



令和7年9月5日

杉並区長
岸本 聡子 様

杉並区ジェンダー平等に関する審議会
会長 村松 泰子

杉並区のジェンダー平等に係る施策に関し必要な事項について（答申）

令和7年1月27日付6杉並第58506号により、本審議会に対し諮問を受けた「杉並区における男女共同参画の取組をジェンダー平等の視点から発展させ、ジェンダー平等社会の実現に向けて更なる推進を図るための今後の課題、目指すべき未来像、それを実現するための方策」について、別添のとおり答申いたします。



杉並区のジェンダー平等に係る施策に関し必要な事項について

(答申)

杉並区における男女共同参画の取組をジェンダー平等の視点から発展させ、ジェンダー平等社会の実現に向けて更なる推進を図るための今後の課題、目指すべき未来像、それを実現するための方策について

2025（令和7）年9月5日

杉並区ジェンダー平等に関する審議会

目次

答申にあたって	1
I ジェンダー平等を取り巻く現状～世界・国・都～	2
1 国際的な動向	
2 国の動向	
3 都の動向	
4 ジェンダー視点の主流化の流れ	
II 杉並区のジェンダー平等に関する動向	5
1 区のこれまでの取組	
2 審議にあたって	
III 杉並区のジェンダー平等社会の実現に向けて	7
1 目指すべき未来像	
2 今後の課題	
3 未来像を実現するための方策	
IV 区に望むこと	18

付属資料

- 1 杉並区ジェンダー平等に係る施策に関し必要な事項について（諮問）
- 2 杉並区ジェンダー平等に関する審議会条例
- 3 杉並区ジェンダー平等に関する審議会 委員名簿
- 4 杉並区ジェンダー平等に関する審議会 開催状況

答申にあたって

1975（昭和 50）年の国際婦人年から今年で半世紀です。

30 年前に開かれた第 4 回世界女性会議（北京会議）は、あらゆる領域での女性のエンパワーメントとジェンダー視点の主流化を推進することをうたい、12 の重大問題領域の課題とその改善のための行動計画を示しました。北京郊外で開かれた NGO フォーラムに参加した私は、これから社会が大きく変わることを期待したものです。政府組織（GO）と非政府組織（NGO）がともに社会変革の主体として活動する国際会議に初めて参加し、特に NGO の熱気に圧倒されました。日本から参加した約 5,000 人の人たちの経験は、これからの社会に大きな意味をもつだろうと思ったのでした。

杉並区は、1953（昭和 28）年に開館した区立公民館を社会教育の拠点として、とくに女性たちの団体などによる活動が活発でした。1954（昭和 29）年のアメリカによるビキニ環礁での水爆実験に対する反対署名は、女性団体を核に急速に全国に広まり、昨年の日本原水爆被害者団体協議会（被団協）のノーベル平和賞受賞につながったのでした。

1995（平成 7）年に杉並区として最初の男女共同参画行動計画を定め、1997（平成 9）年に男女共同参画都市宣言を発しました。2023（令和 5）年には「杉並区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」を制定するなど、その取組は近年多様な性のあり方を包摂するジェンダー平等に発展しています。

本年 1 月当審議会は、杉並区においてジェンダー平等社会を実現するための「今後の課題」「目指すべき未来像」「その実現のための方策」の 3 つの諮問を受けました。

区における管理職の女性割合や附属機関等委員の女性割合が目標に達していないことや、社会のさまざまな場面における固定的な性別役割分担意識の根強いこと、DV などの暴力や性的マイノリティの社会的受容の問題など、区がまだまだ多くの課題に直面していることを、審議会で議論しました。

8 回にわたる審議会での積極的な意見交換を通じ、30 を超える課題が浮かび上がり、その複合性・交差性も考慮して 7 つの分野の「今後の課題」として整理しました。そしてジェンダー平等が実現した「目指すべき未来像」を描き、その実現に向けた課題解決の「方策」をジェンダー視点の主流化を軸に示し、3 つの諮問に対する答申としてまとめました。

区民にとって最も身近な行政である区に求められることは、自分らしく幸せに生きる未来を誰もが手に入れることができるまちづくりを、区民とともに進めることです。

その実現のために、この答申が役立てられることを委員一同期待しております。

2025（令和 7）年 9 月 5 日

杉並区ジェンダー平等に関する審議会
会長 村松 泰子

I ジェンダー平等を取り巻く現状～世界・国・都～

1 国際的な動向

ジェンダー平等をめぐる国際的な取組は、1975（昭和50）年の第1回世界女性会議（メキシコ）以降着々と進められてきました。国連はこの年を「国際婦人年」とし、以後、1980（昭和55）年（コペンハーゲン）、1985（昭和60）年（ナイロビ）、1995（平成7）年（北京）と計4回の世界女性会議を開催しました。中でも北京で開催された第4回世界女性会議では「北京行動綱領」が採択され、女性の地位向上とエンパワーメントを達成するために、「貧困」「教育と訓練」「健康」「暴力」など、優先的に取り組むべき12の重大問題領域が示されました。また、1979（昭和54）年には女性差別撤廃条約が採択され多くの国が批准、日本も1985（昭和60）年に批准しています。これらの枠組みは、2015（平成27）年の国連サミットで採択されたSDGs（持続可能な開発目標）における「目標5 ジェンダー平等の実現」にも引き継がれ、ジェンダー平等の達成や女性・女子のエンパワーメントの促進等に向けて、各国で具体的な取組が進められています。国別の男女格差を示す指数として、世界経済フォーラムが毎年公表している「グローバル・ジェンダーギャップ指数」がありますが、アイスランドなど北欧諸国が上位を占める中、日本は2024（令和6）年は146カ国中118位、2025（令和7）年は148カ国中118位、と低い順位が続いています。

