

区民提言以外の主要論点に関する審議用資料（男女共同参画）

1. 現況と課題

< 現況と課題 >

(1) 男女共同参画に関する区民の意識と啓発

さまざまな分野での男女平等意識について、最も平等と感じる人の割合が高いのは「学校教育の場」で、次に「地域活動の場」となっている。一方「社会通念・習慣・しきたり」や「職場」では平等感が低く、男性が優遇されていると感じている人の割合が高い。

区内在住、在勤、在学者等を対象に、男女共同参画社会の実現に向けて、各種講座等を実施している。参加者には概ね肯定的な評価を受けているが、社会の中では、いまだ男性を優位とする意識が根深くあるため、今後とも啓発事業が必要である。

(2) 女性の政策・方針決定過程への参画状況

審議会等の女性委員比率

新宿区の審議会等における女性委員の比率は着実に上昇しており、国や都、特別区平均と比較しても高いものとなっている。しかし、審議会によっては、委員を職務指定しているものや団体推薦の委員にもともと女性が少ないなど、女性の登用が困難な面がある。

新宿区における女性管理職比率

新宿区における女性管理職の比率は、特別区平均を上回っているがまだ少ない。今後も日常的な働きかけや研修を通じた職員の意識改革を促進し、女性の政策・方針決定過程への参画を推進しなければならない。

(3) 企業における雇用均等・両立支援

勤めている人のうち、職場で仕事の内容や待遇面で男女差を感じることであり、昇進・昇格、仕事の内容や質、幹部職員への登用、賃金をあげる人の割合が高い。

男性の家事参加に必要なこととして、企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えることや、男性が家事をすることに対する抵抗感を男女ともになくすこと、育児・介護休業制度の普及を図ることと回答した割合が高い。

東京都の男女雇用平等参画状況調査によると、家庭と仕事の両立支援制度のうち、育児支援（17年度調査）では、短時間勤務制度を整備している企業が最も多い。一方、従業員が希望する制度としては、短時間勤務制度（*）、フレックスタイム制度等があげられている。介護支援（15年度調査）では、深夜労働や時間外労働を制限している企業が多い。また、従業員が希望する制度としては、フレックスタイム制度、短時間勤務制度の割合が高く、男性では、介護に要する経費の援助の割合が高い。

短時間勤務制度・・・正規の勤務時間を短縮して勤務することができる制度。1日あたりの勤務時間を短縮したり1週間あたりの勤務時間を短縮するなど、企業によりさまざまな運用がある。

2. 区民の意識・意向

区民の意識・意向 (以下、「平成17年度区民意識調査」地域団体における男女の参画状況アンケート)(平成16年度、平成17年度)

区の施策への要望において、「男女共同参画の推進」そのものに対する要望は低いが、女性の社会参画支援の重要なポイントである「子育て支援」に対する要望は第4位（18.1%）に挙げられている。

新宿区男女共同参画条例の認知度は低く、地域団体へのアンケート調査では名前すら知らないという団体は、小中学校のPTA関係者では15%にとどまっているが、区民センター利用団体では43%にのぼっている。

< 関連する個別計画 >

新宿区男女平等参画推進計画

(2001年3月策定・計画期間2001～2007年度)

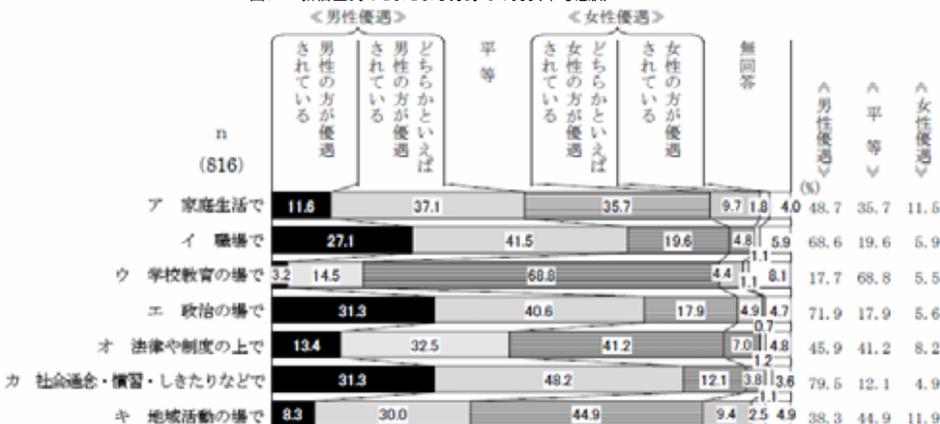
男女共同参画に関連する統計データ等

(1) 男女共同参画に関する区民の意識と啓発

さまざまな分野での男女平等意識について、最も平等と感じる人の割合が高いのは「学校教育の場」で、次に「地域活動の場」となっている。一方「社会通念・習慣・しきたり」や「職場」では平等感が低く、男性が優遇されていると感じている人の割合が高い。

