

# 第 1 章

## 計画の策定にあたって



# 1 計画策定の背景

## (1) 社会的な動き

### ① 男女平等推進の経緯

世界では国際連合を中心に女性差別の撤廃や男女平等へ向け、様々な取組が行われてきました。日本でも、国連をはじめとする国際的な動きに対応して、昭和52年(1977年)に「国内行動計画」を策定し、女性の地位向上に関する総合的な取組が始まりました。昭和54年(1979年)には国連総会で「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」が採択され、日本は同条約を昭和60年(1985年)に批准しました。それ以降、日本では、「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(以下「男女雇用機会均等法」という)」や「男女共同参画社会基本法\*」等の法整備が進められてきました。また、令和2年(2020年)には第5次男女共同参画基本計画が策定されました。

一方、諸外国の推進スピードは速く、令和3年(2021年)に世界経済フォーラムが公表した「ジェンダーギャップ指数\*(GGI)」は、日本は156か国中120位となっており、危機感を持って、男女共同参画に強力に取り組む必要があるとされています。

### ② SDGs<sup>エスディーゼーズ</sup>(持続可能な開発目標)の採択

SDGs\*(持続可能な開発目標)は、平成27年(2015年)9月の国連サミットで採択された「誰一人取り残さない」持続可能で多様性と包摂性のある社会の実現のため、2030年を年限とする17の国際目標です。ジェンダー平等\*に関する目標としては、「目標5 ジェンダー平等を達成し、すべての女性及び女児の能力強化を行う」が掲げられており、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ます。国では、平成28年(2016年)にSDGs実施方針を定め、地方自治体に対して、各種計画や戦略、方針の策定や改訂にあたってはSDGsの要素を最大限反映することを奨励しており、令和元年(2019年)12月20日の「SDGs実施指針改訂版」では、「地方自治体間等での連携がなされ、相互の取組の共有等により、より一層、SDGs達成へ向けた取組が行われることが期待される。」と示されています。

### ③ 人生100年時代の到来と暮らし方の変革

現在、世界有数の長寿社会となっている日本では、令和2年(2020年)における平均寿命が男性81.64歳、女性が87.74歳となっています。また、90歳まで生存する人の割合も、男性27.2%、女性51.1%であり、女性のおよそ半数が90歳まで生存する社会となっています。しかし、平均寿命と健康寿命の差をみると、男性が8.84歳、女性が12.35歳で女性の方が長いことから、要支援・要介護の状況にある者も女性が多くなる可能性が指摘されています。また、今後は男性も親や配偶者の介護で担う負担が増大する可能性が高まっています。

### ④ 新型コロナウイルス感染症拡大に伴う社会的に弱い立場の方の問題の顕在化

新型コロナウイルス感染症拡大により、人々の生命や生活、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・深刻化が懸念されています。また、性別によって社会的・経済的影響が異なっていることがわかってきました。非正規雇用労働者、飲食サービス業等への影響が大きいことから、女性の雇用に強く影響が現れており、経済的困難に陥るひとり親家庭など貧困の増加も危惧されています。ポストコロナを見据えて、「新しい日常」の実現に向けて取り組んでいくことが求められています。

## (2)国の動き

### ①第5次男女共同参画基本計画の策定

令和2年(2020年)12月に閣議決定された「第5次男女共同参画基本計画～すべての女性が輝く令和の社会へ～」では、目指すべき社会として以下の4つを提示し、その実現を通じて、「男女共同参画社会基本法」が目指す男女共同参画社会の形成を促進していくとしています。その上で、これからの男女共同参画に係る課題を社会全体にとっては「持続可能かつ国際社会と調和した経済社会の実現に不可欠な、国民一人一人の尊重、能力発揮、意思決定への参画」、個人にとっては「性別にとらわれることなく自らの選択によって長い人生を設計することができる環境の整備」としています。また、取組が進まない場合は、個人と社会全体にとって重大な懸念すべき状態が生じかねないとし、今が、国民一人一人の幸福を高めるとともに、我が国の経済社会の持続的発展を確保する上での分岐点であるとの認識の下、男女共同参画に強力に取り組む必要があると指摘しています。そして、以下の11分野について、施策の基本的方向と具体的な取組について言及しています。

### ■□■ 第5次男女共同参画基本計画 ■□■

#### 【目指すべき社会】

- ① 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
- ② 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
- ③ 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
- ④ 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括的かつ持続可能な世界の実現と軌を一にした取組を行い、国際社会と協調する社会

#### 【政策領域・分野等】

##### I あらゆる分野における女性の参画拡大

- 第1分野 政策・方針決定過程への女性の参画拡大
- 第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和
- 第3分野 地域における男女共同参画の推進
- 第4分野 科学技術・学術における男女共同参画の推進

