

男女平等参画のための 東京都行動計画



平成 24 年 3 月

東京都

「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

東京都では、平成12年に全国に先駆け制定した「東京都男女平等参画基本条例」に基づき、平成14年に「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス&サポート東京プラン2002」、平成19年に「チャンス&サポート東京プラン2007」を策定し、都民や事業者の皆さんとも連携・協力して、総合的・計画的に男女平等参画施策を推進してきました。

しかし、計画策定から5年の月日が経過し、少子高齢社会への流れが一段と加速する中で、経済のグローバル化による就業形態の多様化、非正規雇用の増加、若年層の失業の深刻化など、社会経済情勢は大きく変化しています。

また、核家族化が進むとともに価値観が多様化するなど、絆が希薄な東京においても、今年の東日本大震災発生後、人々との連帯の大切さが認識されるなど、様々な面で変化が現れています。

こうした現状を踏まえ、今回の計画改定では、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など、様々な分野で、これからの時代に求められる男女平等参画施策を展開することとしています。

東京都は、都民一人一人がその意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる男女平等参画社会の実現に向けて、事業者や都民の皆さんと連携しながら本計画を着実に推進していきます。

平成24年3月

東京都知事 石原 慎太郎

「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」

第1部 計画の基本方針

第1章 計画の基本的考え方	2
1 計画改定の趣旨	2
2 計画改定に当たっての考え方	2
3 計画の位置付け	5
4 基本理念	6
5 計画期間	6
6 計画の推進	6
第2章 重点課題	7
第3章 計画の体系	10

第2部 事業計画

第1章 あらゆる分野への参画の促進	15
(1) 働く場における男女平等参画の促進	17
① 均等な雇用機会の確保	17
② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備	23
③ 起業家・自営業者への支援	30
④ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援	33
(2) 社会・地域活動への参画促進	36
① 政治・行政分野への参画促進	36
② 地域・防災分野への参画促進	39
③ 教育分野への参画促進	45

第2章 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現……	47
(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現……	49
(2) 子育てに対する支援……	55
(3) 介護に対する支援……	65
第3章 特別な配慮を必要とする男女への支援……	71
(1) ひとり親家庭への支援……	73
(2) 高齢者への支援……	77
(3) 若年層への支援……	82
第4章 人権が尊重される社会の形成……	85
(1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組……	87
① 性暴力・ストーカー等の防止……	87
② セクシュアル・ハラスメントの防止……	91
(2) 生涯を通じた男女の健康支援……	95
(3) 男女平等参画とメディア……	103
第5章 男女平等参画を推進する社会づくり……	107
(1) 教育・学習の充実……	109
(2) 普及・広報の充実……	118
① 情報・交流の推進……	118
② 社会制度・慣行の見直し……	121
(3) 推進体制……	123

資 料

1	東京都男女平等参画基本条例	131
2	東京都男女平等参画審議会委員名簿	133
3	東京都男女平等参画を進める会設置要綱	134
4	東京都男女平等参画を進める会の構成団体及び学識経験者	137
5	東京都男女平等参画を進める会構成団体の概要	138
6	男女共同参画社会基本法	142
7	男女平等参画推進の主な動き	146



計画の基本方針

第1章 計画の基本的考え方

1 計画改定の趣旨

都は、全ての都民が、性別に関わりなく個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指しています。

平成12年3月、東京都は全国に先駆けて「東京都男女平等参画基本条例」(以下「基本条例」といいます。)を制定しました。この条例に基づき、平成14年1月に、平成14年度から18年度までを計画期間とする「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス&サポート東京プラン2002」を策定、平成19年3月には、平成19年度から23年度までを計画期間とする「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス&サポート東京プラン2007」を策定しました。

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

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

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

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

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

2 計画改定に当たっての考え方

(1) 男女平等参画をめぐる現状認識

① 社会経済環境の変化

戦後の復興期、高度成長期を通じて、戦後日本の社会経済制度が構築され、人々の働き方や生活のあり方も、この社会経済制度と整合性のとれる形で形成されてきました。

高度成長期には、社会全般として、経済的にある程度のゆとりが出てくる中で、「一定の年齢に達したら結婚するべきである」という社会的規範や、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識が形成され、世帯の構成も、男性の労働者と専業主婦からなる片働き世帯が主流となってきました。税制、

社会保障制度等の枠組も、片働き世帯を標準として設計・構築され、現在に至るまで、大きな枠組の変化はありません。

オイルショック後の安定成長時代、その後のバブル経済時代を経て、「失われた10年・20年」とも言われる低成長時代において、未婚化・晩婚化の急速な進行、共働き世帯の増加、高齢単身世帯の増加、急速に進行した経済のグローバル化による国際競争の激化などにより、社会環境は大きな変化を遂げています。既に人口減少社会に入り、労働力人口の減少が進む中、社会の諸制度について、従来の枠組ではもはや対応できなくなっており、多様な人材が社会に参画して活躍できるように、新たな枠組を構築する必要があります。

また、平成23年3月11日に発生した東日本大震災は、岩手県、宮城県、福島県の東北3県を中心に、戦後最大の被害をもたらしました。被災地では、避難所の運営に女性が十分に関われないため、女性に必要な物資が配分されなかったり、女性や子供の防犯が不十分であるという問題が発生するなど、男女平等参画の視点の重要性が明らかになってきました。さらに、復旧・復興の検討に当たっても女性の参画が足りないとの指摘もあり、防災分野（復興も含む。）における男女平等参画の促進が大きな課題となっています。

東京においても大震災の影響は現れており、家族や地域とのつながりの大切さが再認識される一方、福島第一原子力発電所の事故による電力不足に対応するため、これまでの働き方を大幅に見直さなければならないといった状況になってきています。

今回の大震災を乗り越え、社会全体の活力を取り戻すためにも、性別や年齢にかかわらず、個人が能力と個性を発揮できる男女平等参画社会の理念に基づいた、新たな社会の枠組を構築する必要があります。

② 女性の参画の状況

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

国連が発表する指標である、平均寿命や教育水準、所得等を用いて算出する人間開発指数（HDI）では、平成23年時点で、187か国中12位ですが、世界経済フォーラムが発表する指標である、労働力率、管理職に占める男女の比率、国会議員に占める男女の比率等を用いて男女間の格差を算出するジェンダー・ギャップ指数（GGI）では、平成23年時点で、135か国中98位と大きく落ち込んでおり、女性が政治や経済活動で能力を発揮する機会が十分でない状況が見られます。

国際的に女性の参画が進んできている中で、日本は下位で伸び悩んでいる状況にあります。

政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合は、平成24年1月現在20.2%で、衆議院議員に占める女性の割合10.9%、参議院議員18.6%を上回っている状況ですが、いまだに女性の参画が十分でない状況にあります。

就労の分野においては、所定内給与額の男女間格差が依然として改善されず、女性の所定内給与額は、男性の7割程度となっています。その主な要因としては、女性の就業継続が難しく、男性に比べ平均勤続年数が短いことや、管理職比率が低いことが言われています。女性の就業状況は、年齢階級別労働力率で示されるように、結婚、出産、子育て期に低下する、いわゆるM字カーブを描く状況が続いています。M字カーブの底は上昇の傾向を見せていますが、就業希望者を加えた潜在的労働力率との間に差があり、就労希望はあっても実現できていない状況がみられます。管理的地位に占める女性の割合についても、都内の民間事業所では、係長相当職でも1割程度にとどまっている状況があり、女性の参画が不十分な状況にあります。

また、地域活動の分野においては、実際には女性が中心となって活動しているにもかかわらず、意思決定にかかわる地位に女性が就任することを受け入れられないような風潮がいまだに残っており、女性の参画を妨げているという面があります。例えば都内では、自治会の会長職に就いている女性の割合は全国平均よりは高いものの1割程度にとどまっています。

③ 急速に進む少子・高齢化

日本の合計特殊出生率は、平成22年には1.39であり、過去最低であった平成17年の1.26からは若干の回復基調にあります。依然として、低い水準にあります。また、東京都の数値は1.12と全国で最下位となっています。

少子化とあいまって、高齢化の進行も顕著です。日本の65歳以上の高齢者の人口に占める比率は、平成22年10月時点で、23%を超えました。東京都の高齢者の比率は全国平均より、やや低い状況にあります。平成23年1月現在で20.5%であり、特に女性は23.3%となっています。今後、高齢化はより一層進行していくことが確実です。

④ 男女平等参画と少子化

少子化は多くの先進国で共通の課題ですが、働く女性の割合が高くても出生率が回復してきた国々があります。そうした国々では、積極的に男女平等参画を進め、男女ともに働き方を柔軟に選択できるような社会環境を整備しています。

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

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

(2) 目指すべき男女平等参画社会のあり方

日本経済全体が低迷する中で、急速に進行する少子・高齢化、先進国の経済力の低下と新興国の急成長という変革の時代を迎え、さらに東日本大震災の影響を受けて、男女を問わず人々のライフスタイルや価値観は、大きく変化しています。

しかし、このような時代であるからこそ、性別や年齢を問わず、その個性と能力を発揮できる機会が確保され、人々が生きがいのある充実した生活を送ることができる社会を目指していくことは必要なことです。

そのためには、「自立した個人」が、自分の力で仕事と家庭・個人の生活との調和を図るために努力することや、企業側も市場経済の中で生き残り、社会的責任を果たすために努力することが求められます。なお、その前提として、社会として人々の生活基盤の安定を図り、「自立した個人」として自ら努力することができるような環境をつくっていくことが必要です。

従来のように、仕事か家庭・個人の生活かという、二者択一を前提とするような働き方では、労働力人口が減少していく中で、女性を始めとする多様な価値観や個性を持つ人材を確保することができず、多様化する市場・顧客ニーズに対応できなくなってきました。これからは、男女を問わず仕事と家庭・個人の生活の調和をとることで、個人の意欲と能力を発揮できるようにしていくことが重要です。

もう一つ考えなくてはならないことは、ひとり親家庭、高齢者、就労が困難な若年層等の、特別な配慮が必要な男女への支援です。それぞれ抱えている問題は男女により異なる場合も多く、男女平等参画の視点も踏まえ、その問題解決を支援することで、個人の意欲と能力を発揮できるようにしていくことが必要になってきています。

そのためには、都の男女平等参画社会の基本理念のもと、男女が能力を十分に発揮でき、多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりを引き続き進めていく必要があります。

3 計画の位置付け

- (1) 基本条例第8条に基づく、男女平等参画の促進に関する都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画です。
- (2) 男女共同参画社会基本法第14条に定める「都道府県男女共同参画計画」に該当するものです。
- (3) 配偶者暴力防止法第2条の3第1項に基づく、配偶者暴力対策を推進するための「東京都配偶者暴力対策基本計画」を包含するものです。

4 基本理念

基本条例の基本理念に基づき、本行動計画の基本理念を次のとおりとします。

- (1) 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- (2) 男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、多様な生き方を選択できる社会
- (3) 男女が家庭生活及び社会活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

5 計画期間

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

6 計画の推進

本行動計画を着実に推進するために、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、基本条例に基づいて年次報告を作成し、公表します。

第2章 重点課題

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

(1) 働く場における男女平等参画の促進

働きたい人が、性別にかかわらず能力を十分に発揮し、活躍できる環境を作ることは、目指すべき男女平等参画社会の実現にとって不可欠です。

しかし、雇用の分野においては、管理職に占める女性割合の少なさ、男女間の賃金格差など、いまだに、男女平等参画が十分ではない状況にあります。

近年、経済のグローバル化が進行する中、企業が正社員の採用を抑制していることもあり、パートタイム労働者や派遣労働者等の正社員以外の労働者の割合が増加しています。女性が多いですが、男性の割合も増えてきています。

正社員以外の労働者には不安定な雇用や正社員との賃金格差等の様々な問題があり、一方で、正社員には、長時間労働や望まない転勤を求められる場合もあるなど、それぞれが課題を抱えています。

男女労働者間に事実上生じている格差を改善するための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）*を推進することや、正社員と正社員以外の労働者の二極化した構造を改善することは、働く場における男女平等参画を促進し、男女が共に希望を持って活躍していくために極めて重要です。

(2) 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現

人々の価値観の多様化や核家族化の進行、地域社会の変化などにより、家庭を取り巻く社会環境は大きく変化しました。近年は、仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現で生活の質を高めることが求められています。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）*とは、誰もが生涯の各々の段階で、その状況や希望に応じた自律的選択により、仕事と仕事以外の生活との調和を図ることです。男女が共に自分らしい生き方を選択でき、あらゆる年代において、仕事と子育てや介護、地域活動などが両立できる社会にするために、働き方の見直しや時間の使い方の自己管理を行いながら、仕事と生活の調和の実現のための取組をより一層推進すべきです。

仕事と生活の調和の実現は、多様で柔軟な生き方を可能とするものであり、個人の生活を豊かにするものです。また、企業にとっても社会経済情勢の変化への適応、社員の生産性の向上、優秀な人材の確保といった経営戦略上の効果が期待できるものでもあります。また、仕事以外の生活との調和を図ることは、少子・高齢社会への対応としても重要です。

仕事と生活の調和を進めるためには、男女一人一人が自らの働き方の見直しを図るとともに、企業の理解を深め、その取組を促進するための支援なども必要です。

(3) 特別な配慮を必要とする男女への支援

近年、不安定な就労環境に置かれている若年層への支援、ひとり親家庭への支援、高齢者の経験を活かした就労など社会参画への支援が大きな課題となってきました。

これらの人々については、例えば単身の高齢者について見ると、女性では経済的に困難な状態に置かれている人が多い一方、男性では地域との関わりが薄く、孤立状態に陥る可能性が高いなど、男女間で課題が異なる場合も多く、男女平等参画の視点からの支援策が必要です。

特別な配慮を必要とする男女は、自分の個性と能力を十分に発揮できない状況に置かれています。そのため、それぞれの実情に応じた支援策を実施し、男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮できるようにする必要があります。

(4) 配偶者からの暴力の防止

配偶者からの暴力は、犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害です。

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

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

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

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

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

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



＊積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

積極的改善措置は、東京都男女平等参画基本条例第2条第2号において、「社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。」と定義されています。また、積極的改善措置は、男女の実質的な機会の平等を目指すものであり、様々な人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではありません。

＊仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

平成19年12月に策定され、その後の社会経済情勢の変化や施策の進展を受けて、平成22年6月に見直された「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。

第3章 計画の体系

1. あらゆる分野への参画の促進

(1) 働く場における男女平等参画の促進

① 均等な雇用機会の確保

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

ア 職場における女性の能力発揮・参画の推進
イ 相談・研修等

② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

③ 起業家・自営業者への支援

ア 起業家・自営業者への支援

ア 起業家・自営業者への支援

④ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

ア 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

ア 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

(2) 社会・地域活動への参画促進

① 政治・行政分野への参画促進

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

② 地域・防災分野への参画促進

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進
イ 男性の参画促進

③ 教育分野への参画促進

ア 教育分野における男女平等参画の促進

2. 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現

(1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

ア 仕事と生活の調和の推進

ア 仕事と生活の調和の推進

(2) 子育てに対する支援

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

ア 仕事と子育ての両立が可能な環境整備
イ 地域での子育て支援

(3) 介護に対する支援

ア 介護への支援

ア 仕事と介護との両立が可能な環境整備
イ 地域での介護支援

3. 特別な配慮を必要とする男女への支援

(1) ひとり親家庭への支援

ア ひとり親家庭のための相談や就業支援等
イ 保育サービス等の整備

ア ひとり親家庭への支援

(2) 高齢者への支援

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

ア 地域における高齢者への支援
イ 高齢者の雇用・就業の支援

(3) 若年層への支援

ア 若年層への就業支援

ア 若年層への就業支援等

4. 人権が尊重される社会の形成

(1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組

※ 配偶者からの暴力の防止

具体的な施策については、「東京都配偶者暴力対策基本計画」に掲載

① 性暴力・ストーカー等の防止

ア 被害者等への支援

ア 被害者等への支援

② セクシュアル・ハラスメントの防止

ア 相談・普及啓発
イ 都庁内におけるセクシュアル・ハラスメントの防止対策

ア セクシュアル・ハラスメント防止の普及啓発等

(2) 生涯を通じた男女の健康支援

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

ア 出産・育児準備支援等
イ 各年代に応じた健康支援及び性教育

(3) 男女平等参画とメディア

ア メディアへの対応

ア メディア事業者の取組
イ メディアへの対応

5. 男女平等参画を推進する社会づくり

(1) 教育・学習の充実

ア 学校での男女平等
イ 研修・情報提供
ウ 多様な学習機会の提供

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

(2) 普及・広報の充実

① 情報・交流の推進

ア 情報の提供
イ 交流及び指導者研修

ア 普及啓発

② 社会制度・慣行の見直し

ア 都庁内における対応

ア 制度・慣行の検討

(3) 推進体制

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

ア 都民・事業者における体制



事業計画

☆前回の行動計画
改定後の新規事業

第1章

あらゆる分野への参画の促進

男女を問わず全ての人々が、自分の人生に満足感・安心感を得て、生きがいのある充実した生活を送るために、性別に関係なく、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野において、誰もが対等な立場で参画し、個性と能力を発揮できる男女平等参画社会の実現が求められています。

しかし、現状では、女性の参画状況は国際的に見ても低い水準にあり、女性の個性や能力が十分に活かされているとは言えません。

女性が個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現は、男性のライフスタイルの選択の幅を広げ、お互いの人生をより豊かなものにすることにもつながります。また、男女が様々な分野に共に参画することで多様な視点・価値観を取り入れ、それぞれの分野が新たに発展していくことも期待できます。とりわけ女性が、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野で活躍できるようにしていく必要があります。

1. あらゆる分野への参画の促進

(1) 働く場における男女平等参画の促進

① 均等な雇用機会の確保

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

ア 職場における女性の能力発揮・参画の推進
イ 相談・研修等

② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

③ 起業家・自営業者への支援

ア 起業家・自営業者への支援

ア 起業家・自営業者への支援

④ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

ア 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

ア 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

(2) 社会・地域活動への参画促進

① 政治・行政分野への参画促進

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

② 地域・防災分野への参画促進

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進
イ 男性の参画促進

③ 教育分野への参画促進

ア 教育分野における男女平等参画の促進

(1) 働く場における男女平等参画の促進

① 均等な雇用機会の確保

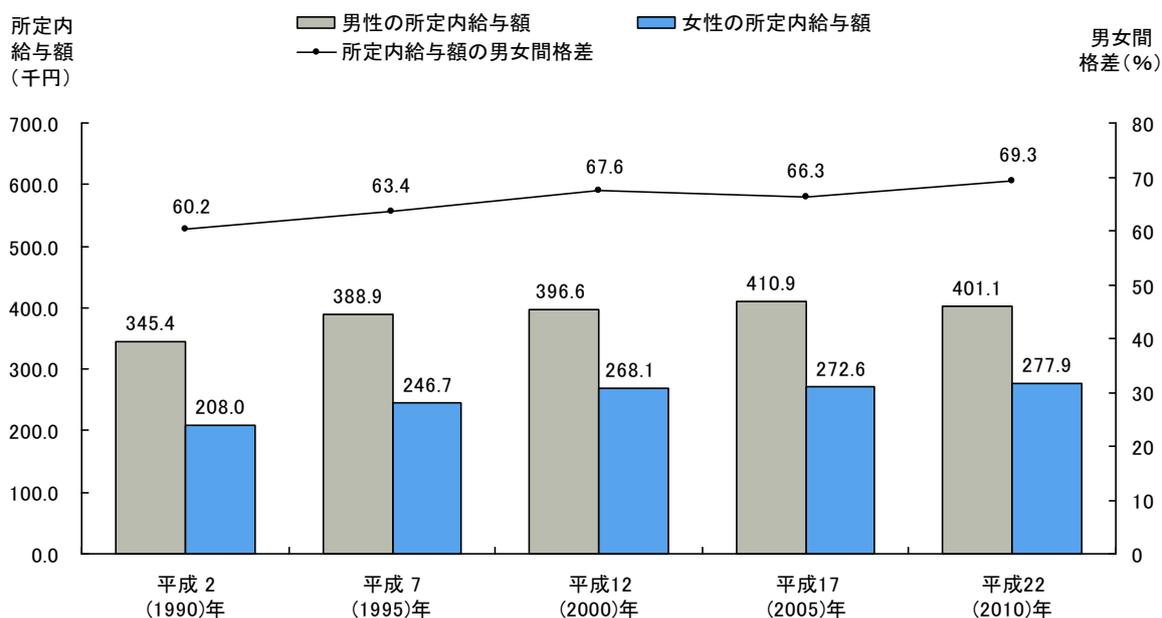
目標

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の確保を図ります。

■現状・課題

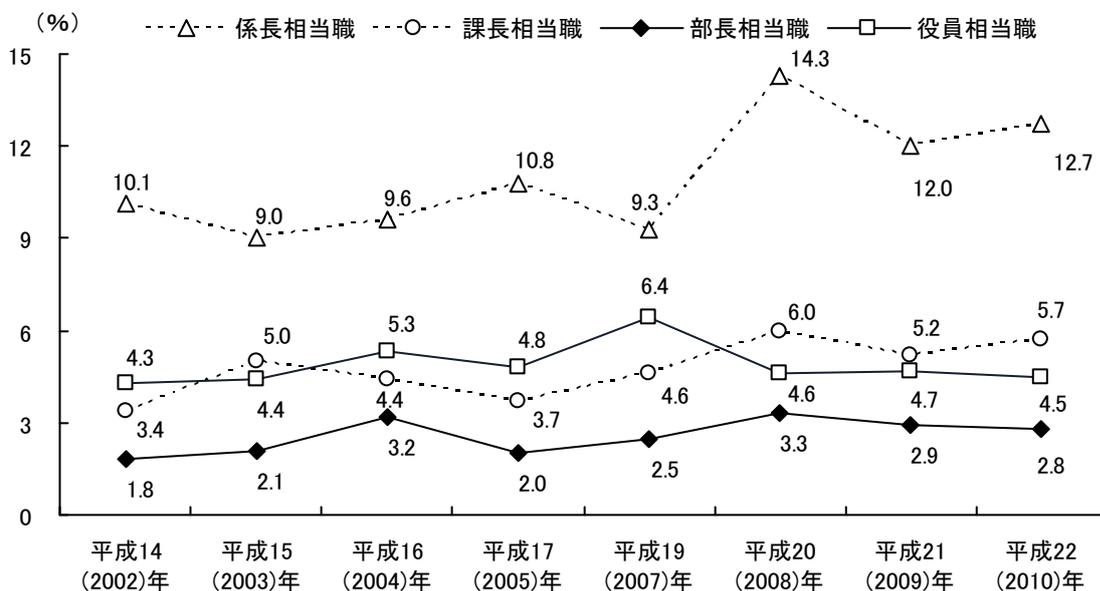
- 雇用の分野において、女性も男性も、能力を十分に発揮する機会及び待遇が確保されることは、男女平等参画社会の実現にとって、極めて重要です。
- そのため、都においては、これまで男女雇用機会均等法の普及啓発を推進することや、企業における女性の能力発揮のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を都と事業者とが協力して推進することなどに取り組んできました。
- しかし、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、所定内給与額の男女間格差は緩やかに縮小しているものの、女性の所定内給与額は男性の7割程度にとどまっています。
- また、平成22年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所の管理職に占める女性の割合は、係長相当職でも1割程度にとどまっており、今後、管理的地位での女性の活躍をより一層促進していく必要があります。
- 平成21年度の東京都男女雇用平等参画状況調査では、事業所の7割程度がポジティブ・アクションを進めていくべきと考えており、5割程度が実際にポジティブ・アクションの取組が進んでいると考えています。しかし、取組が進んでいない事業所の4割強は現状のままでも問題ないと考えており、ポジティブ・アクションの意義が十分に浸透していない状況です。
- 平成19年施行の改正男女雇用機会均等法には、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止や間接差別の禁止などについて、新たに規定が盛り込まれました。法改正を踏まえた都内の事業所の対応は進みつつありますが、平成19年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、女性従業員の5割弱は、法制度が整備されても実際に企業が男女を均等に扱うことは難しいと考えています。
- 現在の社会情勢は、激動期とも言うべき状態にあり、その情勢の動きは極めて変化に富んだものです。そのため、変化への適応力を備えることができない企業は事業の継続が図れない状況にあります。既に、労働力人口減少社会に突入している状況下では、最も重要な経営資源である人材、特に女性が能力を十分に発揮して活躍できるかが、変化に適応して成長を続ける上での鍵となっています。

所定内給与額の男女間格差の推移（都）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

役職別女性管理職の割合の推移（都）



資料：東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

注：平成 18 (2006) 年度はデータなし

■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ります。
- 企業の経営戦略やCSR（企業の社会的責任）の視点も踏まえ、職務や個人の能力に基づく雇用管理を実現し、女性の能力が十分に発揮できるようにする取組を進めていきます。

＜ 都の施策 ＞

ア ポジティブ・アクションの推進

- 企業の経営戦略やCSR（企業の社会的責任）の視点も踏まえ、女性の能力発揮を進めるための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を、都と事業者とが協力して推進します。
- 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）の効果やその意義について、優良事例の紹介等を通じて事業者への啓発を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
1	男女平等参画状況調査の実施	基本条例第13条「事業者からの報告」の規定を踏まえて、事業者に対し、雇用の場における男女平等に関する実態調査を実施し、今後の男女平等施策に活用します。	産業労働局
2	事業者団体との連絡会等	「事業者からの報告」等を踏まえた情報提供をはじめ、参画促進のための助言、意見交換を行います。	生活文化局 産業労働局
3	ポジティブ・アクションの推進	男女平等参画を進める会及び東京ウィメンズプラザの事業等を通じて、女性の能力発揮を進めるための積極的取組の促進を図ります。	生活文化局
		女性の能力活用や職域の拡大等、企業における女性の積極的な活用の具体的方法を示した「ポジティブ・アクション実践プログラム」を作成し、普及啓発を行います。	産業労働局
		関係法令や女性の活用事例等について、事業主や企業の担当者を対象としたセミナー等を行い、企業の取組を支援します。	

イ 雇用機会均等に関する普及啓発

- 雇用の分野における男女平等参画を推進するために、男女雇用機会均等法や関連する法制度等の内容について周知徹底を図ります。

番号	事業名	事業概要	所管局
4	男女雇用平等啓発資料の発行	雇用の分野における男女平等参画を推進するため、男女雇用平等に関する資料を発行します。	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
5	男女雇用平等セミナーの実施	男女雇用機会均等法の一層の定着を図り、雇用の場における男女の均等な機会と待遇を促進するために、事業主や男女労働者に対して男女雇用平等に関する啓発活動を実施します。	産業労働局

ウ 都庁内における男女平等参画

- 男女平等参画を推進するために、東京都自らが男女平等参画を更に進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
6	管理職選考受験の奨励	管理職選考の受験について、男女双方の職員に積極的に奨励します。	各局
7	採用及び職域の拡大に当たっての男女平等の徹底	採用・昇任・昇格、職務内容の決定及び教育訓練等において、男女平等の徹底を図ります。	各局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 職場における女性の能力発揮・参画の推進

- 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、経営戦略やCSR（企業の社会的責任）の視点も踏まえ、女性の能力発揮のための取組を積極的に進めます。また、多様な人材の活躍を促進することで、企業自体を発展させるとともに、活力ある社会をつくっていきます。

番号	項目	概要	団体名
1	懇談会等で検討	☆(1)女性の能力開発支援に係るセミナー等を開催します。 ☆(2)「女性の活躍推進協議会」への協力を行います。	商工会議所
		(1)企業における女性活用の推進 「女性の活躍推進協議会」（日本経団連など事業主団体と厚生労働省共同で運営）へ協力し、同会への提言を会員に通知します。 ☆(2)シンポジウムの開催 東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課と共同で、「ワーク・ライフ・バランス」「女性の活躍推進」等をテーマとしたシンポジウムを開催します。	東京経営者協会
		均等な雇用機会について協会の関係委員会等で検討。適性、能力に応じた公平な雇用を促進します。	書籍出版協会
2	職場での男女平等参画の促進	男女雇用機会均等法の周知や、雇用環境整備に関する資料等の配布を行います。	商工会連合会
		女性の参画の推進 団体役員及び事務局長に女性の登用を促進します。	中小企業団体中央会

番号	項目	概要	団体名
	職場での男女平等参画の促進	連合会役員への女性の登用を促進します。	工業団体連合会
		☆私立大学における組織運営・経営面での活性化、構成員の意識改革、制度改革の格段の進展を企図して、シンポジウム等の開催を通じ、男女共同参画を推進するための指針（規則・規定）等の制定、組織や委員会等の設置の必要性の啓発を行います。	私大連盟
		☆シンポジウム等の開催を通じ、加盟大学における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に係る事例報告を通じた情報の共有を行います。	
		☆雇用における男女平等確保のため、男女雇用機会均等法の実効性確保を図る取組を進めます。 (1) 男女雇用機会均等法の周知・学習会の実施 (2) 各組織での取組状況の点検と課題認識	連合東京
		各会員生協の職場での男女平等参画を促進します。 (1) 基盤整備 ①職員組織における基盤整備の拡充と点検、推進の強化を図ります。 ②人事配置等に関する状況把握と日本生協連ガイドラインへのアプローチを行います。 ③職員教育の推進に向けた情報交換の場の設定、ツール等の紹介、普及を行います。 (2) 男女職員の能力発揮促進 ①女性職員のリーダーシップ研修等を紹介します。 ②ポジティブ・アクションに関する取組事例の情報収集と広報を行います。 (3) 男女平等参画型の職員組織づくり 賃金格差の是正に関する取組を行います。	生活協同組合連合会
		☆女性管理職を増やすことをテーマに女性管理職育成のためのセミナーや経営者向けの啓発事業を行います。	中小企業家同友会

イ 相談・研修等

- 男女雇用機会均等法の周知、相談・情報提供等により、男女を問わず、能力を十分に発揮できる機会及び待遇の確保を図ります。

番号	項目	概要	団体名
3	相談・情報提供	男女雇用機会均等法関係への対応 (1)協会経営労務相談室、担当部による個別相談業務を行います。 (2)国、東京都の啓発活動に対する協力を行います。	東京経営者協会
		均等な雇用機会の確保に向けた環境づくりのため、採用昇進などについての関係法令の普及に努めます。	工業団体連合会
		男女雇用機会均等法等に関連する法制度について、会員社への周知を図り、就業規則など関連規程の改定に向けた支援を行います。	書籍出版協会
		(1)関係法令の周知を図ります。 (2)職場環境整備のための相談・助言を行います。	雑誌協会
4	研修の実施	学校管理者や人事労務担当者を対象に就業規則・労働契約・人事問題について、男女平等参画の視点を踏まえて、その対応と解決のための研修を実施します。	専修学校各種学校協会

② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

目標	男女を問わず、個人がその意欲・能力や価値観、ライフステージの変化に応じて、多様で柔軟な働き方を選択できる雇用環境整備を推進します。また、パートタイム労働・派遣労働の関連法規を周知徹底し、その遵守を促すとともに、パートタイム労働者や派遣労働者などの適正な労働条件の確保を図ります。
----	---

