

広資料第10号の訂正について

令和6年4月12日付け広資料第10号でお知らせした「「武蔵村山市第五次男女共同参画計画」の策定に向けた提言について」について、記載内容に一部誤りがありましたので、下記のとおり訂正させていただきます。

記

訂正箇所	誤	正
14 頁 グラフ【男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要な環境整備（上位6項目）】3項目	性別に関係なく、家事・育児等を行う <b>家庭環</b>	性別に関係なく、家事・育児等を行う <b>家庭環境</b>
19 頁 中段コメント2行目	男性従業員では正規雇用者割合が「 <b>80%</b> 以上」が38.7%と最も高いのに対し、	男性従業員では正規雇用者割合が「 <b>90%</b> 以上」が38.7%と最も高いのに対し、
19 頁 グラフ【性別の正規雇用者割合】5項目及び6項目	70%～ <b>80%</b> 未満 <b>80%</b> 以上	70%～ <b>90%</b> 未満 <b>90%</b> 以上
21 頁 グラフ【男性従業員の育児休業取得の課題】3項目	男性従業員に育児休業取得の意識が <b>な</b>	男性従業員に育児休業取得の意識が <b>ない</b>
23 頁 上段コメント6行目	AI（ <b>人口知能</b> ）の活用については17.2%が「すでに受入（活用）」「受入（活用）を検討」（外国人材は「受入予定」含む）と回答しています。	AI（ <b>人工知能</b> ）の活用については17.2%が「すでに受入（活用）」「受入（活用）を検討」（外国人材は「受入予定」含む）と回答しています。
23 頁 グラフ【従業員の確保や雇用について】1項目及び2項目	正規雇用を増やし、非正規雇用を <b>増やす</b> 予定 正規雇用を減らし、非正規雇用を <b>減らす</b> 予定	正規雇用を増やし、非正規雇用を <b>減らす</b> 予定 正規雇用を減らし、非正規雇用を <b>増やす</b> 予定

訂正箇所	誤	正
24 頁 グラフ【ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定制度の認知度】1 項目及び 2 項目	制度に <u>登録</u> している <u>登録はしていない</u> が、制度の内容を知っている	制度の <u>認定を受けて</u> いる <u>認定は受けていない</u> が、制度の内容を知っている
26 頁 基本目標 3	【女性の <u>画促進</u> ／ワーク・ライフ・バランス／働きやすい職場環境】	【女性の <u>参画促進</u> ／ワーク・ライフ・バランス／働きやすい職場環境】

**「武蔵村山市第五次男女共同参画計画」  
の策定に向けた提言**

**令和6（2024）年3月**

**武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会**

## 目 次

第1章 本市の男女共同参画を取り巻く現状と課題 .....	1
1. 各種統計データからみる市の現状 .....	1
(1) 人口動態 .....	1
(2) 世帯構成 .....	3
(3) 就業の状況 .....	4
(4) 女性の活躍に関する状況 .....	7
2. 男女共同参画に関する意識の状況 .....	8
(1) 調査概要 .....	8
(2) 市民意識調査 .....	9
(3) 事業所調査 .....	19
第2章 第五次計画の策定に向けた提言 .....	25
●武蔵村山市男女共同参画計画(ゆーあいプラン)とは● .....	25
1. 計画期間 .....	25
2. 基本理念 .....	25
3. サブタイトル .....	25
4. 基本目標 .....	26
5. 基本目標ごとの現状と課題 .....	27
6. 武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会からの提言 .....	32
<b>資料</b> 武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会について .....	33
1. 開催経過 .....	33
2. 武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会 委員名簿 .....	34
3. 武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会 設置要綱 .....	35

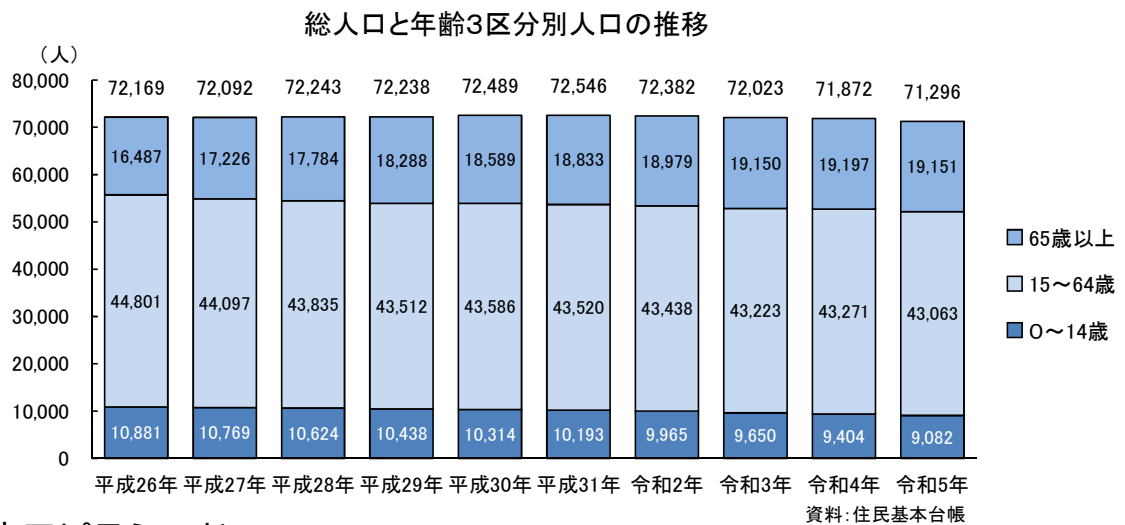
# 第1章 本市の男女共同参画を取り巻く現状と課題

## 1. 各種統計データからみる市の現状

### (1) 人口動態

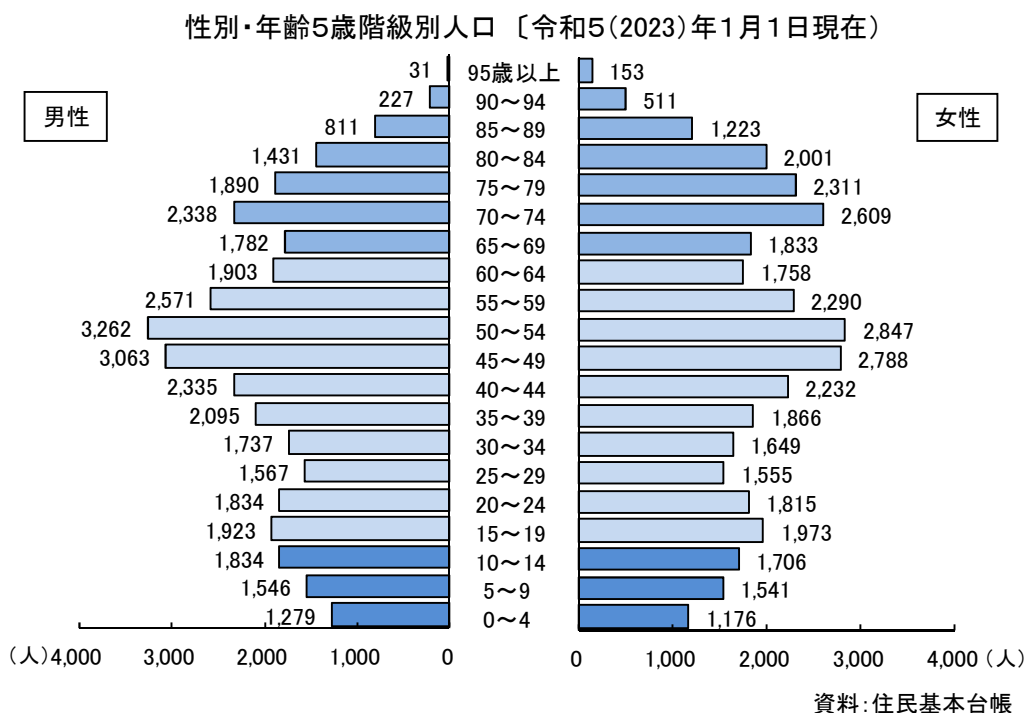
#### ① 総人口及び年齢3区分別人口の推移

住民基本台帳による本市の人口は、平成31（2019）年の72,546人をピークに減少傾向にあり、令和5（2023）年1月1日現在71,296人となっています。年齢3区分別人口をみると、0～14歳の年少人口や15～64歳の生産年齢人口は減少、65歳以上の高齢者人口は増加傾向にあります。



#### ② 人口ピラミッド

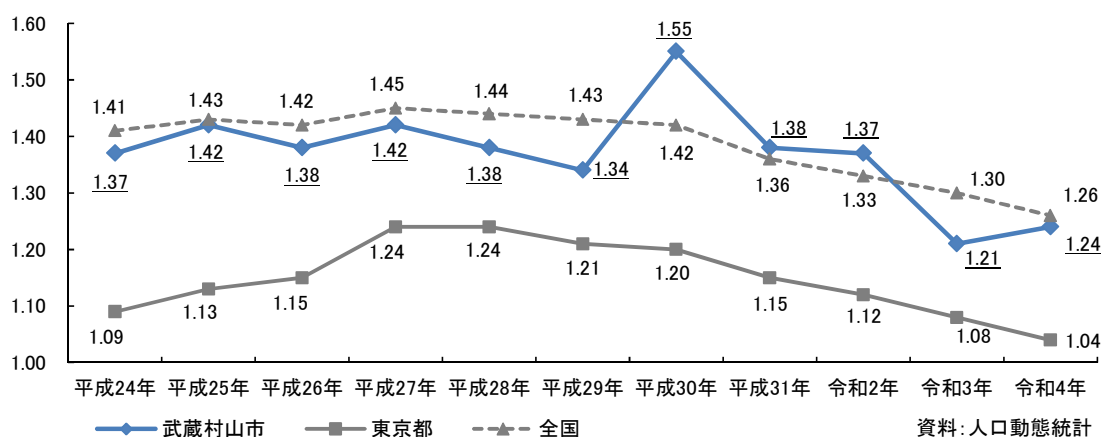
本市の性別・年齢5歳階級別人口をみると、男女ともに45～54歳と70～74歳が多くなっています。70歳以上ではいずれの年齢階級も女性が多くなっています。



### ③ 合計特殊出生率の推移

合計特殊出生率の推移をみると、本市は概ね全国と同程度の値で推移しており、令和3（2021）年に大きく低下したものの、令和4（2022）年は1.24となっています。  
東京都26市における順位をみると、稲城市、昭島市に次いで第3位となっています。

合計特殊出生率の推移〔平成24(2012)年～令和4(2022)年〕



東京都26市における合計特殊出生率の順位(上位10位)〔令和4(2022)年〕

順位	市町村	合計特殊出生率
	東京都	1.04
1	稲城市	1.34
2	昭島市	1.28
3	武蔵村山市	1.24
4	東大和市	1.21
5	小平市	1.18
6	日野市	1.17
6	国分寺市	1.17
8	小金井市	1.16
8	東久留米市	1.16
10	東村山市	1.14

資料：人口動態統計

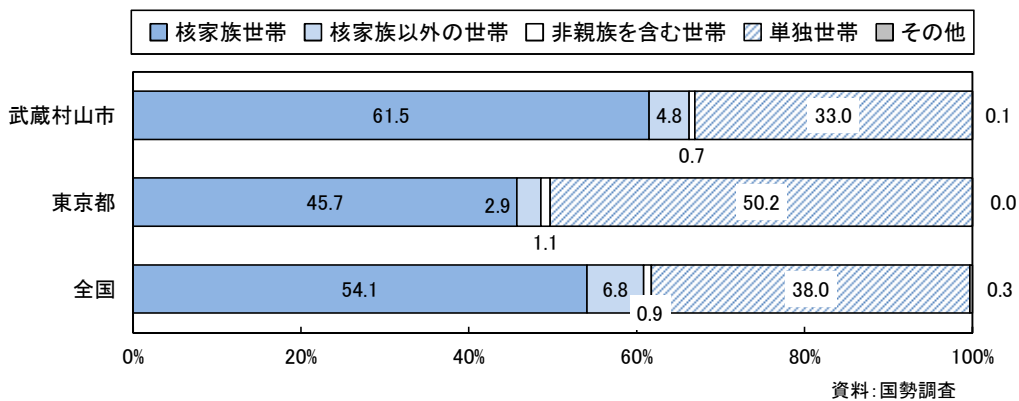
## (2) 世帯構成

### ① 市の世帯構成と変化の別の構成比

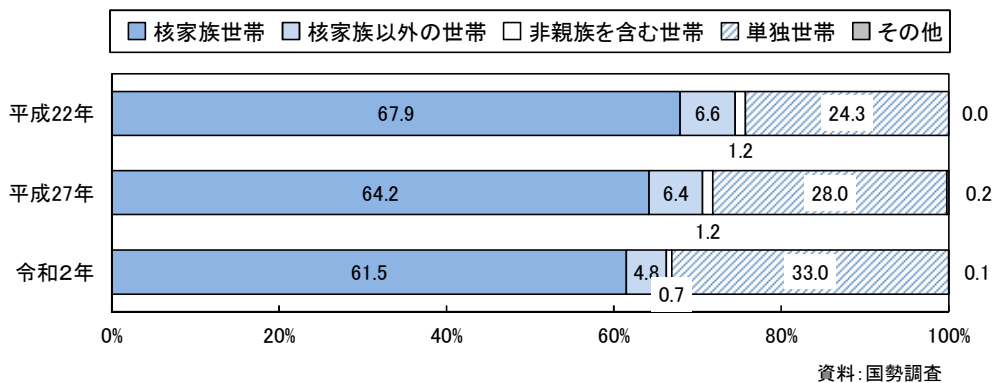
一般世帯を家族類型別にみると、本市では東京都や全国に比べ、「核家族世帯」の割合が高く、「単独世帯」の割合が低くなっています。

一方で、一般世帯の構成比を経年で比較すると、「核家族世帯」は徐々に減少し、「単独世帯」が増加しています。

一般世帯の構成比〔全国・東京都との比較 令和2(2020)年〕



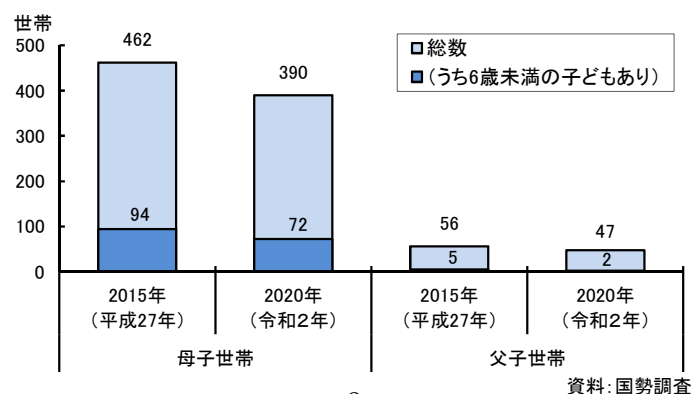
一般世帯の構成比〔経年比較 平成22(2010)年～令和2(2020)年〕



### ② ひとり親世帯数の推移

母子世帯・父子世帯の数はともに減少傾向にあります。母子世帯数は父子世帯数を大きく上回ります。また、6歳未満の子どもがいる世帯は圧倒的に母子世帯が多くなっています。

