

## 東京都男女平等参画審議会 答申（概要）

### 「東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について」

#### 第1部 基本的考え方

##### 1 都・国の取組と計画の位置付け（P. 1～）

- 都ではこれまで、「男女平等参画のための東京都行動計画」（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27年12月に第4次男女共同参画基本計画を策定。平成28年4月には、女性活躍推進法が全面施行となり、女性の活躍を推進するための計画の策定が都道府県の努力義務となった。
- 都は、現在の行動計画の改定に当たり、女性の活躍推進の比重を高め、行動計画と一体のものとして「東京都女性活躍推進計画」を策定予定。
- この計画と、今回改定する「東京都配偶者暴力対策基本計画」の2計画を合わせて、東京都男女平等参画基本条例に基づく行動計画として、「東京都男女平等参画推進総合計画」（仮称）を策定予定。
- この総合計画に基づき、都における男女平等参画施策がさらに力強く進められることを期待。

##### 2 男女平等参画及び女性の活躍をめぐる現状認識（P. 2～）

- 税制、社会保障制度等の枠組は、高度成長期に、片働き世帯を標準として設計・構築。
- 「失われた10年・20年」には、未婚化・晩婚化、共働き世帯・高齢単身世帯の増加、国際競争の激化など、社会環境は大きく変化し、社会の諸制度について新たな枠組を構築する必要に直面。
- 東京も間もなく人口減少社会に突入しようとしており、不断の改革により、持続的な成長を遂げていくことが必要。
- 東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を経て、更に成長を続けていくためには、「人財」の活用、とりわけ女性の活躍推進が鍵。女性の活躍を大会のレガシーとして引き継いでいくべき。
- 男女平等参画や女性の活躍推進に関する社会の気運は大きな高まりを見せている。しかし、国際的に見れば、日本の女性の活躍は、未だ十分とは言えない。世界経済フォーラムのジェンダー・ギャップ指数（GGI）は、平成28年には日本は144か国中111位。
- 東京においても、政治の分野や就労の分野における女性の参画は十分ではない状況。地域の分野では、社会活動・地域活動への参加意欲はあるが、実際には参加できていない女性が多い。
- 都の合計特殊出生率は、平成26年で1.15と全国で最下位。少子化とあいま

って、高齢化の進行も顕著。

### 3 目指すべき男女平等参画社会のあり方（P. 3～）

- 性別や年齢を問わず、個性と能力を如何なく発揮できる男女平等参画社会の実現がより一層重要。
- 官民を挙げての「働き方改革」に向けた動きも加速化しており、これからは、社会全体で、男女を問わず働き方を見直し、仕事と家庭・個人の生活の調和をとることで、個人の意欲と能力を発揮できるようにしていくことが重要。
- あらゆる場における女性の活躍を進めることで、社会全体の意識や働き方が変わり、都が目指す「すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会」の形成につながることを期待。
- こうした社会づくりが、東京都が持続的な成長を続けていくことへの鍵。

### 4 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて（P. 4～）

新しい総合計画においては、目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて以下の4つの事項を中心に進めることが重要。

#### (1) 働く場における女性に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の促進

- 雇用の分野では男女平等参画が十分ではない状況にあり、管理職に占める女性割合の少なさ、男女間の賃金格差などの課題につながっている。
- 正社員以外の雇用形態は増加傾向にあり、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る。
- 一方で、正社員については長時間労働等が課題。働く場における男女の機会均等や格差是正をより強力に推進していくことが重要。

#### (2) 働き方の見直しや、男性の家庭生活への参画促進等を通じたワーク・ライフ・バランスの実現

- 長時間労働などの男性中心型の労働慣行を見直し、男性の家庭生活への関わりを促す取組が重要。
- 東京では所定外労働時間や通勤時間の長さから、平日の平均帰宅時間が全国で最も遅く、家庭生活に大きな影響。
- 男女がともに自分らしい生き方を選択でき、あらゆる年代において、仕事と子育てや介護、地域活動などが両立できる社会にするために、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。

#### (3) 地域社会とのかかわりを通じた働く場にとどまらない活動機会の拡大

- 地域が生活の本拠であり、安心して暮らせるまちを作り上げるには、地域におけるコミュニティの在り方が重要。

- 地域活動にかかわることで、女性も男性も、働く場や家庭生活以外での新たな活躍の場が広がり、人生が豊かに。

#### (4) 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組

- 配偶者暴力、性暴力、ストーカー行為やセクシュアル・ハラスメント等は、その形態の如何を問わず男女平等参画社会の実現を阻害する要因。
- 深刻な人権侵害である、これらの加害行為を防止し、人権を守るためには、区市町村、民間団体、警察など関係機関と力を合わせて取り組むことが必要。
- 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた施策の推進が重要。

### 5 女性活躍推進計画の数値目標等について（P. 6～）

女性活躍推進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。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、男女平等参画社会の実現に資するよう、詳細に検討した上で設定することが必要。

また、PDCAサイクルによる計画の実効性を高めるため、行動目標や達成年度等の設定が求められる。

## 第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

### 領域Ⅰ 働く場における女性の活躍

#### ① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進（P. 8～）

- 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。
- 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。
- 中小企業における女性の採用・職域の拡大や登用促進など、女性が活躍できる機会の拡充を後押しする施策を効果的に展開していく。