■現状・課題

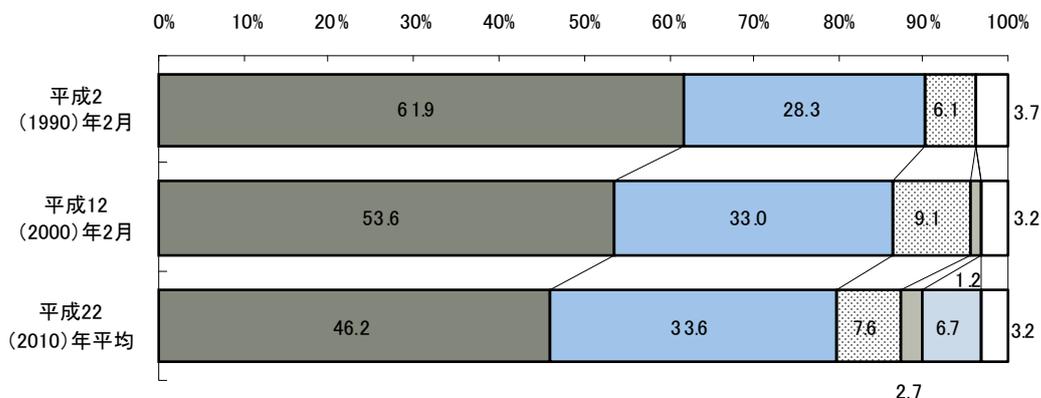
- 産業構造の変化や経済のグローバル化などの影響により、雇用形態が多様化しています。性別や年齢を問わず、個人がその意欲・能力や価値観に応じて、多様で柔軟な働き方をライフステージの変化に対応しながら選択でき、働きに見合った適正な処遇が確保されることは、女性の能力発揮を促進し、実質的な男女の平等を確保する上で重要な課題です。
- しかし、結婚や出産後に女性が就労を希望しても実現できないという場合が少なくありません。全国の有配偶女性の労働力率は、昭和 50 年と比較して 20 歳代後半で 20 ポイント以上、30 歳代前半で 10 ポイント以上上昇しているものの、依然 5 割程度にとどまっています。また、全国の 25 歳から 44 歳の女性の非労働力人口の 3 割程度は就業を希望していますが、適当な仕事が無かったり、家事・育児のために仕事が続けられそうにないという理由から、求職活動自体を諦めています。
- 雇用を取り巻く情勢の変化により、若年層を中心に、企業におけるパート・アルバイト、派遣・契約社員等の正社員以外の労働者が増えています。総務省の「労働力調査」によると雇用者に占める正社員の割合が減少を続けており、特に女性はその傾向が顕著です。全国で昭和 59 年に女性雇用者の 7 割と男性雇用者の 9 割が正社員であったのに対し、平成 21 年には女性の 5 割弱、男性の 8 割にまで減少しています。総務省の「就業構造基本調査」によると、15～24 歳の若年層では昭和 62 年に男女とも正社員が 7 割以上を占めていたのに対し、平成 19 年には 5 割前後に減少しています。
- また、依然として、正社員とパートタイム労働者の所定内給与額の格差があるなど、処遇がその働きに見合っていない状況があります。東京都の「平成 21 年度中小企業等労働条件実態調査（パートタイマーに関する実態調査）」では、パートタイムという働き方を選んだ理由として「正社員として適当な仕事が見つからなかったから」が男女とも 3 割前後を占めています。
- 正社員以外の労働者は、正社員と比べて能力開発の機会に恵まれず、職業能力が蓄積されないなど、十分なキャリア形成ができない事例も見受けられます。そこで、多様な働き方を利用して柔軟に働くことのできる仕組みをつくるための基盤整備として、パートタイム労働者などの処遇について、正社員との均衡を考慮した取組を一層進める必要があります。
- パートタイム労働者や派遣労働者などは、正社員に比べて不安定な雇用環境の下で働くケースも少なくありません。平成 22 年度には、パート・アルバイトや派遣労働に関する相談が、東京都の労働相談全体の 2 割弱を占めています。
- 平成 20 年 4 月には、パートタイム労働者がその能力をより一層有効に発揮することができる雇用環境を整備することを目的とした改正パートタイム労働法が施行され、労働条件の明示や正社員への転換制度の導入などの措置が設けられました。しかし、都の上記調査では、この法改正の内容を概ね知っていたのは男女とも 1 割前後にとどまってい

ます。今後、パートタイム労働者の雇用環境の改善を図る必要があるとともに、一人一人のパートタイム労働者に対する支援策の周知が課題です。

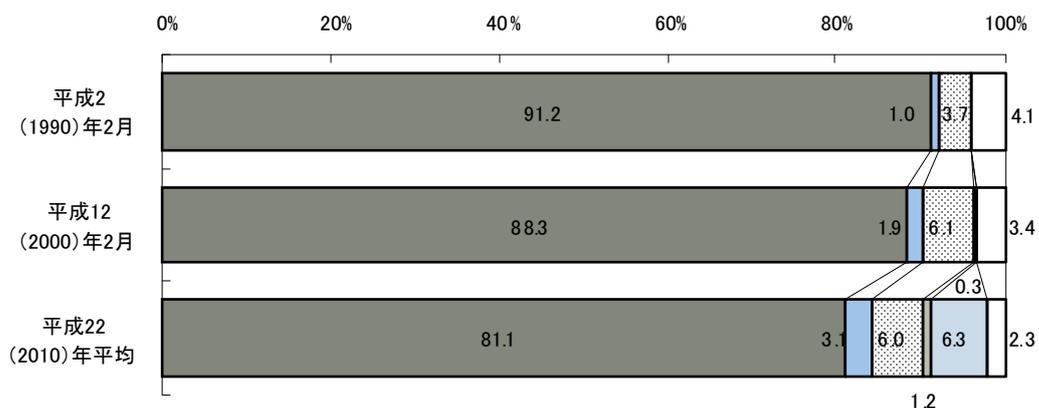
- 一方、正社員については、雇用の安定性、収入、福利厚生等の面で優遇された状況にある一方で、長時間労働であったり転勤が発生する場合もあるなど、特に出産・育児の負担を担うことが多い女性にとっては、正社員として働き続けることを困難にしてきた面があります。しかし、近年、正社員にも、短時間正社員*、勤務地限定正社員*、職種限定正社員といった多様な形態が出てきています。その背景には、正社員において、過重労働によるメンタルヘルス面の問題、業務効率の低下、離職率の増加、人材の活力の低下等の問題が目立つようになってきたことがあると言えます。
- また、企業の中には、正社員以外の労働者の意欲を高めるといった目的で、正社員以外の労働者から正社員に転換できるような制度運用に取り組むところも出てきています。総務省の「就業構造基本調査」では、正社員以外の労働者から正社員への転職は、男性で4割、女性で2割であり、正社員から正社員以外の労働者への転職は、男性で3割弱、女性で5割強となっています。一方、正社員以外の労働者から正社員以外の労働者への転職が男性で6割、女性で8割弱おり、一定の流動性はあるものの、特に女性の正社員への転職が難しい傾向が伺えます。
- 厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、企業が正社員以外の労働者を活用する理由として、約4割が「賃金の節約」を挙げており、企業側が正社員の雇用に伴う労務コストについて問題意識を持っていることが伺えます。しかし、約5割が「良質な人材の確保」「仕事に対する責任感」を問題点として挙げるなど、正社員以外の労働者の活用上の課題も挙げられています。
- 今の正社員の待遇をそのままにして、正社員以外の労働者を一気に現状の正社員にすることは、グローバル経済の中で国際競争を勝ち残るためなど、経営の観点から総人件費を増やせないと考えている企業にとっては、ハードルが極めて高いものです。また、正社員以外の労働者が必ずしも正社員になることを望まない場合も考えられます。そのため、短時間正社員や勤務地限定正社員等の多様な正社員は、従来イメージする正社員と正社員以外の労働者の中間的な働き方とも言えるもので、雇用の安定と責任や拘束度の面から男女にかかわらず、働く者にとってのメリットがあると考えられます。こうした多様な働き方を労働者が必要に応じて選択することができ、また、働き方に対応して納得性の高い処遇を得られるような雇用環境を整えていくことが求められます。
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）だけでなく、女性や高齢者等の多様な人材の活躍を推進するという観点からも、正社員の働き方を見直し、短時間正社員制度等の多様な就業形態の普及を進めるなど雇用環境を整備する必要があります。その際には、個人がどのような働き方を選択するにしても、能力が発揮でき、働き方に対応した適正な処遇が行われるよう努めることが求められます。

雇用形態の内訳別雇用者割合の推移（全国）

〈女性〉 ■正規の職員・従業員 ■パート ■アルバイト ■労働者派遣事業所の派遣社員 ■契約社員・嘱託 □その他



〈男性〉 ■正規の職員・従業員 ■パート ■アルバイト ■労働者派遣事業所の派遣社員 ■契約社員・嘱託 □その他



資料：総務省「労働力調査」

■取組の方向性

- ライフステージに応じた多様な働き方に対する男女のニーズを念頭に、希望する働き方を主体的に選択することが可能な社会の実現を目指します。そのためには、国など関係機関との連携によって企業に対する啓発を推進し、多様な働き方に対する企業の意識を高めていきます。
- 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ります。

* 短時間正社員

他の正規型のフルタイムの労働者（※）と比べて、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する労働者をいいます。

- ①期間の定めのない労働契約を締結している者
- ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

※ 正規型のフルタイムの労働者：1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者
(厚生労働省「短時間正社員制度導入ナビ」から引用)

* 勤務地限定正社員

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

＜ 都の施策 ＞

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

- 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、企業の取組を促進します。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ます。
- パートタイム労働者や派遣労働者の適正な雇用管理と労働条件を確保するための普及啓発・相談等を行うとともに、能力開発等の支援を行っていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
8	パートアドバイザー制度	パートアドバイザーが事業者を訪問して、パートタイム労働法を始めとする関係法令の普及啓発、パートタイム労働者の雇用管理についてのアドバイスを行います。	産業労働局
9	労働相談の実施	労働相談（東京都ろうどう 110 番） 労働相談情報センターにおいて、パート・派遣労働者等の相談に応じます。 パート・派遣・契約社員等電話総合相談会 労働相談情報センターの労働相談担当職員のほか、弁護士、税理士、社会保険労務士により、パート・派遣・契約社員等の労働条件などについて、電話相談を受け付け、労働条件の向上を図ります。	産業労働局
10	普及啓発の推進	多様な働き方セミナー パート・派遣・契約社員等の多様な就労形態に関する労使の正しい理解を深め、適正な雇用管理が行われるよう、多様な働き方についてのセミナーを実施します。 普及啓発資料の発行 パート・派遣・契約社員等の適正な雇用管理と労働条件の改善を図るため、パートタイム労働者等に関する基本的な事項を分かりやすくまとめた普及啓発資料を作成します。	産業労働局
11	しごとセンター事業の推進（多様な働き方に対する支援）	パート、アルバイト、派遣労働など、いわゆる正社員以外の働き方や起業・創業、NPOでの就業など雇用労働以外も含めた多様な就業形態を選択できるよう、相談窓口及び資料・情報コーナーの設置や、普及セミナーの開催、Web 上での情報サイトの運営など、総合的な情報提供による支援を実施します。	産業労働局
12	職業訓練の実施	都立職業能力開発センター等において、求職者を対象として就職に必要な知識・技能を習得できるよう職業訓練を実施するとともに、在職者を対象にしたキャリア・アップのための短期訓練も行います。また、資格取得や訓練内容等の情報提供の充実を図ります。	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
13	非正規労働者雇用環境整備企業の支援	パートタイム労働者等の雇用環境整備に取り組む中小企業（トライ企業）に対して専門家を無料で派遣し、具体的な助言を行います。また、特に優れた取組を行う企業をモデル企業に指定します。好事例についてはホームページ等で公表し、成果の普及を図ります。	産業労働局

＜都民・事業者の取組＞

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

- 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とともに、パートタイム労働者や派遣労働者等をいかせる仕組みをつくっていきます。
- パートタイム労働・派遣労働等の関連法規を正しく理解するため、資料提供、研修会の実施等を行うとともに、パートタイム労働指針等に基づき、職務と処遇や労働条件のバランスを確保します。

番号	項目	概要	団体名
5	環境整備	短時間勤務制度や在宅勤務の導入、企業組合制度の活用など、男女双方が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整備に向け、各種の情報提供を行います。	中小企業団体中央会
6	キャリア形成支援	求職者支援訓練事業 専門学校での施設等を利用して職業訓練を実施し、意欲や適性に見合った多様な働き方を提案します。	専修学校各種学校協会
7	パート・派遣労働者の雇用環境整備	☆(1)多様な働き方の推進を始めとした、中小企業の雇用労働環境整備に係るセミナー等を開催します。	商工会議所
		(2)パートタイム労働法、労働者派遣法の周知を図ります。	商工会連合会
		パートタイム労働法、労働者派遣法等の周知を行います。	商工会連合会
		パートタイム労働者や派遣労働者活用に関する情報の提供や雇用管理についての相談等を行い、就業環境の整備を進めます。	中小企業団体中央会
		パートタイム労働法や労働者派遣法等関連法規の資料提供やホームページ、情報誌等で改正内容の周知を進めます。	中小企業団体中央会
		パート従業員等非正規職員の雇用環境を改善するため、国や東京都の施策の普及啓発に努めます。	工業団体連合会
☆育児・介護中の短時間正規雇用での勤務継続や再就業に向けた総合的な支援を促進させます。	医師会		

番号	項目	概要	団体名
	パート・派遣労働者の雇用環境整備	☆パート労働法や労働者派遣法等の周知及び学習会の開催により、非正規労働者（パート・契約・請負・派遣労働者）の処遇改善・均等待遇実現のための取組を進めます。	連合東京
		(1) 定時職員（パート）や嘱託職員の位置づけや処遇に関する情報収集と広報を行います。 (2) 日常的な職員教育の推進と女性のスキルアップ研修の促進を図ります。 (3) 適正な人事配置と職場の環境改善を図ります。 (4) 定時職員（パート）や嘱託職員の登用制度の拡充を図ります。 (5) 男女職員の育児・介護休業取得の推進と職場環境の整備を図ります。	生活協同組合連合会
		☆経営者と人事総務担当者等を対象とした労働法を学ぶ勉強会を実施します。	中小企業家同友会

③ 起業家・自営業者への支援

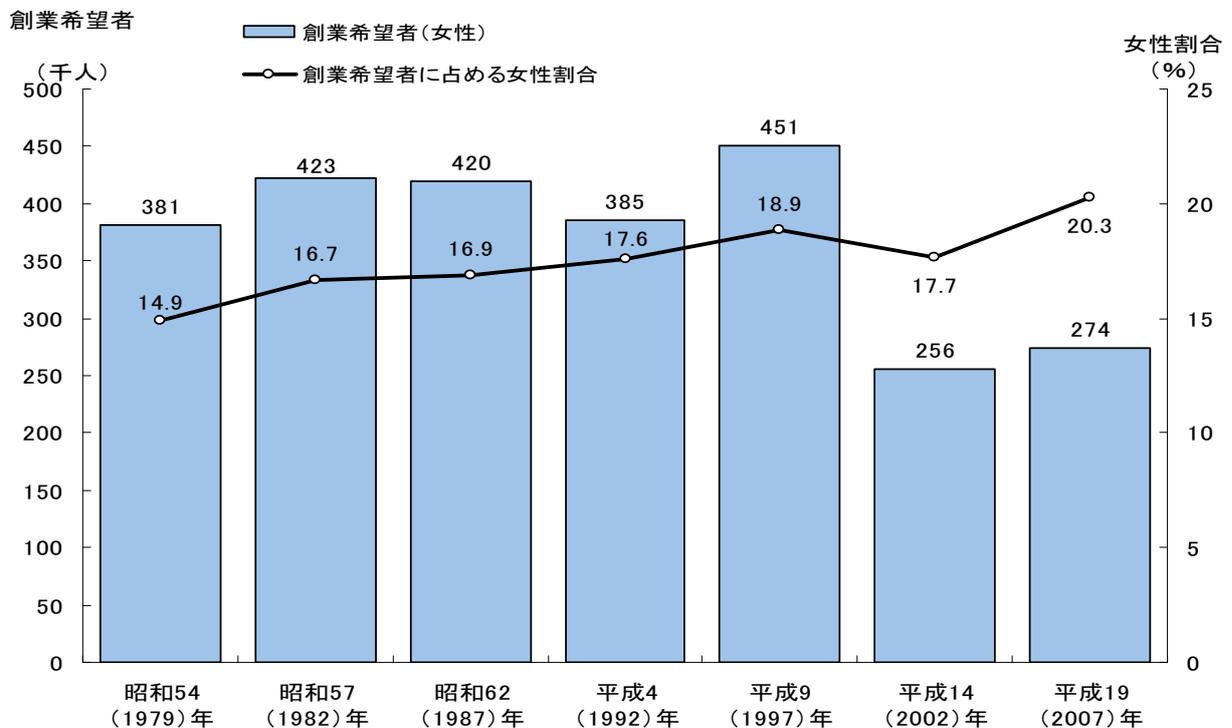
目標

女性が起業家や自営業者として、主体的に個性や能力をいかして働ける環境を整備します。

■現状・課題

- 社会経済情勢が著しく変化する中であって、その変化に柔軟かつ創造的に対応できる意欲ある起業家や商店・小工場などの自営業者は、東京の活力を生み出します。近年では、インターネット環境など情報通信ネットワークや機器の機能向上が進み、育児や介護のように女性が蓄積してきたノウハウを活かして企業やNPOを起こす例もあります。
- 起業・自営業は、女性の参画が十分に期待できる分野でもあります。総務省の「就業構造基本調査」によると、全国の創業希望者に占める女性の比率は上昇の傾向にあり、起業に対する女性の意識が高まりつつあることが分かります。また、起業・自営業という働き方は、仕事の量や場所・時間などを自分自身で決めることができるため、出産や育児を終えた女性の就労への復帰に当たっての受け皿となっている面もあります。自由に仕事ができるという観点から、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の確立につながることも期待されます。
- 一方で、自営業者や農林水産業など家族経営が行われている分野では、経営と生活が密接になっており、その分離が難しい場合も見受けられます。女性が身近で働くことが可能である反面、労働時間が長くなったり、育児・介護等の負担が女性にかかりやすい面があります。今後、自営業や農林水産業において女性の経営の参画を支援することと併せて、育児・介護等の負担を軽減するための取組が求められます。

創業希望者の推移（全国）



資料：総務省「就業構造基本調査」

■取組の方向性

- 創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等を通じて、女性の起業家の活躍を支援していきます。
- 自営業や農林水産業に携わる女性の育児・介護等の負担の軽減を図るとともに、その貢献に見合うよう経営等への参画を促進していきます。

〈都の施策〉

ア 起業家・自営業者への支援

- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性に、必要な支援を行います。
- 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します。

番号	事業名	事業概要	所管局
14	創業支援の融資	活発な創業活動が行われるよう、創業時に必要な資金を融資します。	産業労働局
15	TOKYO 起業塾の実施	起業のためのセミナーの開催、創業相談や現地支援、交流の場の提供など、総合的な起業家支援を行います。	産業労働局
16	創業支援施設の提供	創業者や創業間もない企業を育成するために、オフィスの提供、技術提供等の創業環境の整備を行います。	産業労働局
17	農業改良特別普及指導事業の実施	農業の重要な担い手である女性の社会参画及び経営参画を進め、農業経営の安定・発展を図るため、男女共同参画に関する普及啓発、女性の農業経営・起業活動の高度化に向けた研修等を実施します。	産業労働局
18	しごとセンター事業の推進 (多様な働き方に対する支援)	パート、アルバイト、派遣労働など、いわゆる正社員以外の働き方や起業・創業、NPOでの就業など雇用労働以外も含めた多様な就業形態を選択できるよう、相談窓口及び資料・情報コーナーの設置や、普及セミナーの開催、Web 上での情報サイトの運営など、総合的な情報提供による支援を実施します。 (再掲 No. 11 参照)	産業労働局

〈都民・事業者の取組〉

ア 起業家・自営業者への支援

- 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します。

番号	項目	概要	団体名
8	活動支援	起業家を目指す女性を対象にしたセミナーや講座等を実施するなど、様々な形で女性の創業を支援します。 連合会ないし、傘下の多摩地域商工会で本事業を引き続き実施するよう、働きかけを行います。	商工会連合会

番号	項目	概要	団体名
9	女性部の設置	女性部の組織化等に関する事業 (1) 区市商店街連合会の女性部の設立を促進します。 (2) 地域の活動等の情報交換の場を設けます。	商店街振興組合連合会
10	相談・情報提供	(1) 起業家・自営業者の組織化のための情報提供を行います。 (2) 中小企業関連法規や支援施策の周知及び情報提供を行います。 (3) 自ら就労の場所を創出したいシニア世代の男女に対する創業を支援します。	中小企業団体中央会
		「商店街ニュース」及びホームページを使い啓発活動に努め、会員の理解を深めます。 (1) 東京都の男女平等参画推進に関する情報提供を行います。 (2) 各地域での事例紹介等を行います。	商店街振興組合連合会
		著作権問題、出版経理、IT化及び流通改善等の相談に対応します。	書籍出版協会
		(1) モデル事業や人材育成のためのカリキュラム整備を行い、NPOに対する起業サポートや職業訓練の体制を整備します。 (2) NPOやコミュニティビジネスの起業に対して、ワンストップサービスによる支援を行います。 ① 人材育成、資金調達、コンサルティング等のワンストップサービスを実施します（ワンドアセンターの設立）。 ② シニアコンサルタントの登録を増やします。	NPOサポートセンター

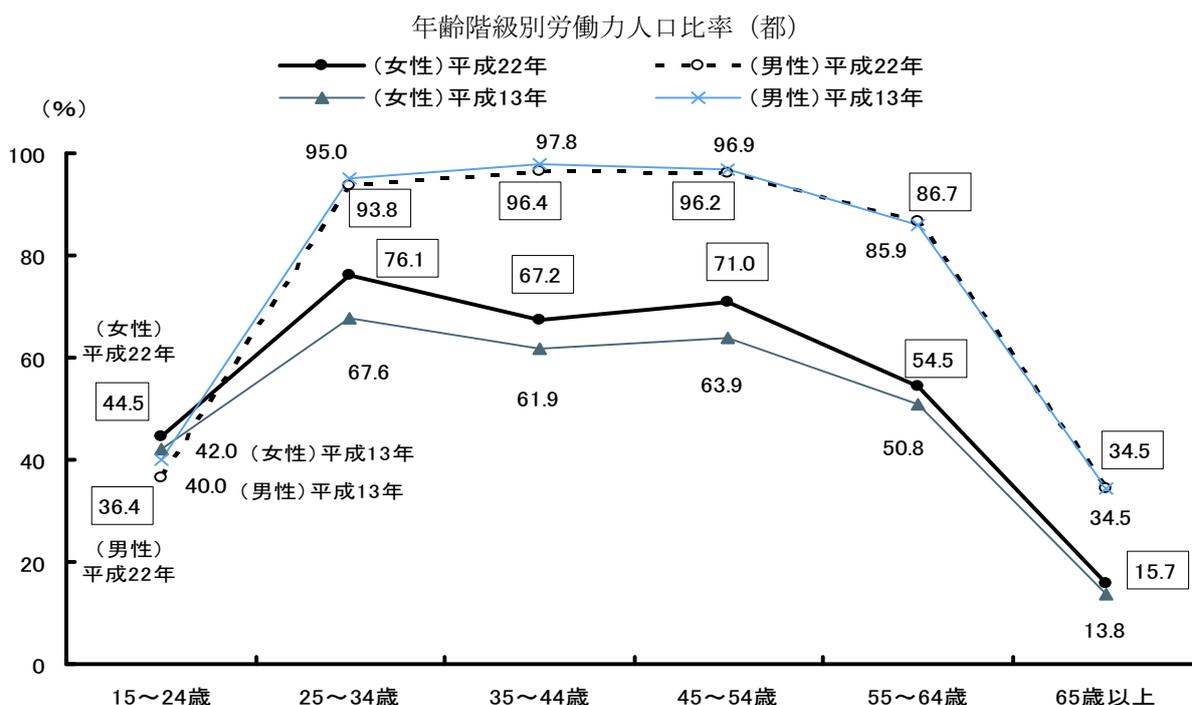
④ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

目標

男女が共に、意欲と能力を発揮して様々な分野で活躍できる社会の実現に向けて、育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援を推進します。

■現状・課題

- 東京の活力を維持向上させていくためには、男女を問わず一人一人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。
- しかし、女性の社会参画が進んだといわれる現在でも、我が国の女性の典型的な就業パターンは、結婚や出産を機に労働市場から離脱するという形であり、女性の年齢階級別労働力人口比率は、30歳台後半～40歳台前半が前後の年代に比べて低い状態であるという、いわゆる「M字カーブ」を示しています。M字の底は上昇していますが、同年齢層における潜在的労働力率が8割近いことを考えると、働きたいと考えている女性が働けるようにはなっていないことが分かります。平成22年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、育児や介護のために一度退職した従業員に対する再雇用制度がある事業所は、全体の1割以下にとどまっています。育児や介護等のためにいったん家庭に入った後に再び仕事に戻ろうとしても、長期にわたる離職期間などが影響して、希望する仕事に就くことが困難な状況にあると言えます。
- 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。



資料：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」

■取組の方向性

- 育児や介護等を理由にした離職者が意欲と能力をい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きます。

＜ 都の施策 ＞

ア 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

- 育児や介護等を理由にした離職者の再就職や起業を支援するため、対象者が利用しやすく効果的な講習等を実施し、就業の実現まで総合的な支援を実施します。
- 育児や介護等を理由にした離職者に対する再就職の機会の提供や、再就職した後に、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働ける職場環境の整備など、事業者等の取組を促進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
19	しごとセンター事業の推進(女性再就職支援事業)	業務スキルに不安を抱える再就職が困難な層を主な対象として、就職ノウハウセミナー、能力開発セミナー、職場体験などを組み合わせた「女性再就職サポートプログラム」を実施します。 また、子育て期間中であっても、しごとセンターの再就職支援サービスが受けやすくなるよう、しごとセンター内に託児室を整備し、派遣保育士を活用した「託児サービス」を実施します。 さらに民間就職支援会社によるカウンセリング、求人情報の提供、職業紹介などにより就職まで一貫したきめ細かい総合的な再就職支援を実施します。	産業労働局
20	職業訓練の実施(育児離職者や母子家庭の母等に対する職業訓練)	子育て中の母親について、自宅で子育てしながら、再就職に向けた職業能力開発を可能とするため、eラーニング訓練を実施します。また、母子家庭の母等の職業的自立を促すため、民間教育訓練機関等を活用し、職業訓練受講機会の確保を図ります。	産業労働局
21	☆保育つき職業訓練の実施	子育て中の求職者に、民間教育訓練機関を活用した保育サービス付きの職業訓練を受ける機会を提供し、能力開発・早期就業を支援します。	産業労働局
22	☆医師勤務環境改善事業(再就業支援対策)	出産や育児といった女性特有のライフイベント等により職場を離れた女性医師等の再就業が促進できるよう、現場復帰を目指す医師の復職を支援する研修等の取組を行う病院に対して補助を実施します。	福祉保健局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

- 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図ります。

番号	項目	概要	団体名
11	活動支援	起業家を目指す女性を対象にしたセミナーや講座等を実施するなど、様々な形で女性の創業を支援します。 連合会ないし、傘下の多摩地域商工会で本事業を引き続き実施するよう、働きかけを行います。(再掲)	商工会連合会
12	無料職業紹介事業	☆看護職に対する利用者のニーズに応じた再就業支援を実施します。	看護協会
13	潜在看護職員対象に復職支援研修	☆(1)居住地近くの病院で再就業支援研修を実施します。 (2)離職中の看護職の就業相談を実施します。	
14	活動支援	女性のための顕彰活動により、女性のチャレンジを支援します。 女性に機会を与える賞（WOA賞） 対象:扶養家族に対し主たる経済的責任を負っている女性で、生活レベルアップを目指して専門学校、大学課程の入学許可を得ていること。かつ経済的援助が必要な女性。	ソロプチミスト日本東リジョン

(2) 社会・地域活動への参画促進

① 政治・行政分野への参画促進

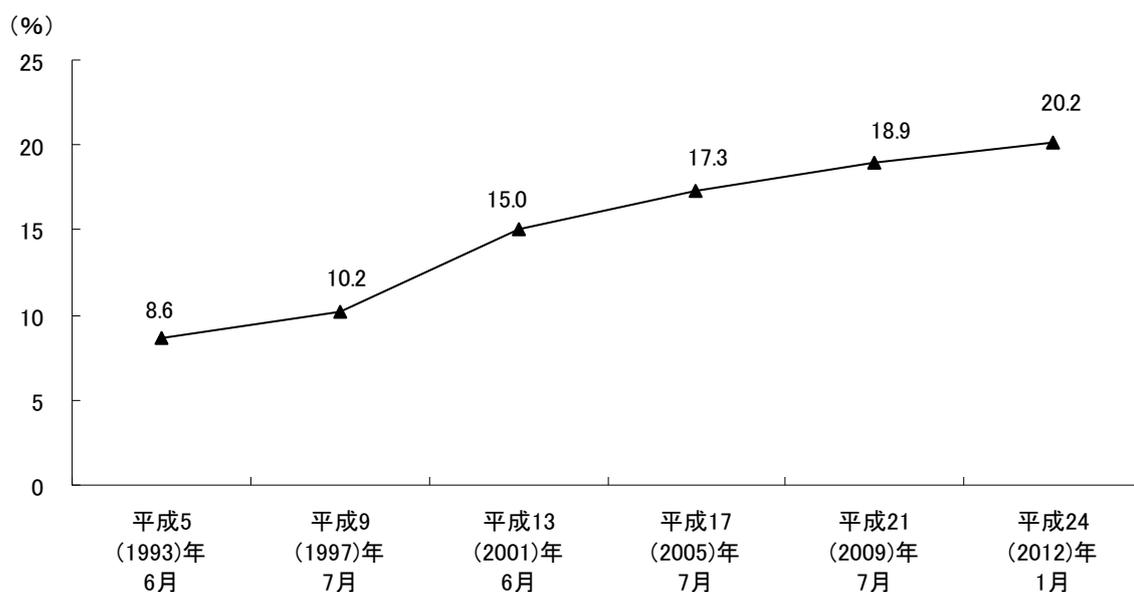
目標

政治・行政分野での活動において、企画、方針・意思決定段階からの女性の参画を促進します。

■現状・課題

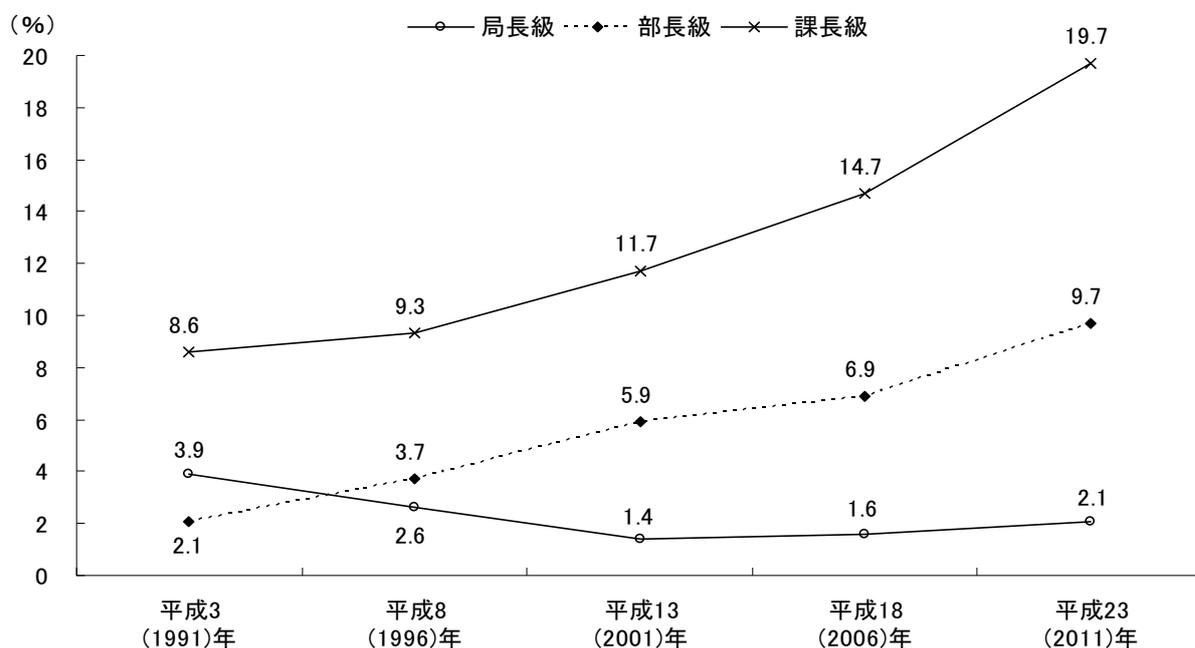
- 男女平等参画社会を実現するためには、男女が政治・行政、地域活動、教育などあらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。
- とりわけ政治・行政の分野において女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ実現することにつながるものであり、重要かつ喫緊の課題と言えます。
- 東京都における参画状況を見ると、政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合は増加傾向にあり、平成24年1月現在で20.2%と、全都道府県の中で最も高くなっています。衆・参両議院議員に占める割合と比較しても、女性の参画が進んできていますが、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23年4月現在14.6%であり、全都道府県の中で最も高くなっています。特に、課長級の職員は5年間で5ポイント増加して19.7%となっています。国や他自治体と比較すると、女性の参画が進んでいる状況にあります。引き続き都庁内の男女平等参画の推進に取り組んでいくことが求められます。
- 一方、東京都の審議会等における女性委員の割合は、ここ数年20%強で推移しており、平成23年4月現在で21.1%と全都道府県の中で最も低くなっており、今後、女性委員の任用促進に向け、更なる取組が必要です。