母子世帯数・父子世帯数の推移



### (3) 就業の状況

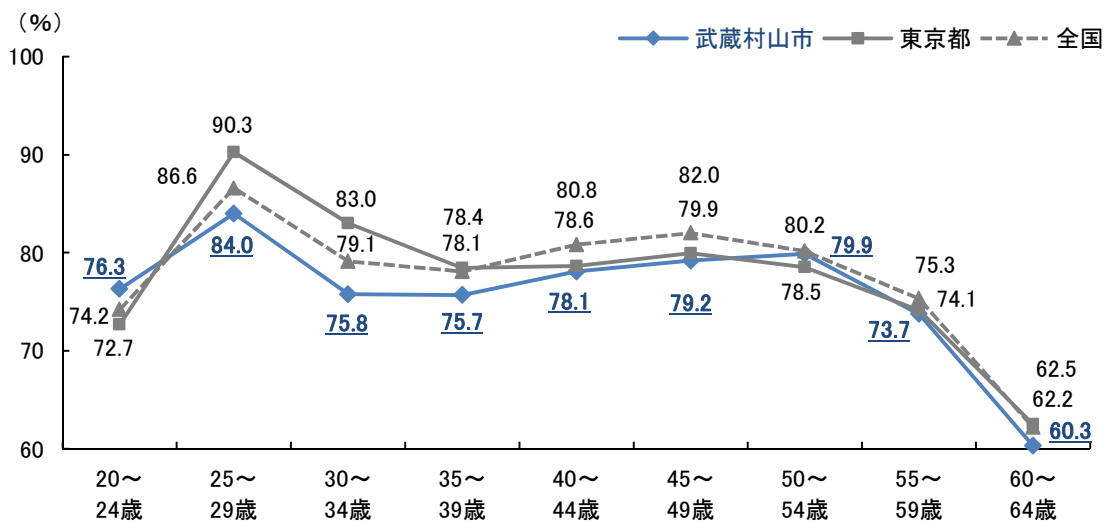
#### ① 女性の労働力率

一般的に女性の労働力率は、結婚・出産期に当たる年代に一旦低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇するという、いわゆる「M字カーブ」を描くことが知られています。

本市の女性の労働力率を年齢階級別にみると20歳代前半では全国・東京都を上回る一方で、20歳代後半から40歳代では全国・東京都を下回っています。

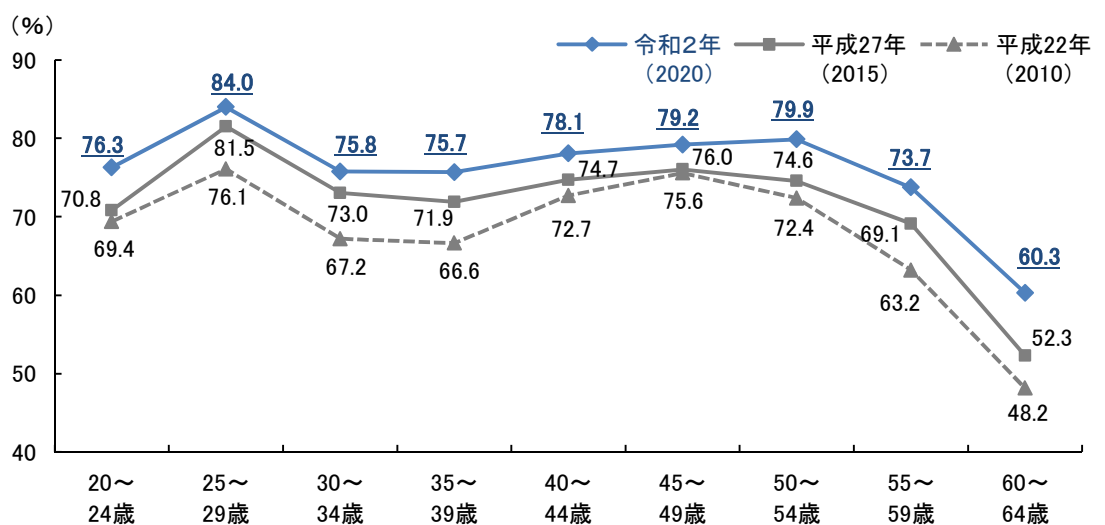
経年で比較すると、いずれの年齢階級でも年を追うごとに労働力率が上昇しています。

20～64歳女性の年齢階級別労働力率〔東京都・全国との比較・令和2(2020)年〕



資料: 国勢調査

20～64歳女性の年齢階級別労働力率(経年比較)



資料: 国勢調査

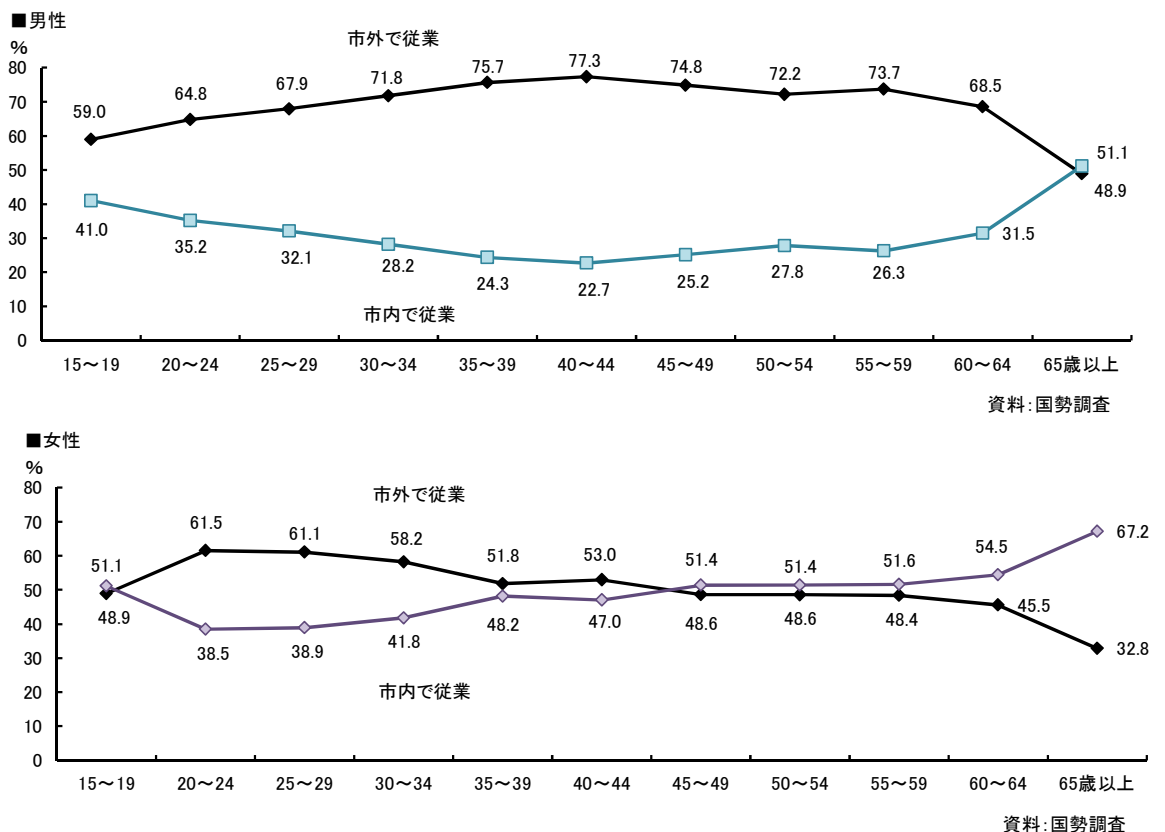


## ② 市内・市外従業割合

武蔵村山市に常住する就業者の年齢階級別市外・市内従業割合をみると、男性は65歳以上を除くすべての年齢階級で「市外で従業」の割合が高くなっています。

女性は、いずれの年齢階級も約5人に2人以上が「市内で従業」としており、65歳以上では、3人に2人以上とその割合が一層高まっています。

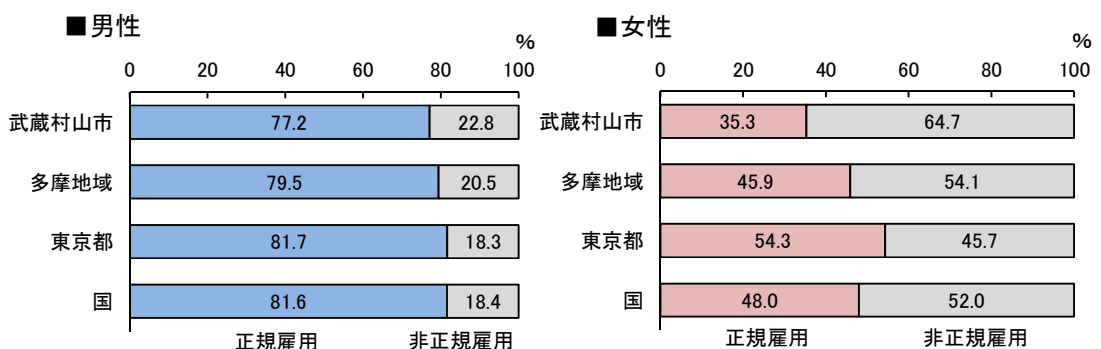
武蔵村山市に常住する就業者の年齢階級別市外・市内従業割合〔令和2(2020)年〕



## ③ 雇用形態

男女別に雇用形態をみると、「正規雇用(正規の職員・従業員)」の割合は女性が35.3%であるのに対し、男性は77.2%と大きな差が見られます。また、本市では全国や東京都、多摩地域よりも、女性の非正規雇用の割合が高くなっています。

性別の雇用形態の内訳〔全国・東京都・多摩地域との比較 令和2(2020)年〕



正規雇用: 正規の職員・従業員

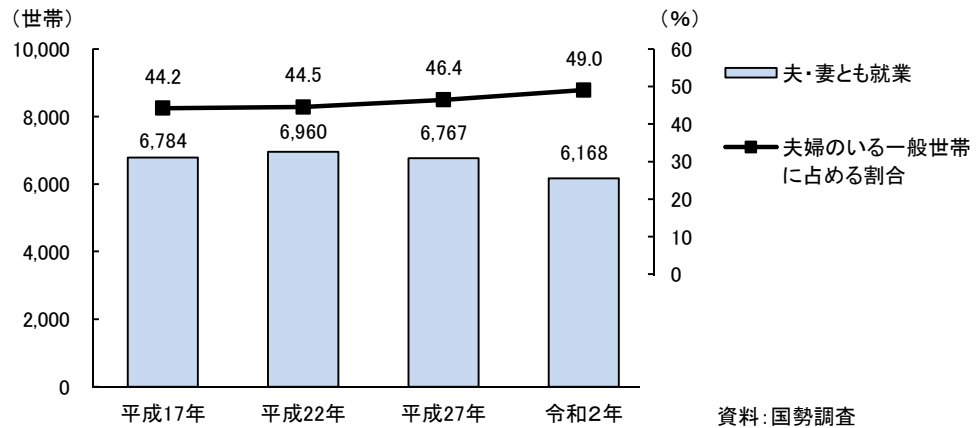
非正規雇用: 労働者派遣事業所の派遣社員+パート・アルバイト・その他

資料: 国勢調査

#### ④ 共働きの状況

夫婦のいる一般世帯における「夫・妻ともに就業」（共働き）の割合をみると、平成17（2005）年から徐々に増加し、令和2（2020）年で49.0%と約半数の世帯が共働きとなっています。

共働き世帯数及び割合の推移〔平成17(2005)年～令和2(2020)年〕



※夫婦の就業状況「不詳」を除き集計。

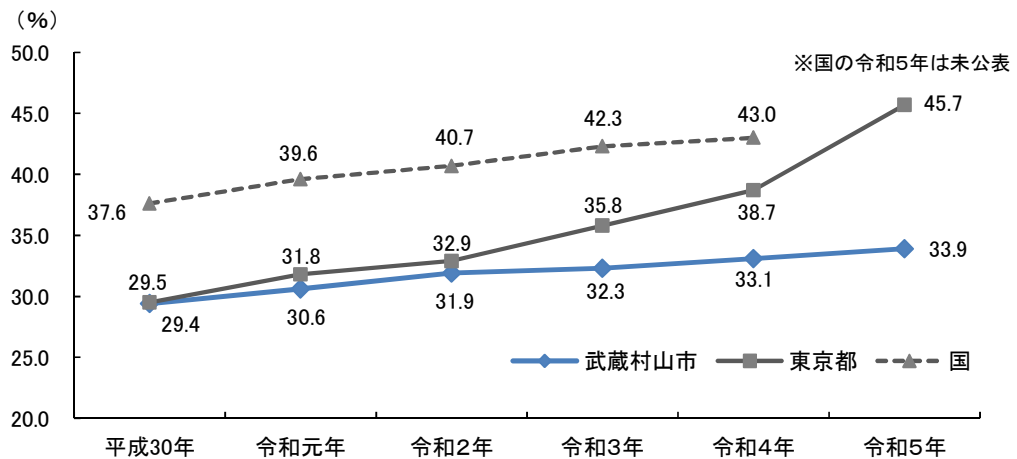
資料：国勢調査

## (4) 女性の活躍に関する状況

### ① 市の審議会等の委員における女性の割合

審議会等の委員における女性の割合の推移をみると、平成30(2018)年以降、緩やかに増加を続け、令和5(2023)年33.9%となっています。東京都は、令和5(2023)年45.7%と急増し、市を大きく上回ります。

審議会等の委員における女性の割合の推移〔平成30(2018)年～令和5(2023)年〕

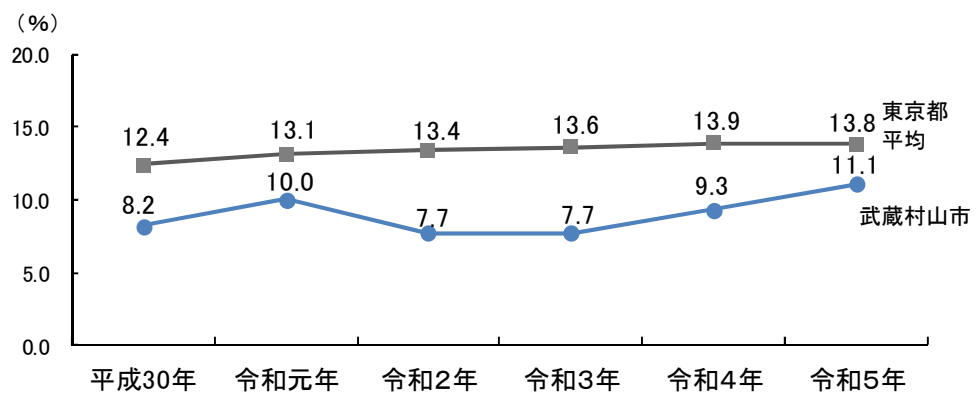


資料：国「国の審議会等における女性委員の参画状況調べ」  
都・市「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

### ② 市役所における女性管理職の登用状況

市役所（一般行政職）における女性管理職の登用状況をみると、課長級以上の割合は、平成30(2018)年の8.2%から増加傾向にあり、令和5(2023)年は11.1%であるものの、東京都平均を下回り推移しています。