##### II 安全・安心な暮らしの実現

- 第5分野 女性に対するあらゆる暴力の根絶
- 第6分野 男女共同参画の視点に立った貧困等生活上の困難に対する支援と多様性を尊重する環境の整備
- 第7分野 生涯を通じた健康支援
- 第8分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進

##### III 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備

- 第9分野 男女共同参画の視点に立った各種制度等の整備
- 第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進
- 第11分野 男女共同参画に関する国際的な協調及び貢献

##### IV 推進体制の整備・強化

## ②あらゆる暴力の根絶に向けた取組強化

性犯罪に関する刑法の改正〔平成29年(2017年)6月〕が行われ、改正により名称が「強姦罪」から「強制性交等罪」に変更され、これまで被害者を女性に限っていましたが、性別が問われないことになりました。また、法定刑の下限を3年から5年に引き上げたほか、被害者の告訴がなくても起訴することが可能となりました。令和2年(2020年)には「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を示し、暴力根絶に向けた取組を強化しています。

また、「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」\*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。なお、その保護の適用対象として被害者の同伴家族が含まれることも明確になりました。

## ③女性活躍推進に向けた取組強化

平成30年(2018年)5月、政治分野における男女共同参画を効果的かつ積極的に推進し、男女が共同して参画する民主政治の発展に寄与することを目的に、「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が公布・施行されました。令和3年(2021年)6月には、政治分野への女性の参画は徐々に進められているものの、諸外国と比べると大きく遅れていることや、性別を問わず、立候補や議員活動等をしやすい環境整備などが必要であることを背景に、改正が行われました。内容としては、政党その他の政治団体の取組みの促進、国・地方公共団体の施策の強化、関係機関の明示、国・地方公共団体の責務等の強化などが示されています。

平成30年(2018年)には、働き方改革関連法が成立し、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等措置を講じることにより、働き方改革を総合的に推進することとされました。令和元年(2019年)6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」\*等の一部を改正する法律が公布され、常時雇用する労働者が300人以上の事業主について、一般事業主行動計画の策定や情報公表の内容が変更されるとともに、一般事業主行動計画の策定・届出及び情報公表の義務が、常時雇用する労働者が101人以上の事業主に拡大しました。このような法律の制定、改正を受けて、女性活躍推進の取組が強化されてきています。また、平成29年(2017年)1月及び10月に、「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」(以下「育児・介護休業法」という)が改正されました。この改正では、介護休業の分割取得や有期契約労働者の育児休業取得要件の緩和、育児休業取得期間の延長、育児目的休暇制度の努力義務創設などが定められています。また、令和元年(2019年)12月には、改正育児・介護休業法施行規則及び改正指針が施行され、令和3年(2021年)1月より、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになりました。さらに、令和3年(2020年)6月の育児・介護休業法の改正により、令和4年(2022年)10月施行のいわゆる産後パパ育休(出生時育児休業制度)の創設、育児休業の分割取得など、男性の育児休業が取得しやすくなります。

## ④ハラスメント防止対策の強化

「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」により、職場におけるセクシュアル・ハラスメント\*、マタニティ・ハラスメント\*の防止措置が義務付けられています。令和2年(2020年)6月に「労働施策総合推進法」、「男女雇用機会均等法」、「育児・介護休業法」が改正され、職場におけるハラスメント対策が強化されました。パワー・

ハラスメント\*については、①優越的な関係を背景とした、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により、③就業環境を害することと定義し、パワー・ハラスメント防止のために、事業主に対して相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付けています〔中小企業は令和4年(2022年)4月から〕。また、セクシュアル・ハラスメントについては、セクシュアル・ハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化や事業主に相談した労働者に対する不利益扱いの禁止などが定められています。

### (3)東京都の動き

#### ①東京都男女平等参画推進総合計画の策定

都は、平成29年(2017年)3月に「東京都男女平等参画推進総合計画」を女性活躍推進計画と配偶者暴力対策基本計画の二つに分けて、男女平等参画推進施策をさらに力強く進めていくために策定しました。同計画では重点課題として、「働く場における女性に対する積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進」、「働き方の見直しや、男性の家庭生活への参画促進等を通じたライフ・ワーク・バランスの実現」、「地域社会とのかかわりを通じた働く場にとどまらない活動機会の拡大」、「男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組」が掲げられており、様々な施策が進められています。