都議会における女性議員の割合の推移（都）



資料：東京都選挙管理委員会

都の管理職に占める女性の割合の推移



資料：東京都人事委員会「都職員の構成」

■取組の方向性

- 政治・行政分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていきます。

＜ 都の施策 ＞

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

- 政治・行政分野における男女平等参画を進めるために、東京都の審議会等における女性の任用を促進するなど、東京都自らが男女平等参画を更に推進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
23	審議会等への女性委員の任用促進	任用計画を策定して、審議会等における女性委員の任用を促進します。 平成28年度までに35%以上	各局
24	管理職選考受験の奨励	管理職選考の受験について、男女双方の職員に積極的に奨励します。(再掲 No. 6 参照)	各局
25	採用及び職域の拡大に当たっての男女平等の徹底	採用・昇任・昇格、職務内容の決定及び教育訓練等において、男女平等の徹底を図ります。 (再掲 No. 7 参照)	各局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

- 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ります。

番号	項目	概要	団体名
15	政治・行政分野 への女性の参 画	☆(1) 公的審議会に女性委員を積極的に登録します。 ☆(2) 男女平等に関わる政策・制度要求の推進を図ります。	連合東京
		審議会、委員会等における女性委員の割合が半数となるように、機会を得たら、委員として積極的に参画します。	地域婦人団体連盟

② 地域・防災分野への参画促進

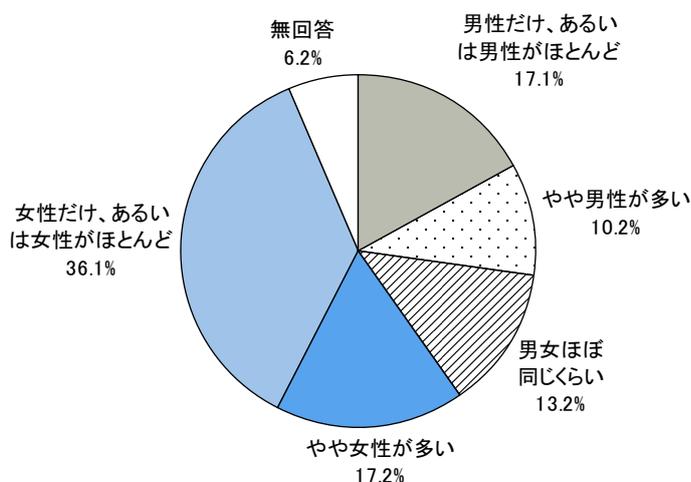
目標

地域・防災分野での活動において、企画、方針・意思決定段階からの女性の参画を促進します。あわせて、従来、男性が少なかった分野への男性の参画を促進します。

■現状・課題

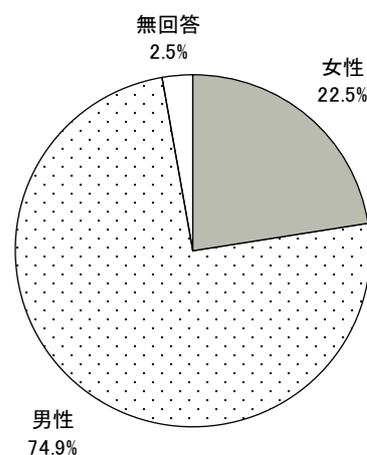
- NPO、ボランティア団体、PTA、町会・自治会、商店街など身近な地域社会においては、女性が中心となって活動を行っている場合も多いものの、役職に就いて方針・意思決定を主体的に行っている女性は多くありません。一方、働く世代の男性の多くは仕事に追われて、地域の活動に参加することが難しい状況にあります。
- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」では、NPO、ボランティア、PTA等の社会活動、地域活動に参加している男性は3割弱、女性は4割弱で、参加できない理由として、男性の6割、女性の4割が「仕事が忙しいから」と回答しています。特に、男性が仕事を理由に社会活動・地域活動に参加しにくい状況にあることが伺えます。
- しかし、地域は生活の拠点であり、男女とも心豊かで生活しやすい地域社会を構築するために、働いているいないにかかわらず、男女がともに地域活動に参画し、地域ぐるみで活性化を図ることができるようにする必要があります。
- 国の第3次男女共同参画基本計画では、「地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進」が重点分野とされています。
- 特に、防災の分野においては、東日本大震災の際に問題が改めて明らかになったように、男女平等参画の視点が不十分であったために、救援物資の配分や避難所の運営等で、男女のニーズの違いに応じた対応ができないといった状況が発生しています。そのような問題を改善していくためには、防災や復興に関する政策・方針決定過程の段階から、女性の参画を拡大し、男女平等参画の視点を取り入れて対応していくことが重要です。

市民活動団体の事務局構成スタッフの性別



資料：内閣府「平成20年度市民活動団体等基本調査報告書」

NPO代表者に占める女性の割合



資料：内閣府「平成21年版男女共同参画白書」

■取組の方向性

- 社会に多様な価値観・発想を取り入れるためにも、防災分野（復興も含む。）を含めて、従来女性が少なかった様々な分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていきます。
- 従来、男性が少なかった分野への男性の参画を促進します。
- 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きます。

＜ 都の施策 ＞

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進

- 地域・防災分野（復興も含む。）における女性の参画を促進します。
- 従来、男性が少なかった分野への男性の参画を促進します。
- 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きます。

番号	事業名	事業概要	所管局
26	☆男性の社会活動・地域活動への参加	男性が仕事を理由に社会活動・地域活動に参加しにくい状況にあることを踏まえ、男性の参画について、区市町村担当職員向けの研修内容の一部に加える。	生活文化局
27	☆防災隣組（防災市民組織リーダー研修）	女性や子供の視点に立った防災対策を研修項目として盛り込みます。	総務局
28	防災（語学）ボランティア	災害時に語学能力を活用して被災外国人等を支援するため、男女を問わず「東京都防災（語学）ボランティア」を募集・登録し、災害時の体制を整備するとともに、防災の現場における男女平等参画を進めます。	生活文化局
29	☆防火防災訓練の推進による地域全体の防災力の強化	地域全体の防災力を高めるため、消防団、災害時支援ボランティア、女性防火組織や福祉関係者が連携した訓練を推進します。	東京消防庁
30	☆消防団活動継続のための環境整備	消防団員募集活動を推進し定員の充足を図るとともに、団員の生活に配慮した訓練方法・訓練時間を工夫する等の方策により、消防団員の仕事や家庭との両立を図ります。	東京消防庁
31	「仕事と生活の調和」の普及	男女平等参画を進める会及び東京ウィメンズプラザの事業等を通じて、「仕事と生活の調和」の普及を図ります。	生活文化局
32	☆ワーク・ライフ・バランス推進事業	「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」の普及を図るとともに、Webサイト「TOKYOワーク・ライフ・バランス」の運営により、ワーク・ライフ・バランスを推進します。	生活文化局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進

- 企業、地域、団体等様々な分野における女性の参画を促進していきます。
- 従来、女性が少なかった分野にも新たに活躍の場を広げることや、方針・意思決定を行う役職に登用することで、多様な価値観・発想を取り入れます。
- 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ます。
- 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していきます。

番号	項目	概要	団体名
16	女性の参画・役員の登用	J A運営への女性の参画を促進します。 (1)女性のJ A加入の促進 →目標 正組合員に占める女性の割合 25%以上 (2)女性の総代の選出 →目標 総代に占める女性の割合 10%以上 (3)女性役員の選出 →目標 J A 1 組織に女性理事2名以上	J A 東京女性組織協議会
		協会の会報等により女性の参画を啓発します。	書籍出版協会
		☆労働組合における女性の参画を進めるため「男女平等参画推進委員会」を中心に、更に取組を進めます。	連合東京
		男性がいまだに主要役員を占めている町内会、自治会への女性の参加を促進します。	地域婦人団体連盟
		☆行政とタイアップした男女平等参画を進めるためのイベントを実施します。	生活協同組合連合会
		(1)地域社会への貢献 行政、他団体とタイアップして女性の地域社会への参加を促進します。 (2)女性の社会活動の実践 各クラブ単位での講演会や催し物を企画・開催するなど、女性の社会活動を実践していきます。 (3)提唱活動 内閣府男女共同参画推進連携会議や国際ソロプチミストアメリカ連盟会議に参加し、提唱活動を行います。 ☆(4)女性のための顕彰活動 ヴァイオレット・リチャードソン賞(VRA) 対象：ボランティア活動においてリーダーシップを発揮している14歳から17歳の若い女性。 また、表彰後もリーダーシップを発揮できる場を提供してリーダーの育成をします。	ソロプチミスト日本東リジョン

番号	項目	概要	団体名
17	防災分野への参画	☆災害支援ナースの育成 災害支援ナースの育成により、災害時の関連機関との連携による被災住民の健康維持に関する支援活動を実施します。	看護協会
		☆地域において、防災・災害時に女性の視点から多様な発言をするとともに、日常生活から地域のつながり、助け合いを強化します。(東日本大震災の体験から)	地域婦人団体連盟
		☆(1)災害発生時の対応に向けた災害ボランティアコーディネーターの養成を行います。 ☆(2)東日本大震災への対応として被災地の生活復興に向けた情報を収集し、NPOや企業など活動団体や活動を希望するボランティアに提供します。	ボランティア・市民活動センター

イ 男性の参画促進

- 地域活動・PTA等への男性の参画を促進します。

番号	項目	概要	団体名
18	父親等のPTA参加	父親のPTA参加の促進 保護者（PTA）として、母親・父親の枠を取り払います。 (1)父親にも気軽に参加できる幼稚園PTAの行事を考えます。 (2)父親対象の子育て講座等を通し、子育ては母親だけがするものではないことを意識し、理解できる機会を作ります。 (3)父親の苦勞、母親の苦勞を分かち合える対話の場を設けます。	公立幼稚園 PTA連絡協議会
		(1)男女の固定的な役割意識や慣行を越え、等しくPTA活動に参加するためのシステムづくりと意識啓発を行います。 (2)PTAへの父親参加を促進するため、情報交換、環境整備に努め、支援を行います。 ☆(3)子育てが母親だけの役割、重荷にならないように、家庭の子育てを中心に、家庭での問題、クラスや学校生活での問題、学力の問題等、保護者同士、あるいは親と教師がつながり問題解決ができる場を提供するため、研修会やPTAの広場を実施します。	小学校PTA協議会

番号	項目	概要	団体名
	父親等のPTA参加	男女双方がPTA活動に参加しやすい環境の整備 (1) 男性の参加が少ないという現実を踏まえ、活動内容や時間等を男性も女性も関わりやすいものとするようにしていきます。 ☆(2) 男性や働く女性が参加しやすいPTA活動を考え、実践するために学習会を行ないます。	公立中学校PTA協議会
		男女双方がPTA活動に参加しやすい環境の整備 体制・活動内容・活動時間などを学校ごとに見直し、男性も女性も関わりやすい活動を検討します。特に男性の参加が少ないという現実を踏まえて、その原因を追及していきます。	公立高等学校PTA連合会
		男女双方がPTA活動に参加するとともに、お互いの活動に積極的に理解・協力しあうなど、活動しやすい体制づくり 女性の参画に偏った慣習を改め、男性の参画を進めるような工夫をします。	公立高等学校定通PTA連合会
		保護者が、男女を問わずPTA活動に参加しやすい環境の整備 (1) PTA役員等の参加について、男性の積極的な参加をより一層促します。 (2) 会議時間の設定等を工夫し、柔軟な活動体制を検討します。 (3) 活動内容等の意思決定について、男女それぞれの意見が互いに尊重されるよう工夫します。 ☆(4) 男性保護者の会（おやじの会等）による行事等の開催を各学校単位で実施します。	特別支援学校PTA連合会
19	男性の地域活動への参加	ブロック別地域団体研究協議会の開催方法を工夫し、男女平等参画を一層進めます。	地域婦人団体連盟
		組合員活動における男女平等参画の推進 (1) 性別役割分業にとらわれない、男女平等参画の視点を大切にした組合員活動の展開 ① 交流とネットワークづくりを促進します。 ② ジェンダー問題理解のための資料の普及、研修会の開催を行います。 ③ 男女平等参画に関する気づきや学びあいのための学習活動や情報提供を継続的に進めます。 (2) 男性の活動参加の促進 ① 男性の総代、委員増加事例の収集と情報提供を行います。 ② 多様な企画への男性参加実態の把握・情報提供を行います。 ③ 父親・家族を視野に入れた子育て支援活動の事例収集を行います。	生活協同組合連合会

番号	項目	概要	団体名
	男性の地域活動への参加	<p>☆働く世代の男性の多くが仕事に追われ、地域活動に参加することが難しい状況にあります。そのため、定年を迎え、地域活動に参加しようとする、その方法や相談先が分からずにいます。そこで、定年前後の世代に向けて、「地域活動をはじめのきっかけづくり」を目的とした講座やサロンを開催します。</p>	NPOサポートセンター
20	市民活動への参加	<p>多様なボランティア、NPO等の市民活動への主体的な参加の促進・支援を行います。</p> <p>(1)研修・講座を開催し、多様な人たちの参画による市民社会を目指します。</p> <p>①男女及びシニア、企業人等のボランティア、市民活動への参加促進のための研修を行います。</p> <p>②ボランティア、市民活動の体験プログラムを企画し、介護体験、育児体験など多様な参加促進の機会を提供します。</p> <p>☆(2)ボランティア活動、市民活動への参加希望者を対象に体験プログラムの提供を行い、今後の活動のきっかけを提供します。</p> <p>☆(3)ボランティアグループ・NPOで活動したい人のためのガイダンスを実施します。</p> <p>☆(4)ボランティア・市民活動団体が活動する場の提供を行います。</p>	ボランティア・市民活動センター
21	調査	<p>男女平等参画に対する意識調査</p> <p>東京地婦連会員とその家族が、家庭・地域・職場での「男女平等参画」の実態をどう捉えているかについて意識調査をし、地域活動で取り組むべき課題について、検証します。</p>	地域婦人団体連盟

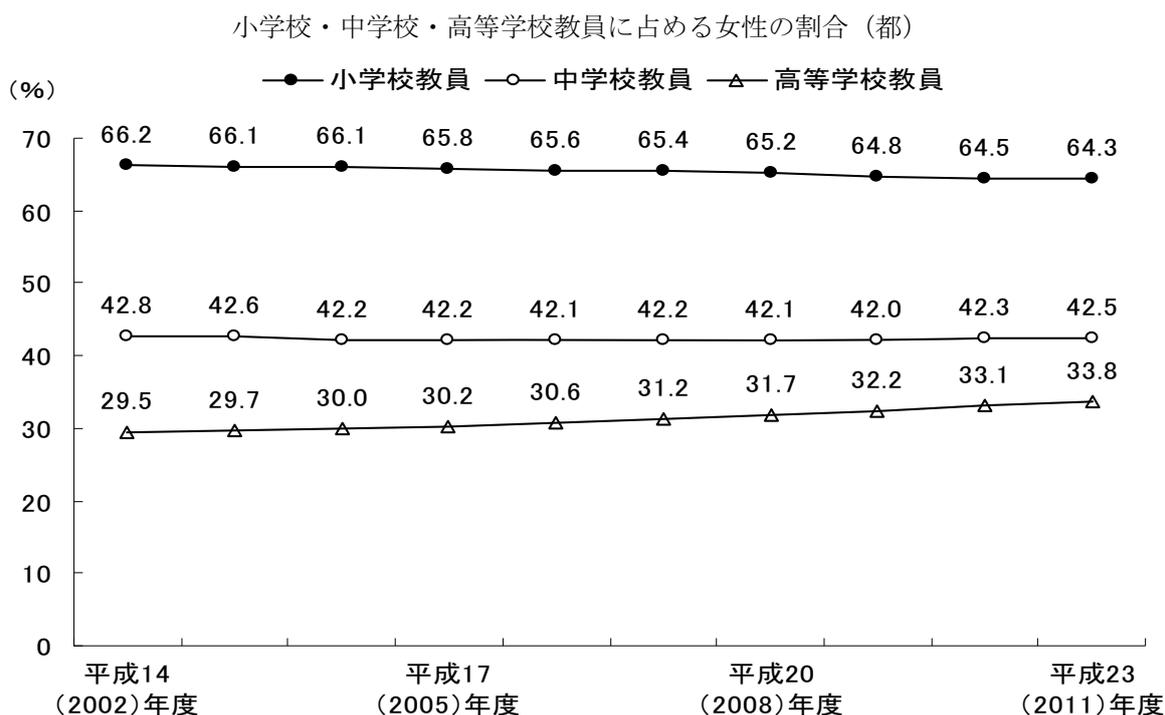
③ 教育分野への参画促進

目標

教育分野での活動において、企画、方針・意思決定段階からの女性の参画を促進します。

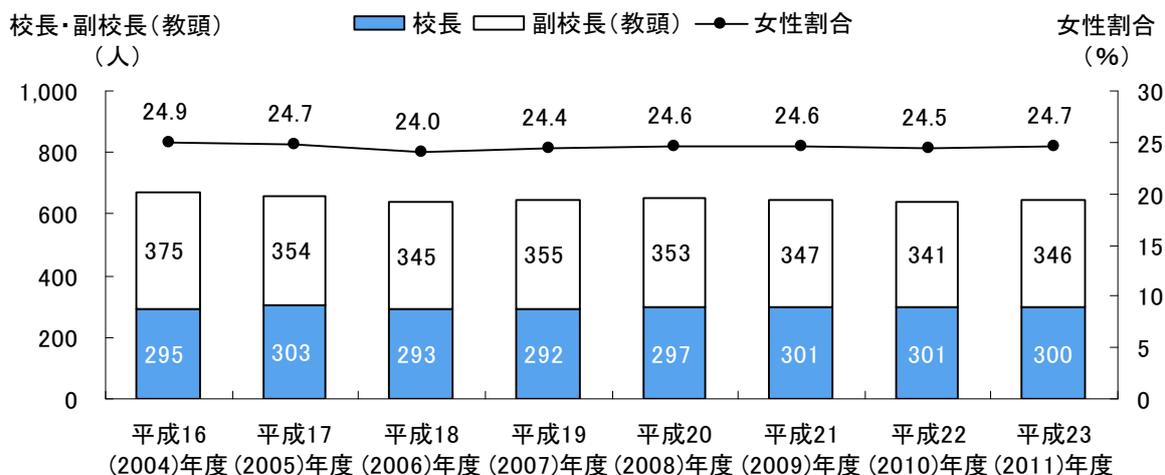
■現状・課題

- 教育の分野においても、女性の能力発揮がそれぞれの組織の活性化に不可欠であるという認識を醸成し、方針・意思決定過程への女性の参画の拡大を図ることが重要です。
- 都内の公立学校における女性の参画状況を見ると、教員に占める女性の割合については、ここ5年間、小学校で60%台半ば、中学校で40%台前半、高等学校で30%台前半で推移しています。これは全国平均とほぼ同水準であり、教育の現場において多くの女性教員が活躍していることが分かります。一方、管理職である校長・副校長（教頭）に占める女性の割合については、小学校では20%台半ばとなっていますが、中学校・高等学校では、全国平均よりは高いものの10%未満となっています。
- 教育分野における男女平等参画を一層推進するため、公立学校に限らず、女性教員の育成を行っていくことが求められます。



資料：東京都教育委員会「公立学校統計調査報告書・学校調査編」

小学校の管理職（校長・副校長（教頭））に占める女性の割合の推移（都）



資料：東京都教育委員会「公立学校統計調査報告書・学校調査編」

■取組の方向性

- 教育分野の管理的地位における女性の参画拡大に向けた取組を進めます。

＜ 都の施策 ＞

ア 教育分野における男女平等参画の促進

- 教育分野の管理的地位における女性の参画を促進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
33	☆教育管理職候補者の昇任の猶予	<p>教育管理職を確保するためには、ワーク・ライフ・バランスを確保し易い制度の導入が不可欠です。そこで、教育管理職候補者の家族の介護、子の養育等の事情により、職務との両立が困難な場合に、本人の申出により、教育管理職候補期間におけるジョブローテーション及び教育管理職候補者研修の実施を延期し、教育管理職への昇任を猶予します。</p> <p>※都では、教育管理職選考合格者に対して、ジョブローテーションや教育管理職候補者研修を行い、管理職としての資質を高めています。</p>	教育庁

第2章

仕事と家庭・地域生活の調和が とれた生活の実現

男女を問わず一人一人が、その個性と能力を発揮することができ、多様な生き方を選択できる柔軟な社会を実現するためには、恒常的な長時間労働を前提とするような働き方の見直しを行い、仕事だけでなく、必要に応じて家庭・地域、個人の時間を持つことができるように、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を推進していくことが必要です。

仕事と生活の調和の在り方に標準的なものがあるわけではなく、性別、年齢、既婚・未婚、子供の有無、働き方を問わず、人生の様々な段階に応じ、自分に合った仕事と生活の調和を自らが選択していくことが重要になってきます。

もちろん、個人の努力だけで実現できるものではなく、特に企業において「働き方の見直し」を進め、多様な働き方を受け入れる環境整備が重要です。

東日本大震災の影響による電力不足が続く中、これまで、不況や経営への効果が見えにくいという理由で仕事と生活の調和に取り組んでいなかった企業も、今までの働き方を大幅に見直さなければならない状況になっています。

企業としても、こうした外的な要因からだけでなく、優秀な人材の確保、従業員の意欲向上・定着、長時間労働の削減、生産性の向上といったメリットに着目して仕事と生活の調和の推進に取り組む必要があります。

2. 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現

(1) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

ア 仕事と生活の調和の推進

ア 仕事と生活の調和の推進

(2) 子育てに対する支援

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

ア 仕事と子育ての両立が可能な環境整備
イ 地域での子育て支援

(3) 介護に対する支援

ア 介護への支援

ア 仕事と介護との両立が可能な環境整備
イ 地域での介護支援

(1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

目標

男女が共に、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」に理解ある社会への転換を図ります。

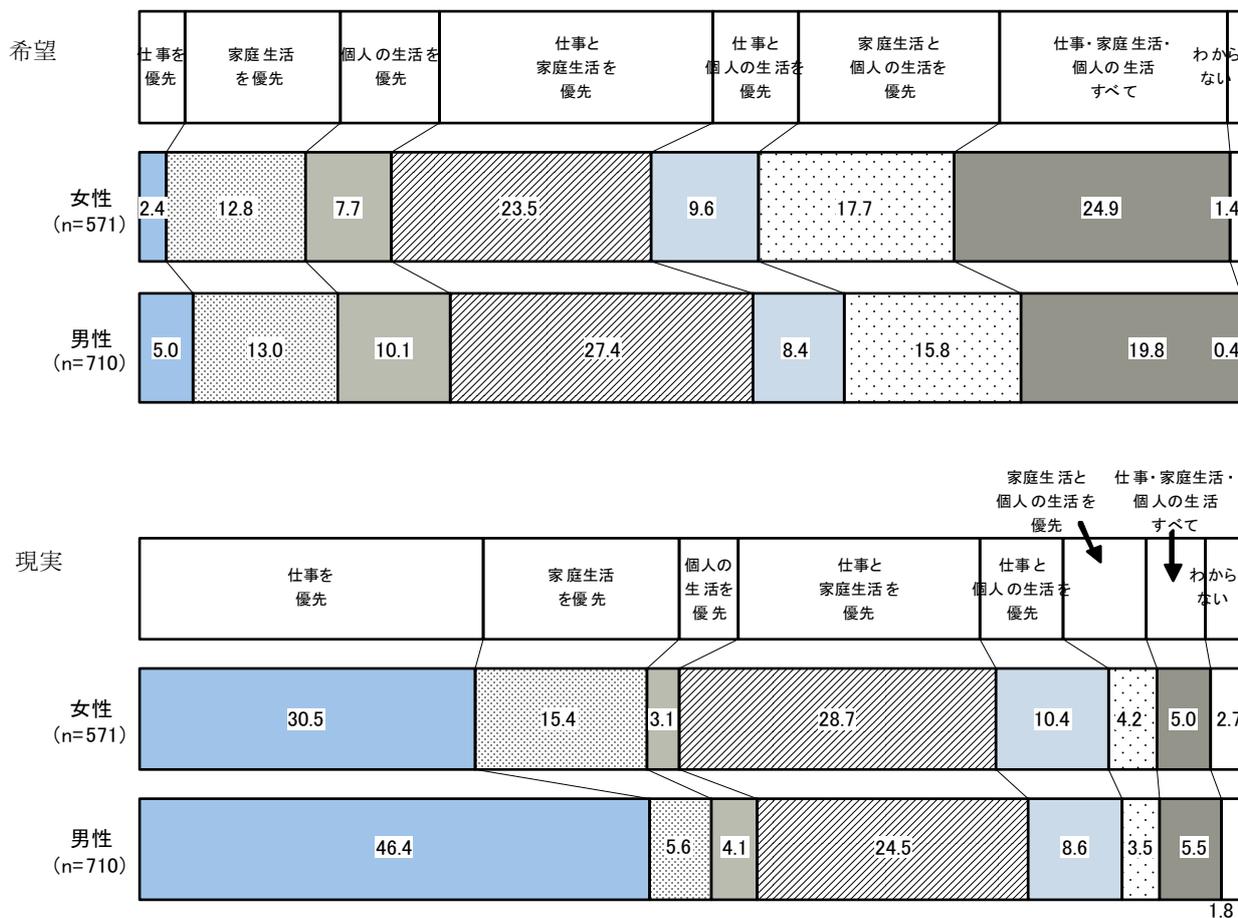
■現状・課題

- 人々の価値観の多様化や核家族化の進行、地域社会の変化などにより、家庭を取り巻く社会環境は大きく変化しました。近年は、仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現で生活の質を高めることが求められています。
- 国は、平成 19 年 12 月に官民一体となって仕事と生活の調和が実現した社会の構築を目指して「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定しました。さらに、平成 22 年 6 月には、政労使トップの合意のもと、施策の進捗や経済情勢の変化に合った取組等を「憲章」・「指針」に盛り込みました。
- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」では、働いている人のうち、仕事と生活の調和に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 5 割弱、女性の 3 割が仕事を優先しており、希望と現実には大きな乖離があります。この背景には、仕事とそれ以外の生活のどちらかを選択せざるを得ない硬直した社会の仕組みがあるものと考えられます。
- 全国では平成 9 年以降、共働き世帯数が片働き世帯数を上回る状況となっていますが、共働き家庭においては、家事の負担が女性に偏っている現実もあります。全国の共働き家庭の家庭内労働時間を見ると、男性は子供の有無に関わらず 1 時間未満であるのに対し、子供のいる女性は 4 時間以上、子供がいない女性であっても 3 時間弱と、男性を大きく上回っています。
- 平成 22 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査では、都内の事業所で働く男性の 4 割弱は月 20 時間を超える残業をしています。また、厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、全国の年次有給休暇取得率は平成 4 年及び平成 5 年の 56.1% をピークに低下し、近年は微増傾向にあるものの、平成 22 年時点で 48.1% となっています。また、長時間労働がメンタルヘルス面での不調の原因にもなるということもあります。東京都の労働相談のうちメンタルヘルスに関する相談件数は増加の傾向にあり、件数全体のほぼ 1 割を占めるなど、メンタルヘルス対策が大きな課題となっています。仕事と生活の調和実現の前提として、長時間労働の解消など「働き方の見直し」を進める必要があります。
- 仕事と生活の調和実現のためには、企業の取組が不可欠です。従業員の仕事と生活の両立支援策を充実させることは、能力のある人材の確保に効果があるものと考えられ、企業の業績向上にもつながることが期待できます。平成 20 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、事業所ともに過半数が自分の職場ではワーク・ライフ・バランスに取り組んでいないと感じていますが、8 割以上が今後は取り組むべきと考えています。意識のあるトップの指揮のもとで管理職の理解を高め、職場の雰囲気改善することが求められます。
- 仕事と生活の調和を図るため、正社員以外の働き方を選ぶ人もいます。東京都の「平成 21 年度中小企業等労働条件実態調査（パートタイマーに関する実態調査）」では、パ

ートタイムという働き方を選んだ理由として、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が男性の4割弱・女性の5割と最も多くなっています。パートタイム労働は、労働者の多様な働き方を実現するための重要な選択肢であるとともに、東京の産業の担い手として、量的にも質的にも欠かせない存在となっています。企業においても、パートタイム労働者を基幹的戦力と位置づけて活用する動きが進んでいます。

- 改正パートタイム労働法を踏まえ、パートタイム労働者や派遣労働者などの正社員への転換制度の推進などを図るとともに、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）と相まって、正社員の働き方を見直し、短時間正社員制度や在宅ワークなどの多様な就業形態の普及を進めるなど、仕事と生活の調和の実現に向け、雇用環境を整備する必要があります。
- しかし、制度が整備されても、「遅くまで残っている方が貢献度が高い」、「休みを取りづらい」といった雰囲気がある職場風土では、仕事と生活の調和の実現は難しくなります。企業のトップや管理職が率先して制度を利用するなど、社員が制度を利用しやすくなるような職場環境づくりを進めることが重要です。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。
- 仕事と生活の調和を推進していくためには、子育て支援や介護支援の仕組みも同時に整備していくことが重要になってきます。次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定して目標を達成し、従業員の子育てを積極的に支援する事業所を認定する仕組みがあり、区市町村においても、優良企業に対して認定・顕彰等を行う動きが広がりつつあります。このような先進的な企業の事例などを広く情報提供していくことも、仕事と生活の調和に向けた企業の取組を促す点で有効と考えられます。

仕事と生活の調和の優先度の希望と現実（都）



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査（平成 23 年）」より作成

■取組の方向性

- 仕事と家庭・地域生活との調和がとれた生活を実現するため、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていきます。
- 仕事も生活も充実できるよう、過度な長時間労働の改善を含め、画一的でなく柔軟で多様な働き方が選択できるように取組を促進します。
- 働き方を選択する個人も、自己の長期的なキャリアを主体的に考えて、働き方を見直すような意識を持つようにしていきます。

＜ 都の施策 ＞

ア 仕事と生活の調和の推進

- 仕事と生活の調和の意義や重要性を定着させ、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていきます。
- 仕事も生活も充実できるよう、画一的でなく柔軟で多様な働き方ができるように、企業に取組を促します。
- 仕事と生活の調和に関する制度の導入や、効果的な運用を図っている企業の事例を紹介するなど、労働者が有給休暇や育児・介護休業などを取得しやすい職場環境づくりに向けた普及啓発を実施します。
- 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います。

番号	事業名	事業概要	所管局
34	「仕事と生活の調和」の普及	男女平等参画を進める会及び東京ウィメンズプラザの事業等を通じて、「仕事と生活の調和」の普及を図ります。(再掲 No. 31 参照)	生活文化局
35	ワーク・ライフ・バランス推進事業	「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」の普及を図るとともに、Web サイト「TOKYOワーク・ライフ・バランス」の運営により、ワーク・ライフ・バランスを推進します。 (再掲 No. 32 参照)	生活文化局
36	次世代育成企業の支援	次世代育成に積極的に取り組む企業等を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、その取組を広く PR し、仕事と家庭生活の両立が可能な雇用環境の整備を支援します。 企業の両立支援全般に対する取組の具現化を支援するため、両立支援アドバイザーによる相談・助言等を行います。	産業労働局
37	中小企業の両立支援の推進	中小企業における仕事と家庭生活を両立しやすい雇用環境整備を促進するため、両立支援の体制づくり等にかかる費用の一部を助成します。	産業労働局
38	☆いきいき職場推進事業	「いきいき職場推進事業認定企業」の認定従業員が仕事と生活を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を「いきいき職場推進認定企業」として認定し、広く公表します。 「いきいき職場東京大会・交流会」の開催 九都県市、区市町村、労使団体、マスコミ等と協働して「働き方の見直し」について広く社会に対し発信する大会を実施します。	産業労働局
39	☆働き方の改革「東京モデル」事業	大企業や中小企業が実施する、グループ企業や取引先等の働き方も一体で改革する先駆的なプロジェクトを支援し、その取組を「東京モデル」として発信していくことにより、企業におけるワークライフバランスを推進します。	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
40	☆「東京しごとの日」の設定	都が「東京しごとの日」を設定し、企業と都が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けた様々な取組を集中的に実施し、その効果等を広く発信することにより、働く人がいきいきと働き続けられる職場環境をつくとともに、仕事と生活の調和に係る社会的機運の醸成を図ります。	産業労働局
41	事業所内保育施設支援事業	仕事と子育てを両立しながら働ける職場環境整備を促進するため、企業における事業所内保育施設に対して補助を行います。	福祉保健局
42	☆院内保育施設の支援	医療従事者の離職防止及び再就職の促進を図るとともに、病児等保育の実施を促進します。	福祉保健局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 仕事と生活の調和の推進