市役所職員に占める女性管理職（課長級以上）の割合の推移  
〔平成30(2018)年～令和5(2023)年〕



資料：「地方公共団体における男女共同参画の形成又は女性に関する施策の推進状況」

※管理職＝部局長相当職＋次長相当職＋課長相当職

## 2. 男女共同参画に関する意識の状況

### (1) 調査概要

新たな計画の策定にあたり、男女共同参画に関する取組の重要な基礎資料とするため、市民の男女共同参画に関する意識や、事業者の立場から見た男女共同参画に関する現状・課題等を把握することを目的として、令和5（2023）年9～11月、市民を対象とした「武蔵村山市男女共同参画に関する市民意識調査」、市内事業所を対象とした「事業所調査」を実施しました。

#### ■調査の設計

項目	市民意識調査	事業所調査
調査対象	満18歳以上の市民	市内事業所
標本数	1,200人	300社
抽出方法	住民基本台帳より1,200人を無作為抽出	国税局が公表する市内事業所データより300社を抽出
調査方法	郵送配布・郵送回収（インターネットによる回収を併用） 御礼状兼督促状を配布	
調査期間	令和5（2023）年9月1日～11月24日	
有効回収数	440 （男性200、女性229、性別その他・無回答11／調査票用紙による回答322、インターネット回答118）	93（調査票用紙による回答64、インターネット回答29）
回収率	36.7%	31.0%

#### ■調査項目

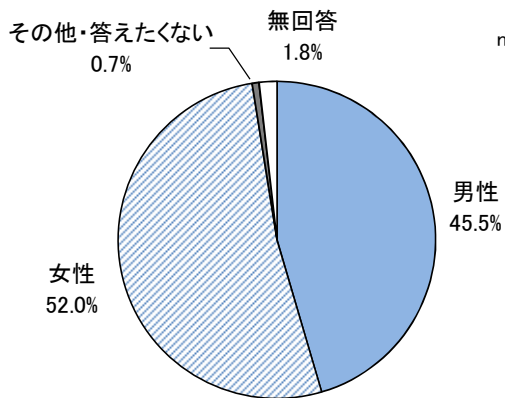
市民意識調査	事業所調査
<ul style="list-style-type: none"><li>・回答者自身について</li><li>・男女平等や男女共同参画について</li><li>・家庭生活について</li><li>・ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について</li><li>・あらゆる暴力について</li><li>・市の施策について</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・事業所について</li><li>・あらゆる従業員の活躍に向けた取組について</li><li>・仕事と育児・介護の両立への支援について</li><li>・職場における各種ハラスメントの防止について</li><li>・将来的な労働環境の変化について</li><li>・男女共同参画に関する市の施策・制度について</li></ul>

## (2) 市民意識調査

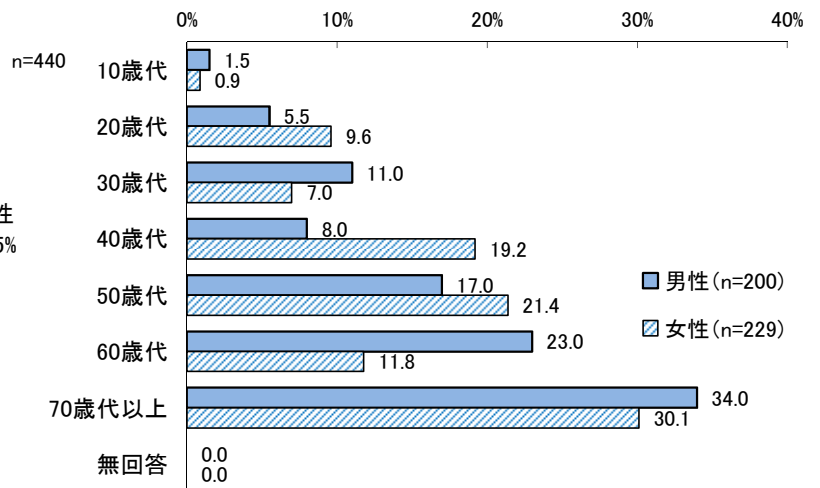
### ① 回答者の属性

- ▼回答者の性別は、女性の回答者が男性を上回り、「その他・答えたくない」は0.7%（3人）となっています。
- ▼回答者の年齢は、年代が上がるほど割合が高く、「70歳以上」が男性34.0%、女性30.1%となっています。次いで男性は60歳代、女性は40～50歳代の割合が高くなっています。
- ▼回答者の職業は、男性では「会社員」や「無職」、女性では「パート・アルバイト、契約社員等」や「専業主婦又は主夫」の割合が高くなっています。

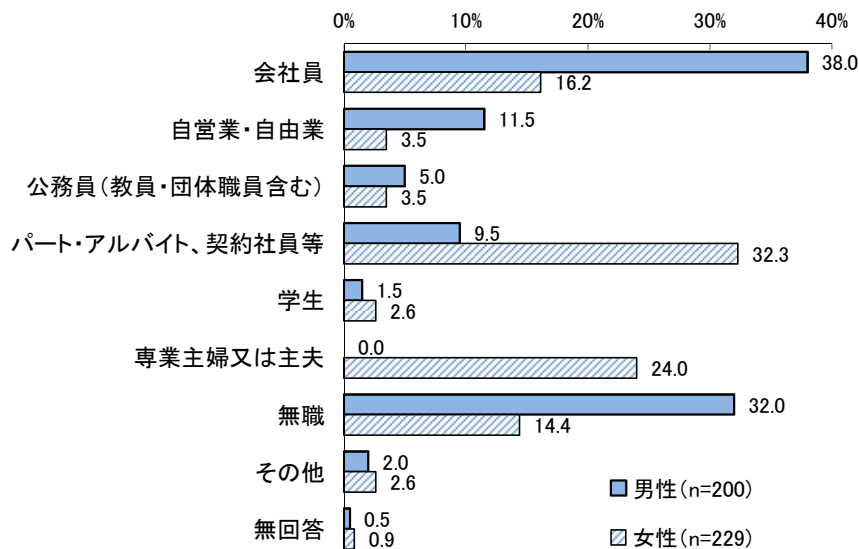
【性別】



【年齢（性別）】



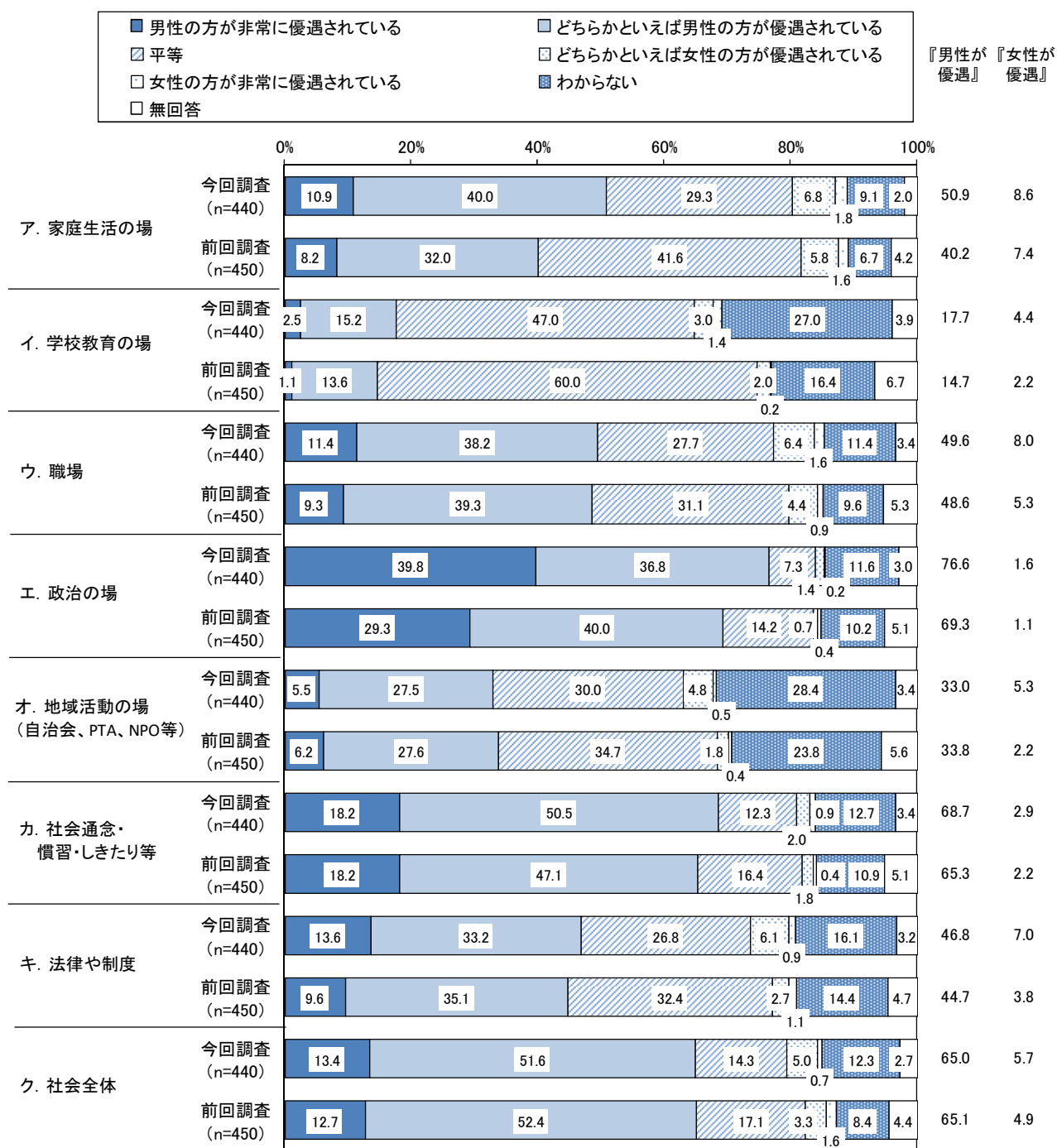
【職業（性別）】



## ② 男女平等や男女共同参画について

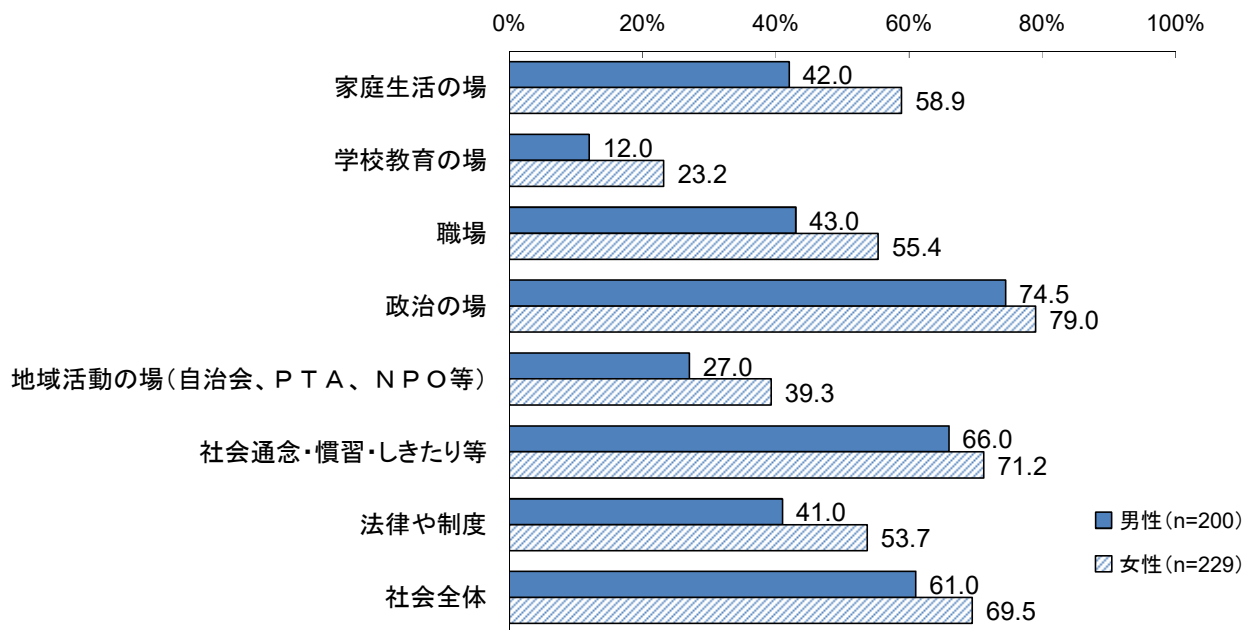
▼各分野での男女の平等感については、前回調査〔H30（2018）〕と比べ、多くの分野で「平等」が減少、『男性が優遇（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』の割合が増加傾向にあります。〈イ．学校教育の場〉と〈オ．地域活動の場〉では「わからない」が多くなっています。

【各分野の男女の平等感（全体／経年比較）】



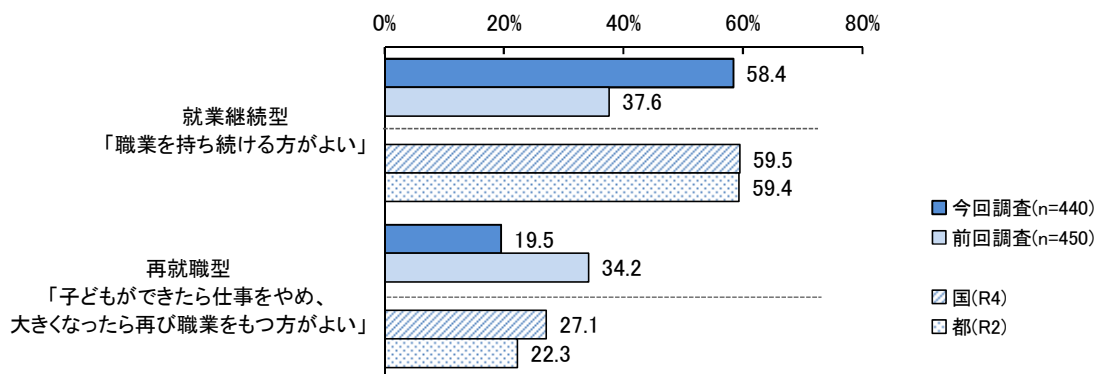
▼各分野の平等感を性別で見ると、いずれの分野でも『男性が優遇（「男性の方が非常に優遇されている」と「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）』とする割合は男性に比べ女性で高く、特に政治の場は79.0%、社会通念・慣習・しきたりが71.2%、社会全体で69.5%と高くなっています。

【各分野の男女の平等感『男性が優遇』の割合（性別）】



▼女性が職業をもつことについて、前回調査〔H30（2018）〕と比較すると「再就職型」が減少し、「就業継続型」が大きく増加しています。また、「就業継続型」の割合は、国・都と同程度となっています。

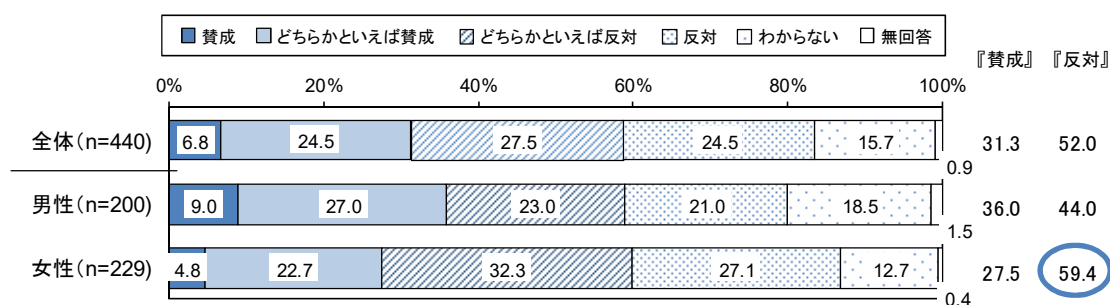
【女性が働くこと(就業継続型)と(再就職型)の割合（経年比較/国・都との比較）】



