

瑞穂町令和モデルプラン

～すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも
活躍できる地域社会のための計画～

令和7年度～令和11年度



瑞穂町公式キャラクター
みずぼる

第6次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画
の名称を改め、第7次計画として「瑞穂町令和
モデルプラン」を策定しました。

瑞穂町令和モデルプランの策定に当たって

瑞穂町では、平成11年3月に「性別にとらわれない自分らしさ」、「女性の問題は、男性の問題でもある」という意識の醸成を町の基本方針として、主に町職員の意識改革をテーマとした第1次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画を策定しました。

その後、第2次から第6次までの行動計画を策定し、継続して住民の皆様と連携して、総合的・計画的に各種施策を推進してきました。第1次行動計画を策定してから25年以上が経過し、加速する超少子高齢化社会の進行に伴う人口構造の変化、新型コロナウイルス感染拡大後の生活環境の変化など、社会情勢は刻々と変化しています。このような中、改めて一人一人の人権が尊重され、多様性を認め合う社会を目指し、この度、「瑞穂町令和モデルプラン」を策定しました。

瑞穂町令和モデルプランは、基本理念を「すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる地域社会を目指して」とし、3つの基本目標である「誰もが活躍できる環境づくり」「安全・安心な生活の実現」「男女共同参画社会推進体制の充実」を達成するため、瑞穂町での男女共同参画の施策を展開していきます。

結びに、この瑞穂町令和モデルプランの策定に当たり、貴重なご意見を頂くとともに、ご尽力いただきました瑞穂町男女共同参画社会推進委員会の皆様に、厚く御礼申し上げます。

瑞穂町長 杉浦 裕之

目次

第1章 基本的な考え方

I	策定の趣旨	2
II	基本理念	3
III	性格	3
IV	基本目標	3
V	期間	4
VI	体系	5
VII	実施区分	8

第2章 内容

■基本目標Ⅰ「誰もが活躍できる環境づくり」

(1)	男女共同参画意識と多様性を尊重する意識の形成	10
①	男女共同参画意識の啓発	10
②	多様な性や生き方を尊重する意識の啓発	11
③	男女共同参画意識を育む教育・学習機会の充実	11
④	職場、地域、学校などでのハラスメントの防止	12
(2)	女性の活躍の推進とワーク・ライフ・バランスの推進	13
①	女性の就労支援	13
②	ワーク・ライフ・バランスの理解促進	13
③	家庭での家事・育児や地域活動などにおける男性の参画促進	14
④	子育て支援の充実	15
⑤	介護者への支援の充実	16
(3)	あらゆる分野での男女共同参画の推進	17
①	女性職員の登用の促進	17
②	審議会などの委員への女性参画の拡大	18
③	地域活動における男女共同参画の促進	18

■基本目標Ⅱ「安全・安心な生活の実現」

(4)	あらゆる暴力の根絶	19
①	DV、虐待、性犯罪などの被害未然防止のための啓発	19
②	被害者を適切な相談窓口につなぐための体制の構築	20
(5)	防災における男女共同参画の推進	21
①	女性の視点を取り入れた防災活動の推進	21
②	多様性に配慮した避難所運営の推進	22

■基本目標Ⅲ「男女共同参画社会推進体制の充実」

(6) 瑞穂町令和モデルプランの推進	23
①庁内における男女共同参画推進体制の充実	23
②関係機関などとの連携による推進体制の整備	23

第3章 提言

次期・瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画の策定に向けての指針について（提言）	26
--	----

資料編

・検討経過	36
・瑞穂町男女共同参画社会推進委員会設置要綱	37
・瑞穂町男女共同参画社会推進委員会委員名簿	38
・SDGsの目標	39
・用語解説	40

第1章 基本的な考え方



I 策定の趣旨

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）では、男女共同参画社会の形成を「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。」と定めています。

瑞穂町は、男女が共につくる地域社会を目指して、性別に捉われない自分らしさと、女性の問題は男性の問題でもあるという認識を持つことを基本方針として、平成11年度から瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画（以下「行動計画」という。）の第1次の行動計画を開始しました。

その後、平成14年度から第2次行動計画、平成17年度から第3次行動計画、平成22年度から第4次行動計画、平成27年度から第5次行動計画、令和2年度から第6次行動計画として、様々な男女共同参画の施策を実施してきました。令和6年度に、第6次行動計画の計画期間が満了しますが、引き続き男女共同参画の考え方を広めていくことが必要です。

第1次行動計画の策定から25年が経過し、国レベルでも各種の法制度が男女共同参画社会の実現に向けて整備されてきていますが、人々の行動や態度、慣習や制度の中には、固定的な男女の役割分担や家族像などが無意識のうちに残り、依然として女性と男性が共同して参画する地域社会が完全に成り立っていません。

東京都は、令和4年6月に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（平成30年東京都条例第93号）を一部改正し、「東京都パートナーシップ宣誓制度」が創設されました。多様な性や性的マイノリティに関する正しい理解の啓発とともに、生活上の困難の軽減など、性的マイノリティの当事者が暮らしやすい環境づくりを進めるとしています。

令和5年6月には、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年法律第68号）が施行され、男女の枠に捉われない、全ての人が生きがいを感じられ、その尊厳が損なわれることなく、多様性が尊重される包摂的な共生社会の実現を目指すとしています。

近年、人々の意識・価値観、社会情勢、生活などが急速に変化する生活環境の中、性別に関係なく、一人一人がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現は、重要な課題です。そういった時代の変化に合った新たな国が示す『令和モデル』（※）に対応するとともに、瑞穂町に生活する全ての住民が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる地域社会を実現させるため、「瑞穂町令和モデルプラン」という名称に更新し、各施策を進めていきます。

※『令和モデル』（内閣府男女共同参画局発行「令和5年度版男女共同参画白書」）

- ・ 職業観・家庭観が大きく変化中、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿が「令和モデル」
- ・ 新しい動きに気付き、制度・慣行を今の時代に合ったものに変え、新しい発想、新しい叡智を取り入れ、全ての人が活躍できる社会、「令和モデル」への転換の先にこそ、我が国のさらなる成長がある。「令和モデル」の早期実現に向けて、特に優先すべきことは、次のとおり。
 - ①男女とも自分の希望が満たされ、能力を最大限に発揮して仕事ができる環境の整備
 - ②男女ともに仕事と家事・育児等のバランスが取れた生活を送ることができること。
 - ③これらを下支えする前提としての女性の経済的自立

Ⅱ 基本理念

性別に関わりなく互いの個性を尊重し、それぞれの能力を発揮できる地域社会を作り上げることを第1次行動計画からの基本理念としてきました。

「瑞穂町令和モデルプラン」は、これまでの行動計画からの継続性を確保するとともに、誰もが能力を十分に発揮し、活躍できることや、安全・安心に生活できる地域社会の実現に向けて、基本理念を「すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる地域社会を目指して」とします。

