

章	2	ともに学ぶ、文化とふれあいのあるまち
大項目	04	男女共同参画社会の構築
施策	02	あらゆる分野における男女共同参画の促進

目的

女性が十分に能力を発揮し、区政における政策形成をはじめ、働きやすい職場づくりなど社会のあらゆる分野に女性が参画しやすい環境整備を進めます。

対象・手段

対象：社会一般

手段：新宿区男女平等推進計画に掲げた「審議会等において一方の性が40%を割らないこと」を目標に、男女共同参画行政連絡推進連絡会議を通して登用計画を策定し、比率調査を実施しています。また職員についても、全庁的に意識改革を促進しています。区内事業者に対する取組みとして、男女の参画状況及び次世代育成支援に関するアンケート調査を実施し、男女共同参画や働きやすい環境・職場風土づくりについての啓発を行っています。

施策の方向

政策・方針決定過程への男女共同参画の促進

区内事業者に対して、啓発の一環としてアンケート等による男女共同参画の推進

基本計画(平成10～19年度)の目標達成状況

指標名	A 基準値	B 目標値	C 達成値	D 達成状況
区の審議会等における女性委員の比率(%)	(平成10年度) 27.0%	(平成19年度) 40.0%	(平成19年度) 36.0%	目標を4%下回りましたが、基準値を9ポイント上回りました。
区職員のうち管理職における女性の比率(%)	(平成10年度) 11.0%	(平成19年度) 15.2%	(平成19年度) 15.2%	目標どおり、基準値を上回りました。

指標名の定義： 女性委員数 / 全委員数
管理職に占める女性数 / 全管理職数

成果指標

指標名	定義	目標水準				
審議会における女性委員の割合	審議会等における女性委員の配置及び委員比率の達成率	(平成19年度) 40%	年度に	の水準達成		
全係長級職員に占める女性係長級職員数	全係長級職員に占める女性係長級職員の割合	(平成19年度) 33%	年度に	の水準達成		
女性が働きやすい環境・職場風土づくりを推進している事業者	女性が働きやすい環境・職場風土づくりを推進している事業者の割合	(平成19年度) 80%	年度に	の水準達成		
施策の達成状況						
	単位	平成17年度	平成18年度	平成19年度	備考	
施策成果指標	目標値1	%	40.00	40.00	40.00	<実績1> 19年度 10/1現在
	実績1	%	36.70	35.40	36.00	
	目標達成率1 = /	%	91.75	88.50	90.00	
	目標値2	%	36.00	33.00	33.00	<実績2、実績3> 保育園長含む 事務系のみでは17.5%(H19.4)
	実績2	%	32.40	31.80	32.70	
	目標達成率2 = /	%	90.00	96.36	99.09	
	目標値3	%	80.00	80.00	80.00	<実績3> 年度により調査対象事業者を変更 (H.17年度 区内の入札登録事業者 H18年度 東京商工会議所新宿支部加入事業者) H19年度は、(株)帝国データバンクのデータベースより抽出 H18.19年度調査は「男女ともに働きやすい職場環境・風土づくり」について調査項目を変更し実施した実績
	実績3	%	72.20	30.10	90.20	
	目標達成率3 = /	%	90.25	37.63	112.75	

主な取組み

- 審議会等における女性委員の比率調査（平成19年10月1日現在、女性委員の比率36.0%、女性委員のいる審議会81.3%）
- 満18才以上の区民に対し、男女共同参画に関する区民の意識調査（調査数2,500名、回答821名）
- ワーク・ライフ・バランスに関する企業の意識・実態調査（調査数1,500社、回答274社）
- 東京商工会議所新宿支部と連携したワーク・ライフ・バランス推進についてのシンポジウム（出席者約230名）
- ワーク・ライフ・バランス企業応援資金（平成20年度融資実績：45件・211,700千円）

課題

審議会等における女性委員の登用に関しては、職務指定・団体推薦に女性の登用が少なく、管理職、団体の代表に女性を増やしていくことが課題です。職場における男女共同参画の推進については、男女共同参画行政推進連絡会議で引き続き研修を実施し、職員の意識啓発をしていく必要があります。また、職員に対して区の特定事業主行動計画の周知を徹底する必要があります。

区内の事業所の多くは中小企業で、制度を整備することが難しい事業所もあり、啓発とともに具体的な支援が課題です。また、企業を対象とした調査から、企業のニーズを踏まえた支援策を充実させる必要があります。

評価

総合評価	
<p>総合評価をBとした理由は、審議会等の女性委員の比率は全国的に見ても高い水準を維持していること、区内事業者に対する意識・実態調査の結果を「男女共同参画推進計画」に反映させ新たな支援策を実施したためです。</p> <p>サービスの負担と担い手 この施策は、男女共同参画社会の実現に向け、区政における政策形成をはじめ働きやすい職場づくりなど社会のあらゆる分野に女性が参画しやすい環境整備を進める理由により、行政が役割を担うものです。</p> <p>適切な目標設定 目標設定は、審議会等における女性委員の登用を積極的に推進すること、職員の意識改革についても全庁的に推進すること、男女共同参画についての啓発や働きやすい環境・職場風土づくりを促進するため、適切な目標設定になっています。</p> <p>効果的・効率的な視点 この施策は、審議会等における女性委員比率の向上等による区政における政策形成への女性参画や、企業に対するアンケート調査、働きやすい職場環境等を実現するための支援策により実施しているため、費用対効果から見て、効果的・効率的に行われています。</p> <p>目的の達成度 この施策は、男女共同参画行政推進連絡会議を通して全庁的に推進した結果、区の審議会等の女性委員の比率は36.0%と全国的に見ても高い水準を維持しています。しかし、職務指定や団体推薦の委員は、管理職や団体の長に女性が少ないため女性の登用が困難であり、伸び率は鈍化傾向にあります。また、区内事業者に対する意識・実態調査の結果を「男女共同参画推進計画」に反映させるとともに、新たな支援策として中小企業向け制度融資「ワーク・ライフ・バランス企業応援資金」と連携した認定制「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」を実施しました。</p>	B

今後の取組み・改革の方針

審議会等における女性委員の比率は、目標達成を目指して女性委員の登用をさらに推進し、すべての職員が男女共同参画を十分理解するよう、男女共同参画行政推進連絡会議を通じた全庁的な施策の推進を強化していきます。また、「ワーク・ライフ・バランス推進企業認定制度」の充実を図るため、コンサルタント企業からの情報収集や「優良推進企業認定制度の創設」など具体的な取組みを行います。これらの事業は、平成19年度に策定した「新宿区男女共同参画推進計画」の重点事業として、男女共同参画社会の実現に向け積極的に取り組んでいきます。

これらの施策は新宿区総合計画の基本施策「 - 1 - 男女共同参画の推進」「 - 1 - 個人の生活を尊重した働き方の見直し」に引き継いで取り組んでいきます。

施策を構成する計画事業

	総合評価	頁	総合評価	頁
女性の参画の促進	B	142		
職場における男女共同参画の推進	B	144		