

ご存知ですか？

暮らしに役立つ・発見がある **MIW** (ミュウ)

千代田区の男女平等推進の拠点 千代田区男女共同参画センターMIW(ミュウ)
どなたでも利用できる施設です。ぜひ気軽にお立ち寄りください。

? **情報**がほしい



こんな使い方も...

調べものや資料づくり
学校のレポートや
宿題

便利な情報おとどけします！
情報ライブラリでは、図書館と
同様に本・資料・ビデオ等が
利用できます。

? **知**りたい
学びたい

新たな発見がある・深く学べる！
暮らしのこと・家庭や地域のこと・
仕事や社会のことを学べる講座や
ワークショップに参加できます。

? **活動**をはじめよう

サポートします！
活動に役立つ情報やノウハウが集まって
います。登録団体は無料でミーティン
グルームやロッカーを利用できます。

こんな使い方も...

子育て仲間とミーティング
趣味の読書会など

? **楽**しみながら
交流できる場は

語り合いの場を提供します！
多彩なゲストの話を聞く情報交流会・
MIW千夜一夜や映画を上映するビデオ
サロンなど、楽しい催し物が盛りだくさん。

? **悩**みがあるとき

こんな使い方も...

家族や職場の仲間が
悩んでいる時にも

一緒に考えましょう！
女性カウンセラーによる電話や面接の相談や
同じ悩みを持つ仲間と語り合うグループワーク
で解決策を探ります。情報提供も行っています

お問い合わせ先 E-mail: miw@city.chiyoda.tokyo.jp
千代田区総合ホームページ <http://www.city.chiyoda.lg.jp>

第3次千代田区男女平等推進行動計画 ダイジェスト版
平成19(2007)年3月

編集・発行 千代田区政策経営部国際平和・男女平等人権課
TEL:[大代表] 03(3264)2111

この冊子は、再生紙でつくられており、大豆インクを使用しています。
千代田区ではISO14001を認証取得し、環境に配慮した活動を行っています。
区職員が率先して取り組む環境配慮行動として、マイ「バッグ・はし・カップ(水筒)」
を持参する運動を実践中です。

2100
古紙配合率100%再生紙を使用しています

第**3**次

千代田区男女平等推進行動計画

ダイジェスト版

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に向けて



平成19年3月
千代田区

わたしたちの暮らしと男女共同参画はどのようなかわりがあるでしょうか。
千代田区は男女がともにつくる目指すべき暮らし方を次のように考えてみました。
あなたも一緒にイメージしてみませんか。

教育・生涯学習の場と 男女共同参画をイメージしてみよう



教育の場

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
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

生涯学習

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

子ども

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
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
あらゆる人からの子どもへのいじめや
虐待がなくなっている

いまの千代田区民の意識は？

学校教育で取り入れると良いことは？

「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」を選択したのは

➡ 在住女性79%、在住男性74%、在勤女性77%、在勤男性70%

(「平成17年度男女平等推進行動計画策定に向けた基礎調査」より n=在住731・在勤339)

家庭生活と男女共同参画を イメージしてみよう

子育て

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
親子の団らんの時間が増え、子どもと多く
関わることができる

家事

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、家庭生活上で協力し合っ
ている
仕事と生活の調和がとれ、女性も男性もと
もに、家庭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

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

いまの千代田区民の意識は？

家庭や子育てについての考え方は？

「夫は仕事、妻は家事・育児を優先したほうがよい」に賛成したのは

➡ 在住女性56%、在住男性73%、
在勤女性35%、在勤男性65%

「父親は現在よりも子育てに関わるほうがよい」に賛成したのは

➡ 全体で90%以上

(「平成17年度男女平等推進行動計画策定に向けた基礎調査」より n=在住731・在勤339)

職場と男女共同参画を イメージしてみよう

就職・職場

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
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



慣行

男性の育児休暇の取得が、違和感なく受
け入れられる
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
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
言語、習慣の違う多種多様な国々の人々
が働いている

昇進・起業

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
女性の起業が増え、起業家ネットワークが
広がっている

いまの千代田区民の意識は？

理想とする女性の働き方は？

「結婚や出産の時期だけ一時辞めて、その前後は職業を持つ中断再就職型」を
選択したのは

➡ 在住女性53%、在住男性52%、在勤女性48%、在勤男性65%

(「平成17年度男女平等推進行動計画策定に向けた基礎調査」より n=在住731・在勤339)

地域社会と男女共同参画を イメージしてみよう

環境

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

地域組織

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
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



地域活動

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

いまの千代田区民の意識は？

町会や自治会、PTAなどの地域活動の参加状況は？

「参加している」と回答したのは

➡ 在住女性29%、在住男性36%、在勤女性15%、在勤男性19%

(「平成17年度男女平等推進行動計画策定に向けた基礎調査」より n=在住731・在勤339)

