

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

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年度に)	(40%)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年度に)	(33%)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年度に)	(80%)の水準達成	
施策の達成状況						
		単 位	平成16年度	平成17年度	平成18年度	備 考
施策 成果 指標	目標値1	%	40.00	40.00	40.00	<実績1> 18年度 10/1現在
	実績1	%	36.10	36.70	35.40	
	目標達成率1 = /	%	90.25	91.75	88.50	
	目標値2	%	34.00	36.00	33.00	<目標値2、実績2> 保育園長含む 事務系のみでは18%(H18.4)
	実績2	%	31.50	32.40	31.80	
	目標達成率2 = /	%	92.65	90.00	96.36	
	目標値3	%	80.00	80.00	80.00	<実績3> 平成18年度調査は調査項目を 変更し実施したため比較できな い。推進事業者30.10% 達成 率37.63%
	実績3	%	70.20	72.20		
	目標達成率3 = /	%	87.75	90.25	0.00	

主な取組み

審議会等における女性委員の比率調査を実施しました。(平成18年10月1日現在、女性委員の比率35.4%、女性委員のいる審議会81.6%)
 職場における男女共同参画の推進として、300人の職員に対しセクシュアル・ハラスメントに関するアンケート調査を行いました。
 区内の事業者に対し、男女共同参画状況等に関するアンケート調査を実施しました。調査数1,000社、回答162社。

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、団体推薦があるものは女性の登用が困難な面があります。職員を対象としたセクシュアル・ハラスメントについてのアンケートでは、防止規定の認知度が低いことや何がセクシュアル・ハラスメントになるのか、その基準を明確にすることなどが課題であることが分かりました。
 事業者への男女共同参画の促進としては、16年度から啓発を兼ねたアンケート調査を行ってきました。18年度は1,000社を対象にアンケートを行い、回収率は16.2%でした。啓発という面では多くの事業者を対象にすることができましたが、回収率が低いこと正確な実態の把握までには至りません。そのため、アンケート方法の検討や事業者に直接働きかけるための新たな取組みが必要です。

評価

総合評価	
<p>本施策は、男性も女性も、社会のあらゆる分野の活動に参画する機会が保障され、多様な選択肢の中で自己実現を追及できる社会、それぞれの能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現を目指したものです。</p> <p>女性の参画の促進では、男女平等推進計画の中で「審議会等において一方の性が40%を割らないこと」を目標とし、女性委員の登用を積極的に推進してきました。審議会等における女性委員の比率は国の31.3%(平成18年9月末現在)、東京都の21.4%(平成18年4月1日現在)、特別区平均の29.1%(平成18年4月1日現在)に対し、新宿区は35.4%(平成18年10月1日現在)となっており、着実な成果があげられているものと考えます。しかしその一方で、職務指定や団体推薦の委員について、もともと女性が少ないため女性委員の登用が困難な審議会もあります。</p> <p>職員の意識改革については、男女共同参画行政推進連絡会議を通し全庁的に推進していますが、係長や管理職に占める女性の割合はあまり増加していません。今後も引き続き職員が能力を発揮し、政策決定過程に参画できる、働きやすい職場環境づくりのための働きかけを行っていきます。</p> <p>区内の事業者に対しては、今年度は東京商工会議所新宿支部との連携により、同支部加入事業者から1,000社を抽出し、働きやすい職場環境、風土づくり、仕事と家庭の両立支援を推進していくために、啓発を兼ねた男女の参画状況に関するアンケート調査を実施しました。一度に多くの事業者に啓発することはできましたが、アンケートの回収率が低く、正確な実態把握には至らなかったため、この結果を踏まえ再度アンケートの方法やアンケート以外の働きかけを検討する必要があります。</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や登用計画については、今後も目標に向けて、女性の参画を促進するとともに、人材に関する情報についても積極的に収集に努めます。
 職員への取組みとしては、男女共同参画行政推進連絡会議を通して全庁的に推進するとともに、各職場においても日常業務の中で職員への意識改革の働きかけを行ない、男女とも能力を発揮できる働きやすい職場づくりを進めます。
 区内事業者に対する男女共同参画の促進については、アンケート調査の規模を拡大し、区内事業者の男女共同参画に関する現状の把握と課題の抽出を行い、今後の具体的な取組みにつなげていきます。また、アンケート調査以外に、新たな事業者への働きかけとして「ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定制度」を実施します。さらに、国や東京都の関係機関と連携し、男女雇用機会均等法の改正など、事業者が必要な情報を提供していきます。

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	127		
職場における男女共同参画の推進	B	129		