

第四次板橋区行動計画平成27年度実施状況報告書（概要）

「男女平等参画社会実現のための第四次板橋区行動計画いたばしアクティブプラン」は平成15年制定の板橋区男女平等参画基本条例第8条に基づき策定した、平成23年度から平成27年度にかけての行動計画です。毎年度、所管課の自己評価（一次評価）を踏まえて男女平等参画推進本部が最終評価（二次評価）を行っています。下記は本編10ページから36ページに記載している二次評価の抜粋です。

本編10ページ～14ページ

めざす姿1 「男女平等参画」の意義を広く理解し、行動に結びつく社会		二次評価
		B
<p>認知度や女性委員比率向上という課題はあるものの、啓発や教育により「男女平等参画」の意義を理解するといった「めざす姿1」に向け概ね進捗しているためBとしました。</p> <p>男女平等参画基本条例や男女の意識についての普及・啓発活動は、多くの区民が集まる様々な機会を捉えて実施しています。</p> <p>平成26年度に実施した「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」（以下、平成26年度「意識・実態調査」という。）では、条例や男女平等推進センターに対する区民の認知度は低く、めざす姿の成果指標について目標値を達成できなかったという結果を踏まえ、27年度は本庁舎イベントスペースを利用した普及・啓発展示を実施しました。</p> <p>今後は、「いたばしアクティブプラン2020」のめざす姿2「男女がわかりあえるまち」の各施策・事業を通じ、男女平等参画の意識づくりや政策・方針決定過程等における女性参画拡大に取り組んでいきます。</p>		
課題1：行動に結びつく男女平等の意識づくり		二次評価
		B
<p>男女平等の意識啓発については、区民まつりや成人の日のつどい、区内大学の大学祭など多くの区民が集まる機会を捉え、様々な媒体を利用して実施していますが、27年度には、平成26年度「意識・実態調査」結果を踏まえ、本庁舎のイベントスペースを利用した展示等新たな取組も行いました。今後も一層の工夫を凝らしながら意識啓発や情報提供に取り組んでいきます。</p> <p>男女平等推進センターの相談業務については、女性健康支援センターとの隣接配置によって開設した「女性のための相談窓口」についての周知を中心に、区民に広く情報提供を行っていきます。</p> <p>【取組（主な事業実績）】</p> <p>(1) 板橋区男女平等参画条例の理念の理解と定着（区民まつりや成人の日のつどいなどでの普及・啓発 等） B</p> <p>(2) 実践につながる地域の課題解決支援（DV防止セミナー、区内大学祭における意識啓発 等） B</p> <p>(3) より効果的な普及・啓発のための手法の検討・活用（ツイッター、職員向け推進ニュース 等） B+</p> <p>(4) 大学や町連、商連、産連等と協働で進める意識づくり（いたばしIカレッジ、good balance会社賞 等） B</p> <p>(5) センター活性化へ向けた取組（センター登録団体との連絡会、女性健康支援センターとの連携 等） A</p> <p>(6) 区民との協働推進（区民協働企画講座、男女平等フォーラム 等） A</p> <p>(7) 男女平等推進センター登録団体への支援（連絡会、I（あい）サロン 等） B+</p> <p>(8) 相談体制の充実（総合相談、DV専門相談、女性のための働き方サポートとフェミニスト相談 等） A</p>		
課題2：学校等における男女平等教育・学習の充実		二次評価
		B+
<p>幼少期から学童期まで、各所管課において男女平等の大切さを育むための配慮や取組を進めています。</p> <p>教員や保育士、児童館・学童クラブ職員等が男女平等参画に対する正しい知識を身につけるための研修等が実施されています。</p> <p>【取組（主な事業実績）】</p> <p>(9) 生徒、児童、園児等の男女平等意識の向上（区人権教育推進委員会、男女平等の視点に立った教材の購入 等） B+</p> <p>(10) 教職員等へ向けた意識啓発の促進（人権教育全体計画及び年間指導計画における男女平等教育の視点での取組位置づけ、保育園職員研修 等） B+</p>		
課題3：政策・方針決定過程等における女性の参画促進		二次評価
		B-
<p>区の審議会委員等の女性委員比率については、前年度より向上したとはいえ目標値には到達しませんでした。今後は、次期行動計画のもと、目標達成に向けて取組を進めます。</p> <p>地域における女性リーダー育成と活用については、意識啓発に向けた取組を進めていますが、町会・自治会や産業連合会、商店街連合会においては、会長や役員・理事等への登用がまだまだ進んでいないのが現状です。</p> <p>【取組（主な事業実績）】</p> <p>(11) 審議会等への女性の参画促進（男女社会参画課・総務課連名で「附属機関等への積極的な女性委員登用の促進について」の通知発信 等） B-</p> <p>(12) 区民の区政参加・意見反映機会の充実（タウンモニター、区長と区民との懇談会 等） B+</p> <p>(13) 女性リーダーの育成と活用（町連女性部会、産連役員会・商連役員会で女性参画推進について説明等） B</p>		
取組に対する評価：A 3 (23%)、B+ 5 (38%)、B 4 (31%)、B- 1 (8%)、C 0 (0%) 計13		

