

3 重点課題別評価

I-1 男女の固定的性別役割分担意識の解消

令和4年度に行われた「男女平等参画に関する西東京市民意識・実態調査」における「固定的性別役割分担意識の解消」に関する設問への回答では、《解消されている(59.7%)》が《解消されていない(38.6%)》を大幅に上回っている。《解消されている(女性:51.6%、男性:70.1%)》という回答では男性が女性を18.5%も上回っている。性・年代別にみると、女性では、30歳代で《解消されていない(58.7%)》が多くなっているが、男性では、すべての年代で《解消されている》が過半数を占め、特に40歳代、60歳代、70歳代で7割を超えている。

しかし、女性では前回調査から《解消されていない》と回答する割合が増えており、依然として固定的性別役割分担意識が根強く残っていることが伺える。

上記のアンケート結果から性・年代による回答の違いに留意した、男女の固定的性別役割分担意識の解消に向けた取り組みが必要ではないだろうか。また、男女共同参画推進の障壁とされている「固定的性別役割分担意識」について、全体の過半数以上の回答が《解消されている》というアンケート結果から、あらためて「固定的性別役割分担意識」の正しい理解と真の解消に向けた実効性のある取り組みの推進を検討いただきたい。

(1) 男女平等参画推進のための意識啓発と情報提供

オンラインのパリテまつり開催、SNSでの情報発信に加え、市民参画を活かした情報提供の広がりを期待する。また、性・年代等対象を絞った意識啓発と情報提供のさらなる取り組みを要望する。

(2) 男女平等に関する学習機会の提供

男女平等に関する学習機会として、男女格差(ジェンダー・ギャップ)、アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見・思い込み)を自分ごととして捉える学習機会の提供を要望する。また、昨年同様の要望となるが、事業実施後にアンケート取るなど成果や課題の可視化に努め、事業評価、次年度の課題把握を行い、男女の固定的性別役割分担意識の解消への実効性のある取り組みに繋げていただきたい。

(3) メディア・リテラシーの普及・啓発の推進

令和3年度内閣府男女共同参画局実施の「性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査研究」では、メディアにおける性別役割の

影響が大きいことが示されている。メディア・リテラシーを向上する取り組みを推進する一方で、情報発信の際には、発信内容が性別による固定的役割分担や無意識の偏見・思い込みのあるものとなっていないかという観点で検討し、情報の受け手に対し、アンコンシャス・バイアスの醸成、再生産を防ぐよう努めていただきたい。

I-3 配偶者等からの暴力の防止と被害者支援

女性をめぐる様々な課題は、コロナ禍においてより多様化、複雑化してきていることが顕在化してきた。こうした中で、従来のDV防止法の根拠法である売春防止法から困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（女性支援新法）が令和4年5月に成立され、また、令和5年5月には精神的暴力の被害でも保護命令が出せる等の改正DV防止法が成立、この2つの令和6年4月施行の新たな法律もとに女性の人権が尊重され、あらゆる暴力の防止の根絶と様々な問題を抱える女性への支援を推進していく必要性が問われている。

令和4年度も西東京市においては、コロナ禍の体制の続く中、被害者が相談しやすいような体制づくりを目指し、様々な形での支援体制の充実に努力されており、このことは大いに評価に値する。

また令和6年からスタートする2つの法律の前に様々な課題を抱えた女性がどこに相談してよいかわからないことを踏まえ、その受け皿として総合的な女性の相談のパンフレットの作製は、令和6年より実施される2つの法律の施行に伴うPR方法としても大いに評価できる。

DV被害者に対しては、まず相談先の周知を図ることが基本となり、その周知方法に対しては、庁内での連携体制を強化し、今後もさらなるきめ細やかな情報発信を期待し、DV被害者支援の充実が図れることを期待する。

(1) 暴力の未然防止と早期発見

暴力を受けたときの相談経験においては、約半数の人が誰にも相談しなかったとの回答になっている（令和4年男女平等参画に関する西東京市民・意識実態調査）。これは国の調査もほぼ同様であり、いかにDV被害者は相談することにためらいを持っており、また、自分がされていることがDVであることの認識が低いこと、されている行為が人権侵害に当たると自覚していないことも少なくない。

