

男女平等を推進する情報誌

アイム

No.43 令和7(2025)年12月

掲載記事

- p 1 特集
- p 7 コラム シニア世代の独り言
- p 8 知っとこ！立川市の男女平等推進
- p 11 編集後記

企画・編集：立川市情報誌アイム市民編集委員

発行：立川市男女平等推進課

特集

尊重し支え合うやさしい未来

ジェンダーも超えて、働く時代へ



平成 13(2001)年に創刊した情報紙アイムは、今回から Web 版での情報発信に切り替わります。
これに合わせて「情報誌アイム」として生まれ変わりますが、これまでと変わらず、
市民編集委員の皆さんと男女平等を推進するための情報発信をまいります。

尊重し支え合うやさしい未来

ジェンダーも超えて、働く時代へ

ジェンダー・ギャップ指数の 日本の順位に注目

世界経済フォーラムは毎年、世界各国の男女格差を評価・指数化した「ジェンダー・ギャップ指数」を発表しています。

2025 年の日本の順位は、調査対象 148 か国中 118 位で、先進国にもかかわらず、男女平等という面で大きく遅れている国であることが分かります。

ジェンダー・ギャップ指数は経済、教育、健康、政治の 4 分野で男女格差を総合して割り出しています。日本の

分野別順位では教育が 66 位、健康が 50 位となっていますが、政治が 125 位、経済が 112 位と 2 つの分野で格差が大きくなっており、全体の順位を下げる要因になっています。

私たち「情報誌アイム市民編集委員」がお伝えしていきます！



ハムスターさん
Profile
立川に住んで約5年。
都心で働く2児の母。
一言：気になったらとりあえず
やってみるけど無理はしないタ
イプです。



リスさん
Profile
生まれ故郷・大阪か
ら18歳で上京し立
川に居住。居住歴50年を超える。
一言：日々新たななり

日本のジェンダー・ギャップ指数

順位	国名	値	順位	国名	値
1	アイスランド	0.926	85	イタリア	0.704
2	フィンランド	0.879	101	韓国	0.687
3	ノルウェー	0.863	103	中国	0.686
4	英国	0.838	116	セネガル	0.670
5	ニュージーランド	0.827	117	アンゴラ	0.668
9	ドイツ	0.803	118	日本	0.666
32	カナダ	0.767	119	ブータン	0.663
35	フランス	0.765	120	ブルキナファソ	0.659
42	米国	0.756			

日本は世界で
118位!!

市民編集委員が聞いた“ジェンダー・ギャップ”への私たちの取り組み

今回、ジェンダー・ギャップ指数の分野別順位のうち「経済」に着目し、性別にとらわれず一人ひとりが活躍できる職場づくりが“私たちのまち立川”でどのように推進されているかについて取材しました。

立川市内の事業所の取り組みを調べるにあたり、立川市ワーク・ライフ・バランス推進認定事業所へジェンダー・ギャップについてのアンケートを実施しました。そして、回答いただいた内容をさらに深掘りするため、そのうち2社（4名）にご協力いただき、インタビューを行いました。

取材を通して感じた「尊重し支え合うやさしい未来」に繋がっていく事業所の取り組みや働く皆さんの声を紹介いたします！

Interview

インタビュー

—— 育休取得の前後で仕事や家庭に対する考え方や取り組み方、周囲の対応などで変わったと感じることがあれば教えてください。

菅野：私は子どもが3人いますが、それぞれ生まれたときに育休を取得しました。育児に関して男性の休みづらさを感じることもありますが、古き良き会社なので家族が参加できるイベントも多いです。

奥さんが妊娠すると、いつ頃生まれるかは大体察しがつきますよね。子どもが生まれた1週間後とかに退院する時のタイミングで、社長や上長から周りにいる部署の人に「そろそろ〇〇さんは育休取るから、ちゃんとバックアップして」と話してくれるので休みやすいですし、自分がそういう風にしてもらおうと、周りの人が妊娠・出産するときには協力しないと、と思います。

