

# 第6次千代田区男女平等推進行動計画 に向けた提言

令和3年5月

千代田区男女平等推進区民会議

## まえがき

2020年のジェンダーギャップ指数が121位だったことを受けて、それ以降の日本社会における問題意識は格段に高まったように思います。これまで取り組んできた男女共同参画や女性活躍推進だけでは不十分で、スピード感を持って、また結果が出るように取り組まなくては、ジェンダー平等に関する世界との差は開く一方になってしまいます(2021年は120位)。

当会議では学識経験者、一般事業主の団体又はその連合団体、公共団体の機関、関係団体の代表及び公募区民で構成された委員が、千代田区の男女平等の理念である「性別による不平等がなく、だれもが自分で生き方を選ぶことができ、その選択が認められて参画できる社会の実現」に深く共鳴し、この理念を実現するためには、どのような具体的な目標と施策が必要なのかを考えました。まずは第5次千代田区男女平等推進行動計画の成果と課題を確認し、そして令和2年8月に実施された区民向け調査、青少年向け調査、及び事業所向け調査を参照しながら、それぞれの体験や気づきを率直に述べ、活発に議論を交わして、千代田区に期待する施策をまとめました。

会議での議論は、千代田区の理念を基にして、(1)性別や性的指向、性自認にかかわらず、だれもが尊重される社会をめざす、(2)多様なライフスタイルが実現できる社会をめざす、(3)互いに認め合い、だれもが参画できる社会をめざす、の3つの大きな目標に沿って10の具体的提言に集約しています。人権擁護先進区である千代田区として、あらゆる人の尊厳の擁護と差別の解消に率先して取り組み、固定的な性別役割分担にとらわれることなく、各自が自由に豊かな人生を送れるよう、行政が後押しすることを望みます。

第5次提言と比べると、第6次提言ではより具体的な提言内容となっています。それだけ、区民会議委員の実現への強い思いが反映されています。この提言が、千代田区の第6次男女平等推進行動計画に適切に反映され、千代田区においてジェンダー平等が一層進展することを心から願っています。

千代田区男女平等推進区民会議  
会長 三浦まり

# 目次

<b>第6次千代田区男女平等推進行動計画に関する提言</b> .....	1
1. 提言の位置づけ .....	1
2. 基本的な考え方及び目標の踏襲と計画策定の視点 .....	1
第5次計画の基本理念・基本的な考え方・目標 .....	3
3. 基本的な考え方に基づく現状認識と提言 .....	4
目標1 人権を尊重し、健康的な生活を支援する .....	4
目標2 配偶者・児童等への暴力や性的いやがらせ行為・性暴力を根絶する .....	6
目標3 ワーク・ライフ・バランスの実現と女性の活躍を支援する .....	8
目標4 地域社会における男女共同参画をすすめる .....	9
目標5 行動計画の推進体制を充実する .....	11
<b>資 料 編</b> .....	12
資料1 千代田区男女平等推進区民会議設置要綱 .....	13
資料2 千代田区男女平等推進区民会議委員名簿 .....	15
資料3 千代田区男女平等推進区民会議開催状況 .....	17

# 第6次千代田区男女平等推進行動計画に関する提言

## 1. 提言の位置づけ

千代田区男女平等推進区民会議(以下「区民会議」という。)は、区がめざす男女共同参画社会の実現に向けて、「千代田区男女平等推進行動計画」の推進方策など男女平等施策への提言などを行うことを目的に、学識経験者、一般事業主の団体又はその連合団体、公共団体の機関、関係団体の代表及び公募区民で構成されています。

区民会議では、第5次男女平等推進行動計画(以下「第5次計画」という)策定後の国、都の動向、第5次計画の評価と課題や令和2(2020)年度に実施した「男女共同参画についての意識・実態調査(以下「意識・実態調査」という)」の報告をもとに、意見交換を行いました。

この提言は、区の現状や課題を踏まえ、男女共同参画社会の実現に向けて、第6次男女平等推進行動計画(以下「第6次計画」という)に盛り込むべき事柄に関する区民会議の意見を集約したものとなっています。

[参考]男女平等推進行動計画の位置づけ

男女共同参画社会基本法に基づく計画であるとともに、配偶者暴力防止法に基づく「千代田区配偶者暴力対策基本計画」及び女性活躍推進法に規定される「千代田区女性活躍推進計画」として位置づけられています。

