

東京都女性活躍推進計画の
策定に当たっての基本的考え方について

答 申（案）

平成 28 年 12 月 22 日
東京都男女平等参画審議会

はじめに

- 東京都は、平成 12 年に全国に先駆けて「東京都男女平等参画基本条例」を制定しました。同条例に基づき、平成 14 年 1 月には最初の行動計画を策定し、その後 2 度の改定を経て、平成 24 年 3 月には、平成 24 年度から平成 28 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 2012」を策定しました。
- 都は、この行動計画において、働く場における男女平等参画の促進、仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現、特別な配慮を必要とする男女への支援、配偶者からの暴力の防止を重点課題として、都の施策を推進し、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。
- また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」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ました。
- 両計画は、平成 28 年度末で計画期間が終了することから、国の第 4 次男女共同参画基本計画を勘案し、男女間の実質的な機会の均等を目指す上での現状を踏まえつつ改定を行う必要があります。
- また、平成 28 年 4 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が全面施行されたことに伴い、社会全体で女性の活躍の動きを加速化し、男女の実質的な機会の均等を更に力強く推進するため、同法に基づく「東京都女性活躍推進計画」を新たに策定する必要があります。
- 本審議会は、平成 28 年 6 月に知事から、「男女平等参画のための東京都行動計画」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、また、「東京都女性活躍推進計画」の策定に当たっての基本的考え方について諮問を受け、審議を行ってきました。
- 審議に当たっては、働く場における女性に対する積極的改善措置の促進や、地域社会とのかかわりを通じた、働く場にとどまらない活躍機会の拡大、男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組の推進などを中心に、7 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、都民の皆様から多くの御意見を寄せていただきました。本審議会では、寄せられた皆様の御意見を参考に、さらに議論を深め、東京都女性活躍推進計画の策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・高齢化の一方、女性の活躍が未だ十分とは言えない状況の中で、都が目指すべき男女平等参画社会の実現に向けた基本的考え方と女性活躍推進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、実効性のある女性活躍推進計画を策定し、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
佐々木 常夫

目 次

第1部 基本的考え方

- 1 都・国の取組と計画の位置付け・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 男女平等参画及び女性の活躍をめぐる現状認識・・・・・・・・・・ 2
- 3 目指すべき男女平等参画社会のあり方・・・・・・・・・・・・・・・・ 3
- 4 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて・・・・・・・・・・・・ 4
- 5 女性活躍推進計画の数値目標等について・・・・・・・・・・・・ 6

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

- 領域Ⅰ 働く場における女性の活躍・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 7
- ① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進・・・・・・・・・・ 8
 - ② 女性の就業継続やキャリア形成・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
 - ③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題・・・・・・・・・・ 17
 - ④ 若者のキャリア教育の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 19
 - ⑤ 起業等を目指す女性に対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
 - ⑥ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援・・・・・・・・ 23
 - ⑦ 普及啓発活動の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 25
- 領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現・・・・・・・・ 29
- 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現・・・・・・・・ 30
 - ①働き方の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 30
 - ②男性の家事・育児への参画・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 36
 - ③妊娠・出産・子育てに対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 39
 - ④介護に対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 42
 - 2 地域における活動機会の拡大・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 45
 - 3 男女平等参画を推進する社会づくり・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 48
 - ①政治・行政分野への参画促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 48
 - ②防災分野（復興も含む）への参画促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 54
 - ③教育・学習の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 56
 - ④社会制度・慣行の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 58
 - ⑤生涯を通じた男女の健康支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 60
- 領域Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援・・・・・・・・・・・・ 64
- ①ひとり親家庭への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 65
 - ②高齢者への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 69
 - ③若年層への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 73
 - ④障害者への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 75
 - ⑤性的少数者への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 77

- 参考資料・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 79

第1部 基本的考え方

1 都・国の取組と計画の位置付け

都ではこれまで、「男女平等参画のための東京都行動計画」（以下「行動計画」という。）に基づき、総合的、計画的に男女平等参画施策の推進に取り組み、進捗状況を年次報告として公表してきました。

都民・事業者等においても、男女平等参画を進める会を構成する各団体を中心に自主的な取組を進めるほか、都と連携・協力した事業等を実施してきました。

また、近年の女性の活躍推進の動きを踏まえ、平成26年に東京都女性活躍推進会議を発足させ、東京都における女性の活躍推進に向けた気運醸成を図ってきました。

こうした取組により、男女平等参画は着実に前進し、女性の活躍推進に対する社会の気運も高まってきました。しかし、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対応が求められます。

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き、基本計画が策定され、男女共同参画促進に関する施策が、総合的、計画的に推進されています。平成27年12月には第4次の基本計画が閣議決定されました。

平成28年4月には、女性の活躍推進の取組を一過性のものではなく、着実に前進させ、一步踏み込んだ新たな総合的枠組みを構築するために制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が全面施行となりました。同法では都道府県に対し、その区域内における女性の活躍を推進するための計画の策定を努力義務としています。都は同法の趣旨を踏まえ、新たな計画により、豊かで活力のある社会を目指していく必要があります。

同法では、女性の職業生活における活躍を対象としています。都においては、平成28年2月に公表した東京都女性活躍推進白書において、女性の活躍の場を「職場、家庭、地域などあらゆる場」としています。現在の行動計画は平成28年度で終了することから、都は、計画改定に当たり女性の活躍推進の比重を高め、行動計画と一体のものとして「東京都女性活躍推進計画」を策定することとしています。これについても、職業生活にとどまらず、「あらゆる場」での活躍を目指すものとすることが望まれます。

また、都は、この「女性活躍推進計画」と、今回改定する「東京都配偶者暴力対策基本計画」の二つの計画を合わせて、東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画として、「東京都男女平等参画推進総合計画」（仮称）（以下「総合計画」という。）を策定することとしています。この総合計画に基づき、東京都における男女平等参画施策がさらに力強く進められることを期待するものです。

なお、この間の国における国際的な取組としては、男女平等の推進や女性の地位向上等の目標を含め、より良い世界を築くために国際社会が一体となって取り組むべき目標として策定された「ミレニアム開発目標（MDGs）」の達成に貢献してきました。その後継として平成27年9月に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」についても、今後の実施に最大限努力していくこととしています。

また、経済分野については、女性のエンパワーメントに自主的に取り組む企業の国際的な行動原則である「WE P s」の周知や企業のインセンティブ強化を図るなど、持続可能な経済社会の実現に向け、女性の参画拡大を進めていくこととしてい

ます。

2 男女平等参画及び女性の活躍をめぐる現状認識

(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」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。
- バブル経済崩壊後の「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が難しく、社会環境の変化に適応した新たな枠組を構築する必要に直面しました。
- 世界有数の大都市である東京も、少子高齢化が進み、間もなく人口減少社会に突入しようとしています。経済の先行き状況が不透明な中、不断の改革により、持続的な成長を遂げていく必要があります。
- 4 年後に迫る東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会を経て、更に成長を続けていくためには、「人財」の活用が不可欠であり、とりわけ、女性の活躍推進が鍵になります。男女平等参画社会の実現に不可欠な女性の活躍は、大会のレガシーとして、大会後も、確実に引き継いでいくべきです。

(2) 女性の参画の状況

- 上述したとおり、男女平等参画や女性の活躍推進に関する社会の気運は、大きな高まりを見せています。先進的な取組を行い、成果を出す企業等も増えてきました。しかし、国際的に見れば、日本の女性の活躍は、未だ十分とは言えない状況にあります。また、比較的大きな規模の企業等では取組が進んできているものの、中小企業等では、十分な取組を進めることが難しい状況もあります。さらに、子育て期の働く女性が増加する中、保育サービスに対するニーズが高まり、待機児童問題が大きくなっています。
- 国連が発表している、長寿で健康的な生活、知識へのアクセス、一定の生活水準の 3 つの側面における長期的前進を評価する人間開発指数（HDI）では、日本の平成 27 年の順位は 188 か国中 20 位です。一方、世界経済フォーラムが発表する、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）については、平成 28 年の日本の順位は、144 か国中 111 位となり、前年の 101 位から 10 位後退しました。日本が、世界の潮流から遅れを取っている状況が見られます。
- 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 28 年 8 月現在 19.7% で、全都道府県の中で最も高い割合を示していますが、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ていません。この格差は、男女間の階層の差や勤続年数の差など、様々な要因により生じていると言われていますが、平成 27 年時点において、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、年齢階級別労働力人口比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 字カーブを描いています。M 字の底はここ 10 年程で改善してきましたが、就業希望者を加えた潜在的労働力率との間に差があり、背景に求人・求職の不一致などもあるものの、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、平成 26 年度の調査では、課長相当職は 1 割弱、係長相当職でも 2 割弱程度にとどまっており、増加傾向にあるものの、女性の参画が十分とは言えない状況にあります。
- また、地域活動の分野においては、東京都においては 7 割近い女性が社会活動・地域活動への参加意欲がある一方、実際に参加できているのは 4 割程度という現状があります。

(3) 急速に進む少子・高齢化

- 日本の合計特殊出生率は、平成 26 年には 1.42 であり、過去最低であった平成 17 年の 1.26 から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。東京都の数値は、平成 26 年で 1.15 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 27 年 9 月時点で、約 27% となっています。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 27 年 9 月現在で 22.9% であり、特に女性は 25.7% 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予想されます。

(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や、子育て・保育基盤の備をしています。
- 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 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、また、男女を問わず人々のライフスタイルや価値観は多様になり、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、その個性と能力を如何なく発揮できる男女平等参画社会の実現がより一層重要になっています。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。
- また、国では「ニッポン一億総活躍プラン」において働き方改革の方向を打ち出しているほか、経済界でも「経営トップによる働き方改革宣言」が発表されるなど、官民を挙げての、「働き方改革」に向けた動きが加速化しています。これからは、社会全体で、男女を問わず働き方を見直し、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。
- 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。
- 女性が職場や地域など、あらゆる場で活躍できるチャンスが広がることは、社会全体の意識や働き方の変革をもたらし、女性だけでなく、男性にとっても大きな影響を与えます。あらゆる場における女性の活躍を進めることは、東京都が目指す「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」の形成につながっていくことが期待されます。
- こうした社会づくりを進めていくことが、東京都が持続的な成長を続けていくことへの鍵であり、生活習慣・文化・価値観などの多様性や人権が尊重され、誰もが幸せを実感できる都市を実現していく必要があります。

4 目指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。あらゆる場における活躍を支援するとともに、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・学習の充実なども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」及び「東京都女性活躍推進会議」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、一人ひとりが、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。

都が今年度策定する新しい総合計画においては、目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて以下の4つの事項を中心に進めることが重要です。

(1) 働く場における女性に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）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、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、男女平等参画が十分ではない状況にあるため、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の課題につながっています。
- 女性のパートタイム労働者を含む正社員以外の雇用形態も増加傾向にあります。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ます。一方で、正社員は、長時間労働等の課題を抱えています。
- 以上の点も踏まえ、働く場における男女の機会均等や格差是正をより強力に推進していくことが重要です。

(2) 働き方の見直しや、男性の家庭生活への参画促進等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現

- 「東京都女性活躍推進白書」や国の「第4次男女共同参画基本計画」においても、長時間労働などの男性中心型の労働慣行を見直し、男性の家庭生活への関わりを促す取組の重要性を示しています。
- また、東京は、全国に比べて所定外労働時間が長く、首都圏の通勤時間も世界の国際都市と比べてかなり長いことがわかっています。結果、平日の平均帰宅時間も全国で最も遅く、家庭生活に大きな影響を及ぼしています。
- 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。
- また、仕事と生活の調和の実現は、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。加えて、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。

(3) 地域社会とのかかわりを通じた働く場にとどまらない活動機会の拡大

- 地域が生活の本拠であり、都民の日々の暮らしを支えているものであることは、ここ大都市東京であっても何ら変わりません。安心して暮らせるまちを作り上げるには、地域におけるコミュニティの在り方は特に重要です。
- およそ7割の女性が、地域の活動に既に関わっているか、あるいは、何らかの形で関わりたいという意向を持っています。
- 地域活動にかかわることで、女性も男性も、働く場や家庭生活以外での新たな活躍の場が広がり、より人生が豊かになります。
- 地域社会にも男女がこれまで以上にかかわり合いを持ち、活躍の場を広げていくことが重要です。

(4) 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組

- 配偶者暴力、性暴力、ストーカー行為やセクシュアル・ハラスメント等は、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となります。
- これらの加害行為は、極めて自己中心的な目的で行われることが少なくない一

方、被害に遭った者は、恐怖や不安を与えられるばかりか、その身体や心に一生かかっても回復できない傷を受ける場合も多く見られます。

- 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、区市町村、民間団体、警察など関係機関と力を合わせて取り組む必要があります。
- 男女間のあらゆる暴力の根絶に向け、これまでの施策を引き続き着実に推進するとともに、今後求められる施策の展開を積極的に推進していくことが重要です。

5 女性活躍推進計画の数値目標等について

- 女性活躍推進計画は、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を、詳細に検討した上で設定することが必要です。
- また、PDCAサイクルによる計画の実効性を高めるため、行政、事業者等の各主体が実施する取組に応じて、行動目標や達成年度などを設定することが求められます。

※ 配偶者暴力基本計画の改定にあたっての基本的考え方については、配偶者暴力のほか、性暴力、ストーカー行為やセクシュアル・ハラスメント等への対策を含め、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 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

領域 I

働く場における女性の活躍

世界有数の大都市である東京も、少子高齢化が進み、間もなく人口減少社会に突入し、将来の労働力不足が懸念されています。

こうした状況の中、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である女性の力を最大限に発揮していくことが緊要の課題です。

特にここ数年、男女平等参画や女性の活躍推進の気運は高まってきており、国においては、一億総活躍社会の実現が掲げられ、平成28年6月には、ニッポン一億総活躍プランが閣議決定されました。東京都においても、これまで様々な施策を実施してきました。

各企業等における、改善への取組も進んでいます。しかし、例えば、女性の管理職比率などは、国際的に見れば未だ低い水準にあり、その取組の進捗状況や成果についても、企業の規模などにより、それぞれ差があるというのが現状です。

働く場における女性のさらなる活躍に向け、取組を推進する必要があります。

領域Ⅰ 働く場における女性の活躍

① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進

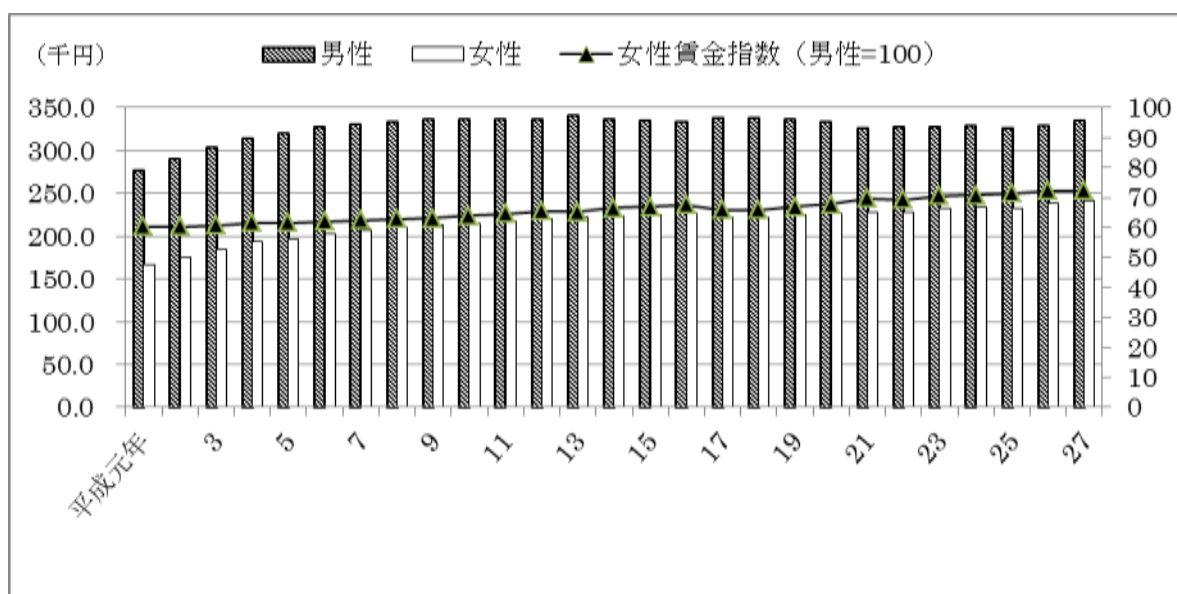
■ 現状・課題

- 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、女性の活躍推進、ひいては、男女平等参画社会の実現にとって、極めて重要です。
- 昭和 60 年には、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するための労働省関係法律の整備等に関する法律（男女雇用機会均等法）により、企業の募集、採用から退職等に至る雇用管理における男女の均等な機会及び待遇の確保等が規定されることとなり、雇用の分野における男女平等の実現に大きく寄与してきました。
- しかし、同法の施行後 30 年を経過した現在でも様々な課題が残っています。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、平成 26 年及び平成 27 年には過去最少となったものの、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。この格差は、男女間の階層の差や勤続年数の差など、様々な要因により生じていると言われていますが、格差が年齢とともに拡大するなど、働く場においては、未だ男性優位の状況にあることは否定できません。
- また、東京都における女性の常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合も近年高まっており、平成 26 年には 39.3%と 4 割がパートタイム労働に従事していますが、正社員と非正規雇用労働者の間の処遇面での格差が男女間の賃金格差の一因になっているという側面もあります。
- さらに、平成 26 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 2 割程度にとどまっています。課長相当職では 1 割を切る状況であり、さらに部長相当職や役員となると、その割合は更に小さくなります。女性管理職比率について、都は全国に比べて高いものの、海外では 5 割近くを占めている国もある中、国際社会では下位にあります。管理職における女性の少なさは、採用や育成面における男女の違いを反映しており、管理的地位に女性が登用されるような取組をより一層促進していく必要があります。女性が企業の責任ある地位で活躍することは、企業の競争力強化にもつながります。
- 国においては、平成 15 年に、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待する」という目標が掲げられました（男女共同参画推進本部決定）。今回改定する計画の期間中に 2020 年を迎えることから、引き続き、社会全体が更なる努力を行うことが求められています。
- 東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」の結果を見ても、「各分野で女性のリーダーが増えることへの影響」という問いに対しては、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」という回答が約 61%で、女性が活躍することは、女性のためだけではなく男性も含めて活躍できる社会につながる、と考えられていることが分かります。
- 東京都生活文化局「女性活躍推進に関する企業・従業員調査（平成 27 年）」によると、経営側への調査において「女性の活用を最重要課題の一つとして取り組んでいるか」との質問に対し、回答を規模別で見たところ、従業員が 300 人以上の事業所では約 8 割が取り組んでいると回答しているものの、規模が小さくなるにつれてその割合

は低下し、99 人以下の規模の事業所では、約 3 割程度の回答にとどまっています。

- 女性活躍推進法の成立に伴い、従業員が 301 人以上の民間事業主に、事業主行動計画の策定や女性の活躍に関する情報の公表、目標の設定が義務づけられ、平成 28 年 10 月末時点で 9 割以上の企業が事業主行動計画の届出を行うなど、比較的大きな企業による取組は着実に進められています。
- 一方、従業員が 300 人以下の民間事業主に関しては、努力義務であることなどから、女性の活躍推進に係る事業主の取組状況に差が生じる場合があります。取組が進んでいない中小企業については、支援が必要です。
- さらに、これまで都においては、事業主との協力により、男女共同参画社会基本法や男女雇用機会均等法に基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進に取り組んできましたが、より実効性を高め、男女の実質的な機会の均等を進め、働く場における男女平等参画を促進していく必要があります。

常用労働者（一般労働者）の男女賃金格差の推移



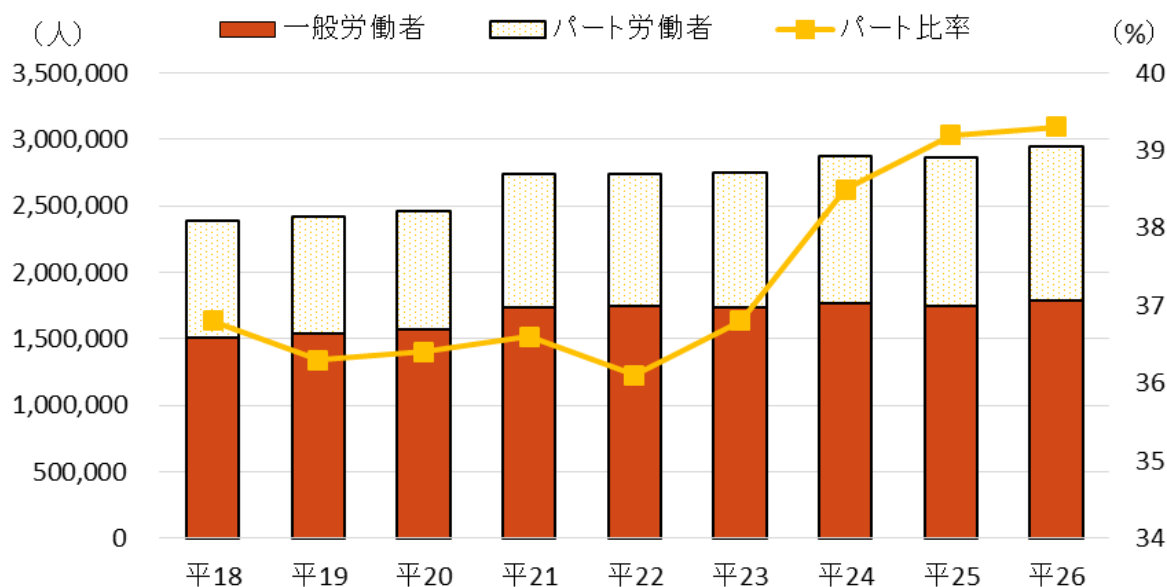
注1：「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいう。①期間を定めずに雇われている労働者②1 か月を超える期間を定めて雇われている労働者③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者

注2：「一般労働者」とは「短時間労働者」以外の者をいう。なお、「短時間労働者」とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

注：棒グラフは、男女それぞれの所定内給与額を所定内実労働時間数で除して算出した。

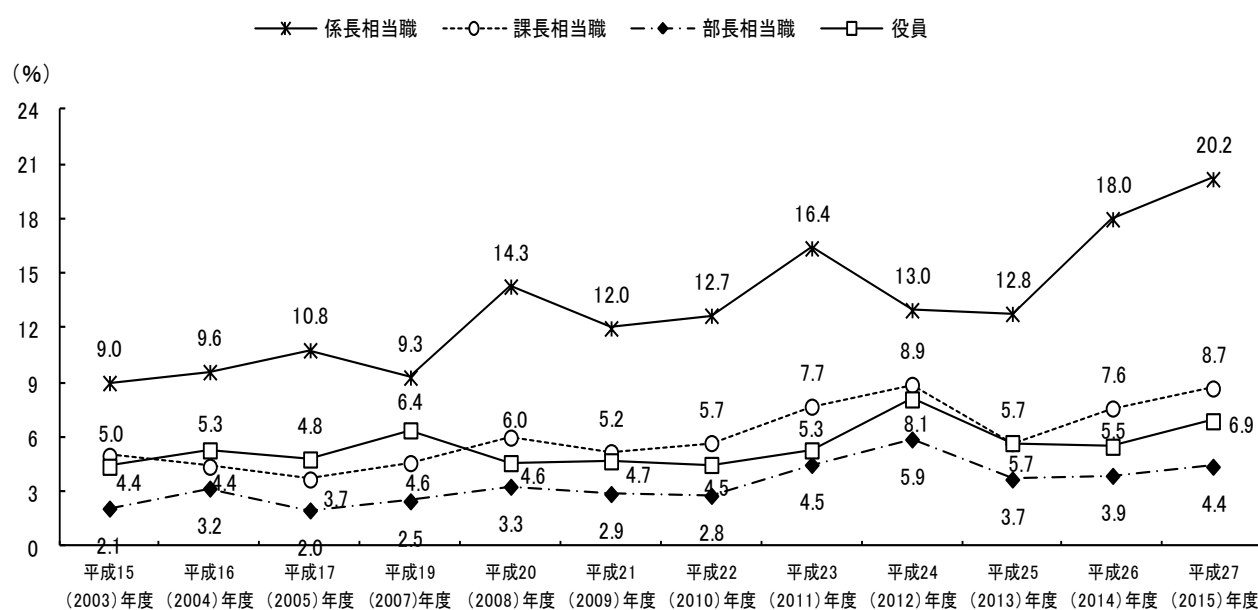
資料：厚生労働省「平成 27 年賃金構造基本統計調査」

女性一般労働者数・パートタイム労働者数とパートタイム労働者比率の推移（東京都）



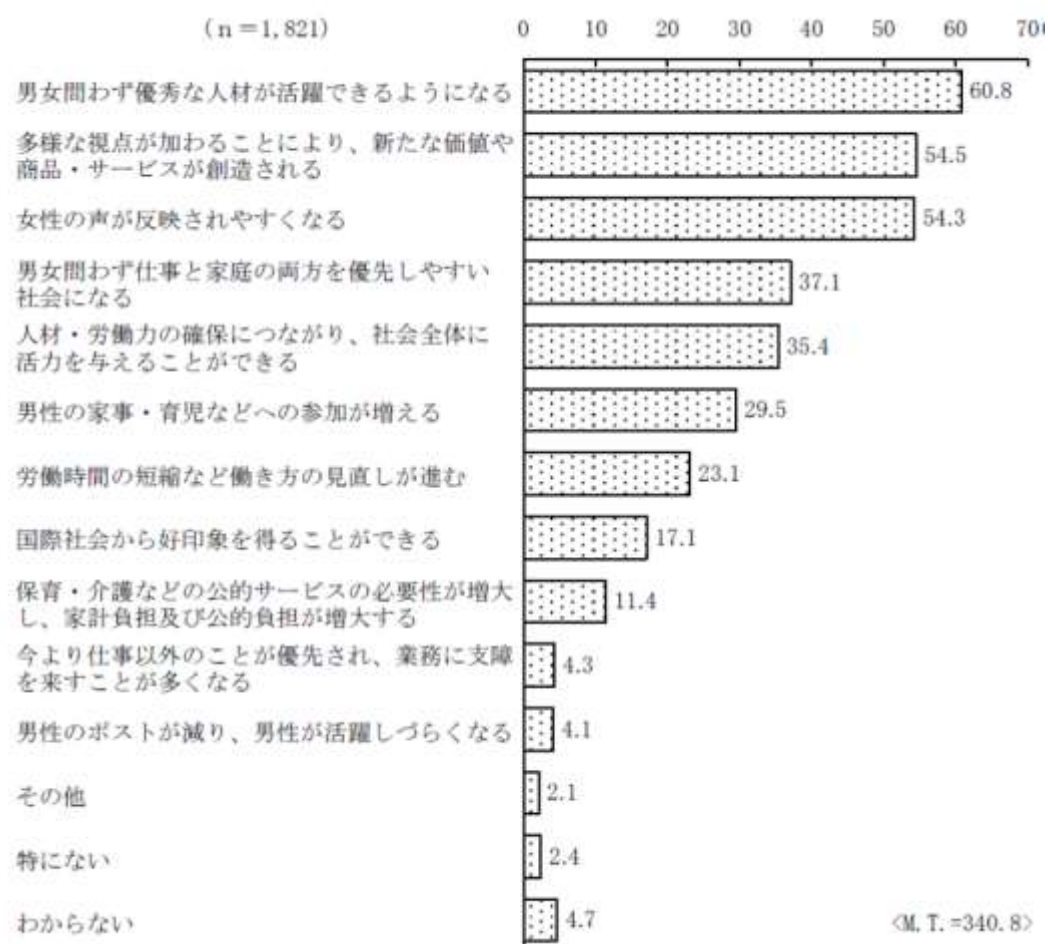
資料：東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き（毎月勤労統計調査）」

役職別女性管理職の割合（都内事業所）



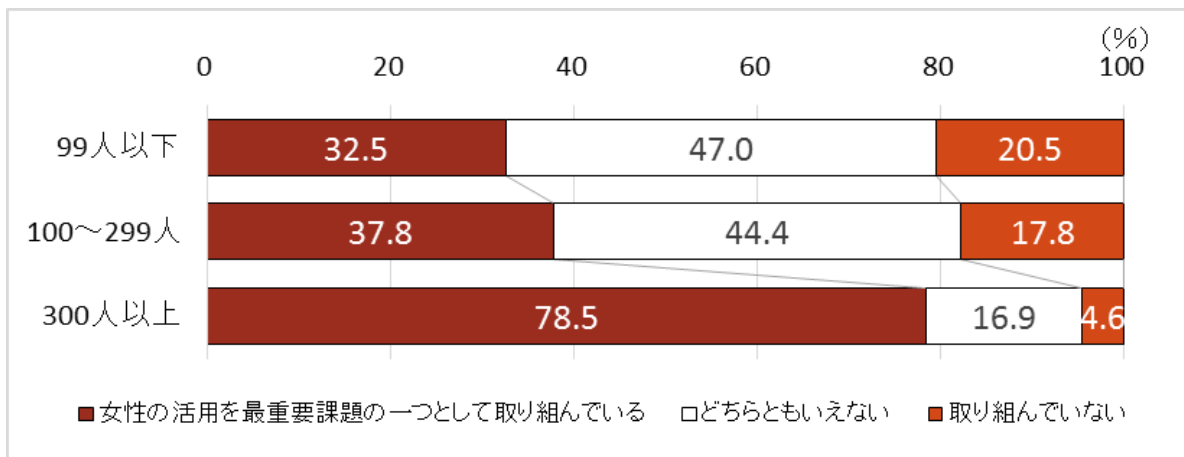
資料：東京都生活文化局「東京の男女平等参画データ 2016」

「各分野で女性リーダーが増えることへの影響について」



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

女性の活用を最重要課題の一つとしているか（平成 27 年：東京都）



資料：東京都生活文化局「平成 27 年女性活躍推進に関する企業・従業員調査」

■ 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ことが必要です。
- 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ことが必要です。
- 中小企業における女性の採用・職域の拡大や登用促進など、女性が活躍できる機会の拡充を後押しする施策を効果的に展開していくことが必要です。

