

基本目標Ⅳ

男女平等参画の実現に向けた推進体制の強化

◆男女平等参画を積極的に推進するしくみの充実を図ります

本計画を着実に実施していくためには、関係各課の横断的な調整機能や推進体制の充実を図ることが必要です。

このため、引き続き、男女平等推進条例の制定や苦情処理機関の設置等、男女平等参画の施策を積極的に展開する上でよりどころとなるしくみの整備を検討します。一自治体だけでは取り組み困難な課題については、国や東京都等に働きかけを行います。また、法令や規制などの整備・改正に向けた動向を把握し、施策に反映します。

◆男女平等参画推進の拠点施設として、男女平等推進センター パリテの事業の充実を図ります

家庭、学校、地域、職場など、あらゆる分野で男女平等参画を進めていくためには、市民が日々の暮らしの中から男女平等参画を実践していくことが大切です。

このため、市における男女平等参画推進の拠点施設として、相談機能、学習機能、情報機能の充実を図ります。男女平等参画に関する市民、団体等への活動支援とネットワークづくりに取り組み、市民との協働を進めます。

◆市役所が率先して男女平等参画のモデルを示します

男女平等参画施策を推進していくためには、市職員が男女平等参画をあたりまえとする環境の中で男女平等参画の意識を育み、自ら実践していくことが必要です。

このため、男女ともに働きやすい職場づくり、ワーク・ライフ・バランスの推進、女性管理職の登用、市発行物の表現における男女平等の視点の徹底等に取り組み、市役所が率先して男女平等参画のモデルを示します。

◆市民との協働により、計画の着実な推進と進行管理を行います

計画の基本目標を達成するためには、PDCA（P=Plan（計画）、D=Do（実行）、C=Check（評価）、A=Act（改善））サイクルに沿って進行管理を行うことが大切です。

このため、男女平等参画推進委員会が毎年事業実績の評価を行い、引き続き、市民との協働により、市民の声を反映しながら進行管理を行います。

IV-1 庁内推進体制の充実 ★重点課題

計画を着実に実施していくためには、関係各課・関係機関との連携が必須であり、横断的な調整機能や、推進体制の強化が不可欠です。

実態調査によれば、「男女平等推進条例があったほうがよい」は平成 24 年調査より 3～4 ポイント程度高くなっています（図表Ⅳ-1）。

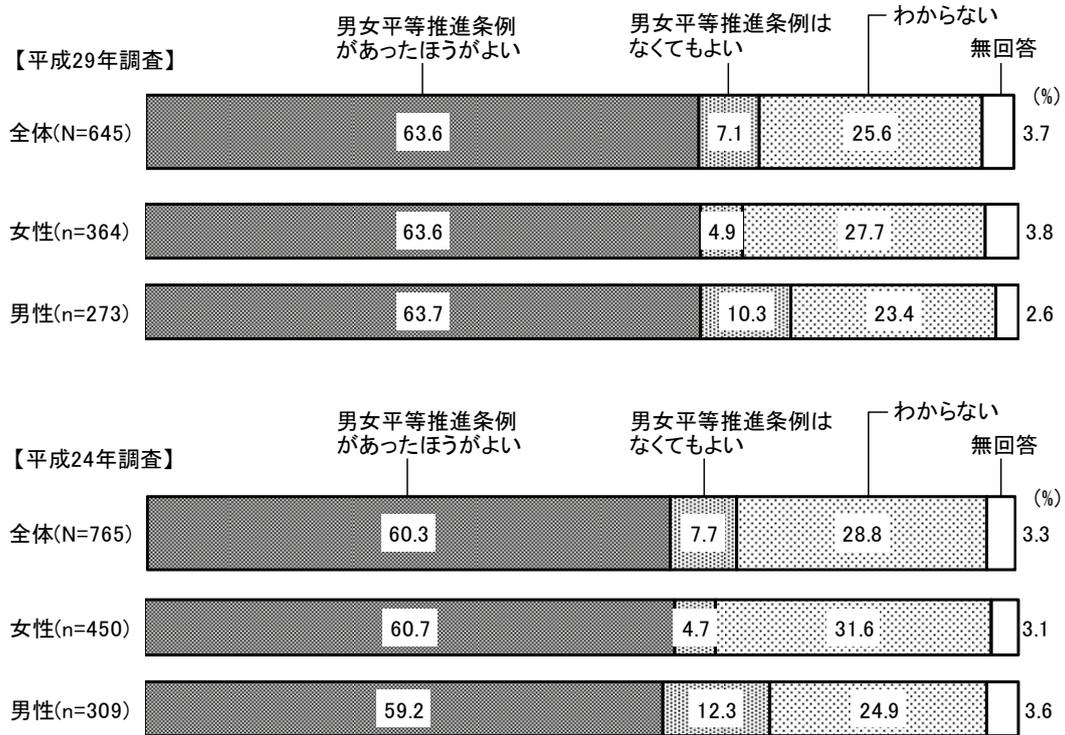
市の政策決定に男女平等参画の視点を活かすためにも、また市内の事業所に男女平等参画の取り組みを促すために市役所が自らモデルを示す意味でも、女性管理職の登用を積極的に進める必要があります。

