

目標5 社会の一員として自分らしく生きられる環境づくりを推進します

1 ワーク・ライフ・バランスが実現できる取組みの推進

【現状と課題】

(1) 働きやすさの向上に取り組む企業への支援

個人の働きがい高め、生活を豊かにするとともに、子育て・介護等と仕事の両立や、女性の活躍等の社会的ニーズに応えるためには、ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）を推進することが必要です。

事業者にとっても、過度な長時間労働の改善や柔軟で多様な働き方ができるよう、働く人のワーク・ライフ・バランス実現のための環境を整えることは、優秀な人材の確保や生産性の向上など、企業の持続的発展のために必要なことと言えます。

区では、仕事と子育て・介護等との両立支援や、働きやすい職場づくりなどに積極的に取り組んでいる事業者を「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として、また、これから取り組みたいと考えている企業を「ワーク・ライフ・バランス推進宣言企業」として認定しています。これらの推進企業や宣言企業に対しては、希望によりコンサルタントを派遣し、ワーク・ライフ・バランスの推進を着実なものにしていけるよう支援しています。平成19年の事業開始から平成26年3月末で127社から申請があり、そのうち36社を「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定しました。

今後も、事業者におけるワーク・ライフ・バランス推進の取組みが広がるように、啓発や情報提供を進めていくことが必要です。

シンボル

くるみんマーク

子育てサポート企業として、厚生労働大臣の認定を受けた企業の証となるマークです。



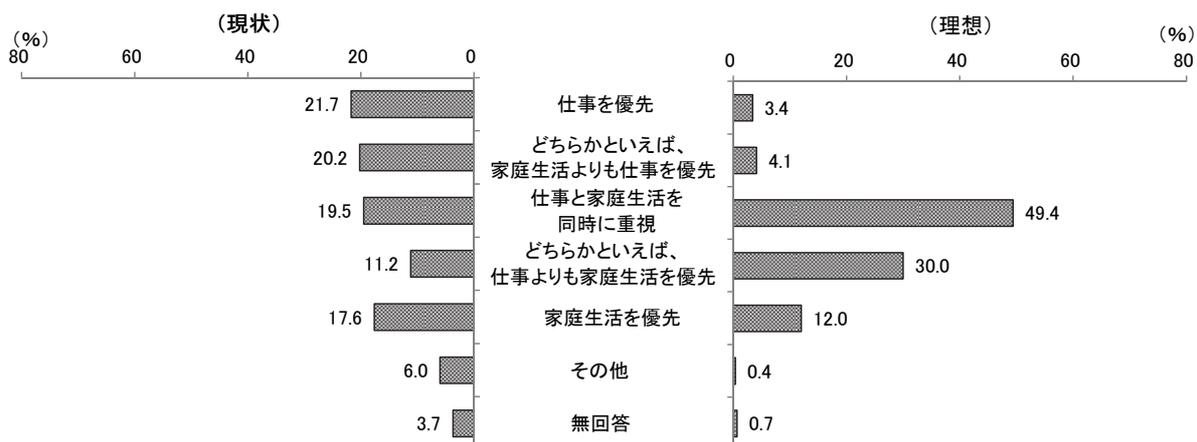
調査の結果では...

仕事と生活のバランスの現状と理想

仕事と生活のバランスについて、現状と理想をみると、理想では「仕事と家庭生活を同時に重視」が49.4%で最も多くなっていますが、現状は19.5%で理想と現状に大きく差が開いています。

また、理想では「仕事を優先」(3.4%)「どちらかといえば、家庭生活よりも仕事を優先」(4.1%)の割合は少なくなっていますが、現状では多くなっており、現状と理想で開きが生じています。

図表 II-17 仕事と生活のバランスの現状と理想



出典：新宿区「次世代育成支援に関する調査」平成25年度

【取組みの方向】

◆働きやすい職場づくりに向けた意識啓発と支援

- ・ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、区内事業者等を対象としたワーク・ライフ・バランスセミナーを実施します。
- ・ワーク・ライフ・バランス推進企業の取組み事例などを紹介し、より実践的なワーク・ライフ・バランスの推進を図ります。

◆ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定等

- ・ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定等を通じて、仕事と子育て・介護等との両立支援や、働きやすい職場づくりなどに積極的に取り組んでいる企業を支援していきます。希望する企業にはコンサルタントを派遣し、ワーク・ライフ・バランス推進に向けた具体的な取組みをサポートします。
- ・ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進していくため、好事例の情報発信や他の模範となる企業を表彰するなど、企業の推進意欲を高めるための検討を行っていきます。

◆ワーク・ライフ・バランス推進企業への優遇措置及び発展への寄与

- ・ワーク・ライフ・バランスを推進する中小企業に対して、金融機関から融資を受けた際の借入金利子の一部と信用保証料を補助することで、経営の安定化及び発展を支援していきます。

