

第11期第4回小金井市男女平等推進審議会（令和6年度第4回）

日時：令和6年12月25日（水）

午後2時～4時

場所：市役所本庁舎第一会議室

1 議 題

- (1) （仮称）第7次男女共同参画行動計画（案）の策定について
 - ・男女平等に関する意識調査について
- (2) 男女共同参画施策の推進について
 - ・「小金井市第6次男女共同参画行動計画」の推進について（提言案）
- (3) その他

2 報告事項

3 その他

4 配布資料

- 資料1 市民意識調査結果概要
- 資料2 職員意識調査結果概要
- 資料3 10/28 提言案に対する委員意見一覧
- 資料4 「小金井市第6次男女共同参画行動計画」の推進について（提言案）
- 資料5 12/25 提言案に対する意見シート

参考

- 1 第11期第3回（令和6年10月28日）会議録
- 2 小金井市第6次男女共同参画行動計画推進状況調査報告書（令和5年度実績）
- 3 こどもの意見聴取に関する取組について
- 4 令和4年度性別による「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」に関する実態調査抜粋（東京都生活文化スポーツ局）

小金井市 男女平等に関する意識調査

資料 1

－ 市民意識調査結果概要 －

1. 調査の目的

「第6次男女共同参画行動計画」の計画期間が令和7年度に満了するため、令和8年度以降の新たな計画の策定に向け、男女平等に関する市民の考えを把握し、今後の男女共同参画施策に反映させることを目的として実施しました。

2. 調査設計

- 調査対象：市内に居住する 18 歳以上の男女個人 2,000 人
- 抽出方法：住民基本台帳(令和6年9月1日時点)より無作為抽出
- 調査方法：郵送配布－郵送または WEB 回収(期間中督促状1回)
- 調査期間：令和6年 10 月1日(火)～10 月 15 日(火)(10 月下旬到着分まで回収)
- 回収状況：全体 768 件／2,000 件(38.4%)

	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
女 性	1,000	426	426	42.6%
男 性	1,000	332	332	33.2%
そのほか	－	1	1	－
性別不明	－	9	9	－
合 計	2,000	768	768	38.4%

3. 調査項目

- 1 基本属性について
- 2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について
- 3 子育て・介護について
- 4 地域活動・社会活動について
- 5 人権について
- 6 男女共同参画の推進について

4. 結果概要版を見る上での注意

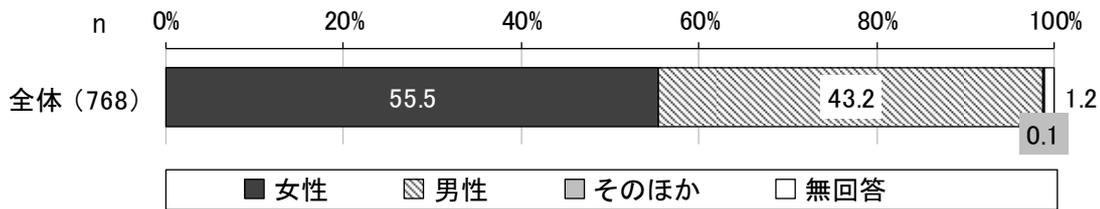
- ・表、グラフ中の「n」は、各設問に対する回答者数を示しています。
- ・百分率(%)の計算は、「n」を分母とし、小数第2位を四捨五入して表示しています。このため、単数回答(1つだけ選ぶ問)においても、四捨五入の影響で%を足し合わせて 100%にならない場合があります。また、複数回答(2つ以上選んでよい問)においては%の合計が 100%を超える場合があります。

1 基本属性について

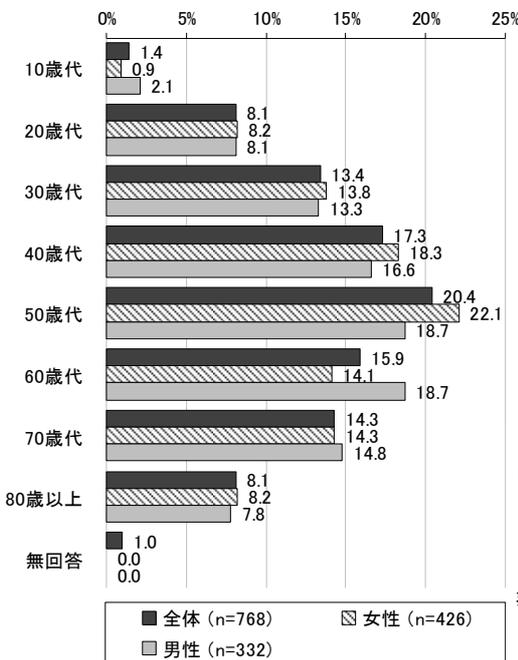
◆性別(F1)、年齢(F2)、家族構成(F3)と職業(F4)

- ◇ 性別は、「女性」が55.5%、「男性」が43.2%で女性の方が高い。前回調査と比較すると、性別構成に差異は見られない。
- ◇ 年齢は、女性では「50歳代」が22.1%で最も高く、男性では「50歳代」と「60歳代」が18.7%で最も高い。前回調査と比較すると、年齢構成に差異は見られない。
- ◇ 家族構成は、男女ともに「二世世代世帯(親と子)」が最も高い。前回調査と比較して、「一人世帯」がやや高い。
- ◇ 職業は、前回調査では、女性は「非正規雇用」が「正規雇用、正規職員」を上回っているが、今回調査では「正規雇用、正規職員」が上回っている。また、女性の「家事専業」が5.6ポイント低い。

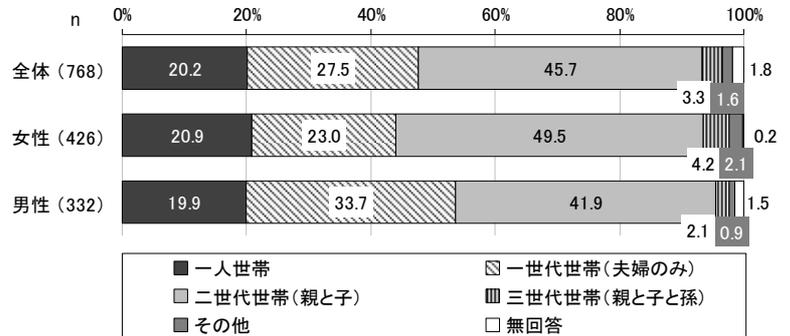
【性別】



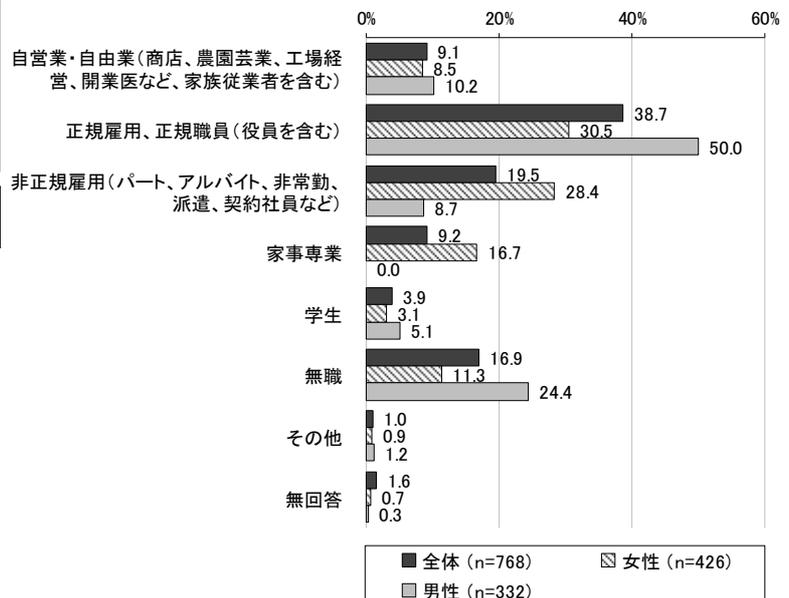
【年齢】



【家族構成】



【職業】



2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

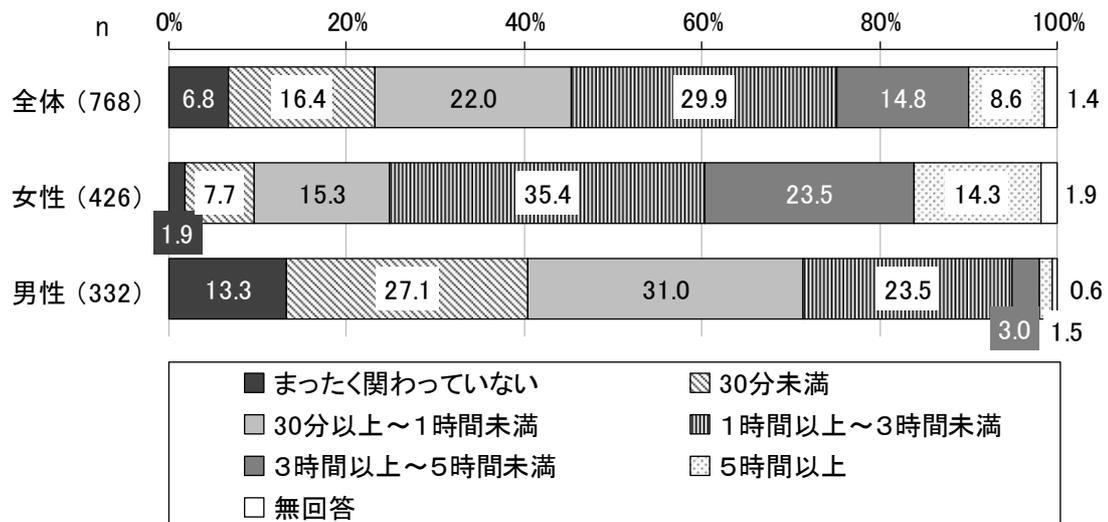
<課題まとめ>

- 家事に携わる時間は女性が長く、共働きの場合も女性が携わる時間が長い。一方で、前回調査と比較すると、男性の家事に携わる時間が増加している。
- 男女の固定的な役割分担意識を持つことについては、男女ともに《反対》が高く、前回調査と比較して男女ともにより強く反対と考える傾向が強くなっている。国調査と比較すると、《賛成》は全体、女性、男性すべてで小金井市が国よりも10ポイント以上低くなっている。
- 女性が仕事を持つことに対する考えは、「育児・介護等にかかわらず、職業をもち続ける方がよい」が約6割を占めている。前回調査と比較すると、「育児・介護等にかかわらず、職業をもち続ける方がよい」との考えの高まりがうかがえる。
- 【男性】の育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なことは、男性の回答の上位3位として、「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」、「職場や上司の理解・協力」、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価を行う」となっている。男性自身は、職場における支援を重要視する考え方が高くなっている。
- 【女性】の育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なことは、女性の回答の上位3位として、「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」、「保育・介護の施設やサービスを充実する」、「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価を行う」となっている。女性自身は、職場における支援と保育や介護のサービスの充実を重要視する考え方が高くなっている。

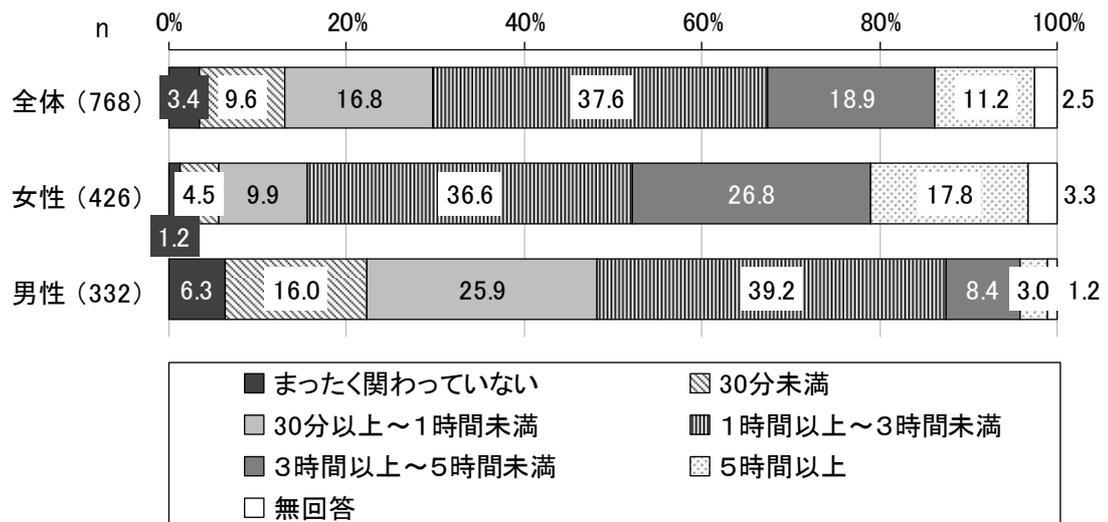
◆1日あたりの家事と仕事に携わる時間(問1)

- ◇ 平日に家事に携わる時間は、“3時間以上”が女性では37.8%、男性では4.5%となっている。休日は、男女とも平日より多くの時間が家事にあてられており、“3時間以上”が女性では44.6%、男性では11.4%となっている。前回調査と比較すると、男性で「1時間以上～3時間未満」が平日で6.8ポイント、休日で10.7ポイント高くなっている。
- ◇ 平日に家事に携わる時間を共働きの状況別でみると、女性共働きでは「1時間以上～3時間未満」が3割半ばで最も高くなっている一方、男性共働きでは「30分以上～1時間未満」が3割半ばで最も高く、「まったく関わっていない」も約1割となっている。(グラフ省略)

【家事に携わる時間(平日)】



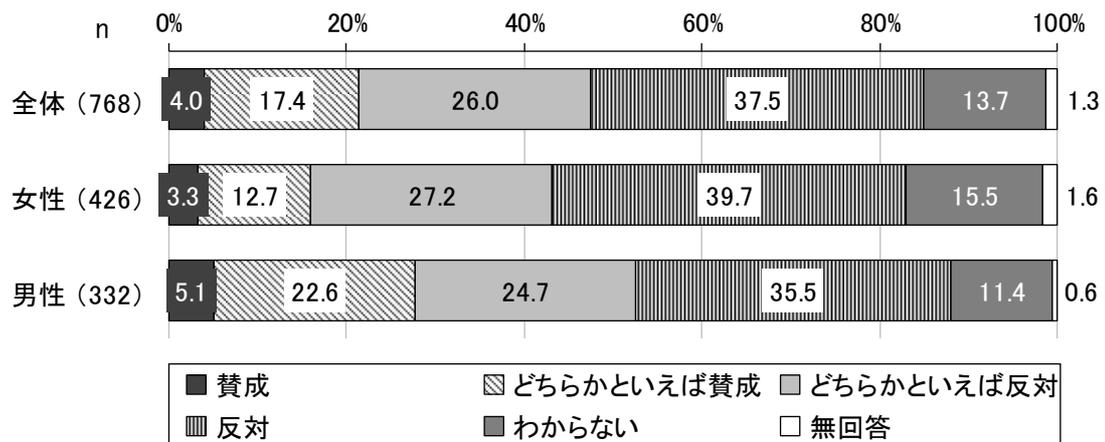
【家事に携わる時間(休日)】



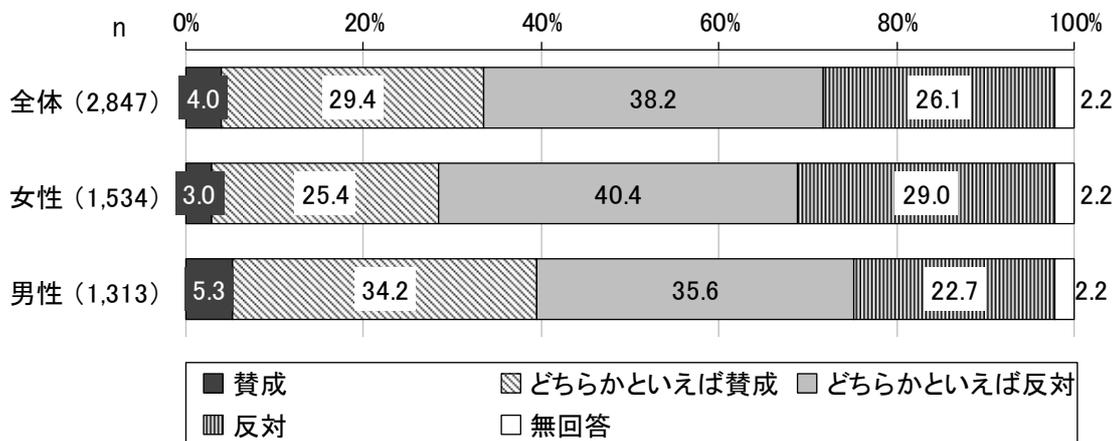
◆男女の役割分担意識(問4)

- ◇ 男女の役割分担意識は、男女ともに《反対》が《賛成》を上回っており、前回調査と比較すると、全体で《賛成》は今回調査が 21.4%で前回調査(24.2%)よりもやや低くなっている。
- ◇ 前回調査では、全体で「どちらかといえば反対」が 32.1%、「反対」が 28.8%であったものの、今回調査では「どちらかといえば反対」が 26.0%、「反対」が 37.5%と、「反対」が大きく上回っている。
- ◇ 国調査と比較すると、《賛成》は全体、女性、男性すべてで小金井市が国よりも 10 ポイント以上低くなっている。《反対》は大きな差異は見られない。

【男女の役割分担意識】



国調査(令和4年)結果【男女の役割分担意識】

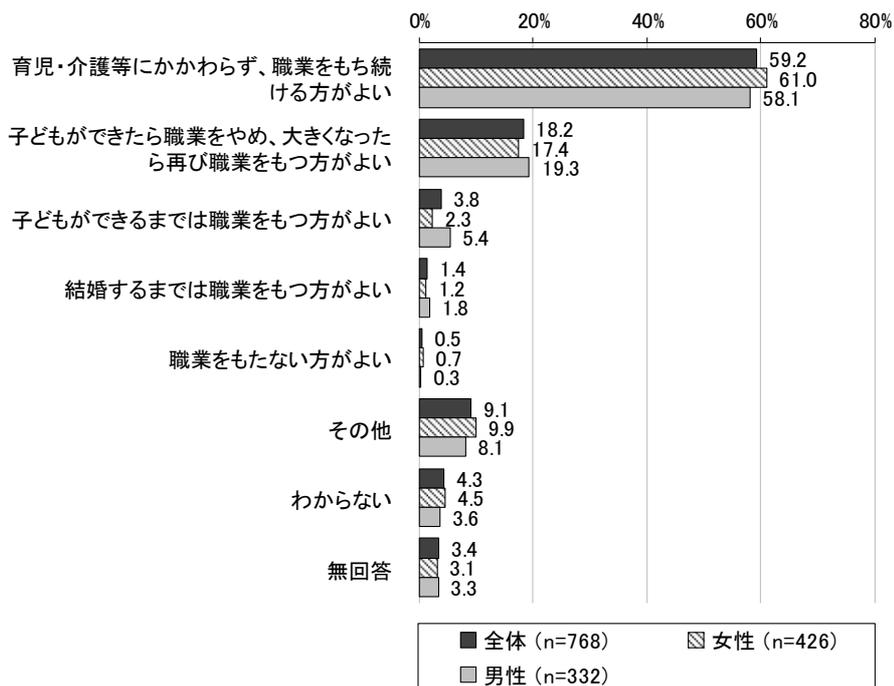


※国は「わからない」の選択肢がない

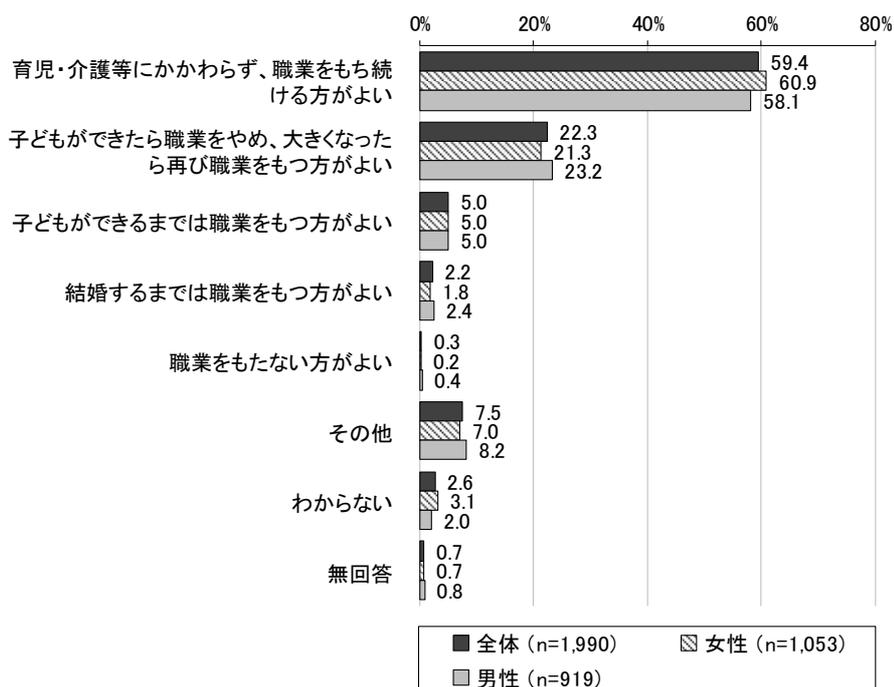
◆女性が職業をもつことに対する考え(問5)

- ◇ 女性が職業をもつことに対する考えは、男女ともに「育児・介護等にかかわらず、職業をもち続ける方がよい」が約6割で最も高くなっている。
- ◇ 前回調査から項目が変わっているため、単純な比較はできないが、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が全体と女性で 10 ポイント以上低く、「育児・介護等にかかわらず、職業をもち続ける方がよい」が全体と女性で5ポイント以上高い。
- ◇ 都調査、国調査と比較すると、同様の傾向であるが、小金井市では、「子どもができたら職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が国・都に比べてやや低くなっている。

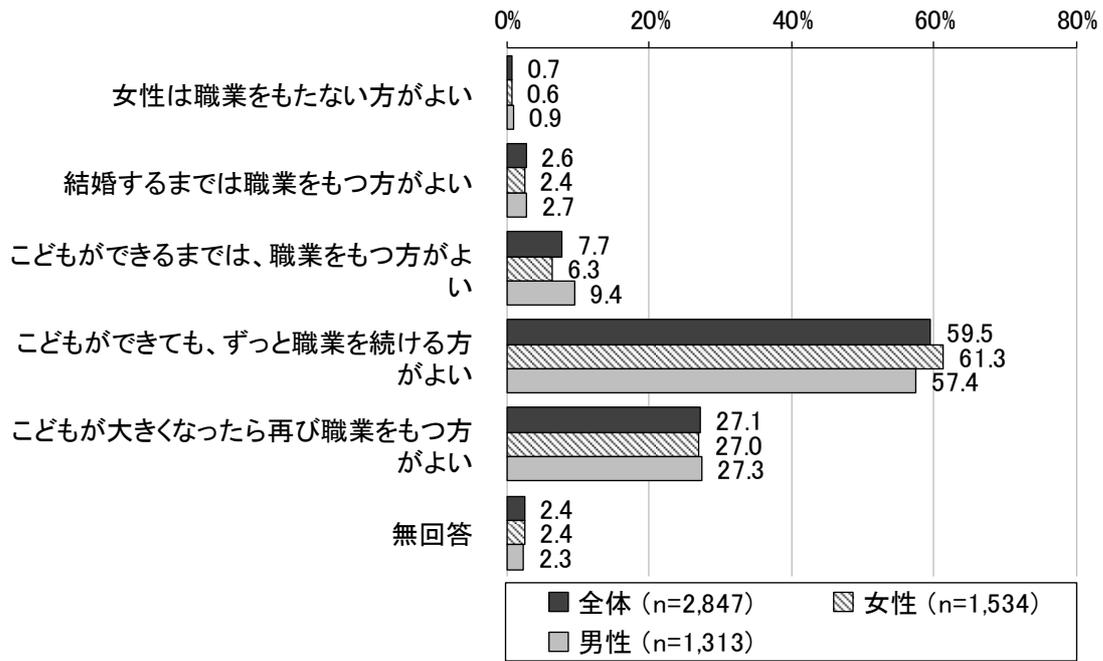
【女性が職業をもつことに対する考え】



都調査(令和2年)結果【女性が職業をもつことに対する考え】



【参考】国調査(令和4年)結果【女性が職業をもつことに対する考え】

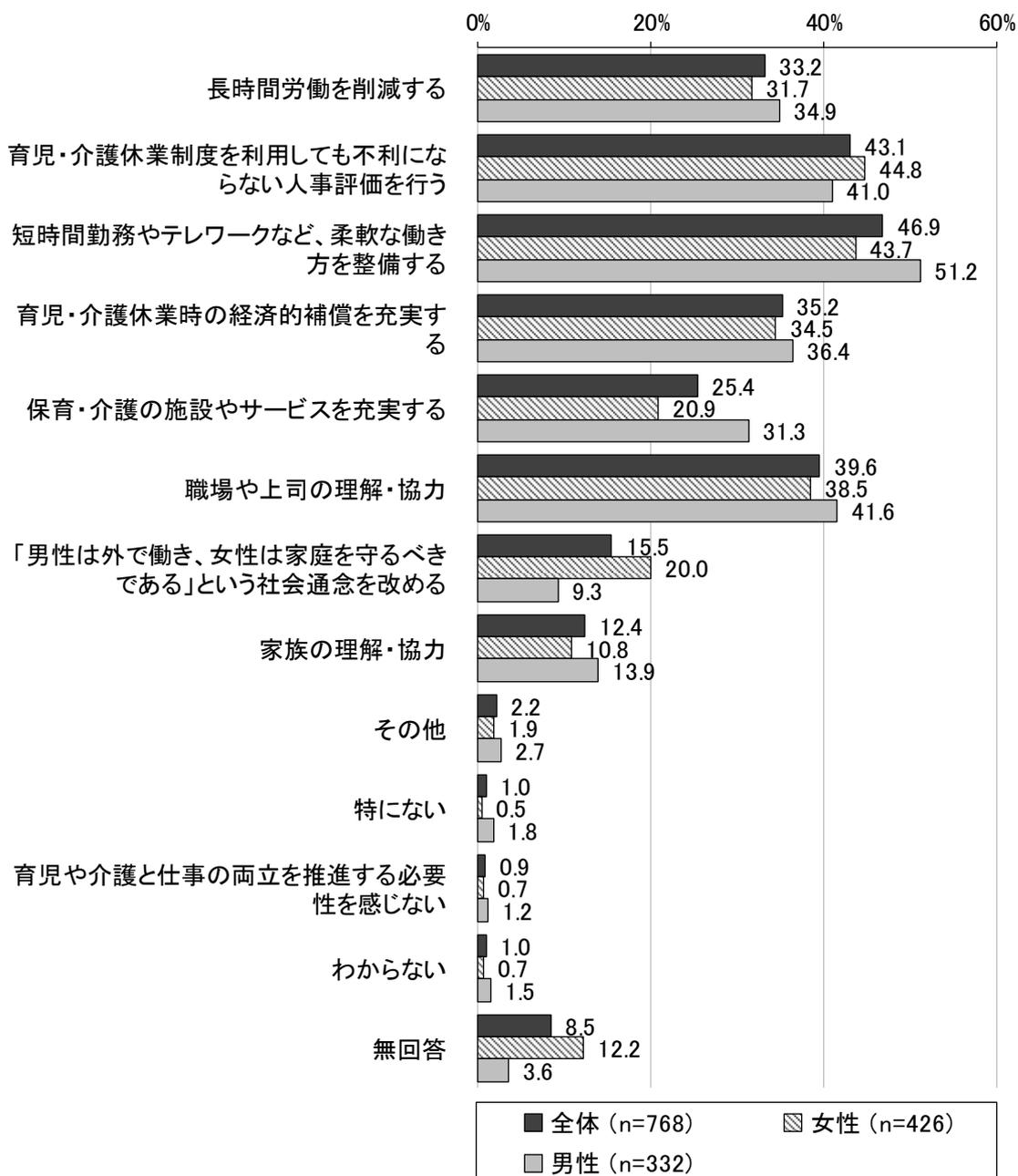


◆育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なこと(問6)

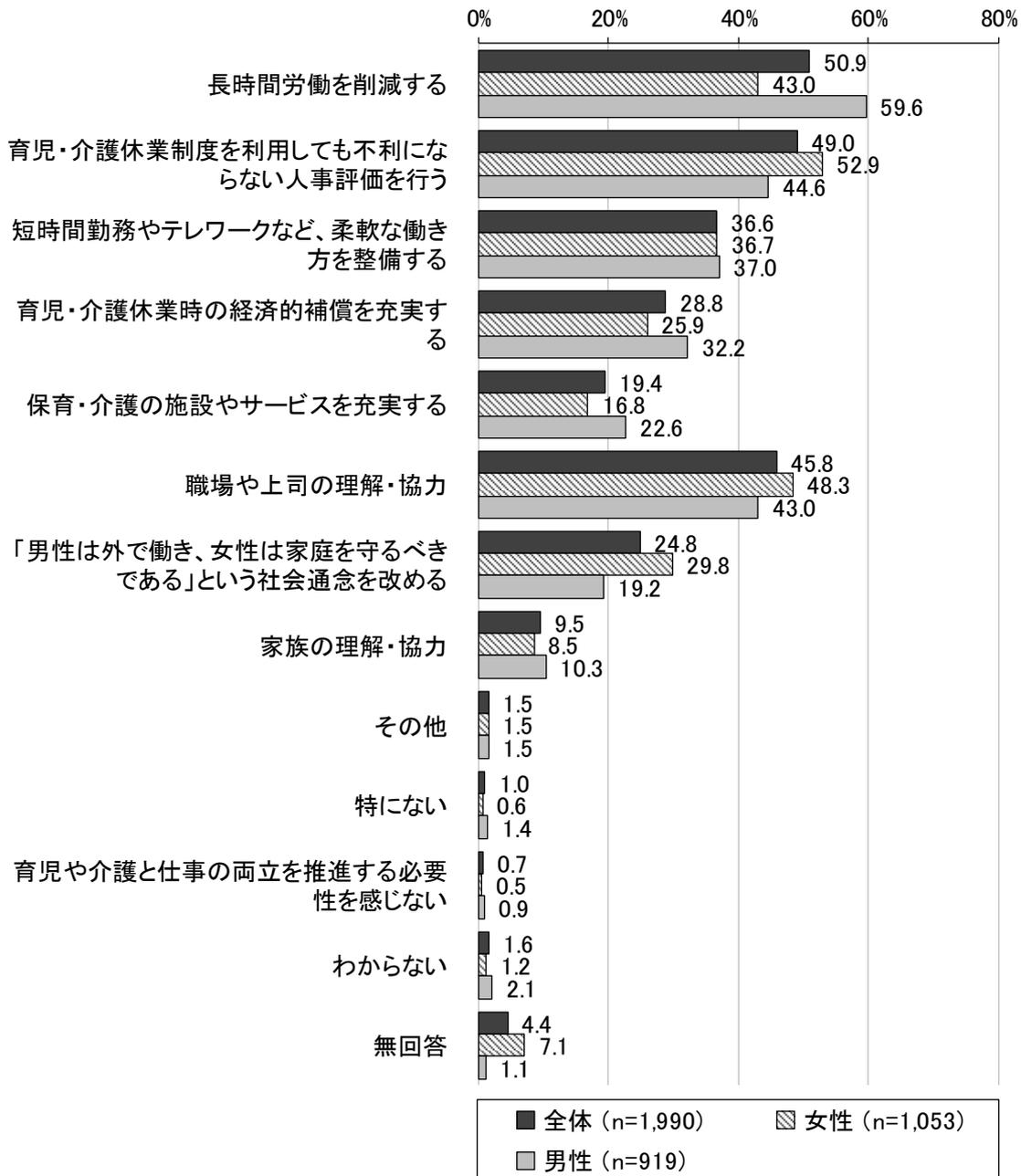
【男性にとって必要なこと】

- ◇ 「男性」の育児や介護と仕事の両立を進めるために、特に必要だと思うことについては、女性では「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価を行う」が44.8%、男性では「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」が51.2%と、それぞれ最も高くなっている。男性が女性に比べて高いものとして、「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」、「保育・介護の施設やサービスを充実する」、女性が男性に比べて高いものとして、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という社会通念を改める」となっている。
- ◇ 都調査と比較すると、「長時間労働を削減する」は、全体と男性で小金井市が都よりも10ポイント以上低くなっている。

【育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なこと】



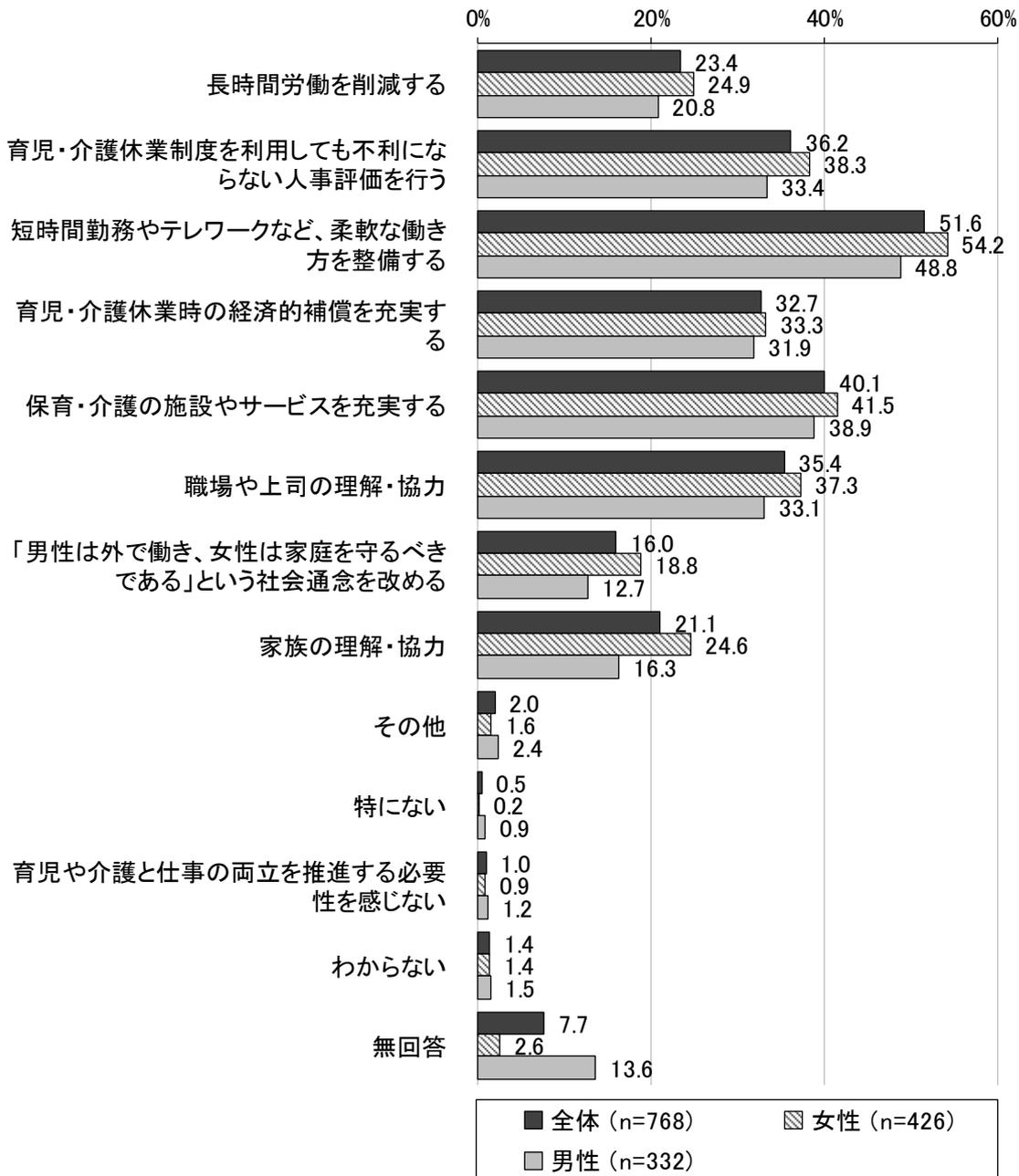
都調査(令和2年)結果【育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なこと】



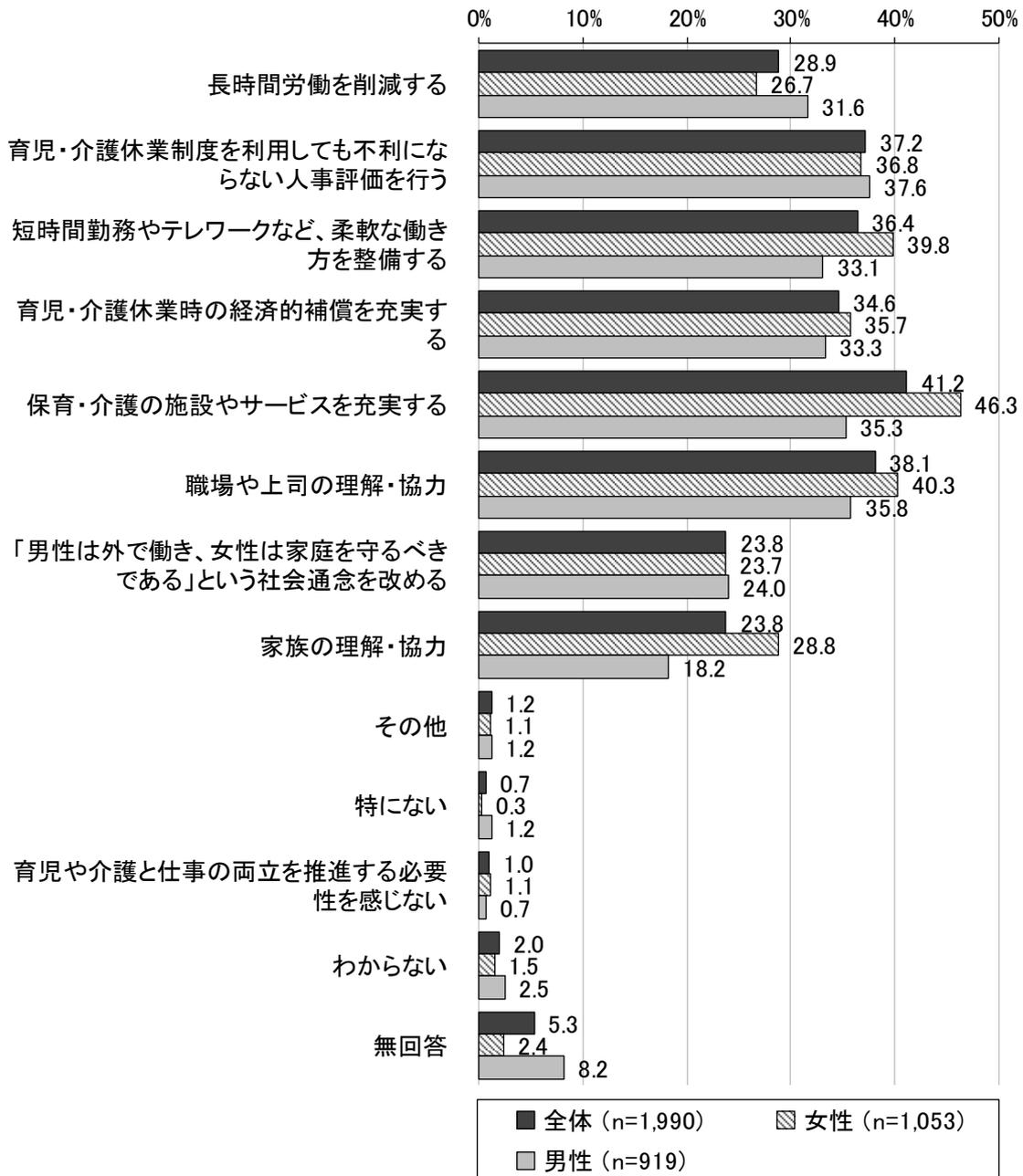
【女性にとって必要なこと】

- ◇ 「女性」の育児や介護と仕事の両立を進めるために、特に必要だと思うことについては、女性では「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」が 54.2%、男性では「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」が 48.8%と、それぞれ最も高くなっている。ほぼすべての項目で女性が男性に比べて高くなっている。
- ◇ 都調査と比較すると、「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」は、全体、女性、男性すべてで小金井市が都よりも 10 ポイント以上高くなっている。

