

## 第2章

# 計画の体系と内容

# 1 計画の体系（体系図）



平成23年度末の数値目標

新たな視点 基本理念

6つの目標

施策の方向

多様性を尊重した社会の実現

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

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

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

- 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
- 2 人権を尊重し、生涯にわたる健康支援を進める
- 3 家庭における男女共同参画を進める
- 4 男女がともに働きやすい環境をつくる
- 5 地域活動等あらゆる分野への男女共同参画を進める
- 6 計画を推進するための体制を充実する

- 1 - (1) 男女平等意識のさらなる浸透と定着
- 1 - (2) 若い世代への男女平等意識の啓発
- 1 - (3) 学校教育における男女平等・人権尊重教育の推進
- 1 - (4) 男女平等・人権尊重教育に関わる人材の育成
- 1 - (5) メディア・リテラシーの向上を図る
- 2 - (1) あらゆる暴力を根絶するための取り組み強化
- 2 - (2) あらゆる場・あらゆる形の嫌がらせ行為防止の推進
- 2 - (3) 生涯にわたる心と身体の健康づくり支援
- 2 - (4) 性と生命を尊重する教育の推進
- 3 - (1) 家庭における男女共同参画の推進
- 3 - (2) 子育てを支援するサービスの充実
- 3 - (3) 高齢者の介護や障害者の自立支援サービスの充実
- 3 - (4) ひとり親家庭の支援
- 4 - (1) 働き方を見直し、だれもが働きやすい社会を創造
- 4 - (2) 職場における男女格差の解消
- 4 - (3) 女性のチャレンジ支援
- 5 - (1) 意思決定過程への男女共同参画の推進
- 5 - (2) 町会等の身近な地域組織への男女共同参画
- 5 - (3) 多様な区民の交流による新しい共生社会の創出
- 5 - (4) 団塊の世代や元気高齢者のための地域活動支援
- 5 - (5) 女性の視点を入れた行動しやすいまちづくり
- 5 - (6) 男女共同参画を進めるための国際的な取り組み
- 6 - (1) 区民との協働による推進体制の充実
- 6 - (2) 庁内推進体制の充実
- 6 - (3) 庁内の男女平等施策の推進

男女平等意識の『全体として』で、「平等」と回答する在住区民が50%を超えるようにする。(17年区調査では27%)

DVの内容まで理解していると回答する区民が100%になるようにする。(17年区調査では72%)

在住区民の男性が「家事・育児・介護に費やす時間」を平日1日1時間以上にする。(17年区調査では42分)

中小企業従業員仕事と育児支援助成の対象企業を50社にする。(18年度15社)

審議会等の委員数で、一方の性が40%を下回らないようにする。また、女性委員がいない審議会等を解消する。(18年度31.4%)

庁内の管理・監督者に占める女性の比率を20%以上にする。(18年度17.5%)



次回の区調査は平成22年度実施予定。

## 2 計画の内容

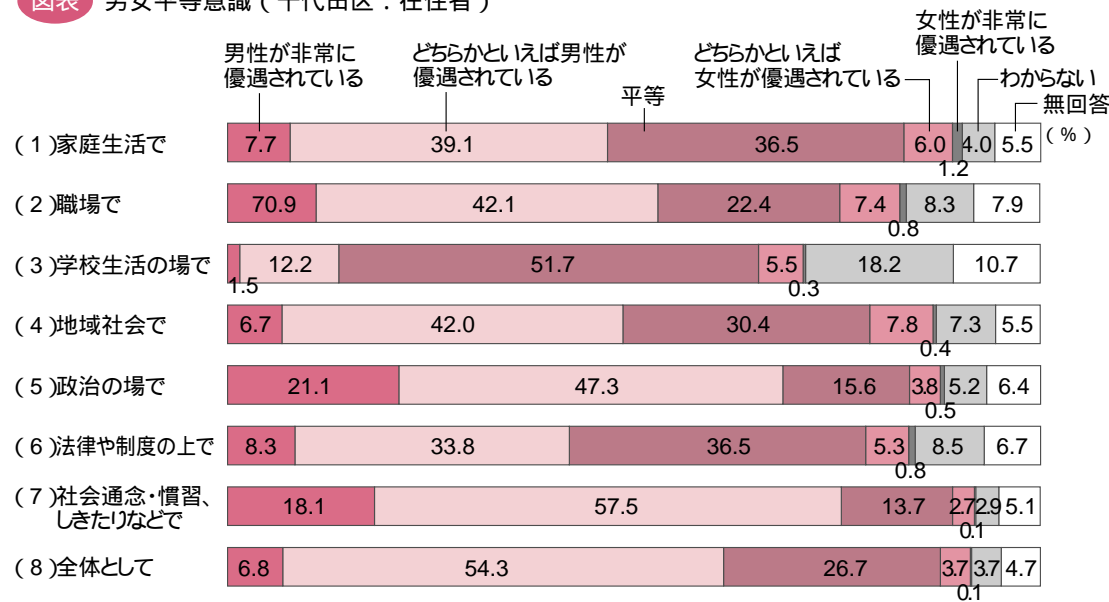
### 目標1 学校教育や生涯学習の充実により、男女平等意識の定着を図る

#### 現状と課題

男女共同参画社会の実現に向けては、性別によって差別されることなく、女性も男性も個として尊重されることが大切です。区調査から男女の平等感をみると、「政治の場で」「社会通念・慣習・しきたりなどで」の項目で男性が優遇されていると回答した人が多くなっています。

区ではこれまでも男女平等推進のための意識啓発事業を展開してきましたが、意識の定着には長い年月が必要とされます。このため、今後も性別役割分担に基づくさまざまな慣行や社会通念を見直し、男女平等意識の浸透、定着に向けて施策の充実を図ることが必要です。

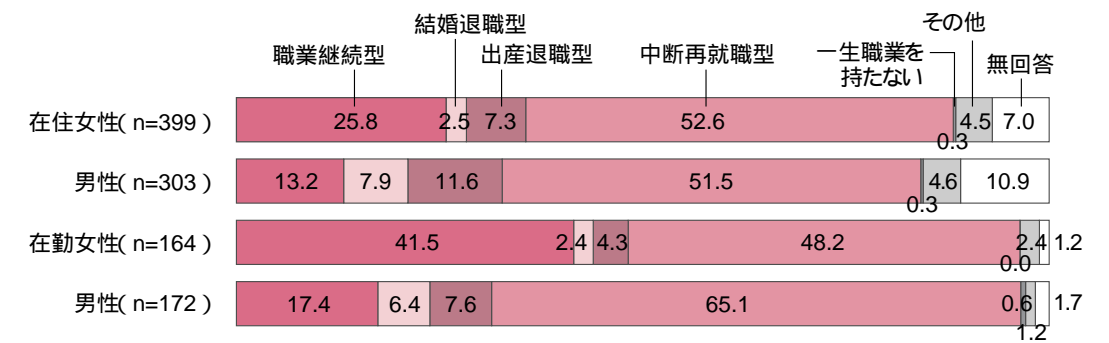
図表 男女平等意識（千代田区：在住者）



女性が働くことに対する一般的な理解は進んだものの、働き方についての男女平等の考え方は、なかなか進まない状況が見られます。区調査における「理想とする女性の働き方」を見ると、20代の在勤男性は 出産退職型 を支持する割合が23.5%と、男性全体の10.1%や女性全体の6.4%と比較して顕著に高くなっています。

今後の社会を担う若い世代が、互いの生き方を尊重し、男女平等や男女共同参画を自分自身の問題としてとらえることができるよう、意識啓発を進めることが必要です。

図表 理想とする女性の働き方（千代田区：在住者・在勤者、性別）

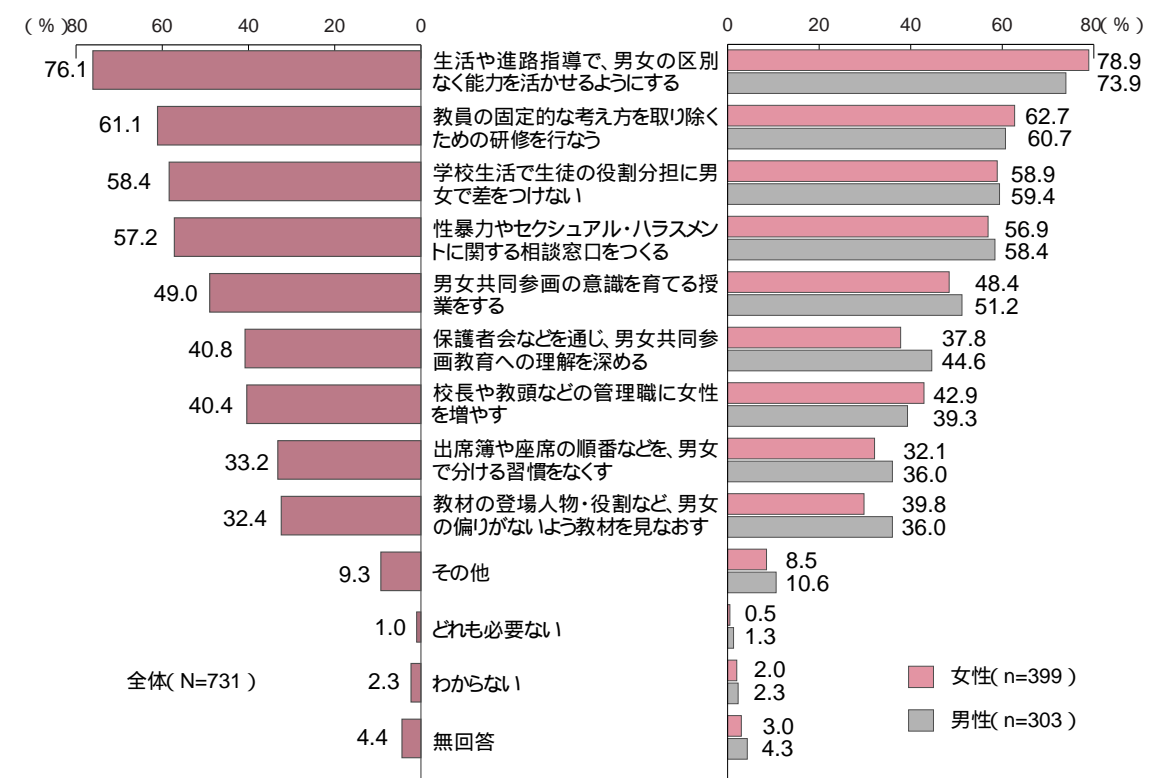


学校教育は、男女がともに性や人権を尊重する意識づくりの礎としても重要です。

区調査でも、学校教育で取り入れるとよいことについて、「生活や進路指導で、男女の区別なく能力を活かせるようにする」、「教員の固定的な考え方を取り除くための研修を行う」、「学校生活で生徒の役割分担に男女で差をつけない」が上位3項目にあげられています。

学校教育においては、人権を尊重し男女平等の視点に立った教育を推進していくとともに、教育機関や教職員に向けて、男女平等や人権についての研修や指導を充実していくことが必要です。

図表 学校教育で取り入れるとよいこと（千代田区：在住者、性別/複数回答）



男女平等や人権尊重の意識を醸成するうえで、情報は大きな影響力をもっています。女性の性を商品化した表現や暴力表現、性別役割分担を固定化した表現は、女性や子どもの人権を侵害し、男女平等を阻害するものです。携帯電話やインターネットが子どもに至るまで身近な存在となった今日、情報をそのまま受け取るのではなく、男女平等や人権尊重の視点から正確に読み解き、判断できる能力の養成に向けた取り組みが必要です。



