

第1部 基本的考え方

1 都・国の取組

都では、平成14年に策定した現行動計画に基づき、総合的、計画的に施策の推進に努め、進捗状況を年次報告として公表してきました。

特に、子育て支援と配偶者暴力対策の分野においては、「次世代育成支援東京都行動計画」、「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定し、それぞれの体系に沿った施策を推進しています。

都民・事業者等についても、男女平等参画を進める会を構成する各団体を中心に団体の自主的な取組を進めるとともに、都と連携・協力した事業を実施するなど、幅広い取組を行ってきました。

この5年間を含む長年の取組により、男女平等参画は着実に前進してきましたが、今なお積極的に取り組むべき課題、また、社会情勢の変化等により生じた新たな課題などへの取組が求められます。

国においては、平成11年に制定された男女共同参画社会基本法に基づく男女共同参画基本計画を平成12年に策定し、総合的、計画的に推進してきました。そして、平成17年12月には第2次の基本計画が策定されました。

また、平成13年の配偶者暴力防止法の制定（平成16年の同法改正）、平成16年の次世代育成支援対策推進法の制定、平成18年の男女雇用機会均等法の改正など、関連する法制度の整備が行われています。

2 男女平等参画をめぐる現状認識

(1) 社会環境の変化

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。

しかし、経済情勢の変化や経済のグローバル化による雇用形態の多様化の進展、また、人々の意識が物質的豊かさから心の豊かさを求めるようになるなど、個々人の求める生活様式も多様化し、これまでの制度では対応できない状況が生じています。

今後、社会が活力を維持し、発展しつづけるためには、性別や年齢にかかわらず、個人が能力と個性を發揮できる男女平等参画社会の実現がますます重要となっています。

(2) 女性の参画の状況

様々な分野における女性の参画は国際的に見ても低く、女性が十分に活躍できる環境が整っていない状況にあります。

国連が発表する指標（2006年）によると、平均寿命や教育水準、所得などを用いて算出する人間開発指数（HDI）では、177か国中7位ですが、国会議員に占める女性の割合や管理職等に占める女性の割合、男女の推定勤労所得などを用いて算出するジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）では、75か国中42位と大きく落ち込んでおり、女性が政治や経済活動で能力を発揮する機会が十分でない状況がみられます。

列国議会同盟（IPU）の2006年9月の資料では、国会議員のうち女性議員の占める割合は、日本（衆議院）は9.4%で、96位*となっています。また、内閣府の資料では、管理的職業従事者に占める女性の割合は、アメリカ（45.9%）、ドイツ（34.5%）、スウェーデン（30.5%）では3割以上を占めていますが、日本は10.1%です。

就労の分野においては、所定内給与額の男女間格差が依然として改善されず、女性の所定内給与額は、男性の7割程度となっています。また、女性の就業状況は、年齢階級別労働力率で示されるように、結婚、出産、子育て期に低下する、いわゆるM字カーブを描く状況が続いています。就業希望者を加えた潜在的労働力率では、M字のくぼみは小さくなっていることから、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。

(3) 急速に進む少子・高齢化

日本の合計特殊出生率は、平成17年は1.26と過去最低となり、現在の形式で統計をとり始めた明治32年以降初めて自然増加数、自然増加率ともにマイナスとなりました。東京都は、1.00と全国で最低となっています。

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20%を超えました。東京都の高齢者の比率は全国平均より、やや低い状況にありますが、今後急速に上昇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

* IPUの資料では、同率順位をすべて「1」として順位付けしているため、日本は、全134位のうち96位となります。単純な順番では、全189か国中127番目です。

画を進め、男女ともに働き方を柔軟に選択できるような社会環境を整備しています。

日本では育児や家事の女性への負担が大きいため、出産を機に女性が退職を余儀なくされる場合や、逆に働き続けるために子どもを産み控える場合も見られ、こうしたことが少子化の一因であるともいわれています。

男女平等参画は少子化対策そのものを目的としているわけではありませんが、男女平等参画を進めることによって、結果として少子化対策にも寄与するものと考えています。

3 めざすべき男女平等参画社会のあり方

少子・高齢化により世帯構成や働き手も変化するとともに、男女を問わず人々の価値観が多様化しているなか、性別や年齢にかかわらず、その個性と能力が発揮できる機会が確保され、人々が満足感・安心感を得て生きがいのある充実した生活を送ることができるような社会をめざしていかなければなりません。そのためには、都の男女平等参画社会の基本理念の基、男女が能力を十分に発揮でき、多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりを進める必要があります。

これからは、仕事か家庭かという単純な選択ではなく、働き方や生き方を柔軟に選択でき、仕事と生活のバランスをとることにより、その人の意欲と能力が発揮できるようにしていくことが重要です。