ちよだみらいプロジェクト  
— 千代田区第3次基本計画 2015 —

千代田区男女平等推進行動計画		
男女共同参画社会基本法 市町村男女共同参画計画	配偶者暴力防止法 市町村基本計画	女性活躍推進法 市町村推進計画

国  
男女共同参画基本計画

東京都  
東京都男女平等参画推進総合計画

## 2. 基本的な考え方及び目標の踏襲と計画策定の視点

第5次行動計画の基本的な考え方及び目標を踏襲し、以下の視点を反映し、施策の方向を再構成することを提言します(第5次行動計画の基本的な考え方及び目標は3ページ参照)。

一つ目は、SDGs(持続可能な開発目標)<sup>1</sup>となります。平成 27(2015)年9月の国連サミットで「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ<sup>2</sup>」が採択され、「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社

<sup>1</sup> SDGs(持続可能な開発目標)とは、平成 27 年9月の国連サミットで採択された 2030 年までに持続可能でよりよい世界を目指す 17 の国際目標のこと。男女共同参画に関しては、女性に対する差別や暴力の排除、あらゆるレベルにおける女性の参画やリーダーシップの機会の確保などが示されている。

<sup>2</sup> アジェンダとは、取り組むべき検討課題や行動計画のこと。

会が一致して取組を進めているところです。同アジェンダでは、まず前文に「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等<sup>3</sup>とすべての女性と女児のエンパワメント<sup>4</sup>を達成することを目指す」とうたっており、ゴール5として「ジェンダー平等とすべての女性・女児のエンパワメント」を掲げるとともに、「ジェンダー平等の実現と女性・女児の能力強化は、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をするものである」としており、第6次計画には全ての施策にこのSDGs・ジェンダー平等の視点を反映することを求めます。

二つ目は、ジェンダー平等が男性にとっても重要であると認識し、男女共に進めていく必要があるということです。「男性が主な稼ぎ手であらねばならない、妻を扶養しなければならない」といった固定的な性別役割分担意識<sup>5</sup>を緩和し、男性の人生において自由な選択を可能にするとともに、家事・育児・介護といったケアワーク<sup>6</sup>への男性の参画を促すことにより、男性が自立した生活が維持できるようにすることも重要となります。第6次計画はこの視点を踏まえて策定することを求めます。

三つ目は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う社会的に弱い立場にある人々への問題の顕在化です。新型コロナウイルス感染症の拡大は、私たちの生命や生活、経済、社会に大きな影響を及ぼしています。外出自粛や休業等による生活不安・ストレスからの配偶者等への暴力や性暴力の増加・深刻化も懸念されています。また、特に女性への影響が深刻であり、「女性不況」の様相が確認されています。女性就業者数が多いサービス産業等への影響が大きいことから、女性の雇用は厳しい状況となっており、所得が低いことが多いひとり親家庭など貧困の増加も危惧されています。こうした状況を踏まえ、第6次計画に様々な取組を進めていくことを求めます。

---

<sup>3</sup> ジェンダー平等のジェンダーとは、性別役割分担意識等にみられる、社会的・文化的に形成された性別であり、生物学的な性別を意味するセックスに対する言葉。ジェンダー平等は、ジェンダーによる差別や不平等がなく、男女が対等な立場で様々な領域に参画すること。また、SDGsの目標におけるジェンダー平等とは、飢餓のない世界を実現し、すべての女性、男性、女児及び男児が、十分な食料を確保する権利を含め人権を確保するための前提条件のこと。

<sup>4</sup> エンパワメントとは、一般的には、個人や集団が自らの力を自覚して、自分の生活や環境をコントロールできるように行動すること。ここでは、女性が自ら意識と能力を高め、政治・経済・家庭等のあらゆる場で意思決定過程に参画するための力をつけること。

<sup>5</sup> 固定的な性別役割分担意識とは、男女を問わず個人の能力等によって役割の分担を決めることが適当であるにもかかわらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。

<sup>6</sup> ケアワークとは、ケアに基づく援助のことであり、その技術のこと。また、生活全般にわたるケアを中心とした実践活動のこと。

## 第5次計画の基本理念・基本的な考え方・目標

### 【基本理念】

性別による不平等がなく、だれもが自分で生き方を選ぶことができ、その選択が認められて参画できる社会の実現

### 【基本的な考え方】

性別や性的指向、性自認にかかわらず、だれもが尊重される社会をめざす

多様なライフスタイルが実現できる社会をめざす

互いに認め合い、だれもが参画できる社会をめざす

### 【目標】

1

人権を尊重し、健康的な生活を支援する

2

配偶者・児童等への暴力や性的いやがらせ行為・性暴力を根絶する

3

ワーク・ライフ・バランスの実現と女性の活躍を支援する

4

地域社会における男女共同参画をすすめる

5

行動計画の推進体制を充実する

### 3. 基本的な考え方に基づく現状認識と提言

#### 目標1 人権を尊重し、健康的な生活を支援する

##### ■現状と課題

(ダイバーシティ&インクルージョン<sup>7</sup>)