### ③ 家庭生活について

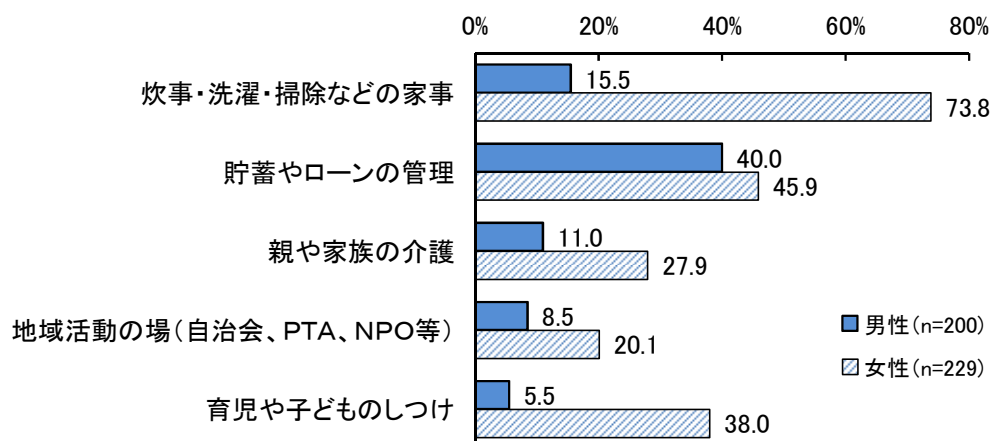
▼「男は仕事、女は家庭」という考え方については、男女ともに『反対（「反対」と「どちらかといえば反対」の合計）』が『賛成（「賛成」と「どちらかといえば賛成」の合計）』を大きく上回りますが、『反対』の割合は女性 59.4%が男性 44.0%を上回っています。

【「男は仕事、女は家庭」という考え方（性別）】



▼家庭での役割分担について、すべての項目で「自分が中心になって行っている」割合は女性が男性を上回ります。特に炊事・洗濯・掃除などの家事ではその差が大きく、女性にその負担が偏っていることがわかります。

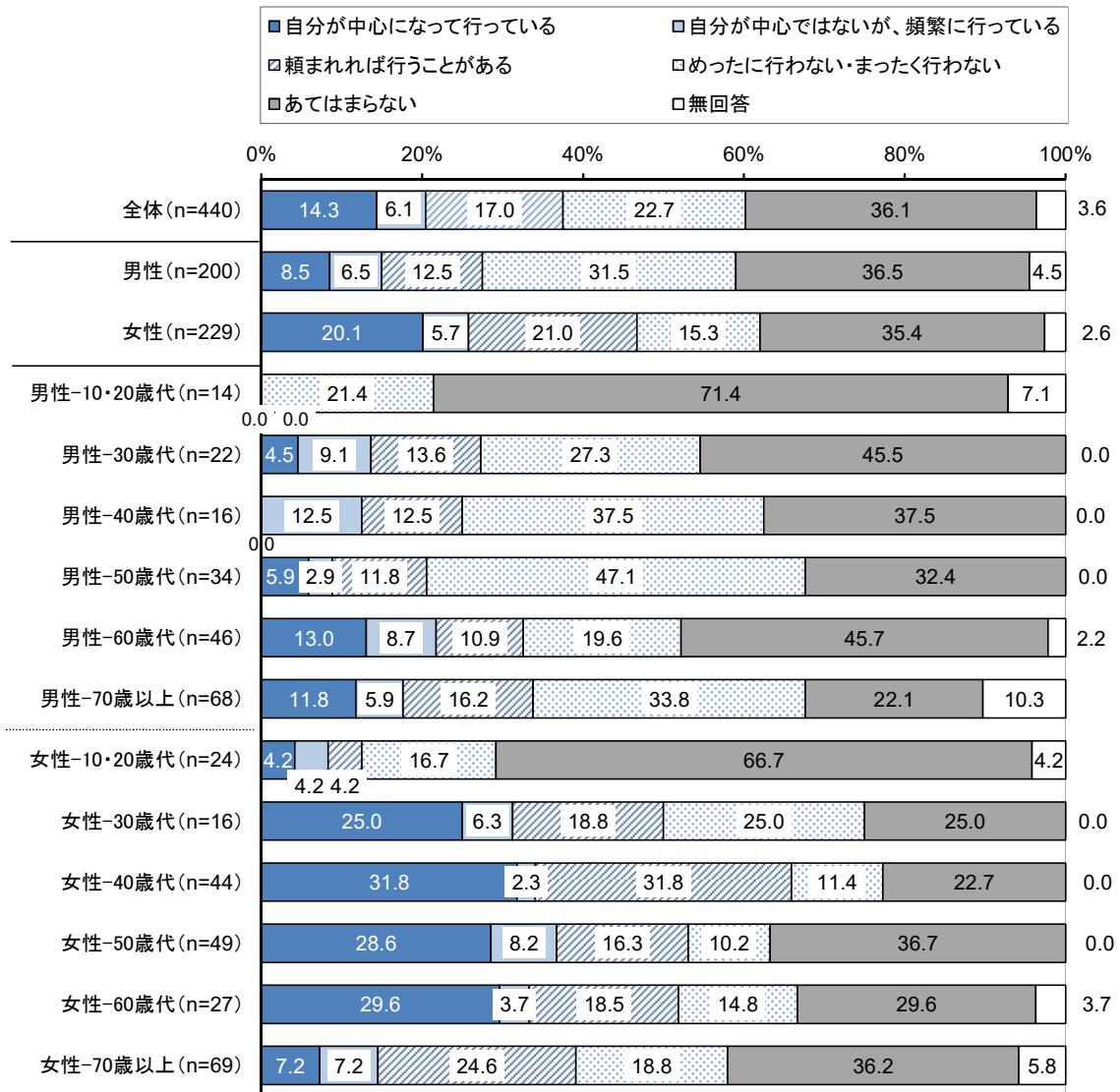
【家庭での役割分担「自分が中心になって行っている」割合（性別）】





▼地域活動の場（自治会、PTA、NPO等）への参加で、「めったに行わない・全く行わない」は男性の31.5%が女性15.3%を大きく上回ります。40～60歳代の女性で「自分が中心になって行っている」割合が高くなっています。

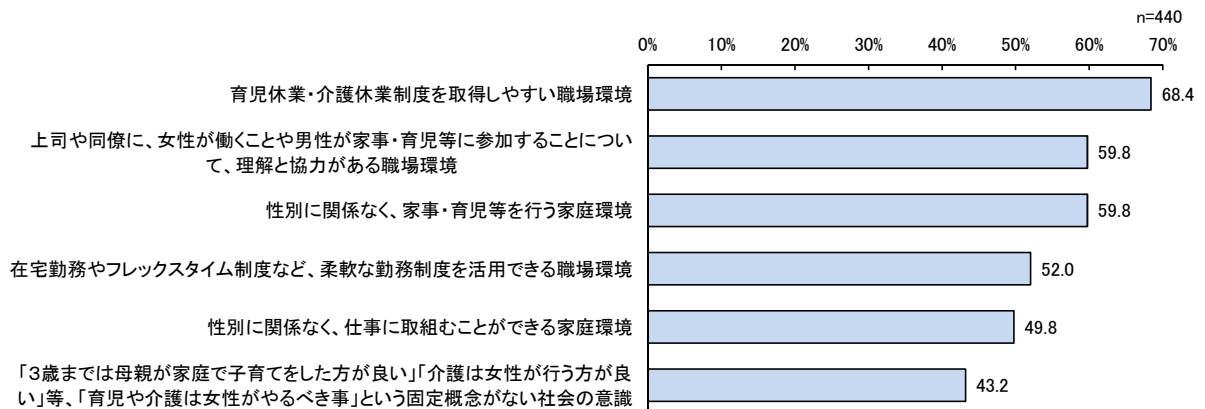
【地域活動の場(自治会、PTA、NPO等)への参加（性別・性／年代）】



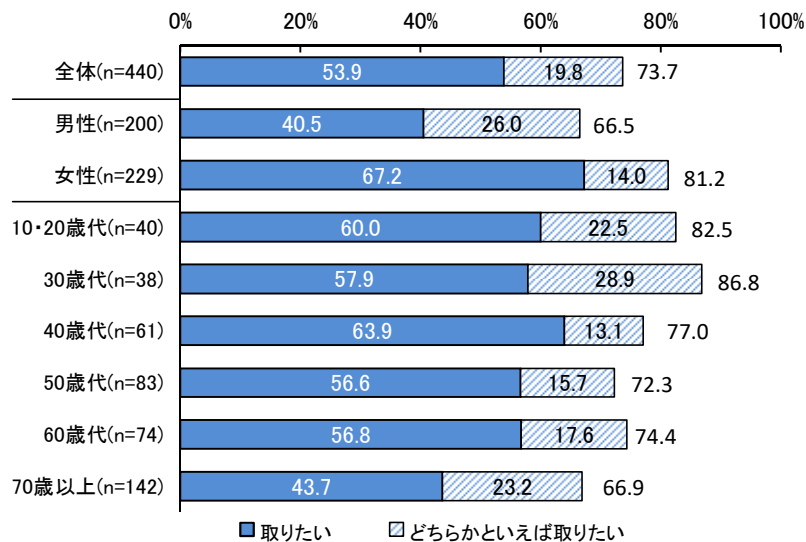
#### ④ ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）について

- ▼男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要な環境整備については、「育児休業・介護休業制度を取得しやすい職場環境」が68.4%、「上司や同僚に、女性が働くことや男性が家事・育児等に参加することについて、理解と協力がある職場環境」と「性別に関係なく、家事・育児等を行う家庭環境」がともに59.8%となっています。
- ▼育児休業の取得意向について、女性では81.2%、男性で66.5%が『取りたい（「取りたい」と「どちらかといえば取りたい」の合計）』としています。年代では10・20歳代が82.5%、30歳代が86.8%と8割を超えています。
- ▼「育業」の認知度は、「知らなかった」70.0%が「知っていた」25.0%を上回ります。

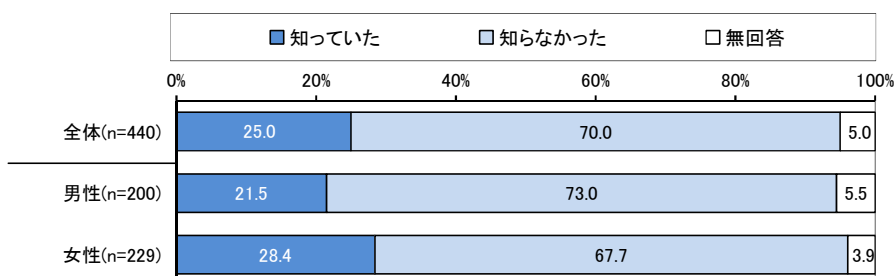
【男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要な環境整備(上位6項目)】



【「育児休業」の取得意向(性別・年代別)】



【「育業」の認知度 (性別)】

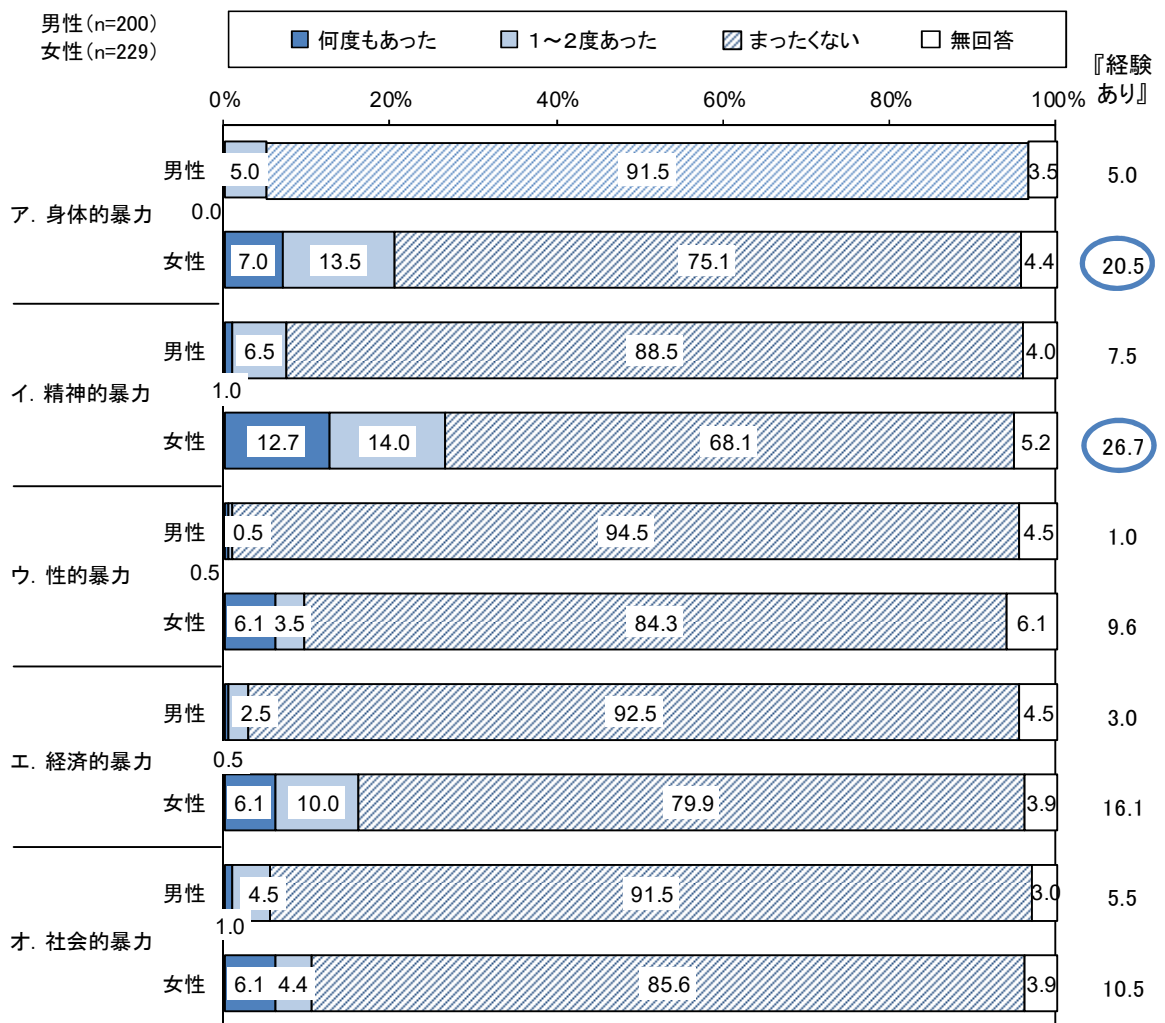


## ⑤ あらゆる暴力について

▼DVと考えられる行為について『経験あり（「何度もあった」と「1～2度あった」の合計）』の割合は、いずれの暴力でも女性が男性を上回っており、特に<イ. 精神的暴力>や<ア. 身体的暴力>でその割合が高くなっています。

