

令和2年3月27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・共同参画推進計画」の  
改定の考え方について（答申）

令和元年10月25日付け目総権第1456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

## 男女平等・共同参画に向けた取組みの動向と本答申の考え方

### 1 国・東京都・目黒区の男女平等・共同参画に向けた取組み

「目黒区男女が平等に共同参画する社会づくり条例」（以下「目黒区男女平等・共同参画条例」という。）に基づいて、「目黒区男女平等・共同参画推進計画」はこれまで3回策定されている。第1回目の「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回目の「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回目の「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。以下「現計画」という。）である。

平成28年度以降男女平等・共同参画に向けた取組みに関して、国、東京都、目黒区において様々な動きがあった。

国レベルでは、平成27年12月25日に閣議決定された第4次の「男女共同参画基本計画」（以下「第4次基本計画」という。）が実施されている。第4次基本計画は、令和7年度末までの「基本的考え方」並びに令和2年度末までを見通した「施策の基本的方針」及び「基本的な取組」を定める。第4次基本計画における「改めて強調している視点」は、第3次基本計画の5つから7つに増え、以下のとおりである。

- ①女性の活躍のためにも男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせないことから、男性中心型労働慣行等を変革し、職場・地域・家庭等あらゆる場面における施策の充実
- ②あらゆる分野における女性の参画拡大に向けた、女性活躍推進法の着実な施行やポジティブ・アクションの実行等による女性採用・登用の推進、加えて将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くするための取組みの推進
- ③困難な状況に置かれている女性の実情に応じたきめ細かな支援等による女性が安心して暮らせるための環境整備
- ④東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点からの防災・復興対策・ノウハウを施策に活用
- ⑤女性に対する暴力の状況の多様化に対応しつつ、女性に対する暴力の根絶に向けた取組みを強化
- ⑥国際的な規範・基準の尊重に努めるとともに、国際社会への積極的な貢献、我が国の存在感及び評価の向上
- ⑦地域における身近な男女共同参画の推進

第4次基本計画の上記視点は、第3次基本計画の視点と比較して、以下のような特色を有している。

- ①男女共同参画の実現には、男性の働き方・暮らし方の見直しが不可欠であるとしていること
- ②あらゆる分野における女性の参画拡大に向けて、ポジティブ・アクション等の手法に

よる取組みを推進していくとしていること

- ③平成 23 年 3 月 11 日に発生した東日本大震災の経験と教訓を踏まえて、防災・復興分野に男女共同参画の視点が必要であることを指摘していること
- ④国際社会における日本の存在感及び評価の向上をはかるとしていること

男女平等・共同参画の推進にかかわる法律について、新たな立法及びいくつかの重要な改正がなされた。

まず、注目すべきことは、ポジティブ・アクションに関する立法が、雇用分野と政治分野に見られたことである。

雇用分野において、平成 27 年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が成立した。国や地方公共団体（以下「特定事業主」という。）及び民間事業主（以下「一般事業主」という。）に対し、以下のことを義務づけた（平成 28 年 4 月 1 日施行、令和 8 年 3 月 31 日までの 10 年の時限立法）。

- ①女性の活躍に関する状況の把握、改善すべき事情についての分析
- ②上記状況把握・分析を踏まえ、定量的目標（1 つ以上数値で定める）や取組み内容等を内容とする「事業主行動計画」の策定・公表等
- ③女性の活躍に関する情報の公表

特定事業主に対しては法的義務づけであるが、一般事業主に対しては、労働者が 301 人以上の（＝300 人を超える）一般事業主についてのみ法的義務づけとなっている。令和 4 年 4 月 1 日からは、法的義務の対象を、労働者が 101 人以上の（＝100 人を超える）一般事業主に拡大する。

政治分野においても、平成 30 年 5 月に「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が施行され、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指すこと等を基本原則とし、国及び地方公共団体の責務を定め、政党等が所属する男女のそれぞれの公職の候補者の数について目標を定める等、自主的に取り組むよう努めること等を定める。

男女雇用機会均等法は平成 28 年に改正され、事業主に対し、妊娠・出産等を理由とするハラスメント防止措置を義務づけた。令和元年にも男女雇用機会均等法は改正され、事業主に対し、セクシュアル・ハラスメントに起因する問題に関する相談を行ったこと等を理由とする不利益な取扱いの禁止等が定められた。

さらに、働き方を改革する働き方改革関連法が、平成 30 年に成立した。長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくすること等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現等を目指している。

ワーク・ライフ・バランスに関して、育児・介護休業法の数度の改正が行われ、育児・

介護関連制度が充実し（子の看護休暇の半日単位の取得、介護休業の分割取得等）、事業主に対して育児・介護休業等を理由とするハラスメント防止措置の義務づけ等がなされた。これまでの育児・介護休業法改正は、育児関連制度の充実が中心であったが、団塊の世代が2025年には75歳以上になることに対応して、介護離職を防ぐために、介護関連制度の充実がはかられている。

女性に対する暴力に関しては、ストーカー規制法が改正され、規制対象行為の拡大等がなされた（平成29年施行）。また、明治40年に制定された刑法の110年ぶりの大改正がなされ、強姦罪は男性も被害者となる強制性交等罪に変更となり、厳罰化等がなされた。

東京都は、平成29年度から令和3年度までの「東京都男女平等参画推進総合計画」（以下「総合計画」という。）を策定した。総合計画は、「東京都女性活躍推進計画」と「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画で構成され、男女共同参画社会基本法に基づく都道府県男女共同参画計画及び東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画として策定されている。

総合計画の重点課題は以下のとおりである。

- ①働く場における女性に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進
- ②働き方の見直しや、男性の家庭生活への参画促進等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現
- ③地域社会とのかかわりを通じた働く場にとどまらない活動機会の拡大
- ④男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取り組み

総合計画は、国の第4次基本計画の趣旨を反映しているが、また、③にみるように地域活動に関わることで、女性も男性も、働く場や家庭生活以外での新たな活躍の場が広がり、より人生が豊かになるという東京都独自の視点も持っている。

また、総合計画は、以下のような5つの領域と推進体制から構成される。①働く場における女性の活躍、②女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現、③多様な人々の安心な暮らしに向けた支援、④配偶者暴力対策、⑤男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策。このうち、③の領域において、「性的少数者への支援」という施策が含まれている。