<都に求める取組>

- 男女雇用機会均等法等及び女性活躍推進法に関連する法制度の内容を事業者周知徹底し、雇用の分野における男女の機会均等の更なる推進を図ることが必要です。
- 事業者による積極的な取組を促すため、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の効果や意義について、優良事例の紹介等を通じて事業者への啓発を行うことが必要です。
- 中小企業の経営層を対象とした普及啓発活動を一層推進することなどにより、女性の採用・職域の拡大や登用促進を後押しする取組が必要です。
- 中小企業における女性の活躍推進の中心となる人材の育成や、仕事と育児、介護の両立に必要な環境整備に対する支援などの取組が必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 男女雇用機会均等法等及び女性活躍推進法に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、雇用の分野における男女の機会均等の更なる推進を図ることが必要です。
- 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を着実に実行し、女性の活躍推進を進めていくことが重要です。
- 働く人が性別にかかわらずその能力を発揮できるようにするため、女性の活躍推進が、持続的な企業競争力や企業価値の向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組むことが必要です。

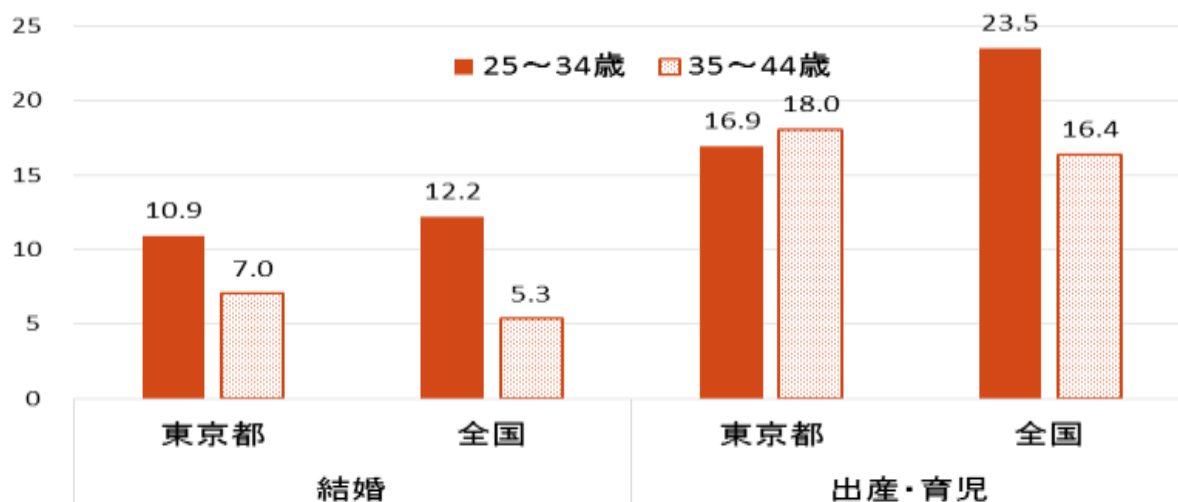
② 女性の就業継続やキャリア形成

■ 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し、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、女性の社会参画が進んだといわれる現在でも、女性の年齢階級別労働力人口比率は、30 歳代後半から 40 歳代前半が前後の年代に比べて低いという、いわゆる「M 字カーブ」を示しています。近年の女性の活躍推進に係る取組の実施により、改善は見られるものの、東京は全国よりも M 字の谷が深いなど、依然として、結婚、出産、育児等で離職する女性が少なくありません。
- 総務省「平成 24 年就業構造基本調査」によると、25 歳～34 歳で離職した女性のうち、結婚や出産・育児を理由に離職した人の割合は、東京都でおよそ 28%、全国でおよそ 36%に上っていることが分かります。また、35 歳～44 歳では、東京都で 25%、全国でおよそ 22%となっています。
- 一方で、子育て期の働く女性が増加する中、保育サービスに対するニーズが高まり、待機児童の問題が大きくなっています。
- 女性のキャリア形成に目を向けてみると、女性が生涯を通じたキャリアプランを描く機会は必ずしも十分ではありません。例えば職場においてロールモデルとなる人がいないため、収入や仕事など、将来の自分の生活像を描くことができず、離職や転職といった大きな選択をする際も、十分な展望を持たずに判断してしまうこともあります。
- 他方、高等学校（全日制・定時制）を卒業した者に占める大学（短大を含む）進学者の割合（大学進学率）は、東京都の女性については上昇傾向で推移しており、男性の進学率を上回っています。
- 東京には企業が集積しており、豊富な雇用機会を最大限活用し、女性が自らの意思に基づき、多様なチャレンジができるよう、キャリア形成を支援していく必要があります。
- また、女性雇用者に占める非正規雇用者の割合は半数以上となっています。働く日や時間を自分で選べるなどの理由から、非正規の職を選択する人もいる一方で、非正規雇用者は、正社員と比べて能力開発の機会が限られ、職業能力が蓄積されにくい場合もあります。各人が自分に合った働き方を選択し、能力を発揮していくことができるよう、非正規雇用者についても長期的な視点に立ったキャリア形成や就業継続を支援していく必要があります。
- 総務省「労働力調査」によると、特に女性については、非正規労働者のうち、パート労働者が占める割合が6割を超えています（全国）。パートタイム労働法の改正（平成 20 年 4 月施行）により、正社員との差別的取扱いが禁止されるようになりましたが、パートや派遣に関する労働相談は現在も寄せられており、引き続きの対応が必要です。
- また、パートタイム労働者については、東京都の「平成 25 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）」によると、正社員等への転換を希望する人は、20 歳代では3割台半ばを超えています。
- パートタイム労働法の趣旨を踏まえ、パートタイム労働者に対する適切な労働条件

の確保を進めるとともに、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も図る必要があります。なお、平成 25 年 4 月の労働契約法改正により、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときには、希望する労働者が申込みをした場合、企業などの使用者は無期労働契約に転換しなければならないルールが導入されています。

結婚又は出産・育児を理由に離職した若年女性の割合（平成 24 年度：東京都・全国）



資料：総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

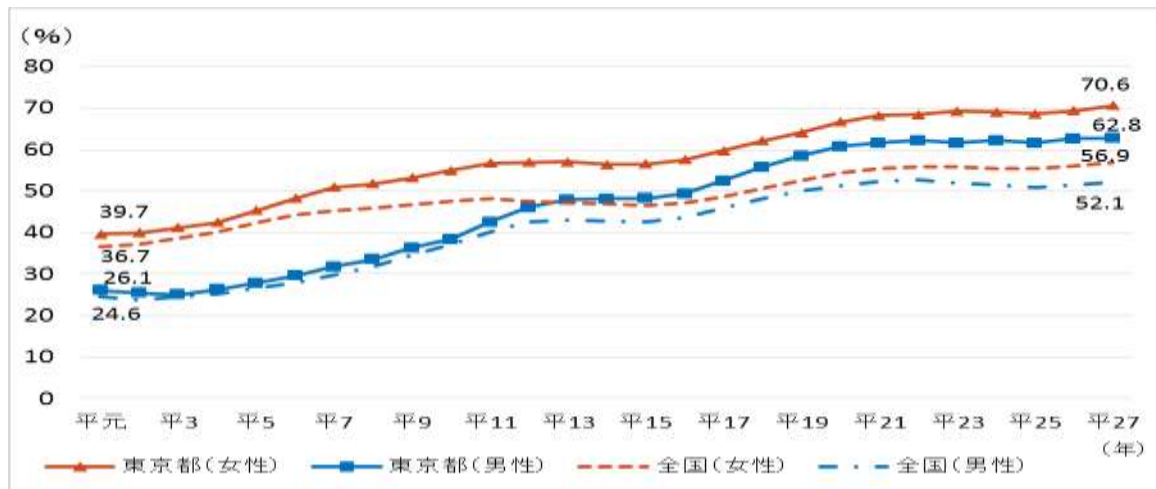
保育所待機児童数の推移（東京都・全国）



資料：厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（平成 27 年 4 月 1 日）」

東京都福祉保健局「都内の保育サービスの状況について」

高等学校卒業者に占める大学進学者の割合（大学進学率）（東京都・全国）



資料：文部科学省「学校基本調査」

■ 取組の方向性

- 結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立し、就業継続を支援する取組を講じる必要があります。また、女性が働きやすい職場環境の整備をソフト・ハード両面から支援することが必要です。
- 女性が、長期的視点に立って自らのキャリアをデザインできるよう、キャリア形成意識を高めていくための施策を実施することが必要です。
- パートタイム労働者について、適正な労働条件や処遇の実現を進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 ＞

- 男女を問わず、ライフスタイルやライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できるよう、企業の取組を促進する必要があります。特に個別企業における取組が難しい中小企業への具体的な支援を進める必要があります。
- 女性が働きやすい職場環境の整備をソフト・ハード両面から支援することが必要です。
- 女性が長期的視点に立ったキャリアデザインを考えられるような機会を設けることが必要です。
- 働く女性同士やロールモデルとの交流の場を設けることや、働く女性の悩みや不安を解消するための取組などを進めていくことが必要です。
- パートタイム労働者について、パートタイム労働法の趣旨に沿った対応が行われるよう取組を推進していく必要があります。

- パートタイム労働者や派遣労働者の能力開発等の支援を行う必要があります。
- 子育てに関する多様なニーズに応じ、質を維持しながら、保育サービスの充実を図ることが必要です。

＜ 都民・事業者に求められる行動＞

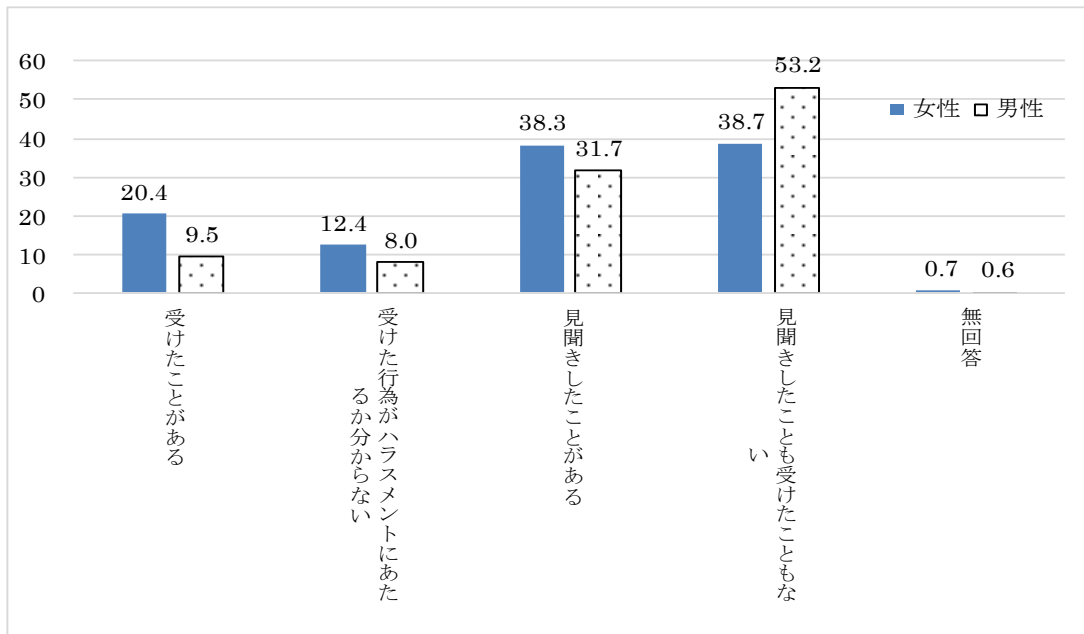
- ライフスタイルやライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できる環境を整備する必要があります。
- 女性が長期的視点に立ったキャリアデザインを考えられるような機会を設けることが必要です。
- 事業者は、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨に沿った雇用管理を実現する必要があります。

③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題

■ 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す。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り、性別・性的指向・性自認を問わず被害者となるおそれがある一方、誰でも加害者となる可能性があります。
- 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、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ており、女性だけでなく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なっています。また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。
- 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。
- 東京都産業労働局「平成 26 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」によると、過去 5 年間に職場でセクシュアル・ハラスメント又はパワー・ハラスメントを「受けたことがある」と回答したことがある人は、女性がおおよそ 20%、男性がおおよそ 10%、「受けた行為がハラスメントに当たるかは分からない」と回答した人は、女性がおおよそ 12%、男性が 8%となっています。また、「見聞きしたことがある」と回答したのは、女性がおおよそ 38%、男性がおおよそ 32%となっています。
- 職場におけるいやがらせ行為については、マタニティ・ハラスメント（職場における妊娠・出産者に対するいやがらせ行為）のほか、パタニティ・ハラスメント（育児休暇等を取得しようとする男性へのいやがらせ行為）も問題となっています。女性の活躍推進には配偶者の家庭生活への参画が重要であり、こうしたいやがらせ行為に対策を講じていくことが求められます。平成 28 年に改正された男女雇用機会均等法において、マタニティ・ハラスメントに対する防止措置が事業主の責務として新設され、これへの対応も求められます。

男女別で見た職場のハラスメント経験（平成 26 年度：東京都）



資料：東京都産業労働局「平成 26 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

■ 取組の方向性

- セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどのハラスメント行為は社会的に許されない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が必要です。
- 職場におけるハラスメント行為の防止に向けては、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ことが必要です。

＜ 都に求める取組＞

- 職場におけるハラスメント行為を防止するために、引き続き、法令の周知や相談等を実施することが必要です。

＜ 都民・事業者に求められる行動＞

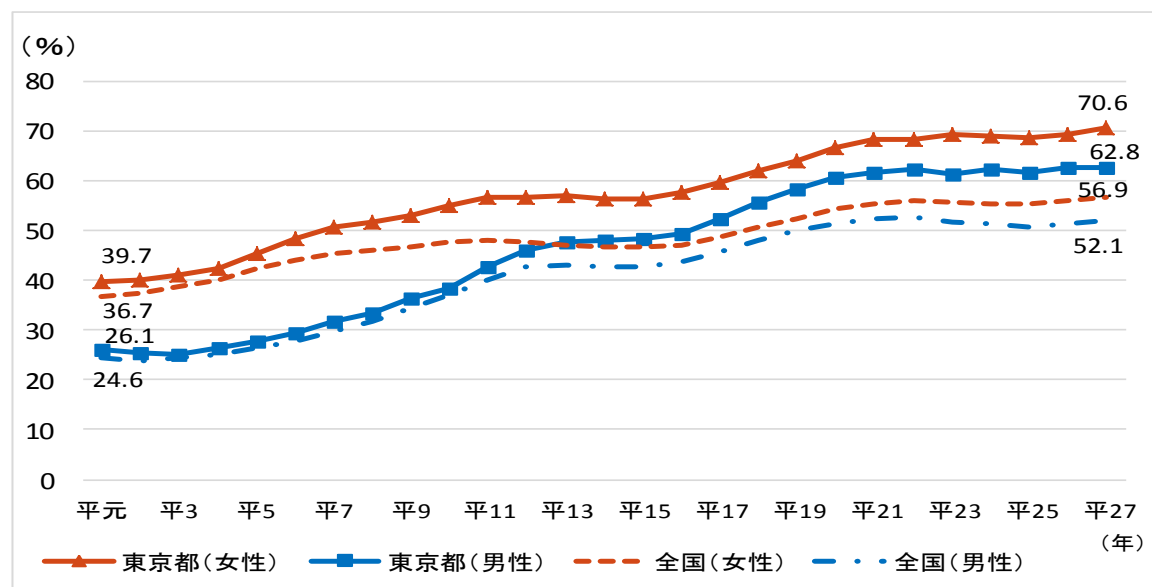
- 各企業において、男女雇用機会均等法等法令に基づき、ハラスメント行為の防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する周知を図ることが必要です。
- 相談しやすく、迅速かつ適切な対応ができる体制の整備を進めることが必要です。

④若者のキャリア教育の推進

■ 現状・課題

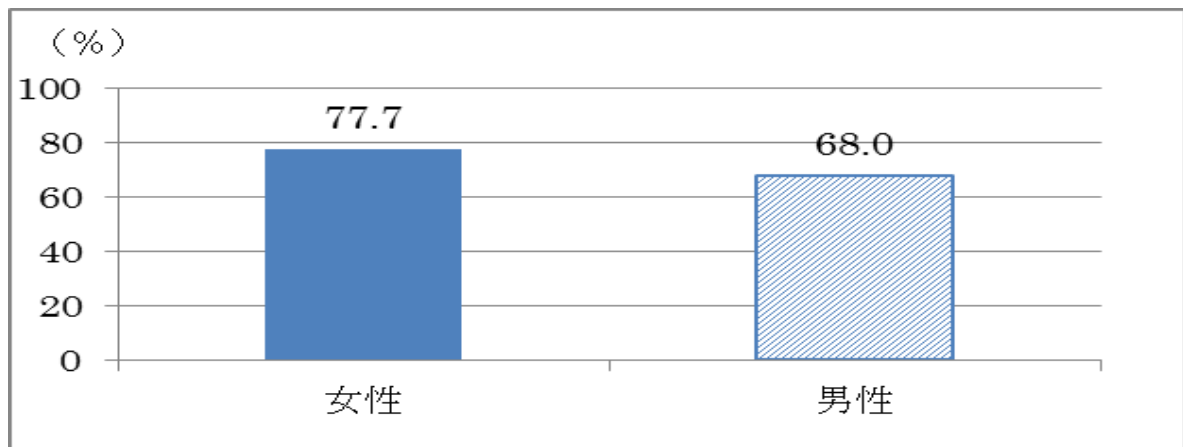
- 「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、結婚を機に離職した女性は約2割、第一子の出産を機に離職した女性は約5割となっており、女性の方が職業と生活の節目で選択に迫られる機会が多い現状があります。また、正社員以外の労働者では、育児休業を利用して働き続けること自体が難しいということが挙げられます。
- そのため、女性が、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるよう、就業前の若いうちから、結婚、就職、出産、育児といった人生のライフイベントを踏まえた長期的な視点に立って、キャリアデザインを行っていく必要があります。
- 東京都の女性の大学進学率は一貫して男性の大学進学率を上回っています。また、都内の大学を卒業した者に占める就職者の割合（就職率）は、女性の場合、約80%となっています。
- このような状況を踏まえると、就業前の若者のキャリアデザイン教育を支援することが重要です。

高等学校卒業者に占める大学進学者の割合（大学進学率）（東京都・全国）（再掲）



資料：文部科学省「学校基本調査」

都内大学卒業者に占める就職者の割合（就職率）（平成 27 年：東京都）



注 1：「就職者」は、「正規の職員等」「正規の職員等でない者」の合計から算出した。

注 2：就職者のうち「正規の職員等でない者」とは、雇用の期間が 1 年以上の期間の定めがある者で、かつ 1 週間の所定労働時間が 40 時間以上の者をいう。

資料：文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」

■ 取組の方向性

- 若者のキャリア教育を推進し、就業前の若いうちから、将来への長期的視点に立ったキャリアデザインを行う機会を支援することが必要です。

＜ 都に求める取組 ＞

- 若者に対し、社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度を育成し、介護・子育て等の今日的な課題に対する啓発を行っていく必要があります。
- 都内大学等への普及活動を推進し、若者の生涯を通じたキャリアデザイン意識を醸成することが必要です。

＜ 都民・事業者に求められる行動 ＞

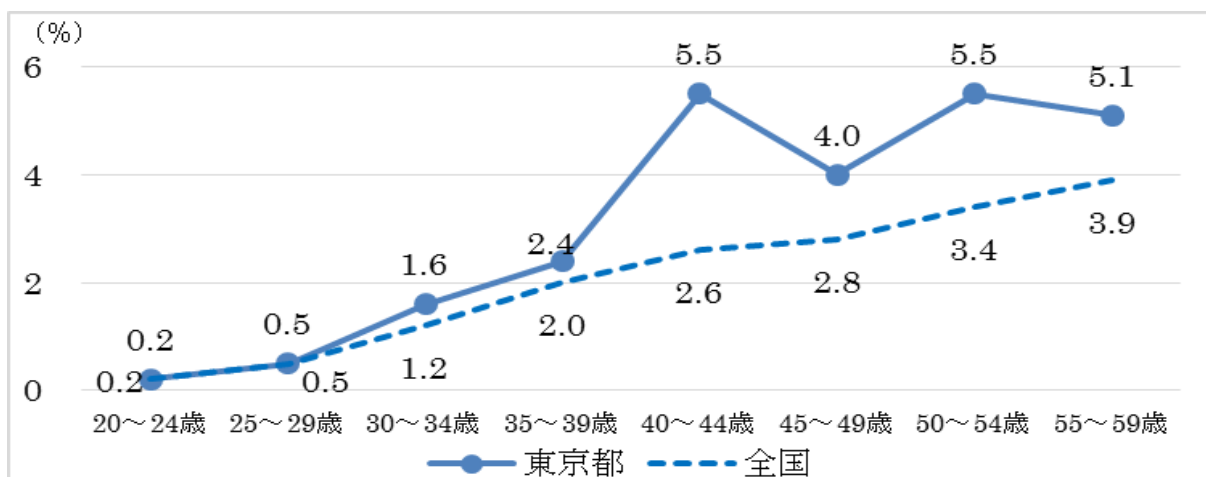
- 各団体や大学等において、キャリアデザイン教育を実施していくことが必要です。

⑤ 起業等を目指す女性に対する支援

■ 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。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。女性が職住近接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。
- 総務省「平成24年就業構造基本調査」によると、東京都には、経営的立場にある女性がおよそ30万人程度います。また、13万人の女性起業家（自営業を営む起業家と会社役員を務めている起業家の合計）が活躍しています。
- 同調査によると、女性の有業者に占める起業家の割合を年齢別に見ると、東京都は全国に比べ、特に40代以降において起業家の割合が高くなっています。
- 一方、起業を希望する女性からは、起業や経営に関する情報提供や人的交流の場が不足しているという声が上がっています。

年齢別で見た女性有業者総数に占める起業家の割合（平成24年：東京都・全国）



資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

■ 取組の方向性

- 女性が自らの意思に基づき、起業へのチャレンジができるよう、支援していく必要があります。

＜ 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に、必要な支援を行う必要があります。
- 起業家との交流の場を設けることなどにより、起業に関心のある女性に対して、必要な情報を提供し、起業意欲の向上を図る必要があります。
- 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。
- 自営業者や農林水産業の分野で働く女性の負担を軽減し、経営等への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＞

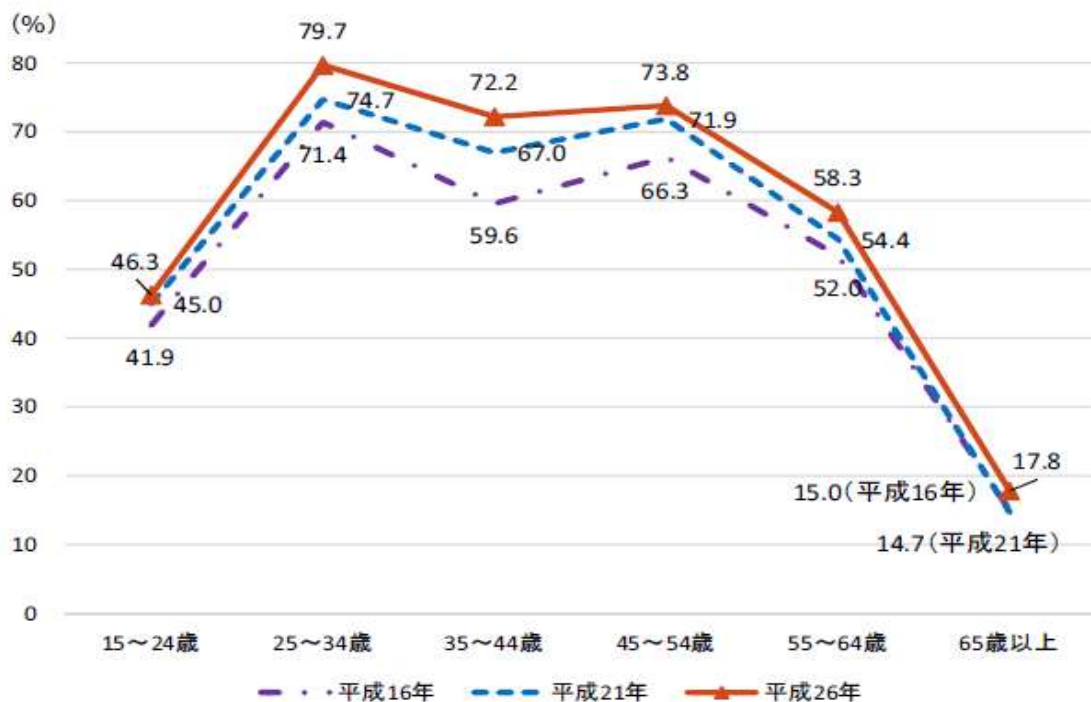
- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への情報提供、ネットワークづくりなどを推進することが必要です。

⑥ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

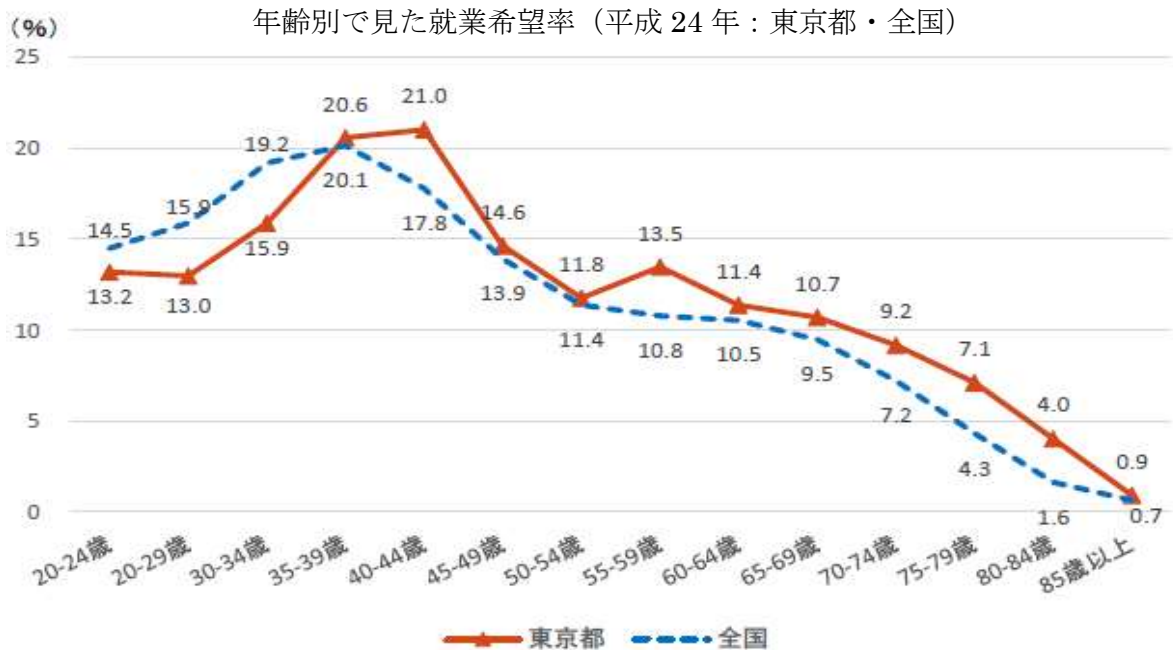
■ 現状・課題

- 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作ることが重要です。
- 近年女性の有業率が増加傾向にありますが、我が国の女性の就業パターンの一つは、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、いわゆる「M字カーブ」を示しています。M字の底は、ここ10年間で大きく改善していますが、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、様々な状況の中で、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。総務省「就業構造基本調査」の結果を見ても、女性の35歳～39歳、40歳～44歳が、特に就業希望率が高くなっています。
- 平成27年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、育児・介護等の両立支援制度として、再雇用制度がある事業所は、約26%となっている一方、女性の利用者がいない事業所は約66%に上っている現状があります。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、実際に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。
- 育児等で一度離職した人が仕事の場に復帰する場合、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、育児等で一度離職した人が意欲と能力を活かして仕事の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。

年齢階級別で見た女性の労働力率の推移（東京都）



資料：東京都総務局「東京の労働力」



資料：総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

■ 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していく必要があります。

＜ 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いように配慮しながら、再就職に向けた講習等を実施し、就業の実現まで一貫したきめ細かい総合的な再就職支援が必要です。
- 再就職した後にも、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働けるように、在宅勤務制度の普及など、働き方の見直しを推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 ＞