—— 上長からの声掛けで周囲の方も理解してくれるんですね。

菅野：そうですね。休まないで仕事ばかりしてい

ると周囲から指摘されてしまうこともあります（笑）。働き方について奥さんだけでなく奥さんのご両親にも「安心できる」と感じてもらえたところが良かったと思います。

—— すばらしいですね。育休の取得期間はどれくらいですか？

菅野：10日間くらいです。その間に社長も家に顔を見に来てくれました。

岡川：私も育休を2回取得していますが、ありがたい事に育休を取ることが“当たり前”という雰囲気社内がありました。男性の育休取得は女性と比べると定着についてまだ少し課題があるかもしれません。

育休を取得してきた先輩方が、次の世代が当事者となった時に「頑張ってるね」と送り出してくれる風土があると感じています。出産する時は安心して休みをとることができ、復職する際も「また仕事が頑張れる」とワクワクとした気持ちがありました。

菅野秀成さん



株式会社テイルウィンドシステム

所属部署 受託コンサル事業部 事業部長

業務内容 官公庁、学校、民間企業などの業務・プロジェクトを請け負い、提案から問題解決までサポートを実施。

勤続年数 18年 ※2021年に3回目の育休を取得。3児の父。



岡川友香さん

株式会社テイルウィンドシステム

所属部署 営業本部 営業・人事グループ

業務内容 新卒・中途の採用担当。社内外の説明会や面接会、学校訪問等を実施。

勤続年数 12年 ※2019年・2021年に産休・育休を取得。2児の母。時短勤務中。

山本千香子さん



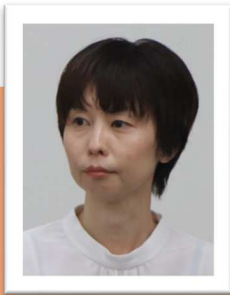
株式会社 東京海上日動パートナーズTOKIO

所属部署 西東京支店 立川支社

業務内容 提携している代理店の支援業務リーダー、新入社員の教育担当、オフィス業務全般、リモートによる更新契約対応

勤続年数 9年 ※2023年に産休・育休を取得。1児の母。時短勤務中。

嶋川美奈子さん



株式会社 東京海上日動パートナーズTOKIO

所属部署 西東京支店 立川支社

業務内容 会議・イベント企画運営、オフィス業務全般、勤務型代理店対応、リモートによる更新契約対応

勤続年数 1年 ※2児の母。

—— 女性の役職登用について、考え方や価値観、社風につながった背景があれば教えてください。

岡川：多様性を尊重する観点などから、弊社では女性の役職登用は必要不可欠であると考えてきました。育休や時短勤務制度などを活用しやすい環境を整えてきたことで女性社員が長く働き続けられ、役職登用にも繋がっていると思います。実力と意欲に年齢や性別は関係ないという価値観が、社風につながっていると感じます。

—— 環境を整えることで男女の差がなく実力と意欲でステップアップできるということですね。

岡川：やる気やチャレンジの気持ちを持っている人の意欲が社内を動かしていると思います。

—— 男性の育休取得はどのような状況ですか？

山本：私は入社10年目ですが、男性社員に子どもが生まれるということがたまたまありませんでした。私は、夫が育休を取得したことでとても助かったの、自分の会社でも男性の育休取得が広がるといいなと思います。

—— 職場における男女平等を実現するための課題や工夫を教えてください。

嶋川：日本では、女性は出産すると家庭での役割が非常に大きいと感じています。特に時間にも余裕がないことが私の中でハードルになっていますが、時間休を活用して自分を見つめ直す機会も作っています。そういう環境や雰囲気があることで「もう一つ上のランクを目指してみたい、次は営業をやってみたい」というモチベーションをつくる事ができています。



菅野：「俺は仕事しているから」と家事・育児について家庭内ですれ違わないためにも、男性は育休を取得した際に子育ての苦労を共有した方がよいと思います。

長男と次男が生まれたときも育休を取りましたが、この時は役職もあって家のことは奥さんに任せきりでした。奥さんも自分からは何も言いませんが、友達と遊びに行ったりしたかったと思います。3人目が生まれた時は、年が離れていて余裕も生まれたからかもしれませんが「子どもと一緒にいられる時間は限られている」と考えをガラッと変えて、家のことを極力やるようにしました。

仕事も大切ですが、自分が小さいときに、親の帰りが遅くてあまり話した記憶がないこともあり、子どもが育って振り返った時に「子どもとの時間が少なかったな」となるのは嫌なんですよね。