<p>めざす姿 2 生涯を通じて男女が個性と能力を発揮し、安心して暮らせる社会</p>	<p>二次評価 B+</p>
<p>就労や起業、自立支援や健康づくりなど各取組は「めざす姿2」に向けて進捗していますが、職場環境の整備のため一層の連携が行われることを期待してB+としました。 女性の就業確保や男女雇用機会均等法の遵守に向けたセミナー・パンフレットによる啓発を実施していますが、平成26年度「意識・実態調査」では職場で男女の地位が平等になっていると感じる人の割合は19.2%と目標値の50%を大きく下回るなど、職場の環境整備が不十分という実態がうかがえました。女性の就労や起業については、新たな取組もっており、今後も実践的で満足度も高い講座を実施し、相談を充実します。 ひとり親家庭の自立に向けた就労支援や経済の安定に向けた支援、高齢期に安心して生活できる支援については、ほぼ順調に進捗しています。 27年度より、ひとり親世帯等の区民が安心して検診を受診できるよう一時見守り付の子宮がん検診を実施するなど、健康で安心して暮らせる社会づくりをめざし、積極的に取り組んでいます。女性健康支援センターを中心に、女性の生涯を通じた健康づくりについての啓発・支援が順調に進捗しています。</p>	
<p>課題 4 : 働く場における男女平等参画の推進</p>	<p>二次評価 B</p>
<p>法制的には女性の就業に関する機会均等と待遇は飛躍的に改善されてきたにもかかわらず、平成26年度「意識・実態調査」結果からは、職場環境整備が不十分という実態が見受けられました。パンフレットの配布や各種セミナー等を実施していますが、職場の環境整備には企業・事業所等への直接的な働きかけも重要です。女性の就労や起業については、新たな取組もっており、今後も実践的で満足度も高い講座を実施し、相談を充実します。 【取組（主な事業実績）】 (14) 企業・事業所への普及・啓発（男女雇用機会均等月間の周知、来庁した企業への情報提供 等） B (15) 若者の自立に向けた支援（いたばしIカレッジ 等） B (16) 女性の就職・再就職に向けた支援（女性再就職支援セミナー、ハローワークとの連携 等） B+ (17) 女性の起業に向けた支援（女性のための起業家入門講座 等） B+ (18) 就労に関する相談の充実（女性のための働き方サポートとフェミニスト相談、キャリアカウンセリング 等） B</p>	
<p>課題 5 : さまざまな困難を抱える男女が安心して生活できる環境づくり</p>	<p>二次評価 B+</p>
<p>ひとり親など生活上困難に陥りやすい女性の増加や、高齢単身女性の相対的貧困率が高まる中、自立に向けた就労支援や相談などを行っています。様々な困難を抱える男女が安心して生活できる環境づくりに寄与するため、男女平等の視点に配慮しつつ取組を進めます。 【取組（主な事業実績）】 (19) 自立に向けた就労支援（ひとり親家庭自立支援訓練費助成事業、ひとり親自立支援プログラム 等） B (20) 経済の安定に向けた支援（児童扶養手当・児童育成手当支給、女性福祉資金 等） B+ (21) 生活の安定に向けた支援（母子生活支援施設、ひとり親家庭ホームヘルプサービス、福祉総合相談、国際交流員・語学ボランティアによる通訳・翻訳、外国語版母子健康手帳の交付 等） B+</p>	
<p>課題 6 : 高齢期に安心して生活できる環境づくり</p>	<p>二次評価 B+</p>
<p>高齢者の就労に向けた支援、生活サポート体制の充実、地域社会への参画支援を通して、高齢期に安心して生活できる環境づくりを行っています。 【取組（主な事業実績）】 (22) 高齢者の就労に向けた支援（シルバー人材センターの充実、アクティブシニア就労支援センター 等） B+ (23) 生活サポート体制の充実（おとしより相談センターの拡充、福祉総合相談、居宅支援協議会の設立、在宅高齢者食生活支援事業 等） A (24) 地域社会への参画支援（世代間交流、いこいの家・ふれあい館、グリーンカレッジ 等） B+</p>	
<p>課題 7 : 生涯にわたる心とからだの健康支援</p>	<p>二次評価 A</p>
<p>男女を問わず、全ての区民が生涯を通じ健康に過ごせるよう、様々な取組や健康に関する正しい理解の促進を計画的に行っています。27年度より、ひとり親世帯等の区民が安心して検診を受診できるよう一時見守り付の子宮がん検診を実施するなど、健康で安心して暮らせる社会づくりをめざし、積極的に取り組んでいます。 女性健康支援センターを中心に、女性の生涯を通じた健康づくりについての啓発・支援が順調に進捗しています。 【取組（主な事業実績）】 (25) 生涯を通じた健康づくり支援（区民一般健康診査、在宅高齢者食生活支援 等） A (26) 女性の健康づくり支援（女性健康支援センターの健康教育、女性健康支援センターの健康相談 等） A (27) 健康に関する正しい理解の促進（H I V抗体検査・相談、薬物乱用防止に関する啓発 等） A</p>	
<p>取組に対する評価： A 4 (29%)、B+ 6 (43%)、B 4 (29%)、B- 0 (0%)、C 0 (0%) 計 14</p>	

