

令和5年度第1回江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会推進会議

次 第

令和5年10月19日(木)午後2時 開会
オンライン開催

- 1 開会挨拶
- 2 委員紹介
- 3 江戸川区からの報告
- 4 江戸川区男女共同参画推進計画推進状況調査報告書について
- 5 その他
- 6 閉会

《配付資料》

委員名簿・次第・今後のスケジュール

資料1-1 男女共同参画推進計画 令和5年度 推進状況調査報告書

資料1-2 全庁を対象とした取組の進捗状況

資料2 現状・課題・今後の具体的な取組

資料3 附属機関等への多様な参画を推進するためのガイドラインに関する要綱

資料4-1 議会・審議会・委員会等における女性の登用状況（江戸川区）

資料4-2 議会・審議会・委員会等における女性の登用状況（23区）

資料5 男女共同参画の視点に立った表現ガイドライン

資料6 男女共同参画を取り巻く社会的背景や国等の動向

第1回推進会議補足シート

江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会推進会議 今後のスケジュール

	3年度	4年度	5年度	6年度	7年度	8年度	9年度
I 現行の推進計画期間							
①前期（平成29年度～令和3年度）							
②後期（令和4年度～8年度）							
II 基礎調査（意識調査）の実施							
III 次期の推進計画策定							
IV 次期の推進計画期間							
V 推進会議の活動							
①中間の実施事業等の見直し	★						
②進捗状況等の評価（現行計画）	H29～R2	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧
③基礎調査の項目等の検討					★		
④次期推進計画の原案等の検討						★	

江戸川区男女共同参画推進計画
令和5年度 推進状況調査報告書
(令和4年度実施分)

令和5年10月
江戸川区

はじめに

江戸川区は、平成29年3月に、平成29年度から令和8年度までを計画期間とする「江戸川区男女共同参画推進計画」を策定し、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的かつ計画的に推進してきました。

計画期間の中間年度にあたる令和3年度には、令和4年度から令和8年度までの後期の実施事業等の見直しを行ったところです。

推進状況調査報告書は、計画に位置づけられている実施事業の進捗状況を把握し、その効果を検証・評価するものです。

今回の報告書は、後期初年度である令和4年度の実施事業の進捗状況をまとめたものです。

目次

1	江戸川区男女共同参画推進計画事業評価まとめ	1
2	江戸川区男女共同参画推進計画の体系図	4
3	江戸川区男女共同参画推進計画 推進状況報告書	5
重点目標 1	仕事と生活の調和した暮らしやすいまち	5
重点目標 2	男女共同参画の理解を深め幅広く活躍できるまち	15
重点目標 3	男女問わず誰もが尊重され安心して暮らせるまち	20
4	江戸川区における政策決定過程への女性の参画状況	29

(1) 担当部署の評価基準

評価基準【担当部署別に取り組む事業】		評価基準【全庁的に取り組む事業】	
A	計画通りできた	5	徹底して実施できていた
B	概ね計画通りにできた	4	ほぼ実施できた
C	あまり計画通りにできなかった	3	概ね実施した
D	実施していない、または廃止した	2	あまり実施していなかった
		1	実施していなかった

(2) 今後の方向性

【区分】

- 拡充 : 今後内容を充実していく事業
- 継続 : 現状の取組を継続していく事業
- 縮小・見直し : 取組内容の見直しを行う事業
- 廃止 : 廃止する事業

(3) 再掲載の事業について

複数の方向性に関わる事業については、最初の掲載箇所以後は、事業番号に「再」を付して再掲載しています。

(4) 全庁的に取り組む事業について

「7 会議等における男女比の配慮」、「50 発行物における表現の配慮」、「52 区施設のバリアフリー化の促進」、「107 ICTを活用した啓発・相談等の実施」については、2頁及び3頁の【全庁的に取り組む事業】で掲載しています。

「58 審議会等における区民委員等の参画」については、29頁「江戸川区における政策決定過程への女性の参画状況」で掲載しています。

(5) 後期の実施事業等の見直し後に変更・開始した取組について

令和3年度に実施した見直し後に変更された取組、内容、担当部署については、下線を付しています。また、見直し後に開始することとなった取組については、取組開始年度ごとに新たに事業番号を割り振っています。

1 江戸川区男女共同参画推進計画事業評価まとめ

重点目標 1 仕事と生活の調和した暮らしやすいまち

【担当部署別に取り組む事業】

令和4年度末時点での進捗評価においては、全体の57.4%(全61事業のうち35事業)が「計画通り(または計画以上)に順調に推移している」、全体の42.6%(全61事業のうち26事業)が「概ね計画通り順調に推移している」と評価されています。

各方向性の事業数における「進捗評価A」の割合をみると、『子育てや介護等の理由による退職者への再就職支援』が100.0%で最も高く、『女性の就労における男女共同参画に関する理解の促進』が83.3%、『女性の活躍推進』が76.9%、『男性中心型労働慣行の改善』が66.7%、『事業者等による取組の促進』が60.0%、『多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備』が29.2%となっています。

方向性	事業数	進捗評価(令和4年度)			
		A	B	C	D
(1) 就業における男女共同参画の推進					
①男性中心型労働慣行の改善	9	6	3	0	0
②女性の就労における男女共同参画に関する理解の促進	6	5	1	0	0
③女性の活躍推進	13	10	3	0	0
④事業者等による取組の促進	5	3	2	0	0
(2) ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスの支援					
①多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備	24	7	17	0	0
②子育てや介護等の理由による退職者への再就職支援	4	4	0	0	0
計	61	35	26	0	0

【全庁的に取り組む事業】

全庁的に取り組む事業の令和4年度末時点での評価においては、『会議等における男女比の配慮』については全体の37.3%(全75課のうち28課)が「徹底して実施できていた」と評価されています。

方向性	回答部署	該当なし	進捗評価(令和4年度)					
			5	4	3	2	1	
(1) 就業における男女共同参画の推進								
①男性中心型労働慣行の改善								
7	会議等における男女比の配慮	75	15	28	19	8	4	1

※令和5年度新設課（環境部気候変動地域連携課、福祉部災害要配慮者支援課）を除く

重点目標2 男女共同参画の理解を深め幅広く活躍できるまち

【担当部署別に取り組む事業】

令和4年度時点での進捗評価においては、全体の51.6%(全31事業のうち16事業)が「計画通り(または計画以上)に順調に推移している」、全体の48.4%(全31事業のうち15事業)が「概ね計画通り順調に推移している」と評価されています。

各方向性の事業数における「進捗評価A」の割合をみると、『男性にとっての男女共同参画の推進』・『学校等における男女平等に関する教育・学習の推進』が66.7%で最も高く、『男女共同参画の視点に立った意識啓発の推進』が58.3%、『地域活動における男女共同参画の推進』・『男女共同参画の視点による地域防災力の向上』が50.0%、『人権教育を通じた性的指向・性自認等の多様な性に対する理解促進』が28.6%となっています。

方向性	事業数	進捗評価(令和4年度)			
		A	B	C	D
(1) 男女共同参画の理解促進と教育の充実					
①男女共同参画の視点に立った意識啓発の推進	12	7	5	0	0
②男性にとっての男女共同参画の推進	3	2	1	0	0
③人権教育を通じた性的指向・性自認等の多様な性に対する理解促進	7	2	5	0	0
④学校等における男女平等に関する教育・学習の推進	3	2	1	0	0
(2) 地域活動への男女共同参画による活性化					
①地域活動における男女共同参画の推進	4	2	2	0	0
②男女共同参画の視点による地域防災力の向上	2	1	1	0	0
計	31	16	15	0	0

【全庁的に取り組む事業】

全庁的に取り組む事業の令和4年度末時点での評価においては、『発行物における表現の配慮』については全体の60.0%(全75課のうち45課)、『区施設のバリアフリー化の促進』については全体の45.3%(全75課のうち34課)が「徹底して実施できていた」と評価されています。

方向性	回答部署	該当なし	進捗評価(令和4年度)				
			5	4	3	2	1
(1) 男女共同参画の理解促進と教育の充実							
③人権教育を通じた性的指向・性自認等の多様な性に対する理解促進							
50 発行物における表現の配慮	75	21	45	5	4	0	0
52 区施設のバリアフリー化の促進	75	33	34	5	2	0	1

※令和5年度新設課（環境部気候変動地域連携課、福祉部災害要配慮者支援課）を除く

重点目標3 男女問わず誰もが尊重され安心して暮らせるまち

【担当部署別に取り組む事業】

令和4年度時点での進捗評価においては、全体の85.3%(全68事業のうち58事業)が「計画通り(または計画以上)に順調に推移している」、全体の13.2%(全68事業のうち9事業)が「概ね計画通り順調に推移している」と評価されています。

各方向性の事業数における「進捗評価A」の割合をみると、『感染症の流行を踏まえた事業実施体制や周知方法の構築』・『配偶者等からの暴力被害者に対する相談支援体制の充実』・『暴力防止やセクシュアル・ハラスメントなどのハラスメント防止のための啓発』・『被害者の早期発見・早期対応と自立支援』・『若年層に向けた啓発活動の強化』が100.0%で最も高く、『ひとり親家庭の就業・生活の安定を通じた自立支援』が92.3%、『妊娠・出産や女性特有の疾病への支援の推進』が84.2%、『ライフステージごとの課題に応じた健康づくりの推進』が83.3%、『複合的な困難を抱えた人の生活支援』が61.5%となっています。

方向性	事業数	進捗評価(令和4年度)			
		A	B	C	D
(1) 困難を抱えた人への支援					
①ひとり親家庭の就業・生活の安定を通じた自立支援	13	12	1	0	0
②複合的な困難を抱えた人の生活支援	13	8	5	0	0
(2) 生涯を通じた健康支援					
①妊娠・出産や女性特有の疾病への支援の推進	19	16	2	1	0
②ライフステージごとの課題に応じた健康づくりの推進	6	5	1	0	0
③感染症の流行を踏まえた事業実施体制や周知方法の構築	2	2	0	0	0
(3) すべての暴力の根絶					
①配偶者等からの暴力被害者に対する相談支援体制の充実	4	4	0	0	0
②暴力防止やセクシュアル・ハラスメントなどのハラスメント防止のための啓発	5	5	0	0	0
③被害者の早期発見・早期対応と自立支援	4	4	0	0	0
④若年層に向けた啓発活動の強化	2	2	0	0	0
計	68	58	9	1	0

【全庁的に取り組む事業】

全庁的に取り組む事業の令和4年度末時点での評価においては、『ICTを活用した啓発・相談等の実施』については全体の28.0%(全75課のうち21課)が「徹底して実施できていた」と評価されています。

方向性	回答部署	該当なし	進捗評価(令和4年度)					
			5	4	3	2	1	
(2) 生涯を通じた健康支援								
③感染症の流行を踏まえた事業実施体制や周知方法の構築								
107	ICTを活用した啓発・相談等の実施	75	30	21	10	6	7	1

※令和5年度新設課（環境部気候変動地域連携課、福祉部災害要配慮者支援課）を除く

2 江戸川区男女共同参画推進計画の体系図（後期）



3 江戸川区男女共同参画推進計画 推進状況報告書

重点目標1 仕事と生活の調和した暮らしやすいまち

(1) 就業における男女共同参画の推進

① 男性中心型労働慣行の改善

評価内訳: A(計画通りできた)、B(概ね計画通りにできた)、C(あまり計画通りにできなかった)、D(実施していない、または廃止した)

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
1	男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの考え方などの周知	各所属からの依頼により継続して実施していく。 また、掲載の詳細(掲載文章や掲載する媒体等)は所属と都度調整をする。	各所属からの依頼により、広報誌への掲載(9回)区ホームページ(37コンテンツ)SNSへの掲載(全51件)区民ニュース(2回)実施した。	A	広報誌やSNS、区民ニュースへの掲載を引き続き各所属と連携して継続していく。	継続	継続して、各所属と連携して情報が区民に行き届くように区ホームページ、広報誌、SNS、区民ニュース等による周知を行っていく。 また、新規情報発信ツール導入時には全庁的に周知し、積極的な配信を実施していく。	広報課
		待遇や職務内容等における男女平等の実現に向け、仕事と家庭生活の両立を促進するための情報の周知を行う。	・男女共同参画週間記念講演会や啓発展示の実施による啓発周知 ・ワーク・ライフ・バランス講座実施時の情報周知 ・SNSによる、各種啓発期間等になむ情報発信(9回)	A	現状:講座実施の際の啓発資料配布やパネル展示、SNSの配信等により啓発を実施している 課題:講座等の参加者は、男女共同参画等に当初より関心がある方の参加に偏っており、年齢にも偏りがみられる	継続	・様々な広報媒体の活用により、引き続き全区区民への情報発信を行い、特に若年層への訴求を高めていく。 ・SNSによる、各種啓発期間等になむ情報発信を年10回以上行っていく。	総務課
		各産業諸団体に対して、働く女性のイメージアップや女性リーダーを支援するような施策の周知を行う。	①【女性リーダーへの支援】 「あっせん融資」の申込みでは、男女問わず、同内容の基準で行っている。 ②商店街施策説明会において、各商店街会長及び商店会役員等に対して、商店街の女性グループが行うイベント事業支援制度について紹介した。 ③令和5年7月20日の農業委員会改選に向けて、JA東京スマイルへ女性委員の推薦依頼を行った。	B	①左記のとおり実施し、男女差別なく「あっせん融資」を行えている。 ②該当事業の利用申請がない。 ③女性1名の推薦があり、議会の同意を得て任命することとなった。 第5次男女共同基本計画の目標である女性登用3割(13名中4名)を目指す。	継続	①引き続き、男女差別なく「あっせん融資」を行ってゆく。 ②引き続き、商店街全体の会合で事業の紹介を行う。 若手経営者支援事業「江戸経塾」構成メンバーに事業紹介する。 ③農業ニュースや農地確認に伴う農家訪問の際に女性農業委員就任の周知を行い、次回(令和8年7月)改選時の女性委員登用の拡大(1名から4名へ)を図る。	産業経済課
2	ワーク・ライフ・バランスを促進する講座等の実施	男性は仕事、女性は家事・育児という性別役割分担意識を払しょくし、男女が共に仕事と生活を両立できるように、男性の家事等の参加を促進する講座等を実施する。	・企業向けのワーク・ライフ・バランス推進講座や男性向けの家事入門講座等を実施している。なお、参加のハードルを下げるため、オンライン同時配信を併用している。 【実施実績】 ・R4:講座等参加者計63名(4回実施)	A	現状:講座アンケートで概ね好評を得ている 課題:特に事業者や管理職を主な対象とした講座について、参加者数が伸び悩んでいる	継続	・参加しやすさの確保のため、実施時刻等を検討しながら講座を実施する。 ・事業者や管理職を主な対象とする講座については、経営者団体への情報提供等を適宜行う。	総務課
3	SDGsの達成に向け活動する企業への支援	多様な働き方の導入や女性活躍の促進などを指標として、経営活動のなかでSDGsの達成に向け取り組んでいる企業に対し事業資金として区内金融機関による低利・長期の融資をあっせんし、信用保証料の補助に加え、利子補給の優遇措置を行う。	SDGs活動企業(ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業)を支援するため、令和3年から「SDGs活動企業支援融資」を開始し継続実施した。事業用運転・設備資金を区内金融機関による低利・長期の融資を幹旋し、信用保証料の補助に加え、利子補給の優遇措置を行った。 融資実行実績: H29年度(5)、H30年度(3)、H31年度(0)、R2年度(0)、R3年度(1)、R4年度(2)	B	現状:令和2年度まではワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の事業用運転資金を対象としていたが、令和3年からSDGs活動企業の運転・設備資金に対象者を広げて実施し、継続している。 課題:利用が伸び悩んでいる。認知度向上のため周知活動の必要性を認める。	継続	今後もSDGs活動企業(ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業)の事業に必要な運転資金、設備資金の支援について事業を継続する。	産業経済課
4	社会的要請型総合評価一般競争入札における評価	ワーク・ライフ・バランス推進や女性の活躍推進の取組に関する評価項目を設け、取組を行っている事業者に対して評価の加点を行う。	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組として、長時間労働削減などの実績を評価した。また、女性活躍推進の取組として、新規雇用(過去3年間)、継続雇用(3か月以上)や、女性が働きやすい環境づくり(現場に女性トイレ、更衣室の設置等)の実績を評価した。	A	現状:令和4年度学校改築工事、入札参加事業者14事業者中13事業者が評価点を獲得 課題:社会的要請型総合評価一般競争入札の対象案件が少なく、効果が限定的である。また、建設業界は比較的男性技術職員の多い職種であるため、評価点の獲得に至らない事業者もある。	継続	今後の社会的要請型総合評価一般競争入札における評価の内容、点数配分について検討していく。	用地地理課
5	男女共同参画に係る推進会議の運営	男女共同参画社会の実現に向けて、学識経験者、産業分野、労働分野、区民等の代表と広く意見交換を行う。	令和4年度より、「江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会づくり条例」に基づき、「江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会推進会議」を開催し、江戸川区男女共同参画推進計画に基づく区施策の進捗状況報告し、意見交換を行っている。 【実施実績】 ・R4:2回開催	A	現状:区の男女共同参画計画の進捗状況について報告するとともに、地域の実情に関する情報共有等もしている。	継続	毎年度、定期的に推進会議を開催し、区政の推進状況等に対するご意見等を区施策に反映させていく。	総務課

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
6	事業所としてのワーク・ライフ・バランスの推進	「特定事業主行動計画」に基づく、時間外勤務縮減、年次有給休暇の計画的取得の促進等により、子育て・介護に参加しやすい環境を整える。	<p>特定事業主行動計画(第4期)の目標より抜粋</p> <p>【男性職員の育児支援】 男性職員が取得できる子育て支援に関する休暇・休業の取得について、取得率を令和3年度中に100%にするため、「パパママ子育て計画書」の作成を管理職(又は係長級)に義務付けした。</p> <p>【超過勤務の縮減】 時間外勤務が月45時間を超える職員については、所属長からの届出による報告に加え、月80時間超及び3か月連続60時間超の職員に対し、産業医面接を実施し健康面での指導及び業務配慮等を実施した。平成31年4月より時間外勤務時間上限を設ける条例等の規定を新たに策定した。関連規定に基づき、時間外勤務の縮減に向けた所属及び職員への周知啓発の通知を継続的に発出してきた。</p> <p>【年次有給休暇の取得促進】 年次有給休暇の確実な取得に向けた職員への通達を行った。所属長が主体となって促進するために、勤怠管理システムを活用した年休取得状況の確認方法についての周知も実施した。</p>	B	<p>特定事業主行動計画(第4期)令和3年度検証より抜粋 ※令和4年度の検証は令和5年度に行う。</p> <p>【男性職員の育児支援】 令和3年度は目標(男性職員が取得できる子育て支援に関する休暇・休業の取得率100%)未達であったが、取得率は令和2年度から上昇(令和2年度:88.2%⇒令和3年度:95.5%)し、過去5年度で最高の数値となり、男性の育児参加の重要性や職場の理解力などが定着してきたことが窺える。</p> <p>【超過勤務の縮減】 令和3年度は目標(100時間超え、3か月連続80時間超えを共に0)未達であったが、令和2年度と令和3年度を比較し、「月80時間超え～100時間以内(159名⇒145名)・月100時間超え(127名⇒145名)・3か月連続80時間超え(43名⇒49名)」の時間外勤務をした職員数は月100時間超え、3か月連続80時間超えの職員数は増加となった。また、1人当たりの年間平均時間外勤務時間数は過去5年度で最も高い数字(106.2時間)となった。</p> <p>【年次有給休暇の取得促進】 令和3年度は全体及び管理職共に目標(一人あたりの取得日数割合を付与日数の80%、5日以上取得する職員の割合を100%)未達であったが、令和2年度と令和3年度を比較し、平均取得日数(全体:14.4日⇒14.9日、管理職:6日⇒7.7日)、平均取得日数割合(全体:72.0%⇒74.3%、管理職:29.9%⇒38.3%)は上昇した。管理職の平均取得日数、平均取得日数割合においては、全体平均の半分以下となっており、抱えている業務量や多様化する行政需要の対応等により取得しにくい環境になっていることが窺える。</p>	継続	引き続き、特定事業主行動計画(第4期)に基づいて男性職員の育児支援、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進を行っている。	職員課
R3-1	公契約条例施行に伴う労働環境等の確認	公契約条例適用の案件について、労働環境等の確認の一環として労働環境等確認報告書にてワーク・ライフ・バランス推進の項目を設けている。	公契約条例第22条第3号に基づく労働環境等確認報告書にてワーク・ライフ・バランス推進の有無を確認している。	A	公契約条例適用案件を受注した全ての事業者からワーク・ライフ・バランス推進の取組を実施しているとの報告を受けている。	継続	引き続き、現在の取組を継続していく。	用地経理課

② 女性の就労における男女共同参画に関する理解の促進

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
再1	男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの考え方などの周知	各所属からの依頼により継続して実施していく。 また、掲載の詳細(掲載文章や掲載する媒体等)は所属と都度調整をする。	各所属からの依頼により、広報誌への掲載(9回)区ホームページ(37コンテンツ)SNSへの掲載(全51件)区民ニュース(2回)実施した。	A	広報誌やSNS、区民ニュースへの掲載を引き続き各所属と連携して継続していく。	継続	継続して、各所属と連携して情報が区民に行き届くように区ホームページ、広報誌、SNS、区民ニュース等による周知を行っていく。 また、新規情報発信ツール導入時には全庁的に周知し、積極的な配信を実施していく。	広報課
		待遇や職務内容等における男女平等の実現に向け、仕事と家庭生活の両立を促進するための情報の周知を行う。	・男女共同参画週間記念講演会や啓発展示の実施による啓発周知 ・ワーク・ライフ・バランス講座実施時の情報周知 ・SNSによる、各種啓発期間等にちなむ情報発信(9回)	A	現状:講座実施の際の啓発資料配布やパネル展示、SNSの配信等により啓発を実施している 課題:講座等の参加者は、男女共同参画等に当初より関心がある方の参加に偏っており、年齢にも偏りがみられる	継続	・様々な広報媒体の活用により、引き続き全区民への情報発信を行い、特に若年層への訴求を高めていく。 ・SNSによる、各種啓発期間等にちなむ情報発信を年10回以上行っていく。	総務課
		各産業諸団体に対して、働く女性のイメージアップや女性リーダーを支援するような施策の周知を行う。	①【女性リーダーへの支援】 「あっせん融資」の申込みでは、男女問わず、同内容の基準で行っている。 ②商店街施策説明会において、各商店街会長及び商店会役員等に対して、商店街の女性グループが行うイベント事業支援制度について紹介した。 ③令和5年7月20日の農業委員会改選に向けて、JA東京スマイルへ女性委員の推薦依頼を行った。	B	①左記のとおり実施し、男女差別なく「あっせん融資」を行えている。 ②該当事業の利用申請がない。 ③女性1名の推薦があり、議会の同意を得て任命することとなった。 第5次男女共同基本計画の目標である女性登用3割(13名中4名)を目指す。	継続	①引き続き、男女差別なく「あっせん融資」を行ってゆく。 ②引き続き、商店街全体の会合で事業の紹介を行う。 若手経営者支援事業「江戸経塾」構成メンバーに事業紹介する。 ③農業ニュースや農地確認に伴う農家訪問の際に女性農業委員就任の周知を行い、次回(令和8年7月)改選時の女性委員登用の拡大(1名から4名へ)を図る。	産業経済課
再2	ワーク・ライフ・バランスを促進する講座等の実施	男性は仕事、女性は家事・育児という性別役割分担意識を払しょくし、男女が共に仕事と家庭を両立できるように、男性の家事等の参加を促進する講座等を実施する。	・企業向けのワーク・ライフ・バランス推進講座や男性向けの家事入門講座等を実施している。なお、参加のハードルを下げるため、オンライン同時配信を併用している。 【実施実績】 ・R4:講座等参加者計63名(4回実施)	A	現状:講座アンケートで概ね好評を得ている 課題:特に事業者や管理職を主な対象とした講座について、参加者数が伸び悩んでいる	継続	・参加しやすさの確保のため、実施時刻等を検討しながら講座を実施する。 ・事業者や管理職を主な対象とする講座については、経営者団体への情報提供等を適宜行う。	総務課
8	ハローベビー教室	初妊婦及びその配偶者等を対象に、妊娠・出産についての知識や心構え、出産準備や赤ちゃんのお世話方法などについての講座を行う。	・平日コース(2日制)と休日コース(1日制)を用意。就労妊婦やその夫(パートナー)が参加しやすいように、需要の多かった休日コースの回数を増やして実施。 ・専門職による講義、育児体験や妊婦体験等を通し親自身の自覚を高める内容。 ・参加者実績:R2(2,264)、R3(3,367)、R4(3,013)	A	現状:平日、休日コース共に、夫婦での参加が増えている。 R4年度より休日コースの回数が増えた事により以前に比べお断り件数は減少した。平日コースについては参加者数が定員をかなり下回っている状況。 課題:平日コースについては必要数に見合った開催数に整理する必要がある。また平日休みの人が参加しやすいよう開催曜日や時間帯を偏りのないよう調整する必要がある。	継続	・休日コースの開催回数・定員の増加。 ・平日コースの回数を必要数に見合った回数に調整。 ・平日コースの開催曜日、時間帯の偏りを調整。	健康サービス課(健康サポートセンター)
9	区職員の能力開発(研修)	女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施や日頃の研修において男女共同参画や女性活躍推進の意識啓発を行う。	キャリアデザイン研修を希望制で年1回実施した。 受講者数:36名(うち女性職員12名) ※ 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、個別に動画視聴。	A	キャリアデザイン研修の一部に、女性管理職からのメッセージ(動画)が視聴できるコンテンツを設けるなど、女性活躍推進の意識啓発を行うことができた。	継続	引き続き、年1回、女性職員を対象としたキャリアデザイン研修を実施する。	職員課

③ 女性の活躍推進

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
再1	男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの考え方などの周知	各所属からの依頼により継続して実施していく。 また、掲載の詳細(掲載文章や掲載する媒体等)は所属と都度調整をする。	各所属からの依頼により、広報誌への掲載(9回)区ホームページ(37コンテンツ)SNSへの掲載(全51件)区民ニュース(2回)実施した。	A	広報誌やSNS、区民ニュースへの掲載を引き続き各所属と連携して継続していく。	継続	継続して、各所属と連携して情報が区民に行き届くように区ホームページ、広報誌、SNS、区民ニュース等による周知を行っていく。 また、新規情報発信ツール導入時には全庁的に周知し、積極的な配信を実施していく。	広報課
		待遇や職務内容等における男女平等の実現に向け、仕事と家庭生活の両立を促進するための情報の周知を行う。	・男女共同参画週間記念講演会や啓発展示の実施による啓発周知 ・ワーク・ライフ・バランス講座実施時の情報周知 ・SNSによる、各種啓発期間等にちなむ情報発信(9回)	A	現状:講座実施の際の啓発資料配布やパネル展示、SNSの配信等により啓発を実施している 課題:講座等の参加者は、男女共同参画等に当初より関心がある方の参加に偏っており、年齢にも偏りがみられる	継続	・様々な広報媒体の活用により、引き続き全区民への情報発信を行い、特に若年層への訴求を高めていく。 ・SNSによる、各種啓発期間等にちなむ情報発信を年10回以上行っていく。	総務課
		各産業諸団体に対して、働く女性のイメージアップや女性リーダーを支援するような施策の周知を行う。	①【女性リーダーへの支援】 「あっせん融資」の申込みでは、男女問わず、同内容の基準で行っている。 ②商店街施策説明会において、各商店街会長及び商店街役員等に対して、商店街の女性グループが行うイベント事業支援制度について紹介した。 ③令和5年7月20日の農業委員会改選に向けて、JA東京スマイルへ女性委員の推薦依頼を行った。	B	①左記のとおり実施し、男女差別なく「あっせん融資」を行えている。 ②該当事業の利用申請がない。 ③女性1名の推薦があり、議会の同意を得て任命することとなった。 第5次男女共同基本計画の目標である女性登用3割(13名中4名)を目指す。	継続	①引き続き、男女差別なく「あっせん融資」を行ってゆく。 ②引き続き、商店街全体の会合で事業の紹介を行う。 若手経営者支援事業「江戸経塾」構成メンバーに事業紹介する。 ③農業コースや農地確認に伴う農家訪問の際に女性農業委員就任の周知を行い、次回(令和8年7月)改選時の女性委員登用の拡大(1名から4名へ)を図る。	産業経済課
再4	社会的要請型総合評価一般競争入札における評価	ワーク・ライフ・バランス推進や女性の活躍推進の取組に関する評価項目を設け、取組を行っている事業者に対して評価の加点を行う。	ワーク・ライフ・バランス推進のための取組として、長時間労働削減などの実績を評価した。また、女性活躍推進の取組として、新規雇用(過去3年間)、継続雇用(3か月以上)や、女性が働きやすい環境づくり(現場に女性トイレ、更衣室の設置等)の実績を評価した。	A	現状:令和4年度学校改築工事、入札参加事業者14事業者中13事業者が評価点を獲得 課題:社会的要請型総合評価一般競争入札の対象案件が少なく、効果が限定的である。また、建設業界は比較的男子技術職員の多い職種であるため、評価点の獲得に至らない事業者もある。	継続	今後の社会的要請型総合評価一般競争入札における評価の内容、点数配分について検討していく。	用地地理課
10	創業支援事業	起業希望者に対して、関係機関や専門家等と連携し、起業に係る学習機会の提供、窓口相談の設置、事業活動に必要な経費の一部を助成するなど、起業希望者の状況に応じた支援を実施する。	・平成16年度から「えどがわ起業家セミナー」を実施。令和4年度の受講者数は56名。そのうち半数強は女性。 ・令和2年度より創業促進助成事業を実施。令和4年度は、7名(件)に交付決定をした。そのうち3人は女性。	B	創業前の支援である起業家セミナーは、修了生の約半数が女性であり、かつ実際に起業を果たす事例も見られ、成果を出している。 創業時、もしくは創業後間もない時期の支援である創業促進助成事業においても交付決定をした約半数は女性である。実際に創業し、事業を継続している経営者もおり一定の成果は出している。	継続	一定の成果を出しており、今後も事業を継続する。	産業経済課
11	女性の再就職支援セミナー	ハローワーク及び東京しごとセンターと共同で再就職支援セミナーを開催し、女性の再就職を支援する。	例年、子連れ参加や一時保育の実施により参加しやすい工夫をしながら開催している。 【実施実績】 ・R4:講座等参加者計69名(5回実施)	A	現状:共催事業であり、毎年良好に実施できている。 企画はハローワーク及び東京しごとセンターが行っている。	縮小・見直し	令和5年度以降は地域振興課にて共催を行う。	総務課
12	就職面接会・就労支援セミナー	就職面接会を開催し、求職者が企業と直接面接できる機会を提供するとともに、就労支援セミナーにおいて、様々な方を対象に業種・職種の違い、自己理解、面接対策に役立つセミナーを実施する。	<共催セミナー-就職面接会> ハローワーク木場や東京都等と共催・後援で就職面接会やセミナーを開催。年齢別、女性向け、外国人向けに対応。 参加者実績(全合計):R4(502)	A	・取りこぼしが無いように様々な方を対象としたセミナーや就職面接会等を実施し、多くの方々に参加していただくことができ、就職につなげることができた。 ・女性の再就職のサポートとしてセミナーやWord・Excelの基礎的な訓練を実施するなど、女性の活躍推進に貢献することができている。	継続	・共催、後援のセミナー等を引き続き実施する。 ・全てのセミナーにおいて定員に対する参加者数の割合が100%になることを目指す。	地域振興課
13	ほっとワークえどがわ	ハローワーク木場と連携し、本庁舎内で年齢・性別に関係なく、仕事に関する相談・紹介を実施する。	就職を希望する地域住民に対して職業相談及び職業紹介を実施するとともに、各種相談を行い、住民の雇用促進を図った。 新規求職者数/就職者数:R4(1384/587)	A	ハローワーク木場の職業相談員を、江戸川区役所内に「ほっとワークえどがわ」に配置することで、近隣住民の利便性を活かした職業相談・紹介をすることができた。	継続	引き続き江戸川区役所内での運営メリットを活かし、求職者のニーズに応じた効果的な就労支援を目指していく。	地域振興課
14	ヤングほっとワークえどがわ	若年層に特化していた就労支援を全年齢対象に拡充し、キャリアカウンセラーが就職相談を実施する。また、これまで開設していた船堀ワークラザ内のヤングほっとワークえどがわに加え、本庁舎でも相談窓口を設置する。	・若年者に特化した就労支援を行っていたものを、年齢制限を撤廃し、全年齢へと対象を拡大した。 ・生活相談員が個々のニーズに合わせて、自己理解からの目標の明確化、情報収集の仕方、職業適正診断、応募書類の書き方、面接対策のアドバイスや就職に必要なパソコンの個別指導を実施した。 ・登録者へのアフターフォローを実施した。 ・利用者実績:R4(773)	A	・就労に不安を抱える方から、どのように就職に臨めばよいか等、就職に向けた事前準備、考え方、また就職に必要なスキルとしてパソコン指導を個別対応し、支援することができた。 ・アフターフォローの実施により、利用者の就労状況の把握が可能となった。	継続	・取組内容に記載したとおり、引き続き、就職に関してのカウンセリングや就労のためのパソコン教室、職業の適正診断を実施していく。 ・相談者の就労率100%を目指す。	地域振興課

