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6年8月に発表された帝国データバンクが全国2万社以上を対象に行った「女性登用に対する企業の意識調査(2024年)」では、女性管理職の割合は微増したものの平均10.9%に留まっている。その要因や課題として「家庭と仕事の両立(54.4%)」に次いで挙げられたのが「日本社会の性別役割分担意識の存在(36.2%)」だった。西東京市で令和4年に行われた意識調査では、6割近くが「男女の性別役割分担意識」は解消されていると答え、対象者や調査時期の違いに関わらずほぼ同じ結果となっている。

女性活躍推進と言われて久しいが、男女共に働きやすい環境整備が必要なことは論を待たない。その基礎としての「性別役割分担意識」の解消には、乳幼児からの教育、政治家を含めた社会のありようからのメッセージなど、多方面で日々の努力が必要である。自治体内の人員構成、各部署での日々の努力に期待したい。

(1) 男女平等参画推進のための意識啓発と情報提供

協働コミュニティ課は市民参画により、情報誌の発行やイベントの開催を行い若年層への働きかけも工夫されている。公民館も一定の成果を上げているようだ。多様な広報媒体を持つ秘書広報課も対象者を広げた工夫は評価できる。一方、図書館は取り組みや連携が進んでいないので、今後を期待したい。

(2) 男女平等に関する学習機会の提供

男女平等参画の視点に立った各種講座の開催や、資料の収集とコーナーでの図書の貸し出しは充実した取り組みが行われているようだが、周知にさらなる工夫を重ね、参加者の増加に努めて頂きたい。図書館の取り組みの可能性として、国立女性教育会館の、パッケージ化した図書貸し出しの活用なども検討を期待したい。

(3) メディア・リテラシーの普及・啓発の推進

担当課においては、計画に対しては、しっかりと取り組みを行っている。しかし、情報発信への留意のみでは、アンコンシャス・バイアスへの気づきと解消には効果的とは言えない。今後、同じ取り組みを継続することに加え、常に疑問を持ち、客観的に状況を判断するメディア・リテラシーを育み、アンコンシャス・バイアスの改善につながる取り組みを進めて頂きたい。

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、コロナ渦において外出自粛や休業者による生活不安や、ストレスから、配偶者暴力の増加、深刻化が懸念されていたが、前年度より生活状況も改善に向かっていると思われる。

令和6年4月から施行された「女性支援新法」、「改正DV防止法」について、周知や啓発が必要である。西東京市においては、「女性が利用できる相談窓口」などのパンフレットから、庁内の連携体制の充実、DV被害者に対する支援の充実を図ることを期待する。

また、配偶者暴力は配偶者間にとどまらず周囲の者に及ぶ場合があり、特に同居する子どもへの影響は深刻である。子どもが暴力を受けていない場合でも家庭内で配偶者暴力を目撃することにより、著しい心理的外傷を与える言動も児童虐待にあたるため、その心身の発達及び人格の形成に重大な影響を与えるため、連携して虐待防止に努めていただきたい。

(1) 暴力の未然防止と早期発見

配偶者暴力の被害者の中には、加害者への恐怖感などから支援を求められない人は、自分が被害者であると気づかないまま暴力を受けて続ける人がいる。

市の意識調査でも配偶者から受けた被害をどこにも相談しなかった人は「相談するほどのことではないと思った」と考えている。

また、暴力の被害によるけが等の治療中心のケアを行う医療機関、子どもを通して関わりをもつ保育園や学校、地域を守る民生委員・児童委員などが、配偶者暴力に関する知識を深め、発見時の通報や早期発見の体制を強化していくことを期待したい。

(2) 相談窓口の充実

「女性が利用できる相談窓口」の発行について、相談者に対して情報提供をしていくことには評価したい。

また、相談者が、より相談しやすくなるように、パリテ等を活用した相談機能の充実を図ることに努めていただきたい。

また、外部専門家によるスーパーバイズや、関係機関の調整を行う職員、専門員の育成の研修を引き続き努めていただきたい。

(3) 被害者の安全の確保と自立への支援

相談者に対して、一人ひとりのニーズに合わせた相談対応は評価したい。

また、緊急一時保護についても、警察や都相談支援センターと連携しながら対応してもらいたい。

また、外国人相談者など日本語の理解が不十分な人に対しても相談対応の充実を図ってもらいたい。

(4) 市の体制整備に向けた取り組みの評価

相談窓口も充実のためのDV研修、また庁内だけでなく、関係機関にも参加の働きかけに努めてもらいたい。

また、相談職員、関係機関の職員に対して研修、自己啓発等、知識の向上に努めていただきたい。

(5) 関係機関との連携強化

配偶者暴力被害者支援担当者会議において、互いの支援を知り、様々な関係機関との連携に努め、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