- 都民全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きます。
- 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きます。

番号	項目	概要	団体名
22	環境整備	仕事と家庭の両立促進 育児・介護休業法の周知を図ります。	商工会議所
		両立支援のための環境整備 仕事と家庭の両立支援のため、関連施策の周知及び中小企業両立支援助成金等両立支援事業の活用を促進します。	中小企業団体中央会
		☆若手医師の勤務環境整備のために、院内保育所、病児・病後保育施設の現状把握と院内保育施設の拡充について検討を行います。	医師会
		☆病院巡回訪問 人材確保が困難な病院を訪問し、勤務環境や院内教育体制（新人教育を含む。）構築の支援等を実施します。	看護協会
		☆ワーク・ライフ・バランスの実現が社員も顧客も満足し、会社が発展するという好循環のビジネスモデルを構築します。	中小企業家同友会

番号	項目	概要	団体名
23	学習会等の開催	東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課と共同で、「ワーク・ライフ・バランス」「女性の活躍推進」等をテーマとしたシンポジウムを開催します。 (再掲)	東京経営者協会
		☆(1)ワーク・ライフ・バランスを推進するためのワークショップを開催します。 ☆(2)ワーク・ライフ・バランスインデックス(指標)調査の支援を実施します。	看護協会
		☆仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)について理解を深めるための学習会を開催します。	連合東京
		☆ワーク・ライフ・バランスをテーマとした月例研究会を継続的に実施します。	中小企業家同友会
		学習会の開催 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を中心に学習し、地域活動としてどう取り組んでいくべきかについて検討するための学習会を開催し、参加団体の地域活動での取組を推進します。	地域婦人団体連盟

(2) 子育てに対する支援

目標

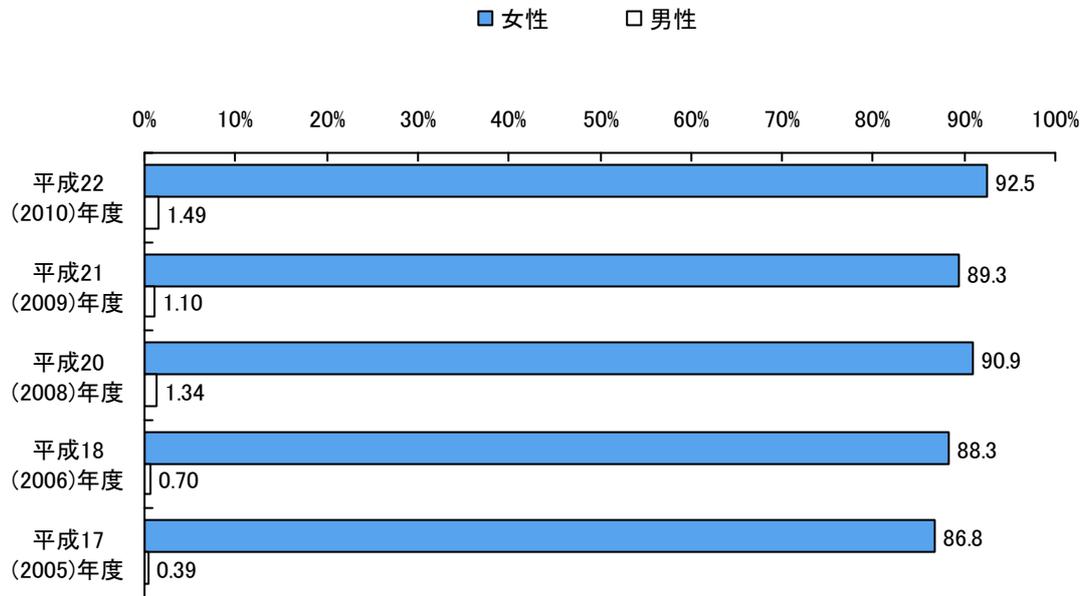
男女が、家庭と仕事や社会活動を両立させて、子供を健やかに育てながら、自らの多様な生き方が実現できる環境を整備します。

■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、改正育児・介護休業法が平成22年6月に一部を除き施行されました。これによって、父母が共に育児休業を取得する場合には、子供が1歳2か月に達するまで休業可能期間が延長される制度（パパママ育休プラス）や、子育て期間中の労働者に対する短時間勤務制度及び所定外労働の免除が義務化されました。
- また、次世代育成支援対策推進法が改正され、平成23年4月1日以降、従業員数が101人以上の企業に一般事業主行動計画の策定及び従業員への周知が義務化されました。これにより、中小企業における仕事と子育ての両立支援の取組やノー残業デーの導入など「働き方の見直し」による労働環境の整備が進むことが期待されます。
- このように次世代育成支援の環境整備が進む中、東京都の合計特殊出生率は1.12で全国最下位の状況が続いています。未婚率の上昇、晩婚化の進行、初産年齢の上昇等が直接的な要因ですが、その背景には、女性の仕事と育児の両立が依然として困難であり、女性が離職もしくは就業時間の調整を行うことなどによって、子育てを担っていることがあります。就業の継続を希望しながらも、仕事と育児の両立の難しさのために離職せざるを得ない女性は未だ多く、国立社会保障・人口問題研究所の「出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第一子の出産前後で継続して就業している全国の女性の割合は、長期的に見てほぼ横ばいです。
- 都では、男女が共に、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、家庭福祉員等の設置や定員枠の拡大など充実を図っています。都独自の制度である認証保育所は、平成22年度で528か所まで設置が進み、延長保育の充実やファミリー・サポート・センター、学童クラブなどの整備と相まって、東京の多様なニーズを支えています。しかし、「待機児童」の数は平成21年度以降7,000人台後半から8,000人台と高止まりの状況にあり、保育サービスの基盤整備が需要に追いついていない状況です。
- 男性の子育てへの関わりにも課題があります。家庭内での夫婦の役割分担について見ると、総務省の「平成18年社会生活基本調査」では、共働きで子供のいる男性の家庭内労働時間は30分程度であり、4時間を超える女性と比較すると、子育ての負担が女性に偏っている実態があります。一方、東京都福祉保健基礎調査では、共働きでも、妻が専業主婦の場合でも、男性の7割程度が家事・育児にもっと関わりたいとの希望をもっています。平成22年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内の事業所に勤務する男性の5割強が育児休業の取得を希望していますが、実際の育児休業取得率は女性が92.5%であるのに対し、男性では1.49%と極めて低い水準にとどまっています。
- 男性の育児参加が進まない背景として、育児期の男性の長時間労働があり、男女共に「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。
- 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。

育児休業取得率の推移（都）



資料：東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

注：平成 19（2007）年度はデータなし

■取組の方向性

- 子育てに関する多様なニーズに応じた保育サービスの充実を図るとともに、子供を持つ家庭が地域で安心して子育てできるような仕組みづくりを行います。
- 子育て支援にとどまらず、「働き方の見直し」を含めた取組を行います。

＜ 都の施策 ＞

ア 保育サービスの充実

- 認可保育所や認証保育所の整備を始め、延長保育、低年齢児保育、病児・病後児保育の充実など、都民の多様なニーズに対応した保育サービスを提供します。

番号	事業名	事業概要	所管局
43	保育サービスの拡充	認可保育所において、受け入れ枠の拡大や弾力化を進めるとともに、認証保育所、認定こども園、家庭的保育など、地域のニーズに応じた保育サービスの提供を推進します。	福祉保健局
44	認証保育所の推進	大都市の特性を踏まえ、都独自の基準により都が認証する認証保育所の設置を促進します。主に駅前に設置されるA型と、保育室からの移行を中心とし、小規模で家庭的な保育を行うB型があります。	福祉保健局
45	認証保育所に対する不動産取得税、固定資産税・都市計画税及び事業所税の減免	認証保育所の設置を税制面から支援するために、不動産取得税、区部の固定資産税・都市計画税及び事業所税を減免します。	主税局
46	家庭的保育事業の推進	主に自宅で家庭的な保育を行う家庭的保育事業を推進します。	福祉保健局
47	子育て推進交付金	子育て支援の中核を担う市町村が地域の实情に応じて創意工夫により施策を展開できるよう交付金を創設し、全ての子供と家庭を対象とした子育て支援策の充実を図ります。	福祉保健局
48	延長保育	就労形態の多様化等により、高まっている要望に応えるために延長保育事業の充実を図ります。	福祉保健局
49	病児・病後児保育事業費補助	保育所に通所中の児童等が病中又は、病気の回復期にあり、集団保育の困難な時期に、その児童の一時預かりを行う病児・病後児保育の充実を図ります。 また、保育中に体調不良となった児童への緊急対応の充実を図ります。	福祉保健局
50	休日保育	日曜・祝祭日等の休日に保護者の勤務等による保育の需要に対応するため、休日の保育を行う事業の充実を図ります。	福祉保健局
51	私立幼稚園預かり保育の推進	私立幼稚園が、教育課程に係る教育時間を超えて園児を預かる場合に、その経費の一部を補助します。	生活文化局
52	☆認証保育所運営指導事業	認証保育所の質の確保・向上を図るため、事業者に対して保育士等の専門職を活用した運営指導を実施します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
53	☆認証保育所等 研修事業	認証保育所等の質の確保・向上を図るため、認証保育所施設長及び中堅職員、家庭的保育者、認可外保育施設職員に対する研修を実施します。	福祉保健局
54	認定こども園の 推進	就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園に対して、都独自の補助を行うなど、地域において子供が健やかに育成される環境の整備を推進します。	福祉保健局 生活文化局 教育庁
55	事業所内保育施設 支援事業	仕事と子育てを両立しながら働ける職場環境整備を促進するため、企業における事業所内保育施設に対して補助を行います。（再掲 No. 41 参照）	福祉保健局
56	院内保育施設の 支援	医療従事者の離職防止及び再就職の促進を図るとともに、病児等保育の実施を促進します。（再掲 No. 42 参照）	福祉保健局

イ 地域での子育て支援

- 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ます。

番号	事業名	事業概要	所管局
57	一時預かり事業 補助	パートタイム勤務や病気などで一時的に子育てができない場合などに子供を預かる一時預かり等事業補助の充実を図ります。	福祉保健局
58	☆定期利用保育 事業補助	パートタイム勤務や育児短時間勤務等、保護者の就労形態に多様に対応し、保育所等において児童を一定程度継続的に保育することで、安心して子育てできる環境を整備します。	福祉保健局
59	子供家庭総合セ ンターの整備	福祉保健・教育・警察の各相談機関が連携し、それぞれの専門性を生かして子供に関する様々な相談を幅広く受け止めるとともに、相談内容に応じて、最も適切な機関が専門的な対応を行うなど、子供と家庭の問題に総合的に対応し、支援するための拠点として、子供家庭総合センターを設置します。	福祉保健局 教育庁 警視庁
60	子供家庭支援セ ンター事業	子供と家庭に関する総合相談、子供家庭在宅サービスの提供・調整、地域組織化等の事業を行う子供家庭支援センターを設置運営する区市町村への補助を実施し、地域における子供と家庭に関する支援ネットワークを構築します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
61	子育てひろば機能の整備	区市町村が、地域での子育て家庭の支援を行うため、身近な場所（保育所等）で「親子の交流の場」を提供し、子育て相談や子育てサークルの支援等を行う事業を実施する場合に一定の補助を行います。	福祉保健局
62	☆親の子育て力向上支援事業	育児に自信の持てない親を対象としてグループワークを実施し、育児に関するスキルの向上や親の心のケアを行い、子育てに対する不安の解消を図ります。	福祉保健局
63	☆区市町村相談対応力強化事業	地域子育て支援拠点（センター型/子育てひろばB型）のネットワーク化等による区市町村相談体制の強化を支援します。 また、子供家庭支援センターの組織対応力を強化するため、専門家によるスーパーバイズの実施を支援し、取組を促進します。	福祉保健局
64	学童クラブ事業の充実	保護者が労働等により昼間家庭にいない都内小学校に就学しているおおむね 10 歳未満の児童に対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室、児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業を行う区市町村に一定の補助を行います。	福祉保健局
65	放課後における子供の居場所づくり	地域の大人たちの協働により、放課後における、安全・安心な子供の活動拠点（居場所）をつくり、スポーツ・文化活動等を提供します。	教育庁
66	児童相談所の運営	18 歳未満の子供に関する相談対応や緊急時の一時保護及び保護者に対する指導等を行います。	福祉保健局
67	ファミリー・サポート・センター事業の推進	育児の手助けをしたい人（提供会員）と手助けを受けたい人（依頼会員）が、地域において育児に関する相互援助活動を行うことを支援する会員組織「ファミリー・サポート・センター」の設立を区市町村に働きかけるとともに、設立した区市町村に対し一定の補助を行います。	福祉保健局
68	子育てスタート支援事業の実施	特に支援を要する母子に対して、出産退院後、一定期間の宿泊ケアやデイケアを行うなど、妊娠期から産後までの期間の子育てをサポートし、母親の心身の安定を図るとともに、育児知識等の習得等の支援を行います。	福祉保健局
69	パートナー保育登録の推進	登録を行った地域の在宅子育て家庭に対して、育児相談、保育所体験等の子育てサービスを提供する民間保育所を支援します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
70	児童虐待への取組の推進	<p>子供家庭支援センター、保健所、病院、学校、警察、児童委員などの関係機関が連携してネットワークを構築し、児童虐待の早期発見等、迅速かつ的確な対応を図ります。</p> <p>学校、児童相談所、警察、民生・児童委員等の関係機関が連携するための組織である学校サポートチームを活用し、児童虐待の早期発見や迅速かつ的確な対応につなげます。</p>	福祉保健局 教育庁 警視庁
71	☆子供の心の診療拠点病院	子供の心の問題（虐待・発達障害・いじめ・不登校等）について、専門的なケアにつながる体制を整備するため、都内医療機関における子供の心の対応への取組が促進されるよう、拠点的作用を果たす医療機関が技術支援や情報提供などを行います。	福祉保健局
72	子育て推進交付金	子育て支援の中核を担う市町村が地域の実情に応じて創意工夫により施策を展開できるよう交付金を創設し、全ての子供と家庭を対象とした子育て支援策の充実を図ります。（再掲 No. 47 参照）	福祉保健局

ウ 仕事と子育ての両立が可能な環境整備

- 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、男女共に仕事と子育ての両立が可能になる対策を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
73	事業所内保育施設支援事業	仕事と子育てを両立しながら働ける職場環境整備を促進するため、企業における事業所内保育施設に対して補助を行います。（再掲 No. 41, 55 参照）	福祉保健局
74	院内保育施設の支援	医療従事者の離職防止及び再就職の促進を図るとともに、病児等保育の実施を促進します。（再掲 No. 42, 56 参照）	福祉保健局
75	次世代育成企業の支援	<p>次世代育成に積極的に取り組む企業等を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、その取組を広くPRし、仕事と家庭生活の両立が可能な雇用環境の整備を支援します。（再掲 No. 36 参照）</p> <p>企業の両立支援全般に対する取組の具現化を支援するため、両立支援アドバイザーによる相談・助言等を行います。（再掲 No. 36 参照）</p>	産業労働局
76	子育て・介護支援融資	中小企業で働く従業員で、妊娠中の方、子育て期間中の方、介護休業中の方に、妊娠から子育てにかかる費用や育児・介護休業中の生活費を低利で融資します。	産業労働局

エ 行動しやすいまちづくり

○ 妊婦・高齢者等が自由に行動できるようなまちづくりを推進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
77	福祉のまちづくりの普及・推進	「東京都福祉のまちづくり推進協議会」を設置し、福祉のまちづくりの推進に関する基本的事項を調査審議します。また、東京都福祉のまちづくり事業者団体等連絡協議会や東京都福祉のまちづくり区市町村連絡会議を開催し、情報交換や意見調整を行います。	福祉保健局
78	福祉のまちづくり事業の実施	(1)ユニバーサルデザイン整備促進事業 (ユニバーサルデザイン福祉のまちづくり事業) (2)ユニバーサルデザイン整備促進事業 (とうきょうトイレ事業) (3)だれにも乗り降りしやすいバス整備事業 (4)鉄道駅エレベーターなど整備事業 (5)ノンステップバスの導入 (6)マタニティマークの普及への協力	福祉保健局 交通局
79	☆子育て家庭の外出環境の整備	子育て家庭が気軽に外出できるよう授乳やおむつ替えなどができるスペースを保育所や公共施設等、身近な地域に設置する区市町村を支援するほか、都立施設にも設置を進めます。	福祉保健局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 仕事と子育ての両立が可能な環境整備

- 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、男女共に仕事と子育ての両立が可能な雇用環境を整備します。

番号	項目	概要	団体名
24	調査・研究	待機児童の早期の解消に向けた調査・研究を行います。	商工会議所
25	両立支援のための環境整備	(1) 育児・介護休業法等関連法規について、機関誌や定例会を利用し周知を図るとともに、新たに一般事業主行動計画の策定が義務付けられた中小規模事業所を対象にした説明会を開催します。	東京経営者協会
		(2) 次世代育成支援対策推進センターとして、「一般事業主行動計画」の策定を支援するため、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等についての相談業務を行います。	
		☆(3) 育児・介護休業法の適用猶予終了に伴う説明会を開催する等、周知徹底を図ります。	中小企業団体中央会
		両立支援のための環境整備 次世代育成支援対策推進センター事業を通じ、300人以下の事業主に対して「一般事業主行動計画」の策定支援を行います。	
		ホームページや情報誌等を利用し、育児・介護休業法や関連法規の周知を進めます。	
		育児休業・育児短時間勤務制度等を紹介するとともに、相談に対応します。	書籍出版協会
		若手医師の勤務環境整備のために、院内保育所、病児・病後保育施設の現状把握と院内保育施設の拡充について検討を行います。(再掲)	医師会
		☆改正育児・介護休業法の学習会等を通じ周知徹底し、職場の環境を整備します。	連合東京
男女平等参画型の職員組織づくり 男女の育児・介護休業取得の推進・評価と事例の収集や広報を行います。	生活協同組合連合会		

イ 地域での子育て支援

- 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ます。

番号	項目	概要	団体名
26	子育て支援のための環境づくり	(1)各幼稚園が、園庭の開放や講習会の実施、保護者の教育相談等を行い、地域の子育てを支援します。 (2)教員に対する教育相談研修会を実施します。	私立幼稚園 連合会
		子育て支援事業と健全な子供の育成との関連を調べます。 ・公立幼稚園の預かり延長保育や、行政が進めている幼保一元化等の子育て支援と適正配置が、保護者の男女平等参画にどのような影響を与えるのか検討していきます。	公立幼稚園 P T A連絡 協議会
		(1)仕事を持つ母親のP T A活動参加を促進するため、情報交換、環境整備に努め、支援を行います。 (2)地域社会への啓発に努め、相互理解を深めていきます。 (3)子育てが母親だけの役割、重荷にならないように、家庭の子育てを中心に、家庭での問題、クラスや学校生活での問題、学力の問題等、保護者同士、あるいは親と教師がつながり問題解決ができる場を提供するため、研修会やP T Aの広場を実施します。(再掲)	小学校P T A協議会
		子供の安全を守る活動の促進 (1)子供が被害者となる犯罪を防止するための防犯活動を推進します。 ①事例発表や研修、話合いの場を広く提供し、情報を共有するとともに、広く意識を啓発し、活動へとつなげます。 ②警察・行政機関等関係諸機関と連携をとり、改善策を話し合い、広く周知します。 (2)子供の危機管理意識を育てるための方策を検討し、家庭・学校・地域における実施を促進します。 ・研修・協議・広報等を通じて、子供が学ぶ環境の整備に努めます。	
		様々な家庭環境に配慮しながら、男女双方が共に子育てする意味を考えます。 (1)研修会・講演会等を開催します。 (2)家庭の中で男女(父親、母親)が共に子育てをしていく環境づくりを考えます。	公立中学校 P T A協議 会
		☆核家族やひとり親家庭の子育ての悩みを相談したり、子育ての学びの場を設けます。	

番号	項目	概要	団体名
	子育て支援のための環境づくり	男女双方が、広く互いに挨拶を交わし合うなど、身近にできることから地域のコミュニティづくりに協力します。	公立高等学校定通PTA連合会
		子育てに対する支援 (1) 保育所・養護施設に対し、童話の読み聞かせなどの訪問活動及び支援を実施します。 (2) 子育て相談室開設への支援を行います。	ソロプチミスト日本東リジョン
		児童虐待など被害児童の「子どものためのシェルター」の活動を支援します。	
		女子自立援助ホーム等への訪問及び運営活動の支援を行います。	
		男女が人権を尊重し、誰もが共生する市民社会に向けてネットワーク化を図ります。 地域の中で高齢者、子供、障害者等が共に過ごす拠点を確保し、それを運営しているボランティアやNPO等の活動別ネットワーク化を図り、支援します。	ボランティア・市民活動センター
		子供たちがボランティア活動等に参加し、地域社会の中で健全に発達していく機会を作ります。 地域の中で、子供たちが健全な発達をしていくため、教育関係者やボランティア、NPOとの連携、協力のもとで多様な参加機会を作るシステムを構築します。	

(3) 介護に対する支援

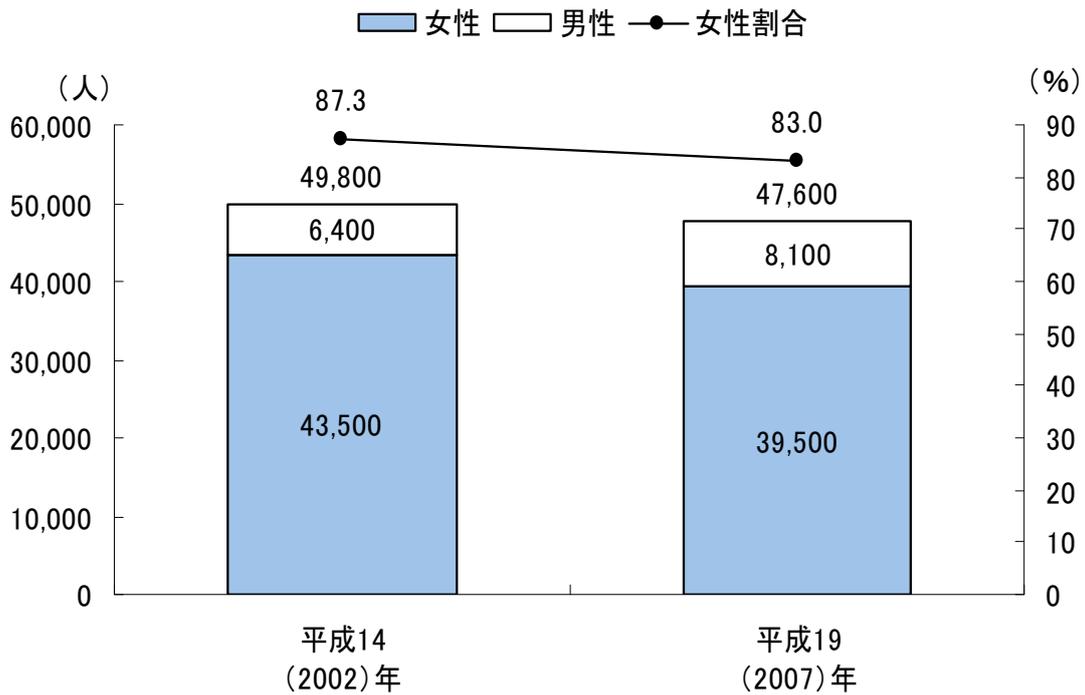
目標

男女が共に介護と家庭や仕事との両立ができる社会の実現に向けて取り組みます。

■現状・課題

- 少子・高齢化の進行に伴い、平成 27 年には都民のおよそ 4 人に 1 人が高齢者になると予測されており、高齢者のみの世帯も増加する見込みです。
- 社会全体で高齢者を支える仕組みとして導入された介護保険制度の導入から 10 年以上が経過しました。この間、高齢者の増加や制度の定着に伴い、都内の要介護認定者数及び介護サービス利用者数は一貫して増加を続けています。
- 平成 21 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 6 割の事業所では介護のための短時間勤務制度、4 割弱では始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの制度を導入しています。しかし、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 割以上が女性ですが、男性の離・転職が増加傾向にあります。東京の特性として、就業機会を求めて、他県から人が集まっているということがあり、働いている人は都内に、介護の対象となる高齢者は遠隔地を含め他県にいることも多いと言われています。こうした状況も介護と仕事の両立を困難にしています。
- 介護サービスは質・量ともかなり充実してきましたが、都内は地価が高いことにより施設サービスの拡充が困難であることや、介護報酬が不十分なことによる介護サービスの人材不足等の大都市特有の問題を抱えており、介護と仕事の両立を実現していくという視点から、どのような介護サービスが必要なのか検証すべきです。
- 一方、介護サービスには、制度的な制約があることから、介護と仕事を両立させていくためには、介護サービスを活用しながら、介護サービスで対応しきれない部分を企業、家族、親族、地域社会等との協力・連携により補っていくことが課題となっています。
- 介護との両立が必要となるのは、企業においては中核となる役割を担っている世代が多く、特に育児に比べると男性の比率が高くなる傾向があります。介護のために働き盛りの従業員が退職せざるを得ない状況になることは、企業にとっても深刻な問題です。しかし、介護は子育てと異なり、いつまで支援が必要なのか先が見えないことや、周囲に相談しにくい雰囲気があることから、従業員のニーズが見えにくく、企業においても、子育て支援に比べると対応が進んでいない状況にあります。そのため、従業員にとって肉体的・精神的な負担が大きく、両立どころではないという状況に追い込まれてしまうという実態もあります。
- また、核家族化の進行や地域社会でのつながりの希薄化などにより、介護に当たり、地域で悩みを抱えながら孤立している人も少なくないと考えられます。高齢者が今後急増していくことを考慮すると、社会全体で高齢者を介護する人を支援する観点から、精神面を含めて介護をする人の負担感を解消し、安心して介護と仕事を両立できるような社会を目指す必要があります。

介護・看護を理由に離・転職した人の性別（都）



資料：総務省「就業構造基本調査」

注：百人単位で四捨五入しているため、総数と内訳は一致していない

■取組の方向性

- 介護に関する多様なニーズに応じた介護サービスの充実を図り、男女が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。

＜都の施策＞

ア 介護への支援

- 介護サービスを質・量ともに充実させるとともに、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します。

番号	事業名	事業概要	所管局
80	在宅介護サービス	訪問介護(ホームヘルプサービス) ホームヘルパーが家庭を訪問し、食事や排泄等日常生活上の介護や、調理・洗濯などの生活援助を行います。	福祉保健局
		訪問入浴介護 家庭の浴室での入浴が困難な人を対象に、浴槽を家庭に運搬するなどして入浴を介護します。	
		訪問看護 看護職員等が家庭を訪問して療養上の世話や診療の補助等を行います。	

番号	事業名	事業概要	所管局
	在宅介護サービス	訪問リハビリテーション 理学療法士や作業療法士、言語聴覚士が家庭を訪問し、心身の機能を維持回復させ、日常生活の自立に向けた訓練をします。 通所介護（デイサービス）・通所リハビリテーション（デイケア） 可能な限り居宅で、自立した日常生活を営めるよう、デイサービスセンターや医療機関へ通所し、社会的孤立感の解消、心身機能の維持、家族の身体的・精神的負担の軽減を図ります。 短期入所生活介護・短期入所療養介護（ショートステイ） 本人の心身の状況や、介護している家庭の状況により、一時的に在宅での生活に支障のある要介護者等が、老人短期入所施設や特別養護老人ホーム等又は医療機関等に短期間入所し、入浴・排泄・食事等の介護や機能訓練を受けます。	福祉保健局
81	認知症高齢グループホーム	区市町村が整備する及び区市町村が整備費を補助する認知症高齢者グループホーム整備事業に要する費用の一部を補助します。	福祉保健局
82	介護保険施設の整備（特別養護老人ホーム）	社会福祉法人等が、特別養護老人ホームを整備する事業に要する費用の一部を補助します。	福祉保健局
83	介護保険施設の整備（老人保健施設）	医療法人等が、介護老人保健施設を整備する事業に要する費用の一部を補助します。	福祉保健局
84	子育て・介護支援融資	中小企業で働く従業員で、妊娠中の方、子育て期間中の方、介護休業中の方に、妊娠から子育てにかかる費用や育児・介護休業中の生活費を低利で融資します。（再掲 No.76 参照）	産業労働局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 仕事と介護との両立が可能な環境整備

- 介護休業を取得しやすい環境づくり、育児・介護休業法の改正に基づく短時間勤務制度等の積極的な導入など、「働き方の見直し」を含め、介護する人を支援し、男女共に仕事と介護の両立が可能な雇用環境を整備します。

番号	項目	概要	団体名
27	両立支援のための環境整備	(1) 育児・介護休業法等関連法規について、機関誌や定例会を利用し周知を図ります。	東京経営者協会
		(2) 協会経営労務相談室、担当部による個別相談業務を行います。(再掲)	
		(3) 育児・介護休業法の適用猶予終了に伴う説明会を開催する等、周知徹底を図ります。(再掲)	
		ホームページや情報誌等を利用し、育児・介護休業法や関連法規の周知を進めます。(再掲)	中小企業団体中央会
		会員の要望に応じ、介護休業・介護短時間勤務制度等を紹介するとともに、相談に対応します。	書籍出版協会
		☆地域におけるケアの推進 (1) 訪問看護事業の実施 専門性の高い訪問看護や看護学生・看護職の実習受け入れを実施します。 (2) 病院・訪問看護ステーション・介護福祉施設の連携推進 各施設の連携を図るための交流会、シンポジウム、研修会等を実施します。 (3) 関連団体との連携 地域ケアの充実に向け、行政や医療機関、全国訪問看護ステーション事業協会、日本訪問看護振興財団等と連携します。 (4) 課題の検討 東京訪問看護ステーション協議会、他関連団体との連携による情報共有と課題の検討を行います。	看護協会
☆介護福祉施設等の看護職の機能強化 (1) 介護福祉施設の看護職の交流やネットワーク作りの支援を実施します。 (2) 研修会等を実施します。			
☆「看護フェスタ」や「まちの保健室」等の開催 「看護フェスタ」や地域等での「まちの保健室」活動、地域や他団体のイベント等へ参加し、健康チェックや、健康・介護相談等を実施します。			

番号	項目	概要	団体名
	両立支援のための環境整備	シンポジウム等の開催を通じ、加盟大学における介護支援制度の必要性の啓発を行います。	私大連盟
		改正育児・介護休業法の学習会等を通じ周知徹底し、職場の環境を整備します。(再掲)	連合東京
		(1)家庭内で介護者が抱える様々な課題を探り、地域活動として援助できる方策を検討します。 ☆(2)介護保険制度の学習会を開催し理解を深めます。	地域婦人団体連盟
		男女平等参画型の職員組織づくり 男女の育児・介護休業取得の推進・評価と事例の収集や広報を行います。(再掲)	生活協同組合連合会

イ 地域での介護支援

- 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ます。

番号	項目	概要	団体名
28	介護する家族への支援	☆要介護者を介護する家族を支える取組の支援を実施します。	ボランティア・市民活動センター

第3章

特別な配慮を必要とする男女への支援

経済・社会のグローバル化、単身世帯の増加など世帯構成の変化、正社員以外の労働者の増加など雇用・就業環境の変化等が進む中、これまであまり表面化してこなかった新たな問題が見えるようになってきました。

ひとり親家庭、高齢者、若年層といった人たちの中で、経済的自立が困難であったり、就業機会が不足していたり、地域社会とのつながりに乏しく孤立しているなど、困難な課題に直面する人が増加しています。

現実にこの状況に置かれている男女が、個人のみで課題を解決することは極めて難しく、行政による公助だけでなく、企業、NPOや地域社会等による共助による支援を実施しながら、最終的には、自立した個人として、その能力と個性を十分に発揮できるようにすることは、都の男女平等参画社会の理念を実現するためにも必要です。

