
- ・にじいろ相談（多様な性に関する専門相談窓口）の周知や実施方法の再検討が必要。
- ・パートナーシップ制度の周知及び、対象拡充（ファミリーシップ制度、事実婚を含めるかなど）の検討が必要。

基本目標2「あらゆる暴力の根絶をめざす<日野市配偶者暴力対策基本計画>」についての課題

<p>国の方針</p>	<p>【第5次男女共同参画基本計画（取り組むべき事項及び基本的な視点）】 [第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶] ・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 ・「生命（いのち）を大切にす」「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」ように子どもの発達段階に配慮した教育 ・SNS等の若年層に届きやすい広報媒体を活用した啓発活動</p> <p>【女性版骨太の方針2024】 III 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現 ～男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成～ ・配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化</p>
<p>東京都の方針</p>	<p>【東京都男女平等参画推進総合計画】東京都女性活躍推進計画 ○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 ・職場や就職活動におけるハラスメントの防止</p> <p>【東京都男女平等参画推進総合計画】東京都配偶者暴力対策基本計画 ○配偶者暴力対策 ・暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見 ・多様な相談体制の整備 ・安全な保護のための体制の整備 ・自立生活再建のための総合的な支援体制の整備 ・関係機関・団体等の連携の推進 ・人材育成の推進 ・二次被害防止と適切な苦情対応 ・調査研究の推進</p> <p>○男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策 ・性暴力被害者に対する支援 ・ストーカー被害者に対する支援 ・セクシュアル・ハラスメント等の防止 ・性・暴力表現等への対応</p>

<p>現行計画の方向性</p>	<p>あらゆる暴力の根絶に向けて、関連機関との連携による被害者の早期発見と支援に向けた体制を充実します。また、被害の未然防止と暴力のない社会形成に向けて、若い世代への教育・啓発を進めます。</p> <p>(1) 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援 (2) 性犯罪・性暴力の防止 (3) さまざまな暴力・ハラスメントの防止</p>
-----------------	---

	指標	当初値 (令和元年度)	目標	現状値 (令和6年度)	達成状況
<p>成果目標の状況</p>	<p>配偶者や交際相手からの暴力の被害経験のある人の割合</p>	<p>17.0%</p>	<p>減少</p>	<p>12.2%</p>	<p>達成</p>
	<p>配偶者や交際相手からの暴力を相談した人の割合</p>	<p>32.6%</p>	<p>増加</p>	<p>31.1%</p>	<p>未達成</p>
	<p>ハラスメントを受けたことがある人の割合</p>	<p>31.6%</p>	<p>減少</p>	<p>39.7%</p>	<p>未達成</p>

アンケート調査結果	調査結果項目	問番号
	<p>・「デートDV」という言葉を見たり聞いたりしたことがあるかについて、「言葉も内容も知らない」が37.9%と最も高く、次いで「言葉も内容も知っている」が37.7%、「見たり聞いたりしたことはあるが、内容は知らない」が20.7%。</p>	<p>配偶者暴力防止 問40</p>