近年、国際競争の激化など経済構造の変化が進む中で、企業は従来よりも短期的な技術革新、付加価値競争にさらされるとともに、多様な顧客ニーズへの対応も求められています。多様な価値観や個性をもつ人々が活躍し、能力を発揮できるようにすることは、新しい産業構造やビジネス環境への対応を可能にし、企業にとっても社会全体の活力の維持向上にとっても不可欠です。

単に多様性、柔軟性を求めるだけでは、秩序のない社会が形成されるだけです。企業を含めた社会制度と調和のとれた個性ある生活を選択できる、個人として生きがいのある社会をつくっていく必要があります。

こうした社会は、男女を問わずすべての人々が「やりがいのある仕事」と「充実した個人生活」の調和を図りつつ、自らの生き方を追求し、自分自身の付加価値をつけていくことができる社会であり、同時に、生涯を通して様々な場において学び、自らを高める努力を重ねることが求められる社会でもあります。そして、個人も企業もこうした懐の深い社会についての認識を共有し、その実現に向けてそれぞれの立場から積極的かつ継続的に取り組むことが必要です。

4 めざすべき男女平等参画社会の実現に向けて

都は、これまでの施策を引き続き推進するとともに、東京の特性を踏まえつつ、これからの時代に求められる施策の展開を積極的に推進していかなければなりません。配偶者暴力をはじめとする人権侵害への対策、男性・女性の状況に応じた健康支援、教育・学習の充実などを着実に進める必要があります。

今回の行動計画の改定にあたっては、めざすべき男女平等参画社会の実現に向けて次の事項を中心に進めることが重要です。

(1) ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の推進

ワークライフバランス*とは、誰もが生涯の各々の段階でその状況や希望に応じた自律的選択により、仕事と仕事以外の生活との調和を図ることで、男女がともに自分らしい生き方を選択でき、あらゆる年代において、仕事と子育てや高齢者介護などが両立できる社会にするために、働き方の見直しを含むワークライフバランスを推進すべきです。

ワークライフバランスの実現は、多様で柔軟な生き方を可能とするものであり、個人の生活を豊かにするものです。また、企業にとっても生産性の向上が期待できるものでもあります。さらに、少子・高齢化社会への対策を図るためにも重要なものです。

ワークライフバランスを進めるためには、男性が自らの働き方の見直しを図るとともに、企業の理解を深め、その取組を促進するための支援なども必要です。

(2) 女性のチャレンジ支援の推進

都においても、国においても、女性の社会参画が十分進んでいるとは言いがたい状況にあります。様々な分野において、女性が方針決定過程に参画し、活躍することをめざす「上へのチャレンジ」、従来女性が少なかった分野に新たな活躍の場を広げる「横へのチャレンジ」、子育てや介護等でいったん仕事を中断した女性の「再チャレンジ」を積極的に推進し、女性の新しい発想や多様な能力の活用を進めるべきです。

*ワークライフバランス

イギリス貿易産業省(DTI)の定義によると、「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任・欲求とをうまく調和させられるような生活のリズムを見つけられるように働き方を調整すること。」とされています。

積極的改善措置(ポジティブ・アクション*)を引き続き推進するとともに、女性がいつでもどこでも誰でもチャレンジできるよう、女性のチャレンジ支援策を充実することが望まれます。特に、いったん家庭に入った女性が再チャレンジしたい場合の支援策を充実すべきです。

(3) 行政の役割と連携の重要性

東京は、国内外の人・もの・情報が行き交い、先駆的なメッセージを発信している活力にあふれた日本の中心都市です。また、大小を問わず、多くの企業が集中しており、東京での取組は全国に大きな影響を与えます。都は、全国自治体の先頭に立って、都民や事業者と連携し、これからの時代にとって重要な、仕事と生活の調和がとれる多様で柔軟な働き方の普及やあらゆる分野へ女性が参画し活躍できるように支援するなどの取組を積極的に推進していく必要があります。

国においても、男女平等参画社会の形成の促進に関する施策を総合的な観点から実施するとともに、必要な法制度等の整備を進め、社会保障制度や税制などについても、多様性のある柔軟な生き方ができるよう改善することが求められています。

地域での取組の主体として区市町村の役割が重要であり、これまで以上に広域自治体としての都と基礎的自治体としての区市町村の連携を進める必要があります。子育て支援や高齢者支援などの地域での活動の主体となるNPOなどとも連携し、柔軟できめ細かな対応を行っていくことも重要です。

また、2007年からいわゆる団塊の世代が大量退職を迎えることから、知識や経験の豊富な高齢者の地域活動への参画も期待されるところです。

* 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。