東京都は、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会の開催を契機として、いかなる種類の差別も許されないというオリンピック憲章にうたわれる理念を、広く都民に浸透した都市を実現するために、平成30年に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」（以下「人権尊重条例」という。）を制定した。同条例は、「多様な性の理解の推進」について定めている。

目黒区は、男女平等・共同参画審議会が、平成15年度から男女平等・共同参画推進計画の事業評価を毎年行っている。第三者機関である男女平等・共同参画審議会が、事業実

績だけでなく、事業の成果についても客観的に評価し、その評価を受けて区が事業の推進や見直しを行っている。このような「推進計画—推進計画に基づく区による事業の実施—審議会による事業評価—区による事業の見直しと実施」という男女平等・共同参画を推進する体制が整ってきている。さらに、現推進計画では重要な施策については、数値目標を掲げている。なお、現計画の親計画として平成 22 年度から令和元年度までの「目黒区基本計画」があり、同基本計画の 3 つの基本方針のひとつとして「男女が平等に共同参画する社会づくりの推進」が掲げられており、また、付属機関等の女性委員割合を 50%とする目標値が明記されている。

目黒区男女平等・共同参画審議会は、目黒区長から、平成 31 年 4 月 26 日付けで、「性の多様性が尊重される社会の実現に向けた『目黒区男女が平等に共同参画する社会づくり条例』の改正の考え方」について諮問された。同審議会は、令和元年 9 月 30 日付けで、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、性の多様性が尊重される社会を実現することは重要な政策課題であり、そのために目黒区男女平等・共同参画条例の改正は必要であると答申した。

上記のように、国も東京都も目黒区も、計画を策定し、男女平等・共同参画社会に向けて様々な取り組みを行っているが、成果が出ているとはいえない状況にある。世界経済フォーラムの令和元年の「男女格差（ジェンダー・ギャップ）報告書」では、調査対象国 153 か国のうち日本は 121 位と過去最低の順位だった。その主たる原因は、政治分野と経済分野における女性の進出の遅れにある（政治分野における順位 144 位、経済分野における順位 115 位）。

また、東京都の総合計画の施策や人権尊重条例、目黒区の現計画における施策（「性的マイノリティについての啓発」）に見るように、性の多様性が尊重される社会の実現をめざした取り組みがなされている。

## 2 本答申の考え方

目黒区の新たな男女平等・共同参画推進計画において、これまでの男女平等・共同参画の取り組みを引き続き着実に推進していくとともに、なかなか進まない現状に対してより効果的な方法や施策を実施することが必要である。さらに、新たな課題として浮き彫りになった課題、特に性の多様性が尊重される社会の実現に取り組むことも求められている。

本答申の「新たな計画の策定に向けて」は総論にあたり、掲げるべき目標、計画改定の視点、重点課題の設定の必要性について述べている。そして、各論として、目標ごとに、これからの男女平等・共同参画に向けた具体的な取り組みの方向性について述べている。

本答申は、男女平等・共同参画審議会の総意であるので、十分に尊重して、現計画の改定を行っていただきたい。

## 新たな計画の策定に向けて

### 1 掲げるべき目標

男女平等・共同参画を実現し、性の多様性を尊重する社会づくりを推進するためには、現計画を改定し、①あらゆる分野における男女平等・共同参画の推進、②ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進、③人権と性の多様性が尊重される社会の形成、④男女平等・共同参画推進計画の推進強化、を目標に掲げることが適切である。①から②の項目は、男女平等・共同参画社会形成に不可欠である。そして、男女平等・共同参画社会づくり及び性の多様性が尊重される社会づくりの基盤となる施策を行うために、③の目標に、従来の男女平等にかかわる人権とともに、性の多様性の尊重が重要な人権の課題となってきたことから、性の多様性の尊重を明記することが必要である。①から③の施策を実施していくために、④推進体制や方法等の強化がなされなければならない。

本答申では、これら4点を答申の柱とし、個々の柱項目の実現を願う気持ちから「目標」として掲げている。

また、各目標を実現していくためには、男女平等・共同参画及び性の多様性の尊重に向けた社会意識の形成が重要であるので、新たな男女平等・共同参画推進計画では、事業として意識啓発を重視することを提言する。

目黒区は、昭和54年から男女平等・共同参画の取組みを地道に行ってきたことや、23区で初めて男女平等・共同参画社会づくり条例を制定した区であることを踏まえて、「23区で最も先進的な男女平等・共同参画推進区」となることを期待したい。

### 2 計画改定の視点

計画改定に当たっての視点として、以下のことが考えられる。

#### ①目黒区が「23区で最も先進的な男女平等・共同参画推進区」となる取組み

目黒区役所が、まず男女平等・共同参画の推進のモデルとなるような取組みを行う。そのためには、区職員に男女平等・共同参画の視点を持った人を増やすことが必要である。そのことは、様々な所管課がかかわっている男女平等・共同参画施策に対する区役所内の理解を深めることにもつながる。このように、区自身が男女平等・共同参画推進のモデルとなり、区民や事業所に男女平等・共同参画の輪を広げていき、目黒区が「23区で最も先進的な男女平等・共同参画推進区」となるような取組みを行う。

そのためには、事業主として区が主体として行う施策をまとめ、別建てとすることが効果的である。

#### ②これまでの男女平等・共同参画推進の取組みの見直し

これまでの男女平等・共同参画の取組みによって、十分に成果をあげることができなかったことに対して、方法や事業内容などを見直す。そのために、たとえば、事業評価における達成目標に相対的な目標（例、東京都で一番等）を織り交ぜ、数字だけではない視点を導入することが考えられる。

③男女平等・共同参画を取り巻く時代環境や社会からの要請への対応

法改正及び国や東京都の総合計画における新たな取組みのうち、区レベルで行うことが可能なものについては対応を図る。

新たな取組みとして、第1に、防災における男女平等・共同参画の取組み、第2に、性の多様性の尊重に向けた取組み、第3に、男性の働き方・暮らし方を見直す取組みが求められている。

