

資料2

西 東 京 市
男女平等参画推進委員会
令和 5 年 7 月 25 日

西東京市第5次男女平等参画推進計画 【骨子案】

市長挨拶

※今後記載予定

～ 目 次 ～

第1章 計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨
2. 計画の位置づけ
3. 策定体制
4. 計画の期間

第2章 計画策定の背景

1. 社会情勢
2. 近年の主な動向
3. 西東京市の現状
4. 西東京市第4次男女平等参画推進計画での取組と今後の課題

第3章 計画の基本的な考え方

1. 計画の基本理念
2. 計画の基本的視点
3. 重点課題の設定
4. 計画の体系

第4章 計画の内容

第1章 計画の策定にあたって

1. 計画策定の趣旨

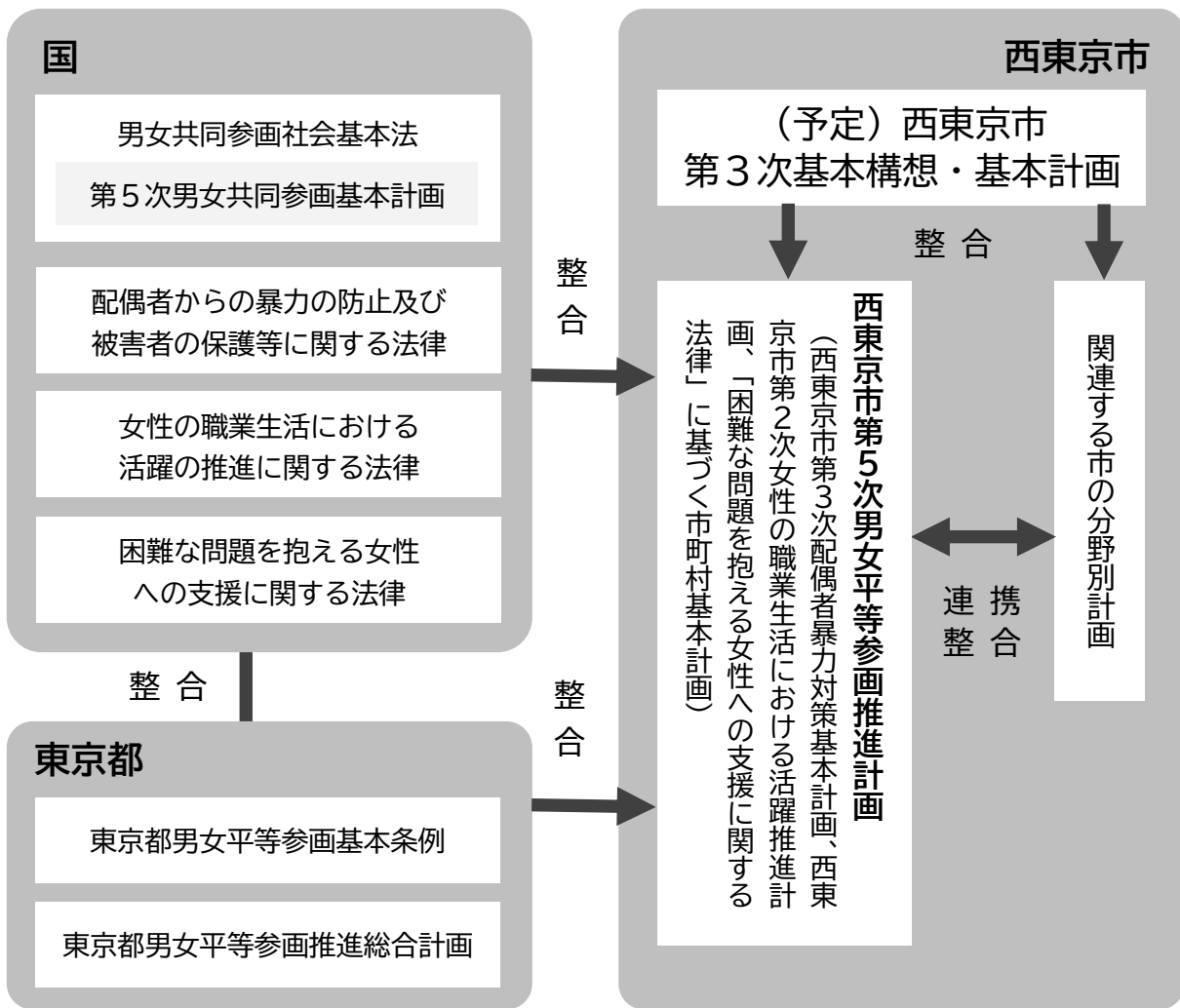
西東京市では、平成 16（2004）年 3 月に「西東京市男女平等参画推進計画」を策定し、平成 20（2008）年 4 月には男女平等参画推進の拠点施設として「男女平等推進センター パリティ」を開館しました。平成 21（2009）年 3 月には「西東京市第 2 次男女平等参画推進計画」、平成 26（2014）年 3 月には「西東京市第 3 次男女平等参画推進計画」、平成 31（2019）年 3 月には「西東京市第 4 次男女平等参画推進計画」を策定し、男女平等参画社会の実現に向けて施策を積極的に展開してきました。

現行の第 4 次推進計画の計画期間が令和 5（2023）年度末で終了することを踏まえ、社会情勢の変化や市を取り巻く環境に対応するために、「西東京市第 5 次男女平等参画推進計画」を策定しました。

2. 計画の位置づけ

- (1) この計画は、「男女共同参画社会基本法」に規定される「市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(第 14 条第 3 項)」です。
- (2) この計画は、「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」第 2 条の 3 第 3 項に基づく「市町村基本計画」に該当し、「西東京市第 3 次配偶者暴力対策基本計画」として位置づけます。
- (3) この計画は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 6 条第 2 項に基づく「市町村推進計画」に該当し、「西東京市第 2 次女性の職業生活における活躍推進計画」として位置づけます。
- (4) この計画は、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」第 8 条第 3 項に基づく「市町村基本計画」として位置づけます。
※同法は令和 6 年 4 月 1 日施行のため、今後策定される上位計画の内容に留意して検討
- (5) この計画は、国の「第 5 次男女共同参画基本計画」、都の「東京都男女平等参画推進総合計画」の趣旨を踏まえて策定します。
- (6) この計画は、「西東京市第 3 次基本構想・基本計画（予定）」や関連する他分野の計画と整合性を図りながら策定します。
- (7) この計画は、男女平等参画社会をめざす第 1 次、第 2 次、第 3 次、第 4 次の計画を継承しています。

◇計画の位置づけ



3. 策定体制

(1) 「西東京市男女平等参画推進委員会」の開催

学識経験者や公募の市民等で構成される「西東京市男女平等参画推進委員会」において、計画素案の内容や計画案について審議し、ご意見をいただきました。

(2) 「男女平等参画に関する西東京市民意識・実態調査」、「西東京市職員意識・実態調査」の実施

本計画の策定に必要な基礎資料とすることを目的に、アンケート調査を実施しました。

■男女平等参画に関する西東京市民意識・実態調査

調査対象：市内在住の満18歳以上の市民 2,000人

調査期間：令和4（2022）年10月19日（水）～令和4（2022）年11月9日（水）

調査方法：郵送配布、郵送回収またはWeb回答

回収結果：702件（有効回収率：35.1%）

■男女平等参画に関する西東京市職員意識・実態調査

調査対象：西東京市正規職員 1,062人

調査期間：令和4（2022）年11月8日（火）～令和4（2022）年12月22日（木）

調査方法：電子申請サービスLoGoフォームおよび直接配布・回収併用

回収結果：861件（有効回収率：81.1%）

(3) 「市民ワークショップ」、「事業者インタビュー」、「中学生インタビュー」の開催

本計画の策定に必要な基礎資料とすることを目的に、市民を対象としたワークショップと、市内事業者、市内中学生を対象とした個別インタビューを実施しました。

■市民ワークショップ

調査対象：18歳以上の市民 15名

調査期間：令和5（2023）年1月21日（土）

調査方法：対面によるグループワーク形式

調査内容：女性の活躍を推進するには、ワーク・ライフ・バランスを進めるには、ジェンダー平等社会を実現するには、多様な性を認める社会に向かうには

■中学生インタビュー

調査対象：市市立中学校の生徒 18名（4校）

調査期間：令和4（2022）年12月14日（水）、12月19日（月）、12月20日（火）、令和5（2023）年1月19日（木）

調査方法：各中学校にヒアリング

調査内容：固定的性別役割分担意識、アンコンシャス・バイアスについて、性的マイノリティについて

■事業者インタビュー

調査対象：市内在住の事業者 2社

調査期間：令和5（2023）年1月12日（木）、2月9日（木）

調査方法：各事業所にヒアリング

調査内容：女性活躍の推進、ワーク・ライフ・バランスに関する取組や課題について

（4）パブリックコメント、市民説明会の実施（予定）

※パブリックコメント期間、市民説明会開催日時、場所、参加者等を記載予定

4. 計画の期間

この計画の期間は、令和6（2024）年度から令和10（2028）年度までの5カ年とします。

	令和 元年度 (2019年)	令和 2年度 (2020年)	令和 3年度 (2021年)	令和 4年度 (2022年)	令和 5年度 (2023年)	令和 6年度 (2024年)	令和 7年度 (2025年)	令和 8年度 (2026年)	令和 9年度 (2027年)	令和 10年度 (2028年)	
国			令和3年度～令和7年度 第5次男女共同参画基本計画								
東京都				令和4年度～令和8年度 東京都男女平等参画推進総合計画							
西東京市	令和元年度～令和5年度 西東京市第4次男女共同参画推進計画					令和6年度～令和10年度 西東京市第5次男女平等参画推進計画					

第2章 計画策定の背景

1. 社会情勢

(1) SDGsとジェンダー平等

ジェンダー平等とは、性別にかかわらず、平等に責任や権利や機会を分かちあい、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ます。生物学的な性とは異なり、ジェンダーとは社会的・文化的につくられている性を指しています。現代社会では、固定的性別役割分担意識等により、性別によって役割が固定され、生き方や働き方が制限されてしまうといった不平等が生じています。

SDGs（持続可能な開発目標）とは、平成 27（2015）年 9 月の国連サミットにおいて加盟 193 か国の全会一致で採択された「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」に記載された平成 28（2016）年から令和 12（2030）年までの 15 年間の行動目標です。持続可能で多様性と包摂性のある社会を実現するために、17 の目標と 169 のターゲットが定められており、誰一人として取り残さない社会の実現という理念を持っています。

この前文には「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」と示されており、ジェンダー平等の実現はSDGs全体の目的の一つとなっています。

