

5つの重点課題



固定的性別役割分担意識の解消

男女平等を妨げる要因に「男は仕事、女は家庭」という性別で役割を決めつける意識があります。市の調査では、この考え方が「解消されていない」と回答した女性の割合が増加。「解消されている」は、女性で約5割、男性は約7割が回答し、男女差がみられる状況にあり、この意識の解消に取り組むことが重要です。

性的指向・性自認等の理解促進

性的マイノリティに関する社会の関心は高まっていますが、性的指向や性自認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います。同性愛者や両性愛者、出生時の性別と性自認が一致しない人などへの差別や偏見、それに基づく生活上の困難を解消する環境整備と意識啓発が求められています。

市内推進体制の充実

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、市役所内でも昇進・昇格で男性が優遇されていると感じる職員がいて、その意識に男女差がみられる現状があります。市民や市内事業所のお手本となるよう、職員一人ひとりが男女平等参画について正しく理解し、意識を高めて施策を進める必要があります。

経済活動における女性活躍の推進

性別で役割を決める固定観念、性別差別や偏見によって、女性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、賃金等で男女格差が根強く生じています。働きたい女性が能力を十分に発揮して活躍できる環境づくりを進めるために、役割分担意識の解消と女性がチャレンジできる機会の提供が必要です。

配偶者等からの暴力の防止と被害者支援

配偶者等からの暴力は、家庭内で起こることが多く、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危険性も。あらゆる暴力の根絶のため、暴力を容認せず、未然に防ぐことができる社会に向け、早期発見、被害者の安全・安心の確保と自立支援の充実が求められます。

推進計画の主な変更点

POINT 01

「多様性の尊重」を新たな基本的視点に

これまでの取組を発展させるため、「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」を基本理念とし、「人権の尊重」「男女平等参画」に加え、新たに「多様性の尊重」を基本的視点に位置づけました。誰もが国籍、性的指向、性自認にかかわらず多様なあり方を尊重し、認め合える社会をめざします。

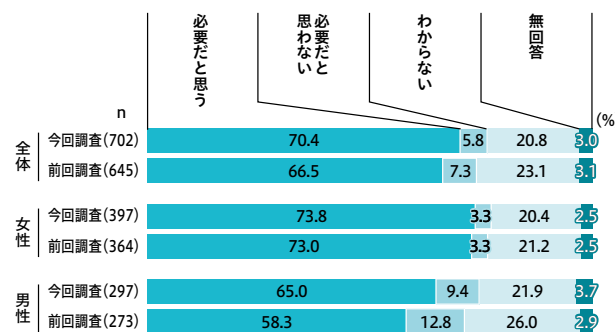
POINT 02

「性的指向・性自認等の理解促進」を重点課題化

2019年に「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、2023年には第2期計画が定められています。基本方針としては「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」など。これを受けて市でも第5次計画から「性的指向・性自認等の理解促進」を重点課題としました。性的

性的マイノリティへの対応や取り組みについてどう思いますか。

調査対象：市内在住の満18歳以上の市民（女性397人・男性297人）にアンケートを実施



出典：男女平等参画に関する西東京市民意識・実態調査報告書

的マイノリティに関する講座・講演会や情報提供などを通して、性の多様性に対する理解の促進、さらに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進め、民間団体等への理解の促進も図っていきます。

約7割の人が「性的マイノリティへの取り組みが必要だと思う」と答えている



POINT 03

様々な困難を抱える女性への支援を進める

2022年に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が成立。市でも新たに「困難女性支援基本計画」を策定しました。ひとり親や生活困窮者等、一人ひとりの状況に応じた相談体制を充実させ、自立に向けて支援します。さらに、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などについての相談事業を実施し、さまざまな分野や多様な視点から支援を行います。