

## 区の課題の検討資料

### 【人権】

- ①区民に対する人権教育
- ②性の多様性が尊重される地域社会の実現に向けた取組
- ③区のハラスメントへの取組

## これまでの意見

### ①区民に対する人権教育

ジェンダー平等の実現のためには、人々の意識の中にある偏見や差別を無くすことが必要。意識改革につながる取組を行うこと、具体的には区による人権教育、啓発事業の推進、特に子どもの頃からの人権教育が重要。

### ②性の多様性が尊重される地域社会の実現に向けた取組

杉並区パートナーシップ制度のより充実した運用に向けた見直しの検討を進めるべき。

### ③区の人権ハラスメントへの取組

看護や介護の現場におけるカスタマーハラスメントとしてのセクハラやパワハラ、オンライン上で展開されるデジタルハラスメントなど、区民の生活の中で生じている多様なハラスメントに対して区ができることは何か。

## 国の考え方

### 【第5次男女共同参画基本計画】

#### 第1部 基本的な方針

##### 【はじめに】

男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることは、「男女」とどまらず、年齢も、国籍も、性的指向・性自認（性同一性）に関すること等も含め、幅広く多様な人々を包摂し、全ての人が幸福を感じられる、インクルーシブな社会の実現にもつながるものである。

#### 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

##### 【基本認識】

- ・男女共同参画を推進する様々な取組が進められており、法制度の整備も進んできたものの、依然として社会全体が変わるまでには至っていない。「令和元年男女共同参画社会に関する世論調査」によれば、社会全体における男女の地位の平等感について、「男性の方が優遇されている」と回答した者の割合は74.1%である一方、「平等」と回答した者の割合は21.2%に過ぎない。背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられる。
- ・このような意識や固定観念は、往々にして幼少の頃から長年にわたり形成されてきており、女性と男性のいずれにも存在する。国民の意識が変わり固定観念にとらわれなくなることで、女性も男性も一人一人が、お互いを尊重しながら、長い人生の中で主体的で多様な選択をでき、自分らしく生きられることにつながる。男性にとっては、主たる稼ぎ手であるべきという固定観念にとらわれずに、家庭や地域などの生活の場に積極的に関わることができると考えられる。
- ・したがって、男女共同参画の推進に係る他の全ての取組の基盤として、また、様々な取組の実効性を高めていく観点から、子供をはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、また、押し付けない取組、そして、男女双方の意識を変えていく取組が極めて重要である。あわせて、社会全体の機運を醸成していくことも欠かせない。
- ・家庭、地域、職場、学校、メディアなどのあらゆる場を通じて、幼児から高齢者に至る幅広い層を対象に、男女共同参画を親しみやすく分かりやすいものとするのが重要である。

国の男女共同参画基本計画では、

- ・インクルーシブな社会の実現は、男女にとどまらず、性的指向・性自認に関することを含めて幅広く包摂されるもので、
- ・人々の意識の中に固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が、幼少のころから形成されており、意識を変えていく取組が重要であるとされている。

## 国の考え方

職場やくらしの様々な場面におけるハラスメントが捉えられており、委員から示されたカスタマーハラスメント、デジタルハラスメントも近年注目されているものとして捉えられる。

### 【第5次男女共同参画基本計画】

#### 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

##### 【基本認識】

性別を理由とする差別的取扱い、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の根絶及び男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提である。また、就職活動中の学生等に対するセクシュアルハラスメントは、就職をしたいという学生の弱みに付け込むような行為であり、学生が安心して就職活動に取り組むことができる環境が損なわれることのないよう、その防止に向けた取組を行うことは重要な課題である。

【成果目標】

<区民に対する人権教育>

○教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

項目	現状	成果目標（期限）
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた人の割合	21.2% (2019年)	ほぼ全てを目標としつつ、当面50% (2025年) 14.7% (2024年実績)

「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた人の割合は、国において2025年で当面50%の目標に対し、2024年で14.7%と大きなギャップがある。この数値は2019年に対して後退していることから、人権教育は重要な課題と捉えられる。

## 【杉並区男女共同参画行動計画】

区の男女共同参画行動計画では、「男女共同参画の意識づくり」「多様性への理解の促進」に基づき人々の意識の中にある差別や偏見をなくすための取組として様々な人権教育や啓発事業が行われている。

### 取組方針3 男女共同参画の意識づくりと多様性への理解を促進する

性別等に関わらず、一人ひとりが個性と能力を発揮できるよう、区民等に向けた性差に関する固定観念等の意識改革と多様性に対する理解促進の取組を推進する。

### 取組項目9 区民・地域に対する男女共同参画の啓発

#### 事業30 男女共同参画啓発事業

固定的な性別役割分担意識を解消し、人権尊重を基盤とした男女共同参画を推進できるよう、区役所ロビー展や男女平等推進センター情報誌「ゆう Can」のほか、広報紙やホームページ、SNS等の様々な媒体を活用し、幅広く意識啓発を行う。

#### 事業31 性的少数者に対する理解の促進

関係機関、民間団体と連携・協働し、人権問題の一つである性的少数者に対する差別や偏見が解消され、多様な性について区民の正しい認識と理解が促進されるよう、講演会の開催等による啓発活動に取り組む。

