

第 2 章

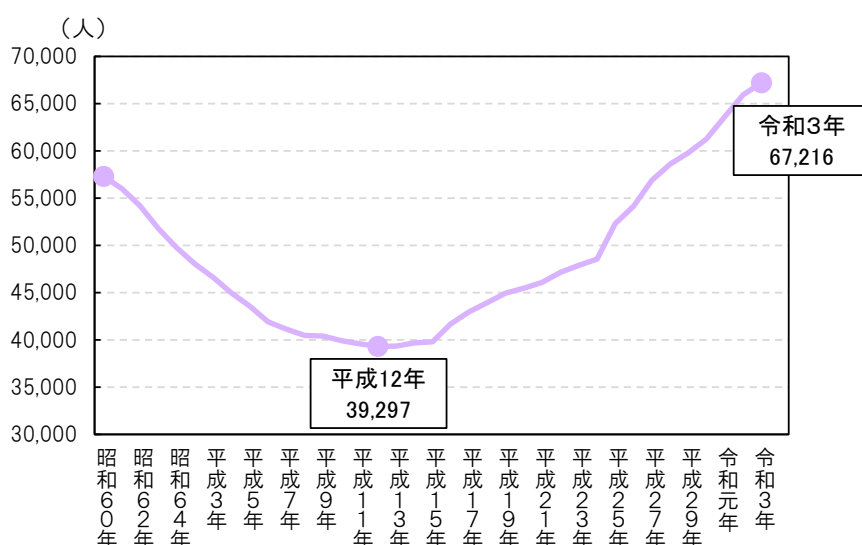
千代田区のジェンダー平等を 取り巻く現状と 第5次計画の評価

1 千代田区の統計

①人口の変化

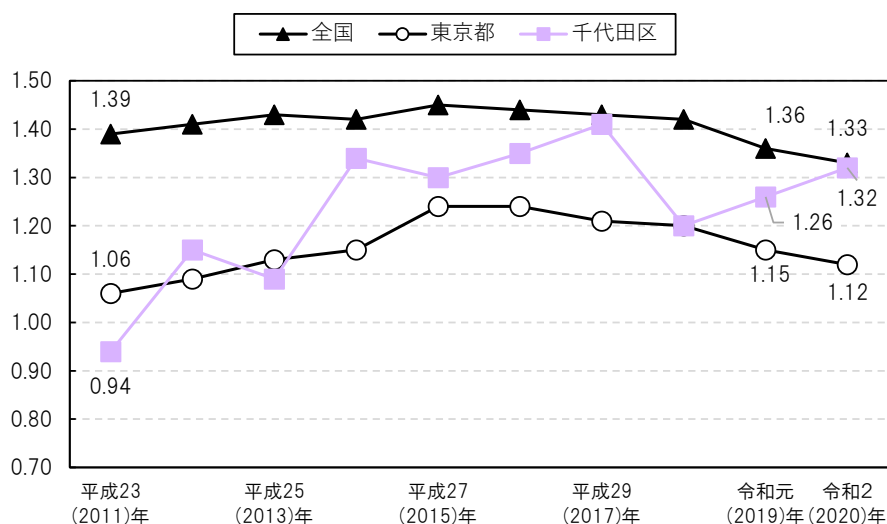
区の人口は、平成12年(2000年)までは減少していましたが、その後増加に転じ、平成28年(2016年)には昭和60年(1985年)を上回る水準に達しています。令和3年(2021年)1月1日現在では、67,216人となっています。転入などの社会動態による人口の増加とともに、出生などの自然動態による人口増加もみられます。近年、合計特殊出生率*は徐々に上昇してきており、現在では東京都の水準を上回り、全国の水準にも近づいています。また、年齢3区分別人口をみると、過去10年間で老年人口の割合が減少している一方で、年少人口の割合が増えています。

図 千代田区の人口の推移



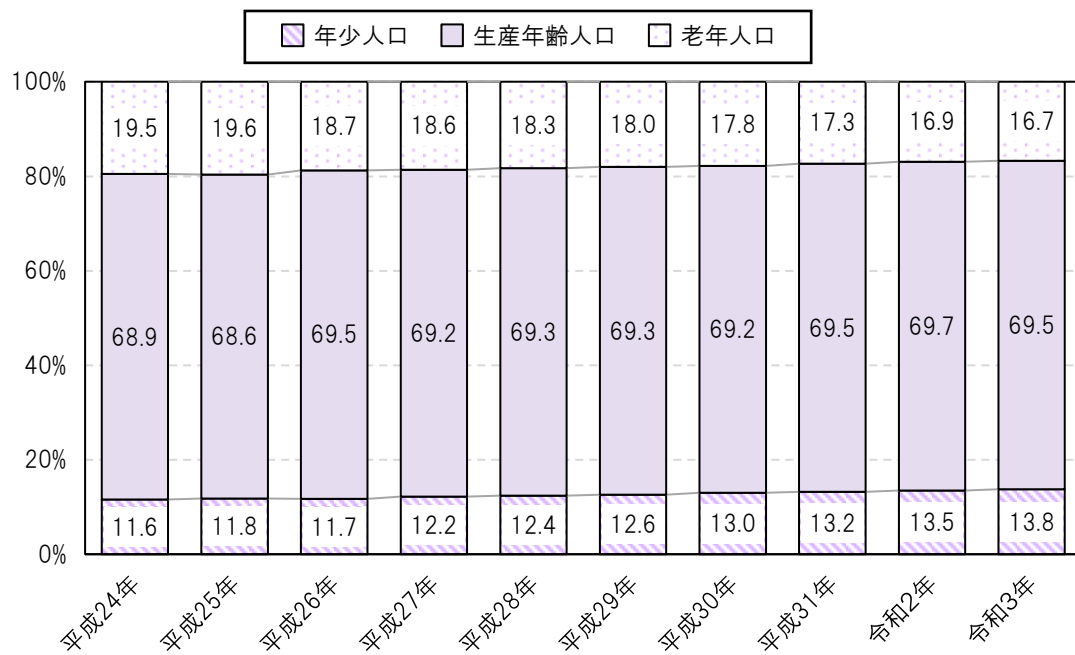
出典:千代田区住民基本台帳(各年1月1日)

図 千代田区の合計特殊出生率の推移



出典:人口動態統計(全国)
東京都福祉保健局(東京都、千代田区)

図 千代田区の年齢3区分別人口



出典:千代田区住民基本台帳統計資料

(人)

