資料５

R8.7.22 時点（案）

あきる野市男女共同参画計画

第６次　あきる野

男女共同参画プラン（素案）

令和９年度～令和１３年度

（2027 年度～2031 年度）

令和　年　月

あ き る 野 市

【留意事項】

○　数値の端数処理は四捨五入しているため、構成比等の合計が 100 にならない場合があります。

第１章　計画の基本的事項

１　計画改定の趣旨

２　計画の目的

３　男女共同参画をめぐる近年の動向

４　あきる野市の現状と課題

５　計画の性格・位置付け

６　計画期間

７　計画の基本理念

８　施策の方向性

９　施策の体系

１　計画策定の趣旨

市では、平成１０年（1998 年）に「あきる野女性プラン」を策定して以降、社会情勢の変化等を踏まえつつ、プランの改定を行い、男女共同参画社会の実現を目指して計画的に施策を推進してきました。

令和４年（2022 年）３月に策定した「第５次あきる野男女共同参画プラン」（第５次プラン）では、「全ての人が、多様性を認め、互いを尊重し合い、あらゆる分野で、自らの個性と能力を十分に発揮し輝くことができる社会づくり」を基本理念とし、「男女共同参画社会の実現に向けた意識形成」など５つの「施策の方向性」を設定した上で、６６の事業に取り組んできました。

こうした中、第５次プランの計画期間が令和９年（2027 年）３月をもって終了することから、令和８年（2026 年）３月に策定された国の「第６次男女共同参画基本計画」等を踏まえ、「第６次あきる野男女共同参画プラン」（第６次プラン）を策定することとしました。

２　計画の目的

第５次プランの基本理念である「全ての人が、多様性を認め、互いを尊重し合い、あらゆる分野で、自らの個性と能力を十分に発揮し輝くことができる社会づくり」を継承し、引き続きその実現を目指して、実効性のある施策の推進を図っていくことを目的としています。

３　男女共同参画をめぐる近年の動向

（１）国際的な動き

ア　持続可能な開発目標ＳＤＧｓ

ＳＤＧｓとは、「Sustainable Development Goals」の略称であり、「持続可能な開発目標」を示します。平成２７年（2015 年）９月の国連サミットにおいて、国連加盟１９３か国により、国際社会共通の目標として採択されました。

１７の大きな目標（ゴール）と、それらを達成するための１６９の具体的な目標（ターゲット）で構成され、令和１２年（2030 年）までに達成を目指すものとなっています。

日本においては、平成２８年（2016 年）、政府内にＳＤＧｓ推進本部が設置され、同年１２月には、ＳＤＧｓの実施指針が決定されており、地方公共団体において、ＳＤＧｓの達成に向けた取組が進められています。



出典：国際連合広報センター

【男女共同参画社会の実現等に向けた取組との関係性が深いもの】

1 貧困をなくそう	あらゆる場所で、あらゆる形態の貧困に終止符を打つ	
	あらゆる年齢のすべての人々の健康的な生活を確保し、福祉を推進する	3 すべての人に健康と福祉を
4 質の高い教育をみんなに	すべての人々に包摂的かつ公平で質の高い教育を提供し、生涯学習の機会を促進する	
	ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る	5 ジェンダー平等を実現しよう
8 働きがいも経済成長も	すべての人のための持続的、包摂的かつ持続可能な経済成長、生産的な完全雇用およびディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）を推進する	
	国内および国家間の格差を是正する	10 人や国の不平等をなくそう
11 住み続けられるまちづくりを	都市と人間の居住地を包摂的、安全、強靭かつ持続可能にする	
	持続可能な開発に向けて平和で包摂的な社会を推進し、すべての人に司法へのアクセスを提供するとともに、あらゆるレベルにおいて効果的で責任ある包摂的な制度を構築する	16 平和と公正をすべての人に

特に、ＳＤＧｓの目標５「ジェンダー平等を実現しよう」は、男女共同参画社会の実現に直接的に関わるものであるとともに、ＳＤＧｓにおける全ての目標とターゲットの進展に極めて重要な貢献をするものであるとされています。

イ　ジェンダー・ギャップ指数（ＧＧＩ）

世界経済フォーラムが毎年公表する経済・政治・教育・健康の４分野のデータを基にした「ジェンダー・ギャップ指数」は、世界各国の男女格差を測る指標の１つであり、令和７（2025）年の日本の順位は１４８か国中１１８位でした。「教育」と「健康」の分野では、世界トップクラスの評価を得ているものの、「経済」と「政治」における評価は低く、Ｇ７諸国の中では最下位の位置にあります。

（２）国の動き（近年の主な法改正、計画策定等）

ア　「第６次男女共同参画基本計画」の策定【令和８年（2026 年）３月】

「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成１２年（2000 年）に「男女共同参画基本計画」が策定されて以降、定期的に改定が行われており、令和８年（2026年）３月に、「第６次男女共同参画基本計画」が策定されました。

同計画においては、我が国における経済社会環境や国際情勢の変化、我が国が主体的に参画してきたジェンダー平等に係る多国間の合意・コミットメント[1]の着実な履行・実施の観点も踏まえ、目指すべき社会として改めて以下の４つを提示し、その実現を通じて、男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図っていくこととされています。

１　男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
２　男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
３　仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
４　あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、国際社会と協調する社会

[1]持続可能な開発のための 2030 アジェンダ、未来のための約束、女子差別撤廃条約、北京宣言・行動綱領、国連女性の地位委員会における政治宣言・合意結論、Ｇ７、Ｇ20、ＡＰＥＣなどにおける首脳宣言・閣僚宣言等

イ　労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律

【令和７年（2025 年）６月公布】

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずることを目的に、労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法が改正されました。

