市民情報提供資料
協働推進部協働推進課

「武蔵村山市第四次男女共同参画計画」の策定に向けた提言について

このことについて、武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会から平成３１年３月２５日付で別紙のとおり提言を受けましたので、お知らせいたします。

「武蔵村山市第四次男女共同参画計画」
の策定に向けた提言

平成 31 年３月

武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会

提言にあたり

武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会（以下「市民委員会」）は、平成 30 年７月に第１回を開催して以来、合計７回、開催しました。

市民委員会には、学識経験者、市内で事業活動を行う民間事業所、市と包括連携協定を締結している大学の学生、市内で活動する公共的団体の関係者、公募による委員が集まりました。

市民委員会では、市民意識調査及び事業所アンケート調査の結果、これまでの市の取組や「武蔵村山市第三次男女共同参画計画」（以下「第三次計画」）の進捗状況、国や都の状況等を踏まえ、「武蔵村山市第四次男女共同参画計画」（以下「第四次計画」）に盛り込むべき内容について議論、検討を行い、提言書として取りまとめました。

本提言書では、基礎調査の結果から武蔵村山市の男女共同参画を取り巻く現状と課題を整理した上で、第四次計画の骨格となる基本理念、サブタイトル、４つの基本目標を掲げています。

平成 31 年度は、本提言書に基づき、具体的な施策や事業について引き続き市民委員会で議論、検討を行うとともに、庁内に設置される武蔵村山市男女共同参画推進委員会での議論、検討も踏まえて、実効性の高い有意義な計画を策定する所存です。

また、第四次計画を着実に実行していくことで、本市において、誰もが人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別、年齢、職業、働き方、障害の有無、家族形態、国籍、性自認・性的指向等、様々な違いにかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会を実現していくことを切に望みます。

武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会
委員長　峰岸　喬

目　　次

１　武蔵村山市の男女共同参画を取り巻く現状と課題

（1）　基礎調査の実施概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１

（2）　市民意識調査の結果概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２

（3）　事業所アンケート調査の結果概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10

２　「武蔵村山市第四次男女共同参画計画」の策定に向けた提言

（1）　基本理念・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・17

（2）　サブタイトル・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・18

（3）　基本目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・19

資料　武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会について・・・・・・・・・・・・・・25

1 武蔵村山市の男女共同参画を取り巻く現状と課題

○第四次計画の策定に向け、本市の男女共同参画の現状と課題を把握するため、市民意識調査と事業所アンケート調査を実施しました。
○市民委員会では、調査票の内容や調査結果等について議論・検討を重ねました。

（1） 基礎調査の実施概要

① 市民意識調査

対象者・調査票配布数	市内在住の18歳以上の男女2,000名
対象者の抽出方法	住民基本台帳から無作為に抽出
調査方法	調査票の郵送による配布・回収、自記入方式 ＊次期総合計画策定のための市民意識調査として実施し、男女共同参画関連の設問について結果をまとめました。
調査実施期間	平成30年８月14日～８月29日
回収状況	有効回収数450票、有効回収率22.5%

② 事業所アンケート調査

対象者・調査票配布数	平成26年経済センサス-基礎調査（民営）実施時の公務を除く常用雇用者規模が10人以上の546事業所
対象者の抽出方法	＊常用雇用者規模が 10 人以上の 611 事業所から、データ重複、市関連事業所、閉店、破産等を除いた 566 事業所に対して調査票を発送しました。 ＊その後、宛先不明等で返却された 22 事業所のうち、WEB 検索で新住所が把握できた２事業所には再送し、最終的に 546 事業所に調査票を配布しました。
調査方法	調査票の郵送による配布・回収、自記入方式
調査実施期間	平成30年９月11日～９月28日
回収状況	有効回収数111票、有効回収率20.3%

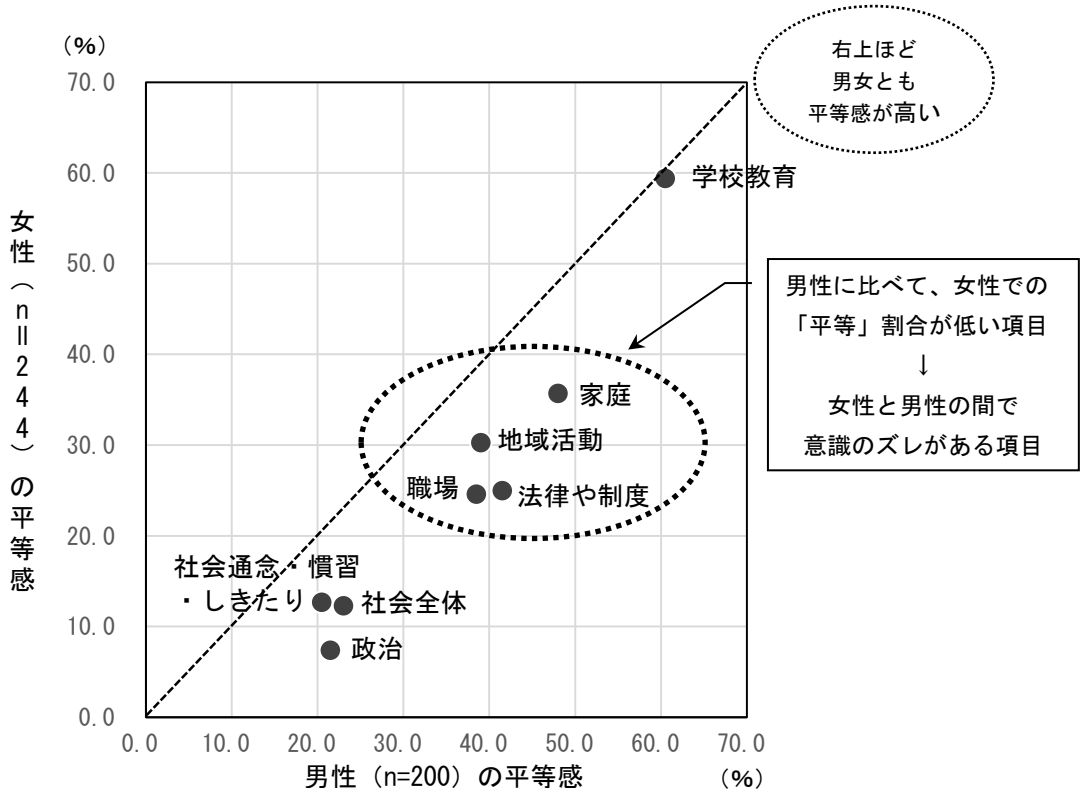
（2） 市民意識調査の結果概要

① 男女平等の意識

○社会の様々な場面において男女の地位が「平等」となっているかを調査したところ、前回調査と比較した結果、**「職場」で僅かに増加している以外は横ばいもしくは減少**しています。男女が平等と感じることができるために、**今後も引き続き男女共同参画に関わる施策・事業を展開していくことが重要**です。

○性別による平等感を比較すると、**「家庭生活の場」「自治会や NPO 等の地域活動の場」「職場」「法律や制度」**において、「男性」の平等感が高い一方「女性」では低く、**性別による意識差が大きくなっている**ことから、特に「家庭」「地域社会」「職場」において男女平等を図る取組が重要です（図１）。

○男女共同参画関連用語の認知状況を見ると、「ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）[1]」（91.1％）が最も高く、次いで「男女共同参画社会」（60.9％）、「ジェンダー[2]」（51.1％）、「ＬＧＢＴ[3]」（49.1％）となっています。



＊各項目について「平等」と回答した女性の割合を縦軸に、男性の割合を横軸にとったもの。

図１　各項目の平等感の比較（性別）

---

[1] ドメスティック・バイオレンス（ＤＶ）…配偶者やパートナー等の親密な関係にある（あった）人からふるわれる暴力のこと。

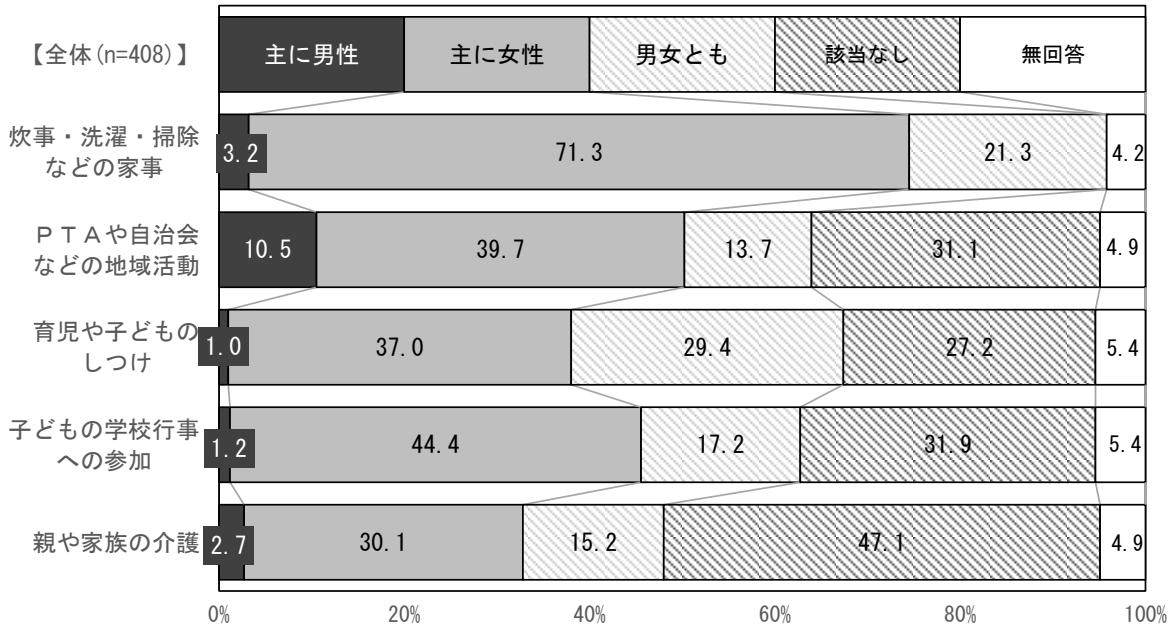
[2] ジェンダー…「社会的・文化的に形成された性別」のこと。社会通念や慣習によって作り上げられた「男性像」、「女性像」のこと。