掲げられた 17 の目標の 5 番目に「ジェンダーの平等を達成し、すべての女性と女児のエンパワーメントを図る」が位置付けられており、すべてのゴールの達成においてジェンダーの視点の主流化が不可欠であることが示されました。



(2) 新型コロナウイルス感染症拡大による影響

令和2（2020）年より本格化した新型コロナウイルス感染症の拡大は、社会や経済に大きな影響を及ぼしました。感染拡大防止に伴い、テレワークや在宅勤務等の柔軟で多様な働き方が広まりを見せるといった変化があった一方で、女性の就業や生活は大きな影響を受けました。

感染拡大防止のための外出自粛や休業要請等により、非正規雇用労働者を中心に女性が多く従事するサービス業等の就業・雇用状況の悪化、生活不安やストレスから配偶者等からの暴力（DV）や性暴力の増加・深刻化、女性の自殺者の増加等、女性をめぐる様々な問題が今まで以上に顕在化しました。

(3) ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

世界経済フォーラムの毎年公表する経済・政治・教育・健康の4分野のデータを基にした「ジェンダー・ギャップ指数」は、各国の男女格差を測る指標の1つとなっています。令和5（2023）年の日本の順位は146か国中125位で、令和4（2022）年の146か国中116位から後退するという結果になりました。これは先進国の中では最低レベルであり、アジア諸国の中でも韓国や中国、ASEAN諸国より低い状況です。日本は、教育分野や健康分野では世界的に見てもトップレベルである一方で、政治分野や経済分野の値が特に低く、政治分野では146か国中138位、経済分野では146か国中123位と、全体の順位を引き下げています。

【ジェンダー・ギャップ指数（2023）

順位	国名	値
1	アイスランド	0.912
2	ノルウェー	0.879
3	フィンランド	0.863
4	ニュージーランド	0.856
5	スウェーデン	0.815
6	ドイツ	0.815
15	英国	0.792
30	カナダ	0.770
40	フランス	0.756
27	米国	0.769

上位国及び主な国の順位】

順位	国名	値
43	アメリカ	0.748
79	イタリア	0.705
102	マレーシア	0.682
105	韓国	0.680
107	中国	0.678
124	モルディブ	0.649
125	日本	0.647
126	ヨルダン	0.646
127	インド	0.643

2. 近年の主な動向

(1) 国の動き

■第5次男女共同参画基本計画の策定

平成11(1999)年に施行された「男女共同参画社会基本法」に基づき、平成12(2000)年に「男女共同参画基本計画」が策定されました。その後は5年ごとに改定が行われ、令和2(2020)年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が閣議決定されました。

第5次計画では4つの目指すべき社会が提示されており、その実現を通じて男女共同参画社会基本法が目指す男女共同参画社会の形成の促進を図るとしています。男女共同参画社会の実現に向けて取組を進めることについて、「「男女」にとどまらず、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」としており、多様性の視点が強調されました。

～ 第5次男女共同参画社会基本計画にて掲げられた目指すべき社会 ～

- ① 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- ② 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- ③ 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- ④ あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

さらに、令和4(2022)年6月には「女性活躍・男女共同参画の重点方針2022(女性版骨太の方針2022)」が決定されました。第5次男女共同参画基本計画に示された具体的な取組について着実に実施するとした上で、「女性の経済的自立」、「女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現」、「男性の家庭・地域社会における活躍」、「女性の登用目標達成(第5次男女共同参画基本計画の着実な実行)」を新たに取組む事項として掲げており、横断的な視点を持って速やかに取組を進めることとしています。

■女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)の改正

令和元(2019)年5月に改正され、令和4(2022)年4月1日から女性活躍に関する状況等の公表、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定が義務付けられる対象が常時雇用する労働者が301人以上の事業主から101人以上の事業主に拡大されました。

■政治分野における男女共同参画の推進に関する法律の改正

令和3（2021）年6月に一部改正され、政党は候補者選定方法の改善、候補者となるにふさわしい人材の育成、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等への対策等に自主的に取り組むよう努めるものとされました。また、国及び地方公共団体は、セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント等への対応をはじめとする、環境整備等の施策の強化を図るものとしています。

■性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針

性犯罪・性暴力の根絶に向けて、令和2（2020）年6月に「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」が策定され、令和2（2020）年度から令和4（2022）年度までを性犯罪・性暴力対策の「集中強化期間」として位置付けました。

しかし、依然として性犯罪・性暴力は深刻な状況であることから、令和5（2023）年3月に「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」を決定し、令和5（2023）年度から令和7（2025）年度の3年間を性犯罪・性暴力の「更なる集中強化期間」として位置付け、性犯罪・性暴力は被害者の尊厳を踏みにじる決して許されない行為であり、「相手の同意のない性的な行為は性暴力である」等の認識を社会全体で共有し、性犯罪・性暴力根絶に向けた取組と被害者支援を強化するとしています。

■困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の成立

従来、昭和31（1956）年に制定された売春防止法を根拠として女性を巡る課題に対応する婦人保護事業を実施していましたが、女性を巡る課題は生活困窮やDV、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻等のように複雑化・多様化し、現行の法制度では限界であるとの提言がなされました。さらに、新型コロナウイルス感染症拡大によりこうした課題が顕在化していることを踏まえ、年齢、障がいの有無、国籍等を問わず困難な問題を抱えている女性の現状を改善し福祉の更なる推進を図るために、「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月に成立しました。令和5（2023）年5月に公布され、令和6（2024）年4月1日から施行予定となっています。

■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の施行

令和5（2023）年6月に「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」が公布・施行されました。多様性に関する理解が不十分である現状を踏まえ、本法律において基本理念を定め、国や地方公共団体の役割や必要事項を明確にすることで、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性を受け入れる精神を涵養し、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ます。

(2) 東京都の動き

■東京都男女平等参画推進総合計画の策定

平成 11 (1999) 年度に制定された「東京都男女平等参画基本条例」に基づき、令和 4 (2022) 年 3 月に「東京都男女平等参画推進総合計画」が策定されました。「女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、だれにとっても住みやすい社会の実現」を目指すべき男女平等参画社会のあり方として、「男女平等参画推進に向け、企業の取組を加速させるとともに、家庭・職場などあらゆる場面での意識改革等を促していく」ことを基本的考え方として示し、「ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進」、「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」、「配偶者暴力対策」を 3 つの柱として掲げています。

■東京都子供への虐待の防止等に関する条例の制定

平成 31 (2019) 年 4 月、「東京都子供への虐待の防止等に関する条例」が制定されました。社会全体で子どもを虐待から守るためことを基本理念としており、子どもは権利の主体であり、虐待は子どもへの重大な権利侵害であること、子どもの意見の尊重や安全・安心、最善の利益を最優先にする考え方を共有して、社会全体で虐待の防止を進めることとしています。

■東京都性自認及び性的指向に関する基本計画の策定

平成 30 (2018) 年 10 月に制定された「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」に基づき、令和元 (2019) 年 12 月に「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定され、令和 5 (2023) 年 3 月には「第 2 期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が定められました。基本方針として「性的マイノリティ当事者に寄り添う」、「多様な性に関する相互理解を一層推進する」、「東京に集う誰もが共に支え合う共生社会「インクルーシブシティ東京」の実現を目指す」ことが掲げられています。

■東京都パートナーシップ宣誓制度の創設

令和 4 (2022) 年 6 月に制度創設にかかる「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」の一部改正が都議会において可決され、同年 11 月に「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。この制度の運用により、多様な性や性的マイノリティに関する正しい理解の啓発とともに、当事者の生活上の困難等の軽減等、暮らしやすい環境づくりを進めるとしています。

【近年の主な動向一覧】

年	国	東京都
平成 29 年 (2017 年)	◇「男女雇用機会均等法」一部改正施行 ◇「育児・介護休業法」一部改正施行 ◇「性犯罪に関する改正刑法」施行	◇「東京都男女平等参画推進総合計画」策定
平成 30 年 (2018 年)	◇「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」施行	◇「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念実現のための条例」制定
令和元年 (2019 年)	◇「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」一部改正 (令和 2 (2020) 年より順次施行) ◇「配偶者暴力防止法」一部改正施行 ◇「労働施策総合推進法」一部改正 (令和 2 (2020) 年より順次施行)	◇「東京都子供への虐待の防止等に関する条例」施行 ◇「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定
令和 2 年 (2020 年)	◇「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」決定 ◇「第 5 次男女共同参画基本計画」策定	
令和 3 年 (2021 年)	◇「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」一部改正施行 ◇「育児・介護休業法」一部改正 (令和 4 (2022) 年より順次施行)	
令和 4 年 (2022 年)	◇「女性デジタル人材育成プラン」決定 ◇「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」成立	◇「東京都男女平等参画推進総合計画」策定 ◇「東京都パートナーシップ宣誓制度」運用開始
令和 5 年 (2023 年)	◇「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」決定 ◇「配偶者暴力防止法」一部改正 ◇「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」施行 ◇「女性版骨太の方針 2023」決定	◇「第 2 期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」策定
令和 6 年 (2024 年)	◇「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」施行 ◇「改正配偶者暴力防止法」施行	

