

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

〈考え方〉

- 男女平等参画を促進していくためには、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。そのためには、人材育成とともに、男女が共に個性と能力を発揮する機会が確保されなければならない。

現状

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%、ドイツ30.9%、イギリス18.4%、アメリカ12.9%に対し、日本は7.5%で、153カ国中104位であり、国際的にみても女性の参画が進んでいない現状がある。また、都道府県議会議員の女性議員の割合の平均は、5.5%である。

データについては、「III 東京における男女平等参画の現状」参照
〈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。
 - ・管理職選考の受験奨励、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ていく。
- 政策・方針決定過程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、町内会、PTA等の各種行動の意思決定の場で女性の登用を積極的に進める。

- NPO活動を通じ、政策・方針決定過程への男女平等参画を促進する。

事業者

- 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。

○民間企業において女性役員、女性管理職を増やす。

〔その他の議論〕

○都の女性管理職割合を、職員全体に占める女性の割合である３割と同程度にすることが努力目標として妥当ではないか。

(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

〈考え方〉

○雇用者総数のうち、女性の占める割合は約４割で、従来男性の仕事とされていた分野にも進出し、職域は広がってきている。一方、民間企業の女性管理職の割合は部長職２．０％、課長職３．２％と低いものとなっている。

○男性も女性も働く場で能力を十分に発揮する機会を確保していくことは、男女平等参画社会の実現のために重要である。企業の積極的な取組（ポジティブ・アクション^{*1}）を推進して、採用や配置管理における実質的な機会均等、仕事と家庭の両立支援等を進めていく必要がある。

○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リーダー像が２１世紀に求められる。

〈東京都に求める取組の方向〉

○ポジティブ・アクションの推進

- ・ 条例に定める事業者からの報告を活用して参画の状況を把握、公表し、雇用の分野における参画を促進する。
- ・ 企業が女性従業員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、企業への周知を図る。
- ・ 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。

○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、女性労働者の能力を活用する。

〔その他の議論〕

- ポジティブ・アクションの推進に当たり、数値目標を設定するべきではないか。
- 女性の参画を促進している企業に対し、行政との契約に当たって配慮するような入札制度について検討する。
- 民間企業に対し、結果の平等を強制することはできない。女性の参画を促進していくためのインセンティブを用意する方がよい。
- 大企業をターゲットとして、施策を推進していくのがよい。
- 女性の活躍の成功例を行政が広く紹介する。
- 改正男女雇用機会均等法（以下均等法）の周知徹底を、特に中小企業に対し、中小企業対策と連携をとりながら進める。

＊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の雇用管理改善に積極的に取り組んでいく上でのモデルとなるプログラム。女性の少ない職域への配置のための教育訓練の実施など、具体的取組方法の例を示し、事業者が、プログラムにそって取組年次を盛り込んだ計画を策定し、結果の点検、見直しを行う。

②パート・派遣労働者の権利

〈考え方〉

○パート・派遣労働者等については、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。男性も女性もライフスタイル

に合わせた働き方を選択するという視点から、パート・派遣労働者等の労働条件や関連法の整備をしていくことが必要である。

- 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ことを踏まえ、相談対応の充実を図り、権利を擁護していくことが重要である。

—現状—

パート労働者数は増加傾向にあり、全雇用者数の2割強を占めている。そのうち、7割弱が女性となっている。

〈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
 - ・正社員と同様の働き方をしているパート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の相談対応の充実を図る。

〈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。

〔その他の議論〕

- 正社員とパートの均等待遇という点で、行政が何らかの考え方を示す必要がある。
- 最低賃金ではなく、子供を一人育てられる生活賃金を保証していくという考え方が必要なのではないか。

③起業家、自営業者への支援

〈考え方〉

- 起業家は東京の活性化、地域社会の活性化に欠かせない存在である。積極的に育成していく必要がある。
- SOHO^{*3}、事業を行うNPO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、家族的責任との両立が比較的容易である。SOHO等の育成支援を行っていく。

- 自営業、農林水産業等、家族経営が行われている分野では、女性の経営への参画を明確にしていく必要がある。

—現状—

全国の新規開業者に占める女性の割合の推移を見ると、平成10年は14.3%であり、近年ほぼ横ばいである。

〈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
 - ・起業家のための経営相談等の窓口を整備し、総合的な対応ができるようにする。
 - ・女性起業家のための企業経営に関する講座等を実施する。

〈都民・事業者に求められる行動〉

事業者

- 起業家の積極的な育成に努める。

〔その他の議論〕

- 女性起業家の連続シンポジウム等を実施してはどうか。
- 自営業の家族従業者としての女性の負担は大変大きい。

＊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。）

(3) 家庭に対する支援

① 育児に対する支援

〈考え方〉

- 仕事をもつ親が、子育てと仕事を両立させ、子どもを健やかに育てることができる環境を整備するため、保育所の整備をはじめ多様なニーズに対応する社会的な支援体制を構築する必要がある。
- 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だけではなく、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を提供する。