【育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なこと】



都調査(令和2年)結果【育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なこと】



3 子育て・介護について

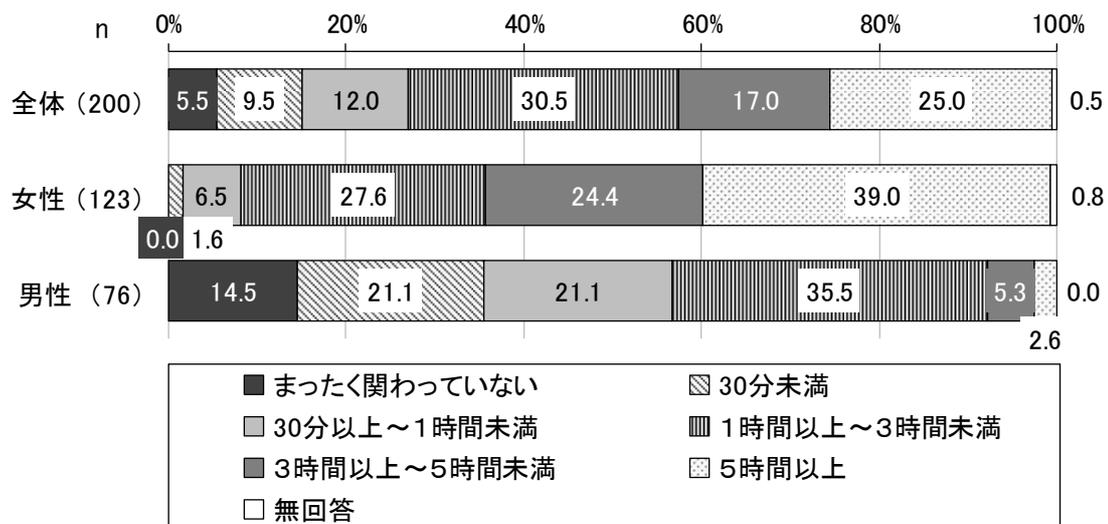
<課題まとめ>

- 子育てに携わる時間は女性が長く、共働きの場合も女性が携わる時間が長い。一方で、前回調査と比較すると、男性の平日の子育てに携わる時間が増加している。
- 男性の家事・育児参加は、「男性も家事・育児を行うのがあたりまえだと思う」が最も高く、前回調査時や都よりも高くなっている。また、「仕事と両立させることは、現実として難しいのでしかたがない」は、都よりも低くなっている。
- 育児休業の取得状況は、「取得した・取得中である・取得予定である」が女性で 19.0%、男性で 5.4%と、女性が男性を 13.6 ポイント上回っている。「制度はあるが、取得したことはない」が女性で 21.6%、男性で 37.3%と、男性が女性を 15.7 ポイント上回っている。
- 育児休業の利用意向については、「利用したい」が女性で 74.9%、男性で 60.8%と、女性が男性を 14.1 ポイント上回っている。「利用したいができそうにないと思う」が女性で 7.0%、男性で 17.2%と、男性が女性を 10.2 ポイント上回っている。前回調査と比較すると、男性の育児休業の取得意向の高まりがうかがえる。
- 介護休業の利用意向については、「利用したい」が女性で 72.8%、男性で 64.8%と、女性が男性を8ポイント上回っている。前回調査と比較すると、男性の介護休業の取得意向の高まりがうかがえる。
- 介護に携わる時間は女性が長く担っている傾向となっている。

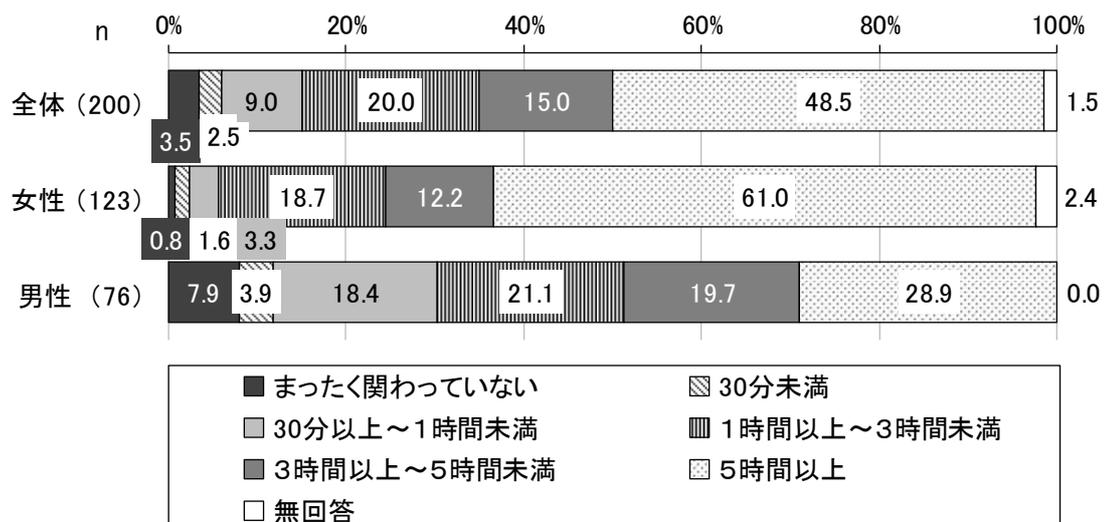
◆子育ての経験と携わる時間(問7、7-1)

- ◇ 現在子育てをしている割合は、女性で28.9%、男性で22.9%となっている。(グラフ省略)
- ◇ 平日の子育てに携わる時間は、女性では「5時間以上」が39.0%で最も高く、男性では、「1時間～3時間未満」が35.5%となっている。休日は、男女とも平日よりも多くの時間が子育てにあてられており、女性で「5時間以上」が61.0%、男性でも28.9%となっている。前回調査と比較すると、男性で「1時間以上～3時間未満」が平日で19.7ポイント高くなっている。
- ◇ 平日に子育てに携わる時間を共働きの状況別でみると、「5時間以上」は女性(36.2%)が男性(2.0%)よりも34.2ポイント高くなっている。(グラフ省略)

【子育てに携わる時間(平日)】



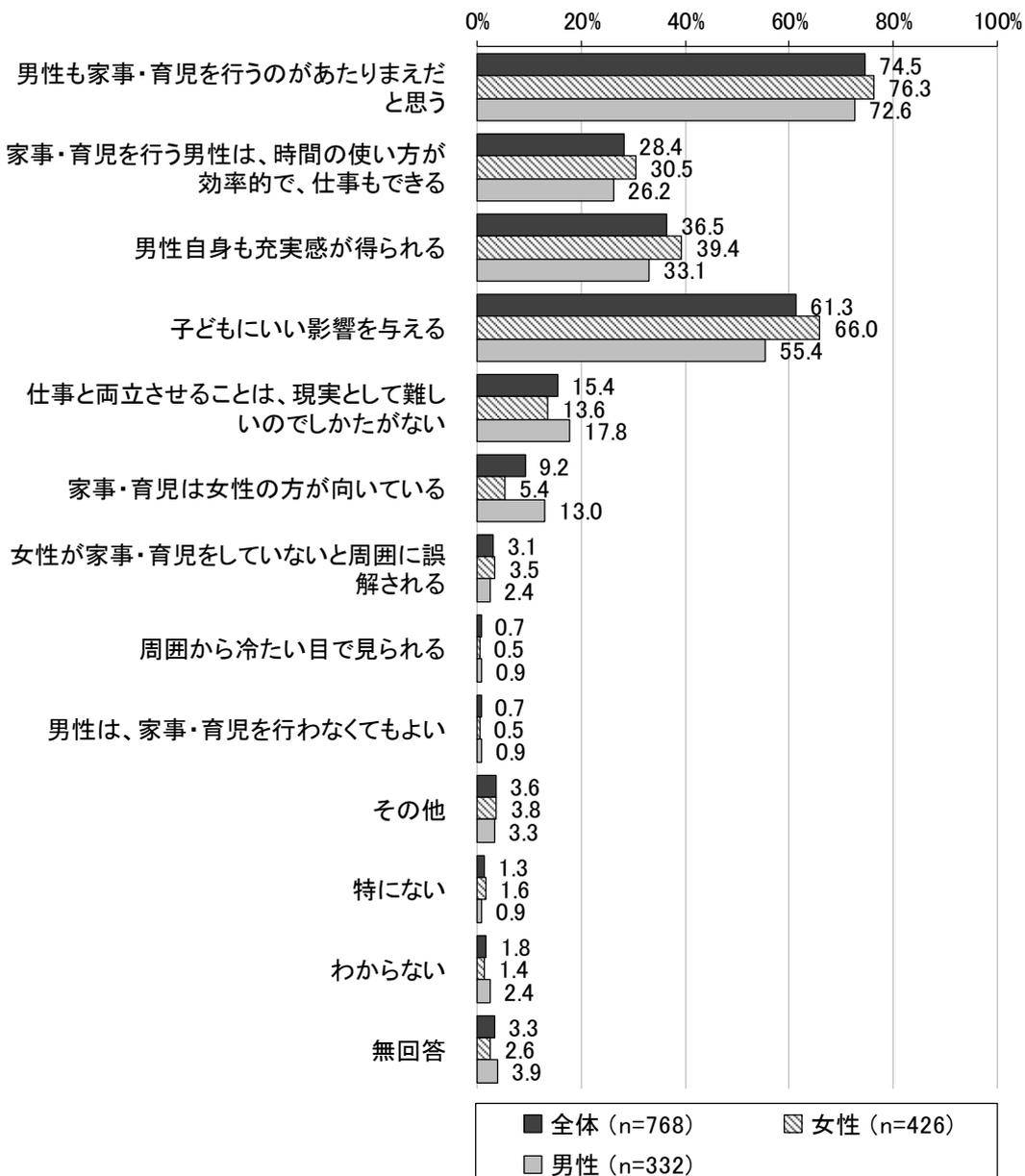
【子育てに携わる時間(休日)】



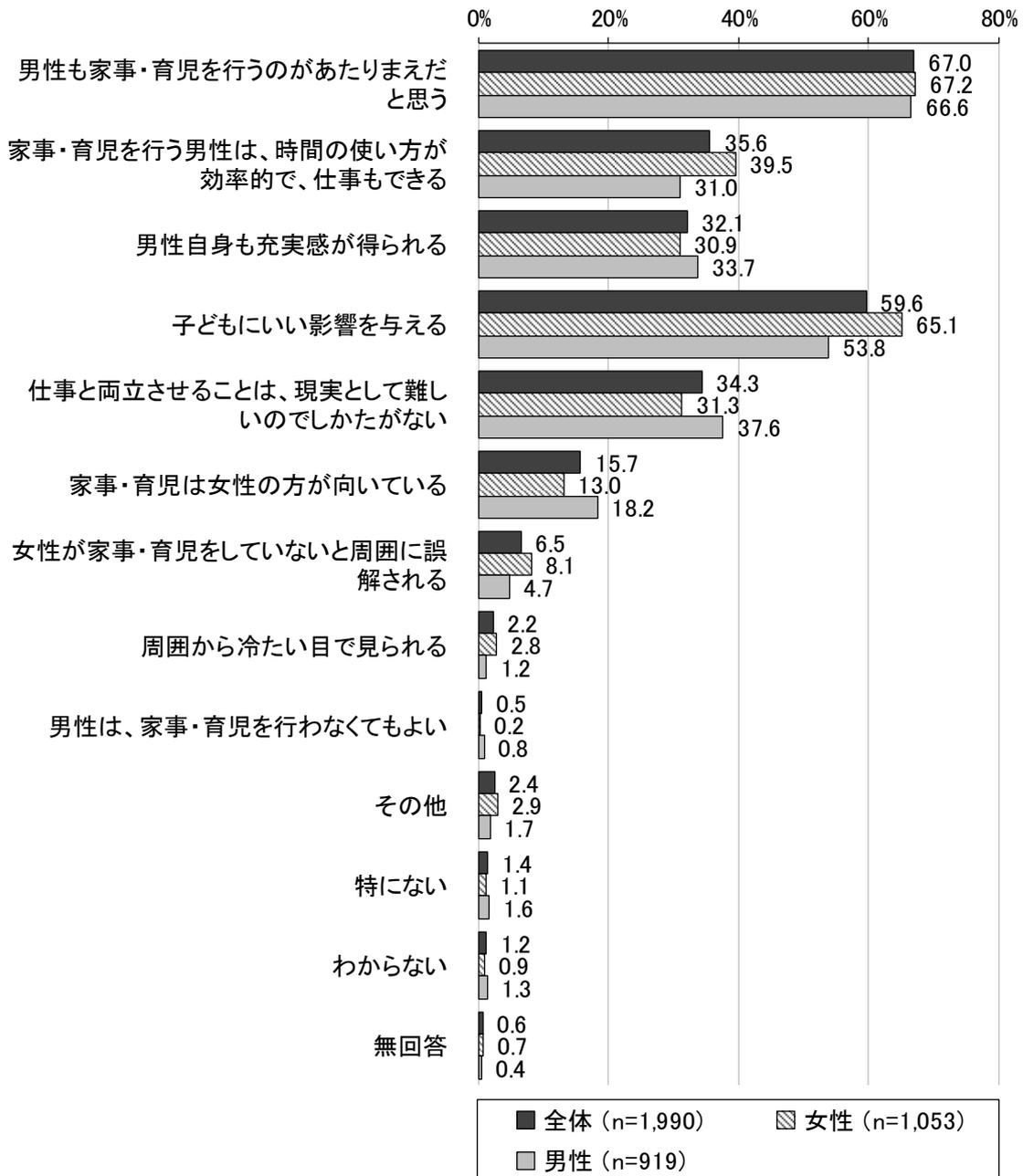
◆男性の家事・育児の参加について(問8)

- 男性の家事・育児参加は、全体で「男性も家事・育児を行うのがあたりまえだと思う」が 74.5%で最も高く、前回調査と比較すると、今回調査が 74.5%で前回調査(67.8%)よりも 6.7 ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「子どもにいい影響を与える」が女性の今回調査が 66.0%で前回調査(73.4%)よりも 7.4 ポイント低くなっている。また、「家事・育児を行う男性は、時間の使い方が効率的で、仕事もできる」が女性の今回調査が 30.5%で前回調査(37.1%)よりも 6.6 ポイント低くなっている。
- 都調査と比較すると、「男性も家事・育児を行うのがあたりまえだと思う」は、全体、女性、男性すべてで小金井市が都よりも5ポイント以上高くなっている。また、「仕事と両立させることは、現実として難しいのでしかたがない」は、全体、女性、男性すべてで小金井市が都よりも 10 ポイント以上低くなっている。

【男性の家事・育児の参加について】



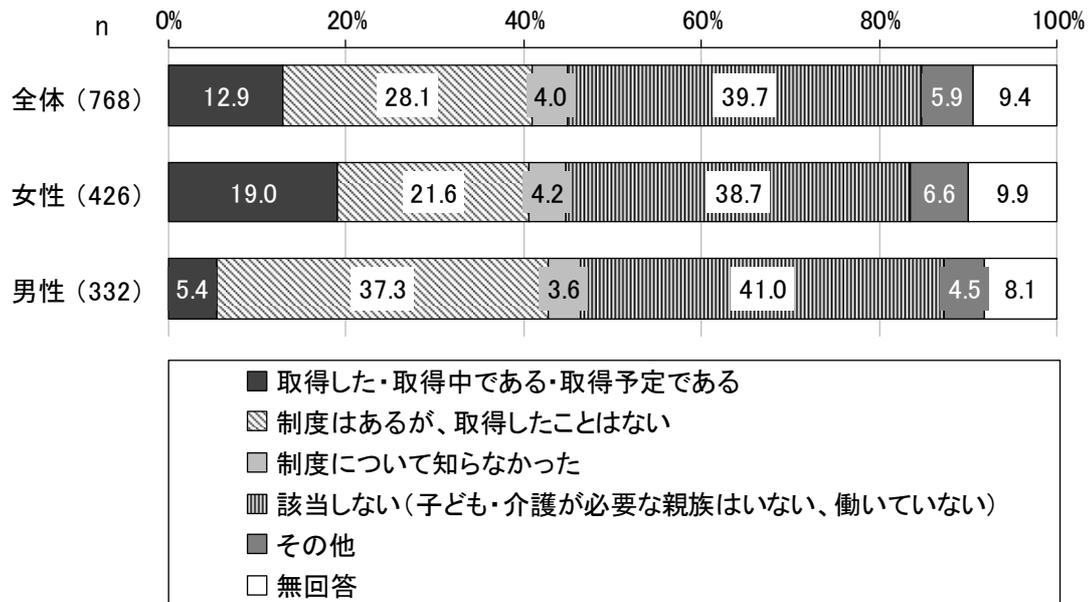
都調査(令和2年)結果【男性の家事・育児の参加について】



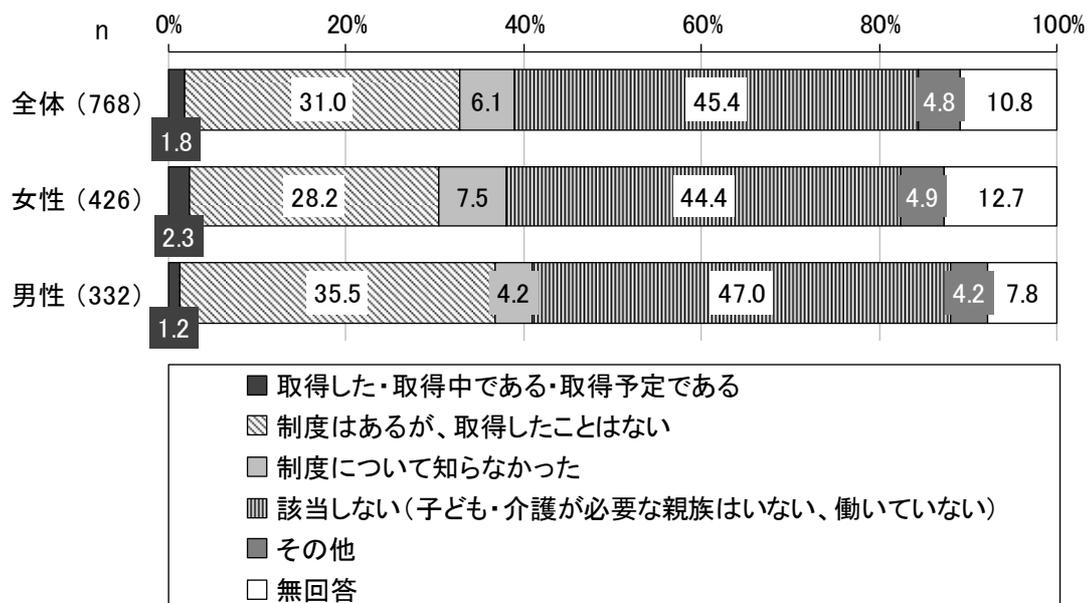
◆育児休業・介護休業の取得(予定)について(問9)

- ◇ 育児休業の取得状況については、「取得した・取得中である・取得予定である」で、女性(19.0%)が男性(5.4%)を 13.6 ポイント上回っている。「制度はあるが、取得したことはない」で、男性(37.3%)が女性(21.6%)を 15.7 ポイント上回っている。
- ◇ 介護休業の取得状況については、「取得した・取得中である・取得予定である」が全体で 1.8%と、男女で大きな差異は見られない。

【育児休業の取得状況】



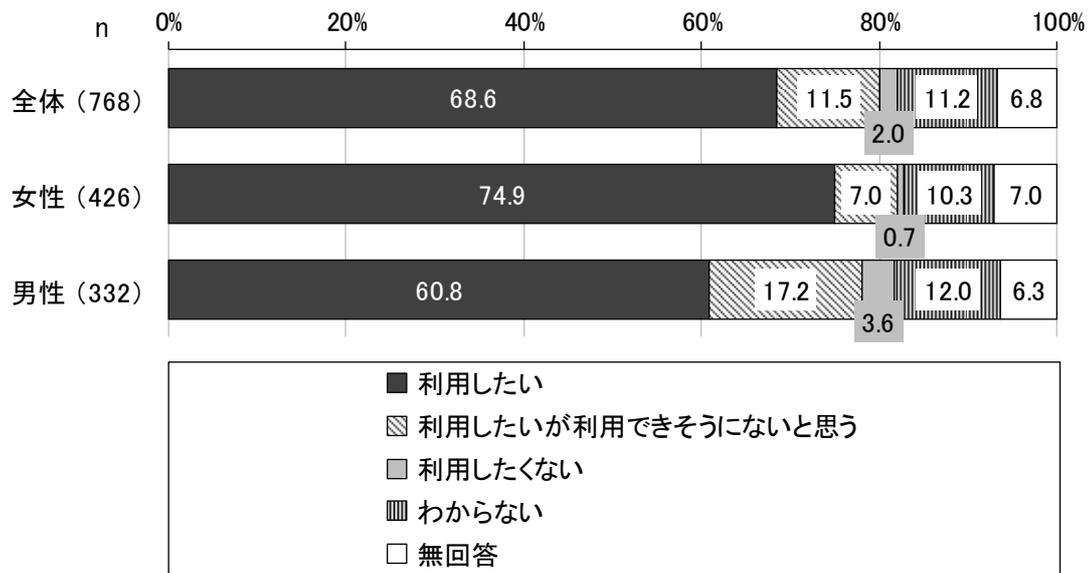
【介護休業の取得状況】



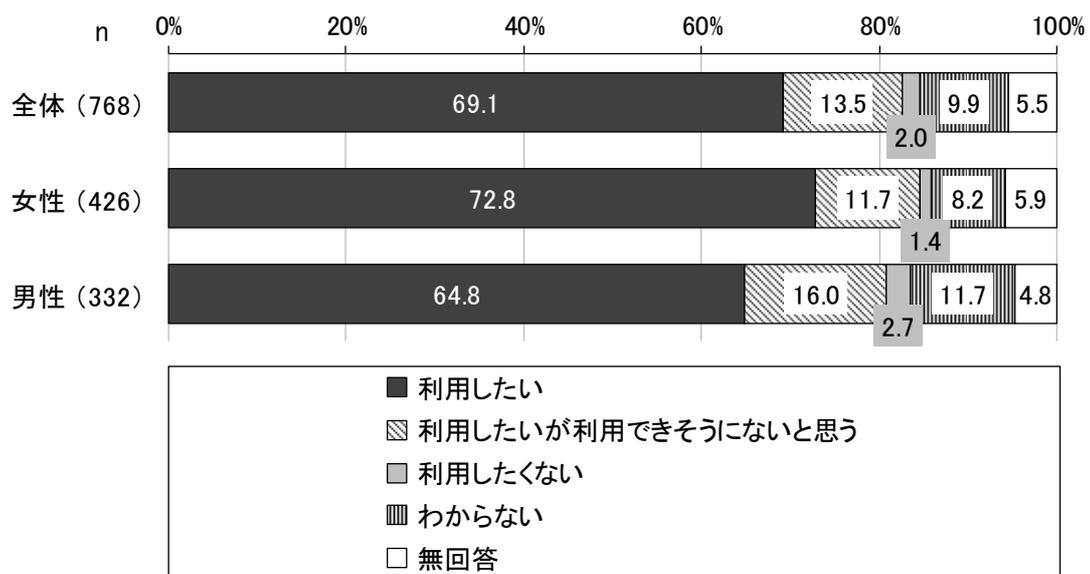
◆育児休業・介護休業の利用意向について(問 10)

- ✧ 育児休業の利用意向については、「利用したい」で、女性(74.9%)が男性(60.8%)を 14.1 ポイント上回っている。「利用したいが利用できそうにないと思う」で、男性(17.2%)が女性(7.0%)を 10.2 ポイント上回っている。前回調査と比較すると、「利用したい」が男性の今回調査が 60.8% で前回調査(41.3%)よりも 19.5 ポイント高くなっている。
- ✧ 介護休業の利用意向については、「利用したい」で、女性(72.8%)が男性(64.8%)を8ポイント上回っている。前回調査と比較すると、「利用したい」が男性の今回調査が 64.8% で前回調査(48.2%)よりも 16.6 ポイント高くなっている。

【育児休業の利用意向】



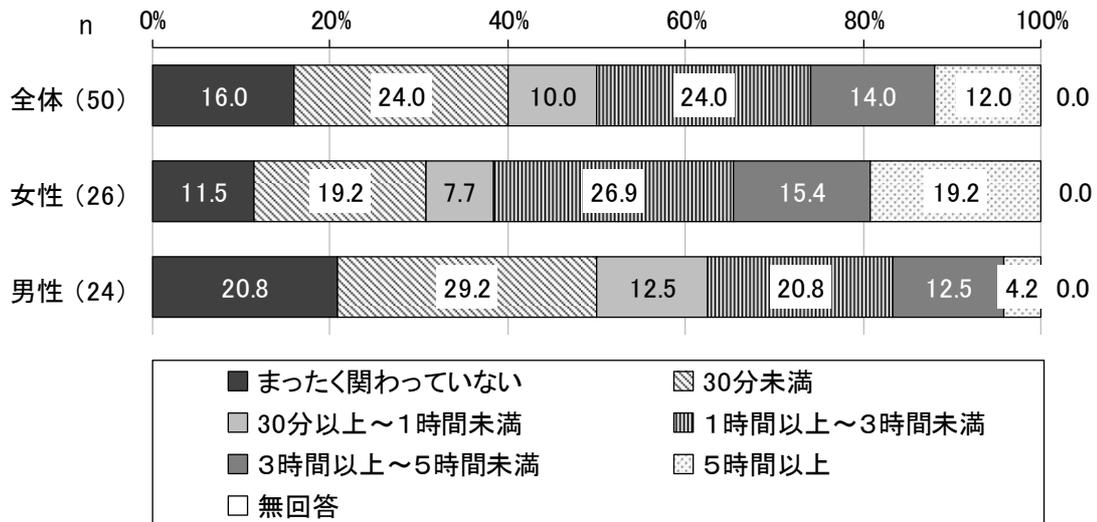
【介護休業の利用意向】



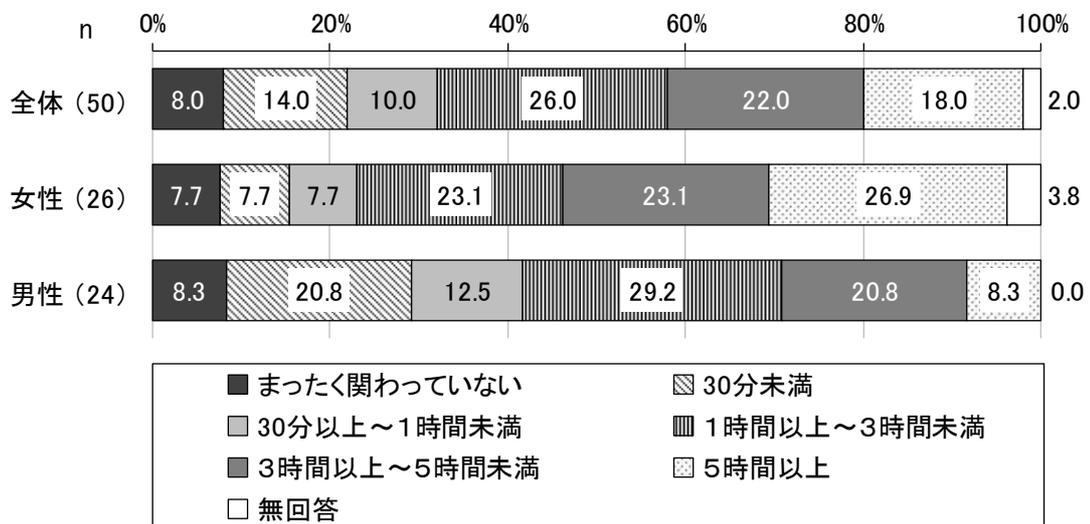
◆介護の経験と携わる時間(問 11、11-1)

- ◇ 現在介護をしている割合は、全体で 6.5%と男女で大きな差異は見られない。(グラフ省略)
- ◇ 平日の介護に携わる時間は、女性では「1時間以上～3時間未満」が 26.9%で最も高く、男性では、「30分未満」が 29.2%となっている。休日は、男女とも平日よりも多くの時間が介護にあてられており、女性で「5時間以上」が 26.9%、男性は「1時間以上～3時間未満」が 29.2%となっている。

【介護に携わる時間(平日)】



【介護に携わる時間(休日)】



4 地域活動・社会活動について

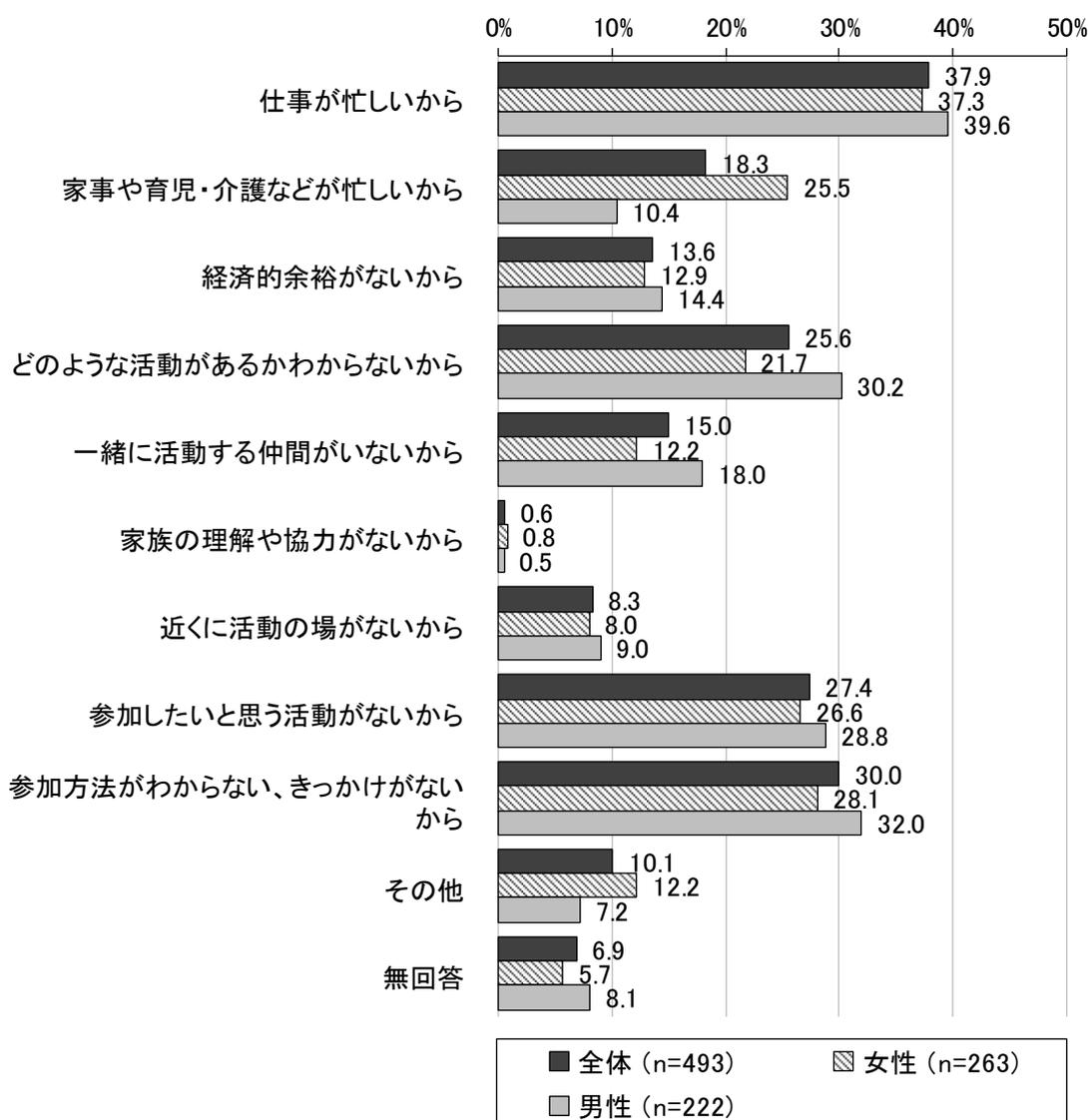
<課題まとめ>

- 現在地域活動に参加している割合は、女性で 35.0%、男性で 27.1%となっている。都調査と比較すると、同様の傾向となっている。
- 地域活動に参加していない理由として、男女ともに「仕事が忙しいから」が最も高くなっている。また、「家事や育児・介護などが忙しいから」で女性が男性を 15.1 ポイント、「どのような活動があるかわからないから」で男性が女性を 8.5 ポイント上回っている。都調査と比較すると、「参加したいと思う活動がないから」で全体、女性、男性すべてで小金井市が都より 10 ポイント以上高くなっている。
- 男女がともに地域活動に参加するために必要なことは、「健康であること」が最も高いが、「さまざまな立場の人が参加しやすいように活動時間などを調整すること」、「家事や育児、介護等を男女で分担することにより、お互いが外に出られる条件をつくること」と考える割合が女性で高い。また、前回調査と比較すると、「さまざまな立場の人が参加しやすいように活動時間などを調整すること」と「社員が地域活動に参加しやすいよう休暇をとりやすくなるなど、企業が職場環境を整えること」を求める回答が高くなっている。

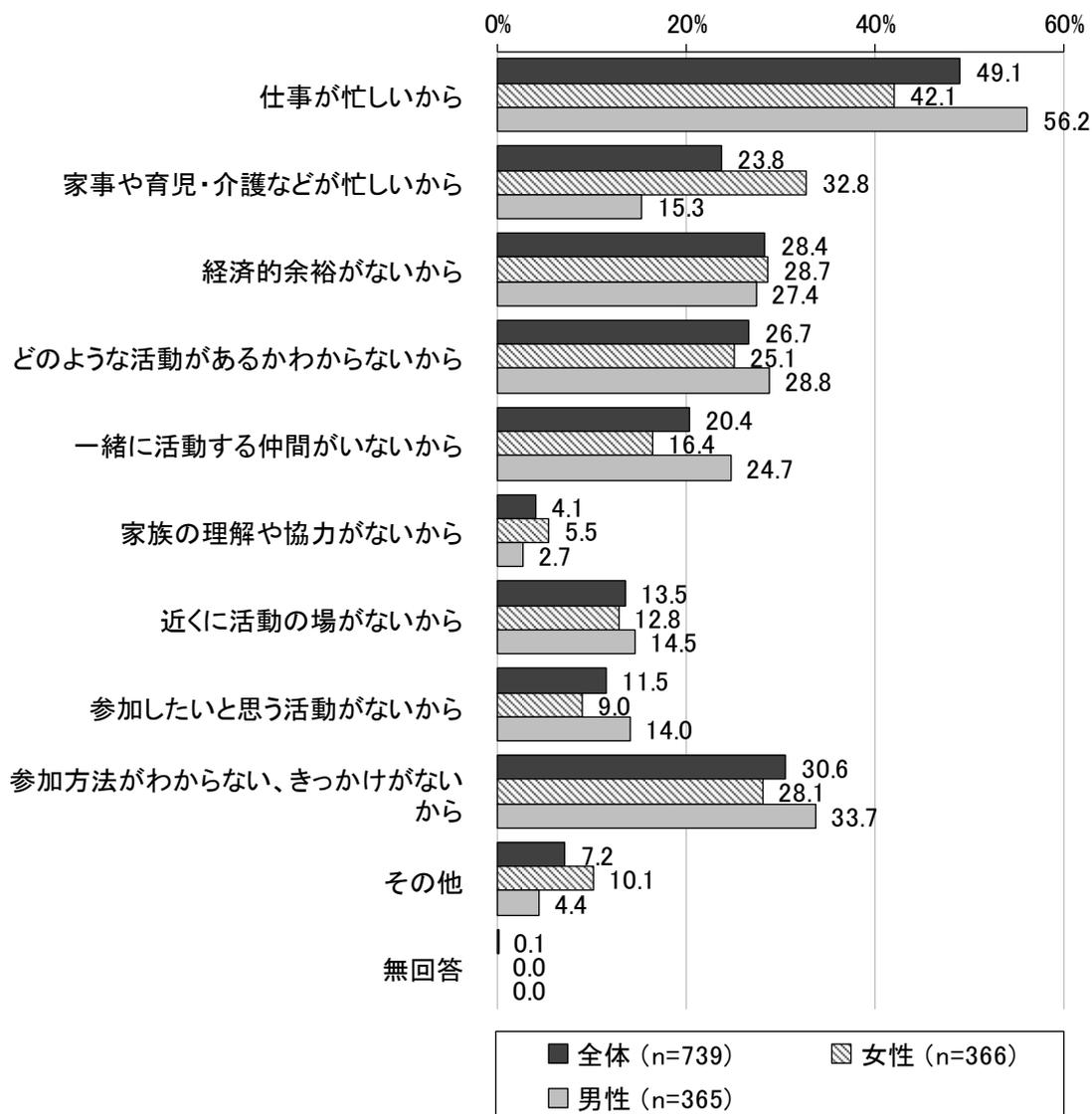
◆地域活動の参加状況(問 13、13-1)