—— 男女での働き方の違いについて、昔と今で感じる変化はありますか？

山本：新卒で働き始めたのは15年前。前の職場では女性は結婚・出産したら辞めるという風潮が強く、冗談交じりで「いつ結婚するの」「いつ辞めるの」と聞かれたりしていました。今の会社に入った10年前は時短勤務の人は1人だけでしたが、今は女性の半数以上が時短勤務で働いていて、それが当たり前のようになっていて大きな変化を感じます。

岡川：私が働き始めた頃は「女性が育児や家庭を担う」という役割で、男性が中心となって働く意識がまだまだ強かったかなと思います。しかしこの10年ほどで、家庭や仕事の役割に男女の性差が関係ない世の中になってきたと感じています。弊社でも、保育園児のお子さんがいて時短勤務をしながらマネージャー職をしている女性もい

ます。

—— マネージャーなどの管理職は残業することを前提とした働き方のイメージがありますが、時短勤務を活用して管理業務もされているんですね。

岡川：もちろん、お子さんの体調不良で休みをとられる場合もありますが、それでも業務が回るような仕組みを弊社では取り入れています。

—— 働き方に対する価値観について、職場の中で世代間ギャップを感じることはありますか？

嶋川：あまり感じていません。男性の先輩から子どもが熱を出した時に背負いながら営業活動をしたという話を聞いたことはあります。

—— 逆に緩い、とも言えますね。

嶋川：はい。そういう意味では先輩の時代も、子ども優先で臨機応変に調整させていただくことに理解が深い職場だと思います。

—— ありがたいですね。

菅野：仕事への考え方や優先順位の違いなどで世代間ギャップはあると思います。

岡川：前提として、どちらがいい・悪いということではなく、例えば先輩世代の方には最後まで粘り強くやりぬく姿勢が多くみられる一方、若年世代は効率よく仕事とプライベートを両立させる等、重視するものが異なる傾向はありますが、うまく交わる部分から新たな価値観が生まれ、次の変化にチャレンジできるのではないかと思います。



菅野：お互いに、違う世代の方から異なる考え方を学べますよね。生き様などは先輩世代から学べますし、若年世代からは時代と考え方が学べます。

岡川：「どちらも良い」と捉えたいですね。

—— **男女平等で働き続けるために、協力し合える雰囲気作りや仕組みで実践されていることはありますか？**

岡川：普段から声をかけあえる雰囲気づくりの取り組みとして、定期的に社内イベントを開催しています。例えば、社員全員で会議を行う「全体会議」を月に1回行います。

—— **結構な頻度ですね。**

岡川：そうですね。他に、季節ごとの社内イベントとしてバーベキューや運動会、クリスマスファミリーパーティーなどを通じて部署や世代を超えて交流を図っています。交流の機会が増えることで仕事でも協力しやすい関係作りに繋がっていると感じていますね。

子ども同士が同学年で、イベントを通して仲良くなることもあります。

—— **社内イベントには、若年世代の参加もあるのですか？**

岡川：家族だけでなくパートナーと一緒に参加する人もいます。

—— **え！すごいですね。**

菅野：それで1回でも「来てよかった」と思えば次も来てくれます。

山本：弊社には、個人ではなく組織でやっていきましょうという方針があります。また、どうしても時短で帰ったり子どもの急な体調不良で休んだりする事もあるので、そういうときに自分一人が仕事を抱えないよう、ペンディングになった書類は共通の場所へ置く、自分が対応したものは必ず記録を残して他の人が見ても分かるようにすることなどをみんなで徹底しています。

—— **徹底するための工夫はありますか？**

山本：記録が残っていないと困った経験も活かし、都度注意喚起をしています。



—— **今までジェンダー・ギャップを感じたことはありますか？**

嶋川：ギャップではないのですが、印象に残っていることがあります。

会社に入りたての頃、同僚のお子さんが小学校に通いづらい時期がありました。母親が仕事を休まなきゃいけない風潮がありましたが、最初に上長から「今、〇〇さんはお子さんがこういう状況だから極力みなさんご協力の体制でお願いします」と言ってくれました。上長から発信されると周りの理解が得やすく、すごく職場の雰囲気が良くなると実感しました。