- 誰もが地域で生き生きと暮らせる社会をめざすためには、単に性別による不平等の是正にとどまらず、ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と社会的包摂)の考え方をあらゆる分野に展開していく必要があります。
- 意識・実態調査では、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する固定観念などがあることが伺えます。また、実態として男女の地位が不平等になっていると感じている人が多いことが見受けられます。

(LGBTs<sup>8</sup>)

- 意識・実態調査では、区民や地域社会に向けて、LGBTsに関する正しい理解の促進と配慮への取組が求められていることが伺えます。また、事業所において、LGBTs支援の取組があまり進んでいないことが伺えます。

(若年女性等)

- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響下では、社会的に弱い立場の人々が抱える諸問題が一層顕在化してきています。特に、非正規労働者やひとり親をはじめとした女性の貧困に対し、就業・生活の安定に向けた支援の強化が課題となります。
- 秋葉原地区では「JKビジネス<sup>9</sup>」問題など若年女性が被害を受ける問題が多く起きています。また彼女らの背後には貧困、虐待、ネグレクト、DV(ドメスティック・バイオレンス)<sup>10</sup>、薬物依存など厳しい生活環境があると言われています。

##### ■区民会議での主な意見

○令和元年9月に区で作成した「LGBTsへの対応に関する職員ハンドブック<sup>11</sup>」を広く配布し、事業所などに活用してもらうように働きかける。

○トランスジェンダーへの差別がSNS<sup>12</sup>上でも現実社会でも顕在化している。

<sup>7</sup> ダイバーシティ&インクルージョンとは、性別や年齢、国籍の違いなど一人一人の多様性を受け入れ、認め合い、活かすこと。

<sup>8</sup> LGBTsとは、性的少数者のこと。「L=レズビアン(女性同性愛者)」「G=ゲイ(男性同性愛者)」「B=バイセクシュアル(両性愛者)」「T=トランスジェンダー(心と身体の性が一致しない人)」の頭文字と、それ以外の多様な性の存在を「s」で表している。

<sup>9</sup> JKビジネスとは、主として「JK」、すなわち「女子高校生」などの児童を雇い、表向きには性的サービスを行わない健全な営業を装いながら、「裏オプション」等と称し、性的なサービスを客に提供させるもの。性的な暴力等の被害に遭う問題や、本人の意に反してAV(アダルトビデオ)への出演を強要される問題が発生するなど、若年層の女性を狙った深刻な問題となっている。

<sup>10</sup> DVとは、配偶者やパートナーなど親密な関係にある者、またはあった者からの身体的、精神的、経済的、性的な暴力のこと。

<sup>11</sup> LGBTsへの対応に関する職員ハンドブックとは、令和元年9月に、区の職員や教職員等がLGBTsについて正しく理解し、LGBTsであることによって生ずる困りごとの解消や軽減に向けて必要な対応を行うために作成したもの。

<sup>12</sup> SNSとは、ソーシャル・ネットワーキング・サービスの略で、知人等の社会的ネットワークをインターネット上で提供することを目的とするコミュニティ型のサービスのこと。

- 「パートナーシップ制度」<sup>13</sup>の導入は、広く事実婚の異性カップルなども想定し、ダイバーシティ&インクルージョンの視点を取り入れながら進めてほしい。
- 有害な男性性<sup>14</sup>を変える必要がある。
- 若年女性等支援では、民間支援団体ならではの活動があることに配慮し、より積極的な連携を行う。

## ■提言

### 提言1 ダイバーシティ&インクルージョンの視点をすべての施策に取り入れるとともに、様々な場面を通じて人権尊重の意識啓発を行う

区が行った意識・実態調査では、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する固定観念などがあることが伺えます。また、男性中心の社会構造に伴うアンコンシャス・バイアス<sup>15</sup>(無意識の思い込み)により様々な差別が出てくる可能性があります。誰もが地域で生き生きと暮らせる社会をめざすためには、性別による不平等の是正に加えて、ダイバーシティ&インクルージョン(多様性と社会的包摂)の視点をあらゆる施策に展開していく必要があります。女性および男性における多様性に配慮し、差別がなく、あらゆる人が取り残されない社会を目指すことを求めます。

区は率先してアンコンシャス・バイアス(無意識の思い込み)から生じる差別に対処するための研修を行うことを求めます。

また、学校で子どもたちに人権尊重の気持ちを持つことができるような教育を進めるとともに、男女共同参画センターMIWでの講座、大学や企業での研修等の様々な機会・場を通じて、あらゆる世代に向けた意識啓発を行うことを提案します。