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
15	公平な区職員の採用及び昇任選考の実施	男女差別なく区職員の採用及び昇任選考を行い、能力本位の人事制度を実施する。	【採用】 職員の採用にあたっては、男女問わず、同内容の選考を実施している。 【昇任選考】 平成29年度から各種昇任選考の試験当日に育児休業取得中であっても受験を可能にした。	A	【採用】 左記のとおり実施し、男女差別なく区職員の採用を行っている。 【昇任選考】 昇任選考や能力実証の受験機会及び対象範囲は男女平等に設けられているため、昇任意欲の醸成や男女平等に働きやすい環境の構築が課題である。	継続	【採用】 引き続き、男女差別なく採用活動を行っていく。 【昇任選考】 ・育児休業取得中でも受験可能であることを所属長より確実に周知する。 ・昇任後であっても仕事と育児や介護を両立するための休暇等の制度は当然利用可能であることをアピールすると共に、男性の育児取得や子の看護休暇対象年齢拡大など、両立しやすい環境や制度が拡充されていることも確実に周知する。	職員課
16	区職員の人事配置における配慮	政策・方針決定過程において男女が平等に参画し、多様な意見が反映される環境を整えるため、男女差別なく優秀な人材を登用することを原則に、女性管理職の人数の増加を目指す。	女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画から、以下の2点に取り組んだ。 ・女性職員に対してキャリアデザイン研修等を通して管理職への意識づけし、管理職選考の受験を促した。 ・多様な職務経験を付与できるよう、従来、男性中心であったポストに女性係長を配置した。 これにより、全管理職数に占める女性の割合はH29年度14%(74名中10名)、H30年度15%(80名中12名)、H31年度20%(82名中16名)、R2年度19%(78名中15名)、R3年度21%(78名中16名)、R4年度22%(78名中17名)と増加傾向で推移している。	A	これまでの取組により、女性管理職の人数は増加傾向にあるが、令和2年度に全職員に対して実施した昇任意欲アンケートによると、「管理職に昇任したくない」と考える女性は64%と男性33%の約2倍となっており、昇任したくない原因をターゲットとしたさらなる対策を講じる必要がある。	拡充	特定事業主行動計画(第4期)として、以下を目標に掲げて取り組む。 ≪目標≫ 管理職選考における女性受験者を、2020年代の可能な限り早期に30%増にする。さらに達成した後は、50%増を目指す。 ≪取組内容≫ (1)管理職への意識づけ キャリアデザイン研修等の中で女性職員の管理職昇任への意識づけを強化する。 (2)能力等に応じた登用 日頃の業務の中で、発揮してきた能力や実績を適切に評価し、意欲と能力のある女性職員を積極的に発掘し、女性職員の管理職の拡大に努める。 また、管理職昇任へつながる係長級への登用を推し進めるため、女性職員へのキャリア形成支援を同計画に基づいて進める。	職員課
再6	事業所としてのワーク・ライフ・バランスの推進	「特定事業主行動計画」に基づく、時間外勤務縮減、年次有給休暇の計画的取得の促進等により、子育て・介護に参加しやすい環境を整える。	特定事業主行動計画(第4期)の目標より抜粋 【男性職員の育児支援】 男性職員が取得できる子育て支援に関する休暇・休業の取得について、取得率を令和3年度中に100%にするため、「パパママ子育て計画書」の作成を管理職(又は係長級)に義務付けした。 【超過勤務の縮減】 時間外勤務が月45時間を超える職員については、所属長からの届出による報告に加え、月80時間超及び3か月連続60時間超の職員に対し、産業医面接を実施し健康面での指導及び業務配慮等を実施した。 平成31年4月より時間外勤務時間上限を設ける条例等の規定を新たに策定した。関連規定に基づき、時間外勤務の縮減に向けた所属及び職員への周知啓発の通知を継続的に発出してきた。 【年次有給休暇の取得促進】 年次有給休暇の確実な取得に向けた職員への通達を行った。所属長が主体となって促進するために、勤怠管理システムを活用した年休取得状況の確認方法についての周知も実施した。	B	特定事業主行動計画(第4期)令和3年度検証より抜粋 ※令和4年度の検証は令和5年度に行う。 【男性職員の育児支援】 令和3年度は目標(男性職員が取得できる子育て支援に関する休暇・休業の取得率100%)未達であったが、取得率は令和2年度から上昇(令和2年度:88.2%⇒令和3年度:95.5%)し、過去5年度で最高の数値となり、男性の育児参加の重要性や職場の理解力などが定着してきたことが窺える。 【超過勤務の縮減】 令和3年度は目標(100時間超え、3か月連続80時間超えを共に0)未達であったが、令和2年度と令和3年度を比較し、「月80時間超え～100時間以内(159名⇒145名)・月100時間超え(127名⇒145名)・3か月連続80時間超え(43名⇒49名)」の時間外勤務をした職員数は月100時間超え、3か月連続80時間超えの職員数は増加となった。また、1人当たりの年間平均時間外勤務時間数は過去5年度で最も高い数字(106.2時間)となった。 【年次有給休暇の取得促進】 令和3年度は全体及び管理職共に目標(一人あたりの取得日数割合を付与日数の80%、5日以上取得する職員の割合を100%)未達であったが、令和2年度と令和3年度を比較し、平均取得日数(全体:14.4日⇒14.9日、管理職:6日⇒7.7日)、平均取得日数割合(全体:72.0%⇒74.3%、管理職:29.9%⇒38.3%)は上昇した。管理職の平均取得日数、平均取得日数割合においては、全体平均の半分以下となっており、抱えている業務量や多様化する行政需要の対応等により取得しにくい環境になっていることが窺える。	継続	引き続き、特定事業主行動計画(第4期)に基づいて男性職員の育児支援、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進を行っていく。	職員課
再9	区職員の能力開発(研修)	女性職員を対象としたキャリアデザイン研修の実施や日頃の研修において男女共同参画や女性活躍推進の意識啓発を行う。	キャリアデザイン研修を希望制で年1回実施した。 受講者数:36名(うち女性職員12名) ※新型コロナウイルス感染拡大防止のため、個別に動画視聴。	A	キャリアデザイン研修の一部に、女性管理職からのメッセージ(動画)が視聴できるコンテンツを設けるなど、女性活躍推進の意識啓発を行うことができた。	継続	引き続き、年1回、女性職員を対象としたキャリアデザイン研修を実施する。	職員課

④ 事業者等による取組の促進

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
再2	ワーク・ライフ・バランスを促進する講座等の実施	男性は仕事、女性は家事・育児という性別役割分担意識を払しょくし、男女が共に仕事と家庭を両立できるように、男性の家事等の参加を促進する講座等を実施する。	・企業向けのワーク・ライフ・バランス推進講座や男性向けの家事入門講座等を実施している。なお、参加のハードルを下げるため、オンライン同時配信を併用している。 【実施実績】 ・R4: 講座等参加者計63名(4回実施)	A	現状: 講座アンケートで概ね好評を得ている 課題: 特に事業者や管理職を主な対象とした講座について、参加者数が伸び悩んでいる	継続	・参加しやすさの確保のため、実施時刻等を検討しながら講座を実施する。 ・事業者や管理職を主な対象とする講座については、経営者団体への情報提供等を適宜行う。	総務課
再3	SDGsの達成に向け活動する企業への支援	多様な働き方の導入や女性活躍の促進などを指標として、経営活動のなかでSDGsの達成に向け取り組んでいる企業に対し事業資金として区内金融機関による低利・長期の融資をあっせんし、信用保証料の補助に加え、利子補給の優遇措置を行う。	SDGs活動企業(ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業)を支援するため、令和3年から「SDGs活動企業支援融資」を開始し継続実施した。事業用運転・設備資金を区内金融機関による低利・長期の融資を斡旋し、信用保証料の補助に加え、利子補給の優遇措置を行った。 融資実行実績: H29年度(5)、H30年度(3)、H31年度(0)、R2年度(0)、R3年度(1)、R4年度(2)	B	現状: 令和2年度まではワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業の事業用運転資金を対象としていたが、令和3年からSDGs活動企業の運転・設備資金に対象者を広げて実施し、継続している。 課題: 利用が伸び悩んでいる。認知度向上のため周知活動の必要性を認める。	継続	今後もSDGs活動企業(ワーク・ライフ・バランスの推進に取り組んでいる企業)の事業に必要な運転資金、設備資金の支援について事業を継続する。	産業経済課
再4	社会的要請型総合評価一般競争入札における評価	ワーク・ライフ・バランス推進や女性の活躍推進の取組に関する評価項目を設け、取組を行っている事業者に対して評価の加点を行う。	ワークライフバランス推進のための取組として、長時間労働削減などの実績を評価した。また、女性活躍推進の取組として、新規雇用(過去3年間)、継続雇用(3か月以上)や、女性が働きやすい環境づくり(現場に女性トイレ、更衣室の設置等)の実績を評価した。	A	現状: 令和4年度学校改築工事、入札参加事業者14事業者中13事業者が評価点を獲得 課題: 社会的要請型総合評価一般競争入札の対象案件が少なく、効果が限定的である。また、建設業界は比較的男性技術職員の多い職種であるため、評価点の獲得に至らない事業者もある。	継続	今後の社会的要請型総合評価一般競争入札における評価の内容、点数配分について検討していく。	用地経理課
再16	区職員の人事配置における配慮	政策・方針決定過程において男女が平等に参画し、多様な意見が反映される環境を整えるため、男女差別なく優秀な人材を登用することを原則に、女性管理職の人数の増加を目指す。	女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画から、以下の2点に取り組んだ。 ・女性職員に対してキャリアデザイン研修等を通して管理職への意識づけし、管理職選考の受験を促した。 ・多様な職務経験を付与できるよう、従来、男性中心であったポストに女性係長を配置した。 これにより、全管理職数に占める女性の割合はH29年度14%(74名中10名)、H30年度15%(80名中12名)、H31年度20%(82名中16名)、R2年度19%(78名中15名)、R3年度21%(78名中16名)、R4年度22%(78名中17名)と増加傾向で推移している。	A	これまでの取組により、女性管理職の人数は増加傾向にあるが、令和2年度に全職員に対して実施した昇任意欲アンケートによると、「管理職に昇任したくないと考える女性は64%と男性33%の約2倍となっており、昇任したくない原因をターゲットとしたさらなる対策を講じる必要がある。	拡充	特定事業主行動計画(第4期)として、以下を目標に掲げて取り組む。 ◀目標▶ 管理職選考における女性受験者を、2020年代の可能な限り早期に30%増にする。さらに達成した後は、50%増を目指す。 ◀取組内容▶ (1)管理職への意識づけ キャリアデザイン研修等の中で女性職員の管理職昇任への意識づけを強化する。 (2)能力等に応じた登用 日頃の業務の中で、発揮してきた能力や実績を適切に評価し、意欲と能力のある女性職員を積極的に発掘し、女性職員の管理職の拡大に努める。 また、管理職昇任へつながる係長級への登用を推し進めるため、女性職員へのキャリア形成支援を同計画に基づいて進める。	職員課
17	長期育児休業支援制度	国制度(2歳まで)を超える育児休業を取得できる体制を整えた企業とその取得者に対し、区が独自に補助を行うことで、待機児童数の減少を図るとともにワーク・ライフ・バランスの増進を図る。	2歳以降も育児休業を取得できる環境に整備した企業の認定及び育休者へ補助金の交付を行った。 利用実績のある介護事業者に向けた制度周知(自治体・事業者情報共有連絡サイトへの掲載、連絡会での制度説明) ◀令和4年度実績▶ 認定事業者件数: 5社 育休取得者数: 6名	B	現状: 利用状況は認定事業者・育休取得者ともに制度開始時(令和2年度)から横ばいである。 課題: 企業への周知が不足している。	継続	区民及び江戸川区の中小企業が所属する様々な団体等への制度周知を進めていくことで子育ての多様な選択肢の一つとして利用が進むよう努めていく	子育て支援課

(2) ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスの支援

① 多様な選択を可能とする育児・介護の支援基盤の整備

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
18	保育ママ	生後9週目から1歳未満の乳児を預かることで、保護者が就労できる環境を整える。	多様化する保護者の働き方に対応するため、時間外保育を19時までとしている。また、保育ママが安心して保育にあたるよう、保育補助費等の補助金を改定し、処遇改善を行った。	A	保育ママの配置に地域差がある。保育需要の多い地域、配置の少ない地域の保育ママ確保が引き続き課題となる。	継続	需要と供給のバランスを平準化するため、保育ママの人材確保に向けて今後も取り組んでいく。	保育課
19	保育施設の定員拡大	認可保育施設(認可保育園、認定こども園、小規模保育所、事業所内保育所)の新設等を行い、多様な保育ニーズに対応する。	認可保育施設の新設等により、保育定員の拡大を行った。 実績 ・認可保育所1園(認証保育所からの移行) ・小規模保育所2園(認証保育所からの移行1園、大規模住宅の開発に合わせた整備1園) ・認定こども園2園(幼稚園からの移行)	A	令和4年度に続き、令和5年度も区の待機児童数はゼロとなったが、現状、本区の保育サービス利用率は他区市町村と比較し、かなり低い状況にある。また、医療的ケア児や障害児の受入れ等、現在の既存施設では対応できていない潜在的需要もある。	継続	幼稚園の認定こども園への移行や医療的ケア児等の受入れ可能施設の整備等、多様な保育ニーズや女性の社会進出に対応できるよう、引き続き保育の受け皿の確保を進めていく。	子育て支援課
20	私立幼稚園の預かり保育	私立幼稚園において、通常の教育時間の前後に在園児の預かり保育を実施することにより、多様な保育ニーズに対応する。	私立幼稚園預かり保育事業に対する補助事業を実施している。	B	現状:区補助事業では、預かり保育を年間220日以上実施するなどの要件を定めており、区内37園ある私立幼稚園のうち、20園が実施している。それ以外の16園は、補助事業に該当しない預かり保育を実施している。 課題:区の補助事業に該当する園の拡大	拡充	区補助事業に該当する園の拡大を図るため、それ以外の幼稚園に対する働きかけを行っていく。	子育て支援課
21	延長保育	認可保育施設(認可保育園、認定こども園、小規模保育所、事業所内保育所)において、開所時間や利用時間を超えて延長保育を実施することにより、多様な保育ニーズに対応する。	認可保育施設133園で実施。私立園については、区の補助事業を実施している。	A	現状:「実施した取組み内容」とおり 課題:保護者の働き方の変化による、利用ニーズの変動	継続	ニーズ変動の動向を見据えていく	子育て支援課
21	延長保育	認可保育施設(認可保育園、認定こども園、小規模保育所、事業所内保育所)において、開所時間や利用時間を超えて延長保育を実施することにより、多様な保育ニーズに対応する。	各園に通う保護者のニーズに合った延長保育を実施している。	A	区立保育園の延長保育を継続して実施してきた。女性の働き方が多様化している中で、幅広いニーズに今後に対応していくことが必要である。	継続	今後も利用者ニーズの多様化が考えられるため、継続した延長保育枠の確保を担う。	保育課
22	一時保育 (私立保育園・ベビーシッター利用支援)	保護者の通院、冠婚葬祭や学校行事への出席、リフレッシュなどの場合に、就学前の子どもを一時的に保育することで、多様な保育ニーズに対応する。	【私立保育園】 私立保育園7園で実施。区の補助事業を実施している。 【ベビーシッター利用支援】 就学前の子ども一時保育を必要とする保護者に対し、ベビーシッターを利用した場合の利用料の補助を行った。なお、令和4年度より事業の利用がしやすくなるよう補助内容の拡充を行った。 事業内容の実績(利用人数) R3(119)、R4(744) ※R4.1.17より、事業開始	B	【私立保育園】 現状:事業実施園を拡充したいが、一時保育を実施するにあたっては、通常の保育にかかる保育士に加えて保育士を確保する必要がある。 課題:上記保育士確保 【ベビーシッター利用支援】 事業の認知拡大や、新型コロナウイルス感染症の流行が収束したことから、利用者数が増加した。	継続	【私立保育園】 既存の保育士確保策を活用し、さらなる保育士確保を促していく。 【ベビーシッター利用支援】 引き続き、区ホームページ、チラシ等の配布で事業の周知を行うとともに、分かりやすい利用案内をするよう努めていく。	子育て支援課
23	緊急一時保育(区立保育園)	保護者の入院など、緊急に保育が必要な子ども(1歳児～就学前)を預かることで、多様な保育ニーズに対応する。	継続的に緊急一時保育に対応した。	B	男性が積極的に育児のための休暇を取得し、緊急時についても保育が可能な機会が増えている傾向にある。ただ、急な入院等で子どもの預け先が必要なケースは多く、相談者の希望を可能な限り受け入れ保育園と調整していくことが必要である。	継続	今後も利用者ニーズの多様化が考えられるため、継続した緊急一時保育の確保を担うため保育園と連携していく。	保育課

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
24	子どもショートステイ	保護者が病気、就労、育児疲れ等により、子どもを一時的に保育できないときに、宿泊を伴った一時預かりを行い、多様な保育ニーズに対応する。 令和3年度からは、15時～22時までの間預かりを実施するトワイライトステイ事業を実施している。	区内3施設と6つの協力家庭で子どもショートステイ事業を実施。また、区内1施設で子どもトワイライトステイ事業を実施。子どもショートステイ事業利用実績(553日)、子どもトワイライトステイ事業利用実績(119日)。	B	現状:育児疲れによるレスパイト利用など、虐待発生予防・未然防止にもつながっている。 課題:発達面の課題が大きい児童は利用することが困難。	拡充	更なる利用促進を図るため、利用上限日数の見直し、生活困窮世帯の利用料減免対象の拡大、減免後の利用料を見直した。	児童相談所相談課
25	ショートサポート保育(区立幼稚園)	教育時間外の保育が必要な園児を預かることで、一時的に保育に欠ける状況にある保護者を支援し、個人の状況にとらわれることなく区民生活の充実や男女共同参画の推進を図る。	保護者の就労や求職活動等により教育時間外に保育を必要とする園児に対し、保育活動を行った。 ・利用者実績:H30(2,715)、H31(2,011)、R2(1,291)、R3(1,460)、R4(1,398)	B	現状:保育を必要とする在園児の家庭が他の保育施設を探す手間なく子どもを預けることができた。 課題:園児数減少等の理由から、全体的な利用数は減少しているものの、利用上限(月12回)近くまで利用する保護者も少なくない。そのため、利用回数の制限が今後の課題といえる。	継続	保育を必要とする在園児に対し、教育時間外に保育活動を引き続き行っていく。また、利用上限回数に関しては、園児数の増減等を踏まえたうえで今後も検討を行う。	学務課
26	病児・病後児保育事業	病気の治療・回復期にあつて集団生活が困難な子を医療機関等に敷設された専用スペースで一時的に預かることで、保護者が就労できる環境を整える。	病気の治療・回復期にあつて集団生活が困難な子を医療機関等に敷設された専用スペースで一時的に保育を行った。実施施設には区で補助を実施した。 実績(利用人数) H30、(2,051)、H31(1,954)、R2(577)、R3(1,520)、R4(1,955)	B	利用者数は新型コロナウイルス感染拡大前と同程度の水準となっている。病児期の保育の受け皿として重要な役割を担っており、保護者の就労の一助となっている。	拡充	現在空白地域となっている中央地区での整備を進めるほか、利用者の利便性向上のため利用料金の見直しを行う。	子育て支援課
28	ファミリーサポート事業	区民が育児支援を行う人(協力会員)と受けたい人(依頼会員)となり、会員組織化して子育て家庭を支援することで、多様な保育ニーズに対応する。	子育ての手助けが必要な依頼会員と子育ての手助けが可能な協力会員の双方をつなげるためのマッチング業務を実施。ファミリーサポート事業利用実績(5429回)、入会説明会実施(23回)、スキルアップ講習等実施(23回)。	B	現状:依頼件数に対するマッチング率は全体で80%を超えており、概ね子育ての支援のニーズに応えることができています。 課題:地区ごとの協力会員の人数差。	継続	協力会員確保に向けて、あらゆる機会を捉えて周知を行う。	児童相談所相談課
29	すくすくスクール	放課後の学校施設を活用し、多くの大人との交流や様々な体験により、子ども達の豊かな人間性を育成するとともに学童クラブ機能を含み、保護者の就労を支援する。 令和3年4月より、学童クラブの実施時間を19時までに延長した。	困難を抱えた人の生活支援の一環として、すくすくスクール学童クラブ登録においては、医療的ケアが必要な児童の受け入れを行うとともに、受け入れに際しては看護師の配置を実施した。	A	現状:令和4年度より、すくすくスクール学童クラブ登録において医療的ケア児の受け入れを行うことにより、医療的ケア児の健やかな成長を図るとともに、保護者の就労を支援することとした。	継続	すくすくスクール学童クラブにおける医療的ケア児の受け入れについては引き続き実施していくとともに、区民に周知していく。	教育推進課
30	子どもと家庭の総合相談	子育てや家庭に関する相談を心理士や保育士等の専門相談員が随時受け付け、育児環境を整える。	育児やしつけ、不登校、障害、非行など18歳未満の子どもに関するあらゆる相談に応じる。また、保護者の病気、死亡等の理由により家庭での生活が困難な場合や虐待に関する相談・通告に対応する。 相談件数: H29(2,940)、H30(3,412)、H31(2,546)、R2(5,204)、R3(4,882)、R4(4,955)	B	現状:2年度に児童相談所開設。相談窓口の一元化を図り、様々な相談経路から幅広い内容の相談を受け付けることができた。 課題:適切な相談対応ができるように職員の更なるスキルアップが必要である。	継続	専門職の配置を恒常的にしていく。また、各種研修受講でのスキルアップを図る。	児童相談所相談課
31	子育てひろば事業	親子(乳幼児)が自由に遊び、交流しながら、子育ての仲間づくりや情報交換を行い、育児環境を整える。	就学前の親子が自由に利用できる子育てひろばを設置し、相互の情報交換やイベントを通じた交流に加え、専門指導員による子育て相談など、健全な子育て環境づくりを図っている。 実績(利用人数) H30(289,381) H31(245,305) R2(154,076) R3(174,991) R4(202,021)	B	現状:平成30年度より、3つの部署にまたがっていた所管を一つにまとめ、職員間の情報共有をより促進するなど支援力の向上に努めている。 課題:新型コロナウイルスの影響により利用制限を設けるなど、活動が一部制限されている。	継続	適切な声かけや相談対応等により育児不安を軽減し、必要に応じて専門職員や相談機関につなげることで、多くの子育て世代への支援の充実を進めていく。	子育て支援課
32	親子ひろば あいあい	乳幼児及び保護者に、幼稚園、家庭、地域がともにふれ合える場所を提供することにより、地域の活性化、暮らしの改善、子どもたちが伸びやかに育つ環境の実現を図る。	幼稚園と地域の応援団が協力し、子育て支援を行った。 ・子育て・発達相談 ・園庭開放 ・親子スクール(親子体験教室、昔遊び、お話し会) ・利用者実績:H30(16,564)、H31(10,133)、R2(1,050)、R3(923)、R4(1,259)	B	現状:未就園児が遊ぶ場の提供と育児相談を受けて、育児をとおして地域社会とつながりを持つ機会を設けた。 課題:本事業への参加者数は、R2、R3と比較すると増加しているものの、H31以前ほどの参加者数は得られていない。	継続	幼稚園をコミュニティの場として提供し、親子同士や地域住民との関わりの中で子どもが伸びやかに育つよう子育て支援を引き続き行っていく。	学務課

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
33	地域共生社会構築の拠点「なごみの家」	誰もが住み慣れた地域で安心して自分らしい暮らしを続けることができるよう身近な地域拠点として「なごみの家」を設置する。	子どもから熟年者まで分野を問わず相談を受け、専門機関と連携して支援を行った。また、誰でも気軽に立ち寄り交流できる場の提供や地域のネットワークづくりの支援として、「地域支援会議」を開催した。 相談件数: 8,990件 来所者数: 40,140人 地域支援会議開催数: 8回	B	現状:複合的な課題や狭間のニーズを抱えている方へ、多機関協働による支援や居場所の機能を利用した伴走的な支援を行っている。また、地域支援会議で把握した「地域課題」と「何かやりたい」という気持ちを持っている方」のコーディネートを行い、地域活動の支援を行っている。 課題:支援体制の整備と業務の標準化。	継続	なごみの家の活動内容について、区ホームページやリーフレット等の配布にて幅広い周知を行う。	福祉推進課
34	熟年相談室の運営	主任ケアマネジャー・社会福祉士・保健師等の専門職が、医療機関・サービス提供事業者・ボランティアなどと連携し、熟年者や家族の方からのあらゆる相談に対し、総合的な対応を行う。	月に1度担当者会を開催し、定期的な情報共有や意見交換を行うことで、対応に係る質の平準化及び向上に取り組んでいる。また、前年度の運営について事業評価を実施。その内容について熟年相談室運営協議会にて報告を行い、第三者からの意見など聴取するなどして、運営に関するPDCAを実施している。	B	業務負担が大きいこと、個々のスキルアップとあわせて熟年相談室のサービスの平準化の推進が課題となっている。	継続	業務負担軽減に向けて一部業務において、DX化を導入している。また、迅速で的確な対応が可能となるよう実務担当者会議等において区と熟年相談室の連携を深めていく。事業評価で把握した好事例を活用できるように、全熟年相談室に共有している。	介護保険課
35	多様な介護サービスの充実	相談窓口の充実や在宅介護サービス、施設介護サービス等の基盤整備を進めるとともに適切なサービス利用につなげることにより介護者の身体的・精神的・経済的な負担の軽減を図る。	【相談窓口の充実】 介護に係る相談を受け付け、必要なサービスを案内し利用につなげた。相談実績:相談者延人数9,901人、相談件数11,540件(介護ホットライン114件を含む)。シルバーカー給付等の相談独自事業についても、必要な方に案内し、申請を受け付けた。また配食サービス等6つの事業については4年の11月より電子申請受付を開始し、来所しなくても申請できるよう整備した。 【施設介護サービス基盤整備】 ・地域密着型サービス事業者の公募を実施した。 ・公募への応募が少なく、偏在している小規模多機能型居宅介護、看護小規模多機能型居宅介護について、偏在の解消と公募への応募を促進するため、未整備圏域への整備に係る区独自の運営費補助を実施した。	B	【相談窓口の充実】 介護に係る相談、及び独自事業の案内・申請受付を通し、相談者および家族の安定した生活の維持を図ってきた。 課題:介護保険制度に理解・関心を持たない方は、相談窓口を知らない場合もある。更なる啓発が課題(区ホームページの活用等)。 【施設介護サービス基盤整備】 公募を実施した結果、定期巡回・随時対応型訪問介護看護1件、夜間対応型訪問介護1件、看護小規模多機能型居宅介護1件を選定した。	継続	【相談窓口の充実】 区ホームページ等のオンラインを活用し、幅広い周知を図る。 【施設介護サービス基盤整備】 引き続き公募を実施し、第8期介護保険事業計画、第9期介護保険事業計画に沿った地域密着型サービスの基盤整備を進める。	介護保険課
36	介護者等を対象とした支援	団体や民間企業等との連携による支援や認知症サポーター養成講座を開催し、介護の方法や認知症に対する正しい理解を深める。	認知症について正しく理解し、認知症の人やその家族を温かく見守り、支援する応援者である「認知症サポーター」を多数養成し、認知症になっても安心して暮らせるまちづくりを目指している。 認知症サポーター養成講座開催数及び参加人数: 84回/1,747名	B	小・中学生や高校生といった若年層に対する講座実施数を増やすことにより、幅広い年齢層の区民に認知症の理解や普及啓発を推進する必要がある。	継続	夏休みやアルツハイマー月間などを通じて、若年層向け認知症サポーター養成講座を実施していく。また、介護フェアなどのイベントを通じて幅広い年代に向けた普及啓発を図る。	介護保険課
37	介護者交流教室	在宅介護者に対し、介護保険制度・サービス等の周知や紹介、介護者の精神的負担・ストレス軽減、仲間づくり・リフレッシュを行う。専門職からのアドバイスや介護者同士の交流を通して介護の負担軽減を図る。	在宅介護者に対し、介護保険制度・サービス等の周知や紹介、介護者の精神的負担・ストレス軽減、仲間づくり・リフレッシュを行う。専門職からのアドバイスや介護者同士の交流を通して介護の負担軽減を図る。 介護者交流会開催実績及び参加人数: 112回/648人	B	介護による離職防止のための交流会を各熟年相談室で年1回開催したが、参加者増には至らず。相談受付時に介護者への就労状況等の聞き取りや必要に応じて案内もしているが、介護者同士の交流の機会を増やすべく、接触のない介護者にも届く周知方法の検討が必要である。	継続	区ホームページや区報にて幅広い周知を図る。予防教室等教室・研修等でも周知し、認知症向上に努める。	介護保険課
38	介護離職をなくそうプロジェクト!	介護休業などの制度の普及啓発・周知活動を区民や事業者に対して行いつつ、熟年相談室や区役所での介護相談を受け付け、必要な介護サービスの利用につなげることで、仕事と介護の両立を支援する。	介護休業などの両立支援制度の周知・普及のためチラシの作成、及び区ホームページの内容を充実させることで、介護離職の抑制を図った。チラシの作成部数1,000部。関係機関に配布し、区のホームページにも掲載した。また、区職員や熟年相談室、ケアマネジャー等に対して、介護者支援スキルの向上を目指した講演会の企画・開催をした。(参加者67名)	A	働きながら介護している人への支援は、介護保険サービスの利用や相談受付以外にも、企業に対する周知や働きかけも重要である。関係機関同士が連携を図りながら取り組む必要がある。	継続	区民に対する講演会等を企画・開催することで、制度の周知・普及に努める。また、仕事を持つ介護者への理解を深め、制度の活用を含めた介護相談ができるよう区役所や熟年相談室のスキルアップを目指した研修会を開催する。さらに、企業に対する支援制度の普及啓発・周知等を行う。	介護保険課
39	熟年相談室等によるデジタル(スマホ)教室	地域の社会資源を活用しつつ、高齢者における情報格差の解消に向けた取組として、地域包括支援センターやなごみの家などの地域拠点においてスマホ教室を開催し、高齢者のデジタル技術と日常生活の質の向上を支援する。	携帯電話キャリアやボランティア等の地域資源と連携し、全熟年相談室にてスマホ教室を実施。開催後は関連資料の提供や講座の紹介を行う等、フォローアップを行うことで熟年者のデジタル技術の向上などに繋げている。 スマホ教室開催実績及び参加人数: 184回/1,103名	B	集客に対応できる職員数を揃え、個別指導もできる体制を整えた。教室後のフォローアップにも力を入れ、デジタル技術向上支援に努めた。熟年相談室間で開催回数や地域資源の活用、実施内容に差異が生じており、また参加者は限られることから「情報格差解消の広がり」までには至らない面が課題となる。	継続	日常生活にデジタル(スマホ)を導入するべく、指導方法や方向性、フォローアップについて再度検討・体制揃えられるよう定例担当者会で意見交換の場を設ける。	介護保険課
40	重症心身障害児(者)等在宅レスパイト	区と委託契約を締結した訪問看護ステーション等の看護師が、重症心身障害児(者)等の自宅に出向き、介護を行う家族に代わって一定時間の呼吸管理、栄養管理、排泄管理等の医療的ケア及び食事介助、排泄介助等を行うことにより、重症心身障害児(者)の健康保持及び介護を行う家族等の負担軽減を図る。	利用条件や利用時間数が拡大されたことを受け、ホームページやチラシの掲載内容をより分かりやすく見直した。	A	現状の受付方法では郵送や窓口による申請のみとなっている為、子育て中や就労中の方には不便な面がある。	継続	びったりサービスによるオンライン申請等を進め、子育て中や就労中でも申請がしやすいように整備する。	障害者福祉課

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
再17	長期育児休業支援制度	国制度(2歳まで)を超える育児休業を取得できる体制を整えた企業とその取得者に対し、区が独自に補助を行うことで、待機児童数の減少を図るとともにワーク・ライフ・バランスの増進を図る。	2歳以降も育児休業を取得できる環境に整備した企業の認定及び育児者へ補助金の交付を行った。 利用実績のある介護事業者に向けた制度周知(自治体・事業者情報共有連絡サイトへの掲載、連絡会での制度説明) <令和4年度実績> 認定事業者件数:5社 育児取得者数:6名	B	現状:利用状況は認定事業者・育児取得者ともに制度開始時(令和2年度)から横ばいである。 課題:企業への周知が不足している。	継続	区民及び江戸川区の中小企業が所属する様々な団体等への制度周知を進めていくことで子育ての多様な選択肢の一つとして利用が進むよう努めていく	子育て支援課

②子育てや介護等の理由による退職者への再就職支援

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
再11	女性の再就職支援セミナー	ハローワーク及び東京しごとセンターと共同で再就職支援セミナーを開催し、女性の再就職を支援する。	例年、子連れ参加や一時保育の実施により参加しやすい工夫をしながら開催している。 【実施実績】 ・R4:講座等参加者計69名(5回実施)	A	現状:共催事業であり、毎年良好に実施できている。 企画はハローワーク及び東京しごとセンターが行っている。	縮小・見直し	令和5年度以降は地域振興課にて共催を行う。	総務課
再12	就職面接会・就労支援セミナー	就職面接会を開催し、求職者が企業と直接面接できる機会を提供するとともに、就労支援セミナーにおいて、様々な方を対象に業種・職種の違い、自己理解、面接対策に役立つセミナーを実施する。	<共催セミナー・就職面接会> ハローワーク木場や東京都等と共催・後援で就職面接会やセミナーを開催。年齢別、女性向け、外国人向けに対応。 参加者実績(全合計):R4(502)	A	・取りこぼしが無いように様々な方を対象としたセミナーや就職面接会等を実施し、多くの方々に参加していただくことができ、就職につなげることができた。 ・女性の再就職のサポートとしてセミナーやWord・Excelの基礎的な訓練を実施するなど、女性の活躍推進に貢献することができている。	継続	・共催、後援のセミナー等を引き続き実施する。 ・全てのセミナーにおいて定員に対する参加者数の割合が100%になることを目指す。	地域振興課
再13	ほっとワークえどがわ	ハローワーク木場と連携し、本庁舎内で年齢・性別に関係なく、仕事に関する相談・紹介を実施する。	就職を希望する地域住民に対して職業相談及び職業紹介を実施するとともに、各種相談を行い、住民の雇用促進を図った。 新規求職者数/就職者数:R4(1384/587)	A	ハローワーク木場の職業相談員を、江戸川区役所内に「ほっとワークえどがわ」に配置することで、近隣住民の利便性を活かした職業相談・紹介をすることができた。	継続	引き続き江戸川区役所内での運営メリットを活かし、求職者のニーズに応じた効果的な就労支援を目指していく。	地域振興課
再14	ヤングほっとワークえどがわ	若年層に特化していた就労支援を全年齢対象に拡充し、キャリアカウンセラーが就職相談を実施する。また、これまで開設していた船堀ワークプラザ内のヤングほっとワークえどがわに加え、本庁舎でも相談窓口を設置する。	・若年層に特化した就労支援を行っていたものを、年齢制限を撤廃し、全年齢へと対象を拡大した。 ・生活相談員が個々のニーズに合わせて、自己理解からの目標の明確化、情報収集の仕方、職業適正診断、応募書類の書き方、面接対策のアドバイスや就職に必要なパソコンの個別指導を実施した。 ・登録者へのアフターフォローを実施した。 ・利用者実績:R4(773)	A	・就労に不安を抱える方から、どのように就職に臨めばよいか等、就職に向けた事前準備、考え方、また就職に必要なスキルとしてパソコン指導を個別対応し、支援することができた。 ・アフターフォローの実施により、利用者の就労状況の把握が可能となった。	継続	・取組内容に記載したとおり、引き続き、就職に関してのカウンセリングや就労のためのパソコン教室、職業の適正診断を実施していく。 ・相談者の就労率100%を目指す。	地域振興課

