

は じ め に

平成１２年３月、都は全国の多くの自治体に先駆けて「東京都男女平等参画基本条例」を制定した。これは、男女平等施策に対する都の積極的な姿勢を示すものである。条例では、知事は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を策定するものと定めている。

平成１２年７月、東京都男女平等参画審議会は、知事からこの行動計画を策定するための基本的考え方について諮問を受け、平等部会・参画部会の２部会を設置して、審議を進めてきた。平成１３年１月には審議の内容を「中間のまとめ」として発表し、広く都民、事業者、区市町村等からご意見をいただいた。本審議会では、寄せられた皆様のご意見等を踏まえながら、さらに議論を進め、ここに答申するものである。

国においては、平成１１年「男女共同参画社会基本法」が施行され、男女共同参画社会の実現は、２１世紀の日本社会にとっての最重要課題と位置づけられている。

国の人口の１割を占める人々が東京で生活し、東京に通勤・通学する人等を考慮すれば、さらに多くの人々が東京に関わっている。東京は首都として、首都圏メガロポリスの中心として、政治、経済活動の中心であり、国や全国自治体に与える影響は大きい。都が男女平等参画社会実現のために、積極的な取組を行うことは、まさに、日本の社会構造改革に影響を与えるものである。

本審議会は、都がこの答申を踏まえ、都民及び事業者と協力しながら、２１世紀の男女がともに個性と能力を発揮できるような男女平等参画社会の実現に向けて、実りある行動計画を策定することを期待する。

東京都男女平等参画審議会

会長 坂 本 春 生

目 次

基本的考え方

1 男女平等参画社会実現に向けての三つのパートナーシップ	1
（１）女性と男性がパートナー	1
（２）仕事と家庭がパートナー	2
（３）都民・事業者と都がパートナー	3
2 答申にあたっての基本的な考え方	4
3 行動計画の策定にあたって	5
行動計画に盛り込むべき事項	6
1 男女平等参画の促進	6
（１）あらゆる分野での参画の促進	6
（２）働く場における男女平等参画の促進	8
均等な雇用機会の確保	8
パート・派遣労働者の雇用環境の整備	10
起業家・自営業者への支援	12
（３）家庭との両立支援	14
育児に対する支援	14
介護・高齢者に対する支援	16
2 男女平等参画の視点に立って人権が尊重される社会の形成	18
（１）男女平等参画を阻害する暴力への取組	18
家庭内等における暴力	18
性暴力・ストーカー	20
セクシュアル・ハラスメント	22
（２）性と生殖をめぐる健康支援 （リプロダクティブ・ヘルス/ライツ）	24
3 男女平等参画を推進する社会づくり	26
（１）教育	26
学校教育	26
生涯学習（学校教育以外）	28
（２）男女平等参画とメディア	30
（３）社会制度の見直し	32
4 男女平等参画社会の推進	34
（１）普及広報	34
（２）都民等からの申し出	35
（３）推進体制	36

参 考 資 料	37
---------------	----

基本的考え方

1 男女平等参画社会実現に向けての三つのパートナーシップ

男女平等参画社会は、すべての人々が、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とともに、参画し、責任を分かち合う社会である。女性であることや男性であることで、自己の可能性や選択が狭められることなく、誰もが自己の責任で自らの生き方を選んでいけるようにしなければならない。

しかし、現状では、多くの分野で男性が活躍しているのに比べ、女性はそうした場面が少ない。社会制度や慣習、仕組みが、男性中心型になっており、女性が活躍しにくい面がある。同時に、家事や育児、介護の責任を一人で背負い、自らが積極的に社会で活躍することにブレーキをかけざるを得ない女性もいる。

現代は、性別にかかわりなく、多様な生き方やさまざまなライフスタイルがある。誰もがそうした生き方を享受するためには、女性も男性も、自分の意思でそれを選択したり、決定することができるとともに、お互いに支えあえる社会環境づくりが必要である。そのためには、職場、家庭、地域社会等のあらゆる場において、性別に関係なく、誰もが参画し、対等な立場で個性を発揮できることが大切である。女性と男性、職場と家庭、そして都民や事業者^{*}と都がパートナーとなって、男女平等参画社会の実現に向けて取り組んでいく必要がある。

(1) 女性と男性がパートナー

男女平等参画社会を実現するために、女性も男性も互いに社会を構成する一員として認め合い、相互の個性と能力を尊重し、対等なパートナーとして協力し合うことが何より重要である。このようなパートナーシップは、家庭や個人の生活を豊かにし、また、活力ある社会を形成する源となるものである。また、次代を担う子どもや若者が、家庭や社会において、女性と男性とが対等なパートナーであることを実感することは、自らが選択できる多様な生き方の展望やそのような可能性をもつ社会への信頼感を育てることになる。

近年、家庭内等における暴力（ドメスティック・バイオレンス）が大き

な社会問題となっているが、これは、加害者と被害者が対等なパートナーとなっていないために生じるものである。

暴力の被害者の多くは女性であり、身体的に傷つだけでなく精神的に大きなダメージを受ける。また、暴力は子どもにも多大な影響を与える。被害者の中には、子どもの教育や経済的理由から暴力を我慢したり、自己を卑下して自らの責任に帰す場合も少なくない。夫婦間暴力は個人間のプライバシーの問題として考え、第三者の介入を拒む風潮もあった。しかし、ストーカーやセクシュアル・ハラスメントが個人だけの問題ではないように、夫婦間暴力も、当事者だけの問題に帰すべきではない。女性と男性とが対等なパートナーであることは、充実した人生と家族の絆の基盤である。

女性と男性とがともにパートナーとして認めあうためには、幼い頃から互いを尊重する意識を育成しなければならない。この点において、教育は、重要な役割を担っている。学校教育は、生徒が知識や考え方を学ぶだけでなく、意識を形成するうえでも大きな影響を及ぼす。男女をステレオタイプ化せずに、個人の能力を育成する視点にたった教育が必要である。また、親は教育を学校に任せるだけでなく、家庭における教育の重要性についても、十分に配慮しなければならない。

さらに、メディアが社会に与える影響についても考慮しなければならない。メディアは、大人だけでなく子どもを含めて、多くの人々に影響を与える力を持っている。いたずらにメディアを規制することには問題があるが、メディア自身がその影響力を認知して、女性と男性とをパートナーと見る視点を養うことが必要である。

（２） 仕事と家庭がパートナー

人々のライフスタイルは多様に変化しており、これまでのような画一的な発想では、対応が困難になってきている。例えば、労働市場においては、終身雇用や年功序列型賃金の見直しが行われ、能力や成果に応じた報酬が支払われるようになってきた。自己の能力を活かすために転職したり、自ら起業を試みたり、さらには正社員やパート、派遣等と様々な働き方を選択する人がいる。

女性労働に関しては、日本は、諸外国に比して、結婚や育児のために家庭に入る女性が多いという特徴がある。しかし、一度家庭に入った女性の

中にも、自己の能力を活かすために再び社会で活躍したいと望んでいる人が多い。また、男性の中にも、家庭生活をもっと大切にしながら働きたいと望んでいる人もいる。「女性が家庭を守り、男性が家庭を犠牲にしながら働く」という伝統的な役割分業に基づくライフスタイルは、大きく転換を求められている。

一方、国際社会における企業間競争はますます激しくなり、企業は性別や年齢を問わず優秀な人材を必要としている。そして、多様な消費者のニーズに応えていくためには、豊かな私生活や多様な個性の人材が有用であると考えられるようになってきた。人々が、仕事と家庭とが両立できるような環境で働けることが、これからの労働力不足を補うと同時に企業の生産性向上にとっても必要になっている。仕事と家庭との両立の難しさなどによって、有能な人材が職場から去らなければならないことは、個人の問題ばかりでなく社会的な損失である。企業は、仕事と家庭がパートナーの関係であるとの視点にたった人事・労務管理が必要になっている。

（３） 都民・事業者と都がパートナー

今日の社会は、これまでのように「わたくし（個人、家族）」と「おおよけ（社会、行政）」と単純に分けて役割を位置づけることができなくなっている。都民・事業者・行政などいろいろなセクターが互いに協力しあって様々な問題に取り組むことが重要になっている。

たとえば、育児や介護のように、これまで家庭や個人の領域と考えられてきたことも、少子高齢社会や女性の社会進出にともなって、もはや個人だけで解決するには限界があり、社会全体で対応していくことが求められている。こうした動きに対応して、近年、NPOをはじめとして、市民活動が活発になってきている。このような市民活動は、行政にない柔軟性や先駆性を持ち合わせ、女性が活躍する場も多く、男女平等参画社会を形成するにあたっては大きな力となる。

男女平等参画社会を実現するためには、まず都が、積極的に取り組まなければならない。都が自ら男女平等参画をすすめ、その姿を都民や事業者に明らかにし、同時に必要な施策を講じていくことが不可欠である。さらに、都民や事業者が男女平等参画を推進していくために、迅速な情報提供や支援等も求められる。

しかし、家庭や地域活動あるいは学校・職場等のあらゆる場において、男女平等参画を推進するためには、国や都区市町村が取り組むだけでは不十分である。都民及び事業者もまた、男女平等参画の実現に向けて行動することが重要である。都民や事業者が自ら積極的に取り組むことは、男女平等参画社会を実現する上で、大きな原動力となる。また、都民・事業者と都が互いに連携することによって、より大きな効果が期待できる。都民・事業者と都が互いにパートナーとなって、男女平等参画社会に向け、積極的な歩みをスタートさせることが必要である。

2 答申にあたっての基本的な考え方

東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画の基本的考え方を述べるにあたっては、平等と参画をキーワードにして、都、都民及び事業者に対して、具体的な取組を提言した。

第一に、働く場での男女平等参画の促進を挙げることができる。東京は何と言っても、大小を問わず、多くの企業が集中する日本の中心都市である。だからこそ、働く場での男女の対等な関係が築かれなければならない。それを推進するための施策として、例えばポジティブ・アクションを採用することで状況改善を行うよう提案した。

第二のポイントは、個人の尊厳の確立を目指す施策の充実にある。家庭内等における暴力やセクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為などに女性が脅かされない社会づくりは21世紀の大切な課題である。また、いつ何人子どもを産むか産まないかを選択する自由が尊重されなければならないという、リプロダクティブ・ヘルス/ライツの視点も重視した。

第三点は、学校や社会における男女平等教育の推進、男女平等参画の視点からのメディアの役割や社会制度の見直しなど、平等参画を推進する社会づくりの一層の充実を強調したことである。

最後に、男女平等参画社会を実現するための推進体制として、男女平等参画に関する普及広報や都民からの申出についての本審議会の役割、都の推進体制について提言した。

3 行動計画の策定にあたって

行動計画は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に策定するものであり、行動計画を策定するに当たっては、その実効性を確保するための仕組みが重要である。そのため、計画策定の段階から都、都民、事業者が協力して、具体的な計画を策定することが必要である。

また、施策について具体的な数値目標を設定し、その評価を行うことが必要である。今後、行動計画を策定する際には、都だけでなく都民や事業者においても、できる限り数値目標を設定することが望ましい。そして、これらの数値目標を実現するように、互いに協力しあわなければならない。