この改定により、事業主に対する求職者等へのセクシュアルハラスメント防止対策の義務化や職場における治療と就業の両立を促進するために必要な措置を講じることの努力義務化、女性活躍推進法の有効期限を１０年間（令和 18 年（2036 年）３月 31 日まで）延長することなどが定められました。

ウ　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の一部を改正する法律【令和７年（2025 年）１２月公布】

令和５年（2023 年）５月の一部改正において、保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化、基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充、協議会の法定化などが改正されました。

その後、令和７年（2025 年）の一部改正において、紛失防止タグの取り付けや位置情報を取得する行為が接近禁止命令等における禁止行為に追加されました。

エ　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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律

【令和６年（2024 年）年５月公布】

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等が図られたほか、次世代育成支援対策推進法の有効期限が１０年間（令和１７年（2035 年）３月３１日まで）延長されました。

オ　困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）

【令和４年（2022 年）５月公布】

困難な問題を抱える女性への支援については、これまで売春防止法（昭和 31 年制定）に基づき、「売春をなすおそれのある女子」に対する保護更生等を目的として、補導処分や相談対応等が行われてきました。一方で、

近年の女性をめぐる課題は、被虐待経験や障害による生きづらさ、性暴力被害や生活困窮など複雑化・多様化・複合化しており、このような多様な問題を抱える女性に対する「支援」を中心に据えた新しい法律の必要性が指摘されるようになりました。こうした声を受け、「女性の福祉」や「人権の尊重・擁護」を目的に、女性が安心して、自立して暮らせる社会の実現を目指して、同法が制定されました。

同法の目的及び基本理念には、「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示され、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、市町村の努力義務として、同法に基づく困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画を策定することなどが定められました。

カ　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（2023 年）６月公布】及び「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基本的な計画」の策定【令和８年（2026 年）６月】

性的指向[2]及びジェンダーアイデンティティ[3]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、同法を制定するとともに、同法に基づく「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基本的な計画」を策定しました。同計画では、SOGI[4]の多様性に関する国民一人ひとりの理解を深めることで、性的マイノリティもマジョリティも安心して生き生きと人生を送ることができる共生社会の実現を目指すため、SOGI の多様性に関する知識の着実な普及、相談体制の整備等を進めていくこととされています。

（3）東京都の動き（近年の主な条例制定、計画策定等）

ア　「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定

【令和４年（2022 年）３月】

平成１２年（2000 年）３月に制定された「東京都男女平等参画基本条例」に基づき、「男女平等参画のための東京都行動計画」が策定され、そ

[2]「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（LGBT 理解増進法）。

[3]「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（LGBT 理解増進法）。

[4]性的指向（Sexual Orientation）とジェンダーアイデンティティ（Gender Identity）の頭文字をとった略称。

の後、２度の計画改定を経て、「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」を包含した「東京都男女平等参画推進総合計画」が策定されました。

同計画の令和４年（2022 年）の改定では、男女平等参画社会の実現に向けて、次の３つの視点から取組の強化を図ることとされています。

１　誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり ２　根強い固定的性別役割分担意識等の変革 ３　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

現在、同計画は改定作業が進められており、令和８年（2026 年）４月に「東京都男女平等参画推進総合計画の改定に当たっての基本的考え方について」が公表され、以下の４つが方向性として示されています。

１　～自分らしく生きていく～ 自らが希望する生き方を選択できる社会を目指して ２　～女性がいきいき働ける～ 雇用・就業分野における女性活躍の促進 ３　～ささえる、ひろめる～ 男女平等参画を阻む意識改革や環境整備 ４　配偶者暴力対策

イ　「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【令和５年（2023 年）３月】

平成３０年（2018 年）１０月に制定された「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」（人権尊重条例）に基づく「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、令和５年（2023 年）３月に第２期計画が策定されました。

同計画では、「性的マイノリティ当事者に寄り添う」「多様な性に関する相互理解を一層推進する」「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」を基本方針とし、取組を進めていくこととしています。

また、同じく人権尊重条例に基づき、多様な性への理解を深め、性的マイノリティの方々が暮らしやすい環境づくりのため、「東京都パートナーシップ宣誓制度」が令和４年（2022 年）11 月に開始されました。

ウ　「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【令和６年（2024 年）３月】

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」及び「困難な問題を抱える女性への支援のための施策に関する基本的な方針」の内容を踏まえ、東京都における困難な問題を抱える女性の福祉の増進及び自立に向けた施策を総合的かつ計画的に展開していくための計画として、「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」が策定されました。

同計画では、「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」を計画の理念とし、取組を進めることとしています。

エ　東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例

【令和７年（2025 年）１２月制定】

女性がその個性や能力を発揮できる環境の整備を一層推進するため、「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」が制定されました。

同条例では、以下の３つを基本理念とし、都、事業者、経済団体及び都民それぞれの責務を明確にしています。

１　女性が活躍できる環境の整備は、職業生活を中心とした女性の選択肢の拡大につながるのみならず、事業活動における、新たな価値の創造及び特定の性別に偏ることにより生じ得る支障の回避に寄与するものであるとの認識の下、事業者が主体的に取り組むことにより、その推進が図られなければならない。

２　女性が活躍できる環境の整備の推進に当たっては、性別による無意識の思い込みが、女性がその個性や能力を発揮する機会を阻むおそれがあるとの認識の下、社会全体でその解消が図られなければならない。

