

第5次日野市男女平等行動計画 (素案)

令和7年11月
日野市

目 次

第1章 計画策定の趣旨.....	1
第1節 概要.....	1
(1) 計画の目的.....	1
(2) 計画の位置づけ.....	3
(3) 計画の期間.....	3
第2節 策定の背景.....	4
(1) 国際的な状況.....	4
(2) 国の動き.....	5
(3) 東京都の動き.....	8
第2章 男女平等に関する状況.....	11
1 社会の男女平等に関する状況.....	11
(1) 男女間での意識の相違.....	11
(2) 配偶者による暴力.....	12
(3) 生活困難な状況.....	14
(4) 女性の就労状況.....	15
(5) 介護・子育て等家庭の時間と就労の時間のバランス.....	17
2 日野市の状況.....	18
(1) 日野市的人口.....	18
(2) 日野市の婚姻・離婚、合計特殊出生率.....	18
(3) 日野市の女性の就労状況.....	20
3 男女平等についての市民アンケート結果.....	21
(1) 調査概要.....	21
(2) 対象者の属性.....	21
(3) 性別に基づく役割分担意識について.....	22
(4) 性的マイノリティに関することについて.....	26
(5) 配偶者や交際相手からの暴力について.....	28
(6) 家事・子育てについて.....	31
(7) 仕事について.....	35
(8) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について.....	36
(9) 防災対策における男女平等参画推進について.....	39
(10) 男女がともに暮らしやすい日野市にするために.....	40

第3章 計画の基本的な考え方..... 41

1 計画の理念・目標.....	41
(1) 計画の基本理念.....	41
(2) 計画の基本方針.....	41
(3) 計画の目標.....	42
2 計画の体系.....	43
3 成果目標.....	44

第4章 計画の内容..... 46

基本目標1 人権が尊重される社会づくり	47
施策1 性別に基づく固定的役割分担意識の解消	47
施策2 多様な性・多様な生き方を尊重する意識の醸成 重点施策1★	48
施策3 性の尊重に関する普及啓発と性に関する知識の向上 重点施策2★	50
施策4 生涯を通じた心と身体の健康づくりへの支援 重点施策3★	50
<日野市困難を抱える女性支援基本計画>	52
施策5 困難な問題を抱える女性への支援 重点施策4★ <新規>	52
基本目標2 あらゆる暴力を許さない社会づくり	53
<日野市配偶者暴力対策基本計画>	53
施策1 DV防止・対応の体制強化と相談窓口のさらなる周知	53
施策2 DV被害者の安全確保と自立への支援	54
施策3 性暴力・性犯罪・ハラスメント等未然防止のための取組の充実	55
施策4 性犯罪・性暴力・ハラスメント等被害者支援の充実	56
基本目標3 誰もがあらゆる分野でともに活躍できる社会づくり	57
<日野市女性活躍推進計画（施策1～5）>	57
施策1 ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発	57
施策2 子育て・介護への支援の推進	58
施策3 多様で柔軟な働き方を選択できる職場づくり	59
施策4 女性の活躍推進と女性が働き続けられる環境の整備	60
施策5 男性の家庭・地域活動への参画推進<新規>	61
施策6 男女平等参画の視点を踏まえた防災体制の充実 重点施策5★	62
基本目標4 男女平等参画の推進体制づくり	63
<日野市女性活躍推進計画（施策1、4）>	63
施策1 行政の政策決定過程における女性の参画促進	63
施策2 男女平等参画の庁内推進体制の強化	64
施策3 市民・事業者等との連携による男女平等参画の推進	65
施策4 率先行動としての庁内の男女平等参画の充実	65

第5章 男女平等を推進する体制 67

1 画推進のための連携	67
2 計画の推進体制	67
3 計画の進行管理体制	67
4 男女平等を推進する体制のイメージ	68

第1章

計画策定の趣旨

第1節 概要

(1) 計画の目的

「第5次日野市男女平等行動計画」は、「日野市すべての人の性別等が尊重され多様な生き方を認め合う条例（平成14年4月1日施行）」に基づき、市民・事業者・行政の協働のもとに、家庭・職場・地域・学校などあらゆる場面（分野）で男女平等参画を、総合的かつ計画的に推進するための具体的な計画です。

日野市では、平成14年の「日野市男女平等基本条例」の施行以来、「日野市立男女平等推進センター」の設置、第1次～第4次「日野市男女平等行動計画」の策定を行い、令和5（2023）年には「日野市男女平等基本条例」を「日野市すべての人の性別等が尊重され多様な生き方を認め合う条例」に改正して「日野市パートナーシップ制度※」の運用を開始するなど、「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして」を基本理念にさまざまな施策を行い、男女ともに力を発揮できる社会の創出に取り組んできました。

また、令和元（2019）年7月に持続可能な地域づくりを進めるモデル都市として、内閣府から「SDGs※未来都市」に選定され、男女平等施策においては、持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するための17のゴールのひとつである「5. ジェンダー※平等を実現しよう」を念頭に取り組みを進めてきました。

令和5（2023）年3月には「日野地域未来ビジョン2030（以下、「ビジョン」）」が策定されました。ビジョンは日野市における施策の総合的な方針を示すもので、市民と市が2030年に共に実現したい日野の未来像や価値観を表すものとして「しあわせのタネを育てあう日野」を提示しています。2030年にありたい姿を「未来に咲かせたい花」とし、「こうなつてみたい未来の日野の姿」として29の花を定義しており、花を咲かせるための行動指針とアクションのための問い合わせを設定しています。

※日野市パートナーシップ制度

性別等によらず、パートナーシップにある2人が、市長に対しその関係を宣誓し、その内容が要件を満たしていると確認されたときに、日野市パートナーシップ宣誓証明書及び日野市パートナーシップ宣誓証明カードを交付する制度。

※SDGs

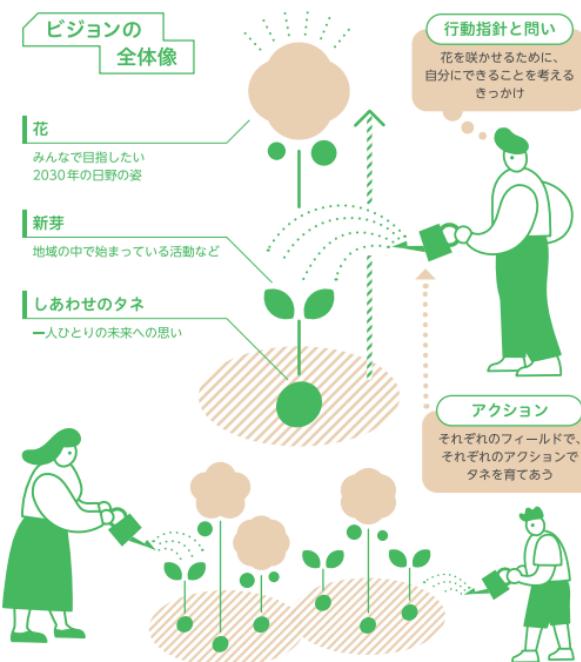
「持続可能な開発目標」のこと。2015（平成27）年9月の国連サミットで採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」において掲げられた、2030（令和12）年までに達成する国際社会共通の目標。持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するための17のゴールで構成されている。

※ジェンダー

社会的・文化的に形成された性別のこと。

「第5次日野市男女平等行動計画」では、近年の男女平等参画を取り巻く現状や課題を踏まえ、社会環境の変化に対応するとともに、ビジョンにおける29の花のうち、男女平等参画・多様性の尊重等に関する項目についても念頭に置きながら、男女平等参画社会の形成に関する施策を総合的かつ計画的に推進することを目的として策定します。

「日野地域未来ビジョン2030」の全体像と29の花 (日野地域未来ビジョン2030コンセプトブックより)



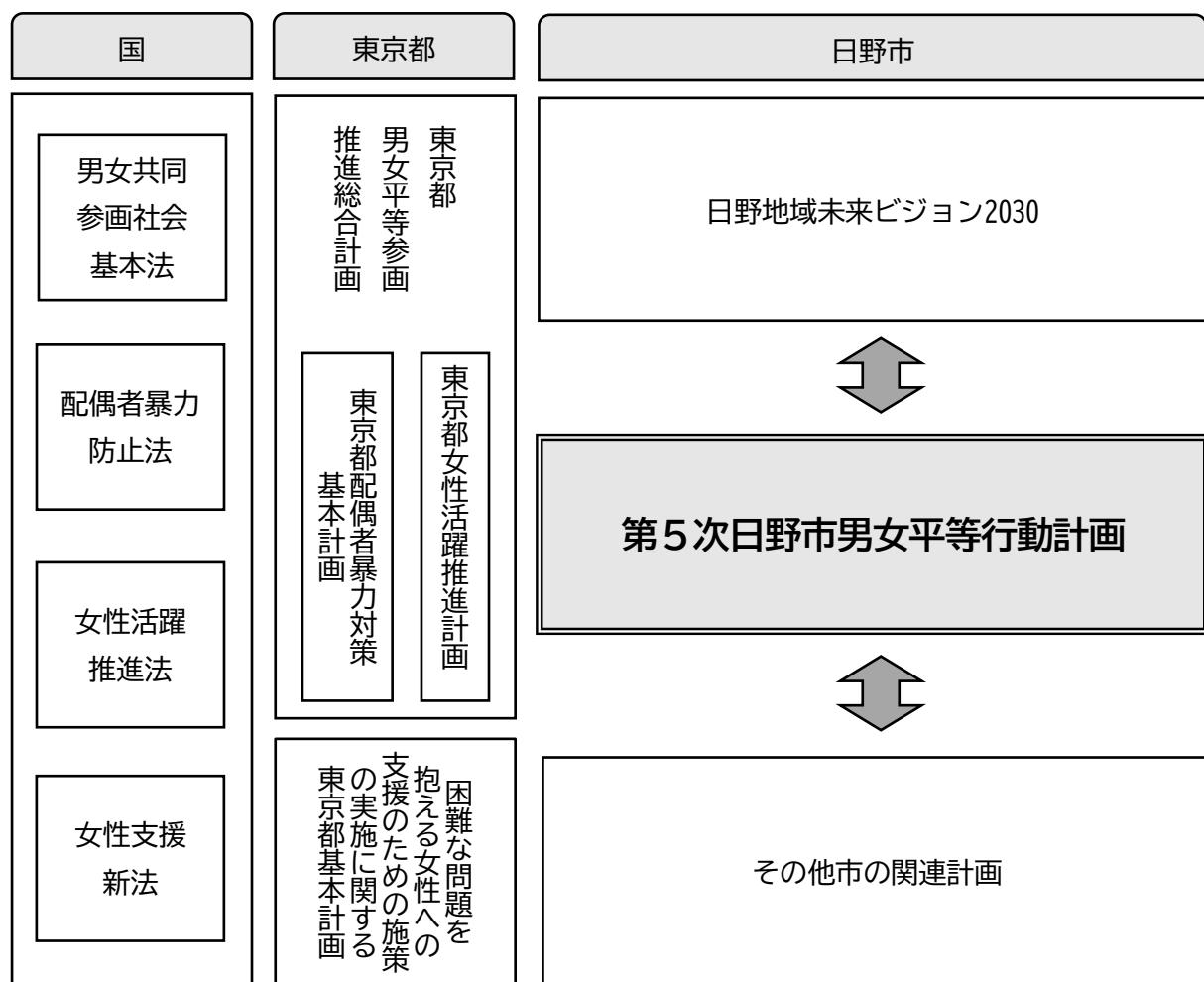
(2) 計画の位置づけ

本計画は、「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」として、令和3年に策定された「第4次日野市男女平等行動計画」を継承するもので、日野市における男女平等参画施策の基本的な計画となるものです。

また、「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（以下、「配偶者暴力防止法」）」第2条の3第3項に規定する「市町村基本計画」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）」第6条第2項に規定する「市町村推進計画」、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（以下、「女性支援新法」）」第8条第3項に規定する「市町村基本計画」としての役割を担い、これらを一体的に策定します。

さらに、「日野地域未来ビジョン2030」等の具体的な部門別計画として位置づけ、その他の関連計画との連携・調整を図りながら策定するものです。

【計画の位置づけ】



(3) 計画の期間

この計画の期間は、令和8年度から令和12年度までの5年間とします。

第2節 策定の背景

(1) 國際的な状況

国際連合は昭和50（1975）年に「国際婦人年世界会議（メキシコ会議）」で「世界行動計画」を採択しました。昭和54（1979）年の国連総会では「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（女子差別撤廃条約）」が採択され、日本は昭和60（1985）年にこの条約を批准しました。

平成7（1995）年に北京で開催された第4回世界女性会議において、女性の権利の実現、ジェンダー平等の推進をめざす「北京宣言」及び「北京行動綱領」が採択されました。「北京行動綱領」では、女性のエンパワーメント^{*}の実現に向けて取り組むべき行動指針が示されています。さらに、「あらゆる分野でのジェンダー平等を実現するため、すべての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むこと（ジェンダー主流化^{*}）」を掲げ、ジェンダー平等において重要となる理念として、これを踏まえた取組が各国で進められています。

平成27年（2015年）の「持続可能な開発サミット」で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」では「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントを達成することを目指す」ことがうたわれ、「持続可能な開発目標（SDGs）」のひとつに「5. ジェンダー平等を実現しよう」が掲げられています。

令和6（2024）年の「未来サミット」で採択された「未来のための協定」では、広範にわたる国際的な課題が示されるなかで、「人権、ジェンダー平等、女性のエンパワーメントに関する取り組みの強化」についても再確認されました。

「世界経済フォーラム」が毎年公表している、各国の「ジェンダー・ギャップ指数（GDI）^{*}」では、令和7年（2025年）時点では日本は148か国中118位という結果でした。「教育」と「健康」の分野では引き続き世界トップクラスの評価を得ているものの、「経済」と「政治」における評価は依然として低く、G7諸国の中では最下位の位置にあります。

※エンパワーメント

一人ひとりがその人らしく活動する力をつけ、また、自ら主体的に行動することによって状況を変えていこうとする考え方のこと。

※ジェンダー主流化

社会的・文化的な性差（ジェンダー）の平等実現を目的として、男女で異なる課題やニーズを踏まえて、あらゆる政策や事業などを立案・実行していくことを指す。

※ジェンダー・ギャップ指数

世界経済フォーラムが各国の男女間における格差を経済分野、教育分野、政治分野及び健康分野の平均から算出し、数値をランク付けしたもの。

(2) 国の動き



国においては、平成11（1999）年6月に「男女共同参画社会基本法」を制定し、「男女共同参画社会の実現を21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置づけました。同法に基づいて、平成12（2000）年に「第一次男女共同参画基本計画」が策定されました。令和7（2025）年●月には「第6次男女共同参画基本計画」が策定されました。

国の男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画 (第6次男女共同参画基本計画)「目指すべき社会」

1
2
3
4

※「第6次男女共同参画基本計画」が策定され次第追記します。

【主な制度改正等】

● 「女性活躍推進法」の改正

女性が職業生活において、希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備することを目的として、平成27年8月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。

令和元（2019）年5月の改正では、労働者の数が101人以上300人以下の企業において一般事業主行動計画の策定・届出と情報公表が義務化されました。

令和7（2025）年6月の改正では、法律の有効期限（令和8年3月31日まで）が令和18（2036）年3月31日まで10年間延長されました。また、男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が常時雇用する労働者の数が101人以上の事業主に義務付けられることになりました。

● 雇用の場におけるハラスメント対策の強化

令和元年6月に労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が改正され、職場における妊娠・出産等に関するハラスメント（マタニティ・ハラスメント）を含むパワー・ハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となりました。

また、令和7年6月に労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法が改正され、カスタマー・ハラスメント※や求職者等に対するセクシュアル・ハラスメント※（いわゆる「就活セクハラ」）の防止措置が事業主の義務となりました。

※カスター・ハラスメント

顧客等による差別的・性的・人格否定的な言動を含むハラスメント行為。

※セクシュアル・ハラスメント

職場等において、相手の意に反する性的な言動により、不快感や不利益を与える行為。

● 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正

政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的として、平成30年5月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が制定されました。

令和3（2021）年6月の改正では、男女を問わない立候補や議員活動等の環境整備を行うため、政党等の取組促進や性的な言動等に起因する問題への対応を含む、国・地方公共団体の施策強化が盛り込まれました。

● 「女性支援新法」の制定

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のための施策を推進し、人権が尊重され、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与すること、また、困難な問題を抱える女性支援の根拠法を「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法から脱却させることを目的として令和4（2022）年5月に制定されました。

基本理念には「女性の福祉」、「人権の尊重や擁護」、「男女平等」といった視点が明確に規定され、国・地方公共団体の責務として困難な問題を抱える女性への支援に必要な施策を講じることが明記されました。

※困難な問題を抱える女性

性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他の様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性（そのおそれのある女性を含む）をいう。

● 「配偶者暴力防止法」の改正

令和5（2023）年5月の改正では、保護命令の対象に「自由、名誉又は財産」に対する加害の告知による脅迫を受けた者が追加されるとともに、保護命令の発令要件が拡充されました。さらに、子どもへの電話等禁止命令が創設され、保護命令違反の罰則が強化されました。

● 「ストーカー行為※等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」の改正

令和3（2021）年5月の改正では、GPS機器等を用いた位置情報の無承諾取得、自宅・職場・学校などの「通常いる場所」に加えてたまたま立ち寄った店舗などの「実際にいる場所」の付近における見張り等、規制対象行為が追加されました。

※ストーカー行為

特定の相手に対して、つきまといや監視、面会の要求、執拗な連絡などを繰り返し行うことで、相手に不安や恐怖を与える行為。

● 男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドラインの策定とそれに基づく取り組み

令和2（2020）年5月に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」が作成されました。内閣府は「第5次男女共同参画基本計画」において、このガイドラインの活用徹底と、ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況をフォローアップし、「見える化」することを掲げており、毎年、地方公共団体の防災・危機管理部局の女性職員数や取組の実施状況等を調査・公表しています。

また、「令和6年能登半島地震」の対応における課題を明らかにし、今後の災害対応に男女共同参画の視点をさらに取り入れることを目的として「令和6年 男女共同参画の視点からの能登半島地震対応状況調査」が実施され、令和7（2025）年5月に調査結果が公表されました。

● 「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」の制定

性的指向及びジェンダー・アイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的として、令和5（2023）年6月に制定されました。

全ての国民が、性的指向又はジェンダー・アイデンティティにかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるとの理念のもとに、国・地方公共団体・事業主等の役割等について定められています。

※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のこと。

※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のこと。

● 「刑法」の改正（性犯罪規定の見直し）

令和5（2023）年6月の改正では、「強制性交等罪」が「不同意性交等罪」と名称変更され、「同意しない意思を形成したり、表明したり、全うすることが難しい状態」で性的行為がなされることが要件として定められました。

また、いわゆる性交同意年齢が13歳未満から16歳未満に引き上げられたほか、わいせつ目的で16歳未満の子どもへ面会要求等することによる「面会要求等罪」、性的な画像の盗撮による「性的姿態等撮影罪」などが新設されました。

● 「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（育児・介護休業法）」の改正

令和6（2024）年5月の改正では、男女とも仕事と育児・介護を両立できるよう、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などについて定められました。

● 「民法」の改正

令和6（2024）年5月の改正では、離婚後の子の利益確保を目的として、親権・養育費・親子交流などに関する規律が見直されました。また、親の責務等に関する規律が新設され、「子の心身の健全な発達を図るため子の人格を尊重すること」、「父母が互いに人格を尊重し協力すること」等の婚姻関係の有無にかかわらず父母が子に対して負う責務及び、親権が子の利益のために行使されなければならないものであることについて明確化されました。

（3）東京都の動き

東京都においては、平成12年に「東京都男女平等参画基本条例」が制定され、男女平等参画社会の実現に向け「男性と女性は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。」として、東京都行動計画を策定し、施策を進めています。

● 「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定

東京都では、平成14年に「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）」を策定し、男女平等参画施策の推進に取り組んできました。また、平成21年3月に「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定し、配偶者からの暴力（DV）の被害者に対する支援体制を整備するとともに、あらゆる暴力の防止に取り組んでいます。

近年の女性の活躍推進に対する社会機運の高まりや、取り組むべき課題等を踏まえ、平成29年3月に女性活躍推進法に基づく「東京都女性活躍推進計画」、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」の二つの計画からなる「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定しました。

令和4（2022）年4月の改定では令和4年度（2022年度）から令和8年度（2026年度）までの5か年を計画期間とし、男女平等参画社会の実現という目標に向けて、次の3つの視点から取組の強化を図っています。

- ・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に向けた多様な主体による取組

◆ 東京都女性活躍推進計画（女性活躍推進法に基づく）

「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」、「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」を柱とした、生活と仕事を両立できる環境整備や意識改革等に関する様々な施策のほか、「多様な人々の安心な暮らしに向けた支援」として、ひとり親家庭、性的少数者等への支援に関する施策も盛り込まれています。

◆ 東京都配偶者暴力対策基本計画（配偶者暴力防止法に基づく）

「配偶者暴力対策」を柱とし、男女間のあらゆる暴力の根絶、被害者支援団体への支援、加害者対策に関する施策が盛り込まれています。

また、東京都においては、東京ウィメンズプラザと東京都女性相談支援センターが、配偶者暴力相談支援センターとしての機能を担っています。東京都配偶者暴力相談支援センター、警視庁、区市町村等の各関係機関、民間団体等が連携をし、暴力の防止に総合的に取り組み、被害者の安全を確保し、本人の意思を尊重した継続的な支援を行っています。

- 「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」の改正
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の理念を都政に反映し、都民一人ひとりの人権が尊重される社会の実現を目指すことを目的として平成30（2018）年10月に制定されました。

令和4（2022）年の改正では、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の創設に伴い、性的指向や性自認に関する差別の解消や理解促進を目的とした条文が追加されました。これにより、パートナーシップ関係にある当事者の生活上の不便の軽減や、暮らしやすい環境づくりを推進することを明確にし、制度の趣旨を都の施策に反映させる責務を規定しています。

- 「第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」の策定
「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」に基づき、性自認および性的指向に関する理解の促進と、多様な性のあり方を尊重する社会の実現を目的として、令和元（2019）年12月に「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定されました。

令和5（2023）年に、計画期間を令和5（2023）年4月から令和10（2028）年3月までの5年間とする「第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定され、以下の基本方針のもと、必要な取り組みを推進しています。

<基本方針>

- 1 性的マイノリティ当事者に寄り添う
- 2 多様な性に関する相互理解を一層推進する
- 3 東京に集う誰もが共に支え合う共生社会「インクルーシブシティ東京」の実現を目指す

- 「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用開始

「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」の理念を踏まえ、多様な性に関する都民の理解を推進するとともに、パートナーシップ関係に係る生活上の不便の軽減など、当事者が暮らしやすい環境づくりにつなげることを目的として令和4（2022）年11月から運用開始しました。

宣誓と届出がされたことを証明する受理証明書は「東京都パートナーシップ宣誓制度適用施策・事業」に活用できるほか、都内区市町村と連携して、証明書の相互活用等ができるよう調整を図っています。

● 「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東京都基本計画」の策定

「女性支援新法」に基づき、複合的な困難を抱える女性が、地域で安心して暮らし、自立した生活を営むことができるよう、包括的かつ継続的な支援体制の構築を目的として、令和6（2024）年4月に策定されました。

