

資料2

西 東 京 市
男女平等参画推進委員会
令和5年12月26日

西東京市第5次男女平等参画推進計画 【計画案】

目次

第1章 計画の策定にあたって	1
1. 計画策定の趣旨	3
2. 計画の位置づけ	3
3. 策定体制	5
4. 計画の期間	5
第2章 計画策定の背景	7
1. 社会情勢	9
2. 近年の主な動向	11
3. 西東京市の現状	15
4. 西東京市第4次男女平等参画推進計画での取組	28
第3章 計画の基本的な考え方	31
1. 計画の基本理念	33
2. 計画の基本的視点	33
3. 基本目標と重点課題の設定	33
4. 計画の体系	34
第4章 計画の内容	37
基本目標Ⅰ 人権と多様性を尊重する意識の醸成	39
■課題1 固定的性別役割分担意識の解消	39
■課題2 家庭・学校・地域における男女平等教育・学習の推進と 人権意識の醸成	40
■課題3 性的指向・性自認等の理解促進	42
■課題4 誰もが共に参画できる地域活動の推進	43
■課題5 多様な視点による防災・減災のまちづくりの推進	44
基本目標Ⅱ 女性の活躍の推進とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進【女性活躍推進計画】	45
■課題1 経済活動における女性活躍の推進	45
■課題2 政策・方針決定過程への女性参画の促進	47
■課題3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進	48
■課題4 男性の家事・育児・介護への参画促進	49
■課題5 子育てへの支援	50
■課題6 介護への支援	51
基本目標Ⅲ あらゆる暴力の防止と困難な問題を抱える女性への支援	52
■課題1 配偶者等からの暴力の防止と被害者支援【配偶者暴力対策基本計画】	52

■課題2	あらゆる暴力の防止（セクシュアル・ハラスメント、ストーカー、性暴力等）	55
■課題3	生涯にわたる健康支援	57
■課題4	様々な困難を抱える女性への支援【（仮称）困難女性支援基本計画】	58
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	59
■課題1	庁内推進体制の充実	59
■課題2	男女平等参画推進計画の進行管理	61

第5章 計画の推進に向けて 63

1.	計画の推進体制	65
2.	計画の進行管理	65
3.	指標の設定	66
4.	男女平等推進センター パリテの機能の充実	67

資料編 69

1.	用語集	71
2.	西東京市男女平等参画に関するアンケート調査等概要	74
3.	男女平等参画推進に関する国内外の主な動き（年表）	76
4.	西東京市男女平等参画推進委員会条例	77
5.	西東京市男女平等参画推進委員会委員名簿	78
6.	西東京市男女平等参画推進委員会開催経過	79

第1章 計画の策定にあたって

1 計画策定の趣旨

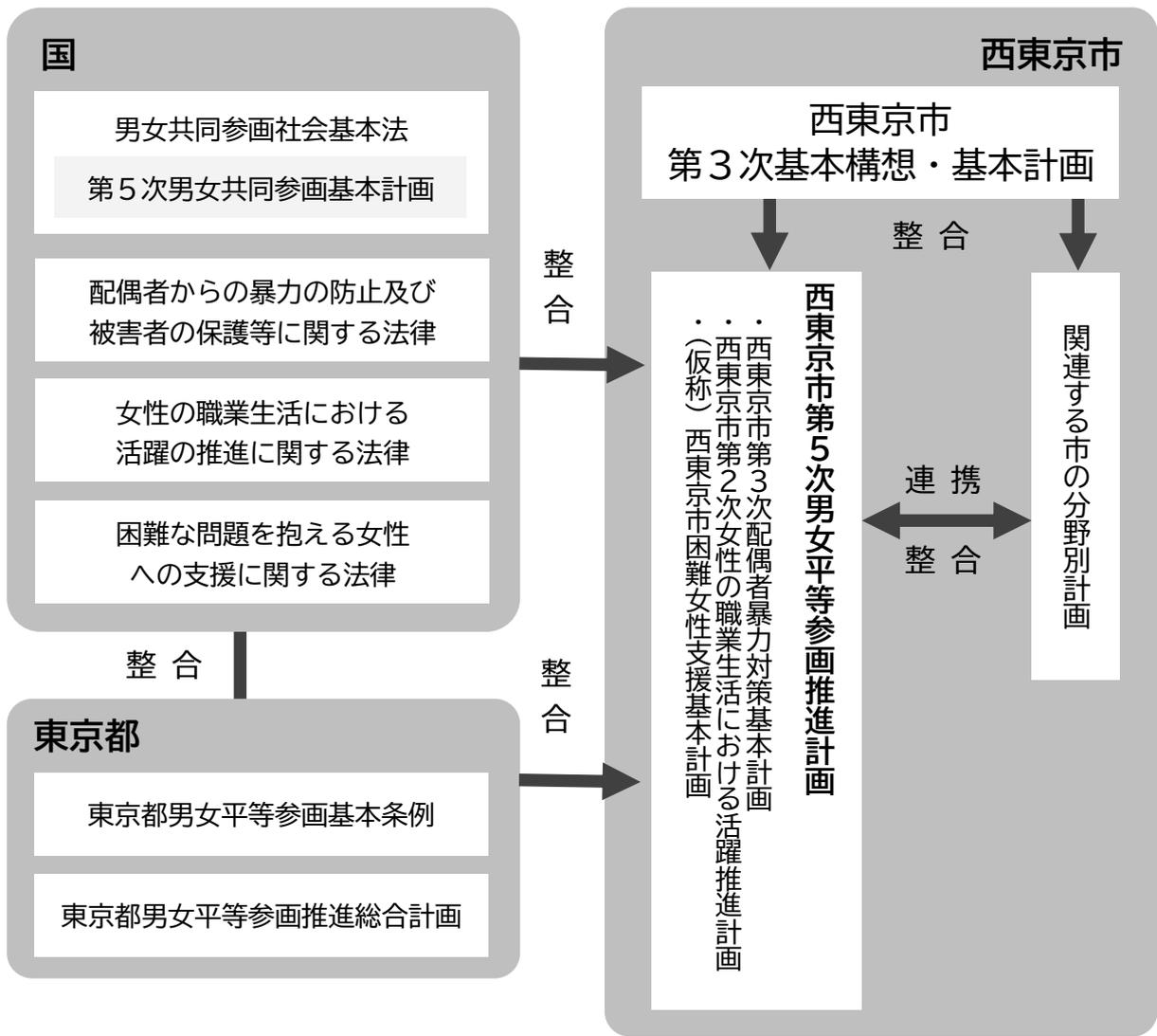
西東京市では、平成 16（2004）年 3 月に「西東京市男女平等参画推進計画」を策定し、平成 20（2008）年 4 月には男女平等参画推進の拠点施設として「男女平等推進センター パリテ」を開館しました。その後、第 2 次、第 3 次、第 4 次の計画を策定し、男女平等参画社会の実現に向けて積極的に施策を展開してきました。

現行の第 4 次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」第 14 条第 3 項に基づく「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」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（以下、「配偶者暴力対策基本計画」という。）」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（以下、「女性活躍推進計画」という。）」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」に該当し、「(仮称) 西東京市困難女性支援基本計画（以下、「(仮称) 困難女性支援基本計画」という。）」として位置づけます。
※同法は令和 6（2024）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した。
- (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した。
- (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」、「男女平等参画に関する西東京市職員意識・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、無作為抽出した市民及び全職員を対象にアンケート調査を実施しました。

*各調査の概要は資料編に掲載しています。

(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、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。

(4) パブリックコメント、市民説明会の実施

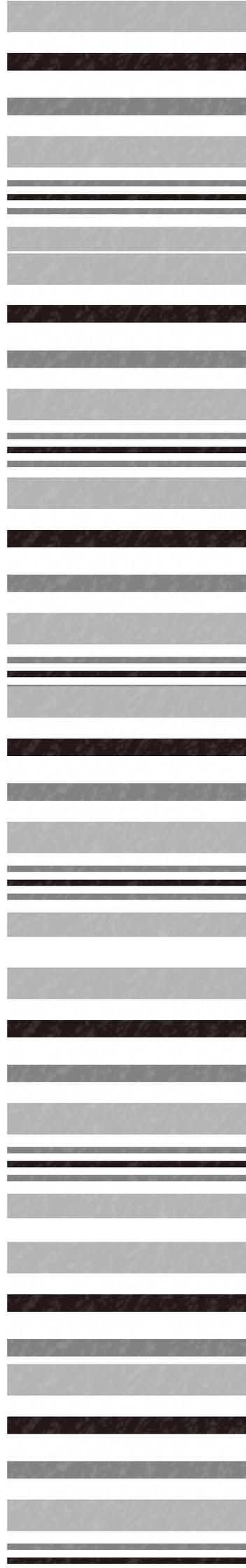
市民の意見を幅広く聴取するために、素案に関するパブリックコメント（市民意見公募手続き制度）と市民説明会を実施しました。

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

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5(2023)年6月には「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023(女性版骨太の方針2023)」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て、上で、「女性活躍と経済成長の好循環の実現に向けて」、「女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の強化」、「女性が尊厳と誇りを持って生きられる社会の実現」、「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。

性犯罪に関する刑法等の改正

令和5（2023）年6月に成立し、7月から順次施行された改正刑法では、不同意性交等罪と不同意わいせつ罪として、同意しない意思を形成、表明又は全うすることが困難な状況における性行為は犯罪であることが明記されました。また、13歳未満の子どもに加え、13歳以上16歳未満の子どもで、行為者が5歳以上年長である場合にも処罰対象となりました。さらに、公訴時効期間の延長や、16歳未満の子どもに対する面会要求等の罪が新設されました。また、わいせつな画像の撮影や第三者への提供等を処罰する性的姿態撮影等処罰法も同時に成立しています。

令和5（2023）年3月には「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、性犯罪・性暴力被害、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令和4（2022）年5月に成立しました。

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成立

令和5（2023）年6月に公布・施行され、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 12(2000)年3月に制定された「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月に制定され、社会全体で子どもを虐待から守る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・安心の確保、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月に策定され、令和5(2023)年3月には、第2期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月に制度創設に係る「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	◇「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	◇「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	◇「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 ◇「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	◇「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	◇「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	◇「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 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	◇「性犯罪・性暴力対策の更なる強化の方針」決定 ◇「性犯罪に関する改正刑法」等施行 ◇「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	◇「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	

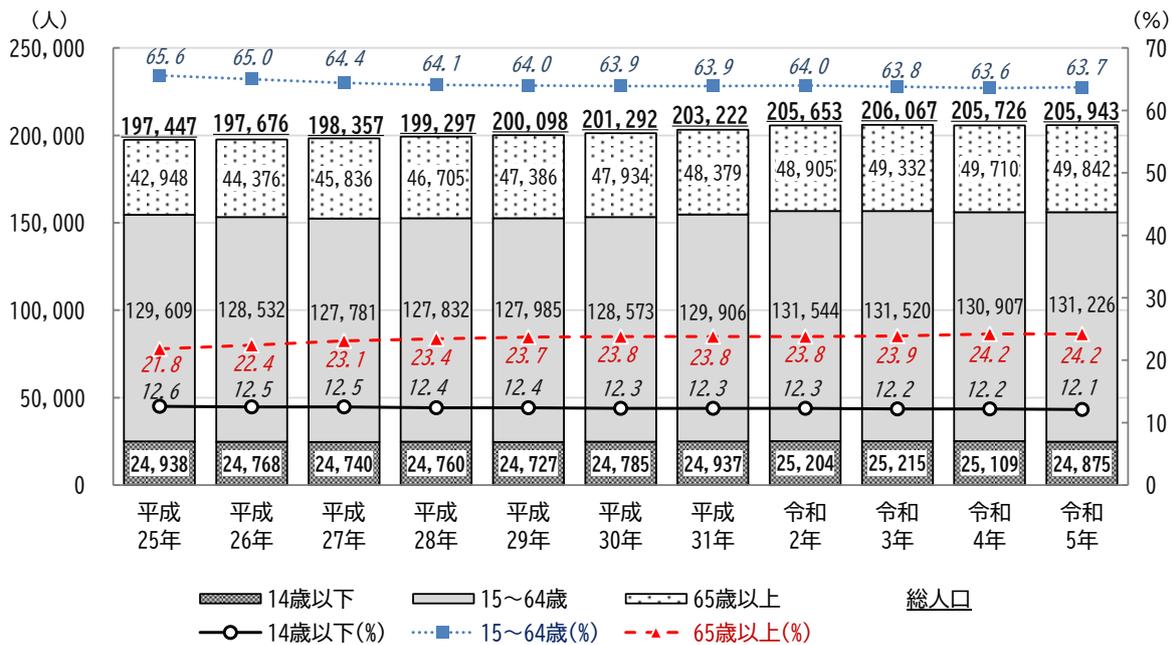
3 西東京市の現状

(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。

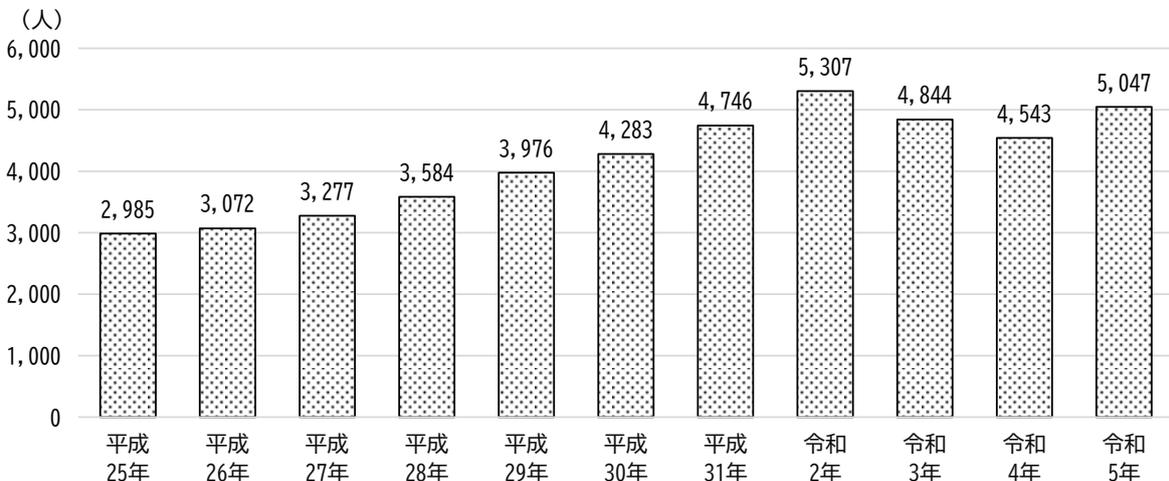
年齢3区分別の人口構成比でみると、14歳以下の割合は微減に推移しています。同じく15～64歳の割合も微減している一方で、65歳以上の割合は平成25（2013）年の21.8%から令和4（2022）年の24.2%まで増加しています。



資料：住民基本台帳（各年4月1日）

②外国人人口の推移

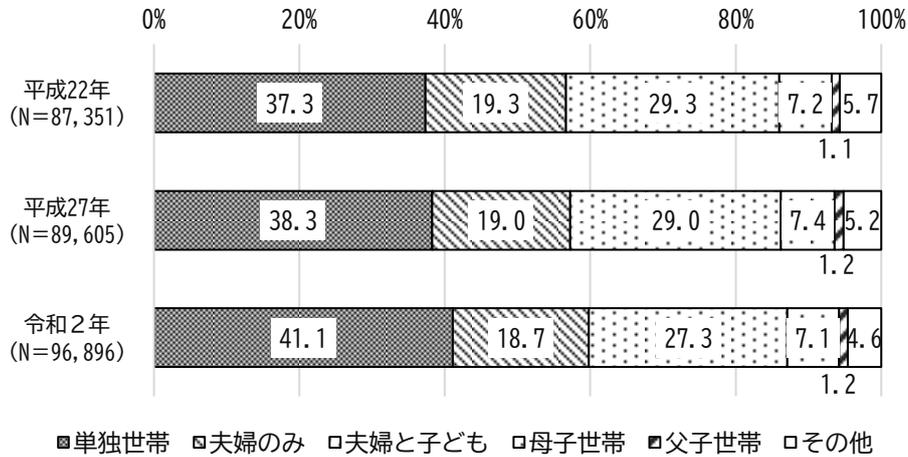
外国人人口は、令和2（2020）年まで増加傾向にありその後減少に転じたものの、令和5（2023）年4月1日現在5,047人となっており、前年に比べて504人増加しました。