④親計画である「目黒区基本計画」からの要請事項への対応

平成22年度から実施されている「目黒区基本計画」における「男女平等・共同参画の推進」項目の内容との連動を図る。

### 3 重点課題

現計画では、各目標に重点課題を掲げている。効果的に計画を推進していくためには、引き続き各目標に重点課題を掲げるべきである。4つの目標のそれぞれにおいて、重点課題を以下のように設定することが考えられる。

目標1 あらゆる分野での男女の平等な共同参画の推進

《重点課題》 ポジティブ・アクションの推進

区が行う施策のなかには、ポジティブ・アクションの取組みによって、男女平等・共同参画を推進できることがあり、また、さらに工夫した取組みによっても男女平等・共同参画を推進できる。

目標2 男女が共に担うワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現

《重点課題》 仕事と生活の両立支援の推進

仕事と生活の両立は、男女平等・共同参画社会の実現のために不可欠である。特に、女性が仕事と生活を両立させるためには、男性が働き方と暮らし方を見直す必要があると言う視点で施策を進めていくことが大切である。

目標3 人権と性の多様性が尊重される社会、家庭、職場の形成

《重点課題》 人権と性の多様性を尊重する意識の醸成

セクシュアル・ハラスメントやDVの発生を防ぎ、リプロダクティブ・ヘルス/ライツが尊重され、また、性の多様性が尊重される社会づくりのためには、人権と性の多様性を尊重するための基盤づくりが大切である。

目標4 男女平等・共同参画推進計画の推進強化

《重点課題》 施策の意識啓発と協働事業の推進強化

協働事業によって、事業規模の拡大や企画視点の多様化など効果的な男女平

等・共同参画の取組みを行うことができる。また、男女平等・共同参画がなかなか進まない現状を変えていくためには、区民が男女平等・共同参画について当事者意識を持てるような意識啓発や男女平等・共同参画事業を実施する区職員の意識啓発を効果的に行っていくことが必要である。

#### 4 おわりに

これまで十分な成果が出ていない現状を打破して、新しい推進計画の最終年度である2025年度（令和7年度）には目標を少しでも達成できるような現計画の改定を期待する。そして、目黒区は、男女平等・共同参画の先進区であり続け、リーダー的存在となることを期待する。



## 目標1 あらゆる分野での男女の平等な共同参画の推進

平成 27 年に制定された第 4 次基本計画は、同年に施行された「女性活躍推進法」をもって、男女共同参画社会の実現に向けた取組みは、新たな段階に入ったと序文に記載している。以来、女性の就業と管理職登用率に改善は見られるものの、平成 30 年に発覚した医大受験におけるあからさまな女子学生差別、一般社会に歴然と存在する男女給与格差、言葉と身体的な性暴力は、性差別意識が未だに根強く、制度としても当たり前のように定着していることの証だと考えられる。

男女平等・共同参画条例の先駆者として、目黒区が 100 を超える事業を毎年実行してきた実績は評価に値する。とはいえ、残念なことに、毎年、計画通りに事業が実行されていても改善が見られない項目、目標値と実態の乖離が大きすぎる項目がいくつも存在する。事業の企画、実施から評価までのプロセスの有効性を見直すことなく、事業をこなすことだけが目的となりプロセスが形骸化することを防ぐ必要がある。

ついては、目標達成が難しい項目についてはその原因を分析し、成果に繋がる有効なプロセス（事業企画～目標設定～実施方法と実施母体～評価～改善）を再構築するために、以下提言したい。

- ・ポジティブアクションが導入されているにも関わらず、改善の見られない項目については、成果に繋がるプロセスを再構築する。
- ・他自治体や様々な団体の実施事業や活動から学び、様々な可能性を模索する。
- ・事業の企画と実施に民間の主体性を生かすような公募型の導入など、草の根的な民間活動との連携を強化していく。
- ・幼児期から性別に基づく固定的な役割分担や差別意識が刷り込まれることから、幼児の保育と教育に関わる大人の意識啓発と知識の充実が急務である。

### 〔具体的な取組みの方向性〕

#### 1 政策決定及び意思決定過程への男女平等・共同参画の推進

男女平等・共同参画の指標となる女性委員の比率は、行政委員会 30.8%（目標設定外のため参考掲載）、附属機関 37.5%、私的諮問機関等 42.4%と目標値との乖離が改善されない重要項目である。ポジティブアクション対象項目でありながら、関係団体からの推薦等に当たり、目黒区の働きかけが十分に生かされていない。附属機関等によっては、女性委員の割合が 30%を切るものが 13 あり、大きな課題である。根本的な対策として、特に女性委員比率の低い附属機関等については、関係所管課に対してヒアリングを実施し、改善に向けた対策を検討するなど、実効性のある取組みを考えるべきである。

- ・附属機関等によっては、推薦団体に女性が少ない等の理由から、女性委員の割合

が上がらない場合があるものと推察されるが、女性活躍を推進する団体を推薦団体枠に入れる、学識経験者を女性優先にするなど、委員の選出プロセスの見直しを提言する。

- ・附属機関等の女性委員比率を所管部署ごとに算出し、割合の低い所管課が分かる状態にすることで、改善を働きかける取組みも有効と考える。

## 2 地域、団体活動の充実と男女平等・共同参画の促進

- (1) 他自治体で見られる実例から学び、目黒区は地域や団体に対し、男女平等・共同参画推進に繋がる企画を公募し、審査の上採択事業を助成する制度を導入すべきと考える。区主導で企画から実施まで行われている今のプロセスでは、区職員は毎年100を超える事業をこなすために大変忙しい。ところが、残念なことに、毎年の区民意識調査で男女平等・共同参画に対する区民の意識は上がるどころか下がっている。「地域の活動や行事での男女平等であると思う人の割合」は、平成29年度の41.6%から令和元年度には35.5%に、平成29年度に17.5%あった「労働・雇用・職場での男女平等であると思う人の割合」は、令和元年度には13.0%に、「学校教育で男女平等であると思う人の割合」は平成29年度の72.0%が令和元年度には59.3%と全て急降下しており、プロセスの根本的な見直しが必要である。

ここまで低下した区民の意識を高めるには、目黒区が一方通行で事業を行うのではなく、現場を理解している地域や団体が自発的に推進活動を企画・実行できる環境を整え、こういった草の根的な活動との連携を強化していくべきと考える。