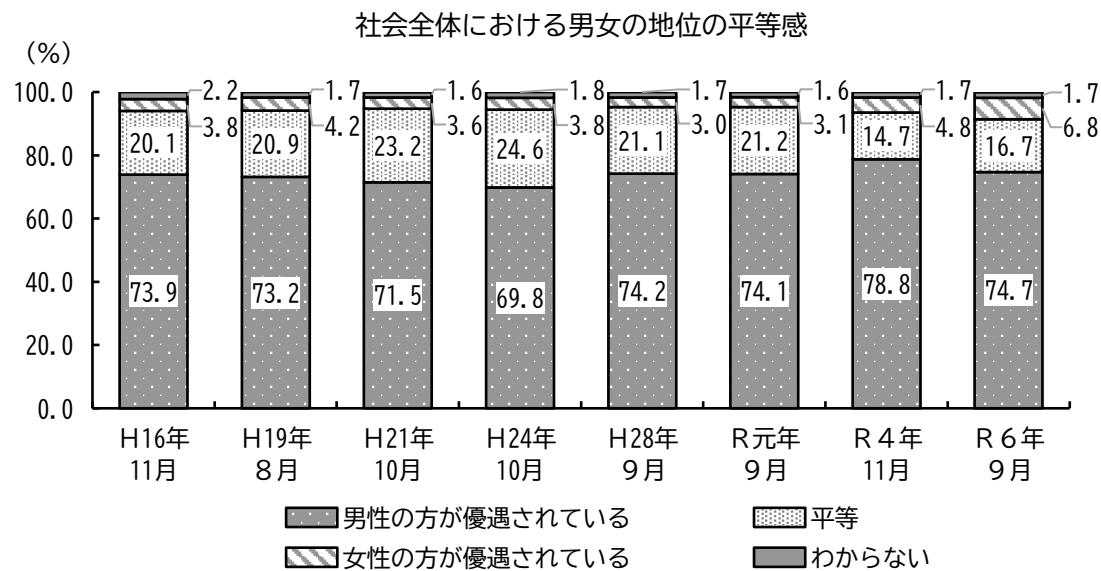
「困難な問題を抱える女性の人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とし、困難な問題を抱える女性が、本人の意思が尊重されながら、安全にかつ安心して自立した生活を送ることができる東京の実現」を理念とし、困難な問題を抱える女性への支援を推進しています。

1 社会の男女平等に関する状況

(1) 男女間での意識の相違

社会全体における男女の地位の平等感について、平成16年以降、平成24年までは増加傾向で推移していましたが、平成28年から減少傾向にあります。令和4年では、「男性の方が優遇されている」が78.8%で平成16年以降一番高い数値となっています。「平等」は20.1%から14.7%に減少しています。

これまで国や都道府県又は各自治体で、男女間の課題に対して、さまざまな施策や法制度を整備することにより、状況は少しずつ改善されてきました。しかし、まだ約8割の人が、男性優遇の社会であると感じています。

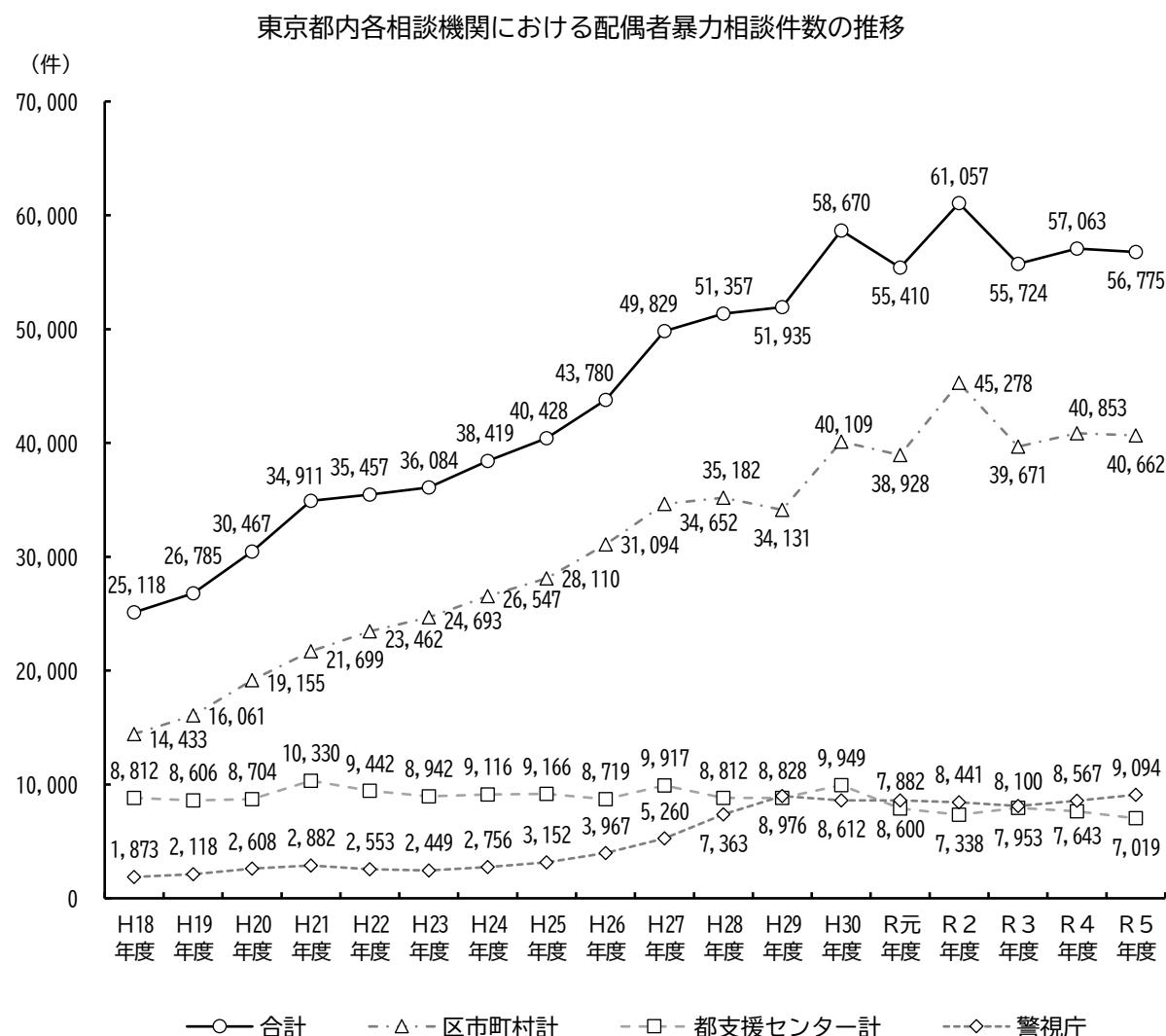


資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（令和6年）

(2) 配偶者による暴力

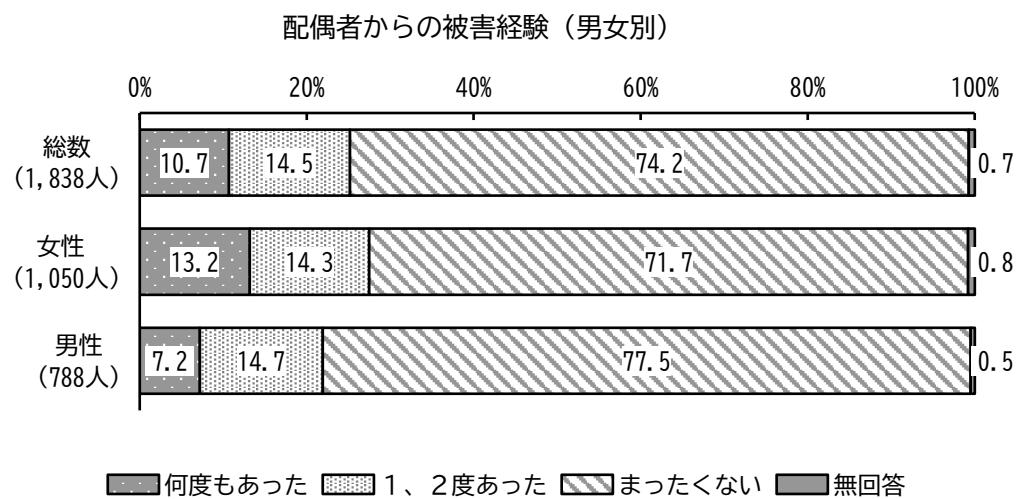


令和5年度に東京都内各相談機関が受けた配偶者からの暴力に関する相談件数は、合計56,775件で、平成20年度から令和5年度までの15年間で約2倍近くに増加しています。平成18年度から平成30年度まで一貫して増加傾向にあり、令和元年度は減少に転じています。しかし、令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症に起因する生活不安やストレスなどにより相談件数が急増しており、社会問題化しています。また、被害者のほとんどが女性であることも問題です。



資料：東京都生活文化局都民生活部 男女平等参画課（令和5年版）

内閣府の調査によると、これまでに結婚したことのある人（1,838人）のうち、配偶者（事実婚や別居中の夫婦、元配偶者も含む。）から「身体に対する暴行」、「精神的な嫌がらせや恐怖を感じるような脅迫」、「生活費を渡さないなどの経済的圧迫」又は「性的な行為の強要」のいずれかについて「何度もあった」「1、2度あった」という者は、女性27.5%、男性21.9%であり、女性の被害数の方が多くなっています。

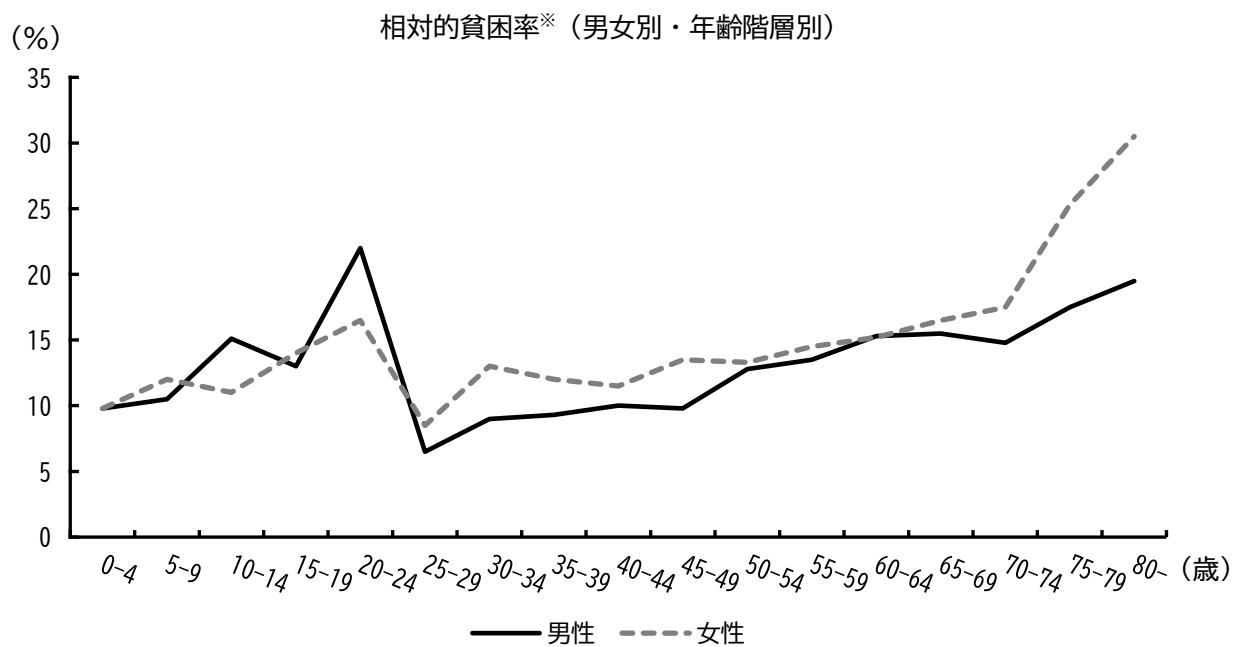


※ 「身体的暴力」「心理的攻撃」「経済的圧迫」「性的強要」をいずれかを 1 つでも受けたことがある

資料：内閣府「男女共同参画白書」（令和6年版）

(3) 生活困難な状況

女性の労働をめぐるさまざまな課題の背景には、成人期のほぼすべての年齢において、女性の貧困率が男性を上回っている現状があります。また、男女ともに高齢期の貧困率が上がり、女性の75歳以上では30%以上となっており、約3人に1人が貧困状態にあるといえます。

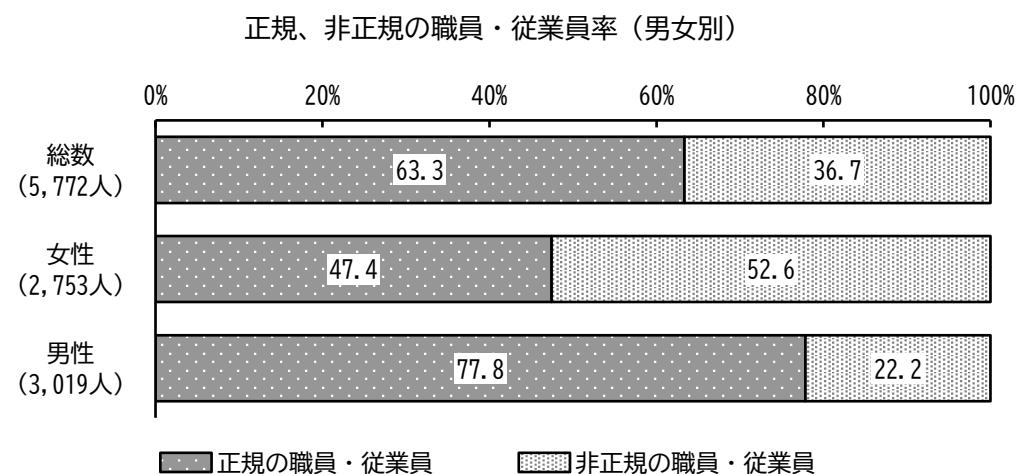


※相対的貧困率

厚生労働省における国民生活基礎調査で、等価可処分所得の中央値の半分の額を下回る等可処分所得しか得ていない者の割合

資料：阿部彩（2024）「相対的貧困率の動向（2022調査 update）」JSPS22H05098,
<https://www.hinkonstat.jp/>

女性の貧困率が高くなっている要因として、非正規労働者が多いことがあげられます。非正規の職員・従業員の割合をみると、男性の22.2%に対して女性は52.6%と高く、過半数を占めています。



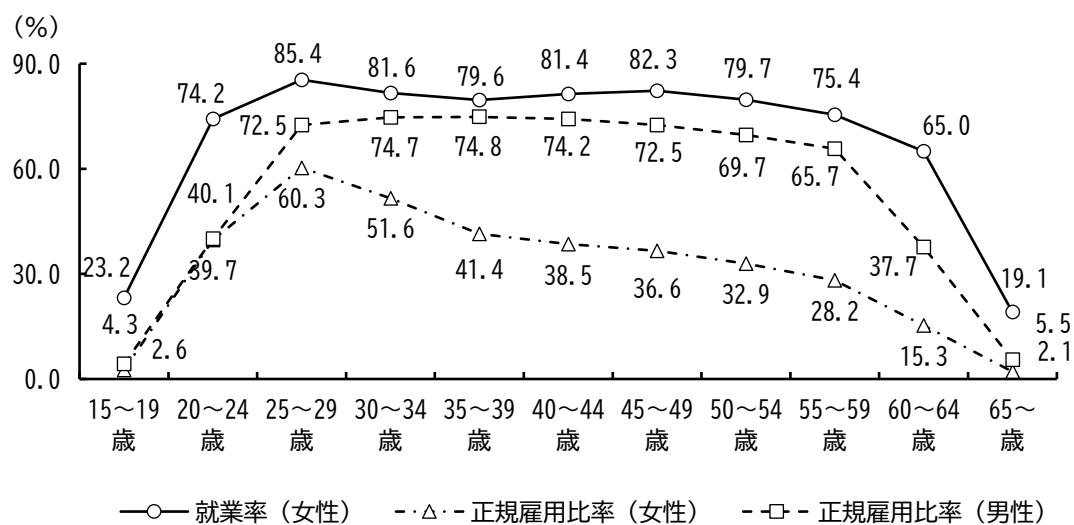
資料：総務省統計局「労働力調査 2023年（令和5年）7～9月期平均結果」

(4) 女性の就労状況



女性の就業率は、子育て期に当たる20歳代後半から30歳代にかけて下がる傾向にあります。15歳以上の女性の就業率は、30歳から39歳を底とするM字カーブを描いており、結婚・出産・育児を理由に女性が離職していることを示しています。近年、女性全体のM字カーブが解消傾向に向かっている要因としては、もともと就業率が高い単身者の割合が上昇していることに加えて、配偶者の有無を問わず、若い世代ほど就業率が上昇していること、出産・育児休業等の制度拡充などが考えられます。一方で、出産を契機に女性が非正規雇用化することを表すL字カーブ問題が続いている。

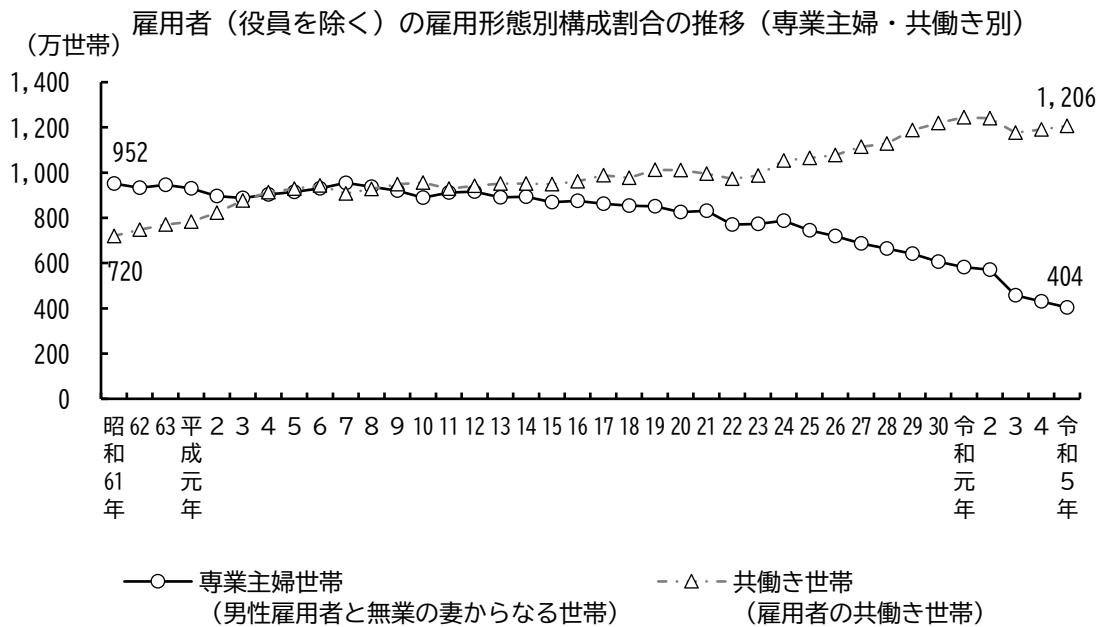
女性の年齢階級別正規雇用比率の推移



資料：内閣府「男女共同参画白書」（令和7年版）

昭和61年は共働き世帯が720万世帯、専業主婦世帯が952万世帯と専業主婦世帯が多かつたのですが、平成9年以降は共働き世帯が男性片働き世帯を上回っており、令和5年は、共働き世帯が1,206万世帯、専業主婦世帯が404万世帯と、大きく変化しています。

経済社会の大きな変動によって、安定した終身雇用及び昇給という従来の雇用形態を暗黙の了解と考えることは難しくなりました。経済的な理由や女性が働き続けられる環境の整備が進むことで、今後も共働き世帯が増えていくと考えられます。

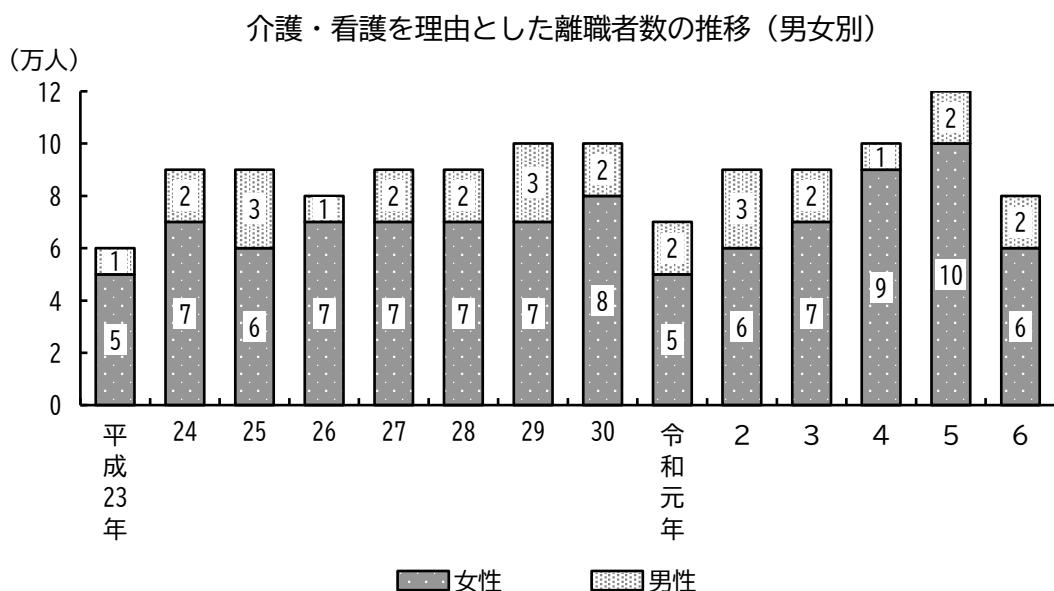


※ 平成22～23年（2010～2011年）は宮城県、福島県、岩手県を除く全国の結果
資料：内閣府「男女共同参画白書」

(5) 介護・子育て等家庭の時間と就労の時間のバランス

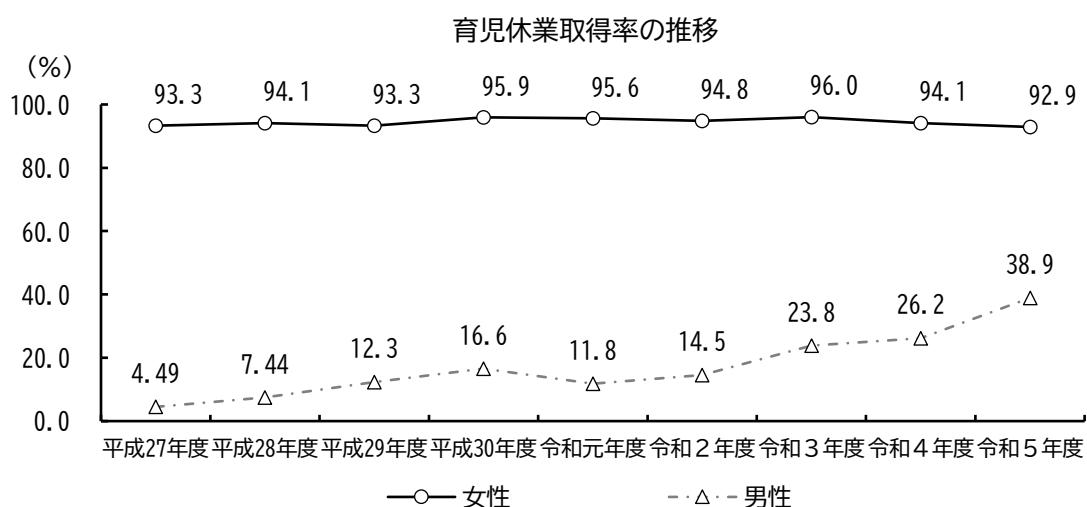


家族の介護や看護を理由とした離職・転職者数は増減を繰り返しながら推移しており、男女別でみると、女性の割合が半数以上を占めています。



資料：平成23年～30年 内閣府「男女共同参画白書」（令和元年版）
 令和元年～5年 総務省統計局「労働力調査 10～12月期平均結果」
 令和6年 総務省統計局「労働力調査 7～9月期平均結果」

育児休業取得率は、女性は平成27年度以降9割以上で推移しており、令和5年度現在92.9%となっています。男性は令和元年度に減少に転じていますが、翌年以降再び増加傾向に転じ令和5年度では38.9%となっており、男性も育児休業を取得するようになったことがうかがえます。