男女平等推進行動計画の体系と目標

これまで見てきた男女がともにつくる目指すべき暮らしのイメージを実現するために、千代田区では以下のような計画を策定しました。

この計画の期間は、平成19年度から23年度までの5年間とします。



新たな視点

基本理念

6つの目標

施策の方向

平成23年度末の数値目標

多様性を尊重した社会の実現

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

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

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ります

2 人権を尊重し、生涯にわたる健康支援を進めます

3 家庭における男女共同参画を進めます

4 男女がともに働きやすい環境をつくります

5 地域活動等あらゆる分野への男女共同参画を進めます

6 計画を推進するための体制を充実します

- 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%)

今回の区調査は平成22年度実施予定。

男女共同参画のキーワード

この計画にはいくつかのキーワードがあります。
次の代表的なキーワード、あなたはいくつ知っていますか。

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。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。

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ものであり、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。



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。

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です。また、企業側としては、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。

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ります

すべての区民に対する男女平等意識の啓発を進めます。そのために、男女平等意識が形成される若い世代に対する啓発や、学校教育や生涯学習の場での意識啓発、そして情報社会のなかで正しい情報を読み解く力をつけるための支援を行います。



主な事業

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

区内高校、大学等と連携した講座・事業の展開

個性・適性を尊重した進路指導・活動指導の充実

教職員に対する男女平等・人権尊重教育の研修の充実

メディア・リテラシー向上のための講座実施

みんなでこんなことに取り組んでみましょう

区民のみなさんは...

- 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ましょう。
- 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ましょう。
- 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ましょう。

企業・関係機関のみなさんは...

- 配属や昇進、昇格を性別で区別していないか見直してみましょう。
- 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。
- 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ましょう。

目標
2

人権を尊重し、生涯にわたる健康支援を進めます

ドメスティック・バイオレンスやセクシュアル・ハラスメント、モラル・ハラスメントなどあらゆる人権侵害を根絶する取り組みを進めます。また、性と生命を尊重することの大切さをさまざまな場を通して啓発し、生涯にわたる心と身体の健康を支援します。



主 な 事 業

- DVの相談体制の整備と対応マニュアルづくり
- 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
- 健康に関する各種講座の開催
- 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

みんなでこんなことに取り組んでみましょう

- 区民のみなさんは...
- 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。
 - 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るよう、家庭で話し合しましょう。

- 企業・関係機関のみなさんは...
- 従業員の健康保持に努めましょう。
 - 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いましょう。

目標
3

家庭における男女共同参画を進めます

それぞれの家庭で、家事・育児・介護など家庭における男女共同参画が進むよう、事業を進めます。また、高齢者や障害者のための自立支援サービスの提供やひとり親家庭の生活面や精神面でのサポートを行います。



主 な 事 業

- ママ・パパ学級・家庭教育学級への父親参加の促進
- 乳児家庭訪問指導の充実
- 病児保育・病後児保育事業の充実
- 介護保険制度の推進および介護サービスの充実
- 障害者自立支援法によるサービスの推進
- ひとり親家庭の経済的な自立の支援

みんなでこんなことに取り組んでみましょう

- 区民のみなさんは...
- 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。
 - 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・関係機関のみなさんは...
- 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。

目標
4

男女がともに働きやすい 環境をつくります

従来の働き方の見直しや、だれもが働きやすい社会をつくるための事業を推進し、職場での直接的、間接的な男女差別の解消を支援します。さらに、女性の再就職や自立支援のためのチャレンジを支援する施策を推進します。



主 な 事 業

ワーク・ライフ・
バランスの実現に
向けた情報提供

中小企業従業員仕事
と育児支援助成金お
よび奨励金の支給

育児・介護休業者
職場復帰支援奨励
金の支給

中小企業に対する次
世代育成支援行動計
画策定奨励金の支給

キャリアアップ講
座・技能修得のため
の講習会等の実施

女性の就業／再就
業支援のためのセ
ミナーの開催

みんなでこんなことに取り組んでみましょう

区民のみなさんは...

- キャリアアップ・技能修得のための講座・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・関係機関のみなさんは...

- 「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、職域の拡大を行きましょう。
- 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。

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ます

区民が、さまざまな分野での地域活動に参画できるよう、行政等意思決定の場への男女共同参画から町会等の身近な組織への男女共同参画までさまざまな支援を行います。また、新しい共生社会を作るための交流や、女性の視点を取り入れたまちづくりを進めていきます。



主 な 事 業

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

外国人の暮らしと
活動の支援と交流
促進

地域活動、ボラン
ティア活動への参
画の促進

地域の防災組織へ
の女性の参加促進

NGO、NPO活動
団体との交流・連
携の促進

みんなでこんなことに取り組んでみましょう

区民のみなさんは...

- 地域活動・ボランティア活動に積極的に参加しましょう。
- 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・関係機関のみなさんは...