「東京都男女平等参画推進総合計画」は令和3年(2021年)度末までに改定する予定であり、令和3年(2021年)10月に東京都男女平等参画審議会答申案(中間のまとめ)が公表されました。「男女平等参画に向け、企業の取組みを加速させるとともに、家庭・職場などあらゆる場面での意識改革等を促していく」とし、施策の3つの柱として、「ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進」、「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」、「配偶者暴力対策」をあげています。

#### ②あらゆる暴力の根絶及び差別の解消

都は、性暴力の根絶を目指し、平成27年(2015年)7月に、「東京都性犯罪・性暴力被害者ワンストップ支援センター」を開設しました。NPO法人性暴力救援センター東京(SARC東京)との協働で警察、医療機関等と連携し、24時間365日で相談を受付けており、相談・カウンセリング等の精神支援、病院・警察等への付き添い支援等をワンストップで行えるようにしました。

平成29年(2017年)7月には、「特定異性接客営業等の規制に関する条例」を施行し、罰則規定を設け、JKカフェなどで18歳未満の者に接客させることを禁止しています。

平成31年(2019年)4月には、「東京都子供への虐待の防止等に関する条例」が施行されました。同条例は、社会全体で虐待の防止に関する理解を深め、その防止に関する取組みを推進し、虐待から子どもを断固として守ることを目指しています。

#### ③東京都性自認及び性的指向に関する基本計画の策定

都は、平成30年(2018年)10月に「オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定しました。この条例は、誰もが認め合う共生社会を実現し、多様性を尊重する都市をつくりあげるとともに、様々な人権に関する不当な差別をなくすことを目的としています。

令和元年(2019年)12月には、性自認\*及び性的指向\*に関する基本的な考え方、これまで取り組んできた施策、今後の方向性等を明らかにした、「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。同計画では、性自認及び性的指向を理由とする不平等な差別の解消及び啓発、教育等を推進するため、「声を上

げられない当事者に寄り添い、多様な性のあり方を尊重し合う風土を醸成し、オール東京で誰もが輝ける社会を実現する」という基本方針の下、必要な取組みを推進していくとしています。

さらには、性的マイノリティ当事者の人権尊重と多様な性に関する都民の理解促進に向けて、都としての「同性パートナーシップ制度」を令和4年(2022年)度に導入することを明らかにしています。





## (4)千代田区の動き

区では、平成9年(1997年)に「千代田区男女平等推進行動計画」を策定しました。その後、改定を重ね、平成29年(2017年)に策定した第5次千代田区男女平等推進行動計画(以下「第5次計画」という)では、「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」を基本理念として、男女平等意識の定着や男女共同参画の推進、配偶者暴力等の根絶等を施策として進めてきました。第5次計画の基本理念は、平成27年(2015年)に策定された「ちよだみらいプロジェクト」(千代田区第3次基本計画)にも示されており、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めています。また、令和2年(2020年)3月には、基本計画を見直し、新たな「課題解決の方向性」に「ダイバーシティ(多様性)及びインクルージョン(社会的包摂・包括)\*の考え方も取り入れながら男女共同参画を進めます。」、「性的マイノリティ(LGBTs\*)、本邦外出身者、障害者等への差別解消など、人権に係る様々な課題について、理解促進・意識啓発を進めます。」と示されています。

### ちよだみらいプロジェクトにおける男女共同参画に関する概要と指標

#### 【目標32 男女共同参画社会の実現をめざします】

##### ○めざすべき10年後の姿

- 性別にかかわらず一人ひとりが個人として尊重され、その個性と能力が発揮できている。
- ライフステージに応じた支援の充実により、働きたい人が、働き続けられている。
- 一人ひとりの仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)が実現されている。

##### ○施策の目標の実現に関する指標

指標	初期値	現状値 (調査年度)	目標値 (令和6年度)
男女の性別により不平等があると思う人の割合	30% (平成26年度)	48.6% (令和2年度)	10%
男女共同参画センターMIWの利用者数※	19,030人 (平成25年度)	7,894人 (令和2年度)	27,800人
区が設置する委員会や審議会等における女性委員の割合	33% (平成26年度)	31.2% (令和3年度)	50%
区役所の管理・監督者(係長級以上)のうち女性が占める割合	21% (平成26年度)	34.7% (令和3年度)	50%

※令和2年度の男女共同参画センターMIWの利用者数は、新型コロナウイルス感染症拡大防止のため休館、短縮開館があり、減少している(令和元年度 27,199人)。

#### 【目標33 人権侵害のない社会をめざします】

##### ○めざすべき10年後の姿

- DVやハラスメント、いじめや虐待等を許さない人権意識が区民全体に浸透している。
- 児童相談所を含め関係機関の連携が円滑となり、一人ひとりの子どもの人権が尊重されている。
- 暴力によって尊厳を傷つけたり、年齢・国籍・障害等による偏見・差別がなく、発言や能力を妨げる行為のない地域社会が実現されている。