以上が審議会の議論をまとめるにあたっての基本的な考え方である。都が本答申を受け、男女平等参画社会の実現に向けてさらに積極的に取り組むことを期待する。

* 事業者

「東京都男女平等参画基本条例」で言う事業者のこと。営利、非営利を問わず、事業を行う法人及び個人を指す。

P T Aや自治会など事業活動を目的としない団体は、ここでいう事業者には含まれない。

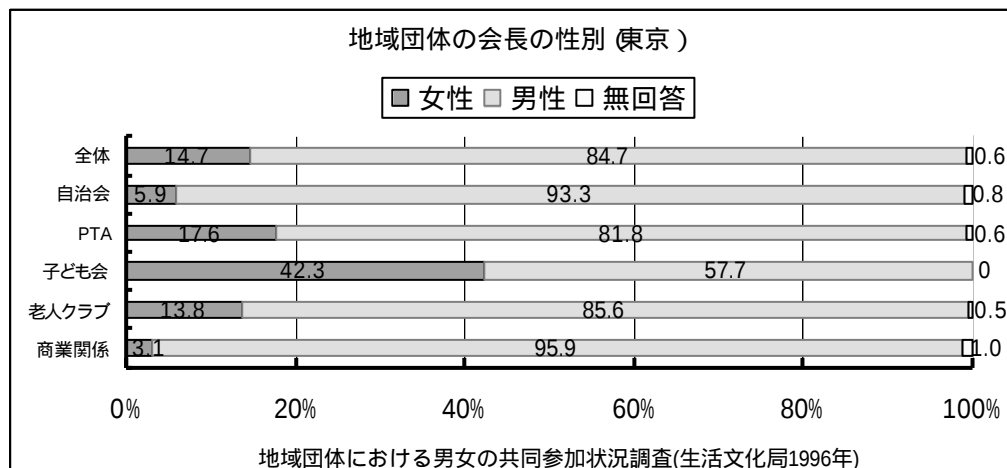
行動計画に盛り込むべき事項

1 男女平等参画の促進

(1)あらゆる分野での参画の促進

考え方

- 男女平等参画社会を形成するためには、男女が、政治や企業活動、地域活動など、あらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画段階、方針・意思決定段階から参加していくことが重要である。この企画や方針決定段階からの参加を「参画」と表現している。
- 総理府「男女共同参画社会に対する世論調査」(平成12年2月)では、女性が国会議員や都道府県議会議員、市区町村長などの公職に就いて、「政策などの立案や決定に女性の意見をもっと反映するようにした方がよいと思うか」と聞いたところ、「そう思う」と答えた者の割合は74.3%(東京都区部で76.1%)である。総理府は、昭和62年及び平成2年にも同様な調査を行っており、女性の参画に同意する声は、高まっている。
- しかし、女性の参画はまだ少ないのが現実である。国会議員(下院)に占める女性議員の割合は、スウェーデン42.7%、アメリカ12.9%に対し、日本は7.5%で、国際的にみても女性の参画が進んでいない。
- あらゆる分野で女性の参画が進むことは、これまで、ややもすれば男性の視点によって決定されてきた社会システムを、より多様な視点から見直し、多様な考え方を受け入れる契機となるものである。国際社会の動向も、女性の参画を積極的に進めようとしている。
- あらゆる分野で政策・方針決定過程への女性の参画を拡大するには、まず、公分野である東京都から女性の参画拡大に努めなければならない。都においては、すでに昇任制度については機会均等が確保され、女性管理職が増加しているが、今後一層女性職員を活用、育成していくことが求められる。



東京都に求める取組の方向

- 都における男女平等参画の促進
 - ・ 数値目標を設けて審議会等への女性委員の任用を促進する。
 - ・ 意欲や能力のある女性職員に参画等を動機づけ、管理職選考の受験を奨励したり、ジョブ・ローテーション等により女性の管理監督者を育成していく。
 - ・ 東京都の関連団体に女性役員（理事・評議員）の登用を要請し、役員の女性比率の報告を求める。
- ・ 政策・方針決定への男女平等参画を促進するため、積極的に普及啓発を行う。

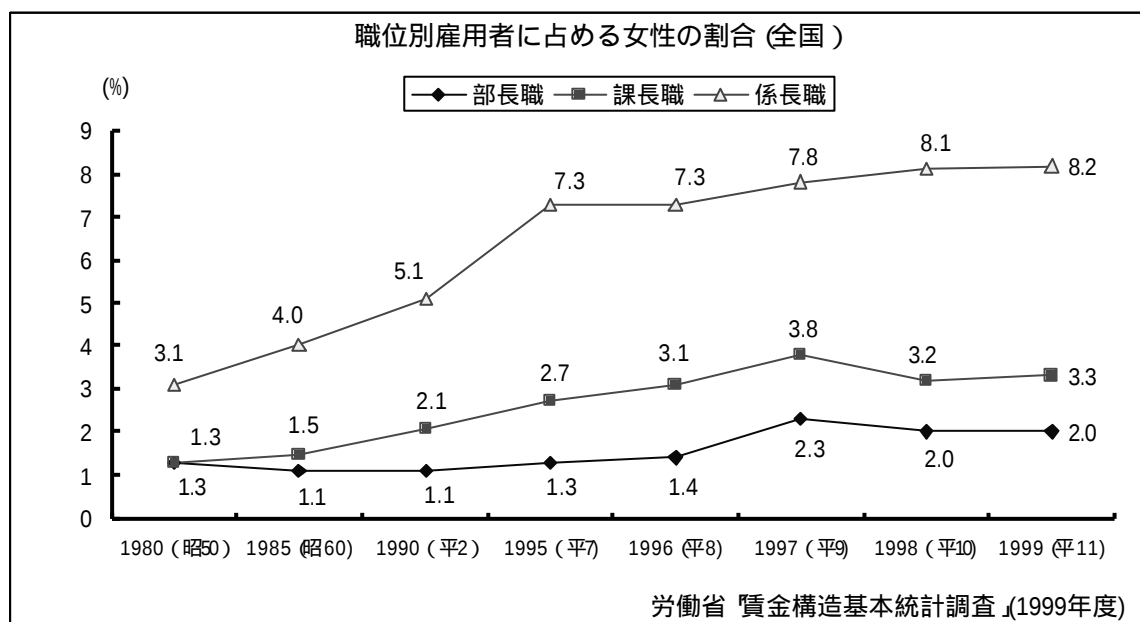
都民・事業者に求められる行動

都民

- 自治会、PTA等の意思決定の場で、女性の登用を積極的に進める。

事業者

- 民間企業において女性役員、女性管理職を増やす。
- 民間団体（各種経済・文化・スポーツ団体等）で、女性の登用を積極的に進める。



(2)働く場における男女平等参画の促進

均等な雇用機会の確保

考え方

- 女性も男性も、働く場で能力を十分に発揮する機会及び待遇を確保されることは、男女平等参画社会の実現のためにきわめて重要である。
- 改正男女雇用機会均等法の施行により、募集・採用、配置・昇進、教育訓練、定年等において男女の差別が禁止されている。しかし、職場において男性の方が優遇されていると感じている人は、総理府の世論調査で60.7%、都政モニターアンケートで88.2%と、相変わらず多い(注1)。
- 女性活用の問題点を企業に聞くと「家庭責任を考慮する必要がある。」や「女性の勤続年数が平均的に短い。」という回答が多い(注2)。男女間の給与格差は、100:65.9であるが、その原因は「職階」と「勤続年数」である。女性が勤務を継続できる環境整備が必要である。(注3)
- しかし、一方で企業は女性が長期的に働くことを望んでいる(注4)。女性を長期的に採用、育成することは、「企業の成長・発展につながると思う」という回答は76.2%であり、女性の能力への期待は大きい。
- 女性が働きやすい環境を整備することは一時的には企業の負担になっても、長期的には今後少子高齢化が進む中で、企業活力の増進、人材の確保という点から個別の企業にとってもプラスに働くものであり、女性の能力を活用できる経営トップの姿勢が求められている。
- 都においても、企業が女性の働きやすい環境整備を推進するようなインセンティブについて、調査・研究することが必要である。

注1 総理府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成12年2月)

政策報道室 都政モニターアンケート「男女平等参画について」(平成13年2月)

注2 労働省「女性雇用管理基本調査」1999

注3 労働省「賃金構造基本統計調査」1997

注4 厚生省科学研究「少子化社会における家庭等のあり方に関する調査研究」1997

東京都に求める取組の方向

- ポジティブ・アクション^{*1}の推進
- ・ 条例に定める事業者からの報告を活用して女性労働者の参画の状況を把握、公表し、雇用の分野における参画を促進する。
- ・ ポジティブ・アクションを推進するために、企業との連携を図るしくみをつくる。
- ・ 企業が女性労働者の能力を積極的に活用していくための参画促進プログラム（ポジティブ・アクション・プログラム^{*2}）を作成し、企業への普及を促す。
- ・ 女性の就業促進、職域拡大等に貢献した企業の表彰を行い、女性の活用を推進する企業のモデルとする。
- ・ 男女雇用機会均等法の周知徹底を図る。
- 女性の活躍の成功例を行政が広く紹介する。
- 女性の職業能力開発を支援する。

都民・事業者に求められる行動

都民

- 自分の職業に対する展望を持ち、職業能力開発に努める。

事業者

- ポジティブ・アクションを推進することにより、実質的な機会均等が保証された雇用形態を確立し、女性労働者の意欲を喚起すると同時にその能力を活用する。

* 1 ポジティブ・アクション

雇用の場において、形式的な男女均等が確保されるだけでなく、事実上生じている差を解消するための企業の積極的な取組。

* 2 ポジティブ・アクション・プログラム

企業が女性の能力発揮促進のために雇用管理改善に積極的に取り組む上で、モデルとなるプログラム。女性の採用や職域の拡大、教育訓練、家庭との両立支援などについて具体的取組方法の手順や例を示す。事業者は、モデルプログラムを参考にしながら、自社の実態や特性を考慮して、目標や取組年次を盛り込んだ計画を策定し、実行する。

パート・派遣労働者の雇用環境の整備

考え方

- 従来の終身雇用にこだわらず、転職やフリーターを選択したり、パート・派遣労働者等の短時間勤務労働者の増加がみられ、その勤務態様や労働条件は多様である。「都民の就業構造」(総務局)によれば、雇用者の約2割はパート・アルバイトであり、パートタイム労働者の9割は女性である。パートタイム労働は、正社員と均衡のとれた待遇等を確保し、賃金や福利厚生等の労働条件を整備していくことで、家庭責任とも両立する新しい働き方となりうる。
- パート・派遣労働者の労働相談が年々増加しており、現実の労働の場で、不当解雇や賃金不払、社会保険への未加入等パート・派遣労働者等の権利が守られない状況が多い。
- パートについては、正社員との均衡を考慮することが必要である。特に、正社員と同じ職務を行う者については、両者の処遇・労働条件の決定方式や水準について均衡を図らなければならない。また、パートの働き方の選択性(正社員への乗り換え制度等)や納得性(必要な情報の提供、相談体制整備等)を高めるための条件整備が必要である。
- 派遣労働者については、「労働者派遣法」の改正によって、専門的派遣だけでなくプロジェクト型業務や育児・介護休業取得者の代替などさまざまな分野への派遣が認められるようになり、現代の多様な働き方の一つとして選択する人も多い。派遣の分野や形態にかかわらず、派遣者の労働条件を確保することが求められる。
- 女性も男性もライフスタイルに合わせた働き方を選択できるという視点から、パート・派遣労働者等の多様な働き方に対応した労働条件や関連法の整備をしていくことが必要である。

東京都に求める取組の方向

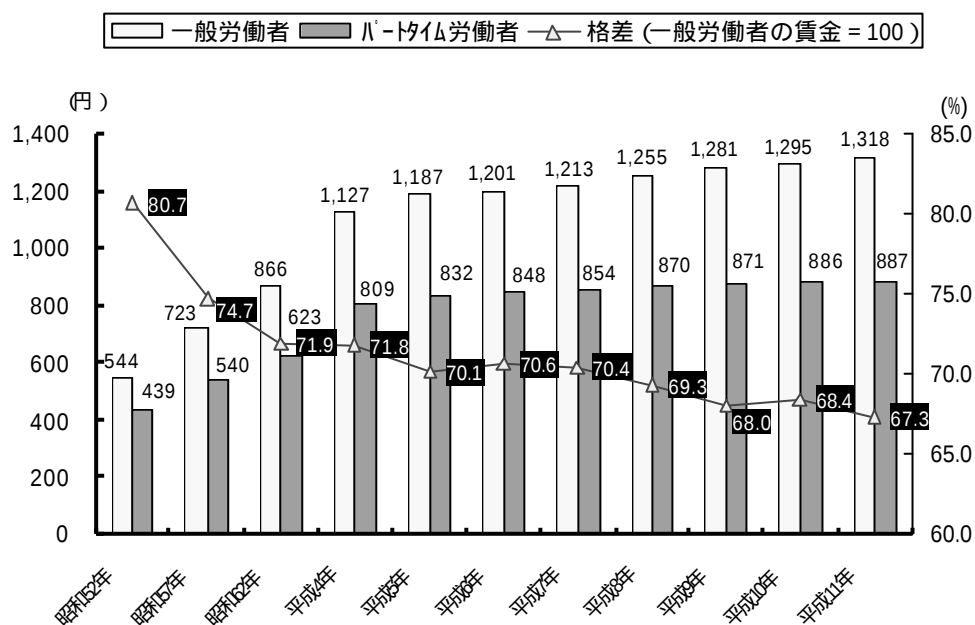
- パート・派遣労働者の労働条件の整備のための支援
- ・パート労働者については正社員と均衡のとれた待遇を確保できるよう、使用者、労働者双方に対して、普及啓発、情報提供を強化する。
- ・契約解除等のトラブルに対応するため、労政事務所等での相談対応及びあっせんの充実を図る。