Ⅲ 性格

「瑞穂町令和モデルプラン」の性格は、次のとおりです。

- ・男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）第14条第3項の規定に基づく「市町村男女共同参画計画」です。
- ・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（平成13年法律第31号）第2条の3第3項に基づく「市町村基本計画」を包含して策定するものです。
- ・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第6条第2項に基づく「市町村推進計画」を包含して策定するものです。
- ・国の「第5次男女共同参画基本計画」、東京都の「東京都男女平等参画推進総合計画」を踏まえて策定するものです。
- ・第5次瑞穂町長期総合計画に位置付けられた基本目標3「豊かなこころを育むまち」、施策分野4「平和・人権」、施策3「男女共同参画社会の推進」に基づき、あらゆる場での男女共同参画社会形成及び多様性を尊重する意識醸成に向けた個別施策を進めるものです。
- ・瑞穂町における男女共同参画社会や令和モデルの実現に向け、各個別施策の実効性を確保し、かつ、住民と行政が互いに協力し合いながら、進めるものです。
- ・瑞穂町男女共同参画社会推進委員会からの提言を尊重して策定するものです（26ページ参照）。
- ・国際連合で定める「持続可能な開発目標（SDGs）」の各目標の達成に貢献するものです（39ページ参照）。

Ⅳ 基本目標

「瑞穂町令和モデルプラン」は、基本理念「すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる地域社会を目指して」の実現に向け、瑞穂町の住民が家族的責任と社会的責任を果たすことができる環境を形成するために、「誰もが性別により差別されることなく、人権を尊重する社会」「仕事や地域活動などに一人一人が対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会」を目指し、次の3つの基本目標を掲げます。

- 基本目標Ⅰ「誰もが活躍できる環境づくり」
- 基本目標Ⅱ「安全・安心な生活の実現」
- 基本目標Ⅲ「男女共同参画社会推進体制の充実」

V 期間

「瑞穂町令和モデルプラン」は、令和7年度から令和11年度までの5年間を計画期間として策定するものです。ただし、社会経済情勢の変化、法令の改正などに対応するため、随時、必要に応じて見直しを行います。

これまでの行動計画

計画名称	計画期間
第1次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画	平成11年度 ~ 平成13年度
第2次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画	平成14年度 ~ 平成16年度
第3次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画	平成17年度 ~ 平成21年度
第4次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画	平成22年度 ~ 平成26年度
第5次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画	平成27年度 ~ 令和 元年度
第6次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画	令和 2年度 ~ 令和 6年度
瑞穂町令和モデルプラン	令和 7年度 ~ 令和11年度

VI 体系

基本理念

すべての人が希望に応じて、
家庭でも仕事でも活躍できる地域社会を目指して

基本目標

I 誰もが活躍できる環境づくり

問題	課題	施策
<p>次に掲げる事項が不十分であること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画意識や固定的役割分担意識の解消 ・性的マイノリティの理解や配慮 ・男女共同参画に関する教育 ・各ハラスメント防止への意識啓発 	<p>(1) 男女共同参画意識と多様性を尊重する意識の形成</p>	<p>①男女共同参画意識の啓発</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 男女共同参画推進のための情報提供や意識啓発 2 職員への情報提供や意識啓発
		<p>②多様な性や生き方を尊重する意識の啓発</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 性自認、性的指向などの理解促進 2 L G B T Qなどに代表される性的マイノリティに配慮する意識啓発 3 L G B T Qなどに代表される性的マイノリティに配慮した行政サービスの推進
		<p>③男女共同参画意識を育む教育・学習機会の充実</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 学校での固定的性別役割に捉われることのない指導の実施 2 男女共同参画の視点を持つ関係図書の充実
		<p>④職場、地域、学校などでのハラスメントの防止</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ハラスメント防止に関する意識啓発 2 ハラスメントに関する相談体制の充実
<p>次に掲げる事項が不十分であること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の就労支援 ・ワーク・ライフ・バランスの啓発 ・男性の育児参画 ・子育てや介護の支援 	<p>(2) 女性の活躍の推進とワーク・ライフ・バランスの推進</p>	<p>①女性の就労支援</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 女性の就労相談、起業支援などの情報提供
		<p>②ワーク・ライフ・バランスの理解促進</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 ワーク・ライフ・バランス推進のための住民への意識啓発 2 ワーク・ライフ・バランスの促進や多様な働き方に向けた事業者などへの働き掛け

		<ul style="list-style-type: none"> 3 ワーク・ライフ・バランス推進のための職員への意識啓発 4 庁内でのワーク・ライフ・バランスの推進 5 ワーク・ライフ・バランス推進のための多様な柔軟な働き方の検討
		<p>③家庭での家事・育児や地域活動などにおける男性の参画促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 男性の家事・育児、地域活動などへの参画に向けた啓発 2 男性職員の育児休業などの取得に向けた啓発 3 男性の育児参画の推進
		<p>④子育て支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 子育て支援に関する情報提供 2 子育て支援事業の充実 3 子育てに関する相談事業の充実 4 保育所の受入れ態勢の充実 5 学童保育クラブの充実 6 ひとり親家庭などへの支援
		<p>⑤介護者への支援の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 介護者への周知や相談の実施 2 介護者への支援の実施
<p>次に掲げる事項が不十分であること。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の活躍の推進 ・地域活動への参画 	<p>(3) あらゆる分野での男女共同参画の推進</p>	<p>①女性職員の登用の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 女性の採用拡大 2 女性管理職の登用促進のための職員の意識啓発 3 女性職員の活躍の推進
		<p>②審議会などの委員への女性参画の拡大</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 審議会、委員会などの委員における女性の登用率の向上 2 女性が審議会、委員会などに参画しやすい環境整備
		<p>③地域活動における男女共同参画の促進</p> <ul style="list-style-type: none"> 1 地域活動への参画の促進

基本目標
II 安全・安心な生活の実現

問題	課題	施策
次に掲げる事項が不十分であること。 ・DVなどの啓発 ・相談などの支援	(4) あらゆる暴力の根絶	①DV、虐待、性犯罪などの被害未然防止のための啓発 1 DVなどへの正しい知識の普及啓発 2 相談窓口の周知・情報提供
		②被害者を適切な相談窓口につなぐための体制の構築 1 相談業務の充実 2 DV被害者の緊急一時保護のための支援 3 被害者の住民基本台帳事務における支援措置
次に掲げる事項が不十分であること。 ・女性視点での防災活動 ・多様性への配慮	(5) 防災における男女共同参画の促進	①女性の視点を取り入れた防災活動の推進 1 男女共同参画の視点での防災意識の啓発 2 防災対策での女性参画の推進 3 災害時要援護者の支援
		②多様性に配慮した避難所運営の推進 1 男女共同参画の視点での避難所運営 2 多様なニーズに配慮した避難物資などの整備 3 男女共同参画の視点での避難所備品などの整備

基本目標
III 男女共同参画社会推進体制の充実

問題	課題	施策
次に掲げる事項が不十分であること。 ・庁内の個別施策の推進 ・関係機関などとの連携	(6) 瑞穂町令和モデルプランの推進	①庁内における男女共同参画社会推進体制の充実 1 庁内での男女共同参画施策の総合的な推進
		②関係機関などとの連携による推進体制の整備 1 瑞穂町令和モデルプランの進行管理 2 関係機関などとの連携