【主な事業】

※「現況」は表示がない限り平成25年度の実績です。

* <29年度目標>とある場合は、現行の総合計画の最終年度に合わせて、29年度までの目標を記載しています。

事業名	現況※	31年度目標*
<p>◆ワーク・ライフ・バランスについての意識啓発</p> <p>男女共同参画情報誌や区公式ホームページ等を通じて、ワーク・ライフ・バランスについての意識啓発を行います。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画情報誌ウィズ新宿年3回発行(5,000部×3回) ・男女共同参画フォーラムでのワーク・ライフ・バランス推進優良企業表彰 3社 	<p>継続して実施していきます。</p>
<p>◆ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度</p> <p>中小企業を中心とした区内企業のうち、育児休業制度が充実しているなど、子育て支援に積極的な企業を、「ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定し公表します。また、認定申請をした中小企業はワーク・ライフ・バランス企業応援資金の申し込みができます。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス推進認定企業 36社 	<p><29年度目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・各年度 10社 ・コンサルタント派遣回数 60回
<p>◆ワーク・ライフ・バランス企業応援資金</p> <p>ワーク・ライフ・バランスを推進する中小企業向けの低利の融資を行います。 (対象企業は次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画届出企業及び区が推進企業認定制度の申請書を受理した中小企業者)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス企業応援資金 貸付件数 10件 	<p><29年度目標></p> <ul style="list-style-type: none"> ・ワーク・ライフ・バランス企業応援資金 貸付件数 72件/年

2 男女がともに自分らしく生きるために

【現状と課題】

(1) 男女共同参画社会の実現に向けた意識の醸成

男女共同参画社会を目指した法律や制度は整備されてきていますが、いまだに多くの領域で、男女による格差が見受けられ、「男は仕事、女は家庭」という言葉に象徴されるような性別による固定的な役割分担意識が存在しています。

すべての男女が人として平等であり個人として尊重される男女共同参画社会を実現させるためには、学校、家庭、地域などあらゆる場において、男女共同参画に関する認識を高めるための継続的な意識啓発を行い、性別による固定的な役割分担に対する意識を変えていく必要があります。

平成26年5月のOECD発表によると、男女の幸福度の格差は縮まっていますが、賃金格差は27%と依然として大きい状況です。有給の職業についている割合も、男性92%に対し女性は67%となっています。

また、仕事と生活のバランスでは、家事に従事する時間数（1週間当たり）が、女性が22時間に対して、男性は2時間となっています。この結果からもわかるように、女性が家庭で子育てや家事を分担するという固定的な性別役割分担意識がまだ根強くあり、男性が積極的に家事・育児に参画することが課題となっています。

家事・育児において男女がともに協力し合っていくことはとても大切です。役割分担が偏った固定的な男性像、女性像を日々の生活の中で見聞きしている子どもたちが、知らず知らずのうちに性別による固定的な役割分担意識を持ってしまう可能性があります。これは、将来の家庭像や職業観に大きな影響を与えることとなります。

国においても女性の活躍促進に向けて、女性のライフステージに対応した活動支援や、男女が共に仕事と子育て等を両立できる環境整備など様々な取組みがなされています。区でも、女性の活躍促進に向けて誰もが性別に捉われることなく、あらゆる分野でその個性と能力を發揮できるよう、性別による固定的な役割分担意識をなくすための働きかけを行い、学校、家庭、地域などで生涯を通じた人権を尊重する教育や学習を行っていくことが必要です。