## 施策の体系

### 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

#### 1-(1) 男女平等意識のさらなる浸透と定着

- 男女共同参画に関する情報誌や対象者別PR冊子の発行
- 男女共同参画に関する講座・講演会等の実施
- 男女平等の視点に立った表現の配慮

#### 1-(2) 若い世代への男女平等意識の啓発

- 男女平等・男女共同参画に関する情報の提供
- 区内高校、大学等と連携した講座・事業の展開

#### 1-(3) 学校教育における男女平等・人権尊重教育の推進

- 個性・適性を尊重した進路指導・活動指導の充実
- 家事・育児・介護に関する学習や実習の充実
- 学校への出前授業の実施
- 男女平等の視点に立った教材・資料等の点検と活用

#### 1-(4) 男女平等・人権尊重教育に関わる人材の育成

- 教職員に対する男女平等・人権尊重教育の研修の充実
- 人権尊重教育推進委員会活動の充実
- 地域の人材活用の推進

#### 1-(5) メディア・リテラシーの向上を図る

- 情報活用能力向上を目指す学校教育の推進
- メディア・リテラシー向上のための講座実施
- 性・暴力表現をなくすための意識啓発と区民活動の支援



## 施策の方向と事業の内容

推進区分の凡例は次のとおりです。

**継続**：前計画から継続して実施する事業

**拡充**：前計画から継続して実施するが、新たに内容を拡充する事業

**新規**：本計画で新たに掲載し実施する事業

### 1-(1) 男女平等意識のさらなる浸透と定着

男女共同参画社会の実現に向けては、区民一人ひとりが社会的性別（ジェンダー）などにとらわれず、個人として互いを尊重することが必要です。「夫は仕事、妻は家庭」という性別役割分担意識に基づく従来の慣習や制度を見直し、男女平等意識の浸透、定着に向けてさらなる施策の充実を図ります。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
男女共同参画に関する情報誌や対象者別PR冊子の発行	家庭、職場、地域等における男女平等や男女共同参画の重要性をPRするための情報紙並びに組織・性別・年齢などの対象者別PR冊子などを発行する。	継続	国際平和・男女平等人権課
男女共同参画に関する講座・講演会等の実施	男女共同参画センターを中心に、男女共同参画意識の啓発、男女共同参画社会への理解を深めるための講座等を実施する。	継続	国際平和・男女平等人権課
男女平等の視点に立った表現の配慮	社会的性別（ジェンダー）などの固定観念にとらわれず男女の多様なイメージが浸透するように、区が作成する広報紙、ポスター、チラシ、ホームページ等の表現に留意するよう全職員に周知する。また、区施設の新築・改修にあたっては、男女平等の視点で、施設設備、サイン計画、デザイン等に配慮する。	継続	全庁 国際平和・男女平等人権課

### 1-(2) 若い世代への男女平等意識の啓発

男女がともに仕事や家庭・地域活動をバランスよく担っていくためには、若いころから男女平等の価値観をもつことが大切です。高校生や大学生、新卒社会人などが、男女平等や男女共同参画を自分たちの問題として考えることができるよう、学校との連携により、学校行事や就職活動などを通して、意識啓発を進めていきます。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
男女平等・男女共同参画に関する情報の提供	区内の大学や企業に対して、男女平等・男女共同参画に関する啓発冊子や情報紙を配布し、啓発講座等の情報提供を行う。	拡充 対象者 拡充	国際平和・男女平等人権課
区内高校、大学等と連携した講座・事業の展開	区内の高校・大学等との連携により、男女平等や人権問題をテーマに活動している地域の人々や専門家を講師とした出前講座を行う。また、学校行事などを活用して意識啓発のための共催事業を行う。	拡充 対象者 拡充	国際平和・男女平等人権課

### 1-(3) 学校教育における男女平等・人権尊重教育の推進

教育は子どもの価値観や意識形成に大きな影響を及ぼします。学校教育においては、性別にとらわれず一人ひとりの個性・適性を尊重した教育、指導が受けられるよう、性別役割分担意識につながる慣行を見直し、男女平等、人権尊重の視点に立った教育を推進します。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
個性・適性を尊重した進路指導・活動指導の充実	児童・生徒が、性別にとらわれず個性や適性に応じて、将来の進路を選択できるよう指導を充実する。また、委員会活動や課外活動において、男子が代表、女子がその補佐というような固定的な役割分担をなくすよう継続的に指導する。	継続	教育指導課
家事・育児・介護に関する学習や実習の充実	総合的な学習の時間や技術・家庭科の時間を活用し、子育てや介護、家事などを学習・実習する授業を充実する。	継続	教育指導課
学校への出前授業の実施	男女平等・人権問題に関して、地域の人材や専門家を講師とした出前授業を行う。また、学校行事と連携して人権啓発事業を行う。	継続	国際平和・男女平等人権課 教育指導課
男女平等の視点に立った教材・資料等の点検と活用	教材や資料等は性別によって固定した色を使わないなど、常に男女平等の視点に立って点検・検討を行う。男女平等教育の資料等を積極的に活用する。	継続	教育指導課

## 1-(4) 男女平等・人権尊重教育に関わる人材の育成

男女平等・人権尊重教育を推進するためには、教育を提供する側である教育機関や教職員が男女平等・人権尊重の視点を常に意識することが重要です。教育機関においては性別役割分担に基づいた慣行を見直すとともに、教職員に向けた男女平等、人権尊重教育の研修の充実を図ります。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
教職員に対する男女平等・人権尊重教育の研修の充実	児童・生徒を指導する教職員の男女平等・人権意識をさらに高めるために、教職員の男女平等・人権尊重教育の研修を徹底する。	継続	教育指導課
人権尊重教育推進委員会活動の充実	地域・学校の実態に即し、人権尊重教育推進に関する課題を明らかにし、指導内容・方法の充実を図る。また、地域や関係機関との連携を図り、委員会活動を推進する。	継続	教育指導課
地域の人材活用の推進	区立学校における総合的な学習の時間等の講師として、男女平等の視点をふまえた地域の人材を積極的に活用する。	継続	教育指導課

## 1-(5) メディア・リテラシーの向上を図る

あらゆるメディアにおいて、性をことさら強調した表現や暴力表現、性別役割分担を固定した表現が見られます。男女平等や人権尊重の視点から、メディアからの情報を正しく読み解く力を養えるよう支援していきます。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
情報活用能力向上を目指す学校教育の推進	区立学校において、インターネットをはじめさまざまなメディアから溢れる情報を、主体的に判断する態度や能力を育成する。	継続	教育指導課
メディア・リテラシー向上のための講座実施	各種講座や広報紙を活用して、情報を取捨選択することの必要性等メディア・リテラシーの育成を図る。	継続	国際平和・男女平等人権課
性・暴力表現をなくすための意識啓発と区民活動の支援	性犯罪や売買春、性の商品化等につながる性表現や暴力表現、固定的な男女役割分担の視点での情報流通を是正するための区民活動を支援する。	継続	国際平和・男女平等人権課

## 区民・企業等・関係機関に期待される取り組み

## 【区民は】

男女共同参画社会の実現は、区民一人ひとりが性別で差別することなく、互いの人権を尊重していくことから始まります。家庭や職場、学校、地域社会などにおける慣習や制度などについて、男女平等意識の視点からとらえなおしてみることが大切です。

## 《取り組み例》

- ・日ごろの生活、子どもたちの学習や進路に対して、「男だから」「女だから」と決めつけて考えていないか見直してみよう。
- ・男女共同参画や男女平等についての講座や講演に参加してみよう。
- ・メディアからの情報を男女平等や人権尊重の視点でとらえてみよう。
- ・インターネットなどにおいて情報を収集、発信する際、個人の責任やモラルについて考えてみよう。

## 【企業等は】

従業員にとって性別にとらわれることなく、個性や能力を発揮できることは重要なことです。男女が平等に評価され働き続けられるよう、職場の意識を改善していくことが大切です。

## 《取り組み例》

- ・職場において、「男だから」「女だから」といった慣習・慣行がないか見直してみよう。
- ・配属や昇進、昇格を性別で区別していないか見直してみよう。
- ・管理・監督者は、日ごろから男女平等の視点を意識的に持ちましょう。
- ・職場で配布する印刷物等の表現を男女平等の視点から見直してみよう。

## 【関係機関は】

大学を含む教育機関においても、職員が男女にとらわれることなく能力を発揮できることが大切です。また、教育機関は男女平等、人権尊重に基づいて学校運営を進めることが大切です。

## 《取り組み例》

- ・校務分掌などにおいて、男女平等の視点から見直してみよう。
- ・男女平等の意識啓発に関する研修会等に積極的に参加しましょう。
- ・教育機関においては、男女を色で区別したり、男子優先、女子優先の慣習・慣行等がないか見直してみよう。

現状と課題

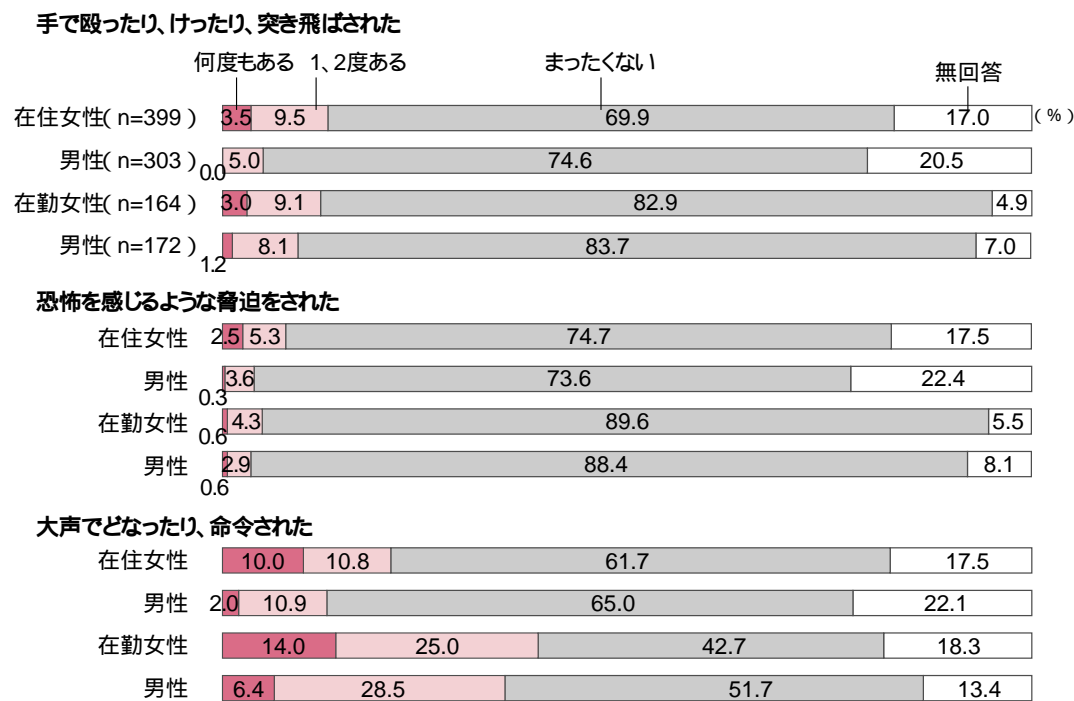
ドメスティック・バイオレンス（以下「DV」と表記）が深刻な社会問題となっています。

DVには言葉による暴力も含まれ、区調査によれば「大声でどなったり、命令された」の割合が高くなっています。相談先としては「友人・知人」に相談する割合が高く、必要な支援としては、「経験者からの助言・援助」、「精神的援助」、「緊急時の相談体制」、「加害者への取り締まり」などがあげられています。