都民・事業者に求められる行動

事業者

- パートについては、その職務と処遇や労働条件のバランスを確保していく。
- 派遣労働者については、「労働者派遣法」を遵守し、労働者の労働条件を確保していく。

女性パートタイム労働者と女性一般労働者の賃金格差の推移



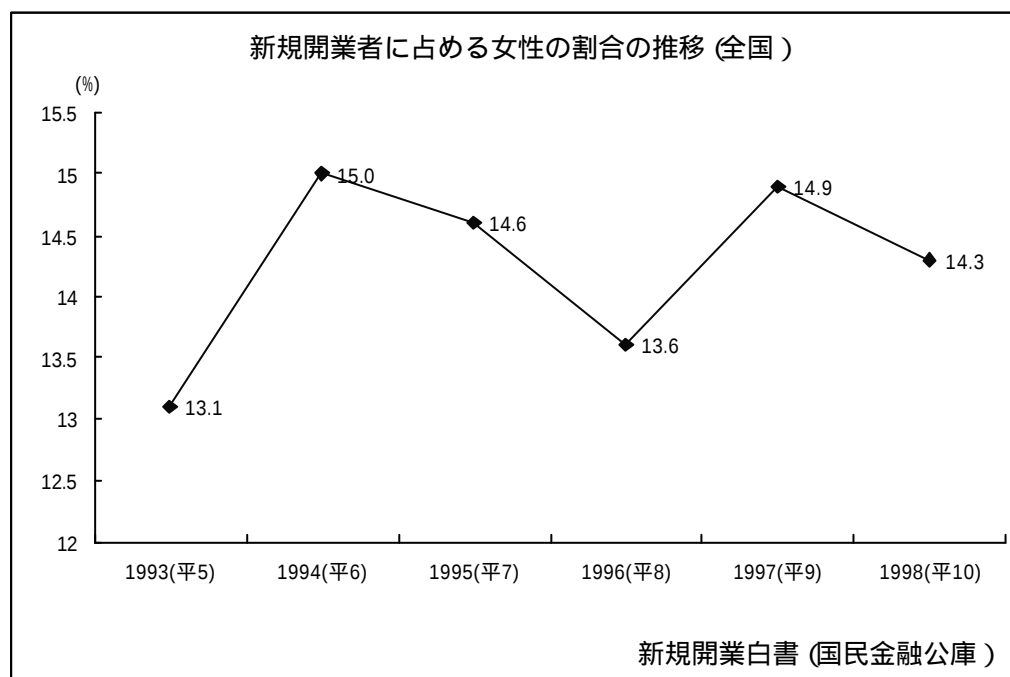
注 賃金は1時間当たりの所定内賃金

厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

起業家・自営業者への支援

考え方

- 起業家及び自営業者は東京の活性化、地域社会の活性化に欠かせない存在である。女性が主体的に個性や能力を活かして働く方法の1つでもあり、積極的に育成していく必要がある。
- SOHO^{*3}、事業型NPO、コミュニティビジネス^{*4}等、新しい働き方が出現しているが、こうした働き方は働く場所や時間の拘束が小さいなど、家族的責任の負担が重い女性にとって、比較的時間の都合がつきやすく、働きやすい。しかし、資金繰りや人材育成、安定した受注の確保等の課題も抱えている。今後、SOHO等の育成支援を行う必要がある。
- 自営業、農林水産業等、家族経営が行われている分野では、生産や経営が生活と密接なものとなっており、労働時間や休日等が不明確となりがちである。そのため、家族従事者である女性の負担は重くなっている。経営の方針や労働条件などの決定について、経営への女性の参画の促進をすすめる。



東京都に求める取組の方向

- 起業家、自営業者に対しての情報提供の強化
- ・ 起業家・自営業者のための経営相談等の窓口を整備し、ワン・ストップ等で総合的な対応ができるようにする。
- ・ 女性起業家や自営業者の女性のための企業経営に関する講座、シンポジウム等を実施する。
- 起業・創業を支援するネットワーク作りを働きかける。

都民・事業者に求められる行動

都民・事業者

- 家族の話し合いを通じて経営への参画内容や労働条件等を明確にする。

* 3 SOHO (Small Office Home Office)

企業に属さない個人起業家や自営業者などが情報通信ネットワークや情報通信機器を活用し、自宅や小規模な事務所で仕事をする独立自営型の就労形態。(「平成12年通信に関する現状報告」(郵政省)による。)

* 4 コミュニティビジネス

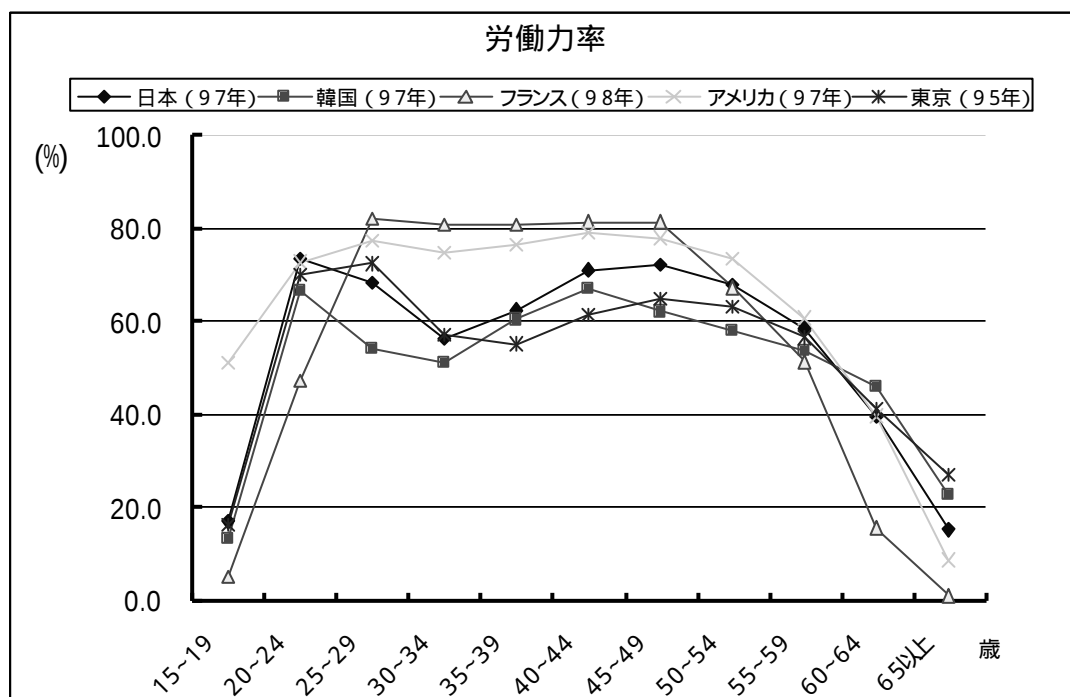
営利、非営利を問わず、地域を基盤にした多様な形態の事業

(3) 家庭との両立支援

育児に対する支援

考え方

- 女性が多様な生き方を選択できるようにするためには、子育てと仕事や社会活動が両立できるような環境を整備する必要がある。
- 平成12年4月現在の都内保育所の待機児童数は、7,725人であり、0、1歳児の保育所の受入体制は十分とは言えない。
- これまで保育サービスは主として親の就労や病気を要件として、子どもの両親が全面的に保育を担うことができない場合に提供されてきた。しかし、核家族が家族形態の中心となり、身近な人から育児の援助が得られにくくなっている現在、多くの家庭が育児に対する支援を求めている。就労を要件とした保育サービスに加えて、再就職の準備期間に対する保育サービス等、個々のライフスタイルに適合できるような多様な保育サービスが必要である。また、育児をする人がリフレッシュできるためのサービスも必要である。
- 子どもと家庭の問題を社会の問題としてとらえ、子どもや子育て家庭を地域で支援することが必要である。学童期の子どもを含め、地域を中心に子育て支援、相談の体制づくりやこれらについての情報提供を行う。



東京都に求める取組の方向

- 都民ニーズに適應できる保育サービスの充実
 - ・ 早急に待機児童をなくすように努める。
 - ・ 認証保育所制度^{*5}など新たな子育て支援サービスのしくみを活用して、延長保育、夜間保育、休日保育、病後児保育等の多様な保育サービスの提供を促進する。
 - ・ 預かり保育の導入を通して、幼稚園についても活用を図る。
 - ・ 多様な保育サービスの提供を促すために、バウチャー方式^{*6}なども検討する。
- 地域での子育て支援体制の強化を図る。
 - ・ 地域のニーズに応じ、児童館や学童クラブ等、学童期における支援を充実させる。
 - ・ 子育てに悩む親が気軽に相談できるように、都民やNPO等と協力しながら、「子ども家庭支援センター」「ファミリーサポートセンター」を中心としたネットワークづくりを行う。
- 乳幼児を連れた人が行動しやすいまちづくりに配慮する。

都民・事業者に求められる行動

都民

- 父親、母親がともに乳幼児期から積極的に子育てに参画する。
- 地域で子育てについての協力ネットワークをつくる。

事業者

- 男女双方が育児休業を取得しやすい環境を整備する。取得者に対して、不利益な取扱いをしない。
- 子育てしている従業員への支援体制を強化する。
(短時間勤務制度、フレックスタイム制の導入、有給休暇の時間毎の取得、超過勤務の制限、配置転換の考慮等)

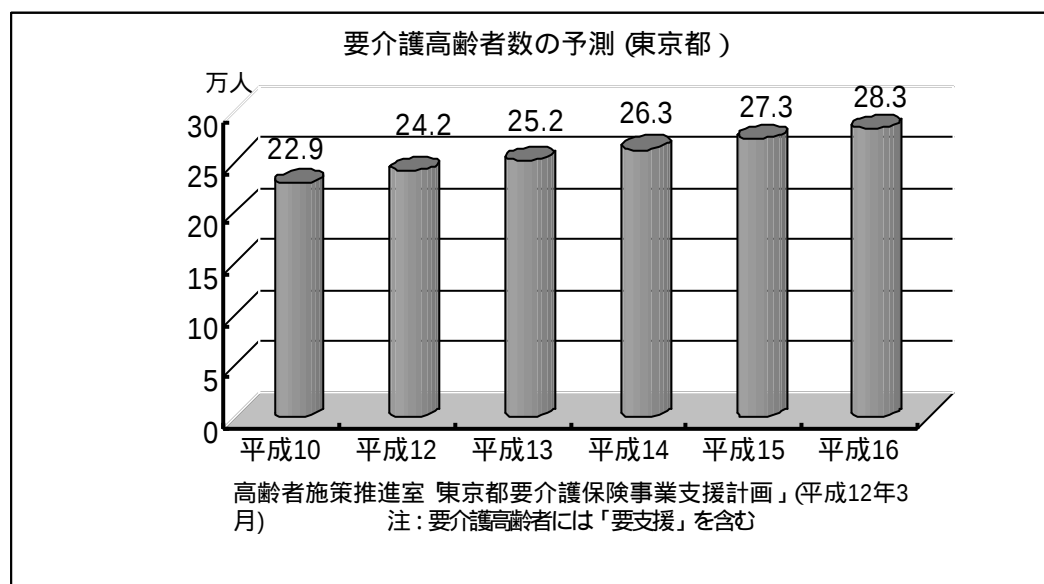
* 5 認証保育所制度 大都市の特性に着目した東京都独自の基準(認証基準)により認証された企業の経営感覚の発揮による新しいスタイルの保育所のしくみ

* 6 バウチャー方式 複数のサービスの中から利用者が引換券(バウチャー)を使用してサービスを選択できるしくみ。利用者はバウチャーを使用して必要なサービスを選択し、サービス提供者と直接契約をする。