Ⅶ 実施区分

- 「新規」 新規に掲載した個別施策
- 「更新」 第6次行動計画の内容を更新させた個別施策
- 「継続」 第6次行動計画に引き続き、今後も継続する個別施策

第2章 内容



基本目標 I

誰もが活躍できる環境づくり

(1) 男女共同参画意識と多様性を尊重する意識の形成

男女共同参画社会を実現するためには、全ての住民が性別、年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず、能力を發揮でき、個人として人権が尊重されることが前提となります。

男女の人権が等しく尊重され、職場、家庭、地域社会などで、一人一人がその個性と能力を十分に發揮し、いきいきと生きられる社会を目指し、あらゆる人権や多様な性のあり方を正しく理解し、お互いを認め合い、尊重する意識を定着させていきます。

施策

①男女共同参画意識の啓発
②多様な性や生き方を尊重する意識の啓発
③男女共同参画意識を育む教育・学習機会の充実
④職場、地域、学校などでのハラスメントの防止

①男女共同参画意識の啓発

1	個別施策	男女共同参画推進のための情報提供や意識啓発
	担当課	協働推進課
	区分	継続
	説明	「広報みずほ」の「パートナー」のコーナー、町ホームページ、SNSなどの様々な媒体を通して、住民の男女共同参画意識の更なる定着とアンコンシャス・バイアスを含む性別による固定的役割分担意識の見直しや解消を目指します。また、広く啓発ができるよう、講演会などの事業を実施します。

2	個別施策	職員への情報提供や意識啓発
	担当課	協働推進課 総務課
	区分	更新
	説明	グループウェアなどを利用し、職員に対し男女共同参画に関する情報提供や啓発を行います。

②多様な性や生き方を尊重する意識の啓発

1	個別施策	性自認、性的指向などの理解促進
	担当課	協働推進課 総務課
	区分	更新
	説明	多様な性のあり方を理解し、認め合う意識啓発を行います。

2	個別施策	LGBTQなどに代表される性的マイノリティに配慮する意識啓発
	担当課	全課
	区分	継続
	説明	住民向けアンケート調査を実施する際は、性別欄に配慮するなど、性的マイノリティに配慮した取組を実施します。

3	個別施策	LGBTQなどに代表される性的マイノリティに配慮した行政サービスの推進
	担当課	全課
	区分	新規
	説明	各種申請書などにおける性別欄の削除、選択肢の追加など、性的マイノリティに配慮した住民サービスを実施します。

③男女共同参画意識を育む教育・学習機会の充実

1	個別施策	学校での固定的性別役割に捉われない指導の実施
	担当課	教育指導課
	区分	更新
	説明	男女共同参画意識や多様性を認める意識の醸成のため、男女共同参画の学習を充実させます。また、児童・生徒が性別に捉われないことなく、個々の能力を発揮できる進路を選択できるよう指導します。

2	個別施策	男女共同参画の視点を持つ関係図書の実施
	担当課	図書館 教育指導課
	区分	継続
	説明	男性の家事、育児、介護などへの参画を促進するために、参考となる書籍や男女共同参画の視点で書かれた本・絵本の充実を図ります。

④職場、地域、学校などでのハラスメントの防止

1	個別施策	ハラスメント防止に関する意識啓発
	担当課	協働推進課 総務課 教育指導課
	区分	継続
	説明	セクシュアル・ハラスメントや他のハラスメントの防止に向けた啓発を行います。

2	個別施策	ハラスメントに関する相談体制の充実
	担当課	総務課 教育指導課
	区分	更新
	説明	庁内、学校などでのセクシュアル・ハラスメントや他のハラスメントの相談窓口を周知し、相談対応の充実を図ります。

(2) 女性の活躍の推進とワーク・ライフ・バランスの推進

近年、共働きが当たり前となっていますが、結婚や妊娠・出産、育児などを理由に離職せざるを得ない女性もいまだに多くいると考えられています。働きたい女性が能力を十分に発揮して職場で活躍できる環境づくりを進めるために、就労の場における固定的性別役割分担意識の解消や女性がチャレンジできる機会の提供に取り組んでいきます。

あらゆる年代の女性も男性も充実した人生を送るためには、仕事だけでなく家庭や地域など私生活の時間を持つことができるようワーク・ライフ・バランスを実現することが重要です。一人一人がそれぞれの状況に合わせた働き方や家庭生活、地域活動との関わりを選択できる社会を目指します。事業者と住民に対して、長時間労働の働き方改革への意識啓発、ワーク・ライフ・バランスの必要性や啓発活動に取り組むとともに、実現するための環境を整えていきます。

施策	
①	女性の就労支援
②	ワーク・ライフ・バランスの理解促進
③	家庭での家事・育児や地域活動などにおける男性の参画促進
④	子育て支援の充実
⑤	介護者への支援の充実

①女性の就労支援

1	個別施策	女性の就労相談、起業支援などの情報提供
	担当課	協働推進課 産業経済課
	区分	新規
	説明	ハローワークなどと連携し、女性向けの就労相談セミナーや起業支援などに関する情報を提供します。

②ワーク・ライフ・バランスの理解促進

1	個別施策	ワーク・ライフ・バランス推進のための住民への意識啓発
	担当課	協働推進課
	区分	継続
	説明	ワーク・ライフ・バランスへの理解を深めるための啓発や情報提供を行います。

2	個別施策	ワーク・ライフ・バランスの促進や多様な働き方に向けた事業者などへの働き掛け
	担当課	協働推進課 産業経済課
	区分	継続
	説明	多様な働き方に向けて、事業者などに対し、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する情報提供などを行います。

3	個別施策	ワーク・ライフ・バランス推進のための職員への意識啓発
	担当課	総務課
	区分	継続
	説明	女性・男性職員ともに育児休業・介護休暇などを取得しやすい職場環境を形成し、職員の意識を高めていきます。

4	個別施策	庁内でのワーク・ライフ・バランスの推進
	担当課	全課
	区分	継続
	説明	職員一人一人が、各課でワーク・ライフ・バランス実現のため取り組みます。

5	個別施策	ワーク・ライフ・バランス推進のための多様で柔軟な働き方の検討
	担当課	総務課
	区分	新規
	説明	テレワークやフレックスタイムなどの柔軟な働き方について、研究や検討を行います。

③家庭での家事・育児や地域活動などにおける男性の参画促進

1	個別施策	男性の家事・育児、地域活動などへの参画に向けた啓発
	担当課	協働推進課 子ども家庭センター課
	区分	継続
	説明	男性を対象に、家事・育児などの参画の促進につながる情報提供などを行います。

2	個別施策	男性職員の育児休業などの取得に向けた啓発
	担当課	全課
	区分	更新
	説明	男性の育児休業取得に向けて、関係法令などの周知を行います。また、各課で育児休業などの取得を積極的に呼び掛けるとともに、周囲のサポート体制や代替要員の確保を図ります。

3	個別施策	男性の育児参画の推進
	担当課	子育て応援課 子ども家庭センター課
	区分	継続
	説明	妊娠期の母親や父親を対象とした事業を通じて啓発を行います。また、子育て関係事業を充実させ、父親と子どもが一緒に参加できる場づくりを推進します。

④子育て支援の充実

1	個別施策	子育て支援に関する情報提供
	担当課	協働推進課 子育て応援課 子ども家庭センター課
	区分	継続
	説明	子育て支援に関する情報や仕事と育児の両立のための情報を様々な媒体を使って周知します。