近年では、若い世代においても暴力が増えつつあり、デートDVが新たな問題ともなっています。精神的な暴力も含め、DVは犯罪であり、人権侵害であるという意識啓発が必要です。

人権の侵害についてはDVのみならず、職場や学校、病院、施設等さまざまな場において、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントといった嫌がらせ行為が問題となっています。これらの行為についても防止策や被害者救済を図る必要があります。

図表 ドメスティック・バイオレンスを受けた経験（千代田区：在住者・在勤者、性別）

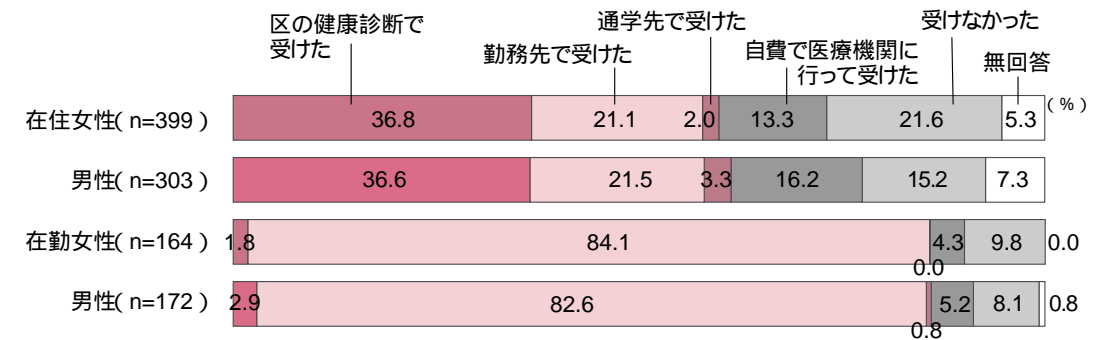


現在の社会は、子どもの食生活の乱れや子育て世代や働き盛りのストレス、高齢者のうつ増加等、あらゆるライフステージで、男女を問わず健康な生活が脅かされている状況にあります。

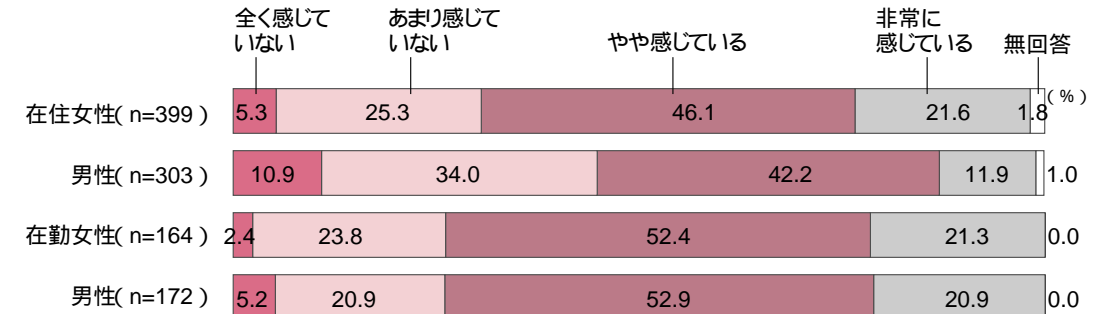
区調査によれば、在住者の2割前後が健康診断を「受けなかった」と回答しています。健康な生活を送るためには、在住女性の健康診断の受診率を高める必要があります。

一方、ストレスについては、在住者、在勤者ともに半数以上の人を感じており、2割の人は非常に感じている状況になっています。ストレスをかかえた働き盛りや子育て世代、高齢者等がカウンセリングを身近に利用できるよう、さらに支援していく必要があります。

図表 最近1年間の健康診断の受診状況（千代田区：在住者・在勤者、性別）



図表 ストレスの感じ方（千代田区：在住者・在勤者、性別）



平成16(2004)年におけるHIV感染者、エイズ患者の合計数は1,165件で、依然として増加が続いています。性行動の低年齢化が進んでいることから、性に関する正しい知識を習得できるよう、引き続き性教育の充実を図ることが必要です。

## 施策の体系

目標  
2

人権を尊重し、生涯にわたる健康支援を進める

### 2-(1) あらゆる暴力を根絶するための取り組み強化

- DVの予防と被害者の早期発見のための啓発活動の充実
- DVの相談体制の整備と対応マニュアルづくり
- 相談機能およびカウンセリング機能の充実
- 女性および母子緊急一時保護施設の確保
- 要保護児童対策地域協議会を活用した連携体制の整備
- 高校・大学生向けDV防止のための啓発活動の実施
- 高齢者への虐待防止対策の推進

### 2-(2) あらゆる場・あらゆる形の嫌がらせ行為防止の推進

- 職場、学校、大学、病院等、あらゆる場における性的嫌がらせ行為根絶のための意識啓発およびガイドラインの普及
- あらゆる形の嫌がらせ行為防止のための体制の充実(モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、ストーカー等)

### 2-(3) 生涯にわたる心と身体の健康づくり支援

- 各種健診の実施
- 健康に関する各種講座の開催
- 妊娠・出産に関わる健康管理の充実
- 中・高齢期に向けた健康管理と介護予防の充実
- 心の健康に関する相談の充実

### 2-(4) 性と生命を尊重する教育の推進

- 学校における性教育プログラムの充実と専門家の支援による授業の実施
- 性教育に関する教職員研修の充実
- 健康教育関連教職員の情報ネットワーク
- 性や生殖に関する正しい知識および情報の普及・啓発
- エイズや性感染症に関する正しい知識の普及・啓発
- 薬物乱用防止の普及・啓発



## 施策の方向と事業の内容

推進区分の凡例は次のとおりです。

**継続**：前計画から継続して実施する事業

**拡充**：前計画から継続して実施するが、新たに内容を拡充する事業

**新規**：本計画で新たに掲載し実施する事業

### 2-(1) あらゆる暴力を根絶するための取り組み強化

女性や高齢者等への暴力は人権侵害であると同時に、男女共同参画を進めるうえで克服しなければならない重要な課題です。女性や高齢者等への暴力根絶に向けた社会意識や環境整備を図るとともに、被害者に対する相談体制の充実や保護、自立支援などの充実を図ります。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
DVの予防と被害者の早期発見のための啓発活動の充実	講座の実施や広報誌発行により、DVを予防し、被害者の早期発見(気づき)のための啓発を充実する。	継続	国際平和・男女平等人権課生活福祉課
DVの相談体制の整備と対応マニュアルづくり	男女共同参画センターの本庁内移転を機に、DVの被害者等が安心して相談できるよう相談窓口を整備する。また、関係機関と連携して解決に向けた対応ができるよう対応マニュアルを作成する。	新規 19年度開始	国際平和・男女平等人権課生活福祉課健康推進課
相談機能およびカウンセリング機能の充実	DV被害者支援および加害者更正支援のための個別相談やカウンセリング、グループワーク等を充実する。	拡充 加害者更正支援	国際平和・男女平等人権課生活福祉課
女性および母子緊急一時保護施設の確保	DV被害者の一時保護、自立支援のために、民間シェルターを確保し、活用する。	継続	国際平和・男女平等人権課生活福祉課
要保護児童対策地域協議会を活用した連携体制の整備	DVは子どもへの影響も大きく、児童虐待と関連も深いことから、要保護児童対策地域協議会と連携、活用した各種対応を実施する。	継続	国際平和・男女平等人権課児童・家庭支援センター
高校・大学生向けDV防止のための啓発活動の実施	DVについての意識啓発や被害防止について、区内の高校生や大学生の男女を対象にした講演や講座を実施する。	新規 19年度開始	国際平和・男女平等人権課
高齢者への虐待防止対策の推進	既に作成済の高齢者虐待防止ハンドブック(ぎやく待ナビ)を活用し、普及啓発を図る。	新規 18年度作成済	高齢介護課



## 2-(2) あらゆる場・あらゆる形の嫌がらせ行為防止の推進

嫌がらせ行為は、セクシュアル・ハラスメントのほかにも、ストーカー行為、職権などを利用して嫌がらせを行うパワー・ハラスメント、言葉や態度によって精神的な嫌がらせを行うモラル・ハラスメントなどが発生しています。職場、学校、大学、病院等、あらゆる場における、さまざまな嫌がらせ行為の防止に向けて、啓発活動や情報提供の充実を図ります。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
職場、学校、大学、病院等、あらゆる場における性的嫌がらせ行為根絶のための意識啓発およびガイドラインの普及	イヤなことはイヤと自分の気持ち、考えを表現できるようにするための講座、セクハラに気づくための講座の実施や、セクハラ防止ガイドラインのパンフレット配布等を行い、セクハラを根絶する意識づくりを進める。	継続	国際平和・男女平等人権課 職員課 商工振興課
あらゆる形の嫌がらせ行為防止のための体制の充実(モラル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、ストーカー等)	モラル・ハラスメントやパワー・ハラスメント、ストーカーなどの発生防止のために、講座実施や広報誌発行、ビデオ教材の貸し出し等により、普及啓発を進める。また、被害者の救済に向けて相談窓口を周知する。	継続	国際平和・男女平等人権課 職員課

## 2-(3) 生涯にわたる心と身体健康づくり支援

女性も男性もいきいきと自立して仕事や家庭、地域活動に参画するには、心身の健康づくりが不可欠です。区民一人ひとりが生涯にわたって健康な生活を営むことができるよう、心と身体健康づくりに向けて支援の充実を図ります。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
各種健診の実施	誕生月健診をはじめとする各種健診を実施し、受診率の向上を図る。	継続	健康推進課
健康に関する各種講座の開催	健康づくり、疾病予防等健康に関する知識を普及するため、各種講座を開催する。	継続	健康推進課
妊娠・出産に関わる健康管理の充実	妊娠した女性や出産後の母子が健康を保持できるように、健康診査や健康相談・育児指導を充実する。	継続	健康推進課
中・高齢期に向けた健康管理と介護予防の充実	要支援高齢者、虚弱高齢者に対する適正な予防プラン等を作成し、介護予防事業への参加促進を図る。	継続	健康推進課
心の健康に関する相談の充実	ストレスの発散や対処法など、心の悩みについての相談窓口の充実を図る。	継続	健康推進課

## 2-(4) 性と生命を尊重する教育の推進

性行動の低年齢化が進み、若年層における性感染症が増えています。子どもたちが性や妊娠、エイズ、性感染症に関して正しい知識を修得できるよう、心身の発達に応じた性教育を進めます。また、子どもたちの健康を薬物から守るため、薬物防止に関する啓発を図ります。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
学校における性教育プログラムの充実と専門家の支援による授業の実施	性教育を充実するため、保健所・学校・医師会・関係機関が連携し、プログラムを検討する。また、必要に応じ医師や保健師等の専門家による授業を実施する。	継続	国際平和・男女平等人権課 健康推進課 教育指導課
性教育に関する教職員研修の充実	性教育に関して、外部の専門家による教職員研修を充実する。	継続	教育指導課
健康教育関連教職員の情報ネットワーク	学校における健康教育を充実するために、区内の学校の健康教育関連教職員の事例研修や情報交換を進める。	継続	教育指導課
性や生殖に関する正しい知識および情報の普及・啓発	性や妊娠・出産についての知識やそれに関わる女性の自己決定権(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)などについて普及・啓発する。	継続	国際平和・男女平等人権課 健康推進課
エイズや性感染症に関する正しい知識の普及・啓発	特に若年者を対象として、エイズや性感染症について、予防・早期発見のための正しい知識の普及・啓発を行う。	継続	健康推進課
薬物乱用防止の普及・啓発	特に若年者を対象として、密売されている覚醒剤等の薬物乱用を防止するための正しい知識の普及・啓発を行う。	継続	生活衛生課 教育指導課



