

---

## 第3次千代田区男女平等推進行動計画の 策定にあたって

---

豊かで活力ある社会を維持発展させるためには、あらゆる場で、女性も男性も一人ひとりが、その個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現が不可欠です。

「男女共同参画社会基本法」の制定などにより、法や制度の整備は着々と進んでいます。しかし、超少子高齢化の進行、情報技術の著しい進展、就労・雇用形態の多様化など近年の社会の変化には目覚ましいものがあります。こうした状況を踏まえ、現行の行動計画を継承しながら、新たな視点を加えて、「第3次千代田区男女平等推進行動計画」を策定いたしました。新たな基本理念のもと、6つの目標を掲げて、男女共同参画社会の実現を図って参りたいと考えております。

この計画の推進にあたっては、千代田区と、千代田に住み、働き、学び、活動するすべての区民や企業・団体が共に連携・協働して取り組むことが重要であり、みなさまのご理解とご協力を是非ともお願い申し上げます。

最後になりましたが、本計画の策定にあたっては、千代田区男女平等推進区民会議から貴重なご意見・ご提言をいただきました。委員の方々には心よりお礼を申し上げます。

平成19年3月



千代田区長 石川 雅己

# 目次

男女平等を推進するためのキーワード	1
第1章 計画の基本的な考え方	5
1 計画策定の目的と背景	6
2 計画の新たな視点	8
3 計画の基本理念	9
4 計画の位置づけ	10
5 計画の期間	10
6 目指すべき将来像	11
第2章 計画の体系と内容	13
1 計画の体系（体系図）	14
2 計画の内容	16
目標1 学校教育や生涯学習の充実により、男女平等意識の定着を図る	16
目標2 人権を尊重し、生涯にわたる健康支援を進める	24
目標3 家庭における男女共同参画を進める	31
目標4 男女がともに働きやすい環境をつくる	38
目標5 地域活動等あらゆる分野への男女共同参画を進める	45
目標6 計画を推進するための体制を充実する	53
資料編	59
1 千代田区男女平等推進区民会議委員名簿（第3期）	60
2 千代田区男女平等推進区民会議開催経過	61
3 男女共同参画社会基本法	63
4 国内外の主な動き	68
5 千代田区男女平等推進行動計画の流れ	70

## 男女平等を推進するためのキーワード

第3次男女平等推進行動計画に掲載されたキーワードを五十音順に記載しています。

本文中で初めて掲載された箇所に をつけています。

### 育児・介護休業法

育児や介護のための休業について定める法律。正式名称は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」。育児や介護を抱える男女労働者の職業生活と家庭生活の両立を支えるとともに、熟達した労働者の有効活用が目的です。

### グループワーク

解決すべき問題や課題に対して、参加者同士がグループを介して、気持ちを語り合い、体験を共有することにより、問題解決の力をつけていくことです。

### 社会的性別(ジェンダー)

社会的・文化的に形成された性別をジェンダーと表現します。生物学的な性別であるセックス(Sex)とは区別して使われます。

### 女性のエンパワーメント

女性が力をつけること。女性が政治・経済・社会などあらゆる分野で自分で意思決定し、行動できる能力を身につけることが、男女平等な社会の実現に重要であるという考え方で、平成7(1995)年の第4回世界女性会議の主要課題のひとつとなりました。

### 性の商品化

主に女性の性を人格から切り離して、物=商品として扱う傾向のことで、売買春からポルノ、雑誌、写真集等の刊行物、セックスアピールを誇張した広告まで広い意味で用いられます。

### 性別役割分担意識

一般的に、「男は仕事、女は家庭」というように、男性と女性は生まれつきその役割が異なり、それぞれに合った生き方があらかじめ決まっているという考え

方を指します。

### セクシュアル・ハラスメント

「性的いやがらせ」と訳され、略して「セクハラ」といいます。相手方の意に反した性的言動を指し、そのことによって就労環境や教育環境が悪化することです。身体への不必要な接触、性的関係の強要、性的なうわさの流布、多くの人の目に触れる場へのわいせつな画像（写真）の掲示等が含まれます。

