

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

平成23年10月19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。
- 審議にあたっては、急速に進行している少子・高齢化、若年層、ひとり親家庭や、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 3 か月にわたって議論を重ねてきました。本審議会としては、これまでの議論を踏まえ、中間のまとめを取りまとめました。
- 中間のまとめに対して、広く都民、事業者の皆様などからご意見を寄せていただき、これからの議論の参考としたいと考えております。
- 今後は、皆様から寄せられたご意見を踏まえ、本審議会においてさらに議論を進め、答申する予定です。この中間のまとめに関し、各方面から有意義なご意見が寄せられることを期待するものです。

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、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。

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

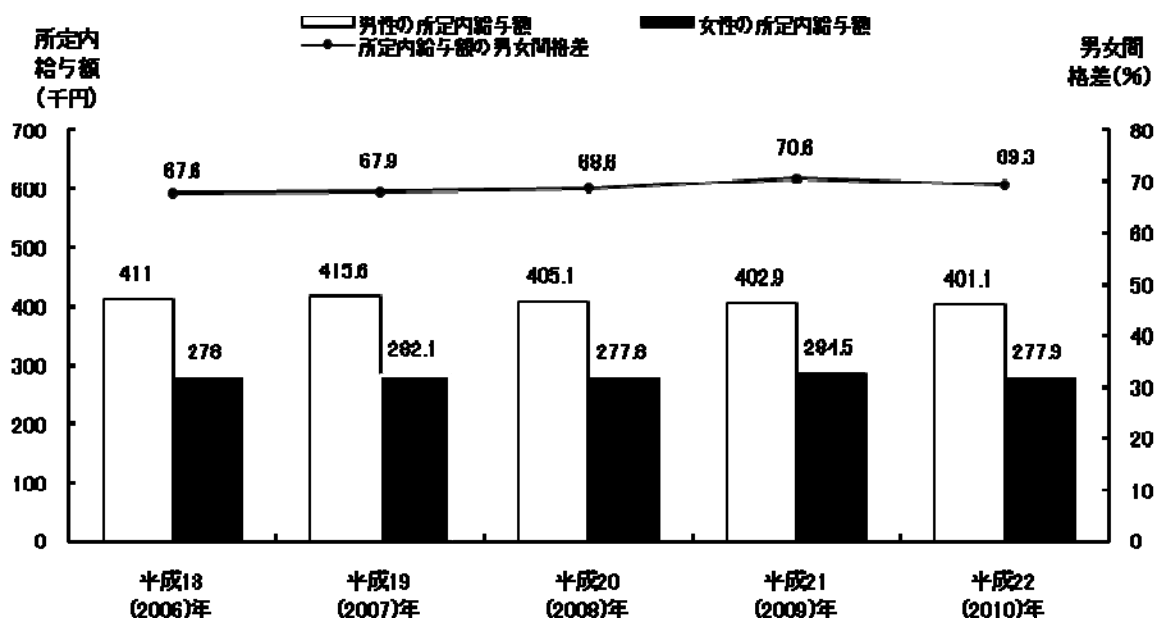
(1) 働く場における男女平等参画の促進

① 均等な雇用機会の確保

■ 現状・課題

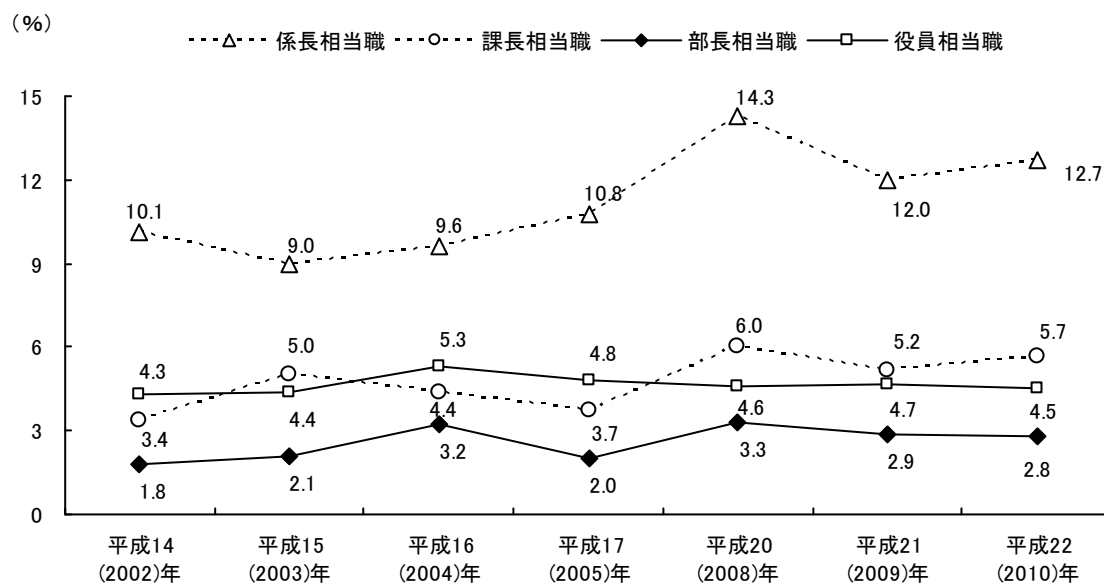
- 雇用の分野において、女性も男性も、能力を十分に発揮する機会及び待遇が確保されることは、男女平等参画社会の実現にとって、極めて重要です。
- そのため、都においては、これまで男女雇用機会均等法の普及啓発を推進することや、企業における女性の能力発揮のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を都と事業者が協力して推進することなどに取り組んできました。
- しかし、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、所定内給与額の男女間格差は緩やかに縮小しているものの、女性の所定内給与額は男性の7割程度にとどまっています。
- また、平成22年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所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なく、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