## 区民・企業等・関係機関に期待される取り組み

### 【区民は】

一人ひとりが能力や個性を發揮し、仕事や家庭、地域活動に参画するには、心身の健康が大切です。常に自分の健康状態を把握し、健康な生活を心がけましょう。DVや嫌がらせ行為を受けたら、一人で悩まずに相談機関等を利用しましょう。

#### 《取り組み例》

- ・自分の健康に留意し、定期的に健康診断を受診しましょう。
- ・ストレスや悩みを感じたら、一人でかかえずに医療機関や相談機関等を利用しましょう。
- ・DV、子どもや高齢者への虐待は、犯罪であるという意識をもち、すみやかに関係機関に相談や通報をしましょう。
- ・子どもたちが自分の性を大切にすよう、家庭で話し合ひましょう。

### 【企業等は】

従業員が安心して働けるよう、心身の健康管理に努めるとともに、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどの嫌がらせ行為の防止に向けて取り組む必要があります。

#### 《取り組み例》

- ・セクシュアル・ハラスメントは男女の認識の格差が大きいことに留意し、防止に向けての具体的な対応策を実施しましょう。
- ・モラル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどさまざまな嫌がらせ行為の防止について、従業員が理解を深めるよう啓発活動を行ひましょう。
- ・商店等はストーカー行為等からの緊急時の駆け込み寺の役割を担うなど、地域でできることを考えてみましょう。

### 【関係機関は】

官公庁や指定管理者が運営する施設等関係機関においては、職員の働く場としてもサービス提供の場としても、セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどの嫌がらせ行為の防止に向けて取り組む必要があります。

#### 《取り組み例》

- ・各機関、施設、窓口などにおいてもセクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントの防止を徹底させましょう。
- ・出入り業者や委託業者も含めて定期的に研修を実施しましょう。

## 目標 3

## 家庭における男女共同参画を進める

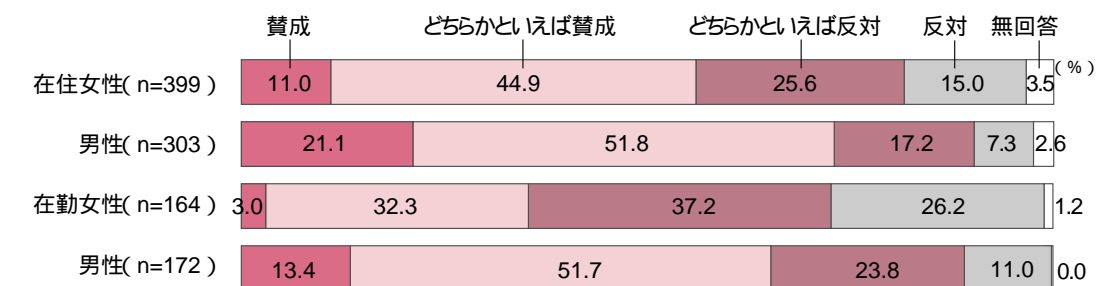
### 現状と課題

女性が社会活動に参画するとともに、男性が家事・育児・介護などの家庭責任を担うことは、男女共同参画社会の重要な要素です。

区調査によれば、「夫は仕事、妻は家事・育児を優先したほうがよい」という伝統的な性別役割分担の考え方について、在住女性の4割、在住男性の2割、在勤女性の6割、在勤男性の3割が反対していますが、実際にはほとんどの家庭において家事・育児・介護は女性の負担となっています。

女性も男性も生活者の立場に立って、バランスよく仕事と家庭の両立ができるよう意識啓発を図るとともに、両立支援に向けて環境を整備していくことが必要です。

【図表】 『「夫は仕事、妻は家事・育児を優先したほうがよい」』(千代田区：在住者・在勤者、性別)

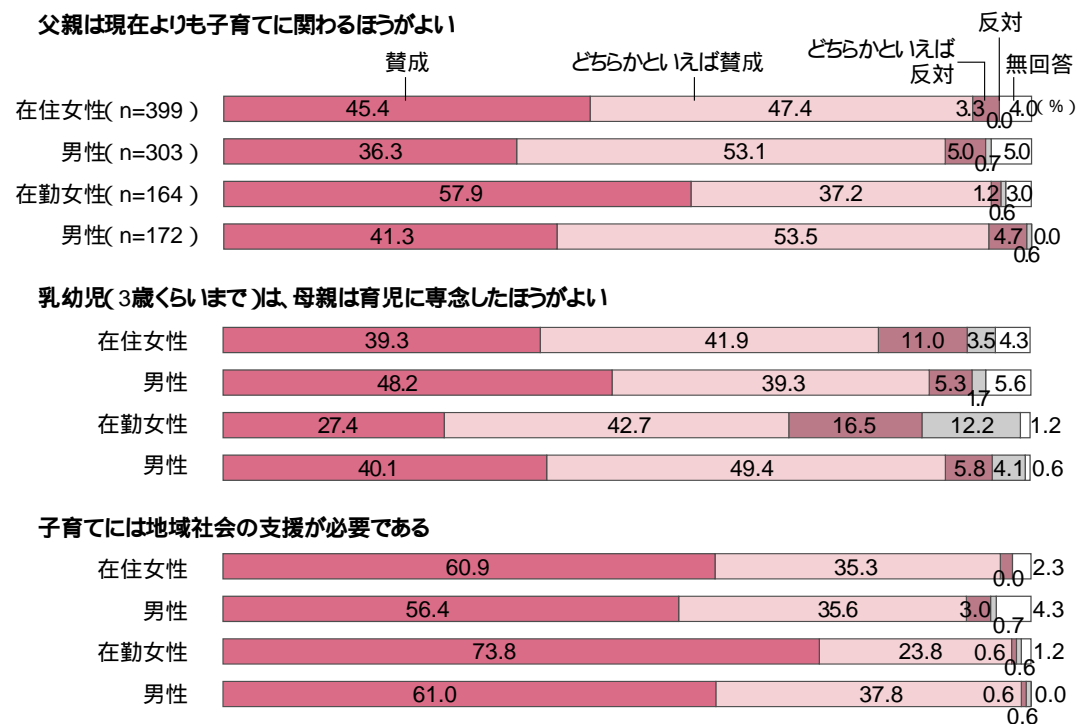


子育てについては、区調査によれば、「乳幼児期(3歳ぐらいまで)は、母親は育児に専念したほうがよい」という3歳児神話の考え方が根強く、在勤女性の7割、在住女性の8割、在住・在勤男性の9割弱が賛成しています。一方で、「父親は現在よりも子育てに関わるほうがよい」、「子育てには地域社会の支援が必要である」という考え方については、在住者、在勤者の男女ともに賛成が9割を超えています。

子どもを安心して生み、男女がともに子育てを担えるように、男女共同参画の視点に立った子育て支援の充実が必要です。

また、離婚等の増加によりひとり親家庭が増えています。母子家庭、父子家庭それぞれの実態やニーズを把握し、相談窓口の充実や経済的な自立支援、子育て支援、家事援助など幅広く支援していくことが必要です。

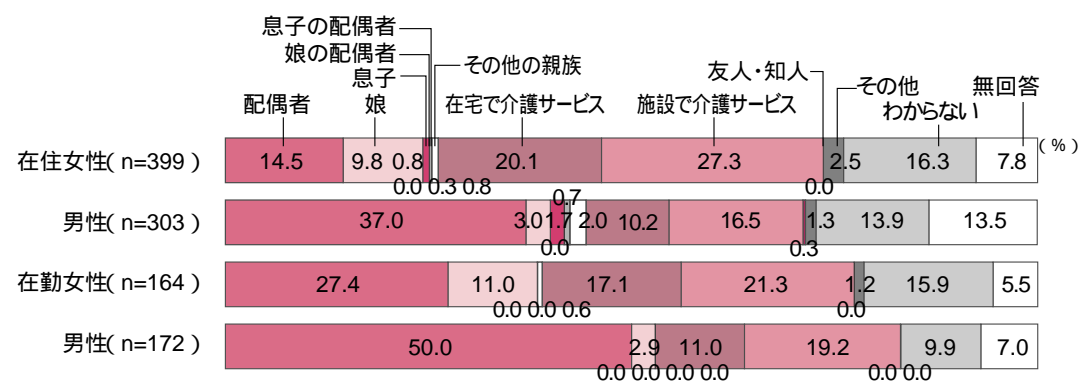
図表 子育てや教育についての考え方（千代田区：在住者・在勤者、性別）



高齢者介護については、今後、高齢者および要介護高齢者の増加が見込まれることから、介護負担がさらに大きくなるものと予測されます。区調査によれば、介護が必要になったときに希望する介護者として、女性はサービス利用、男性は配偶者による介護をあげています。

介護保険制度の着実な実施と、特に要介護になっている老親と中高年の子ども世帯への支援が必要です。

図表 希望する介護者（千代田区：在住者・在勤者、性別）



## 施策の体系

### 目標3 家庭における男女共同参画を進める

#### 3-(1) 家庭における男女共同参画の推進

- まま・ばば学級・家庭教育学級への父親参加の促進
- 家事・介護教室の開催
- 夫婦・パートナー共同参加の講座の開催

#### 3-(2) 子育てを支援するサービスの充実

- 乳児家庭訪問指導の充実
- 保育園・こども園、学童クラブ等事業の充実
- 病児保育・病後児保育事業の充実
- 次世代育成手当、医療費助成の充実
- ファミリーサポートセンター事業
- チャイルド・ケア・プランナーの設置
- 子どもと家庭に関わる相談・子育てひろば事業
- Nobody's Perfectプログラムの実施

#### 3-(3) 高齢者の介護や障害者の自立支援サービスの充実

- 介護保険制度の推進および介護サービスの充実
- 介護保険外サービスの充実
- 障害者自立支援法によるサービスの推進
- 障害者福祉サービスの充実

#### 3-(4) ひとり親家庭の支援

- 経済的な自立の支援
- 家事援助事業の実施
- 相談事業の実施



## 施策の方向と事業の内容

推進区分の凡例は次のとおりです。

**継続**：前計画から継続して実施する事業

**拡充**：前計画から継続して実施するが、新たに内容を拡充する事業

**新規**：本計画で新たに掲載し実施する事業

### 3-(1) 家庭における男女共同参画の推進

女性も男性も仕事と家庭をバランスよく両立していくことは男女共同参画社会の目指す姿のひとつです。このため両立支援に向けた環境を整備していくと同時に、男性を対象に両立への意識啓発や家事・育児能力向上などの支援の充実を図ります。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
ママ・パパ学級・家庭教育学級への父親参加の促進	ママ・パパ学級や家庭教育学級の開催日時、曜日等を検討し、父親の参加を促進する。	継続	健康推進課 文化学習スポーツ課
家事・介護教室の開催	料理教室・家族介護者教室など男性が参加しやすいように、夜間、休日などに実施する。	継続	高齢介護課
夫婦・パートナー共同参加の講座の開催	夫婦・パートナーと一緒に参加でき、話題を共有できる各種講座を開催する。	継続	国際平和・男女平等人権課 文化学習スポーツ課外

