

総論

計画を策定するにあたって

1 西東京市男女平等参画推進計画策定の意義

平和を希求した日本国憲法で個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、以来、各種の法制度は概ね男女に平等になってきましたが、いまだに女性を差別し、人権が尊重されていない状況は見られます。特に人々の意識や態度、制度や慣習の中には、固定的な家族像や男女の役割を反映したものが、なお根強く残っていることにより、女性はもとより男性にも生きにくい社会となっています。

また、少子高齢化の急速な進展や家族形態の多様化、経済・社会の大きな変化により、近年種々の新しい課題が生じています。これらに対応するためには、女性と男性が性別にとらわれることなく、その個性と能力を十分に発揮することが大変重要であると改めて認識されつつあり、国では制度の見直しも含めて男女平等をめざしたさまざまな取り組みがすすめられています。加えて一人ひとりに身近な市町村は、市民のおかれている実情や地域性を踏まえながら取り組むことが不可欠です。

西東京市が平和でより暮らしやすくいきいきとしたまちとなるために、男女平等参画社会の実現をめざして、粘り強く取り組んでいく必要があります。そのために市民と行政がともに積極的に取り組むための計画を策定します。

2 計画の背景

① 世界の動き

国連では、国連設立の翌年である1946年には「婦人（女性）の地位委員会」をもうけ、世界の女性の地位向上にむけての取り組みをはじめました。各国で、草の根の女性たちが男女平等をめざした活動を続ける中、1975年が「国際婦人年」と定められ、メキシコで第1回の国連世界女性会議が開かれました。それに続く10年間は「国連婦人の10年」とされ、「平等・開発・平和」を目標とした「世界行動計画」のもと全世界的に男女平等をめざした取り組みが盛んに行われました。その後1979年には「女性に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約（以下「女性差別撤廃条約」という。）」が、1985年には「婦人の地位向上のための将来戦略（ナイロビ将来戦略）」が採択され、各国政府は自国での取り組みを約束しました。

その他、1994年にカイロで開かれた「国際人口・開発会議」では、「リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）＊」の考え方を打ち出した行動計画を採択しています。

このような、男女平等の実現に向けた広範囲な取り組みがすすめられる中、1995年には北京において「第4回世界女性会議」が開催され、「北京宣言」と12の重大問題領域と戦略目標を掲げた「行動綱領」が採択されました。この行動綱領では、男女平等の推進は「女性に特有の問題」としてだけではなく、男女を取り巻く問題（ジェンダー＊の問題）として注目することの重要性を示しています。また、この時同時に開催されたNGOフォーラムには、日本からも5,000人以上の市民が参加しました。多くの市民が男女平等に向けた取り組みの重要性を改めて感じ、エンパワーメント＊を合い言葉に活動を続けています。

さらに、2000年にニューヨークで開催された国連特別総会「女性2000年会議」では、これまでの各国の取り組み状況を評価すると同時に、「ジェンダー平等の実現」という目標が掲げられています。

リプロダクティブ・ヘルス／ライツ（性と生殖に関する健康と権利）

いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれている。また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じた性と生殖に関する課題は広くあるといわれている。

ジェンダー

生物学的な性別に対して、社会的・文化的な性別のこと。「ジェンダー」は単なる男女の区分けだけではなく、固定的な力関係が存在するという含んでいる。

エンパワーメント

「女性が力（パワー）をつけること」をいう。第4回世界女性会議のキーワードであり、同会議後、全世界での女性問題への取り組みの中で、使われるようになった。とくに、社会的な力や、意思決定過程への影響力をもたなかった女性が実力をつけ、意思決定過程等に主体的に参画していくことを想定している。

② 日本の動き

日本では、1975（昭和50）年に内閣総理大臣を本部長とする「婦人問題企画推進本部」をつくり、総理府に「婦人問題担当室」を設置したのがはじまりです。「世界行動計画」を受けて、1977（昭和52）年には初の「国内行動計画」を策定しました。