重点目標2 男女共同参画の理解を深め幅広く活躍できるまち

(1) 男女共同参画の理解促進と教育の充実

① 男女共同参画の視点に立った意識啓発の推進

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
再1	男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの考え方などの周知	各所属からの依頼により継続して実施していく。 また、掲載の詳細(掲載文章や掲載する媒体等)は所属と都度調整をする。	各所属からの依頼により、広報誌への掲載(9回)区ホームページ(37コンテンツ)SNSへの掲載(全51件)区民ニュース(2回)実施した。	A	広報誌やSNS、区民ニュースへの掲載を引き続き各所属と連携して継続していく。	継続	継続して、各所属と連携して情報が区民に行き届くように区ホームページ、広報誌、SNS、区民ニュース等による周知を行っていく。 また、新規情報発信ツール導入時には全庁的に周知し、積極的な配信を実施していく。	広報課
		待遇や職務内容等における男女平等の実現に向け、仕事と家庭生活の両立を促進するための情報の周知を行う。	・男女共同参画週間記念講演会や啓発展示の実施による啓発周知 ・ワーク・ライフ・バランス講座実施時の情報周知 ・SNSによる、各種啓発期間等にちなむ情報発信(9回)	A	現状:講座実施の際の啓発資料配布やパネル展示、SNSの配信等により啓発を実施している 課題:講座等の参加者は、男女共同参画等に当初より関心がある方の参加に偏っており、年齢にも偏りがみられる	継続	・様々な広報媒体の活用により、引き続き全区民への情報発信を行い、特に若年層への訴求を高めていく。 ・SNSによる、各種啓発期間等にちなむ情報発信を年10回以上行っていく。	総務課
		各産業諸団体に対して、働く女性のイメージアップや女性リーダーを支援するような施策の周知を行う。	①【女性リーダーへの支援】 「あっせん融資」の申込みでは、男女問わず、同内容の基準で行っている。 ②商店街施策説明会において、各商店街会長及び商店街役員等に対して、商店街の女性グループが行うイベント事業支援制度について紹介した。 ③令和5年7月20日の農業委員会改選に向けて、JA東京スマイルへ女性委員の推薦依頼を行った。	B	①左記のとおり実施し、男女差別なく「あっせん融資」を行えている。 ②該当事業の利用申請がない。 ③女性1名の推薦があり、議会の同意を得て任命することとなった。 第5次男女共同基本計画の目標である女性登用3割(13名中4名)を目指す。	継続	①引き続き、男女差別なく「あっせん融資」を行ってゆく。 ②引き続き、商店街全体の会合で事業の紹介を行う。 若手経営者支援事業「江戸経塾」構成メンバーに事業紹介する。 ③農業ニュースや農地確認に伴う農家訪問の際に女性農業委員就任の周知を行い、次回(令和8年7月)改選時の女性委員登用の拡大(1名から4名へ)を図る。	産業経済課
41	男女共同参画に関する情報収集及び提供	国や都、各自治体等の男女共同参画に関する情報を収集及び提供し、男女共同参画の理解促進を図る。	・国や都が発行する啓発冊子、リーフレット、カード等を積極的に収集し、講座等の開催時や啓発展示の際に配布 ・人権・男女共同参画推進センターに各種啓発ポスターを掲示 ・SNSによる、各種啓発期間等にちなむ情報発信(9回)	A	現状:国や都の啓発冊子等は、不足しないよう在庫管理し、必要に応じて請求している。 課題:国や都において紙媒体の啓発資料が削減されつつあるため、他媒体での広報も重要になっている。	継続	・啓発冊子等の配布を継続しながら、SNS等での情報発信にも注力していく。 ・SNSによる、各種啓発期間等にちなむ情報発信を年10回以上行う。	総務課
42	男女共同参画に関する情報紙の発行	男女共同参画の視点を持った情報紙を発行し、男女共同参画の理解促進を図る。	・男女共同参画情報誌を3号(通常版2号+江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会づくり条例特集号)、各号3,500部)発行 ・江戸川区で強くたくましく生きた女性の話を聞き書きしたリーフレット「えどがわの女性」を4号(各号3,000部)発行 ・いずれもイベント時の配布や区内各施設等への配架を行っており、発行時にSNSにて周知している	A	現状:情報誌には男女共同参画に関する特集記事等を掲載している。「えどがわの女性」については、同年代の女性の活躍を知り励まされた等の声が寄せられるなど好評である。いずれについても、区のホームページにPDF版を掲載し、誰でも閲覧できるようにしている。	継続	・紙媒体での発行及び区のホームページへの掲載を継続する。 ・発行時、SNS等に紙媒体配置場所及び電子媒体掲載場所を案内する。	総務課
43	男女共同参画週間記念講演会	男女共同参画週間を記念する講演会を行い、男女共同参画の理解促進を図る。	毎年6月の男女共同参画週間にちなみ、著名な方や区で活躍している方を講師に選定して講演会を実施している。参加のハードルを下げるため、オンライン同時配信を併用している。 【実施実績】 ・R4:講演会参加者計43名(講師:国連WFP協会事務局長 鈴木邦夫氏)	A	現状:例年定員200名程度で開催しており、概ね好評に実施してきた。 課題:令和4年度は十分な準備期間を確保できず、講演会当日には大きな問題等はなかったものの、周知等が不十分であった。	継続	・直接来場せずとも参加できるよう、オンライン同時配信等を継続する。 ・十分な周知期間を確保できるように準備期間を設けるとともに、区のあらゆる広報媒体を活用し、講師の保有するSNSアカウント等での広報を依頼する等して、幅広い層への周知を実施する。	総務課
44	幼児・児童・生徒に対する男女共同参画の視点に立った教育	男女が互いの違いを認めつつ、個人として尊重される平等の理念を理解させ、その具現化を図るため男女平等教育を推進し、男女共同参画の理解促進を図る。	【保育園支援係】 ・遊びの内容、色の選択、役割分担(行事の係など)は男女関係なく本人の意思を尊重できるようにする。 ・保育士は「男の子だから～、女の子だから～」という固定観念を無くし、言葉にも出さないようにする。 【育成室支援係】 ・障害も含め平等に差別されることなく合理的配慮のもとで支援を実施。 ・児童の意思を確認し、一人ひとりの意思を尊重した支援を実施。	A	【保育園支援係】 ・保育士だけではなく保育園の全ての職員が共通認識のもと、子どもと関わっていく事 【育成室支援係】 ・差別されることなく、一人ひとりの思いや意見を受け止め、発達や年齢に応じた最善の支援の提供に努めている。	継続	【保育園支援係】 ・前年度の保育を継続して行っていく。 【育成室支援係】 ・子どもの大切な権利が守られ、社会の中で自分らしさを発揮しながら安心して楽しく生活していけるよう支援を実施する。 ・子どもの権利条約、江戸川区子どもの権利条例の周知及び理解促進を図る。	保育課
44	幼児・児童・生徒に対する男女共同参画の視点に立った教育	男女が互いの違いを認めつつ、個人として尊重される平等の理念を理解させ、その具現化を図るため男女平等教育を推進し、男女共同参画の理解促進を図る。	・全校「人権教育の全体計画」の作成 ・各小・中学校における教科等指導における男女共同参画の歴史等の知識の習得及び認知・行動変容に向けた道徳の学びの充実 ・各学校における特別活動(学級会・生徒会・委員会・行事)における男女共同参画 ・代表校による「人権メッセージ」での発表 ・代表校による「人権の花」運動への参加 ・代表校による全国中学生人権作文コンテスト東京都大会への参加	B	各学校においては、社会科や特別の教科「道徳」において、男女共同参画の歴史や男女平等について児童・生徒が学び、自分たちの生活の中での「男女平等」について考える時間を設定している。また、学級会や行事の場において、男女平等の視点を越えて、個々を重視した活動を展開する学校が増加している。各学校で使用する児童・生徒名簿において、男女に分けない「男女混合名簿」を全校で作成し、活用している。さらに、中学校において、標準服(制服)の「男子用」「女子用」という呼称をやめ、「A型」「I型」としている。	継続	・各教科等において継続的に指導する ・多様性を理解した教育活動の推進 ・多様な特性を有する児童・生徒への適切な対応	教育指導課

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
45	人権尊重教育推進校	東京都教育委員会の指定を受けた学校において、2年間人権教育を充実させることであらゆる偏見や差別の解消を目指す。また、その取組の成果を他校に周知する。	・人権尊重教育推進校(東京都教育委員会)の指定 令和3・4年度 松江第二中学校 研究主題「人権尊重教育を基盤にした、魅力ある教育活動の実践」	B	人権尊重教育推進校に指定された学校は、人権課題について網羅的に指導する機会を得られている。 なお、指定校は、自他の人権尊重を基盤とした研究を推進するとともに、区内の学校に取組を発信・啓発することができている。	継続	令和5・6年度は、江戸川小学校が人権尊重教育推進校に指定され、研究主題「自他を大切にし、協調しながらよりよい人間関係を築く児童の育成」として研究を進めていく。	教育指導課
46	人権教育だより「しあわせ」の活用	教職員の人権意識の高揚を図るため、年3回人権教育だよりを発行し、男女共同参画を含めた様々な人権課題の啓発を行う。	107号「江戸川区児童相談所」視察の様子 108号「プライドハウス東京レガシー」視察の様子 109号「人権尊重教育推進校」研究発表の様子	B	令和4年度も3回、教職員の人権意識を高めるために人権だより「しあわせ」を発行することができた。その中で、男女共同参画を含む「多様性の理解」に関する資料や施設を紹介することができた。	継続	・今後も毎年必ず3回、フィールドワークで学んだことを全教職員に発信し、人権意識を高めていく。	教育指導課
47	教職員研修の実施	年4回の人権教育研修を行い、人権教育プログラムの周知徹底を図ることで、男女共同参画を含めた様々な人権課題について理解を深め、指導の改善を図る。	・人権教育研修の実施 ・人権教育研究協議会(東京都教育委員会主催)への各職層別の参加 ・全国同和教育研究会への指導主事の参加(奈良県奈良市)	B	毎年、東京都教育委員会が発行している「人権教育プログラム」を活用し、各学校(園)の人権教育担当教員に対して、講師を招き人権課題「女性」について講義をした。	継続	・今後も毎年必ず、1回以上を「人権教育プログラム」を活用した研修を行う他、フィールドワークで人権について学ぶことができる施設を訪問していく。 ・令和5年度に人権課題「性自認・性的指向」をテーマに、外部講師を招き、研修を実施していく。 ・全国同和教育研究会への指導主事の参加(兵庫県明石市)	教育指導課
48	SDGsを通じた男女共同参画の考え方などの周知	SDGsに関する情報を収集及び提供し、発行物等において男女共同参画の理解促進を図る。	身近で簡単なSDGsの行動を「SDGsえどがわ10の行動」にまとめた。行動3は「家事や育児、介護に家族みんなで参加しよう」とまとめ、ホームページやSNSでの発信や、12月にポスター掲示や広報紙・区民ニュースでの特集等、様々な場面で情報を発信した。また、介護保険課のイベントや事業において、行動3のポスターのぼりを掲出いただいた。	A	新型コロナウイルス感染症により、地域イベント等が開催されず、区民等に広く男女共同参画について発信する機会が少なかったが、ポスター掲示、ホームページ・SNSや広報紙・区民ニュースによる発信から一定の周知ができた。	継続	地域イベントでパネル展示やアンケート調査を通して区民等に直接働きかけ、「SDGsえどがわ10の行動」を通して行動3についても習慣化に結びつけていきたい。	ともに生きるまち推進課

② 男性にとっての男女共同参画の推進

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
再44	幼児・児童・生徒に対する男女共同参画の視点に立った教育	男女が互いの違いを認めつつ、個人として尊重される平等の理念を理解させ、その具現化を図るため男女平等教育を推進し、男女共同参画の理解促進を図る。	【保育園支援係】 ・遊びの内容、色の選択、役割分担(行事の係など)は男女関係なく本人の意思を尊重できるようにする。 ・保育士は「男の子だから～、女の子だから～」という固定観念を無くし、言葉にも出さないようにする。 【育成室支援係】 ・障害も含め平等に差別されることなく合理的配慮のもとで支援を実施。 ・児童の意思を確認し、一人ひとりの意思を尊重した支援を実施。	A	【保育園支援係】 ・保育士だけではなく保育園の全ての職員が共通認識のもと、子どもと関わっていく事 【育成室支援係】 ・差別されることなく、一人ひとりの思いや意見を受け止め、発達や年齢に応じた最善の支援の提供に努めている。	継続	【保育園支援係】 ・前年度の保育を継続して行っていく。 【育成室支援係】 ・子どもの大切な権利が守られ、社会の中で自分らしさを発揮しながら安心して楽しく生活していけるよう支援を実施する。 ・子どもの権利条約、江戸川区子どもの権利条例の周知及び理解促進を図る。	保育課
再44	幼児・児童・生徒に対する男女共同参画の視点に立った教育	男女が互いの違いを認めつつ、個人として尊重される平等の理念を理解させ、その具現化を図るため男女平等教育を推進し、男女共同参画の理解促進を図る。	・全校「人権教育の全体計画」の作成 ・各小・中学校における教科等指導における男女共同参画の歴史等の知識の習得及び認知・行動変容に向けた道徳の学びの充実 ・各学校における特別活動(学級会・生徒会・委員会・行事)における男女共同参画 ・代表校による「人権メッセージ」での発表 ・代表校による「人権の花」運動への参加 ・代表校による全国中学生人権作文コンテスト東京都大会への参加	B	各学校においては、社会科や特別の教科「道徳」において、男女共同参画の歴史や男女平等について児童・生徒が学び、自分たちの生活の中での「男女平等」について考える時間を設定している。また、学級会や行事の場において、男女平等の視点を越えて、個々を重視した活動を展開する学校が増加している。 各学校で使用する児童・生徒名簿において、男女に分けない「男女混合名簿」を全校で作成し、活用している。 さらに、中学校において、標準服(制服)の「男子用」「女子用」という呼称をやめ、「A型」「I型」としている。	継続	・各教科等において継続的に指導する ・多様性を理解した教育活動の推進 ・多様な特性を有する児童・生徒への適切な対応	教育指導課
再2	ワーク・ライフ・バランスを促進する講座等の実施	男性は仕事、女性は家事・育児という性別役割分担意識を払しょくし、男女が共に仕事と家庭を両立できるように、男性の家事等の参加を促進する講座等を実施する。	・企業向けのワーク・ライフ・バランス推進講座や男性向けの家事入門講座等を実施している。なお、参加のハードルを下げるため、オンライン同時配信を併用している。 【実施実績】 ・R4:講座等参加者計63名(4回実施)	A	現状:講座アンケートで概ね好評を得ている 課題:特に事業者や管理職を主な対象とした講座については、参加者数が伸び悩んでいる	継続	・参加しやすさの確保のため、実施時刻等を検討しながら講座を実施する。 ・事業者や管理職を主な対象とする講座については、経営者団体への情報提供等を適宜行う。	総務課

③ 人権教育を通じた性的指向・性自認等の多様な性に対する理解促進

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
49	人権尊重意識の啓発	人権尊重意識の啓発に関する講演、イベントの実施、冊子の配布等とともに、関係機関と連携して必要な助言等を行う。	<ul style="list-style-type: none"> ・人権週間行事「講演と映画のつどい」(区民・職員向け) 【参加者実績】172名(会場+オンライン) ・広報えどがわへ啓発記事の掲載(約20万部配布・広報データが地域情報サイトなどに掲載されている。) 【掲載実績】5/1号憲法週間、12/1号人権週間、11/15号犯罪被害者週間、12/1号北朝鮮人権侵害問題啓発週間 ・映画「めぐみー引き裂かれた家族の30年」上映会(内閣官房拉致問題対策本部と共催) 【参加者実績】111名、YouTube視聴528回 ・多様な性にYESの日レインボーライトアップ(R4.5/17~5/23) R4.5/15号広報えどがわ掲載 ・「人権週間」、「犯罪被害者週間」に合わせた学校での啓発活動の成果の展示・各相談機関リーフレット等の配布 ・同性パートナー関係申出書受領証の交付(H31.4/1~) ・当事者の不利益をなくし、性の多様性について区民の理解を促す取組の一つとして、同性パートナー関係にあるというお二人からの申出書を受領し、受領証を交付する事業を行っている。区営住宅の入居申し込みの際にパートナー関係を確認する書類として受領証を使用することができる。 【交付実績】R4年度末時点 38組 ・東京都パートナーシップ宣誓制度との連携協定・覚書締結(R4.11/1~) ・e-ラーニング「多様な性を考える」の実施(R5.3月) 全職員対象 ・人権相談 法務大臣の委嘱を受けた区民である人権擁護委員(14名)による人権相談。東京法務局と連携して必要な助言等を行っている。 場所:グリーンハレス区民相談室 日時:毎月第1水曜日、午後1時~4時 【相談実績】R4年度5件 	A	<p>【現状】 「講演と映画のつどい」、広報えどがわへの記事掲載、タワーホール船堀のレインボーライトアップ、啓発展示などを実施している。新たに「映画めぐみ上映会」を政府と共催するなど、より多くの区民への啓発となるよう啓発方法に取り組んでいる。 同性パートナー関係申出書受領証については、R4.11から東京都パートナーシップ宣誓制度の開始に伴い、連携協定・覚書締結し、サービスの利便性向上に努めている。</p> <p>【課題】 より多くの区民に人権尊重意識の啓発を行う方法が課題である。</p>	継続	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年、広報えどがわの啓発記事の掲載に付随して、区Facebook(フォロワー5,265人)、Twitter(フォロワー5.2万人)での情報発信を行い、啓発情報の受け手を増やす。 ・「講演と映画のつどい」について、時流に沿った人権課題の講師、テーマを検討する。また、SNS等を活用した広報を行い、参加者数を令和8年度までに20%増加させる。(令和2年度比) ・北朝鮮人権侵害問題に関して、啓発チラシを5,000部作成し周知する。 	総務課
51	性に関する指導	性に関する指導を通して、「人間尊重」「男女平等の精神」に基づく正しい異性親を児童・生徒に身に付けさせ、人格の完成・豊かな人間形成を図る。	<p>「性教育の授業」講師派遣事業(東京都教育委員会) 南葛西第二中学校・上一色中学校</p>	B	<p>各学校において発達段階に応じた性に関する指導を行う中で、正しい異性感について学ぶ機会を作っている。また、産婦人科医や助産師を招へいた「性に関するモデル授業」を中学校で実施する中で、男女を含め自他を大切にすることを心がけてきたことで、外部講師による授業の有効性を感じることができた。</p>	継続	<p>外部講師を招へいた「性に関する授業」が中学校全校で実施できるように外部講師のリストを作成し、各校に紹介できるようにする。</p>	教育指導課
再44	幼児・児童・生徒に対する男女共同参画の視点に立った教育	男女が互いの違いを認めつつ、個人として尊重される平等の理念を理解させ、その具現化を図るため男女平等教育を推進し、男女共同参画の理解促進を図る。	<p>【保育園支援係】 ・遊びの内容、色の選択、役割分担(行事の係など)は男女関係なく本人の意思を尊重できるようにする。 ・保育士は「男の子だから〜、女の子だから〜」という固定観念を無くし、言葉にも出さないようにする。</p> <p>【育成室支援係】 ・障害も含め平等に差別されることなく合理的配慮のもとで支援を実施。 ・児童の意思を確認し、一人ひとりの意思を尊重した支援を実施。</p>	A	<p>【保育園支援係】 ・保育士だけでなく保育園全ての職員が共通認識のもと、子どもと関わっていく事</p> <p>【育成室支援係】 ・差別されることがなく、一人ひとりの思いや意見を受け止め、発達や年齢に応じた最善の支援の提供に努めている。</p>	継続	<p>【保育園支援係】 ・前年度の保育を継続して行っていく。</p> <p>【育成室支援係】 ・子どもの大切な権利が守られ、社会の中で自分らしさを発揮しながら安心して楽しく生活していけるよう支援を実施する。 ・子どもの権利条約、江戸川区子どもの権利条例の周知及び理解促進を図る。</p>	保育課
再44	幼児・児童・生徒に対する男女共同参画の視点に立った教育	男女が互いの違いを認めつつ、個人として尊重される平等の理念を理解させ、その具現化を図るため男女平等教育を推進し、男女共同参画の理解促進を図る。	<ul style="list-style-type: none"> ・全校「人権教育の全体計画」の作成 ・各小・中学校における教科等指導における男女共同参画の歴史等の知識の習得及び認知・行動変容に向けた道徳の学びの充実 ・各学校における特別活動(学級会・生徒会・委員会・行事)における男女共同参画 ・代表校による「人権メッセージ」での発表 ・代表校による「人権の花」運動への参加 ・代表校による全国中学生人権作文コンテスト東京都大会への参加 	B	<p>各学校においては、社会科や特別の教科「道徳」において、男女共同参画の歴史や男女平等について児童・生徒が学び、自分たちの生活の中での「男女平等」について考える時間を設定している。また、学級会や行事の場において、男女平等の視点を越えて、個々を重視した活動を展開する学校が増加している。 各学校で使用する児童・生徒名簿において、男女に分けない「男女混合名簿」を全校で作成し、活用している。 さらに、中学校において、標準服(制服)の「男子用」「女子用」という呼称をやめ、「A型」「I型」としている。</p>	継続	<ul style="list-style-type: none"> ・各教科等において継続的に指導する ・多様性を理解した教育活動の推進 ・多様な特性を有する児童・生徒への適切な対応 	教育指導課
再45	人権尊重教育推進校	東京都教育委員会の指定を受けた学校において、2年間人権教育を充実させることである偏見や差別の解消を目指す。また、その取組の成果を他校に周知する。	<ul style="list-style-type: none"> ・人権尊重教育推進校(東京都教育委員会)の指定 令和3・4年度 松江第二中学校 研究主題「人権尊重教育を基盤にした、魅力ある教育活動の実践」 	B	<p>人権尊重教育推進校に指定された学校は、人権課題について網羅的に指導する機会を得られている。 なお、指定校は、自他の人権尊重を基盤とした研究を推進するとともに、区内の学校に取組を発信・啓発することができている。</p>	継続	<p>令和5・6年度は、江戸川小学校が人権尊重教育推進校に指定され、研究主題「自他を大切に、協調しながらよりよい人間関係を築く児童の育成」として研究を進めていく。</p>	教育指導課

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
再46	人権教育だより「しあわせ」の活用	教職員の人権意識の高揚を図るため、年3回人権教育だよりを発行し、男女共同参画を含めた様々な人権課題の啓発を行う。	107号「江戸川区児童相談所」視察の様子 108号「プライドハウス東京レガシー」視察の様子 109号「人権尊重教育推進校」研究発表の様子	B	令和4年度も3回、教職員の人権意識を高めるために人権だより「しあわせ」を発行することができた。その中で、男女共同参画を含む「多様性の理解」に関する資料や施設を紹介することができた。	継続	・今後も毎年必ず3回、フィールドワークで学んだことを全教職員に発信し、人権意識を高めていく。	教育指導課
再47	教職員研修の実施	年4回の人権教育研修を行い、人権教育プログラムの周知徹底を図ることで、男女共同参画を含めた様々な人権課題について理解を深め、指導の改善を図る。	・人権教育研修の実施 ・人権教育研究協議会(東京都教育委員会主催)への各職層別の参加 ・全国同和教育研究会大会への指導主事の参加(奈良県奈良市)	B	毎年、東京都教育委員会が発行している「人権教育プログラム」を活用し、各学校(園)の人権教育担当教員に対して、講師を招き人権課題「女性」について講義をした。	継続	・今後も毎年必ず、1回以上を「人権教育プログラム」を活用した研修を行う他、フィールドワークで人権について学ぶことができる施設を訪問していく。 ・令和5年度に人権課題「性自認・性的指向」をテーマに、外部講師を招き、研修を実施していく。 ・全国同和教育研究会大会への指導主事の参加(兵庫県明石市)	教育指導課

④ 学校等における男女平等に関する教育・学習の推進

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
再44	幼児・児童・生徒に対する男女共同参画の視点に立った教育	男女が互いの違いを認めつつ、個人として尊重される平等の理念を理解させ、その具現化を図るため男女平等教育を推進し、男女共同参画の理解促進を図る。	【保育園支援係】 ・遊びの内容、色の選択、役割分担(行事の係など)は男女関係なく本人の意思を尊重できるようにする。 ・保育士は「男の子だから～、女の子だから～」という固定観念を無くし、言葉にも出さないようにする。 【育成室支援係】 ・障害も含め平等に差別されることなく合理的配慮のもとで支援を実施。 ・児童の意思を確認し、一人ひとりの意思を尊重した支援を実施。	A	【保育園支援係】 ・保育士だけではなく保育園全ての職員が共通認識のもと、子どもと関わっていく事 【育成室支援係】 ・差別されることなく、一人ひとりの思いや意見を受け止め、発達や年齢に応じた最善の支援の提供に努めている。	継続	【保育園支援係】 ・前年度の保育を継続して行っていく。 【育成室支援係】 ・子どもの大切な権利が守られ、社会の中で自分らしさを発揮しながら安心して楽しく生活していけるよう支援を実施する。 ・子どもの権利条約、江戸川区子どもの権利条例の周知及び理解促進を図る。	保育課
再44	幼児・児童・生徒に対する男女共同参画の視点に立った教育	男女が互いの違いを認めつつ、個人として尊重される平等の理念を理解させ、その具現化を図るため男女平等教育を推進し、男女共同参画の理解促進を図る。	・全校「人権教育の全体計画」の作成 ・各小・中学校における教科等指導における男女共同参画の歴史等の知識の習得及び認知・行動変容に向けた道徳の学びの充実 ・各学校における特別活動(学級会・生徒会・委員会・行事)における男女共同参画 ・代表校による「人権メッセージ」での発表 ・代表校による「人権の花」運動への参加 ・代表校による全国中学生人権作文コンテスト東京都大会への参加	B	各学校においては、社会科や特別の教科「道徳」において、男女共同参画の歴史や男女平等について児童・生徒が学び、自分たちの生活の中での「男女平等」について考える時間を設定している。また、学級会や行事の場において、男女平等の視点を越えて、個々を重視した活動を展開する学校が増加している。各学校で使用する児童・生徒名簿において、男女に分けない「男女混合名簿」を全校で作成し、活用している。さらに、中学校において、標準服(制服)の「男子用」「女子用」という呼称をやめ、「A型」「I型」としている。	継続	・各教科等において継続的に指導する ・多様性を理解した教育活動の推進 ・多様な特性を有する児童・生徒への適切な対応	教育指導課
53	デートDV防止講座	主に中学校・高校でのデートDVに関する啓発講座を実施する。講座の中で、よりよい人間関係の築き方や男女平等の考え方、性別役割分担意識の払しょくについても啓発する。	学校等に講師を派遣し、デートDV防止講座を実施している。 【実施実績】 ・R4:講座参加者数計660名(区立中学校5校で実施)	A	現状:区内の小中高校等に案内し、希望する学校等へ講師を派遣しており、デートDV予防啓発に効果を発揮している。	継続	毎年4回以上の講座実施を目指し、周知を展開する。	総務課

(2) 地域活動への男女共同参画による活性化

① 地域活動における男女共同参画の推進

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
54	町会・自治会活動	誰もがそれぞれの立場で積極的に町会・自治会活動に参画できるよう支援する。	・地域まつりや地域運動会等の地域活動について、地域の方々が活動に参加できるように連絡調整を行った。	A	若い世帯の加入率が低く、高齢の世帯が多くなっているため、今後も広く町会加入のPRが必要。	継続	これまで実施した取組内容を続けていくとともに、町会・自治会のニーズに合った支援を行っていく。	地域振興課
55	アダプト制度の推進	「ボランティア立区」の実現を目指すため、緑や公園、水辺のボランティアに参加できるよう支援する。	チラシやポスターにより、新たにボランティアの募集を行った。また、ボランティアの育成を目的として講習会(実なる木の育成など)を実施した。	B	現状:ボランティアの登録者数は、毎年着実に増加している。講習会には、毎回多くのボランティアが参加しており、喜ばれている。 課題:ボランティアの高齢化により活動が縮小、休止中の団体がある。	継続	今後もみどりの活動に関わる新たな人材の発掘や育成に努めるとともに、ボランティアのレベルアップのための講習会を実施する。(年6回程度)	水とみどりの課
56	環境をよくする運動	各地区での様々な実践活動や、一斉美化運動などの全区的な取組を継続・浸透させていくことにより、誰もが地域活動へ参画できる機会を提供する。	各地区の様々な実践活動の支援や、一斉美化運動を継続して行った。 【各地区協議会活動参加人数】 H29:15,372人、H30:90,077人、H31:85,071人、 R2:222人、R3:1,310人、R4:2,563人 【美化運動(春・秋)参加人数】 H29:56,165人、H30:52,127人、H31:50,933人、 R2:7,961人、R3:16,208人、R4:18,766人 【環境をよくする絵画コンクール】 H29:10,144件、H30:8,325件、H31:8,158件、 R2:5,797件、R3:6,793件、R4:6,013件	A	協議会活動では区内6地区ごとに、一斉美化運動やサイクル活動、喫煙マナーアップキャンペーン、違法駐車迷惑駐輪防止活動、違法屋外広告物撤去活動など多岐にわたる活動を行っており、多くの区民が参加している。 また、区内小中学生を対象とした「環境をよくする絵画コンクール」も実施しており、幅広い年代が環境をよくする運動に参加している。	継続	今後も区内6地区での実践活動や絵画コンクールを継続し、誰もが地域活動へ参画できる機会を設けていく。	環境課
57	安全・安心まちづくり運動	区民・企業・関係機関等が行う様々な活動を継続・発展させるための支援・行事等の企画を行い、誰もが地域活動へ参画できる機会を提供する。	町会等の地域団体によるパトロールへの支援や「自転車盗ゼロ作戦」「安全安心まちづくり大会」などの啓発行事の開催、防犯活動に取り組む地域団体に対する防犯カメラ設置補助を継続して行うことで、安全・安心なまちづくりを推進し、誰もが地域活動へ参画できる機会を提供した。	B	現状:パトロールを行う地域団体への物品支給や各種啓発行事の開催、防犯カメラ設置支援を円滑に行うことで、地域の防犯意識を向上させ、誰もが地域活動へ参画できる機会を提供した。 課題:地域に防犯カメラへの興味関心を付与しながら、特に未設置地区に対して、如何にして防犯カメラを設置推進していくか課題。	継続	安全・安心なまちづくりを推進し、引き続き誰もが参画できる機会を提供していくために、パトロールを行う団体への物品支給や各種啓発行事の開催・内容の充実、防犯カメラ設置に関する支援や働きかけを継続していく。	地域防災課

② 男女共同参画の視点による地域防災力の向上

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
59	地域防災訓練・避難所運営訓練	地域で開催する防災訓練や避難所運営訓練で、女性の視点を取り入れた訓練実施を働きかける。	避難所運営協議会などにおいて女性の視点を取り入れた訓練の実施などを働きかけた結果、授乳室・更衣室の設置やマンホールトイレの男女分け、女性専用スペースでの警備などについて協議が進んだ。また、生理用品の全校配備を完了した、避難所における女性に配慮すべき課題の解決を図っている。	B	現在、避難所における女性に配慮すべき課題について避難所運営協議会などで協議を進めている。今後、訓練(授乳室・更衣室の設置訓練など)を行い、課題を洗い出していく。女性の視点を取り入れた避難所運営に配慮していく。	継続	避難所運営協議会未設立の避難所で設立を促進し、その中で女性に配慮すべき課題についての協議を行っていく。 生理用品の配付方法や洗濯など、まだ協議すべき課題はあり男女別更衣室や授乳室等の配置について、今後も避難所運営協議会での協議を重ねていく。	地域防災課
60	地域防災計画の改訂・運用	事前の防災対策及び発災後の復旧・復興対策について、女性や男女共同参画の視点を取り入れた地域防災計画改訂に取り組む。	・男女共同参画に基づき、令和4年度に江戸川区防災会議条例を改正し、第6号委員(自主防災組織を構成する者又は学識経験者)を増員する事で女性委員の割合を高めるための取組みを行った。	A	防災対策において女性や男女共同参画の視点を取り入れる取組は進行している。今後に関しては引き続きこの取組みを継続する事で「当たり前」の事を当たり前と捉えていく環境作りを構築する事が大事かと思われる。	継続	・改訂中の地域防災計画において、災害対策における女性の参画推進が重要である旨を記載する事で調整中。 ・令和4年度に初めて「えどがわ防災女性ミーティング」を開催し、災害時における女性の意見や課題等を集約し議論を行った。令和5年度においても引き続き同じような取組みを行う事が出来ないか、現在検討中である。	防災危機管理課