### 3-(2) 子育てを支援するサービスの充実

女性も男性も仕事と子育てを両立し、子どもの健全育成を図っていくためには、子育てへのサポート体制の充実が不可欠です。多様なライフスタイルに対応した子育て支援の充実を図るとともに、保護者が子育てを楽しめるように、相談や交流、情報交換の場を整備していきます。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
乳児家庭訪問指導の充実	原則として新生児のいるすべての家庭を訪問し、育児についてのアドバイスを行い、悩みや不安の解消を図る。	新規 17年度開始	健康推進課

施策・事業	内容	推進区分	担当課
保育園・こども園、学童クラブ等事業の充実	区内の保育園待機児童ゼロを維持し、延長保育・一時保育など多様な保育サービスを提供する。乳幼児を年齢や保護者の就労形態等で区分せず、一貫した方針で育成することも園づくりを進める。老朽化した園舎を整備する。学童クラブ事業の拡充により、学童の放課後対策を充実する。	拡充	子育て推進課 次世代育成支援担当課
病児保育・病後児保育事業の充実	病気やその回復期にあって保育園等に預けることができなくなったものの、保護者が仕事を休めない場合、病児保育のためのベビシッターを派遣したり病後児保育室で預かり、子育てと仕事の両立を支援する。	新規 病児・19年度開始 継続 病後児	子育て推進課
次世代育成手当、医療費助成の充実	次世代育成手当により妊娠5ヵ月から高校3年生までを対象に、所得制限なしで手当を支給し、子育て期の家計を支援する。乳幼児医療費助成及び義務教育就学児医療費助成により、0歳から中学3年生までの医療費負担をゼロとし、子育て期の家計を支援する。	新規 18年度開始 拡充 19年度対象年齢	子育て推進課
ファミリーサポートセンター事業	保護者が所用等により育児が困難な場合に、地域の人材を活用して一時的に子どもを預かり、支援する。	継続	児童・家庭支援センター
チャイルド・ケア・プランナーの設置	児童・家庭支援センターにチャイルド・ケア・プランナーを設置し、各家庭に合った子育て支援サービスを紹介する。	新規 18年度開始	児童・家庭支援センター
子どもと家庭に関わる相談・子育てひろば事業	来所面談、電話相談により実施（相談員、スーパーバイザーの配置）し、子育てひろばにおける子どもと保護者の仲間づくりを支援する。在宅の子育て家庭支援のため、区立保育園での子育て相談事業を拡大し、また「親子1日保育園入園」を実施する。	継続 拡充 19年度開始	児童・家庭支援センター 子育て推進課
Nobody's Perfectプログラムの実施	就学前の子どもを持つ母親が子育てに関する悩みを分かち合い、ともに解決していくことを支援する。	新規 18年度開始	児童・家庭支援センター

## 3(3) 高齢者の介護や障害者の自立支援サービスの充実

高齢者や障害者の介護・介助は特定の家族だけが担うのではなく、男女がともに協力し分担し合うことが望まれます。誰もが介護・介助を担えるよう介護や自立支援に向けたサービスの充実を図ります。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
介護保険制度の推進および介護サービスの充実	介護を社会全体で支えていくため、介護保険制度の普及・利用促進を図るとともに、介護サービスの基盤整備を推進する。	継続	高齢介護課
介護保険外サービスの充実	援助を必要とする区民に対する介護保険外での各種サービスの充実を図る。	継続	高齢介護課
障害者自立支援法によるサービスの推進	家族の献身に支えられがちであった障害者の自立を社会全体で支えていくための各種サービスを実施する。	新規 18年度 開始	生活福祉課
障害者福祉サービスの充実	援助を必要とする区民に対する各種障害者福祉サービスの充実を図る。	拡充	生活福祉課

## 3(4) ひとり親家庭の支援

母子家庭、父子家庭では、取り巻く状況は異なりますが、厳しい状況の中でも男女ともに、仕事と子どもの養育をバランスよく両立していけるよう、支援します。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
経済的な自立の支援	児童扶養手当、医療助成などの経済的支援を行う。また、経済的基盤の弱い母子家庭については母子福祉資金の貸し付け、母子生活支援施設への入所などの生活自立支援を行う。	継続	福祉総務課 生活福祉課
家事援助事業の実施	自宅で子どもの保育をしている保護者が病気や出産等により家事時・育児が困難になった場合に一時的にヘルパーを派遣し育児支援する。	継続	児童・家庭支援センター
相談事業の実施	ひとり親家庭に対する相談事業を充実し、生活の安定を支援する。	継続	生活福祉課

## 区民・企業等・関係機関に期待される取り組み

## 【区民は】

女性も男性も仕事と家庭生活をバランスよく営むためには、生活者としてできる範囲で自立していることが重要です。年齢・性別にかかわらず、家族の一人として家庭における責任と役割を担うことが大切です。

## 《取り組み例》

- ・だれもが料理や洗濯、掃除など身の回りのことを自分のできる範囲でしましょう。
- ・男性も両親学級や、家庭教育学級、家族介護教室などに参加しましょう。
- ・男性も育児・介護休暇を積極的に活用しましょう。
- ・共働き家庭では、「夫は仕事」、「妻は仕事も家事も子育ても」になっていないか見直してみましょう。
- ・育児や介護は、年齢、性別にかかわらず、家族みんなで協力しましょう。

## 【企業等は】

女性も男性も仕事上の責任と、子育てや介護などの家庭責任を両立していくには、環境整備のみならず職場の理解や協力が大切です。

## 《取り組み例》

- ・従業員が育児や介護にかかわることに理解をもちましょう。
- ・育児・介護休業制度を周知し、すべての従業員が利用しやすい環境にし、とくに男性従業員にも利用を働きかけましょう。
- ・従業員が家事、育児、介護に積極的に参加できるよう、就労時間の縮減に努めましょう。
- ・職場内保育所を充実しましょう。

## 【関係機関は】

官公庁や指定管理者が運営する施設等関係機関においても、男性が仕事に偏らず家庭生活もバランスよく営むためには、環境整備のみならず職場の理解や協力が大切です。

## 《取り組み例》

- ・育児・介護休業制度の理解を深め、男性従業員への活用を働きかけましょう。
- ・男性職員が育児や介護、家事にかかわれるような環境をつくっていきましょう。

現状と課題

人々の価値観の多様化、少子高齢化、人口減少、グローバル競争などさまざまな変化が激しい現代社会では、だれもが働ける、働きやすい社会づくりが求められています。

区調査によれば、男女が働きやすい職場になるために重要なこととして、在住者、在勤者ともに「仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること」、「育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしきみが整うこと」、「社員の能力が適正に評価されること」が多くなっています。

図表 男女が働きやすい職場になるために重要なこと（千代田区：在住者・在勤者、性別）

		1位	2位	3位	4位	5位
在住者	女性 (n=399)	仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること 65.9%	育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしきみが整うこと 62.9%	社員の能力を適正に評価するしきみが整うこと 60.9%	フレックスタイム制度の導入など労働時間を選べるようにすること 55.9%	男女の雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること 51.1%
	男性 (n=303)	社員の能力を適正に評価するしきみが整うこと 62.7%	仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること 58.4%	育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしきみが整うこと 55.4%	フレックスタイム制度の導入など労働時間を選べるようにすること 47.5%	男女の雇用機会や昇進、待遇格差がなくなること 45.2%
在勤者	女性 (n=164)	育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしきみが整うこと 70.1%	仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること 68.9%	フレックスタイム制度の導入など労働時間を選べるようにすること 67.7%	社員の能力を適正に評価するしきみが整うこと 57.9%	男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること 56.7%
	男性 (n=172)	仕事も家庭も大切にするという意識を啓発すること 62.2%	社員の能力を適正に評価するしきみが整うこと 60.5%	男女とも残業や休日出勤を減らし、労働時間が短縮されること 57.0%	育児・介護などのための休暇取得や労働時間短縮のしきみが整うこと 56.4%	フレックスタイム制度の導入など労働時間を選べるようにすること 50.0%

しかし、区調査によれば、職場の女性の状況についての考え方は、在住者、在勤者ともに、「女性は結婚・出産で退職する慣行がある」という考え方について、当然もしくは仕方がないと思う人が4割を超え、「産前・産後休暇や育児休暇をとる女性への評価が低い」という考え方について、当然もしくは仕方がないと思う人が2割を超えています。だれもが従来の慣習や通念を超えて働くことができるよう、さまざまな情報発信や啓発の機会を増やすとともに、企業の理解を促進していくことが必要です。

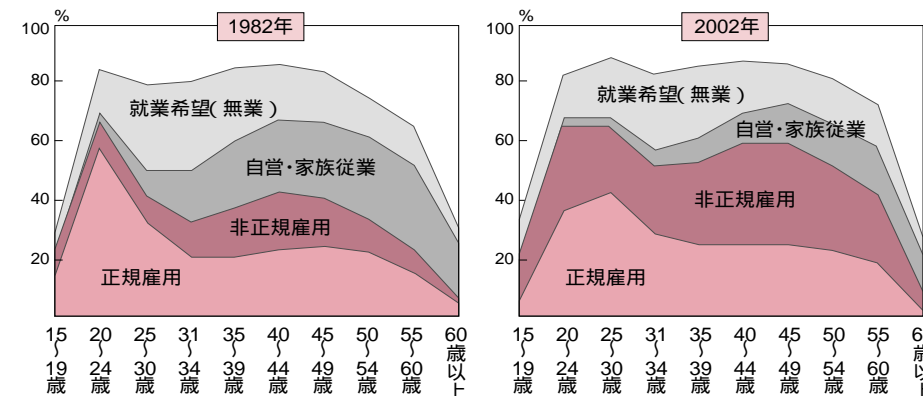
また、近年は、派遣労働者やパート労働者等の非正規雇用者が増加していま

す。特に子育て中の女性などは、時間的な制約により、パート労働等の非正規雇用の形態を選択せざるを得ないことが多くなっています。

男女ともに、それぞれのライフスタイルや価値観に対応した多様な働き方を選択でき、働き方に応じた均等な待遇や労働条件が確保されることが重要です。

そのためには女性だけが家事も仕事もできるような支援ではなく、女性が働くことにより、男性の生活にゆとりが生まれ、家庭や地域活動にも時間を割けるようになるワーク・ライフ・バランスの視点に立った両立支援策の充実が必要です。また、企業における女性の能力活用や意思決定過程への参画が推進されることも重要です。

図表 女性の就業形態（全国）

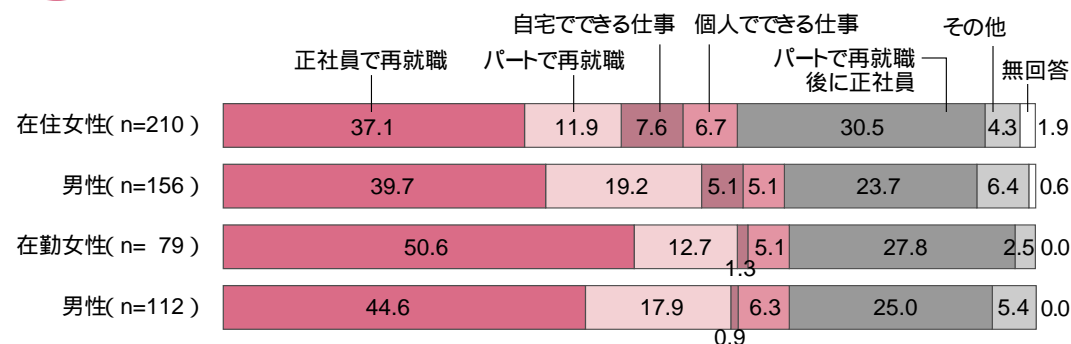


資料：男女共同参画会議（平成18年5月29日）参考資料

また、区調査によれば、理想とする女性の働き方で「中断再就職型」と回答した女性は、女性が再就職する場合の望ましい働き方について、在住女性で4割弱、在勤女性で5割が、「正社員ですっと働き続けられる勤め先に再就職する」と回答しています。

