

男女平等参画のための東京都行動計画の  
改定に当たっての基本的考え方について

答 申

平成 24 年 1 月 18 日

東京都男女平等参画審議会

## はじめに

平成 12 年に、東京都は全国に先駆けて「東京都男女平等参画基本条例」を制定しました。これに基づき、東京都男女平等参画審議会の答申を踏まえて、平成 14 年 1 月に、平成 14 年度から 18 年度までを計画期間とする「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」を策定、平成 19 年 3 月には、平成 19 年度から 23 年度までを計画期間とする「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 2007」を策定しました。

都は、この行動計画に基づき、男女平等参画社会の実現に向けて、着実な施策の推進を図ってきました。特に、雇用の分野における参画の促進、仕事と家庭・地域生活の調和の推進、配偶者からの暴力の防止の 3 つの重点課題を中心として、都の施策を推進するとともに、都民・事業者についても、「東京都男女平等参画を進める会」を通じて、男女平等参画社会の実現に向け、行政と連携した自主的な取組を促してきました。

現行動計画は平成 23 年度末で計画期間が終了することから、当男女平等参画審議会では、平成 23 年 7 月に知事から「男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について」の諮問を受け、審議を行ってきました。

審議に当たっては、急速に進行している少子・高齢化や若年層、ひとり親家庭、高齢者等の特別な配慮を必要とする人への対応などを中心に、現行動計画の進捗状況や昨年 12 月に閣議決定された国の第 3 次男女共同参画基本計画を勘案し、約 5 か月にわたって議論を重ねてきました。10 月には「中間のまとめ」を公表し、都民意見の募集を行ったところ、広く都民・事業者の皆様から多くのご意見を寄せていただきました。本審議会では、寄せられた皆様のご意見を参考に、更に議論を深め、行動計画の改定に当たっての基本的考え方をここに答申するものです。

本答申では、社会経済環境の変化や急速に進む少子・高齢化の中で、都がめざすべき男女平等参画社会のあり方などの基本的考え方と行動計画に盛り込むべき事項を分野別に示しています。

本審議会は、都がこの答申をもとに、都民・事業者の皆様の協力を得ながら、実効性ある行動計画を策定し、これからの時代にふさわしい男女平等参画社会の実現に向けて、着実な施策展開を図っていくことを求めるものです。

東京都男女平等参画審議会  
会長 福原義春

# 目次

第1部	基本的考え方	
1	都・国の取組	1
2	男女平等参画をめぐる現状認識	1
3	めざすべき男女平等参画社会のあり方	3
4	めざすべき男女平等参画社会の実現に向けて	4
5	行動計画の数値目標について	6
第2部	行動計画に盛り込むべき事項	
第1章	あらゆる分野への参画の促進	7
(1)	働く場における男女平等参画の促進	8
①	均等な雇用機会の確保	8
②	多様な働き方を推進するための雇用環境整備	11
③	起業家・自営業者への支援	15
④	育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援	17
(2)	社会・地域活動への参画促進	19
①	政治・行政分野への参画促進	19
②	地域・防災分野への参画促進	21
③	教育分野への参画促進	23
第2章	仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現	25
(1)	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現	26
(2)	子育てに対する支援	30
(3)	介護に対する支援	33
第3章	特別な配慮を必要とする男女への支援	35
(1)	ひとり親家庭への支援	36
(2)	高齢者への支援	38
(3)	若年層への支援	41
第4章	人権が尊重される社会の形成	44
(1)	男女平等参画を阻害する暴力への取組	45
①	性暴力・ストーカー等の防止	45
②	セクシュアル・ハラスメントの防止	47
(2)	生涯を通じた男女の健康支援	50
(3)	男女平等参画とメディア	53
第5章	男女平等参画を推進する社会づくり	55
(1)	教育・学習の充実	56
(2)	普及・広報の充実	59
①	情報・交流の推進	59
②	社会制度・慣行の見直し	60
(3)	推進体制	62
	参考資料	63

## 第 1 部 基本的考え方

### 1 都・国の取組

都では、「男女平等参画のための東京都行動計画」に基づき、総合的、計画的に男女平等参画施策の推進に努め、進捗状況を年次報告として公表してきました。

都民・事業者等についても、「東京都男女平等参画を進める会」を構成する各団体を中心に団体の自主的な取組を進めるとともに、都と連携・協力した事業を実施するなど、幅広い取組を行ってきました。

この5年間を含む長年の取組により、男女平等参画は着実に前進してきましたが、今なお積極的に取り組むべき課題、また、社会情勢の変化等により生じた新たな課題などへの取組が求められます。

国においては、平成 11 年に制定された男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画基本計画を総合的、計画的に推進しており、平成 22 年 12 月には第 3 次の基本計画が策定されました。

また、平成 20 年 4 月施行のパートタイム労働法の改正、平成 22 年 6 月施行の育児・介護休業法の改正など、関連する法制度の整備が行われています。

### 2 男女平等参画をめぐる現状認識

#### (1) 社会経済環境の変化

- 戦後の復興期、高度成長期を通じて、戦後日本の社会経済制度が構築され、人々の働き方や生活のあり方も、この社会経済制度と整合性のとれる形で形成されてきました。
- 高度成長期には、社会全般として、経済的にある程度のゆとりが出てくる中で、「一定の年齢に達したら結婚するべきである」という社会的規範や、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識が形成され、世帯の構成も、男性の労働者と専業主婦からなる片働き世帯が主流となってきました。税制、社会保障制度等の枠組も、片働き世帯を標準として設計・構築され、現在に至るまで、大きな枠組の変化はありません。
- オイルショック後の安定成長時代、その後のバブル経済時代を経て、「失われた 10 年・20 年」とも言われる低成長時代において、未婚化・晩婚化の急速な進行、共働き世帯の増加、高齢単身世帯の増加、急速に進行した経済のグローバル化による国際競争の激化などにより、社会環境は大きな変化を遂げています。既に人口減少社会に入り、労働力人口の減少が進む中、社会の諸制度について、従来の枠組ではもはや対応できなくなっており、多様な人材が社会に参画して活躍できるように、新たな枠組を構築する必要があります。
- また、平成 23 年 3 月 11 日に発生した東日本大震災は、岩手県、宮城県、福島県の東北 3 県を中心に、戦後最大の被害をもたらしました。被災地では、避難所の運営に女性が十分に関われないため、女性に必要な物資が配分されなかったり、

女性や子供の防犯が不十分であるという問題が発生するなど、男女平等参画の視点の重要性が明らかになってきました。さらに、復旧・復興の検討に当たっても女性の参画が足りないとの指摘もあり、防災分野（復興も含む）における男女平等参画の促進が大きな課題となっています。

- 東京においても大震災の影響は現れており、家族や地域とのつながりの大切さが再認識される一方、福島第一原子力発電所の事故による電力不足に対応するため、これまでの働き方を大幅に見直さなければならないといった状況になってきています。
- 今回の大震災を乗り越え、社会全体の活力を取り戻すためにも、性別や年齢にかかわらず、個人が能力と個性を発揮できる男女平等参画社会の理念に基づいた、新たな社会の枠組を構築する必要があります。

## (2) 女性の参画の状況

- 様々な分野における女性の参画は国際的に見ても遅れており、女性が十分に活躍できる環境が整っていない状況にあります。
- 国連が発表する指標である、平均寿命や教育水準、所得等を用いて算出する人間開発指数（HDI）では、平成23年時点で、187か国中12位ですが、世界経済フォーラムが発表する指標である、労働力率、管理職に占める男女の比率、国会議員に占める男女の比率等を用いて男女間の格差を算出するジェンダー・ギャップ指数（GGI）では、平成23年時点で、135か国中98位と大きく落ち込んでおり、女性が政治や経済活動で能力を発揮する機会が十分でない状況が見られます。国際的に女性の参画が進んできている中で、日本は下位で伸び悩んでいる状況にあります。
- 政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合は、平成23年7月現在20.0%で、衆議院議員に占める女性の割合10.9%、参議院議員18.2%を上回っている状況ですが、いまだに女性の参画が十分でない状況にあります。
- 就労の分野においては、所定内給与額の男女間格差が依然として改善されず、女性の所定内給与額は、男性の7割程度となっています。その主な要因としては、女性の就業継続が難しく、男性に比べ平均勤続年数が短いことや、管理職比率が低いことが言われています。女性の就業状況は、年齢階級別労働力率で示されるように、結婚、出産、子育て期に低下する、いわゆるM字カーブを描く状況が続いています。M字カーブの底は上昇の傾向を見せていますが、就業希望者を加えた潜在的労働力率との間に差があり、就労希望はあっても実現できていない状況がみられます。管理的地位に占める女性の割合についても、都内の民間事業所では、係長相当職でも1割程度にとどまっている状況があり、女性の参画が不十分な状況にあります。
- また、地域活動の分野においては、実際には女性が中心となって活動しているにもかかわらず、意思決定にかかわる地位に女性が就任することを受け入れないような風潮がいまだに残っており、女性の参画を妨げているという面があります。例えば都内では、自治会の会長職に就いている女性の割合は全国平均よりは高い

ものの1割程度にとどまっています。

### (3) 急速に進む少子・高齢化

- 日本の合計特殊出生率は、平成22年には1.39であり、過去最低であった平成17年の1.26からは若干の回復基調にありますが、依然として、低い水準にあります。また、東京都の数値は1.12と全国で最下位となっています。
- 少子化とあいまって、高齢化の進行も顕著です。日本の65歳以上の高齢者の人口に占める比率は、平成22年10月時点で、23%を超えました。東京都の高齢者の比率は全国平均より、やや低い状況にありますが、平成23年1月現在で20.5%であり、特に女性は23.3%となっています。今後、高齢化はより一層進行していくことが確実です。

### (4) 男女平等参画と少子化

- 少子化は多くの先進国で共通の課題ですが、働く女性の割合が高くても出生率が回復してきた国々があります。そうした国々では、積極的に男女平等参画を進め、男女ともに働き方を柔軟に選択できるような社会環境を整備しています。
- 日本では育児や家事の女性への負担が大きいため、出産を機に女性が退職を余儀なくされる場合や、逆に働き続けるために子供を産み控える場合も見られ、こうしたことが少子化の一因であるともいわれています。
- 男女平等参画は少子化対策そのものを目的としているわけではありませんが、男女平等参画を進めることによって、結果として少子化対策にも寄与するものと考えています。

## 3 めざすべき男女平等参画社会のあり方

- 日本経済全体が低迷する中で、急速に進行する少子・高齢化、先進国の経済力の低下と新興国の急成長という変革の時代を迎え、さらに東日本大震災の影響を受けて、男女を問わず人々のライフスタイルや価値観は、大きく変化しています。
- しかし、このような時代であるからこそ、性別や年齢を問わず、その個性と能力を発揮できる機会が確保され、人々が生きがいのある充実した生活を送ることができる社会を目指していくことは必要なことです。
- そのためには、「自立した個人」が、自分の力で仕事と家庭・個人の生活との調和を図るために努力することや、企業側も市場経済の中で生き残り、社会的責任を果たすために努力することが求められます。なお、その前提として、社会として人々の生活基盤の安定を図り、「自立した個人」として自ら努力することができるような環境をつくっていくことが必要です。
- 従来のように、仕事か家庭・個人の生活かという、二者択一を前提とするような働き方では、労働力人口が減少していく中で、女性をはじめとする多様な価値観や個性を持つ人材を確保することができず、多様化する市場・顧客ニーズに対応できなくなってきています。これからは、男女を問わず仕事と家庭・個人の生活

の調和をとることで、個人の意欲と能力を発揮できるようにしていくことが重要です。

- もう一つ考えなくてはならないことは、ひとり親家庭、高齢者、就労が困難な若年層等の、特別な配慮が必要な男女への支援です。それぞれ抱えている問題は男女により異なる場合も多く、男女平等参画の視点も踏まえ、その問題解決を支援することで、個人の意欲と能力を発揮できるようにしていくことが必要になってきています。
- そのためには、都の男女平等参画社会の基本理念のもと、男女が能力を十分に発揮でき、多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりを引き続き進めていく必要があります。

## 4 めざすべき男女平等参画社会の実現に向けて

都は、これまでの施策を引き続き推進するとともに、東京の特性を踏まえつつ、これからの時代に求められる施策の展開を積極的に推進していかなければなりません。配偶者暴力をはじめとする人権侵害への対策、男性・女性の状況に応じた健康支援、教育・学習の充実などを着実に進める必要があります。

もちろん、都だけでできることには限界があります。「東京都男女平等参画を進める会」や、その他の企業、市民団体等との連携による取組を進めていくことが大切です。しかし、最も重要なことは、一人一人が、男女を問わず「自立した個人」として、意思と責任を持ち、個性と能力を十分に発揮しながら、男女平等参画社会の実現のために、行動していくことです。

今回の行動計画の改定に当たっては、めざすべき男女平等参画社会の実現に向けて次の事項を中心に進めることが重要です。

### (1) 働く場における男女平等参画の促進

- 働きたい人が、性別にかかわらず能力を十分に発揮し、活躍できる環境をつくることは、めざすべき男女平等参画社会の実現にとって不可欠です。しかし雇用の分野においては、管理職に占める女性割合の少なさ、男女間の賃金格差など、いまだに、男女平等参画が十分ではない状況にあります。
- 近年、経済のグローバル化が進行する中、企業が正社員の採用を抑制していることもあり、パートタイム労働者や派遣労働者等の正社員以外の労働者の割合が増加しています。女性が多いですが、男性の割合も増えてきています。
- 正社員以外の労働者には不安定な雇用や正社員との賃金格差等の様々な問題があり、一方で、正社員には、長時間労働や望まない転勤を求められる場合もあるなど、それぞれが課題を抱えています。
- 男女労働者間に事実上生じている格差を改善するための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進することや、正社員と正社員以外の労働者の二極化した構造を改善することは、働く場における男女平等参画を促進し、男女がともに希望をもって活躍していくために極めて重要です。

## (2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは、誰もが生涯の各々の段階で、その状況や希望に応じた自律的選択により、仕事と仕事以外の生活との調和を図ることです。男女がともに自分らしい生き方を選択でき、あらゆる年代において、仕事と子育てや介護、地域活動などが両立できる社会にするために、働き方の見直しや時間の使い方の自己管理を行いながら、仕事と生活の調和の実現のための取組をより一層推進すべきです。
- 仕事と生活の調和の実現は、多様で柔軟な生き方を可能とするものであり、個人の生活を豊かにするものです。また、企業にとっても社会経済情勢の変化への適応、社員の生産性の向上、優秀な人材の確保といった経営戦略上の効果が期待できるものでもあります。また、仕事以外の生活との調和を図ることは、少子・高齢社会への対応としても重要です。
- 仕事と生活の調和を進めるためには、男女一人一人が自らの働き方の見直しを図るとともに、企業の理解を深め、その取組を促進するための支援なども必要です。

## (3) 特別な配慮を必要とする男女への支援

- 近年、不安定な就労環境に置かれている若年層への支援、ひとり親家庭への支援、高齢者の経験を活かした就労など社会参画への支援が大きな課題となってきています。
- これらの人々については、例えば単身の高齢者について見ると、女性では経済的に困難な状態に置かれている人が多い一方、男性では地域との関わりが薄く、孤立状態に陥る可能性が高いなど、男女間で課題が異なる場合も多く、男女平等参画の視点からの支援策が必要です。
- 特別な配慮を必要とする男女は、自分の個性と能力を十分に発揮できない状況に置かれています。そのため、それぞれの実情に応じた支援策を実施し、男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮できるようにすることは、都の男女平等参画社会の理念を実現するためにも必要です。

## (4) 行政の役割と連携の重要性

- 東京は、国内外の人・もの・情報が行き交い、先駆的なメッセージを発信している活力にあふれた日本の中心都市です。また、大小を問わず、多くの企業・学校が集中し、近県から多くの人々が通勤・通学してくることもあり、東京での取組はまず、近県に影響を与え、ひいては、全国に大きな影響を与えることとなります。都は、全国自治体の先頭に立って、都民や事業者と連携し、めざすべき男女平等参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進していく必要があります。
- 国においても、男女平等参画社会の形成の促進に関する施策を総合的な観点から実施するとともに、既に現状に適合しないことが明らかになっている、社会の枠組の速やかな改革を進め、社会保障制度や税制などについても、多様性のある柔軟な生き方ができるよう改善することが求められています。
- 地域での取組の主体として区市町村の役割が重要であり、引き続き広域自治体と



しての都と基礎的自治体としての区市町村の連携を進める必要があります。

- 男女平等参画社会の実現は行政・企業のみではできません。特に地域での活動の主体としてのNPOなど市民団体等の果たす役割はますます大きくなっており、その専門性やノウハウを生かした活躍の場が広がっています。今後も、子育て支援や高齢者支援をはじめとして、様々な取組において行政とこうした団体が連携し、柔軟できめ細かな対応を行っていくことが重要です。

## 5 行動計画の数値目標について

- 行動計画は、都の施策及び都民・事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するためのものです。その実効性を確保するためには、具体的な数値目標を設定し、その達成状況を把握していくことが重要です。数値目標の設定に際しては、各施策に関する東京の現状を十分に踏まえ、どのような数値目標が男女平等参画社会の実現に資するののかということ、詳細に検討の上で設定することが必要です。

※ なお、都は、現行動計画において、配偶者暴力対策を重点課題の一つに位置づけ取組を推進していますが、今回、行動計画とともに「東京都配偶者暴力対策基本計画」の改定が予定されています。

同基本計画の改定にあたっての基本的考え方については、本審議会において併せて議論を進めていることから、配偶者暴力対策については、別途とりまとめる答申において扱うこととします。

---

## 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

平成19年12月に策定され、その後の社会経済情勢の変化や施策の進展を受けて、平成22年6月に見直された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。

## 積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

積極的改善措置は、東京都男女平等参画基本条例第2条第2号において、「社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。」と定義されています。また、積極的改善措置は、男女の実質的な機会の平等を目指すものであり、様々な人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではありません。

## 第2部 行動計画に盛り込むべき事項

### 第1章 あらゆる分野への参画の促進

男女を問わずすべての人々が、自分の人生に満足感・安心感を得て、生きがいのある充実した生活を送るために、性別に関係なく、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野において、誰もが対等な立場で参画し、個性を發揮できる男女平等参画社会の実現が求められています。

しかし、現状では、女性の参画状況は国際的に見ても低い水準にあり、女性の個性や能力が十分に活かされているとは言えません。

女性が個性と能力を十分に發揮することができる社会の実現は、男性のライフスタイルの選択の幅を広げ、お互いの人生をより豊かなものにするにもつながります。また、男女が様々な分野にともに参画することで多様な視点・価値観を取り入れ、それぞれの分野が新たに発展していくことも期待できます。とりわけ女性が、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野で活躍できるようにしていく必要があります。

## 1. あらゆる分野への参画の促進

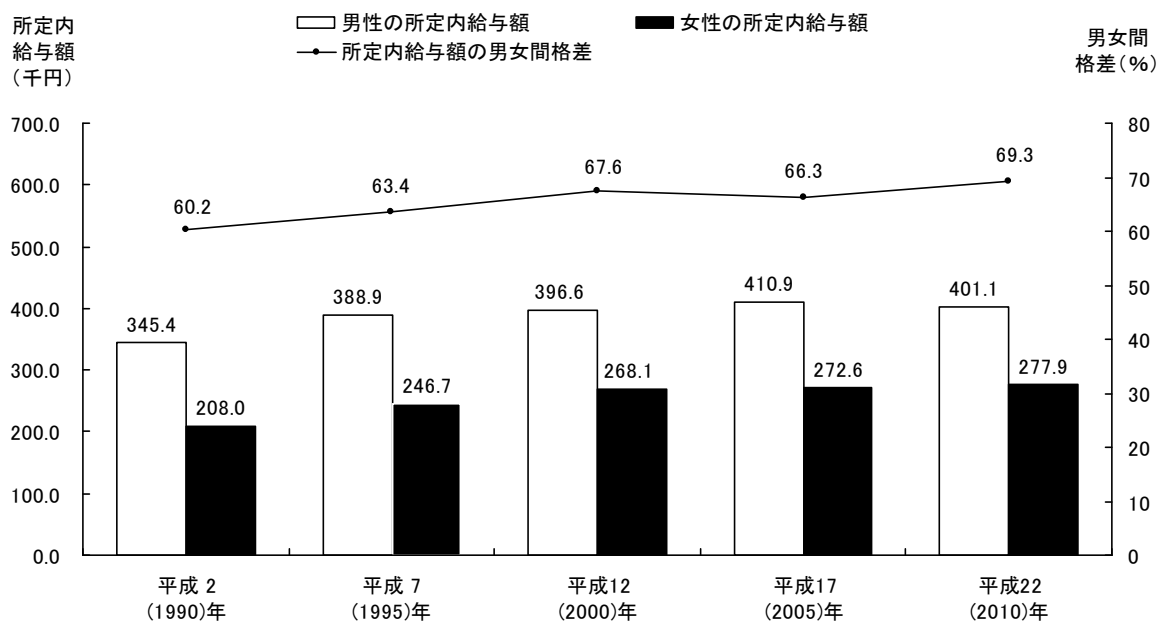
### (1) 働く場における男女平等参画の促進

#### ① 均等な雇用機会の確保

##### ■ 現状・課題

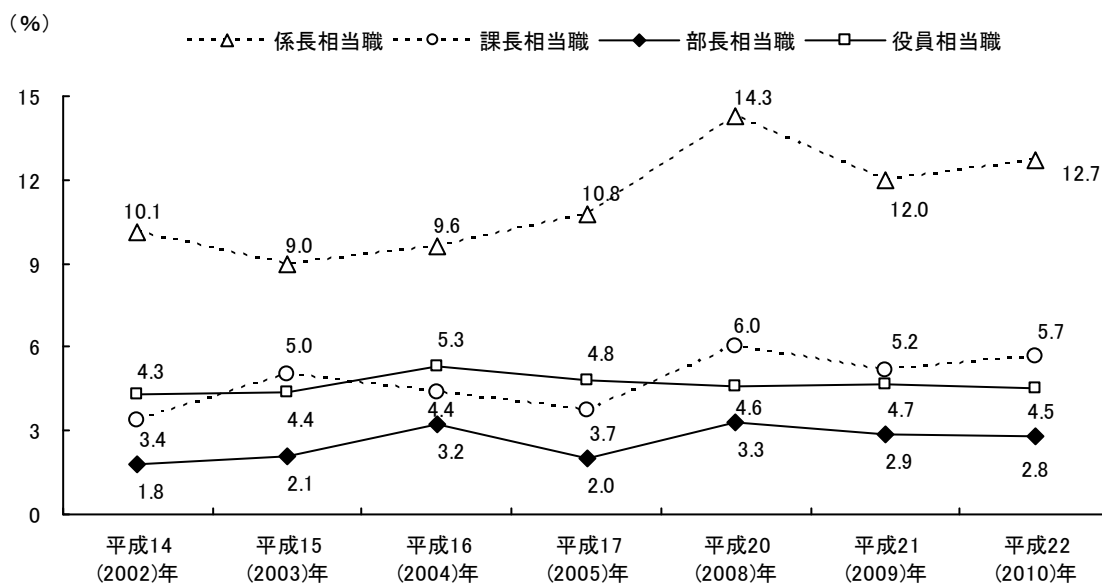
- 雇用の分野において、女性も男性も、能力を十分に発揮する機会及び待遇が確保されることは、男女平等参画社会の実現にとって、極めて重要です。
- そのため、都においては、これまで男女雇用機会均等法の普及啓発を推進することや、企業における女性の能力発揮のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を都と事業者が協力して推進することなどに取り組んできました。
- しかし、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、所定内給与額の男女間格差は緩やかに縮小しているものの、女性の所定内給与額は男性の7割程度にとどまっています。
- また、平成22年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所の管理職に占める女性の割合は、係長相当職でも1割程度にとどまっており、今後、管理的地位での女性の活躍をより一層促進していく必要があります。
- 平成21年度の東京都男女雇用平等参画状況調査では、事業所の7割程度がポジティブ・アクションを進めていくべきと考えており、5割程度が実際にポジティブ・アクションの取組が進んでいると考えています。しかし、取組が進んでいない事業所の4割強は現状のままでも問題ないと考えており、ポジティブ・アクションの意義が十分に浸透していない状況です。
- 平成19年施行の改正男女雇用機会均等法には、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止や間接差別の禁止などについて、新たに規定が盛り込まれました。法改正を踏まえた都内の事業所の対応は進みつつありますが、平成19年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、女性従業員の5割弱は、法制度が整備されても実際に企業が男女を均等に扱うことは難しいと考えています。
- 現在の社会情勢は、激動期とも言うべき状態にあり、その情勢の動きは極めて変化に富んだものです。そのため、変化への適応力を備えることができない企業は事業の継続が図れない状況にあります。既に、労働力人口減少社会に突入している状況下では、最も重要な経営資源である人材、特に女性が能力を十分に発揮して活躍できるかが、変化に適応して成長を続ける上での鍵となっています。

### 所定内給与額の男女間格差の推移（都）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

### 役職別女性管理職の割合の推移（都）



資料：東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

## ■ 取組の方向性

- 職場における男女の均等な機会及び待遇の確保を徹底し、事実上生じている男女労働者間の格差の解消を図る必要があります。
- 企業の経営戦略やC S R（企業の社会的責任）の視点も踏まえ、職務や個人の能力に基づく雇用管理を実現し、女性の能力が十分に発揮できるようにする取組を進めていく必要があります。

### <都に求める取組>

- 男女雇用機会均等法等の関連する法制度の内容を事業者にも周知徹底し、男女雇用機会均等の更なる推進を図ることが必要です。
- 女性が活躍するための取組や管理職を増やすための取組、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の効果やその意義について、優良事例の紹介等を通じて事業者への啓発を実施し、積極的な取組を促す必要があります。
- 企業の経営戦略やC S Rの視点も踏まえ、企業における女性の能力発揮のための取組をより一層促進することが必要です。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 男女雇用機会均等法等の関連する法制度の内容についての普及啓発を実施するなど、男女雇用機会均等の更なる推進を図ることが必要です。
- 経営戦略やC S Rの視点も踏まえ、女性の能力発揮のための取組をより一層進めていくことが必要です。
- 働く人が性別にかかわらず、その能力を発揮できる雇用環境を整備し、多様な人材の活躍を促進する必要があります。

## ② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

### ■ 現状・課題

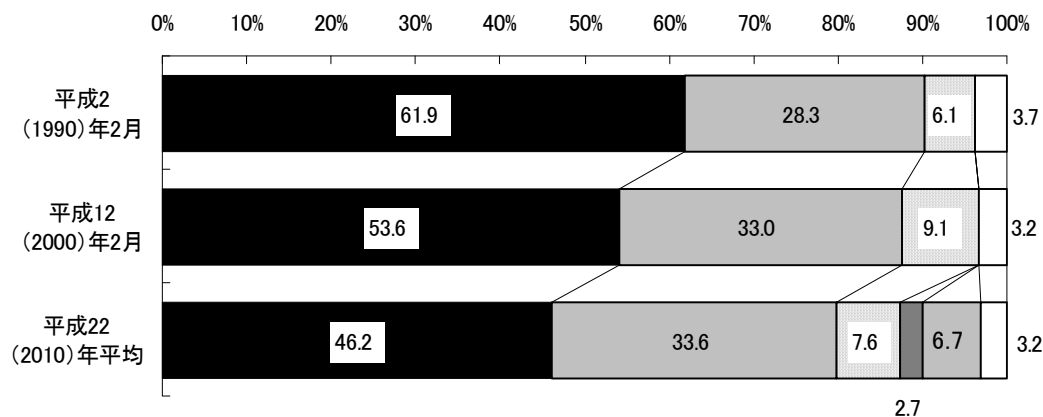
- 産業構造の変化や経済のグローバル化などの影響により、雇用形態が多様化しています。性別や年齢を問わず、個人がその意欲・能力や価値観に応じて、多様で柔軟な働き方をライフステージの変化に対応しながら選択でき、働きに見合った適正な処遇が確保されることは、女性の能力発揮を促進し、実質的な男女の平等を確保する上で重要な課題です。
- しかし、結婚や出産後に女性が就労を希望しても実現できないという場合が少なくありません。全国の有配偶女性の労働力率は、昭和 50 年と比較して 20 歳代後半で 20 ポイント以上、30 歳代前半で 10 ポイント以上上昇しているものの、依然 5 割程度にとどまっています。また、全国の 25 歳から 44 歳の女性の非労働力人口の 3 割程度は就業を希望していますが、適当な仕事がなかったり、家事・育児のために仕事が続けられそうにないという理由から、求職活動自体をあきらめています。
- 雇用を取り巻く情勢の変化により、若年層を中心に、企業におけるパート・アルバイト、派遣・契約社員等の正社員以外の労働者が増えています。総務省の「労働力調査」によると雇用者に占める正社員の割合が減少を続けており、特に女性はその傾向が顕著です。全国で昭和 59 年に女性雇用者の 7 割と男性雇用者の 9 割が正社員であったのに対し、平成 21 年には女性の 5 割弱、男性の 8 割にまで減少しています。また、総務省の「就業構造基本調査」によると、15～24 歳の若年層では昭和 62 年に男女とも正社員が 7 割以上を占めていたのに対し、平成 19 年には 5 割前後に減少しています。
- また、依然として、正社員とパートタイム労働者の所定内給与額の格差があるなど、処遇がその働きに見合っていない状況があります。東京都の「平成 21 年度中小企業等労働条件実態調査（パートタイマーに関する実態調査）」では、パートタイムという働き方を選んだ理由として「正社員として適当な仕事が見つからなかったから」が男女とも 3 割前後を占めています。
- 正社員以外の労働者は、正社員と比べて能力開発の機会に恵まれず、職業能力が蓄積されないなど、十分なキャリア形成ができない事例も見受けられます。そこで、多様な働き方を利用して柔軟に働くことのできる仕組みをつくるための基盤整備として、パートタイム労働者などの処遇について、正社員との均衡を考慮した取組を一層進める必要があります。
- パートタイム労働者や派遣労働者などは、正社員に比べて不安定な雇用環境の下で働くケースも少なくありません。平成 22 年度には、パート・アルバイトや派遣労働に関する相談が、東京都の労働相談全体の 2 割弱を占めています。
- 平成 20 年 4 月には、パートタイム労働者がその能力をより一層有効に発揮することができる雇用環境を整備することを目的とした改正パートタイム労働法が施行され、労働条件の明示や正社員への転換制度の導入などの措置が設けられました。しかし、都の上記調査では、この法改正の内容を概ね知っていたのは男女とも 1 割前後にとどまっています。今後、パートタイム労働者の雇用環境の改善を図る必要があるととも