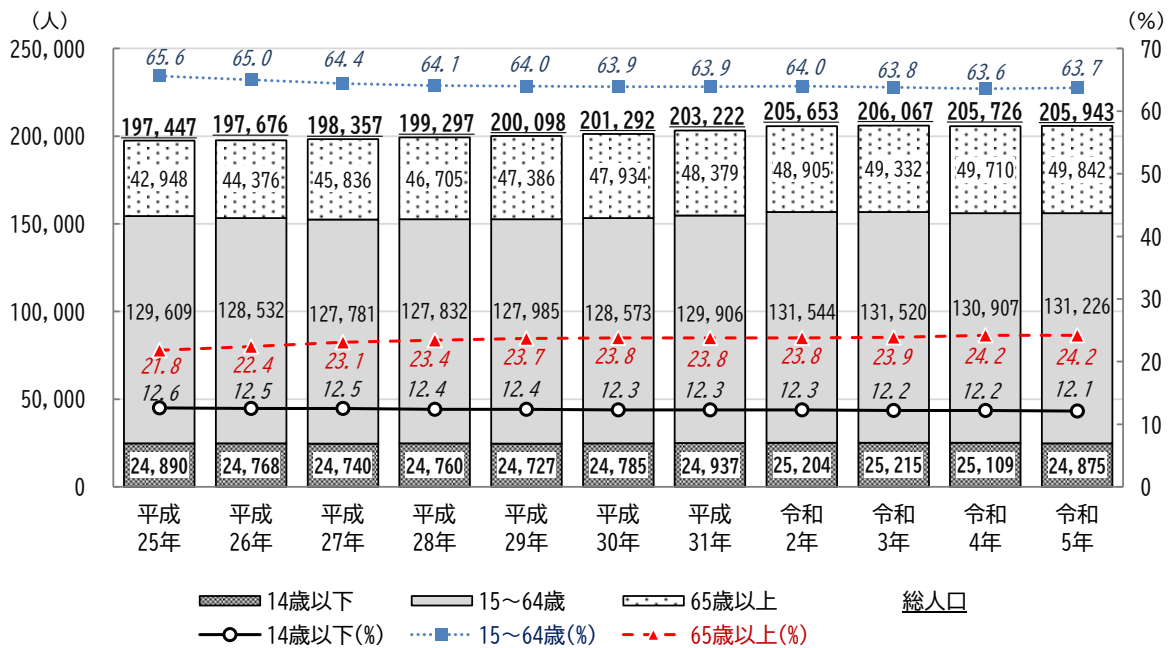
3. 西東京市の現状

(1) 統計データから見る西東京市の現状

①年齢別人口の推移

総人口は、令和3（2021）年まで増加傾向にありましたが、令和4（2022）年に僅かに減少し、令和5（2023）年4月1日現在は205,943人となっています。

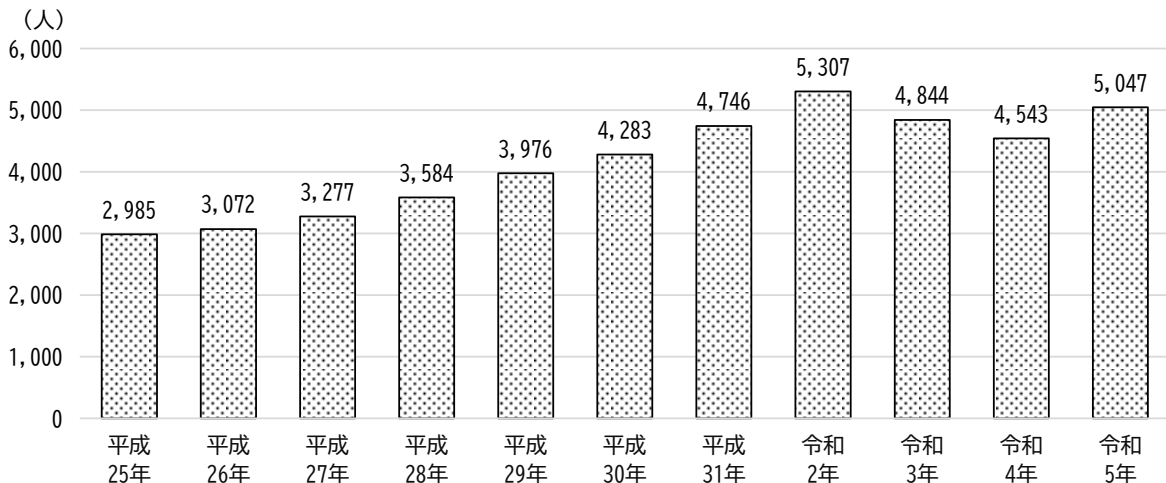
年齢3区分別の人口構成比でみると、14歳以下の割合は微減に推移しています。同じく15～64歳の割合も微減している一方で、65歳以上の割合は平成25（2013）年の21.8%から令和4（2022）年の24.2%まで増加しています。



資料：住民基本台帳（各年4月1日）

②外国人人口の推移

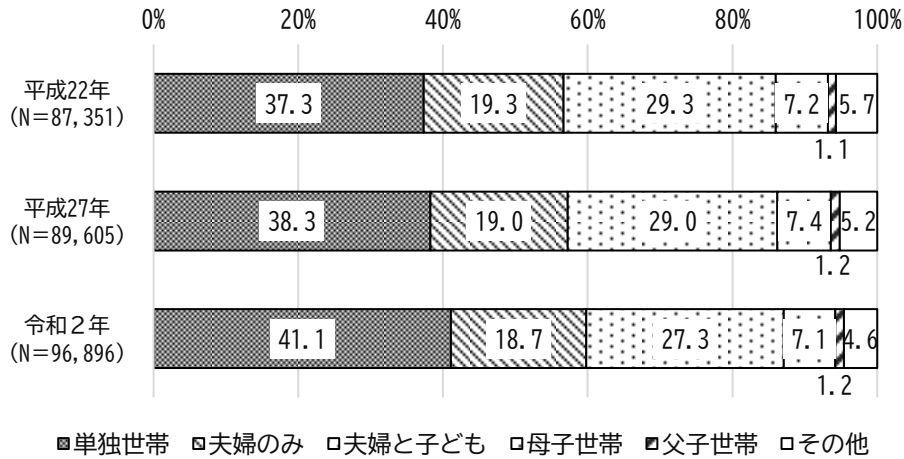
外国人人口は、令和2（2020）年まで増加傾向にありその後減少に転じたものの、令和5年4月1日現在5,047人となっており、前年に比べて504人増加しました。



資料：住民基本台帳（各年4月1日）

③世帯の家族類型の推移

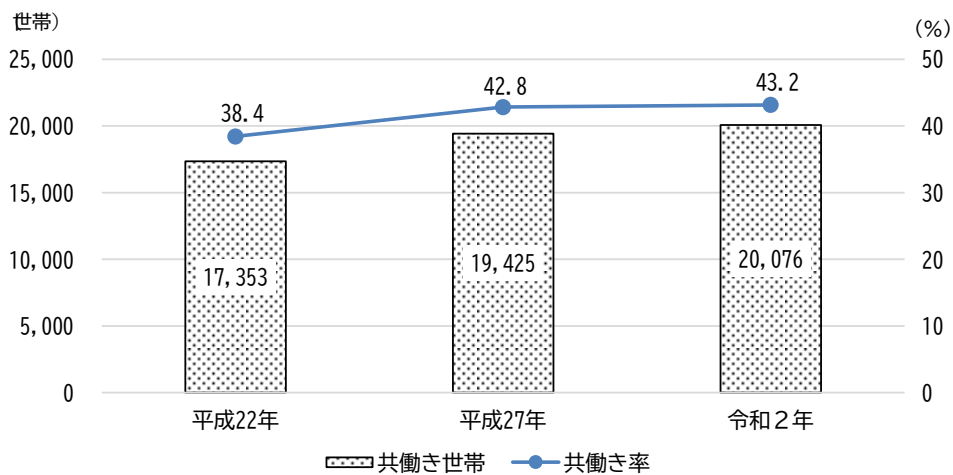
世帯の家族類型の推移をみると、平成 27（2015）年から令和 2（2020）年にかけて「単独世帯」が増加しており、「夫婦と子ども」世帯が微減しています。また、母子世帯と父子世帯は大きな変化はみられませんが、両者を合わせたひとり親世帯は約 1 割を占め、父子世帯に比べて母子世帯が多くなっています。



資料：国勢調査

④共働き世帯の推移

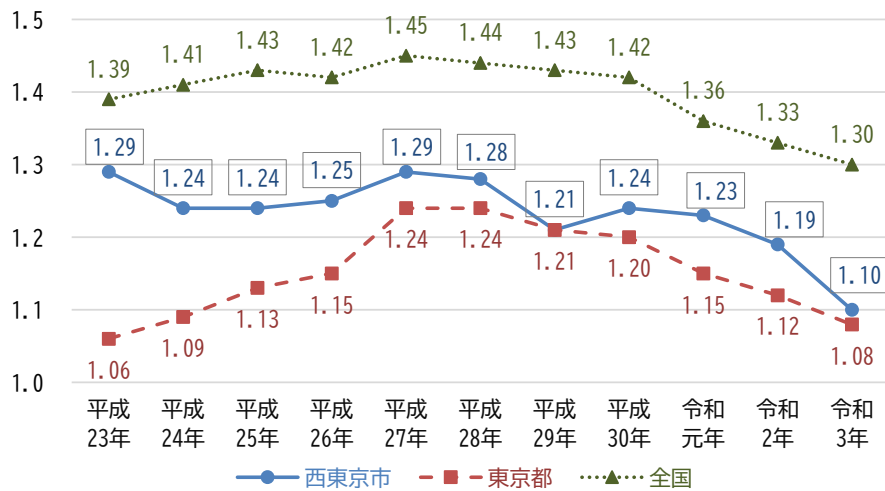
共働き世帯の推移をみると、平成 22（2010）年から令和 2（2020）年にかけて増加しており、令和 2（2020）年には 20,076 世帯、共働き率は 43.2%となっています。



資料：国勢調査

⑤合計特殊出生率の推移

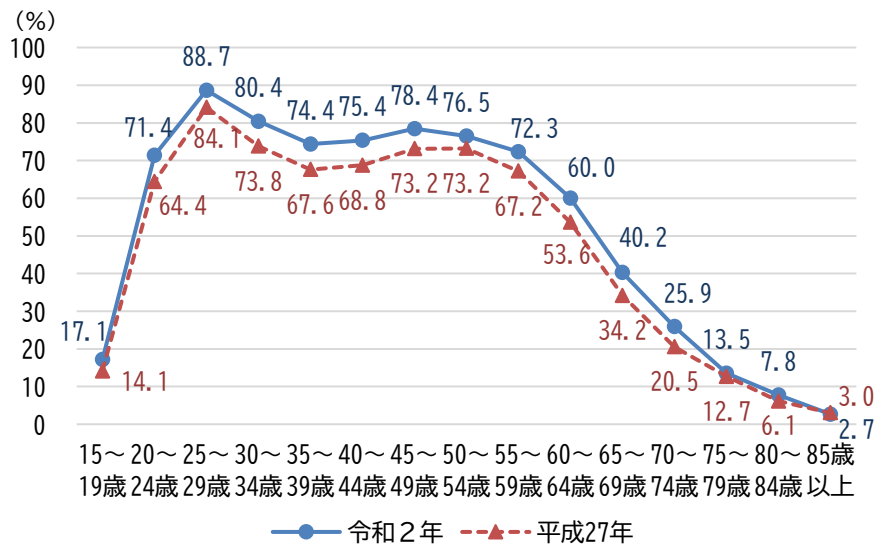
合計特殊出生率の推移をみると、平成 30（2018）年以降低下しており、令和 3（2021）年には 1.10 となっています。全国と比較すると低い水準となっており、東京都と比較すると直近 3 年間は上回っていましたが、令和 3（2021）年は同水準となっています。