重点目標3 男女問わず誰もが尊重され安心して暮らせるまち

(1) 困難を抱えた人への支援

① ひとり親家庭の就業・生活の安定を通じた自立支援

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
61	ひとり親家庭総合相談事業【ひとり親相談室すずらん】	子育てや生活に関する内容から就業に関する内容まで、ワンストップで寄り添い型の相談を行い、ひとり親家庭の多様なニーズに対応する。	ひとり親家庭の多様なニーズに対応するため、キャリアコンサルタント等の資格を持った相談員による総合相談窓口で相談対応をしている。就業による自立に向けた支援を基本にしつつ、子育て・生活支援などの相談・支援業務に特化している。 R4:平日昼間に予約電話が来ない人のために、来所のオンライン予約を開始。また、児童扶養手当新規申請者を「すずらん窓口」へもれなくつなぐ取り組みも実施。相談延べ数: R4(754)	A	現状:ひとり親の「経済的・精神的な自立」のため、専門性の高い相談員が、ライフプラン、キャリア形成の相談に応じている。相談員は、ひとり親の支援策だけでなく、ハローワークの事業などの労働施策や最新の業界動向に精通し、相談者の人柄、能力、働ける時間等と企業側の求める人物像の両方を把握したうえでマッチングしている。 課題:相談者によっては、就労経験が少ない等の理由によりマッチングが困難な場合がある。	継続	引き続き、ひとり親家庭の多様なニーズに対応し、「経済的・精神的な自立」を図るため、専門性の高い相談員がきめ細かく相談・支援を行っている。 利用者のニーズを確認した上で、オンライン相談実施を検討する。ひとり親の方がいつでも、自ら支援の窓口を探ることができる仕組みを構築する。	児童家庭課
62	母子・父子自立支援員	母子・父子家庭の暮らしの問題や自立の援助の相談を実施する。	ひとり親家庭の母又は父に対し、母子及び父子福祉資金の貸付や職業能力の向上及び求職活動等就業の相談・指導を行い、ひとり親家庭の自立に必要な支援を行った。 相談件数: R4(3,348)	A	現状:ひとり親家庭は、相対的貧困率が48.3%と経済的な困難を抱える世帯が多いため、母子及び父子福祉資金の貸付や各種給付金を支給することで、ひとり親の経済的な自立にむけた相談・指導を行っている。 課題:本貸付制度以前に、高校・大学の無償化制度を知らない相談者も多いため、包括的な事業案内及び自立に向けた相談・指導が必要。	継続	引き続き、ひとり親家庭の母又は父に対し、母子及び父子福祉資金の貸付や職業能力の向上及び求職活動等就業の相談・指導を行い、ひとり親家庭の自立に必要な支援を行っていく。 また、必要に応じて他制度の事業案内も並行して行う。	児童家庭課
63	ひとり親家庭ホームヘルプサービス	義務教育終了前の子どもを養育しているひとり親家庭で、病気や就職活動により一時的に家事や保育ができない場合に、ホームヘルパーを派遣する。	日常生活を営むのに著しく支障があるひとり親家庭に対して、一定の期間、ホームヘルパーを派遣し、日常生活の世話等必要な援助を行うための取り組みを実施。登録世帯は5世帯いるが、派遣が必要な状況が発生しなかったため、利用実績は0件だった。 延べ利用時間: R4(0)	B	現状:事業者との調整(マッチング等)に時間を要するため、令和4年度は利用者がいなかった。 課題:安定した事業運営ができるよう、協定先の事業者の新規開拓。	継続	病気やけがなど日常生活に一時的に支障があるひとり親家庭の支援を図るため、引き続き、ホームヘルパーを派遣していく。 区内で事業を行っている事業者にアポイントを取り、事業への協力を依頼する。	児童家庭課
64	母子生活支援施設	経済的困窮など様々な課題を抱える母子を施設に入所させ、自立に向けた支援を行う。	母子世帯の自立促進のため、就労・生活・子育て等の相談・助言を行い、精神的安定と経済的な自立に向けた支援を行った。また、子どもの健全育成を図るために、学習指導、生活指導、行事等を実施した。 入所世帯数 区内: R4(12) 広域: R4(1) ※3月31日現在	A	現状:様々な課題を抱える母子世帯に対して自立に向けた支援を行った結果、生活の安定が図られ施設退所につながった。また、近年は東京都の住宅施策である都営住宅への当選率が上がったことを要因とした退所世帯数が増えている。 課題:DV被害や児童虐待など母子世帯を取り巻く課題が複雑化していることや社会状況の変化により多様化するニーズに対応できる施設として機能を強化していく必要がある。	継続	・支援が必要な母子世帯に確実に支援が届くよう、パンフレットを開発機関に配布して施設の周知に努める。 ・様々な課題を持つ母子世帯を支援していくため、関係機関と情報共有し支援方針について連携していくとともに、他自治体の施設を研究するなど、多様化するニーズへの対応に必要な機能強化の方策を検討していく。	児童家庭課
65	児童扶養手当 児童育成手当 ひとり親家庭等医療費助成	離婚・死亡・遺棄などの理由で、父親又は母親と生計を同じくしていないひとり親世帯等に手当の支給および医療費の助成をすることで、生活の安定と自立の促進、児童の福祉の増進を図る。	ひとり親世帯等に児童扶養手当、児童育成手当、ひとり親家庭等医療費助成を支給。各年度末時点の受給者は以下の通り。 【児童扶養手当】R4(4,516) 【児童育成手当】R4(6,185) 【ひとり親家庭等医療費助成】R4(4,098) 令和4年度からは児童扶養手当等の申請者をもれなく「ひとり親相談室すずらん」に繋げた。	A	現状:手当等の支給により、ひとり親家庭の自立促進、家庭生活の安定・向上が図られている。 課題:ひとり親家庭が抱える課題に対し、手当以外の必要な支援に繋げる。	継続	各種手当等の申請者をもれなく「ひとり親相談室すずらん」へ繋ぐ取組および、「ひとり親家庭のしおり」や離婚等に係る相談窓口ロープレットの配布を継続することで、ひとり親家庭の課題の早期解決を支援する。	児童家庭課
66	母子福祉生活一時資金	母子世帯が、災害や疾病等により緊急に資金を要する時に、15万円を上限に貸付を行う。	母子家庭の方で生活資金が一時不足する場合に、生活一時資金を貸し付け、その生活の安定を図った。 貸付件数: R4(15)	A	現状:母子世帯の母の預貯金額は、「50万円未満」が39.8%と最も多く、学費の支払などでまとまった支出をする場面で困難があること。引越越し費用や子の進学先の制服購入などの理由により、生活資金が一時的に不足した方に、審査を行い要件を満たす方に貸付を実行した。 課題:貸付の翌月から返済が始まるため、生活収支の策定・見直し等の支援が必要。	継続	生活資金が一時的に不足した方に対し、引き続き、申請の理由や日頃の生活収支、返済の見込みなどをきめ細かく聞き取りをすることで、返済に無理のない適正な範囲での貸付を実行していく。	児童家庭課
67	ひとり親家庭高等職業訓練促進給付金	ひとり親家庭の母又は父が、保育士などの資格をとるために1年以上の養成機関に修学する際に、給付金を支給する。	ひとり親家庭の母又は父に対し、看護師等の資格を取得するための養成機関での修業中の期間について、ひとり親家庭高等職業訓練促進給付金等を支給することにより、修業期間中の生活の安定及び資格の取得を支援し、母子家庭又は父子家庭の経済的自立の促進を図った。 給付件数: R4(28)	A	現状:母子世帯の母は73.7%が就業しているが、平均年間収入は373万円と他世帯より低いため、就職に有利で、かつ生活の安定に資する資格取得を通じて経済的な自立促進を図った。 課題:日中忙しくてひとり親相談室に来れない人や、相談を躊躇している人に対しての事業周知。	継続	引き続き、支給を受けようとする者の資格取得への意欲、能力、当該資格取得見込等を的確に把握するとともに、生活状況について聴取するなど本給付金の必要性について十分精査したうえで支給決定し、ひとり親の経済的自立につなげていく。 ホームページ上にナビゲーションシステムを構築し、本事業の更なる利用につながるよう周知を図っていく。	児童家庭課

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
68	ひとり親家庭自立支援教育訓練給付金	ひとり親家庭の母又は父が、指定された能力開発の講座を受講する際に、受講費用の一部を修了後に支給する。	ひとり親家庭の母又は父に対し、ひとり親家庭自立支援教育訓練給付金を支給することにより、職業経験が乏しく技能も十分でないひとり親家庭の母等の就業を、より円滑にするための主体的な能力開発を支援することで、経済的自立の促進を図った。 給付件数: R4(6)	A	現状: 母子世帯の母は73.7%が就業しているが、平均年間収入は373万円と他世帯より低い。就職に有利で、かつ生活の安定に資する資格取得を通じて経済的な自立促進を図った。 課題: 日中忙しくてひとり親相談室に来れない人や、相談を躊躇している人に対しての事業周知。	継続	引き続き、支給を受けようとする者の資格取得への意欲、能力、当該資格取得見込等を的確に把握するとともに、生活状況について聴取するなど本給付金の必要性について十分精査したうえで支給決定し、ひとり親の経済的自立につなげていく。 ホームページ上にナビゲーションシステムを構築し、本事業の更なる利用につながるよう周知を図っていく。	児童家庭課
69	ひとり親家庭民間賃貸住宅家賃助成	老朽化等により賃貸住宅からの立ち退きを求められているひとり親世帯に対し、転居後の家賃の一部を助成する。	民間の賃貸住宅に居住し、やむを得ず転居を求められたひとり親家庭等に対して、転居後の家賃等を助成することにより、住まいの安定を図った。 給付件数: R4(1)	A	現状: 人口減少、地価高騰等の影響で立ち退きを求められる事例が減少し、1件のみの申請に留まった。 課題: 利用者は減少傾向にあるものの、現在も利用者がいるため、引き続き実施する。	継続	引き続き、申請の相談時には、丁寧に聞き取りをし、支援の対象と判断される場合には、住まいの安定を図るべく支援をしていく。	児童家庭課
71	助成・奨学金制度の周知	国、都による教育費の支援制度の拡充を受け、新規募集は平成30年度をもって終了し、奨学生への貸付は令和3年度をもって終了となった。今後は、国、都、他機関の助成・奨学金制度について、広く周知していく。	区内の中学3年生に対し、国、都、他機関の助成・奨学金制度について記載したリーフレットを配布した。	A	単純作業(封詰めや印刷、紙折り等)が多く、時間がかかる。	継続	単純作業については、オフィスサポートへの依頼を検討する。	教育推進課
72	入学資金の融資あっせん	私立の高校及び大学等への入学に必要な資金に困窮している者を対象に、入学資金の融資をあっせんし、低所得世帯における子どもの学習機会の確保を支援する。	融資あっせんの案内を区立中学校・公共施設・各信金窓口へ送付し、区民へ広く周知。 融資が決定した方については、保証保険料及び利子補給金の交付を実施。 【令和4年度実績】 あっせん件数: 84件 融資実行件数: 59件(前年度より14件増)	A	現状としては、左記記載のとおり、融資あっせんにより低所得世帯における子どもの学習機会の確保を支援している。	継続	引き続き、当該事業について区民へ周知していく。	教育推進課
73	木全・手嶋育英資金の給付	経済的な理由で大学への修学が困難な成績優秀者に対し、育英資金を支給し、低所得世帯における子どもの学習機会の確保を支援する。	奨学生(前期分18万円×23名・後期分17名×22名)に対し修学金788万円を支給し、また新規採用者3名に対し入学資金を60万円支給した。	A	他の制度の拡充により、木全・手嶋育英資金の申し込み者が減少している。	縮小・見直し	国の修学支援制度の動向を注視しながら、区が担うべき奨学金のあり方について研究していく。	教育推進課
R3-2	みんなの就労センターの支援	年齢、性別、障害の有無、就労ランク等に関わらず、働く意欲のある人に対し、就労の場を確保し、提供するセンターへの支援	【相談】 働く意欲はあるものの、就労に結びついていない方に対して職業相談を実施。 《会員数》 R4年度 284名 【就労機会の提供】 職業紹介事業、労働者派遣事業、請負事業により就労機会を提供。 《就労者数》 R4年度 82名	A	・就労条件(時間、勤務地、職種など)による求職者と人のミスマッチ ・個々に沿った働き方に関する企業への周知啓発	継続	・求職者と求人者のミスマッチを減らすため、求職者の就労適性を把握し、個々の希望や適性に沿った就労の場の開拓及び確保を行う。 ・地域事業者に対し、個々に沿った働き方への理解を促し、業務の切り出しや人材活用などの提案をより積極的に行う。 ・地域社会に対し、みんなの就労センターの取り組みを引き続き発信していく。	福祉推進課

② 複合的な困難を抱えた人の生活支援

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
74	人権擁護委員、行政相談委員との連携強化	各委員を通じて、区民からの行政機関に対する苦情や人権侵犯問題等に関する相談に応じ、必要な助言や関係機関への通知を行う。	行政相談員は国の行政機関に対する要望・苦情などの相談を、人権擁護委員は女性の人権をはじめとする様々な人権問題について相談に応じ、必要な助言や関係機関への通知を行っている。※グリーンパレス区民相談室以外でも相談に対応している。 ○グリーンパレス区民相談室 【行政相談実績】 令和4年度7件 【人権相談実績】 令和4年度5件	A	現状:相談内容に応じて必要な助言や関係機関(行政評価事務所、東京法務局)との連携を行っている。	継続	引き続き、関係機関と連携して行政相談、人権相談を実施していく。	総務課
75	生活一時資金貸付	一時的に生活資金が不足した方に対し、低金利で貸付を行うことにより、生活の維持や再建を図る。	相談者一人ひとり個別に相談を受け、貸付を実施。また、相談者の生活状況に応じた部署への案内も行った。 貸付実績(件数):R4(95)	A	左記「令和4年度に実施した取組内容」とおり、個々の状況に応じた対応を行うことで、相談者の生活の維持や再建を図ることができた。	継続	引き続き相談者個々の状況に応じた案内を行いながら貸付を実施し、生活の維持や再建を図る。	地域振興課
76	母子保健措置医療給付	未熟児養育医療、障害のある児童への育成医療給付を行う。	未熟児の新生児に必要な医療の給付を行う。 ・養育医療給付人数:H29(132)、H30(133)、H31(116)、R2(103)、R3(117)、R4(122) 身体障害のある18歳未満の児童に対し生活能力を得るために必要な医療の給付を行う。 ・育成医療利用件数:H29(155)、H30(154)、H31(219)、R2(190)、R3(148)、R4(90)	A	申請(審査あり)に基づき、必要な医療給付を行っている。	継続	引き続き、必要な医療の機会を提供していく。	健康サービス課(健康サポートセンター)
77	大人のなんでも相談	夫婦・親子の問題の解決に向け、相談の内容に応じて適切な窓口を紹介する。法的な判断を必要とする問題については、弁護士が助言や情報提供を行う。	夫婦・親子の問題などの問題解決に向け、相談の内容に応じて適切な窓口を紹介した。法的な判断を必要とする問題については、弁護士が助言や情報提供を行った。 R4:オンライン法律相談を実施(9件)。 相談実績:大人のなんでも相談R4(1,809)、法律相談(317件)	A	現状:「大人のあらゆる相談」の相談窓口として、「大人」に関する全ての相談を受け付け、内容に応じて関係機関を紹介するなどの確に対応し、解決に向けた支援を行う。相談の中で、法的な助言や情報提供が必要な問題については、弁護士による法律相談につなげた。 課題:離婚に関する相談については、利益が相反する者の両名から相談の希望があった場合に、同じ弁護士が担当しないなどの調整が必要であること。	継続	今後も、様々な相談に的確に対応できる専門員を配置し、相談内容に応じて適切な関係機関を紹介していく。	児童家庭課
78	次世代育成支援事業	子どもの不登校等に悩む生活困難家庭等を支援することで、子どもの学習・進学を後押しする。保護者の経済状況に左右されことなく将来に向けて生活の安定を図る。	不登校やひきこもりの状態にある児童生徒や高校進学を控えた生徒とその保護者を対象に、支援チームによる日常生活支援、学習支援を行い、不登校・ひきこもりの改善、高校進学への動機づけ、学力向上を図り、将来の自立へつなげた。	A	中学生を対象とする「高校進学プログラム」では、学習環境支援整備費(塾代)や進路アドバイスなど、個々の状況に合った支援を行った。中学3年生139名のうち129名が高等学校へ進学した。 「高校生に対する進路支援プログラム」では、塾代や大学等の受験料の支給などを行う自立促進事業の利用推進や「大学・専門学校への進学支援ガイダンス」への参加周知など課全体で積極的に支援を行った。大学への進学率は59.2%となった。	継続	子どもの学習や生活の支援を強化し、給付型奨学金を活用して高等教育・大学等への進学率を上げ貧困の連鎖を防ぐ。 「大学・専門学校への進学支援ガイダンス」をさらに充実させ、中高生が進路選択に活用できるような中高生向け応援ガイド(電子ブック)を作成し、貧困の連鎖を防ぐ。	生活支援第一・二・三課

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
79	若者きずな塾	社会に一步を踏み出せない35歳以下の若者に対し、安心できる居場所を提供しつつ、就職や社会生活に必要なコミュニケーションスキルを身につけられるよう支援する。	月4回(初めての方限定の会を含む)開催し、コミュニケーションスキルの向上、就職に必要なスキルや心構えの習得を目的とし、講義やグループワークなどを実施。 参加実績(延べ):R4(300) 新規登録者:R4(31)	A	・アンケートの結果より、多くの参加者から「コミュニケーションの自信がついた」や「悩みを解消するきっかけになった」などの声が上がっており、就職決定した参加者もいたため、多くの参加者の就職活動に寄与できたと考える。 ・毎回参加者に記入してもらったアンケートの集計結果より、参加者が求めているテーマ等を把握し、状況に合わせて開催することができた。	継続	・アンケートの集計結果や社会情勢を鑑みてテーマや講義内容を検討しながら引き続き実施する。 ・新規利用者毎年30名を目指す。	地域振興課
再33	地域共生社会構築の拠点「なごみの家」	誰もが住み慣れた地域で安心して自分らしい暮らしを続けることができるよう身近な地域拠点として「なごみの家」を設置する。	子どもから熟年者まで分野を問わず相談を受け、専門機関と連携して支援を行った。また、誰でも気軽に立ち寄り交流できる場の提供や地域のネットワークづくりの支援として、「地域支援会議」を開催した。 相談件数:8,990件 来所者数:40,140人 地域支援会議開催数:8回	B	現状:複合的な課題や狭間のニーズを抱えている方へ、多機関協働による支援や居場所の機能を利用した伴走的な支援を行っている。また、地域支援会議で把握した「地域課題」と「何かやりたい」という気持ちを持っている方」のコーディネートを行い、地域活動の支援を行っている。 課題:支援体制の整備と業務の標準化。	継続	なごみの家の活動内容について、区ホームページやリーフレット等の配布にて幅広い周知を行う。	福祉推進課
再34	熟年相談室の運営	主任ケアマネジャー・社会福祉士・保健師等の専門職が、医療機関・サービス提供事業者・ボランティアなどと連携し、熟年者や家族の方からのあらゆる相談に対し、総合的な対応を行う。	月に1度担当者会を開催し、定期的に情報共有や意見交換を行うことで、対応に係る質の平準化及び向上に取り組んでいる。また、前年度の運営について事業評価を実施。その内容について熟年相談室運営協議会にて報告を行い、第三者からの意見など聴取するなどして、運営に関するPDCAを実施している。	B	業務負担が大きいこと、個々のスキルアップとあわせて熟年相談室のサービスの平準化の推進が課題となっている。	継続	業務負担軽減に向けて一部業務において、DX化を導入している。また、迅速で的確な対応が可能となるよう実務担当者会議等において区と熟年相談室の連携を深めていく。事業評価で把握した好事例を活用できるように、全熟年相談室に共有している。	介護保険課
80	地域支援ネットワーク	熟年相談室(地域包括支援センター)、民生・児童委員、区の連携により、協力団体・事業所、区民の方々からの通報に迅速に対応する体制をとることにより、男女問わず熟年者が住み慣れた地域で安心して生活できるよう支援する。	・情報共有・連携強化を目的とした会議を年一回実施した。 ・なごみの家により地域課題を抽出し、解決を図るための地域支援会議をコロナ禍により書面開催。 ・協力団体等からの通報に対応し、必要に応じて安否確認を行った。 緊急安否確認: H29(101)、H30(136)、 H31(83)、R2(91)、R3(74)、R4(85)	B	現状:実施した取組内容に記載したとおり、各会議を実施したことで関係機関と連携し活動できた。緊急安否確認の対応は熟年相談室へ委託し、協力団体等からの通報に対応している。 課題:介護サービスの利用がなく、地域との関りが薄い熟年者に関する情報が入ってきにくく。	拡充	・関係機関との連携強化や、協力団体を増やしていくことなどにより、ネットワークを一層充実・強化していく。	福祉推進課
81	地域見守り名簿の活用	地域見守り名簿を希望する町会・自治会やなごみの家、消防署などに提供し、平常時から見守りに活用する。	・希望する町会・自治会及び該当地域の民生委員、各なごみの家、各消防署へ名簿の提供を行った。 ・新たに対象となった方に対して、名簿登録の同意調査を実施した。	A	居住地域の町会が名簿を希望してなく、なごみの家が近くにない場合に消防署のみ提供となってしまう、日常的な見守りができていない現状がある。	継続	なごみの家がない地域については、町会・自治会でカバーしていけるようPRを行うことや活用方法について検討していく。	福祉推進課
82	家庭廃棄物の戸別訪問収集	高齢者・障害者で家庭廃棄物を集積所へ出すことが困難な方を対象に実施する。	自らごみ又は資源を集積所に出すことが困難な熟年者世帯等に対して、ごみ又は資源を戸別収集することによって、日常生活の負担を軽減し、在宅生活の支援を行った。 【件数】 令和5年:1,354、令和4年:1,326、令和3年:1,262、令和2年:1,087、 令和元年:1,101、平成30年:1,015、平成29年1,031、平成28年:901	A	ごみの収集は区民生活の安定確保に不可欠な行政サービスであり、熟年者や障害者に対しても欠けることなく実施する必要がある。また、在宅生活の支援という視点においても有用である。	継続	自らごみ又は資源を集積所に出すことが困難な熟年者世帯等に対して、ごみ又は資源を戸別収集することによって、日常生活の負担を軽減し、在宅生活の支援を行う。	清掃課
83	住まいの改造助成	介護を必要とする熟年者等が車いすなどを使用して暮らしやすいよう住まいを改造する場合、その費用を助成する。	申請者に必要な改修を本人や家族、ケアマネジャー等や施工業者とともに検討し、安全な居宅生活が送れるように支援を行っている。 助成決定実績:117件	B	地域包括支援センターやケアマネジャー等に住まいの改造助成制度の案内を充実させることにより、より広く周知を図り、あわせて正しい理解と有効利用を勧めたい。	継続	リーフレット等を作成し、地域包括支援センターや介護事業所等に配布し、制度の普及に努める。また、要件に該当しない方には、他の制度でできないことがないか調べる等、引き続き丁寧に対応していく。	介護保険課 障害者福祉課
84	社会的養護自立支援(退所後支援)	里親委託又は施設入所中の児童の措置解除前に、施設等から自立した後の生活を考慮した支援をする。	児童相談所内に退所後支援員を設置するほか、専門知識、ノウハウをもった支援コーディネーターによる児童との面談や自立支援継続計画の作成、居場所事業(児童相談所、区民館等)、居住費支援を行った。 支援コーディネーターによる面談等:47名、居場所事業:年18回開催、居住費支援:5名	B	現状:対象児童と面談や自立支援計画の作成等を行うことで、退所後の不安を抱える児童の支援体制を構築することができた。 課題:施設や退所後支援員、対象児童等との情報共有や制度の周知が不足していた。また居場所事業の開催場所在が偏っていた。そのため、支援継続計画作成数や、居場所事業参加者が少なかった。	継続	支援コーディネーターとともに、児童個々の退所後支援の情報提供を行っていくとともに、施設等が作成した自立支援継続計画を活用していき、より多くの児童の支援に繋げられるようにしていく。また、居場所事業の参加者拡充のため、オンラインでの実施や、児童の参加しやすい都心部や施設が多い都西部地区で開催していく。	児童相談所 援助課

(2) 生涯を通じた健康支援

① 妊娠・出産や女性特有の疾病への支援の推進

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
85	リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発	リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発を行う。	・男女共同参画情報誌にリプロダクティブ・ヘルス/ライツ特集記事を掲載した。 ・「女性の健康週間」に合わせてSNSでの情報発信を行っている。 ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発講座を実施している。参加のハードルを下げるため、オンライン同時配信を併用している。 【実施実績】 ・R4:講座参加者計105名(5回実施)、SNS閲覧数計230回	A	現状:啓発講座、情報紙、SNSにて多角的に啓発を行っている。 課題:若年層への訴求が特に重要な分野であるが、講座受講後アンケートによると20歳代以下の講座参加者が少なく、若年層への訴求を更に高めていく必要がある。	継続	若年層への効果的な訴求方法を模索しながら、今後も多様な媒体での啓発を実施するとともに、令和8年度までに講座参加者数及びSNS閲覧回数を令和4年度比で10%増加させる。	総務課
86	女性の健康支援	女性の健康週間に合わせ、女性特有の健康に関する正しい知識を普及啓発する内容をホームページ及び、ツイッターに掲載する。	区ホームページに女性の健康づくりを応援する情報サイトを新設し3月の女性の健康週間に合わせツイッター、フェイスブック、LINE、FMえどがわなどの媒体を活用して案内した。 健康サポートセンターでも、女性の健康づくりに関するパネルやリーフレットなどを設置し普及啓発に努めた。	A	ツイッター、フェイスブック、LINE、FMえどがわなどの媒体を活用しても、区ホームページの女性の健康づくりを応援する情報サイトへのアクセス件数が少ない。効果的な啓発方法を検討する必要がある。	継続	区ホームページ、ツイッター、フェイスブックなどの媒体の活用他、自身の健康について考えてもらうきっかけを増やす。	健康推進課 地域保健課
87	健康相談	女性特有の疾病や骨粗しょう症等について、個別相談を実施する。	随時、個別に健康相談を電話や来所面接等で実施している。 骨粗しょう症については、医療検査センターの骨密度測定結果のお知らせに、健康サポートセンターの保健師・栄養士・作業療法士・理学療法士等専門スタッフに相談できることを記載している。	B	左記以外にも、3月の女性の健康週間に合わせて、普及啓発のためにパンフレット、ポスターを展示している。ただ、展示のみになっており、困りごと等相談できる旨の周知はしていない。	継続	3月の女性の健康週間の普及啓発において、専門スタッフに相談できることを掲示し、相談しやすい環境を作る。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
88	性感染症相談及びHIV検査の実施	電話や面談による性感染症相談、HIV検査を実施する。	性感染症相談は随時実施(主に電話相談)。新型コロナウイルス感染症の感染拡大により中止していたHIV及び梅毒検査については、令和4年8月から2回2の頻度で再開。検査は無料・匿名で実施。	A	梅毒患者の急増に伴い、HIV及び梅毒検査の希望者が増加している。検査枠が数日で埋まる検査日もあったため、1回あたりの定員を増やすなどの対応を行った。今後も検査希望者数の推移を見ながら、必要に応じて定員を増やすなどの検討が必要。	継続	HIV及び梅毒検査の希望者数の推移を見ながら、検査物品の見直し等を行い1人当たりの検査時間を短縮することで、1回当たりの検査定員数を増やすことを検討する。	保健予防課
89	青少年層へのHIV対策講演	性に関する意思決定や行動選択の能力形成過程にある青少年層に対して教育現場の協力のもと、普及啓発を行う。	新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、健康教育事業は休止(「パンフレット」や「はたらく細胞漫画/HIV編」などの教材を教育現場に配布)	C	今年度より、HIVを始めとした性感染症についての健康教育の再開を計画。	拡充	東京都の事業なども活用しながら、教育現場と連携し、新型コロナウイルス感染症の拡大により休止していた性感染症についての健康教育の再開を今年度予定。	保健予防課
再51	性に関する指導	性に関する指導を通して、「人間尊重」「男女平等の精神」に基づく正しい異性親を児童・生徒に身に付けさせ、人格の完成・豊かな人間形成を図る。	「性教育の授業」講師派遣事業(東京都教育委員会) 南葛西第二中学校・上一色中学校	B	各学校において発達段階に応じた性に関する指導を行う中で、正しい異性感について学ぶ機会を作っている。また、産婦人科医や助産師を招へいた「性に関するモデル授業」を中学校で実施する中で、男女を含め自他を大切にすることを養うことができたことで、外部講師による授業の有効性を感じることができた。	継続	外部講師を招へいた「性に関する授業」が中学校全校で実施できるように外部講師のリストを作成し、各校に紹介できるようにする。	教育指導課
90	産後ケア	助産師のいる施設での宿泊や通所、助産師による家庭訪問を実施し、授乳や育児等の相談支援を行うことで、産後うつ予防、児童虐待の未然防止を図る。	産後ケア(宿泊型)(通所型)(訪問型)とも休止することなく継続して実施することができた。利用施設(区外)も一箇所増やし、宿泊型、通所型は利用者数が増加した。訪問型は継続的に希望者全ての受け入れができていた。 ・産後ケア(訪問型)実績(件):R2(94)、R3(329)、R4(330) ・産後ケア(通所型)実績(件):R2(36)、R3(86)、R4(127) ・産後ケア(宿泊型)実績(件):R2(休止)、R3(187)、R4(222)	A	(宿泊型)(通所型)に関しては施設が1箇所増えたとは言え、受入可能数は少なく、また、実施施設すべてが受け入れの児の月齢を2か月程度と制限しており、区が対象としている4か月までの母子が利用できていない現状がある。利用希望者すべてが利用できるようにするためには、施設の拡充が必要であり、とくに区内の施設が少ないため、区内施設の開拓が必要である。	拡充	産後ケア(宿泊型)(通所型)の実施が可能な施設(とくに区内)の開拓。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
再8	ハローベビー教室	初妊婦及びその配偶者等を対象に、妊娠・出産についての知識や心構え、出産準備や赤ちゃんのお世話方法などについての講座を行う。	・平日コース(2日制)と休日コース(1日制)を用意。就労妊婦やその夫(パートナー)が参加しやすいように、需要の多かった休日コースの回数を増やして実施。 ・専門職による講義、育児体験や妊婦体験等を通し親自身の自覚を高める内容。 ・参加者実績:R2(2,264)、R3(3,367)、R4(3,013)	A	現状:平日、休日コース共に、夫婦での参加が増えている。 R4年度より休日コースの回数が増えた事により以前に比べお断り件数は減少した。平日コースについては参加者数が定員をかなり下回っている状況。 課題:平日コースについては必要数に見合った開催数に整理する必要がある。また平日休みの人が参加しやすいよう開催曜日や時間帯を偏りがないよう調整する必要がある。	継続	・休日コースの開催回数・定員の増加。 ・平日コースの回数を必要数に見合った回数に調整。 ・平日コースの開催曜日、時間帯の偏りを調整。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
91	妊婦歯科健診	妊娠中の口腔疾患の予防のため、歯科健診・歯科保健指導を実施する。個別医療機関で受診することで、家族ぐるみのかかりつけ歯科医推進を図る。	令和元年度より、受診方法を個別医療機関での受診に変更し、受診しやすい環境を整備した。また、家族ぐるみでの歯と口の健康づくりの推進の一環としてむし歯予防に効果的なフッ化物応用に関する情報リーフレットを作成し受診時に配布を行った。 受診者数(受診率):令和4年度1,692人(33.2%)	A	医療機関実施であるため、コロナ禍であっても継続実施ができた。妊娠中の歯科健診受診の重要性について、現状では妊婦全数面接事業での案内、区ホームページへの掲載、『びよナビえどがわ』の発信を実施している。受診率は増加しているが、さらなる受診者増の対策が必要である。	継続	子育て応援アプリ『びよナビえどがわ』の活用を令和4年度から開始したが、通知時期の検討と合わせて、妊娠中の歯科口腔保健に関する情報発信についても充実を図る。また、令和5年度より妊娠中に受診できなかった場合に限り、子が1歳になるまでの間で受診可能とした。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
92	妊婦健康診査	妊婦健康診査や妊婦超音波検査、妊婦子宮頸がん検診の費用を助成することで、妊婦の健康を支援する。	妊婦や胎児の死亡率低下、流・早産、心身障害児の発生予防を図る。 延受診者数実績: H29(73,436)、 H30(71,611)、 H31(69,028)、 R2(59,033)、 R3(58,768)、 R4(54,893)	A	出産件数が大きく減少しているため、費用助成件数も比例して減少している。	継続	安心して出産ができる環境を整えるべく引き続き取り組んでいく。	健康サービス課 (健康サポートセンター)