2 国の動向

日本におけるジェンダー平等に向けた取組は、国際社会の動向とも連動しながら進展してきました。1985（昭和60）年に「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」である「女性差別撤廃条約」を批准するにあたり、日本では国内法の整備として「男女雇用機会均等法」の施行、中学校・高等学校の家庭科を男女共修とした学習指導要領の改訂などが行われ、1992（平成4）年には「育児休業法」（のちに「育児・介護休業法」）が施行されました。そして、1999（平成11）年には「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会の実現は「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けられました。基本法では男女共同参画社会の形成の定義を「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が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成すること」としています。2000（平成12）年には、基本法に基づき「男女共同参画基本計画」が策定されました。改定を重ねて、2026（令和8）年には第6次計画が始まります。

2001（平成13）年には「DV防止法」が成立、施行され、以後、各種ハラスメントへの防止対策が進んだほか、2015（平成27）年には「女性活躍推進法」が、2019（令和

元)年には「働き方改革関連法」が施行されました。続いて、2023(令和5)年には、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に寛容な社会の実現に資することを目的として「LGBT理解増進法」が施行されます。2024(令和6)年には、様々な事情により困難を抱える女性を支援するための施策を推進する「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、複雑化した現代の女性を取り巻く諸課題に対応するものとされています。

3 都の動向

東京都においても、国際社会の動向、国の動きに応じて取組が進められてきました。2000(平成12)年に「東京都男女平等参画基本条例」を制定し、2002(平成14)年に「男女共同参画のための東京行動計画チャンス&サポート東京プラン」を策定しました。2006(平成18)年には「東京都配偶者暴力対策基本計画」が策定され、2017(平成29)年には「東京都女性活躍推進計画」と統合されて「東京都男女平等参画推進総合計画」となりました。2018(平成30)年には「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」を制定し、2019(令和元)年には、性自認・性的指向を理由とする不当な差別の解消等の推進をうたった「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定しました。この計画は「声を上げられない当事者に寄り添い、多様な性のあり方を尊重し合う風土を醸成し、オール東京で誰もが輝ける社会を実現する」という基本方針が定められています。2022(令和4)年には、多様な性への理解を深め、性的マイノリティの人々が暮らしやすい環境づくりにつなげる制度として、「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用が開始されました。2024(令和6)年には「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東京都基本計画」が策定され、様々な取組が進められています。

4 ジェンダー視点の主流化の流れ

1995(平成7)年に北京で開催された第4回世界女性会議からは、ジェンダー平等社会の実現に向けた成果が多く生み出されました。その一つが、ジェンダー平等達成を目的として、あらゆる政策や施策、事業にジェンダー視点を入れる「ジェンダー視点の主流化」の考え方です。会議で採択された北京行動綱領では、優先的に取り組むべき12の重大問題領域を示し、各国にジェンダーの視点に立った対応を呼びかけています。これを機に世界各国におけるジェンダー平等への取組が進展し、日本でも1999(平成11)年に男女共同参画社会基本法が制定されました。

ジェンダー視点の主流化において、特に重要な手法とされているのが「ジェンダー統計」と「ジェンダー予算」で、カナダやオーストラリアなどの海外諸国では先行した取組が進められています。日本でも2020(令和2)年の第5次男女共同参画基本計画には「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)^{※1}し、政府機関、民間企業や若者を含めた市民社会など全てのステークホルダーが連携して一層の取組を進める」と記載されており、国土交通省でも2025（令和7）年3月に発せられた「国土交通分野におけるジェンダー主流化の推進について」で、ジェンダー主流化を「男女で異なる課題やニーズを踏まえて、あらゆる政策や事業などを立案・実行していくこと」とし「国土交通分野においても、共生社会実現の一環として、社会機運の醸成を図りつつ、行政やサービスの提供側における『ジェンダー主流化』の取組を強化して推進する」との記載がなされています。

埼玉県や神奈川県などでも取組が進められており、ジェンダー平等社会の実現に向けてジェンダー視点の主流化に取り組む流れは、国際社会の動向を受けて国内でも広がりつつあります。

※1 「ジェンダー視点の主流化」と「ジェンダー主流化」は、いずれも同意語。

Ⅱ 杉並区のジェンダー平等に関する動向

1 区のこれまでの取組

1954（昭和29）年から全国に広がった原水爆禁止署名運動の起点となるなど、杉並区は女性の社会運動が盛んな歴史的背景をもつ地域です。

杉並区男女共同参画行動計画（令和4年度～令和12年度）によれば、区のジェンダー平等の取組は、国連総会で女性差別撤廃条約が採択された1979（昭和54）年の「第1回婦人問題に関する打ち合わせ会」から始まります。その後、女性差別撤廃条約の批准や男女雇用機会均等法施行など国の取組が進む中で、区でも女性施策関連組織設置や施策の策定が行われ、北京で第4回世界女性会議が開催された1995（平成7）年には、区の最初の行動計画「男女共同参画を目指す杉並区行動計画」が策定されました。そして、その2年後の1997（平成9）年に「杉並区男女共同参画都市宣言」が発せられ、同年に男女平等推進センターが開設されました。これらの取組は、第4回世界女性会議を契機としたジェンダー平等実現に向けた世界的な動きの中に連なるものでした。そして、2002（平成14）年には、男女共同参画都市宣言5周年記念事業として、自治体首長らが集う「全国男女共同参画宣言都市サミット」を内閣府と区の共催で開催しました。