[3] ＬＧＢＴ…レズビアン（同性愛の女性）、ゲイ（同性愛の男性）、バイセクシュアル（性別を問わず、どちらの性にも惹かれる両性愛の男女）、トランスジェンダー（身体の性と心の性が一致していない人）の総称。

②　家庭での役割分担

〇家事の男女負担を見ると、「炊事・洗濯・掃除などの家事」では「主に女性が行っている」が 71.3%を占めている一方、「男女ともに行っている」は 21.3%、「主に男性が行っている」は 3.2%にとどまっています。他の項目をみても「主に女性が行っている」が最も高く、**炊事・洗濯・掃除、介護、育児における女性依存という体質が根強く残っています**（図２）。また、年齢別で見ると「10・20 歳代」では「子どもの学校行事への参加」や「育児や子どものしつけ」については「男女とも行っている」が３割を超えており、**若い世代においては、徐々に男女共同の意識と行動が浸透し始めている**ことがうかがえます。

〇「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方については、肯定層（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）が 30.9%、否定層（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）が 49.5%であり、国の調査との比較では肯定層は低くなっています。**「男性は外、女性は内」の意識は全体的には低い**ものの、家事全般にわたり女性依存の体質が根強く残ることから、日常生活の身近な場面である**家庭において、男性が男女共同参画を率先することの重要性を意識啓発**していくとともに、**行動を後押しするような環境整備や仕組み構築が重要**です。



＊同居家族で「単身世帯」「無回答」に〇の回答者を除いた回答者が対象。

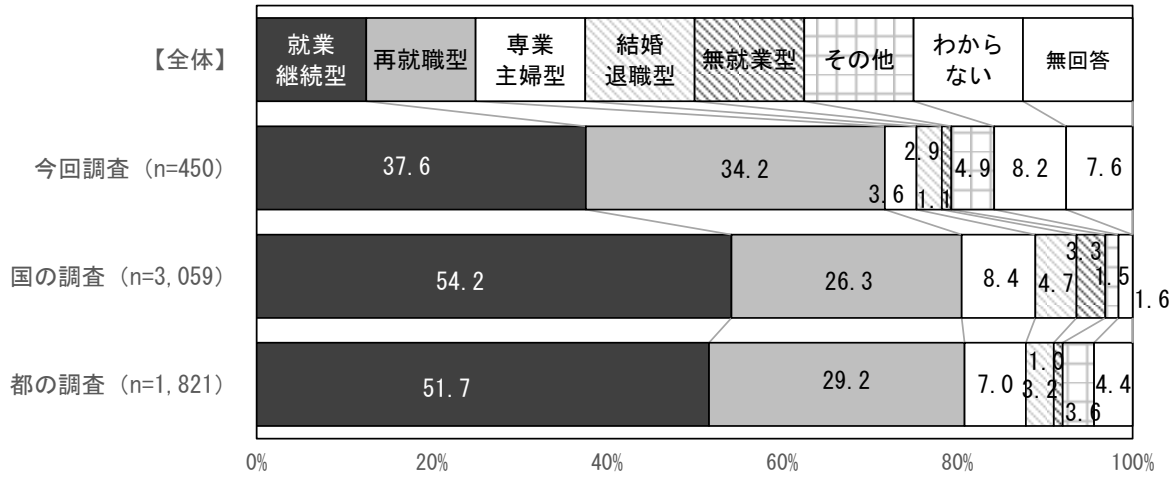
図２　家事の役割分担

③　女性活躍推進

○女性が働くことについては、「就業継続型」（37.6%）が最も高く、次いで「再就職型」（34.2%）となっており、上位２項目の合計が約７割を占めている一方、「無就業型」は 1.1%にとどまっています。また、国の調査や都の調査との比較では、上位２項目は同様ですが、「就業継続型」の割合が低い一方、「再就職型」の割合が高くなっており、**女性が働くことについては概ね肯定的**ですが、より**「再就職型」の意識が強い点が本市の特徴**（図３）となっています。女性がどのようなライフコースを選択しても、**職業を持つ意思がある人が容易に職業を持てる環境を整えることが重要**です。

○女性が継続就業するために必要なことについては、「保育施設や学童クラブの充実」「短時間勤務制度やフレックスタイム制度、在宅勤務等の柔軟な働き方の浸透」「職場の上司や同僚の理解や協力」「男性の理解や家事・育児等への参加」が上位に挙げられており、**行政側の支援充実とともに、企業側の働き方改革の推進、男性側の家事への積極参画が特に重要視**されています。性別、年齢別、希望する働き方別、女性就業の考え方別でみても、**多くの層が「保育施設や学童クラブの充実」を重要視**しているほか、希望する働き方別での**「働きたい」層では「短時間勤務制度やフレックスタイム制度、在宅勤務等の柔軟な働き方の浸透」を重要視**しています。

○女性リーダーを増やす際の障害については、「保育・介護・家事などにおける夫などの家族の支援が十分ではないこと」「保育・介護の支援などの公的サービスが十分ではないこと」「上司・同僚・部下となる男性や顧客が女性リーダーを希望しないこと」「長時間労働の改善が十分ではないこと」が上位に挙げられています。



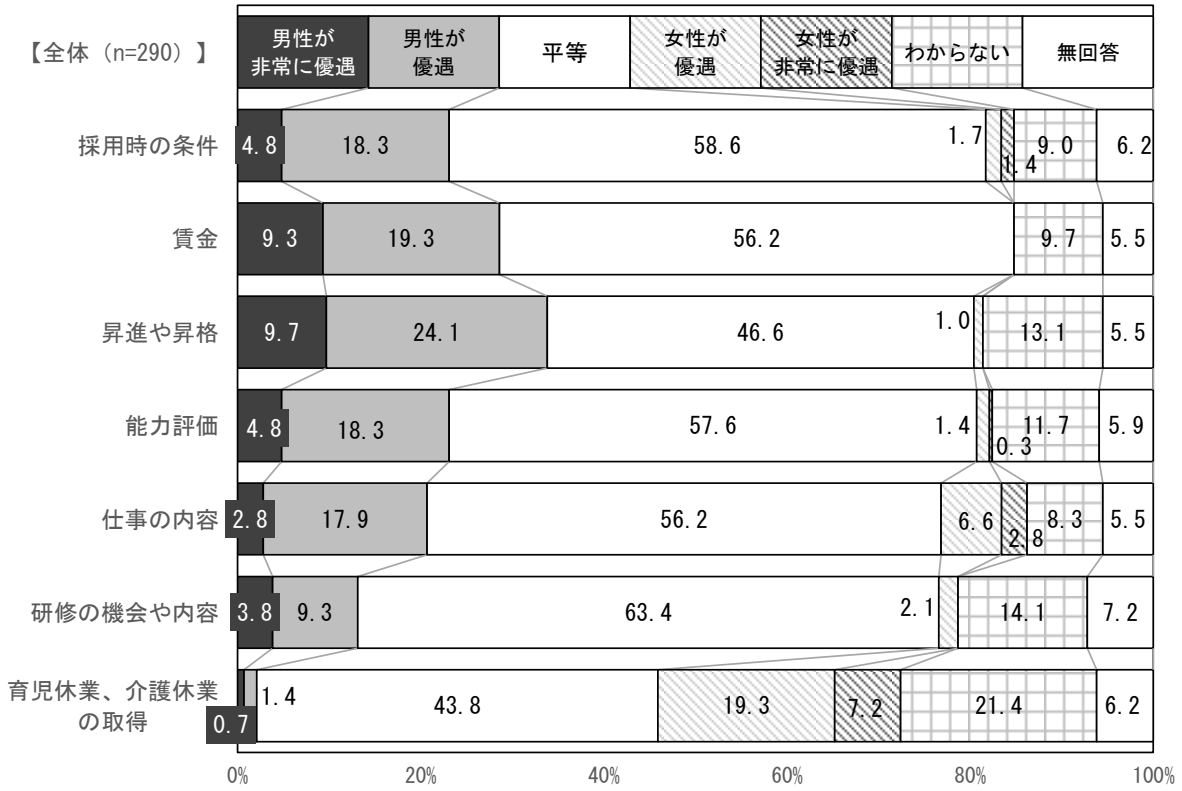
＊就業継続型：育児・介護等にかかわらず、働き続ける方がよい
再 就 職 型：子どもができたら仕事をやめ、大きくなったら再び働いた方がよい
専業主婦型：子どもができるまでは、働いた方がよい
結婚退職型：結婚するまでは、働いた方がよい
無 就 業 型：女性は働かない方がよい

図３　女性が働くこと

④ ワーク・ライフ・バランス[4]

○現在の職場での男女平等については、全ての項目で「平等」が高くなっており、リタイア世代を含めた全世代における「職場」の平等感に比べると、**現役世代では男女平等が浸透しつつある**ことがうかがえます。しかしながら、**「昇進や昇格」「賃金」では「男性優遇」が約３割を占めている**ことから、今後とも、**職場における男女平等を促進していくことが重要**です（図４）。

○市内と市外の勤務地別でみると、**市内事業所への就業者では「採用時の条件」「昇進や昇格」において市外事業所への就業者よりも「平等」が高い**一方、**「研修の機会や内容」「育児休業、介護休業の取得」においては市外事業所への就業者よりも「平等」が低く**なっています。今後とも、市内事業所と連携しながらワーク・ライフ・バランスを推進していくことで、**市内事業所への就業者が働きやすさを感じる職場環境を実現していくことが重要**です。



