

(仮称) 第7次千代田区ジェンダー平等推進
行動計画策定に当たっての基本的な考え方
(中間まとめ) (案)

令和8年5月

千代田区男女平等推進区民会議

ま え が き

千代田区男女平等推進区民会議

会長 坂本 文武

目次

I 第6次千代田区ジェンダー平等推進行動計画策定後の変化	1
1. 男女共同参画の政策動向	1
2. 男女共同参画に関する千代田区の現状	5
3. 第6次計画の基本理念・基本的な考え方・目標	11
II 第6次千代田区ジェンダー平等推進行動計画の成果と課題	12
目標1 人権を尊重し、健康的な生活を支援する	12
目標2 配偶者・児童等へのあらゆる暴力を根絶する	14
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	16
目標4 地域社会におけるジェンダー平等を推進する	18
目標5 行動計画の推進体制を充実する	20
III (仮称)第7次千代田区ジェンダー平等推進行動計画に関する提言	21
1. 提言の位置づけ	21
2. 提言にあたっての基本的な考え方	22
3. 基本的な考え方に基づく現状認識と提言	24
資 料 編	30
資料1 千代田区男女平等推進区民会議設置要綱	31
資料2 千代田区男女平等推進区民会議委員名簿	33
資料3 千代田区男女平等推進区民会議開催状況	34
資料4 男女共同参画に関するデータ	35

I 第6次千代田区ジェンダー平等推進行動計画策定後の変化

1. 男女共同参画の政策動向

(1) 国の政策動向

① 国内行動計画の策定

国際社会における男女平等の実現に向けた取り組みを受け、国は昭和52年に最初の「国内行動計画」、10年後の昭和62年に「西暦2000年に向けての新国内行動計画」、平成8年に「男女共同参画2000年プラン」、平成17年に「第2次男女共同参画基本計画」、平成22年に「第3次男女共同参画基本計画」を策定し、さまざまな取り組みを進めてきました。

平成27年12月には、「第4次男女共同参画基本計画」が閣議決定され、男女ともに暮らしやすい社会を実現するために特に必要な要素として「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」を掲げ、更に踏み込んだ積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の実行等を通じて積極的な女性採用・登用を進めてきました。

そして、第5次男女共同参画基本計画では、目指すべき社会として、次の4つが掲げられています。

- 男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる、公正で多様性に富んだ、活力ある持続可能な社会
- 男女の人権が尊重され、尊厳を持って個人が生きることのできる社会
- 仕事と生活の調和が図られ、男女が共に充実した職業生活、その他の社会生活、家庭生活を送ることができる社会
- あらゆる分野に男女共同参画・女性活躍の視点を取り込み、SDGsで掲げられている包摂的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取り組みを行い、国際社会と協調する社会

② 男女共同参画を推進する法整備の動き

昭和60年の「女子差別撤廃条約」批准にあたり、「男女雇用機会均等法」や「労働基準法」の改正、「育児・介護休業法」などの法整備を進め、平成11年には「男女共同参画社会基本法」が成立、男女共同参画社会づくりは21世紀の最重要課題と位置づけられました。

また、平成27年8月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下、「女性活躍推進法」という。）が成立し、就学前児童や小学生の保育の充実、「女性のチャレンジ応援計画」の取り組みの推進、企業における女性の活躍状況の「見える化」の推進などのさまざまな取り組みが進められています。こうした取り組みにより女性の就業率は飛躍的に上昇している一方で、収入や正規雇用率などの雇用分野における性差は依然としてあり、仕事と家庭生活との両立の難しさなど、取り組むべき課題は多く顕在しています。

さらに、令和5年6月には、性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解を深め、多様性に寛容な社会の実現を目指すものとして、「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が公布、施行されました。

そして、令和6年4月には、困難な問題に直面している女性の福祉の増進を図るため、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行されました。この法律では、女性の人権が尊重され、安心かつ自立して暮らせる社会の実現を目指すことが示されています。

③ 女性に対する暴力の根絶に向けた法整備の動き

平成25年7月に「ストーカー行為等の規制等に関する法律（ストーカー規制法）」、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（DV防止法）」が相次いで改正されました。「改正ストーカー規制法」では、被害者から拒まれたにもかかわらず、連続して電子メールを送信する行為が新たに法の規制対象とされ、同年10月に施行されました。「改正DV防止法」では、それまで適用対象外であった「生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者」を法の適用対象として、平成26年1月に施行されました。加えて、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法文上明確化される等の改正がされ、令和2年4月に施行されました。

また、若年層を中心に社会問題化しているリベンジポルノへの対策として、平成26年11月には、リベンジポルノに罰則を設ける「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律（リベンジポルノ法）」が成立しました。

加えて、令和5年5月には「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（配偶者暴力防止法）」が改正され、保護命令の対象に「自由、名誉又は財産」に対する加害の告知による脅迫を受けた者が追加されたほか、接近禁止命令等の申立てをすることができる範囲の拡大、禁止命令の対象行為に連続したSNS等の送信の追加、保護命令違反の厳罰化など、保護命令制度の拡充と罰則強化が図られました。

④ 仕事と生活の調和を推進する法整備の動き

社会の活力の低下や少子化・人口減少を解決するために、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の取り組みがあります。これまでの働き方を見直して仕事と家庭の両立を図り、男女共同参画と少子化対策を推進することが重要であるとの認識に立ち、平成19年に「ワーク・ライフ・バランス憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定されました。

また、平成27年には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務づける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が成立しました。その後、令和元年5月の改正により、令和4年4月1日からは、一般事業主行動計画の策定・届出および情報公表の義務が、従業員数101人以上300人以下の企業にも拡大されました。あわせて、女性の活躍推進において優れた取り組みを行う企業を評価する特例認定制度（プラチナえるぼし）が創設され、ハラスメントに関する相談を理由として事業主が労働者に不利益な取扱いをすることを禁止する規定が新たに盛り込まれるなど、制度の充実が図られています。

(2) 東京都の政策動向

東京都は、令和4年(2022年)に「東京都男女平等参画推進総合計画」を改定し、女性活躍推進法やDV防止法に基づく複数の計画を統合して推進しています。この計画は、「未来の東京」戦略のもと、「女性が自らの希望に応じた生き方を選び、自分らしく輝ける東京」の実現を目指し、「意思決定への参画促進」「働き方改革」「暴力の根絶」を3本柱としています。

性的指向や性自認に関する取り組みとしては、令和5年(2023年)に「第2期東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定しました。この計画では、差別解消、相談支援の充実、理解促進を進めることで「インクルーシブシティ東京」の実現を目指しています。この取り組みは、オリンピック憲章が掲げる人権尊重の理念を反映させ、性的マイノリティを含むすべての人が安心して暮らせる社会を構築するものです。また、令和4年(2022年)から「東京都パートナーシップ宣誓制度」を導入し、医療や住宅など日常生活のさまざまな場面で手続きを円滑化するほか、社会的理解の向上に取り組んでいます。

令和6年(2024年)には「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画」を策定し、住居支援や就労支援、心身のケアなど包括的な支援体制を整備しています。

また、令和7年(2025年)には女性活躍推進法の改正や男女共同参画機構法の制定を受けて、数値目標の拡充や第三者機関による進捗管理の導入など、施策の実効性を強化しています。さらに、東京ウィメンズプラザの機能強化により、広域的な相談支援や情報提供、ネットワーク形成を進めるとともに、STEM分野への女性参画支援や配偶者暴力対策における切れ目のない支援体制を整備しています。このほか、施策の進捗状況の周知や都民の意見を取り入れる仕組みを構築し、広報活動と住民参加の強化を図っています。

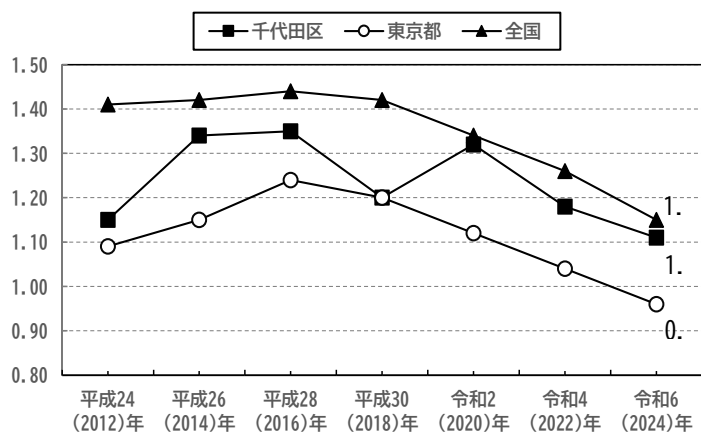
また、「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」に基づき、事業者には女性の採用・登用の推進や働きやすい職場環境整備、ハラスメント防止といった取り組みを求めています。都は企業への支援や情報提供を行い、雇用・就業分野における女性の活躍を総合的に後押ししています。

2. 男女共同参画に関する千代田区の現状

(1) 人口の変化

千代田区の人口は平成 27 年以降増加傾向にあり、令和 8 年 1 月 1 日時点の人口は 69,139 人となっていますが（資料編図 11 参照）、合計特殊出生率は令和 2 年以降減少傾向で全国値を下回っていることから、少子化が進んでいることが伺えます（図 1 参照）。

図 1 千代田区の合計特殊出生率の推移

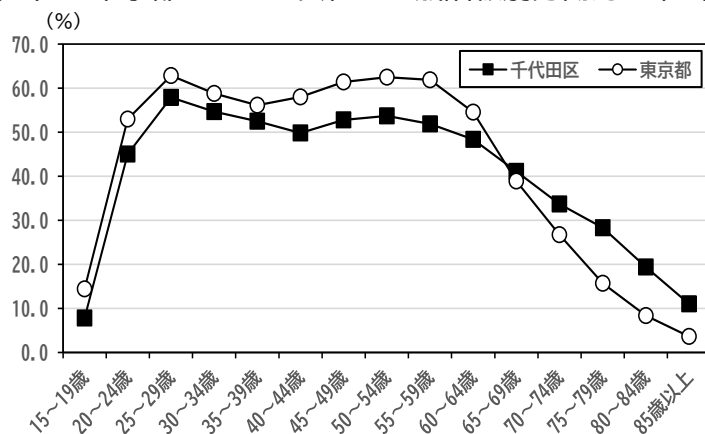


出典：東京都福祉保健局

(2) 女性の就業

千代田区の女性の労働力比率を 5 歳階級別にみると、いわゆる「M字カーブ」を描いており（図 2 参照）、子どものいる世帯の就業状況は 7 割近いものの（資料編図 12 参照）、出産・育児による離職後に再就職する女性が一定数いることが伺えます。東京都値と比較すると、M字の底にあたる年齢が高齢であることから、出産・育児により離職する年齢の高齢化が伺えます。