国の5次計画では、政策・方針決定過程への女性の参画拡大について、「2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるように目指して取組を進める」こととし、「2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りがいないような社会となることを目指す」とされている。

政策・方針決定過程への女性参画状況について、内閣府男女共同参画局「市区町村参画状況見える化マップ」から全国平均と近隣4市の値をピックアップし、下記の表にまとめたので参照いただきたい。

	全国平均	西東京市	小平市	東村山市	清瀬市	東久留米市
審議会に占める女性の割合	30.1%	31.2%	45.2%	29.7%	33.0%	30.1%
自治会長に占める女性の割合	7.8%	31.1%	26.5%	24.2%	24.8%	23.7%
係長担当職に占める女性の割合	35.4%	48.9%	37.0%	30.9%	31.2%	21.7%
議員に占める女性の割合	18.1%	32.1%	32.1%	40.0%	45.0%	31.8%

https://www.cao.go.jp/shichoson_map/

令和5年4月1日現在では、西東京市は、いずれも30%を上回り、自治会長に占める女性の割合は31.1%で、全国ランキング1位となっている。しかし、計画で設定された指標「市の審議会・委員会等における女性の委員の割合を増やす」の目標値40%には達することができなかった。小平市は「審議会に占める女性の割

合」が45.2%で、全国ランキング6位となっている。好事例として、現状や取組等を伺って、参考にさせていただくのはどうか。

政策・方針決定過程への女性参画をさらに拡大するための取り組みを再検討し、男女平等参画推進の加速を期待する。

(1) 審議会・委員会等への女性の積極的登用

女性が参画しやすいように会議日時の配慮等の環境整備に努められている担当課も多く、評価したい。

計画では、指標「市の審議会・委員会等における女性の委員の割合を増やす」と目標値40%が設定されている。計画策定時（平成30年4月1日現在）の現状値は32.8%、計画期間最終年令和5年4月の現状値は31.2%とやや減少する結果となっている。

政策・方針決定過程への女性の参画拡大に向け、男女がともに参画することの重要性やポジティブ・アクション（積極的改善措置）について庁内に周知し、審議会・委員会等への女性の積極的登用を要望する。

平成29年実施の「男女平等参画に関する西東京市市民意識・実態調査」によると「政策や方針決定に女性の参画が少ない理由」として、「男性優位の組織運営であるから」（54.7%）「性別による役割分担や性差別の意識があるから」（45.3%）「女性の参画を積極的に進めようと意識する人が少ないから」（39.8%）という回答が多く寄せられていた。女性の参画を進める際、特に女性の委員割合の低い審議会、女性委員のいない審議会の担当課には、改善のポイントとして留意いただきたい。

(2) 人材に関する情報の収集と人材の養成

協働コミュニティ課には、自治会長に占める女性の割合が高いことなど、地域でリーダーとして活躍する女性の情報収集、男女平等参画の視点を持ったリーダー養成にさらに尽力いただきたい。

また、各審議会担当課との情報共有、連携を進め、各審議会や委員会等への女性登用の後押しを要望する。男女平等参画の視点をもった委員として、男女平等参画推進委員会委員経験者の活躍も期待したい。

Ⅲー1 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進

令和6年に労働環境改善を目的としたいくつかの法改正が行われ、ワーク・ライフ・バランスへの意識が一層高まっている。

例えば、トラック運転手の労働時間の上限規制が強化され、過労防止と健康維持が重視された。また、全業種で労働上限通知の明確化が義務付けられ、労使間のトラブルを防止する取り組みが進んでいる。

したがって、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、行政や企業の積極的な取組が求められていると考える。

(1) ワーク・ライフ・バランスの啓発と情報提供

市内の講師を招いての男性向けの講座について2年連続で実施したことについて、男性向けの講座が少ない中、ワーク・ライフ・バランスの観点でも実施したことは評価できる。

ただ、啓発について、講座やセミナーを実施するだけでなく、実際の企業の取組についての把握と情報提供など、現実に即した情報提供の取組を期待したい。

(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を計画に掲載したことは評価できる。計画に記載したこともあるので、引き続き市内事業者と連携した取組を期待する。