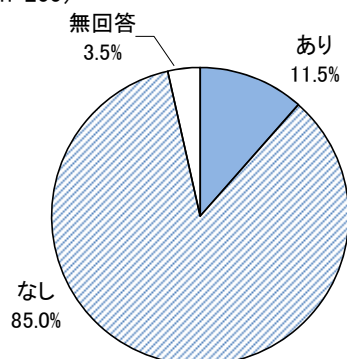
▼いずれかの暴力を受けた経験の割合を算出したところ、『経験あり』は男性で11.5%、女性で35.8%にのびります。

【暴力の種類別 DVを受けた経験の有無（性別）】

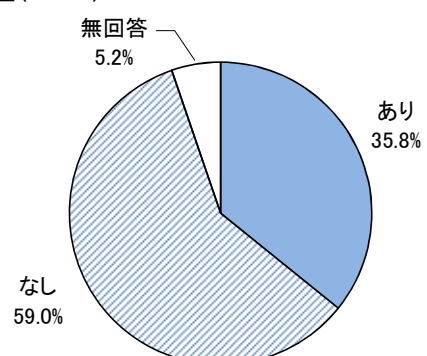


【上記いずれかのDVを受けた経験の有無（性別）】

■ 男性 (n=200)

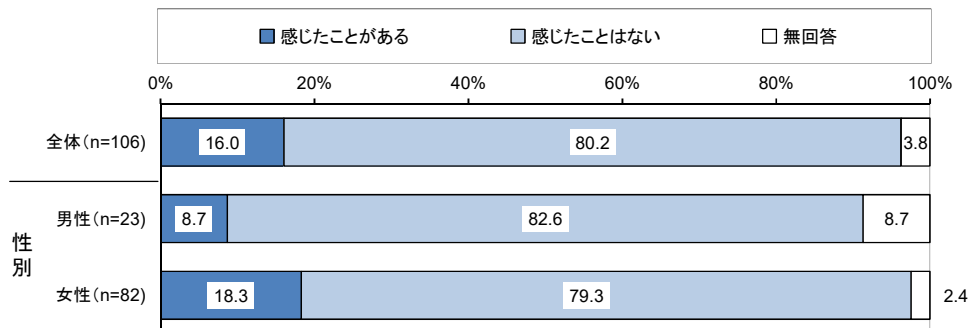


■ 女性 (n=229)



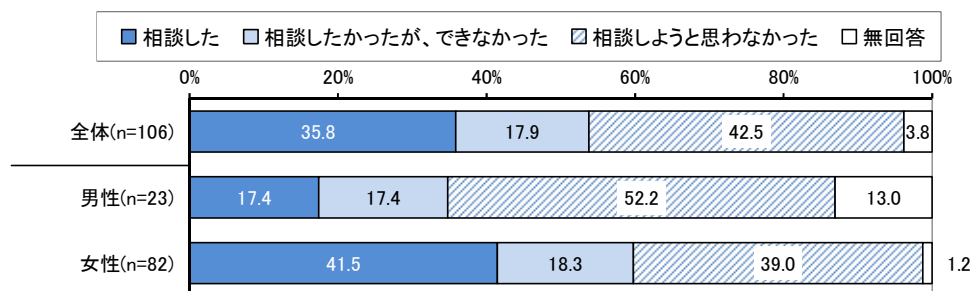
▼DVを受けた経験がある女性の約5人に1人が、相手の行為により命の危険を「感じたことがある」と回答しています。

【DVにより命の危険を感じたことの有無（性別）】



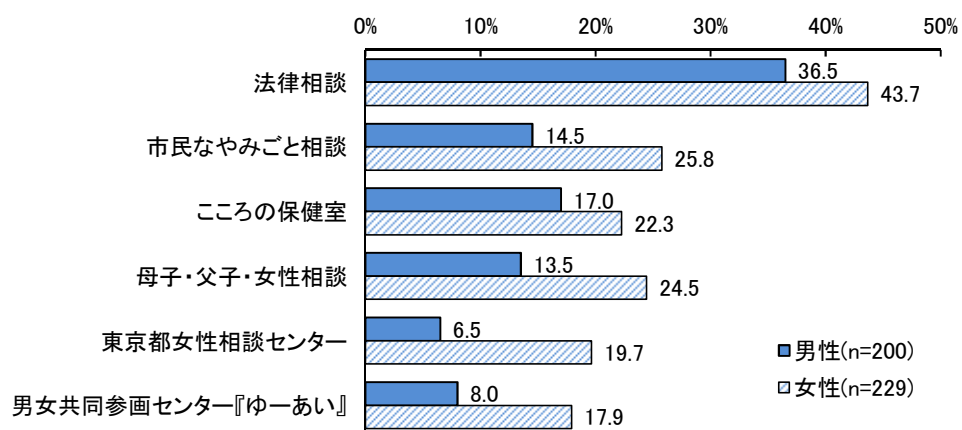
▼DV被害の相談状況については、「相談した」割合は女性が41.5%、男性で17.4%となっており、男性で「相談しようとは思わなかった」との回答が多くなっています。

【DVの相談状況（性別）】



▼国・都や本市の相談窓口で知っているものについては、市の「法律相談」が最も多く、次いで「市民なやみごと相談」や「こころの保健室」などが主な回答となっています。性別では、いずれの項目も女性の割合が男性を上回ります。

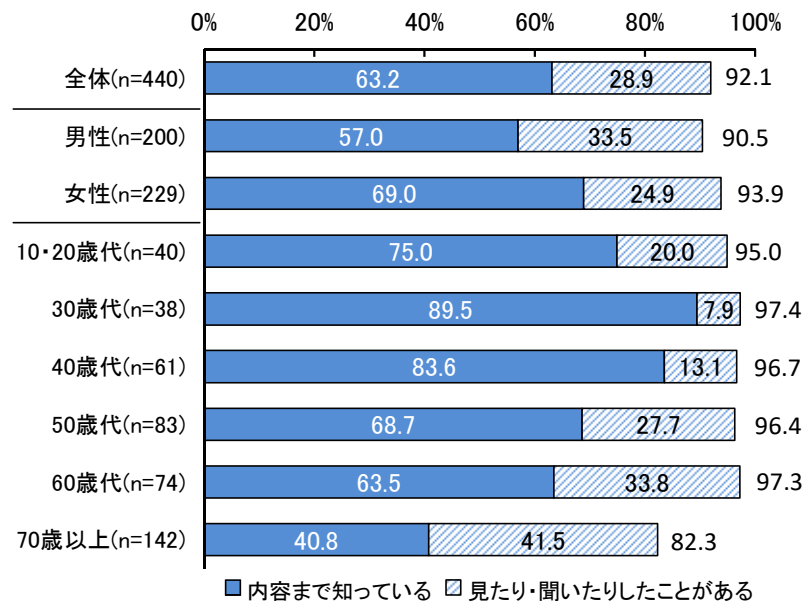
【国・都や本市の相談窓口で知っているもの（上位6項目・性別）】



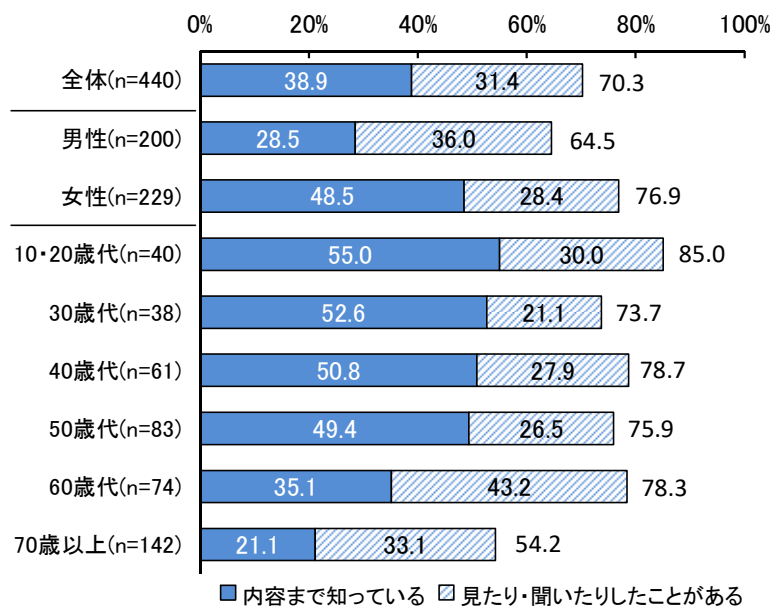
▼言葉の認知度については、〈DV〉では92.1%、〈デートDV〉では70.3%の人が『知っている（「内容まで知っている」と「見たり・聞いたりしたことがある」の合計）』と回答しています。

〈デートDV〉は、性別では男性に比べ女性、年代では若い世代ほど認知度が高くなっています。

【「DV」の認知度(性別・年代別)】



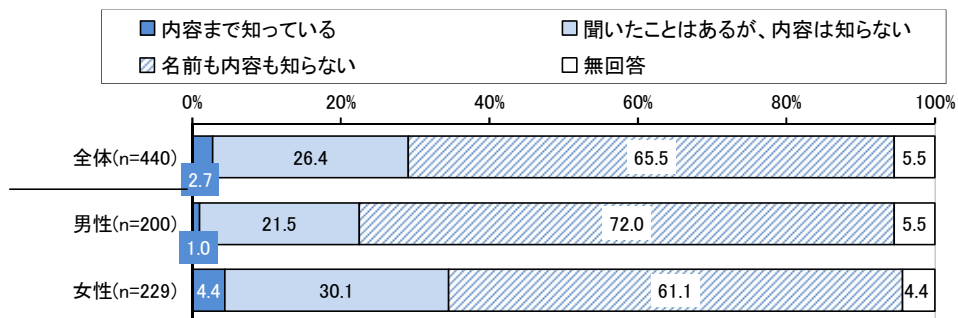
【「デートDV」の認知度(性別・年代別)】



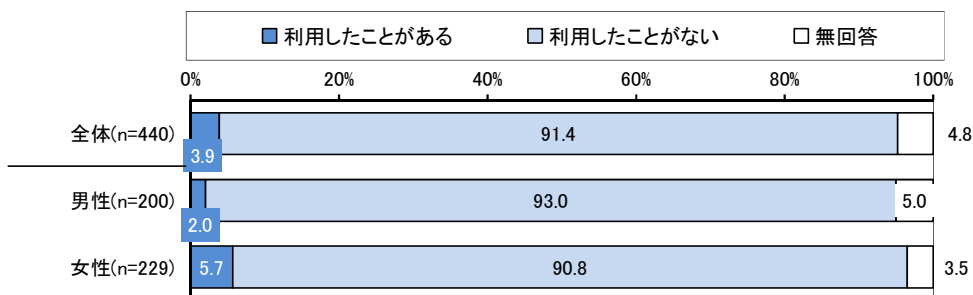
## ⑥ 市の施策について

- ▼「武蔵村山市第四次男女共同参画計画～ゆーあいプラン～」の認知度については、「名前も内容も知らない」が65.5%であり、「内容まで知っている」は2.7%にとどまります。
  - ▼男女共同参画センター「ゆーあい」の利用経験については、「利用したことがある」はわずかに3.9%であり、91.4%が「利用したことがない」としています。
  - ▼男女共同参画社会を実現するために今後市が力を入れるべきことについては、男女ともに「誰もが安全に安心して暮らせるまち」「男女とも働きやすく、経済的に自立できるまちづくり」などが上位にあげられています。
- 性別で見ると、「多様な選択を可能にする教育・学習が充実したまちづくり」は女性が男性を、「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」は男性が女性を大きく上回ります。

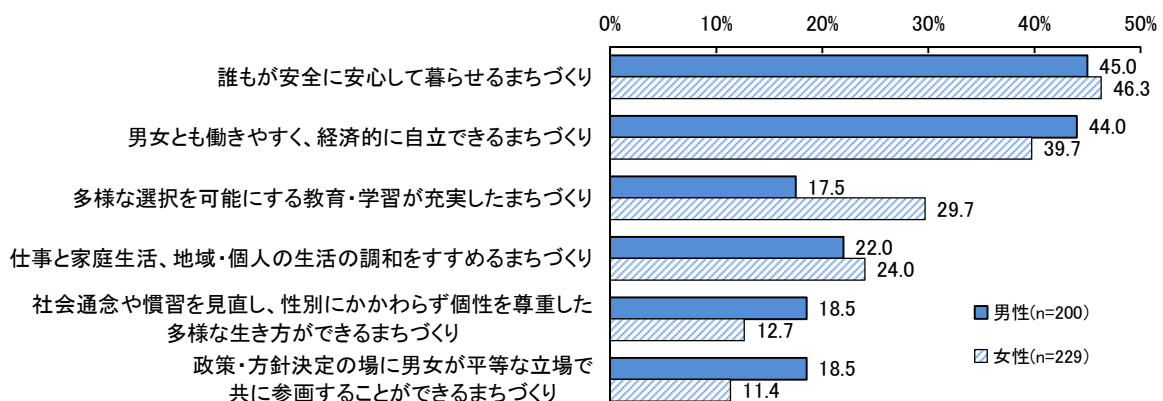
【「武蔵村山市第四次男女共同参画計画～ゆーあいプラン～」の認知度（性別）】



【男女共同参画センター「ゆーあい」の利用経験（性別）】



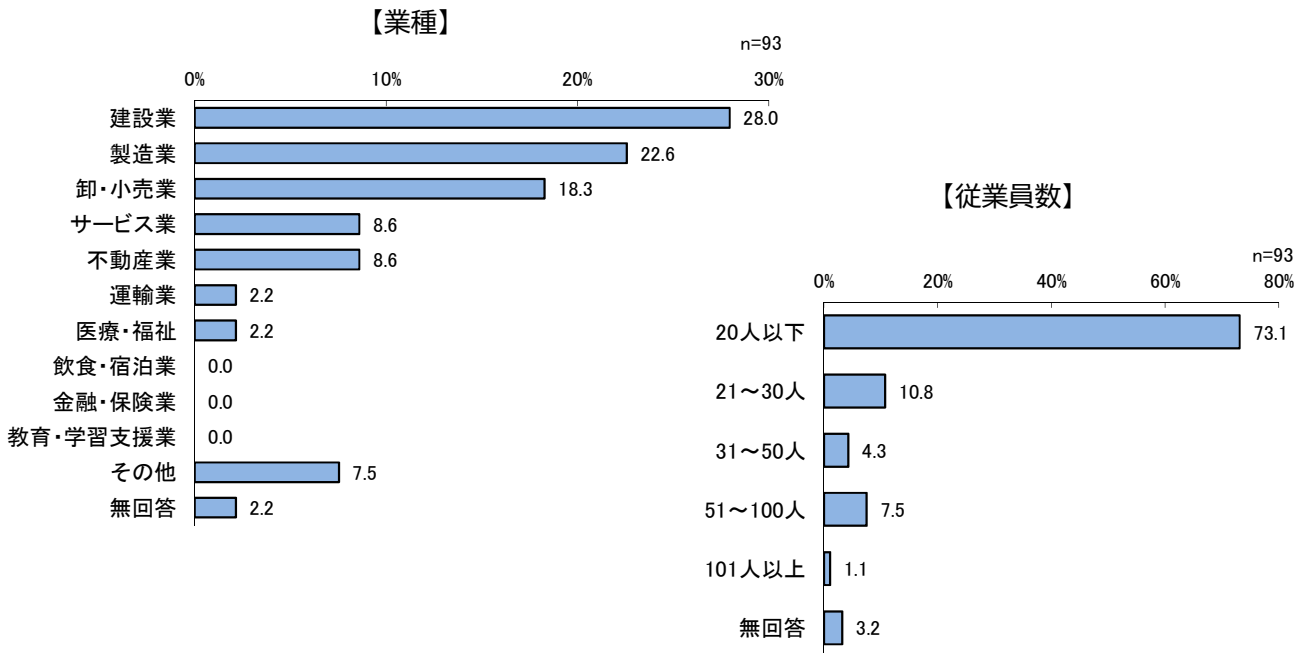
【男女共同参画社会を実現するために今後市が力を入れるべきこと(上位6項目・性別)】



