

目次

はじめに	1
第1章 調査の概要	3
1.1 調査のねらいと流れ	4
1.2 調査項目について	7
1.3 用語の定義について	10
第2章 調査結果	17
2.1 調査結果の概要	18
2.2 調査結果の詳細	20
2.3 職員編の結果概要 ～多様性を重視した職員の任用・登用と研修の実施状況～	21
2.4 審議会・懇話会・委員会等編の結果概要 ～施策や方針等の決定過程への多様な住民の参画～	30
2.5 施策編の結果概要 ～ダイバーシティ分野の施策を進めるための根拠法令の有無～	33
2.6 分野別	36
2.7 地域ブロック別	38
第3章 本調査結果と他の統計データとの比較	41
3.1 女性労働力人口比率との相関関係	42
3.2 障害者雇用率との相関関係	43
3.3 人口に占める外国人登録者の比率との相関関係	44
第4章 考察	47
4.1 自治体に求められる視座	48
1. 社会責任への対応が急務	48
2. 多様な背景を持つ住民を登用するしくみづくり	48
3. 自治体による社会責任への関与	48
4. 地域ぐるみで社会責任を負うしくみづくり	49
4.2 調査の限界	51
第5章 自治体データ編	付録 CD-R
回答をいただいた自治体ごとのデータを CD-R に収録	
巻末資料	53
1. 分野別の自治体施策一覧	53
女性、障害者、外国人	54
子ども／青少年、人権／その他	59
2. 地方公共団体における男女共同参画社会の形成または女性に関する施策の推進状況について	63

第1章

調査の概要

1.1 調査のねらいと流れ

以下、当調査のねらいと流れ、留意点を解説する。

目的

近年のダイバーシティへの関心の高まりを受け、地域全体でダイバーシティを推進するための中心的な役割を期待されている自治体において、取り組みを推進するための環境がどれだけ整っているかを明らかにするために、調査を行った。

調査結果は、広く公表し、今後の自治体や NPO、民間企業による、「地域全体でのダイバーシティの推進」のロードマップづくりの参考資料として、全国各地で活用されることをめざしたものである。

調査票の構成

今回は、女性、障害者、外国人、子ども・青少年の4つの分野について、次の3つの視点から、関連省庁及び各自治体のウェブサイトに掲載されている情報を収集し、取り組み状況について調査した。なお、「職員編」は自治体の職員の属性を調査する項目であるため、「子ども・青少年」は含まない。

1) 職員編	～多様性を重視した職員の任用・登用と研修の実施状況～	[4項目]
2) 審議会編	～政策・方針決定過程における多様な住民の参画～	[1項目]
3) 施策編	～ダイバーシティ分野の施策を進めるための根拠法令の有無～	[1項目]

また分析内容をもとに、取組状況を3～4段階の評価し、加点方式により、数値化した。調査項目は、計6項目(50点満点)である。項目ごとの評価の視点は1.2で紹介する。

調査の流れ

2007年5月～10月 第一次調査(当団体によるウェブサイト調査)

ウェブサイトに掲載されている各自治体の「平成18年度(2006年度)人事行政の運営に関する状況」と、各自治体のウェブサイトの情報を参考に、情報を整理し、調査票にあてはめて採点した。調査基準日は、平成19年(2007年)10月1日としたが、異なる基準日のデータを回答いただいた自治体もある。

2007年12月～2008年1月 第二次調査

各自治体に調査票を郵送し、当方で記入した項目についての確認を依頼した。ウェブサイト等で公開されていない場合には、空欄への記入を依頼した。

2008年2月

回答をいただけなかった自治体に対して、電話にて調査協力の依頼を行った。

2008年3月～4月

調査結果の分析と報告書の執筆を行った。

調査対象

調査の対象は、調査開始時点(2007年10月)における全国の都道府県及び政令指定都市を対象としており、64自治体(47都道府県と17政令指定都市)である。

回答率は、70.3%(45/64自治体)であり、政令指定都市が88.0%(15/17)、都道府県が63.8%(30/47)となっている。

下記の18自治体からは、回答についての確認が得られなかった。

北海道、宮城県、茨城県、東京都、新潟県、富山県、福井県、長野県、岐阜県、京都府、兵庫県、広島県、徳島県、香川県、高知県、熊本県、静岡市、京都市

下記の自治体は、「調査には協力できない旨」の連絡をいただいた。

青森県

下記の自治体は「男女共同参画」に関わる部分のみの回答をいただいたため、調査対象からはずしている。

熊本県

調査団体について

調査は「ダイバーシティ研究所」が実施した。

「ダイバーシティ研究所」は、「地域や組織の構成員のひとりひとりがよりよい明日をめざして活躍できる社会の実現」を目的に2007年1月に設立。CSR報告書の情報開示度調査や国際的な労働力移動に関する調査・研究、CSRをテーマに企業と市民のコミュニケーションを促すウェブサイトの運営支援などのCSR/SRのコミュニケーションのしくみづくり、講師派遣や研修など事業を通じて、「人の多様性に配慮した組織や地域社会づくり」を支援する非営利民間の任意団体である。

ダイバーシティ研究所のURL <http://www.diversityjapan.jp/>

集計・分析と本報告書の構成方針

本調査は、下記の方針に基づき、構成されている。

- ⇒ 「問い合わせがあれば回答する」との記述があり、回答欄に「1」と記入されていたのにもかかわらず、数値や詳細が未記入であった自治体は、「0」に戻している。
- ⇒ 文中での障害者の表記は、「障がい者」と表記している自治体もあるが、国の法令や規則の表記にあわせて「障害者」で統一している。自治体からの回答の表記については原文どおりで表記している。
- ⇒ データの修正については、回答をいただいたデータと調査の判断基準が異なる場合は、事務局の判断で修正をした。
- ⇒ 各自治体の個別の採点・回答結果は、都道府県、政令指定都市をそれぞれ北から南の順で並べて紹介しており、回答していただけなかった自治体も、当方が行った事前調査(第一次調査)の範囲で、CD-ROMにて点数のみ紹介している。

