

1 「清瀬市男女平等推進プラン」改訂の趣旨

清瀬市は、昭和58（1983）年に、女性政策に関わるはじめての計画である「清瀬市婦人行動計画」を策定し、「男女平等の実現」、「婦人のための社会参加」、「福祉の向上と健康の保持」のための条件整備を目標に掲げました。平成7（1995）年10月には「清瀬市男女共同参画センター（アイレック）」が開館し、平成12（2000）年には「清瀬市男女平等推進プラン（第1次）」を策定しました。平成18（2006）年には「清瀬市男女平等推進条例」を制定し、この条例に基づき「清瀬市男女平等推進プラン（第2次）」を平成20（2008）年に策定しました。

その後、国際的にも国内的にも、男女平等に関わる新たな課題が数多く提起される中、清瀬市においても、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）」に基づき、平成23（2011）年に「清瀬市配偶者等からの暴力の防止及び被害者保護のための基本計画」を策定しました。さらに、平成27（2015）年に制定された「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）」に基づき、平成28（2016）年には「清瀬市特定事業主行動計画」を策定しています。

このたび、上記の「清瀬市配偶者暴力防止基本計画」と「清瀬市女性活躍推進計画」を一括的に組み込んだ、新たな「第3次清瀬市男女平等推進プラン」を、ここに策定します。

清瀬市の男女平等推進の経過

昭和58年（1983年）	清瀬市婦人行動計画を策定
平成7年（1995年）	男女共同参画センター（アイレック）開館
平成10年（1998年）	清瀬市男女平等意識実態調査を実施
平成12年（2000年）	清瀬市男女平等推進プラン（第1次）を策定
平成15年（2003年）	清瀬市男女平等に関する意識・実態調査を実施
平成18年（2006年）	清瀬市男女平等推進条例を制定
平成20年（2008年）	清瀬市男女平等推進プラン（第2次）を策定 清瀬市男女平等に関する意識・実態調査を実施
平成23年（2011年）	清瀬市配偶者等からの暴力防止及び被害者保護のための基本計画を策定
平成26年（2014年）	清瀬市男女平等推進条例子どものためのガイドブック 発行 清瀬市職員女性の管理職についてのアンケート調査 実施
平成28年（2016年）	（女性活躍推進法に基づく）清瀬市特定事業主行動計画を策定 清瀬市男女平等に関する意識・実態調査を実施 ワーク・ライフ・バランスに関する企業等意識・実態調査を実施 （沿線3市男女共同参画連携事業による）

2 プランの位置付け

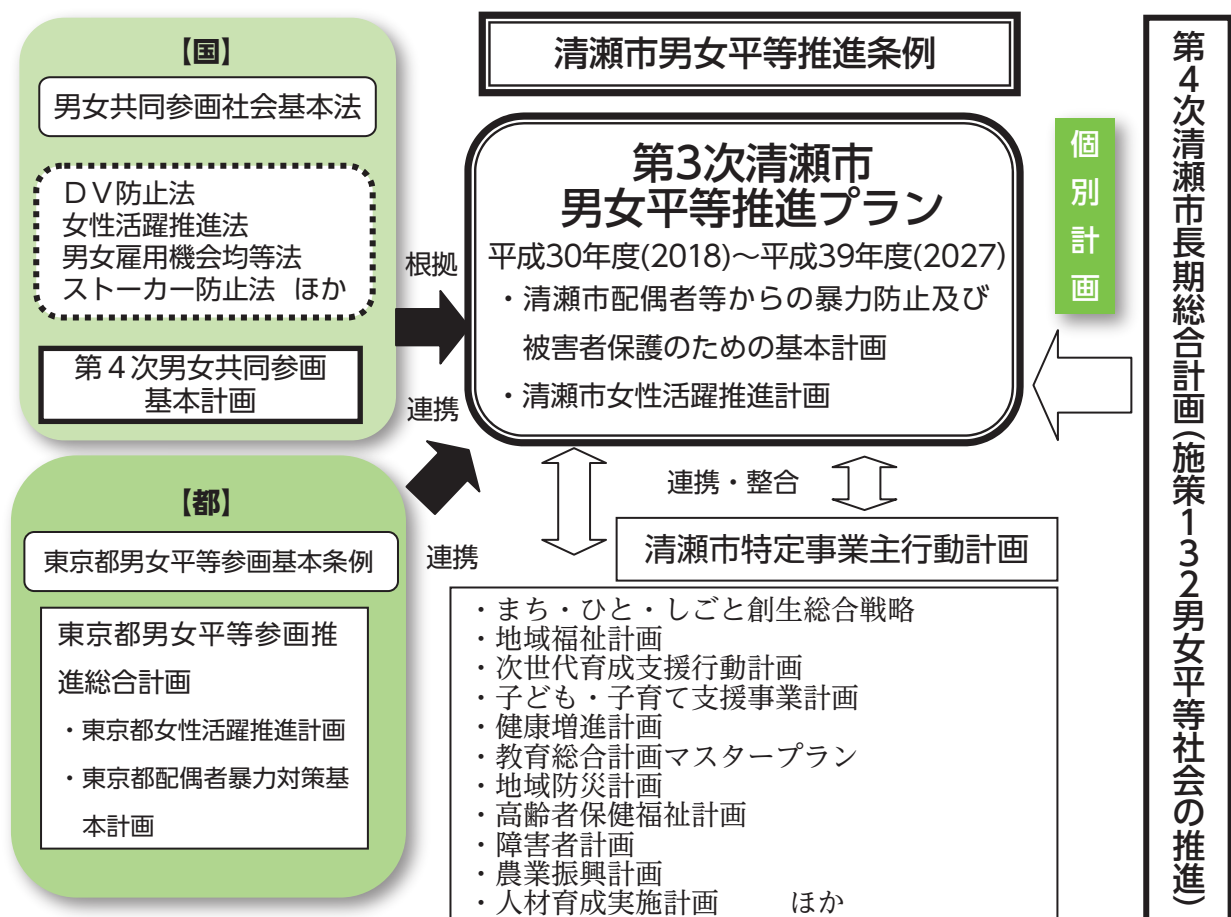
このプランは以下の法律および条例等に基づく計画として位置付けます。

清瀬市においては：

- 「清瀬市男女平等推進条例」第3章第10条に基づく「男女平等推進施策を総合的かつ計画的に推進するため」の「男女平等推進プラン」
- 「清瀬市配偶者等からの暴力防止及び被害者保護のための基本計画（第2次）」「清瀬市女性活躍推進計画」を包含
- 第4次清瀬市長期総合計画におけるまちづくりの基本目標13「お互いを尊重し合うまち」施策132「男女平等社会の推進」に基づく個別計画
- 「女性活躍推進法に基づく清瀬市特定事業主行動計画」「次世代育成支援行動計画」他関連計画との連携・整合

国、都との関連では：

- 「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」であり、国の「第4次男女共同参画基本計画」と連携
- 「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の3に基づく「市町村計画」
- 「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）」に基づく「市町村計画」
- 東京都の「男女平等参画基本条例」に基づく「東京都男女平等推進総合計画（Ⅰ女性活躍推進計画、Ⅱ配偶者暴力対策基本計画）」との連携