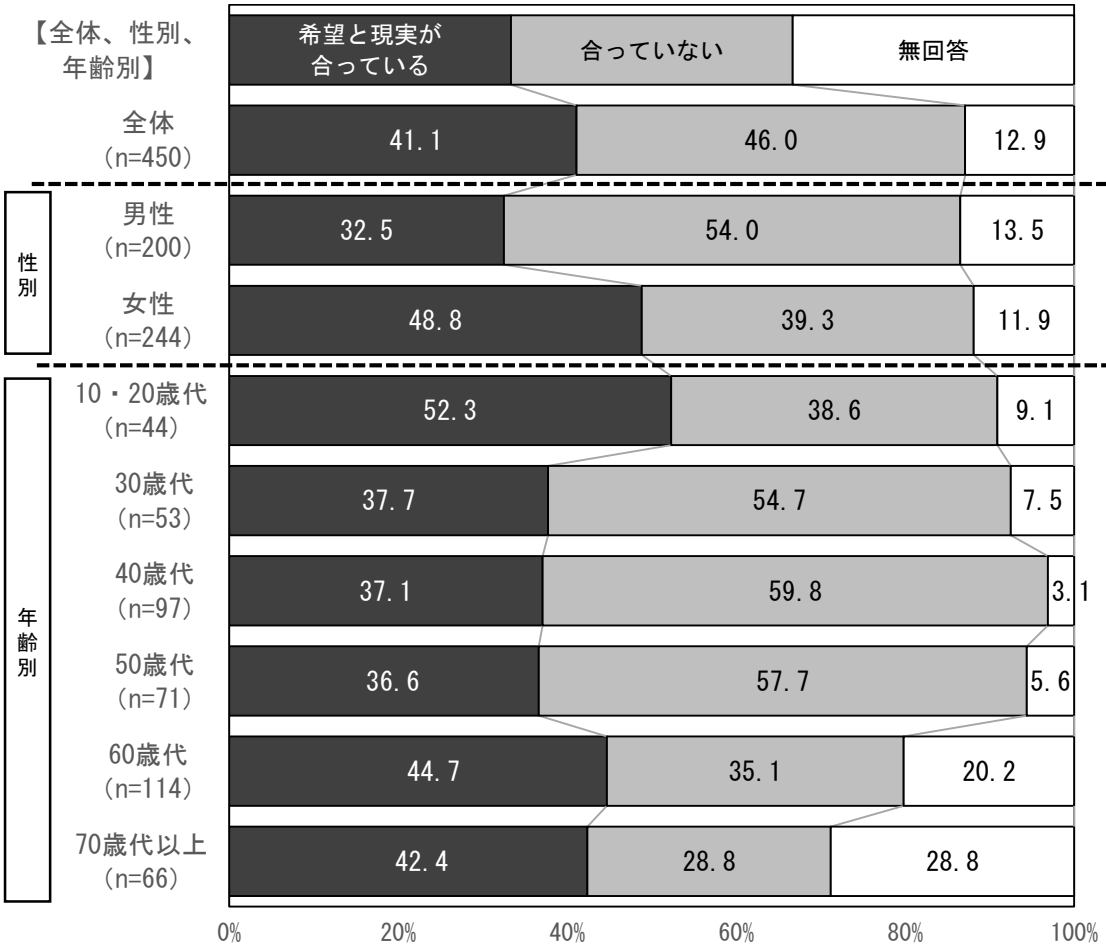
＊職業で「会社員」「自営業・自由業」「公務員」「パート・アルバイト」「その他」のいずれかに○の回答者が対象。

図４　職場での男女の平等感

[4] ワーク・ライフ・バランス…「仕事」と、子育てや親の介護、地域活動、自己啓発等の「仕事以外の生活」を、自ら希望する形で調和させることができる状態のこと。

○生活の中での「仕事」「家庭生活」「地域・個人の生活」の優先度について、「男性」においては、「希望」の優先順位では「家庭生活」が最も高い一方、「現実（現状）」の優先順位では「仕事」が最も高くなっています。また、「女性」においては、「希望」「現実（現状）」ともに「家庭生活」が最も高くなっています。希望と現実が合っているかをみると、「希望と現実が合っている」が 41.1%、「合っていない」が 46.0%となっています。性別では、**「男性」において「合っていない」が高く、年齢別では「30 歳代」「40 歳代」「50 歳代」で「合っていない」が高く**なっています（図５）。今後、本市におけるワーク・ライフ・バランスを推進していく際には、特にこうした**希望と現実が乖離している層でのワーク・ライフ・バランスの実現を図るための取組が重要**です。

○男性が家事・育児を行うことについては、全体だけでなく、性別、年齢別でみても「男性も家事・育児を行うことは当然である」「子どもによい影響を与える」が上位２項目として挙げられており、**男性が家事・育児を行うことに対して肯定的な意見が浸透しつつある**ことがうかがえます。



＊上記設問の回答パターンを集計したもの。

図５　ワーク・ライフ・バランスの希望と現実のマッチング

⑤　ＤＶ・ハラスメント

○ＤＶに対する認識については、「どんな理由があっても暴力はふるうべきではない」（79.1％）が最も高く、次いで「ＤＶは人権を侵害する行為である」（67.8％）となっています。今後も**ＤＶはあらゆる人の尊厳が侵害される行為であることを、性別・年齢の枠を超えて意識啓発していくことが重要**です。

○ＤＶの被害状況については、「身体的暴力」に対して「何度もあった」と「1、２度あった」という回答の合計が 15.1％、「精神的暴力」が 9.6％、「性的暴力」が 7.1％、「経済的暴力」が 5.7％となっており、この**４つの暴力のいずれかで被害を受けた経験が「あった」が約２割**を占めています（図６）。特に「身体的暴力」「性的暴力」は犯罪行為にもつながるものであり、これらの**暴力を未然に防止するためには予防教育や意識啓発が重要**であるとともに、**被害者支援にも十分な配慮**が必要です。

○性別では、「女性」の方が「男性」に比べＤＶ被害経験が「あった」割合が高いことから、引き続き「女性」のＤＶ被害を抑えていくとともに、「男性」でも被害経験があることから、**ＤＶは、性別に関わらず、被害者にも加害者にもなりうるもの**であること認識してもらうことが重要です。

○ＤＶ被害があったと回答した方に相談の有無をきいたところ、「相談しようとは思わなかった」（47.3％）が最も高く、「相談した」は 34.1％にとどまっており、**誰にも相談せずにひとりで抱え込んでしまう割合が高く**なっています。相談しなかった理由としては、「相談するほどのことでないと思ったから」「相談しても無駄だと思ったから」「自分さえ我慢すれば何とかやっていけると思ったから」「自分に悪いところがあると思ったから」が上位に挙げられています。

○職場や学校等でのハラスメント被害状況については、「受けたことはない」（56.7％）が最も高く、受けたことがあるハラスメントの中では「パワー・ハラスメント」「モラル・ハラスメント」が上位に挙げられています。**職場や学校等でのハラスメント被害をなくしていくための意識啓発**が重要です。

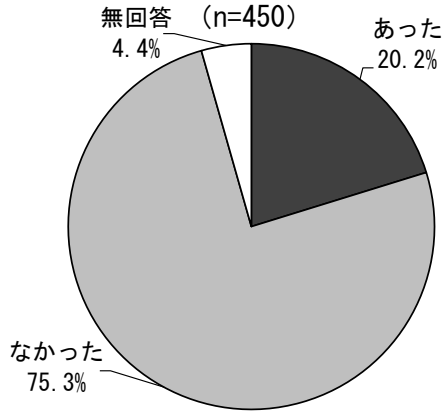


図６　４つの暴力の中のいずれかで被害を受けた経験がある割合

⑥　性の多様性

○性自認や性的指向で悩んだ経験については、**「悩んだことがある」が 8.4%、**「悩んだことはない」が 88.2%となっています。

○性的マイノリティの方々にとって生活しやすい社会かどうかについては、肯定的評価が 12.7%、否定的評価が 51.3%となっています。

○性的マイノリティの方々が生活しやすい社会をつくるために、市が何らかの対策を行う必要があるかどうかについては、必要層（「必要だと思う」と「どちらかといえば必要だと思う」の合計）が 49.6%、不必要層（「必要だと思わない」と「どちらかといえば必要だと思わない」の合計）が 13.3%となっています。また、性自認や性的指向で悩んだ経験別でみると、**「悩んだことがある」層の方が「悩んだことがない」層に比べ、必要と思う評価が約７ポイント高く**なっています（図７）。この結果を踏まえて、新計画では**「性の多様性」についても積極的に言及していくことが重要**です。

