

第 1 部 基本的考え方

1 都・国の取組

都では、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、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。そのため、社会の諸制度について、従来の枠組ではもはや対応できず、社会環境に適応した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22年時点で、169か国中11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22年時点で、134か国中94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。
- 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4月現在19.8%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。また、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ました。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。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実現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・企業のみでできることではありません。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、別途とりまとめる中間のまとめ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。