- ◇ 現在地域活動に参加している割合は、女性で 35.0%、男性で 27.1%となっている。都調査と比較すると、同様の傾向となっている。“参加していない”割合は、女性で 61.7%、男性で 66.8%となっている。(グラフ省略)
- ◇ 地域活動に参加していない理由として、男女ともに「仕事が忙しいから」が最も高くなっている。また、「家事や育児・介護などが忙しいから」で女性(25.5%)が男性(10.4%)を 15.1 ポイント、「どのような活動があるかわからないから」で男性(30.2%)が女性(21.7%)を 8.5 ポイント上回っている。都調査と比較すると、「参加したいと思う活動がないから」で全体、女性、男性すべてで小金井市が都を 10 ポイント以上高くなっている。

【地域活動に参加していない理由】



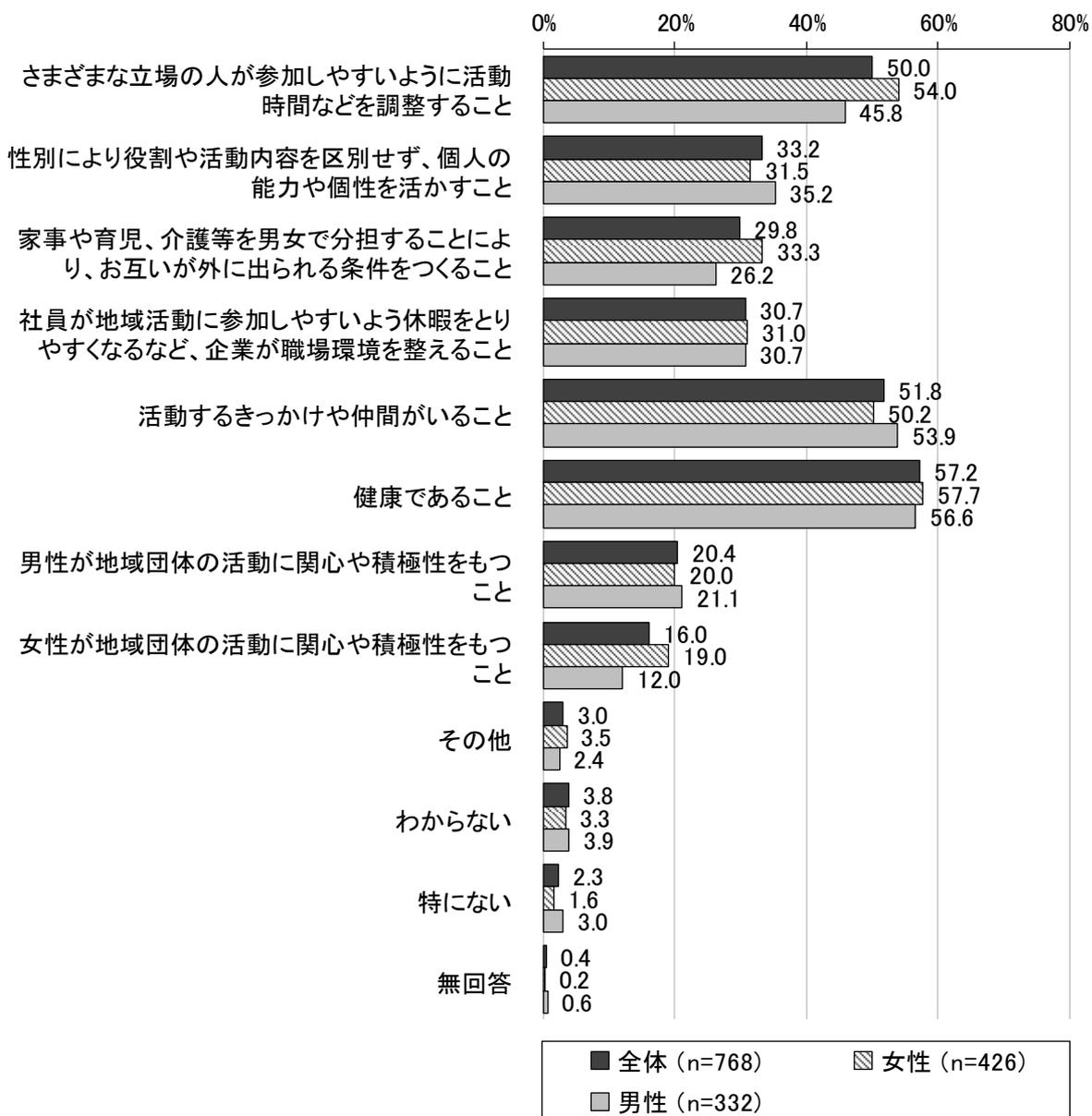
都調査(令和2年)結果【地域活動に参加していない理由】



◆地域活動への参加に必要なこと(問 14)

- ◇ 一般的に、男女がともに地域活動に参加するために必要なことは、「健康であること」が 57.2%で最も高くなっている。また、「家事や育児、介護等を男女で分担することにより、お互いが外に出られる条件をつくること」は女性が 33.3%で男性(26.2%)よりも 7.1 ポイント、「さまざまな立場の人が参加しやすいように活動時間などを調整すること」は女性が 54.0%で男性(45.8%)よりも 8.2 ポイント高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、「さまざまな立場の人が参加しやすいように活動時間などを調整すること」が全体の今回調査が 50.0%で前回調査(43.2%)よりも 6.8 ポイント、「社員が地域活動に参加しやすいよう休暇をとりやすくなるなど、企業が職場環境を整えること」が全体の今回調査が 30.7%で前回調査(24.1%)よりも 6.6 ポイント高くなっている。

【地域活動への参加に必要なこと】



5 人権について

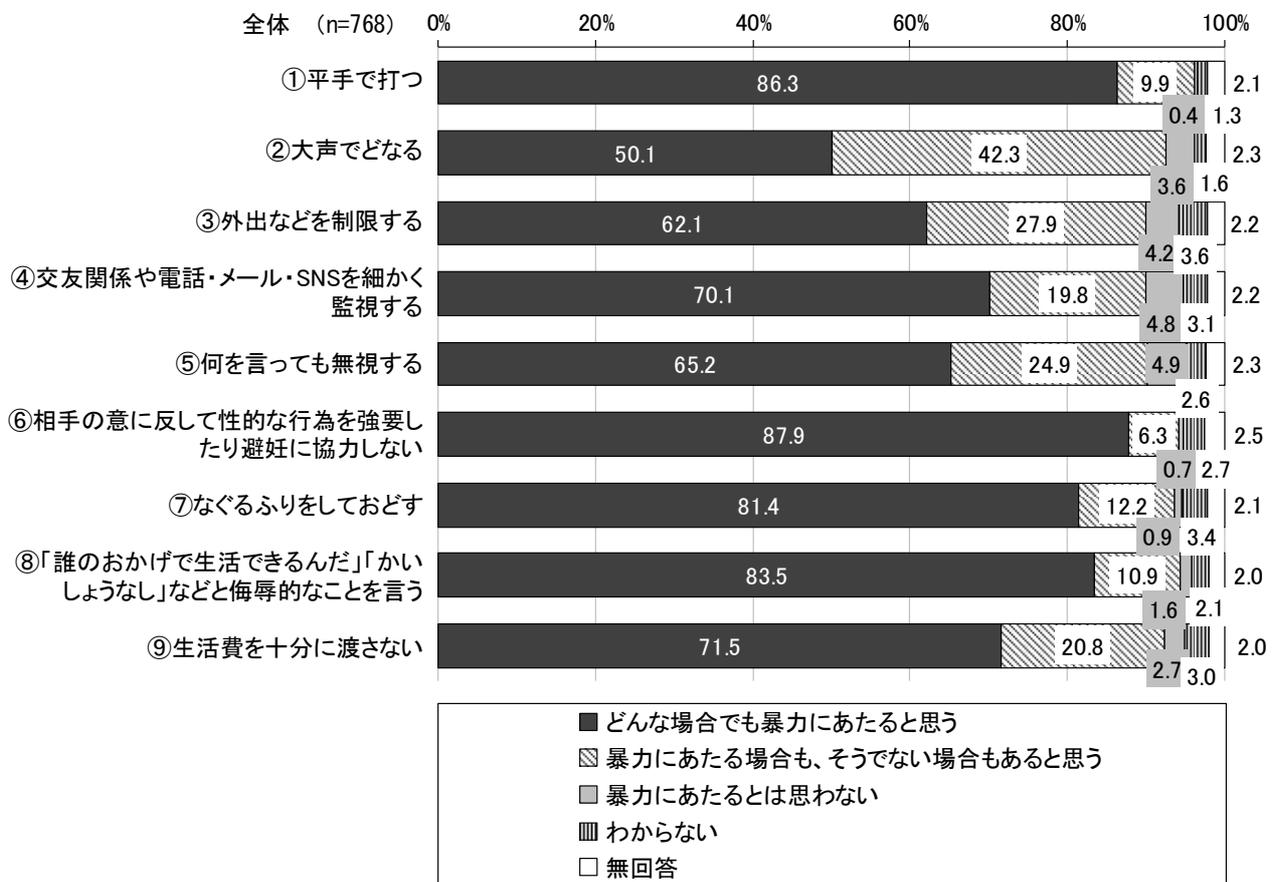
<課題まとめ>

- 平手で打つ、相手の意に反して性的な行為を強要したり避妊に協力しない、なぐるふりをしておどす、「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」などと侮辱的なことを言うで、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が8割を超えている。一方、大声でどなるで「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が4割台、外出を制限する、何を言っても無視する、で2割台と高くなっている。
- 配偶者等からの暴力について経験したり、見たり聞いたりしたことがある人は少ないが、「無視する、暴言を吐くなどの心理的攻撃」は、被害、加害、見聞経験など何らかの形で経験している人がほかの暴力と比較して高い。
- DV被害の相談はしなかった割合が高く、前回調査と比較して高くなっている。相談した人の相談先として、前回調査同様「友人・知人」「親族」が高いものの、「同じような経験をした同性」、「家庭裁判所、弁護士、警察」の割合が高くなっている。
- 配偶者等からの暴力防止や被害者支援のために必要な対策は、「被害者の安全確保対策を充実させる」が最も高い。前回調査と比較すると、全体で「家庭や学校における男女平等や性についての教育を充実させる」が高くなっている。
- 女性に対する暴力の根絶を図るために対策が必要なことは、全体で「配偶者や元配偶者などからの暴力、いわゆるDV」が最も高く、次いで「つきまといや待ち伏せなどのストーカー行為」、「強制的性交等や強制わいせつ、痴漢、盗撮などの、性犯罪や性暴力」となっている。男性に比べて女性で「テレビや雑誌、ゲーム、ビデオ、インターネットなどの性表現や暴力表現」の割合が高くなっている。
- 性的マイノリティの方への対応については、男女ともに「必要だと思う」割合が高くなっているものの、「必要だと思わない」が男性の10・20歳代、30歳代で2～3割と他の性年代に比べて高くなっている。必要だと思う取組は、全体で「児童・生徒に対する教育・啓発を行う」が最も高く、次いで「市民に対して理解促進を図る」、「企業に対して理解促進を図る」と、啓発・理解促進に関する取組が高くなっている。

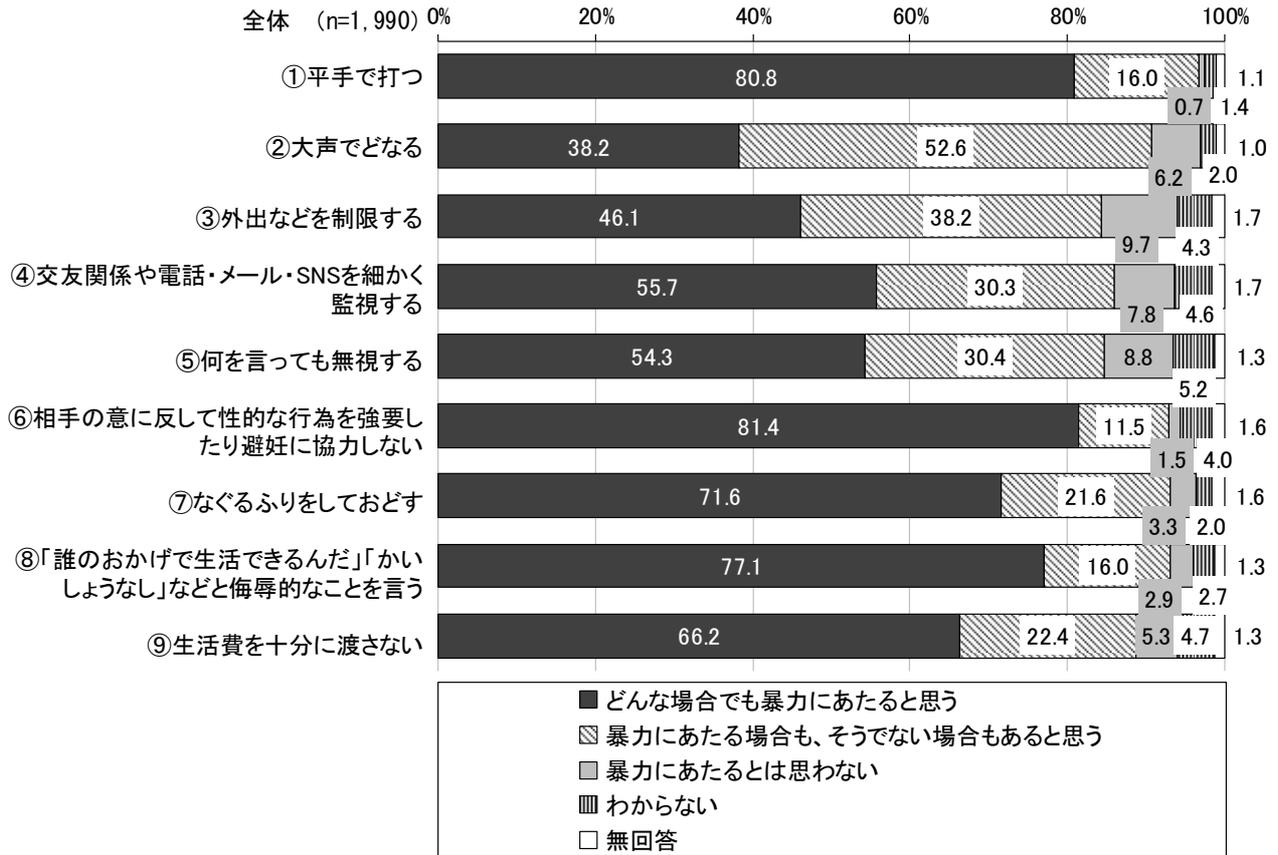
◆暴力の認知度(問 15)

- 次のような行為が配偶者等との間で行われた場合、それを暴力だと思うかについては、“①平手で打つ”(86.3%)、“⑥相手の意に反して性的な行為を強要したり避妊に協力しない”(87.9%)、“⑦なぐるふりをしておどす”(81.4%)、“⑧「誰のおかげで生活できるんだ」「かいしょうなし」などと侮辱的なことを言う”(83.5%)で、「どんな場合でも暴力にあたると思う」が8割を超えている。一方、“②大声でどなる”(42.3%)で「暴力にあたる場合も、そうでない場合もあると思う」が4割台、“③外出を制限する”(27.9%)、“⑤何を言っても無視する”(24.9%)、“⑨生活費を十分に渡さない”(20.8%)で2割台と高くなっている。
- 都調査と比較すると、すべての項目で「どんな場合でも暴力にあたると思う」で小金井市が都よりも高くなっている。

【暴力の認知度】

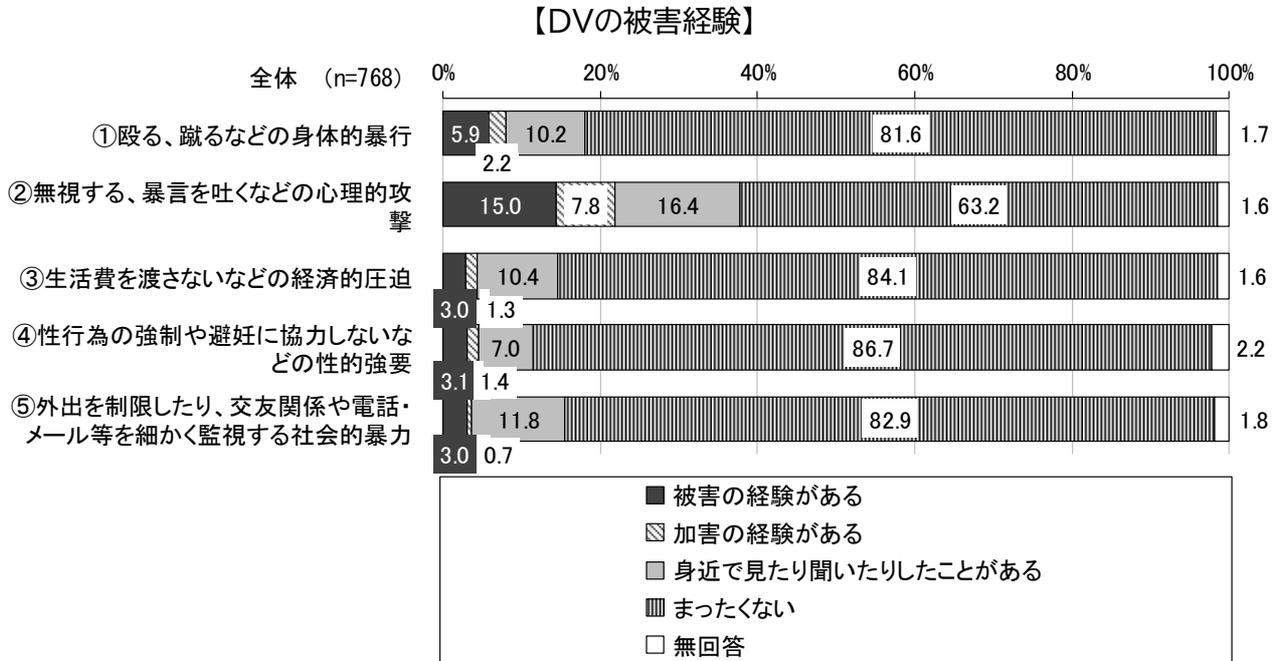


都調査(令和2年)結果【暴力の認知度】



◆DVの被害経験(問 16)

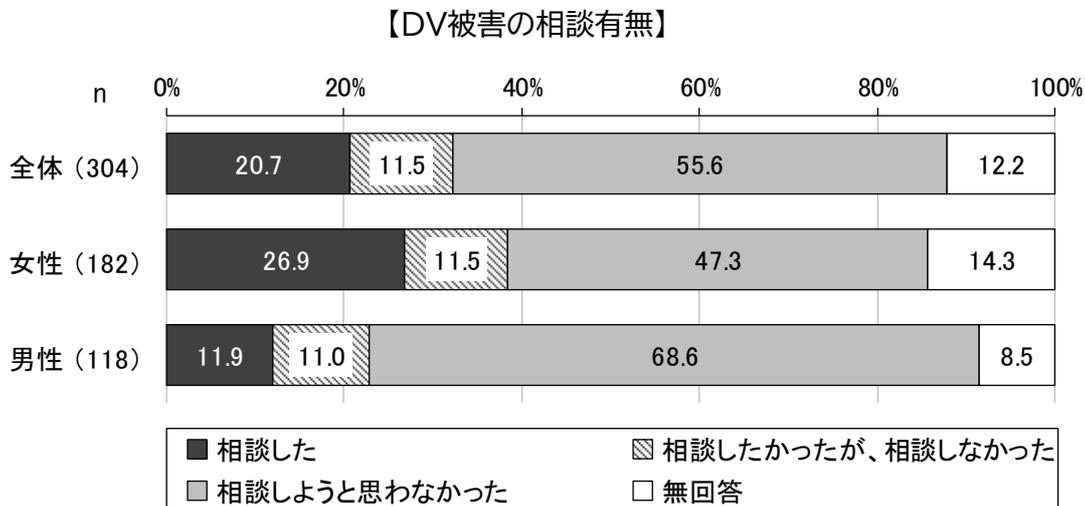
◇ 配偶者等からの暴力について経験したり、見たり聞いたりしたことがあるか尋ねたところ、多くの項目で「まったくない」が8割以上となっているが、何らかの経験がある場合には、全体で“②無視する、暴言を吐くなどの心理的攻撃”が、被害で 15.0%、加害で 7.8%、見聞経験で 16.4%と高くなっている。



◆DV被害の相談有無、相談先(問 16-1、16-1-1)

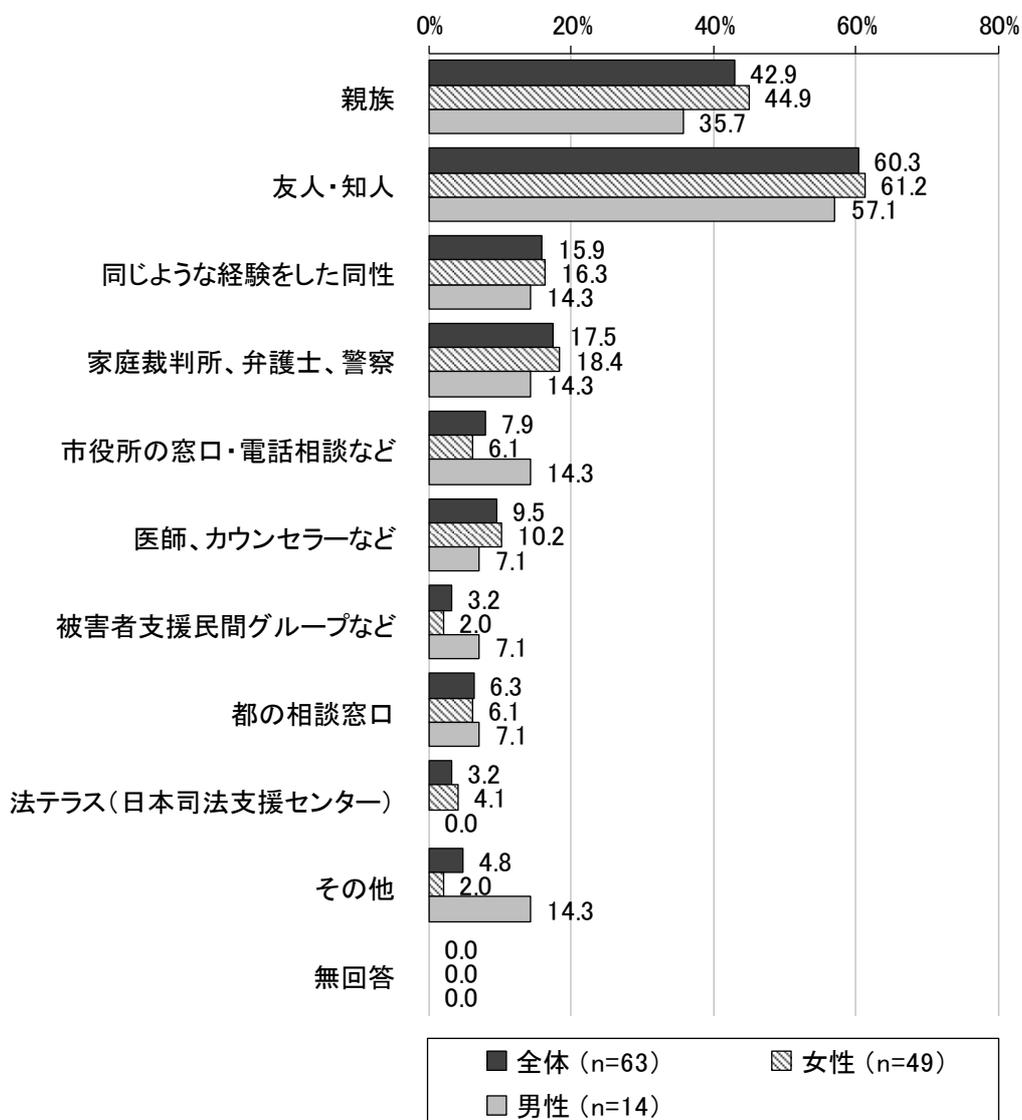
◇ DV被害の相談有無については、「相談した」は女性が 26.9%、男性が 11.9%となっている。《相談しなかった》は女性が 58.8%、男性が 79.6%で、男性が女性より 20.8 ポイント高くなっている。

◇ 前回調査と比較すると、男女ともに「相談しようと思わなかった」が女性(前回調査 39.8%)で 7.5 ポイント、男性(前回調査 52.6%)で 16 ポイント高くなっている。



- ◇ DV被害の相談先については、男女ともに「友人・知人」が約6割で最も高く、次いで「親族」となっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、全体で「同じような経験をした同性」(前回調査 4.2%)で 11.7 ポイント、「家庭裁判所、弁護士、警察」(前回調査 10.4%)で 7.1 ポイント高くなっている。

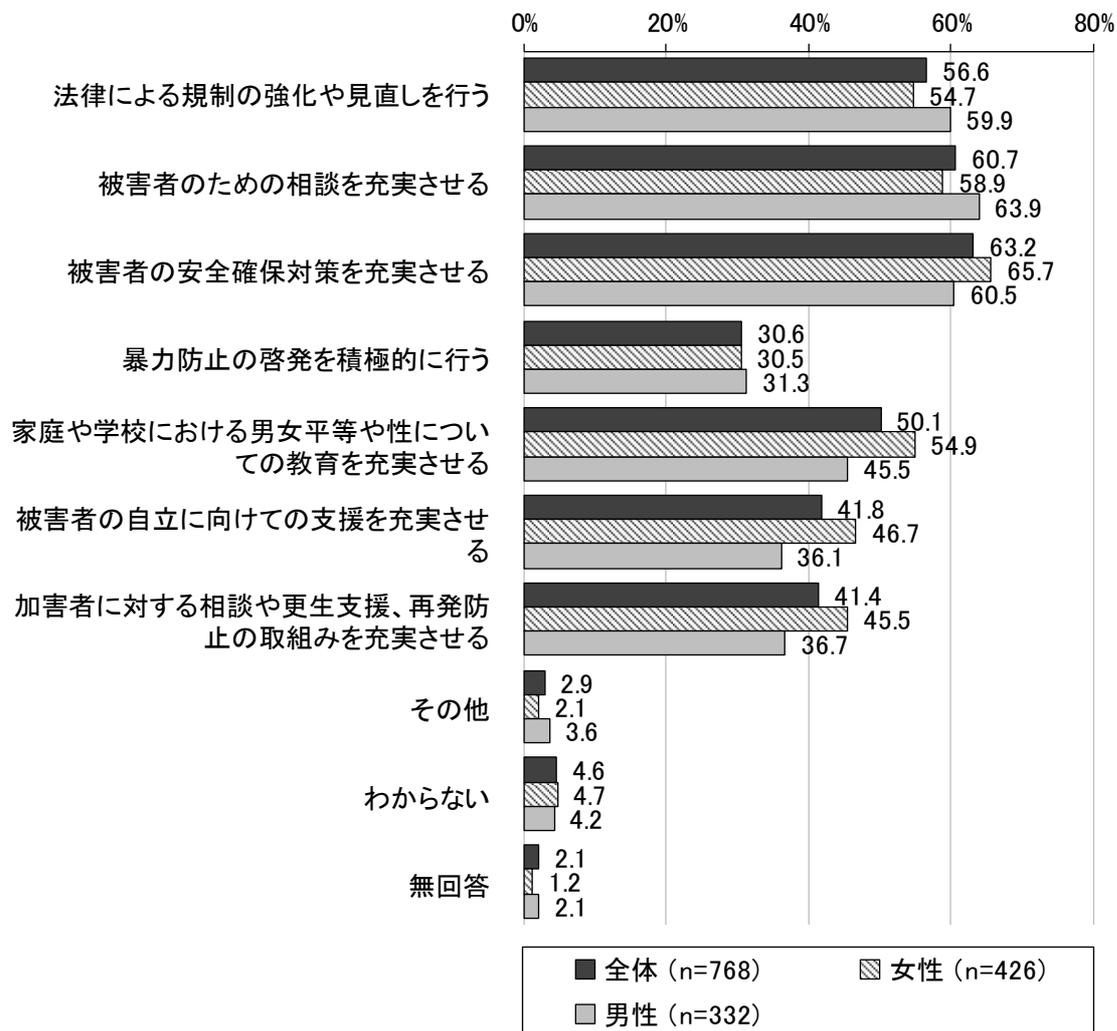
【DV被害の相談先】



◆DV防止や被害者支援のために必要な対策(問 17)

- ◇ 配偶者等からの暴力防止や被害者支援のために必要な対策は、全体で「被害者の安全確保対策を充実させる」が63.2%で最も高く、次いで「被害者のための相談を充実させる」が60.7%、「法律による規制の強化や見直しを行う」が56.6%となっている。
- ◇ 性別にみると、「被害者の安全確保対策を充実させる」、「家庭や学校における男女平等や性についての教育を充実させる」、「被害者の自立に向けての支援を充実させる」、「加害者に対する相談や更生支援、再発防止の取組みを充実させる」で女性が男性を5ポイント以上上回っている。
- ◇ 前回調査と比較すると、全体で「家庭や学校における男女平等や性についての教育を充実させる」が全体の今回調査が50.1%で前回調査(34.7%)よりも15.4ポイント高くなっている。

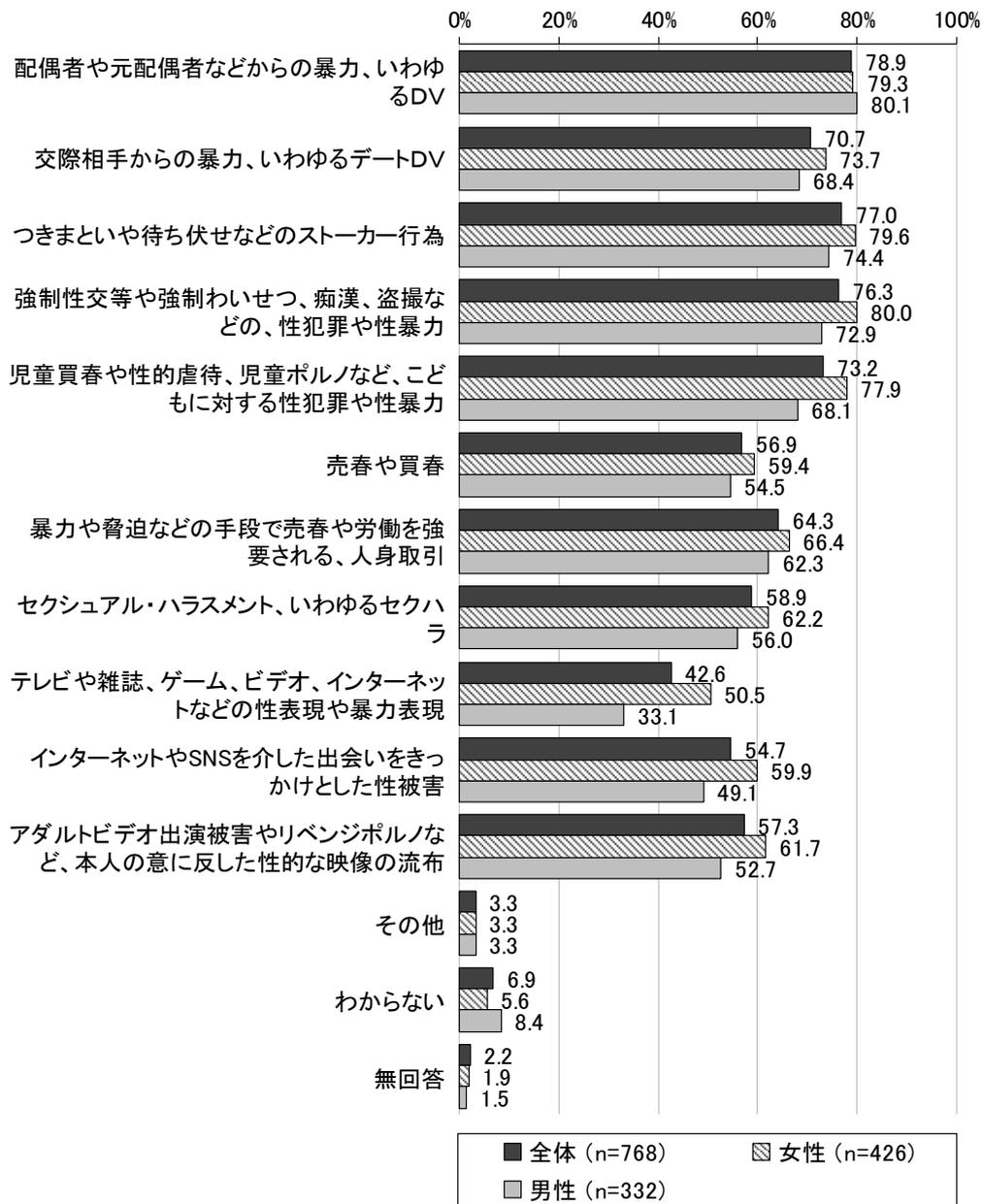
【DV防止や被害者支援のために必要な対策】



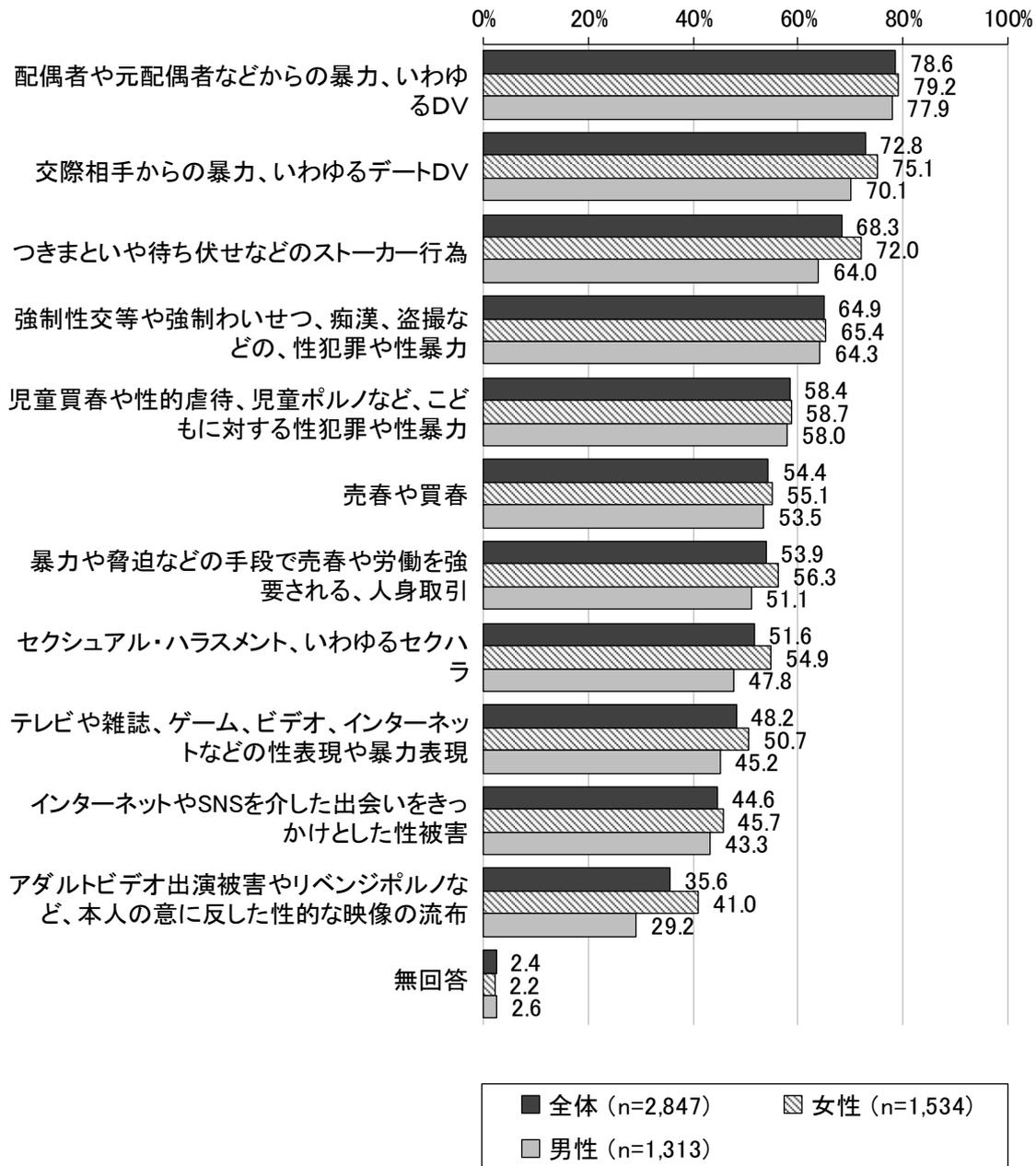
◆女性に対する暴力の根絶を図るために対策が必要なこと(問 18)

- ◇ 女性に対する暴力の根絶を図るために対策が必要なことは、全体で「配偶者や元配偶者などからの暴力、いわゆるDV」が78.9%で最も高く、次いで「つきまといや待ち伏せなどのストーカー行為」が77.0%、「強制的性交等や強制わいせつ、痴漢、盗撮などの、性犯罪や性暴力」が76.3%となっている。性別にみると、ほぼすべての項目で女性が男性を上回っており、特に「テレビや雑誌、ゲーム、ビデオ、インターネットなどの性表現や暴力表現」で17.4ポイントの差が見られる。
- ◇ 国調査と比較すると、全体で「アダルトビデオ出演被害やリベンジポルノなど、本人の意に反した性的な映像の流布」で20ポイント以上、「児童買春や性的虐待、児童ポルノなど、こどもに対する性犯罪や性暴力」、「強制的性交等や強制わいせつ、痴漢、盗撮などの、性犯罪や性暴力」、「暴力や脅迫などの手段で売春や労働を強要される、人身取引」、「インターネットやSNSを介した出会いをきっかけとした性被害」で10ポイント以上小金井市が国より高くなっている。

