

社会情勢の変化に対応した「目黒区男女  
平等・共同参画及び性の多様性の尊重を  
推進する計画」の改定の考え方について

答 申

令和8年5月

目黒区男女平等・共同参画審議会

令和8年5月26日

目黒区長 青木 英二 様

目黒区男女平等・共同参画審議会  
会長 神尾 真知子

社会情勢の変化に対応した「目黒区男女平等・  
共同参画及び性の多様性の尊重を推進する計  
画」の改定の考え方について（答申）

令和7年9月2日付け目総権第871号で意見を求められた標記の件について、  
本審議会で審議した結果、別紙の結論に達しましたので、答申いたします。

以 上

# 内容

はじめに .....	1
推進計画の目標・課題・施策 .....	7
目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大 .....	7
課題1 区の政策・方針決定過程への女性の参画拡大 .....	7
課題2 地域活動における女性の参画拡大 .....	7
課題3 働く場における女性の参画拡大 .....	8
課題4 防災における女性の参画拡大 .....	8
目標2 ライフステージに応じた多様な幸せ (well-being) の推進とそのための環境整備 .....	9
課題1 幼年期・青年期からの意識啓発 .....	9
課題2 多様なキャリア形成と人生設計の支援 .....	9
課題3 仕事と家庭・ケア責任の共同分担の意識醸成と環境の整備 .....	10
課題4 高齢期における生涯にわたる共同参画の促進 .....	11
課題5 ライフステージに応じた健康支援 .....	11
目標3 男女平等・共同参画と性の多様性に関する人権が尊重される社会の形成 .....	13
課題1 人権を尊重する意識の醸成 .....	13
課題2 性的マイノリティ等性の多様性を尊重する意識の醸成と支援 .....	13
課題3 配偶者等パートナーからの暴力の根絶及び被害者支援・保護 .....	14
課題4 性別等に基づく暴力を容認しない社会の形成と被害者支援 .....	14
目標4 男女平等・共同参画及び性の多様性の尊重を推進する体制の強化 .....	16
課題1 計画推進体制の強化、区の他部署との連携 .....	16
課題2 計画の着実な進行管理 .....	16
課題3 区民・事業者等との連携 .....	16
課題4 国、東京都、他自治体との連携強化 .....	17
資料 .....	18
1 諮問文の写し .....	19
2 審議経緯 .....	20
3 委員名簿 .....	21

## はじめに

### 1 「目黒区男女平等・共同参画及び性の多様性を尊重する推進計画」は何のために策定されているのか

平成 14 年 3 月、「目黒区男女が平等に共同参画する社会づくり条例」が制定されました。この条例は、東京都 23 区で初めて制定された条例であり、なかなか進まない男女平等・共同参画を押し進めてほしいという区民の熱い思いを区が受け止めて、制定されたものです。

その後、区長の諮問を受けて、男女平等・共同参画審議会（以下「審議会」という。）は、令和元年、「性的指向や性自認に基づく差別を解消し性の多様性が尊重される社会を実現することは、男女が平等に共同参画する社会を実現することと同様に、重要な政策課題であり、性の多様性が尊重される社会の実現に向けて条例を改正することが必要である」と答申しました。答申を受けて、上記条例は令和 2 年に改正され、現在は「目黒区男女が平等に共同参画し性の多様性を尊重する社会づくり条例」（以下「条例」という。）となっています。

条例第 8 条第 1 項に基づき、「目黒区男女平等・共同参画及び性の多様性の尊重を推進する計画」（以下「推進計画」という。）が策定されています。同条第 2 項によると、推進計画は、男女が平等に共同参画し性の多様性が尊重される社会づくりを推進するための①目標、②施策の方向、③行動指針、④その他重要な事項について定めるものとされています。すなわち、推進計画は、条例が定める基本施策を具体的な事業として計画的にどのように実施していくかを定めたものです。

推進計画は、子育てや教育、福祉、まちづくり等、目黒区の政策に係るすべての分野を含む中長期の総合計画である「目黒区基本計画」（令和 4 年度から令和 13 年度）の補助計画と位置付けられます。条例及び推進計画は、基本計画で述べられている「人権・多様性を尊重する地域社会の実現」をめざすものです。

### 2 なぜ男女平等・共同参画及び性の多様性を尊重する推進計画を改定するのか

推進計画はこれまで以下のように策定・改定されています。

第 1 回目「目黒区男女平等・共同参画推進計画」（平成 16 年度から平成 22 年度）

第 2 回目「目黒区男女平等・共同参画推進計画」（平成 23 年度から平成 27 年度）

第 3 回目「目黒区男女平等・共同参画推進計画」

（平成 28 年度から令和 2 年度、新型コロナウイルス感染症の影響で令和 3 年度まで延伸）

第 4 回目「目黒区男女平等・共同参画及び性の多様性尊重推進計画」

（令和 4 年度から令和 8 年度、「現推進計画」という。）

条例第 8 条第 3 項によれば、推進計画は必要に応じて見直すものとされています。男女平等・共同参画及び性の多様性尊重に関する国や東京都の動き、そして社会における動向、新たに浮かび上がった課題などを受けて推進計画は見直さなければなりません。

1で述べたように、推進計画は、基本計画の補助計画ですから、基本計画の10年間という実施期間と連動しなければなりません。しかし、推進計画の実施期間を10年間とすることは、推進計画の内容が社会や時代の動向にそぐわなくなってしまうので、推進計画は実施期間を5年間としています。今年度で現推進計画は終了しますので、令和9(2027)年度からの5年間に向けて推進計画を改定しなければなりません。