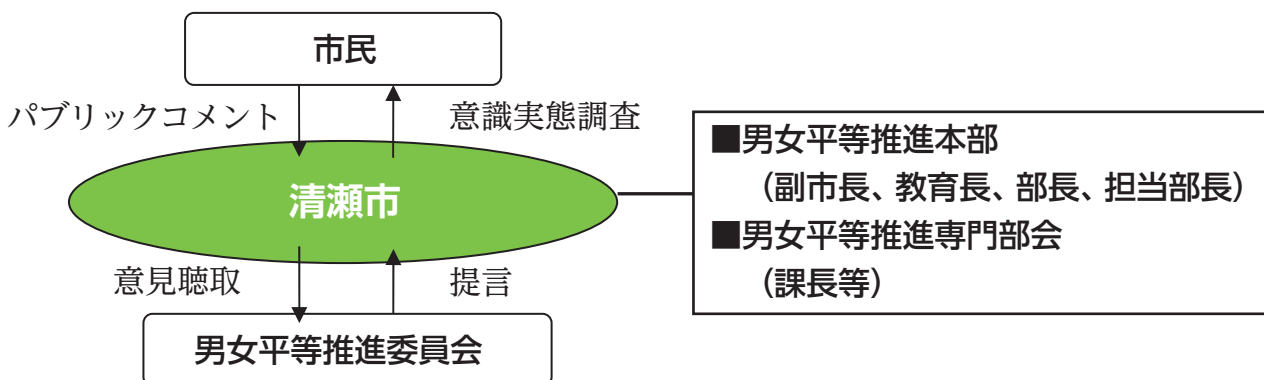
3 プランの期間

このプランの期間は、平成30（2018）年度から39（2027）年度の10年間とします。
また、5年後には中間見直しを行います。

4 プランの策定体制

プランの策定に関しては、庁内の「男女平等推進本部」と「男女平等推進専門部会」を中心に進めました。

また、市民・専門家からなる「清瀬市男女平等推進委員会」がプランの内容について提言を行い、前年度に行われた「清瀬市男女平等に関する意識・実態調査」の結果や、パブリックコメントの意見をふまえて策定しました。



5 プラン改定の考え方

(1) プラン体系の整理

現在（第2次）のプラン策定後10年が経過し、社会の状況や男女平等参画に対する市民の意識も変化してきていることから、今後重点的に取り組むべき施策を明確にし、プランの体系を整理しました。

(2) プランの構成

新たな推進プランには、第2次男女平等推進プランと別に定めている「清瀬市配偶者等からの暴力防止及び被害者保護のための基本計画」及び、女性活躍推進法により策定の努力義務が課せられた「清瀬市女性活躍推進計画」を含めることとしました。

6 計画の背景～国際、国、都の動き

(1) 国際的な状況

日本の女性関連政策は国際的な動きと連動しながら積み上げられてきました。国際的に本格的な女性政策が始まったのは、昭和50（1975）年の「国際婦人年世界会議」（於メキシコシティ）と「国際婦人の10年」からです。その後、昭和54（1979）年に「女子差別撤廃条約」が採択され（日本は1985年に批准）、その進捗状況を検討する女子差別撤廃委員会（CEDAW）が設置されました。昭和60（1985）年には「西暦2000年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」が採択され、1995年の第4回世界女性会議（北京会議）では、その見直しと評価を踏まえて「北京宣言」「北京行動綱領」が採択されました。

「北京行動綱領」では貧困、教育、健康等12の問題領域に沿って“女性のエンパワーメント”が図られる一方、会議ではあらゆる「女性への暴力」の問題が世界共通の認識として共有されました。また環境、人口、居住、社会開発、緊急時の人道支援等1990年代以降に合意された国連や国際的な様々な合意文書ではジェンダー（*1）平等が基本的に位置付けられています。

また、平成12（2000）年からの「ミレニアム開発目標」を引き継いで平成27（2015）年に作成された国連「持続可能な開発目標」（SDGs）では17の目標（ゴール）の5番目に「ジェンダー」が掲げられ、ジェンダー平等の達成、すべての女性と少女の能力強化の必要性が示されました。

北京会議から20年を経て北京行動綱領の評価が行われた後、平成28（2016）年「第60回国連婦人の地位委員会」では「女性のエンパワーメントと持続可能な開発」「女性及び女児に対するあらゆる形態の暴力の撤廃及び防止」をテーマに検討され、①規範的・法的・政策的枠組みの強化、②ジェンダー平等と女性・女児のエンパワーメントのための資金調達が容易な環境の整備、③持続可能な発展に関するあらゆる分野の政策決定における女性のリーダーシップと完全かつ平等な参画の強化等がこれからの課題として合意されました。

このような流れの中、社会の男女平等を計る指標の検討も進んでいます。国連開発計画（UNDP）のジェンダー開発指数（GDI）と平成22（2010）年からジェンダーエンパワーメント指数（GEM）に代わって採用されているジェンダー不平等指数（GII）などがあります。特に経済、教育、保健、政治の各分野での男女差を示した世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数（GGI）では日本は世界144カ国中の114位（2017年）であり、政治的な意思決定の場への参画、就労における男女差が大きいとされています。

ジェンダー・ギャップ指数（GGI）

順位	国名	GGI値
1	アイスランド	0.878
2	ノルウェイ	0.830
3	フィンランド	0.823
4	ルワンダ	0.822
5	スウェーデン	0.816
10	フィリピン	0.790
49	アメリカ合衆国	0.718
100	中国	0.674
114	日本	0.657
118	韓国	0.650
143	パキスタン	0.546

出典：世界経済フォーラム『グローバル・ジェンダー格差報告書2017』

- 経済分野：労働力率、同じ仕事の賃金の同等性、所得の推計値、管理職に占める比率、専門職に占める比率（114位）
- 教育分野：識字率、初等・中等・高等教育の各在学率（76位）
- 保健分野：新生児の男女比率、健康寿命（1位）
- 政治分野：国会議員に占める比率、閣僚の比率、最近50年の国家元首の在任年数（123位）

（）内は日本の分野別順位

また、平成28（2016）年に出された女子差別撤廃委員会からの日本政府に対する最新の勧告では、様々な課題に対して具体的な問題解決のための法整備、マイノリティ女性に対する複合的な差別の撤廃のための調査などが求められています。

（*1）ジェンダーとは「社会的・文化的に形成された性別」のことです。人間には生まれつきの生物学的性別（セックス・sex）がある一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性・女性の別をジェンダー（ジェンダー・gender）といいます。

（2）国の動き

国内では日本国憲法で定められた基本的人権の享有（11条）、法の下での平等（14条）、家庭生活における個人の尊厳と両性の平等（24条）等のもとに、男女平等をめざした国内の法整備がなされてきました。

その後、高度成長時代を経て少子高齢化や経済活動の成熟、女性の家族的・社会的な役割や暴力の認識の変化などを背景に、平成11（1999）年「男女共同参画社会基本法」が制定され、翌年「男女共同参画基本計画（第1次）」が策定されました。平成17（2005）年には内閣府に少子化・男女共同参画特命担当大臣が置かれ、「男女共同参画基本計画（第2次）」が策定されました。

平成23（2011）年の東日本大震災を経て、同年、翌年と防災基本計画の修正が行われ、災害時の対応や防災にかかわるさまざまな側面で女性の視点が明確に位置づけられるようになりました。

現在は、平成27（2015）年12月に策定された第4次男女共同参画基本計画に基づき様々な施策が実施されています。

1) 「働くこと」に関して

女子差別撤廃条約の批准に伴い昭和60（1985）年には「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（男女雇用機会均等法）」が制定され、あらゆる雇用のステージでの女性差別が規制されるようになりました。平成3（1991）年には、それまで女性だけに便宜として供与されていた育児休暇を男性も取得できるようにした「育児休業法」が成立しましたが、この法律はその後平成7（1995）年に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（育児・介護休業法）」となりました。男女雇用機会均等法は平成9（1997）年と平成18（2006）年に改正され、セクハラ防止のための措置義務、ポジティブ・アクションの援助、間接差別禁止など諸規定を備えた法律になっています。