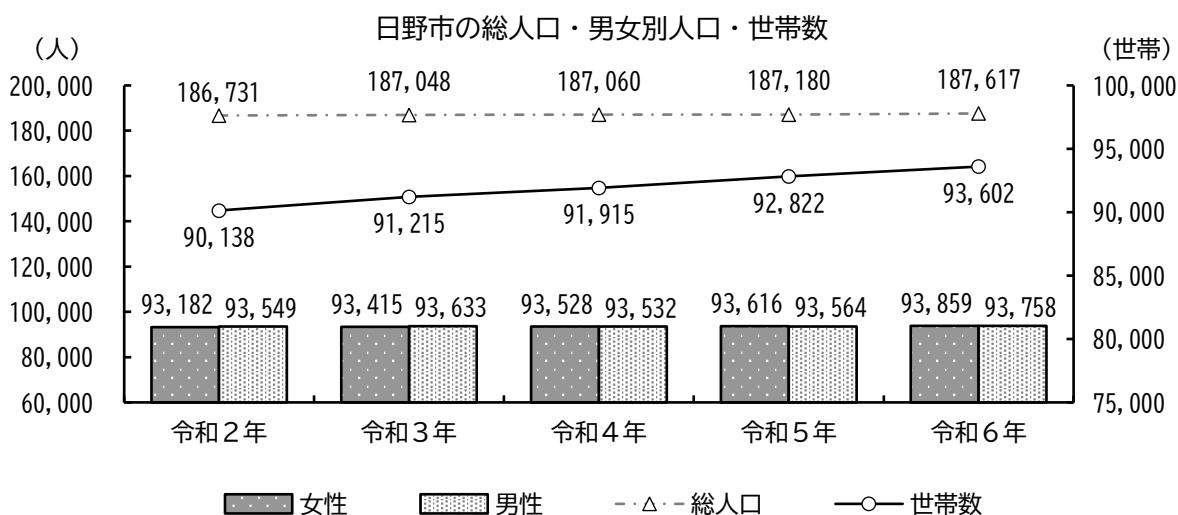


資料：東京都男女雇用平等参画状況調査

2 日野市の状況

(1) 日野市的人口

日野市の令和6年4月現在の総人口は、令和2年の186,731人から約900人増加し、187,617人です。また、男女、世帯数ともに増加傾向にあり、令和6年の男性人口は93,758人、女性人口は93,859人、世帯数は93,602世帯です。

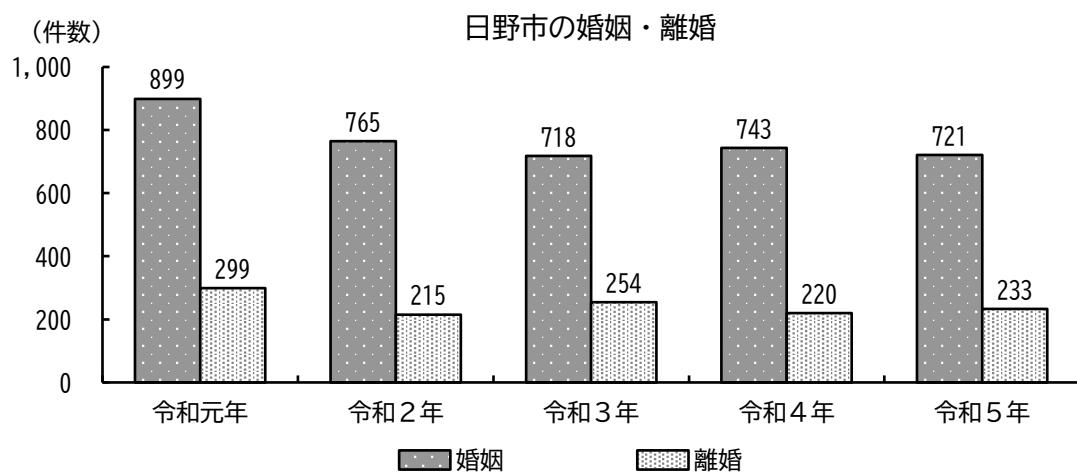


※ 各年4月1日時点の人口（外国人住民含む）

資料：日野市市民部市民窓口課

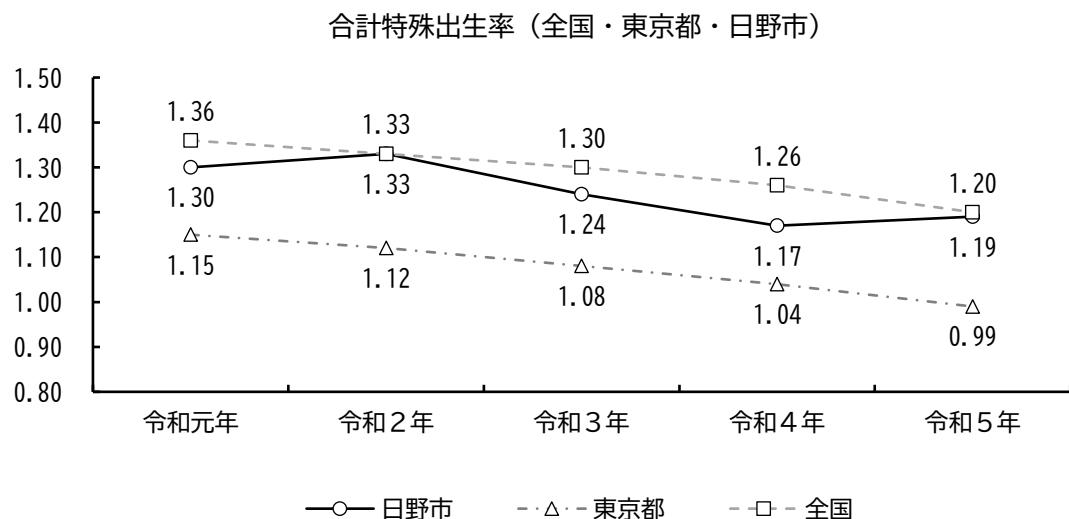
(2) 日野市の婚姻・離婚、合計特殊出生率

日野市の婚姻件数は、令和2年に大きく減少し、その後700件台で推移し、令和5年は721件となっています。また、離婚件数は、近年200件台で推移し、令和5年には233件となっています。



資料：東京都統計年鑑

「1人の女性が一生のうちに出産する子どもの数の近似値」である合計特殊出生率については、令和5年現在1.19と推計されています。これは、東京都の0.99よりは高く、全国の1.20と比べて若干低くなっています。（＊人口維持に必要な合計特殊出生率は2.07（2人）といわれています）

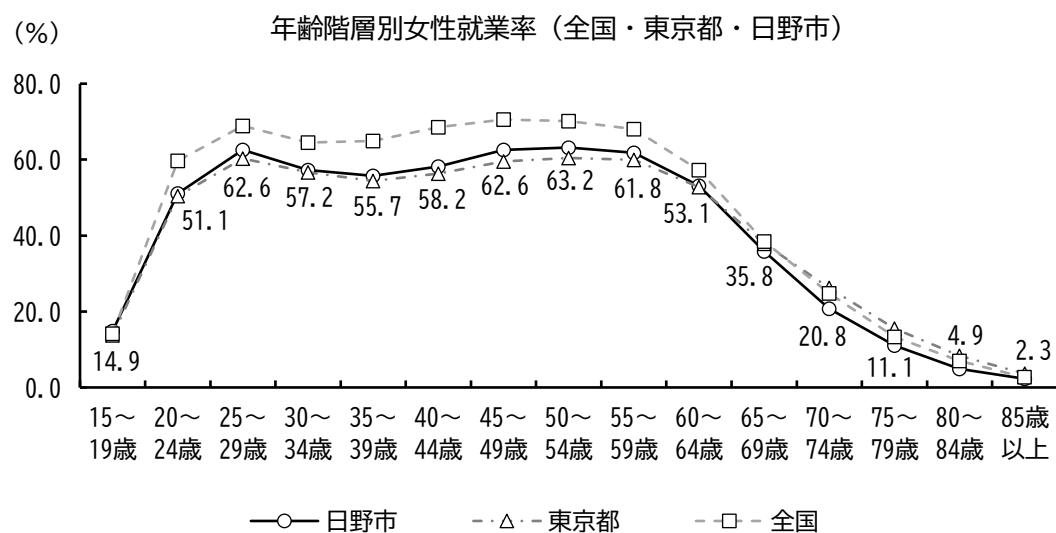


資料：東京都統計年鑑　全国・人口動態統計

(3) 日野市の女性の就労状況



女性の就労の現状は、25歳前後に就業率が一時高まり、子育て期の20歳代後半から30歳代に離職率が高くなるため就業率が下がります。その後、子どもの手が離れる40歳代から再就職し、40歳代後半に再び就業率が高まる「M字曲線」を描いています。日野市の就業率をみると、「25～29歳」と「45～49歳」で62.6%と高く、その中間の「35～39歳」で55.7%まで下がり、その差は6.9ポイントとなっています。この差は全国、東京都よりもM字曲線の落ち込みが顕著に表れていますが、近年このM字曲線は緩やかになってきています。



資料：国勢調査（令和2年）

3 男女平等についての市民アンケート結果

(1) 調査概要

市民のみなさまから男女平等に関するご意見やご感想をお聞きし、今後の施策を検討するための基礎資料とさせていただくことを目的に実施しました。

調査対象：18歳から89歳までの市民2,000人を無作為に抽出

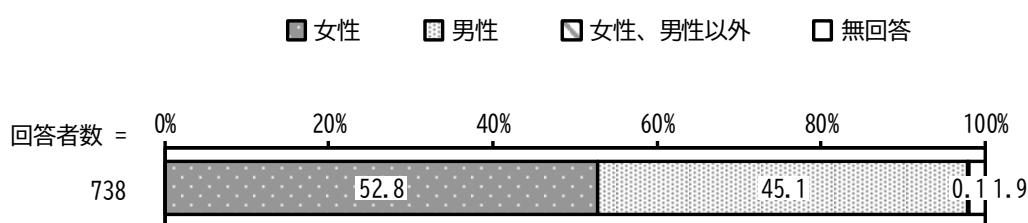
調査方法：郵送配付・回収、Webによる調査

調査期間：令和6年7月30日から令和6年8月31日

回収状況：有効回収数 738通／回収率 36.9%

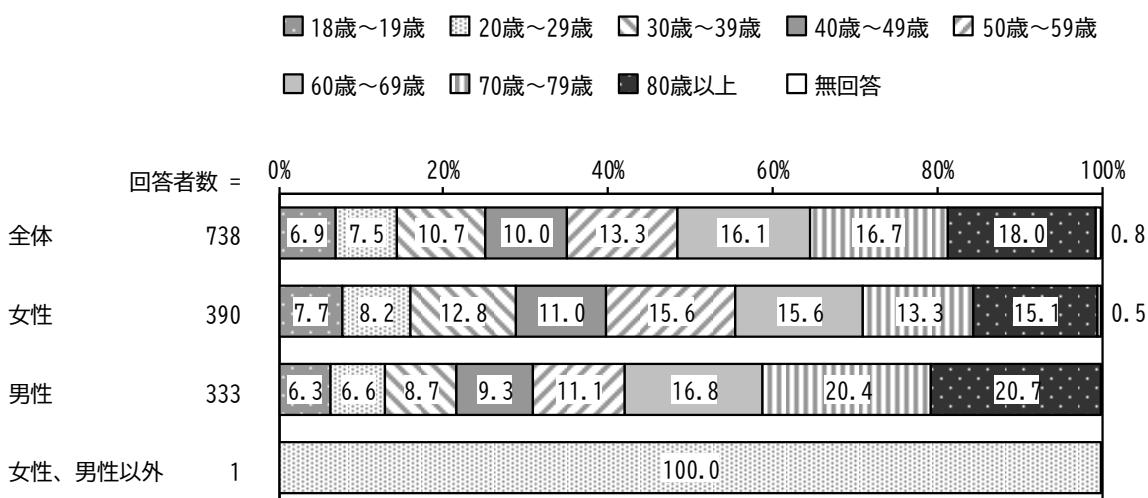
(2) 対象者の属性

「女性」の割合が52.8%、「男性」の割合が45.1%となっています。



「80歳以上」の割合が18.0%と最も高く、次いで「70歳～79歳」の割合が16.7%、「60歳～69歳」の割合が16.1%となっています。

男女別にみると、男性の「70歳～79歳」が女性と比べて7.1ポイント高くなっています。

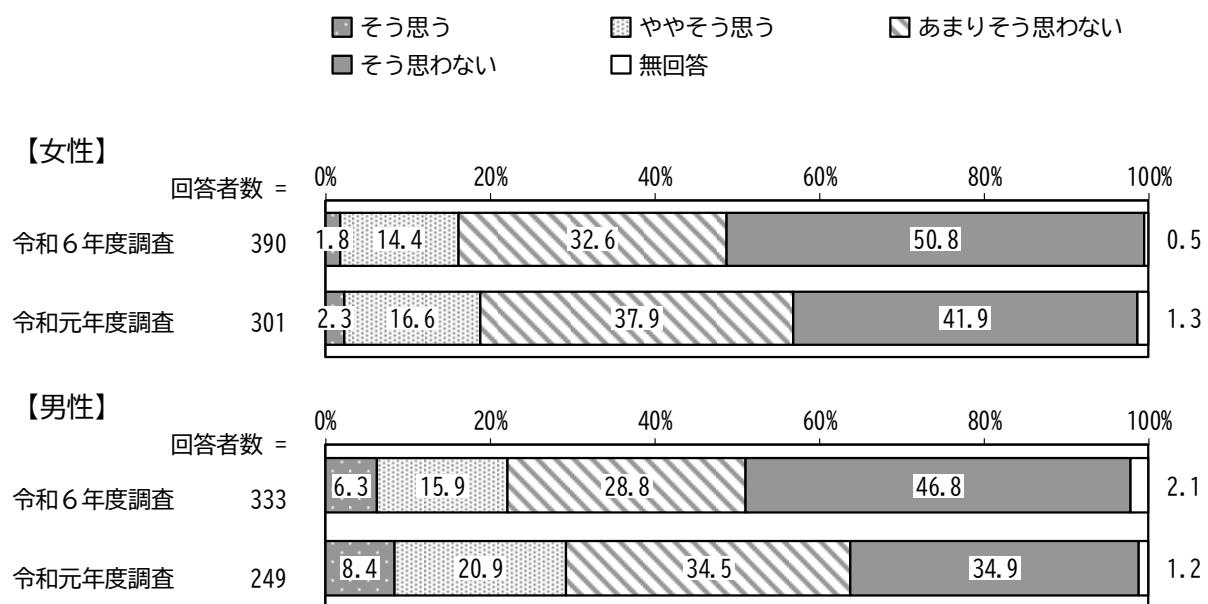


(3) 性別に基づく役割分担意識について



● 「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

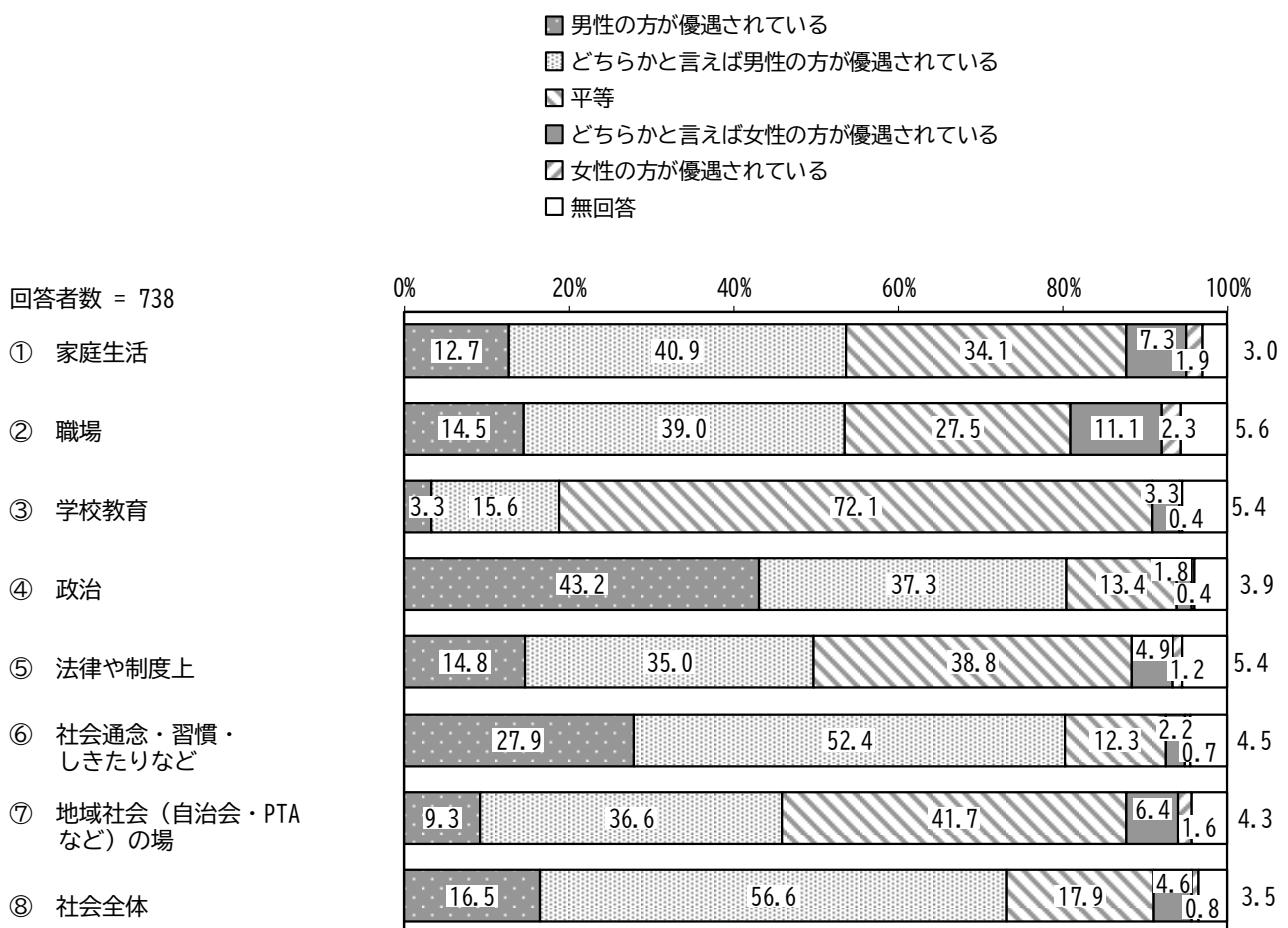
男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも“そう思わない”的割合が増加しています。



● 男女の優遇感

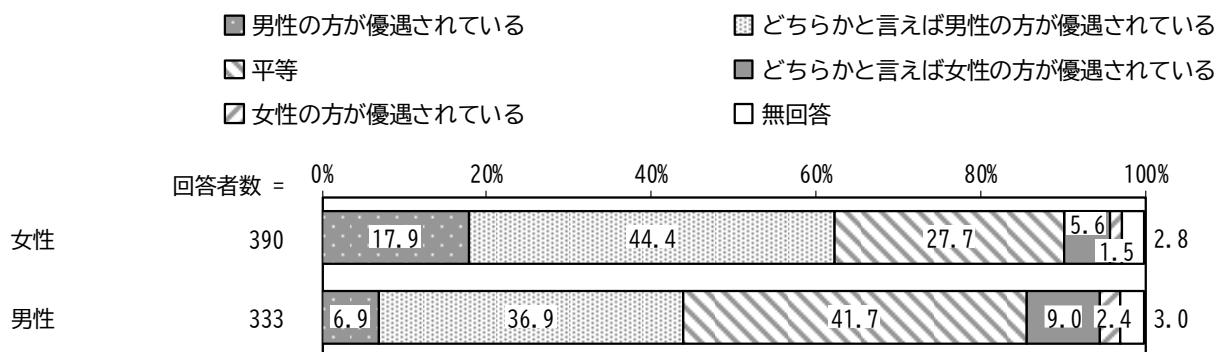
『③ 学校教育』で「平等」の割合が高く、約7割となっています。

一方、『④ 政治』、『⑥ 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。



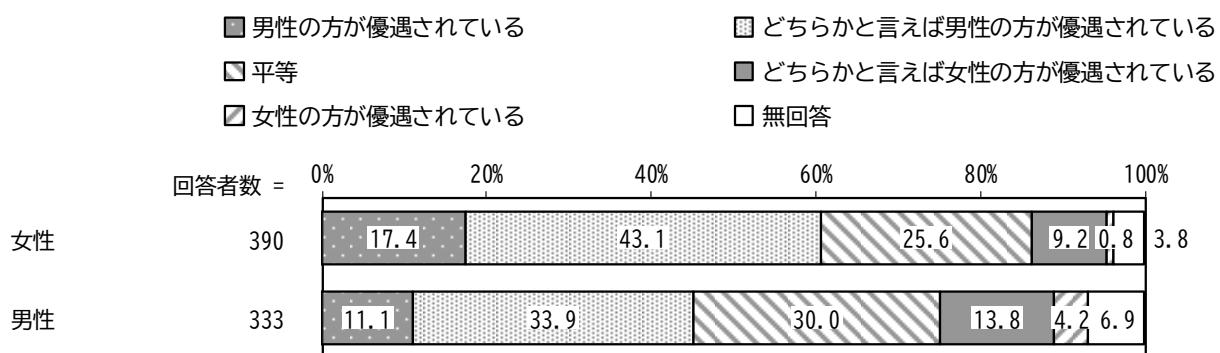
① 家庭生活

男女別にみると、女性では、「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”の割合が男性よりも高くなっています。また、男性では、「平等」の割合が女性よりも高くなっています。