	<ul style="list-style-type: none"> ・あなたは身近なところで次のハラスメント（嫌がらせ）を受けたことがありますかについて、「受けたことはない」が55.3%と最も高く、次いで「権力や立場を利用した嫌がらせ（パワー・ハラスメント）」が31.0%、「モラル・ハラスメント」が14.0%。令和元年度調査と比較すると、「受けたことはない」の割合が減少しています。 ・マタニティハラスメントについては、女性の40歳から49歳で14.0%、30歳から39歳で12.0%が「受けたことがある」と回答しています。 ・男女別に令和元年度調査と比較すると、女性で「権力や立場を利用した嫌がらせ（パワー・ハラスメント）」「性的な嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）」の割合が増加し、「受けたことはない」の割合が減少しています。男性では大きな変化はみられません。 	配偶者暴力防止 問41
	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者（事実婚・パートナー）や交際相手から次のような行為をされたことがあるかについて、「特にない」が81.4%と最も高く、次いで「大声でどなる、殴るふりをするなど恐怖感を与える」が7.9%、「何を言っても無視する」、「誰のおかげで生活できるんだ」「甲斐性なし」などと侮辱的なことを言う」が3.5%。 ・男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも「特にない」が増加しています。 	配偶者暴力防止 問42
	<ul style="list-style-type: none"> ・問42で「たたく、殴る、蹴るなど身体的暴力」～「生活費を十分に渡さない」のいずれか1つでも答えた方で、そのことについて誰かに相談したかについて、「相談しようと思わなかった」が44.4%と最も高く、次いで「相談した」が31.1%、「相談したかったが、相談しなかった」が10.0%となっています。令和元年度調査と比較すると、「どうしていいかわからなかった」が増加しています。 ・男女別に令和元年度調査と比較すると、男性では「相談した」の割合が増加している一方、女性では「相談した」が減少し、「相談しようと思わなかった」が増加しています。 	配偶者暴力防止 問43
	<ul style="list-style-type: none"> ・配偶者（事実婚・パートナー）や交際相手から暴力を受けたときに、相談できる機関があることを知っているかについて、「知っている」の割合が56.8%、「知らない」が31.8%となっています。 	配偶者暴力防止 問44
	<ul style="list-style-type: none"> ・問44で「知っている」と答えた方で、相談機関としてどのようなものを知っているかについて、「警察」が69.7%と最も高く、次いで「市の相談窓口」が54.7%、「都の相談窓口」が43.9%となっています。 	配偶者暴力防止 問45
	<ul style="list-style-type: none"> ・男女平等社会の形成のため市が取り組むべきこと（性的マイノリティ施策、DV被害防止施策を含む）だと思うものについて、「保育・介護制度の充実」の割合が47.6%と最も高く、次いで「男女平等に関する相談窓口の充実」の割合が32.4%、「あらゆる暴力の根絶に向けた取り組み」が29.1%となっています。 	市の取り組み 問48

次期計画に向けた 課題	<p>(1) 配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援</p> <p>本市では、配偶者等からの暴力（DV）の防止・対応の強化や配偶者等からの暴力（DV）被害者の安全確保と自立への支援、市の体制整備と連携強化を図りました。</p> <p>アンケート調査では、配偶者や交際相手から被害を受けた人は12.2%となっており、男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも「特にない」の割合が増加しています。</p> <p>また、被害を受けたことについて誰かに相談したかについて、男女別に令和元年度調査と比較すると、男性では「相談した」の割合が増加している一方、女性では「相談した」の割合が減少し、「相談しようと思わなかった」の割合が増加しています。</p> <p>相談できる機関について「知っている」が56.8%、「知らない」が31.8%となっており、知っている相談機関として、「警察」が69.7%と最も高く、次いで「市の相談窓口」が54.7%、「都の相談窓口」が43.9%となっています。</p> <p>引き続き、DV被害者が、相談したいと思った時に適切な相談事業を利用できるよう、継続して、相談窓口の周知を図っていくことが必要です。</p> <p>また、男女間における暴力は夫婦・パートナー間だけでなく、恋人同士の間でも交際相手に対する暴力が起こっています。</p> <p>アンケート調査では、デートDVの認知度は4割近くとなっています。自身や周囲の人がデートDVの被害に遭っていることを他の人に知られたくないという思いから、周囲に相談しない、相談できない場合もあり、継続して、デートDV被害に関する相談窓口の周知とともに、デートDVに関する啓発を行い、被害を受けている人を相談や支援につなげていく必要があります。</p> <p>男女平等社会の形成のため市が取り組むべきことについて、「あらゆる暴力の根絶に向けた取</p>
----------------	--