また、2016（平成28）年に配偶者暴力相談支援センターを設置し、相談・支援などの事業を整備、さらに、多様な性への理解促進に向けた社会的な動きの中で、2023（令和5）年に「杉並区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」を施行、「パートナーシップ制度」の運用を開始しました。

区の男女共同参画行動計画は7回の改定を経て、現在、2030（令和12）年度までの9年間の計画期間として進められています。現行の行動計画は、「誰もが共に認め支え合い いきいきと輝ける 杉並のまち」を基本理念とし、ジェンダー平等の視点を重視して、5つの取組方針のもとで52の事業が体系化されています。

2 審議にあたって

審議会では、区の各部局から資料・情報提供を受け、区の取組が「ワーク・ライフ・バランス」や「女性の意思決定過程への参画」「性的マイノリティへの理解促進」「DV防止と被害者支援」など、ジェンダー平等の一般的な課題についておおそ網羅している現状を認識しました。また、区の男女共同参画行動計画に含まれる52の事業は、男女共同参画担当のほか、人事課、防災課、産業振興センター、福祉事務所、子ども家庭部各課など多様な分野の主管課によって全庁的に進められており、このことはジェンダーの視点をあらゆる施策に反映させるというジェンダー視点の主流化の素地になると考えました。

一方、学校教育・社会教育も含めたジェンダー平等教育、女性活躍及び雇用形態による待遇格差など就労における多様な課題、生活における様々な場面で生じるハラスメント、性的マイノリティの人々の地域社会や制度における包摂、インターネット上の暴力、困難を抱える女性への支援など、さらなる取組が求められる課題も多く捉えられました。そこで審議会では区が取り組むべきジェンダー平等に向けた課題を総体的に見直し、個別の課題を見いだすとともに全体像を捉える検討を行いました。

Ⅲ 杉並区のジェンダー平等社会の実現に向けて

1 目指すべき未来像

本審議会では、区長から3つの諮問を受けました。ジェンダー平等社会の実現に向けた「今後の課題」「目指すべき未来像」「それ（未来像）を実現するための方策」です。これを答申では「目指すべき未来像」「今後の課題」「それ（未来像）を実現するための方策」の順としました。

はじめに「未来の杉並区はこんなまちであってほしい」というイメージを捉えることで解決すべき課題が明らかとなり、手段や方法である方策を見いだすことができると考えたからです。

杉並区の「目指すべき未来像」は、次に示す「ジェンダー平等な社会」です。

全ての人々が性別や性的指向、性自認にかかわらず尊厳を守られ、平等に権利を有し、あらゆる分野・レベルの取組に平等に参画し意思決定に関与する機会を保障され、政治的・経済的・社会的・文化的利益を享受できるとともに、責任を分かち合う社会

杉並で学び、暮らし、働く全ての人々が、性別や性的指向・性自認にかかわらず平等な個人として尊重されなければなりません。そして相互に理解し合い、助け合い、家族やパートナーとの生活を営む人も、一人暮らしの人も、子どもも、高齢者も、障害のある人も、外国にルーツをもつ人も、自分らしく安心して、幸福に生きられるとともに、家庭責任も社会的責任もみなで分かち合うことも必要です。

そうした社会の実現のためには、一人一人の意思が尊重され、お互いを支え合い必要なケアを受けられることが大切です。そして、多くの課題の解決に向けて、区民と行政が協働し、社会を作り上げていくことが肝要です。

2 今後の課題

審議会では「今後の課題」を見いだすために、人口や世帯状況、就業状況などの区の基礎的資料、「男女共同参画に関する意識と生活実態調査」など区の公式の調査、総合計画・実行計画や男女共同参画行動計画、国や他自治体の取組事例など様々な資料を検討し、さらに「ジェンダー平等及びジェンダー主流化について」「杉並の女性運動のあゆみ」など、専門性に基づく委員からの情報提供を計4回行いました。また、区職員による情報提供の機会を設け、区の様々な取組の現状と課題について理解を深めました。

その結果として32件の個別の課題を見だし、「人権の尊重」（7件）、「教育」（6件）、「働き方・エンパワーメント」（4件）、「地域」（4件）、「複合的な困難」（3件）、「健康」（5件）、区の「取組の基盤」（3件）の7つの分野に分類しました。どの課題も複数の分野にまたがっており、分類においては、この複合性・交差性を十分に検討しました。

この検討の中で、無意識の思い込みや偏見から生じる固定的な性別役割分担意識と性の多様性についての理解不足や偏見・差別が、社会に未だ根強くあることを認識しました。

区の「男女共同参画に関する意識と生活実態調査（令和6年10月）」においても、家庭での役割分担を問う質問で、「家事」については「主に女性」との回答が43.9%に対し「主に男性」が3.6%である一方、「生活費を稼ぐこと」については「主に男性」との回答が36.2%に対し「主に女性」が6.3%でした。^{※2}また、性的マイノリティについての社会全体の理解を問う質問で、「進んでいないと思う」と「どちらかといえば、進んでいないと思う」と回答した割合の合計が39.4%との結果が出ています。これらのことから、この2つについては全ての課題に通底する重要性を認め、「全てに通ずる課題」としました。