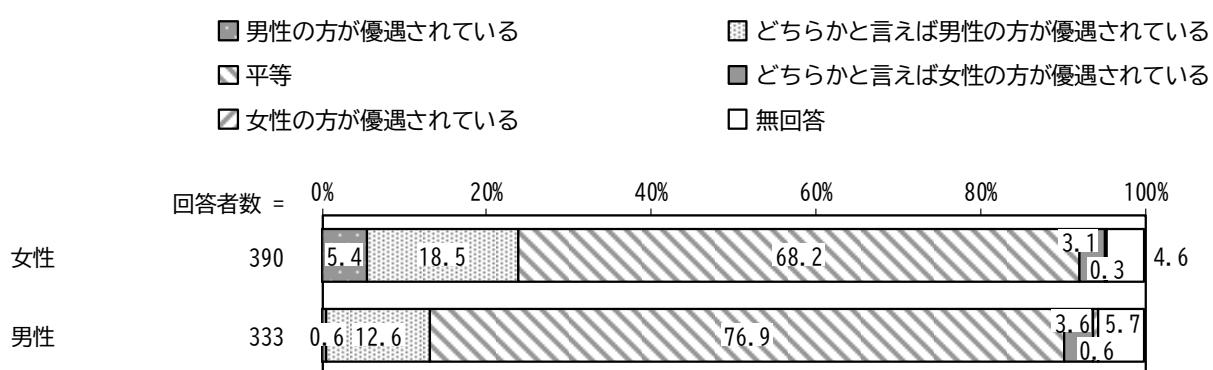
② 職場

男女別にみると、女性では、“男性の方が優遇されている”の割合が男性よりも高くなっています。



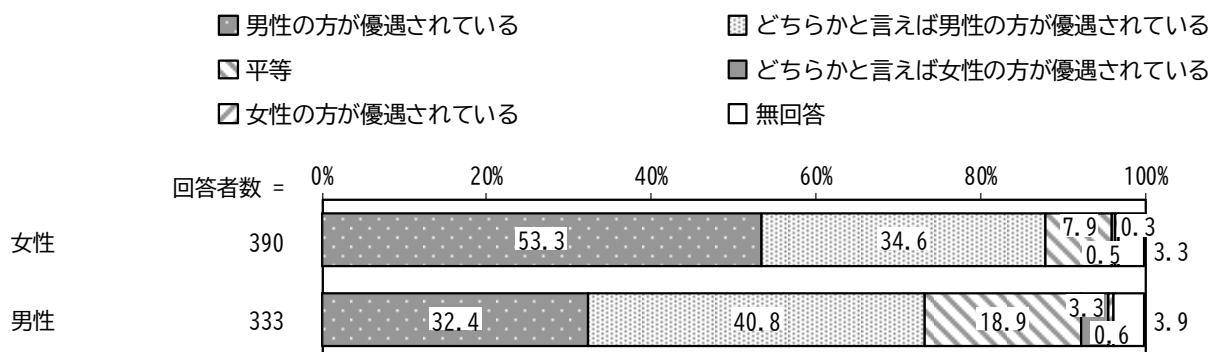
③ 学校教育

男女別にみると、女性では、“男性の方が優遇されている”の割合が男性よりも高くなっています。また、男性では、「平等」の割合が女性よりも高くなっています。



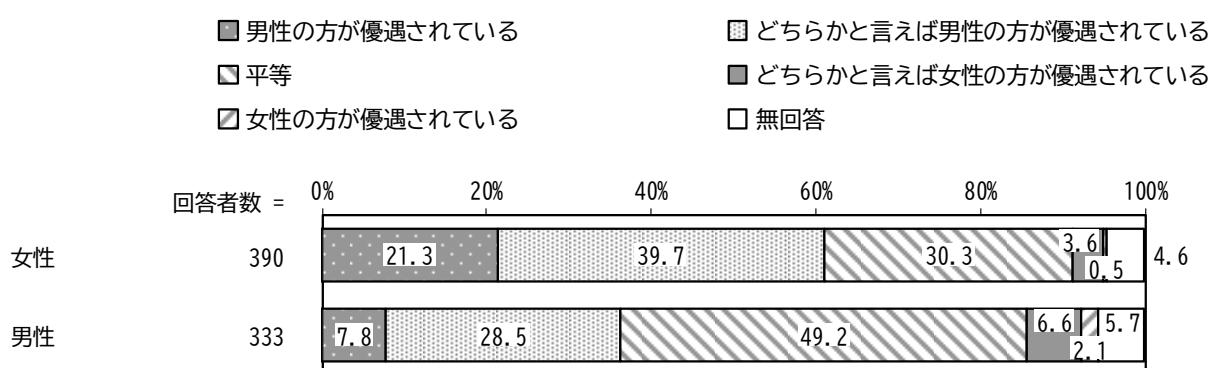
④ 政治

男女別にみると、女性では、“男性の方が優遇されている”の割合が男性よりも高くなっています。



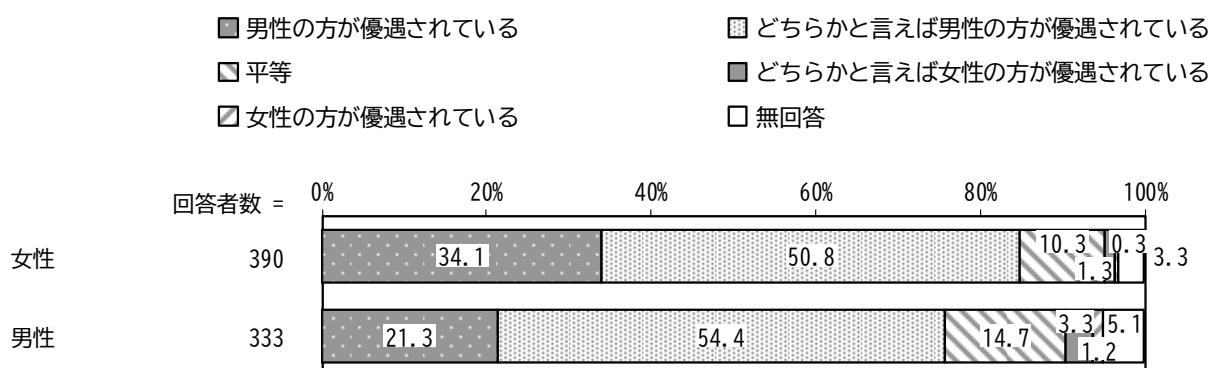
⑤ 法律や制度上

男女別にみると、女性では、“男性の方が優遇されている”の割合が男性よりも高くなっています。また、男性では、「平等」の割合が女性よりも高くなっています。



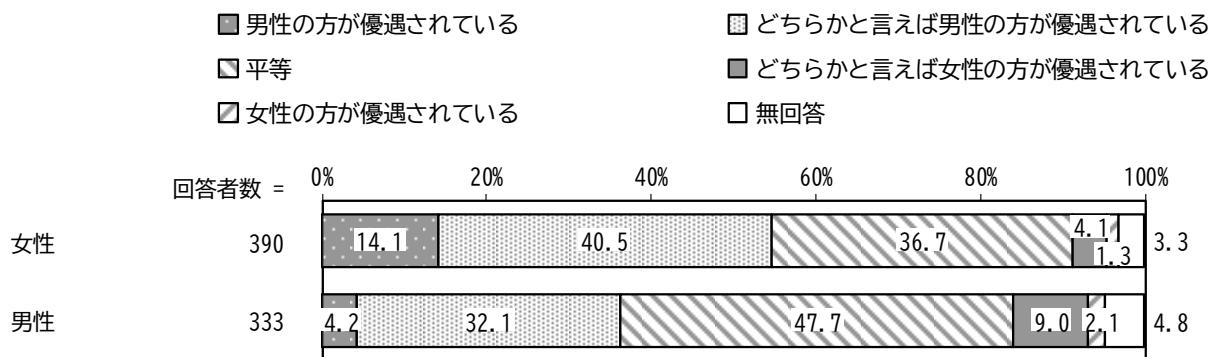
⑥ 社会通念・習慣・しきたりなど

男女別にみると、女性では、“男性の方が優遇されている”の割合が男性よりも高くなっています。



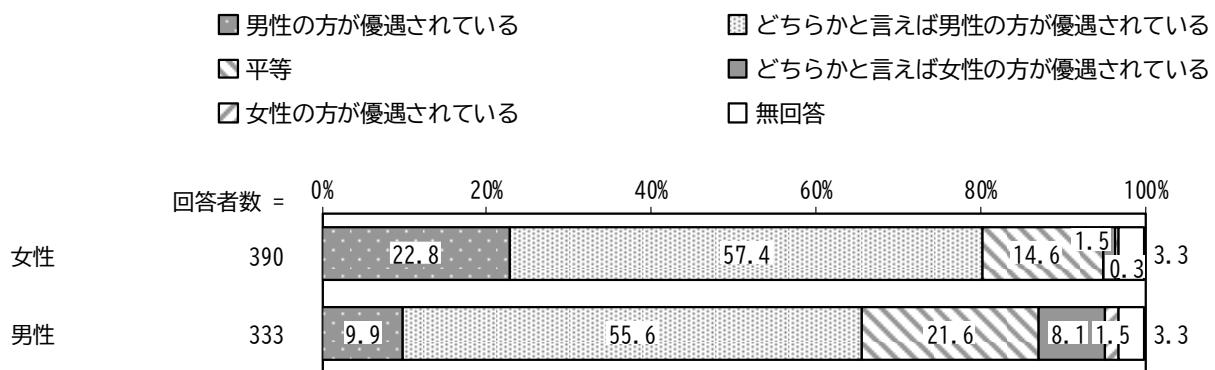
⑦ 地域社会（自治会・PTAなど）の場

男女別にみると、女性では、“男性の方が優遇されている”の割合が男性よりも高くなっています。また、男性では、「平等」の割合が特に女性よりも高くなっています。



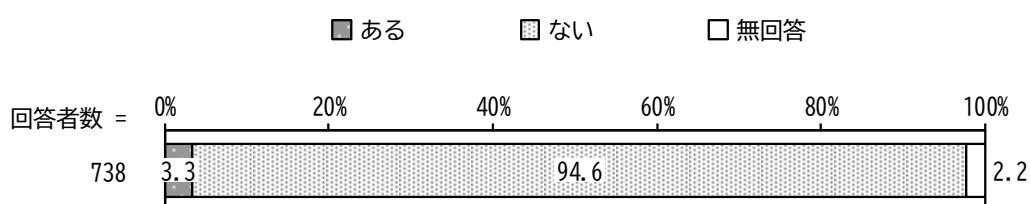
⑧ 社会全体

男女別にみると、女性では、“男性の方が優遇されている”の割合が男性よりも高くなっています。



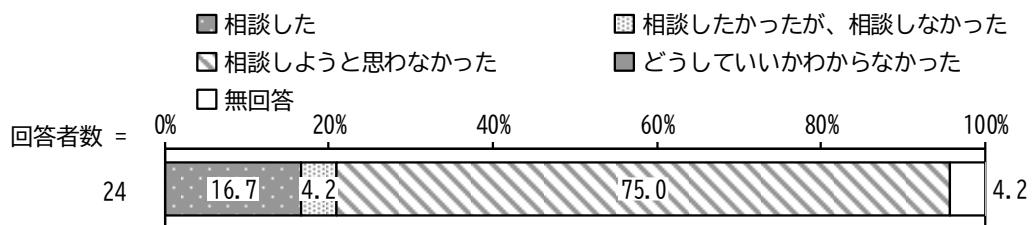
(4) 性的マイノリティに関することについて

- 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、悩んだことの有無「ある」の割合が3.3%、「ない」の割合が94.6%となっています。



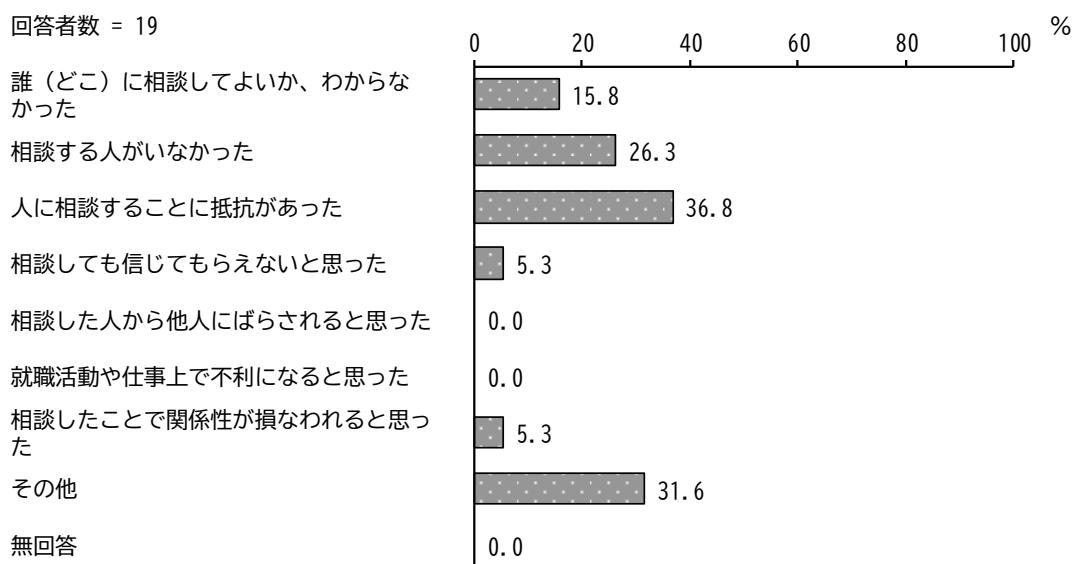
● 自分の性別や性自認、性的指向の悩みについて相談したことの有無

「相談しようと思わなかった」の割合が75.0%と最も高く、次いで「相談した」の割合が16.7%となっています。



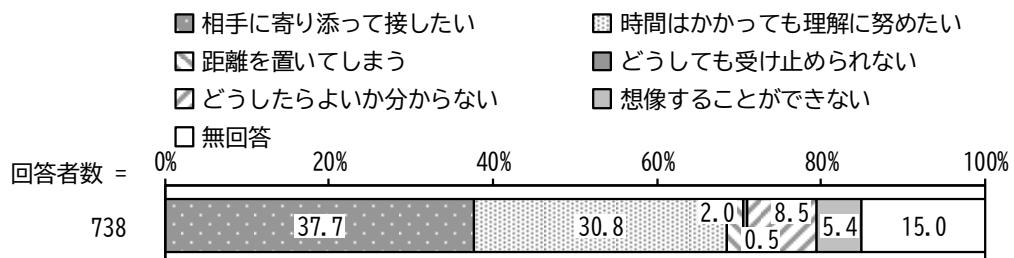
● 相談しなかった理由

「人に相談することに抵抗があった」の割合が36.8%と最も高く、次いで「相談する人がいなかった」の割合が26.3%、「誰（どこ）に相談してよいか、わからなかった」の割合が15.8%となっています。



● 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

「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。



※カミングアウト

自身の性的指向や性自認を、本人が第三者に告白すること。一方、第三者が本人の了解を得ずに、公にしていない性的指向・性自認を他者に暴露することをアウェイティングという。

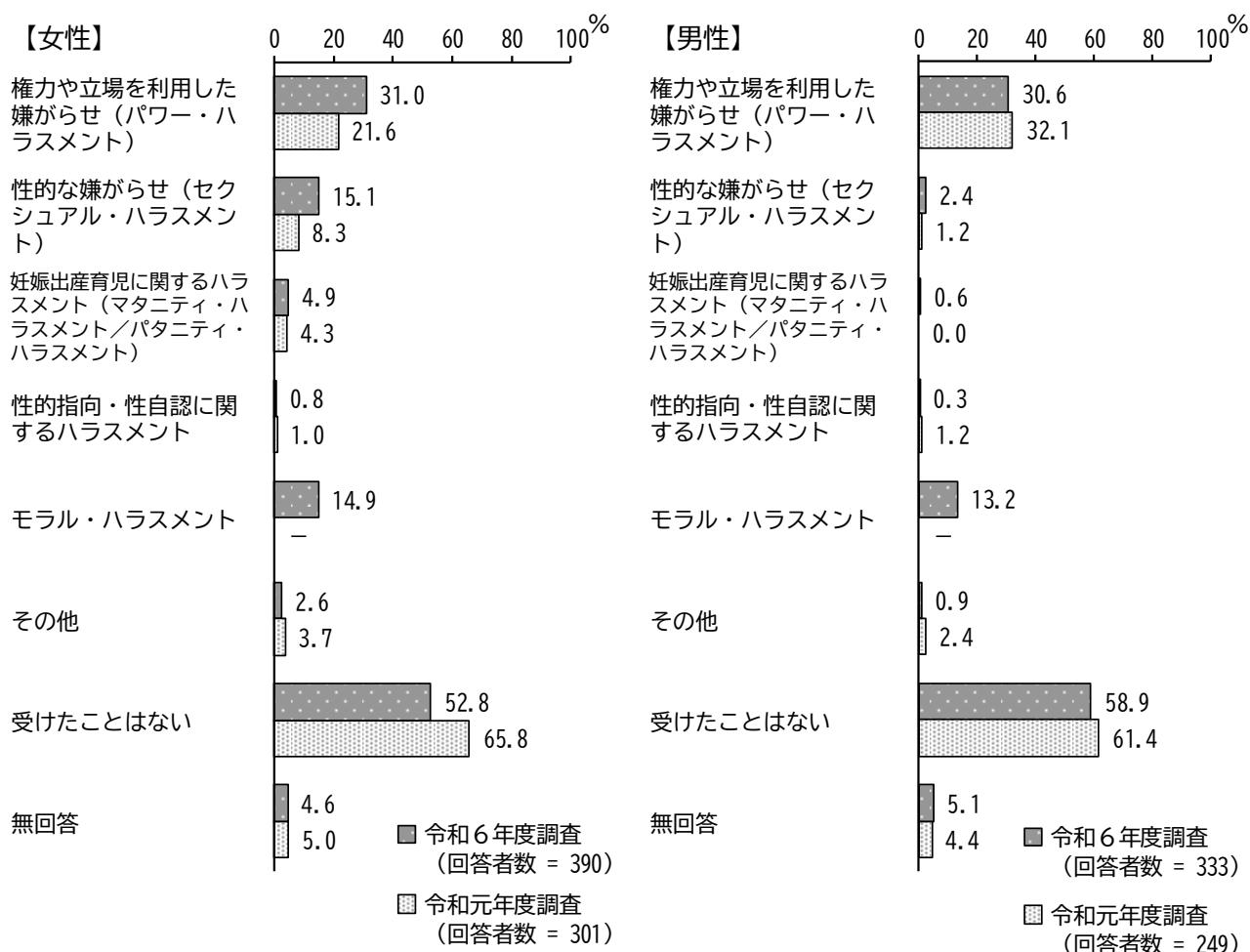
(5) 配偶者や交際相手からの暴力について



● 身近なところで次のハラスメント（嫌がらせ）を受けた経験

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。



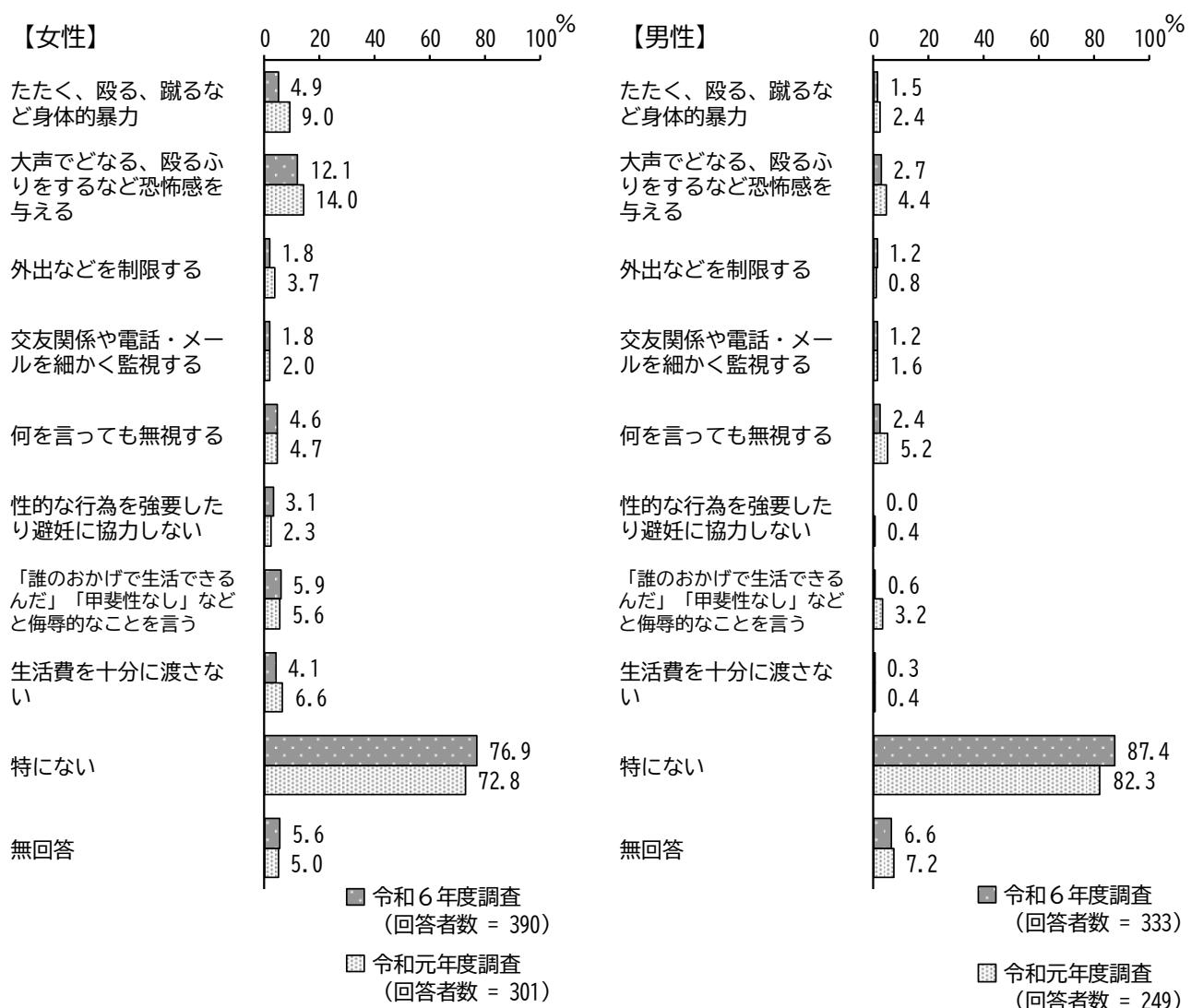
※令和元年度調査には「モラル・ハラスメント」の選択肢はありませんでした。

● 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経験

男女別に令和元年度調査と比較すると、女性で「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」の割合が減少しています。

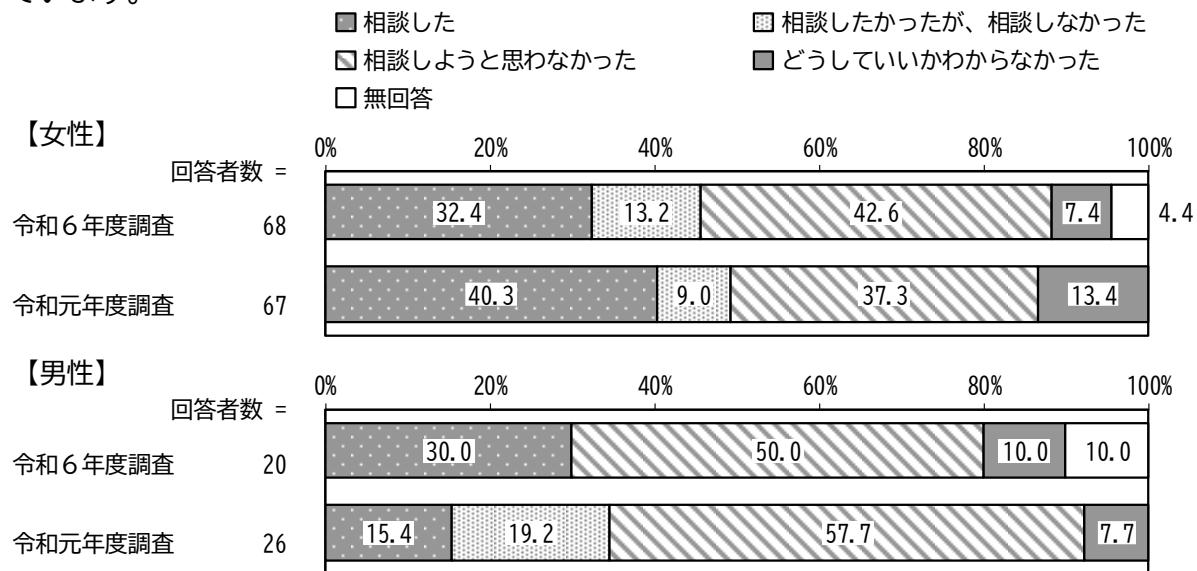
男性では「何を言っても無視する」「誰のおかげで生活できるんだ」「甲斐性なし」と侮辱的なことを言う」の割合が減少しています。

男女で比較すると、「特がない」を除くすべての項目で男性と比べ女性の方が割合が高くなっています、「たたく、殴る、蹴るなど身体的暴力」「何を言っても無視する」「性的な行為を強要したり避妊に協力しない」「誰のおかげで生活できるんだ」「甲斐性なし」と侮辱的なことを言う」「生活費を十分に渡さない」で女性では3%を超え、「大声でどなる、殴るふりをするなど恐怖感を与える」では女性の方が9.4ポイント男性より高くなっています。



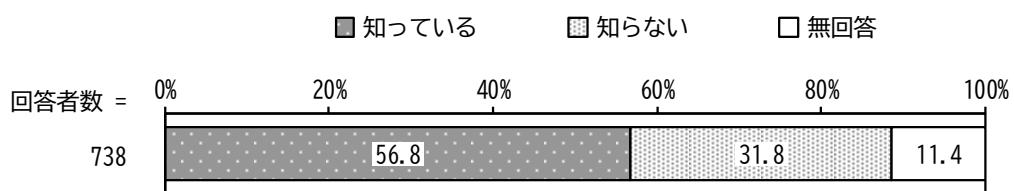
● 配偶者（事実婚・パートナー）や交際相手からされた行為について相談したことの有無