2	個別施策	子育て支援事業の充実
	担当課	子ども家庭センター課
	区分	継続
	説明	子ども家庭支援センター事業、ファミリー・サポート・センター事業を充実するとともに、乳幼児ショートステイ・一時保育を推進します。

3	個別施策	子育てに関する相談事業の充実
	担当課	子育て応援課 子ども家庭センター課
	区分	継続
	説明	安心して子育てができるよう、相談しやすい窓口や体制を整備し、相談事業の充実を図ります。

4	個別施策	保育所の受入れ態勢の充実
	担当課	子育て応援課
	区分	継続
	説明	認可保育所等の定員の弾力化により、待機児童ゼロの維持を目指します。また、ニーズに応じた延長保育を実施します。

5	個別施策	学童保育クラブの充実
	担当課	子育て応援課
	区分	継続
	説明	学童保育クラブなどの受入れ態勢を充実させ、待機児童の解消を図ります。

6	個別施策	ひとり親家庭などへの支援
	担当課	子育て応援課 子ども家庭センター課
	区分	継続
	説明	ひとり親家庭などに対する相談窓口の周知や支援事業を推進します。

⑤介護者への支援の充実

1	個別施策	介護者への周知や相談の実施
	担当課	福祉課 高齢者福祉課
	区分	継続
	説明	仕事と介護を両立できるよう、利用できる介護サービスについて周知を行い、具体的な介護サービスの利用方法などについて、関係機関などで相談を受けます。

2	個別施策	介護者への支援の実施
	担当課	福祉課 高齢者福祉課
	区分	継続
	説明	家族介護者の負担を軽減するための施策を実施するとともに、支援者となる関係機関との連携を深めます。

(3) あらゆる分野での男女共同参画の推進

様々な視点でのまちづくりを進めるため、町の政策・方針決定過程への女性の参画を促進し、意思決定過程での男女共同参画を推進する必要があります。

第1次行動計画から目標値として掲げられている「審議会等委員における女性比率30%」から、第5次瑞穂町長期総合計画で掲げている令和12年度目標値「審議会等委員における女性比率33%」の実現に向け、継続して取組を進めていきます。

また、地域活動への女性参画の促進により、地域においても男女共同参画を推進していきます。

施策	
①	女性職員の登用の促進
②	審議会などの委員への女性参画の拡大
③	地域活動における男女共同参画の促進

①女性職員の登用の促進

1	個別施策	女性の採用拡大
	担当課	総務課
	区分	継続
	説明	女性応募者の一層の拡大のための手段を検討し、実施します。

2	個別施策	女性管理職の登用促進のための職員の意識啓発
	担当課	協働推進課 総務課
	区分	継続
	説明	女性職員を対象に、キャリアアップのための研修、意見交換会、交流会などの実施やあっせんを行い、職員のキャリア開発の支援を図ります。

3	個別施策	女性職員の活躍の推進
	担当課	総務課
	区分	更新
	説明	次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）に基づき、第2次瑞穂町特定事業主行動計画（令和3年）を策定しました。性別や年齢に関わらず、職員一人一人がその個性と能力を十分に発揮し、仕事と家庭の両立を図ることができる職場環境の構築に取り組むとともに、その取組状況を町ホームページで公表します。

②審議会などの委員への女性参画の拡大

1	個別施策	審議会、委員会などの委員における女性の登用率の向上
	担当課	関係各課
	区分	更新
	説明	町の政策形成過程や施策のあり方に住民意見を反映させる審議会、委員会などへの女性参画の割合が、第5次瑞穂町長期総合計画の目標数値に基づき、令和12年度までに33%以上となるように努めます。

2	個別施策	女性が審議会、委員会などに参画しやすい環境整備
	担当課	関係各課
	区分	継続
	説明	女性が各種会議に参画しやすいように、会議日時・方法、託児などに配慮します。

③地域活動における男女共同参画の促進

1	個別施策	地域活動への参画の促進
	担当課	協働推進課 安全・安心課
	区分	更新
	説明	地域活動に参加するきっかけとなる事業の支援などを行い、性別、年齢、国籍などを問わず、地域活動への機会をつくるとともに、地域に男女共同参画に関する情報提供を行います。

基本目標Ⅱ

安全・安心な生活の実現

(4) あらゆる暴力の根絶

配偶者やパートナーからの暴力、児童や高齢者への虐待、性犯罪など、あらゆる暴力や犯罪は決して許されるものではありません。

被害の未然防止のため、DVやストーカーなどに関する正しい知識の啓発を更に進めるとともに、相談窓口の連携による早期発見と対応により、被害者の安全確保と自立に向けた支援に努めます。また、DVを含めたあらゆる暴力や犯罪を根絶させ、安全で安心して暮らせるまちづくりを進めます。

施策

①DV、虐待、性犯罪などの被害未然防止のための啓発

②被害者を適切な相談窓口につなぐための体制の構築

①DV、虐待、性犯罪などの被害未然防止のための啓発

1	個別施策	DVなどへの正しい知識の普及啓発
	担当課	協働推進課 福祉課 子ども家庭センター課 高齢者福祉課 健康課
	区分	継続
	説明	あらゆる暴力（DV、虐待、性犯罪など）の未然防止や早期発見を行うとともに、正しい知識を住民に持ってもらうために、様々な方法で啓発を行います。

2	個別施策	相談窓口の周知・情報提供
	担当課	福祉課 子ども家庭センター課 高齢者福祉課 教育指導課
	区分	更新
	説明	DV、虐待、性犯罪などの相談窓口の周知を図り、情報提供を行います。

②被害者を適切な相談窓口につなぐための体制の構築

1	個別施策	相談業務の充実
	担当課	福祉課 子ども家庭センター課 高齢者福祉課
	区分	更新
	説明	西多摩福祉事務所や東京ウィメンズプラザ、警察、民生委員・児童委員、主任児童委員などと連携をとりながら、DV、虐待などの相談業務の充実を図ります。また、発見の際には、関係機関と十分に連携できる支援体制を整えます。

2	個別施策	DV被害者の緊急一時保護のための支援
	担当課	福祉課
	区分	継続
	説明	緊急に保護が必要な被害者の安全確保のため、宿泊費などを助成します。

3	個別施策	被害者の住民基本台帳事務における支援措置
	担当課	住民課
	区分	継続
	説明	住民基本台帳事務で被害者の申出に基づき、加害者からの住民票の写しなどの請求を拒むことに加え、他部署や他自治体、関係機関と連携し、DV被害者の安全確保の支援をします。

(5) 防災における男女共同参画の推進

災害時など、様々な場面で男女共同参画の視点が不十分であり、女性の防災職員が配置されていない自治体が多く、女性避難者への配慮不足が課題となりました。

また、気候変動に伴う極端な気象現象や自然災害の増加により、住民の防災意識が更に高まっています。

これらの課題や状況を踏まえて、男女共同参画の視点での防災の取組を推進します。

施策	
①	女性の視点を取り入れた防災活動の推進
②	多様性に配慮した避難所運営の推進

①女性の視点を取り入れた防災活動の推進

1	個別施策	男女共同参画の視点での防災意識の啓発
	担当課	安全・安心課
	区分	継続
	説明	男女共同参画の視点での防災に関する意識の啓発を推進します。

2	個別施策	防災対策での女性参画の推進
	担当課	安全・安心課
	区分	継続
	説明	災害時の避難、避難所運営・設置、避難施設、訓練などに、女性の意見を反映させます。