介護・高齢者に対する支援

考え方

- 平成27年(2015年)には、都民の4人に1人が高齢者になると予想されている。高齢者が、年齢による偏った見方をされることなく、男女ともに、個人として尊重されることが重要である。
- 介護を要する高齢者の数は、急速に増加すると予測されている。東京都「高齢者の生活実態」によれば、現実に介護している人の8割が女性であり、介護を他人に依存することへの抵抗感や介護は女性がするものという意識がある。
- 要介護者の増加に伴い、男性が介護するケースも増加しており、介護は、女性だけ、家族だけの問題ではなくなっている。介護を社会全体の問題として認識し、要介護者がいても、介護と個人の多様な生き方が両立できるような社会システムをつくる必要がある。介護保険制度は緒についたばかりであり、今後制度の実施の中で実情にあわせた充実及び見直しを行う必要がある。
- また、高齢人口の中に占める女性の割合は、年齢が高くなればなるほど、その比率は増え、85歳以上ではその7割が女性である。特に、ひとり暮らしの高齢女性が多く、高齢男性と比較して、経済的基盤も脆弱である。女性高齢者の自立に配慮し、高齢者が住み慣れた地域で、安心して暮らせるような支援体制の整備が求められている。



東京都に求める取組の方向

- 高齢者介護サービスの基盤整備を図る。
- ・ 特別養護老人ホームをはじめとする施設介護サービスを充実させる。
- ・ ホームヘルプサービスやショートステイをはじめとする在宅介護サービスの充実を図る。
- ・ 介護サービスに従事する人材の育成、事業者への指導を行う。
- ・ 都民が選択できる介護サービスの情報を提供する。
- 高齢者一人ひとりが必要とするサービスや情報の提供、支援を行う。
- ・ 自立した生活をおくるために支援を必要とする高齢者に対して、日常生活の支援、居住環境の整備を行う。

都民・事業者に求められる行動

都民

- エコマネー^{*7}の活用など、NPO やボランティア等の活動を通して、介護や高齢者の支援に関する地域でのネットワークを作る。

事業者

- 男女双方が介護休業を取得しやすい環境を整備する。取得者に対して、不利益な取扱いをしない。
- 要介護者を抱える従業員への支援体制を強化する。
(短時間勤務制度、フレックスタイム制の導入、有給休暇の時間毎の取得、超過勤務の制限、配置転換の考慮等)
- 高齢者のもつ技術や経験を活かす工夫をする。

* 7 エコマネー

エコロジー（環境）エコノミー（経済）コミュニティー（地域）をかけあわせた言葉。ある地域内の特定の分野だけで流通するお金の役割を果たすもの。

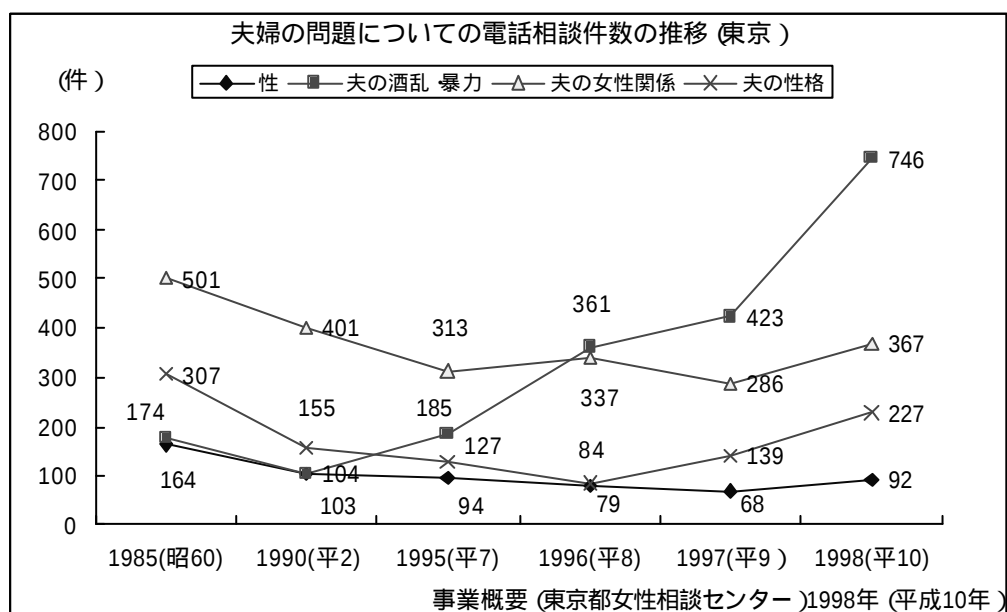
2 男女平等参画の視点に立って人権が尊重される社会の形成

(1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組

家庭内等における暴力

考え方

- 家庭内等における暴力の被害者の多くは女性である。暴力は、暴力を受ける者の人権を侵害し、結果として男女平等参画を阻害するものである。家庭内等における暴力は決して許されないものであるという社会的認識を徹底していく必要がある。
- 夫やパートナーから立ち上がれなくなるまでなぐられるなどのひどい暴力を何度も受けている女性は1%、この比率をもとに推計すると、都内で約3万人の女性が被害を受けている。
- これまで女性に対する暴力は、家庭内の問題として潜在化していた。しかし、平成13年4月「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(DV法)が成立。国及び地方公共団体が、配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護する責務を明確にした。
- 東京都男女平等参画基本条例(以下条例)第14条第3項においても家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な暴力を禁止している。
- 家庭内等における暴力の被害者は、身体的・精神的打撃により一時的に混乱し、また経済的不安等から自立への道を歩むのが容易ではないのが実状である。相談、一時保護、自立への支援等を通じ、区市町村やNPOと連携して暴力被害者への援助を行っていく必要がある。



東京都に求める取組の方向

○被害者等への支援

- ・家庭内等における暴力問題対策連絡会議をはじめ、相談・一時保護・自立支援など各専門機関相互の連携体制を確立する。
- ・DV法の施行にあわせて、「配偶者暴力相談支援センター」としての機能を整備する。
- ・DVに的確かつ適切に対応していくため、相談員や警察官等相談に従事する職員に対しての研修を充実させる。
- ・加害者を対象とする窓口を設置し、カウンセリングや相談体制を充実させる。

○区市町村、NPOへの支援

- ・区市町村の相談窓口を充実させるための相談員養成研修等を行う。
- ・一時保護、自立支援のために、民間シェルター等への支援を行う。
- 防止のための普及広報を行う。

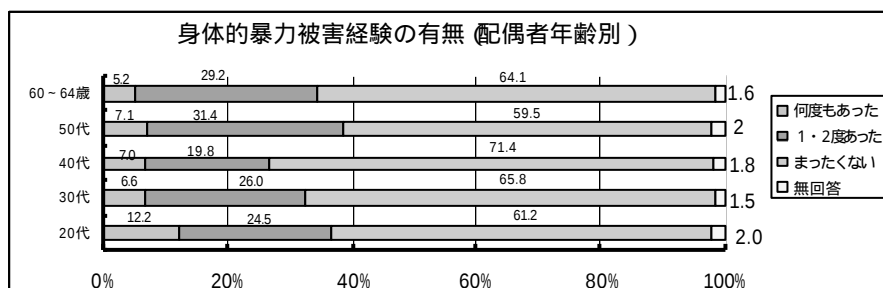
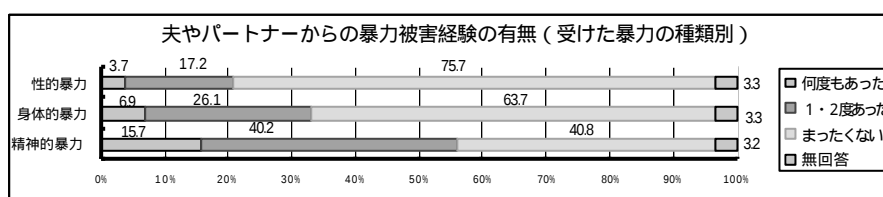
都民・事業者に求められる行動

都民

- NPO等の市民活動を通じて、相談、一時保護等の被害者への支援体制づくりを行う。

事業者

- 家庭内等における暴力の防止は、重要な社会的課題であることを認識し従業員に徹底する。



生活文化局「女性に対する暴力調査」（平成9年）

性暴力・ストーカー

考え方

- 「警察白書」(平成10年)によれば、人口10万人あたりのわいせつ犯罪発生率は、全国で9.6件に対して、東京は18.0件となっており、全国で最も高い。
- 性犯罪は、特に女性の人権に深くかかわる社会的・構造的な問題である。被害者は暴力により、身体的精神的に大きな被害を受けるとともに、第三者の心ない言動によって精神的に大きな傷を負う場合も多い。刑事司法過程においてさらに苦痛を感じることもないよう、被害者の人権を尊重し、苦痛を軽減できるように配慮しなければならない。女性警察官が対応するなど被害者が相談しやすい環境づくりや、被害者の立場にたった情報提供の方法を検討することも必要である。
- ストーカー行為については、今まで十分な被害者保護がなされてこなかった。平成12年11月に施行されたストーカー行為規制法を遵守して、被害者の立場に配慮した対策の充実が求められる。

東京都に求める取組の方向

- 被害者に対する支援
 - ・情報提供、相談体制を充実する。
 - ・研修やマニュアル等により、関係職員が被害者に対し適切に対応できるようにするとともに、女性警察官が対応するなど、被害者の負担の緩和を図る。
 - ・東京都犯罪被害者支援連絡会等を通じて、都内関係行政機関や民間団体等と連携を強化する。

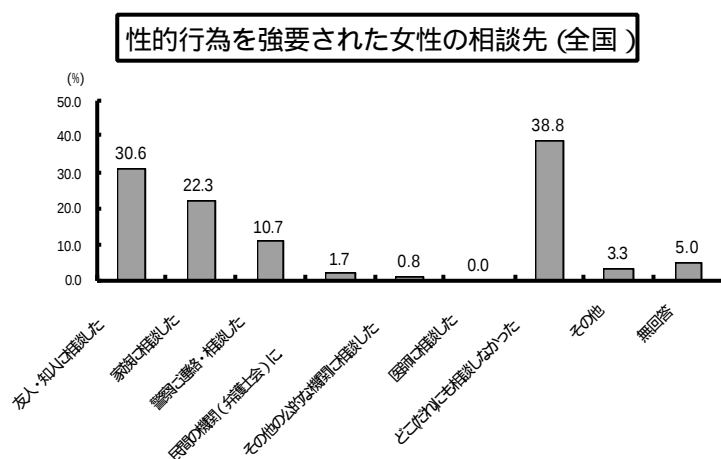
都民・事業者に求められる行動

都民

- 性暴力やストーカーの被害にあった場合は、一人で悩まず、家族や第三者、専門の相談機関等に相談する。

事業者

- 性暴力、ストーカーの防止は、重要な社会的課題であることを認識し、従業員に徹底する。



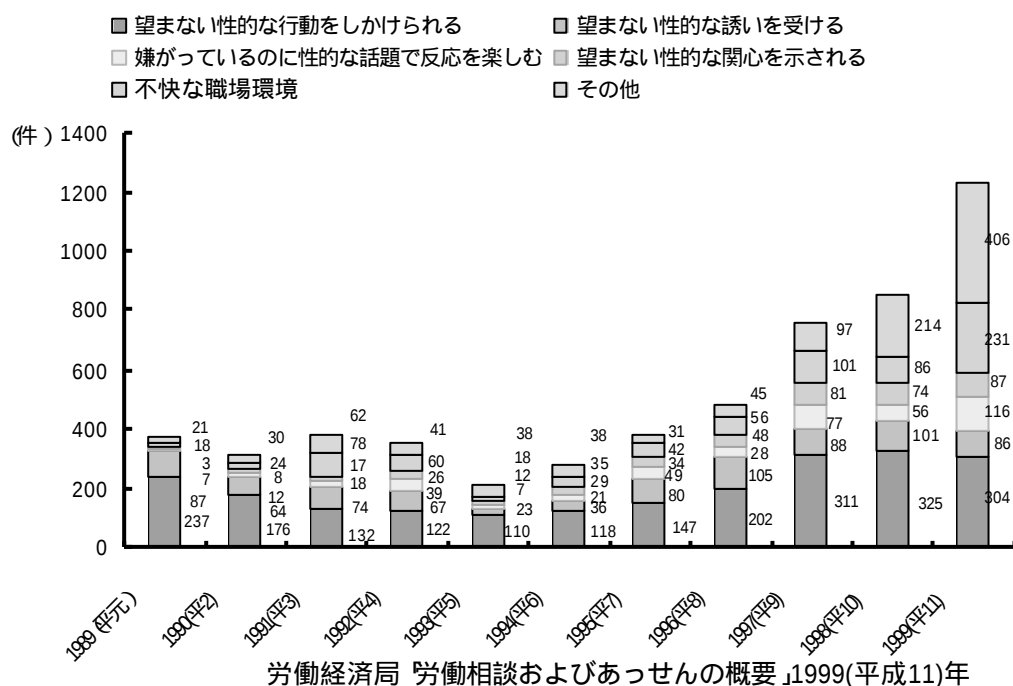
総理府「男女間における暴力に関する調査」2000 (平成11)年

セクシュアル・ハラスメント

考え方

- セクシュアル・ハラスメントは、相手を一人の個人として尊重する意識が希薄なところから生じる一種の暴力である。加害者は、被害者側の不快な思いに気づかないことが多い。
- セクシュアル・ハラスメントに関する相談は年々増加している。相談内容で多いのが「望まない性的行動をしかけられる」や「不快な職場環境」である。この中には、悪質なものもあり、被害者が精神的な不安を訴えたり、退職等に追い込まれるケースもある。
- 均等法は職場におけるセクシュアル・ハラスメントの防止を男女の均等確保の基礎的条件として位置づけ、防止のための雇用管理上の責任を事業主に義務づけている。
- 条例第14条第2項では、性別にかかわらず「あらゆる場におけるセクシュアル・ハラスメントの禁止」を規定している。あらゆる場におけるセクシュアル・ハラスメントの禁止とは、均等法が対象としている雇用の場だけでなく、福祉施設の職員と入所者、学校の教師と生徒、病院の医師・看護婦と患者の間におけるものや、町内会やPTAなど地域の組織内でのもの等すべてを含むものである。
- 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、防止に努める必要がある。