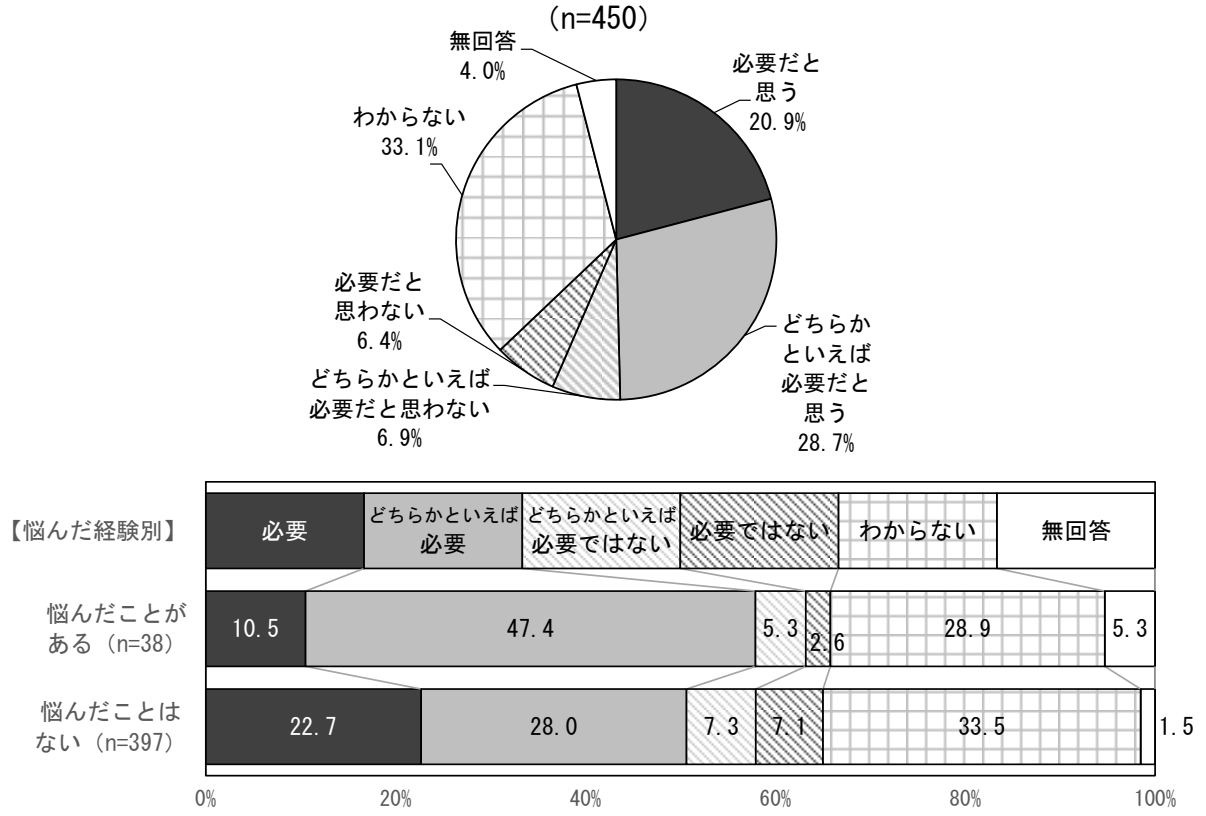


図７　性的マイノリティが生活しやすい社会をつくるための市対策の必要性

（全体、性自認や性的指向で悩んだ経験別）

⑦　市の施策

○「武蔵村山市第三次男女共同参画計画ー男女ＹＯＵ・Ｉプランー」の認知度は 20.9%、内容理解度は 3.3%にとどまっており、特に「10・20 歳代」「30 歳代」の認知度が低水準となっています。今後、特に**「10・20 歳代」「30 歳代」にどのように本計画の認知を浸透させ内容理解を促進し、男女共同参画に共感してもらうのか**が課題となります。

○男女共同参画センター「ゆーあい」の認知状況をみると、「知らない」が 85.8%の一方、「知っている」は 10.7%にとどまっています。また、**年齢別でみると、「10・20 歳代」では認知度が 4.5%**にとどまっています。「ー男女ＹＯＵ・Ｉプランー」と同様、「ゆーあい」についても、今後、さらに認知を高めていくための活動が重要です。

○男女共同参画社会の実現のために市が今後力を入れていくべきことについては（図８）、

- **男女とも働きやすく、経済的に自立**できるまちづくり（62.2%）
- ひとり親家庭や高齢者など、**特別な配慮が必要な男女への支援の充実**を図るまちづくり（36.4%）
- **人権を尊重しあい、男女平等をすすめる**まちづくり（32.4%）
- **暴力のない**まちづくり（31.3%）
- **仕事と家庭生活、地域・個人の生活の調和**をすすめるまちづくり（30.9%）
- 政策・方針決定の場に**男女が平等な立場で共に参画**することができるまちづくり（30.2%）
- **男女が互いの性を理解・尊重し、性別や年代に応じ健康な生活を送る**ことができるまちづくり（30.0%）

の順で挙げられており、特に「男女とも働きやすく、経済的に自立できるまちづくり」については、性別、年齢別、勤務地別の各層で１番目に挙げられています。

上記に挙げられた考え方を、新計画での基本方針等に組み込んでいくことが重要です。

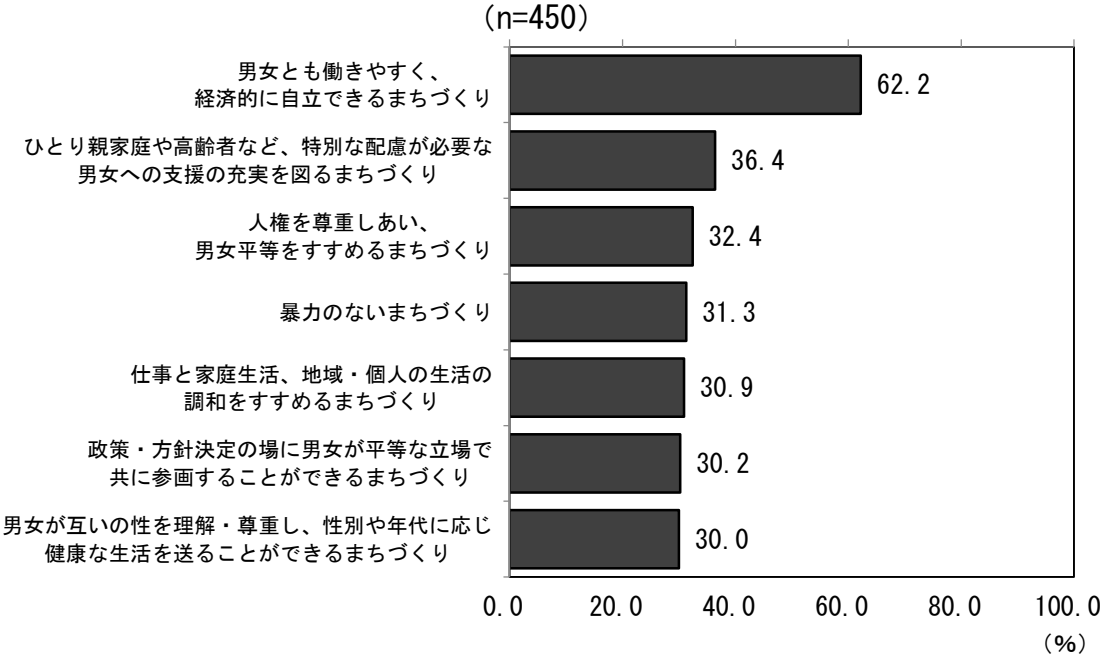


図８　今後市が力を入れるべきこと（上位７項目）

（3） 事業所アンケート調査の結果概要

① 回答事業所の概要

○回答事業所の主な業種は、「医療，福祉」「製造業」がそれぞれ約２割、「卸売業，小売業」「建設業」がそれぞれ約１割を占め、この４業種で約６割を占めています。

○従業員数は、「20 人以下」が 51.4%、「21～50 人」が 27.0%であり、**50 人以下が約８割**を占めています。

○全従業員に占める女性割合は、「50%未満」の事業所が 52.2%、「50%以上」の事業所が 46.8%を占めています。

○業種別の女性就業割合は、「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」では高い一方、「建設業」「運輸業，郵便業」は相対的に低い水準となっています。

○就労形態は、「男性」では「正規」が 67.7%を占める一方、「女性」では「正規」が 29.2%にとどまり、**「女性」では「非正規」の就労形態の方が高く**なっています。

○管理職合計に占める女性割合については、「経営層」では 29.0%ですが、「それ以外の管理職」では 18.4%にとどまっています（図９）。国では「2020 年までに女性の管理職比率を 30%にする」という目標を掲げており、本調査結果では「経営層」については国の掲げる目標とほぼ同等のレベルにあります。一方、**次世代の経営層ともいえる「それ以外の管理職」では２割を下回っており、次世代の女性リーダーの輪をどのように広げていくのか**が、今後の課題になると考えられます。

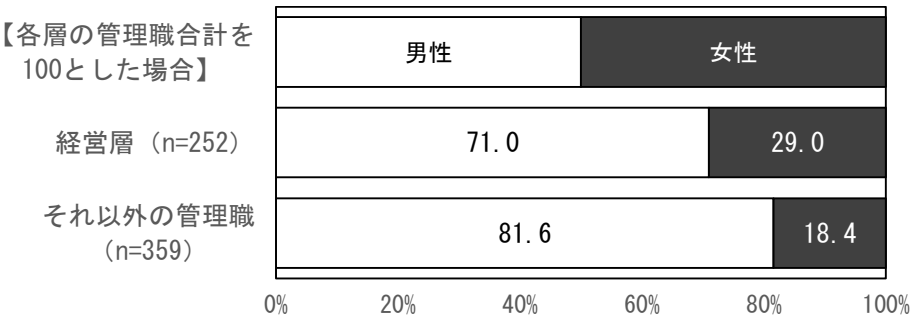


図９　管理職の割合（層別）

②　関連用語の認知状況、一般事業主行動計画策定状況

○回答者（事業主もしくは労務管理をされている方）の関連用語に対する認知度をみると、「ワーク・ライフ・バランス」（70.3%）が最も高く、次いで「女性活躍推進法」（65.8%）、「ＬＧＢＴ」（51.4%）、「次世代育成支援対策推進法」（45.0%）の一方、「ポジティブ・アクション[5]」は 18.0%にとどまっています。

○一般事業主行動計画について、次世代育成支援対策推進法に基づく計画では「策定している」が 15.3%、女性活躍推進法に基づく計画では 12.6%にとどまっています（図 10）。一般事業主行動計画の策定については、次世代育成支援対策推進法では 101 人以上、女性活躍推進法では 301 人以上の事業所において策定義務がある一方、それら以下の従業員規模の事業所では計画策定は努力義務であり、強制力はありません。

しかしながら、本市事業所においてワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進をより浸透させるためには、**規模の大小に関わらず、各事業所が計画を立案し目標達成に向けた取組を進めていくことが重要**です。そのためにも、同計画の策定を事業所に促すことで、**事業所での自律的な男女共同参画に配慮した仕組み構築や行動に繋げていくことが重要**です。