本調査の留意点

自治体のダイバーシティに関する施策及び担当部署は、男女共同参画、障害者、多文化共生・外国人施策、子ども・青少年、人権と、分野別に分かれており、個別に施策が展開されている。今回の調査の目的は、これら多岐にわたる部署の情報の一元化を行い、「ダイバーシティ」の視点から取りまとめ、属性別の取り組み度合いを俯瞰できる状態を作ることにある。よって、基礎的調査の色合いが濃く、各分野の取り組みの質・深さまで図ることはできていない。

また、施策の成立過程では、当事者とされる人々やその家族、当事者団体、市民団体による運動や働きかけが与えた影響は大きいことは周知の通りである。運動の方法論や展開時期、各団体がめざす目標も属性によって大きく異なっており、これらの経緯を踏まえずに、共通の定量的指標で比較することには、やや乱暴な部分もあることは否めず、調査に精度に欠ける部分があることは了解をいただきたい。

点数化は、各自治体が現在できている点を明らかにしつつ、今後、力を入れていくべき課題を明確にすることを目的としている。従って、自治体間の優劣やランキングを目的としたものではない。

1.2 調査項目について

以下、調査の考え方について、項目ごとに紹介する。

I. 職員編

～多様性を重視した職員の任用・登用と研修の実施状況～

当項目では、女性・障害者・外国人の属性別に分けて、職員の任用・登用と研修の実施状況に関する現状を把握するために、次の4つの項目について調査した。

1-1. 在籍人数

職員全体に占める女性職員、障害者職員、外国人職員の比率及び人数について調査し、次の3つの段階で集計した。

評価指標

属性別に職員数が公表されている場合は各1点とし、3点満点で集計した。

+1	女性の在籍職員数を公表している
+1	障害者の在籍職員数を公表している
+1	外国人の在籍職員数を公表している
0	上記のいずれも公表していない

1-2. 採用人数

2007年度（平成18年度）に競争試験で採用した職員（行政職）のうち、女性、障害者、外国人の採用人数について評価し、次の3つの段階で評価した。

評価指標

属性別に職員の採用数が公表されている場合1点とし、3点満点で集計した。

+1	女性の採用数を公表している
+1	障害者の採用数を公表している
+1	外国人の採用数を公表している
0	上記のいずれも公表していない

1-3. 管理職人数

管理職に占める女性、障害者、外国人の人数について調査し、次の3つの段階で評価した。

評価指標

属性別の管理職者数が公表されている場合1点とし、3点満点で集計した。

+1	女性の管理職数を公表している
+1	障害者の管理職数を公表している
+1	外国人の管理職数を公表している
0	上記のいずれも公表していない

1-4. 研修

過去1年間（平成18年度[2006年度]）で、人的多様性・人権に関する職員研修を実施した実績について調査し、(1) 女性、(2) 障害者、(3) 外国人の3つの属性に分けて、次の3つの段階で評価した。

評価指標

4つの属性に分けて、下記の指標にあてはめて調査をした。下記指標に当てはまる研修を実施していた場合に1点とし、3点満点で集計した。従って、当項目は4つの属性別に3段階の評価をしており、12点満点となっている。

+1	当事者である職員を対象に、当事者向けの研修を実施している
+1	一部の職員を対象に、研修を実施している
+1	管理職・指導者層の職員を対象に、研修を実施している
0	上記のいずれも不明

Ⅱ. 審議会・懇話会・委員会等編 ～施策や方針等の決定過程への多様な住民の参画～

この項目では、女性・障害者・外国人・青少年といった多様な背景を持つ住民の政策や方針決定の過程への参画度合いを明らかにするために、審議会・懇話会・委員会等の委員への登用の割合について現況を調査した。(1) 女性、(2) 障害者、(3) 外国人、(4) 青少年 の4つの分野に分けて、下記の指標にあてはめて次の3つの段階で評価した。

評価指標

属性別に職員数が公表されている場合は各1点とし、3点満点で集計した。

3	基本計画や推進プランの中で数値目標を設定しており、対象となる全ての審議会で、目標値を達成している。
2	基本計画や推進プランの中で数値目標を設定しており、対象となる全ての審議会で、目標値を設定しているが、達成度は不明である（※把握しているが、未達成である ^{※1} ）。
1	基本計画や推進プランの中で数値目標の設定はしていないが、一部の審議会で、委員として登用するしくみはある。
0	基本計画や推進プランの中で数値目標の設定をしておらず、委員として登用するしくみも確認できない。

Ⅲ. 施策編 ～ダイバーシティ分野の施策を進めるための根拠法令の有無～

この項目では、女性・障害者・外国人・子ども／青少年を対象とした個別施策を実施するための根拠となる法令（条例や基本計画）の有無を調査した。

(1) 女性、(2) 障害者、(3) 外国人、(4) 子ども・青少年、(5) 人権・その他の5つの分野に分けて、下記の指標にあてはめて4つの段階で調査をした。条例と基本計画がともに策定されている場合を4点満点で集計した。

評価指標

4	条例と基本計画がともに策定されている。
3	条例または基本計画のどちらかが策定されている。
2	策定に向けて準備中である。
1	首長の公約や基本方針には掲げられている。
0	なし

^{※1} 「2」には、「把握しているが、未達成である」を含む。