平成 30（2018）年 4 月 1 日現在の市職員における女性の割合を職層別にみると、職員総数では 51.7%を占め、管理職では 17.6%、係長級職以上では 47.7%となっています。平成 25（2013）年に比べて特に係長級職における女性の割合が高くなっています（図表Ⅳ-2）。

市役所において、女性管理職の登用を促進するとともに、市内の一事業所として、市職員一人ひとりが男女平等の意識を持ち、市職員自ら男女平等参画を実践し、ワーク・ライフ・バランス等に配慮した、男女ともに働きやすい職場づくりに取り組みます。

さらに、市発行物においては、固定的性別役割に基づく表現やセクシュアル・ハラスメントを助長するような表現を避け、男女平等の視点による表現の徹底を図ります。

図表Ⅳ-1 男女平等推進条例制定についての意向（全体、性別）
【平成29年、平成24年比較】



※ 調査対象は、平成24年は18歳以上70歳未満、平成29年は18歳以上となっています。
資料：西東京市「男女平等参画に関する西東京市民意識・実態調査」（平成29年、平成24年）

図表Ⅳ-2 市役所職員における職層別人数と女性の占める割合（西東京市）

	平成30年				参考：平成25年
	全体(人)	男性(人)	女性(人)	女性の占める割合(%)	女性の占める割合(%)
職員総数	991	479	512	51.7	48.4
管理職総数(A)	91	75	16	17.6	14.3
係長級職総数(B)	285	149	136	47.7	33.1
(A)+(B)	376	224	152	40.4	28.5
一般職	615	255	360	58.5	58.7

資料：西東京市（平成30年4月1日現在、平成25年4月1日現在）

(1) 庁内推進体制の充実・強化

男女平等参画推進計画の円滑な進行管理のために、庁内の連携を密にし、推進体制を充実・強化します。

事業	内容	担当課
①庁内の男女平等推進会議の定期的開催	庁内の男女平等推進会議を定期的を開催します。	協働コミュニティ課
②関係各課の男女平等施策に関する調整	関係各課が実施する男女平等施策について調整・推進します。	協働コミュニティ課
③関係部署を対象とした男女平等意識の啓発	市の各種相談窓口等、日常生活において市民が接する機会が多い関係部署の職員を対象に、男女平等参画の必要性に対する理解促進と男女平等意識の醸成を図ります。	協働コミュニティ課

(2) 男女平等推進条例設置の検討

男女平等参画社会の実現に向けた施策の積極的展開のよりどころとなる条例の設置について、市民の意向を尊重しながら、引き続き検討します。また、条例設置の検討の中で、男女平等参画の推進に関わる苦情処理機関の設置についても検討します。

事業	内容	担当課
①条例設置検討委員会の設置	男女平等参画社会の実現に向けた施策の積極的展開のよりどころとなる条例を検討するため、条例設置検討委員会の設置を検討します。	協働コミュニティ課
②苦情処理機関設置検討委員会の設置の検討	男女平等参画社会の形成を阻害する人権侵害などの相談に適切・迅速に対応するための窓口や、第三者機関も視野に入れた苦情処理委員会など、苦情処理機関設置の検討を進めます。	協働コミュニティ課