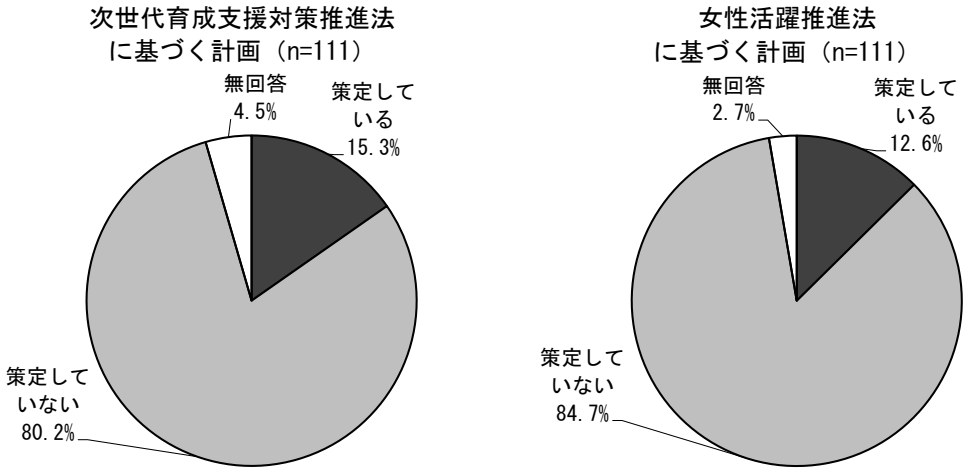


図 10　策定状況（【左】次世代育成支援対策推進法に基づく計画、【右】女性活躍推進法に基づく計画）

[5] ポジティブ・アクション…「積極的改善措置」ともいい、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内で男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するもの。

③ ワーク・ライフ・バランスについて

○長時間労働削減の取組状況については、「身近な上司からの声かけ」「残業の事前承認」「入退時間のシステム管理」「担当がいなくても、他の人が仕事を代替できる体制づくり」「時間効率を意識させる仕組みの導入」が上位に挙げられている一方、「取組は行っていない」は約１割にとどまっており、職場環境づくりや柔軟な人員配置やシステム管理等、多様な取組が実施されていることがうかがえます。

○休暇取得促進の取組状況については、「時間・半日単位等の有給休暇の取得」「職場ごとの計画的な休暇取得」「まとまった休暇取得の奨励」が上位に挙げられており、有給休暇取得率をみても、国の調査結果に比べ若干高くなっています。

○育児休業制度と介護休業制度の就業規則での規定については、育児休業制度では「ある」が 64.0%、介護休業制度では「ある」が 59.1%であり、**両制度とも約６割は導入**されています（図 11）。しかしながら、従業員規模別でみると、「51 人以上」は両制度ともに「ある」の割合が高い一方、「21～50 人」「20 人以下」と従業員規模が小さくになるにつれて「ある」の割合が低下しており、従業員規模による差異が見られます。こうした現状を踏まえて、**従業員規模が小さな事業者においても育児休業制度・介護休業制度の導入を促進していくための啓発事業**を実施していくことが重要です。

○育児休業制度と介護休業制度の規定がある事業所においても、制度の取得促進の取組については、両制度とも**「取組は行っていない」が最も高く**なっており、就業規則に両制度を規定するにとどまらず、**制度を使いたい従業員がより使いやすく、無理なく使うことができるように意識啓発を図ることが重要**です。

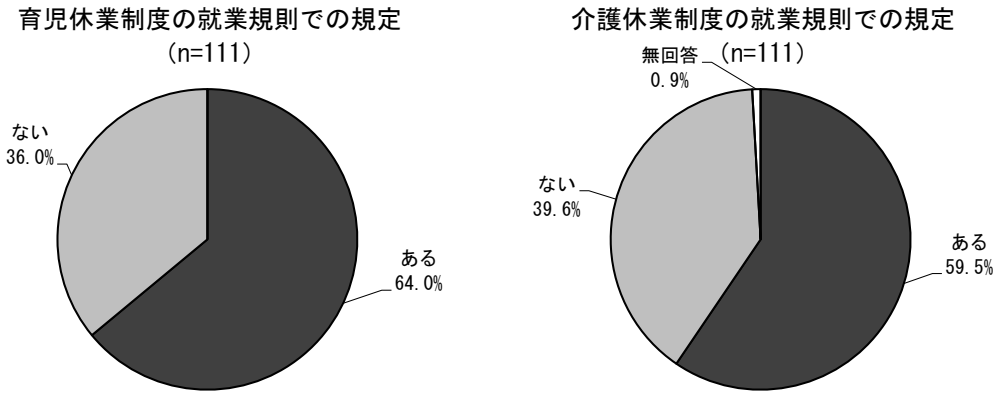


図 11　就業規則での規定の有無（【左】育児休業制度、【右】介護休業制度）

○「短時間勤務制度」「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」「結婚や出産、介護で退職した社員の再雇用制度」等の多様な働き方への取組状況については、「取組は行っていない」（36.9%）が最も高く、特に従業員規模が「20 人以下」において高くなっていることから、**小規模事業所において、どのように多様な働き方を浸透させていくのか**が、今後の課題になると考えられます。

○ワーク・ライフ・バランスの推進状況について、肯定的評価（「進んでいる」と「ある程度進んでいる」の合計）は 39.6%、否定的評価（「あまり進んでいない」と「進んでいない」の合計）は 56.7%と、肯定的評価を上回っており、**ワーク・ライフ・バランスを今後より積極的に推進していく余地がある**ことがうかがえます。

○今後のワーク・ライフ・バランスの取組の推進意向について、**「進めていきたい」が約５割**を占めていますが、従業員規模別にみると**「20 人以下」では「進めていきたい」は３割程度**にとどまっています（図 12）。**「20 人以下」の事業所であってもワーク・ライフ・バランスを推進することで得られる成果や効果を、市内の先進的な事業所等の事例を紹介しながら情報発信**していくことで、**小規模事業所におけるワーク・ライフ・バランス推進の機運を高めていくことが重要**です。

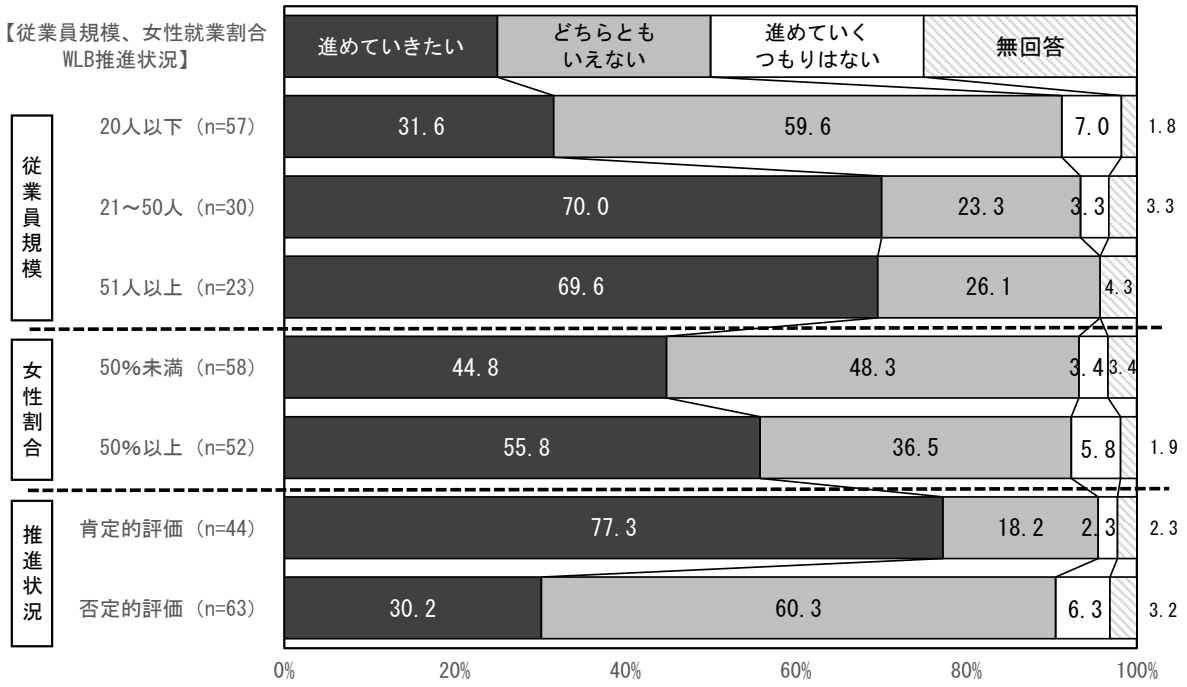


図 12　ワーク・ライフ・バランスの推進意向

（従業員規模別、女性就業割合別、ワーク・ライフ・バランス推進状況別）

④　女性活躍推進について

○女性採用を増やすための取組及び女性従業員の職域拡大・能力開発については、ともに「取組は行っていない」が最も高くなっています。

○女性管理職割合の数値目標を設定の有無については、「している」は約１割にとどまり、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を「策定している」層でも「している」は約３割にとどまります。

○女性従業員の管理職登用については、「能力や意欲がある女性従業員は積極的に登用したい」「性別に関わらず登用することが企業の成長に不可欠である」が上位に挙げられており、**事業所側の意識として女性従業員の管理職への門戸は開かれています**。本市の女性管理職割合では「経営層」よりも「それ以外の管理職」において割合が低いという現状を踏まえると、**次世代の女性リーダーの育成に繋げていくような取組を行っていくことが重要**です。

○女性活躍推進への取組について、肯定的評価（「進んでいる」と「ある程度進んでいる」の合計）は 43.2%、否定的評価（「あまり進んでいない」と「進んでいない」の合計）は 48.6%であり、ワーク・ライフ・バランスの推進状況と同様、否定的評価が肯定的評価を上回っています。ワーク・ライフ・バランスと同様、本市においては、**女性活躍推進についても、今後より積極的に推進していく余地がある**ことがうかがえます。