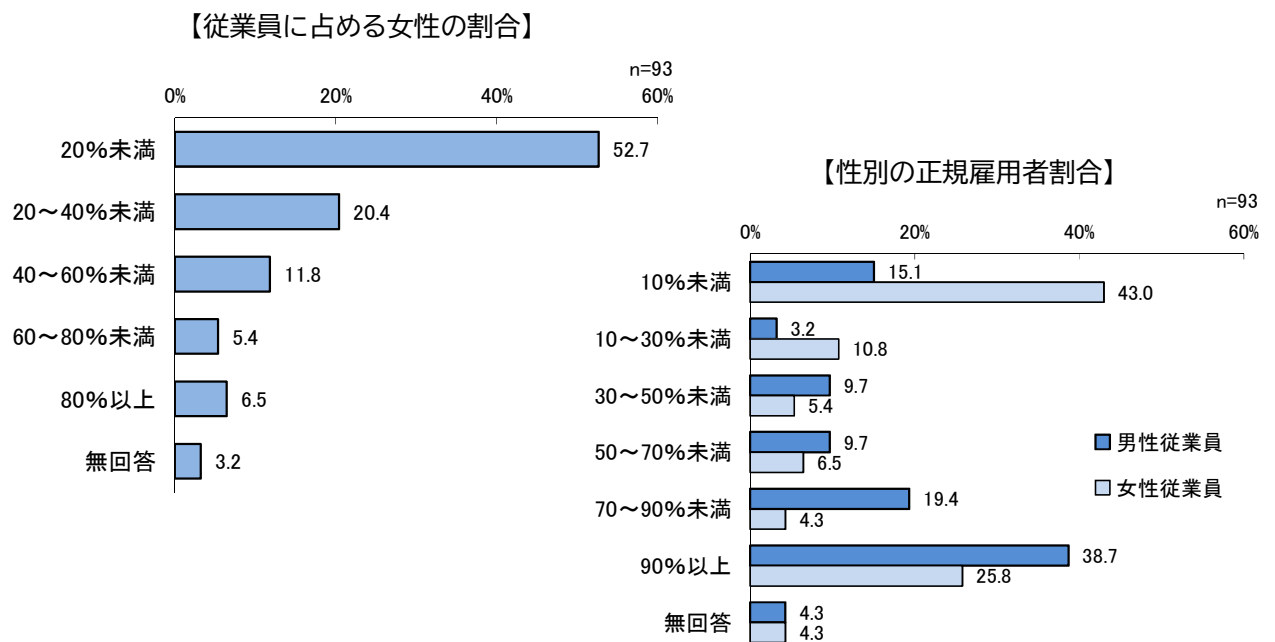
### (3) 事業所調査

#### ① 事業所について

- ▼業種については、「建設業」「製造業」「卸・小売業」などで多くなっています。
- ▼従業員数については、「20人以下」が73.1%を占めており、小規模の事業所が多くなっています。



- ▼従業員に占める女性の割合は、「20%未満」が半数を占めています。
- ▼性別の正規雇用者の割合は、男性従業員では正規雇用者割合が「90%以上」が38.7%と最も高いのに対し、女性従業員は「10%未満」の43.0%が最も高くなっています。

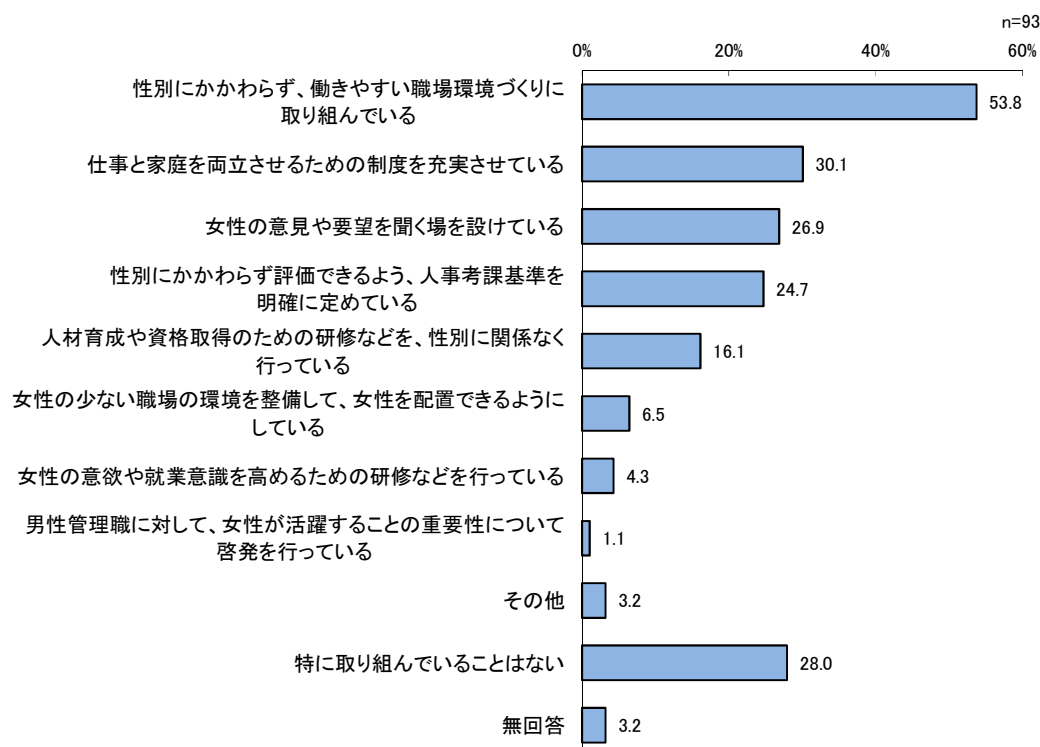


## ② あらゆる従業員の活躍に向けた取組について

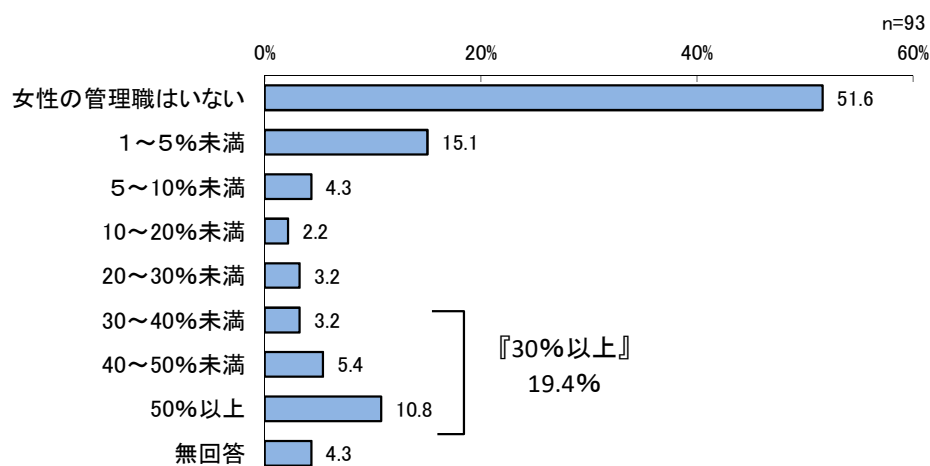
▼女性活躍推進のための取組については、「性別にかかわらず、働きやすい職場環境づくりに取り組んでいる」が53.8%で最も高く、次いでやや差があり「仕事と家庭を両立させるための制度を充実させている」が30.1%となっています。一方で、「特に取り組んでいることはない」も28.0%となっています。

▼管理職に占める女性の割合については、「女性の管理職はいない」が51.6%と約半数を占めています。女性管理職が『30%以上』の事業所は19.4%となっています。

【女性活躍推進のための取組】



【管理職に占める女性の割合】





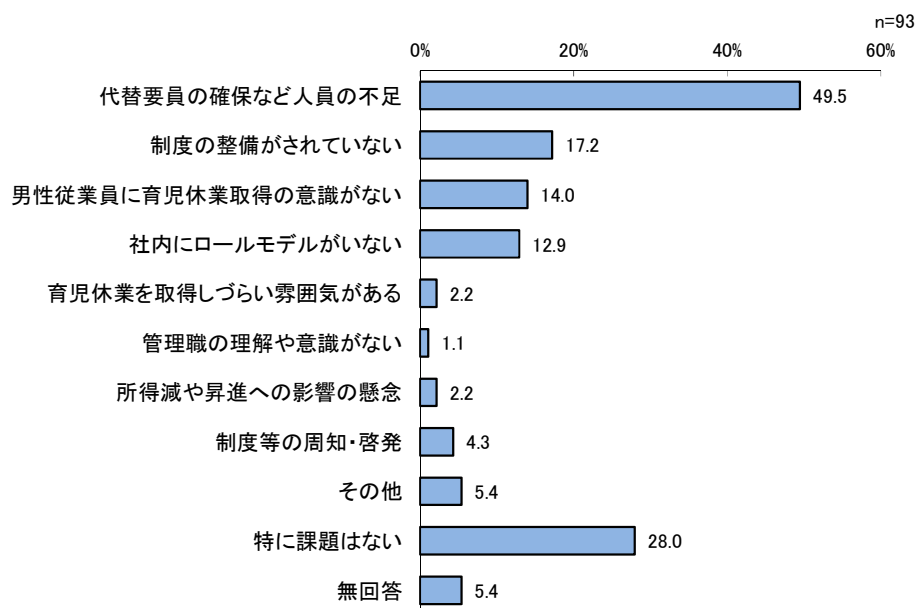
### ③ 仕事と育児・介護の両立への支援について

- ▼育児休業の取得については、出産した女性従業員がいた企業は4社であり、そのすべての女性従業員が育児休業を取得しています。一方で、配偶者が出産した男性従業員がいた企業は9社ですが、男性従業員が育児休業を取得したのは2社にとどまります。
- ▼男性従業員の育休取得における課題として「代替要員の確保など人員の不足」が多くあげられています。
- ▼正規雇用の女性従業員の就労傾向については「女性従業員が少ない（いない）ためわからない」が57.0%で最も多く、次いで「結婚・出産を経ても、働き続けることが一般的になっている」が30.1%となっています。
- ▼仕事と介護の両立支援に向けた取組について、「介護休業・休暇利用を就業規則等で明文化している」や「在宅勤務制度やテレワークなど柔軟な働き方を導入している」が多くあげられていますが、「特に取り組んでいることはない」との回答も43.0%と高くなっています。