(3) 国や都、他自治体等との連携や情報交換

国や東京都等に働きかけるとともに、他自治体等と連携・情報交換することにより、法令や規制の整備・改正に向けた動向を把握し、施策に反映します。

事業	内容	担当課
①関係機関との交流・連携	一自治体では取り組みが困難な施策について、国や東京都等に働きかけを行います。また、他自治体等と連携・情報交換しながら、法令や規制の整備・改正に向けた動向を把握します。	協働コミュニティ課

(4) 男女平等参画に関する職員の理解促進

市役所全体で男女平等参画を推進する施策を進めるために、男女平等参画に関する職員の理解促進を進めます。

事業	内容	担当課
①職員の意識実態調査の実施	男女平等に関する職員の意識・実態の把握を行います。調査結果を活用し、庁内における男女平等参画の推進につなげます。	協働コミュニティ課 職員課
②職員研修の実施	男女平等に関する職員研修を実施し、職員の理解促進を図ります。	協働コミュニティ課 職員課
③市発行物等の表現における男女平等ガイドラインの周知徹底(再掲)	市報やホームページ、市発行物における表現において、男女平等の視点が徹底されるよう、庁内に周知するとともに、作成したガイドラインの具体例について適宜追加を行います。	協働コミュニティ課 秘書広報課

(5) 男女ともに働きやすい職場環境の整備

職員のワーク・ライフ・バランス等を進め、市内の一事業所として市内事業所の模範となるよう、男女ともに働きやすい職場環境の整備を進めます。

事業	内容	担当課
①「西東京市ワークライフバランス推進労使宣言」、『「健康市役所」宣言』の周知	職員に対して「西東京市ワークライフバランス推進労使宣言」及び『「健康な職場環境を目指す健康市役所」宣言』の周知を図ります。	協働コミュニティ課
②庁内のワーク・ライフ・バランスの働きかけ	職員に向けてワーク・ライフ・バランスに関する情報を提供します。また、「西東京市特定事業主行動計画」、『西東京市「健康」イクボス・ケアボス宣言』に基づき職員一人ひとりが健康に働くことができ、また、働きやすい職場環境となるよう取り組みます。	協働コミュニティ課 職員課

(6) 管理的立場における女性職員の参画促進

市の政策決定過程において女性・男性の双方の視点を活かし、市内の一事業所として市内事業所の模範となるよう、市役所における管理的立場における女性職員の参画促進を進めます。

事業	内容	担当課
①管理職試験の受験に向けた継続的な環境整備	研修等を活用して、管理的立場における人材の育成に努めます。また、女性職員が積極的に管理職試験を受験できるよう、女性管理職の複数登用など環境を整えます。	職員課
②女性職員の活躍推進に向けた取り組みの実施	「西東京市特定事業主行動計画」に基づき、女性職員の働きやすい環境づくりを行います。	職員課

西東京市では、平成 29（2017）年5月に、
『「健康」イクボス・ケアボス宣言』を行いました。

健 康 イクボス・ケアボス宣言



私は、「健康」応援都市の実現を目指すリーダーとして、心や身体の健康はもとより、地域やまち全体の健康を達成するため、戦略的な市政運営を進めてまいります。

また、私は、健康な職場環境を目指す健康市役所のリーダーとして、職員一人ひとりが働きやすい職場環境づくりに取り組んでいきます。

そのためには、それを実現する職員の支援や職場環境の整備が何より大切であると考え、下記に掲げる「健康」イクボス・ケアボスになることを宣言します。

記

- 1 健康市役所を目指す取組みや成果を、市民へ、そして社会全体へ広げられるよう努めます。
- 2 子育てや介護に携わる職員を応援し、職員のワークライフバランスを実現します。
- 3 いつでも職員の相談に応じ、職員の心の健康の保持・増進を図ります。
- 4 職場環境を良好にし、ハラスメントを防止します。