1985（昭和60）年には、日本も「女性差別撤廃条約」を批准しました。この条約の批准に向けて、国籍法の改正、男女雇用機会均等法の制定、家庭科の男女共修などをすすめました。その後も、「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約（ILO第156号条約）」の批准を受けて育児・介護休業法が成立するなど、国際的な動きに合わせて国内整備がすすめられてきました。

また、1994（平成6）年には、総理府に「男女共同参画室」を置き、首相私的諮問機関として「男女共同参画審議会」を設置しました。さらに内閣総理大臣を本部長に、各閣僚を本部員とする「男女共同参画推進本部」を発足するなど、体制の強化を図り、1996（平成8）年には、明確に男女を施策の対象とし、社会システムや制度・慣行までを視野にいたした「男女共同参画2000年プラン」を策定しました。

そして、1999（平成11）年に、男女共同参画社会の実現が21世紀の日本社会を決定する最重要課題であると位置づけた「男女共同参画社会基本法」を制定しました。この法律は、男女共同参画社会の形成についての基本理念を定めると同時に、国、地方公共団体、国民の責務を明らかにしています。基本法にのっとり、2000（平成12）年には「男女共同参画基本計画」を策定し、翌年に、これまでの男女共同参画室を格上げし、「男女共同参画局」と「男女共同参画会議」を内閣府に位置づけるなど、さらなる推進体制の強化を図っています。

また、2000（平成12）年には「ストーカー行為等の規制等に関する法律」が、2001（平成13）年には「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）」が成立し、身近な人からの暴力や人権侵害が「私的な問題」から「社会的な問題」としてとらえられるようになりました。

DV（ドメスティック・バイオレンス）

Domestic Violenceを略してDVという。「夫や恋人からの暴力」や「親しい間柄での暴力」をいう。身体的な暴力だけでなく、心理的な暴力、性的な暴力、経済的暴力なども含まれ、加害者にも被害者にも教育レベルや職業などの偏りはない。また、被害者はほとんどが女性であり、DVは歴史的に作られた男性の優位性を背景に行なわれる行為で、女性に対する深刻な人権侵害である。

③ 東京都の動き

東京都では、1976（昭和51）年に「都民生活局婦人計画課」を設置し、男女平等の取り組みを開始しました。1978（昭和53）年には初めての計画として「婦人問題解決のための東京都行動計画」を策定しました。

その後、さまざまな具体的な施策・事業をすすめ、また計画の改定を重ね、2000（平成12）年に全国に先駆けて「東京都男女平等参画基本条例」を施行しました。東京都の条例は、都が雇用の分野における男女の参画状況について、民間の事業者に対し報告を求めることや、それを公表・助言することなどが含まれている点が特徴的な内容となっています。

2002（平成14）年には、条例を踏まえての計画として「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2002』」を策定し、都の具体的な施策とともに、都民や事業者の取り組みをまとめています。

④ 西東京市の状況

西東京市は、2001（平成13）年1月に21世紀最初の都市型合併により誕生した新しい市です。前身の旧2市（田無市・保谷市）では、それぞれ市民参加で女性行動計画を策定し、男女平等の実現をめざした取り組みをすすめてきました。新市となっても、これまでの取り組みを継続・発展し、男女平等情報誌「エガール」の企画・編集や、男女平等参画推進フォーラムの開催など、市民と行政が協力し事業をすすめています。また、2002（平成14）年度に「女性相談」を開設し、さまざまな悩みへの支援を行っています。