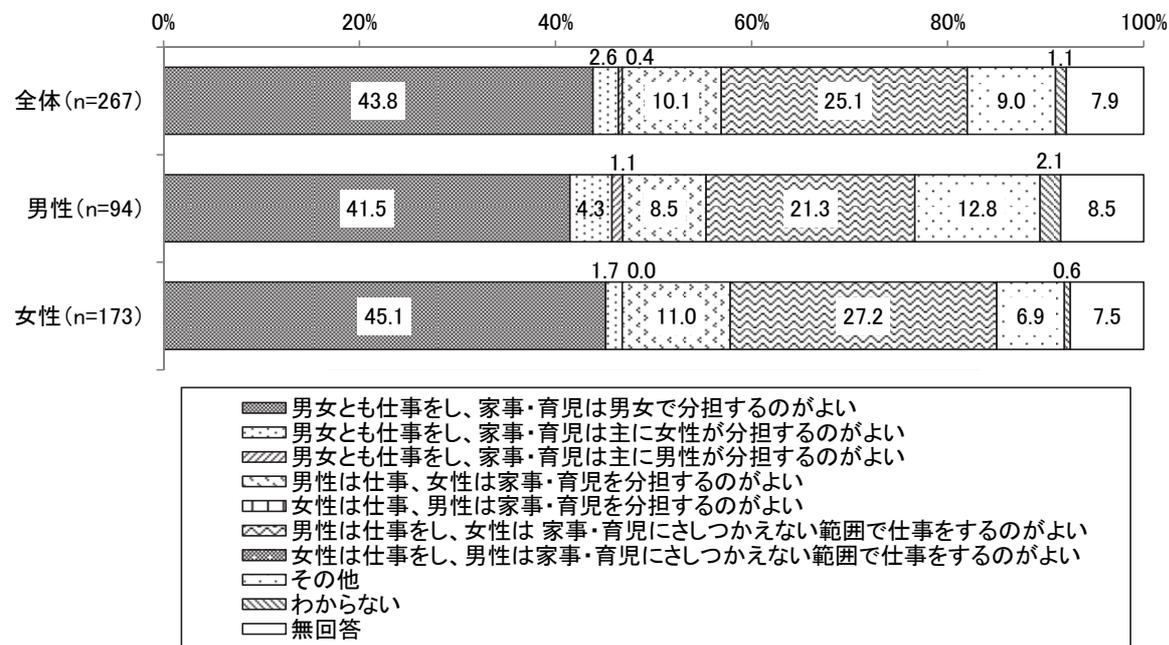


調査の結果では……

家庭での男女の役割分担について

家庭での男女の役割分担については、男女ともに「男女とも仕事をし、家事・育児は男女で分担するのがよい」が最も多くなっていますが、女性の方がやや割合が多くなっています。

図表 II-18 家庭での男女の役割分担について



出典：新宿区「次世代育成支援に関する調査」平成25年度

(2) 男女がともに尊重しあえる意識づくり

区の調査で、配偶者等からの暴力（DV）に当たる行為の意識調査をしたところ、「交友関係や電話・メールを細かくチェックする」ことを「絶対にいけない」と回答した割合は、中学生では5割台半ば、青少年と若者では6割強であり、他の行為に比べると高くありませんでした。さらに、中学生では「特に問題はない」と回答した割合が6.7%もありました。

この調査結果からは、デートDV^{※36}を含む配偶者等からの暴力について、目に見える身体的暴力の認識度は高いものの、精神的な束縛や相手を支配するといった、目に見えない精神的暴力の認識度はまだ低いことがわかりました。

男女がともに自分らしく生きるためには、幼少時から命の大切さや他人を思いやる心を養い、男性と女性がお互いを認め合い、尊重しあえる関係を築くことが大切です。

そのため、学校、家庭、地域などで、学生等の若年層や若い世代の保護者等を対象に、人権を尊重する教育や、暴力は人権侵害で決して許されないということを学ぶ機会を提供し、意識向上を図っていく必要があります。

平成25年度には、DV防止の啓発講座を3回実施（うち1回はデートDVに関する講座）しました。受講者のアンケート結果では、平均して7割以上の方が「満足した」と回答し、DVについての理解が深まったという意見も多く得られました。引き続きDV防止講座を実施していきます。

※36 デートDV……若年層の恋人や交際相手などの親密な関係にある男女間での暴力のことです。

(3) 男性の育児参加へのきっかけづくり

男性も女性も、能力を十分に発揮する機会や待遇が確保されることは、男女共同参画社会の実現にとって大変重要です。

総務省実施の「平成23年社会生活基本調査」によると、6歳未満の子どもを持つ男性が、1日当たりの家事・育児関連に費やす時間は1時間7分（うち育児時間39分）でした。他の諸外国に比べると短く、男性の家事・育児への参画が進んでいない現状があります。

また、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法など、制度の整備はされてきていますが、いまだ女性の出産後の職場復帰や、男性が育児・介護休暇を取ることが難しいなど、雇用環境が整ってきたとは言えません。

このため、男性の家事・育児参加への意識づくりを行うとともに、男性も女性も共に働きやすい雇用環境の整備を推進していくことが重要です。

(4) 男女がともに家族としての責任を果たす男女共同参画社会の実現に向けて

男女を問わず、個人がその意欲・能力や価値観に応じて、ライフステージの変化に対応しながら、多様で柔軟な働き方を選択でき、働きに見合った適正な処遇・労働条件が確保されることは、実質的な男女の平等を確保する上で重要な課題です。

育児・介護休業法の施行により、男性も女性も、育児や介護などの家族としての責任を果たせるような雇用環境が整備されてきました。しかし、現状ではまだまだ男性は仕事、女性は家事という性別役割分担を前提とした、長時間労働の就業形態があり、育児・介護などを担っている人たちが働きづらい面もあります。

現在、多くの女性がパートタイマーや派遣職員として働いています。自分の都合のよい日や時間に働くことができるというメリットはありますが、正社員に比べ賃金が低く、安定性に欠けるなど、雇用形態の違いが格差につながっていることは否めません。働き方が多様であっても、労働者が意欲を持ち、能力を發揮できるようにすることが大切です。

また、結婚、出産でいったん離職した女性の再就職支援や、今までの就労経験や家庭生活の中で蓄積したキャリアを活かして再チャレンジできる環境づくりも求められています。

そのため、男女が互いに尊重しつつ責任を分かち合い、性別に関わりなく、個性と能力が發揮できるような男女共同参画社会の実現に向けて、働き方と家事分担のあり方を見直すための意識づくりが必要です。





