

重点課題別評価

VI-1 庁内推進体制の充実

西東京市において男女平等参画社会を実現するために、政策を決定し市内事業所のモデルとなるべき市役所が、積極的に推進体制を充実させることは、非常に意義深いことである。男女平等参画が実現してこそ、健康市役所宣言に記載されているようなワークライフバランスのとれた、一人一人がいきいきと輝ける暮らしは可能となる。

庁内の各部署で、各種研修や講演会の実施、ガイドラインの制定など、男女平等推進事業に取り組んでいることは評価できる。しかし、これらの取り組みが、全ての部署において、男女平等の意識を定着させるという目標に向かって行われているかという点、年に数回のイベントとして開催することが目的になっている部署も少なからずあるのでは、という感は否めない。

西東京市における男女平等参画推進の動きは概ねここ 20 年のもので、庁内にはそれ以前からの大切な業務が種々あり、それらの業務がメインの部署では、男女平等に関する業務はどうしても片手間になってしまうのかもしれない。部署間の違いに限らず同じ部署内でも、担当者とそれ以外の者では、男女平等参画に対して温度差があるのではないだろうか。日本の管理職における女性の割合が極めて低い現状にあることや、「ジェンダーギャップ指数 2020」で日本が 153 カ国中 121 位であることを知ってはいても、まだまだ男女平等参画の重要性が当事者意識をもって捉えられていないのだと推察される。

その点、ノー残業デーや 20 時退社といった具体的な目標を設定した取り組みは、職員一人一人の意識を促すことにつながるもので、大いに評価できる。女性管理職の登用についても、概数でも数値目標を設定し、その実現のために具体的な施策が検討されることを期待したい。また、勉強会や研修等で、アンコンシャスバイアス(誰もが持っている無意識の偏見、思い込み)の存在に気付く機会を設けることも、他者を受け入れ平等意識の醸成を図るためには有効であると考えられる。

委員会評価	施策(1)	施策(2)	施策(3)	施策(4)	施策(5)	施策(6)	重点課題評価
R 1 年度	B	C	A	B	B	B	(B)
R 2 年度							
R 3 年度							
R 4 年度							
R 5 年度							