

# 施策目標 4

## 政策や方針の立案及び決定への男女共同参画

### □ 施策の方向

- 1 市の政策や方針の立案及び決定過程への男女共同参画の推進
- 2 各種団体の取組支援・協力依頼
- 3 事業所の実態把握と協力依頼
- 4 積極的格差是正措置の具体化の推進

#### 朝霞市男女平等推進条例

第3条第3項 男女平等の推進は、市における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に男女が共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

# 1 市の政策や方針の立案及び決定過程への男女共同参画の推進

## 現状と課題

国においては、平成32年までに社会のあらゆる分野の指導的地位に女性が占める割合が少なくとも30%になることが期待されています。朝霞市においても、男女が対等な立場で社会のあらゆる分野における活動とともに参画し、ともに責任を担う男女平等のまちづくりに向けて、市の政策や方針の立案、決定する過程へ男女がともにかかわっていくことが求められています。

平成22年3月現在、本市の審議会等の女性委員比率は37.2%です。また、平成22年4月現在の市職員全体に占める女性職員の割合は41.2%ですが、管理職に占める女性の割合は11.1%で、女性職員の割合は上昇傾向ですが、女性管理職の割合はほぼ横ばいの状態です。

審議会等への女性の参画の促進、市職員管理職への女性の登用、男女双方への行政情報の積極的な提供と意見把握機会の拡充など、市の政策や方針の立案、決定過程へ男女共同参画を進めることが課題です。

### 朝霞市の審議会等における委員数と男女比

本市の審議会等は法律により設置が義務付けられているもののほか、市で任意に設置しているものまで合わせると、平成22年3月31日現在64設置されています。委員総数は969人で、うち女性委員の数は360人、全体の37.2%となっており、前年同時期比1.1%の増となっています。

設置根拠	審議会等の数	委員数(人)	男 性		女 性	
			(人)	(%)	(人)	(%)
法必※1)	11	129	93	72.1	36	27.9
法任※2)	10	129	94	72.9	35	27.1
条 例	11	98	60	61.2	38	38.8
要 綱	27	526	303	57.6	223	42.4
規 則 等	5	87	59	67.8	28	32.2
計	64	969	609	62.8	360	37.2

(平成22年3月末日現在 ※休止中のものを除く)

(※1) 法必……法律により必ず設置しなければならないもの。

(※2) 法任……上位の法律はあるが、任意に条例等で設置するもの。

## 主要な施策

### ◆審議会等への女性の登用

施策の内容	担当課	区分	実施時期	
			前期	後期
委員公募制の拡充、開催日時等の配慮、女性委員の登用促進要綱の作成などにより審議会等への女性委員の登用を促進します。平成27年(2015年)までに、審議会等の女性委員登用率が45%以上となることを目標とします。	全庁 人権庶務課 政策企画室	充実	○	継続

### ◆市職員管理職への女性の登用

施策の内容	担当課	区分	実施時期	
			前期	後期
職員研修の充実とともに、職域の拡充、多様な職務の担当など、計画的に管理的立場に必要な能力開発を行い、管理職への登用を図ります。	職員課	充実	○	継続

### ◆市政への男女共同参画の促進

施策の内容	担当課	区分	実施時期	
			前期	後期
行政情報の積極的な提供に努めるとともに、市民の意見を幅広く聴き、市政への男女共同参画を一層促進します。	全庁 市政情報課	充実	○	継続

## 2 各種団体の取組支援・協力依頼

### 現状と課題

自治会などの地域活動は多くの女性がかかわっていますが、自治会長が女性である割合は7.8%と低く、地域組織の代表者は男性という慣行が根強いことが現れています。このような慣行は、地域活動の意志決定への女性の参画を阻害するだけでなく、地域組織の代表として市の政策の企画や方針決定の場である審議会等への参画の機会も少なくなるという結果をもたらしています。

「市民意識調査」によると、女性リーダーが少ない原因として、「家事・育児が忙しいから専念できない」、「責任ある地位に就きたがらないから」が約半数前後と高い割合で、あとは「男性リーダーが社会慣行だから」も約3割挙がっています。

男性が代表という社会慣行の是正促進とともに、男女がともに参加しやすい活動への配慮の呼びかけなどが課題です。

### 地域団体で女性リーダーが少ない理由

項目名【3つまでの複数回答】	構 成 比			集 計 値		
	全体 N=864	女性 N=508	男性 N=348	全体	女性	男性
女性自身が責任ある地位に就きたがらない	46.1%	45.7%	47.1%	398	232	164
女性は家事・育児が忙しく、地域活動に専念できない	52.7%	54.1%	51.4%	455	275	179
女性は地域活動の経験が少ない	9.6%	9.3%	10.3%	83	47	36
指導力のある女性が少ない	19.9%	20.9%	18.4%	172	106	64
女性のリーダーでは、女性がついてこない	4.9%	5.3%	4.3%	42	27	15
女性のリーダーでは、男性がついてこない	14.0%	16.1%	11.2%	121	82	39
女性では相手に軽く見られる	17.2%	20.5%	12.9%	149	104	45
男性がリーダーとなるのが社会慣行だから	29.2%	29.7%	28.2%	252	151	98
その他	4.4%	4.5%	4.0%	38	23	14
無回答	6.6%	5.7%	7.5%	57	29	26
全体	100.0%	100.0%	100.0%	864	508	348