推進計画の策定や改定にあたっては、区長は、あらかじめ審議会に意見を聴かなければならないと定めています(条例第8条第5項)。本答申は、区長の諮問に対して、審議会が推進計画改定について意見を述べるものです。

### 3 目黒区は、男女平等・共同参画及び性の多様性尊重推進計画改定に当たってどのような視点を持つべきか

目黒区が、以下のような視点に立って、推進計画の改定を行うことを強く要望します。

(1) 条例に定める基本理念に基づき、推進施策を盛り込んだ推進計画になっているかどうか

条例第10条は、条例の基本理念を実現していくための推進施策として、以下の施策を規定しています。

- ① 区民、事業者、区の職員、教員等に対する意識啓発に関する施策
- ② あらゆる教育及び学習の場における男女の平等な共同参画と性の多様性についての理解と認識を普及促進するための施策
- ③ 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利が尊重される施策
- ④ 男女間並びに配偶者や交際相手等の親密な関係にある、又はあった者の間及び家庭内におけるあらゆる暴力の根絶に向けた施策
- ⑤ 職場、学校又は地域社会における性別による固定的な役割分担や性別等による差別的な取扱いの根絶に向けた施策
- ⑥ セクシュアルハラスメント(性的な言動(性的指向及び性自認に関する偏見等に基づく言動を含む。)によって、その言動を受けた個人の生活環境を害したり、その言動を受けた個人の対応により不利益を与えたりすることをいう。)の根絶に向けた施策
- ⑦ 男女が共に家庭生活と社会生活を両立するための施策
- ⑧ 少子高齢社会に対応した男女の平等な共同参画を推進するための施策
- ⑨ 政策決定及びあらゆる場の意思決定の過程における男女の平等な共同参画を推進するための施策
- ⑩ 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての格差を是正する積極的な措置を推進するための施策
- ⑪ メディア・リテラシー(多様な情報伝達媒体からの情報を能動的に解釈し、批判する能力及び表現方法としてこれらを利用して発信する能力をいう。)を育成する施策

- ⑫ 性的指向及び性自認に起因する日常生活上の困難等の解消に向けた施策
- ⑬ 前各号に掲げるもののほか、男女が平等に共同参画し性の多様性を尊重する社会づくりを推進するために必要な施策

改定において、上記施策が盛り込まれているかの点検が必要です。

- (2) 新たな推進計画において、目標に掲げる政策の趣旨を精査し、その趣旨に沿った課題と事業がひもついているかどうか

目標に掲げる政策を実現するためには、その実現を妨げている課題は何か、その課題を解決するためにはどのような事業を進めていけばよいのか、新たな課題に対してどのような事業を行うことが効果的かを、常に問いながら、推進計画を改定していくことが求められます。

- (3) 男女平等・共同参画に直接的に関連する施策のみならず、結果的に男女平等・共同参画に影響を及ぼす施策についても推進計画に位置づけているかどうか

男女共同参画社会基本法第 15 条は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、実施するにあたっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならぬと定めています。

たとえば、「男女が共に家庭生活と社会生活を両立するための施策」において、「仕事と家庭・ケア責任の共同分担の意識醸成」に関わる施策は、直接的に男女平等・共同参画に関連する施策ですが、意識醸成だけでは、仕事と家庭・ケア責任の共同分担は実現できません。それを支えていくケアの社会化（保育サービスや介護サービスの充実など家庭内のケアを社会全体で支える仕組み）がなければ実現できません。そのような結果的に男女平等・共同参画に影響を与える施策を推進計画に位置づける必要があります。

- (4) 社会の進展によって、男女平等・共同参画及び性の多様性の尊重に関して新たな課題となっていることに取り組む推進計画になっているかどうか

これまでの 4 年間の顕著な社会の動きとして、ソーシャルメディアや AI の浸透があります。男女平等・共同参画及び性の多様性が尊重される社会の形成を醸成するための人権意識の啓発においては、このような新たなコミュニケーションツールに対応したメディア・リテラシーの取組が必要になってきます。

また、性加害や性被害の問題も社会問題として大きく取り上げられました。性加害者にも性被害者にもならないようにするためには、包括的な性教育が必要であると認識されています。

- (5) 国や東京都の動きを推進計画は反映しているかどうか

国は、第 6 次男女共同参画基本計画を令和 8 年 3 月 13 日に閣議決定しました。政府が示した「第 6 次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的な考え方（素案）」を参考にして、目黒区として反映できるものは反映していくとよいと思います。

また、女性活躍に関して、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が改正さ

れ、令和8年4月1日から、常時雇用する労働者101人以上の企業は男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表が義務付けられました（常時雇用する労働者301人以上の企業は、すでに男女間賃金差異の情報公表は義務付けられていました）。東京都は、令和7年12月に「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」を制定し、令和8年7月1日から施行します。このように、女性の就業の分野における取組が強化されています。目黒区の推進計画においても女性の就業に対する取組を強化すべきであると考えます。

\* 「常時雇用する労働者」とは、正社員のみならず、非正規雇用でも期間の定めのない労働契約を結んでいる者や過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者も含まれる。