<p>めざす姿3 男女が仕事と生活の調和を保ち活躍できる社会</p>	<p>二次評価 B+</p>
<p>各課が様々な事業を展開し「めざす姿3」に向け順調に進捗していますが、待機児童解消までには至っていないことなどから、さらなる拡充を期待してB+としました。 ワーク・ライフ・バランス推進を図るためには、区民への啓発のほか、企業・事業所への働きかけが重要であり、「いたばしgood balance会社賞」では、関係部署や関係機関等と広報活動を含めて連携しています。 保育施設の整備を進め、目標値を超えた保育サービス定員を確保しましたが、残念ながら待機児童解消までには至っていません。27年度に全ての区立小学校で「あいキッズ」事業を実施しました。 多様なライフスタイルに対応した子育て支援、子育てに関する相談支援を行っています。 高齢者・障がい者とその家族を支援し、介護と社会生活の両立の一助となるようサービスを推進しています。 固定的役割分担意識解消につながる講座・セミナーの実施は概ね順調に進捗しています。</p>	
<p>課題8：仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の普及・推進</p>	<p>二次評価 B+</p>
<p>「いたばし good balance 会社賞」の募集等に際して、男女社会参画課と産業振興課や産業連合会・法人会・社労士会・東京商工会議所などが広報活動を含めて連携し、啓発活動を行っています。平成26年度「意識・実態調査（事業所編）」の結果において「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」という言葉の認知度は低いものでした。27年度は広報の特集記事を通じ区民周知を図りましたが、今後も、さらなる連携等により実態改善に努めます。 【取組（主な事業実績）】 (28) ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた啓発・普及（男女共同参画週間特集記事、「はたいくCafe」等）B+</p>	
<p>課題9：育児や介護を行う区民が働き続けやすい環境の整備</p>	<p>二次評価 B</p>
<p>ワーク・ライフ・バランスを推進するために、必要な情報提供を行い、希望する区内企業へ社会保険労務士を派遣しています。また、ワーク・ライフ・バランス推進に取り組む企業・事業所を表彰することで、当該企業のさらなる取組推進と、他企業への波及を図ります。 【取組（主な事業実績）】 (29) 職場の環境整備に向けた支援（会社賞表彰企業リーフレット、社会保険労務士派遣 等） B (30) 推進企業・事業所に対する顕彰（いたばしgood balance会社賞、産業融資制度における利子補給優遇 等） B</p>	
<p>課題10：子育て・高齢者・障がい者を支援する福祉サービス等の充実</p>	<p>二次評価 B+</p>
<p>保育施設の整備を進め、目標値を超えた保育サービス定員を確保しましたが、残念ながら待機児童解消までには至っていません。放課後に子どもたちが安心して過ごせる居場所として、27年度に全ての区立小学校で「あいキッズ」を実施しました。保育に関わる事業等の充実、多様なライフスタイルに対応した子育て支援・子育てに関する相談支援を行っています。 高齢者・障がい者とその家族を支援し、介護と社会生活の両立の一助となるよう福祉サービス等を推進しています。 【取組（主な事業実績）】 (31) 保育サービスの整備（保育園の整備、小規模保育所の整備、延長保育の拡充、ファミリー・サポート・センター事業、預かり保育 等） B+ (32) 子どもの居場所整備（あいキッズ推進、すくすくサロン設置、0・1・2ひろば 等） B+ (33) 子育てに関する相談の充実（育児相談の充実、すくすくサロン相談、子どもなんでも相談 等） B+ (34) 高齢者・障がい者とその家族を支援する福祉サービスの充実（おとしより相談センターの拡充、障がい者相談支援体制の拡充、福祉総合相談 等） A</p>	
<p>課題11：男女がともに家庭生活を担うための支援</p>	<p>二次評価 A</p>
<p>固定的役割分担意識解消につながる講座・セミナーの実施は概ね順調に進捗しています。今後も、男女が固定的役割分担意識を解消し、ともに協力して家庭生活を担えるよう情報提供を含めた意識啓発を進めていきます。 【取組（主な事業実績）】 (35) 意識啓発に向けた支援（子育て女性向けセミナー、男性応援講座、介護セミナー 等） A</p>	
<p>課題12：男女がともに地域活動に参画するための支援</p>	<p>二次評価 A</p>
<p>ボランティア活動や町会・自治会への参加、リサイクル活動、防災リーダーの養成をはじめとする防災活動組織への参加に関しては女性の参加者も多く、概ね順調に行われました。 今後は、各団体・組織の中核的役割を担う女性が輩出されるような支援についても検討していきます。 【取組（主な事業実績）】 (36) 地域活動への参画支援（町会連合会主催講演会等の補助、防災リーダー養成講習 等） A</p>	
<p>取組に対する評価： A 3 (33%)、B+ 4 (44%)、B 2 (22%)、B- 0 (0%)、C 0 (0%) 計9</p>	