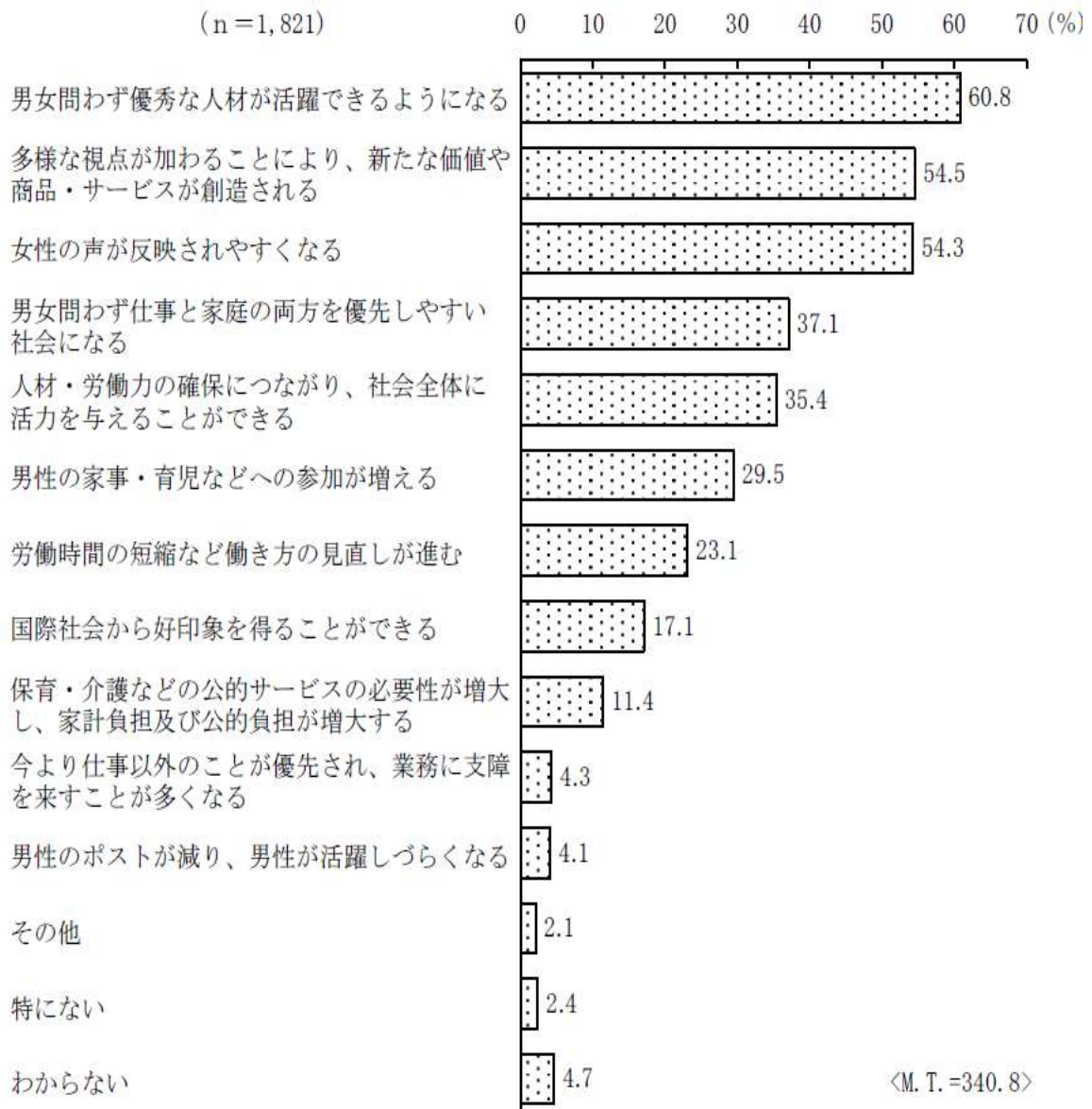
- 育児や介護等を理由にした離職者に対して、再就職できる環境を整備し、活躍の場を提供するとともに、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働ける職場環境の整備等を行う必要があります。

⑦ 普及啓発活動の充実

■ 現状・課題

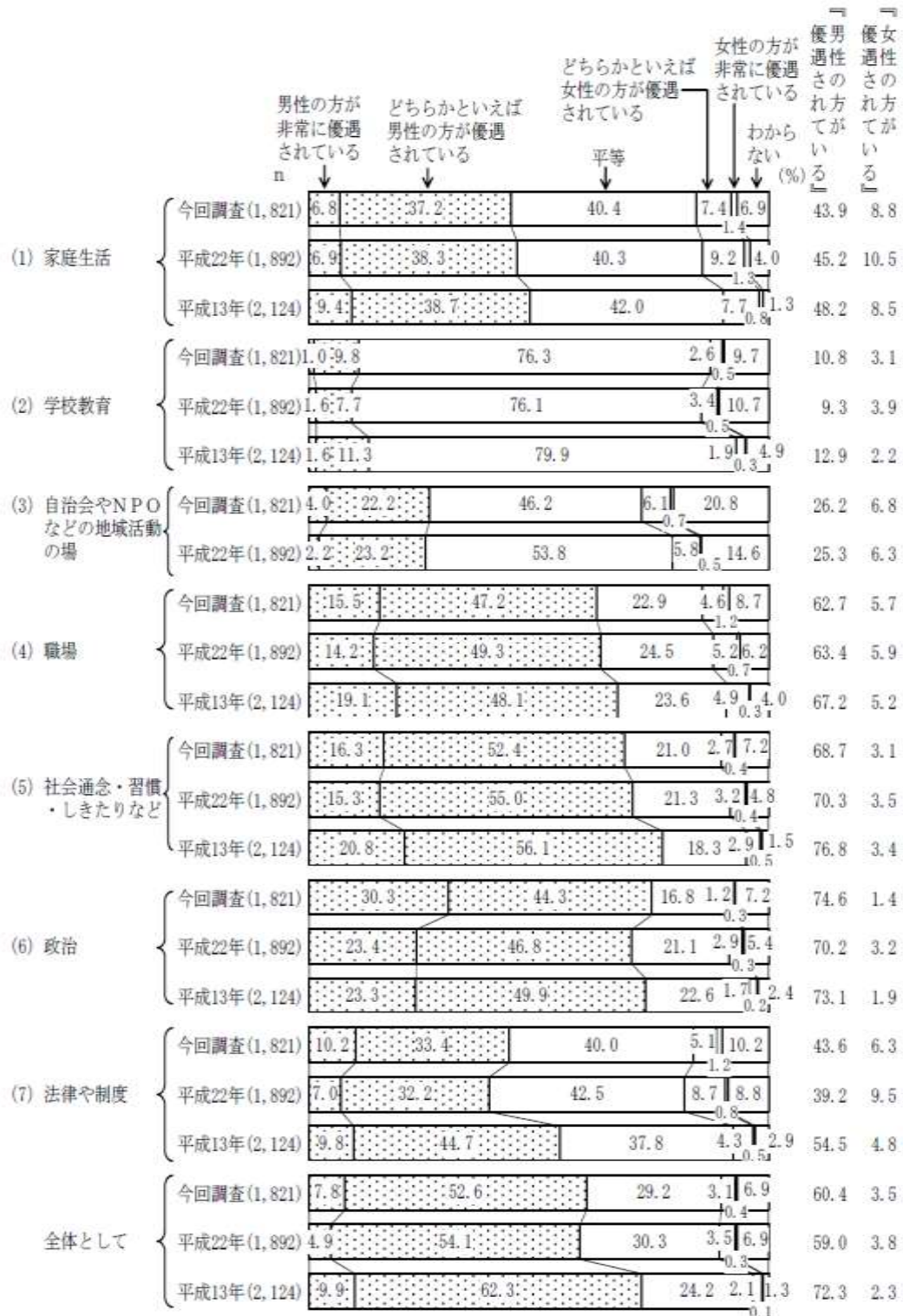
- 女性の活躍推進や男女平等参画について、都民や事業者の理解と協力を求めるためには、企業・地域・学校等のあらゆる場における女性の活躍や、男女の参画の状況、関連法規、諸外国の動向などについて、様々な媒体を通して、タイムリーに情報を提供する必要があります。
- 国においては、平成 28 年 4 月から女性活躍推進法が全面施行され、女性の活躍推進に向けた気運も高まっています。
- 東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」によると、「各分野で女性のリーダーが増えることへの影響」という問いに対しては、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」という回答が約 61%で、女性の活躍にも期待がかかっていることが伺えます。しかし一方で、「男女の地位は平等になっているか」という問いに対しては、「職場において男性の方が優遇されている」という回答が約 63%にも上る結果となっています。
- 東京都においては様々な媒体を活用して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、各センターが行う取組等に関する情報を提供しています。
- 東京都はこの機会を捉え、さらに普及啓発活動を進め、社会全体で、女性の活躍推進や男女平等参画に向けた気運を醸成していく必要があります。

「各分野で女性リーダーが増えることへの影響について」（再掲）



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

「男女の地位は平等になっているか」



(注1)『男性の方が優遇されている』は「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計

『女性の方が優遇されている』は「女性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計

(注2) (3)「自治会やNPOなどの地域活動の場」は平成22年から追加された選択肢

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**

- 女性の活躍や男女平等参画を推進するため、普及啓発事業を着実に実施する必要があります。
- 様々な媒体の活用等により、女性の活躍推進や男女平等参画に関する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 ＞

- 女性の活躍や男女平等参画の推進のために、国・区市町村、企業・NPO等様々な団体との連携を図りながら普及啓発を進めていく必要があります。
- 都民に女性の活躍推進や、男女平等参画に関する情報を分かりやすく効果的に発信することが必要です。

＜ 都民・事業者に求められる行動 ＞

- 各団体内において、女性の活躍推進や男女平等参画に関する意識啓発を進める必要があります。
- 職域や地域等での様々な活動等を通じて、女性の活躍推進や男女平等参画に関する情報を提供していく必要があります。

領域Ⅱ

女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）は、女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現にとって必要不可欠です。性別などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる社会を実現するためには、子育てや介護など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択できるようにするなど、仕事と家庭生活の調和を推進していくことが重要です。東京は所定外労働時間や通勤時間が長く、結果として、平日の帰宅時間が遅くなり、家庭生活に大きな影響を及ぼしています。企業・組織にとっても、長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入などにより働き方を見直すことは、生産性の向上や競争力の強化につながります。

また、男女平等参画社会の実現に向けては、働く場だけでなく、あらゆる分野において女性の参画を拡大することが必要であり、女性がその感性や発想を活かしながら、地域活動へ参加していくことも重要です。

さらに、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、男女が共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。

領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

①働き方の見直し

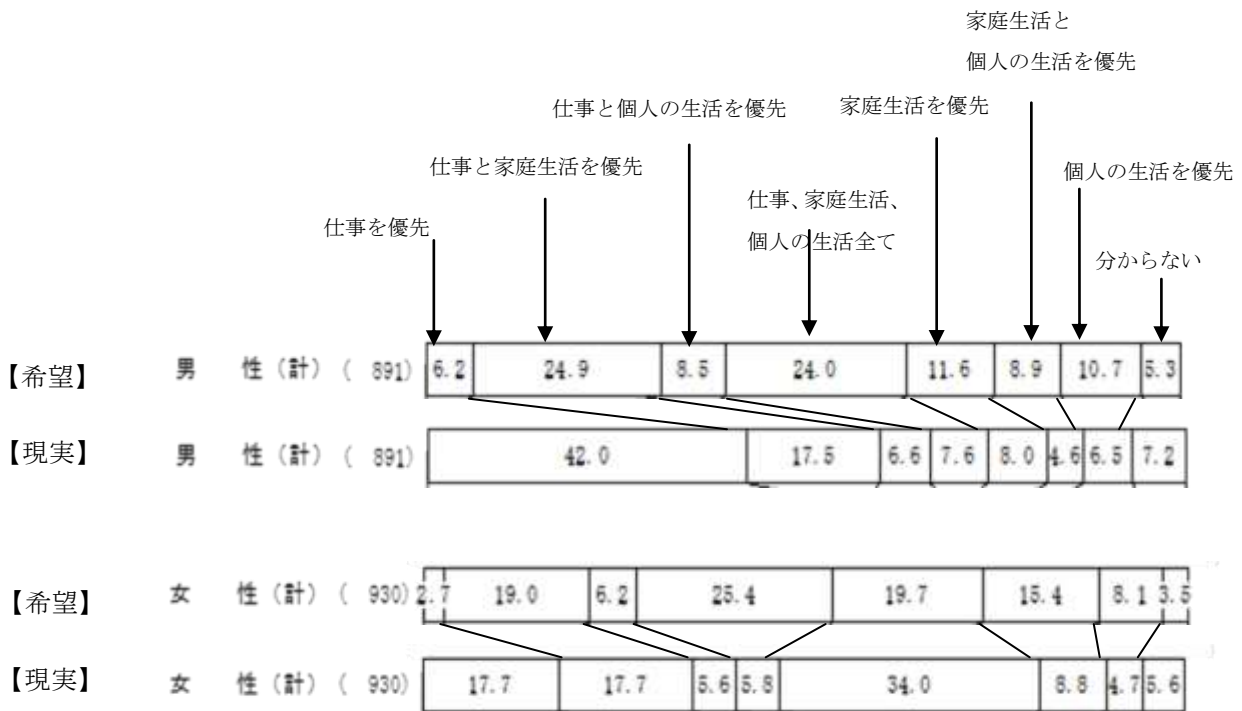
■ 現状・課題

- 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、人口急減・超高齢化という我が国が直面する大きな課題に対し政府一体となって取り組み、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生するため、平成26年9月に「まち・ひと・しごと創生本部」を設置しました。同年12月の「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」では、若い世代の就労・結婚・子育ての希望に応える観点から、『働き方』に関わる問題は、男女を問わず子育て世代に大きな影響を与えていることを十分認識し、官民挙げてその改善に取り組む必要がある。」としています。
- 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、現実には男性の約4割、女性の2割弱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。誰も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一方で、各人の生き方や、人生の各段階に応じて、多様な働き方を選択し、仕事とそれ以外の生活の調和を図ることができる社会の実現が重要です。
- 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27年の東京都生活文化局「女性活躍推進に関する企業・従業員調査」によると、自分の会社が仕事と生活の両立支援制度を整備していると回答した人の約7割は仕事に満足している一方、自分の会社が仕事と生活の両立支援制度を整備していないと回答した人については、仕事に満足している人の割合が約4割となっています。
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、特に重要な課題の一つに長時間労働の問題があります。東京都は全国に比べて所定外労働時間が長い傾向にあります。一般労働者（フルタイム勤務者等）では平成18年から平成26年までにおいて、常に1人当たり平均月間所定外労働時間が全国よりも長く、平成26年には東京都15.1時間、全国14.4時間となっています。
- 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%をピークに低下した後、平成18年以降は横ばいで推移し、平成26年時点で47.6%となっています。
- 長時間労働は、疲労や心身の不調をもたらし、脳・心臓疾患等、健康面での影響を及ぼすと言われているほか、メンタルヘルス面での不調の原因にもなることがあります。働く人の健康を支える上でも、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。
- 東京都では、所定外労働時間や通勤時間が全国平均と比して長く、男性、女性とも

に、有業者の平日の平均帰宅時間が、全国で最も遅くなっていることにもつながっています。なお、主要な国際都市と比較しても、通勤時間は極端に長くなっています。

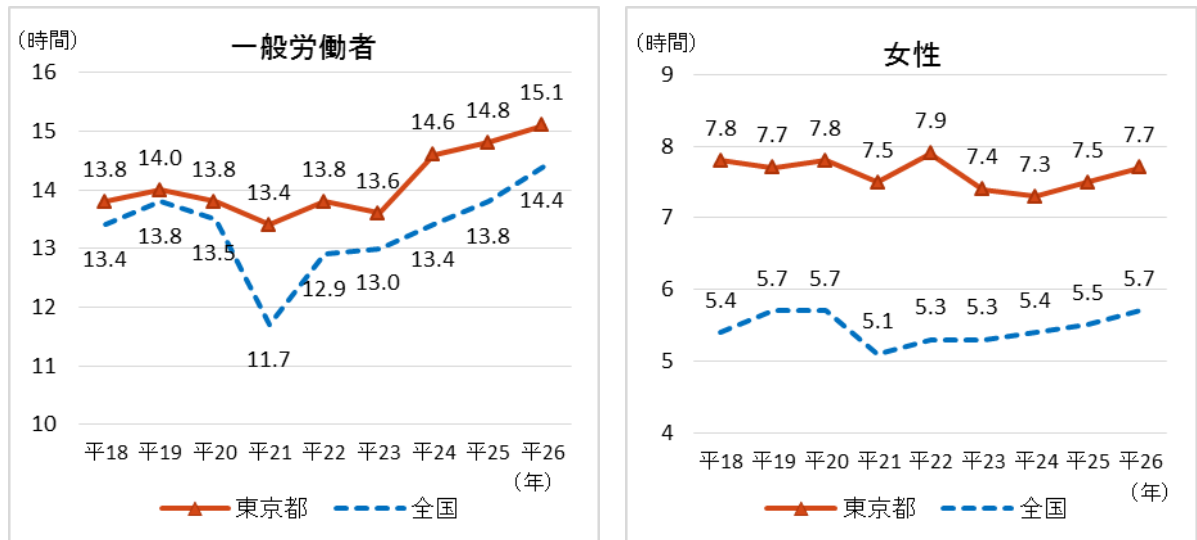
- 仕事と生活の調和実現のためには、時間外勤務の抑制や年次有給休暇の取得促進といった取組を進める必要があります。また、意識のあるトップの指揮のもとで管理職の理解を高め、男女とも長時間労働を当たり前とせず、時間制約があることを前提とした業務体制づくりなどの取組を総合的に進める必要があります。
- また、正社員の画一的・硬直的な働き方を見直し、短時間正社員制度や在宅勤務などの多様な就業形態の普及を進めるなど、仕事と生活の調和の実現に向け、雇用環境を整備する必要があります。企業による取組を促進していくことが重要です。特に規模の小さな企業では、仕事と生活の調和に向けた取組を進めることが難しい状況もあり、支援が必要です。
- 特に、東京都には、在宅勤務制度やサテライトオフィスの設置等、勤務時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方を導入している先進的な企業も、既に存在しています。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。
- 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、その能力を発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。
- さらに、制度等が整備されている先進的な企業においては、従業員一人ひとりが時間の価値を意識しながら仕事を進めるなど、効率的な時間の使い方に向けた個人の意識を高めていくことも重要です。
- 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。東京都では、一般労働者とパートタイム労働者を合わせた常用労働者数が増加傾向にありますが、常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合は近年高まっており、平成26年は4割がパートタイム労働に従事しています。
- 近年は、社会の中でもパートタイム労働という働き方が定着してきています。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一つの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。
- 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。改正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た企業（「くるみん認定」企業）が、次世代育成支援対策の実施状況を公表することで、特例認定（「プラチナくるみん認定」）として、更なる認定を受けられる仕組みがあります。

「仕事、家庭生活、個人の生活の優先度（希望と現実）について」



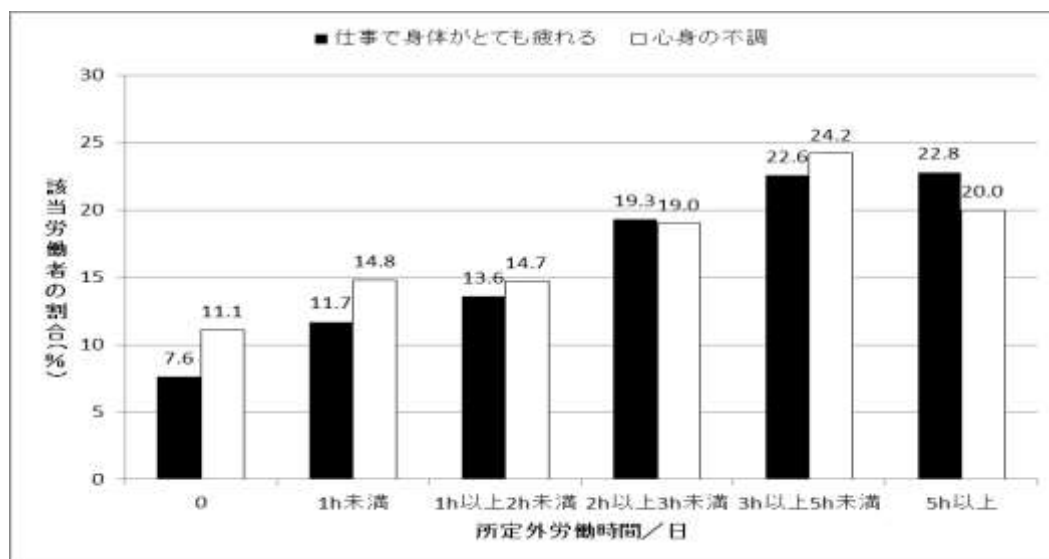
資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

1人当たり平均月間所定外労働時間の推移（東京都・全国）



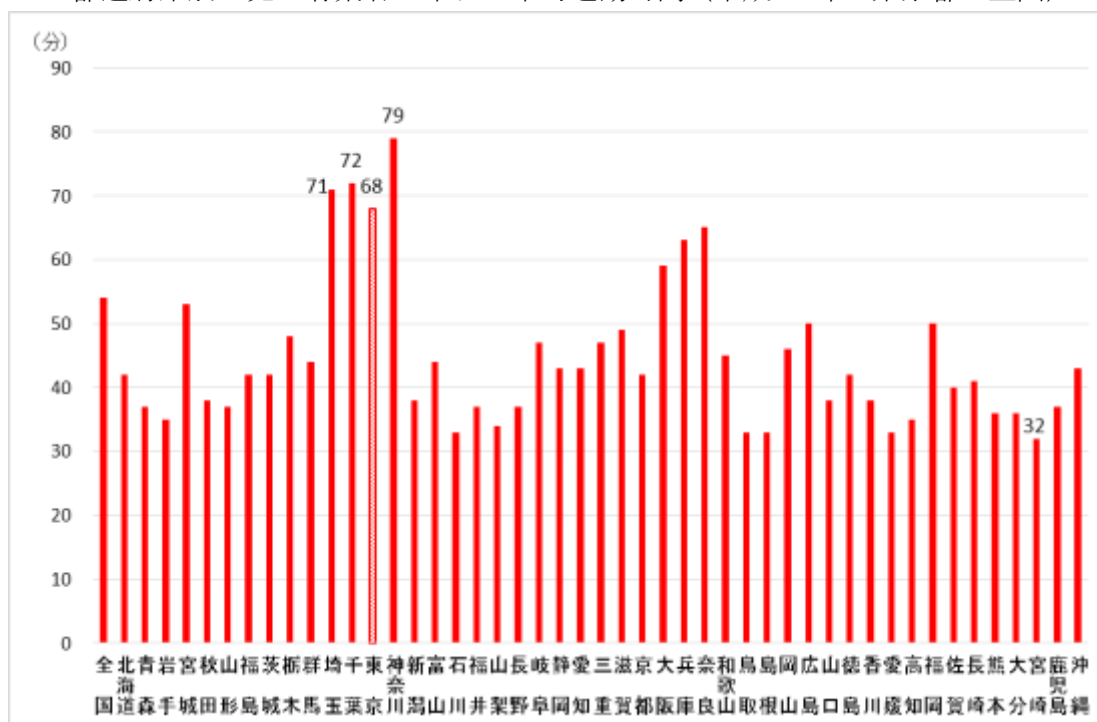
資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き－毎月勤労統計調査地方調査結果－」

所定外労働と身体の疲労及び心身の不調について



資料：厚生労働省「平成 14 年労働者健康状況調査」より作成

都道府県別に見た有業者の平日の平均通勤時間（平成 23 年：東京都・全国）

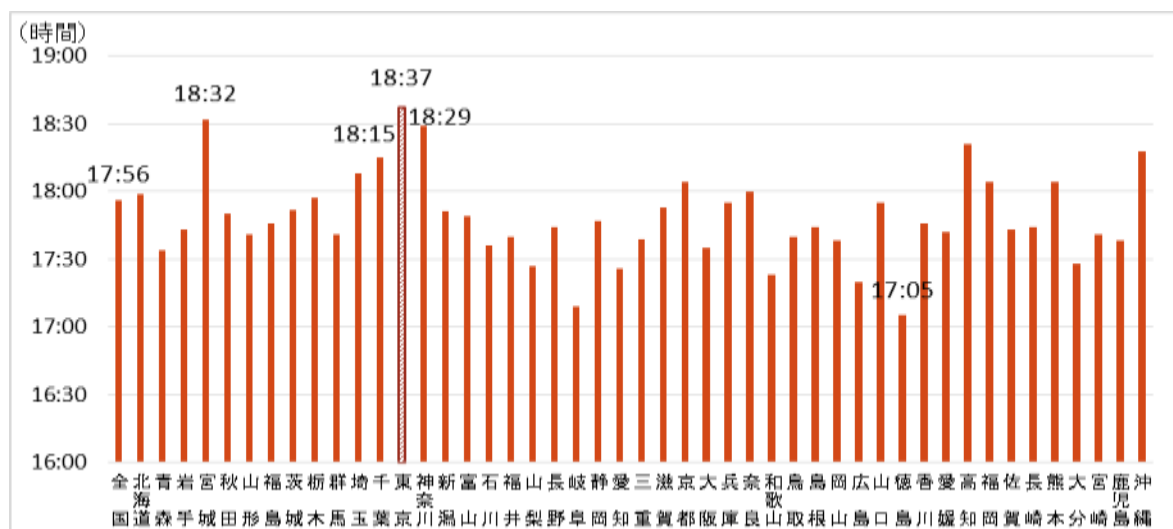
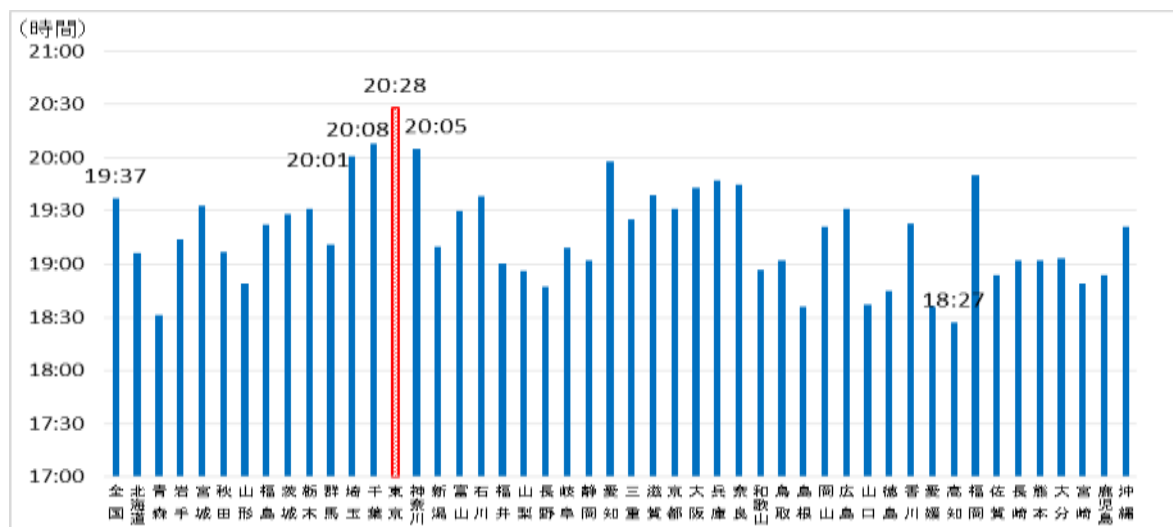


注 1：このグラフにおける「有業者」とは、ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人達で男女や未婚・既婚を含む総数を示す。

注 2：「通勤時間」は、0～24 時までの時間の使い方を睡眠、仕事、家事、身の回りの用事などの行動の種類別に分類したときに、自宅と仕事場（又は学校）の行き帰りに充てられる時間として集計されたものをいう。途中で寄り道をした場合でも、ふだんの経路から大きく外れなかった場合は、その移動に要した時間もここに含める。

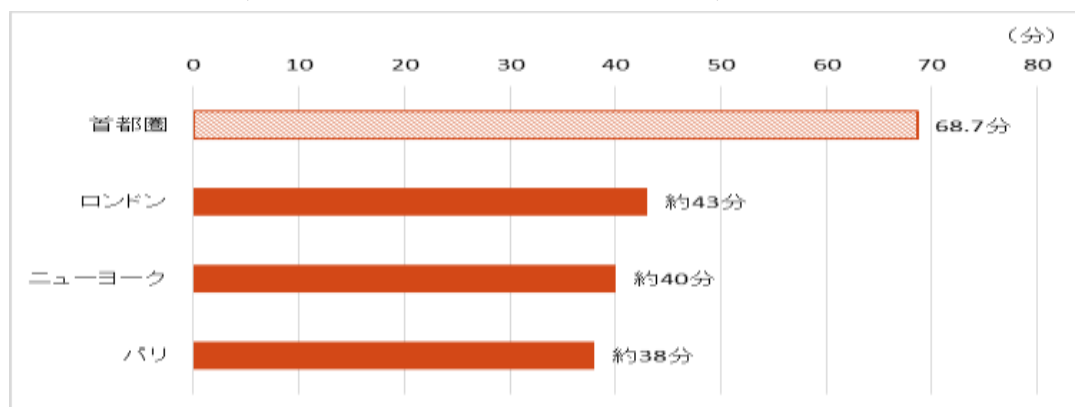
資料：総務省「平成 23 年社会生活基本調査」より作成

都道府県別に見た有業者の平日の平均帰宅時間（平成 23 年：東京都・全国）
（上：男性 下：女性）



注：「有業者」とは、ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人等のことをいう。
資料：総務省「平成 23 年社会生活基本調査」

都市別平均通勤時間（片道）の国際都市比較



資料：国土交通省「平成 24 年度首都圏整備に関する年次報告（首都圏白書）」

■ 取組の方向性

- これまでの男性正社員を前提とした長時間労働の是正を社会全体で進めるとともに、ライフスタイルに合わせて、多様で柔軟な働き方を選択できる社会にしていく必要があります。
- 多様で柔軟な働き方の意義や重要性を広く啓発し、社会全体での意識改革を進めていく必要があります。

<都に求める取組>

- 仕事と子育て・介護等の両立に関する意識啓発を推進するなど、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境づくりを支援する必要があります。
- 多様で柔軟な働き方を進める都内企業等の先進的な取組を発信する必要があります。
- 在宅勤務制度などの導入による多様で柔軟な働き方についても、情報の発信や支援をしていく必要があります。
- 働き方・休み方の改善に向けた体制整備に対する奨励金などの支援により、特に中小企業の取組を後押し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>