【女性に対する暴力の根絶を図るために対策が必要なこと】



【参考】国調査(令和4年)結果【女性に対する暴力の根絶を図るために対策が必要なこと】

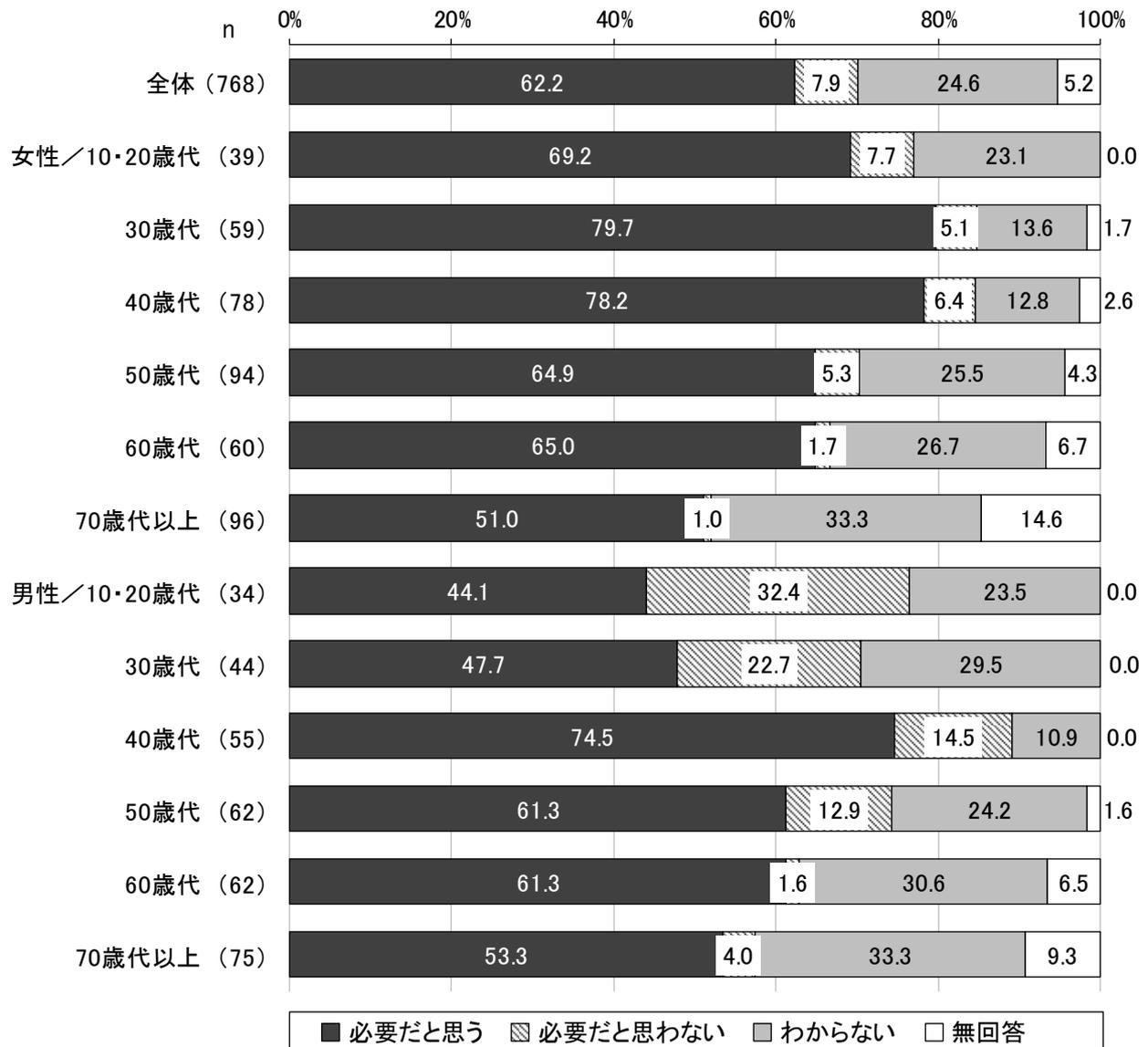


※国は「その他」「わからない」の選択肢がない

◆性的マイノリティの方への対応、必要な取組について(問 19、19-1)

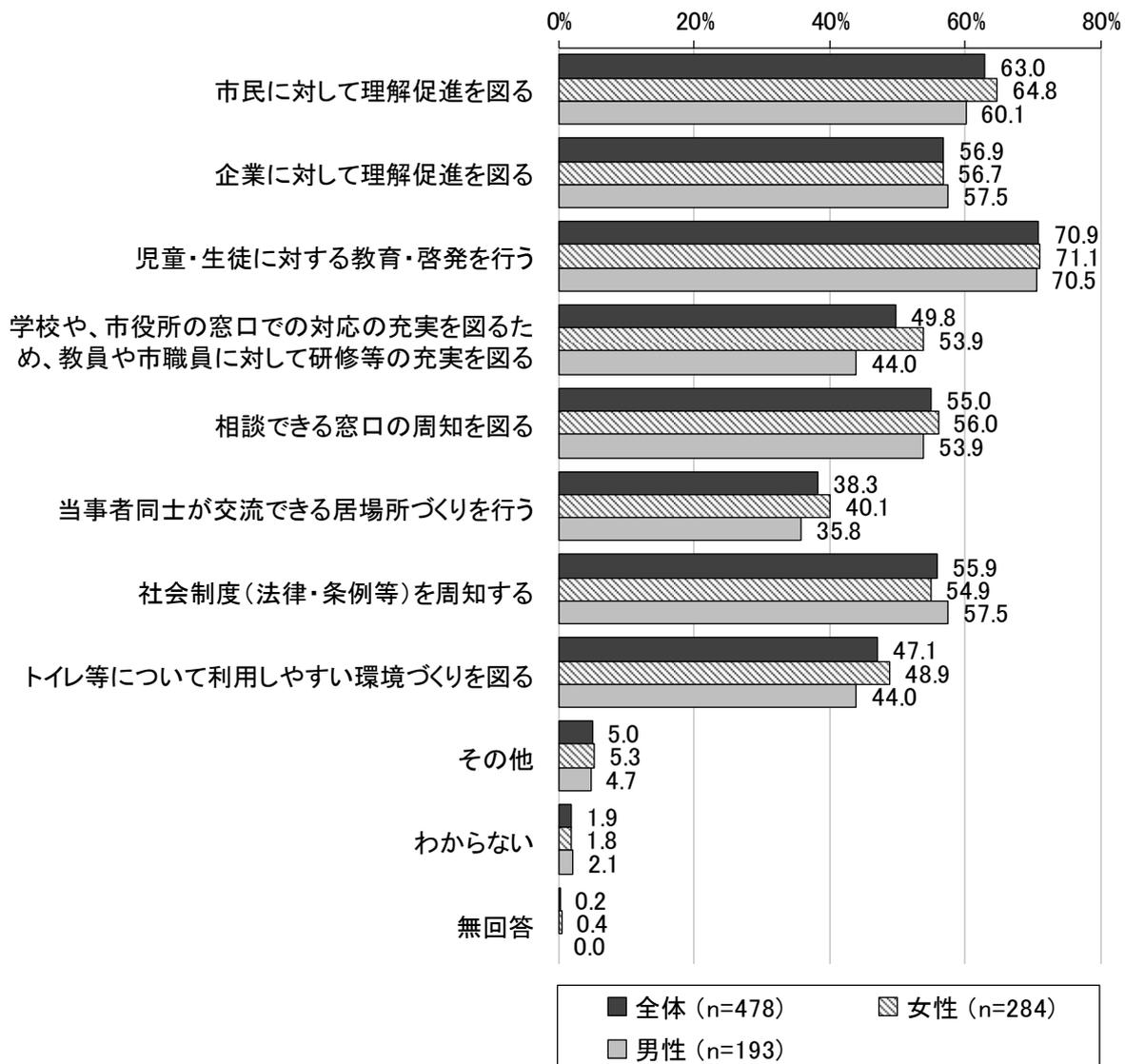
- ◇ 性的マイノリティの方への対応については、「必要だと思う」は女性が66.7%、男性が58.1%で男女ともに最も高くなっている。(グラフ省略)
- ◇ 性・年代別でみると、「必要だと思わない」は男性の10・20歳代、30歳代で2～3割と他の性年代に比べて高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、大きな差異は見られない。

【性的マイノリティの方への対応】



- ◇ 性的マイノリティの方に対して必要だと思う取組は、全体で「児童・生徒に対する教育・啓発を行う」が 70.9%で最も高く、次いで「市民に対して理解促進を図る」が 63.0%、「企業に対して理解促進を図る」が 56.9%となっている。
- ◇ 性別にみると、「学校や、市役所の窓口での対応の充実を図るため、教員や市職員に対して研修等の充実を図る」で女性が男性を 9.9 ポイント上回っている。

【性的マイノリティの方へ対して必要だと思う取組】



6 男女共同参画の推進について

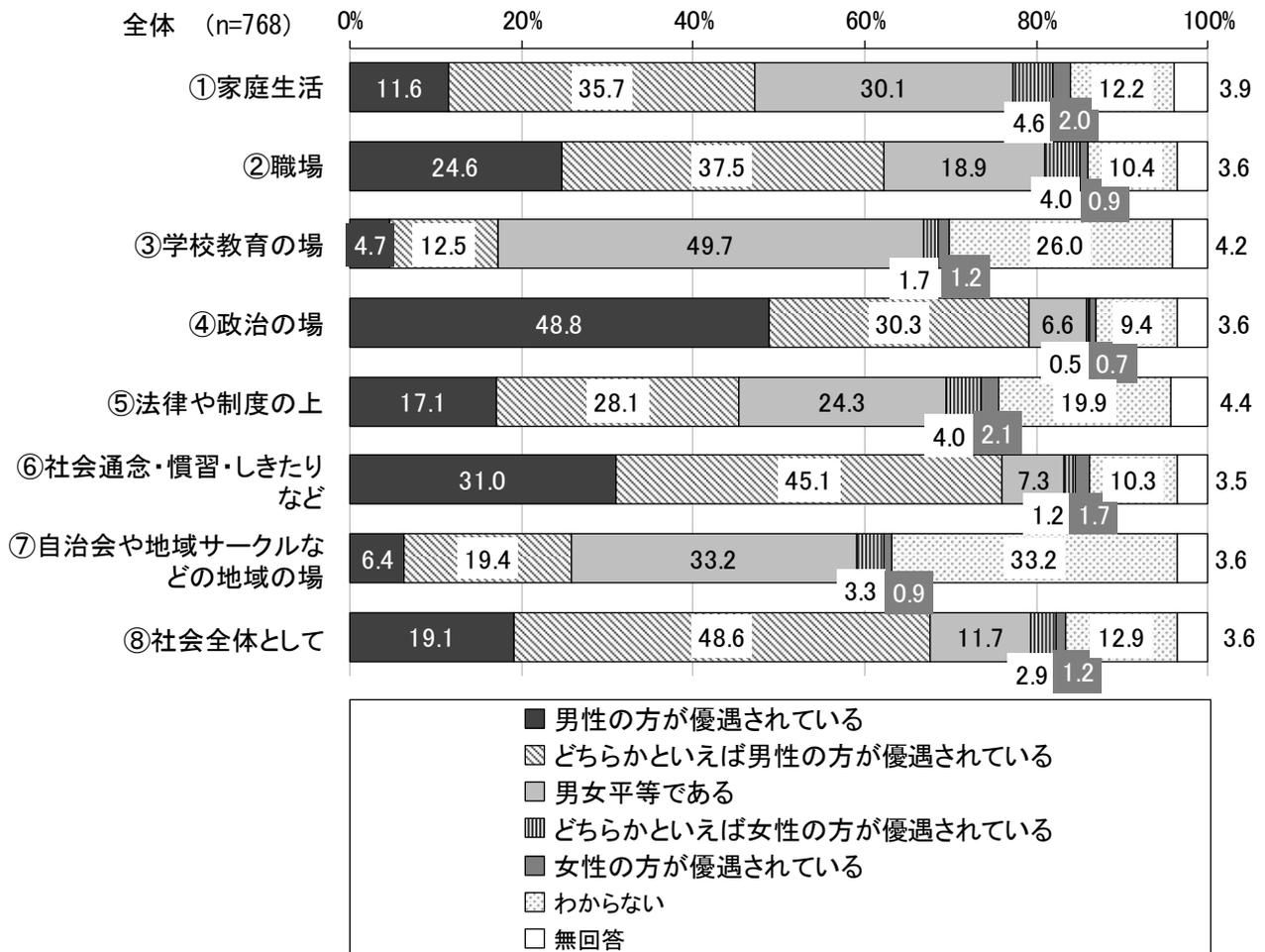
<課題まとめ>

- 男女平等観は、政治の場、社会通念・慣習・しきたりなど、社会全体で男性優遇と考える人が高い。前回調査と比較しても大きな差異は見られない。
- 男女平等を進めるために学校教育の場で重要なことは、全体で「男女の差ではなく、個性や能力に合わせた生活指導や進路指導を行う」が最も高くなっている。前回調査と比較すると、全体で「教員への男女平等研修を行う」が高くなっている。
- 小金井市のこれまでの施策・取り組みを知っている人はすべて1割未満となっている。前回調査と比較しても、認知状況に大きな差異は見られない。
- 男女共同参画に関わることは、男女雇用機会均等法とジェンダーを知っている割合は約7割と高いものの、リプロダクティブ・ヘルス・ライツ(性と生殖に関する健康・権利)、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)や女子差別撤廃条約を知らない割合は6～7割台で高い。前回調査と比較すると、ジェンダーを知っている割合が高くなっているが、他のことは認知状況に大きな差異は見られない。
- (仮称)男女平等推進センターに必要な機能は、「ドメスティック・バイオレンスやセクシャル・ハラスメント被害への支援」、「さまざまな活動をしている個人やグループの交流の場があること」、「生き方、悩み相談などの相談事業の実施」と考える割合が高い。
- 審議会等の女性委員比率については、男女ともに「適任であれば性別を問わなくてもよい」が高い。前回調査と比較すると、「積極的に女性委員を増やした方がよい」が男女ともに今回調査が前回調査より5ポイント以上高くなっている。
- 男女平等社会を実現するための市の施策として今後どのようなことが重要かでは、「子育て支援策の充実」が最も高く、次いで「女性が働きやすい環境づくりの促進」、「学校で平等意識を育てる教育の充実」となっている。

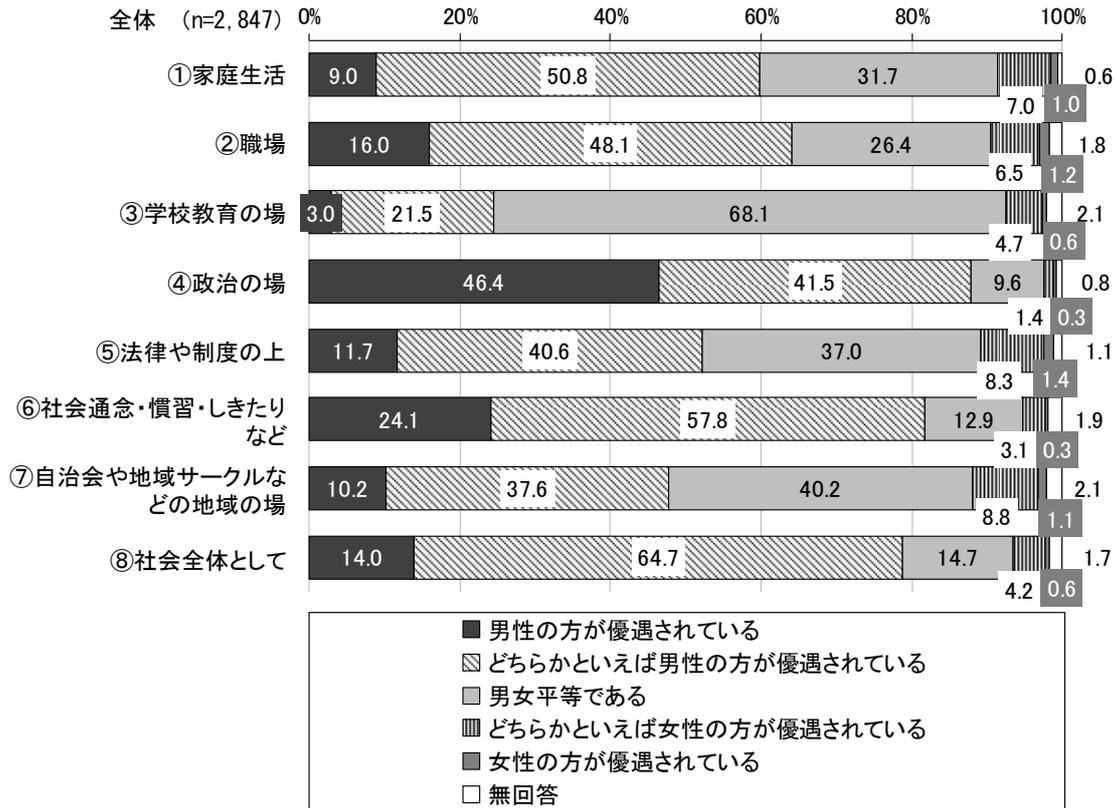
◆男女平等観(問 20)

- ◇ 各分野の男女平等観は、《男性優遇》で“④政治の場”(79.1%)、“⑥社会通念・慣習・しきたりなど”(76.1%)、“⑧社会全体として”(67.7%)が高くなっている。一方、《女性優遇》はどの分野も1割未満となっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、大きな差異は見られない。
- ◇ 国調査と比較すると、「男女平等である」はすべての分野で小金井市が国を下回っている。《男性優遇》は、“①家庭生活”で小金井市が47.3%で国(59.8%)よりも12.5ポイント、“⑦自治会や地域サークルなどの地域活動の場”で小金井市が25.8%で国(47.8%)よりも22ポイント、“⑧社会全体として”で小金井市が67.7%で国(78.7%)よりも11ポイント低くなっている。
- ◇ 都調査と比較すると、「男女平等である」は“①家庭生活”を除くすべての分野で小金井市が都を下回っている。《男性優遇》は、すべての分野で小金井市が都を下回っている。

【男女平等感】

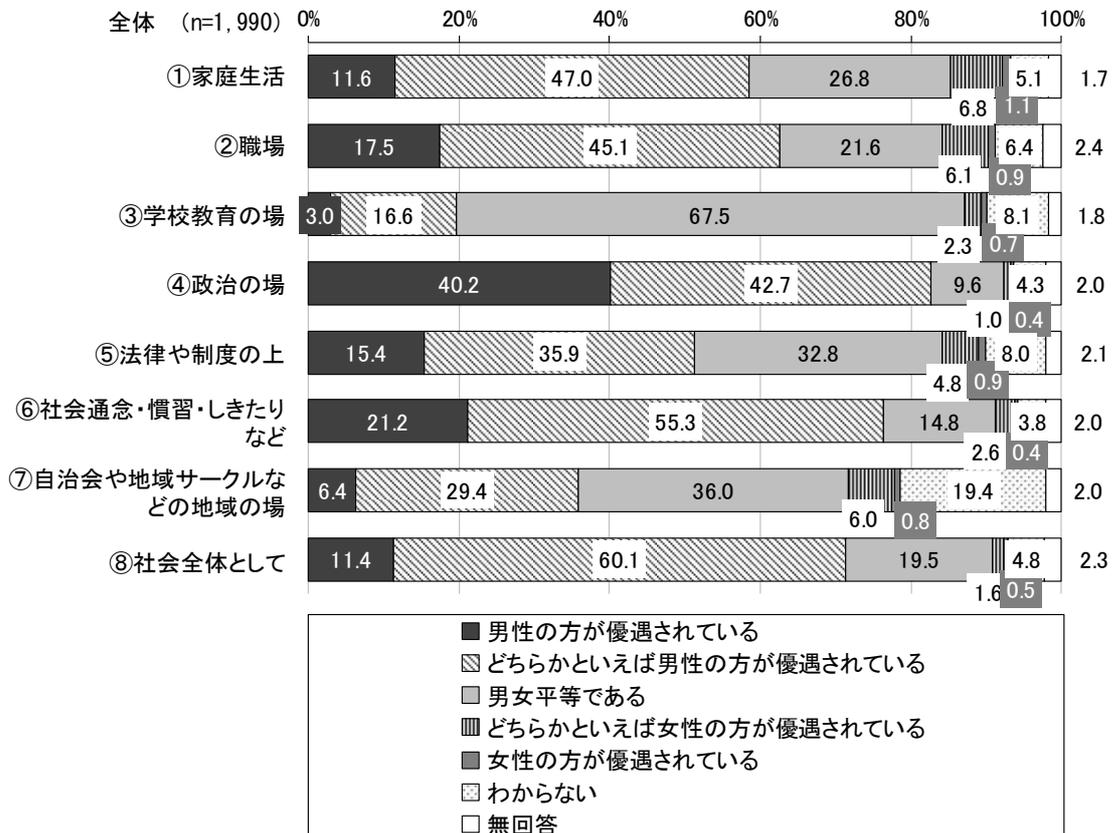


【参考】国調査(令和4年)結果【男女平等観】



※国は「わからない」の選択肢がない

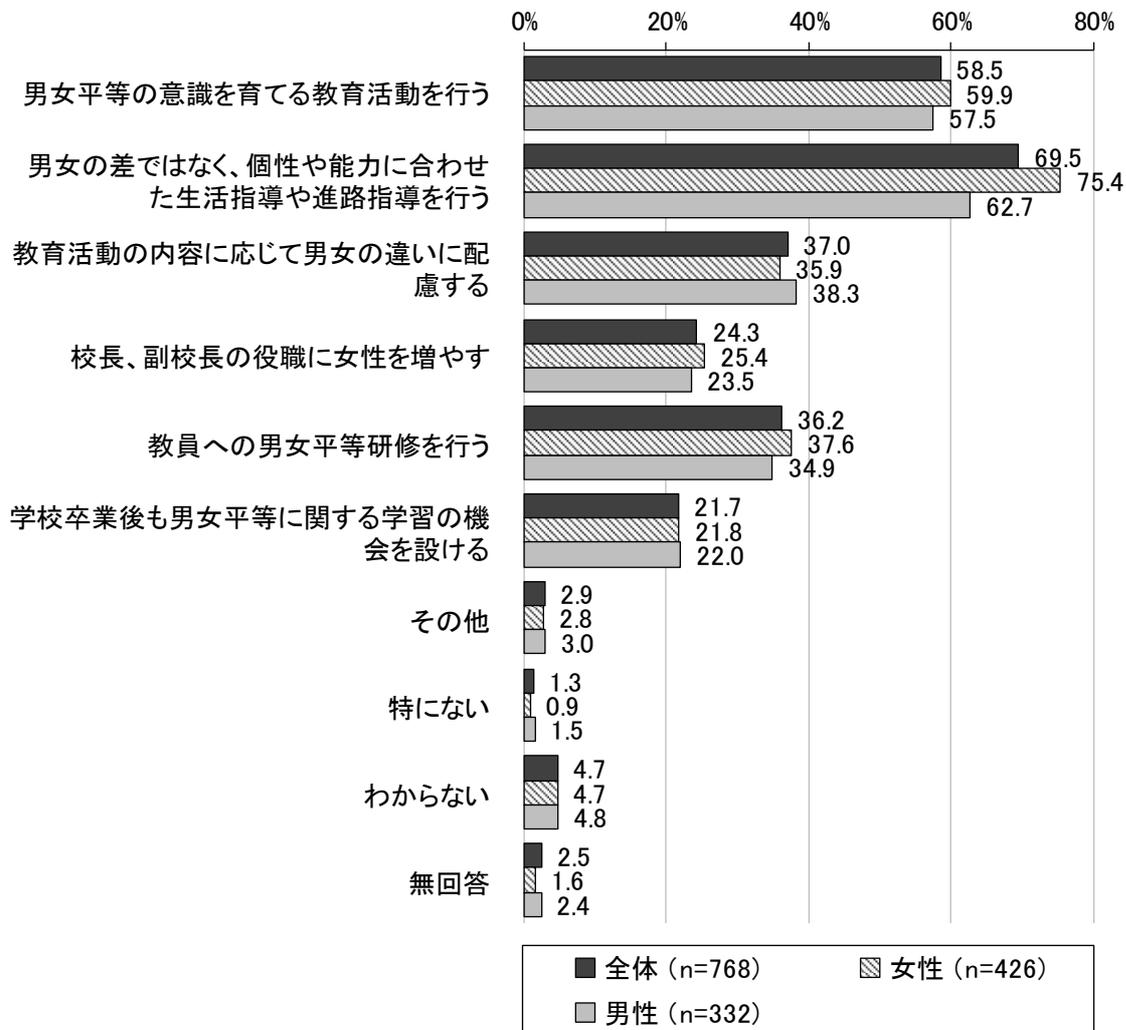
都調査(令和2年)結果【男女平等観】



◆男女平等を進めるために学校教育の場で重要なこと(問 21)

- ◇ 男女平等を進めるために学校教育の場で重要なことは、全体で「男女の差ではなく、個性や能力に合わせた生活指導や進路指導を行う」が 69.5%で最も高くなっている。前回調査と比較すると、全体で「教員への男女平等研修を行う」は今回調査が36.2%で前回調査(30.9%)よりも5.3ポイント高くなっている。

【男女平等を進めるために学校教育の場で重要なこと】

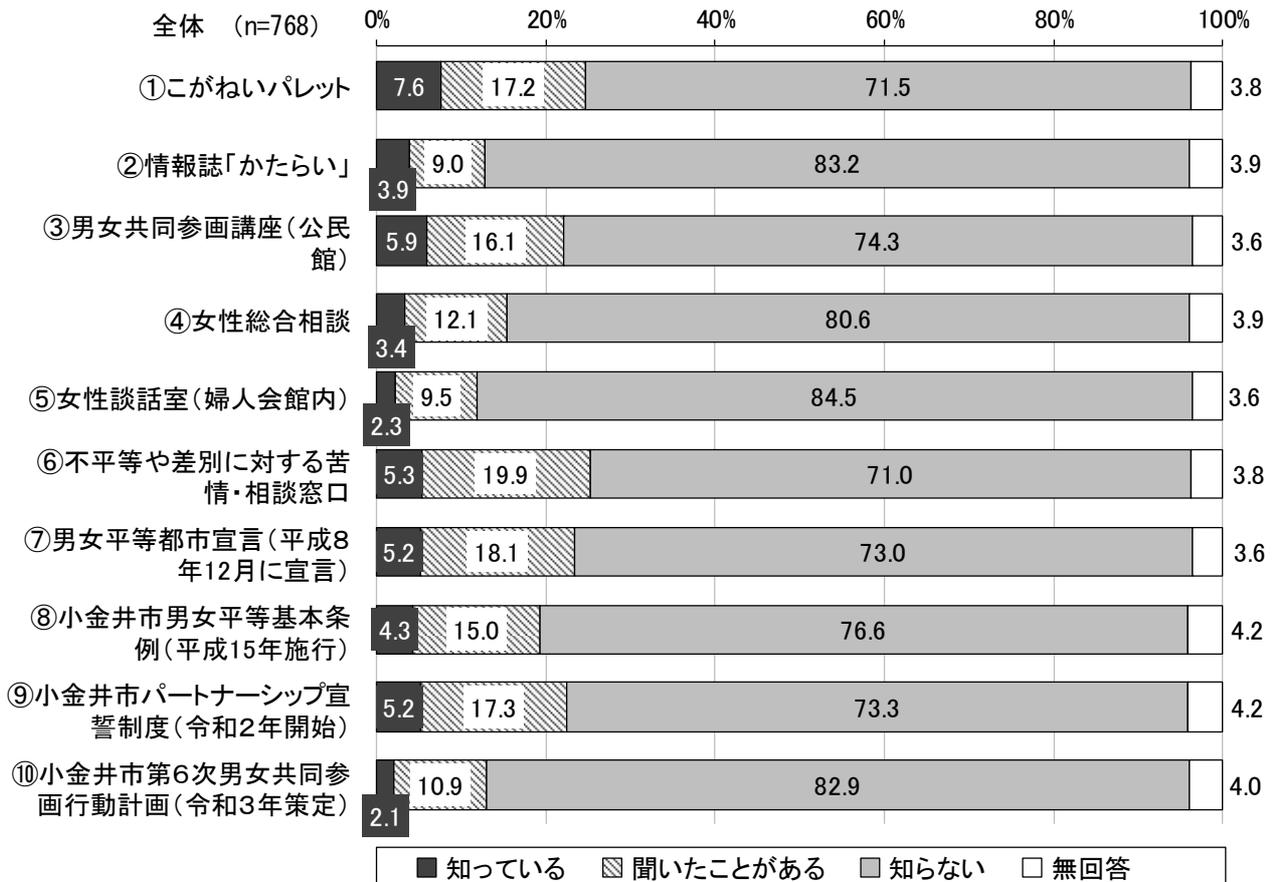


◆小金井市のこれまでの施策・取組の認知状況(問 22)

◇ 小金井市のこれまでの施策・取組で「知っている」はいずれも1割未満となっているが、「聞いたことがある」をあわせた《認知》でみると、“⑥不平等や差別に対する苦情・相談窓口”(25.2%)、“①こがねいパレット”(24.8%)、“⑦男女平等市宣言(平成8年 12 月に宣言)”(23.3%)、“⑨小金井市パートナーシップ宣誓制度(令和2年開始)”(22.5%)、“③男女共同参画講座(公民館)”(22.0%)が2割台となっている。一方、「知らない」はいずれも7割以上となっている。

◇ 前回調査と比較すると、大きな差異は見られない。

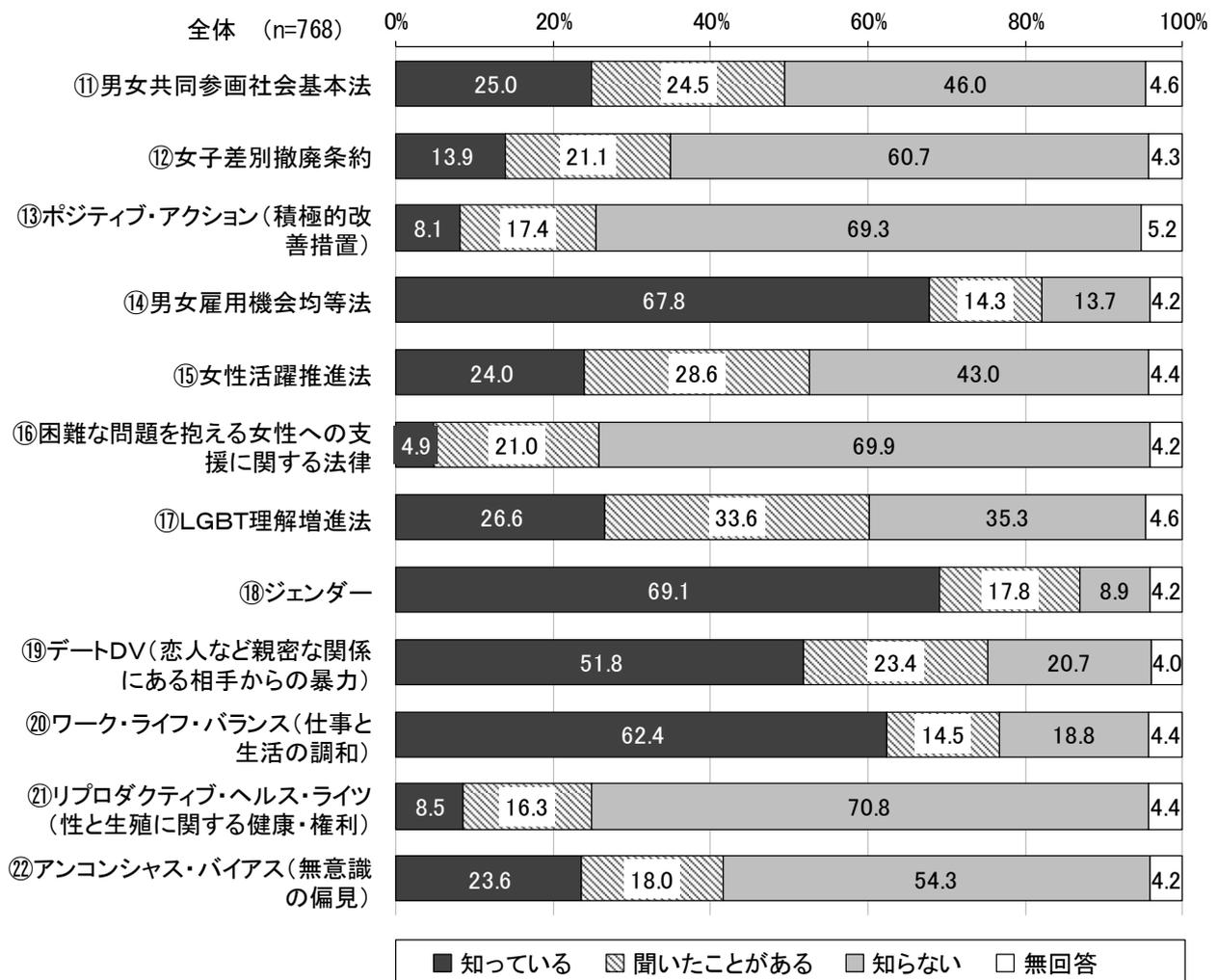
【小金井市のこれまでの施策・取組の認知状況】



◆男女共同参画に関わることばの認知状況(問 22)

- ◇ 男女共同参画に関わることばで「知っている」は、“⑭男女雇用機会均等法”と“⑱ジェンダー”で約7割と高くなっている。《認知》でみると、“⑱ジェンダー”(86.9%)、“⑭男女雇用機会均等法”(82.1%)、“⑳ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)”(76.9%)、“㉑デートDV(恋人など親密な関係にある相手からの暴力)”(75.2%)が7～8割台で高くなっている。
- ◇ 一方、「知らない」は、“㉑リプロダクティブ・ヘルス・ライツ(性と生殖に関する健康・権利)”(70.8%)、“⑯困難な問題を抱える女性への支援に関する法律”(69.9%)、“⑬ポジティブ・アクション(積極的改善措置)”(69.3%)、“⑫女子差別撤廃条約”(60.7%)が6～7割台で高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、全体で“⑱ジェンダー”は今回調査が86.9%で前回調査(73.8%)よりも13.1ポイント高くなっている。

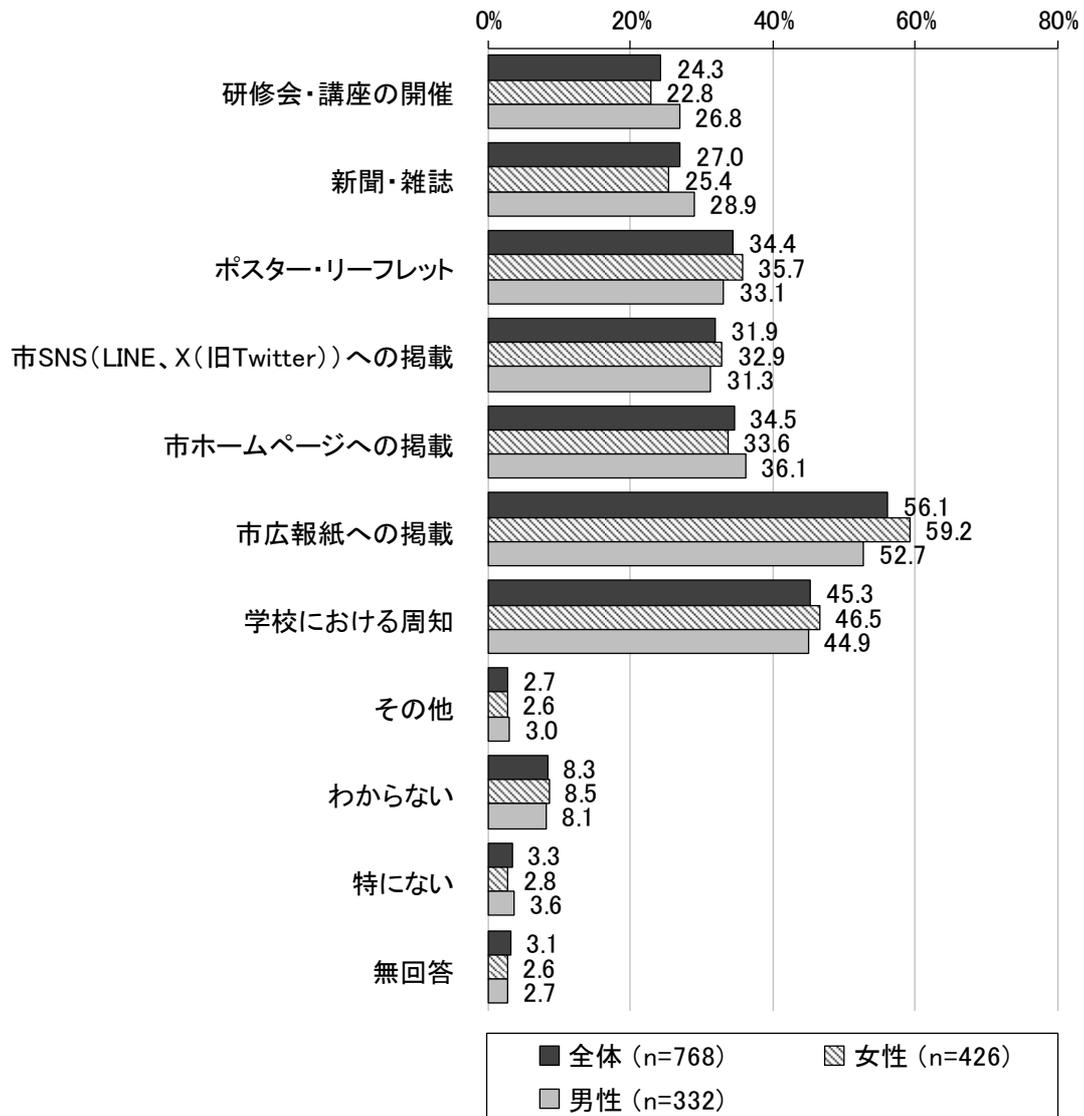
【男女共同参画に関わることばの認知状況】



◆市の男女共同参画に関する施策の内容やことばの意味の周知方法(問 23)

◇ 市の男女共同参画に関する施策の内容やことばの意味を、より多くの市民が理解するために有効な手段については、全体で「市広報紙への掲載」が 56.1%と最も高く、次いで「学校における周知」が 45.3%、「市ホームページへの掲載」が 34.5%となっている。性別による大きな差異は見られない。