資料：「朝霞市男女平等に関する市民意識調査」（平成22年6月実施）

## 1 主要な施策

### ◆性別によらない代表選出機運の醸成

施策の内容	担当課	区分	実施時期	
			前期	後期
各団体等が集まる機会を活用して呼びかけ、チラシ等の配布、「広報あさか」及びホームページなど、多様な媒体を通じての積極的な情報提供などにより、性別によらず実際に活動を担っている人が組織の代表になるという機運の醸成に努めます。	人権庶務課 生涯学習課 公民館	充実	○	継続

### ◆男女がともに参加しやすい活動への配慮（重点プロジェクト）

施策の内容	担当課	区分	実施時期	
			前期	後期
夜間・休日活動、役員会等への子連れ参加・託児体制整備など、男女がともに参加しやすい活動への配慮を促進します。	人権庶務課 生涯学習課 公民館	充実 重点P	○	継続

## 3 事業所の実態把握と協力依頼

### 現状と課題

仕事を持つことは経済的な自立の基盤であり、男女が格差なく働ける環境づくりは男女共同参画社会を実現するための重要な要素です。

「朝霞市男女平等推進に関する事業所アンケート」（以下、「事業所アンケート」とする）によると、全従業員に占める女性比は51.3%ですが、そのうちパート・アルバイトは76.9%と高い割合を占め、女性管理職は15.7%です。また、「国勢調査」によると、平成17年の本市に常住する女性就業者のうち4割以上（1万人）が市内で働いています。男性は3割です。「朝霞市男女平等推進条例」（第6条第1項）では、「事業者は、基本理念にのっとり、その事業活動において男女が対等に参画する機会を確保するよう努めなければならない。」と規定しています。

事業所アンケートの継続などにより事業所の実態把握に努めるとともに、その結果等を活用しながら市民・経営者の双方へ男女雇用機会均等法等の周知・普及を図ることが課題です。

## 平成22年度朝霞市内事業所アンケート結果から

従業員構成			募集方法			
全従業員	男性平均比率	女性平均比率	男女の機会均等が図られていますか。	いる	いない	無回答
	48.7%	51.3%		90.2%	7.8%	2.0%
内パート・アルバイト	男性平均比率	女性平均比率	女性の積極的な募集について工夫している点がありますか。	いる	いない	無回答
	40.0%	23.1%		76.9%	9.8%	86.3%

職階別男女比率			配置状況			
管理職等の数			最近3年間で女性の管理職は増えましたか。	本人の能力と適性に合わせた配置・職務分担を行っていますか。	いる	いない
全体平均	男性	女性			98.0%	2.0%
6.36人 ※22年度1社 無回答あり	5.36人	1.00人	増えた	社員の配置希望について、自己申告制度や、公募制度等を活用していますか。	いる	いない
	84.3%	15.7%	17.6%			
			増えない			
			82.4%			

※朝霞市内事業所アンケート調査の概要

- ・調査対象 従業員10人以上の市内業者150事業所を抽出
- ・調査票の配布・回収方法 郵送配布・郵送回収
- ・調査実施期間 平成22年6月10日から6月30日まで
- ・回収数 51社（回収率34%）

## 1 主要な施策

### ◆市内事業所の男女平等実態の把握

施策の内容	担当課	区分	実施時期	
			前期	後期
「男女平等推進に関する事業所アンケート」を継続するなど、事業所の実態の把握に努めます。	人権庶務課	充実	○	継続

### ◆職場や就業上での男女平等についての情報提供

施策の内容	担当課	区分	実施時期	
			前期	後期
「広報あさか」及びホームページを活用し、職場や就業上での男女平等を確保するための情報提供を積極的に行います。	人権庶務課 産業振興課	充実	○	継続

### ◆市内事業所へ男女格差改善の協力要請

施策の内容	担当課	区分	実施時期	
			前期	後期
男女雇用機会均等法の周知に努めるとともに、事業所アンケート結果に基づいて職場や就業における男女格差の改善について協力を要請します。	人権庶務課	充実	○	継続

## 現状と課題

平成18年度女性雇用管理基本調査によると、積極的格差是正措置（ポジティブ・アクション）\*に「すでに取り組んでいる」企業は2割です。実施した企業は、その効果として「男女ともに評価されるという意識を高める」「女性の能力が有効に発揮され、経営の効率化を図る」をともに3割が挙げています。

「朝霞市男女平等推進条例」（第19条第1項）に、「市は、家庭、職場、学校、地域その他の社会のあらゆる分野における活動について、男女間に参画する機会の格差が生じている場合において、市民等と協力し、積極的格差是正措置が講ぜられるよう努めるものとする。」と規定し、市の組織運営においてや、附属機関の委員等の委嘱・任命にあたっては積極的格差是正措置を講ずるよう努める旨も規定（同条第2項、第3項）しています。

定期的な調査の実施など調査研究を推進するとともに、市内事業所へ積極的格差是正措置の実施を呼びかけるなど、具体化を進めることが課題です。

## 主要な施策

### ◆積極的格差是正措置について調査研究、情報提供の推進

施策の内容	担当課	区分	実施時期	
			前期	後期
積極的格差是正措置を具体化するために、政策や方針の立案及び決定への男女共同参画の状況について定期的な調査を実施するほか、国内外の動向や事例の収集など、調査研究と情報提供を進めます。	人権庶務課	充実	○	継続

### ◆市内事業所へ積極的格差是正措置実施の呼びかけ

施策の内容	担当課	区分	実施時期	
			前期	後期
民間企業の積極的格差是正措置の動向の紹介、顕彰制度の周知、支援制度の創設検討など、市内事業所へ積極的格差是正措置の実施を呼びかけます。	人権庶務課	充実	○	継続