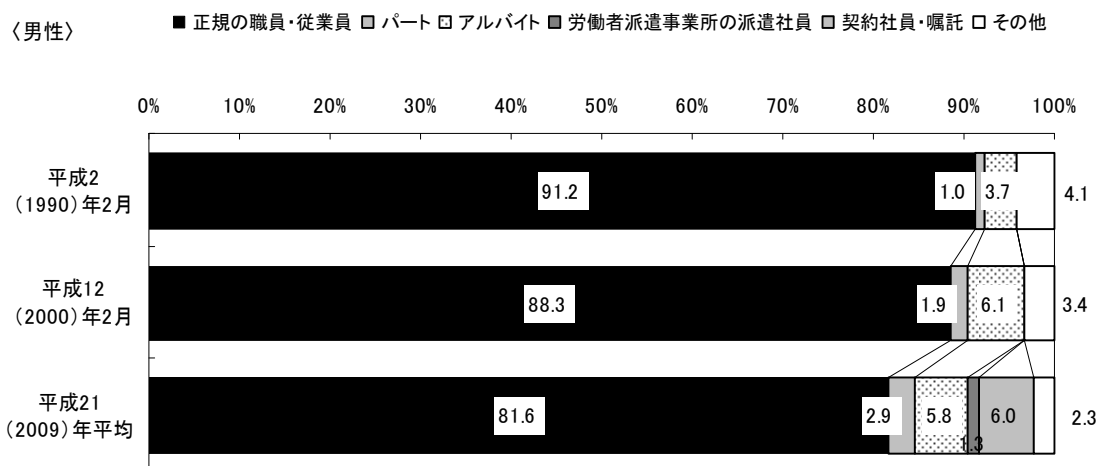
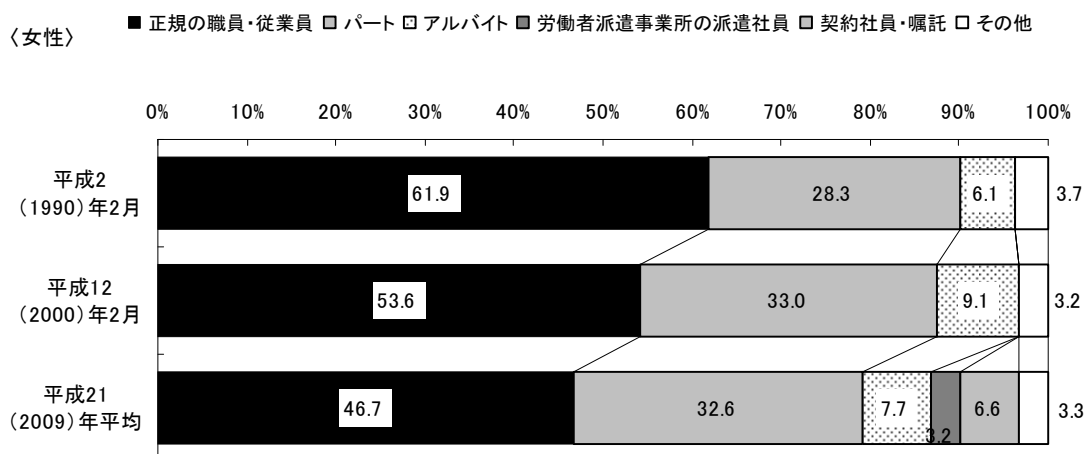
■ 現状・課題

- 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 21 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、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ります。
- 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働く者にとってのメリットがあると考えられます。
- 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、働き方に対応した公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）



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

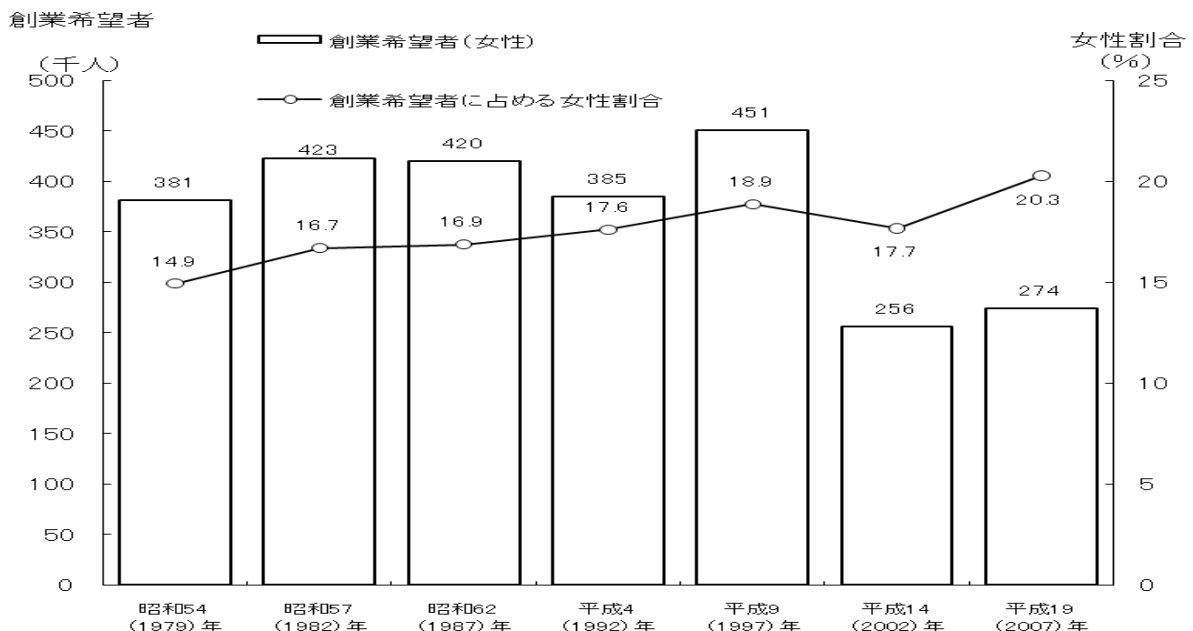
勤務地を一定の地域内に限定して、その範囲内において職場に勤務する正規型の労働者をいいます。「地域限定社員」または「エリア限定社員」ともいいます。

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>

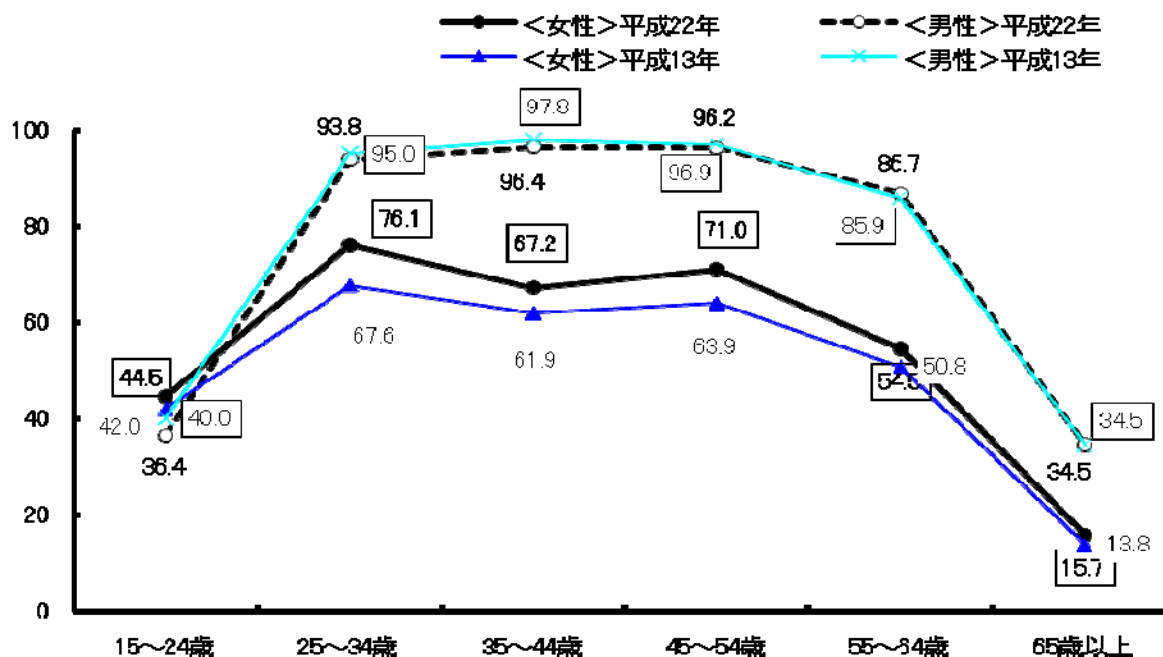
- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への情報提供、ネットワークづくりなどを引き続き推進する必要があります。