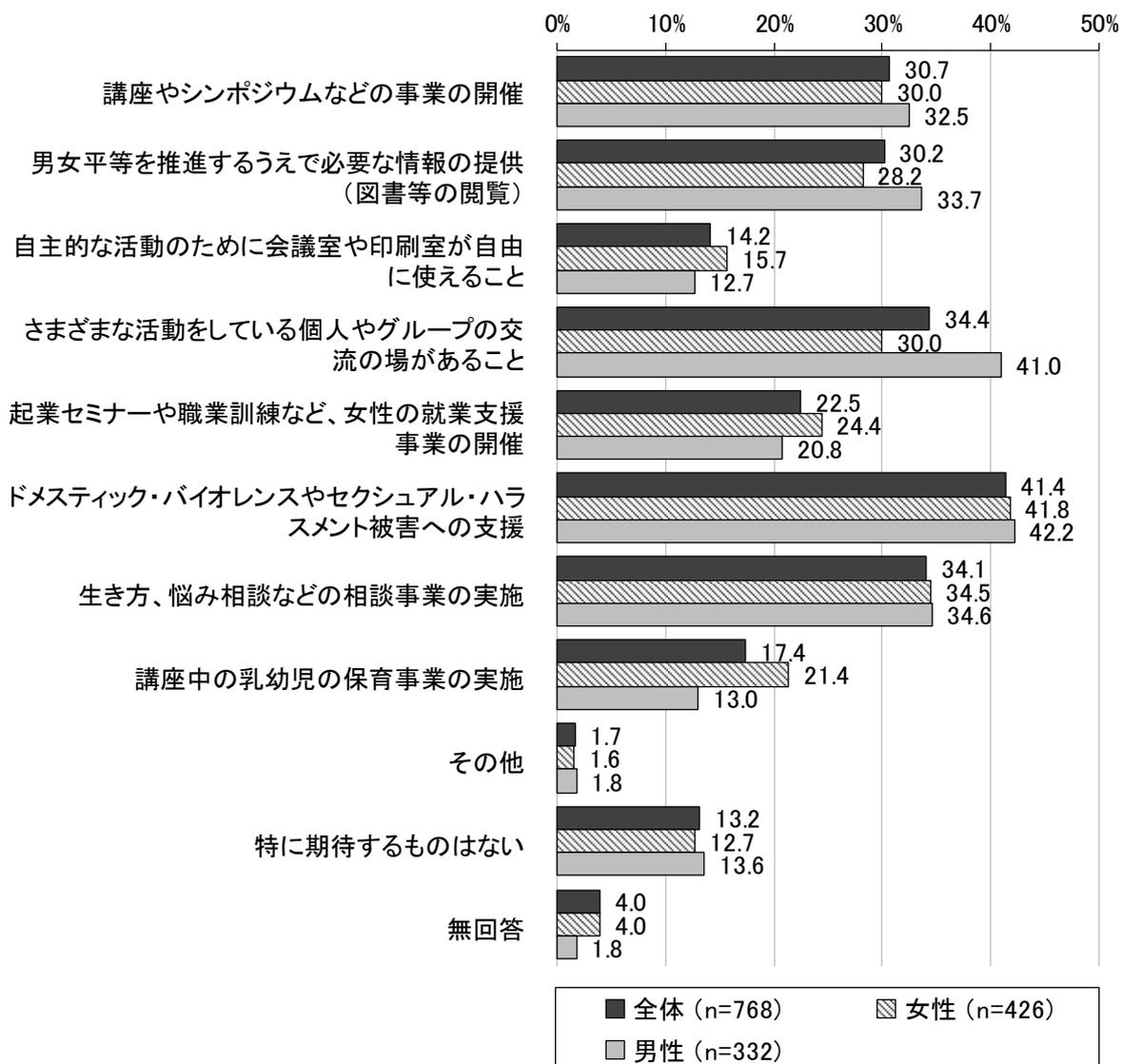
【市の男女共同参画に関する施策の内容やことばの意味の周知方法】



◆(仮称)男女平等推進センターの機能について(問 24)

- ◇ (仮称)男女平等推進センターの機能で、男女共同参画の推進に欠かせないものについては、全体で「ドメスティック・バイオレンスやセクシャル・ハラスメント被害への支援」が41.4%で最も高く、次いで「さまざまな活動をしている個人やグループの交流の場があること」が34.4%、「生き方、悩み相談などの相談事業の実施」が34.1%となっている。
- ◇ 性別にみると、「男女平等を推進するうえで必要な情報の提供(図書等の閲覧)」、「さまざまな活動をしている個人やグループの交流の場があること」で男性が女性より5ポイント以上高くなっている。「講座中の乳幼児の保育事業の実施」で女性が男性より5ポイント以上高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、全体で「ドメスティック・バイオレンスやセクシャル・ハラスメント被害への支援」は今回調査が41.4%で前回調査(36.4%)よりも5ポイント高くなっている。

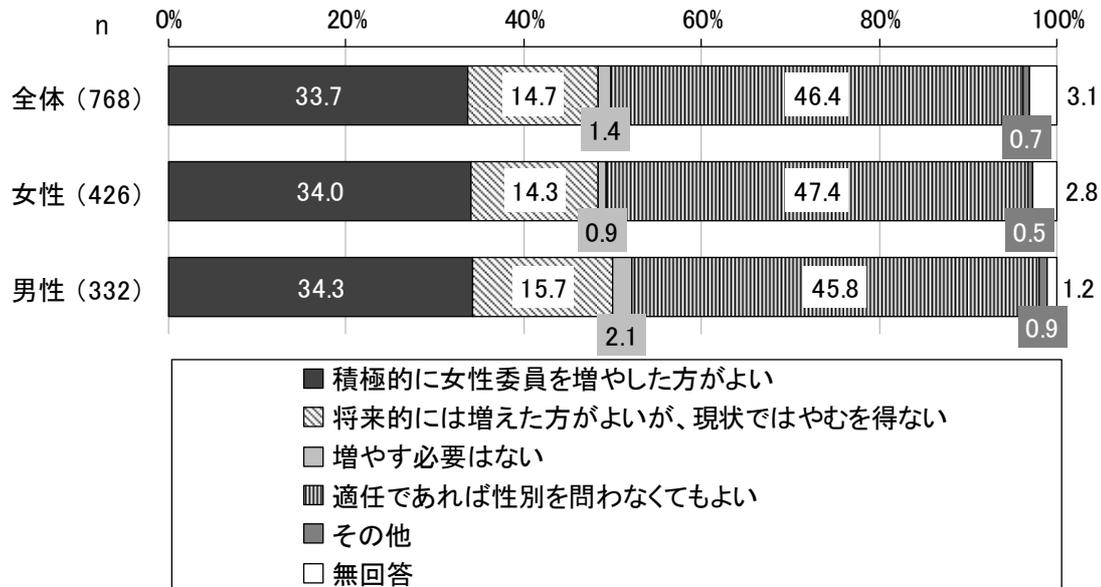
【(仮称)男女平等推進センターの機能について】



◆審議会等の女性委員比率について(問 25)

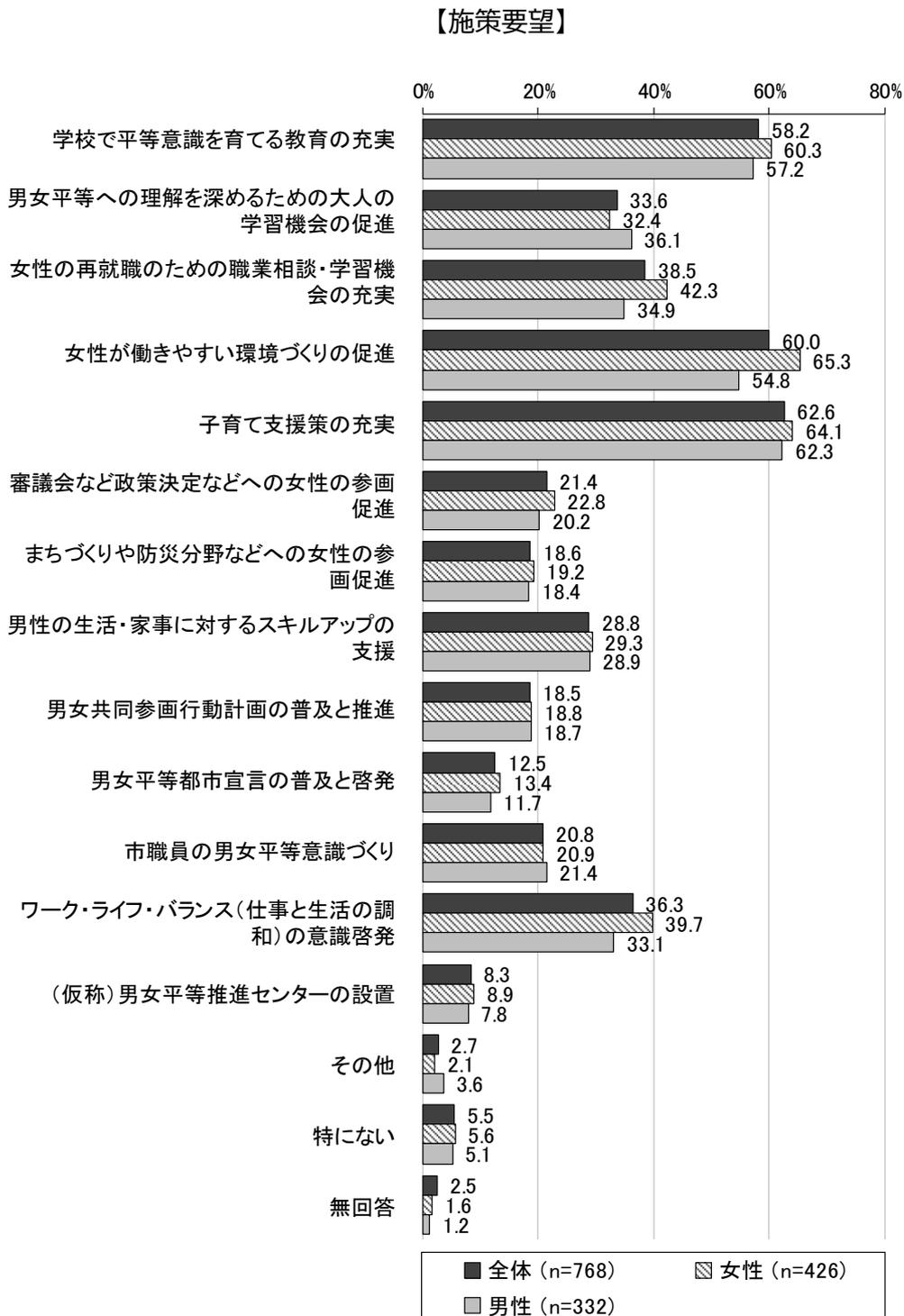
- ◇ 審議会等の女性委員比率については、男女ともに「適任であれば性別を問わなくてもよい」が高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、「積極的に女性委員を増やした方がよい」が男女ともに今回調査が前回調査より5ポイント以上高くなっている。

【審議会等の女性委員比率について】



◆施策要望(問 26)

- ◇ 男女平等社会を実現するための市の施策として今後どのようなことが重要かについては、全体で「子育て支援策の充実」が 62.6%で最も高く、次いで「女性が働きやすい環境づくりの促進」が 60.0%、「学校で平等意識を育てる教育の充実」が 58.2%となっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、全体で「審議会など政策決定などへの女性の参画促進」は今回調査が 21.4%で前回調査(28.6%)よりも 7.2 ポイント低くなっている。



小金井市 男女平等に関する意識調査

資料 2

－ 職員意識調査結果概要 －

1. 調査の目的

「第6次男女共同参画行動計画」の計画期間が令和7年度に満了するため、令和8年度以降の新たな計画の策定に向け、男女共同参画への意識啓発を図るとともに、男女平等に関する市職員の考えを把握し、今後の推進の基礎資料とすることを目的として実施しました。

2. 調査設計

- 調査対象:全職員 973 人(再任用職員・会計年度任用職員を含む)
- 調査方法:庁内配布－紙または WEB 回収
- 調査期間:令和6年 10月1日(火)～10月15日(火)(10月下旬到着分まで回収)
- 回収状況:全体 668 件/973 件(68.7%)

	配布数	回収数	有効回収数	有効回収率
女 性	564	394	394	69.9%
男 性	409	264	264	64.5%
そのほか	－	7	7	－
性別不明	－	3	3	－
合 計	973	668	668	68.7%

3. 調査項目

- 1 基本属性について
- 2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について
- 3 子育て・介護について
- 4 地域活動・社会活動について
- 5 仕事や職場に関することについて
- 6 男女平等をさらに進めるための方策について

4. 結果概要版を見る上での注意

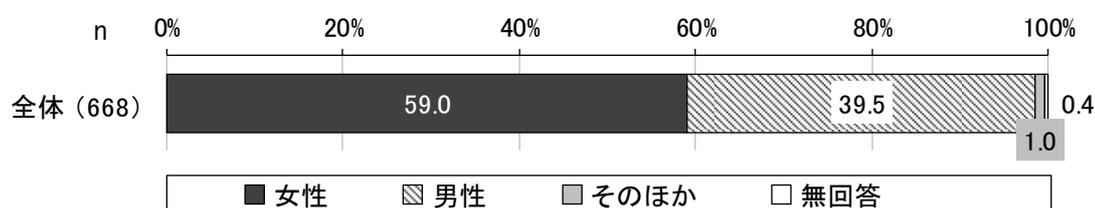
- ・表、グラフ中の「n」は、各設問に対する回答者数を示しています。
- ・百分率(%)の計算は、「n」を分母とし、小数第2位を四捨五入して表示しています。このため、単数回答(1つだけ選ぶ問)においても、四捨五入の影響で%を足し合わせて 100%にならない場合があります。また、複数回答(2つ以上選んでよい問)においては%の合計が 100%を超える場合があります。

1 基本属性について

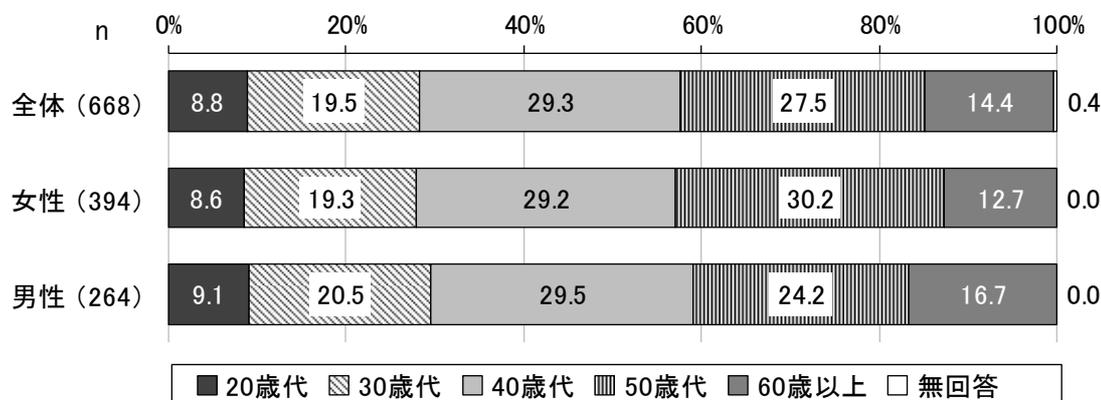
◆性別(F1)、年齢(F2)と職層(F5)

- ◇ 性別は、「女性」が59.0%、「男性」が39.5%で女性の方が高い。
前回調査と比較すると、やや女性(前回調査 54.1%)が高くなっている。
- ◇ 年齢は、女性では「50 歳代」が 30.2%で最も高く、男性では「40 歳代」が 29.5%で最も高い。
前回調査と比較すると、女性では「60 歳以上」が今回調査 12.7%で前回調査(6.7%)よりも6ポイント高くなっている。男性では「30 歳代」が今回調査 20.5%で前回調査(27.5%)よりも7ポイント低くなっている。
- ◇ 職層は、女性では「会計年度任用職員」が 46.2%で最も高く、男性では「主事職」が 26.1%で最も高い。前回調査と比較すると、大きな差異は見られない。

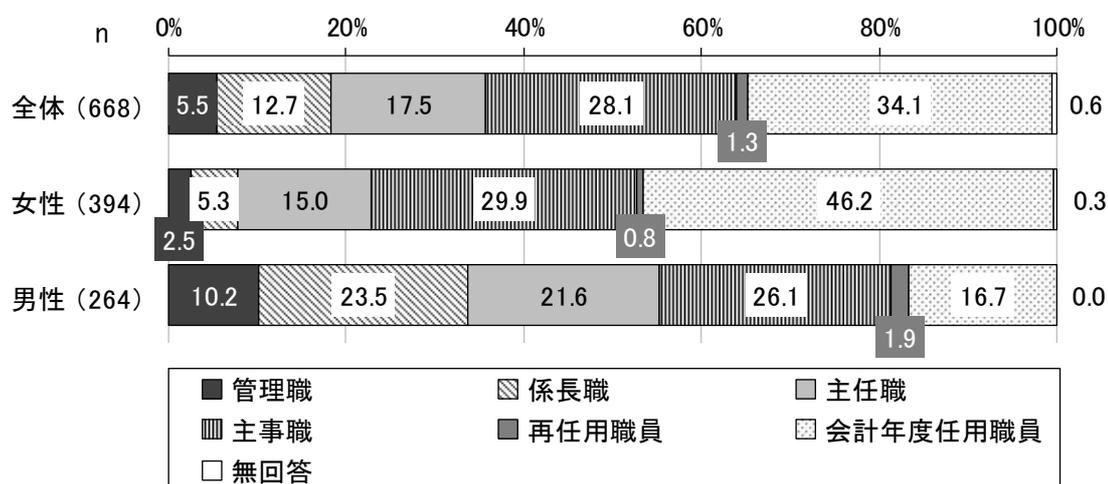
【性別】



【年齢】



【職層】



2 ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)について

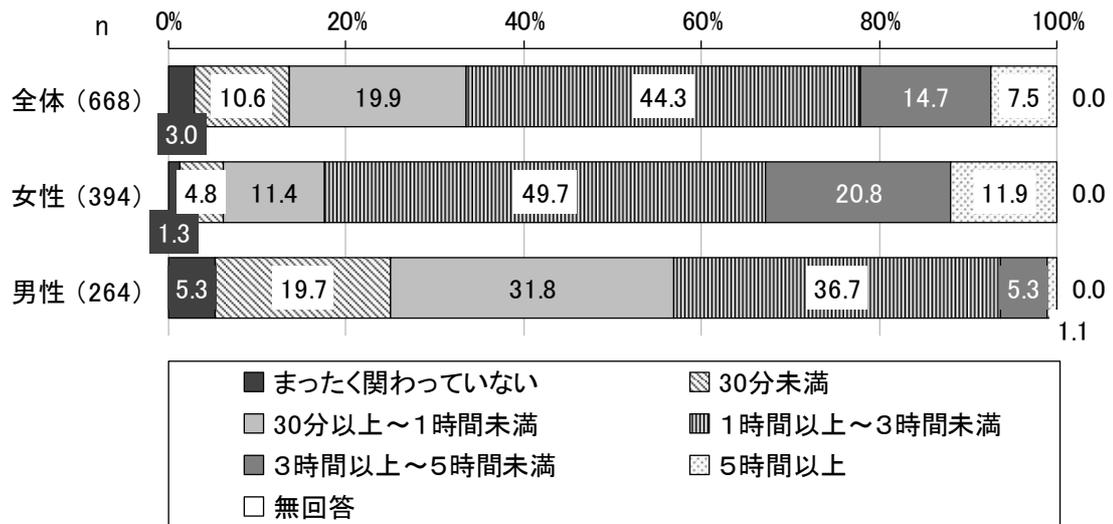
<課題まとめ>

- 家事に携わる時間は女性が長い。一方で、前回調査と比較すると、女性の休日の家事に携わる時間や男性の家事に携わる時間が増加している。
- 育児に携わる時間は女性が長い。一方で、前回調査と比較すると、男性の育児に携わる時間が増加している。
- 介護に携わる時間は、男女ともに平日、休日いずれも1割未満で、「まったく関わっていない」が2～3割台となっている。男女ともに「まったく関わっていない」が5ポイント程度高くなっている。
- 男女の固定的な役割分担意識を持つことについては、男女ともに《反対》が多く、前回調査と比較して男女ともにより強く反対と考える傾向が強くなっている。
- 女性が仕事を持つことに対する考えは、「育児・介護等にかかわらず、職業をもち続ける方がよい」が6～7割台を占めている。
- 【男性】の育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なことは、男性の回答の上位3位として、「長時間労働を削減する」、「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」、「職場や上司の理解・協力」となっている。
- 【女性】の育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なことは、女性の回答の上位3位として、「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」、「職場や上司の理解・協力」、「長時間労働を削減する」となっている。

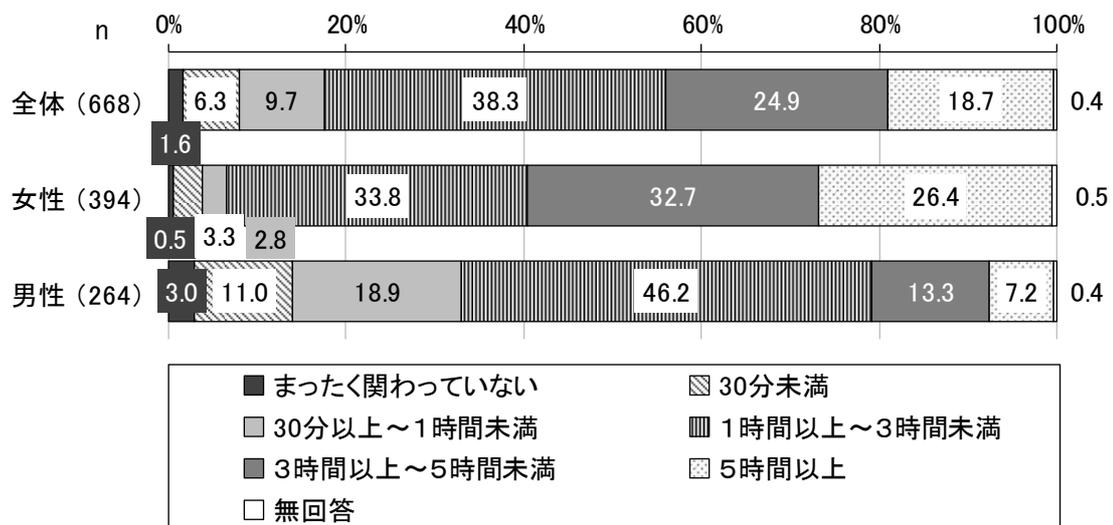
◆1日あたりの家事に携わる時間(問1)

◇ 平日に家事に携わる時間は、“3時間以上”が女性では32.7%、男性では6.4%となっている。休日は、男女とも平日より多くの時間が家事にあてられており、“3時間以上”が女性では59.1%、男性では20.5%となっている。前回調査と比較すると、男性で平日の「1時間以上～3時間未満」が36.7%で前回調査(23.6%)よりも13.1ポイント高くなっている。男性で休日の「3時間以上～5時間未満」が13.3%で前回調査(6.8%)よりも6.5ポイント高くなっている。女性で休日の「5時間以上」が26.4%で前回調査(20.5%)よりも5.9ポイント高くなっている。

【家事に携わる時間(平日)】



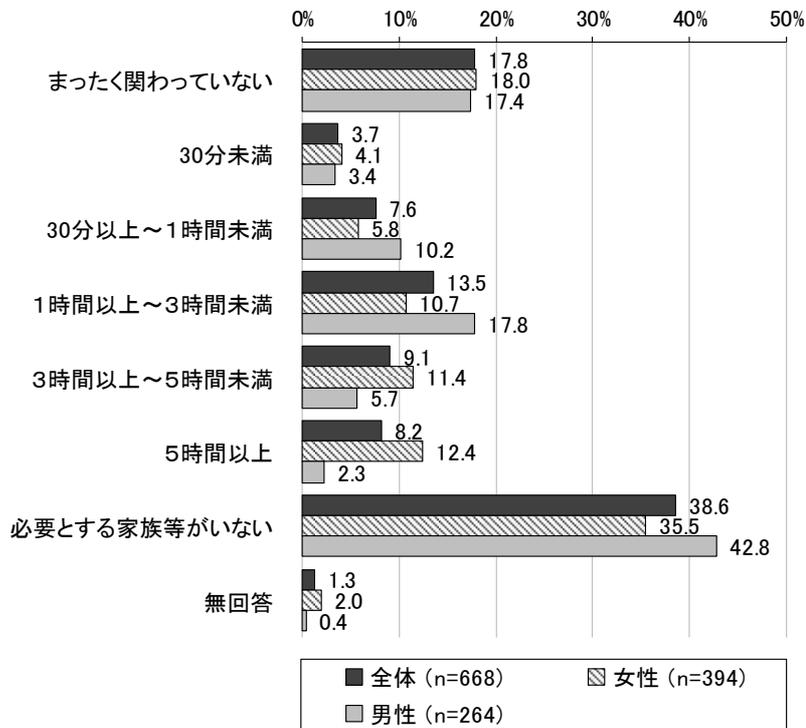
【家事に携わる時間(休日)】



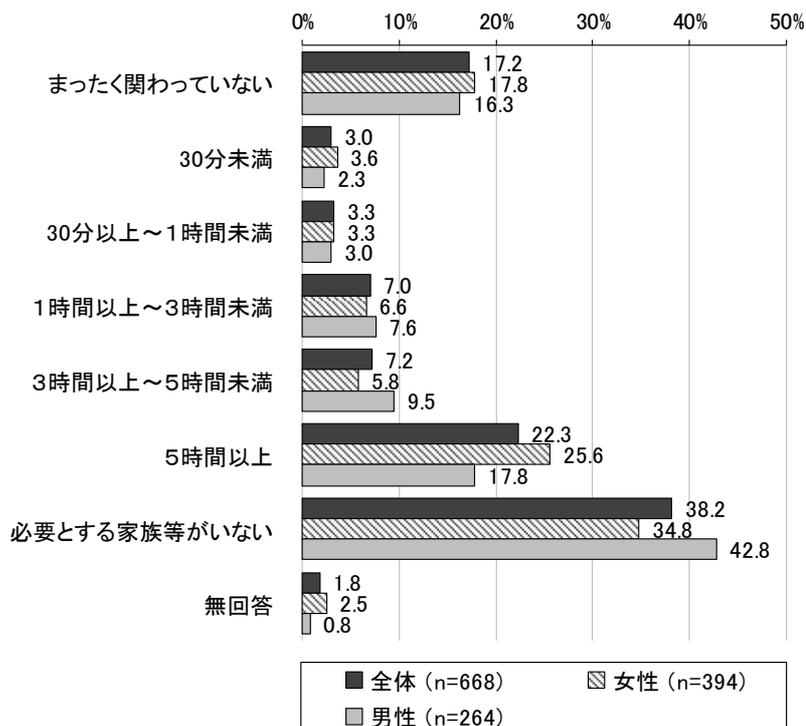
◆1日あたりの育児に携わる時間(問1)

- 平日に育児に携わる時間は、“3時間以上”が女性では23.8%、男性では8.0%となっている。休日は、男女ともに平日より多くの時間が育児にあてられており、“3時間以上”が女性では31.4%、男性では27.3%となっている。前回調査と比較すると、休日の男性で「5時間以上」が17.8%と前回調査(11.7%)より6.1ポイント高くなっている。

【育児に携わる時間(平日)】



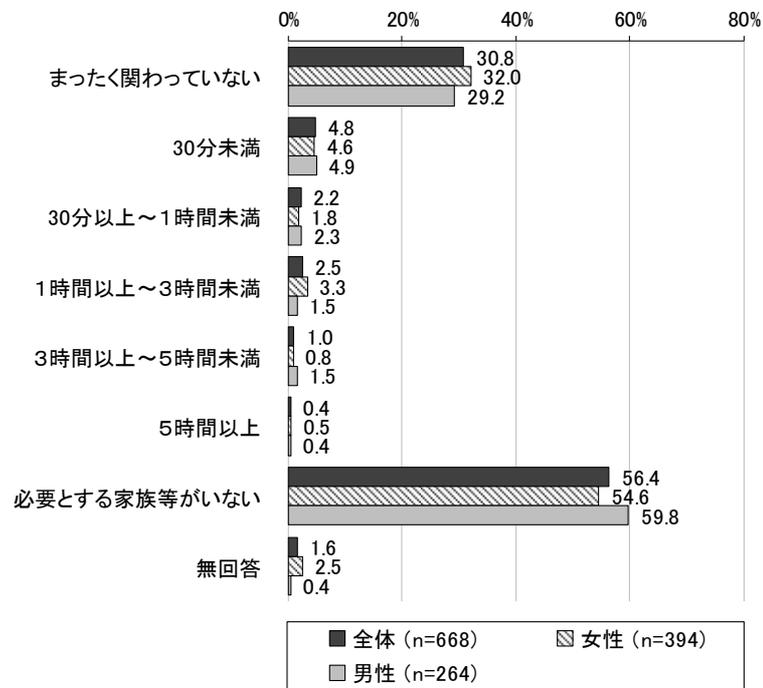
【育児に携わる時間(休日)】



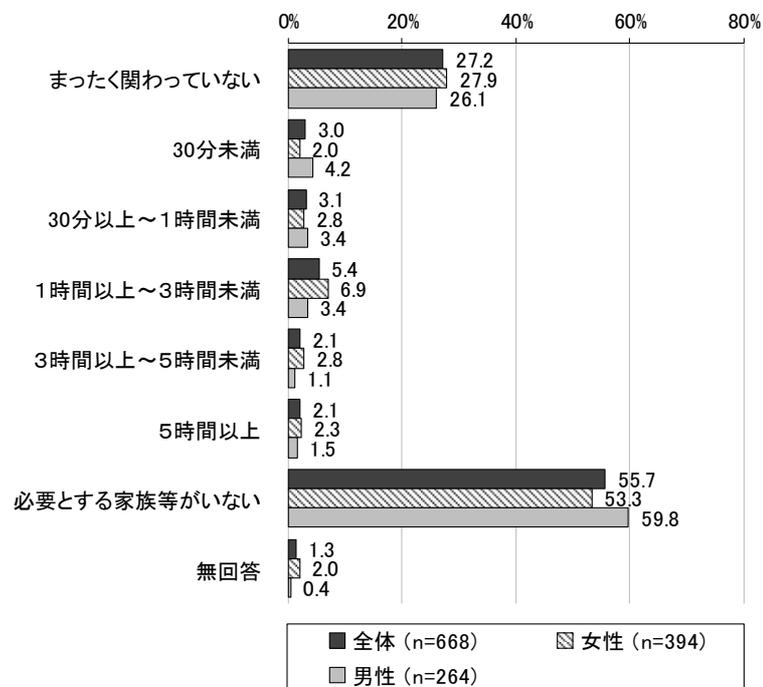
◆1日あたりの介護に携わる時間(問1)

- ◇ 介護に携わる時間は、男女ともに平日、休日いずれも1割未満で、「まったく関わっていない」が2～3割台となっている。前回調査と比較しても、男女ともに「まったく関わっていない」が5ポイント程度高くなっている。

【介護に携わる時間(平日)】

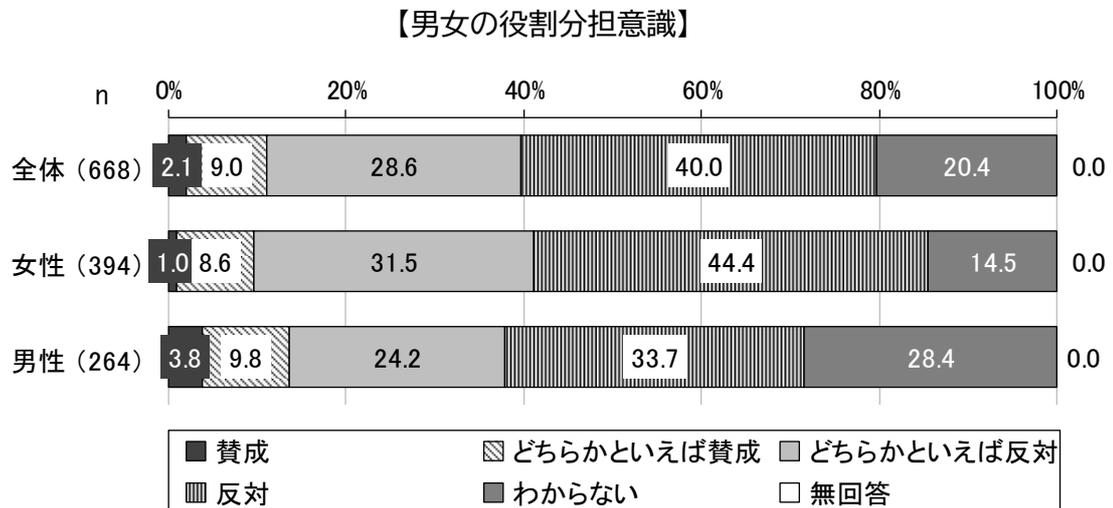


【介護に携わる時間(休日)】



◆男女の役割分担意識(問4)

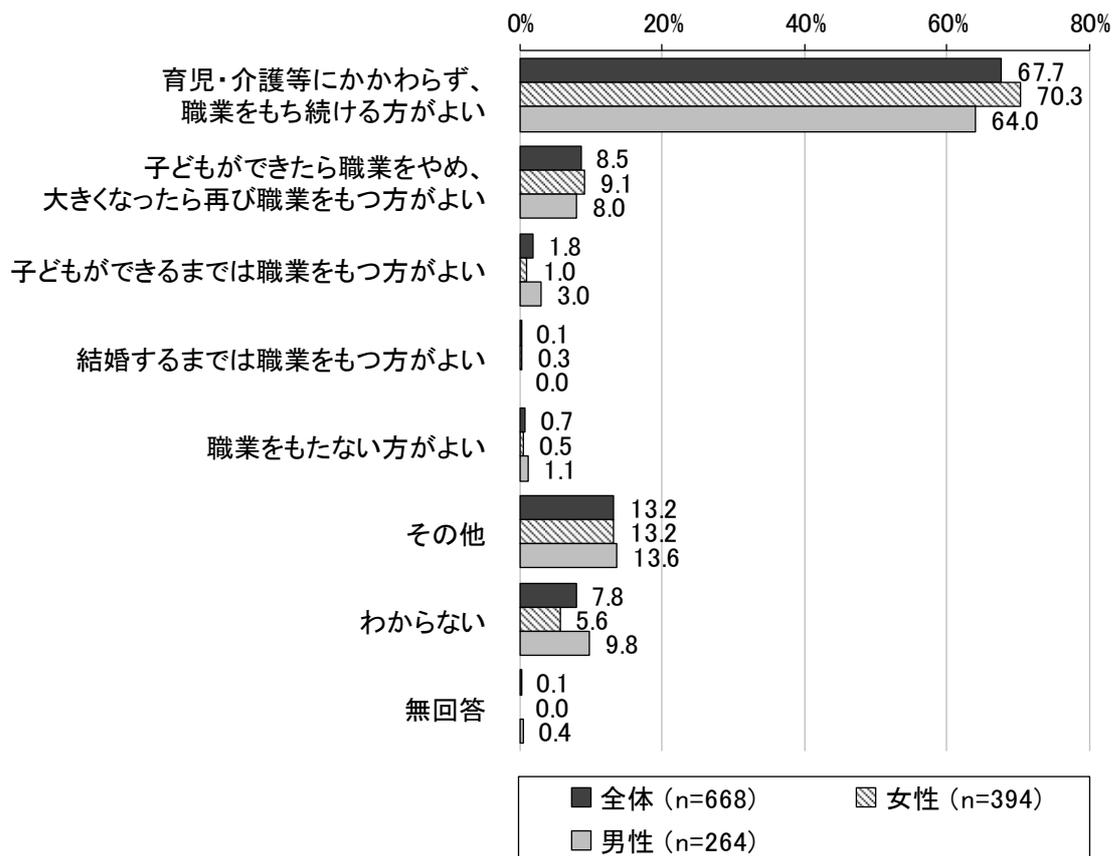
- ◇ 男女の役割分担意識は、男女ともに《反対》が《賛成》を上回っており、前回調査と比較すると、全体で《反対》は今回調査が68.6%で前回調査(59.4%)よりも9.2ポイント高くなっている。
- ◇ 前回調査では、全体で「どちらかといえば反対」が29.7%、「反対」が29.7%であったものの、今回調査では「どちらかといえば反対」が28.6%、「反対」が40.0%と、「反対」が大きく上回っている。



◆女性が職業をもつことに対する考え(問5)

- ◇ 女性が職業をもつことに対する考えは、男女ともに「育児・介護等にかかわらず、職業をもち続ける方がよい」が6～7割台で最も高くなっている。
- ◇ 前回調査から項目が変わっているため、単純な比較はできないが、「子どもができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつ方がよい」が全体と女性で 10 ポイント以上低く、「育児・介護等にかかわらず、職業をもち続ける方がよい」が全体、女性、男性すべてで5ポイント以上高い。

【女性が職業をもつことに対する考え】

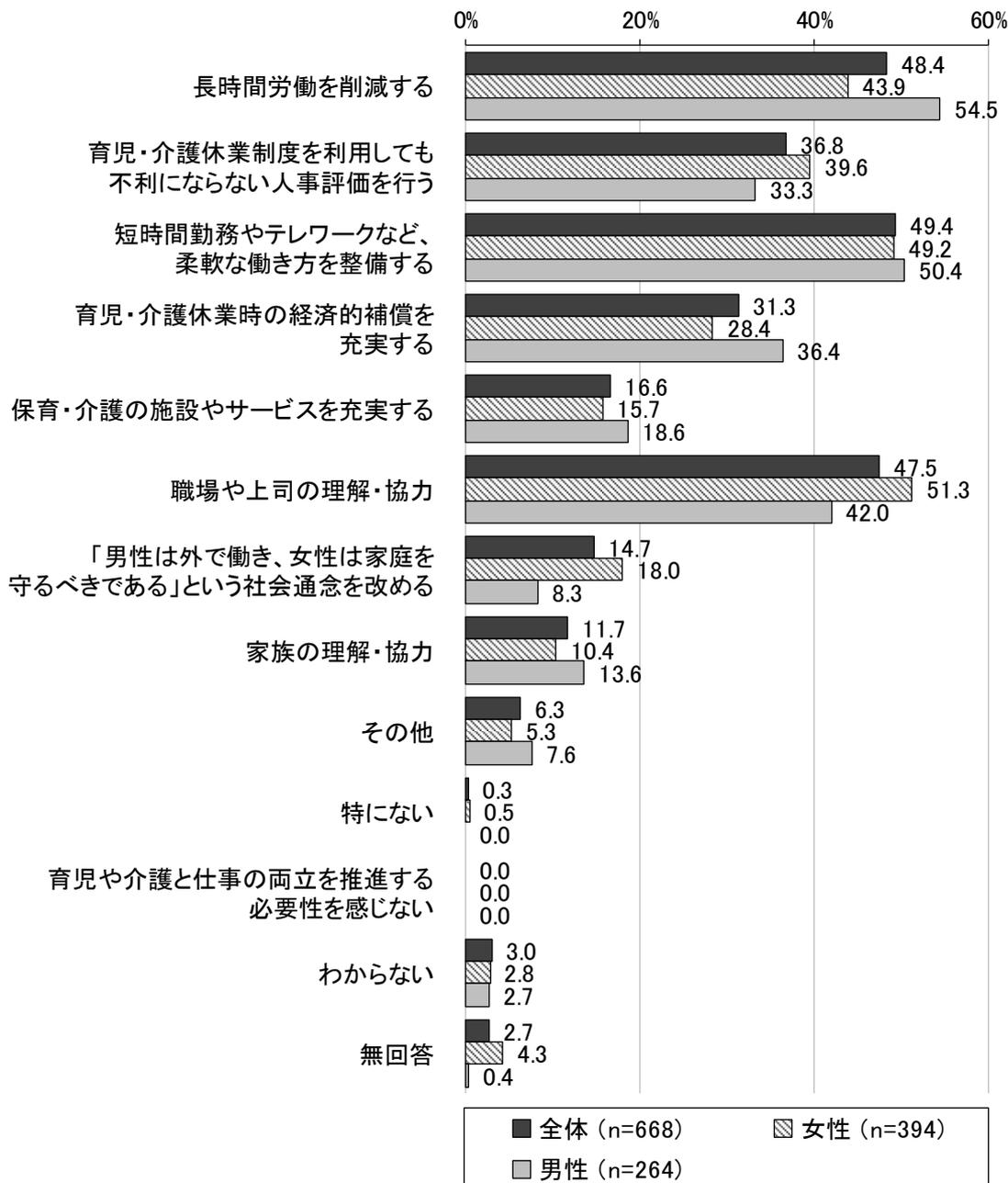


◆育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なこと(問6)

