

# 「男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について」 中間のまとめ（概要）

## 第1部 基本的考え方

### 1 都・国の取組

- 都では、行動計画に基づき、総合的、計画的に男女平等参画施策を推進
- 国では、平成22年12月に第3次男女共同参画基本計画を策定

### 2 男女平等参画をめぐる現状認識

- 高度成長期に主流となった、男性の労働者と専業主婦からなる片働き世帯を標準として、税制、社会保障制度等の枠組を構築
- 「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・晩婚化の進行、共働き世帯や高齢単身世帯の増加、経済のグローバル化による国際競争の激化などにより、社会環境は大きく変化しており、社会の諸制度について、新たな枠組の構築が必要
- 東日本大震災の被災地では、避難所の運営など、防災分野において、男女平等参画の視点が足りないことによる問題が発生
- 東京においても大震災の影響により、家族や地域とのつながりの大切さが再認識される一方、電力不足に対応するため、働き方を大幅に見直さなければならない状況
- 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未整備
- 都の合計特殊出生率は1.12と、全国で最下位
- 男女平等参画を進めることによって、少子化対策にも寄与

### 3 めざすべき男女平等参画社会のあり方

日本経済全体が低迷し、急速に進行する少子・高齢化等、変革の時代を迎え、さらに東日本大震災の影響を受け、男女を問わずライフスタイルや価値観は大きく変化している。このような時代であるからこそ、性別や年齢を問わず個性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必要がある。

### 4 めざすべき男女平等参画社会の実現に向けて

今回の行動計画改定に当たっては、めざすべき男女平等参画社会の実現に向けて、次の事項を中心に進めるべきである。

### **(1) 働く場における男女平等参画の促進**

雇用の分野では、管理職に占める女性割合が少ないなど、いまだに男女平等参画が十分でない。また、近年増加しているパートタイム労働者等の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、一方の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があるなど、それぞれが課題を抱えており、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進や、正社員と正社員以外の労働者の二極化した構造の改善が重要

### **(2) 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現**

男女がともに自分らしい生き方を選択でき、あらゆる年代において、仕事と子育てや介護、地域活動などが両立できる社会にするため、働き方の見直しを含む仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のための取組を推進することが必要

### **(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いる。これらの人々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おり、男女間で課題が異なる場合も多いことから、男女平等参画の視点からの支援策が必要

### **(4) 行政の役割と連携の重要性**

都は、都民や事業者、区市町村等と連携し、男女平等参画社会の実現に向けた取組を積極的に推進していくことが必要。また、地域での活動の主体としてのNPOなど市民団体等の果たす役割が大きくなっており、今後様々な取組において連携し、柔軟できめ細かな対応を行っていくことが重要

## **5 行動計画の数値目標について**

行動計画の実効性を確保するためには、具体的な数値目標を設定し、その達成状況を把握していくことが重要である。数値目標の設定に際しては、各施策に関する東京の現状を十分に踏まえ、どのような数値目標が男女平等参画社会の実現に資するののかということを、詳細に検討の上で設定することが必要である。

## 第2部 行動計画に盛り込むべき事項

### 第1章 あらゆる分野への参画の促進

#### (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

- 職場における男女の均等な機会及び待遇の確保を徹底し、事実上生じている男女労働者間の格差の解消を図る
- 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く

##### ② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

- ライフステージに応じた多様な働き方に対する男女のニーズを念頭に、希望する働き方を主体的に選択することが可能な社会の実現を目指すことが必要。そのため、国など関係機関との連携によって企業に対する啓発を推進し、多様な働き方に対する企業の意識を高める
- 正社員と比べて不安定な雇用状態に置かれているパートタイム労働者や派遣労働者等に対する相談窓口を周知するほか、企業及び労働者自身に対して、パートタイム労働法等の関係法令や各種制度を啓発することなどを通して、雇用環境の整備を図る

##### ③ 起業家・自営業者への支援

- 創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等を通じて、女性の起業家の活躍を支援する
- 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、その貢献に見合う経営等への参画を促進する