##### ○施策の目標の実現に関する指標

指標	初期値	現状値 (調査年度)	目標値 (令和6年度)
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※	75% (平成26年度)	79% (令和3年度)	85%

※自分のまわりでは、人権が尊重されている社会であると思う人の割合



## 2 計画の名称

本計画は、SDGs(持続可能な開発目標)の「ジェンダー平等」を実現する目標を踏まえ、計画名称のうち「男女平等」を「ジェンダー平等」に変更するとともに、これまでの計画を継承するため、「第6次千代田区ジェンダー平等推進行動計画」(以下「第6次計画」という)とします。

平成 27(2015)年9月に国連で「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ\*」が採択され、「誰一人取り残さない」社会を目指し、国際社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、前文において「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」とうたっており、目標5として「ジェンダー平等を実現しよう」を掲げています。

国においても、SDGs実施指針において、8つの優先課題の一つに「あらゆる人々が活躍する社会・ジェンダー平等の実現」を掲げています。

ジェンダー\*は、「社会的・文化的に形成された性別」のことで、国際的にも使われています。日本語では生物学的性別(Sex)と社会的・文化的に形成された性別(Gender)の区別がなく、わかりにくい面がありますが、現在では、「ジェンダー平等」ということばが社会的に認知される状況になっています。

これらのことから、本計画では、法令等に関するもの以外は、「男女平等」を「ジェンダー平等」と表記するものとします。

### SDGs(持続可能な開発目標)

## SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



### 3 計画の目的・位置づけ

#### (1) 計画の目的

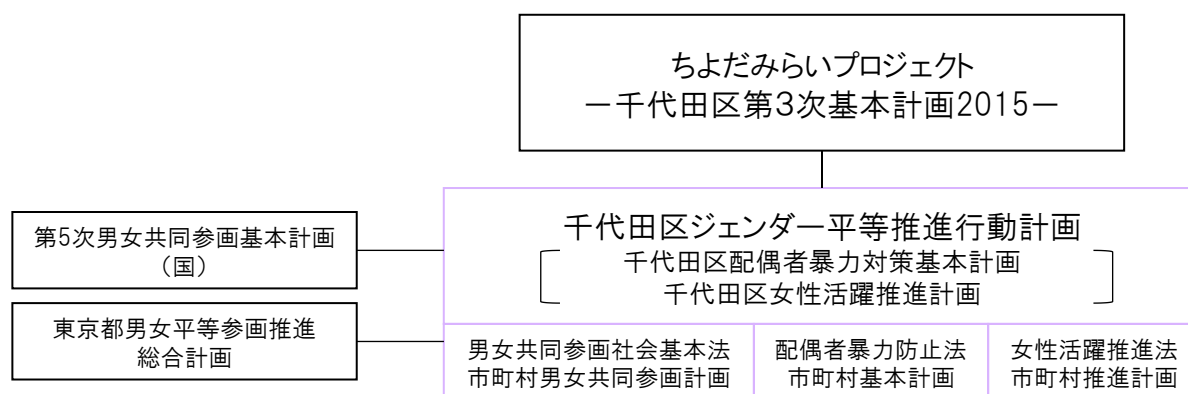
本計画は、区におけるジェンダー平等施策を総合的かつ効果的に推進することを目的に、「男女共同参画社会基本法」の以下の主旨により策定するものです。

- ① 男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、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実現を目指します。
- ② 社会の変化や地域の実情に合わせ、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護のための施策及び女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ計画的に推進することを目的とします。

#### (2) 計画の位置づけ

本計画の位置づけは、以下のとおりです。

- ①「男女共同参画社会基本法」〔平成11年(1999年)6月制定〕第14条第3項に規定する市町村男女共同参画計画にあたります。
- ②ちよだみらいプロジェクトを上位計画とし、第5次千代田区男女平等推進行動計画を継承します。
- ③「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」〔平成13年(2001年)4月23日制定〕第2条の3第3項に規定する市町村基本計画として、「千代田区配偶者暴力対策基本計画」を包含します。
- ④「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(2015年)9月制定〕第6条第2項に規定する市町村推進計画として「千代田区女性活躍推進計画」を包含します。
- ⑤国の第5次男女共同参画基本計画、東京都男女平等参画推進総合計画を勘案して策定します。



