



計画の基本方針

第1章 計画の基本的考え方

1 計画改定の趣旨

都は、全ての都民が、性別に関わりなく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。

平成12年3月、東京都は全国に先駆けて「東京都男女平等参画基本条例」(以下「基本条例」といいます。)を制定しました。この条例に基づき、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や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ています。

また、国においては、「男女共同参画基本計画(第3次)」が平成22年12月に閣議決定され、男女平等参画社会の実現に向けた新たな取組や強化する取組の方向が示されたところです。

このような状況から、平成23年7月、都は知事の附属機関である「東京都男女平等参画審議会」に対して行動計画の改定に当たっての基本的考え方を諮問し、平成24年1月に答申を受けました。

東京が今後も活力ある都市として発展するためには、なお一層の男女平等参画施策の推進が必要であるため、審議会答申及び現在の行動計画の成果・課題等を踏まえ、行動計画を改定するものです。

2 計画改定に当たっての考え方

(1) 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24年1月現在20.2%で、衆議院議員に占める女性の割合10.9%、参議院議員18.6%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ら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。

(2) 目指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、女性を始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。

3 計画の位置付け

- (1) 基本条例第8条に基づく、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です。
- (2) 男女共同参画社会基本法第14条に定める「都道府県男女共同参画計画」に該当するものです。
- (3) 配偶者暴力防止法第2条の3第1項に基づく、配偶者暴力対策を推進するための「東京都配偶者暴力対策基本計画」を包含するものです。

4 基本理念

基本条例の基本理念に基づき、本行動計画の基本理念を次のとおりとします。

- (1) 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
- (2) 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、多様な生き方を選択できる社会
- (3) 男女が家庭生活及び社会活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

5 計画期間

平成 24 年度（2012 年度）から平成 28 年度（2016 年度）までの 5 か年

6 計画の推進

本行動計画を着実に推進するために、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、基本条例に基づいて年次報告を作成し、公表します。

第2章 重点課題

本行動計画では、目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて、次の四つの事項を重点課題として掲げて、取り組んでいきます。

(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、活躍できる環境を作ることは、目指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、男女が共に希望を持って活躍していくために極めて重要です。

(2) 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現

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。

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。男女が共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ました。

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必要があります。

(4) 配偶者からの暴力の防止

配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。

配偶者からの暴力は、外部からその発見が困難な家庭内において行われるため、潜在化しやすく、しかも加害者に罪の意識が薄いという傾向があります。このため、周囲も気付かないうちに暴力がエスカレートし、時には生命に危険が及ぶこともあるなど被害が深刻化しやすい特性があります。


配偶者暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を傷つけるだけでなく、男女平等参画社会の実現を妨げるものです。

配偶者暴力防止法の制定以降、配偶者暴力に対する認識は社会的に広がりつつあり、配偶者暴力に関する相談件数は増加しています。

さらに、配偶者暴力被害者は長期間にわたる暴力の影響から、身体的にも精神的にも被害が大きく、その状況は大変深刻であり、回復に時間を要するなど厳しい状況があります。

このような実態を踏まえ、被害者の安全の確保と本人の意思を尊重した継続的な支援について、都、区市町村等の関係機関、民間団体が、それぞれの役割を明確にしつつ、相互に補完し協働して取り組んでいく必要があります。

※ なお、配偶者暴力対策に関する具体的な施策については、「東京都配偶者暴力対策基本計画」において掲載することとします。



＊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。

＊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。

第3章 計画の体系

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

ア ポジティブ・アクションの推進
イ 雇用機会均等に関する普及啓発
ウ 都庁内における男女平等参画

ア 職場における女性の能力発揮・参画の推進
イ 相談・研修等

② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

③ 起業家・自営業者への支援

ア 起業家・自営業者への支援

ア 起業家・自営業者への支援

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

ア 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

ア 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

(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

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

② 地域・防災分野への参画促進

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進
イ 男性の参画促進

③ 教育分野への参画促進

ア 教育分野における男女平等参画の促進

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

ア 仕事と生活の調和の推進

ア 仕事と生活の調和の推進

(2) 子育てに対する支援

ア 保育サービスの充実
イ 地域での子育て支援
ウ 仕事と子育ての両立が可能な環境整備
エ 行動しやすいまちづくり

ア 仕事と子育ての両立が可能な環境整備
イ 地域での子育て支援

(3) 介護に対する支援

ア 介護への支援

ア 仕事と介護との両立が可能な環境整備
イ 地域での介護支援

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

ア ひとり親家庭のための相談や就業支援等
イ 保育サービス等の整備

ア ひとり親家庭への支援

(2) 高齢者への支援

ア 地域における高齢者への支援
イ 高齢者の雇用・就業の支援
ウ 行動しやすいまちづくり

ア 地域における高齢者への支援
イ 高齢者の雇用・就業の支援

(3) 若年層への支援

ア 若年層への就業支援

ア 若年層への就業支援等

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

※ 配偶者からの暴力の防止

具体的な施策については、「東京都配偶者暴力対策基本計画」に掲載

① 性暴力・ストーカー等の防止

ア 被害者等への支援

ア 被害者等への支援

② セクシュアル・ハラスメントの防止

ア 相談・普及啓発
イ 都庁内におけるセクシュアル・ハラスメントの防止対策

ア セクシュアル・ハラスメント防止の普及啓発等

(2) 生涯を通じた男女の健康支援

ア 母子保健医療体制の整備及び相談等の支援
イ 各年代に応じた健康支援及び性教育

ア 出産・育児準備支援等
イ 各年代に応じた健康支援及び性教育

(3) 男女平等参画とメディア

ア メディアへの対応

ア メディア事業者の取組
イ メディアへの対応

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

ア 学校での男女平等
イ 研修・情報提供
ウ 多様な学習機会の提供

ア 学校での男女平等
イ 家庭・地域での教育
ウ NPO、ボランティア活動のための支援
エ 職業能力の向上

(2) 普及・広報の充実

① 情報・交流の推進

ア 情報の提供
イ 交流及び指導者研修

ア 普及啓発

② 社会制度・慣行の見直し

ア 都庁内における対応

ア 制度・慣行の検討

(3) 推進体制

ア 都における体制
イ 相談(都民からの申出)
ウ 区市町村や事業者等との連携
エ 数値目標

ア 都民・事業者における体制