図 2 千代田区・東京都における女性の 5 歳階級別労働力比率（令和 2 年）



出典：令和 2 年度国勢調査

(3) 男女平等・男女共同参画に関する区民・青少年・事業所の意識

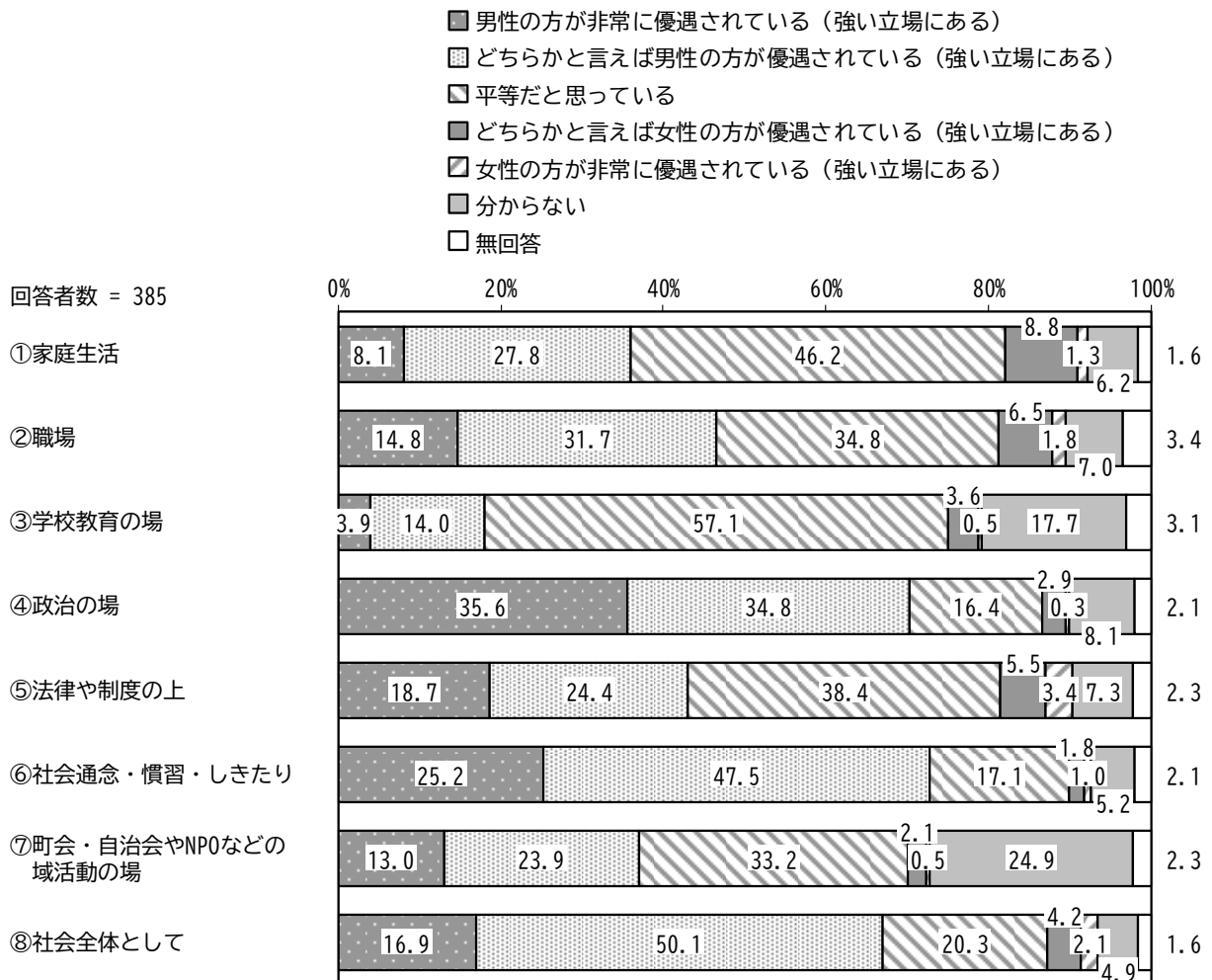
千代田区ジェンダーに関する意識・実態についてのアンケート調査より

■男女平等・男女共同参画に対する意識

女性の社会参画や自立に対する意識については、『⑥社会通念・慣習・しきたり』で「男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）」と「どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）」を合わせた“男性優遇”が、『③学校教育の場』で「平等だと思っている」が、『①家庭生活』で「どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）」と「女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）」を合わせた“女性優遇”が高くなっています（図3参照）。

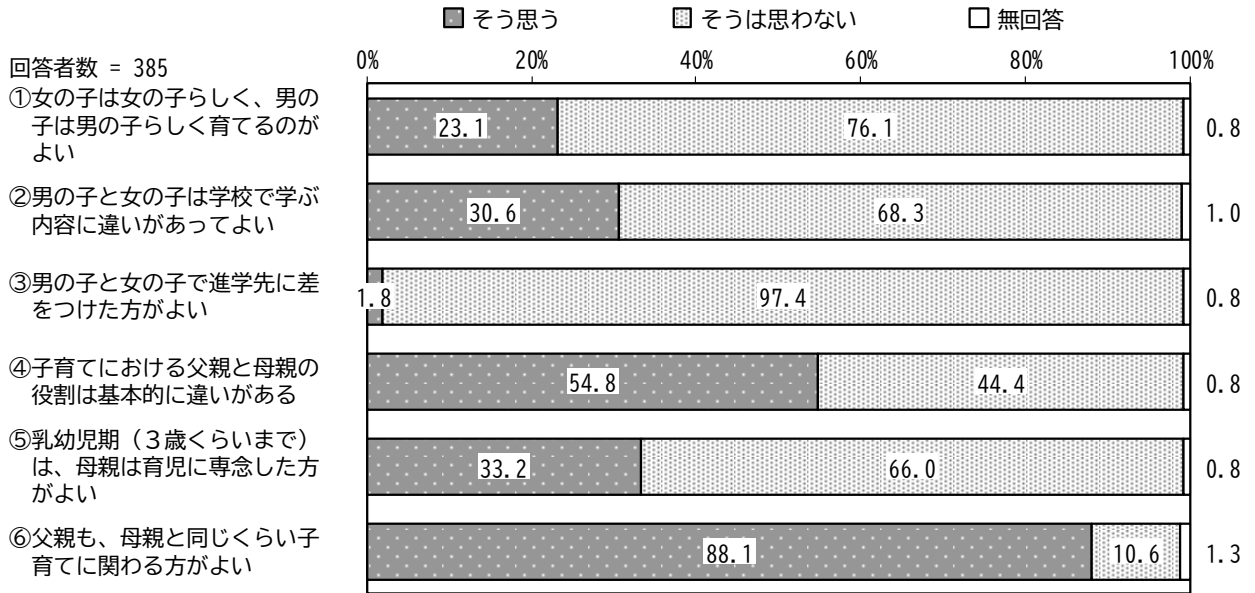
子育てや教育については、『⑥父親も、母親と同じくらい子育てに関わる方がよい』で「そう思う」が、『③男の子と女の子で進学先に差をつけた方がよい』で「そうは思わない」が高くなっています（図4参照）。

図3 それぞれの場面・分野における男女平等の実感（アンケート調査）



出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

図4 子育て・教育における性別による考え方の差異（アンケート調査）



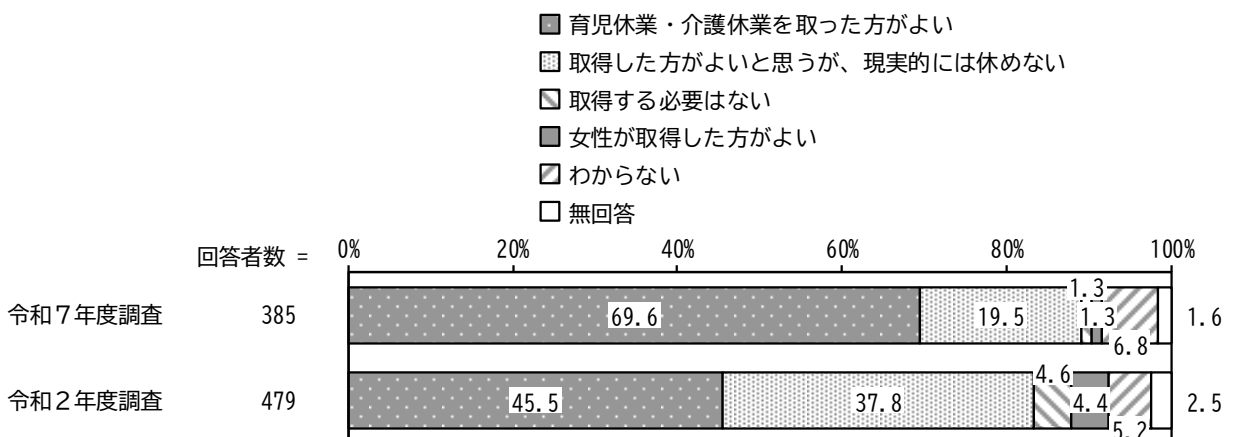
出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

■家庭・学校等における性別役割分担

「育児休業・介護休業を取った方がよい」の割合が69.6%と最も高く、次いで「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」の割合が19.5%となっています（図5参照）。

令和2年度調査と比較すると、「育児休業・介護休業を取った方がよい」の割合が増加しています。一方、「取得した方がよいと思うが、現実的には休めない」の割合が減少しています。

図5 男性の育児休業・介護休業の取得に対する意識（アンケート調査）

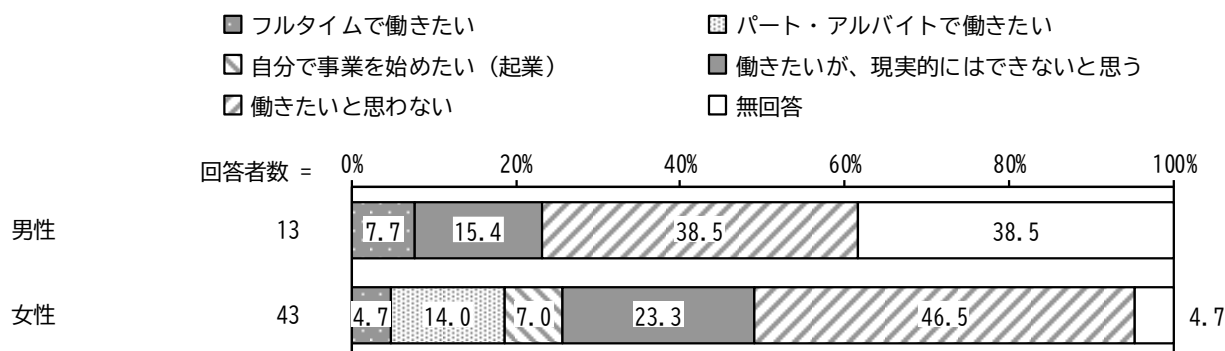


出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

■女性の就業状況と社会的な認識

女性で「パート・アルバイトで働きたい」「自分で事業を始めたい（起業）」「働きたいが、現実的にはできないと思う」「働きたいと思わない」の割合が高くなっています（図6参照）。

図6 成人女性の就労意向（アンケート調査）



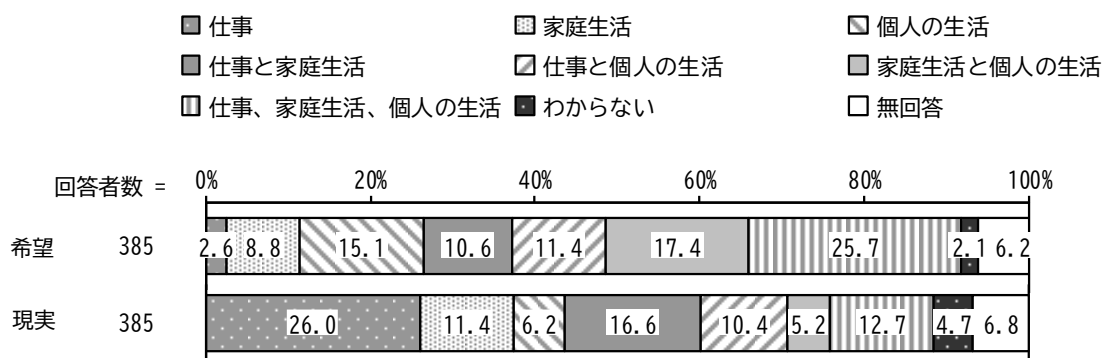
出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

■ワーク・ライフ・バランスや地域活動の状況

希望では、「仕事、家庭生活、個人の生活」の割合が25.7%と最も高く、次いで「家庭生活と個人の生活」の割合が17.4%、「個人の生活」の割合が15.1%となっています。

現実では、「仕事」の割合が26.0%と最も高く、次いで「仕事と家庭生活」の割合が16.6%、「仕事、家庭生活、個人の生活」の割合が12.7%となっています（図7参照）。

図7 日常生活のなかで重視したいことと実際の生活（アンケート調査）



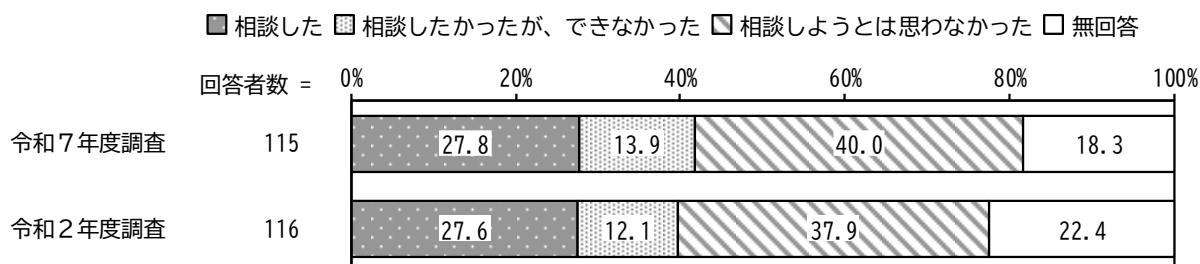
出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

■DV・ハラスメントの実態と企業の取り組み

「相談した」の割合が27.8%、「相談したかったが、できなかった」の割合が13.9%、「相談しようとは思わなかった」の割合が40.0%となっています（図8参照）。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

図8 何らかのDVを受けた人の相談状況（アンケート調査）



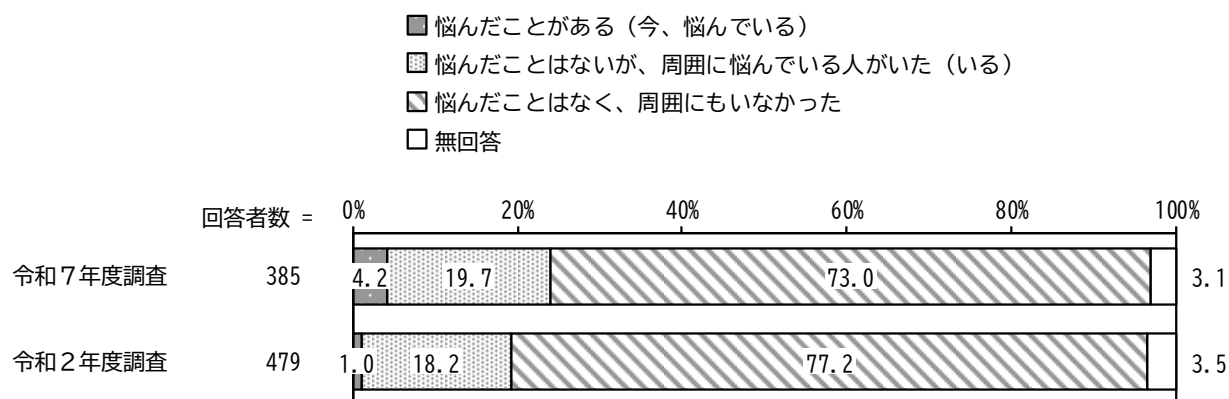
出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