しかし、内閣府の男女共同参画白書によると、再就職活動時に正社員を希望していた女性が、実際に正社員になっているのは約半数であり、再就職は非正規雇用の増大といった形で、性別だけではなく、雇用形態や就労条件の違いによる差別を増大させる可能性があります。

図表 再就職する場合の働き方（千代田区：在住者、在勤者、性別）



## 施策の体系

目標  
4

### 男女がともに働きやすい環境をつくる

#### 4-(1) 働き方を見直し、だれもが働きやすい社会を創造

- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供
- 多様な働き方を促進する意識の啓発
- 中小企業従業員仕事と育児支援助成
- 育児・介護休業者職場復帰支援
- 中小企業に対する次世代育成支援行動計画策定奨励金
- 中小企業の次世代育成支援対策に対する商工融資利子補給の優遇
- 男女共同参画推進企業等に対する競争入札資格者格付基準の優遇項目導入

#### 4-(2) 職場における男女格差の解消

- 労働講座等の開催協力
- 実質的な処遇格差解消の推進
- パートタイム労働者等の労働条件向上に向けた普及・啓発
- 管理職への女性の登用等、ポジティブ・アクションの啓発

#### 4-(3) 女性のチャレンジ支援

- 働く女性のネットワークづくり
- キャリアアップ講座・技能修得のための講習会等の開催
- 女性の就業/再就業支援のためのセミナーの開催
- 女性の起業・開業支援と
- 女性起業家ネットワークづくり支援



## 施策の方向と事業の内容

推進区分の凡例は次のとおりです。

**継続**：前計画から継続して実施する事業

**拡充**：前計画から継続して実施するが、新たに内容を拡充する事業

**新規**：本計画で新たに掲載し実施する事業

#### 4-(1) 働き方を見直し、だれもが働きやすい社会を創造

だれもが、それぞれのライフスタイルや価値観に対応した多様な働き方が選択でき、働き方に応じた均等な待遇や労働条件が確保されるよう、労働者・雇用者に対して、多様な働き方を促進するための意識啓発や情報提供などを行います。また、企業が仕事と子育ての両立を図るための制度の整備や、利用しやすい環境の実現ができるよう、助成金・奨励金制度の充実を図ります。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた情報提供	ワーク・ライフ・バランスの視点に立ち、企業、官公庁、学校等、さまざまな働く場で、積極的に男性の育児休暇取得を勧めたり、職場内保育所を充実している例等を紹介する。	<b>新規</b> 18年度開始	国際平和・男女平等人権課 商工振興課
多様な働き方を促進する意識の啓発	男女が自分のライフスタイルに合わせて多様な働き方が選べるよう、フレックスタイム制度(注1)やワークシェアリング(注2)、テレワーク(注3)などを促進するためPRを行う。	<b>継続</b>	国際平和・男女平等人権課
中小企業従業員仕事と育児支援助成	男女がともに働きやすい環境をつくるため、育児休業取得中の従業員に賃金を支給したり、配偶者出産休暇や子の看護休暇を有給にし、取得させている中小企業に対して、助成金および奨励金を支給する。	<b>拡充</b>	国際平和・男女平等人権課
育児・介護休業者職場復帰支援	男女両方を対象に、育児・介護休業を取得中の従業員の職場復帰のために、情報提供等を実施する中小企業に対して、奨励金を支給する。	<b>拡充</b>	国際平和・男女平等人権課
中小企業に対する次世代育成支援行動計画策定奨励金	労働者の仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備などについて「一般事業主行動計画」を策定し公表した300人以下の企業に対して、1社あたり20万円の奨励金を支給する。	<b>新規</b> 18年度開始	次世代育成支援課

施策・事業	内容	推進区分	担当課
中小企業の次世代育成支援対策に対する商工融資利子補給の優遇	次世代育成支援対策への積極的な取り組みを行っている中小企業を対象に、利子補給率の上乗せの特例を時限措置で行う。	<b>新規</b> 19年度から21年度まで	商工振興課
男女共同参画推進企業等に対する競争入札資格者格付基準の優遇項目導入	区の契約において、競争入札参加資格者の格付けを行う際、男女共同参画や次世代育成支援を先進的に実践している業者であるかどうかを審査項目に加え、評価点を加算する。	<b>拡充</b> 19年度次世代育成支援分野拡充	経理課

- (注1)フレックスタイム制度：労働者が一定の定められた時間帯の中で、労働のはじめと終わりの時間を自由に決定できる柔軟な労働時間制。  
 (注2)ワークシェアリング：一人あたりの実労働時間を減少することで、有給の雇用労働の総量を多くの人で分かち合うこと。  
 (注3)テレワーク：情報通信を利用した在宅勤務等の遠隔勤務形態を指す。

#### 4-(2) 職場における男女格差の解消

職場における労働条件の男女格差を解消し、女性の能力活用を促進するために、労働者・雇用者に対する労働講座の開催、管理職への女性の登用等を進めるポジティブ・アクションなどの情報提供を進めます。また、正社員でない労働者の就労環境の整備について企業等への働きかけを進めます。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
労働講座等の開催協力	現役労働者や就職希望者に対して、東京労働局や東京都の実施する就労関連講座に連携・協力する。	<b>継続</b>	国際平和・男女平等権課 商工振興課
実質的な処遇格差解消の推進	性別や雇用形態による実質的な賃金および採用・配置・昇進等の格差の解消に向けた啓発を行う。	<b>継続</b>	国際平和・男女平等権課 商工振興課
パートタイム労働者等の労働条件向上に向けた普及・啓発	パートや派遣等の不安定な形態で働く女性の雇用の安定、労働条件の向上を企業および労働者に普及・啓発する。	<b>継続</b>	国際平和・男女平等権課 商工振興課
管理職への女性の登用等、ポジティブ・アクションの啓発	講座の実施や広報誌発行により企業・関係団体等に対し、女性の能力開発・活用および管理職への女性の登用を促進するよう普及・啓発を進める。	<b>継続</b>	国際平和・男女平等権課

#### 4-(3) 女性のチャレンジ支援

女性があきらめることなく職業を継続できるように、就労に関する悩みや疑問を解消し、力を伸ばすよう、男女共同参画センターを拠点として、情報提供や相談対応、講座・講習等による多面的な支援を行います。さらに、女性の経済的自立を促進し、かつ、地域経済の活性化にもつなげるよう、起業のための相談や融資制度の充実、セミナー開催などの支援を行います。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
働く女性のネットワークづくり	職場内外での働く女性同士の交流や、メンターの導入などネットワークづくりについて情報や機会の提供、意識啓発を行う。	<b>継続</b>	国際平和・男女平等権課
キャリアアップ講座・技能修得のための講習会等の開催	国・都や財団などの関係機関と連携して、女性のキャリアアップのための講座等を開催する。また、女性の就業や在宅勤務等に役立つ技能、最新の情報技術(IT)等を取り入れるなど、講習会の内容を充実させる。	<b>継続</b>	国際平和・男女平等権課
女性の就業/再就業支援のためのセミナーの開催	国・都や財団などの関係機関と連携して、就業・再就業を希望する女性や女子学生を対象にしたセミナーの開催などの支援を充実する。	<b>継続</b>	国際平和・男女平等権課
女性の起業・開業支援と女性起業家ネットワークづくり支援	国・都や財団などの関係機関と連携して、起業・開業をめざす女性に、セミナー、相談、情報提供、資金融資、ネットワークづくり等の助言を行う。	<b>拡充</b>	国際平和・男女平等権課 商工振興課





## 区民・企業等・関係機関に期待される取り組み

### 【区民は】

男女ともに働きやすい職場をつくるためには、働く人、一人ひとりの取り組みが大切です。職場の雰囲気やこれまでの慣行にとらわれず、女性も男性も家庭や地域に参加するための時間の確保が必要です。

#### 《取り組み例》

- ・キャリアアップ・技能習得のための講座・講習会に参加してみましょう。
- ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などの内容を学んでみましょう。
- ・育児・介護休暇を活用してみましょう。
- ・起業家や働く者同士で情報を交換し合うなど、連携してみましょう。

### 【企業等は】

従業員が気持ちよく、生き生きと働ける職場をつくり、従業員の能力と働く意欲を最大限引き出せる環境をつくる必要があります。

#### 《取り組み例》

- ・「女性だから」という職場慣行を見直しましょう。
- ・多様な就労形態の採用、性別に偏らない採用の促進、職域の拡大を行いましょう。
- ・積極的にポジティブ・アクションを実施しましょう。
- ・パートタイム労働者、派遣労働者の就労環境を改善しましょう。
- ・千代田区が創設した中小企業従業員仕事と育児支援助成事業 / 育児・介護休業者職場復帰支援奨励事業を活用しましょう。
- ・国や東京都の両立支援策を活用しましょう。

### 【関係機関は】

官公庁や指定管理者が運営する施設等関係機関においては、民間企業等に比べ先進的な取り組みが必要です。また、だれもが働ける、働きやすい社会づくりのために、意識啓発、環境整備が必要です。

#### 《取り組み例》

- ・積極的にポジティブ・アクションを実施しましょう。
- ・キャリアアップ・技能習得などのための講座・講習会を開催しましょう。
- ・事業者や働く人の意識を変えるために、情報提供や意識啓発を行いましょう。
- ・両立支援への取り組みが進まない企業が対応しやすくなるように、環境を整備しましょう。

## 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

### 現状と課題

千代田区における審議会等の女性委員の割合は、この数年は30%前後で推移し、平成18(2006)年4月現在では31.4%となっています。しかし、分野によって男女の参画状況に偏りがみられるため、是正する必要があります。また、さまざまな意思決定過程に女性が参画できるよう、女性の人材育成、活用を進める必要があります。

図表 審議会などにおける女性議員(千代田区)

単位:人、%

調査年月	審議会等			委員		
	総数	女性委員を含む審議会等数	女性委員を含む審議会等の割合(%)	総数	女性委員数	女性委員の割合(%)
平成15年3月31日	45	35	77.8	712	192	27.0
平成16年4月1日	45	36	80.0	716	216	30.2
平成17年4月1日	46	41	89.1	681	183	26.9
平成18年4月1日	50	44	88.0	796	250	31.4

また、区調査によれば、現在参加している地域活動は、在住者では「町会・自治会、PTAなどの地域活動」が男女ともに最も多い項目になっています。しかし、町会・自治会では、女性が役職に就くことは極めて稀な状況となっています。身近な町会・自治会こそ男女がともに意思決定の場に参加し、活動を活性化する必要があります。また、地域の防災組織への女性の参加を促進するなどし、女性の視点を取り入れ、安全・安心のまちづくりを進める必要があります。

図表 地域活動への参加状況と参加意向(千代田区:在住者、性別/複数回答)

		現在している活動			今後参加したい活動		
		1位	2位	3位	1位	2位	3位
在住者	女性 (n=399)	町内会や自治会、PTAなどの地域活動 28.6%	趣味やスポーツなどの活動 20.6%	防犯、防災、交通安全などに関する地域活動 17.5%	趣味やスポーツなどの活動 42.6%	環境問題、リサイクル、消費者問題などの住民活動 35.3%	防犯、防災、交通安全などに関する地域活動 33.6%
	男性 (n=303)	町内会や自治会、PTAなどの地域活動 35.6%	防犯、防災、交通安全などに関する地域活動 28.7%	趣味やスポーツなどの活動 21.5%	防犯、防災、交通安全などに関する地域活動 40.9%	趣味やスポーツなどの活動 38.9%	環境問題、リサイクル、消費者問題などの住民活動 37.0%