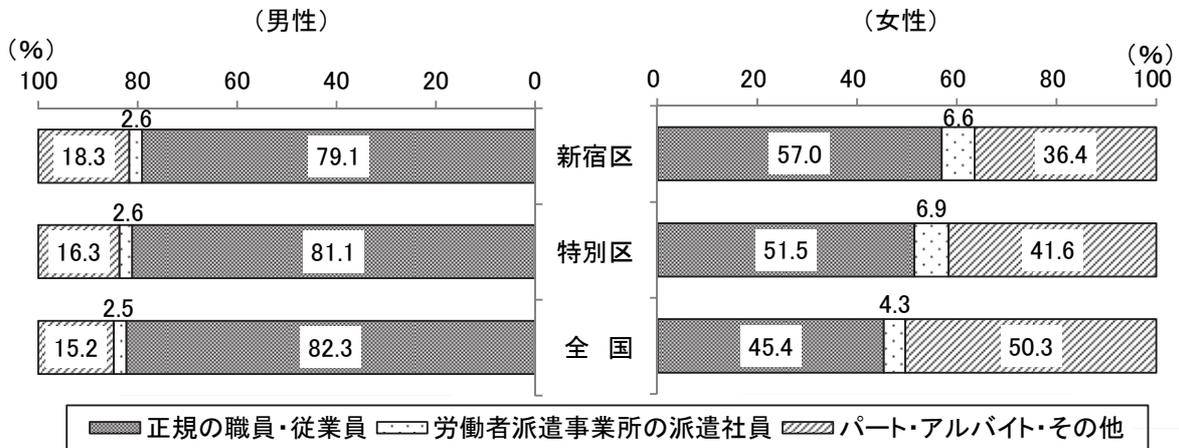
データでみると・・・

男女別雇用者の状況と女性の労働力率（平成22年（2010年））

男女別雇用者の3分類割合をみると、正規の職員・従業員の割合は、新宿区の男性は特別区、全国と比較して大きな違いはありませんが、女性は特別区、全国より高くなっています。一方、新宿区の女性は特別区、全国と比較して「パート・アルバイト・その他」の割合が低くなっています。

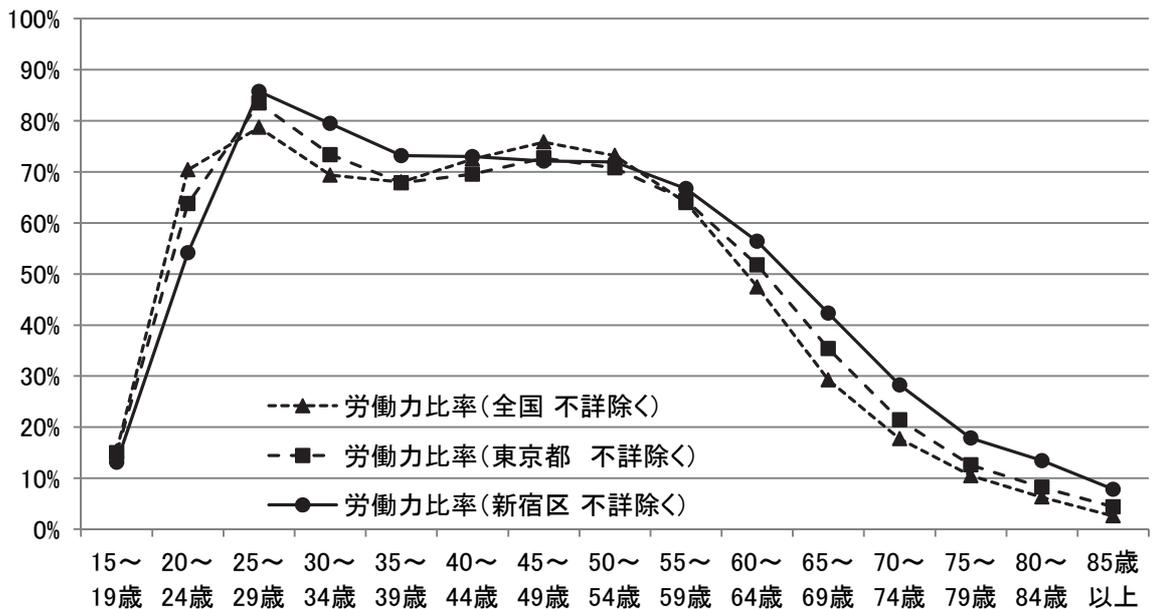
また、全国・東京都では、25歳～29歳をピークに一旦減少した労働力率が、40歳～49歳に再び増加（M字カーブ）していますが、新宿区の労働力率は25～29歳をピークに、年齢が上がるにつれて減少しています。

図表 II-19 男女別雇用者の3分類割合



出典：研究所レポート2012 No.1（新宿区新宿自治創造研究所）

図表 II-20 女性の労働力率比較



出典：総務省「国勢調査」 各年

【取組みの方向】

◆男女共同参画に関する情報提供や意識啓発

- ・男女共同参画について、広報紙や啓発誌、区公式ホームページ等で情報提供し、子育てしやすい社会の実現のため、性別役割分担意識の改革に努めます。
- ・男女共同参画を目指した講演会やフォーラムを実施するとともに、男女平等・男女共同参画に関する意識・実態調査を実施します。

◆配偶者等からの暴力の防止に向けた意識啓発及び情報提供

- ・配偶者等からの暴力について、広報紙や啓発誌等で情報提供し、暴力のない社会の実現のため、暴力容認意識や性別役割分担意識等の改革に努めます。
- ・配偶者等からの暴力防止を目指して、デートDV防止講座などを実施します。