一方、男女雇用機会均等法と同じ年に「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就労条件の整備等に関する法律（労働者派遣法）」が制定されました。その後、労働者派遣法は対象業務の拡大や原則自由化のための法改正を経て、平成24（2012）年より正式名称を「労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律」としています。平成5（1993）年「短時間労働者の雇用管理の改善に関する法律（パートタイム労働法）」が制定され、平成19（2007）年改正時には、この法の中に通常の労働者との「均等待遇」原則が盛り込まれました。現在、女性労働者全体の56%、35～44歳では79%が非正規職にありますが（総務省統計局2013年）、非正規を含む多様な働き方に対しては、通常の労働者との格差を是正するための法的整備の取り組みが始まっています。

また、少子化対策の必要性が強調され、平成15（2003）年には、「少子化社会対策基本法」

「次世代育成支援対策推進法」が制定されました。平成19（2007）年には「官民トップ会議」が「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」・「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定する動きも登場しました。

しかしながら、日本の男女平等に関する国際的な評価は、なお低迷しており、その要因の一つには、経済分野や意思決定への女性の参画状況の低さがあります。そこで、仕事の場での女性の採用・登用、管理職等指導的立場の推進を図るため、平成27（2015）年に「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）」が制定されました。この法ではすべての地方公共団体、ならびに従業員300人以上の民間企業に女性の採用・登用に関する「特定事業主行動計画」「一般事業主行動計画」の策定が求められています。同年12月には「男女共同参画基本計画（第4次）」が策定され、男性中心の労働慣行の是正、女性の採用・登用や指導的立場への人材育成など働く場における男女共同参画の一層の推進が図られています。

2) 「暴力の防止と被害者保護」に関して

この分野では主に3つの側面からの暴力に対する取り組みがあります。「DV（配偶者等からの暴力）」「子ども・若い世代への性の商品化や暴力」そして「虐待」です。

1990年代に、女性に対する暴力への取り組みの機運が世界的に高まり、日本でもいくつかの法律と制度が生まれてきました。

平成13（2001）年に制定された「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）」では、日本で初めてとなる保護命令制度を導入し、裁判所が加害者に対して被害者と同居する住居から退去させ、被害者に接近する等の行為を禁止する命令を出すことができるようになりました。平成16（2004）年、19（2007）年、26（2014）年の改正を経て、退去命令期間の延長、接近禁止命令の対象を子や親族にも拡大、配偶者のみであった保護命令の対象を同居する交際相手にも拡大する等の被害者の安全を確保するための整備が進みました。また、自治体にはDV防止のための基本計画策定と配偶者暴力相談支援センター（配暴センター）の設置が求められ、身近な支援体制の整備の必要性が認識されました。子どもの見ている前でDVを行うこと（面前DV）が虐待に当たることは、「児童虐待の防止等に関する法律（児童虐待防止法）」にも明記されました。

子どもに対しては、平成11（1999）年「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰ならびに児童の保護等に関する法律（児童買春・ポルノ禁止法）」の制定以来、2度の改正を経て、児童ポルノの内容の規定や処罰化が進んでいます。

DV防止法に先立って、平成12（2000）年に制定された「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」では、成立後も重大な被害を伴う事件が続いたことから、被害者の保護を強化し、当初はつきまとい等に含まれていなかった電子メールやソーシャル・ネットワーク・サービス（SNS）への書き込みを盛り込む等の改正が平成25（2013）年と28（2016）年に行われました。

一方、性暴力に関しては刑法の強姦罪が約110年ぶりに改正され、「強姦性交等罪」という名称となり、告訴要件の廃止、被害者の性別の中立化、強姦と同等とみなされる性行為の厳罰化、同居する親から子への性虐待行為の厳罰化等が盛り込まれた改正が、平成29（2017）年7月に施行されました。

女性ばかりでなく低年齢化する“性の商品化”にかかわる問題に対して、平成26（2014）年の「児童買春・ポルノ禁止法」の改正、同年制定された「私事性的画像記録の提供等による被害

の防止に関する法律（リベンジポルノ被害防止法）」等現実の問題に対応するための法整備が行われました。しかし、インターネットや関連メディアの急速な普及と多様な利用が拡大し、子どもや若い世代が性をめぐる暴力や犯罪と距離を縮めることになる現状は、ますます深刻化しています。

平成29（2017）年4月、内閣府から若者層を対象とした性的な暴力の啓発として「JKビジネス」「AV出演強要問題」（*2）に関する注意喚起と相談窓口の設置と紹介等、性犯罪の被害防止にむけた取り組みがはじまりました。

「虐待」に関しては平成12（2000）年「児童虐待の防止等に関する法律（児童虐待防止法）」、平成17（2005）年「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律（高齢者虐待防止法）」、平成23（2011）年に「障害者虐待の防止、障害者の養護者に対する支援等に関する法律（障害者虐待防止法）」が制定されるなど、憲法で保障された基本的人権について、せい弱な立場に立たされがちな人々への暴力について法整備が進みつつあります。

（*2）JKとは女子高生（イニシャルをとってJK）等未成年の女性のサービスを売りものにする営業行為。AVはアダルトビデオの略。P44図Ⅱ-10，P45図Ⅱ-11参照。

（3）東京都の動き

東京都では、昭和53（1978）年「婦人問題解決のための東京都行動計画」以来、男女平等に関する行動計画が策定されてきました。その中で、平成7（1995）年には東京ウイメンズプラザをオープンし、平成12（2000）年には男女平等参画基本条例が制定されました。平成14（2002）年からは「男女平等参画のための東京都行動計画チャンス&サポート東京プラン」として5年ごとに改訂されてきました。

一方、配偶者暴力対策については、平成8（1996）年に「女性に対する暴力に関する検討委員会」が設けられ、「女性に対する暴力調査」が東京都としてはじめて行われました。その後も平成13（2001）年「家庭等における暴力調査」、平成15（2003）年「配偶者暴力に関する被害実態の把握・分析及び対策についての調査審議報告」が行われる等実態の把握が進みました。

また、国のDV防止法制定を受け、平成14（2002）年から東京都配偶者暴力支援センターが東京ウイメンズプラザと東京都女性相談センターに置かれ、支援が開始されました。平成18（2006）年3月には「配偶者暴力対策基本計画」が策定され、その後3～5年ごとに改正を重ねながら施策が進められてきました。

ワーク・ライフ・バランスに関しては、従業員30人以上の事業所とその従業員にむけて、平成27（2015）年3月に東京都産業労働局で「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」が作成されました。その後「女性活躍推進法」の成立を受け、平成28（2016）年2月に課題把握と今後の取り組みの提言を盛り込んだ「女性活躍推進白書」が作成されました。

このような取り組みを背景に、平成29（2017）年3月には「東京都男女平等参画推進総合計画」として、「Ⅰ東京都女性活躍推進計画」「Ⅱ東京都配偶者暴力対策基本計画」が策定され、①働く場における女性に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進、②働き方の見直しや、男性の家庭生活への参画促進を通じたライフ・ワーク・バランスの実現、③地域社会との関わりを通じた働く場にとどまらない活動機会の拡大、④男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取り組み、の4つを重点課題として取り組みが進められています。

7 清瀬市の現状

清瀬市の現状とこれからを考えるために、人口と性別年齢構成、プラン策定に先立って行われた2つの調査をもとにワーク・ライフ・バランス、女性の職業生活の現状、市民のニーズと意識の現状について取り上げます。