- 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。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。

—現状—

平成12年4月現在都内の保育所の待機児童数は、7,725人である。

〈東京都に求める取組の方向〉

- 都民ニーズに適応できる保育サービスの充実
 - ・待機児童の早期解消に取り組む。
 - ・認証保育所制度^{*4}の導入など、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、病後児保育、休日保育、一時保育等、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。
 - ・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。
- 地域での子育て支援体制の強化を図る。
 - ・相談体制を強化し、地域で子育てに関するネットワークづくりを進める。
 - ・子ども家庭支援センター事業を拡充する。
 - ・地域における育児に関する相互援助活動を目的とするファミリーサポートセンター事業を積極的に展開する。
 - ・乳幼児を連れた人が行動しやすいまちづくりに配慮（男女が利用できる子ども用設備のあるトイレ等）する。

〈都民・事業者に求められる行動〉

都民

- 父親、母親が共に子育てに参画する。
- 自助の確立、共助グループの育成、ネットワーク化等、地域で子育てについての協力体制をつくる。

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)

【その他の議論】

- 社会全体で、育児休業を支えるシステムを検討する必要がある。
- 地域のコミュニティ施設（学校や高齢者施設）に保育所を併設し、地域での子育てを進める。子育て中でも、大学等に通えるように、学ぶ場での保育サービスを提供する。
- 家庭責任とのバランスをとりながら（午後 11 時まで子どもを預けるのがよいことなのか等）、子どもを預ける側、預かる側の責任はそれぞれどこまでかということについて、社会的合意が必要である。行政としても、都民のニーズに対応しながら、預かる側としての基本的考え方を示す必要がある。
- 育児に関するバウチャー制度^{*5}の導入を検討してはどうか。

* 4 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)による新しいスタイルの保育所のしくみ（現在検討中）。

* 5 バウチャー制度

一定のサービスを利用できる引換え券制度。

②介護に対する支援

〈考え方〉

- 妻、娘、息子の配偶者など女性が、要介護高齢者を主に介護している親族全体の 8 割となっている。介護の負担は重く、女性の介護負担を軽減する必要がある。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っていく。
- 介護は家族が行うのが望ましく、他人の手に委ねるのは恥ずかしいことという意識がまだまだ残っており、主に介護を期待される女性にとって大きな負担となっている。介護保険制度の実施の中で、高齢者の介護は家族のみで担うのではなく、社会全体で担っていくという意識

を醸成していく必要がある。

- 介護が必要な状態になっても、高齢者の意思が尊重され、高齢者本人とその家族が安心して暮らせる制度や環境を整備する必要がある。

〈東京都に求める取組の方向〉

- 介護保険制度の充実・定着を図る。
 - ・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をはじめとする在宅介護サービスの基盤整備を図る。
 - ・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・事業者に求められる行動〉

都民

- エコマネー^{*6}の活用など、NPO やボランティア等の活動を通して、介護に関して地域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)

〔その他の議論〕

- 社会全体で、介護休業を支えるシステムを検討する必要がある。

*6 エコマネー

ある地域内の特定の分野だけで流通するお金。エコロジー（環境）エコノミー（経済）コミュニティー（地域）をかけあわせた日本生まれの通貨。

③高齢者への支援

〈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る中で、高齢者が長年積み重ねてきた知識や経験、技術を活かし、社会を支えていく主体となることが求められている。高齢者の社会参

加促進を支援して、生きがいをもって活動的な社会生活を送れるようにすることが重要である。

- 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。
- 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。また、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。
 - ・元気な高齢者に対して、ボランティア活動等の社会参加促進のための支援や健康増進対策及び医療の充実を行う。
 - ・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。
 - ・介護保険サービス対象者に対して、施設サービス、在宅サービスを充実する。

〈都民・事業者に求められる行動〉

都民

- NPOやボランティア活動を通して、高齢者の支援に関する地域でのネットワークを拡充する。

事業者

- 高齢者のもつ技術や経験を活かす工夫をする。

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

〈考え方〉

- 家庭内等における暴力は、暴力を受ける者の尊厳を侵害し、結果として男女平等参画を阻害するものである。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。
- 家庭内等における暴力は、家庭内の問題として潜在化していたが、近年、問題意識の高まりとともに相談が増加している。東京都男女平等参画基本条例（以下条例）第14条第3項においても禁止されたところであり、家庭内等における暴力について、社会的認識をさらに高め、暴力的行為の防止を図っていく必要がある。
- 家庭内等における暴力の被害者は、肉体的・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〉

- 被害者等への支援や防止のための普及啓発
 - ・家庭内等における暴力問題対策連絡会議の運営などを通して、相談・一時保護・自立支援の各専門機関相互の連携を図り、緊急対応機能を強化する。
 - ・加害者対策も含めた男性のための相談窓口を設置し、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。

〈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、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。