◆多様な働き方の促進及び父親の育児参加に向けた意識啓発

- ・仕事と子育ての両立や多様な生き方の選択のために、すべての人々がワーク・ライフ・バランスを可能にできるよう、意識啓発を進めていきます。
- ・父親の育児参加等を促進するために、家庭における男女共同参画の意識づくりについて情報を提供していきます。

◆女性の就職・再就職などへの支援

- ・育児などで離職した女性が再就職を希望する場合に、職場復帰できるよう支援します。
- ・職場復帰に向けて、仕事と子育てが両立できる環境整備のための情報を提供します。

【主な事業】

※「現況」は表示がない限り平成25年度の実績です。

* <29年度目標>とある場合は、現行の総合計画の最終年度に合わせて、29年度までの目標を記載しています。

事業名	現況*	31年度目標*
◆配偶者等からの暴力の防止 配偶者等からの暴力に関する正しい知識や理解を促進するための講座を開催します。	・配偶者等からの暴力防止のための啓発講座 年3回 (うち1回はデートDVに関する講座) ・区政モニターアンケートにおけるDVに関する設問で「DVだと思ふ行為」の認識度 64.5%	<29年度目標> ・区政モニターアンケートにおけるDVに関する設問で「DVだと思ふ行為」の認識度 80%
◆男女共同参画啓発講座 誰もがいきいきと自分らしく生きるため、男女共同参画啓発講座を通じて自分らしく生きるための意識向上を図るとともにリーダーとして活躍できる人材を育成します。また、若者の生き方も支援します。	・男女共同参画講座 3回 ・男女共同参画情報誌ウィズ新宿 年3回発行(5,000部×3回) ・男女共同参画フォーラム 年1回 ・区政モニターアンケートにおける「性別役割分担に反対する割合」 42.6%	<29年度目標> ・区政モニターアンケートにおける「性別役割分担に反対する割合」 70%
◆小学校高学年向け啓発誌の配付 小学校5年生を対象に、男女共同参画啓発誌を配付し、子育てを含めた男女共同参画社会を考える学習教材として活用します。	<26年度実績> ・男女共同参画啓発誌「みんないきいき」 1,623部配付	継続して配付していきます。
◆男性の育児・介護サポート企業応援事業 男性が育児・介護休業を取得しやすい職場環境づくりに向けた取組みを行っている企業をサポート企業として認定登録し、対象要件を満たした場合、奨励金を支給します。	・登録企業 2社 ・奨励金支給 2件	男性の働き方を見直すため、育児・介護休業を取得しやすい職場環境づくりを支援する事業を推進していきます。
◆父親の育児参加の促進 男女共同参画の視点から、家庭における男女の意識づくりや父親の育児参加等について、講座や広報・情報誌を通じて促進します。	・男女共同参画情報誌ウィズ新宿 年3回発行(5,000部×3回) ・男性対象講座 1回	継続して父親の育児参加を促進していきます。



トピックス

ようこそ！女性の健康支援センターへ

女性の健康支援センターって？

平成26年2月に、新宿区の女性の健康づくりの拠点として、四谷保健センター内に女性の健康支援センターができました。

女性の体は、思春期、妊娠・出産期、更年期など、各年代でホルモンバランスが大きく変動し、それぞれに健康課題があります。そのため、センターでは各年代の特徴に応じた心と体の健康づくりを支援しています。ぜひ、お気軽にご利用ください。



相談できる！

- 女性医師による女性の健康専門相談を行っています。(予約制)
- 保健師・栄養士・歯科衛生士による相談を行っています。(予約不要)

ひとりで悩まず
まずは相談してみませんか？



プライバシーに
配慮し、リラックス
できる相談室

女性の健康専門相談は…

- 産婦人科系全般と更年期専門相談があり、それぞれ月1回行っています。
- 相談はおひとり30分程度です。
- 対象は区内在住の女性で、相談は無料です。

体験できる！情報をゲット！

- 健康測定機器による体のチェックや乳がんのしこり体験ができます。
- 健康に関する図書、インターネットで情報収集ができます。



- 体組成計、血圧計、血管年齢測定器、肌年齢測定器、ストレス測定器があり、自由に利用できます。



図書コーナー

学べる！

- 講義型のセミナー「乳がん」や「月経」についてなど、女性特有の病気や健康に関するセミナーを年に6回行っています。



詳細は広報に掲載されます



- 体験型のセミナーリラクゼーション・体操など生活の中で実践できるセミナーを毎月行っています。

- 出前講座
地域センター等に出向いて、女性の健康についての講座を行っています。また、ご希望に応じて、地域のグループや事業所でも講座を開催します。



つながりができる！

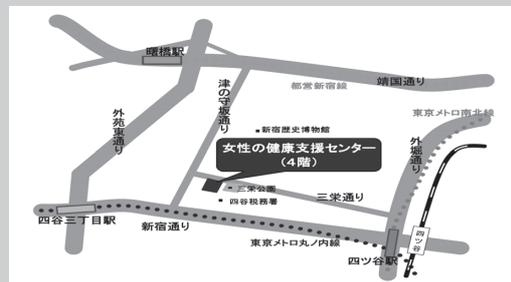
同じ健康課題を持つ方々や健康づくりに関心のある方々の情報交換や仲間づくりの場を提供するとともに、そのグループ活動の支援をしています。(乳がん体験者の会、女性の健康づくりサポーターなど)



