

新基本目標Ⅱ 生活と仕事が両立でき、個性と能力を発揮できるまち 現状と課題、施策

「基本施策1. ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発」について		
	現状(第四次計画)	課題(第五次計画)
現状と課題	<p>【武蔵野市男女平等推進審議会評価(令和3年度実績分)より】 <評価>○(概ね順調)</p>	<p>・「仕事」「家庭生活」「個人の生活」すべてを優先することが理想だとする人がH29に比べて増えている。また現実では仕事を優先する人は減り、家庭を優先する人が増えているなど、ワーク・ライフ・バランスについて、意識の面でも現実の面でも一定の前向きな変化が見られるが、引き続きワーク・ライフ・バランスに関する意識の啓発を続けていく必要がある。</p> <p>・育児や家事を女性がより多く担っており、特に育児の負担の偏りが大きい。男性の家事や育児への参画を促進することが必要である。</p> <p>・男性が家事等に参加するためには、「長時間労働の是正や在宅勤務など多様な働き方」ができることが必要との意見が増えている。事業者における取り組みが求められる。</p>
	<p>【男女平等に関する市民意識調査より】 問4<参照:図表1、図表2></p> <p>・「仕事」、「家庭生活」、「個人の生活」の理想の優先度は、男女ともにすべてを優先するとの回答が最も多い(全体 36.7%、女性 38.7%、男性 34.3%)。しかし現実の優先度で最も多いのは、女性では「家庭生活」(26.1%)、男性では「仕事」(34.1%)である。</p> <p><参照:図表3、図表4></p> <p>・経年変化を見ると、理想の優先度では、H29に比べて「仕事」「家庭生活」「個人の生活」すべてを優先する人が増えた(H29:32.0%→R4:36.7%)。また、現実の優先度では、H24以降、仕事を優先する人が減少し(H24:43.2%→R4:24.7%)、家庭生活を優先する人が増えている(H24:5.0%→R4:18.6%)</p> <p>問1<参照:図表5、図表6、図表7、図表8、図表9、図表10></p> <p>・育児、介護、家事のいずれも、「している」人は女性が男性よりも多い。</p> <p>・育児への従事時間は女性では8時間以上が最も多く(27.1%)、男性では1時間未満と1～2時間未満が多い(ともに29.9%)。</p> <p>問5<参照:図表11></p> <p>・男性が家事等に参加するために必要だと思うことで一番多い回答は、「夫婦や</p>	

	<p>家族でコミュニケーションをよくとる」(57.5%)である。次が「長時間労働の是正や在宅勤務など多様な働き方ができる」である。これはH29に比べて大きく増えている(H29:38.4%→R4:52.4%)。</p>	
<p>施策</p>	<p>【第四次計画】基本施策1. ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発 施策(1)ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた普及・啓発 施策(2)男性の子育て、介護、地域活動等への参画促進</p>	<p>【第五次計画(案)】基本施策1. ワーク・ライフ・バランスの普及・啓発 施策(1)ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた普及・啓発 施策(2)男性の子育て、介護、地域活動等への参画促進</p>

「基本施策2. 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進」について		
	現状(第四次計画)	課題(第五次計画)
現状と課題	<p>【武蔵野市男女平等推進審議会評価(令和3年度実績分)より】</p> <p><評価>○(概ね順調)</p> <p><講評>(市役所職員について)超過勤務が多い状況が続いているので、抜本的な業務の見直しや、部署や時期による超過勤務の不均衡解消にも取り組まれない。</p>	<p>・職場におけるワーク・ライフ・バランス推進のためには、短時間勤務やテレワークなどの柔軟な働き方や、育児や介護についての職場の理解と協力が必要であるとする声が多い。事業者等において、ワーク・ライフ・バランスの取り組みが推進される必要がある。特に市内の7割を占める従業員10人未満の事業所における取組の推進は大切である。</p> <p>・市役所は、ワーク・ライフ・バランスのモデル事業所としての取り組みを継続する必要があるが、特に超過勤務の削減が課題である。</p>
	<p>【男女平等に関する市民意識調査より】</p> <p>問3<参照:図表12></p> <p>・「性別にかかわらず働きやすくなるために必要なこと」で、一番多い回答は、男女ともに「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方ができる」(全体:62.6%、女性:66.0%、男性58.8%)である。次に多いのは男女ともに「育児や介護について職場の理解と協力がある」(全体:50.3%、女性53.4%、男性47.0%)である。また、「保育サービスの充実」は女性では3番目に多かった。</p> <p><参照:図表13></p> <p>・H29とR4を比較すると、一番多いのは両年とも「短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方ができる」であり、人数も増加している(H29:54.3%→R4:62.6%)。</p> <p><参照:図表14></p> <p>・市内事業所は、従業員10人未満の事業所が7割を超えている。</p>	
施策	<p>【第四次計画】基本施策2. 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p>施策(1)地域企業等との協働によるワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p>施策(2)ワーク・ライフ・バランスのモデル事業所としての市役所の取組</p>	<p>【第五次計画(案)】基本施策2. 職場におけるワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p>施策(1)地域企業等との協働によるワーク・ライフ・バランスの推進</p> <p>施策(2)ワーク・ライフ・バランスのモデル事業所としての市役所の取組</p>