このように、審議会では「今後の課題」を「全てに通ずる課題」と「7つの分野における個別の課題」に整理しました。

※2 「主に男性」、「主に女性」のほかに「男性・女性ともに同程度」、「ひとり暮らしのため自分で行っている」、「該当する人がいない・あてはまらない」の選択肢あり。

2—1 全てに通ずる課題

- (1) 無意識の思い込みや偏見、そこから生じる「女性は家庭、男性は仕事」のような固定的な性別役割分担意識が、未だ根強くある。これは、家庭、学校、職場、地域、行政など様々な場における制度や慣行にこうした思い込みや格差が構造的に組み込まれていることにも起因する。これを解消するために、人々の意識、社会構造や制度、人々を取り巻く環境に存在する不平等やジェンダーギャップを解消し、誰もが包摂される社会の実現に向けて、区を取組を推進する必要があること。
- (2) 性の多様性についての理解不足や偏見、差別が未だ社会に厳然とあり、そのことで困りごとを抱えたり、不利益を被ったりしている人々がいる。これを解消するために、人々の意識、社会構造や制度など人々を取り巻く環境に存在する不平等をなくし、性的マイノリティの人々が包摂される社会の実現に向けて、区を取組を推進する必要があること。

固定的な性別役割分担意識が重要な社会課題であることは、第5次男女共同参画基本計画で取組の進展が未だ十分でない要因の一つとして挙げられており、令和7年版男女共同参画白書で女性の働き方における課題の背景として捉えられていることから明らかです。

内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（令和6年9月調査）」によると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という質問の「賛成」と「どちらかといえば賛成」と回答した割合の合計は、女性29.3%に対し男性が37.5%と、男性が8.2ポイント高く、賛成の割合は減少傾向にあるものの、依然として固定的な性別役割分担に関する女性と男性の意識の差が表れています。

性の多様性に関する取組としては、区は令和5年に「杉並区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」を施行し、「パートナーシップ制度」の運用を開始しています。一方、区の令和6年度「男女共同参画に関する意識と生活実態調査」の結果からは、性の多様性についての理解不足や偏見、差別が未だ存在することが示されています。「性的マイノリティの人々の人権が侵害されていると感じる」と「どちらかといえば、侵害されていると感じる」と回答した割合の合計が59%という結果からは、取組が重要な社会課題であり、急がれるものであることが捉えられます。

審議会では、このような調査結果も踏まえて議論を重ね、人々の意識、社会構造や制度、人々を取り巻く環境に存在する不平等をなくし、ジェンダーギャップを解消し、性的マイノリティを含めて誰もが包摂される社会の実現に向けて、区を取組を推進する必要があることを、全てに通ずる課題としました。

2—2 7つの分野における個別の課題

(1) 7つの分野

- | |
|----------------|
| ① 人権の尊重 |
| ② 教育 |
| ③ 働き方・エンパワーメント |
| ④ 地域 |
| ⑤ 複合的な困難 |
| ⑥ 健康 |
| ⑦ 取組の基盤 |

当審議会では、8回にわたる議論及び資料の検討等から、32件の個別の課題を見いだしました。そして、その複合性・交差性等を検討し、上記①～⑦に分類しました。①～⑥は、区が取り組むべき今後の課題、⑦はそれらの取組を推進するための区の体制の課題です。区が目指す未来像、ジェンダー平等が実現した社会に向けて、誰もが人権を尊重されて、学び、働き、健やかに過ごすことができる地域であるための具体的な課題を明らかにしています。

(2) 個別の課題

①人権の尊重

- 1 差別や偏見を解消するための人権教育が必要です。
- 2 性的マイノリティの当事者やその家族・友人等関係する人々が、差別や偏見から守られることが必要です。
- 3 誰もが大切な人とともに幸福に生きるために、区のパートナーシップ制度を見直し、より充実した運用にすることが必要です。
- 4 日々の暮らしや職場、ビジネス、大学や学校など生活の中に多様なハラスメントが存在することが社会全体で認識され、人々が悩みや困りごとを抱えることをなくすための具体的な対応策が必要です。
- 5 DV や性暴力の被害者、相談をためらっている人々を受け止め、支援につながる取組の強化が必要です。
- 6 インターネット上で生じる性暴力を含む多様な暴力をなくし、もしも被害に遭った場合、二次加害などを受けないよう、個人の尊厳が守られ、日頃から適切な知識を得られるための取組が必要です。
- 7 誰もが自身のからだについて知り、セクシュアル・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)を含め、自分も他者も守り大切にす包括的性教育への取組が必要です。

②教育

- 8 学校・幼稚園・保育所をはじめ教育・保育・育成の現場及び社会教育において、無意識の思い込みや偏見から、ジェンダーに基づく差別や性的マイノリティへの差別が再生産されないための取組が必要です。
- 9 特に学校教育においては、公式なカリキュラムではなく、教員の言動や態度、学校の雰囲気などから児童・生徒が無意識に学習する知識や価値観、行動様式などの「隠れたカリキュラム」を通じてジェンダーに基づく差別の再生産が行われないようにするための取組が必要です。
- 10 学校教育において、校長や副校長、学年主任など教員の役職の性別構成等が、児童・生徒の性別役割分担意識に影響を与えないための取組が必要です。
- 11 学校教育において、児童・生徒に対してジェンダー平等の理解に基づくキャリア教育の取組が必要です。
- 12 学校教育を受ける児童・生徒が、学校以外の場で学校のことについて話し、相談できるための取組が必要です。
- 13 学校教育において、性的マイノリティをはじめ、児童・生徒が性に関する困りごとや悩みごとがあれば相談でき、安心して学べる環境を整えることが必要です。