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

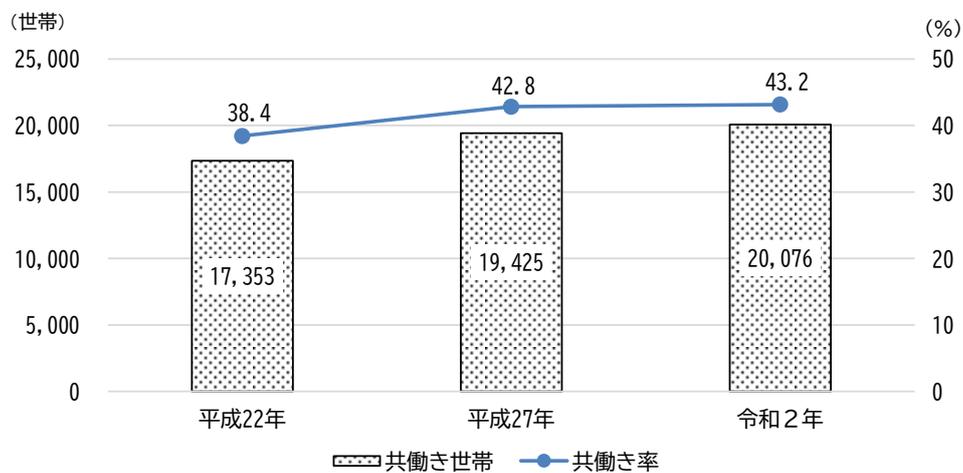
世帯の家族類型の推移をみると、平成 27（2015）年から令和 2（2020）年にかけて「単独世帯」が増加しており、「夫婦と子ども」世帯が微減しています。また、母子世帯と父子世帯は大きな変化はみられませんが、両者を合わせたひとり親世帯は約 1 割を占め、父子世帯に比べて母子世帯が多くなっています。



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

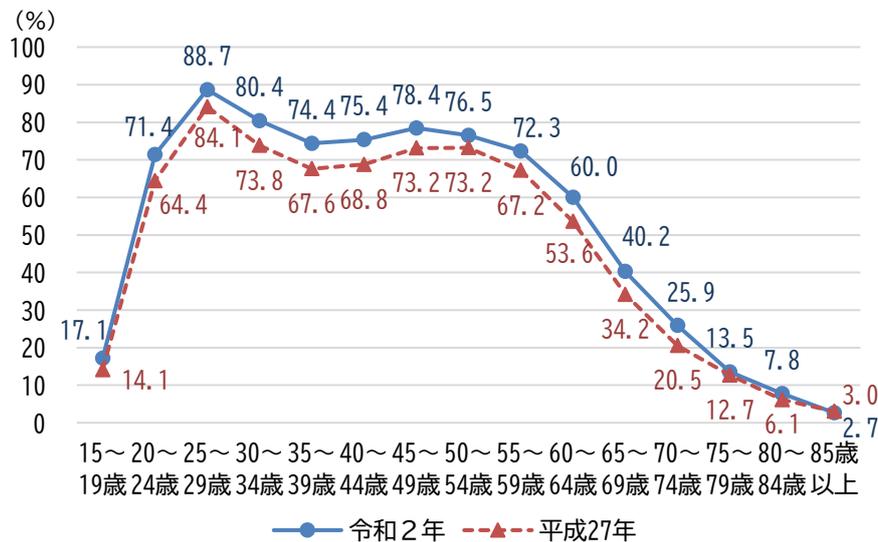
合計特殊出生率の推移をみると、平成 30（2018）年以降低下しており、令和 3（2021）年には 1.10 となっています。全国と比較すると低い水準となっており、東京都と比較すると直近 3 年間は上回っていましたが、令和 3（2021）年は同水準となっています。



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

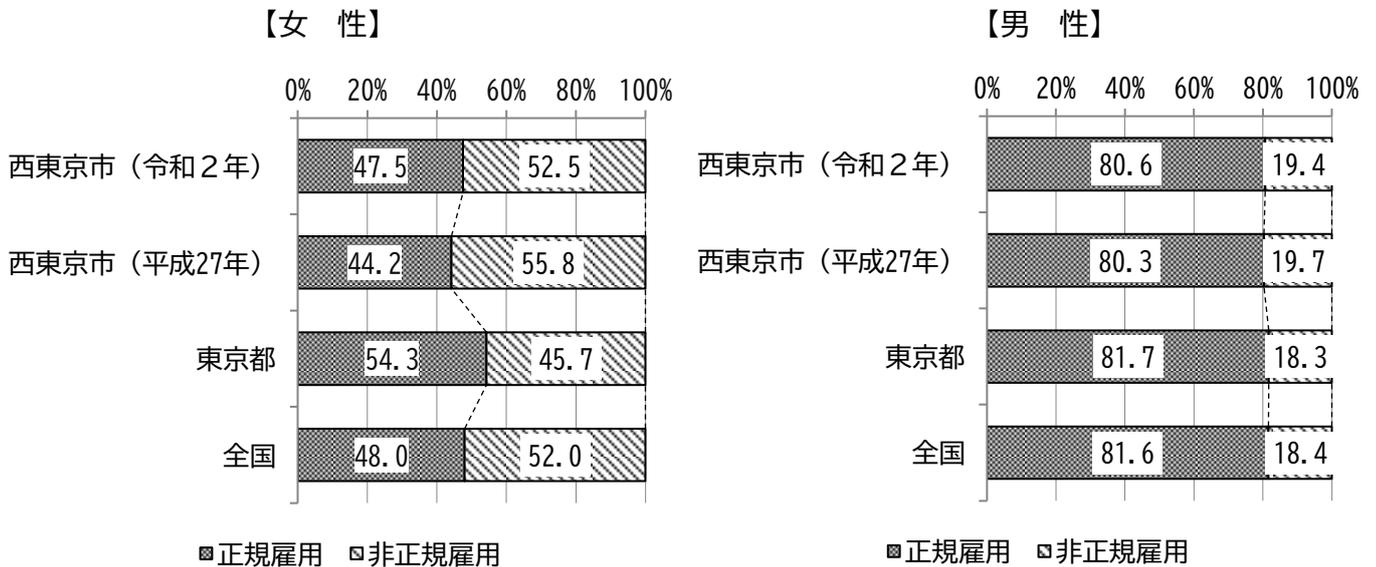
年齢別労働力率をみると、令和 2（2020）年では、25～29 歳で 88.7%と最も高くなっており、その後減少して 35～34 歳で 74.4%となり、35～59 歳で 7 割台となっています。平成 27（2015）年と比較すると、令和 2（2020）年はどの年齢区分でも労働力率が上回っています。



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。



資料：国勢調査

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% (13位/26市)	14.3% (17位/26市)	14.3% (9位/26市)

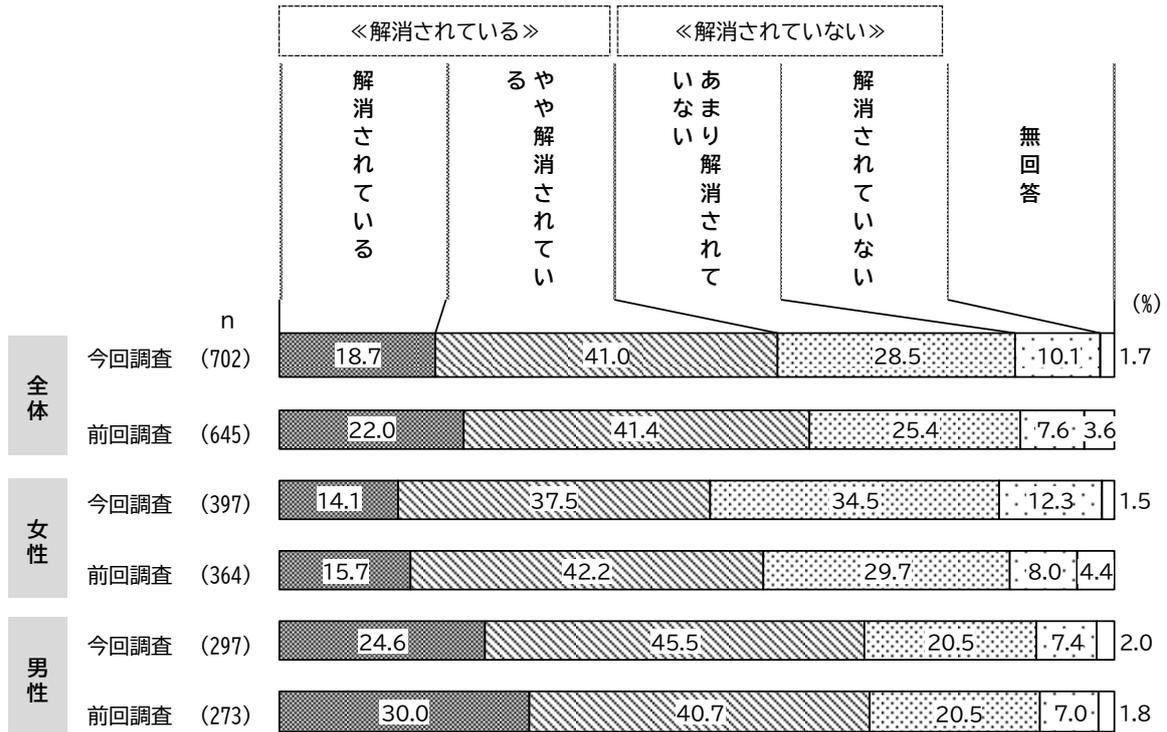
資料：地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（令和 4 年度）

(2) 調査結果からみる現状

男女平等参画の意識について

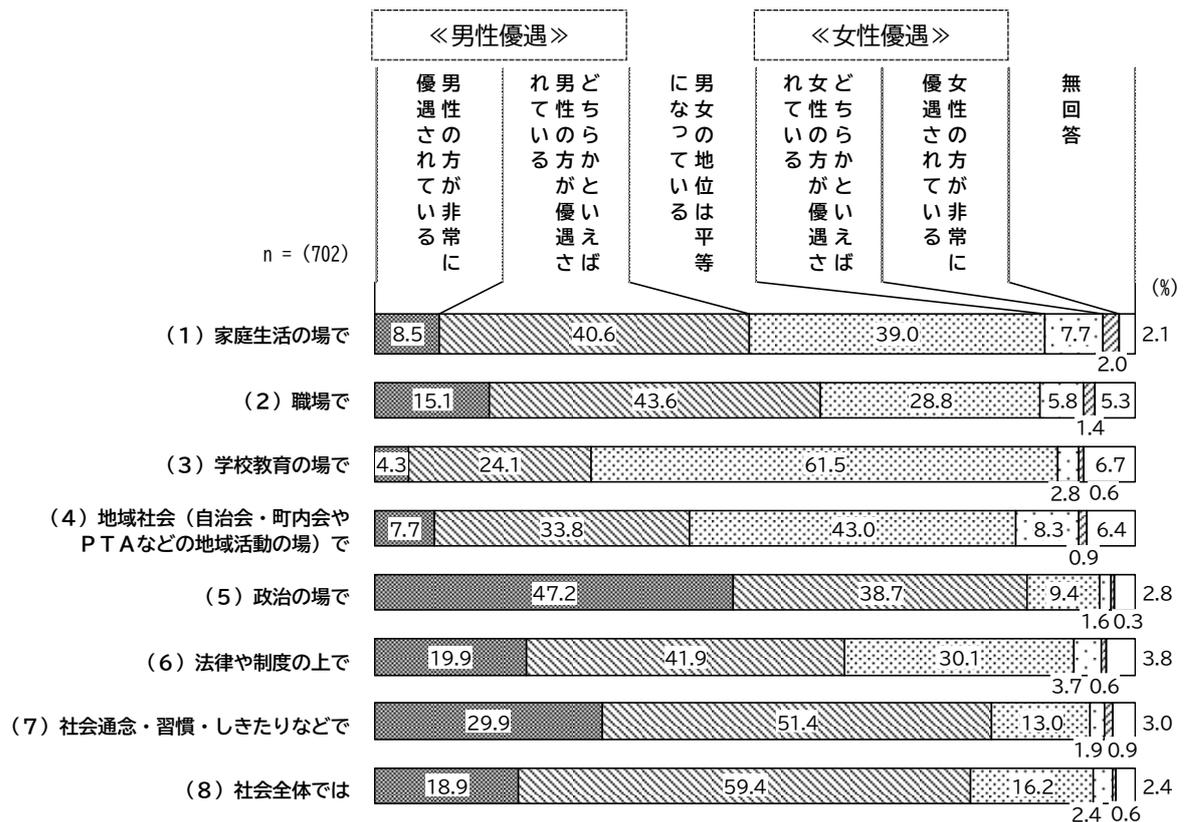
① 固定的性別役割分担意識についての考え

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% と男女共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、前回調査から女性の「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

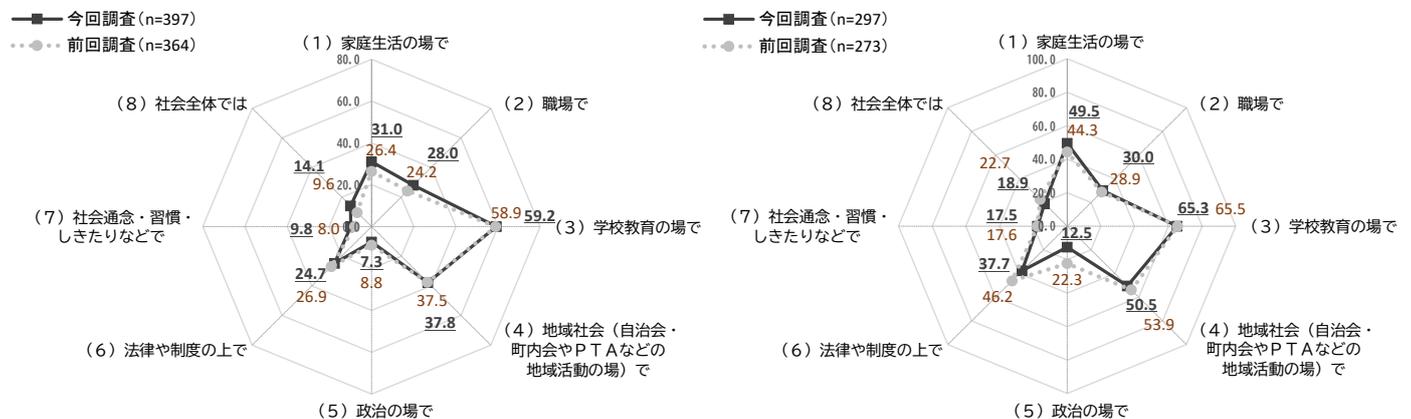
男女の地位の平等感について、男女共に「男性優遇」が『政治の場』、『社会通念・習慣・しきたりなど』、『社会全体』で7～8割を占めて多くになっており、社会全体のあらゆる場で今なお性別間の格差があることがうかがえます。また、すべての分野で「男性優遇」は女性が男性を上回っています。前回調査と比較すると、女性では「男女の地位は平等になっている」が『家庭生活の場』、『職場』、『社会全体』で前回調査を3ポイント以上上回り、男性では『政治の場』、『法律や制度の上』で前回調査を大きく下回っていることから、男女で平等感に違いが見られます。