り組み」が約3割と上位に挙がっています。今後も、暴力防止への理解を広く市民に促すためには、当事者や関係者だけでなく、多くの市民に向け、様々な機会をとらえて幅広い普及活動を行うとともに、さまざまな暴力を根絶するため、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための幼児期からの教育をはじめとした暴力を容認しない社会環境の整備が必要です。そのためにも、暴力の根絶のため警察や医療機関、民間団体との連携を強化しながら、被害者の安全を確保し自立に向けた支援を行っていくことが必要です。

(2) 性犯罪・性暴力の防止

本市では、性犯罪・性暴力の防止に向けた意識啓発の強化や被害者への支援を進めました。

配慮不足や倫理観の欠如などメディアにおける性・暴力表現、デジタル性暴力についても問題視している状況です。

性犯罪・性暴力の被害者支援の強化や、被害者に対する社会的な偏見の解消、性教育や啓発活動の充実が必要です。

(3) さまざまな暴力・ハラスメントの防止

本市では、暴力・ハラスメントに対する防止・対応の充実や被害者への支援に取り組んできました。

アンケート調査では、身近なところで受けたハラスメント（嫌がらせ）について、「権力や立場を利用した嫌がらせ（パワー・ハラスメント）」が31.0%、「モラル・ハラスメント」が14.0%となっています。男女別に令和元年度調査と比較すると、女性で「権力や立場を利用した嫌がらせ（パワー・ハラスメント）」「性的な嫌がらせ（セクシュアル・ハラスメント）」の割合が増加し、「受けたことはない」の割合が減少しています。また、マタニティハラスメントについては、女性の40歳から49歳で14.0%、30歳から39歳で12.0%が「受けたことがある」と回答しています。

女性に対するハラスメントが増えていえる状況から、多くの人に、各種ハラスメントについての知識を得てもらう、ハラスメントを受けた際の対応や相談窓口を知ってもらうため、情報提供を進めていくことが必要です。

第4次男女平等行動計画評価結果から見えた課題

- ・DV被害者に対し適切に支援できるよう、引き続き関連部署等との連携を徹底することが必要。
- ・DVの被害者にも加害者にもさせないよう、若年層向けの啓発講座（デートDV出張講座）を引き続き実施することが必要。
- ・相談窓口の周知を更に進め、支援が必要な方に情報が行き届くようにすることが必要。

基本目標3 「女性と男性があらゆる分野でともに参画できる環境づくり」についての課題

<p>国の方針</p>	<p>【第5次男女共同参画基本計画（取り組むべき事項及び基本的な視点）】</p> <p>[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]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消 ・ 非正規雇用労働者の正規雇用労働者への転換等の促進 ・ 再就職希望者等に対するリカレント教育を推進し、学び直し等の充実 ・ 男性の育児休業の取得促進 ・ 就活セクハラ防止 <p>[第3分野 地域における男女共同参画の推進]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 女性デジタル人材の育成や「新たな日常」に対応した多様で柔軟な働き方の定着、様々な課題・困難を抱える女性への支援 ・ 農業委員や農業協同組合等の理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けた取組 ・ 自治会をはじめとする地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成 <p>[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]</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 人権教育・啓発活動の促進 <p>【女性版骨太の方針 2024】</p> <p>I 企業等における女性活躍の一層の推進 ～活躍する女性人材と企業等で取組を推進する人材の育成～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 企業における女性の採用・育成・登用の強化 ・ 科学技術・学術分野における女性活躍の推進 ・ 女性起業家の支援 <p>II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進 ～全国各地の女性が経済的に自立するための力の育成とこれを支える人材の育成～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 所得向上、リスキリングの推進 ・ 仕事と育児・介護の両立の支援 <p>III 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現 ～男女共同参画の視点に立った防災・復興、配偶者暴力や性犯罪・性暴力の被害者等を支える人材の育成～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進
<p>東京都の方針</p>	<p>【東京都男女平等参画推進総合計画】東京都女性活躍推進計画</p> <p>○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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 生活と仕事を両立できる環境づくり ・ 介護に対する支援 ・ 起業等を目指す女性に対する支援 ・ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援 <p>○男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 生活と仕事における意識改革 ・ あらゆる分野における女性の参画拡大
<p>現行計画の方向性</p>	<p>すべての人が、性別にかかわらず、個人の個性と能力が発揮できる地域・職場づくりをめざします。また、社会が多様な人々によって構成されていることを市民一人ひとりが認め、誰もが住みやすいまちづくりにその個性と希望を生かし参加できる社会をめざします。</p> <hr/> <p>(1) 女性の活躍推進と女性が働き続けられる環境の整備</p> <p>(2) 家庭生活におけるワーク・ライフ・バランス</p> <p>(3) 働く場におけるワーク・ライフ・バランス</p> <p>(4) 地域におけるワーク・ライフ・バランス</p> <p>(5) さまざまな立場から考える防災体制の確立</p>

