

「第6次 練馬区男女共同参画計画」  
策定に向けての意見

令和6（2024）年3月

練馬区男女共同参画推進懇談会



## 「第6次 練馬区男女共同参画計画」策定へ向けての意見

「男女共同参画および多様性が尊重される社会の実現に向けて」という人権にとっての重要課題への取組を継承し、さらに21世紀を貫くであろうこの目標を掲げるとき、あらためて日本国憲法(以下、憲法)、世界人権宣言、女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約(女性差別撤廃条約)の原点に立ち戻って、社会に現に存在し生起してくる様々な人権問題に対しての解決へ向けた具体的な行動が欠かせない。

その際、とくに憲法の原理の一つである「基本的人権の尊重」が基軸とされ展開されていくことが肝要であることは今や、論を待つまでもない。憲法13条は「すべて国民は、個人として尊重される。生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利については、公共の福祉に反しない限り、立法その他の国政の上で、最大の尊重を必要とする。」と規定し、「個人としての尊重、生命権・自由権・幸福追求権の最大の尊重」を謳う。これは、公共の福祉に反しない限りという条件 - 市民的公共倫理(他者危害回避原則) - が付されるものの、生命権ある個々の人間としての、その「個別性」や「多様性」、自己決定権、それぞれにとっての幸福を追い求める権利が最大に尊重されるもの、と理解することができる。

また憲法14条1項は「すべて国民は、法の下に平等であって、人種、信条、性別、社会的身分または門地により政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。」とし、法の下での平等について規定する。「不当な差別的取扱いを受けない」ということを核心とし、「平等への権利」(平等権)を打ち出すものである。人権は、本来、「国家権力と個人」の間で緊張・対立・衝突という関係状況をもって問題となるものではあるが、今日、社会的権力(組織、集団、地位・役職、多数派が個人の人権を圧迫し侵害する力)や他者権力(私人間において、ある一方が相手の個人の人権を圧迫し侵害する力)が深刻な社会問題となっている。公共圏を超えて「親密圏」にまで広がる人権侵害である。日々起こるDV、虐待、ハラスメント、ヘイトスピーチ(差別的言動)、SNS上の暴力(匿名による誹謗中傷)、体罰、いじめ、限度を超える指導、不寛容、暴力的犯罪等は、端的な事案といえよう。その意味でとくに、憲法14条1項の「...社会的関係において、差別されない。」との文言箇所は、重く受け止められる必要がある。社会的関係とは「国家 - 個人」間だけではなく、社会的関係、私人間関係も含まれると考えられる。この「社会的関係における差別の否定」という認識を広く社会に伸長させ定着させていく取組も、「男女共同参画および多様性が尊重される社会の実現に向けて」という課題にとって必要不可欠である。

憲法13条の「自由」(自己決定の尊重...束ねられない自由)の次に、憲法14条の「平等」(不当な差別的取扱いを受けない...差別されない自由)が規定されていることに、今日、改めて着目してみる必要があるだろう。すなわち、この両方の人権視角から「男女共同参画および多様性が尊重される社会の実現に向けて」という各課題をとらえ、理解を深め、目指すべき共生社会の構築へ向けた取組や諸活動を展開させていくことが重要ということなのである。

第5次練馬区男女共同参画計画（令和2《2020》年度～令和6《2024》年度はその基本理念として、「区は、男女共同参画社会実現のために、誰もが、性別はもちろん、国籍・年齢・職業・働き方・価値観など、人と人との違いを認め合い、暮らし、仕事、地域における多様な活動への参画や自らの希望に沿った生き方を選択できる『すべての人が輝くまち』を目指します。」を掲げた。また計画の目標として「目標 人権の尊重と男女平等意識の形成」「目標 配偶者等暴力被害者への支援と性暴力やハラスメントの防止」「目標 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進」「目標 女性の健康と安心を支える暮らしの実現」という4本柱を設定し、それぞれの目標について、施策、取組項目を具体的に提示し、全体としての体系化を図った。そして実際に、計画に基づいて施策が推進され、年度ごとの進捗状況が確認され評価が行われ、施策内容の充実・向上が図られてきた。

憲法13条・14条の人権視角から、区における男女共同参画社会実現への取組は、着実に展開されてきたといえるだろう。

令和5（2023）年度、練馬区男女共同参画推進懇談会（以下「懇談会」）は、昨今の立法動向、東京都および練馬区の条例をはじめとした諸計画・諸施策の動向、新たに顕在化してきた人権問題を意識して、第5次の計画を総点検し、また見直し、修正の必要等を取りまとめる作業を進行させ、今回、「第6次 練馬区男女共同参画計画 策定に向けての意見」（以下、意見）を提出することとなった。

令和2（2020）年初頭からの数年にわたる新型コロナウイルス感染の未曾有の世界的拡大という状況と経験のなかで、感染症対策と経済活動の両立（ウィズコロナ）、「対面」回避、リモートワークという生活様式も常態化するようになってきた。今回の意見には、委員全員のこうした問題への認識が通底している。

懇談会の意見が「第6次練馬区男女共同参画計画」の策定に反映され活かされるように、そして区、区民、民間事業者、民間団体と連携・協働関係のなかで、策定される新計画に基づき、さらに実効性のある「男女共同参画および多様性が尊重される社会」の実現に向け、取組がさらに展開されていくよう、大いに期待するものである。

ところで、憲法92条は地方自治の基本原則として、地方自治の本旨について規定する。地方自治の本旨とは「団体自治」と「住民自治」の2つの要素から成るものと理解されている。団体自治とは統治組織として「自分たち団体のことは、自分で決める」という自治体としての自己決定を尊重するという考え方であり、住民自治とは「自分たち団体のことは、そこに住んでいる住民が決める」という住民参加の方法や手続、選択した結果を尊重するというものである。

区と区民が協働して、「第6次 練馬区男女共同参画計画」を策定し、そして計画の実施を推進させ、その過程を通して、「ジェンダーおよび多様性が尊重される社会＝練馬区」となっていくよう、地方自治体としての力量も高めていきたいと願うものである。