- (2) 他自治体で見られる事例から学び、男女平等・共同参画の推進母体となり得る地域団体（住区住民会議、町会、自治会、商店会、防災組織等）、団体（民生委員連合会、社会福祉団体等）、女性比率の高い業界や企業（保育、介護等）、様々な分野で活躍している個人の女性を自薦、他薦、経験、知名度を問わず登録し、目黒区の事業や活動への参加や支援を呼びかけることで、目黒区の役に立ちたいと思う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してはどうか。

## 3 働く場における男女平等・共同参画の促進

- (1) 現状、働く場に問題があり相談しようにも、事業者は区に申請を出し、区の審査に通らなければ社労士を派遣してもらうこともできない。中小企業比率の高い区であるが故に、自前で社労士に相談できずに問題を先送りする事業者が多いことが考えられる。中小企業の場合、人員、時間、経済的全てに余裕がなく、制度や法規制への理解を深める機会も少ない。例えば年に1回無料で相談できるチケットを配布して、事業者が費用を心配せずに毎年一度は相談できるようにしたり、業界団体や地域団体と連携して無料の出前講習会を開催するなど、現在年に1件しか利用されていないこの制度を、区が積極的に啓発と問題解決に手を差し伸べるプロセスに変え

るべきである。

- (2) 女性活躍推進と男女平等・共同参画に実績のある、または特徴的な試みで参考になり得る事業者、教育の場、地域団体、民間団体、個人などを、自薦・他薦、知名度を問わず、区の情報誌や総合庁舎に置くパネルなどで興味深い事例として紹介する。身近な事例が紹介されることで、草の根的な意識啓発が期待できる。

#### 4 教育及び学習の場における男女平等・共同参画の促進

- (1) 幼児期から、性別に基づく固定的な役割分担や性差別意識が刷り込まれることから、家庭、保育園、幼稚園においても性の多様性と平等の概念の啓発とメディアの影響力を管理する必要がある、幼児の保育と教育に関わる大人の意識啓発と知識の充実が急務である。
- (2) 他自治体の事例から、子どもにもわかりやすい男女平等・共同参画推進のパンフレットを作成し、家庭、教育現場、地域、団体などに配布することで、草の根的な意識啓発に繋げて欲しい。

#### 5 防災における男女平等・共同参画の促進

- (1) 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つて、防災・減災・避難所関連の政策決定過程に女性が平等に参画できる環境整備は重要である。特に、目黒区防災会議の女性委員は 31 名中 6 名と比率にして 19.4%であり、女性委員割合向上のための取組みは急務である。  
第4次基本計画で「防災施策への男女共同参画の視点」が強調されていることもあり、この分野における男女平等・共同参画の意義と施策を充実させるべきである。
- (2) 目黒区では自助、共助、公助を組み合わせた防災対策を施行しているが、防災備蓄の選定、避難所の運営に女性の意見が一層反映されるよう取組みを望む。  
他の自治体の事例から学び、被災地の経験値を生かしつつも、目黒区の人口動態(性別・年齢・生活形態)に合った防災用品や避難所の準備を進めるため、防災リーダーとなる女性を育成し、地域に配置するなど、避難所対策に女性の意見を反映するための一層の取組みを検討して欲しい。

## 目標2 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

目黒の男女が平等に共同参画する社会づくりの実現には、男女が共に仕事と家庭生活を両立させるワーク・ライフ・バランスの推進が必要である。

しかしながら令和元年度の区民意識調査によれば、家庭生活の家事・育児・介護を「主に妻が行っている」と思う人の割合は、それぞれ 37.4%、36.7%、38.7%であり、いずれも前年度調査より増加しているうえ、「主に妻で、夫が一部分担している」まで含めると、6割から8割程度となり、依然として妻に負担が集中したままである状況が伺える。政府は平成29年に「育児・介護休業法」を改正、育児休業期間の延長や育児目的休暇の導入を促進している。更に平成30年には「働き方改革関連法」が成立し、年休取得の一部義務化や、長時間労働を是正するよう呼びかけている。

男性がこのような施策を活用し、女性に偏りがちな育児や介護等の負担を軽減できるように働き方を見直す、或いは目黒区をはじめとした社会全体がサポートすることによって、女性が社会に進出し活躍することが可能となる。

以下の提言を参考に、先ずは目黒区が率先して推進できる施策を明らかにするなど、現計画を更に発展させることを期待する。

### 〔具体的な取組みの方向性〕

ワーク・ライフ・バランスの推進には、性別役割分業意識の解消をはじめ、男性の意識改革や男性が家庭生活や社会活動に参加する環境を整えることが必要である。

この観点から次計画においては、男性が様々な生活シーンにおいて参画しやすくするための情報提供、機会づくり、スキルサポートなど様々な視点からの具体的な事業を組み込むことを希望する。

また、目黒区男女平等・共同参画条例および本計画が目指す社会の実現においては、計画の担い手たる区及び区の職員における実現・実践が欠かせない。この点についてはこれまでも計画の進捗状況評価の答申等でも触れられてきた。女性管理職比率等、着実に成果を上げてきた部分もあるが全体として達成レベルと時期に関して明確に定めたものが少なく、漫然と進められてきた印象がある。目黒区は23区で最も早く条例を制定した区であることから、「23区で区職員のワーク・ライフ・バランスNo.1」等の目標を時間軸も加えたうえで定め、より強力で推進していくことを提案したい。

- 1 ワーク・ライフ・バランス実現に向けた行動変革と両立支援に向けた事業のさらなる充実を図って欲しい

現計画において様々な取組みが継続してなされ、固定的な性別役割分業意識に「反対・どちらかといえば反対」の割合が基準値の28年度の55.2%から令和元年度には69.3%となり、目標値の70%にあと一步のところまで来た。しかし、一方で「家庭

生活（家事・育児・介護）で「男女平等である」と思う人の割合は29年度から2年連続減少し、14.1%から9.5%まで減ってしまい、現計画スタートの9.9%をも下回るレベルになってしまった。また、男女別にみると男性は13.2%が「男女平等」と回答しているが、女性は同じ問いに6.6%との回答になっている。これらから、男性と女性の「平等」と認識するレベルに差がある点が伺え、この点にフォーカスした啓発事業の強化を望みたい。