なお、第6次計画の名称ですが、SDGsの視点を反映した計画であるため、「男女平等」という枠よりも「ジェンダー平等」のほうが、多様性を表す計画名ではないかと考えます。

### 提言2 「パートナーシップ制度」の導入などLGBTsへの施策を進める

第5次計画に、LGBTsへの配慮や対応について目標を定めて推進するよう提言しました。区では、専門の相談窓口の設置など理解促進につながる様々な施策を行ってきました。これらの施策を継続するとともに、教育現場において、当事者児童・生徒、その家族へ配慮し、区で作成した「LGBTsへの対応に関する職員ハンドブック」に記載している実効性のある措置を講じ、当事者の自尊心を育む教育を行うことを求めます。

また、23区でも8区で「パートナーシップ制度」などが導入されており、あらゆる人が使える「パートナーシップ制度」や「ファミリーシップ制度<sup>16</sup>」の導入を検討することを求めます。LGBTsへの施策は、LGBTsのみならず、全ての人々が生きやすい社会につながると考えています。

<sup>13</sup> パートナーシップ制度とは、同性カップルに対して、二人が結婚に相当する関係であることを認める制度のこと。

<sup>14</sup> 有害な男性性とは、伝統的に「男性はこうあるべき」という行動規範のうち、負の側面があると考えられるもの。

<sup>15</sup> アンコンシャス・バイアスとは、本人自身も気づいていないものの見方や捉え方の偏り、思い込みのこと。

<sup>16</sup> ファミリーシップ制度とは、同性カップルが育てている子どもも家族として証明する制度のこと。



### 提言3 困難な問題を抱える女性<sup>17</sup>などへの支援を実施するとともに、多様性を尊重する環境を整備する

新型コロナウイルス感染症の拡大により、社会的に弱い立場にある人々がより深刻な影響を受けていることがわかっています。特に、ひとり親家庭の女性は所得が低くなることが多くあり、貧困の連鎖を断ち切ることが非常に困難となっています。経済的自立の観点から、希望する女性には正規雇用労働者として働けるよう、就労支援など生活の安定に向けた支援を行うことを求めます。子どもや若者に対して、キャリア教育・職業教育など自立に向けた力を高める取組も必要です。

なお、秋葉原地区で見回りなどを実施している若年女性等支援については、行政機関のみならず、医療機関、民間支援団体、地域団体等と一層連携するとともに、財政的支援を含め取組を行うことを求めます。

## 目標2 配偶者・児童等への暴力や性的いやがらせ行為・性暴力を根絶する

### ■現状と課題

(性暴力・配偶者暴力・児童虐待等)

- 性犯罪・性暴力は、長期にわたって被害者の心身に大きな影響を与えるものである一方、被害を相談できなかつたり、打ち明けたとしても被害の深刻さを理解してもらえないといった問題があります。令和2(2020)年に、国は「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を決定しました。
- 配偶者暴力防止法の改正とあわせて、児童虐待防止対策の強化を図るための児童福祉法等の一部を改正する法律が令和元年(2019年)6月に成立しました。この改正によって、児童虐待防止対策及び配偶者からの暴力の被害者の保護対策の強化を図るため、児童虐待と密接な関連があるとされるDVの被害者の適切な保護が行われるよう、相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所が明文化されました。
- 東京都の児童相談所における相談件数は年々増加しており、区の「子どもと家庭に関わる総合相談」においても、虐待に関する相談が増加しています。
- 新型コロナウイルス感染症拡大による在宅時間の増加や経済的な不安などから、最近、男女共同参画センターMIWの相談のうち、DVに関する相談の割合が増加しているほか、女性相談・ひとり親相談の件数が増加しています。
- 意識・実態調査では、DVに該当する行為に対して「DVとは思わない」との回答が一定数あり、特に精神的な暴力について認識が低い傾向があることが伺えます。

---

<sup>17</sup> 国では、困難な問題を抱える女性への支援のあり方に関する検討会を開催し、令和元年10月に中間まとめを取りまとめている。その中でこれまで、DV被害者やストーカー被害者、人身取引被害者、家族関係の破綻や生活の困窮等、正常な社会生活を営む上で困難な問題を抱える者等を支援対象としてきたが、女性が抱える問題が近年、複雑・多様化、かつ、複合的なものとなっていることから新たな枠組みを構築していく必要性を指摘している。

(ハラスメント<sup>18</sup>)

- 意識・実態調査から、職場におけるセクシャルハラスメント<sup>19</sup>、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやパワーハラスメント<sup>20</sup>が増加していることが伺えます。また、就職活動中、テレワーク中のハラスメントなど様々な場面でハラスメントが起こっています。