区調査によれば、地域活動の参加状況を見ると、現在の参加率は40代以上で高くなっているものの、20代の若い世代では低くなっています。しかし、今後の地域活動の参加意向では女性の20代、30代の意向が高くなっており、若い世代にまちづくりへの意欲がうかがわれます。

また、千代田区では近年、人口の都心回帰が始まり、人口減少の激しかった平成12(2000)年と比べ、平成18(2006)年には4600余人新しい住民が増えています。

こうしたことから、区では、新旧住民や多世代が互いに交流し、ともに生きる社会を創出できるよう積極的に支援していくことが必要です。また、平成19(2007)年から定年を迎える団塊の世代については、社会を支える重要な担い手としてとらえ、さまざまな地域活動の場を提供していくことが必要です。

図表 地域活動への参加意向(千代田区：在住者、性別、性・年代別)

		趣味やスポーツなど	子育て支援に関連した活動	高齢者や障害者などの活動・介護活動	防犯・防火・交通安全などに関する活動	地域活動	環境問題、リサイクルなどの住民活動	職能に関連した活動	国際交流(協力)	町会や自治会、PTAなどの地域活動	ボランティア活動	審議会や委員会などのかかわる活動	その他
全体(N=731)		39.9	23.3	28.2	36.1	35.2	28.6	28.6	23.1	17.1	2.1		
性別	女性(n=399)	42.6	27.8	31.8	33.6	35.3	30.8	31.1	20.3	15.3	2.5		
	男性(n=303)	38.9	19.1	25.1	40.9	37.0	28.1	27.1	27.1	20.5	1.7		
性・年代別	女性	20代(n=58)	55.2	55.2	46.6	39.7	48.3	56.9	43.1	29.3	17.2	8.6	
		30代(n=63)	47.6	41.3	39.7	42.9	50.8	38.1	38.1	19.0	22.2	0.0	
		40代(n=66)	45.5	31.8	28.8	40.9	34.8	34.8	40.9	19.7	18.2	4.5	
		50代(n=78)	46.2	24.4	41.0	35.9	34.6	28.2	34.6	23.1	20.5	0.0	
		60代(n=82)	40.2	12.2	26.8	28.0	30.5	22.0	19.5	22.0	7.3	1.2	
		70歳以上(n=49)	14.3	6.1	4.1	10.2	10.2	4.1	8.2	4.1	4.1	2.0	
		男性	20代(n=29)	58.6	24.1	27.6	48.3	34.5	37.9	37.9	20.7	10.3	0.0
	30代(n=37)		48.6	43.2	24.3	59.5	59.5	54.1	48.6	43.2	27.0	5.4	
	40代(n=48)		50.0	29.2	29.2	50.0	41.7	43.8	25.0	35.4	29.2	0.0	
	50代(n=56)		41.1	8.9	32.1	44.6	44.6	26.8	28.6	23.2	21.4	3.6	
	60代(n=70)		30.0	14.3	22.9	35.7	32.9	14.3	21.4	22.9	21.4	1.4	
	70歳以上(n=63)		23.8	9.5	17.5	22.2	19.0	12.7	15.9	22.2	12.7	0.0	

また、地球上の女性へのあらゆる差別や不利益をなくしていくために、区民も国際的な視野をもって行動することが大切です。世界の女性の地位向上、貧困化や暴力の根絶等に向けての取り組みを進める必要があります。

## 施策の体系

### 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

##### 5(1) 意思決定過程への男女共同参画の推進

- 審議会等の女性委員の割合増加の推進
- 委員等の公募制方式の採用
- 女性のエンパワーメント事業の充実
- 人材交流ネットワークの推進
- 女性有識者等の人材情報の収集および提供

##### 5(2) 町会等の身近な地域組織への男女共同参画

- 役職者に男女両方をいれた組織づくりと性別による役割の固定化の解消

##### 5(3) 多様な区民の交流による新しい共生社会の創出

- 各学習機関等との協力による多様なプログラムの実施
- 各種の自主グループ活動への支援
- 外国人の暮らしと活動の支援と交流促進
- 活動場所情報、人材情報の収集と提供

##### 5(4) 団塊の世代や元気高齢者のための地域活動支援

- 地域活動、ボランティア活動への参画の促進
- 高齢者の生きがいづくり事業の充実

##### 5(5) 女性の視点を入れた行動しやすいまちづくり

- 交通バリアフリー法の推進
- 公共・公共的施設におけるユニバーサル・デザインの推進
- 男女イメージを固定化した表示の是正
- 地域の防災組織への女性の参加促進
- 安全・安心まちづくり事業への参加促進

##### 5(6) 男女共同参画を進めるための国際的な取り組み

- 世界の女性の地位向上に関する取り組みの促進
- NGO、NPO活動団体との交流・連携の促進

## 施策の方向と事業の内容

推進区分の凡例は次のとおりです。

**継続**：前計画から継続して実施する事業

**拡充**：前計画から継続して実施するが、新たに内容を拡充する事業

**新規**：本計画で新たに掲載し実施する事業

### 5-(1) 意思決定過程への男女共同参画の推進

意思決定過程へ男女が対等に参画できるよう、審議会等における男女のバランスのとれた委員構成を推進するほか、女性の人材育成、活用を進めます。そして、さまざまな機会に参画するよう女性たち自身が意識改革していけるように支援します。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
審議会等の女性委員の割合増加の推進	男女それぞれの視点を行政に生かすため、区が設置する審議会等の委員の構成は、区全体として平成23(2011)年度までには男女の一方の性が40%を下まわらないことを達成する。また、平成23(2011)年度までに女性委員がいない審議会等を解消する。	継続	全庁 国際平和・男女平等人権課
委員等の公募制方式の採用	審議会等の委員の性別・年代のバランスについて配慮するとともに、個々の懇談会・審議会の性格により、公募制の採用も行う。	継続	全庁
女性のエンパワーメント事業の充実	政策や方針を決定する場への女性の参画を進めるため、女性の能力開発・向上のためのセミナーなどを実施する。	継続	国際平和・男女平等人権課
人材交流ネットワークの推進	さまざまな分野で活動する女性が交流できるよう、男女共同参画センターの交流サロンを活用し、ネットワークづくりを進める。	継続	国際平和・男女平等人権課
女性有識者等の人材情報の収集および提供	男女共同参画に関連した委員会等の委員や講座の講師を選ぶ際の基礎資料としての女性有識者等の人材情報の収集、情報提供を行う。	継続	国際平和・男女平等人権課

### 5-(2) 町会等の身近な地域組織への男女共同参画

身近な町会・自治会、PTAなどの意思決定の場に、女性と男性がともに参加し、日ごろの活動でも性別による分担をなくし能力や個性を生かすことができるよう、意識啓発を進めます。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
役職者に男女両方をいれた組織づくりと性別による役割の固定化の解消	町会、PTA、商店街などの地域コミュニティ組織において、男女がともに参加しやすい時間帯に会議を開催するなどの工夫を働きかけるとともに、男女の別なく能力や個性を生かして役職についたり活動に参画できるよう意識啓発を進める。	継続	全庁 国際平和・男女平等人権課出張所

### 5-(3) 多様な区民の交流による新しい共生社会の創出

共生社会の創出には、年齢や性別、障害の有無、新旧住民にかかわらず、互いに交流することが重要です。そのため、区内の大学などの各学習機関と協力しながら多様なプログラムの提供を進めるとともに、区内で活動している団体・グループの活動を支援します。また、言葉や生活習慣の違う外国人がいきいきと暮らし、活動ができるよう、相談の充実や参画機会の拡充などを進めます。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
各学習機関等との協力による多様なプログラムの実施	各学習機関等と連携・協力し、それぞれの特性をいかした特色ある講座・講習会を実施し、住民や在勤者、男性、女性、学生等多くの人が身近なところで気軽に参加できるようにし、区民の多様な生涯学習ニーズに応える。	継続	国際平和・男女平等人権課 文化学習スポーツ課
各種の自主グループ活動への支援	区内で活動している団体・グループ等の交流や研修等の支援を充実する。活動の場を提供したり、自主活動に対する支援を充実し、グループ・団体の活動の活性化を促進する。	継続	国際平和・男女平等人権課 文化学習スポーツ課
外国人の暮らしと活動の支援と交流促進	外国人に対する相談体制の充実、外国語による生活情報紙の発行の充実、区政参画機会の拡充を進める。	継続	国際平和・男女平等人権課
活動場所情報、人材情報の収集と提供	さまざまな区民の要望に応じ、活動内容や場所・人材等について情報を収集・整備し提供する。	継続	文化学習スポーツ課

5-(4) 団塊の世代や元気高齢者のための地域活動支援

平成19(2007)年からは団塊世代が60歳の定年を迎えるなど、元気な中高年齢者が増加します。健康で生きがいのある高齢期を送ることができるよう、社会参加のメニューを充実させるとともに、地域社会において新たな役割を担っていただけるように啓発や情報提供などの支援を進めます。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
地域活動、ボランティア活動への参画の促進	ボランティアセンター等の拠点を活用し、福祉活動や地域活動、ボランティア活動に、子どもや高齢者、女性、男性、在勤者などだれもが気軽に参加できるよう、地域の中で互いに支え合う取り組みを支援する。	継続	全庁 文化学習スポーツ課 福祉総務課
高齢者の生きがいづくり事業の充実	高齢者が学習活動や就労を通して、生き生きと生活できるよう事業を充実する。また、高齢者を地域人材として積極的に活用する。	継続	福祉総務課

5-(5) 女性の視点を入れた行動しやすいまちづくり

年齢や性別、障害の有無にかかわらず、だれもが快適に過ごせ、利用しやすい公共施設・公共的施設のバリアフリー(注1)化、ユニバーサル・デザイン(注2)の導入を進めます。また、男女のイメージを固定化した表示の是正を要請します。

また、安全で安心して暮らせるまちづくりに向けては、性別・世代を超えた意見が必要であり、特に女性の価値観や視点、能力を活かすことは重要です。このため、地域の防災組織や安全・安心まちづくり事業に女性の参加を促進するよう意識啓発等を行います。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
交通バリアフリー法の推進	交通バリアフリー法に基づき、特定経路や鉄道などの交通機関でのバリアフリー化を推進する。	継続	全庁 道路公園課
公共・公共的施設におけるユニバーサル・デザインの推進	高齢者、障害者、妊娠中の女性などが外出を躊躇することなく、積極的に活動できるようにするため、公共施設およびデパート・映画館等の公共的施設をだれもが利用しやすいものとする。また、乳幼児連れの男女がおむつ替え等に利用できるようベビーベット、ベビーチェアを設置を促進する。	継続	全庁 建築指導課 企画担当課

施策・事業	内容	推進区分	担当課
男女イメージを固定化した表示の是正	公共施設や公共的施設の内装や表示は高齢者・障害者に配慮するとともに、色によって男女のイメージを固定化しないよう施設管理者に是正を要請する。	継続	全庁
地域の防災組織への女性の参加促進	避難所運営協議会等の地域の防災組織への女性の参加を増やし、女性の視点を取り入れて、緊急時に協力し合えるよう意識啓発を進める。	新規	防災課 出張所
安全・安心まちづくり事業への参加促進	区の安全・安心パトロール(青色灯パトロールカー)や生活環境パトロール等を補うことも110番や町会等の防犯・防火パトロールなどへの女性の参加を促進し、地域の取り組みを強化する。	新規	総務課