資料：東京都福祉保健局「人口動態統計」

⑥年齢別労働力率の推移

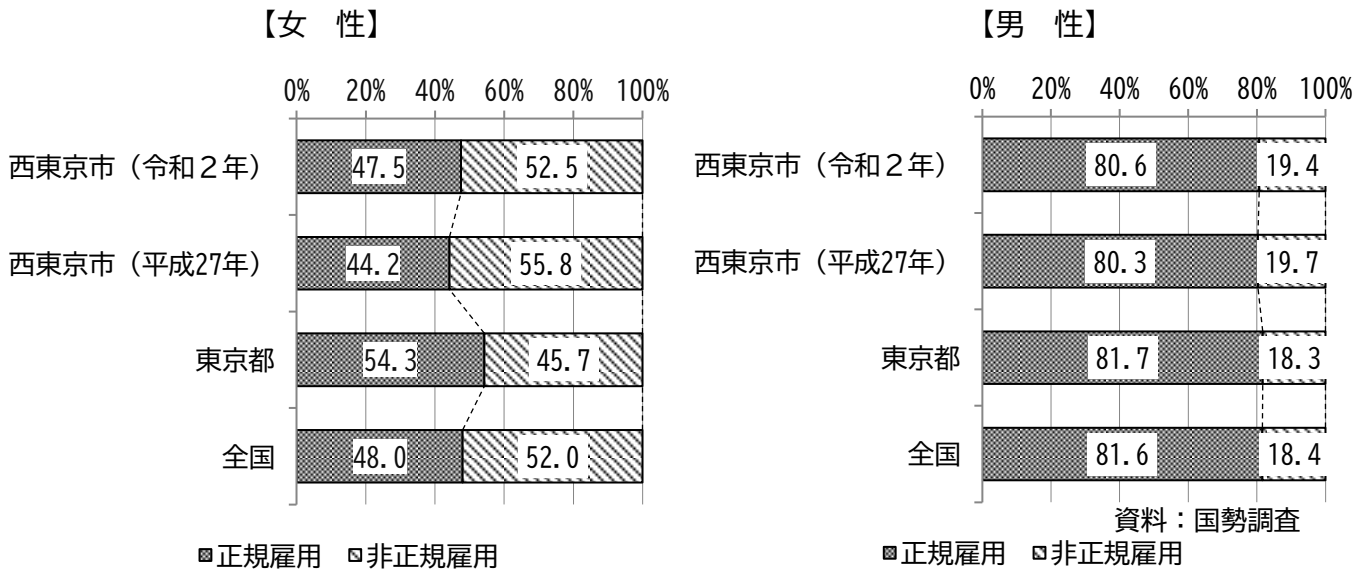
年齢別労働力率をみると、令和 2（2020）年では、25～29 歳で 88.7%と最も高くなっており、その後減少して 35～34 歳で 74.4%となり、35～59 歳で 7 割台となっています。平成 27（2015）年と比較すると、令和 2（2020）年はどの年齢区分でも労働力率が上回っています。



資料：国勢調査

⑦雇用形態の推移

雇用形態をみると、女性の正規雇用は平成 27（2015）年から令和 2（2020）年にかけて増加し、47.5%となっています。全国とは同水準となっていますが、東京都と比べると低い状況です。また、男性で正規雇用は 80.6%と 8 割以上を占めていることから、依然として女性の正規雇用は男性に比べて低い水準となっています。



⑧審議会等への女性の参画状況

女性の参画状況を多摩 26 市の中で比較すると、「審議会への女性の登用状況」については 13 位とおおむね中位に、「委員等への女性の登用状況」については 17 位とおおむね下位 3 分の 1 に位置しています。

また、女性管理職割合（一般行政職）については 9 位と上位 3 分の 1 に位置しています。

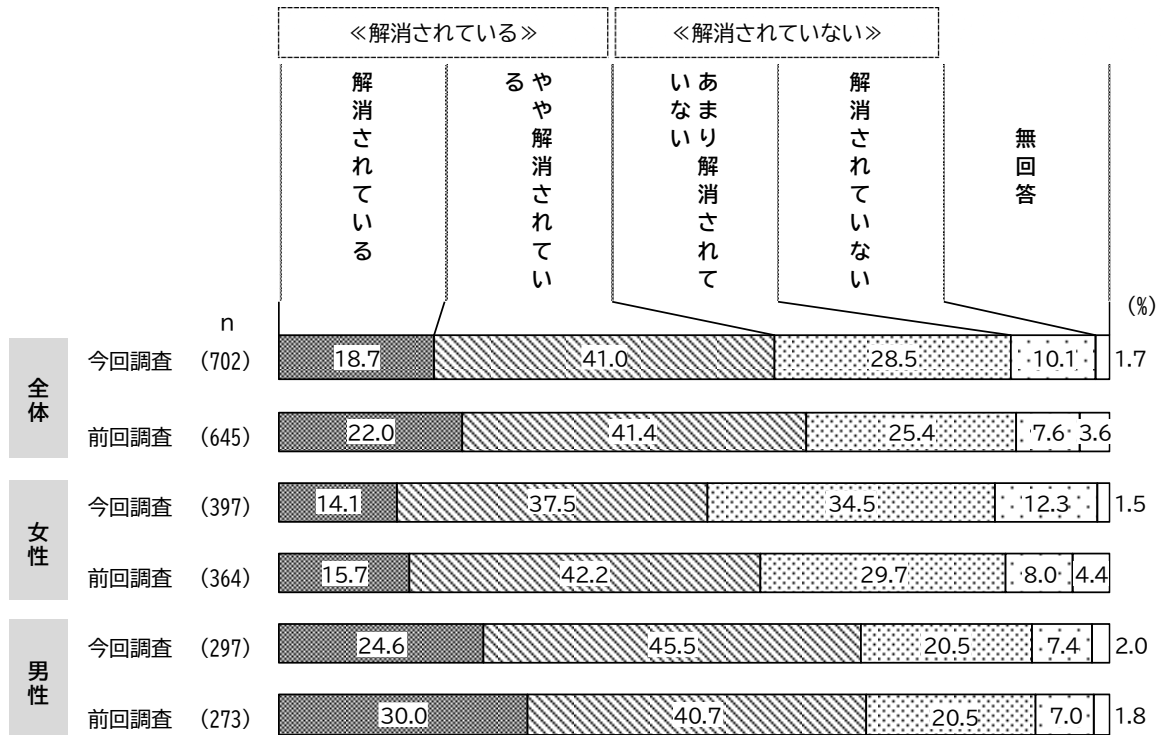
審議会等への女性の登用状況	委員等への女性の登用状況	女性管理職割合（一般行政職）
30.8%	14.3%	14.3%
13位／26市	17位／26市	9位／26市

(2) 調査結果からみる現状

■男女平等参画の意識について

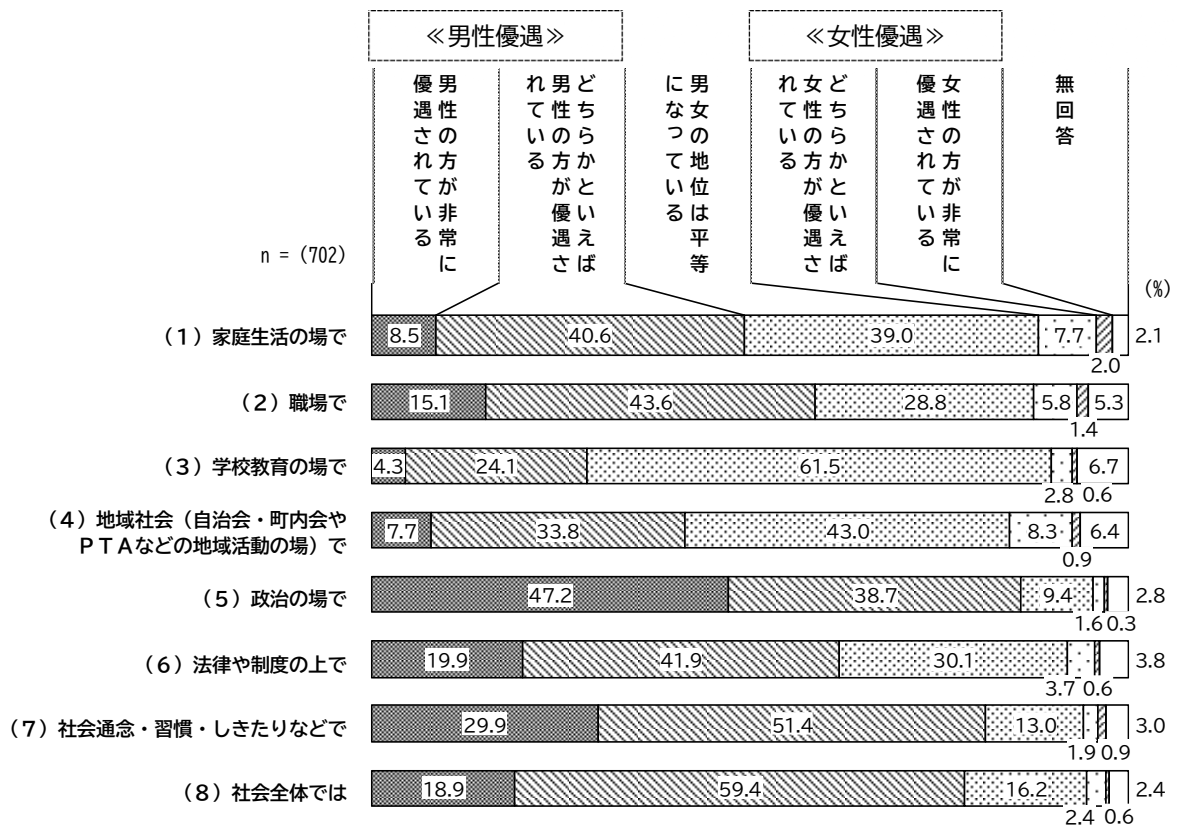
①固定的性別役割分担意識についての考え

固定的性別役割分担意識について、「解消されている」が女性で 51.6%、男性で 70.1%と男女ともに過半数が解消されていると感じているものの、その意識には男女差が見られます。また、女性で平成 29（2017）年に実施した前回調査から「解消されていない」が増えており、女性で社会のあらゆる場で固定的性別役割分担意識を多く感じていることがうかがえます。