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いえます。
- 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。

年齢階級別労働力人口比率（都）



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が再就職を希望する場合には、再就職できる環境を整備し、活躍の場を提供していく必要があります。
- 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。

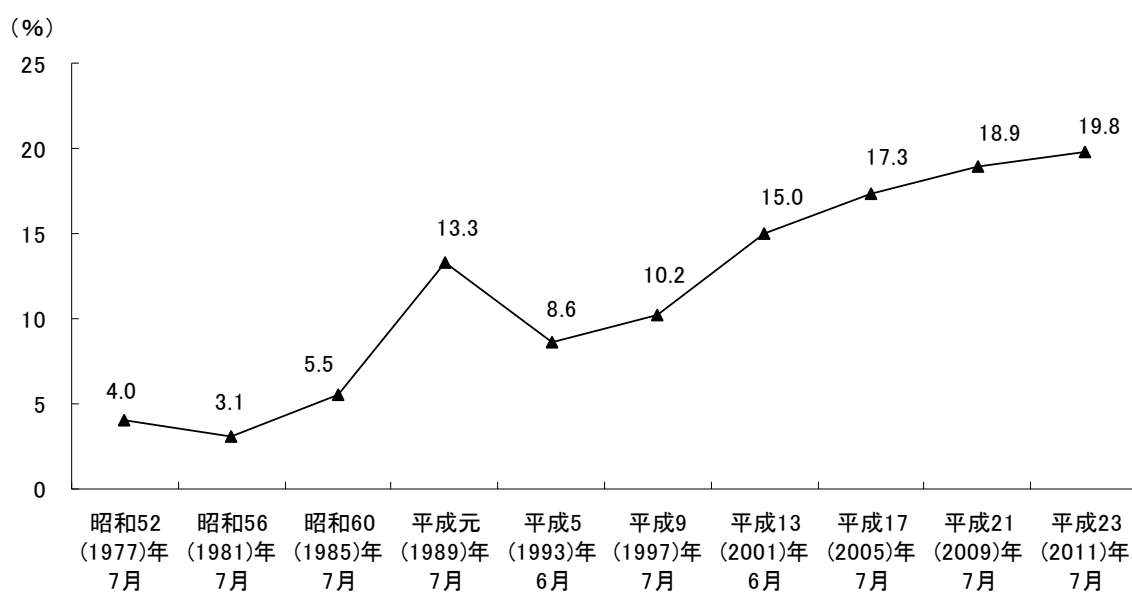
(2) 社会・地域活動への参画促進

① 政治・行政分野への参画促進

■ 現状・課題

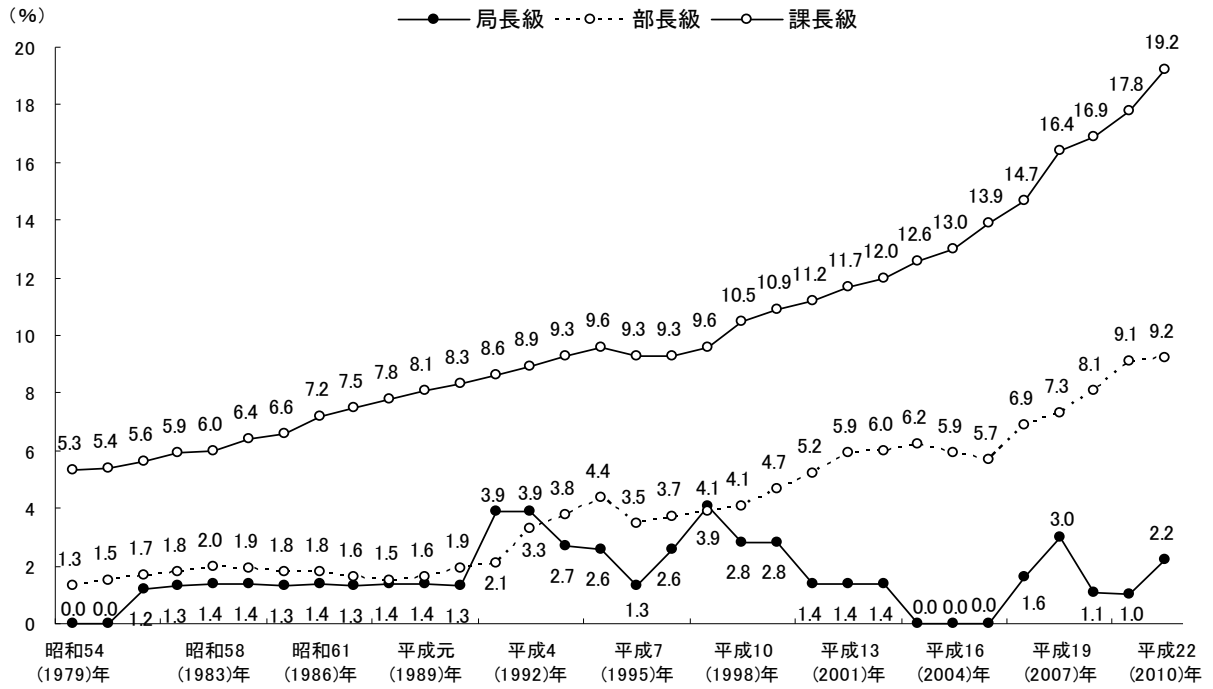
- 男女平等参画社会を実現するためには、男女が政治・行政、地域活動、教育などあらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。
- とりわけ政治・行政の分野において女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ実現することにつながるものであり、重要かつ喫緊の課題といえます。
- 東京都における参画状況を見ると、政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合は増加傾向にあり、平成23年4月現在で19.8%と、全都道府県の中で最も高くなっています。衆・参両議院議員に占める割合と比較しても、女性の参画が進んでいますが、まだ十分とはいえません。
- 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22年4月現在13.6%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ポイント以上増加して19.2%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22年4月現在で20.1%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>

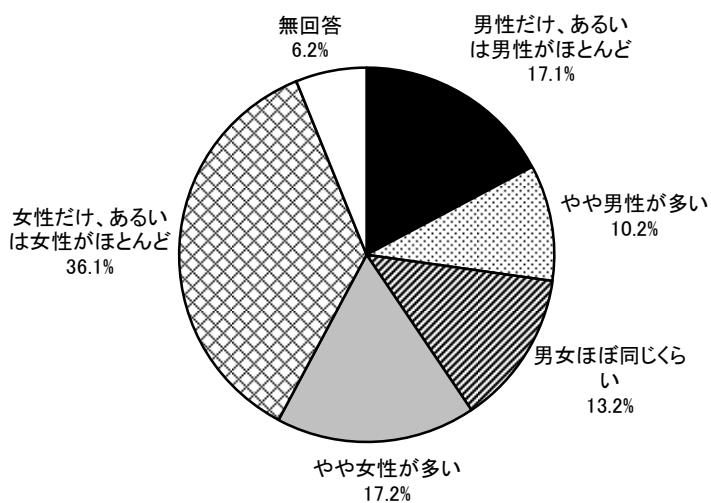
- 都からの依頼に応じて審議会等に女性委員を参画させるなど、機会を捉えて、都の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが必要です。