## ■区民会議での主な意見

- DVに対する具体的な取組を行う。配偶者に対する暴力を中心に対処する配偶者暴力相談支援センターを設けることは有意義である。
- 相談事業は、今まで行ってきたオフラインのみでなく、オンラインとオフラインを一緒に行う必要がある。
- デートDV<sup>21</sup>は、LINEなど新たなコミュニケーションツールによる被害があり、具体的な例を示し、防止の啓発に努める必要がある。
- 第6次計画の数値目標は、DVをされたことのある人の減少ではなく、相談事業の実績(相談件数の増加)にしたほうが良いと考える。
- あらゆる暴力をなくすため、民間支援団体ならではの活動があることに配慮し、より積極的な連携を行う。
- 女性に対する取組は多いが、男性向けの取組が(全体的に)少ないように思える。また、男性視点の施策も少ないように思えるので、第6次計画にはこの視点も入れてほしい。
- 区として、若年女性の支援が少ないように思える。秋葉原地区での若年女性の性被害などが顕著になっている。
- 様々なハラスメントが問題となっている。ハラスメント防止に努める一文を提言に入れるのはどうか。
- コロナ禍において、非正規など弱い立場の人へのハラスメントが問題になっている。

## ■提言

### 提言4 あらゆる暴力の防止と支援体制を強化する

DV、デートDVのみならず、虐待や暴力などは犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であり、あってはならないことです。区は都、国など行政機関との連携を図るだけでなく、医療機関、民間支援団体等との間に更なる連携強化をすすめ、切れ目ない支援を行っていくことを求めます。また、被害者は女性であることが多いとは思いますが、男性、LGBTsが被害者の可能性があるという目を持って支援を行うことも重要です。相談しづらい人々や若年層に対してはSNSなどを活用した相談も有効であると考えます。

<sup>18</sup> ハラスメントとは、相手に対して行われる嫌がらせのこと。行ったが側にそうした気持ちがなくとも、相手を傷つける行為や苦痛や不利益を与える行為は、ハラスメントとなる。

<sup>19</sup> セクシャルハラスメントとは、相手の意に反する性的な言葉や行為を拒否したことで、解雇などの不利益な取り扱いを受けたり、それらの言動によって不快・不安な状態に追い込み仕事に支障が生じること。

<sup>20</sup> パワーハラスメントとは、職場での優越的な関係を背景とした言動で、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、精神的・身体的苦痛を与えられ仕事に支障が生じること。

<sup>21</sup> デートDVとは、結婚していない恋人間の暴力、特に若い世代で親密な関係にある相手からの身体的・精神的・経済的・性的暴力のこと。

あわせて、教育委員会と連携して、子どもに対して性教育を行うことはとても重要です。子どもへの教育だけでなく、教職員の研修も同時に実施していくことを求めます。

なお、検討を進めてきた配偶者暴力相談支援センターですが、早期に設置することを求めます。

#### 提言5 様々な場面においてハラスメントをなくす取組を実施する

職場におけるセクシャルハラスメント、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントやパワーハラスメントが増加していることがわかってきました。最近では、就職活動中、テレワーク<sup>22</sup>中のハラスメントなど様々な場面でのハラスメントが起っています。こういったハラスメントを防止するために、事業所に対し、法改正の周知・啓発を図り、事業所や労働者の理解を促進する取組を求めます。男女共同参画センターMIWでの相談だけでなく、適切な相談窓口の紹介など区関係部署や都と連携し、被害者への支援を行っていくことが必要です。

また、教育、スポーツの場におけるセクシュアル・ハラスメント及びパワーハラスメントに対する取組については、様々な周知、相談窓口の整備、職員・教職員への研修を実施することを求めます。

### 目標3 ワーク・ライフ・バランスの実現と女性の活躍を支援する

#### ■現状と課題

(女性の就業)

- 女性は男性に比べて、結婚や育児を理由に離職することが多く、勤続年数が短い傾向があり、これは女性のキャリア形成に大きな課題となっています。結婚・出産にかかわらず仕事の継続を望む女性が希望を叶えられるよう、仕事と家庭の両立支援を拡充していく必要があります。
- 意識・実態調査では、男性の育児・介護休業取得に前向きな回答が増加しているものの、現実的には休めないとの回答も依然として多く、取得が困難なことが伺えます。
- 近年の目覚ましい技術革新は社会の構造の変革をもたらしている一方、デジタル化社会<sup>23</sup>到来の中で弱い立場ともいえる女性、高齢者へのデジタルデバインド<sup>24</sup>の解消が課題となります。