(6) P D C Aサイクルによって推進計画の成果があがるように、第三者（＝審議会）による事業評価が維持・強化されているかどうか

平成14年に条例が制定されたときに、「絵に描いた餅にならないように」ということが言われました。条例では男女平等・共同参画に関する立派なことを言っているものの、現状はちっとも変わらないということがないようにしてほしいという意味です。

そのために、他の地方自治体にはない、「第三者による事業評価をすること」が条例に書き込まれました。条例第14条第2項は、「審議会は、区長の諮問に応じ、推進計画の評価、改定その他の重要事項について調査及び審議を行う。」と規定しています。

第三者である審議会は、毎年行う「区民意識調査」及び施策の所管課の「事業実績報告」を基に、各事業の進捗状況と目標値から見た成果等を評価し、改善のための提言を行っています。そして、「男女平等・共同参画及び性の多様性尊重の推進に関する年次報告書」として毎年公表されています（条例第9条）。この事業評価と提言は、男女平等・共同参画及び性の多様性尊重に関わる区の担当者会議で共有されています。

事業評価は、Plan（プラン：計画）→Do（ドゥー：施策の実施）→Check（チェック：評価）→Action（アクション：改善）というサイクルによっています。事業評価で一番重要なのは、審議会による、施策の改善に向けた「提言」です。事業評価を行った結果、区立中学校における混合名簿の実施などの成果をあげています。

条例を「絵に描いた餅」にしないために、P D C Aサイクルの事業評価は重要であり、この仕組みは維持・強化されなければなりません。それが、条例を制定した時の立法趣旨です。立法趣旨を損なうような計画改定はできません。

#### 4 推進計画において、何を目標とし、課題のうち、何を重点課題とすべきなのか

これまでの推進計画の目標の内容を整理し、また、時代に合わせて見直す必要があります。目標は、以下の4項目を立てて、各目標における重点課題を以下の課題とすることを提案します。

## 目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

現計画の目標1では、「あらゆる分野における男女平等・共同参画の推進」を目標としていますが、そのような目標設定はこの計画の最終目標になります。目標をしぼって、最終目標に向けて必要な目標を掲げることにしました。現推進計画期間中に女性の活躍の場が広がり、活躍の機会が増えた部分もありますが、全体としてみると女性が様々な分野で男女共同参画ができていない現状を踏まえて、新しい推進計画では、「女性の参画拡大」に焦点をあてた目標とします。この目標は、実質的な男女共同参画が実現できる時までの目標として掲げるものです。国の第6次男女共同参画基本計画も、「あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画拡大」を取り組むべき政策の第2分野として掲げています。

重点課題は、「課題1 区の政策・方針決定過程への女性の参画拡大」とします。区の政策・方針決定過程への女性の参画拡大は、政策・方針決定過程への女性の参画拡大にとって中心的な課題です。

## 目標2 ライフステージに応じた多様な幸せ (well-being) の推進とそのための環境整備

現計画の目標2では、「ワーク・ライフ・バランス (仕事と家庭の調和) の推進」となっています。国の第6次男女共同参画基本計画を参考にし、ライフステージを意識した目標を掲げることにしました。

重点課題は、「課題3 仕事と家庭・ケア責任の共同分担の意識醸成と環境の整備」とします。固定的性別役割分業が、男女平等・共同参画の実現を妨げています。また、ケア責任の共同分担実現のためには、ケアを社会的に支援していくことが不可欠です。したがって、目標2は、男女平等・共同参画の実現のために不可欠の課題です。

## 目標3 男女平等・共同参画と性の多様性に関する人権が尊重される社会の形成

現計画の目標3「人権と性の多様性が尊重される社会の形成」と同じ目標ですが、表現を明確にしました。

重点課題は、二つとします。

ひとつは、「課題2 性的マイノリティ等性の多様性を尊重する意識の醸成と支援」とします。令和2年の条例改正で、性の多様性を尊重することは重要な政策課題であることから、性の多様性の尊重が条例に盛り込まれました。また、国は、令和5年に、「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」(いわゆるLGBT理解増進法)を制定しました。東京都は、令和元年に「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定し、現在2期目の計画(令和5年度から令和9年度)を実施しています。条例のもう一つの柱である政策課題ですので、重点課題とします。

もうひとつは、「課題3 配偶者等パートナーからの暴力の根絶及び被害者支援・保護」

とします。「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（以下、「DV防止法」という。）第2条の3第3項は、市町村（特別区も含む）は、当該市町村におけるDV防止及び被害者の保護のための施策の実施に関する基本的な計画を定めるように努めなければならないと定めていますが、推進計画の課題3は、DV防止法の目黒区としてのDV防止及び被害者保護の施策に関する基本計画に位置づけられますので、重点課題とします。

#### 目標4 男女平等・共同参画及び性の多様性の尊重を推進する体制の強化

現計画の目標4「男女平等・共同参画及び性の多様性の尊重を推進する体制の強化」と同じ目標です。

重点課題は、「課題3 区民・事業者等との連携」とします。区民・事業者等との連携により、広がりを持った効果的な施策の実現が期待できます。

## 推進計画の目標・課題・施策

### 目標1 政策・方針決定過程への女性の参画拡大

---

日本の総人口のおよそ51%（総務省「住民基本台帳に基づく人口（総計）」令和7年1月現在）が女性です。目黒区でも総人口の52.8%（住民基本台帳に基づく人口（総計））が女性です。一方で、政策・方針決定過程に参画する女性は、男性と比べて少ないという現状があります。目黒区も例外ではありません。意思決定への女性の参画拡大は、我が国はもとより国際社会においても、今も重要課題として位置づけられています。国の第6次男女共同参画基本計画（令和8年3月13日閣議決定）に鑑み、目黒区においても、そのための取り組みが必要です。