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。



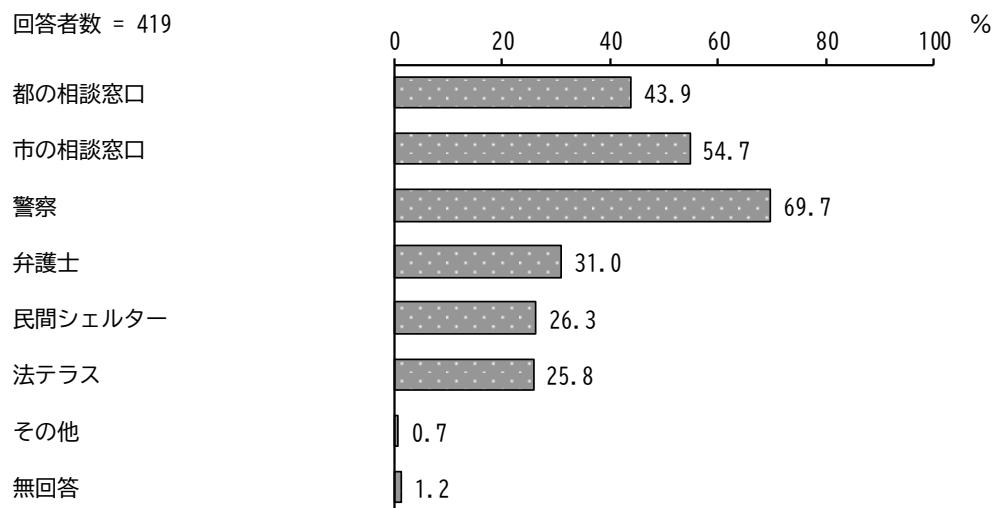
● 配偶者（事実婚・パートナー）や交際相手から暴力を受けたときに、相談できる機関の認知度

「知っている」の割合が56.8%、「知らない」の割合が31.8%となっています。



● 相談機関として知っているもの

「警察」の割合が69.7%と最も高く、次いで「市の相談窓口」の割合が54.7%、「都の相談窓口」の割合が43.9%となっています。



(6) 家事・子育てについて



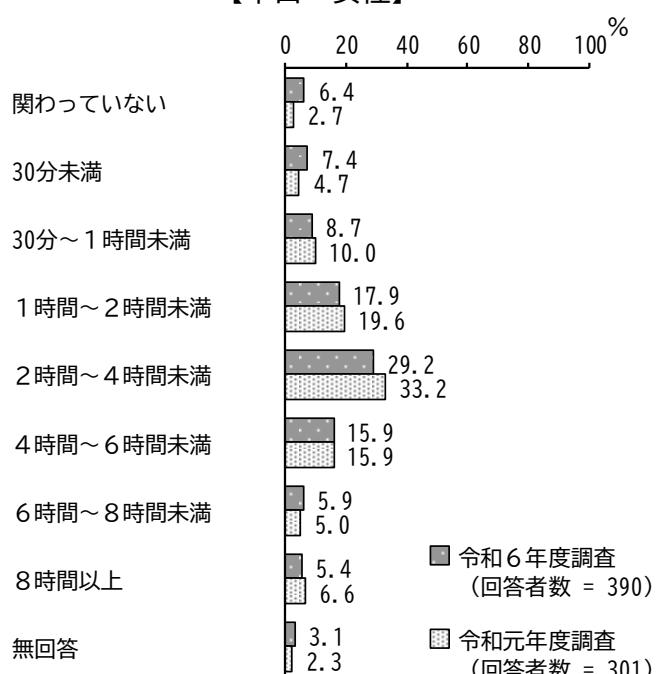
● 家事・子育てなどに関する1日あたりの平均従事時間

① 家事

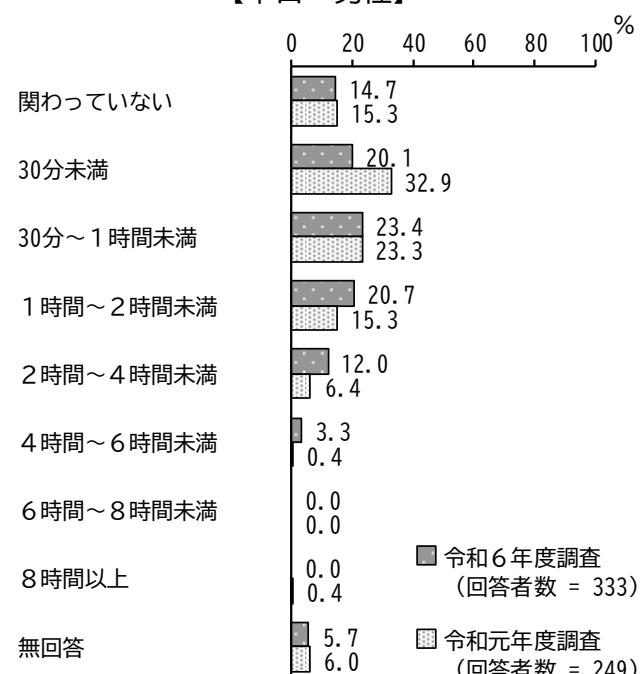
男女で比較すると、平日、休日ともに、男性では「関わっていない」「30分未満」～「1時間～2時間未満」の割合が高くなっています。女性では「1時間～2時間未満」～「4時間～6時間未満」の割合が高くなっています。

令和元年度調査と比較すると、平日の男性で「30分未満」の割合が減少し、「1時間～2時間未満」「2時間～4時間未満」の割合が増加しています。

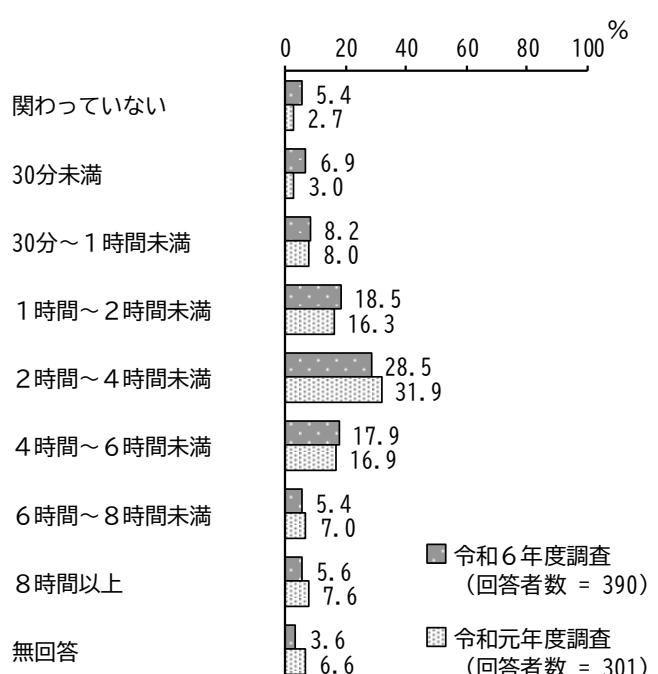
【平日 女性】



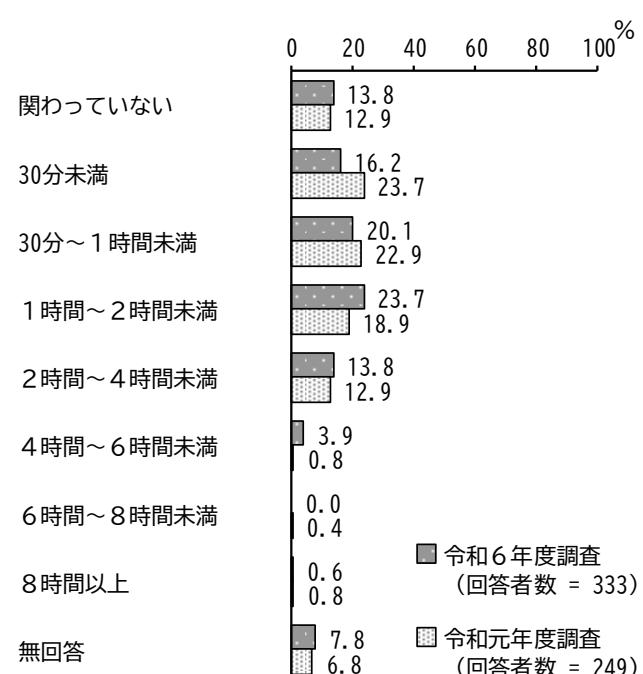
【平日 男性】



【休日 女性】



【休日 男性】

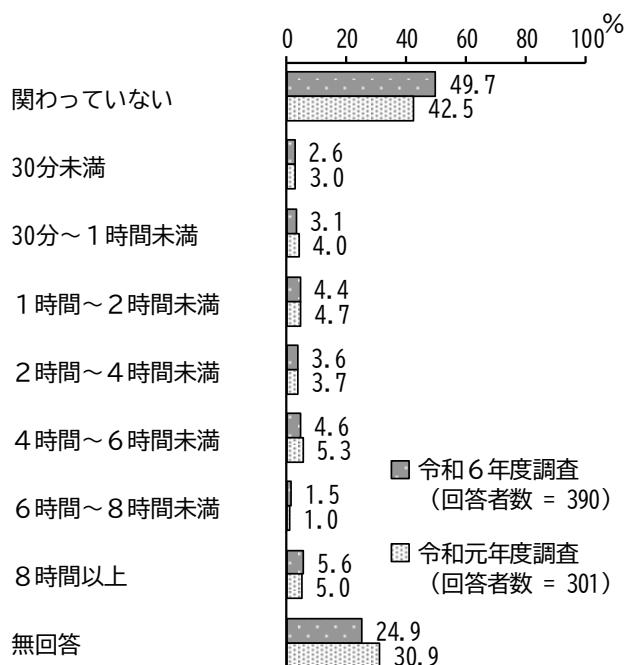


② 子育て

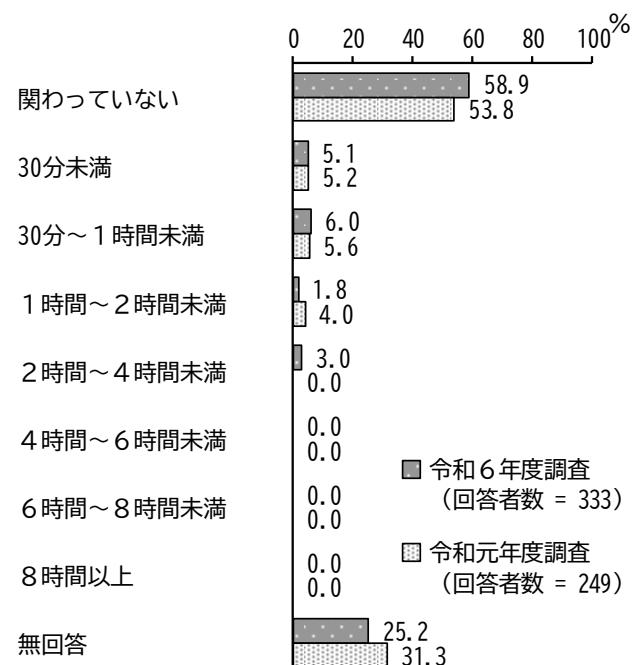
男女別にみると、平日、休日ともに、男性で「関わっていない」の割合が高くなっています。

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。

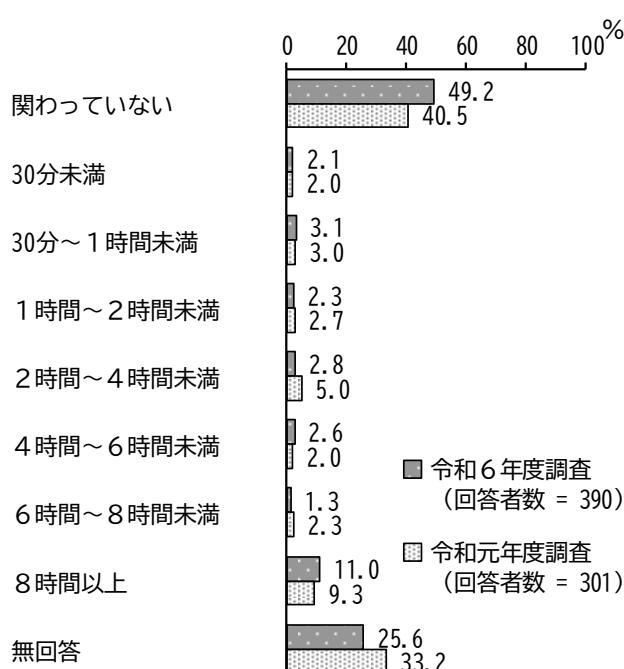
【平日 女性】



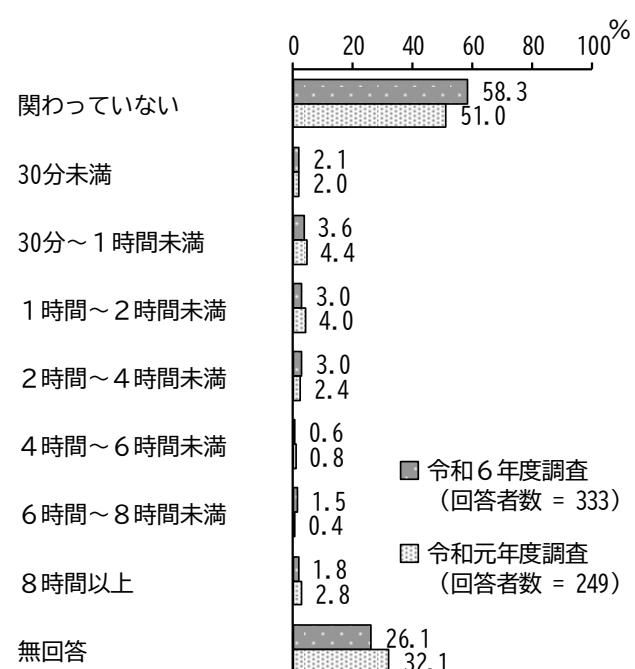
【平日 男性】



【休日 女性】

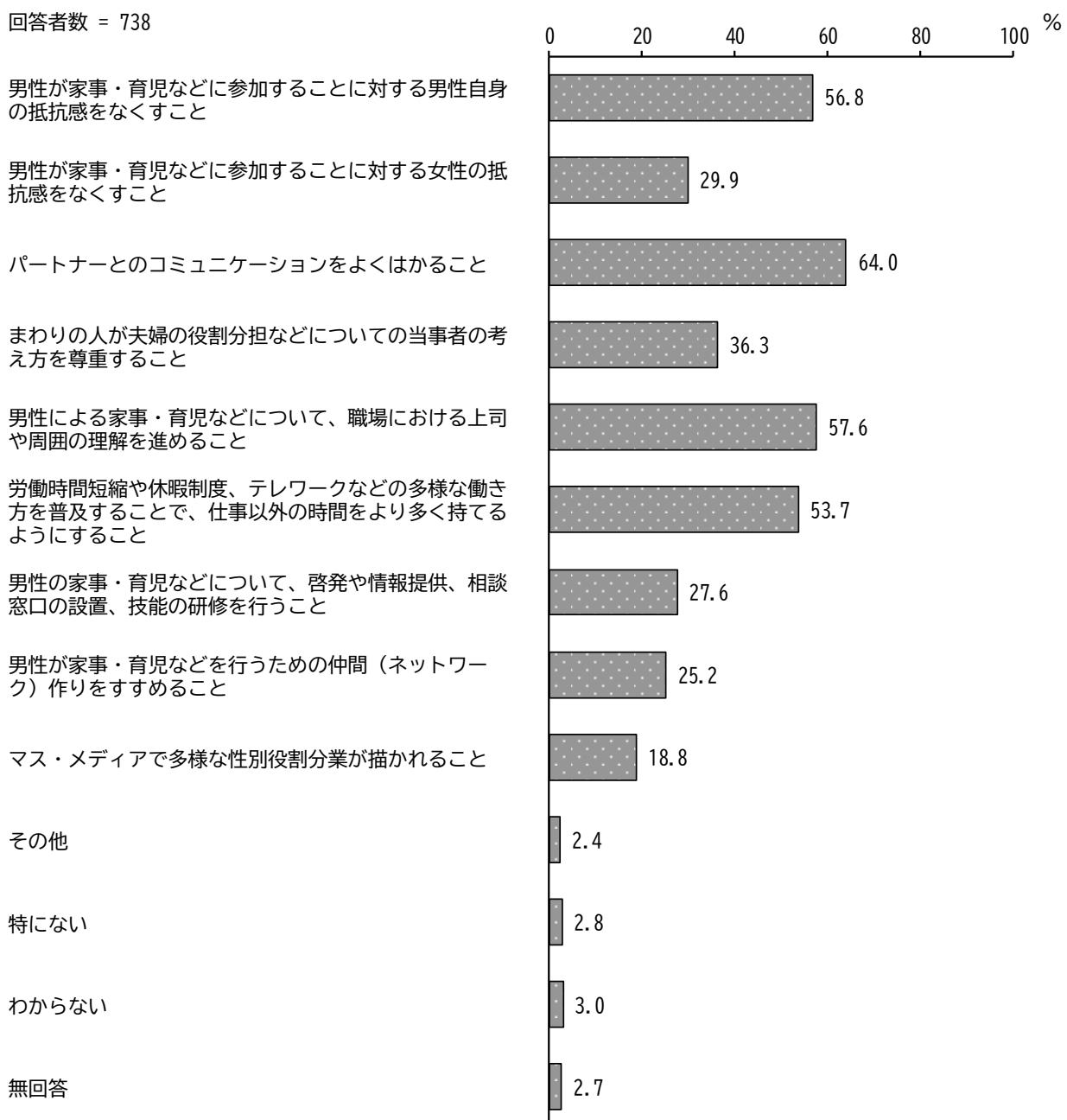


【休日 男性】



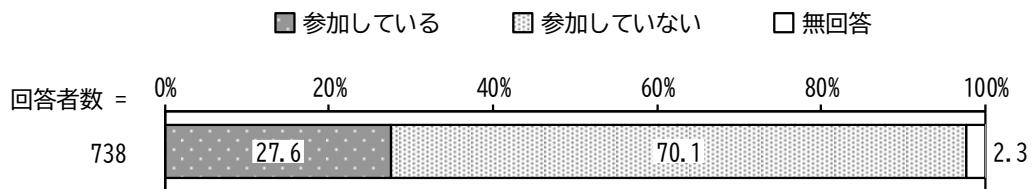
- 今後、男性が家事、育児、介護、地域活動を積極的に行っていくために必要なこと
 「パートナーとのコミュニケーションをよくはかること」の割合が64.0%と最も高く、次いで「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めるこ^と」の割合が57.6%、「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」の割合が56.8%となっています。

回答者数 = 738



● 職業以外の社会活動、地域活動への参加状況

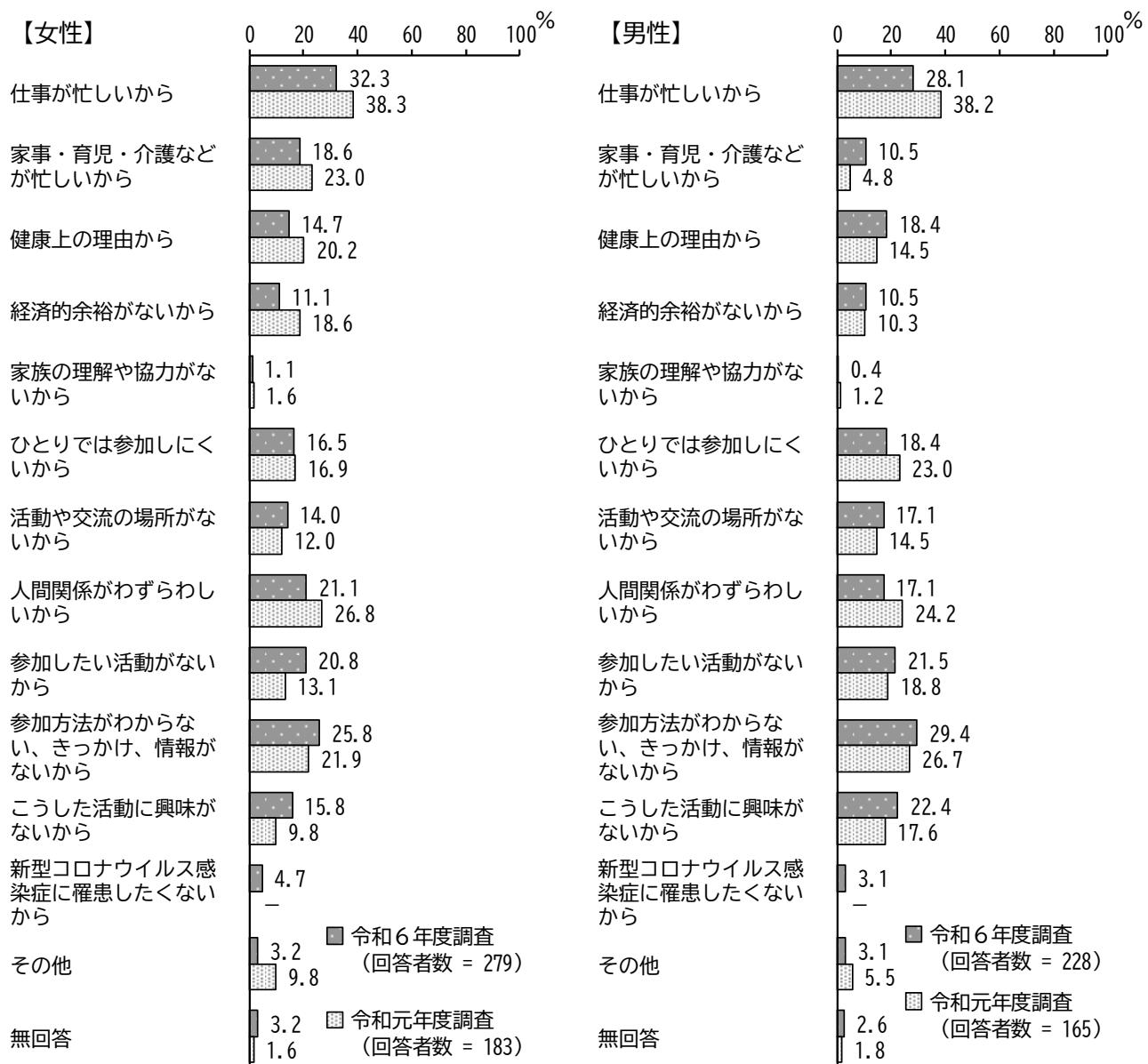
「参加している」の割合が27.6%、「参加していない」の割合が70.1%となっています。



● 参加していない理由

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。



*令和元年度調査には「新型コロナウィルス感染症に罹患したくないから」の選択肢はありませんでした。

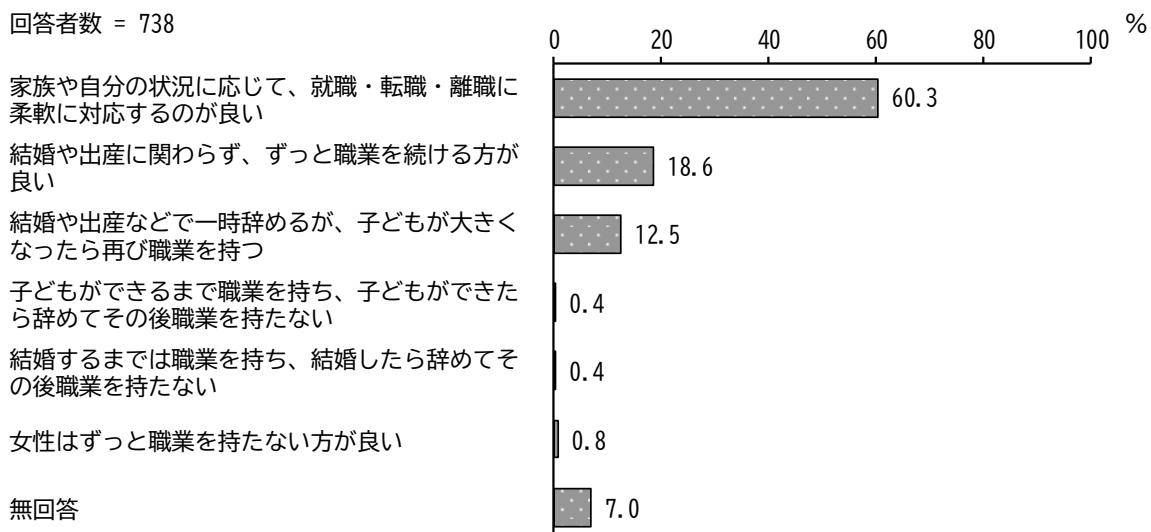
(7) 仕事について



● 女性が職業を持つことについての考え方

「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」の割合が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」の割合が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」の割合が12.5%となっています。