に、一人ひとりのパートタイム労働者に対する支援策の周知が課題です。

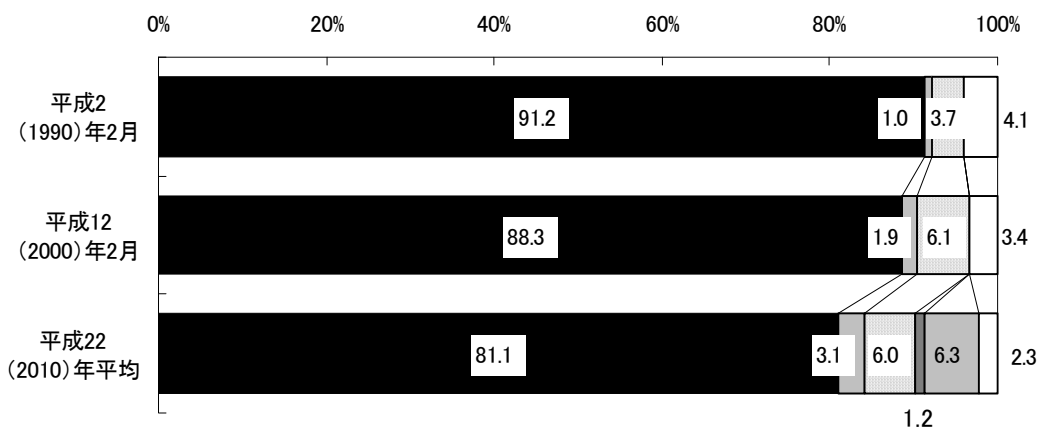
- 一方、正社員については、雇用の安定性、収入、福利厚生等の面で優遇された状況にある一方で、長時間労働であったり転勤が発生する場合もあるなど、特に出産・育児の負担を担うことが多い女性にとっては、正社員として働き続けることを困難にできた面があります。しかし、近年、正社員にも、短時間正社員、勤務地限定正社員、職種限定正社員といった多様な形態が出てきています。その背景には、正社員において、過重労働によるメンタルヘルス面の問題、業務効率の低下、離職率の増加、人材の活力の低下等の問題が目立つようになってきたことがあると言えます。
- また、企業の中には、正社員以外の労働者の意欲を高めるといった目的で、正社員以外の労働者から正社員に転換できるような制度運用に取り組むところも出てきています。総務省の「就業構造基本調査」では、正社員以外の労働者から正社員への転職は、男性で4割、女性で2割であり、正社員から正社員以外の労働者への転職は、男性で3割弱、女性で5割強となっています。一方、正社員以外の労働者から正社員以外の労働者への転職が男性で6割、女性で8割弱おり、一定の流動性はあるものの、特に女性の正社員への転職が難しい傾向が伺えます。
- 厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、企業が正社員以外の労働者を活用する理由として、約4割が「賃金の節約」を挙げており、企業側が正社員の雇用に伴う労務コストについて問題意識を持っていることが伺えます。しかし、約5割が「良質な人材の確保」「仕事に対する責任感」を問題点として挙げるなど、正社員以外の労働者の活用上の課題も挙げられています。
- 今の正社員の待遇をそのままにして、正社員以外の労働者を一気に現状の正社員にすることは、グローバル経済の中で国際競争を勝ち残るためなど、経営の観点から総人件費を増やせないと考えている企業にとっては、ハードルが極めて高いものです。また、正社員以外の労働者が必ずしも正社員になることを望まない場合も考えられます。そのため、短時間正社員や勤務地限定正社員等の多様な正社員は、従来イメージする正社員と正社員以外の労働者の中間的な働き方とも言えるもので、雇用の安定と責任や拘束度の面から男女にかかわらず、働く者にとってのメリットがあると考えられます。こうした多様な働き方を労働者が必要に応じて選択することができ、また、働き方に対応して納得性の高い処遇を得られるような雇用環境を整えていくことが求められます。
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）だけでなく、女性や高齢者等の多様な人材の活躍を推進するという観点からも、正社員の働き方を見直し、短時間正社員制度等の多様な就業形態の普及を進めるなど雇用環境を整備する必要があります。その際には、個人がどのような働き方を選択するにしても、能力が発揮でき、働き方に対応した適正な処遇が行われるよう努めることが求められます。

雇用形態の内訳別雇用者割合の推移（全国）

〈女性〉 ■ 正規の職員・従業員 □ パート □ アルバイト ■ 労働者派遣事業所の派遣社員 □ 契約社員・嘱託 □ その他



〈男性〉 ■ 正規の職員・従業員 □ パート □ アルバイト ■ 労働者派遣事業所の派遣社員 □ 契約社員・嘱託 □ その他



資料：総務省「労働力調査」

■ **取組の方向性**

- ライフステージに応じた多様な働き方に対する男女のニーズを念頭に、希望する働き方を主体的に選択することが可能な社会の実現を目指す必要があります。そのためには、国など関係機関との連携によって企業に対する啓発を推進し、多様な働き方に対する企業の意識を高める必要があります。
- 正社員と比べて不安定な雇用状態に置かれているパートタイム労働者や派遣労働者等に対する相談窓口を周知するほか、企業及び労働者自身に対して、パートタイム労働法等の関係法令や各種制度を啓発することなどを通して、雇用環境の整備を図る必要があります。



#### <都に求める取組>

- ライフスタイルやライフステージに応じて、短時間正社員や勤務地限定正社員等を含めた、多様で柔軟な働き方を選択できるよう企業の取組を促進することが必要です。特に、個別企業において取組が難しい中小企業の取組を促進するために、取組方法の助言など具体的な支援を進めることが必要です。
- パートタイム労働者・派遣労働者の適正な雇用管理と労働条件を確保するため、普及啓発のためのセミナーやパートタイム労働・派遣労働等に関する相談等を引き続き行うとともに、能力開発等の支援を行うことが必要です。

#### <都民・事業者に求められる行動>

- ライフスタイルやライフステージに応じて、短時間正社員や勤務地限定正社員等を含めた、多様で柔軟な働き方を選択できる環境を整備する必要があります。
- パートタイム労働法や労働者派遣法等の関連法規を正しく理解するため、普及啓発や研修等を実施する必要があります。
- パートタイム労働者や派遣労働者などを活かせる仕組みをつくっていく必要があります。

---

### 短時間正社員

他の正規型のフルタイムの労働者（※）と比べて、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する労働者をいいます。

- ①期間の定めのない労働契約を締結している者
- ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

※ 正規型のフルタイムの労働者：1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者

（厚生労働省「短時間正社員制度導入ナビ」から引用）

### 勤務地限定正社員

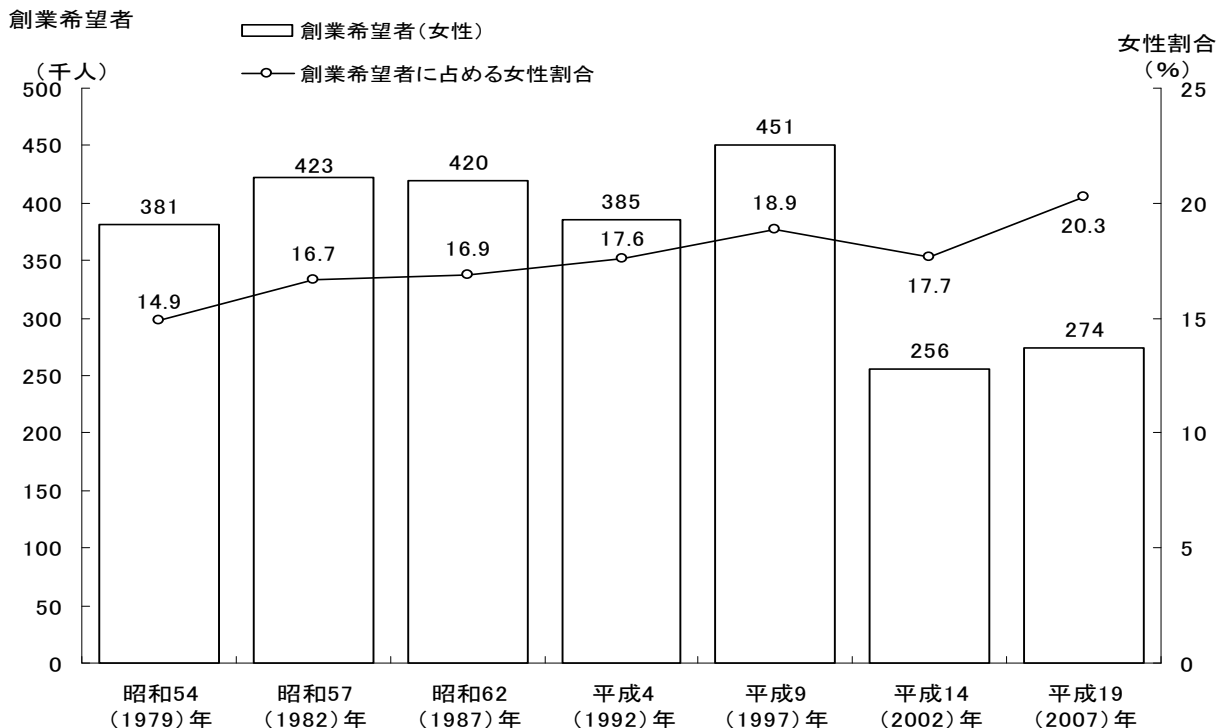
勤務地を一定の地域内に限定して、その範囲内において職場に勤務する正規型の労働者をいいます。「地域限定社員」または「エリア限定社員」ともいいます。

### ③ 起業家・自営業者への支援

#### ■ 現状・課題

- 社会経済情勢が著しく変化する中であって、その変化に柔軟かつ創造的に対応できる意欲ある起業家や商店・小工場などの自営業者は、東京の活力を生み出します。近年では、インターネット環境など情報通信ネットワークや機器の機能向上が進み、育児や介護のように女性が蓄積してきたノウハウを活かして企業やNPOを起こす例もあります。
- 起業・自営業は、女性の参画が十分に期待できる分野でもあります。総務省の「就業構造基本調査」によると、全国の創業希望者に占める女性の比率は上昇の傾向にあり、起業に対する女性の意識が高まりつつあることが分かります。また、起業・自営業という働き方は、仕事の量や場所・時間などを自分自身で決めることができるため、出産や育児を終えた女性の就労への復帰に当たっての受け皿となっている面もあります。自由に仕事ができるという観点から、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の確立につながることも期待されます。
- 一方で、自営業者や農林水産業など家族経営が行われている分野では、経営と生活が密接になっており、その分離が難しい場合も見受けられます。女性が身近で働くことが可能である反面、労働時間が長くなったり、育児・介護等の負担が女性にかかりやすい面があります。今後、自営業や農林水産業において女性の経営の参画を支援することと併せて、育児・介護等の負担を軽減するための取組が求められます。

創業希望者の推移（全国）



資料：総務省「就業構造基本調査」

## ■ **取組の方向性**

- 創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等を通じて、女性の起業家の活躍を支援する必要があります。
- 自営業や農林水産業に携わる女性の育児・介護等の負担の軽減を図るとともに、その貢献に見合うよう経営等への参画を促進する必要があります。

### <都に求める取組>

- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への支援を引き続き行うことが必要です。
- 自営業者や農林水産業などの分野で働く女性の育児・介護負担を軽減し、経営等への女性の参画を促進することが必要です。

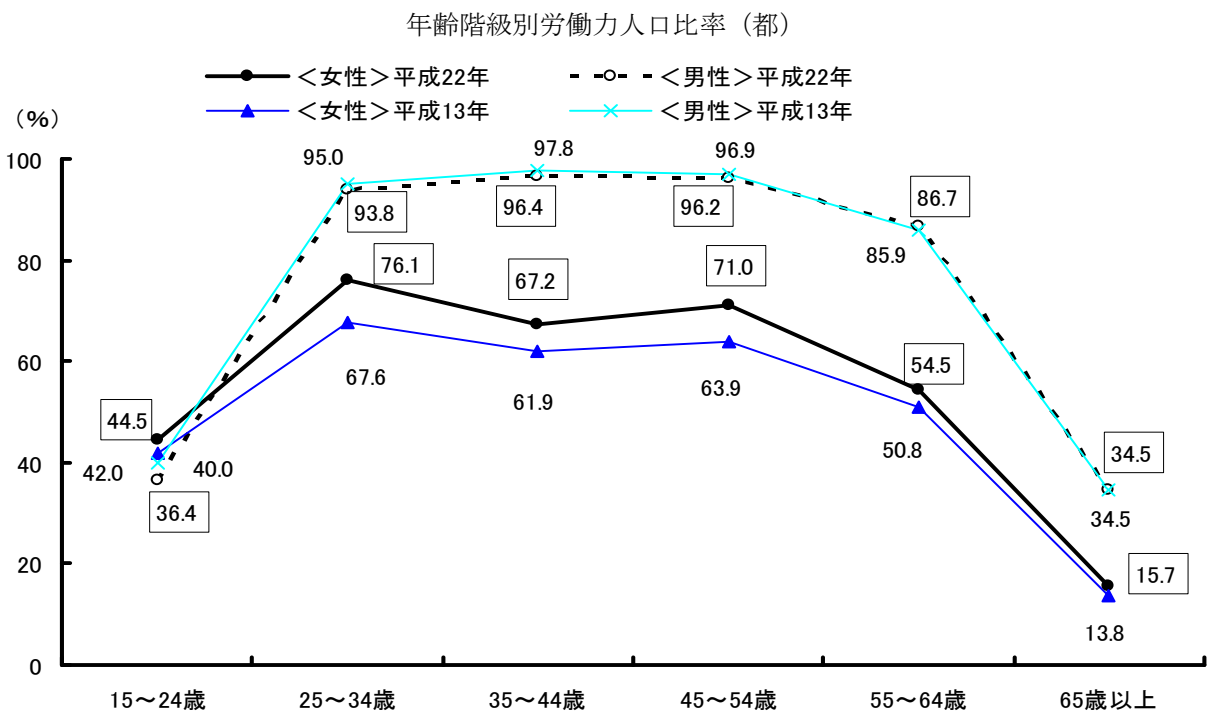
### <都民・事業者に求められる行動>

- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への情報提供、ネットワークづくりなどを引き続き推進する必要があります。

#### ④ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

##### ■ 現状・課題

- 東京の活力を維持向上させていくためには、男女を問わず一人ひとりが社会の担い手として、個性と能力を十分に発揮できるよう、多様な生き方が選択でき、意欲が持てる社会をつくることが重要です。
- しかし、女性の社会参画が進んだといわれる現在でも、わが国の女性の典型的な就業パターンは、結婚や出産を機に労働市場から離脱するという形であり、女性の年齢階級別労働力人口比率は、30歳台後半～40歳台前半が前後の年代に比べて低い状態であるという、いわゆる「M字カーブ」を示しています。M字の底は上昇していますが、同年齢層における潜在的労働力率が8割近いことを考えると、働きたいと考えている女性が働けるようにはなっていないことが分かります。平成22年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、育児や介護のために一度退職した従業員に対する再雇用制度がある事業所は、全体の1割以下にとどまっています。育児や介護等のためにいったん家庭に入った後に再び仕事に戻ろうとしても、長期にわたる離職期間などが影響して、希望する仕事に就くことが困難な状況にあると言えます。
- 育児などで一度離職した人が仕事場に復帰する場合、再就職や起業のほかに、自らの関心の深い分野でNPO活動に携わる例もあります。このように、育児などで一度離職した人が意欲と能力を活かして仕事場に復帰できる環境をつくることは、男女平等参画社会の実現のみならず、安心して子供を生み育て、子育ての喜びを実感できる社会を実現することにもつながり、少子化対策にも寄与します。



資料：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」

## ■ 取組の方向性

- 育児や介護等を理由にした離職者が意欲と能力を活かして仕事の場に復帰できるよう支援するとともに、再就職の機会の提供や再就職した後の職場環境の整備など、事業者等の取組を促進することが必要です。

### <都に求める取組>

- 育児や介護等を理由にした離職者の再就職や起業を支援するため、対象者が利用しやすく効果的な講習等を実施し、就業の実現まで総合的な支援を実施する必要があります。
- 育児や介護等を理由にした離職者に対する再就職の機会の提供や、再就職した後に、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働ける職場環境の整備など、事業者等の取組を促進することが必要です。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 育児や介護等を理由にした離職者に対して、再就職できる環境を整備し、活躍の場を提供するとともに、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働ける職場環境の整備等を図ることが望まれます。

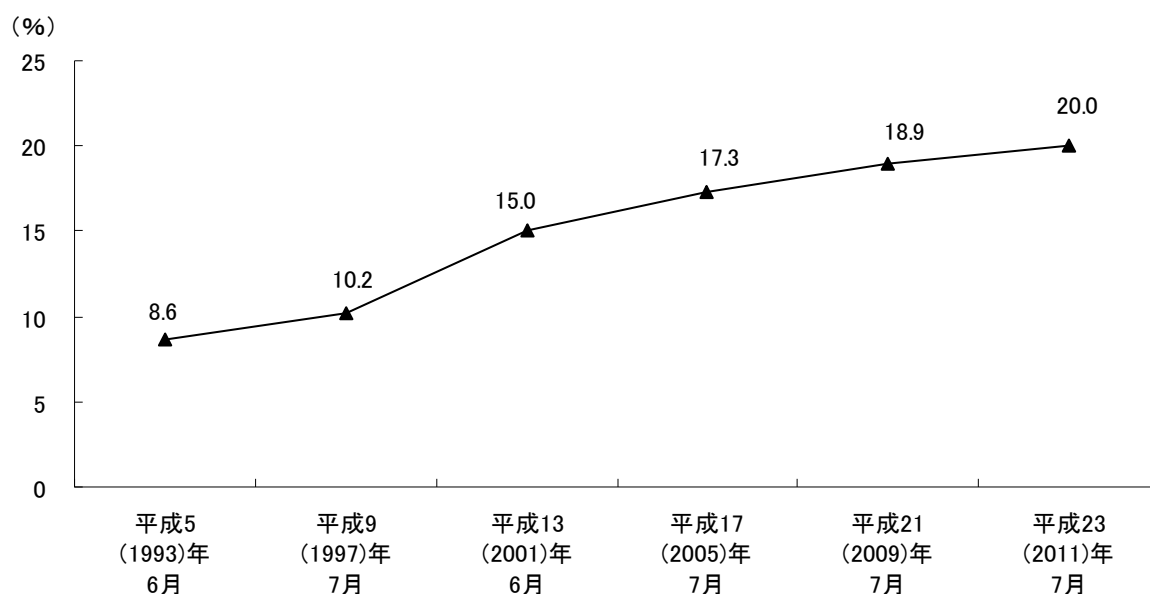
## (2) 社会・地域活動への参画促進

### ① 政治・行政分野への参画促進

#### ■ 現状・課題

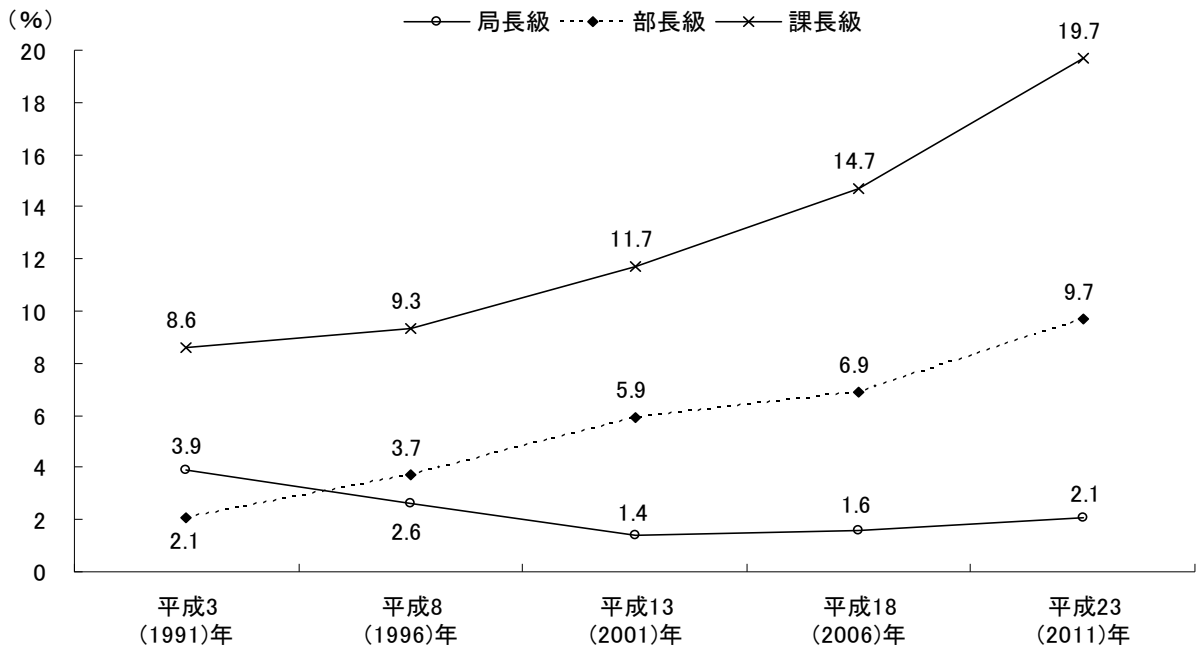
- 男女平等参画社会を実現するためには、男女が政治・行政、地域活動、教育などあらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。
- とりわけ政治・行政の分野において女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ実現することにつながるものであり、重要かつ喫緊の課題と言えます。
- 東京都における参画状況を見ると、政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合は増加傾向にあり、平成23年7月現在で20.0%と、全都道府県の中で最も高くなっています。衆・参両議院議員に占める割合と比較しても、女性の参画が進んでいますが、まだ十分とは言えません。
- また、行政の分野においては、東京都職員のうち課長級以上の管理職に占める女性の割合は、平成23年4月現在14.6%であり、全都道府県の中で最も高くなっています。特に、課長級の職員は5年間で5ポイント増加して19.7%となっています。国や他自治体と比較すると、女性の参画が進んでいる状況にありますが、引き続き都庁内の男女平等参画の推進に取り組んでいくことが求められます。
- 一方、東京都の審議会等における女性委員の割合は、ここ数年20%強で推移しており、平成23年4月現在で21.1%と全都道府県の中で最も低くなっており、今後、女性委員の任用促進に向け、さらなる取組が必要です。

都議会における女性議員の割合の推移（都）



資料：東京都選挙管理委員会

## 都の管理職に占める女性の割合の推移



資料：東京都人事委員会「都職員の構成」

### ■ 取組の方向性

○政治・行政分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていく必要があります。

#### <都に求める取組>

- 政治・行政分野における女性の参画を促進する必要があります。
- 男女平等を推進するために、東京都の審議会等委員への女性の参画を一層推進するなど、東京都自らが男女平等参画をさらに進める必要があります。

#### <都民・事業者に求められる行動>

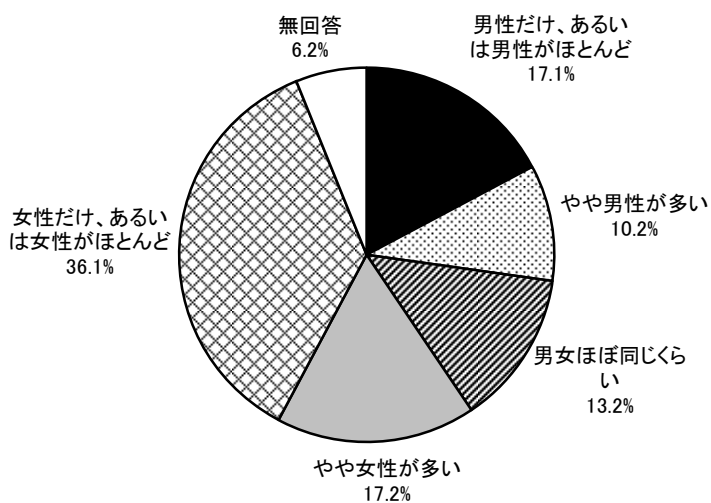
- 都からの依頼に応じて審議会等に女性委員を参画させるなど、機会を捉えて、都の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが必要です。

## ② 地域・防災分野への参画促進

### ■ 現状・課題

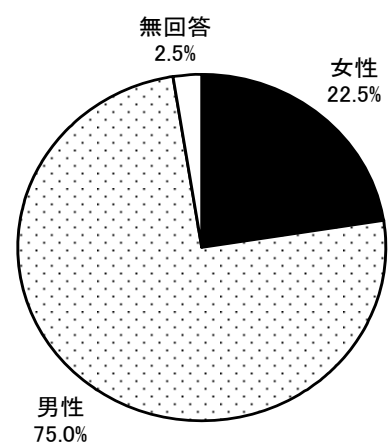
- NPO、ボランティア団体、PTA、町会・自治会、商店街など身近な地域社会においては、女性が中心となって活動を行っている場合も多いものの、役職に就いて方針・意思決定を主体的に行っている女性は多くありません。一方、働く世代の男性の多くは仕事に追われて、地域の活動に参加することが難しい状況にあります。
- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」では、NPO、ボランティア、PTA等の社会活動、地域活動に参加している男性は3割弱、女性は4割弱で、参加できない理由として、男性の6割、女性の4割が「仕事が忙しいから」と回答しています。特に、男性が仕事を理由に社会活動・地域活動に参加しにくい状況にあることが伺えます。
- しかし、地域は生活の拠点であり、男女とも心豊かで生活しやすい地域社会を構築するために、働いているいないにかかわらず、男女がともに地域活動に参画し、地域ぐるみで活性化を図ることができるようにする必要があります。
- 国の第3次男女共同参画基本計画では、「地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進」が重点分野とされています。
- 特に、防災の分野においては、東日本大震災の際に問題が改めて明らかになったように、男女平等参画の視点が不十分であったために、救援物資の配分や避難所の運営等で、男女のニーズの違いに応じた対応ができないといった状況が発生しています。そのような問題を改善していくためには、防災や復興に関する政策・方針決定過程の段階から、女性の参画を拡大し、男女平等参画の視点を取り入れて対応していくことが重要です。

市民活動団体の事務局構成スタッフの性別



資料：内閣府「平成20年度市民活動団体等基本調査報告書」

NPO代表者に占める女性の割合



資料：内閣府「平成21年版男女共同参画白書」



## ■ **取組の方向性**

- 社会に多様な価値観・発想を取り入れるためにも、防災分野（復興も含む）を含めて、従来女性が少なかった様々な分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていく必要があります。
- 併せて、従来男性が少なかった分野への男性の参画を促進する必要があります。
- 仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていくことにより、地域活動への参画を促進していく必要があります。

### <都に求める取組>

- 地域社会での活動において、女性が少ない分野（特に代表者）における参画を促進する必要があります。
- 従来、男性が少なかった分野への男性の参画を促進する必要があります。
- 防災の分野（復興も含む）における女性の参画を促進する必要があります。
- 仕事と生活の調和の意義や重要性を定着させるための取組を実施し、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていくことにより、地域活動への参画を促進していく必要があります。