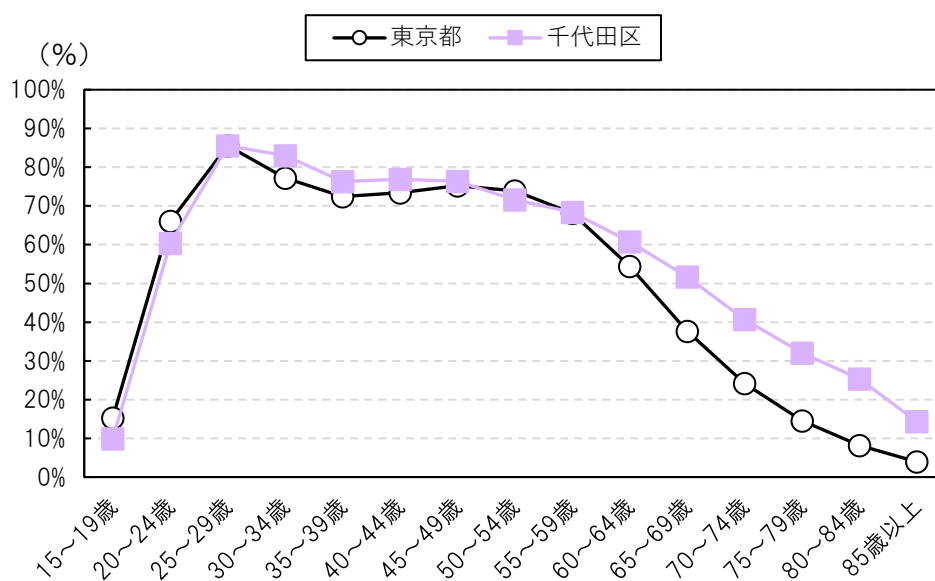
	平成 23 年	平成 24 年	平成 25 年	平成 26 年	平成 27 年	平成 28 年	平成 29 年	平成 30 年	平成 31 年	令和 2 年	令和 3 年
年少人口	5,495	5,642	6,045	6,360	6,947	7,246	7,550	7,964	8,397	8,882	11,222
生産年齢人口	33,023	33,447	36,349	37,650	39,333	40,617	41,452	42,405	44,251	45,947	46,738
老年人口	9,369	9,449	9,890	10,150	10,593	10,713	10,786	10,900	10,987	11,113	9,256

②女性の就業状況

女性の労働力比率*は、一般に出産・子育て期にあたる30歳代で大きく低下し、40歳代で上昇するM字カーブ*を描くことが多いですが、区では30歳代での労働力比率の減少が比較的緩やかになっており、働きながら出産・子育て期を迎える女性が多い状況が伺えます。

また、子どものいる世帯の就業状況をみても、東京都や特別区の5歳以下の子どもがいる場合の女性の就業率は、5割程度となっているのに対して、区では6割半ばとなっていることから、仕事と子育ての両立を図っている女性の姿が伺えます。

図 女性の5歳階級別労働率(平成27年)



出典：平成27年国勢調査

表 子ども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	1,931,897	61.5	38.1
	子どもがいる世帯	1,256,431	60.5	39.4
	最年少が5歳以下	376,232	51.9	48.0
	最年少が6歳以上、11歳以下	228,348	63.3	36.5
	子どもがいない世帯	675,466	63.5	35.8
特別区	全世帯	1,269,130	62.4	37.2
	子どもがいる世帯	801,267	60.7	39.1
	最年少が5歳以下	248,421	53.1	46.7
	最年少が6歳以上、11歳以下	142,739	62.8	37.0
	子どもがいない世帯	467,863	65.5	33.8
千代田区	全世帯	7485	65.3	34.4
	子どもがいる世帯	4480	63.4	36.4
	最年少が5歳以下	1605	64.9	35.0
	最年少が6歳以上、11歳以下	817	63.5	36.5
	子どもがいない世帯	3005	68.0	31.5

出典：平成27年国勢調査

2

男女共同参画に関する意識・実態調査

(1)男女共同参画についての意識・実態調査の概要

第5次計画の計画年度が令和3年(2021年)度で終了することに伴い、区民の男女平等や男女共同参画についての考え方、及び区内事業所における男女共同参画や女性の活躍推進に向けた取組状況等を把握し、第6次計画の策定に向けた基礎資料とすることを目的にアンケート調査を実施しました。

なお、調査は、18歳以上の区民(以下、「区民」と表記)、中学校2年生から高等学校3年生相当の区民(以下、「青少年」と表記)、区内に拠点を置く事業所を対象として3種類を行っています。

■区民向け調査

調査対象	満18歳以上(平成14年(2002年)4月1日生まれ以前)の区民(令和2年(2020年)8月1日現在の住民基本台帳から無作為抽出)
標本数	1,500件(男性750件・女性750件を年齢構成比率にあわせて抽出)
調査期間	令和2年(2020年)8月26日(水)～9月16日(水)
調査方法	郵送配布・郵送回収
回収率	31.9%(479件)

■青少年向け調査

調査対象	満13歳～17歳(平成14年(2002年)4月2日から平成19年(2007年)4月1日生まれ)の区民(令和2年(2020年)8月1日現在の住民基本台帳から無作為抽出)
標本数	1,000件(男性500件・女性500件を年齢構成比率にあわせて抽出)
調査期間	令和2年(2020年)8月26日(水)～9月16日(水)
調査方法	郵送配布・郵送回収
回収率	35.1%(351件)

■事業所向け調査

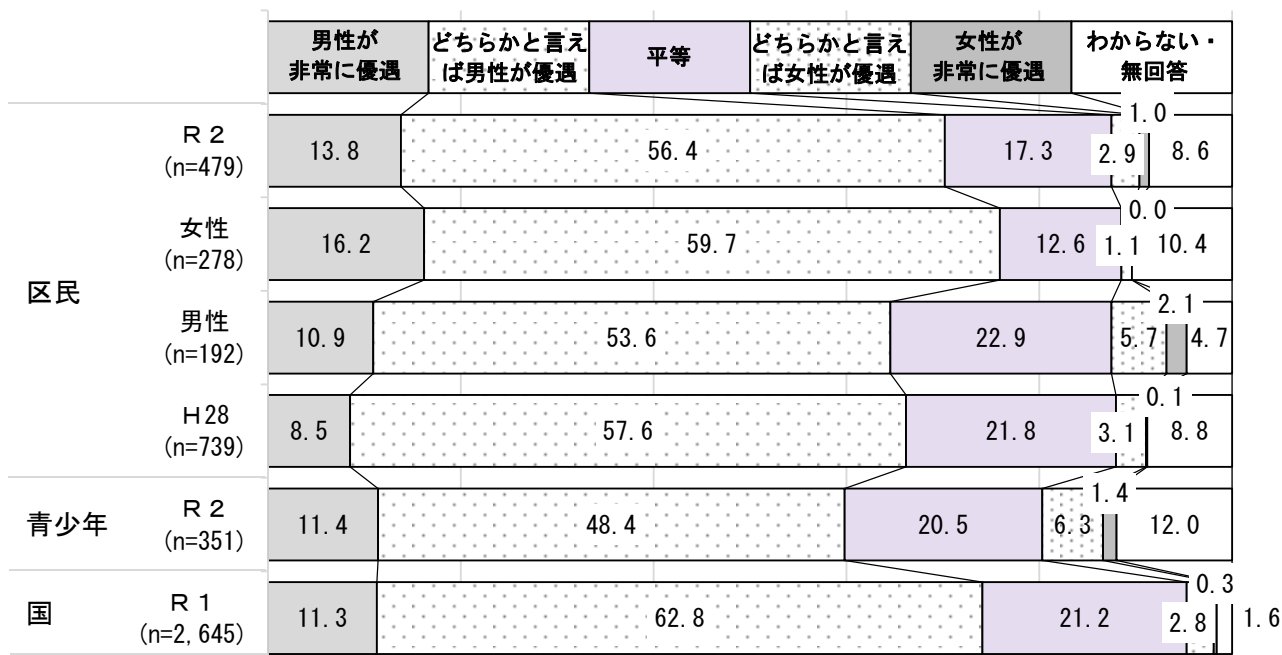
調査対象	区内に事業所のある従業員5人以上の企業(令和2年(2020年)7月1日現在のデータベース(株式会社帝国データバンク)から無作為抽出)
標本数	1,000件
調査期間	令和2年(2020年)8月26日(水)～9月16日(水)
調査方法	郵送配布・郵送回収
回収率	20.9%(209件)