	指標	当初値 (令和元年度)	目標	現状値 (令和6年度)	達成状況
成果目標の状況	「ワーク・ライフ・バランス」という言葉も内容も知っている人の割合	41.4%	増加	52.2%	達成
	家庭生活において男性の方が優遇されている、どちらかと言えば男性の方が優遇されていると思う人の割合	55.2%	減少	53.6%	達成
	職場において男性の方が優遇されている、どちらかと言えば男性の方が優遇されていると思う人の割合	67.5%	減少	53.5%	達成
	平日における育児に関わっていない男性の割合	53.8%	減少	58.9%	未達成
	「仕事が忙しいから」を理由として職業以外の社会活動、地域活動に参加していない人の割合	38.4%	減少	30.2%	達成

	調査結果項目	問番号
アンケート調査 結果	<ul style="list-style-type: none"> 家庭生活での男女の優遇感について 男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも「どちらかと言えば女性の方が優遇されている」と「女性の方が優遇されている」をあわせた“女性の方が優遇されている”の割合が減少し、「平等」の割合が増加しています。また、男性で“男性の方が優遇されている”の割合が減少しています。 	家庭の男女平等感 問 10
	<ul style="list-style-type: none"> 職場での男女の優遇感について 男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも、「平等」、「女性の方が優遇されている」の割合が増加しています。 	職場の男女平等感 問 10
	<ul style="list-style-type: none"> 家事・子育て・介護などに関わる1日あたりの平均従事時間について 子育てにおいて、男女別にみると、平日、休日ともに、男性で「関わっていない」の割合が高くなっています。 令和元年度調査と比較すると、男女とも、平日、休日いずれでも「関わっていない」の割合が増加しています。 	家事等の分担 問 13
	<ul style="list-style-type: none"> 職業以外の社会活動、地域活動への参加状況について、「参加している」が27.6%、「参加していない」が70.1%。 参加していない理由について、「仕事が忙しいから」が30.2%と最も高く、次いで「参加方法がわからない、きっかけ、情報がないから」が27.3%、「参加したい活動がないから」が21.3%。 令和元年度調査と比較すると、「仕事が忙しいから」「人間関係がわずらわしいから」が減少しています。一方、「参加したい活動がないから」が高くなっています。 男女別に令和元年度調査と比較すると、女性では「参加したい活動がないから」「こうした活動に興味がないから」の割合が増加し、「仕事が忙しいから」「健康上の理由から」「経済的余裕がないから」「人間関係がわずらわしいから」の割合が減少しています。男性では、「家事・育児・介護などが忙しいから」の割合が増加し、「仕事が忙しいから」「人間関係がわずらわしいから」の割合が減少しています。 	地域活動等の参加 問 15 問 16
	<ul style="list-style-type: none"> 女性が職業を持つことについて、「家族や自分の状況に応じて、就職・転職・離職に柔軟に対応するのが良い」が60.3%と最も高く、次いで「結婚や出産に関わらず、ずっと職業を続ける方が良い」が18.6%、「結婚や出産などで一時辞めるが、子どもが大きくなったら再び職業を持つ」が12.5%となっています。 	仕事について 問 18
	<ul style="list-style-type: none"> 政治・経済・地域などの各分野で女性参加が進み、女性のリーダーが増えるなどのような影響があるかについて、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が69.1%と最も高く、次いで「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」が64.0%、「女性の声が政治、経済、地域などに反映されやすくなる」が59.9%となっています。 	仕事について 問 22