② 地域・防災分野への参画促進

■ 現状・課題

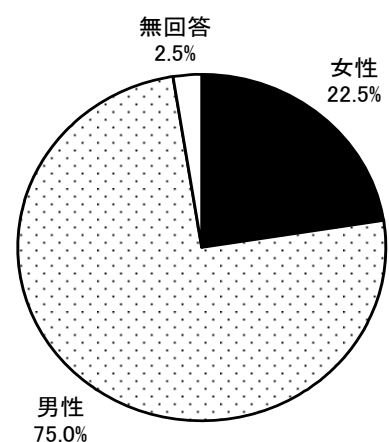
- NPO、ボランティア団体、PTA、町会・自治会、商店街など身近な地域社会においては、女性が中心となって活動を行っている場合も多いものの、役職に就いて方針・意思決定を主体的に行っている女性は多くありません。一方、働く世代の男性の多くは仕事に追われて、地域の活動に参加することが難しい状況にあります。
- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」では、NPO、ボランティア、PTA等の社会活動、地域活動に参加している男性は3割弱、女性は4割弱で、参加できない理由として、男性の6割、女性の4割が「仕事が忙しいから」と回答しています。特に、男性が仕事を理由に社会活動・地域活動に参加しにくい状況にあることが伺えます。
- 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。

<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。

<都民・事業者に求められる行動>

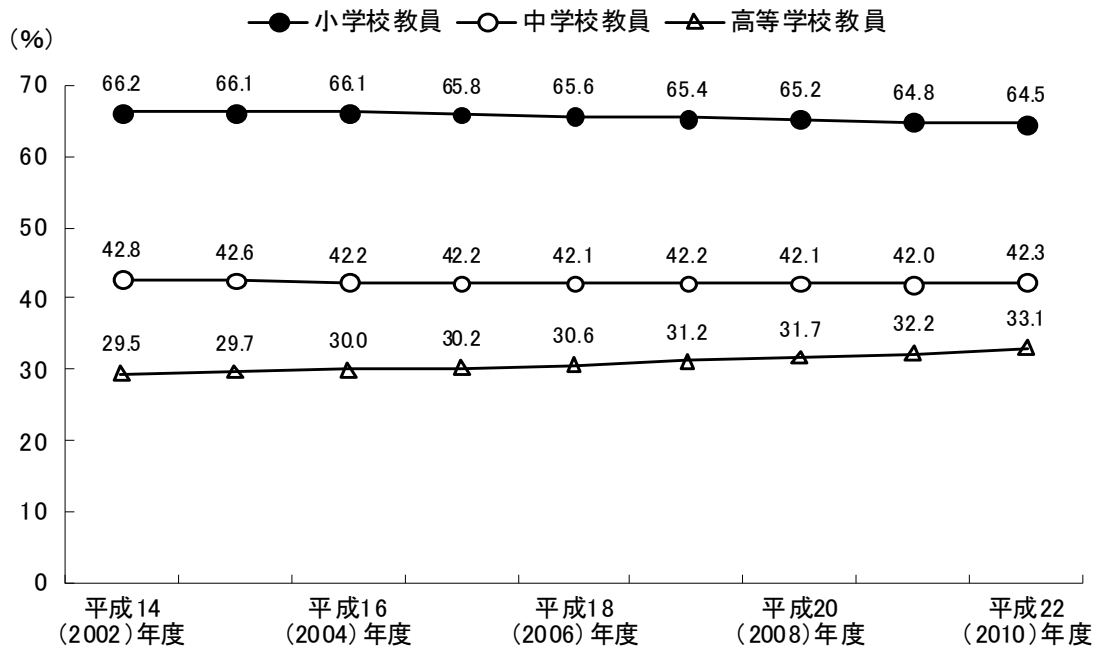
- 企業、地域、団体等様々な分野における女性の参画を促進していく必要があります。
- 従来女性が少なかった分野にも新たに活躍の場を広げることや、方針・意思決定を行う役職に登用することで、多様な価値観・発想を取り入れる必要があります。また、男性が少なかった分野への参画を促進するための対応を進める必要もあります。

③ 教育分野への参画促進

■ 現状・課題

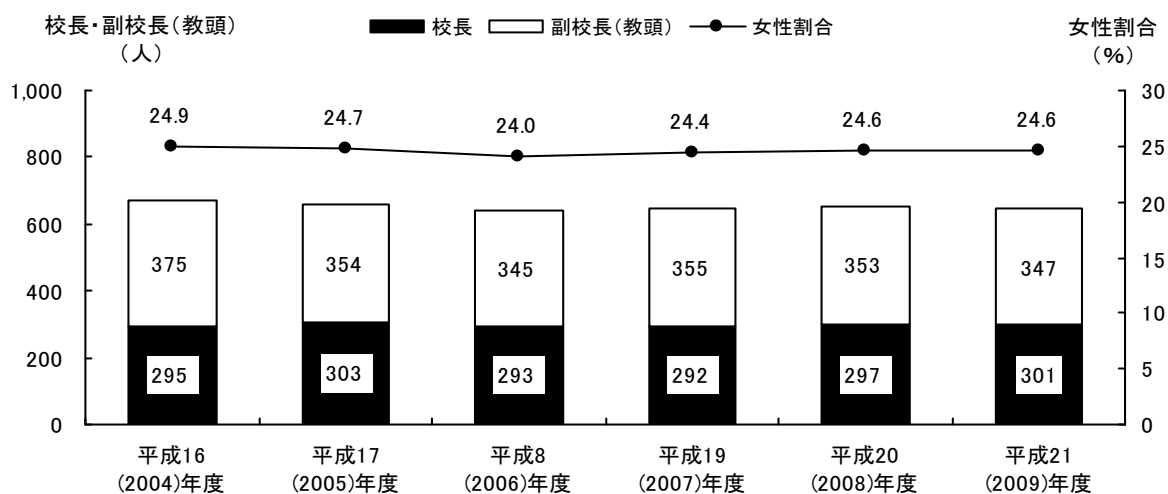
- 教育の分野においても、女性の能力発揮がそれぞれの組織の活性化に不可欠であるという認識を醸成し、方針・意思決定過程への女性の参画の拡大を図ることが重要です。
- 都内の公立学校における女性の参画状況を見ると、教員に占める女性の割合については、ここ5年間、小学校で60%台半ば、中学校で40%台前半、高等学校で30%台前半で推移しています。これは全国平均とほぼ同水準であり、教育の現場において多くの女性教員が活躍していること分かります。一方、管理職である校長・副校長（教頭）に占める女性の割合については、小学校では20%台半ばとなっていますが、中学校・高等学校では、全国平均よりは高いものの10%未満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