(2)男女共同参画についての意識・実態調査の結果

①男女平等に関する意識

■男女の地位の平等についての認識

社会全体における男女の地位が「平等だと思っている」は、区民17.3%、青少年20.5%となっており、国の21.2%より少ない状況です。区民調査の男女別では「平等だと思っている」は、女性12.6%、男性22.9%で女性の方が10.3ポイント少なくなっています。



■結婚や家庭に関する考え方

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」との考え方に対して、“そう思わない”は区民72.0%、青少年62.1%でずれも増加しており、国の59.8%より多くなっています。区民調査の男女別では“そう思わない”は、女性77.3%、男性65.1%で女性の方が12.2ポイント多くなっています。

		【そう思う】		【そう思わない】		
		そう思う	どちらかと言え ばそう思う	どちらかと言え ばそう思わない	そう思わない	わからない・ 無回答
区民	R 2 (n=479)	4.0	22.8	19.4	52.6	1.3
	女性 (n=278)	2.2	19.1	21.2	56.1	1.4
	男性 (n=192)	5.7	28.6	17.2	47.9	0.5
	H28 (n=739)	3.4	26.7	21.7	46.0	2.3
青少年	R 2 (n=351)	13.1	0.0	0.0	62.1	24.8
	H28 (n=723)	19.2	0.0	0.0	54.2	26.5
国	R 1 (n=2,645)	7.5	27.5	36.6	23.2	5.2

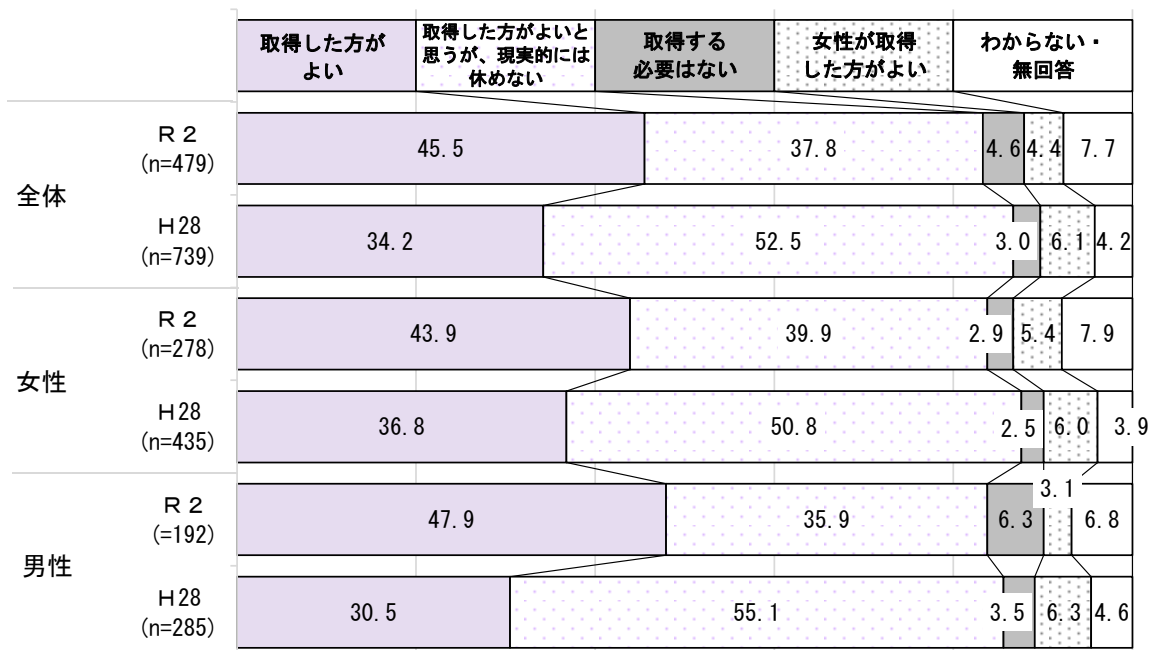
性別役割分担意識*に否定的な考えを持つ人が増加しているものの、実態として男女の地位が平等と感じている人は少ないことが伺えます。特に女性にその傾向が表れています。

②ワーク・ライフ・バランス

■男性の育児・介護休業の取得についての認識

男性の育児・介護休業に対する考え方について、育児休業・介護休業を「取得した方がよい」が45.5%に増加しています。

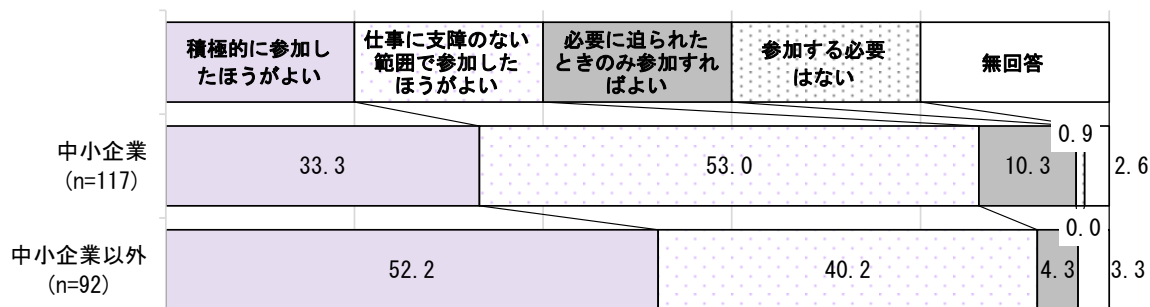
「取得した方がよいと思うが現実的には休めない」は37.8%に減少しています。「取得した方がよい」は、女性43.9%、男性47.9%で男性の方が4.0ポイント多くなっています。



男性の育児・介護休業に前向きな回答が増加しているものの、依然として「現実的には休めない」状況が伺えます。

男性従業員の育児参加について、中小企業は「仕事に支障のない範囲で参加したほうがよい」が53.0%で最も多く、中小企業以外は「積極的に参加したほうがよい」が52.2%で最も多い状況です。