めざす姿 4 男女の平等と人権が尊重される社会	二次評価 B+
	<p>配偶者暴力相談支援センターを中心にDV被害者支援施策に取り組み、「めざす姿4」実現に向け進捗しています。若年層へのさらなる啓発拡充を期待してB+としました。</p> <p>DVに関する普及・啓発は、区内5つの大学の大学祭や区民まつり、さらに27年度からは本庁舎イベントスペースを活用して、若い世代や幅広い年齢層に対して行っています。また、保護者をターゲットにした若年層のデートDVセミナーが、中学生対象の啓発活動につながったという波及効果も見られました。</p> <p>DV被害者支援は、配偶者暴力相談支援センターを中心に関係各課が連携して行っていますが、平成26年度「意識・実態調査」によると、DVを受けた人の6割が「相談しなかった」と回答し、さらにその4.3%が「相談先がわからなかった」と回答しています。普及・啓発展示に際して相談窓口についての周知を行っていますが、今後一層、必要な人に必要な情報が届くよう努めるとともに、DV被害者の安全確保や自立に向けた支援に努めます。また、若年層に向けた取組も検討していきます。</p> <p>※課題13～18を板橋区におけるDV防止基本計画と位置づけ、DV被害者支援に向けた取組を行っています。</p>
課題 1 3 : 女性に対するあらゆる暴力を許さない社会へ向けた啓発・教育	二次評価 B+
<p>区内5大学の大学祭や区民まつり、さらに27年度からは本庁舎イベントスペースを活用して、女性に対する暴力根絶運動のシンボルであるパープルリボンをPRするなど、幅広い年齢層への普及・啓発を行っています。</p> <p>中高生の保護者をターゲットにした若年層のデートDVについてのセミナーを行い、中学生対象の啓発につなげていきます。</p> <p>【取組（主な事業実績）】</p> <p>(37) 女性に対する暴力防止に関する普及・啓発（女性に対する暴力をなくす運動実施、DV防止セミナー 等） A</p> <p>(38) 学校等と進める予防教育（人権教育にかかわる研修、区内5大学祭出展 等） B</p>	二次評価 B+
課題 1 4 : DV被害者の立場に立った相談体制の構築	二次評価 B+
<p>配偶者暴力相談支援センターを中心に関係各課が連携して被害者の立場に立った支援を行っています。DV被害の潜在化を防ぎ適切な支援につながるよう、普及・啓発展示に際してカードを配布するなど相談窓口についての周知を行っていますが、今後も、多様な媒体を活用し、必要な人に必要な情報が届くよう努めます。</p> <p>【取組（主な事業実績）】</p> <p>(39) 通報に関する情報の周知（DV連絡会、DV担当者会 等） B</p> <p>(40) 相談に関する情報の周知（大学祭やイベントスペースでの相談窓口周知カードの配布 等） B+</p> <p>(41) 配偶者暴力相談支援センター機能を果たす施設の設置（DVに関する専門相談 等） A</p>	二次評価 B+
課題 1 5 : 緊急時における被害者の安全確保と適切な支援	二次評価 B+
<p>配偶者暴力相談支援センターと福祉事務所、また警察や都及び他区配暴センター等との連携を強化し、被害者の立場に立った支援を行っています。</p> <p>【取組（主な事業実績）】</p> <p>(42) 緊急時の保護体制整備（母子緊急一時保護事業、DV被害者保護、警察との連携強化 等） B+</p>	二次評価 A
課題 1 6 : DV被害者が自立するための支援	二次評価 A
<p>DV被害者の生活再建のため、各種手続きの支援を関係各課と連携しながら行っています。DV連絡会・担当者会では、マイナンバー制度開始という新たな課題について情報共有を図ることができました。今後も、配偶者暴力相談支援センターを中心に、様々な場面で庁内の連携強化を図りながらDV被害者の自立に向けた支援を行っていきます。</p> <p>【取組（主な事業実績）】</p> <p>(43) 庁内各種手続きの円滑化（手続きシートの活用、DV連絡会・担当者会の活用による情報共有化 等） A</p> <p>(44) 被害者等に関わる情報の保護（DV連絡会、担当者会の活用による情報共有化 等） A</p> <p>(45) 生活再建に向けた支援（生活の支援、就労に向けた支援、連係会議、住宅確保に向けた支援 等） A</p> <p>(46) 子どもへの継続的な支援（要保護児童対策地域協議会、見守りサポート事業、ケアシステム研修 等） A</p>	二次評価 A