セクシュアル・ハラスメントに関する相談件数と相談内容の推移（東京）



東京都に求める取組の方向

- セクシュアル・ハラスメント防止のための施策を充実する。
- ・ 普及啓発に努め、あっせんなど事後の適切な対応まで含めた相談体制の充実を図る。
- ・ 事業者に対しては、社内でのセクシュアル・ハラスメント防止体制づくりのための研修等を実施し、支援を行う。
- ・ 都のセクシュアル・ハラスメント防止体制を強化するため、学校や都の施設を含めて、職員に対しての意識啓発を進める。加害行為を行った者については、厳正な措置を行う。

都民・事業者に求められる行動

都民

- セクシュアル・ハラスメントは、性差別意識からくる人権を侵害する行為であるという認識にたち、防止に努める。

事業者

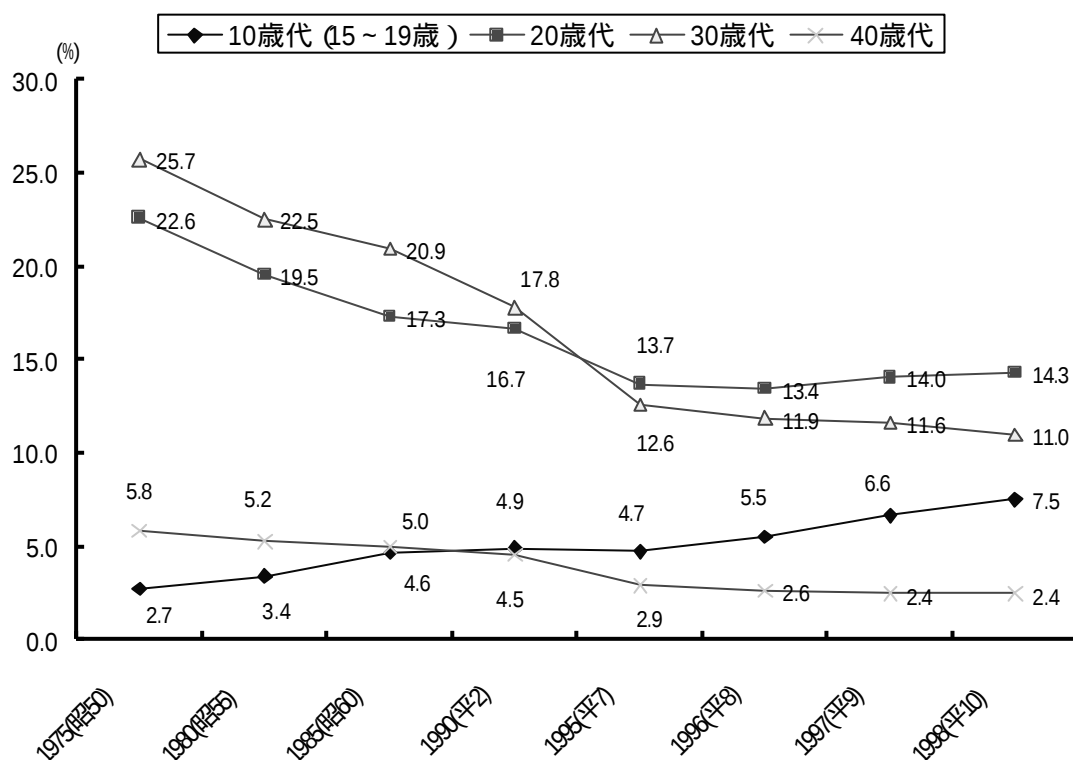
- セクシュアル・ハラスメントの防止は、重要な社会的課題であることを認識し、従業員に徹底する。
- 相談しやすく、迅速かつ適切な対応ができる体制の整備をはじめとする職場におけるセクシュアル・ハラスメント防止のための取組を進める。

(2) 性と生殖をめぐる健康支援（リプロダクティブ・ヘルス/ライツ^{*8}）

考え方

- 女性は、妊娠や出産をする可能性があり、男性とは異なった健康上の問題に直面する。相互に身体の特徴を十分に理解し、人権を尊重する意識を育てることが大切である。
- 性と生殖をめぐる健康上の問題に対して支援を行っていくことは、安心して子どもを産み育て、生涯を通じて健康な生活を送るために重要である。特に、若年層においては、未熟な性意識や無責任な性行動がみられ、人工妊娠中絶や性感染症が急増している。若年層への性教育や意識啓発を強化する必要がある。
- 性と生殖をめぐることは、いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由を尊重する社会を形成していかななくてはならない。特に少子化を理由として、この点がおろそかにされることのないよう配慮することが重要である。

年齢階級別人工妊娠中絶率の推移（東京）



衛生局「東京都衛生年報」厚生省「母体保護統計報告」
 (注)人工妊娠中絶は各年齢階級の女性人口千人あたりの割合

東京都に求める取組の方向

- 性と生殖に関する情報提供、相談を充実させる。
- ・性教育は、女性も男性も、身体の機能の相違や個人の感性の多様性を理解し、相手を尊重する考え方を身につけていく上で重要である。学校教育をはじめとし、広く取り組んでいく。
- ・性と生殖に関連する情報が必要とする人に届くよう、都の各機関が情報提供や相談を行う。
- 各年代に対応した健康支援を行う。
- ・エイズや性感染症については、予防のための啓発や、検診等を実施する。
- ・安心して子どもを生み育てることのできる母子保健医療体制を充実し、母子の健康支援を実施する。
- ・若い世代が気軽に相談できるようなしくみを構築する。

都民・事業者に求められる行動

都民

- 女性も男性も、それぞれの身体の機能的違いを知り、相手を尊重する考え方を身につけていけるよう家庭教育を行う。

事業者

- 法令の遵守や職場の理解の促進など母性保護のための取組みを進める。

* 8 リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

1994年にカイロで開催された国際人口・開発会議において、リプロダクティブ・ヘルス/ライツという概念が提唱された。

いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく性生活、安全な妊娠・出産、子どもが健康に産まれ育つことなどが含まれている。また、思春期や更年期における健康上の問題等生涯を通じての性と生殖に関する課題が広く議論されている。

女性の体をめぐる権利や自己決定の自由を背景に生まれた権利であるが、男女の双方に認められるものである。

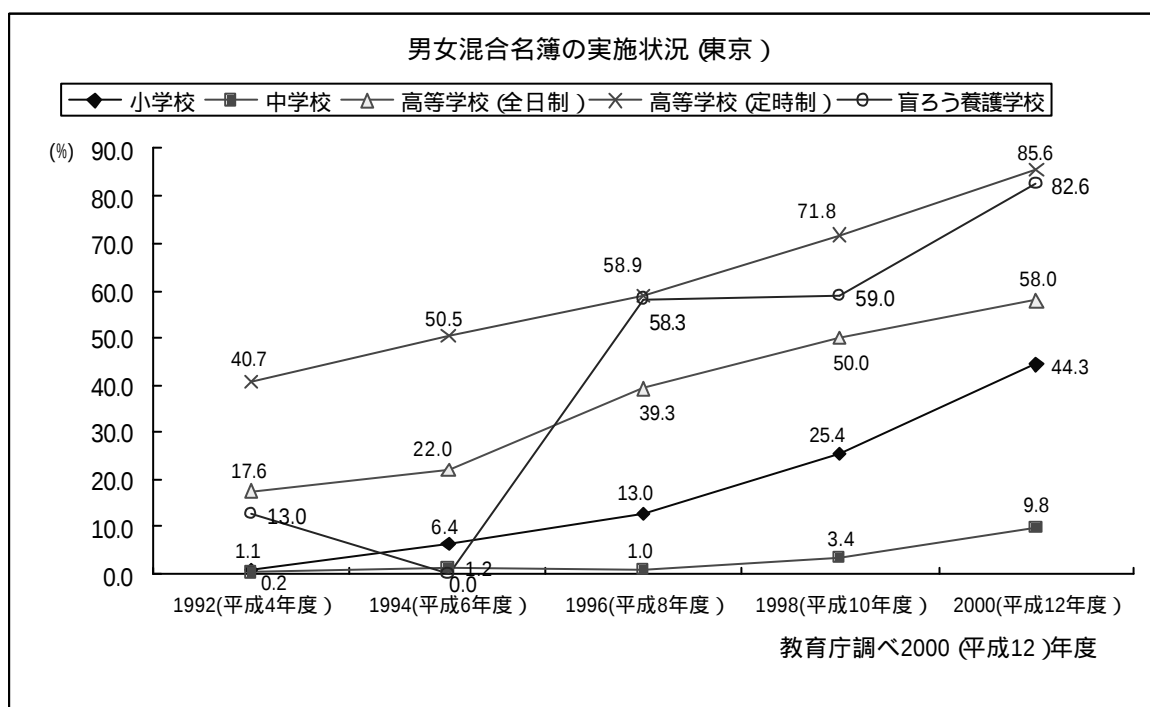
3 男女平等参画を推進する社会づくり

(1) 教育

学校教育

考え方

- 学校教育は、男女平等参画社会を実現するための基礎を築くものであり、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持った児童・生徒を育成することが必要である。
- 児童・生徒は、学校教育の場において、教科を学ぶだけでなく、集団生活を通して、様々な価値観を身につけながら成長していく。教師は、児童・生徒が性別に関するステレオタイプや偏見を持つことのないよう日常の教育活動において各教科等の指導の中で男女平等教育にかかわる内容を取り上げ、一層の充実を図る。
- 男女平等推進にかかわる様々な課題については、単に知識として知らせるだけでなく、その解決を目指す実践的態度を育成するとともに、一人一人の個性を生かす教育の充実に努める。



東京都に求める取組の方向

- 学校での男女平等教育推進のための取組みを推進する。
- ・ 男女平等教育推進校の研究・実践の成果の普及を通じ、男女平等教育に関する手法、プログラムの提供を行う。
- ・ 出席簿等の名簿において男女に順序をつけるような取扱いをしないために、都内の学校における男女混合名簿の導入を推進する。
- ・ 公立の学校では、早急に男女混合名簿の全校実施を目指して区市町村教育委員会等と連携のうえ具体的な取組みを行う。推進にあたっては、学校における教育活動全体を通して児童・生徒が人権尊重の理念を正しく理解するように、男女平等教育の一層の充実を図る。
- ・ 職場体験学習やインターンシップ等を通して、児童・生徒の職業観を育むような教育を推進する。
- ・ 外部講師等を招くなどして、男女平等参画観を育成していく。
- 教員の資質の向上を図る。
- ・ 男女平等教育に関して、教員の役割は大きいため、管理者をはじめとして、全教員対象に研修を行い、資質の向上を図る。教員研修のプログラムについても工夫する。

都民・事業者に求められる行動

都民

- 男女平等観を育てる家庭教育を行う。
- ・ 家事の手伝い等を、男女の別なくさせる。
- P T A 活動・学校運営連絡協議会等を通じ、男女平等教育の推進に協力する。