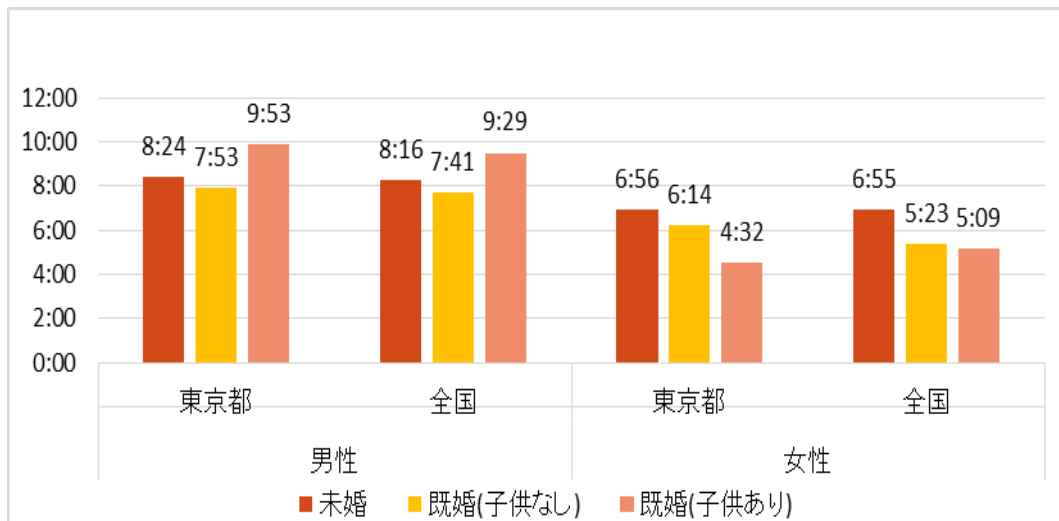
- 都民すべてが仕事と生活の調和の意義を理解し、社会全体で仕事と生活の調和の実現を図っていく必要があります。
- 事業者は、経営戦略の視点からも、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」を進めるとともに、柔軟で多様な働き方ができるような勤務形態を導入するなど、仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組んでいく必要があります。

②男性の家事・育児への参画

■ 現状・課題

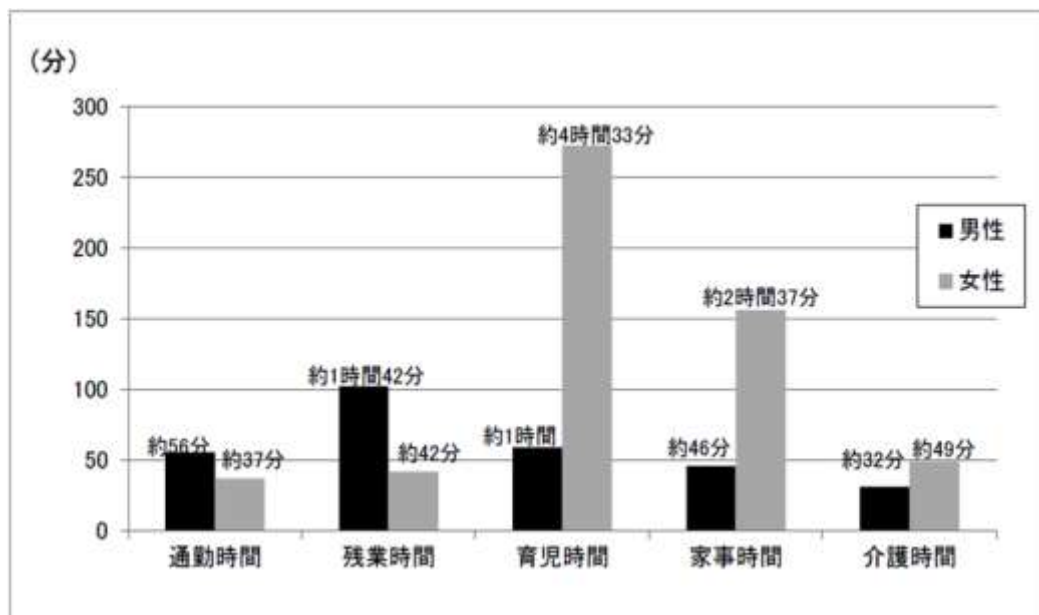
- 東京都が平成26年に実施した「女性の活躍推進に関する都民の意識調査」によると、男性の家事時間で最も多かったのが「30分未満」との回答で、半数以上の割合でした。次に多かったのが「30分以上～1時間未満」で約26%に上っており、この2つを合わせると、男性では、家事に費やす時間が1時間未満の割合が80%近くに上っていることが分かります。一方、女性の家事時間として最も多かったのが「2.5時間以上～3時間未満」で、約24%でした。
- 男性の子育てへの関わりにも課題があります。総務省の「平成23年社会生活基本調査」における未婚・既婚（子供なし）・既婚（子供あり）といったライフステージ別に有業者の平日の平均仕事時間を見ると、男性と女性の仕事時間を比べた場合、いずれのライフステージにおいても男性の方が、仕事時間が長くなっています。特に、子供を持つ男女の平均仕事時間を比較すると、その違いが顕著であり、全国では平均で4時20分、東京都では更に長く5時間20分も、男性が女性よりも多くの時間を仕事に費やしています。また、上述の「女性の活躍推進に関する都民の意識調査」によると、残業時間については、日常的に1時間以上の残業をしている男性が60%以上に上っていることが分かっています。
- また、同調査によると、男性の育児時間の平均は約1時間でしたが、女性の平均育児時間は約4時間33分となっており、その差が3時間半以上もあります。家事時間についても、男性の平均時間が約46分であるのに対し、女性は約2時間37分となっており、2時間近い差が見られます。
- このように、女性に比べて男性が所定外労働により多くの時間を費やす一方、女性が育児や家事に非常に多くの時間を費やす「トレードオフ」の傾向が見られます。また、国際的な比較でも、成人男性の仕事時間（通勤時間含む）と家事時間についてOECDの主要各国と比較すると、東京都は極端に仕事時間が長く、家事時間が短くなっていることが分かっています。
- これらの背景として、長時間労働・長時間通勤の問題があります。男女共に「働き方の見直し」を含めた取組を進めることにより、父親と母親が共に家事・育児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。家事代行サービスなどの外部労働力を活用することも、父親・母親双方にとって、家事・育児の負担軽減を図る上で有効です。
- なお、国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」によると、男性の家事・育児時間が長いほど、妻の就業継続割合が高く、また、第2子以降の出生割合も高い傾向にあります。誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる社会を実現するためにも、男性の家事・育児への参画を促進することが重要です。

ライフステージ別に見る有業者の平日の平均仕事時間（平成 23 年：東京都・全国）



注：「有業者」とは、ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人等のことをいう。
資料：総務省「平成 23 年社会生活基本調査」

男性と女性の平均生活時間（平成 26 年：東京都）



資料：東京都生活文化局「平成 26 年女性の活躍推進に関する都民の意識調査」

■ 取組の方向性

- 男女がともに、働き方や生き方を柔軟に選択でき、仕事も生活も充実できるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に理解ある社会への転換を図るとともに、父親と母親が共に家事・育児を担っていけるよう、男性の家事・育児への参画を推進していく必要があります。

<都に求める取組>

- 仕事と子育て・介護等の両立に関する意識啓発を推進するなどワーク・ライフ・バランスの環境づくりを支援する必要があります。
- 家事・育児に参画したいという意欲を行動につなげるため、男性の家事・育児参画に関する啓発を行っていく必要があります。
- 企業に対する働きかけにより、家事・育児に参画したい男性の育児休業制度の利用を後押しする必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 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。

③妊娠・出産・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共に育児・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、育児・介護休業法では、原則1歳未満の子供がいる労働者対象の「育児休業制度」、3歳に満たない子供がいる労働者対象の「短時間勤務制度」などが事業主の法的義務として定められています。
- また、次世代育成支援対策推進法では、従業員数が101人以上の企業に対し一般事業主行動計画の策定及び従業員への周知が義務付けられています。平成26年の法改正では、適切な行動計画を策定し実施している旨の厚生労働大臣による認定を受けた事業主のうち、特に次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものについて、厚生労働大臣による新たな認定（特例認定）制度が創設されました。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、平成26年の東京都の合計特殊出生率は1.15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「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第一子の出産前後に就業を継続する割合は5割程度にとどまっており、未だ、女性が出産を機に離職する傾向が続いています。
- 都では、男女が共に、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、家庭的保育等の設置や定員枠の拡大など充実を図っています。しかし、保育サービスの利用率も年々上昇しているため、平成28年4月現在の待機児童数は、8,466人となり、昨年から増加しました。保育サービスの整備をさらに加速し、待機児童の解消を目指していく必要があります。また、地域での子育て支援については、ファミリー・サポート・センターや学童クラブなどの整備も進めています。
- 男性については、先述したように長時間労働・長時間通勤などの原因により、十分に子育てに参画できていない現状があり、男女共に「働き方の見直し」を含めた取組を進めることにより、父親と母親が共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。
- なお、国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」によると、男性の家事・育児時間が長いほど、妻の就業継続割合が高く、また、第2子以降の出生割合も高い傾向にあります。誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる社会を実現するためにも、男性の家事・育児への参画を促進することが重要です。
- 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。

- 特に、ひとり親家庭で子育てを行っている父親や母親については、子育ての悩みや負担感を大きく担うこととなるため、子育て支援サービスの情報提供等を的確に行っていくことが必要です。

保育サービス利用児童数と利用率の推移（東京都）



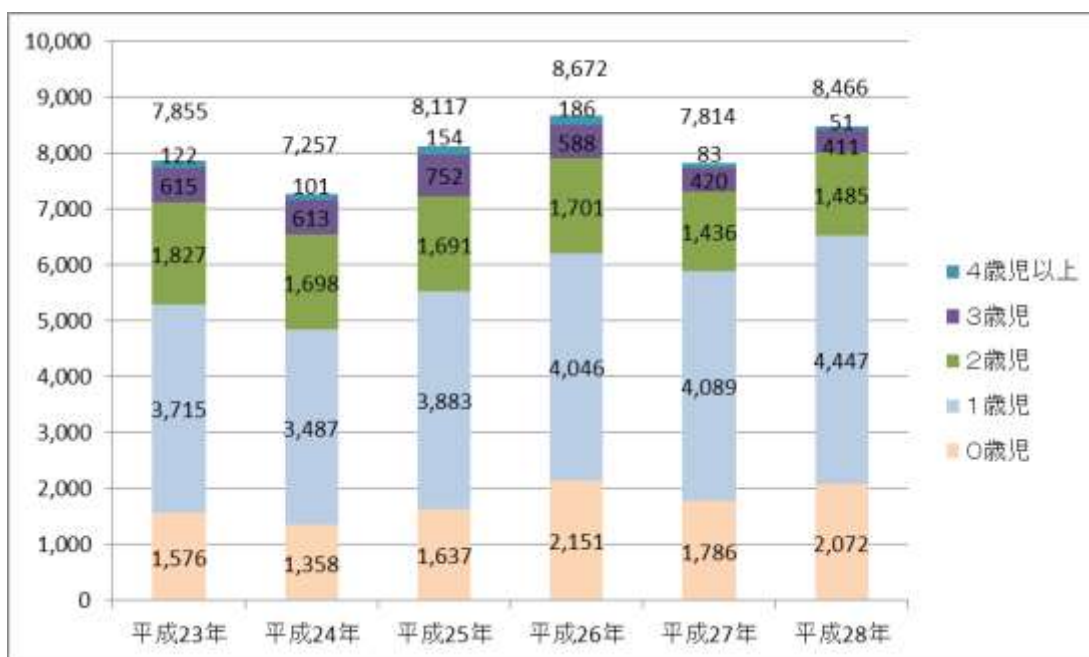
注1：保育サービス利用率は、保育サービス利用児童数を就学前児童人口で除したものの。

注2：利用児童数は各年4月1日現在の数値

注3：就学前児童人口は各年1月1日現在の数値（外国人人口を含まない。）

資料：東京都福祉保健局「都内の保育サービスの状況について」

都内の待機児童数（各年4月1日現在）



資料：東京都福祉保健局「都内の保育サービスの状況について」（平成28年7月19日プレス資料）

■ 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が必要です。
- 子育て支援にとどまらず、「働き方の見直し」を含めた取組が必要です。
- 結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立するための施策を講じるほか、女性自らの生涯を通じたキャリア形成意識を、これまで以上に高めていく施策を併せて実施することが必要です。

<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の提供にこれまで以上に積極的に取り組む必要があります。
- 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。
- 子育て中のひとり親家庭に対して情報提供を行うなど、的確な支援を受けられるよう取り組む必要があります。
- 家事・育児に参画したいという男性の意欲を行動につなげるため、男性の家事・育児参画に関する啓発を行っていく必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

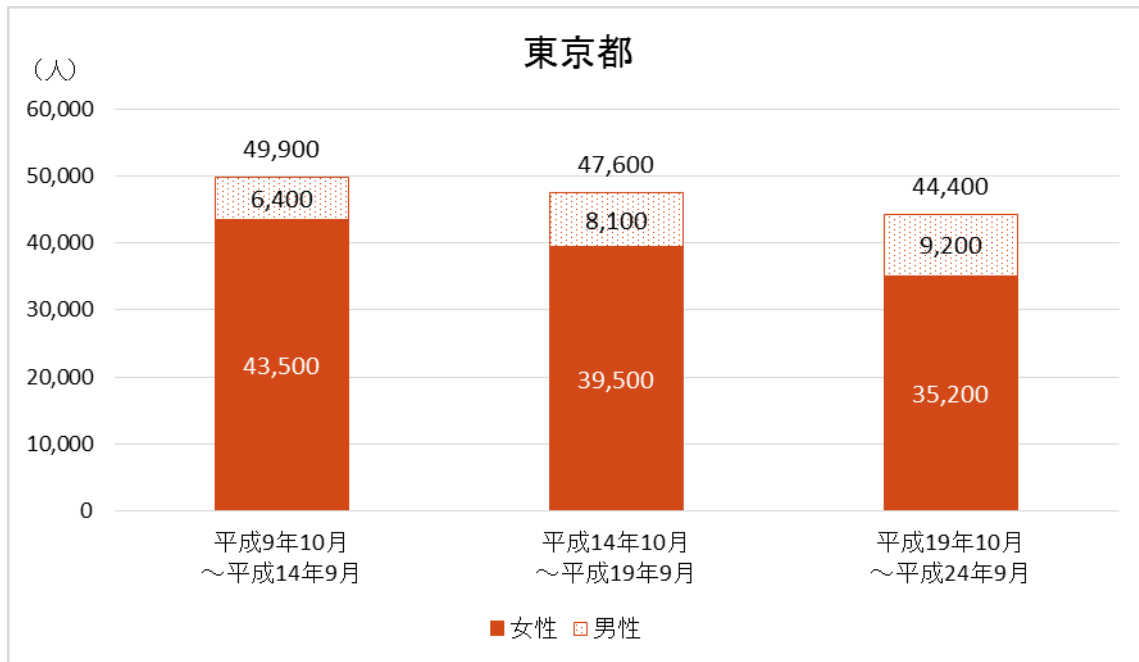
- 子育てをする親を支援するために、子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくりなど、「働き方の見直し」を含め、男女ともに仕事と子育てとの両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
- 地域の様々な人々が子供を見守り、子育てをしている親を支援するネットワークづくりを進める必要があります。

④介護に対する支援

■ 現状・課題

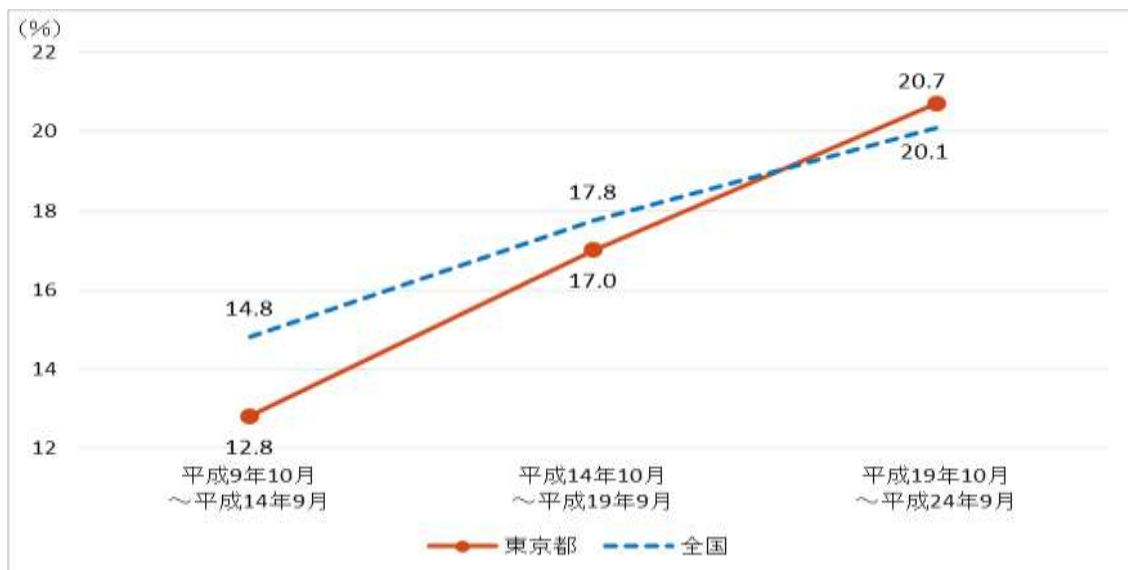
- 都の推計では、高齢者人口は、平成 22 年の約 264 万人から平成 37 年には約 327 万人になると見込まれており、要介護高齢者やひとり暮らし高齢者、高齢者のみ世帯等、支援が必要な高齢者の増加が予測されています。
- 平成 27 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、従業員の介護を支える事業所の仕組みとして、都内のほぼ 8 割弱の事業所では介護のための「短時間勤務制度」や「半日や時間単位の有給休暇」を導入しています。しかし、総務省の「就業構造基本調査」によると、このような制度が整備されていても、介護と仕事との両立が難しく、介護のために仕事をやめざるを得ない人もいます。その 8 割近くが女性ですが、男性が増加傾向にあり、東京都では、男性の離職者割合が全国を上回るペースで増加しています。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ます。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ても多いと言われている。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。介護を抱えている状況を、職場で相談できる環境づくりが重要です。
- 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。
- 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、介護サービスの人材不足等の問題を抱えており、こうした問題に対して適切に対応して、介護サービスを充実させることが重要になっています。
- 介護と仕事を両立させていくためには、家族、親族、地域社会等との協力・連携を図りつつ、効果的に介護サービスや企業の制度を活用して就業を継続することが必要です。
- 平成 72 年までの、東京都の年齢階級別の人口の推移予測を見ると、今後、生産年齢人口が減少する一方、老年人口は増加すると予測されており、高齢化が進む中、さらに 10 年後には団塊の世代が後期高齢者となります。要介護・要支援認定者数が増加することが予測され、介護がますます身近な問題になり、介護に対する一層の取組が求められてきます。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。

介護・看護を理由とした離職者数（東京都）



資料：総務省「就業構造基本調査」

介護・看護離職者に占める男性の割合の推移（東京都・全国）



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や介護サービス基盤の整備を図り、男女が共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きます。
- 結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立するための施策を講じ

るほか、女性自らの生涯を通じたキャリア形成意識を、これまで以上に高めていく施策を併せて実施することが必要です。

<都に求める取組>

- 介護人材の確保、育成、定着を支援するなど介護サービスの一層の充実、介護サービス基盤の整備に取り組む必要があります。
- 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>

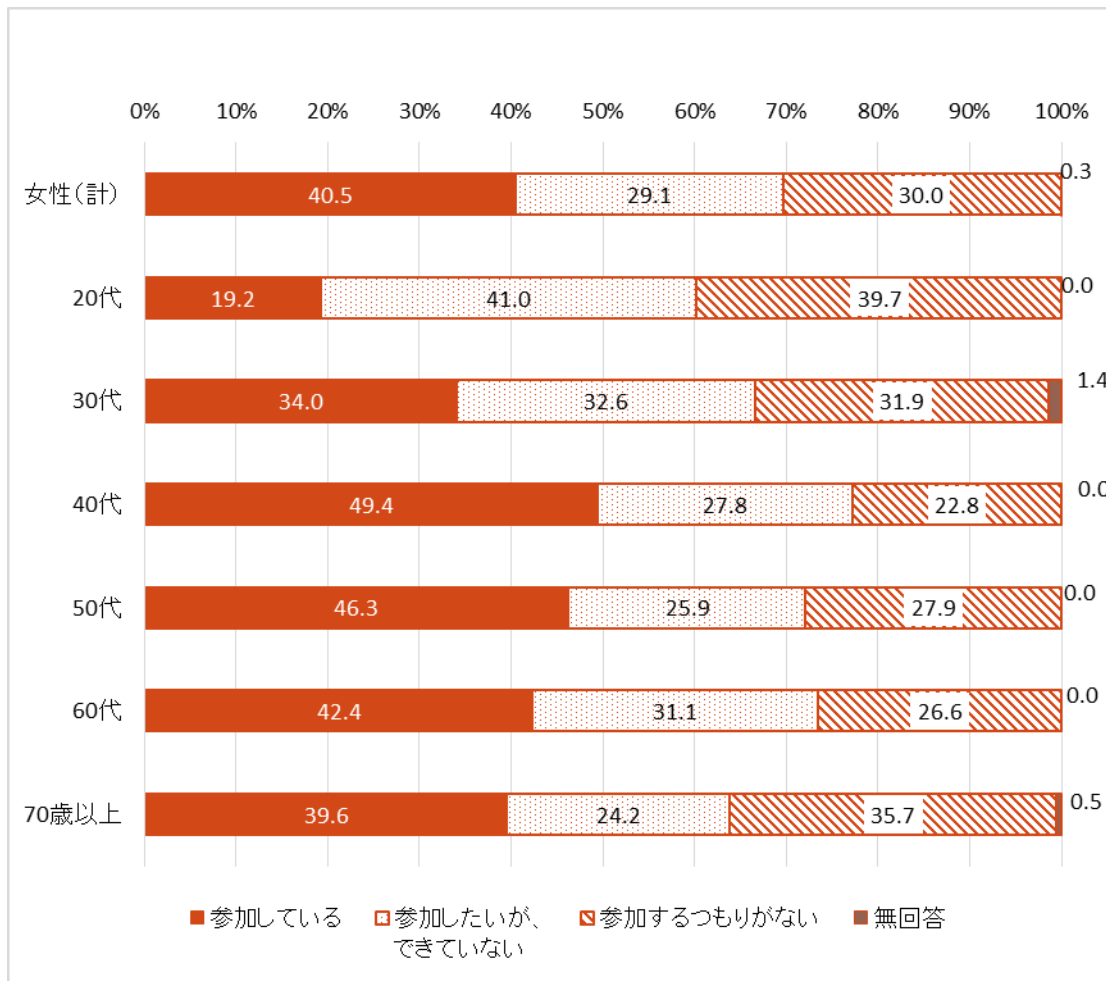
- 介護休業を取得しやすい環境づくり、育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度等の導入など、「働き方の見直し」を含め、介護する人を支援し、男女ともに仕事と介護の両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
- 地域の様々な人々が介護される人を見守り、介護している人を支援するネットワークづくりを進める必要があります。

2 地域における活動機会の拡大

■ 現状・課題

- 東京は、世界に冠たる大都市ですが、都民にとっては、身近な地域が生活の本拠であり、日々の暮らしを支えていることに変わりありません。近隣関係が希薄化していると言われる中で、安心して暮らせるまちを作り上げるためには、地域におけるコミュニティの在り方が重要です。
- 仕事中心の生活になりがちな多くの男性に比べて、一般的に、女性は生活者としての感覚が豊かであり、例えば、町会や自治会などの場で、女性の感性や発想が活かされることにより、男性だけでは気付きにくい、女性や子供、高齢者などの視点にも配慮した活動が進むものと考えられます。
- 初心者でも、そうした活動に参加してノウハウやスキルを蓄積していくことで、各々の個性や能力が改めて引き出され、豊かな生活の実践につながる可能性があります。
- また、こうした地域のコミュニティにおける基礎的な活動を始め、ボランティア、NPOなどの様々な活動に、女性をはじめ、若者、高齢者、障害者など多様な人々が参加していくことが重要です。
- しかしながら、東京都の「男女平等参画に関する世論調査」によると、男性の3割、女性の4割が、社会活動・地域活動に参加している一方で、「参加したいが、できていない」と回答した人の割合も、男女ともに約3割となっています。
- また、「参加したいが、できていない理由」は、「仕事が忙しいから」「家事や育児・介護などが忙しいから」という回答に次いで、「参加方法が分からない、きっかけがないから」「どのような活動があるか分からないから」が挙げられています。
- 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。
- 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。

社会活動・地域活動への参加状況（平成 27 年：東京都）



資料：東京都生活文化局「平成 27 年男女平等参画に関する世論調査」

■ 取組の方向性

- 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することが必要です。
- 初心者でも気軽に参加できるボランティア活動に関する情報を発信するなど、男女とも社会活動・地域活動に参加するきっかけ作りを行うことが必要です。
- 都内に集積するNPO法人の活動内容や募集に関する情報を得やすいよう、発信方法を工夫し、活動への参加意欲がある男女と活動を結び付ける取組が求められます。
- 地域社会に貢献しようとする意欲の高い女性を支援する取組も併せて進める必要があります。
- 地域活動への参加が片方の性に偏るなど、役割を固定化することのないよう、男女共に幅広い年齢層の参画を促進し、地域社会においても男女平等参画を推進することが必要です。

<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。
- 地域社会での活動において、女性が少ない分野における参画を促進する必要があります。
- 男女平等参画の視点から、男性に対しても、ボランティア活動やNPO等への参加の働き掛けを行うことが必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 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する必要があります。
- NPO・ボランティア活動などの地域活動への女性の参画を促進し、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。
- 併せて、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 男女平等参画を推進する社会づくり

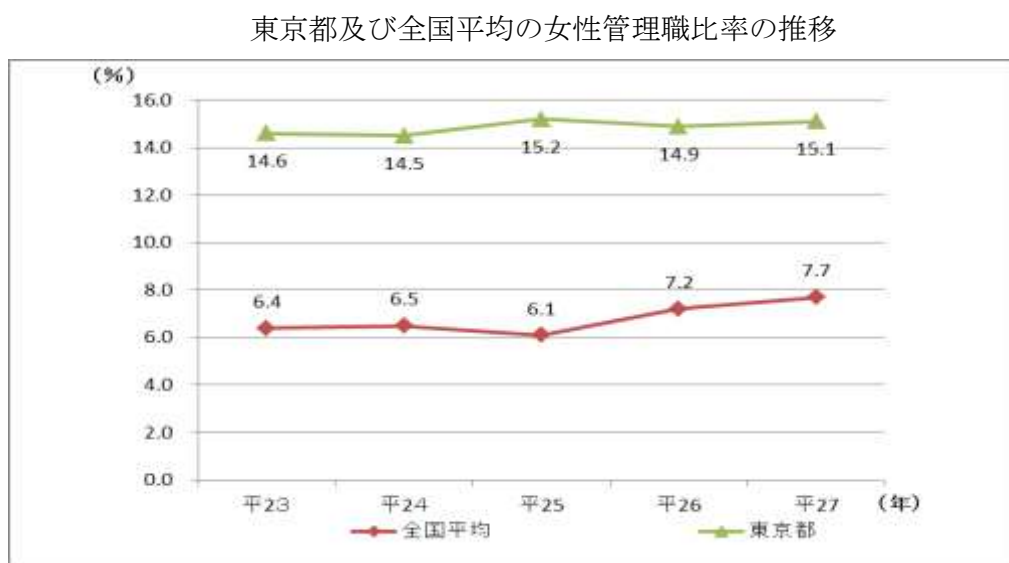
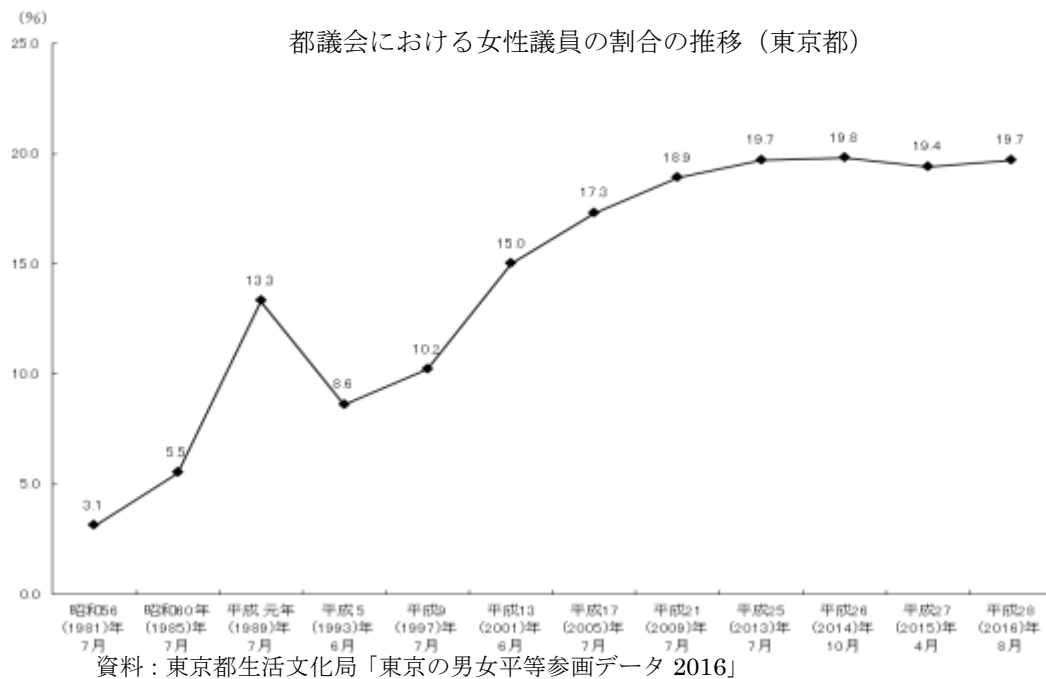
①政治・行政分野への参画促進