一方、意識はあっても、きっかけやスキルの点で家事・育児・介護の分担を担えない男性も多いと思われる。今までも意識の醸成やスキルアップに向けた講座や講演会など各種事業が行われてきたが、内容と告知の両面からの充実、新規の方法の導入を検討して欲しい。

具体的には事業内容の点では親子参加（親子育児、親子家事等）や「イクメン」、「家事特化」など対象や内容を絞ったものをより強化するとともに、告知の点では従来の区報等での募集に限らず、家庭を持つ男性参加が多い、保育園・幼稚園・小中学校の運動会、音楽会などの学校行事の機会や保育園や学童のネットワークを生かした募集活動を行うなどの検討を期待する。

## 2 子育てを様々な角度から支援する総合的な観点からの事業の充実を進めて欲しい

子育て支援に関しては、保育所、学童保育等の充実が継続的に図られ、とりわけ保育所入所の待機児童数は29年度の617人から30年度の330人を経て、元年度は79人に減るなど大幅に改善されてきている。

このことは大いに評価できるが、令和元年度の区民意識調査によれば、男女平等・共同参画を推進するための具体的施策として区がさらに力を入れたらよいと思うものとして、12項目中最も多い37.2%が「保育・育児支援施策の充実」を挙げている。従って、男女が共に担うワーク・ライフ・バランスの実現にとって、子育てに関する支援は引き続き優先順位を高く保ちつつ取り組むべき課題と考える。

今後は保育所の待機児童ゼロ、学童保育の待機児童ゼロという現在の重点課題の解決の継続はもとより、「産む前」から「子育て完了」までの様々な場面で安心して子育てができる環境整備を急いで欲しい。

具体的には、病児保育、一時保育の拡大や利用しやすさの向上、学童保育年齢の延長など、子育て支援を必要としている区民の立場に立った切れ目のない、充実した支援を希望したい。

また、児童虐待を招きかねない「育児の孤立化」を未然に防ぐ意味からも、親同士のネットワークが築かれる機会や地域内の他の世代との交流の場を設けるなど、包括的な育児環境の整備に取り組むことも併せて検討して欲しい。

## 3 介護支援の強化と自立支援及び社会参加の促進

人口高齢化が一段と進むなか、介護を必要とする人も増え、また介護のために仕事を辞める、老々介護といった問題に直面するケースが年々増加している。

そしてその介護の担い手が女性に偏っている状況が続いており、令和元年の区民意識調査においても介護を「主に妻が行っている」という割合は 38.7%であり、「妻と夫が同じ程度に分担している」が 26.4%であるものの、「主に夫が行っている」の 5.5%を大きく上回っており、依然として介護負担が妻にのしかかっている状況は変わっていない。

一方で、介護を家庭のなかでどのように分担することが望ましいと思うかの問いに対して、全体で 71.9%、女性で 74.2%、男性で 69.6%の人が「妻と夫が同じ程度に分担する」との選択肢を選んでおり、これは家事や育児の同種の質問より大幅に多い。このギャップは介護への参加の必要性を感じていても具体的にどうすればよいか分からない男性が多く存在していることを物語っている可能性が高い。そのような男性に対し、きっかけやスキルを提供する事業の強化を図って欲しい。

また、要介護にならないための高齢者の自立支援事業や社会参加を促す事業、女性に偏りがちな介護を地域全体で支える仕組みづくりについては引き続き継続して推進することを望む。

#### 4 事業者に対するワーク・ライフ・バランスの啓発の強化

令和元年度の区民意識調査によれば、「ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、特にどのようなことが必要だと思いますか」（複数回答）の問いに対し、上位 3つは「両立支援制度（妊娠・出産にかかる休暇、育児・介護休業、フレックスタイムや短時間勤務等）の充実」「長時間労働の是正」「企業の経営層・管理層の意識改革」となっており、事業者の理解と具体的なアクションが求められていることが改めて認識された。

社会全体での仕事と生活の双方の調和の実現が求められるようになって久しい。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方、子育てや介護、家庭、地域や自己実現のための時間を持てる生活ができるよう事業者は意識すべきであるが、世の中全体で「ブラック職場」の話題は後を絶たない。

目黒区でもパンフレット、DVDや講座を通じた啓発などを行ってきたが、社会全体の景況感の後退や個別企業の業績等で後退することがないよう継続的に啓発活動に取り組んで欲しい。

人手不足の時代、求人に役立つ「ホワイト職場」とのアピールにつながる「表彰制度」「認証制度」等の復活・実施も含め、多角的なアプローチでの検討を望む。

## 目標3 人権と性の多様性が尊重される社会の形成

すべての人が男女の枠組みに関わらず、平等に安心して生活をしていく社会を目指していくための基盤づくりとして、人権を尊重する意識の醸成は重要な課題である。ただ、残念ながら人権を尊重するという基本的な意識が、現在の目黒区においても十分に根付いているとは必ずしも言えない。幅広い世代層に対して、その理解を推進していくことは急務である。

男女という性の違いに関しては、その違いを理解し、尊重し合うことが大前提であり、性別による固定的、差別的な役割に関する意識から、性の違いによって自己決定が妨げられることはあってはならない。一方で、多様な性への理解を促進し、多様な性を受容する社会づくりも、すべての人が安心して暮らす社会には不可欠である。性的指向 (Sexual Orientation)、性自認 (Gender Identity) は、社会の多様な人々が持つ属性に過ぎず、性的指向や性自認 (SOGI) の違いに基づく差別的言動、非受容的な対応は、誰もが幸せに暮らす社会においては根絶する必要がある。

配偶者等からの家庭内での暴力 (ドメスティック・バイオレンス=DV、配偶者や恋人などの親密な関係にある、またはあったものから振るわれる暴力)、また、職場、地域社会、学校等で行われるセクシュアル・ハラスメント行為は、人としての尊厳をないがしろにする重大な人権侵害である。予防的な啓発活動、それら行為の存在の早期発見と早期の適切な対応、再発防止の徹底、加えて、被害者救済を包括的に行う必要がある。