■性的マイノリティにかかわる状況

「悩んだことがある（今、悩んでいる）」の割合が4.2%、「悩んだことはないが、周囲に悩んでいる人がいた（いる）」の割合が19.7%、「悩んだことはなく、周囲にもいなかった」の割合が73.0%となっています（図9参照）。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

図9 自分の性別や恋愛対象に悩んだ経験の有無（アンケート調査）



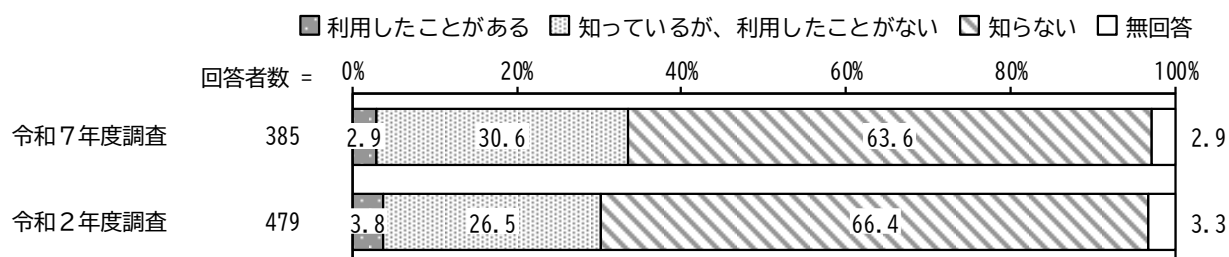
出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

■男女共同参画センターMIWの認知度

「利用したことがある」の割合が2.9%、「知っているが、利用したことがない」の割合が30.6%、「知らない」の割合が63.6%となっています（図10参照）。

令和2年度調査と比較すると、大きな変化はみられません。

図10 男女共同参画センターMIWの認知度・利用状況（アンケート調査）



出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

3. 第6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

Ⅱ 第6次千代田区ジェンダー平等推進行動計画の成果と課題

目標1 人権を尊重し、健康的な生活を支援する

(1) 取組状況

①人権尊重・ジェンダー平等の意識づくり

人権尊重・ジェンダー平等の意識づくりを進めていくために、広報千代田、ホームページ、SNS等による情報発信を積極的に行っています。また、幼稚園や小中学校でも人権教育を実施し、子どもの頃からの意識啓発に取り組んでいます。

②生涯を通じた心とからだの健康づくりの推進

妊娠期から子育て期までの支援や検診を行い、疾病予防、健康づくりにつながる取組を行っています。また、性や生殖に関する知識及び情報の普及・啓発として講座を年に1度開催しています。

③生活上の困難を抱える女性などへの支援

女性相談、子育て支援、医療費助成などのサポート体制を充実させるとともに、若年女性やひとり親家庭を対象とした就労支援や自立支援を進めています。また、虐待防止対策や若年の女性の支援も強化しています。

④LGBTsへの理解と人権尊重のための施策の推進

講座や相談による理解促進を進めるとともに、LGBTsハンドブックの配布や居場所づくりを通じて多様性を尊重する環境を整備しています。相談体制やパートナーシップ制度の導入も検討しています。

(2) 数値目標と達成状況

「男女の地位平等感」における「平等」と答えた割合は、区民が 17.3%から 20.3%、青少年が 20.5%から 16.7%と増減がみられますが、目標値の 50%にはまだ届いていません。また、がん検診（子宮がん・乳がん）の受診率は増加傾向（子宮がん検診 78.6%、乳がん検診 74.1%）となっており、LGBTs の認知度は区民で 75.4%から 80%に増加しています。MIW 一般相談を知っている人の割合は 11.9%から 13.5%となっておりさらなる向上が期待されています。

指標	策定時の値 令和2年度 2020年度	現状値（速報値） 令和7年度 2025年度	目標値 令和8年度 2026年度
「社会全体における男女の地位の平等感」における「平等」と答えた人の割合	区民：17.3% 青少年：20.5%	区民：20.3% 青少年：16.7%	区民：50% 青少年：50%
DV 被害や児童虐待、いじめなどのない人権が尊重されている社会であると思う人の割合	区民：77.2%	区民：72.5%	区民：85%
がん検診受診率(子宮がん、乳がん)	子宮がん検診：41.0% 乳がん検診：59.0%	子宮がん検診：78.6% 乳がん検診：74.1%	子宮がん検診：増加 乳がん検診：増加
「リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）」という言葉の意味を知っている人の割合	区民：13.6%	区民：14.3%	区民：19%
男女共同参画センター MIW の一般相談を知っている人の割合	区民：11.9%	区民：13.5%	区民：17%
「LGBTs」という言葉の意味を知っている人の割合	区民：75.4% 青少年：76.1%	青少年：80.6% (※1)	区民：80%
LGBTs 相談を知っている人の割合	区民：4.2%	区民：5.5%	区民：9%

※1 令和7年度調査では「LGBTs」ではなく、「LGBTQ」という用語で調査を行った。当該用語の認知率について、区民に対しては、社会通念上、十分浸透しているため、青少年を対象を限定し調査を行った。

(3) 今後に向けた課題

固定的役割分担意識を持っている区民は少なくなっています。一方で、「男女共同参画」という言葉自体の認知は高まっているものの、具体的な行動や意識変容に結びついておらず実践的理解が伴っていない状況がうかがえます。身近な生活場面での行動や役割におけるジェンダー平等意識向上のため、身近な場面での理解を促す講座の実施や情報提供の充実が必要です。さらに表層的理解にとどまらない、学校・職場を通じた、性の多様性を尊重する啓発・教育が必要です。

目標2 配偶者・児童等へのあらゆる暴力を根絶する

(1) 取組状況

①DV・デートDVの防止と被害者の支援

DVやデートDV防止のため、広報やSNSを活用した情報発信を行い、講座や講演会での啓発に努めています。さらに、ネットワークづくりや連携を通じて早期発見を促進し、相談支援体制の強化を図っています。

②児童・高齢者・障害者に対する虐待防止対策の推進

児童・高齢者・障害者に対して虐待のない生活を送るために、虐待防止委員会の開催や配偶者暴力相談支援センターの設置・運営を通じて早期発見体制を充実させ、相談件数に応じた支援を提供しています。

③ハラスメント・性暴力等の防止への取組の推進

ハラスメントや性暴力をなくしていくために、各種制度の周知や相談窓口の設置を進めています。また、支援事業や協議会と連携をしながら、イベントを実施したり相談窓口を設置しています。

(2) 数値目標と達成状況

DVに関する相談窓口を知らない人の割合は13.2%から18.2%に増加しましたが、目標値の8%に向けた継続的な周知が必要です。身体的DV認識率は82.9%から80.5%と微減のあと88%を目指す一方、精神的DV認識率は57.4%から60%へ増加し、目標値の62%達成が見込まれます。虐待相談件数では高齢者が現在1344件と大幅増加しており、追加の対策が必要です。

指標	策定時の値 令和2年度 2020年度	現状値（速報値） 令和7年度 2025年度	目標値 令和8年度 2026年度
身体的DV・精神的DVを認識している区民の割合	身体的DV：82.9% 精神的DV：57.4%	身体的DV：80.5% 精神的DV：60.0%	身体的DV：88% 精神的DV：62%
身体的デートDV・精神的デートDVを認識している青少年の割合	身体的デートDV：84.9% 精神的デートDV：63.5%	(※2)	身体的デートDV：90% 精神的デートDV：69%
DVに関する相談窓口を知らない人の割合	区民：13.2%	区民：18.2%	区民：8%
虐待に関する相談件数（延べ件数）	児童288件 高齢者944件 障害者31件	児童123件 高齢者1344件 障害者269件	減少
ハラスメントに関する相談窓口を知らない人の割合	区民：21.3%	区民：21.3%	区民：16%

※2「デートDV」について、令和2年度調査より認知率が高く、設問数等の兼ね合いから今回は調査を行わなかった。

(3) 今後に向けた課題

暴力について幅広い普及活動を行うとともに、暴力の加害者、被害者、傍観者とならないための幼少期からの教育を行っていくことが必要です。また、被害経験や目撃経験は一定数あるにもかかわらず、相談機関の認知度が低くなっています。適切な相談事業を利用できるよう、相談窓口の周知を図っていくことが必要です。

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

(1) 取組状況

①女性のキャリア形成・就労の支援

女性のキャリア形成と就労支援を推進するため、キャリア形成や就労に関する講座を開催し、国や東京都の各種支援制度の情報提供を行っています。また、女性による起業・開業を支援するビジネス起業塾を実施し、専門的なスキルを活かした起業家育成を進めています。

②男性の働き方の見直しの促進

男性の家庭や地域への参画を促進するため、家事・育児・介護に関する講座や家庭教育学級を実施し、男性の育児休業や短時間勤務制度の利用を推進しています。また、企業との連携を図り、男性のワーク・ライフ・バランスを支援する体制を強化しています。

③家事、育児、介護等と仕事の両立支援

子育て支援では、相談窓口の設置や親子学級の実施、子育て支援サービスの充実を図っています。また、保育環境の整備により待機児童ゼロを維持し、病児・病後児保育の支援を行っています。さらに、介護の負担軽減を目的に介護サービスや在宅訪問リハビリを提供しています。

④誰もが働きやすい環境づくりの推進

ワーク・ライフ・バランスの理解促進を目的に講座や雇用主向け研修を実施し、区内企業への支援を進めています。次世代育成支援行動計画の策定奨励金の交付や商工融資利子補給の優遇措置を導入し、環境整備を促進しています。また、プロポーザル方式による男女共同参画の取組を評価し、企業の積極的な取り組みを後押ししています。

(2) 数値目標と達成状況

就業している女性の割合は71.6%から77%に増加しました。一方で、男性の育児・介護休業に対し「取得したほうがよいが現実的に難しい」と考える人は35.9%から21.8%に改善が見られますが、現状値は31%であり2年間でやや上昇しています。待機児童数は保育園・学童保育ともに0人を維持しています。

指標	策定時の値 令和2年度 2020年度	現状値（速報値） 令和7年度 2025年度	目標値 令和8年度 2026年度
就業している女性の割合（会社経営・役員・自営業、正社員・正規職員、非正規職員）	区民：71.6%	区民：72.9%	区民：77%
男性の育児・介護休業に対する考え方において、「取得したほうがよいと思うが、現実的には休めない」と考える男性の割合	区民：35.9%	区民：21.8%	区民31%
待機児童数（保育園・学童保育）	保育園：0人 学童保育：0人	保育園：0人 学童保育：0人	保育園：0人を継続 学童保育：0人を継続
「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」と思わない人の割合	区民：72.0%	区民：90.6%	区民77.0%
男性の育児休業・育児短時間勤務奨励金の新規申請企業数	年8社（計28社）	年15社（計34社）	年8社（計40社）

(3) 今後に向けた課題

男性の育児・介護参加を阻む「職場文化」と「制度運用上の限界」の解消を図るため、職場内のワーク・ライフ・バランスに対する意識を醸成するとともに長時間労働等の慣行の見直しなどを働きかけていくことが必要です。

また、大企業・中堅企業でのジェンダー意識格差への是正を働きかけていくことが必要です。さらに、中小企業に支援制度の周知や情報発信の充実が求められます。

目標4 地域社会におけるジェンダー平等を推進する

(1) 取組状況

①政策・意思決定過程における女性の参画の拡大

審議会等における女性委員の割合を増やすため、ポジティブ・アクションを推進するとともに、女性による意見交換の場を提供しています。また、管理・監督者に占める女性職員割合の向上に向け、特定事業主行動計画を推進しています。

②ジェンダー平等の視点からの災害対策

避難所運営協議会に女性が参画できる場を設けることで、災害時の対応にジェンダー平等の視点を含めています。また、防災・復興ガイドラインに対応した避難所運営マニュアルを作成し、災害対応力の強化を図っています。加えて、ジェンダー平等の視点に基づく災害対策講座を定期的実施し、住民の意識向上を推進しています。

(2) 数値目標と達成状況

区の審議会女性委員の割合は31.2%から30.9%とやや減少していますが、目標値である40%以上を目指して進められています。管理職に占める女性割合は34.7%から35%に向上し、2025年度の目標値40%に近づいています。男女共同参画を取り入れた「防災・復興ガイドライン」に対応した避難所運営は15箇所中14箇所を実施され、ほぼ全体的に対応が進んでいます。