■ **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

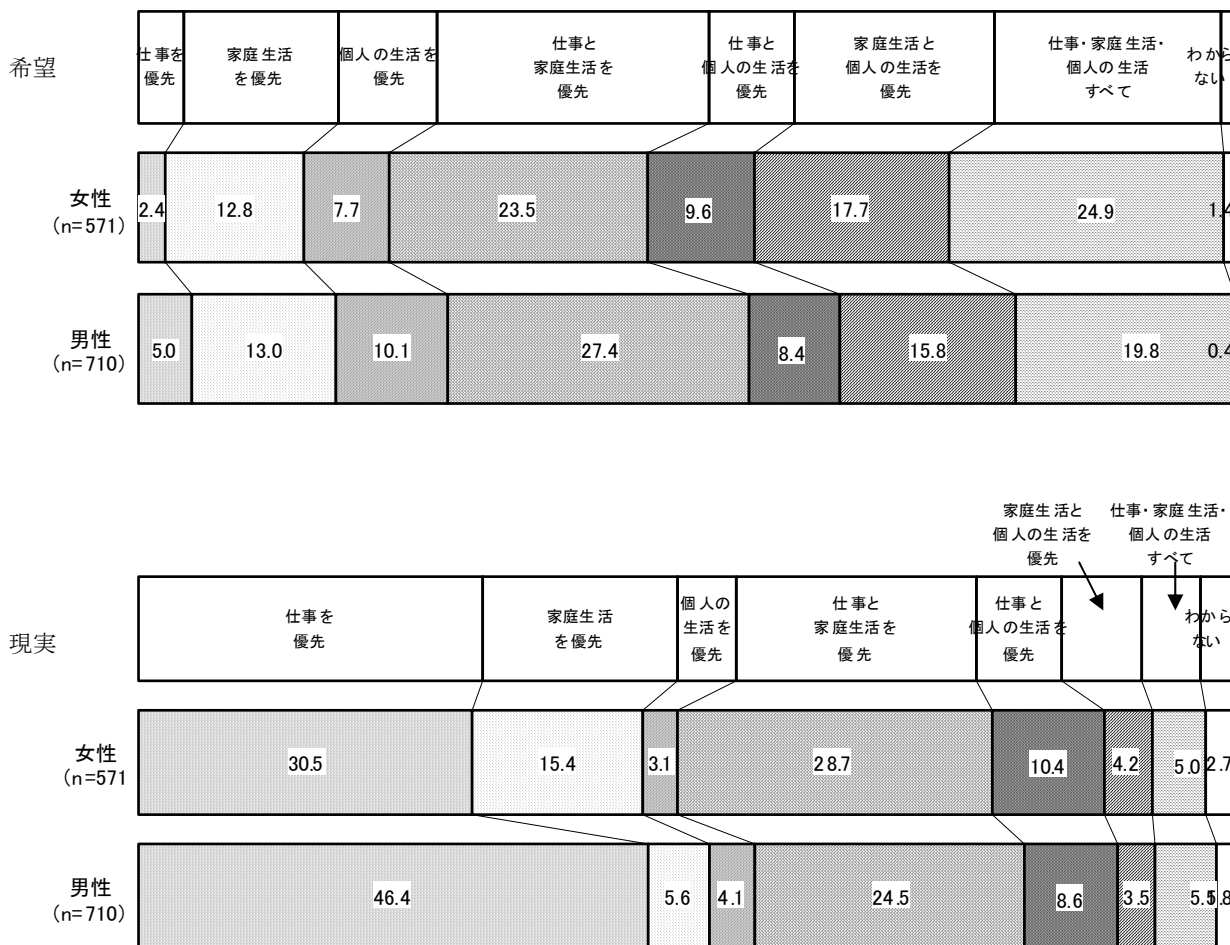
(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

■ 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ついての優先度として「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。
- 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 48.2%となっています。また、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。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。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。
- 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



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。
- また、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必要性を普及し、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取り組んで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

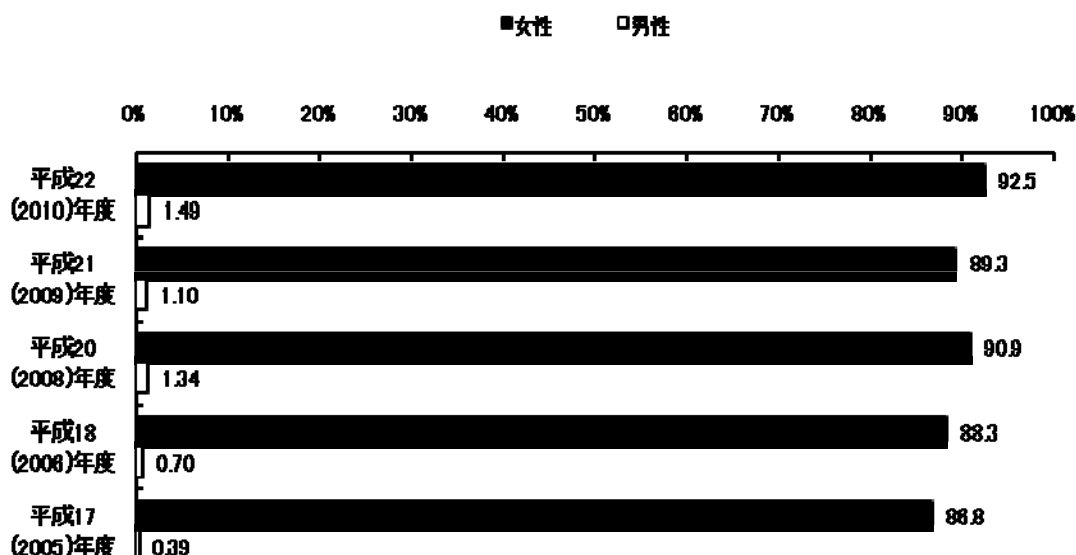
■ 現状・課題

- 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、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への負担感を解消し、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と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。

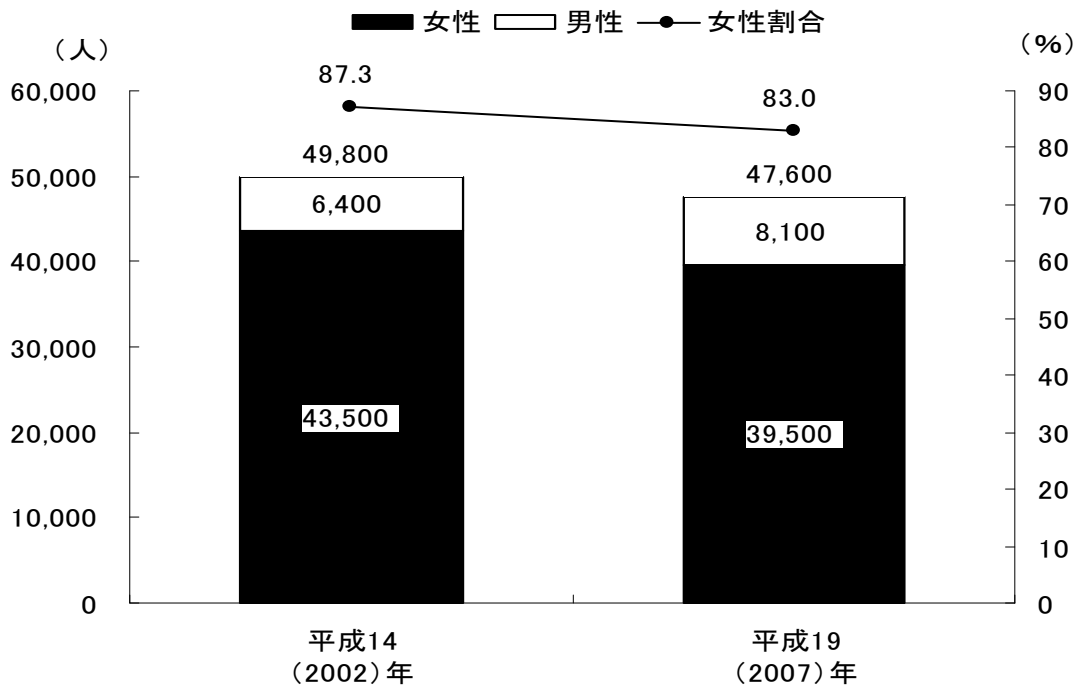
平成 23 年 4 月 1 日以降、一般事業主行動計画の策定・届出の義務付けの範囲が従業員 101 人以上の企業に拡大されました。

