

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が、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。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。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・保育基盤の整備をしています。
- 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、誰もが各々のライフステージで、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かということ、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当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。