### <都民・事業者に求められる行動>

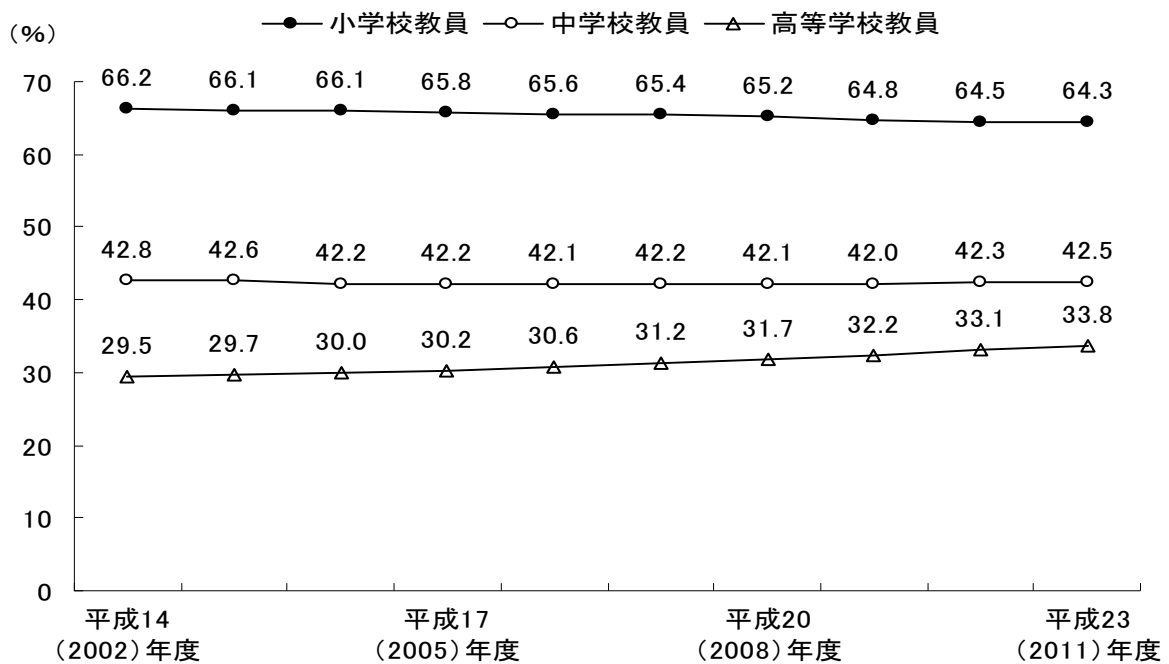
- 企業、地域、団体等様々な分野における女性の参画を促進していく必要があります。
- 従来女性が少なかった分野にも新たに活躍の場を広げることや、方針・意思決定を行う役職に登用することで、多様な価値観・発想を取り入れる必要があります。また、男性が少なかった分野への参画を促進するための対応を進める必要もあります。
- 事業者は、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」の意義や重要性を定着させるための取組を実施し、従業員が地域活動に参画できるようにしていく必要があります。

### ③ 教育分野への参画促進

#### ■ 現状・課題

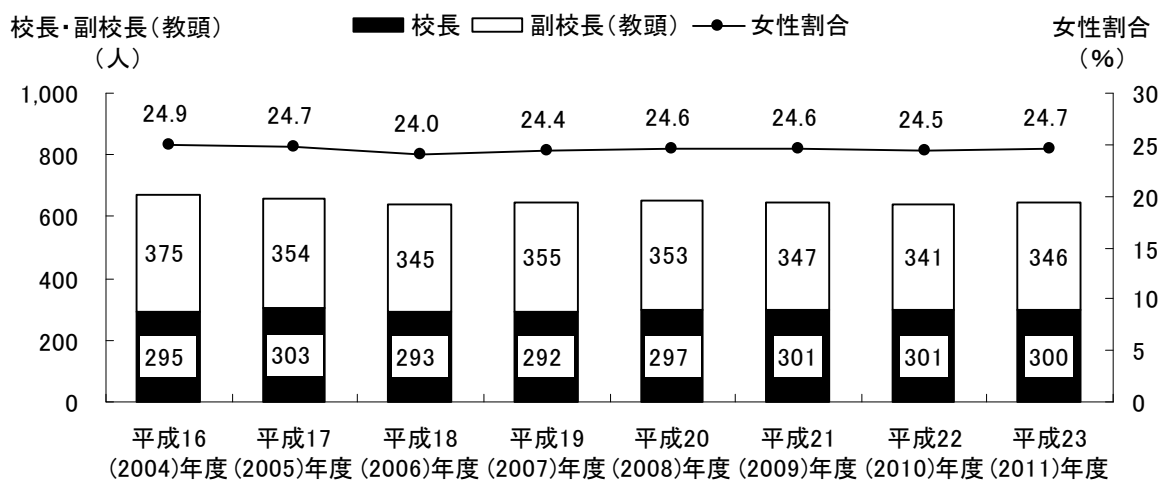
- 教育の分野においても、女性の能力発揮がそれぞれの組織の活性化に不可欠であるという認識を醸成し、方針・意思決定過程への女性の参画の拡大を図ることが重要です。
- 都内の公立学校における女性の参画状況を見ると、教員に占める女性の割合については、ここ5年間、小学校で60%台半ば、中学校で40%台前半、高等学校で30%台前半で推移しています。これは全国平均とほぼ同水準であり、教育の現場において多くの女性教員が活躍していること分かります。一方、管理職である校長・副校長（教頭）に占める女性の割合については、小学校では20%台半ばとなっていますが、中学校・高等学校では、全国平均よりは高いものの10%未満となっています。
- 教育分野における男女平等参画を一層推進するため、公立学校に限らず、女性教員の育成を計画的に行っていくことが求められます。

小学校・中学校・高等学校教員に占める女性の割合（都）



資料：東京都教育委員会「公立学校統計調査報告書・学校調査編」

小学校の管理職（校長・副校長（教頭））に占める女性の割合の推移（都）



資料：東京都教育委員会「公立学校統計調査報告書・学校調査編」

■ **取組の方向性**

○教育分野の管理的地位における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていく必要があります。

<都に求める取組>

- 教育分野の管理的地位における女性の参画を促進する必要があります。
- 女性教職員の育成について、管理職を対象とした研修を行うなど、計画的な取組を進めていく必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

○女性教職員の育成や学校における仕事と生活の調和の推進に努める必要があります。

## 第2章 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現

男女を問わず一人ひとりが、その個性と能力を発揮することができ、多様な生き方を選択できる柔軟な社会を実現するためには、恒常的な長時間労働を前提とするような働き方の見直しを行い、仕事だけでなく、必要に応じて家庭・地域、個人の時間を持つことができるように、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進していくことが必要です。

仕事と生活の調和の在り方に標準的なものがあるわけではなく、性別、年齢、既婚・未婚、子供の有無、働き方を問わず、人生の様々な段階に応じ、自分にあった仕事と生活の調和を自らが選択していくことが重要になってきます。

もちろん、個人の努力だけで実現できるものではなく、特に企業において「働き方の見直し」を進め、多様な働き方を受け入れる環境整備が重要です。

東日本大震災の影響による電力不足が続く中、これまで、不況や経営への効果が見えにくいという理由で仕事と生活の調和に取り組んでいなかった企業も、今までの働き方を大幅に見直さなければならない状況になっています。

企業としても、こうした外的な要因からだけでなく、優秀な人材の確保、従業員の意欲向上・定着、長時間労働の削減、生産性の向上といったメリットに着目して仕事と生活の調和の推進に取り組む必要があります。

## 2. 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現

### (1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

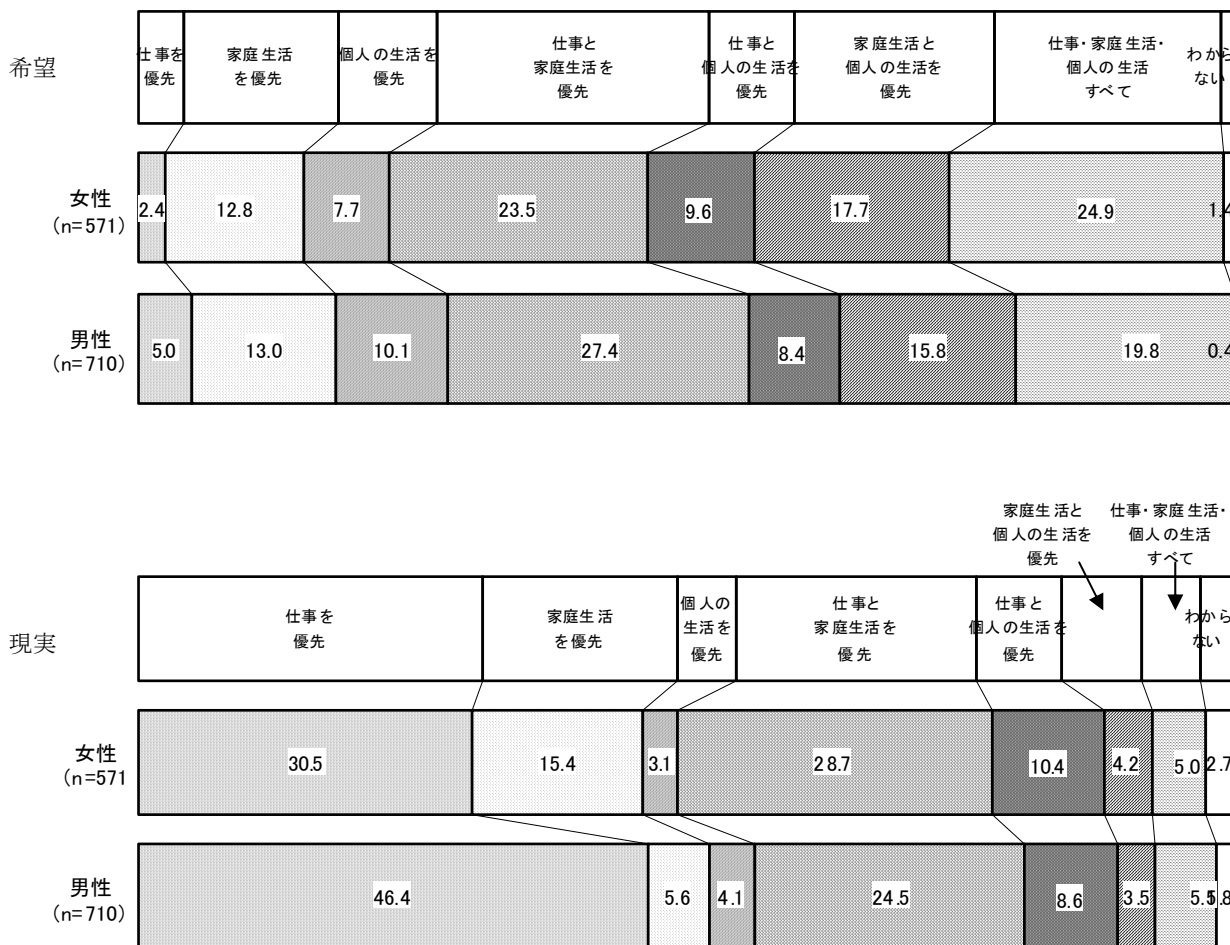
#### ■ 現状・課題

- 人々の価値観の多様化や核家族化の進行、地域社会の変化などにより、家庭を取り巻く社会環境は大きく変化しました。近年は、仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現で生活の質を高めることが求められています。
- 国は、平成 19 年 12 月に官民一体となって仕事と生活の調和が実現した社会の構築を目指して「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定しました。さらに、平成 22 年 6 月には、政労使トップの合意のもと、施策の進捗や経済情勢の変化に合った取組等を「憲章」・「指針」に盛り込みました。
- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」では、働いている人のうち、仕事と生活の調和に関しての優先度として「仕事と家庭生活を優先」「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」「家庭生活を優先」等を希望すると回答した人の合計が男女とも 9 割を超えており、「仕事優先」は 1 割にも満たない状況です。しかし、現実には男性の 5 割弱、女性の 3 割が仕事を優先しており、希望と現実には大きな乖離があります。この背景には、仕事とそれ以外の生活のどちらかを選択せざるを得ない硬直した社会の仕組みがあるものと考えられます。
- 全国では平成 9 年以降、共働き世帯数が片働き世帯数を上回る状況となっていますが、共働き家庭においては、家事の負担が女性に偏っている現実もあります。全国の共働き家庭の家庭内労働時間を見ると、男性は子供の有無に関わらず 1 時間未満であるのに対し、子供のいる女性は 4 時間以上、子供がいない女性であっても 3 時間弱と、男性を大きく上回っています。
- 平成 22 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査では、都内の事業所で働く男性の 4 割弱は月 20 時間を超える残業をしています。また、厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、全国の年次有給休暇取得率は平成 4 年及び平成 5 年の 56.1% をピークに低下し、近年は微増傾向にあるものの、平成 22 年時点で 48.1% となっています。また、長時間労働がメンタルヘルス面での不調の原因にもなるということもあります。東京都の労働相談のうちメンタルヘルスに関する相談件数は増加の傾向にあり、件数全体のほぼ 1 割を占めるなど、メンタルヘルス対策が大きな課題となっています。仕事と生活の調和実現の前提として、長時間労働の解消など「働き方の見直し」を進める必要があります。
- 仕事と生活の調和実現のためには、企業の取組が不可欠です。従業員の仕事と生活の両立支援策を充実させることは、能力のある人材の確保に効果があるものと考えられ、企業の業績向上にもつながることが期待できます。平成 20 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、従業員、事業所ともに過半数が自分の職場ではワーク・ライフ・バランスに取り組んでいないと感じていますが、8 割以上が今後は取り組むべきと考えています。意識のあるトップの指揮のもとで管理職の理解を高め、職場の雰

囲気を改善することが求められます。

- 仕事と生活の調和を図るため、正社員以外の働き方を選ぶ人もいます。東京都の「平成 21 年度中小企業等労働条件実態調査（パートタイマーに関する実態調査）」では、パートタイムという働き方を選んだ理由として、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が男性の 4 割弱・女性の 5 割と最も多くなっています。パートタイム労働は、労働者の多様な働き方を実現するための重要な選択肢であるとともに、東京の産業の担い手として、量的にも質的にも欠かせない存在となっています。企業においても、パートタイム労働者を基幹的戦力と位置づけて活用する動きが進んでいます。
- 改正パートタイム労働法を踏まえ、パートタイム労働者や派遣労働者などの正社員への転換制度の推進などを図るとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と相まって、正社員の働き方を見直し、短時間正社員制度や在宅ワークなどの多様な就業形態の普及を進めるなど、仕事と生活の調和の実現に向け、雇用環境を整備する必要があります。
- しかし、制度が整備されても、「遅くまで残っている方が貢献度が高い」、「休みを取りづらい」といった雰囲気がある職場風土では、仕事と生活の調和の実現は難しくなります。企業のトップや管理職が率先して制度を利用するなど、社員が制度を利用しやすくなるような職場環境づくりを進めることが重要です。また、多様な働き方をする社員が、その能力を發揮して働くことができるような職場運用のあり方を検討する必要があります。
- 仕事と生活の調和を推進していくためには、子育て支援や介護支援の仕組みも同時に整備していくことが重要になってきます。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定して目標を達成し、従業員の子育てを積極的に支援する事業所を認定する仕組みがあり、区市町村においても、優良企業に対して認定・顕彰等を行う動きが広がりつつあります。このような先進的な企業の事例などを広く情報提供していくことも、仕事と生活の調和に向けた企業の取組を促す点で有効と考えられます。

仕事と生活の調和の優先度の希望と現実（都）



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査（平成23年）」より作成

■ **取組の方向性**

- 仕事と家庭・地域生活との調和がとれた生活を実現するため、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていく必要があります。
- 仕事も生活も充実できるよう、過度な長時間労働の改善を含め、画一的でなく柔軟で多様な働き方が選択できるように取組を促進する必要があります。
- 働き方を選択する個人も、自己の長期的なキャリアを主体的に考えて、働き方を見直すような意識を持つようにしていく必要があります。

＜都に求める取組＞

- 仕事と生活の調和の意義や重要性を定着させ、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていく必要があります。
- 仕事も生活も充実できるよう、画一的でなく柔軟で多様な働き方ができるように、企業に取組を促す必要があります。

- 仕事と生活の調和に関する制度の導入や、効果的な運用を図っている企業の事例を紹介するなど、労働者が有給休暇や育児・介護休業などを取得しやすい職場環境づくりに向けた普及啓発を実施する必要があります。
- 働く人が自身の働き方を主体的に考え見直すための啓発活動を行う必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 都民すべてが仕事と生活の調和の意義を理解し、社会全体で仕事と生活の調和の実現を図っていく必要があります。
- 事業者は、経営戦略の視点からも、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」を進めるとともに、柔軟で多様な働き方ができるような勤務形態を導入するなど、仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組んでいく必要があります。



## (2) 子育てに対する支援

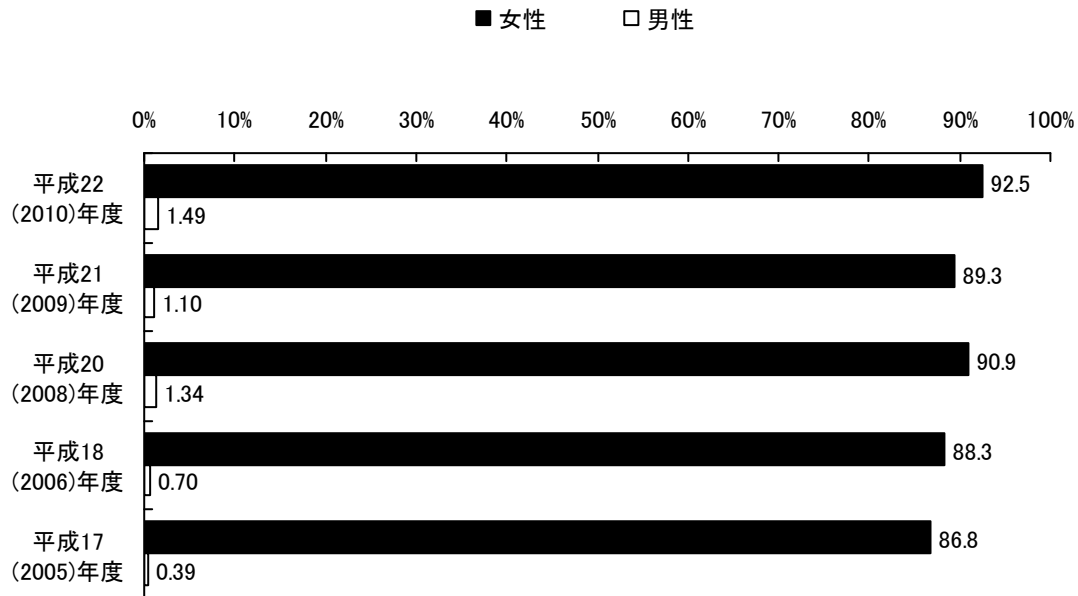
### ■ 現状・課題

- 育児や介護など、家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の男女がともに育児・介護をしながら働き続けることができる社会を目指すために、改正育児・介護休業法が平成 22 年 6 月に一部を除き施行されました。これによって、父母がともに育児休業を取得する場合には、子供が 1 歳 2 か月に達するまで休業可能期間が延長される制度（パパママ育休プラス）や、子育て期間中の労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の免除が義務化されました。
- また、次世代育成支援対策推進法が改正され、平成 23 年 4 月 1 日以降、従業員数が 101 人以上の企業に一般事業主行動計画の策定及び従業員への周知が義務化されました。これにより、中小企業における仕事と子育ての両立支援の取組やノー残業デーの導入など「働き方の見直し」による労働環境の整備が進むことが期待されます。
- このように次世代育成支援の環境整備が進む中、東京都の合計特殊出生率は 1.12 で全国最下位の状況が続いています。未婚率の上昇、晩婚化の進行、初産年齢の上昇等が直接的な要因ですが、その背景には、女性の仕事と育児の両立が依然として困難であり、女性が離職もしくは就業時間の調整を行うことなどによって、子育てを担っていることがあります。就業の継続を希望しながらも、仕事と育児の両立の難しさのために離職せざるを得ない女性は未だ多く、国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第一子の出産前後で継続して就業している全国の女性の割合は、長期的に見てほぼ横ばいです。
- 都では、男女がともに、家庭と仕事や社会活動を両立させ、子供を健やかに育てられるようにするため、保育サービスの充実、地域での子育て支援、育児休業等の支援及び情報提供などの取組を行ってきました。保育サービスについては、認可保育所、認証保育所、家庭福祉員等の設置や定員枠の拡大など充実を図っています。都独自の制度である認証保育所は、平成 22 年度で 528 か所まで設置が進み、延長保育の充実やファミリー・サポート・センター、学童クラブなどの整備と相まって、東京の多様なニーズを支えています。しかし、「待機児童」の数は平成 21 年度以降 7,000 人台後半から 8,000 人台と高止まりの状況にあり、保育サービスの基盤整備が需要に追いついていない状況です。
- 男性の子育てへの関わりにも課題があります。家庭内での夫婦の役割分担について見ると、総務省の「平成 18 年社会生活基本調査」では、共働きで子供のいる男性の家庭内労働時間は 30 分程度であり、4 時間を超える女性と比較すると、子育ての負担が女性に偏っている実態があります。一方、東京都福祉保健基礎調査では、共働きでも、妻が専業主婦の場合でも、男性の 7 割程度が家事・育児にもっと関わりたいとの希望をもっています。また、平成 22 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内の事業所に勤務する男性の 5 割強が育児休業の取得を希望していますが、実際の育児休業取得率は女性が 92.5%であるのに対し、男性では 1.49%と極めて低い水準にとどまっています。
- 男性の育児参加が進まない背景として、育児期の男性の長時間労働があり、男女とも

に「働き方の見直し」を含めた取組を進めることにより、父親と母親がともに子育てを担うことのできる社会環境を実現していく必要があります。

- また、核家族化の進行や地域社会のつながりの希薄化などにより、子育てに当たって地域で悩みを抱えながら孤立している親も少なくありません。社会全体で子育てを応援する観点から、父親・母親それぞれの子育ての負担感を解消し、子育ての意義や喜びを実感できるための仕組みを構築する必要があります。

育児休業取得率の推移（都）



資料：東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

注：平成19（2007）年度はデータなし

## ■ **取組の方向性**

- 子育てに関する多様なニーズに応じた保育サービスの充実を図るとともに、子供を持つ家庭が地域で安心して子育てができるような仕組みづくりを行う必要があります。
- 子育て支援にとどまらず、「働き方の見直し」を含めた取組を行う必要があります。

### <都に求める取組>

- 認可保育所や認証保育所の整備をはじめ、延長保育、低年齢児保育、病児・病後児保育の充実など、都民の多様なニーズに対応した保育サービスを提供する必要があります。
- 子育てをする親を支援し、地域において安心して子育てができる仕組みづくりを進める必要があります。
- 子育て支援に関する施策に加えて、子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくりなど、「働き方の見直し」を含め、男女ともに仕事と子育ての両立が可能になる対策を進める必要があります。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 子育てをする親を支援するために、子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくりなど、「働き方の見直し」を含め、男女ともに仕事と子育ての両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
- 地域の様々な人々が子供を見守り、子育てをしている親を支援するネットワークづくりを進める必要があります。

---

## 次世代育成支援対策推進法

(平成 15 年 7 月 16 日法律第 120 号、改正平成 23 年 6 月 24 日法律第 74 号)

我が国における急速な少子化の進行並びに家庭及び地域を取り巻く環境の変化にかんがみ、次世代育成支援対策に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を明らかにするとともに、行動計画策定指針並びに地方公共団体及び事業主の行動計画の策定その他の次世代育成支援対策を推進するために必要な事項を定める法律。

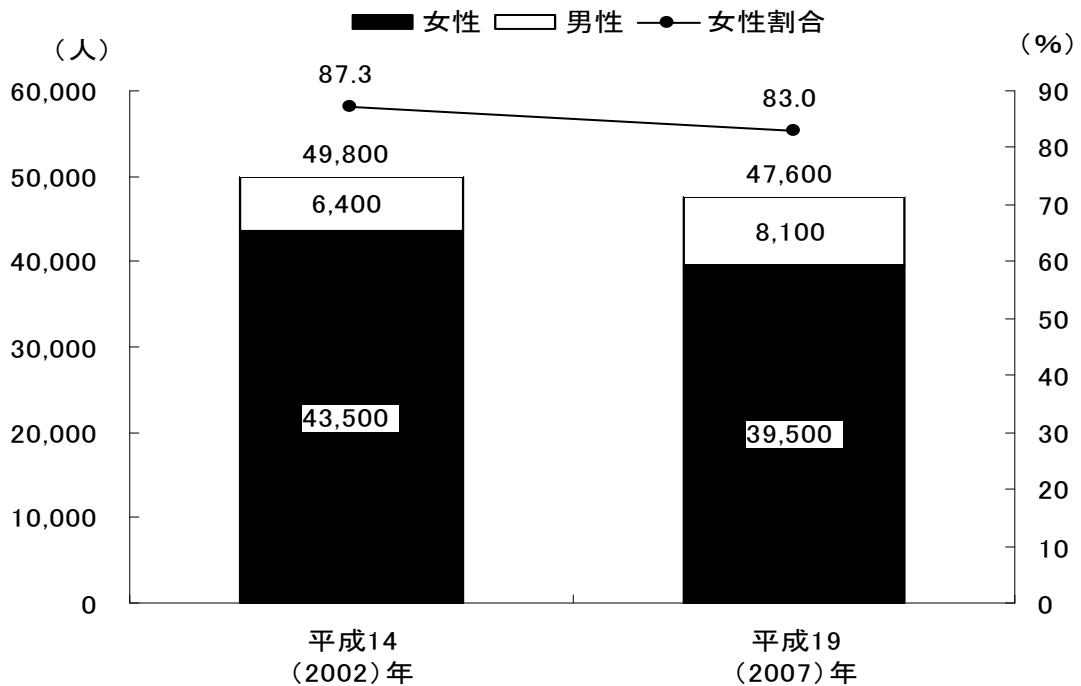
平成 23 年 4 月 1 日以降、一般事業主行動計画の策定・届出の義務付けの範囲が従業員 101 人以上の企業に拡大されました。

### (3) 介護に対する支援

#### ■ 現状・課題

- 少子・高齢化の進行に伴い、平成 27 年には都民のおよそ 4 人に 1 人が高齢者になると予測されており、高齢者のみの世帯も増加する見込みです。
- 社会全体で高齢者を支える仕組みとして導入された介護保険制度の導入から 10 年以上が経過しました。この間、高齢者の増加や制度の定着に伴い、都内の要介護認定者数及び介護サービス利用者数は一貫して増加を続けています。
- 平成 21 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、従業員の介護を支える事業所の仕組みとして、都内のほぼ 6 割の事業所では介護のための短時間勤務制度、4 割弱では始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を導入しています。しかし、総務省の「就業構造基本調査」によると、このような制度が整備されていても、介護と仕事との両立が難しく、介護のために仕事をやめざるを得ない人もいます。その 8 割以上が女性ですが、男性の離・転職が増加傾向にあります。東京の特性として、就業機会を求めて、他県から人が集まっているということがあり、働いている人は都内に、介護の対象となる高齢者は遠隔地を含め他県にいることも多いとされています。こうした状況も介護と仕事の両立を困難にしています。
- 介護サービスは質・量ともかなり充実してきましたが、都内は地価が高いことにより施設サービスの拡充が困難であることや、介護報酬が不十分なことによる介護サービスの人材不足等の大都市特有の問題を抱えており、介護と仕事の両立を実現していくという視点から、どのような介護サービスが必要なのか検証すべきです。
- 一方、介護サービスには、制度的な制約があることから、介護と仕事を両立させていくためには、介護サービスを活用しながら、介護サービスで対応しきれない部分を企業、家族、親族、地域社会等との協力・連携により補っていくことが課題となっています。
- 介護との両立が必要となるのは、企業においては中核となる役割を担っている世代が多く、特に育児に比べると男性の比率が高くなる傾向があります。介護のために働き盛りの従業員が退職せざるを得ない状況になることは、企業にとっても深刻な問題です。しかし、介護は子育てと異なり、いつまで支援が必要なのか先が見えないことや、子育てと違い周囲に相談しにくい雰囲気があることから、従業員のニーズが見えにくく、企業においても、子育て支援に比べると対応が進んでいない状況にあります。そのため、従業員にとって肉体的・精神的な負担が大きく、両立どころではないという状況に追い込まれてしまうという実態もあります。
- また、核家族化の進行や地域社会でのつながりの希薄化などにより、介護に当たり、地域で悩みを抱えながら孤立している人も少なくないと考えられます。高齢者が今後急増していくことを考慮すると、社会全体で高齢者を介護する人を支援する観点から、精神面を含めて介護をする人の負担感を解消し、安心して介護と仕事を両立できるような社会を目指す必要があります。

介護・看護を理由に離・転職した人の性別（都）



資料：総務省「就業構造基本調査」

## ■ 取組の方向性

○介護に関する多様なニーズに応じた介護サービスの充実を図り、男女がともに仕事と介護との両立が可能な社会の実現に向けて取り組んでいく必要があります。

### <都に求める取組>

- 今後も、介護サービスを質・量ともに充実させる必要があります。
- 介護する人を支援し、仕事と介護の両立が可能な環境の整備を一層促進する必要があります。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 介護休業を取得しやすい環境づくり、育児・介護休業法の改正に基づく短時間勤務制度等の積極的な導入など、「働き方の見直し」を含め、介護する人を支援し、男女ともに仕事と介護の両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
- 地域の様々な人々が介護される人を見守り、介護している人を支援するネットワークづくりを進める必要があります。

### 第3章 特別な配慮を必要とする男女への支援

経済・社会のグローバル化、単身世帯の増加など世帯構成の変化、正社員以外の労働者の増加など雇用・就業環境の変化等が進む中、これまであまり表面化してこなかった新たな問題が見えるようになってきました。

ひとり親家庭、高齢者、若年層といった人たちの中で、経済的自立が困難であったり、就業機会が不足していたり、地域社会とのつながりに乏しく孤立しているなど、困難な課題に直面する人が増加しています。