(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。
- 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、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言われています。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。

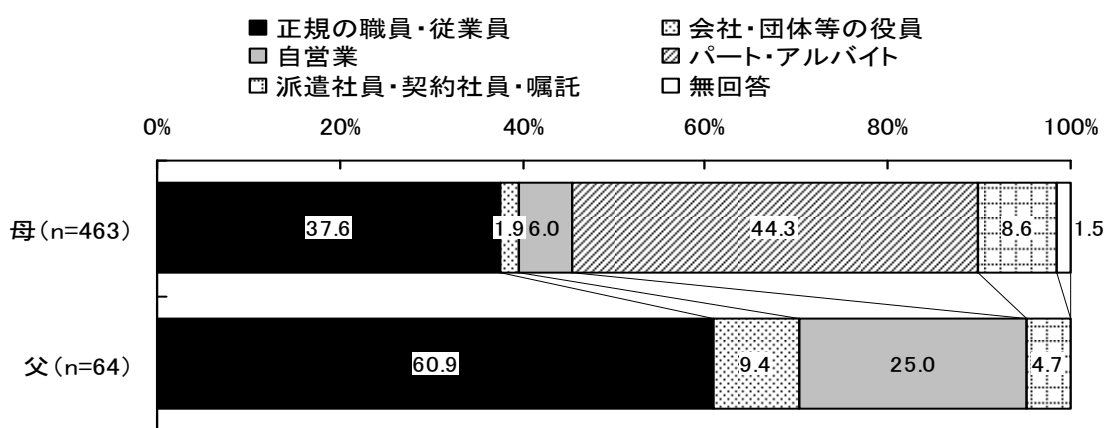
3. 特別な配慮を必要とする男女への支援

(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>

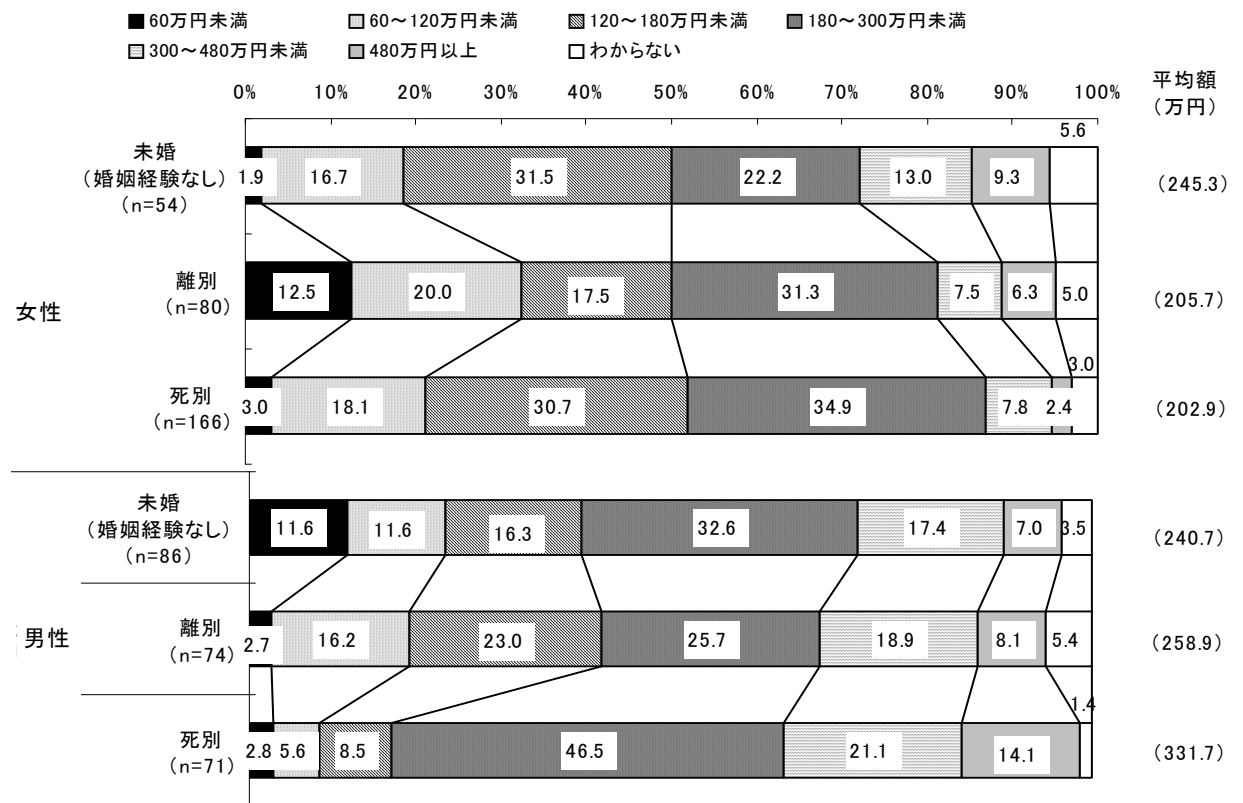
- 地域において、NPOや当事者団体等の連携により、ひとり親家庭を支援していくことが望まれます。

(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。
- 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21年度高齢者虐待の防止、高齢者の擁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割弱が女性であり、息子や夫など男性による虐待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割強、心理的虐待が4割強となっています。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>