### 取組項目10 学校教育における男女共同参画の啓発

#### 事業33 学校における男女平等教育の推進

学習指導要領に基づき、指導内容の吟味と各教科等における学習内容の充実を図り、児童・生徒に対して、男女平等の観点に立った実践的態度の育成を図る。

#### 事業34 教職員に対する人権教育研修

東京都教育委員会が主催する人権教育研究協議会への参加や各種研修の受講を通して、教職員に対し、人権を尊重する精神の涵養をより一層徹底する。

### 区役所における男女共同参画の推進

#### 事業5 性的少数者に対する理解の促進

研修や情報提供を通して、職員の性的少数者に対する正しい認識と理解の促進を図る。

## 区役所における男女共同参画の推進 事業3 ハラスメント防止体制の推進

各課・各事務所に各種ハラスメントの相談員及び防止担当者を設置するとともに、研修等を通してハラスメントに関する正しい理解促進を図る。

## 区の実施

「社会全体で男女が平等になっていると思う人の割合」に関する質問の結果（2024年実績）は、国が50%に対し14.7%、区が30%に対し9.4%と国・区双方において目標と実績に大きなギャップがある。  
 国・区いずれにおいても人権教育は大きな課題と捉えられる。

### 【区の実績指標】

指標	現状値 (R3)	R6目標	R9目標	R12目標
社会全体で男女が平等になっていると思う人の割合 (男女共同参画に関する意識と生活実態調査)	8.0%	30.0% (実績) 9.4%	35.0%	40.0%

### 【国の成果目標】

指標	現状 (2019)	成果目標
社会全体で男女が平等になっていると思う人の割合 (内閣府 男女共同参画に関する世論調査)	21.2%	ほぼ全てを目標としつつ、 当面50%(2025年) (実績) 14.7%(2024年)

## 区の実組の現状

### 【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

#### 事業30 男女共同参画啓発事業

##### <事業概要>

固定的な性別役割分担意識を解消し、人権尊重を基盤とした男女共同参画を推進できるよう、区役所ロビー展や男女平等推進センター情報誌「ゆうCan」のほか、広報紙やホームページ、SNS等の様々な媒体を活用し、幅広く意識啓発を行う。

##### <計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
①情報誌「ゆうCan」発行 ②パネル展の実施	計画	①7,000部②実施	①7,000部②実施	①7,000部②実施
	実績	①7,000部②実施	①7,000部②実施	

##### <令和5年度の成果と課題・分析>

「ゆうCan」を年2回発行し、ジェンダーと災害に関する内容やジェンダーの視点からのメディアとの向き合い方についての特集記事等を掲載した。また、男女共同参画週間に実施したパネル展では、展示だけでなく、区内の女性団体との協働により参加型のイベントを開催したほか、男女共同参画に関する図書の紹介を行い、区民の男女共同参画の意識啓発を図った。

##### <令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

「ゆうCan」では区の実組やジェンダー平等に関するさまざまなテーマ・内容を掲載し、男女共同参画社会の実現に向けた意識づくりに役立つ情報を発信する。また、男女共同参画週間に実施するパネル展示では、展示に加え、男女平等推進センターのリサイクル本の配布を行い、区民に関心をもっていただけるよう啓発方法について工夫する。

偏見や差別を無くすための意識改革につながる取組として、情報誌の発行や区民が多く訪れる区役所1階ロビーでのパネル展を始め、区HPなど公式媒体を活用して啓発事業を進めている。強化策としては、国際女性デーなど区民参加型イベントの開催や、人権について包括的に学ぶ新たな企画等が考えられる。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業31 性的少数者に対する理解の促進

<事業概要>

関係機関、民間団体と連携・協働し、人権問題の一つである性的少数者に対する差別や偏見が解消され、多様な性について区民の正しい認識と理解が促進されるよう、講演会の開催等による啓発活動に取り組む。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
啓発活動の実施	計画	実施	実施	実施
	実績	実施	実施	

<令和5年度の成果と課題・分析>

令和5年4月の「性の多様性が尊重される地域社会を実現するための取組の推進に関する条例」施行後、様々な媒体等を活用して、条例や性の多様性、パートナーシップ制度等についての周知・啓発に取り組んだ。広報すぎなみでは4月と6月の2回特集を掲載、啓発冊子「レインボーガイドブック」を3,000冊作成し、区内施設等へ配布したことに加え、区民の理解促進のための啓発講座等も実施した。一方、条例施行7ヶ月後に行った「区政モニターアンケート」では、性的マイノリティへの社会全体の理解は進んでいるかの設問に「進んでいると思わない」「どちらかといえば進んでいると思わない」が57.3%となり、継続的な取組の必要性が感じられた。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

ガイドブックやリーフレット等の広報ツールの活用や啓発講座の実施等による取組を引き続き行う。あわせてパートナーシップ制度や性的マイノリティ専門相談等の個別の事業の円滑な運用を進める。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業33 学校における男女平等教育の推進