令和6（2024）年3月

練馬区男女共同参画推進懇談会  
会長 片居木 英人  
副会長 大橋 弘枝

## 目 次

目標	人権の尊重と男女平等意識の形成	1
1.	社会情勢と計画の進捗	1
2.	課題、その背景（現状）、施策と取組への提案	3
	【課題】人権の尊重とジェンダー平等意識の推進	3
目標	配偶者等暴力被害者への支援と性暴力や ハラスメントの防止	7
1.	社会情勢と計画の進捗	7
2.	課題、その背景（現状）、施策と取組への提案	9
	【課題1】配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援	9
	【課題2】ハラスメントや性暴力等の防止	11
	【課題3】生きづらさや困難を抱えた女性への支援	13
目標	家庭・職場での男女共同参画と ワーク・ライフ・バランスの推進	15
1.	社会情勢と計画の進捗	15
2.	課題、その背景（現状）、施策と取組への提案	17
	【課題1】ワーク・ライフ・バランスと職場における女性活躍の推進	17
	【課題2】女性の就労、再就職、能力開発への支援	20
	【課題3】区の政策等、方針決定過程における男女共同参画	22
目標	女性の健康と安心を支える暮らしの実現	24
1.	社会情勢と計画の進捗	24
2.	課題、その背景（現状）、施策と取組への提案	26
	【課題1】女性の健康への支援	26
	【課題2】様々な視点からの防災対策	28
第21期	練馬区男女共同参画推進懇談会 部会別委員名簿	30



# 目標 人権の尊重と男女平等意識の形成

## 1. 社会情勢と計画の進捗

### (1) 社会情勢

#### 人権

国際連合は平成7(1995)年からの10年間を「人権教育のための国連10年」と位置づけ、各国に国内行動計画を定めることを求め、平成17(2005)年からは「人権教育のための世界計画」へと受け継がれている。これを受けて国内では、平成9(1997)年に国内行動計画を定め、女性、子ども、高齢者、障害者、同和問題、アイヌの人々、外国人、HIV感染者・ハンセン病患者等、刑を終えて出所した人の人権問題を重要課題として、教育・啓発に取り組んできた。

近年では、性的マイノリティへの偏見・差別、ヘイトスピーチ、インターネット上での誹謗・中傷、犯罪被害者とその家族、犯罪加害者の家族、セクシュアル・ハラスメントをはじめとした様々なハラスメントなどが人権課題として多く報道され注目されている。

#### 男女平等意識の形成

平成27(2015)年に国連サミットで、SDGs(持続可能な開発目標)を採択した。

SDGsは17の目標から構成され、その一つに「ジェンダー平等を達成し、すべての女性および女兒の能力強化を行う」を目標:5として定めている。

「ジェンダー平等」は、一人ひとりの人間が、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かち合い、あらゆる物事を一緒に決めることができることを意味している。

## ( 2 ) 第 5 次計画の実施状況・成果

第 5 次練馬区男女共同参画計画は、基本理念として、誰もが、性別はもちろん、国籍・年齢・職業・働き方・価値観など、人と人との違いを認め合い、暮らし、仕事、地域における多様な活動への参加や自らの希望に沿った生き方を選択できる「すべての人が輝くまち」を目指している。

目標 では「多様な性・多様な生き方を認める意識の形成と啓発事業の強化」や「男女平等意識を高めるための情報発信と啓発事業の強化」などを重点取組として様々な事業を展開するとした。

しかし、新型コロナウイルス感染症拡大に伴い、令和 2 (2020) 年度は対面による集合形式の各種啓発事業の中止を余儀なくされる事態となった。令和 3 年度からはオンラインの活用、座席間隔を確保するための定員縮小などの感染防止対策の工夫をしながら事業を実施した。

### 【指標結果】

指 標	平成 30 年度 現 況	目 標	令和 5 年度 速報値
人権を意識して生活している人の割合	71.6%	75%	71.5%
社会全体として男性のほうが 優遇されていると感じる人の割合	男性 67.6% 女性 79.9%	減少	男性 68.8% 女性 84.3%
区の男女共同参画事業の認知度	32.9%	50%	32.1%

## ( 3 ) 第 6 次計画への方向性

第 6 次計画には、性・年齢・国籍・文化・職業・働き方・価値観などの多様性についての理解促進、誹謗中傷など相手の尊厳を傷つける・不利益を与えることを防止するための取組、ジェンダー平等についての取組を強化することが望ましい。



## 2. 課題、その背景（現状）、施策と取組への提案

### 【課題】人権の尊重とジェンダー平等意識の推進

#### (1) 現状

##### 人権の尊重

令和5(2023)年7月に実施した人権・男女共同参画に関する意識と労働実態調査(以下、「意識と労働実態調査」という。)によると、856人から頂いた回答のうち、過去5年の間で、なにかしらの人権侵害・差別を受けたと答えた割合は34.1%であった。

最も多かったのは、「職場でのハラスメント」で15.7%の方が被害を受けたことがあると回答した。

#### 【被害を受けたことがあるハラスメント】

項目	該当数(%)
職場でのハラスメント	134人(15.7%)
男女(性)差別	86人(10.0%)
あらぬ噂・誤った情報により名誉・信頼を傷つけられた	55人(6.4%)
個人情報の流出やプライバシーの侵害	35人(4.1%)
民族・国籍による差別	15人(1.8%)
性的マイノリティ(LGBT等)への差別	11人(1.3%)

##### ア 性的マイノリティ

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」(以下、LGBT理解増進法という。)が成立した。同法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いる。

国立社会保障・人口問題研究所の令和元(2019)年の調査では、性的マイノリティの割合は3.3%であったとの結果がある。意識と労働実態調査(区民調査)において、性的マイノリティであることによる差別を自身や家族が受けたことが「ある」と1.3%(11人)から回答があった。これらの性的マイノリティの割合から憂慮すべき数値である。

「家族や友人などに性的マイノリティであることを打ち明けられた場合、これまでと変わりなく接することができるか」との問いに「できる」が65.7%、「できない」が1.6%、「わからない」が31.9%であった。

また、あなた自身または身近に性自認や性的指向について悩んでいる人はいますかとの問いでは「いる」と回答した人が10.0%(86人)であった。

## イ 外国人

近年、特定の民族や国籍の人々を排斥する差別的な言動がヘイトスピーチとして社会問題となっている。区内においても令和元(2019)年にヘイトスピーチの事案が発生している。

一方で今後の国内の労働力を補うためにも外国人労働者の受入れは必要不可欠な状況でもある。

平成 28(2016)年に「本邦外出身者に対する不当な差別的言動の解消に向けた取組の推進に関する法律」が施行された。区内に住む外国人は令和 5 (2023)年 8 月 1 日時点で約 22,061 人であり人口に占める割合は約 3 %である。意識と労働実態調査においても、民族・国籍による差別を受けたことが「ある」と 1.8% (15 人) から回答があった。

令和 2 (2020)年 8 月に区が実施した「練馬区外国人住民および事業所アンケート調査」では、練馬区で生活するうえでの困りごと・不満に思ったこととして、「健康保険や年金など社会保険に関すること」「税金に関すること」「友人・知人が少ない」などが挙げられた。