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
93	妊婦全数面接事業 (びよママ相談)	妊娠届出時または妊娠中にすべての妊婦と保健師等が面接を行い、状況把握や必要な情報提供を行うこと、出産・育児に関する悩みや不安の軽減を図り、必要に応じて継続支援につなげる。	R4年度の3月より、国の出産子育て応援給付金制度を事業開始した。 (R4.4月～R5.2月は遡及分の支給) 面接実績(件): R2(5,440)、R3(5,307)、R4(5,119)	A	・都の育児ギフトと国の出産子育て応援給付金を活用しながら、基本的に対面での面談を行い、状況把握や情報提供をし、これから始まる育児の相談先としての位置付けの第一歩とした。子育て応援給付金事業を周知することで、これまで以上に新生児訪問を利用していたが、出産後の支援につなげやすくなっている。 ・対面での面接が基本だが、遠隔地に滞在して来所できない方や訪問も難しい場合には、状況に応じてオンライン相談も行い、より相談機会のバリエーションが増えている。	継続	引き続き全数面接を実施する。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
94	妊産婦訪問指導	妊婦及び産後保健指導を必要と認められた者に対し、保健師の家庭訪問による日常生活指導や異常の早期発見・防止についての指導、健康相談を行う。	妊婦全数面接や医療機関との連携により支援者を把握し、保健師による訪問指導を行い、身体的・精神的な健康相談を行った。 ・訪問実績: R2(905)、R3(915)、R4(829)	A	妊婦全数面接や医療機関等の連携により把握した要支援家庭については、本人からの申請がなくても保健師からアプローチし、乳児健診前の育児負担が高まる時期にタイムリーに状況把握し、健康相談や育児支援ができています。	継続	引き続き訪問指導を実施する。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
95	助産師育児相談	新生児訪問後の継続支援の場として、助産師による授乳等に関する相談の機会を設け、育児不安を軽減し安心して子育てができるよう支援する。	授乳育児を伴う、主に乳児を持つ母親に対し、助産師の個別相談により、育児不安の軽減や母子の孤立化予防を行い、安心して子育てができるように支援した。 ・利用者数実績: R2(193)、R3(235)、R4(291)	A	新型コロナウイルス感染症は5類となり、徐々に制約は取り払っているが、予約制については各健康サポートセンターの状況に合わせての運営であり、引き続き予約制が多い。また、参加人数や運営状況によって、現時点では個別相談の場としてのみ活用され、交流の場とはしていない所もある。	継続	今後は、交流の場としての活用を再開・強化していくのか、2か月児の会利用者の参加状況も参考にしながらニーズを把握し、各所の状況に合わせて必要時は移行方法を検討していく。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
96	地域子育て見守り事業 (赤ちゃん訪問事業)	研修を受け登録をした赤ちゃん訪問員が対象家庭を訪問し、子育て情報バッグを届けながら、乳児やその保護者等の様子を伺い、育児に関する不安・悩みを傾聴し、相談先等の地域の子育てに関する情報を提供する。	令和4年度は引き続き感染症予防対策を講じながら、通常通りの活動ができた。面会率も大幅にアップした。 訪問員: R2年(167名)、R3(146名)、R4(135名) 訪問実績(回): R2(2,423)、R3(2,151)、R4(1,877) 面会実績(回): R2(933)、R3(1,025)、R4(1,402)	A	赤ちゃん訪問員の研修会が2年ぶりに実施できた。 令和5年3月から出産子育て応援給付金事業の開始により、新生児訪問希望者が増えることで、赤ちゃん訪問の件数が令和5年度以降は激減していくことが予想されている。事業の縮小又は廃止に向けて検討する必要がある。	縮小・見直し	事業の縮小又は廃止に向けての検討	健康サービス課 (健康サポートセンター)
97	乳幼児健康診査・健康相談	乳幼児の健康診査を行い、その保護者に適切な保健指導を実施することにより、乳幼児の健全育成を図る。あわせて子育てが困難な家庭や虐待の危険性のある親子を早期に発見し対応する。	・健診予診票や子育てアンケートを用い、母親やパートナーの育児状況や育児支援体制など確認し、養育支援を必要とする家庭のセレクトを行い相談に応じている。 ・各健診にて、月齢・年齢に合った発育・発達状況、健康課題について確認し、必要時、発達相談事業や療育施設、医療機関等につながるよう支援する。	A	各健診でカンファレンスを行い、健診時の相談で解決できない課題があれば、所内事業や地区担当保健師によるフォローを行い、継続支援を実施している。 健診未受診で現状把握できない家庭は未来所フォローを行い、全数の状況把握を努めている。	継続	引き続き乳幼児健診・健康相談を実施する。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
98	新生児訪問指導	新生児の発育・栄養・生活環境・疾病予防等、発育上必要な事項について、保健師や委託助産師が訪問指導をする。	申請時にEPDS等アンケートを取得することで、ハイリスクの心配があるケースを早期発見、早期対応することができた。令和5年3月から出産・子育て応援給付金事業が開始し、新生児訪問をうけることが給付の条件となったため、新生児訪問希望者の急増が見込まれ、令和5年度に向けての体制整備を行なった。 訪問実績(人): R2(2,514)、R3(2,719)、R4(2,833)	A	これまでは出生の約半数が新生児訪問を希望していたが、給付金申請のために今後はほぼ全数に新生児訪問を実施することになるため、全数に確実に対応する体制の確保が必要。	拡充	訪問指導員の確保、事務処理の効率化、分散化の検討	健康サービス課 (健康サポートセンター)
99	多胎児の会	双子・三つ子などの多胎児親子および多胎妊婦が交流する場を提供し、情報交換したり、専門職への相談を通じて、安心して子育てできるように支援する。	参加者の抱える課題や解決策の共有や、日ごろのストレス解消の吐き出しの場となっており、その中で、一人育児の不安や負担軽減のための解決策の共有を行なった。 ・利用者数(組)実績: R2(71)、R3(103)、R4(119)	A	参加者の抱える課題の共有や育児等に関する気持ちの吐き出しの場にもなっている。専門職が入る場面を提供し、相談支援が受けられるようにしているが、参加者が少なくなってきたり、健康部だけでなく他部で実施している子育てひろばとの連携等、工夫が必要か。	継続	他部で実施している子育てひろばと連携し、参加者が参加しやすい場の提供を検討する。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
100	2か月児の会	育児不安が強くなりやすい時期に、子育てに関する情報や相談が受けられる環境、仲間づくりの場を提供することで子育てを支援する。	参加者の抱える課題や解決策の共有、日ごろのストレス解消の吐き出しの場として実施しており、参加者同士の交流を深め仲間づくりの機会とし、その中で一人育児の負担や負担軽減のための解決策の共有を行なった。 ・利用者数実績: R2(854)、R3(1,315)、R4(1,439)	A	参加者の抱える課題や解決策の共有、育児に関する気持ちの吐き出しの場となっている。また仲間づくりの場にもなっており、この時期にこういう場を提供することは有効と考える。	継続	今後もこの会を継続実施していく。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
R4-1	パパとパートナーのための育児ゼミ	妊婦のパートナー及び0歳から2歳までの子を持つ父親が育児のスキルを学び、子育てに関する悩みの共有や情報交換ができる場を提供することにより、父親の子育てに関する不安や悩みを軽減し、父親のうつ予防及び児童虐待を未然に防ぐ。	令和4年7月から事業開始。児の年齢別に3つのコースを設け、1クラス2日制で2クール実施。父親が参加しやすい土日に設定し、オンラインで開催。親子参加も可。 ・0歳クラス実績(実人数): R4(26) ・1歳クラス実績(実人数): R4(25) ・2歳クラス実績(実人数): R4(34)	A	参加者アンケートより、内容の評価は高いが、0～2歳の父親という本事業の対象者と直接の接点が少なく、周知方法が課題。	継続	対象家庭への周知の継続。 必要に応じて、コースによる定員や回数の見直し。	健康サービス課 (健康サポートセンター)

② ライフステージごとの課題に応じた健康づくりの推進

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
101	各種健康事業の実施	区民の健康に対する理解と知識を向上させるため、個人や地域に対し、健康に関する講習会や相談事業を行う。	各種事業、健康講座、グループ活動など個人や地域に対し講演や相談事業等を行った。 ・講演会、講習会等実績 R3(947回 11,306人)R4(1,276回 24,083人)	B	新型コロナウイルス感染拡大の影響により講習会等の開催見合わせや時間の短縮により健康講座そのものの実施が制限された。このため、ホームページやWEBでの広報活動に力を入れた。しかし、コロナの減少に伴い、地域住民同士の交流や健康講座が少しずつ可能になり、継続した情報発信が必要と感じている。	継続	感染対策に配慮した各種事業や健康講座等を実施し、ライフステージごとの課題に応じた健康づくりの普及啓発に取り組む。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
102	栄養相談・指導	生活習慣病予防のため、日常の食生活の状況について、栄養士による相談・指導を行う。併せて、女性が食事をつくり、男性は食べるということではなく、誰もが自身の健康に資する食事を簡単便利に準備できるよう食環境整備事業として「えどがわ毎日ごはん」事業を実施していく。	・成人向けに食との関わり深い疾病(糖尿病、脂質異常症)の予防、肥満の改善、低栄養予防など、個別の相談を行った。相談実績:R4(782人) ・乳幼児向けに授乳や離乳食などについての相談を行った。相談実績:R4(475人) ・Edogawaまいにちごはん事業 R4実施状況: 1. バランスの良い食事をしましょう。(主食・主菜・副菜をそろえましょう。)(11月) 2. 減塩を心がけましょう。(9月) 3. 毎日、朝ごはんを食べましょう。(6~7月)、(3月)	A	新型コロナウイルス感染拡大防止のため、予約制による相談を実施した。 成人については、相談控への傾向が続いている。 乳幼児については同年齢の乳幼児を持つ親との交流が少なく、情報ネットワークに頼っている。誤情報入手し、悩みを持つようになる相談者も多かった。	継続	・「栄養相談日(成人)」と「乳幼児栄養相談」は、ホームページや広報、リーフレット等に掲載し周知を行い予約制で相談を実施する。相談者の性別に関係なく父からの乳幼児栄養相談も行う。 ・「Edogawaまいにちごはん」テーマを決めて実施をする。発信する情報や事業者の協力内容は、テーマを決めて行う。 1. バランスの良い食事をしましょう。(主食・主菜・副菜をそろえましょう。)(11月実施予定) 2. 減塩を心がけましょう。(9月実施予定) 3. 毎日、朝ごはんを食べましょう。(3月実施予定)	健康サービス課 (健康サポートセンター)
103	がん検診等の実施と受診勧奨	広く区民に対して健康診査やがん検診の機会を提供するとともに、働き盛りや子育て中の若年層から、り患者が増加する大腸がん、乳がん・子宮頸がんを重点を置いた効果的な受診勧奨を実施する。	9月のがん予防推進月間に合わせ、がん予防の普及啓発として、ポスターの作成、及び9月中旬に子宮頸がん検診(20歳)・乳がん検診(40歳)の個別受診勧奨を実施した。11月には胃がん検診・大腸がん検診についても、40・45・50・55・60歳を対象に個別勧奨を実施した。また、12月には31歳・36歳・46歳・51歳・56歳・61歳を対象に子宮頸がん検診・乳がん検診の個別受診勧奨を追加で実施した。さらに1月より胃がん検診予約者に大腸がん検診のキットを事前送付を実施した。	A	通知発送後の乳がん・子宮頸がんの受診者が増加した。また、胃がん検診予約者に大腸がん検診のキットを事前に送付することで胃がん検診と大腸がん検診を同時受診する者が増加した。個別勧奨をすることで、一定の効果がある事から、今後の勧奨方法についても工夫が必要である。	継続	区で実施しているがん検診の認知度を上げること、受診者を増やすための個別勧奨に力を入れていく必要がある。	健康推進課
104	がん予防出前教室	新学習指導要領により令和3年度から中学校でがん教育が全面実施となったことを受け、出前教室は各校3年1回、希望に応じて実施する。また、毎年江戸川区のがんに関する統計データを提供し、がん教育を推進する。	令和4年度の実施対象校のうち希望校(小学校17校、中学校5校)に健康サポートセンター保健師の講師派遣により実施した。 また、がんに関する最新の統計データを提供した。	A	がん予防出前教室では受講前・後にアンケートを実施し学習効果を判定しているが、理解度(よくわかった)は小学生は85.8%、中学生は80.5%であり、がんの病気の理解度の向上、発生に関する生活習慣の見直しの必要性をわかりやすく伝えることが重要である。また、小学校では保護者へ児童からメッセージを書いて渡し、保護者のがん検診の受診率の向上につなげることが課題。	継続	教室前・後のアンケートは、タブレット端末の活用により、学校と講師の負担軽減を図り、DX化に取り組む。 また、中学生において、プレコンセンションケアの視点を加え、プログラム内容を検討する。	地域保健課
105	健康努力児童・生徒表彰	日頃から健康づくりに励み、大きな成果を上げている児童・生徒を表彰し、その努力を称えることで、学習期の健康づくりを推奨する。	各小・中学校において、心豊かで自己の健康づくりに継続的に努力し、成果をあげている者を表彰した。 ・表彰者実績(小学校・中学校):H30(175人・147人)、H31(183人・142人)、R2(176人・139人)、R3(170人・143人)、R4(176人・145人)	A	現状:実施した取組内容に記載したとおり、日頃から健康づくりに励み、大きな成果を上げている児童・生徒を表彰することにより、健康についての意識の高揚が図られている。	継続	引き続き、各小・中学校において、心豊かで自己の健康づくりに継続的に努力し、成果をあげている者を表彰し、各小・中学校での健康についての意識の高揚を図っていく。	学務課
106	リズム運動	熟年者の仲間づくりや健康づくりなどを支援するため、社交ダンスを熟年者向けにアレンジしたリズム運動を実施する。	リズム運動は男女がペアとなって組んで踊るようなプログラムが多数用意されているが、女性が男性のステップを選ぶことができるなど、気軽に参加できる体制で実施している。	A	新規参加者が減少している。 参加者の高齢化が進んでいる。	継続	初心者教室等各種教室の募集方法の検討や、イベント出演など広報活動を強化し、リズム運動の普及促進に努める。	福祉推進課

③ 感染症の流行を踏まえた事業実施体制や周知方法の構築

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
再85	リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発	リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発を行う。	・男女共同参画情報誌にリプロダクティブ・ヘルス/ライツ特集記事を掲載した。 ・「女性の健康週間」に合わせてSNSでの情報発信を行っている。 ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する啓発講座を実施している。参加のハードルを下げるため、オンライン同時配信を併用している。 【実施実績】 ・R4:講座参加者計105名(5回実施)、SNS閲覧数計230回	A	現状:啓発講座、情報紙、SNSにて多角的に啓発を行っている。 課題:若年層への訴求が特に重要な分野であるが、講座受講後アンケートによると20歳以下の講座参加者が少なく、若年層への訴求を更に高めていく必要がある。	継続	若年層への効果的な訴求方法を模索しながら、今後も多様な媒体での啓発を実施するとともに、令和8年度までに講座参加者数及びSNS閲覧回数を令和4年度比で10%増加させる。	総務課
再86	女性の健康支援	女性の健康週間に合わせ、女性特有の健康に関する正しい知識を普及啓発する内容をホームページ及び、ツイッターに掲載する。	区ホームページに女性の健康づくりを応援する情報サイトを新設し3月の女性の健康週間に合わせツイッター、フェイスブック、LINE、FMエドがわなどの媒体を活用して案内した。 健康サポートセンターでも、女性の健康づくりに関するパネルやリーフレットなどを設置し普及啓発に努めた。	A	ツイッター、フェイスブック、LINE、FMエドがわなどの媒体を活用しても、区ホームページの女性の健康づくりを応援する情報サイトへのアクセス件数が少ない。効果的な啓発方法を検討する必要がある。	継続	区ホームページ、ツイッター、フェイスブックなどの媒体の活用他、自身の健康について考えてもらうきっかけを増やす。	健康推進課 地域保健課

(3)すべての暴力の根絶

① 配偶者等からの暴力被害者に対する相談支援体制の充実

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
108	配偶者暴力相談支援センターの運営	配偶者からの暴力に関する電話相談や、DV証明書・保護命令に必要な証明書の発行。	配偶者からの暴力に対する専用電話による電話相談、DV証明書の発行や保護命令に必要な書面の提出、住民基本台帳の支援措置申出書の意見書記入等を行った。 支援実績(相談) R4(97) 支援実績(証明書等の発行) R4(76)	A	現状:区ホームページや関係機関からの紹介により繋がった相談者に対して、配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書の発行等を行い、被害者の自立に向けて支援した。 課題:令和6年4月1日に「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」が改正される。法改正に伴い、保護命令の発令要件の拡充などが予定されていることから、相談内容の充実が必要となる。	継続	引き続き区のホームページやDV相談カード等で積極的に周知を行なっていく。 法改正に伴い、相談内容をよりきめ細かく聞き取るなどし、被害者の自立に向けて支援していく。	児童家庭課
109	DV相談	DV被害者に、問題解決に向けた情報提供や自立に向けた支援を行う。	家族間、パートナー等からの暴力に関する相談を受け、解決に向けて関係機関の案内、情報提供等を行った。 相談実績 R4(1,000)	A	現状:区ホームページや関係機関からの紹介により繋がった相談者に対して、必要な情報提供や関係機関との連絡調整を行い、迅速な被害者保護と自立に向けた支援を行った。 課題:令和6年4月1日に「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」が改正される。法改正に伴い、相談の幅が広がる可能性を想定した相談体制の在り方を検討する。	継続	引き続き区のホームページやDV相談カード等で積極的に周知を行なっていく。 法改正後の状況を注視しながら、多様な相談に対応していけるよう相談員のスキルアップを図り相談体制を整え、被害者の自立に向けて支援していく。	児童家庭課
110	DV被害者支援ネットワーク連絡会	配偶者からの暴力を防止し、関係機関と連携してDV被害者に対する適切な支援及び保護をするため、必要な事項の協議と情報共有を行う。	令和4年12月15日に関係機関を招集し実施。DV相談状況の報告、DV証明書の概要や住民基本台帳支援措置の説明、関係機関からのDV被害者支援に関する業務の情報提供、意見交換等を行った。	A	現状:暴力被害者に対して適切な支援及び保護のため、関係機関と現状や課題について共通認識を図ることができた。 課題:令和6年4月1日に、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行される。これにより、「女性福祉」「人権の尊重」「男女平等」の新たな視点での支援が必要となる。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」の改正が予定されている。このことから、各支援部門間の役割や連携の在り方を明確化し、現在の連絡会を被害者支援のためのより重要な共通認識の場としていくことが必要となる。	継続	参加機関の選定や会の内容を十分検討して開催し、多様な支援部門間の役割や連携の在り方等を調整することでDV被害者に対する適切な支援及び保護に取り組んでいく。	児童家庭課
111	DV相談窓口の周知	配偶者暴力についての啓発及び配偶者暴力相談支援センターの周知のため、女性用トイレ等に設置する。	トイレ等に配置するため、区内各施設及び医療機関等計78か所にカードを配布している。 区SNSにてカード画像を定期的に投稿し、相談窓口の周知を行った。	A	現状:紙媒体の配置に加え、毎月のSNS投稿等でも情報展開を行っている。	継続	引き続き紙媒体やSNS等で相談窓口の周知を行っていく。	総務課

② 暴力防止やセクシュアル・ハラスメントなどのハラスメント防止のための啓発

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
112	「女性に対する暴力をなくす運動」の啓発	「女性に対する暴力をなくす運動」の実施期間にあわせ、シンボルである「パープルリボン」の普及や女性に対する暴力の根絶に向けた啓発、相談窓口の周知活動を行う。	○「女性に対する暴力をなくす運動」にちなみ、以下の事業を実施している。 ・運動期間に合わせた、グリーンパレスでの啓発展示及び都都犯罪・性暴力被害者フレストップ支援センターのリーフレットや人権啓発メモ帳等の啓発グッズの配布 ・運動期間に合わせた、タワーホール船堀展望塔のパープルライトアップ ・SNSでの運動の趣旨及び相談窓口の案内に係る投稿 ・DV・性暴力等防止講座の実施(参加のハードルを下げるため、オンライン同時配信を併用) 【実施実績】 ・R4:講座参加者数計130名(5回実施)、SNS閲覧数計452回	A	現状:複数の媒体にて啓発を展開している。 課題:国や都において紙媒体の啓発資料が削減されつつあるため、他媒体での広報も重要になっている。	継続	引き続き多様な媒体での啓発を実施するとともに、令和8年度までに講座参加者数及びSNS閲覧回数を令和4年度比で10%増加させる。	総務課
113	区職員の人権研修等の実施	あらゆる暴力の早期発見のため、虐待防止研修や人権研修等を通じて、職員の人権啓発のための意識啓発を行う。	・管理・監督者を対象とした講演会(講演と映画のついで)を年1回実施した。 参加実績:123名 ・一般職員を対象とした人権同和問題啓発研修を実施した。 参加実績:707名 ※ ※ 新型コロナウイルス感染拡大防止のため、集合研修は行わず、人権eラーニングを実施した。	A	左記のとおり実施し、職員の暴力防止への意識を高めることができた。	継続	引き続き、研修を実施していく。	職員課
114	安心して歩ける道づくり	令和3年度末までに街路灯のLED化100%を完了し、適切な照度を図る。また、今後も安全・安心な道づくりをすることで環境整備を図る。	照明柱の腐食に対する改修を継続して実施した。	A	令和3年度末に街路灯のLED化概成100%を達成した。	廃止	リース事業を活用した計画的な更新を進める。	保全課
115	私道防犯灯の助成	私道を明るくすることで、安全・安心なまちづくりをする。	私道防犯灯の所有者である各町会・自治会等から委任を受けた江戸川区連合町会連絡協議会会長が行う、私道防犯灯調査業務委託の実施費用を助成した。	A	まだ数多くの私道防犯灯が蛍光灯であり、蛍光灯ランプの消耗により不点灯が多く発生する。	継続	R5年度末に約4,000基の蛍光灯を省電力かつ長寿命のLED灯に取り替えることにより、私道防犯灯のLED化率は概成100%を達成する。	保全課

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
R3-3	デートDV予防動画	デートDV予防動画を公開し、デートDV防止の啓発を行う。	区が作成したデートDV予防動画「人と人のよりよい関係について一緒に考えよう」を区ホームページ及び区公式YouTubeチャンネルにて公開しているほか、DV防止啓発講座等の開催前に上映した。	A	現状:令和4年度のページアクセス数・動画再生数の合計は2,883回であった。	継続	年間累計アクセス数が2,000回以上となるよう、区公式SNSでの月に1回以上の投稿等にて周知を行っていく。	総務課

③ 被害者の早期発見・早期対応と自立支援

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
116	犯罪被害者や性暴力被害者支援窓口の周知	警察、被害者支援都民センター、性暴力救済センター、SARO東京などの関係機関と連携して犯罪被害者等の支援に当たるとともに、様々な媒体や機会を利用して支援や相談先の効果的な広報を行う。	・「相談窓口のご案内」を作成、区ホームページへの各種相談窓口の掲載 ・区SNSでの各種相談窓口の周知 ・「女性に対する暴力をなくす運動」期間、「犯罪被害者週間」に合わせた展示・各相談機関リーフレット等の配布	A	現状:区ホームページや区SNSで各種相談窓口を周知するとともに、啓発展示の実施の際に各種相談窓口の資料等を配布している。	継続	引き続き周知を行っていく。	総務課
再97	乳幼児健康診査・健康相談	乳幼児の健康診査を行い、その保護者に適切な保健指導を実施することにより、乳幼児の健全育成を図る。あわせて子育てが困難な家庭や虐待の危険性のある親子を早期に発見し対応する。	・健診予診票や子育てアンケートを用い、母親やパートナーの育児状況や育児支援体制など確認し、養育支援を必要とする家庭のセレクトを行い相談に応じている。 ・各健診にて、月齢・年齢に合った発育・発達状況、健康課題について確認し、必要時、発達相談事業や療育施設、医療機関等につながるよう支援する。	A	各健診でカンファレンスを行い、健診時の相談で解決できない課題があれば、所内事業や地区担当保健師によるフォローを行い、継続支援を実施している。 健診未受診で現状把握できない家庭は未来所フォローを行い、全数の状況把握を努めている。	継続	引き続き乳幼児健診・健康相談を実施する。	健康サービス課 (健康サポートセンター)
再108	配偶者暴力相談支援センターの運営	配偶者からの暴力に関する電話相談や、DV証明書・保護命令に必要な証明書の発行。	配偶者からの暴力に対する専用電話による電話相談、DV証明書の発行や保護命令に必要な書面の提出、住民基本台帳の支援措置申出書の意見書記入等を行った。 支援実績(相談) R4(97) 支援実績(証明書等の発行) R4(76)	A	現状:区ホームページや関係機関からの紹介により繋がった相談者に対して、配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書の発行等を行い、被害者の自立に向けて支援した。 課題:令和6年4月1日に「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」が改正される。法改正に伴い、保護命令の発令要件の拡充などが予定されていることから、相談内容の充実が必要となる。	継続	・引き続き区のホームページやDV相談カード等で積極的に周知を行っていく。 ・法改正に伴い、相談内容をよりきめ細かく聞き取るなどし、被害者の自立に向けて支援していく。	児童家庭課
再109	DV相談	DV被害者に、問題解決に向けた情報提供や自立に向けた支援を行う。	家族間、パートナー等からの暴力に関する相談を受け、解決に向けて関係機関の案内、情報提供等を行った。 相談実績 R4(1,000)	A	現状:区ホームページや関係機関からの紹介により繋がった相談者に対して、必要な情報提供や関係機関との連絡調整を行い、迅速な被害者保護と自立に向けた支援を行った。 課題:令和6年4月1日に「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」が改正される。法改正に伴い、相談の幅が広がる可能性を想定した相談体制の在り方を検討する。	継続	・引き続き区のホームページやDV相談カード等で積極的に周知を行っていく。 ・法改正後の状況を注視しながら、多様な相談に対応していきけるよう相談員のスキルアップを図り相談体制を整え、被害者の自立に向けて支援していく。	児童家庭課

④ 若年層に向けた啓発活動の強化

評価内訳: A:計画通りできた B:概ね計画通りにできた C:あまり計画通りにできなかった D:実施していない、または廃止した

No	取組	内容	令和4年度に実施した取組内容	評価	現状・課題等	今後の方向性	今後の具体的な取組	担当部署
117	若年層に向けた広報媒体の拡充	若年層と親和性の高いSNS、動画、キャラクター等の活用、参加型の啓発活動を展開する。	・SNSによる、各種啓発期間等になむ情報発信(9回) ・区ホームページ及び区公式YouTubeチャンネルにおけるデートDV予防啓発動画の公開 ・若年層を主な対象とするワークショップの実施 【実施実績】 ・R4:ワークショップ参加者計70名(2回実施)、動画再生数・動画掲載ページアクセス数計2,883回	A	現状:ワークショップ実施後のアンケートでは、今後も同様のワークショップを行うべきとの回答が多数を占めており、一定の効果があると認められる。 課題:若年層の参加が少ないワークショップもあり、若年層への訴求をより高めることが重要である。	継続	多様な媒体による展開について検討を継続するとともに、令和8年度までにワークショップ等参加者数及びSNS閲覧回数を令和4年度比で10%増加させる。	総務課
再53	デートDV防止講座	主に中学校・高校でのデートDVに関する啓発講座を実施する。講座の中で、よりよい人間関係の築き方や男女平等の考え方、性別役割分担意識の払しょくについても啓発する。	学校等に講師を派遣し、デートDV防止講座を実施している。 【実施実績】 ・R4:講座参加者数計660名(区立中学校5校で実施)	A	現状:区内の小中高校等に案内し、希望する学校等へ講師を派遣しており、デートDV予防啓発に効果を発揮している。	継続	毎年4回以上の講座実施を目指し、周知を展開する。	総務課

4 江戸川区における政策決定過程への女性の参画状況（令和5年4月1日現在）

1. 議会（令和5年5月2日現在）

総議員数	女性議員数	割合
44人	16人	36.4%

2. 附属機関等

区分	全委員会等数	総委員数	女性委員数	女性委員の割合
行政委員会	4	26人	3人	11.5%
附属機関	35	716人	165人	23.0%
その他	13	498人	151人	30.3%
合計	52	1,240人	319人	25.7%

3. 区職員（カッコ内は他団体派遣職員、再任用職員（フル・短）及び任期付職員を除く数）

区分	職員総数	女性職員数	女性職員の割合
部長級	20人（9人）	4人（3人）	20.0%（33.3%）
課長級	81人（69人）	15人（14人）	18.5%（20.3%）
合計	101人（78人）	19人（17人）	18.8%（21.8%）

全庁を対象とした取組の進捗状況

資料 1-2

① 会議等における男女比の配慮(事業番号7)

・庁内外を問わず、政策・方針意思決定過程で男女が平等に参画し、多様な視点を取り入れることができるよう男女比に配慮する。

I 取組み状況

全庁平均 (5点満点)	<評価基準> 5:徹底して実施できていた 4:ほぼ実施できた 3:概ね実施した 2:あまり実施していなかった 1:実施していなかった
4.2	

II 特筆すべき取組み(一部)

特筆すべき取組 (一部抜粋)	取組部署
・庁議における女性の参画比率を30%以上とするため、参与として女性職員をメンバーに追加している。	経営企画部
・公募型区民ワークショップにて女性の委員に参加してもらっている。	新庁舎・施設整備部
・令和4年度に初めて「えどがわ防災女性ミーティング」を実施した。この会議体では男女共同参画の視点から、本区の防災対策全般に女性の意見を広く取り入れ、防災への取組強化につなげる事を目的としている。	危機管理部
・各係に割り当てを行い、課長会に女性職員が必ず出席するようにした。	総務部
・男女の区分けをせず全体に声掛けを行い、希望があれば誰でも参画できるようにしている。	都市開発部
・会議に限らず、簡単な打ち合わせの際も男女平等に参画するよう配慮している。	福祉部
・各係に割り当てを行い、係長会に出席する女性職員の割合を増やした。	区議会事務局

② 発行物における表現の配慮(事業番号50)

・区発行物において、暴力や性に関する表現について、誤った内容や過激な表現等を用いないように配慮をする。

I 取組み状況

全庁平均 (5点満点)	<評価基準> 5:徹底して実施できていた 4:ほぼ実施できた 3:概ね実施した 2:あまり実施していなかった 1:実施していなかった
4.8	

II 特筆すべき取組み(一部)

特筆すべき取組 (一部抜粋)	取組部署
・広報誌掲載やSNS発信を主管課からの依頼により実施した。掲載前に広報課として内容をチェックして掲載した。	SDGs推進部
・災害時での授乳の注意点をまとめた「赤ちゃんのための授乳ハンドブック」作成時に、女性だけのイラストではなく男性のイラストも採用することで、授乳は女性だけの役割という先入観に配慮した。	危機管理部
・「男女共同参画の視点に立った表現ガイドライン」を作成・公表した。 ・暴力や性に関する表現については、内閣府や都の表現に準じるよう配慮した。 ・発行物に使用するイラストや配色を、ジェンダーバイアスに繋がらないように配慮した。	総務部
・パンフレット「中小企業融資と相談室のご案内」で、全事業者に平等に情報が伝わるよう、記載しているイラストに働く女性と男性を共に掲載している。	産業経済部
・高齢者虐待防止リーフレットについて、国・都・他自治体の表現やイラストを参考にし、区民に内容が伝わり、かつ、過激な表現と受け止められないように配慮して作成している。	福祉部
・保育園入園申請書の保護者1(通知書等の宛名)の氏名欄は、父母どちらでも可としている。	子ども家庭部

③ 区施設のバリアフリー化の促進(事業番号52)

・区施設の出入口部分の段差解消やスロープの設置、「だれでもトイレ」の整備など、誰もが暮らしやすい環境づくりを行う。

I 取組み状況

全庁平均 (5点満点)	<評価基準> 5:徹底して実施できていた 4:ほぼ実施できた 3:概ね実施した 2:あまり実施していなかった 1:実施していなかった
4.7	

II 特筆すべき取組み(一部)

特筆すべき取組 (一部抜粋)	取組部署
・タワーホール船堀にあるSDGs推進センターでは、入口を広くして誰でも入りやすい高齢者や障害者に配慮したレイアウトにした。	SDGs推進部
・策定中の新庁舎基本設計方針において、バリアフリーや多様な性に配慮した検討をしている。	新庁舎・施設整備部
・所管施設は全て出入口部分にスロープないしエレベーター入口があり、各施設1か所以上だれでもトイレを設置し、バリアフリー化を行っている。また、男女問わずトイレにサンタリーボックスを設置し、疾患のある方も安心して利用できる環境にしている。	生活振興部
・住宅係が2階に位置しているがエレベータの設置がされていないため、車椅子利用者や足が不自由な方の対応として、職員が1階の他課の窓口を借りて対応している。また、階段の介助を行っている。 ・区役所本庁舎1階総合案内にて、毎週金曜日の13時から16時(祝休日・年末年始を除く)に手話通訳者を配置。手話での意思疎通が必要な方が区役所で手続きを行う際に手話通訳者が窓口に同行。意思の疎通を円滑にする。	福祉部
・施設の段差解消、多目的トイレの設置など。 ・女性用トイレにのみ設置していたサンタリーボックスを男性用トイレにも設置した。	健康部
・学校改築時にスロープ等の段差解消、バリアフリートイレ等を整備するほか、既存校においても引き続き整備を進めている。	教育委員会事務局

④ ICTを活用した啓発・相談等の実施(事業番号107)

・オンライン講座やオンライン相談など、ICTを活用した啓発・相談等を実施する。

I 取組み状況

全庁平均 (5点満点)	<評価基準> 5:徹底して実施できていた 4:ほぼ実施できた 3:概ね実施した 2:あまり実施していなかった 1:実施していなかった
4.0	

II 特筆すべき取組み(一部)

特筆すべき取組 (一部抜粋)	取組部署
・公募区民による新庁舎計画区民ワークショップにおいて、対面での開催に加え、WEB方式でも開催した。	新庁舎・施設整備部
・オンライン開催が困難な講座等を除き、全ての啓発講座・講演会等についてオンライン同時配信を行った。 ・審査請求手続について、電子申請化を行った。	総務部
・デジタルデバイドの解消のため、くすのきカルチャーセンターやくすのきクラブ等で高齢者団体に対して出前スマホ教室を実施した。 ・えがおの家において、まつり代替えイベント、二十歳を祝う会にて、各フロアにオンラインにて現場の映像を共有した。 ・さくらの家において、避難訓練をオンラインにて実施した。 ・発達相談・支援センターにおいて、利用者向けの全体研修をオンラインにて実施した。 ・手当に関することについて、オンライン相談ができるよう整備し、ホームページで周知している。 ・生活保護・生活困窮及びひきこもり支援においてオンラインで相談を受け付けている。	福祉部
・育成室合同秋まつり(交流会)をオンラインで実施。 ・保護者連絡システムを活用した情報提供を実施。 ・ICTを活用し、ひとり親家庭のためのパソコン講座(全3回)・セミナー(全3回)の動画配信及びオンラインによる法律相談を実施した。 ・SNSを活用した相談を令和5年2月より実施した。 また、保護者や関係機関との面談、会議等をリモートで実施した。	子ども家庭部