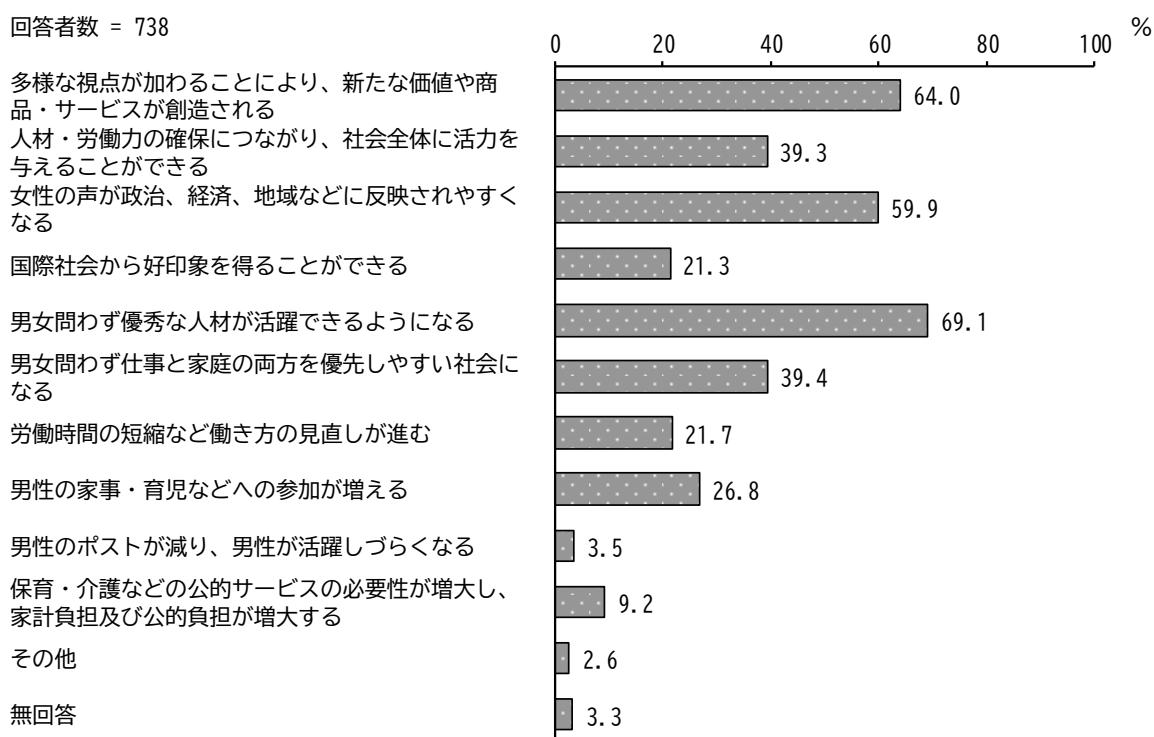
回答者数 = 738



● 政治・経済・地域などの各分野で、女性のリーダーが増えることによる影響

「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」の割合が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」の割合が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」の割合が59.9%となっています。

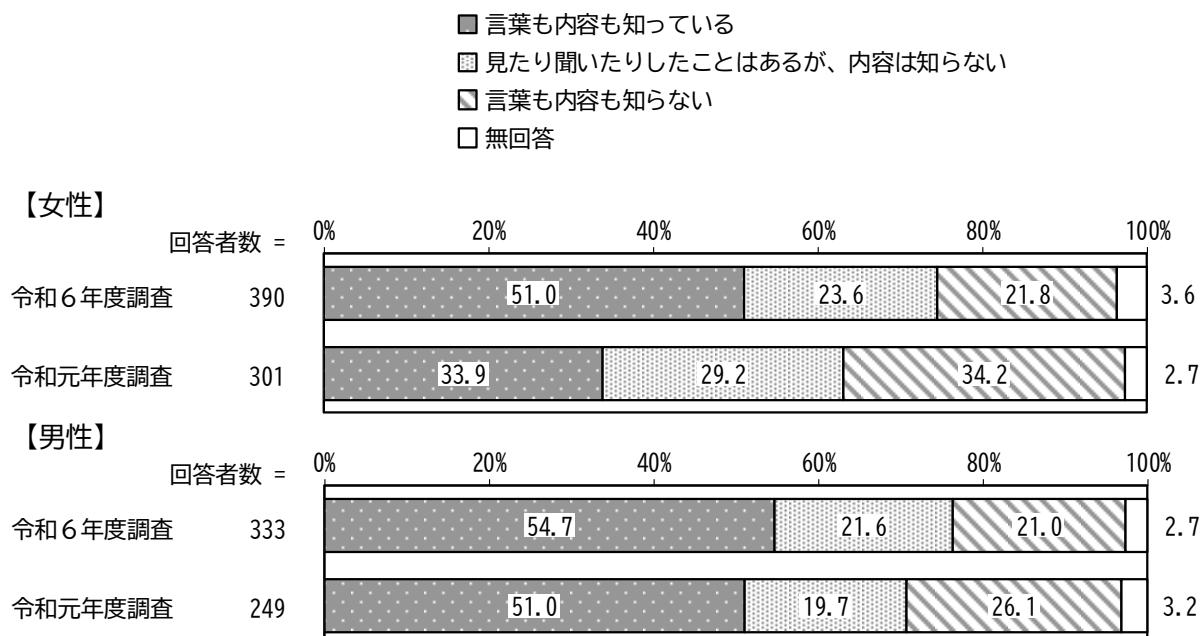
回答者数 = 738



(8) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス※）について

● 「ワーク・ライフ・バランス」の認知度

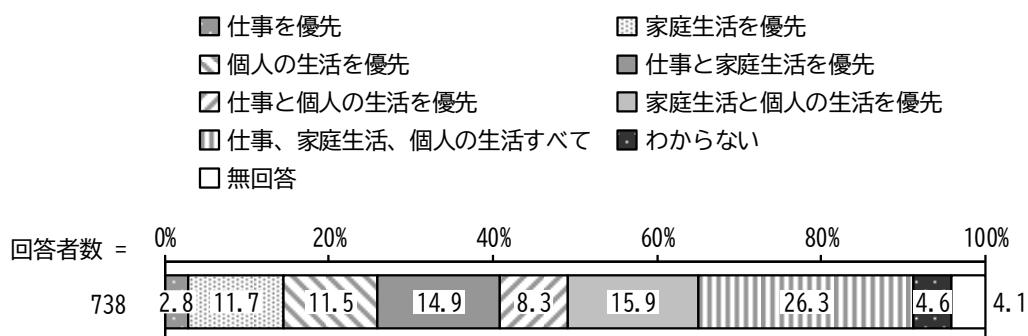
男女別に令和元年度調査と比較すると、男女とも「言葉も内容も知らない」の割合が減少しています。また、女性で「言葉も内容も知っている」の割合が増加しています。



● 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

① 「希望」としての優先度

「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」の割合が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」の割合が14.9%となっています。

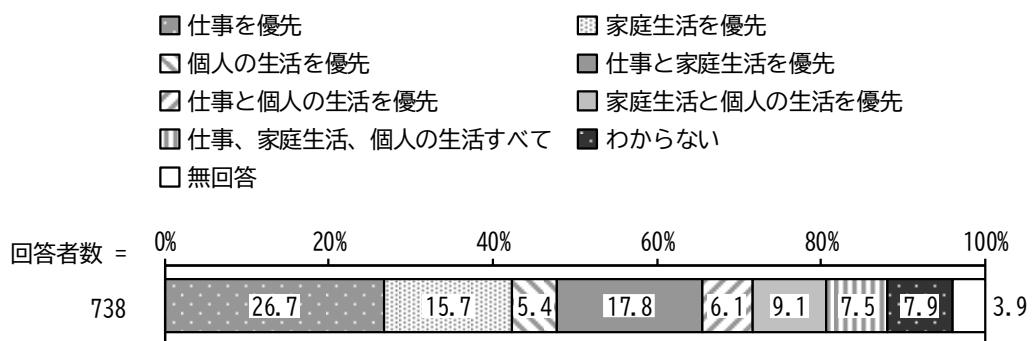


※ワーク・ライフ・バランス

一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる状態のこと。

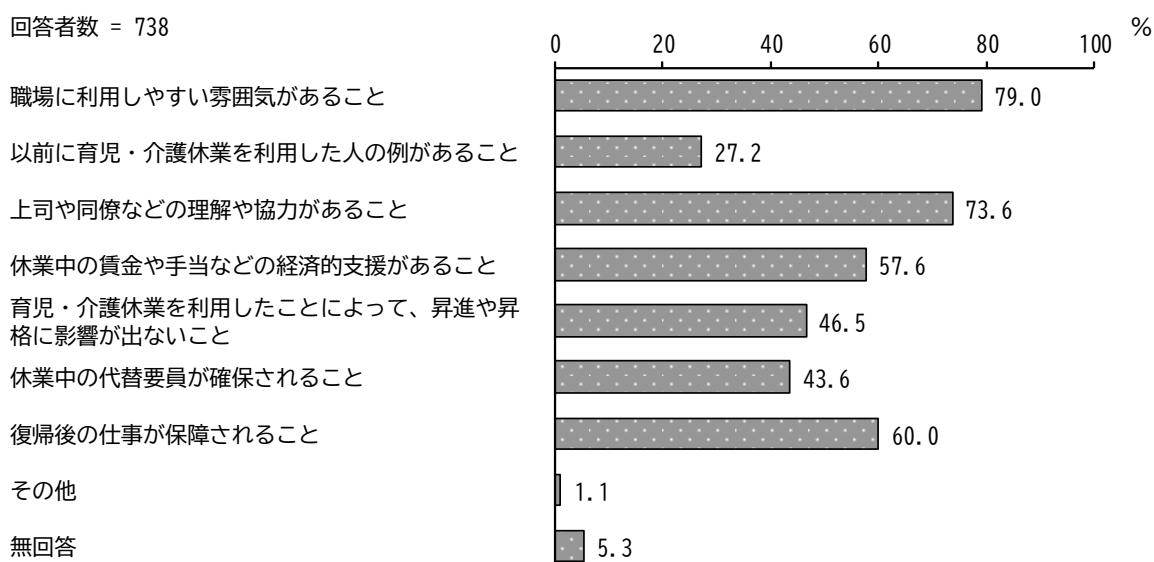
② 「現実」としての優先度

「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」の割合が17.8%、「家庭生活を優先」の割合が15.7%となっています。



● 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と思うこと

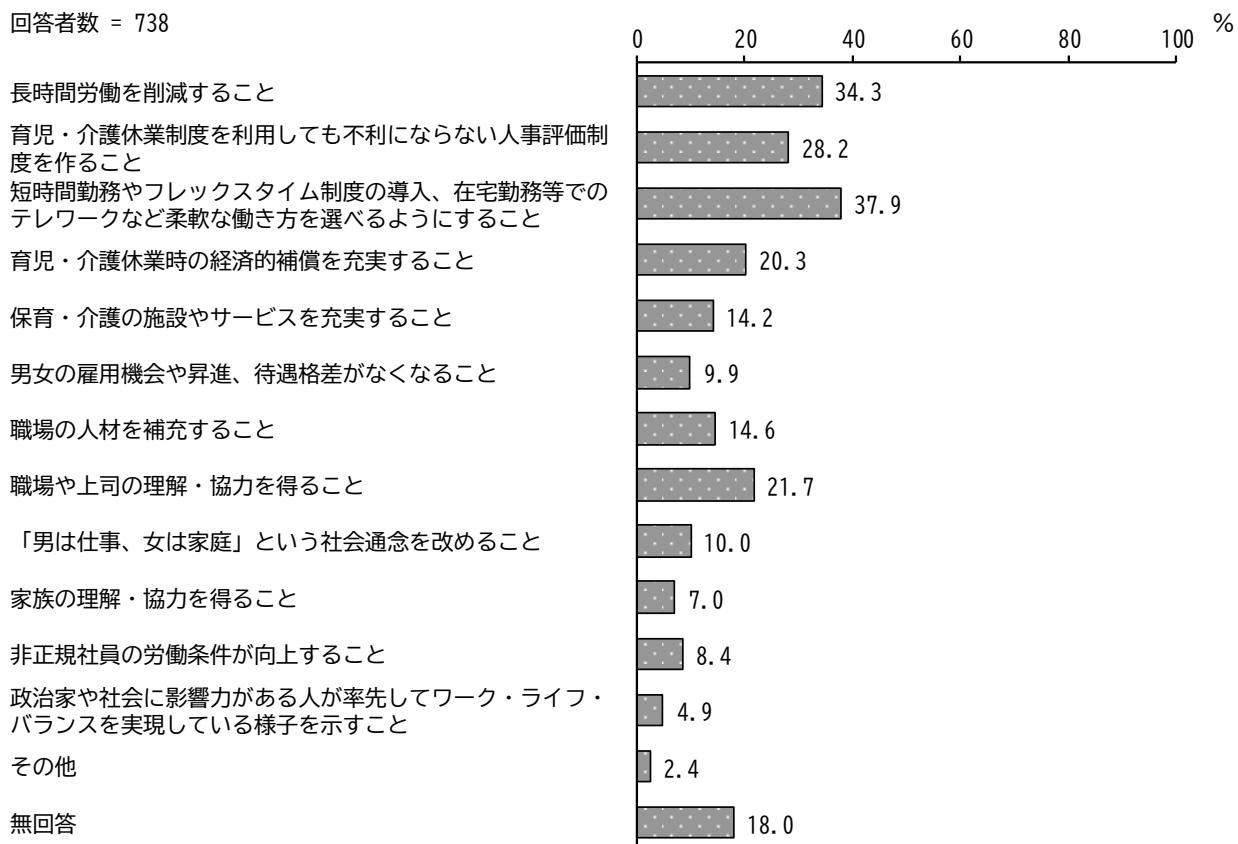
「職場に利用しやすい雰囲気があること」の割合が79.0%と最も高く、次いで「上司や同僚などの理解や協力があること」の割合が73.6%、「復帰後の仕事が保障されること」の割合が60.0%となっています。



● 「ワーク・ライフ・バランス」の実現のために必要なこと

「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」の割合が37.9%と最も高く、次いで「長時間労働を削減すること」の割合が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」の割合が28.2%となっています。

回答者数 = 738



(9) 防災対策における男女平等参画推進について

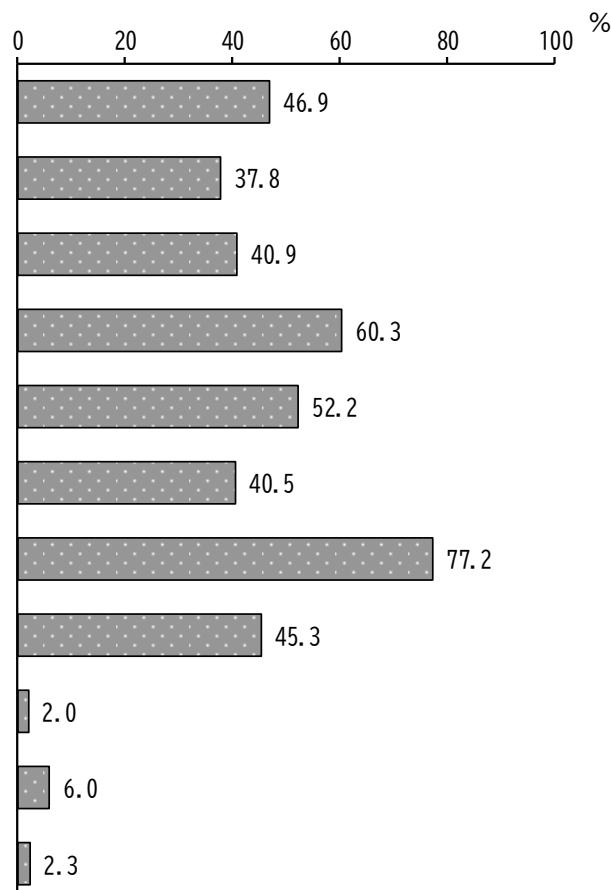


● 防災分野で男女平等の視点を活かすために、必要なことについて

「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」の割合が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」の割合が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」の割合が52.2%となっています。

回答者数 = 738

防災分野の委員会や会議により多くの女性が参加できるようにする



災害対応や復興においてリーダーとなれる女性を育成する

地域防災計画や災害に関する各種マニュアル等に男女平等の視点を入れる

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

自治体職員（防災担当部署）について防災現場に女性が十分配置されるよう、採用・登用段階を含めて留意する

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

暴力の防止策を講じたり、相談窓口を設置する

その他

わからない

無回答

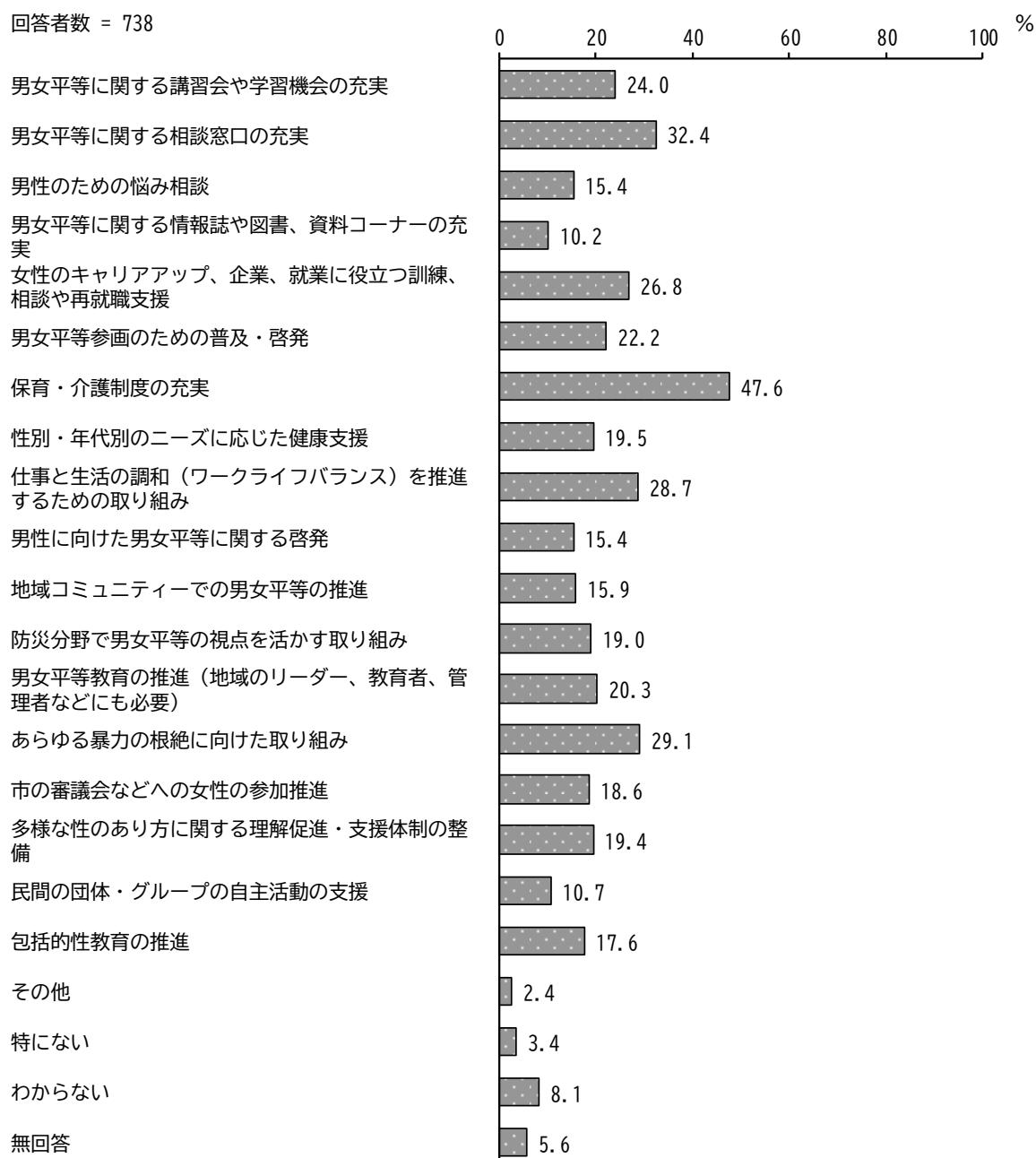
(10) 男女がともに暮らしやすい日野市にするために



● 男女平等社会の形成のため市が取り組むべきこと

「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。

回答者数 = 738



第3章

計画の基本的な考え方

1 計画の理念・目標

(1) 計画の基本理念

本計画では、男女平等社会を「性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができ、また、ともに対等に参画し、その成果も責任も分かち合う社会」と捉え、多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざすことを基本理念としています。

■ 基本理念 ■

多様な個性が尊重され、
誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして

(2) 計画の基本方針

本計画は、日野市が施策を進めるための計画であるとともに、市が市民・事業者と協働し取り組むことを前提とした計画です。策定後の取組については市民参画で評価を行い、第4次計画と同様に「できることを着実に」、真の実効性の確保に努めるとともに、市民にとって生活に身近な男女平等参画の推進をめざします。

また、「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会」をめざすうえで、妊娠や出産等の女性特有の機能を保護の対象とすることは、社会として不可欠であると考えます。男女間の格差や課題を改善するためには、必要な範囲において男女ともに、より多くの参画の機会を提供する必要があると考え、取り組んでいきます。

(3) 計画の目標



本計画では、次の4つの目標を設定し、実現のための方向性を明確にし、解決に向けた施策を提示します。

■ 4つの基本目標 ■

基本目標 1	人権が尊重される社会づくり
めざす姿	すべての人の人権が尊重され、認められている社会
すべての人が性別や生き方にかかわらず尊重され、互いに違いを認め合いながら、安心して自分らしく暮らせる社会の実現をめざします。固定的な性別役割意識を乗り越え、誰もが家庭や社会の責任を協力して担える環境づくりを進めます。	

基本目標 2	あらゆる暴力を許さない社会づくり
めざす姿	誰もが安心して安全に暮らせる、暴力を許さない社会
暴力を許さないという意識を社会全体に根づかせ、DVや性暴力、ハラスメントなどの未然防止と早期対応を進めます。関係機関との連携を強化し、被害者が安心して支援を受け、自立できる環境づくりをめざします。	

基本目標 3	誰もがあらゆる分野でともに活躍できる社会づくり
めざす姿	あらゆる分野で女性と男性がともに参画し、個性と能力を発揮できる環境が整っている豊かな社会
すべての人が性別や立場にかかわらず、個性と能力を発揮できる地域・職場づくりを進めます。多様な生き方や働き方が尊重され、誰もが家庭・地域・職場でともに活躍し、安心して参加できる社会の実現をめざします。	

基本目標 4	男女平等参画の推進体制づくり
めざす姿	男女平等参画の取組を市が推進するための体制
市民・事業者・行政が連携し、誰もが政策や地域づくりに参画できる体制を整えます。府内でも率先して男女平等を推進し、職員一人ひとりが意識を高めながら、安心して働く環境づくりをめざします。	