### ダイバーシティ

性別、年齢、国籍等の属性にとらわれず、人々の多様なライフスタイルや価値観を尊重する視点を取り入れることを指し、「多様性」とも訳されます。

### 男女雇用機会均等法

正式名称は、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」といい、女子差別撤廃条約を批准するため昭和60（1985）年に制定されました。平成18（2006）年6月の改正法では、性差別禁止の範囲が拡大され、「間接差別」が禁止されました。また、男性に対するセクハラ禁止や、妊娠・出産などを理由とした解雇等不利益な取扱いの禁止、妊娠中や出産後1年以内の解雇の無効等が盛り込まれました。（平成19（2007）年4月施行）

### 男女共同参画社会基本法

平成11（1999）年に制定された男女共同参画社会に関する基本法。男女が互いにその人権を尊重しつつ責任も分かちあい、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の形成について定めています。基本理念を明らかにし、それに基づいた国、地方公共団体および国民の責務が明記されています。

### ドメスティック・バイオレンス(DV)

配偶者や恋人等、親密な関係にある相手からの身体的・精神的・経済的・性的暴力を指します。ドメスティック・バイオレンスは現状では、男性から女性に対する暴力がほとんどであり、女性の心身を傷つける悪質な人権侵害行為です。

### パワー・ハラスメント

職場等の人間関係において発生する、いじめや嫌がらせ、言葉による暴力等の人権侵害をいいます。職権などの権力を背景にして、本来の職務の範疇を超えて継続的に行う行為で、就業者の就業環境を悪化させたり、雇用不安を与えたりします。略して「パワハラ」といいます。

### ポジティブ・アクション

男女間の格差を是正するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し機会を提供することにより、実質的な機会均等の実現をめざす暫定的な特別措置。女子差別撤廃条約（第4条）で権利保障の措置とされています。

### メディア・リテラシー

視聴者や読者が、メディアからの情報を無批判に受け入れるのではなく、主体的かつ客観的に解釈し、選択し、使いこなす能力を指します。また、メディアを使って表現する能力も指します。

### リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

「女性の性と生殖に関する健康と権利」の確立にかかわる包括的な考え方。リプロダクティブ・ヘルスとは、女性の全生涯において、身体的、精神的、社会的に良好な健康状態であることを指し、リプロダクティブ・ライツは、女性が自らの意思で妊娠・出産等について選択できる自己決定権を尊重する考え方です。

### ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」とも訳され、やりがいのある仕事と充実した私生活を両立させるという考え方。また、企業側としては雇用環境づくりのひとつで、性別や世代を超えて、労働者の仕事と生活全般のバランスを支援するという考え方です。生活には、子育てや家庭生活だけでなく、地域活動や趣味・学習などあらゆる活動が含まれます。



## 第1章

# 計画の基本的な考え方

## 1 計画策定の目的と背景

### (1) 計画策定の目的

この計画は、すべての人々が自立した個人として尊重され、家族的な責任も社会的な責任も、男女の別なく、ともに担う男女共同参画社会を実現するための施策を推進するものです。千代田区に住み、働き、学び活動する人々や企業とともに総合的かつ効果的に進めることを目指します。

千代田区では、平成5(1993)年に男女平等推進懇談会を設置し提案された「千代田区への50の提言」をもとに、平成9(1997)年、最初の「千代田区男女平等推進行動計画」を策定し、さまざまな事業に取り組んできました。

平成10(1998)年には区民の男女平等と男女共同参画を推進するための拠点となる「千代田区男女共同参画センター」を開設し、MIW(ミュウ)の愛称で活動を推進しています。

平成14(2002)年度には、千代田区男女平等推進区民会議の提言を受けて、「第2次千代田区男女平等推進行動計画」を策定し、平成18(2006)年度までの5年間、基本理念に基づき、さまざまな施策を展開してきました。

