

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6月3日に決定した「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）」（すべての女性が輝く社会づくり本部 男女共同参画推進本部）では、「我が国の現状と課題」として、「長引く新型コロナウイルス感染症の影響は、男女共同参画の遅れを改めて顕在化させた。その背景には、昭和の時代に形作られた各種制度や、男女間の賃金格差を含む労働慣行、固定的な性別役割分担意識など、制度・慣行・意識の3つの要素が相互に強化し合っているという構造的な問題があると考えられる。」と指摘されている。また、「男性もまた男女共同参画社会の主役である。これまで、男性は、長時間労働等の昭和時代から続く慣行に阻まれ、家庭や地域における活躍の機会が相対的に少なかった。女性の社会的における活躍と歩調を合わせて、男性の育児等への参画や地域活動への参加を促し、男性もこのびのびと生きやすい社会を実現する必要がある。」と記されている。男女の固定的性別役割分担意識の解消には、制度・慣行・意識の3つの構造的な問題も視野に取り組み必要がある。構造的な問題も踏まえ、あらためて「固定的性別役割意識」、「アンコンシャス・バイアス」等への理解を深めることも同時に欠かせない。

各担当課には、昨年度に引き続き、各施策を計画、執行、評価、課題設定を行う際に、「男女の固定的性別役割分担意識の解消」（評価上の着眼点）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、評価を記載いただく際には、注力いただいた点の具体的な記載を要望する。協働コミュニティ課には、計画が実効性を発揮できるよう、PDCAの潤滑な運用に向けて、評価報告記載方法の検討、研修、情報提供など様々な取り組みを期待する。

（1）男女平等参画推進のための意識啓発と情報提供

各担当課の取り組みを評価したい。施策を推進するには、担当課間の連携が欠かせない。特に、秘書広報課と連携した男女平等参画推進に関する情報提供を期待する。また、男性、若い世代にも届く情報内容、情報提供方法の検討も要望する。

（2）男女平等に関する学習機会の提供

各担当課の取り組みを評価したい。事業実施後にアンケートをとるなど成果や課題の可視化に努め、事業評価、次年度の課題把握への活用を期待する。

（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、男女平等推進参画、固定的性別役割分担意識の解消に、大きく関わる。市民が情報を取捨選択し活用する能力向上を図れるように、関連部署との連携も含め、事業、取組計画の内容をさらに検討し、様々な展開を期待する。

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

I－3 配偶者等からの暴力の防止と被害者支援

令和3年度もコロナ禍の中での事業の推進あったが、全般的により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評価に値する。

DV相談に関しては、全国的にはコロナ禍において増えている状況があり、これは相談窓口機関の増設、PR方法の拡大によるためである。西東京市においては、相談件数は横ばいとなっているが、児童虐待に関する相談は過去最多となっており、DVと子どもの虐待は表裏一体の関係であり、DV家庭に対して、担当部署との共通認識、連携の強化を図り、支援体制の充実に期待したい。

また、コロナ禍の家庭状況においては、まだまだ男女の性別役割分業意識は根強いの残っており、DV被害者支援の観点の面からも男女共同参画推進を図ることが求められる。

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、その周知方法も様々な形での取り組んでおり、今後はさらなるきめ細やかな情報発信に期待し、DV被害者支援の充実が図れることもと期待する。

（１）暴力の未然防止と早期発見

DVに関しての周知度は、約7割が知っている（内閣府の世論調査）と回答しており2001年のDV法に成立時から20年余りの経過を経て、DVは人々の間に浸透してきてはいる。しかし、その実態に関しては周知されているとはいいがたく被害を受ける人は特別な人であると思っている人も少なくない。そのためには、あらゆる機会を通してDVの内容について理解を促すとともに、若年層に対しては性暴力等の課題をも含めての状況提供することを期待したい。暴力の防止には若い世代への性教育の視点からの啓発活動も必要である。この視点からも更なる庁内体制の中での研修、連携を充実にしたい。

（２）相談窓口の充実

DV被害者支援の基本となる安心・安全である相談先、相談場所の周知に関して、様々な手段を通して地道な形で情報提供していることは大いなる評価に値する。目標に掲げている中の“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を評価したい。

まだまだ、誰に、どこ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。

届いて欲しい人に情報が届いていないジレンマも多い。あらゆる機会、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うる。

今後の窓口の充実にはSNSによる情報提供が主流になっていくことを踏まえて、安全性を担保し、いつでも相談できる体制づくりにも期待したい。

(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、今後の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、今後も継続体制での実施を期待する。

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配慮された支援の実施しているようで、評価できるとともに今後も部署内で人員の移動がある場合も組織的対応としての継続性に期待する。

(4) 市の体制整備に向けた取り組みの評価

DV被害者支援は男女平等の視点から取り組みであることを念頭に体制づくりを充実させていることは評価する。そのためには庁内におけるDV被害者に支援の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。例えばDV被害者支援に関する庁内的なマニュアルハンドブックを作成し、それに向けての庁内体制づくりを図れることが望ましい。連絡会議を実施しているようであり、そこで内容に踏み込んだ研修等があると組織体制としてはスムーズ動くのではないかと期待する。

(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機関との連携体制の中で実施されることは不可欠であり、またそれぞれの組織が連携を図ることにより、被害者支援は切れ目のない支援につながっていく。このことからすると被害者の転宅後の支援を含めて、民間団体との連携を充実させることが望ましい。

個人情報保護、加害者への配慮の観点からも連携は強化するとともに2次被害を防ぐような体制づくりに期待する。

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	A	B	A	A	A	A
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