#### 課題1 区の政策・方針決定過程への女性の参画拡大

区（区立学校を含む）や区が設置する各種機関（審議会等）の政策決定や組織運営の場において、区の職員等が性別に関係なく参画できることが重要です。女性が少ない組織が今も多く存在しており、女性の参画拡大のための施策が引き続き必要です。

##### 施策① 審議会等への女性の参画拡大

区が設置する審議会等附属機関の女性委員の割合は41.3%です（令和6年度）。全体で三割を超えておりますが、機関によってばらつきがあります。女性が少ない機関においては、委員選出のプロセスを改めて見直す必要があります。

##### 施策② 女性職員のエンパワーメント支援

女性の管理職が少ない組織・機関では、女性職員・女性教員（特に区立中学校）の管理職試験を促進する必要があります。また各種研修を実施し、女性管理職を増やすための仕組みづくりやキャリア形成支援のあり方を検討する必要があります。

##### 施策③ その他、区職員へのアプローチ（女性登用に関する啓発、職場づくり等）

性別に偏らない職員配置や職務分担を推進し、男女平等・共同参画意識の醸成に資する研修や職場づくりを引き続き行っていくことが求められます。男女平等・共同参画に関する情報提供、女性登用に関する意識啓発や取り組み促進も必要です。

#### 課題2 地域活動における女性の参画拡大

性別にとらわれることなく、多様な住民が地域活動に参画することが地域づくりにおいて重要です。特に地域活動において女性リーダーが存在することは、意思決定への多様な住民の参画に寄与し、女性のロールモデルを提供することにもつながります。

##### 施策① 地域活動における女性の参画拡大

P T A、自治会・町内会等、地域に根ざした組織・団体の活動にリーダーとして参画する女性を増やすための取り組みが求められます。また男女が共に参加しやすい活

動のあり方を検討・提示することも必要です。区内外の優良事例を集め、そこから学ぶことも有効でしょう。

#### 施策② 男女平等・共同参画に関する活動を行う団体への支援

地域団体、福祉団体、女性の多い業界団体・企業等、区内で地域に根ざした活動を行う団体等を支援し、女性リーダーを育てていく必要があります。それら団体等が行う研修や講座等の開催を区が支援し、幅広い年代の女性が地域に貢献できる機会と環境を醸成することが重要です。

### 課題3 働く場における女性の参画拡大

区だけでなく事業者に対しても女性の参画が拡大するよう働きかける必要があります。女性管理職を増やす等、職場での女性の参画拡大のための仕組みづくりやキャリア形成支援のあり方を検討する必要があります。

#### 施策① 働く場における女性の参画拡大

従業員の配置や職務分担において性別に偏ることがないようにするほか、女性の参画意識の醸成やエンパワーメントに資する講座等を通じて従業員に働きかける必要があります。また区には、事業所の取り組みを支援し、必要・有益な情報を提供することが求められます。

#### 施策② 女性の就労・起業支援

女性の起業や就労を支援するためには、区民や事業者に対して働きかける必要があります。女性の参画意識の醸成やエンパワーメント支援に加え、職探し、融資・貸付といった起業に関する相談事業も必要です。

### 課題4 防災における女性の参画拡大

災害は、誰にとっても生活を脅かすものですが、特に女性や子ども、社会的弱者・少数者は、より多くの影響を受けるとされています。災害発生時には、家事・育児・介護等の負担が女性に集中したり配偶者等親密な関係にある相手からの暴力や性暴力が発生するリスクが増大したりすることが懸念されます。防災の段階から、男女共同参画の視点が取り入れられる必要があります。

#### 施策① 防災の場における女性の参画拡大

首都直下型地震がいつ発生してもおかしくない東京都にあって、防災・減災・避難所関連の政策決定過程に女性が平等に参加できる環境整備は重要です。目黒区防災会議の女性委員は30名中6名（女性比率20.0%）です。女性を増やすための試みが求められます。

## 目標2 ライフステージに応じた多様な幸せ (well-being) の推進とそのための環境整備

人生100年時代を迎え、個人の生き方や家族形態、働き方は多様化しています。内閣府の「男女共同参画白書（令和7年版）」によれば、共働き世帯は1,222万世帯と、専業主婦世帯398万世帯を大きく上回っています。また総務省「令和2年（2020年）国勢調査」によれば、目黒区における単身世帯は53.2%と過半数を占めています。

こうした社会構造の変化の中で、性別や年齢、障害の有無、家族形態等にかかわらず、それぞれのライフステージに応じた幸せ (well-being) を実現できる環境整備が求められています。単に制度を整備するだけでなく、固定的な性別役割分担意識を見直し、誰もが自らの意思で選択できる社会基盤を構築することが重要です。