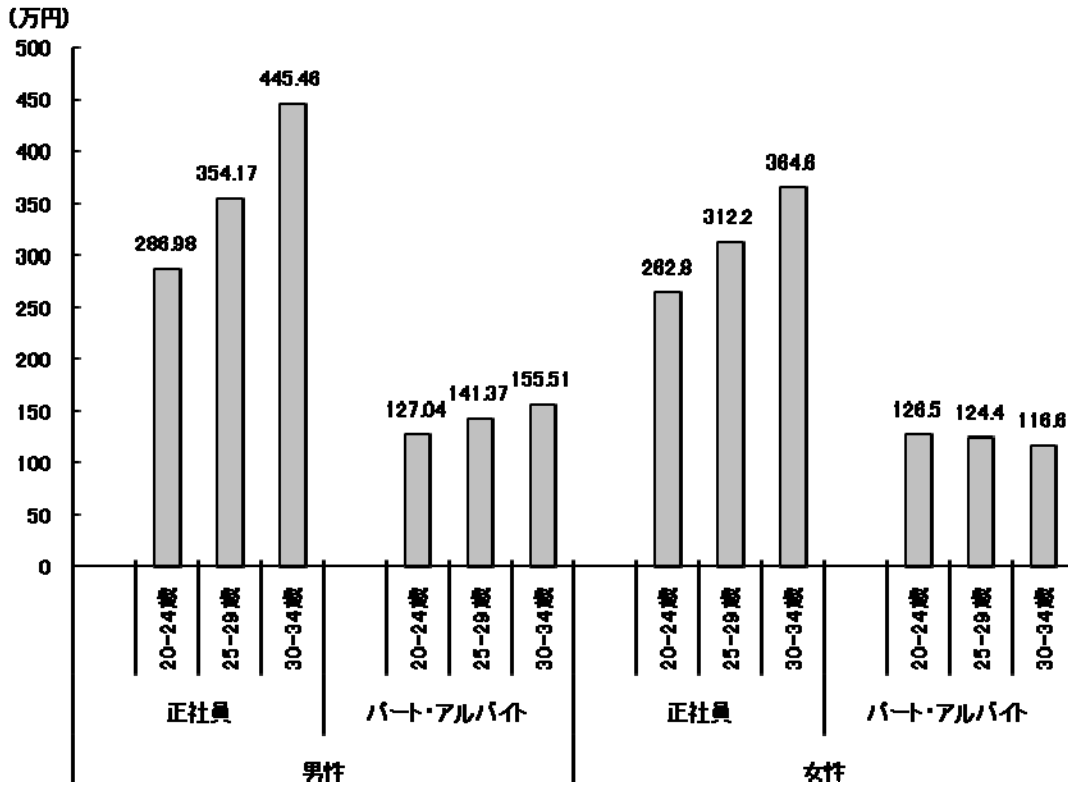
- 高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、安心して生活していけるよう、地域の見守りネットワークの充実を今後も進めていく必要があります。
- 高齢者が自己の能力や経験を生かして活躍できる場を広げていくことで、高齢者が蓄積してきた知識・経験、技術などを社会に還元できるように努めていく必要があります。

(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

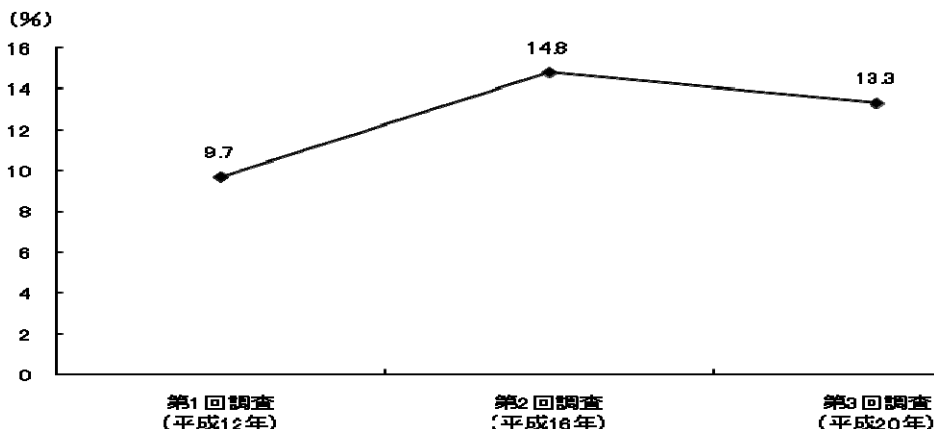
(1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組

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、特に女性の人権に深く関わる社会的な問題であり、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。これらの行為により、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件数は、平成 21 年度には 1,000 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向け取り組むことが必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

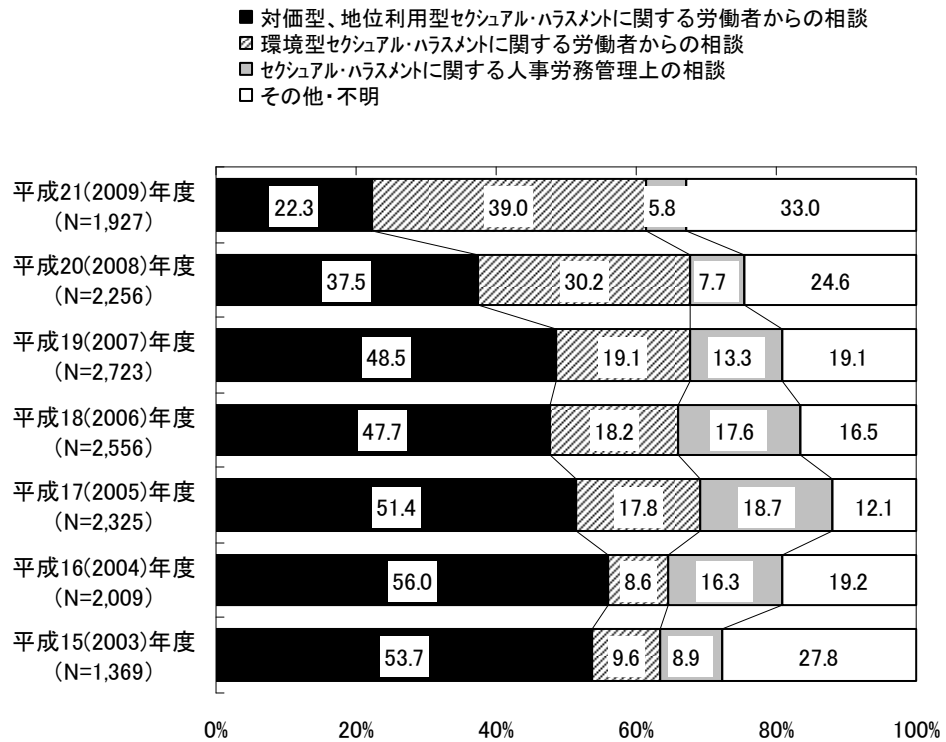
- 性犯罪、ストーカー行為の防止は、重要な社会的課題であることの認識を深めることが求められます。
- 民間団体等は、その機能を活かし、被害者相談や被害者への支援を行うことが必要です。

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）



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

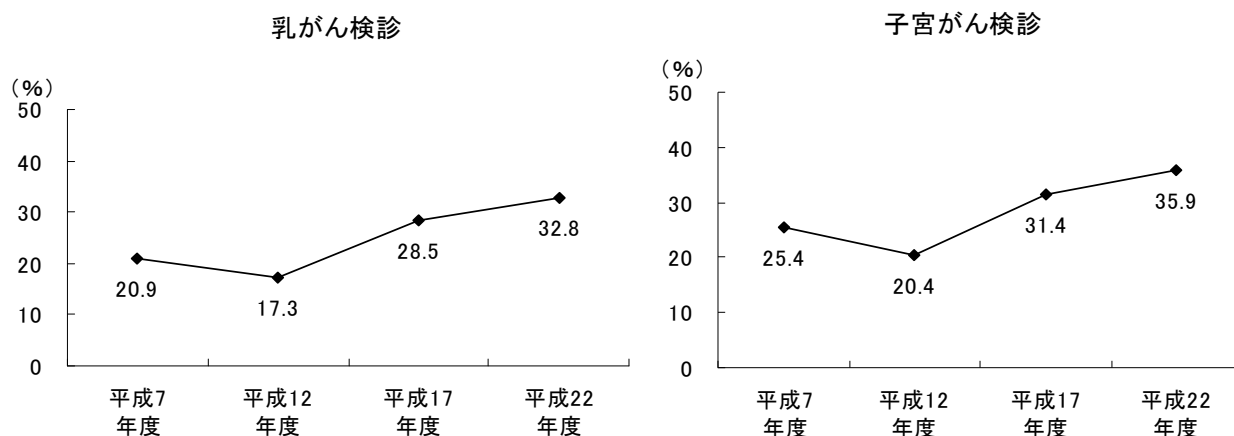
■ 現状・課題

- 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年以内に受けた方は、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」31.3%となっています。相談先としては、