また、生活するうえで知りたい情報として「地震や台風などの災害時の対応」「病院や医療の情報」などが挙げられ、外国語による情報発信や相談事業も重要な取組である一方、日本および練馬区の在住期間について、5 年以上であると回答した割合は 70.8% (日本) 42.9% (練馬区) であった。

## ウ インターネット上での人権侵害

スマートフォンなどの情報通信機器は急速に普及し SNS や動画共有サイトなどのソーシャルメディアの利用者も急増している。これらのソーシャルメディアは匿名性や情報発信の容易さなどからインターネット上での誹謗中傷などの人権侵害が頻繁に発生し、社会問題となっている。

このような人権を侵害するような投稿に対しては、平成 14 (2002) 年に成立したプロバイダ責任制限法に基づき、プロバイダに対して投稿をした者の情報開示を求めるとことや法務省を通じて削除要請をすることもできるが、プロバイダを特定できないソフトを使って投稿するなど、手段が悪質かつ巧妙化しているためインターネット上にある人権を侵害す投稿をすべて削除することは困難な状況である。

## ジェンダー平等

意識と労働実態調査(区民調査)では、計画の指標にもなっている「社会全体として男性の方が優遇されていると感じる人の割合」が 78.2%と、まだまだ高い割合であった。

また、同質問に対し男性が「男性の方が優遇されていると感じる」と回答した割合が 68.8%であったのに対し、女性は 84.3%と性別により意識に大きな差があることが分かった。

「男は仕事、女は家庭」という男女の固定的役割分担について、男性の 81.8%が「思わない」と回答している。総務省の令和 3 (2021)年度「社会生活基本調査」で、男性の家事・育児などにあてる時間は過去最長の 1 時間 54 分となったことが明らかになったが、女性の家事関連時間は 7 時間 28 分で、男性の 3.9 倍以上の開きがある。

## ( 2 ) 現状を踏まえて

---

### 人権の尊重

#### ア 性的マイノリティ

性の多様性への理解促進と、性的指向について悩んでいる人への解消に向けての取組が必要である。

#### イ 外国人

外国人の割合から考慮すると憂慮すべき数値であり、多文化共生への理解を促進するためのさらなる啓発の取組が必要である。

また、長期在住の方が多くいる状況からも、日本語教室など日本語を理解してもらう取組も重要であることが伺える。

#### ウ インターネット上での人権侵害

他者の人権に配慮したインターネットの利用に向けた啓発・教育が重要である。

#### エ その他

同和問題、感染症に関する人権問題、犯罪被害者とその家族の人権問題など人権課題は様々であり、今後、社会状況の変化に伴い様々な人権課題が顕在化してくることが予想される。そうした課題に対して情報収集に努め、正しい知識と理解を情報発信・啓発していくことが重要である。

「高齢者」「障害者」「ひとり親家庭」「子ども」の各分野に関する人権問題に対する区の施策は「地域福祉計画」や「子ども・子育て支援事業計画」等の個別計画で取り組んでいる。

### ジェンダー平等

家事・子育て・介護等について特定の誰かに偏り負担とならないよう、家族で分担できる生活が望ましい。家庭生活におけるジェンダー平等に関して、意識啓発事業の実施や教育の場でジェンダー平等の教育を推進することが重要である。

### ( 3 ) 施策と取組への提案

#### 取組 1 人権に関する教育・学習のさらなる推進

性の多様性の理解を深めるための情報発信・啓発事業  
LGBT に関する情報提供や相談体制  
外国人差別の解消に向けた情報発信・多文化共生事業  
外国人向け（大人から子どもまで）の日本語教室、相談体制  
SNS 等による人権侵害の防止についての情報発信・啓発事業  
性の多様性に配慮した施設表記物等の取組

#### 取組 2 ジェンダー平等に関する教育・学習のさらなる推進

##### ジェンダー平等の意識啓発

男性や若年層が参加する庁内他部署のイベントを活用した啓発の実施  
幼児期のみでない、父と子の良好な関係を築くための啓発の実施  
家事、育児を行う男性どうしの交流ができる仕組み  
練パパクッキング（仮）教室の実施

##### 教育の場でのジェンダー平等の意識啓発

幼少期からの切れ目のないジェンダー平等教育の実施  
教育指導課と連携し、教員向けのジェンダー平等研修の実施

#### 取組 3 情報発信と啓発事業の強化

ターゲットごとに、効率的な情報発信方法の検討  
民間や地域などと連携した効果的な情報発信  
専門知識を有する民間団体等と連携した小中学校向けの出前講座の実施  
一方的な発信ではない、区民と協働した啓発の実施  
人通りの多い民間施設等の看板等を用いての啓発事業の展開

# 目標 配偶者等暴力被害者への支援と性暴力やハラスメントの防止

## 1. 社会情勢と計画の進捗

### (1) 社会情勢

国は令和2(2020)年度に「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を定め、令和2(2020)年度～4(2022)年度を「集中強化期間」、令和5(2023)年度～7(2025)年度を「更なる集中強化期間」として性犯罪・性暴力対策の取組を強化してきた。

令和4(2022)年6月に「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成に資するために性行為映像制作物への出演に係る被害の防止を図り及び出演者の救済に資するための出演契約等に関する特則等に関する法律」(AV出演被害防止・救済法)が成立・施行、令和5(2023)年6月に「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」(不同意性交罪、不同意わいせつ罪、性交同意年齢の13歳から16歳へ引き上げ等への法改正)及び「性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の映像に係る電磁的記録の消去等に関する法律」(性的姿態撮影等処罰法)が成立し、同年7月に施行された。

これらの諸法律は、AV出演被害防止・救済法の正式法律名が明示するように「性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成」という方向へと向かって、性犯罪や性暴力防止の対策・取組を強化させ、また被害救済を促進させる根拠となるものである。

社会情勢としては、裁判の動きにも注目しておく必要がある。旧優生保護法(昭和23(1948)～平成8(1996)年、現在は母体保護法に改変)の下で不妊手術が強制されたのは憲法違反であるとして、障がいのある人たちが国に損害賠償を求める一連の訴訟が展開されている。

旧優生保護法は「不良な子孫の出生の防止」を目的とし、障がいや特定の疾患がある人に対して、本人の同意がなくても強制的に不妊手術や人工妊娠中絶を行えるとする規定を設けていた。本人同意のない強制不妊手術は、性と生殖に関する自己決定権への医的侵襲行為であり、性暴力を構成するものである。なお、令和5(2023)年10月25日、最高裁判所は「性同一性障害特例法」に定める戸籍上の性別の変更に関する要件のうち、「生殖不能要件」(生殖腺<卵巣や精巣>がないか、その機能を永続的に欠く)について、「違憲であり無効」とする決定を出した。生殖不能要件は憲法13条が保障する「意に反して身体に侵襲を受けない自由」を制約するもの、との判断があった。この憲法問題は直接に性犯罪・性暴力に関する事案ではないが、「意に反して身体に侵襲を受けない自由」は、性暴力やハラスメントにも通じる人権公準と考えられ、性をめぐる個人の尊厳が重んぜられる社会の形成にとっても必要不可欠な条件となるものである。

