

計画策定の背景

1. 社会情勢

(1) 世界の動き

○平成 27 年 9 月、国連で決定された持続可能な開発目標（SDGs）において、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と 女児のエンパワーメントを達成することを旨とする」ことが示された。令和 12 年（2030 年）までに、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられている。

○令和 4 年 7 月、世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数では、日本は 146 か国中 116 位、G 7 諸国のなかでは最下位である。「教育」と「健康」の値は高いが「政治」と「経済」の値が低い。

(2) コロナ禍の影響

○令和 2 年から新型コロナウイルス感染症の感染が拡大し社会に大きな影響をもたらした。

○女性の就業者が多いサービス業、非正規雇用労働者を中心に雇用情勢が悪化した。また、女性の自殺率が急増したほか、DV相談件数も増加した。

○オンラインの活用が急速に拡大し、テレワークや在宅勤務が普及するなど新しい働き方の可能性が広がった。

2. 国の動き

○令和元年 6 月、配偶者暴力防止法の一部改正を含む「児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律」公布。児童虐待と密接な関連があるとされる DV の被害者の適切な保護が行われるよう、連携・協力すべき関係機関として児童相談所が明確化された。また、保護の適用対象に被害者の同伴家族を含むことも明確化された。

○令和元年 6 月、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」公布。女性をはじめとする多様な労働者が活躍できる就業環境を整備するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大、情報公表の強化、パワーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務等の新設、セクシャルハラスメント等の防止対策の強化等の措置を講ずることが定められた。

○令和元年 12 月、「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施行規則の一部を改正する省令」公布。令和 3 年 1 月から、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を 時間単位で取得することができるようになった。

○令和 2 年 1 月、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」告示。性自認や性的指向に関するハラスメントである「SOGIハラ」や「アウティング」もパワーハラスメントとなり、防止対策を講ずることが企業に義務付けられた。

○令和2年12月、「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定。

「第5次男女共同参画基本計画」の目指すべき社会

- 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、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

○令和3年6月、「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の一部を改正する法律」公布。男性の育児休業取得促進のため、子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設等が定められた。

○令和3年6月、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の一部を改正する法律」公布。国及び地方公共団体は、セクシュアルハラスメント、マタニティハラスメントへの対応を始めとする環境整備等の施策の強化をすることとされた。

○令和3年6月、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」公布。教職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する施策の推進について定める。

○令和4年5月、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」公布。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に関する必要な事項を定める。市町村は基本計画の策定等が努力義務とされた。(令和6年4月施行)

3. 東京都の動き

○令和元年12月、「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定。性的少数者(性的マイノリティ)であることを理由に差別が行われることのないよう、啓発に取り組む必要があるとされた。

○令和4年4月、「東京都男女平等推進総合計画」改定。

- 「東京都男女平等推進総合計画」は2部構成
 - ・ I部：女性活躍推進法に基づく「東京都女性活躍推進計画」
 - ・ II部：DV防止法に基づく「東京都配偶者暴力対策基本計画」
- 「東京都男女平等推進総合計画」で中心に進める3点の取り組み
 - ・ 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

○令和4年6月、「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」一部改正。11月に施行され、「東京都パートナーシップ宣誓制度」が開始された。

○令和4年6月、「東京都男女平等参画基本条例」一部改正。審議会等の委員構成にクォータ制が導入された。いずれか一方の性の委員のみで構成することを禁じ（義務規定）、男女いずれの性も40%以上になること（努力規定）とした。女性の任用を促進するとともに、多様な性の委員に配慮することを求めている。

4. 武蔵野市の動き

○令和元年3月、「武蔵野市第四次男女平等推進計画」策定。

○令和元年11月、「性の多様性を理解し尊重するまち武蔵野市宣言レインボームサシノシ宣言」を市長が実施。

○令和2年4月、「武蔵野市第六期長期計画」策定。「多様性を認め合い尊重し合う平和な社会の構築」を基本施策の一つとし、「多様性を認め合う社会の構築及び男女平等の推進」と「パートナーシップ制度の検討」を実行計画事業とした。

○令和3年9月、「武蔵野市男女平等推進に関する条例」一部改正。令和4年4月に施行され「武蔵野市パートナーシップ制度」を開始した。

○令和4年8月31日～9月21日に「男女平等に関する意識調査」を実施し、「武蔵野市男女平等に関する意識調査報告書」を令和5年3月に発行した。

○令和4年11月、東京都と「パートナーシップ宣誓制度に関する基本協定」締結。武蔵野市と東京都でパートナーシップ制度の証明書等の相互活用を開始した。