課題 17 : 関係機関等との連携推進	二次評価
	B+
<p>関係各課・関係機関との連携のもと、DV被害者の安全確保や地域における継続的な自立支援を行っています。</p> <p>【取組(主な事業実績)】</p> <p>(47) 関係機関や地域ネットワークとの連携協力推進(都配暴センター会議、DV担当機関打合せ(東京地裁)、区DV連絡会、母子緊急一時保護事業 等) B+</p>	
課題 18 : 人材育成の推進	二次評価
	A
<p>国や都の研修機会を活用し、年間を通じ相談員・職員の資質向上を図っています。東京ウィメンズプラザ職員による出前講座を実施し、支援時の対応についてレベルアップのための啓発を行いました。</p> <p>【取組(主な事業実績)】</p> <p>(48) 研修等の充実(専門研修等、二次被害防止のための研修、相談員の精神的ケアへの対応 等) A</p>	
課題 19 : 性別等に基づくあらゆる人権侵害や暴力等への対応	二次評価
	B+
<p>男女がともに互いの個性と人権を尊重しながら生きていける社会をめざし、DV以外にもセクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等の予防・防止についても啓発を行っています。</p> <p>【取組(主な事業実績)】</p> <p>(49) セクシュアル・ハラスメントの防止(区民向け情報誌「ICity～あいしてい～」に掲載 等) B</p> <p>(50) 性別等に基づくあらゆる人権侵害・暴力を予防し根絶するための意識啓発(アウェアネスリボン(啓発リボン)の活用 等) B+</p> <p>(51) メディア・リテラシーの向上(セミナー「親が知らない恋愛事情」 等) B+</p>	
<p>取組に対する評価 : A 7 (47%)、B+ 5 (33%)、B 3 (20%)、B- 0 (0%)、C 0 (0%) 計 15</p>	