３　就業者の家庭生活と職業生活との両立に関しては、本人の意思が尊重されるべきであることに留意されなければならない。

4　あきる野市の現状と課題

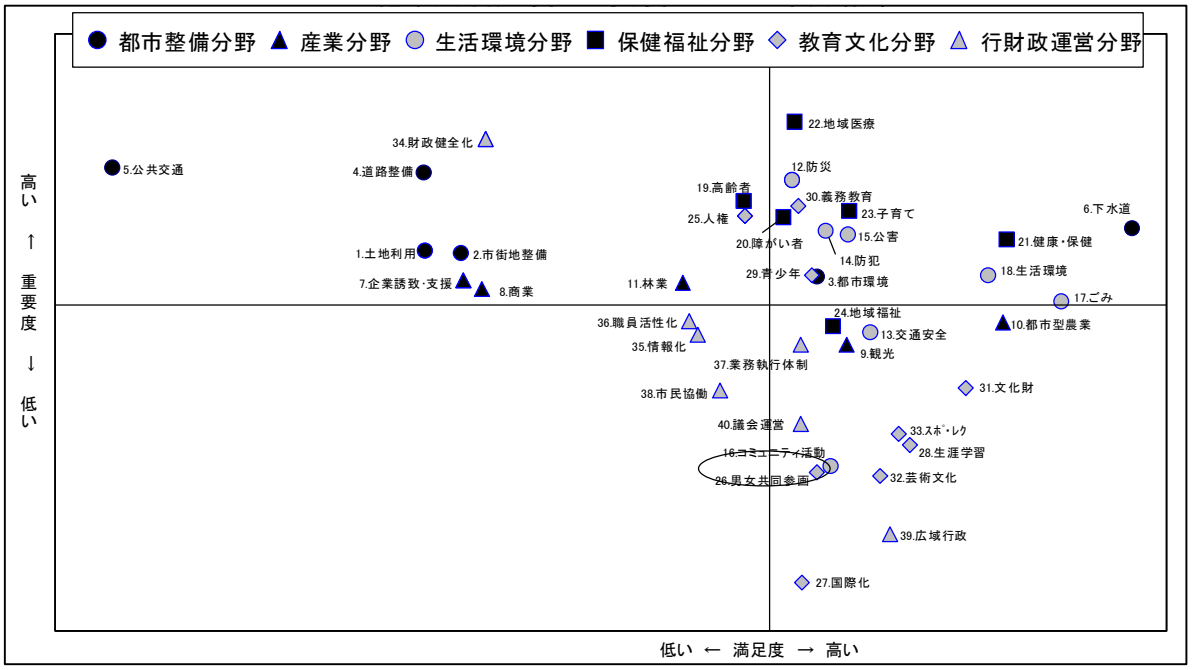
※　令和８年度市民アンケート調査結果と分析結果を掲載する予定です。

（１）男女共同参画に関する施策の

男女共同参画に係る市の現状について、令和２年度（2020 年度）に実施した市民アンケートの施策別満足度と重要度のクロス集計結果によると、満足度はやや高い水準であるものの、重要度はかなり低い水準となりました。

対象とする 40 施策中、満足度の順位は 18 位、重要度の順位は 37 位であり、男女共同参画社会の実現等を進めるに当たり、市民等に、男女共同参画等の重要性をさらに認識していただくためには、さらなる周知啓発が必要です。

４０施策別満足度と重要度のクロス集計結果



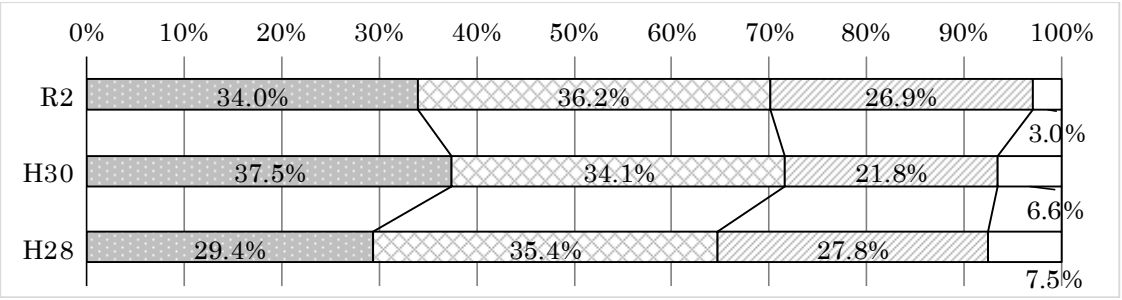
（２）男女共同参画社会の認知度（出典：市民アンケート）

「男女共同参画社会」という言葉を「知っている」又は「言葉は聞いたことがある」と回答した市民は全体の 70.2%であり、平成 30 年（2018 年）から 1.4 ポイント減少していますが、一定の水準を維持していると考えられます。一方、「各場面において男女平等になっていると感じる市民の割合について」は、政治の場や社会通念・習慣・しきたりにおいて、男女平等と感じる市民は、依然として、15%未満であり、非常に低い水準となっています。

これらの結果から、市民が様々な場面で男女平等と感じられるよう、男女共同参画の施策をさらに推進することが必要です。

男女共同参画社会とはどのようなことか知っている市民の割合の推移

回答 / 年度	回答者数	知っている	言葉は聞いたことがある	知らない	無回答
R2	1,009 人	34.0%	36.2%	26.9%	3.0%
H30	832 人	37.5%	34.1%	21.8%	6.6%
H28	925 人	29.4%	35.4%	27.8%	7.5%



男女共同参画社会とはどのようなことか知っている市民の男女別の割合
（令和２年度（2020 年度））

回答 / 性別	回答者数	知っている	言葉は聞いたことがある	知らない	無回答
全体	1,009 人	34.0%	36.2%	26.9%	3.0%
男性	435 人	40.7%	34.3%	23.4%	1.6%
女性	531 人	28.8%	38.0%	29.4%	3.8%

※性別欄に「回答しない」または回答がなかった方の内訳は、掲載していません。

各場面において男女が平等になっていると感じる市民の割合
（令和２年度（2020 年度））　　（単位：%）

回答 / 場面	男性の方が優遇されている	どちらかといえば男性の方が優遇されている	男女平等である	どちらかといえば女性の方が優遇されている	女性の方が優遇されている	わからない	無回答
家庭生活の場	13.2	33.2	36.1	5.3	1.2	8.4	2.7
職場	14.1	30.9	28.7	5.5	1.2	14.4	5.3
学校教育の場	3.3	8.7	45.2	1.8	0.3	34.5	6.2