### 課題1 幼年期・青年期からの意識啓発

固定的な性別役割分担意識は幼少期からの社会化過程の中で形成されます。内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（令和6年）」では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」とする考えに「反対」と答えた人の割合は64.8%となり増加傾向にあるものの、「賛成」は依然として33.1%存在しています。また、区が実施した「男女平等・共同参画及び性の多様性に関する区民意識調査（令和7年度）」では、「社会や家庭などで性別による固定的な役割がある」という考えに「反対」と答えた人の割合は73.0%、「賛成」は17.7%となっています。価値観形成期における意識啓発が、将来のキャリア選択や家庭責任分担に大きな影響を与えることが指摘されています。目黒区としても、区立保育園22園、区立小学校22校、区立中学校7校を通じた継続的な教育・啓発が重要です。

#### 施策① 固定観念にとらわれない意識と教育の推進

学校教育や社会教育の場において、性別による無意識の偏り（アンコンシャス・バイアス）を可視化し、多様な生き方を尊重する教育を推進するように働きかける必要があります。キャリア教育や進路指導において、理系進学者に占める女性割合がOECD諸国の中で最下位レベルにとどまっている現状を踏まえ、理系・文系、職業選択等を性別と結び付けない啓発を進めることが必要です。教職員向けの研修を充実させ、教育現場におけるジェンダー平等の視点を強化することも重要です。

#### 施策② 多様な選択肢と価値観の認知拡大

区内外で活躍する多様なロールモデルの紹介や講演会の開催等により、子ども・若者が幅広い人生選択を具体的にイメージできる機会を創出することも有効です。進学、就職、起業、地域活動等、多様な生き方の事例を積極的に発信することが望ましいです。

### 課題2 多様なキャリア形成と人生設計の支援

令和6年の女性の就労率（15歳～64歳）は74.1%と過去最高水準まで上昇しています

が、厚生労働省の統計によれば、第1子出産前後で離職する女性の割合は依然として約30%存在しています。また、役員を除く雇用者のうち非正規雇用に占める女性の割合は52.8%と高く、経済基盤の脆弱さが将来的な貧困リスクにつながる可能性があります。目黒区でも、性別にかかわらず多様なキャリア形成と人生設計を支援する仕組みの強化が求められます。

#### 施策① 就労機会における人権の尊重と平等の確保に向けた意識啓発の推進/相談支援の充実

職場におけるハラスメント防止や均等な機会提供に関する啓発を推進することが重要です。東京都の労働相談件数は年間44,440件（令和6年度実績）にのぼり、いじめ・嫌がらせやハラスメントに関する相談が依然として最多を占めるほか、妊娠・出産・育児休業等に関する相談も多く寄せられています。労働相談体制を強化し、妊娠・出産・介護等を理由とする不利益取扱への対応を迅速に行える体制の整備強化が求められます。経営者及び管理職向けセミナー等を通じて、ダイバーシティ経営や女性活躍推進の意義を周知していくことが必要です。

#### 施策② 家庭内における共同責任の意識啓発

男性の家事・育児関連時間は1日平均1時間54分と増加傾向にあるものの、女性は7時間28分と依然として大きな差があります（総務省「社会生活基本調査」2021年）。家庭内の責任分担を「個人の問題」とせず、社会全体の課題として位置付ける必要があります。父親向け講座や両親参加型プログラムを充実させ、共同責任の意識醸成を図ることが求められます。

#### 施策③ 属性を超えた多様な主体間の交流促進

世代、性別、国籍等の違いを超えた交流機会を積極的に創出します。令和7年の住民基本台帳ベースのデータによると、目黒区の外国人人口は11,558人（総人口の約4%）と増加傾向にあります。多文化共生の視点が不可欠です。地域イベントや交流事業を通じ、多様な主体が相互理解を深める機会を拡充することが重要です。

### 課題3 仕事と家庭・ケア責任の共同分担の意識醸成と環境の整備

共働き世帯が全国で1,222万世帯と主流となる中、育児・介護と仕事の両立は重要課題です。要介護（要支援）認定者は全国で約736.1万人に達し、高齢化率は29.4%と上昇しています。

#### 施策① ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた家庭・ケア責任の共同分担の支援

男性の育児休業取得率は40.5%（2024年度）まで上昇していますが、取得日数は平均46.5日にとどまっています。区内事業者に対し、柔軟な働き方（テレワーク実施率全国24.6%等）の導入を促進する必要があります。

#### 施策② 家庭内における精神的負担の可視化と共同管理の促進

家事・育児・介護に伴う「見えない負担（メンタルロード）」の可視化を図る啓発

活動を行っていくことが望ましいです。家庭内の役割分担を話し合う機会を促す講座等の実施が求められます。

### 施策③ ケア責任を担う人々の社会参画継続支援

介護離職者は年間約 10.6 万人にのぼります。育児・介護中の人々が孤立しないよう、地域ネットワークやオンライン支援の拡充等が必要です。また、再就職支援やスキルアップ講座を提供し、社会参画の継続を支援する必要もあります。

### 施策④ ケアを支える環境の整備

ケアの責任の共同分担を実現するためには、意識醸成だけでなく、ケアを社会的に支える社会保障サービスの充実が不可欠です。保育園入園の待機児童はようやく 0 人（令和 8 年 4 月 1 日現在）を達成した一方で、学童保育の希望をする待機児童数は 246 人です。また、特別養護老人ホームに入所を希望している待機高齢者は 582 人（令和 8 年 2 月 1 日現在）となっています。保育サービス及び介護サービスの充実を区は進めていく必要があります。