平成27年度二次評価結果の集計(推進本部が行った最終評価の件数)と前年度比較(本編9ページ)

評価評語	平成26年度評価			平成27年度評価		
	取組	課題	めざす姿	取組	課題	めざす姿
A	10(19.6%)	3(15.8%)	0(0.0%)	17(33.3%)	5(26.3%)	0(0.0%)
B+	29(56.9%)	10(52.6%)	3(75.0%)	20(39.2%)	10(52.6%)	3(75.0%)
B	9(17.6%)	5(26.3%)	1(25.0%)	13(25.5%)	3(15.8%)	1(25.0%)
B-	2(3.9%)	1(5.3%)	0(0.0%)	1(2.0%)	1(5.3%)	0(0.0%)
C	1(2.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)	0(0.0%)
計	51(100.0%)	19(100.0%)	4(100.0%)	51(100.0%)	19(100.0%)	4(100.0%)

【評価評語の説明】二次評価(推進本部の評価)(本編7ページ)

評価評語	「取組」に対する評価評語及び定義	「課題」・「めざす姿」に対する評価評語及び定義
A	取組の推進に最適な内容(手段)で、優れた実績があった。	課題解決(めざす姿の達成)に向けて進捗している。
B+	取組の推進に合致した内容(手段)で、効率的に実施されている。	課題解決(めざす姿の達成)に向けて進捗しているが、さらなる拡充が期待される。
B	取組の推進に概ね合致した内容(手段)であるが、工夫の余地がある。	課題解決(めざす姿の達成)に向けて概ね進捗している。
B-	取組の推進に概ね合致した内容(手段)であるが、積極的な改善を求める。	課題解決(めざす姿の達成)に向けて、さらなる改善が求められる。
C	取組の推進につながっておらず、内容(手段)を見直す必要がある。	課題の解決(めざす姿の達成)につながっておらず、不十分である。

板橋区における男女平等参画の推進（本編42～44ページから抜粋）

（１）事業等のチェック

全庁・全施策を対象に、施策の企画・立案・実施などの各段階において、第四次行動計画を踏まえて「男女平等参画の視点」が反映されているかを下記の項目の①～③により点検しました。また、男女平等参画審議会から、第三次行動計画の実施評価以降「実施事業結果に関する男女別の経年変化が把握できるデータの収集の蓄積」の必要性が提言されているため、データの有無について、調査（④）を行いました。

●調査結果（窓口業務等「男女平等参画の浸透状況」を測る事業に該当がない所管課においては③のみ点検を行いました。）

[71 の所属のうち、①～④に回答：39 / ③のみ回答：32] ※（ ）は昨年度の結果

項目内容		している	していない	どちらにも該当しない
①	計画策定や事業の企画、立案、実施の際、女性と男性双方（区民または職員）の意見を聞き、女性と男性の視点が計画や事業に盛り込まれるようにしたか。	32 (36)	0 (0)	7 (3)
	男の役割・女の役割という固定的な性別役割分担意識にとらわれない内容にしたか。	23 (28)	0 (0)	16 (11)
②	女性・男性双方が参加・利用しやすくなるよう工夫したか。	28 (30)	0 (0)	11 (9)
③	広報、パンフレット、ホームページ等を活用した区民への情報発信等において、性別による差別や男の役割・女の役割等、固定的役割分担意識を助長するような表現（文章・イラスト）や対応にならないよう配慮したか。	53 (58)	0 (0)	18 (13)
④	事業等を評価するために必要な男女別の実績データが存在するか。	(存在する) 19 (23)	(存在しない) 5 (12)	15 (4)