(1) 人口と性別年齢構成

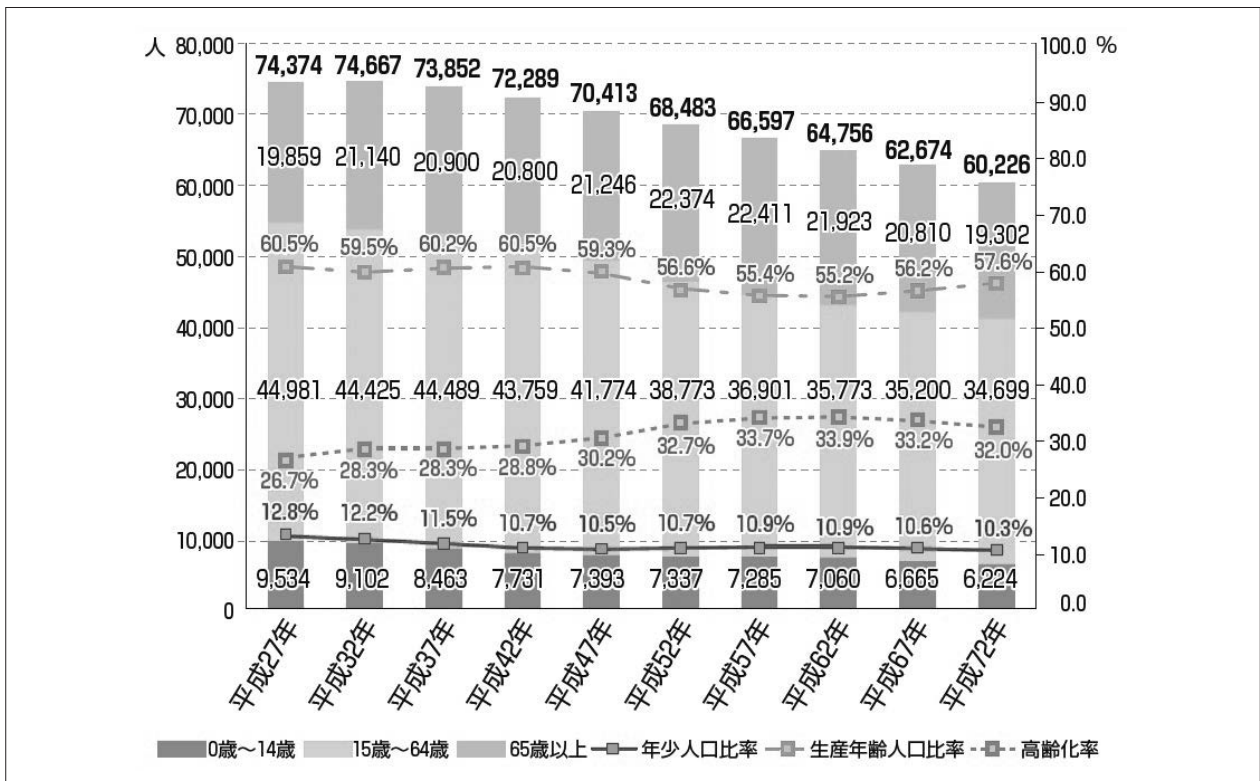
清瀬市の人口は、平成29（2017）年12月現在74,830人です。予測では、今後も微増していきますが、平成30年代後半になると減少傾向にあると予測されています。また年少人口（0～14歳）や、生産年齢人口（15～64歳）はすでに減少傾向にあります（図清1）。合計特殊出生率も平成27（2015）年に1.32と全国（1.42）に比べると低くなっています。

また、老年人口（65歳以上）が増え続けることが予想される中、高齢化率も平成62（2050）年の33.9%をピークにしばらく30%以上となると予測されています。世帯の家族類型では、夫婦または親子世帯が58.8%、非親族・単独世帯が36.9%と、東京都の夫婦または親子世帯47.1%、非親族・単身世帯48.4%に比べると家族で生活する人の割合が多くなっています。

今後数十年にわたって進行する高齢社会において、約20年後である平成52（2040）年、40年後の平成72（2060）年の社会の基本的な人口構成の見通しを見ると（図清2）85歳以上はなんらかの社会的支援が必要であることを考えると、このような社会、地域をどう描くのが問われています。従来のような、「仕事か、家庭（育児・介護）か」の二者択一を迫るような考え方、働き方、生き方ではなく、それぞれの人と地域のニーズをだれがどのように担うのか、今までにないものが求められており、男女共同参画の視点も、未来を描く重要な鍵となると考えられます。

また、清瀬市の流入・流出人口を見ると、20代の女性が流出傾向にあります。清瀬市がまちの将来像として掲げる「安心して子どもを産み育てられるまち」の実現には、自然が豊かで、郊外型の地域である清瀬市としては、性別を問わず子育てや介護、仕事、地域とのつながりを持ちながら、安心して生きていけるまちの基盤づくりが必要です。