■ 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、社会全体に与える影響が大きいことから、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 28 年 8 月現在で 19.7%と、全都道府県の中で最も高くなっています。また、市区町村議会における女性議員の女性割合についても、東京都が全国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、東京都の政治分野では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、東京都の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 28 年 4 月現在 16.0%（教職員を除く。）であり、全都道府県の中で最も高くなっています。国や他自治体と比較すると、女性の参画が進んでいますが、男性職員に比べると、女性職員の管理職選考受験率が低い状況にあります。
- 女性活躍推進法に基づく東京都の特定事業主行動計画として、平成 28 年 3 月に改定された「東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」では、女性職員が、その個性や能力を十分に発揮しながら、一層活躍できる職場づくりを実現するため、行政系の管理職に占める女性の割合を 2020 年までに 20%まで高めることを目標として設定しています。警察官、消防吏員及び教育職員を除いた行政系の管理職に占める女性の割合は、平成 28 年 4 月 1 日時点で 19.3%ですが、引き続き都庁内の取組が求められます。
- また、区市町村においても、それぞれ特定事業主行動計画を策定していますが、都内では 8 割近くの区市町村が、女性職員の登用にに関する数値目標を設定しています。
- なお、「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成 27 年度）」（内閣府）によると、現状では、東京都内の区市町村全体の課長以上職の女性比率は 14.6%となっており、全国平均の 12.6%よりやや高い状況です。
- 一方、東京都の審議会等における女性委員の割合（任用率）は、平成 24 年 3 月に改定した「男女平等参画のための東京都行動計画」において、「平成 28 年度までに 35%」とすることを目標としていました。任用率はここ数年 20%強で推移しており、平成 28 年 4 月現在で 27.6%と、平成 23 年 4 月時点の 21.1%から 6 ポイント以上上昇しましたが、目標の達成には至っていません。また、全都道府県の中では、未だ 2 番目に低く、今後、女性委員の任用促進に向け、更なる取組が必要です。
- 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。
- 東京都教育委員会においても、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として「東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定しており、教育分野で働く職員についても、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が進

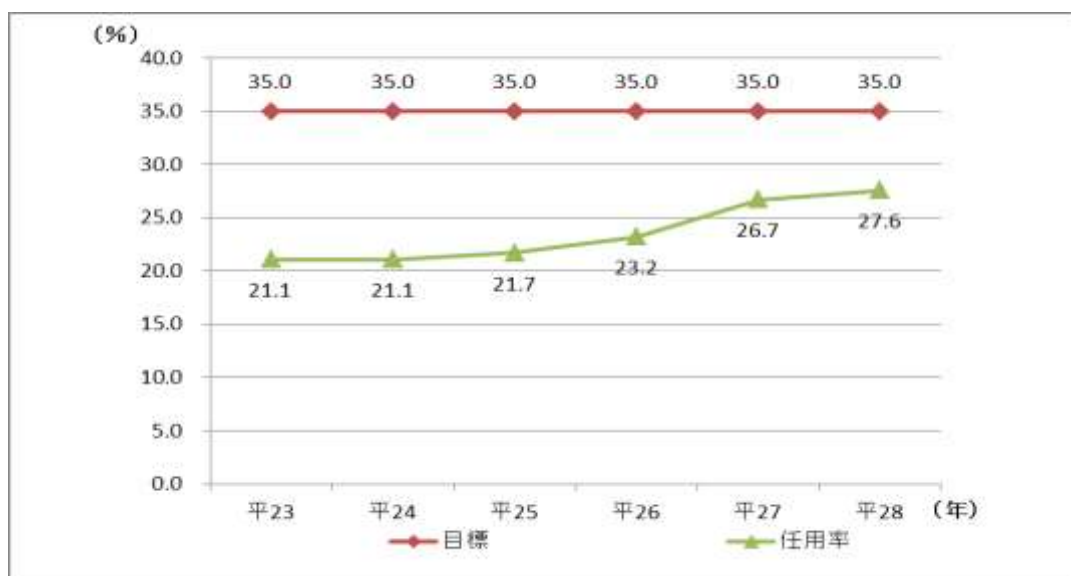
められています。

- 都内の公立小中高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、小学校でおよそ 63%、中学校でおよそ 44%、高等学校でおよそ 35% 台前半となっています。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が分かります。一方、都内公立学校における管理職である校長・副校長（教頭）に占める女性の割合については、校長が約 17%、副校長が約 21% です。
- 教育分野における女性の活躍を一層推進するため、公立学校に限らず、女性教員の育成を行い、教育の現場においても、管理的地位にある女性の比率を高めていく必要があります。



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」（教職員を除く。）より作成

都の審議会等への女性委員任用率の推移



(東京都生活文化局作成)

女性公務員の課長相当職以上の都道府県別登用状況

都道府県			管理職総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
北海道			1,100	42	3.8
青森県			707	49	6.9
岩手県			691	29	4.2
宮城県			799	51	6.4
秋田県			337	13	3.9
山形県			648	47	7.3
福島県			1,118	59	5.3
茨城県			851	46	5.4
栃木県			670	38	5.7
群馬県			933	75	8.0
埼玉県			1,275	84	6.6
千葉県			869	45	5.2
東京都			4,047	612	15.1
神奈川県			1,057	102	9.6
新潟県			958	92	9.6
富山県			719	77	10.7
石川県			826	55	6.7
福井県			544	38	7.0
山梨県			595	46	7.7
長野県			820	32	3.9
岐阜県			838	72	8.6
静岡県			942	67	7.1
愛知県			1,474	106	7.2
三重県			864	67	7.8
滋賀県			625	44	7.0
京都府			710	67	9.4
大阪府			905	48	5.3
兵庫県			903	66	7.3
奈良県			386	21	5.4
和歌山県			668	31	4.6
鳥取県			531	69	13.0
島根県			711	64	9.0
岡山県			842	60	7.1
広島県			450	26	5.8
山口県			632	29	4.6
徳島県			547	48	8.8
香川県			422	40	9.5
愛媛県			437	20	4.6
高知県			395	33	8.4
福岡県			768	62	8.1
佐賀県			442	32	7.2
長崎県			472	19	4.0
熊本県			577	24	4.2
大分県			625	40	6.4
宮崎県			441	27	6.1
鹿児島県			621	35	5.6
沖縄県			557	41	7.4

※教職員以外で各地方公共団体の定員となっている職員を対象

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

(平成 27 年度)

都職員の職層別女性比率

	局長級	部長級	課長級	管理職計	課長代理級	主任・主事級	計
平成 27 年 4 月 1 日	1.9%	12.9%	21.0%	18.5%	30.8%	44.1%	39.4%
平成 17 年 4 月 1 日	0%	5.7%	13.9%	11.6%	24.0%	37.6%	33.2%

※ 行政系職員（教育職員、警察官及び消防吏員を除く）の状況

資料：東京都総務局「東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」

都公立小中高における女性教員数の割合

	小学校	中学校	高等学校
女性教員比率	62.6%	44.1%	35.2%

資料：文部科学省「平成 27 年度学校基本統計」をもとに作成

教育管理職員に占める女性職員の割合

平成 27 年 4 月 1 日		都内公立学校
	6 級職（校長）	16.9%
	5 級職（副校長）	21.2%
	管理職計	19.2%

資料：東京都教育庁人事部調査

■ 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る必要があります。
- 女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の「働き方改革」による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現する必要があります。
- 教育分野の管理的地位における女性の参画拡大に向けた取組を進めることが必要です。

<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。
- 働き方改革を推進し、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現する必要があります。
- 男女平等参画を推進するために、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。
- 教育分野の管理的地位における女性の参画を進めることが必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

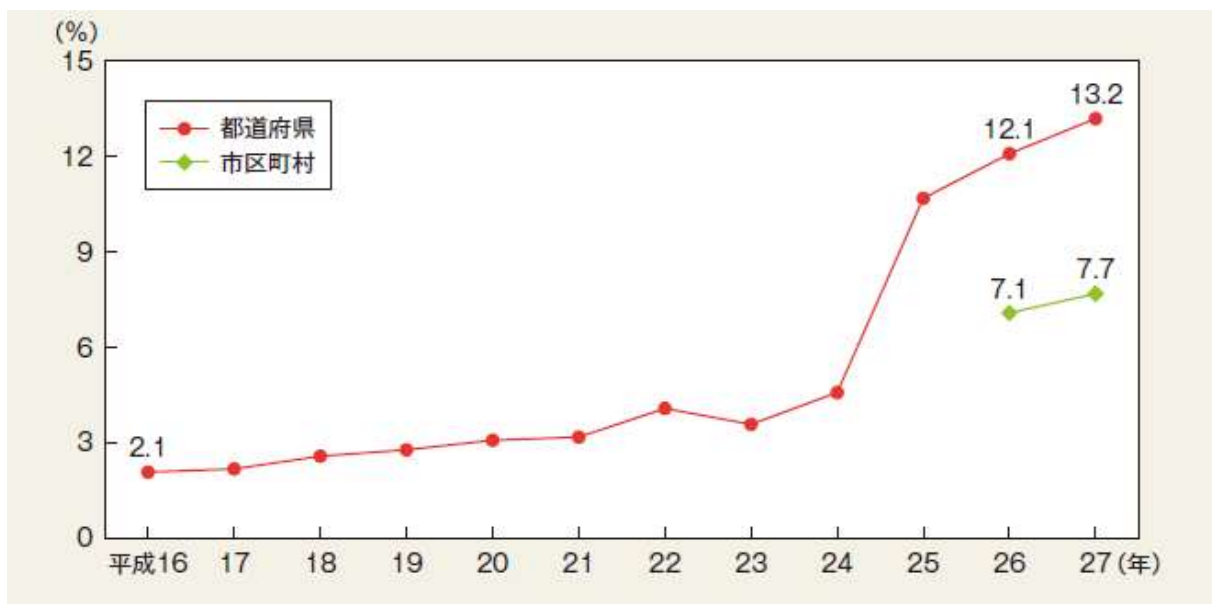
- 都からの依頼に応じて審議会等に女性委員を参画させるなど、機会を捉えて、都の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが必要です。

②防災分野（復興も含む）への参画促進

■ 現状・課題

- 国の第4次男女共同参画基本計画では、「東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点の導入を進めるとともに、防災・復興における女性の参画とリーダーシップの重要性について、国内外に発信する」とされています。
- 災害対策基本法に基づき設置される都道府県防災会議では、女性委員のいない会議数が平成25年に初めてゼロとなりました。平成24年6月の同法の改正により、都道府県防災会議では、「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」を委員に任命することが可能となったため、この規定を活用し、女性委員の割合を高めた都道府県が多くなっています。
- 都道府県によっては、知事が庁内の職員から防災会議の委員を任命する際に、女性を積極的に登用したり、指定公共機関や指定地方公共機関に対し役職を問わず女性の推薦を依頼するなど、女性委員の割合を高める工夫を行っています。
- しかし、防災の分野（復興も含む。）においては、男女平等参画の視点が不十分であったために、震災の際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も発生しています。そのような問題を改善していくため、防災や復興に関する政策・方針決定過程の段階から、女性の参画を更に拡大し、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。

地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移



資料：内閣府「平成28年版男女共同参画白書」

■ **取組の方向性**

- 防災分野（復興も含む。）における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進める必要があります。

<都に求める取組>

- 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。
- 男女平等参画の視点に立った防災に関する地域活動等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>

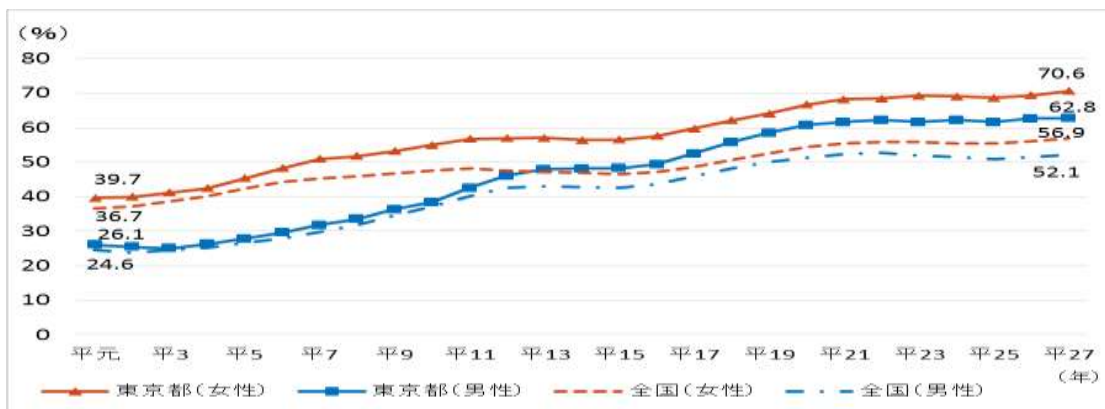
- 防災分野（復興も含む。）における女性の参画を促進する必要があります。

③教育・学習の充実

■ 現状・課題

- 男女が共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「学校基本調査」によると、東京都の女性の大学進学率は70.6%と全国1位で、都内の大学の在学者数は全国の大学在学者の4分の1を占めています。男女の別を見ると、女性が男性より高く、平成元年には13.6ポイントの差であったのが、平成27年は7.8ポイント差と、以前よりその差が縮まってきているものの、この間、一貫して女性の大学進学率が男性の大学進学率を上回っています。
- 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・生徒一人一人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。
- また、誰もが意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会を実現するためには、性別、国籍、文化等の違いによる多様性を尊重し、受け入れる共生意識も必要となります。

高等学校卒業者に占める大学進学者の割合（大学進学率）（東京都・全国）（再掲）



資料：文部科学省「学校基本調査」

■ 取組の方向性

- 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・学習の充実を図ることが必要です。
- 学校においては、男女平等教育を教育課程に位置付け、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。
- 東京都には全国からの大学生が集中しており、それらの学生に対して、男女平等参画に関する発信をしていくことが必要です。
- 誰もがライフスタイルに合わせて一人一人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。

<都に求める取組>

- 学校において、個性を伸ばす教育を実践し、人権尊重を基盤とした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。
- 男性も女性も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>

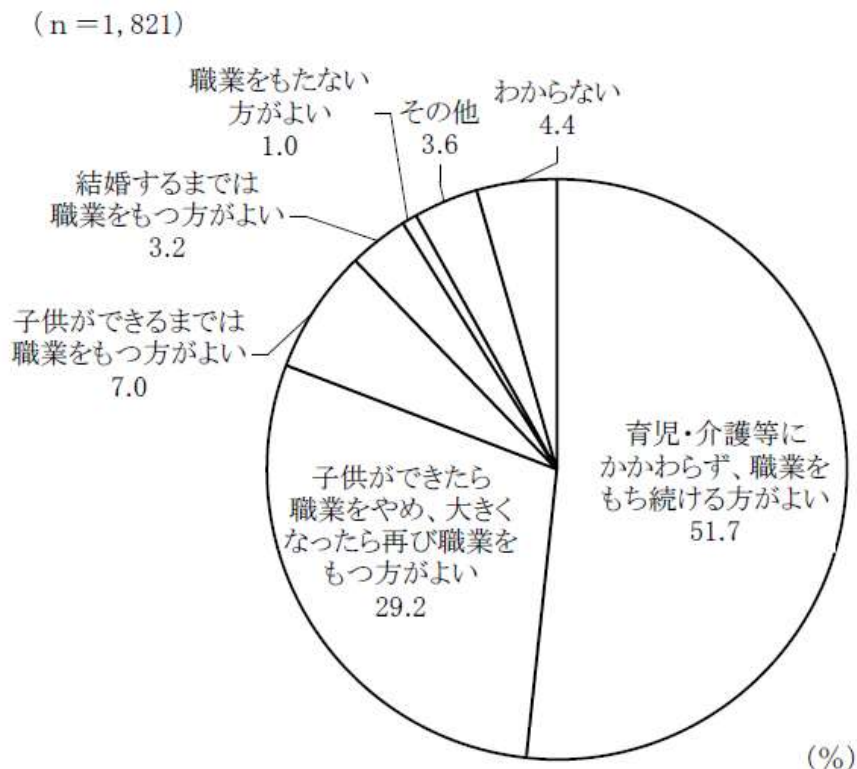
- 私立学校等においても、個性を伸ばす教育を実践し、人権尊重を基盤とした男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒・学生を育成することが望まれます。
- 地域活動等を通じて、男女平等参画の学習の機会を充実する必要があります。
- NPO・ボランティア活動等により、男女平等参画の促進を図る必要があります。

④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7割強が「男性の方が優遇されている」と考えており、「男性の方が優遇されている」と考える人は、男女全体では、平成13年以降減少傾向となっています。
- しかし、法律や制度の上の男女の地位については、「男性の方が優遇されている」と考える人が、平成27年の調査で43.6%と平成13年に比べて10ポイント以上の改善がなされているものの、平成22年からの5年間では4ポイント増加しています。一方、「平等」であると考ええる人は、平成22年からの5年間で3ポイント減少しています。
- また、女性が職業をもつことについての考えについては、「育児・介護等にかかわらず、職業をもち続ける方がよい」との回答が52%で最も多く、内閣府の全国調査と比べると、7ポイント高くなっています。
- しかしながら、国立社会保障・人口問題研究所の「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第一子の出産後も就業を継続している女性は5割程度にとどまっているという実態があり、未だ、家事や育児等の多くを女性が担っていることが考えられます。
- 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。

「女性が職業をもつことについての考え」



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る必要があります。
- 女性が結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事の両立を図りながら、働く場で活躍するためには、男性の家事・育児への参画を進めることが求められるため、男性を含めた働き方の見直しや、社会全体の意識の改革が必要です。

<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。

⑤ 生涯を通じた男女の健康支援

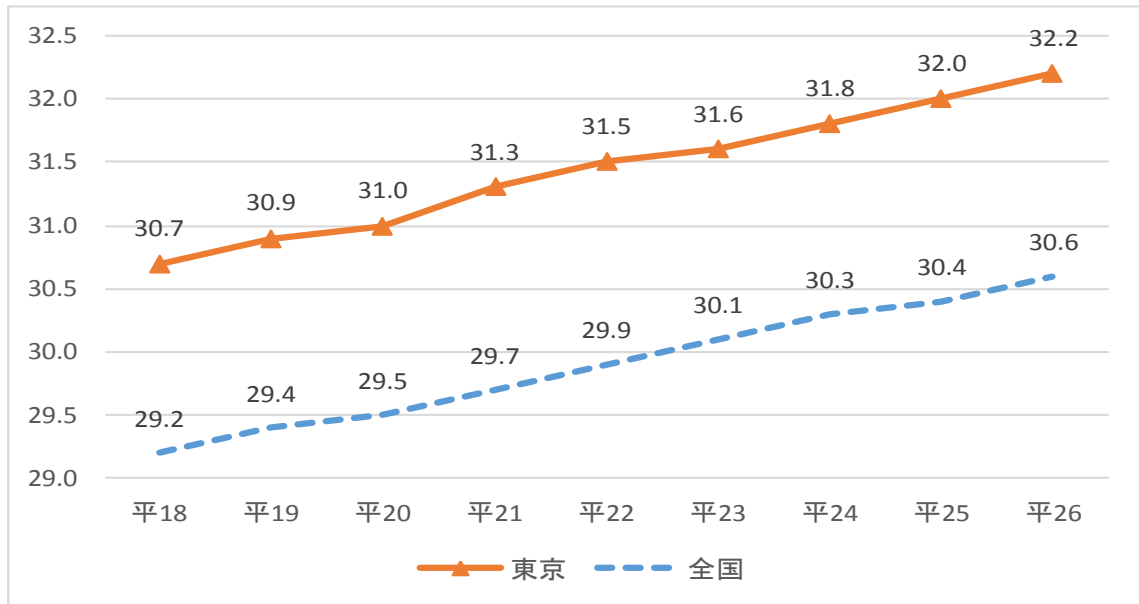
■ 現状・課題

- 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、相手に対する敬意と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。
- 女性は妊娠・出産、月経随伴症状や更年期症状など女性特有の経験をする可能性があります。生涯を通じて男女が健康上の異なる問題に直面することに留意する必要があります。近年では、男女それぞれの性差に留意した適切な診療（性差医療）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として女性専門外来の設置などの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確保し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。
- 厚生労働省の「人口動態統計」によると、第1子出産時の母親の平均年齢は近年上昇を続けています。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。
- 女性の健康を支える上で、医師をはじめ医療関係者が大きな役割を持っており、東京都では、平成26年末の時点で、出生千人当たりの産婦人科・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。産婦人科・産科医師の人数の推移を見ると、減少傾向にありましたが、近年は若干増加傾向にあります。引き続き、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必要です。
- 近年、若年層において、未熟な性意識や思慮に欠ける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横ばいで推移していますが、15～24歳の若年層が全体の約3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・子宮頸がん検診を過去2年以内に受けた人は、40%弱程度となっており、全体として増加傾向にはあるものの、目標とする50%には依然として到達していません。一層のがん検診受診率の向上が必要です。
- こころの健康づくりも課題の一つです。平成26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64.5%でした。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」60.3%、「収入・家計・借金など」31.1%、「家族以外との人間関係」25.0%であり、女性では、「自分の仕事」33.7%、「家族との人間関係」31.7%、「家族以外との人間関係」30.9%となっています。相談先としては、「家族」が44.9%、「友人・知人」が40.5%、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」が20.3%、と回答しています。特に、

「相談する必要はないので、誰にも相談していない」人の割合が男性は29.7%、女性は14.4%となっており、男性の方が誰かに相談をすることが少ないことが伺えます。

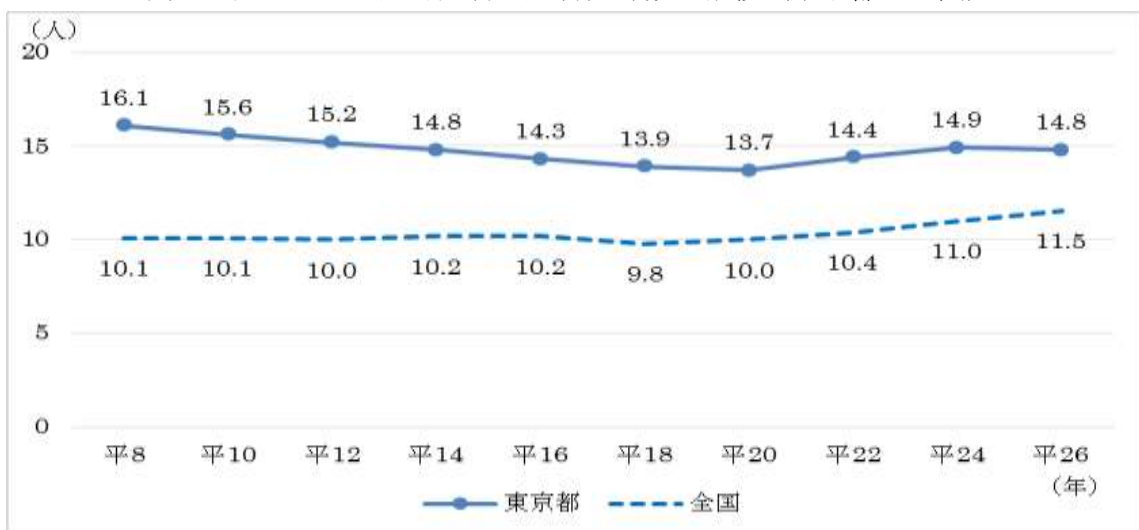
- 東京都の自殺者数は、平成23年の2,919人をピークに減少傾向に転じ、平成26年には2,443人となっていますが、自殺者のうち、およそ3分の2が男性となっています。
- 男女が互いの性差に応じた心身の健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を推進していくことが重要です。

第1子出産時の母親の平均年齢の推移（東京都・全国）



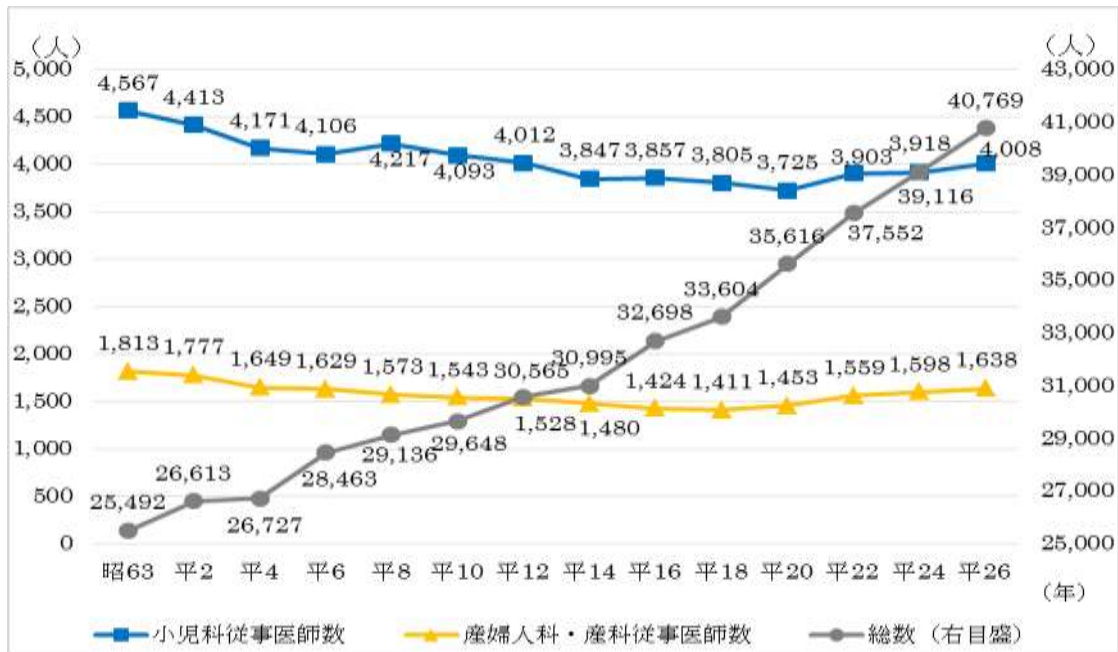
資料：厚生労働省「人口動態統計」

出生千人当たりの産婦人科・産科医師数の推移（東京都・全国）



資料：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」、厚生労働省「人口動態統計」

都内の医療施設に従事する医師数（東京都）



資料：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」

都民のがん検診受診率の推移



資料：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」及び「健康増進法に基づくがん検診の対象人口率等調査」

■ **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、引き続き、医療関係機関等と連携して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必要があります。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・子宮頸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>

- 安心して出産できる環境を確保していく上でも、引き続き、医療機関等と連携して母子保健医療体制の整備に努めるとともに、相談等の支援を行う必要があります。
- 若年層に対しては、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。
- 生涯を通じて健康な生活を送ることができるよう、乳がん・子宮頸がん等に対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を行う必要があります。
- うつの早期発見や診療体制の強化、男性も含めた自殺の未然防止や相談体制の充実など、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を行うとともに、医師、医療関係者は、性差に応じた健康支援や健康指導、母性保護への配慮に努める必要があります。
- 発達段階を踏まえた適切な性教育を実施する必要があります。
- 事業所等において、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などこころの健康づくりへの取組の必要があります。

領域Ⅲ

多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

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。

現実にかような状況に置かれている男女が、個人の力だけ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。

これらの支援に当たっては、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。

また、障害者であることや、性的少数者であることを理由として困難な状況に置かれている場合については、障害者差別解消法や人権尊重の観点からの配慮が必要になります。

このように、これからは、東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会が開催されることもあり、人権はもとより、外国人なども含め、多様性を尊重し、あらゆる差別のない社会を目指していくことが必要です。

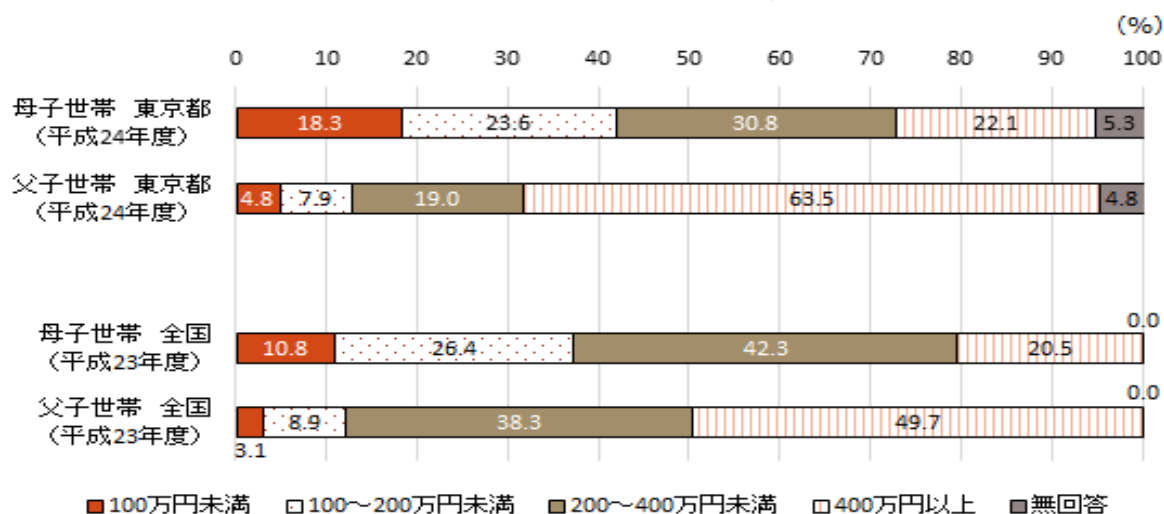
領域Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