男性の育児休業取得促進のための取組を実施している事業所は、中小企業16.2%、中小企業以外が38.0%で、中小企業以外の方が21.8ポイント多くなっています。

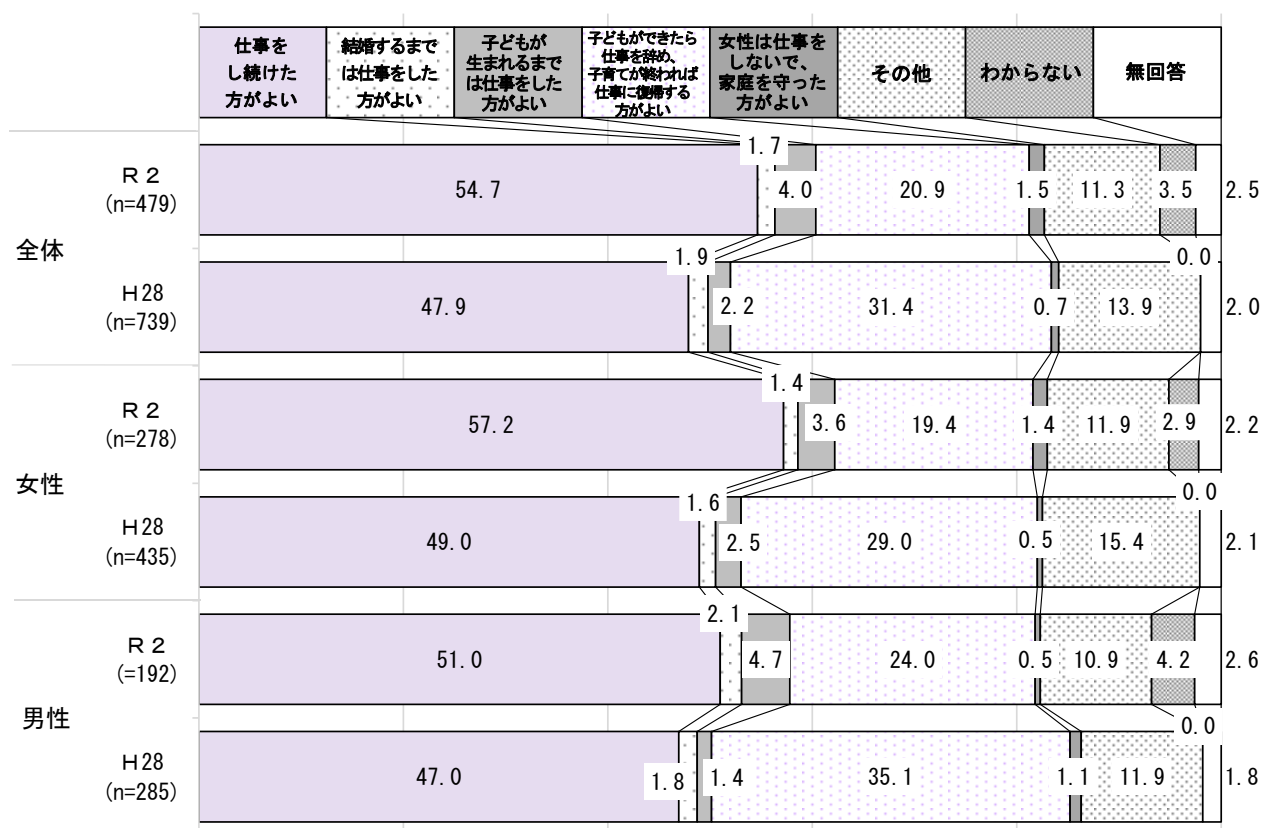


中小企業以外の方が男性の育児休業取得への意識が高く、取組も進んでいることが伺えます。

③女性の活躍推進

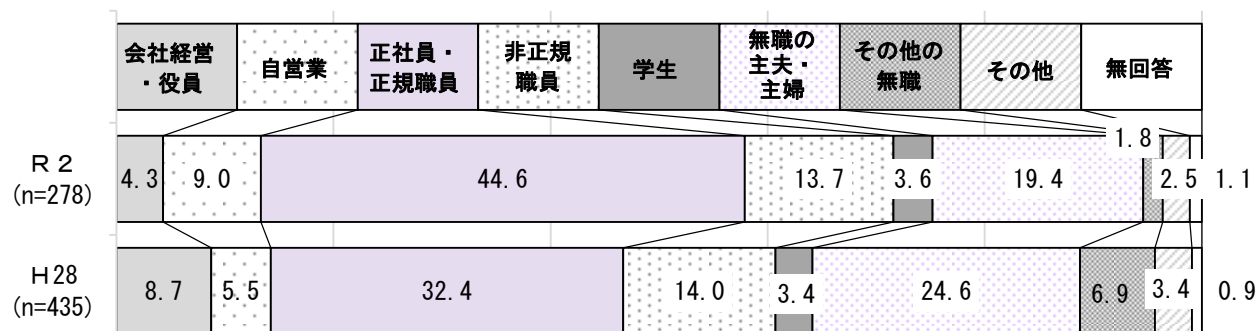
■女性が仕事をするについての認識

女性の就業について、「仕事を続けた方がよい」が54.7%で、前回調査より6.8ポイント増加しています。



■女性の就労状況

女性の就労状況を見ると、「正社員・正規職員」が44.6%で前回調査より12.2ポイント増加、「無職の主婦」が19.4%で5.2ポイント減少しています。共働き世帯は62.8%で、9.2ポイント増加しています。



女性の経済的自立などを理由として女性が仕事をするに対して肯定的な回答が増え、実態としても女性の就業が増えています。

④DV(ドメスティック・バイオレンス)・ハラスメントについて

■DVの被害状況

DVを受けたことがある人は、女性は23.6%から30.9%へ7.3ポイント、男性は6.2%から15.1%に8.9ポイントと、それぞれ増加しています。

		合計	DVを受けたことがある	DVを受けたことはない
女性	R2	(n=278)	30.9%	69.1%
	H28	(n=435)	23.6%	76.4%
男性	R2	(n=192)	15.1%	84.9%
	H28	(n=285)	6.2%	93.8%

DVを受けたことがある人は、女性、男性ともに過去5年間で増加しています。

■ハラスメントの被害状況

ハラスメントについて、「受けたことも、見たこともない」が女性、男性ともに最も多い一方、ハラスメントの被害を受けたことがある人は、女性31.9%、男性20.9%で女性の方が11.0ポイント多くなっています。

	セクシュアル・ハラスメント	マタニティ・ハラスメント	パワー・ハラスメント	その他のハラスメント	受けたことはないが、見たことはある	受けたことも、見たこともない	無回答
全体 (n=479)	8.6	1.3	15.9	1.5	28.4	39.2	5.2
女性 (n=278)	14.7	1.8	14.0	1.4	23.7	38.8	5.4
男性 (n=192)	0.0 = 0.0	0.0	19.3	1.6	36.5	39.1	3.6