②男女の地位の平等感

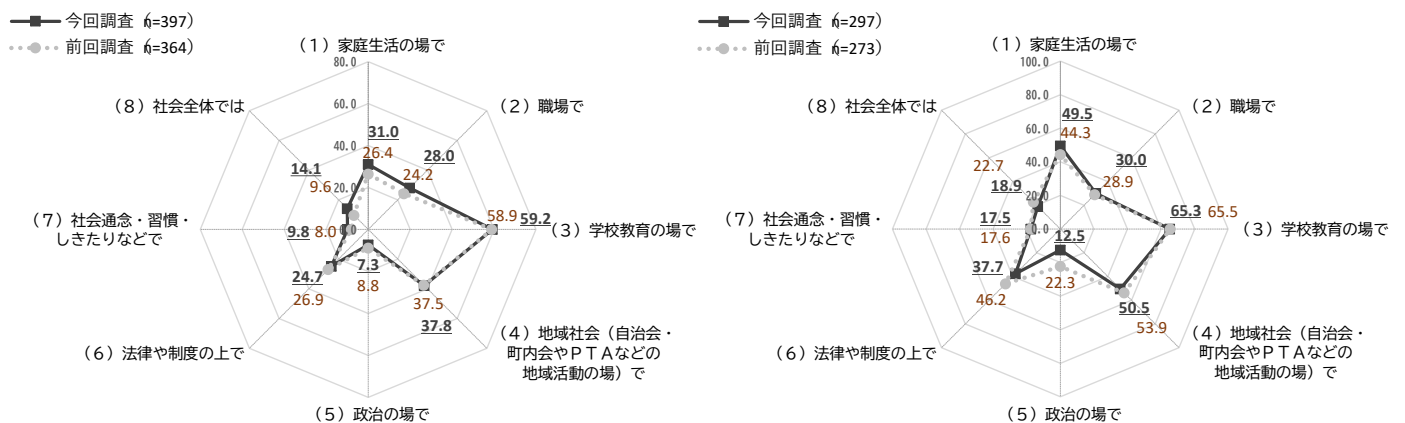
男女の地位の平等感について、男女ともに「男性優遇」が『政治の場』、『社会通念・習慣・しきたりなど』、『社会全体』で7～8割を占めて多くになっており、社会全体のあらゆる場で今なお性別間の格差があることがうかがえます。また、すべての分野で「男性優遇」は女性が男性を上回っています。前回調査と比較すると、女性では「男女の地位は平等になっている」が『家庭生活の場』、『職場』、『社会全体』で前回調査を上回り、男性では『政治の場』、『法律や制度の上』で前回調査を大きく下回っていることから、男女で平等感に違いが見られます。



<「平等」と回答した割合（平成29（2017）年調査との比較>

女性

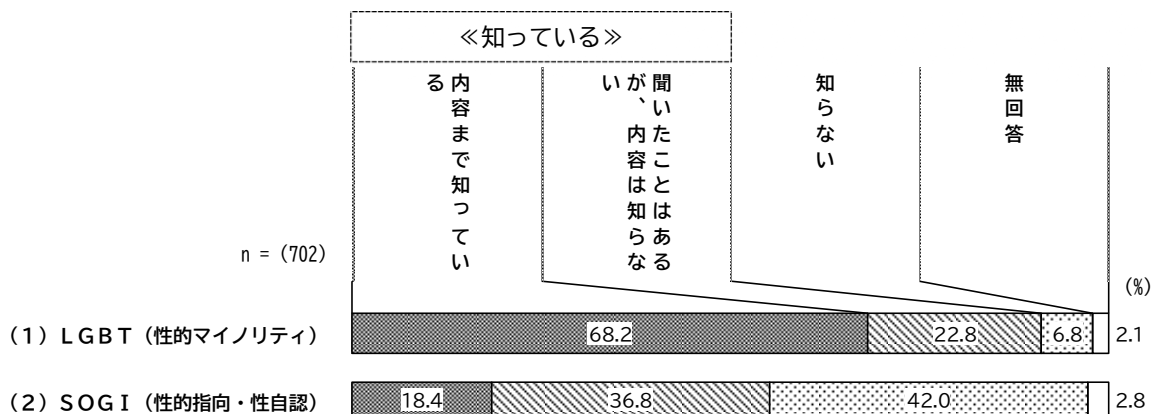
男性



■性の多様性について

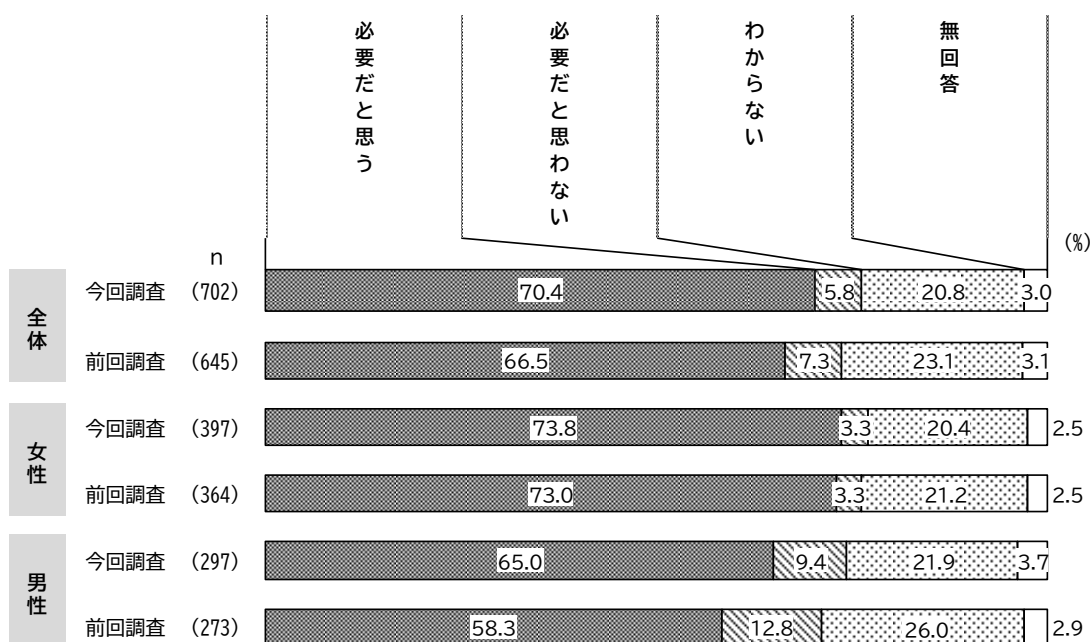
①性の多様性に関する言葉の認知度

『LGBT（性的マイノリティ）』は「知っている」が9割以上を占め、「内容まで知っている」割合も半数以上となっていますが、『SOGI（性的指向・性自認）』の認知度は5割台半ばで、「内容まで知っている」は約2割に留まっています。



②性的マイノリティへの取り組みについての考え方

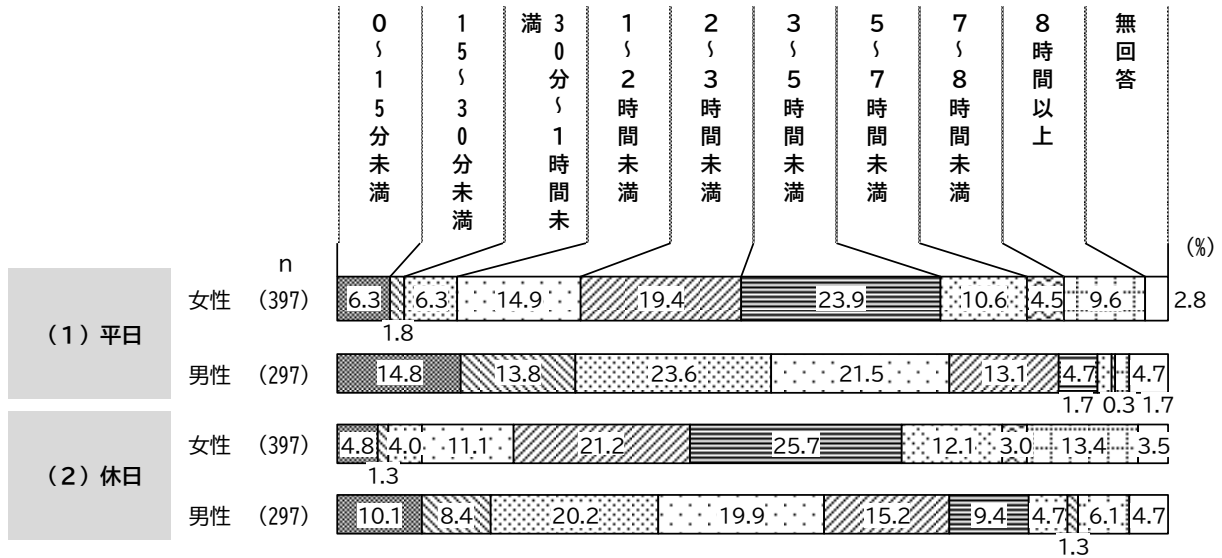
性的マイノリティへの取組を進めることについて、男女ともに「必要だと思う」が最も多く、女性で7割台、男性で6割台半ばとなっています。また、男性で前回調査から「必要だと思う」が増加しています。



■仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について

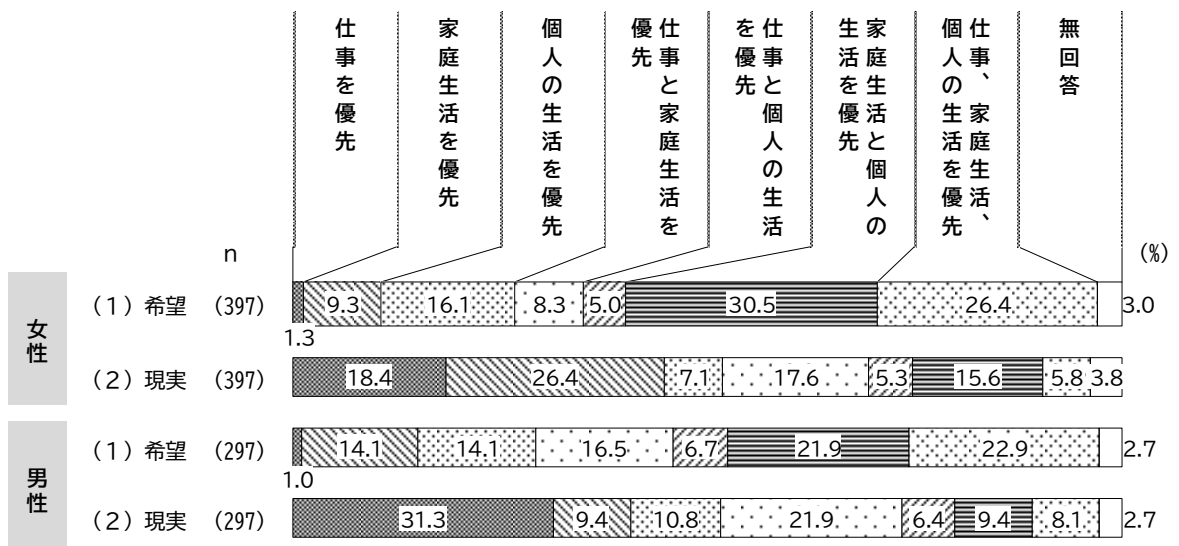
①家事・育児・介護などに携わっている時間

家事・育児・介護などに携わっている時間について、平日・休日ともに女性は「3～5時間未満」、男性は「30分～1時間未満」が最も多く、女性の方が家事等に多くの時間を割いています。