現実にこの状況に置かれている男女が、個人のみで課題を解決することは極めて難しく、行政による公助だけでなく、企業、NPOや地域社会等による共助による支援を実施しながら、最終的には、自立した個人として、その能力と個性を十分に発揮できるようにすることは、都の男女平等参画社会の理念を実現するためにも必要です。

支援に当たっては、抱える課題が男女により異なる場合も多いことから、男女平等参画の視点に配慮した対応が求められます。

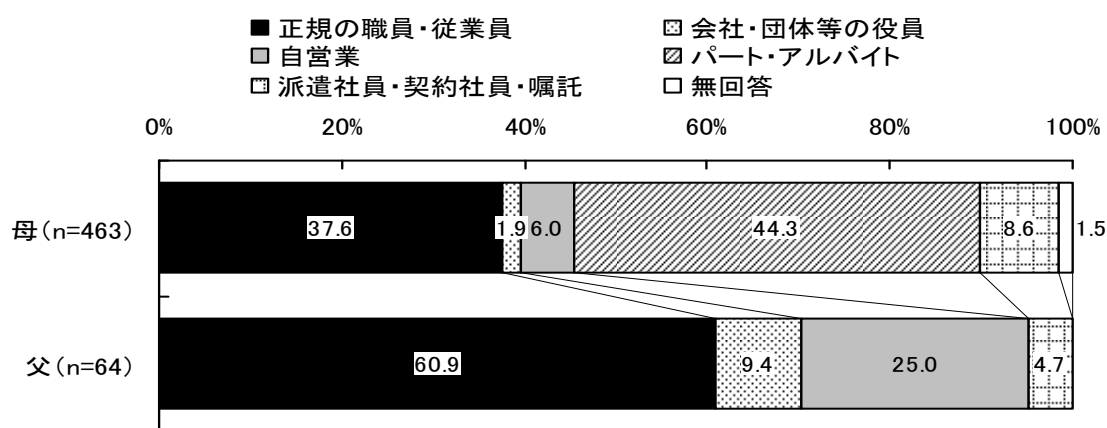
### 3. 特別な配慮を必要とする男女への支援

#### (1) ひとり親家庭への支援

##### ■ 現状・課題

- 都内のひとり親家庭の世帯数は、平成 23 年 1 月 1 日現在で、母子家庭が約 150,600 世帯、父子家庭が約 18,400 世帯と推計されています。
- 東京都福祉保健基礎調査によると、ひとり親家庭の母親、父親ともに大半が就業していますが、従業上の地位は、父親では正規の職員・従業員が 6 割であるのに対し、母親ではパート・アルバイトが 4 割強、正規の職員・従業員が 4 割弱となっています。収入について見ると、年収 200 万円未満の世帯は、母子世帯の 4 割弱であるのに対し、父子世帯と両親世帯は 1 割未満です。実際に、母子世帯の 7 割が家計について困っていると回答しており、経済的な自立に向けた支援が特に必要と考えられます。
- 現在困っていることとしては、母子世帯では「家計」を挙げる人が最も多く、「子供の教育・進路・就職」が続いています。一方、父子世帯では「子供の教育・進路・就職」を挙げる人が最も多く、次いで「子供の世話」、「家事」となっており、生活面での支援を特に必要としていることが伺えます。
- 経済的な課題を抱えるひとり親家庭において、子供が教育を受ける機会をあきらめてしまうことのないよう、将来の自立に向けた教育の機会を確保することが不可欠です。
- 都は、これまで、母子家庭に限らず、ひとり親家庭全体を対象とした支援を行ってきました。母子家庭、父子家庭の間には、共通する課題もあれば、それぞれの特性に応じた異なる課題もあります。今後とも、母子家庭と父子家庭それぞれに対して、適切な支援を行う必要があります。

ひとり親家庭の親の従業上の地位（都）



資料：東京都福祉保健局「平成 19 年度東京都福祉保健基礎調査「東京の子どもと家庭」」

## ■ 取組の方向性

- ひとり親家庭の様々な問題について相談に応じることができるよう、相談体制の整備を進めるとともに、ひとり親家庭に対する適切な支援を行う必要があります。
- 就業が安定的に継続できるよう支援するとともに、就労継続に不可欠な保育サービス、学童クラブ等の整備を進める必要があります。

### <都に求める取組>

- 母子家庭・父子家庭のそれぞれで異なる問題についても対応できるよう、相談体制を充実する必要があります。
- ひとり親家庭になった直後など、家事や育児等の日常生活に支障を抱える家庭に対し支援を行う必要があります。
- ひとり親家庭の就業による自立を支援する必要があります。
- ひとり親家庭が就労を継続していくために、保育サービスや学童クラブ等の支援を充実させる必要があります。
- 経済的課題を抱えたひとり親家庭の子供に対して、教育・学習の機会が確保できるよう支援する必要があります。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 地域において、NPOや当事者団体等の連携により、ひとり親家庭を支援していくことが望まれます。

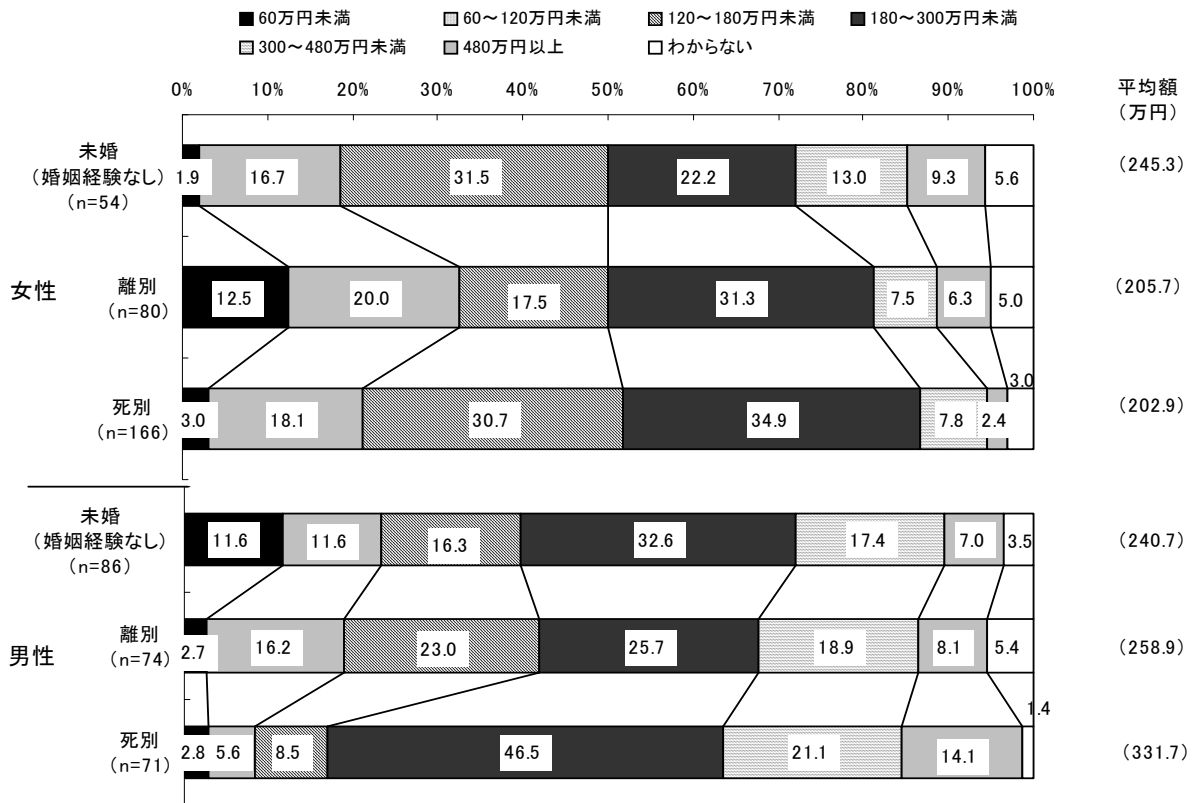


## (2) 高齢者への支援

### ■ 現状・課題

- 平成22年10月時点で、日本の65歳以上の高齢者の人口に占める比率は23%を超え、都内においても20%を超える状況となっています。特に75歳以上では6割以上を女性が占めており、また単身の高齢世帯も増加傾向にあります。
- 内閣府の「高齢男女の自立した生活に関する調査」によると、全国の高齢者単身世帯における年間収入平均額を性別及び単身の理由別にみると、配偶者と死別した男性を除き200万円台にとどまっています。特に、高齢単身女性の本人の年収について見ると、4人に1人が120万円未満となっています。生活保護を受けている高齢者単身世帯も増加しています。総務省の「就業構造基本調査」では、都内の65歳以上の求職者が就業を希望する理由として、男女とも約3割が収入を得る必要が生じたことや失業していることを挙げており、高齢者の収入確保が課題です。
- 内閣府の「高齢者の日常生活に関する意識調査」では、「自分や配偶者の健康や病気のこと」「自分や配偶者が寝たきりや身体が不自由になり介護が必要な状態になること」等について、高齢者自身の7割強が将来に何らかの不安を感じています。
- また、全国の高齢単身男性の3割弱は話し相手や相談相手が乏しい状態であり、女性に比べて地域で孤立状態に陥るおそれがあります。地域ぐるみで高齢者、とりわけ単身男性を見守るとともに、介護や医療分野とも連携して、高齢者が安心して暮らし続けることのできる地域づくりが求められています。
- 一方、家庭での介護が長期間にわたることによる家族の介護疲れ等を背景に、高齢者虐待が生じています。東京都の「平成22年度高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査」によると、家庭内で虐待を受けた高齢者の8割弱が女性です。一方、虐待者は息子が4割弱、夫が2割弱など男性の割合が多くなっています。虐待の種類としては、身体的虐待が6割弱、心理的虐待が4割弱となっています。虐待の相談・通報者として、介護支援専門員・介護保険事業所職員が4割強を占めていることから、介護保険関係者との連携を強めることにより、虐待防止及び虐待を受けた高齢者の早期発見・早期対応を図ることが必要です。
- しかし、東京都福祉保健基礎調査によると、高齢者の9割弱が介護保険の要介護・要支援に認定されていない状態であり、東京の高齢者の多くは元気な状態にあると言えます。「知識や技能を生かしたい」という理由で就業を希望する高齢者も多く、高齢者がこれまでの知識・経験などを活かして他の世代とともに雇用や就業の場で活躍したり、社会活動に参加していくことは、高齢者自身の生きがいになるだけでなく、東京の活力の向上にもつながります。

高齢単身世帯における本人自身の年間収入の分布（婚姻状況別）（全国）



資料：内閣府男女共同参画局「高齢男女の自立した生活に関する調査結果（概要）」（平成 20 年）

## ■ **取組の方向性**

- 高齢者を地域で見守る体制を整備し、地域ぐるみでの高齢者支援体制を充実させる必要があります。
- 高齢者の培ってきた知識と経験を効果的に活かすことができる就業機会の確保に向けて、高齢者向けの雇用・就業に関する総合的なサービスを提供するとともに、企業に対する啓発を実施する必要があります。
- 就業に限らない高齢者の積極的な社会参加を促すため、高齢者のニーズを踏まえた支援策を周知する必要があります。

### <都に求める取組>

- 高齢者の知識と経験を活かすため、高齢者向けの雇用・就業に関する総合的なサービスを提供する必要があります。
- 高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、安心して生活している環境と支援体制を整備する必要があります。
- 高齢者が自己の能力や経験を生かして、多様な社会参加ができる環境整備、仕組みづくりや情報提供を行う必要があります。

### <都民・事業者に求められる行動>

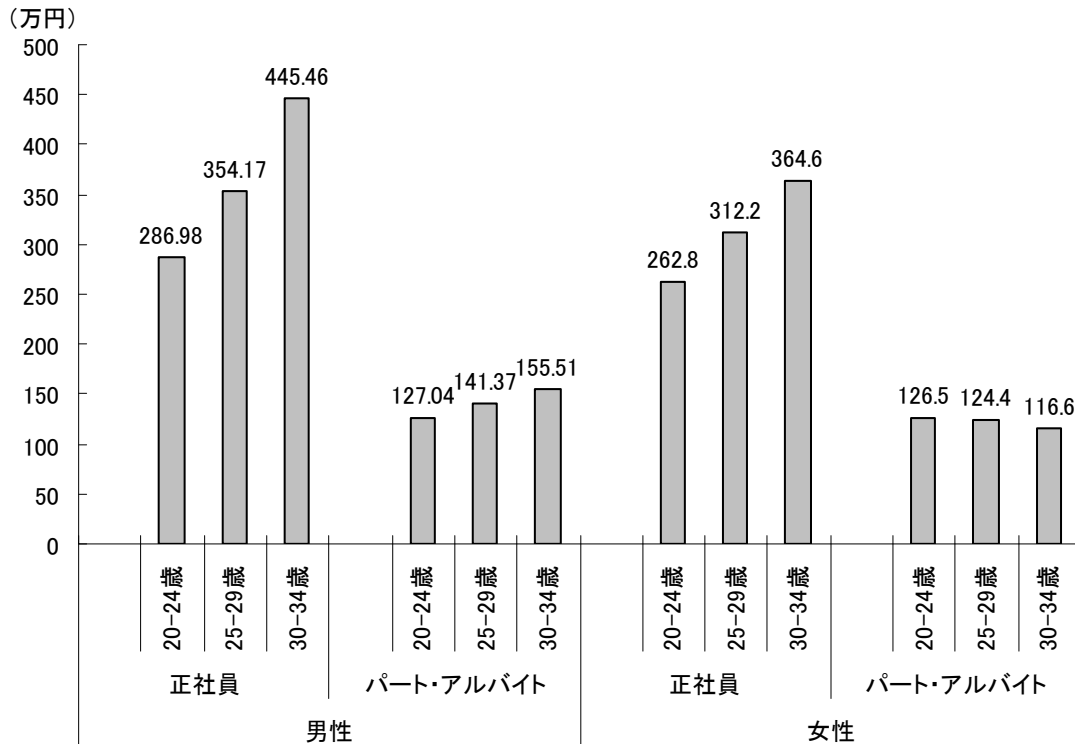
- 高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、安心して生活しているよう、地域の見守りネットワークの充実を今後も進めていく必要があります。
- 高齢者が自己の能力や経験を生かして活躍できる場を広げていくことで、高齢者が蓄積してきた知識・経験、技術などを社会に還元できるように努めていく必要があります。

### (3) 若年層への支援

#### ■ 現状・課題

- 産業構造の変化等の影響により、雇用形態が多様化する中で、若年層を中心に、パート・アルバイト、派遣・契約社員などの正社員以外の労働者が増加しています。また、都における15～24歳の男性の失業率は平成22年平均で13.0%と、男性全世代平均の5.7%と比べてとりわけ高くなっています。
- 一方、15～24歳の女性の失業率は7.8%で、女性全世代平均の5.1%より高いものの、男性ほどの差はありません、この理由としては、若年層の女性は「家事手伝い」として、失業が潜在しやすい状況があるものと推測されます。
- 雇用形態の違いによる収入の差は大きく、20～24歳の大卒者について比較すると、パート・アルバイトの平均年収は正社員の平均年収の4割強（男性）から5割弱（女性）程度にとどまっており、年齢が上がるほど格差も拡大する傾向にあります。
- また、厚生労働省の「平成21年若年者雇用実態調査」によると、正社員以外で働いている全国の15～34歳の若年労働者のうち、男性のほぼ7割と女性の4割強は今後正社員として勤務することを希望しています。
- しかし、正社員以外の労働者から正社員への移行が実現した例は多くありません。総務省の「就業構造基本調査」によると、過去1年間に正社員以外の労働者を離職した44歳以下の男女のうち、正社員へ移行したのは男性で3割弱、女性で1割強にとどまっています。
- 結婚・出産を機に約6割の女性が退職をするなど、女性の方が職業と生活の節目における選択に迫られる機会が多いと言われています。正社員以外の労働者では、育児休業を活用して働き続けること自体が難しいという現実もあります。そのため、就業前の生徒・学生の段階から、結婚、就職、出産、育児といった人生のライフイベントを踏まえた長期的な視点に立って、自身の人生設計（ライフプランニング）を行っていくことが必要となります。

雇用形態別平均個人年収（大卒）（全国）



資料：総務省「就業構造基本調査（平成19年）」内閣府「生活困難を抱える男女に関する検討会」  
小杉礼子委員による特別集計

## ■ 取組の方向性

- 不安定な就労環境に置かれている若年層の男女に向けた、仕事に関する相談体制の充実を図ることが必要です。
- 職業訓練、雇用と就業希望のマッチング等により、安定した就業に向けた支援を行う必要があります。
- 生徒・学生の段階から男女それぞれのニーズに即して、将来への長期的視点に立った人生設計（ライフプランニング）を行う機会を提供することが必要です。

### <都に求める取組>

- 不安定な就労環境に置かれている若年層の男女に向けた、仕事に関する相談体制を充実させる必要があります。
- 職業訓練、雇用と就業希望のマッチング等により、安定した就業に向けた支援を実施していく必要があります。
- 生徒・学生の段階から男女それぞれのニーズに即して、将来への長期的視点に立った人生設計（ライフプランニング）を行う機会を提供することが必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 地域において、NPOやPTA等の連携により、若年層の就業支援に取り組む必要があります。
- 事業者団体において、若年層と企業とのミスマッチを解消するための取組を検討していく必要があります。
- 若年層を正社員として雇用するための様々な取組について検討する必要があります。

## 第4章 人権が尊重される社会の形成

人権は、誰もが生まれながらに持っている、人間が人間らしく生きていくための権利であり、性別、国籍、年齢、病気や障害などによる差別、偏見のない社会の実現が求められます。

配偶者からの暴力、性暴力、ストーカー、セクシュアル・ハラスメント、売買春等は、その形態の如何を問わず男女平等参画社会の実現を阻害する要因です。これら加害行為は、極めて自己中心的な目的で行われることが少なくありません。一方、被害に遭った者は、恐怖や不安を与えられるばかりか、その身体やところに一生かかっても回復できない傷を受ける場合も多くみられます。深刻な人権侵害であるこれらの加害行為を防止し、人権を守るためには、行政はもちろん、都民、事業者、民間団体等が力を合わせて取り組まなければなりません。

また、暴力表現や配慮を欠いた性表現を防ぐなど、メディアにおける人権の尊重を確保することも重要です。

男性も女性も各人が、互いの特質を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ相手に対する思いやりをもつことは、男女平等参画社会形成の前提です。特に、妊娠・出産期の女性への支援や、こころの健康づくりについても大きな課題として取り組んでいかなければなりません。このようなことに配慮し、男女の生涯を通じた健康の支援のための対策を推進する必要があります。

## 4. 人権が尊重される社会の形成

### (1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組

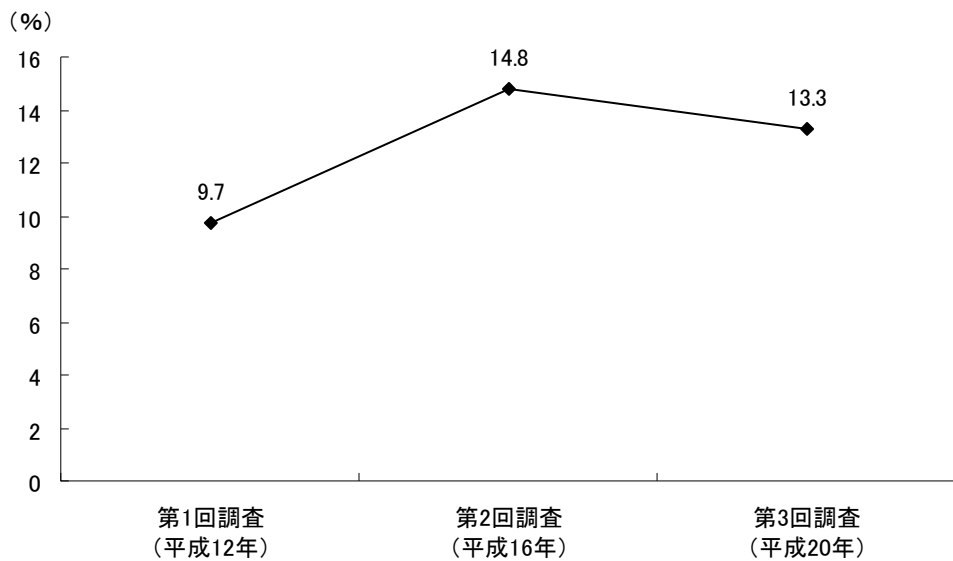
#### ① 性暴力・ストーカー等の防止

##### ■ 現状・課題

- 性犯罪やストーカー行為は、重大な人権侵害であり、配偶者からの暴力とともに男女平等参画社会の実現に向けた大きな妨げになっています。その被害は特に女性に多く、これらの行為により、被害者は身体的・精神的に大きな被害を受けるとともに、安全な生活や職業をも奪われてしまう場合も見られます。
- 警視庁に寄せられたストーカー行為等に係る相談件数は、平成 21 年をピークに高止まりの傾向を示しており、平成 22 年は 1,032 件で、被害者の 86%が女性です。また、ストーカー規制法による検挙者数は緩やかな増加傾向にあり、警告の件数も平成 17 年以降増加を続けています。ストーカー規制法が平成 12 年 11 月に施行されてから 10 年以上が経過しましたが、ストーカー行為は減少していないものと考えられます。
- 東京都が設置した犯罪被害者の総合相談窓口における性犯罪被害に関する相談・支援件数は、平成 22 年度には延べ 1,600 件を超え、全体のおよそ 3 分の 1 を占めています。しかし、法務省の「第 3 回犯罪被害実態（暗数）調査」では、強姦や強制わいせつなどの被害者がその被害を申告したのは 1 割程度にすぎません。
- 内閣府の「男女間における暴力に関する調査」では、男性から無理やり性交された被害者の 6 割は「恥ずかしくてだれにも言えなかったから」「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっているとあったから」「そのことについて思い出したくなかったから」などの理由で被害を誰にも相談していません。
- このように、性暴力については、被害を知られることに羞恥心を覚えたり、関係機関や第三者の不用意な発言によって精神的に傷を負う二次被害を恐れることなどにより、被害を打ち明けることを躊躇する例が少なくありません。支援の際には、相談しやすい環境整備や二次被害防止に向けた取組が求められます。
- 被害に遭った女性はできる限り早く、医療的・心理的・法的支援を受けることが必要になってきます。しかし、複数の機関を訪問することは苦痛です。国の「第 2 次犯罪被害者等基本計画」では、性犯罪被害者のためのワンストップ支援センターの設置促進のための取組を進めていくこととされており、被害女性が必要とする支援を一か所で受けられる体制の整備が求められます。



性的事件の被害申告率の推移（全国）



資料：法務省「第3回犯罪被害実態(暗数)調査（平成20年）」

## ■ 取組の方向性

- 社会全体で性犯罪・ストーカー行為の防止が重要な課題であるという認識を深めるとともに、性犯罪、ストーカー行為に関する被害の相談窓口を周知することが必要です。
- 相談に対する被害者の心理的な抵抗感を取り除き、被害者にとって相談しやすい環境を整備するとともに、被害者のプライバシー保護や二次被害防止に向けて適切に対応する必要があります。
- 被害者が、様々な支援を一か所で受けられる体制の整備について検討することが必要です。

### <都に求める取組>

- 性暴力、ストーカー行為等による被害者に対する支援を実施する必要があります。
- 性犯罪等の防止と相談しやすい体制等の充実、被害者への配慮の徹底が必要です。
- 性犯罪・性暴力への対応と取締りの強化が必要です。
- 性犯罪等に関する様々な支援を一か所で受けられる体制の整備について検討することが必要です。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 性犯罪、ストーカー行為の防止は、重要な社会的課題であることの認識を深めることが求められます。
- 民間団体等は、その機能を活かし、被害者相談や被害者への支援を行うことが必要です。

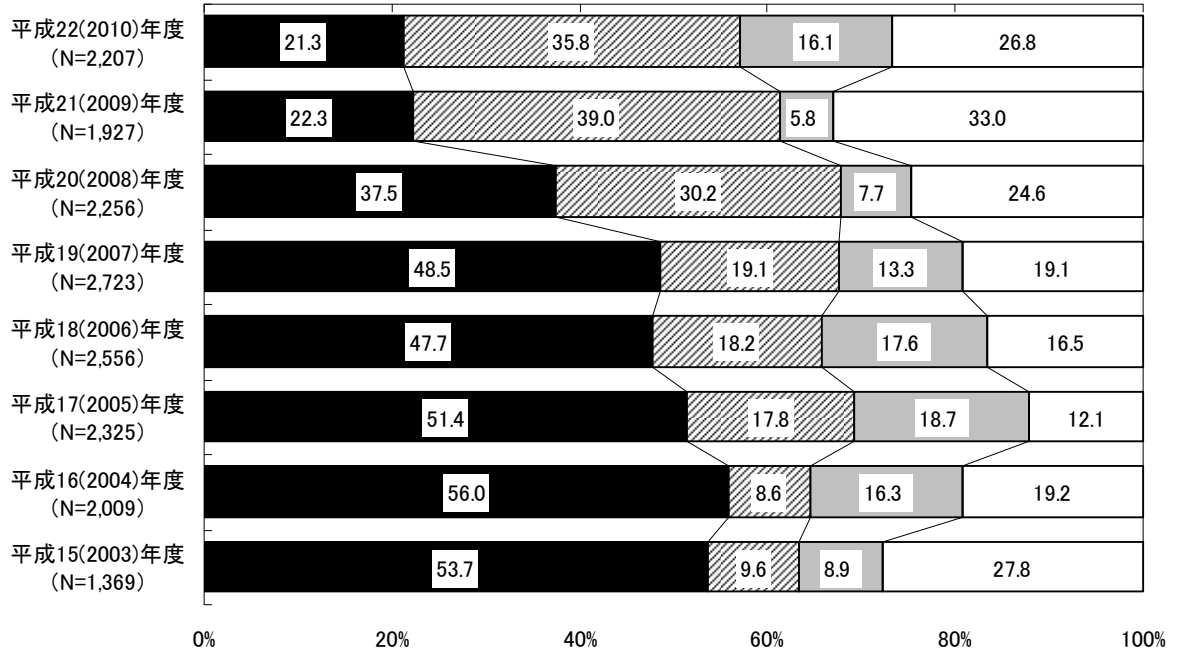
## ② セクシュアル・ハラスメントの防止

### ■ 現状・課題

- セクシュアル・ハラスメントは、被害者の人権を著しく侵害し社会的にも許されない行為であり、雇用の場だけでなく、教育や福祉などの現場や地域社会においても発生する可能性があるため、男女を問わず誰でも被害者となるおそれがあります。
- 都は、東京都男女平等参画基本条例第 14 条において、あらゆる場におけるセクシュアル・ハラスメントを禁止しています。
- 雇用の場においては、平成 19 年に施行された改正男女雇用機会均等法により、セクシュアル・ハラスメントに対する防止措置が事業主の責務とされたほか、男性に対するセクシュアル・ハラスメントも防止対策の対象とされました。
- 都への労働相談の内容では、対価型・地位利用型セクシュアル・ハラスメントに代わり、環境型セクシュアル・ハラスメントの割合が増加傾向にあります。
- 教育現場においても、セクシュアル・ハラスメントへの対応が求められています。都内の教育機関では、これまでも教職員の研修や相談窓口の設置などの取組が行われていますが、今後も、教育の場における人権侵害の防止と被害者の保護を徹底する必要があります。
- また、近年、職場における人権侵害として、パワーハラスメントの問題が深刻化しています。パワーハラスメントについては、業務上の指導との線引きが難しいという側面があるものの、セクシュアル・ハラスメントと同様に、パワーハラスメントが社会的に許されない行為であることを認識させるための取組が必要です。

セクシュアル・ハラスメントに関する相談の内容（都）

- 対価型、地位利用型セクシュアル・ハラスメントに関する労働者からの相談
- ▨ 環境型セクシュアル・ハラスメントに関する労働者からの相談
- セクシュアル・ハラスメントに関する人事労務管理上の相談
- その他・不明



資料：東京都産業労働局「労働相談及びあっせんの概要」

■ **取組の方向性**

- セクシュアル・ハラスメントは社会的に許されない行為であることを広く周知徹底するため、普及啓発や相談体制の充実など必要な対策を進める必要があります。
- 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けては、使用者への啓発を含め、具体的な取組方法や行政による支援策等を周知し、主体的な取組を促す必要があります。
- 教育現場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けて、積極的に取り組んでいく必要があります。

<都に求める取組>

- 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するため、法令の周知や相談体制を整備する必要があります。
- 都におけるセクシュアル・ハラスメントの防止体制を整備するとともに、セクシュアル・ハラスメント行為を行った者については、引き続き厳正な措置を行う必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 企業等においては、男女雇用機会均等法に基づき、セクシュアル・ハラスメントの防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対して周知することが必要です。
- 相談しやすく、迅速かつ適切な対応ができる体制の整備を進める必要があります。
- 教育機関等においても、研修を実施するなど積極的な取組が望まれます。

---

セクシュアル・ハラスメント

- ※ **対価型、地位利用型セクシュアル・ハラスメント** 職場の地位を利用し、性的関係を強要しそれを拒否した労働者を解雇するなど、性的言動に対する労働者の対応によってその労働者を解雇したり降格や減給などの不利益を負わせるような行為をいいます。
- ※ **環境型セクシュアル・ハラスメント** 労働者が抗議しているにもかかわらず、職場にヌードポスターなどを掲示し、労働者の就業意識を低下させるなど、性的言動によって労働者の就業環境を不快にさせ労働者の就業に支障を生じさせるような行為をいいます。