(注1)バリアフリー：バリア(障壁)をフリー(解消)にすることで、障害のある人や高齢者、妊産婦など身体機能等に関して何らかのハンデを持つ人が生活しやすい環境を整備しようという考え方。

(注2)ユニバーサル・デザイン：あらかじめ、障害の有無、年齢、性別、人種等にかかわらず多様な人々が利用しやすいよう都市や生活環境をデザインするという考え方。

5-(6) 男女共同参画を進めるための国際的な取り組み

男女共同参画の国際的な取り組みを地域から進めていくため、世界の女性の地位向上に関する区民の活動を促進するとともに、男女共同参画の先進国に学ぶ活動を充実します。また、NGO(非政府組織)、NPO(非営利組織)等の事業を活発化させるため、交流と連携を促進します。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
世界の女性の地位向上に関する取り組みの促進	国連人権委員会や世界女性会議の活動を周知するなど、世界の女性の地位向上に関する取り組みを周知するほか、海外の実情を学ぶ区民活動を支援する。	継続	国際平和・男女平等権課
NGO、NPO活動団体との交流・連携の促進	世界の女性の地位向上、貧困からの解放などをめざすNGO(非政府組織)NPO(非営利組織)との交流・連携を促進する。	継続	国際平和・男女平等権課

## 区民・企業等・関係機関に期待される取り組み

### 【区民は】

だれもが暮らしやすいまちをつくるためには、住民自らによる地域活動やボランティア活動が欠かせなくなってきました。活動内容は、男女共同参画社会づくりのほか、福祉、環境、まちづくりなど、さまざまな分野が考えられます。そのため男女ともに活動経験者との交流や行政の情報、地域のネットワークを活用した活動に参加しましょう。

#### 《取り組み例》

- ・地域活動・ボランティア活動に積極的に参加しましょう。
- ・区報や区のホームページなどから情報を得ましょう。
- ・町会・商店会などの方針・意思決定過程に女性ももっと参加しましょう。
- ・積極的に公募制の審議会などの委員に応募してみましょう。
- ・能力開発・向上のためのセミナーやリーダー研修を受講してみましょう。

### 【企業等は】

従業員の地域活動やボランティア活動をバックアップすることは、企業イメージが向上するだけでなく、企業における人材の育成にもつながります。

また、施設整備等に係わる際は、だれもが快適に利用できるよう、バリアフリー化やユニバーサル・デザインの導入を進める必要があります。

#### 《取り組み例》

- ・地域活動・ボランティア活動への理解を深め、従業員への啓発を行いましょ。
- ・多くの人を訪れる施設へは、バリアフリー化やユニバーサル・デザインの導入を進めましょ。

### 【関係機関は】

官公庁や指定管理者が運営する施設等関係機関においては、審議会等の女性委員の割合を高めるとともに、公共・公共的施設へのバリアフリー化やユニバーサル・デザインの導入を進めることが大切です。

#### 《取り組み例》

- ・地域活動・ボランティア活動への理解を深め、職員への啓発を行いましょ。
- ・公共・公共的施設へは、バリアフリー化やユニバーサル・デザインの導入を進めましょ。
- ・公共・公共的施設の内装・表示は、男女イメージを固定化しないように工夫しましょ。

## 目標6

## 計画を推進するための体制を充実する

### 現状と課題

区では、国際平和・男女平等人権課が主管課となり、行動計画に基づく男女平等・男女共同参画のための施策の推進と、関連施策の進行管理をしてきました。また、千代田区男女共同参画センター（MIW＝ミュウ）を、平成10（1998）年10月に開設して以来、施策を進めるための具体的な事業を、区民、企業、関係機関等との連携協力のもとで展開してきました。男女共同参画センター（MIW）は、平成19（2007）年5月に新庁舎内へ移転しますが、これにより全庁的な連携や周知が行いやすくなるため、今後、各種事業への参加者の増加が期待されます。

区民や有識者で構成される「男女平等推進区民会議」は、男女平等関連事業について有識者や区民の声を反映するための組織で、行動計画の改定の際には、提言を受けています。

さらに、職員の推進組織である「男女平等推進委員会」では、行動計画の進捗状況などの把握とあわせ、全庁的な啓発を行ってきました。

ところで、現在の代田区の職階層別女性職員の比率をみると、一般職員の女性比率の44.9%に対し、管理職、係長級の女性比率は、それぞれ14.3%、18.3%と低くなっています。

企業に対して男女共同参画のモデルとなるよう、区において積極的な取り組みを進め、方針決定過程へ男女両方の参画、女性の管理・監督者割合の拡大、職種による男女の是正などを図ります。

図表 千代田区の職階層別女性職員数と比率

単位:人(%)

	平成16年		平成17年		平成18年	
	女性職員数	比率(%)	女性職員数	比率(%)	女性職員数	比率(%)
管理職	12	18.5	11	17.5	9	14.3
係長数	46	18.5	44	18.3	43	18.3
一般職員	389	45.4	376	45.9	356	44.9
合計	447	38.2	431	38.3	408	37.4

(各年4月1日現在)

図表 千代田区の女性区議会議員数と比率

単位:人(%)

	平成16年		平成17年		平成18年	
	女性職員数	比率(%)	女性職員数	比率(%)	女性職員数	比率(%)
	4	16.0	6	24.0	6	24.0

(各年4月1日現在)

## 施策の体系

目標  
6

### 計画を推進するための体制を充実する

#### 6-(1) 区民との協働による推進体制の充実

- 男女平等推進区民会議の運営
- 男女共同参画社会を目指した地域の活動団体等への支援
- 区民による自主企画事業の支援
- 男女共同参画センター運営協議会への区民委員の参加

#### 6-(2) 庁内推進体制の充実

- 男女平等推進委員会の活動の改善と充実
- 男女共同参画センターの新本庁舎内移転に伴う機能の充実と利用者の拡大
- 男女共同参画に関する意識・実態調査の継続的实施
- 指定管理者等に対する男女共同参画意識の啓発
- 男女平等に関する相談窓口の設置

#### 6-(3) 庁内の男女平等施策の推進

- 区役所における女性管理・監督者割合の拡大
- 男女平等を推進するための職員研修の充実
- 次世代育成支援特定事業主行動計画の推進  
(男性の育児・介護休業、部分休業の取得促進)
- 男女共同参画に関する職員意識調査の継続的实施
- 職務分担の男女平等化促進



## 施策の方向と事業の内容

推進区分の凡例は次のとおりです。

**継続**：前計画から継続して実施する事業

**拡充**：前計画から継続して実施するが、新たに内容を拡充する事業

**新規**：本計画で新たに掲載し実施する事業

#### 6-(1) 区民との協働による推進体制の充実

男女共同参画社会の実現は、行政が施策を推進することはもちろん、千代田区に住み、働き、学ぶすべての区民が主体的に取り組み、連携・協力することが必要です。そのため、区内で働き、学び、活動する団体・グループ、地域、企業等に対し働きかけることにより、自主的な取り組みが活性化するよう支援します。さらに、男女平等推進区民会議における計画の進捗状況確認などの機能を一層向上させます。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
男女平等推進区民会議の運営	学識経験者、団体推薦、公募の区民によって構成される区民会議は、行動計画の目標達成に向け、計画の進捗状況を点検し、男女平等施策に対して提言を行う。	継続	国際平和・男女平等人権課
男女共同参画社会を目指した地域の活動団体等への支援	女性問題の解決、男女共同参画社会実現をめざして活動している団体・グループ等の交流や研修等を支援する。	継続	国際平和・男女平等人権課
区民による自主企画事業の支援	男女共同参画社会の実現を目的として、事業の企画から運営まで区民参画で実施する事業の講師料等を支援し、区民の自主的活動の育成を図る。	継続	国際平和・男女平等人権課
男女共同参画センター運営協議会への区民委員の参加	男女共同参画センターの事業の企画・運営について、意見や提案を得て事業を進める。	継続	国際平和・男女平等人権課

6(2) 庁内推進体制の充実

本計画に示した取り組みを全庁的に推進するとともに、各所管課で今後実施するすべての施策・事業に「男女平等」の視点を取り入れます。また、庁内の核となる組織である男女平等推進委員会の活動を充実します。

また、男女共同参画センター（MIW）は、平成19（2007）年5月に新庁舎内へ移転します。これからは周知度や利用度を高めるよう、男女共同参画センター（MIW）から幅広いメッセージを提供するとともに、相談支援の拠点、再チャレンジ支援の拠点としても活動、展開します。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
男女平等推進委員会の活動の改善と充実	行動計画の効果的な推進のため、全庁組織である男女平等推進委員会の活動を充実し、進捗状況把握と評価方法を改善する。	拡充	全庁 国際平和・ 男女平等人権課
男女共同参画センターの 新本庁舎内移転に伴う機能の充実と利用者の拡大	新本庁舎内への移転に伴い、全庁的周知度アップと利用者増を図る。定期的な利用者だけでなく、来庁者や職員に向けた情報発信を充実し、男女共生社会づくりをリードする。また、DV等の相談支援、自分らしく生きるための再チャレンジ支援を充実する。	新規 19年度 移転	国際平和・ 男女平等人権課
男女共同参画に関する意識・実態調査の継続的实施	男女共同参画を推進する際の基礎資料とするため、在住・在勤者の意識および実態を継続的に調査する。	継続	国際平和・ 男女平等人権課
指定管理者等に対する男女共同参画意識の啓発	男女共同参画や人権に関する研修の実施要請および情報提供を行う。	新規 19年度 開始	国際平和・ 男女平等人権課 関係各課
男女平等に関する相談窓口の設置	男女共同参画センターの新本庁舎内への移転に伴い、男女共同参画センター内に、男女平等に関する総合的な相談窓口を設置する。	新規 19年度 開始	国際平和・ 男女平等人権課



6(3) 庁内の男女平等施策の推進

区内企業に対して男女共同参画のモデルとなるよう、区役所において積極的な取り組みを進め、方針決定過程への参画、女性の管理職割合の拡大、職種による男女の偏りの是正などを図ります。また、職員が人権に対する認識を深めるために、研修の機会を増やし、内容を充実します。

施策・事業	内容	推進区分	担当課
区役所における女性管理・監督者割合の拡大	区役所における方針決定過程への女性の参画を推進するため、昇任選考試験の受験の奨励やプロジェクトチーム等への女性の登用を進める。	継続	全庁 職員課
男女平等を推進するための職員研修の充実	職員がDVやパワー・ハラスメントなどに関する理解と認識を深め、男女平等の視点で職務を遂行できるよう、管理職を中心として研修の充実を図る。	継続	職員課
次世代育成支援特定事業主行動計画の推進（男性の育児・介護休業、部分休業の取得促進）	区職員自らが男女ともに育児休業や部分休業取得、年次有給休暇取得率の向上など、ワーク・ライフ・バランスを実践できるよう、全庁的な支援体制や職場環境整備を検討する。	新規 17年度 開始 拡充 19年度	国際平和・ 男女平等人権課 職員課
男女共同参画に関する職員意識調査の継続的实施	男女共同参画に関する職員の意識を継続的に調査し、施策推進の資料とする。	継続	国際平和・ 男女平等人権課 職員課
職務分担の男女平等化促進	性の違いによって職務を固定することなく、適性・能力に応じて分担するとともに、可能な職種すべてにおいて男女の職域を相互に拡大し能力の活用を図る。	継続	全庁 職員課





# 資料編