②生活の中の優先度（希望、現実）

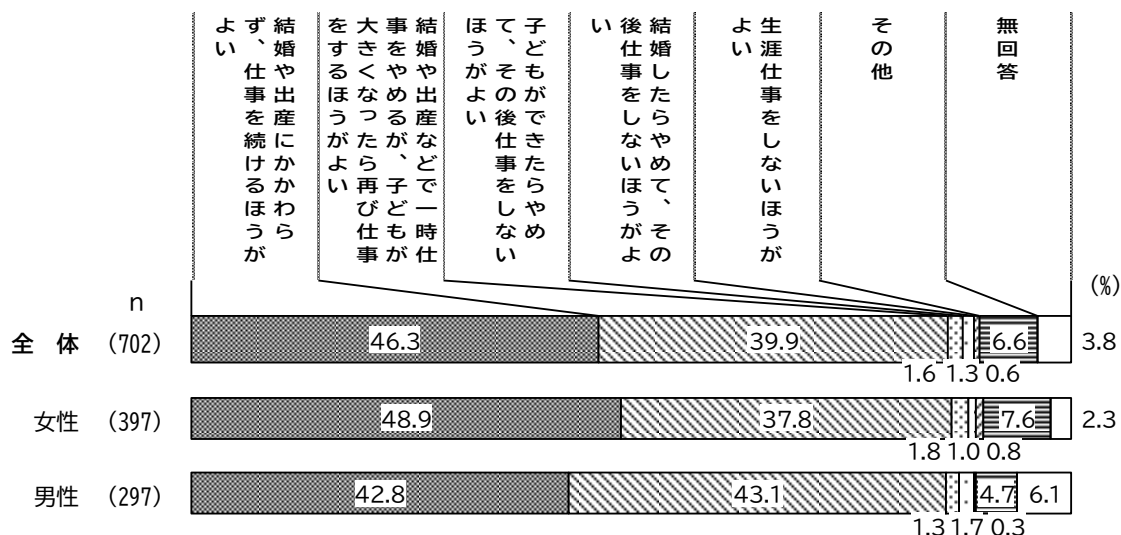
生活の中の優先度について、希望では男女ともに「家庭生活と個人の生活を優先」、「仕事、家庭生活、個人の生活を優先」が多くなっています。一方で、現実で女性は「家庭生活を優先」、男性は「仕事を優先」が最も多くなっており、希望と現実が乖離していることがうかがえます。



■女性の活躍について

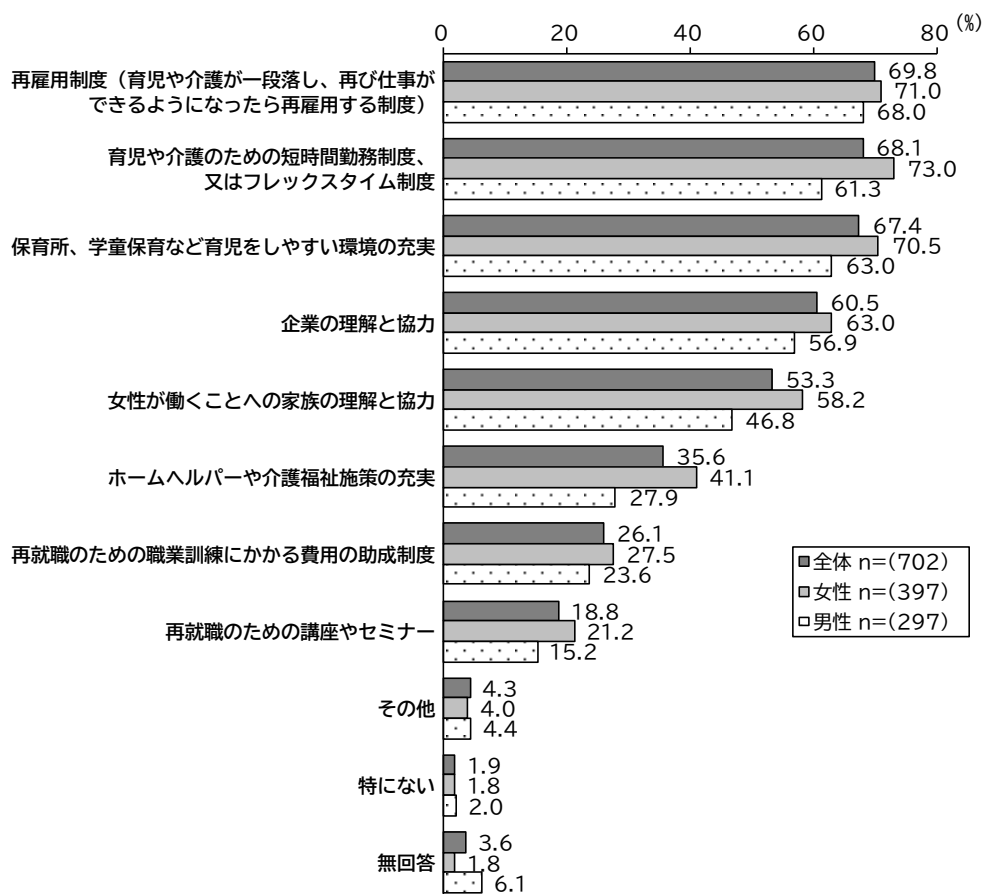
①女性の働き方について

女性の働き方について、女性では「結婚や出産にかかわらず仕事を続けるほうがよい」が約5割を占めています。男性でも「結婚や出産にかかわらず仕事を続けるほうがよい」は4割台となっていますが、「結婚や出産などで一時仕事をやめるが、子どもが大きくなったら再び仕事をするほうがよい」も同程度となっています。



②一時期仕事をやめた女性が再就職を希望する際に役立つものについて

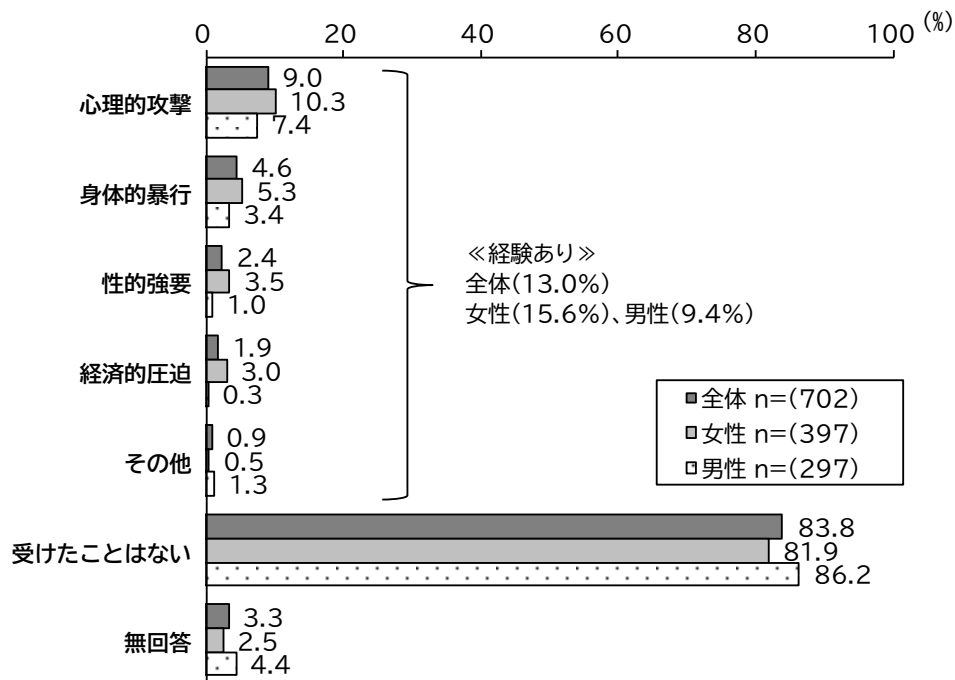
男女ともに、「再雇用制度」、「育児や介護のための短時間勤務制度、又はフレックスタイム制度」、「保育所、学童保育など育児をしやすい環境の充実」が特に求められています。