「基本施策3. 子育て及び介護支援の充実」について		
	現状(第四次計画)	課題(第五次計画)
現状と課題	<p>【武蔵野市男女平等推進審議会評価(令和3年度実績分)より】 <評価>○(概ね順調)</p>	<p>・育児の従事時間は女性の方が男性に比べて多いなど、育児の負担が女性に偏っている。また、コロナ禍での行動変化でも、育児・介護の負担が悪化したと答えた人は女性の方が多い。</p> <p>・「男女平等社会を実現するために市の施策に望むこと」では、男女ともに「育児・介護制度の充実」が一番多いが、男性が約4割なのに対して女性は約6割であり、実際に子育ての負担が大きい女性のニーズは高い。</p> <p>・待機児童は0となったが、引き続き育児・介護制度の充実にむけて取り組む必要がある。</p>
	<p>【男女平等に関する市民意識調査より】 <参照:図表15></p> <p>・市内待機児童数は減少し、令和2年度以降は0人を維持している。</p> <p>問1<参照:図表5、図表6、図表16></p> <p>・育児を「している」人は女性が男性よりも多く、従事時間は女性では8時間以上が最も多く(27.1%)、男性では1時間未満と1~2時間未満が多い(ともに29.9%)。</p> <p>問20<参照:図表17></p> <p>・「男女平等社会を実現するために市の施策に望むこと」について、一番多い回答は男女ともに「保育・介護制度の充実」(全体:50.2%、女性:57.3%、男性:40.4%)である。</p> <p>問11<参照:図表18></p> <p>・コロナ禍での行動変化について、育児・介護の負担が悪化したと答えた人は女性19.2%、男性15.5%である。</p>	
施策	<p>【第四次計画】基本施策3. 子育て及び介護支援の充実</p> <p>施策(1)子育て支援施策の充実</p> <p>施策(2)介護支援施策の充実</p>	<p>【第五次計画(案)】基本施策3. 子育て及び介護支援の充実</p> <p>施策(1)子育て支援施策の充実</p> <p>施策(2)介護支援施策の充実</p>

「基本施策4. あらゆる分野における女性活躍の推進」について

	現状(第四次計画)	課題(第五次計画)
現状と課題	<p>【武蔵野市男女平等推進審議会評価(令和3年度実績分)より】</p> <p><評価>○(概ね順調)</p> <p><講評></p> <ul style="list-style-type: none"> ・委員等の女性の割合については、形式的平等という考え方も重要である。ポジティブアクションを講ずることも検討されたい。 ・(市職員について)女性職員の一層の活躍を推進するため、超過勤務の縮減や年次有給休暇の取得促進など、ワーク・ライフ・バランスの実現に関する取り組みに引き続き取り組まれない。 	<ul style="list-style-type: none"> ・引き続き委員会・審議会等への女性の参画状況について、数値目標を定めるなど、取組を推進する必要がある。 ・M字カーブが見られなくなり、女性の就業継続状況は改善しているように見える。一方で、「性別にかかわらず働きやすくなるために必要なこと」について、「再就職・再チャレンジがしやすくなる」との回答が増加している。就業に関する支援を継続する必要がある。
	<p>【男女平等に関する市民意識調査より】</p> <p><参照:資料2></p> <ul style="list-style-type: none"> ・委員会・審議会等への女性の参画状況は、付属機関では 34.4%、その他要綱などで設置しているものでは 56.0%である。 <p><参照:図表19、図表 20></p> <ul style="list-style-type: none"> ・武蔵野市の女性の労働力率は、全ての年齢階級においてH27よりもR2の方が上昇している。また、出産・育児期に女性の労働力率が低下し、子育てが落ち着く年代で再度労働力率が上昇する、いわゆる「M字カーブ」は見られなくなっている。 <p><参照:図表13></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「性別にかかわらず働きやすくなるために必要なこと」について、「再就職・再チャレンジがしやすくなる」との回答が大きく増加した(H29:29.8%→43.2%)。 <p>問6<参照:図表21></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「職場や地域で女性のリーダーを増やすときに妨げとなるもの」という設問に対し、一番多い回答は、「家事・育児・介護などにおける家族の支援が十分ではない」であり、 	<ul style="list-style-type: none"> ・職場や地域で女性のリーダーを増やすためには、育児や介護について家族の支援や公的支援が求められている。 ・「避難所で性別に応じてプライバシーが確保できるようにすること」など、男女で回答に差がみられるものもある。防災会議などの女性委員の割合にも留意しながら、性別にとらわれない災害対策を進める必要がある。

	<p>男女ともに最も多く(全体:53.9%、女性 61.8%、男性:42.6%)、女性が男性を大きく上回る。次に多いのは男女ともに「保育や介護の公的支援が十分ではない」である。</p> <p>・女性より男性の方が回答が多かった項目は「女性自身がリーダーになることを希望しない」(全体 30.7%、女性 27.6%、男性 34.6%)、「必要な知識や経験を持つ女性が少ない」(全体 20.9%、女性 17.1%、男性 26.4%)である。</p> <p><参照:図表22></p> <p>・本市の防災会議における女性委員の割合は 17.9%であり、区部平均(12.8%)より高く、市部平均(19.0%)に近似している。</p> <p>問 10<参照:図表23></p> <p>・「性別にとらわれない災害対策を進めるために重要なこと」について、「避難所で性別に応じてプライバシーが確保できるようにすること」との回答が最も多く、特に女性の回答が多い(全体:72.4%、女性 79.3%、男性 62.6%)。</p>	
<p>施策</p>	<p>【第四次計画】基本施策4. あらゆる分野における女性の活躍の推進</p> <p>施策(1)政策・方針決定の場への女性の参画の促進</p> <p>施策(2)女性の再就職支援・起業支援</p> <p>施策(3)女性の地域活動・防災活動への参画促進</p>	<p>【第五次計画(案)】基本施策4. あらゆる分野における女性活躍の推進</p> <p>施策(1)政策・方針決定の場への女性の参画の促進</p> <p>施策(2)女性の再就職支援・起業支援</p> <p>施策(3)女性の地域活動・防災活動への参画促進</p>