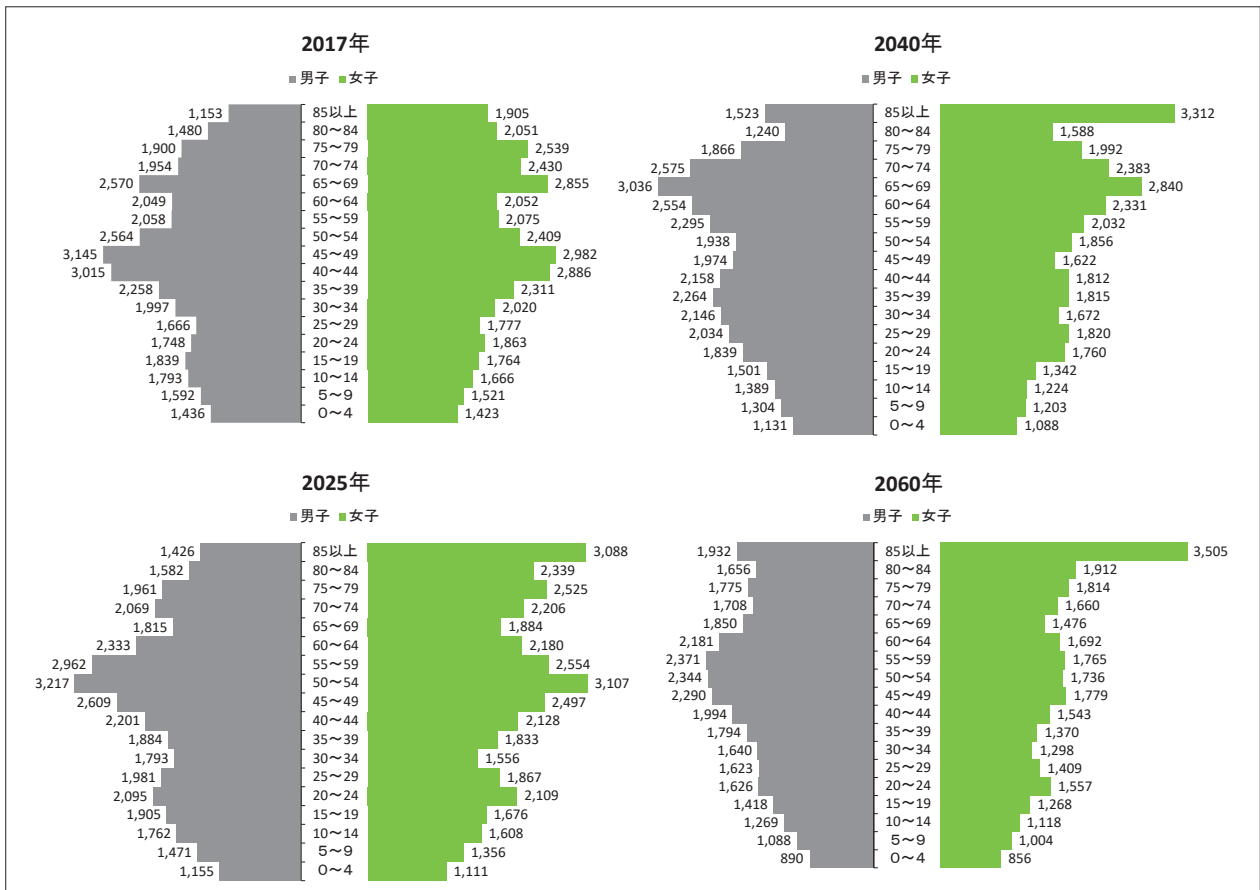
図清 1 清瀬市の人口将来推計①



出典：第4次清瀬市長期総合計画

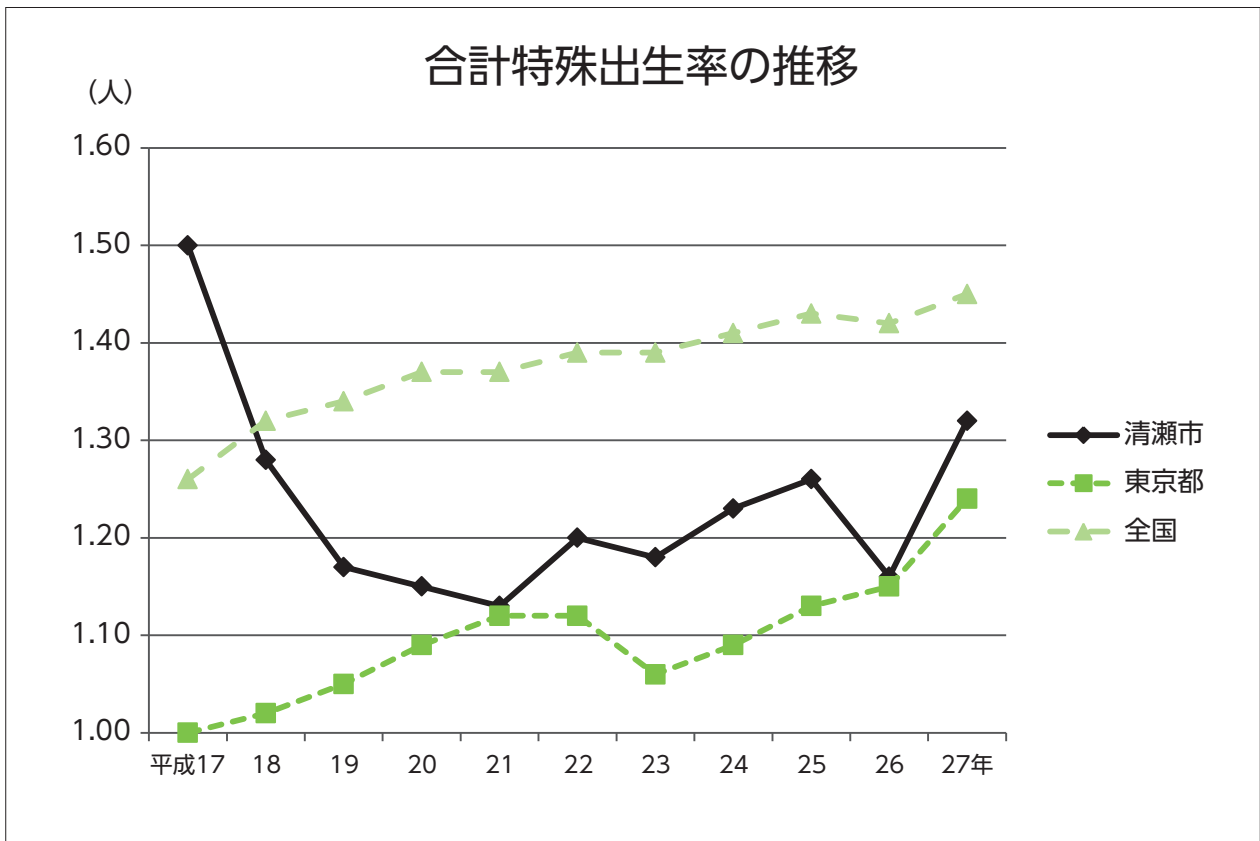
図清 2 清瀬市の人口将来推計②

単位：人



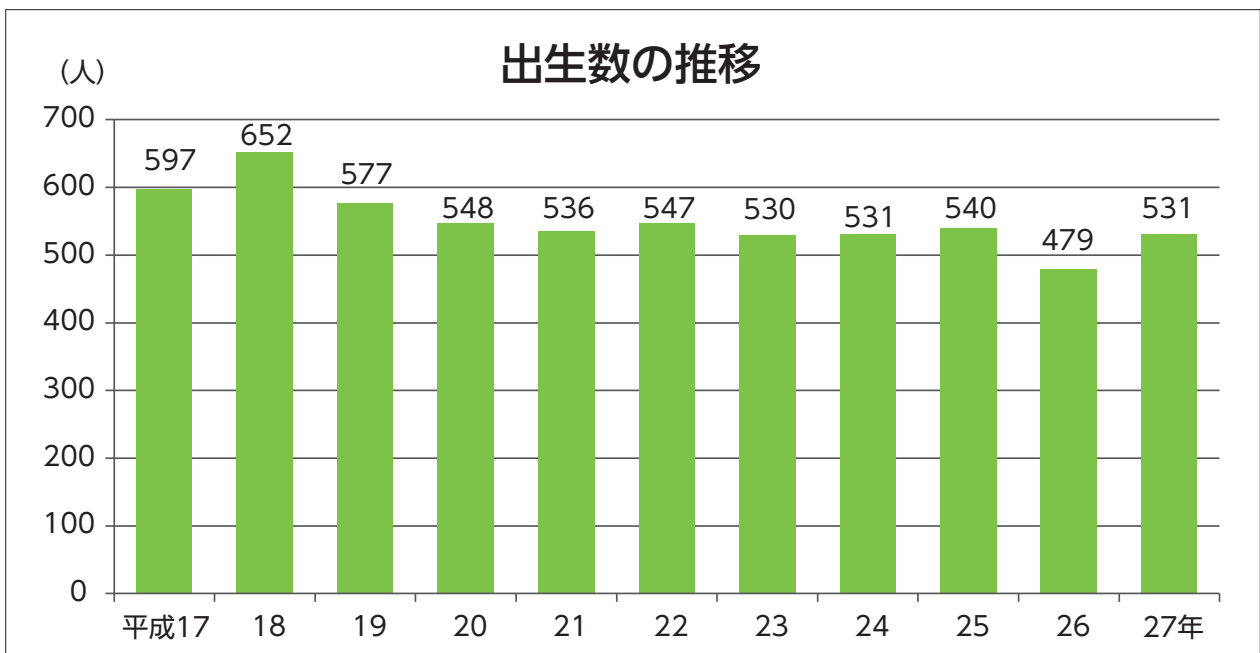
出典：清瀬市人口推計（平成27年度実施）

図清3 清瀬市の合計特殊出生率



出典：人口動態統計

図清4 清瀬市の出生数の推移



出典：人口動態統計

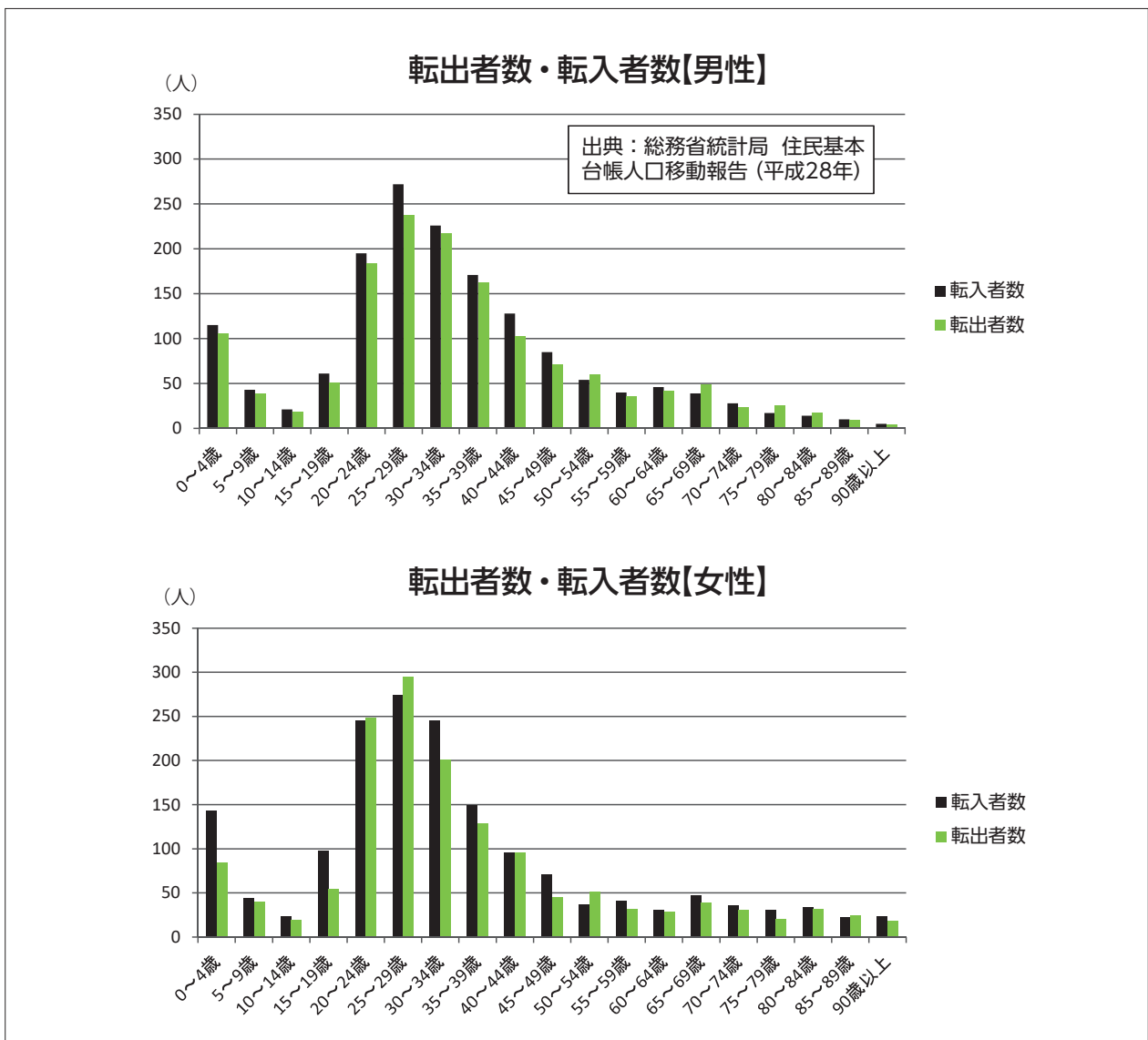
図清5 清瀬市の世帯構成の現状

単位 %

区 分	清瀬市		東京都
	平成22年	平成27年	平成27年
核家族世代	60.8	58.8	47.1
夫婦のみ	20.2	19.8	17.0
夫婦と子ども	30.5	29.1	23.4
ひとり親と子ども	10.1	9.9	7.5
その他の親族世帯	5.3	4.2	3.6
非親族及び単独世帯	33.9	36.9	48.4
家族類型不詳	0.0	0.1	0.2
合 計	100.0	100.0	100.0

出典：国勢調査

図清6 清瀬市の転入・転出者数（男女別）



出典：国勢調査

(2) 2つの調査から

清瀬市では、平成28（2016）年に2つの調査を行いました。

一つは東久留米市、西東京市と連携し「沿線3市男女共同参画連携事業」の一環として「ワーク・ライフ・バランスに関する企業等意識実態調査（企業実態調査）」、もう一つは「清瀬市男女平等に関する意識・実態調査」です。