3	個別施策	災害時要援護者の支援
	担当課	安全・安心課 福祉課 高齢者福祉課
	区分	新規
	説明	要介護高齢者、障がい者などの避難生活の支援において、男女双方の視点を踏まえます。

②多様性に配慮した避難所運営の推進

1	個別施策	男女共同参画の視点での避難所運営
	担当課	安全・安心課
	区分	継続
	説明	妊婦や子育て家庭を含めた女性などに配慮した避難所運営を行います。

2	個別施策	多様なニーズに配慮した避難物資などの整備
	担当課	安全・安心課
	区分	更新
	説明	年齢・性別・疾患・国籍など、多様なニーズに配慮した避難物資などを整備します。

3	個別施策	男女共同参画の視点での避難所備品などの整備
	担当課	安全・安心課
	区分	新規
	説明	生理用品やおむつなど、性別や年齢による特有の避難所備品や消耗品などを整備します。

基本目標Ⅲ

男女共同参画社会推進体制の充実

(6) 瑞穂町令和モデルプランの推進

瑞穂町令和モデルプランを推進させるために、庁内だけでなく、関係機関や住民との連携を図り、「令和モデル」の実現に向けて、男女共同参画意識が根付くよう努めます。

施策

- ①庁内における男女共同参画推進体制の充実
- ②関係機関などとの連携による推進体制の整備

①庁内における男女共同参画推進体制の充実

1	個別施策	庁内での男女共同参画施策の総合的な推進
	担当課	協働推進課
	区分	継続
	説明	各課から選出された庁内男女平等推進担当者と連携し、各課の個別施策を推進します。

②関係機関などとの連携による推進体制の整備

1	個別施策	瑞穂町令和モデルプランの進行管理
	担当課	協働推進課
	区分	継続
	説明	瑞穂町男女共同参画社会推進委員会の機能を充実させ、各課の個別施策の進捗状況を確認するとともに、その結果を町ホームページで周知します。

2	個別施策	関係機関などとの連携
	担当課	協働推進課
	区分	継続
	説明	国や東京都からの男女共同参画推進についての情報を収集し、法令などの整備・改正に向けた動向を把握します。また、市町村男女共同参画施策担当課長会・担当者会などに出席し、関係機関や他市町村などとの連携に取り組みます。

第3章 提言



次期・瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画の策定に向けての指針について（提言）

瑞穂町男女共同参画社会推進委員会では、第6次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画の期間が令和6年度をもって終了し、次期・行動計画を策定するに当たり、別紙のとおり提言書としてまとめたので提出します。

瑞穂町男女共同参画推進行動計画は、平成8年の「女性問題懇話会の答申」に基づき、平成11年に第1次行動計画を策定しました。第1次行動計画では行政職員の意識改革、第2次行動計画では行政と住民との協働、第3次行動計画では仕事と家庭の両立支援、第4次行動計画では男女がともにつくる地域社会、第5次行動計画ではあらゆる分野への女性参画の促進、第6次行動計画では持続可能な開発目標（SDGs）のジェンダー平等の実現などを盛り込み、推進してきました。

第1次行動計画が制定されてから25年が経過しましたが、近年、人々の意識・価値観、社会情勢、生活スタイルなどが急速に変化しています。瑞穂町においても、急速な生活環境の変化の中、性別に関係なく一人一人がその個性と能力を十分に発揮し、生き生きと安心して生活することができる社会の実現は、重要な課題です。

また、国でも「昭和モデル」から「令和モデル」に切り替える時だとしているため、行動計画も時代に合った名称に更新する必要があります。

次期・行動計画の策定に当たり、瑞穂町男女共同参画社会推進委員会からの提言を尊重していただき、住民に対し、より具体的な取組などが行われるよう、お願い申し上げます。

令和6年11月18日

瑞穂町男女共同参画社会推進委員会

委員長	加園	もも子
副委員長	笠川	純
委員	石川	任
委員	土屋	葉子
委員	中村	博隆
委員	神田	徹
委員	吉岡	麗
委員	ネジャティ	ナシム

1 次期行動計画の策定に当たって

(1) 第6次行動計画の目標達成度

行動計画は、平成11年度から始まった第1次行動計画に始まり、これまでに第6次行動計画まで策定され、瑞穂町の男女共同参画社会の形成の基礎となってきました。

毎年度、個別施策の目標達成度を評価しており、現行の第6次行動計画における令和2年度から直近の令和5年度までの目標達成度は、次のとおりです。

基本目標	課題	目標達成度（年度）			
		R2	R3	R4	R5
Ⅰ 互いが認め合い、一人一人が活躍できる環境づくり	(1) 男女共同参画意識・多様性を尊重する意識の形成	35%	48%	53%	56%
	(2) ワーク・ライフ・バランスの推進	70%	78%	80%	81%
	(3) あらゆる分野での男女共同参画の推進	44%	55%	50%	63%
Ⅱ 安全・安心な生活の実現	(4) あらゆる暴力の根絶	82%	73%	73%	73%
	(5) 防災における男女共同参画の推進	47%	53%	87%	67%
Ⅲ 男女共同参画社会推進の基盤づくり	(6) 計画の推進	67%	67%	67%	67%
全体結果		53%	62%	63%	68%

- ・全体で見ると、令和2年度から目標達成度は、15ポイント増加しています。
- ・課題ごとの目標達成度は、それぞれ50%を超えていますが、個別施策ごとでは、目標を達成しているもの、達成していないものが見受けられます。
- ・基本目標Ⅰ(1)男女共同参画意識・多様性を尊重する意識の形成について、令和2年度から目標達成度が21ポイント増加していますが、令和4年11月に運用が開始された東京都パートナーシップ宣誓制度について、更なる情報の提供や対応の拡充について検討していく必要があります。
- ・基本目標Ⅰ(3)あらゆる分野での男女共同参画の推進について、令和2年度から19ポイント増加していますが、令和5年度の女性職員の管理職昇任試験の受験率が0%のため、今後も女性職員のキャリアアップに向けた意識改革などが必要です。
- ・基本目標Ⅱについて、目標達成度が減少した年度があります。目標達成度が増加するよう、更なる体制づくりや意識啓発などが必要です。

(2) 第6次行動計画の課題等

第6次行動計画における課題ごとの現状と今後の方向性は、次のとおりです。

課題(1) 男女共同参画意識・多様性を尊重する意識の形成

目標達成度について、令和2年度は35%でしたが、令和5年度は56%に増加しました(21ポイント増)。

男女共同参画推進のため、「広報誌」などを活用した意識啓発、男女共同参画社会推進事業(講演会・男女共同参画川柳)を実施し、意識の醸成を図っています。

LGBTQなどの性的マイノリティへの配慮として、各部署で住民向けアンケート調査を実施する際に、性別欄に配慮するなどの取組が行われ、多様な性・生き方を尊重する意識の醸成が図られていると考えられます。