<事業概要>

学習指導要領に基づき、指導内容の吟味と各教科等における学習内容の充実を図り、児童・生徒に対して、男女平等の観点に立った実践的態度の育成を図る。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
学習指導要領に基づいた授業の実施	計画	全校実施	全校実施	全校実施
	実績	全校実施	全校実施	

<令和5年度の成果と課題・分析>

区立学校全校において、学習指導要領に基づき、各教科等のそれぞれのねらいを踏まえながら、男女平等教育に関わる内容を取り上げて、社会科、家庭科等の教科の指導を行った。さらに、特別の教科道徳、外国語活動、総合的な学習の時間や特別活動の指導においても、児童・生徒が男女平等に関わる様々な課題を把握し、判断する力を養うことができるようにするために、男女が互いに違いを認めつつ、個人として尊重される男女両性の本質的平等の理念に立って指導する必要がある。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

区立学校全校において、男女平等に関わる人権課題「女性」や「性自認・性的指向」等について、あらゆる偏見や差別をなくし、人権課題に関わる差別意識の解消を図るために、教育の果たす役割が極めて重要であるとの認識に立って、男女平等教育を推進する。人権教育推進委員会、人権教育担当者連絡会等の教員向けの研修では外部講師を招へいして、男女平等教育について正しく理解するとともに、各学校が男女平等教育を、学校教育全体を通して展開することができるよう支援する。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業34 教職員に対する人権教育研修

<事業概要>

東京都教育委員会が主催する人権教育研究協議会への参加や各種研修の受講を通して、教職員に対し、人権を尊重する精神の涵養をより一層徹底する。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
研修参加人数	計画	295人	295人	306人
	実績	299人	295人	

<令和5年度の成果と課題・分析>

東京都教育委員会が主催する人権教育研究協議会への参加や各種研修の受講を通して、人権課題についての正しい理解と認識を深め、人権教育の内容や方法について研究・協議を行うことにより、学校における人権教育の推進を図ることができた。

しかし、区立学校ごとに作成している人権教育全体計画や人権教育年間指導計画において、「普遍的な視点からの取組」「個別的な視点からの取組」の明示が十分ではなかった。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

区立学校・子供の園の教員を対象に外部講師を活用した人権課題に関わる理解を深める研修を取り入れた人権教育担当者連絡会を引き続き実施する。東京都教育委員会から毎年配布される「人権教育プログラム（学校教育編）令和6年3月」を活用することで、教職員一人ひとりが人権尊重の理念を十分に理解するとともに、各学校が人権教育の目標を明確にして、学校として組織的・計画的に進めることができるように指導・助言する。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業5 性的少数者に対する理解の促進（区役所における男女共同参画の推進）

<事業概要>

研修や情報提供を通して、職員の性的少数者に対する正しい認識と理解の促進を図る。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
①職員専門研修参加人数	計画	①80名②547名	①80名②627名	①80名②707名
②職員専門研修累計参加人数	実績	①76名②418名	①64名②482名	

<令和5年度の成果と課題・分析>

性的少数者に対する正しい認識と理解の促進を図るため、職員研修「思いやりだけでは解決しない性的マイノリティの今とこれから」を開催し、64名の職員が受講した。「性的指向及びジェンダーアイデンティティに関する国民の理解の増進に関する法律」に関する説明を含め、性的マイノリティに関する基礎知識等、自治体職員として知っておくべき内容を啓発した。研修後のアンケートでは、「今後の職務に活かせると思う」等の肯定的な内容が8割を超えており、有意義な研修となった。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

引き続き、職員の性的少数者に対する正しい認識と理解が促進されるよう、性的マイノリティ当事者を講師とした研修を継続して実施する。令和6年度は、職員の理解がより深まるよう、ワークショップ形式での研修の実施等を検討する。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業3 ハラスメント防止体制の推進

<事業概要>

各課・各事務所に各種ハラスメントの相談員及び防止担当者を設置するとともに、研修等を通してハラスメントに関する正しい理解促進を図る。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
①ハラスメント防止に関する研修開催回数	計画	①2回②1,075人	①2回②1,000人	①2回②1,000人
②ハラスメント防止に関する研修参加人数	実績	①2回②927人	①2回②997人	