パワーハラスメント

職場において、職務上の地位や影響力を利用して、相手の人格や尊厳を侵害する言動を繰り返し行うことにより、その人の働く環境を悪化させる、あるいは雇用不安を与えることをいいます。

## (2) 生涯を通じた男女の健康支援

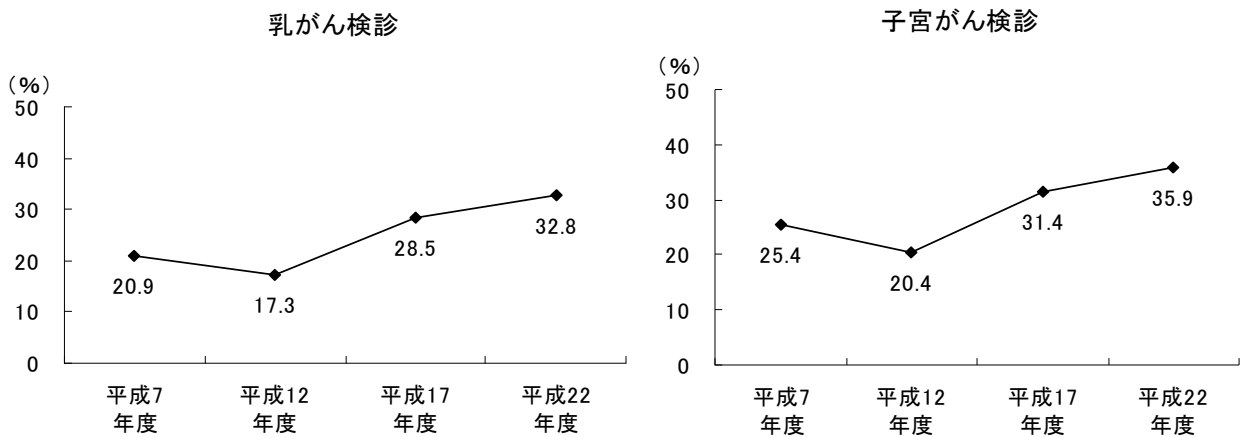
### ■ 現状・課題

- 男女平等参画社会の実現に向けては、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きることが重要です。また、心身の健康についての正しい知識や情報を入手して、その健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができるようになることが重要です。近年では、男女それぞれの性差に留意した適切な治療や女性特有の健康上の問題を相談しやすい医療環境づくりに対する取組が行われています。
- 妊娠・出産期は、女性の健康にとっての大きな節目であり、安心して安全に子供を産むことができる環境を維持する必要があります。職場においても、母性保護の観点から妊娠中の女性に対する配慮が必要です。また、出産は女性の心身に様々な影響を及ぼしますが、産後の子供との生活を健やかに送ることができるように適切な支援を行うことも重要です。全国の周産期死亡率、妊産婦死亡率、乳児死亡率、新生児死亡率といった母子保健に関する指標は、いずれも低下傾向にあります。
- 一方、不妊に悩み、実際に不妊治療を受ける男女が増加していることから、その対策を推進する必要があります。
- 男女の健康を支える上で、医師を中心とした医療関係者が大きな役割を持っています。平成20年末時点での東京都の人口10万人に対する医師数と産婦人科・産科医師数は全国平均を上回っており、医療基盤の整備が進んでいると言えます。ただし、産婦人科・産科医の人数の推移を見ると、長期的には減少傾向にあり、産婦人科・産科医を確保し、安心して出産することのできる環境を整えていくことが急務です。
- 近年、若年層において、未熟な性意識や無責任な性行動がみられます。人工妊娠中絶件数は、全国では減少しており、東京都でも減少傾向にありますが、24歳以下の若年層が約3割を占めています。また、全国の性感染症の報告数は近年減少傾向にありますが、15～24歳の若年層が全体の2～4割を占めています。学校教育とも連携し、引き続き、効果的な予防啓発等に取り組んでいく必要があります。
- 東京都のがんによる死亡率は男女ともに減少傾向にありますが、乳がんによる女性の死亡率は、全国に比較し高くなっています。一方、東京都のがん検診受診率については、「健康増進法に基づくがん検診の対象人口率等調査」によると、乳がん・子宮がん検診を過去2年以内に受けた人は、全体の30%を超えるにとどまり、検診を受けることが習慣として定着していません。
- こころの健康づくりも課題の一つです。平成21年度の東京都福祉保健基礎調査によると、毎日の生活の中で、悩みやストレスが「ある」（「たまにある」、「よくある」と回答した人の合計）と回答した人は66.4%でした。男性62.8%、女性69.7%と女性の方がストレスがあるという人が多く、特に、20歳代から40歳代の女性では、約8割に達します。悩みやストレスの原因として、男女で違いがみられます。上位3つを挙げると、男性では、「自分の仕事」64.4%、「収入・家計・借金など」35.9%、「家族以外との人間関係」27.2%であり、女性では、「自分の仕事」36.9%、「家族以外との人間関係」32.1%、「収入・家計・借金など」31.3%となっています。相談先とし

では、男性は「家族」が 34.8%、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」が 30.4%、「友人・知人」が 26.8%であり、女性では「友人・知人」が 49.6%、「家族」が 47.4%、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」が 16.1%と回答しています。

○東京都の自殺者数は平成 10 年に急増して 2,740 人となり、その後は横ばいの状況です。自殺者のうち、およそ 3 分の 2 が男性となっています。年代別に見ると、男性の 50 歳代後半から 60 歳代後半の自殺率が特に高くなっています。

乳がん・子宮がんの検診受診率（都）



資料：東京都福祉保健局「健康増進法に基づくがん検診の対象人口率等調査」

注：平成 17 年度までは東京都福祉保健局「老人保健法等に基づく健康診査及びがん検診の対象人口率調査」

## ■ 取組の方向性

- 男女の生涯を通じた健康づくりを支援するため、医療関係機関等と連携し、性や年代に応じた健康支援を充実させる必要があります。
- 安心して出産できる環境を確保していく上でも、医療関係機関等と連携して産婦人科医の確保等の母子保健医療体制の整備に努める必要があります。
- 性感染症など性に関する知識の普及を図ることが大切です。特に若年層に対して、発達段階に応じた適切な性教育を実施する必要があります。
- 乳がん・子宮がん等に関する正しい知識の普及啓発やがん検診の受診率の向上に向けた取組を行う必要があります。
- こころの健康づくりについては、悩みやストレスに対する受け止め方や対応、相談することの意義等について普及啓発を図る必要があります。

### <都に求める取組>

- 各年代に応じた健康支援を充実していく必要があります。
- 女性特有の身体症状（疾患）やストレスなどによる心身の変調などを対象に女性の心身を総合的に診察する専門外来の整備に引き続き取り組む必要があります。
- 医療保険が適用されず、高額な医療費がかかる不妊治療に要する費用について、経済的負担の軽減を図ることが必要です。
- 安心して出産できる環境を確保していく上でも、医療関係機関等と連携して産婦人科医の確保等の母子保健医療体制の整備に努める必要があります。
- 若年層に対して、発達段階に応じた適切な性教育を実施する必要があります。
- 早期発見、早期治療により死亡率を下げることでできる乳がん・子宮がん等に関する正しい知識の普及啓発やがん検診受診率を向上させる取組が必要です。
- うつや早期発見や診療体制の強化、自殺の未然防止や相談体制を強化するなど、こころの健康づくりに関する取組を進める必要があります。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 出産・育児準備等への支援が必要です。
- 医師、医療関係者は、性差に応じた健康支援や健康指導、母性保護等に十分な配慮が必要です。
- 発達段階を踏まえた適切な性教育の実施が求められます。
- 事業所等においては、過重労働の削減に取り組むとともに、メンタルヘルス対策等のこころの健康づくりへの取組が必要です。

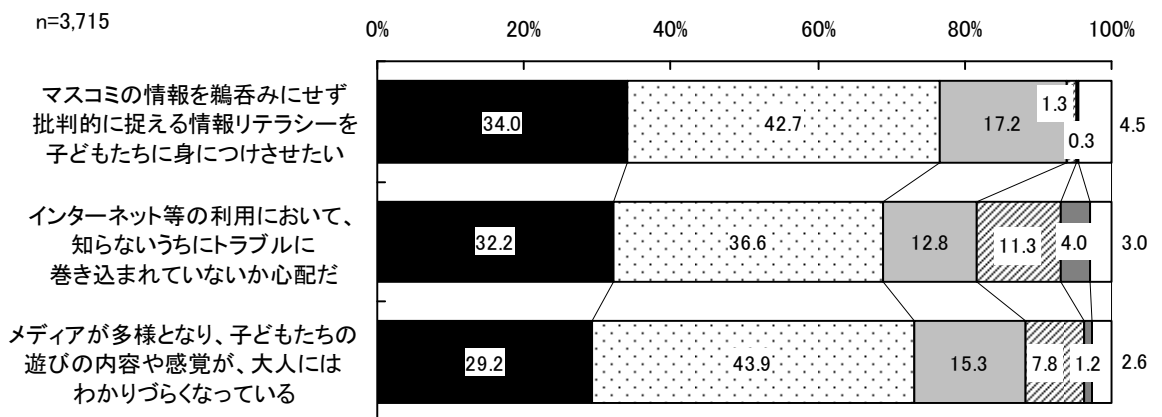
### (3) 男女平等参画とメディア

#### ■ 現状・課題

- メディアは影響力も大きく、男女平等参画に関する情報の提供や平等参画意識を高めるのに大きな効果があると考えられます。また、インターネット等を活用した情報提供も有用です。
- しかし、メディアの提供する情報の中には、性別役割分業に基づくステレオタイプの男女像や女性や子供を性的ないしは暴力行為の対象として捉えた表現等も見受けられ、男女平等参画を阻害する要因の一つになっています。内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、テレビやインターネット等のメディアにおける性・暴力表現について問題があると考えている人が8割に達しています。
- 表現の自由を十分に尊重しつつ、表現される側の人権や性・暴力表現に接しない自由、マスメディアや公共空間において不快な表現に接しない自由にも十分な配慮を払う必要があります。
- 東京都では、平成22年12月に「東京都青少年の健全な育成に関する条例」を改正し、青少年の健全な育成を図るため、インターネット利用環境の整備等に関する規定や児童ポルノの根絶等に係る都の責務等に関する規定を設けました。今後も、この条例に基づき対応していく必要があります。
- 一方、日本PTA全国協議会の調査では、保護者の7割以上が「マスコミの情報を鵜呑みにせず批判的に捉える情報リテラシーを子どもたちに身につけさせたい」と考えています。一人ひとりが情報を主体的に読み解き、その情報を見極めて取捨選択する能力や自ら発信する能力（メディア・リテラシー）を身につける必要があります。

子どものメディア接触に対する問題点（全国）

■ 非常にそう思う □ ややそう思う □ どちらともいえない □ あまりそう思わない ■ 全くそう思わない □ 無回答



資料：日本PTA全国協議会「子どもとメディアに関する調査（平成22年度）」



## ■ **取組の方向性**

- 表現の自由を十分に尊重しつつ、メディア事業者自身による暴力や性表現の自粛等、自主的な取組を促すことが必要です。
- 情報の受け手側がメディアを主体的に読み解き、メディアを使って自分の考えを表現していく能力の育成を図ることが重要です。

### <都に求める取組>

- 都が作成する広報・出版物等における性差別につながらない表現を促進する必要があります。
- 不健全図書類等の区分陳列を徹底する必要があります。
- インターネット等の利用環境の整備や適正な利用に関する普及啓発等を行う必要があります。
- 情報を発信する責任や情報リテラシーなどメディアへの対応能力を育成する必要があります。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 各メディアにおいては、倫理規定の遵守の徹底が必要です。
- インターネット利用について、フィルタリングを利用したサービスの普及、家庭内のルールづくりなど、適正な利用に向けた取組が求められます。
- 情報の受け手側がメディアを主体的に読み解き、メディアを使って自分の考えを表現していく能力を育成するための支援を行う必要があります。

## 第5章 男女平等参画を推進する社会づくり

男女平等参画社会を実現するためには、男女が能力を十分に発揮でき、多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりを進めることが不可欠です。性別、年齢、既婚・未婚、子供の有無、働き方を問わず、誰もが社会の対等な構成員として、それぞれの多様性を受容し、互いに思いやり・助け合いのもとで、社会のあらゆる分野の活動とともに参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されます。

少子・高齢化等人口構造の変化、経済・社会のグローバル化など変動する現代社会の中で、男女がともに個人として尊重され、その個性や能力を発揮するためには、学校・家庭・地域・職場における教育・学習の果たす役割は大変重要です。多様な学習の機会を提供するなど社会全体で取り組む必要があります。

人権尊重を基本とした男女平等参画社会を形成するための取組は、様々な分野にまたがっており、これらの取組を整合性をもって、総合的かつ効率的に推進することが求められます。あらゆる分野において、相互の連携を図りつつ男女平等参画を推進する体制の整備・強化が求められます。

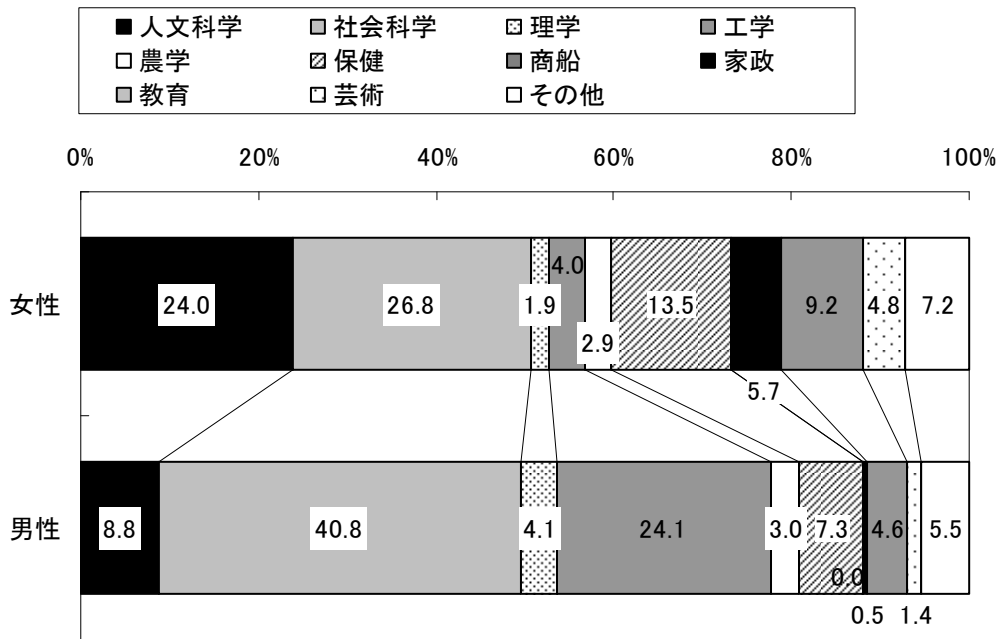
## 5. 男女平等参画を推進する社会づくり

### (1) 教育・学習の充実

#### ■ 現状・課題

- 男女がともに自立して個性や能力を発揮できる男女平等参画社会を実現するためには、子供の頃から男女平等参画の理解を促していくことが重要です。そのためには、教育・学習を欠かすことができません。
- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」によると、学校教育における男女の地位については、男女とも8割弱が平等であると考えています。
- 文部科学省の「学校基本調査」で全国の大学生の人数を男女別に見ると、平成2年以降男性がほぼ横ばいであるのに対し、女性はおよそ2倍に増加しています。しかし、女子学生の2割強が人文科学分野、1割が工学分野に在籍しているのに対し、男子学生の1割弱が人文科学分野、2割強が工学分野に在籍しているように、性別によって専攻分野に偏りが見られます。
- 学校教育においては、児童・生徒が男女の互いの違いを認めつつ、固定的役割分担意識にとらわれずに、その個性と能力を伸ばすことができるよう、男女平等教育を適切に推進していく必要があります。
- また、教職員の意識や行動が男女平等参画の視点に立った教育を進めていく上で大きな影響力をもっていることから、教職員の男女平等教育についての認識を高めていくことが必要です。
- 近年、価値観やライフスタイルの多様化により、生涯学習へのニーズも多様化しています。また、産業構造の変化等に伴い、職業能力の向上に対するニーズも高まっています。児童・生徒一人ひとりが希望と能力を重視して主体的に進路を選択する能力や態度を育てるため、望ましい勤労観・職業観の育成が求められています。社会人となっても、学び直しや新たな知識・技術を身につけるためのリカレント教育など、多様な学習機会を提供していく必要があります。

大学生の学部別構成比（全国）



資料：文部科学省「学校基本調査（平成 22 年度）」

## ■ 取組の方向性

- 学校においては、男女平等教育を教育課程に位置づけ、組織的・計画的に男女平等教育を推進する必要があります。
- 誰もがライフスタイルにあわせて一人ひとりの目的と能力に応じた学習ができるようにするなど、多様なニーズに対応した学習の機会を提供する必要があります。
- 人権尊重を基盤にした男女平等参画社会の実現のため、学校、家庭、地域、職場等あらゆる場において、相互連携を図りつつ、男女平等参画を推進する教育・学習の充実を図る必要があります。

### <都に求める取組>

- 学校において、男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒を育成する必要があります。
- 男女とも一人ひとりが主体的に進路を選択できるよう、望ましい勤労観・職業観を育成する必要があります。
- 教員や社会教育関係者に対して、男女平等参画への理解を推進するための研修や情報提供を行う必要があります。
- 女性が社会で活躍するために、自己の能力の向上や再就職の準備をするための学習の場を提供する必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 私立学校等においても、個性を伸ばす教育を実践し、男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒・学生を育成することが望まれます。
- 地域活動等を通じて、男女平等参画の学習の機会を充実する必要があります。
- NPO・ボランティア活動において、男女平等参画の促進を図る必要があります。

---

リカレント教育

平成 20 年 12 月の「東京都生涯学習審議会」の答申では、リカレント教育とは、「主に学校教育を終えた後の社会人が大学等の教育機関を利用した教育のことを指す。職業能力向上となるより高度な知識や技術の習得、生活上の教養や豊かさのために必要な教育を生涯に渡って繰り返し学習することを意味する。」とされています。

## (2) 普及・広報の充実

### ① 情報・交流の推進

#### ■ 現状・課題

- 男女平等参画について、都民や事業者の理解と協力を求めるためには、企業・地域・学校等のあらゆる場における男女の参画の状況や関連法規、諸外国の動向などについて、様々な媒体を通して、タイムリーに情報を提供する必要があります。
- 内閣府の「男女共同参画センターの現状に関する調査」によると、全国の男女共同参画センターによる情報の発信方法として、全体の8割以上が「行政の広報誌（紙）」「インターネット上のホームページ」「チラシ・ポスター」を用いています。
- 東京都においては、ホームページやメールマガジンによる情報発信を実施しているほか、都内の区市町村においても、広報誌の発行やホームページにより男女平等参画に関する普及啓発や情報提供を行っています。また、男女共同参画センターが40区市町村で設置されており、男女共同参画センターの概要や事業等に関する情報をホームページ等で提供しています。

#### ■ 取組の方向性

- ホームページの活用等により、男女平等参画に関する様々な情報を幅広く提供していく必要があります。

#### <都に求める取組>

- 現在、情報発信に活用している、ホームページやメールマガジン以外にも、新たなツールを活用して、都民に男女平等参画に関する様々な情報を分かりやすく効果的に発信していく必要があります。
- 男女平等参画を推進するために、様々な団体の交流等の機会を設ける必要があります。

#### <都民・事業者に求められる行動>

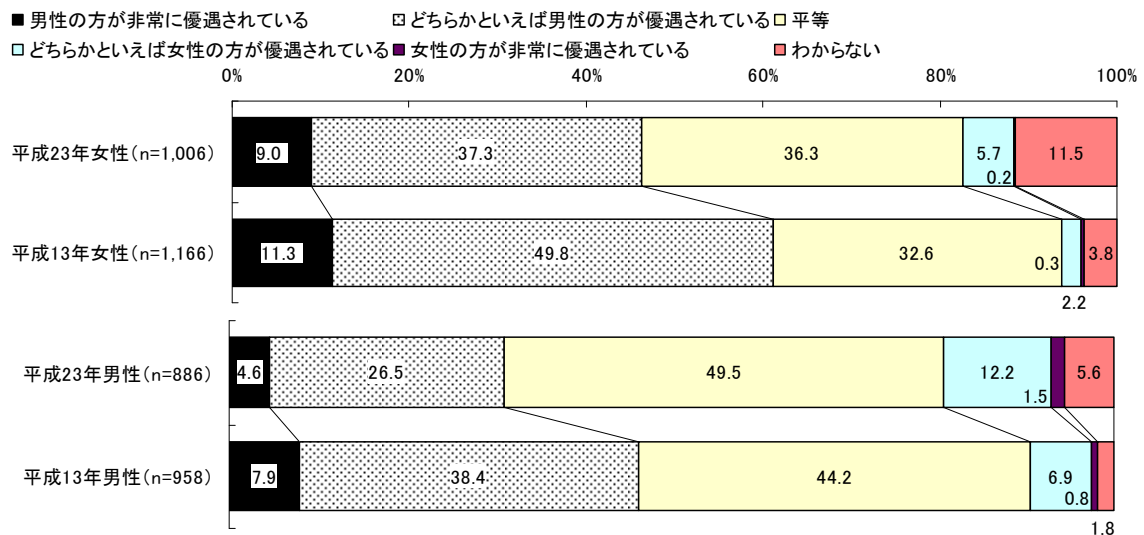
- 様々な活動や地域活動等を通じて、男女平等参画に関する情報を提供することが望まれます。
- 各団体内で、男女平等参画に関する意識啓発を実施することが望まれます。

## ② 社会制度・慣行の見直し

### ■ 現状・課題

- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」によると、社会通念・習慣・しきたりなどにおける男女の地位については、男性の6割強、女性の8割弱が「男性の方が優遇されている」と考えています。10年前は男女とも8割弱が「男性の方が優遇されている」と考えており、女性の意識がほとんど変わっていない状況にあります。
- 一方、法律や制度の上の男女の地位については、男性の3割強、女性の5割弱が「男性の方が優遇されている」と考えています。10年前は男性の5割弱、女性の6割が「男性の方が優遇されている」と考えており、男性で2割弱、女性で1割の意識の変化が見られます。
- また、東京都の「次世代育成支援に関する世論調査」では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という伝統的な考え方については、男女とも反対派が賛成派を上回っています。
- これまで現実に男性が主たる生計維持者となっている場合が多かったことから、税制、社会保障、配偶者手当などについては、世帯を前提とした制度となっています。しかし、近年、共働き世帯や単身世帯の増加などにより、これまでの社会制度が機能しなくなっている面があります。
- 男女が能力を十分発揮して多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりのためにも、従来の制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しや改善を図る必要があります。

法律や制度における男女の地位の平等感（都）



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

## ■ 取組の方向性

- 男女で取扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しを図っていく必要があります。

### <都に求める取組>

- 男女で取扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しについて、理解を求めていく必要があります。
- 都の施策について、男女平等参画の視点を踏まえて推進されるように努める必要があります。
- 庁内の会議や研修を通して、社会制度や慣行について、男女平等参画の視点から理解を求める必要があります。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 様々な活動や地域活動等を通じて、社会制度や慣行の見直しを図る必要があります。
- 各団体内で、社会制度や慣行の見直しを検討することが望まれます。



### (3) 推進体制

#### ■ 現状・課題

- 男女平等参画社会を実現するためには、あらゆる主体による幅広い分野での施策や取組が必要です。そのため、国・区市町村・都と、都民・事業者・NPOなどが連携・協働して、各々の施策や取組を進める必要があります。
- 東京都男女平等参画基本条例第7条では、男女平等参画について、都民及び事業者は知事に申し出ができることを定めており、これに対応する相談体制を整備し、相談機関相互の連携を強化していく必要があります。
- 男女平等参画社会の実現は、国際的にも大きな課題であり、外国諸都市とも連携・協力しながら進める必要があります。

#### ■ 取組の方向性

- 男女平等参画を推進するための都の体制を整備する必要があります。

##### <都に求める取組>

- 男女平等参画を推進するため、都の体制を整備する必要があります。
- 男女平等参画に関して都民が相談や申し出ができる体制を整備する必要があります。
- 都と都民及び事業者が、総合的かつ計画的に男女平等参画施策を推進するため、事業者団体、教育関係、医療関係、NPO等の団体で構成する「東京都男女平等参画を進める会」との連携協力体制を充実する必要があります。
- 区市町村や事業者等との円滑な連携を図るため、連絡会や研修会を開催する必要があります。
- 行動計画の進捗状況については、引き続き的確に実績を把握し、毎年、都民に公表する必要があります。

##### <都民・事業者に求められる行動>

- 家庭、地域や職場などあらゆる場で男女平等参画を実現するため、「東京都男女平等参画を進める会」の各団体を中心となり、自らの様々な活動等を通じて男女平等参画の実現に取り組むとともに、都及び団体間の連携協力の充実が望まれます。

# 参 考 資 料

1	諮問文	65
2	東京都男女平等参画審議会運営要綱	67
3	東京都男女平等参画審議会委員名簿	69
4	東京都男女平等参画審議会開催状況	70
5	【中間のまとめ】に対する都民意見募集結果	71
6	東京都男女平等参画基本条例	93
7	男女共同参画社会基本法	95





23生都平第31号

東京都男女平等参画審議会

東京都男女平等参画基本条例第15条の規定に基づき、下記の事項について諮問する。

平成23年7月13日

東京都知事 石原 慎太郎

記

- 1 男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について
- 2 東京都配偶者暴力対策基本計画の改定に当たっての基本的考え方について

## 諮問事項

- 1 男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について
- 2 東京都配偶者暴力対策基本計画の改定に当たっての基本的考え方について

## 諮問の趣旨

東京都は、すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、平成12年3月に「東京都男女平等参画基本条例」を制定した。

これに基づき「男女平等参画のための東京都行動計画」を策定し、男女平等参画社会の実現に向け、都の施策並びに都民や事業者の取組を総合的かつ計画的に推進してきた。

また、「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」に基づき「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定し、総合的な配偶者暴力対策を計画的に推進してきた。

国においては、昨年12月に男女共同参画基本計画を改定し、今後5年間の具体的施策を示した。

都は、両計画がともに平成23年度末に終了することから、国の基本計画を勘案し、現在の計画の進捗状況、社会経済情勢の変化を踏まえつつ、関連する両計画の整合を図り、改定を行う必要がある。

このため、「男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について」及び「東京都配偶者暴力対策基本計画の改定に当たっての基本的考え方について」諮問するものである。

# 東京都男女平等参画審議会運営要綱

平成12年6月1日 12生女青参第30号決定

## (目的)

第1 この要綱は、東京都男女平等参画基本条例（平成12年条例第25号。以下「条例」という。）第19条に基づき、東京都男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

## (組織)

第2 審議会は、学識経験を有する者、都議会議員及び関係団体に属する者のうちから、知事が任命する委員25人以内をもって組織する。

## (会長の設置及び権限)

第3 審議会に委員の互選による会長を置く。

2 会長は、審議会を代表し、会務を掌理する。

3 会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名する委員がその職務を代理する。

4 部会に属すべき委員は、会長が指名する。

## (招集)

第4 審議会は、会長が招集する。

## (定足数及び表決数)

第5 審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。

2 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、それぞれ会長の決するところによる。

## (専門委員)

第6 条例第17条に規定する専門委員は、学識経験を有する者のうちから知事が任命する。

## (部会及び部会長)

第7 会長が必要と認めたときは、審議会に部会を置くことができる。

2 部会に部会長を置き、部会に属する委員のうちから互選する。

3 部会長は、その部会の会務を掌理する。

4 部会長に事故があるときは、あらかじめ部会長の指名する委員がその職務を代理する。

5 部会は、部会長が招集する。

6 部会長は、部会に付託された事項について審議を終了したときは、その結果について審議会に報告するものとする。

## (意見の聴取)

第8 会長は、協議に際し、必要がある場合は、その都度関係者の出席を求め、意見を聞くことができる。

## (幹事)

第9 審議会に幹事を置く。

2 幹事は別表に掲げる職にある者をもって充てる。

## (会議の公開)

第10 審議会の会議は、公開で行うものとする。ただし、審議会の決定により一部非公開の取扱いとすることができる。

**(庶務)**

第11 審議会の庶務は、生活文化局都民生活部において処理する。

**(雑則)**

第12 この要綱に定めるもののほか、審議会及び部会の議事及び運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

**附 則**

この要綱は、平成12年7月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成13年4月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成16年8月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

**附 則**

この要綱は、平成22年7月16日から施行する。

**別表**

知事本局計画調整部長	福祉保健局高齢社会対策部長
総務局人事部長	福祉保健局少子社会対策部長
総務局人権部長	産業労働局雇用就業部長
財務局主計部長	教育庁教育政策担当部長
福祉保健局企画担当部長	警視庁総務部企画課長

# 東京都男女平等参画審議会委員名簿

(50音順・敬称略)