この間に、国の法律や制度の整備が進み、仕事を持つ女性などを中心に、性別役割分担意識が変化してきてはいますが、平成17(2005)年度に千代田区が実施した区民等の意識調査(以下区調査、概要は62ページ。本文中の図表は出典が明記されていない場合は、この調査をもとにしています。)の結果をみると、古くからの社会通念や慣習が根強く残り、職場、家庭、地域活動の場での男女不平等や男女格差などの課題がいまだに残されています。これらを解決するためには、男女平等意識をより一層広め、さらに定着させていくことが必要です。

### (2) 計画策定の背景

#### 世界の動き

昭和50(1975)年の「国際婦人年」に続く「国連婦人の10年」以降、昭和54(1979)年の「女子差別撤廃条約」の署名、昭和60(1985)年のナイロビ世界女性会議開催など、国連を中心に女性問題の解決に向けた動きが急速に展開されてきました。特に、平成7(1995)年の北京世界女性会議では女性のエンパワーメントをうたった「北京宣言」が採択され、12の重大問題領

域として「女性に対する暴力」「女性とマスメディア」等があげられ、女性の人権が基本的権利であることがうたわれました。平成12(2000)年にはニューヨーク国連本部で第5回世界女性会議が開催され、21世紀における男女平等に向けた行動指針「女性2000年会議：21世紀に向けての男女平等・開発・平和」が検討されました。

#### 国の動き

日本国憲法に男女平等の理念がうたわれてから半世紀以上が経過し、昭和50(1975)年の「国際婦人年」と「国連婦人の10年」を契機に、わが国でも法制度の面での男女平等に向けた基盤づくりが進められ、平成11(1999)年には、「男女共同参画社会基本法」が制定されました。

6年目の平成17(2005)年12月には、「男女共同参画基本計画(第2次)」が策定され、男女共同参画に向けた数値目標や、新たな取組みを必要とする分野(科学技術、防災、地域おこし・まちづくり・観光、環境)での施策の方向性が示されました。

女性に対する暴力の対策も進み、平成16(2004)年12月に配偶者の定義と保護命令制度が拡充された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」が改正されました。

女性の就業支援については、平成15(2003)年から「女性のチャレンジ支援策」が推進されてきましたが、その一環として、平成17(2005)年12月には「女性の再チャレンジ支援プラン」が策定されました。

また、性別による差別禁止の範囲の拡大を盛り込んだ「男女雇用機会均等法」が改正され、平成19(2007)年4月から施行されます。

#### 東京都の動き

東京都は、女性問題の解決と男女平等推進の施策を進めてきましたが、男女共同参画社会基本法を受け平成11(1999)年に条例を制定しました。当時の女性問題協議会の答申を受け、男女共同参画を進めるため、その名称も「男女平等参画条例」としてきました。

また、平成14(2002)年には、この条例に基づいた初めての行動計画である「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス&サポート東京プラン 2002」が策定されました。

## 2 計画の新たな視点

この計画は、これまでの2期の計画を踏まえ、基本的人権の尊重に基づく、男女平等・男女共同参画社会を実現するにあたり、次の3点を計画の新たな視点として掲げます。

### (1) 多様性を尊重した社会の実現

多様性（ダイバーシティ）とは、性別、年齢、国籍、障害の有無といった属性を超えて、多様なライフスタイルや価値観を尊重する視点を取り入れることを指します。

これからの男女共同参画社会にこの視点を掲げていくことは、女性と男性の立場のみならず、さまざまな立場の人の視点や意見を考慮した、豊かで活力ある社会が実現することにつながります。

### (2) 仕事と生活とが調和した（ワーク・ライフ・バランス）社会の実現

女性も男性も、生活者の立場に立って、私人としての生活と仕事の時間のバランスのとれた人間らしい生活（ワーク・ライフ・バランス）尊重の視点を取り入れます。

ワーク・ライフ・バランスの実現によって、それぞれの価値観に応じた多彩な生き方が実現すると同時に、さまざまな活動を通じて人間的にも成長し、さらには地域社会の中に新しい生活の場をとり戻すことが可能になります。