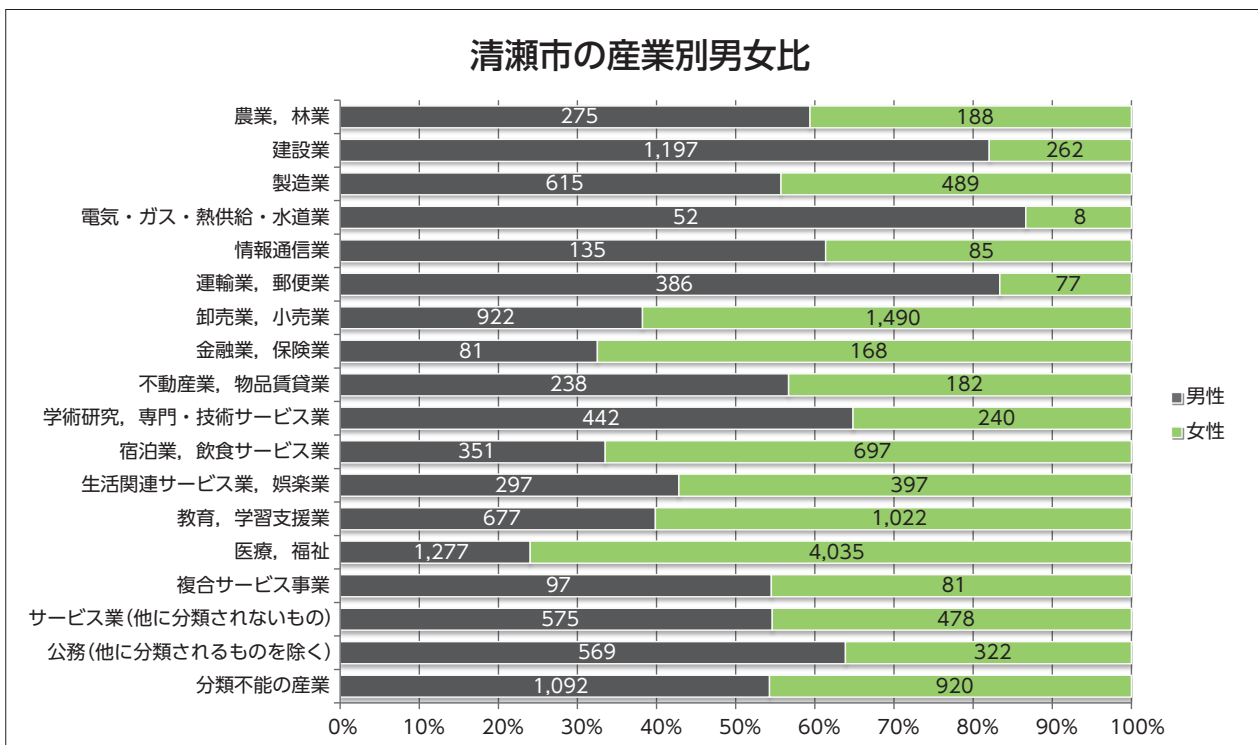
	ワーク・ライフ・バランスに関する 企業等意識実態調査	清瀬市男女平等に関する 意識・実態調査
調査の目的	企業におけるワーク・ライフ・バランスに対する意識や認知度、推進体制等について調査・分析し、今後の事業に役立てることを目的として実施した。	男女平等に関する市民の意識や実態を把握し、市の今後の男女平等参画施策推進に向けた参考資料とするために実施した。
調査対象	5人以上～299人以下の従業員がいる1,500事業所（清瀬市400、東久留米市500、西東京市600）	市内在住の18歳以上80歳以下の市民1,000人
抽出・調査方法	総務省が実施した「平成26年経済センサス・活動調査」のデータをもとに、沿線3市内の事業所の中から無作為抽出、郵送配布、郵送回収	清瀬市全域、住民基本台帳による無作為抽出、郵送配付・郵送回収
調査期間	平成28年7月8日～7月25日	平成28年10月1日～10月17日
回収結果	有効回収率：清瀬市92事業所（24.1%）	回収率（41.3%）、有効回収率（40.8%）

1) 「ワーク・ライフ・バランスに関する企業等意識実態調査」

清瀬市は働く場として医療・福祉分野の多いことが特徴です

清瀬市は、結核療養所等病院のまちとしての歴史があります。現在でも医療機関が他市に比べて多いこともあり、医療・福祉分野で働く人々が多くなっています（図清7）。今回の企業実態調査でも回答者の多くを占めました。そして、医療、福祉分野は女性の従業員が占める割合の大きい分野でもあります。