事業者

- 私立学校において、男女平等教育を推進する。

生涯学習（学校教育以外）

考え方

- 男女平等参画社会を実現するためには、都民の一人ひとりが、男女の性別に関係なく、生涯を通じて個人の能力や個性を育むような学習の機会を提供されることが必要である。
- また、都民が平等参画の意識を持つことが不可欠であり、生涯を通じて人権の尊重や男女平等参画に関する学習の機会が提供されることが重要である。
- 男女平等参画を推進するための学習活動が、女性だけのものにならず、男女がともに学ぶことができるようプログラム等の工夫が求められる。
- 女性が社会のあらゆる分野に参画していくためには、一人ひとりが、社会的な活動に積極的に参加するなど、意欲や能力を高めることが重要である。

東京都に求める取組の方向

- 大学や高等学校、東京ウィメンズプラザ、図書館をはじめとする各種社会教育施設等で、男女平等参画に関する情報、学習の機会の提供や自主的活動の支援などを実施する。
- 地域に密着した区市町村の女性センター（男女共同参画センター）・図書館をはじめとする社会教育施設や各種のグループ・団体等に、情報提供や支援を行っていく。
- ・民間企業や民間団体で行う男女平等参画に関する講座のための講師リスト作成や講師派遣等を推進する。

都民・事業者に求められる行動

都民

- 地域でのグループ活動等を通じ、男女平等参画の推進に努める。

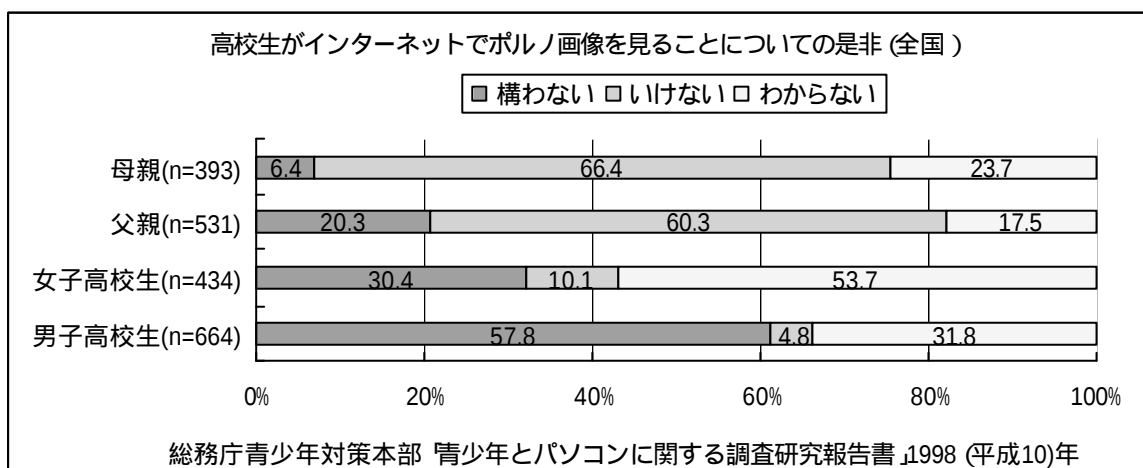
事業者

- 育児・介護への男性の参画といった男女平等参画に関するテーマを、社内教育等で取り上げる。

(2) 男女平等参画とメディア

考え方

- 情報通信技術の急速な進展は、人々のライフスタイルにも影響を与えている。特に、インターネットの普及は、双方向のメディアとして、誰でもが容易に情報を収集したり、発信することを可能にした。これは、男女平等参画に関する情報を伝達したり、平等参画意識を醸成するのに有効である。
- 一方、メディアが提供する情報の中には、固定的性別役割分担を助長する表現等が見られ、男女平等参画を阻害している要因の一つにもなっている。また、暴力や女性の性的側面を強調する表現についても問題が多い。
- メディアに関しては表現の自由との関連で安易な規制はなされるべきではないが、一部のメディアに行きすぎた部分があることは多く指摘されている。
- メディアの受け手が必要な情報を取捨選択し、メディアを主体的に読み解くとともに、自分で考え、自分の意見を発信する能力（メディア・リテラシー）の育成を図る必要がある。



東京都に求める取組の方向

- 講座や広報誌を利用して必要な情報を都民に提供し、メディア・リテラシーの育成を図る。
- 学校教育におけるメディア・リテラシー教育を充実する。
- 都自ら作成する広報紙・誌、ポスター等について、男女平等参画の視点に立った内容・表現とするよう配慮する。

都民・事業者に求められる行動

都民

- NPO活動等を通じて、男女平等参画の観点から、メディア表現のあり方について提案していく。

事業者

- メディア事業者においても、男女平等参画促進のため、自主的な取組を行う。
 - ・男女平等参画の視点を織り込んだガイドラインを作成する。
- メディア事業における女性の参画を促進していく。

(3) 社会制度の見直し

考え方

- 平成12年度の「都政モニターアンケート」によれば、社会制度や慣行について、「男性の方が優遇されている」と感じている人は、87.9%(男性84.9% 女性90.8%)である。
- 男女共同参画社会基本法では、第4条において「社会における制度又は慣行についての配慮」を掲げており、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的なものとするような配慮を求めている。
- わが国の社会制度や慣行は、世帯単位を前提としているものが多い。現実には、男性が主たる生計維持者となっている場合が多いことから、世帯単位を前提とした制度は、結果として性に対して中立に機能しない例が見受けられ、女性の社会進出や多様なライフスタイルに対応した制度になっていない。
- 具体的には、年金制度において、専業主婦がほとんどを占める第3号被保険者に保険料納入が免除されていること、所得税制において、配偶者控除が認められていることなどが挙げられる。企業の配偶者手当等を含め、世帯を基準とした現行の制度や慣習について、見直しを検討する必要がある。

東京都に求める取組の方向

- すべての部局が施策や事業の立案、実施に際し、男女平等参画の視点に立って、その施策や事業が及ぼす影響に配慮する。

都民・事業者求められる行動

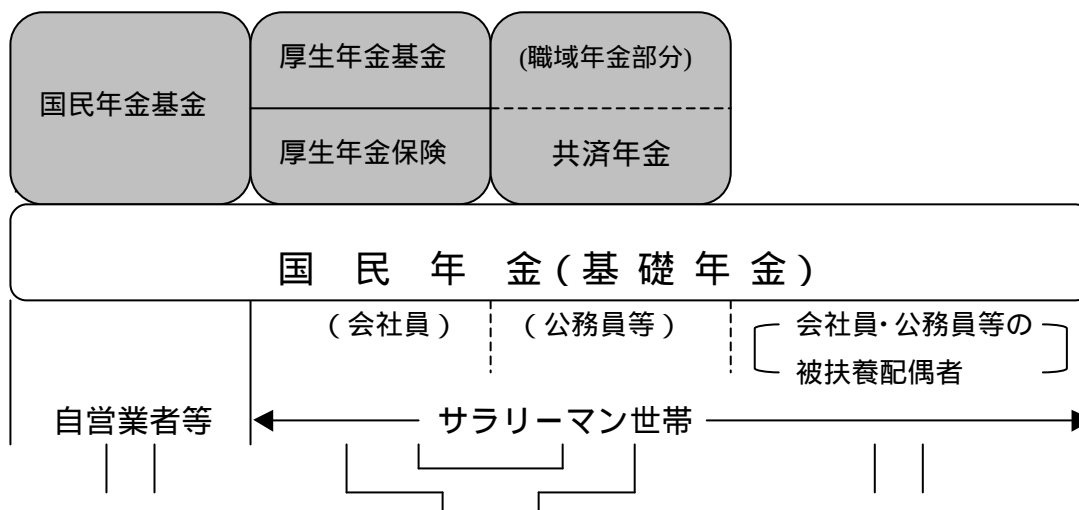
事業者

- 男女平等参画の観点からも、世帯主だけを対象とした扶養手当、住居の提供等の福利厚生制度等、企業内における諸制度の見直しを検討する。

年金制度における女性の被保険者

第1号被保険者（自営業者）	1,045万人
第2号被保険者（民間企業の雇用者や公務員等）	1,261万人
第3号被保険者（専業主婦等）	1,178万人

【年金制度のしくみ】



(第1号被保険者)

(第2号被保険者)

(第3号被保険者)

1998年版東京の社会福祉(福祉局 1998(平成10)年)

現行の年金制度では、満20歳以上の人が国民年金に加入し、さらに会社員は厚生年金保険に、公務員などは各種の共済年金に加入することになっている。これにより、国民年金からは、すべての加入者に共通する基礎年金が支給され、厚生年金保険などからは原則として、基礎年金に上乗せする報酬比例の年金が支給されるという仕組みがとられている。

年金制度では、自営業者等を「第1号被保険者」、民間雇用者や公務員等を「第2号被保険者」、「第2号被保険者」の被扶養配偶者(年収130万円未満)を「第3号被保険者」とよんでおり、「第3号被保険者」の費用負担については、第2号被保険者全体の年金制度で対応している。

4 男女平等参画社会の推進

(1) 普及広報

考え方

- 女性も男性も、性別にかかわらず、それぞれの個性や能力を発揮できる社会を作るには、男女平等参画に関する情報が広く提供されることが重要である。
- 働く場における参画の促進や女性に対する暴力の防止等の重点課題について、積極的な普及広報を行う必要がある。

東京都に求める取組の方向

- 男女平等参画に関して幅広い情報の収集を行い、都民のニーズに応じて、情報提供できる体制を整える。
- 東京都の持つ広報媒体を活用し、男女平等参画の促進に関わる情報の提供を行う。特に、双方向の媒体であるインターネットについては積極的な活用を図る。
- 区市町村や事業者に対して、法制度等について、タイムリーに情報を提供していく。

都民・事業者に求められる行動

都民

- インターネット等を通じ、男女平等参画に関し、積極的に発信していく。
- 町内会やPTA等の地域における活動の中で、男女平等参画に関する知識の普及を図る。

事業者

- 社内における従業員に対する啓発事業の中で、男女平等参画に関する意識の普及を図る。
- 経営者団体等の活動の中で、男女平等参画に関する知識の普及を図る。

(2) 都民等からの申出

考え方

- 条例第7条では、男女平等参画を阻害したり、促進に必要であると認められることについて、都民及び事業者は知事に申し出ができることを定めている。
- 現在、申し出ができる場所として、東京都生活文化局総務部男女平等参画室、東京ウィメンズプラザ、労政事務所、女性相談センター、都民相談室、各局の窓口等がある。
- 都民等の申出については、申出に対応する専門の相談機関や、相談機関相互の連携を強化する必要がある。

東京都に求められる取組の方向

- 男女平等参画に関する総合的相談窓口機能の拡充を図る。
- 総合窓口と各専門相談機関相互の連携を強化する。
- 東京都男女平等参画審議会は、都の施策や事業に関する都民等の申出について、男女平等参画の観点から、必要に応じて専門的立場から見解を示す。

(3) 推進体制

考え方

- 男女平等参画に関わる施策は、幅広い行政分野に及ぶ。関連する施策を担う部局が連携し、総合的に施策を推進していく体制が確保されていることが必要である。
- 男女平等参画社会の実現に向けて、都民、事業者との協働が求められる。そのためには、事業者やNPO等との連携を図る必要がある。

東京都に求める取組の方向

- 男女平等参画施策を所管する各局の連携のもとに、行動計画事業の着実な推進を図り、進捗状況や成果を把握する。
- 東京都男女平等参画推進会議や東京都男女平等参画審議会など、男女平等参画に関する総合調整機能を強化する。
- 東京ウィメンズプラザを男女平等参画の拠点として位置づけ、広域センターとしての機能を充実させる。
- 国、区市町村や都民、事業者、NPOとの連携を強化し、施策の推進を図るためのしくみづくりを行う。

都民・事業者に求められる行動

都民

- NPO活動などを通して、男女平等参画施策の状況についての評価を行い、都に対して提言を行う。

事業者

- 男女平等参画推進を担当する部署を明確にする。

東京都男女平等参画審議会運営要綱

平成12年6月1日 12生女青参第30号決定

第1（目的）

この要綱は、東京都男女平等参画基本条例（平成12年条例第25号。以下「条例」という。）第19条に基づき、東京都男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）に関して、必要な事項を定めることを目的とする。

第2（組織）

審議会は、学識経験を有する者、都議会議員及び関係団体に属する者のうちから、知事が任命する委員25人以内をもって組織する。

第3（会長の設置及び権限）

審議会に委員の互選による会長を置く。

- 2 会長は、審議会を代表し、会務を掌理する。
- 3 会長に事故があるときは、あらかじめ会長が指名する委員がその職務を代理する。
- 4 部会に属すべき委員は、会長が指名する。