< 「平等」と回答した割合（前回調査との比較）>

女性

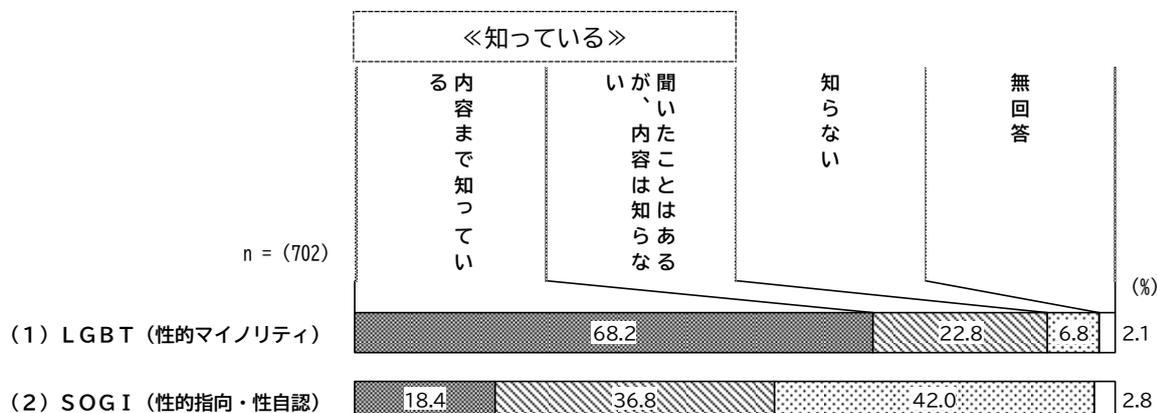
男性



性の多様性について

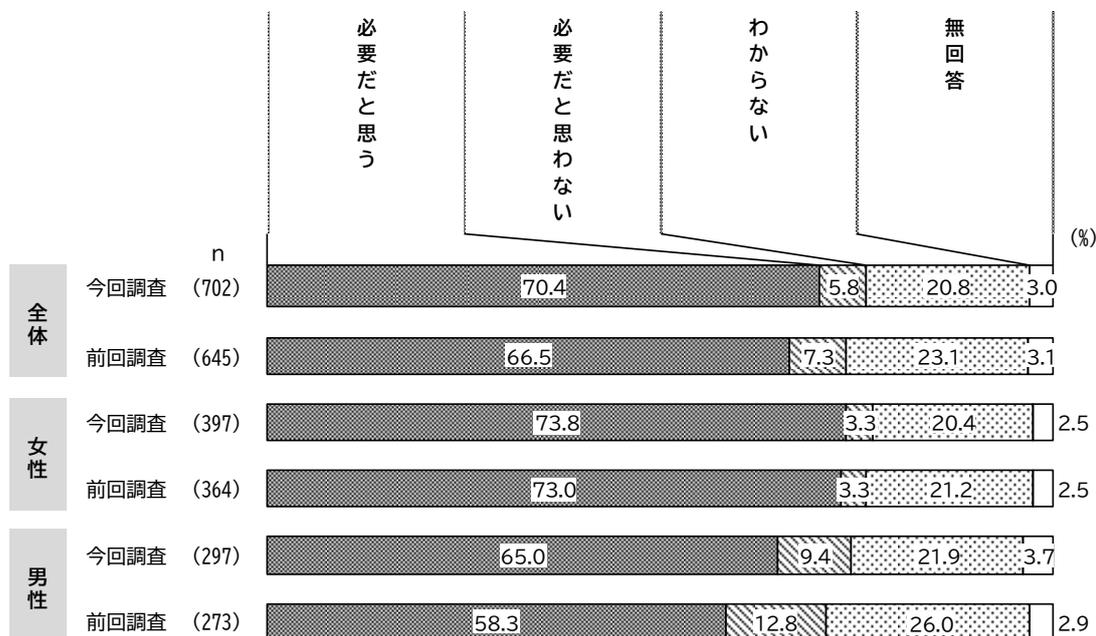
①性の多様性に関する言葉の認知度

『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

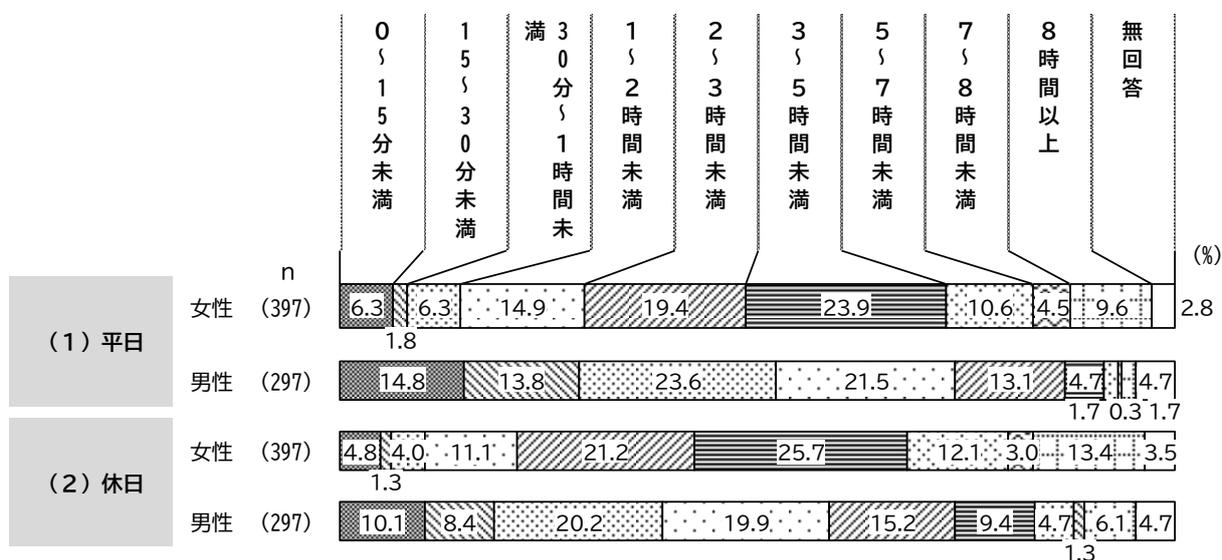
性的マイノリティへの取組を進めることについて、男女共に「必要だと思う」が最も多く、女性で7割台、男性で6割台半ばとなっています。また、男性で前回調査から「必要だと思う」が増加しています。



仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス※）について

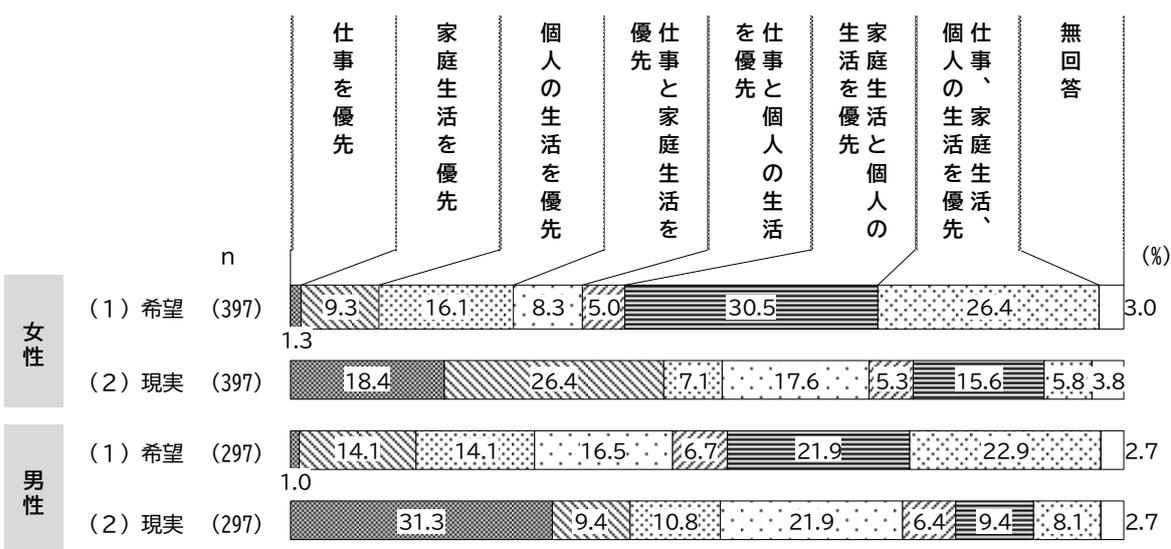
①家事・育児・介護などに携わっている時間

家事・育児・介護などに携わっている時間について、平日・休日共に女性は「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）

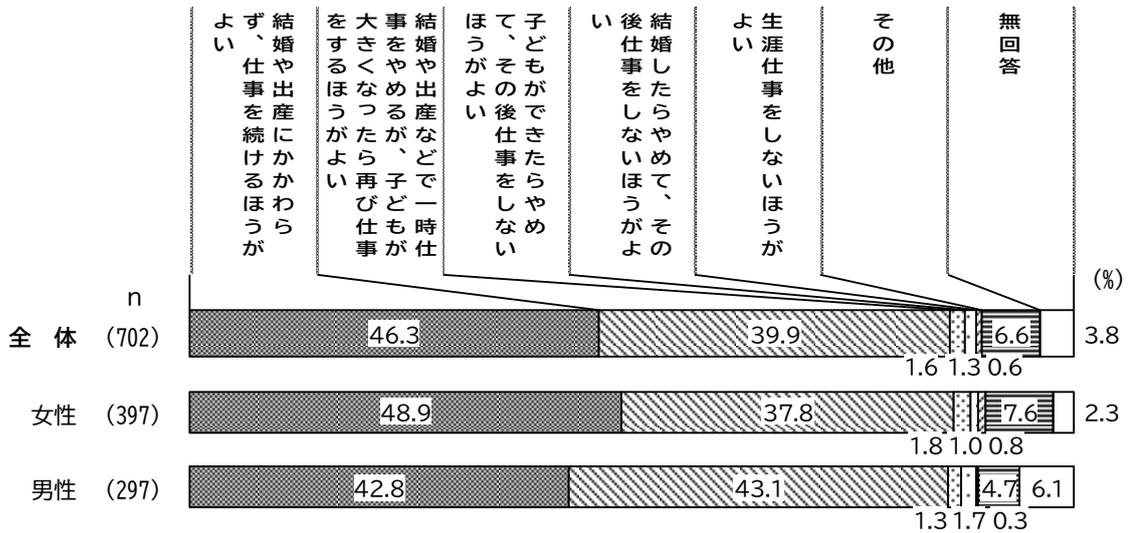
生活の中の優先度について、希望では男女共に「家庭生活と個人の生活を優先」、「仕事、家庭生活、個人の生活を優先」が多くなっています。一方で、現実で女性は「家庭生活を優先」、男性は「仕事を優先」が最も多くなっており、希望と現実が乖離していることがうかがえます。



女性の活躍について

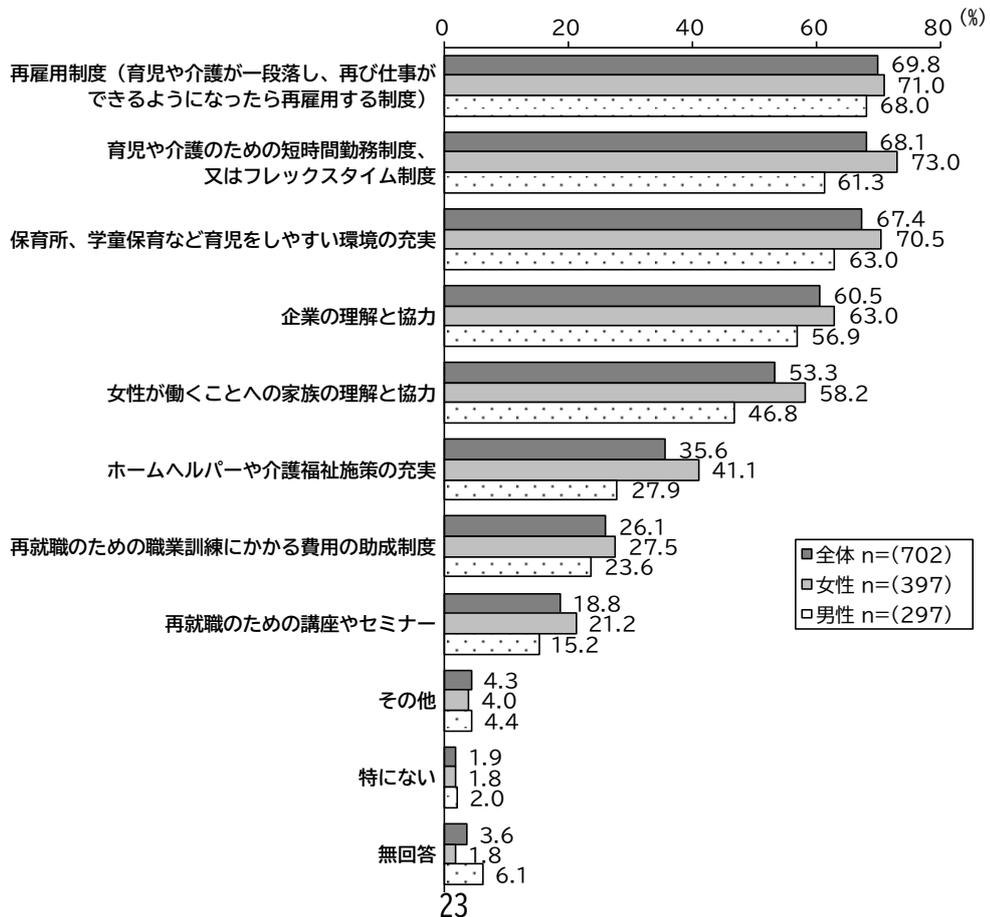
①女性の働き方について

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

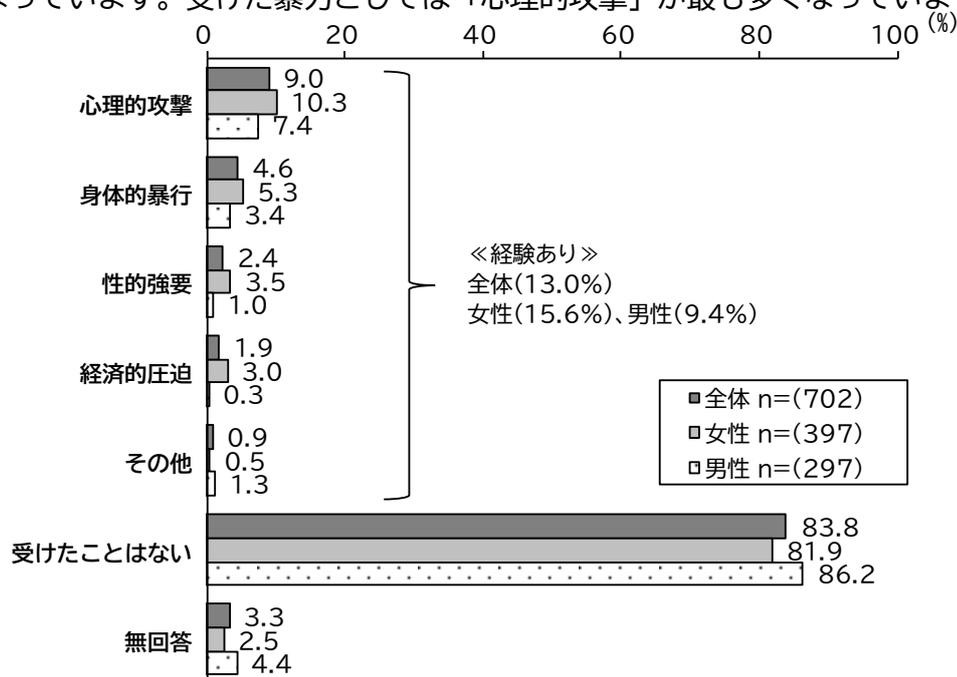
男女共に、「再雇用制度」、「育児や介護のための短時間勤務制度、又はフレックスタイム制度」、「保育所、学童保育など育児をしやすい環境の充実」が特に求められています。



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）

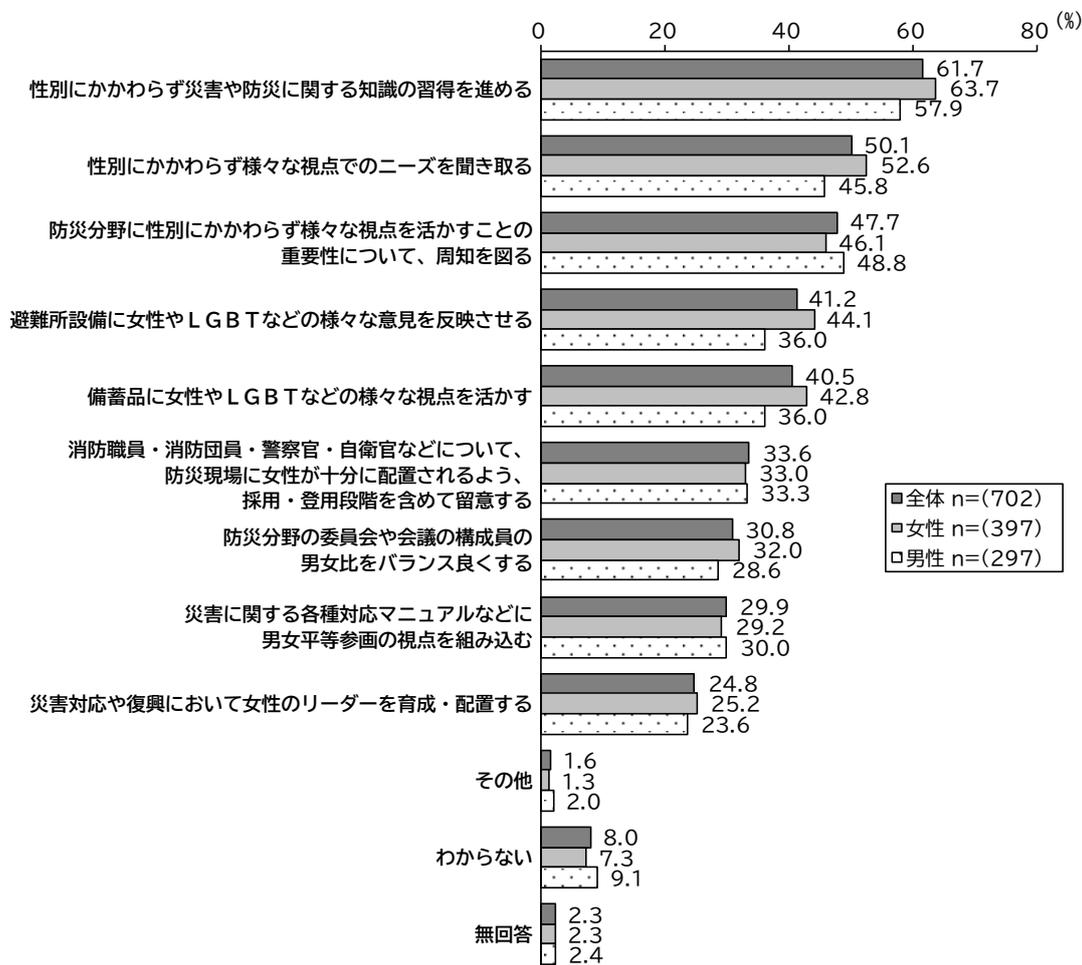
誰にも相談しなかった理由について、「相談するほどのことではないと思ったから」が最も多く、「相談しても無駄だと思ったから」、「我慢すればこのまま何とかやっていけると思ったから」が続いています。