公共調達におけるワーク・ライフ・バランスに取り組む評価についての状況については、導入に向けて検討が続いており進捗が見えないため、具体的な取組を実施してもらいたい。

IV-1 庁内推進体制の充実

庁内において引き続き男女平等意識向上の啓発活動に力が入れていることを評価する。関係各課や各部署との連携や情報共有、さらには他自治体との情報交換等をより活発化し、男女平等意識の啓発を一層進めて庁内推進体制の充実・強化につながっていくことを期待する。

その一方で、永らく足踏み状態が続いている事業もあり、あまり進展が見られないのは残念に思う。特に、懸念されるのは男女平等参画条例制定への検討委員会設置である。「男女平等参画に関する西東京市民意識・実態調査（令和5年3月）」によると、「男女平等参画条例があったほうがよい」（54.3%）が「条例はなくてもよい」（16.5%）を大幅に上回っており、特に女性から「あったほうがよい」（56.7%）を支持する割合が高い（男性50.2%）。積極的な取り組みを期待したい。

また、女性管理職の育成という課題も重要である。上記調査の「市職員における管理職」に関する設問では、「女性の割合をもっと増やす必要がある」（57.0%）が、「現状のままでよい」（11.0%）をはるかに上回っている。こちら

も特に女性からの支持が高い（女性 61.5%、男性 51.2%）。男女平等参画施策が進む中で、男女平等参画社会の実現に対する市民の期待も高まっており、そういった声に応えていただきたい。

全体的に意識啓発や情報発信等への取り組みがいろいろと行われていることを高く評価するが、さらにそういった取り組みに対するフィードバックを進めて、結果へとつなげて行っていただきたい。

（１）庁内推進体制の充実・強化

関係各課や各部署との連携や情報共有が進められている点を評価する。そういった取り組みが男女平等参画の意識の醸成にどうつながっているのか、つながっていないのか、検証も含む形でより積極的な対応を期待する。

（２）男女平等推進条例設置の検討

内閣府男女共同参画局の調査（「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5年度）」）によると、東京都の市区町村における条例制定率は 51.6%、全国の市区においては 62.8%と過半数になっており、また、条例が制定された地方自治体の数は増加傾向にある。男女平等参画社会実現の基本理念を示す条例制定への検討を、スピード感を持って積極的に進めて行っていただきたい。

（３）国や都、他自治体との連携や情報交換

男女平等社会の実現が着々と進められてはいるが、性的マイノリティへのバイアスや女性の貧困化の問題など解消が待たれる課題は多岐に渡っている。男女平等施策をめぐる社会的状況が刻々と変化している中で、法令や規制が現状に追い付いていない面が多くあるように考えられる。国や都、他自治体との連携・交流は必須であり、様々な機会をとらえて進めて対応体制の強化につなげていただきたい。

（４）男女平等参画に関する職員の理解促進

新入職員を対象にした研修や広報活動等、様々な意識啓発や理解促進、情報発信の取り組みが行われていることを評価する。さらに、取り組みの効果を見るためにも職員の意識・実態把握を進めていただきたい。内閣府の「男女共同参画の視点からの公的広報の手引き」には重要なポイントが示されているが、平成 15 年作成の資料なので、他の情報も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に関して、多様な職員に向けて全体的な取り組みが進むことを期待する。イクボス・ケアボス宣言やノー残業デー、20時退庁等の取り組みの結果がどうなっているのか、改善の余地があるのか、実態把握に努めていただきたい。

(6) 管理的立場における女性職員の参画促進

「西東京市特定事業主行動計画」によると、令和5年4月1日時点で、管理的地位にある職員に占める女性職員の数は部長職が1名(5.9%)、部次長級が3名(21.4%)、課長級が12名(25.0%)であり、全体で16名(20.3%)に過ぎず、いまだ3割に達していない。また、女性職員の割合は課長補佐級37.0%、係長級48.9%、主任級55.1%、主事級60.6%となっており、地位が上に行けば行くほど女性割合が減少する垂直分離が起こっている。管理的地位にある女性職員の増加は一朝一夕には成しえない。クオータ制の導入も含め、より積極的なポジティブ・アクションを期待する。