女性の健康支援センター

TEL 03-3351-5161

三栄町 25 番地 (四谷保健センター内)



3 若者支援の総合的な推進

【現状と課題】

(1) 若者と地域をつなげるための支援

区は、単身者の総人口に占める割合が、平成22年で37.3%と、全国平均13.1%の約3倍で、23区では2番目の高さです。単身者割合は、男女とも20代後半が最も高く、男性65%、女性55%となっています。

単身者は、一人での生活や友だちとのつながりに満足している一方で、同居者がいる場合に比べて、相談できる相手や地域とのつながりが薄い傾向があります。

こうしたことから、若者が地域から孤立しないよう、行政や地域との関わりを持つ機会を増やすよう検討していく必要があります。

また、区は、平成24年8月に、社会生活を円滑に営む上で困難を有する若者に対する支援として、子ども・若者総合相談窓口を開設しました。これは、それまで区内の既存の相談機関で実施していた若者に対する相談事業を「子ども・若者総合相談」として整備したもので、関係窓口が連携することにより、総合的な相談に応じられる仕組みを作るとともに、子ども・若者が相談しやすい体制を整備しました。

しかし、関係窓口の連携だけでは支援に限界があるのも事実であり、特に若者に対する支援については、関係機関の紹介その他の必要な情報の提供及び助言を包括的に行うことができる仕組みづくりを今後検討する必要があります。

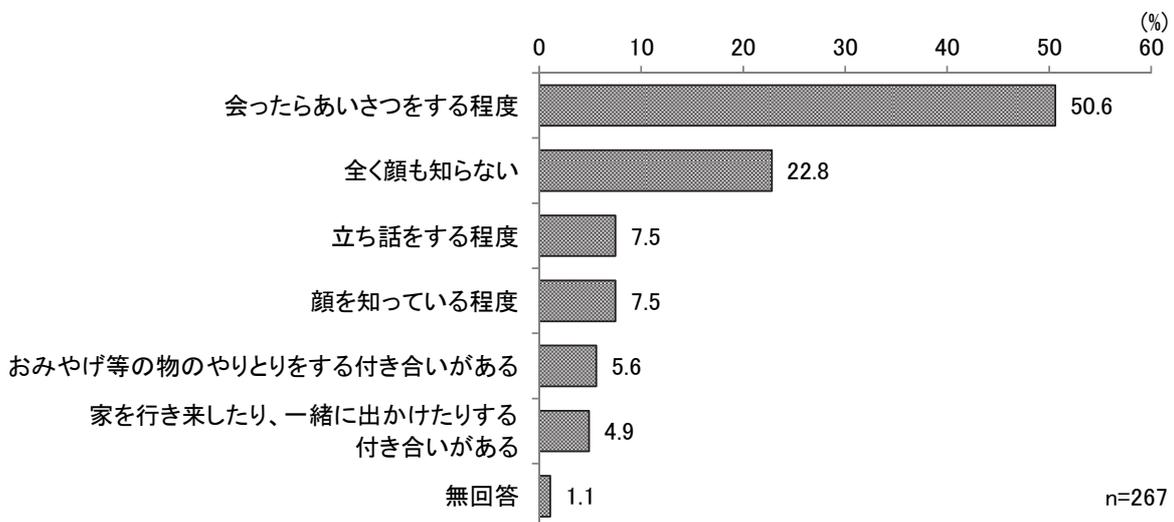


調査の結果では・・・

若者の日頃の近所付き合いの状況

若者（18歳～39歳）に日頃の近所付き合いの状況を尋ねたところ、「会ったらあいさつをする程度」が最も多く、50.6%となっています。その一方、「全く顔も知らない」が次いで多くっており、全く近所付き合いのない若者が約20%います。