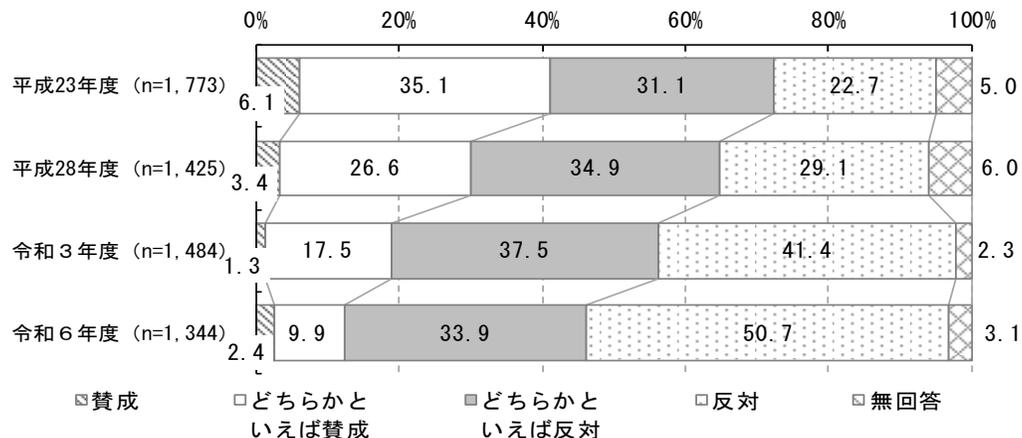
<令和5年度の成果と課題・分析>

どのような行為がハラスメント行為に該当するかを学び、部下への適切な指導方法等を習得するための研修を実施した。ハラスメントに対する理解を深め、ハラスメント防止を組織的で恒常的な取組にするため、継続して研修を行う必要がある。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

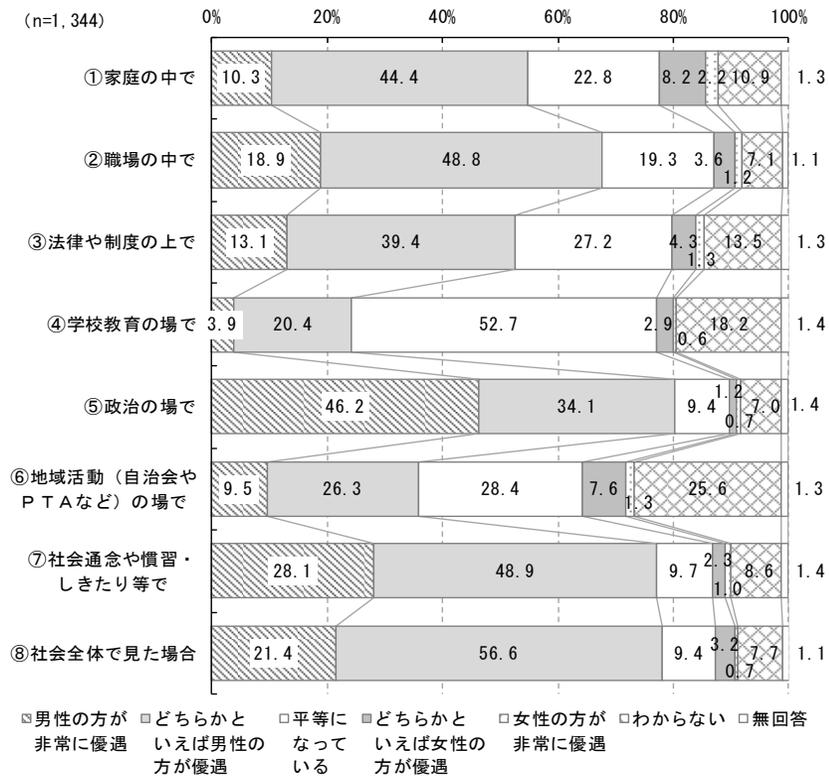
管理監督者や相談員のハラスメントに対する理解が深まるよう、最新事例等を含めた研修内容を検討する。

問17 性別による固定的役割分担について、どう思いますか。  
性別による固定的役割分担について、「賛成」（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が12.3%、「反対」（「どちらかといえば反対」と「反対」の合計）が84.6%となっている。



問18 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。①～⑧のそれぞれについてお答えください。  
「社会全体で見た場合」の「平等になっている」は目標の30%に対して9.4%と大きく乖離がある。第5次男女共同参画基本計画でも「社会全体で見た場合」の結果は、2025年の目標50%に対し2024年の実績が14.7%と大きく及んでいない。

回答者自身の性別による固定的役割分担についての考えを問う問17では「反対」と考える人が84.6%と多くを占めるが、社会における男女平等意識を問う問18では、「平等になっている」と答える人は「学校教育の場で」のみ5割を超える以外は、10%未満～20%台と低い。特に「社会通念や慣習・しきたりで」（9.7%）、「社会全体で見た場合」（9.4%）が低く、性別による固定的役割分担が社会規範として根強くあると考えられる。