—— **管理職からの声掛けが大事だと。**

菅野：時間が限られているからこそ、効率を意識して、終わらせなければならないことを朝の通勤時間中に整理している方もいるのではないのでしょうか。



岡川：時間の使い方やスピード感に努力を感じますね。一つのことには時間かけるのではなく、マルチタスクでやることを当たり前として働いています。

—— シニア層への意見や期待があれば教えてください。

岡川：私は中途採用の担当もしていますが、シニア層の方には今まで働いてきた経験や知識を若者に伝えていただき、導き育てていただけたら嬉しいです。弊社に在職のシニア層の社員も、自分の意見を押し付けるのではなく「あ、それで困ってるんだ。じゃこうするのはどう？」というように優しくアドバイスをくれるので、困った時には安心して相談できます。

—— 最後に、本日の感想を一言ずついただけますか？

山本：普段ほかの会社の方から働き方等の話を聞く機会がなかったので、「同じだ」と思うところと「先進的だな」と思うところがあり、楽しかったです。もっと詳しく聞きたいと思いました。

嶋川：私も外部の方となかなかフランクにお話し

する機会がなかったのすごく楽しかったです。

お子さんを3人育てられている話も、最近、お世話になった先輩が、男性の育休取得で周囲の理解に苦労している話もきいていたので、とても参考になりました。

菅野：社長もよく言うのですが「仕事してるから偉い」という時代ではなく、夫婦で協力しあって成り立っていると感じます。

職場においても、子どものお迎えに行きづらいとか子どものことで休みづらいとは思わないよう、メンバーには「優先して行ってきてくれ」と言うのを忘れちゃいけないと思うようになりました。

岡川：私は、本日は話をしていく中で、育休や時短勤務を活用しながら仕事することを「当たり前」と感じていることに気づきました。この考え方でいられることは、諸先輩方がその轍を築いてくれたからであると感じるので、今度は私が次の世代が気兼ねなく育休等を取得できるような働き方を続けていきたいし、周りの方への感謝を忘れてはいけないと感じました。様々なお話を聞かせていただきありがとうございました。

ありがとうございました！



コラム シニア世代の独り言

—2025 年問題とこれからの社会—

2025 年問題が話題になっています。2025 年に日本の人口の5分の1である 2,000 万人が 75 歳以上となり、後期高齢者が大幅に増えることで社会に大きな影響を及ぼすことを言います。医療・福祉・介護・雇用等の様々な問題が挙げられます。

超高齢社会 2.0 という言葉があります。今までは若い世代が高齢者を支えてきたけれども、これからの社会は高齢者が現役世代を支えるという逆ピラミッドが世の中の仕組みを変えるということです。



更に進んで、エイジレス社会に入ったともいわれます。これからの社会は、高齢者と若者が共に社会参加し、互いに支えあいながら共に活躍する時代を言います。また政府は、エイジレスライフつまり高齢者が年齢にとらわれずいきいきとした生活を送ることを推進しています。

スーパーエイジャーという言葉もあります。80 歳を超えても脳委縮が少なく中年と同じ認知機能を持つ人の事を言います。さらに、予防医学として「アンチエイジング医学」という領域があり、老化はある程度は防止できる、治療できるということです。つまり、シニア世代の活躍が広がるのが期待できるのです。

60 歳還暦 70 歳古希 77 歳喜寿 88 歳米寿 90 歳卒寿 99 歳白寿と言いますが 120 歳を大還暦と言います。現在、ギネス世界記録ではフランス人女性 122 歳が最高齢です。将来、医学の発達で皆が 120 歳まで生きる時代が来るかもしれません。長寿だけでは幸せではありません。健康寿命が大切だと言われます。

健康寿命とは「健康上の問題で日常生活が制限されることなく生活できる期間」と言われています。しかし、健康寿命を維持するだけでなく、これからは貢献寿命が大切です。残された命を何に使うかが問われています。定年後の生活が

‘余生、ではなく、地域に社会に貢献していく
‘与生、であらねばならないと思います。

私自身、60 歳から合気道を始めて 10 年経ち、結成した合気道同好会の会員は約 40 人になりました。我が同好会は、平日の昼間に稽古していますので平均年齢は 65 歳を超えています。私は、合気道を通して立川のシルバー世代に幸せを贈りたいのです。私にとっての ‘与生、です。また、65 歳よりピアノをはじめました。音楽会で「エリーゼのために」を完奏。更に世界平和を目指し、ユネスコの活動を立川市で推進しています。