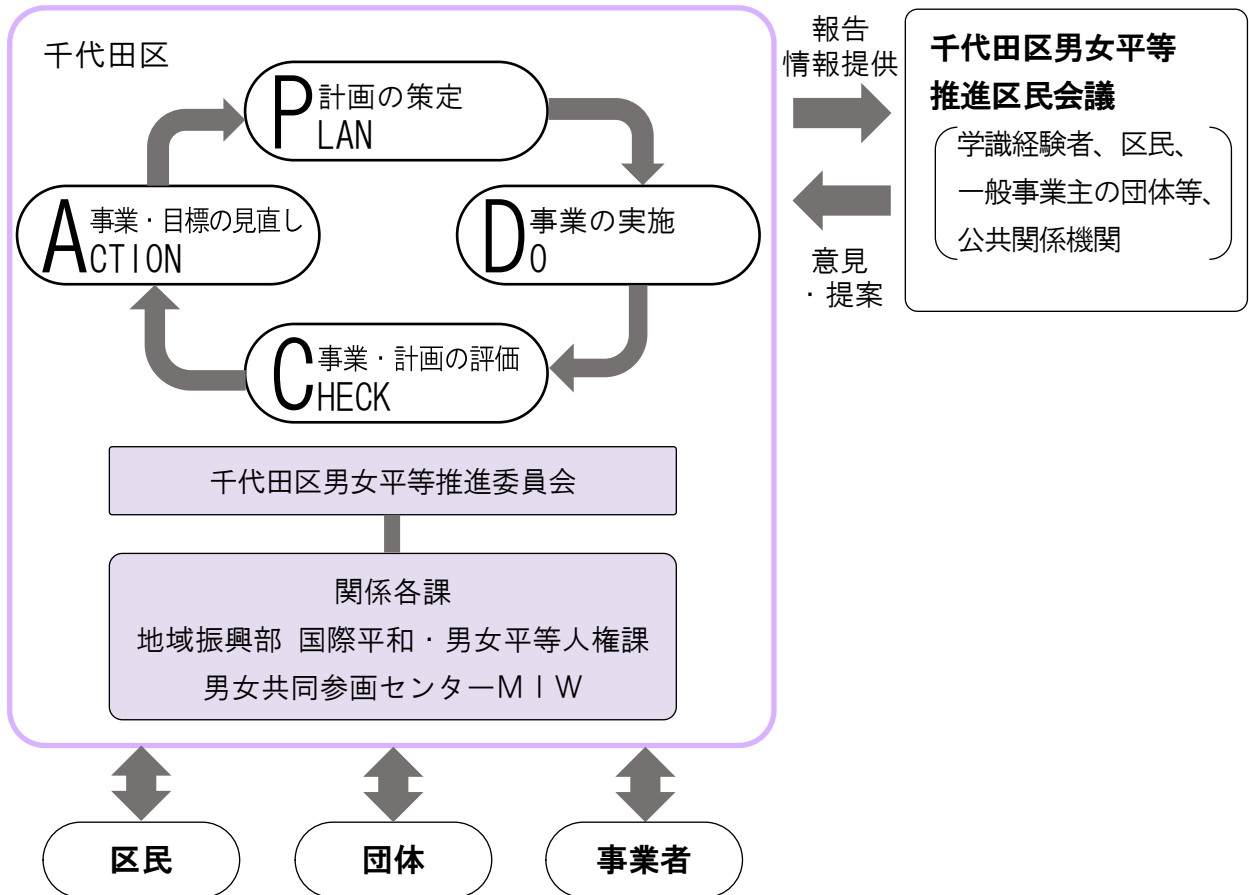
### 4 計画の期間

本計画の計画期間は、令和4年(2022年)度から令和8年(2026年)度までの5年間とします。

## 5 計画の推進体制

本計画は、施策内容が、人権、教育、福祉など多岐にわたっており、計画の着実な推進のため、区の組織全体の推進体制である「千代田区男女平等推進委員会」により、組織横断的に取り組みます。

また、「千代田区男女平等推進区民会議」へ情報提供を行いながら、進行管理や評価を行います。さらに、区民、団体、事業者などと連携し、区全体の取組として推進していきます。



## 6 計画の評価・進行管理

### (1) 成果目標による評価

5つの目標に対する15の施策の方向ごとに、成果目標を全部で22個設定し、客観的に5年後の評価を行い、次期計画の策定に活かします。

### (2) 指標による進行管理

事業ごとに利用者数やサービス供給量等の指標を設定し、事業担当課による毎年度の現状値の把握・確認により、進行管理を行います。

### (3) 進行管理・評価結果の反映・改善

千代田区男女平等推進区民会議において、進行管理による毎年度の進捗状況や、成果目標による5年後の評価結果を踏まえて、施策の改善や次期計画策定について、提言します。