また、ケアを支える環境の整備は、量だけでなく質も十分に考慮したものでなければなりません。

## 課題 4 高齢期における生涯にわたる共同参画の促進

目黒区の高齢化率（令和 8 年 2 月 1 日現在）は 19.66%、高齢単身女性世帯は約 1 万 5 千世帯と増加傾向にあります。高齢期における社会参加は健康維持や孤立防止の観点からも重要です。

### 施策① 性別役割分担意識の解消を促す意識改革と学習支援

高齢期においても固定的役割意識を見直す学習機会を提供します。生涯学習講座にジェンダー平等の視点を組み込む必要があります。

### 施策② 地域活動における高齢女性の参画拡大

町会・自治会役員に占める女性割合は全国平均 22.4%にとどまっています。目黒区でも、町会・自治会長の女性割合も低水準であると考えられます。積極的に高齢女性のリーダー登用を促進していくことが重要です。また、活動参加への心理的・物理的障壁を低減する支援策も検討する必要があります。

## 課題 5 ライフステージに応じた健康支援

令和 7 年時点でのわが国における女性の平均寿命は 87.13 歳、男性は 81.09 歳です。女性は妊娠・出産・更年期等、ライフステージごとに特有の健康課題を抱えます。また男性の自殺者数は全体の約 67%を占め、メンタルヘルス課題も深刻です。包括的支援が不可欠です。

### 施策① 包括的性教育と性と生殖に関する健康と権利（SRHR）の普及啓発

10代の人工妊娠中絶件数（令和6年度）は年間10,844件であり、性感染症報告数も増加傾向にあります。国際的にも重視されている性と生殖に関する健康と権利（SRHR）（目標3課題1も参照）の理念を踏まえ、年齢に応じた包括的性教育を推進することが必要です。性と生殖に関する健康と権利（SRHR）とは、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利のことです。性や妊娠・出産に関するすべてにおいて、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあることが重視されています。望まない妊娠や性感染症予防等に関する情報提供も強化する必要があります。

#### 施策② ライフステージや性別、障害の有無等に配慮した健康支援の促進

妊娠期・出産期・更年期・高齢期など各段階に応じた相談支援体制を強化する必要があります。令和6年度版の「障害者白書」によると、障害者手帳所有者は全国で約1,160万人とされており、障害のある人や外国人住民にも配慮した情報提供を行い、誰一人取り残されない健康支援の推進が求められます。

## 目標3 男女平等・共同参画と性の多様性に関する人権が尊重される社会の形成

全ての人が尊重され、性別等にかかわらず平等に安心して暮らしていける社会の形成には、その基盤づくりとして、人権を尊重する意識の醸成が重要な課題となります。性別等の違いを理解し、尊重し合うことが大前提であり、そのための啓発・理解促進の取り組みが不可欠です。また差別や暴力といった人権侵害を未然に防ぎ、被害者を支援するための取り組みが必要です。

### 課題1 人権を尊重する意識の醸成

誰もが性別等にかかわらず個性と能力を十分に発揮できるようにするため人権が尊重され、安全に、かつ安心して暮らせることが不可欠です。命を大切にし、相手の望まない行為は暴力となりうることを理解する必要があります。

#### 施策① 性別等に関する固定的な考えに基づく情報を読み解く力の向上及び情報発信者・各種デジタル機器の利用者としての人権意識の醸成

性別ごとに規定された固定的な役割分担や特定の性別等に関する偏見に基づいた情報が氾濫しています。また軽率な情報発信が人権侵害につながることもあります。ソーシャルメディアや AI の利用が広がる現代社会に即したメディア・リテラシーとして、情報を批判的に捉え、かつ各種メディアを適切に利用する能力を身につけることのできる啓発プログラムが求められます。若年層に対しては、学校教育との連携も有効です（目標2 課題1 も参照）。

#### 施策② 性と生殖に関する健康と権利（SRHR）に関する理解の促進

目標2 課題5（健康支援）において取り上げた性と生殖に関する健康と権利（SRHR）は、人権を尊重する意識の醸成においても重要です。自らの身体やセクシュアリティをめぐる自己決定や「性的同意」の重要性について理解する必要があります。性的な暴力、望まない妊娠等の人権侵害が起きている現状に鑑み、人権に関する啓発事業においても性と生殖に関する健康と権利（SRHR）に関する理解増進のための取り組みが求められます。

### 課題2 性的マイノリティ等性の多様性を尊重する意識の醸成と支援

2023年の「LGBT理解増進法」制定により、行政や学校には理解増進や相談体制の構築、安全な環境整備が努力義務化されました。また、職場においても「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」に基づくハラスメント防止対策が義務付けられています。区は人権の観点から「理解の促進」と「困難解消」を両輪として推進し、学校、職場、地域、行政のあらゆる場面において、性的マイノリティ当事者も安全に暮らせる環境の構築を図る必要があります。

#### 施策① 性の多様性に関する理解の促進

性の多様性に関する正しい知識を普及し、理解者「アライ」を広げる啓発を継続・

強化することが必要です。区民一人ひとりの意識醸成はもとより、区職員、教職員、福祉従事者、事業者など各主体が、それぞれの役割に応じた安全な環境を整備できるよう、実効性のある研修の実施やガイドラインの策定を推進することが望ましいです。

特に、学校教育における指導案や教材の充実及び職員研修の徹底を通じ、地域・職場・学校のあらゆる場面で当事者が安心して過ごせる土壌を組織横断的に構築していくことが重要です。

