

Ⅲ 計画の推進に向けて

Ⅲ 計画の推進に向けて

1 計画推進体制の充実

男女共同参画社会の実現のためには、あらゆる施策や事業に男女共同参画の考え方が反映される必要があります。本計画を着実に推進していくため、施策の進捗状況の把握と適切な進行管理に努めます。

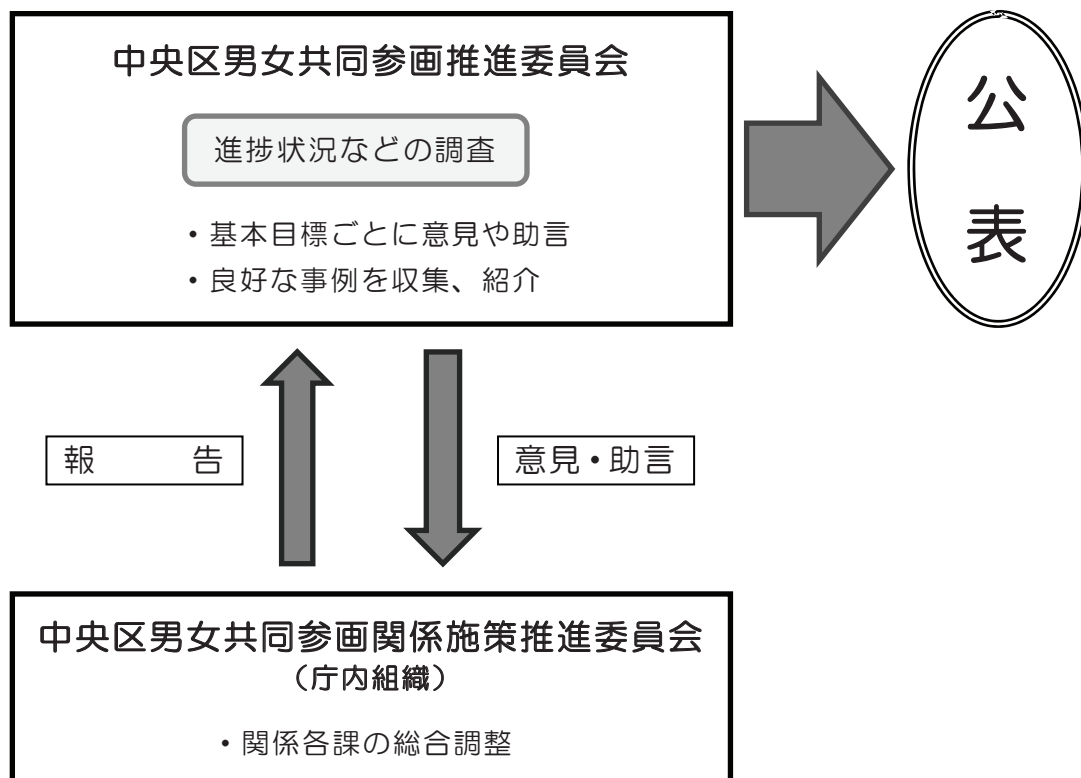
(1) 男女共同参画推進委員会の役割

公募区民や学識経験者、区内関係団体代表などで構成する男女共同参画推進委員会は、男女共同参画の視点から可能な限り男女別データなどを活用し、本計画に基づく施策や事業の取組状況を確認して、区に対して意見や助言を行います。