●男女平等参画推進本部による評価と今後の方向

区の計画策定や事業について、職務の性質上男女平等参画の視点を用いないものを除き、企画・立案・実施の各段階で女性と男性双方の意見を聞き、双方の視点を盛り込んでおり、内容も固定的性別役割分担意識にとらわれず実施されています。

区民参加に関しては、男女の役割を決めつけず、女性・男性双方が参加・利用しやすいように工夫されています。

また、広報活動や情報発信においても、性別による差別や固定的役割分担意識を助長しないように表現や対応に配慮がされています。

男女別データについては、性別による差別をしないという観点から、不必要な性別表記は行いませんが、男女平等の推進に寄与するものについては、必要に応じてデータを収集していきます。

今後も引き続き職員の意識啓発を行い、区の事業に「男女平等参画の視点」が反映されるよう職員に対する条例の理解と意識啓発を進めていきます。

(2) 区職員の意識改革チェック

「男女平等参画の視点」から職員の意識改革や職場環境の点検を進めていくために、区役所における男女平等参画の推進状況について「自己点検」を行いました。

①職員研修の充実 ②女性管理職、係長職員増加に向けた取組 ③職務分担の男女平等推進 ④及び⑤ 第四次行動計画では、「計画の推進体制の充実」を図るために区の審議会等における女性委員の委員比率の向上など第四次行動計画における重点項目に全庁的に取り組む体制を構築するとされています。④及び⑤により、取組状況について調査を行いました。

●調査結果 [調査該当所属数：71] ※()は昨年度の結果

項目内容		している	していない	どちらにも該当しない
①	セクシュアル・ハラスメント等の防止など人権侵害や不快な状況を起こさないための取組をしているか。	65 (68)	5 (2)	1 (1)
②	女性管理職・係長職員の増加に向けた取組をしているか。	55 (59)	9 (3)	7 (9)
③	男性が主要な業務を行い、女性が補助的な業務を行うような慣行的役割分担とならないようにしているか。	66 (67)	0 (0)	5 (4)
④	審議会等の附属機関に積極的に女性区民を登用しているか。	26 (22)	2 (3)	43 (42)
⑤	男女の参画が偏っている場合には、区民や団体等に向けて積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を推奨しているか。	11 (13)	7 (7)	53 (51)

●男女平等参画推進本部による評価と今後の方向

セクシュアル・ハラスメント等の各種ハラスメントや人権侵害の防止への取組については、人事課の職員研修や男女社会参画課による啓発の効果もあり、殆どの課において行われています。取組を「していない」と回答した課がやや増加していますが、その回答理由として「職員が当然意識するべきものであり、改めて取組はしていない」といったものが多く見受けられました。現在は問題が生じていなくても日頃からの意識が大切ですので、今後も研修や職員向けの推進ニュースなどで啓発を続けていきます。

女性管理職・係長職員増加への取組については「していない」が6課増加しています。男女を問わず受験率の向上が課題になっていますが、「男女問わず意欲のある人を優先させたい」「昇任試験の受験はあくまで本人の意思であり、女性の昇任のみを積極的に後押しすることはできない」といった意見が多数見受けられました。管理職・係長職がより魅力的なものとなり、昇任意欲を醸成できるよう注力していく必要があります。

職務分担に関しては、全課において、男女の性差によって、業務が差別的に割り振られていないという結果になりました。平成23年度の調査開始からの5年間を通じて同様の結果でした。

また、審議会等については、女性委員が半数を超えている会議体がある一方で、登用が進んでいないものも見られます。団体からの推薦や、専門性を要するといった事情もありますが、慣例によるケースなど合理的な理由が乏しい場合には、女性の登用の社会的意義について理解を促し、積極的に登用を働きかけていきます。