支援に当たっては、抱える課題が男女により異なる場合も多いことから、男女平等参画の視点に配慮した対応が求められます。

3. 特別な配慮を必要とする男女への支援

(1) ひとり親家庭への支援

ア ひとり親家庭のための相談や就業支援等
イ 保育サービス等の整備

ア ひとり親家庭への支援

(2) 高齢者への支援

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

ア 地域における高齢者への支援
イ 高齢者の雇用・就業の支援

(3) 若年層への支援

ア 若年層への就業支援

ア 若年層への就業支援等

(1) ひとり親家庭への支援

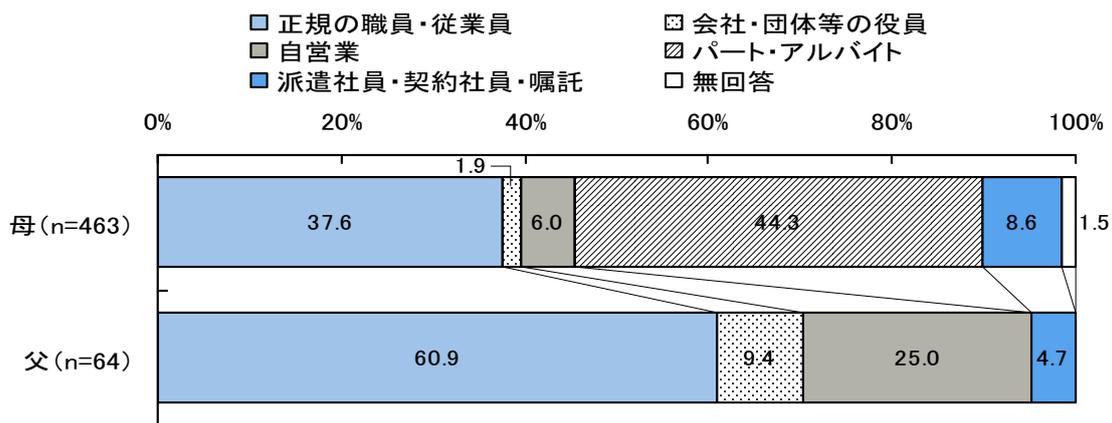
目標

経済的自立や子育てなど、ひとり親家庭が抱える様々な課題について適切な支援を行います。

■現状・課題

- 都内のひとり親家庭の世帯数は、平成 23 年 1 月 1 日現在で、母子家庭が約 150,600 世帯、父子家庭が約 18,400 世帯と推計されています。
- 東京都福祉保健基礎調査によると、ひとり親家庭の母親、父親ともに大半が就業していますが、従業上の地位は、父親では正規の職員・従業員が 6 割であるのに対し、母親ではパート・アルバイトが 4 割強、正規の職員・従業員が 4 割弱となっています。収入について見ると、年収 200 万円未満の世帯は、母子世帯の 4 割弱であるのに対し、父子世帯と両親世帯は 1 割未満です。実際に、母子世帯の 7 割が家計について困っていると回答しており、経済的な自立に向けた支援が特に必要と考えられます。
- 現在困っていることとしては、母子世帯では「家計」を挙げる人が最も多く、「子供の教育・進路・就職」が続いています。一方、父子世帯では「子供の教育・進路・就職」を挙げる人が最も多く、次いで「子供の世話」、「家事」となっており、生活面での支援を特に必要としていることが伺えます。
- 経済的な課題を抱えるひとり親家庭において、子供が教育を受ける機会を諦めてしまうことのないよう、将来の自立に向けた教育の機会を確保することが不可欠です。
- 都は、これまでも、母子家庭に限らず、ひとり親家庭全体を対象とした支援を行ってきました。母子家庭、父子家庭の間には、共通する課題もあれば、それぞれの特性に応じた異なる課題もあります。今後とも、母子家庭と父子家庭それぞれに対して、適切な支援を行う必要があります。

ひとり親家庭の親の従業上の地位（都）



資料：東京都福祉保健局「平成 19 年度東京都福祉保健基礎調査「東京の子どもと家庭」」

■取組の方向性

- ひとり親家庭の様々な問題について相談に応じることができるよう、相談体制の整備を進めるとともに、ひとり親家庭に対する適切な支援を行います。

- 就業が安定的に継続できるよう支援するとともに、就労継続に不可欠な保育サービス、学童クラブ等の整備を進めます。

＜ 都の施策 ＞

ア ひとり親家庭のための相談や就業支援等

- ひとり親家庭の相談体制の整備、日常生活の支援、就業による自立支援を実施します。

番号	事業名	事業概要	所管局
85	東京都ひとり親家庭支援センター事業	東京都ひとり親家庭支援センター（母子家庭等就業・自立支援センター）において、ひとり親家庭及びその関係者に対し、生活相談、就業相談、養育費相談、就職情報の提供等の各種支援策を実施します。	福祉保健局
86	ひとり親家庭生活支援事業の実施	ひとり親家庭に対して区市町村が実施する相談事業や講習会など、各種生活支援事業への補助を行います。	福祉保健局
87	ひとり親家庭ホームヘルプサービス事業の実施	日常生活を営むのに著しく支障があるひとり親家庭に対して一定期間ホームヘルパーを派遣し、日常生活の世話等必要なサービスを行う市町村の事業に対して補助します。	福祉保健局
88	☆ひとり親家庭等の在宅就業支援事業	ひとり親家庭等に対して、在宅就業に係るスキルの研修、訓練期間中の手当金の支給を行い、就業に結びつけ、自立を促進します。	福祉保健局
89	☆ひとり親家庭等就業コーディネート事業	ひとり親家庭等に対して、個別的な、就職前から就職後まで一環した支援を行い、自立の促進を図ります。	福祉保健局
90	母子家庭自立支援給付金事業	町村部に居住する母子家庭の母親の就業を支援するため、教育訓練や国家資格取得に要する費用の一部を支給します。（区市居住者に対しては各区市が実施しますが、事業を実施する区市に対しては費用の一部を補助します。）	福祉保健局
91	母子自立支援員の活動	母子家庭及び寡婦に対する相談と、その自立に必要な援助、職業能力の向上及び求職活動に関する支援を行います。	福祉保健局
92	母子自立支援プログラム策定事業	町村部に居住し、児童扶養手当を受給しているひとり親家庭の就業自立を促進するため、自立支援プログラムに基づく就労支援を行います。（区市居住者は各区市が実施）	福祉保健局
93	児童扶養手当・児童育成手当の支給	ひとり親家庭に対する児童扶養手当又は児童育成手当の支給により、ひとり親家庭を経済的に支援します。	福祉保健局
94	母子福祉資金の貸付	母子家庭等に対し、母子福祉資金の貸付を実施し、母子家庭等を経済的に支援します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
95	職業訓練の実施 (母子家庭の母等に対する職業訓練)	公共職業訓練を受講する母子家庭等の母等に対し、受講期間中訓練手当を支給します。また、母子家庭の母等の職業的自立を促すため、民間教育訓練機関等を活用し、職業訓練受講機会の確保を図ります。 (再掲 No.20 参照)	産業労働局
96	ひとり親家庭に対する都営住宅の入居機会の拡大	ひとり親家庭の都営住宅の入居機会を拡大するため、世帯向け募集における当選倍率の優遇、ポイント方式による募集、母子生活支援施設転出者向け特別割当て等を行います。	都市整備局

イ 保育サービス等の整備

- ひとり親家庭の就労継続に不可欠な保育サービス、学童クラブ等の整備を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
97	保育サービスの拡充	認可保育所において、受け入れ枠の拡大や弾力化を進めるとともに、認証保育所、認定こども園、家庭的保育など、地域のニーズに応じた保育サービスの提供を推進します。(再掲 No.43 参照)	福祉保健局
98	認証保育所の推進	大都市の特性を踏まえ、都独自の基準により都が認証する認証保育所の設置を促進します。主に駅前に設置される A 型と、保育室からの移行を中心とし、小規模で家庭的な保育を行う B 型があります。 (再掲 No.44 参照)	福祉保健局
99	認定こども園の推進	就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園に対して、都独自の補助を行うなど、地域において子供が健やかに育成される環境の整備を推進します。(再掲 No.54 参照)	福祉保健局 生活文化局 教育 庁
100	一時預かり事業補助	パートタイム勤務や病気などで一時的に子育てができない場合などに子供を預かる一時預かり等事業補助の充実を図ります。(再掲 No.57 参照)	福祉保健局
101	定期利用保育事業補助	パートタイム勤務や育児短時間勤務等、保護者の就労形態に多様に対応し、保育所等において児童を一定程度継続的に保育することで、安心して子育てできる環境を整備します。(再掲 No.58 参照)	福祉保健局
102	学童クラブ事業の充実	保護者が労働等により昼間家庭にいない都内小学校に就学しているおおむね 10 歳未満の児童に対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室、児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業を行う区市町村に一定の補助を行います。(再掲 No.64 参照)	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
103	ファミリー・サポート・センター事業の推進	育児の手助けをしたい人（提供会員）と手助けを受けたい人（依頼会員）が、地域において育児に関する相互援助活動を行うことを支援する会員組織「ファミリー・サポート・センター」の設立を区市町村に働きかけるとともに、設立した区市町村に対し一定の補助を行います。（再掲 No. 67 参照）	福祉保健局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア ひとり親家庭への支援

- 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きます。

番号	項目	概要	団体名
29	様々な支援	<p>☆民間企業の協力による支援プロジェクト*の実施 ひとり親に対して、就労の専門家による定期的・継続的な相談や資格取得に対する支援及び緊急時の保育対応を実施します。</p> <p>*民間企業の協力による支援プロジェクト：民間企業と社会福祉法人東京都社会福祉協議会が、福祉施設で暮らす子供たちの進学支援や、低所得のひとり親の就労支援を行うとともに、それらに関わるNPOの組織強化もサポートする。本プロジェクトの実施に当たっては、民間企業の社員たちがボランティアとして参加・協力する。なお、東京ボランティア・市民活動センターは、社会福祉法人東京都社会福祉協議会のひとつの事業部である。</p>	ボランティア・市民活動センター

(2) 高齢者への支援

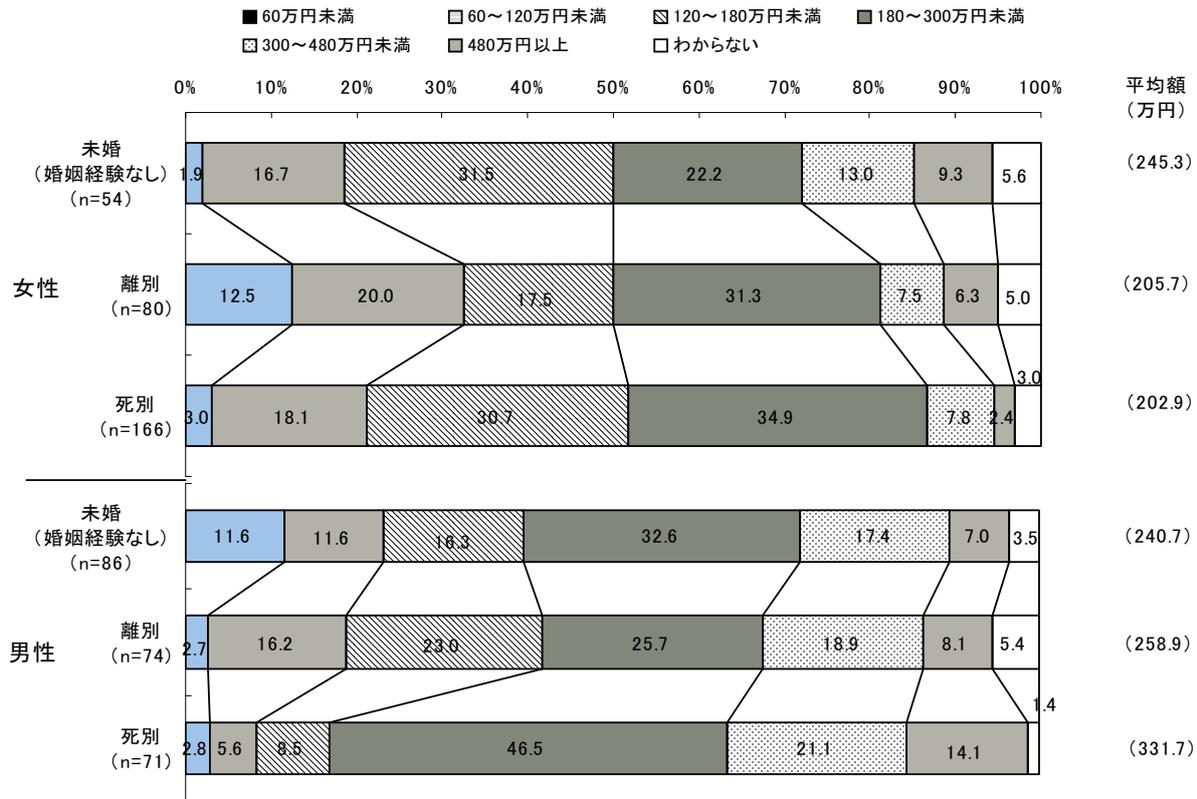
目標

高齢者が地域で安心して生活でき、様々な分野で活躍できる社会環境を整備します。

■現状・課題

- 平成 22 年 10 月時点で、日本の 65 歳以上の高齢者の人口に占める比率は 23% を超え、都内においても 20% を超える状況となっています。特に 75 歳以上では 6 割以上を女性が占めており、また単身の高齢世帯も増加傾向にあります。
- 内閣府の「高齢男女の自立した生活に関する調査」によると、全国の高齢者単身世帯における年間収入平均額を性別及び単身の理由別にみると、配偶者と死別した男性を除き 200 万円台にとどまっています。特に、高齢単身女性の本人の年収について見ると、4 人に 1 人が 120 万円未満となっています。生活保護を受けている高齢者単身世帯も増加しています。総務省の「就業構造基本調査」では、都内の 65 歳以上の求職者が就業を希望する理由として、男女とも約 3 割が収入を得る必要が生じたことや失業していることを挙げており、高齢者の収入確保が課題です。
- 内閣府の「高齢者の日常生活に関する意識調査」では、「自分や配偶者の健康や病気のこと」「自分や配偶者が寝たきりや身体が不自由になり介護が必要な状態になること」等について、高齢者自身の 7 割強が将来に何らかの不安を感じています。
- また、全国の高齢単身男性の 3 割弱は話し相手や相談相手が乏しい状態であり、女性に比べて地域で孤立状態に陥るおそれがあります。地域ぐるみで高齢者、とりわけ単身男性を見守るとともに、介護や医療分野とも連携して、高齢者が安心して暮らし続けることのできる地域づくりが求められています。
- 一方、家庭での介護が長期間にわたることによる家族の介護疲れ等を背景に、高齢者虐待が生じています。東京都の「平成 22 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 割弱、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 割弱、心理的虐待が 4 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が 4 割強を占めていることから、介護保険関係者との連携を強めることにより、虐待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が必要です。
- しかし、東京都福祉保健基礎調査によると、高齢者の 9 割弱が介護保険の要介護・要支援に認定されていない状態であり、東京の高齢者の多くは元気な状態にあると言えます。「知識や技能を生かしたい」という理由で就業を希望する高齢者も多く、高齢者がこれまでの知識・経験などを活かして他の世代とともに雇用や就業の場で活躍したり、社会活動に参加していくことは、高齢者自身の生きがいになるだけでなく、東京の活力の向上にもつながります。

高齢単身世帯における本人自身の年間収入の分布（婚姻状況別）（全国）



資料：内閣府男女共同参画局「高齢男女の自立した生活に関する調査結果（概要）」（平成 20 年）

■取組の方向性

- 高齢者を地域で見守る体制を整備し、地域ぐるみでの高齢者支援体制を充実させます。
- 高齢者の培ってきた知識と経験を効果的に活かすことができる就業機会の確保に向けて、高齢者向けの雇用・就業に関する総合的なサービスを提供するとともに、企業に対する啓発を実施します。
- 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します。

＜ 都の施策 ＞

ア 地域における高齢者への支援

- 高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、安心して生活している環境と支援体制を整備します。
- 高齢者が自己の能力や経験を活かして、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います。

番号	事業名	事業概要	所管局
104	緊急通報システム及び火災安全システムの整備支援	一人暮らし高齢者及び高齢者のみの世帯等の安全を確保するため、緊急通報システム及び火災安全システムの普及促進を図り、在宅高齢者が家庭内で緊急事態に陥ったとき、又は火災が発生したときに、東京消防庁等へ自動通報することにより、迅速な救援・救助活動を行います。	福祉保健局 東京消防庁
105	シルバーピアの整備	一人暮らしの高齢者等が地域の中で生活を続けられるよう、高齢者向けに配慮した集合住宅に安否確認や緊急時対応等を行うワーデン（管理人）又はLSA（生活援助員）を配置し、連携する在宅介護支援センター等からサービスを受けられるシルバーピア事業を実施します。	福祉保健局 都市整備局
106	サービス付き高齢者向け住宅等の登録・閲覧制度	バリアフリー構造等を有し、安否確認サービス、生活相談サービス等を提供するサービス付き高齢者向け住宅や、東京シニア円滑入居賃貸住宅（高齢者の入居を拒まない賃貸住宅）を登録し、その情報を広く提供します。	都市整備局
107	☆サービス付き高齢者向け住宅の供給助成	バリアフリー構造等を有し、安否確認サービス、生活相談サービス等を提供する高齢者向け住宅の整備費や家賃等の助成を行う区市町村を支援することにより、サービス付き高齢者向け住宅の供給を促進します。	都市整備局
108	東京都高齢者向け優良賃貸住宅の供給助成	バリアフリー構造等を有し、安否確認サービス等を提供する高齢者向け住宅の整備費や家賃等の助成を行う区市町村を支援することにより、東京都高齢者向け優良賃貸住宅の供給を促進します。	都市整備局
109	高齢者等入居支援事業「あんしん居住制度」	賃貸住宅に入居する高齢者等及び家主双方が安心して入居・賃貸できるよう、利用者（高齢者等）の費用負担による、見守り・葬儀の実施等のサービスを実施します。（財団法人東京都防災・建築まちづくりセンターの自主事業）	都市整備局
110	単身者向け都営住宅の公募	住宅に困窮している高齢単身者に対して、居住の場としての都営住宅を供給します。	都市整備局

イ 高齢者の雇用・就業の支援

- 高齢者の知識と経験を活かすため、高齢者向けの雇用・就業に関する総合的なサービスを提供します。

番号	事業名	事業概要	所管局
111	しごとセンター事業の推進（高齢者の雇用就業支援）	しごとセンターにおいて、雇用・就業に係る総合的なサービスを提供する中で、働く意欲をもつ高齢者に対する就業相談、キャリアカウンセリング、就業支援セミナー等の実施により高齢者の就業を支援します。	産業労働局
112	シルバー人材センター事業の推進	シルバー人材センターの運営に必要な経費を区市町村に対して補助します。	産業労働局
113	はつらつ高齢者就業機会創出支援事業	身近な地域で、高齢者を対象にした就業相談や就業情報の提供、あっせんを行う拠点を区市町村と共同して整備します。	産業労働局
114	職業訓練の実施（高年齢者訓練）	高年齢者が身近な地域で職業訓練を受けられるよう、各地域の都立職業能力開発センターで高年齢者向けの職業訓練を実施するとともに、民間教育訓練機関への委託訓練を活用し、受講機会の拡大を図ります。	産業労働局

ウ 行動しやすいまちづくり

- 高齢者をはじめ、誰もが自由に行動できるようなまちづくりを推進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
115	福祉のまちづくりの普及・推進	「東京都福祉のまちづくり推進協議会」を設置し、福祉のまちづくりの推進に関する基本的事項を調査審議します。また、東京都福祉のまちづくり事業者団体等連絡協議会や東京都福祉のまちづくり区市町村連絡会議を開催し、情報交換や意見調整を行います。（再掲 No. 77 参照）	福祉保健局
116	福祉のまちづくり事業の実施	(1)ユニバーサルデザイン整備促進事業（ユニバーサルデザイン福祉のまちづくり事業） (2)ユニバーサルデザイン整備促進事業（とうきょうトイレ事業） (3)だれにも乗り降りしやすいバス整備事業 (4)鉄道駅エレベーターなど整備事業 (5)ノンステップバスの導入 （再掲 No. 78 参照）	福祉保健局 交 通 局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 地域における高齢者への支援

- 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づくりを進めます。

番号	項目	概要	団体名
30	環境づくり	☆高齢者対策、助けあい活動に関心を持ち、地域と連携し、相互扶助のある暮らしを求めていきます。	J A 東京女性組織協議会
		子供たちが高齢者に対する理解を深め、高齢者をサポートすることの大切さを理解させます。ボランティア活動を通して老人ホーム等との交流を計画し、高齢者に対する理解を深め、サポートの仕方考えることができるようにします。	私立初等学校協会
		☆地域において具体的な高齢者支援のための学習、研修に取り組みます。	地域婦人団体連盟
		男女が人権を尊重し、誰もが共生する市民社会にむけてネットワーク化を図ります。(再掲) 地域の中で高齢者、子供、障害者等が共に過ごす拠点を確保し、それを運営しているボランティアやNPO等の活動別のネットワーク化を図り、支援します。	ボランティア・市民活動センター

イ 高齢者の雇用・就業の支援

- 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きます。

番号	項目	概要	団体名
31	環境整備	(1)改正高年齢者雇用安定法の周知、啓発を図ります。 (2)法改正に合わせ適宜セミナー、高齢者活用の事例紹介等を行います。	東京経営者協会

(3) 若年層への支援

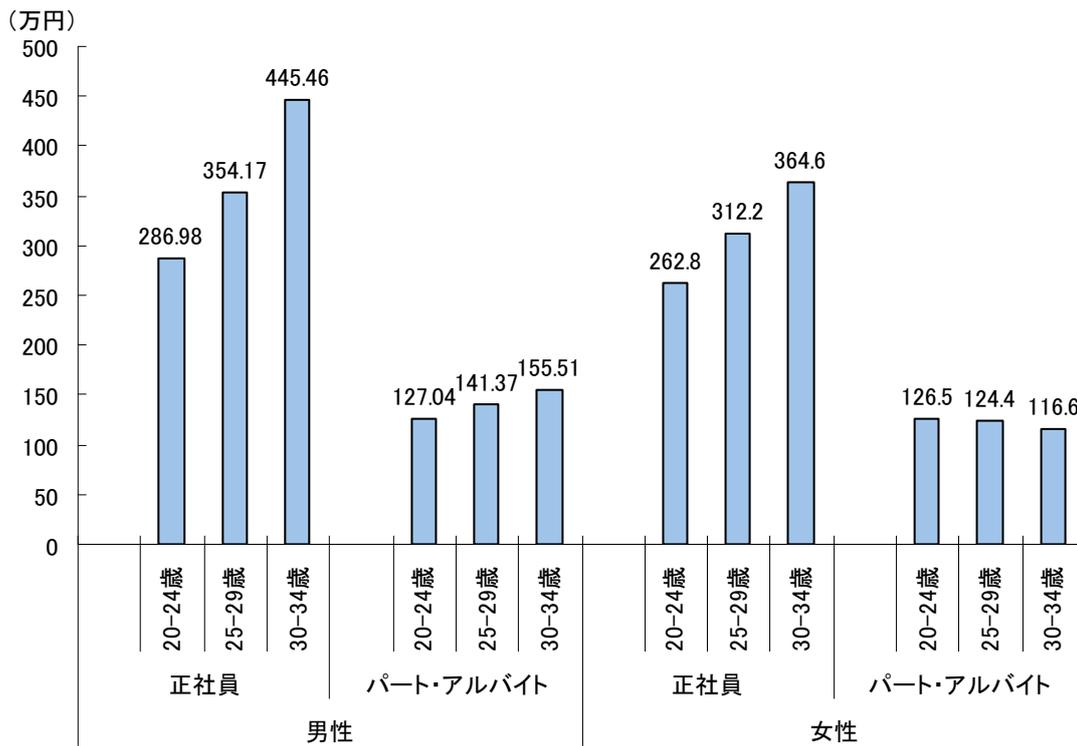
目標

若年層の男女が、その能力と個性を発揮して働くことができるよう、安定した就業に向けた支援を行います。

■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。東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」によると、都における15～24歳の男性の失業率は平成23年平均で8.8%と、男性全世代平均の4.9%と比べて高くなっています。
- 一方、15～24歳の女性の失業率は6.2%で、女性全世代平均の4.6%より高いものの、男性ほどの差はありません。この理由としては、若年層の女性は「家事手伝い」として、失業が潜在しやすい状況があるものと推測されます。
- 雇用形態の違いによる収入の差は大きく、20～24歳の大学卒者について比較すると、パート・アルバイトの平均年収は正社員の平均年収の4割強（男性）から5割弱（女性）程度にとどまっており、年齢が上がるほど格差も拡大する傾向にあります。
- また、厚生労働省の「平成21年若年者雇用実態調査」によると、正社員以外で働いている全国の15～34歳の若年労働者のうち、男性のほぼ7割と女性の4割強は今後正社員として勤務することを希望しています。
- しかし、正社員以外の労働者から正社員への移行が実現した例は多くありません。総務省の「就業構造基本調査」によると、過去1年間に正社員以外の労働者を離職した44歳以下の男女のうち、正社員へ移行したのは男性で3割弱、女性で1割強にとどまっています。
- 結婚・出産を機に約6割の女性が退職をするなど、女性の方が職業と生活の節目における選択に迫られる機会が多いと言われています。正社員以外の労働者では、育児休業を活用して働き続けること自体が難しいという現実もあります。そのため、就業前の生徒・学生の段階から、結婚、就職、出産、育児といった人生のライフイベントを踏まえた長期的な視点に立って、自身の人生設計（ライフプランニング）を行っていくことが必要となります。

雇用形態別平均個人年収（大卒）（全国）



資料：総務省「就業構造基本調査（平成19年）」内閣府「生活困難を抱える男女に関する検討会」
小杉礼子委員による特別集計

■取組の方向性

- 不安定な就労環境に置かれている若年層の男女に向けた、仕事に関する相談体制を充実していきます。
- 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行います。
- 生徒・学生の段階から男女それぞれのニーズに即して、将来への長期的視点に立った人生設計（ライフプランニング）を行う機会を提供します。

＜ 都の施策 ＞

ア 若年層への就業支援

- 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していきます。
- 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きます。

番号	事業名	事業概要	所管局
117	☆しごとセンター事業の推進 (若年者の雇用就業支援)	若者の就職支援のために、東京しごとセンターにヤングコーナーを設け、ワンストップサービスを展開する。求職活動支援セミナーや若者企業交差点等により、職業意識の形成を図るとともに、個々の状況に応じたきめ細かな相談やカウンセリング、能力開発を実施することにより、若者を就業に結びつける。	産業労働局
118	☆若者ジョブマッチング事業	未内定の新規大卒者等に対して、合同就職面接会を開催することにより、企業とのマッチング機会を提供し、正規雇用による安定した職業生活を希望する若者を支援する。	産業労働局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 若年層への就業支援等

- 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みます。
- 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きます。
- 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します。
- 進学に対する支援に取り組みます。

番号	項目	概要	団体名
32	環境整備	☆(1)就労支援のため、セミナー（雇用事例紹介、法改正対応等）、相談業務を実施します。	東京経営者協会
		☆(2)若年者雇用の課題の一つであるミスマッチ解消、働くことへの理解促進のため、企業と大学との交流の場の提供、就職説明会への協力、企業見学のバスツアー等、引き続き関係各機関と協力しながら推進します。	中小企業団体中央会
33	進学支援	☆民間企業の協力による支援プロジェクトの実施 次世代への貧困連鎖を予防するため、福祉施設で暮らす子供たちへの大学進学支援、小学生・中学生・高校生への学習支援、大学就学の資金的・精神的支援の提供を行います。	ボランティア・市民活動センター

第4章

人権が尊重される社会の形成

人権は、誰もが生まれながらに持っている、人間が人間らしく生きていくための権利であり、性別、国籍、年齢、病気や障害などによる差別、偏見のない社会の実現が求められます。

配偶者からの暴力、性暴力、ストーカー、セクシュアル・ハラスメント、売買春等は、その形態のいかんを問わず男女平等参画社会の実現を阻害する要因です。これら加害行為は、極めて自己中心的な目的で行われることが少なくありません。一方、被害に遭った者は、恐怖や不安を与えられるばかりか、その身体やところに一生かかっても回復できない傷を受ける場合も多く見られます。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、行政はもちろん、都民、事業者、民間団体等が力を合わせて取り組まなければなりません。

また、暴力表現や配慮を欠いた性表現を防ぐなど、メディアにおける人権の尊重を確保することも重要です。

男性も女性も各人が、互いの特質を十分に理解し合い、人権を尊重しつつ相手に対する思いやりをもつことは、男女平等参画社会形成の前提です。特に、妊娠・出産期の女性への支援や、こころの健康づくりについても大きな課題として取り組んでいかなければなりません。このようなことに配慮し、男女の生涯を通じた健康の支援のための対策を推進する必要があります。

4. 人権が尊重される社会の形成

(1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組

※ 配偶者からの暴力の防止

具体的な施策については、「東京都配偶者暴力対策基本計画」に掲載

① 性暴力・ストーカー等の防止

ア 被害者等への支援

ア 被害者等への支援

② セクシュアル・ハラスメントの防止

ア 相談・普及啓発
イ 都庁内におけるセクシュアル・ハラスメントの防止対策

ア セクシュアル・ハラスメント防止の普及啓発等

(2) 生涯を通じた男女の健康支援

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

ア 出産・育児準備支援等
イ 各年代に応じた健康支援及び性教育

(3) 男女平等参画とメディア

ア メディアへの対応

ア メディア事業者の取組
イ メディアへの対応

(1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組

① 性暴力・ストーカー等の防止

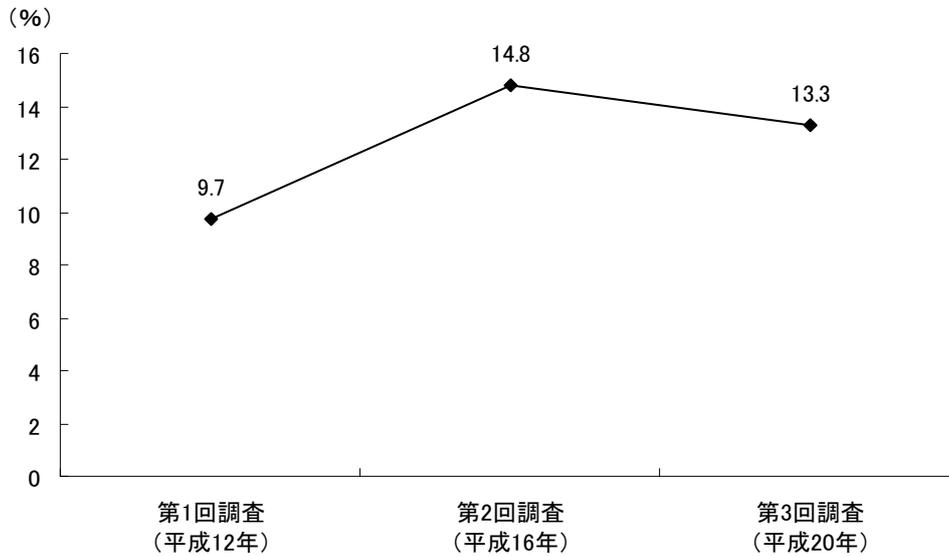
目標

被害者の人権を尊重し、被害者の立場に配慮した相談支援体制の充実を図ります。

■現状・課題

- 性犯罪やストーカー行為は、重大な人権侵害であり、配偶者からの暴力とともに男女平等参画社会の実現に向けた大きな妨げになっています。その被害は特に女性に多く、これらの行為により、被害者は身体的・精神的に大きな被害を受けるとともに、安全な生活や職業をも奪われてしまう場合も見られます。
- 警視庁に寄せられたストーカー行為等に係る相談件数は、平成 21 年をピークに高止まりの傾向を示しており、平成 22 年は 1,032 件で、被害者の 86%が女性です。また、ストーカー規制法による検挙者数は緩やかな増加傾向にあり、警告の件数も平成 17 年以降増加を続けています。ストーカー規制法が平成 12 年 11 月に施行されてから 10 年以上が経過しましたが、ストーカー行為は減少していないものと考えられます。
- 東京都が設置した犯罪被害者の総合相談窓口における性犯罪被害に関する相談・支援件数は、平成 22 年度には延べ 1,600 件を超え、全体のおよそ 3 分の 1 を占めています。しかし、法務省の「第 3 回犯罪被害実態（暗数）調査」では、強姦や強制わいせつなどの被害者がその被害を申告したのは 1 割程度にすぎません。
- 内閣府の「男女間における暴力に関する調査」では、男性から無理やり性交された被害者の 6 割は「恥ずかしくてだれにも言えなかったから」「自分さえがまんすれば、なんとかこのままやっていけると思ったから」「そのことについて思い出したくなかったから」などの理由で被害を誰にも相談していません。
- このように、性暴力については、被害を知られることに羞恥心を覚えたり、関係機関や第三者の不用意な発言によって精神的に傷を負う二次被害を恐れることなどにより、被害を打ち明けることを躊躇する例が少なくありません。支援の際には、相談しやすい環境整備や二次被害防止に向けた取組が求められます。
- 被害に遭った女性はできる限り早く、医療的・心理的・法的支援を受けることが必要になってきます。しかし、複数の機関を訪問することは苦痛です。国の「第 2 次犯罪被害者等基本計画」では、性犯罪被害者のためのワンストップ支援センターの設置促進のための取組を進めていくこととされています。被害者の負担軽減につながるよう、支援の充実が求められます。