①ひとり親家庭への支援

■ 現状・課題

- 平成 26 年の都内におけるひとり親家庭の世帯数は、母子世帯が約 159,500 世帯、父子世帯が約 19,500 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、母子世帯の 82.5%、父子世帯の 92.1%が就業しています。雇用形態をみると、母親では、正規の職員・従業員の割合が 36.5%、パート・アルバイトが 41.5%であるのに対し、父親では、正規の職員・従業員が 64.4%、自営業が 16.9%となっています。
- 母子世帯の年間収入は、200 万円未満が全体の 41.9%、200~400 万円未満が 30.8%となっています。父子世帯では 200 万円未満の割合は、12.7%、200~400 万円未満が 19.0%です。
- 現在困っていることとしては、母子世帯では「家計」(72.6%)、「子供の教育・進路・就職」(52.8%)を挙げる人が多く、経済的な自立に向けた支援を特に必要としていることが伺えます。一方、父子世帯では「子供の教育・進路・就職」(70.0%)、「家事」(46.7%)、「子供の世話」(40.0%)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。
- ひとり親家庭の親は、子育てと家計の支え手を同時に担うため、肉体的、精神的な負担も大きいこと、また、経済的に困窮している家庭が多いことなどから、子供が保育や教育を受ける機会の確保も含めて、生活全般を視野に入れた総合的な支援が必要です。
- また、母子家庭、父子家庭には、ひとり親家庭に共通する課題に加え、各々の特性に応じた課題があります。そのため、母子家庭・父子家庭の特性やニーズを把握した上で、それぞれに配慮した施策を進める必要があります。

母子世帯と父子世帯の平均年間収入（平成 24 年：東京都、平成 23 年：全国）



資料：東京都福祉保健局「平成 24 年度東京都福祉保健基礎調査」

厚生労働省「平成 23 年度全国母子世帯等調査」

ひとり親世帯になって現在困っていること〔複数回答〕－母親の従業上の地位別

（単位：％）

	総数	家計について	仕事について	住居について	家事について	健康について	子供の世話について	子供の教育・進路・就職について	社会的偏見（世間体）について	その他
総数	100.0 (449)	72.6	39.4	24.5	4.2	21.4	17.1	52.8	6.9	3.1
就業	100.0 (391)	73.9	37.3	24.6	4.6	19.4	17.4	52.2	6.9	3.1
自営業	100.0 (22)	86.4	36.4	27.3	—	22.7	27.3	31.8	9.1	4.5
正規の職員・従業員	100.0 (135)	64.4	23.7	20.7	8.9	16.3	25.9	49.6	11.1	2.2
会社・団体等の役員	100.0 (2)	50.0	—	100.0	50.0	—	—	50.0	—	—
パート・アルバイト	100.0 (173)	79.2	50.3	24.3	0.6	24.9	13.3	57.8	4.0	2.9
労働者派遣事業所の派遣社員	100.0 (18)	88.9	27.8	33.3	—	22.2	5.6	38.9	—	5.6
契約社員・嘱託、その他	100.0 (37)	67.6	29.7	27.0	8.1	5.4	8.1	59.5	8.1	5.4
非就業	100.0 (55)	61.8	54.5	23.6	—	36.4	16.4	56.4	7.3	3.6

資料：東京都福祉保健局「平成 24 年度東京都福祉保健基礎調査」

ひとり親世帯になって現在困っていること〔複数回答〕－父親の従業上の地位別

(単位：％)

	総数	家計について	仕事について	住居について	家事について	健康について	子供の世話について	子供の教育・進路・就職について	社会的偏見（世間体）について	その他
総数	100.0 (30)	26.7	30.0	6.7	46.7	13.3	40.0	70.0	3.3	-
就業	100.0 (27)	25.9	29.6	3.7	44.4	14.8	40.7	66.7	3.7	-
自営業	100.0 (4)	25.0	50.0	-	50.0	-	-	25.0	25.0	-
正規の職員・従業員	100.0 (19)	21.1	21.1	-	47.4	10.5	57.9	78.9	-	-
会社・団体等の役員	100.0 (1)	-	-	-	100.0	100.0	-	100.0	-	-

資料：東京都福祉保健局「平成24年度東京都福祉保健基礎調査」

■ 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。併せて、ひとり親家庭が必要とする支援に関する情報を包括的に提供していく必要があります。
- ひとり親家庭が地域で自立した生活ができるよう、安定した就業と子供の健全な育成に繋げるため、就業支援、子育て支援や生活の場の整備、経済的支援等、総合的な対策を行う必要があります。

<都に求める取組>

- ひとり親家庭が抱える課題に早期に対応するとともに、さまざまな関係機関が連携して適切な支援につなげるための相談体制を充実させる必要があります。
- ひとり親家庭のより安定した就業に向けた支援とともに、就業確保を可能とする資格取得等への支援を行う必要があります。
- ひとり親家庭の親が安心して子育てでき、子供が健やかに育まれるよう、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への生活支援や、必要な時に子育て支援サービスを適切に利用できるようなするための体制の充実、子供の学習支援等、多様な支援を行う必要があります。
- ひとり親家庭の自立と子供の将来の自立に向け、引き続き、子供の進学支援等の経済的な支援を行う必要があります。

<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。

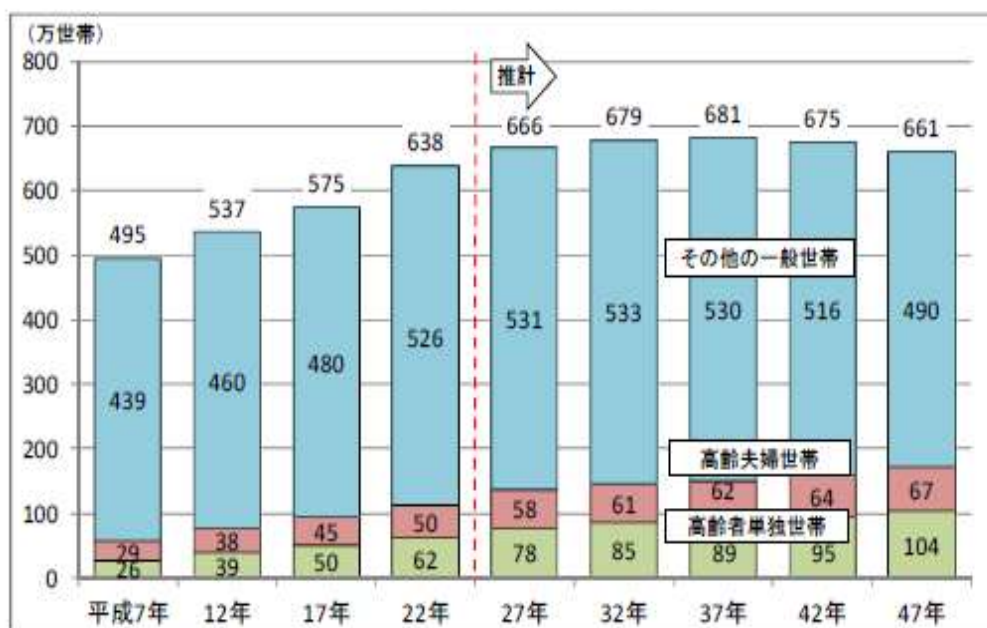
②高齢者への支援

■ 現状・課題

- 平成27年9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約27%です。都内においても22%を超える状況となっており、男女比率を見ると、65歳以上では6割弱、75歳以上では6割以上が女性で占められています。
- また、高齢夫婦のみの世帯や高齢者単身世帯は、増加傾向にあります。平成27年度東京都福祉保健基礎調査『高齢者の生活実態』の結果（速報）によると、世帯構成を世帯類型別でみると、「高齢者のみの世帯」の割合は57.4%で、前回の22年度調査と比べて2.1ポイント増加し、調査を開始した昭和55年から一貫して増加し続けています。このうち、「ひとりぐらし世帯」の割合は、高齢者全体の21.4%を占めています。
- 内閣府の「平成24年版 男女共同参画白書」からの「男女別・年齢階層別相対的貧困率」によると、男女とも高齢者の相対的貧困率は高い傾向がありますが、総じて男性よりも女性の貧困率は高く、高齢者について見ると、その差は年齢階級が上がるほど大きくなっています。
- 内閣府の「高齢者の日常生活に関する意識調査」では、高齢者自身が将来に何らかの不安を感じていることとして、「自分や配偶者の健康や病気のこと」については、およそ7割で1番大きく、次いで「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」がおよそ6割となっています。
- また、内閣府の「高齢者の経済生活に関する意識調査」によると、全国の60歳以上の単身世帯の男性については、電話や電子メールも含めた会話の頻度が「2～3日に1回」以下の者がおよそ29%にものぼります。さらに、内閣府の「高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査」によると、近所付き合いの程度においては、ひとりぐらしの男性は「付き合いがほとんどない」が約17%と高い結果が出ています。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26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割強、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割強、心理的虐待が5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の割合が高く、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も重要です。
- 平成27年度東京都福祉保健基礎調査『高齢者の生活実態』の結果（速報）によると、何歳頃まで働ける社会が理想であるか聞いたところ、「70歳頃まで」が35.1%、「75歳頃まで」が20.4%、「80歳頃まで」が7.9%、「80歳以上で働けるまで」が11.3%で、合わせて74.8%でした。一方、「60歳頃まで」と「65歳頃まで」を合わせた割合は17.8%であり、長く働き続けることを希望する高齢者が多いことが伺えます。
- 総務省「統計からみた我が国の高齢者（65歳以上）」（平成25年）によると、東京都の65歳以上の高齢者の就業希望率は、男性が17.1%、女性が8.6%で共に全国で1位であり、働く意欲が高いと言えます。
- 就業を希望する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。

東京都の世帯数の推移



注1：高齢者単独世帯は世帯主が65歳以上の単身世帯をいう。

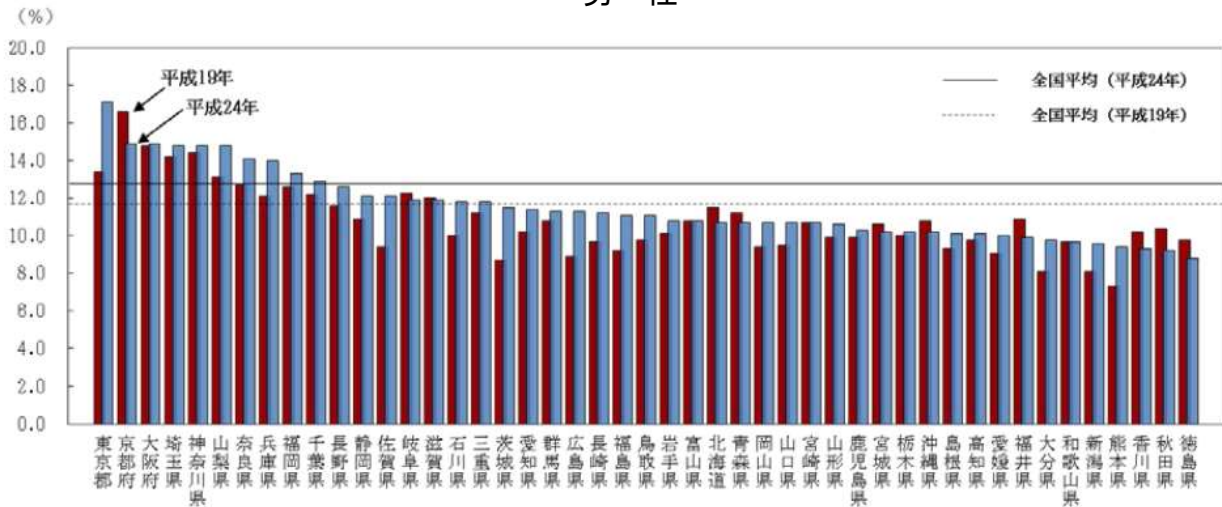
注2：1万世帯未満四捨五入しているため、内訳の合計値と一致しない場合がある。

資料：総務省「国勢調査」

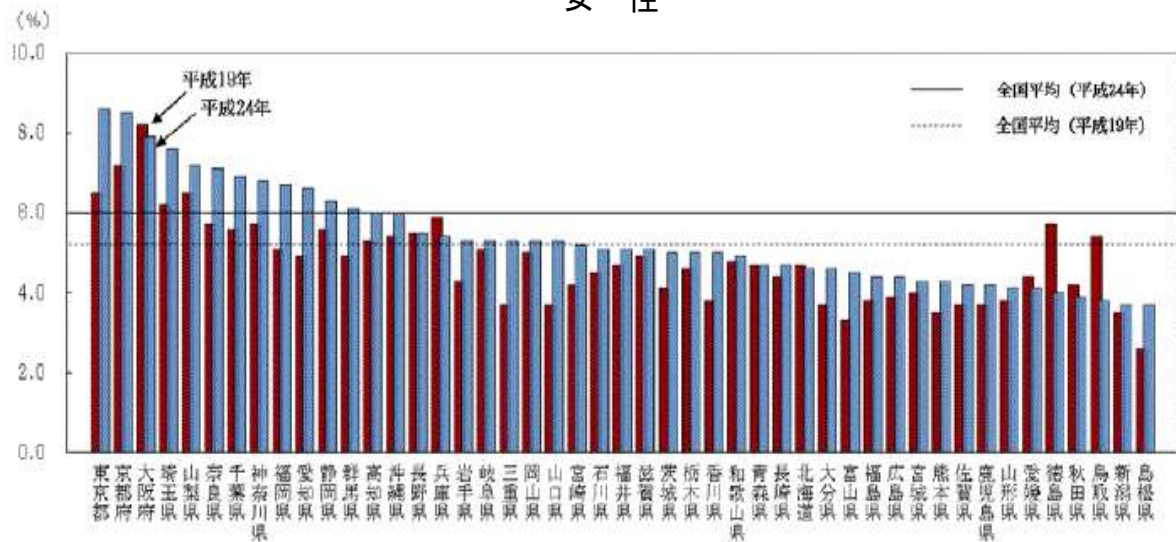
国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計」（平成26年から平成47年まで）

都道府県別で見た 65 歳以上高齢者の就業希望率（上：男性 下：女性）

男 性



女 性



資料：総務省「統計からみた我が国の高齢者（65歳以上）」（平成25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、就業相談や職業紹介などの高齢者の雇用・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。
- 生涯を通じて健やかで心豊かな生活を送ることができるようにするため、高齢者が生活を営む上で必要な機能を維持し、健康上の理由で日常生活が制限されることなく生活できる期間（健康寿命）の延伸を目指していく必要があります。

<都に求める取組>

- 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環境と支援体制を充実させる必要があります。
- 高齢者の知識と経験を活かすため、就業相談や職業紹介などの高齢者の雇用・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。
- 都民への働き掛けや、区市町村等の健康づくりの推進主体の取組を支援し、連携を促進することで、都民の健康づくりを推進する体制を整備する必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

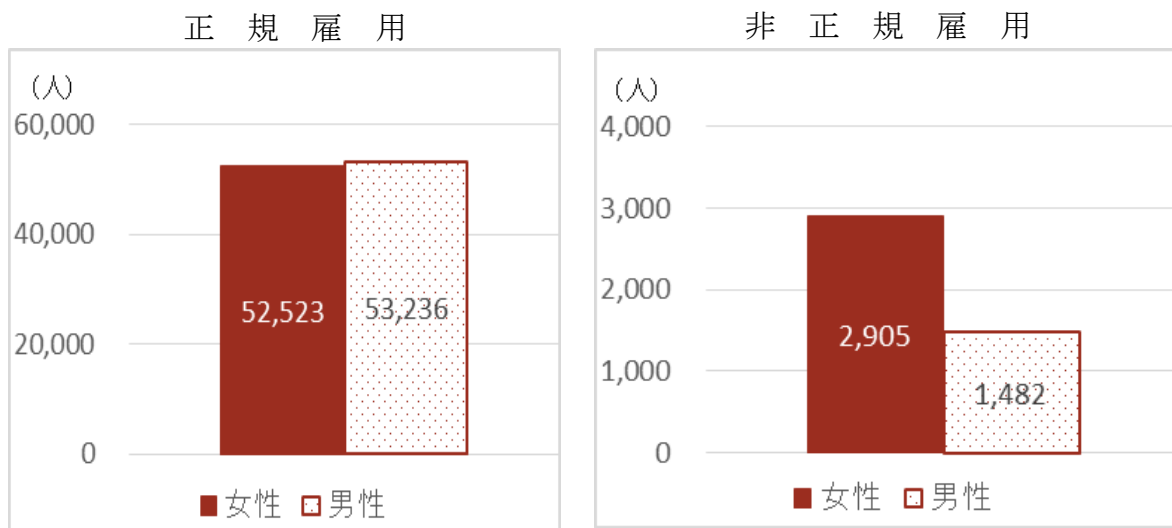
- 高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、安心して生活していけるよう、地域の見守りネットワークの充実を今後も進めていく必要があります。
- 高齢者が自己の能力や経験を生かして活躍できる場を広げていくことで、高齢者が蓄積してきた知識・経験、技術などを社会に還元できるように努めていく必要があります。

③若年層への支援

■ 現状・課題

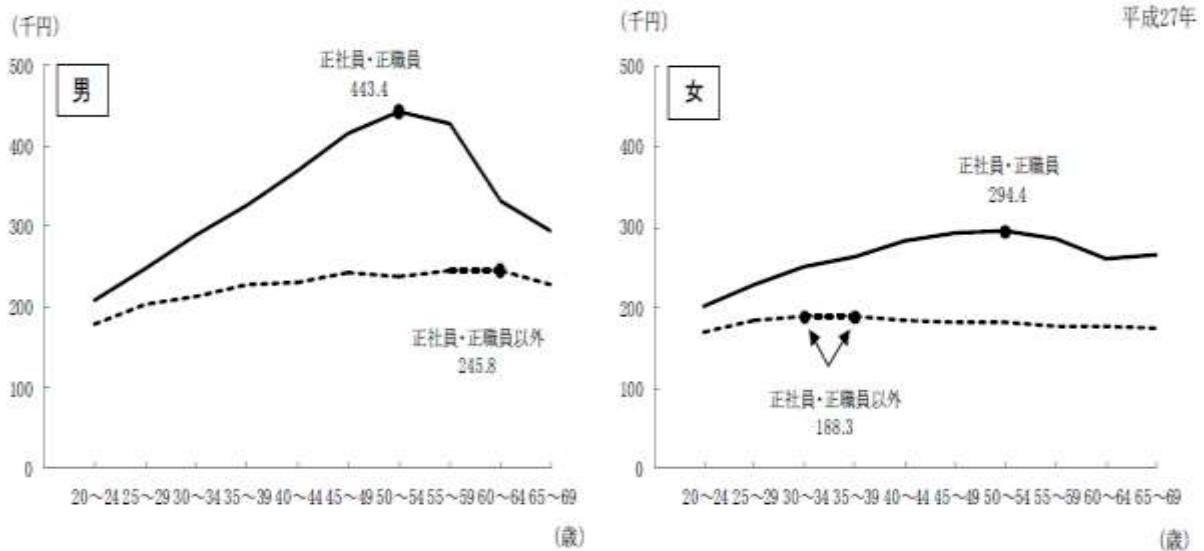
- 産業構造の変化等の影響により、雇用形態が多様化する中で、若年層を中心に、パート・アルバイト、派遣・契約社員などの正社員以外の労働者が増加しています。また、東京都総務局「東京の労働力」によると、都における15～24歳の男性の失業率は平成27年平均で5.4%と、男性全世代平均の3.8%と比べて高くなっています。また、同じく都における15～24歳の女性についても、失業率は7.8%で、女性全世代平均の5.1%より高くなっています。
- 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」によると、正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金を比較した時、20歳～24歳においては、正社員・正職員を100とした時、正社員・正職員以外の賃金は、男性だと86、女性だと約84にとどまっています。そして、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25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6割強と女性の4割は今後正社員として勤務することを希望しています。
- 男性も女性も、多様化する雇用形態の中から、自分の将来を見据えた長期的な視点から働き方の選択ができるよう、若い段階から、キャリアデザインを描く機会を創っていくことが重要です。

都内大学卒業者の正規・非正規雇用（平成27年3月卒）



資料：文部科学省「平成27年度学校基本調査」

雇用形態、性、年齢階級別賃金



資料：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

■ 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が必要です。
- 男性も女性も、若いうちからキャリアデザインを描くことができるよう支援をしていく必要があります。

<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。
- 男性も女性も、若いうちから人生のライフイベントを見据えた、長期的な視点に立って、キャリアデザインを描くことのできる支援を行う必要があります。

<都民・事業者求められる行動>

- 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。

④ 障害者への支援

■ 現状・課題

- 平成 25 年、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害者差別解消法が制定され、本年 4 月に施行されました。同法は、障害を理由とする不当な差別的取扱いを禁止するとともに、障害者が直面する社会的障壁を取り除くための合理的配慮の提供を求めています。
- 合理的配慮の提供に当たっては、特に女性である障害者は、障害者であることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、当事者が求める適切な配慮の提供が必要です。
- 基本的人権が尊重される社会を守るため、障害者であることを理由として差別が行われたりすることのないよう、啓発活動や適切な相談対応などに取り組んでいく必要があります。

■ 取組の方向性

- 障害者差別解消法に基づき、東京都として差別禁止や合理的配慮の提供、環境整備に取り組む必要があります。
- 特に女性である障害者は、障害者であることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、当事者が求める適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めることが重要です。
- 障害者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していく必要があります。

<都に求める取組>

- 国の基本方針等を踏まえた上で、差別禁止を確実なものとするため、都は、本年 3 月に作成した職員対応要領に基づき、具体的な取組を進める必要があります。
- あわせて、本年 4 月に施行された改正障害者雇用促進法に基づき、募集及び採用時や職場における合理的配慮の提供義務についても、国の指針等を踏まえて、適切に対応していく必要があります。
- 障害や障害者への理解を進め、互いを思いやる心を育む心のバリアフリーや、様々な障害特性に配慮した情報バリアフリーを進める必要があります。
- 特に女性である障害者は、障害者であることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、当事者が求める適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めることが重要です。
- 障害者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していく必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 都民一人ひとりが、障害者差別解消法の目的と内容を理解し、それぞれの立場において自発的に取り組むことが求められます。

- 事業者は、障害者に対する不当な差別的取扱いの禁止が法的義務、合理的配慮の提供が努力義務となっており、国の対応指針に基づいて適切に対応することが求められます。

⑤性的少数者への支援

■ 現状・課題

- 「性」は、出生時に判定された性別（身体の性）、性自認（自分が認識している自分自身の性別）、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）など、様々な要素からなると考えられており、「出生時に判定された性と性自認が一致し、かつ、性的指向は異性」というパターンにあてはまらない人たちは、性的少数者（性的マイノリティ）などと呼ばれています。
- 性的少数者の人たちの中には、自分の性自認あるいは性的指向を打ち明けることで相手との関係が壊れるのではないかと不安を抱えている人がいます。また、日常生活の中での偏見や差別など、社会生活の様々な面で、人権に関わる問題も発生しています。
- 基本的人権が尊重される社会を守るため、性的少数者であることを理由に差別が行われたりすることのないよう、啓発活動に取り組む必要があります。
- また、性的少数者の不安や悩みに対応し、差別などを受けた場合に備えた、適切な相談対応などに取り組む必要があります。

■ 取組の方向性

- 性的少数者への偏見や差別が人権侵害であることを周知するため、啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していく必要があります。

<都に求める取組>

- 性的少数者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していく必要があります。また、行政や企業を始め、様々な団体との連携を図りつつ、啓発に取り組んでいくことが必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 性的少数者への偏見や差別をなくし、全ての人々の人権が尊重される社会の実現を目指すことが必要です。

参 考 資 料

1	諮問文	81
2	東京都男女平等参画審議会運営要綱	83
3	東京都男女平等参画審議会委員名簿	86
4	東京都男女平等参画審議会開催状況	87
5	【中間のまとめ】に対する都民意見募集結果	88
6	東京都男女平等参画基本条例	119
7	男女共同参画社会基本法	121
8	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	125



28生都平第104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28年6月29日

東京都知事代理

副知事 安 藤 立 美

記

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
- 3 「東京都女性活躍推進計画」の策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、全ての都民が、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等に関する法律」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。

都は、両計画がともに平成28年度末に終了することから、国の第4次男女共同参画基本計画を勘案し、男女間の実質的な機会の均等を目指す上での現状を踏まえつつ、改定を行う必要がある。

さらに、平成28年4月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が全面施行されたことに伴い、社会全体で女性の活躍の動きを加速化し、男女の実質的な機会の均等をさらに力強く推進するため、同法に基づく「東京都女性活躍推進計画」を新たに策定する必要がある。

東京の現状を見ると、長時間労働を前提とした働き方や家事・育児・介護などの役割の女性への偏重、深刻化する男女間での暴力など、今なお、解決すべき様々な課題が存在し、真に実効性のある取組が求められている。

このため、世代を超えた男女の理解の下、職場や家庭生活を始めとするあらゆる分野での男女平等参画社会の実現に向けて、都、区市町村、都民、企業及び地域団体等が主体的に役割を果たしつつ、それらの関係者が一体となって取り組むための各計画の基本的な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。

附 則

この要綱は、平成26年7月16日から施行する。

別表

政策企画局調整部長	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28年12月22日現在)

(50音順・敬称略)

	氏 名	現 職 等	備 考
委 員	大 久 保 幸 夫	株式会社リクルートホールディングス リクルートワークス研究所所長	男女平等参画 部会委員
委 員	大 場 や す の ぶ	東京都議会議員	平成28年12月21日まで
委 員	片 井 み ゆ き	東京女子医科大学東医療センター性差医療部准教授	
委 員	加 藤 育 男	福生市長	平成28年9月2日から
委 員	加 藤 尚 子	明治大学文学部准教授	配偶者暴力対策 部会委員
委 員	金 子 隆 一	国立社会保障・人口問題研究所副所長	
委 員	栗 林 知 絵 子	特定非営利活動法人豊島子どもWAKUWAKUネットワーク理事長	男女平等参画 部会委員
委 員	河 野 ゆ り え	東京都議会議員	平成28年12月21日まで
委 員	古 賀 俊 昭	東京都議会議員	
委 員	坂 本 義 次	檜原村長	
会 長	佐 々 木 常 夫	株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表	
委 員	里 吉 ゆ み	東京都議会議員	平成28年12月22日から
委 員	治 部 れ ん げ	経済ジャーナリスト	男女平等参画 部会委員
委 員	菅 原 淳 子	二松學舎大学学長	
委 員	大 門 さ ち え	東京都議会議員	平成28年12月22日から
委 員	高 橋 史 朗	明星大学教育学部特別教授	
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	塚 越 学	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン理事	
会長代理	並 木 一 夫	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	成 澤 廣 修	文京区長	
委 員	西 尾 昇 治	東京商工会議所常務理事	
委 員	平 井 康 行	(一社)東京経営者協会常務理事	
委 員	真 島 明 美	日本労働組合総連合会東京都連合会男女平等局長	
委 員	ま つ ば 多 美 子	東京都議会議員	
委 員	溝 口 正 恵	東京都民生児童委員連合会常任協議員	
委 員	山 崎 新	弁護士	配偶者暴力対策 部会部会長代理
委 員	山 田 昌 弘	中央大学文学部教授	配偶者暴力対策 部会部会長
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	配偶者暴力対策 部会委員
専門委員	田 村 伴 子	特定非営利活動法人女性ネットSaya-Saya理事	配偶者暴力対策 部会委員

東京都男女平等参画審議会開催状況(平成28年12月22日現在)

開催月日	会議名及び内容	
6月29日(水)	第1回総会	1 委員紹介 2 会長及び会長代理の選任 3 諮問 4 審議 ・第五期東京都男女平等参画審議会にて調査審議する行政計画及び構成 ・「東京都男女平等参画推進総合計画」(仮称)策定に当たっての基本的考え方(案) ・「女性活躍推進計画」策定に向けた現状 ・「配偶者暴力対策基本計画」改定に向けた現状 5 部会の設置 6 今後の予定
7月1日(金)	第1回男女平等参画部会	・部会長及び部会長代理の選任 ・答申素案作成に向けた計画体系の検討
7月5日(火)	第1回配偶者暴力対策部会	・部会長及び部会長代理の選任 ・「配偶者暴力対策基本計画」の改定項目と改定に向けた課題について
7月20日(水)	第2回男女平等参画部会	・中間のまとめ(案)について
7月26日(火)	第2回配偶者暴力対策部会	
8月24日(水)	第3回男女平等参画部会	
8月26日(金)	第3回配偶者暴力対策部会	
9月2日(金)	第2回総会	・中間のまとめ(案)の検討
11月15日(火)	第4回配偶者暴力対策部会	・答申(案)について
11月17日(木)	第4回男女平等参画部会	
12月22日(木)	第3回総会	・答申(案)の検討

東京都女性活躍推進計画の策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

第五期東京都男女平等参画審議会は、平成28年10月11日に「東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について【中間のまとめ】」を公表し、広く都民の皆様から御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御意見を参考に、更に検討を重ね、この度答申をまとめました。審議会から提示する本答申は「東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方」を示すものです。個別施策に関する御提案や御意見につきましては、都において、今後、女性活躍推進計画を策定する際や、施策を進める際の参考とされることを期待しています。

意見募集期間 平成28年10月11日(火)から10月24日(月)まで

受付方法 Eメール、ファクス、郵送

意見数 80件
※複数の項目にまたがるご意見については、
それぞれの項目にて1件として集計しています。

＜東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について＞

「中間のまとめ」に対する都民意見概要

(項目は中間のまとめの内容に対応しています。)

第1部 基本的考え方

No.	意見	対応の考え方
1	【再掲:No.76】 PDCAサイクルにおけるチェック機能について 今後、計画策定後にPDCAを回していくにあたり、第三者のチェック機関として男女平等参画推進審議会を機能させてください。また、審議会に公募枠を設け一般都民の声を反映できるよう検討してください。	御意見として承ります。
2	国際的動向を明記すること 国際都市のみならず「世界一の都市・東京」(「東京長期ビジョン」)を標榜するならく1975年国際女性年、1979年女性差別撤廃条約、その後に続くさまざまな長年の国際的な女性の人権確立、地位向上のための動向を認識し、今なおその努力が続いていることを述べる。近年においても、2015の国連総会で採択された「持続可能な開発目標(SDGs)」の17の目標の中に「ジェンダー平等」が含まれ、あらゆる分野に「ジェンダー主流化」が不可欠となっていることが宣言されているので、このことに触れてほしい。 さらに首都直下型地震の危惧もあることから、2015年の第3回国連防災会世界会議で採択された「仙台防災枠組2015－2030」などの国際文書においても、「女性」がキーワードになっていることにも触れる。 「基本条例」前文では、「長年の取組により、男女平等は前進しているものの、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」との指摘がされている。 「基本的考え方」にも「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対応が求められています」とある。国際的な動向がそれらを示唆している。	国際的な動きと日本の動きの関係性についてはP1で記載しています。