区内在住、在勤、在学者等を対象に、男女共同参画社会の実現に向けて、各種講座等を実施している。参加者には概ね肯定的な評価を受けているが、社会の中では、いまだ男性を優位とする意識が根深くあるため、今後とも啓発事業が必要である。

図5-1 新宿区民のさまざまな分野での男女平等意識



調査対象：区政モニター及びアンケート区政モニター、回答数：816件
資料)新宿区「第3回新宿区区政モニターアンケート」(平成17年度)より作成

図5-2 新宿区が実施している啓発講座等

- ・啓発紙「ウイズ新宿」発行
- ・男女共同参画シンポジウム
- ・エンパワメント講座
- ・「性と生」の講座
- ・パートナーシップ講座
- ・講師派遣
- ・女性の再就職支援講座

資料)新宿区資料

男女共同参画に関連する統計データ等

(2) 女性の政策・方針決定過程への参画状況

審議会等の女性委員比率

新宿区の審議会等における女性委員の比率は着実に上昇しており、国や都、特別区平均と比較しても高いものとなっている。しかし、審議会によっては、委員を職務指定しているものや団体推薦の委員にもともと女性が少ないなど、女性の登用が困難な面がある。

図5-3 新宿区審議会等の女性委員数別内訳 (平成18年4月現在)

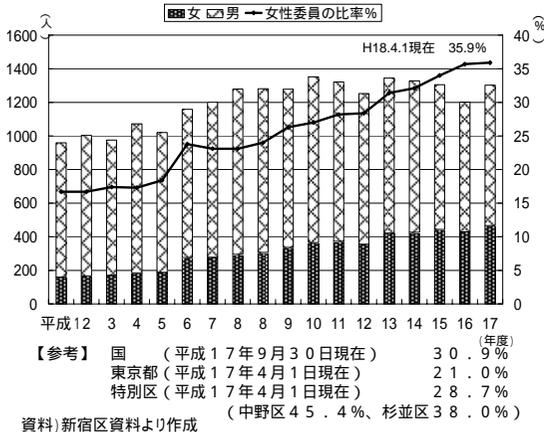
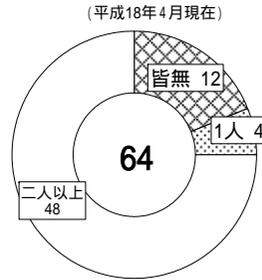


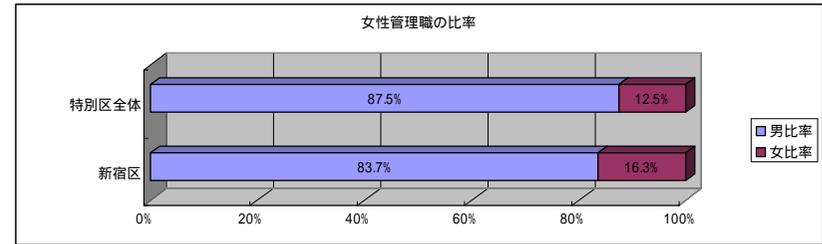
図5-4 新宿区審議会等の女性委員数別内訳 (平成18年4月現在)



新宿区における女性管理職比率

新宿区における女性管理職の比率は、特別区平均を上回っているが、まだ少ない。今後も日常的な働きかけや研修を通じた職員の意識改革を促進し、女性の政策方針決定過程への参画を推進しなければならない。

図5-5 新宿区における女性管理職比率



(3) 企業における雇用均等・両立支援

勤めている人のうち、職場で仕事の内容や待遇面で男女差を感じるものとして、昇進・昇格、仕事の内容や質、幹部職員への登用、賃金をあげる人の割合が高い。

男性の家事参加に必要なものとして、企業が男女ともに家庭と仕事を両立できる職場環境を整えることや、男性が家事をするに対する抵抗感を男女ともになくすこと、育児・介護休業制度の普及を図ることを回答した割合が高い。