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おります。

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のできる乳がん・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。
- うつの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。

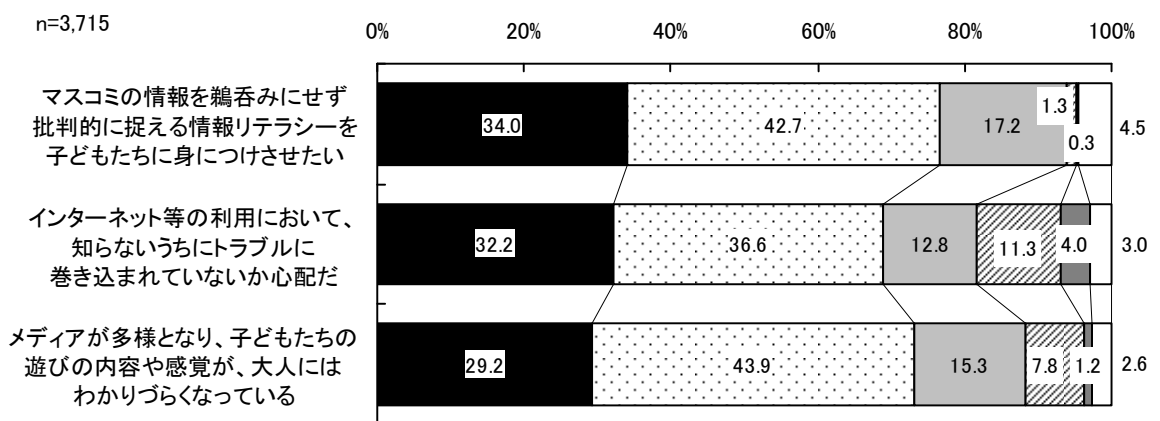
(3) 男女平等参画とメディア

■ 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。
- 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。
- 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**

- 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>

- 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。
- 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。
- 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

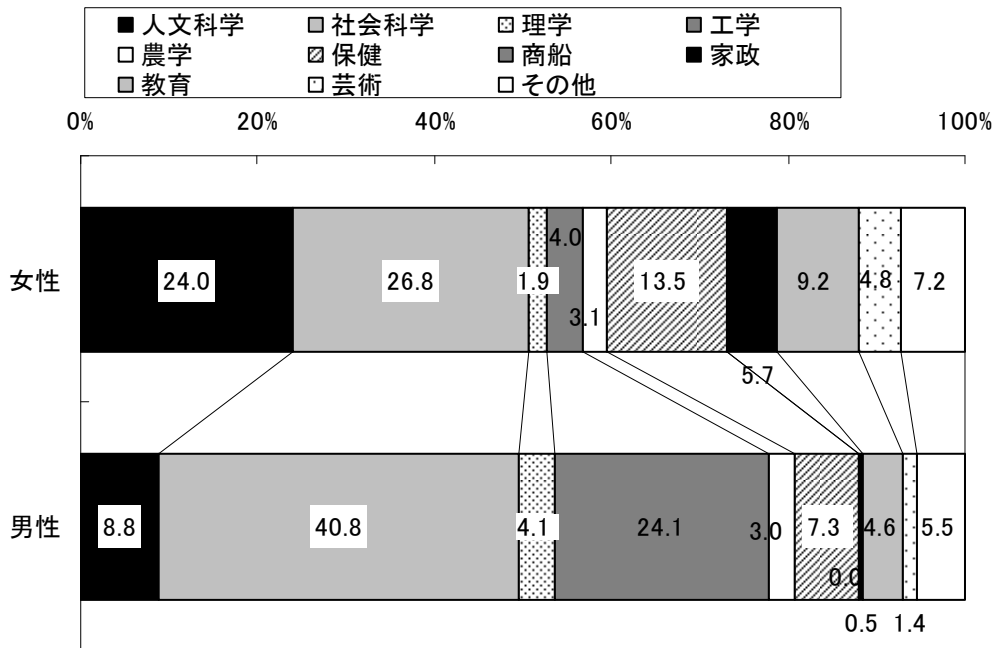
■ 現状・課題

- 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。

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。

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。

(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>

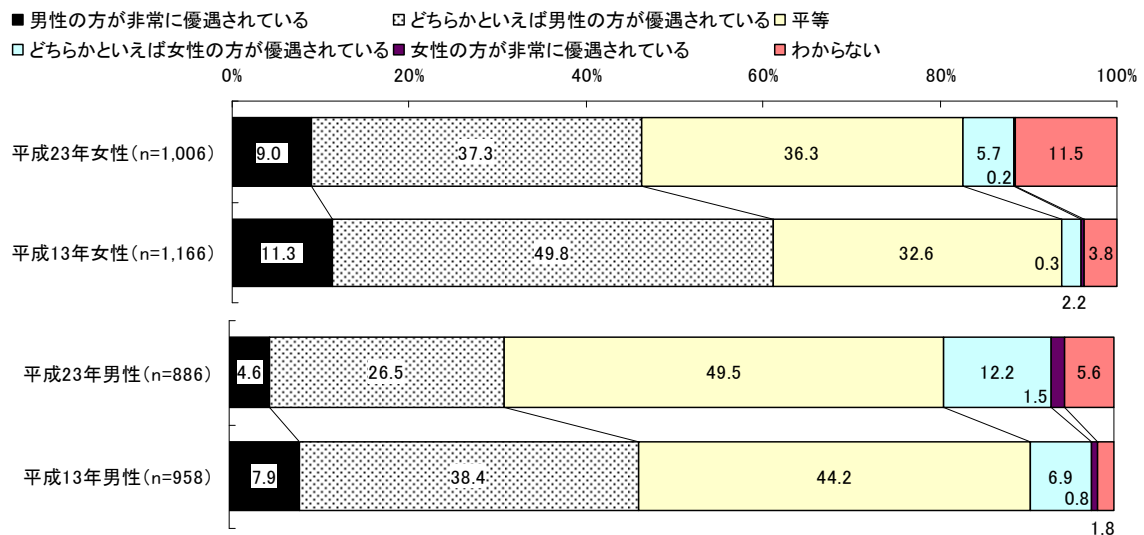
- 様々な活動や地域活動等を通じて、男女平等参画に関する情報を提供することが望まれます。
- 各団体内で、男女平等参画に関する意識啓発を実施することが望まれます。

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	東京都男女平等参画基本条例	71
6	男女共同参画社会基本法	73



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 会長が必要と認めるときは、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(平成23年10月19日現在)

(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	元特定非営利活動法人女性ネットSaya-Saya理事長	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（平成23年10月19日現在）

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

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。