現状・課題・今後の具体的な取組

「重点目標 1 仕事と生活の調和した暮らしやすいまち」について

1 現計画の方向性	<p>男女共同参画社会の実現のためには、男女平等な就労条件や仕事と家庭が両立できる環境づくりが重要です。このため、長時間労働や性別による役割分担意識の改善、多様な働き方の導入などの「仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という）」の実現に向けた取組みが求められています。</p> <p>育児・介護休業法などの法制度やワーク・ライフ・バランスの推進に関する情報の周知・啓発により、男女がともに働きやすい環境の整備や働き方の見直しを推進するとともに、女性が就労の場において十分に能力を発揮し、活躍できるよう支援を進めます。</p> <p>(1)就業における男女共同参画の推進 (2)ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスの支援</p>
2 区の現状・課題	<p>(1)就業における男女共同参画の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> ワーク・ライフ・バランスを促進する講座等の実施について、企業向けのワーク・ライフ・バランス推進講座や男性向けの家事入門講座等を実施し、オンライン同時配信を行っているが、特に事業者や管理職を主な対象とした講座について、参加者数が伸び悩んでいる。(No.2) 事業所としてのワーク・ライフ・バランスの推進について、特定事業主行動計画（第4期）に基づいて、区の男性職員の育児支援、超過勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進に取り組んでいる。男性職員が取得できる子育て支援に関する休暇・休業の取得率について、令和3年度には95.5%にまで上昇した。(No.6) ハローabee教室について、初妊婦及びそのパートナーを対象とし、平日コース及び休日コースを設け実施した。いずれも夫婦での参加が増えており、令和4年度より休日コースの実施回数を増やしたため、お断り件数が減少した。(No.8) 就職面接会・就労支援セミナーについて、女性の再就職のサポートとしてセミナーやWord・Excelの基礎的な訓練を実施するなど、女性の活躍推進に貢献することができている。(No.12) 長期育児休業支援制度について、利用状況は認定事業者・育休取得者ともに制度開始時（令和2年度）から横ばいであり、企業への周知が不足している。(No.17) <p>(2)ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスの支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 保育施設の定員拡大について、令和4年度に続き、令和5年度も区の待機児童数はゼロとなったが、本区の保育サービス利用率は他区市町村と比較し、かなり低い状況にある。また、医療的ケア児や障害児の受け入れ等、現在の既存施設では対応できていない潜在的需要もある。(No.19) 多様な介護サービスの充実について、介護相談窓口を充実させ、シルバーカー給付等の独自事業の案内・申請受付を行ってきたが、介護保険制度や相談窓口を知らない方のために、区ホームページの活用等の更なる啓発が課題である。(No.35) 介護離職をなくそうプロジェクト！について、働きながら介護している人への支援は、介護保険サービスの利用や相談受付以外にも、企業に対する周知や働きかけも重要である。関係機関同士が連携を図りながら取り組む必要がある。(No.38)
3 今後の具体的な取組	<p>(1)就業における男女共同参画の推進</p> <ul style="list-style-type: none"> 講座実施時刻や経営者団体への情報提供等を適宜行いながら講座等を実施していく。(No.2) 引き続き、特定事業主行動計画（第4期）に基づいて男性職員の育児支援、時間外勤務の縮減、年次有給休暇の取得促進を行っていく。(No.6) 休日コースの開催回数・定員を増加させ、参加者数が定員を下回っている平日コースの開催曜日、時間帯、実施回数を調整する。(No.8) 共催、後援のセミナー等を引き続き実施し、全セミナーにおいて定員に対する参加者数の割合が100%になることを目指す。(No.12) 区民及び江戸川区の中小企業が所属する様々な団体等への制度周知を進めていくことで、子育ての多様な選択肢の一つとして利用が進むよう努めていく。(No.17) <p>(2)ライフステージに応じたワーク・ライフ・バランスの支援</p> <ul style="list-style-type: none"> 幼稚園の認定こども園への移行や医療的ケア児等の受け入れ可能施設の整備等、多様な保育ニーズに対応できるよう、引き続き保育の受け皿の確保を進めていく。(No.19) 区ホームページ等のオンラインを活用し、幅広い周知を図る。(No.35) 区民に対する講演会等を企画・開催することで、制度の周知・普及に努める。また、仕事を持つ介護者への理解を深め、制度の活用を含めた介護相談ができるよう区役所や熟年相談室のスキルアップを目指した研修会を開催する。さらに、企業に対する支援制度の普及啓発・周知等を行う。(No.38)

上記の2及び3は、資料1-1の5頁から28頁「3 江戸川区男女共同参画推進計画 推進状況報告書」より抜粋しています。

「重点目標 2 男女共同参画の理解を深め幅広く活躍できるまち」について

<p>1 現計画の方向性</p>	<p>誰もが自分の生き方を選択し、個性や能力を發揮しながら自分らしく生きていく権利をもっていますが、性別によって個人の生き方を制約する固定的性別役割分担意識が根深く残っています。この意識にとらわれず、全ての人がお互いの人権を尊重し認め合うことが、男女共同参画社会の実現につながります。</p> <p>また、性別等に関わらず全ての人互いに対等な立場で、政策・方針・意思決定過程に関わることができるよう、社会の様々な分野における参画を推進します。</p> <hr/> <p>(1)男女共同参画の理解促進と教育の充実 (2)地域活動への男女共同参画による活性化</p>
<p>2 区の現状・課題</p>	<p>(1)男女共同参画の理解促進と教育の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 教職員研修の実施について、毎年、東京都教育委員会が発行している「人権教育プログラム」を活用し、各学校（園）の人権教育担当教員に対して、人権課題「女性」について講義している。（No.47） 人権尊重意識の啓発について、「講演と映画のつどい」、広報えどがわへの記事掲載、タワーホール船堀のレインボーライトアップ、啓発展示などを実施しており、新たに「映画めぐみ上映会」を政府と共催するなど、より多くの区民への啓発となるよう啓発方法に取り組んでいるが、より多くの区民に人権尊重意識の啓発を行う方法が課題である。（No.49） デートDV防止講座について、区内の小中高校等へ講師を派遣し、実施している。（No.53） <p>(2)地域活動への男女共同参画による活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> 町会・自治会活動について、若い世帯の加入率が低く、高齢の世帯が多くなっているため、今後も広くPRが必要。（No.54） 安全・安心まちづくり運動について、パトロールを行う地域団体への物品支給や各種啓発行事の開催、防犯カメラ設置支援を円滑に行うことで、地域の防犯意識を向上させ、誰もが地域活動へ参画できる機会を提供した。 特に未設置地区に対して、如何にして防犯カメラを設置推進していくか課題である。（No.57） 地域防災訓練・避難所運営訓練について、現在、避難所における女性に配慮すべき課題について避難所運営協議会などで協議を進めている。今後、訓練（授乳室・更衣室の設置訓練など）を行い、課題を洗い出していく。女性の視点を取り入れた避難所運営に配慮していく。（No.59） 地域防災計画の改訂・運用について、防災対策において女性や男女共同参画の視点を取り入れる取組みは進行している。今後に関しては引き続きこの取組を継続する事で、当たり前な事を当たり前と捉えていく環境作りが大事かと思われる。（No.60）
<p>3 今後の具体的な取組</p>	<p>(1)男女共同参画の理解促進と教育の充実</p> <ul style="list-style-type: none"> 今後も毎年必ず、1回以上「人権教育プログラム」を活用した研修を行う他、フィールドワークで人権について学ぶことができる施設を訪問していく。 令和5年度に人権課題「性自認・性的思考」をテーマに、外部講師を招き、研修を実施していく。 また、全国同和教育研究大会への指導主事の参加を実施する。（No.47） 区公式 SNS 等を活用した情報発信を行い、啓発情報の受け手を増やす。また、「講演と映画のつどい」について、時流に沿った人権課題の講師、テーマを検討する。 北朝鮮人権侵害問題に関して、啓発チラシを5,000部程度作成し周知する。（No.49） 毎年4回以上の講座実施を目指し、周知を展開する。（No.53） <p>(2)地域活動への男女共同参画による活性化</p> <ul style="list-style-type: none"> 今後も、地域まつりや地域運動会等の連絡調整を行いながら、町会・自治会のニーズに合った支援を行っていく。（No.54） 安全・安心なまちづくりを推進し、引き続き誰もが参画できる機会を提供していくために、パトロールを行う団体への物品支給や各種啓発行事の開催・内容の充実、防犯カメラ設置に関する支援や働きかけを継続していく。（No.57） 避難所運営協議会未設立の避難所で設立を促進し、その中で女性に配慮すべき課題についての協議を行っていく。 生理用品の配付方法や洗濯など、まだ協議すべき課題はあり、男女別更衣室や授乳室等の配置について、今後も避難所運営協議会での協議を重ねていく。（No.59） 改訂中の地域防災計画において、災害対策における女性の参画推進が重要である旨の記載を調整している。 令和4年度に初めて「えどがわ防災女性ミーティング」を開催し、災害時における女性の意見や課題等を集約し議論を行った。令和5年度においても同様の取組を行う事が出来ないか検討中である。（No.60）

上記の2及び3は、資料1-1の5頁から28頁「3 江戸川区男女共同参画推進計画 推進状況報告書」より抜粋しています。

「重点目標3 男女問わず誰もが尊重され安心して暮らせるまち」について

1 現 計 画 の 方 向 性	<p>性別等に関わらず全ての人がそれぞれの能力と個性を發揮するためには、生涯を通して健康で安心して暮らせる環境が重要です。ライフステージごとの課題に応じた健康支援や、生活上の困難に陥った人たちに対して、生活の自立と安定のための支援を行います。</p> <p>さらに、配偶者暴力や交際相手からの暴力などの問題については、重大な人権侵害であるという認識を区民一人ひとりが持ち、相談体制の充実等を通して誰もが安心して暮らせるまちづくりを推進します。</p>
	(1)困難を抱えた人への支援 (2)生涯を通じた健康支援 (3)すべての暴力の根絶
2 区 の 現 状 ・ 課 題	<p>(1)困難を抱えた人への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ひとり親家庭総合相談事業【ひとり親相談室すずらん】について、ひとり親の「経済的・精神的な自立」のため、ハローワークの事業などの労働施策や最新の業界動向にも精通している相談員が、ライフプラン、キャリア形成の相談に応じているが、相談者によっては、就労経験が少ない等の理由によりマッチングが困難な場合がある。(No.61) ・次世代育成支援事業について、中学生及び高校生を対象に、学習環境支援整備費（塾代）や大学等の受験料の支給、進路アドバイスなど、個々の状況に合った支援を行った。(No.78) ・地域支援ネットワークについて、情報共有・連携強化を図った会議を実施したことで関係機関と連携し活動できた。緊急安否確認の対応は熟年相談室へ委託し、協力団体等からの通報に対応している。介護サービスの利用がなく、地域との関わりが薄い熟年者に関する情報が入ってきにくいことが課題である。(No.80) <p>(2)生涯を通じた健康支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性の健康支援について、区ホームページ内に「女性の健康づくり」のページを作成し、ツイッター、フェイスブック、LINE、FM えどがわ等の媒体で発信した。また、健康サポートセンターでも、女性の健康づくりに関するパネルやリーフレット等を設置した。(No.86) ・新生児訪問指導について、これまでは出生の約半数が希望していたが、給付金申請のため、今後はほぼ全数に新生児訪問を実施することになるため、全数に確実に対応する体制の確保が必要である。(No.98) ・がん検診等の実施と受診勧奨について、検診キットの事前送付や個別勧奨により受診者が増加したことから、今後のがん検診受診勧奨方法についても工夫が必要である。(No.103) <p>(3)すべての暴力の根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・DV 相談について、相談者に対して、必要な情報提供や関係機関との連絡調整を行い、迅速な被害者保護と自立に向けた支援を行った。令和6年4月1日の「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」改正に伴い、相談の幅が広がる可能性を想定した相談体制の在り方を検討する必要がある。(No.109) ・「女性に対する暴力をなくす運動」の啓発について、11月の運動期間に合わせたパネル展示やSNS等での情報発信、暴力・ハラスメント防止講座を実施している。(No.112) ・犯罪被害者や性暴力被害者支援窓口の周知について、区ホームページや区 SNS で各種相談窓口を周知するとともに、啓発展示の実施の際に各種相談窓口の資料等を配布している。(No.116)
3 今 後 の 具 体 的 な 取 組	<p>(1)困難を抱えた人達への支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・引き続き、専門性の高い相談員がきめ細かく相談・支援をしていく。また、オンライン相談実施を検討し、ひとり親の方がいつでも、自ら支援の窓口を探ることができる仕組みを構築する。(No.61) ・子どもの学習や生活の支援を強化し、給付型奨学金の活用や、進路選択に活用できるような中高生向け応援ガイド（電子ブック）の作成により、高等教育・大学等への進学率を上げ貧困の連鎖を防ぐ。(No.78) ・関係機関との連携強化や、協力団体を増やしていくことなどにより、ネットワークを一層充実・強化していく。(No.80) <p>(2)生涯を通じた健康支援</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区ホームページ、SNS 等を活用し、自身の健康について考えてもらうきっかけを増やす。(No.86) ・訪問指導員の確保、事務処理の効率化、分散化の検討を行っていく。(No.98) ・区で実施しているがん検診の認知度を上げること、受診者を増やすための個別勧奨に力を入れていく必要がある。(No.103) <p>(3)すべての暴力の根絶</p> <ul style="list-style-type: none"> ・区のHP や DV 相談カード等で積極的に周知を行い、法改正後の状況を注視しながら、多様な相談に対応していけるよう相談員のスキルアップを図り相談体制を整え、被害者の自立に向けて支援していく。(No.109) ・引き続き多様な媒体での啓発を実施していく。(No.112) ・引き続き周知を行っていく。(No.116)

上記の2及び3は、資料1-1の5頁から28頁「3 江戸川区男女共同参画推進計画 推進状況報告書」より抜粋しています。

附属機関等への多様な参画を推進するためのガイドラインに関する要綱

(目的)

第1条 この要綱は、江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会づくり条例（令和4年3月江戸川区条例第2号。以下「条例」という。）第10条第4号に規定する施策の一環として、附属機関等の委員（以下「委員」という。）を選任する際の留意事項等を定めることにより、条例第12条に規定する事項の達成を促進し、もって附属機関等への多様な参画を推進することを目的とする。

(定義)

第2条 この要綱において使用する用語の意義は、条例で使用する用語の例による。

2 この要綱において「附属機関等」とは、次に掲げるものをいう。

- (1) 区が設置する地方自治法（昭和22年法律第67号）第138条の4第3項に規定する附属機関
- (2) 前号に定めるもののほか、要綱等の規定により区が設置する協議会、懇談会その他の会議体

(目標)

第3条 区は、推進計画の計画期間が終了するまでに、次の目標を達成する。

- (1) 男女（性別又は性自認に基づく男女をいう。以下同じ。）のいずれか一方のみの委員で構成される区の附属機関等をなくす。
- (2) 男女のいずれか一方の委員の総数が、全ての附属機関等の委員の総数の10分の3未満にならないようにする。

(取組内容)

第4条 区は、前条の目標を達成するため、附属機関等の設置目的を妨げない範囲内で、次に掲げる内容に取り組むものとする。

- (1) 区からの依頼に基づく関係団体からの推薦により委員を選任している場合は、当該依頼文に、委員の男女の構成比への配慮その他附属機関等への多様な参画を推進するために必要な事項を明記するよう努める。
- (2) 特定の役職にある者を委員としている場合は、当該特定の役職にある者を委員とする方法から、特定の役職にある者が推薦する者を委員とする方法などに選任方法を見直すよう努める。ただし、附属機関等の設置根拠となる法律（以下「根拠法」という。）の規定により、当該委員の構成が特定されている場合は、この限りでない。
- (3) 男女のいずれか一方に偏りが生じないようにするため、委員の公募枠を新たに設け、又は拡大するよう努める。ただし、根拠法の規定により、当該委員の構成が特定されている場合は、この限りでない。
- (4) 学識経験者を委員として複数名選任する場合は、当該学識経験者の男女の数がいずれか一方に偏らないよう努める。

(参加への配慮)

第5条 区は、附属機関等の会議を開催するに当たっては、育児中の委員等が当該会議に参加しやすいように配慮するものとする。

(登用状況報告書の提出)

第6条 附属機関等を所管する課長は、毎年度、委員の登用状況を、附属機関等における委員登用状況報告書(別記様式。以下「報告書」という。)により、総務部総務課長(以下「総務課長」という。)に提出するものとする。

(報告)

第7条 総務課長は、委員の登用状況について、前条の規定により提出を受けた報告書の内容に基づき、推進会議に報告するものとする。

(変化への対応)

第8条 区は、将来の環境及び社会的な状況の変化に対応し、並びに附属機関等への多様な参画を推進するため、必要に応じて、第3条に規定する目標その他この要綱の内容を見直すこととする。

(委任)

第9条 この要綱の施行について必要な事項は、総務部長が別に定める。

付 則

この要綱は、令和5年1月1日から施行する。

総務課長 殿

課長

附属機関等における委員登用状況報告書（ 年4月1日現在）

1	附属機関等の名称			
2	附属機関等の設置根拠	① 法律（法令名） ② 条例（条例名） ③ 要綱等（要綱等名）		
3	設置年月日	年 月 日		
4	委員構成	委員数	女性委員数	女性委員の比率（注1）
		人	人	%
5	委員の内訳 （うち：女性の人数）	① 関係団体が推薦する者 人（うち 人） 関係団体名：		
		② 学識経験者 人（うち 人）		
		③ 公募 人（うち 人）		
		④ 区議会議員 人（うち 人）		
		⑤ 区職員 人（うち 人）		
		⑥ その他 人（うち 人）		
6	任期	年		
7	改選年月日 （一斉改選の場合のみ）	年 月 日		
8	女性（男性）委員を 30%以上登用できない 理由（注2）			
9	女性（男性）委員の登 用に向けた今後の取組 （注3）			

注1：小数点第1位（小数点第2位を四捨五入）まで記入してください。

注2：男女のいずれか一方の委員の比率が30%未満の場合のみ、記入してください。

注3：注2に該当する場合に、「改選時に女性（男性）委員の推薦を依頼する。」など、具体的に記入してください。

担当係：

担当者：

電話：

(推薦団体代表者) 様

江戸川区長

(附属機関等の名称) への委員の推薦について (依頼)

日ごろより、当区の〇〇〇〇〇〇にご理解、ご協力をいただき、誠にありがとうございます。

さて、(附属機関等の名称) の運営につきましては、貴団体から委員の推薦をいただいておりますが、〇年〇月〇日をもちまして、現在委嘱中の委員の任期が満了いたします。

つきましては、後任の委員について、下記のとおりご推薦いただきますよう、よろしくお願いいたします。

記

- 1 任期満了委員氏名
- 2 任 期 年
- 3 報 酬 円
- 4 推薦期限 年 月 日
- 5 提出書類 別添推薦様式および承諾書
- 6 特記事項

【例1】当区では、政策決定過程における多様な参画を推進するため、附属機関等への委員の登用に際しては、性別に偏りが無いよう努めております。つきましては、今回の改選に当たっては、女性（男性）のかたをご推薦いただければ幸いです。

【例2】当区では、政策決定過程における多様な参画を推進するため、附属機関等への委員の登用に際しては、性別に偏りが無いよう努めております。つきましては、今回の推薦に当たっては、会長職、副会長職に限定せず、可能な限り女性（男性）のかたの推薦にご配慮いただきますよう、お願いいたします。

【問合せ・提出先】

江戸川区〇〇部〇〇課〇〇係

担 当：〇〇〇〇

連絡先：〇〇〇〇

議会・審議会・委員会等における女性の登用状況(江戸川区)

資料4-1

I 議会	R5.5.2時点			R4.4.1時点			R3.4.1時点		
	現員数	女性議員数	割合	現員数	女性議員数	割合	現員数	女性議員数	割合
議員	44	16	36.4%	40	11	27.5%	43	12	27.9%

II 行政委員会(地方自治法第180条の5に定めるもの)	R5.4.1時点			R4.4.1時点			R3.4.1時点		
	名称	委員総数	女性委員数	割合	委員総数	女性委員数	割合	委員総数	女性委員数
教育委員会	5	2	40.0%	5	2	40.0%	5	1	20.0%
選挙管理委員会	4	0	0.0%	4	0	0.0%	4	0	0.0%
監査委員	4	1	25.0%	4	1	25.0%	4	1	25.0%
農業委員会(※1)	13	0	0.0%	13	0	0.0%	13	0	0.0%
合計	26	3	11.5%	26	3	11.5%	26	2	7.7%

※1:令和5年7月20日に改選され、委員総数13名、女性委員数1名、割合7.7%となった。

III 附属機関(地方自治法第202条の3)	R5.4.1時点			R4.4.1時点			R3.4.1時点		
	名称	委員総数	女性委員数	割合	委員総数	女性委員数	割合	委員総数	女性委員数
江戸川区防災会議(※2)	73	7	9.6%	73	3	4.1%	73	3	4.1%
江戸川区民生委員推薦会	14	5	35.7%	14	5	35.7%	14	4	28.6%
江戸川区公害健康被害認定審査会	8	1	12.5%	8	0	0.0%	8	0	0.0%
国民健康保険事業の運営に関する協議会	20	4	20.0%	20	2	10.0%	20	1	5.0%
土地区画整理審議会(北小岩一丁目東部)							9	1	11.1%
土地区画整理評価員(北小岩一丁目東部)							3	1	33.3%
東京都市計画事業上篠崎一丁目北部土地区画整理審議会	10	0	0.0%	10	0	0.0%	9	0	0.0%
東京都市計画事業上篠崎一丁目北部土地区画整理評価員	3	1	33.3%	3	1	33.3%	3	1	33.3%
東京都市計画事業南小岩七丁目土地区画整理審議会	8	0	0.0%						
東京都市計画事業南小岩七丁目土地区画整理評価員	3	1	33.3%						
江戸川区建築審査会	5	1	20.0%	5	1	20.0%	5	0	0.0%
江戸川区青少年問題協議会	25	4	16.0%	26	4	15.4%	26	4	15.4%
江戸川区都市計画審議会	23	3	13.0%	24	1	4.2%	24	1	4.2%
江戸川区景観審議会	7	3	42.9%	7	3	42.9%	7	3	42.9%
江戸川区大気汚染障害者認定審査会	5	1	20.0%	5	0	0.0%	5	0	0.0%
特別職報酬等審議会									
江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会推進会議	12	7	58.3%						
江戸川区財産価格審議会	12	2	16.7%	12	1	8.3%	7	1	14.3%
江戸川区公害健康被害補償診療報酬審査会	6	0	0.0%	6	0	0.0%	6	0	0.0%
江戸川区建築紛争調停委員会	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%
江戸川区文化財保護審議会	11	3	27.3%	12	3	25.0%	12	3	25.0%
江戸川区消防団運営委員会	18	3	16.7%	19	5	26.3%	19	3	15.8%
江戸川区情報公開及び個人情報保護審査会	5	2	40.0%	5	2	40.0%	5	0	0.0%
江戸川区行政不服審査会	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%
スポーツ推進委員	50	21	42.0%	49	22	44.9%	52	21	40.4%
江戸川区青少年委員	54	20	37.0%	54	20	37.0%	57	23	40.4%
江戸川区感染症の診査に関する協議会	10	0	0.0%	10	0	0.0%	10	0	0.0%
江戸川区廃棄物減量等推進審議会	15	5	33.3%	15	6	40.0%	15	6	40.0%
江戸川区介護認定審査会	143	33	23.1%	141	31	22.0%	143	33	23.1%
江戸川区障害認定審査会	30	9	30.0%	30	9	30.0%	30	10	33.3%
江戸川区国民保護協議会(※2)	73	8	11.0%	73	3	4.1%	73	3	4.1%
公共調達審査会							5	1	20.0%
公共調達監視委員会							3	1	33.3%
公契約審査会	5	1	20.0%	5	1	20.0%			
公契約監視委員会	3	1	33.3%	3	1	33.3%			
江戸川区労働報酬等審議会	6	1	16.7%	6	1	16.7%			
江戸川区小児慢性特定疾病審査会	5	2	40.0%	5	2	40.0%	5	2	40.0%
江戸川区児童福祉審議会	16	5	31.3%	16	5	31.3%	16	6	37.5%
江戸川区子ども・子育て応援会議	27	8	29.6%	28	9	32.1%	29	9	31.0%
江戸川区子どもの権利擁護委員	5	3	60.0%	5	3	60.0%			
合計	716	165	23.0%	695	144	20.7%	699	141	20.2%

※2:令和5年10月18日防災会議(国民保護協議会を内包)にて、複数名の女性委員を新たに任用する見込み。

IV 設置要綱などにより、長の私的諮問機関として設置されている審議会等

R5.4.1時点

R4.4.1時点

R3.4.1時点

名 称	委員総数	女性委員数	割合	委員総数	女性委員数	割合	委員総数	女性委員数	割合
健全財政推進区民懇話会							5	1	20.0%
江戸川区健全財政推進区民懇話会	5	1	20.0%	5	1	20.0%			
江戸川区文化振興審議会	6	1	16.7%	6	1	16.7%	6	1	16.7%
スポーツ栄誉賞審議会	44	4	9.1%	43	3	7.0%	43	3	7.0%
江戸川区表彰審査会	24	5	20.8%	6	1	16.7%	6	2	33.3%
諏訪善行賞表彰審査委員会				6	1	16.7%	6	2	33.3%
江戸川区外部評価委員会	5	1	20.0%	5	1	20.0%	5	1	20.0%
江戸川区学校給食等業務の民間委託業者選定委員会	10	4	40.0%	10	3	30.0%	10	3	30.0%
江戸川区学校保健委員会	24	8	33.3%	24	8	33.3%	24	8	33.3%
江戸川区就学支援委員会	127	53	41.7%						
江戸川区自殺防止連絡協議会	29	7	24.1%	30	7	23.3%	29	4	13.8%
江戸川区自殺対策戦略会議	23	5	21.7%						
江戸川区健康づくり推進協議会	23	5	21.7%	22	5	22.7%	21	6	28.6%
仕事と生活の調和推進委員会									
江戸川区新庁舎建設基本構想・基本計画策定委員会									
江戸川区移動等円滑化促進方針策定協議会				21	3	14.3%	21	2	9.5%
エコタウンえどがわ推進本部	25	6	24.0%	25	6	24.0%	25	6	24.0%
えどがわ未来カンファレンス							18	9	50.0%
江戸川区気候変動適応計画策定に関する有識者会議				5	1	20.0%			
江戸川区明るい選挙推進委員連絡会	153	51	33.3%	151	53	35.1%	153	53	34.6%
合 計	498	151	30.3%	359	94	26.2%	372	101	27.2%

審議会等合計(Ⅱ+Ⅲ+Ⅳ)

R5.4.1時点

R4.4.1時点

R3.4.1時点

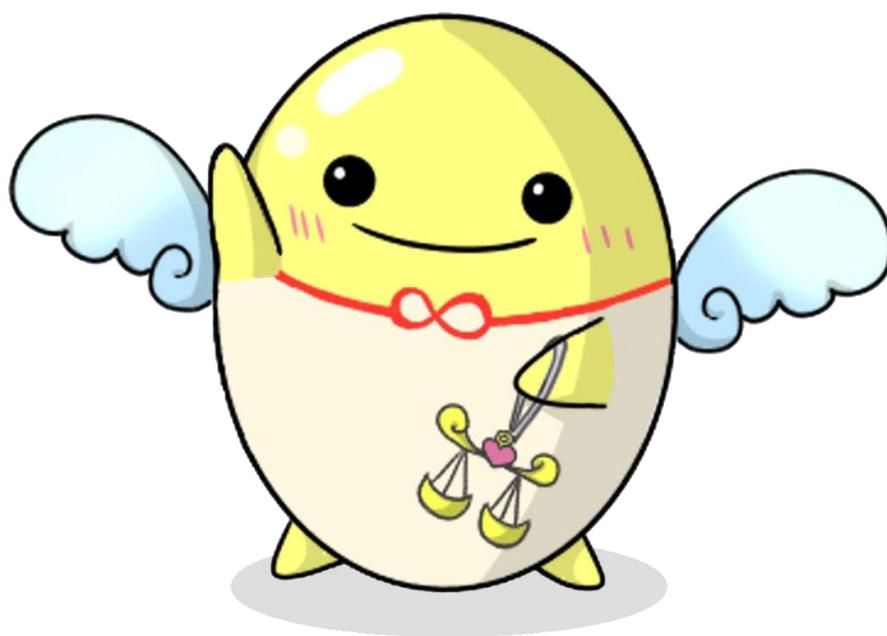
合 計	委員総数	女性委員数	割合	委員総数	女性委員数	割合	委員総数	女性委員数	割合
合 計	1240	319	25.7%	1080	241	22.3%	1097	244	22.2%

審議会・委員会等における女性の登用状況（23区）

令和5年4月1日現在

区市町村	地方自治法（第202条の3）に定める審議会					地方自治法（第180条の5）に定める委員会					その他審議会等					総計				
	審議会等数	うち女性委員のいる委員会数	委員総数	女性委員数	割合（％）	委員会等数	うち女性委員のいる委員会数	委員総数	女性委員数	割合（％）	委員会等数	うち女性委員のいる委員会数	委員総数	女性委員数	割合（％）	委員会等数	うち女性委員のいる委員会数	委員総数	女性委員数	割合（％）
千代田区	33	31	464	127	27.4%	3	2	11	3	27.3%	49	44	749	253	33.8%	85	77	1,224	383	31.3%
中央区	24	23	460	128	27.8%	3	2	11	3	27.3%	31	29	542	157	29.0%	58	54	1,013	288	28.4%
港区	43	40	922	319	34.6%	3	1	13	1	7.7%	52	52	827	316	38.2%	98	93	1,762	636	36.1%
新宿区	43	43	744	240	32.3%	3	3	13	5	38.5%	46	42	930	374	40.2%	92	88	1,687	619	36.7%
文京区	30	30	556	168	30.2%	3	3	10	5	50.0%	40	37	817	287	35.1%	73	70	1,383	460	33.3%
台東区	36	34	658	191	29.0%	3	2	12	4	33.3%	47	44	708	196	27.7%	86	80	1,378	391	28.4%
墨田区	54	50	985	313	31.8%	3	1	12	1	8.3%	6	3	66	3	4.5%	63	54	1,063	317	29.8%
江東区	29	29	649	160	24.7%	3	2	13	3	23.1%	30	30	614	236	38.4%	62	61	1,276	399	31.3%
品川区	32	28	564	127	22.5%	3	2	13	4	30.8%	24	23	605	283	46.8%	59	53	1,182	414	35.0%
目黒区	35	34	496	186	37.5%	3	3	13	5	38.5%	25	25	482	193	40.0%	63	62	991	384	38.7%
大田区	33	27	749	174	23.2%	3	1	13	3	23.1%	49	44	1,896	599	31.6%	85	72	2,658	776	29.2%
世田谷区	44	41	873	287	32.9%	4	3	34	5	14.7%	37	31	621	191	30.8%	85	75	1,528	483	31.6%
渋谷区	35	31	552	169	30.6%	3	3	12	8	66.7%	16	15	628	248	39.5%	54	49	1,192	425	35.7%
中野区	36	30	539	181	33.6%	3	2	13	5	38.5%	39	39	957	472	49.3%	78	71	1,509	658	43.6%
杉並区	45	36	732	247	33.7%	4	2	24	5	20.8%	40	33	1,375	520	37.8%	89	71	2,131	772	36.2%
豊島区	54	54	783	276	35.2%	3	3	13	4	30.8%	27	27	881	406	46.1%	84	84	1,677	686	40.9%
北区	37	34	665	164	24.7%	3	2	13	4	30.8%	33	29	1,078	311	28.8%	73	65	1,756	479	27.3%
荒川区	27	23	410	92	22.4%	3	2	12	3	25.0%	31	30	506	138	27.3%	61	55	928	233	25.1%
板橋区	33	33	573	181	31.6%	4	3	25	3	12.0%	48	41	1,838	611	33.2%	85	77	2,436	795	32.6%
練馬区	33	30	653	206	31.5%	4	3	29	5	17.2%	29	25	350	143	40.9%	66	58	1,032	354	34.3%
足立区	57	56	903	313	34.7%	4	1	23	2	8.7%	26	26	915	289	31.6%	87	83	1,841	604	32.8%
葛飾区	33	32	672	208	31.0%	4	2	25	3	12.0%	13	12	246	74	30.1%	50	46	943	285	30.2%
江戸川区	35	29	716	165	23.0%	4	2	26	3	11.5%	13	13	498	151	30.3%	52	44	1,240	319	25.7%

男女共同参画の視点に立った 表現ガイドライン



人権・男女共同参画推進キャラクター
ハピらん

江戸川区

目次

◇はじめに	p2
◇ガイドラインの利用にあたって	p3
◇気をつけたい表現	
1. 登場人物に偏りのある表現	p4
2. 過度に男女を区別した画一的な表現	
(1) 性別によって役割を固定化した表現	p5
(2) 性別によるイメージを固定化した表現	p6
(3) 男性・女性の関係を優劣・上下の関係とした表現	p6
3. 性別によって異なる言葉	
(1) 必要以上に性別を強調した表現	p8
(2) 性別に関連される特有な表現	p8
(3) 性別によって区別した呼称や敬称	p9
4. 目をひくだけの表現	p9
5. 社会の多様性に配慮しない表現	p10
6. 差別語、不快語	p11
◇アンコンシャスバイアスと表現（監修者寄稿）	
1. アンコンシャスバイアスとは	p11
2. アンコンシャスバイアスに気づくための2つのポイント	p12
3. アンコンシャスバイアスに気づくために（その他の視点）	p13
4. 最後に	p14
◇チェックシート	p15
【参考】性別情報の取得について検討する際のフローチャート	p16

はじめに

私たちは日頃、広報、リーフレット、パンフレット、チラシやホームページなどで区の取り組み等を発信していますが、普段何気なく使っている表現により、受け手に対して、「男性は強く頼りがいがある」「女性は優しく柔軟である」等の性別イメージを固定化したり、「男性は仕事、女性は家事・育児」等の性別による固定的な役割分担意識を刷り込んでしまう可能性があります。情報を発信する際には、画一的な性別イメージや固定的な役割分担意識の刷り込みにつながらないように、固定観念にとらわれない多様なイメージを取り上げる必要があります。

また、意図せず差別的表現を使用し誰かの心を傷つけ不快にしてしまうこともありますので、多様な受け手に共感が得られるように表現内容には十分配慮する必要があります。

本ガイドラインが、固定観念にとらわれず、多様な受け手に共感が得られる、より適切で望ましい表現を、自ら考える手がかりとなれば幸いです。

※「男女共同参画社会」とは

本ガイドラインで使用する「男女共同参画」とは、全ての人が、性別等に基因した不当な差別や暴力を受けることなく、多様な個人として尊重され、排除されることなく、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、その個性と能力を十分に発揮して、自分らしく生きることができることであり、「男女共同参画社会」とは、それを可能とする社会を指します。

令和4年4月1日に施行した「江戸川区性の平等と多様性を尊重する社会づくり条例」では、性的指向・性自認などの多様性への配慮と、男女の過度の区別が性別による固定的な役割分担意識を助長する可能性への考慮から、「男女共同参画社会」という用語は使用せず、「性の平等と多様性を尊重する社会」と規定しています。

本ガイドラインでは、国をはじめとした男女共同参画の推進に係るこれまでの取り組みに留意しつつ、分かりやすさの観点から、従来一般的な用語法に従い、「男女共同参画」という用語を使用しています。