しかし、上記のような立法・裁判動向がある一方、現在、社会的関係において弱い立場に立たされやすい子ども・若者が、性別にかかわらず、性犯罪・性暴力の被害者となってしまう深刻な人権問題の発生が後を絶たない。

性をめぐる個人の尊厳に係る「性加害-被害」問題への相談支援体制の不十分が指摘されているところである。

令和4(2022)年6月に「AV出演被害防止・救済法」が成立・施行、令和5(2023)年6月に「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」及び「性的姿態撮影等処罰法」が成立し、同年7月に施行されるなど、対策の強化が進んでいる。

一方で、弱い立場に置かれた子ども・若者が性被害に遭う事案が後を絶たない現状や、男性への相談支援の不十分さが認められている。

## (2) 第5次計画の実施状況・成果

区は、第5次練馬区男女共同参画計画で、「配偶者等暴力の被害者支援」を重点に取り組んできた結果、指標にある「相談窓口の認知度」は51.7%と、目標の50%を達成している。一方で「ハラスメントを受けた経験がある人の割合」は平成30(2018)年度の28.1%から令和5(2023)年度は31.4%と3.3ポイントの増加となり目標の「減少」は達成できていない。

### 【指標結果】

指 標	平成30年度	目 標	令和5年度
配偶者等からの暴力の相談窓口の認知度	34.7%	50%	51.7%
ハラスメントを受けた経験がある人の割合	28.1%	減少	31.4%(増加)

## (3) 第6次計画への方向性

第6次計画では、引き続き被害者支援に取り組むとともに、若年層への暴力防止およびハラスメントの防止に積極的に取り組んでほしい。

## 2 . 課題、その背景（現状） 施策と取組への提案

### 【課題 1】配偶者等からの暴力の防止と被害者への支援

#### ( 1 ) 現状

「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一部を改正する法律」が令和 5 (2023) 年 5 月に成立し、令和 6 (2024) 年 4 月に施行される。主な改正内容は、「保護命令制度の拡充・保護命令違反の厳罰化」「国の基本方針・都道府県基本計画の記載事項の拡充」「協議会の法定化（都道府県は努力義務、区市町村はできる規定）」である。

令和 5 (2023) 年度に実施した意識と労働実態調査（区民調査）では、「配偶者やパートナー、交際相手から暴力や暴言などを受けた時に誰（どこ）にも相談しなかった」は 54.1%と前回調査の 42.7%から増加した。相談しなかった理由として、相談するほどのことではないと思った（44.2%）、相談しても無駄だと思った（31.4%）、自分さえ我慢すればよいと思った（29.1%）となっている。

「相談窓口の認知度」は 51.7%と目標を達成する一方で、内訳として練馬区配偶者暴力相談支援センター（9.1%）、ねりま DV 専用ダイヤル（3.9%）という結果となり、区の相談窓口の認知度は高いとは言えない。

「相談窓口に望むこと」は、夜間や休日の相談対応（53.2%）、匿名での相談受付（51.5%）、専門知識のある相談員の配置（49.9%）、インターネットによる相談受付（44.9%）、同性の相談員の配置（42.5%）となっている。

#### ( 2 ) 現状を踏まえて

区は、身近な相談窓口として「練馬区配偶者暴力相談支援センター」等の認知が進むよう引き続き周知をしていく必要がある。あわせて既に実施している取組の周知も必要である。

被害の早期発見、適切な支援を行うために、相談につながりやすい相談体制が求められる。

### ( 3 ) 施策と取組への提案

#### 取組 1 被害者への支援

早期の相談・支援に結びつくような相談体制の充実  
練馬区配偶者暴力相談支援センターと関係機関が連携した、切れ目のない支援の実施  
相談者が必要とする様々なサービスの情報提供の充実  
当事者を煩わせることなくスムーズに相談できるワンストップ型の相談窓口設置  
メンタルケアを含めた、その後の生活設計に必要なアドバイスの実施

#### 取組 2 配偶者等暴力の防止に関する啓発

練馬区配偶者暴力相談支援センターをはじめとした、区の相談窓口のさらなる周知の推進  
その行為が暴力だと自らが気付くことができるような、働きかけの工夫と周知の徹底  
チャット相談など SNS を活用した相談体制の構築

#### 取組 3 相談員の育成

被害者に寄り添った適切な支援を行えるような相談員の人材育成  
困難事例等に対し相談員がチームとして対応できるような体制づくり



## 【課題2】ハラスメントや性暴力等の防止

### (1) 現状

---

職場におけるハラスメントについては、意識と労働実態調査(事業所調査)では<過去に問題となったハラスメントはパワー・ハラスメント7.8%、カスタマー・ハラスメント7.2%>であるが、従業員側では<過去に受けたことがあるハラスメントはパワー・ハラスメント12.1%、カスタマー・ハラスメント8.5%>という結果が出ている。

ハラスメントを受けたことがある従業員のうち、誰(どこ)にも相談しなかった人が13.8%となっている。

事業所の39.9%がハラスメント防止の取組を行っていないと回答している。

「AV出演被害防止・救済法」が、令和4(2022)年6月15日に成立し同年6月23日に施行された。

「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」(令和5年法律第66号)及び「性的姿態撮影等処罰法」(令和5年法律第67号)が令和5(2023)年6月16日に成立し同年7月13日に施行された(一部の規定を除く)。

### (2) 現状を踏まえて

---

ハラスメントに関しては、従業員の意識や事業所での取組状況を踏まえ、事業所への啓発が必要である。また、パワー・ハラスメントについては、「指導」と「ハラスメント」の差がわかりにくいいため、具体的に理解ができるような周知の検討が必要である。

市区町村等に対しては、「AV出演被害防止・救済法」の周知を図るとともに、性犯罪性暴力被害者のためのワンストップ支援センターと連携し、適切な支援が図られるよう協力が求められている。

中学校向けデートDV出前講座や、保護者向け性暴力被害防止リーフレットの配布は、引き続き実施するとともに、対象の拡充が必要である。

### ( 3 ) 施策と取組への提案

#### 取組 1 ストーカー、性暴力等の暴力の防止に関する啓発

性暴力被害防止に向けたきめ細かな啓発  
相談窓口の更なる周知  
被害に遭った場合の適切な相談や支援が受けられるような情報発信  
被害者を「女性」に限定せず性別に捉われない啓発