(事業所のワーク・ライフ・バランス)

- 意識・実態調査では、6～7割強の中小企業が区の支援事業を認知していないことが伺えます。
- 最近、女性の活躍推進や介護・育児休業、ハラスメント防止に関する各種法律の改正がなされたことから、中小企業がこれらの法改正に対応できるよう、制度整備の促進が課題となります。
- 男性の育児への参画を推進していくためには、個人の意識改革とあわせて、事業所における経営層や管理職に対する意識改革や取組の推進を図っていくことが課題となります。

<sup>22</sup> テレワークとは、情報通信技術を活用した時間や場所にとらわれない柔軟な働き方のこと。

<sup>23</sup> デジタル化社会とは、デジタルの活用により、一人ひとりのニーズに合ったサービスを選ぶことができ、多様な幸せが実現できる社会のこと。

<sup>24</sup> デジタルデバインドとは、情報通信技術(IT)(特にインターネット)の恩恵を受けることのできる人とできない人の間に生じる経済格差のこと。一般に「情報格差」と訳される。

## ■区民会議での主な意見

- 第6次計画には、デジタル化<sup>25</sup>に乗り遅れた人への支援を行っていくことが必要である。
- 男性の育児休業取得について、中小企業に対して、取得を促す様々な施策を求める。
- 新型コロナウイルス感染症の拡大を契機とした働き方の変革を踏まえて、特にテレワークでの仕事と家庭の両立を支援するような施策が必要である。
- 区の中小企業向けの支援事業の認知度が低いため、提言に入れたほうがいい。
- 中小企業のデジタル化が推進できるような施策を求める。

## ■提言

### 提言6 女性へのキャリア形成を支援する

仕事の継続を望む女性が様々な理由でキャリアが中断されないことがないよう、子どものころから家庭、地域などにおいてジェンダー平等の意識啓発に取り組み、男女共同参画センターMIWで女性のためのリーダーシップ研修を実施したり、女性の起業を支援する取組を一層強化することが必要です。特に、就職活動中や非正規雇用の女性に対して、近年のデジタル化に対応できるようIT技能<sup>26</sup>習得などの支援を行うことを求めます。

### 提言7 男女ともに多様なライフスタイルを実現できる環境づくりを推進する

新型コロナウイルス感染症の拡大が契機となり、テレワークなど多様で柔軟な働き方が広がっています。男女ともに多様なライフスタイルを実現できるようにするため、女性に対する取組だけでなく、男性に向けた取組も求められます。男性の意識啓発にあわせて、男性の育児・介護休業の取得を促進するため具体的な数値目標を掲げ、推進していくことが重要です。雇用主である事業所に対する啓発や、男性が女性とともに家庭生活を担おうとする意識を高めることができるような講座を行うことも求めます。

また、中小企業などの事業所に対して、区・都・国が実施している奨励金などの制度活用の促進のため情報発信を積極的に行い、先進的な取組を行う事業所に奨励金の交付などインセンティブ<sup>27</sup>を与えるような支援を行っていくことを求めます。

## 目標4 地域社会における男女共同参画をすすめる

### ■現状と課題

(審議会等の女性委員割合)

- 区の審議会等の委員や避難所運営協議会委員への女性登用の少なさは、各団体の長など特定の役職についている人(男性)が充て職で委員に推薦されることと関係しており、第5次計画の数

<sup>25</sup> デジタル化とは、ビジネスにおいてデジタルデータに基づいて、新たな価値を生み出すこと。また、アナログのデータをデジタルに変換すること。

<sup>26</sup> IT技能とは、情報セキュリティ技術など情報技術に携わる上で必要な技能のこと。

<sup>27</sup> インセンティブとは、意欲を引き出すために与えられる外的な刺激のこと。

値目標の達成が難しい大きな要因となっています。

- 意識・実態調査では、区の審議会等の女性委員の割合がもう少し増えたほうが良いという結果が最も多い回答になっています。

(男女共同参画の視点からの災害対策)

- 令和2(2020)年度に策定された「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」<sup>28</sup>(内閣府)を踏まえた対応が必要です。地域の自主防災組織や事業所等に向け、男女共同参画の視点に立った非常時の備えを進めていけるよう普及に努めることが課題となります。

## ■区民会議での主な意見

- 働く女性のみならず、様々な女性の視点を施策に取り入れるべきである。
- 審議会の性別は、自己申告(自認する性)に基づくべきだと考える。
- 会議委員の定数を増やしたり、正副委員長のどちらかを女性にするなど、女性委員を増やせるような取組を行うことを求める。
- 充て職で委員になっている場合、根拠が何かとすることを点検し、現行規定に合理性があるのかどうか検討する必要がある。
- 地域社会における女性の参画を引き続き促していくとともに、区職員の女性管理職等の比率のさらなる上昇に努め、区がモデルとなっていくような取組を求める。
- 教育現場における意思決定への参画では、ジェンダー平等の視点をもって取り組むことが必要である。
- 女性模擬議会などを実施し、女性の政治参加を促すのはどうか。