指標	策定時の値 令和2年度 2020年度	現状値（速報値） 令和7年度 2025年度	目標値 令和8年度 2026年度
区の審議会等における女性委員の割合	31.2%	30.9%	40%以上、60%以下
区職員の管理・監督者に占める女性の割合（係長・管理職）	合計：34.7%	合計：35%	合計：40%
「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～」に対応した運営マニュアルを作成する避難所数	0箇所	全避難所15箇所	全避難所14箇所

(3) 今後に向けた課題

町会・自治会・PTA・NPOなどで、男性高齢層に偏った構成が続いていることがうかがえ、若年女性や子育て世代など新規参加者が参加しやすいよう、時間的・心理的制約の解消など、男女がともに地域活動に参画しやすくすることを推進していくことが必要です。また、女性がリーダーに選ばれる機会を増やすため、女性リーダーの人材育成やマッチング支援の拡充が求められます。

区政への女性参画の意識は高まる一方で、区の取り組みとの接点が希薄な面がうかがえ、区のジェンダー平等推進に関する広報をより広く発信していくことが必要です。さらに区民がジェンダー平等の推進に“関わり・体験”できる、共同参画イベントやワークショップなど、参加機会の拡充を広げる取り組みが求められます。

目標5 行動計画の推進体制を充実する

(1) 取組状況

①男女共同参画センターMIWの機能強化

相談事業や講座を実施し、相談件数の増加やジェンダー平等に関する学びを推進しています。また、情報紙やホームページを通じて情報提供を強化し、MIW登録団体の活動やイベントを活性化させています。交流の場となる祭りの開催で参加団体数を増やし、区民や関係機関との連携を強化することで地域協働を促進しています。

②計画の推進体制の充実

男女平等推進委員会や区民会議の開催を通じて計画の進行管理を実施し、計画の推進に努めています。また、ジェンダー平等に関する情報の「見える化」を進め、意識・実態調査の実施で地域のニーズを把握しています。さらに、区職員に対して出産支援休暇や育児休業の取得を促進し、研修を通じてジェンダー平等意識の向上を図ることで、内部体制の強化や取り組みの浸透を促進しています。

(2) 数値目標と達成状況

MIWを知っている人の割合は30.3%から33.5%へ増加し、2025年度の目標値35%まであとわずかです。男性職員の育児休業取得率では44.4%から90.5%へ大幅に向上し、目標値の50%を超えて高水準となっています。

指標	策定時の値 令和2年度 2020年度	現状値（速報 値） 令和7年度 2025年度	目標値 令和8年度 2026年度
千代田区男女共同参画センターMIWを知っている人の割合	区民：30.3%	区民：33.5%	区民：35%
区男性職員の育児休業取得率	44.4%	90.5%	50%

(3) 今後に向けた課題

性的指向や性自認についての相談支援体制のさらなる周知と相談しやすい環境づくりが求められます。また、性別・年齢・立場を問わない、誰でも相談できる支援体制としていくことも必要です。

Ⅲ (仮称)第7次千代田区ジェンダー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、「千代田区ジェンダー平等推進行動計画」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。

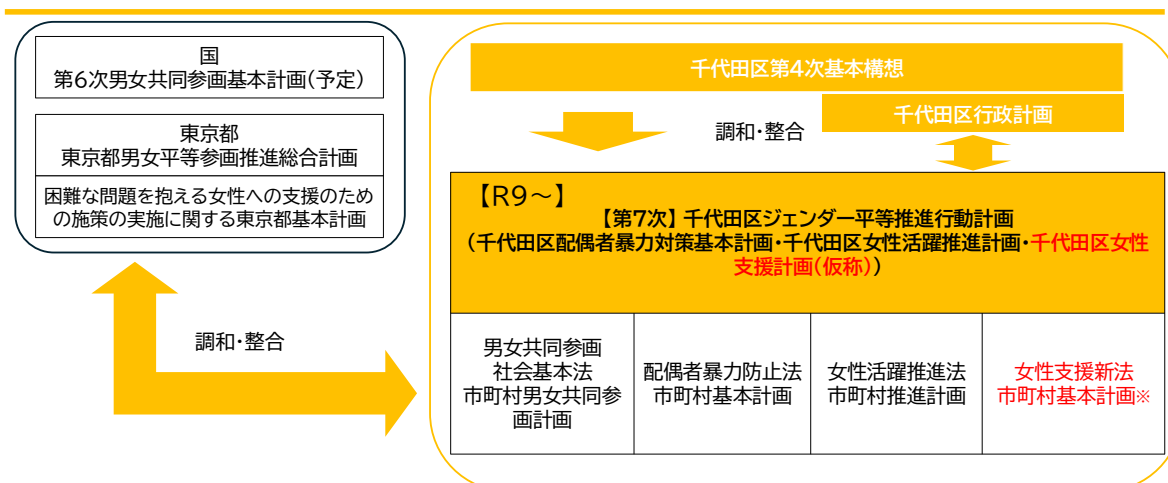
区民会議では、第6次ジェンダー平等推進行動計画（以下「第6次計画」という。）策定後の国、都の動向、第6次計画の評価と課題や令和7（2025）年度に実施した「千代田区ジェンダーに関する意識・実態調査（以下「意識・実態調査」という。）」の報告をもとに、意見交換を行いました。

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、(仮称)第7次千代田区ジェンダー平等推進行動計画（以下「第7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。

■第7次計画の位置づけ

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」、女性活躍推進法に基づく「千代田区女性活躍推進計画」及び女性支援新法に基づく「市町村基本計画」としての位置づけを求めます。

(仮称)第7次千代田区ジェンダー平等推進行動計画の位置付け(案)



※困難な問題を抱える女性への支援に関する法律(令和4年法律第52号)第8条第3項
市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、基本方針に即し、かつ、都道府県基本計画を助案して、当該市町村における困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する基本的な計画(以下この条において「市町村基本計画」という。)を定めるよう努めなければならない。

2. 提言にあたっての基本的な考え方

「第7次千代田区ジェンダー平等推進行動計画」（以下、第7次行動計画）の策定に当たっては、千代田区第4次基本構想に掲げる「多様性を尊重し認めあう社会づくり」を要素として取り入れつつ、千代田区男女平等推進区民会議での協議及び区内関係機関等へのヒアリングを踏まえ、新たな考え方と提言を計画へと反映することを希望します。

また、第7次行動計画は、6年間にわたる中長期の計画であることから、策定時点の前提にとどまることなく、社会情勢や区民ニーズ、制度環境の変化を適切に反映しながら、実効性を高めていくことが重要です。

このため、本提言に基づく取組については、計画期間の中間にあたる3年目を目安に、進捗状況や成果、課題を点検・評価し、必要に応じて施策の重点化や見直しを行うなど、柔軟で機動的な計画運営を行うことを基本とします。

基本的な考え方① 個が尊重され、違いを活かし合える社会の基盤づくりをめざす

国の第6次男女共同参画基本計画（素案）では、すべての人が多様な生き方を選択でき、心身ともに満たされた状態で生活できる社会、すなわち well-being の実現が重要視されています。これは、単に男女の形式的な平等にとどまらず、一人ひとりの状況や背景の違いを踏まえ、それぞれの「幸せ」が尊重される社会を目指す考え方です。

さらに、長時間労働慣行や制度設計、社会規範など、経済格差をはじめとしたさまざまな格差の背景にある構造的課題を把握し、格差是正に向けた対応が不可欠です。格差をなくし、互いに尊重しあいながらも、違いを活かし合える社会に向けて取組を進めていく必要があります。第7次計画では、国の理念を踏まえるとともに、社会変化や区の特性を踏まえ、日常の意識や行動、意思決定の前提となる価値観を更新する取組を通じて、具体的で実効性の高いジェンダー平等施策を進めていくことを求めます。

基本的な考え方② 困難や暴力から守られ、安心して生活できる社会をめざす

国の第6次男女共同参画基本計画（素案）では、性別にかかわらず誰もが暴力や差別のない環境で生活し、自らの能力を最大限に発揮できる社会の構築が重要な柱として位置づけられています。困難な問題を抱える女性への支援に関する法律の制定の趣旨を踏まえ、生活上の困難を抱えた女性に対する自立支援に重きを置いた包括的な支援体制の整備が求められています。

また、職場や地域におけるハラスメントの防止、安心して働き続けられる就労環境の整備、育児・介護との両立支援など、生活上の不安やリスクを低減する観点から、女性が「安全」と「活躍」を両立できる社会基盤の強化も不可欠です。これらは単に女性支援にとどまらず、地域全体の活力向上にも直結する重要な視点です。

第7次計画においては、区内の実態を丁寧に把握し、暴力防止・相談支援体制の強化、ハラスメントの未然防止、働きやすい環境整備などを総合的に進めることで、すべての区民が

安心して暮らし、自分らしさ（＝尊厳）を保つことができる千代田区の実現を目指すことを求めます。

基本的な考え方③ 男女が共に活躍し、活力を生み出す社会をめざす

ジェンダー平等の推進は、行政だけで完結するものではなく、地域社会、教育機関、企業、医療・福祉機関、警察・司法、NPOなど、多様な主体が連携して取り組むことが不可欠です。国の第6次男女共同参画基本計画（素案）でも、関係機関のネットワーク構築や情報共有の強化、地域全体での支援体制づくりの重要性が繰り返し強調されています。特に、DV・性暴力被害者支援、子育て・介護支援、就労支援、地域防災など、複合的な課題が絡み合う分野では、単独の機関では対応が難しく、横断的な連携が実効性を高める鍵となります。また、区民や企業との協働を通じて、ジェンダー平等に関する理解促進や意識改革を進めることも重要です。第7次計画では、既存のネットワークをさらに強化するとともに、新たな連携の仕組みづくりを進め、区内の多様な主体が一体となってジェンダー平等を推進する体制を構築していくとともに区、区民、事業者及び地域団体がそれぞれの役割と責務を担いながら協働し、政策の立案・実施・評価の各段階にジェンダーの視点を組み込む「ジェンダー主流化」を進めることで、取組の実効性と持続性を高めていく必要があります。あわせて、男女共同参画センターMIW等を核とした情報発信や人材育成、官民協働の取組を通じて、小さな声や見えにくい課題が共有・可視化され、地域全体の活力につながる好循環を生み出すことを目指します。

3. 基本的な考え方に基づく現状認識と提言

1 個が尊重され、違いを活かし合える社会の基盤づくりをめざす

■現状と課題

千代田区では男女共同参画の認知が進み、固定的な性別役割意識は低下傾向にあるものの、家庭や職場、地域活動など日常生活における行動変化には十分結びついていません。家事・育児・介護の分担や職場での無意識の偏見が残り、青少年層では社会全体に対する平等感が低下し、SNSによる差別的情報の影響も懸念されます。

また、ジェンダー理解を深める教育の重要性が高まる一方、LGBTQなど多様な性への理解は進んでいるものの、偏見や差別は依然として存在しています。多様な価値観を前提とした対話や学びの機会が十分とはいえず、日常の行動や意思決定において「違いを活かす」文化が十分に根付いていないことが課題です。

国の第6次男女共同参画基本計画（素案）では、well-beingや多様な幸せの実現が重視されており、千代田区においても、人権尊重にとどまらず、区民一人ひとりが安心して自分らしく生活できる社会の基盤づくりが求められています。

さらに、防災・復興分野においては、令和6年能登半島地震の被災者支援の過程で、避難所運営や支援物資の配布において女性のニーズが十分に反映されなかった事例が報告されています。今後想定される大規模災害に備え、平常時から、誰の声が届きにくくなるのかを想定した参加と配慮の基盤を整えることが重要です。

■区民会議での主な意見

- ジェンダー平等によって何を指すのか、その先にある姿（well-being）を明確にすべき
- 多様性の原点は「個の違いを知り、活かし合うこと」であり、「equity（公正）」の視点が重要
- 家族の多様性や性に関する教育・文化を、タブー視から一歩進める必要がある
- 小さな声をすくい上げ、敬意をもって対話する「リスペクトとエール」の文化が必要
- 家庭内での意識は変わりつつあるが、行動変容には至っていない
- アンコンシャス・バイアスが依然として根強く残っている
- LGBTQなどマイノリティの視点を、教育・医療・防災・生活全般で広げる必要がある
- 大規模災害の発生を前提に、男女共同参画の視点からの防災を強化すべき
- ジェンダー視点での防災対策、LGBTQへの配慮が不足

■提言

提言1 SOGIや性別といった属性に限定せず、一人ひとりの「個」が尊重され、違いを前提として生き方や選択が認められる社会に向け、ウェルビーイングの考え方を軸とした意識づくりと対話の機会を広げる。