ガイドラインの利用にあたって

なぜ表現に注意する必要があるのか

男女共同参画社会を実現するには、互いの人権を尊重し、個人の意識や制度・慣行など社会のあらゆるところに組み込まれている、固定的な役割分担意識を解消していくことが必要です。また、私たちが無意識に使っている表現が、一見差別的には思えなくても、イラスト、文字、写真、文言等で同じような表現が繰り返されると、受け手には一つの方向性をもったメッセージとして伝わり、ものの見方に影響を与えます。こうしたことから、区が情報を発信する際には、男女共同参画の視点に立ち、性別等の固定観念にとらわれない、多様なイメージが伝わるよう、内容や表現に注意しなければなりません。

ガイドラインの目的とポイント

このガイドラインは、あくまでも例示であって、特定の表現を規制・禁止したり、機械的に置き換えたりすることを示しているものではありません。男女共同参画の視点に立って、より適切でより良い表現を、自ら考える手がかりや目安を示したものです。

- すべての人に等しく伝わるよう、様々な人をバランスよく表現する。
- 性別の固定的なイメージにとらわれず、画一的な表現にならないよう工夫する。
- 男女間を対等に表現する。
- 多様な性的指向・性自認の人の存在に配慮する。
- 慣習的に用いられてきた表現を、漠然とそのまま用いることがないようにする。
- 暴力を助長・連想させる表現や過度に性的な表現は行わないようにする。

参考 1 発信効果を高めるために

本ガイドラインは主に表現する内容に着目するものですが、表現する内容は同じであっても、「伝わる」工夫次第で発信効果に大きな違いが生じます。SDGs推進部広報課では、区の発信効果の向上を目指し、全庁の広報物について一元的に相談を受け、「伝わる」工夫の視点から助言等を行っていますので、是非利用しましょう。

ガイドラインの対象

江戸川区が発信する広報誌、パンフレット、ポスター、チラシ、刊行物、ホームページ、SNS、報告書などの原稿やイラスト、写真、映像、音声などすべての情報が対象ですが、区民、事業者、メディアの方々もご利用ください。

(注) イラストや写真、音楽などには著作権があります。広報物等を作成する際は、インターネット上で画像検索した素材を安易に使用せず、二次使用の可否を確認し、適宜使用許可を取る等、正式な手続きを踏んだうえでイラスト等を使用しましょう。

気をつけたい表現

1. 登場人物に偏りのある表現

区が発信する情報は、性別等にかかわらず、すべての人に平等に伝えるために、登場人物や広報の対象が男女いずれかを排除したり、偏ったりしないよう、バランスよく表現しましょう。

例えば・・・こんな表現になっていませんか？

□複数の登場人物の中で、女性または男性がひとりもいないか、極端に少ない。

□パンフレットなどの全編を通じて男性または女性の登場回数に偏りがある。

改善ポイント！

- 人物の写真やイラストを掲載するときは、対象者が性別によって限定されている印象にならないようにしましょう。
- パンフレットなどで男性あるいは女性を登場させる場合は、全体的な男女の登場比のバランスに配慮しましょう。



参考2 対象を性別のいずれか一方に限定する場合の注意点

「女性再就職準備セミナー」「男性の家事入門セミナー」など、もともとある性別の偏りや格差を解消する目的をもって実施される事業は、性別のいずれか一方に対する差別的な取り扱いには該当しません。対象を性別のいずれか一方に限定する場合は、実施目的を明確化しましょう。

2. 過度に男女を区別した画一的な表現

性別に固定的な役割を結びつける意識や画一的な性別イメージなどが、男女格差や差別の要因となっていると指摘されています。固定的なイメージと結びついた画一的な表現にならないよう工夫しましょう。

(1) 性別によって役割を固定化した表現

性別にかかわらず、一人ひとりに個性があります。家庭や職場、地域などのあらゆる場面で性別に関係なく多様な役割を担っている姿を表現しましょう。

例えば・・・こんな表現になっていませんか？

- 家事・育児・介護をするのはいつも女性
- 仕事のサポート業務をするのはいつも女性
- 災害時の避難所で炊き出しをするのはいつも女性
- 工事現場や、車や機械を操作する場面で登場するのはいつも男性
- 子どもを世話するのはいつも女性
- 結婚して姓を変えるのはいつも女性（母親の旧姓のみ話題にする）

改善ポイント！

- 家事や育児や介護などの役割を、家族や地域で共に担う姿で表現しましょう。
- 「男性は医師、女性は看護師」等、性別と職業が結びつかないように、男性の仕事、女性の仕事と限定せずに表現しましょう。



(2) 性別によるイメージを固定化した表現

性別に関係なく、服装や興味関心のあることなどは、一人ひとり異なり多種多様です。
そのため、いわゆる「男らしさ」「女らしさ」を連想させるような表現は避けましょう。

例えば・・・こんな表現になっていませんか？

赤やピンクなどの暖色系は女性で、青や紺など寒色系は男性

女性はスカート、男性はズボン

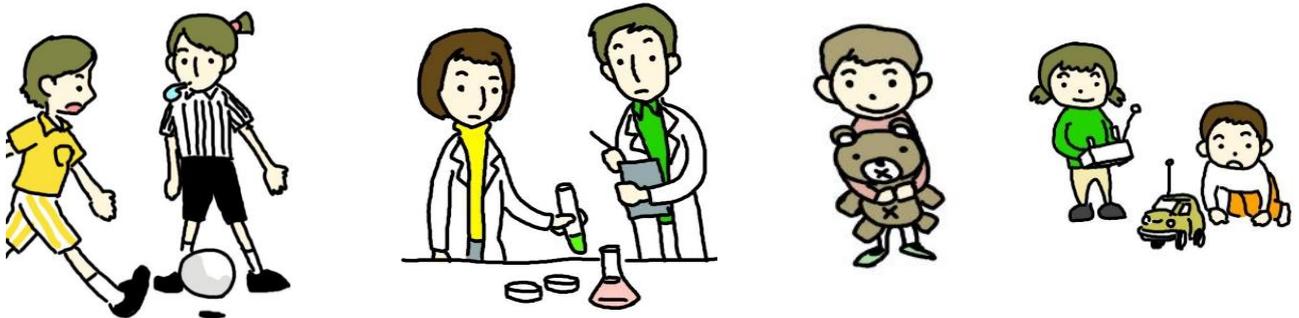
背が高く、体格が良く強いのは男性で、華奢で小柄なのは女性

子どもの遊ぶ姿で、おままごとや人形遊びは女の子、サッカーや野球は男の子

科学技術、政策などに関する場面は男性、福祉、子どもなどに関する場面は女性

改善ポイント！

- 服の色などの好みは人それぞれです。幅広いイメージで表現しましょう。
- 女の子も男の子も様々な遊びをしています。性別のイメージだけで表現しないようにしましょう。
- 体格と男女の別は必ずしも一致するわけではありません。性別にとらわれず個人差に配慮した表現にしましょう。
- 繊細さ・受動的・弱さを女性、たくましさ・能動的・強さを男性など、特性と性別を結びつけるような表現にならないように気をつけましょう。



(3) 男性・女性の関係を優劣・上下の関係とした表現

男性優位の固定観念が根底にあるようなものがあります。慣習的に用いられてきた表現を漫然とそのまま用いるのではなく、男女が対等な関係になる表現を用いましょう。

例えば・・・こんな表現になっていませんか？

指導的・守る立場、リーダー、強者、加害者、相談を受けるのは男性

従属的・庇護される立場、アシスタント、弱者、被害者、相談をするのは女性

改善ポイント！

- 地位や立場は性別に関係なく様々です。安易に性別と立場・上下関係・特質を結び付けずに表現しましょう。
- 性別がわからないシルエットにするなど、内容に応じて表現を工夫しましょう。



参考3 性別欄と性別表記

各種申請書・履歴書・入学願書などから性別欄の廃止・見直しを行う動きが広がっています。その背景は、

- ・性別欄が存在することでハラスメントを受けるなどの困難に直面するトランスジェンダー等への合理的な配慮や悪影響の回避を理由とするもの
- ・採用活動等において、性別に対する無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）を排除し、人物や能力を適正に評価するなど、公正確保を理由とするもの

など、様々です。江戸川区においても、平成30年8月、性別記載のある様式の現状とその削除の可否に関する庁内調査を実施し、可能なものについては削除してきました。

しかし、その一方で、

- ・性別欄の廃止により、今ある男女の格差が見えなくなってしまう
- ・地方公共団体を含む行政機関や民間企業・団体において、性別情報の取得の是非や、取得する場合の選択肢などについて、適切な考え方や方法が分からず、迷いが生じている

などの問題が生じています。そこで内閣府は、男女共同参画会議の統計実行・監視専門調査会のもとで「ジェンダー統計の観点からの性別検討ワーキング・グループ」を発足させ、令和4年9月に基本的な考え方を取りまとめ、公表しました。それによると、

- ・我が国の男女間格差が依然として大きい現状を踏まえれば、男女別のデータを確実に取得することが重要であり、性別欄の有無に関する拙速な対応は慎むべき

とする一方で、

- ・性別情報を取得する際には、性別欄が存在することでハラスメントや差別に通じる困難に直面する人たちの存在を理解し、配慮することも必要

としながらも、

- ・ワーキング・グループとして、男女以外のデータを取得する場合の適切な質問項目や選択肢を示すまでには至らなかった

と結論付けています。(『ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について(令和4年9月)』(以下、「資料」という。))

このように、この問題については、明確な基準が示されていない状況ですが、例えば、資料10頁「(参考資料2)性別情報の取得について検討する際のフローチャート」や資料19頁「(参考資料3-2)国内の調査等において使用されている性別欄の例」など、参考となる部分もあります。「参考資料2」については、参考として本ガイドライン16頁に付してあります。

3. 性別によって異なる言葉

性別を入れ替えると通じない言葉の使用は避け、対等に表現しましょう。どうしても、その言葉を使用したい場合は、全体の文面を通して他の表現がないか検討してみましょう。

(1) 必要以上に性別を強調した表現

例えば・・・こんな表現になっていませんか？

「女医」「女性弁護士」「女性社長」「女子アナ」「男性保育士」など

改善ポイント！

- 職業・地位などは、性別とは無関係です。どちらかの性を必要以上に強調する表現は、例外的、特殊という印象を与えます。その言葉が必要な場面か確認しましょう。なお、明確な意図があって性別を強調した表現を使う場合は、使用を制限するものではありません。

(2) 性別に関連される特有な表現

例えば・・・こんな表現になっていませんか？

「家内・女房・嫁・奥さん」「女流」「女だてらに」「主人・亭主」「大の男」「熱血漢」など。

改善ポイント！

- 女性または男性に特有な表現は、他の表現がないか検討しましょう。
- 女性が男性よりも劣っていることを前提とした表現、例えば「女性でも簡単にできます」「男性顔負けの活躍」などは、比喩として使わないようにしましょう。

(3) 性別によって区別した呼称や敬称

例えば・・・こんな表現になっていませんか？

□男性は「山田さん」「山田先生」と姓で呼び、女性は「花子さん」「花子先生」と名で呼ぶ表現。

□「ビジネスマン」「OB・OG」「カメラマン」など、女性もしくは男性を意味する表現や職業の表現。

改善ポイント！

- 男女とも姓で紹介するなど、平等な呼称や敬称で表現しましょう。
- 「ビジネスパーソン」「卒業生、先輩」「写真家」「スタッフ」「保護者」「看護師」「保育士」「客室乗務員」など、性別を特定しない表現を使用しましょう。



4. 目を引くだけの表現

注目させるために、伝えたい内容とは関連性のない若い女性の水着姿や、身体の一部を強調したようなもの、また、にこやかに微笑んでいるものなどを掲載することは、女性を興味本位にイメージづけ、「飾り物」として扱っているため、人格・人権の配慮に欠ける表現であるといえます。

例えば・・・こんな表現になっていませんか？

□伝えたい内容とは関係なく、外見（若さや性的側面）などを強調したイラストを使う

改善ポイント！

- 伝えたい内容とは関連性のないアイキャッチャー（広告に注目させるための視覚的要素）を用いるのではなく、誰に何を伝えたいかの原点に立ち返り、伝えたい内容に沿った表現となるよう工夫しましょう。

5. 社会の多様性に配慮しない表現

現代社会は、男性、女性などの固定的な型にはめて表現できないほど多様な人々で構成されており、日常生活、社会生活の様々な場面で、性別等にかかわらず、色々な人が関わっています。また、家族の形態も多様化が進み、かつて典型的な家族像とされた「両親と子」の世帯は相対的に数を減らし、単身者やひとり親家庭が増加するなど、家族のあり方は様々です。多様性に配慮した表現を工夫しましょう。

例えば・・・こんな表現になっていませんか？

- 既婚者には子どもがいることを前提としている表現
- パートナーは異性であることを前提としている表現
- 多様性に配慮していない「家族構成」や「パートナーの姿」のイラスト等の使用
- 1つの人種に偏ったイラスト等の使用
- 人種・民族差別ではないかと思われるような表現

改善ポイント！

- 性別等に限らず、外国籍の方、多様な家族形態、幅広い世代の人たちが江戸川区に住んでいることを想定した表現を工夫しましょう。



6. 差別語、不快語 (出典『記者ハンドブック 新聞用字用語集 第14版』共同通信社)

性別、職業、身分、地位、境遇、信条、人種、民族、地域、心身の状態、病気、身体的特徴などについて差別の観念を表す言葉、言い回しは使わないようにしましょう。使う側に差別意識がなくても、当事者にとっては重大な侮辱、精神的な苦痛、差別、いじめにつながる可能性があります。使われた側の立場になって考えることが重要です。ことわざや成句、書物などの引用でも、その文言の歴史的な背景を考え、差別助長にならない心遣いが必要になります。

特に気を付けたい言葉の主な例については、上記出典元を参照してください。

参考4 広報「炎上」問題

参考：自治体や企業などがPR動画やポスターを作成した際に、不適切な表現をしたことによりインターネット上で非難・批判が殺到して収拾がつかなくなる、いわゆる「炎上」する事態が相次いで起きました。公に発行する広報物は、男女共同参画の視点に立って、価値観の押し付けや、誰かを否定したり、誤解を生じさせたりすることがないように、人権に十分配慮し、様々な視点に留意して作成する必要があります。

アンコンシャスバイアスと表現 (監修者寄稿)

男女共同参画の視点に立った表現においてカギを握る「アンコンシャスバイアス (無意識の思い込み)」について、最後にご紹介します。

1. アンコンシャスバイアス (unconscious bias) とは？

私たちは、何かを見たり、聞いたり、感じたりしたときに、実際にどうかは別として、「無意識に“こうだ”と思い込むこと」があります。これを、アンコンシャスバイアスといいます。日本語では、「無意識の思い込み」とも表現されています。

例えば次のように思うことはあるでしょうか？

- 男らしく、女らしくと思うことがある
- 性別、学歴、職業などで相手をみることもある
- 「世帯主」と聞くと、男性を思い浮かべる
- 「単身赴任」と聞くと、男性を思い浮かべる
- 「時短勤務」と聞くと、女性を思い浮かべる

これらはほんの一例ですが、アンコンシャスバイアスは、日常や職場にあふれていて、誰にでもあるものです。アンコンシャスバイアスに気づかずにいると、ネガティブな影響をもたらす可能性があります。無意識がゆえに気づきにくく、本能でもあるため完全になくすことはできませんが、「アンコンシャスバイアスに気づこう！」と意識することで、モノの見方が変わったり、とらえ方が変わったり、他の可能性を考えてみようと思えるなど、様々な変化がおとずれます。

区報、パンフレット、リーフレットなどにおいて、普段、何気なく使っている表現に、アンコンシャスバイアスが影響していないでしょうか？ぜひ、振り返ってみてください。

2. アンコンシャスバイアスに気づくための2つのポイント

【その1】「決めつけ」の表現に注意する

アンコンシャスバイアスは、「決めつけ」や「押しつけ」の言葉にあらわれやすいです。作成者の決めつけの表現が、誰かを傷つけたり、イヤな気持ちにさせたり、誰かを疎外することになっていないだろうか？という視点で、最終広報物を確認するようにしてみてください。

(例)

- ・「普通は〇〇だ」と思ってイラストを選定していませんか？
- ・「みんな〇〇だ」と決めつけていないでしょうか？
- ・「こうに決まっている」と思い込んで表現していませんか？



【その2】多様な視点で確認できているだろうか？と振り返る

文章、イラスト、写真などに「多様性が尊重されているかどうか？」に気づくためには、制作プロセスそのものに、多様な方々が携わっているかどうかも大切です。同質性が高いと、アンコンシャスバイアスに気づきにくいためです。

※多様な視点の確保のために、他部署職員による確認協力を求めることもお勧めします。

アンコンシャスバイアスは、「性別」に対するものだけではありません。「性自認」「性的指向」「学歴」「職業」「宗教」「国・地域」などの属性に対するものだけでなく、「疾病」「生き方」「働き方」「キャリア」などをはじめ、アンコンシャスバイアスの影響範囲は、実に多岐にわたります。



本ガイドラインはジェンダー平等実現のために制作されていますが、ぜひ、様々な人に思いを寄せることを大切にいただけたらと思います。

これまでに出会ってきた「100人」が、みんな同じ価値観だったとしても、次に会う101人目は違うかもしれません。

また、過去は問題とならなかったけれど、今・未来は違うかもしれません。

大切なことは、一人ひとり、その時々思いをめぐらせてみることです。



3. アンコンシャスバイアスに気づくために（その他の視点）

① 違和感をそのままにせず、都度、確認する

「この表現は、問題ないのだろうか？」「人権尊重の視点からどうだろうか？」と思うことがあったなら、記者ハンドブック等も参考に、ぜひ、調べることを心がけてみてください。

参考文献：記者ハンドブック（著：一般社団法人共同通信社／出版社：共同通信社）

② 炎上事例から学ぶ

国・自治体・企業などで問題となった炎上事例の記事は、インターネットで検索すると様々に出てきます。これらの事例のなかでも、区政に関連するような事例（SNSの炎上、パンフレットの炎上、イベントの炎上など）をもとに、「なんで問題となったのか？」を自分なりに考えてみることもお勧めします。

③ 思考停止になっていないだろうか？

例えば、「これまで問題になっていないから大丈夫」「去年と同じパンフレットだから再確認の必要はない」といった思い込みはないでしょうか？

実際に、過去は問題とならなかったのに、今年になり批判をうけた事例もあります。

4. 最後に

このガイドブックの記載内容はあくまで一例です。

ぜひ、これらを参考に、日頃から多様性を尊重した表現のあり方について考えてみていただければと思います。



参考

豊島区男女平等推進センター『男女共同参画の視点に立った表現ガイドライン』

くまもと県民交流館パレア『男女共同参画センター 素材カット集』

宝塚市『男女共同参画の視点に立った表現ガイドライン イラスト集』

チェックシート

作成した広報物等が適切で望ましい表現となっているか確認してみましょう！

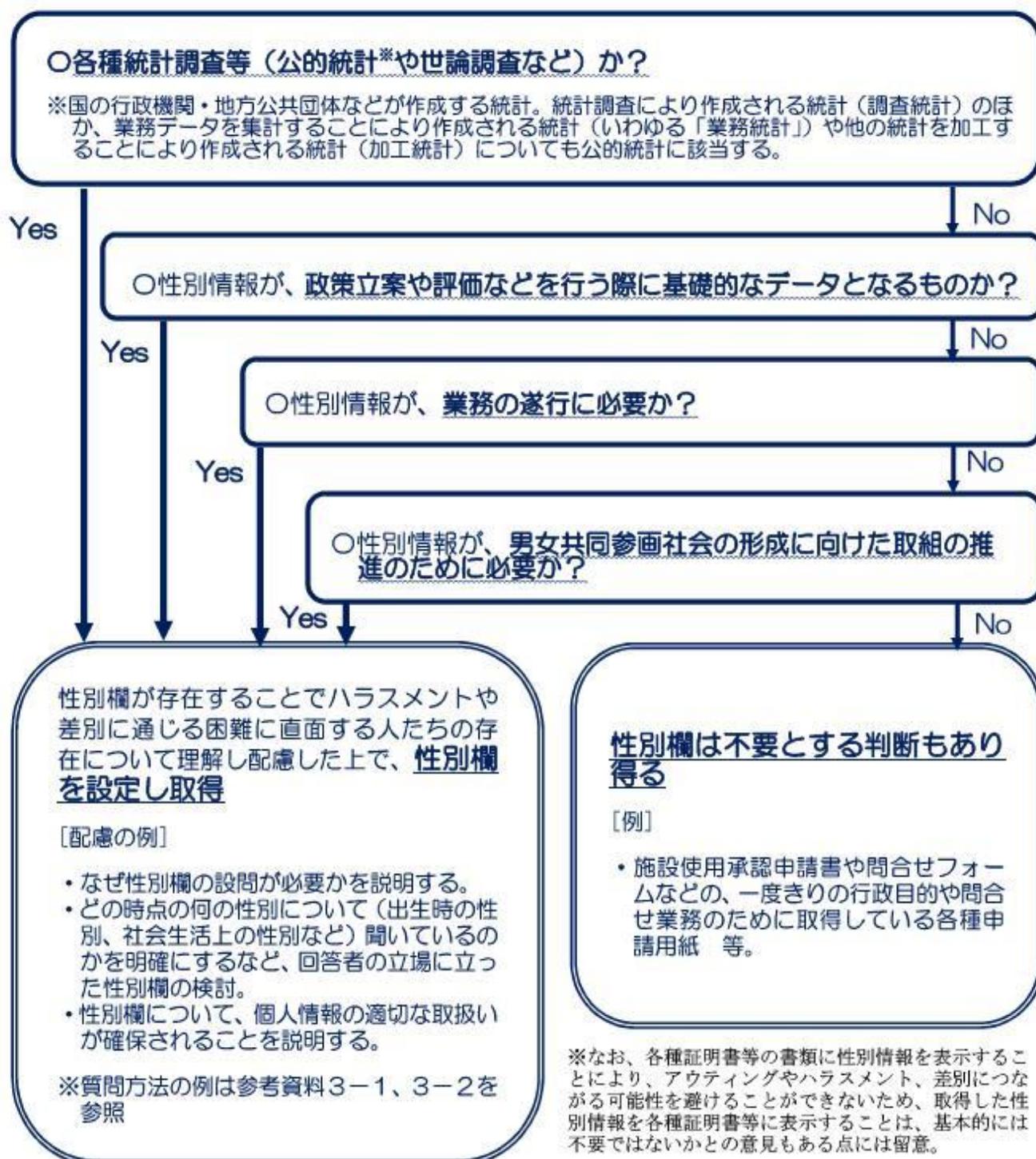
1. 登場人物に偏りのある表現		
男性または女性がひとりもないなど、登場人物に偏りのある表現になっていませんか？	<input type="checkbox"/>	4 頁
2. 過度に男女を区別した画一的な表現		
(1) 子どもの世話をしているのはいつも女性など、性別によって役割を固定化した表現になっていませんか？	<input type="checkbox"/>	5 頁
(2) 青や紺など暖色系は男性など、性別によるイメージを固定化した表現になっていませんか？	<input type="checkbox"/>	6 頁
(3) リーダーは男性でアシスタントは女性など、男性・女性の関係を優劣・上下の関係とした表現になっていませんか？	<input type="checkbox"/>	6 頁
3. 性別によって異なる表現		
(1) 「女性社長」や「女子アナ」など、必要以上に性別を強調した表現になっていませんか？	<input type="checkbox"/>	8 頁
(2) 「家内」や「主人」など、性別に関連される特有な表現になっていませんか？	<input type="checkbox"/>	8 頁
(3) 「ビジネスマン」や「カメラマン」など、性別によって区別した呼称や敬称になっていませんか？	<input type="checkbox"/>	9 頁
4. 目を引くだけの表現		
外見（若さや性的側面）などを強調したイラストを使うなど、目を引くだけの表現になっていませんか？	<input type="checkbox"/>	9 頁
5. 社会の多様性に配慮しない表現		
外国人について、1つの人種に偏ったイラスト等を使用するなど、社会の多様性に配慮しない表現になっていませんか？	<input type="checkbox"/>	10 頁
6. 差別語、不快語		
性別、職業、身分、地位、境遇、信条、人種、民族、地域、心身の状態、病気、身体的特徴などについて、差別の観念を表す言葉や言い回しを使用していませんか？	<input type="checkbox"/>	11 頁

【参考】『ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方について
(令和4年9月 ジェンダー統計の観点からの性別欄検討ワーキング・グループ)』より

(参考資料2)

性別情報の取得について検討する際のフローチャート

以下は、主に、地方公共団体を含む行政機関が性別欄の要否について検討する際の参考。詳細については、本文2. ジェンダー統計の観点からの性別欄の基本的な考え方を参照。また、諸外国の統計調査における質問方法の例については参考資料3-1、国内の調査等における質問方法の例については、参考資料3-2、地方公共団体における性別欄見直しの例については、参考資料3-3を参照。



人権・男女共同参画推進キャラクター「ハピらん」です!

生命の源、卵。みんなが同じ大切な命。



自由にどこへでも飛んで行ける翼

無限大の可能性を表す
「∞」のリボン

博愛と平等の心を表す
ハートのてんびん

ハピらんからのメッセージ

こんにちは!ハピらんです!
みんなが、同じ大切な命。お互いを大事にして
活躍できる世の中になるように、という願いを
持って生まれてきたよ。
みんなもハピらんを応援してね!

男女共同参画の視点に立った表現ガイドライン
令和5年3月

発行 江戸川区

編集 江戸川区総務部総務課人権啓発係

監修 一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所

男女共同参画を取り巻く社会的背景や国等の動向

- 1 近年の男女共同参画を取り巻く社会的背景..... 2
- 2 (国) 第5次男女共同参画基本計画における分野別方向性..... 10
- 3 東京都の動き 13
- 4 東京都男女平等参画推進総合計画 計画の体系..... 15
- 5 第5次男女共同参画基本計画 用語解説 17

1 近年の男女共同参画を取り巻く社会的背景

(1) 新型コロナウイルス感染症の拡大がもたらした影響

- 新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響は、男女ともに大きいが、特に女性への影響が甚大であった。女性の就業者が多い飲食・宿泊業等のサービス業を直撃し、非正規雇用労働者を中心に雇用情勢が急速に悪化した。
- DV 相談に関する調査研究では、新型コロナウイルス感染症による仕事や勤務形態の変化、感染、療養等による生活不安・ストレスから、配偶者等からの暴力が生じやすい機会・状況が増えたと報告された。
- 家族の姿が変化し、共働き世帯が増加している中、女性は従来通りの家事・育児に加え、仕事での活躍も求められ、負担が増加している。このことは、学校休校等の措置が取られたコロナ下において、改めて顕在化した。
- 企業のテレワーク実施率が、令和元（2019）年は約2割にとどまっていたが、令和3（2021）年で5割を超えた。
テレワークの導入による、働く場所にこだわらない多様な働き方が、男性の家事・育児の参画の拡大を促すことが期待された。
- テレワーク実施率は新型コロナウイルス感染症感染拡大期よりも下がり、一部でコロナ前に戻る動きもみられるが、生活様式や働き方を元に戻すのではなく、コロナ下の経験から学び、コロナ前よりもより良い状態にすることが必要である。

(2) 人口減少社会の本格化と未婚・単独世帯の増加

- 今後、国全体のみならず地方においても人口構成や世帯構成にますます大きな変化が生じることが想定される。女性の活躍を推し進めることは、女性本人の経済的自立や自己実現に資するのみならず、我が国社会全体として、地域社会の担い手の確保や、多様な視点による生産性向上・イノベーションを通じて、経済社会の持続可能性向上にもつながる。

(3) 人生100年時代の到来と働き方・暮らし方の変革

- 令和4（2022）年の我が国の平均寿命は男性81.05歳、女性87.09歳であり、我が国は世界有数の長寿社会を迎えている。また、90歳まで生存する者の割合は男性25.5%、女性49.8%、100歳まで生存する者の割合は男性1.3%、女性6.1%である。このように我が国は女性の半数近くが90歳まで生存する社会となっている。一方、令和4年の平均寿命と令和元（2019）年の健康寿命の差を見ると、男性が8.37歳、女性は11.71歳と、女性の方が約3年長いこと、要支援・要介護の状況にある者も女性の方が多くなる。また、今後は、女性のみならず男性も、親や配偶者の介護を担う負担が増大する可能性が高まっている。
- 人生100年時代の到来の一方で、企業も多様な人材が活躍できるように従来の男性片働き世帯が多い時代の「フルタイム、残業・転勤あり、仕事一筋で定年まで」という働き方を改革しつつある。これからは「教育、仕事、老後」という単線型の人生設計ではなく、若いときからその時々々の人生ステージにおいてすべての人々が、それぞれの希望に応じた様々な働き方、学び方、生き

方を選べるようになることが求められている。

- 男性も女性も若いうちから人生 100 年時代を意識し、経済的自立や自己実現のための仕事（ワーク）と家事・育児・介護といったケアワークに主体的に関わることが、生涯にわたって自立した生活を維持することに役立つ。また、そうした生活と両立しうる持続可能な働き方を実践し、それにとどまらず、仕事以外に個人としての多様な活動に参加し仕事以外の活動の場や役割をもつことが、生涯にわたり豊かな人生をもたらすと考えられる。このように、働き方・暮らし方の変革が求められている。
- 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス、用語解説 20 頁参照）の存在により、無意識のうちに、性別による差別・区別が生じることもある。働き方・暮らし方の変革の実現にとって、こうした固定的な性別役割分担意識（用語解説 17 頁参照）や無意識の思い込みが大きな障壁となっている。これらは、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されがちであることから、幼少期から性別に基づく固定観念を生じさせないことが重要である。
- 人生 100 年時代の安心の基盤である生涯にわたる健康の実現、学び続け活躍し続けられる環境の整備、仕事と家事・育児・介護等を両立できる環境の整備、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見の解消及び固定観念の打破に取り組むことが求められている。
- 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2022」（女性版骨太の方針 2022）にて、男性の家庭・地域社会における活躍が史上初めて柱として打ち立てられた。
- 令和 4（2022）年 7 月 8 日、厚生労働省は女性活躍推進法の省令を改正し、同日施行した。今回の改正で、女性の活躍に関する情報公表項目として「男女の賃金の差異」を追加し、常用労働者 301 人以上の大企業に対し、各事業年度の「男女の賃金の差異」の実績に関して、その事業年度の終了からおおむね 3 ヶ月以内における情報公表を義務化した。そのため、改正省令施行後の初回の公表は、施行日（令和 4 年 7 月 8 日）以後に最初に終了する事業年度の実績について、当該事業年度が終了し、新たな事業年度が開始してからおおむね 3 ヶ月以内に公表することとされた。

（4）法律・制度の整備と政治分野や経済分野を中心とした女性の政策・方針決定過程への参画拡大

- 主な先進国では、いわゆる管理職（管理的職業従事者）に占める女性の割合が概ね 30%以上となっている一方、我が国では 14.8%（令和元（2019）年）であるなど、役員や管理職等の意思決定過程への女性の登用は十分でなく、国際的に見てもいまだ大きく遅れている。企業としては、女性の育成・登用を着実に進め、管理職、さらには役員へという女性登用のパイプラインを構築することが求められている。
- 第 4 次男女共同参画基本計画を策定後、増加した女性の就業者には、パートや派遣社員等の非正規雇用に従事する者が約 125 万人含まれている。これらの就業形態は多様な就業ニーズに応えるというプラスの面もあるが、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には給与等の処遇面での格差が存在しており、非正規雇用労働者に女性が多いことと相まって男性と女性の間の待遇差につながっていると考えられる。また、こうした待遇差が、すべての年代の女性の貧困の背景にもなっていると考えられる。したがって、非正規雇用労働者の能力開発やキャリア形成支援等を通じた、待遇改善や正規雇用労働者への転換の取組を進めていくことが必要である。また、女性が十分に活躍できない背景となっている、男性片働き世帯が多い時代に形成されたいわゆる「男性中心型労働慣行」（長期継続雇用を前提に、長時間労働や転勤等を当然とする働き方を前提とした雇用システム）等の見直しも、引き続き進めていくことが重要である。

- 女性の政策・方針決定過程への参画には一定の進捗が見られるものの、諸外国では新しい社会を切り拓く観点から政治分野や経済分野でのジェンダー（用語解説 17 頁参照）平等を進めており、我が国は、現状において大きく差を広げられている。ジェンダー平等を社会変革の推進力としてきた諸外国の水準を目指すとともに、上述の「人口減少社会」や「人生 100 年時代」を明るい未来にしていくために、男女共同参画社会の実現に向けた取組を一段と加速させることが喫緊の課題である。
- 令和 5（2023）年 4 月 23 日に第 20 回統一地方選挙が行われ、当選人のうち女性の比率は、全国の市区町村議会議員では 20.7%（11,553 人中 2,390 人）、特別区議会議員では 36.8%（817 人中 301 人）、江戸川区議会議員では 36.4%（44 人中 16 人）であった。
なお、統一地方選挙が行われなかった自治体を含む全地方議会議員の女性比率は、15.9%（29,155 人中 4,636 人、令和 4（2022）年 12 月 31 日現在）であった。
- 「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023」（女性版骨太の方針 2023）では、男女ともに希望に応じてキャリア形成できる社会の実現が掲げられ、第 5 次男女共同参画基本計画で決定した成果目標の達成や施策の実現に向けた取組の更なる具体化を行うとともに、新たに取組む事項として、Ⅰ女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けた取組の推進、Ⅱ女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化、Ⅲ女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現、Ⅳ女性の登用目標達成の 4 つについて、今後、重点的に取組むべき事項を定めることとした。