■暴力について

①配偶者等から暴力を受けた経験

暴力を受けた経験は女性で1割台半ばと男性を上回っていますが、男性でも被害経験は約1割となっています。受けた暴力としては「心理的攻撃」が最も多くなっています。



②配偶者等からの暴力を受けた時誰にも相談しなかった理由（上位5項目）

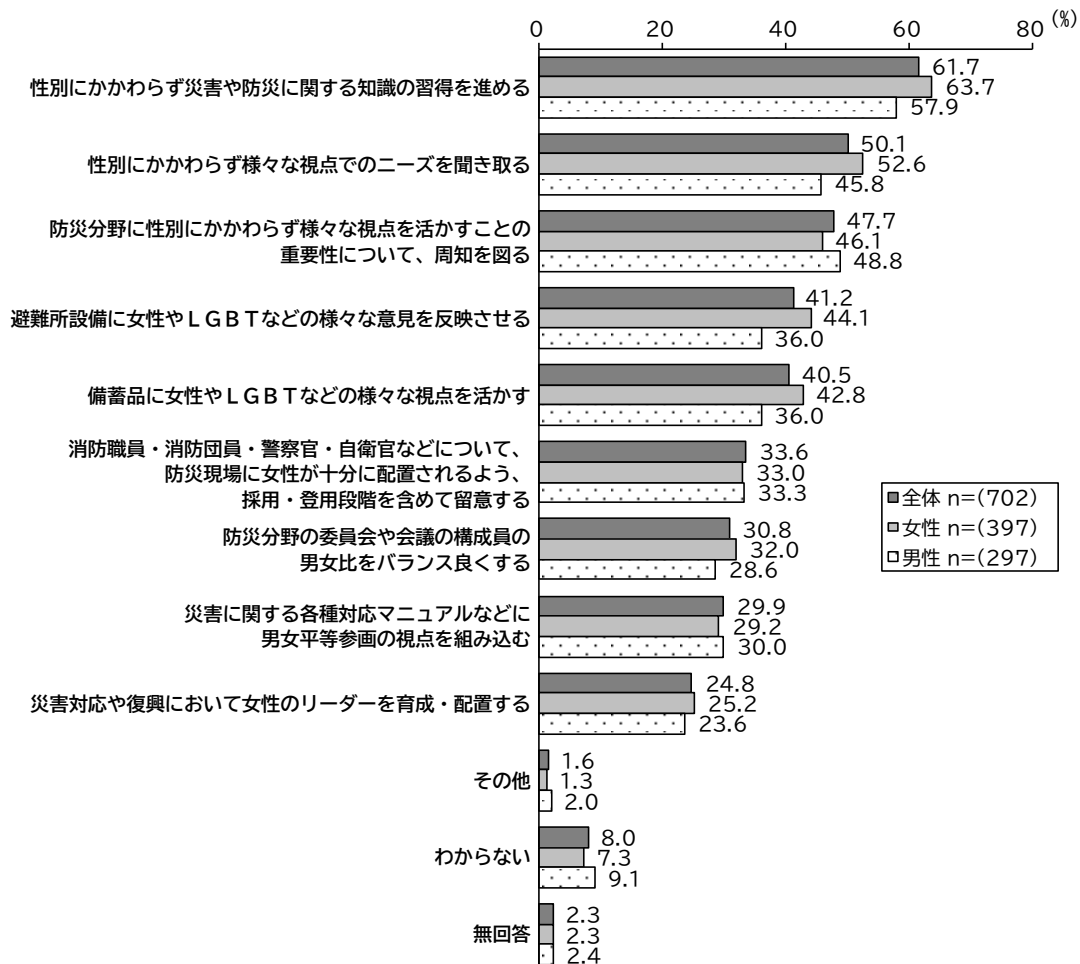
誰にも相談しなかった理由について、「相談するほどのことではないと思ったから」が最も多く、「相談しても無駄だと思ったから」、「我慢すればこのまま何とかやっていけると思ったから」が続いています。

順位	項目	割合
1	相談するほどのことではないと思ったから	48.9%
2	相談しても無駄だと思ったから	36.2%
3	我慢すればこのまま何とかやっていけると思ったから	31.9%
4	人に打ち明けることに抵抗があったから	27.7%
5	相談できる人がいなかったから	23.4%

■男女平等参画を進めるために必要な施策について

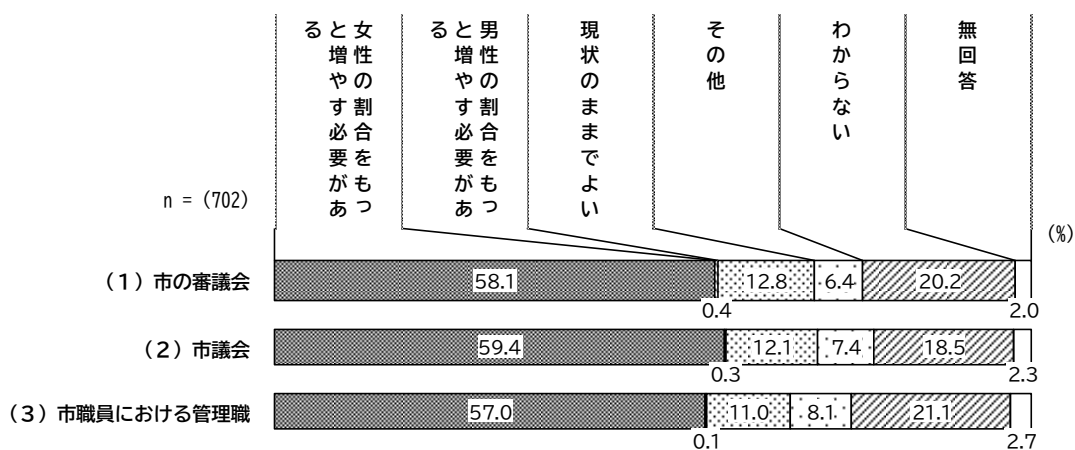
①防災分野で男女平等の視点を活かすために重要だと思うこと

全体で「性別にかかわらず災害や防災に関する知識の習得を進める」が最も多く、「性別にかかわらず様々な視点でのニーズを聞き取る」、「防災分野に性別にかかわらず様々な視点を活かすことの重要性について、周知を図る」が続いています。



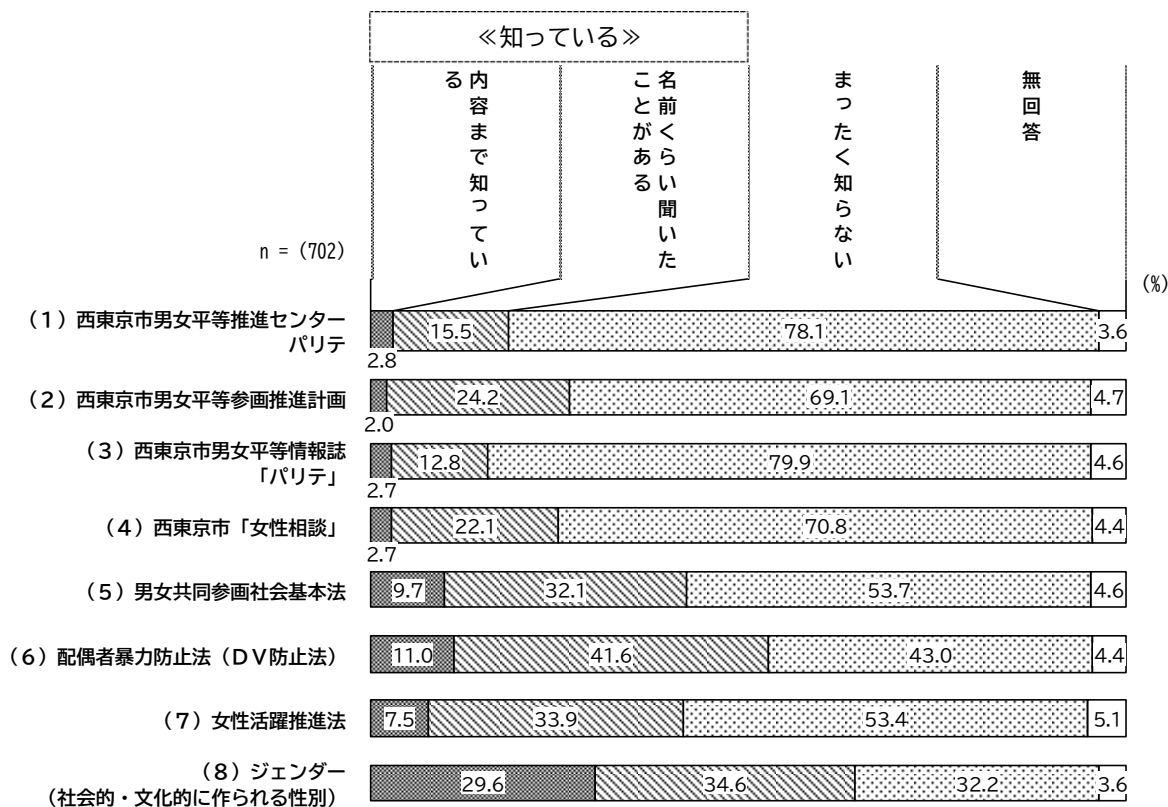
②市の審議会と市議会、市職員における管理職の女性の割合についての考え

『市議会』、『市の審議会』、『市職員における管理職』のいずれにおいても「女性の割合をもっと増やす必要がある」が過半数を占めています。



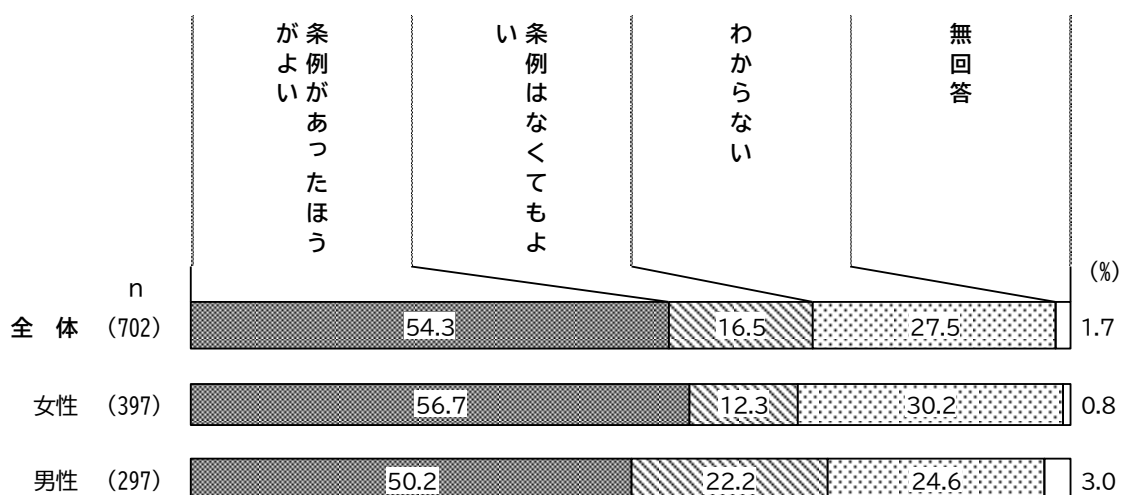
③西東京市の取り組み、男女平等に関する法律等の認知度

「知っている」が『ジェンダー（社会的・文化的に作られる性別）』、『配偶者暴力防止法（DV防止法）』で過半数を占めています。一方で、『西東京市男女平等情報誌「パリテ」』、『西東京市男女平等推進センター パリテ』、『西東京市「女性相談」』で「まったく知らない」が7割台となっています。