#### 取組 2 ハラスメントの防止

事業所向けの講座等、区内事業所にハラスメント防止の啓発  
相談窓口の更なる周知  
事業者側が具体的に理解でき、より丁寧な対応ができるような取組

#### 取組 3 若年層への暴力の防止に関する啓発

保護者向け性暴力被害防止リーフレットの配布  
デートDV出前講座の拡充  
子ども向けに分かりやすいメッセージで、伝えるような教育の実施  
人権としてのより具体的な性教育、セクシュアリティ教育の推進

## 【課題3】生きづらさや困難を抱えた女性への支援

### (1) 現状

---

女性をめぐる課題は、生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻など複雑化、多様化、複合化。困難な問題を抱える女性を支援するため「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が令和4(2022)年5月に成立し、令和6(2024)年4月に施行される。

これまで婦人保護事業は「売春をなすおそれのある女子の保護更生」を目的とする売春防止法に基づき、東京都女性相談センター、婦人相談員、婦人保護施設の三者が中心となって実施してきた。

新法では婦人保護事業を進化させ、先駆的な女性支援を行う民間団体との協働という視点を取り入れた新たな枠組みで女性支援を実施する。

これまでの取組に新法や基本方針を踏まえた女性支援の充実が求められる。

### (2) 現状を踏まえて

---

困難女性支援法では、先駆的な女性支援を実施する民間団体と連携した女性支援の充実が求められている。

特に行政に直接つながりにくい若年の困難女性に対しては、民間団体等と協働して、望まない妊娠などの状況に至る前に積極的な支援を実施する必要がある。

第5次計画では、「目標 家庭・職場」での男女共同参画とワーク・ライフ・バランスの推進」の「施策1 家庭生活における男女の協同」の「取組(4)若年女性への支援」として取り上げられていたこの課題は、困難女性支援法により、独立した課題として取り上げられる意味がある。

内容は、孤立しがちな女性は生活困窮や自死につながりやすいので、若年女性を含めた支援が必要である。

### ( 3 ) 施策と取組への提案

#### 取組 1

#### 生きづらさや困難を抱えた女性への支援

生きづらさや困難を抱えた女性が、気軽に立ち寄れる居場所の提供  
生きづらさからの回復を目指すことができるような相談のしやすい仕組みづくり  
真に支援が必要な女性に情報が行き届くような広報の工夫  
民間団体との連携を強化し、早期に相談できる体制づくり

#### 取組 2

#### ひとり親家庭への支援

ひとり親家庭の生きづらさや困難へのきめ細かな対応  
抜け落ちがちなお子どが大きくなってからの支援の充実  
世帯構成等に捉われない、あらゆるひとり親家庭への支援の充実  
気軽に立ち寄れる場所や、夜間に相談できる電話の設置

# 目標 家庭・職場での男女共同参画と ワーク・ライフ・バランスの推進

## 1. 社会情勢と計画の進捗

### (1) 社会情勢

誰もがやりがいや充実感を持って働きながら、子育て・介護、地域活動や趣味・学習等の仕事以外の個人の時間を確保して健康で豊かな生活を送るためには、仕事と生活の双方の調和（ワーク・ライフ・バランス）が必要とされる。

ワーク・ライフ・バランスが実現することで、個人は充実した生活を送り、成長しながら働くことができる。また、企業は社員の力を十分に引き出して、持続的に発展することができ、ひいては社会全体にも活力が生まれる。そのためには、これまでの働き方を見直すことはもとより、ジェンダーの違い、家庭状況など、様々な社会的背景を持つ個々人が相互対等に参画する社会が求められる。

働く人々がそれぞれの状況に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現するために、「働き方改革関連法」が平成31(2019)年4月から順次施行され、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等の措置が講じられ働き方改革が総合的に推進されてきた。

また、出産・育児や介護をする必要がある労働者を支援し、仕事と家庭を両立し、雇用の継続を目的とした「育児・介護休業法」が、令和4(2022)年4月から3段階にわたり改正法が施行された。育児休業を取得しやすい雇用環境の整備等が事業主の義務になり、「産後パパ育休」の創設など男性の育児休業取得への取組も進められている。

女性が活躍できる場を充実させ、仕事と生活が両立できる体制づくりを企業に求めた「女性活躍促進法」は、令和4(2022)年4月から常時雇用する労働者が101名以上の企業も法令の対象となった。

以上のような法制度の改正がなされる一方で、令和5(2023)年に発表された世界経済フォーラム(WEF)によるジェンダーギャップ指数によると、日本は196か国中125位であった。政治分野が138位、経済分野が123位と、依然として政治家や管理職など政策・方針等を決定する立場に女性が少ない状況にある。

## ( 2 ) 第 5 次計画の実施状況・成果

区では、第 5 次練馬区男女共同参画計画の中で、ワーク・ライフ・バランスと職場における女性活躍の推進について、区内事業者への啓発や、男性の意識改革、働き方改革に関する啓発を重点取組に位置付け、施策を推進してきた。

しかし、令和 5 (2023) 年現在、指標となっている「区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組状況」では、「取り組んでいる」が平成 30(2018)年度の 59.6%から令和 5 (2023)年度は 61.5%と上昇しているものの、目標の 75%には届いていない。

また、意識と労働実態調査(区民調査)において、職場において男女平等が実現していると思うかという設問には、72.4%が男性のほうが優遇されていると回答している。

### 【指標結果】

指 標	平成 30 年度	目 標	令和 5 年度
家庭における男性の家事・育児等への平均従事時間(1週間)	9.3 時間	12 時間	10.3 時間
職場の育児・介護支援制度を利用したことがある人の割合	44.5%	50%	59.2%
区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組状況	59.6%	75%	61.5%
区の審議会等の女性委員の比率	38.6%	50%	34.8% ( 1 )

1 令和 4 (2022) 年度末

## ( 3 ) 第 6 次計画への方向性

第 6 次計画では、さらなる啓発は当然のことながら、実効性のある施策を展開することを望む。なお、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスについての議論は、「男性」と「女性」の 2 つの性(ジェンダー)を前提に語られがちであるが、ジェンダーを広くとらえ、誰もが公平公正な機会が与えられ、参画する社会が望まれていることを認識する人は年々増加している。施策を講じる上でも、これまで以上の配慮が求められることを申し添える。