③働き方・エンパワーメント

- 14 正規・非正規など雇用形態の違いと、それによって生じている給与や待遇の格差に課題意識をもち、是正に向けた取組が必要です。
- 15 雇われている人、雇われていない人など多様な立場で働く人が、仕事と生活の調和を図ることができるための取組が必要です。
- 16 サービスや商品の提供者と顧客との関係において生じるカスタマーハラスメントを含めた様々なハラスメントや差別によって、働くことに困難が生じないための取組が必要です。
- 17 職場において平等な権利を有し、あらゆる機会に参画し、意思決定に関与できるジェンダー平等を実現するには、まず区の組織において実践することが必要です。

④地域

- 18 町会や自治会、産業団体など地域社会を構成している諸団体・人々にジェンダー平等意識が浸透し、誰もが地域につながりやすくなるための取組が必要です。
- 19 地域という枠組みの中で、性的マイノリティなど多様性が理解され、誰もが制度や仕組みを利用しやすくなる地域にするための取組が必要です。
- 20 災害時に支援から取りこぼされる人がいないようジェンダー及び性の多様性の視点から区の制度や仕組みがセーフティネットとして機能し、また避難所等において性犯罪や性暴力が行われない安全な地域を作るための取組が必要です。

- 21 育児、家事、介護など、人の営みに欠かせないケアが、少子高齢社会において、誰もが直面し得る課題であることを前提とし、社会全体で担うための理解と実践を進める取組が必要です。

⑤複合的な困難

- 22 「女性とひとり親家庭」「育児と介護」「女性と高齢と貧困」「高齢と介護」など、複合的な困難は様々なリスクの要因となることから、区の支援の強化が必要です。
- 23 ひとり親家庭が抱えるケア・働き方・住まい・収入など複合的な困難への支援に向けた取組の強化が必要です。
- 24 区民に対する区の対応においては、個人情報やプライバシーへの最大限の配慮を行う取組が必要です。

⑥健康

- 25 誰もが健康に関して、必要なタイミングで必要な情報を得られ、必要なケアが受けられる支援への取組が必要です。
- 26 働き方や雇用形態によって健康格差が生じないための取組が必要です。
- 27 性別特有の疾病に関する予防や治療等、健康に対する区民の意識啓発のための取組の推進が必要です。
- 28 性的マイノリティの人々を含め、誰もが必要なときに、医療や福祉に関する必要な情報を得られることで、健康やケアに対する不安を取り除くことが必要です。
- 29 区民の健康課題に対し、支援につながる様々な取組を進めることが必要です。

⑦取組の基盤

- 30 ジェンダー平等社会を実現するためには、区民や地域で活動する諸団体が意識を高め、行動していくことが必要であり、そのための理念や根拠を明らかにすることが必要です。
- 31 性別や性的指向、性自認にかかわらず、誰もが自分らしく生きられるジェンダー平等社会の実現に向けては、区がジェンダーの視点からあらゆる施策や事業に取り組む「ジェンダー視点の主流化」を推進し、組織横断的な体制を整備し、取組を進めることが必要です。
- 32 区の男女平等推進センターは、ジェンダー平等社会の実現に向けて重要な役割を担っています。地域で活動する諸団体・人々との協働や、その支援を含めた機能強化に向けた一層の取組が必要です。

3 未来像を実現するための方策

3-1 全ての方策に通ずる考え方

「未来像を実現するための方策」は、今後の課題を解決するための計画や手段、方法等です。審議会では、この方策の基本的な考え方を「『目指すべき未来像』を目標として、各方策が一貫性のある取組として行われること」「『目指すべき未来像』を目標とする7つの分野における、各分野の方策が行われること」の2つとし、検討を行いました。その結果、全体を貫く方針を「全ての方策に通ずる考え方」とし、その考え方を「ジェンダー視点の主流化に沿って全ての方策を行うこと」としました。「ジェンダー視点の主流化」とは、ジェンダー平等を目的として、あらゆる施策にジェンダーの視点を反映していくことです。1995（平成7）年に開かれた第4回世界女性会議（北京会議）の北京宣言でうたわれたジェンダー視点の主流化は、国連や海外諸国で広く取り入れられてきました。日本国内では、国連が提唱する女性の地位向上を取り扱う「ナショナル・マシーナリー（国内本部機構）」として、内閣府男女共同参画局を中心とした取組が行われていますが、埼玉県や神奈川県などにおける取組も進められています。

審議会ではジェンダー視点の主流化に精通する委員からの意見、関連資料、国や自治体の取組の事例等の検討を通じ、区がジェンダー平等社会の実現を目指すにあたっては「究極の目標はジェンダー平等の達成」とするジェンダー視点の主流化を取り入れることが、現状における最適解と考えました。なぜなら、ジェンダー視点の主流化は、行政機関がジェンダー平等を実現することでもあります。結果として、あらゆる施策がおのずからジェンダーの視点に基づいて実施されることとなり、目指すべき未来像であるジェンダー平等社会の実現を確かにする最も具体的な方法だからです。