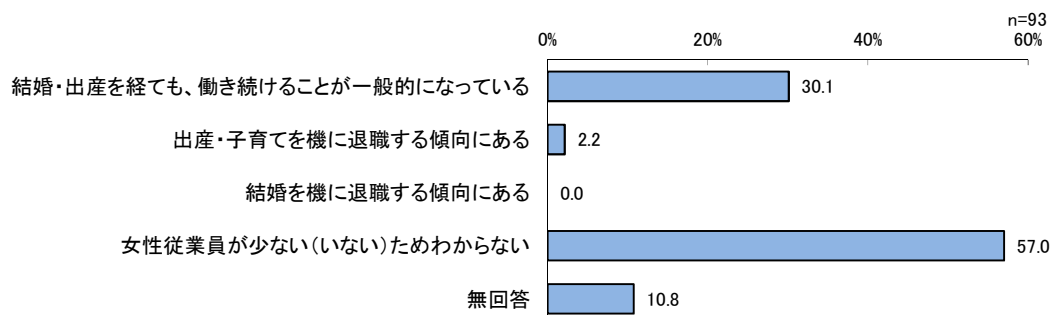
#### 【育児休業取得の状況】

- 出産した女性従業員がいる企業 4社 → うち育児休業取得は 4社
- 配偶者が出産した男性従業員がいる企業は 9社 → うち育児休業取得は 2社

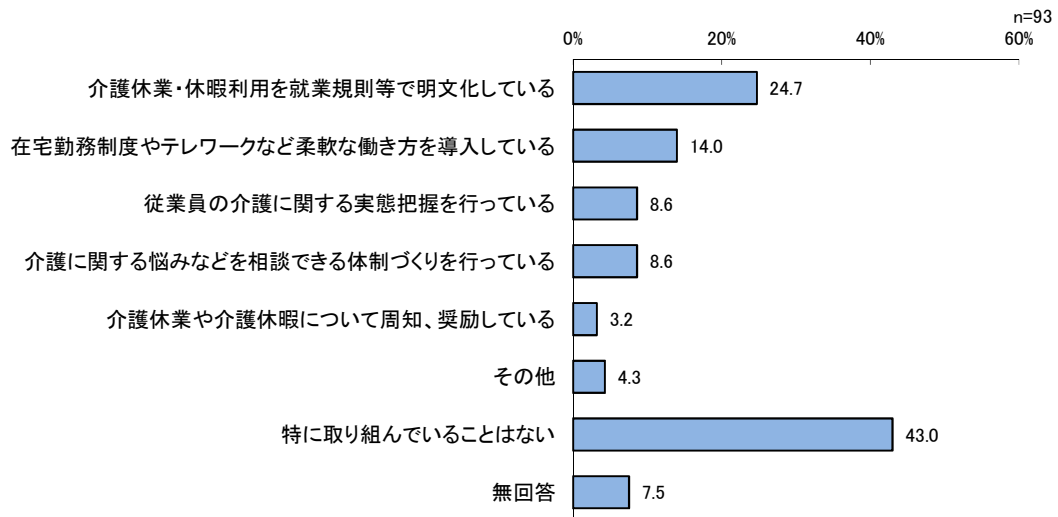
#### 【男性従業員の育児休業取得の課題】



#### 【正規雇用の女性従業員の就労傾向について】



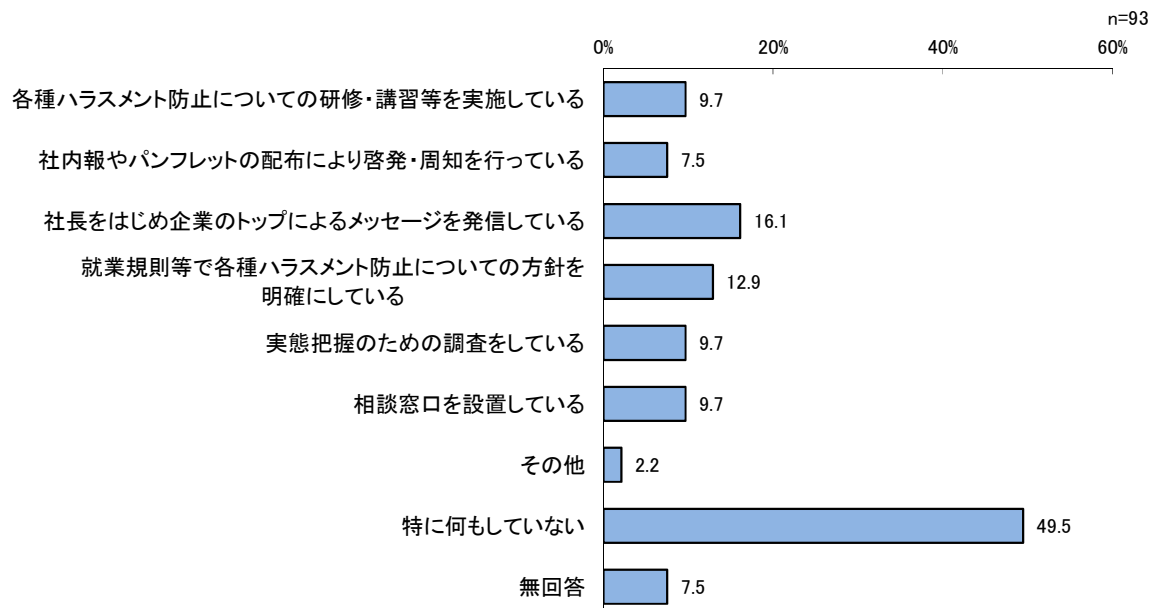
【仕事と介護の両立支援に向けた取組】



④ 職場における各種ハラスメントの防止について

▼各種ハラスメントの防止への取組については、「特に何もしていない」が49.5%で最も多くあげられています。

【ハラスメント等防止への取組】



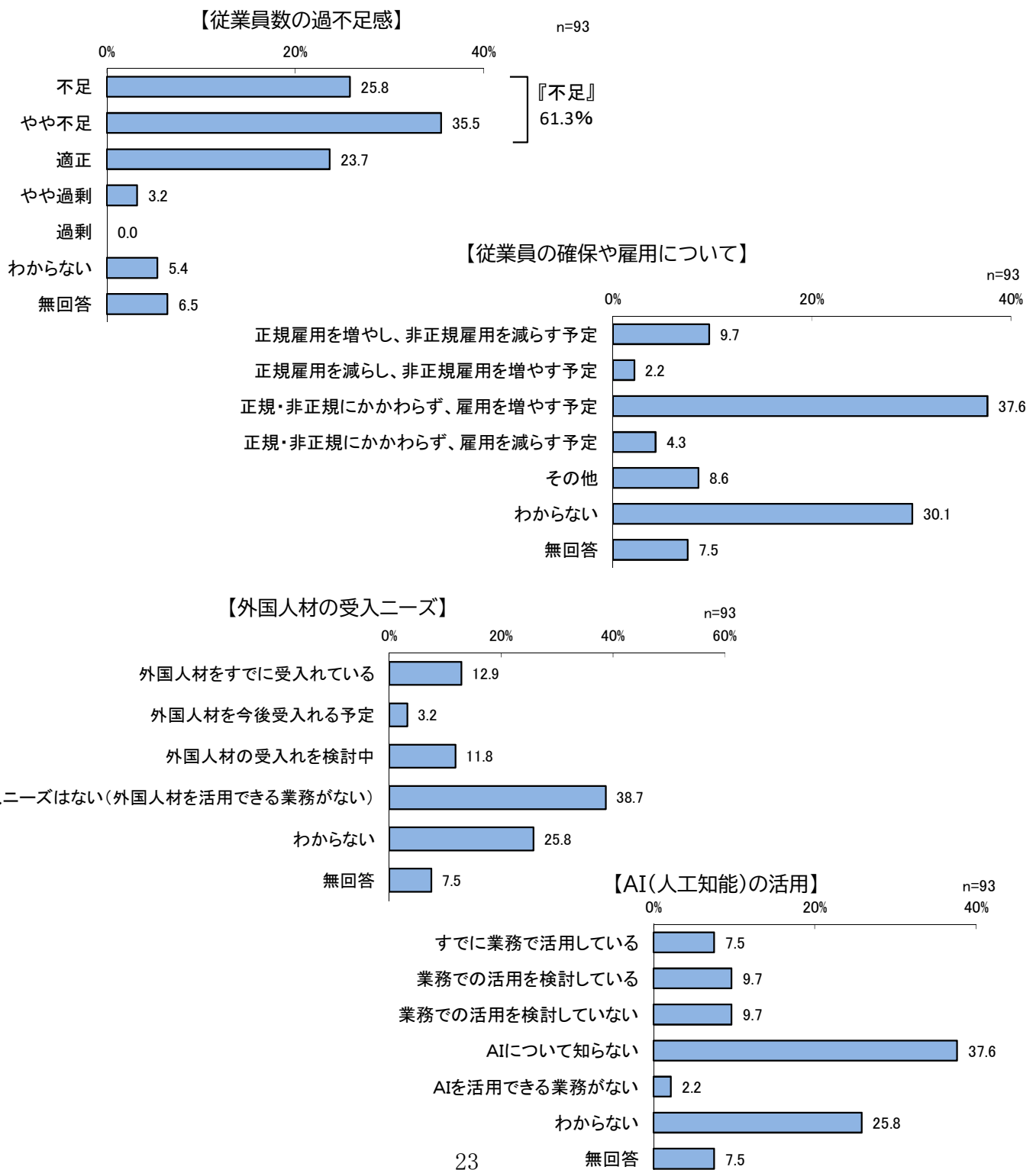
## ⑤ 将来的な労働環境の変化について

▼現在の従業員数の過不足感については、6割以上の企業が『不足（「不足」と「やや不足」の合計）』と回答しています。

業種では建設業で特に不足感が強くなっています。

▼今後の従業員の確保や雇用については、「正規・非正規にかかわらず、雇用を増やす予定」が37.6%となっています。

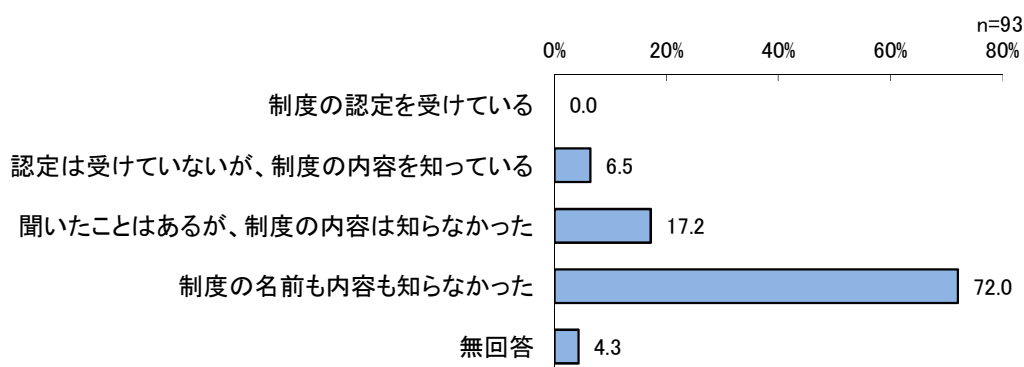
▼外国人材の受入れでは27.9%、AI（人工知能）の活用については17.2%が「すでに受入（活用）」「受入（活用）を検討」（外国人材は「受入予定」含む）と回答しています。



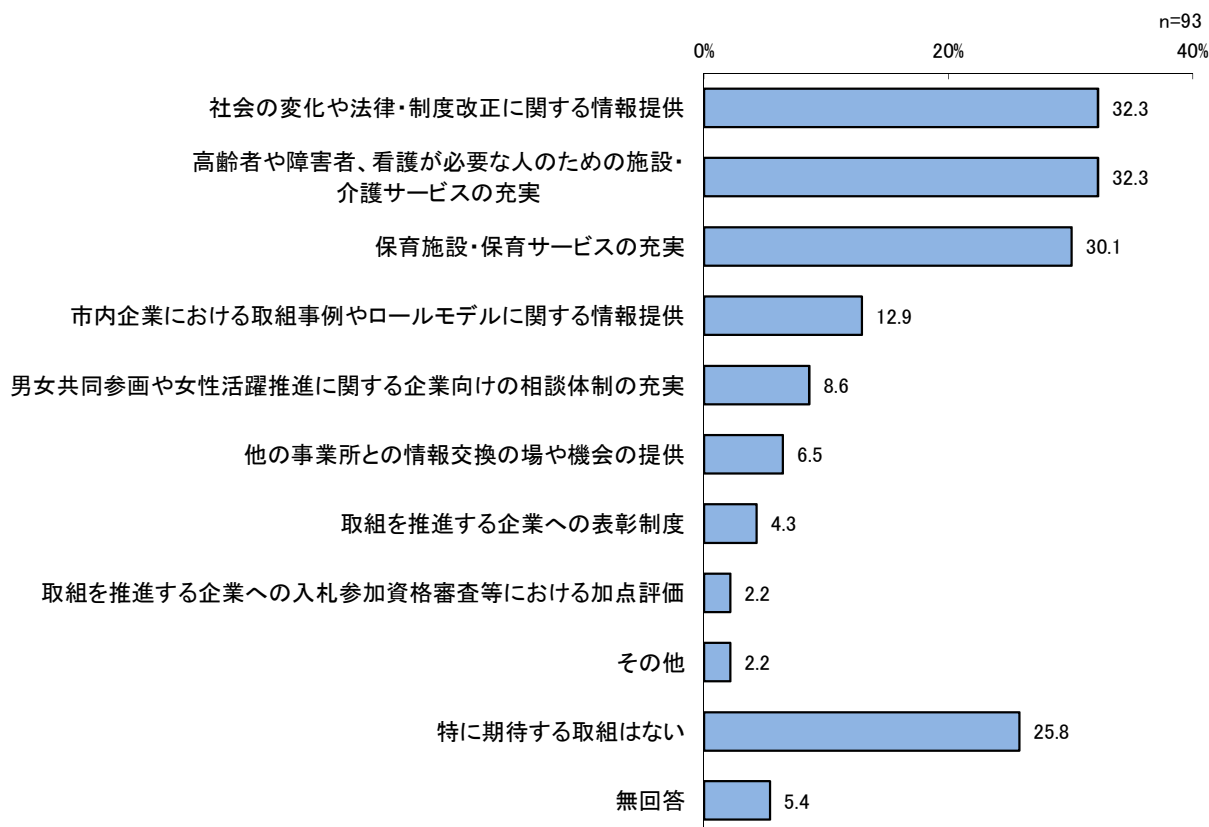
## ⑥ 男女共同参画に関する市の施策・制度について

- ▼「ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定制度」については、72.0%の事業所が「制度の名前も内容も知らなかった」としています。
- ▼事業所における男女共同参画を推進する上で、市や行政に期待することについては、「社会の変化や法律・制度改正に関する情報提供」「高齢者や障害者、看護が必要な人のための施設・介護サービスの充実」がともに 32.3%、「保育施設・保育サービスの充実」が 30.1%と上位にあげられています。

【ワーク・ライフ・バランス推進事業所認定制度の認知度】



【事業所における男女共同参画を推進する上で市・行政に期待する取組】



## 第2章 第五次計画の策定に向けた提言

### ●武蔵村山市男女共同参画計画（ゆーあいプラン）とは●

本市では、昭和 60（1985）年に、女性の地位向上と男女平等に向けた取組を総合的に推進するための計画として、「婦人問題解決のための武蔵村山市行動計画」を策定しました。その後、少子高齢化の進行や社会経済情勢が大きく変化する中、男女共同参画社会の形成を総合的・計画的に推進するため、平成 12（2000）年に第一次計画となる「武蔵村山市男女共同参画計画（男女 YOU・I プラン）」を策定し、現在、第四次計画が推進されています。

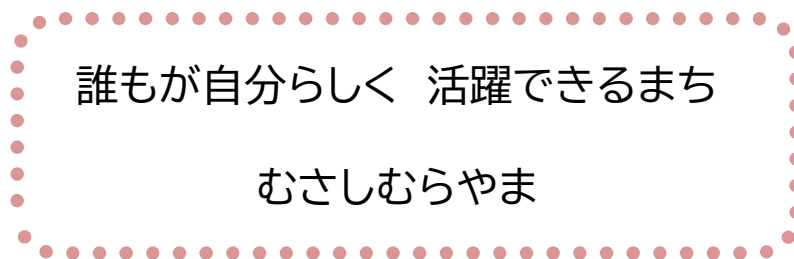
本計画は、本市において男女共同参画を推進するための施策を総合的・体系的に取りまとめ、市民や市内事業者、関係機関等との連携を図り、市全体で取り組むための計画です。

### 1. 計画の期間

武蔵村山市第五次男女共同参画計画（以下、「第五次計画」という。）は、令和 7（2025）年度から令和 11（2029）年度の 5 年間を計画期間とします。

### 2. 基本理念

第五次男女共同参画計画の基本理念として、以下を提言します。



※本市の長期総合計画では、将来都市像を「人と人の絆をつむぐ 誰もが活躍できるまち むさしむらやま」を掲げています。

※東京都女性活躍推進計画では「女性が自らの希望に応じた生き方を選択し、自分らしく輝いている東京」を目指す姿としています。

### 3. サブタイトル

第五次計画のサブタイトルは、第四次と同様に「ゆーあいプラン」とすることを提言します。

## 4. 基本目標

各種統計データ及びアンケート結果からみた現状及び課題や、第一次計画から第四次計画までの基本理念及び基本目標等を踏まえて、第五次計画の基本目標として、以下の4項目を提言するとともに、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。基本目標やそれに基づき推進する施策の構成は、国の「第5次男女共同参画基本計画」等を参考としています。

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。

また、令和6（2024）年4月施行の「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（女性支援新法）第8条第3項に基づく市町村基本計画に位置付けることについて、都の基本計画の策定状況を鑑みて、必要に応じて検討を行います。

### 【武蔵村山市第五次男女共同参画計画】

#### 基本目標1 男女平等参画社会を実現するための意識づくり

【意識啓発、学校教育・生涯学習、多文化共生】

#### 基本目標2 あらゆる暴力・ハラスメントの根絶

【DV防止・被害者支援／各種ハラスメントの防止・被害者支援】

#### 基本目標3 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

【女性の参画促進／ワーク・ライフ・バランス／働きやすい職場環境】

#### 基本目標4 安心して暮らせるまちづくり

【地域活動、防災、性の多様性、生涯を通じた健康づくりの支援】

#### ■計画の推進

- 男女共同参画計画「ゆーあいプラン」及び男女共同参画センター「ゆーあい」の認知度向上
- 「ゆーあい」ネットワークの推進・連携強化
- PDCAサイクルを活用した適正な進行管理