政治の場	34.8	33.5	10.5	0.7	0.4	16.3	3.9
法律・制度上	15.6	25.6	28.7	3.3	1.0	21.5	4.4
社会通念・習慣・しきたり	26.0	44.3	12.1	1.9	0.4	11.3	4.1
地域の活動の場	10.4	29.8	30.6	2.8	0.5	22.1	3.8

（３）女性相談、母子相談及び父子相談

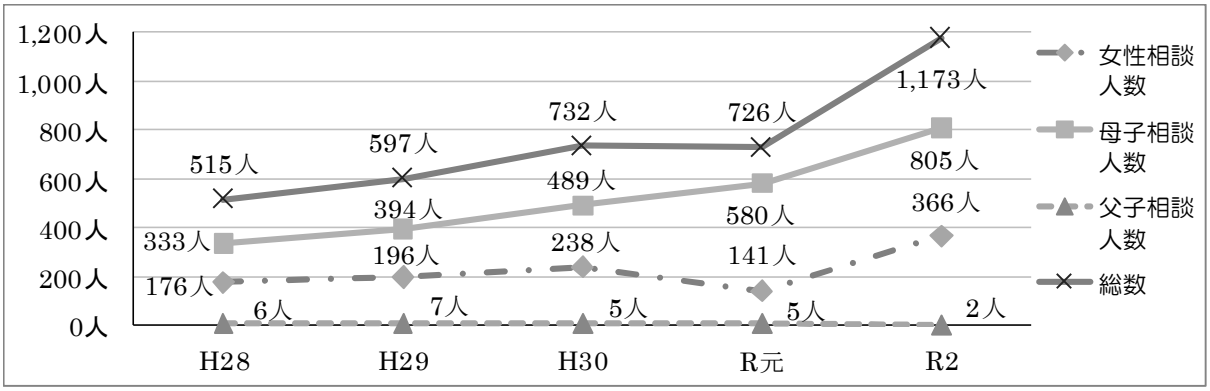
※　最新データに更新し、分析結果を掲載する予定です。

令和２年度（2020 年度）中に市が

相談の人数は、合計で 1,173 人（延べ 1,754 件）となっています（配偶者等からの暴力に関する相談を含む）。

相談人数の計は、令和２年度（2020 年度）に急激な増加傾向を示しており、平成 28 年度（2016 年度）と比較すると２倍以上に増加しています。

この背景には、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響による生活様式の変化等が要因として考えられますが、相談等にしっかりと対応できるよう、相談体制を維持していくことが必要です。



女性相談、母子相談及び父子相談人数の推移　　出典：事務報告書

（４）女性の年齢別労働力率

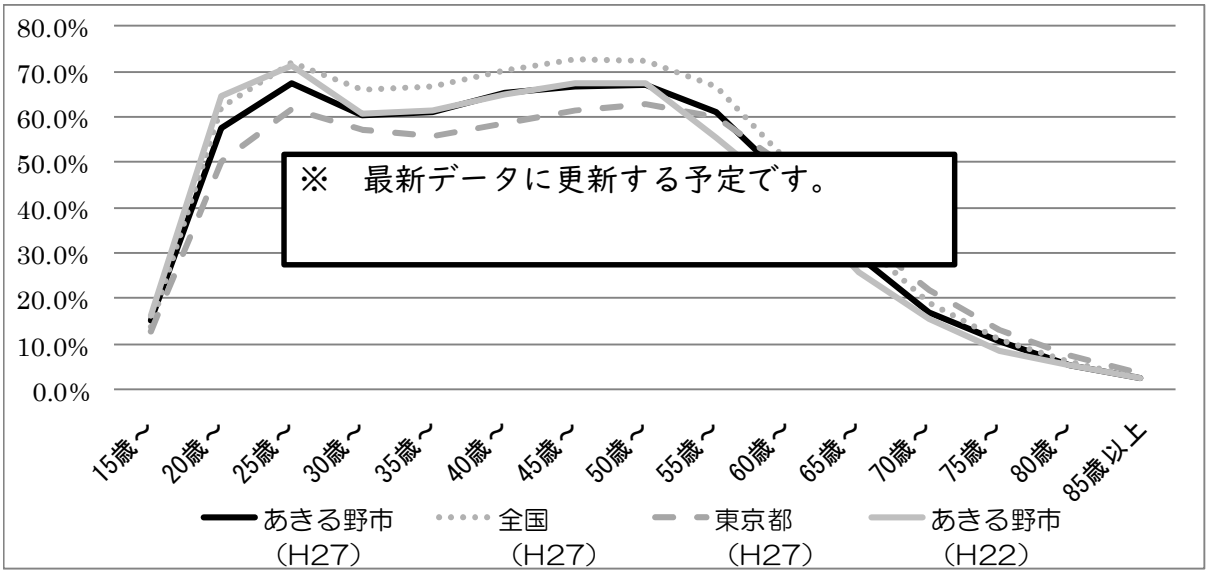
※　最新データに更新し、分析結果を掲載する予定です。

平成 22 年度（2010 年度）及

の女性の労働力率（15 歳以上人口に占める労働力人口（就業者＋完全失業者）の割合）の推移を見ると、東京都全体と比較して、M字曲線*は緩やかなものとなっていますが、結婚・出産期を境に女性の労働率が低下しています。