政策・方針決定過程への男女平等参画に推進という重点課題について、各課も特に女性の登用率向上を目標として掲げているが現状として大きな成果は得られていないと感じざるを得ない。しかし、悲観的な側面だけではなく、地域でリーダーと成り得る新たな人材の情報収集や養成へと繋がる取り組みは評価されるべきと考える。これらの取り組みが広がり、将来的にはこの取り組みに参加した西東京市民が、自身の意思や行動によって主体的に西東京市の課題を解決する人材となることが期待される。

一方で、例年、課題となっている充て職による審議会・委員会への女性登用率の問題は依然として残されたままである。少なくとも各団体への呼びかけや、女性の推薦枠を確保するなど市が率先して登用する姿勢を示し、少しずつでも参加できる枠組みを用意することなどを提案したい。また、地域活動に積極的ではない男性も参加しやすいような事業や企画を計画・立案・実行に移されることが望まれる。

西東京市として、市民の男女平等参画意識の醸成を目標とするだけではなく、具体的な目標数値と検証結果を踏まえ、西東京市民が自ら政策・方針決定過程に関われるように、より発展性をもった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

審議会・委員会等の委員選出時期が重なっている課が多い中、各課も女性の登用率向上を目標として掲げてはいるが、実情としては子育て・教育・民生委員など、地域生活に関わりやすい課での登用率が高い傾向である。一方で、登用率が低い課で見られる特徴は、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る傾向が高いため、選出方法そのものを見直す必要があると考えられる。

(2) 人材に関する情報の収集と人材の養成

コロナ禍においても、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ていることは大いに評価されるべきである。特に、ジェンダーに関する情報発信については、情報を受け取った側の理解度を高める内容であり、教育の現場でも配布・普及して頂きたいほどの出来となっている。今後も啓蒙活動やバラエティ豊かな各種講座・セミナーを開催することにより、地域で活躍できる女性リーダーの情報収集と登用、養成に努めていただきたい。

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	B	A	A
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

女性活躍の推進や男女共同参画社会の実現などの課題に対し、ワーク・ライフ・バランスの充実が必要不可欠なものになっているが、現在では、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」という考え方から、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(仕事で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」という考え方に変化してきている。

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。

(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・バランスの啓発や情報提供の取り組みに対し、セミナーを実施し、昨年度に課題として挙げていた、参加者の少なさを改善させるため、周知活動を強化したことは評価できる。また、他市と共同で開催した法律知識を交えたセミナーも、普段は情報を得にくく、理解が難しい、法律の啓発に努めたことは評価できる。

しかし、一方で、カウンターに「雇用平等ガイドブック 女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法のポイント」等のパンフレット配布や、東京都や厚労省、ハローワーク等からの就労関係通知や情報提供についての市広報、HPへの掲載は、一方通行感が否めない。設置や掲載した後どのような反響があったかが重要であるため、そこまで追求し、対策を講じて頂きたい。また、就職支援セミナー及び就職面接会についても、新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、2年連続で中止となっている。ここについても、対面以外の開催方法を検討し、開催をして頂きたい。

(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

市内事業団体へのアプローチや連携は、ハードルが高いため、実施が難しい内容ではあるが、できることから目標、スケジュールを立て、進めて頂きたい。また、公共調達についても、現状、進展がなく、検討段階に留まっていることから、他市との情報共有などを図り、少しでも取り組みを進めて頂きたい。

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

IV—1 庁内推進体制の充実

市民ないしは市内事業所に対して、男女平等の理想のモデルを示すという意味からも、庁内における男女平等推進体制を充実させることは非常に重要であるところ、

- (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) 国や都、他自治体との連携や情報交換
 - (4) 男女平等参画に関する職員の理解促進
 - (5) 男女ともに働きやすい職場環境の整備
- と6つの施策からその充実化につきアプローチしている。

(1) 庁内推進体制の充実・強化

まずは、男女平等の意識の形成・啓発のために、協働コミュニティ課が主導して、各課と意見交換を行っており、以前は、専ら受け身のように思えた各課も少しずつではあるが、自発的に課題設定や課題解決のための問題点を見直すようになってきている。

(2) 男女平等推進条例設置の検討

また、男女平等推進条例は、やはり、男女平等推進に向けての大きな指針となるため、条例という形で設置することは必要であり、こちらも前進の兆しをみせつつある。

(3) 国や都、他自治体との連携や情報交換

同様に、他の行政・自治体との連携や情報交換は、施策を設けたり、問題解決の糸口をつかむための有益なヒントとなるもので、こちらも、コロナ禍という制限のあるなかでその動きを止めていないところが評価できる。

(4) 男女平等参画に関する職員の理解促進

究極は、職員一人一人が所属課にかかわらずその理解を深めることが必要であるが、こちらも、協働コミュニティ課が主導して、男女平等参画に関する職員の理解促進のための活動を進めている。

(5) 男女ともに働きやすい職場環境の整備

いわゆるワークライフバランスに男女平等の考え方を取り入れて、その環境整備にあたっており、意識推進及び長時間労働削減の試みも進んでいる。

(6) 管理的立場における女性職員の参画促進

こちらは、数値目標になるが、女性管理職を増やすためには、ただ、その管理職試験の促しだけでは難しく、結局は、「(1) 庁内推進体制の充実・強化」、「(4) 男女平等参画に関する職員の理解促進」、「(5) 男女ともに働きやすい職場環境の整備」が相まって少しずつ進んでいくものであるため、これらの充実が重要となる。

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	B	B	A	A	A	B	A
R4年度							
R5年度							