

東久留米市男女平等推進センター (フィフティ・フィフティ)

東久留米市男女平等推進センター (フィフティ・フィフティ)



男女共同参画週間展示の様子（市役所1階）



男女平等推進センター交流室

男女平等推進センターでやっていること



図書コーナー

図書や資料が読めます。
コミックから専門書まで
幅広く取り揃えています。
貸出しも行っています。



交流スペース

図書の閲覧やグループの
打合せに！男女共同参画に
関連した活動に使用できる
フリースペースです。



情報提供

講座やイベント情報、相談先、
統計資料など男女共同参画に
関する情報が満載です。



情報誌「ときめき」

公募市民委員による男女共
同参画情報誌です。市ホー
ムページからダウンロード
できます。



講座・イベントの開催

市報、市ホームページで案内
しています。出前講座なども
行っています。



相談事業

女性弁護士による法律相談、
女性の悩みごと相談を実施し
ています。（要予約）

東久留米市男女平等推進センター (フィフティ・フィフティ)

【センター事業紹介】

国際女性デー関連図書展示
「her/history バトンをうけつぐ」 (R5.3月)



市立図書館4館と連携して、「国際女性デー」関連図書展示を開催しました。各会場でテーマを設定し、展示図書を紹介するブックリストを配布しました。

親子の夏休み研究
防災マップづくりで災害に備えよう

(R5.7月)

令和5年度 東久留米市男女平等推進センター主催講座
親子の夏休み研究 小学校5、6年生のお子さんと保護者向け
防災・まちづくりに関心のある方も歓迎！

防災マップづくりで 災害に備えよう

ディジェ DIG (Disaster<災害>、Imagination<想像力>、Game<ゲーム>)の手法で、私たちのまちの防災マップを作ります。防災をテーマにした「自由研究」に挑戦してみませんか。

7月29日(土)
10:00~12:00

会場：市役所7階704会議室

講師：天寺 純香さん
(公益財団法人災害がらみプロジェクト代表)

みなさんは、自分のまちのことをどれだけ知っていますか？
災害が起きた時に、逃げられるルートや避難場所はどこにあるかを事前に確認し、自分たちのまちを「安全なまち」「危険なまち」として、どこを避けるべきか、どこに避難すべきか、などを考えてみましょう。

●問合せ
東久留米市男女平等推進センター
(フィフティ・フィフティ)
市役所2階、平日9:00~17:00
TEL: 042-472-0061
mail: fifty2@city.higashikurume.lg.jp

●申込み ※7月3日(月)から
専用申込フォーム(右QRコード)
TEL: 042-472-0061
mail: fifty2@city.higashikurume.lg.jp

●2歳から未就学児の保護者(定員5名)
7月10日(月)までに電話にて要予約。

早く申し込み、早く開催 みんなでつくる。みんなの未来。1000名までの参加者募集キャンペーン中！

詳細はこちら



詳細はこちら



生きづらさを抱えている女性向けの交流の場
〈つながるカフェ〉 (通年)

令和5年度 東久留米市男女平等推進センター主催
生きづらさでつながる
つながるカフェ

毎月第2木曜日
14:00~15:30

東久留米市男女平等推進センターでは、ひきこもりなどの生きづらさを抱えている女性向けの交流の場、「つながるカフェ」を毎月第2木曜日に開催しています。事前申し込みなしでご参加いただけます。当日、清掃活動にお越し下さい。通年参加、遠方へもご参加いただけます。

会場：東久留米市男女平等推進センター(市役所2階)

*市役所企画室も入り、正装ふせりーで2階へ、エスカレーターに乗って、右側に見えるワンコーナーが生活文化課で、生活文化課の最寄男女平等推進センターです。

定員：10名程度
参加費：無料

お申し込みいただく際は、右記参加申込フォームからどうぞ。

●センター(市役所2階)には交流スペースがあります。●本の閲覧やグループの打ち合わせなど、男女共同参画に開催も活動にご利用下さい。おっけでご利用も可能です。

◎注意事項
室内ではマスクの着用にご協力ください。
発熱や風邪の症状があるときは参加をご遠慮下さい。

東久留米市男女平等推進センター(フィフティ・フィフティ)
東久留米市本町3-3-1(市役所2階)
開催時間：9:00~17:00(平日)
TEL: 042-472-0061
email: fifty2@city.higashikurume.lg.jp

詳細はこちら



DIG (Disaster<災害>、Imagination<想像力>、Game<ゲーム>)の手法で、親子で防災マップづくりに挑戦しました。

ひきこもりなど生きづらさを抱えている女性のための居場所事業〈つながるカフェ〉を原則毎月第2木曜日に開催。

東久留米市男女平等推進センター (フィフティ・フィフティ)

男女共同参画情報誌「ときめき」

「ときめき」は市民公募の編集委員が企画編集する市民目線の男女共同参画情報誌です。毎号、編集委員が地域に目を向け、取材を重ね、誰にも分かりやすく「市民感覚の男女共同参画」を伝えます。市のホームページからもダウンロードできます。



近隣5市でくらべてみました ジェンダー平等

特集

市長がインタビューの中で語られた「その人らしく生きやすい社会」。これは社会的・文化的に与られた役割（ジェンダー）にかかわらず、その人らしく生きることのできる「ジェンダー平等」が実現した社会ともいえるのではないのでしょうか。今回の特集では、ジェンダー平等の観点から、近隣5市の比較、そして東久留米市の現状を「見える化」してみました。市の人口や職員の年齢は女性。それにもかかわらず、あらゆる分野においてジェンダー平等が進んでいるとはいえません。この現状を見て、皆さんは、どのように感じ、どのように考えますか？