	<ul style="list-style-type: none"> 生活の中での、仕事、家庭生活、個人の生活（地域活動、趣味・学習等）の優先度について、「希望」としての優先度では、「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」が 26.3%と最も高く、次いで「家庭生活と個人の生活を優先」の割合が 15.9%、「仕事と家庭生活を優先」が 14.9%。 「現実」としては、「仕事を優先」の割合が 26.7%と最も高く、次いで「仕事と家庭生活を優先」が 17.8%、「家庭生活を優先」が 15.7%。 	ワーク・ライフ・バランス 問 25
	<ul style="list-style-type: none"> 「ワーク・ライフ・バランス」という言葉を見たり聞いたりしたことがあるかについて、「言葉も内容も知っている」が 52.2%と最も高く、次いで「見たり聞いたりしたことはあるが、内容は知らない」が 22.8%、「言葉も内容も知らない」が 22.0%となっています。令和元年度調査と比較すると、「言葉も内容も知っている」の割合が増加しています。一方、「言葉も内容も知らない」の割合が減少しています。 男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも「言葉も内容も知らない」の割合が減少しています。また、女性で「言葉も内容も知っている」の割合が増加しています。 	ワーク・ライフ・バランス 問 24
	<ul style="list-style-type: none"> 育児や介護の休業制度を男女ともに取りやすくするためには、どのようなことが必要だと思うかについて、「職場に利用しやすい雰囲気があること」が 79.0%と最も高く、次いで「上司や同僚などの理解や協力があること」が 73.6%、「復帰後の仕事が保障されること」が 60.0%。 	ワーク・ライフ・バランス 問 28
	<ul style="list-style-type: none"> 「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために必要なことについて、「短時間勤務やフレックスタイム制度の導入、在宅勤務等でのテレワークなど柔軟な働き方を選べるようにすること」が 37.9%と最も高く、次いで「長時間労働を削減すること」が 34.3%、「育児・介護休業制度を利用して不利にならない人事評価制度を作ること」が 28.2%。 	ワーク・ライフ・バランス 問 29
	<ul style="list-style-type: none"> 今後、男性が家事、育児、介護、地域活動を積極的に行っていくためにはどのようなことが必要だと思うかについて、「パートナーとのコミュニケーションをよくはかること」が 64.0%と最も高く、次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が 57.6%、「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が 56.8%。 	②介護 問 14
	<ul style="list-style-type: none"> 防災分野で男女平等の視点を活かすために、どのようなことが必要かについて、「避難所で性別に応じてプライバシー（更衣・授乳など）が確保できるようにする」が 77.2%と最も高く、次いで「避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する」が 60.3%、「災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する」が 52.2%。 	社会全体 問 11