#### 施策② 性的指向及び性自認に基づく困難等の解消

性的指向や性自認に起因する困難を解消するためには、相談支援を拡充するとともに、学校生活や就労等の重要局面における支援を推進する必要があります。深刻な困難に直面する当事者の割合が高い実態を鑑み、福祉やDV相談等の既存の区運営窓口における包摂的な対応を徹底すること、また同性パートナーやその子どもを家族として住宅や子育て等の区民サービスへ包摂し、民間とも連携して医療・住宅・職場等の生活インフラにおいて家族として扱われる環境を整備することが重要です。あわせて、平時はもとより災害時においても適切に対応できるよう、避難所運営をはじめとする各種防災計画への位置付けを明確化し、地域社会全体で性的マイノリティ当事者の尊厳と安全を守る生活基盤を構築する必要があります。

### 課題3 配偶者等パートナーからの暴力の根絶及び被害者支援・保護

配偶者等パートナーからの暴力は犯罪です。個人の尊厳をないがしろにするものであり、社会から根絶すべきものです。区は、このような暴力・犯罪を未然に防ぐために意識啓発を行うとともに、被害者支援サービスを提供し、関連機関と連携する必要があります。

#### 施策① 配偶者間等、親密関係において発生する暴力の根絶のための意識啓発

配偶者間等、親密関係において発生する暴力は、加害者と被害者の関係が特殊であり、未然に防ぐだけでなく再発の防止が重要な課題となります。そのことを理解し、暴力の加害者・被害者・傍観者とならないための啓発を早い段階から実施する必要があります。

#### 施策② 被害者に対する相談・支援の充実

起きてしまった被害に対しては、被害者を支援する体制を整えておくことが重要です。DVに関する相談事業を継続する必要があります。相談できる窓口があることの周知を徹底することも必要です。

#### 施策③ 関係者・団体等との連携強化

再発防止に向けて、関係機関・団体との更なる連携強化が必要です。そのような連携のなかで、重点項目を再確認し、必要な取り組みを改めて検討することが求められます。

### 課題4 性別等に基づく暴力を容認しない社会の形成と被害者支援

性犯罪・性暴力、ストーカー行為、セクシュアルハラスメント、望まない性的画像の生

成・共有等は、重大な人権侵害です。同意のない性的行為が暴力であることを社会全体で理解し、起きてしまった暴力については、被害者の支援・保護を徹底する必要があります。

#### 施策① 女性に対する暴力の根絶、被害者の支援等

親密関係で発生する暴力や性的な暴力の被害者には、女性が多いとされます。背景には、女性を軽視し、従属的な立場に追いやる社会構造の問題があります。女性に対する暴力の防止に向けて、各種媒体を通じた啓発・講座開催、相談事業を行うとともに、セクハラ等については事業者を対象とした啓発事業を行う必要があります。区の職員に対してもセクハラ等の防止に向けた研修を実施し、相談体制を整えることが必要です。

#### 施策② 性的な暴力・被害の根絶、被害者の支援等

性的な暴力にはさまざまな形態があります。被害者の性別等（性別、性的指向、性自認）や年齢といった属性もさまざまです。近年は各種デジタル機器やソーシャルメディアの普及により、オンラインでのストーカー行為や性的嫌がらせ、盗撮、性的画像の共有等の事案も増えています。被害者だけでなく加害者となる未成年もおり、そのような暴力の加害者・被害者・傍観者とならないための啓発を早い段階から実施する必要があります。学校教育との連携、事業所との連携も重要です。

## 目標4 男女平等・共同参画及び性の多様性の尊重を推進する体制の強化

男女平等・共同参画及び性の多様性の尊重を実効性あるものとするためには、計画の理念を区政全体に浸透させ、組織横断的に推進する体制の強化が不可欠です。目黒区の職員数は約2,100人、一般会計予算の規模は約1,400億円(令和7年度)にのぼり、あらゆる施策分野にジェンダー平等の視点を組み込むことが求められます。

また、全国パートナーシップ制度共同調査(渋谷区及び認定NPO法人虹色ダイバーシティ)によると、令和7年5月時点で全国の自治体におけるパートナーシップ制度導入は530自治体以上に広がっており、東京都内では「東京都パートナーシップ宣誓制度」が2022年から開始されており、62区市町村中、全自治体でこの制度が利用可能になっています。社会情勢の変化を踏まえ、区としても持続可能な推進体制の強化が求められています。

### 課題1 計画推進体制の強化、区の他部署との連携

ジェンダー平等の推進は特定部署のみで完結するものではなく、福祉、教育、子育て、防災、産業振興等、全庁的な連携が不可欠であり、横断的な調整機能の強化が求められます。

#### 施策① 全職員への意識改革・計画浸透の推進

全職員約2,100人を対象に、計画内容やジェンダー平等の基礎知識に関する研修を体系的に実施することが重要です。区における積極的な女性の管理職登用の意識啓発が必要です。新任職員研修、管理職研修、専門研修等の段階別研修に計画内容を組み込み、組織文化の変革を図っていくことが求められます。

#### 施策② 拠点施設機能の充実

相談体制の専門性向上、オンライン相談の拡充、情報発信機能の強化等により、区民にとって身近で利用しやすい拠点機能の充実が必要です。

### 課題2 計画の着実な進行管理

計画の実効性を担保するためには、客観的指標に基づく進行管理が不可欠です。世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数において日本は148か国中118位(2025年)と依然として低位にあり、自治体レベルでの取り組み強化が求められます。