平成 29 年 5 月 16 日

西東京市長

丸山 浩一

西東京市では、平成 28（2016）年 3 月に、
『「健康な職場環境を目指す健康市役所」宣言』を行いました。

「健康な職場環境を目指す健康市役所」宣言

～ 自分が変わる まわりが変わる みんなで変える 職員と組織の健康のために ～

本市では、合併以来、総合計画に基づく事業、行財政改革の取組等を着実に進め、各種事務事業の最適化・効率化を図ることにより、持続可能で自立的な行財政運営の確立に努めてきました。

この間、私たちを取り巻く環境も変化しています。地方分権による国や東京都からの権限移譲や新たな制度への対応など、市で果たすべき役割が増大し、職員一人ひとりにより高度な業務スキルと効率性が求められる時代となっています。

職員を「行政サービスを支える最も重要な資源」と捉え、職場環境や働き方を見つめ直す契機とし、職員が個々の能力を最大限に発揮できる職場づくりを進める必要があることから、この宣言の策定に至りました。

いま、私たちの職場を見渡してみましよう

仕事に不安や不平・不満を抱いているとしたら、それを口に出しているだけでは何かを変えることはできません。組織や各職場から個人に至るまで、あらゆる主体が、様々な側面から「何か」を変える意識を持って行動すべき時期が来ているのではないのでしょうか。

西東京市は平成 23 年に「健康都市宣言」を行い、平成 26 年には「健康都市連合」に加盟しました。「健康応援都市」の名において行政サービスを提供するからには、まず私たち自らが健康であること、そして、健康に働ける職場であること、「健康市役所」であるべきと考えます。

西東京市が誕生して 15 年目の節目の年に当たり、私たちが健康で業務に当たれるよう、また、より良い職場環境を実現するよう、西東京市及び西東京市職員労働組合は、共に同じ目線に立ち、笑顔、やる気、思いやりにあふれる職場づくりを目指し、次の宣言を行います。

宣言1 課題・問題を「見える化（共有）」し、解決に取り組みます。

職員の健康に影響を及ぼす業務上の課題・問題は、その部署だけで解決できるものとは限りません。各事業場安全衛生委員会や市の職員安全衛生委員会を中心に、内容に応じて、課題・問題を共有し、部局の壁に捉われることなく組織的に解決に取り組みます。

宣言2 仕事と生活の調和の取れた働き方ができる環境を整備します。

一人ひとりが生き生きと、張り合いを持って仕事に取り組むためには、オン・オフの切替えが必要です。「健康」という視点からも職員の配置を考え、長時間労働の縮減、休暇取得率の向上を図るなど「オン」に過度の負荷のかからない職場環境の整備を図ります。このことにより、仕事と生活の充実による相乗効果を引き出し、生活から得た知識や市民感覚を職務に活かします。

宣言3 職員のスキルアップを目指します。

組織の改善だけでなく、組織を助けられる「個」となるよう職員一人ひとりのスキルアップも必要です。「私はこれが苦手」「私はこれができない」ではなく、「私はこれが得意!」「私はこれができる!」という考え方を磨き、組織の中に一つでも多くの「できる」を見つけていきます。

宣言4 職員一人ひとりが協力して「健康市役所」を目指します。

「健康応援都市」を目指すなら、まずは「健康市役所」でありたいものです。

職員一人ひとりが、日頃から声を掛け合い、助け合える良好な職場づくりを心掛けるだけでなく、ラインケア、産業保健スタッフによるケアのほか身近な仲間同士のケアを充実させ、個人・組織の不調の改善・未然防止に取り組み、職員も組織も健康な「健康市役所」を目指して取り組みます。

宣言5 まち全体の「健康」を目指します。

西東京市の「健康市役所」を目指す取組や成果を、市民へ、そして社会全体へ広げられるよう働きかけ、市民や市内で学び、働く人と共にまち全体の健康を考え、支えあうまち「健康応援都市」の実現を目指します。