【男性にとって必要なこと】

◇ 「男性」の育児や介護と仕事の両立を進めるために、特に必要だと思うことについては、女性では「職場や上司の理解・協力」が 51.3%、男性では「長時間労働を削減する」が 54.5%と、それぞれ最も高くなっている。男性が女性に比べて高いものとして、「長時間労働を削減する」、「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」、「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」、「保育・介護の施設やサービスを充実する」、「家族の理解・協力」、女性が男性に比べて高いものとして、「育児・介護休業制度を利用して不利にならない人事評価を行う」、「職場や上司の理解・協力」、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という社会通念を改める」となっている。

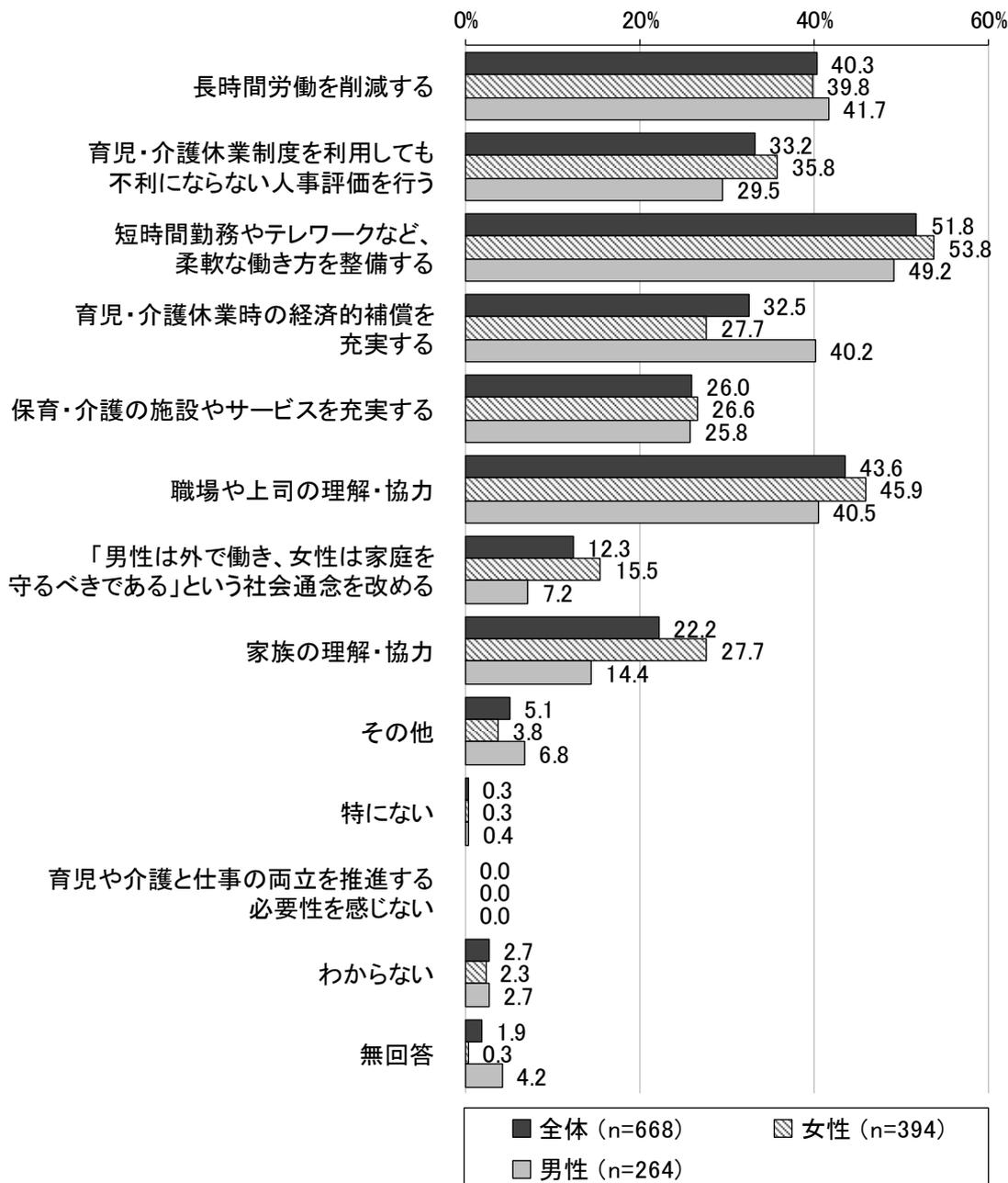
【育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なこと】



【女性にとって必要なこと】

◇ 「女性」の育児や介護と仕事の両立を進めるために、特に必要だと思うことについては、女性では「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」が 53.8%、男性では「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」が 49.2%と、それぞれ最も高くなっている。女性が男性に比べて高いものとして、「育児・介護休業制度を利用して不利にならない人事評価を行う」、「短時間勤務やテレワークなど、柔軟な働き方を整備する」、「保育・介護の施設やサービスを充実する」、「職場や上司の理解・協力」、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべきである」という社会通念を改める」、「家族の理解・協力」、男性が女性に比べて高いものとして、「長時間労働を削減する」、「育児・介護休業時の経済的補償を充実する」となっている。

【育児や介護と仕事の両立を推進するために必要なこと】



3 子育て・介護について

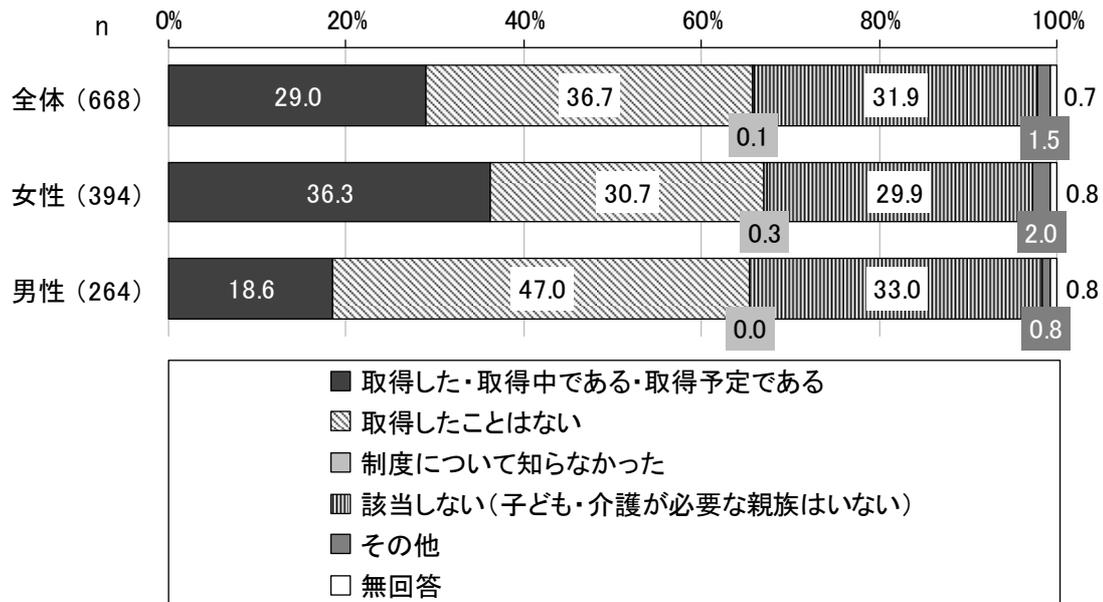
<課題まとめ>

- 育児休業の取得状況は、「取得した・取得中である・取得予定である」で、女性(36.3%)が男性(18.6%)より 17.7 ポイント高い。「取得したことはない」で、男性(47.0%)が女性(30.7%)より 16.3 ポイント高い。
- 育児休業の利用意向については、「利用したい」で、女性(87.1%)が男性(64.0%)より 23.1 ポイント高い。前回調査と比較すると、「利用したい」が男性の今回調査が 64.0%で前回調査(48.9%)よりも 15.1 ポイント高い。男性の育児休業の取得意向の高まりがうかがえる。
- 介護休業の利用意向については、「利用したい」で、女性(79.4%)が男性(72.0%)より 7.4 ポイント高い。前回調査と比較すると、「利用したい」が男性の今回調査が 72.0%で前回調査(55.3%)よりも 16.7 ポイント高い。男性の介護休業の取得意向の高まりがうかがえる。
- 職場の育児・介護休業制度利用者については、男女ともに「抵抗はない」が大多数を占めている。前回調査と比較しても、大きな差異は見られない。

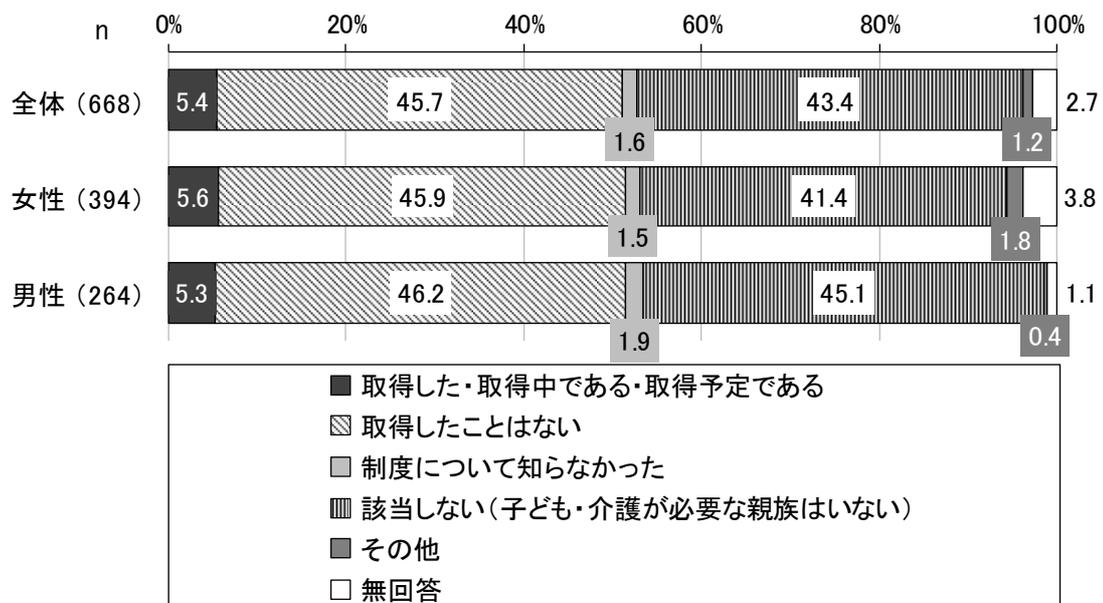
◆育児休業・介護休業の取得(予定)について(問7)

- ◇ 育児休業の取得状況については、「取得した・取得中である・取得予定である」で、女性(36.3%)が男性(18.6%)より17.7ポイント高くなっている。「取得したことはない」で、男性(47.0%)が女性(30.7%)より16.3ポイント高くなっている。
- ◇ 介護休業の取得状況については、「取得した・取得中である・取得予定である」が全体で5.4%と、男女で大きな差異は見られない。

【育児休業の取得状況】



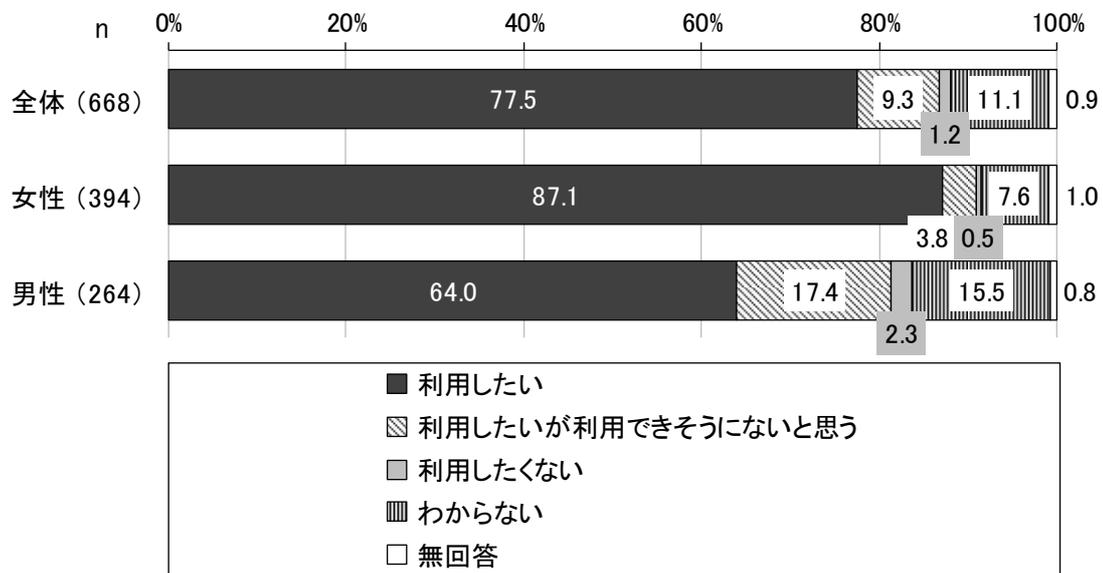
【介護休業の取得状況】



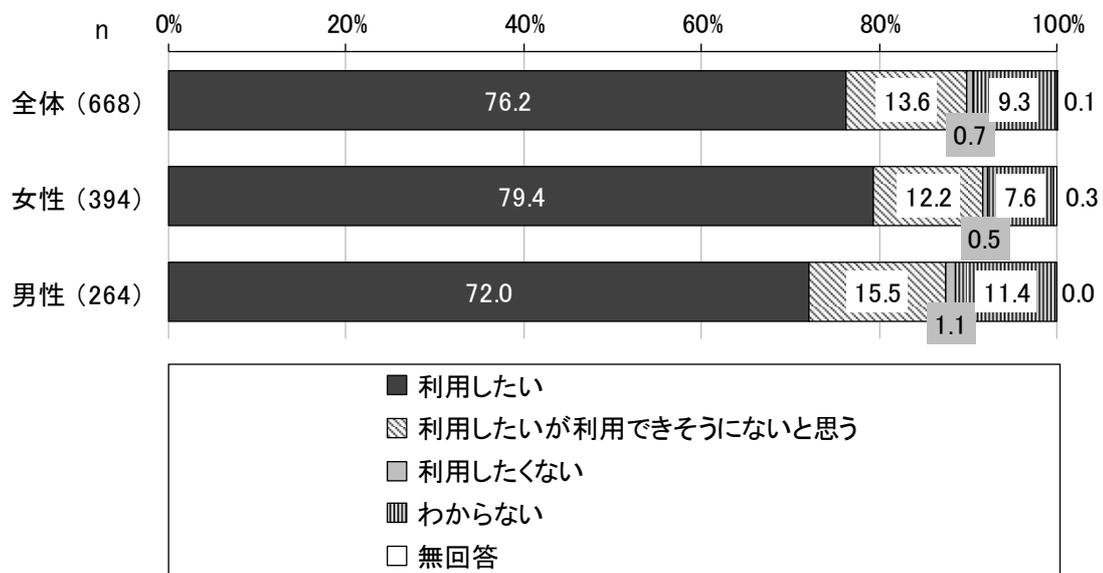
◆育児休業・介護休業の利用意向について(問8)

- ◇ 育児休業の利用意向については、「利用したい」が女性で 87.1%、男性で 64.0%と、女性が男性より 23.1 ポイント高くなっている。「利用したいができそうにないと思う」で、男性(17.4%)が女性(3.8%)より 13.6 ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「利用したい」が男性の今回調査が 64.0%で前回調査(48.9%)よりも 15.1 ポイント高く、「利用したいができそうにないと思う」が 17.4%で前回調査(26.9%)よりも 9.5 ポイント低くなっている。
- ◇ 介護休業の利用意向については、「利用したい」で、女性(79.4%)が男性(72.0%)より 7.4 ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、「利用したい」が男性の今回調査が 72.0%で前回調査(55.3%)よりも 16.7 ポイント高くなっている。

【育児休業の利用意向】



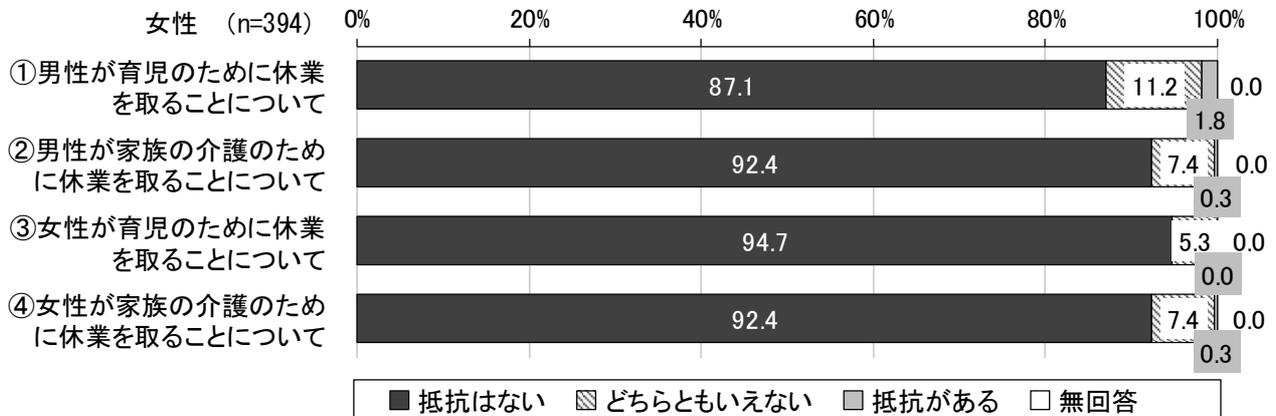
【介護休業の利用意向】



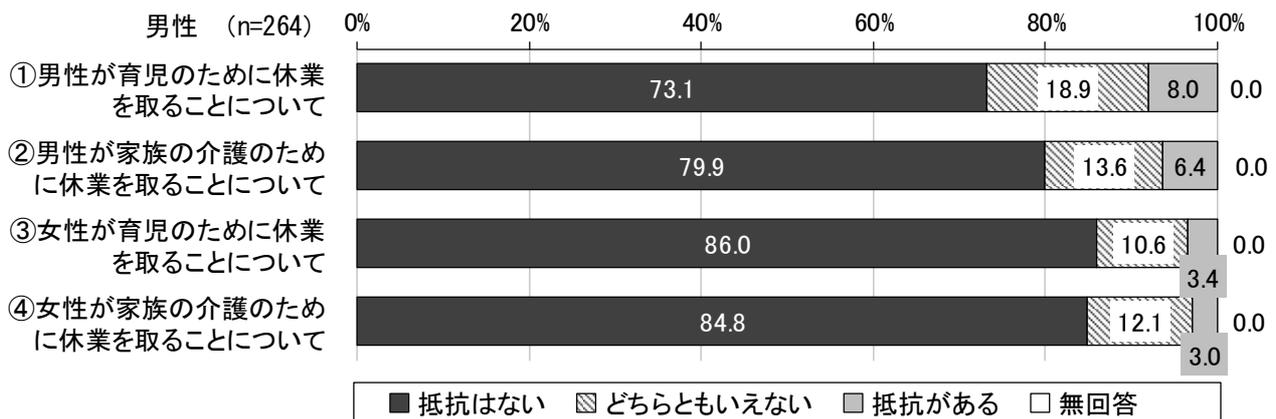
◆職場の育児・介護休業制度利用者について(問9)

◇ 職場の育児・介護休業制度利用者については、男女ともに「抵抗はない」が大多数を占めている。前回調査と比較すると、大きな差異は見られない。

【職場の育児・介護休業制度利用者(女性)】



【職場の育児・介護休業制度利用者(男性)】



4 地域活動・社会活動について

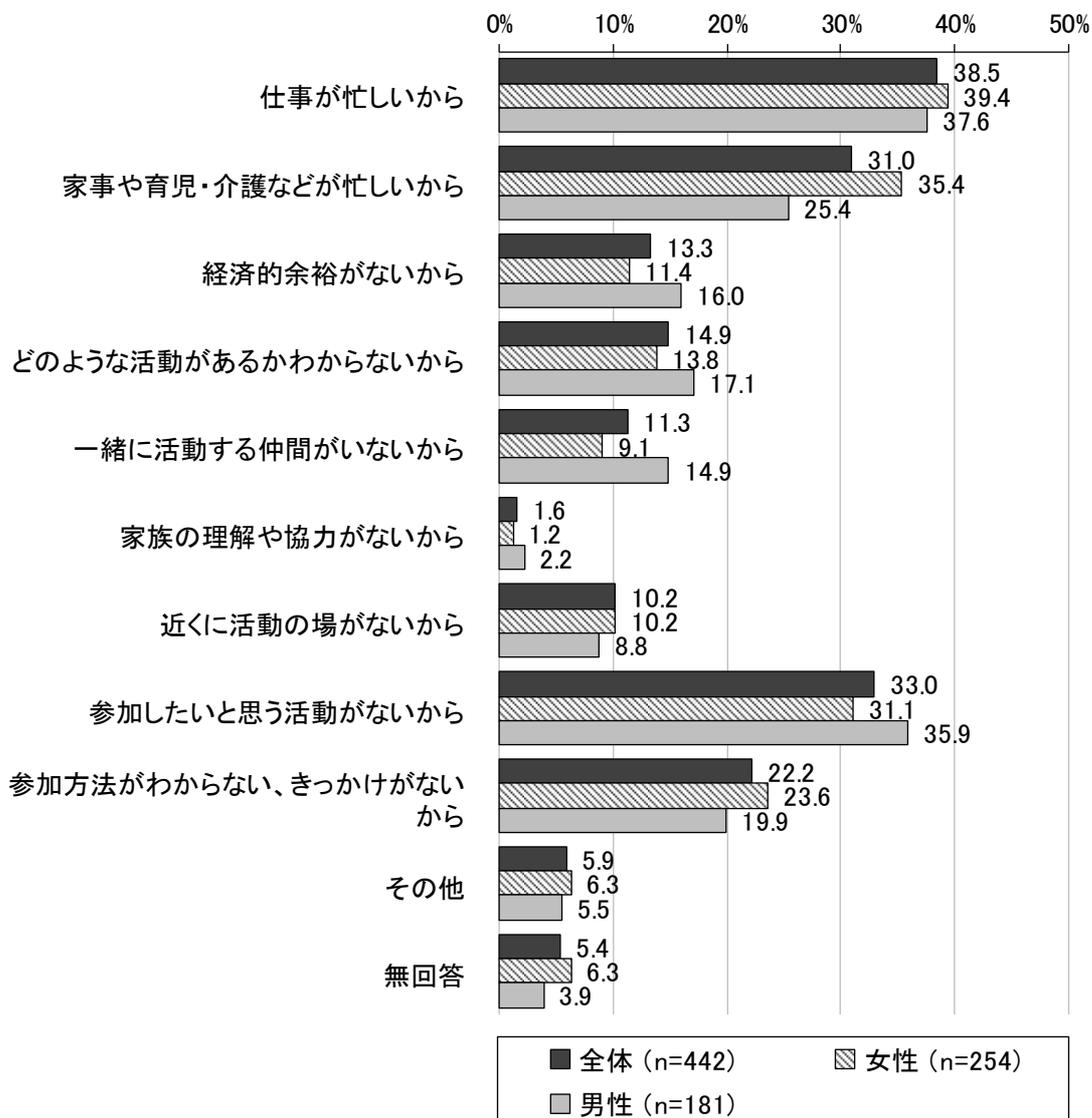
<課題まとめ>

- 現在地域活動に参加している割合は、女性で 35.5%、男性で 31.1%となっている。“参加していない”割合は、女性で 64.5%、男性で 68.6%となっている。前回調査と比較すると、男女ともに参加していない割合が低くなっている。
- 地域活動に参加していない理由として、男女ともに「仕事が忙しいから」が最も高くなっている。また、「家事や育児・介護などが忙しいから」で女性が男性より 10 ポイント、「一緒に活動する仲間がないから」で男性が女性より 5.8 ポイント高い。

◆地域活動の参加状況(問 10、10-1)

- ◇ 現在地域活動に参加している割合は、女性で 35.5%、男性で 31.1%となっている。“参加していない”割合は、女性で 64.5%、男性で 68.6%となっている。(グラフ省略)
- ◇ 前回調査と設問が異なるため、単純な比較はできないが、“参加していない”は前回調査で女性が 44.6%、男性が 53.7%と女性は 9.1ポイント、男性は 22.6ポイント低くなっている。
- ◇ 地域活動に参加していない理由として、男女ともに「仕事が忙しいから」が最も高くなっている。また、「家事や育児・介護などが忙しいから」で女性(35.4%)が男性(25.4%)より 10ポイント、「一緒に活動する仲間がいないから」で男性(14.9%)が女性(9.1%)より 5.8ポイント高くなっている。

【地域活動に参加していない理由】



5 仕事や職場に関することについて

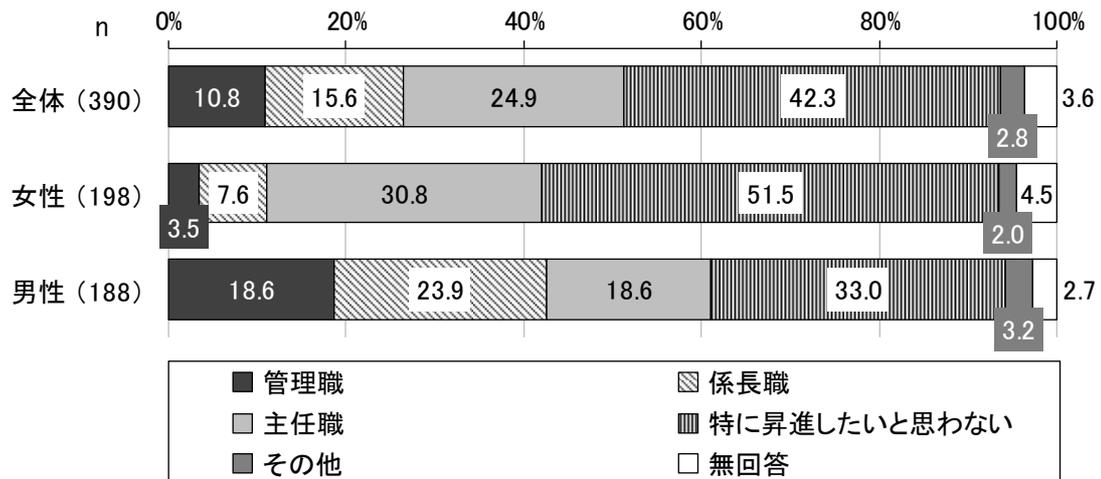
<課題まとめ>

- 希望する役職については、「特に昇進したいと思わない」が女性では 51.5%、男性では 33.0%とそれぞれ最も高いものの、女性が男性よりも 18.5 ポイント高い。また、男性は「管理職」「係長」まで希望する割合が高く、女性は「主任職」を希望する割合が高い。前回調査と比較すると、男女ともに「主任職」を希望する割合が高まっている。
- 上級職を望まない理由については、女性では「自分の能力に不安」が 58.4%、男性では「魅力を感じない」が 58.5%と最も高くなっている。また、女性では男性に比べて「責任が重くなる」、「家庭との両立が難しい」、「自分の能力に不安」、「現在の状況が自分に適している」が高く、男性では「人事管理が煩わしい」、「魅力を感じない」、「期待されていない」、「休暇が取りにくい」が高くなっている。前回調査と比較すると、男女ともに「責任が重くなる」、「魅力を感じない」、「家庭との両立が難しい」、「自分の能力に不安」で、今回調査が前回調査より5ポイント以上高くなっている。
- 市の仕事における男女平等観については、女性では「わからない」が高い傾向にあるが、「男女平等である」は研修・勉強の機会が 75.5%、職場の情報伝達が 60.6%と高くなっている。「どちらかといえば男性の方が優遇されている」は昇任・昇格の速さが 18.3%と高い。前回調査と比較すると、「男女平等である」は職場の情報伝達、研修・勉強の機会、人事異動で今回調査が前回調査より 10 ポイント以上高く、女性から見た市の仕事における男女平等観は高まっている。
- 市の仕事における男女平等観については、男性では「男女平等である」は研修・勉強の機会が 74.0%、職場の情報伝達が 67.4%、能力発揮の機会が 60.9%と高くなっている。「どちらかといえば女性の方が優遇されている」は仕事の内容・分担が 25.1%、昇任・昇格の速さが 26.0%と高い。前回調査と比較すると、「男女平等である」は能力発揮の機会、研修・勉強の機会で今回調査が前回調査より5ポイント以上高く、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」は仕事の内容・分担、昇任・昇格の速さ、全体的に、で今回調査が前回調査より5ポイント以上高くなっている。男性から見た市の仕事における男女平等観は高まっているものの、女性優遇との考えの高まりも見られる。
- セクシュアル・ハラスメント等の被害経験についてみると、「受けていないし、受けた人も知らない」が女性では 81.5%、男性では 83.7%とそれぞれ最も高くなっている。また、女性は男性に比べて「自分が受けたことがある」が 5.1 ポイント高くなっている。前回調査と比較すると、大きな差異は見られない。
- セクシュアル・ハラスメント等の相談窓口の認知度についてみると、全体で「知っている」が 65.4%、「知らない」が 34.0%となっている。性別にみると、女性に比べて男性の認知度が高い。前回調査と比較すると、大きな差異は見られない。職層別にみると、会計年度任用職員で「知らない」が 46.5%と高い。
- 日頃心がけていることについては、女性では「心がけている」が、市民との接遇において、男女によって対応に差をつけない、市民との接遇において、性差別的な用語に気をつける、で7割台と高くなっている。「特に心がけてはいない」は職場で案内された男女平等に関する学習や研修に参加している、で2割台と高くなっている。前回調査と比較すると、すべての項目の「心がけている」で今回調査が前回調査より5ポイント以上高くなっている。
- 男性では「心がけている」が市民との接遇において、性差別的な用語に気をつける、で8割台、市民との接遇において、男女によって対応に差をつけない、で7割台と高くなっている。「特に心がけてはいない」は職場で案内された男女平等に関する学習や研修に参加している、で3割台となっている。前回調査と比較すると、すべての項目の「心がけている」で今回調査が前回調査より5ポイント以上高くなっている。

◆希望する役職(問 11)

- ◇ 希望する役職については、「特に昇進したいと思わない」が女性では 51.5%、男性では 33.0%とそれぞれ最も高いものの、女性(51.5%)が男性(33.0%)より 18.5 ポイント高い。また、「管理職」は男性(18.6%)が女性(3.5%)より 15.1ポイント、「係長」は男性(23.9%)が女性(7.6%)より 16.3ポイント高く、「主任職」は女性(30.8%)が男性(18.6%)より 12.2ポイント高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、女性では「主任職」で今回調査が 30.8%で前回調査(21.5%)よりも 9.3ポイント高い。男性では「主任職」で今回調査が 18.6%で前回調査(11.0%)よりも 7.6ポイント高い。

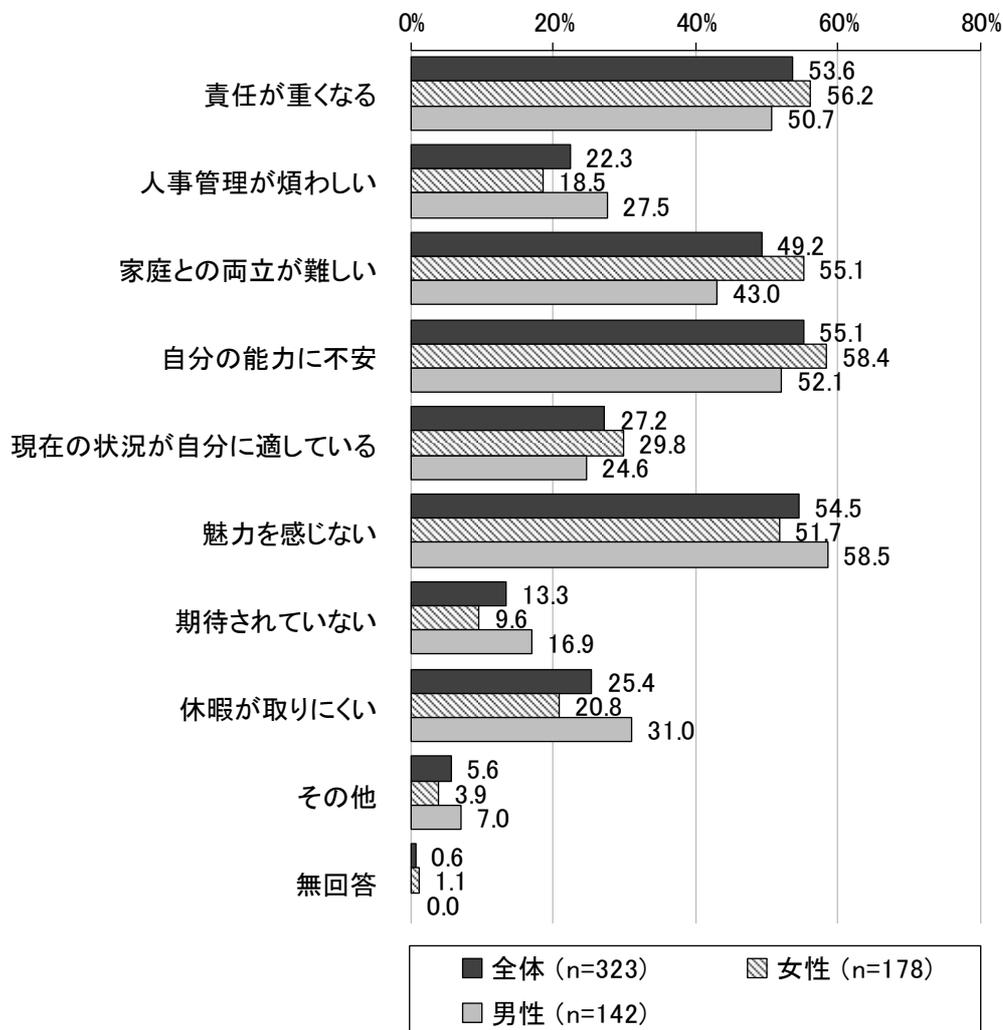
【希望する役職】



◆上級職を望まない理由(問 11-1)

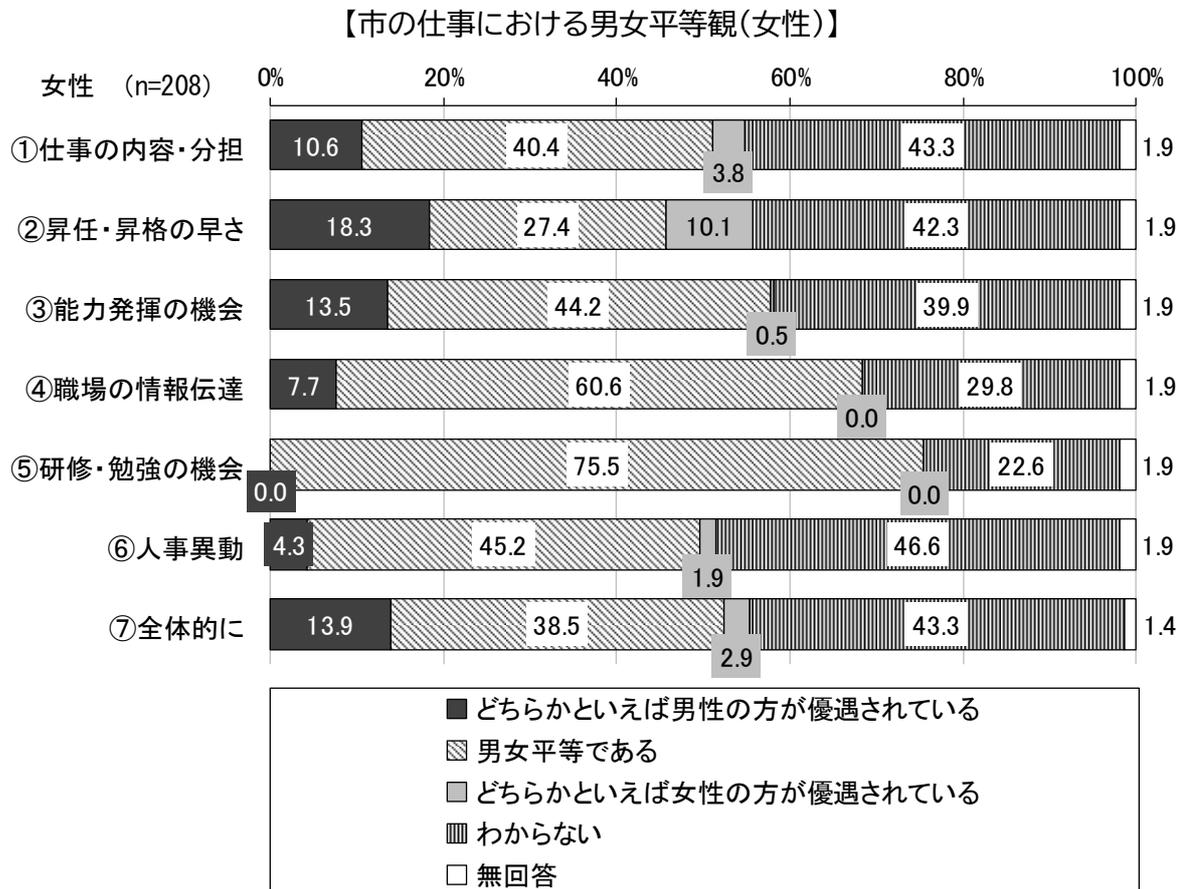
- ◇ 上級職を望まない理由については、女性では「自分の能力に不安」が 58.4%、男性では「魅力を感じない」が 58.5%と最も高くなっている。また、女性では「責任が重くなる」が 56.2%と男性(50.7%)よりも 5.5 ポイント、「家庭との両立が難しい」が 55.1%と男性(43.0%)よりも 12.1 ポイント、「自分の能力に不安」が 58.4%と男性(52.1%)よりも 6.3 ポイント、「現在の状況が自分に適している」が 29.8%と男性(24.6%)よりも 5.2 ポイント高く、男性では「人事管理が煩わしい」が 27.5%と女性(18.5%)よりも 9 ポイント、「魅力を感じない」で 58.5%と女性(51.7%)よりも 6.8 ポイント、「期待されていない」で 16.9%と女性(9.6%)よりも 7.3 ポイント、「休暇が取りにくい」が 31.0%と女性(20.8%)よりも 10.2 ポイント高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、男女ともに「責任が重くなる」、「魅力を感じない」、「家庭との両立が難しい」、「自分の能力に不安」で、今回調査が前回調査より5ポイント以上高くなっている。