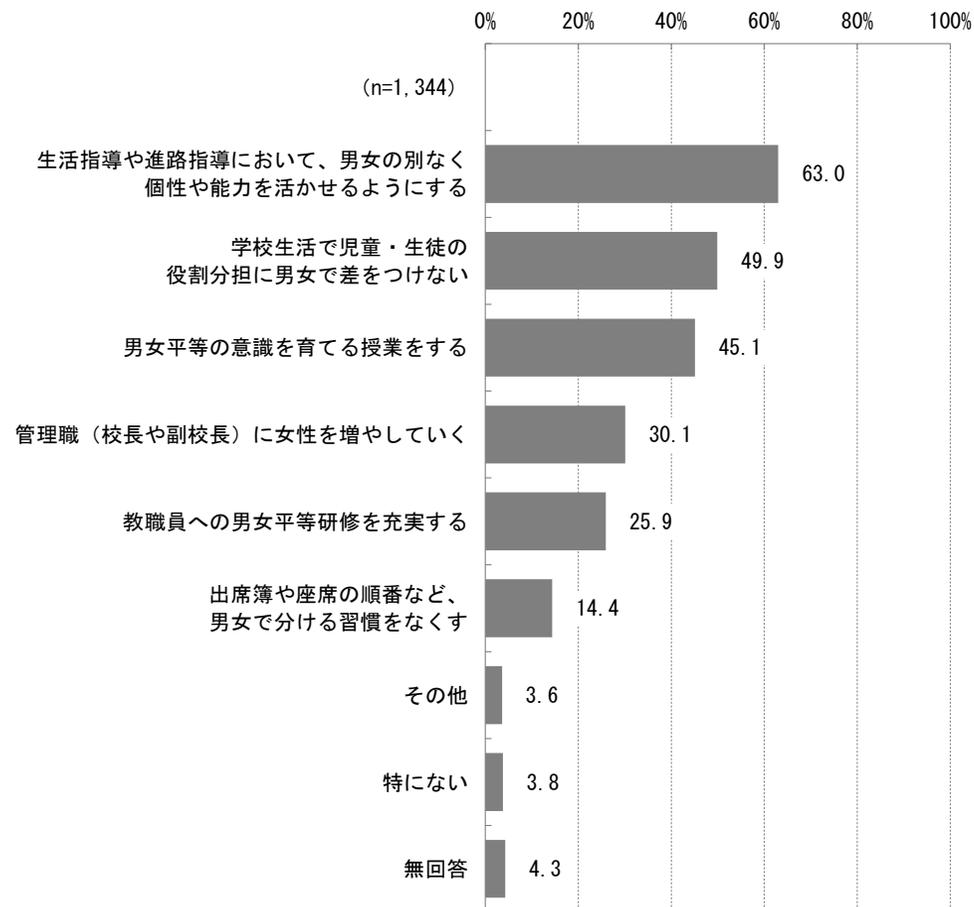
- 全国調査 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」との比較  
 男女平等の意識について、全ての項目で「平等」は、全国よりも低くなっている。  
 杉並区で「平等」が最も高くなっている学校教育についても、杉並区が52.7%と、全国の68.1%よりも15.4ポイント低くなっている。  
 また、社会全体で見た場合においても、「平等」は杉並区が9.4%と全国の14.7%よりも5.3ポイント低くなっている。

< 「平等」の回答割合の全国と杉並区の比較 >

	全国	杉並区	
家庭生活	31.7%	22.8%	-8.9
職場	26.4%	19.3%	-7.1
法律や制度の上	37.0%	27.2%	-9.8
学校教育の場	68.1%	52.7%	-15.4
政治の場	9.6%	9.4%	-0.2
自治会やPTAなどの地域活動の場	40.2%	28.4%	-11.8
社会通念・慣習・しきたりなど	12.9%	9.7%	-3.2
社会全体として	14.7%	9.4%	-5.3

男女平等意識を問う設問では、全ての項目において区の結果は全国調査の結果よりも低い。特に「学校教育の場」の - 15.4ポイント、「自治会やPTAなどの地域活動の場」-11.8ポイントの結果、令和3年度の前回調査でも同様の結果が出ており、区の学校や地域活動において区民の男女平等意識に課題が見られる。

問19 男女平等社会を実現するためには、若い人たちへの啓発も重要です。学校教育の場で、特にどのようなことに力を入れればよいと思いますか。

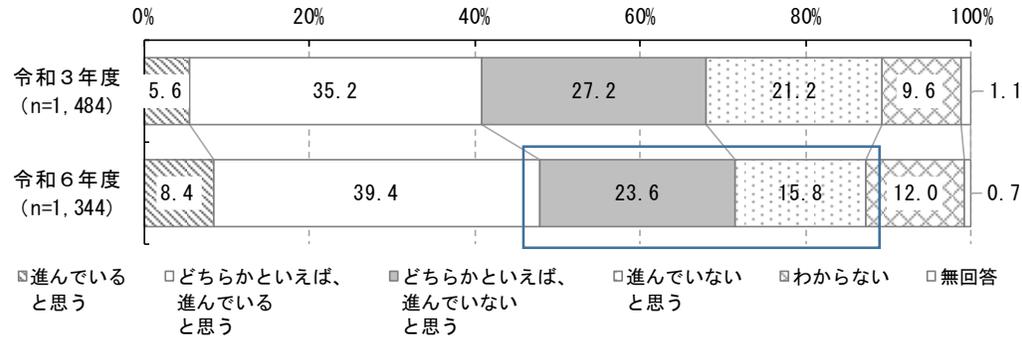


学校教育の場での取組として区民が力をいれるべきと考えたのは「男女の区別を意識しない」「学校生活の中で性別役割を付与しない」や「男女平等の意識を育てる授業をする」。教員の意識改革とともに、子どもたちの環境整備や積極的な働きかけが求められている。