## 2 . 課題、その背景（現状） 施策と取組への提案

### 【課題 1】ワーク・ライフ・バランスと職場における女性活躍の推進

#### （ 1 ）現状

令和 5 (2023) 年 7 月に実施した意識と労働実態調査（区民調査）では、女性が長く働き続けることや職場で女性が活躍することを、困難にしている理由として、84.8%が「育児や介護・看護、家事」、64.4%が「育児休業や再就職等、長く働き続けるための職場の条件・制度が不十分」と回答（複数回答可）している。

また、ワーク・ライフ・バランスを実現するために職場に期待する取組は、「多様な働き方制度の導入（時短勤務・テレワーク等）」が一番多く、68.3%であった。

区内事業所調査では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組を実施した成果として、「職場の雰囲気良くなる（43.4%）」、「従業員の労働意欲が向上する（41.5%）」、「残業時間が減る（41.0%）」、「これまでの仕事の進め方を見直す契機となる（37.1%）」など、職場環境の改善はもとより、事業上の効果もうかがえる。しかし、区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組状況では 33.9%の事業所において取組が進んでいない状況となっている。

取組が進まない理由は、「現状で問題が生じていない（53.1%）」、「人的余裕がない（43.4%）」、「利益の減少やコストの増大（13.3%）」などであった。また、在宅勤務（テレワーク）の導入については、64.3%の事業者が導入しておらず、区民調査における職場に期待する取組との乖離が露呈している。

#### （ 2 ）現状を踏まえて

練馬区では、比較的小規模な事業者が多く、大企業と比べると、労働環境の改善やワーク・ライフ・バランスの推進が難しい側面もある。区内事業者の特性を考慮し、事業者が積極的にワーク・ライフ・バランスや女性活躍に取り組めるようなサポートを行う必要がある。

事業者の規模、業態、労働者の雇用形態に応じて、求められる情報は様々である。情報提供にあたっては、必要とする事業者や労働者に届く形が求められる。

両立支援の取組では、育児や介護等を担う人が休暇や配置等で配慮されることになるが、結果的にそうした事情のない人や上司がその仕事のカバーをせざるを得ず、長時間労働や休暇が取れないといった状況に陥るケースが多い。ワーク・ライフ・バランスの実現は、事情の有無に関わらず誰もが個人の生活を尊重されなければならないという視点も合わせて啓発し、解決策を見出していく必要がある。

長時間労働や固定的性別役割分担意識を前提に形成された働く場における意識を変革することや、男性が家事・育児に当然に参画すること等、社会全体のマインドチェンジを

図り、行動変容へつなげていくことが求められる。

両立支援制度や多様な働き方といった「仕組み」を作るだけでは不十分であり、「仕組み」を作る企業と「仕組み」を使って働くひと双方が意識を改革して取り組むことが重要である。

働き方改革が課題解決のベースとなることをすべての施策に対して具体的に盛り込むことを意識してもらいたい。

### (3) 施策と取組への提案

#### 取組 1

#### 区内事業者への啓発・支援

法令や各種制度、職場環境整備のノウハウ等を学ぶための無償の研修会、相談会の実施

いわゆる「出前」の研修・相談会といった行政側から出向くサービスの実施  
ワーク・ライフ・バランスの実現による生産性の向上、人員補充の成功事例を伝える広報活動や情報交換会の実施

多様な働き方にかかる適正な労務管理（就業規則の整備、人事制度の構築等）、テレワークや時短勤務の導入にかかる相談体制の充実のための、既存のサービスのさらなる周知と利用方法の柔軟化やコンサルタント等の利用しやすさに配慮した施策の実施

ハラスメント防止措置、ハラスメント相談対応にかかる事例等の情報提供、研修の実施

性別に関わりなく、育児休業や介護休業を取得しやすくするための職場環境の整備（人員補充、制度整備）にかかる費用補助制度の設置

女性の採用や職域拡大に向けた設備等の整備に係る経費補助制度の設置

公共調達における総合評価方式の政策的評価項目として、女性活躍推進に取り組む企業を評価する項目の追加・拡充

公契約において、発注先事業者の労働者の賃金・労働条件が一定の水準を上回ることを義務付ける方策の検討

国、東京都が実施する、働き方改革、職場環境改善等にかかる助成制度情報のSNS、区のサイトを利用した随時提供



長時間労働を是正し多様で柔軟な働き方を選択できる意識改革を進めるための、あらゆる世代、立場に向けた直接的な啓発の実施

事業者や区民との協力による身近な例を提示した情報提供の実施

男性の育児休業の理解促進、取得率の向上を目的とした、関係機関との連携による集中的な広報、キャンペーンの実施

女性が働きやすい職場環境の整備と、女性の積極的な登用に向けた取組にかかる講座や事例紹介、各種相談の機会の創設・拡充

女性が健康でいきいきと働き続けられる職場環境整備のための、生理・更年期障害、不妊症治療にかかる理解促進、サポート体制、休暇制度等にかかる情報の提供、セミナーの実施

SNSやアプリを活用した、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関する普及啓発メッセージの発信

相談窓口の利用方法、研修開催情報を得る機会の工夫、開催日時・場所について受講しやすさに配慮した研修の実施

仕事以外の社会生活に関する情報の提供（地域活動の紹介など）

学校等への出張講義等、若年層がワーク・ライフ・バランスや職場における男女共同参画の考え方に触れる機会の創設

家事・育児分担について夫婦の意識改革や男性の主体的な家事・育児参画に向けた行動変容を促すための様々な媒体を活用したメッセージの発信

男性の主体的な家事・育児参画に向けた意識改革の取組を、子育て中の夫婦、企業経営者・マネジメント層、若者から親世代まであらゆる人に向けた働きかけの実施

男性の家事・育児参画推進のメリットの理解を企業に促し、男性の育児休業取得や日常的な家事・育児参画を後押しする取組の実施

障害児の親に対する支援など、育児、介護をはじめとした家庭の事情に対して事案ごとのきめ細かい施策の検討

## 【課題2】女性の就労、再就職、能力開発への支援

### (1) 現状

区民調査の結果、就業している男性で、アルバイト、パートタイム・派遣労働の非正規雇用は、7.8%であったのに対し、女性は28.1%と3.5倍以上の数値となっており、アルバイト等の働き方をしている理由としては、「拘束時間が短いから」との回答が45.0%であった。多様な働き方を実現する選択肢ではあるが、男女間の経済格差の要因のひとつともなっている。

また、女性と仕事の望ましい関わり方については、40.8%が「結婚・出産に関わらずずっと仕事を持つ」、43.6%が「子育ての時期はやめてその後はまた仕事を持つ」と回答している。