次期計画に向けた課題	<p>(1) 女性の活躍推進と女性が働き続けられる環境の整備</p> <p>本市では、ワーク・ライフ・バランスの推進や女性へのライフステージを通じた就業支援等を進めてきました。</p> <p>アンケート調査では、女性が職業を持つことについて、「家族や自分の状況に応じて、就職・転職・離職に柔軟に対応するのが良い」が 60.3%と最も高く、次いで「結婚や出産に関わらず、ずっと職業を続ける方が良い」が 18.6%、「結婚や出産などで一時辞めるが、子どもが大きくなったら再び職業を持つ」が 12.5%となっています。このことから、女性が結婚や出産といったライフイベントを経ても、仕事を継続していくことは望ましいとの考えが、男性・女性ともに定着してきていることが伺える一方、「家庭内の問題には女性が柔軟に対応する」と考えている傾向にあることに留意が必要です。</p> <p>今後も、ライフステージ毎で女性が望むワーク・ライフ・バランスが実現されるように、就職・再就職の支援を行うとともに、就業継続を望む女性が、出産後もキャリア展望を失わずに活躍できる社会に移行するための支援が必要です。</p> <p>(2) 家庭生活におけるワーク・ライフ・バランス</p> <p>本市では、家庭における男女の役割分担意識の改善や貧困の防止と生活困窮者への支援、子育て支援施策の充実、ひとり親家庭への支援、障害者・高齢者・介護者への支援を充実しました。</p> <p>アンケート調査では、「ワーク・ライフ・バランス」について、「言葉も内容も知っている」が 52.2%と最も高く、男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも「言葉も内容も知らない」の割合が減少しており、女性で「言葉も内容も知っている」の割合が増加しています。</p> <p>また、生活の中での、仕事、家庭生活、個人の生活の優先度について、「希望」としては、「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」が 26.3%と最も高くなっている一方、現実には、「仕事を優先」が 26.7%と最も高く、次いで「仕事と家庭生活を優先」「家庭生活を優先」となっています。家庭生活での男女の優遇感をみると、男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも「女性の方が優遇されている」の割合が減少し、「平等」の割合が増加しています。また、男性で</p>
------------	--

“男性の方が優遇されている”の割合が減少しており、男女差が広がっている状況です。

子育てに関わる1日あたりの平均従事時間について、男女別にみると、平日、休日ともに、男性で「関わっていない」の割合が高く、令和元年度調査と比較すると、男女とも、平日、休日いずれでも「関わっていない」の割合が増加しています。

今後も、家事・育児・介護・家庭の行事等は、家族が共同して行うという意識の啓発に努めるとともに、女性と男性の現状認識の差を踏まえて、正しい現状認識を図れるよう、男性に対して啓発していくことで、家庭生活における男女平等参画を促進することが必要です。

(3) 働く場におけるワーク・ライフ・バランス

本市では、ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた企業への働きかけや雇用における男女平等参画の推進、事業所等における意思決定過程への女性参画の促進を図りました。

アンケート調査では、職場での男女の優遇感について、男女別に令和元年度調査と比較すると、男女ともに「平等」、「女性の方が優遇されている」の割合が増加しています。

また、育児や介護の休業制度を男女ともに取りやすくするために必要なことについて、「職場に利用しやすい雰囲気があること」が79.0%と最も高く、次いで「上司や同僚などの理解や協力があること」が73.6%、「復帰後の仕事が保障されること」が60.0%となっています。

さらに、「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために必要なことについて、「短時間勤務やフレックスタイム制度の導入、在宅勤務等でのテレワークなど柔軟な働き方を選べるようにすること」が37.9%と最も高く、次いで「長時間労働を削減すること」が34.3%、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度を作ること」が28.2%となっています。

今後、職場においては、仕事の内容や賃金、待遇、昇進・昇格の機会などの男女差別をなくすとともに、性別に関わらず多様で柔軟な働き方を選択できる職場づくりと働き続けられる職場づくりを進めることが必要です。

女性が職場で活躍するためにはパートナーとしての男性が育休を取ることが大切であることから、男性の育児休業制度の認知向上及び取得しにくい社会情勢の改善が必要で

また、政治・経済・地域などの各分野で女性参加が進み、女性のリーダーが増えることによる影響について、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」が69.1%と最も高く、次いで「多様な視点が加わることにより、新たな価値や商品・サービスが創造される」が64.0%、「女性の声が政治、経済、地域などに反映されやすくなる」が59.9%となっています。