問22 あなたは、性的マイノリティについて社会全体の理解は進んでいると思いますか。

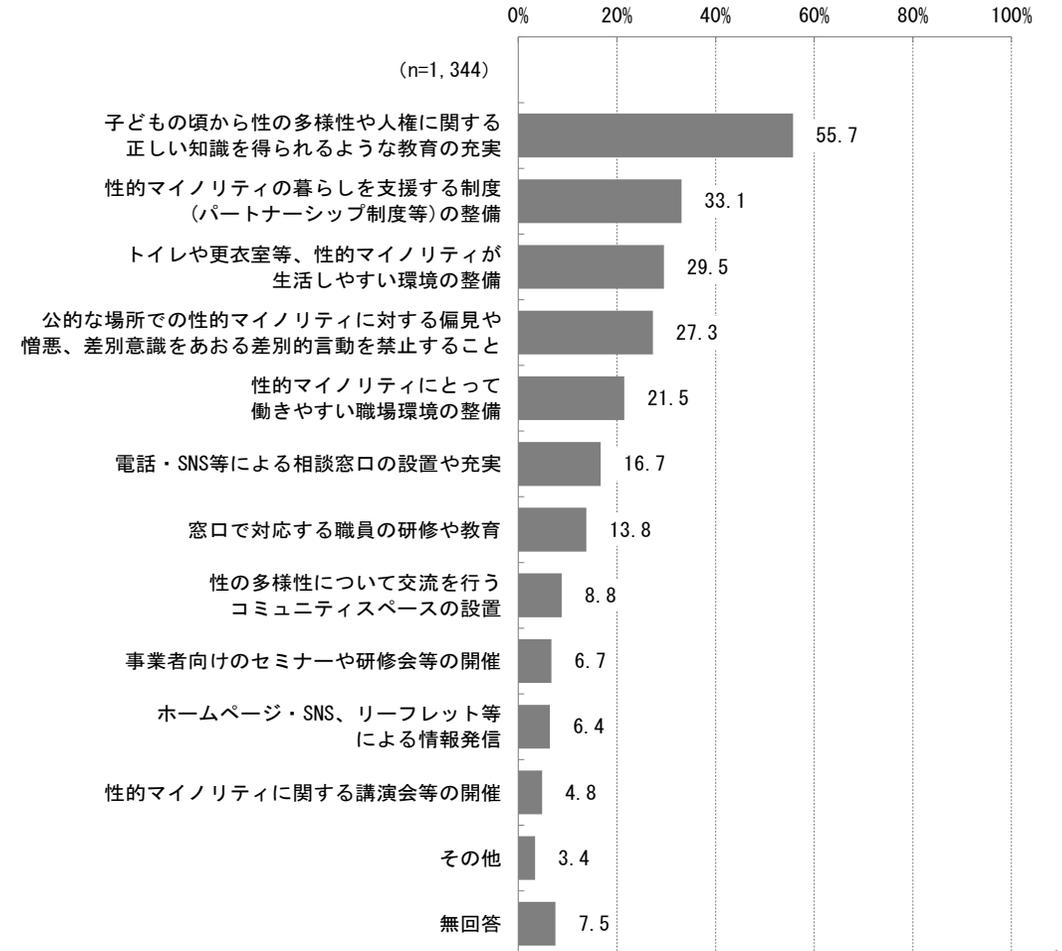
性的マイノリティについて社会全体の理解が進んでいると思うかについて、“進んでいると思う”（「進んでいると思う」と「どちらかといえば、進んでいると思う」の合計）が47.8%、“進んでいないと思う”（「どちらかといえば、進んでいないと思う」と「進んでいないと思う」の合計）が39.4%、「わからない」が12.0%となっている。

過去調査と比較すると、“進んでいると思う”が7ポイント増加している。

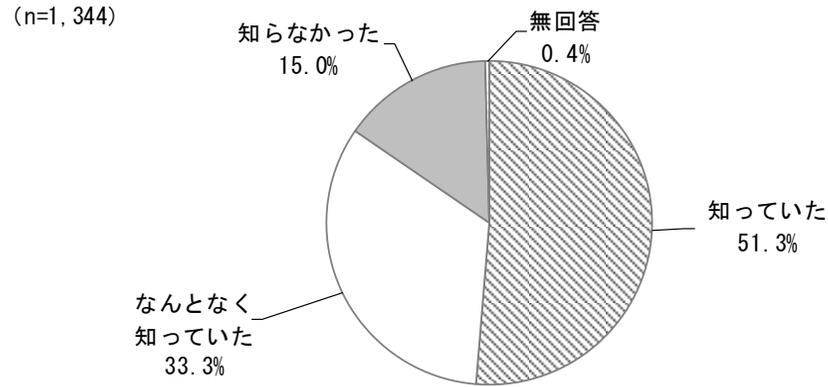


性的マイノリティへの社会全体の理解は、未だ約4割が「進んでいない」という結果で、社会においても地域においても課題といえる。調査結果からは、区民は、男女平等意識と同様に、性的マイノリティへの理解促進についても教育が重要と捉えていることが示されている。