図表 II-21 日頃の近所付き合い



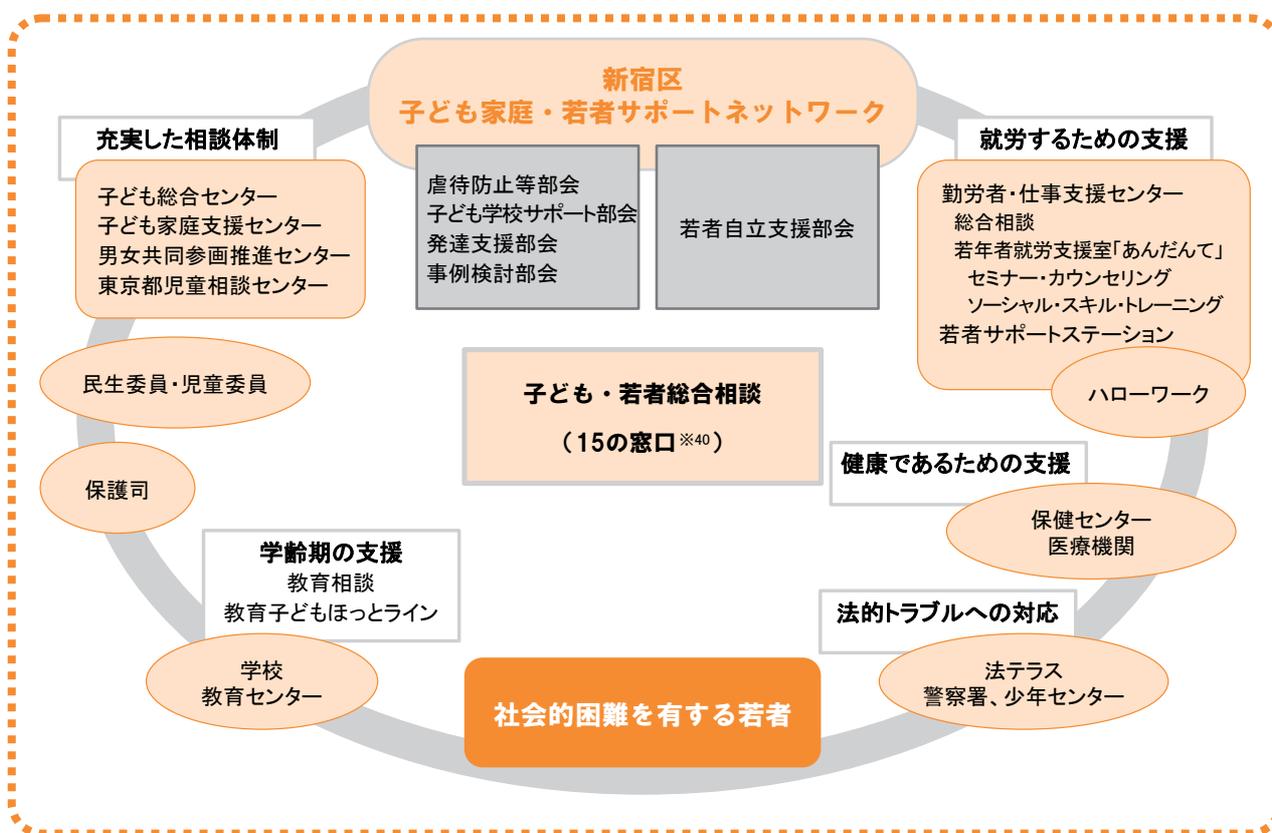
出典：新宿区「若者の意識調査」平成25年度

(2) 若者の自立支援、就労支援の実施

区は、平成23年4月、公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センター^{※37}内に若年者就労支援室「あんだんて」^{※38}を設置しました。働くことや自立に不安や悩みを抱えた若者が、社会に出て働くことができるよう支援に取り組んでいます。

しかし、東京都調査によるひきこもりの推定値や文科省調査による区内の子どもの不登校数を勘案すると、「あんだんて」に相談に訪れる若者の数は真に支援を必要としている人の一部に過ぎないと考えられます。このような若者に対する有効なアプローチと「あんだんて」のさらなる周知が課題となっています。さらに、若者を就労に結びつけるためには、「あんだんて」の支援メニューの拡充も課題となっており、ひきこもり状態の方への相談・支援に加え、就労に向けた準備や、訓練を充実させることが必要です。

また、区は子ども・若者育成支援推進法の施行を受け、社会生活を円滑に営む上で困難を有する若者を支援するために、平成24年4月に、それまでの「新宿区子ども家庭サポートネットワーク」に新たに「若者自立支援部会」^{※39}を設置し、「新宿区子ども家庭・若者サポートネットワーク」として発展改組しました。「若者自立支援部会」では、関係機関の連携のあり方や事例についての意見交換を行い、若者の自立支援に関する勉強会を開催するなど、若者支援に取り組んでいます。



※37 公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センター…「働きたい」「社会に貢献したい」という思いをかなえ、「働き続ける」ことを応援するため、障害者、高齢者、若年者等への総合的な就労支援を実施しています。

※38 あんだんて…公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センターが設置する若年者就労支援室。働くことや自立に不安や悩みを感じている、新宿区在住の若者とその家族を支援し、就労を目指すことを目的としています。

※39 若者自立支援部会…新宿区子ども家庭・若者サポートネットワークの部会で、若者の自立支援に関することを協議します。

※40 15の窓口…子ども総合センター、子ども家庭支援センター(4所)、教育センター、子育て支援課(育成支援係)、公益財団法人新宿区勤労者・仕事支援センター、若年者就労支援室「あんだんて」、保健センター(4所)、保健予防課(保健相談係)、男女共同参画推進センター

若者が抱える課題は、家庭環境、学校生活、職場でのトラブル、人間関係等、様々な要因が複雑に絡んでいるとともに、幼少期からの長期的な課題を抱えたまま大人になるケースが多いのが現状です。大人になり就労という課題に直面しても、前述のような複雑な課題が解決されないままでは、すぐに就労に結びつけることは難しくなっています。困難を有する若者の増加を防ぐという視点から、幼少期からの一貫した支援の実施が必要であり、学齢期、思春期における切れ目のない関わりも重要です。