No.	意見	対応の考え方
3	女性の人権状況を加える。 「基本的考え方」の「男女平等参画及び女性の活躍をめぐる現状認識」の中に、女性の人権状況を加える。 東京都におけるDV被害と被害者支援の状況、性暴力被害者支援の状況、性犯罪関係に関する刑法改正の動向（法制審議会による答申）、人身売買、売買春、移住女性の状況、ポルノやネット上での性暴力（リベンジポルノなど）、職場におけるセクシュアル・ハラスメントの状況、職場における賃金、昇給・昇進などの差別や、女性の貧困、高齢者の貧困、若い世代の女性たちの生きづらさの困難がクローズアップされていること、さらに「SDGs2030アジェンダ」の基本的考え方が「誰一人取り残さない」（Leaving no one behind）ということなどに触れる。 「中間のまとめ」には、社会経済環境の変化に伴う社会経済の活性化のための女性活躍、少子・高齢化の問題と男女共同参画との関係が明記されているが、男女平等参画および女性の活躍は、社会のための「人材活用」以前に、女性の基本的人権を保障するものである、という視点が欠けている。	御意見として承ります。
4	「男女の人権が尊重され、尊厳をもって生きることのできる社会」を加える。 上記の現状から「基本的考え方」4「目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」にこれを加える。	御意見として承ります。
5	「災害リスクの少ない持続可能な社会」を加える 「基本的考え方」4「目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」にこれを加える。 災害多発社会であること、首都直下地震に備える。災害時に子どもや高齢者、障害者とともに女性も、通常時における種々の面での男女格差に基づいて、災害・復興時には脆弱性をもちやすいことを加える。また、災害・復興時における意思決定への女性の参画の重要性についてふれる。	御意見として承ります。

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

領域Ⅰ 働く場における女性の活躍

領域Ⅰ 働く場における女性の活躍 全般

No.	意見	対応の考え方
6	●●に約30年勤務している者です。 研究所から、社内公募で中央官庁のプロマネも経験し、2人の子育てもしながら、周りが成果をだすことができなかつた数々の案件を早期に対応し実績をだしながらも、若い人に期待し評価すると言われ続け、何かと理由をつけて全く評価してこなかつたことに、この私ももう黙っていられず人事勤務総務に対し、おかしいことを訴え、その後、●●株式会社(■■市)に異動となり、片道1時間40分、仕事ではイノベーション活動で表彰もいただいていたが、そのうち、退職勧奨、セクハラパワハラ、追い出し部屋、仕事の取り上げ、1年以上反省文を書かされ続け、ロックアウト解雇までされてしまい、現在は、不当な解雇の撤回に団体交渉で対応しており、もうすぐ1年が経つところです。 よく産みの親よりも育ての親と聞きます。これからも、出産なさる女性は、産前産後、母乳育児のための休暇は必要ですが、それ以外の子育てや、介護も、男女問わず、どなたにも平等な機会、社会でなければならない。 そして、学歴も合わせて申し上げます。高学歴(大卒含む)で仕事ができない人が多過ぎます。 できる人がすればよい。 まず発言できる人、そしてできる人達がリーダーシップやマネジメントを正しい方法でできるよう、哲学や倫理学を学び、または復習し、上にたつものの人格形成を教育等を通じて平等に与える、そんな社会の仕組みが今必要とされています。 特に、技術等、学びを通してできる専門性を問うもの以外は、学歴や性別に相関はない。つまり、事務職や総合職、文化系に学歴は関係なく、仕事ができ、センスや、誰もが学びながら+αのものを身に着けていく社会が求められている。日本は高齢化社会であり、労働者が格段に減る傾向にあることから。 自分に向いた職種にて活躍できるよう、それと同様に男女差別もナンセンス。 男女平等参画審議会、広い範囲で期待しております。 セクハラ、パワハラ、追い出し部屋、退職勧奨は酷いものです。 リストラによる女性早期退職の比率は従業員比率に比べ、多いのではないのでしょうか？そして、それも、再就職が難しい50代の女性が多いように感じます。 嫌がらせは、人事勤務総務の個人的な感情や気分による悪質なものでもあります。 女性が女性をターゲットにする場合もあり、それまで男性社会の中にいた女性に対して退職勧奨等する場合も多いです。 企業は、決まって、事実ではなく、嘘を作って通そうとします。被害者は更に病んでしまいます。 ★健康経営★を実現させるためにも、従業員が訴えるということは、よほどのことです。弱者を人権を守る意味で解雇を取り消し、救っていただきたい。	御意見として承ります。

6	(前ページから続き) 強制的に解雇できる企業であってはならない。ましてや一流企業、大企業と言われている企業は、率先して人権を守る手本とならなければならない。 今のこの日本の社会の世直しを、是非、男女平等参画審議会で、男女比率や多国籍多文化など、共存する中で働き方や新しいもの、わくわくするものやことが実現され、より生きやすい社会を作るための活動をお願いしたいです。 働き方も、通勤1時間以上の勤務地に毎日行く必要もなく、誰もが、仕事に合わせて、育児介護などにもある程度合わせた働き方も実は無理なくできます。 それらのための協力は私にもさせていただきたいです。 是非共実現させたくお願い致します。 また、冒頭の自己紹介からもお察しのことは思われますが、東京都に本社がある大企業は、経営理念や方針など、グループ会社も同様であり、全社的に広く配転も実施し、異動が多い中、グループ会社が東京都でなくても、本社は、全グループ会社の責任を負うものであり、監視、教育も実施しているため、東京都以外にあるグループ会社に対しても対象とするようそういった本社には一言沿えていただきたくお願い致します。	御意見として承ります。
---	---	-------------

① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進

No.	意見	対応の考え方
7	【再掲:No.22、No.53】 女性と青年の2人に1人が非正規雇用の働き方になっている実態の改善が急務。正規雇用を原則とし、その人のライフスタイルに合わせて勤務時間を選択できるようにすること。	御意見として承ります。
8	【再掲:No.50、No.51】 女性の貧困問題を解決しなければ男女平等どころか女女格差が広がる 女性活躍のもと、一部のエリート、指導者の女性を増やす政策は、男性よりも劣位の労働条件にいる大多数の女性の数を減らす政策と両輪です。すめるべきと考える。 一部の女性の活躍だけを推し進めれば男女平等どころか女女格差も広がるだろう。 働く女性の2人に1人が非正規雇用、賃金が非正規も含む男性の半分にすぎず、不安定な雇用など労働条件の悪さが格差を拡大させている。 正社員が当たり前の社会を見直すとともに、男女賃金格差の是正、非正規労働者と正規労働者の均等待遇の実現、最低賃金を時給1000円以上にすることなど、労働条件を恵まれた水準に上げることは勤労意欲も高まり社会の効率性もあがる。 「貧困」問題は雇用労働と健康に密接に関係している。「いきいきと豊かに暮らせる東京の実現」にはやはり貧困問題の解消が待ったなしだ。 女性単親世帯の貧困や高齢女性の貧困は健康の課題と密接につながっていること、DVや性暴力は多くの場合被害者は女性で、女性の健康や生命を脅かす要因となり、DVは貧困の結果でもあり原因でもあることを認識し、具体的で効果的な施策を望む。	例えば「均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進」の項目では、女性の活躍推進に関する施策に関して記載しています。 また、「ひとり親家庭への支援」の項目では、就業支援や経済的支援などについて記載しています。

② 女性の就業継続やキャリア形成

No.	意見	対応の考え方
9	【再掲:No.15】 非正規雇用での女性への対応について労働部門と連携することについて 理由:記述では、総務省調査では東京都で結婚・妊娠・出産を機に離職した人20%台(p13)とあるいつぼう、p19では結婚・出産を機に約6割の女性が離職するとあり、数字にばらつきがあります。おそらく、調査対象が正社員のみか非正規を含むかによる違いかと思いますが、女性が本来どういう働き方を望んでいるかということを考慮した取組が必要と考えます。 p15にあるパートや派遣労働について、啓発とともに都の労働関連部署との連携を図り、法令違反などないかの指導・是正をすることを都に求めることを明記することを求めます。	(前半) P13については修正をせず、P19について数値とともに出典を記載し、より根拠が分かりやすい形に本文を以下のとおり修正します。 <u>結婚・出産を機に約6割の女性が退職をするなど、「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」によると、結婚を機に離職した女性は約2割、第一子を出産を機に離職した女性は約5割となっており、</u> (後半) 都に求める取組の中で「パートタイム労働法の趣旨に沿った対応が行われるよう取組を推進していく」と記載しており、中間のまとめにおいて、御意見の趣旨は含まれています。
10	【再掲:No.25、No.29】 長時間労働防止と併せ、期間あたり生産性評価では無く、期間あたり生産性の評価定着促進(これは男性の家事育児への参画を促す事と併せ、女性のキャリア形成にもプラスとなります)。	御意見として承ります。

③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題

No.	意見	対応の考え方
11	P18 取組の方向性に関連して …ハラスメントは悪であるという啓発や、ハラスメントを告発しやすい雰囲気づくりだけでは、限界があると思う。現実には、「ハラスメント」を「コンプライアンス室」に通報したとしても、「通報した側」が「リストラ」などで泣き寝入りせざるを得ない事も少なくない。 「ハラスメント通報者」の「保護」が、必要(金銭援助など)と思われるが、これに関する、具体的な策はあるか。 一例として、アメリカの場合、「クイタム法」といい、「税金の不正な使用」を摘発した個人には、報奨金が出る制度がある(その報奨金で告発者は食いつなぐ事が出来る)。 Cf.キイタム訴訟(2016年10月19日アクセス) http://ombudsibaraki.blog.fc2.com/blog-entry-4.html	御意見として承ります。

12	都は、セクハラ、パワハラ、マタニティーハラスメントを根絶するために、防止措置義務違反の企業への罰則を強め、防止指針の周知徹底を行う。と同時に人権が保障される職場づくりを進めるための施策を講じること。	御意見として承ります。
13	マタハラ、パタハラ、パワハラを無自覚で行っている方がまだまだ多いので、都として研修の場を積極的に設け、情報を発信をする。(50歳以上の管理職には受講を義務付けるなど)	御意見として承ります。
14	マタハラ、パタハラ、パワハラを行っている事実があった会社にはペナルティを設ける。	御意見として承ります。

④ 若者のキャリア教育の推進

No.	意見	対応の考え方
15	【再掲:No.9】 非正規雇用での女性への対応について労働部門と連携することについて 理由:記述では総務省調査では東京都で結婚・妊娠・出産を機に離職した人20%台(p13)とあるいっぽう、p19では結婚・出産を機に約6割の女性が離職するとあり、数字にばらつきがあります。おそらく、調査対象が正社員のみか非正規を含むかによる違いかと思いますが、女性が本来どういう働き方を望んでいるかということを考慮した取り組みが必要と考えます。 p15にあるパートや派遣労働について、啓発とともに都の労働関連部署との連携を図り、法令違反などないかの指導・是正をすることを都に求めることを明記することを求めます。	(前半) P13については修正をせず、P19について数値とともに出典を記載し、より根拠が分かりやすい形に本文を以下のとおり修正します。 <u>結婚・出産を機に約6割の女性が退職をするなど、「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」によると、結婚を機に離職した女性は約2割、第一子を出産を機に離職した女性は約5割となっており、</u> (後半) 都に求める取組の中で「パートタイム労働法の趣旨に沿った対応が行われるよう取組を推進していく」と記載しており、中間のまとめにおいて、御意見の趣旨は含まれています。

16	【再掲:No.54】 若年層 キャリア教育・就労支援等について キャリア教育の促進の記述が随所にみられるが、人生のあらゆる段階で、ジェンダーの問題に敏感な、教育や学習の場が保障されることが重要だ。 若年層からの長期的な視点に立つてのキャリア教育は、まず、格差のない労働環境、子育てを社会で責任を持ち、地域に居場所や出番があり、安心して老後の生活が営める社会となっていなければ、描くキャリアは絵に書いた餅になるだけだ。早期に格差のある現実社会を認識させるものではないはずであるし、幻想を抱かせるものではあってはならない。 また若年層への就労支援は、職業紹介、職業訓練、仕事体験などだけでは就労に結びつかない場合がある。長期にわたって複雑な生きづらさを抱えている場合などを考慮した支援が必要だと考える。例えば就活での燃え尽きた人、初職から非正規などの人、無業期間が長くひきこもりの人、ブラック企業でのパワハラ、セクハラ、マタハラ、長時間労働等の過重労働などから心身ともにダメージを受けている人。こうした様々な生きづらさのある人は少数ではなく、また仕事があればすぐに働けるわけではない。このような様々な困難、生きづらさを抱える若者、若年無業女性等に精神的自立と生活の安定に向けて、固定的な性別役割分担意識や、不安定雇用や収入格差といった社会構造の問題を踏まえ、自立に向けた雇用の安定、安心できる生活環境の確保等、セーフティネットを含めた総合的な支援の必要がある。 若年層について自殺の増加や生きづらさを感じて生活している現状の把握の調査・分析を行い、単なる就業相談だけではない包括的な事業を実施して欲しい。	後半部分について、特に「若年層への支援」の＜都に求める取組＞において、相談体制の確保から、キャリア教育、就業のマッチング事業等について包括的に記載しており、御意見の趣旨は中間のまとめに含まれています。
----	--	---

⑤ 起業等を目指す女性に対する支援

No.	意見	対応の考え方
17	p 22 取組の方向性に関連して …社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度とは、具体的にはどのようなものをさすのか。第二次産業成長期のように、与えられた仕事を黙々とこなすモデルが総てには通用しない中、それぞれの産業に合わせたモデルが必要と思う。一例として、職業的自立という点に言及するなら、「引きこもりがゲームを極めてプロゲーマーになる」のも、職業的自立と思われますが、ここでは、どのようなことを想定しているのか。	御意見として承ります。
18	p 22 に関連し、「起業に必要な支援や情報提供」が必要とのことだが、一方で、「単なる使い捨て的な起業奨励」にならないようにする必要があると思われる。場合によっては、フリーランスであっても、労働組合の結成が可能であることある。そうした「広義の労働者保護」についても議論する必要があると思われるが、いかがお考えか。	御意見として承ります。

⑦ 普及啓発活動の充実

No.	意見	対応の考え方
19	【再掲:46】 男性の教育 女性が活躍できない環境や要因を男性が作っているケースが少なくありません。「均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進」では、男性の管理者や経営者が女性を差別する。「職場におけるいやがらせ(ハラスメント問題)」では、多くの場合男性が加害者です。「妊娠・出産・子育てに関する支援」では、やはり男性の無知無理解から女性が犠牲になることが少なくありません。「女性が能力を発揮する機会が十分でない」のは、能力が劣っているのに男性だというだけで優遇評価されるケースもあります。 審議会の委員は男性も多いので、論点になりにくいかもしれませんが、夫々の論点に対する追加的な支援も大切かもしれませんが、そういった無知無理解の男性を減らすことが解決に大きく寄与するものと思います。そういう男性が少なくない中、彼らをどのように啓蒙していくかは、非常に重要な論点だと思います。短期的な対策だけでなく、長期的に性差別は極悪であると心から思えるような社会が形成されるような方策を検討して頂きたいと思います。 小学生は砂が水を吸収するように、学校で教わったことを直ぐに素直に吸収していきますが、大人、特に中高年男性はプライドが邪魔して素直になれない人が多いのではないかと想像します。長期的に繰り返し、啓蒙することが大切だと考えます。 その方策には、必ず「罰則規定」が必要です。歴史が示すように、指針や目標を示すだけでは、無視する人も多く、効果が上がりません。また、性善説では、頑なな男性の考え方や行動を変えることはできないと考えるべきです。「インセンティブ」は必要ありません。性差別はないのが当たり前。ないから褒められるという性質のものではありません。 性差別はないのが当たり前であり、絶対的な正義であると思います。正義が当然のように実践される東京都であることを切望します。それによって多くの問題が解決に向かうと信じます。	御意見として承ります。
20	リプロダクティブ・ヘルス／ライツの知識の啓発の必要性 女性にも男性にとっても、人生のあらゆる段階で、ジェンダーの問題に敏感な視点を持つこと、リプロダクティブ・ヘルス／ライツの知識の啓発が重要であり、東京都の施策においてこれらの具体的施策の実施は総合的に包括する視点で多部署、多機関の連携することが望ましいと考える。	御意見として承ります。

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現 全般

No.	意見	対応の考え方
21	【再掲:No.40、No.43】 介護離職 ダブルケア ヤングケアラーについて 世界有数の少子化、超高齢化の進む日本において、特に女性の晩婚化で出産年齢が高齢化し、親の介護と子育てを同時に行う世帯「ダブルケア」の増加が予測されている。また働き盛りの世代の「介護離職」の問題や、若い世代が家族のケアに直面し、自身の学問を諦めたり将来が描けない等、存在が把握されにくい「ヤングケアラー」の問題もある。 仕事と子育て、もしくは仕事と介護の両立だけでなく「子育て・介護・仕事」の両立問題として従来の子育て支援策・介護政策を見直し、性別役割分業にもとづいた旧来型の「家族」ではなく、多様で民主的な家族関係や個人を尊重する家族支援政策を望む。	御意見として承ります。

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

① 働き方の見直し

No.	意見	対応の考え方
22	【再掲:No.7、No.53】 女性と青年の2人に1人が非正規雇用の働き方になっている実態の改善が急務。正規雇用を原則とし、その人のライフスタイルに合わせて勤務時間を選択できるようにすること。	御意見として承ります。
23	長時間過密労働の解消のために仕事量に見合った人員を配置すること。	御意見として承ります。
24	有給休暇の取得保障と拡充をすること。	御意見として承ります。
25	【再掲:No.10、No.25】 長時間労働防止と併せ、期間あたり生産性評価では無く、期間あたり生産性の評価定着促進（これは男性の家事育児への参画を促す事と併せ、女性のキャリア形成にもプラスとなります）。	御意見として承ります。

② 男性の家事・育児への参画

No.	意見	対応の考え方
26	中間のまとめでは、女性の活躍のためには男性も働き方や生活を変える必要があるという考え方は入っていますが、p37にあるような「都に求める取り組み」(二つ目の○の項目)の表現では非常に弱いと考えます。 そもそも共働きにおいて家事育児は「参加したい」か否かのものではなく「やらなければならないもの」です。女性男性共に活躍するためには、家事育児を協力して行うことが大前提であり、女性が担うことを基本とするような表記は避けるべきです。この表記のままでは女性の意志は無視され、男性だけが「(家事育児を)したいかしたくないか」で選べることを是とする表現と読まれてしまいます。また、家事育児だけでなく介護も加えるべきです。	・(P37本文を以下のとおり修正します。) 男女がともに、働き方や生き方を柔軟に選択でき、仕事も生活も充実できるよう、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に理解ある社会への転換を図るとともに、<u>父親と母親が共に家事・育児を担って</u>いけるよう、男性の家事・育児への参画を推進していく必要があります。
27	男性の育児への参画を促すために、3ヶ月以上の育児休暇の義務化、もしくは6ヶ月以上の育児休暇を取得(妻は復職している事を条件に)した際には保育園入園時の調整指数にて加点などのインセンティブを設ける。	御意見として承ります。
28	【再掲:No.37】 本人の意図と反して、育児休暇を延長せざるを得なかった場合には、妻が休職を延長するのではなく、夫がその期間を休む事とする法を設ける。また、その期間分の給与保障も行う。	御意見として承ります。
29	【再掲:No.10、No.25】 長時間労働防止と併せ、期間あたり生産性評価では無く、期間あたり生産性の評価定着促進(これは男性の家事育児への参画を促す事と併せ、女性のキャリア形成にもプラスとなります)。	御意見として承ります。

【再掲:No.39】

保育環境と多様な働き方の2点から意見

p16「子育てに関する多様なニーズに応じ、質を維持しながら、保育サービスの充実を図ることが必要です。」

と、基本的な部分で、保育サービスの充実について触れられているのは大変重要だと思うのですが、それに対して、多様な働き方の各部分で、保育の問題に触れられていないのが気になります。出産後の女性にとって、多様な働き方と保育の受け入れ体制は、常にセットである、ということが、もっと表現されるとよいと感じました。

例えば、p21からの「起業等を目指す女性に対する支援」や、p23からの「育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援」に該当する女性(男性も)は、認可保育所の利用認定の基準では、無職の「求職中」にしか該当せず、保活のスタートラインにも立てません。この立場では子どもを預ける手段が無いのです。

同様に、週3回とか、毎日3時間とか、短時間勤務をしたい人がその仕事を得たとしても、保活においては就業事実ですらありません。

認可以外の手段を探す場合、少ない収入に高い保育料となりがちで、意欲はそがれ、仕事をするならフルタイム「復帰」(求職中でなく育休復帰でないと点数にならない)かゼロか、という両極に行きがちです。

このように、保活の厳しい現状が、女性の働き方を一方向に押し込めている現状が、あまり重視されていないように感じました。

30 p21では、「起業・自営業」が「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る」と表現されていますが、明るい側面ばかりではなく、「保育園に入れたくても無理だからフリーランスでとりあえずわずかな収入を得るところから始める」……という、消極的で「仕方ない」側面も持っています。

先に「受け皿」となるべきなのは、短時間勤務契約や求職活動の方であり、それでも保育が利用できる環境ではないでしょうか。大変不安定で厳しいフリーランスや起業という道を選ぶよりも、週3日会社に勤務して保育園や学童保育が利用できた方が、よほど、ワークライフバランスは整うはずです。

今の東京の保活の現状では、短時間勤務契約も、無職状態から何か動こうとする場合も、認可保育所は利用できません。多様な働き方を選びようがないのが現状です。

多様な働き方に対し、今の保育制度は一つの入り口(基準)でさばこうとしすぎています。このままでは、「多様な働き方をしたい人」の方には、いくら待っても保育の順番はまわってきません。まわってこないのを知っているのに、皆、得点の高い似たような働き方(夫婦フルタイム勤務で育休復帰)を目指すか、ゼロで諦めるようになります。

時間預かりほど短くもなく、認可保育所ほど長くもないような、中間の保育ニーズに応える入り口が、現状の保活の順番待ちとは別の基準で設置されないと、待機児童問題は解消しないと感じます。

p.39からの「妊娠・出産・子育てに対する支援」で保育制度の充実について語られてはいますが、同じ入り口で一方向に受け入れ先を増やすという数の解決だけではなく、子どもの環境、質を保ちながらも、多様な支援の入り口ができ、現実的に機能することを強く期待します。

御意見として承ります。

③ 妊娠・出産・子育てに対する支援

No.	意見	対応の考え方
31	産休・育休について、法整備はできてきたが、所得補償・代替保障、職場の無理解などから取得できない実態がある。正規雇用なども含めての保障をすること。	御意見として承ります。
32	子どもの安全・発達を保障し必要な人が誰でも利用できる公的認可保育所・学童保育所の増設と保育士・学童保育指導員の待遇の改善が急務。	御意見として承ります。
33	公的保育所増設のために都有地の利用や、区市町村への補助金の増額などを進めること。	御意見として承ります。
34	保育料の軽減、都独自での教育費、子どもの医療費の無償化を進めること。	御意見として承ります。
35	保育サービスの充実の際には、保育の質もきちんと維持できるよう、これ以上の詰め込み保育は行わないよう徹底する(面積基準、配置基準のこれ以上の規制緩和はNO！)。また、事業者には人件費率を毎年公表させ、保育士の処遇改善につなげる。	御意見として承ります。
36	安心して子どもを託せる保育施設の早急な増設の為に、定年された元保育士さん(公立の園長先生経験者など)を必ず新規園には派遣し、うつぶせ寝をしていないか、などのチェック体制を強化する。	御意見として承ります。
37	【再掲:No.28】 本人の意図と反して、育児休暇を延長せざるを得なかった場合には、妻が休職を延長するのではなく、夫がその期間を休む事とする法を設ける。また、その期間分の給与保障も行う。	御意見として承ります。
38	保育園に入園出来ず待機児童となった場合は、両親共に週2or3日勤務を可能とする(完全休職ではなく、両親が交互に子どもの育児を担う事で、男性の育児への参画を促し、さらに女性のキャリア断絶も防げるため)。また、その期間においては減少分の給与保障を行う。	御意見として承ります。

【再掲:No.30】

保育環境と多様な働き方の2点から意見

p16「子育てに関する多様なニーズに応じ、質を維持しながら、保育サービスの充実を図ることが必要です。」

と、基本的な部分で、保育サービスの充実について触れられているのは大変重要だと思うのですが、それに対して、多様な働き方の各部分で、保育の問題に触れられていないのが気になります。出産後の女性にとって、多様な働き方と保育の受け入れ体制は、常にセットである、ということが、もっと表現されるとよいと感じました。

例えば、p21からの「起業等を目指す女性に対する支援」や、p23からの「育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援」に該当する女性(男性も)は、認可保育所の利用認定の基準では、無職の「求職中」にしか該当せず、保活のスタートラインにも立てません。この立場では子どもを預ける手段が無いのです。

同様に、週3回とか、毎日3時間とか、短時間勤務をしたい人がその仕事を果たとしても、保活においては就業事実にはなりません。

認可以外の手段を探す場合、少ない収入に高い保育料となりがちで、意欲はそがれ、仕事をするならフルタイム「復帰」(求職中でなく育休復帰でないと点数にならない)かゼロか、という両極に行きがちです。

このように、保活の厳しい現状が、女性の働き方を一方向に押し込めている現状が、あまり重視されていないように感じました。

39 p21では、「起業・自営業」が「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る」と表現されていますが、明るい側面ばかりではなく、「保育園に入れたくても無理だからフリーランスでとりあえずわずかな収入を得るところから始める」……という、消極的で「仕方ない」側面も持っています。

先に「受け皿」となるべきなのは、短時間勤務契約や求職活動の方であり、それでも保育が利用できる環境ではないでしょうか。大変不安定で厳しいフリーランスや起業という道を選ぶよりも、週3日会社に勤務して保育園や学童保育が利用できた方が、よほど、ワークライフバランスは整うはずです。

今の東京の保活の現状では、短時間勤務契約も、無職状態から何か動こうとする場合も、認可保育所は利用できません。多様な働き方を選びようがないのが現状です。

多様な働き方に対し、今の保育制度は一つの入り口(基準)でさばこうとしすぎています。このままでは、「多様な働き方をしたい人」の方には、いくら待っても保育の順番はまわってきません。まわってこないのを知っているのに、皆、得点の高い似たような働き方(夫婦フルタイム勤務で育休復帰)を目指すか、ゼロで諦めるようになります。

時間預かりほど短くもなく、認可保育所ほど長くもないような、中間の保育ニーズに応える入り口が、現状の保活の順番待ちとは別の基準で設置されないと、待機児童問題は解消しないと感じます。

p.39からの「妊娠・出産・子育てに対する支援」で保育制度の充実について語られてはいますが、同じ入り口で一方向に受け入れ先を増やすという数の解決だけではなく、子どもの環境、質を保ちながらも、多様な支援の入り口ができ、現実的に機能することを強く期待します。

御意見として承ります。

40	【再掲:No.21、No.43】 介護離職 ダブルケア ヤングケアラーについて 世界有数の少子化、超高齢化の進む日本において、特に女性の晩婚化で出産年齢が高齢化し、親の介護と子育てを同時に行う世帯「ダブルケア」の増加が予測されている。また働き盛りの世代の「介護離職」の問題や、若い世代が家族のケアに直面し、自身の学問を諦めたり将来が描けない等、存在が把握されにくい「ヤングケアラー」の問題もある。 仕事と子育て、もしくは仕事と介護の両立だけでなく「子育て・介護・仕事」の両立問題として従来の子育て支援策・介護政策を見直し、性別役割分業にもとづいた旧来型の「家族」ではなく、多様で民主的な家族関係や個人を尊重する家族支援政策を望む。	御意見として承ります。
----	--	-------------

④ 介護に対する支援

No.	意見	対応の考え方
41	有給の介護休暇に改善し、必要な時に取得できる制度とすること。	御意見として承ります。
42	介護従事者の大幅な処遇改善と人員確保を進めること。	御意見として承ります。
43	【再掲:No.21、No.40】 介護離職 ダブルケア ヤングケアラーについて 世界有数の少子化、超高齢化の進む日本において、特に女性の晩婚化で出産年齢が高齢化し、親の介護と子育てを同時に行う世帯「ダブルケア」の増加が予測されている。また働き盛りの世代の「介護離職」の問題や、若い世代が家族のケアに直面し、自身の学問を諦めたり将来が描けない等、存在が把握されにくい「ヤングケアラー」の問題もある。 仕事と子育て、もしくは仕事と介護の両立だけでなく「子育て・介護・仕事」の両立問題として従来の子育て支援策・介護政策を見直し、性別役割分業にもとづいた旧来型の「家族」ではなく、多様で民主的な家族関係や個人を尊重する家族支援政策を望む。	御意見として承ります。

2 地域における活動機会の拡大

No.	意見	対応の考え方
44	ボランティア活動への積極的な参加を会社でも認められるような空気醸成の為に、ボランティア休暇の創設。	御意見として承ります。

3 男女平等参画を推進する社会づくり

① 政治・行政分野への参画促進

No.	意見	対応の考え方
45	【再掲:No.68】 中間のまとめであるからか、具体的な施策が見当たらない。政治・行政分野の参画促進においても、取組の方向性、都に求める取組も何をするのかわからない。具体策を含めるべき。	具体的な施策については計画策定時に掲載します。