## ■提言

### 提言 8 政策・意思決定過程における女性の参画を拡大する

第5次計画の数値目標でもある審議会等における女性委員の割合は、目標の40%以上60%以下に対して、横ばい傾向が続き、30.9%でまだまだ少ない状況です。審議会ごとの進捗状況を管理し、女性が少ない場合は要綱等を改正するなど具体的な是正計画を策定することを求めます。

地域活動の中で、ジェンダー平等を推進できるよう政策・意思決定過程に多くの女性が参画していくことが求められます。様々な年代の女性が集まり、意見を交換できる場を設け、施策に反映させることも有効です。

また、区の様々な施策にジェンダー平等の視点を持つことが重要ですが、第5次計画の数値目標である区役所内の管理・監督者に占める女性の割合は、目標の40%に対して、33.5%(係長

<sup>28</sup> 「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン～」とは、女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された女性の視点から災害対応が行われることが、防災や減殺、災害に強い社会の実現にとって必須であることから、都道府県・市町村の防災・危機管理担当部局が、女性の視点から災害対応を進める際に参照できるよう、基本的な考え方、平時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において取り組むべき事項を示すもの。

級 38.7%、課長級以上 16.2%)と達成できていません。区が自ら範を示し、管理・監督者に占める女性の割合を早期に 40%とし、ジェンダー平等を推進することを求めます。

#### 提言 9 男女共同参画の視点を取り入れた災害対策を推進する

東日本大震災から 10 年が経ち、令和2(2020)年5月に国が「災害対応力を強化する女性の視点～男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」を定めました。ガイドラインに基づく取組を浸透させるために、現在の区の避難所マニュアルに「ガイドライン」の視点を取り入れることを求めます。あわせて、様々な場を通じて、ジェンダー平等の視点からの訓練・研修・講座を実施することを求めます。

## 目標5 行動計画の推進体制を充実する

### ■現状と課題

(男女共同参画センターMIW)

- 意識・実態調査では、DVやハラスメントを受けた際の相談先として、男女共同参画センターMIWを含む区や都・国などの公的機関が設置する相談窓口の認知度が全体的に低くなっています。また、MIWを「知っているが、利用したことがない」と答えた人が 26.5%となっています。
- 男女共同参画センターが男女共同参画の視点から地域の問題解決を行う拠点・場として、役割を果たしていくことが課題となります。

### ■区民会議での主な意見

○男女共同参画センターMIWの認知度はあまり高くはないところではあるが、利用率に対する評価があってもいいのではないか。

### ■提言

#### 提言 10 男女共同参画センターMIWの機能を強化するとともに、地域団体、NPO法人等との連携を進める

男女共同参画センターMIWは、広くジェンダー平等に関する情報発信を行い、MIWの認知度を上げ、利用率を上げる施策を求めます。ジェンダー平等の視点から地域の様々な問題を解決するための実践的活動の場として、ジェンダー平等推進の担い手となる女性リーダーの育成や人材ネットワークの拠点としての機能を発揮することも重要となります。あわせて、地域団体、NPO法人等との連携を強化し、ジェンダー平等を推進する取組を実施することを求めます。

## 資料編

## 資料1 千代田区男女平等推進区民会議設置要綱

改正

平成12年4月16日12千総男女発第17号  
平成14年4月18日14千政国発第14号  
平成16年3月22日15千政国発第216号  
平成26年3月13日25千政国男発第233号  
平成27年4月1日27千地国男発第7号の6  
平成28年2月25日27千地国男発第285号

(設置)

第1条 千代田区がめざす男女共同参画社会の実現に向けて、男女平等施策への提言や、「千代田区男女平等推進行動計画」の推進方策など、広く区民、有識者等の意見を聞き、その成果を新行動計画の策定過程等に反映させるため、男女平等推進区民会議(以下「推進区民会議」という。)を設置する。

(所掌事項)

第2条 推進区民会議は、次に掲げる事項について所掌する。

- (1) 「千代田区男女平等推進行動計画」の実施推進に関すること。
- (2) 新行動計画の策定に向けた、男女平等施策への提言・検討
- (3) その他、区長が必要と認める事項

(構成)