図清7 清瀬市の産業別労働人口男女比



出典：国勢調査（平成27年度）

ワーク・ライフ・バランスの取り組み促進のためには職場の雰囲気重視されています

企業実態調査では、清瀬市の事業所の取り組み状況は比較的高いものでした。背景として、業界として建設業、宿泊・飲食サービス業、製造業の取り組みが遅れがちであるのに比べ、清瀬市に多い医療、福祉系は回答者の54.5%に取り組みがされていることが分かります。

また、取り組みを推進するために実施していることの内容を見た場合、「業務効率の改善」は72.5%で、東京都全体の調査でも63.1%と高い傾向がありますが、「育児等対象者と対象者以外の間に不公平感が出ないように配慮した制度」は31.3%と、東京都の2.5倍とその差が大きくなりました。職場の人間関係への配慮に優先順位が高いことが示されています。

一方、取り組みを実施していない事業所においては、その理由として「代替要員の確保が困難だから」（46.2%）が大きく、ついで「特に実施する必要を感じないから」「取り組みのためのノウハウが不足しているから」「経営者の理解が進んでいないから」がそれぞれ20%前後で続いています。

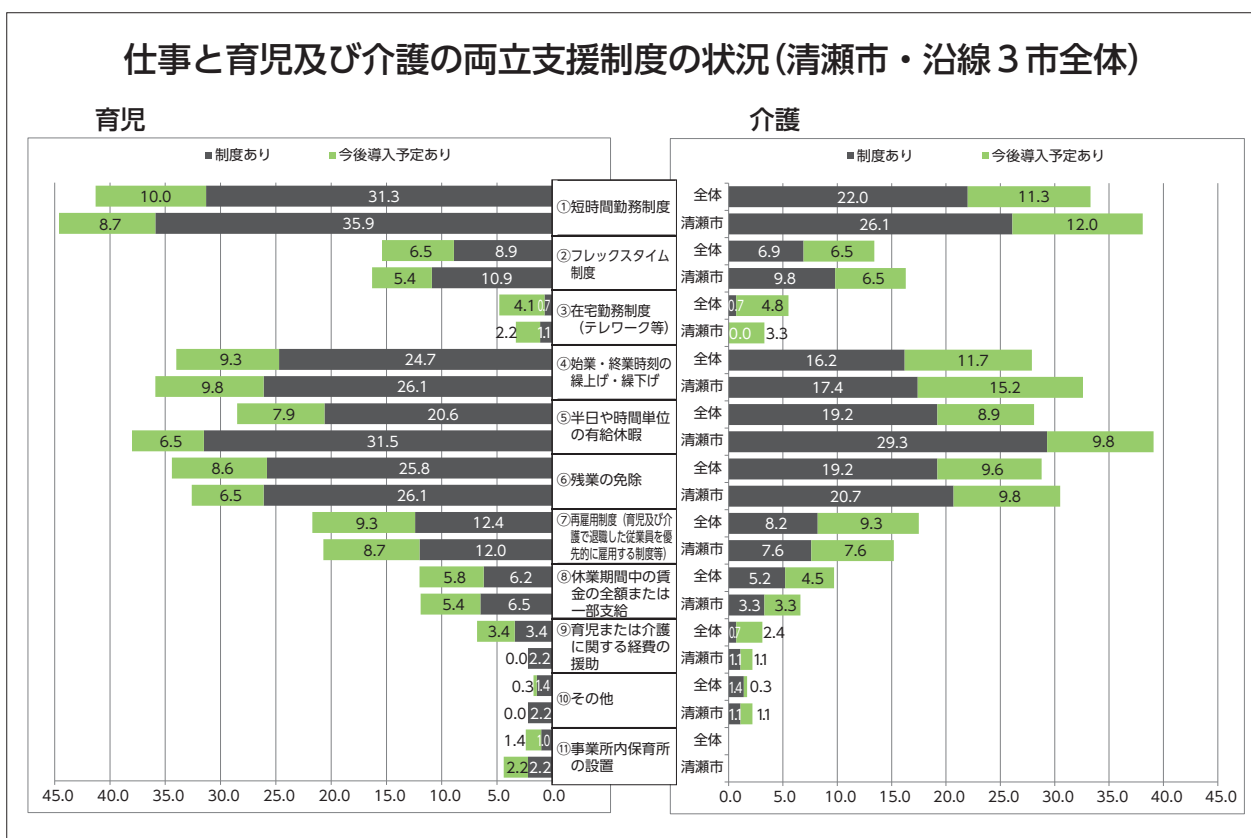
ワーク・ライフ・バランスや女性活躍のための指標に用いられる「男性の育児休業取得」については、3市比較の中では肯定的な意見が多いものの、具体的に男性従業員に取得の促進を働き掛けているかという点、「行っていない」が半数を超えています。この現状から男性が育児休業を取得しやすくするためには、「事業所内の雰囲気や風土を醸成する（34.8%）」「上司の理解を促進する（33.7%）」「男性従業員自身に育児休業を取る意識を持たせる（28.3%）」が同様に高い回答を得ています。

また、今後その必要性が高まるとされる介護休業に関しても一定の事業所が規定を持っていても実際の取得は少なく、「代替要員の補充を行わず、事務所内の従業員で業務を果たした」ところが60%と最も多くなっています。

育児・介護の両立支援策は普及や改善の余地があります

育児・介護の両立支援、復職支援制度については、①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③在宅勤務制度（テレワーク等）、④始業・終業時刻の繰り上げ、繰り下げ、⑤半日や時間単位の有給休暇、⑥残業の免除、⑦再雇用制度、⑧休業期間中の賃金の全額または一部支給制度、⑨育児・介護に関する経費の援助、⑩その他、⑪事業所内保育園の設置（育児対象者のみ）の取り組みについての現状が示されています。図清8にあるように制度や取り組みのない事業所も多くみられます。今後国や都の制度改革と共に、地域の職場の実態にあった具体的な取り組みを進めることが、育児離職はもとより、性別にかかわらず介護離職を回避し、働き続けられる職場を実現できることとなります。

図清8 育児介護の両立支援制度の状況



出典：ワーク・ライフ・バランスに関する企業等意識実態調査報告書（平成28年度、沿線3市）

女性活躍推進の2つの側面

国際比較でも日本の男女格差の評価が低いことの一つに、女性管理職が少ないことが挙げられます。企業実態調査では、その理由として「女性従業員が少ない又はいない」と「必要な経験・判断力を有する女性がいない」が共に20.3%となっています。「女性が管理職を希望しない」は清瀬市では7.2%で、東京都17.1%にくらべて低い一方、「(男性を含めた)従業員が女性管理職を希望しない」が東京都では0.8%に比べて4.3%（3市では8.1%）と高くなっています。

男女格差の大きさの背景のもうひとつの側面としては、非正規職が関わっています。働く女性の56.3%が非正規職であり、この30年間一貫して増加傾向にあります。非正規職員の多くは

パートタイム、アルバイト等の短時間労働ですが、契約社員や嘱託等も含まれます。多くの女性たちが働く非正規職については、能力が公正に評価されにくく、育成や登用も不十分にしか行われていません。企業調査ではパートタイマー等の従業員に対する支援策が「ある」と回答した内容は、「正規の従業員への転換」52.2%、「正規の従業員と同じ研修機会」32.6%、「人事考課システムを導入して能力を評価」19.6%、「同一労働同一賃金」14.1%となっています。

正規職員の管理職への登用、非正規職員への能力評価やキャリア支援等を通して、女性の働く場を広げ、活性化し、その人にあった職業能力発揮の場となることが、若い世代やさまざまな事情をかかえて働く多様な人々への就労環境を整え、社会の活性化に寄与することにもなります。