④ 社会制度・慣行の見直し

No.	意見	対応の考え方
46	【再掲:No.19】 男性の教育 女性が活躍できない環境や要因を男性が作っているケースが少なくありません。「均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進」では、男性の管理者や経営者が女性を差別する。「職場におけるいやがらせ(ハラスメント問題)」では、多くの場合男性が加害者です。「妊娠・出産・子育てに関する支援」では、やはり男性の無知無理解から女性が犠牲になることが少なくありません。「女性が能力を発揮する機会が十分でない」のは、能力が劣っているのに男性だというだけで優遇評価されるケースもあります。 審議会の委員は男性も多いので、論点になりにくいのかもかもしれませんが、夫々の論点に対する追加的な支援も大切かもしれませんが、そういった無知無理解の男性を減らすことが解決に大きく寄与するものと思います。そういう男性が少なくない中、彼らをどのように啓蒙していくかは、非常に重要な論点だと思います。短期的な対策だけでなく、長期的に性差別は極悪であると心から思えるような社会が形成されるような方策を検討して頂きたいと思います。 小学生は砂が水を吸収するように、学校で教わったことを直ぐに素直に吸収していきますが、大人、特に中高年男性はプライドが邪魔して素直になれない人が多いのではないかと想像します。長期的に繰り返し、啓蒙することが大切だと考えます。 その方策には、必ず「罰則規定」が必要です。歴史が示すように、指針や目標を示すだけでは、無視する人も多く、効果が上がりません。また、性善説では、頑なな男性の考え方や行動を変えることはできないと考えるべきです。「インセンティブ」は必要ありません。性差別はないのが当たり前。ないから褒められるという性質のものではありません。 性差別はないのが当たり前であり、絶対的な正義であると思います。正義が当然のように実践される東京都であることを切望します。それによって多くの問題が解決に向かうと信じます。	御意見として承ります。

⑤ 生涯を通じた男女の健康支援

No.	意見	対応の考え方
47	生涯を通じた男女の健康支援にはリプロダクツ・ヘルス・ライツの概念が見当たりません。	御意見として承ります。

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

領域Ⅲ 特別な配慮を必要とする男女への支援

領域Ⅲ 特別な配慮を必要とする男女への支援 全般

No.	意見	対応の考え方
48	領域3のタイトルについて 「特別な配慮を必要とする男女」という表現は、ダイバシティの時代において国際都市東京にふさわしくありません。支援が必要なことは事実であり、施策推進の必要性があり明文化したことは評価しますが、一般的な人たちがいてそこに入らない特別な人、というイメージを喚起する表現は避けるべきと考えます。 ひとり親家庭やひとり暮らし高齢者世帯は東京においては、数的にも多く、いろいろな人が住んでいてあたりまえであるという考えを表現するのはやはり「多様性」だと思います。 グローバルシティにふさわしい「多様な人たちが暮らしやすい支援」など、先進的なタイトルとし、冒頭の3本立て計画と併せご検討ください。	領域Ⅲの標題を「<u>多様な人々の安心な暮らしに向けた支援</u>」に修正します。
49	【再掲:No.72】 構成について一項番71に記載の意見の理由1により、「男女平等参画を推進する社会づくり」(p.48～p.60)を、第2部の最初に置き、その内容を充実させるべきである。 (1)「地域における活動機会の拡大」は、「男女平等参画を推進する社会づくり」に含める (2)「特別な配慮を必要とする男女への支援」は、「男女平等参画を推進する社会づくり」に含めるべきである。 ここにあげられた人々への支援は、人権の課題として当然なされるべきものであり、「特別な配慮を必要とする」という表題それ自体が差別的である。 少なくとも「困難な状況にある男女が安心して暮らせる支援」、「あるいは国の基本計画にあるように『困難を抱えた』男女が安心して暮らせる環境の整備」などに訂正すべきである。	領域Ⅲの標題を「<u>多様な人々の安心な暮らしに向けた支援</u>」に修正します。

① ひとり親家庭への支援

No.	意見	対応の考え方
50	【再掲:No.8、No.51】 女性の貧困問題を解決しなければ男女平等どころか女女格差が広がる 女性活躍のもと、一部のエリート、指導者の女性を増やす政策は男性よりも劣位の労働条件にいる大多数の女性の数を減らす政策と両輪ですすめるべきと考える。 一部の女性の活躍だけを推し進めれば男女平等どころか女女格差も広がるだろう。 働く女性の2人に1人が非正規雇用、賃金が非正規も含む男性の半分にすぎず、不安定な雇用など労働条件の悪さが格差を拡大させている。 正社員が当たり前の社会を見直すとともに、男女賃金格差の是正、非正規労働者と正規労働者の均等待遇の実現、最低賃金を時給1000円以上にするなど、労働条件を恵まれた水準に上げることが勤労意欲も高まり社会の効率性もあがる。 「貧困」問題は雇用労働と健康に密接に関係している。「いきいきと豊かに暮らせる東京の実現」にはやはり貧困問題の解消が待ったなしだ。 女性単親世帯の貧困や高齢女性の貧困は健康の課題と密接につながっていること、DVや性暴力は多くの場合被害者は女性で、女性の健康や生命を脅かす要因となり、DVは貧困の結果でもあり原因でもあることを認識し、具体的で効果的な施策を望む。	例えば「均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進」の項目では、女性の活躍推進に関する施策に関して記載しています。 また、「ひとり親家庭への支援」の項目では、就業支援や経済的支援などについて記載しています。

② 高齢者への支援

No.	意見	対応の考え方
51	【再掲:No.8、No.50】 女性の貧困問題を解決しなければ男女平等どころか女女格差が広がる 女性活躍のもと、一部のエリート、指導者の女性を増やす政策は男性よりも劣位の労働条件にいる大多数の女性の数を減らす政策と両輪ですすめるべきと考える。 一部の女性の活躍だけを推し進めれば男女平等どころか女女格差も広がるだろう。 働く女性の2人に1人が非正規雇用、賃金が非正規も含む男性の半分にすぎず、不安定な雇用など労働条件の悪さが格差を拡大させている。 正社員が当たり前の社会を見直すとともに、男女賃金格差の是正、非正規労働者と正規労働者の均等待遇の実現、最低賃金を時給1000円以上にするなど、労働条件を恵まれた水準に上げることが勤労意欲も高まり社会の効率性もあがる。 「貧困」問題は雇用労働と健康に密接に関係している。「いきいきと豊かに暮らせる東京の実現」にはやはり貧困問題の解消が待ったなしだ。 女性単親世帯の貧困や高齢女性の貧困は健康の課題と密接につながっていること、DVや性暴力は多くの場合被害者は女性で、女性の健康や生命を脅かす要因となり、DVは貧困の結果でもあり原因でもあることを認識し、具体的で効果的な施策を望む。	例えば「均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進」の項目では、女性の活躍推進に関する施策に関して記載しています。 また、「ひとり親家庭への支援」の項目では、就業支援や経済的支援などについて記載しています。

52	高齢者の万引きが増えている。その原因は認知症だったり、年金が少ないといった経済的理由だったりさまざまだが、一人ひとりにあった相談機関やケアのしくみをつくる。	「高齢者への支援」における＜都に求める取組＞にて、高齢者が安心して生活できる環境と支援体制の充実について言及しており、御意見の趣旨は中間のまとめに含まれています。
----	--	---

③ 若年層への支援

No.	意見	対応の考え方
53	【再掲:No.7、No.22】 女性と青年の2人に一人が非正規雇用の働き方になっている実態の改善が急務。正規雇用を原則とし、その人のライフスタイルに合わせて勤務時間を選択できるようにすること。	御意見として承ります。
54	【再掲:No.16】 若年層 キャリア教育・就労支援等について キャリア教育の促進の記述が随所にみられるが、人生のあらゆる段階で、ジェンダーの問題に敏感な、教育や学習の場が保障されることが重要だ。 若年層からの長期的な視点に立ってのキャリア教育は、まず、格差のない労働環境、子育てを社会で責任を持ち、地域に居場所や出番があり、安心して老後の生活が営める社会となっていなければ、描くキャリアは絵に書いた餅になるだけだ。早期に格差のある現実社会を認識させるものではないはずであるし、幻想を抱かせるものではあってはならない。 また若年層への就労支援は、職業紹介、職業訓練、仕事体験などだけでは就労に結びつかない場合がある。長期にわたって複雑な生きづらさを抱えている場合などを考慮した支援が必要だと考える。例えば就活での燃え尽きた人、初職から非正規などの人、無業期間が長くひきこもりの人、ブラック企業でのパワハラ、セクハラ、マタハラ、長時間労働等の過重労働などから心身ともにダメージを受けている人。こうした様々な生きづらさのある人は少数ではなく、また仕事があればすぐに働けるわけではない。このような様々な困難、生きづらさを抱える若者、若年無業女性等に精神的自立と生活の安定に向けて、固定的な性別役割分担意識や、不安定雇用や収入格差といった社会構造の問題を踏まえ、自立に向けた雇用の安定、安心できる生活環境の確保等、セーフティネットを含めた総合的な支援の必要がある。 若年層について自殺の増加や生きづらさを感じて生活している現状の把握の調査・分析を行い、単なる就業相談だけではない包括的な事業を実施して欲しい。	後半部分について、特に「若年層への支援」の＜都に求める取組＞において、相談体制の確保から、キャリア教育、就業のマッチング事業等について包括的に記載しており、御意見の趣旨は中間のまとめに含まれています。

55	【再掲：配偶者暴力対策基本計画の「中間のまとめ」 都民意見募集集約 No.2】 若年女性(男性も含む)の性的搾取について、愛知県では「JKビジネス規制条例」ができたが、東京都でも策定を検討していると聞いている。規制だけでなく、根本的な原因を解決しないと元に戻ってしまうので、それぞれのケースにあわせてケアする公的機関が必要だと考える。 例えば、少女たちがどこでも相談できるように行政区を超えてSOSの発信を受け止める。児童相談所は中高生を対象にした相談所もつくる。歌舞伎町や秋葉原は24時間、少女たちを勧誘しているので、24時間相談できるようにする。児童相談所の職員の専門性を高める。	「東京都配偶者暴力対策基本計画」中間のまとめの「Ⅰ 配偶者暴力対策」部分に含まれています。
----	---	--

④ 障害者への支援

No.	意見	対応の考え方
56	女性障害者に対する複合差別が入っていない。車椅子生活になって3か月が過ぎましたが、それをケアする具体的な政策を期待する。	御意見として承ります。

⑤ 性同一性障害者、性的指向の異なる人への支援

No.	意見	対応の考え方
57	「性同一性障害者、性的指向の異なる人への支援」の文言の訂正をの望む。性的マイノリティは「性同一性障害者」や「性的指向の異なる人」だけではないため、素直に「性的少数者」とすべき。	領域Ⅲ⑤の標題を「<u>性的少数者への支援</u>」に修正し、本文に「性的少数者」の定義を盛り込む等修正を行います。
58	性のあり方の多様性への理解を促す一文をどこかに挿入する。その上で、性的少数者に関して語る上での代表的な用語であるセクシャリティ、ジェンダー、ゲイ、レズビアン、バイセクシャル、性同一性障害、性別違和、トランスジェンダー、トランスセクシャル、トランスベスタイト、アセクシャル(エーセクシャル)、ノンセクシャル、パンセクシャル、Xジェンダー、FTM、MTF、FTX、MTX、ジェンダーキアなどの簡潔な用語の解説を加えることを望む。 「支援」を受けられるのが、『性同一性障害者』や『性的指向の異なる人』だけに限定しているのかのように解釈出来る文面には同意しかねる。	領域Ⅲ⑤の標題を「<u>性的少数者への支援</u>」に修正し、本文に「性的少数者」の定義を盛り込む等修正を行います。
59	性自認や性的指向などを理由とした労働現場における諸問題(解雇・退職勧告・労働者の意に反する配置転換・労働条件等の不利益変更・全職員に向けてセクシャリティを公言することの強要、いじめ、パワーハラスメントなど)に関して、被害を受けた当事者からの相談にきちんと対応すべく、厚労省・都労働局・労基署・都労委などとの緊密な関係づくりを心得ることを謳って頂きたい。	「職場におけるいやがらせ(ハラスメント)問題」の「現状・課題」の記載や、「性同一性障害者、性的指向の異なる人への支援」の＜都に求める取組＞の記載にて、御意見の趣旨を中間のまとめに含んでいます。

60	東京都が関係している、同性愛者差別を巡る2事案(1990年2月11日発生の‘東京都府中青年の家事件’と2000年2月11日発覚の‘東京都立夢の島公園事件[新木場事件])について、何らかのかたちで言及して頂きたい。	御意見として承ります。
61	タイトルで使用される「性同一性障害」は「性別違和を持つ人」または「性自認によって困難を抱える人」にしてください。 「性同一性障害」は、説明されている部分で「国際疾病分類では疾病として認められ」となっていますが、2013年のDSM5においては「性別違和」という表記になっておりますし、XIV Gender Dysphoria を「性別違和」と日本精神神経学会では翻訳されていることを鑑みますと、「脱・精神病理化運動」が今後幅広く展開されていきます。 https://www.jsnp.or.jp/uploads/uploads/files/activity/dsm-5_guideline.pdf このことは、医療モデルから社会モデルへの拡大が世界的な潮流になっている。性同一性障害については、性別違和を持つ人の中でも疾患として診断されるものですが、診断される機会を得ない人がその性別違和を抱えたまま困難を抱えることが多く、医療モデルだけではなかなか対応が仕切れていないのが現状です。その他の支援者や関係機関につなげるためにも「性同一性障害」を「性別違和を持つ人」または「性自認によって困難を抱える人」と変更し取りこぼしのない推進計画にすることを要望します。 また、オリンピック・パラリンピックにおいて、IOCでもトランスジェンダーのFtM(Female to Male)の男子グループへの参加は自動的に認められ、MtF(Male to Female)についてはホルモンの数値で出場の可否が決定されるようになり、日本のような性別移行のための手術要件は撤廃されています。 http://this.kiji.is/64138087018038779 しかし、現在の日本の法整備では「性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律(平成15年7月16日法律第111号)」があり、生殖器の外科的な除去手術が要件となっています。このまま東京都が「性同一性障害」の診断のついた人のみを対象とするならば、このように国内と海外での事情がスポーツにおいて食い違っていることで、参加のチャンスを失っているスポーツ選手には配慮がなされない可能性があります。アジアでは台湾政府がいち早く大臣にMTFのトランスジェンダーを起用した経緯もあり、東京でも性的マイノリティを語る上でいち早く情報を書き換える必要がありますので、ご対応のほどよろしくお願いいたします。	領域Ⅲ⑤の標題を「<u>性的少数者への支援</u>」に修正し、本文に「性的少数者」の定義を盛り込む等修正を行います。

中間のまとめに関すること全般

No.	意見	対応の考え方
62	全体構成について 2本計画でなく3本立てにする 女性活躍推進計画の領域2と3を整理し取り出して、東京都男女平等条例に基づく(仮称)東京都男女平等対策基本計画を加える 理由：今回は女性活躍推進法に基づく東京都女性活躍推進計画とDV防止法に基づく東京都配偶者暴力対策基本計画の2本を合わせて、東京都男女平等参画推進総合計画とする全体構成となっています。 上記2計画は法律に基づく策定義務が東京都にあり、重ねることは事業の効果・効率性を高める意味で妥当だと考えますが、2本立てでは男女平等参画推進において欠如する視点があります。欠如すると考える点は以下です。 ＊固定的性別役割分業をなくす視点 領域2に含まれてはいますが、育児や介護、家事が女性だけの仕事という意識を変えていくことは男女平等推進のための根幹です。これは職場だけの問題だけでなく、女性活躍という言葉だけでは捉えきれない男性の側の意識変革の問題でもあります。 ＊多様性を認める視点 領域3に含まれてはいますが、性的マイノリティの人たちへの社会的寛容や若年女性への性産業による搾取などは、国際的にも変えていかなければならない重要な東京の問題です。性的マイノリティへの差別禁止はオリンピック憲章にもうたわれており、JK-ビジネスや児童ポルノなどの問題は女性差別撤廃条約や子どもの権利条約ともかかわる課題です。 以上の2つを「女性活躍」という言葉で括するには違和感があります。人権の視点を加え領域2と3を整理し、現在の内容を再構成して3計画とし、あわせて東京都男女平等推進計画と呼ぶ体系にすることを求めます。	・東京都では「基本的考え方」の4に記載のとおり、「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」の二つの計画を合わせて『男女平等参画推進総合計画(仮称)』を策定する予定としており、新しい総合計画により、「男女平等参画社会の実現」を目指すこととしています。(「女性活躍推進計画」は「男女平等参画総合計画」の一部です。) ・P1「基本的考え方」の「1. 都・国の取組と計画の位置付け」にて上記の計画の構成について追記します。

No.	意見	対応の考え方
63	「男女平等参画のための東京都行動計画」が改定されるにあたり、「女性活躍推進計画」の策定と「配偶者暴力対策基本計画」の改定が準備されていると理解しておりますが、今回パブコメの対象となっている2つの計画と「男女平等参画のための東京都行動計画」との関係がよくわからないので、その説明を求めたいと思います。 「男女平等参画のための東京都行動計画」の下に「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」がぶら下がる形なのでしょうか、それとも「男女平等参画のための東京都行動計画」はなくなり、2つの計画に吸収されるのでしょうか？ 平成24～28年度の「男女平等参画のための東京都行動計画」では、「人権が尊重される社会の形成」と「男女平等参画を推進する社会づくり」が項目として立っていましたが、それが「女性活躍推進計画」では抜けてしまっています。 「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」で東京都の男女平等参画計画を代替させるのは、施策の後退を招くのではないかと懸念します。 「男女平等参画のための東京都行動計画」が「人権が尊重される社会の形成」と「男女平等参画を推進する社会づくり」を含み、その上で、女性活躍と暴力関係が別途計画として策定されるべきだと思います。「人権が尊重される社会の形成」は男女平等の実現には不可欠ですので、むしろ計画の冒頭に持ってくるべきではないかと思います。	・東京都では「基本的考え方」の4に記載のとおり、「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」の二つの計画を合わせて『男女平等参画推進総合計画(仮称)』を策定する予定としており、新しい総合計画により、「男女平等参画社会の実現」を目指すこととしています。(「女性活躍推進計画」は「男女平等参画総合計画」の一部です。) ・P1「基本的考え方」の「1. 都・国の取組と計画の位置付け」にて上記の計画の構成について追記します。

No.	意見	対応の考え方
64	中間まとめには具体的施策や数値目標が入っていないため、現段階で意見を述べることは難しいのですが、今後審議会の場合において、平成24～28年度の「男女平等参画のための東京都行動計画」の進捗状況を確認した上で、適切な施策と数値目標が設定されることを望みます。	御意見として承ります。
65	「東京都男女平等参画基本条例」の中に「東京都男女平等参画審議会」が設置されていますが その条例の中には、「男女平等参画推進総合計画(仮称)」の存在はありません 何が根拠になっているのか不明確ですので 「基本条例」と「推進総合計画(仮称)」との整合性をまずもって、説明されたい。	P1「基本的考え方」の「1. 都・国の取組と計画の位置付け」にて計画の構成及び条例上の根拠について追記します。
66	働くこと、能力を発揮して自分らしく生きることは人権です。日本国憲法、女性差別撤廃条約、子どもの権利条約に基づいて誰もが安心して暮らせる社会、年齢や性別問わず、個人の尊厳が守られるジェンダー平等の社会を実現することです。まず、計画を推進するにあたっては財政的な補償をしっかりと位置付けることが重要です。財政的な裏付けがない中での目標設定や意識変革では実効あるものにはなりません。	御意見として承ります。
67	男女平等参画社会の実現に向けた計画とは程遠い。女性活躍のための環境整備等や暴力防止は各論の1つである。 女性のために何かをするのではなく、男女が平等である社会を目指すべきです。もう一度原点に立ち、男女平等社会の実現には何が必要かを考えてほしい。	御意見として承ります。
68	【再掲:No.45】 中間のまとめであるからか、具体的な施策が見当たらない。政治・行政分野の参画促進においても、取組の方向性、都に求める取組も何をするのかわからない。具体策を含めるべき。	具体的な施策については計画策定時に掲載します。

No.	意見	対応の考え方
69	内容自体は問題ないと思います。 むしろ、もっと踏み込むべきという意見もあるかと思いますがある程度は前回までの審議会の意見取りまとめも継承すべきですし今の中間内容を、だいたい維持すべきです。 特に、表現の自由に絡む問題は、この審議会で深く規制などを求めるべきではない。と考えます。 出版業界の意見も聞き入れるというなら、現状の中間まとめを維持すべきです。	御意見として承ります。
70	【再掲：配偶者暴力対策基本計画の「中間のまとめ」 都民意見募集集約 No.6】 メディア あらゆる情報が大量に氾濫する社会のなかでメディアに関する項目が少ない。いうまでもなくテレビ、新聞、雑誌、インターネットなどメディアの社会的な影響力はとても大きい。しかし、子の発達年齢に応じた性教育が十分に実施されている現状とは言えず、性に関する正しい知識を得る機会が少ない。そのため男女の性別役割を固定化したり、性の商品化や性暴力を肯定する表現などが溢れており、そのメディアの表現が一般化し、模倣した性暴力犯罪が後を絶たない。 男女共同参画の視点にもとづいたメディアのあり方を制作側に求めるのはもちろんのこと(自治体のみならず、民間マスメディアも「男女共同参画の視点からの公的広報の手引き」を利用する)、受け取る側も正しい情報を選択し判断できるよう、また情報に対して自身の意見を持ち表現し、よい情報を発信するなど、主体的な関わり方の「メディアリテラシー」を子の発達年齢に応じ早期から高めていくことが大切と考える。	「東京都配偶者暴力対策基本計画」中間のまとめの「Ⅴ 性・暴力表現等への対応」部分に含まれています。

No.	意見	対応の考え方
71	計画の名称は、従来通り「男女平等参画のための行動計画」とすべきです。以下に理由を述べます。 理由 1 行動計画は「東京都男女平等参画基本条例」に沿うものであること。同時に国の第4次男女共同参画基本計画にも沿うものであること。 (1) 中間まとめの「はじめに」及び、「基本的考え方」には、東京都が全国に先駆けて制定した「東京都男女平等参画基本条例」(以下、基本条例)に基づいた行動計画を策定してきたことを述べている。基本条例の前文には「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」とあり、基本条例のこのスタンスを持続することは変わらないと思われる。 また、第4次男女共同参画基本計画にふれ、それを「勘案」することを明記している(「はじめに」)。 (2) 基本条例第一条には、「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)」とある。条例によれば、女性活躍推進法は積極的改善措置(ポジティブアクション)の法制化であるから、男女平等施策の一環である。 (3) 第1部「基本的考え方」においても「男女平等参画」「男女平等参画社会」は、項目のタイトルにあげられ、キーワードになっている。女性活躍推進は、その一部として位置づけられている。したがって、全体を「女性活躍推進計画」と称するのは、「基本的考え方」との整合性に欠ける。 2 行動計画全体の名称について「女性活躍推進計画」は見直し「男女平等参画基本計画」とすること。 上記1-(1)(2)(3)を考慮すると、計画の名称と予定されている「女性活躍推進計画」の「女性の活躍」は、女性差別を解消、男女平等の達成、「男女平等参画」を進めるための必要条件であるが十分条件ではない。 その意味で、「基本的考え方」4.「目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」において、現行の「男女平等参画のための東京都行動計画」と「東京都女性活躍推進計画」を一体のものとして策定し、「女性活躍」の比重を高めることによって、「男女共同参画社会の実現を推進する」という認識は見直す必要がある。 「女性活躍推進」は「男女平等参画推進計画」の一部であって全体の総称としてはふさわしくない。	・東京都では「基本的考え方」の4に記載のとおり、「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」の二つの計画を合わせて『男女平等参画推進総合計画(仮称)』を策定する予定としており、新しい総合計画により、「男女平等参画社会の実現」を目指すこととしています。(「女性活躍推進計画」は「男女平等参画総合計画」の一部です。) ・P1「基本的考え方」の「1. 都・国の取組と計画の位置付け」にて上記の計画の構成について追記します。

No.	意見	対応の考え方
72	【再掲:No.49】 構成について一項番71に記載の意見の理由1により、「男女平等参画を推進する社会づくり」(p.48～p.60)を、第2部の最初に置き、その内容を充実させるべきである。 (1)「地域における活動機会の拡大」は、「男女平等参画を推進する社会づくり」に含める (2)「特別な配慮を必要とする男女への支援」は、「男女平等参画を推進する社会づくり」に含めるべきである。 ここにあげられた人々への支援は、人権の課題として当然なされるべきものであり、「特別な配慮を必要とする」という表題それ自体が差別的である。 少なくとも「困難な状況にある男女が安心して暮らせる支援」、あるいは国の基本計画にあるように『『困難を抱えた』男女が安心して暮らせる環境の整備』などに訂正すべきである。	(1)「地域における活動機会の拡大」について、P4、P5「4 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて」に記載のとおり総合計画における中心事項の一つであるため、体系の組み替えは行いません。 (2)領域Ⅲの標題を「<u>多様な人々の安心な暮らしに向けた支援</u>」に修正します。
73	領域に対する意見―「人権が尊重される社会の形成」の項目を独立させる ◎2012年策定の「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2012」には、「人権が尊重される社会の形成」が独立して策定されている。 今回の策定にあたって、同様の項目を立てることを求める。 「配偶者暴力対策基本計画の改定にあたっての基本計画中間まとめ」に、性暴力・ストーカー被害者に対する支援やセクシュアル・ハラスメントの防止、性・暴力表現への対応などもまとめられているが、暴力の態様や被害の実情、支援のあり方など、それぞれ異なる課題なのに、それらを見捨て「配偶者暴力」対策基本計画に入れるのは、まったく理にかなっていない。別個にして、「人権が尊重される社会の形成」に組み込むべきである。 基本条例においても「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」は、第三条の基本理念の一に置かれている重要理念である。	御意見として承ります。

No.	意見	対応の考え方
74	男女共同参画基本法に基づく計画でありながら、その内容は女性活躍推進計画、配偶者暴力対策基本計画の2本立てで、男女平等参画は名称だけとなり、後退した印象である。 男女共同参画基本法が精神が矮小化されているように感じる。 女性の健康と権利の問題、女性の視点からみた防災への対応、男性問題など、女性活躍と関係がないとは言わないが、ひとくりに女性活躍推進計画に押し込めるのは無理があると思った。	・東京都では「基本的考え方」の4に記載のとおり、「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」の二つの計画を合わせて『男女平等参画推進総合計画(仮称)』を策定する予定としており、新しい総合計画により、「男女平等参画社会の実現」を目指すこととしています。(「女性活躍推進計画」は「男女平等参画総合計画」の一部です。) ・P1「基本的考え方」の「1. 都・国の取組と計画の位置付け」にて上記の計画の構成について追記します。

その他

No.	意見	対応の考え方
75	家庭のことは家庭で決めたらいいという考えもあり、現役世代のことは現役世代でなんとかするという考えもある。 しかし、個々人がそれまで受けて見てきた、自分の家庭像というのは、他人から(特に家族から)言われても直せない、手放したくない価値観であることもある。 私たち40歳前後の世代は子供の頃にバブル期で、家庭のことは母親が、という世代であり、今の世の中共働きが過半数といっても、そんな価値観はなかなか消えない。 年代別に、現在の男女の就労状況のデータや男女の声、保育士から見たお父さんの子供のお世話率など、データをもとに、強制参加のセミナーや教材の送付を希望する。 父子手帳が配られているが、見る見ないは個人に委ねられてしまうため、強制参加が望ましい。 そして、祖父母世代に何か言われた時の切り返し方も載せて欲しい。	御意見として承ります。
76	【再掲:No.1】 PDCAサイクルにおけるチェック機能について 今後、計画策定後にPDCAを回していくにあたり、第三者のチェック機関として男女平等参画推進審議会を機能させてください。また、審議会に公募枠を設け一般都民の声を反映できるように検討してください。	御意見として承ります。
77	最低賃金をすぐに時給1000円に引き上げ1500円をめざすこと。	御意見として承ります。
78	計画の素案か計画案の段階でパブコメを求めてください。	東京都では計画素案について、再度都民意見を募集することを予定しています。

79	統計データ、グラフはジェンダー統計 統計データで問題を可視化し分析する事はとても大切だと考える。ジェンダー統計を徹底させ、しっかりと分析し施策に反映させることを強く望む。 高等学校卒業者に占める大学進学者の割合のグラフが何度も出てくる。これは東京都が特別な施策を講じたための全国一位という結果なのか。政策により大学進学 of 性的不平等が解消されたのであればとても興味いことだが短大も含むため東京都が全国一位となっており、東京は大学が集中しており、男女の進学の差が少ないことの結果のほうが全国の数字と比較した時にも自然だ。全国で短大を含めない大学の進学率で女子が男子を上回るのは徳島県のみである。短大を含め東京が全国一位とするならばさらに進学した専攻学部男女比率なども調査し、全国でも少ないと言われている女性の理数工学系への進学など専攻分野の偏りの是正にも策を講じていくべきと考える。	御意見として承ります。
80	公聴会の開催を強く求めます。 直接審議会委員諸氏の意見、東京都の意見を都民が聞き、また都民も意見を述べ、意見交換する機会を設けることは、小池知事がモットーにしている「都民ファースト」の実践であり、民主主義の基本ではないでしょうか。国においても公聴会は必ず実施されており、近隣県においても実施しています。行動計画策定に関し、公聴会の開催を強く求めます。	御意見として承ります。

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に、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。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)

第一章 総則(第一条—第四条)

第二章 基本方針等(第五条・第六条)

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)

第二節 一般事業主行動計画(第八条—第十四条)

第三節 特定事業主行動計画(第十五条)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第十六条・第十七条)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第十八条—第二十五条)

第五章 雑則(第二十六条—第二十八条)

第六章 罰則(第二十九条—第三十四条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の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を目的とする。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮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。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、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つつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
- イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

- ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項
- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、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、基本方針を公表しなければならない。
- 5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、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。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、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。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

- 一 第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
- 二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
- 三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

(一般事業主に対する国の援助)

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、

労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、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。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施

策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一 一般事業主の団体又はその連合団体

二 学識経験者

三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(権限の委任)

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

(政令への委任)

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査

を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。