図5-6 新宿区民が男女差を感じる仕事の内容や待遇 (複数回答)

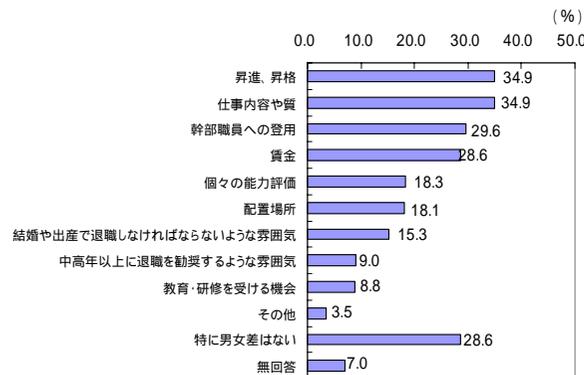


図5-7 新宿区民が男女ともに働きやすい環境を作るために重要と考える点 (複数回答)

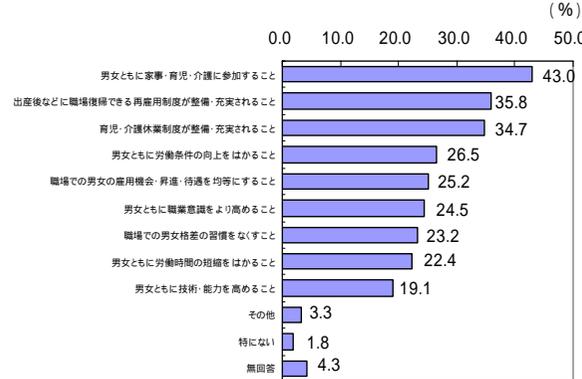
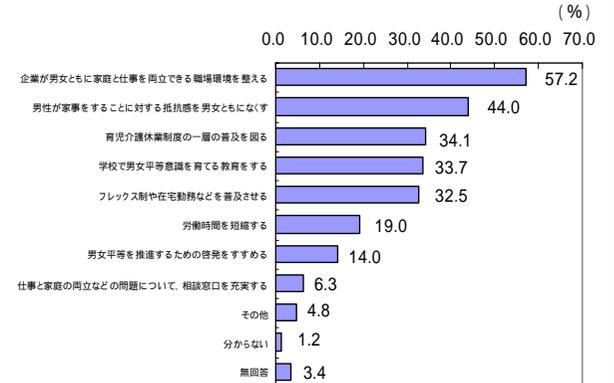


図5-8 新宿区民が男性が家事等へ参加するために必要と考える点 (複数回答)



調査対象: 区政モニター及びアンケート区政モニター、回答数: 816件
 資料) 新宿区「第3回新宿区政モニターアンケート」(平成17年度)より作成

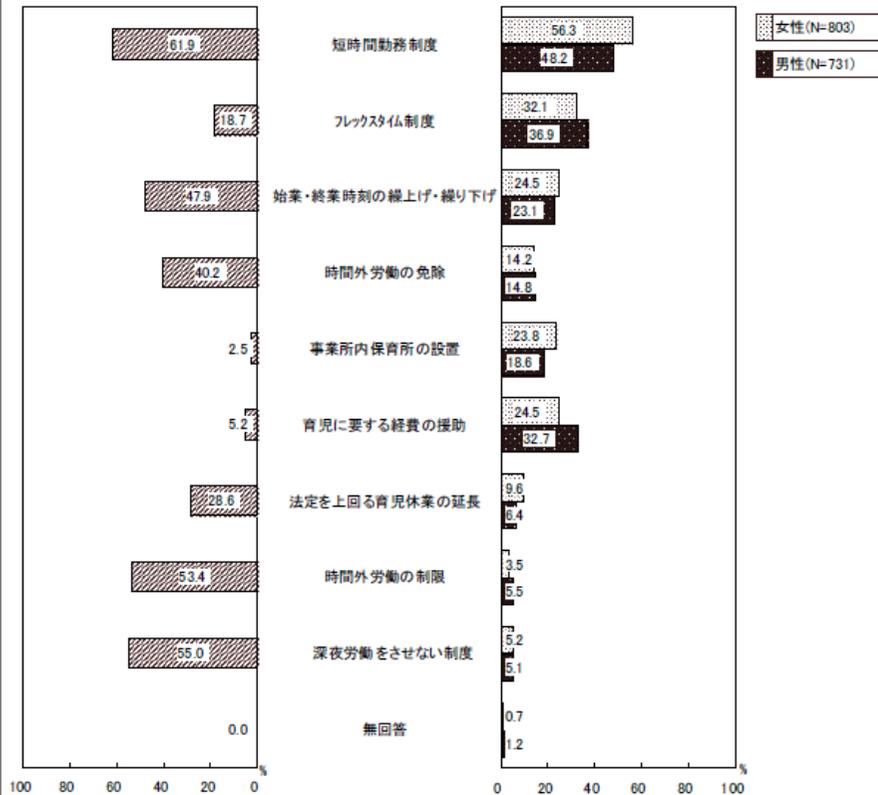
調査対象: 区政モニター及びアンケート区政モニター、回答数: 816件
 資料) 新宿区「第3回新宿区政モニターアンケート」(平成17年度)より作成