また、令和4年11月から東京都パートナーシップ宣誓制度の運用が開始され、一部行政サービス(町営住宅の申込みなど)の情報提供や対応をしていますが、各部署で更に情報提供や対応を拡大できるよう検討していく必要があります。

学校教育では、中学校標準服の男女問わないズボンの選択、教員向けの研修の実施、固定的性別役割に捉われない能力・適性に応じた進路選択など、学校教育全体を通じて男女共同参画意識の浸透が図られています。引き続き、男女限らず、多様性を浸透させる施策の展開や指導方法を検討する必要があります。

ハラスメントについては、職員研修の参加、学校への指導・啓発が行われていますが、現在、ハラスメントの相談を総務課での受付だけではなく、外部相談窓口の設置を検討する必要があります。

また、令和5年度には、「瑞穂町職員のハラスメントの防止等に関する規程(令和6年訓令第2号)」を制定し、相談窓口を明確化しましたが、ハラスメントのない職場環境の実現に向け、意識啓発・理解促進を更に図る必要があります。

課題(2) ワーク・ライフ・バランスの推進

目標達成度について、令和2年度は70%でしたが、令和5年度は81%に増加しました(11ポイント増)。

病休などによる職員が不在の期間にフォローし合える体制づくりを行うなど、ワーク・ライフ・バランスの充実に積極的に取り組む部署が増加しています。一方で、人員不足などにより、定時退庁や休暇取得ができず、ワーク・ライフ・バランスに取り組めていない部署もあるため、組織全体で現状を把握し、対応する必要があります。

男性の育児参画の促進については、男性職員の育児休業取得、両親学級などの事業による父親向けの講義や実習の充実など、更なる職場環境の整備や男性の育児参画を促進する必要があります。

子育て支援については、待機児童が解消されましたが、引き続き待機児童解消を継続するための取組を行う必要があります。また、東京都と連携した出張相談など、子育て支援に関する情報提供を充実する必要があります。

子ども家庭支援センター、子育て世代包括支援センターなどでは、妊産婦や乳幼児へのきめ細やかな支援がされていますが、更なる支援や周知が必要です。

高齢者支援センターなどの支援では、様々な支援により家族介護者の負担が軽減されていますが、更なる介護サービスの支援や周知が必要です。

課題（3）あらゆる分野での男女共同参画の推進

目標達成度について、令和2年度は44%でしたが、令和5年度は63%に増加しました（19ポイント増）。

女性職員の登用は、新規採用職員への女性応募者数が年々減少していましたが、令和5年度は31.4%となり、令和4年度より10.1ポイント増加しており、引き続き、女性が働きやすい職場環境の整備が必要です。

女性職員の管理職登用の促進は、令和5年度の女性職員の昇任試験の受験率が係長職13.3%、管理職0%となり、女性職員のキャリアアップに向けた意識改革、庁内全体で、女性職員が活躍しやすい職場環境の醸成、ワーク・ライフ・バランスを意識した働き方などの取組を継続していく必要があります。

審議会等委員への女性登用率は、令和5年度が25.3%となり、目標の30%達成に向け、男女双方の意見に偏りがないように配慮した審議会・委員会などの環境整備も踏まえ、継続した取組を進める必要があります。また、性別に関わらず専門性かつ経験の観点で人選をする委員もあるため、女性の適任者が増加することも課題となります。

地域活動における男女共同参画の促進については、町内会・自治会への間接的な支援を行っていますが、部署間で連携し、男女共同参画に係る情報を発信する機会を創出することが必要です。

課題（4）あらゆる暴力の根絶

目標達成度について、令和2年度は82%でしたが、令和5年度は73%に減少しました（9ポイント減）。

配偶者などからの暴力の防止、児童や高齢者への虐待の防止、あらゆる犯罪の抑止に向けて、各部署で継続した取組が行われていますが、引き続き庁内関係部署間や関係機関との連携、相談しやすい窓口体制づくりが必要です。

あらゆる世代で起こりうる問題であり、当事者が被害者であると認識していないこともあるため、正しい理解の促進に向け、継続して情報発信をしていく必要があります。

課題（5）防災における男女共同参画の推進

目標達成度について、令和2年度は47%でしたが、令和5年度は67%に増加しました（20ポイント増）。

自主防災組織を対象にした避難所生活・運営に関する講習会や防災訓練、女性消防団員との防災に関する意識啓発などを行っていますが、引き続き各種事業において、男女共同参画の視点での防災に関する意識啓発を推進するとともに、女性目線での意見を集約し、女性に配慮した避難所運営につなげる必要があります。

課題（6）計画の推進

目標達成度について、令和2年度は67%でしたが、令和5年度は67%でした（±0ポイント）。

庁内の男女共同参画推進のため、毎年度、各部署の個別施策の進捗状況を取りまとめ、瑞穂町男女共同参画社会推進委員会に報告していますが、目標達成度の増加に向けて、継続して各個別施策を進める必要があります。

また、近隣自治体や関係機関と情報交換・意見交換を行い、計画を進める必要があります。

2 社会情勢

近年の「男女共同参画白書（内閣府男女共同参画局）」によると、人生100年時代を迎え、我が国における家庭の姿は変化し、人生は多様化しています。夫婦と子供の世帯は全体の25%となり、単独世帯とひとり親世帯が全体の約半数を占め、共働き世帯は専業主婦世帯の3倍近くとなっています。

男女共同参画関連施策に目を向けると、男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）施行以降、女性活躍・男女共同参画に関する法整備が進められてきましたが、我が国においては、有償労働時間が男性、無償労働時間が女性に大きく偏るなど、依然として、固定的な性別役割分担が残っています。このことが、新型コロナウイルス感染症（以下「コロナ」という。）感染拡大下において、特に女性の就業や生活への甚大な影響の一つの要因となりました。

一方、コロナ下においては、テレワークの導入が進んだことにより、働く場所にこだわらない多様な働き方が社会全体に浸透しました。テレワークの普及が男性の家事・育児への参画の拡大を促すなど、性別にかかわらず仕事と家庭のバランスの実現につながり、女性の無償労働の負担の軽減、女性の経済的自立に寄与することも期待されています。

新たな日常における男女共同参画の推進に当たっては、コロナ下で明らかになった我が国の男女共同参画における課題に取り組むこと、意識の変化を見逃ごすことなく、コロナ下で生まれた新しい流れを推進していくことが必要です。

固定的性別役割分担を前提とした長時間労働等の慣行を見直し、「男性は仕事」「女性は家庭」の「昭和モデル」から、全ての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会、「令和モデル」に切り替える時であるとしています。男女ともに、一人一人が希望に応じて、自らの個性と能力を最大限に発揮し、持続的に活躍していくためには、まずは健康であること、健康課題と上手に付き合っていくことが必要であり、言い換えれば、「健康」は「令和モデル」の実現に向けた基盤となるとしています。

令和4年には、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和4年法律第52号）が制定され、東京都は、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（平成30年東京都条例第93号）を一部改正し、「東京都パートナーシップ宣誓制度」を創設しました。令和5年には、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年法律第68号）が制定されています。