■DV・ハラスメントを受けた際の相談状況

DVでは、「相談した」が27.6%、「相談したかったが、できなかった」が12.1%、「相談しようとは思わなかった」が37.9%となっています。

ハラスメントでは、「相談した」が42.3%、「相談したかったが、できなかった」が22.3%、「相談しようとは思わなかった」が34.6%となっています。

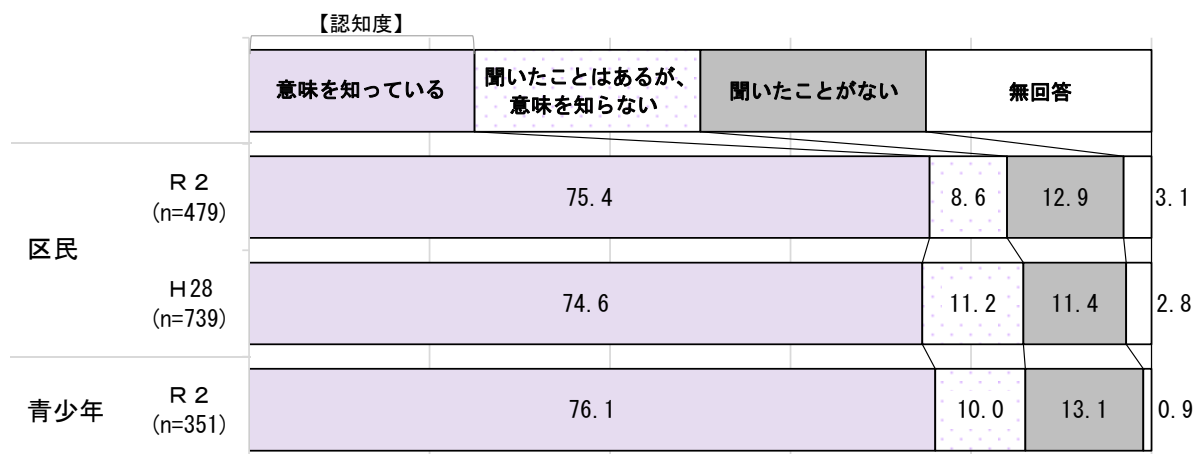
	相談した	相談したかったが、できなかった	相談しようとは思わなかった	無回答
DV (n=116)	27.6	12.1	37.9	22.4
ハラスメント (n=130)	42.3	22.3	34.6	0.8

DV・ハラスメントの被害者の半数以上が被害を相談していないことが伺えます。特にDVの方がより被害を打ち明けにくい状況がみられます。

⑤LGBTs

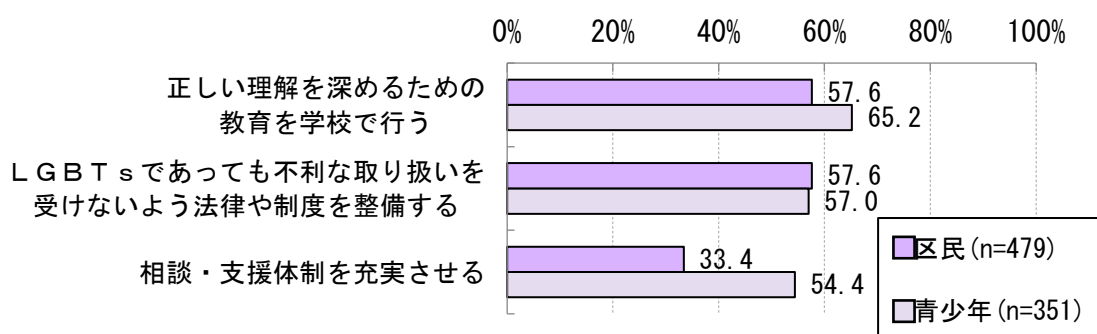
■LGBTsの認知度

LGBTsの意味を知っているのは、区民75.4%、青少年76.1%であり、区民は前回調査からほぼ横ばいとなっています。



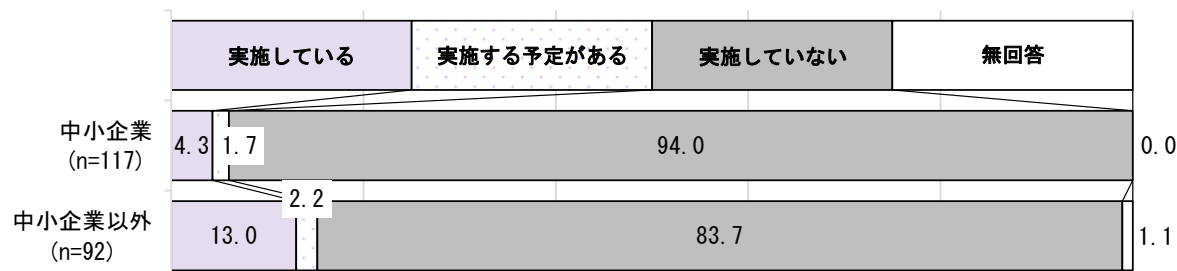
■LGBTsの人権を守るために力を入れていくべきと思うこと(上位3項目)

LGBTsの人権を守るために力を入れていくべきことについて、区民も青少年も同様に、「正しい理解を深めるための教育を学校で行う」「LGBTsであっても不利な取り扱いを受けないよう法律や制度を整備する」「相談・支援体制を充実させる」が多くなっています。



■LGBTsの従業員を支援するための取組の実施状況

LGBTsの従業員を支援するための取組を「実施している」は、中小企業4.3%、中小企業以外13.0%といずれも低い状況です。

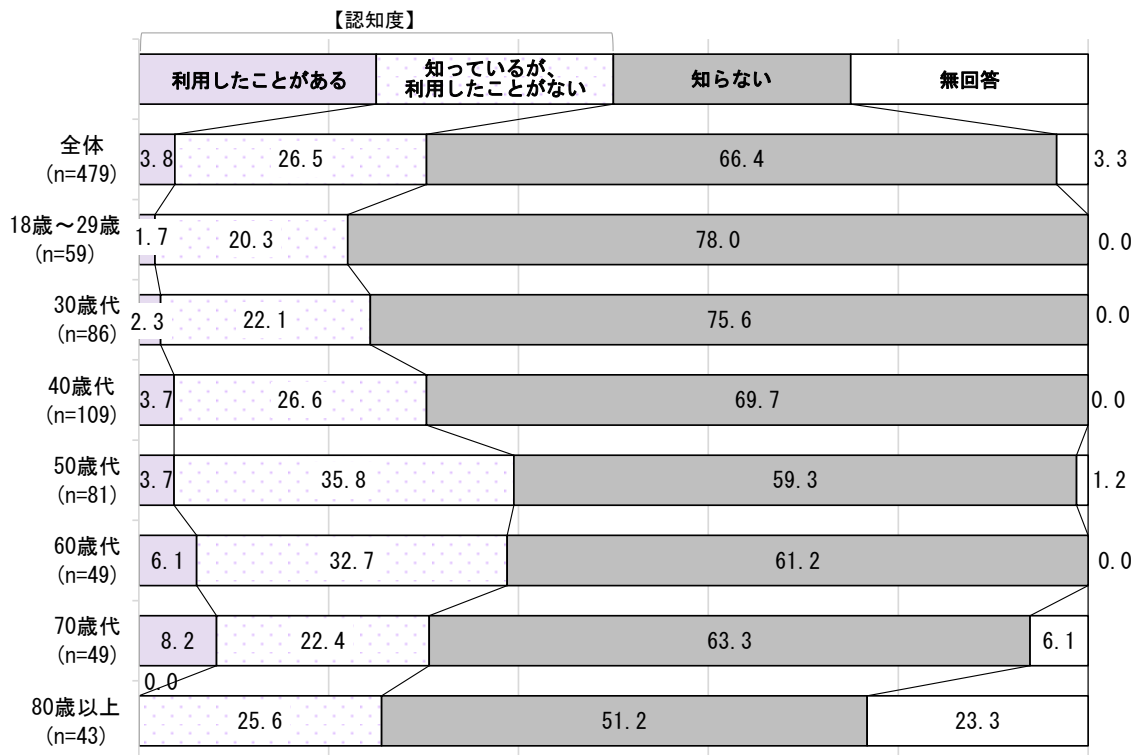


区民や地域社会に向けて、LGBTsに関する正しい理解の促進と配慮への取組が求められています。また、事業所において、LGBTs支援の取組があまり進んでいないことが伺えます。