このことから、引き続き、就業・復職支援、離職防止の取組が必要です。

女性の年齢別労働力率の推移（国・東京都・あきる野市）　　出典：国勢調査

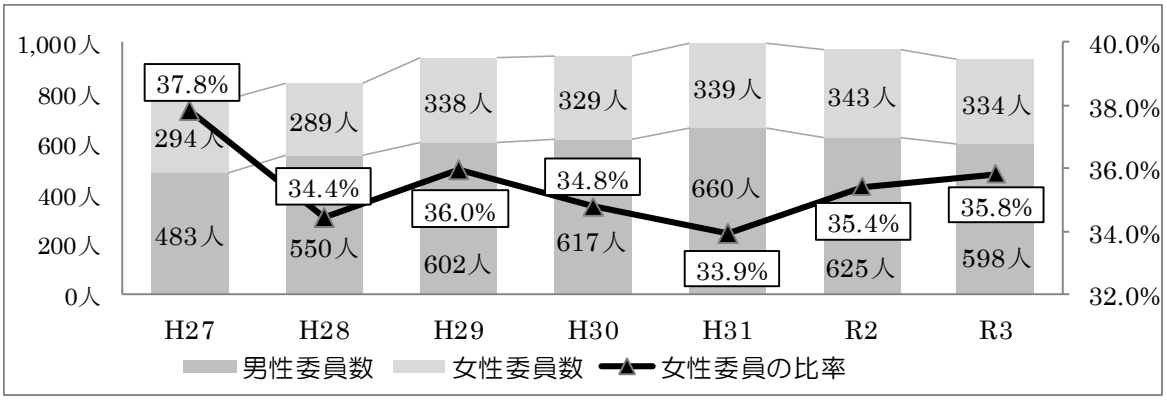


（５）各種委員会等における女性の参画状況

国は、第５次男女共同参画基本計
※　最新データに更新し、分析結果を掲載する予定です。
に占める女性の割合を、2025 年ま
としています。

令和３年（2021 年）４月１日現在、市の各種委員会等全体における女性委員の比率は、35.8%となっています。また、女性委員の参画率が 30%に満たない委員会等が依然としてあることから、国の目標値の達成に向け、より一層の女性委員の任用に努める必要があります。

各種委員会等の委員に占める女性委員の割合の推移



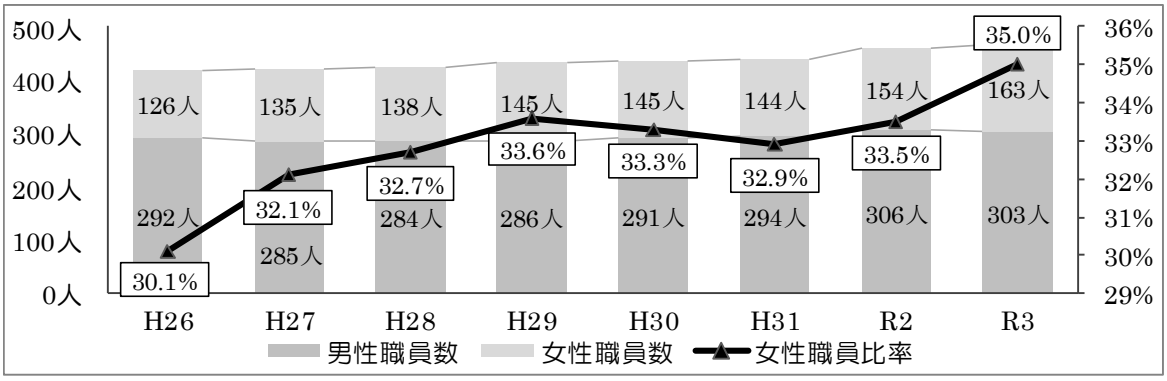
（６）職員における女性の登用状況

市職員における女性の比率は 30%を超えており、増加傾向であるものの、女性受験者数が男性に比べ少ない傾向にあります。このため、市の女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（特定事業主行動計画）では、職員採用試験において、ホームページ等に子育て支援制度を掲載するなど、女性が働

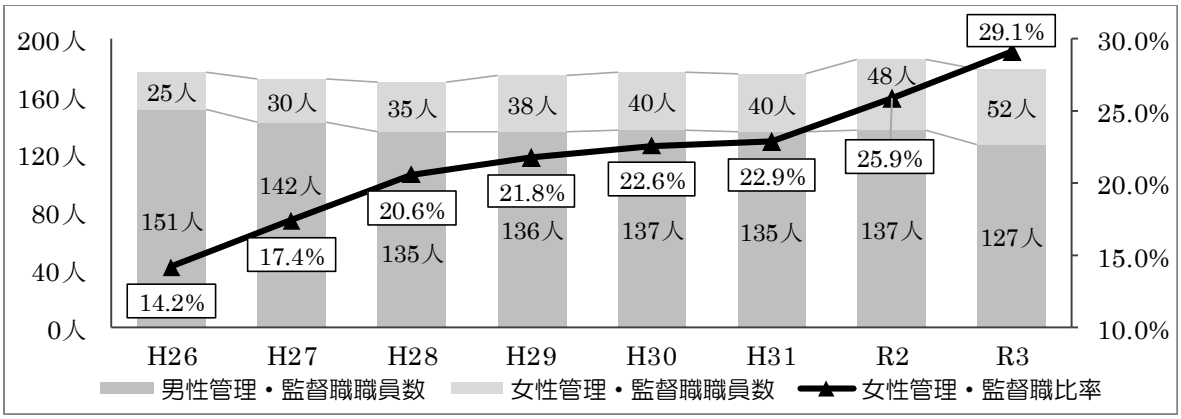
きやすい職場であることを周知していくこととしています。

また、管理・監督職における女性の比率は、令和３年（2021 年）４月１日時点で 29.1%となっており、特定事業主行動計画では、令和７年度（2025 年度）末までに管理・監督職における女性の比率を、管理職は 25%以上、監督職は 35%以上とすることを目標に掲げ、能力向上やリーダーシップ等の手法を身につけるための各種研修への女性職員の参加を促すなどの取組を進めることとしています。