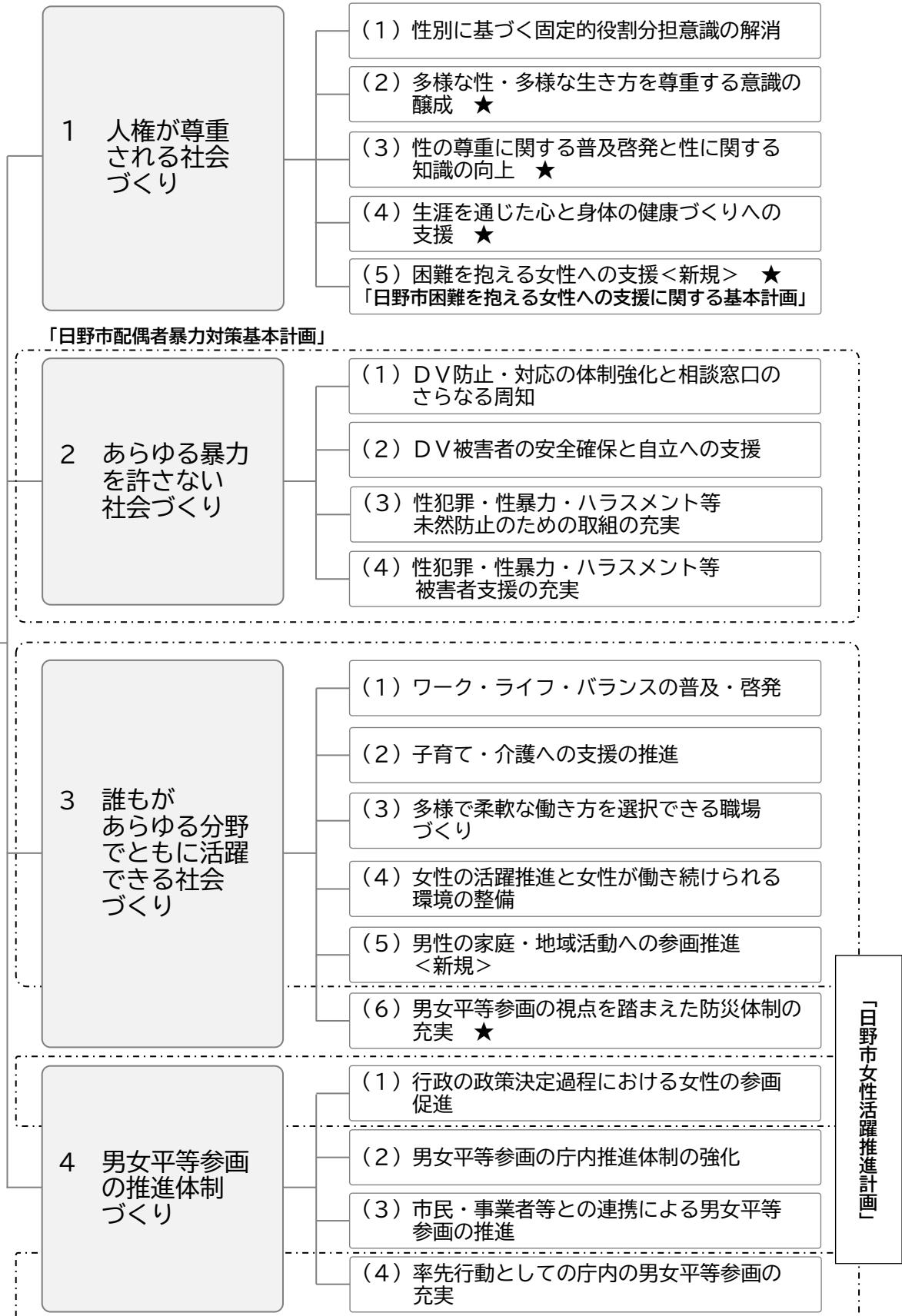
2 計画の体系

[基本理念]

[基本目標]

[施策]

多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして



「日野市女性活躍推進計画」

★は重点施策

3 成果目標

男女平等参画施策の進捗状況を管理し、本計画の着実な推進につなげるとともに、市民にも分かりやすいものとするため、以下のとおり基本目標ごとに成果目標を設定します。

目標1 人権が尊重される社会づくり

指標	現況	目標
「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	79.3%	増加
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	80.3%	減少
身近な人などからカミングアウトされた場合 に、相手に寄り添って接したいと思う人の割合	「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%	増加
子宮頸がん検診、乳がん検診受診率の向上	子宮頸がん 16.8% 乳がん 16.9% (令和6年度実績)	増加

目標2 あらゆる暴力を許さない社会づくり

指標	現況	目標
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	12.2%	減少
配偶者や交際相手からの暴力を相談した人の 割合	31.1%	増加
ハラスメントを受けたことがある人の割合	39.7%	減少

※現況の数値は「日野市男女平等についての市民意識アンケート調査結果報告書」(令和6年12月)より抜粋。(「子宮頸がん検診、乳がん検診受診率の向上」を除く。)

<参考>東京都がん検診受診率（令和5年度）

	子宮頸がん	乳がん
受診率	25.3%	27.0%

資料：東京都保健医療局

目標3 誰もがあらゆる分野でともに参画できる環境づくり

指標	現況	目標
「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	52.2%	増加
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	53.6%	減少
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	53.5%	減少
平日における育児に関わっていない男性の割合	58.9%	減少
「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	30.2%	減少

※現況の数値は「日野市男女平等についての市民意識アンケート調査結果報告書」(令和6年12月)より抜粋。

目標4 男女平等参画の推進体制づくり

指標	現況	目標
審議会・委員会における女性委員の割合 (日野市すべての人の性別等が尊重され多様な生き方を認め合う条例、国第5次男女共同参画基本計画)	34.9% (令和7年4月現在)	40%
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)	28.6% (令和7年4月現在)	30%
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)	83.3% (令和6年度実績)	一週間以上の取得率 85%以上

※日野市特定事業主行動計画「新・未来いきいきプラン」 P9参照

第4章

計画の内容

第5次計画における重点施策

日本は、少子高齢化の急速な進展により、平成20年をピークに人口が減少局面に入り、その後も急減することが見込まれています。その中で人口構成の変化、グローバル化による産業競争の激化が起こり、非正規労働者の増大をはじめとする雇用の不安定化、社会保障の持続不可能性等のさまざまな課題が生じています。これらの課題解決には、女性の活躍がこれまで以上に必要とされています。また、平成27年9月に国連で決定された「持続可能な開発目標（SDGs）」において、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図ること」が目標のひとつに掲げられています。

国では、第6次男女共同参画基本計画の策定に向けた基本的な方針の中で、「男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に發揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会」をめざす姿の1つとして掲げ、職場、地域、家庭における取組や、生涯を通じた男女の健康支援、災害時の女性参画などあらゆる場面における施策を充実する方針を示しています。

日野市では、令和5年に「日野市男女平等基本条例」を「日野市すべての人の性別等が尊重され多様な生き方を認め合う条例」に改正し、「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会をめざして」を基本理念にさまざまな施策を行い、性別等によらず誰もが力を発揮できる社会の創出に取り組んできました。第5次日野市男女平等行動計画においても、多様性の尊重や女性の参画を重要なキーワードと捉え、すべての人が生きやすいまちづくりのための施策を盛り込んでいきます。

限られた予算を有効に活用し、男女平等の視点からこれらの問題を解決するため、第5次日野市男女平等行動計画の策定にあたっては、優先すべき施策について検討し、次の5施策を重点的に取り組む施策として掲げました。

■ 第5次計画で重点的に取り組む5つの施策 ■

1. 多様な性・多様な生き方を尊重する意識の醸成
2. 性の尊重に関する普及啓発と性に関する知識の向上
3. 生涯を通じた心と身体の健康づくりへの支援
4. 困難な問題を抱える女性への支援
5. 男女平等参画の視点を踏まえた防災体制の充実

※以上の5つの重点施策については、次ページ以降、★印で表記します。

基本目標1 人権が尊重される社会づくり

施策1 性別に基づく固定的役割分担意識の解消



【現状と課題】

- ◆ 男女平等参画社会を実現していくうえで、人々の意識の中に形成された性別に基づく固定的な役割分担意識、アンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）、性差に対する偏見が大きな課題となっています。これらを解消するためには、人権尊重を基盤とした男女平等観の形成などが必要です。
- ◆ 「市民アンケート調査結果」によると、「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、反対が7割以上と高い結果となり、一部性別に基づく固定的役割分担意識は薄れてきていることが伺える一方で、さまざまな分野での男女の地位の平等感については、家庭生活や職場など、多くの分野で男性が優遇されていると思う割合が高くなっています。特に、「社会通念・習慣・しきたり」や、「政治」、「社会全体」では、男性が優遇されていると思う割合が7割以上と高い結果となっています。
- ◆ 未来を担う子ども達が、人権の大切さや男女平等の重要性を幼児期から学ぶことができるよう、子どもの成長過程に関わる人が人権意識と男女平等意識を持つことや、職場などで男女平等参画について学ぶことが必要です。
- ◆ インターネットやソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下「SNS」）の普及等により、メディアを通じて流れるさまざまな情報は複雑化しています。こうした状況の中で、男女平等の視点から、市民が主体的に情報を収集し判断する能力、また適切に発信する能力を身につける必要があります。

【方向性】

- ◇ 男女とも一人ひとりが、自立と思いやりの意識を育み、個人の尊厳と男女平等の理念を推進するための教育、及び広報・啓発活動を実施します。
- ◇ 家庭、学校、地域や職場などにおける男女平等・人権尊重のさらなる意識づけをめざし、学習機会（研修など各種講座、情報誌やホームページを活用した情報提供等）を充実します。また、性自認・性的指向を理由として困難な状況に置かれることのないよう、誰もが多様性を認める意識づくりを行います。
- ◇ 市が発行する広報、出版物、刊行物などについて、性差別、性別に基づく役割分担を固定化する表現、偏見及び女性の性を商品化した表現を使わないよう徹底します。
- ◇ 市民、事業者がさまざまなメディアからの情報を無条件に受け入れるのではなく、人権尊重の視点で情報を主体的かつ客観的に解釈・選択し、適切に発信することができるよう情報提供を行います。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
1	男女平等に関する情報提供の充実	家庭、学校、地域や職場などにおける男女平等・人権尊重のさらなる意識づけをめざし、学習機会(研修など各種講座、情報誌やホームページを活用した情報提供等)を充実する。また、性自認・性的指向を理由として困難な状況に置かれるこのないよう、誰もが多様性を認める意識づくりを行う。	平和と人権課 子ども家庭支援センター 生涯学習支援課
2	教職員・保育士などへの男女平等意識の啓発	子どもの保育や育成に携わる保育士などに研修等を実施し、男女平等意識の普及・啓発を図る。 教職員を対象として、東京都教育委員会が作成した人権教育プログラムに基づいた研修を実施し、人権意識を高める。	教育指導課 保育課
3	学校現場における男女平等教育の推進	学校生活において、人権尊重を基盤とした教育活動を通して、男女の固定的役割分担意識による偏りをなくし、男女平等の意識を高める。	教育指導課
4	市発行物等における男女平等に関する表現指針の徹底	市が発行する広報、出版物、刊行物などについて、性差別、性別に基づく役割分担を固定化する表現、偏見及び女性の性を商品化した表現を使わないよう徹底する。	市長公室 平和と人権課
5	メディア・リテラシー [*] に関する周知啓発	市民、事業者がさまざまなメディアからの情報を無条件に受け入れるのではなく、人権尊重の視点で情報を主体的かつ客観的に解釈・選択し、適切に発信することができるよう情報提供を行う。	平和と人権課 生涯学習支援課

*メディア・リテラシー

メディアの内容を視聴者や読者が無批判に受け入れるのではなく、批判的に評価し、メディアからの情報を主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力のこと。また、人々がメディアを使って表現すること。

施策2 多様な性・多様な生き方を尊重する意識の醸成★



【現状と課題】

- ◆ 身体の性と自分が認識する性が一致しないなど、多様な性の当事者^{*}には、自分の性に違和感を持ちながらも周りに打ち明けることができず、悩みや不安を抱えていたり日常生活の場面での偏見や差別を受けるなど、社会的な理解の増進が課題となっています。
- ◆ 「市民意識アンケート結果」によると、身近な人などからカミングアウトされた場合の対応について、「相手に寄り添って接したい」と、「時間はかかるても理解に努めたい」を合わせた前向きな回答が7割弱となり、令和元年度調査の4割強と比較すると、この5年で多様な性に対して一定の理解が進んだことが伺えます。

*多様な性の当事者

一般的に「性的マイノリティ」、「LGBT」等といわれる当事者の方々について、「多様な性の当事者」という言葉で表現するもの。

- ◆ 「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（令和5年6月23日施行）」において、地方公共団体の役割として、理解増進のための施策を実施するよう努めることが明記されました。
- ◆ 日野市では令和5年4月より「日野市パートナーシップ制度」を開始しました。社会における結婚観、家族のあり方は多様化しており、異性間のカップルについても、法律や血縁に基づかない結びつきを選択する、あるいは選択せざるを得ない人がいることにも留意しつつ、多様な生き方、多様な家族の在り方についての理解が深まるよう、取り組みが必要です。

【 方向性 】

- ◇ 市民への多様な性に関する理解促進に向けて、庁内職員への多様な性の在り方を含む人権啓発研修を継続して実施します。
- ◇ 多様な性、多様な生き方を認める社会形成をめざして、学校や関係機関等と連携し、偏見や差別の解消をめざした啓発や理解促進に向けた情報提供を行います。
- ◇ 関係団体等と連携し、多様な性、多様な生き方を抱える人たち支援を推進するための取り組みを行います。
- ◇ 多様な生き方や多様な家族の在り方に関する理解促進に向けた啓発を行います。

【 事業 】

No.	事業名	内容	担当課
6	性の多様性に関する職員研修の実施	市職員、教職員への研修を継続実施し、性的マイノリティに関する理解を深め、個々に適切な対応が取れるようになるとともに、児童・生徒の性的マイノリティへの理解促進のため、人権教育の一環として推進していく。	平和と人権課 教育指導課
7	性の多様性の理解促進と当事者支援の推進	多様な性、多様な生き方を認める社会形成をめざして、学校や関係機関等と連携し、偏見や差別の解消をめざした啓発や理解促進に向けた情報提供を行う。	平和と人権課 生涯学習支援課
8	多様な生き方や家族の在り方についての啓発<新規>	多様な生き方や血縁関係や婚姻制度に限らない多様な家族の在り方に関する理解促進に向けた情報提供を行う。<新規>	平和と人権課

施策3 性の尊重に関する普及啓発と性に関する知識の向上



【現状と課題】

- ◆ 男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ相手に対する思いやりを持って生きていくことは、男女平等参画社会の形成に当たっての前提といえます。
- ◆ インターネットやSNSの普及等により、メディアを通じて容易に性に関する情報にアクセスできる一方で、その情報は正しいものばかりではなく、誤った知識で自身や他者を傷つけてしまう可能性もあります。
- ◆ 学校教育や家庭教育の場において、児童・生徒の発達段階に応じた体系的かつ科学的根拠に基づく性教育や、多様な性に関する理解を促すことが必要です。

【方向性】

- ◇ 家庭において性に関する正しい知識を伝えることができるよう、情報提供を行います。
- ◇ 学校においては、学習指導要領に基づき児童・生徒の発達段階に応じた性教育を実施し、メディアの情報に振り回されないよう、性に関する正しい知識の普及に努めます。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
9	からだと性に関する正確な情報提供	学校教育において学習指導要領に基づき、児童・生徒の発達段階に応じた性教育を実施する。 家庭で子どもに対し性に関する正しい知識を伝えるための情報提供を行う。	平和と人権課 子ども家庭支援センター 教育指導課

施策4 生涯を通じた心と身体の健康づくりへの支援



【現状と課題】

- ◆ 女性は、妊娠、出産等固有の機能を有するだけでなく、女性特有の身体的特徴を有することにより、さまざまな支障や心身にわたる悩みを抱えることが多いため、生涯を通じて男女は異なる健康上の問題に直面する可能性があるということを男女ともに留意する必要があります。この点においては、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）の視点を十分理解することが重要です。
- ◆ 日野市では各種がん検診を実施しており、乳がん・子宮頸がんの検診は毎年偶数年齢を対象に行ってています。令和6年度の乳がん検診受診率は16.9%、子宮頸がん検診受診率は16.8%となっており、さらなる受診率向上を図る必要があります。

※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」のこと。人権と性の視点から妊娠、出産、避妊などについて肉体的、精神的、社会的に男女の健康を保障し女性の自己決定権を尊重する考え方で、1994（平成6）年の国際人口開発会議（カイロ）において提唱された。

- ◆ 女性は、女性特有の身体的特徴を有することにより、さまざまな支障や心身にわたる悩みを抱えることが多いため、女性がその健康状態に応じ的確に自己管理を行うことができるような健康教育、健康相談の体制を構築する必要があります。
- ◆ 子ども家庭庁において「プレコンセプションケア※推進5か年計画（令和7年5月22日）」が策定されました。計画では「プレコンセプションケアの概念を理解し、知識を得て、実践に繋げることで、今の健康、将来の健康、そして未来の家族の健康がより良いものになることは、仕事、出産や子育て等、自身の可能性を広げることに繋がる。」とされており、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方を念頭に、主に若い世代が将来の健康や自身の可能性を広げられるよう推進することが必要です。

【 方向性 】

- ◇ リプロダクティブ・ヘルス／ライツの考え方を普及し、妊娠・出産などを含めた女性のライフステージに応じた健康を支援します。性や妊娠・出産に関する情報を提供し、産む・産まない、子どもの人数や出産する時期などについて、個人が責任を持って決めるこへの理解が深まるよう啓発を行います。
- ◇ 女性一人ひとりが生涯を通じて健康でいられるよう、女性特有の健康課題に関する知識の普及や、自分の健康状態に応じ自己管理を行うことができるよう支援します。また、気軽に相談することのできる体制を構築するとともに、性差医療に関する情報提供、必要時の受診勧奨など幅広く対応していきます。
- ◇ 主に若い世代が将来の健康や自身の可能性を広げられるよう、性や妊娠に関する正しい知識を身につけられるよう取り組みを行います。

【 事業 】

No.	事業名	内容	担当課
10	女性特有の心や身体の健康支援	女性一人ひとりが生涯を通じて健康でいられるよう、女性特有の健康課題に関する知識の普及や、自分の健康状態に応じ自己管理を行うことができるよう支援する。また、気軽に相談することのできる体制を構築するとともに、性差医療に関する情報提供、必要時の受診勧奨など幅広く対応する。性感染症なども含む様々な健康課題について、予防・早期発見のため、発達段階に応じた正しい知識の普及、情報提供を行う。	健康課 平和と人権課
11	若い世代への妊娠・出産等に関する正しい知識の啓発と情報提供の充実<新規>	若い世代が将来の妊娠・出産に関する正しい知識を身につけ、健康管理に取り組むきっかけとなるよう、情報発信や啓発を行う。 <新規>	市立病院 子ども家庭支援センター 教育指導課

※プレコンセプションケア

「性別を問わず、適切な時期に、性や健康に関する正しい知識を持ち、妊娠・出産を含めたライフデザイン（将来設計）や将来の健康を考えて健康管理を行う」概念のこと。



<日野市困難を抱える女性支援基本計画>

【現状と課題】

- ◆ 「女性支援新法（令和6年4月1日施行）」において、国・地方公共団体の責務として「困難な問題を抱える女性への支援に必要な施策を講じる責務」が明記されました。支援については、「福祉の増進」と「人権の擁護」の両輪による対応が求められるほか、幅広い部署と連携して包括的に支援することができる体制を強化することが必要です。
- ◆ 「市民意識アンケート結果」によると、法律の対象者を「全く知らない」が約8割で最も高く、法律の内容についての認知度が低いことがわかりました。法律に対する理解増進のための取り組みが必要です。

【方向性】

- ◇ 困難を抱える女性が孤立することなく必要な支援につながれるよう、庁内連携を強化するとともに、関係機関や民間団体との協働を推進します。
- ◇ 女性が直面する課題の背景や原因への理解を深めるため、市民への周知啓発や支援者への研修を通じて、支援体制の充実を図ります。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
12	困難な問題を抱える女性を支援するための庁内連携強化<新規>	困難な女性に対する支援が可能な人材や資源を持つ民間団体や関係機関と協働し、女性が孤立しないための支援事業を行う。支援対象者に寄り添いながら、必要な支援につなげることができるように、庁内における連携を強化する。<新規>	セーフティネット コールセンター 平和と人権課 関連部署
13	困難な問題への理解促進<新規>	女性が抱える困難は複雑化し、その問題の背景や原因を理解することが求められる。市民への周知啓発や、専門性が求められる支援者への研修など情報収集を行う。<新規>	セーフティネット コールセンター 平和と人権課 関連部署 障害福祉課

基本目標2 あらゆる暴力を許さない社会づくり

<日野市配偶者暴力対策基本計画>

施策1 DV防止・対応の体制強化と相談窓口のさらなる周知



【現状と課題】

- ◆ 女性に対する暴力は、男女がともに参画する社会を形成していくうえでの大きな阻害要因であり、配偶者等からの暴力、性犯罪・性暴力※、ストーカー行為等の被害は、深刻な人権侵害問題です。
- ◆ また、配偶者等からの暴力においては、被害者のみならずその子どもにも悪影響を与えることを認識する必要があります。児童虐待防止法では、子どもが両親間の暴力を目撃すること(面前DV)も子どもへの虐待になるとされています。
- ◆ 「市民アンケート調査結果」では、「配偶者等から暴力を受けた経験のある」割合が12.2%となっており、そのうち「誰かに相談した」割合は約3割にとどまっています。

【方向性】

- ◇ DVを根絶するためには、配偶者からの暴力の本質を社会全体が理解し暴力を否定する気運の醸成が必要です。
- ◇ 「女性に対する暴力をなくす運動期間」、「男女共同参画週間」、「人権週間」などに合わせてDVの背景・メカニズム、その影響について市民へ啓発を行い、DVの予防・防止に努めます。
- ◇ 関連機関に適切な情報提供を行い、連携を強化します。また、被害者一人ひとりの状況に応じた相談を行います。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
14	DVの未然防止と早期発見のための啓発	DVを根絶するためには、配偶者からの暴力の本質を社会全体が理解し暴力を否定する気運の醸成が必要である。DVの背景・メカニズム、その影響について市民へ啓発を行い、DVの予防・防止に努める。	平和と人権課
15	児童虐待への対応と防止に関する取組	関係各課及び各機関との支援体制を強化しスムーズな支援を行う。市民へ児童虐待防止のための様々な啓発を行う。	子ども家庭支援センター

※性暴力

ドメスティック・バイオレンス、強姦、強制わいせつ、子どもへの性的虐待、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為、人身取引等といった性に基づく暴力行為。また本人の望まないすべての性的な意味合いを持った行為で、性的な画像を見せることや、言葉による嫌がらせも含まれる。

施策2 DV被害者の安全確保と自立への支援



【現状と課題】

- ◆ 配偶者等からの暴力は、被害者が他人に相談しにくいことや人の目につきにくい家庭内で発生していることなどから、被害が潜在化する傾向にあります。
- ◆ 被害者の中には、経済的な理由で暴力から逃れることができないケースが多く、安全確保と合わせた自立支援を行う必要があります。
- ◆ 被害者の安全確保のため、プライバシー確保の徹底による二次被害の防止が求められます。
- ◆ 被害者支援にあたっては、関係機関の連携により、早期の発見から自立まで切れ目ない専門的な支援を行う必要があります。

【方向性】

- ◇ 被害者の状況に応じて、保護、生活や就業等の自立支援、情報提供等を実施します。緊急の場合にも的確に被害者の安全を確保するため、警察、医療機関、地域の支援者など幅広い関係者と連携します。
- ◇ DV被害者の相談から自立まで、中長期的に切れ目のない支援をしていくために、情報管理や対応マニュアルの活用を含めた市の体制整備をします。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
16	被害者の安全確保と自立支援	被害者の状況に応じて、保護、生活や就業等の自立支援、情報提供等を実施する。緊急の場合にも的確に被害者の安全を確保するため、警察、医療機関、地域の支援者など幅広い関係者と連携しながら被害者一人ひとりの状況に応じた支援を行う。	平和と人権課 関連部署
17	市の体制整備と連携強化	被害者の安全安心を守るための情報管理の徹底及び府内DV対応マニュアルの必要に応じた見直しを行う。 関連窓口を含む職員に対しDV被害者対応に関する研修を行う。また、連携を強化するため、配偶者暴力被害者支援担当者連絡会を開催し情報交換を行う。	平和と人権課 関連部署