⑥行政・区政について

■男女共同参画センターMIWの認知度

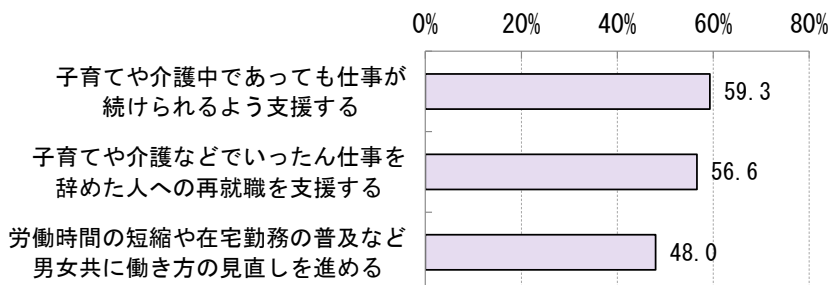
50歳代が39.5%で最も認知度が高くなっています。一方で、18～29歳は22.0%、30歳代は24.4%で30歳代以下の認知度が低い状況です。



認知状況は年代によって差が見られ、特に30歳代以下の世代では、あまり認知されていない状況が伺えます。

■行政が力を入れていくべきと思うこと

「子育てや介護中であっても仕事が続けられるよう支援する」が59.3%と最も多く、次いで「子育てや介護などでいったん仕事を辞めた人への再就職を支援する」が56.6%、「労働時間の短縮や在宅勤務の普及など男女共に働き方の見直しを進める」が48.0%となっています。



区民は子育て・介護やワーク・ライフ・バランス*の推進を支援する取組を行政に求めていることが伺えます。

3 第5次計画の評価

平成29年(2017年)3月に策定した第5次計画では、「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、以下のとおり、3つの基本的な考え方のもと、5つの目標と目標ごとに2つの数値目標を設定し、施策を推進してきました。その達成状況を検証し、評価と課題を整理します。

■3つの基本的な考え方

- 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

■5つの目標

- 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

■10の数値目標

目標	指標	策定時の値 平成28年度 (2016年度)	現状値 令和2年度 (2020年度)	目標値 令和3年度 (2021年度)	達成 状況 (見込)
1	男女の性別により不平等があると思う人の割合	27.3%	48.6%	15.0%	未達成
	「性的マイノリティ」という言葉の意味を知っている人の割合	74.6%	75.4%	95.0%	未達成
2	DVをされたことのある人の割合	男性 6.2% 女性 23.6%	男性 15.1% 女性 30.9%	半減	未達成
	性的いやがらせ行為※を受けたことがある人の割合	22.2%	25.8%	半減	未達成
3	高校生・大学生に向けたキャリア形成支援事業の実施	—	年1回 (計5回)	年4回 計20回	未達成
	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	3社	年8社 (計28社)	年5社 計25社	達成
4	審議会等における女性委員の割合	33.5%	31.2% (令和3年度)	40.0%以上 60.0%以下	未達成
	避難所運営協議会委員における女性委員の割合	34.0%	34.7% (令和3年度)	40.0%	未達成
5	区役所内の管理・監督者(係長級以上)に占める女性の割合	25.8%	34.7% (令和3年度)	40.0%	未達成
	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	33.5%	30.3%	65.0%	未達成

※セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントを受けたことがある人

目標1 人権を尊重し、健康的な生活を支援する

(1) 施策の方向と取組状況

① 人権尊重・男女平等に対する意識啓発

男女共同参画センターMIWにおいて男女共同参画に関する講座を実施するとともに、「MIW通信」などの情報誌を通じて情報発信を図っています。平成29年(2017年)度からは対話型の交流会を開催し、多様な人が集う双方向の情報共有の場を設けています。また、区内の学校と連携した講座の実施や、東京都教育委員会が発行する「人権教育プログラム」を活用した教育の実践を行うなど、子どもや子育て世帯の人権尊重・男女平等に対する意識啓発を行っています。

② 多様な機会・場における人権・男女平等教育・研修の推進

子どもたちが性別にとらわれず多様な生き方を選択できるよう、人権・男女共同参画に関する教職員の研修・指導の実施や、個性・適性を尊重した進路指導・活動指導に努めています。また、区内企業向けセミナー・研修会を実施するなど、教育・研修の機会を提供しています。

③ 男女の性や健康に関する理解促進と支援

生涯にわたるリプロダクティブ・ヘルス／ライツ^{*}(性と生殖に関する健康と権利)の理解促進と、年代や性差に応じた身体と心の健康づくりを推進するため、各種健(検)診・検査や健康増進をめざした教室・相談事業等を実施しています。さらに、妊娠期から子育て期までの切れ目ない支援を行うため、妊婦全員を対象とした面接(ちよ♡ま面談)と、産後ケアの費用助成を平成29年(2017年)度から実施しています。

④ 性的マイノリティへの理解促進と支援

LGBTs相談を平成29年(2017年)度から開始し、令和2年(2020年)度には相談時間を拡充しました。LGBTs当事者やご家族などに対し、継続的な相談の機会を提供するとともに、LGBTsに対する理解を深めるための講座を実施しています。また、区職員向け研修及び、教職員向け講演会を実施するとともに、「LGBTsへの対応に関する職員ハンドブック」を令和元年(2019年)9月に作成し、区役所内の各課や区立学校へ配付するとともに、ホームページに掲載しています。

(2) 数値目標と達成状況

	初期値 平成28年度 (2016年度)	現状値 令和2年度 (2020年度)	目標値 令和3年度 (2021年度)
男女の性別により不平等があると思う人の割合	27.3%	48.6%	15.0%
「性的マイノリティ」(LGBTs) [※] という言葉の意味を知っている人の割合	74.6%	75.4%	95.0%

※平成28年(2016年)度調査では「性的マイノリティ」、令和2年(2020年)度調査では「LGBTs」という言葉で調査実施。

(3)総括

男女共同参画センターMIWにおける講座や、教育現場での研修を実施することで、人権尊重・男女平等に対する意識啓発を推進してきました。男女の性別により不平等があると思う人の割合は増加し、数値目標は未達成ですが、男女平等意識の高まりにより、今の社会が不平等であると認識する割合が高くなったものと推定されます。

性的マイノリティへの理解促進と支援についても、LGBTs相談、講座、研修の実施や、職員ハンドブックの作成などにより推進してきましたが、「性的マイノリティ(LGBTs)」という言葉の意味を知っている人の割合は微増にとどまり、数値目標は未達成です。18～29歳は88.1%、30歳代は89.5%と高いのに対し、70歳代は51.0%など、高齢層は低く、年代による差が大きくなっています。

コラム

エルジービーティーズ

LGBTsに対する取組み

LGBTは、「L＝レズビアン(女性同性愛者)」「G＝ゲイ(男性同性愛者)」「B＝バイセクシュアル(両性愛者)」「T＝トランスジェンダー(心を身体の性が一致しない人)」の頭文字であり、それ以外の多様な性の存在を含めてLGBTsと表します。