そのためには、未然防止と早期発見の観点からもあらゆる機会を通してDVの実情について市民に理解を促す機会を作りたい。また特に若年層に対しては、性教育、性暴力等への課題も含めて情報提供をしていくことを期待したい。

ジェンダー平等の観点から暴力の未然防止の啓発事業に力を入れていただくことを期待する。

(2) 相談窓口の充実

前述したように全庁の女性のための相談先がわかるパンフレットの作製は相談窓口の充実という意味では大いに期待したい。

まだ、何処に相談してよいかわからないという被害者も少なくない。目標に掲げている市民向け、関係機関向けの両方の情報提供をしていく姿勢には大いに評価できる。

他の機関がDV被害に関心を寄せてくれることで被害者に情報を提供できることが少なくない。

「繰り返し相談窓口の提供をしていく」という姿勢が被害者支援の推進の要となることそれが相談窓口の充実につながる姿勢に今後も期待したい。

今後、SNSによる相談は特に若年層には必要とされている。このSNS相談窓口にも安全性を担保し、相談しやすい体制づくりを期待したい。

(3) 被害者の安全の確保と自立への支援

安全・安心できる相談体制の実施は、被害者の自立への第一歩に左右されると思われる。

現在、専門性のある相談員の配置、連携が保たれているようであり、今後も現在の体制の継続を期待する。

緊急性の配慮、対応については、警察、東京都の女性センターとの連携もスムーズで評価できる。

来年度より施行される2つの法律により具体的な連携の中での安全体制の充実が求められて来ると思う。自立支援の体制も具体的な支援策を期待したい。

(3) 市の体制整備に向けた取り組みの評価

直接にはDV相談を受けていない部署でも相談の中からDVの相談につながるケースは多い。

DVの相談における、ワンストップサービス、庁内におけるDV被害者関係部署における役割の確認、連携づくりの明確化も必要かと思われる。その点では現在、連絡会議を実施しているようであり、評価に値する。この連携会議をさらに

充実させ、事例等に踏み込んだ研修機会の多く設けることで、組織体制としてスムーズ動くのではないかと期待する。

困難な問題を抱える女性支援においては、庁内体制の充実は欠かせない。そのための具体的な支援策を庁内体制で確認できることを期待する。

(5) 関係機関との連携強化

DV被害者支援においては、様々な関係機関とのよりきめ細やかな連携体制の必要性が求められる。特にDVと子どもの虐待の早期発見という観点からもその役割は重要視される。この連携を充実させることにより、被害者支援は切れ目のない支援につながっていく。この点からも被害者の転宅後の支援をも視野に入れ、様々な関係機関との連携を深めていることを評価する。また、DV防止法、女性支援法にも掲げられている民間団体との連携を様々な形で充実させることを期待する。

Ⅱ-1 政策・方針決定過程への男女平等参画の推進

政策・方針決定過程への男女平等参画の推進という重点課題について、毎年特に女性の登用率向上を目標に掲げているが、現状では成果が上がったとは言えない状態である。しかし、地域の中でリーダーとして活躍する女性の情報を収集し、ロールモデルとして市民に広報し、審議会や委員会等の委員、各講座の講師として登用するなどの取り組みは、西東京市の課題を、主体的に解決する人材育成へと繋がることを期待される。

一方で、課題となっている充て職による審議会・委員会への登用は、女性登用率の向上の妨げになっている。市が率先して、女性に少しずつでも参加できる枠組みを用意することを提案したい。

西東京市として、大きな目標を提示するだけでなく、具体的な目標数値と検証結果を踏まえ、男女が平等に参画できる場を発展させる取り組みを期待したい。

(1) 審議会・委員会等への女性の積極的登用

各課は女性の登用率向上を目標として掲げているが、地域生活に関わりやすい課での登用率は高い。一方、登用率が低い課では、各団体からの構成員や指名による人員、充て職での選出が行われているため、選出方法の見直しが必要であると考えられる。

(2) 人材に関する情報の収集と人材の養成

情報誌「パリテ」を代表として、継続的に最新の情報を発信し続けることは大いに評価されるべきである。今後も啓発活動や各種講座を開催することにより、市内で活躍する女性の発掘、女性リーダーの登用、そして養成に努めていただきたい。

Ⅲー1 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

労働基準法の改正により、令和5月4日より中小企業でも「月60時間を超える時間外労働の割増賃金率引き上げ」が開始され、新型コロナウイルス感染症が5類に移行したことで出社率が増加傾向にある。