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

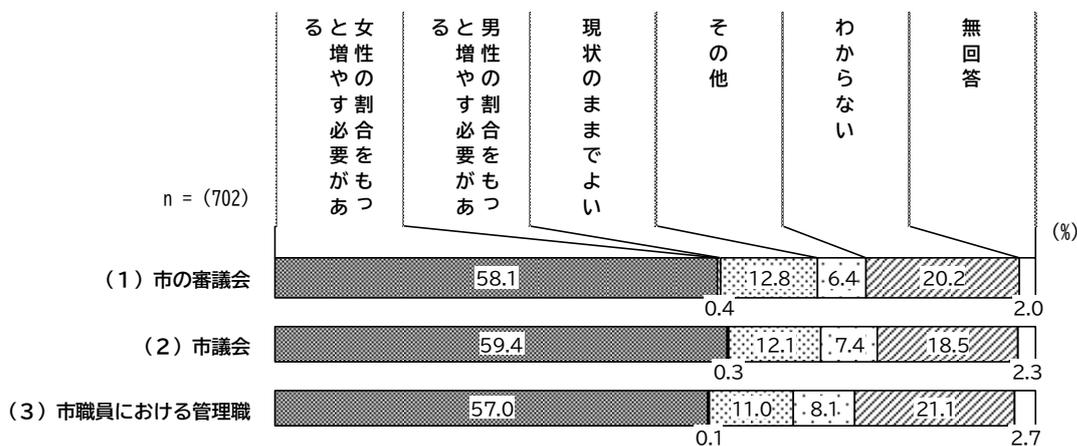
①防災分野で男女平等の視点を活かすために重要だと思うこと

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。



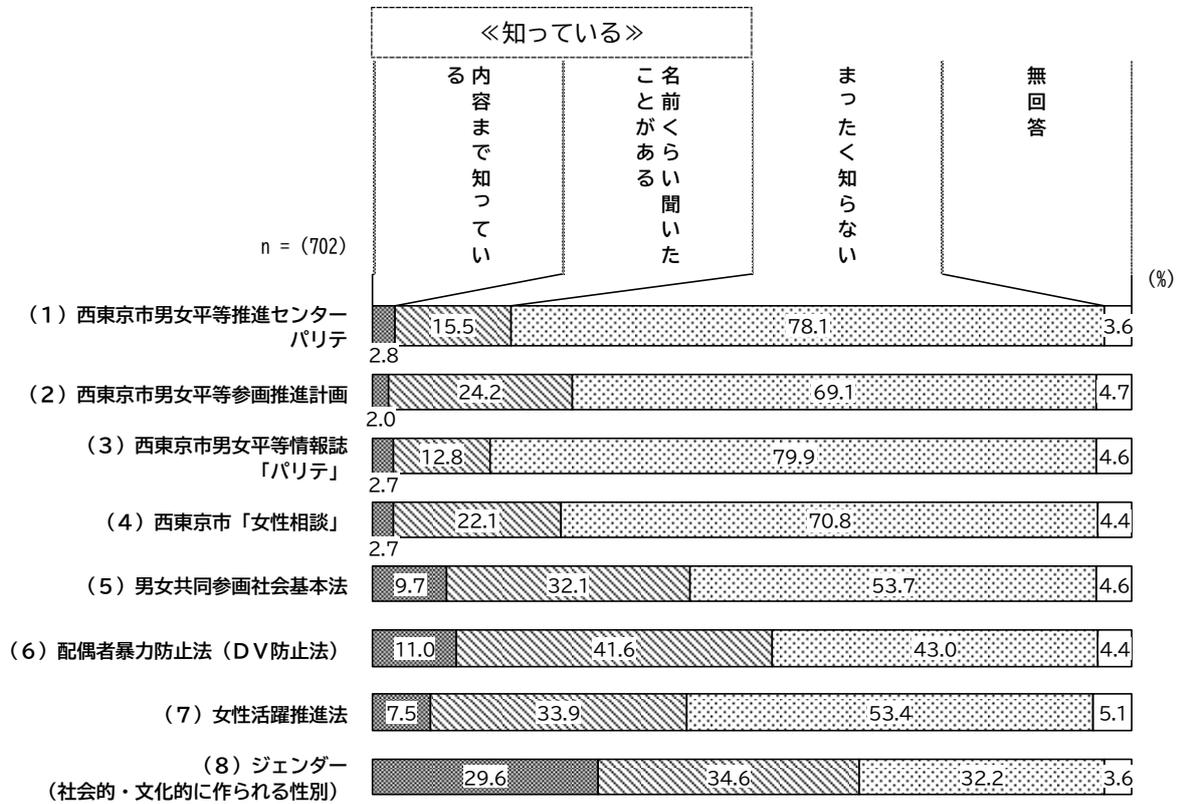
②市の審議会と市議会、市職員における管理職の女性の割合についての考え

『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。



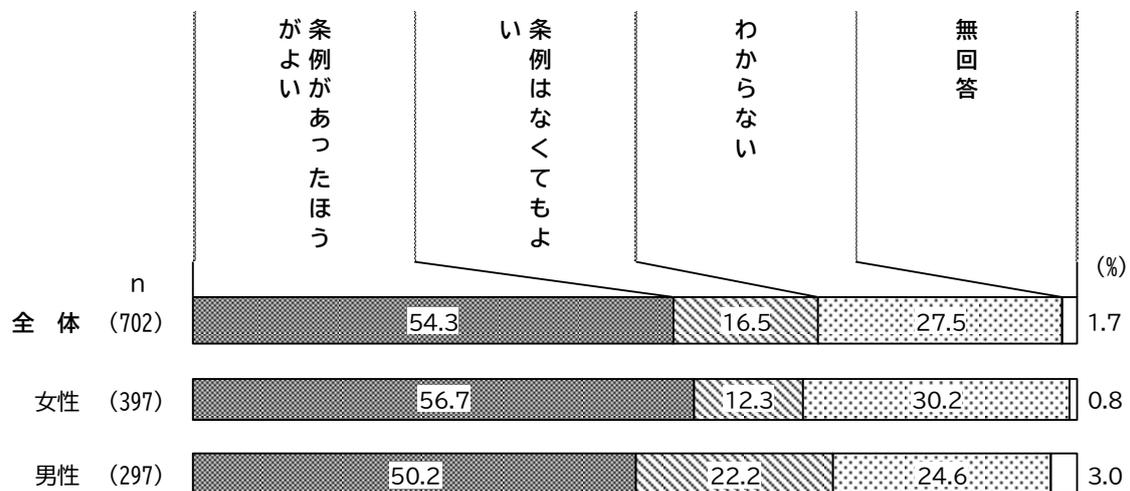
③西東京市の取り組み、男女平等に関する法律等の認知度

『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「知っている」（「内容まで知っている」と「名前くらい聞いたことがある」の合計）が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。



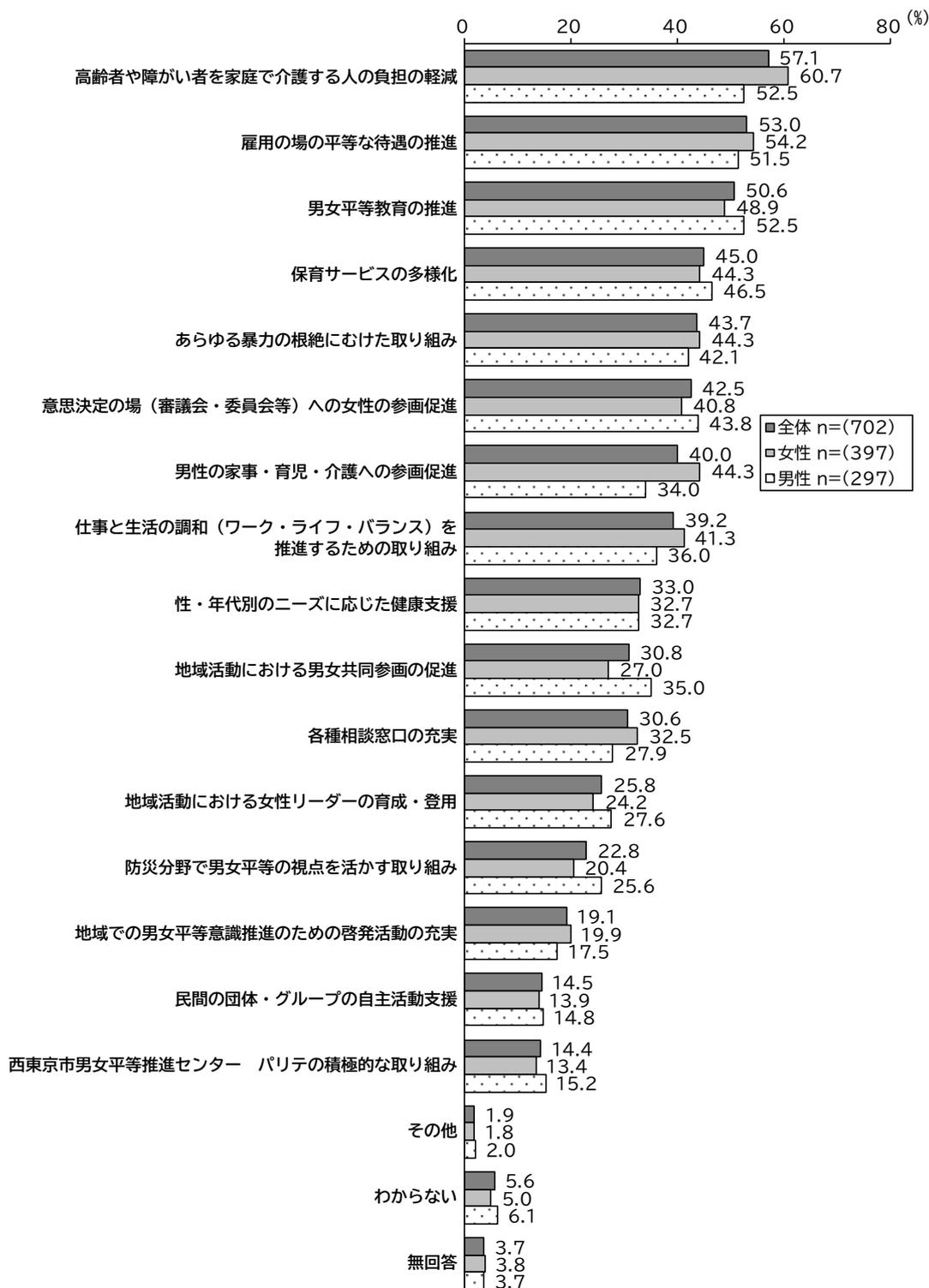
④男女平等推進条例制定についての意向

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共に「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、男女共に「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。



平成31(2019)年3月に策定した「西東京市第4次男女平等参画推進計画」では、4つの基本目標を設定し、それに基づく課題、施策を位置付け、取組を計画的に進めてきました。

第4次計画期間中における主な取組について、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 //

◆市民との協働による講座の開催

企画運営委員や参加団体と市による性的マイノリティに関する市民向けの講座や外国における男女平等参画の紹介等、市民と市の協働によって様々な講座を開催しました。

◆パリテまつりの開催

パリテまつりは実行委員との協働により、毎年、性的マイノリティに関する講座、父親向け講座等バラエティーに富んだ講座が企画されています。オンラインによる講座も開催しながら、男女平等参画についての情報発信や意識啓発を行うとともに、市民、団体等の活動やネットワークづくりの支援を行いました。

◆多様な性の理解促進

性的マイノリティに関する取組については、当事者団体との意見交換、市民向け講座や職員向け研修の開催、情報誌パリテに特集記事の掲載、パリテまつりへの団体の参加などを実施し、多様な性や生き方に関する理解の促進に努めました。また、当事者団体と市との協働によるイベントを実施しました。

◆女性相談の充実

電子申請による相談予約受付を開始し、24時間365日いつでも相談の予約申込ができるようにしました。また、市の公共施設の女性用トイレへの相談カードの設置や、女性相談に関する案内を市HPや、はなバスの車内広告に掲載するなどして、周知に努めました。

基本目標Ⅱ 地域における男女平等参画の推進

// 主な取組 //

◆活躍する女性の紹介

女性活躍応援事業を開始し、市内で起業した女性を講師として招いて講座を実施しました。また、情報誌パリテにて、市内で活躍する女性を紹介しました。

◆地域交流の活性化

市民協働推進センターゆめこらぼにおいて、市民主体の実行委員会方式でNPO*市民フェスティバルを実施したほか、団体交流会を開催し、地域のNPO等市民活動団体が交流できる場づくりを行いました。

◆家庭や地域への男性参画の促進

パリテまつりにおいて、父親向けバルーンアート講座や、父親の育児に関する講座を開催し、情報誌パリテにおいて育児・介護休業法について特集するなど、地域における男性の参画に向けた取組を進めました。

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 //

◆市内におけるワーク・ライフ・バランスと女性活躍の推進事例の把握

意識調査にあわせて、市内事業者にヒアリングを行いました。従業員のニーズに合わせたワーク・ライフ・バランスや女性活躍に関連した取組や休業・休暇制度等の導入状況や、取組を進める上で大切なことや課題等について聞き取りを行い、市内の事業者の実態や好事例を把握するとともに、今後の市内事業者への啓発や情報提供等を検討する上での基礎資料としました。

◆女性の就労及びキャリア形成支援

女性活躍応援事業において、女性が生涯にわたって働き続けるビジョンを持ち、社会で活躍できるための支援を目的として、出産、子育て、介護等を理由に離職した女性や、就労に対して一步を踏み出せずにいる女性に対する講座を実施して、就労に向けたサポートを行いました。

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 //

◆庁内の多様な性に関する理解促進

新規採用職員を対象とした男女平等参画に関する研修の中で、性的マイノリティに関する内容を設け、男女平等参画も含め職員の理解促進に努めました。

◆庁内の女性活躍に向けた取組の推進

職員の昇任支援研修を通じて、主任試験や管理職試験に向けたサポートを行いながら、職員の昇任意欲の向上と、組織全体の活性化を図りました。

第3章 計画の基本的な考え方

1 計画の基本理念

本計画の基本理念は、次のとおりとします。

お互いが認め合い、
一人ひとりが個性と能力を発揮して
自分らしく輝ける社会をめざす

2 計画の基本的視点

以下の3つの視点をもって、市だけでなく市民や事業者、関係機関・団体等が連携・協働し、それぞれの立場で主体的に基本理念の実現に向けて取り組みます。

◆人権の尊重

私たちは、誰もが社会のあらゆる場において性別等にかかわらず人権が守られる社会をめざします。

◆男女平等参画

私たちは、男女間の格差を解消し、誰もがあらゆる分野に対等に参画して責任を分かち合い、活躍できる社会をめざします。

◆多様性の尊重

私たちは、誰もが国籍、性的指向・性自認等にかかわらず多様な在り方を尊重し、認め合える社会をめざします。

3 基本目標と重点課題の設定

社会情勢の変化や市の状況等を踏まえ、4つの基本目標を設定し、重点的に取り組む課題として重点課題を設定し、取組の強化を図ります。

4 計画の体系

基本理念

お互いが認め合い、一人ひとりが個性と能力を発揮して自分らしく輝ける社会をめざす

計画の推進主体

市（拠点：男女平等推進センター・パリテ）・市民・事業者・関係団体、機関

視点

人権の尊重

私たちは、誰もが社会のあらゆる場において性別等にかかわらず人権が守られる社会をめざします。

男女平等参画

私たちは、男女間の格差を解消し、誰もがあらゆる分野に対等に参画して責任を分かち合い、活躍できる社会をめざします。

多様性の尊重

私たちは、誰もが国籍、性的指向・性自認等にかかわらず多様な在り方を尊重し、認め合える社会をめざします。

基本目標

基本目標Ⅰ

人権と多様性を尊重する意識の醸成

基本目標Ⅱ

女性の活躍の推進とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

基本目標Ⅲ

あらゆる暴力の防止と困難な問題を抱える女性への支援

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

課題（★は重点課題）

施策

I-1★ 固定的性別役割分担意識の解消

(1)男女平等参画推進のための意識啓発と情報提供

I-2 家庭・学校・地域における男女平等教育・学習の推進と人権意識の醸成

(1)男女平等・人権に関する教育・学習の実施
(2)保護者・関係者等の男女平等意識・人権尊重意識の啓発

I-3★ 性的指向・性自認等の理解促進

(1)多様な性に関する情報提供や意識啓発

I-4 誰もが共に参画できる地域活動の推進

(1)多様な視点を持った地域活動の推進

I-5 多様な視点による防災・減災のまちづくりの推進

(1)防災対策における女性の参画拡大
(2)多様な視点を取り入れた地域防災活動の推進

女性活躍推進計画

II-1★ 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)女性の起業、コミュニティビジネス^{*}等への支援