そこで問題となるのは、区においてどのようにジェンダー視点の主流化を取り入れていくかです。行政でジェンダー視点の主流化を実施する手法はいくつかあると言われていますが、特に重要な手法と言われているのが「ジェンダー統計」と「ジェンダー予算」です。ジェンダー統計とは、男女間の意識の偏りや格差、差別などを把握するための統計で、ジェンダー予算とは、ジェンダー統計を用いて国や自治体がジェンダー平等に与える影響を把握し、それを予算や政策立案に活用する手法です。

3-2 7つの分野の方向性と方策

(1) 7つの方向性

① 人権の尊重

誰もが人権を尊重され、互いに認め合う杉並に向けて

② 教育

誰もがジェンダー平等を学べる環境で理解を進め、行動できる杉並に向けて

③ 働き方・エンパワーメント

誰もが仕事と生活の調和を図り、自分らしく働ける杉並に向けて

④ 地域

誰もが地域で平等に暮らし、活動し、助け合える杉並に向けて

⑤ 複合的な困難

地域で困難を抱える人に寄り添い、支援できる杉並に向けて

⑥ 健康

誰もが自身の健康を守り、健やかに暮らせる杉並に向けて

⑦ 取組の基盤

区がジェンダー平等を実現し、ジェンダー平等社会の実現に向けて取り組める体制の構築に向けて

ジェンダー平等を目的として、あらゆる施策にジェンダーの視点を反映していく「ジェンダー視点の主流化」の考え方に沿った一貫性をもった取組となるよう、課題ごとに定めた方向性が上記①～⑦です。

これらの方向性に沿って行う具体的な手段や方法等が方策です。

(2) 7つの方向性に基づく方策

①人権の尊重 誰もが人権を尊重され、互いに認め合う杉並に向けて

- 1 幼少期から成人期まで適時人権教育を受けることができる機会の提供や人権についての情報発信・学習機会の充実など、差別や偏見をなくすための取組の推進
- 2 性的マイノリティの当事者や当事者が関係する人々のための、相談窓口の拡充や居場所の設置などのサポートのための取組
- 3 区のパートナーシップ制度の利用者に事実婚を含める等対象の拡大、利用者の生活の利便性の向上につながる制度の見直し
- 4 「暮らす」「学ぶ」「働く」など様々な生活の場面において、区に関わる全ての人にあらゆるハラスメントが起こらないための防止策と対応策の構築
- 5 DV や性暴力を受けた人がためらわず相談や支援につながれるよう、相談窓口等における、相談員の配置の充実や情報発信・啓発の推進。また、当事者を尊重した支援や民間団体との連携強化
- 6 インターネット上で生じる性暴力を含む多様な暴力について、予防策や対応方法、困難な状況に陥った場合の支援についての情報提供、若い世代などへのメディアリテラシーに関する啓発・学習機会の充実
- 7 セクシュアル・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)を含めた包括的性教育、加害者にも被害者にもならないことへの理解の促進

②教育 誰もがジェンダー平等を学べる環境で理解を進め、行動できる杉並に向けて

- 8 学校教育のみならず幼稚園や保育所、社会教育など様々な場において、ジェンダーや性的マイノリティに関する無意識の思い込みから偏見や差別が再生産されることのない運営。また、教材・行事・掲示・言葉かけ・空間設計などの「環境全体」を点検・改善していく体制の整備
- 9 特に学校教育においては、ジェンダーに関する「隠れたカリキュラム」が働きやすいことを認識し、無意識からくる思い込みや偏見から生じる固定的性別役割分担意識の問題について、教職員・保育者・教育関係者等への研修など学びの機会を増やし、行動の変容を促すなど、教育現場全体を見据えた取組
- 10 女性教員が自身のキャリア形成を考え、管理職を目指せる職場づくり、ワーク・ライフ・バランスを図りやすい環境づくりや女性の意思決定過程への参加促進
- 11 学校教育におけるジェンダー平等の理解促進に向けた良質な学習教材やツールの開発、またジェンダー平等視点からのキャリア教育
- 12 家庭でも学校でも話せない悩みや困りごとを抱えている児童・生徒のための、相談の場や居場所を設ける取組の推進
- 13 性的マイノリティの児童・生徒にとって学校が安心して生活できる場であるよう、研修等による教員への働きかけや、困りごとを抱えた児童・生徒が相談しやすい環境の整備

③働き方・エンパワーメント

誰もが仕事と生活の調和を図り、自分らしく働ける杉並に向けて

- 14 正規・非正規など雇用形態の違い、それによって生じている給与や待遇の格差是正について、事業所等への取組の強化
- 15 誰もが能力を十分に発揮でき、やりがいをもって働くことができ、自分らしく充実した生活を送ることができる仕組みや制度の構築
- 16 職場においてジェンダー平等の意識が浸透し、差別や様々なハラスメント（カスタマーハラスメントを含む。）などが生じないよう、事業者やサービス・商品購入者等に向けた啓発
- 17 区役所において、働き方改革、女性管理職の登用推進・意思決定過程への参加、雇用形態による待遇格差の改善、ハラスメント防止をはじめとしたジェンダーの視点からの取組の推進

④地域 誰もが地域で平等に暮らし、活動し、助け合える杉並に向けて

- 18 地域活動における固定的性別役割分担意識が解消され、誰もが意思決定過程に参画でき、活気ある地域づくりに参加しやすくなる取組の推進
- 19 区民や事業者に対し、地域の制度や仕組みに関する情報発信や啓発等を行い、区民同士が、性的マイノリティなど多様性を含め相互理解を深め、暮らしやすい地域となるための取組
- 20 ジェンダー平等及び性の多様性の視点からの学び合い、意識啓発、体制整備を進め、地域の防災や災害に関する支援を誰もが受けられる安全な地域の創出
- 21 誰もが悩みや困りごとを抱えた時に、地域や行政につながり、支援が得られるような体制の整備、区民に対する意識啓発