2) 「清瀬市男女平等に関する意識・実態調査」

社会における男性優遇の慣行を見直して、「女性の地位の向上」と「多様な生き方と活躍の保障」が必要です

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という男女の固定的な性別役割分担の考え方について、女性の7割強、男性の6割強が反対しており、この比率は前回調査時である平成20（2008）年度よりも増えています。また、女性・若年層を中心に、「結婚する、しないは個人の自由である」「『結婚しても子どもは持たない』というのもひとつの生き方だ」「結婚生活に問題があれば離婚してもよい」といった考え方を肯定する人が多くなっています。

このように、女性や若年層を中心に従来の固定的な性別役割分担意識や結婚観の変革が進んでいるものの、社会の現状としては、依然として女性よりも男性の方が優遇されているという意識が主流を占めています。分野別に見ても、政治の場、社会通念・慣習・しきたりなどにおいては、女性よりも男性が優遇されていると認識している回答者が7割を超えています。

従来、国や行政機関では、男女の不平等を是正するため、女性があまり進出していない分野において一時的に女性の優先枠を設けるなどして、男女の実質的な機会の均等を確保するという「ポジティブ・アクション（積極的改善措置）」の推進を提唱し、市の審議会委員や市職員の管理職の女性割合を高めることについては、肯定的な意見が多くを占めてきました。この調査でも、政治・経済・地域などの各分野で女性のリーダーが増えることに伴う影響として、「優秀な人材が活躍できるようになる（57.1%）」、その結果、「新たな価値への認識が高まり、商品・サービスなどが創造される等の影響がある（54.2%）」等、女性の活躍を好意的に受け止める結果が出ています。

一人ひとりが自ら希望する生き方を選び、実現できる社会にするためには、男女とも固定的な性別役割分担意識にとらわれない柔軟な意識を持ち、男女間の実質的な機会の平等を図ることが必要です。

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現には、男性の家庭生活への積極的な参画が必要です

家庭生活において男女平等であると考えているのは回答者の3人に1人。回答者の4割強は男性の方が優遇されていると考えています。実際に結婚している男女の家庭における役割分担を見ると、炊事・洗濯・掃除などの家事を女性が主に担っているという例が多く、男性の主体的な参加が少ない状況にあります。こうした傾向は回答者の性別や、世帯の就労の形態（夫婦共働き世帯かどうか）を問いません。働く場における女性の活躍が期待される中で、女性が仕事を続ける

には家庭生活との両立に悩み、働くことを断念せざるを得なくなるなど、女性に過度な負担が課されることが懸念されます。

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けては、政府を中心に経済界・労働界、地方公共団体の協力の下で平成19（2007）年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」が策定されて以来、さまざまな取り組みが行われています。しかし、「ワーク・ライフ・バランス」という言葉自体の認知度が5割強、内容の理解度は3割弱にとどまっています。社会全体として仕事と家庭、地域活動の調和を推進するためには、「育児・介護に関する社会的サポートの充実（60.8%）」や、「職場の両立支援制度の充実や理解（49.5%）」、「職場やトップの理解（46.8%）」、「長時間労働の見直し（44.1%）」が必要と考えられています。今後は保育や介護の社会的サポートだけでなく、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性の働き方等を前提とする「男性中心型労働慣行」の変革と共に、「個人の意識改革や努力（25.0%）」等、一人ひとりの自発的で意識的な取り組みが求められています。

職場における男女平等にも課題があります

一般論として女性が仕事を持って働き続けることについては、男女・年代を問わず肯定的に捉えられています。社会の現状としても男女雇用機会均等法の定着等を背景に、今日の職場では採用の条件や組織の制度としては男女の平等な取扱いが一般的となっています。しかし、現実には、賃金や昇給・昇進、業務内容などについて、依然として男女差があるという職場も見られます。

平成27（2015）年8月には「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）が制定されました。しかし、全国的に見ると、企業や行政機関の管理職に占める女性の割合は未だ少数にとどまっています。また、「女性活躍推進法」という言葉自体の認知度は5割弱であるものの、内容の理解度は1割強にとどまっており、「男女雇用機会均等法」の認知度・理解度を大幅に下回っていることから、考え方の普及と知識の啓発を強化する必要があります。女性の働き方として、「出産・育児期間中は一時的に仕事を離れ、子育て後に再び仕事を持つこと（35.5%）」や、「結婚・出産にかかわらず仕事をもち続けたほうがよい（37.0%）」と考える市民が多数を占めています。約10年前の前回調査に比較すると一時的に仕事を離れる考えは10%減、仕事を続けるは5%増となっており、女性が積極的に仕事を続けることがより支持されています。

近年では少子化が問題とされる一方で、妊娠・出産や育児休業等を理由に男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に反する職場における不利益な取り扱いである「マタニティ・ハラスメント」「パタニティ・ハラスメント（育児をする男性へのハラスメント）」が社会問題となっています。制度、サービスの向上はもとより、一人ひとりが多様なニーズを理解する職場環境をつくることが求められています。

人権尊重としての男女間での暴力の防止と被害者の支援の充実が求められています

配偶者・交際相手等の間での暴力（DV）は、どのような事情のもとでも許される行為ではありません。『経済的圧迫』を除く『身体的暴力』『心理的暴力』『性的強要』等の暴力でも女性の被害者は男性を10%以上、上回っています。『経済的圧迫』は女性のほうが7%ほど上回っているとはいえ、『心理的暴力』と共に男性にも被害があり、男女のどちらか一方の性のみに限られるわけではないことがわかります。頻度にかかわらず何らかの被害を受けた人が、女性の25.8%、男性4.8%であり、ときには被害者が命の危険を感じるほどの暴力を受けていること

(女性14.8%)から、DVの問題は性別・年代を問わず市民全体に関わる重大な問題と言えます。

一般に、DVは家庭内で行われるため、被害が潜在化しやすいという特性があります。被害を早期発見できる体制と、被害者が安心して相談できる体制が不可欠ですが、被害者のうち実際にだれかに相談をしたという人は4割強であり、法律の専門家や公的機関の利用は少数にとどまっています。DVの公的な相談機関としての認知度が5割を超えているのは「警察(生活安全課等)」のみであり、市民相談や男女共同参画センターのDV相談の認知度も2割から3割台にとどまっています。

DV被害を受けても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(63.0%)」など、DVを重大な問題と考えない傾向が強く、「相談しても無駄(14.8%)」、「自分にも悪いところがある(14.8%)」、「他人を巻き込みたくなかった(11.1%)」ということなども挙げられています。DVの防止や被害者支援のためには、親しい関係であっても暴力は犯罪であるという意識の啓発や、被害者の安全を確保するための緊急避難場所の整備、加害者に対する厳正な対処や処罰といった、様々な対策が必要と考えられています。

このほか、デートDVという言葉の認知度が6割台半ば、内容の理解度が5割強となっており、市民の間にデートDVに対する意識が定着しつつあります。

差別のない社会へ、性的マイノリティの人に対する理解を進めることが求められています

性的マイノリティ(性的少数者)とは、「出生時の性」と「こころの性」が一致しない“性同一性障害”、恋愛感情などの性的な意識が同性や両性に向かう“同性愛”、“両性愛”、身体の性の発達が、いわゆる典型的な男女の発達と異なる“性分化疾患、DSD”などの人々のことです。性的マイノリティという言葉の認知度は7割台半ば、内容の理解度が6割弱であり、市民の間に意識が定着しているものと見受けられます。回答者の1割弱は自身や身近な人が性別のことで悩んだり、嫌な思いをしたことがあり、限られた人だけの課題ではないということがわかります。

性的マイノリティの人の人権を守るためには、「正しい理解を深めるための教育(51.7%)」や「啓発(29.9%)」、「相談・支援体制(34.8%)の充実」が必要であると考えられています。