市職員に占める女性職員の割合の推移



管理・監督職に占める女性職員の割合の推移



5　計画の性格・位置付け

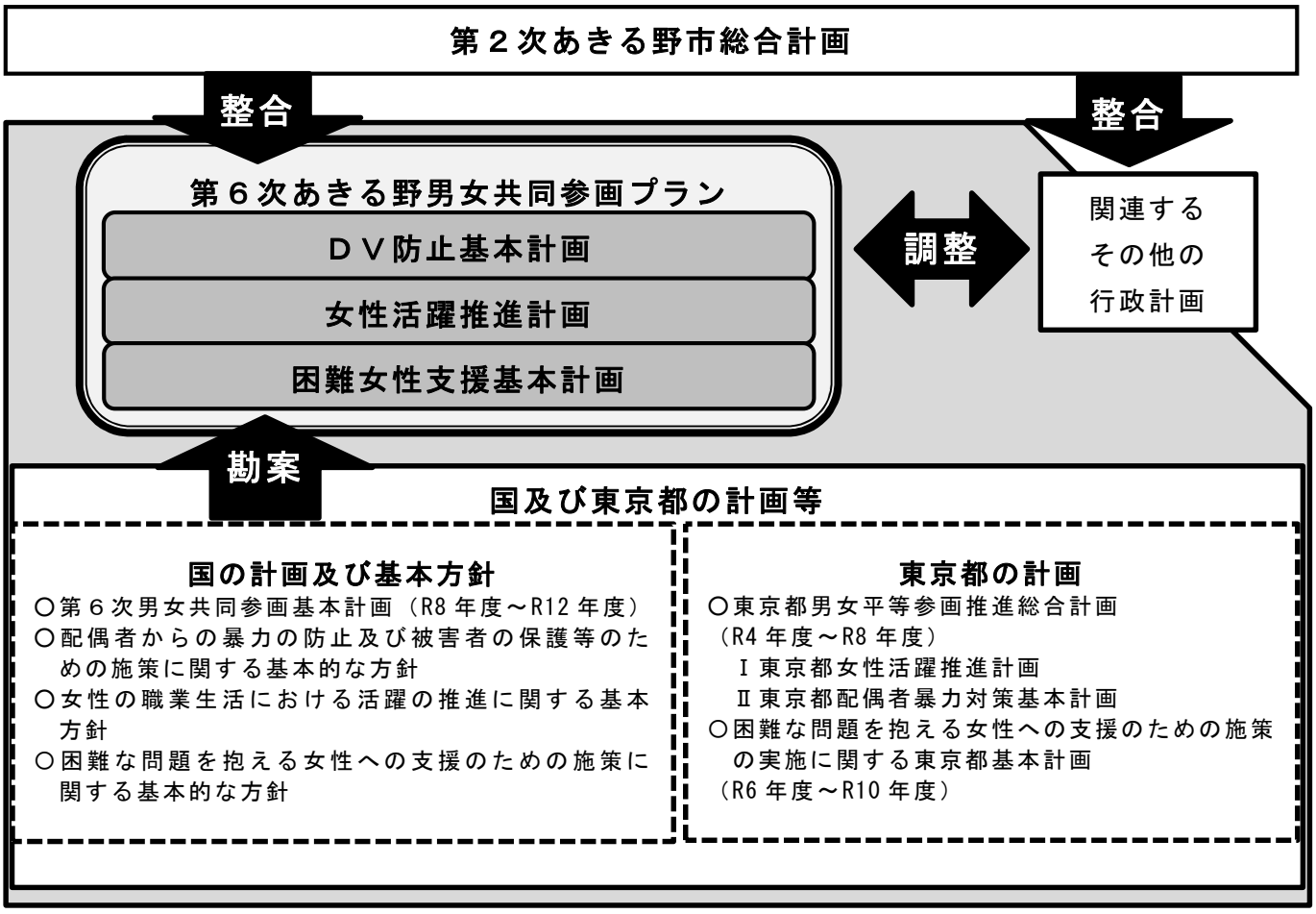
（１）本計画は、市の最上位計画である「あきる野市総合計画」の分野別計画として、他の分野別の行政計画と整合性を図りながら、男女共同参画社会の実現に向けた施策等を示すものとします。

（２）本計画は、「男女共同参画社会基本法」に基づく「男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画」として位置付けます。

（３）本計画は、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（ＤＶ防止法）に基づく「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画」（ＤＶ防止基本計画）を包含するものとします。

（４）本計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）に基づく「女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画」（女性活躍推進計画）を包含するものとします。

（５）本計画は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（女性支援新法）に基づく「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画」(困難女性支援基本計画)を包含するものとします。



6　計画期間

令和９年（2027 年）４月から令和１４年（2032 年）３月までの５年間

※　ただし、社会情勢の変化等に伴い、施策の方向性等を変更する必要がある場合には、計画期間の途中であっても、本計画を見直す場合があります。

7　計画の基本理念

〔基本理念〕
全ての人が、多様性を認め、互いを尊重し合い、あらゆる分野で、自らの個性と能力を十分に発揮し輝くことができる社会づくり

8　施策の方向性

基本理念の実現に向け、次の５つの施策の方向性を設定しました。

方向性Ⅰ　男女共同参画社会の実現に向けた意識形成

全ての人が互いにその人権を尊重し、責任を分かち合い、性別や年齢、国籍等に関わりなくその個性と能力を発揮できる男女共同参画社会を実現するためには、周知啓発に加え、子どものときから男女平等及び人権尊重の意識を高めていくこと等が重要です。