問23 あなたは、性的マイノリティの人権を守るため、どのような施策が必要だと思いますか。

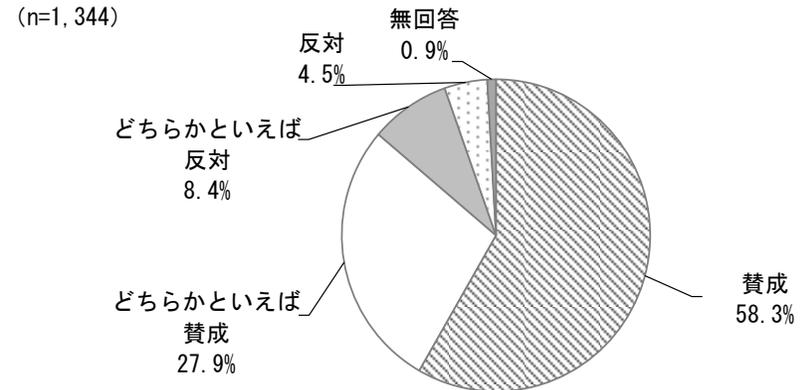


問5 事実婚のカップルは、二人の関係性を証明する手段が限られていることから、①病院での手術同意・面会をすることができない場合があること②家を借りる時や住宅ローンを組む際の手続きが通常より煩雑になる場合があること等、日常生活での困りごとがあるとされています。あなたは、事実婚のカップルにこのような困りごとがあることを知っていましたか。

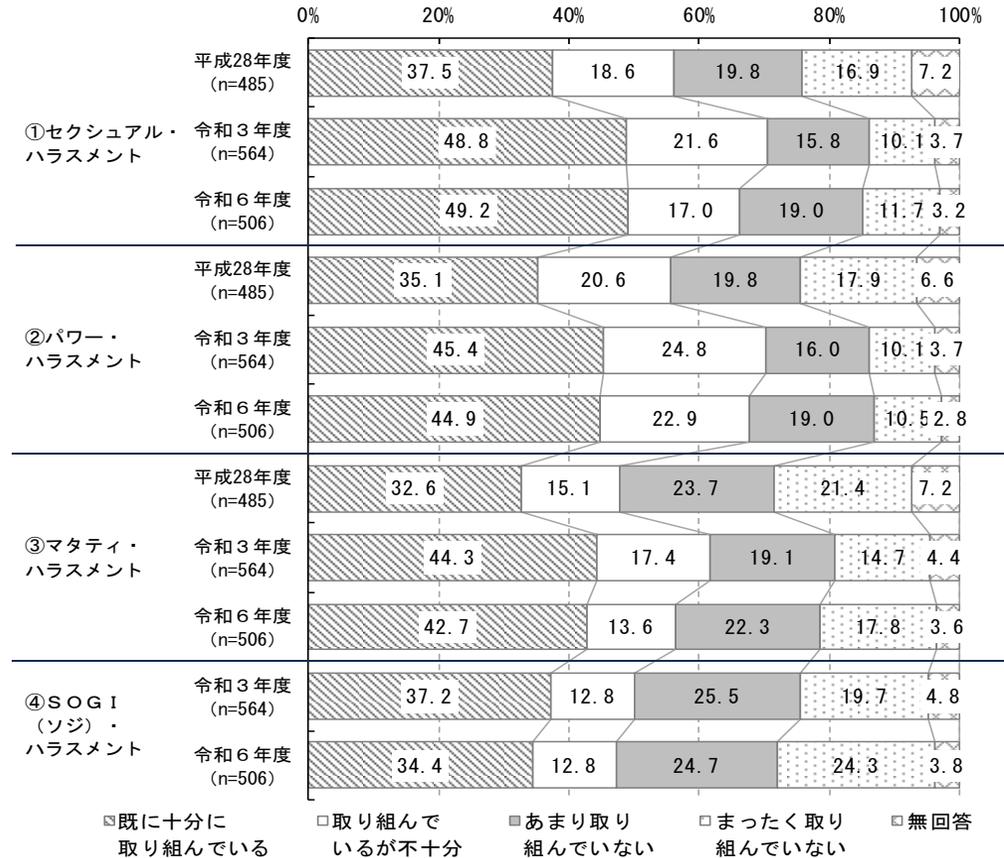


性の多様性が尊重される地域社会のあり方として、パートナーシップ制度の利用対象範囲を広げ、区民の困りごとの解消に取り組むことに賛同する区民が多いことが示されている。

問6 事実婚のカップルの困りごとを解消するための一助として、杉並区が事実婚のカップルの届出を受け付け、二人の関係性を証明することについて、あなたはどのように思いますか。