近年、人々の意識・価値観や社会情勢、生活は急速に変化し、瑞穂町でも、急速な生活環境の変化の中、性別に関係なく、一人一人がその個性と能力を十分に発揮できる社会の実現は重要な課題となっています。

このような状況を踏まえ、次期・行動計画は、第6次行動計画の内容に加え、関連法令などに基づく計画、内容などを盛り込んで策定すること、新たな課題に対応した施策に取り組むこと、令和モデルに切り替えるきっかけとすること、幅広い世代に読みやすく、分かりやすいものにするなどを盛り込むことを期待します。

3 行動計画に盛り込むべき項目

(1) 男女共同参画意識と多様性を尊重する意識の形成

男女共同参画社会を実現するためには、全ての住民が性別、年齢、国籍、障がいの有無などにかかわらず、能力を發揮でき、個人として人権が尊重されることが前提となります。

男女の人権が等しく尊重され、職場、家庭、地域社会などで、一人一人がその個性と能力を十分に發揮し、いきいきと生きられる社会を目指し、あらゆる人権や多様な性のあり方を正しく理解し、お互いを認め合い、尊重する意識を定着させていく必要があります。

(具体的提言)

- ①男女共同参画意識の啓発
- ②多様な性や生き方を尊重する意識の啓発
- ③男女共同参画意識を育む教育・学習機会の充実
- ④職場、地域、学校などでのハラスメントの防止

(2) 女性の活躍の推進とワーク・ライフ・バランスの推進

近年、共働きが当たり前となっていますが、結婚や妊娠・出産、育児などを理由に離職せざるを得ない女性もいまだに多くいると考えられています。働きたい女性が能力を十分に發揮して職場で活躍できる環境づくりを進めるために、就労の場における固定的性別役割分担意識の解消や女性がチャレンジできる機会の提供が必要です。

あらゆる年代の女性も男性も、充実した人生を送るためには、仕事だけでなく家庭や地域など私生活の時間を持つことができるようワーク・ライフ・バランスを実現することが重要です。一人一人がそれぞれの状況に合わせた働き方や家庭生活、地域活動との関わりを選択できる社会を目指します。事業者と住民それぞれに対して、長時間労働の働き方改革への意識啓発、ワーク・ライフ・バランスの必要性や啓発活動に取り組むとともに、実現するための環境を整えていく必要があります。

(具体的提言)

- ①女性の就労支援
- ②ワーク・ライフ・バランスの理解促進
- ③家庭での家事・育児や地域活動などにおける男性の参画促進
- ④子育て支援の充実
- ⑤介護者への支援の充実

(3) あらゆる分野での男女共同参画の推進

様々な視点でのまちづくりを進めるため、町の政策・方針決定過程への女性の参画を促進し、意思決定過程での男女共同参画を推進する必要があります。

第1次行動計画から目標値として掲げられている「審議会等委員における女性比率30%」から、第5次瑞穂町長期総合計画で掲げている令和12年度目標値「審議会等委員における女性比率33%」の実現に向け、継続して取組を進めていく必要があります。

また、地域活動への女性参画の促進により、地域においても男女共同参画を推進する必要があります。

(具体的提言)

- ①女性職員の登用の促進
- ②審議会などの委員への女性参画の拡大
- ③地域活動における男女共同参画の促進

(4) あらゆる暴力の根絶

配偶者やパートナーからの暴力、児童や高齢者への虐待、性犯罪など、あらゆる暴力や犯罪は決して許されるものではありません。

被害の未然防止のため、DVやストーカーなどに関する正しい知識の啓発、相談支援を更に進めるとともに、相談窓口の連携による早期発見と対応により、被害者の安全確保と自立に向けた支援に努める必要があります。また、DVを含めたあらゆる暴力や犯罪を根絶させ、安全で安心して暮らせるまちづくりを進める必要があります。

(具体的提言)

- ①DV、虐待、性犯罪などの被害未然防止のための啓発
- ②被害者を適切な相談窓口につなぐための体制の構築

(5) 防災における男女共同参画の推進

災害時など、様々な場面で男女共同参画の視点が不十分であり、女性の防災職員が配置されていない自治体が多く、女性避難者への配慮不足が課題となりました。

また、気候変動に伴う極端な気象現象や自然災害の増加により、住民の防災意識が更に高まっています。

これらの課題や状況を踏まえて、男女共同参画の視点での防災の取組を推進する必要があります。

(具体的提言)

- ①女性の視点を取り入れた防災活動の推進
- ②多様性に配慮した避難所運営の推進

(6) 瑞穂町令和モデルプランの推進

瑞穂町令和モデルプランを推進させるために、市内だけでなく、関係機関や他市町村などとの連携を図り、「令和モデル」の実現に向け、男女共同参画意識が根付くよう努める必要があります。

(具体的提言)

- ①市内における男女共同参画推進体制の充実
- ②関係機関などとの連携による推進体制の整備

資料編



検討経過

●瑞穂町男女共同参画社会推進委員会

回数	開催日	議題
第78回	令和6年5月22日	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画社会推進行動計画の改定について ・計画名称の変更について
第79回	令和6年8月7日	<ul style="list-style-type: none"> ・第6次男女共同参画社会推進行動計画の目標達成率について ・第7次男女共同参画社会推進行動計画との関連法令について
第80回	令和6年9月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・第7次男女共同参画社会推進行動計画（素案）について ・計画名称の検討
第81回	令和6年11月18日	<ul style="list-style-type: none"> ・第7次男女共同参画社会推進行動計画（素案）について ・計画名称と基本理念について
第82回	令和7年2月21日	<ul style="list-style-type: none"> ・パブリックコメント募集の結果について ・「瑞穂町令和モデルプラン」概要版について

●庁内調査及びパブリックコメントなど

実施日	内容
令和6年9月2日	第7次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画（仮称）における調査票について
令和6年10月24日	「（仮称）第7次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画（案）」の策定に係る意見照会について
令和6年10月～11月	瑞穂町庁内男女平等推進担当者ヒアリング
令和6年11月11日	「（仮称）第7次瑞穂町男女共同参画社会推進行動計画（案）」の策定に係る意見照会の反映について
令和7年1月6日～ 令和7年1月20日	パブリックコメントの募集（意見等 20件）

瑞穂町男女共同参画社会推進委員会設置要綱

平成15年6月13日
告示第118号

(設置)

第1条 男女共同参画社会を推進するため、瑞穂町男女共同参画社会推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事項)

第2条 委員会の所掌事項は、次のとおりとする。

- (1) 瑞穂町における男女共同参画に係る施策の推進に関する提案、助言を行うこと。
- (2) その他町長が必要と認めること。

(組織)

第3条 委員会は、次に掲げる者のうちから町長が委嘱する委員8人以内をもって組織する。

- (1) 公募による者 2人以内
- (2) 町長が指名する者 6人以内

(任期)

第4条 委員の任期は2年間とし、委員が欠けた場合における補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置く。

- 2 委員長及び副委員長は、委員の互選による。
- 3 委員長は委員会を代表し、会務を総理する。
- 4 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき又は欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、委員長が招集し、会議を進行する。

- 2 委員会は、委員の半数以上が出席しなければ会議を開くことができない。

(意見聴取)