第4（招集）

審議会は、会長が招集する。

第5（定足数及び表決数）

審議会は、委員の過半数の出席がなければ、会議を開くことができない。

- 2 審議会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、それぞれ会長の決するところによる。

第6（専門委員）

条例第17条に規定する専門委員は、学識経験を有する者のうちから知事が任命する。

第7（部会及び部会長）

会長が必要と認めたときは、審議会に部会を置くことができる。

- 2 部会に部会長を置き、部会に属する委員のうちから互選する。
- 3 部会長は、その部会の会務を掌理する。
- 4 部会長に事故があるときは、あらかじめ部会長の指名する委員がその職務を代理する。
- 5 部会は、部会長が招集する。

6 部会長は、部会に付託された事項について審議を終了したときは、その結果について審議会に報告するものとする。

第 8（意見の聴取）

会長は、協議に際し、必要がある場合は、その都度関係者の出席を求め、意見を聞くことができる。

第 9（幹事）

審議会に幹事を置く。

2 幹事は別表に掲げる職にある者をもって充てる。

第 10（会議の公開）

審議会の会議は、公開で行うものとする。ただし、審議会の決定により一部非公開の取扱いとすることができる。

第 11（庶務）

審議会の庶務は、生活文化局総務部において処理する。

第 12（雑則）

この要綱に定めるもののほか、審議会及び部会の議事及び運営に関し必要な事項は、会長が審議会に諮って定める。

附 則

この要綱は、平成 12 年 7 月 1 日から施行する。

附 則

この要綱は、平成 13 年 4 月 1 日から施行する。

別表

知事本部企画調整部長	福祉局高齢者部長
総務局人事部長	衛生局企画担当部長
総務局人権部長	産業労働局雇用就業推進担当部長
財務局主計部長	教育庁参事（人権・企画担当）
福祉局子ども家庭部長	警視庁総務部企画課長

東京都男女平等参画審議会委員名簿

(敬称略)

氏 名	現 職 等	備 考
学識経験者		
石 田 瑞 穂	防災科学技術研究所総括地球科学技術研究官	参画部会委員
市 川 芳 正	社団法人日本教育会理事長	会長代理
伊 東 律 子	日本放送協会理事	平等部会委員
大 沢 真 理	東京大学社会科学研究所教授	参画部会委員 起草委員
奥 山 明 良	成城大学法学部教授	参画部会委員
鹿 嶋 敬	日本経済新聞社論説委員	参画部会部会長 起草委員
金 城 清 子	津田塾大学学芸部教授	平等部会部会長 起草委員
コシノジュンコ	ファッションデザイナー	参画部会委員
坂 本 春 生	財団法人2005年日本国際博覧会協会事務総長	会長
佐 藤 直 子	元プロ・テニスプレイヤー	平等部会委員
中 村 紀 子	ポピンズコーポレーション社長	参画部会委員
西 堀 登志子	インテリアコーディネーター（区市町村推薦）	参画部会委員
樋 口 美 雄	慶應義塾大学商学部教授	参画部会委員
広 岡 守 穂	中央大学法学部教授	平等部会委員 起草委員
星 明	花王株式会社人事部門人事部長兼教育センター部長	参画部会委員
横 堀 健 治	電気工事業（区市町村推薦）	平等部会委員
都議会議員		
近 藤 やよい	都議会委員	
三 田 敏 哉	都議会委員	
西 田 ミヨ子	都議会委員	
東 野 秀 平	都議会委員	
関係団体		
小 野 田 隆	新宿区長（特別区長会推薦）	
山 崎 眞 秀	国分寺市長（東京都市長会推薦）	
桜 木 敬	東京商工会議所 理事・事務局長 （東京商工会議所推薦）	参画部会委員
芳 野 友 子	連合東京女性局長、副事務局長 （日本労働組合総連合会東京都連合会推薦）	参画部会委員

東京都男女平等参画審議会 開催状況

開催日	会議名	会議の内容等
平成12年 7月25日	第1回 総会	○会長及び会長代理の選任 ○諮問 ○東京の男女平等参画の状況等について
8月31日	第1回 拡大部会	○女性問題協議会報告について ○現行行動計画の進捗状況について
	第1回 参画部会	○部会長の選任について ○参画の促進について
9月1日	第1回 平等部会	○部会長の選任について ○男女平等教育、女性とメディアについて
9月21日	第2回 参画部会	○東京都の職員任用体系について ○雇用の場における男女平等の推進 ○育児・介護に対する支援について
10月6日	第2回 平等部会	○女性に対する暴力について
10月19日	第1回 合同部会	○参画・平等部会の審議経過及び主な意見（分野別と概要）について ○参画・平等両部会委員の意見交換
11月2日	第1回 起草委員会	○「東京都男女平等参画審議会 中間のまとめ（案）」について
11月8日	第2回 起草委員会	○「東京都男女平等参画審議会 中間のまとめ（案）」について
11月20日	第2回 拡大部会	○「東京都男女平等参画審議会 中間のまとめ（案）」について
11月27日	第3回 起草委員会	○「東京都男女平等参画審議会 中間のまとめ（案）」について
平成13年 1月26日	第2回 総会	○「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方 中間のまとめ」の決定
2月13日		○公開講座「創ろう。男女平等参画社会」(立川市女性総合センター)
2月20日		○公開講座「創ろう。男女平等参画社会」(東京ウィメンズプラザ)
2月		○郵便、Eメール、ファックス等による意見聴取 ○都政モニターアンケート「男女平等参画について」
4月19日	第3回 総会	○「中間のまとめ」に対する都民意見について
5月15日	第4回 起草委員会	○「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方」答申案の検討
5月31日	第5回 起草委員会	○「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方」答申案の検討

東京都男女平等参画審議会 開催状況

開催日	会議名	会議の内容等
6月14日	第3回 拡大部会	○「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方」答申案の検討
6月19日	第6回 起草委員会	○「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方」答申案の検討
7月 6日	第4回 総会	○「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方」答申の決定 ○知事への答申

男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方 中間のまとめ」に対する都民意見について

(件)

項 目	意見 募集	公開 講座	都政モ ニター	合計
中間のまとめにあたっての考え方	30	0	0	30
行動計画に盛り込むべき事項				
1 参画の促進	165	18	266	449
(1) 政策・方針決定過程への参画	22	2	44	68
(2) 働く場における男女平等参画の促進	74	13	118	205
均等な雇用機会の確保	50	8	82	140
パート・派遣労働者の権利	15	5	32	52
起業家、自営業者への支援	9	0	4	13
(3) 家庭に対する支援	69	3	104	176
育児に対する支援	36	2	80	118
介護に対する支援	21	1	18	40
高齢者への支援	12	0	6	18
2 男女平等参画の視点に立って人権が尊重される社会の形成	81	10	56	147
(1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組	68	8	33	109
家庭内等における暴力	57	7	24	88
性暴力・ストーカー	6	0	7	13
セクシュアル・ハラスメント	5	1	2	8
(2) 性と生殖をめぐる健康支援	13	2	23	38
3 男女平等参画を推進する社会づくり	132	26	150	308
(1) 教育・学習	43	7	47	97
学校教育	29	7	38	74
社会教育	14	0	9	23
(2) 普及広報	6	0	21	27
(3) 男女平等参画とメディア	10	1	22	33
(4) 社会制度の見直し	36	5	37	78
(5) 都民等からの申出	6	2	6	14
(6) 推進体制	31	11	17	59
その他	52	1	53	106
合計	460	55	525	1,040

1 意見募集

平成13年1月26日～同2月28日の期間で都民意見を募集

2 公開講座 創ろう。男女平等参画社会～東京都行動計画について～(女性財団との共催)

- (1)平成13年2月13日 立川市女性総合センター アイムで開催
- (2)平成13年2月20日 東京ウイメンズプラザで開催

3 都政モニターアンケート

平成12年度第6回「男女平等参画について」(平成13年2月)実施

I 中間のまとめにあたっての考え方

男性も女性も平等に機会が与えられ、能力に応じた評価がされるべきという意見が寄せられた一方で、男女という異質なものを対等に扱うことが真の平等とはならないという意見もあった。

(意見例)

- ・ 機会は当然、平等であるべきだが、結果に平等を求めることはかえって不平等を生み、社会を歪め活力を失う。
- ・ 常に「男女…」ではなく、「女男…」というように、言葉も交互に使ってほしいものです。
- ・ 権利は男女平等としても、両性にそれぞれ特性があるのは事実なので、全く平等と考えることには疑念があります。
- ・ 働く場での男女平等と、家庭における夫婦の関係を同列に扱おうとする発想自体に疑問がある。
- ・ 「ジェンダーフリー」は市民権を得た言葉である。必要不可欠であるから、この言葉を用いた表現をすべきである。

II 行動計画に盛り込むべき事項

1 参画の促進

(1) 政策・方針決定過程への参画

男女平等参画社会の形成には、政策方針決定過程に、より多くの女性が参画していくことが必要であり、そのために数値目標の設定やポジティブ・アクションの促進などを図らなければならないという意見が多かった。その一方、女性優遇とならないようにするために、結果の平等ではなく、機会の平等の確保により、能力主義を徹底させるという意見もあった。

(意見例)

- ・ クォーター制を実施することだと思う。女性議員の割合を増やすことである。
- ・ 審議会等への女性委員の任用は、職域・年齢を超え、広く人選してほしい。
- ・ 数値目標の達成や女性比率の報告に対する適切な評価や報償制度も必要。
- ・ 産業団体、経済関係審議会等への女性の参加率を高めること。
- ・ (都) 行動計画の進行管理を都民参画で行う。
- ・ 能力主義を徹底していくことが先決。能力的に女性が劣っているとは考えられないので、参画者が増えると考えます。
- ・ 「女性管理職を一定比率を目途に努力目標にする」というのは、本末転倒ではないでしょうか。男性・女性の区別をまず取り払って、ポストに要求される能力にあわせて女性も同一条件で登用するシステムが必要だと考えてほしい。
- ・ 数値目標の必要性については同感。ただし、数値の設定しただけでは、逆に女性優遇になってしまう危険性がある。柔軟な設定が望ましい。

(2) 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

男女の賃金格差の是正や女性が働きやすい職場環境の整備をはかることが必要であるという意見が多く寄せられた。一方で、女性が社会に出ることには反対であるという意見もあった。

- ・女性の参画を推進している企業への報償制度や行政の入札格付け基準への盛り込みなどを追加し、取り組めば「企業の評価が上がる」ものとして位置づけてほしい。
- ・昇進・昇格における男女間の格差解消に力を入れてほしい。
- ・間接差別の禁止を明記すべき。
- ・(事業者) 就労における男女の賃金格差の解消と年齢制限の撤廃、同一価値労働・同一賃金の実現をすすめる。
- ・職場での男女平等参画の促進について、具体性に欠け、事業者は行動しないと考えられる。指導についても、男女平等参画に関する事業所からの定期的なアンケートに基づいた、よりつつこんだ指導が必要と思える。
- ・管理者にふさわしい女性を育てることが先決だと思う。
- ・男女平等ということで、男並に女が働くことを求めるべきではないと思う。男女とも平等に家庭生活に余力を残せるような、ゆとりある働き方ができるよう、雇用環境を整えるべきであることを付け加えてほしい。
- ・女性が社会に出て働くことだけが女性の能力を活用する唯一の道であるわけではない。

②パート・派遣労働者の権利

正社員とパート・派遣労働者の待遇の格差を是正すべきとの意見が多かった。

(意見例)

- ・均等待遇原則を推進した上で、男女に関係なく個人のライフスタイル確立のために短時間勤務や自由な雇用形態を選択できる環境整備を求める立場が望ましい。
- ・パートも正社員と同様の職務、待遇が確保できるように望みます。
- ・パート労働者が多い中、女性が7割を占めています。パート収入の税金の優遇を希望したい。子育てをしている女性は多少なり、税金を安くしてもらえなど
- ・パート・アルバイトが残業手当をもらえない会社などが目立つ。身近なパート・アルバイトの環境を確立してほしい。

③起業家・自営業者への支援

行政に対して、起業家支援のための講座や研修の実施、情報提供などの充実を求める意見が多かった。

(意見例)

