

## 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

「コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会報告書」（コロナ下の女性への影響と課題に関する研究会、内閣府男女共同参画局、令和3年4月）において、「コロナの拡大は、男性と女性に対して異なる影響を及ぼしている。」「我が国においては、既に存在していた固定的性別役割分担意識に基づく構造的な問題がここに加わることによって、男女間の格差が拡大していく可能性をはらんでいる。」と懸念が示されている。コロナ禍が続く今、固定的性別役割分担意識の解消に向けた、実効性のある取組みが急務となっている。

また、昨年の12月に策定された国の「第5次男女共同参画基本計画」の「基本的な方針」において、男女共同参画の取組の進展が未だ十分でない要因のひとつとして、「社会全体において固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアスが存在していること」があげられている。

「固定的性別役割分担意識」とは何か、そこにどのような問題があるか、「ジェンダー」、「アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）」などへの理解も深めつつ、男女の固定的性別役割分担意識の解消に向けた取組みが加速することを要望する。

そのためには、担当課が、各施策を計画、執行、評価、課題設定を行う際には、「男女の固定的性別役割分担意識の解消」という課題を意識し、それぞれの施策が課題解決に向けて効果を発揮するよう、注力いただきたい。また、協働コミュニティ課には、計画推進が加速する取組みを期待する。

#### (1) 男女平等参画推進のための意識啓発と情報提供

引き続き、SNSの活用も含め、さまざまな媒体や機会を活用した男女平等参画推進のための情報提供を期待する。また、情報提供の内容についても、さらなる検討を要望する。

#### (2) 男女平等に関する学習機会の提供

講座開催にあたり、さまざまなテーマを取り上げている点を評価する。講座／事業を開催するだけでなく、講座／事業の目的、成果などを明確にして、計画推進につなげる取組みを要望する。また、コロナ禍で見えてきた現状を考慮した今後の事業展開を期待する。

#### (3) メディア・リテラシーの普及・啓発の推進

メディア・リテラシーは、男女平等参画推進、固定的性別役割分担意識の解消に大きく関わるので、さらなる取組みを期待する。メディア・リテラシーへの理解を深める事業や「パリティ・ライブラリーニュース」の児童館での配布などのように他の施策推進と関連した事業展開の推進を期待する。

委員会評価	施策（1）	施策（2）	施策（3）	重点課題評価
R1年度	B	A	A	A
R2年度	B	B	A	B
R3年度				
R4年度				
R5年度				

### I-3 配偶者等からの暴力の防止と被害者支援

令和2年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、社会も家庭も大きな変化を余儀なくされた。特に家庭においては、外出自粛や働き方の変化（リモートワークの普及・促進等）、子どもたちの学校への休校等により、物理的に家族が一緒に家で過ごす時間が増えた。また、コロナ禍での生活への不安や環境の変化に伴うストレスが強まっていく中で、家庭内での暴力のリスクが高まった。そのためか、DV相談は、前年度に比べて1.6倍に増えた。（配偶者暴力相談支援センターと昨年から新たに内閣府が実施したDV電話相談プラス合計、約19万件、内閣府統計令和2年度）。西東京市においては、子どもの虐待件数は、過去最多の474件（前年より190件増）となっている。「夫は仕事、妻は家庭」という固定的な性別役割分担意識は、女性が6割、男性が7割強が解消されている\*と回答しているものの、家族が過ごす時間が増えれば、女性が主として家庭も仕事も担い、女性に家事・育児の負担がかかる役割意識は根強く残っている。

そんな中で、夫婦関係に亀裂が生じ、力のコントロールにより弱いものが攻撃されるという（DV/虐待）という事態が増えてくるのは否めない。

暴力を受けて相談したかの問いに約6割が相談しなかった。\*と回答し、相談しなかった上位5位の理由に“相談するほどのことでもない”、“人に打ち明けることに抵抗があった”“自分にも悪いところがあると思ったから”という被害者特有の心理状態が見える。また相談したくてもどこに相談してよいかわからなかった、できる人がいなかった“\*という（西東京市市民意識実態調査平成29年）にみられるようにDV被害者への理解と相談場所の周知を様々な形で浸透させていくことを一層努力されたい。\*西東京市市民意識実態調査平成29年

#### （1）暴力の未然防止と早期発見

DVとは何かという周知度は、約7割（内閣府世論調査）になってはいるもの、身近なところではDVはないと公言する人もいまだに多い。その対応に、あらゆる機会を利用してDVに対する周知の機会を設けていることは評価できる。図書館、公民館などでDV週間にパネル展示、図書の貸し出し等通して若い世代（デートDV）への働きかけを推進していくことを期待したい。

#### （2）相談窓口の充実

コロナ禍において、相談体制は休務なく実施、また、対面での相談が難しいことを配慮し、DV相談を出張相談、電話相談で対応した取り組みは評価に値する。また、専門相談員を配置し、平日は、ほぼ毎日2か所（パリテ・庁舎）を開設し、相談したいときにできる体制づくりをしている点でも評価できる。DV被害者支援は緊急性を伴う点からも庁内部署の連携体制を充実させ、ワンストップサービスをお願いしたい。また、外国人に対する支援の体制も言葉や文化の違い等を配慮し、充実させることが望ましい。