(5) デジタル化社会への対応（Society5.0（用語解説 19 頁参照））

- 近年の目覚ましい技術革新は、従来にないスピードで社会構造の変革をもたらしている（第 4 次産業革命）。スマートフォンの普及やセンシング技術の高度化、5 G の普及によって人々の行動やモノの状態はデータとして集約され続けている。蓄積されたビッグデータを AI が解析することで、マーケティングや営業・販売プロセス等で活用されるなど、デジタル技術は我々の生活に深く浸透しつつある。
- 令和 4（2022）年 11 月 30 日に Open AI 社が公開した「ChatGPT」等の「生成 AI」が急速に発展した。生成 AI は、入力した条件に基づき、インターネット上の公開情報から自動学習を行い、文章、画像、音声、音楽、動画等を生成することができる。自然な文章表現や条件に合った画像等が短時間で生成されるため、生産性の向上や働き方の変革が期待されている。ただし、インターネット上の公開情報が学習に使用されるために、著作権の問題やプライバシー侵害が生じる恐れや、事実とは異なる情報をもっともらしく表現されるといった課題があるため、生成されたものについて、事実関係の確認が必要である。また、ジェンダーや宗教等に関する倫理的な配慮も重要である。令和 5（2023）年 9 月 7 日の G7 構成国・地域による「広島 AI プロセス閣僚級会合」においては、開発を含む全ての AI 関係者向けの国際的な指針を年内に策定することとされた。
- デジタル化の進展により、これまで人間の行っていた労働や家事は補助・代替されることとなり、生み出された余剰時間により、新しいサービスモデルの構築（DX：デジタルトランスフォーメーション）の創造が期待される。人々はこれまでの財・サービスの提供のあり方を見直し、または潜在的なニーズを具現化するなど、新事業の創出に注力できるようになる。
- 一方、多くの産業・職業が、情報技術や電子工学、機械工学と密接に関わるため、この分野の人材の獲得競争は世界的に激化しており、性別を問わず人材育成が急務である。OECD 諸国においては、女子学生の理工系進学支援によって STEM 分野（理工系教育）やデジタル・テクノロジー分野

でのジェンダー・ギャップ（男女間の格差）を縮小させ、経済発展の原動力たるイノベーション領域で女性が公平に評価され、活躍できるような環境整備が急速に進められている。

- デジタル化社会到来の中で、女性が経済的に自立するとともに、快適かつ安全な生活を送るためには、必要なデジタル知識と技能を向上させるなど、デジタル・デバイド（情報格差）を防ぐことが肝要であり、教育や地域社会での取組が求められる。
- 令和4（2022）年4月に女性デジタル人材育成プランが決定され、デジタルスキル習得支援、デジタル分野への就労支援、全国各地域への横展開に向けた周知・啓発について、官民連携で今後3年間集中して推進することとされた。

（6）国内外で高まる女性に対する暴力根絶への問題意識

- 性犯罪・性暴力や、配偶者等からの暴力、セクシュアル・ハラスメント等の女性に対する暴力は、重大な人権侵害であり、決して許される行為ではない。
- 世界的にも SNS を中心にセクシュアル・ハラスメントや性暴力などの性被害の経験を告発する大規模な社会運動が起こるなど、女性に対する暴力に関する問題の根深さが改めて浮き彫りになり、これらの問題の根絶を求める声も高まっている。
- 女性に対する暴力の背景には、人権の軽視や社会的・経済的な男性の優位性がある。また、暴力の被害者は、その後も長期にわたる心身の不調から就労が困難となったり、離婚後に経済的な苦境に陥ったりするなど、貧困等生活上の困難と暴力被害が複合的に発生している場合もある。
- 情報通信技術（ICT）の進化や SNS などの新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、女性に対する暴力も一層多様化している。
- こうした状況を踏まえ、性別に起因する暴力の多様な被害者に対する必要な支援の充実を図るとともに、女性に対するあらゆる暴力の根絶に向けて強力的に取り組む必要がある。
- 教育職員等による児童生徒性暴力等が児童生徒等の権利を著しく侵害し、児童生徒に対し生涯にわたって回復し難い心理的外傷その他の心身に対する重大な影響を与えることを防ぐために、性暴力で教員免許を失効した教員への免許再交付についての基準の厳格化に向けた「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」が令和3（2021）年5月に成立した。
- 平成29（2017）年6月に性犯罪に関する刑法が改正され、親告罪の規定（被害者による告訴がなければ公訴を提起できない規定）がなくなり、告訴がなくても起訴できるようになりました。また、被害者を女性に限定されてきた対象が男性も含めるようになり、法定刑の下限が引き上げられた。
- 令和4（2022）年4月1日に施行される成年年齢引き下げに伴い、アダルトビデオ（AV）出演強要被害の増加が懸念されることから、令和4年3月に「アダルトビデオ」出演強要問題緊急対策パッケージがまとめられ、若年層に向けた教育・広報・啓発等の強化、被害者保護に係る各種法制度の運用強化、AV 人権倫理機構の自主規制が掲げられた。
- 全ての年齢・性別の者について AV 出演被害の防止・被害者の救済を目的とする、AV 出演被害防止・救済法が令和4（2022）年6月に施行された。同法では、出演者に性行為を強制してはならないこと、公序良俗に反する契約や違法な行為を容認するものでも、合法化するものでもないこと等の基本原則を明らかにした上で、制作公表者の書面交付及び説明義務、公表後一定期間の無条件解除権、国などの相談体制等の整備義務、制作公表者等に関する罰則などについて定めた。
- 令和4（2022）年5月19日に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（困難女性支援

法)が議員立法で成立。

基本理念として、困難な問題を抱える女性が、それぞれの意思が尊重されながら、最適な支援を受けられるようにすることにより、その福祉が増進されるよう、多様な支援を包括的に提供する体制を整備すること、関係機関及び民間の団体の協働により、早期から切れ目なく支援が実施されるようにすること、人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資することを旨とすることを定めた。

○令和5(2023)年5月12日に配偶者暴力防止法が改正され、保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化等が行われた。この改正法は一部の規定を除き令和6(2024)年4月1日に施行され、主に次のように変更される。

- ①接近禁止命令等の申立てをすることができる被害者について、配偶者から「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を追加
また、接近禁止命令の発令要件について、「更なる身体に対する暴力又は生命・身体・自由等に対する脅迫により心身に重大な危害を受けるおそれ大きいとき」に拡大
- ②接近禁止命令等の期間を6か月間から1年間に伸長
- ③電話等禁止命令の対象行為に、緊急時以外の連続した文書の送付・SNS等の送信、緊急時以外の深夜早朝のSNS等の送信、性的羞恥心を害する電磁的記録の送信、位置情報の無承諾取得を追加
- ④被害者と同居する未成年の子への接近禁止命令の要件を満たす場合について、当該子への電話等禁止を創設
- ⑤退去等命令の期間について、住居の所有者又は賃借人が被害者のみである場合には、申立てにより6か月(原則は2か月)とする特例を新設
- ⑥保護命令違反の罰を1年以下の懲役/100万円以下の罰金から2年以下の懲役/200万円以下の罰金に厳罰化

○令和5(2023)年6月16日に性犯罪に関する刑法等が改正され、強姦性交等罪の「不同意性交等罪」への改称等が行われた。この改正法は同年7月13日に施行され、次のように変更された。

- ①暴力・脅迫やアルコール・薬物の使用、経済・社会的地位の利用などにより「同意しない意思を形成・表明・全うすること」を困難にさせての性的行為が処罰される。
- ②16歳未満の子どもに対して、性交等やわいせつな行為をすると処罰される(相手が13歳以上16歳未満の場合は、行為者が5歳以上年長のとき)。
- ③わいせつ目的での16歳未満の者への面会要求などが処罰される。
- ④性的な画像の盗撮・提供は「撮影罪」・「提供罪」として処罰される。
- ⑤性犯罪の公訴時効期間が延長された(6月23日施行)。

○令和5(2023)年7月26日に「こども・若者の性被害防止のための緊急対策パッケージ」がまとめられ、①加害を防止する強化策、②相談・被害申告をしやすくする強化策、③被害者支援の強化策の三つの強化策を確実に実行することとされた。併せて、同年8～9月に緊急啓発期間を実施すること、被害実態等を的確に把握し実証的に政策立案を行っていくことが掲げられた。

(7) 頻発する大規模災害

○大規模災害の発生は、すべての人の生活を脅かすと同時に、男女に異なる影響をもたらし、女性や脆弱な状況にある人々がより深刻な影響を受ける。このような非常時には、平常時における固

定的な性別役割分担意識を反映して、増大する家事・育児・介護等の家庭責任が女性・女兒に集中しがちであること、女性がより職を失いやすいこと、配偶者等からの暴力や性被害・性暴力が増加することといったジェンダーに起因する諸課題が一層顕在化するからである。したがって、平常時からあらゆる施策の中に、男女共同参画の視点を含めることが肝要であるとともに、非常時において、女性に負担が集中したり、困難が深刻化したりしないような配慮が求められる。

- 4次計画策定後も、平成 28 (2016) 年熊本地震、平成 29 (2017) 年九州北部豪雨、平成 30 (2018) 年 7 月豪雨、令和元 (2019) 年房総半島台風、令和元年東日本台風、令和 2 (2020) 年 7 月豪雨等、大規模災害が発生し、また、今後、南海トラフ地震や首都直下地震等の大規模災害の発生が想定される。
- 「地域防災」は、男女が協働し、意思決定することの意義が見えやすい分野であり、地域における男女共同参画を推進するに当たっての、効果的な導入点になり得る。
- 今後も、大規模災害が発生する可能性があることを見据え、平常時から防災・復興分野における男女共同参画を推進し、非常時において女性に負担等が集中することがないようにしていく必要がある。

(8) SDGs の達成に向けた世界的な潮流

- 男女共同参画社会基本法第 7 条では、我が国の男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行わなければならないとされている。こうした中、平成 27 (2015) 年 9 月に国連で持続可能な開発目標 (SDGs、用語解説 18 頁参照) を含む「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択され、我が国も賛同し、「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社会が一致して取組を進めている。
- 我が国においても、SDGs 実施指針において、日本の「SDGs モデル」の確立に向けた取組の 8 つの柱の一つに「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」を掲げている。
- ジェンダー平等及びジェンダーの視点をあらゆる施策に反映 (ジェンダー主流化) し、政府機関、民間企業や若者を含めた市民社会などすべてのステークホルダー (利害関係者) が連携して一層の取組を進める。これにより、国際社会と協調して我が国の責務を果たし、ゴール 5 を含む SDGs 全体の達成など、国際的な取組の推進に貢献する。

(9) LGBTQ (レズビアン：同性を恋愛や性愛の対象とする女性、ゲイ：同性を恋愛や性愛の対象とする男性、バイセクシュアル：同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人、トランスジェンダー：出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人、クィア：性的マイノリティの総称、クエスチョニング：自分のセクシュアリティを探求中の人) に関わる社会動向

- 平成 14 (2002) 年に「人権教育・啓発に関する基本計画」(平成 14 年 3 月 15 日閣議決定) に同性愛者への差別といった性的指向 (用語解説 19 頁参照) に係る問題の解決に資する施策の検討を行うことが盛り込まれる
- 平成 16 (2004) 年に性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律 (平成 15 年法律第 111 号) が施行され、二十歳以上であること・現に婚姻をしていないこと・現に未成年の子がいないこと・生殖腺がないこと又は生殖腺の機能を永続的に欠く状態にあること・その身体について他の性別に係る身体の性器に係る部分に近似する外観を備えていることの 5 項目のいずれにも該当している場合、性別の取扱いの変更の審判をすることができるようになりました。

- 平成 24 (2012) 年に「自殺総合対策大綱」(平成 24 年 8 月 28 日閣議決定) で自殺の恐れが高い層として「性的マイノリティ」に言及し、無理解や偏見等がその背景にある社会的要因の一つであると捉えて、理解促進の取組を推進する等が取り上げられています。
- 平成 26 (2014) 年に文部科学省が学校における性同一性障害に係る対応に関する状況調査を公表し、平成 27 (2015) 年に「性同一性障害に係る児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について」を発出した。また、平成 28 (2016) 年には、教職員向けの手引「性同一性障害や性的指向・性自認に係る、児童生徒に対するきめ細かな対応等の実施について(教職員向け)」を発出した。
- 平成 27 (2015) 年に LGBT に関する課題を考える国会議員連盟発足(超党派)。文部科学省が「性的マイノリティ」の児童生徒全般に配慮を求める通知を发出。東京都渋谷区と世田谷区が同性パートナーの証明書の発行を行う制度を開始。「第 4 次男女共同参画基本計画」(平成 27 年 12 月 25 日閣議決定) において性的指向や性同一性障害を理由として困難な状況に置かれている場合への対応が盛り込まれる。
- 平成 29 (2017) 年に男女雇用機会均等法(昭和 47 年法律第 113 号) に基づく事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針が施行され、被害者の性的指向・性自認にかかわらず職場におけるセクシュアル・ハラスメントが対象となることが明記された。性的指向や性自認をからかひやいじめの対象とする言動もセクシュアル・ハラスメントに当たり許されないことを明確化する人事院規則の運用通知の改正。いじめ防止対策推進法(平成 25 年法律第 71 号) に基づく基本方針が改定され、LGBT への対応が盛り込まれる。2020 年東京オリンピック・パラリンピック大会において開催に必要な物品・サービスの調達基準や運用方法などを定めた調達コードに、LGBT などを含めた「社会的少数者」の権利尊重を規定。性的指向と性自認に関する施策を推進するための地方自治体議員連盟が発足した。
- 「刑法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成 29 年 6 月 16 日参議院法務委員会) や「児童福祉法及び児童虐待の防止等に関する法律の一部を改正する法律案に対する附帯決議」(平成 29 年 6 月 13 日参議院厚生労働委員会) において、LGBT に関する項目が盛り込まれた。
- SOGI ハラ(SOGI(性的指向)や性自認に関するハラスメント)・アウティング(性的指向や性自認を本人の同意なく第三者に暴露すること)防止策を措置義務とするパワハラ防止法(労働施策総合推進法)が令和 2(2020)年 6 月に施行された。同法では、SOGI ハラやアウティングを行った人が罰せられるわけではなく、防止策を怠った企業が罰せられる。
- 令和 5(2023)年 6 月 16 日に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(LGBT 理解増進法)が成立し、23 日に施行された。同法では、基本理念に「全ての国民が、その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ない個人として尊重されるものとの理念にのっとり、性的指向又はジェンダーアイデンティティを理由とする不当な差別はあってはならない」と盛り込まれた。

(10) ハラスメント関係の法改正の動向

- 仕事の世界における暴力とハラスメントの問題を扱う初の国際労働基準である「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」(ILO 第 190 号条約)が採択された。日本は未批准。
- 令和元(2019)年 6 月 5 日に女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の一部を改正する法律が公布され、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

れた（令和2（2020）年6月1日施行）。本改正により、職場における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った。

- 労働施策総合推進法では、国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記。
- 労働施策総合推進法では、パワーハラスメント防止対策の法制化。①事業主に対して、パワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置義務（相談体制の整備等）を新設 あわせて、措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備 ②パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停の対象とするとともに、措置義務等について履行確保のための規定を整備
- 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法では、セクシュアル・ハラスメント等の防止対策の強化。①セクシュアル・ハラスメント等に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化 ②労働者が事業主にセクシュアル・ハラスメント等の相談をしたこと等を理由とする事業主による不利益取扱いを禁止し、パワーハラスメント及びいわゆるマタニティ・ハラスメント（上司・同僚からの職場における妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント）についても同様の規定を整備

(11) 男性の育休産休の制度改正の動向

- 令和3（2021）年6月に育児・介護休業法が改正され、令和4（2022）年4月1日から段階的に施行された。
 - 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化【令和4年4月1日施行】
 - (1) 育児休業を取得しやすい雇用環境を整備するため、育児休業・出生時育児休業に関する研修の実施、相談窓口の設置等の4項目のうち、いずれかの措置を講ずることを義務化
 - (2) 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認を行うことを義務化
 - 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和【令和4年4月1日施行】

有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件のうち「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃し、育児・介護休業取得要件を緩和
 - 3 出生時育児休業（産後パパ育休）の創設【令和4年10月1日施行】

育児休業とは別に取得可能。また、子の出生後8週間以内に4週間まで取得することができ、分割して2回まで取得可能
 - 4 育児休業の分割取得等【令和4年10月1日施行】

男性の育児休業取得促進のため子が1歳になるまで、分割して2回まで取得が可能となり、保育所に入所できない等の理由により1歳以降に延長する場合は、育休開始日が柔軟化
 - 5 育児休業取得状況の公表の義務化【令和5（2023）年4月1日施行】

常時雇用する労働者数が1,000人を超える事業主に対し、育児休業等の取得の状況を毎年1回以上公表することを義務化

2 (国) 第5次男女共同参画基本計画における分野別方向性

第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

- 指導的地位（用語解説 18 頁参照）に占める女性の割合が 2020 年代の可能な限り早期に 30%程度となるよう目指して取組を進める。
- 改正女性活躍推進法に基づき、新たに義務付けられる取組内容について、あらゆる機会を通じて事業主に対し周知
- 女性の起業・創業の活性化や女性起業家の成長・発展を促進

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

- 男性の育児休業の取得促進
- 就活セクハラ（OB・OG 訪問や、面接などの際に就職活動中の人が受けるセクシュアル・ハラスメント）の防止
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消
- 非正規雇用労働者の待遇改善や正規雇用労働者への転換を促進
- 子育て・介護等の両立や仕事から一定期間離れたものに配慮した多様な再就職等の支援を推進
- 再就職希望者等に対するリカレント教育（学校教育から離れた後の社会人の学び直し）を推進し、学び直し等の充実

第3分野 地域における男女共同参画の推進

- 女性デジタル人材の育成や「新たな日常」に対応した多様で柔軟な働き方の定着、様々な課題・困難を抱える女性への支援
- 農業委員や農業協同組合等の理事に占める女性の割合の向上や女性登用ゼロからの脱却に向けた取組
- 自治会をはじめとする地域に根差した組織・団体の長となる女性リーダーを増やすための機運の醸成や女性人材の育成

第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

- 若手研究者ポストや研究費採択で、育児等による研究中断に配慮した応募要件
- 大学や研究機関における、アカデミック・ハラスメントなど各種ハラスメントの防止のための取組
- 女子生徒の理工系進路選択の促進

第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶

- 「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」に基づき、令和2年から4年の3年間を「集中強化期間」として取組を推進
- 「生命（いのち）を大切にする」「性暴力の加害者にならない」「被害者にならない」「傍観者にならない」ように子どもの発達段階に配慮した教育
- 新型コロナウイルス感染症の影響による在宅時間の増加による家庭内の暴力の増加や深刻化に対応するため、DV相談支援体制を強化

○SNS等の若年層に届きやすい広報媒体を活用した啓発活動

第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備

- ひとり親家庭への養育費の支払い確保
- 高齢男女の就業を促進
- 人権教育・啓発活動の促進

第7分野 生涯を通じた健康支援

- 子宮頸がん検診・乳がん検診の更なる受診率向上
- 不妊治療の経済的負担の軽減と、不妊治療と仕事との両立に関する職場環境の整備
- 職場等における更年期の健康に関する研修や啓発活動の取組及び相談体制の構築
- 「スポーツ団体ガバナンスコード」※に基づく各中央競技団体における女性理事の目標割合(40%)の達成に向けた取組
※スポーツ団体が適切な組織運営を行う上での原則・規範を示す。
- 競技者に対する性的意図をもった写真や動画の撮影・流布などによるハラスメントの防止に向けた取組を推進する。また、各スポーツ団体における、競技者等に対する各種ハラスメント根絶に向けたコンプライアンス(法令遵守)教育の実施

第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

- 市町村防災会議について、女性委員のいない会議を早期に解消するとともに、女性委員の割合を増大する取組を促進
- 地方公共団体の災害対策本部について、女性職員や男女共同参画担当職員の配置
- 「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～」の周知徹底や研修の充実

第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備

- 働き方の違いによって不利に扱われることのない、個人の選択に中立的な税制の実現に向け、諸控除の更なる見直しを進める。
- 社会保障制度については、更なる被用者保険(主に個人事業主や、短時間労働のため会社の健康保険に加入できない人が加入する健康保険)の適用拡大を進める。
- 第3号被保険者(国民年金の加入者のうち、厚生年金、共済組合に加入している第2号被保険者に扶養されている20歳以上60歳未満の配偶者(年収が130万円未満の人))については、縮小する方向で検討
- 旧姓の通称使用拡大
- 夫婦の氏に関する具体的な制度の在り方に関し、国民各層の意見や国会における議論の動向を注視しながら、司法の判断も踏まえ、更なる検討を進める
- 「新子育て安心プラン」を踏まえた保育の受け皿整備
- 「新・放課後子ども総合プラン」に基づく放課後児童クラブの受け入れ児童数の拡大

第 10 分野 教育・メディア等を通じた意識改革、理解の促進

- 校長をはじめとする教職員や教育委員会における男女共同参画の理解を促進するとともに、学校教育と社会教育において男女平等の理念を推進する教育・学習の一層の充実を図る。
- 校長・教頭への女性の登用
- 固定的な性別役割分担意識等を打破するとともに、無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)による悪影響が生じないように、男女双方の意識改革と理解の促進

第 11 分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

- SDGs 達成に向けた取組を広範なステークホルダーと連携して推進・実施

3 東京都の動き

- 東京都は、平成 12 (2000) 年 3 月に「東京都男女平等参画基本条例」を制定し、この条例に基づき、平成 14 (2002) 年 1 月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」を策定して以降、平成 19 (2007) 年 3 月に「プラン 2007」、平成 24 (2012) 年 3 月に「プラン 2012」を策定してきた。
- 平成 29 (2017) 年 3 月には、女性活躍推進法に基づく「東京都女性活躍推進計画」と、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」の両計画で構成する「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定し、令和 4 (2022) 年 3 月に改定した。
改定後の「東京都男女平等参画推進総合計画」では、「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」の 3 つの視点から取組を強化・加速することとしている。
- 令和 4 (2022) 年度第二回都議会定例会において、東京都男女平等参画基本条例を改正した。
改正内容は、都の審議会等の委員構成について、「男女いずれの性も 40%以上」となるよう努めるとともに一つの性のみで組織しないこととし、原則として都の全審議会等に適用することを規定。条例改正に伴い、都の審議会等の委員構成についてクオータ制（用語解説 17 頁参照）を導入した。
- 平成 30 (2018) 年 10 月には、性自認や性的指向等を理由とする差別の解消、及び本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消への取組について規定する「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」を策定し、同条例に基づき「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を令和元 (2019) 年 12 月に公表した。
- 令和 4 (2022) 年 11 月 1 日より、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用が開始された。
 - ①対象者
 - 双方又はいずれか一方が性的マイノリティであり、互いを人生のパートナーとして、相互の人権を尊重し、日常生活において継続的に協力し合うことを約した二者
 - 都内在住、在勤又は在学
 - ②概要
 - 申請手続は、「東京都パートナーシップ宣誓制度届出等管理システム」（以下「届出システム」という）にて、原則オンラインで完結
 - 「東京都パートナーシップ宣誓制度受理証明書」（以下「受理証明書」という）を届出システムにて発行。PC、タブレット端末、スマートフォン等からアクセス可能
 - 希望に応じて受理証明書の特記事項欄に「子の名前」を記載することが可能
 - ③受理証明書の活用
 - 都営住宅等への入居申し込み、犯罪被害者への支援事業、都立病院における診療情報の提供、里親の認定登録等
 - 先行する都内自治体の証明書との相互利用（協定締結）
 - 民間事業者の各種サービスや福利厚生における活用の働きかけを実施
 - ④受理証明書の交付組数（令和 5 (2023) 年 8 月 31 日時点）
 - 882 組
- 困難女性支援法に基づく基本計画に関する検討のため、「東京都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検討委員会」が設置され、令和4（2022）年8月1日に第1回委員会が開催された。

計画期間は令和6年度から令和10年度の5年間として令和6年3月に計画最終案を示すこととされ、次のとおり課題が整理された。

- 支援を必要とする女性を早期に把握できるよう相談支援体制の強化
- 支援対象者の状態に応じた一時保護先の確保
- 同伴児童の学習を受ける権利の確保や養育の充実
- 被害からの回復が必要な方や精神的な課題を抱える方への支援の充実
- 婦人保護施設等における自立に向けた支援（生活・就労・居住支援）の充実
- 婦人相談員等の支援に関わる人材の資質向上
- 上記に加え、関係機関等への調査及びヒアリングから、「民間団体・関係機関等との連携」「婦人保護施設退所後の支援」「一時保護所や婦人保護施設的环境」も含め、課題を幅広く把握

4 東京都男女平等参画推進総合計画 計画の体系

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

- 1 生活と仕事を両立し活躍できる環境づくり
 - (1) 柔軟な働き方の普及・定着促進
 - (2) 雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進
 - (3) 女性の就業継続やキャリア形成
- 2 妊娠・出産・子育てに対する支援
- 3 介護に対する支援
- 4 職場や就職活動におけるハラスメントの防止
- 5 起業等を目指す女性に対する支援
- 6 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援
- 7 生涯を通じた男女の健康支援

男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

- 1 生活と仕事における意識改革
 - (1) 「働く」の意識改革
 - (2) 男性の家事・育児参画に向けた意識改革
 - (3) 男女平等参画に向けた意識改革
 - (4) 社会制度・慣行の見直し
- 2 教育・学習の充実
 - (1) 学校での男女平等
 - (2) 若者のキャリア教育の推進
 - (3) 多様な学習・研修機会等の提供
- 3 あらゆる分野における女性の参画拡大
 - (1) 政治・行政等分野
 - (2) 防災・復興分野
 - (3) 地域活動

多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

- 1 ひとり親家庭への支援
- 2 高齢者への支援
- 3 若年層への支援
- 4 障害者への支援
- 5 性的少数者への支援

配偶者暴力をめぐる現状等

- 1 都・国の動き
- 2 計画の位置づけ

- 3 暴力のない社会の実現に向けて
- 4 計画の体系
- 5 配偶者暴力対策を進めるに当たっての中心的視点等

配偶者暴力対策

- 1 暴力を許さない社会形成のための啓発と早期発見
- 2 多様な相談体制の整備
- 3 安全な保護のための体制の整備
- 4 自立生活再建のための総合的な支援体制の整備
- 5 関係機関・団体等の連携の推進
- 6 人材育成の推進
- 7 二次被害防止と適切な苦情対応
- 8 調査研究の推進

男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策

- 1 性暴力被害者に対する支援
- 2 ストーカー被害者に対する支援
- 3 セクシュアル・ハラスメント等の防止
- 4 性・暴力表現等への対応

5 第5次男女共同参画基本計画 用語解説

用語	解説
ESG 投資	財務情報だけでなく、環境 (Environment)・社会 (Social)・ガバナンス (Governance) 要素も考慮した投資のこと。
M 字カーブ	<p>日本の女性の労働力人口比率 (労働力率、労働参加率) 又は就業率を年齢階級別にグラフ化したとき、30 歳代を谷とし、20 歳代後半と 40 歳代後半が山になるアルファベットの M のような形になることをいう。</p> <p>この背景には、結婚や出産を機に労働市場から退出し、子育てが一段落すると再び労働市場に参入する女性が多いということが考えられる。</p> <p>なお、10 年前と比較すると、全ての年齢階級で労働力人口比率は上昇しており、グラフの全体の形は M 字型から欧米先進諸国で見られるような台形に近づきつつある。</p>
エンパワーメント	自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。
家族経営協定	家族農業経営にたずさわる各世帯員が、家族間の十分な話し合いに基づき、経営方針や役割分担、世帯員全員が働きやすい就業環境等について取り決める協定のこと。
クォータ制 (割当制)	積極的改善措置 (ポジティブ・アクション) の手法の一つであり、人種や性別などを基準に一定の人数や比率を割り当てる制度のこと。
固定的な性別役割分担意識	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分ける考え方のこと。
ゴール・アンド・タイムテーブル方式	積極的改善措置 (ポジティブ・アクション) の手法の一つであり、達成すべき一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する方式のこと。本計画における「成果目標」の設定も「ゴール・アンド・タイムテーブル方式」の一つである。
「JK ビジネス」問題	児童の性を売り物にする営業の一つで、「JK」、すなわち「女子高校生」などの 18 歳に満たない者を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、児童による性的なサービスを客に提供させているものの問題。
ジェンダー	<p>「社会的・文化的に形成された性別」のこと。</p> <p>人間には生まれつきの生物学的性別 (セックス / sex) がある。</p> <p>一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」、「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー / gender) という。</p> <p>「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い、悪いの価値を含むものではなく、国際的にも使われている。</p>
ジェンダー統計	男女間意識による偏り、格差及び差別の現状並びにその要因や現状が生み出す影響を客観的に把握するための統計のこと。

ジェンダー主流化	あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、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。
ジェンダー予算	<p>政策策定、予算編成、執行、決算、評価など予算の全過程に男女共同参画の視点を反映し、男女共同参画を促進するようにしていくこと。</p> <p>男女共同参画社会の形成に影響を与え得る全ての施策が対象となり得る。</p> <p>「ジェンダー予算」に定まった手法は確立されておらず、各国で多様な取組が行われている。</p>
持続可能な開発のための2030アジェンダ（持続可能な開発目標：SDGs）	<p>平成27(2015)年9月に国連で採択された、平成28(2016)年から令和12(2030)年までの国際目標。</p> <p>「誰一人取り残さない」社会の実現を目指し、経済・社会・環境をめぐる広範な課題に総合的に取り組むため、先進国を含む国際社会全体の目標として、2030年を期限とする包括的な17の目標（Sustainable Development Goals：SDGs）を設定。</p> <p>ゴール5ではジェンダー平等の達成と全ての女性及び女兒のエンパワーメントが掲げられており、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものとされている。</p>
指導的地位	<p>「政策・方針決定過程への女性の参画の拡大に係る数値目標（「2020年30%」の目標）のフォローアップについての意見」（平成19年2月14日男女共同参画会議決定）においては、「国連のナイロビ将来戦略勧告及びジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）の算出方法を踏まえ、①議会議員、②法人・団体等における課長相当職以上の者、③専門的・技術的な職業のうち特に専門性が高い職業に従事する者とするのが適当と考える」との意見が出されている。</p>
女子差別撤廃条約（女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約）	<p>昭和54年（1979年）に国連総会で我が国を含む130か国の賛成によって採択され、昭和56年（1981年）に発効。我が国は昭和60年（1985年）に批准。</p> <p>女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念とし、具体的には、女子に対する差別を定義し、政治的及び公的活動、教育、雇用、保健、家族関係等あらゆる分野での男女の平等を規定する。</p> <p>なお、同条約第1条において、「この条約の適用上、「女子に対する差別」とは、性に基づく区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のいかなる分野においても、女子（婚姻をしているかいないかを問わない。）が男女の平等を基礎として人権及び基本的自由を認識し、享有し又は行使することを害し又は無効にする効果又は目的を有するものをいう。」と規定されている。</p>

<p>性的指向・性自認（性同一性）</p>	<p>性的指向（Sexual Orientation）とは、人の恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す概念である。</p> <p>性自認（Gender Identity）とは、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ（性同一性）を自分の感覚として持っているかを示す概念である。</p> <p>性的指向と性自認の頭文字を取った「SOGI」という用語もある。</p> <p>なお、性的指向について、例えば、レズビアン（同性を恋愛や性愛の対象とする女性）、ゲイ（同性を恋愛や性愛の対象とする男性）、バイセクシュアル（同性も異性も恋愛や性愛の対象とする人）等の呼称、性自認について、例えば、トランスジェンダー（出生時の戸籍上の性とは異なる性自認を有する人）等の呼称があり、これらの頭文字を取った「LGBT」という用語が、性的少数者（セクシュアルマイノリティ）を表す言葉の一つとして使われることもある。</p>
<p>積極的改善措置（ポジティブ・アクション）</p>	<p>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に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう（男女共同参画社会基本法第2条第2号）。</p> <p>また、同法第8条は、国の責務として、国が、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する旨、規定している。</p> <p>男女間において形式的な機会の平等が確保されていても、社会的・経済的な格差が現実に存在する場合には、実質的な機会の平等を担保するために積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の導入が必要となる。</p>
<p>仙台防災枠組 2015-2030</p>	<p>2015年3月に仙台で開催された第3回国連防災世界会議において採択された新たな国際的な防災の枠組。</p> <p>正式名称は、「Sendai Framework for Disaster Risk Reduction 2015-2030」。</p> <p>2005年の第2回国連防災世界会議において採択された兵庫行動枠組の後継となる枠組。</p> <p>事前の防災投資、「より良い復興（Build Back Better）」、多様な主体の参画によるガバナンス、人間中心の予防的アプローチ、女性のリーダーシップの重要性等、日本が重視する点が盛り込まれた。</p>
<p>Society 5.0</p>	<p>狩猟社会（Society 1.0）、農耕社会（Society 2.0）、工業社会（Society 3.0）、情報社会（Society 4.0）に続く新たな社会を指すもので、第5期科学技術基本計画（平成28年1月22日閣議決定）において我が国が目指すべき未来社会の姿として初めて提唱された。</p> <p>サイバー空間（仮想空間）とフィジカル空間（現実空間）を高度に融合させたシステムにより、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会（Society）のこと。</p>

ダイバーシテイ	「多様性」のこと。 性別や国籍、年齢などに関わりなく、多様な個性が力を発揮し、共存できる社会のことをダイバーシティ社会という。
ブロッキング	インターネットにアクセスするためのサービスを提供しているインターネット接続業者（ISP）等において、通信当事者の同意を得ることなく、特定のサイト又はウェブページへのアクセスを遮断することにより、その閲覧を防止する措置の一つ。
見える化	関連する情報やデータを公開することにより、各主体の気付きを促し、問題意識を高め、自ら改善する努力を促進する取組のこと。
無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）	誰もが潜在的に持っている思い込みのこと。育つ環境、所属する集団の中で無意識のうちに脳にきざみこまれ、既成概念、固定観念となっていく。
メディア・リテラシー	メディアの情報を主体的に読み解く能力、メディアにアクセスし、活用する能力、メディアを通じコミュニケーションする能力の3つを構成要素とする複合的な能力のこと。
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）	リプロダクティブ・ヘルス（性と生殖に関する健康）とは、平成6年（1994年）の国際人口開発会議の「行動計画」及び平成7年（1995年）の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「人間の生殖システム、その機能と（活動）過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。 また、リプロダクティブ・ライツ（性と生殖に関する権利）は、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができる」という基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。 なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。 定義の詳細については、第4回世界女性会議 行動綱領（1995）のパラグラフ 94、95、106（k）を参照。 URL: https://www.gender.go.jp/international/int_norm/int_4th_kodo/index.html
リベンジポルノ	元交際相手の性的な写真等を撮影対象者の同意なくインターネット上に公開することなどをいう。
ロコモティブシンドローム（運動器症候群）	運動器の障害のために自立度が低下し、介護が必要となる危険性の高い状態のこと。 ロコモティブシンドロームの予防の重要性が認知されれば、個々人の行動変容が期待でき、国民全体として運動器の健康が保たれ、介護が必要となる国民の割合を減少させることが期待できる。