意思決定過程の場における男女平等参画の重要性について、企業や地域に向けて、好事例の情報提供をするなどして積極的に働きかけることが必要です。

(4) 地域におけるワーク・ライフ・バランス

本市では、子育てや介護を地域で支える仕組みづくりや地域における意思決定過程への男女双方の参画の推進、男性高齢者の社会参加の促進を図りました。

アンケート調査では、職業以外の社会活動、地域活動への参加状況について、「参加している」が27.6%、「参加していない」が70.1%となっており、参加していない理由について、「仕事が忙しいから」が30.2%と最も高く、次いで「参加方法がわからない、きっかけ、情報がないから」が27.3%、「参加したい活動がないから」が21.3%となっています。

男女別に令和元年度調査と比較すると、女性では「参加したい活動がないから」「こうした活動に興味がないから」の割合が増加し、「仕事が忙しいから」「健康上の理由から」「経済的余裕がないから」「人間関係がわずらわしいから」の割合が減少しています。男性では、「家事・育児・介護などが忙しいから」の割合が増加し、「仕事が忙しいから」「人間関係がわずらわしいから」の割合が減少しています。

また、今後、男性が家事、育児、介護、地域活動を積極的に行っていくためには必要なことについて、「パートナーとのコミュニケーションをよくはかること」が64.0%と最も高く、次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」が57.6%、「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が56.8%となっています。

男女がともに協力しながら家庭生活・地域生活を過ごせるよう、家庭のみならず地域や企業に向けての啓発等の取り組みが重要です。男女平等参画の視点から、男性も女性も互いに協力し合い分担することで、仕事と家庭生活、地域活動等を調和させた豊かな暮らしを実現することが求められます。

(5) さまざまな立場から考える防災体制の確立

本市では、防災対策における男女平等参画推進 多様な視点を取り入れた防災対策の推進

アンケート調査では、防災分野で男女平等の視点を活かすために、必要なことについて、「避難所で性別に応じてプライバシー（更衣・授乳など）が確保できるようにする」が77.2%と最も高く、次いで「避難所でのリーダーや炊き出しなど役割を性別で固定せず分担する」が60.3%、「災害時の備えについて性別によって異なるニーズを反映する」が52.2%となっています。

災害の多い昨今の状況から、日頃から男女平等参画の視点を踏まえた防災対策を講じておく必要があることから、町会・自治会においても男女平等参画の視点を踏まえた防災対策の取り組みを、さらに推進していく必要があります。

第4次男女平等行動計画評価結果から見えた課題

- ・雇用における男女平等参画において重要な子育て支援策の充実は引き続き推進していくことが必要。
- ・防災における男女平等参画の推進について、平常時から各自主防災会等で男女平等視点での取り組みできるよう啓発が必要。

基本目標4「男女平等参画の推進体制づくり」についての課題

国の方針	<p>【第5次男女共同参画基本計画（取り組むべき事項及び基本的な視点）】</p> <p>国内の推進体制の充実・強化</p> <p>○ 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、男女共同参画センターや様々な主体（経済団体、労働団体、農林水産団体、金融機関、企業、大学、民生委員・児童委員や保護司、女性団体をはじめとする NPO・NGO 等）との連携強化を含め、地方公共団体における推進体制を一層強化していく。また、女性活躍推進法に基づく地方公共団体や民間企業の取組を支援する。</p> <p>○ 男女共同参画センターは、女性に寄り添った相談対応や男女共同参画に関する情報発信を行うとともに、男女共同参画の視点から地域の様々な課題を解決するための実践的活動の場として、また、地域における女性リーダーの育成や男女共同参画・女性活躍のための意識改革・人材ネットワークの拠点として、地域において男女共同参画を推進するための重要な役割を担っており、その機能が十分に発揮できるよう支援する。</p> <p>【女性版骨太の方針 2024】</p> <p>Ⅱ 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進 ～全国各地の女性が経済的に自立するための力の育成とこれを支える人材の育成～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域における女性活躍・男女共同参画の推進 <p>Ⅳ 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化 ～あらゆる分野の政策・方針決定過程に参画する女性人材の育成～</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進 ・政治・行政分野における男女共同参画の推進
東京都の方針	<p>【東京都男女平等参画推進総合計画】東京都女性活躍推進計画</p> <p>○男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・あらゆる分野における女性の参画拡大