#### ② 女性の就業継続やキャリア形成（P. 13～）

- 結婚、出産・育児、介護等のライフイベントと仕事を両立し、就業継続を支援する取組を講じる。女性が働きやすい職場環境の整備をソフト・ハード両面から支援する。
- 女性が、長期的視点に立って自らのキャリアをデザインできるよう、キャリア形成意識を高めていくための施策を実施する。
- パートタイム労働者について、適正な労働条件や処遇の実現を進める。
- 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、企業及び労働者に対する関係法令や各種制度の啓発などを通して、雇用環境の整備を図る。

### ③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題（P. 17～）

- セクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどのハラスメント行為は社会的に許されないことの周知を徹底するための、普及啓発や相談体制の充実など。
- 職場におけるハラスメント行為の防止に向けて、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。

### ④ 若者のキャリア教育の推進（P. 19～）

- 若者のキャリア教育を推進し、就業前の若いうちから、将来への長期的視点に立ったキャリアデザインを行う機会を支援する。

### ⑤ 起業等を目指す女性に対する支援（P. 21～）

- 女性が自らの意思に基づき、起業へのチャレンジができるよう、支援していく。

### ⑥ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援（P. 23～）

- 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後の職場環境の整備など、事業者等の取組を促進していく。

### ⑦ 普及啓発活動の充実（P. 25～）

- 女性の活躍や男女平等参画を推進するため、普及啓発事業を着実に実施する。
- 様々な媒体の活用等により、女性の活躍推進や男女平等参画に関する情報を幅広く提供していく。

## 領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

### 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

#### ① 働き方の見直し（P. 30～）

- これまでの男性正社員を前提とした長時間労働の是正を社会全体で進めるとともに、ライフスタイルに合わせて、多様で柔軟な働き方を選択できる社会にしていく。
- 多様で柔軟な働き方の意義や重要性を広く啓発し、社会全体での意識改革を進めていく。

#### ② 男性の家事・育児への参画（P. 36～）

- 仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図るとともに、父親と母親が共に家事・育児を担っていけるよう、男性の家事・育児への参画を推進していく。

#### ③ 妊娠・出産・子育てに対する支援（P. 39～）

- 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。
- ライフイベントと仕事を両立するための施策を講じるほか、女性自らの生涯を通じたキャリア形成意識を、これまで以上に高めていく施策を併せて実施する。

#### ④ 介護に対する支援（P. 42～）

- 多様なニーズに応じた介護サービスの充実や介護サービス基盤の整備を図

り、男女が共に仕事と介護の両立が可能な社会の実現に向けて取り組む。

- ライフイベントと仕事を両立するための施策を講じるほか、女性自らの生涯を通じたキャリア形成意識を、これまで以上に高めていく施策を併せて実施する。

## 2 地域における活動機会の拡大（P. 45～）

- 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する。
- 初心者でも気軽に参加できるボランティア活動に関する情報を発信するなど、男女とも社会活動・地域活動に参加するきっかけ作りを行う。
- NPO法人の活動内容や募集に関する情報を得やすいよう、発信方法を工夫し、活動への参加意欲がある男女と活動を結び付ける取組を行う。
- 地域社会に貢献しようとする意欲の高い女性を支援する取組も併せて進める。
- 地域活動への参加が片方の性に偏るなど、役割を固定化することのないよう、男女共に幅広い年齢層の参画を促進し、地域社会においても男女平等参画を推進する。

## 3 男女平等参画を推進する社会づくり

### ① 政治・行政分野への参画促進（P. 48～）

- 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る。
- 女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の「働き方改革」による仕事と生活の調和を実現する。
- 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る。

### ② 防災・復興分野への参画促進（P. 54～）

- 防災・復興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る。

### ③ 教育・学習の充実（P. 56～）

- 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。
- 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する。
- 東京都には全国からの大学生が集中しており、それらの学生に対して、男女平等参画に関する発信をしていく。
- 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する。

### ④ 社会制度・慣行の見直し（P. 58～）

- 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る。
- 女性がライフイベントと仕事の両立を図りながら、働く場で活躍するためには、男性の家事・育児への参画が求められるため、男性を含めた働き方の見直しや、社会全体の意識の改革を行う。

### ⑤ 生涯を通じた男女の健康支援（P. 60～）

- 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、引き続き、医療関係機関等と連携して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。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・子宮頸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。

### 領域Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

#### ① ひとり親家庭への支援（P. 65～）

- ひとり親家庭の様々な問題について相談に応じられるよう、相談体制の整備や適切な支援を行う。併せて、必要とする支援に関する情報を包括的に提供していく。
- 地域で自立した生活ができるよう、安定した就業と子供の健全な育成に繋げるため、就業支援、子育て支援や生活の場の整備、経済的支援等、総合的な対策を行う。

#### ② 高齢者への支援（P. 69～）

- 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。
- 高齢者の就業機会の確保に向けて、就業相談や職業紹介など的高齢者の雇用・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。
- 高齢者が生活を営む上で必要な機能を維持し、健康上の理由で日常生活が制限されることなく生活できる期間（健康寿命）の延伸を目指していく。

#### ③ 若年層への支援（P. 73～）

- 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させる。
- 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う。
- 男性も女性も、若いうちからキャリアデザインを描くことができるよう支援をしていく。

#### ④ 障害者への支援（P. 75～）

- 障害者差別解消法に基づき、都として差別禁止や合理的配慮の提供、環境整備に取り組む。
- 特に女性である障害者は、障害者であることに加え、女性であることで更に

複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、当事者が求める適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進める。

- 障害者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していく。

**⑤ 性的少数者への支援（P. 77～）**

- 性的少数者への偏見や差別が人権侵害であることを周知するため、啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していく。