【上級職を望まない理由】



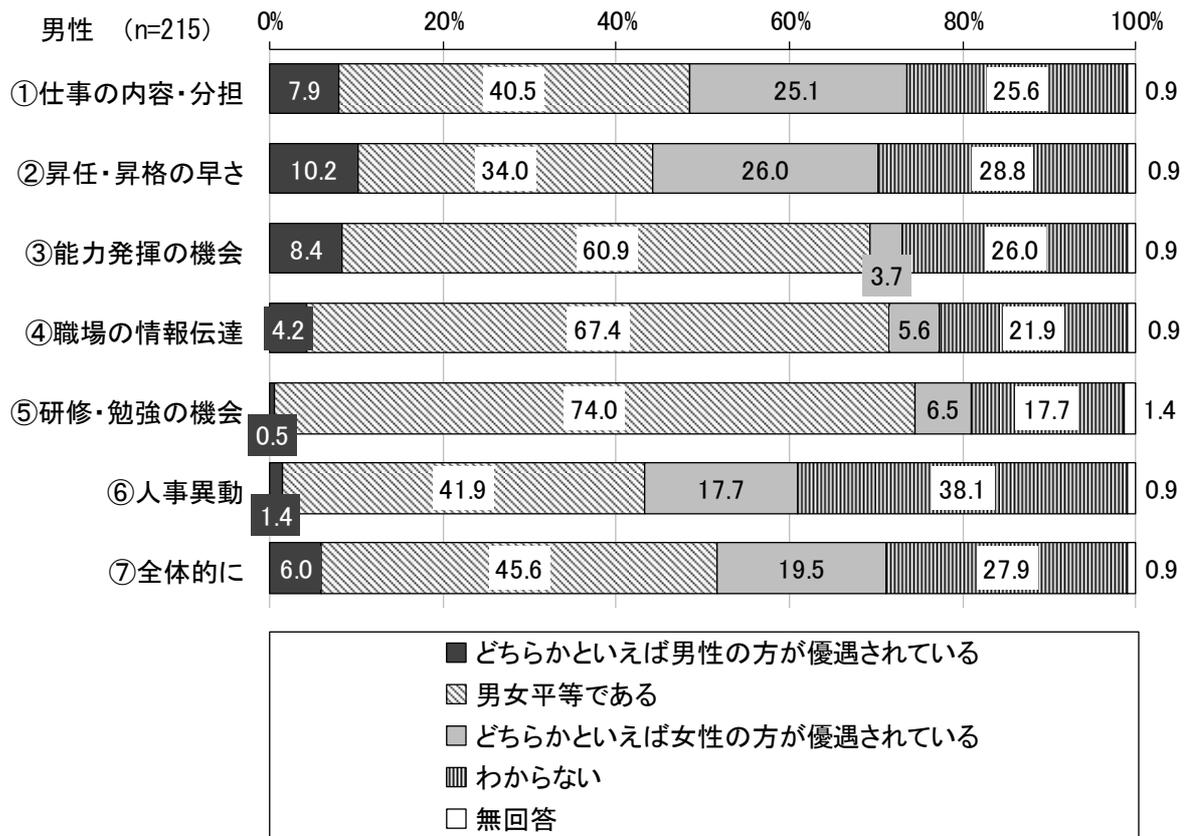
◆市の仕事における男女平等観(問 12)

- 市の仕事における男女平等観については、女性では「わからない」が高い傾向にあるが、「男女平等である」は“⑤研修・勉強の機会”が 75.5%、“④職場の情報伝達”が 60.6%と高くなっている。「どちらかといえば男性の方が優遇されている」は“②昇任・昇格の速さ”が 18.3%と高い。
- 前回調査と比較すると、「男女平等である」は“④職場の情報伝達”、“⑤研修・勉強の機会”、“⑥人事異動”で今回調査が前回調査より 10 ポイント以上高くなっている。



- 市の仕事における男女平等観については、男性では「男女平等である」は“⑤研修・勉強の機会”が74.0%、“④職場の情報伝達”が67.4%、“③能力発揮の機会”が60.9%と高くなっている。「どちらかといえば女性の方が優遇されている」は“①仕事の内容・分担”が25.1%、“②昇任・昇格の速さ”が26.0%と高い。
- 前回調査と比較すると、「男女平等である」は“③能力発揮の機会”、“⑤研修・勉強の機会”で今回調査が前回調査より5ポイント以上高く、「どちらかといえば女性の方が優遇されている」は“①仕事の内容・分担”、“②昇任・昇格の速さ”、“⑦全体的に”で今回調査が前回調査より5ポイント以上高くなっている。

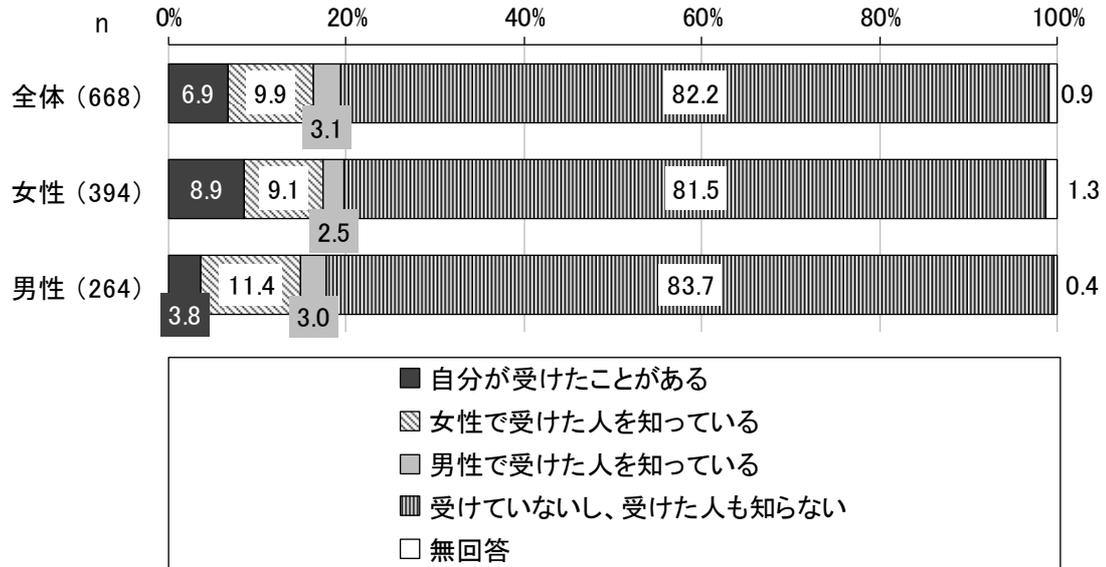
【市の仕事における男女平等観(男性)】



◆セクシュアル・ハラスメント等の被害経験(問 13)

- ◇ セクシュアル・ハラスメント等の被害経験についてみると、「受けていないし、受けた人も知らない」が女性では 81.5%、男性では 83.7%とそれぞれ最も高くなっている。また、女性は男性に比べて「自分が受けたことがある」が 5.1 ポイント高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、大きな差異は見られない。

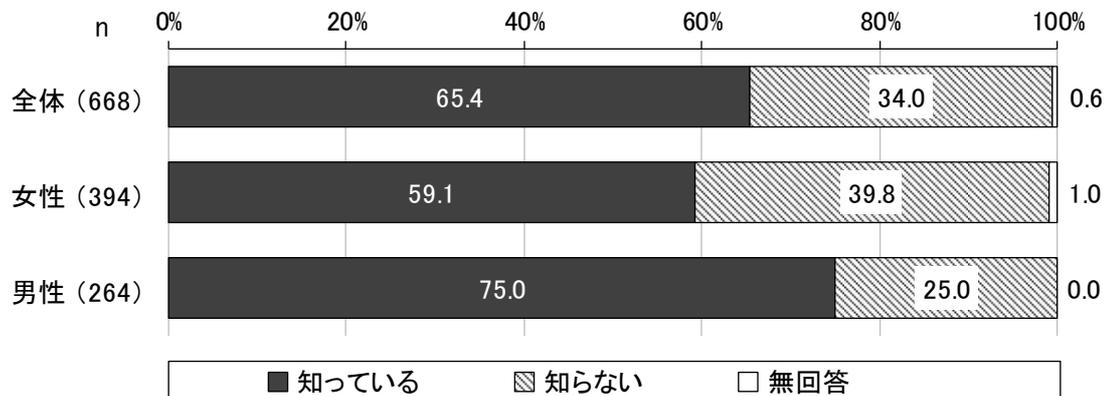
【セクシュアル・ハラスメント等の被害経験】



◆相談窓口の認知度(問 14)

- ◇ セクシュアル・ハラスメント等の相談窓口の認知度についてみると、全体で「知っている」が 65.4%、「知らない」が 34.0%となっている。性別にみると、「知っている」は女性(59.1%)が男性(75.0%)より 15.9 ポイント低くなっている。職層別にみると、会計年度任用職員で「知らない」が 46.5%と高くなっている。(グラフ省略)
- ◇ 前回調査と比較すると、大きな差異は見られない。

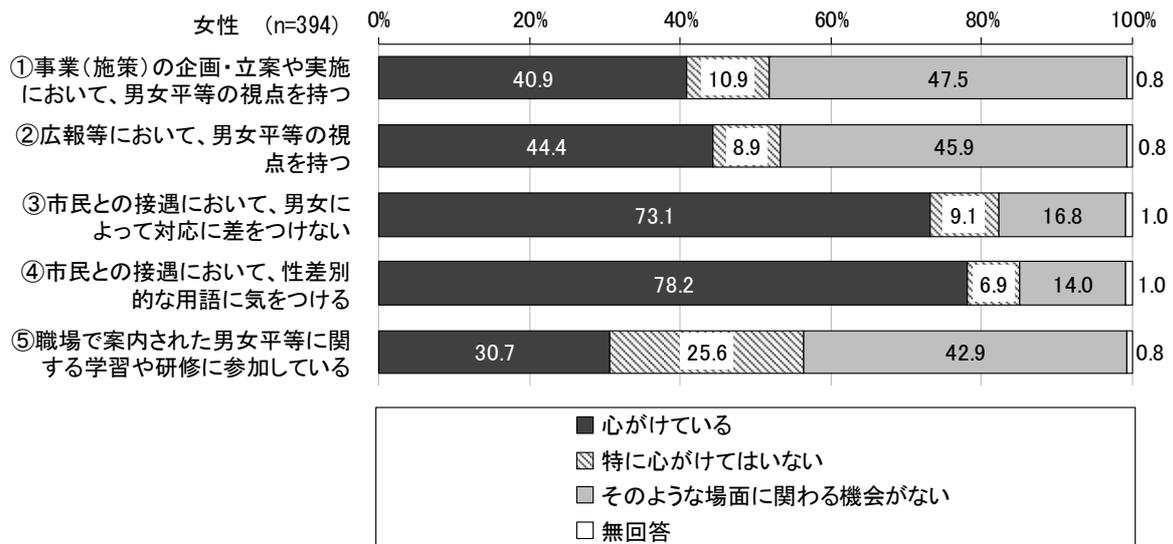
【セクシュアル・ハラスメント等の相談窓口の認知度】



◆日頃心がけていること(問 15)

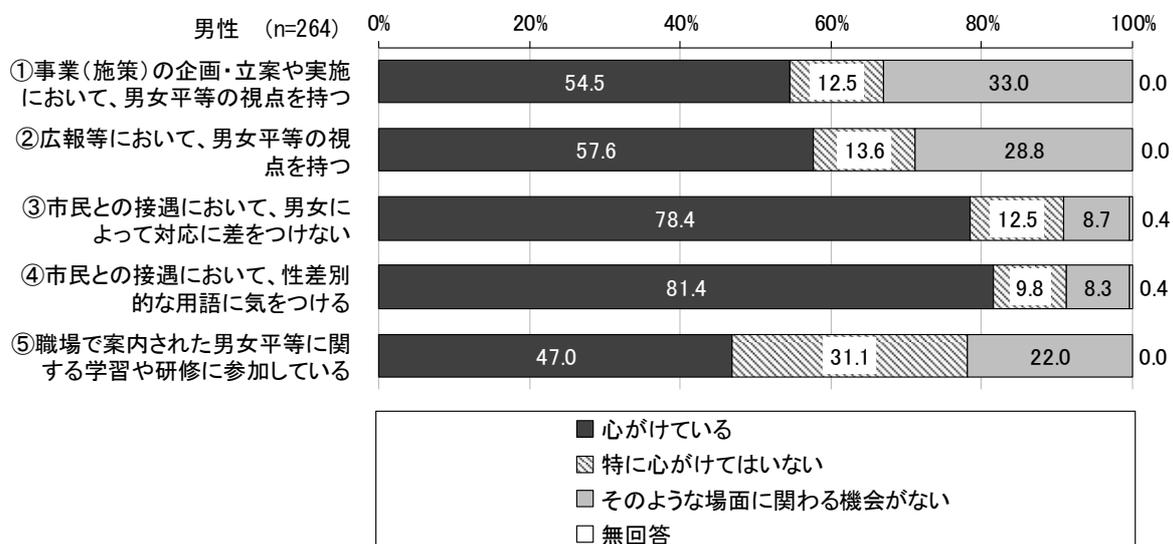
- ◇ 日頃心がけていることについては、女性では「心がけている」が“③市民との接遇において、男女によって対応に差をつけない”、“④市民との接遇において、性差別的な用語に気をつける”で7割台と高くなっている。「特に心がけてはいない」は“⑤職場で案内された男女平等に関する学習や研修に参加している”で2割台と高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、すべての項目の「心がけている」で今回調査が前回調査より5ポイント以上高くなっている。

【日頃心がけていること(女性)】



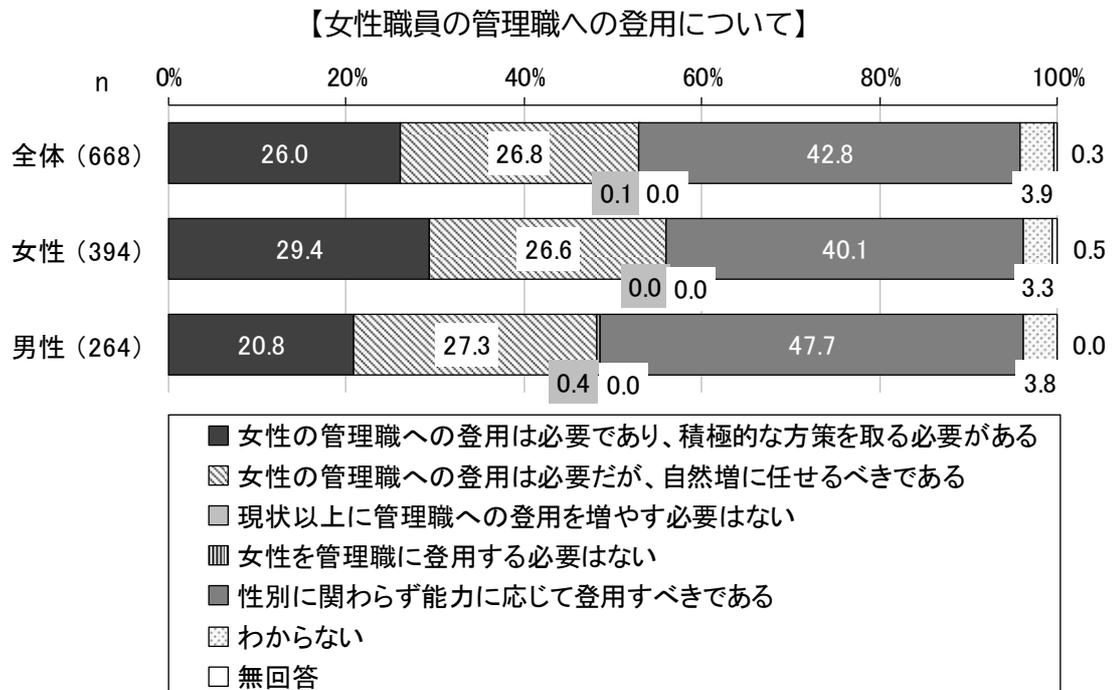
- ◇ 男性では「心がけている」が“④市民との接遇において、性差別的な用語に気をつける”で8割台、“③市民との接遇において、男女によって対応に差をつけない”で7割台と高くなっている。「特に心がけてはいない」は“⑤職場で案内された男女平等に関する学習や研修に参加している”で3割台となっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、すべての項目の「心がけている」で今回調査が前回調査より5ポイント以上高くなっている。

【日頃心がけていること(男性)】



◆女性職員の管理職への登用について(問 16)

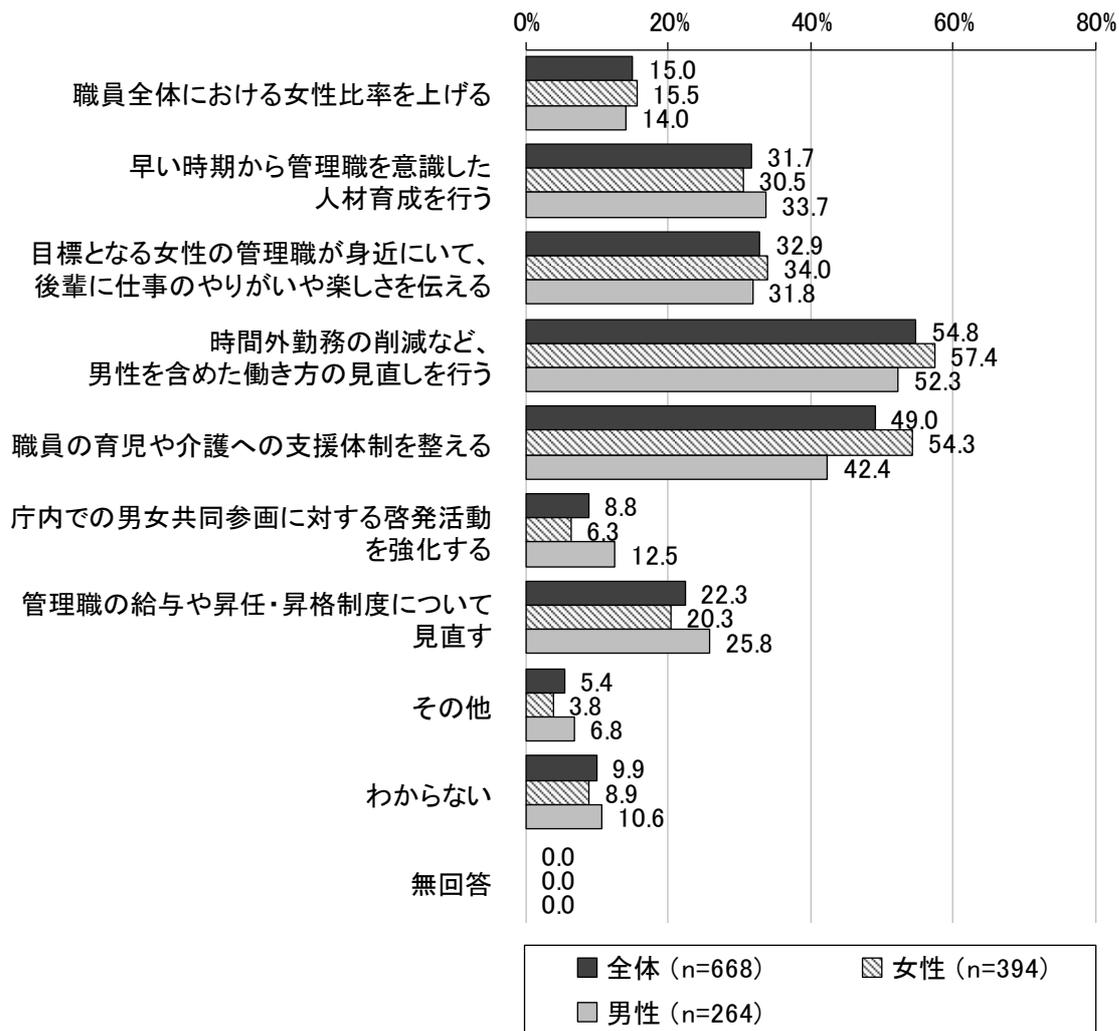
◇ 女性職員の管理職への登用についてみると、「性別に関わらず能力に応じて登用すべきである」が女性では 40.1%、男性では 47.7%とそれぞれ最も高くなっている。また、「女性の管理職への登用は必要であり、積極的な方策を取る必要がある」は女性(29.4%)が男性(20.8%)より 8.6 ポイント高い。また、「性別に関わらず能力に応じて登用すべきである」は男性(47.7%)が女性(40.1%)より 7.6 ポイント高い。



◆小金井市役所において、女性の管理職への登用を進めるために必要だと思うこと(問 17)

☆ 小金井市役所において、女性の管理職への登用を進めるために必要だと思うことについて、「時間外勤務の削減など、男性を含めた働き方の見直しを行う」が女性では 57.4%、男性では 52.3%とそれぞれ最も高くなっている。また、「職員の育児や介護への支援体制を整える」は女性(54.3%)が男性(42.4%)より 11.9 ポイント高い。また、「庁内での男女共同参画に対する啓発活動を強化する」は男性(12.5%)が女性(6.3%)より 6.2 ポイント、「管理職の給与や昇任・昇格制度について見直す」は男性(25.8%)が女性(20.3%)より 5.5 ポイント高い。

【小金井市役所において、女性の管理職への登用を進めるために必要だと思うこと】



6 男女共同参画の推進について

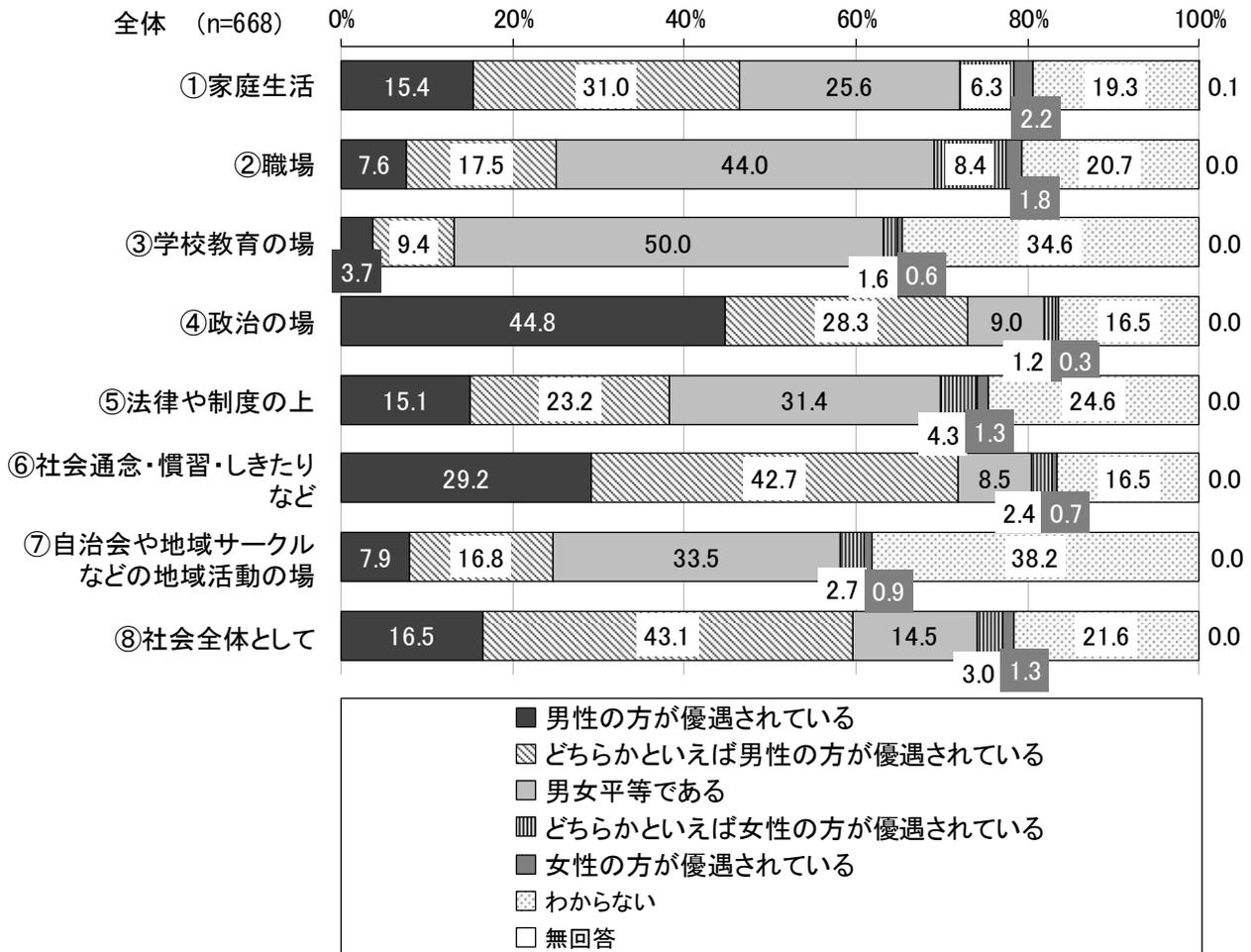
<課題まとめ>

- 男女平等観は、政治の場、社会通念・慣習・しきたりなど、社会全体で男性優遇と考える人が高い。前回調査と比較すると、政治の場、社会通念・慣習・しきたりなど、社会全体で、《男性優遇》の割合がさらに高まっている。
- 小金井市のこれまでの施策・取り組みを知っている割合は、小金井市パートナーシップ宣誓制度（令和2年開始）、情報誌「かたらい」、男女平等市宣言（平成8年 12 月に宣言）、小金井市男女平等基本条例（平成 15 年施行）、小金井市第6次男女共同参画行動計画（令和3年策定）が3割台と高い。一方、「知らない」は婦人談話室（婦人会館内）が6割台と高くなっている。前回調査と比較すると、不平等や差別に対する苦情・相談窓口の認知状況が高まっている。
- 男女共同参画に関わることばを知っている割合は、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）で8割台、男女雇用機会均等法、ジェンダーとデート DV は7割台と高いものの、リプロダクティブ・ヘルス・ライツ（性と生殖に関する健康・権利）、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律やアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を知らない割合は4～5割台で高い。前回調査と比較すると、多くのことばで認知状況が高まっている。
- （仮称）男女平等推進センターに必要な機能は、「講座やシンポジウムなどの事業の開催」、「ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント被害への支援」、「生き方、悩み相談などの相談事業の実施」と考える割合が高い。
- 男女平等社会を実現するための市の施策として今後どのようなことが重要かでは、「学校で平等意識を育てる教育の充実」、「女性が働きやすい環境づくりの促進」、「子育て支援策の充実」と考える割合が高い。前回調査と比較すると、全体で「学校で平等意識を育てる教育の充実」が高くなっている。男性では「男女平等への理解を深めるための大人の学習機会の促進」が前回調査と比較して高く、女性では「子育て支援策の充実」、「女性の再就職のための職業相談・学習機会の充実」が前回調査と比較して低くなっている。
- 性的マイノリティの方への対応については、男女ともに「必要だと思う」割合が高くなっているものの、「必要だと思わない」が男性で前回調査と比較して5.8ポイント高くなっている。必要だと思う取組は、全体で「児童・生徒に対する教育・啓発を行う」が最も高く、次いで「市民に対して理解促進を図る」、「企業に対して理解促進を図る」と、啓発・理解促進に関する取組が高くなっている。性別にみると、「トイレ等について利用しやすい環境づくりを図る」で女性が男性よりも10ポイント以上高くなっている。

◆男女平等感(問 18)

- ◇ 各分野の男女平等観は、《男性優遇》で“④政治の場”(73.1%)、“⑥社会通念・慣習・しきたりなど”(71.9%)、“⑧社会全体として”(59.6%)が高くなっている。一方、《女性優遇》は“②職場”で1割台となっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、《男性優遇》で“④政治の場”が73.1%で前回調査(63.0%)よりも10.1ポイント、“⑥社会通念・慣習・しきたりなど”が71.9%で前回調査(65.6%)よりも6.3ポイント、“⑧社会全体として”が59.6%で前回調査(49.8%)よりも9.8ポイント高くなっている。

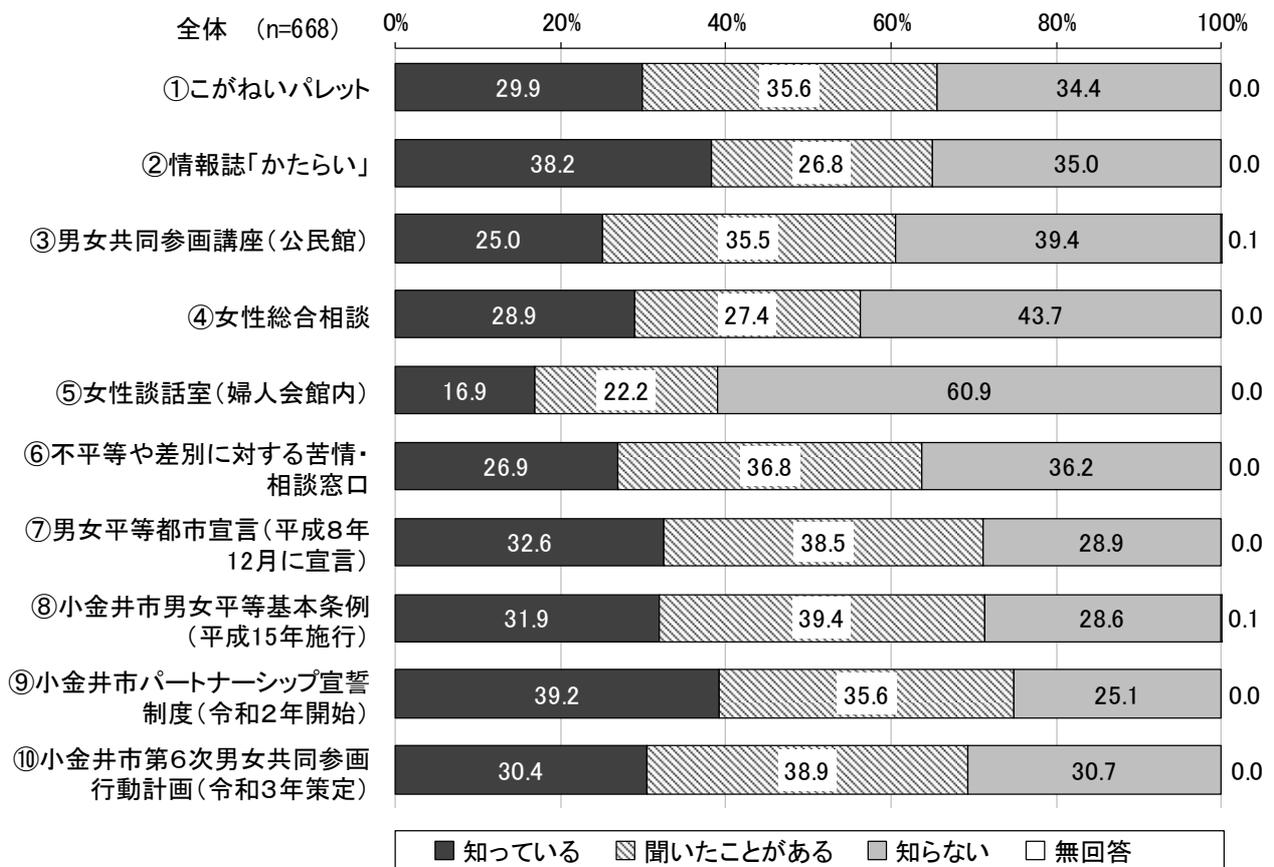
【男女平等感】



◆小金井市のこれまでの施策・取組の認知状況(問 19)

- ◇ 小金井市のこれまでの施策・取組で「知っている」は、全体で“⑨小金井市パートナーシップ宣誓制度(令和2年開始)”(39.2%)、“②情報誌「かたらい」”(38.2%)、“⑦男女平等市宣言(平成8年12月に宣言)”(32.6%)、“⑧小金井市男女平等基本条例(平成15年施行)”(31.9%)、“⑩小金井市第6次男女共同参画行動計画(令和3年策定)”(30.4%)が3割台となっている。一方、「知らない」は“⑤婦人談話室(婦人会館内)”(60.9%)が高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、「知っている」で“⑥不平等や差別に対する苦情・相談窓口”が26.9%で前回調査(20.1%)よりも6.8ポイント高い。

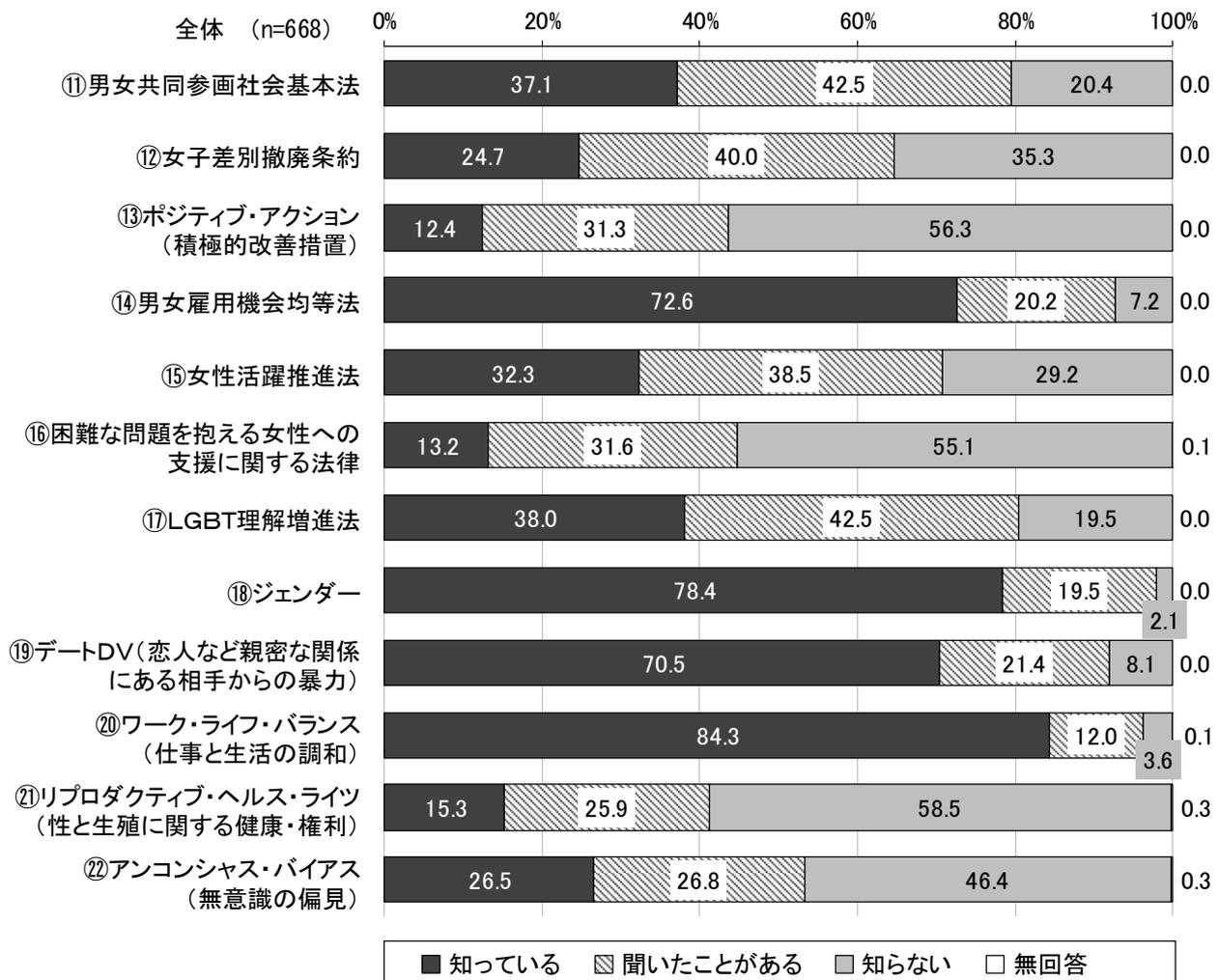
【小金井市のこれまでの施策・取組の認知状況】



◆男女共同参画に関わることばの認知状況(問 19)

- ◇ 男女共同参画に関わることばで「知っている」は、全体で“⑳ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)”(84.3%)で8割台、“⑭男女雇用機会均等法”(72.6%)、“⑱ジェンダー”(78.4%)と“⑲デートDV(恋人など親密な関係にある相手からの暴力)”(70.5%)で7割台と高くなっている。
- ◇ 一方、「知らない」は、“㉑リプロダクティブ・ヘルス・ライツ(性と生殖に関する健康・権利)”(58.5%)、“⑬ポジティブ・アクション(積極的改善措置)”(56.3%)、“⑯困難な問題を抱える女性への支援に関する法律”(55.1%)、“㉒アンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)”(46.4%)が4～5割台で高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、「知っている」は“⑪男女共同参画社会基本法”は今回調査が37.1%で前回調査(29.4%)よりも7.7ポイント、“⑫女子差別撤廃条約”は今回調査が24.7%で前回調査(17.6%)よりも7.1ポイント、“⑮女性活躍推進法”は今回調査が32.3%で前回調査(22.7%)よりも9.6ポイント、“⑱ジェンダー”は今回調査が78.4%で前回調査(66.6%)よりも11.8ポイント、“⑳ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)”は今回調査が84.3%で前回調査(76.3%)よりも8ポイント高くなっている。