人権を尊重し、誰もが健康的で安心した生活を送ることができる社会を実現するためには、ジェンダー平等に関する理解を理念にとどめず、具体的な行動変容につなげていく取組が不可欠です。家庭、学校、職場、地域といった日常の生活場面を想定した啓発や学習機会を充実させ、個々人が自らの行動を見直す契機を提供することを求めます。

社会教育や企業研修とも連動させ、区民のライフステージに応じたアンコンシャス・バイアスへの気づきを促す取組を、行動変容につなげる視点から継続的に展開するとともに、特に、学校教育においては、発達段階に応じた実践的なジェンダー教育を推進し、青少年が多様な価値観を尊重しながら主体的に考える力を育むことが必要です。

国が掲げるwell-beingの理念を踏まえ、ジェンダー平等の推進を生活の質の向上という観点から捉え直し、区民一人ひとりが「自分らしく生きられる」と実感できる施策を総合的に展開することを求めます。

提言2 平常時から、災害や社会的リスクが生じた際に誰の声が届きにくくなるのかを想定し、日常の地域活動や防災の取組においても、違いを前提とした参加と配慮がなされる基盤を整える。

災害時に表面化する課題は、平常時の価値観や参加のあり方が反映された結果であることから、防災分野においては、平常時から男女共同参画の視点を取り入れた計画策定や訓練を行い、避難所運営や支援体制に反映させる必要があります。地域、防災、男女共同参画の各分野が連携し、災害時にも誰一人取り残さない体制を構築することを求めます。

2 困難や暴力から守られ、安心して生活できる社会をめざす

■現状と課題

DVやハラスメント、ストーカー被害などの暴力や排除の問題は、依然として区内で発生しており、被害者は女性に限らず、男性や子ども、LGBTQなど多様な立場の人に及んでいます。

令和7年度に実施した千代田区の調査では、DV被害について区民の約54%が「相談したかったが、できなかった」「相談しようとは思わなかった」と回答しており、ハラスメントについても被害経験のある区民の約64%が相談していないという結果が明らかになっています。特に男性において相談に至らない傾向が強く、被害が表面化しにくい構造が課題となっています。

こうした被害や生きづらさは、個別の問題として生じるのではなく、経済的不安や孤立、

職場や家庭内での力関係など、複合的な要因と結びついて深刻化しやすい特徴があります。そのため、被害が顕在化してから対応するのではなく、日常生活の中での違和感や小さなサインを早期に捉え、必要な支援につなげる体制づくりが重要です。

また、若年層においては、デートDVやデジタル技術を悪用した被害など、新たな形態の暴力も顕在化しており、被害者・加害者・傍観者のいずれにもならないための予防的な取組と、相談しやすい環境の整備が求められています。

令和6年に施行された困難女性支援法の趣旨を踏まえつつも、支援対象を特定の属性に固定することなく、性別にかかわらず、困難や暴力に直面した人が孤立することなく、安心して支援につながることでできる環境整備が急務となっています。

■区民会議での主な意見

- 課題解決型の対応にとどまらず、暴力や生きづらさが生じる構造そのものを明確にとらえるべき
- 性や人権に関する教育を、予防の観点から体系的に行うことが必要
- 「性文化」を社会としてどう育てていくのかという視点について、議論が必要
- デートDVなど、若年層における暴力の定義や問題性について、理解を深めるべき

■提言

提言3 暴力や排除、深刻な生きづらさに直面した人が、属性にかかわらず安心して相談できるよう、相談の入り口の分かりやすさと、つながった先での柔軟で切れ目のない対応を強化する。

LGBTQを含む多様な人々が安心して生活できる環境を整備するため、相談体制の周知徹底や区内大学をはじめとした関係団体との連携強化、SNS相談やオンライン相談の拡充など、利用しやすい相談環境を構築するとともに、制度や運用面においても包摂的な対応を検討し、当事者が孤立することなく必要な支援につながる仕組みを整えることを求めます。

提言4 困難な問題を抱える女性を含め、困難な状況にある人に対しての支援を実現するため、本人の選択や回復のプロセスを尊重した支援の設計・運用へと転換する。

ジェンダーに基づくあらゆる暴力を根絶するためには、被害者支援の充実と同時に、支援の設計や運用そのものを見直し、回復と自立につながる支援へと転換していくことが不可欠です。配偶者暴力防止法や困難女性支援法等の趣旨を踏まえ、相談、緊急対応、保護、自立支援に至るまでの各段階において、本人の意思や状況の変化を尊重した支援方針を明確化するとともに、庁内関係部署や警察、医療機関、民間支援団体との連携体制を再整理し、一人ひとりの状況に応じて支援内容を柔軟に組み立てられる体制を構築することを求めます。

提言5 デートDVやストーカー被害、デジタル空間を含む新たな暴力の形態を含め、若年層が被害者・加害者・傍観者のいずれにもならないための予防的な学びと、早期に気づき支え合える地域の関係性を強化する

配偶者や交際相手、児童等に対する暴力は、顕在化しにくく、家庭内や若年層の関係性の中で見過ごされがちです。特にデートDVなどについては、その定義や問題性が十分に共有されているとは言い難く、困難女性支援法の理念も踏まえ、暴力を個別事案としてではなく、生活困難や孤立と結びついた構造的課題として捉え、予防教育と早期支援を強化していくことを求めます。

また、DVやハラスメント、ストーカー被害などの問題は、単独で発生するものではなく、経済的不安や孤立、職場や家庭内での力関係など、複合的な要因と結びついて深刻化する傾向があります。そのため、被害が顕在化してから対応するのではなく、日常生活の中での違和感や小さなサインを早期に捉え、必要な支援につなげる仕組みの強化が重要です。

学校教育においては、人権尊重やジェンダー平等の視点から、暴力の未然防止を目的とした教育を体系的に実施し、互いを尊重しあう意識醸成を図る必要があると考えます。特に若年層においては、デートDVやデジタル技術を悪用した被害など、新たな形態の暴力も顕在化しており、被害者・加害者・傍観者のいずれにもならないための予防的な学びや、家庭や学校に限らず、地域や行政等幅広い領域で相談を受け付けることのできる環境づくりが不可欠となっています。

3 男女が共に活躍し、活力を生み出す社会をめざす

■現状と課題

国では女性活躍推進法や育児・介護休業法の改正を通じて企業に実効性ある取組を求めています。区内に集積する多くの事業所では、制度が十分に活用されず、形骸化している例もみられます。長時間労働慣行や成果主義的な職場文化、代替要員確保の難しさにより、育児・介護休業の取得が進みにくく、特に女性が出産・育児期にキャリアを中断せざるを得ない状況が、昇進や賃金格差の拡大につながっています。

また、近年、政治の場においては女性の参画が進んできているものの、審議会や管理職、町会・自治会など地域団体における女性の参画率は伸び悩んでおり、構成が高齢男性層に偏る傾向が続いています。時間的制約や責任の重さへの不安が、女性や若年層の参画を妨げ、地域活動が一部の担い手に依存する構造が課題となっています。

千代田区は昼間人口が100万人を超える企業集積地であり、区内で働く人の働き方や生活の質は、区民にとどまらず広域に影響を及ぼします。そのため、企業や働く人を含めた多様な主体との連携を通じて、ジェンダー平等を地域全体の活力につなげていく視点が不可欠です。

一方で、ジェンダー平等施策は福祉、教育、労働、防災など多岐にわたる分野に関係するにもかかわらず、分野ごとに進められ、ジェンダーの視点が横断的に反映されていない場合があります。また、計画の進捗や成果が区民に分かりにくく、取組の意義が十分に共有され

ていないという課題もあります。

国の第6次男女共同参画基本計画（骨子案）では、すべての政策分野にジェンダーの視点を組み込む「ジェンダー主流化」が強調されており、千代田区においても、庁内外の連携を強化し、施策を着実に実行・評価していく体制の整備が求められています。

■区民会議での主な意見

- 意思決定過程への少数派の参画は引き続き重点課題
- 行動計画の対象範囲が広がる中で、構造を整理し、戦略的に重点を示す必要
- 千代田区は住民の多様性が高く、町会・自治会など自治組織の改革が必要
- 町会・自治会の高齢化、担い手不足
- 祭事など地域文化の継承と、若い世代・多様な人の参画が必要
- 行動計画の対象範囲が拡大しすぎており、構造整理が必要
- 学校・企業・地域をつなぐ視点が重要
- OMIW等を核とした横断的・官民共同の展開を強調すべき

■提言

提言6 働くことや社会参加の形が大きく変わることを前提に、性別や従来の役割に縛られず、希望すれば経験や挑戦の機会を得られる環境を、行政・企業・地域が連携して整える。

経営層や管理職への働きかけを通じて、男性の育児・介護参画を前提とした働き方への転換を更に促進し、取得しやすい職場環境を整備する必要があります。柔軟な勤務形態やテレワークの活用を進め、区内において誰もが家庭責任を担いながら働ける環境を構築することを求めます。

さらに、女性のキャリア継続や再就職支援、スキルアップ支援を充実させることで、ライフイベントに左右されない多様な働き方を実現する必要があります。また、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの実現は、単なる義務的対応ではなく、企業や社会の持続的成長につながる重要な要素であり、性差を是正する視点に加え、多様な視点を活かしたイノベーション創出の観点を取り入れることを提案します。

提言7 区、区民、企業、地域団体など多様な主体が、それぞれの立場や強みを活かしながら協働し、違いから新たな価値や活力が生まれる関係性を地域全体で育てる。

地域や行政の意思決定に多様な視点を取り入れることは、社会全体の活力を高める基盤となります。地域社会におけるジェンダー平等を推進するためには、意思決定の場への女性参画を拡大するとともに、多様な人が関われる地域運営への転換が必要です。審議会等における女性登用目標の設定と進捗の可視化を進め、着実に取組を継続し、意思決定の場におけるさらなる女性参画を進めることが必要です。

また、千代田区は多様な背景をもつ人々が共存する地域である一方、町会・自治会等の地域組織では高齢化や担い手不足が進み、参画の偏りが課題となっています。地域文化の継承とあわせ、誰もが参画しやすい開かれた組織へと変化していくことが求められると考えます。そのために、町会・自治会等の地域組織へ様々な人が参画しやすくなるような取組・機会の創出を求めます。

提言8 小さな声や見えにくい課題が意思決定に反映されるよう、ジェンダー主流化の考え方を取り入れ、行政の施策立案や地域・企業との合意形成の仕組みそのものを見直し、開かれた参加の回路をつくる。

第7次計画の実効性を高めるためには、全施策にジェンダーの視点を組み込むジェンダー主流化を徹底する必要があります。庁内の横断的な連携体制を強化し、関係部署が共通の認識を持って計画を推進できる仕組みを構築することを求めます。あわせて、民間事業者、大学、市民団体との官民協働を進め、男女共同参画センターMIWを活動拠点としたネットワークを形成することが期待されます。

成果の見える化を通じて区民への情報発信を強化し、計画の透明性と信頼性を高めることで、ジェンダー平等施策を区全体で支え、持続的に推進していく基盤を確立することが重要と考えます。

資料編

資料1 千代田区男女平等推進区民会議設置要綱

	平成12年4月16日12千総男女発第17号
改正	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
	令和4年4月1日4千地国男発第65号
	令和6年2月7日5千地国男発第182号

(設置)

第1条 千代田区がめざす多様性を認め合い、包摂する社会の実現に向けて、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、「千代田区ジェンダー平等推進行動計画」の推進方策など、広く千代田区民、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、千代田区長（以下「区長」という。）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
- (5) 千代田区職員
- (6) その他区長が必要と認める者

(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27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6年8月30日～令和8年3月31日

役名	氏名	所属等
会長	坂本 文武	社会構想大学院大学コミュニケーション・デザイン研究科 教授
副会長	鈴木 浩子	office CMC代表 日本薬科大学医療ビジネス薬科学科 教授
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	正木 順子	銀座プライム法律事務所 弁護士
委員	八尾 規子 ^{※1}	千代田区婦人団体協議会
委員	岸 啓子 ^{※2}	千代田区婦人団体協議会
委員	大井 あんぬ	千代田区民生・児童委員協議会
委員	不破 めぐみ	千代田区青少年委員会
委員	戸栗 大貴	千代田区教育委員会指導課 指導主事
委員	大津 志保	東京都労働相談情報センター 相談調査課長
委員	永野 達也	東京青年会議所 千代田区委員会
委員	大野 勇司 ^{※1}	東京商工会議所 千代田支部
委員	市橋 美紀 ^{※2}	東京商工会議所 千代田支部
委員	岩崎 徳子	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 副代表理事
委員	鈴木 清江	千代田区男女共同参画センター運営協議会 委員
委員	緒方 亜実	公募
委員	畑瀬 由美	公募
委員	森 三千代	公募
委員	森井 美木子	公募
委員	佐藤 尚久 ^{※1}	千代田区 地域振興部 文化スポーツ担当部長
委員	中田 治子 ^{※2}	千代田区 地域振興部 文化スポーツ担当部長