### (2) 現状を踏まえて

正規雇用を望みながら、家庭の事情等で非正規雇用を余儀なくされている人もいれば、積極的に非正規雇用を選択する場合もある。真に自身の望む働き方を安心して選択できるよう、雇用形態に関わらず、業務内容や労働者の能力に応じて適性に処遇される仕組み、能力開発の機会が均等に与えられる職場環境が求められている。

多様な働き方について情報提供するとともに、個々の能力や特技を生かした起業等も含めた就労支援を行うべきと考える。

育児・介護による離職者の再就職を困難にする要因として、キャリアの中断があげられる。

再就職に必要なスキルやノウハウ、資格等を身に付けるための支援が必要である。

企業側の取組としては一旦離職したひとを再雇用する制度を整備して人材を確保することも有効である。

再就職や起業のほかに、フリーランスやNPO活動など様々な活躍する例があるが、特性やリスク等を理解する必要がある。

### ( 3 ) 施策と取組への提案

#### 取組 1

#### 就労、再就職に関する支援

資格取得のための講座費用の助成など、雇用につながる事業の実施  
専門性に特化した講座（例：国家資格、認定資格、専門技術等）の実施  
IT やデジタル・ビジネススキルを習得できる講座の実施  
ハローワーク、東京都等と連携した講座や面接会の実施  
育児や介護等を理由にした離職者に向けた再雇用事業の実施  
区内企業と再就職を望む人の、個々の事情や希望に応じたマッチング支援事業の実施  
利用者の受講機会を広げるため、区民館や地域集会所の利用、オンラインを活用した講座の開催  
育児中でも、安心して就職活動や能力開発の機会を得ることができるような、保育・養護支援の実施  
事業者に対する、雇用形態、ジェンダーを問わない公平・公正な処遇、キャリア形成の事例の提供  
事業者に対する、育児・介護休業中の従業員への教育訓練費用の補助制度の導入

#### 取組 2

#### 起業や独立に関する支援

起業を目指す女性向けの、単発セミナー、段階を踏んだセミナーなど多様なニーズに対応した研修の実施  
起業やNPO活動等の経験者の事例紹介、体験談を紹介する機会の創設・拡充  
無料相談体制の充実（実施場所、利用方法の柔軟化）  
起業している女性のネットワークづくり、協働事業の機会の創出  
「フリーランス」という働き方に関するメリットとデメリット、それぞれの情報の提供とセミナーの実施

## 【課題3】区の政策等、方針決定過程における男女共同参画

### (1) 現状

区は、第5次計画の中で、区の審議会等の女性委員の比率を指標とし、50%を目標値としているが、平成30(2018)年度末の38.6%から、令和4(2022)年度末の34.8%と3.8ポイント減少している。

法令で資格要件が定められている委員も含めると、女性委員が一人もない会議体は全62会議体の中7会議体である。

公募委員については、平成30(2018)年度末の48.6%から、令和4(2022)年度末の53.48%と4.8ポイント増加している。

### (2) 現状を踏まえて

社会の重要な決定の場では、多様な視点や考え方を反映させるため、性別に捉われることなく決定に参画することが必要であるところ、現状は、性差に偏りが見られる。

公募以外の、学識経験者や団体の推薦など、今後も改選時には女性委員の積極的な任用が望まれる。

男女それぞれ40～60%が、偏りの少ない良いバランスであると考えている。

### (3) 施策と取組への提案

#### 取組1

#### 区の審議会等委員への女性の積極的な参画

性差に偏りのない公平な団体推薦の必要性の周知と具体的対策の促し  
クオータ制の導入  
誰もが参画しやすい会議の開催方法、開催時間の設定

## 取組 2

### 女性や行政に興味の薄い世代への啓発

子育て世代の参画のための、会議中の一時保育、同室保育の拡充  
委員募集に関してSNSを利用するなど、行政に興味の薄い世代への効果的な  
取組の実施

女性、若年層等の興味を引き、積極的参加を促す取組（キャッチフレーズの  
公募、区内大学との連携等）の実施

審議会等の目的・会議の概要等を「一覧化」するなど、わかりやすい情報提供  
手段の検討

行政サービスを活用したことによるメリットの紹介

## 取組 3

### 行政組織内、政策決定過程における取組

施策の企画・立案の段階から、男女共同参画の視点を踏まえての推進

女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランスの一層の理解促進に資する取組  
（会議、研修等）の実施

区組織における男性職員の育児休業等取得率向上を図る取組（目標設定を行う  
など）の実施

# 目標 女性の健康と安心を支える暮らしの実現

## 1. 社会情勢と計画の進捗

### (1) 社会情勢

#### 健康

医療の進歩や生活環境の改善などにより、我が国の平均寿命は男女とも世界トップクラスである。しかし、介護の必要がなく健康的に生活できる時間を示す健康寿命は、平均寿命より 10 年程度短くなっている。健康寿命を延ばすためには、食事や運動を含め、個人の年齢体力に応じた継続的な健康管理が必要である。

国の「健康日本 21 (第三次)」(令和 5 2023 年度策定)では、「全ての国民が健やかで心豊かに生活できる持続可能な社会の実現」を目標とし、「健康寿命の延伸・健康格差の縮小」、「個人の行動と健康状態の改善」などを基本的な方向としている。また、新たな視点として、「女性の健康」を新規に項目立て、「若年女性のやせの減少」や「骨粗鬆症検診受診率の向上」などが重要施策に位置づけられ、女性の健康習慣についても明記される。

国の個別計画では、「健康寿命延伸プラン」において、健康寿命を令和 12(2030)年までに平成 28(2016)年から男女ともに 3 年延伸することを目標としている。また、「第 4 期がん対策基本計画」では、がん検診受診率の目標値が引き上げられた。

#### 防災

過去の大規模な災害では、女性の参画が十分に確保されず、女性と男性のニーズの違いへの配慮が不十分であるという課題が生じた。こうした教訓を踏まえ、区では、男女共同参画の視点に立った防災対策を進めるため、女性や高齢者、障害者など多様な視点を避難所運営に取り入れている。

近年は豪雨や台風などによる都市型災害が多く発生している。いつでも起こりうる自然災害に対し、区民も平時からの災害対策を求められている。

### (2) 第 5 次計画の実施状況・成果

#### 健康

第 5 次練馬区男女共同参画計画では、女性の健康支援について、「ねりますくすくアプリ(電子母子手帳アプリ)」や「オンライン面談」の開始、「赤ちゃん準備教室」の動画配信などを行った。SNS によるプッシュ型の情報発信や、オンラインを活用したサービスにより、不安や悩みを気軽に相談できる体制を構築し支援につなげている。

また、健診(検診)にかかる時間や手間などの負担を軽減するため、「オンライン予約」、「健診会場での保育サービス」や自分が受診できる検診が一目でわかる「がん検診受診券のチケット化」など受診環境を整備した。