健康であるために、ポジティブな気持ちで仕事に臨み、満足、喜び、感謝に満ちた職場を共に作りましょう。

平成28年3月31日

西東京市長

自治労西東京市職員労働組合執行委員長

自治労西東京市学童クラブユニオン執行委員長

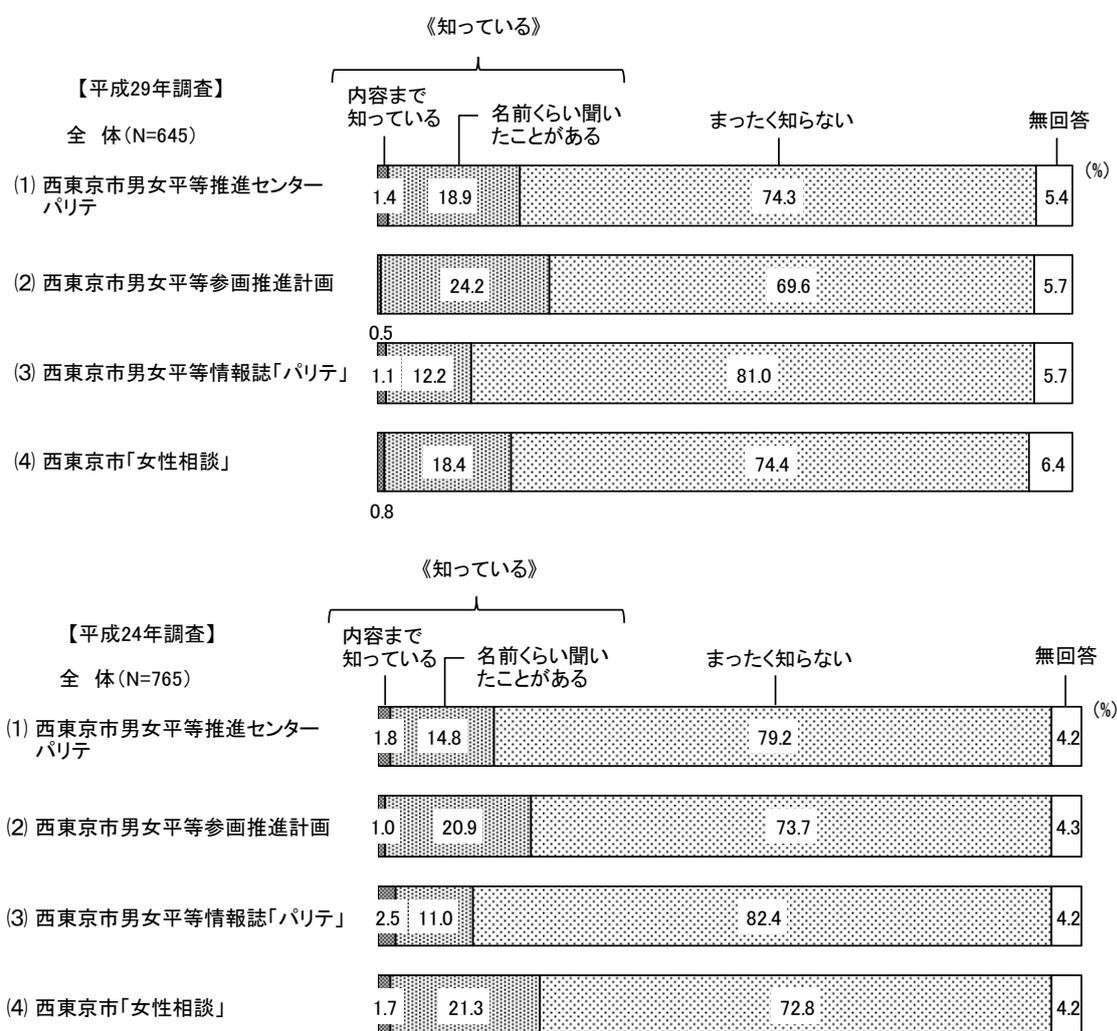
IV-2 男女平等推進センター パリテの事業の充実

男女平等推進センター パリテでは、市における男女平等参画推進の拠点施設として市民が必要とする情報を収集し、相談や学習を通じて問題解決の糸口をつかむための支援をしています。