未踏の新しい時代の幕を開けるのは、青年達だけでなく、世代を超えて私たちシニア世代でもあるのです。



シニア編集委員 永井 靖二

知っとこ！ 立川市の男女平等推進

女性総合センター登録団体のご紹介

立川市では、男女平等を推進するための取り組みを市民団体（女性総合センター登録団体）と協働して実施しています。

1. 登録団体一覧

No.	団体名	No.	団体名
101	立川保育研究会	113	Body and Soul
102	新日本婦人の会立川支部	115	ママサプリ
103	立川母親大会連絡会	116	女性同盟（ニヨメン）
105	チームいま好き	118	ジャランジャラン
106	無印会	119	ひとりの老後を応援する団体 リリアンネット
107	国際ソロプチミスト立川	120	立川市ひとり親家庭福祉会 立川みらい
108	子宮筋腫・内膜症体験者の会 たんぽぽ立川グループ	121	資産形成・承継研究会
109	ウィメンズ・ライツ・センター	122	えふぴーたちかわ
112	立川介護「しゃべり場」	123	パパママ子育て応援部 Hiタッチ！！

市ホームページでは[登録団体の詳細を紹介](#)しています →



2. 登録団体との協働事業

（1）たちかわ男女平等フォーラム

毎年6月、登録団体で構成する「たちかわ男女平等フォーラム実行委員会」として、基調講演やパネル展等を実施しています。

（2）市民企画活動事業

登録団体による企画・運営の講座等を実施しています。

（3）審議会等への委員推薦

市の各種審議会等へ、女性総合センター登録団体として委員を推薦しています。

女性の意見を市政に 審議会等にご参加ください

「審議会等※1」とは、市民や関係機関、専門家の意見を施策に反映させるための機関です。

立川市では、誰にとっても住みやすい市にするため、さまざまな分野で審議会等が開催されています。多様な立場の人が委員として参加することで、住み続けたいまちが実現できると考えています。

ご自身の得意な分野や関心のある分野の審議会等へ公募委員として応募※2し、女性の声を届けてみませんか。

※1 名称は「〇〇審議会」の他、「〇〇委員会」や「〇〇協議会」など様々です。

※2 立川市では、令和 11(2029)年度末までに、各審議会等の女性委員比率を 40%にすることを目標としています。



オンライン参加可能なものや
保育付きの審議会等もあります。

男女平等参画苦情処理制度をご存知ですか

立川市男女平等参画基本条例に基づき、市の施策が男女平等参画の促進に影響を及ぼす場合等に、男女平等参画苦情処理委員に苦情を申し出ることができます。

申出書の提出方法等は、[市ホームページ](#)をご覧ください。



講座や審議会・説明会への参加に 保育をご利用ください

各種講座、審議会等や事業説明会にて、子育て中の方も参加しやすくなるよう、保育を実施しています。

①保育の対象となる幼児

満1歳～学齢前までの集団保育が可能なお子さん

②申し込み

事前申し込みが必要です。詳細は、各講座等の募集案内をご確認ください。

③保育場所

講座等の開催場所により異なります。

④持参品

おやつや飲み物など、保護者の方にご用意いただくものがあります。

⑤その他

詳細は、参加を希望する講座等の担当部署へお問い合わせください。

生理用品を配布しています

市では、物価高騰の影響等を踏まえた女性支援として、[生理用品](#)をお配りしています。



講座等に参加される際は、是非、保育をご利用ください。

ワーク・ライフ・バランスを推進する事業所を認定しています

ワーク・ライフ・バランスとは、「仕事と生活の調和」のことです。

市では、従業員が仕事と家庭を両立し、いきいきと働ける職場の実現に取り組む事業所を「ワーク・ライフ・バランス推進事業所」として認定し、その取り組みを市ホームページ等で紹介しています。

令和7(2025)年度は、次の1社を新たに認定しました。

M 松浦商事株式会社

取り組みの 主なポイント

- 完全週休2日制
- NO残業DAYの実施
- 夏休み取得可能期間の延長
- サマータイム（勤務時間短縮）の実施
- 自己啓発セミナー（木鶏会）
- バースデーケーキプレゼント
- 多彩な会社イベント