##### 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

- 育児や介護等を理由にした離職者が意欲と能力を活かして仕事の場に復帰できるよう支援するとともに、再就職の機会の提供や再就職した後の職場環境の整備など、事業者等の取組を促進する

#### (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

- 政治・行政分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていく

##### ② 地域・防災分野への参画促進

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

##### ③ 教育分野への参画促進

- 教育分野の管理的地位における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていく

## 第2章 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

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

### (2) 子育てに対する支援

- 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う
- 子育て支援にとどまらず、「働き方の見直し」を含めた取組を行う

### (3) 介護に対する支援

- 介護に関する多様なニーズに応じた介護サービスの充実を図り、男女がともに仕事と介護との両立が可能な社会の実現に向けて取り組んでいく

## 第3章 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

- ひとり親家庭の様々な問題について相談に応じることができるよう、相談体制の整備を進めるとともに、ひとり親家庭に対する適切な支援を行う
- 就業が安定的に継続できるよう支援するとともに、就労継続に不可欠な保育サービス、学童クラブ等の整備を進める

### (2) 高齢者への支援

- 高齢者を地域で見守る体制を整備し、地域ぐるみでの高齢者支援体制を充実させる
- 高齢者の培ってきた知識と経験を活かすことができる就業機会の確保に向け、高齢者向けの雇用就業に関する総合的なサービスを提供するとともに、企業に対する啓発を実施する
- 就業に限らない高齢者の積極的な社会参加を促すため、高齢者のニーズを踏まえた支援策を周知する

### (3) 若年層への支援

- 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の充実を図る
- 職業訓練、雇用と就業希望のマッチング等による、安定した就業に向けた支援を行う
- 生徒・学生の段階から男女それぞれのニーズに即して、将来への長期的視点に立った人生設計（ライフプランニング）を行う機会を提供する

## 第4章 人権が尊重される社会の形成

### (1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組

#### ① 性暴力・ストーカー等の防止

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

#### ② セクシュアル・ハラスメントの防止

- 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周知徹底するため、普及啓発や相談体制の充実など必要な対策を進める
- 雇用の場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けては、使用者への啓発を含め、具体的な取組方法や行政による支援策等を周知し、主体的な取組を促す
- 教育現場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止に向けて積極的に取り組んでいく

### (2) 生涯を通じた男女の健康支援

- 男女の生涯を通じた健康づくりを支援するため、医療関係機関等と連携し、性や年代に応じた健康支援を充実させる
- 安心して出産できる環境を確保していく上でも、医療関係機関等と連携して産婦人科医の確保等の母子保健医療体制の整備に努める
- 性感染症など性に関する知識の普及を図ることが必要。特に若年層に対して、発達段階に応じた適切な性教育を実施する
- 乳がん・子宮がん等に関する正しい知識の普及啓発やがん検診の受診率の向上に向けた取組を行う
- こころの健康づくりについては、悩みやストレスに対する受け止め方や対応、相談することの意義等について普及啓発を図る

### (3) 男女平等参画とメディア

- メディア事業者自身による暴力や性表現の自粛等、自主的な取組を促す
- 情報の受け手側がメディアを主体的に読み解き、メディアを使って自分の考えを表現していく能力の育成を図る

## 第5章 男女平等参画を推進する社会づくり

### (1) 教育・学習の充実

- 学校においては、男女平等教育を教育課程に位置づけ、組織的・計画的に男女平等教育を推進する
- 誰もが、ライフスタイルにあわせて一人ひとりの目的と能力に応じた学習ができるようにするなど、多様なニーズに対応した学習の機会を提供する
- 人権尊重を基盤にした男女平等参画社会の実現のため、学校、家庭、地域、職場等あらゆる場において、相互連携を図りつつ、男女平等参画を推進する教育・学習の充実を図る

## (2) 普及・広報の充実

### ① 情報・交流の推進

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

### ② 社会制度・慣行の見直し

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

## (3) 推進体制

- 男女平等参画を推進するための都の体制を整備する