実態調査によれば、男女平等推進センター パリテについて「内容まで知っている」、「名前くらい聞いたことがある」と回答した人は 20.3%となっており、平成 24 年調査と比べてやや高くなっています（図表IV-3）。

男女平等推進センター パリテにおける事業の充実を図るとともに、積極的に情報を発信し、男女平等参画に対する市民の理解を深めます。

図表IV-3 西東京市の取り組みに関する認知度（全体）【平成 29 年、平成 24 年比較】



※ 調査対象は、平成 24 年は 18 歳以上 70 歳未満、平成 29 年は 18 歳以上となっています。
資料：西東京市「男女平等参画に関する西東京市民意識・実態調査」（平成 29 年、平成 24 年）

(1) 相談機能の充実

女性が抱えているさまざまな問題について解決の糸口を見出すことを支援するため、相談機能の充実を図ります。また、男性を対象とした相談事業のあり方についても、引き続き検討します。

事業	内容	担当課
①女性相談の充実と男性相談のあり方の検討	男女平等の視点にたち、女性が抱えている自分自身、家族、職場の人間関係、心とからだ、DV などの問題等について相談事業を実施します。 また、東京都の相談窓口の利用案内を行いながら情報収集を行い、男性を対象とした相談事業のあり方について検討します。	協働コミュニティ課

(2) 学習機能の充実

地域における男女平等参画意識の定着と浸透を図るため、講座・講演、情報誌等を通じて市民に学習機会を提供します。

事業	内容	担当課
①男女平等参画の視点にたった各種講座の開催（再掲）	広く市民に向けて、男女平等意識の浸透と定着を図り、男女平等参画に関わるさまざまな問題について、ともに考え、理解し、自ら解決する力をつけるために各種講座を開催します。	協働コミュニティ課
②情報誌パリティの発行と配布（再掲）	情報誌パリティを発行し、市民の男女平等意識のさらなる定着と浸透及び男女の固定的役割分担意識の解消を図ります。作成については市民参画で行います。また、多くの市民が読めるように配布について工夫します。	協働コミュニティ課

(3) 情報収集・提供の充実

男女平等参画に関する図書・資料を収集し、男女平等推進センター パリティのオープンスペースで提供する他、ホームページを通じて情報を提供します。

事業	内容	担当課
①男女平等推進センターパリティのホームページでの情報の提供	ホームページでパリティの事業情報に加えて、広く市民の暮らしに役立つ男女平等参画情報を提供します。	協働コミュニティ課
②男女平等参画に関する図書資料の収集・整理	男女平等に関する図書、資料を収集・整理し、市民が閲覧できるようにします。また、ホームページを通じて図書、資料に関する情報を積極的に発信し、利用促進を図ります。	協働コミュニティ課

(4) 市民との協働

市民・団体・NPO の交流・ネットワークづくりを促進し、市民との協働により、市民のニーズに沿った事業の充実を図ります。

事業	内容	担当課
①男女平等参画に関する市民、団体等への活動支援とネットワークの形成	パリティまつりで参加団体を募り、参加団体主催による講座を開催するなど、男女平等参画に関する市民、団体等への活動支援とネットワークづくりを支援します。	協働コミュニティ課

IV-3 男女平等参画推進計画の進行管理

計画を着実に実行するためには、計画に記載された施策の進捗状況を毎年把握する必要があります。

担当課による自己評価に加え、男女平等参画推進委員会による実績評価を行い、市民の声を反映させながら進行管理を行います。

(1) 市民参画の恒常的推進組織による計画の進行管理

恒常的な市民参画の組織である男女平等参画推進委員会を開催します。毎年の各事業の進捗状況を評価し、より積極的な取り組みを進めるための提言を行います。

事業	内容	担当課
①男女平等参画推進委員会の開催	恒常的な市民参画の組織として、西東京市男女平等参画推進委員会を開催します。	協働コミュニティ課
②事業評価の実施	西東京市男女平等参画推進委員会において、西東京市男女平等参画推進計画に掲げた事業評価を毎年度実施します。	協働コミュニティ課