類似する言葉としては、恋愛・性愛がどういう対象に向かうのかを示す性的指向(^{セクシュアル}Sexual Orientation)と、自分の性をどのように認識しているのか、どのような性のアイデンティティ(^{オリエンテーション}性同一性)を自分の感覚として持っているかを示す性自認(^{ジェンダー}Gender ^{アイデンティティ}Identity)の頭文字を取った「SOGI(ソジ/ソギ)」という用語もあります。

LGBTsに対する取組みとして、戸籍上同性であるカップルに対して、婚姻に相当する関係として承認し、自治体独自の証明書を発行するパートナーシップ制度、また、宣誓した方に、未成年の子がいる場合併せて宣誓することができるファミリーシップ制度の導入が全国的に進んでいます。

平成27年(2015年)に、東京都渋谷区と世田谷区が初めてパートナーシップ制度を導入して以来、令和3年(2021年)9月現在、全国で130自治体、東京都内では12自治体が制度を導入しています(「(c)渋谷区・認定NPO法人 虹色ダイバーシティ2021」より)。足立区では、パートナーシップ制度とあわせてファミリーシップ制度を導入しています。

また、東京都においても令和4年度に「同性パートナーシップ制度」を導入することを明らかにしています。

目標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

(1) 施策の方向と取組状況

① DV・デートDVへの対策の推進(千代田区配偶者暴力対策基本計画)

男女共同参画センターMIWや区内学校等でDV・デートDV*(配偶者や交際相手からの暴力)防止のための関連講座を実施するなど、多様な機会を通じて意識啓発を図っています。被害者に対しては、区の関連部署・機関はもとより、提携する女性・母子緊急一時保護施設、東京都配偶者暴力相談支援センター(東京都女性センター・東京ウィメンズプラザ)、警察署等と連携体制をとり、支援しています。また、平成29年(2017年)度から、男女共同参画センターMIWにおける相談時間を拡充するとともに、配偶者暴力相談支援機能に関する調査を実施し、設置に向けた検討を行っています。

② 児童・高齢者・障害者に対する虐待への対策の推進

平成29年(2017年)度から子どもと家庭に関わる総合相談専用電話を24時間365日体制に拡充したほか、平成30年(2018年)度に障害者よろず相談「MOFCA(モフカ)」を新たに設置、令和2年(2020年)度からは障害者虐待防止センターを24時間365日体制で委託するなど、相談機会の充実を図っています。また、区の関連部署・機関からなる虐待等防止連絡委員会を開催し情報共有を図るとともに、毎年11月1日から12月10日までを区の虐待防止強化期間と位置づけ、啓発キャンペーンを実施しています。令和2年(2020年)度からは、子ども虐待防止に向けた対応マニュアルを改訂し、関係機関に配布しています。また、高齢者虐待のさらなる知識の普及と虐待予防を目的として、高齢者虐待ゼロのまちづくりハンドブック(ノックの手帳)の概要版を作成し、配布を行っています。

③ 性的いやがらせ行為・性暴力等への対策の推進

男女共同参画センターMIWにおいて、性的嫌がらせ行為・性暴力等の根絶に関する講座を年1回程度実施しているほか、相談時間を平成29年(2017年)度から拡充しています。また、警察署・東京都の犯罪被害者支援と連携したキャンペーン・相談会を実施しているほか、平成30年(2018年)度からは東京都の若年被害女性等支援モデル事業としてNPO法人など民間支援団体による相談・秋葉原での夜間見回り・声かけなどを実施しています。

(2) 数値目標と達成状況

	初期値 平成28年度 (2016年度)	現状値 令和2年度 (2020年度)	目標値 令和3年度 (2021年度)
DVをされたことのある人の割合	男性 6.2% 女性 23.6%	男性 15.1% 女性 30.9%	半減
性的いやがらせ行為を受けたことがある人※の割合	22.2%	25.8%	半減

※セクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント、パワー・ハラスメントを受けたことがある人

(3)総括

DV・デートDV防止、虐待防止、性的いやがらせ行為・性暴力等への対策として、相談体制の充実や講座による意識啓発、関係部署との連携による支援を行ってきました。DVをされたことのある人の割合、性的いやがらせ行為を受けたことがある人の割合は、どちらも増加し、数値目標は未達成ですが、意識・実態調査の結果から、DVや性的いやがらせの認識の深まりによるものと推定されます。



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) 施策の方向と取組状況

① 働きたい・働き続けたい女性に対するキャリア形成の支援(千代田区女性活躍推進計画)

男女共同参画センターMIWにおいて、女性の就業や再就職等のキャリア形成支援に関する講座や、高校生・大学生を対象としたキャリア支援講座を実施しています。さらに、「MIW通信」で区内企業における女性の活躍やワーク・ライフ・バランスについての特集記事を掲載したほか、MIW情報ライブラリにて関連図書を購入し情報提供を行っています。また、まちみらい千代田において、起業を希望する女性に向けた講座を実施し、起業について学ぶ機会の提供や相談の場を設けることで、女性の活躍を支援しています。

② 男性の働き方に対する意識改革に向けた啓発(千代田区女性活躍推進計画)

男女共同参画センターMIWにおいて、男性の家事・育児についての講座を実施しています。また、保健所では「まま・ぱぱ学級」、九段生涯学習館では「家庭教育学級」を実施し、男性が子育てや家事、介護へ積極的に参画できるよう男性の講座参加を促しています。地域での仲間づくりのきっかけとなる場を提供し、家庭や働き方に対する男性の意識改革に向けた啓発に取り組んでいます。

③ 家事、育児、介護等と仕事の両立に向けた支援(千代田区女性活躍推進計画)

家事や育児・介護等の理由から働きたいと思いながらも働くことのできない人を支援するため、保育や介護、障害者福祉サービスの充実を図っています。安心して育児ができるよう妊娠期からの切れ目のない支援・相談の充実に取り組むとともに、人口増加に応じて保育サービスの需要が増えているため、保育所の新規開設や学童クラブの整備・定員拡充を行い、待機児童ゼロを達成しています。また、ひとり親の経済的自立や生活安定をめざすため、給付金・貸付金の交付、相談支援や医療費助成等を実施しています。

④ 働きやすい職場づくりに向けた情報提供・啓発(千代田区女性活躍推進計画)

男女共同参画センターMIWなどで、ワーク・ライフ・バランスの推進や職場における男女格差の解消の推進に関する講座や講演会を実施しているほか、相談窓口や啓発冊子を広く配布し、多様な働き方や職場における男女格差の解消に関する働きかけや情報提供を行っています。また、平成21年(2009年)度からプロポーザル方式にて、平成30年(2018年)度から総合評価方式にて契約事業者の選定を行う際、男女共同参画や次世代育成支援等の取組を加点項目とし、企業に向けた意識啓発を行っています。

⑤ 区内中小企業の意向をとらえた支援(千代田区女性活躍推進計画)

従業員の育児や介護をサポートするための制度・雇用環境整備に対して助成金等の支援を行い、中小企業におけるワーク・ライフ・バランスの推進を図っています。そのうち、「中小企業における仕事と家庭の両立支援」事業は、平成29年(2017年)度に助成内容の改正を行い、介護休業や男性の育児休業等に対する奨励金を新たに創設しました。また、令和2年(2020年)度には、有給の特別休暇(配偶者出産休暇制度等)を新たに導入した際の奨励金を創設するなど、制度利用の促進に努めています。