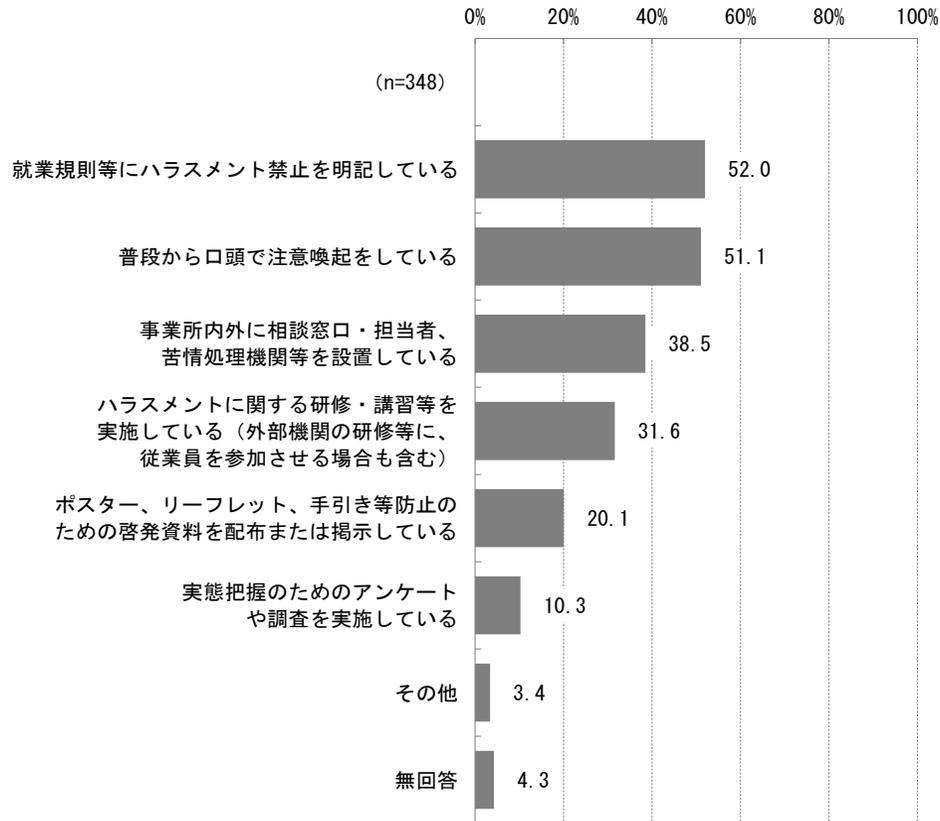


問19 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対して、どの程度取り組んでいますか。

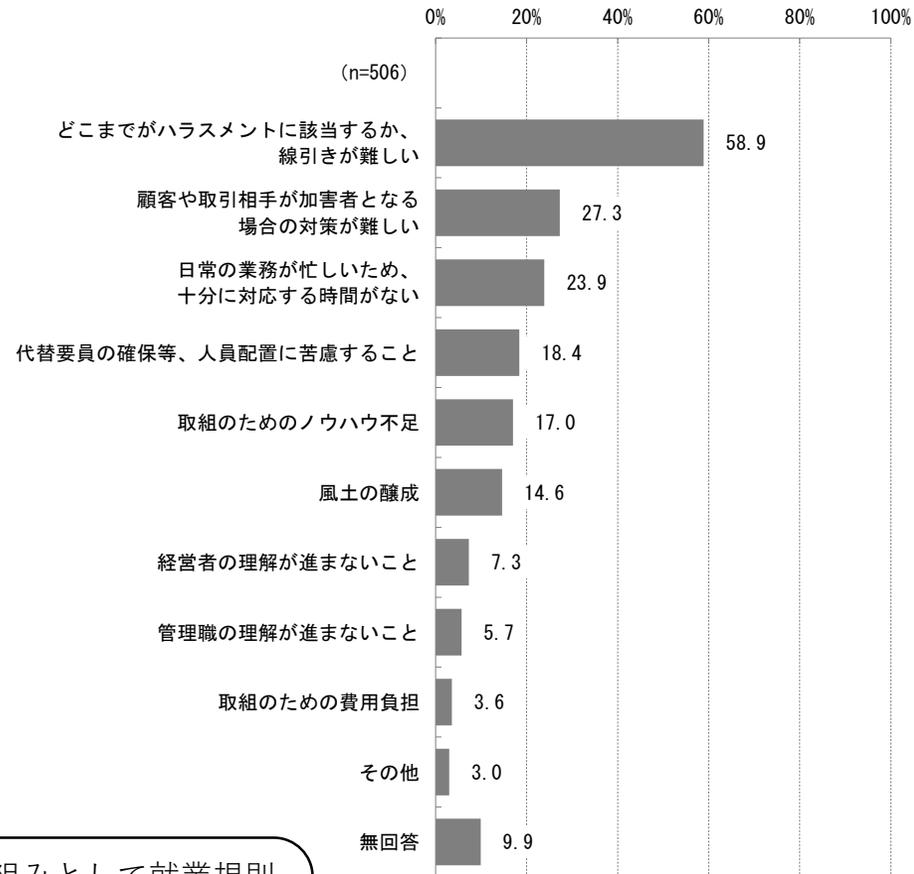


事業所における各種ハラスメントへの取組に関する調査結果からは、どのハラスメントについても「既に十分に取り組んでいる」の回答が50%未満であり、課題が残っていると考えられる。

問19-1（問19で1つでも「1. 既に十分に取り組んでいる」「2. 取り組んでいるが不十分」と回答の事業所のみ）職場でのハラスメント全般への対応として、貴事業所ではどのような取組を行っていますか。



問20 職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題、又は課題になりそうなことは何ですか。



事業所における具体的な取り組みとして就業規則へのハラスメント禁止の記載、普段からの口頭での注意喚起など予防に力をいれていることがわかる。一方、ハラスメントの判断の線引きに苦慮している。