このため、性別や年齢、国籍等に関わりなく男女平等意識を醸成するため、男女共同参画に係る意識啓発及び教育活動を推進します。

方向性Ⅱ　あらゆる暴力の根絶と困難な問題を抱える女性への支援

【ＤＶ防止基本計画】

配偶者等からの暴力やハラスメント等は犯罪となる行為を含む重大な人権侵害です。特に、配偶者等からの暴力は、多くの場合、女性が被害者であり、個人の尊厳を害するだけでなく、男女平等の実現の妨げとなっています。

このため、全ての人が安心して暮らせる社会を実現するため、「ＤＶ防止法」に則り、暴力を受けている人の相談体制や支援を充実させるとともに、虐待やハラスメント等、様々な暴力の防止に向け、取組を進めます。

【困難女性支援基本計画】

女性の抱える問題が多様化するとともに複合化し、そのために複雑化していることを踏まえ、困難な問題を抱える方々が、本人の意思が尊重されながら、抱えている問題及びその背景、心身の状況等に応じた最適な支援を受けられるよ

うにすることが重要です。

このため、問題の発見、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支援に取り組むとともに、相談先及び支援内容の周知に努めます。

方向性Ⅲ　職業生活における女性の活躍及びワーク・ライフ・バランスの推進【女性活躍推進計画】

「女性活躍推進法」に則り、働く場面で活躍したいという希望を持つ全ての人の意思が尊重され、その個性と能力を十分に発揮できる社会の実現に向け、女性の就労支援等の取組を進めます。また、全ての人が持てる能力を十分に発揮できる機会や待遇が確保され、職業生活と家庭生活や地域生活との円滑かつ継続的な両立が可能となるよう、ワーク・ライフ・バランスの意識啓発を図るとともに、育児や介護支援等の取組を進めます。

方向性Ⅳ　生涯を通じた健康支援

男女が、互いにその身体的性差を理解し合い、相手に対する思いやりを持って生涯にわたり健康的な生活を送ることは、男女共同参画社会の実現に当たり、重要な事項の１つです。特に、女性は妊娠・出産や女性特有の更年期疾患を経験する可能性があるなど、生涯を通じて男女で異なる健康上の問題に直面することに留意する必要があり、リプロダクティブ・ヘルス／ライツ[5]（性と生殖に関する健康と権利）の視点が特に重要となります。

このため、全ての人が各自のライフステージにおいて、心身ともに健康な活を送ることができる社会を目指し、意識啓発、検診の充実等に取り組みます。

方向性Ⅴ　あらゆる分野における男女共同参画の推進

男女共同参画社会を実現するためには、職業生活、家庭生活だけでなく、あらゆる分野において、女性が政策決定や意思決定過程に参画できる環境づくりを進め、方針決定に当たり女性の意見等が反映されることが重要です。

このため、制度・慣行等にとらわれず全ての人が安心して暮らせる社会の実現に向け、政策・方針決定の場や防災分野における女性の参画拡大に取り組みます。

---

[5]性や子どもを産むことに関わる全てにおいて、身体的にも精神的にも社会的にも良好な状態であること（リプロダクティブ・ヘルス）と、自分の意思が尊重され、自分の身体に関することを自分自身で決められる権利（リプロダクティブ・ライツ）の総称です。

９　施策の体系

【方向性】	【施策分野】		【施策】
Ⅰ 男女共同参画社会の実現に向けた意識形成		１　男女共同参画に関する意識の醸成	１　男女共同参画に係る意識啓発の推進
			２　多様性や多文化共生への理解の促進
		２　男女共同参画に関する教育の推進	１　学校における人権・男女平等に関する教育の推進
		３　連携・協働による男女共同参画の推進	１　市民との協働による施策の推進
Ⅱ あらゆる暴力の根絶と 困難な問題を抱える女性への支援	【ＤＶ防止基本計画】	１　配偶者等からの暴力の根絶	１　配偶者等からの暴力に関する周知啓発
			２　若年層に対する予防啓発の実施
		２　配偶者等からの暴力による被害者の支援	１　配偶者等からの暴力に関する相談体制の充実
			２　被害者の自立支援の推進
			３　関係機関との連携
		３　様々な暴力の防止のための啓発及び相談支援	１　虐待等への相談支援及び防止の啓発
			２　ハラスメント防止のための意識啓発
	【困難女性支援基本計画】	４　困難な問題を抱える女性への支援	１　支援対象者への支援の充実
			２　相談及び支援に関する周知啓発
Ⅲ 職業生活における女性の活躍及び ワーク・ライフ・バランスの推進	【女性活躍推進計画】	１　職業生活における女性の活躍の推進	１　男女の雇用機会と待遇の均等確保
			２　女性等の能力発揮と職業能力開発の支援
		２　ワーク・ライフ・バランスの推進	１　ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発
			２　子育て支援による家庭生活との両立
			３　介護支援による家庭生活との両立
Ⅳ 生涯を通じた健康支援		１　リプロダクティブ・ヘルス／ライツの推進	１　リプロダクティブ・ヘルス／ライツ に関する意識啓発
			２　妊娠・出産に関する支援
		２　性差や年代に応じた健康支援	１　健康に関する周知啓発
			２　予防や早期発見のための事業の実施
Ⅴ あらゆる分野における男女共同参画の推進		１　あらゆる分野での女性の参画拡大	１　政策・方針決定の場における男女共同参画の推進
			２　防災活動における男女共同参画の推進

第２章　計画の内容

方向性Ⅰ　男女共同参画社会の実現に向けた意識形成

方向性Ⅱ　あらゆる暴力の根絶と
困難な問題を抱える女性への支援

方向性Ⅲ　職業生活における女性の活躍及び
ワーク・ライフ・バランスの推進

方向性Ⅳ　生涯を通じた健康支援

方向性Ⅴ　あらゆる分野における男女共同参画の推進

「9　施策の体系」に沿って、方向性Ⅰ～Ⅴに位置付ける各事業（事業内容・目標）について掲載します。

第３章　計画の推進

１　計画の推進体制

２　計画の推進方法

３　数値目標の設定

１　計画の推進体制

男女共同参画社会の実現に向けて、全庁的に施策に取り組むとともに、市民との協働や関係機関等との連携により、各施策を着実かつ効率的に推進していきます。

（１）庁内推進体制

男女共同参画の推進に係る施策を総合的に推進するため、市長を本部長とし、副市長及び部長級の職員を部員として構成する「あきる野市男女共同参画推進本部（推進本部）」を設置しています。