○今後の女性活躍推進の意向について、「どちらともいえない」が約５割を占め、「進めていきたい」が約４割となっています（図 13）。**女性活躍推進によりどのような成果や効果を得ているのかを市内事業所での成功事例を通じて紹介していくことで、市内事業所における女性活躍推進の流れを創出していくことが重要**です。

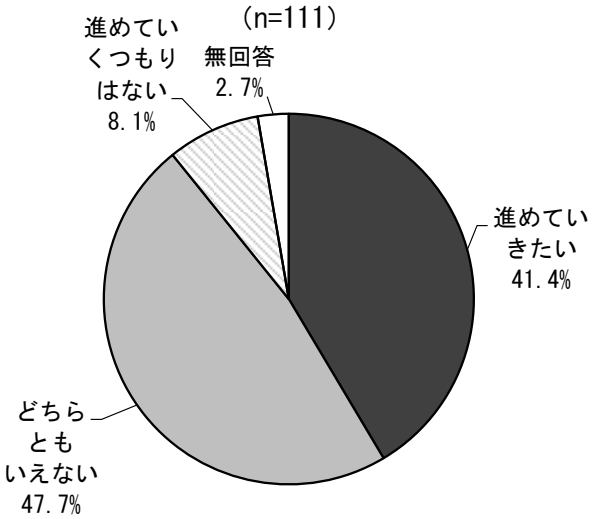


図 13　女性活躍の推進意向

⑤ ハラスメントについて

○直近５年間の職場でのハラスメント発生状況は、「ない」が約８割、「ある」が約２割であり、**５社に１社はハラスメントが問題になったことがある**と回答しています（図 14）。

○ハラスメント防止への取組については、「就業規則等にハラスメント禁止を明記」（38.7％）が最も高く、次いで「相談・苦情を受ける窓口・担当者の設置」（37.8％）となっている一方、「取組は行っていない」は約３割を占めています。男女雇用機会均等法及び介護休業法において、事業主がセクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のため講ずべき措置が定められていることから、今後とも**事業所におけるハラスメント防止への対応の必要性を周知・浸透させていく**ことで、「取組は行っていない」事業所の割合を低くしていくことが重要です。

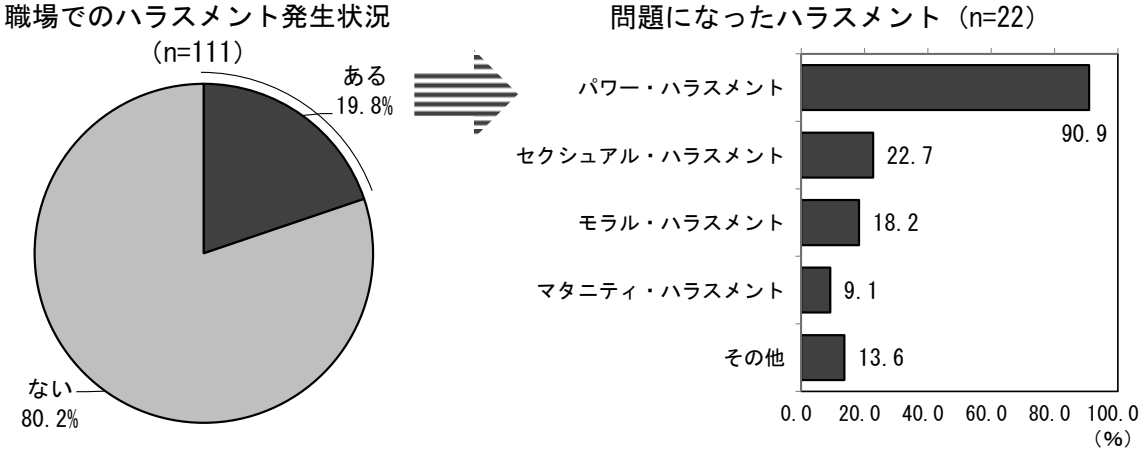


図 14　【左】職場でのハラスメント発生状況、【右】問題になったハラスメント

⑥　認定制度への応募意向について

○武蔵村山市ワーク・ライフ・バランス事業者認定制度（案）への応募意向について、「応募したい」は１割にとどまっています（図 15）。

しかし、本市の産業構造をみると、従業員数 10 名以上の事業所数が比較的多い「宿泊業，飲食サービス業」「医療，福祉」では女性就業割合が高く、10 名以上の事業所数が最も多い「卸売業，小売業」においても女性就業割合は約半数を占めていることから、**ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に積極的に取り組む事業者に光をあてる**とともに、今後、ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進に取り組む事業者の行動を後押しするために、どのような制度設計をしていくべきかについて検討することが重要です。

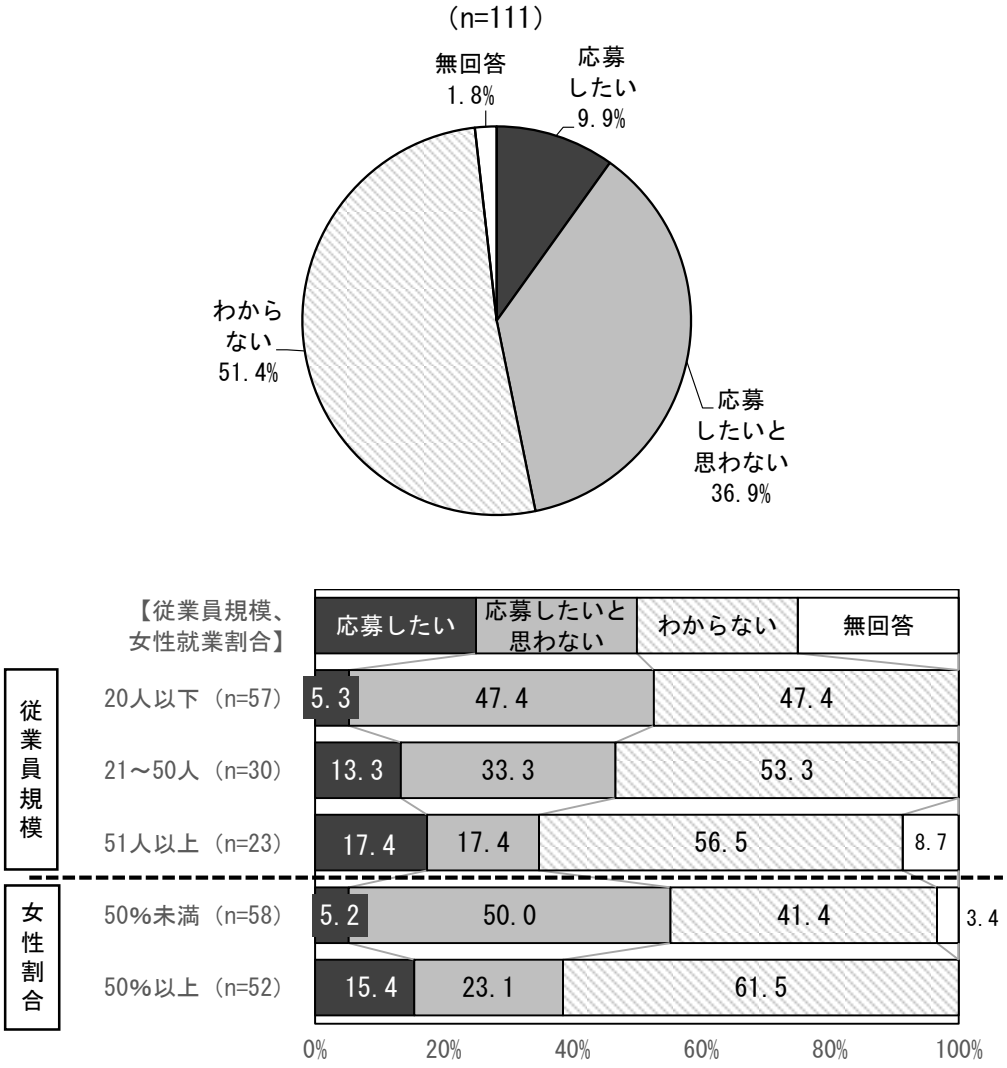


図 15　武蔵村山市ワーク・ライフ・バランス事業者認定制度（案）への応募意向
（全体、従業員規模別、女性就業割合別）

2 「武蔵村山市第四次男女共同参画計画」の策定に向けた提言

市民委員会での検討

○市民意識調査と事業所アンケート調査等の基礎調査の結果を踏まえて、市民委員会では、第四次計画の基本理念、サブタイトル、基本目標等について議論・検討を重ね、提言としてまとめました。

（1） 基本理念

誰もが自分らしく
イキイキと暮らせるまち
むさしむらやま

本市の男女共同参画計画の基本理念を第一次からふりかえると、以下のようになります。

第一次計画：男女共同参画社会の実現をめざして
第二次計画：誰もが自分らしくイキイキと暮らせる社会をつくります
第三次計画：誰もが自分らしくイキイキと暮らせる社会をつくりましょう

第四次計画では、第二次計画、第三次計画の流れを踏襲しつつ、「社会」という漠然とした大きな枠組みではなく、武蔵村山市という「まち」が目指す男女共同参画社会の具体像であることを表現する基本理念を提言します。

「誰もが自分らしく」は、その前提として、性別、年齢、職業、働き方、障害の有無、家族形態、国籍、性自認・性的指向等、様々な違い（多様性）が尊重されていることを表現しています。