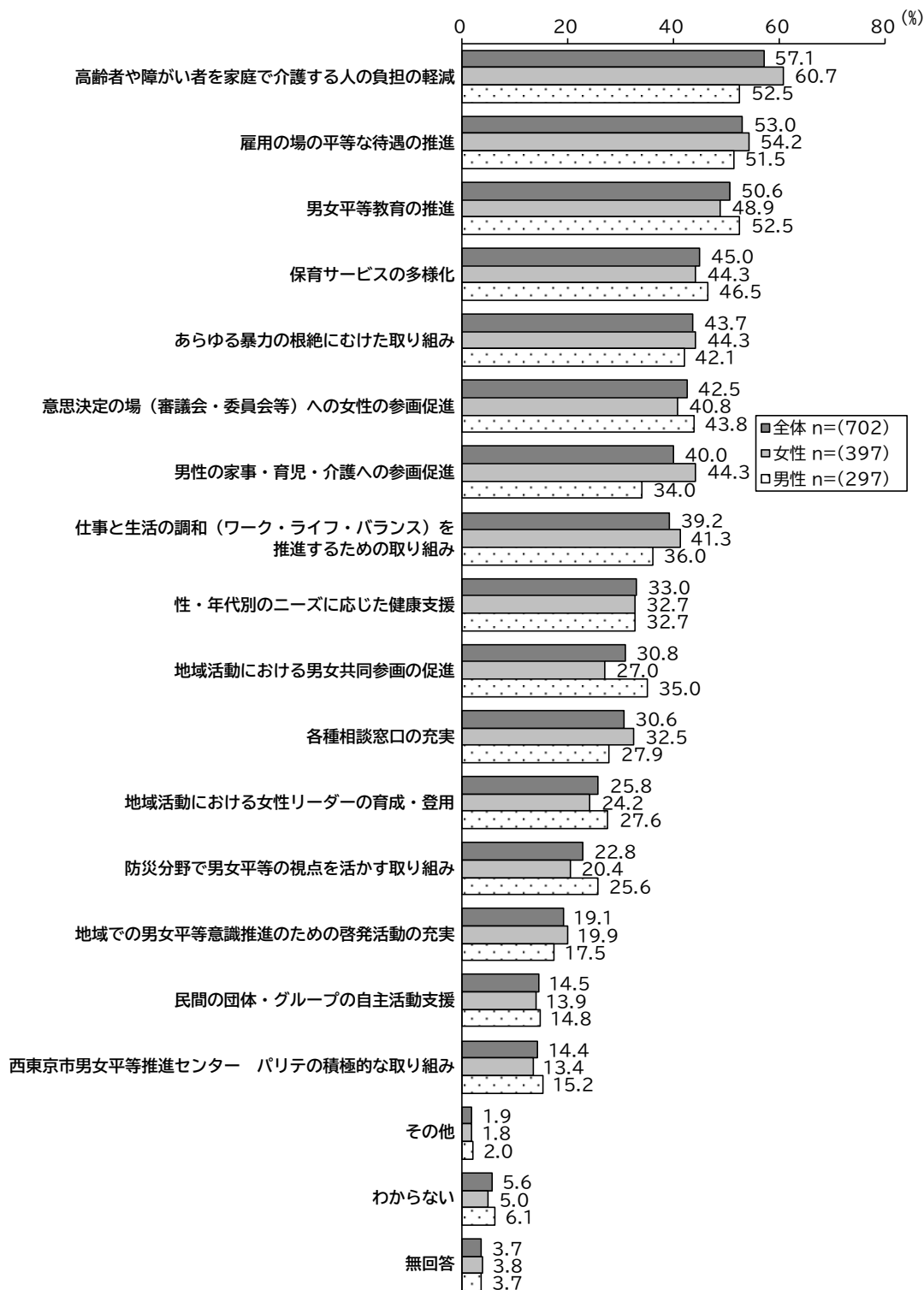
④男女平等推進条例制定についての意向

男女平等推進条例の制定について、「条例があったほうがよい」が「条例はなくてもよい」を大幅に上回っており、性別で見ても同様の傾向で男女ともに「条例があったほうがよい」が過半数を占めています。



⑤西東京市が特に力を入れていくべき男女平等参画施策

西東京市が特に力を入れていくべき男女平等参画施策について、男女ともに「高齢者や障がい者を家庭で介護する人の負担の軽減」、「雇用の場の平等な待遇の推進」、「男女平等教育の推進」が多くなっています。「男性の家事・育児・介護への参画促進」で女性が男性を10ポイント程度上回っています。



4. 西東京市第4次男女平等参画推進計画での取組と今後の課題

※今後事務局で5年間の取組と成果・課題等のとりまとめ、検討を進めていきます。

「西東京市第4次男女平等参画推進計画」の計画期間における主な取組と今後の課題について、基本目標ごとにまとめました。

■基本目標Ⅰ 人権の尊重

【主な取組】

◇……………

◇……………

■基本目標Ⅱ 地域における男女平等参画の推進

【主な取組】

◇……………

◇……………

■基本目標Ⅲ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）と女性の活躍の推進

【主な取組】

◇……………

◇……………

■基本目標Ⅳ 男女平等参画の実現に向けた推進体制の強化

【主な取組】

◇……………

◇……………

第3章 計画の基本的な考え方

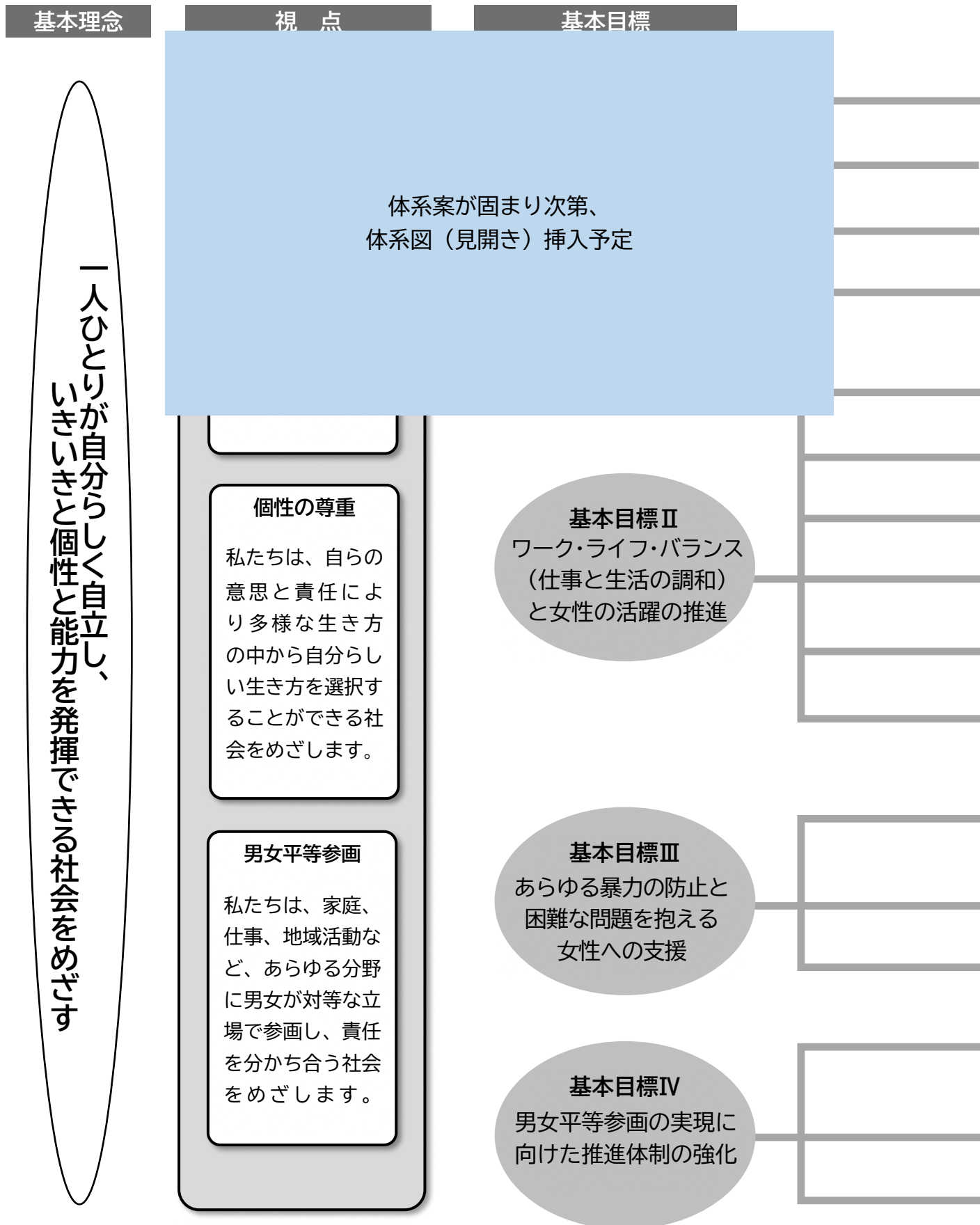
※基本理念、基本的視点、重点課題については、今後事務局で検討を進めていきます。

1. 計画の基本理念

2. 計画の基本的視点

3. 重点課題の設定

4. 計画の体系



※1 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく市町村推進計画」
 ※2 「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に基づく市町村基本計画」

課題（★は重点課題）	施策
I-1 ★ 固	提供
I-2 家字	意識・人権
I-3 誰	
I-4 多の	動の推進
<p>体系案が固まり次第、 体系図（見開き）挿入予定</p>	
II-1 ★ 女性	業所への
II-2 男性の家事・育児・介護への参画促進	(1)男性の家事・子育てへの参画促進 (2)男性の介護への参画促進
II-3 誰もがともに担う子育てへの支援	(1)子育て支援サービスの充実 (2)地域での子育て支援の促進
II-4 誰もがともに担う介護への支援	(1)地域での支え合いのしくみづくり (2)家族介護者への支援
II-5 経済活動における女性活躍の推進	(1)女性の就労及びキャリア形成支援 (2)市内の事業所における女性の活躍の推進 (3)女性農業者への支援 (4)女性の起業、コミュニティビジネス等への支援
II-6 ★ 政策・方針決定過程への女性参画の促進	(1)審議会・委員会等への女性の積極的登用 (2)人材に関する情報の収集と人材の養成 (3)女性リーダーの育成と参画の促進
<p>配偶者暴力対策基本計画※2</p>	
III-1 配偶者等からのあらゆる暴力の防止と被害者支援	(1)暴力の防止に向けた意識啓発 (2)相談窓口の充実 (3)被害者の安全の確保と自立への支援 (4)市の体制整備に向けた取り組みの強化 (5)関係機関との連携強化
III-2 性と生殖に関する健康支援	(1)からだと性に関する正確な情報の提供 (2)性差に応じた健康支援
III-3 様々な困難を抱えた人への支援	(1)ひとり親家庭や生活困窮者等への支援 (2)高齢者、障がい者、外国人等誰もが安心して暮らせる環境の整備
IV-1 ★ 庁内推進体制の充実	(1)庁内推進体制の充実・強化 (2)男女平等推進条例設置の検討 (3)男女平等参画に関する職員の理解促進 (4)誰もが働しやすい職場環境の整備 (5)管理的立場への女性職員の参画促進
IV-2 男女平等推進センター パリテの事業の充実	(1)相談機能の充実 (2)学習機能の充実 (3)情報収集・提供の充実 (4)市民との協働
IV-3 男女平等参画推進計画の進行管理	(1)市民参画の恒常的推進組織による計画の進行管理

第4章 計画の内容

別紙参照