また、男女がお互いの身体的特質を十分に理解し、尊重しあい、すべてのカップルと個人が性と生殖についての自己決定を実現することは、男女平等・共同参画社会づくりの大前提となるものである。生涯にわたり、性と生殖に関する健康とその権利の理解促進を図り、安全で安心な妊娠、出産、育児に関わる支援の継続が望まれる。

### 〔具体的な取組みの方向性〕

#### 1 人権を尊重する意識の醸成

すべての人が平等に、そして安心して生活できる社会の確立を、当たり前のこととして実現していく必要がある。そこでは、性の違いを認め合い、性の違いを尊重しあう一方で、性の違いによって自己決定が妨げられることがあってはならない。

ただ現実には、性別による役割に対する固定的な意識は根強く残っており、メディア等による性の違いによる不適切な役割イメージの固定化は今も続けられている。前者については、世代間の性をめぐる意識の違いが現存することから、対象世代に応じた効果的な啓発アプローチを検討し、それらを継続的に実施すべきである。一方で後者については、不適切なメディア (インターネットやSNSを含む) 等に対して批判する能力としてのメディア・リテラシーの一層の強化を検討すべきである。

これらに関しては、区だけの対応の限界を認識し、東京都や他の自治体との情報交換、

連携、共同した施策を、積極的に活用する必要があると考える。

## 2 多様な性への理解の促進

すべての人が安心して暮らせる社会を構築する上で、多様な性的指向や性自認（SOGI）に関する社会的な理解を進め、多様な性を受容する社会を作っていくことは、大きな課題である。ただ、残念ながら性的指向や性自認に関する偏見に基づく差別的な言動は現在の社会には存在している。また、性的指向や性自認の多様性を受容していく、社会的なインフラ（ハード面での性的マイノリティに配慮した更衣や手洗い場所の整備や、ソフト面での同性パートナーシップ制度等による性的マイノリティへの社会的サポート）が不完全であることも事実である。

多様な性を理解し、多様な性を受容していく社会の確立には、すべての世代への啓発活動が必須である。とりわけ、性的指向や性自認に関する偏見に基づく差別的な言動は子どもたちの間でも発生しうることから、学校教育の早い段階から啓発活動の実施を検討すべきである。また、性的指向や性自認による困難を抱える人達への相談支援の充実や、居場所づくり等が求められる。一方、性的マイノリティを受容していくハード面での社会インフラの整備に関しては働く場としての区が率先して対応することが望まれる。他の自治体が先行する同性パートナーシップ制度には、いろいろな課題があるという意見があることは認識するものの、多様な性的指向や性自認を持つ区民の一人でも多くの人が安心して暮らせる社会づくりに向けて、同制度のような性的マイノリティへのサポートに関しても検討を継続していただきたい。

## 3 配偶者等からの暴力防止

配偶者等からの家庭内での暴力（DV）は、人としての尊厳をないがしろにする犯罪であり、社会から根絶すべきものである。現象面からみると、被害者が女性のケースが大半であるが、男性が被害者のケースも存在する。対応には、女性被害者を重点としながらも、男性被害者や、同性パートナー間の被害についての視点も入れておくことが大切であろう。

DVへの適切な対応には、早期の発見が不可欠である。そして、DVは加害者と被害者の関係が特殊であることから、再発防止が通常以上に重要になる。また、DV加害者の暴力の起因が、加害者自身への強度なストレスの存在や、加害者の過去における被虐待経験等によることもあるため、発生の未然防止という観点から、加害者になる可能性のある人へのサポートも検討の俎上にのせるべきではないか。

区ではDVに関する相談事業を実施し、被害者支援における関係機関・団体との連携を行っている。ただ、身近な相談窓口として十分機能しているかという観点からすると、今一段の周知への努力を行うべきであろう。また、再発防止に向けては、被害者支援における関係機関・団体との連携のなかで重点項目と再認識することが望まれる。



啓発という観点では、相談者が身体的暴力や性的暴力に加えて、精神的暴力、経済的暴力等への相談に一步踏み出せるようにするためのDV全般に関する啓発活動、10代の思春期を迎えた子どもたちや若者へのいわゆるデートDV防止に関する啓発活動、DV加害者とならないための啓発活動等の広い範囲での実施を視野に入れるべきであろう。具体的には、どのような言動が根絶すべきDVにあたるのか、どのような言動を受けた時に第三者に助けを求めるべきなのかを、わかりやすく伝えていく必要がある。

#### 4 セクシュアル・ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメント事例を見ると、男性の持つ、女性に対する固定的で差別的な意識に起因するものが少なくない。無論、男性被害者も存在するので、ハラスメントを許さない社会の実現には、多面的な啓発活動が必須ではあるが、まずは、男性の意識改革の必要性を強調すべきであろう。

一方、セクシュアル・ハラスメントの被害現場は「職場」が圧倒的に多数である。「学校」、「地域社会」等での発生も存在することから、社会全体をとらえた網羅的な啓発は必要だが、事業者（特に中小企業）への一段と踏み込んだ実効性のある啓発活動は喫緊の課題ととらえるべきである。この分野では、行政として受け身での対応にとどまらない積極的な施策の実施が必要であろう。また、相談先としてオンブースが存在していることを更に積極的に周知するなど、相談事業の拡大、充実に結びつけるための取組みの継続も望まれる。

ハラスメントのない職場の提供は、働く場としての区も積極的に取り組むべき課題である。区職員に対しての、研修、啓発活動の充実を通じて、セクシュアル・ハラスメントをはじめとしたハラスメントのない職場環境の構築を期待する。

#### 5 生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利の理解促進と健康支援

リプロダクティブ・ヘルス/ライツとは、生涯にわたる性と生殖に関する健康と権利のことで、性や子どもを産むことに関わるすべてにおいて、身体的、精神的、そして社会的にも良好な状態であることをいう。男女がお互いの身体的特質を十分に理解し、尊重しあい、すべてのカップルと個人が性と生殖についての自己決定を実現することは、男女平等・共同参画社会づくりの大前提となるものである。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツの理解は年々進んできているものの、未だ十分であるとは言いきれない。引き続き、地道な教育、啓発活動を継続する必要がある。教育、啓発は、女性に対するもの、男性に対するもの、そして思春期世代に対するもの、思春期世代の保護者に対するもの、妊娠、出産、育児を迎える世代に対するもの、中高年世代に対するもの、内容についても、伝え方での配慮についても、効果を考えながら画一的ではない、多面的なアプローチが望まれる。