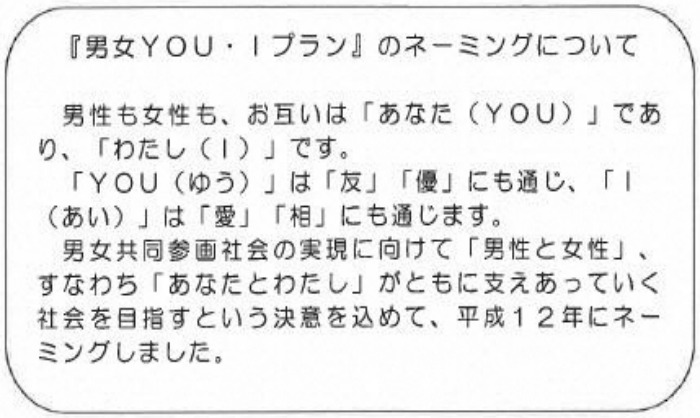
「イキイキと暮らせるまち」は、誰もが、仕事・地域・家庭生活の調和が図られ、働く場面で活躍したいという希望を持ち、個性と能力を十分に発揮でき、尊厳を保たれるまちを表現しています。

「むさしむらやま」は、この基本理念の実現のため、武蔵村山市が、男女共同参画に関連する様々な施策を率先して取り組む決意を表現しています。

(2) サブタイトル

第二次計画から、本市の男女共同参画計画のサブタイトルとして「男女 YOU・I プラン」がつけられています。

平成 22 年３月に策定された第二次計画では、以下のようにネーミング理由が示されています。


『男女ＹＯＵ・Ｉプラン』のネーミングについて

男性も女性も、お互いは「あなた（ＹＯＵ）」であり、「わたし（Ｉ）」です。
「ＹＯＵ（ゆう）」は「友」「優」にも通じ、「Ｉ（あい）」は「愛」「相」にも通じます。
男女共同参画社会の実現に向けて「男性と女性」、すなわち「あなたとわたし」がともに支えあっていく社会を目指すという決意を込めて、平成１２年にネーミングしました。

また、男女共同参画情報誌は「YOU・I」、男女共同参画センターの愛称は「ゆーあい」であり、本市の男女共同参画計画のサブタイトルに「YOU・I（ゆーあい）」を掲げることで、「YOU・I（ゆーあい）」＝男女共同参画、というイメージづくりに寄与していると考えられます。

一方、このサブタイルがつけられてから約 10 年が過ぎ、より多様性が重要視されている現在、「男女」という言葉をつけることで、本計画が限定的な印象を持たれてしまうおそれがあります。

こうした状況を踏まえ、本計画のサブタイトルとして、以下を提言します。

武蔵村山市第四次男女共同参画計画

ゆーあいプラン

（3） 基本目標

基礎調査結果からみた現状及び課題や、第一次計画から第三次計画までの基本理念及び基本目標等を踏まえて、第四次計画の基本目標として、以下の４項目を提言します。

また、計画の推進に向けた体制や仕組みづくりについても提言します。

なお、本計画は、「男女共同参画社会基本法」第14条第３項に基づく市町村男女共同参画計画であるとともに、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）第６条第２項及び「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」（DV防止法）第２条の３第３項に基づく市町村推進計画としても位置づけます。

【武蔵村山市第四次男女共同参画計画】

基本目標１　女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

基本目標２　人権尊重とあらゆる暴力の根絶

基本目標３　誰もが平等を実感できるまちづくり

基本目標４　すべての分野での男女共同参画の推進

計画の推進　男女共同参画センター「ゆーあい」の浸透、連携強化、進捗状況の見える化

基本目標１　女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

現状と課題

○事業所アンケート調査の結果では、自社での女性活躍推進とワーク・ライフ・バランスの推進状況について、ともに否定的評価が肯定的評価を上回っています。こうした状況を踏まえて、市が率先して女性活躍とワーク・ライフ・バランスを推進し、情報発信していくことで、市内事業所での取組の推進の機運を高めていくことが必要です。

○市内事業所の管理職の合計に占める女性割合について、「経営層」では29.0%ですが、「それ以外の管理職」では18.2%にとどまっています。国では「2020年までに女性の管理職比率を30%にする」という目標を掲げており、次世代の経営層ともいえる「それ以外の管理職」である女性リーダーの輪を広げていくための取組が必要です。

○市民意識調査の結果では、女性が働くことは概ね肯定的に捉えられています。また、国の調査や都の調査との比較では、「就業継続型」の割合が低い一方、「再就職型」の割合が高く、より「再就職型」の意識が強い点が、本市の特徴です。

○本市の待機児童は、他市と比較すると少なく、また学童への入所が保留になった児童の受け入れとして「ランドセル来館事業」などがあり、働く女性が子どもを預ける体制は充実しています。

○市内事業所における育児休業制度と介護休業制度の規定については、従業員規模が小さいほど制度が整っていません。女性がどのようなライフコースを選択しても、職業を持つ意思がある人が容易に職業を持てる環境を整え、経営層や管理職の意識改革をしていくことが必要です。

○現在の職場では、現役世代では男女平等が浸透しつつあります。しかしながら、「昇進や昇格」「賃金」の項目では「男性優遇」が約３割を占めていることから、今後とも、職場における男女平等を促進していくことが必要です。

市民委員会の提言

1. **職場や家庭での性別による差異をなくすため、意識啓発を行っていただきたい。**
2. **再就職を希望する女性の積極的な採用や、男性の育児・介護休業を取得促進する市内事業所を顕彰する制度等を新設していただきたい。**
3. **市内の様々な事業所で活躍する女性にスポットライトをあて、女性が活躍する姿をPRしていただきたい。**
4. **リーダー育成について、リーダーならではの責任とその面白さを教えることで若い世代や女性に対して意識改革をしてほしい。**
5. **男性が休暇を取得して家事や育児をしやすいように、柔軟な働き方ができる制度を設計・運用するよう企業に働きかけていただきたい。**

基本目標２　人権尊重とあらゆる暴力の根絶

現状と課題

○市民意識調査の結果では、ＤＶに対する認識について、回答者の約７割が「ＤＶ＝人権を侵害する行為」と捉えています。

○ＤＶの被害状況については、「身体的暴力」「精神的暴力」「性的暴力」「経済的暴力」の４つの暴力のいずれかで被害を受けた経験が「あった」が約２割を占めています。

○性別では、「女性」の方が「男性」に比べＤＶ被害経験が「あった」割合が高いことから、引き続き「女性」のＤＶ被害を抑えていくとともに、「男性」でも被害経験があることから、ＤＶは、性別に関わらず、被害者にも加害者にもなりうるものであること認識してもらうことが必要です。

○DV相談支援については、市役所及び男女共同参画センターにDV相談窓口があり、内容に応じて警察や関係機関につないでいますが、実際にＤＶ被害があった際には、誰にも相談せずにひとりで抱え込んでしまう割合が高くなっています。相談しなかった理由としては、「相談するほどのことでないと思ったから」「相談しても無駄だと思ったから」等が上位に挙げられています。相談窓口や電話相談をさらに周知するほか、我慢せずに気軽に相談してもらえるように意識啓発していくことが必要です。

○職場や学校等におけるハラスメント被害状況については、「受けたことはない」が約６割で最も高い一方、「パワー・ハラスメント」では２割強、「モラル・ハラスメント」では２割弱が受けたことがあると回答しており、性別でみると、「男性」では「パワー・ハラスメント」、女性では「モラル・ハラスメント」が高くなっています。こうした状況を踏まえ、職場や学校等でのハラスメント被害をなくすための意識啓発が必要です。

○事業所アンケート調査の結果では、直近５年間で５社に１社は職場でのハラスメントが問題になったことがあると回答しています。男女雇用機会均等法及び介護休業法では、事業主がセクシュアル・ハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント防止のため講ずべき措置が定められていることから、今後とも事業所におけるハラスメント防止への対応の必要性を周知・浸透させていくことが必要です。

市民委員会の提言

１．身体的・性的以外の暴力もDVであることを理解してもらうため、具体的な例を示して意識啓発を行っていただきたい。

２．従来の意識啓発の手法にとどまらず、インターネット等を活用し、DV被害にあったときにどうすればよいか、その解決方法や相談窓口を明示していただきたい。

３．市内事業所を対象にハラスメント防止の講習会等を開催していただきたい。

基本目標３　誰もが平等を実感できるまちづくり

現状と課題

○市民意識調査の結果では、男女の地位について「平等」と回答した割合を前回調査と比較すると、「職場」で僅かに増加している以外は横ばいもしくは減少しており、社会の様々な場面において男女が平等と感じることができるように、今後も引き続き男女共同参画に関わる施策・事業を展開していくことが必要です。

○学校教育における男女平等感については、男女ともに平等と感じる割合が高くなっています。次世代を担う子どもに対して、男女共同参画の重要性を教えるとともに、性別に関わらず、誰もが自らの個性と能力を十分に発揮できる進路（職業）を選択する能力を育成するための教育を推進することが必要です。

○性別による平等感を比較すると、「家庭生活の場」等において、「男性」の平等感が高い一方、「女性」では低く、意識の差が大きくなっています。また、「男性は外、女性は内」の意識は全体的には低いものの、「炊事・洗濯・掃除などの家事」「ＰＴＡや自治会などの地域活動」「子どもの学校行事への参加」「親や家族の介護」等、家事全般にわたり女性依存の体質が根強く残っています。こうした現状を踏まえ、日常生活の身近な場面である家庭において、男性が男女共同参画を率先することの重要性を意識啓発し、実際の行動を促していくことが必要です。なお、若い世代においては、徐々に男女平等の意識と行動が浸透し始めており、こうした行動の輪を広げることも必要です。

○男女が互いの身体的な特徴を十分に理解し合い、性や健康について正しい知識を持ち、生涯ににわたり健康で充実した生活を送ることが重要です。また、ストレス社会といわれる現在、身体的な健康だけでなく、心の健康維持も重要であり、様々なライフステージに対応した心身両面における健康支援や相談体制の充実、性や健康づくりに関する情報発信が必要です。

○性自認や性的指向で悩んだ経験について「悩んだことがある」との回答が約１割を占めています。また、性的マイノリティの方々が生活しやすい社会をつくるために、市が何らかの対策を行う必要があるかについて、必要層が約５割を占めており、性の多様性を尊重する取組を推進することが必要です。