⑤複合的な困難 地域で困難を抱える人に寄り添い、支援できる杉並に向けて

- 22 「女性とひとり親家庭」「育児と介護」「女性と高齢と貧困」「高齢と介護」など、困難の多様性、複合性を鑑み、リスクの可能性を幅広く検討し、部署間の情報共有・連携強化等による支援の推進
- 23 複合的な困難を抱えやすいひとり親家庭の、仕事と家庭の両立における負担の大きさや経済的な問題に対する一層の具体的な取組及び支援情報の発信、ピアサポートやつながる場の創出など、より充実した取組
- 24 区の窓口対応等における個人情報保護やプライバシー配慮に関する啓発や研修等の取組の強化

⑥健康 誰もが自身の健康を守り、健やかに暮らせる杉並に向けて

- 25 誰もが医療や福祉などのケアに関して適切に情報が得られ、地域のサービスや支援を受けられる安心な地域の創出
- 26 働き方や雇用形態による健康格差が生じないための取組の推進
- 27 誰もが日頃から自分の健康に向き合い、性別特有の疾病の予防や治療等に取り組めるための啓発の推進
- 28 医療・福祉分野において、性的マイノリティの人々を含め誰もが適切に健康やケアに関する必要なサービスや支援を選択でき、安心して暮らせる地域であるための取組の推進
- 29 生理用品の無料配布など、健康支援に関する区民の要望を把握し、施策に反映させる取組の推進

⑦取組の基盤 区がジェンダー平等を実現し、ジェンダー平等社会の実現に向けて取り組める体制に向けて

- 30 区民や地域で活動する諸団体が意識を高め、自らの取組や区の実効性を高めるため、その根拠となるジェンダー平等に関する条例の制定に向けた取組
- 31 ジェンダー視点の主流化の推進、取組全体の統括及び各部署の情報共有の中核となる区の庁内横断組織の設置
- 32 区のジェンダー視点の主流化の拠点として、男女平等推進センターの機能強化を図るとともに、諸団体・人々に対する支援や交流の促進、団体間の連携の推進

IV 区に望むこと

区は、未来像を実現するため、各方策に取り組むこととし、特に、以下については、審議会の想いを受け止め、速やかに行動に移すことを望みます。

- 1 区民や地域で活動する諸団体が、ジェンダー平等について意識を高め、理解を広げ、行動していくために求められるのは、理念の共有であり、その理念を具現化するための指針である。区は、区民の声に耳を傾け、ジェンダー平等社会の実現に向けた基盤となる条例の制定に向けて歩みを進めること。
- 2 答申で掲げた「目指すべき未来像」を実現するためには、区がジェンダー視点の主流化に取り組むことが必要である。ジェンダー視点の主流化は庁内のあらゆる施策に関わることであり、その推進には全庁の取組の中核となる横断組織を設けることが重要であるため、その体制を整備すること。
- 3 ジェンダー視点の主流化に取り組むには、ジェンダー平等に対する職員の理解が欠かせないため、区職員への研修や啓発などを充実させ、さらに区民の理解を促進する取組も積極的に行うこと。
- 4 ジェンダー平等社会の実現に向けて、男女平等推進センターがより一層充実した取組を行えるよう、その機能を強化すること。またその強化にあたっては、区民の声を聞きつつ検討すること。

付属資料

6杉並 第58506号
令和7年1月27日

杉並区ジェンダー平等に関する審議会 会長様

杉並区長 岸本 聡子

杉並区のジェンダー平等に係る施策に関し必要な事項について（諮問）

杉並区ジェンダー平等に関する審議会条例第2条の規定に基づき、下記のとおり諮問します。

記

1. 諮問内容

杉並区における男女共同参画の取組をジェンダー平等の視点から発展させ、ジェンダー平等社会の実現に向けて更なる推進を図るための今後の課題、目指すべき未来像、それを実現するための方策について

2. 答申予定時期

令和7年9月

杉並区ジェンダー平等に関する審議会条例

令和6年9月26日
条例第24号

(設置)

第1条 杉並区におけるジェンダー平等の実現に向けた取組に関し必要な事項を調査審議するため、区長の附属機関として、杉並区ジェンダー平等に関する審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(所掌事項)

第2条 審議会は、区長の諮問に応じ、杉並区におけるジェンダー平等の実現に向けた取組に関し必要な事項について調査審議し、答申する。

2 審議会は、前項に規定する事項に関し、区長に意見を述べることができる。

(組織)

第3条 審議会は、次に掲げる者につき、区長が委嘱する委員12人以内をもって組織する。

- (1) 区民
- (2) ジェンダー平等に関する団体の関係者
- (3) 学識経験者
- (4) その他区長が適当と認める者

2 委員の任期は、前条第1項の規定による答申が行われた日（以下「答申日」という。）までとする。

(会長及び副会長)

第4条 審議会に会長を置き、委員の互選によりこれを定める。

- 2 会長は、審議会を代表し、会務を総理する。
- 3 審議会に副会長1人を置き、会長が指名する委員をもってこれに充てる。
- 4 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 審議会は、会長が招集する。