- ・女性経営者の実体を把握し、中小企業や個人経営を守る施策を講じること。
- ・政経塾を設け、女性の政治力・経営能力を高める研修を

(2) 働く場における男女平等参画の促進

①育児に対する支援

待機児童の解消など保育施設の充実と、仕事と育児の両立支援のための地域での子育て支援制度の整備・推進という意見が多かった。

(意見例)

- ・女性の職場復帰のためには、保育園および保育サービスの充実が不可欠。
- ・(都) 父親に取得を義務づけるパパクォータ制度を導入し、男女ともに家庭的責任を担えるようにする。
- ・(都民) ファミリーサポートセンター会員など積極的に地域の子育て支援に参加する。
- ・育児も介護も家庭内の問題として解決するには大きすぎる感じがする。社会全体のバックアップが必要。
- ・男女平等を推進することは、大いに賛成であるが、そのために幼い子供を犠牲にすることは絶対反対である。
- ・子育ての責任は家庭、親にあるという基本をふまえての取組みでなければならない。

②介護に対する支援

介護は家族のみでなく、社会全体で担う必要性があり、施設面での整備やしきづくり、また、意識づくりが大切であるという意見が多く寄せられた。少数であるが、介護の基本は「家族」という意見もあった。

(意見例)

- ・介護の負担は女性にかかるのが実状。ハード面での介護支援も必要だが、ソフト面で男女ともに介護する意識づくりが必要。
- ・事業者の理解と地域社会による支援の仕組みを早急に充実させることが必要である。
- ・介護など福祉施設の充実
- ・(都) 市民・事業者とのパートナーシップをはかり、NPO支援、起業支援をすすめる。
- ・介護の基本は家族にある。女性の負担の重さばかりを強調するべきではない。

③高齢者への支援

高齢者が暮らしやすいまちづくり、生きがいをもって生活できる社会づくり、高齢者支援のための地域でのネットワークづくりを求める意見が多かった。

(意見例)

- ・(都) 男性の家事参加、地域参加のための学習会や意識啓発を行う。
- ・高齢者のもつ技術・経験をいかす工夫を事業者とともに行政が取り組んでいくこと。

2 男女平等参画の視点に立って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家庭内等における暴力

被害者救済のための相談、一時保護施設、自立支援などの施策の充実や、民間シェルター等への助成促進の意見が多かった。

(意見例)

- ・暴力被害者支援を民間やNPOに頼るのではなく、公的な機関で積極的に行ってほしい。

- ・現在の婦人相談所と民間シェルターの支援をさらに拡充する。
- ・関係機関職員の教育・研修を重視しなければならない。
- ・(都)DV防止条例を制定し、実効性のある暴力防止行動計画を策定する。
- ・(都)被害女性の経済的自立を図るための就業訓練を行う。
- ・家庭内暴力はいけないことであり防止すべきであるが、家庭内問題を男女平等の問題として扱うところに基本的な誤解がある。

②性暴力・ストーカー

性暴力やストーカーは防止体制の強化が必要であるとの意見があった。

(意見例)

- ・性暴力・ストーカーは犯罪であるとの認識をもち、通報などの未然防止や根絶に努める。
- ・(都)被害者の人権擁護を行い、カウンセリング、ケア体制を充実させる。

③セクシュアル・ハラスメント

相談窓口の整備や企業の意識改革を求める意見が多かった。

(意見例)

- ・正社員だけでなく、契約・派遣・アルバイト・パートの労働者でも、気軽に相談できる充実した施設は必要。相談員には、精神的苦痛の理解あるカウンセラーを希望します。
- ・訴訟費用の一部を助成する制度

(2)性と生殖をめぐる健康支援

性教育は、男女両方の立場からそれぞれの相違を理解し、相手を大事にする考え方を身につけることが重要であるとの意見があった。

(意見例)

- ・学校教育における性教育の中で、正しい知識、特に避妊についての正しい知識と方法、必要性を伝える必要性があると思います。
- ・(都)10代向けの性・妊娠・出産や暴力など身体と人権に関して相談しやすい相談窓口やユースクリニックを繁華街(原宿・渋谷・新宿など)に設置する。
- ・性に対する自由を尊重するというのが、性倫理を否定するような方向に進むのは問題だと思う。

3 男女平等参画を推進する社会づくり

(1)教育・社会

①学校教育

性別にかかわらず、個人を尊重し、男女平等の意識を持った人材を育成するためには、学校教育において、低学年の頃から男女平等を推進することが重要であるとの意見が多かった。混合名簿は、その必要性について、賛否が分かれた。

(意見例)

- ・混合名簿は男女平等教育の入り口であり、どこにとどまるのではなく、教育委員会、親、教師、児童、生徒が共同して作り変えていくべき展望を盛り込んでほしい。
- ・(事業者) 男女平等教育を実践できる研修を継続的に実施する。
- ・学校生活の中で、必要以上に男女の区別をしないようにし、男女別の名簿を原則として廃止すること。
- ・学校の混合名簿こだわる必要なし。
- ・名簿は男女混合がよいとか、体育も男女一緒によいとか、細かいことをいう前に、なぜ女子校、男子校、女子大が存在するのか、議論すべき。

②社会教育

様々な意見が寄せられた。家庭や企業、NGOやNPOなどが主体となって、あらゆる場での教育が必要なため、行政に支援体制づくりを求める意見があった。

(意見例)

- ・教育は学校ばかりでなく、家庭教育も重要。そのためには、両親の意識の向上が必要になる。
- ・女性センターが平等意識の強化をめざす拠点として機能等、いっそうの充実を図る。
- ・(都) 企業向けの男女平等推進ガイドラインを作成する。
- ・東京ウィメンズプラザの提供する情報は、ジェンダーフリーの思想に染まっている。

(2) 普及広報

男女平等参画のためには、特に男性の意識改革が必要であるとの意見があった。

(意見例)

- ・都民ひとりひとりが慣習や家庭・職場・地域における男女の役割分業を見直していけるような情報提供を行う。
- ・都民や事業者に対して、政策や方針を積極的に理解してもらう活動が必要だと思う。
- ・研修費が捻出できない中小企業には、東京都が援助支援しなければ、思想面での男女平等は実現できない。
- ・社会づくりの普及・広報として一番影響が大きいのは、民放テレビの番組内容だと思う。

(3) 男女平等参画とメディア

メディアの社会的影響力は非常に大きいため、規制するのではなく、メディア事業者に、自主的な規制を働きかけていくことが重要であるという意見が多かった。

(意見例)

- ・メディアのもつ力ははかりしれない。規制するのではなく、良い方向へ向かうように積極的にメディアに働きかけて、利用していくべきだと思う。
- ・MX テレビをもっと利用し、男女平等参画に関しての情報提供をすべき。「平等」「対等」あるいは「同等」などの持つ意味は何か。また、そのことが、いかに社会生活・

日常生活にとって大事なことであるかを広く啓発すべき。

- ・(都)メディアに対して、男女平等参画の視点にたった意見を広く都民から求める窓口を設置する。

(4) 社会制度の見直し

世帯単位から個人単位に変更する社会制度改革には賛成であるという意見が多かったが、一方、個人を社会の基本とすることに反対の意見も寄せられた。また、業者婦人の実態調査をしてほしいとの意見があった。

(意見例)

- ・男女平等の達成には、根本的な社会制度の改革が必要。特に世帯単位から個人単位へと移行すべきであるし、自己責任も合わせて男女ともに負担することも必要。
- ・税や年金における扶養制度の問題点を検討し、改善案を国に提起するなど多様な就労形態やライフスタイルを擁する東京都ならではの提案に期待する。
- ・家庭を世帯単位から個人単位でとらえるべきという主張は、実質的には「家庭崩壊」に導く方策である。

(5) 都民等からの申出

苦情処理機関の設置を求める意見があった。

(意見例)

- ・相談機関の連携を強化し、市町村、地域の町内会・自治会とのネットワークづくり。
- ・女性労働の訴えをうける苦情処理システムがほしい。

(6) 推進体制

庁内の総合調整機能の強化を求める意見があった。

(意見例)

- ・全庁体制の推進が不可欠。
- ・(都)区市町村との連携を推進・強化し、自治体施策の把握により、都の女性施策・行動計画事業に反映させる。
- ・東京女性財団を継続すべきである。

その他

- ・東京都の行動計画に住民が参画することが必要不可欠である。
- ・本当の男女平等参画は、まず男性の意識の改革が必要だと思います。若い男性は徐々にその方向で変わっていているようなので、世代が変われば変わっていくよう、努力が望まれます。
- ・ジェンダーフリーを声高に叫ぶのではなく、男と女の違いを認め、その上でその特性を活かして、知恵や力を出し合い協力することこそが重要である。
- ・公的におしつけても男女平等は達成できない。個人個人がやればいいことだ。最近、禁煙権と同様おしつけが厳しいと思う。

東京都男女平等参画基本条例

目次

前文

- 第1章 総則（第1条—第7条）
 - 第2章 基本的施策（第8条—第11条）
 - 第3章 男女平等参画の促進（第12条・第13条）
 - 第4章 性別による権利侵害の禁止（第14条）
 - 第5章 東京都男女平等参画審議会（第15条—第19条）
- ### 附則

男性と女性は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。

東京都は、男女平等施策について、国際社会や国内の動向と協調しつつ、積極的に推進してきた。長年の取組により男女平等は前進してきているものの、今なお一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している。

本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても、社会生活においても、男女を問わず一人一人に、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要である。男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に共に参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されるのである。

すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、ここに、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都（以下「都」という。）、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ効果的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 男女平等参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、及び一人一人にその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、責任を分かち合うことをいう。
- 二 積極的改善措置 社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。
- 三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

（基本理念）

第3条 男女平等参画は、次に掲げる男女平等参画社会を基本理念として促進されなければならない。

- 一 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- 二 男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会
- 三 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

（都の責務）

第4条 都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。

2 都は、男女平等参画施策を推進するに当たり、都民、事業者、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）と相互に連携と協力を図ることができるよう努めるものとする。

（都民の責務）

第5条 都民は、男女平等参画社会について理解を深め、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）

第6条 事業者は、その事業活動に関し、男女平等参画の促進に努めなければならない。

2 事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（都民等の申出）

第7条 都民及び事業者は、男女平等参画を阻害すると認められること又は男女平等参画に必要と認められることがあるときは、知事に申し出ることができる。

2 知事は、前項の申出を受けたときは、男女平等参画に資するよう適切に対応するものとする。

第2章 基本的施策

(行動計画)

第8条 知事は、男女平等参画の促進に関する都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

2 知事は、行動計画を策定するに当たっては、都民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置をとるものとする。

3 知事は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ東京都男女平等参画審議会及び区市町村の長の意見を聴かなければならない。

4 知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

(情報の収集及び分析)

第9条 都は、男女平等参画施策を効果的に推進していくため、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

(普及広報)

第10条 都は、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

(年次報告)

第11条 知事は、男女平等参画施策の総合的な推進に資するため、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、年次報告を作成し、公表するものとする。

第3章 男女平等参画の促進

(決定過程への参画の促進に向けた支援)

第12条 都は、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の決定過程への男女平等参画を促進するための活動に対して、情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

(雇用の分野における男女平等参画の促進)

第13条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。

4 知事は、第2項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

第4章 性別による権利侵害の禁止

第14条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これを行ってはならない。

第5章 東京都男女平等参画審議会

(設置)

第15条 行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として東京都男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

(組織)

第16条 審議会は、知事が任命する委員25人以内をもって組織する。

2 委員は、男女いずれか一方の性が委員総数の四割未満とならないように選任しなければならない。

(専門委員)

第17条 専門の事項を調査するため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

(委員の任期)

第18条 委員の任期は2年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

(運営事項の委任)

第19条 この章に規定するもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、平成12年4月1日から施行する。

男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）

最終改正：平成11年12月22日法律第160号

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。
- 二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

（男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその

他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

(国民の理解を深めるための措置)

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

(苦情の処理等)

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

(調査研究)

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

(国際的協調のための措置)

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

(地方公共団体及び民間の団体に対する支援)

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

(設置)

第21条 内閣府に、男女共同参画会議(以下「会議」という。)を置く。

(所掌事務)

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

- 2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- 一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
 - 二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
- 2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。
 - 3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の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

省略

附則 (平成11年7月16日法律第102号) 抄

省略

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。

法令名について

「基本法」…………… 男女共同参画社会基本法

「均等法」…………… 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

「労働者派遣法」…………… 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律

「育児・介護休業法」…………… 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律

「パートタイム労働法」…………… 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律

「ストーカー行為規制法」…………… ストーカー行為等の規制等に関する法律