#### （3）被害者の安全の確保と自立への支援

安心・安全な相談場所の確保は、DV被害者の自立への第一歩に大きく左右される。そのためには2次被害を起こさない専門性のある相談員の対応と緊急性における連携体制が必要となる。

緊急性においては、警察、都の女性相談センターとの連携において安全性を配慮した支援を実施されているようで評価できるとともに今後も更なる充実を期待したい。

また、自立支援においては切れ目のない支援、関係機関との連携を地域との協働体制も視野に入れ、今後も継続していくことを期待したい。

#### (4) 市の体制整備に向けた取り組みの評価

DV 被害者支援の根幹には、DV（あらゆる暴力）が男女共同参画を推進する上での一番の妨げになっていることを常に念頭において、庁内でもその視点からの支援体制となることが望ましい。そのためには庁内においてのDV研修・DV専門委員会などの設置に期待したい。

#### (5) 関係機関との連携強化

DV 被害者の支援は様々関係機関との連携の中でしか行えない。このことを念頭に入れて体制を充実させていることの評価をするとともに切れ目のない支援を視野に入れ、民間団体等様々な形での連携先とのつながりをつくることを更なる目標に進めていくことに期待したい。

関係機関との連携の際に重要なことは、守秘義務の重さと開かれた連携体制と特に案件に対するケースワークの必要性がうかがえる。昨今、母親のDVと子どもの虐待は表裏一体の関係にあることの認識が強まり、内閣府の統計でもこの点が加味されている。この点を意識化するとともに連携会議の充実・連携強化に期待したい。

#### ■配偶者暴力相談支援センター設置への検討

現在、DV 被害者支援に関しては同様な内容での支援を行っているように見受けられ、センターを設置しているところと遜色はないように見受けられるが、センターの設置については機能・役割、設置基準等、メリットデメリットを検討したうえで再評価してみてもどうか。配暴センターの名称を掲げることも重要であるが被害者支援の体制の充実という点では評価に値する。

委員会評価	施策 (1)	施策 (2)	施策 (3)	施策 (4)	施策 (5)	重点課題評価
R 1 年度	A	A	A	A	A	A
R 2 年度	A	A	A	A	A	A
R 3 年度						
R 4 年度						
R 5 年度						

## Ⅱ－1 政策・方針決定過程への男女平等参画の推進

まず国としては、社会のあらゆる分野において指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%になることを目標と掲げており、特に、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」に基づき、地方公共団体には政党等の政治活動の自由及び選挙の公正を確保しつつ、必要な施策を策定・実施するよう、「努めること」が求められている。

このような流れの中ここ西東京市では、「審議会や委員会において、女性委員の占める割合が40%になるよう、女性登用に努めること」とし、審議会や委員会に女性が参加しやすくなるための配慮として、会議の日時や保育体制等の環境整備に努めている姿勢には昨年度より変化はないが、各方面で未だに課題は残る、或いは増えている現状を改めて注視する必要がある。

特に「協働コミュニティ課」においては、男女平等参画を担う立場とその働きの内容もあり、女性の登用率は目標の40%を超えており、育児中の女性などへの配慮も行き届いている印象があるため女性が参加しやすい状況と言える。

しかしながら、関係各課・委員会においては依然として女性登用率へのばらつきが目立つ。特に、その専門性や任期等の考慮できる要因での女性登用率の低さは理解に易いが、登用方法そのものを抜本的に見直す必要のある部分も見受けられる。例えば、関係団体や他機関からの推薦や任命によつての登用がなされている場合が慣例化している場合、各所への呼びかけや理解の拡充を求める働きを求められる段階である。

その際、よく勘違いされがちだと考えられるのは、「男女平等＝女性登用」という短絡的な考え方である。それだけの基準で言えば、「比較的女性には不向き・困難な業務内容である」などという理由づけがなされ、永続的に女性登用率が向上しない場合も想像できる。

そうではなく、「女性にも意識・興味の高い人材がいる」という前提において、いかに女性たちに審議会・委員会の存在そのものや、その意義を周知並びに告知していけるか。つまり、「女性登用」以前に、「女性に興味関心を抱いてもらう」ための働きかけから再考していく余地があると考えられる。

さらには、女性登用のパーセンテージだけを追いかける方針ではなく、「男女共に」適任である人材を選任・任命して良い。という意識を共有することも重要である。単に女性を多く登用すれば良いわけではなく、適任者への養成・選任基準に男女の差異を設けない上で、結果的に現状以上の女性が登用されるという流れを大切にしたい。