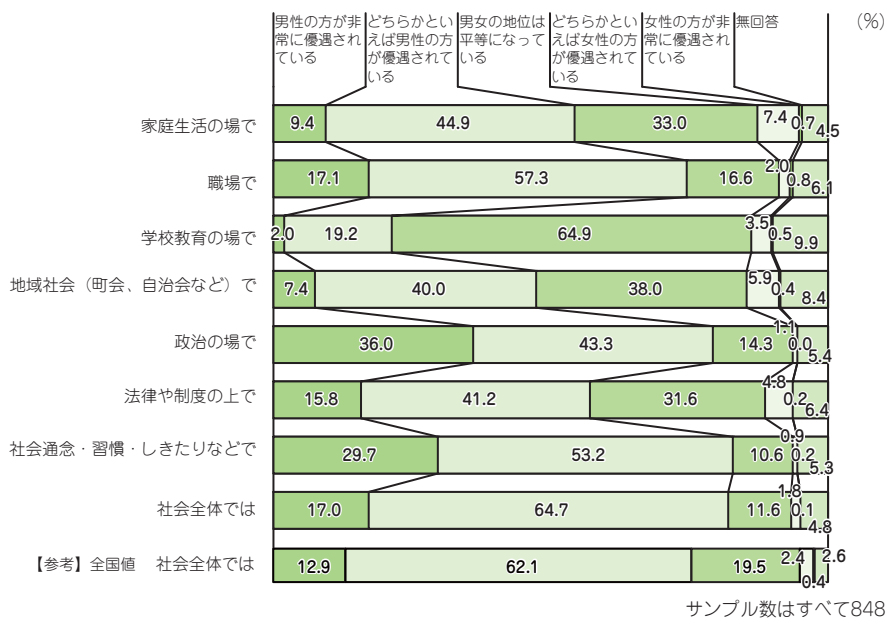
以下、本計画を策定するにあたり2002（平成14）年度に行った、「男女平等に関する西東京市民意識・実態調査（以下「男女平等市民意識調査」と略す）」の結果を中心に、男女平等に関する西東京市民の意識や実態を概観します。

=男女の地位の平等感=

社会全体で男女の地位が平等になっていると答えている市民は約1割に留まっており、内閣府が行った全国調査よりも低い割合でした。

その他、多くの場面で男性の方が優遇されていると感じている人が多いといえます。

■図1 男性の方が優遇されている実情



【資料出所】
 西東京市：「男女平等市民意識調査」（平成14年度）
 全国値：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」（平成14年度）

=就労状況=

～女性の場合～

男女平等市民意識調査の結果によると、西東京市の20歳以上70歳未満の女性のうち、約6割の人は働いています。

また、結婚している女性に限って見た場合では2人に1人が仕事をもっています。しかし、育児や介護のために長期の休業制度を利用することが可能と答えたのは、働いている女性の3割に留まっています。働いている女性の半数は自宅から30分以内のところが勤務場所ですが、2割の女性は1時間以上かけて通勤しています。