#### 施策① 指標(KPI)を用いた定期的な評価とPDCAサイクルの実施及び公表

女性管理職割合、審議会等における女性比率(目黒区は約45%)、男性育児休業取得率(全国30.1%)、目黒区における区民意識調査結果等をKPIとして設定し、毎年度評価を実施することが必要です。評価結果は年次報告書として公表し、PDCAサイクルに基づき施策の改善が求められます。

### 課題3 区民・事業者等との連携

区内事業所数は12,419事業所、NPO法人は約350団体存在しており、多様な主体と

の協働が不可欠です。行政単独では限界があるため、地域社会全体での推進体制を構築していくことが求められます。

#### 施策① 多様な主体との意見交換の推進

区民、事業者、教育機関、NPO 法人等との意見交換の機会を積極的に設けていくことが求められます。年齢及びライフステージ、国籍、性のあり方、障がいの有無などに関わらず多様な参画を促進し、オンライン参加も併用することで、幅広い意見を政策形成に反映する必要があります。

#### 施策② 区民・区民団体・事業者等との協働事業の実施

協働事業の実施は、区民と男女平等・共同参画センターとの繋がりを深めるとともに、企画内容にも拡がり期待できる重要な施策です。区を中心に区民、事業者、教育機関、NPO法人等が相互の連携を密にして取り組んでいくことが重要です。

### 課題4 国、東京都、他自治体との連携強化

男女平等・共同参画及び性の多様性の尊重は広域的課題であり、国や東京都との連携が不可欠です。東京都の人口は約1,400万人、目黒区の人口は約28万人であり、広域的施策との整合を図る必要があります。

#### 施策① 関連機関との迅速かつ緊密な情報共有

国の基本計画、東京都の行動計画、他自治体の先進事例等を随時共有し、庁内における連携も強化する必要があります。特に、緊急課題発生時には速やかな情報共有体制を確立し、迅速な対応を図っていくことが重要です。

# 資 料

## 1 諮問文の写し



目総権第871号  
令和7年9月2日

目黒区男女平等・共同参画審議会会長 宛て

目黒区長 青木 英二

社会情勢の変化に対応した「目黒区男女平等・共同参画及び性の多様性の  
尊重を推進する計画」の改定の考え方について（諮問）

目黒区男女が平等に共同参画し性の多様性を尊重する社会づくり条例第14条  
第2項の規定に基づき、令和8年5月末までに、標記の件について意見を求め  
ます。

以 上

## 2 審議経緯

日 程	会議名等	主な審議内容
令和7年 9月 2日	令和7年度 第3回 男女平等・共同参画審議会	諮問 審議会運営について
11月 4日	第1回 計画改定小委員会	改定に向けた考え方について 今後の進め方
11月 28日	第2回 計画改定小委員会	計画理念・位置づけについて 計画の構成について 今後の進め方について
12月 22日	第4回 男女平等・共同参画審議会	行政計画の枠組み等について 計画の構成について
令和8年 1月 22日	第3回 計画改定小委員会	計画の構成について 今後の進め方について
3月 2日	第4回 計画改定小委員会	答申案の作成
3月 25日	第5回 男女平等・共同参画審議会	答申案の決定
5月 26日	令和8年度 第1回 男女平等・共同参画審議会	区長に答申を提出

### 3 委員名簿

#### (1) 目黒区男女平等・共同参画審議会委員名簿

(任期：令和6年6月1日～令和8年5月31日)

	氏名	肩書・選出団体等	備考
学識経験者	いわた たくろう 岩田 拓朗	弁護士	
	かみお まちこ 神尾 真知子	日本大学名誉教授	会長
	こいで まこと 小出 誠	一般社団法人 デジタル広告品質認証機構事務局長	副会長
	こぼやし ふさこ 小林 富佐子	社会保険労務士	
	たなか ひろみ 田中 洋美	明治大学 情報コミュニケーション学部准教授	
	やくし みか 薬師 実芳	認定NPO法人 ReBit 代表理事	
区内関係団体等	いしい こうじ 石井 宏治	目黒区立中学校PTA連合会	～R8.3
	ねぎし ちあき 根岸 智薫	目黒区立小学校PTA連合会	R7.5～R8.3
	かたぶち しげはる 片渕 茂治	公益社団法人 目黒法人会	
	くぼ すずこ 久保 鈴子	目黒区男女平等条例を推進する会	
	なかじま みちこ 中島 みち子	目黒女性団体連絡会	
公募区民	いかわ まりこ 井川 真理子	公募区民	
	こまぎき たつや 駒崎 達也	公募区民	
	たけうち まいこ 竹内 麻依子	公募区民	
	よしおか あきこ 吉岡 亜希子	公募区民	

(2) 計画改定小委員会委員名簿

(任期：令和7年9月2日～答申決定まで)

	氏名	肩書・選出団体等	備考
小 委 員 会 委 員	たなか ひろみ 田中 洋美	明治大学 情報コミュニケーション学部准教授	委員長
	こばやし ふさこ 小林 富佐子	社会保険労務士	副委員長
	かみお まちこ 神尾 真知子	日本大学名誉教授	
	やくし みか 薬師 実芳	認定NPO法人 ReBit 代表理事	
	なかじま みちこ 中島 みち子	目黒女性団体連絡会	
	こまぎき たつや 駒崎 達也	公募区民	