また、幼少期の適切な時期から、自分と他の人との体の仕組みの違いなどを知り、嫌

なことは嫌だと言える強さを子どもが身に着けられるように、例えば、リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関連した絵本の読み聞かせをするなどの取組みも効果的と考える。様々な団体や個人にこの取組みが広まるよう、目黒区には、草の根的活動との連携、広報活動に取り組んでほしい。

さらに、安全で安心な、妊娠、出産、育児への情報の提供や、医療支援を含む妊娠、出産、育児に関わる支援を継続して提供していくことも必要であると考えます。

## 目標4 男女平等・共同参画推進計画の推進強化

目黒区では、平成14年に目黒区男女平等・共同参画条例を制定し、東京都の他地域に先んじて事業に取り組んできた。その事業は、条例の基本方針に沿って区役所内の推進体制を整備すると同時に推進計画を策定し、3度にわたる計画の見直しを経て着実に実施された。

目黒区の男女平等・共同参画事業推進において特徴的なのは、毎年の区民意識調査に基づく計画の進捗状況を評価する仕組みである。評価は第三者機関として設置されている男女平等・共同参画審議会が100以上にも及ぶ事業の成果について評価を行い、次年度の事業実施に向けた提言を行うというサイクルを通して、改善・強化され今日に至っている。

しかしながら、計画の目指す姿に向けた中間指標とも言える「課題ごとの指標（目標値）」の達成度をみると、ほとんどの項目で目標値に届いていない。すなわち、計画に沿って実施されている多くの事業が期待する結果に結びついていない状況にある。

次期計画では、この原因を分析し、必要に応じて取組みの方向性を修正することも含めて推進計画の実効性を高めていくことを期待したい。

すべての計画において重要なことは、区民が区の施策を理解して賛同し、実施に主体的に協力したくなる環境の整備である。区民が男女平等と性の多様性に配慮された環境を享受し、目黒区に住み続けたいと感じる施策の遂行に向けて大きく舵を切ることも必要となろう。行政の殻を破った施策の検討を期待する。

これらの点を踏まえ、計画の推進強化に向けた課題を以下に提起する。

### 〔具体的な取組みの方向性〕

#### 1 当事者意識が高まる意識啓発を、多面的な視点から進めて欲しい

目黒区が23区で初めて男女平等・共同参画条例を施行したことを知る区民は少なく、条例の内容を解説する資料や講座の提供は十分とは言えない。目黒区の持つ先進的な条例の意義が、年齢・性別に関わらず広く理解、実践されるよう、意識啓発を推進して欲しい。

令和元年度区民意識調査によると「男女平等・共同参画施策をどれも知らない」人の割合は現計画スタート時の基準値68.8%（平成28年度）から64.1%へと減少したものの依然目標値の60%には届いていない。平成27年、国は「女性活躍推進法」を成立させ女性の社会進出を後押しすべく各種メディアによってPRに努めているにも関わらず、目黒区民の男女平等・共同参画に関する認識が僅かしか向上していないという残念な結果である。

次期計画では、条例の存在、推進計画上の各種施策の事業内容が広く浸透し、区民一人一人の意識に定着することを目指して具体的な方法を工夫して欲しい。

条例第3条(5)「区民は、国籍、性別、年齢にかかわらず、この条例に定める権利

を有すること」とあるが、施策用語が区に在住するすべての人に理解される言葉となっているかどうかについて多言語化を含めた検討を要望する。例えば、区条例第3条から7条を中学生程度の読解力に合わせて読み替え、学校教育の教材の一つとして提供してはどうだろうか。また、“ゆるキャラ”を使って、将来の本施策の成否を左右すると考えられる幼児期から学童期の子どもたちに意識の定着を図ることも有効かも知れない。そのほか、シンボルマークの考案や期間を設けてそれぞれの事業をスローガンとして掲げてアピールするなど、具体的できめ細かな工夫を期待したい。ゆるキャラやシンボルマーク・スローガンについては公募をすることで、区民の当事者意識が高まると考える。

オンブーズは区条例の制定とともにできた男女が平等に共同参画する社会づくりの推進に欠かせない機関であるが、令和元年度の区民意識調査によると知っている人の割合は僅か2.7%であった。この状況から、オンブーズの設置自体と役割が知られていないのではないかと推測する。分かり易い説明文による役割の理解を進めつつ、区民に役割が伝わりやすい名称表記についても工夫して欲しい。例えば、現在の「オンブーズ（苦情処理機関）」表記から邦文を前に置くことで分かり易くなるとも考える。

条例や施策が区民に認知され、定着するまでには相当な時間を要すると考えるが、外国人を含めた老若男女に情報が公平に届くように、ITと紙媒体の両方を活用しながら、区直接の広報に加えて事業者・民間団体・他自治体の協力も仰ぎ、途切れのない地道な広報を推し進めて欲しい。

## 2 協働事業の大幅な強化を期待する

協働事業の実施は、各種事業規模の拡大と企画内容の多様化が期待できることから重要である。区の男女平等・共同参画事業への取り組みや男女平等・共同参画センターに区民の関心を深めるという相乗的な効果も期待できる。

しかし、平成28年度以降を振り返っても「幾つかの区民団体」、「目黒区の産業関係5団体」との協働は継続されているが、事業者との協働は平成28年度に資生堂ジャパン株式会社との協働が実施されて大きな反響をえたものの、その後、他事業者との協働を実施するには至っていない。次期計画では協働の在り方として、民間主導の取り組みへの支援、区が実施したいことを民間に委託する手法など新しい手法の導入によって目的の達成を試みてはどうであろうか。具体的には従来の区主導の協働に加えて、企画・実施に公募型や後援制度を設けて民間活力を利用した協働事業の展開を区が積極的に支援・推進することが考えられる。区の事業計画を縦糸とし、計画に賛同する団体や事業者の活動を横糸として質・量の備わった重厚感のある事業展開を期待する。