II-2 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)女性リーダーの育成と参画の促進

II-3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

(1)ワーク・ライフ・バランスの啓発と情報提供
(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

II-4 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-5 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-6 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

配偶者暴力対策基本計画

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)暴力の未然防止と早期発見
(2)相談体制の充実
(3)被害者の安全の確保と支援
(4)体制整備に向けた取組の強化

III-2 あらゆる暴力の防止（セクシュアル・ハラスメント、ストーカー^{*}、性暴力等）

(1)暴力の防止に向けた意識啓発
(2)暴力の被害者に対する支援

III-3 生涯にわたる健康支援

(1)からだ性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

（仮称）困難女性支援基本計画

III-4 様々な困難を抱える女性への支援

(1)ひとり親家庭や生活困窮者等への支援
(2)困難を抱える女性が安心して暮らせる環境の整備

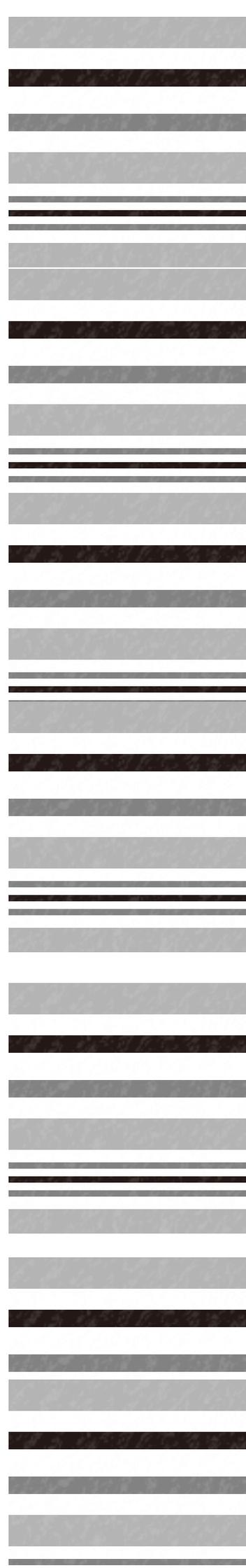
IV-1★ 庁内推進体制の充実

(1)男女平等参画に関する職員の理解促進
(2)誰もが働きやすい職場環境の整備
(3)職場における女性活躍の推進
(4)男女平等推進条例の検討

IV-2 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



■課題1 固定的性別役割分担意識の解消

男女平等参画社会の実現を阻害する要因の一つに、「男は仕事、女は家庭」といった性別によって役割を固定する考え方、いわゆる「固定的性別役割分担意識」があります。

市の調査では、固定的性別役割分担意識について解消されていないと回答する女性の割合が前回調査から増えており、依然として固定的性別役割分担意識が残っていることがうかがえます。また解消されていると回答する割合も女性で約5割、男性で約7割と、意識に男女差もみられる状況です。

性別等にかかわらず一人ひとりが互いを尊重し、その個性と能力を十分に発揮できる男女平等参画社会の実現に向けて、社会のあらゆる場や慣習等に根付いている固定的性別役割分担意識の解消に引き続き取り組むことが重要です。

施策（1）男女平等参画推進のための意識啓発と情報提供

固定的性別役割分担意識の解消に向けて男女平等参画に関する情報提供を行い、市民意識の醸成を図ります。

事業番号	事業	内容	担当課
1	情報の提供	男女平等参画について、情報誌、市報、市ホームページ、SNS*などさまざまな媒体を通して、情報提供を行います。	協働コミュニティ課 秘書広報課
2	各種講座の開催	男女平等意識の浸透と定着を図るために各種講座を開催します。	協働コミュニティ課 子ども家庭支援センター 公民館
3	資料の収集と図書の貸し出し	市民が男女平等参画について学び、情報を手取りできるように、資料の収集や図書の貸し出し及び本の紹介を行います。	協働コミュニティ課 図書館
4	パリテまつりの開催	パリテまつりを開催し、市民と協働で男女平等参画についての意識啓発や情報提供を行います。	協働コミュニティ課

■課題2 家庭・学校・地域における男女平等教育・学習の推進と 人権意識の醸成

幼少期は身近な環境の影響を受けやすいため、家庭や学校、地域等において男女平等参画の視点に配慮された環境で、性別等によらず誰もが個人として尊重され、主体的に多様な選択ができることが、男女平等参画社会の実現につながります。市の調査でも、男女平等参画を推進するために学校教育の場で必要な対策として性別によらず能力を生かせるよう配慮した指導が求められています。

そのためにも、保護者や教職員、地域等で子どもに関わる大人が男女平等や人権についてきちんと理解していることが大切です。子どものみならず、あらゆる年齢層に対して男女平等に関する教育・学習の機会を提供し、男女平等・人権意識の向上を図る必要があります。

施策（1）男女平等・人権に関する教育・学習の実施

幼少期から男女平等意識を育む教育・学習や、自分や他者を思いやる人権教育を実施し、子どもが固定的性別役割分担意識を持たず、自分らしい生き方を主体的に選択できるよう取り組みます。

事業番号	事業	内容	担当課
1	学校等における人権教育の実施	学習指導要領等に基づき、授業や教育活動などで人権尊重や男女平等などについて指導の充実を図り、学校における人権教育を推進します。	教育指導課
2	キャリア教育※の実施	児童・生徒が、性別にとらわれず、個々の能力を発揮できる進路を選択できるように、キャリア教育を行います。	教育指導課
3	関係図書の紹介等	保育園や児童館などにおいて、男女平等の視点をもった本・絵本・児童書などの紹介等を行います。	幼児教育・保育課 児童青少年課

施策（２）保護者・関係者等の男女平等意識・人権尊重意識の啓発

保護者や保育士、教職員等、子どもの育ちに関わる人に対して、男女平等や人権に関する意識啓発と正しい理解の促進に取り組みます。

事業番号	事業	内容	担当課
1	子育て情報誌の作成・配布	男性と女性が共に子育てに携わり、男女平等の視点をもって子育てができるように、子育てハンドブック等を作成し、配布します。	子育て支援課
2	保育士等職員を対象とした啓発	幼児や子どもの育成に携わる保育士や幼稚園教諭、学童指導員等が、男女平等意識に基づいて、保育や教育等ができるよう、啓発を行います。	幼児教育・保育課 児童青少年課
3	教員の研修の実施	教員が男女平等意識に基づいて、子どもたちを教育・指導することの効果・必要性を学び、現場で役立てられるような研修を実施します。	教育指導課
4	民生委員・児童委員や地域の団体等への啓発	民生委員・児童委員や自治会・町内会長などの地域のリーダーが男女平等参画の必要性を理解して、地域活動を推進できるように、意識の醸成を図ります。	協働コミュニティ課 地域共生課

■課題3 性的指向・性自認等の理解促進

性別等にかかわらず、誰もが互いを尊重し、多様な生き方を認め合うことが大切であり、その性的指向・性自認等によって不利益を被ることはあってはならないことです。

性的マイノリティに関する社会の関心は急速に高まっています。しかし、性的指向・性自認等への理解が進んでいないことによる差別や偏見は依然として残っており、性的マイノリティの人は様々な生活上の困難に直面しています。

市の調査によると、必要な当事者支援として市のサービスを利用するための環境整備、市民・企業等への意識啓発が求められています。多様性を尊重する社会の実現に向けて、差別や偏見、それに基づく慣行等を解消することが重要です。

施策（1）多様な性に関する情報提供や意識啓発

性的指向・性自認等に関する正しい理解促進に向けた取組を強化し、多様な性や多様な生き方に対する意識醸成を図ります。

事業番号	事業	内容	担当課
1	多様な性に関する理解の促進 	性的マイノリティの理解に向けた講座・講演会や情報提供等を通して、性の多様性に対する理解の促進を図ります。	協働コミュニティ課
2	各種サービスを利用しやすい環境整備の推進 	東京都パートナーシップ宣誓制度の活用をはじめとして、性的マイノリティの市民が市役所のサービスを利用しやすい環境整備を推進します。また、民間団体等への理解促進を進めます。	協働コミュニティ課



コラム LGBTとSOGI

LGBTとは、レズビアン（女性同性愛者）、ゲイ（男性同性愛者）、バイセクシュアル（両性愛者）とトランスジェンダー（出生時にわりあてられた性別と性自認（ジェンダーアイデンティティ）が一致していない人）の頭文字をつないだ性的マイノリティを表す総称のひとつです。

また、SOGI（ソジ・ソギ）とは、「恋愛感情や性的な関心がいずれの性別に向かうかの指向（性的指向）」と、「自分がどの性別であるかの認識（性自認）」を意味します。SOGIとは特定の性的指向や性自認の人のみが持つものではなく、すべての人が持つものです。

令和4（2022）年度の市の調査では、「LGBT」は市民の約7割が内容まで知っているという回答していますが「SOGI」は約2割に留まっており、理解促進に向けた周知啓発の強化が必要です。

■課題4 誰もが共に参画できる地域活動の推進

少子高齢化の進展する現代において、地域の中に多様な住民が対等に参画し、協力して活動することで、活力ある地域づくりにつながります。しかし、市の調査によると、地域活動において、男性優遇と感じる女性の割合が約5割を占めており、男性の約3割と比べると不平等感を強く感じていることがうかがえます。

あらゆる人が対等な立場で地域活動に参画できるよう、地域における男女平等参画の推進に取り組む必要があります。

施策（1）多様な視点を持った地域活動の推進

市民活動団体等の地域における活動に多様な視点が反映されるよう、市民や団体等と連携・協働して男女平等や様々な違いを乗り越えるための学習機会の提供や働きかけを行います。

事業番号	事業	内容	担当課
1	市民活動団体への学習機会の提供	市民活動団体が男女平等参画の視点をもって活動できるように、パリテまつりへの参加等を通じて、学習機会を提供します。	協働コミュニティ課
2	市民活動団体との協働事業の実施	男女平等参画の視点をもった市民団体と協働して地域活動等の事業を実施します。	協働コミュニティ課
3	多文化共生事業等の実施	国籍、民族、文化、習慣等の異なる人々が互いを理解しあい、対等な関係で地域において共に暮らす多文化共生を推進します。	文化振興課

■課題5 多様な視点による防災・減災のまちづくりの推進

近年、各地で自然災害が頻発しており、それに伴い防災分野における男女平等参画の視点について課題が指摘されています。災害等の緊急時には性別や年齢、障害の有無等によって受ける影響は異なります。特に女性や子どもはより大きな影響を受けることが多く、避難所におけるおむつや生理用品の不足といった問題に加え、DVや性暴力といった問題が発生しています。避難所ではプライバシーの確保が大きな課題となっており、性別等に配慮するとともに誰もが安全・安心に避難生活が送れるよう運営に取り組む必要があります。

令和4（2022）年度の西東京市の防災会議における女性委員の割合は14.3%となっており、多摩26市の中では20番目と低い状況です。防災分野における方針決定の場への女性登用を促進し、男女平等の視点から防災・減災対策に取り組むことが必要です。

施策（1）防災対策における女性の参画拡大

避難所をはじめ防災分野に男女平等の視点を活かすために、防災会議や防災市民組織等の方針決定の場への女性登用の働きかけを行います。

事業番号	事業	内容	担当課
1	防災会議における女性の参画	災害時の避難、避難施設の設置・運営、避難施設の備品等に女性の意見が反映されるように、防災会議に女性委員を増やすことに努めます。	危機管理課
2	防災市民組織における女性の参画とリーダーの育成	防災市民組織に女性の登用を促し、女性の意見が適正に反映させられるように努め、防災市民組織における女性のリーダーの育成に努めます。	危機管理課

施策（2）多様な視点を取り入れた地域防災活動の推進

性別等により支援ニーズが異なることを踏まえ、避難所運営等に男女平等参画の視点を取り入れて取組を進めます。

事業番号	事業	内容	担当課
1	避難施設運営組織における女性の参画	避難施設においては、妊婦や子育て家庭を含めた女性への配慮が必要となることから、避難施設運営組織への女性の参画を図ります。	協働コミュニティ課 危機管理課 教育企画課
2	災害時要援護者の支援	特に要介護高齢者、障害者等の避難生活の支援において、男女双方の視点を踏まえます。	危機管理課
3	多様なニーズに配慮した避難物資の整備	避難生活においては、ニーズに違いがあることから、多様な視点に配慮して必要な避難物資を整備します。	危機管理課

■課題1 経済活動における女性活躍の推進

社会慣行や職場等に根強く残る固定的性別役割分担意識や性差に関する偏見・差別等を理由に本来の能力が正当に評価されず、管理職への登用や職務内容、賃金等において男女格差が生じていることが指摘されています。

市の調査によると、職場において男性優遇と感じる割合は男女共に過半数を占めており、職場はいまだ男性優位の状況にあるとかがえます。また、令和2(2020)年の西東京市の女性の年齢別労働力率は平成27(2015)年をどの年代でも上回っており、働く女性が増えてきていますが、25~29歳をピークにその後下がっていく傾向は変わっておらず、結婚や妊娠・出産、育児等を理由に離職せざるを得ない女性が依然としていることが考えられます。

働きたい女性が能力を十分に発揮して職場で活躍できる環境づくりを進めるために、就労の場における固定的性別役割分担意識の解消や女性がチャレンジできる機会の提供に取り組むことが必要です。

施策(1) 女性の就労及びキャリア形成支援

子育て等で離職した女性の再就職や女性が希望するキャリア形成等、働くことを希望する女性それぞれに合わせた就労支援を進めます。

事業番号	事業	内容	担当課
1	就職相談の実施と情報の提供	ハローワーク等と連携し、就職相談や情報提供、就労支援セミナーを実施し、女性の就労機会の拡大を図ります。	産業振興課
2	女性の就労準備講座等の実施	出産や子育て等により離職した女性のために、就労準備講座、再就職支援講座を開催します。	協働コミュニティ課 産業振興課
3	働く女性のキャリア形成支援	働く女性のキャリア形成に関する情報の提供を行います。	協働コミュニティ課

施策（２）市内の事業所等における女性の活躍の推進

市内事業所等へ女性活躍に関する国の動向や取組事例等の情報提供を行い、意識啓発と女性活躍推進に向けた取組の働きかけを図ります。

事業番号	事業	内容	担当課
1	ポジティブ・アクション※（積極的改善措置）の働きかけ	市内企業や事業者に対し、ポジティブ・アクションの意義や効果について情報を提供し、取組を働きかけます。	協働コミュニティ課
2	女性農業者の支援	女性農業者等の意見を聞く機会を設けることや、女性農業者への情報提供等の支援を行います。	産業振興課

施策（３）女性の起業、コミュニティビジネス等への支援

女性の起業やコミュニティビジネスの促進に向けて、事業の立ち上げに必要な支援等を行います。

事業番号	事業	内容	担当課
1	起業に関する支援と相談の実施	女性の働き方サポート推進事業を推進するほか、商工会を始めとする創業支援事業者等において実施する創業スクール、セミナー及び個別相談などへの支援を行います。	産業振興課
2	コミュニティビジネス等に関する情報提供	市民協働推進センターゆめこらぼ等において、市民活動・コミュニティビジネスに関する情報提供、相談、講座・セミナー、交流支援などを行います。	協働コミュニティ課