## 5. 基本目標ごとの現状と課題

○は各種統計データや社会動向、●は市民意識調査、  
◆は事業所調査からの内容、➡は主な課題を表します。

### 基本目標1 男女平等参画社会を実現するための意識づくり

#### 【現状と課題】

- 世界経済フォーラムが毎年発表する国の男女平等の度合いを数値化した「ジェンダー・ギャップ指数」において、日本は国別のランキングで令和5（2023）年は対象146カ国中125位と、前年の116位から9つランクを下げ、先進国の中で最低レベルとなっています。
- 「男は仕事、女は家庭」という固定的な性別役割分担意識への考え方については、『反対』が『賛成』を大きく上回るものの、『反対』は女性や若い世代で高い値であるなど、性別や年代により意識に差が見られます。前回調査との比較では、『賛成』『反対』ともに大きな差が見られません。
- 賛成の理由は、「妻が家庭を守った方が、子どもの成長などにとって良いと思うから」、反対の理由は、「固定的な夫と妻の役割分担の意識を押しつけるべきではないから」がそれぞれ最も多くあげられています。
- ➡**根深く残る固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)の解消**
- 各分野の男女の平等感については、前回調査に比べ多くの分野で「平等」が減少し、『男性が優遇』との回答が増加しています。特に〈家庭生活〉では、10ポイント近い増加が見られます。
- いずれの分野でも『男性が優遇』とする割合は男性に比べ女性で高く、特に政治の場で約8割、社会通念・慣習・しきたり及び社会全体で約7割と高くなっています。
- ➡**あらゆる分野における男女の不平等感の改善に向けた意識啓発・学習機会の創出**
- 〈学校教育の場〉における男女の平等感については、全体の半数近くが「平等」と回答するなど、平等感が高い分野となっていますが、女性では約2割が『男性が優遇』としています。
- ➡**次代を担う子どもたちの男女平等意識を育む教育の推進**

## 基本目標2 あらゆる暴力・ハラスメントの根絶【DV防止基本計画】

### 【現状と課題】

- DVを受けた経験については、男性に比べ女性で『経験あり』の割合が高く、〈精神的暴力〉や〈身体的暴力〉で2割、〈経済的暴力〉〈社会的暴力〉でそれぞれ1割を超えています。また、そうした経験のある女性の約5人に1人が命の危険を「感じたことがある」と回答しています。

#### ➡深刻なケースの発生可能性を念頭に置いた庁内各課及び関係機関との連携強化

- DV被害の相談状況については、女性は「相談した」が4割であるのに対し、男性は「相談しようと思わなかった」が5割となっています。また、知っている相談窓口は「法律相談」や「こころの保健室」「市民なやみごと相談」などが多くあげられていますが、男性の認知度は女性を下回っています。

#### ➡性別を問わず相談しやすい体制づくりと多様な相談窓口等の周知・情報発信

- 言葉の認知度については、〈DV〉では9割以上、〈デートDV〉では7割以上の人が『知っている（「内容まで知っている」と「見たり・聞いたりしたことがある」の合計）』と回答しています。〈デートDV〉は男性に比べ女性で、若い世代ほど認知度が高くなっています。

#### ➡若年層に向けたデートDVや性被害等の効果的な意識啓発

- ◆事業所調査においては、各種ハラスメントの防止への取組については、従業員数が少ない小規模の事業所で「特に何もしていない」が全体で半数近くを占めています。一方で、従業員数別で見ると、従業員数が50人以上の事業所では8割以上が何らかの取組を実施していると回答しています。

#### ➡小規模事業所に向けたハラスメント防止に向けた啓発・相談先等の情報発信

- 男女共同参画白書によると、全国の配偶者暴力相談支援センター等に寄せられた相談件数は、コロナ下の令和2（2020）年度に過去最高の約19万件となり、以降も高水準で推移しています。また、コロナ以降女性の自殺が3年連続で増加。性被害や家庭の状況等のさまざまな事情により困難な問題を抱える女性を支援するための施策を推進する「困難女性支援法」が令和6（2024）年4月より施行されます。

#### ➡コロナ禍による女性を取り巻く課題の顕在化



## 基本目標3 女性活躍とワーク・ライフ・バランスの推進

### 【女性活躍推進計画】

#### 【現状と課題】

○市の審議会等の委員における女性の割合は 33.9%であり、第四次計画の目標である 40%を達成していません。また、市役所における女性管理職の登用状況についても、都の平均を下回っています。

◆事業所調査では、小規模な企業が7割を占め、建設業や製造業などの業種が多いことから女性従業員の少ない企業が多くなっています。そうしたことを背景に女性の正規雇用の割合は男性に比べ低く、「女性管理職がない」事業所が約半数、国の目標である女性管理職が3割以上の事業所は全体の2割にとどまります。

#### ➔各種審議会等への女性の参画比率の向上、女性リーダー・管理職の育成や情報発信

○女性の労働力率は上昇傾向にありますが、子育て世代である20代後半～30代女性の労働力率は、全国や都に比べ低い傾向にあります。また、国や都・多摩地域と比較して女性の非正規雇用の割合が高くなっています。

●市民意識調査では、女性が働くことについては、前回調査で多かった〈再就職型〉は大きく減少し、国・都と同様に〈就業継続型〉が主流となっています。

#### ➔女性の各ライフステージにおける希望する働き方の実現に向けた支援

○夫婦のいる世帯の約半数が共働きとなっています。

●家庭での役割分担については、〈貯蓄やローンの管理〉を除き、「自分が中心になって行っている」との回答は女性が男性を大きく上回ります。

#### ➔女性に偏る家事・育児負担の解消、男性の家事・子育て・介護等への参画促進

●男女がともに仕事と家庭を両立していくために必要な環境整備として「育児休業・介護休業制度を取得しやすい職場環境」が最も多くあげられています。また、育児休業の取得意向については、女性で8割、男性でも6割を超えており、年代では10・20代や30代で8割台と、若い世代で特に高くなっています。

◆事業所における育児休業の取得については、女性従業員は全員取得している一方で、男性従業員の育児休業取得は少ない傾向が見られ、男性従業員の育児休業取得の課題として、「代替要員の確保など人員の不足」が最も多くあげられています。

#### ➔男性の育児休業取得についての理解促進や企業に向けた支援

## 基本目標4 安心して暮らせるまちづくり

### 【現状と課題】

○市では、自治会への加入者が減少するなど、地域の担い手の不足など地域力の低下が課題となっています。

●地域活動の場（自治会、PTA、NPO等）における男女の平等感は、他の分野に比べ『男性が優遇』の割合が低いものの、若い世代では「わからない」が最も多くなっています。

### ➡地域活動への若年層の参加促進

●家庭内での役割分担において、〈地域活動の場（自治会、PTA、NPO等）〉への参加は、男性の「めったに行かない・全く行かない」が女性を大きく上回ります。一方で、40～60歳代の女性で「自分が中心になって行っている」が約3割と高くなっています。

○自治会長に占める女性の割合は令和4（2022）年12.7%（55人中7人）となっています。

### ➡女性が地域活動の場で活躍しやすい環境づくりや意識啓発

○国は令和2（2020）年5月に「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」を作成していますが、今年1月に発生した「令和6年能登半島地震」においても、内閣府より女性の視点に立った避難所の開設・運営、物資の供給、女性に対する暴力の防止・安全確保等を求める通達が出されています。

### ➡防災分野における女性の参画の一層の促進

○令和5（2023）年6月、性的マイノリティに対する理解を広めるための「LGBT理解増進法」が施行しました。また、東京都では、令和4（2022）年11月より多様な性への理解を深め、性的マイノリティの人が暮らしやすい環境づくりにつなげる制度として「東京都パートナーシップ宣誓制度」を開始するとともに、令和5（2023）年3月に「第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」が策定されました。

### ➡性の多様性に関する正しい理解の促進

○市においては、「心と体の健康づくりの推進」を重点事業として、性別に関わらず健康に暮らせる社会を目指し、健康に関する講演会やスポーツ事業の推進により、市民の体力向上・健康増進に努めてきました。また、更年期における男女の体調変化等への知識の普及・啓発、女性特有のがん検診・健（検）診の充実に取り組んでいます。

### ➡生涯を通じた健康づくりへの支援

## ■ 計画の推進

### 【現状と課題】

- 「武蔵村山市第四次男女共同参画計画～ゆーあいプラン～」の認知度については、「名前も内容も知らない」が65.5%であり、「内容まで知っている」は2.7%にとどまりません。また、男女共同参画センター「ゆーあい」の利用経験についても、「利用したことがある」はわずかに3.9%であり、「9割以上が「利用したことがない」としています。

#### ➡「ゆーあいプラン」及び「ゆーあい」の認知度向上

- 本計画の推進にあたっては、掲載される各事業の担当課が庁内の多数の部門にわたることから、庁内の連携体制を整備するとともに、また、DV対策支援や就業支援等、庁内だけでは対応が難しい事業については、国や都、関係機関、市民団体、事業所等との外部連携を行っています。それらの連携体制を「ゆーあい」ネットワークと称し推進しています。

#### ➡「ゆーあい」ネットワークの推進・連携強化

- 本計画の進捗評価は、各事業の担当課が事業の進捗状況に対し A～E の5段階で自己評価を行い、年に1回、全体の進捗状況を公表しています。本計画では、重点事業を中心に、できる限り活動指標（アウトプット）と成果指標（アウトカム）を分けて設定することで、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しています。

- 計画の策定(Plan)、計画の各事業の実施(Do)、各事業の達成状況の把握・評価(Check)、事業や目標の改善と継続的な実施(Action)のPDCAサイクルを活用し、計画の進行管理を行っています。

#### ➡PDCAサイクルの活用による適正な進行管理

## 6. 武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会からの提言

令和6（2024）年3月19日

武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会

座長 諸橋 泰樹

この度の市民・事業所に対する意識調査では、特に、政治・社会通念・慣習・しきたり等の場で、根強く残る固定的な性別役割分担意識やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）による影響が大きいことがわかりました。

これは、本市に特化した結果ではなく、令和5（2023）年6月に世界経済フォーラムが発表したジェンダー・ギャップ指数が、先進国の中で最低レベルになっていることから伺えます。

この状況を改善することが、「誰もが自分らしく 活躍できるまち むさしむらやま」の実現に向かうための課題のひとつです。

ひとりひとりが【自分らしく】あるために、ライフステージにおいて自分の時間を作り出すことができ、それを尊重し合える家庭・事業所・地域コミュニティの中で過ごしていける環境整備を目指し、基本理念や基本目標として提言します。

その中でも、第四次男女共同参画計画で重点事業として掲げている「各種審議会等への女性参画率」は、ゆるやかに増加しているものの、国や東京都の状況には及ばず、本市では、未だ女性が社会において活躍できる場や男女の意見を平等に反映できる環境が整っていないと言わざるを得ない状況です。

この状況を改変するためには、先ず、女性参画率ゼロの各種審議会等をなくし、次に、段階的な目標を設定し、男女の構成比率を近づけていくことが考えられます。中でも“ジェンダー視点”が不足している審議会等には、女性参画を働きかけるだけでなく、関係機関に対し、委員の推薦方法の見直しを依頼するなどの対策を行うことも考えられます。

男女問わず【自分らしく】活躍できる場の創出のためには、行政が意識醸成への取組を継続しつつ、環境整備に努めていくことが重要です。

また、DVを受けた経験は、女性の割合が高く、その女性の約5人に1人が命の危険を感じたことがあると回答があったことやDVを受けた経験がある男性が、その相談窓口を知らないことにも着目しなければなりません。

性差によらず、あらゆる暴力・ハラスメントの根絶を目指す体制づくりを推進し、必要とする人に必要な情報や助けが届く仕組みづくりの推進に期待します。

## 資料 武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会について

### 1. 開催経過

	日 程	内 容
第1回	令和5（2023）年 6月5日（月）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○座長及び副座長の選任について</li> <li>○会議の公開に関する運営要領の制定について</li> <li>○武蔵村山市第五次男女共同参画計画の策定について</li> </ul>
第2回	7月24日（月）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○武蔵村山市男女共同参画推進市民委員会への報告について</li> <li>○市民意識調査・事業所アンケートについて</li> </ul>
第3回	10月25日（水）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第2回武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会会議録について</li> <li>○武蔵村山市男女共同参画に関する調査報告概要版について</li> </ul>
第4回	12月20日（水）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第3回武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会会議録について</li> <li>○武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会提言書について</li> <li>○武蔵村山市第四次男女共同参画計画令和4年度推進状況調査報告書について</li> </ul>
第5回	令和6（2024）年 2月8日（木）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第4回武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会会議録について</li> <li>○武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会提言書について</li> <li>○武蔵村山市第四次男女共同参画計画令和4年度推進状況調査報告書について</li> </ul>
第6回	3月19日（火）	<ul style="list-style-type: none"> <li>○第5回武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会会議録について</li> <li>○武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会提言書について</li> <li>○武蔵村山市第四次男女共同参画計画令和4年度推進状況調査報告書について</li> </ul>

## 2. 武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会 委員名簿

区 分	氏 名	備 考
座 長	諸橋 泰樹	識見を有する者
副座長	森本 秀子	市民委員会委員
委 員	市川 真子	市民委員会委員
委 員	椎野 芳挙	市民委員会委員
委 員	中村 貴代	市民委員会委員
委 員	堀上 みち子	市民委員会委員
委 員	池村 進	公募市民
委 員	厨川 公資	公募市民
委 員	小山 直之	公募市民
委 員	谷原 輝美	公募市民

### 3. 武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会設置要綱

令和5年5月16日  
訓令(乙)第146号

(設置)

第1条 武蔵村山市における男女共同参画社会の形成を促進するための基本的な計画となる武蔵村山市男女共同参画計画(以下「計画」という。)を策定するため、武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会(以下「市民懇談会」という。)を置く。

(所掌事項)

第2条 市民懇談会は、次に掲げる事項を所掌する。

- (1) 計画の策定に当たり必要な調査・検討及び報告に関すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、市長が必要と認めること。

(組織)

第3条 市民懇談会は、次に掲げるところにより市長が委嘱する委員10人をもって組織する。

- (1) 識見を有する者 1人
  - (2) 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年武蔵村山市訓令(乙)第21号)第3条第2号に規定する委員5人
  - (3) 公募による市民(住民基本台帳に記録されている満18歳以上の者に限る。) 4人
- 2 市長は、前項の規定により委員を委嘱しようとするときは、男性及び女性の数ができるべく同数となるように配慮するものとする。

(座長及び副座長)

第4条 市民懇談会に、座長及び副座長1人を置く。

- 2 座長は前条第1項第1号に掲げる委員をもって充て、副座長は委員のうちから座長が指名する者をもって充てる。
- 3 座長は、市民懇談会を代表し、会務を総理する。
- 4 副座長は、座長を補佐し、座長に事故があるとき、又は座長が欠けたときは、その職務を代理する。

(会議)

第5条 市民懇談会の会議は、座長が招集する。

- 2 市民懇談会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。
- 3 市民懇談会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、座長の決するところによる。

(任期)

第6条 委員の任期は、第2条に規定する所掌事務の終了をもって満了する。

(庶務)

第7条 市民懇談会の庶務は、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、市民懇談会の運営に関し必要な事項は、座長が市民懇談会に諮って定める。

附 則

この要綱は、令和5年5月16日から施行する。

---

**「武蔵村山市第五次男女共同参画計画」の策定に向けた提言**

令和6年3月発行

発行 武蔵村山市男女共同参画計画策定市民懇談会  
（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）

---