性的事件の被害申告率の推移（全国）



資料：法務省「第3回犯罪被害実態(暗数)調査(平成20年)」

■取組の方向性

- 社会全体で性犯罪・ストーカー行為の防止が重要な課題であるという認識を深めるとともに、性犯罪、ストーカー行為に関する被害の相談窓口を周知します。
- 相談に対する被害者の心理的な抵抗感を取り除き、被害者にとって相談しやすい環境を整備するとともに、被害者のプライバシー保護や二次被害防止に向けて適切に対応します。
- 被害者が、様々な支援を一か所で受けられる体制の整備など、被害者のニーズに応える支援のあり方について、必要な検討を行います。

＜都の施策＞

ア 被害者等への支援

- 性犯罪等の防止と相談しやすい体制等の充実、被害者への配慮を徹底するとともに、性犯罪・性暴力への対応と取締りを強化します。
- 被害者が、様々な支援を一か所で受けられる体制の整備など、被害者のニーズに応える支援のあり方について、必要な検討を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
119	☆公益社団法人被害者支援都民センターと協働した被害者等への支援	公益社団法人被害者支援都民センター内に犯罪被害者のための東京都総合相談窓口を設置し、電話等相談、面接相談、直接的支援等を行います。	総務局
120	相談・一時保護	東京ウィメンズプラザや女性相談センターにおいて、電話や面接によって相談に応じるほか、女性相談センターにおいて、一時保護等の相談に応じます。	福祉保健局 生活文化局

番号	事業名	事業概要	所管局
121	来日外国人女性 緊急保護事業の 補助	緊急に保護を求める外国人女性に対する保護体制の充実を図るため、外国人女性の緊急保護を実施する法人に対し、その運営に要する経費の一部を補助します。	福祉保健局
122	女性に対する相 談体制の充実	鉄道警察隊分駐所に痴漢被害相談所を設置し、また、女性警察官が配置されている交番に女性の安全相談所を開設し、女性警察官が女性の被害や相談等の受理に当たり、性犯罪等の防止と相談しやすい体制の充実を図ります。	警 視 庁
123	情報提供、相談、 カウンセリング 機能の充実	「犯罪被害者ホットライン」により、被害者からの相談に応じるほか、各警察署における被害者相談受理体制の整備、充実を図ります。「被害者の手引き」の交付により、各種情報提供を行います。	警 視 庁
124	性犯罪被害者に 対する支援	性犯罪被害者の診察等に係る経済的負担の軽減を図るため、緊急避妊薬、性感染症検査及び人工妊娠中絶並びに一時避難場所の確保に係る費用の一部を公費により支出します。	警 視 庁
125	性犯罪被害者へ の配慮	女性警察官のうち、適任者を「性犯罪捜査員」に指定し、事件の潜在化防止と被害者の精神的負担の軽減を図ります。 性犯罪捜査員に対し、性犯罪被害者からの事情聴取、供述調書の作成、その他専門的知識及び技能習得に重きを置いた訓練を推進し、捜査能力の向上に努めるとともに、組織的な体制強化をしています。	警 視 庁
126	性暴力、性犯罪 への対応と取締 り強化	捜査を迅速かつ的確に推進するため、主管課の専務員が早期現場臨場するとともに、性犯罪捜査員の育成増強を図ります。 「犯罪被害者支援推進月間」を実施し、性犯罪被害者に対する処遇の適正と捜査の徹底を図ります。 児童ポルノ・児童買春等の根絶に向けて、取締の強化及び少年相談専門職員等による相談・保護の充実を図ります。	警 視 庁
127	☆性暴力に関す る相談について の研修	性暴力に関する相談を受けるに当たっての留意点等について、区市町村の相談員等に向けた研修内容の一部に加え、被害者のより一層の支援を図ります。	生活文化局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 被害者等への支援

- 性犯罪、ストーカー行為の防止は、重要な社会的課題であることの認識を深めるとともに、民間団体等は、その機能をいかし、被害者相談や被害者への支援を行います。

番号	項目	概要	団体名
34	被害者等への支援	相談事業 電話相談、メール相談、面接相談など、専門的な研修を受けた犯罪被害相談員による相談業務を行います。	被害者支援 都民センター
		被害者への直接的支援事業 被害者の希望に応じて、警察署、病院、法廷等への付き添い、情報提供等を行います。	
		啓発活動等 関係機関との連携や支援活動に関する広報啓発活動、被害者等に関する調査及び研究等を行います。	
		☆研修 性暴力被害についてより適切な対応ができるよう、相談員・支援員研修を実施したり、外部研修に積極的に参加します。	
		☆暴力の被害者等の早期発見と支援 病院等勤務者による被害者の早期発見と対策等について学習会を実施します。	看護協会
35	女性に対する暴力の根絶	☆女性に対するあらゆる暴力廃絶のため学習会等で周知します。	連合東京
		☆シェルターの支援、被害者支援（助ける組織を紹介、経済的援助など）、啓発活動（講演会など）を実施します。	ソロプチミスト日本東リジョン
		女性に対する性犯罪・売買春・人身売買防止等への取組として、児童買春・児童ポルノ禁止等に関するユニセフや国際NGO等の活動に参加します。	

② セクシュアル・ハラスメントの防止

目標

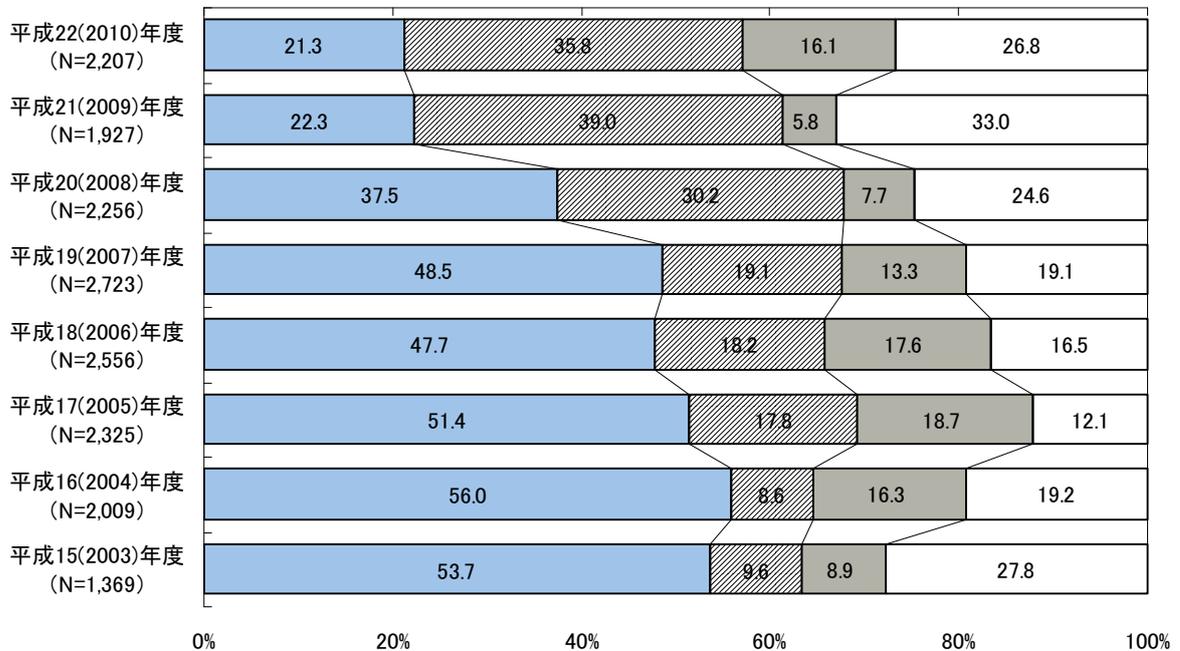
セクシュアル・ハラスメントは、社会的に許されない行為であることを広く周知徹底するとともに、その防止に努めます。

■現状・課題

- セクシュアル・ハラスメントは、被害者の人権を著しく侵害し社会的にも許されない行為であり、雇用の場だけでなく、教育や福祉などの現場や地域社会においても発生する可能性があるため、男女を問わず誰でも被害者となるおそれがあります。
- 都は、東京都男女平等参画基本条例第 14 条において、あらゆる場におけるセクシュアル・ハラスメントを禁止しています。
- 雇用の場においては、平成 19 年に施行された改正男女雇用機会均等法により、セクシュアル・ハラスメントに対する防止措置が事業主の責務とされたほか、男性に対するセクシュアル・ハラスメントも防止対策の対象とされました。
- 都への労働相談の内容では、対価型・地位利用型セクシュアル・ハラスメントに代わり、環境型セクシュアル・ハラスメントの割合が増加傾向にあります。
- 教育現場においても、セクシュアル・ハラスメントへの対応が求められています。都内の教育機関では、これまでも教職員の研修や相談窓口の設置などの取組が行われていますが、今後も、教育の場における人権侵害の防止と被害者の保護を徹底する必要があります。
- また、近年、職場における人権侵害として、パワーハラスメントの問題が深刻化しています。パワーハラスメントについては、業務上の指導との線引きが難しいという側面があるものの、セクシュアル・ハラスメントと同様に、パワーハラスメントが社会的に許されない行為であることを認識させるための取組が必要です。

セクシュアル・ハラスメントに関する相談の内容（都）

- 対価型、地位利用型セクシュアル・ハラスメントに関する労働者からの相談
- ▨ 環境型セクシュアル・ハラスメントに関する労働者からの相談
- セクシュアル・ハラスメントに関する人事労務管理上の相談
- その他・不明



資料：東京都産業労働局「労働相談及びあっせんの概要」より作成
 注：※平成20年度以降の相談内容の件数は重複分を含む

■ 取組の方向性

- セクシュアル・ハラスメントは社会的に許されない行為であることを広く周知徹底するため、普及啓発や相談体制の充実など必要な対策を進めます。
- 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けては、使用者への啓発を含め、具体的な取組方法や行政による支援策等を周知し、主体的な取組を促します。
- 教育現場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けて、積極的に取り組んでいきます。

< 都の施策 >

ア 相談・普及啓発

- 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントを防止するために、法令の周知や相談体制を整備します。

番号	事業名	事業概要	所管局
128	セクシュアル・ハラスメント防止に関する労働相談等	労働者・使用者双方に対して、セクシュアル・ハラスメント防止に関する普及啓発活動を行います。また、職場におけるセクシュアル・ハラスメントに関する相談、あっせんを行います。	産業労働局

イ 都庁内におけるセクシュアル・ハラスメントの防止対策

- 都庁内におけるセクシュアル・ハラスメントの防止体制を整備するとともに、セクシュアル・ハラスメント行為を行った者については、引き続き厳正な措置を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
129	セクシュアル・ハラスメント防止連絡会議の開催	各任命権者の代表、関係局の代表及び関係者等からなる連絡会議を設置して、都におけるセクシュアル・ハラスメントの防止を図ります。	総務局
130	セクシュアル・ハラスメント相談員の設置	各局にセクシュアル・ハラスメント相談員を設置して、職員からの相談・苦情を受け、また職員に対して適切な指導及び助言を行います。	各局
131	セクシュアル・ハラスメント防止に関する研修	講師養成研修「人権・同和問題科」 都政に携わる全ての職員の人権意識の高揚を図り、同和問題をはじめ女性、子供などの様々な人権問題に対する正しい理解と認識を深めます。 また、セクシュアル・ハラスメントに関する研修もを行います。	総務局
		職員を対象に男女平等参画についての研修を実施します。	各局
		公立学校の初任者研修や10年経験者研修、管理職研修（候補者を含みます。）において、セクシュアル・ハラスメント防止に関する研修を実施します。	教育庁

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア セクシュアル・ハラスメント防止の普及啓発等

- 各企業や教育機関等において、男女雇用機会均等法に基づき、セクシュアル・ハラスメントの防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する周知を図ります。
- 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ていきます。

番号	項目	概要	団体名
36	普及啓発・研修	セクシュアル・ハラスメントや性暴力等の防止についての知識の普及啓発、資料の配布などに努めます。	工業団体連合会
		職場におけるセクシュアル・ハラスメントを理解するために研修を実施していきます。	専修学校各種学校協会
		(1)セクシュアル・ハラスメントに関する状況把握や制度整備等の事例の把握、情報提供を行います。 ☆(2)人事・総務・教育担当職員を対象にセクシュアルハラスメント・パワーハラスメント・メンタルヘルス等の実務研修を行います。	生活協同組合連合会

番号	項目	概要	団体名
37	相談	会員の要望に応じ検討し、相談に対応します。	書籍出版協会
38	NPO支援	セクシュアル・ハラスメントの悩みに対応する事業を行うNPOの設立支援と育成を行います。	NPOサポートセンター

(2) 生涯を通じた男女の健康支援

目標

生涯を通じて健康な生活を送ることができるように支援するとともに、男性も女性も、相互に身体の特性を十分に理解し、個人の人権を尊重する意識を育てます。

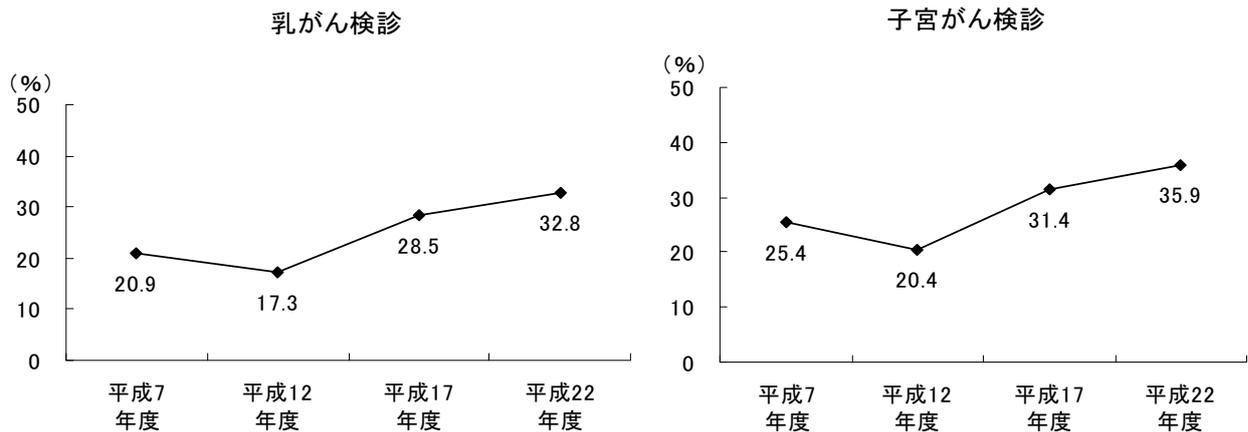
■現状・課題

- 男女平等参画社会の実現に向けては、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きることが重要です。また、心身の健康についての正しい知識や情報を入手して、その健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができるようになることが重要です。近年では、男女それぞれの性差に留意した適切な治療や女性特有の健康上の問題を相談しやすい医療環境づくりに対する取組が行われています。
- 妊娠・出産期は、女性の健康にとっての大きな節目であり、安心して安全に子供を産むことができる環境を維持する必要があります。職場においても、母性保護の観点から妊娠中の女性に対する配慮が必要です。また、出産は女性の心身に様々な影響を及ぼしますが、産後の子供との生活を健やかに送ることができるように適切な支援を行うことも重要です。全国の周産期死亡率、妊産婦死亡率、乳児死亡率、新生児死亡率といった母子保健に関する指標は、いずれも低下傾向にあります。
- 一方、不妊に悩み、実際に不妊治療を受ける男女が増加していることから、その対策を推進する必要があります。
- 男女の健康を支える上で、医師を中心とした医療関係者が大きな役割を持っています。平成 20 年末時点での東京都の人口 10 万人に対する医師数と産婦人科・産科医師数は全国平均を上回っており、医療基盤の整備が進んでいると言えます。ただし、産婦人科・産科医の人数の推移を見ると、長期的には減少傾向にあり、産婦人科・産科医を確保し、安心して出産することのできる環境を整えていくことが急務です。
- 近年、若年層において、未熟な性意識や無責任な性行動がみられます。人工妊娠中絶件数は、全国では減少しており、東京都でも減少傾向にありますが、24 歳以下の若年層が約 3 割を占めています。また、全国の性感染症の報告数は近年減少傾向にありますが、15～24 歳の若年層が全体の 2～4 割を占めています。学校教育とも連携し、引き続き、効果的な予防啓発等に取り組んでいく必要があります。
- 東京都のがんによる死亡率は男女ともに減少傾向にありますが、乳がんによる女性の死亡率は、全国に比較し高くなっています。一方、東京都のがん検診受診率については、「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・子宮がん検診を過去 2 年以内に受けた人は、全体の 30%を超えるにとどまり、検診を受けることが習慣として定着していません。
- こころの健康づくりも課題の一つです。平成 21 年度の東京都福祉保健基礎調査によると、毎日の生活の中で、悩みやストレスが「ある」（「たまにある」、「よくある」と回答した人の合計）と回答した人は 66.4%でした。男性 62.8%、女性 69.7%と女性の方がストレスがあるという人が多く、特に、20 歳代から 40 歳代の女性では、約 8 割に達します。悩みやストレスの原因として、男女で違いがみられます。上位 3 つを挙げると、男性では、「自分の仕事」64.4%、「収入・家計・借金など」35.9%、「家族以外との人間関係」27.2%であり、女性では、「自分の仕事」36.9%、「家族以外との人間関係」32.1%、「収入・家計・借金など」31.3%となっています。相談先としては、男性は「家族」が 34.8%、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」が 30.4%、「友人・知人」

が 26.8%であり、女性では「友人・知人」が 49.6%、「家族」が 47.4%、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」が 16.1%と回答しています。

- 東京都の自殺者数は平成 10 年に急増して 2,740 人となり、その後は横ばいの状況です。自殺者のうち、およそ 3 分の 2 が男性となっています。年代別に見ると、男性の 50 歳代後半から 60 歳代後半の自殺率が特に高くなっています。

乳がん・子宮がんの検診受診率（都）



資料：東京都福祉保健局「健康増進法に基づくがん検診の対象人口率等調査」
 注：平成 17 年度までは東京都福祉保健局「老人保健法等に基づく健康診査及びがん検診の対象人口率調査」

■取組の方向性

- 男女の生涯を通じた健康づくりを支援するため、医療関係機関等と連携し、性や年代に応じた健康支援を充実させます。
- 安心して出産できる環境を確保していく上でも、医療関係機関等と連携して産婦人科医の確保等の母子保健医療体制の整備に努めます。
- 性感染症など性に関する知識の普及を図ります。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します。
- 乳がん・子宮がん等に関する正しい知識の普及啓発やがん検診の受診率の向上に向けた取組を行います。
- 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ります。

＜ 都の施策 ＞

ア 母子保健医療体制の整備及び相談等の支援

- 安心して出産できる環境を確保していく上でも、医療機関等と連携して産婦人科医の確保等の母子保健医療体制の整備に努めるとともに、相談等の支援を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
132	周産期母子医療体制の整備	周産期医療は、妊娠合併症や分娩時の新生児仮死への対応等緊急性の高いものが多く、迅速に適切な医療を行うことが母・児の生命や治療後の経過を左右するため、出産前後の母体・胎児や新生児に対する高度な医療に対応できる周産期母子医療センター等の整備を進めるとともに、総合的な周産期医療体制を確立します。	福祉保健局
133	小児救急医療体制の整備	区市町村が実施する小児初期救急医療に要する費用の補助や、全都における小児の二次救急医療体制を確保するほか、より専門性の高い小児三次救急医療体制を確保するためのネットワークを構築します。	福祉保健局
134	母子保健医療に関する相談事業	<p>電話相談「母と子の健康相談室」（小児救急相談） 母子の健全な育成を図り、小児救急医療の前段階での安心の確保のため、区市町村保健センター等が閉庁する平日夜間・休日に、都民を対象として母と子の健康や育児に関する不安や悩みについて、保健師や助産師等、また、必要に応じて小児科医師が専門的な立場から電話での相談に応じます。</p> <p>SIDS電話相談 SIDS(乳幼児突然死症候群)を始め、病気、事故、流産、死産等で子供を亡くした家族等の精神的支援を行うため、保健師及び体験者が相談に応じます。</p> <p>TOKYO子育て情報サービス 妊娠、子育て及び子供の事故防止等に関する情報を365日24時間、電話(音声自動応答システム)とファクシミリにより提供します。</p> <p>東京都こども医療ガイド 育児経験の少ない親などを対象に、子供の病気やけがへの対処の仕方、病気の基礎知識、子育てのアドバイスなどをホームページで、動くキャラクターと音声による会話方式の親しみやすい形で情報提供します。</p>	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
135	医療費の助成等	妊娠高血圧症候群等医療費の助成 妊産婦の死亡原因となるとともに、出生児に対する影響も著しい妊娠高血圧症候群等に罹患している妊婦が早期に適切な医療を受けることを容易にするため、必要な医療費の助成を行います。	福祉保健局
		入院助産 保健上必要があるにもかかわらず、経済的理由により入院助産を受けることができない場合、妊産婦に対し助産施設において助産を行います。	
136	不妊治療費の助成	不妊治療の経済的負担の軽減を図るため、不妊治療のうち医療保険が適用されず高額な医療費がかかる体外受精と顕微授精に要する費用を助成し、次世代育成支援の一助とします。	福祉保健局

イ 各年代に応じた健康支援及び性教育

- 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います。
- うつの早期発見や診療体制の強化、自殺の未然防止や相談体制の強化など、こころの健康づくりに関する取組を進めます。
- 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します。

番号	事業名	事業概要	所管局
137	生涯を通じた女性の健康支援	女性の健康支援のための知識の普及と心身の健康に関する相談指導や不妊に関する相談を行うとともに、相談・指導に従事する者の養成・資質向上のための講習会や研修を行います。	福祉保健局
138	女性のがん対策強化事業	女性のがん検診（子宮がん及び乳がん）について、検診及びHPV（ヒトパピローマウイルス）感染予防の重要性を訴え、がんの予防と早期発見につなげるため、広く普及啓発を行う。	福祉保健局
139	女性専用外来の設置	女性特有の身体症状（疾患）やストレス等による心身の変調等を対象に、女性医師が「女性の心身を総合的に診察する」専門外来を実施します。	病院経営本部
140	自殺総合対策東京会議の設置・運営	保健、医療、福祉、労働、教育、警察等の関係機関により、自殺対策の社会的推進のあり方を検討するとともに、相互連携のもと協働して総合的な対策を進めます。	福祉保健局
141	自殺問題に関する普及啓発	自殺問題の実態や社会的取組の必要性について、都民、企業等の理解の増進と協力を進めるため、関係機関とともに都民的な運動を展開します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
142	「ゲートキーパー」の養成	自殺の早期発見、早期対応を図るため、相談窓口等において日常の業務等を通じて心身不調のサインに気づき、必要に応じて専門機関等へつなぐ役割などを担う「ゲートキーパー」を養成します。	福祉保健局
143	「こころといのちの相談・支援東京ネットワーク」の構築	自殺の背景にある複合的な問題に対応するため、保健医療、労働、法律分野の相談機関や民間関係団体等の構成による重層的な相談・支援のネットワークを構築します。	福祉保健局
144	かかりつけ医による「うつ」の診療体制の強化	自殺の大きな要因の一つである「うつ病」について、かかりつけ医での早期発見と専門医療の提供体制を整備します。	福祉保健局
145	夜間こころの電話相談事業	通常の相談機関が開設していない時間帯(17時から22時)において相談を受け付け、うつ病等の病状悪化や自殺防止を図ります。	福祉保健局
146	自死遺族に対する支援策の実施	遺族への適切な情報提供や自死の苦しみを分かちあうための遺族の集いの開催など、遺族を支援する取組を進めます。	福祉保健局
147	☆東京都自殺相談ダイヤル～こころといのちのほっとライン～	自殺専用の相談電話を設置し、電話相談に対応する相談員の人材育成を行うことにより、自殺念慮者の相談に応じるとともに、適切な相談機関につなぐなどにより自殺防止を図ります。	福祉保健局
148	☆地域自殺対策緊急強化基金事業	区市町村及び民間団体の自殺対策事業に補助を行います。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
149	性感染症対策・エイズ対策	性感染症検査 保健所で実施している HIV 検査に併せて、希望者に対して性感染症の検査を行います。検査時にカウンセリングを行い、陽性者に対しては治療を勧めます。	福祉保健局
		性感染症普及啓発活動 パンフレットの作成や啓発イベントの開催を通じて、性感染症の正しい知識の普及啓発を図ります。	
		エイズ相談検診体制 HIV/エイズは早期発見、早期治療が重要であるため、保健所等において無料・匿名で HIV 検査を実施します。東京都南新宿検査・相談室等では土曜・日曜・平日夜間に HIV 検査を実施します。また、検診・相談を通じて HIV/エイズに関する偏見のない社会づくりを目指します。	
150	エイズ啓発拠点事業の充実・強化	繁華街等集まる若者をターゲットにエイズ啓発拠点（ふぉー・てい）事業を通年で実施するとともに、繁華街での広報活動による情報発信を実施するなど、さらに効果的な予防啓発を図ります。	福祉保健局
151	エイズ対策普及啓発活動の強化	若年層に対する普及啓発として、同年代の仲間同士（＝ピア）と一緒にエイズのことを考えながら、エイズ予防や感染者への偏見・差別をなくすための活動を、地域の教育機関等と連携しながら、保健所（多摩地域）・東京都看護協会（23区）が実施します。	福祉保健局
152	学校における性教育の改善・充実	各学校における性教育の全体計画及び年間指導計画の工夫や作成について、「性教育の手引き」等を活用し、児童・生徒の人格の完成を目指す「人間教育」の一環として、人間尊重の精神に基づいて性教育を適正に行うことができるよう支援します。	教育庁
		研修会等を通して、児童・生徒の健康的なライフスタイルの確立を目指した性教育に関する指導方法の工夫・改善を行うことができるよう教員の授業力の向上を図ります。	
		区市町村教育委員会と連携し、公立学校における適正な性教育の実施及びその定着を図ります。	

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 出産・育児準備支援等

- 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ます。

番号	項目	概要	団体名
39	出産準備支援・育児支援等	<p>新しい生命を夫婦で心豊かに迎え、子育てを楽しみ、子供の成長とともに親もまた成長してほしいという願いから以下の事業を実施します。</p> <p>(1) 両親学級 妊娠・出産・育児に関する正しい情報や夫の役割等を分かりやすく伝え、出産、育児に対する不安を軽減します。</p> <p>☆(2) とうきょうマタニティーフェスティバル 東京都助産師会と協力し、妊娠中の妊婦と配偶者を対象にイベントを開催し、妊娠中の不安等への相談や、仲間づくりを支援します。</p> <p>(3) すくすくフェスタ ・両親学級に参加した出産後の親子を対象にイベントを開催し、産後の相談・育児相談・ベビーマッサージ・月齢に合ったお遊びなどを実施します。 ・同年代の親同士の仲間づくりを支援します。</p>	看護協会

イ 各年代に応じた健康支援及び性教育

- 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のこころの健康づくりへの取組を行います。また、発達段階を踏まえた適切な性教育を実施します。

番号	項目	概要	団体名
40	健康支援	<p>☆子宮頸癌^{けいがん}ワクチン接種の普及と、性感染症の早期発見と適切な指導、治療が受けられる環境整備を行います。</p>	医師会
41	相談等	<p>従業員のメンタルヘルス対策</p> <p>(1) 協会経営労務相談室において、臨床心理士等が企業におけるメンタルヘルス対策（研修、カウンセリング等）の進め方や従業員への対応等についての相談業務を行います。</p> <p>(2) 経営者の視点から従業員の心の問題への対応について学習するため、弁護士や臨床心理士、産業医等による講演会やセミナー、各企業の対応事例の発表会を開催します。</p> <p>☆(3) 近年問題となっているメンタル不全者への対応や、メンタル不全者の防止等への相談、セミナー開催、また不全者の職場復帰への支援策の周知を行います。</p>	東京経営者協会

番号	項目	概要	団体名
42	情報発信等	<p>☆都民の健康支援に向けた情報発信等</p> <p>(1)「まちの保健室」等を利用しての、健康チェック、健康相談や必要な情報発信</p> <p>(2)健康に関する公開講座の開催</p> <p>(3)ホームページ等での情報発信</p> <p>(4)出前授業（母性保護、エイズ予防活動等）の実施</p> <p>(5)子育て支援（両親学級、すくすくフェスタ等）の実施</p>	看護協会
43	提唱活動	<p>森林療法、子供の食育、女性特有のがんの早期発見等の提唱活動を行います。</p>	ソロプチミスト日本東リジョン
44	性教育等	<p>☆青少年への性教育指導、心のケア等の精神疾患への対応のために、東京都教育庁の実施する都立学校における専門医派遣事業に協力し、心身共に健全な発育をするように学校保健活動支援を充実させます。</p>	医師会
		<p>☆(1)出前授業</p> <p>学校での「命の大切さ」「性感染症予防」の授業や、企業等での「職場における女性保護」に関する普及事業等に直接出向き協力します。</p> <p>(2)東京エイズ・ピア・エデュケーション</p> <p>①エイズ・ピア・エデュケーターの育成（10～20代の若者対象）</p> <p>②エイズ・ピア・エデュケーションの実施（中学・高校・大学・専門学校等に出向き、エデュケーションを実施）</p>	看護協会
		<p>性教育において、男女の相違や双方を尊重することの大切さを理解させます。</p>	私立初等学校協会

(3) 男女平等参画とメディア

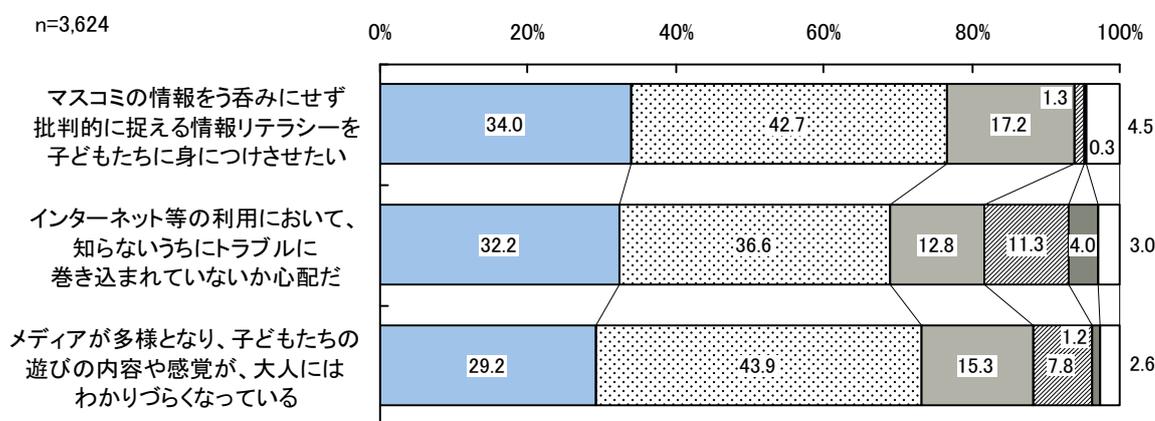
目標	メディア事業者の自主的な取組を促すとともに、情報の受け手が必要な情報を主体的に読み解き、自ら発信する能力の育成を図ります。
----	---

■現状・課題

- メディアは影響力も大きく、男女平等参画に関する情報の提供や平等参画意識を高めるのに大きな効果があると考えられます。また、インターネット等を活用した情報提供も有用です。
- しかし、メディアの提供する情報の中には、性別役割分業に基づくステレオタイプの男女像や女性や子供を性的ないしは暴力行為の対象として捉えた表現等も見受けられ、男女平等参画を阻害する要因の一つになっています。内閣府の「男女共同参画社会に関する世論調査」によると、テレビやインターネット等のメディアにおける性・暴力表現について問題があると考えている人が8割に達しています。
- 表現の自由を十分に尊重しつつ、表現される側の人権や性・暴力表現に接しない自由、マスメディアや公共空間において不快な表現に接しない自由にも十分な配慮を払う必要があります。
- 東京都では、平成22年12月に「東京都青少年の健全な育成に関する条例」を改正し、青少年の健全な育成を図るため、インターネット利用環境の整備等に関する規定や児童ポルノの根絶等に係る都の責務等に関する規定を設けました。今後も、この条例に基づき対応していく必要があります。
- 一方、日本PTA全国協議会の調査では、保護者の7割以上が「マスコミの情報をう呑みにせず批判的に捉える情報リテラシーを子どもたちに身につけさせたい」と考えています。一人ひとりが情報を主体的に読み解き、その情報を見極めて取捨選択する能力や自ら発信する能力（メディア・リテラシー）を身につける必要があります。