■課題2 政策・方針決定過程への女性参画の促進

男女平等参画社会の実現には、性別等によらず様々な人があらゆる意思決定の場に対等に参画し、多様な視点や価値観が反映される必要があります。

令和5（2023）年4月1日時点で西東京市の審議会等における女性委員の割合は3割を超えており、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性委員の割合を30%程度とするといった国の目標は上回っています。一方で、市の委員会等における女性委員の割合は1割台半ば程度にとどまっている状況です。また、市の調査においても市議会、市の審議会、市職員における管理職のいずれでも女性の割合を増やすべきという回答が男女共に過半数を占めています。

活力ある社会づくりに向けて社会のあらゆる場面に性別等によらず多角的な視点を取り入れるために、市の政策・方針決定過程への女性登用の促進や、働く場や地域社会において女性のリーダーシップが発揮されるよう取り組むことが必要です。

施策（1）審議会・委員会等への女性の積極的登用

市の政策・方針決定過程における女性の登用を促進するために、女性の少ない審議会・委員会等への女性の参画比率向上に向けた働きかけを行います。

事業番号	事業	内容	担当課
1	審議会等における女性委員登用率の向上と環境整備	審議会や委員会等に女性が参画しやすいように、環境整備に努め、女性の登用に努めます。	協働コミュニティ課 関係各課

施策（2）女性リーダーの育成と参画の促進

地域で活動する女性を支援することで、地域活動のリーダーとなる女性の育成を促進します。

事業番号	事業	内容	担当課
1	地域を担う女性リーダーの育成	講座、講演会等で女性講師を登用することなどにより、地域の女性リーダーに活躍の場を提供します。	協働コミュニティ課

■課題3 ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

仕事と家庭生活、個人の生活等のバランスを取りながら多様な生き方を選ぶことができるワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現は、生涯を通じて誰もがやりがいや充実感を持っていきいきと生活する上で必要不可欠です。

しかし、市の調査において、生活の中の優先度について希望としては「家庭生活と個人の生活」を優先したいと考えている回答が全体で最も多い一方で、現実には「仕事」を優先が最も多く、希望と現実の乖離が見受けられます。

ワーク・ライフ・バランスの推進は、事業所にとっても多様な人材の確保や生産性の向上といった効果をもたらします。新型コロナウイルス感染症拡大に伴いテレワークの導入等の柔軟な働き方が広まりをみせていますが、これを一過性のものとせず、市民や事業所に対してワーク・ライフ・バランスについて啓発を行い、働きやすい職場づくりに向け取り組むことが必要です。

施策（1）ワーク・ライフ・バランスの啓発と情報提供

ワーク・ライフ・バランスの重要性の理解促進と考え方や取組の普及に向けて、市民に対して啓発や情報提供を積極的に行います。

事業番号	事業	内容	担当課
1	啓発と情報の提供	市民を対象に、ワーク・ライフ・バランスに関する講座の開催や情報提供を行います。	協働コミュニティ課 産業振興課
2	多様な働き方に関する情報の提供	市民を対象に、パートタイムや派遣労働、テレワーク等について情報提供を行います。	協働コミュニティ課 産業振興課

施策（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

誰もが働きやすく、多様で柔軟な働き方ができる職場環境の整備に向けて、市内企業や事業所に対し情報提供や意見交換の場の設定や、ワーク・ライフ・バランスに関する取組の後押しを図ります。

事業番号	事業	内容	担当課
1	市内事業者団体に対する情報の提供	市内事業者団体に対し、男女平等参画やワーク・ライフ・バランスに関する情報提供や意見交換を行います。	協働コミュニティ課
2	ワーク・ライフ・バランス推進企業の紹介	ワーク・ライフ・バランスを推進している市内企業について情報収集し、市内の企業・事業所、ならびに市民に向けて取組を紹介します。	協働コミュニティ課

■課題4 男性の家事・育児・介護への参画促進

社会のあらゆる場においてワーク・ライフ・バランスの推進や女性活躍の推進に関する取組が進められたことで、共働き世帯の増加や女性の社会進出の推進といった一定の効果がみられますが、依然として家事等の負担は女性に偏っています。

市の調査において、家事・育児・介護に携わっている時間は平日・休日共に女性は3～5時間未満が最も多いのに対し、男性は30分～1時間未満が最も多く、女性と男性で家事等に携わる時間に違いがみられます。また、育児休業の取得経験のある男性は4.7%以下となっており、女性が16.6%であるのに比べて男性の取得経験は少ない状況です。

男性が家事・子育て・介護へ参画することについて、積極的に本人や周囲の理解促進を図り、誰もがともに主体的に家庭生活に参画できる環境づくりを進める必要があります。

施策（1）男性の家事・子育てへの参画促進

男性が家事・子育てへ積極的に参画するために、男性自身や職場等の理解促進に向けて男性の家庭生活への参画に関する啓発や情報提供を図り、意識醸成を図ります。

事業番号	事業	内容	担当課
1	男性向け家事・育児等に関する情報の提供	男性を対象に、家事や育児について関心や興味を高め、参画の促進につながるような情報を提供するとともに、学習の機会を提供します。	協働コミュニティ課 健康課 公民館

施策（2）男性の介護への参画促進

男性の介護休業の取得を促進するとともに、介護に関する知識や技術の習得に向けて支援を行います。

事業番号	事業	内容	担当課
1	介護休業取得の啓発	介護休業取得に向けて、育児・介護休業法の周知や取得事例を紹介するなど、啓発を行います。	協働コミュニティ課 職員課 高齢者支援課
2	介護講座の開催	高齢者を介護している家族等に対して、介護に必要な知識や技術の習得等を目的として講座等を開催します。	高齢者支援課

■課題5 子育てへの支援

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、共働き世帯が増加する中、市において保育サービス・子育て支援の充実を図ることの重要性がより一層増しています。

市の調査においても、女性が再就職を希望する際に役立つものとして「再雇用制度」や「短時間勤務制度、フレックスタイム制度」に続いて「保育所、学童保育など育児をしやすい環境の充実」が挙げられています。また、女性が離職せずに同じ職場で働き続けるために必要なこととしても「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が求められています。

子育てと仕事を両立し、誰もが共に子育てを担うことができるよう、多様なニーズに対応した保育サービス・子育て支援を拡充し、市民の子育て環境の整備を進めます。

施策（１）子育て支援サービスの充実

誰もが自分の希望するワーク・ライフ・バランスを実現しながら安心して子育てができるよう、相談体制の充実や保育サービスの拡充等を進めます。

事業番号	事業	内容	担当課
1	子育てに関する相談の実施	誰もが安心して子育てができるよう、気軽に相談できる窓口や体制の整備・充実を図ります。	関係各課
2	保育サービスの提供	誰もが安心して子育てをしながら仕事や地域活動に参画できるよう、多様なニーズに対応した保育サービスを提供します。	幼児教育・保育課 児童青少年課 子ども家庭支援センター
3	子育て家庭に対する経済的な支援	子育て家庭の経済的負担を軽減するための施策を実施します。	幼児教育・保育課 学務課

施策（２）地域での子育て支援の促進

多様なニーズに合わせたきめ細やかな支援ができるよう、地域での子育て支援の拡充を図ります。また、安心して子育てができるよう、子育てにおける不安等の解消に向けて地域の子育て支援団体等と連携・協働して地域の子育て家庭の交流の機会を提供します。

事業番号	事業	内容	担当課
1	地域で子育てを支え合う保育サービスの提供	身近な地域で子育てを支える、一時保育やファミリー・サポート・センター※の整備・充実を図ります。	幼児教育・保育課
2	子育てサークルの育成と支援	地域の子育て世帯の交流を図るために、子育てサークルの育成を支援するとともに、保育付き講座を開催し、参加者の情報交換の支援などを行います。	児童青少年課 子ども家庭支援センター 公民館

■課題6 介護への支援

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、介護を支えることも重要です。介護者が抱えやすい肉体的・精神的負担感の軽減のために関係機関・団体等との連携を図り、地域全体で介護を支える取組が必要になります。

西東京市人口推計調査報告書（令和4（2022）年11月）によると、西東京市の高齢化率は令和4（2022）年では24.2%となっており、令和24（2042）年には31.3%になることが見込まれ、今後も介護ニーズは増加することが考えられます。また、市の調査では、男女共に介護休業の取得率は5%に満たない状況ですが、「必要が生じれば取得する」は5割以上を占めており、介護休業の取得には前向きであることがうかがえます。

介護者が介護だけを選択せざるをえない状況にならないよう、介護者に寄り添ったきめ細かな支援に取り組み、介護に関する負担を軽減することが必要です。

施策（1）地域での支え合いのしくみづくり

高齢者や障害者の見守りも含め地域で介護を支え合えるよう、地域の福祉に関する相談や情報の提供に加え、ネットワークの形成や、NPOやボランティア団体等との協働を進めます。

事業番号	事業	内容	担当課
1	地域での福祉に関する相談と情報の提供	介護や福祉に関する情報提供の充実を図ります。また、高齢者や障害者の見守りも含め、相談体制の充実を図ります。	地域共生課 高齢者支援課 障害福祉課
2	地域で支え合う体制の充実	ひとり暮らし、高齢者世帯、日中独居等の高齢者が地域の中で安心して暮らせるよう、見守り活動等地域で支え合う体制の充実を図ります。	地域共生課 高齢者支援課

施策（2）家族介護者への支援

介護者の負担軽減のために、介護に関する情報共有や相談の場を提供するほか、介護者に寄り添った支援のために関係機関等と連携強化を図ります。

事業番号	事業	内容	担当課
1	家族介護者への情報の提供	家族介護者の負担を軽減するために、介護講習会の開催や、家族会・介護者のつどいの支援、高齢者等の被介護者虐待防止のための意識啓発などを行います。	高齢者支援課 障害福祉課
2	専門職・関係機関の連携による家族介護者への支援	家族介護者の精神的負担の軽減を図るため、専門職による相談事業や家族介護者の会を実施するほか、支援者となる関係機関の連携を強化します。	高齢者支援課

■課題1 配偶者等からの暴力の防止と被害者支援【配偶者暴力対策基本計画】

配偶者等からの暴力は、家庭内等の周りから見えにくい場所で起こることが多いことや、加害者の罪の意識が薄いことから潜在化しやすく、周囲が気づかないうちに深刻化してしまうことがあります。暴力は被害者の心への影響も大きく、さらに子どもの前で行われる配偶者等からの暴力は面前DVとも言われ、子どもの心身の成長に深刻な影響を及ぼす恐れがあります。

市の調査によると、配偶者等から暴力を受けた経験のある人は全体で1割程度を占めています。しかし、「相談するほどのことではないと思ったから」、「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」といった理由から被害を受けた人の半数以上が相談していません。

暴力は重大な人権侵害です。配偶者等からの暴力の根絶に向け、暴力を容認しない、未然に防ぐことのできる社会に向け、意識啓発や情報提供を強化する必要があります。また、早期発見、被害者の安全確保と自立支援といった取組の充実が必要です。

施策（1）暴力の未然防止と早期発見

配偶者等からの暴力やデートDV*等の防止に向けて意識啓発や情報提供を行います。また、関係機関等との連携強化をすることで、被害の早期発見を図ります。

事業番号	事業	内容	担当課
1	様々な媒体による啓発	DVの未然防止と早期発見を市民に働きかけるため、市HP、SNS、パンフレット等による啓発を行います。	協働コミュニティ課
2	自立支援の実施	DV被害者等の自立を支援するため、講座等を実施します。	協働コミュニティ課
3	早期発見に向けた市民、職務関係者との連携	DVの早期発見・早期対応に向けて、市民、市の相談窓口や警察等の職務関係者との連携を進めます。	協働コミュニティ課

施策（２）相談体制の充実

被害に悩んでいる人を取りこぼさないよう、様々な相談窓口の周知を強化し、相談を受けたところから適切な場所へとつなげられるように体制を整備します。また、一人ひとりに合わせたきめ細やかな相談対応を行います。

事業番号	事業	内容	担当課
1	一人ひとりの状況に応じた相談の実施	女性相談、子供家庭相談、ひとり親相談など、一人ひとりの状況に応じた相談を実施します。また、外国語（英語・韓国語等）による相談対応を実施します。	協働コミュニティ課 関係各課
2	相談窓口の周知と情報の提供	様々な相談窓口を通してDVの被害者を発見し、適切な支援につなぐため、相談窓口の周知を図り、DVについて情報提供を行います。	協働コミュニティ課
3	男性相談のあり方の検討	男性が抱える問題等についての相談事業のあり方について検討します。	協働コミュニティ課

施策（３）被害者の安全の確保と支援

被害者の安全を確保し、プライバシーに配慮した支援の実施や、被害者とその子ども等が安心して自立した生活が送れるよう自立支援に取り組みます。

事業番号	事業	内容	担当課
1	被害者家族への支援	DV被害者やその子どもの安全を確保するため、一時避難できる場所の提供等を行います。	協働コミュニティ課
2	関係部署間の連携による支援と情報の提供	DV被害者の生活・子育て等を支援します。また、関係部署間で連携を図り、子どもの心のケアへの支援や保育・就学、必要な行政サービスを利用できるよう支援を行います。	協働コミュニティ課 健康課 生活福祉課 子育て支援課 学務課

施策（４）体制整備に向けた取組の強化

被害者が安心して相談でき、適切な対応を受けられるよう、庁内においてDVに関する理解促進を図ります。

事業番号	事業	内容	担当課
1	職員研修の実施	庁内関係各課の相談窓口等の職員に対してDVに関する職員研修を実施します。	協働コミュニティ課
2	関係機関との連携の強化	DV被害者が抱えているさまざまな問題の解決に向けて、配偶者暴力被害者等支援担当者連絡会議を通じ、関係機関との連携を強化します。	協働コミュニティ課 関係各課
3	相談員の資質向上	相談員の資質向上を支援するための研修や専門家を講師としたケース検討等を実施します。	協働コミュニティ課



コラム これもDVです

DVは被害者の心身に大きな影響を及ぼす、決して許されない行為です。
DVには身体的暴力に限らず、精神的、経済的、性的等、様々な形態が存在します。

身体的暴力	殴る・蹴る、たたく、首をしめる、物を投げつける、胸ぐらをつかむ等
精神的暴力	怒鳴る、暴言をはく、大事にしているものを捨てる、無視する、夜通し説教をする等
性的暴力	性行為を強要する、避妊に協力しない、見たくないポルノを見せる等
経済的暴力	生活費を少ししかわたさない、働くことを妨げる、収入を知らせない等
社会的暴力	電話やメールを監視する、友人・親戚との付き合いや外出を制限する等
子どもを利用した暴力	子どもの前で暴力をふるう、子どもに相手の悪口をいう等

■課題2 あらゆる暴力の防止 (セクシュアル・ハラスメント、ストーカー、性暴力等)

セクシュアル・ハラスメントをはじめとする様々なハラスメント※や、ストーカー、性暴力、子どもや若年層に対する暴力等は、被害者の尊厳を踏みにじる重大な人権侵害です。

市の調査では、全体で約4割の人が職場等でハラスメント被害を受けたと回答しています。男女共にパワー・ハラスメントの被害経験が多くなっていますが、女性ではセクシュアル・ハラスメントが16.4%で男性の4.0%を大きく上回っています。

近年では、スマートフォンの普及によりインターネット・SNS等を通じた性被害が増加しており、若年世代に対する性暴力の手口の巧妙化も問題となっています。また、こうした暴力は年齢や性別等は関係なく起こりうることです。一人ひとりが日常生活の中に潜む様々な暴力に気づき、暴力の未然防止や被害者に寄り添った行動をとることができるよう意識啓発に取り組みます。

施策（1）暴力の防止に向けた意識啓発

あらゆる暴力の防止に向けた意識づくりをするために、年代に合わせた周知啓発や学習機会の提供に取り組みます。また、職場におけるハラスメント等を防止するために、事業所等に向けた意識啓発を行います。

事業番号	事業	内容	担当課
1	情報提供と学習機会の提供	あらゆる暴力の防止に向けて、チラシ・パンフレット・ホームページ等を通じて情報を提供する他、講座等の学習機会を提供します。	協働コミュニティ課
2	市内事業所への意識啓発	セクシュアル・ハラスメント等、職場の暴力の防止に向けて、市内事業所への啓発を行います。	協働コミュニティ課
3	市職員・教員への啓発・研修	市職員・教員に対し、あらゆる暴力についての啓発・研修を実施します。	協働コミュニティ課 職員課 教育指導課

■課題3 生涯にわたる健康支援

一人ひとりが互いの身体的性差を十分に理解し、相手に思いやりを持って生きていくことは、男女平等参画社会の実現に不可欠です。

市の調査において、男女平等参画を推進するために学校教育の場で必要な対策として「子どもの成長と発達に応じた性教育を行う」が6割以上となっており、幼少期から正しい知識を得て理解を深めることが求められています。