- 2 審議会は、委員の半数以上の出席がなければ、会議を開くことができない。
- 3 審議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。
- 4 審議会の会議は、公開とする。ただし、審議会の議決があったときは、非公開とすることができる。

(部会)

第6条 審議会に、特定の事項について調査審議するため、部会を置くことができる。

- 2 部会の委員及び部会長は、第3条第1項に規定する委員のうちから、会長が指名する。
- 3 部会の会議は、公開とする。ただし、部会の議決があったときは、非公開とすることができる。
- 4 前3項に定めるもののほか、部会について必要な事項は、審議会が定める。

(委員以外の者の出席等)

第7条 審議会及び部会は、調査審議のため必要があると認めるときは、委員以外の者を出席させて意見を聴き、又は委員以外の者から必要な資料の提出を求めることができる。

(委任)

第8条 この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

附 則

- 1 この条例は、公布の日から施行する。ただし、附則第4項の規定は、答申日の翌日から施行する。
- 2 この条例は、答申日の翌日に、その効力を失う。
- 3 杉並区附属機関の構成員の報酬及び費用弁償に関する条例（昭和50年杉並区条例第31号）の一部を次のように改正する。

別表区長の部に次のように加える。

杉並区ジェンダー平等に関する審議会 会長日額 14,500円
委員日額 12,000円

- 4 杉並区附属機関の構成員の報酬及び費用弁償に関する条例の一部を次のように改正する。
別表区長の部杉並区ジェンダー平等に関する審議会の項を削る。

杉並区ジェンダー平等に関する審議会 委員名簿

(◎会長・○副会長)

	構成分野	氏名	所属団体等	任期
1	区民	内田 雅克	公募	令和7年1月27日 } 令和7年2月16日
2		赤池 紀子	公募	令和7年2月17日 } 令和7年9月5日
3		藤岡 よし乃	公募	令和7年1月27日 } 令和7年9月5日
4	ジェンダー 平等に関する 団体の関係者	岩橋 春美	杉並女性団体連絡会運営委員	令和7年1月27日 } 令和7年9月5日
5		櫻井 彩乃	一般社団法人 GENCOURAGE 代表理事	令和7年1月27日 } 令和7年9月5日
6		三戸 花菜子	特定非営利活動法人 ReBit キャリア事業部マネージャー	令和7年1月27日 } 令和7年9月5日
7	学識経験者	岩田 整	弁護士	令和7年1月27日 } 令和7年9月5日
8		○高見 具広	独立行政法人労働政策研究・研修機構 主任研究員	令和7年1月27日 } 令和7年9月5日
9		◎村松 泰子	東京学芸大学名誉教授	令和7年1月27日 } 令和7年9月5日
10		山田 昌弘	中央大学文学部教授	令和7年1月27日 } 令和7年9月5日
11	その他区長が 適当と認める者	横山 正	東京人権擁護委員協議会 杉並地区委員会代表	令和7年1月27日 } 令和7年6月30日
12		鈴木 知徳	東京人権擁護委員協議会 杉並地区委員会委員	令和7年7月1日 } 令和7年9月5日

杉並区ジェンダー平等に関する審議会 開催状況

開催回	開催日時	主な審議内容	出席人数	傍聴人数
第1回	令和7年 1月27日(月) 午後6時～9時 (区役所第4会議室)	<ul style="list-style-type: none"> ・委嘱状交付 ・会長選出及び副会長選任 ・審議事項諮問 ・開催スケジュール、審議会運営等の確認 ・今後の進め方について 	9名	4名
第2回	2月28日(金) 午後6時～8時30分 (区役所第4会議室)	<ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダー平等が実現した杉並区の未来像について ・ジェンダー平等社会の実現にあたっての杉並区の課題について 	10名	8名
第3回	3月26日(水) 午後6時～8時45分 (区役所第4会議室)	<ul style="list-style-type: none"> ・情報提供①「ジェンダー平等及びジェンダー主流化について」(村松会長) ・情報提供②「多様な性の考え方、地域社会における課題など」(三戸委員) ・審議会におけるジェンダー平等の考え方について ・杉並区のジェンダー平等に係る課題のうち、早急に取り組むべきものについて 	10名	10名
第4回	4月25日(金) 午後6時～8時45分 (区役所第4会議室)	<ul style="list-style-type: none"> ・情報提供③「杉並の女性運動のあゆみ」(岩橋委員) ・情報提供④「戦後からの杉並の女性の学習」(赤池委員) ・情報提供⑤「杉並区パートナーシップ制度の現状と課題」(事務局) ・杉並区が取り組むべき今後の課題について ・ジェンダー主流化、条例の制定、男女平等推進センターの機能強化、庁内連携組織の必要性について 	10名	9名
第5回	5月30日(金) 午後6時～9時 (区役所第5・6会議室)	<ul style="list-style-type: none"> ・杉並区が取り組むべき今後の課題について 	9名	11名
第6回	6月27日(金) 午後6時～9時 (区役所第5・6会議室)	<ul style="list-style-type: none"> ・答申の構成案について ・杉並区が取り組むべき今後の課題と、未来像を実現するための方策について ・ジェンダー平等社会実現のため区が目指すべき未来像について 	10名	9名
第7回	7月29日(火) 午後6時～9時 (区役所第4会議室)	<ul style="list-style-type: none"> ・答申案について ・答申決定に向けた進め方について 	10名	5名
第8回	8月29日(金) 午後6時～7時 (区役所第5・6会議室)	<ul style="list-style-type: none"> ・答申案について ・答申の決定 	10名	6名