現行計画の方向性	<p>市が市民・事業者と協働し、庁内関係各課連携のもと男女平等参画を推進する体制を充実させます。また、率先行動として、庁内での男女平等をさらに充実します。</p> <p>(1) 行政の政策決定過程における女性の参画促進</p> <p>(2) 市民との連携による男女平等参画の推進</p> <p>(3) 率先行動としての庁内の男女平等参画の充実</p> <p>(4) 行政における男女平等参画の推進体制づくり</p>
----------	---

	指標	当初値 (令和元年度)	目標	現状値 (令和6年度)	達成状況
成果目標の状況	審議会・委員会における女性委員の割合 (日野市男女平等基本条例、国の第5次男女共同参画基本計画)	32.4% (令和2年4月現在)	40%	34.9%	未達成
	市における女性管理職の割合 (日野市特定事業主行動計画「新・未来いきいきプラン」に基づき設定)	24.9% (令和2年4月現在)	30%	22.3%	未達成
	市職員の男性育休取得率の向上 (日野市特定事業主行動計画「新・未来いきいきプラン」に基づき設定)	33.3%	60%以上	89.5% (令和5年度実績)	達成

	調査結果項目	問番号
アンケート調査結果	・男女平等社会の形成のため市が取り組むべきこと（性的マイノリティ施策、DV被害防止施策を含む）だと思うものについて、「保育・介護制度の充実」の割合が47.6%と最も高く、次いで「男女平等に関する相談窓口の充実」の割合が32.4%、「あらゆる暴力の根絶に向けた取り組み」の割合が29.1%となっています。	市の取り組み問48
	・「日野市立男女平等推進センター「ふらっと」」を知っているかについて、「言葉も内容も知らない」が77.2%と最も高く、次いで「見たり聞いたりしたことはあるが、内容は知らない」が18.3%。	男女平等意識問7-(1)

	<ul style="list-style-type: none"> ・「日野市立男女平等推進センター「ふらっと」を利用したいかについて、「今後も利用しようと思わない」が 75.7%と最も高く、次いで「今後利用しようと思う」が 17.2%。 	男女平等意識 問7-(2)
次期計画に向けた 課題	<p>本市では、男女平等参画の推進体制の充実・強化を図ってきました。</p> <p>アンケート調査では、男女平等社会の形成のため市が取り組むべきことについて、「保育・介護制度の充実」が 47.6%と最も高く、次いで「男女平等に関する相談窓口の充実」が 32.4%、「あらゆる暴力の根絶に向けた取り組み」が 29.1%となっています。</p> <p>また、「日野市立男女平等推進センター「ふらっと」」について、「言葉も内容も知らない」が 77.2%と最も高く、利用意向について、「今後も利用しようと思わない」が 75.7%と最も高く、次いで「今後利用しようと思う」が 17.2%となっています。</p> <p>日野市男女平等推進センターふらっとの知名度及び利用意向の向上に向けて取り組みが必要で ず。</p> <p>今後も男女平等参画を推進していくため、市が市民・事業者と協働し、庁内関係各課連携のもと男女平等参画を推進する体制を充実させるとともに、率先行動として、庁内での男女平等をさらに充実していくことが必要です。</p> <p>また、率先行動としての日野市役所庁内の男女平等参画を推進について庁内外にPRしていくことが必要です。</p> <p>第4次男女平等行動計画評価結果から見えた課題</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委員会などにおける女性委員登用率について第4次男女平等行動計画における成果目標（40%）は未達成のため、目標達成に向けて引き続き取組みを進めることが必要。 ・引き続き、ハラスメント相談の維持や率先行動として職員のワーク・ライフ・バランスに取り組んでいくことが必要。 	