また、心身の状況はライフステージ※に応じて大きく変化し、性別によって特有の健康上の問題等もあります。誰もが自らの健康に関して適切な情報を得て安心して生活することができるように、性別にかかわらず健康に関する情報やリプロダクティブ・ヘルス/ライツ※（性と生殖に関する健康と権利）に関する正しい知識を身につけられるよう、幅広く意識啓発や情報提供等の支援を進める必要があります。

施策（1）からだと性に関する正確な情報の提供

発達段階に応じた性教育による正しい知識や、不妊治療の情報など、性別にかかわらずリプロダクティブ・ヘルス/ライツの理解が定着するように、様々な機会を通じて意識啓発や教育を実施します。

事業番号	事業	内容	担当課
1	発達に応じた性教育の実施	幼児期・思春期・成人期に至るまで、発達に応じたからだと性に関する正しい知識を身につけ、自他共に尊重できることを目標に性教育を実施します。	教育指導課
2	性と生殖に関する健康支援情報の提供	リプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念が社会に根付くよう、多様な機会を通じて情報を提供します。 また、誰もが正しい知識を持って、安心して妊娠・出産を迎えられるよう情報の提供に努めます。	健康課

施策（2）性差に応じた健康支援

性差やライフステージに応じた健康課題に関する正しい情報提供や、検査の充実を図ります。

事業番号	事業	内容	担当課
1	女性・男性特有の病気に対する予防と検査の実施	子宮がん、乳がん、骨粗しょう症、前立腺がんなどの予防と検査の充実を図ります。 また、更年期の心身の健康づくりや予防についての情報、性感染症に関する情報等の提供に努めます。	健康課

■課題4 様々な困難を抱える女性への支援【(仮称) 困難女性支援基本計画】

男性雇用者の約8割が正規雇用労働者の一方で女性は非正規雇用労働者が半数以上を占めており、国の賃金構造基本統計調査によると、令和4(2022)年の6月分の所定内給与額の平均は、男性の正社員・正職員で353.6千円に対し、女性の正社員・正職員以外では198.9千円となっています。男性中心型労働慣行等の雇用・経済社会における男女の違い等を背景として、女性は貧困等の生活上の困難に陥りやすく、就業状況が不安定なひとり親家庭や就労が困難な単身世帯等は特に経済的困窮が懸念されます。

また、令和2(2020)年以降は新型コロナウイルス感染症拡大により、非正規労働者が多い女性の雇用が失われる等、就業をはじめとする様々な問題が顕在化しました。国の労働力調査によると、緊急事態宣言の発出された令和2(2020)年4月は前月に比べて、就業者の減少数が、女性は70万人、男性は39万人と、女性就業者数が男性に比べて大きく減少しました。

また、女性であることに加えて、高齢、障害、外国籍であったり外国にルーツを持っていたりすること等を理由に困難を抱えている場合、さらに複合的な困難を抱える恐れがあります。様々な困難に直面している人が安心して暮らせるように環境整備を進めることに加え、その人の状況に応じたきめ細やかな支援を行う必要があります。

施策(1) ひとり親家庭や生活困窮者等への支援

ひとり親家庭や経済的困窮に直面している人が安定した生活を送ることができるよう、相談体制の充実や自立に向けた支援を行います。

事業番号	事業	内容	担当課
1	生活に関する相談の実施	ひとり親家庭や経済的困窮に対する相談や支援に取り組みます。	地域共生課 子育て支援課
2	ハローワーク等との連携による就業支援	ハローワーク等と連携し、ひとり親家庭の就業機会の拡大を図ります。また、給付金事業等の周知を図ります。	子育て支援課

施策(2) 困難を抱える女性が安心して暮らせる環境の整備

複合的な困難を抱える女性が支援制度等からこぼれ落ちてしまうことがないように、配偶者暴力被害者等支援担当者連絡会議等と連携し庁内ネットワークを強化しながら、様々な分野や多様な視点から支援を行います。

事業番号	事業	内容	担当課
1	女性相談の実施 (再掲) 	女性が抱える自分自身、家族、職場の人間関係、心とからだ、DVなどの問題等についての相談事業を実施します。	協働コミュニティ課
2	各種関連機関との 連携の実施 	(仮称) 困難女性支援調整会議を通じ、支援に必要な関係機関、民間団体との連携を図ります。	協働コミュニティ課 関係各課

■課題1 庁内推進体制の充実

市が率先して職員の働きやすい環境づくりや女性登用等の取組を進め、男女平等参画のモデルを示すことは、市民や市内事業所等の男女平等参画の実現において重要です。しかし、市の調査によると、昇進・昇格において男性優遇と感じていると回答した女性の割合は4割以上を占め、男性の2割台半ばを上回っています。また、能力発揮の機会でも男性優遇は女性で約3割、男性で1割台半ばと差がみられ、市役所内においても不平等を感じている職員がいる状況です。

市民、市内事業所の規範となるよう、まず職員一人ひとりが男女平等参画について正しく理解し、男女平等参画意識を高めて施策を進める必要があります。

施策（1）男女平等参画に関する職員の理解促進

男女平等参画の視点を踏まえて施策を推進できるよう、職員の男女平等参画に関する正しい理解促進を図ります。

事業番号	事業	内容	担当課
1	職員の意識実態調査の実施	男女平等参画に関する職員の意識・実態の把握を行います。調査結果を活用し、庁内における男女平等参画の推進につなげます。	職員課
2	職員研修の実施	男女平等参画に関する職員研修を実施し、職員の理解促進を図ります。	協働コミュニティ課 職員課
3	市発行物等の表現における男女平等ガイドラインの周知徹底	市報やホームページ、市発行物における表現において、男女平等参画の視点が徹底されるよう、庁内に周知するとともに、作成したガイドラインの具体例について更新を行います。	協働コミュニティ課 秘書広報課

施策（2）誰もが働きやすい職場環境の整備

市内事業所の模範となってワーク・ライフ・バランスの推進等職場環境の整備を進めるために、庁内において働きかけを強化し、すべての職員が自分らしく働ける環境づくりを進めます。

事業番号	事業	内容	担当課
1	庁内のワーク・ライフ・バランスの働きかけ	職員に向けてワーク・ライフ・バランスに関する情報を提供します。また、職員一人ひとりが健康に働くことができ、また、働きやすい職場環境となるよう取り組みます。	職員課

施策（３）職場における女性活躍の推進

市の施策をはじめ市政のあらゆる場面において男女平等参画の視点が反映されるために、女性に比べて男性が多く就いている市役所内の管理的立場への女性登用を促進し、誰もが十分に能力を発揮できる環境づくりを進めます。

事業番号	事業	内容	担当課
1	性別に偏らず管理的立場を目指せる環境整備	研修等を活用して、管理的立場における人材の育成に努めます。また、性別に偏らず積極的に管理職試験を受験できるよう、環境を整えます。	職員課
2	女性職員の活躍推進に向けた取組の実施	「西東京市特定事業主行動計画」に基づき、女性職員が働きやすい環境づくりを行います。	職員課

施策（４）男女平等推進条例の検討

男女平等参画社会の実現に向けて市の施策をさらに展開させるための条例の制定に向けた検討委員会の設置や、苦情処理機関の設置の検討を引き続き進めます。

事業番号	事業	内容	担当課
1	条例検討委員会設置の検討	男女平等参画社会の実現に向けた施策の積極的展開のよりどころとなる条例を検討するため、条例検討委員会の設置を検討します。	協働コミュニティ課
2	苦情処理機関設置の検討	男女平等参画社会の実現を阻害する人権侵害などの相談に適切・迅速に対応するための窓口や、第三者機関も視野に入れた苦情処理機関の設置を検討します。	協働コミュニティ課

■課題2 男女平等参画推進計画の進行管理

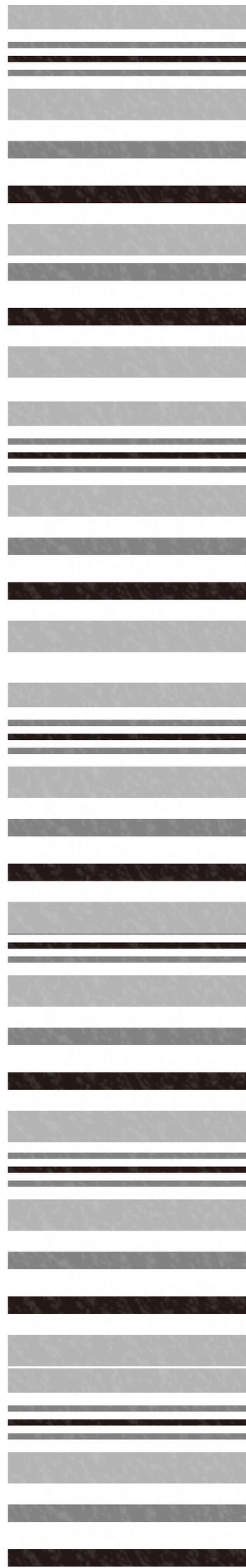
男女平等参画に向けた施策を着実に推進するために、計画の目標達成に向けて進捗状況を把握することが重要です。計画の進捗状況を庁内関係部署や男女平等参画推進委員会にて点検・評価し進行管理を行うことで、改善策の検討や課題解決を図ります。

施策（1）市民参画の恒常的推進組織による計画の進行管理

恒常的な市民参画の組織である男女平等参画推進委員会を開催し、男女平等参画社会の実現に向けた課題とその解決に向けた検討を行います。また、委員会において毎年度計画に掲げた事業の進捗状況を評価し、プランの実行性を高めるための検討を進めます。

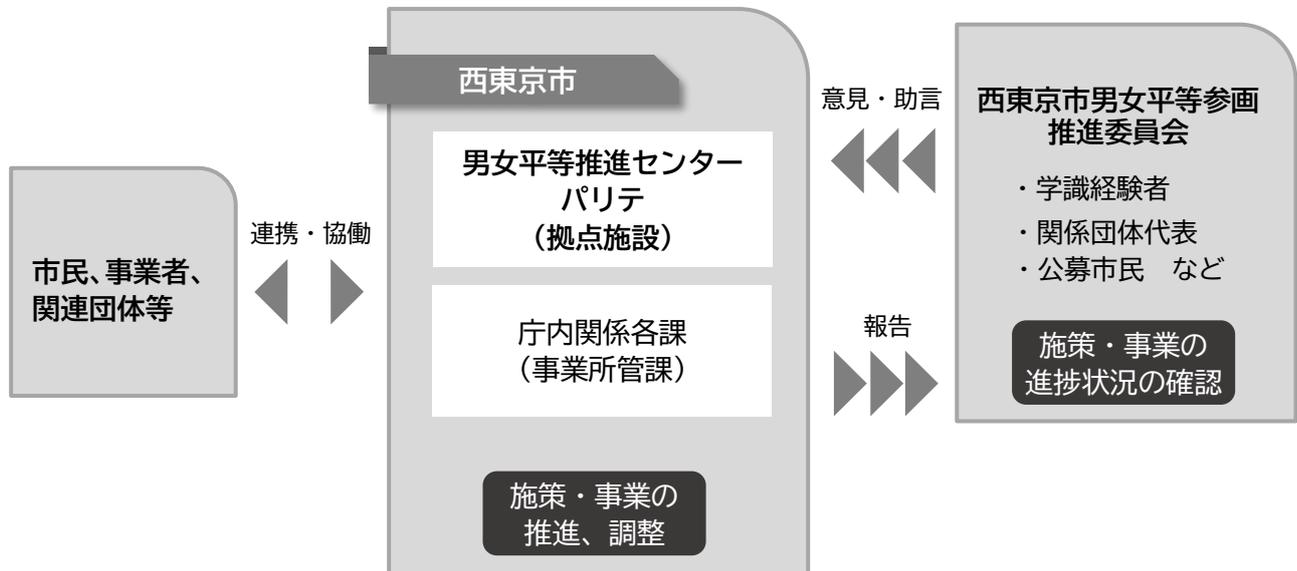
事業番号	事業	内容	担当課
1	男女平等参画推進委員会の開催	恒常的な市民参画の組織として、男女平等参画推進委員会を開催します。	協働コミュニティ課
2	事業評価の実施	男女平等参画推進委員会において、計画に掲げた事業評価を毎年度実施します。	協働コミュニティ課

第5章 計画の推進に向けて



1 計画の推進体制

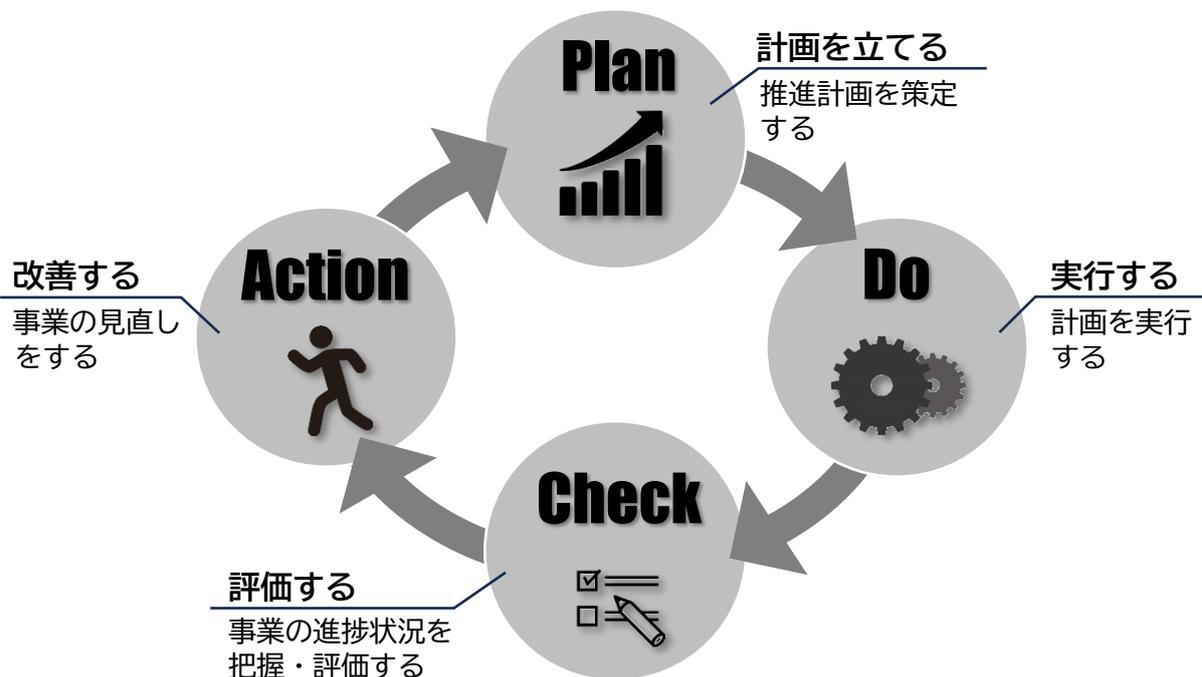
男女平等参画社会の実現のためには、市が取り組むだけでなく、市民や事業者、関係機関・団体等がそれぞれの立場で連携・協力して取組を進めていく必要があります。男女平等参画に向けた施策を着実に推進するために、市民、事業者、関係機関・団体等と連携・協働を図っていきます。



2 計画の進行管理

計画の着実な進行を管理するために、進捗状況を毎年調査して把握するとともに、庁内関係部署や男女平等参画推進委員会にて点検・評価し進行管理を行うことで、改善策の検討や課題解決を図ります。

また、計画・実行・評価・改善のP D C Aサイクルを繰り返すことで計画の実効性を高めながら、施策を展開していきます。



3 指標の設定

本計画では、課題ごとに指標と目標値を定め、取組を進めていきます。

◆基本目標Ⅰ 人権と多様性を尊重する意識の醸成

	指標	現状値	目標値
課題 1	男女の固定的性別役割分担意識について、反対と思う人の割合を増やす (市民調査※)	— (令和4年度)	70% (令和9年度)
課題 2	社会全体として、「男女の地位は平等になっている」と思う人の割合を増やす (市民調査)	16.2% (令和4年度)	30% (令和9年度)
課題 3	「LGBT」、「SOGI」について、「内容まで知っている」人の割合を増やす (市民調査)	LGBT：68.2% SOGI：18.4% (令和4年度)	LGBT：80% SOGI：30% (令和9年度)
課題 4	地域社会（自治会・町内会など）において、「男女の地位は平等になっている」と思う人の割合を増やす (市民調査)	43.0% (令和4年度)	60% (令和9年度)
課題 5	防災会議における女性委員の割合を増やす	調整中	調整中