ジェンダー平等とは、「性別に関わらず、皆が本来の能力や才能を十分に発揮し、一人ひとりが活躍できる社会」です。

近隣5市＝東久留米市、小山市、東村山市、清瀬市、西東京市

市の人口(令和5年1月1日現在)・各市の区職員員数(令和5年4月1日現在)

市名	人口		区職員員数		
	総数	女性	総数	女性数	女性職員割合
東久留米市	116,839人	56,707人	66,132人	589人	28.5%
小山市	196,924人	96,832人	109,892人	943人	49.1%
東村山市	151,844人	72,931人	77,883人	790人	45.6%
清瀬市	74,702人	35,907人	38,785人	406人	48.9%
西東京市	205,876人	99,954人	105,962人	972人	50.6%

東久留米市各部署の女性職員数

市の職員数は男女ほぼ半々ですが、各部署の男女比率は均等になっていない場合があります。令和5年度(令和5年4月1日現在)の男女比率を比較して、どのような部署に男女比率の差が生まれているのか、各部署の業務内容と合わせて調べてみました。(注)

部署名	女性職員数	男性職員数
議会事務局	3人 → 5人 (60%)	2人 → 3人 (60%)
企画経営課	4人 → 10人 (28%)	6人 → 14人 (33%)
総務部	5人 → 8人 (38%)	3人 → 5人 (38%)
市民部	33人 → 34人 (50%)	33人 → 34人 (50%)
環境安全部	2人 → 8人 (20%)	2人 → 8人 (20%)
福祉保健部	57人 → 73人 (44%)	57人 → 73人 (44%)
子ども家庭部	139人 → 103人 (57%)	103人 → 139人 (43%)
都市建設部	3人 → 6人 (33%)	3人 → 6人 (33%)
健康部	55人 → 34人 (61%)	34人 → 55人 (39%)
都市管理委員会事務局	1人 → 0人 (0%)	1人 → 0人 (0%)
総務課	3人 → 5人 (60%)	2人 → 3人 (40%)
総務課	1人 → 1人 (50%)	1人 → 1人 (50%)

近隣5市の女性参画割合

※内閣府 市区町村女性参画状況見える化マップ (令和5年度のデータ)より

市役所の管理職(課長職以上)

西東京市は22.9%で都内5市他4市は、東京都平均17.3%に届かず

ジェンダー平等を測る代表的な数値として、毎年話題になる「ジェンダーギャップ指数」(世界経済フォーラム)があります(2022年日本は146カ国中116位)。特に「経済」分野の「管理的職業従事者の男女比」は、130位と日本の順位が目立って低い項目です。市区町村の女性管理職の費用も進んでいないことが見て取れます。

東久留米市は、女性係長が目立って少ない!

市役所の係長相当職

市名	女性数/総数	割合
東久留米市	21人/92人	22.8%
小山市	60人/156人	38.5%
東村山市	46人/147人	31.3%
清瀬市	32人/96人	33.3%
西東京市	107人/215人	49.8%
東京都平均	-	17.3%

係長は管理職候補となる人材。東久留米市は、このポジションに特に女性が少ないことがわかります。女性管理職率の高い西東京市は、係長のほぼ半数が女性という状況を見ると、まず女性の係長を増やすことが急務と考えられます。

東久留米市職員アンケート

管理職への昇格を望みますか?

望む 望まない

昇格についての回答理由

望む

- 自身のポテンシャルに期待しているため。(30代・女性)
- 一定の知識と経験を積み、それを管理職という立場で活かしてみようと思うから。(40代・男性)
- 働きやすい職場作りが結果市民への接遇の良し悪しにも影響すると考えるため、その土台を作りたい。(30代・男性)

望まない

- 家事育児の負担があるため、残業や休日出勤が多くなる選択は取れない。(30代・男性)
- 昇格する前は望んでいましたが、今は望まなくなりました。結婚後は私が2人分の家事をほとんど担っているため、係長職であることをとても負担に感じています。そのため、むしろ主任に降格させてもらったほうが良いのではと、この数年悩んでいます。(40代・女性)
- 人員はどこもぎりぎり、日々業務に追われ、残業が続けているのに、ミスが発生すれば部署が責任を取る。常人以上の顔色を責め、部下の心身を酷使するような仕事をやりたいとは思いません。(30代・女性)
- 仕事量および責任と給与が見合わないから。(30代・男性)
- 管理職としての魅力が全く感じられない。(40代・女性)

一定の条件が整えば望む

- 家庭のこと(子どもの病気)などで休んでしまうことが多いので、夫の仕事も出張が多く、彼の支援も受けにくい環境なため。(40代・女性)
- 子どもに手がかかるので、今は望まない。(40代・男性)
- 昇格できる年齢・器量になった際、プライベート(子どもや介護など)がどのような状況が分からないため。(10,20歳代・女性)

回答数 45人 (女性:26人、男性:19人) 調査対象547人 (女性:283人、男性:264人) 調査期間 令和4年12月8日～令和5年1月20日

最新号及びバックナンバーはこちらから