そのために、女性のライフプランにおいて仕事のみならず生き方そのものを左右する、妊娠・出産、そして育児についての負荷や、それにより得られるスキル・経験、男性との意識の違い等の研修等を協働コミュニティ課が先導し、各課責任者は必須受講とするなどし、「女の方は結婚したら辞めてしまうことが多いから」などという時代遅れの慣例的意識を改め、女性の力が生かされやすい環境整備を具体的に行っていくのはいかがか。

職員・委員・審議会メンバーが一人ひとり、「男女平等参画」とは何か、自ら具体的に考えられる市を目指すことが、数字的目標よりも重要だという基本を忘れず今後も働きかけて

くれることを願う。

委員会評価	施策（１）	施策（２）	重点課題評価
R 1 年度	A	A	A
R 2 年度	A	A	A
R 3 年度			
R 4 年度			
R 5 年度			

### Ⅲ－１ ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

昨今、市民を取り巻く環境は加速度的に変化をしており、さらに新型コロナウイルス感染症が発生し、長期間にわたり蔓延をしたことで、さらに激しい変化を齎している。ワーク・ライフ・バランスの「仕事とプライベートのバランスをとる」という考え方についても、ワーク・ライフ・インテグレーションという、「仕事とプライベートを分けて考えず、総合的な充実（仕事が充実することでプライベートも充実する、またその逆）を図る」という新たな考え方が出てきている。この背景には、少子高齢化に伴う労働人口の減少により、育児や介護を理由とした離職の防止、シニア世代労働者の活用、労働スタイルの多様化への対応が求められていることが挙げられ、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る。

そんな中、本重点課題である、ワーク・ライフ・バランスの啓発と情報提供については、コロナ禍の中、講座（講演）を中止せず、オンラインを活用したことは評価できる。また、参加者が少なかったことを反省点として挙げ、来年度の課題として広報の方法を工夫することも賛成である。プラスして、オンラインでの参加者を増やすための工夫（IT 講座、iPad や wifi ポケットの貸し出し等）を合わせて検討してもらいたい。

就労者を増やすためのハローワーク等の取り組みについては、コロナの影響もあり、セミナーが実施できない中、市の広報や HP に情報掲載をしたことは評価できる。次の段階として、オンラインでのセミナー開催など、しばらくはコロナ禍の中での活動を想定した取り組みを検討してもらいたい。

続いて、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については、市内事業団体へのアプローチが難しいという理由で、前回から進捗があまりみられない。実行できる目標とスケジュールを立て、少しでも進捗をしてもらいたい。そんな中、他市の取り組み状況の情報把握は評価できる。他市の実施例、成功例などを参考に様々な角度からアプローチをして取り組みを進めてもらいたい。

公共調達を通じたワーク・ライフ・バランスの推進についても、課題の特性上、慎重にならざるを得ないことは理解できるが、執行状況をもても進捗があまりみられない。また、次年度の課題についても「検討を継続する」では、どのような検討するのか具体性がなく、いつまでに評価方式の導入を目指しているかなど、スケジュールや具体的な取り組み内容を示してもらいたい。

委員会評価	施策（１）	施策（２）	重点課題評価
R 1 年度	B	C	C
R 2 年度	B	D	C
R 3 年度			
R 4 年度			
R 5 年度			

#### IV-1 庁内推進体制の充実

西東京市における男女平等推進社会の実現のためには、庁内のすべての部署がその意義を十分に理解し、推進体制の充実を目指すことが非常に重要である。そのために、一層の意識啓発が欠かせないのではないかと考える。長年「あたりまえ」とされてきた「固定的な役割分担意識」の払拭は、一朝一夕には成しえない。理解が十分でないが故に「男女平等はすでに実現しているのではないか」という思い込みがなされてしまう可能性もあり、意識改革・理解促進のための息の長い取り組みが必要である。

協働コミュニティ課を中心として、男女平等参画についての研修の実施、情報誌パリティ等の各部署への配布や回覧、職員ポータルシステムの掲示板での情報発信等々が積極的に行われ、また、他自治体の関係機関との連携や情報交換等、交流が進められていることは大いに評価したい。今後は、こういった取り組みの成果を検証しつつ、更なる取り組みを進めていただきたい。

さらには、庁内推進体制の充実に向かって、条例及び苦情処理機関の設置に向けて一層の尽力を期待する。他自治体の条例も参考にしながら、確実に進めていただきたい。

イクボス・ケアボス宣言やノー残業デイ、20時退庁等の取り組みが引き続き行われている。こういったワーク・ライフ・バランスの推奨が職員意識の変革につながり、男性職員のみならず女性職員のキャリア開発への意識が高まるのではないかと期待する。女性管理職が少数派（トークン・マイノリティ）にとどまることなく、「普通の存在」となって方針決定に参加し、全体に影響を与える存在になり得るという「3割以上」を早急に占めるようになることを願う。

委員会評価	施策 (1)	施策 (2)	施策 (3)	施策 (4)	施策 (5)	施策 (6)	重点課題評価
R1年度	B	C	A	B	B	B	B
R2年度	B	C	A	B	B	A	B
R3年度							
R4年度							
R5年度							