協働事業の内容については、実施主体が企画・運営を立案することが前提であるが、視聴型に加えてグループディスカッションや読書会など参加者が主体となり楽しみ

る参加型イベントの増加を期待する。参加者増がイベントを実施するものにとっては励みになることから、区民意識調査時に区民が期待する男女平等・共同参画の視点からのイベントについて問いかけをすることも一つの方法かも知れない。

事業者や団体等との協働による個別の成果については、イベント参加者の感想を広報媒体で公開したり、協働事業に積極的な事業者や団体を表彰してその貢献を称えるなども効果的と考える。

協働事業の実施は、区民の繋がりを深める重要な事業でもあることから、区を中心に事業者・関連団体・教育機関・他自治体・区内に限らない民間団体等が相互の連携を密にして、協働事業の拡充と強化に取り組んで欲しい。

### 3 男女平等・共同参画センターの機能強化と認知度向上のための工夫を

現在のセンターの認知率は令和元年度区民意識調査で 14.4%と目標の 20%からまだ大きな開きがある。この原因として「中目黒スクエア」内に設置されていることが周知されていないのではないかと考えられる。中目黒スクエアの立地場所も一つの要因になっている可能性が高い。そのような条件下でも認知度向上を促進する施策の工夫が望まれる。

前回の事業計画改正時にも、名称の長さからなじみの点で課題のあるセンター名について、「愛称」の検討を提案されているが、引き続き要望したい。

親しみやすく立ち寄りたくなるセンターをイメージするとき、ハード面では、現在の機能を維持したままで区民が足を運ぶ頻度の高い施設（区民センターや総合庁舎内等）への移転が望ましい。頻回に男女平等・共同参画に関する情報を目にすることで区の推進計画への意気込みを意識し、認知度向上につながると考える。

ソフト面では、今ある資源の有効活用、すなわち男女平等・共同参画に特化した所蔵書籍等資料を更に集積・充実させて機能の強化を図って欲しい。そして、男女平等・共同参画の専門的な知識を得る場として全国から訪れたいセンターを目指してほしい。その際、子どもの見守りや同席者間のコミュニケーションがとりやすい雰囲気を用意した空間であることは必須である。また、現在センターは、男女平等・共同参画にかかわる講演などイベント開催の拠点として活用されているが、加えて、防災や災害時に役立つノウハウを提供するなど区民が参加したくなるようなセンター内での参加型のイベントを実施して認知度向上を進めて欲しい。

平成 26 年以降、区所有施設の在り方が検討されているが、それに先立って平成 25 年に実施された区有施設見直しに関するパブリックコメントでは、男女平等・共同参画センターに期待する声が多く寄せられており、区でも存続も含めてセンター機能を継続する旨の決意を読みとれる。立地場所・センター機能の充実を併せた見直しを要望する。

### 4 推進計画の達成に向けた PDCA（計画・実行・評価・改善）の更なる進化を 推進体制のあり方、評価改善の仕組みについては、「計画の進捗状況評価の仕組み」

や「年次報告書」、「全庁的な推進体制の整備」など継続的に改善を図られているが、未だ課題も多く残されている。本計画のさらなる前進のために、次の提案をしたい。

- ①区の男女平等・共同参画および性の多様性を担当する所管課の充実を要請する。条例の改正に伴う性の多様性の尊重に向けた業務の拡大が想定されることと未達成の事業の分析とその課題への対応など今後業務量は増大すると思われる。十分な人員と体制の確保を図ってほしい。
- ②区民意識調査において20代以下の回答率が低いことから、オンライン化やSNS導入による若年層の意見の掘り起こしを図り、幅広い層の意見を取り入れて今後も計画を推進して欲しい。

資料1 諮問文

目総権第1456号  
令和元年10月25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・共同参画推進計画」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する社会づくり条例第14条第2項の規定に基づき、令和2年3月末までに、標記の件について意見を求めます。

以 上

**資料2** 答申検討の経緯

※審議会の回数は、年度内の通し回数です。

年 月 日	会 議 名	内 容
令和元年 9月20日	第1回 計画改定小委員会	・委員長及び副委員長の選出 ・役割分担の決定 等
令和元年10月25日	第6回 男女平等・共同参画審議会	・諮問 ・諮問内容の検討
令和元年11月20日	第2回 計画改定小委員会	・計画に盛り込むべき内容の検討
令和元年12月20日	第3回 計画改定小委員会	・答申素案の検討
令和 2年 1月17日	第4回 計画改定小委員会	・答申素案の検討
令和 2年 2月 6日	第8回 男女平等・共同参画審議会	・答申案の検討
令和 2年 3月	第9回 男女平等・共同参画審議会 (新型コロナウイルス感染症対策のため、Eメールによる審議のみ実施)	・修正答申案の検討
令和 2年 3月27日	目黒区男女平等・共同参画審議会答申提出	



資料3 ■目黒区男女平等・共同参画審議会委員名簿

(平成30年6月1日～令和2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	日本大学法学部教授	会長 計画改定小委員会委員
	こいで まこと 小出 誠	公益社団法人 日本アドバイザーズ協会 常務理事 ／資生堂ジャパン株式会社 メディア統括部 エグゼクティブマネージャー	副会長 計画改定小委員会委員長
	こばやし ふさこ 小林 富佐子	社会保険労務士	
	やくし みか 薬師 実芳	認定NPO法人 ReBit 代表理事	令和元年5月～
	やまだ しょうぞう 山田 省三	中央大学名誉教授	
区内関係団体等	いしづか ひでこ 石塚 英子	目黒女性団体連絡会	計画改定小委員会委員
	おおもと いくこ 大本 郁子	目黒区男女平等条例を推進する会	
	かたぶち しげはる 片渕 茂治	公益社団法人 目黒法人会	
	さとう むつこ 佐藤 睦子	目黒区立小学校PTA連合会	
	ひよし かつみ 日吉 勝己	目黒区立中学校PTA連合会	平成31年4月～令和2年1月 計画改定小委員会委員
	わだ かおる 和田 薫	目黒区立中学校PTA連合会	令和2年1月～
公募区民	くぼ すずこ 久保 鈴子	区民（公募）	計画改定小委員会副委員長
	とぐち ゆみこ 戸口 由美子	区民（公募）	
	ふくだ たけひこ 福田 雄彦	区民（公募）	計画改定小委員会委員
	みやた おきむ 宮田 修	区民（公募）	