東京都の男女雇用平等参画状況調査によると、家庭と仕事の両立支援制度のうち、育児支援(17年度調査)では、短時間勤務制度を整備している企業が最も多い。一方、従業員が希望する制度としては、短時間勤務制度(*)、フレックスタイム制度等があげられている。介護支援(15年度調査)では、深夜労働や時間外労働を制限している企業が多い。また、従業員が希望する制度としては、フレックスタイム制度、短時間勤務制度の割合が高く、男性では、介護に要する経費の援助の割合が高い。

図5-9 都内の従業員の育児支援の制度への希望と実際の制度の有無

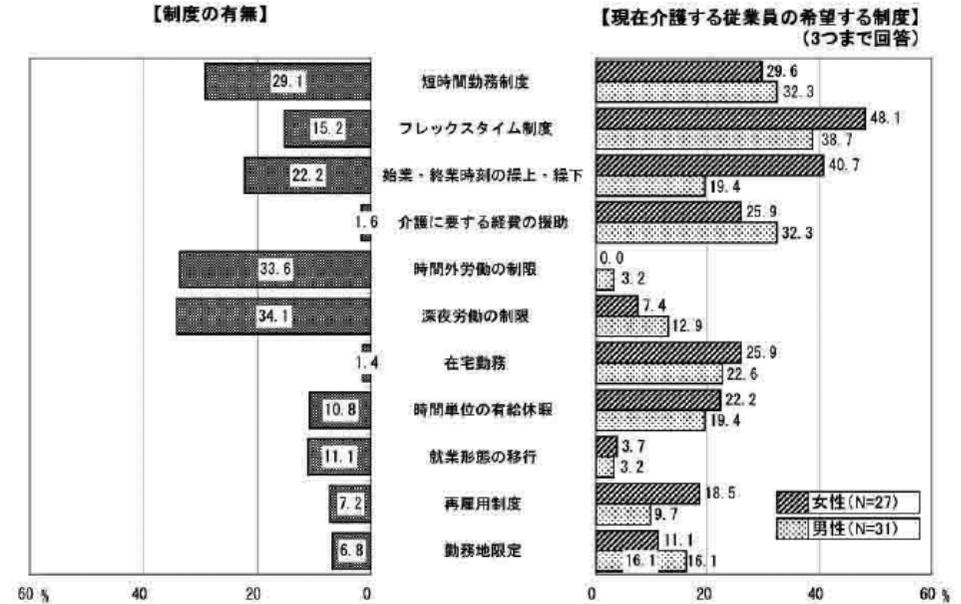
【育児支援制度の有無(事業所)】N=796

【必要な育児支援制度(従業員)】(2つまで回答)



調査対象: 東京都内(島しょ除く)の従業員規模30人以上の事業所及び従業員、
 回答数: 事業所796件、従業員1,534件(女性803件、男性731件)
 資料: 東京都「男女雇用平等参画状況調査」(平成17年度)より作成

図5-10 都内の従業員の介護支援の制度への希望と実際の制度の有無



調査対象: 東京都内(島しょ除く)の従業員規模30人以上の事業所に勤務する従業員、
 回答数: 従業員1,614件(女性842件、男性772件)
 資料: 東京都「男女雇用平等参画状況調査」(平成15年度)より作成