### (3) ドメスティック・バイオレンス等を根絶した安全・安心な社会の実現

ドメスティック・バイオレンスは親しい男女間のみの個人的問題ではなく、次代を担う子どもの人格に大きく影響する人権問題であることを視点として取り入れます。

精神的な暴力も含めて「ドメスティック・バイオレンスは犯罪である」ことを強調することは、高校生や大学生等の若い世代を含めた、あらゆる世代の男女の人権が守られる安全・安心な社会を構築することにつながります。

男女間のみならず、子どもや高齢者への虐待などあらゆる暴力を根絶した社会の実現をめざします。

## 3 計画の基本理念

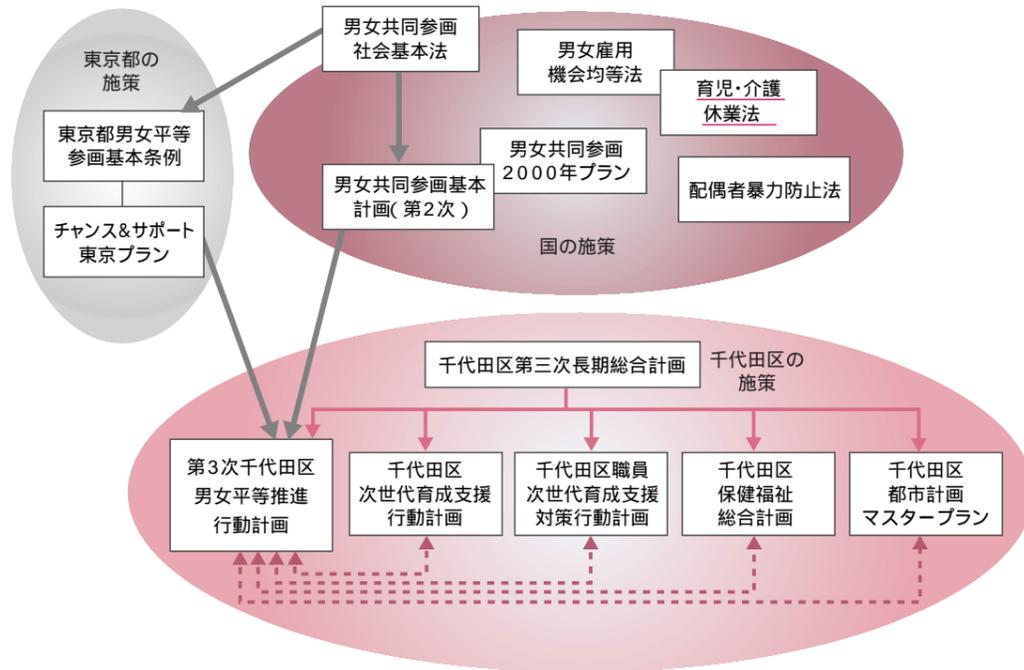
少子高齢社会の一層の進行、団塊世代の一斉リタイア、国際化、高度情報化のさらなる進展等、千代田区の区民生活も大きく変わることが予想されています。こうしたなか、この計画では、これまでの2期の行動計画の基本理念を継承しつつ、新たな視点を取り入れて、千代田区に住み、働き、学び、活動する人々や、多くの企業、各種団体と協働して、一層の男女平等意識の定着と、男女共同参画の推進を図るため、基本理念を次のように掲げます。