※1 令和6年 第2回(令和7年2月18日実施)まで

※2 令和7年 第1回(令和7年6月18日実施)から

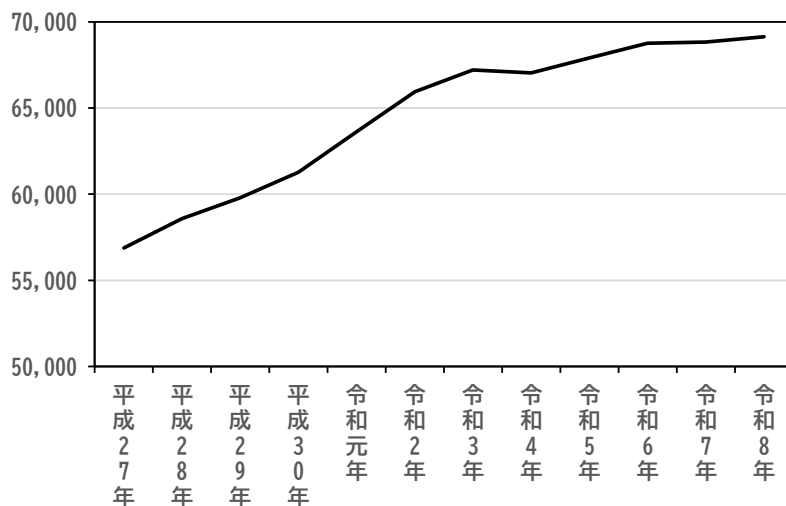
資料3 千代田区男女平等推進区民会議開催状況

回	開催日時・場所	議題等
1	令和6年8月30日(金) 18時30分～20時 区役所4階教育委員会室	(1) 第6次行動計画の進捗状況等 (2) ジェンダー平等の「見える化」について
2	令和7年2月18日(火) 18時30分～20時 区役所4階教育委員会室	(1) (仮称)「第7次千代田区ジェンダー平等推進行動計画」 策定の概要について (2) ジェンダー平等の「見える化」について
3	令和7年6月18日(水) 18時30分～20時 区役所4階教育委員会室	(1) 第6次行動計画の進捗状況等 (2) 千代田区ジェンダーに関する意識・実態調査について
4	令和7年11月17日(月) 18時30分～20時 区役所4階会議室A・B	(1) 千代田区ジェンダーに関する意識・実態調査結果(速報 値) (2) 「第6次千代田区ジェンダー平等推進行動計画」各目標 に対する現状と課題分析 (3) 「(仮称)第7次千代田区ジェンダー平等推進行動計画」 策定に向けた提言の構成 (4) 意見交換(グループワーク)-第7次計画に向けた課題の 検討-

資料4 男女共同参画に関するデータ

【基礎統計データ】

図11 千代田区の人口推移



出典：千代田区住民基本台帳（各年1月1日）

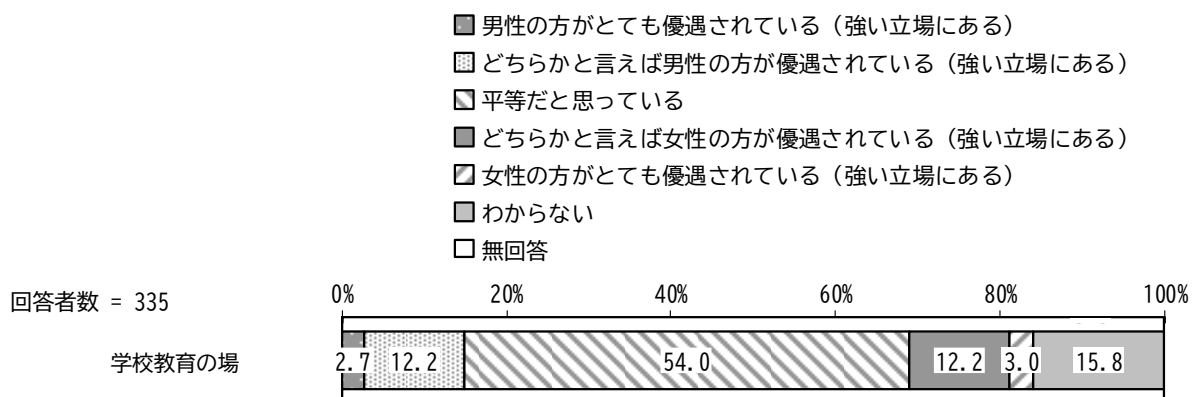
図12 子どものいる世帯の就業状況

	世帯種別	夫が就業者(世帯)		
		妻が就業者(%)	妻が非就業者(%)	
東京都	全世帯	1,868,683	67.3	32.3
	子どもがいる世帯	1,185,319	67.7	32.2
	最年少が5歳以下	346,577	63.1	36.8
	最年少が6歳以上、11歳以下	230,439	70.8	29.1
	子どもがいない世帯	683,364	66.7	32.6
特別区	全世帯	1,250,186	68.1	31.5
	子どもがいる世帯	775,017	67.7	32.1
	最年少が5歳以下	238,875	64.3	35.7
	最年少が6歳以上、11歳以下	150,445	70.1	29.8
	子どもがいない世帯	475,169	68.7	30.6
千代田区	全世帯	8,242	69.9	29.9
	子どもがいる世帯	4,947	69.3	30.6
	最年少が5歳以下	1,824	70.4	29.6
	最年少が6歳以上、11歳以下	1,115	71.8	28.1
	子どもがいない世帯	3,295	70.9	28.7

出典：令和2年度国勢調査

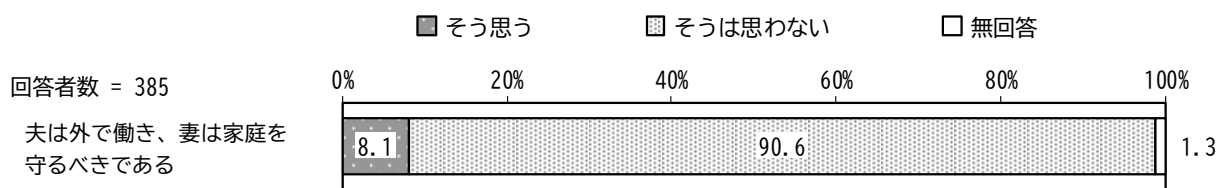
【中間まとめ内容に関するデータ】

図13 青少年の「学校教育の場の平等感」



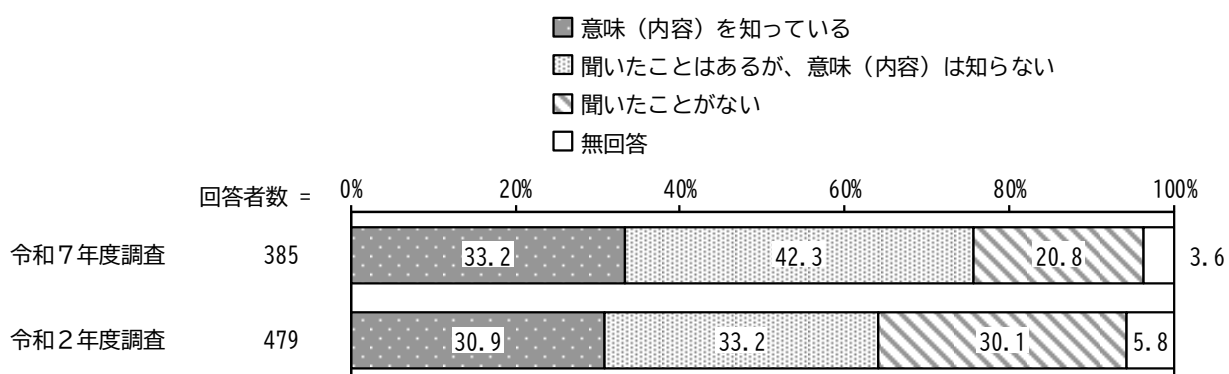
出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（青少年向け）

図14 結婚や家庭に対する考え方について「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」



出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

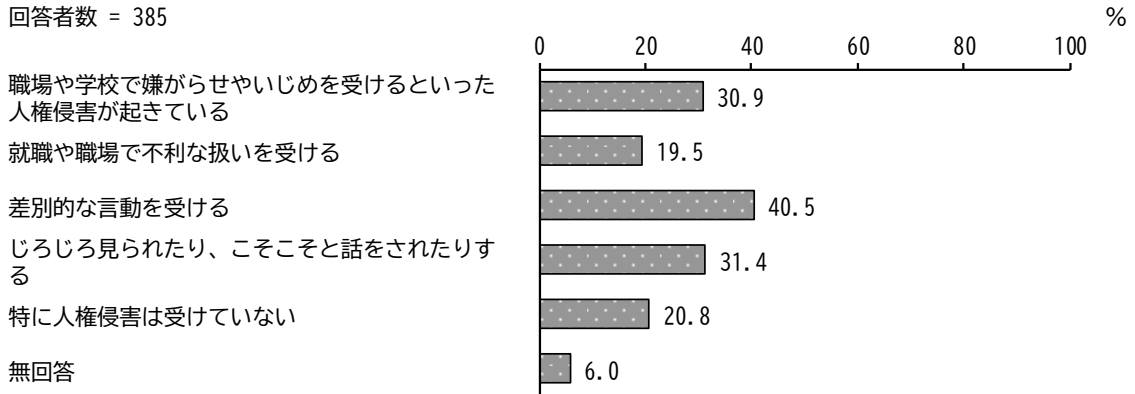
図15 「男女共同参画社会基本法」の認知度



出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

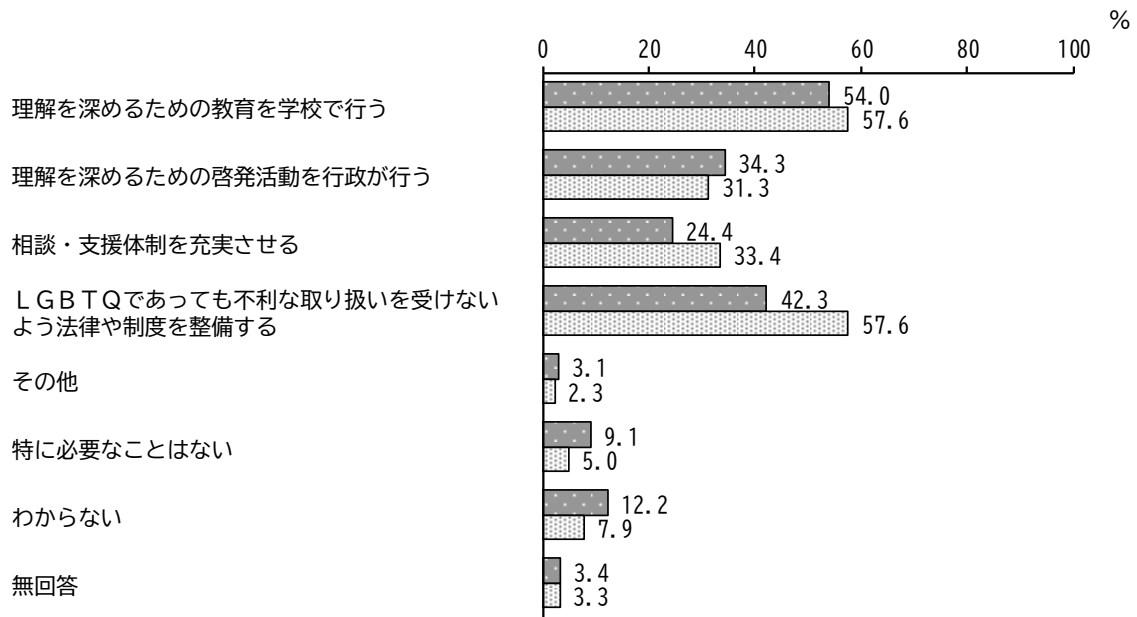
図16 性的少数者の人に対し、特にどのような人権侵害が起きていると思うか

回答者数 = 385



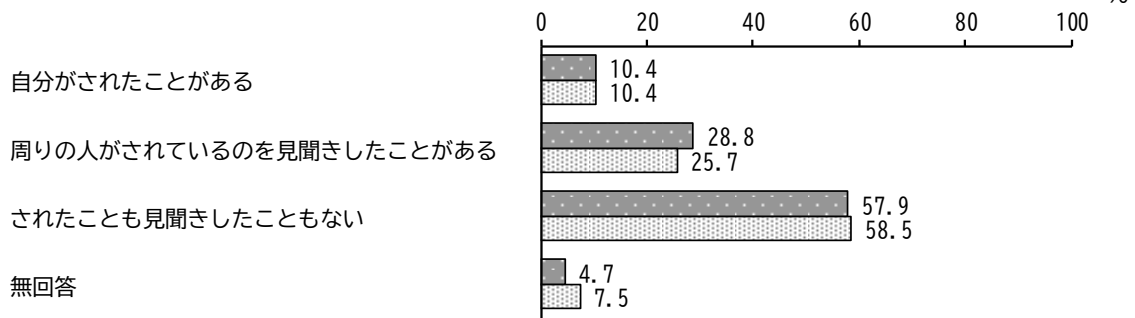
出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