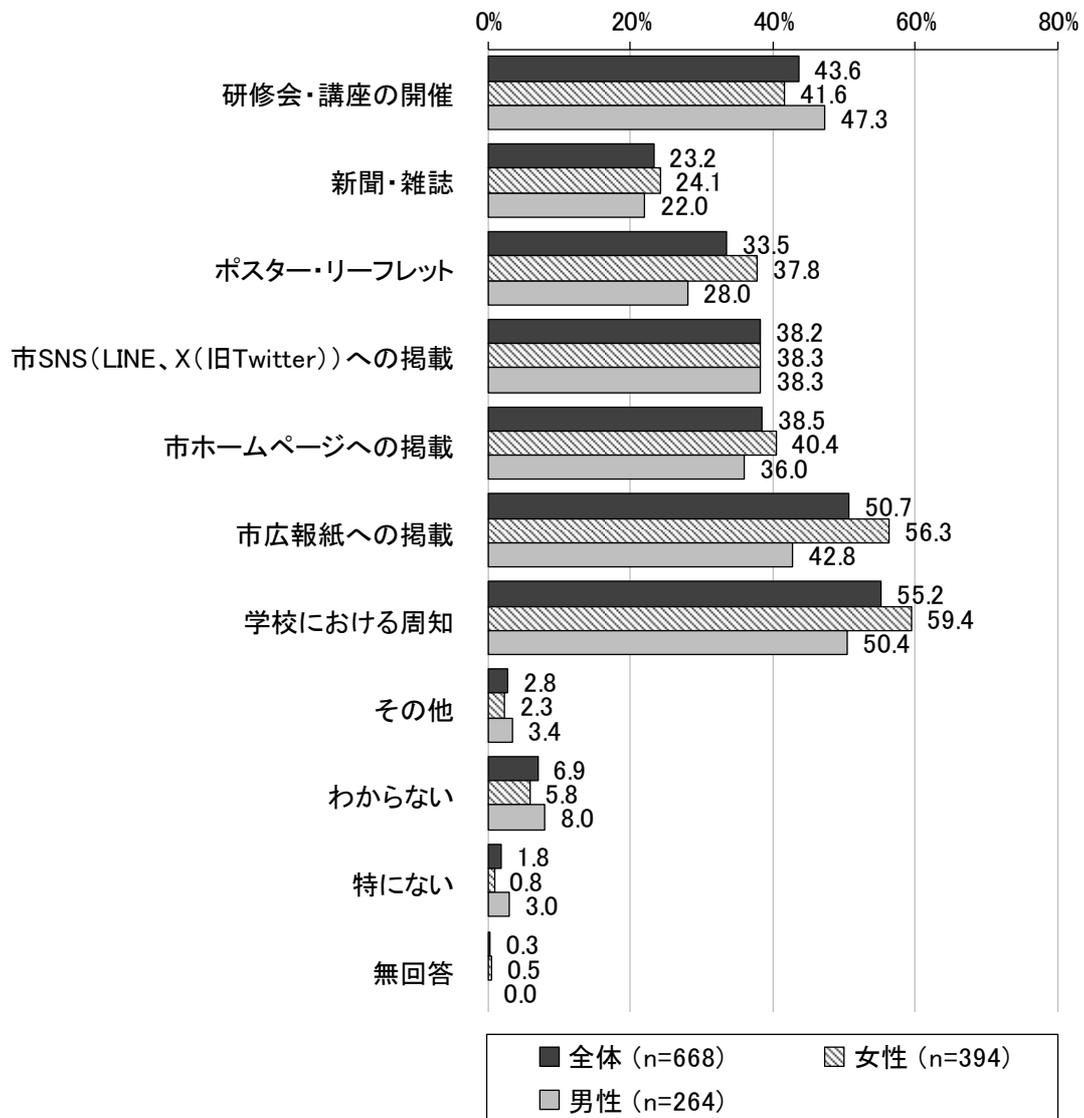
【男女共同参画に関わることばの認知状況】



◆市の男女共同参画に関する施策の内容やことばの意味の周知方法(問 20)

- ☆ 市の男女共同参画に関する施策の内容やことばの意味を、より多くの市民が理解するために有効な手段については、全体で「学校における周知」が 55.2%と最も高く、次いで「市広報紙への掲載」が 50.7%、「研修会・講座の開催」が 43.6%となっている。

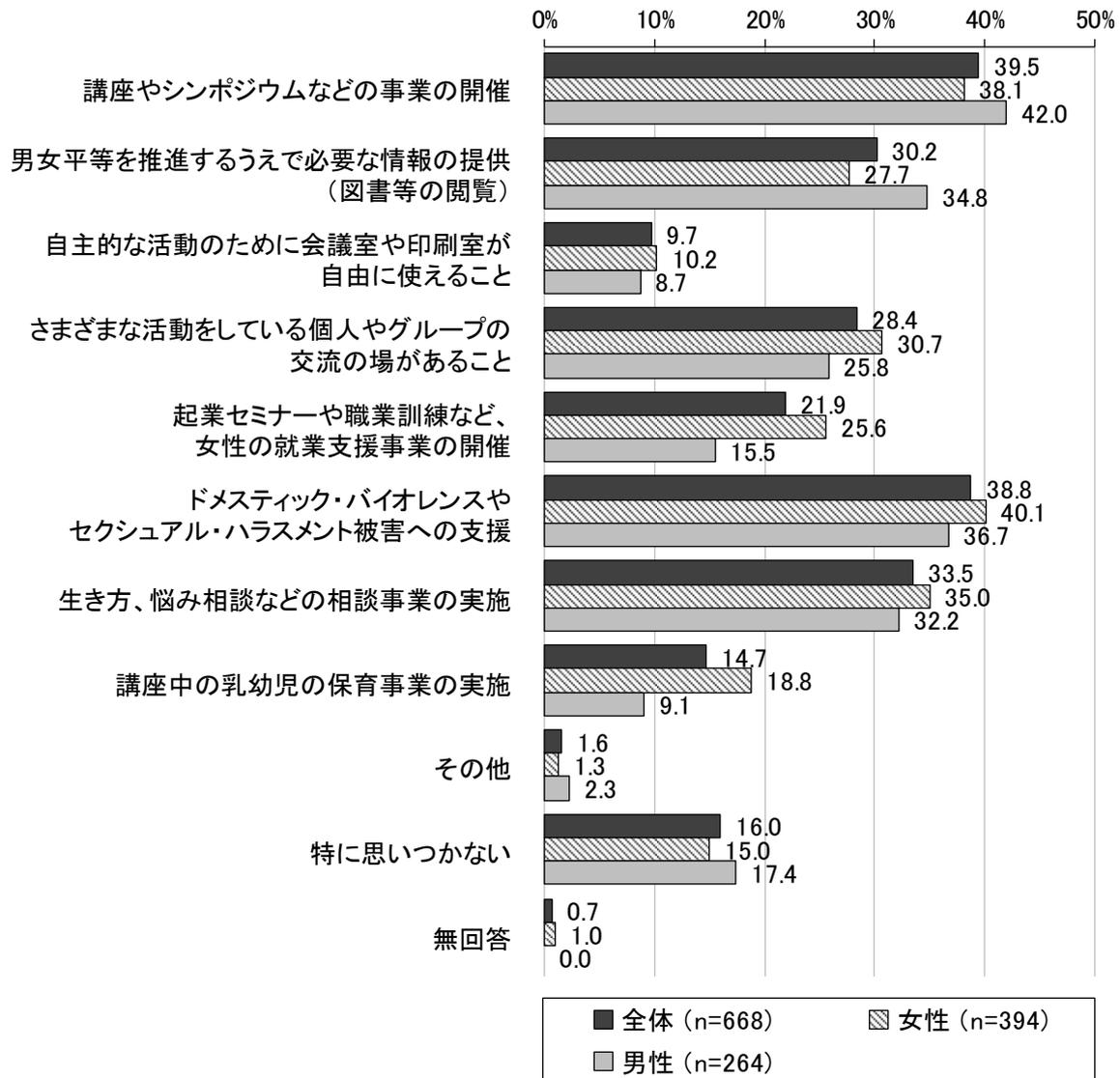
【市の男女共同参画に関する施策の内容やことばの意味の周知方法】



◆(仮称)男女平等推進センターの機能について(問 21)

◇ (仮称)男女平等推進センターの機能で、男女共同参画の推進に欠かせないものについては、全体で「講座やシンポジウムなどの事業の開催」が 39.5%で最も高く、次いで「ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント被害への支援」が 38.8%、「生き方、悩み相談などの相談事業の実施」が 33.5%となっている。

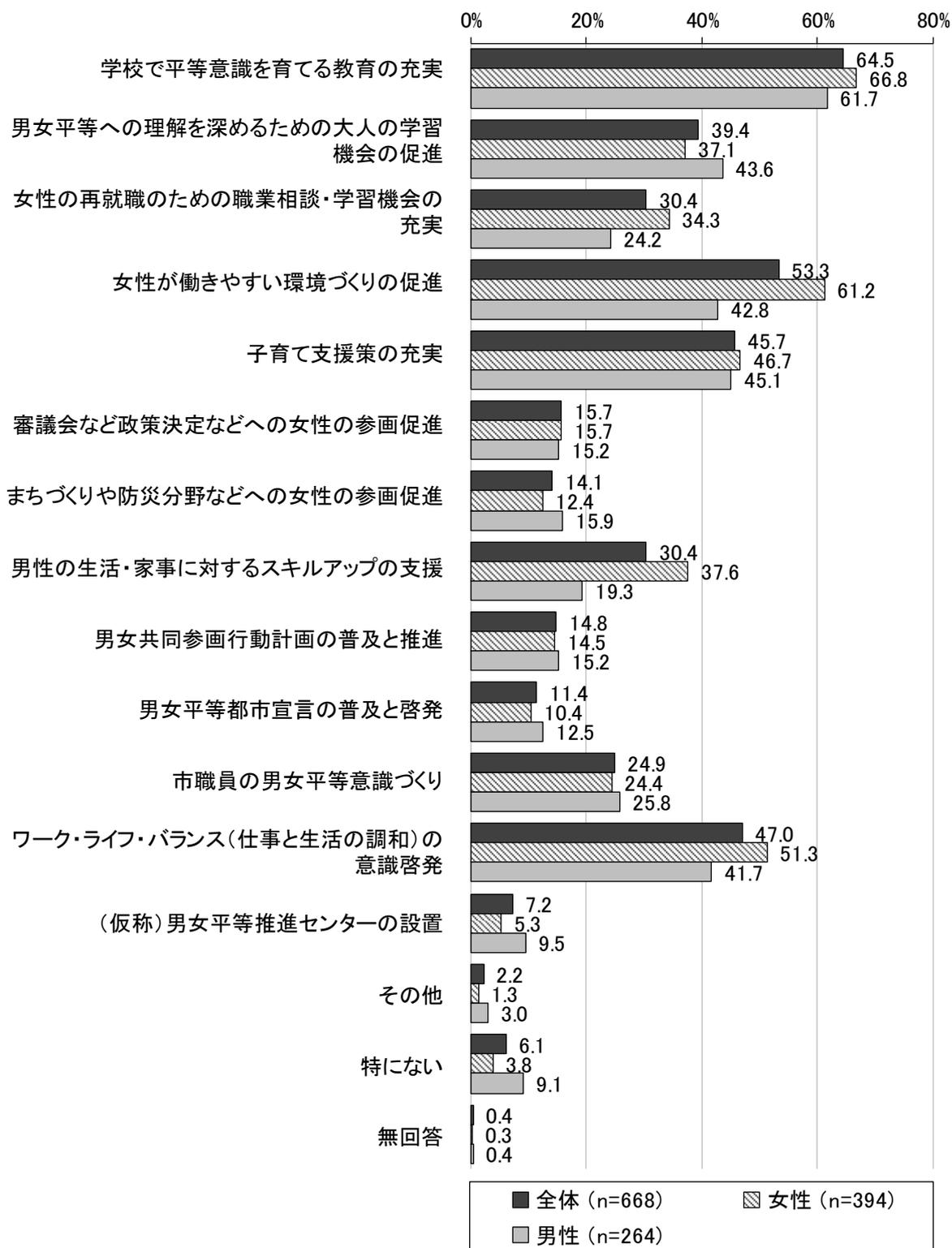
【(仮称)男女平等推進センターの機能について】



◆必要な施策(問 22)

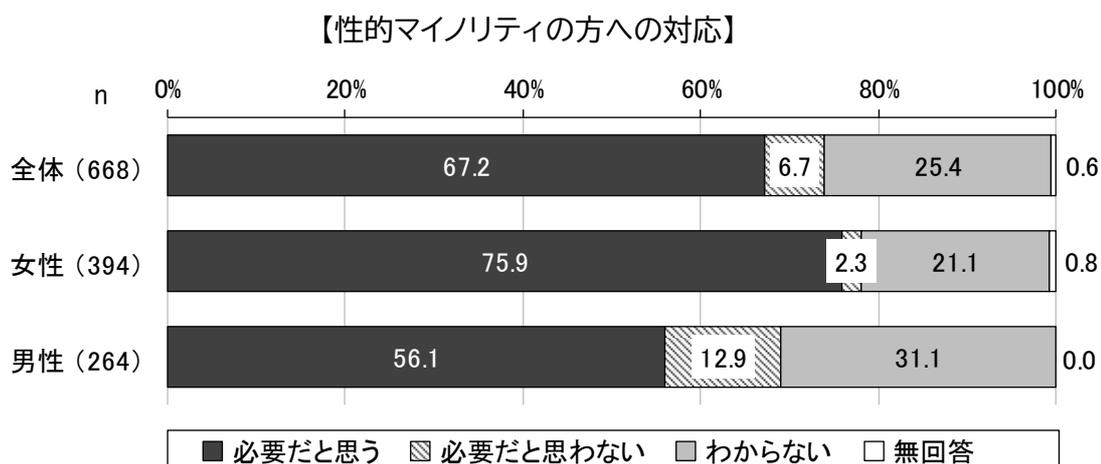
- ◇ 男女平等社会を実現するための市の施策として今後どのようなことが重要かについては、全体で「学校で平等意識を育てる教育の充実」が 64.5%で最も高く、次いで「女性が働きやすい環境づくりの促進」が 53.3%、「子育て支援策の充実」が 45.7%となっている。
- ◇ 性別にみると、「女性が働きやすい環境づくりの促進」は女性(61.2%)が男性(42.8%)より 18.4 ポイント、「男性の生活・家事に対するスキルアップの支援」は女性(37.6%)が男性(19.3%)より 18.3 ポイント、「女性の再就職のための職業相談・学習機会の充実」は女性(34.3%)が男性(24.2%)より 10.1 ポイント高くなっている。
- ◇ 前回調査と比較すると、全体で「学校で平等意識を育てる教育の充実」は今回調査が 64.5%で前回調査(46.6%)よりも 17.9 ポイント高くなっている。男性で「男女平等への理解を深めるための大人の学習機会の促進」は今回調査が 43.6%で前回調査(28.8%)よりも 14.8 ポイント高くなっている。女性で「子育て支援策の充実」は今回調査が 46.7%で前回調査(61.0%)よりも 14.3 ポイント、「女性の再就職のための職業相談・学習機会の充実」は今回調査が 34.3%で前回調査(41.5%)よりも 7.2 ポイント低くなっている。

【必要な施策】



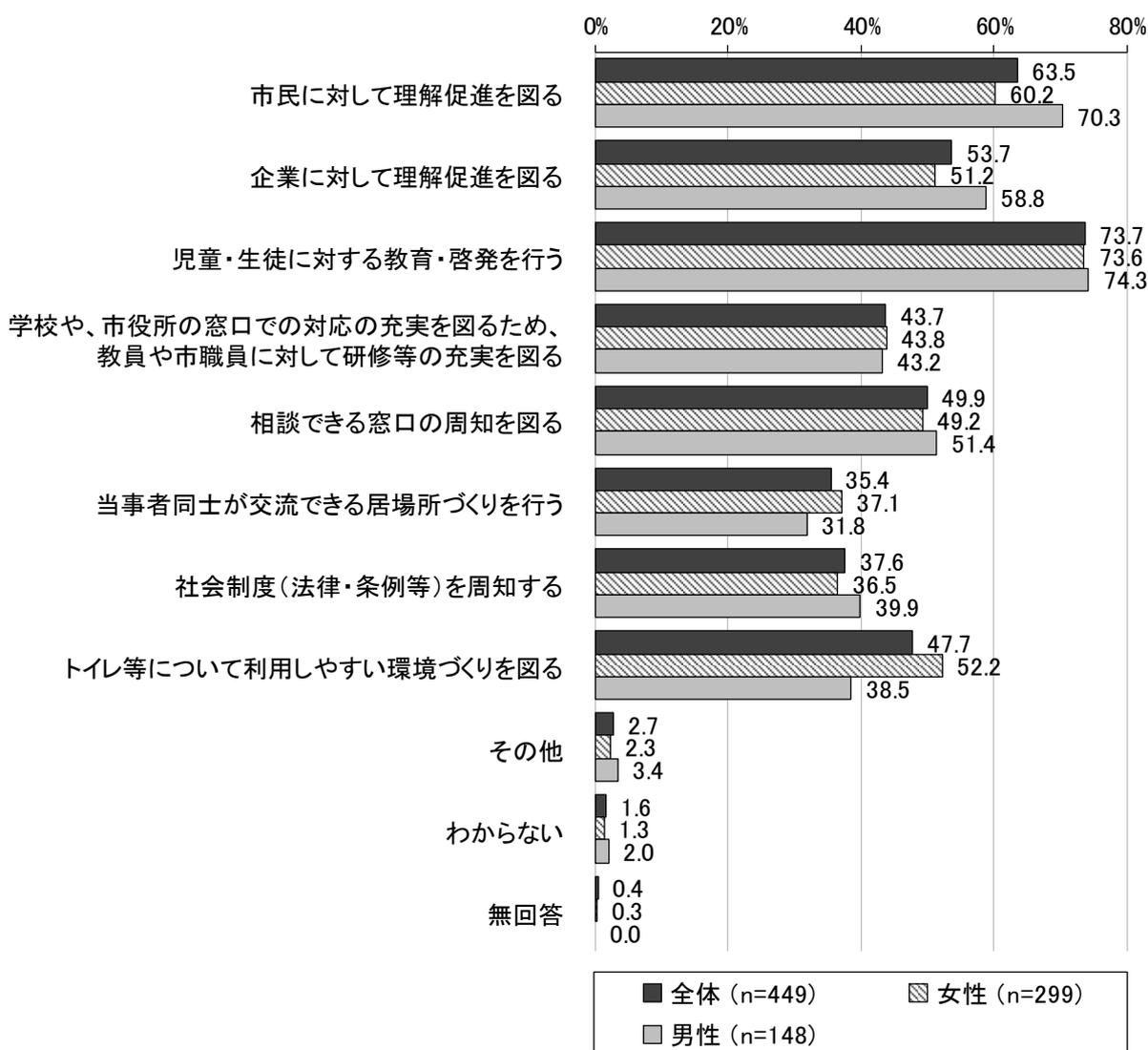
◆性的マイノリティの方への対応、必要な取組について(問 23、23-1)

- ✧ 性的マイノリティの方への対応については、「必要だと思う」は女性が75.9%、男性が56.1%で男女ともに最も高くなっている。
- ✧ 前回調査と比較すると、「必要だと思う」で男性は今回調査が56.1%で前回調査(49.8%)よりも6.3ポイント、女性は今回調査が75.9%で前回調査(70.5%)よりも5.4ポイント高くなっている。また、男性は「必要だと思わない」で今回調査が12.9%で前回調査(7.1%)よりも5.8ポイント高くなっている。



- ◇ 性的マイノリティの方に対して必要だと思う取組は、全体で「児童・生徒に対する教育・啓発を行う」が 73.7%で最も高く、次いで「市民に対して理解促進を図る」が 63.5%、「企業に対して理解促進を図る」が 53.7%となっている。
- ◇ 性別にみると、「市民に対して理解促進を図る」で男性(70.3%)が女性(60.2%)よりも 9.9 ポイント高くなっている。「トイレ等について利用しやすい環境づくりを図る」で女性(52.2%)が男性(38.5%)よりも 13.7 ポイント高くなっている。

【性的マイノリティの方へ対して必要だと思う取組】



10/28提言案に対する委員意見一覧

No	委員	該当箇所		意見	12/25提言案での対応
1	眞鍋	P.3	3(1)総評 表の下 3行目	(原文) 令和4年度に、新型コロナウイルス感染症の影響で縮小や中止されていた事業が再開して施策が充実しましたが、令和5年度は前年度と同程度の事業が展開されたものとみえます。 (修正案) 令和4年に、新型コロナウイルス感染症の影響で、それまで縮小や中止していた事業が再開したため、前年度に比べて施策が充実し、A評価が多くなりましたが、令和5年度は前年度と同程度の事業が展開されたため、B評価が多くなっています。	修正案のとおりに修正しました。
2	眞鍋	P.3	3(1)総評①2段落目	(原文) 記載内容は良くなってきていますが、引き続き、男女共同参画のための今後の課題や推進の方向性については、施策の方向性と照らし合わせながら各課において検証し、男女共同参画の視点を入れて記載してください。 (修正案) 記載内容は、具体的かつ詳細になってきていますが、施策の方向性と、男女共同参画のための今後の課題や推進の方向性とを、各課において検証し、男女共同参画の視点を取り入れた記述をすることが求められます。	修正案のとおりに修正しました。
3	降旗 他	P.3	3(1)総評①3段落目	「評価しません」と言い切るのはいかがでしょうか。	「評価しません」を削除。文末に今後の検討材料とするための一文を加えました。
4	井口	P.4	3(2)評価できる事業①1行目	(原文) 外国人を含めた多世代と多くの方々交流が図れたこと (修正案) 外国人を含む様々な世代の方々の交流が図れたこと 「が」の重複が気になったので。	修正案のとおりに修正しました。
5	井口	P.4	3(2)評価できる事業⑤2行目	(原文) 介護教室の参加者の男女数も明記いただけるとなお良いです。 (修正案) この一文は削除。担当課に伝わっていれば、提言で触れる必要はないと思いました。	修正案のとおりに修正しました。過日、委員からの意見・質問シートを担当課に照会した際に伝達しているものとし、改めての記載はしないこととしました。
6	安藤	P.5	3(3)検討・改善を望む事業②1行目	(原文) 実施内容の中に、「人権や男女平等について盛り込む」が入っていません。 (修正案) 事業内容にある人権尊重や男女平等を盛り込むことが、実施内容（に入っていない。／～に見当たりません。／～として行われていません。）	協議事項です。一旦、次のように修正しました。 「事業内容にある男女平等の視点を盛り込むことが、実施内容として行われていません。」

No	委員	該当箇所	意見	12/25提言案での対応
7	安藤	P.5 3 (3) 検討・改善を望む事業②2行目	<p>(原文) その結果としてなのか、自己評価と効果の理由のところ「多様な場面に応じた指導を行うことが出来た」と「実施校数」のみが記載されています。そして、「今後の課題や推進の方向性」で書かれているような、「人権や男女平等の視点を盛り込むようにする」となっています。もともとところで、男女平等の視点を入れること自体が、この計画なのではないかと考えると、事業担当課での検証をお願いします。</p> <p>(修正案) その結果、自己評価と効果の理由が、IT端末技術指導と実施校数の記述にとどまっています。AIや拡張現実など際限なく増大するIT技術は、活用する個人の人間の基本的なモラルが強く求められます。今後の推進の方向性にあるSNSやチャットなどコミュニケーションツール上での「人権侵害や男女平等の視点の確保」だけでなく、際限なく増大し続けるIT技術に臆することなく「人権尊重」を強く意識した情報モラル教育の具体化をお願いします。</p>	<p>協議事項です。一旦、次のように修正しました。 「その結果、自己評価と効果の理由が、IT端末技術指導と実施校数の記述にとどまっています。AIや拡張現実など際限なく増大するIT技術は、活用する個人の人間の基本的なモラルが強く求められます。「今後の課題や推進の方向性」で書かれているようなSNSやチャットなどコミュニケーションツール上での人権侵害や男女平等の視点の確保だけでなく、際限なく増大し続けるIT技術に臆することなく人権尊重を強く意識した情報モラル教育の具体化をお願いします。」</p>
8	安藤	P.5	<p>(修正案) 特に法律や条例により設置されている人事委員会や地下水保全会議、都市計画事業関連の審議会は全員が男性委員です。選考方法等の工夫や改善により、男性だけの審議会がなくなることを目指してください。</p>	<p>ご提案の文章の趣旨を盛り込み、次の一文を追記しました。 「女性委員が一人もいない審議会等がありますが、選考方法等の工夫や改善により、男性だけの審議会がなくなることを目指してください。」</p>
9	眞鍋	P.5	<p>(修正案) 委員が100%男性である審議会がなくなることを目指してください。</p>	
10	井口	P.5 3 (3) 検討・改善を望む事業③	<p>提言に反映するかは別として…、 女性の審議会委員等への参画率50%という数値目標が妥当であったかという点を振り返って、次期行動計画での数値目標を検討いただくのも良い気がします。 政府が掲げる女性役員の数値目標は2030年までに3割とされています。3割占めるようになれば、意思決定にも女性の意見が影響力を持つようになる、という理論に基づいているそうです。実際、3割の達成にも苦慮している、官公庁や企業が多い中、市の審議会委員というレベルであっても、女性登用比率が3割を超えている事は、ある程度評価されるべきなのではないか、とも思いました。</p>	<p>国はプライム市場上場企業役員に占める女性の割合を2030年までに30%以上とすることを目指しています。なお「第5次男女共同参画基本計画」では、国の審議会等に占める女性委員の割合を、40%以上60%以下としています。 市の第7次計画での数値目標をどうするか、協議の前振りとして終わりに次の一文を加えてみました。 「国においては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%程度となるよう目指し取組を進めています。政治や経済分野では目標到達に苦慮している状況を見ると、市の審議会等の女性委員割合が3割を超えていることはこの間の着実な取組を一定評価するところです。」</p>

(12/25 案)

令和 7 年 月 日

小金井市長 白井 亨 様

小金井市男女平等推進審議会
会長 倉持 清美

「小金井市第 6 次男女共同参画行動計画」の推進について（提言）

小金井市男女平等推進審議会（第 1 1 期）は、下記の事項について、別紙のとおり提言いたします。

記

- 1 はじめに
- 2 審議の経過
- 3 「小金井市第 6 次男女共同参画行動計画推進状況調査報告書（令和 5 年度実績）」に対する評価及び意見について
 - (1) 総評
 - (2) 評価できる事業
 - (3) 検討・改善を望む事業
- 4 （仮称）男女平等推進センターの設置に向けた具体策の検討
- 5 性の多様性への理解促進に向けた取組の強化
- 6 終わりに

1 はじめに

市は、小金井市男女平等基本条例に基づき、男女平等社会の実現に向けた総合的な施策を計画的に実施していくために、令和3年（2021年）3月に「小金井市第6次男女共同参画行動計画」（以下「第6次行動計画」という。）を策定しました。基本理念の下に3つの基本目標を定め、計110項目（総事業数は166）の施策事業を掲げ展開しています。市は、施策事業の進捗を年次ごとに確認し、男女平等社会の形成の現況及び男女共同参画施策の実施状況について「小金井市第6次男女共同参画行動計画推進状況調査報告書」（以下「報告書」という。）を作成し公表しています。

小金井市男女平等推進審議会（以下「審議会」という。）は、小金井市男女平等基本条例第11条に基づき、市から提出された報告書について、男女平等社会の形成の観点から評価及び意見を述べ、次年度以降の男女共同参画施策に活かされるよう、提言書として市長に提出します。

2 審議の経過

審議会（第11期）の任期は、令和6年（2024年）4月1日から令和8年（2026年）3月31日までの2年間です。今期は現計画の改定作業にあたるため、任期を次年度3月末までに改めたうえで委嘱されています。まず、令和6年4月から令和7年3月を任期前半として、審議会を5回開催しました。

令和6年8月1日には市長から次期計画案の策定に係る諮問を受けました。次期計画案策定に先立ち、10月に市民意識調査及び市職員意識調査を実施するにあたり、調査項目の検討を行い、設問の意図等も詳しく審議しました。

次に審議会では、「第6次行動計画」を推進していくために、令和5年度の各施策の具体的な事業実績の報告について評価を行いました。10月には実施内容についてより詳細な状況等を把握するため、審議会委員による事業担当課（こども家庭センター）へのヒアリングも行いました。関係課長からの説明と質疑応答を通して、令和6年4月から組織改正により新たに設立されたこども家庭センターの事業に対する理解を深めることができました。

また、この間、男女共同参画室主催の事業報告及び議会で取り上げられた男女共同参画関連の質疑内容の報告を随時受け、進捗状況の把握に努めました。

こうした審議の中で、今後の小金井市の男女共同参画に関わる事業について、本提言を作成しました。

3 「小金井市第6次男女共同参画行動計画推進状況調査報告書（令和5年度実績）」に対する評価及び意見について

(1) 総評

事業担当課が自己評価した結果は次のとおりです。

単位：％

	自己評価			
	A (充実・強化)	B (前年度同様)	C (縮小)	D (未着手)
令和元年度	9.3	87.1	0.7	2.9
令和2年度	12.1	54.3	27.9	5.7
令和3年度	13.2	70.6	14.0	2.2
令和4年度	35.3	64.0	0.7	0.0
令和5年度	19.3	80.0	0.7	0.0

166事業中、自己評価の対象となる135事業の中で、自己評価Aは19.3％で、昨年度の35.3％より減少し、自己評価Bが64.0％から80.0％へと増加しています。令和4年度に、新型コロナウイルス感染症の影響で、それまで縮小や中止していた事業が再開したため、前年度に比べて施策が充実し、A評価が多くなりましたが、令和5年度は前年度と同程度の事業が展開されたため、B評価が多くなっています。

① 推進状況調査報告書の記載について

「第6次行動計画」の報告書は、「第5次行動計画」の書式を踏襲しており、「実施した内容」欄には数値結果等を記載し、「自己評価と効果の理由」欄には、得られた効果や達成度の理由を記載しています。ここでは、前年度比を書くことになっていますが、それだけでは効果が捉え切れないので、定性的な評価と効果を記載するようになっていきます。

記載内容は具体的かつ詳細になってきていますが、施策の方向性と男女共同参画のための今後の課題や推進の方向性とを、各課において検証し、男女共同参画の視点を取り入れた記述をすることが求められます。

令和元年度実績の報告書から、配付・配架等のみを取組としている事業の場合、一覧表形式にまとめることとしていますが、当該事業の推進状況を確認するためには最低限必要な情報になるため、リーフレット等作成部数やイベントの開催回数など数量が分かるものは具体的に記載してください。昨年度、同様のものを作成や開催などしていればその数量を括弧書きで記載してください。なお、情報提供として目的が達成できたのかどうか、改善点やその理由についても、今後は記載していくことが必要です。

第6次行動計画に基づく施策が展開されてから3年目の評価となり、報告書の書き方も徐々に充実してきています。一方で昨年度の記載内容をそのまま転記し、自己評価の検証が不十分な課も見られます。変化のあった点と自己評価の根拠を担当課で明確にし、なぜその評価になったのか読む者に伝わるような記載をしてください。

(2) 評価できる事業

- ① 在住外国人との交流の推進（事業 No. 15、コミュニティ文化課）

昨年度よりも多くの事業を実施され、また初めて実施した国際交流ミニ運動会では、外国人を含む様々な世代の方々の交流が図れたことを評価します。
- ② パートナーシップ宣誓制度（事業 No. 17、企画政策課）

令和5年度は、広く民間事業者への協力を依頼するために、市内の工商业者、不動産会社向けに制度の周知を行ったことを評価します。同性パートナーの日常生活を取り巻く不便が解消されるよう、今後も市民への普及啓発を続けてください。
- ③ 保育・教育関係者に対する研修の充実（事業 No. 19、指導室）、男女平等の視点に立った学校教育の推進（事業 No. 20、指導室）

令和5年度は教員向け研修にジェンダーバイアスについて教育長による研修が行われ、また小学校児童向けにも同内容で授業が行われました。小・中学校教育の中で、男女の役割に係る固定観念を持つことに対して主体的に考え、深い学びを得る機会となったのではと評価します。
- ④ 総合的で複雑な課題に関する相談の受付（事業 No. 61、地域福祉課）

福祉総合相談窓口に参加支援員が増員され、手厚い体制が敷かれたことは、複合的な課題を抱える相談者を支援するうえで、大きな効果を発揮しているのではないかと推察します。
- ⑤ 家族介護者への支援の充実（事業 No. 71、介護福祉課）

男性を対象とする介護者サポーター養成講座の実施は、良い取組だと思います。介護教室は、男性が参加しやすいテーマ設定について、介護の技術講習や介護者同士の懇談といったことばかりではなく、ストレスのマネジメントの解説や簡単なレクリエーションの実施、ダブルケアについて取り上げるなど様々な工夫をされていることを評価します。
- ⑥ 多様な働き方の普及・啓発（事業 No. 78、経済課）

昨年度に比べ就職イベントの参加者数が大幅に増えています。他機関連携での集客力を活かして、ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発に努めてください。
- ⑦ 市民や市民活動団体等との連携（事業 No. 101、コミュニティ文化課）

令和5年度は提案型協働事業として、従来の市民提案型に加え行政提案型を開始し、2つの事業が採択されました。市と市民との協働を通して男女共同参画の意識が浸透することを期待します。

(3) 検討・改善を望む事業

- ① 男女平等に関する講演会等の開催（事業 No. 6, 7、企画政策課）

コロナ禍後、参加者数が伸び悩んでいます。せっかく講師を招いている

ので、講演会の周知の方法を含め、オンデマンド配信・ライブ配信の課題を整理しつつもう少し大勢の方の出席がかなうように検討を望みます。

② 情報モラル教育の充実（事業 No. 9、指導室）

事業内容にある男女平等の視点を盛り込むことが、実施内容として行われていません。その結果、自己評価と効果の理由が、IT 端末技術指導と実施校数の記述にとどまっています。AI や拡張現実など際限なく増大する IT 技術は、活用する個の人間の基本的なモラルが強く求められます。

「今後の課題や推進の方向性」で書かれているような SNS やチャットなどコミュニケーションツール上での人権侵害や男女平等の視点の確保だけでなく、際限なく増大し続ける IT 技術に臆することなく人権尊重を強く意識した情報モラル教育の具体化を願います。」

③ 審議会委員等への女性の登用の促進（事業 No. 97、企画政策課）

審議会委員等への女性の登用については、令和 6 年 4 月 1 日現在 36.7% でした。昨年度の 36.5% と比較すれば、0.2 ポイントの微増となっています。令和元年度以降一貫して微増が続いていますが、「第 6 次行動計画」の目標が女性参画率 50% であることを鑑みれば、いまだ 4 割にも達成していない中、引き続き更なる努力が必要です。女性委員が一人もない審議会等がありますが、選考方法等の工夫や改善により、男性だけの審議会がなくなることを目指してください。

4 （仮称）男女平等推進センターの設置に向けた具体策の検討

（仮称）男女平等推進センターについては、2003 年に制定された小金井市男女平等基本条例（平成 15 年 6 月 26 日施行）第 22 条に拠点機能の整備等として設置することが明記されており、第 5 次小金井市基本構想・前期基本計画及び「第 6 次行動計画」にも、（仮称）男女平等推進センターの整備やあり方についての検討が掲げられています。審議会からは令和 2 年 1 月 22 日付け「第 5 次男女共同参画行動計画の推進及び今後の事業評価と進捗管理について（提言）」において、（仮称）男女平等推進センターのあり方について、センター機能等を含む具体的な提言をしています。

市では、令和 5 年 3 月に庁舎等複合施設建設に伴う跡地活用の庁内方針が示され、今後、公共施設の跡地利用の計画策定が予定されています。（仮称）男女平等推進センターもこの跡地活用の庁内意向調査に場所未定ではありますが、エントリーしています。都内 26 市中、男女平等推進センター等を設置しているのは 18 市です。本市の「第 6 次行動計画」の基本理念である「人権尊重とワーク・ライフ・バランスを軸とする男女共同参画の実現」を目指すために、拠点となる（仮称）男女平等推進センター設置に向けた具体策の検討を進めていただくことを繰り返し要望します。

5 性の多様性への理解促進に向けた取組の強化

「第6次行動計画」には、施策事業として「パートナーシップ宣誓制度」及び「性の多様性に関する研修会等の実施」が盛り込まれました。市では、誰もが自分らしく生きることができる社会の実現を目指し、多様な性自認や性的指向を持つ性的少数者の方への理解促進を進めるために、令和2年10月にパートナーシップ宣誓制度を導入し、さらに令和4年11月に開始した東京都のパートナーシップ宣誓制度と連携協定も締結しています。

市では令和5年度に初めて多摩11市と連携して東京レインボープライドに出展し、若年者向けの居場所事業や各市のパートナーシップ宣誓制度の普及啓発活動を行いました。令和5年6月23日には「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が施行されました。今後も市職員をはじめ市民への正しい知識や情報の周知に努めていただくように要望します。

6 終わりに

本市が掲げる「人権尊重とワーク・ライフ・バランスを軸とする男女共同参画の実現」は変化する社会状況を踏まえながら第7次行動計画に向けても継承されていくべき基本理念です。

国においては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%程度となるよう目指し取組を進めていますが、政治や経済分野ではいまだ目標到達に苦慮している状況をみると、市の審議会等の女性委員割合が3割を超えていることは、この間の着実な取組を一定評価するところです。

男女共同参画を取り巻く現状は今なお様々な課題があり、配偶者間暴力の防止や女性の活躍推進に加え、令和6年4月には困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が施行され、人権擁護と男女平等の実現に向けた一層の取組推進が求められています。

現計画の取組を着実に進めながら、本年度実施した意識調査の分析結果を取り入れ、次期計画にも男女平等の理念が反映されることを望みます。

小金井市男女平等推進審議会（第11期）委員名簿

会 長	倉 持 清 美	副会長	眞 鍋 倫 子
委 員	安 藤 能 子	委 員	檀 原 延 和
	石 田 静 子		降 旗 優 次
	井 口 よう子		牧 野 ま や
	小 山 田 智 恵		吉 田 孝

(名簿は各五十音順)