性別や世代を超えて多様な個性が尊重され、  
だれもが等しく参画できる共生社会の実現



## 4 計画の位置づけ

- (1) この計画は、「男女共同参画社会基本法」第9条並びに第14条3項に基づき、また、「男女共同参画基本計画」(国の計画)と「東京都行動計画チャンス&サポートプラン」(都の計画)を勘案した計画です。
- (2) この計画は、千代田区「第三次長期総合計画」のもとでの部門別計画のひとつであり、「千代田区次世代育成支援行動計画」等の他の部門別計画とも連携する計画です。
- (3) この計画は千代田区男女平等推進区民会議の提言「第3次千代田区男女平等推進行動計画に向けた提言」を尊重して策定するものです。



## 5 計画の期間

この計画の期間は、平成19(2007)年度から平成23(2011)年度までの5年間とします。

この計画は、社会・経済情勢の変化に伴い、適宜見直しを行い、内容の改善を行っていきます。

## 6 目指すべき将来像

### (1) 教育・生涯学習の場では

- ・男女にかかわらず、個性・適性を尊重した進路指導・活動指導がされている
- ・一人ひとりに、情報を取捨選択できる能力が備わっている
- ・すべての他者の人権を尊重し、多様性を認め合える人間関係ができている
- ・女の子も男の子も子どもの頃から家族の一人として家庭における責任と役割を担っている
- ・あらゆる人から子どもへのいじめや虐待がなくなっている
- ・教育の場に、人権や男女平等の意識の高い教職員がそろっている
- ・生や性について指導できる教職員が増えている
- ・大学などでのパワー・ハラスメントの事例がなくなっている
- ・社会人になってからも、男女ともに希望すればいつでも、大学等で学ぶことができる
- ・生涯学習の成果を社会で活用するしくみができている



### (2) 家庭生活では

- ・「夫は仕事、妻は家庭」という伝統的な性別役割分担意識をもつ人がいなくなり、女性と男性がそれぞれ可能な役割と責任を分かち合いながら、家庭生活で協力し合っている
- ・仕事と生活の調和がとれ、女性も男性もともに、家族の団らんや社会参加を楽しむ暮らし方が広まっている
- ・介護予防の普及と豊富な社会参加メニューにより、健康で生きがいのある高齢期を送る人が増えている
- ・働き方や暮らし方に合わせて、家事や子育てや介護の支援サービスが選択できる
- ・社会全体で子育てを支援する仕組みができ、子育てがしやすくなっている
- ・男女ともに親子の団らんの時間が増え、子どもと多く関わることのできる社会になっている
- ・家族が互いに尊重し合い、家庭内での暴力や虐待がなくなっている



(3) 職場では

- ・男女が同じ労働条件のもとで働き、処遇格差が解消されている
- ・女性の働く場がますます増え、女性の就業率がさらに上昇している
- ・多様な就労形態で、男女ともに自分に合わせた働き方が選べる
- ・男女にかかわらず、従業員一人ひとりが能力を活かせる職場が増えている
- ・女性の管理・監督者等が増え、方針や意思決定に男女がともに参画している
- ・セクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメントのない働きやすい職場環境となっている
- ・男性の育児休暇の取得が、違和感なく受け入れられる
- ・女性が出産や育児で仕事を中断しても職場復帰や再就職が容易になっている
- ・女性が生涯にわたりキャリア形成ができる環境が整備されている
- ・女性の起業が増え、起業家ネットワークが広がっている
- ・言語、習慣の違う多種多様な国々の人々が働いている



(4) 地域社会では

- ・町会・自治会・PTA等の意思決定の場に男女が偏らずに参画している
- ・団塊世代を始めとする経験豊富な人材が男女ともに地域で活躍している
- ・多様な年代の男女がさまざまな係わり方を通して活躍できる地域社会がつけられている
- ・志や趣味を同じくする人々による活動が増え、生きがいの創出と地域社会への貢献が進んでいる
- ・男女ともに起業やまちづくり、NPO活動で活躍している
- ・新旧住民相互の交流が盛んになっている
- ・障害のあるなしにかかわらず、暮らしやすい環境が整備されて、まちの中から物理的、心理的なバリアがなくなっている
- ・地域住民の中に互助、共助の意識が浸透している