近年、新型コロナウイルスの影響等により、働く環境は加速度的に変化し、その変化によってワーク・ライフ・バランスの理想と現実ギャップが生じていることが問題視されている。更に少子高齢化に伴う労働人口の減少により、多様な労働スタイルへの早急な対応が求められており、仕事と生活の調和を向上させるための市と企業の役割は、さらに重要性が増してきていると考えられている。

(1) ワーク・ライフ・バランスの啓発と情報提供

男性への育児講座や親子で参加しやすいバルーンアート教室の実施、また、育休取得への啓発活動は評価が出来る。女性活躍が求められる中、男性の育児講座や育休取得への啓発は重要な課題のため、時代に合わせた活動を期待したい。

しかし、「ワーク・ライフ・バランスに関する啓発と情報の提供」に対し、「就職相談・情報提供事業を実施」や「就職支援セミナー、就職面接会の実施」は、目標と内容が合っていないように見受けられる。ハローワークやしごとセンターとの連携によるワーク・ライフ・バランスに関する啓発と情報提供であれば、募集企業にテレワークやフレックスなどの制度が導入されているか、有給の消化率はどのくらいか、などの情報提供などの具体的なアクションを示してもらいたい。

(2) ワーク・ライフ・バランスの促進に向けた事業所への働きかけ

市内事業者へのインタビューの実施、意識調査報告書への掲載は非常に評価出来る。引き続き、ワーク・ライフ・バランスを推進している企業への意見交換とその情報を基に、様々な市内事業所への情報提供を行ってほしい。

契約課の取り組みについては、昨年度の執行状況で「総合評価方式の入札制度においては、平成29年度に公共工事の品質確保の促進に関する法律に基づいて見直しを行い、落札者決定基準の評価項目に男女平等参画の推進を追加し、ワー

ク・ライフ・バランスの推進に対応している。」を行っているにも関わらず、同じ執行内容のため、厳しい評価とさせてもらった。

IV—1 庁内推進体制の充実

男女共同参画社会基本法が施行されてから20年以上たち、固定的な性別役割分担意識にとらわれずに個人が自らの意志によって社会のあらゆる分野に参画できるような社会の実現を目指して、人々の意識も大きく変わってきたように思う。しかしながら、具体的な「男女平等社会」のあり方については、必ずしも幅広くコンセンサスが得られたとは言えず、また、旧来の性別役割分担をベースにして成り立ってきた社会の慣行や意識への揺り戻しも懸念される。特に、コロナ感染の拡大や災害等の非常時には、固定的な性別役割分業観に則った対応がなされてしまうことへの批判がたびたび出ている。

そういった状況の中で、男女平等意識の定着を目指し、庁内において引き続き様々な取り組みが進められていることに対して大変心強く感じる。しかし、部署等によって男女平等参画に対する意識のばらつきが全くなくなったとまではなっておらず、推進体制のより一層の充実が重要である。

(1) 庁内推進体制の充実・強化

協働コミュニティ課主導のもとで、男女平等参画の意義が関係各課・各部署において理解されるよう、体制づくりが進められている点を評価したい。継続的な意識啓発が重要なので、より一層の取り組みを期待する。

(2) 男女平等推進条例設置の検討

男女平等推進条例の設置に向けては、長く足踏み状態が続いているので、より積極的な取り組みを期待する。

(3) 国や都、他自治体との連携や情報交換

男女平等参画に関係する法整備や社会状況が刻々と変化していく中で、国や都、他自治体との連携や情報交換が着実に進められていることを評価する。

(4) 男女平等参画に関する職員の理解促進

様々な形で職員の理解促進が引き続き進められていることを評価する。さらに、理解促進の効果がどうなっているのか検証する取り組みが必要ではないかと考える。

(5) 男女ともに働きやすい職場環境の整備

ワーク・ライフ・バランスの視点を踏まえた働き方・キャリア形成を目指す意識の共有が、男女平等参画社会の実現に大きく寄与すると考える。引き続き全体的な取り組みが進められることを期待する。

(6) 管理的立場における女性職員の参画促進

数値目標を掲げるのみならず、女性の管理職挑戦の意欲の醸成が図られている点を評価する。一層のポジティブ・アクションを検討していただきたい。