◆基本目標Ⅱ 女性の活躍の推進とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進

	指標	現状値	目標値
課題 1	職場において、「男女の地位は平等になっている」と思う人の割合を増やす (市民調査)	28.8% (令和4年度)	40% (令和9年度)
課題 2	市の審議会・委員会等における女性委員の割合を増やす	調整中	調整中
課題 3	ワーク・ライフ・バランスを実現していると思う人の割合を増やす (市民調査)	59.2% (令和4年度)	80% (令和9年度)
課題 4	男性が家事・育児・介護等に携わっている時間を増やす (市民調査)	1時間44分 (令和4年度)	3時間 (令和9年度)
課題 5	子どもがいる男性の育児休業取得率を上げる (市民調査)	9.4% (令和4年度)	30% (令和9年度)
課題 6	家族・親族の介護をしている男性の介護休業取得率を上げる (市民調査)	4.5% (令和4年度)	(令和9年度)

◆基本目標Ⅲ あらゆる暴力の防止と困難な問題を抱える女性への支援

	指標	現状値	目標値
課題 1	配偶者等から暴力を受けたとき、「誰にも相談しなかった」人の割合を減らす（減少が目標）（市民調査）	51.6% （令和4年度）	40% （令和9年度）
課題 2	女性相談の女性認知度を上げる（市民調査）	24.8% 女性：32.0% （令和4年度）	50.0% 女性：50.0% （令和9年度）
課題 3	女性に特有のがんの検診受診率を上げる	調整中	調整中
課題 4	ひとり親家庭・女性・家庭相談等の相談件数を増やす	調整中	調整中

◆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

	指標	現状値	目標値
課題 1	課長級職以上（一般行政職）の女性の割合を増やす	調整中	調整中
課題 2	西東京市男女平等参画推進計画の実績評価において着実に執行されている事業の割合を増やす	調整中	調整中

※市民調査：男女平等参画に関する西東京市民意識・実態調査

4 男女平等推進センター パリテの機能の充実

男女平等推進センターパリテは、男女平等参画社会の実現に向けた拠点施設として、男女平等参画に関する情報収集・提供や、様々な年代を対象にした男女平等意識の啓発、相談や講座の実施等、様々な活動を行っています。

男女平等推進センターパリテの認知度の向上を図りながら、市民の男女平等意識の醸成に向けて事業の充実や様々な媒体を用いた積極的な情報発信等に取り組めます。

また、男女平等参画や性の多様性に関する活動を行う市民、団体等への支援やネットワークづくりを進め、市民、団体等との連携・協働を図るとともに、様々な変化する社会情勢に対応して事業を実施します。

資料編



1 用語集

行	用語	頁	説明
あ	SNS	39、52、55	ソーシャルネットワーキングサービス (Social Networking Service) の略で、友人・知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。
	NPO	28, 51	Non-Profit Organizationの略で、民間非営利組織のこと。行政や民間企業に属さず、社会的に必要な公益的活動をする民間の非営利組織。福祉やまちづくり、環境、国際協力などの社会的な課題に、市民が主体的に取り組んでいる組織をいう。国や都道府県からNPO法（特定非営利活動促進法）に基づく認証を得た団体は法人格を有する。
	エンパワーメント	9	自ら主体的に行動することによって状況を変える力をつけること。
か	キャリア教育	40	望ましい職業観・勤労観及び職業に関する知識や技能を身につけさせるとともに、自己の個性を理解し、主体的に進路を選択する能力・態度を育てる教育のこと。
	固定的性別役割分担意識	9、19、33、35、39、40、45、66、75	男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、「男は仕事・女は家庭」、「男性は主要な業務・女性は補助的業務」等のように、性別を理由として役割を固定的に分ける考え方。
	コミュニティビジネス	35、46	地域の課題を地域住民が主体的に、ビジネスの手法を用いて解決する取組。ボランティア活動とは異なり、より効率的に活動し、かつ始めた以上は、責任を持って継続的・安定的に行うために、いわゆる「ビジネスの手法」を採って、事業として運営するもの。
さ	ジェンダー・ギャップ指数	10	GGI (Gender Gap Index) と略され、世界経済フォーラムが、各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済、教育、政治及び保健の4つの分野のデータから算出される。0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、経済分野は労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率、教育分野は識字率、初等・中等・高等教育の各在学率、健康分野は新生児の男女比率、健康寿命、政治分野は国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任年数から算出される。
	ストーカー	35、55	同一の者に対し、「つきまとい等」を繰り返し行うこと。「つきまとい等」とは、特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情又はそれが満たされなかったことに対する怨恨の感情を充足する目的で、尾行しつきまとう、住居、勤務先、学校等の付近で見張りをしたり、押しかける、監視していると思わせるようなことを告げたりする、相手が拒否しているのに面会や交際を要求する、著しく粗野または乱暴な言動をする、無言電話や相手が拒否しているのに連続して電話をしたり、電子メールやSNSのメッセージ等を送る、汚物等を送りつける、名誉を傷つける、わいせつな写真を送りつけるなど性的しゅう恥心を侵害する行為のこと。また、2021（令和3）年の改正ストーカー規制法の全面施行により、GPS機器等を用いた位置情報の無承諾取得等、実際にいる場所の付近における見張り等、拒否されたのに何度も「文書」を送る行為が新たに規制対象行為として追加された。

行	用語	頁	説明
	性自認(ジェンダーアイデンティティ)	11、13、14、21、33、34、35、42	自分自身の性をどのように認識しているかということ。からだの性と一致する場合もあれば、一致しない場合もあり、一致しない場合、トランスジェンダーという概念で説明される。
	性的指向	11、12、13、14、21、33、34、35、42	人の恋愛・性愛がいずれの性別を対象とするかを表すものであり、その向き方は自分の意志で変えたり、選んだりするものではないといわれている。具体的には、恋愛・性愛の対象が異性に向かう異性愛、同性に向かう同性愛、男女両方に向かう両性愛を指す。
	性的マイノリティ	13、21、28、29、42、75	「出生時に判定された性別と性自認が一致しない人、性的指向が同性や両性の人、性自認がはっきりしない人などを指す。
	セクシュアル・ハラスメント	12、35、55	継続的な人間関係において、優位な力関係を背景に、相手の意思に反して行われる性的な言動であり、それは、単に雇用関係にある者の間のみならず、施設における職員とその利用者との間や団体における構成員間など、さまざまな生活の場で起こり得る人権侵害のこと。
た	男女共同参画社会	3、11、18	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、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、共に責任を担う社会のこと。
	デートDV	52	結婚していない恋人間で、親密な相手を思い通りに動かすために、身体のみならず、言葉、態度などを複合的に使って相手の人権を侵害する暴力のこと。
	DV(ドメスティック・バイオレンス)	10、12、26、44、52、53、54、56、58、74	Domestic Violence(ドメスティック・バイオレンス)の略で配偶者や交際相手など親密な関係にある、またはあった人からふるわれる暴力のこと。身体的な暴力だけでなく、精神的な暴力、経済的な暴力、性的な暴力なども含まれ、加害者にも被害者にも学歴や職業などの偏りはない。
	テレワーク	10、48	情報通信技術(ICT=Information and Communication Technology)を活用した、場所や時間にとらわれない柔軟な働き方のこと。テレワークは働く場所によって、自宅利用型テレワーク(在宅勤務)、モバイルワーク、施設利用型テレワーク(サテライトオフィス勤務など)のほか、リゾートで行うワーケーションも含めて総称としている。
は	ハラスメント	55、74	嫌がらせ、いじめのことで、職場や地域等あらゆる場面において相手を不快にさせる、尊厳を傷付ける、不利益を与えるといった発言や行動が問題となっている。
	ファミリー・サポート・センター	50	地域での子育て支援を目的として、子どもを預けたい人(ファミリー会員)と子どもを預りたい人(サポート会員)がお互いに会員となり、会員間で「子どもを預かる」という有償の相互援助活動を行う事業。
	ポジティブ・アクション	46	社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対して、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、実質的な機会均等を実現することを目的として講じる暫定的な措置のこと。
ま	マタニティ・ハラスメント	12	働く女性が妊娠・出産を理由とした解雇・雇止めなどの不利益な取扱いをされることや、妊娠・出産にあたって職場で受ける精神的・肉体的ないやがらせのこと。

行	用語	頁	説明
ら	ライフステージ	57	人の一生を幼年期・少年期・青年期・壮年期・老年期等の成長過程や、就職・結婚・子育て・退職等節目となる出来事に応じて区分した各段階のこと。
	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)	57	平成6(1994)年の国際人口／開発会議の「行動計画」及び平成7(1995)年の第4回世界女性会議の「北京宣言及び行動綱領」において、「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)」とは、「人間の生殖システム、その機能と(活動)過程の全ての側面において、単に疾病、障害がないというばかりでなく、身体的、精神的、社会的に完全に良好な状態にあることを指す」とされている。また、「全てのカップルと個人が自分たちの子どもの数、出産間隔、並びに出産する時を責任をもって自由に決定でき、そのための情報と手段を得ることができるという基本的権利、並びに最高水準の性に関する健康及びリプロダクティブ・ヘルスを得る権利」とされている。なお、妊娠中絶については、「望まない妊娠の防止は常に最優先課題とし、妊娠中絶の必要性をなくすためにあらゆる努力がなされなければならない。」とされている。
わ	ワーク・ライフ・バランス	22、29、34、35、45、48、49、50、51、59、66、74、75	「仕事と生活の調和」と訳され、家庭や地域生活、会社(仕事場)などにおいて、子育て期や中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できるような仕事と生活の調和のこと。

本計画の策定に必要な基礎資料とすることを目的に、アンケート調査やワークショップ等を実施しました。

■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%）										
調査項目	<table border="0"> <tr> <td>1. 回答者の属性</td> <td>6. コロナ下での行動変化</td> </tr> <tr> <td>2. 男女平等参画の意識</td> <td>7. 性の多様性</td> </tr> <tr> <td>3. 家庭生活</td> <td>8. 地域・防災</td> </tr> <tr> <td>4. 仕事と生活の調和 （ワーク・ライフ・バランス）</td> <td>9. 暴力（DV、ハラスメント）</td> </tr> <tr> <td>5. 女性の活躍</td> <td>10. 男女平等参画を進めるために 必要な施策</td> </tr> </table>	1. 回答者の属性	6. コロナ下での行動変化	2. 男女平等参画の意識	7. 性の多様性	3. 家庭生活	8. 地域・防災	4. 仕事と生活の調和 （ワーク・ライフ・バランス）	9. 暴力（DV、ハラスメント）	5. 女性の活躍	10. 男女平等参画を進めるために 必要な施策
1. 回答者の属性	6. コロナ下での行動変化										
2. 男女平等参画の意識	7. 性の多様性										
3. 家庭生活	8. 地域・防災										
4. 仕事と生活の調和 （ワーク・ライフ・バランス）	9. 暴力（DV、ハラスメント）										
5. 女性の活躍	10. 男女平等参画を進めるために 必要な施策										

■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%）										
調査項目	<table border="0"> <tr> <td>1. 回答者の属性</td> <td>6. 女性の活躍</td> </tr> <tr> <td>2. 男女平等参画の意識</td> <td>7. 性の多様性</td> </tr> <tr> <td>3. 家庭生活</td> <td>8. 地域・防災</td> </tr> <tr> <td>4. 仕事に関すること</td> <td>9. あらゆる暴力（DV、ハラスメント等）</td> </tr> <tr> <td>5. 仕事と生活の調和 （ワーク・ライフ・バランス）</td> <td>10. 男女平等参画を進めるために 必要な施策</td> </tr> </table>	1. 回答者の属性	6. 女性の活躍	2. 男女平等参画の意識	7. 性の多様性	3. 家庭生活	8. 地域・防災	4. 仕事に関すること	9. あらゆる暴力（DV、ハラスメント等）	5. 仕事と生活の調和 （ワーク・ライフ・バランス）	10. 男女平等参画を進めるために 必要な施策
1. 回答者の属性	6. 女性の活躍										
2. 男女平等参画の意識	7. 性の多様性										
3. 家庭生活	8. 地域・防災										
4. 仕事に関すること	9. あらゆる暴力（DV、ハラスメント等）										
5. 仕事と生活の調和 （ワーク・ライフ・バランス）	10. 男女平等参画を進めるために 必要な施策										

■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
テーマ	○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	各中学校に対面にてヒアリング
テーマ	○固定的性別役割分担意識について ○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	各事業所に対面にてヒアリング
テーマ	○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

3 男女平等参画推進に関する国内外の主な動き（年表）

作成中

(設置)

第1条 西東京市における男女平等参画のあり方を検討し、男女平等参画社会の形成に寄与するため、西東京市男女平等参画推進委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 委員会は、市長の諮問に応じ、次に掲げる事項について調査審議し、市長に答申する。

- (1) 男女平等参画推進計画の策定に関すること。
- (2) 男女平等参画推進施策の推進に関すること。
- (3) その他男女平等参画推進に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、次に掲げる者のうちから市長が委嘱する委員 15 人以内をもって組織する。

- (1) 学識経験者 6 人以内
- (2) 市内関係団体の代表 4 人以内
- (3) 公募による市民 5 人以内

(任期)

第4条 委員の任期は、2 年とし、再任を妨げない。ただし、委員が欠けた場合における補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長及び副委員長)

第5条 委員会に委員長及び副委員長を置き、それぞれ委員の互選により定める。

- 2 委員長は、会務を総理し、委員会を代表する。
- 3 副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故あるとき又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第6条 委員会は、委員長が招集する。

- 2 委員会は、委員の半数以上が出席しなければ、会議を開くことができない。
- 3 委員会の議事は、出席委員の過半数で決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(意見の聴取)

第7条 委員長は、必要があると認めるときは、委員以外の者に会議への出席を求め、その意見を聴取し、又は資料の提出を求めることができる。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、生活文化スポーツ部協働コミュニティ課において処理する。

(委任)

第9条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

附 則

この条例は、公布の日から施行する。

附 則（平成 19 年 6 月 25 日条例第 40 号）

この条例は、平成 19 年 7 月 1 日から施行する。

附 則（平成 21 年 12 月 24 日条例第 47 号）

この条例は、平成 22 年 4 月 1 日から施行する。

5

西東京市男女平等参画推進委員会委員名簿

任期：令和4（2022）年7月31日～令和6（2024）年7月30日

◎：委員長 ○：副委員長

区分	氏名
学識経験者	小澤 和彦 ◎
	笹川 あゆみ ○
	中村 敏子
	安田 和代
	山辺 真理子
	横森 直樹
市内関係団体の代表	井上 雅子
	篠宮 武男
	平 勇介
	山田 裕太
公募による市民	五十嵐 幸子
	鈴木 麻美
	高岡 千晶
	星 竜也
	堀内 怜奈

日程		議題
令和4（2022）年	8月2日	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年第2回男女平等参画推進委員会会議録の承認について ・委員会の運営について ・今後の日程について ・男女平等参画に関する西東京市民意識調査・実態調査について
	8月30日	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年第3回男女平等参画推進委員会会議録の承認について ・第4次計画実績評価報告書（令和3年度）について ・男女平等参画に関する西東京市民及び職員意識調査・実態調査について
	9月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年第4回男女平等参画推進委員会会議録の承認について ・第4次計画実績評価報告書（令和3年度）について ・男女平等参画に関する西東京職員意識調査・実態調査について
令和5（2023）年	2月28日	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年第5回男女平等参画推進委員会会議録の承認について ・男女平等参画に関する市民意識調査・職員意識調査結果速報版について ・第5次男女平等参画推進計画について
	3月28日	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年第6回男女平等参画推進委員会会議録の承認について ・第5次男女平等参画推進計画について
	4月25日	<ul style="list-style-type: none"> ・令和4年第7回男女平等参画推進委員会会議録の承認について ・第4次計画実績評価報告書（令和4年度）について ・第5次男女平等参画推進計画について
	6月27日	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年第1回男女平等参画推進委員会会議録の承認について ・第4次計画実績評価報告書（令和4年度）について ・第5次男女平等参画推進計画について
	7月25日	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年第2回男女平等参画推進委員会会議録の承認について ・第4次計画実績評価報告書（令和4年度）について ・第5次男女平等参画推進計画について
	8月22日	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年第3回男女平等参画推進委員会会議録の承認について ・第4次計画実績評価報告書（令和4年度）について ・第5次男女平等参画推進計画について
	10月17日	<ul style="list-style-type: none"> ・令和5年第3回男女平等参画推進委員会会議録の承認について ・第4次計画実績評価報告書（令和4年度）について ・第5次男女平等参画推進計画について
	12月26日	※予定
令和5（2023）年	2月6日	※予定

西東京市第5次男女平等参画推進計画

令和6（2024）年3月発行

編集・発行：西東京市 生活文化スポーツ部
協働コミュニティ課男女平等推進係
〒202-0005 東京都西東京市住吉町 6-15-6
住吉会館内 男女平等推進センター パリテ
電 話：042-439-0075