(3) 若者の自殺総合対策

全国の自殺者数は、平成10年以降3万人を超えていましたが、平成24年に3万人を下回り減少傾向にあります。区の自殺者数は、おおむね年間70~80人で推移しています。自殺総合対策大綱によると、自殺の多くは、健康問題、失業・多重債務等の経済・生活問題、家庭問題など多岐にわたる要因が関係しているといわれており、区でも同様の傾向がみられます。

特に区では、若年層の自殺死亡率（人口10万人あたりの自殺者数）が20歳代は30.7、30歳代は27.8と、全国平均の20歳代21.1、30歳代21.9と比較して高い傾向があります。

若者が何に悩み自殺へと追い込まれるのか、どのような情報や支援が必要なのかを検討していく必要があります。

【取組みの方向】

◆若者が社会の中で自分らしく生きるための支援

- ・若者が社会の中で孤立することなく、自分らしく生きられるように、イベントや講座の実施を通して支援していきます。

◆若者の自立に向けた包括的な支援体制の構築

- ・区は、「あんだんて」の構成団体に対して、より就労や復学に結びつけるための事業を展開するよう働きかけていくとともに、就労支援に取り組む団体の獲得に取り組むことで、同センターの専門性を活かした効果的な就労支援を実施していきます。また、引き続き若者の自立支援に取り組む関係機関と連携しながら、利用者一人ひとりの状態に合わせたきめ細かな支援を展開し、支援を必要とする若者への事業周知に努めていきます。

若者自立支援体制については、現在実施している教育、福祉、保健、雇用など関係機関による連携だけでは十分に対応することは難しく、区として、区民にとってわかりやすく利用しやすい窓口や若者支援施策のあり方について、再構築を含めて今後検討していく必要があります。

◆若者の自殺総合対策の推進

- ・新宿区自殺総合対策会議^{※41}の下部組織として「若者支援対策専門部会」を平成26年7月に設置し、若者支援に関わる関係機関・団体間での課題の共有、支援策の検討を行っていきます。

※41 新宿区自殺総合対策会議・・・区の自殺対策についての提言や関係機関の情報共有を目的として平成21年度に設置した会議体です。学識経験者、医療・福祉などの地域団体、行政機関等の委員で構成しています。

【主な事業】

※「現況」は表示がない限り平成25年度の実績です。

*＜29年度目標＞とある場合は、現行の総合計画の最終年度に合わせて、29年度までの目標を記載しています。

事業名	現況*	31年度目標*
<p>◆若者のつどい</p> <p>20代から30代の若者を中心に、若者同士の出会い・交流及び地域・行政とのつながりをテーマにイベントを開催し、若い人たちの元気と活力を発信するとともに、区の施策や事業への関心と理解を深めていきます。</p>	<p>・当日参加者数 850名</p>	<p>継続して開催していきます。</p>
<p>◆若者応援講座</p> <p>若者を対象にした男女共同参画啓発及びエンパワメントのための講座を開催します。</p>	<p>・若者応援講座 3回</p>	<p>引き続き、若い世代からの男女共同参画の意識づくりやエンパワメントにつながる講座を実施していきます。</p>
<p>◆障害者、高齢者、若年非就業者等に対する総合的な就労支援</p> <p>新宿区勤労者・仕事支援センターでは、働く意欲はあるものの一般就労に結びつきにくい障害者、高齢者、若年非就業者等に対して、就労機会の提供を行うことにより、就労支援を実施しています。</p>	<p>・就職者数 7人 (若年者就労支援事業)</p>	<p>＜29年度目標＞ ・就職者数 20人 (若年者就労支援事業)</p>
<p>◆自殺総合対策</p> <p>自殺総合対策事業では、①ゲートキーパー※42養成講座の開催②自殺総合対策会議等を通じた地域における連携支援体制の強化③若者支援対策専門部会等を通じた若者支援の充実④「困りごと・悩みごと相談窓口一覧」や「こころの悩み相談」啓発用ポケットティッシュの配布などを通じた普及啓発に取り組んでいます。</p>	<p>・平成25年新宿区の自殺死亡率(人口10万人あたりの自殺者数)の推移(厚生労働省人口動態統計に基づく) 全年代 25.5 (20.7) 20～30歳代 29.0 (21.5) ※()内は全国の数値</p>	<p>平成28年までに、20～30歳代の自殺死亡率を平成17年と比べて20%以上減少させるとともに、減少させた数値を維持するよう努めます。※43 なお、早期に目標が達成された場合は、計画の見直し期間に関わらず、そのあり方も含めて数値目標を見直します。</p>



若者応援講座



あんだんてセミナー

※42 ゲートキーパー…ゲートキーパーとは、声をかけ、話を聞いて、必要な支援につなげ、見守る人のことです。

※43 平成17年の自殺死亡率(人口10万人あたりの自殺者数)…34.0(それを20%減少させると27.2となります。)