	氏名	現職等	備考
委員	荒木 葉子	荒木労働衛生コンサルタント事務所所長	
委員	大津 浩子	東京都議会議員	
委員	岡部 義裕	東京商工会議所常務理事	
委員	木谷 宏	麗澤大学経済学部教授	男女平等参画部会委員
委員	古賀 俊昭	東京都議会議員	
委員	駒崎 弘樹	特定非営利活動法人フローレンス代表理事	
委員	坂本 義次	檜原村長	
委員	佐藤 喜宣	杏林大学医学部教授	配偶者暴力対策部会委員
委員	高橋 勝浩	稲城市長	
委員	高橋 重郷	国立社会保障・人口問題研究所副所長	
委員	高橋 史朗	明星大学教授	
委員	武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授	男女平等参画部会部会長
委員	中村 幸子	東京都民生児童委員連合会常務委員	
委員	成澤 廣修	文京区長	
委員	西本 政司	弁護士	配偶者暴力対策部会部会長代理
委員	野上 純子	東京都議会議員	
委員	野上 ゆきえ	東京都議会議員	
会長	福原 義春	(株)資生堂名誉会長	
委員	松田 妙子	特定非営利活動法人せたがや子育てネット代表理事	男女平等参画部会委員
会長代理	三宅 広人	元東京都生活文化局長	男女平等参画部会部会長代理
委員	矢島 洋子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)経済・社会政策部主任研究員	男女平等参画部会委員
委員	湯澤 直美	立教大学コミュニティ福祉学部教授	配偶者暴力対策部会部会長
委員	芳野 友子	日本労働組合総連合会東京都連合会副会長	
委員	依田 禎子	東京都商店街振興組合連合会女性部長	
委員	和栗 安広	東京経営者協会常務理事	
専門委員	中島 幸子	特定非営利活動法人レジリエンス代表理事	配偶者暴力対策部会委員
専門委員	野本 律子	特定非営利活動法人全国女性シェルターネット理事	配偶者暴力対策部会委員

## 退任された委員(役職は在職中のもの)

	氏名	現職等	在任期間
委員	安谷 寛子	東京都民生児童委員連合会常任協議員	平成23年7月13日 ～平成23年8月5日



## 東京都男女平等参画審議会開催状況

開催日	総会	男女平等 参画部会	会議の内容等
平成23年 7月13日	第1回		<ul style="list-style-type: none"> <li>・会長及び会長代理の選任</li> <li>・諮問</li> <li>・審議               <ul style="list-style-type: none"> <li>現行動計画策定以降の動きを踏まえた検討</li> <li>第4期男女平等参画審議会の議論の視点</li> </ul> </li> <li>・部会の設置</li> <li>・今後の予定</li> </ul>
7月27日		第1回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・部会長及び部会長代理の選任</li> <li>・中間のまとめ(案)について</li> </ul>
8月23日		第2回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中間のまとめ(案)について</li> </ul>
8月31日		第3回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・中間のまとめ(案)について</li> </ul>
9月12日	第2回		<ul style="list-style-type: none"> <li>・中間のまとめ(案)について</li> </ul>
11月9日		第4回	<ul style="list-style-type: none"> <li>・答申(案)について</li> </ul>
12月19日	第3回		<ul style="list-style-type: none"> <li>・答申(案)について</li> </ul>

## 男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について

### 【中間のまとめ】に対する都民意見募集結果

第4期東京都男女平等参画審議会は、平成23年10月19日に「男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について【中間のまとめ】」を発表し、広く都民の皆様からご意見を募集いたしました。

本審議会では、お寄せいただきました多くのご意見を参考に、更に検討を重ね、答申をまとめました。本答申は「行動計画の改定に当たっての基本的考え方」を示したものです。個別施策に関するご提案やご意見につきましては、都において、行動計画を策定する際や施策を進める際の参考にされることを期待しています。

お寄せいただいた意見の概要及びそれに対する審議会の考え方は次のとおりです。

なお、ご意見に関しては、記載に当たり、趣旨を尊重し要約させていただき、また、趣旨が同じご意見は複数のご意見をまとめさせていただいております。

意見募集期間 平成23年10月19日（水）から11月1日（火）まで

受付方法 Eメール、ファクス、郵送

提出件数（項目別） 476件

※ 項目は本答申の内容に対応しています。

# ○ 都民意見の概要

## 第1部 基本的考え方（P1～）

	内容
こ 意 見	女性の社会進出が少子化に与える影響は低いと考える。文中でも指摘しているとおり、女性の社会進出が進んでいても出生率が高い国はある。日本では、不景気の長期化により女性の就職が困難になり、社会進出を志す女性は減少傾向にある。女性の社会進出が少子化の一因ならば、こうした変化を受け、出生率はわずかなりとも回復しているはずだが、現実にはそのようなデータはない。こうした点を考えると「(4)男女平等参画と少子化」は女性の社会進出を過大評価しているように思う。
	「男女平等参画を進めることによって、少子化対策にも寄与」と書かれているが、その論理がまったく書かれておらず結論ありきで書かれている。柔軟に考えれば、女性が男性と同じように働くことになった結果、少子化も進んだとも考えられる。
	「一人一人が、男女を問わず『自立した個人』として、意思と責任を持ち、個性と能力を十分に発揮しながら、男女平等参画社会の実現のために、行動していく」に関しては、基本的に賛同できる。
	「『自立した個人』が、自分の力で仕事と家庭・個人の生活との調和を図るために努力すること」とあるが、「自ら努力することができるような環境」があり、実際に「自ら努力」したとしても、必ずしも成功するとは限らない。個人の「努力」に頼るだけでなく、「努力」したが失敗したケースを想定して安全装置としてのシステムを用意しておくことが、周囲の被害を防ぐためにも必要。
	「自立した個人」という語が出てくるが、何をもって自立とするのか。
	進む一方の人口減少には女性の就労参加・経営参加が不可欠であり、その条件整備に何が必須なのかを考えなければならない。男女平等参画は国家経営の要。まず必要なのは、男女不平等や長時間労働を法律で徹底的に禁止すること。大きな課題は二つに要約でき、一つ目は男性中心の長時間労働の職場慣行の是正、二つ目は保育や介護などの整備。企業には育児保育休暇の奨励や優秀な人材がWLB企業に集まる実態の紹介・指導啓発が必要。
	「積極的改善措置は、男女の実質的な機会の平等を目指すものであり、様々な人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではありません」とあるが、結果先行で女性の登用数を拡大することが機会均等につながるという理路は理解されにくいようだ。例えば「女性の登用を義務付けることで女性人材の育成を促進する」というように、「積極的改善措置がなぜ結果平等ではなく機会均等をもたらすのか」について、より広く説明する必要がある。
	行政の役割と連携の重要性について、行政はなぜ女性の就労参加・経営参加が必要なのか本当に分かっているのか。働き続けたい女性が沢山いるのに働き続けられない事情を把握しているのか。公務員は格別に恵まれているが、住民第一で現状の解決を目指さなくてはならない。安易に住民の力に頼るのではなく、民間の現状を実感して、必要な具体的施策を打たなければならない。
	数値目標を重視すると、それを達成すること自体が目的になってしまう危険性がある。表面的なデータに惑わされず、実態を正確に把握するように努めるべきである。
	女性の方が男性より社会的に不利と見る前提が間違っている。
考 え 方	旧来的な「男は仕事・女は家庭」という状態を過剰に問題視して、それとは違うビジョンを持っている方が無理に進めているような印象を受ける。「目標を設けて全ての人がかうしなければならない」ではなく「旧来的価値観、現在つらい状態を抜け出したい人をサポート」という、上から押しつけ型ではなく、助けを求める人に並び、時に下から支え上げるようであってほしい。家庭にいたい女性も主夫をしたい男性も、働く人と同じく認められる多様な生き方の肯定が真の男女参画ではないか。
	「東京都では、すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し責任を分かち合う 男女平等参画社会の実現を目指しています。」と謳われた内容については総論では賛成。しかし国の「第3次男女共同参画基本計画」についてはいささか問題が多いと認識しており、到底容認出来るものではない。東京都ではこの基本計画に必ずしも拘泥していないようで評価できる。
	男女共通にマイノリティへの差別が深刻。「気持ち悪い」と個人が感じれば差別してもよいという風潮が日本には根強く残っている。このことは大きく問題とすべき。嫌な人とは付き合いを避ければよい、このままでよくないと思えば歩み寄る、差別やイジメの正当化を防ぐには、この考えを浸透していくべきとを感じる。
	審議会においては、行動計画の改定に当たっての基本的考え方を検討するため、男女平等参画をめぐる現状認識として、社会経済環境の変化、女性の参画の状況、急速に進む少子・高齢化をめぐる状況など、幅広い観点から分析・検討を行いました。 その上で、答申においては、めざすべき男女平等参画社会のあり方とその実現に向けた基本的考え方を示し、これからの時代に求められる施策の展開を積極的に推進することを提言しています。特に、今回の改定に当たっては、「働く場における男女平等参画の促進」、「仕事と生活の調和」、「特別な配慮を必要とする男女への支援」を中心に進めることが重要としています。

## 第2部 行動計画に盛り込むべき事項

### 第1章 あらゆる分野への参画の促進

#### あらゆる分野への参画の促進に関すること全般

	内容
ご意見	「しかし、現状では、女性の参画状況は国際的に見ても低い水準にあり、女性の個性や能力が十分に活かされているとは言えません。」とあるが、もしそうならその明確な根拠を示し、正確なデータに基づき「性別」による不公平が起きない運用をお願いする。
ご意見	仕事について触れているが、男女平等参画のためにも、まず全ての人が生活するのに十分なお金を得られなければならない。貧困やワーキングプアの問題は、男女平等参画以前にクリアしなければならない問題。
考え方	男女を問わず全ての人々が、生きがいのある充実した生活を送るため、性別に関係なく、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野において、誰もが対等な立場で参画することが重要であるとし、また、各分野の参画促進に当たっての取組の方向性について提言しています。

#### (1) 働く場における男女平等参画の促進 (P.8～)

##### ① 均等な雇用機会の確保 (P.8～)

	内容
ご意見	職場環境における男女の雇用格差を設けることは無用であるし、妊娠で退職させることは、能力のある人が社会から追い出されるようなことであり、社会にとって損失以外の何ものでもない。是非、職場環境の改善を目指して、がんばってほしい。
ご意見	今や両親が働いてようやく食べていける家庭が増えている。このままでは近く、子供たちまで労働しなければ家庭を維持できないという、先進国・人権国家とはいえない事態になりかねない。今一度、雇用改革の欠陥を見直すべきではないか。
ご意見	都庁及び都の関係組織、都内の企業など法人の男女雇用機会が平等に行われているかどうかの意識調査から始めてほしい。
ご意見	<現状・課題>に「既に、労働力人口減少社会に突入している状況下では、最も重要な経営資源である人材、特に女性が能力を十分に発揮して活躍できるかが、変化に適応して成長を続ける上での鍵となっています」とあるが、有効求人倍率などを見るとむしろ労働力過剰を背景に「解雇の容易な低賃金労働力」の活用が企業の生存戦略となっているように思う。女性を「解雇の容易な低賃金労働力」として活用することで男性の労働力をも買い叩き人件費を削減するという企業戦略を解体することが必要。
考え方	労働力人口減少社会の中で、変化に対応し成長するためには、女性が能力を発揮して活躍することが鍵となります。答申では、職場における男女の均等な機会及び待遇の確保を徹底すること、企業の経営戦略やCSRの視点も踏まえ、職務や個人の能力に基づく雇用管理を実現し、女性の能力が十分に発揮できるようにする取組をより一層進めることなどを取組の方向性として提言しています。また、男女雇用機会均等法等の法制度の趣旨徹底や、ポジティブ・アクションの効果や意義等の優良事例の紹介などの具体的な取組についても記述しています。

##### ② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備 (P.11～)

	内容
ご意見	正規雇用と非正規雇用における賃金・保険制度等の格差を完全になくすべきである。極論だが、実際にEUでは同一労働同一賃金の方向で動いている。国際労働機関では、「パートタイム労働に関する条約（第175号）」が採択されている。日本は批准していないが、母性保護など、女性・妊娠を理由とした賃金格差等をなくす上で検討に値する。
ご意見	障がい者認定されない軽度の知的障がい者や身体的理由で短時間しか働けない人もいる。正社員でどこまで融通をきかせてもらえるのか、多くは望めないと思う。おそらく正社員は副業も認められず、あれもこれもやりたいという人間には我慢ならない状況。女性の育児明けの慣らしとして、ハローワークが希望者数人でシフトを作って紹介派遣的なものをすればいいのにと常々思っている。マッチングすれば正規雇用で。柔軟な対応を望む。
考え方	雇用形態が多様化していく中では、個人がライフステージに応じて多様な働き方を選択でき、働き方に対応した適正な処遇が確保されることが重要な課題です。答申では、ライフステージに応じ、希望する働き方を主体的に選択することが可能な社会の実現を目指すこと、正社員と比べて不安定な雇用状態に置かれているパートタイム労働者や派遣労働者等に対する相談窓口を周知することなどを提言しています。また、ライフスタイルに応じて短時間正社員等を含めた、多様で柔軟な働き方を選択できるような企業の取組の促進や正社員以外の労働者の適正な雇用管理と労働条件を確保するため、相談や能力開発の支援等の具体的な取組についても記述しています。

③ 起業家・自営業者への支援 (P.15～)

	内容
「意見	「自営業者は東京の活力を生み出す」「起業・自営業は、女性の参画が十分に期待できる分野」とある。しかし、現状では大手スーパーの進出等の影響で、町の小さな商店は苦境に立っている。起業してもうまく継続できない例も多くある。継続して商売を続けようとしている自営業者のための支援策が欠かせない。国に期待するとともに東京都にも取組を求める。
考え方	<p>起業・自営業は、女性の参画が十分に期待できる分野であり、起業家・自営業者がより一層活躍できるようにする必要があります。</p> <p>答申では、創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等を通じて、女性の起業家の活躍の支援や、自営業や農林水産業に携わる女性の育児・介護等の負担の軽減を図るとともに、その貢献に見合うよう経営等への参画の促進を提言しています。</p>

④ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援 (P.17～)

	内容
「意見	<p>都は「育児や介護等を理由にして」離職させられることを防止すべきである。長期の育児休暇を企業に義務づけるなどの積極的措置が必要。また、東京都では「10年後の東京」への実行プログラム2011事業に取り組んでいるが、離職者の再就職を進めるのであれば更なる拡充が必要。</p>
考え方	<p>女性の年齢階級別労働力人口比率は、いわゆる「M字カーブ」を示しています。M字の底は上昇していますが、同年齢層の潜在的労働力率との間には乖離があり、働きたいと考えている女性が働けるようにはなっていないことが分かります。</p> <p>答申では、育児や介護等を理由にした離職者が意欲と能力を活かして仕事の場に復帰できるよう支援するとともに、再就職の機会の提供や再就職した後の職場環境の整備などの事業者等の取組の促進について提言しています。</p>

(2) 社会・地域活動への参画促進 (P.19～)

① 政治・行政分野への参画促進 (P.19～)

	内容
「意見	政治・行政分野について、一定数の政策策定段階の審議会・協議会等の構成員の二分の一を女性とする。女性管理職数については目標値を定め一定数の登用を図ることが必要。達成できない場合は毎年理由を検証し、次年度の達成を実現すること。
考え方	<p>男女平等参画社会の実現のために、政治・行政分野での女性の参画促進を進めることは、多様な価値観や発想を政策に取り入れて実現することにつながるものであり、重要かつ喫緊の課題といえます。</p> <p>答申では、政治・行政分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていく必要について提言しています。また、東京都の審議会等委員への女性の参画を一層推進するなど、東京都自らが男女平等参画をさらに進めるといふ具体的な取組について記述しています。</p>

② 地域・防災分野への参画促進 (P.21～)

	内容
ご意見	<現状・課題>で「地域活動に参加できない理由として、男性の6割、女性の4割が「仕事が忙しいから」と回答しています」とあるにもかかわらず、<都民・事業者に求められる行動>にその対策が全く記載されていない。ワーク・ライフ・バランスの推進の記述を追加してほしい。
	<現状・課題>で「一方、働く世代の男性の多くは仕事に追われて、地域の活動に参加することが難しい状況にあります」とある。指摘しておきながら、その後の取組では一切触れられていない。指摘しただけでは問題の解決にはならない。全体的に女性の問題ばかりに気をとられ、男性に対するケアが手薄になっているように感じる。
	地域社会という語が登場するが、今後の地域社会に対してどのようなビジョンを持っているのか。
	<取組の方向性>の「・・・女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を勧めていく」は評価する点。被災地で男性目線の避難所運営等にはかなり課題があったと聞いている。
	地域・防災分野において、一定数の政策策定段階の審議会・協議会などの構成員の二分の一を女性とする。達成できない場合は毎年理由を検証し、次年度の達成を実現すること。今年には特に震災避難所での赤ん坊のいる家族や高齢女性など、女性の困窮が露見し高い関心を呼んだが、解決を図れたケースは女性（部長等の管理職やボランティア・有志）の活躍と聞いた。
	防災や復興における男女平等参画の視点に言及されていることは意義深い。今回の東日本大震災では東京都が被災地となることだけでなく避難者を受け入れる役割も果たした。どちらの場合にも、この視点が活かされることを望む。
	先の大震災において、また遡れば阪神淡路大震災、中越地震、中越沖地震後に言われていた、防災分野への女性の視点が必要であることから、今回の計画に文言が入ったことを歓迎する。
	防災対策にセクシュアル・マイノリティの視点を盛り込むこと。一例として、防災備蓄に性同一性障がいのための性ホルモン剤、HIV陽性者向けの抗HIV薬を追加すること、HIV陽性者のための透析治療への対応を明記することなど。
自営業者は職住が同一地域にあることが多く、昼夜を問わず地域に生活している。また、商店では地域住民を「お客さん」として知っており、地域にどんな人がいるのか、おおざっぱではあっても日常的な住民の状況を把握している。今後ますます高齢化する社会の中で、自営業者が地域コミュニティで活躍できる可能性はたくさんある。こうした視点からも、自営業者への支援策を求める。	
考え方	<p>地域・防災分野では、実際の活動は女性が行っているにもかかわらず、方針・意思決定を主体的に行っている女性は多くありません。一方、男性は仕事に追われて、地域の活動に参加することが難しい状況にあります。また、東日本大震災では防災の分野における男女平等参画の視点の不足が明らかになりました。</p> <p>答申では、地域・防災分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていくこと、仕事と生活の調和を進めることにより、男女を問わず地域活動への参画を促進していくことについて提言しています。</p>

③ 教育分野への参画促進 (P.23～)

	内容
ご意見	教育分野において、一定数の政策策定段階の審議会・協議会などの構成員の二分の一を女性とする。女性管理職数については目標値を定め一定数の登用を図ることが必要。達成できない場合は毎年理由を検証し、次年度の達成を実現すること。
	女性教員の育成を計画的に行っていくことは必要かもしれないが、昔から教員は、女性も生涯働ける数少ない職業という印象がある。むしろ、女性を育成するという限定をすることによって、教育現場への過度の介入にならぬよう、現場の意見を取り入れての慎重な取組を求める。
考え方	<p>教育分野では、方針・意思決定過程への女性の参画の拡大を図り、男女平等参画を一層推進するため、女性教員の育成を計画的に行っていくことが求められます。</p> <p>答申では、教育分野の管理的地位における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていくことを提言しています。</p>

## 第2章 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現

### 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現に関すること全般

	内容
ご意見	仕事について触れているが、男女平等参画のためにも、まず全ての人が生活するのに十分なお金を得られなければならない。貧困やワーキングプアの問題は、男女平等参画以前にクリアしなければならない問題。(再掲)
考え方	男女を問わず一人ひとりが、その個性と能力を発揮することができ、多様な生き方を選択できる柔軟な社会を実現するためには、恒常的な長時間労働を前提とするような働き方の見直しを行い、仕事だけでなく、必要に応じて家庭・地域、個人の時間を持つことができるように、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進していくことが必要であると、また、仕事と生活の調和の実現のための取組の方向性について提言しています。

#### (1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現(P.25～)

	内容
ご意見	労働におけるメンタルヘルスは重要。長時間労働は、能力のある人を病気にして社会から追い出されるようにしてしまう要因の一つ。仕事と生活の調和は私たちの願いであり、ぜひ推進してほしい。
	<現状・課題>に「長時間労働がメンタルヘルスの原因にもなるということもあります」とあるが、「長時間労働がメンタルヘルス(精神的健康)の原因にもなる」というのは意味不明。「長時間労働がメンタルヘルス面での健康被害の原因にもなる」ではないか。
	今や両親が働いてようやく食べていける家庭が急増している。このままでは近く、子供たちまで労働しなければ家庭を維持できないという、先進国・人権国家とはいえない事態になりかねない。今一度、雇用改革の欠陥を見直すべきではないか。(再掲)
	「遅くまで残っている方が貢献度が高い」「休みを取りづらい」となっている職場は、一人ひとりに課せられる仕事の専門性が大きくなり、自分が休むと代わりに業務を行ってくれる人間がいらないという問題があり、それで制度を利用しにくい人も出ることが考えられる。
考え方	現実問題としての仕事の過酷さは、「中間のまとめ」に書いてあるもの以上である。IT関連の企業では、毎日10時など、週に20時間以上、月に80時間以上残業など当たり前。このような状況で、仕事と生活の調和など夢でしかない。アニメ業界でも過酷な労働と聞く。このような分野に対しても行政が毅然として労働時間を遵守させないと、男は仕事をして女は家庭を守るといった固定的役割分担が解消できるとは思えない。
	仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現により生活の質を高めることが求められていますが、現実には仕事を優先せざるを得ない状況です。長時間労働はメンタルヘルス面での不調の原因にもなることがあり、長時間労働の解消など「働き方の見直し」を進めていく必要があります。 答申では、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていくことや、過度な長時間労働の改善を含め、画一的でなく柔軟で多様な働き方が選択できるように取組を促進することなどを提言しています。

## (2) 子育てに対する支援 (P.30～)

	内容
「意見	共働き世帯の割合が高い都道府県は、合計特殊出生率も高いという傾向があるため、正規・非正規を問わず子育て世代の母親でも安心して働ける環境をつくるのが大切。保育所の充実はもちろんのこと、延長保育（19時前後まで開所）がとても好評のようである。産休や育休中のブランクが足かせにならない環境・意識づくりも進めていくべきである。
	認証保育所の整備が言われているが、面積基準の緩和による「すし詰め保育」の問題なども指摘されている。また国の「待機児ゼロ作戦」に伴い認可保育所でも過密保育や保育士の非常勤化が進み、それと並行するように死亡事故が急増しているとの指摘もある。量の不足を補うだけでなく、質の向上をも同時に進めていかないと「安心して子育てができる仕組みづくり」にはつながらない。
	日本の昔は農家などの第一次産業ばかりだった。働き盛りの若夫婦は、年寄りやその他の理由で田畑に出れない家人又は近所の子守役に預けて行く、それが「地域・家族で育てる」という意味だった。現在では母親が一人で担っている。たくさんの人で見ていた育児を一人でこなす上、さらに働きに行くとなると体がいくつあっても足りない。今の子育てスタイルに付け足していくのではなく、根本的に考え方を変えないと、義務や役割ばかりが増えて、負担は減ることはない。
考え方	<p>子育て支援に関する法律や制度等の環境整備は進んできていますが、仕事と子育ての両立が困難なために離職する女性は未だに多い状況です。男性の子育てへの関わりも長時間労働のため十分でなく、父親・母親がともに子育てを担うことができる社会環境を実現していく必要があります。</p> <p>答申では、子育てに関する多様なニーズに応じた保育サービスの充実を図るとともに、子供を持つ家庭が地域で安心して子育てできるような仕組みづくりや、子育て支援にとどまらない「働き方の見直し」を含めた取組について提言しています。</p>

## (3) 介護に対する支援 (P.33～)

	内容
「意見	年齢別人口分布変動の過程において高齢者人口の増加はある程度不可避であり、介護サービスの充実はもちろん必要としても、それだけでは不十分。ロボット工学を応用した新世代の歩行補助具や定期健診の低価格化による予防医療体制の強化など、高齢者の自立を助ける新技術・医療システムの普及を積極的に進めることが、結果的には介護コストの低下にもつながると考える。
考え方	<p>介護を支える仕組みは整備されてきて、仕事との両立が難しく、離職する女性が多い状況にあります。また、育児と比べると男性の比率が高くなっています。介護との両立が必要となるのは、企業においては中核となる役割を担っている世代が多く、企業にとっても深刻な問題ですが、子育て支援に比べると対応が進んでいない状況にあります。社会全体で高齢者を介護する人を支援する観点から、精神面を含めて介護をする人の負担感を解消し、安心して介護と仕事を両立できるような社会を目指す必要があります。</p> <p>答申では、介護に関する多様なニーズに応じた介護サービスの充実を図り、男女がともに仕事と介護との両立が可能な社会の実現に向けた取組について提言しています。</p>



### 第3章 特別な配慮を必要とする男女への支援

#### 特別な配慮を必要とする男女への支援に関すること全般

	内容
ご意見	具体的に挙げられたカテゴリー以外の人に対する支援はどうするのか。また、集団における構成員間の相違も、より考慮に入れるべきではないか。
考え方	ひとり親家庭、高齢者、若年層といった人たちの中で、経済的自立が困難であったり、就業機会が不足していたり、地域社会とのつながりに乏しく孤立しているなど、困難な課題に直面する人が増加していることから、公助、共助による支援を実施しながら、最終的には、自立した個人として、その能力と個性を十分に発揮できるようにすることが必要であるとし、また、それぞれの抱える課題に対応した支援について提言しています。 なお、答申で具体的に取り上げられていないカテゴリーの方々に対する支援については実施しないわけではなく、各分野の施策において適切に対応されるものと考えています。

#### (1) ひとり親家庭への支援 (P.36～)

	内容
ご意見	<取組の方向性>の適切な支援の部分に、もう少し具体的な提案が織り込まれるとよかった。親だけでなく、子供への支援も具体的に書かれるとよい。
考え方	ひとり親家庭においては、母子世帯・父子世帯で共通する課題もありますが、母子世帯では経済的な面での支援を特に必要とし、父子世帯では子供の世話や家事等の生活面での支援を必要とするなど、それぞれの特性に応じた異なる課題もあります。 答申では、ひとり親家庭の様々な問題について相談に応じることができるよう、相談体制の整備や、就労継続に不可欠な保育サービス、学童クラブ等の整備を進める必要について提言しています。

#### (2) 高齢者への支援 (P.38～)

	内容
ご意見	年金制度はもはや崩壊同然。少子化も踏まえ、健康な人には高齢であっても労働力を期待する生涯現役社会を考えていかなければならないのではないかと。
考え方	高齢者が急速に増加する中で、高齢の単身女性の経済的困難さや単身男性が地域で孤立状態に陥る恐れがあるなどの課題が明らかになってきています。一方、東京の高齢者の9割が元気な状態であり、これまでの知識・経験などを活かして活躍していくことは、高齢者自身の生きがいとともに、東京の活力の向上にもつながります。 答申では、高齢者を地域で見守る体制を整備し、地域ぐるみでの高齢者支援体制を充実させることや高齢者向けの雇用・就業に関する総合的なサービスの提供等について提言しています。

(3) 若年層への支援 (P.41～)

	内容
ご意見	<p>若年層の支援は本当に必要。丁寧な計画をつくってほしい。</p>
	<p>&lt;現状・課題&gt;に「若年層を中心に正社員以外の労働者が増加している」ことが挙げられている。また、&lt;取組の方向性&gt;に「生徒・学生の段階から・・・人生設計を行う機会を提供することが必要です」としているが、むしろ「人生設計が実現できるような社会をつくる」ことが大人の責務と思う。若年層に非正規雇用が増えている理由を深く分析し、取組を進めることを求める。</p>
	<p>将来への長期的視点に立った人生設計に加えて、人生設計を裏付ける金銭教育が必要と考えるので、&lt;取組の方向性&gt;は「人生設計及び金銭教育を行う」としてほしい。</p>
	<p>昨今、就職困難な社会情勢にもかかわらず、問題を若者に求める論調が、特に中高年層を中心に目立つ。特に低賃金で劣悪な環境下で重労働を課せられながら納税を行っている非正規雇用者を「フリーター」と蔑む風潮が酷いと感じる。バブル期に若者時代を謳歌した人たちと現代の「フリーター」は全く境遇が異なる。これは若者よりも中高年に啓発すべき問題である。</p>
	<p>若年層の支援は相談だけでは支援にならない。また「男女平等参画の視点から支援」と書かれているが、具体的なことは一切書かれていない。男女平等参画からできる支援はない。</p>
考え方	<p>長く中小零細自営業者が担ってきた日本の「ものづくり」や伝統産業は、近年様々な理由により衰退しつつある。こうした産業分野は、「誇りを持って働ける仕事」であり「あこがれに値する」ものでもある。自営業は「自分の工夫が生かせる」「個性が生かせる」など、自由で広い世界を持っている。男女を問わず、若者が自営業・ものづくり・伝統産業にあこがれるよう、支援策を求める。</p>
	<p>若年層を中心に、正社員以外の労働者が増加し、また15～24歳の男性の失業率が特に高いこと、雇用形態の違いによる収入の格差が大きくなってきています。また、結婚、就職、出産、育児といった人生のライフイベントを踏まえた長期的な視点に立って、自身の人生設計（ライフプランニング）を行っていくことも必要とされています。</p> <p>答申では、不安定な就労環境に置かれている若年層の男女に向けた、仕事に関する相談体制の充実や職業訓練や雇用と就業希望のマッチング等による、安定した就業に向けた支援、さらに生徒・学生の段階から男女それぞれのニーズに即して、将来への長期的視点に立った人生設計（ライフプランニング）を行う機会の提供について提言しています。</p>