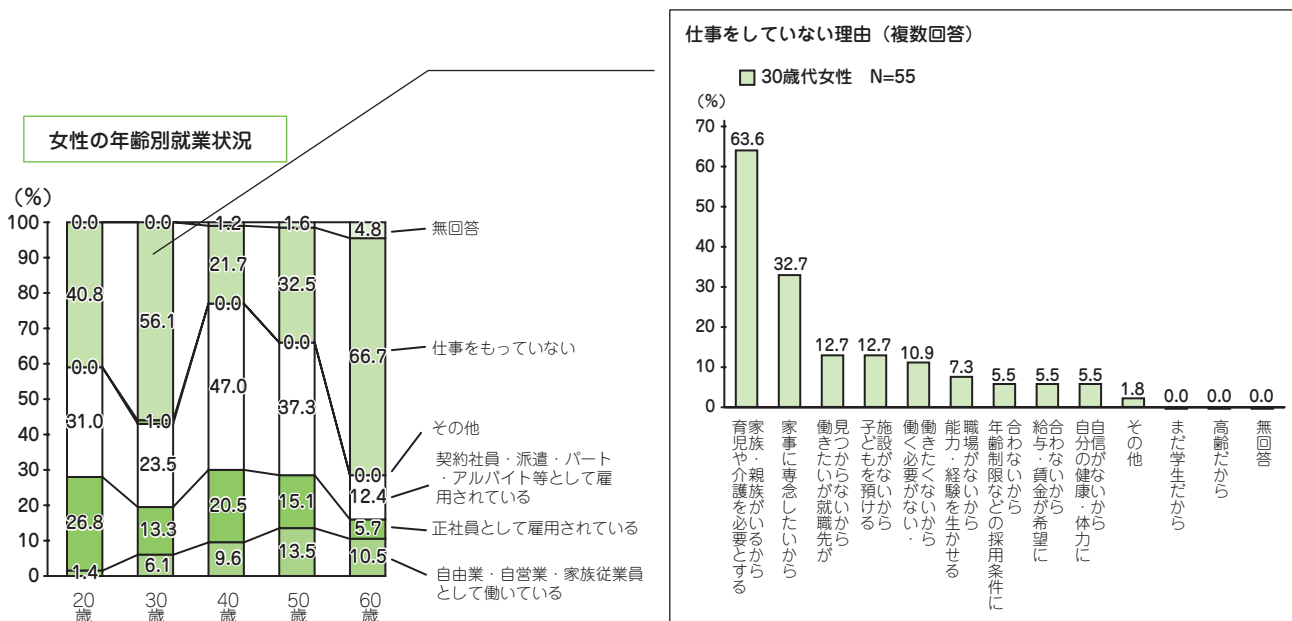
～男性の場合～

男性では8割強の人が仕事をもっており、正社員の割合は女性の3倍以上です。育児や介護のために長期の休業制度を利用することが可能と答えたのは、働いている男性の2割に留まっています。働いている男性の4割は自宅から1時間以上かけて通勤しており、30分以内のところに勤めている人は、4人に1人です。

～育児と女性の就労～

20歳代から30歳代にかけて、正社員で働く女性の割合は半減し、仕事をもっていない人の割合は6割近くになります。しかし、40歳代になると8割の人は仕事をもっており、その半数以上はパート・アルバイトなどです。30歳代で仕事をしていない人に理由をたずねると、6割の人は「育児や介護を必要とする家族・親族がいるから」と答えており、育児や介護により仕事を中断している様子が見えてきます。

■図2 就労をめぐる状況



【資料出所】
西東京市「男女平等市民意識調査」(平成14年)

=女性の参画状況=

西東京市においては、市議会議員に占める女性の割合(30.6%)も審議会等の委員に占める女性の割合(26.3%)も全国や東京都等に比べて、比較的高い状況にあります(平成15年4月現在)。

一方、市職員での男女比をみると、事務系において、女性は4人に1人の割合(25.3%)であるのに対し、管理職に占める女性職員の割合は1割未満(6.1%)となっています。

計画の基本的考え方

1 計画の基本理念

一人ひとりが自分らしく自立し
いきいきと個性と能力を発揮できる社会をめざす

私たちは、男女が性別により差別されることなく、人権を尊重する社会をめざします。

私たちは、自らの意思と責任により、多様な生き方の中から自分らしい生き方を選択することができる社会をめざします。

私たちは、子育てや介護、その他家庭生活に、男女が対等な立場で参画し、ともに責任を担う社会をめざします。

私たちは、仕事や地域活動などの社会生活に、男女が対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会をめざします。

2 計画の基本的立場

この計画は、すべての男女を施策の対象とし、性別により異なる扱いがされない社会をめざしています。一方、妊娠・出産に関する女性特有の機能について保護の対象とすることは、男女平等に反するものではなく、社会として必要なことと考えます。また、この計画では、差別の結果生じている男女間の格差を改善するためには、必要な範囲において男女のいずれか一方に対して、参画の機会を積極的に提供する必要があると考えます。

計画の概要

1 計画の目的

この計画は、市が行う男女平等参画施策の基本方針を示すと同時に、男女平等参画社会実現のための直接的・間接的な取り組みを体系化し取りまとめ、その施策を推進することを目的とするものです。

2 計画の性格・位置づけ

- (1) この計画は、『男女共同参画社会基本法』に規定される「市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（第14条）」です。
- (2) この計画は、「西東京市総合計画」や「地域福祉計画」「子育て支援計画」などの関連する他計画と整合性を図りながら策定したものです。
- (3) この計画は、市の施策をすすめるための行政の計画であるとともに、市民と協働で取り組むことを前提とした計画です。
- (4) この計画は、学識経験者や公募の市民等で構成される「西東京市男女平等参画推進委員会」での検討を中心に、「男女平等市民意識調査」や「市民の意見を聞く会」の意見などを踏まえ、策定したものです。
- (5) この計画は、取り組みの主な担当課を記載していますが、関連部課で連携をし、全庁的に取り組んでいくことを前提とします。
- (6) この計画は、市民参加のもと策定後の取り組みの実施・点検・評価を行い、実効性の確保に努めるものです。
- (7) この計画のうち、市の行政権限を越える課題については、国・都や関係機関、事業主等に対して、積極的に働きかけていきます。