図17 L G B T Qの方々の人権を守るために、力を入れていくべきこと



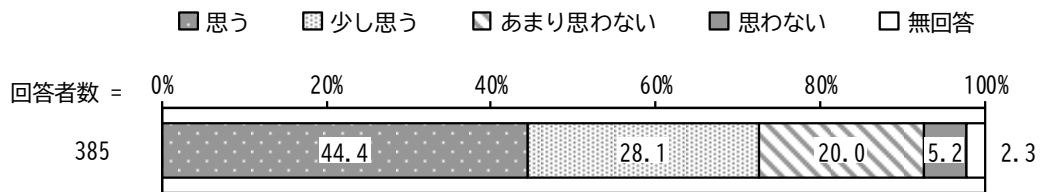
出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

図18 配偶者やパートナーから様々な暴力行為について、
何らかの行為をされたことがある・見聞きしたことがある %



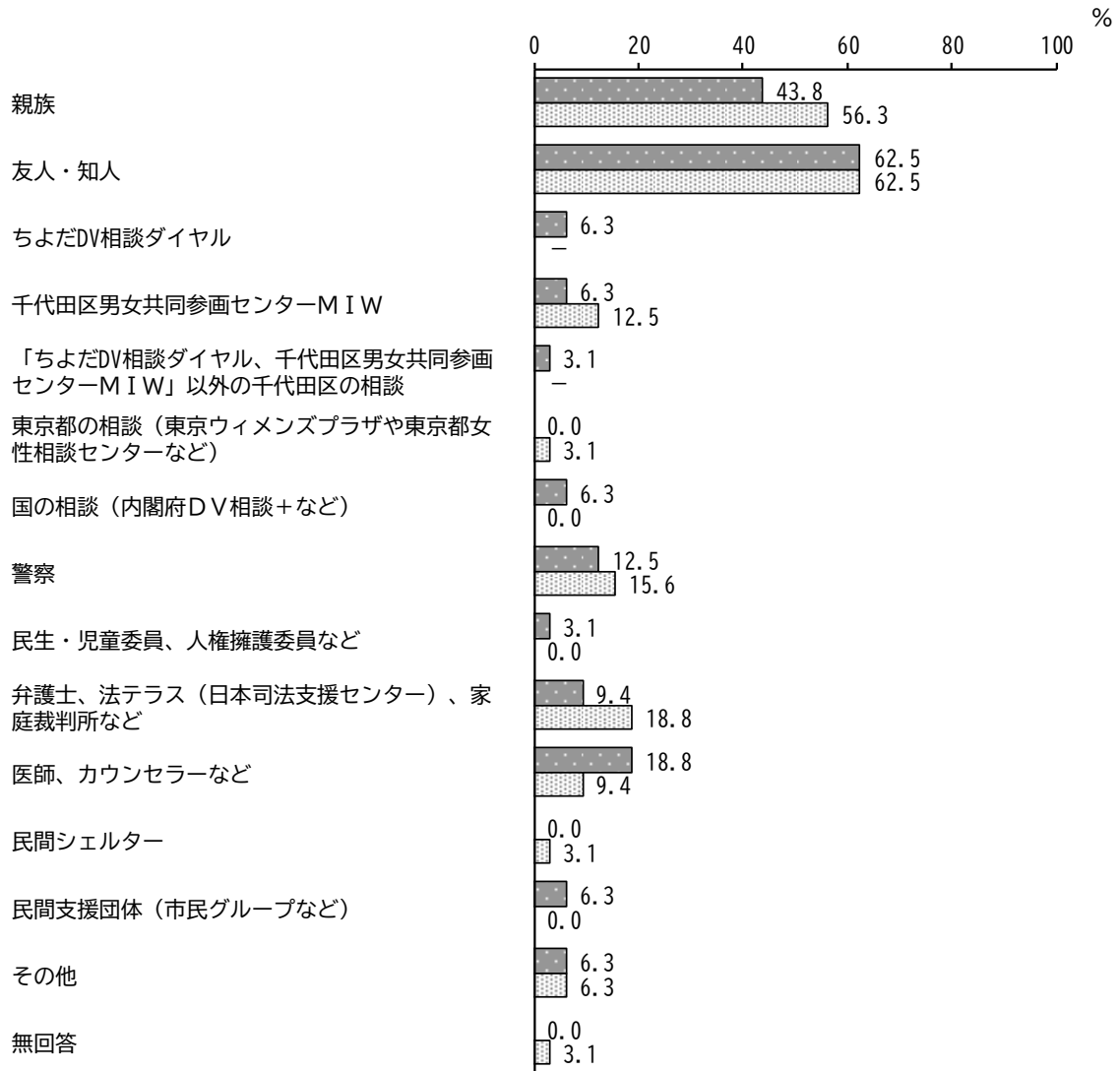
出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

図19 人権が尊重されている社会だと思うか



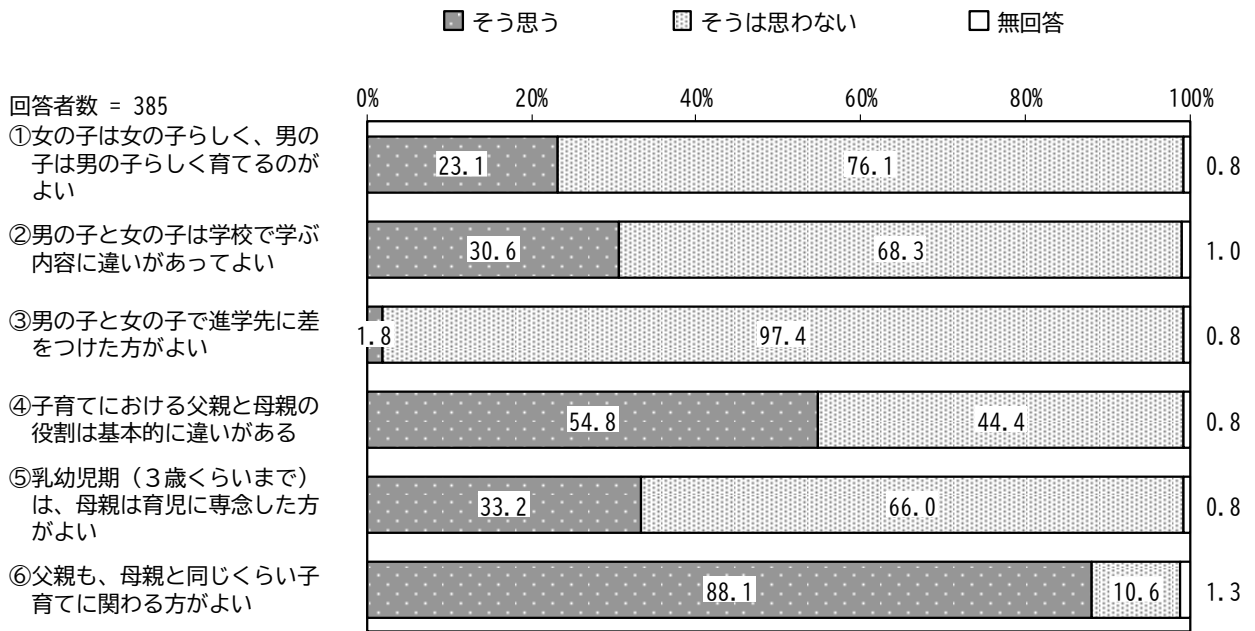
出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

図20 DVに関する相談先について



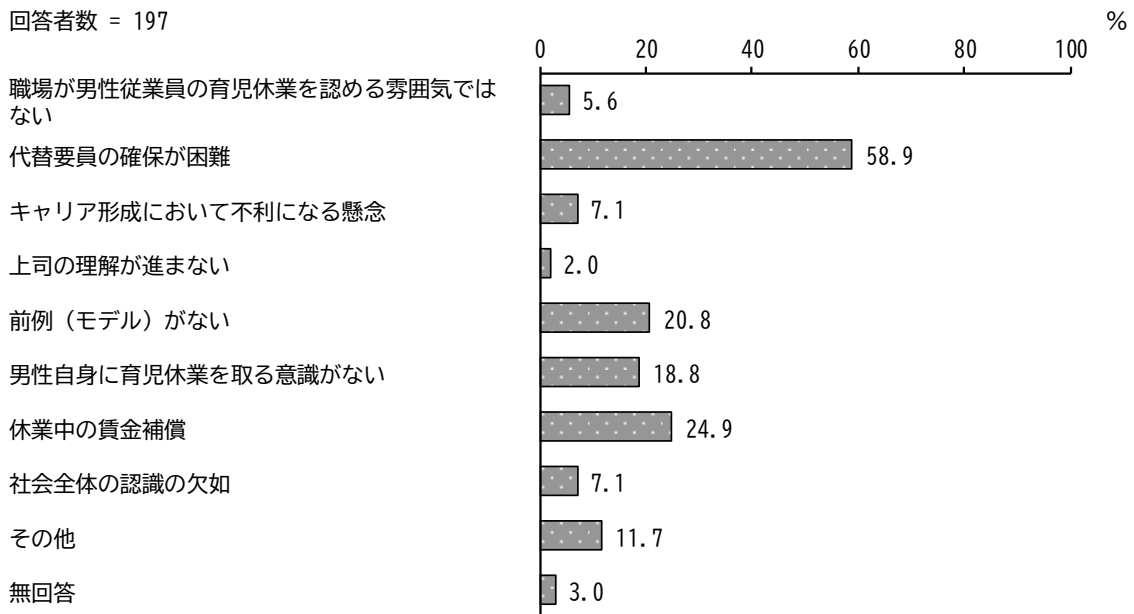
出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