## 第4章 人権が尊重される社会の形成

### 人権が尊重される社会の形成に関すること全般

	内容
「意見	男性のDV被害について相談件数が少ない理由に「男のクセに！」という自尊心がある。現状、自殺者の大半は男性が占めており、それは「一家の家父長」や「男らしさ」を求める社会が男性に過剰な期待を掛けているゆえと言われる。それが男性の心の強さ・支柱となるという美点もあるが、誰もが強いわけではない。男女共に支えあう社会において弱さを享受する強さを持つべき教育が必要。
	男女平等を阻害する暴力への取組に、性暴力・ストーカー等とセクシュアル・ハラスメントがあるが、DVが位置付けられていない。東京都配偶者暴力対策基本計画があるとはいえ、親密な男女間の暴力の背景には男女平等参画への意識（ジェンダー）の問題が大きく関わっており、行動計画にも位置付けるべきである。
	加害者側が暴力を暴力と認識していないことや、被害者側の「拒絶」の意思の表示が重要。これが当事者間で通じない場合への速やかな支援体制の充実が行政の課題ではないか。
	実際の職場などでの性差別や暴力行為などには性差、年齢関係なく対策を取っていくべきである。
	残念なことに、ごく一部の女性だけが優遇されるステレオタイプな内容だった。未だに「男性＝加害者、女性＝被害者」の見方しかできておらず、女である私から見ても男性の人権は完全に無視されていると感じられた。また、LGBTといわれる、既存の男女の枠組みでは収まり切らない人たちへの配慮のなさも気になった。
	男女という性差を超えた、あらゆる性、性的志向を持った全ての人の人権、お互いへの配慮は社会に必要。
	セクシュアル・マイノリティに関する相談を受け付ける専用の窓口を新たに設置すること。また、子供たち向けの相談窓口についても明確化・明示すること。現在の体制で対応ができなければ新規に窓口を開設すること。
	都の広報でセクシュアル・マイノリティについて特集すること。また、セクシュアル・マイノリティに関する講演会や映画の上映会を実施すること。
「考え方	「配偶者からの暴力、性暴力、ストーカー、セクシュアル・ハラスメント、売買春等は、その形態の如何を問わず男女平等参画社会の実現を阻害する要因です。」とあるが、売買春は職業の一形態セクスワークの問題とするべきで、根絶をめざす社会問題である性暴力やストーカーと同列に論じるとしたら、極めて奇妙で間違った認識となる。
	男女平等参画社会を実現する上で、人権が尊重されることは重要です。答申では、様々な場面での人権侵害をとらえ、その解決に向けた取組の方向を提言しています。 なお、配偶者暴力対策については、本審議会では別途とりまとめる答申において扱っていますが、今後、東京都において行動計画の改定を行うに当たり、計画の中に適切に位置づけられていくものと考えています。

#### (1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組 (P.45～)

##### ① 性暴力・ストーカー等の防止 (P.45～)

	内容
「意見	性暴力の男性被害者については、ほとんどいえないように見えるが、男性が被害者となった場合、「恥ずかしくて訴えられない」ということも考えられる。男性だからこそ被害を申告しづらく、表面化しにくい問題。男性だから、女性だから、ではなく、性別に関わらず救済措置を平等に考えるべき。(同趣旨他9件)
	<現状・課題>の「性犯罪やストーカー行為は、特に女性の人権に深く関わる社会的な問題であり」とあるが、「特に女性の人権に深く関わる社会的な問題である」というよりは「重大な人権問題であり、その被害は特に女性に多い」という方向で説明した方が「性関連暴力は女性だけの問題」という固定観念を打破する上でも有効と思われる。
	<現状・課題>の「性犯罪やストーカー行為は、特に女性の人権に深く関わる社会的な問題であり」について。男性の人権にも深く関わる問題である。
	<現状・課題>で「ストーカー被害において、女性への被害者数が86%」と強調されているが、ストーカー被害においては男性の方が認知されにくい状態であり、このような表記は男性へのストーカー被害を矮小化する。「被害者数の86%が女性です。しかし、男性に対する被害も無視はできません。」というような言葉にすべき。(女性よりも相談窓口の少ない) 男性への性暴力・ストーカー等の防止の相談窓口も、女性同様に間口を広げて用意していくべきである。
	男女平等といいながら女性の権利ばかり優遇。もちろん女性への暴力はよくないが、男性への暴力を無視していいことにならない。
	また暴力を受ける者がいつも女性と子供だけになっており、男性のDV被害などは全く表記されていないのは男性差別。 特に配偶者からの暴力は、家庭内(親子間)暴力、虐待又は職場での上下関係や同僚からの各種ハラスメントや暴力と合わせて特別視することなく口に出せるように切り分けず考えてほしい。「人権」「女性」センター、警察など、一般的な印象として「うるさいところ、怖いところ」には相談に行きにくい。「図書館」「児童館」等や駅や区民ホール等に、常設で気軽に寄って悩みを話せる場所があればと思う。

	内容
「意見	現実の女性に対する性暴力の根絶は、人権侵害や他人の権利を侵害する問題などから当然賛成。
	「男女平等参画を阻害する暴力への取組」にあたっては、「人権尊重の規範が性行動にも適用されること」を前提にした人権教育と性教育との連携が必要。また、高圧的・統制的に人権尊重を強いるのは逆効果であり、人権が尊重される社会の快適さを伝えるような教育が必要。
	被害者側の保護だけでなく、加害者側に対するカウンセリングも取り入れてほしい。加害者側は、暴力で他人を思いのままに支配することを当たり前と思っている節があり、対話自体が苦手な傾向がある。そこからの脱却を促すような補助をお願いする。
	調査内容の結果の半分以上が50歳以上で当事者が一番多い20歳・30歳台が30%程度と、統計内容として妥当か疑わしい。「恥ずかしくてだれにも言えなかったから」「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」は、特に男女平等参画の進んでいない時期の女性ほど思っている感情。男女平等参画の意識の強い世代と弱い世代を分けた統計を用いないと、恣意的と言われかねない。当事者の年齢別の統計データを用いて「どの程度の人が誰にも相談できなかったのか」を伝えてほしい。
「考え方	全ての人が差別偏見なく生きられる社会を求めながら「売買春」については、他人に強制されずに搾取もされずにいられる仕組みがあるのなら諸外国を参考にして国によるきちんとした制度と、自由意志で性産業で働く女性あるいは男性を守る仕組みを作ってはと思う。「差別」をなくそうと言いつつ、水商売も含めて性産業で働く女性に対する差別感情を感じずにはいられない雰囲気がある。
	性暴力・ストーカー等の暴力により、被害者は身体的・精神的な大きな被害を受けるだけでなく、関係機関等の職員や第三者の不用意な発言等により、精神的な苦痛等の二次被害を受ける場合もあります。答申では、被害者に適切な支援を提供し、相談しやすい環境づくりや被害者への配慮の徹底、こうした暴力行為の防止に向けた社会的な取組を提言しています。なお、性暴力・ストーカー行為等の被害は特に女性に多いものの、男性の被害者もあり、答申では、重大な人権侵害になるとの認識を示しています。

## ② セクシュアル・ハラスメントの防止 (P.47～)

「意見	セクシュアル・ハラスメントについては、人によって基準がバラバラなので慎重な扱いをお願いする。様々な所から意見を聞いてほしい。
	セクシュアル・ハラスメントの対策に、相手が同性愛や性同一性障がい等の当事者であった場合など、セクシュアル・マイノリティに対する配慮の視点も盛り込むこと。異性愛や心身の性の一致を前提とした言動、とりわけ「結婚」「出産」「彼氏・彼女」に関連する発言については、誰にとってもセクシュアル・ハラスメントの例となることを明示すること。
「考え方	セクシュアル・ハラスメントは、雇用の場だけでなく教育や福祉等のあらゆる現場で発生する可能性があり、男女を問わず誰でも被害者となる可能性があります。答申では、雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止や相談体制の充実、学校等の教育機関等におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けた取組について提言しています。

(2) 生涯を通じた男女の健康支援 (P50～)

	内容
意見	<p>男性への健康支援があるのかわからないのか分りかねる。現実問題として、寿命は男性のほうが短い。女性特有のがんがクローズアップされ、それだけを見ると、女性のほうが、がんにかかりやすいような印象を受けるが、1975～2005年（5年ごと）と2009年のがん死亡者数は男性のほうが多い。女性の命を大切にすること自体は結構なことだが、男性の命も大切にすべきである。</p>
	<p>&lt;取組の方向性&gt;に「乳がん・子宮がん等に関する正しい知識の普及啓発やがん検診の受診率の向上に向けた取組を行う」とあるが、前立腺がんもその中に加えてほしい。がんが進行してから治療すると、再発率が高いことが案外知られていない。男女平等参画というのなら、男性特有の病気についても対応してほしい。乳がんは男性にも起こりうることも啓発してほしい。（同趣旨他2件）</p>
	<p>&lt;都に求める取組&gt;の「女性特有の身体症状（疾患）やストレスなどによる心身の変調などを対象に女性の心身を総合的に診察する専門外来の整備に引き続き取り組む必要があります」という項目に限らず女性寄りである。男性特有の身体症状やストレスははどうでもいいのか。</p>
	<p>&lt;現状・課題&gt;で「不妊について・・・その対策を推進する必要があります」とあるが、具体的に何を指しているかわからない。現状についても、夫婦の7組に1組とも言われているのに記載が少ないように思う。心のケアや不妊治療への助成がより必要と思うので、「心のケア」及び「治療への助成」についても記載してほしい。</p>
	<p>&lt;現状・課題&gt;で「近年、若年層において、未熟な性意識や無責任な性行動がみられます。・・・学校教育とも連携し、引き続き、効果的な予防啓発等に取り組んでいく必要があります」と問題提起をされているが、具体的な取組内容に踏み込んでいない。性教育は現状よりもはるかに強化すべき。性教育を教えないことは、子供に対して「望まない妊娠」「性感染症」の危険を増大させる。保護者にも性教育をすべき。性に関する知識が少なく、不安に思われている方も多いはずであり、それに対するケアもすべきである。</p>
	<p>&lt;取組の方向性&gt;で「発達段階に応じた適切な性教育」の必要性が示されていることは評価するが、「発達段階」という概念が教育現場において「性」をタブー化する手段として用いられることのないよう特段の注意が必要。何が「適切」かの判断は、男女平等参画の理念に基づき、専門的・科学的知見のもとで論じられることが必要。</p>
	<p>&lt;都に求める取組&gt;の「若年層に対して発達段階に応じた適切な性教育を実施する」という点を高く評価する。性教育は絶対必要。</p>
	<p>若年層の妊娠中絶問題は未熟な性知識と責任認識が原因と感じる。その価値観を形成するために、性教育の充実が必要ではないか。日本では性は秘めて楽しむものという風潮があるせいか、未だに臭い物に蓋の知識しか与えていないように感じる。そのものを良く知らなければ当事者も対策を重要視できないのではないか。</p>
	<p>東京都が性教育に対して、消極的であること、女性が性暴力や望まない妊娠から身を守るための正しい知識すら与えられない場がないことを危惧する。男女共同参画には是非、正しい性教育の推進の項目を入れてほしい。</p>
	<p>日本の性教育は、他の国と比べて著しく劣り、性教育後進国と言われている不名誉な状態。性教育できちんと、恋愛とセックスの意味・セックスの危険性などを教えないため、「周りみんなしてるよ」といった情報に乗せられ、性行為の若年化・若年の売春（援助交際）が当たり前になっている。</p>
<p>自営業者の多くが加入している国民健康保険には妊娠・出産や病気・けがの時の休業所得補償がない。自営業で働く女性たちの多くが、具合が悪いときに医者に行かないという調査結果がある。出産後、何日も休まずに店に立つ女性もいる。有給休暇もなく、健康を守るための一層の取組が必要。国民健康保険は国の制度なので、東京都として国に意見を上げることとともに、都としての支援を求める。</p>	
考え方	<p>男女には身体的な性差があり、その性差を理解して相手に対する思いやりを持って生きることが重要です。妊娠・出産期の女性の健康への配慮や乳がん・子宮がん検診の受診率が低いこと、若年層の性感染症の問題、悩みやストレスがある人に対するこころの健康づくりなどの様々な課題があります。</p> <p>答申では、性や年代に応じた健康支援の充実や乳がん・子宮がん等に関する正しい知識の普及啓発、がん検診の受診率の向上に向けた取組、悩みやストレスに対する受け止め方や対応、相談することの意義等に関する普及啓発等について提言しています。</p>

(3) 男女平等参画とメディア (P53～)

	内容
見	<p>&lt;現状・課題&gt;の「メディアの提供する情報の中には、性別役割分業に基づくステレオタイプの男女像や女性や子供を性的ないしは暴力行為の対象として捉えた表現等も見受けられ、男女平等参画を阻害する要因の一つになっている。」について</p>
	<p>科学的根拠が不明確。(同趣旨他30件)</p>
	<p>表現の受け止め方は人それぞれであり、男女平等参画を阻害する要因の一つになっているとは言えない。(同趣旨他8件)</p>
	<p>性的なものに関しては、なぜか被害者は「女性・子供」になってしまう。男性が性や暴力の対象になるのは構わないのか。男女平等と銘打っているのであれば、「人間を性的・暴力行為の対象として捉えた」と書くべきではないか。(同趣旨他5件)</p>
	<p>言論思想統制につながり、人権侵害の懸念があるため、表現を削除すべきである。</p>
	<p>現実と空想の区別についていない意見であり、表現の自由への侵害でしかない。メディア規制には反対。(同趣旨他3件)</p>
	<p>このように表現そのものを悪玉として論じているうちはメディアリテラシーは育たない。そのような表現が、実社会における規範として通用すると思込んでしまうメディアリテラシーの欠如をこそ問題にすべきである。</p>
	<p>そのような表現で男女平等になれないのなら、男女平等とは一体何なのか。子供の教育が悪いから男女平等が阻害されるのである。</p>
<p>書いてある表現の内容が曖昧。人によって様々に解釈できて危険であり、文言の削除を要求する。</p>	
見	<p>&lt;現状・課題&gt;の「内閣府の『男女共同参画社会に関する調査』によると、テレビやインターネット等のメディアにおける性・暴力表現について問題があると考えている人が8割に達しています。」については、内閣府が実施した調査の方法、対象者、設問等の内訳のデータを明らかにしてもらわないと信用できない。(同趣旨他14件)</p>
	<p>&lt;現状・課題&gt;の「表現の自由は尊重されるべきですが、表現される側の人権や性・暴力表現に接しない自由、マスメディアや公共空間において不快な表現に接しない自由にも十分な配慮を払う必要があります。」について</p>
	<p>性・暴力表現に接する自由、マスメディアや公共空間において不快な表現に接する自由もある。(同趣旨他7件)</p>
	<p>性表現が女性の権利侵害であるかのように扱われているが、必ずしもそうではない。逆に、女性(又は男性)がポルノに触れ、楽しむことがいけないという風潮になっていないか。ポルノによる実際の被害(無理やりアダルトビデオに出演させられたなど)の被害がないのであれば、男女がポルノを自由に楽しむということは悪いことではない。</p>
	<p>「不快」に感じるか否かは個人の感覚。(同趣旨他11件)</p>
	<p>「表現の自由は尊重されるべきですが、・・・」程度の書き方では駄目で、内心の自由・思想・信条の自由は決して犯してはならないと再度強く確認して、それを表現する権利も侵してはならないと明確に明記すべきである。</p>
	<p>「表現の自由は尊重されるべきですが・・・不快な表現に接しない自由にも十分な配慮を払う必要があります」には賛成だが、&lt;取組の方向性&gt;の「メディア事業者自身による・・・自主的な取組を促すことが必要です」等と整合しているかどうか疑問。</p>
	<p>「表現の自由は尊重されるべき」については非常に同感だが、それならば、「不快な表現に接しない自由にも十分な配慮を払う必要があります～」、&lt;取組の方向性&gt;の「メディア事業者自身による・・・自主的な取組を促すことが必要です」という部分は不要。</p>
	<p>「不快な表現に接しない自由にも十分な配慮」については異議はないが、対策としては、書店販売におけるゾーニングや、TVにおける放送時間帯、街頭広告等のルールについて考えるべき。しかし、&lt;取組の方向性&gt;には「メディア事業者自身による・・・自主的な取組を促すことが必要です。」とあり、大きな矛盾がある。表現の自由の侵害にならないような取組を設定してほしい。</p>
	<p>「不快な表現に接しない自由にも十分な配慮」については、現在行われている年齢制限による販売システムで事が足りるものであり、成人向け作品については児童が購入できないなどの対策が行われている。</p>
<p>ゾーニングやレーティングで十分であり、表現物の存在そのものを抹殺する必要はない。もっとも、行政がゾーニングやレーティングを強制すれば事実上の表現規制になるので、相手の自主的なゾーニングやレーティングを促すにとどめるべきである。</p>	
<p>描写されるのは若男女を問わない。性的・暴力的描写の対象として女性や子供のみに触れる姿勢は看過できない。(同趣旨他1件)</p>	
<p>「表現される側の人権」については、架空の人物・表現であれば、実際の被害者はなく人権侵害にはならない。(同趣旨他11件)</p>	

	内容
	<p>「表現される側の人権」について、女性全体や子供全体といった「集団的人権」は「個人の人権」を無視することになる。（同趣旨5件）</p> <p>そういったものに触れないようにすることは、むやみに人を傷つけないために必要。ただし、過剰に隠そうとすることで、却って暴力に対する知見が見失われてしまうかもしれない。できればそういう表現についても、多くの人が考えて解決できるような形になるようにしてほしい。</p> <p>過度に性表現や暴力表現を隠すことは、「それについて発言することを許さない」風潮を作り、「性について発言する女性ははしたない」「ふしだらだ」と言われるのを恐れ、実際に被害を受けている人が、声を上げにくい、家庭内での被害や虐待が「口にするのは恥ずかしいこと」として隠されてしまうことにつながるのではないかと心配する。</p> <p>確かに配慮を払う必要があり納得するが、東京都青少年健全育成条例の中身は表現の自由を尊重しているものとは思えない。</p>
	<p>&lt;現状・課題&gt;の「東京都では、平成22年12月に『東京都青少年の健全な育成に関する条例』を改正し、青少年の健全な育成を図るため、インターネット利用環境の整備等に関する規定や児童ポルノの根絶等に係る都の責務等に関する規定を設けました。」について</p>
	<p>条例が施行されてもなお、「青少年が愛するマンガ・アニメ・ゲームの表現活動を萎縮させ、コンテンツ文化の衰退につながる」と不安視する意見が、今現在の青少年を含み、多く見られる。同条例を受け入れられない、犯罪を犯すつもりもない人たちが、実在する青少年を含み決して無視できないほど存在することを忘れないでほしい。</p> <p>同条例のすべてを否定する立場は取っていないが、根拠の提示や、社会心理学的、犯罪学的な検討も行わないまま進められた22年の改正には疑問がある。こうした姿勢でリテラシー教育の推進や男女の平等参画が実現できるとは思えない。削除を求める。</p> <p>条例にフィルタリングの関連で盛り込まれ、事実上携帯電話の使用機種を都が指定するような強権的なものであった。これは本来各家庭においてそれぞれの裁量で決めるべきものであり、もし以前と変わらない内容であるなら、いかに都の条例といえども家庭の事情にまで踏み込むようなことは違憲。実情を十分に調査した上で、明確なガイドライン等の策定を求める。</p>
	<p>&lt;現状・課題&gt;の「日本PTA全国協議会の調査では、保護者の7割以上が『マスコミの情報を鵜呑みにせず批判的に捉える情報リテラシーを子どもたちに身につけさせたい』と考えています。」について</p>
	<p>保護者がちゃんとしていれば子供もちゃんとした情報リテラシーを持つということになる。このことを同調査では7割の保護者が分かっている。よって、現在施行されている規制で十分と判断する。</p> <p>検閲され無菌となった培養室で、情報リテラシーという『耐性』など身につけはくはない。</p> <p>そうならば、いわゆる「臭いものに蓋をする」のではなく、暴力や性表現であろうとも公開すべきであり、子供たちの自主判断に任せるべきではないか。</p> <p>こうした記載がある中で、&lt;取組の方向性&gt;には「メディア事業者自身による・・・自主的な取組を促すことが必要です」とある。リテラシーを身につけさせたいと言っているにもかかわらず、なぜ表現規制を行おうとしているのか疑問でならない。情報リテラシー教育以外のすべてに反対する。</p>
	<p>&lt;取組の方向性&gt;の「メディア事業者自身による暴力や性表現の自粛等、自主的な取組を促すことが必要です。」について</p>
	<p>公的機関が自粛を促すという時点で事実上の「検閲」であり、反対である。（同趣旨他66件）</p> <p>実態に合っていないので反対。</p> <p>既に十分に取組は行われている。（同趣旨他2件）</p> <p>情報リテラシーの推進によって対応するべきである。（同趣旨他3件）</p> <p>区分陳列で対応するべきである。</p> <p>過度な自粛は業界を縮小させ、東京都の経済に悪影響を与えてしまうのではないかと懸念する。過度な自粛によって業界を縮小させないためにも、業界の関係者とも何度も慎重に議論する必要があるのではないか。</p> <p>都は業界団体内での取組を尊重し、「暴力を賛美するような表現や性表現が氾濫し、それを嫌う人々の目に触れないよう、表現の自由を尊重しつつ、メディア事業者に自主的な取組を促すことが必要です」といった表現にしてはどうか。</p> <p>「メディア事業者自身による暴力や性表現の在り方についての検討を促す」という文言に書き直すべきである。</p> <p>あくまで各事業者の判断に任せるものであり、都が倫理の中身に関与する、指導するなどには行かないように切に望む。また、「取組を促す」というのは、あくまで事業者が規定した倫理の実施を促すということにとどめるべきである。</p> <p>むしろ創作表現物の強みである「架空の可能性を描くことで現実に存在するステレオタイプの欺瞞性を暴く」効果や「ステレオタイプに縛られた現実にはない、多様な社会のあり方を示す」効果を正当に評価することで、男女平等参画の視点から見て「優れた」作品の誕生・発展を促す方が施策として有効である。</p>

「意見

	内容
	<p>性描写・暴力描写は文脈や状況によって様々な含意を持ち得るものであるため、一絡げにして自粛を促すという仕方での規制は不適切。そのような規制によって、性や人間関係のあり方に関する多様な価値観を表現する機会・表現に触れる機会が奪われることが大いに危惧される。求められるのは、適切なゾーニングと、実際の性暴力を防ぐための適切な知識・情報提供である。</p> <p>「情報の受け手側が・・・能力の育成を図る」と矛盾している。主体的に読み取るのなら、良いもの悪いもの全て見る必要があり、悪いものだけを自主規制という名の下に排除しては能力は育成できない。暴力や性表現の自粛をするのではなく、創作物を利用して啓発していくことが絶対に必要。</p> <p>内閣府の調査で、性・暴力表現について問題があると考えていると回答しなかった、残りの2割を啓発することが重要。</p>
	<p>&lt;取組の方向性&gt;の「情報の受け手側がメディアを主体的に読み解き、・・・表現していく能力の育成を図ることが重要です。」については、IT社会を生きる人間すべてに必須であるので、進めていってほしいが、「メディア事業者自身による・・・自主的な取組を促すことが必要です。」という点については、表現の自由に抵触する恐れがある上に過剰な自粛を生む可能性があり危惧している。</p>
	<p>&lt;取組の方向性&gt;の「情報の受け手側がメディアを主体的に読み解き、・・・表現していく能力の育成を図ることが重要です。」については、そのとおриと思う。メディアリテラシーがあればむしろ、これだけで充分ではないか。</p>
	<p>メディア・リテラシーの向上を目指す、という方向性には賛成したい。ただ、その材料となる情報には「世間一般から見て望ましくないもの」も含まれる必要があるし、価値判断が一面的なものとならないためにも、闊雲な規制・制限があってはならない。</p>
	<p>子供にメディアリテラシーを身につけさせることは大いに賛成だが、ただの言葉狩りや表現規制にならないよう慎重な議論をしてほしい。そもそもメディアリテラシーがあれば現状のメディアの表現を変える必要はあまりないと思う。</p>
	<p>言論・表現の自由と共にあるのは見たくない人見せたくない人への見ない見せない権利であり、そのために情報を取捨選択し事実と創作を区別するメディア・リテラシーの普及とその支援が行政の役割。そして、言論表現情報の区分開示「ゾーニング」、年齢的段階開示「レーティング」は、行政から何の支援もないまま、業界の不断の努力により実施されており、ほとんど問題は感じられない。結論として、行政は言論活動や創作表現について不介入を貫くべきであり、すべきはメディア・リテラシー教育の普及と共に、ゾーニングの充実支援と知る権利の保護と考える。</p>
	<p>大事なことは「表現を消す」ことではなく、「見たくない表現を見ない」ようにするゾーニングとメディアリテラシーの充実を求める。(同趣旨他1件)</p>
ご意見	<p>情報を発信する責任や情報リテラシーなどメディアへの対応能力を育成するというのは大いに賛成。昨今の情報社会では人から情報を引き離すより、その情報の中でリテラシーを鍛える方がいい。引き離すことは簡単だが、それでは鍛えることはできない。(同趣旨他1件)</p>
	<p>情報リテラシー能力の育成には賛成だが、都で情報の善悪を決める必要は一切ない。すべての情報には自由に取得できる機会があり、その取捨選択を判断する自由を奪うことがまさに人権侵害である。</p>
	<p>子供たちはメディアから事の善悪を学び、判断力を身につけ成長していく。そのためには良い情報にも悪い情報にも触れる必要がある。その時に誤った道を行きそうになったら「それは違うよ」と正してあげるのが親の役割であり教育である。必要なのは隔離ではなく、正しい知識と判断力を身につけさせること。</p>
	<p>「メディア・リテラシーの能力を持たせるよう努力する」ことに関しては賛成。子供に見せたくないものを見せない権利はもちろん重要だが、その権利は現時点でも既に十分に担保されている。子供たちにメディア・リテラシーを持たせようとする一方で、既に十分に規制が行われているものに更に自粛を促しているのでは、当の子供たちへのメディア・リテラシー教育の効果を最初から自ら信用していないと言われても仕方がない。まずは親・子及び教育機関の教育が重要。</p>
	<p>青少年についてはインターネットの危険な側面だけでなく、優れたコミュニケーションの場という面も教え、そこで起きたトラブル等への対処法、情報の取捨選択と真贋を判断する能力を養う力の教育、何より保護者からインターネット利用へ積極的に関わっていくことがこれからの情報化社会に必要な。</p>
	<p>子供たちだけでなく、保護者に対してもネット・メディアリテラシー教育の更なる普及を望む。</p>
	<p>規制よりも教育を充実させるべき。メディアリテラシー教育や性教育の充実を希望する。</p>
	<p>&lt;都に求める取組&gt;の「都が作成する広報・出版物等における性差別につながる表現を促進する必要があると見ます。」について、行政等の権力を持ったところが「表現を促進」をすること自体、「表現の自由」を潰すのと同じこと。</p>
	<p>&lt;都に求める取組&gt;の「不健全図書類等の区分陳列を徹底する必要があります。」について</p>
	<p>区分は既に十分に行われており、現在の取組以上に徹底する必要はない。(同趣旨18件)</p>
	<p>実態に合っていないので反対。</p>
	<p>図書類の区分を徹底するより、保護者への教育の指導を行うほうが子供の教育のためになる。何も見せずにいけないものだと教えるよりは、知った上で指導し、判断させることが子供の力につながり、その判断をさせた上で、本当にいけないものなら保護者から指導を行うべき。自由であるからこそそのモラルの向上を目指すルール作りをお願いする。</p>