3 計画の期間

この計画は、長期的視野にたち基本理念をかかげつつ、2004（平成16）年度～2008（平成20）年度までの5ヵ年の具体的な取り組みを策定したものです。

社会経済情勢の変化や国内外の動きなどに対応するため、必要に応じ随時見直しを行います。

計画の体系

基本理念

一人ひとりが自分らしく自立し
いきいきと個性と能力を発揮できる社会をめざす

取り組みの視点

個性を尊重する
意識づくり

平等参画を実現
するための支援

人権の尊重

取り組みの領域

“学び”
で身につける男女平等

“家庭生活”
を豊かにする男女平等

“職場”
で実践する男女平等

“まちづくり”
をすすめる男女平等

“人権”
を守る男女平等

計画を着実にすすめる
推進体制

取り組みの方向性

① 男女平等の意識づくり

② 家庭・地域・学校における
男女平等教育・学習の推進

③ 家庭における男女平等参画の促進

④ 子育てへの社会的支援の充実

⑤ 介護への社会的支援の充実

⑥ 就労の場への女性の参画促進

⑦ 男女ともに家族的責任と両立できる
就業環境づくり

⑧ 政策・方針決定の場への女性の参画促進

⑨ 地域活動への男女平等参画促進

⑩ 相談体制の充実と支援

⑪ 女性をとりまくあらゆる暴力への対応

⑫ 性と生殖に関する健康支援

⑬ 援助を必要とするひとり親家庭等
への支援

⑭ 男女平等参画社会の実現をめざす
拠点の整備

⑮ 庁内推進体制の整備

⑯ 庁内の男女平等の推進

⑰ 計画の進行管理

具体的施策

①-1 男女平等推進のための情報の提供・発信
①-2 男女平等に関する学習機会の提供
①-3 男女平等に関する調査研究

②-1 男女平等に基づいた教育・学習の実施
②-2 保護者・保育士・教員等の男女平等意識の醸成

③-1 男女の意識改革と生活技術取得への支援

④-1 子育て支援サービスの充実
④-2 地域での子育て支援の促進

⑤-1 地域での支え合いのしくみづくり
⑤-2 介護サービスの充実

⑥-1 就労機会の拡大
⑥-2 職場における制度・慣行の見直し
⑥-3 管理的立場への女性の参画促進
⑥-4 起業への支援
⑥-5 女性農業者の活動の支援

⑦-1 労働時間短縮に向けた取り組み
⑦-2 育児・介護休業の取得促進
⑦-3 多様な働き方への支援

⑧-1 審議会・委員会等への女性の積極的登用
⑧-2 人材に関する情報の収集と整備

⑨-1 地域活動等への男性の参加拡大
⑨-2 地域活動の意思決定場面への女性の参画推進
⑨-3 国際理解・国際交流の推進
⑨-4 活動しやすい環境の整備

⑩-1 相談の充実
⑩-2 相談員の資質の向上
⑩-3 各種相談や関連機関との連携

⑪-1 ドメスティック・バイオレンスへの対応
⑪-2 セクシュアル・ハラスメント、ストーカー、性暴力等への対応

⑫-1 からだと性に関する正確な情報の提供
⑫-2 女性専門医療の充実に向けた取り組み

⑬-1 ひとり親家庭への支援
⑬-2 高齢者への生活支援
⑬-3 障害をもった人への支援

⑭-1 (仮称)女性センターの整備

⑮-1 横断的推進組織の確立
⑮-2 男女平等推進担当部署の調整機能強化
⑮-3 国・都・NPO等関係機関との連携促進
⑮-4 男女平等推進条例の検討
⑮-5 苦情処理機関設置の検討

⑯-1 職員の男女平等に関する理解促進
⑯-2 市発行物における男女平等の徹底
⑯-3 管理的立場における女性職員の参画促進

⑰-1 市民参画の恒常的推進組織による計画の進行管理