図21 子育てや教育の考え方について



出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

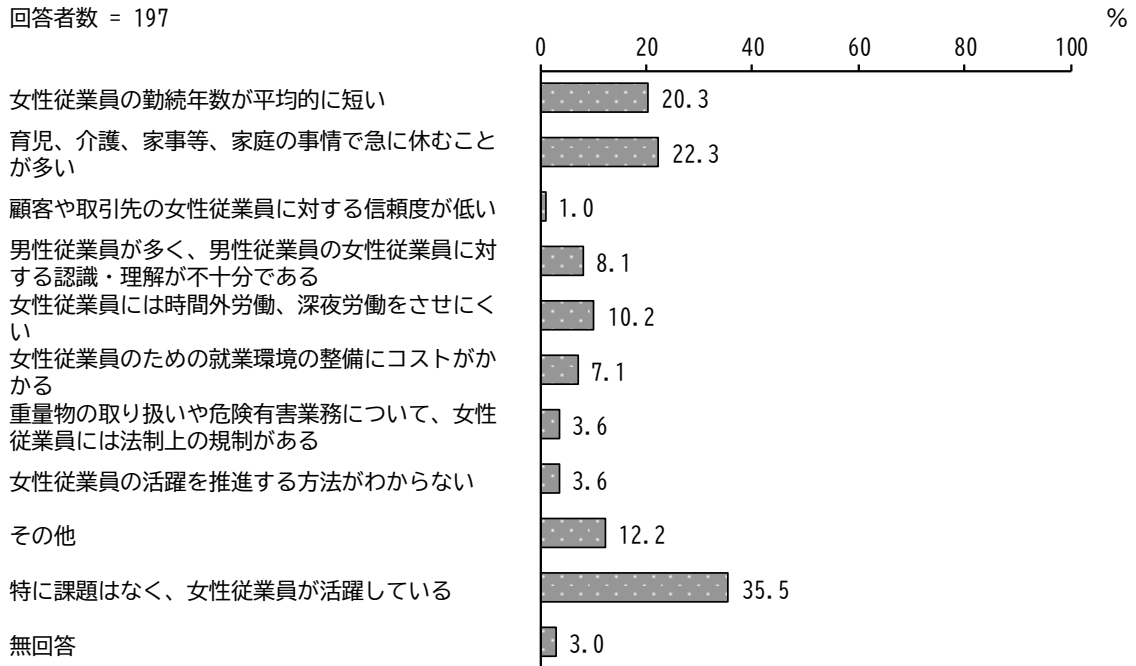
図22 事業所の男性の育児休業取得あたっの課題



出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（事業所向け）

図23 事業所において、女性従業員の活躍を推進する上での課題

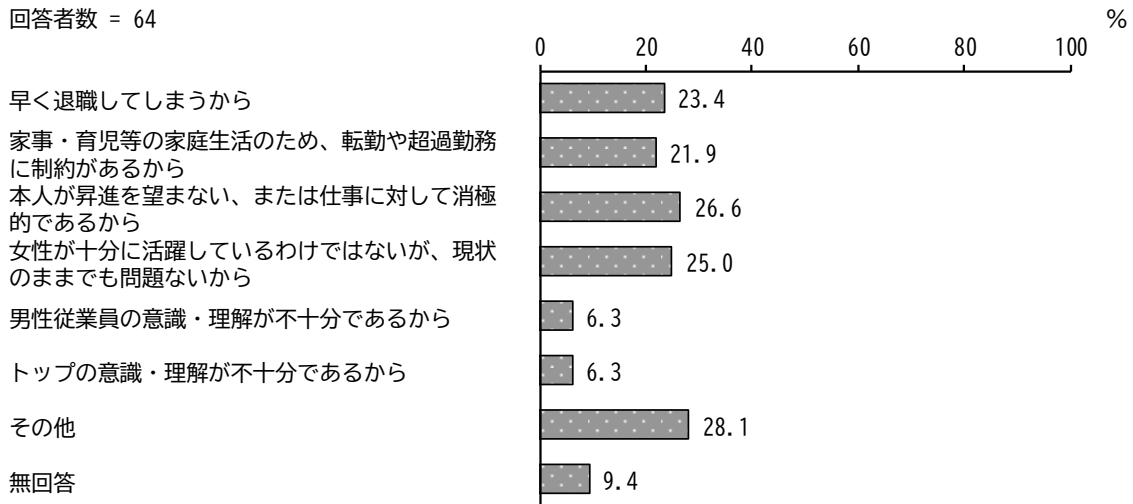
回答者数 = 197



出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（事業所向け）

図24 事業所において、女性従業員の活躍が進んでいない理由

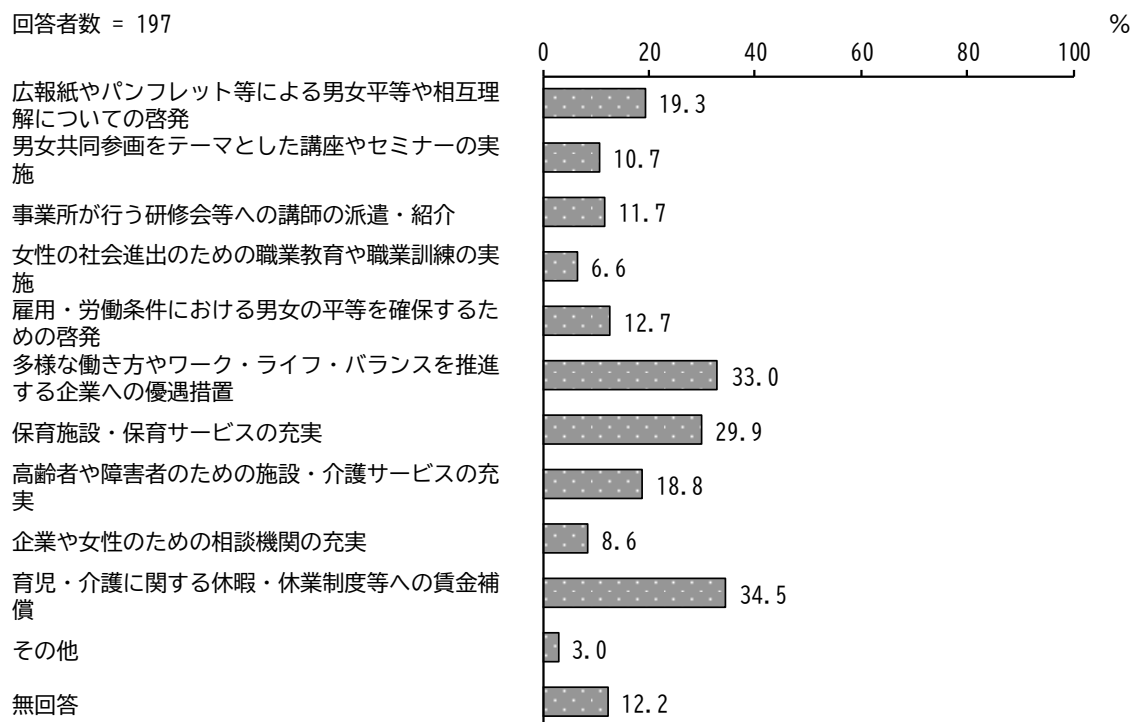
回答者数 = 64



出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（事業所向け）

図25 企業の男女共同参画を進めるにあたり、区が取り組むべきこと

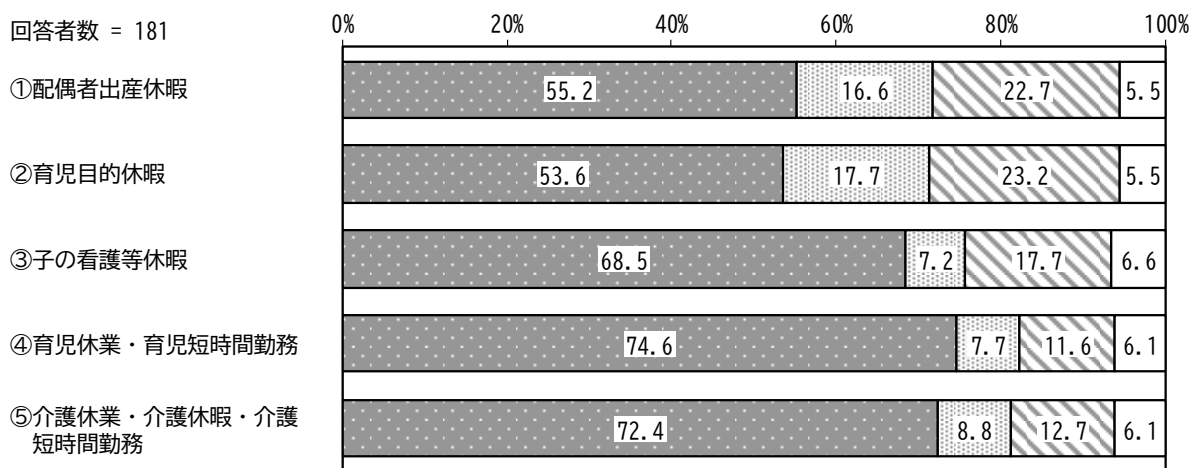
回答者数 = 197



出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（事業所向け）

図26 仕事と家庭の両立を応援するための休暇制度について

回答者数 = 181

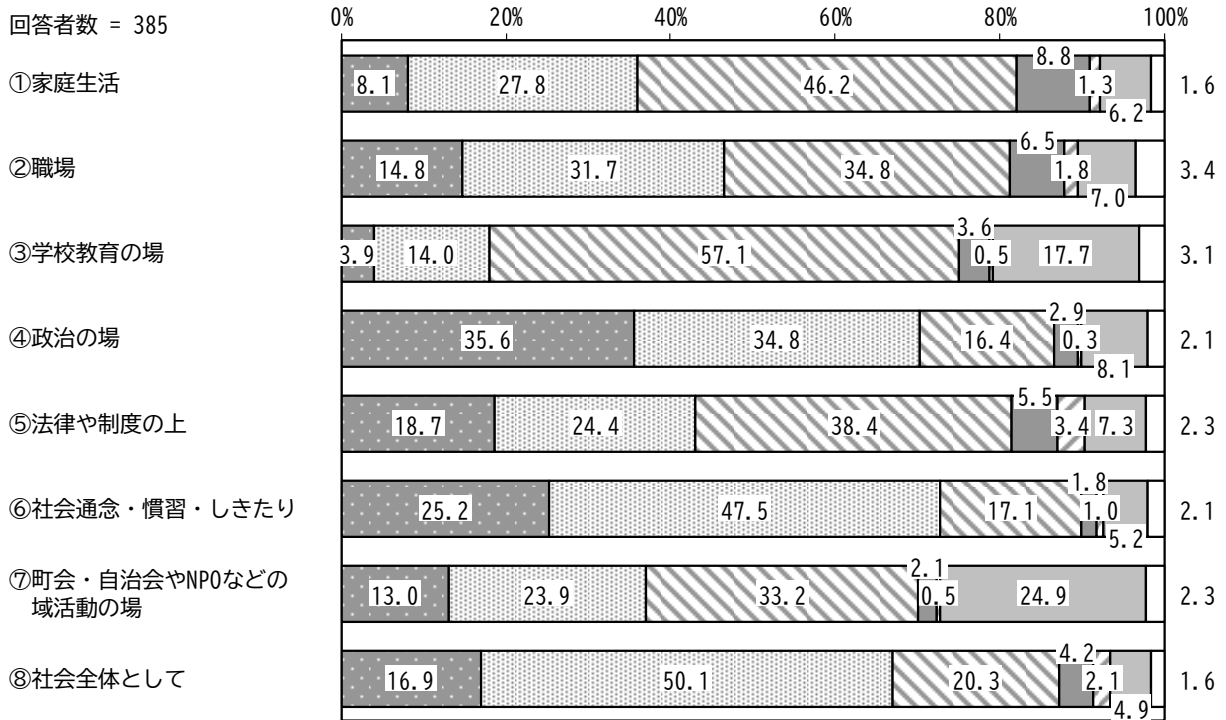


出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（事業所向け）

図27 性別の違いによって立場の強さが異なるか

- 男性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- ▨ どちらかと言えば男性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▩ 平等だと思っている
- どちらかと言えば女性の方が優遇されている（強い立場にある）
- ▨ 女性の方が非常に優遇されている（強い立場にある）
- 分からない
- 無回答

回答者数 = 385

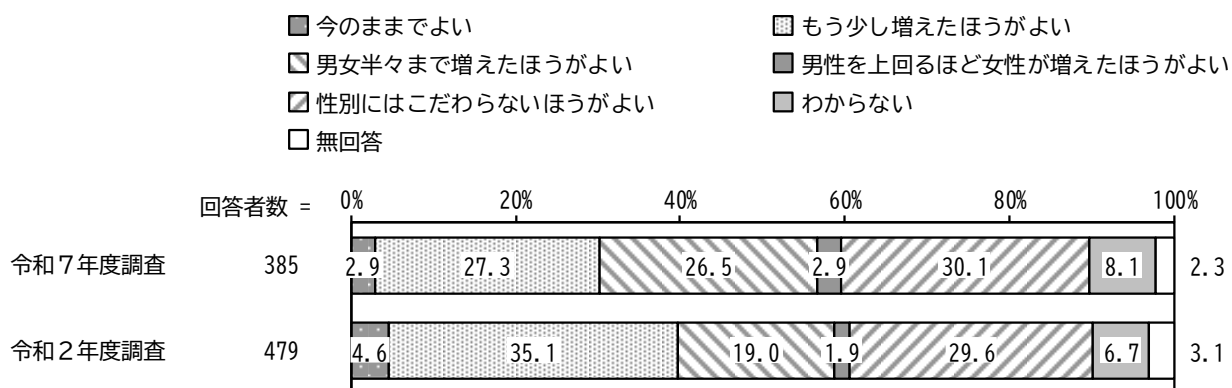


出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

図28 千代田区の議会・審議会等に占める女性の割合や、
区職員の管理職等に占める女性の割合について

①区議会議員に占める女性の割合

・現状値（令和7年4月）：33.3%

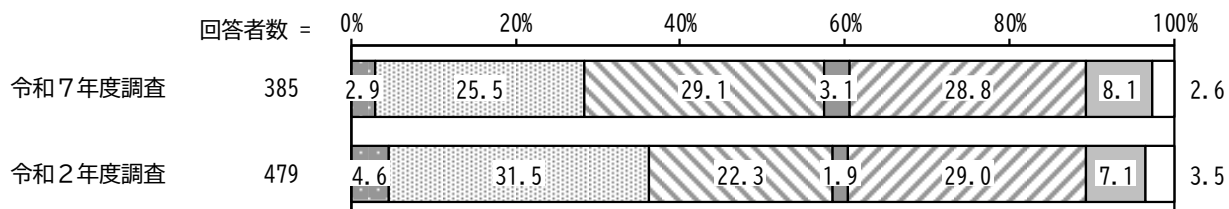


出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

②区審議会等の委員に占める女性の割合

・目標値（令和8年度末）：40～60%

・現状値（令和7年4月）：30.9%

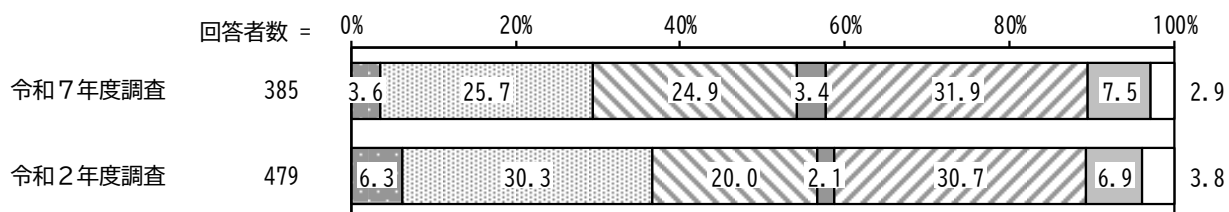


出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

③区管理職等に占める女性の割合

・目標値（令和8年度末）：40.0%

・現状値（令和7年4月）：35.0%（管理職25.5%・係長級32.5%）



出典：千代田区男女共同参画等についてのアンケート調査（区民向け）

第7次千代田区男女平等推進行動計画策定に当たっての

基本的な考え方（中間まとめ）

令和8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）