推進本部では、男女共同参画に係る施策や計画の推進、策定について総合的な企画・調整を行い、推進本部が中心となって、全庁的な取組を推進します。

（２）市民との協働

男女共同参画の推進に当たり、市民の意見を反映させるため、市民等の代表から構成する「あきる野市男女共同参画推進市民会議（市民会議）」を設置しています。

市民会議では、男女共同参画プランの施策の推進状況について、男女共同参画の視点から評価を行います。また、男女共同参画プランを策定する際には、市は、市民会議への意見聴取を行います。

（３）国、東京都、他自治体及び関係機関との連携

男女共同参画の推進に関する施策は、広範多岐にわたるため、広域での対応が効果的な施策や市単独での対応が困難な施策等については、国や東京都、他自治体、関係機関と連携して推進します。

また、国、東京都の動向や他自治体の取組等の情報収集を行うとともに、他自治体との会議に参加し、意見交換等を行います。

２　計画の推進方法

（１）ＰＤＣＡサイクル[*6]による計画の推進

男女共同参画社会の実現に向けて、計画に定めた施策事業を着実に推進するため、ＰＤＣＡサイクルに基づく推進状況の管理を行います。

短期的な推進状況管理として、毎年度、各事業の推進状況の評価を行います。

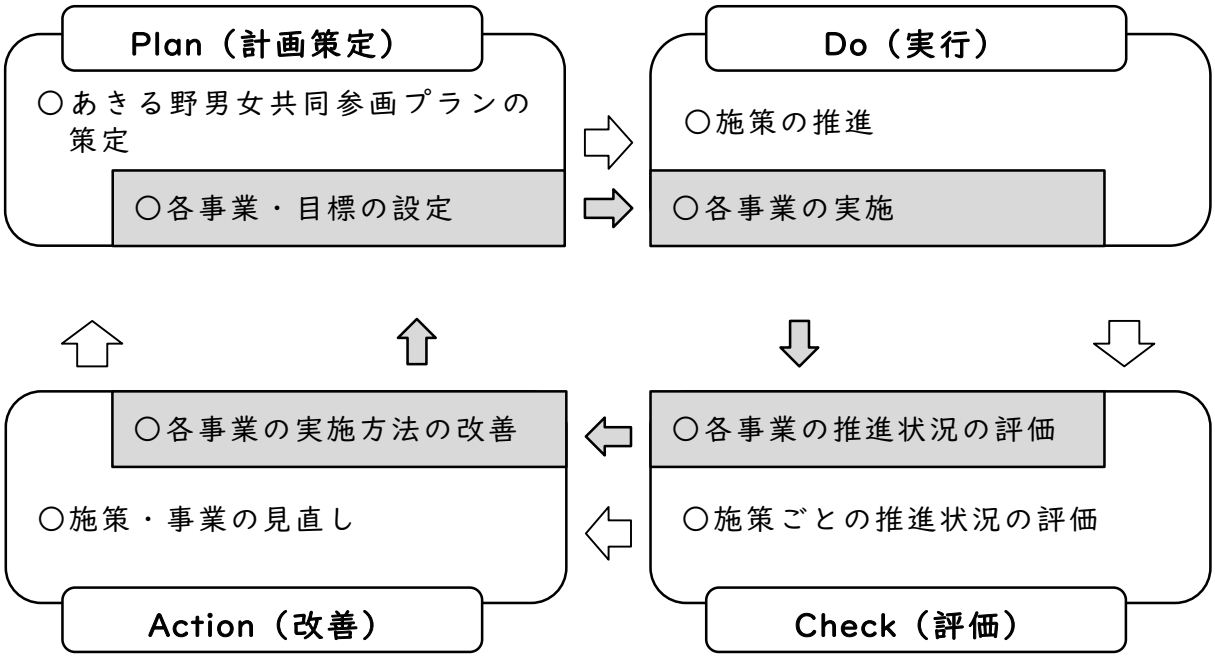
第２章に示した６６事業について、事業ごとに設定した目標に対する推進状況の評価を、評価基準（表１、２）に基づき、担当課と市民会議において実施

[6]PLAN（計画）、DO（実施）、CHECK（評価）、ACTION（改善）の４つの視点をプロセスの中に取り込むことで、プロセスを不断のサイクルとし、継続的な改善を推進するマネジメント手法のこと。

し、必要に応じて事業の実施方法を改善していきます。

本計画の終了年次には、施策分野ごとの目標や各年度の事業の評価結果、推進本部・市民会議の意見、社会状況等を踏まえて、施策や事業の見直しを行い、次期計画に反映します。

PDCA サイクルによる計画の推進



【評価基準】

※　PDCA サイクルにおける評価基準を掲載する予定です。

３　数値目標の設定

（１）施策分野ごとの目標

施策分野ごとに数値目標を設定しています。

方向性	施策分野	項　目	現　状	目標
	※　施策分野ごとの数値目標の一覧を掲載する予定です。			

・

・

・

（２）事業ごとの目標

第２章に示した 66 事業それぞれに設定した目標のうち、数値目標を設定したものをまとめています。

施策分野	施策	事業	現状	目標
施策の方向性Ⅰ　男女共同参画社会の実現に向けた意識形成				

※　事業ごとの数値目標の一覧を掲載する予定です。

・
・
・