認定事業所一覧 31 社

- | | | |
|-----------------------|-------------------|------------------|
| ・医療法人財団 立川中央病院 | ・株式会社立飛ホールディングス | ・SOMPO システムズ株式会社 |
| ・国家公務員共済組合連合会 立川病院 | ・株式会社シーズプレイス | ・大和自動車交通立川株式会社 |
| ・社会医療法人社団健生会 立川相互病院 | ・株式会社エーウイング | ・学校法人みんなのひろば |
| ・株式会社日本政策金融公庫 立川支店 | ・東洋システム株式会社 | ふじようちえん |
| ・イケア・ジャパン株式会社 IKEA 立川 | ・東京海上日動火災保険株式会社 | ・株式会社ヤマヲ |
| ・株式会社 NISHI SATO | 西東京支店 | ・株式会社アイエムデータ |
| ・株式会社テイルウィンドシステム | ・株式会社東京海上日動パートナーズ | ・株式会社加藤製作所 立川事業所 |
| ・多摩信用金庫 | TOKIO 西東京支店 | ・株式会社 COLORS |
| ・株式会社自然教育研究センター | ・株式会社ウオールナット | ネクストエール立川教室 |
| ・第一生命保険株式会社 立川支社 | ・株式会社オカムラ 立川支店 | ・ハストネット株式会社 |
| ・中村建設株式会社 | ・佐竹特殊鋼株式会社 | ・松浦商事株式会社 |
| ・株式会社コスモ・インテリジェンス | ・株式会社情報実業 | |

※各事業所の紹介は、[市ホームページ](#)をご覧ください。

（右2次元コード内からもアクセスできます。）

※令和8年2月に、ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーの開催を予定しています。詳細は、決まり次第、ホームページ等でお知らせします。



ひとりで悩まず カウンセリング相談へ

生きていれば、何かしらの悩みはつきものです。

そんなときは、立川市女性総合センターのカウンセリング相談をご利用ください。

当センターでは、専門相談員が皆様のお話を聴き、お悩みを一緒に整理し、解決の糸口を探すお手伝いをしています。ご自身の生き方、家族や職場等の人間関係、DV（配偶者等への暴力）に関すること、LGBTQ+に関することなどの相談にご利用いただけます。

「ちょっとしたことから…」なんて考えず、ぜひ、ご相談ください。

①対象

立川市内在住・在勤・在学の方
(性別は問いません)

②申込

[要予約](#)

(下2次元コード内からも予約可)

③実施日

毎週火曜・水曜・土曜 及び
毎月第2・4木曜

(休：祝日、年末年始、1月第3土曜)

④相談方法

来所または電話

※男性からの相談は電話のみ。

その他詳細は、
[市ホームページ](#)にて
ご確認ください。



(相談室)

私たちが編集しました（編集後記）

●ジェンダー・ギャップをなくすためには他者への思いやり（同情と共感）が必要だと改めて思いました。また、男女の差異を超えたジェネレーションギャップを埋めるためには世代間交流が大切ではありますが、特に年長者や職場の上位者からの声掛けや歩み寄りが重要であること学びました。

特集サブタイトルのような「尊重し支えあうやさしい未来」が訪れるよう、誰ひとりも見逃さず、一人一人の違った個性を大切に、光を当てるやさしい社会の実現へ向けて手と手を取りあって進んでいきたいものです。私たちは決して無力

ではなく、小さな一歩でも、時代は動くと思います。

(市民編集委員：リス)



●ライフステージの変化と共に男女平等の課題を感じ、現役世代として意見を反映したいと思い、アイムの編集にチャレンジしました。今回、立川市内には制度が整った事業所が多くあることを実感し、また雇用される側も仕事に責任を持ち互いにサポートしあうことで、男女ともに家庭と仕事を充実させていけると改めて感じました。貴重な経験をさせていただき、ご協力いただいた皆様に感謝申し上げます。

(市民編集委員：ハムスター)



<問い合わせ先（発行部署）>

立川市男女平等推進課

〒190-0012 立川市曙町 2-36-2

立川市女性総合センター 5階

TEL 042-528-6801（直通）

FAX 042-528-6805

メール danjobyoudou@city.tachikawa.lg.jp

情報誌アイムで取り上げてほしいテーマやご意見・ご感想等をお寄せください。

また、バックナンバーは

[市ホームページ](#)でご覧いただけます。

(右2次元コード内からも可。)