第7条 委員会は、第2条の所掌事項を遂行するため必要があるときは、関係課の職員の出席を求め、意見を聴取することができる。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、協働推進部協働推進課において処理する。

(その他)

第9条 この要綱に定めるもののほか、委員会の運営について必要な事項は、委員長が委員会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成15年6月30日から施行する。

附 則

この告示は、平成18年4月1日から施行する。

附 則 (平成20年3月31日告示第80号)

この告示は、平成20年4月1日から施行する。

附 則 (平成23年3月31日告示第57号)

この告示は、平成23年4月1日から施行する。

附 則（令和4年3月31日告示第78号）

この告示は、令和4年4月1日から施行する。

瑞穂町男女共同参画社会推進委員会委員 名簿

（敬称略）

役職	氏名
委員長	加 園 もも子
副委員長	笠 川 純
委員	石 川 任
委員	土 屋 葉 子
委員	中 村 博 隆
委員	神 田 徹
委員（公募）	吉 岡 麗
委員（公募）	ネジャティ ナシム

任期：令和5年9月15日～令和7年9月14日（2年間）

SDGsの目標

第5次瑞穂町長期総合計画では、関連するSDGsの目標を次のように定めています。

目標	自治体行政の果たし得る役割
1 貧困をなくそう 	自治体行政は貧困で生活に苦しむ人々を支援する上で最も適したポジションにいます。各自治体において、すべての住民が必要最低限の暮らしを確保することができるよう、きめ細やかな支援策が求められています。
3 すべての人に健康と福祉を 	住民の健康維持は自治体の保健福祉行政の根幹です。国民皆保険制度の運営も住民の健康維持に貢献しています。都市環境を良好に保つことが住民の健康状態の維持・改善に必要であるという研究も報告されています。
4 質の高い教育をみんなに 	教育の中でも特に義務教育等の初等教育においては自治体が果たすべき役割は非常に大きいといえます。地域住民の知的レベルを引き上げるためにも、学校教育と社会教育の両面における自治体行政の取組は重要です。
5 ジェンダー平等を實現しよう 	自治体による女性や子供等の弱者の人権を守る取組は大変重要です。また、自治体行政や社会システムにジェンダー平等を反映させるために行政職員や審議会委員等における女性の割合を増やすのも重要な取組といえます。
8 働きがいも経済成長も 	自治体は経済成長戦略の策定を通して地域経済の活性化や雇用の創出に直接的に関与することができます。また、勤務環境の改善や社会サービスの制度整備を通して労働者の待遇を改善することも可能な立場にあります。
10 人や国の不平等をなくそう 	差別や偏見の解消を推進する上でも自治体は主導的な役割を担うことができます。少数意見を吸い上げつつ、不公平・不平等のないまちづくりを行うことが求められています。
11 安全で住みやすいまちづくりを 	包摂的で、安全、レジリエントで持続可能なまちづくりを進めることは首長や自治体行政職員にとって究極的な目標であり、存在理由そのものです。都市化が進む世界の中で自治体行政の果たし得る役割は益々大きくなっています。
16 平和と公正をすべての人に 	平和で公正な社会を作る上でも自治体は大きな責務を負っています。地域内の多くの住民の参画を促して参加型の行政を推進して、暴力や犯罪を減らすのも自治体の役割といえます。
17 パートナーシップで目標を達成しよう 	自治体は公的/民間セクター、市民、NGO/NPOなど多くの関係者を結び付け、パートナーシップの推進を担う中核的な存在になり得ます。持続可能な世界を構築していく上で多様な主体の協力関係を築くことは極めて重要です。

●アンコンシャス・バイアス

無意識の思い込み。自分自身は気づいていないものの見方やとらえ方のゆがみや偏りをいい、自分自身では意識しづらく、ゆがみや偏りがあるとは認識していないため、無意識の偏見と呼ばれます。

●SDGs

Sustainable Development Goals (サステイナブル・デベロップメント・ゴールズ) の略称で、持続可能な開発目標のことです。国際連合の加盟国193か国が2016年から2030年までの15年間で達成するために掲げた国際目標で、17のゴール(目標)、169のターゲット(方向性)から構成され、「誰一人取り残さない」ことを誓っています。

●LGBTQなど

Lesbian・レズビアン(女性同性愛者)、Gay・ゲイ(男性同性愛者)、Bisexual・バイセクシュアル(両性愛者)、Transgender・トランスジェンダー(出生時に割り当てられた性と異なる性で生きている人又は生きたいと望む人)、Q(クエスチョニング、クィア)の頭文字からなる言葉です。性的マイノリティと同義の言葉として、LGBTQが用いられています。また、SOGI(ソジ)やLGBTQ+などの言葉もあります。

●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です。

●性自認

自分の性をどうとらえているか、どのような性のアイデンティティを自分の感覚として持っているのかを示す概念を指します。性自認について、出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人を指すトランスジェンダーなどの呼称があります。

●性的指向

人の恋愛・性愛対象がどういう対象に向かうのかを示す概念を指します。性的指向について、レズビアン、ゲイ、バイセクシュアルなどの呼称があります。

●性的マイノリティ

出生時に判定された性別と性自認が一致し、かつ、性的指向は異性というパターンに当てはまらない人々は、性的少数者、LGBTQなどと呼ばれています。

●セクシュアル・ハラスメント

性的いやがらせのことです。

●庁内男女平等推進担当者

瑞穂町庁内男女平等推進担当者設置要綱(令和6年訓令第27号)で定める男女平等の推進を図るために、各部署で選任された職員です。

●DV

Domestic Violence (ドメスティックバイオレンス)。配偶者や恋人など親密な関係にあり、又はあった者から振るわれる暴力のことです。

●デートDV

交際相手からの精神的、身体的、経済的、性的などの暴力のことです。

●テレワーク

労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務のことです。

●ハラスメント

嫌がらせやいじめを意味し、職場など様々な場面での相手を不快にさせる、尊厳を傷つける、不利益を与えるといった発言や行動です。

●フレックスタイム

1日の労働時間の長さを固定的に定めず、1か月以内の一定の時間の総労働時間を定めておき、労働者はその総労働時間の範囲で各労働日の労働時間を自分で決め、その生活と業務との調和を図りながら、効率的に働くことができる制度です。

●瑞穂町男女共同参画社会推進委員会

瑞穂町男女共同参画社会推進委員会設置要綱（平成15年告示第118号）で定める男女共同参画社会を推進するための委員会で、町長が委嘱する委員で構成されています。

●令和モデル

職業観・家庭観が大きく変化する中、全ての人々が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる社会への変革が実現した姿をいいます（内閣府男女共同参画局発行「令和5年度男女共同参画白書」より）。

●ワーク・ライフ・バランス

仕事と生活の調和のことです。

瑞穂町令和モデルプラン

～すべての人が希望に応じて、家庭でも仕事でも活躍できる地域社会のための計画～

令和7年3月発行

企画・編集 瑞穂町 協働推進部 協働推進課
東京都西多摩郡瑞穂町大字箱根ヶ崎2335番地
電 話 042-557-7469
FAX 042-556-3401
メール kyoudou@town.mizuho.tokyo.jp

瑞穂町公式キャラクター

みずほまる