しかし、指標となっている「30 代健診の受診率」は 6.0% (令和 4 (2022)年)と、目標の 20%に届いていない。

## 防災

第5次計画においては、性別はもちろん、年齢、国籍などにかかわらず、すべての人に配慮した防災対策、重点である女性防災リーダーの育成を取組とし、男女共同参画センターと防災学習センターが連携して取り組んでいる。

### 【指標結果】

指 標	平成30年度	目標	令和5年度
30歳代健診の受診率	7.6%	20% ( 2 )	6.0% ( 1 )
女性防災リーダー育成講座・講演会を受講した人(累計)	368人	668人	598人 ( 1 )

1 令和4(2022)年度末

2 区の「健康づくりサポートプラン」における目標

## (3) 第6次計画への方向性

### 健康

第6次計画に向けては、現行の「練馬区健康づくりサポートプラン」における6つの施策の柱を踏まえて検討を重ね、【きめ細かい子育て支援】【日頃の健康づくり】【生活習慣病対策の推進】【総合的ながん対策】【精神疾患対策と自殺予防】【地域と取り組むねりまの食育】の視点から区民の健康づくりのための取組の充実を図ってほしい。

### 防災

第6次計画においても、引き続き、多様な視点に立った取組が円滑に行われるよう、【すべての人に配慮した防災対策】【女性防災リーダーの育成】を要望する。

## 2 . 課題、その背景（現状）、施策と取組への提案

### 【課題 1】女性の健康への支援

#### （1）現状

健康づくりサポートプランにおいて健康寿命の延伸や健診（検診）受診率の向上のための取組を実施している。しかし、がん検診の受診率は目標値を下回っている。区民の死亡原因は、「がん」、「心疾患」、「脳血管疾患」が上位を占める。

意識と労働実態調査（区民調査）では、女性が妊娠、避妊、中絶に関して自分で決めたり、自分の健康を守ったりするために必要なこととして、「子どもの成長と発育に応じた性教育と相談体制の充実」が71.6%、「妊娠・出産についての情報提供、相談体制の充実」が65.7%であった。また、令和3（2021）年に実施した区の子育てニーズ調査では、「子育てに関して孤立感を感じることもある」と回答した世帯が、34.8%を占める。

区の自殺者数は、残念ながら、高い水準で推移している。働き盛りの世代の自殺者数が最も多く、特に女性は増加傾向にある。そして、若年層の死因の第1位は自殺であり、妊産婦の死因の3割が自殺である。

#### （2）現状を踏まえて

「がん」「心疾患」「脳血管疾患」などの病気の予防のためには、区民自らが健康づくりに取り組むことができる環境づくりや、病気の早期発見、早期治療ができるよう健診（検診）環境をさらに充実することが必要である。

また、令和4（2022）年に実施したがん患者等ニーズ調査の結果を踏まえて、がん治療と社会生活の両立できるよう、がん患者およびその家族の生活の質が向上する支援に取り組む必要がある。

女性の妊娠、出産等に関しては、性教育を含めた妊娠前から子育てまで、切れ目なく相談できる環境をさらに充実する必要がある。

自殺者の現状などから、若年者や女性などに対する重点的な早急な支援が必要である。



### ( 3 ) 施策と取組への提案

---

#### 取組 1 性教育から子育てまでのきめ細かい支援

切れ目のない相談体制の充実

#### 取組 2 日頃の健康づくり

体とこころの健康づくりの推進  
自殺予防のための支援の充実

#### 取組 3 生活習慣病対策の推進

糖尿病や高血圧症の重症化予防

#### 取組 4 総合的ながん対策

早期発見・早期治療  
がん検診の年齢引き下げ、30 歳代検診の受診環境の改善

#### 取組 5 地域と取り組むねりまの食育

日頃の健康的な食生活を応援

## 【課題2】様々な視点からの防災対策

### (1) 現状

---

意識と労働実態調査（区民調査）では、男女共同参画及び性別の違いに気を配った防災・災害対策のために必要なこととして、次の取組が多かった。

- ・「更衣室やプライバシーの確保に配慮する」67.5%
- ・「性別の違いに配慮した避難所の管理運営や備蓄を行う」63.9%
- ・「平常時から性別に配慮した防災訓練を行う」40.1%

避難所運営については、男女別の物干し場や授乳室等の設定、性被害や犯罪を防ぐ安全性の確保などを含む、避難所の運営マニュアルを作成し、訓練を通じた運営マニュアルの反映も行っている。あわせて、多様な視点を取り入れ、避難者のニーズに配慮した物資の備蓄を計画的に行っている。

### (2) 現状を踏まえて

---

引き続き、訓練を通じて、多様な視点を取り入れながら運営マニュアルの見直しを重ねるとともに、生理用品・尿パットなどの生活必需品についても、多様な視点を取り入れた備蓄を進め、避難所運営の実効性の向上を望む。

### ( 3 ) 施策と取組への提案

---

#### **取組 1** すべての人に配慮した防災対策

避難者の多様な視点を取り入れた避難所運営のための準備  
男女共同参画センターを中心に多様性の理解を深める取組の推進

#### **取組 2** 災害時における男女共同参画センターの役割強化

生きづらさを抱える女性や性別にこだわらない相談窓口  
女性の就労支援

#### **取組 3** 在宅避難のための備えの啓発

自身のニーズに応じた在宅避難を可能とするための啓発の推進

#### **取組 4** 女性防災リーダーの育成

さらなる育成の推進  
地域での活動のサポート

## 第 21 期 練馬区男女共同参画推進懇談会 部会別委員名簿

### ○練馬区男女共同参画推進懇談会

会 長 片居木 英人

副会長 大 橋 弘枝

### ○部会別委員名簿

部会名	担当分野	担当委員 ( 部会長 )
第 1 部会	【目標】 人権の尊重と男女平等意識の形成	佐治 良之輔 伊藤 さおり 井上 靖 川島 明希子 立川 君子 三浦 康彰
第 2 部会	【目標】 配偶者等暴力被害者への支援と性暴力やハラ スメントの防止	濱屋 尚子 片居木 英人 清水 きよゑ 田代 尚子 村田 智子 本橋 世紀子
第 3 部会	【目標】 家庭・職場での男女共同参画とワーク・ライフ・ バランスの推進	大橋 弘枝 大野 正次 楠井 道雄 中山 恵 横澤 由明 大谷 久美子
第 4 部会	【目標】 女性の健康と安心を支える暮らしの実現	渡邊 庸子 秋元 美樹 長田 香 西 裕子 松井 俊子 中田 淳