第3条 推進区民会議は、次に掲げる者又は機関のうちから、区長が委嘱する20名以内のもの(以下「委員」という。)をもって構成する。

- (1) 学識経験者
- (2) 区民
- (3) 一般事業主の団体又はその連合団体
- (4) 国及び地方公共団体の機関

(委員の任期等)

第4条 委員の任期は、概ね2年とし、再任を妨げない。ただし、任期満了後も後任者が委嘱されるまでの間、その職務を行う。

2 委員は、千代田区女性活躍推進協議会(女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号)第23条第1項の規定に基づき組織する協議会をいう。)の構成員を兼ねるものとする。

(会長及び副会長)

第5条 推進区民会議に、会長及び副会長を置く。

- 2 会長は、委員の互選により定める。
- 3 副会長は、会長が指名する。
- 4 会長は、推進区民会議を代表し、会務を総理する。
- 5 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるとき又は会長が欠けたときは、副会長がその職務を代理する。

(会議)



第6条 推進区民会議は、会長が招集する。

2 会長は、必要があると認めるときは、会議に委員以外の者を出席させ、その説明または意見を聞くことができる。

(庶務)

第7条 推進区民会議の庶務は、地域振興部国際平和・男女平等人権課が処理する。

(補則)

第8条 この要綱に定めるもののほか、必要な事項は区長が定める。

2 推進区民会議の運営に関し必要な事項は、会長が定める。

## 資料2 千代田区男女平等推進区民会議委員名簿

任期: 令和2年7月9日～令和4年3月31日

役名	氏名	所属等
会長	三浦 まり	上智大学法学部教授
副会長	鈴木 浩子	日本薬科大学医療ビジネス薬科学科 教授 officeCMC代表
委員	金子 雅臣	一般社団法人 職場のハラスメント研究所 代表理事
委員	五十嵐 裕美子	弁護士
委員	原田 裕美	ちよだ女性団体等連絡会 (千代田区男女共同参画センターMIW活動登録団体選出)
委員	村田 和美	千代田区婦人団体協議会選出
委員	渡邊 千恵子	千代田区民生・児童委員協議会選出
委員	村木 さをり	千代田区青少年委員会選出
委員	塚田 恭平※1	千代田区教育委員会指導課指導主事
委員	牧田 裕一※2	千代田区教育委員会指導課指導主事
委員	岩谷 祐治	東京都労働相談情報センター 相談調査課長
委員	宇塚 悠介	公益社団法人東京青年会議所千代田区委員会選出
委員	山下 賢仁※3	連合千代田地区協議会 三菱電機動労組合本社支部 (連合千代田地区協議会副議長)
委員	半田 真也※4	連合千代田地区協議会 三菱電機動労組合本社支部 (連合千代田地区協議会副議長)
委員	福井 泰代	東京中小企業家同友会
委員	大賀 一樹	NPO法人 共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国 ネットワーク
委員	深野 恵津子	公募
委員	田茂山 史恵	公募

- ※1 令和2年度第3回千代田区男女平等推進区民会議まで
- ※2 令和3年度第1回千代田区男女平等推進区民会議から
- ※3 令和2年度第2回千代田区男女平等推進区民会議まで
- ※4 令和2年度第3回千代田区男女平等推進区民会議から

### 資料3 千代田区男女平等推進区民会議開催状況

回	開催日時・場所	議題等
1	令和2年7月9日(木) 午後6時30分～8時40分 区役所4階401会議室	(1) 第5次行動計画の進捗状況等 (2) (仮称)第6次千代田区男女共同参画推進計画策定の概要
2	令和2年11月25日(水) 午後6時30分～8時30分 区役所4階401会議室	(1) 千代田区男女共同参画に関する意識・実態調査結果報告 (速報値) (2) 第5次千代田区男女平等推進行動計画の評価と課題 (中間素案) (3) (仮称)第6次千代田区男女共同参画推進計画に向けた提言の構成
3	令和3年3月16日(火) 午後6時30分～8時 区役所4階401会議室	(1) 千代田区男女共同参画についての意識・実態調査結果の報告について (2) 第6次千代田区男女平等推進行動計画策定に向けた提言(たたき台)について
4	令和3年5月20日(木) 午後6時30分～7時50分 区役所8階 第1・2委員会室	(1) 第5次千代田区男女平等推進行動計画の進捗状況と評価について (2) 第6次千代田区男女平等推進行動計画策定に向けた提言(案)について (3) 第6次千代田区男女平等推進行動計画の全体像等について

**第6次千代田区男女平等推進行動計画に向けた提言**

令和3年5月

千代田区男女平等推進区民会議

発行 千代田区地域振興部国際平和・男女平等人権課

〒102-8688東京都千代田区九段南1-2-1

電話03-3264-2111(代表)