施策3 性暴力・性犯罪・ハラスメント等未然防止のための取組の充実

【現状と課題】

- ◆ 近年、出会い系サイトやSNSなどインターネット上のコミュニケーションツールの広がりに伴い、性犯罪・性暴力等が多様化し、若年層への被害が増加しているとされており、さらに、インターネット等を介して性的な画像を拡散されるなどのデジタル性暴力についても問題視されています。
- ◆ 内閣府を中心とした関係府省が連携して令和5年3月に「犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」をとりまとめ、令和5年度から7年度までの3年間を「更なる集中強化期間」と位置付け、取り組みを強化してきました。
- ◆ セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）などの性別に起因するさまざまなハラスメントは、暴力であり重大な人権侵害です。これは男女平等の社会を形成していくうえで克服しなければならない重要な課題であり、また男女がお互いの尊厳を重んじ、対等な関係づくりを進める男女平等参画社会の形成を大きく阻害するものです。
- ◆ 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントなどのさまざまなハラスメントについては、男女雇用機会均等法や、令和7年6月11日に公布された改正労働施策総合推進法（パワーハラスメント防止法）に基づき、企業に対する指導等を徹底するとともに、これらのあらゆるハラスメントの行為者に対する厳正な対処と再発防止策を講じ、被害者の精神的ケアを強化する必要があります。

【方向性】

- ◇ 若年層に対して、暴力被害を未然に防ぐため、正しい知識を得られるよう意識啓発を行います。
- ◇ 被害にあった場合に相談しやすい窓口等の設置とワンストップ支援センターなどの相談機関の周知の徹底や、その他の情報提供を合わせて行います。
- ◇ 地域や学校、職場においてセクシュアル・ハラスメントをはじめさまざまなハラスメントやいじめなどすべての暴力を防止するために情報提供や意識啓発を進めるとともに、被害者への相談を実施します。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
18	若年層及び教育現場に向けた意識啓発	若年層に対して、デートDV※やリベンジポルノ※、JKビジネス※等の暴力被害を防止するため、正しい知識や情報提供による意識啓発を行う。	平和と人権課 セーフティネット コールセンター 教育指導課
19	暴力・ハラスメントに対する防止・対応の充実	雇用の場や様々な場面における暴力・ハラスメントの防止に向けて啓発・情報提供を行う。 また、相談員・教職員の対応力向上に向けた取組を行う。	職員課 平和と人権課 セーフティネット コールセンター 教育指導課

※デートDV

結婚していない男女間における身体的、精神的、性的並びに経済的暴力のこと。

※リベンジポルノ

本人の同意を得ずに、元交際相手の性的な写真等を嫌がらせ目的でインターネット上に公開することなどをいいます。

※JKビジネス

女子高生などの児童を対象とし、性を売り物としたサービスを提供させるもの。

施策4 性犯罪・性暴力・ハラスメント等被害者支援の充実



【現状と課題】

- ◆ 性犯罪・性暴力による被害は、トラウマとなり心身ともに長期にわたる影響が懸念されます。回復に向けて、カウンセラーや医療機関などの専門機関との連携が必要です。
- ◆ 特に子どもや障害のある女性(児)は性被害を受けた場合、被害が潜在化しやすいため、子どもの発達段階や被害者の多様性などに配慮したきめ細かな対応が必要です。
- ◆ 被害者が孤立することなく必要な支援につながるよう、相談体制の充実と関係機関との連携強化を図るとともに、支援情報の発信力を高めていくことが求められます。

【方向性】

- ◇ 関連機関等と連携した支援を図るとともに専門の支援機関等の紹介を行います。
- ◇ 相談窓口の周知や情報提供を図り一人ひとりの状況に応じた相談を実施します。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
20	関連機関との連携による被害者支援と相談窓口等の周知	被害にあった場合に相談しやすい窓口等の設置とワンストップ支援センターなどの相談機関の周知を徹底し、その他の情報提供を合わせて行う。	セーフティネット コールセンター 子ども家庭支援センター 平和と人権課

基本目標3 誰もがあらゆる分野でともに活躍できる社会づくり

<日野市女性活躍推進計画（施策1～5）>

施策1 ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発



【現状と課題】

- ◆ 「女性活躍推進法」の期限が10年延長され、令和18年3月31日までとなりました。女性の活躍が成長戦略の中核に位置づけられ、女性が置かれている状況に関心が向けられがちですが、男性も含めたあらゆる個々人、家族・世帯の問題であり、女性活躍を推進するということは誰もが暮らしやすい社会の実現にもつながります。
- ◆ 「市民アンケート調査結果」によると、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」の割合が過半数を超え、認知度が向上していることがわかります。また、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」かについては、賛成が19.3%、反対が79.3%で、令和元年度の調査結果と比べると反対が増加しており、性別役割分担の意識の改善が見られます。
- ◆ しかしながら、依然として女性が「家事・育児・介護」の多くの時間を担っている状況であり、共働き世帯の増加により家族の在り方が変化してきている中で、「家事・育児・介護」においても男性が主体的な役割を果たしていくことが重要となっています。

【方向性】

- ◇ 男女がともに、仕事と家庭生活、地域生活、自己啓発などのさまざまな生活を両立できている社会の実現と、健康で豊かな生活のための時間を確保できるよう、ワーク・ライフ・バランスに対する社会的気運の醸成、性別による固定的役割分担意識の解消についての啓発が必要です。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
21	男女がともに育児や介護を担う意識づくりのための啓発と情報提供	家庭における家事や子育て、介護等の責任の多くを女性が担っている現状を踏まえ、性別による役割分担意識が改善するよう情報提供を行う。	平和と人権課

施策2 子育て・介護への支援の推進



【現状と課題】

- ◆ 女性が出産後も働き続けるために必要な取組として、多様な働き方に対応した保育サービスの充実が求められています。
- ◆ 高齢化の進展に伴い要介護者の人数が増加しています。高齢者の子や子の配偶者が介護にあたる場合も多く、介護と仕事の両立が困難で仕事を続けられなくなる介護離職者の増加が問題となっています。
- ◆ 「市民アンケート調査結果」によると、女性が出産しても同じ職場で働き続けるために必要なことについて、「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が7割以上と高くなっています。男女平等社会の形成のために市が取り組むべきことについては「保育・介護制度の充実」の割合が最も高くなっています。
- ◆ ひとり親家庭が安定した生活を送れるよう、自立の促進、子育て・教育支援等、個人のさまざまな事情に沿った切れ目のない支援が必要です。

【方向性】

- ◇ 介護者や子育て中の親が性別を問わず働き続けられるよう、また、ワンオペ育児※などにより孤立することがないよう、多様な保育・介護サービスを行います。
- ◇ 生活上の困難に直面しやすいひとり親家庭をサポートするための相談・支援体制を充実します。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
22	子育て支援の充実	男女がともに家庭生活と仕事などの社会生活を両立させ、就労により経済的に自立し、さまざまな働き方・生き方を選択することができるよう、多様なニーズに対応した保育サービスを実施する。	保育課 子ども家庭支援センター 子育て課 発達・教育支援課
23	介護者への支援	家族介護者の負担を軽減するために、介護保険以外のサービスを含めた多様な介護サービスや地域で支え合う仕組みづくりを行う。	高齢福祉課 介護保険課
24	ひとり親家庭への支援	生活上の困難に直面しやすいひとり親家庭が安定した生活を営むことができるよう、これから離婚を考えている方や、実質ひとり親の方も含め相談体制の充実、情報提供、経済的支援など自立に向けたサポートを関係各課と連携しながら行う。	セーフティネット コールセンター 関係各課

※ワンオペ育児

配偶者や親族等の協力を受けることができず、一人で家事・育児をこなさなくてはならない状況のこと。ワンオペレーション育児の略。

施策3 多様で柔軟な働き方を選択できる職場づくり



【現状と課題】

- ◆ 長時間労働の慣行や、育児や介護休業制度等を利用しづらい風土や職場環境などは、女性だけでなく男性にとっても仕事と子育てや介護等の両立の妨げとなっている現実があります。
- ◆ これまでの長時間労働を前提とした働き方の見直しや、昨今の感染症対策にともなう働き方の見直しを背景に、さらなるテレワークの推進による多様な働き方の構築など、男女がともに家庭での役割を担うことができる職場環境の整備や意識の醸成が必要です。
- ◆ 「市民アンケート調査結果」によると、育児・介護休暇を取りやすくするために必要なことは、「職場に利用しやすい雰囲気があること」、「上司や同僚などの協力があること」が共に7割以上を占めており、職場での働き方に関する意識改革が必要なことがうかがえます。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に必要なことは、「柔軟な働き方の選択」、「長時間労働のは是正」、「育児休暇・介護休暇の取得が不利とならない人事制度」が高く、働き方に関する職場環境の改善が求められているほか、職場や上司、家族の理解協力が得られることなど、職場だけでなく社会全体における理解促進と意識の醸成が課題となっています。
- ◆ 「女性活躍推進法」では、働くことを希望する女性が職業生活において、その個性と能力を十分に発揮して活躍できるよう、国や地方公共団体、事業主の女性の活躍推進に向けた取組について定めています。

【方向性】

- ◇ ワーク・ライフ・バランス意識の醸成や職場環境の整備を推進できるよう企業・事業所へ情報提供や啓発を行います。
- ◇ 育児休業制度の取得促進や介護休業制度などの周知とともに、男女ともに継続して就労しながら、育児や介護を担うことができるよう相談事業や情報提供を行います。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
25	企業・事業所等への働きかけ	企業・事業所等におけるワーク・ライフ・バランスが促進されるよう、意識啓発や関連情報の提供、取組事例の紹介などを行う。	産業振興課 平和と人権課
26	労働に関する相談と雇用における男女平等の推進のための情報提供	女性が就労を継続できるよう母体の保護や健康管理の理解も含め、労働基準法や男女雇用機会均等法などの普及、労働に関する相談や情報提供を行う。 また、就業やキャリア形成に向けた情報提供を行う。	市長公室 産業振興課 平和と人権課
27	多様で柔軟な働き方を選択できる職場づくりを推進するための情報提供	長時間労働のは是正、年次有給休暇の取得促進、育児・介護休業制度等に関する啓発、情報提供を行う。	産業振興課 平和と人権課



【現状と課題】

- ◆ 働く場においては、長時間労働や転勤が当然といった考え方依然として根強いものであり、家事や育児と仕事の両立が難しく、就労の継続や再就職を困難にするひとつの要因となっています。
- ◆ 「市民アンケート調査結果」によると、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柔軟に対応するのが良い」が6割以上と最も高く、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、男女ともに定着してきていることが伺える一方、「女性が柔軟に対応するもの」と考えられている傾向にあることに留意が必要です。
- ◆ 女性が個性と能力を十分に発揮できる社会を実現するためには、女性のキャリア形成を促進するための支援が重要です。女性の少ない業種・職種においても就業が促進されるよう取り組みが必要です。

【方向性】

- ◇ 女性の働き方は、結婚や妊娠・出産などのライフステージが変化することにより影響を受けます。今は就労を中断しているがいつか働きたいと考えている女性に対し、ライフスタイルに合わせて就労の選択ができるよう、家庭内でできる仕事、短時間の勤務及び起業などに関する情報提供を行います。また、就労の中断期間を生かした再就職へのキャリアプランづくりを支援します。
- ◇ 女性の多様な働き方を支援するための情報提供や、女性が少ない分野での就業推進や女性農業者への支援を充実させ、すべての女性が自らの可能性を広げられる社会の実現を目指します。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
28	女性への就業支援と情報提供	関係団体と連携し、再就職を支援する講座等を実施し、女性の資格取得や職能開発などに関する情報提供を行う。	産業振興課 平和と人権課
29	女性が少ない分野への就業の推進	女性が少ない分野への就業について、啓発や情報提供を行う。また、女性農業者への支援を行う。	平和と人権課 都市農業振興課



【現状と課題】

- ◆ 女性の就業率が上昇し共働き世帯が増加する中で、これまで女性が中心に担ってきた「家事・育児・介護」について、男性も主体的に役割を果たすことが求められています。
- ◆ 家庭における家事や子育て等の責任の多くを女性が担っている現状を踏まえ、女性の社会参画を促進するためには、パートナーが妊娠・産前・産後等における心身の変化を理解し、家事や子育て等に参画できるよう働き方の見直しなどの環境整備を進めることが必要です。
- ◆ 「市民アンケート調査結果」によると「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」かについては、賛成が19.3%、反対が79.3%で令和元年の調査結果と比べると反対が増加しており、性別役割分担の意識の改善が見られます。しかしながら、平日の家事従事時間は女性で2時間～4時間未満が29.2%で最も高いのに対して男性は30分未満が23.4%で最も高く、女性の家事負担が大きいことがうかがえます。

【方向性】

- ◇ 男性の家庭や地域活動への参画を促進するため、固定的な性別役割意識の解消に向けた意識啓発と情報発信を行います。
- ◇ 男女がともに子育てを担うには、男性が子育てに関わるきっかけをつくること、相談・子育てに関する情報を容易に得られることが重要です。子育てをしながら仕事や地域生活を両立できるよう、発信・情報提供を行い、男性の子育て参画を支援します。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
30	男性への家庭参画や地域コミュニティ等に関する情報提供<新規>	ワーク・ライフ・バランスの推進には女性だけでなく男性が積極的に家庭や地域活動に参画することが不可欠である。固定的性別役割分担意識を解消し、男性が参画しやすい意識啓発および情報発信を行う。<新規>	高齢福祉課 平和と人権課 保育課 子ども家庭支援センター

施策6 男女平等参画の視点を踏まえた防災体制の充実 ★



【現状と課題】

- ◆ 近年は温暖化の影響等による自然災害が多発しています。防災分野においては、女性の視点を踏まえた災害用備蓄品の充実や避難所における性犯罪・性暴力の防止などさまざまな対応が求められており、平時から女性の参画を進めることが求められます。
- ◆ 令和6年能登半島地震においても、「避難所の運営において、女性や多様な人々のニーズが十分に把握されていなかった」、「避難所における炊き出しなどの労働は、主に女性が、長時間にわたり、無償で担っていた」等、過去の災害で繰り返し女性たちが直面した困難が、今回もまた課題として生じていたことが明らかになっています。
- ◆ こうした課題の根底には固定的性別役割分業意識（＝ジェンダー・バイアス）が影響していることを踏まえ、防災に関する会議への女性委員の登用、男女平等参画の視点を踏まえた避難所運営等の取り組みが必要です。

【方向性】

- ◇ 男女平等参画及び多様な視点を取り入れた防災対策を推進できるよう取り組みを行います。
- ◇ 災害時の多様なニーズに対応した避難所運営や施設整備を行います。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
31	防災対策における男女平等参画推進	防災分野の意思決定段階への女性の参画を拡大するため、男女平等の視点にたった地域防災リーダー育成のための取組を行う。	平和と人権課 防災安全課
32	多様な視点を取り入れた防災対策の推進	災害用備蓄品の準備など日頃の防災対策にさまざまな視点を活かし、災害時には多様なニーズを把握した避難所運営ができるよう準備をする。避難所等で多様なニーズに対応できるよう、多言語での情報提供や障害者、高齢者、性的マイノリティなど特別な配慮を要する人にも使いやすい施設整備等の充実を図る。	平和と人権課 市民部・教育部各課 防災安全課

基本目標4 男女平等参画の推進体制づくり

<日野市女性活躍推進計画（施策1、4）>

施策1 行政の政策決定過程における女性の参画促進



【現状と課題】

- ◆ 性差別、性別に基づく固定的役割分担意識及び偏見などにより、男女は社会や家庭において異なる状況にあります。そのため、行政の政策決定過程はもちろんあらゆる分野において男女が対等に議論する機会を持つことが、男女平等社会の実現のために不可欠です。男女平等参画の考え方を広く普及し、女性委員がいない審議会・委員会をなくすため、女性が参画できる体制を整えます。
- ◆ 日野市の女性委員の登用状況をみると令和7年度には100の審議会・委員会があり、うち女性委員を含むものは89.0%、女性委員の割合は36.0%でした。

【方向性】

- ◇ 女性が政策決定の場に積極的に参加できるよう、委員会などの男女比率の適正化に向け、女性が参加しやすい環境づくりや女性委員割合の増加の推進を行う。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
33	委員会などにおける男女比率の適正化の推進	女性が政策決定の場に参加する機会を増やすため、女性委員がいない審議会・委員会などをなくすよう促す。会議等の実施時間の短縮や保育の確保など女性が参加しやすい環境を整える配慮をし、女性委員の割合が40%以上となるよう推進していく。	平和と人権課

施策2 男女平等参画の庁内推進体制の強化



【現状と課題】

- ◆ 市職員は、ジェンダーの視点、人権尊重の視点を持って事業を実施する必要があります。日野市における男女平等推進の総合的な窓口として、また、情報提供・発信、相談、地域交流支援を行う市民の活動拠点として、男女平等推進センター「ふらっと」を設置しています。
- ◆ 「市民アンケート調査結果」によると、男女平等推進センターを知っているかについて「知らない」が7割を超える結果となり、認知度が低いことがわかったことから、センターの認知度を上げ、相談体制を充実していくことが求められます。
- ◆ 苦情処理制度は、人権侵害などを是正する仕組みであるとともに、市の施策・事業をジェンダーの視点から改善につなげる有効な制度です。苦情処理制度を市民が利用しやすい制度にするとともに、その周知が必要です。
- ◆ 市の施策・事業をジェンダーの視点を持って実施するため、職員一人ひとりの男女平等に関する認識を深める必要があります。また、市内事業所のひとつとして、市役所が率先して庁内の男女平等を推進し、先導的な働きをすることも必要です。

【方向性】

- ◇ 男女平等推進センターの役割を明確にするため、機能・体制及び運営方法を総合的に見直します。さらに、市民・団体などとの協働による事業の実施や市民・団体の交流や自主的活動の拠点、男女平等社会の実現に向けたさまざまな情報発信の拠点としての取組を行います。
- ◇ 市民が苦情処理制度を活用しやすいよう、男女平等に関する相談を幅広く受ける相談窓口の設置と、その周知を図ります。
- ◇ 率先行動として、庁内の男女平等参画を推進するための取り組みを行う。

【事業】

No.	取組名	内容	担当課
34	男女平等推進センターの機能の充実	男女平等推進センターの役割を明確にするため、機能・体制及び運営方法を総合的に見直す。さらに、市民・団体などとの協働による事業の実施や市民・団体の交流や自主的活動の拠点、男女平等社会の実現に向けたさまざまな情報発信の拠点としての取組を行う。男女平等に関する相談を幅広く受ける苦情処理相談窓口を設置し、その周知を図る。また、男女平等の認知を拡大するため、情報発信拠点として適切な広報活動・PRを行う。	平和と人権課
35	庁内推進体制の充実	事業運営にあたっては、職員一人ひとりが男女平等参画の実現に向けた意識を持ち、効果的な施策推進を図る。	平和と人権課

施策3 市民・事業者等との連携による男女平等参画の推進



【現状と課題】

- ◆ 高齢人口の増加や家族形態が変化する中で、男女が身近な地域で対等な構成員として参画していくことは、男女平等参画社会の実現に向けて重要です。
- ◆ 社会的気運の醸成のため、多くの市民が参加したい、見たいと思う男女平等に関するイベントを開催したり、情報誌を発行することが必要です。また、男女平等参画の視点を持ち活動を行っている市民や団体・事業者等との連携も必要です。

【方向性】

- ◇ 市民や団体・事業者等との連携を強化し、情報提供や活動支援を通じて参加しやすい環境づくりを行う。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
36	市民・事業者等との連携強化と市民主体の参画促進	市民が参加しやすい講座やイベントの開催、市民のニーズを的確に把握した情報提供ができるよう、ジェンダーの視点を持つ市民団体などと協働した取組を行う。また、活動団体の状況を把握し、その活動を支援する。	産業振興課 平和と人権課 企画経営課

施策4 率先行動としての庁内の男女平等参画の充実



【現状と課題】

- ◆ 市内の事業所に男女平等参画を働きかけていくうえで、市役所が市内事業所に模範を示すことが必要です。市内の一事業所として、庁内の男女平等参画の推進に取り組みます。
- ◆ 市職員一人ひとりが男女平等の意識を持つとともに、ワーク・ライフ・バランス等に配慮し、男女ともに働きやすい職場づくりに取り組み、市職員自ら男女平等参画を実践することが求められます。

【方向性】

- ◇ 日野市特定事業主行動計画※を職員に周知し、仕事と家庭生活など仕事以外の生活を両立できる職場づくりを行います。

※特定事業主行動計画

「次世代育成支援対策推進法」（平成15年）及び「女性活躍推進法」（平成28年）に基づく行動計画を一体的に策定するもので、国や地方公共団体などの特定事業主が、職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう職場を挙げて支援する環境を整備するための計画。

【事業】

No.	事業名	内容	担当課
37	男女平等の理解を深める研修の実施	男女平等社会の実現に向けた施策は、さまざまな分野におよぶ総合的なものであることを職員が認識し、事業の立案・実施をするよう職層・経験年数に応じた研修を行う。	職員課 平和と人権課 教育指導課
38	男女が対等に働く職場づくり	市役所も市内事業所のひとつとして、男女がともに積極的に政策決定過程に関わるよう意識の向上を進める。また、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進、育児・介護休業制度等に関する啓発、情報提供を行う。	職員課 教育指導課
39	ハラスメント相談及び防止体制の充実	改正労働施策総合推進法（パワハラ防止法）に基づき、パワー・ハラスメントの防止策やその他さまざまなハラスメントなどに関する相談体制の充実や職員のワーク・ライフ・バランスを推進する取組を行う。 さまざまなハラスメントを防止し男女がともに働きやすい職場とするため、苦情相談及び防止対策・苦情処理体制を充実する。	職員課 教育指導課

第5章

男女平等を推進する体制

1 画推進のための連携

この計画の理念に掲げる、「多様な個性が尊重され、誰もが等しく参画できる豊かな社会」の実現のためには、計画の中に体系立てた施策・事業を総合的に展開するとともに、すべての施策・事業に男女平等参画の視点を反映させていくことが必要です。

そのためには、市だけではなく市民、事業者、各団体等が協働し、市全体で取組を推進していくことが重要です。さらに、施策・事業の内容によっては、市が国、東京都、他の自治体と連携していくことで、効果性が大きく向上するものもあります。

多様な主体による連携を維持・強化していくことにより、この計画を推進していきます。

2 計画の推進体制

男女平等関連の施策・事業は、その内容が非常に広範で多岐にわたります。府内においては、計画に盛り込んだ内容を効果的に進めるため、市長を本部長とする「日野市男女平等行政推進本部」を中心に、今後、平和、人権、男女平等、多文化共生等の施策を包括的に推進する「平和と人権課」において、総合的な調整を行ながら諸課題に対応していきます。

さらに、関連する重要事項については、公募市民等で構成する「日野市男女平等推進委員会」に意見を求め、その調査・研究結果をしっかりと活用しながら進めます。

また、地域においては「日野市立男女平等推進センター」を引き続き男女平等参画推進の拠点施設として位置づけ、事業実施、情報発信、相談窓口の場として活性化していきます。同時に、男女平等推進センターと担当主管課の機能・体制等についても発展的に方向づけをしていきます。

3 計画の進行管理体制

計画の着実な実行のためには、計画期間内の各年度に、計画（Plan）⇒実施（Do）⇒評価（Check）⇒評価後の措置（Action）のマネジメントサイクルをしっかりと展開することが重要です。

確実にこれを行うために、年度ごとに施策・事業の実施結果を事業内容と指標に照らし合わせ、推進状況を確認する作業を実施します。これについては市民・事業者等にも意見を求めていきます。

これらの結果については、「日野市男女平等行政推進本部」に報告し、次年度以降の施策・事業の展開に確実に反映させます。

4 男女平等を推進する体制のイメージ