市民委員会の提言

１．若い世代が実践する男女平等のライフスタイル・ワークスタイルを情報発信して行動の輪を広げていただきたい。

２．家庭生活の場における男性のスキル向上のため、家事体験講座等、男性の家事力・育児力を育む取組を行っていただきたい。

３．性の多様性に対するさらなる理解を促進し、性的マイノリティの方が暮らしやすいまちにするため、パートナーシップ制度[6]等の具体的な施策を検討していただきたい。

[6] パートナーシップ制度…カップル（性別は問わない）を「結婚に相当する関係である」と認め、証明すること。

基本目標４　すべての分野での男女共同参画の推進

現状と課題

○市民意識調査の結果では、「PTAや自治会などの地域活動」での役割分担について、「主に女性が行っている」は約４割を占めますが、「主に男性が行っている」は約１割にとどまっています。

○現在、市の女性管理職数は５２人中5人（9.6%）、市内の小・中学校のPTA会長の女性割合は13学校中２学校（15.4%）、市内の自治会会長に占める女性割合は56自治会中８自治会（14.3%）と低水準にとどまっており、実働は「女性」、組織のリーダーは「男性」という固定的な役割分担が根強く残っていることがうかがえます。こうした現状を踏まえ、地域活動等の場面において、性別にかかわりなく、活動の担い手として参加しやすい環境づくりを進めるとともに、「女性」がリーダーシップを発揮できるように意識啓発していくことが必要です。

○国の第４次男女共同参画基本計画では、「東日本大震災等の経験と教訓を踏まえ、防災・復興施策への男女共同参画の視点の導入を進めるとともに、防災・復興における女性の参画とリーダーシップの重要性について、国内外に発信する。」と示されています。本市では、男女共同参画の視点を踏まえた災害対応を図り、災害発生時に救援物資の配分や避難所運営等、性別によるニーズの違いに対応するために、防災会議委員として女性３名（30名中：10%）を登用しています。今後も引き続き、平常時から男女共同参画の視点を踏まえた防災対策に取り組むとともに、女性の視点で防災活動に取り組む人材を育成することが必要です。

○国際ガールズ・デーは、国連が毎年10月11日を女子の権利やエンパワーメント[7]の促進を広く国際社会に呼びかける日として制定したものであり、世界各地で様々なイベントが開催されています。本市においてもワークショップやパネル展示等による啓発活動を行っています。今後も、こうした世界規模での取組に積極的に参加していくことで、様々な側面から男女共同参画について情報発信していくことが必要です。

市民委員会の提言

1. **PTA、自治会、市政等での意思決定の場において、女性の絶対数が少ない現状から脱却するために、ポジティブ・アクションの浸透により、すべての分野での男女共同参画を進めていただきたい。**
2. **市政では、国が目標とする指導的地位に女性が占める割合の３割達成に向けて、女性職員の職務充実や働きやすい職場環境づくりを進めていただきたい。**
3. **防災分野では、ジェンダーの視点での講習会や女性講師によるイベント等の開催により、意識改革を進めていただきたい。**

[7]エンパワーメント…個人としても、社会集団としても意思決定過程に参画し、自律的な力をつけて発揮すること。

計画の推進　男女共同参画センター「ゆーあい」の浸透、連携強化、進捗状況の見える化

現状と課題

○本市の男女共同参画事業の推進拠点である「ゆーあい」では、市民への情報発信や学習機会の提供、相談事業等、様々な活動を行っています。一方、市民意識調査の結果では、「ゆーあい」の認知状況は約１割にとどまっており、特に若年層での認知が低い状況です。第四次計画においても意識啓発事業や相談事業等で重要な役割を果たすことが求められる「ゆーあい」について、より市民に身近に感じてもらえるために周知を行うことが必要です。

○第四次計画に示される各事業の所管課は庁内の多数の部門に渡ることから、各事業所管課との庁内連携が不可欠です。

○第四次計画では、市（行政）が率先して実施する事業がある一方、市民、市民団体、事業者との協働により推進する事業もあり、市内の各主体との協働が不可欠です。

○庁内だけでは対応が難しい事業（例．DV対策支援、就業支援等）については、国、東京都、関係機関（警察、法務局、DV被害者支援団体、ハローワーク、商工団体等）との外部連携が不可欠です。

○第三次計画の進捗評価は、各事業所管課が進捗状況に対しA～Eの５段階で自己評価しており、年に１回、全体の進捗状況が公表されています。しかしながら、重点事業以外の事業については、事業実施前の目標設定がなく、どのような基準で各事業が評価されているのか、どの程度進捗しているのかが見えづらい状況にあります。

○第三次計画での目標値は重点事業について設定されていますが、事業の実施量を示す活動指標と事業実施により得られた成果を示す成果指標が混在しています。第四次計画では、可能な限り各事業の活動指標と成果指標を分けて設定し、各事業の進捗状況と事業実施により得られた成果の両面からみた計画の進捗状況を把握することが必要です。

1．特に若い世代に周知するため、ＳＮＳを通じて毎日情報発信することで口コミを誘発し、「ゆーあい」の認知度向上に努めていただきたい。

2．各事業担当課との連携、市民や事業所等との連携、関係機関等との連携をさらに強化し、ネットワーク力を活かすことで男女共同参画の機運を武蔵村山から発信していただきたい。

3．計画の実効性を高めるため、できる限り各事業における活動指標と成果指標を設定し、進捗管理の見える化をしていただきたい。

資料　武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会について

（1） 開催経過

	開催日	内　容
第１回	平成 30 年 ７月６日（金） 午後７時～	○委員長及び副委員長の選任について ○会議の公開に関する運営要領の制定について ○私の考える男女共同参画とは
第２回	平成 30 年 ８月 27 日（月） 午後７時～	○市民意識調査について ○事業所アンケート調査について
第３回	平成 30 年 10 月 26 日（金） 午後７時～	○市民意識調査の結果について ○事業所アンケート調査の結果について
第４回	平成 30 年 12 月７日（金） 午後７時～	○勉強会（性の多様性について）
第５回	平成 31 年 ２月６日（水） 午後７時～	○基本理念（案）、サブタイトル（案）、 基本目標（案）について
第６回	平成 31 年 ２月 18 日（月） 午後７時～	○基本目標（案）について
第７回	平成 31 年 ３月４日（月） 午後７時～	○提言書及び今後のスケジュールについて

（2） 委員名簿

	氏　名	備　考
1	安島 てつや	公募委員
2	峰 岸　　喬	公募委員
3	大 槻　千 聡	公募委員
4	建 部　直 哉	市内事業者
5	南　　葉 子	公共的団体の関係者
6	高 橋　幸 子	公共的団体の関係者
7	小 島　晴 幸 ※平成３１年２月２２日まで	市内事業者
8	諸 橋　泰 樹	学識経験者
9	百 瀬　佑 子	大学生
１０	深 松　加 絵	大学生

職　名	氏　名
協働推進部長	山田　義高
協働推進部協働推進課長	増田　宗之
協働推進部協働推進課協働推進係長	廣末　　聡
協働推進部協働推進課協働推進係主任	中村　仁美

（3） 設置要綱

武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会設置要綱

平成 12 年３月 16 日
訓令（乙）第 21 号

（設置）

第１条　男女共同参画社会の実現をめざし、武蔵村山市男女共同参画計画の効果的な推進と市民の参画を促進するため、武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会（以下「委員会」という。）を置く。

（所掌事務）

第２条　委員会は、次に掲げる事項を所掌する。

（１）　男女平等・男女共同参画に関する調査研究

（２）　武蔵村山市（以下「市」という。）が行う男女共同参画計画の推進に関する事務への協力

（３）　男女共同参画推進の啓発に関すること。

（４）　その他、市長が必要と認める事項

（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 10 人以内をもって組織する。

（１）　識見を有する者

（２）　市内で活動する市民活動団体の関係者

（３）　市内で活動する公共的団体の代表者又はその構成員

（４）　公募による市民（市内に住所を有し、又は市内に通勤し、若しくは通学する者をいう。）

（５）　前各号に掲げるもののほか、市長が必要と認める者

（委員長及び副委員長）

第４条　委員会に、委員長及び副委員長１人を置き、委員の互選により選任する。

２　委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

３　副委員長は、委員長を補佐し、委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、その職務を代理する。

（会議）

第５条　委員会の会議は、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、出席した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。

（任期）

第６条　委員長、副委員長及び委員の任期は、委嘱の日からその日の属する年度の翌年度の末日までとする。ただし、再任を妨げない。

（庶務）

第７条　委員会の庶務は、協働推進部協働推進課において処理する。

（委任）

第８条　この要綱に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員長が別に定める。

附　則

この要綱は、平成 12 年４月１日から施行する。

附　則（平成 13 年４月 27 日訓令（乙）第 35 号）

この要綱は、平成 13 年５月１日から施行する。

附　則（平成 16 年３月 31 日訓令（乙）第 28 号）

この要綱は、平成 16 年４月１日から施行する。

附　則（平成 20 年３月 24 日訓令（乙）第 22 号）

この要綱は、平成 20 年４月１日から施行する。

附　則（平成 22 年３月 23 日訓令（乙）第 15 号）

この要綱は、平成 22 年４月１日から施行する。

附　則（平成 24 年３月 27 日訓令（乙）第 21 号）

この要綱は、平成 24 年４月１日から施行する。

附　則（平成 26 年３月 24 日訓令（乙）第 16 号）

この要綱は、平成 26 年３月 24 日から施行する。

附　則（平成 27 年３月 18 日訓令（乙）第 30 号）

この要綱は、平成 27 年４月１日から施行する。

附　則（平成 30 年６月 21 日訓令（乙）第 126 号）

この要綱は、平成 30 年７月１日から施行する。

「武蔵村山市第四次男女共同参画計画」の策定に向けた提言

平成 31 年３月発行

発行　武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会
（事務局：武蔵村山市協働推進部協働推進課）
〒208-8501
武蔵村山市本町一丁目１番地の１
TEL 042(565)1111（代表）