- 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きましょう。
- 多くの人が訪れる施設へは、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う。
- 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う。

目標
6

計画を推進するための体制を 充実します

男女共同参画を区民との協働で進めるための支援や、区がみずから男女共同参画を推進する組織となるような推進体制を整備します。



主 な 事 業

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

男女平等推進委員
会の活動の改善と
充実

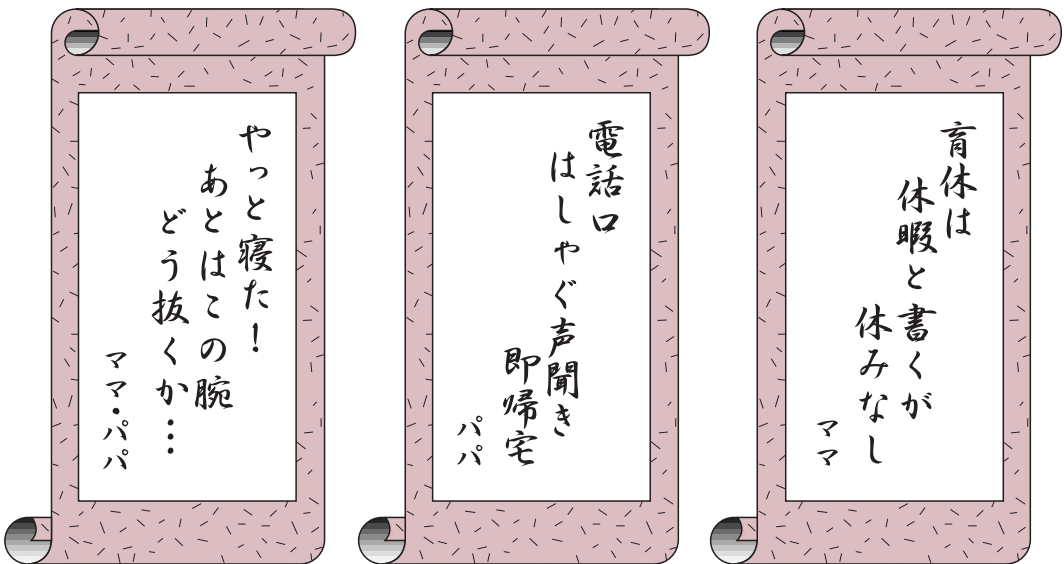
男女共同参画に関
する意識・実態調
査の継続的实施

指定管理者等に対
する男女共同参画
意識の啓発

男女平等を推進す
るための職員研修
の充実

区役所における
女性管理・監督者
割合の拡大

ママ・パパの
子育て川柳



出典:「子育て川柳」(和光堂)

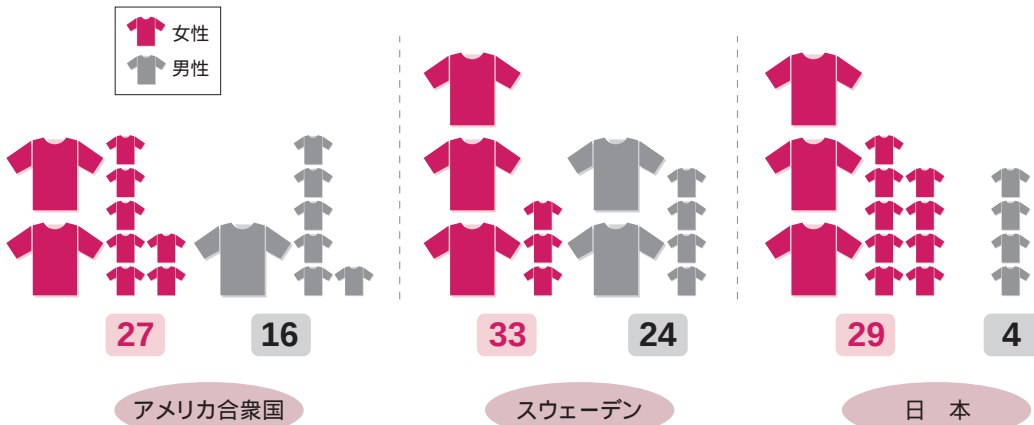
男女共同参画のミニミニ情報

男女共同参画に関する興味深い情報があります。あなたをご存知でしたか。

日本の男性の家事時間は週に4時間！ スウェーデンでは24時間！

家事・育児・介護にかかる時間を無償労働時間（アンペイドワーク）といいます。2001年で国際比較をすると、日本の男性が毎週家事労働に費やす時間は4時間、他の諸国と比べても極端に短い時間です。日本ではさらに、妻が働いていても男性の無償労働時間は余り変わらないという統計もあります。

図表 毎週家事労働に費やされる時間(2001年)



出典:「地図でみる世界の女性」(2005年/明石書店)

オリンピックの参加選手、日本では男女が逆転！

オリンピックが始まったころ、スポーツは男性のするもので、女性が男性と同じようにオリンピックに参加できるようになるまでには、長い年月がかかりました。2004年のアテネオリンピックでは、女子レスリングが加わり、女性が参加できない競技は野球とボクシングのみとなりました。そのため、女性のオリンピック参加者も増え続けています。日本選手団の男女比は、1996年に160対150、2000年に158対110でしたが、2004年には141対171となり、男女が逆転しています。コーチや役員は男性が多いのですが、これからはますます女性の活躍が期待されます。

出典:「ジェンダーの世界地図」(2005年/大月書店)