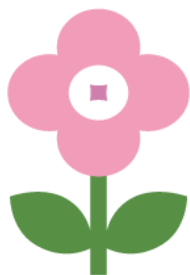
(2)数値目標と達成状況

	初期値 平成28年度 (2016年度)	現状値				目標値 令和3年度 (2021年度)
		平成29年度 (2017年度)	平成30年度 (2018年度)	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	
高校生・大学生に向けたキャリア形成支援事業の実施	—	年1回 (計1回)	年1回 (計2回)	年2回 (計4回)	年1回 (計5回)	年4回 (計20回)
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	3社	年8社 (計8社)	年6社 (計14社)	年6社 (計20社)	年8社 (計28社)	年5社 (計25社)

(3)総括

男女共同参画センターMIWにおいて、女性や高校生・大学生を対象としたキャリア支援講座を実施など、キャリア形成の支援を推進してきました。高校生・大学生に向けたキャリア形成支援事業の実施(講座)は、講座の目的別体系上の均衡の観点から年1回程度にとどまり、数値目標は達成できませんでした。

ワーク・ライフ・バランスの推進や働きやすい職場づくりのため、講座による意識啓発や情報提供、「中小企業仕事と家庭の両立支援制度」による助成を行ってきました。その制度のうち、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の数値目標を達成しています。男性の意識や中小企業の職場環境整備の意識の向上によるものと推定されます。



目標4 地域社会における男女共同参画をすすめる

(1) 施策の方向と取組状況

① 意思決定過程への女性の参画の推進(千代田区女性活躍推進計画)

区政における意思決定過程に女性が参画できるよう、区が設置する審議会等に男女構成のバランスに考慮するよう関係部署へ働きかけを行っています。また、地域活動等、社会のさまざまな場面で女性が参画できるように、町会等の地域組織に対し男女共同参画の意識啓発を行っています。

② 子育て・介護をしている人や退職した人等の社会参画の支援(千代田区女性活躍推進計画)

ちよだボランティアセンターにおいて、ボランティア情報の発信やボランティア養成講座などを実施し、区民の自主的な地域活動を支援しています。また、男女共同参画センターMIWでは「MIW祭り」など、男女共同参画を推進する自主グループと共催で事業を行い、活動と交流の場を提供しています。

③ 多様性に配慮した防災・まちづくりの推進

避難所運営協議会の副委員長に女性委員を選任するほか、避難所運営マニュアルの中に「女性に配慮した避難所運営」について盛り込み、地域・防災組織への女性の参画を促進しています。また、高齢者や妊婦、子育て世代等の多様性に配慮した備蓄物資の配備を進め、災害対策における男女共同参画の推進を図っています。まちづくりの分野においては、だれにでもやさしいまちをめざして、公共・公共的施設の設計・工事に際してバリアフリー・ユニバーサルデザインの推進を図っているほか、平成30年(2018年)度からエリア別にバリアフリーマップを発行しています。

(2) 数値目標と達成状況

	初期値 平成28年度 (2016年度)	現状値					目標値 令和3年度 (2021年度)
		平成29年度 (2017年度)	平成30年度 (2018年度)	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	
審議会等における 女性委員の割合	33.5%	33.9%	32.8%	30.5%	30.9%	31.2%	40.0% 以上 60.0% 以下
避難所運営協議 会委員における女 性委員の割合	34.0%	34.6%	34.3%	34.7%	34.7%	34.7%	40.0%

(3) 総括

区政における意思決定過程に女性が参画できるよう、区が設置する審議会に男女構成のバランスに考慮するよう関係部署への働きかけを行ってきました。審議会等における女性委員の割合は、微減となり、数値目標は達成できませんでした。充て職や団体推薦など委員の選出方法も影響しているものと推定されます。

避難所運営協議会においては副委員長に女性委員を選任し、避難所運営マニュアルの中に「女性に配慮した避難所運営」について盛り込むなど、多様性に配慮した防災・まちづくりを推進してきました。避難所運営協議会委員における女性委員の割合は、微増にとどまり数値目標は達成できませんでした。充て職など委員の選出方法が影響しているものと推定されます。

目標5 行動計画の推進体制を充実する

(1) 施策の方向と取組状況

① 男女共同参画センターMIWの充実

男女共同参画センターMIWにおいて、相談・学習・情報・支援・交流の5つの機能を柱とし、男女共同参画の推進を図っています。また、令和2年(2020年)度から相談員兼コーディネーターの配置を行い、相談機能を強化するとともに、さまざまな悩みを抱えている人に相談先として認知されるよう、区HP・SNS*等を通じてMIWの周知に努めています。さらに、MIW登録団体の募集促進を図り、区民が主体的に活動する支援を行っています。

② 区役所内推進体制の充実

区役所全体で本計画を推進していくため、庁内委員会で進捗状況の確認や意識共有を図り、関係部署との連携に努めています。また、区役所内の男女共同参画意識の啓発を図るため、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく「千代田区特定事業主行動計画」を推進するための職員研修を実施したほか、育児・介護との両立支援に関する冊子を発行しました。誰もが働きやすい職場づくりを進め、女性が一層活躍できる環境を整備しています。

③ 区民との協働による推進体制の充実

区の男女共同参画施策の実施推進や提言を行う男女平等推進区民会議、男女共同参画センター運営協議会に区民委員が参画しているほか、男女共同参画の推進を目的に活動する自主グループを支援するなど、区民との協働により本計画の推進を図っています。

(2) 数値目標と達成状況

	初期値 平成28年度 (2016年度)	現状値					目標値 令和3年度 (2021年度)
		平成29年度 (2017年度)	平成30年度 (2018年度)	令和元年度 (2019年度)	令和2年度 (2020年度)	令和3年度 (2021年度)	
区役所内の管理・監督者(係長級以上)に占める女性の割合 【参考】 〔管理職の割合〕 〔係長級の割合〕	25.8% 〔 14.9% 〕 〔 29.9% 〕	24.9% 〔 12.2% 〕 〔 29.6% 〕	25.8% 〔 14.1% 〕 〔 29.9% 〕	31.7% 〔 15.1% 〕 〔 36.8% 〕	33.5% 〔 16.2% 〕 〔 38.7% 〕	34.7% 〔 16.9% 〕 〔 39.8% 〕	40.0%
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	33.5%	—	—	—	30.3%	—	65.0%

(3) 総括

区役所内推進体制の充実に向け、「千代田区特定事業主行動計画」に基づいた研修の実施や、育児・介護との両立支援に関する冊子の発行を行いました。区役所内の管理・監督者(係長級以上)に占める女性の割合は増加しましたが、数値目標は達成できませんでした。係長級は39.8%と目標値にほぼ届いていますが、管理職は16.9%と低くなっています。

男女共同参画センターMIWは、相談・学習・情報・支援・交流の5つの機能の充実を図り、さまざまな媒体を通じてMIWの周知に努めてきましたが、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は微減となり、数値目標は未達成です。50歳代が39.5%で最も高い一方、18～29歳は22.0%、30歳代は24.4%で特に低くなっています。