また、取組の中で良好な事例などを収集、紹介することによって、他の事業などにも反映させます。

(2) 男女共同参画関係施策推進委員会の役割

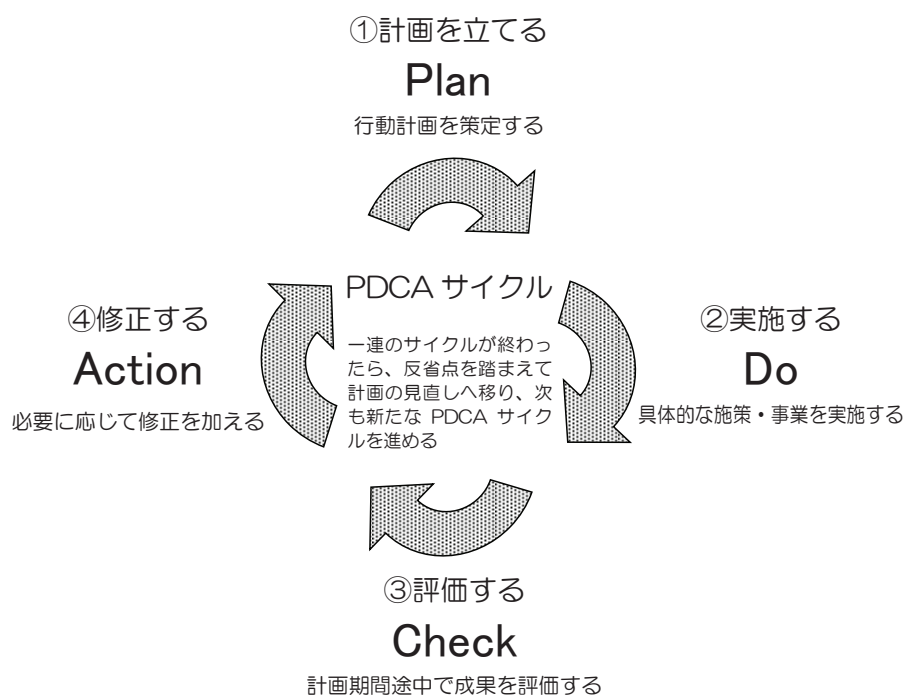
男女共同参画関係施策推進委員会・同幹事会では、区の男女共同参画施策の総合的な推進を図るため、関係各課の総合調整を行います。



(3) 計画の進行管理

本計画を着実に推進していくため、施策の進捗状況の把握と適切な進行管理を行います。本計画（Plan）に基づき、事業を実施（Do）し、進捗状況を把握・点検し、評価を行い（Check）、結果の公表と必要な修正をしていく（Action）、いわゆるPDCAサイクルを繰り返しながら、効果的に実施していきます。

なお、進捗状況調査の結果は、区民に対し公表していきます。



2 区民、NPO などや事業所との協働による計画の推進

(1) 区民、団体、NPO などとの協働

本計画の進捗状況の管理と関連施策に対する意見や助言を行っていく男女共同参画推進委員会は公募区民や区内関係団体代表が委員となっており、区民の視点を十分に取り入れていくことができます。

また、本計画の進捗状況の公表や、事業協力スタッフの参画による中央区男女共同参画ニュース「Bouquet」や講演会・講座の企画運営を実施するなど、あらゆる手法での区民参画の機会拡大と、関係団体、NPO、ボランティア団体などとの協働を図っていきます。

(2) 事業所の取組促進

平成 19（2007）年に施行された改正男女雇用機会均等法では、性別を理由とする差別の禁止、婚姻、妊娠・出産などを理由とする解雇その他不利益取り扱いの禁止、セクシュアル・ハラスメント防止のために雇用管理上必要な措置などが定められました。また、平成 28（2016）年に改正された男女雇用機会均等法、育児・介護休業法では、妊娠・出産などに関する上司や同僚からの嫌がらせの防止措置を講ずることが新たに定められました。

女性も男性も、性別に関わりなく、自らの個性と能力を発揮し、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、事業所が差別のない職場づくり、働き方の見直し、女性管理職の積極的な登用などに取り組むことが大変重要です。

そのため、区では事業所の男女共同参画推進に向けた取組を促す啓発・情報提供や各種支援を行い、事業所に強く働きかけていきます。

3 区職員に対する男女共同参画の理解徹底

本区において、男女共同参画社会を実現していくためには、区民に直接接する区職員一人一人が男女共同参画に関する意識を高め、実践していくとともに、区組織における男女共同参画を推進していく必要があります。

国は、地方公共団体の政策・方針決定過程への女性の参画拡大について、各地方公共団体の実情に即し、主体的に数値目標を設定するなど積極的に取組を推進するよう要請するとともに、将来指導的地位を担うことが期待される人材を確保することを求めています。

区職員が男女共同参画の理解を深め、区民にとっての模範となっていくよう啓発・研修に努めるとともに、管理監督職への昇任意欲を持つ女性職員を増やし、本区の政策・方針決定過程への女性の参画を推進していきます。

4 国、東京都との連携

企業に対する雇用・労働条件に関する男女格差解消への働きかけや、女性の再就職に関わる支援、配偶者等からの暴力などの被害者の広域的な保護支援ネットワークの整備など、区独自には解決できない諸課題の解決に向けて、国や東京都に対し、法整備や各種制度の拡充などを積極的に要望していくとともに、他自治体や各関係機関と密接な情報交換や協力・連携を行っていきます。