	内容
意見	代わりに「性教育でメディアからの影響をなくすために性教育で正しい性のあり方を教える」と書くべきである。
	未成年者や性描写が嫌いな人の「見ない権利」も守られるべきなので賛成。
	閲覧を望まない者や青少年に見せない・売らないという点で実効性があり、積極的に導入されるべきである。
	今年の7月に施行された東京都青少年健全育成条例で行われているはずであり、男女平等参画にまで関係してくるのはおかしい。(同趣旨他3件)
	青少年の健全育成を主旨とする区分陳列が男女平等参画の政策に流用されるのは不可解。この文言は削除してほしい。おそらく、不健全図書類の区分陳列の真の目的が、実際には「青少年の健全育成」ではなく、わいせつ感なのではないか。
	<都民・事業者に求められる行動>の「インターネット利用について、フィルタリングを利用したサービスの普及、家庭内でのルールづくりなど、適正な利用に向けた取組が求められます。」について
	教育において利用すること自体に問題があるとは思わないが、利用するか否かを決める主導権はあくまで家庭にあるべき。公的機関が個別家庭の教育に干渉することはリテラシー教育における情報を取捨選択する能力を公的機関が自ら親と子供から奪っていることにもなり、本来の目的と矛盾する。
	年齢が高くなればなるほどフィルタリングをしない家庭が増えているのが現状であり、「家庭内でのルールづくり」を推し進めた方がメディアリテラシーが育ちやすいのではないかと。
	「フィルタリング」についても根本的な疑問がある。フィルタリングを通して得られる情報だけに接し続けることが、果たしてメディア・リテラシーの向上につながるのか。この点は明らかな矛盾だと考える。一都民として、「自粛」や「有害情報」、そして「フィルタリング」について、情報統制や民主主義の軽視につながらないような施策・計画を、具体的な形・言葉で併記することを強く望む。
	「フィルタリング」は事実上、検閲であり、知る権利を侵害するため導入運用は極めて慎重に行うべき。そのため、強制ではなくあくまで保護者の管理責任と選択性ととどめるべきで、家庭教育への行政介入になってはならない。導入の前には、複数の通信サービス提供者による提供と選択が行えること、そしてフィルタリング状況も都民が確認できるような情報公開制度の整備が必須。
	青少年の携帯のフィルタリングソフトの義務化は行政の家庭への介入を意味し大変危険。フィルタリングソフトも事実上の検閲ソフトであり、青少年のメディアに触れる自由を侵害する。フィルタリングソフトはあくまで広めるまでにとどめるべきであり、強制するものではない。
	過度なフィルタリング規制には反対。小学生や、中高生でもネット初心者であれば、強めのフィルタリングを望む。ただし、ある程度ネットのことに精通した中高生であれば、段階的にフィルタリングを弱め、能力に応じた適切な利用を望む。フィルタリングの啓発に異論はない。ただし、過度にフィルタリングを強要し、子供を過度に監視する社会は不健全と考える。
	児童ポルノサイトブロッキングの関係ないサイトまで遮断されるという「オーバーブロッキング」の問題は、現在の技術力では防げない。「携帯電話・インターネットにおけるフィルタリング」については、フィルタリングの存在を知り、かつ、その導入が必要だと思っていて、なお未成年にフィルタリングをかけられないとする親に対して、その理由を聞くか、あるいはフィルタリングをかけている親に対して、そのフィルタリングの問題を聞くかして、きちんと本当の問題点を示してから検討してほしい。
	<都民・事業者に求められる行動>の「情報の受け手側がメディアを主体的に読み解き、メディアを使って自分の考えを表現していく能力を育成するための支援を行う必要があります。」については、リテラシー能力がいくらあったとしても情報自体が与えられてなければ真偽の判断を行うことは難しく、<都民・事業者に求められる行動>の「インターネット利用について、フィルタリングを利用したサービスの普及、家庭内でのルールづくりなど、適正な利用に向けた取組が求められます。」のフィルタリングを行うという、制限する方向とは本来矛盾する行為である。
	<都民・事業者に求められる行動>の「情報の受け手側がメディアを主体的に読み解き、メディアを使って自分の考えを表現していく能力を育成するための支援を行う必要があります。」について、東京都青少年健全育成条例では、フィルタリングを解除できる正当な理由の中に親が子供に情報リテラシーを育成することなどが無い。男女平等参画でやる前に同条例で検討するべきではなかったか。
	表現の規制には反対。(同趣旨他12件)
	表現の規制については慎重な姿勢で望んでほしい。ネット上では、東京都青少年健全育成条例改正問題のように、サブカルチャーバッシングにつながるのではないかと危惧する意見も多々ある。そのようなことがないように願います。
フィクションの創作物を表現する自由、及びインターネット等で情報を閲覧する権利を著しく侵害するおそれがあると思われるので反対。(同趣旨他7件)	
男女平等参画について大いに推進すべきだが、人権侵害防止の名の下に表現の自由の侵害や、新たな人権侵害が発生してしまうことになるのではと危惧している。メディア、文化への過剰な介入は表現の自由を危うくしないか。男女平等参画と言いながら、片方の性の意見しか反映されていない面があるのではないかと。安易な規制を敷けばメディア全体の批判能力を削ぎ、却って暴力は増える。そのような結果にならないよう、今一度、十分な議論を重ねてほしい。	
メディア面での対策に警笛を鳴らしたい。メディアは現実には起きている問題の鏡になるもの。もし既存の制度の改善を図るのならば、中間報告にあるようにメディア事業者の自主的な活動のみに全てを任せ、制度でメディアに対して強制的に暴力、性表現を規制することは絶対にしてはいけない。	

	内容
	<p>メディアによる性・暴力表現に対して、市民は抗議・批判する自由があるが、あくまでもこれはメディアと市民の間で議論すべき問題である。（同趣旨他1件）</p> <p>創作もしくは考え方に政府・自治体何らかの方向を付けることは、却って性的役割に対する、ある復古的な、単一的な考え方の強制を助長するものにしかない。</p> <p>法律や条例で二次元創作物に積極的な検閲的行為をしたがる最近の動きに、戦前戦中の軍部のメディア統制と同じ匂いを感じる。</p> <p>「暴力表現や配慮を欠いた性表現を防ぐ」とあるが、行政が主導して「表現を防ぐ」というのは戦前の「思想善導」と同じであり、人権尊重といいながら却って人権軽視の気風を推進するものである。</p> <p>「表現の自由」は、それこそ「男女」の枠を超えた「基本的人権」の根幹を成すものである。真に男女平等を謳うのであれば、肉体的・精神的性別に依ることなく、すべての人が「男女」の枠を超えた「人間」として、平等に社会に居場所を見つけることができる世界の実現を目指すべきではないか。</p> <p>「男女平等参画とメディア」に反対。</p> <p>性表現などのメディア規制は、男女平等や男女平等参画に全く関係のない項目であり、このようなことを推進するのは止めるべき。</p> <p>メディアに対して自主規制を促す取組やフィルタリングサービスの積極的な推進は「男女平等参画」との関連が曖昧。</p> <p>児童ポルノは児童ポルノ法改正の中で議論されるべきで、男女共同参画と無関係な記述を削除するよう求める。（同趣旨他3件）</p> <p>男女平等参画関係で「東京都青少年健全育成条例」と重複する項目を作るのは効率的でないのではないか。</p> <p>ドラマ、バラエティなどのテレビや小説等を規制対象にしないで漫画、アニメだけを規制するのは理解できない。（同趣旨他6件）</p> <p>男女平等は大事だが、漫画アニメ規制は間違っている。断固反対する。</p> <p>東京都青少年健全育成条例で漫画・アニメにおける性的行為を虐待だと断じ、流通を規制しようとする東京都のあり方は、成年向け漫画を生業とする人々に対する差別を助長しており、また 実在する児童の人権を保護し得るかについて実効性が疑わしいことから、「非実在青少年」という文言を削除し、「実在する児童の性的虐待を記録したもの」という定義に改訂すべきである。</p> <p>漫画を購入したり所持していた子供もしくは描き手を犯罪者として扱うような決めごとは、青少年の精神衛生に悪影響。異質な他者の存在を理解せず、切り捨て否定する暴力的な規制で、子供や芸術家を犯罪者として扱うことが「良き教育」なのか。</p> <p>メディアを使って「ステレオタイプでない男女像を描写して意識を高める」ことはいいと思う。</p> <p>女性が求めるのは行政に押しつけられた男女平等像でもなく、ただ女性がステレオタイプだろうと革新的であろうと社会の意図や作為に振り回されずに自分らしく生きることが到達点のはず。そこには男性の権利も平等に保証され、不必要な抑制抑圧がない社会になってこそ至ることができる境地である。行政はあくまでも啓発や職業的不備を解消するサポートに徹するべきである。</p> <p>自分が個人的にパソコンや携帯電話を使って接続するインターネットと街の景観と一緒にすべきではない。別に、街の公共空間に暴力表現や性的表現のポスターはほとんどないではないか。インターネットに関しては、そのようなサイトを見なければいいだけのこと。暴力表現や性的表現が嫌いなのは自由だが、それを罰則をもって規制するのは権力の暴走である。</p> <p>メディアが発達した平成の今は昭和の男尊女卑の時代よりも改善されていると思える。最近では女性を優遇しすぎて痴漢冤罪の社会問題化など女性側にも問題がある事例も度々伺える。日本における男女共同参画社会の形成を大きく阻害している原因は、古来から続く女性軽視の風潮が原因であり、決してメディアのせいではないはずである。</p> <p>メディア表現が男女共同参画を阻害すると言趣旨の一連の文章があるが、政治や行政、宗教といった権威が一部の性に関する表現や思考をタブー視し、その正しいあり方を定めようとする行為が、歴史においては性に関する議論を阻害し、性差別を助長してきた側面が強い。中世から19世紀にかけてのヨーロッパにおける女性への抑圧は、そういった価値観と一体化していた。ゆえに、この章におけるメディア規制に関する文章は全て削除されることを望む。</p> <p>子供についてはゾーニングが機能していること、内容も男性が喜ぶもの、女性が喜ぶものそれぞれがあること、それらを規制することは逆に男女の性を否定し、男女平等に逆行していることを理解してほしい。</p> <p>女性にも性・暴力などを表現している作家や、それらの表現を読む女性もおり、男女平等参画の名の下に表現規制を行なうというのは、関連する表現の仕事に従事している多くの女性の参画の機会を奪い、女性の自由度、活躍の場を狭くする可能性がある。（同趣旨他3件）</p> <p>メディアの影響力、役割についての言及がある。表現の自由への配慮の記述はあるものの、具体性に欠ける。また東京都青少年健全育成条例改正の際、付帯決議が付されていることが欠落しており、現状の説明としては重大な欠陥がある。更に、この問題に言及しておきながら、委員に、出版をはじめ、メディア関係に詳しい人の名前が見当たらない。メディア事情の現場に疎いまま、実効性のある政策ができるとは思えない。メディアへの課題を論じるのであれば、無闇に情報を遮断させるのではないこと、出版・メディアに詳しい人を委員に加えるべきである。</p>

	内容
「意見	メディアの検証については第三者機関の設置を求めたい。
	真に男女平等参画社会を実現するためには、固定観念にとらわれず、多様な男女両性の性表現を確保し、多様な価値観を互いに許容し合う環境が必要。
	平等も大切だが、それを実現したければ規制などではなく根本的解決として正しい意味での平等の教育を充実させるのが最優先で最も効果的。
	一度、都民と話し合う場を設け、お互いが納得した上で改定されることを望む。
	男女平等参画社会の実現には大きく賛同する。しかし、それによって男性差別や特定思想の弾圧や迫害、更なる女性蔑視等につながる様な事態を招かぬよう、切に願う。
	東京都青少年健全育成条例による有害図書規制については、更に大幅な緩和を検討するべきである。
	男女平等という性別で見るとはなく、「個人の生き方」を尊重することが大事。
	様々な可能性を増やすことが必要。メディア規制による心の支配ではなく、実社会で何が行われるか（性の選択可能性）が問題。本来、男女平等の理念とは、多様な性のあり方を選択できる、多様な性を生きる、ということだろう。
	「女性と子供」をまとめて「男女平等参画」の中で扱うのは大雑把に過ぎる。
	男女共同参画と「性的対象としての子供」は扱う論点が異なっている。
	これは「男女平等参画」のはずなのに、なぜ「子供」が出てくるのか。
	暴力行為や児童ポルノは許されるものではなく、規制が必要。
	同人誌について、実際は無抵抗の女性をレイプや陵辱、輪姦等の犯罪行為をして、賛美する内容のものが多くを占める。同人誌に題材にされる漫画、アニメには恋愛描写や性描写のない、登場人物が未成年のものが多く、原作者の了承を得ずに制作されている。このようなものが堂々と販売され、摘発されないのは異常。漫画、アニメにも原作者がいる。同人誌作者が描いている内容は漫画、アニメのキャラクターの児童買春、そして著作権法違反である。東京都内で二次創作物の同人誌の販売を禁止する条例を作してほしい。
	メディアの責任に言及されているのは評価できるが、もう少し切り込む表現が望ましい。
考え方	<p>メディアは影響力も大きく、男女平等参画に関する情報の提供や平等参画意識を高めるのに大きな効果があると考えられます。</p> <p>しかし、その情報の中には、性別役割分業に基づくステレオタイプの男女像や女性や子供を性的ないしは暴力行為の対象として捉えた表現等も見受けられ、男女平等参画を阻害する要因の一つになっています。内閣府の調査では、メディアにおける性・暴力表現について問題があると考えている人が8割に達しています。</p> <p>表現の自由を十分に尊重しつつ、表現される側の人権や性・暴力表現に接しない自由、マスメディアや公共空間において不快な表現に接しない自由にも十分な配慮を払う必要があります。</p> <p>また、保護者の多くが、子供たちに、情報を主体的に読み解き、その情報を見極めて取捨選択する能力や自ら発信する能力（メディア・リテラシー）を身につけさせたいと考えています。</p> <p>答申では、表現の自由を十分に尊重しつつ、メディア事業者自身による暴力や性表現の自粛など、自主的な取組を促すことや、情報の受け手側がメディアを主体的に読み解き、メディアを使って自分の考えを表現していく能力の育成を図ることについて提言しています。</p> <p>なお、メディア事業者自身による自主的な取組を促すことは表現の自由の侵害につながるのではないかとのご意見については、本審議会としては、業界団体による倫理規定の遵守など、メディア事業者自身の努力による自主的な取組が引き続き行われることを求めるものであり、新たな規制を課すという趣旨ではありません。</p>

## 第5章 男女平等参画を推進する社会づくり

### (1) 教育・学習の充実 (P.56～)

	内容
し 意 見	<p>&lt;現状・課題&gt;で「性別で専攻分野に隔たりが見られます」とあるが、男女の脳の働きの違いもあるので、隔たりがあるからよくないと思えるのは間違っている。人数が1:1であればいいのではなく、どういう環境であれ、学生がきちんと学べる場を作ることが大事。</p>
	<p>&lt;現状・課題&gt;で「文部科学省の「学校基本調査」で・・・性別によって専攻分野に偏りが見られます」とあるが、その後の取組では一切触れられていない。指摘しただけでは問題の解決にはならない。全体的に女性の問題ばかりに気をとられ、男性に対するケアが手薄になっているように感じる。</p>
	<p>学校や社会等で男女共同参画教育を施すことには問題ないが、あくまで「男女平等」ならぬ「男女公平」を重んじてほしい。くれぐれも「行き過ぎた女性優遇」「女尊男卑」にならないよう、配慮をお願いする。</p>
	<p>男女平等教育の記載だけでなく男女がお互いに尊重する関係を築ける「人権教育」の推進の必要性も入れてほしい。</p>
	<p>国内ばかりでなく国際的に通用する人権感覚を身につけることが必要であり、混合名簿や役員等が男女半々となるような具体的な指導が必要。</p>
	<p>都の職員に対し、性的マイノリティの人権に関する教育・啓発を進めることが必要。</p>
	<p>都の教職員に対して、セクシュアル・マイノリティに関する研修を継続的に実施し、教育現場から、セクシュアル・マイノリティに対する差別的な言動・揶揄・嘲笑をなくすこと。また、当事者がどの学級にも存在していることを前提とした、配慮ある学級の運営を図ること。また、様々な機会を捉え、すべての児童・生徒にセクシュアル・マイノリティについて教えること。(同趣旨他1件)</p>
考 え 方	<p>男女がともに自立して個性や能力を発揮できる男女平等参画社会を実現するためには、子供の頃から男女平等参画の理解を促していくことが重要です。そのためには、教育・学習を欠かすことができません。学校教育においては、児童・生徒が男女の互いの違いを認めつつ、固定的役割分担意識にとらわれずに、その個性と能力を伸ばすことができるよう、男女平等教育を適切に推進していく必要があります。</p> <p>答申では、学校において組織的・計画的に男女平等教育を推進することや、人権尊重を基盤にした男女平等参画社会の実現のため、あらゆる場において、相互連携を図りつつ、男女平等参画を推進する教育・学習の充実を図る必要等について提言しています。</p>

(2) 普及・広報の充実 (P.59～)

① 情報・交流の推進(P.59～)・・・意見なし

② 社会制度・慣行の見直し(P.60～)

	内容
意見	<p>&lt;現状・課題&gt;で、東京都の世論調査結果について「社会通念・習慣・しきたりなどにおける男女の地位については、男性の6割強、女性の8割弱が『男性の方が優遇されている』と考えています」とある。確かに労働面や政治面では男性の方が優遇されているだろうし、農村部では旧態依然とした男尊女卑が残っていると聞く。しかし、日本で最も都会化が進んだ東京都で、この調査結果は極めて不審。映画館等のレディースデーや女性限定プラン等を考慮すると、常識で考えて男性優遇という答えは出ないはず。</p>
	<p>&lt;現状・課題&gt;で「世帯を前提とした諸制度が機能しなくなっている面があり、男女平等参画の視点から見直しや改善を図る必要がある」とある。所得税法第56条では、自営業の家族従業者の働き分は、税金の計算上、「給料」として払われず、事業主の所得から一定額を控除できるという扱いになっている。家族従業者の多くが女性でもあるため、同条項については、国連女性差別撤廃委員会から「女性にとってマイナスのインパクトを与えるのではないか」との指摘も受けている。何回か東京都議会に請願を提出してきたが、不採択となり続けている。男女平等の視点からも当審議会として、都議会に対し意識改善を働きかけるようお願いする。</p>
	<p>都営住宅・都民住宅へのハウスシェアリングによる同性カップル入居を可能にするなど、「肉体と精神の性別の一致」「性的指向としての異性愛」を前提とした制度の見直しを進めることが必要。(同趣旨他1件)</p>
	<p>行政書式における不要な性別欄の削除を進めること。(同趣旨他1件)</p>
考え方	<p>これまで現実に男性が主たる生計維持者となっている場合が多かったことから、税制、社会保障、配偶者手当などについては、世帯を前提とした制度となっています。しかし、近年、共働き世帯や単身世帯の増加などにより、これまでの社会制度が機能しなくなっている面があります。</p> <p>答申では、男女で取扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しを図っていく必要について提言しています。</p>

(3) 推進体制 (P.62～)

	内容
ご意見	<p>男女平等参画を「課」からせめて「部」にし、一層の取組を強化するよう求める。「基本的考え方」で述べているように、東京の取組は近県はじめ全国に影響を与え、国際的にも注目されることになる。現在、男女平等参画は生活文化局・都民生活部・男女平等参画課となっているが、少し前までは「男女平等参画『室』」だった。また、都庁の組織図や案内図で「男女平等参画」を担当する部署を探そうとしても見つからない。男女共同参画は都政においてどれほどの重さを持っているのか。全国の先進・模範となるべき取組を展開するために、「都の体制の整備」を急ぎ求める。</p>
考え方	<p>男女平等参画社会を実現するためには、あらゆる分野における幅広い取組が必要です。</p> <p>答申では、都の推進体制の整備について提言し、男女平等参画に関して都民が相談できる体制の整備、「東京都男女平等参画を進める会」との連携協力体制の充実、行動計画の進捗状況の的確な把握と公表等の具体的な取組についても記述しています。</p>

# 「中間のまとめ」全般

	内容
	男女平等参画を推進することは賛成。アメリカ、ノルウェー、アイスランドなど欧米諸国と比べ日本の就労率、合計特殊出生率はそれに劣るものであり、改善すべき点である。
	基本的な考え方には大いに賛同できるものだし、特に「働く場における男女平等参画の促進」「子育て・介護に対する支援」「特別な配慮を必要とする男女への支援」は大いに促進されてしかるべきものであり、また自治体でなければできない役割のものと考えている。
	今回の「男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について」中間のまとめ（概要）は既存の制度面での改善はいいと思う。
	今回の「中間のまとめ」全体に関して、内容は基本的には非常によくできていると思うが、果たしてこれらがきちんと実現できるのか。今回挙げられた内容を実現するとすれば、都民一人ひとりにかかなりの地方税等の負担を負うことにならないか。また、男女平等に反する行為等を行なった公務員等の運用する側に対する罰則についての記述がないことに、不平等な扱いであるとの印象を拭いきれない。
	男女平等を謳いながら不当に差別を助長させるので東京都男女平等参画審議会「中間のまとめ」には全面的に反対。（同趣旨他2件）
	この東京都男女平等参画については、男女平等を掲げながら女尊男卑を助長するような内容でしかないため、全面的に反対の意を表明する。と同時に内容の見直しを要求する。（同趣旨他1件）
	まず、全体的に女性から見ても平等とは名ばかり、行政の考えの押しつけにしかっていない。このような案には反対。
	問題点ばかりの男女平等とは名ばかりの男女差別を推進するようなものには断固として反対。
	男女平等参画の趣旨については反対ではない。ストーカーやDVの防止には全力を尽くしてもらいたい。しかしこの「中間のまとめ」は、男女差別を助長するものであって、私には男女の平等な社会を阻害するものとも思える。
ご意見	現状なされている男女平等参画自体に否定的である。男女平等参画といいつつも、実際のところ女尊男卑政策にしか感じられないからである。男女区別を大前提とした上で男女それぞれの特色を活かし、伸ばしていく政策を行うべき。「中間のまとめ」では、男女はこうあるべきという考えを撤廃させようとするが、この考えには反対であり、むしろ残しておくべきと思う。男女ではそれぞれ違いがあるのだから無理に平等を目指せば齟齬もしくは結局はどちらかに偏らざるをえなくなるのは必然。
	まず全体的に、どう見ても男女平等ではなく女性優遇を促す内容にしか見えない。本当に男女平等を目指すなら、「女性も男性と同様に」といった文を各文につけるべきである。
	女性に対する支援については、男性と同等にするという文章を入れないと、無制限に女性だけを支援することになり、男性をないがしろにすることになるため、男女平等を謳っているのに、女性優遇・男性軽視というスタンスを持っていると考えられてしまう。（性別を逆にしても良くないが）男性差別について話題がたまに上がることがあるので、女性のことしか考えていないと、響きを買ってしまうかもしれない。
	女性のためのものなのかと思った。女性の私が拝見しても男性をある意味差別しているように思う。痴漢の冤罪で社会的信用を失った場合の救済はあるのか。
	今の世の中はなぜか女尊男卑である。ちゃんと平等にするなら、ガールズデーとかいうものを廃止すべき。法律でも女尊男卑だからこれも改善すべきである。
	女性専用車両やレディースデーは男女平等の阻害になるのではないですか。
	男女平等を謳いながら、女性専用車両等の女性だけの優遇についてなぜ記載がないのか。明らかな男性差別でありながら、なぜ東京都はだんまりなのか。男女平等を謳うのであれば、即刻女性専用車両は廃止すべきである。
	全ての検閲と男女平等参画の存在そのものに反対する。男女平等参画は予算が不透明なこと、ジェンダーフリーや純潔教育といった、偏った思想の人間の集まりであること、そして男女平等を謳いつつ女性優遇しかいわない人権侵害団体だからである。
	押しつけの理念について、またメディア規制などの蔑視視点が消えない限り、残念だがこの男女平等参画の全体について反対せざるをえないことを悲しく思う。
	国の第3次男女共同参画計画には、セクシュアル・マイノリティに関する事項が盛り込まれているが、都の計画においてはこれまで全く盛り込まれてこなかったことから、今回の見直しにおいてこれを盛り込み、各項目について、具体的に明記することを要望する。（同趣旨他1件）

	内容
ご意見	<p>全体的に、男女二元論に基づいた文言が目立つ。インターセクシャルや性同一性障害者、同性愛者などのセクシャルマイノリティへの配慮を欠いているように思える。</p>
	<p>「男女の平等」ということについて、平等の定義が曖昧で、どこから差別になるのかが分からない。日本人は平等の意味を誤解(個性を無視して全て同じように扱おうとする傾向)している場合が多く、その現状のままルールを変えようというのはいささか無理があるのではないか。</p>
	<p>全体的に理念ばかりで分かりにくい。普通の人考え方とは乖離しているように感じた。</p>
	<p>すべての取組の方向性及び都に求める取組で「していく必要があります・・・」となっていますが、これでは都の男女平等を推進できないと思う。「していきます」という書き方にできないか。</p>
考え方	<p>答申では、憲法、男女共同参画社会基本法、東京都男女平等参画基本条例などを基本に、性別や年齢にかかわらず、その個性と能力が発揮できる機会が確保され、人々が満足感・安心感を得て生きがいのある充実した生活を送ることができる社会をめざしていかなければならないとしています。そのためには、都の男女平等参画社会の基本理念の下、男女が能力を十分に発揮でき、多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりを進める必要があるとし、都及び都民・事業者に求められる取組や、都、国、区市町村、民間団体等との連携・協力など、幅広い取組を提言しています。</p>

# 東京都男女平等参画基本条例

## 目次

### 前文

- 第1章 総則（第1条—第7条）
  - 第2章 基本的施策（第8条—第11条）
  - 第3章 男女平等参画の促進（第12条・第13条）
  - 第4章 性別による権利侵害の禁止（第14条）
  - 第5章 東京都男女平等参画審議会（第15条—第19条）
- ### 附則

男性と女性は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。

東京都は、男女平等施策について、国際社会や国内の動向と協調しつつ、積極的に推進してきた。長年の取組により男女平等は前進してきているものの、今なお一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している。

本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても、社会生活においても、男女を問わず一人一人に、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要である。男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に共に参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されるのである。

すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、ここに、この条例を制定する。

## 第1章 総則

### （目的）

第1条 この条例は、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都（以下「都」という。）、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ効果的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

### （定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 男女平等参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、及び一人一人にその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、責任を分かち合うことをいう。
- 二 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- 三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

### （基本理念）

第3条 男女平等参画は、次に掲げる男女平等参画社会を基本理念として促進されなければならない。

- 一 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- 二 男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会
- 三 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

### （都の責務）

第4条 都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。

2 都は、男女平等参画施策を推進するに当たり、都民、事業者、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）と相互に連携と協力を図ることができるよう努めるものとする。

### （都民の責務）

第5条 都民は、男女平等参画社会について理解を深め、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

### （事業者の責務）

第6条 事業者は、その事業活動に関し、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

### （都民等の申出）

第7条 都民及び事業者は、男女平等参画を阻害すると認められること又は男女平等参画に必要と認められることがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けたときは、男女平等参画に資するよう適切に対応するものとする。



## 第2章 基本的施策

### (行動計画)

第8条 知事は、男女平等参画の促進に関する都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

2 知事は、行動計画を策定するに当たっては、都民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置をとるものとする。

3 知事は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ東京都男女平等参画審議会及び区市町村の長の意見を聴かなければならない。

4 知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

### (情報の収集及び分析)

第9条 都は、男女平等参画施策を効果的に推進していくため、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

### (普及広報)

第10条 都は、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

### (年次報告)

第11条 知事は、男女平等参画施策の総合的な推進に資するため、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、年次報告を作成し、公表するものとする。

## 第3章 男女平等参画の促進

### (決定過程への参画の促進に向けた支援)

第12条 都は、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の決定過程への男女平等参画を促進するための活動に対して、情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

### (雇用の分野における男女平等参画の促進)

第13条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。

4 知事は、第2項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

## 第4章 性別による権利侵害の禁止

第14条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これを行ってはならない。

## 第5章 東京都男女平等参画審議会

### (設置)

第15条 行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として東京都男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

### (組織)

第16条 審議会は、知事が任命する委員25人以内をもって組織する。

2 委員は、男女いずれか一方の性が委員総数の四割未満とならないように選任しなければならない。

### (専門委員)

第17条 専門の事項を調査するため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

### (委員の任期)

第18条 委員の任期は2年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

### (運営事項の委任)

第19条 この章に規定するもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

## 附 則

この条例は、平成12年4月1日から施行する。

# 男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）

最終改正：平成11年12月22日法律第160号

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、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は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

## 第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善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、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基

本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

**(地方公共団体の責務)**

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

**(国民の責務)**

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

**(法制上の措置等)**

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

**(年次報告等)**

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

## 第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

**(男女共同参画基本計画)**

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

**(都道府県男女共同参画計画等)**

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「市町村男女共同参画計画」という。)を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

**(施策の策定等に当たっての配慮)**

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

**(国民の理解を深めるための措置)**

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

**(苦情の処理等)**

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

**(調査研究)**

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

**(国際的協調のための措置)**

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

**(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)**

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

**第3章 男女共同参画会議**

**(設置)**

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

**(所掌事務)**

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

**(組織)**

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

**(議長)**

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

**(議員)**

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
  - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
- 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10の4未満であってはならない。
- 4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

**(議員の任期)**

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

**(資料提出の要求等)**

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

**(政令への委任)**

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

**附則 抄**

**(施行期日)**

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

**(男女共同参画審議会設置法の廃止)**

第2条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

**(経過措置)**

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）

第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日、第23条第1項の規定により、審議会の委員として

任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

#### 附則（平成11年7月16日法律第102号） 抄

##### （施行期日）

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定  
公布の日

##### （職員の身分引継ぎ）

第3条 この法律の施行の際現に従前の総理府、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、通商産業省、運輸省、郵政省、労働省、建設省又は自治省（以下この条において「従前の府省」という。）の職員（国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第8条の審議会等の会長又は委員長及び委員、中央防災会議の委員、日本工業標準調査会の会長及び委員並びにこれらに類する者として政令で定めるものを除く。）である者は、別に辞令を発せられない限り、同一の勤務条件をもって、この法律の施行後の内閣府、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省若しくは環境省（以下この条において「新府省」という。）又はこれに置かれる部局若しくは機関のうち、この法律の施行の際現に当該職員が属する従前の府省又はこれに置かれる部局若しくは機関の相当の新府省又はこれに置かれる部局若しくは機関として政令で定めるものの相当の職員となるものとする。

##### （別に定める経過措置）

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

#### 附則（平成11年12月22日法律第160号） 抄

##### （施行期日）

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。