子どものメディア接触に対する問題点（全国）

■ 非常にそう思う □ ややそう思う ■ どちらともいえない ▨ あまりそう思わない ■ 全くそう思わない □ 無回答



資料：日本PTA全国協議会「子どもとメディアに関する調査（平成22年度）」

■取組の方向性

- 表現の自由を十分に尊重しつつ、メディア事業者自身による暴力や性表現の自粛等、自主的な取組を促します。
- 情報の受け手側がメディアを主体的に読み解き、メディアを使って自分の考えを表現していく能力の育成を図ります。

＜都の施策＞

ア メディアへの対応

- 不健全図書等の区分陳列を徹底するとともに、インターネット等の利用環境整備や適正な利用に関する普及啓発を行います。
- 情報モラル、情報リテラシーなどメディアへの対応能力を育成します。
- 都が作成する広報・出版物等においても性差別につながらない表現を促進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
153	不健全図書等の区分陳列	「東京都青少年の健全な育成に関する条例」に基づき、著しく性的感情を刺激するなど、青少年の健全な育成を阻害する図書等の区分陳列を徹底します。	青少年・治安対策本部
154	インターネット等に関する取組	「東京都青少年の健全な育成に関する条例」に基づき、青少年の健全な育成を阻害するおそれのある情報を取り除くためのフィルタリングの普及を推進します。 インターネットやゲームをする上での、家庭内におけるルールづくりを支援することで、親子のコミュニケーションをより一層、緊密にすると同時に有害情報から子供を守ります。	青少年・治安対策本部
155	インターネット等新たなメディアにおけるルールの確立に向けた検討	ネット環境浄化のために、サイバー犯罪対策協議会等と連携した広報啓発活動を推進します。 サイバーパトロールのほか、各種相談事案を通じて違法・有害情報を収集し、対策と取締りを推進します。	警視庁
156	情報モラル教育の充実	情報活用能力向上推進事業や教職員研修センター等における教員研修を通して、性や暴力表現を扱ったメディアから児童・生徒を守ることを含め、情報を発信する責任や情報モラル、リテラシーに関する教育の充実を図ります。	教育庁
157	庁内広報誌作成のポイント	男女平等参画の視点に立った広報紙・誌、ポスター等を作成するよう庁内に周知します。	生活文化局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア メディア事業者の取組

- 各メディアにおいては、倫理規定の遵守を徹底します。

番号	項目	概要	団体名
45	協議会等における検討	協会の会報等によりメディアの重要性を告知し、必要に応じて出版団体で構成する「出版倫理協議会」や協会の関係委員会等で検討します。	書籍出版協会
		協会の会報等により男女平等参画の観点から、メディアの重要性について周知します。	雑誌協会
		男女平等参画について、「出版倫理協議会」において、行政や他の機関との連携に取り組みます。また、「東京都青少年の健全な育成に関する条例」が遵守されるよう積極的に取り組みます。	
		「編集倫理委員会」において、人権の観点から男女平等参画を検討します。	

イ メディアへの対応

- 情報モラル、情報リテラシーなどメディアへの対応能力を育成するための支援を行います。

番号	項目	概要	団体名
46	情報モラル向上への取組	子供たちがパソコン、携帯電話、ゲーム機器、漫画・雑誌等と安全に付き合うための注意事項を示した「都小P 情報環境7ヶ条」を作成し、実践の輪を広げていきます。	小学校PTA協議会
		東京都と心の東京革命推進協議会(青少年育成協会)が行うインターネットやゲームに関する家庭のルールづくりを支援する「ファミリールール講座」のファシリテーター養成講座に参加し、各小学校等での講座の開催に協力していきます。	

第5章

男女平等参画を推進する社会づくり

男女平等参画社会を実現するためには、男女が能力を十分に発揮でき、多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりを進めることが不可欠です。性別、年齢、既婚・未婚、子供の有無、働き方を問わず、誰もが社会の対等な構成員として、それぞれの多様性を受容し、互いに思いやり・助け合いのもとで、社会のあらゆる分野の活動とともに参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されます。

少子・高齢化等人口構造の変化、経済・社会のグローバル化など変動する現代社会の中で、男女が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。

人権尊重を基本とした男女平等参画社会を形成するための取組は、様々な分野にまたがっており、これらの取組を整合性をもって、総合的かつ効率的に推進することが求められます。あらゆる分野において、相互の連携を図りつつ男女平等参画を推進する体制の整備・強化が求められます。

5. 男女平等参画を推進する社会づくり

(1) 教育・学習の充実

ア 学校での男女平等
イ 研修・情報提供
ウ 多様な学習機会の提供

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

(2) 普及・広報の充実

① 情報・交流の推進

ア 情報の提供
イ 交流及び指導者研修

ア 普及啓発

② 社会制度・慣行の見直し

ア 都庁内における対応

ア 制度・慣行の検討

(3) 推進体制

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

ア 都民・事業者における体制

(1) 教育・学習の充実

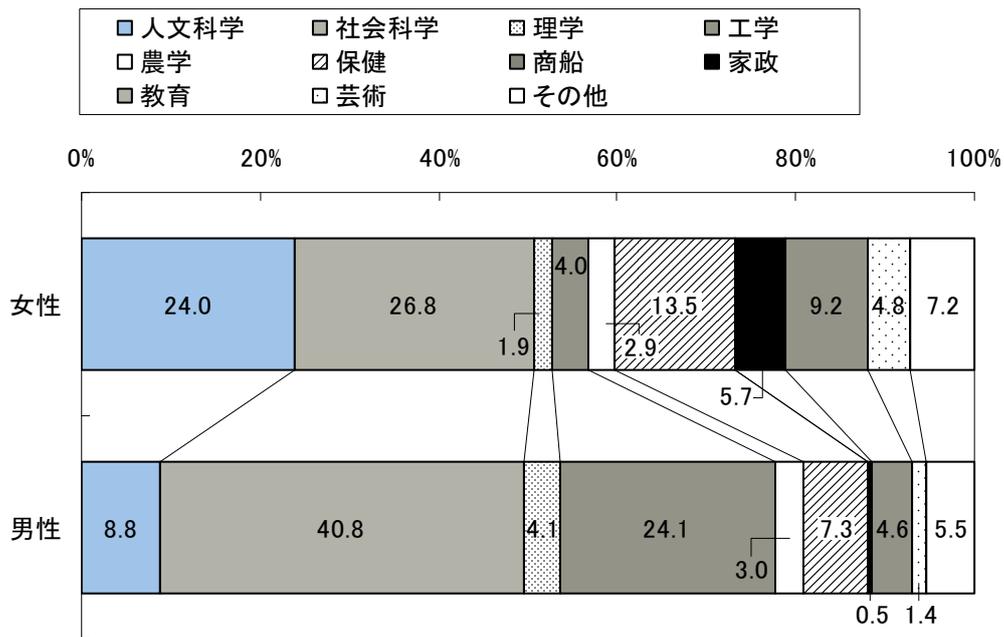
目標

学校教育における男女平等を推進し、性別にかかわらず個人を尊重する男女平等の意識をもった児童・生徒を育成します。また、都民が生涯を通じて個性と能力を育むような学習の機会を提供し、都民の男女平等参画を進めます。

■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。
- 文部科学省の「学校基本調査」で全国の大学生の人数を男女別に見ると、平成2年以降、男性がほぼ横ばいであるのに対し、女性はおよそ2倍に増加しています。しかし、女子学生の2割強が人文科学分野、1割が工学分野に在籍しているのに対し、男子学生の1割弱が人文科学分野、2割強が工学分野に在籍しているように、性別によって専攻分野に偏りが見られます。
- 学校教育においては、児童・生徒が男女の互いの違いを認めつつ、固定的役割分担意識にとらわれずに、その個性と能力を伸ばすことができるよう、男女平等教育を適切に推進していく必要があります。
- また、教職員の意識や行動が男女平等参画の視点に立った教育を進めていく上で大きな影響力をもっていることから、教職員の男女平等教育についての認識を高めていくことが必要です。
- 近年、価値観やライフスタイルの多様化により、生涯学習へのニーズも多様化しています。また、産業構造の変化等に伴い、職業能力の向上に対するニーズも高まっています。児童・生徒一人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・技術を身に付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。

大学生の学部別構成比（全国）



資料：文部科学省「学校基本調査（平成 22 年度）」

■取組の方向性

- 学校においては、男女平等教育を教育課程に位置付け、組織的・計画的に男女平等教育を推進します。
- 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します。
- 人権尊重を基盤にした男女平等参画社会の実現のため、学校、家庭、地域、職場等あらゆる場において、相互連携を図りつつ、男女平等参画を推進する教育・学習の充実を図ります。

*リカレント教育

「第7期東京都生涯学習審議会」の第2次答申（平成20年12月）では、リカレント教育とは、「主に学校教育を終えた後の社会人が大学等の教育機関を利用した教育のことを指す。職業能力向上となるより高度な知識や技術の習得、生活上の教養や豊かさのために必要な教育を生涯に渡って繰り返し学習することを意味する。」とされています。

＜ 都の施策 ＞

ア 学校での男女平等

- 学校において、個性を伸ばす教育を実践し、男女平等参画の考え方を身に付けた児童・生徒を育成します。
- 男女とも一人一人が主体的に進路を選択できるよう望ましい勤労観・職業観を育成します。

番号	事業名	事業概要	所管局
158	教育課程の適正な編成及び実施	学校が、学習指導要領を踏まえ、教育活動全体を通して組織的・計画的に男女平等教育を実施するよう、指導計画の作成など指導内容の改善のための指導・助言を行います。	教 育 庁
		男女平等教育を教育課程に位置付け、組織的・計画的に指導するよう、職層に応じた人権教育研究協議会を実施します。	
		区市教育委員会等との連携を通し、各学校が男女平等教育を適正に推進するよう、人権教育指導推進委員会を開催し、研究・協議を行います。	
		各学校における校内研修等で活用するよう、人権教育の手引きである「人権教育プログラム」に男女平等教育に関する指導資料を掲載します。	
159	学校運営の工夫・改善	各学校で、教職員が男女平等教育について正しい理解と認識を深め、指導内容や方法の改善、充実、効果的な教材の開発等を行うよう校内研修を支援します。	教 育 庁
		学校の実態に即した男女平等教育を推進するため、全都の公立学校の中から人権尊重教育推進校を指定し、その研究・実践の成果を全都に普及します。	
160	都立高校における男女別定員制の緩和	男女別募集人数の9割までを総合成績の順に決定し、1割に相当する人員を男女合同の総合成績により決定することにより、男女別定員制の緩和を図ります。	教 育 庁
161	インターンシップの推進	就業体験を通じて、社会的・職業的に自立するために必要な能力や態度を育成するため、これまでのインターンシップ実施校の実績を踏まえ、インターンシップを効果的に推進するとともに、就業体験の受入先の開拓を進めます。	教 育 庁
162	わく (Work) わく (Work) Week Tokyo (中学生の職場体験) の推進	中学生が、5日間程度学校を離れて地域の商店及び企業、公的施設等の職場で実際に仕事を体験することを通して、男女平等参画社会の一員としての自覚を促すとともに、一人一人の社会的・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ます。	教 育 庁

番号	事業名	事業概要	所管局
163	進路指導の充実	学校が、キャリア教育の視点に立った進路指導の内容及び方法の工夫・改善を図り、組織的・計画的に推進できるよう支援します。	教 育 庁

イ 研修・情報提供

- 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います。

番号	事業名	事業概要	所管局
164	教職員への研修の実施	人権課題「女性」等について、今日の人権教育推進に関わる国際的な動向や東京都教育委員会の基本的な考え方、当面する人権教育推進上の諸課題について理解を深め、各学校における具体的な推進を図ることができるよう、教職員への研修を実施します。	教 育 庁
165	社会教育関係職員等研修の実施	社会教育関係指導者等を対象に、人権問題に対する正しい理解と認識を深めるための研修を実施します。	教 育 庁
166	情報・資料の収集と提供	都民の生涯学習及び社会教育活動に必要な情報・資料を提供します。	教 育 庁

ウ 多様な学習機会の提供

- 女性が社会で活躍するために、自己の能力の向上や再就職の準備をするための学習の場を提供します。

番号	事業名	事業概要	所管局
167	都立学校公開講座	都民の生涯学習の幅広いニーズに応えるとともに、開かれた学校の実現を目指して、都立学校の教育機能を開放し学習機会を提供します。	教育庁
168	自主学習活動の支援	東京ウィメンズプラザの施設の利用・貸出を通じて、男女平等参画に関する学習活動を支援します。	生活文化局
169	職業訓練の実施	都立職業能力開発センター等において、求職者を対象として就職に必要な知識・技能を習得できるよう職業訓練を実施するとともに、在職者を対象にしたキャリア・アップのための短期訓練も行います。また、資格取得や訓練内容等の情報提供の充実を図ります。(再掲 No.12 参照)	産業労働局
170	保育つき職業訓練の実施	子育て中の求職者に、民間教育訓練機関を活用した保育サービス付きの職業訓練を受ける機会を提供し、能力開発・早期就業を支援します。(再掲 No.21 参照)	産業労働局
171	しごとセンター事業の推進(多様な働き方に対する支援)	パート、アルバイト、派遣労働など、いわゆる正社員以外の働き方や起業・創業、NPOでの就業など雇用労働以外も含めた多様な就業形態を選択できるよう、相談窓口及び資料・情報コーナーの設置や、普及セミナーの開催、Web 上での情報サイトの運営など、総合的な情報提供による支援を実施します。(再掲 No.11 参照)	産業労働局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 学校での男女平等

- 私立学校等においても、個性を伸ばす教育を実践し、男女平等参画の考え方を身に付けた児童・生徒・学生を育成していきます。

番号	項目	概要	団体名
47	男女平等参画意識の啓発	男女平等の考えの徹底及び意識の向上 教育活動のあらゆる場において、その意識を高めます。	私立初等学校協会
		☆シンポジウムの開催等を通じ、男女共同参画社会の実現を担う次世代育成に係る事例報告を通じた情報の共有を行います。	私大連盟

番号	項目	概要	団体名
	男女平等参画意識の啓発	学校現場での男女平等参画の促進 (1)男女平等の理念を推進する学校教育及び家庭教育の充実を図ります。 (2)男女が共に家庭生活及び食生活の重要性を確認し、向上に努めるよう意識啓発に努めます。	小学校 P T A 協議会
		☆学校における男女平等の視点での教育について協力や働きかけを行います。	公立中学校 P T A 協議会
48	進路指導	就職を目指している子供とその保護者に向けて、働く場における男女平等参画を促進している企業の情報を収集・提供します。	公立高等学校 P T A 連合会
49	研修・講習会等	☆「看護の魅力」普及啓発の推進 (1)広報誌の発行 (2)中学生・高校生・社会人の一日看護体験の実施 (3)看護学校への進路相談	看護協会
		(1)教職員を対象に、男女平等参画の観点から教育の現場において必要な教育指導方法・生活指導方法・カウンセリングの基礎と実習等の研修を実施します。 (2)関係者及び父母等を対象に青年期の心理を理解するために「カウンセリング」研修を実施します。 (3)進路指導担当者を対象に、企業団体等と連携を図り、均等な雇用機会の確保のための理解を深める研修を実施します。	専修学校各種学校協会
		各学校に、男女が共同で子供に関わることをテーマにした研修会・講習会・講演会等の実施の検討を働きかけます。	公立高等学校 P T A 連合会
		家庭と学校が協力して、男女平等参画の重要性を理解し、そのための意識改革に努めます。 ・ P T A 協議会において講演会を行うなど、積極的に男女平等参画をテーマとします。	公立高等学校定通 P T A 連合会
		(1)学校におけるボランティア福祉教育とボランティア活動を通して、子供たちのボランティア活動への関心を高め、男女の人権や介護、国際理解等についての理解を促進します。 ☆(2)学校等における市民学習の推進方策の検討を行います。 ☆(3)学校等での市民学習・福祉教育が円滑に行われるよう、学校や区市町村ボランティアセンターの支援を行います。	ボランティア・市民活動センター

イ 家庭・地域での教育

○ 地域活動等を通じて、男女平等参画の学習の機会を充実します。

番号	項目	概要	団体名
50	地域での教育	人間形成の基礎を培う幼児期において、子供たちの自主と共同の態度や思いやりを育てるため、保護者に対し、研修会を実施します。	私立幼稚園 P T A 連 合 会
		P T A 活動を通して、男女平等参画の考え方を広めます。 年間の活動の中で、男女平等に関する講演会を実施し、日常生活において男女平等参画の必要性を説きます。	私立初等学 校父母の会 連 合 会
		子育てが母親だけの役割、重荷にならないように、家庭の子育てを中心に、家庭での問題、クラスや学校生活での問題、学力の問題等、保護者同士、あるいは親と教師がつながり問題解決ができる場を提供するため、研修会やP T Aの広場を実施します。 (再掲)	小学校 P T A 協 議 会
		男女が共同で子供に関わるということを学習する場の提供を考えます。 男女が協力して、思春期の子供に関わる必要なスキルを獲得するため、研修会・講演会を開催します。	公立高等学 校 P T A 連 合 会
		(1) 障害があっても子供たちが一人の人間として尊ばれ、人権意識や男女平等感覚を学校の様々な場で育てられるよう、P T A 活動や卒業後のアフターケア等での機会を捉え、取り組んでいきます。 (2) 障害があっても子供たちが一人の人間として地域に受け入れられ、人権・男女平等の理念のもとに尊ばれるよう、団体として様々な機会に発言していきます。	特別支援学 校 P T A 連 合 会
		(1) 各クラブより選出された高校生 150 名によるユース・フォーラムを隔年で開催し、これからの社会を担う若い女性のリーダーシップの育成を図ります。 (2) 高校生に対しての奨学金制度を実施します。	ソロプチミ スト日本東 リ ジ ョ ン
		国の第3次男女共同参画基本計画を知ろう 国の第3次男女共同参画基本計画策定の背景を含めて学習し、地域活動で取り組むことができる課題を選び出し、具体的な行動に結びつけます。	地域婦人団 体連盟

番号	項目	概要	団体名
51	家庭での教育	<p>幼児期に男女平等の意識の芽生えを培うため家庭環境の工夫を図ります。</p> <p>(1) 大人が無意識に使う「男の子（あるいは女の子）のくせに」、「男の子（あるいは女の子）なんだから」といった言動や思い込みを見直します。</p> <p>(2) 遊びや遊具、友達関係に対して性別による枠や価値観を押し付けないようにします。</p>	公立幼稚園 P T A連絡 協議会

ウ NPO、ボランティア活動のための支援

○ NPO・ボランティア活動等により、男女平等参画の促進を図ります。

番号	項目	概要	団体名
52	NPO支援	<p>大学等の教育機関とNPOとの連携による生涯学習の新たなプラットフォーム（基盤）を作ります。</p> <p>(1) 大学とNPO、行政、企業、商店街との連携による地域プラットフォームをつくり、学習や活動の機会を増やします。</p> <p>(2) NPOの総合情報サイト（NPORT）を活用して男女平等の社会参画を推進します。</p> <p>生涯学習分野におけるNPO支援事業</p> <p>(1) 産官学民連携による人材育成モデルプログラム研究及び構築を行います。生涯学習NPOにおいては、特に人材育成・教育機能を発揮することが求められていることから、大学、NPO、企業等の連携による研究を行います。</p> <p>(2) 研究成果を冊子にまとめ、広く公表することによって、今後のNPO支援研究及び多数の生涯学習分野NPOの人材育成活動に資するものとしします。</p>	NPOサポ ートセンタ ー
53	情報提供・ネットワーク	<p>幅広い関係機関、団体とのネットワークと協働の促進</p> <p>(1) 男女が共に参加できるボランティア、市民活動の情報提供と相談活動を推進します。</p> <p>① 多様な領域のボランティア、市民活動の情報をニュースレター、ボード、インターネット等で提供します。</p> <p>② ボランティア活動への参加やNPOの設立・運営について相談を行います。</p> <p>(2) 研修・講座を開催し、多様な人たちの参画による市民社会を目指します。（再掲）</p> <p>① 男女及びシニア、企業人等のボランティア、市民活動への参加促進のための研修を行います。</p> <p>② ボランティア、市民活動の体験プログラムを企画し、介護体験、育児体験など多様な参加促進の機会を提供します。</p>	ボランティ ア・市民活 動センター

番号	項目	概要	団体名
	情報提供・ネットワーク	<p>(3) 子供たちがボランティア活動等に参加し、地域社会の中で健全に発達していく機会を作ります。</p> <p>・地域の中で、子供たちが健全な発達をしていくため、教育関係者やボランティア・NPOとの連携、協力のもとで多様な参加機会を作るシステムを構築します。</p> <p>☆(4) 企業との協働によるNPO支援、地域貢献プログラムを推進します。</p> <p>☆(5) 音訳、精神保健、日本語ボランティア等のグループ、団体のネットワークの構築支援を行います。</p> <p>☆(6) 市民社会をつくるボランタリーフォーラムTOKYO2013の企画及び開催によるネットワークを推進します。</p>	ボランティア・市民活動センター

エ 職業能力の向上

- 専門性向上のための研修を実施します。

番号	項目	概要	団体名
54	看護職の教育	<p>☆看護の専門性向上のための教育</p> <p>(1) 各種研修会の実施</p> <p>(2) 必要な情報の提供</p>	看護協会

(2) 普及・広報の充実

① 情報・交流の推進

目標

男女平等参画に関する情報や交流の場を幅広く都民に提供していきます。

■現状・課題

- 男女平等参画について、都民や事業者の理解と協力を求めるためには、企業・地域・学校等のあらゆる場における男女の参画の状況や関連法規、諸外国の動向などについて、様々な媒体を通して、タイムリーに情報を提供する必要があります。
- 内閣府の「男女共同参画センターの現状に関する調査」によると、全国の男女共同参画センターによる情報の発信方法として、全体の8割以上が「行政の広報誌（紙）」「インターネット上のホームページ」「チラシ・ポスター」を用いています。
- 東京都においては、ホームページやメールマガジンによる情報発信を実施しているほか、都内の区市町村においても、広報誌の発行やホームページにより男女平等参画に関する普及啓発や情報提供を行っています。また、男女共同参画センターが40区市町村で設置されており、男女共同参画センターの概要や事業等に関する情報をホームページ等で提供しています。

■取組の方向性

- ホームページの活用等により、男女平等参画に関する様々な情報を幅広く提供していきます。

< 都の施策 >

ア 情報の提供

- 都民に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します。

番号	事業名	事業概要	所管局
172	普及啓発及び情報提供の実施	「広報東京都」、都提供テレビ・ラジオ番組や東京都総合ホームページ等の都政一般広報媒体を活用して、男女平等推進のための普及啓発や情報提供を行います。	生活文化局
173	インターネットによる情報提供	東京ウィメンズプラザのホームページにおいて、プラザ施設の予約、開催する講座の申込みや図書類の予約・検索サービスを実施します。 また、男女平等参画ポータルサイトを設け、就職や福祉情報等、総合的な情報を提供します。	生活文化局
174	年次報告の公表	基本条例第11条に基づき年次報告を作成し、東京の男女平等参画の状況及び男女平等施策の実施状況等を公表します。	生活文化局

番号	事業名	事業概要	所管局
175	東京ウィメンズ プラザ図書資料 室の運営	都民の自己啓発、自主研究等を支援するため、関連 図書、行政資料等を収集し、提供します。	生活文化局

イ 交流及び指導者研修

- 男女平等参画を推進するために、様々な団体との交流会や研修会を実施します。

番号	事業名	事業概要	所管局
176	女性団体等との 交流	都民・団体・行政が交流を深めながら、男女平等参 画社会の実現について考えるフォーラムを開催し ます。	生活文化局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 普及啓発

- 職域や地域等での様々な活動等を通じて、男女平等参画に関する情報を提供していき
ます。各団体内で、男女平等参画に関する意識啓発を進めます。

番号	項目	概 要	団体名
55	意識啓発等	☆男女平等参画を推進する社会づくりに向けて、政 府や東京都等の周知・啓発に協力します。	商工会議所
		男女平等参画事業について、地域の総合経済団体と して積極的に取り組みます。 (1)定期的に開催している傘下商工会の事務局長を 対象とした連絡会議等において、都より講師を招聘 し、本事業についての説明・研修を実施します。 (2)多摩地域を中心とした商工会の理事会や各種部 会、青年部・女性部等への普及啓発のため講習会等 を実施します。	商工会連合 会
		(1)女性が結婚し、子供を産み育てながら、社会に 参画できる、仕事が継続できる、社会のシステムが 必要です。そのために意識の改革を行っていきま す。 ①家庭内意識の変革 家庭内で育児、家事を分担するという文化をつくり ます。特に夫の協力を働きかけます。 ②地域内意識の変革 各地区において、子供と教育について議論し、その 重要性を発信します。あわせて、父親への働きかけ を行います。	青年会議所

番号	項目	概要	団体名
	意識啓発等	③企業内で可能な行動 経営者自身が考え、経営者自身で行動できる当団体の特性を活用して、各企業に対して、子供を育てながら仕事が継続できるように様々な提案をしていきます。 ☆(2)男女共同参画の推進のためのシンポジウム等を開催します。	青年会議所
		経営者団体としての活動の中で、働く場での男女平等参画の促進などを中心に、研修会や機関紙等を通して、法令や知識の普及啓発を進めます。	工業団体連合会
		協会の会報等を活用して、男女平等参画に関する情報を提供します。	書籍出版協会
		(1)協会の各種委員会や総会等で情報伝達をします。 (2)会報、ホームページ等で情報を提供します。	看護協会
		☆毎月発行する会報の中に「男女平等参画推進の視点での広報活動ーリレーエッセイ」を掲載します。	生活協同組合連合会
56	情報提供	☆男女共同参画推進のための環境整備を図るための諸課題について、検討成果を加盟大学に還元するとともに、加盟大学における先進的な取組に係る情報の共有を図るため、シンポジウムを開催します。	私大連盟
		機関誌を通して、男女平等参画に関する情報提供を行います。特に、具体的な実施例を掲載していきます。	地域婦人団体連盟
		男女平等参画についての理解を広げ、推進体制を確立します。 (1)各会員生協の理事会での理解を広げます。 ・学習、交流を促進します。 (2)各会員生協のトップの理解とリーダーシップを高めます。 ①具体的な行動計画づくりの情報収集及び提供を行います。 ②情報交換の場を設定します。 (3)会員生協における機関及び組織への普及、啓発活動を推進します。 (4)CSR（企業の社会的責任）の重要な課題として位置づけ、コンプライアンスの観点から推進します。 ☆(5)行政の男女平等参画の取組・施策を学ぶ機会を設定します。	生活協同組合連合会
		会員生協相互の取組・先進事例に関して情報交換を行います。	

② 社会制度・慣行の見直し

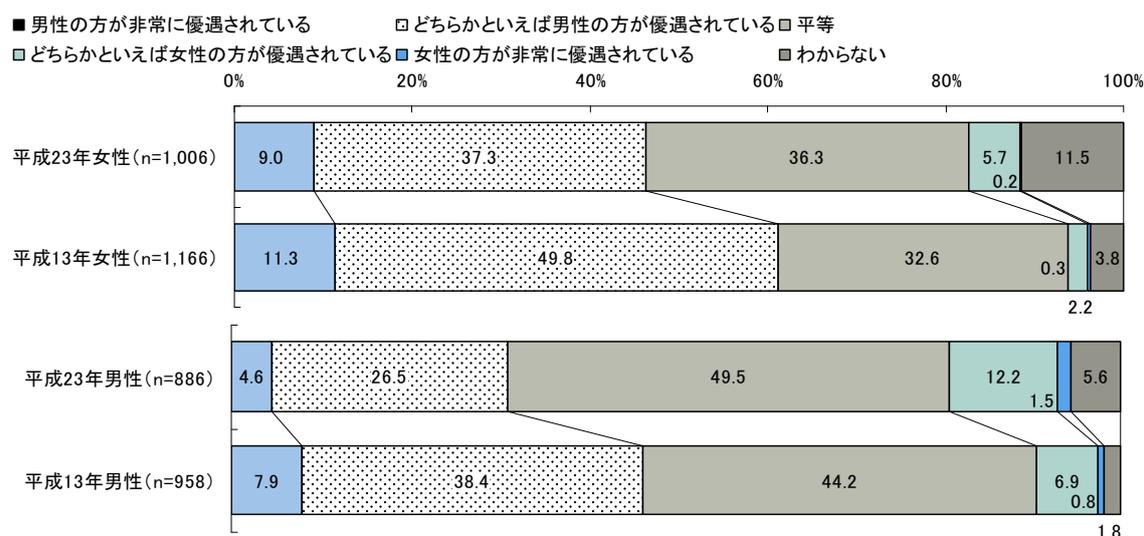
目標

社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しを図っていきます。

■現状・課題

- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」によると、社会通念・習慣・しきたりなどにおける男女の地位については、男性の6割強、女性の8割弱が「男性の方が優遇されている」と考えています。10年前は男女とも8割弱が「男性の方が優遇されている」と考えており、女性の意識がほとんど変わっていない状況にあります。
- 一方、法律や制度の上の男女の地位については、男性の3割強、女性の5割弱が「男性の方が優遇されている」と考えています。10年前は男性の5割弱、女性の6割が「男性の方が優遇されている」と考えており、男性で2割弱、女性で1割の意識の変化が見られます。
- また、東京都の「次世代育成支援に関する世論調査」では、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という伝統的な考え方については、男女とも反対派が賛成派を上回っています。
- これまで現実に男性が主たる生計維持者となっている場合が多かったことから、税制、社会保障、配偶者手当などについては、世帯を前提とした制度となっています。しかし、近年、共働き世帯や単身世帯の増加などにより、これまでの社会制度が機能しなくなっている面があります。
- 男女が能力を十分発揮して多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりのためにも、従来の制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しや改善を図る必要があります。

法律や制度における男女の地位の平等感（都）



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

■取組の方向性

- 男女で取扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しを図っていきます。

＜ 都の施策 ＞

ア 都庁内における対応

- 庁内の会議や研修を通して社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から理解を求めていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
177	男女平等参画推進会議の運営	都における男女平等参画の促進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、関係各局部長を委員とする男女平等参画推進会議を運営します。	生活文化局
178	研修の実施	男女平等研修 職員を対象に研修を実施し、男女平等参画の理解を深め、事業の立案や運営への反映を図ります。 (再掲 No. 131 参照)	各局
179	都職員の旧姓使用	法令や制度上、戸籍名を使用することが必要なもの(源泉徴収・給与簿等)、対外的に法的効果を伴う行為に用いるもの(契約書、納入通知書)などを除いて、都職員の申出により、旧姓使用を認めます。	総務局 各局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 制度・慣行の検討

- 職域や地域などでの様々な活動等を通じて、社会制度や慣習・慣行の見直しを図っていきます。
- 各団体内においても、社会制度や慣習・慣行の見直しを検討していきます。

番号	項目	概要	団体名
57	懇談会等の検討	男女平等参画の視点から、協会内の制度や慣行の見直しを検討します。	書籍出版協会
58	NPOの支援	新しい組合員活動や社会的役割発揮の担い手の育成とNPOやワーカーズコレクティブ作りの支援を進めます。 (1)多様な価値観を尊重しながら、新しい組合員活動を運営できるファシリテーターを育成します。 (2)地域社会における市民組織としての役割を重視し、地域組織と連携をはかるとともに、行政や審議会などの場で社会的に主張ができるリーダーを育成します。 (3)生協の事業や活動への参加の経験を活かして、NPOやワーカーズコレクティブ結成につなげていくことができるような取組を強めます。	生活協同組合連合会

(3) 推進体制

目標	都、都民、事業者が連携して、男女平等参画社会の実現に向けて、施策や取組を推進するとともに、都民及び事業者からの男女平等参画に関する申出に適切に対応していきます。
----	--

■現状・課題

- 男女平等参画社会を実現するためには、あらゆる主体による幅広い分野での施策や取組が必要です。そのため、国・区市町村・都と、都民・事業者・NPOなどが連携・協働して、各々の施策や取組を進める必要があります。
- 東京都男女平等参画基本条例第7条では、男女平等参画について、都民及び事業者は知事に申出ができることを定めており、これに対応する相談体制を整備し、相談機関相互の連携を強化していく必要があります。
- 男女平等参画社会の実現は、国際的にも大きな課題であり、外国諸都市とも連携・協力しながら進める必要があります。

■取組の方向性

- 男女平等参画を推進するための都の体制を整備していきます。

< 都の施策 >

ア 都における体制

- 男女平等参画を推進するため、都の体制を整備するとともに、行動計画の進捗状況についての的確に実績を把握し、毎年、都民に公表します。

番号	事業名	事業概要	所管局
180	男女平等参画審議会 の運営	基本条例に基づき、知事の附属機関として設置し、行動計画及びその他男女平等参画に関する重要事項を調査審議します。	生活文化局
181	男女平等参画推進 会議の運営	都における男女平等参画の促進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、関係各局部長を委員とする男女平等参画推進会議を運営します。 (再掲 No. 177 参照)	生活文化局
182	年次報告の公表	基本条例第11条に基づき年次報告を作成し、東京の男女平等参画の状況及び男女平等施策の実施状況等を公表します。(再掲 No. 174 参照)	生活文化局

番号	事業名	事業概要	所管局
183	研修の実施	男女平等研修 職員を対象に男女平等参画に関する研修を実施します。(再掲 No. 131, 178 参照)	各局

イ 相談（都民からの申出）

- 男女平等参画に関して都民が相談や申出ができる体制を整備します。

番号	事業名	事業概要	所管局
184	男女平等参画に関する総合相談	東京ウィメンズプラザにおいて、男女平等参画の推進に関する問題や人権侵害など、女性の抱える様々な悩み相談、法律に関する相談、男性のための悩み相談等に対応した総合相談を実施します。	生活文化局
185	福祉相談	緊急の保護又は自立のための援助を必要とする女性等の福祉の増進を図るため、女性相談センターにおいて、電話や面接によって生活各般の相談に応じます。	福祉保健局
186	労働相談	賃金、昇給などの男女間の格差や職場におけるセクシュアル・ハラスメントなどに関して、労働相談情報センターにおいて、相談・あっせんを行います。(再掲 No. 9, 128 参照)	産業労働局
187	男女平等参画審議会の運営	基本条例に基づき、知事の附属機関として設置し、行動計画及びその他男女平等参画に関する重要事項を調査審議します。(再掲 No. 180 参照)	生活文化局

ウ 区市町村や事業者等との連携

- 都と都民及び事業者が、総合的かつ計画的に男女平等参画施策を推進するため、「東京都男女平等参画を進める会」との連携協力体制を充実します。
- 区市町村や事業者等との円滑な連携を図るため、連絡会や研修会を開催します。

番号	事業名	事業概要	所管局
188	男女平等参画を進める会の運営	基本条例に基づく行動計画の策定及び推進に関して、都民、事業者と都が、連携・協力して取り組む場として設置し、各々の行動計画の取組状況について、報告等を行います。	生活文化局
189	区市町村との連絡会議等	都における男女平等参画の効果的推進を図るため、区市町村男女平等施策担当者連絡会議等により、意見や情報の交換を行います。	生活文化局
190	区市町村男女平等参画施策推進状況調査の実施	各区市町村における男女平等参画施策の総合的な推進状況を把握し、区市町村間の情報の共有化を図るとともに調査結果を公表し、広く都民に情報を提供します。	生活文化局
191	行政機関男女雇用平等推進担当者連絡会議の開催	男女雇用平等、仕事と家庭との両立支援等に係る意見や情報交換のため、国・都・区市町村との連絡会議を開催します。	産業労働局
192	女性センター連絡会議等の開催	男女平等参画（女性）センター館長会議を開催し、東京ウィメンズプラザの事業運営等に関して、都内のセンター等から意見・提言を受けるとともに、相互に情報交換等を行うことにより、男女平等参画社会の実現を目指します。	生活文化局
193	区市町村職員等への研修の実施	区市町村の相談員等や男女平等参画（女性）センター職員等に対する支援を強化し、育成を図るため、研修を行います。	生活文化局
194	アジア大都市ネットワーク 21 共同事業「女性の社会参画」への参加	男女平等参画社会の実現に向けて、アジア大都市セミナーへ参加するなど、アジアの大都市との連携・協力により、共通の課題の解決に取り組みます。	生活文化局 知事本局

エ 数値目標

- 本行動計画に基づく施策を着実に推進するために、都民に分かりやすい目標値を設定し、基本条例に基づいて、年次報告を作成し公表します。

数値目標を掲げている事業一覧

第1章 あらゆる分野への参画の促進

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	所管局
23	審議会等への女性委員の任用促進	審議会等における女性委員の任用率 35%	男女平等参画のための東京都行動計画	平成 28 年度	各局

第2章 仕事と生活の調和の実現

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	所管局
43	保育サービスの拡充	保育サービス（認可保育所、認証保育所、認定こども園、家庭福祉員等）利用児童数 228,500 人	次世代育成支援東京都行動計画	平成 26 年度	福祉保健局
48	延長保育	延長保育の実施率（島しょ部除く。） 10 割 2 時間以上延長の実施率（延長実施保育所のうち）3 割 午後 10 時まで開所している保育所等 64 か所	次世代育成支援東京都行動計画	平成 26 年度	福祉保健局
49	病児・病後児保育事業費補助	平成 26 年度までに 140 か所	次世代育成支援東京都行動計画	平成 26 年度	福祉保健局
50	休日保育	平成 26 年度までに 100 か所	次世代育成支援東京都行動計画	平成 26 年度	福祉保健局
57	一時預かり事業補助	年間延利用人数 400,000 人	次世代育成支援東京都行動計画	平成 26 年度	福祉保健局
58	定期利用保育事業補助	年間延利用人数 400,000 人	次世代育成支援東京都行動計画	平成 26 年度	福祉保健局

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	所管局
64	学童クラブ事業の充実	計画期間内に登録児童数 20,000 人増	次世代育成支援東京都行動計画	平成 26 年度	福祉保健局
65	放課後における子供の居場所づくり	1,298 か所	東京都教育ビジョン (第 2 次)	平成 26 年度	教育庁
67	ファミリー・サポート・センター事業の推進	提供会員 13,500 人	次世代育成支援東京都行動計画	平成 26 年度	福祉保健局

第 3 章 特別な配慮を必要とする男女への支援

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	所管局
90	母子家庭自立支援給付金事業	都内全域実施	東京都ひとり親家庭自立支援計画	平成 26 年度	福祉保健局
107	サービス付き高齢者向け住宅の供給助成	高齢者向けケア付き賃貸住宅 (東京モデル 1) として約 6,000 戸	高齢者の居住安定確保プラン	平成 26 年度	都市整備局
108	東京都高齢者向け優良賃貸住宅の供給助成	高齢者向けケア付き賃貸住宅 (東京モデル 1) として約 6,000 戸	高齢者の居住安定確保プラン	平成 26 年度	都市整備局

第 4 章 人権が尊重される社会の形成

項目	数値目標	事業掲載計画	目標年度	所管局
区市町村における配偶者暴力対策基本計画策定団体数	47 団体	東京都配偶者暴力対策基本計画	平成 28 年度	生活文化局
区市町村における配偶者暴力相談支援センター機能整備団体数	5 団体	東京都配偶者暴力対策基本計画	平成 28 年度	生活文化局

第 5 章 男女平等参画を推進する社会づくり

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	所管局
162	わく (Work) わく (Work) Week Tokyo の推進 (中学生の職場体験) の推進	都内公立全中学校における 5 日間の職場体験の実施	東京都教育ビジョン (第 2 次)	平成 25 年度	教育庁

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 都民・事業者における体制

- 男女平等参画を推進するため、東京都男女平等参画を進める会会員の体制を整備します。

番号	項目	概要	団体名
59	環境の整備等の検討	☆協会の各種委員会等で、男女平等参画に関連する課題について事業内容と共に検討します。	看護協会
		☆男女共同参画推進のための環境整備を図るため、その実現に向けた諸課題について検討します。	私大連盟
60	連携・協働	☆ボランティア・NPO等の市民活動センター及び自治体と連携、協働した活動を推進します。	ボランティア・市民活動センター



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。

東京都男女平等参画審議会委員名簿

(50音順・敬称略)

	氏名	現職等	備考
委員	荒木 葉子	荒木労働衛生コンサルタント事務所所長	
委員	大津 浩子	東京都議会議員	
委員	岡部 義裕	東京商工会議所常務理事	
委員	木谷 宏	麗澤大学経済学部教授	男女平等参画部会委員
委員	古賀 俊昭	東京都議会議員	
委員	駒崎 弘樹	特定非営利活動法人フローレンス代表理事	
委員	坂本 義次	檜原村長	
委員	佐藤 喜宣	杏林大学医学部教授	配偶者暴力対策部会委員
委員	高橋 勝浩	稲城市長	
委員	高橋 重郷	国立社会保障・人口問題研究所副所長	
委員	高橋 史朗	明星大学教授	
委員	武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授	男女平等参画部会部会長
委員	中村 幸子	東京都民生児童委員連合会常務委員	
委員	成澤 廣修	文京区長	
委員	西本 政司	弁護士	配偶者暴力対策部会部会長代理
委員	野上 純子	東京都議会議員	
委員	野上 ゆきえ	東京都議会議員	
会長	福原 義春	(株)資生堂名誉会長	
委員	松田 妙子	特定非営利活動法人せたがや子育てネット代表理事	男女平等参画部会委員
会長代理	三宅 広人	元東京都生活文化局長	男女平等参画部会部会長代理
委員	矢島 洋子	三菱UFJリサーチ&コンサルティング(株)経済・社会政策部主任研究員	男女平等参画部会委員
委員	湯澤 直美	立教大学コミュニティ福祉学部教授	配偶者暴力対策部会部会長
委員	芳野 友子	日本労働組合総連合会東京都連合会副会長	
委員	依田 禎子	東京都商店街振興組合連合会女性部長	
委員	和栗 安広	東京経営者協会常務理事	
専門委員	中島 幸子	特定非営利活動法人レジリエンス代表理事	配偶者暴力対策部会委員
専門委員	野本 律子	特定非営利活動法人全国女性シェルターネット理事	配偶者暴力対策部会委員

退任された委員(役職は在職中のもの)

	氏名	現職等	在任期間
委員	安谷 寛子	東京都民生児童委員連合会常任協議員	平成23年7月13日 ～平成23年8月5日

東京都男女平等参画を進める会設置要綱

平成 13 年 8 月 23 日
13 生文総参第 91 号決定
平成 14 年 1 月 29 日
13 生文総参第 183 号一部改正
平成 14 年 4 月 1 日
14 生文総参第 1 号一部改正
平成 16 年 4 月 1 日
16 生都参青第 5 号一部改正
平成 19 年 3 月 12 日
18 生都男女第 179 号一部改正
平成 21 年 9 月 11 日
21 生都男女第 87 号一部改正
平成 22 年 7 月 9 日
22 生文総総第 825 号一部改正
平成 23 年 11 月 1 日
23 生都平第 148 号一部改正

(設置目的)

第 1 東京都男女平等参画基本条例第 8 条に基づく行動計画（以下「行動計画」という。）の策定及び推進に関して、都民、事業者と都が連携、協力して取り組む場として「東京都男女平等参画を進める会」（以下「進める会」という。）を設置する。

(検討事項)

第 2 進める会の検討事項は、次に掲げるものとする。

- (1) 行動計画における都民及び事業者の取組に関すること。
- (2) 行動計画の実施状況に関すること。
- (3) 行動計画の推進における都民、事業者と東京都の連携、協力に関すること。

(構成)

第 3 進める会は、次に掲げる者を委員として構成する。

- (1) 別表に掲げる関係機関・団体の推薦を得て東京都生活文化局長が委嘱する者
- (2) 学識経験を有する者（以下「学識経験者」という。）3 名以内

(任期)

第 4 委員の任期は、委嘱の日から 2 年間とし、補欠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。

(コーディネーター)

第5 進める会の円滑な運営を図るために、コーディネーターとして、学識経験者を充てる。

2 コーディネーターは、事務局と協力して進める会の運営にあたるものとする。

3 コーディネーターは、検討事項について、専門的な立場から意見を述べるものとする。

(事務局)

第6 事務局は、生活文化局都民生活部に置く。

2 進める会の会務は、事務局において処理する。

(招集等)

第7 進める会は、事務局が招集する。

2 進める会の運営上、必要があるときは、進める会に委員以外の者の出席を求めることができる。

(会議の公開)

第8 進める会の会議は公開とする。ただし、進める会の決定により非公開とすることができる。

2 会議録等は、公開するものとする。

(その他)

第9 この要綱に定めるもののほか、進める会の運営に関して必要なことは、事務局が定める。

附 則

この要綱は、平成13年9月13日から施行する。

附 則

この要綱は、平成14年1月29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19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年9月13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23年11月1日から施行する。

東京都男女平等参画を進める会の構成団体及び学識経験者

団体名	
1	東京都商工会議所連合会
2	東京都商工会連合会
3	東京経営者協会
4	東京都中小企業団体中央会
5	公益社団法人東京青年会議所
6	社団法人東京工業団体連合会
7	東京都商店街振興組合連合会
8	J A東京女性組織協議会
9	社団法人日本書籍出版協会
10	社団法人日本雑誌協会
11	社団法人東京都医師会
12	社団法人東京都看護協会
13	東京都私立幼稚園連合会
14	東京都私立幼稚園PTA連合会
15	東京私立初等学校協会
16	東京私立初等学校父母の会連合会
17	社団法人日本私立大学連盟
18	社団法人東京都専修学校各種学校協会
19	東京都公立幼稚園PTA連絡協議会
20	社団法人東京都小学校PTA協議会
21	東京都公立中学校PTA協議会
22	東京都公立高等学校PTA連合会
23	東京都公立高等学校定通PTA連合会
24	東京都特別支援学校PTA連合会
25	日本労働組合総連合会東京都連合会
26	特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟
27	東京都生活協同組合連合会
28	公益社団法人被害者支援都民センター
29	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
30	特定非営利活動法人NPOサポートセンター
31	東京ボランティア・市民活動センター
32	東京中小企業家同友会

学識経験者	
	実践女子大学人間社会学部教授 鹿嶋 敬
	立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授 庄司 洋子

東京都男女平等参画を進める会構成団体の概要

1 東京都商工会議所連合会

東京（23区内）と八王子、武蔵野、青梅、立川、むさし府中、町田、多摩の都内 8 つの商工会議所で構成している連合会。

2 東京都商工会連合会

多摩地域の 21 商工会と島しょ地域の 6 商工会で構成している連合会。約 30,000 の事業所が参加している。

3 東京経営者協会

人事・労務・経営分野を機軸とした総合経済団体。現在、都内に約 1,500 の会員を擁しており、企業経営の立場から労働経済や人事労務管理、教育、雇用、企業防災・事業継続(BC)、環境等に関する諸テーマに取り組んでいる。また、使用者団体の立場から東京都並びに行政に対して提案・要請をしている。

4 東京都中小企業団体中央会

中小企業者で組織された業界団体の中央組織で、約 1,800 の地域業種団体で構成。約 300,000 人の中小企業者が加入している。中小企業支援のための団体で、中小企業の組織化の推進やその連携を進めている。

5 公益社団法人東京青年会議所

「明るい豊かな社会の実現」を理念に掲げて、様々な活動・運動を行っている。全国組織として、「日本青年会議所」がある。23 区内に在住もしくは在勤で、年齢が 25 歳から 40 歳の者で構成されており、人種・国籍・性別・職業・宗教・思想の別なく、入会審査を経て入会できる。

6 社団法人東京工業団体連合会

会員は都内の製造業者等で組織する団体で、現在 36 の団体が加盟している。「業種を超えた地域工業団体の連合組織」として、地域の工業団体の活動を支援している。

7 東京都商店街振興組合連合会

商店街が形成されている地域内の小売商業、サービス業等を営む事業者が相互扶助の精神をもって団結し、協同して環境整備事業や販売促進活動等の協同経済事業を行いながら、事業者の事業の健全な発展と公共の福祉の増進を図っていくことを目的としている組合である。商店街近代化資料等の配布など商店街指導に関する事業や連合会の青年部、女性部の設立促進事業などの組織化に関する事業などを行っている。

8 JA 東京女性組織協議会

JA（農業協同組合）は、農家及び地域の人々を組合員とする協同組織。都内で 7,660 名の会員を擁している。JA の協同活動を支援することや住みよい地域社会づくりを目的として組織されたもの。

9 社団法人日本書籍出版協会

当協会は 1957 年 3 月、出版事業の健全な発展と出版文化の向上に寄与する目的で書籍出版業者を中心に設立された、日本の出版界を代表する事業者団体である。当協会の運営は、理事会のもと、知的財産権・流通・出版の自由・国際関係など 12 の常設委員会を中心として、調査・研究・広報・事業活動を独自に、あるいは関連団体と連携して幅広い活動を行っている。現在、会員数は 454 社。

10 社団法人日本雑誌協会

「雑誌」の出版を通じて文化の発展を期するため、出版倫理の向上を図り、その他「雑誌」共通の利益を擁護することを目的として結成された。

11 社団法人東京都医師会

医学技術の発達普及と公衆衛生の向上を図り、社会の福祉を増進することを目的として、設立された。医学の振興、研鑽に関する事業をはじめとして、公衆衛生、学校保健、地域医療、地域福祉等の多分野にわたって事業を実施している。

12 社団法人東京都看護協会

保健師、助産師、看護師、准看護師が自主的に会員となって、会員の総意で運営している組織。会員数は約43,000人。会員自らの質の向上のための生涯教育や看護業務の調査活動、地域住民の健康支援、訪問看護事業、看護に関する情報提供などの活動に取り組んでいる。

13 東京都私立幼稚園連合会

都内私立幼稚園の提携協力によって、私立幼稚園の自主性と公共性を発揮し幼児教育の振興を図ることを目的とし、約800の幼稚園が加入している。私立幼稚園教職員の資質向上、幼児教育に関する研究調査、私立幼稚園の運営管理に関する研究調査などの事業を行っている。

14 東京都私立幼稚園PTA連合会

東京都私立幼稚園連合会に加盟している幼稚園のPTAの連合会。

15 東京私立初等学校協会

東京私立初等学校の提携協力によって初等教育の充実向上を図ることを目的として設立され、都内の私立初等学校54校が加盟。初等教育に関する調査研究や学校運営に関する研究調査、教職員の資質向上のための研修などを行っている。

16 東京私立初等学校父母の会連合会

東京私立初等学校協会に所属する初等学校の父母の会の連合会。

17 社団法人日本私立大学連盟

全国組織で、123大学で構成。私立大学の教育研究条件の充実向上と経営基盤の確立、教職員の福利厚生と学生生活の充実等を図るために、私立大学に関連する様々な事業に取り組んでいる。

18 社団法人東京都専修学校各種学校協会

東京都内私立専修学校・各種学校を代表する唯一の団体で、現在の会員数は375校で、専修学校・各種学校教育の充実・振興に努めている。

19 東京都公立幼稚園PTA連絡協議会

東京都公立幼稚園PTAが相互の連絡を密にし、幼稚園教育の振興を図ること及びPTA単位の活動やその連合体の健全な発展推進を図ることを目的に設立された。

20 社団法人東京都小学校PTA協議会

子供たちの豊かな心と体の健全な育成を願い、研修と活動を展開して社会教育の振興、地域社会の教育の向上に寄与するために、各地区PTA連合組織との連携を緊密に図って、PTA活動の活性化と、家庭・地域の教育力の向上を目指すために設立された。

2 1 東京都公立中学校 P T A 協議会

P T A の健全な発展を推進して、青少年の健全な成長を図ることを目的として設立された。

2 2 東京都公立高等学校 P T A 連合会

P T A の健全な発展と青少年の健全育成につとめ、各学区及び単位 P T A の相互間の連絡・連携を密にして高等学校教育の振興に寄与することを目的に設立された。

2 3 東京都公立高等学校定通 P T A 連合会

都内の定時制・通信制の公立高等学校 P T A の連合会。定時制・通信制の公立高等学校 P T A が連合して定時制・通信制の普及振興、生徒の福祉厚生等の活動を行っている。

2 4 東京都特別支援学校 P T A 連合会

特別支援学校の P T A の連合会。

2 5 日本労働組合総連合会東京都連合会

日本労働組合総連合会東京都連合会(連合東京)は、労働組合の全国組織「連合」の首都東京の組織で、都内在勤の様々な職種の労働者約 104 万人が加盟し、働きやすく暮らしやすい東京をめざし、政策・制度要求や労働相談活動など地域に根ざした活動をしています。

2 6 特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟

地域婦人団体の連絡協議機関として設立されたもの。共通の目的である男女平等の推進、青少年の健全育成、家庭生活並びに社会生活の刷新、高齢化社会への対応、地域社会の福祉増進、世界平和の確立などの実現につとめることを目的としている。全国組織として全国地域婦人団体連絡協議会がある。

2 7 東京都生活協同組合連合会

地域、職域、医療、大学、共済など会員生協(84 生協)連帯の中心となり、協同互助の精神によって、その事業経営と組合員活動の発展のために活動している。

2 8 公益社団法人被害者支援都民センター

犯罪被害者やその遺族に対する精神的支援その他各種支援活動や、社会への啓発活動を行うことで、被害者や遺族の被害の軽減や回復に資することを目的とする公益社団法人である。

2 9 国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン

管理職や専門職の地位にある女性達の奉仕団体である。国際ソロプチミストアメリカ連盟の傘下に国際ソロプチミスト日本が組み込まれており、東リジョンをはじめとして、5つのリジョンに分かれている。国際理解と友愛の精神を通して、女性の地位向上、平等、開発、平和を目指して活動している。

3 0 特定非営利活動法人 N P O サポートセンター

多様な市民活動への実践的な支援や、法制度の改革を含めた市民活動推進のための支援システムの開発・提言を行うことで、市民活動の定着とその基盤整備を目指して活動している。

3 1 東京ボランティア・市民活動センター

様々な分野のボランティア活動の躍進・支援を目的として設立されたもので、現在は、これに加えて、市民活動(市民たちが主体となり営利を目的とせず、他者や社会に対して貢献する活動)の推進・支援を行っている。

3 2 東京中小企業家同友会

都内の約 2,200 社の中小企業経営者等が加入している団体であり、中小企業の経営者の経営体験の交流と日常の様々な経営課題を克服する活動を実施している。女性部を中心に、中小企業における男女平等参画の実現や女性の活躍促進に向けて取り組んでいる。

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）

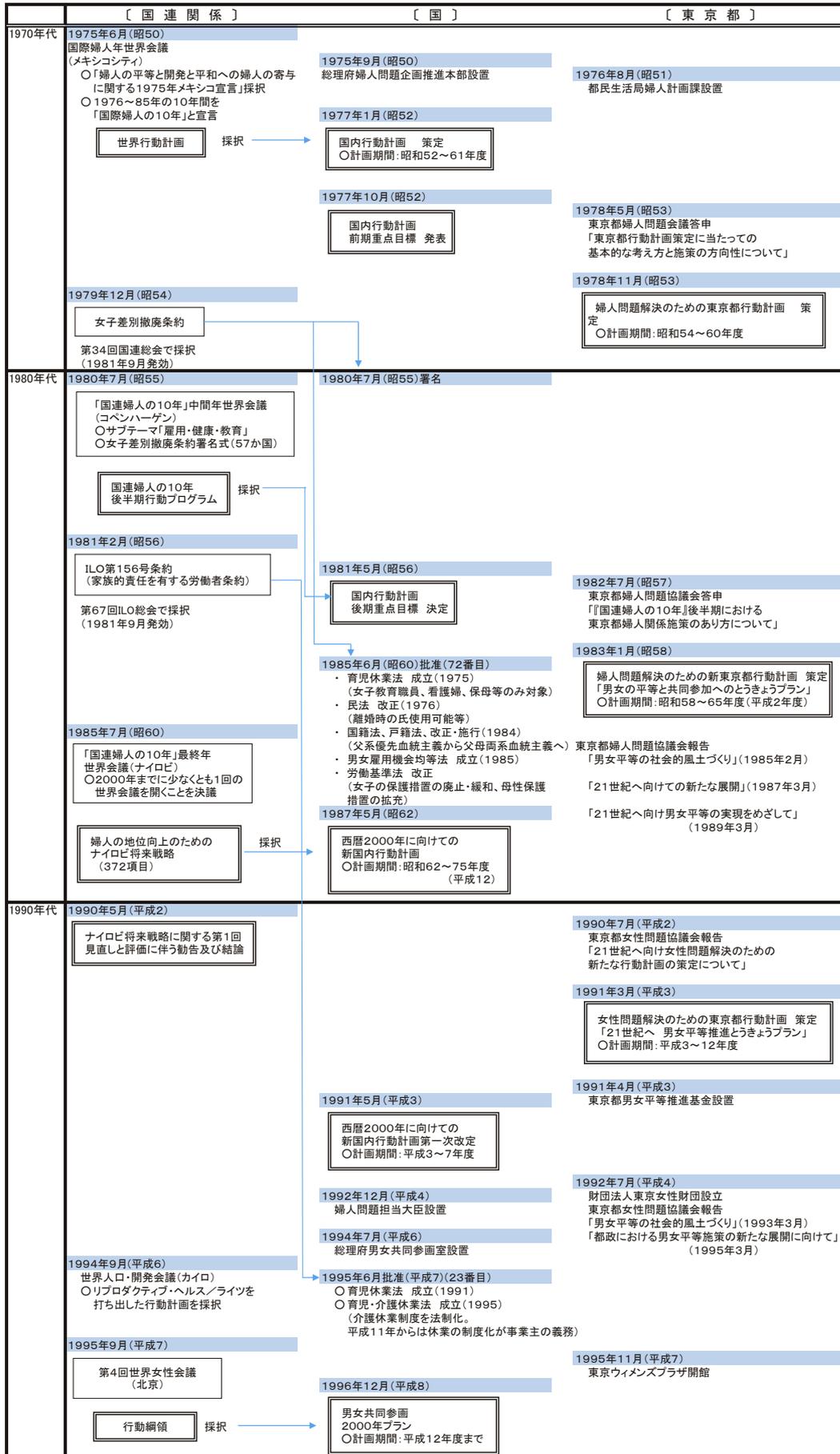
第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

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。

男女平等参画推進の主な動き



	[国 連 関 係]	[国]	[東 京 都]
		<p>1997年6月(平成9)</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女雇用機会均等法 改正 (差別解消努力義務から差別禁止規定へ セクハラ防止、ポジティブアクションへの対応) 労働基準法 改正 (女性の時間外・休日労働、深夜業規制を解消等) 育児・介護休業法 改正 (労働者の深夜業制限の制度創設) <p>1999年6月(平成11)</p> <p>男女共同参画社会基本法 成立・施行</p>	<p>1997年11月(平成9)</p> <p>東京都女性問題協議会報告 「男女が平等に参画するまち東京」</p> <p>1998年3月(平成10)</p> <p>男女平等推進のための東京都行動計画 策定 「男女が平等に参画するまち東京プラン」 ○計画期間:平成10～19年度</p> <p>1999年8月(平成11)</p> <p>東京都女性問題協議会報告 「男女平等参画の推進に関する条例の 基本的な考え方について」</p>
2000年代	<p>2000年6月(平成12)</p> <p>国連特別総会 「女性2000年会議」(ニューヨーク)</p> <p>2000年12月(平成12)</p> <p>男女共同参画基本計画 ○計画期間(施策):平成13～17年度まで</p> <p>2001年1月(平成13)</p> <p>内閣府男女共同参画局設置</p> <p>2001年4月(平成13)</p> <p>配偶者暴力防止法 成立</p> <p>2001年11月(平成13)</p> <p>育児・介護休業法 改正 (勤務時間の短縮等の対象となる子の年齢 の引上げ等)</p> <p>2003年7月(平成15)</p> <p>次世代育成支援対策推進法の成立</p> <p>2004年6月(平成16)</p> <p>配偶者暴力防止法 改正 (暴力に精神的暴力を含め、対象に元配偶者 も含める、子への接近禁止命令を可能に)</p> <p>2004年12月(平成16)</p> <p>育児・介護休業法 改正 (対象者の拡大、育休期間延長、介護休業の 取得回数制限の緩和、子の看護休暇創設)</p> <p>2005年12月(平成17)</p> <p>国連婦人の地位委員会 「北京+10」閣僚級会合(ニューヨーク)</p> <p>2005年12月(平成17)</p> <p>男女共同参画基本計画(第2次) ○計画期間(施策):平成18～22年度まで</p> <p>2006年6月(平成18)</p> <p>男女雇用機会均等法 改正 (男女双方に対する差別の禁止、間接差別の 禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの 禁止、セクハラ対策の措置義務化)</p> <p>2007年7月(平成19)</p> <p>配偶者暴力防止法 改正 (保護命令制度の拡充等)</p> <p>2007年12月(平成19)</p> <p>「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章」及び「仕事と生活の調和促進のための 行動指針」策定</p> <p>2008年12月(平成20)</p> <p>次世代育成支援対策推進法の改正 (一般事業主行動計画の公表及び従業員への 周知の義務化等)</p> <p>2009年6月(平成21)</p> <p>育児・介護休業法 改正 (子育て中の短時間勤務制度の義務化、 父親の育児休業の取得促進等)</p>	<p>2000年3月(平成12)</p> <p>東京都男女平等参画基本条例 成立・施行</p> <p>2001年7月(平成13)</p> <p>東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動 計画の基本的考え方」</p> <p>2002年1月(平成14)</p> <p>男女平等参画のための東京都行動計画 策定 「チャンス&サポート東京プラン2002」 ○計画期間:平成14～18年度</p> <p>2002年4月(平成14)</p> <p>配偶者暴力相談支援センター業務を開始</p> <p>2002年12月(平成14)</p> <p>財団法人東京女性財団解散</p> <p>2003年3月(平成15)</p> <p>東京都男女平等推進基金廃止</p> <p>2004年7月(平成16)</p> <p>東京都男女平等参画審議会調査審議報告 「配偶者暴力に関する被害実態の把握・分析 及び対策について」</p> <p>2005年4月(平成17)</p> <p>「次世代育成支援 東京都行動計画」策定</p> <p>2006年3月(平成18)</p> <p>「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 ○計画期間:平成18～20年度</p> <p>2006年12月(平成18)</p> <p>東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動計画の改定 にあたっての基本的考え方について」</p> <p>2007年3月(平成19)</p> <p>男女平等参画のための東京都行動計画 改定 「チャンス&サポート東京プラン2007」 ○計画期間:平成19～23年度</p> <p>2008年2月(平成20)</p> <p>東京都男女平等参画審議会調査審議報告 「企業の実態に即したワーク・ライフ・バランスの 推進について」</p> <p>2009年3月(平成21)</p> <p>「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 ○計画期間:平成21～23年度</p>	
2010年代	<p>2010年3月(平成22)</p> <p>国連婦人の地位委員会 「北京+15」記念会合(ニューヨーク)</p> <p>2011年1月(平成23)</p> <p>○ジェンダー平等と女性のエンパワメントの ための国際機関(UN Women)発足</p> <p>2010年6月(平成22)</p> <p>「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス) 憲章」及び「仕事と生活の調和促進のための 行動指針」改定</p> <p>2010年12月(平成22)</p> <p>第3次男女共同参画基本計画 ○計画期間(施策):平成23～27年度まで</p>	<p>2010年4月(平成22)</p> <p>「次世代育成支援 東京都行動計画(後期)」策定</p> <p>2012年1月(平成24)</p> <p>東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動計画の改定 にあたっての基本的考え方について」 「東京都配偶者暴力対策基本計画の改定 にあたっての基本的考え方について」</p> <p>2012年3月(平成24)</p> <p>男女平等参画のための東京都行動計画 改定 「チャンス&サポート東京プラン2012」 ○計画期間:平成24～28年度</p> <p>「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 ○計画期間:平成24～28年度</p>	

男女平等参画のための東京都行動計画

平成 24 年 3 月 発行

登録番号 (23) 70

編集・発行 東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号
東京都新宿区西新宿 2-8-1

電話 03(5388)3189 ダイヤルイン

印刷所 東京都大田福祉工場

所在地 東京都大田区大森西二丁目 22 番 26 号

電話 03(3762)7611(代)

石油系溶剤を含まないインキを使用しています。



古紙配合率70%再生紙を使用しています