〔その他の議論〕

- 医師に通告義務を課すことを検討できないか。
- 住民票の閲覧を本人の申出により、差し止めることができないか。
- 男性に対する相談拡充にあたっては、被害者、加害者双方が、相談窓口等で出会わないように配慮する必要がある。

②性暴力・ストーカー

〈考え方〉

- 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。また、被害者の精神的苦痛が大きい。刑事司法過程においてさらに苦痛を感じることをないよう、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が、ストーカー法の施行にあわせ、被害者の立場に配慮した対策の充実が求められる。

現状

人口10万人あたりの性犯罪の発生率をみると、わいせつで、全国9.6件に対して、東京は18.0件となっている。

〈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〉

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。

〔その他の議論〕

- 男性も女性もその個性は多様であり、女性のことは女性の方がわかるという考え方はとらない方がいいのではないか。

③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ている。条例第14条第2項では、「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。

現状

労政事務所に寄せられた職場でのセクシュアル・ハラスメントの相談件数は、平成7年度383件、平成11年度1,230件で、5年間で約3倍に増えている。

〈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。
 - ・都立の施設も含めて、都庁内でのセクシュアル・ハラスメント防止体制を強化し、職員に対しての意識啓発を進める。
 - ・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、性差別意識に基づく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。
- 相談しやすい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。

〔その他の議論〕

- セクシュアル・ハラスメントの禁止を、事業者がトップの方針として、明確に表明することが求められる。

(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^{*7}）

〈考え方〉

- 男性と女性は性と生殖に関して異なる機能を有している。相互に身体の特徴を十分に理解し、互いの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。
- 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風土を作っていくなくてはならない。特に少子化に関連して、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。

現状

人口1,000人あたりの人工妊娠中絶率を年齢階級別にみると、他の年齢階級では昭和50年(1975年)以降低下しているのに対し、10代は2.7から7.5へと増加している。一方で、東京都の平成11年(1999年)の合計特殊出生率は、1.04と過去最低となっている。

〈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、相互の身体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。

〈都民・事業者に求められる行動〉

都民

○男女が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。

＊７ 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・開発会議において提唱された概念。女性の人権の重要な一つとして認識されるようになった。リプロダクティブ・ヘルス／ライツの中心課題には、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、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれており、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幅広く議論されている。

3 男女平等参画を推進する社会づくり

(1) 教育・学習

①学校教育

〈考え方〉

- 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持った児童・生徒を育成することは、男女平等参画社会実現のための基礎を築くことになる。
- 教科の選択、進路の選択、学校内での役割その他において、性別により、あるべき姿と決められている型にはめ込むことのないよう、配慮した指導が必要である。
- 学校教育の場は、職場や政治の場と比べて男女の不平等感を持つ都民が少ない。しかし、都民女性の21%は、学校教育の場でも男性の方が優遇されていると感じている。

—現状—

都内公立学校の混合名簿実施状況（平成12年度）

小学校	44.3%
中学校	10.0%
高等学校	67.5%

〈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体制を整備する。
 - ・男女平等教育推進校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、都内の小学校、中学校、高等学校で混合名簿の導入を推進し、今後さらに全校での実施を目指して一層の取組を図る。
 - ・男女平等参画についての専門家の意見を聴くために、外部講師等の積極的な活用を図る。
- 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。
- PTA活動を通じ、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。

〔その他の議論〕

- 都立高校の入試で男女別の定員が設けられているのは、男女平等の視点から問題はないか。
- 子供の教育を社会で支え、自立した個人を育てるために、奨学金制度を充実すべきである。
- 総合的な学習の時間の中で、男女平等問題を取り上げる。
- 教職員採用候補者選考や昇任選考で、男女平等参画についての資質を問えるようにする。
- 日本では、全般に学校教育に対する依存度が高く、外国では、当然家庭の役割とされることが、学校に求められている。
- 体育の授業も男女一緒に行うのがよいのではないか。

②社会教育

〈考え方〉

- 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は、男女平等参画社会を実現していくうえで重要である。
- 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、男女が共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。

〈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その他の都の施設等で、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）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。

〈都民・事業者に求められる行動〉

都民

○NPO活動等を通じ、男女平等参画の推進に努める。

事業者

○育児・介護の情報を含めて、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) 普及広報

〈考え方〉

○性別にかかわらず、男女がそれぞれの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提供されることが重要である。

○女性に対する暴力の防止や、働く場における参画の促進等の重点課題について、積極的な普及広報を行う。

〈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。

○経営者団体の活動の中で、男女平等参画に関する知識の普及を図る。

〔その他の議論〕

- IT活用の1つの方法として、都民に携帯電話を無償配布し、スイッチ一つで簡単に操作して、必要な情報を個別に入手できるようなシステムを構築できないか。

(3) 男女平等参画とメディア

〈考え方〉

- 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、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。
- 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。
- マスメディアの表現の問題や、偏った視点での情報提供を指摘する市民活動を支援する。

〈都民・事業者に求められる行動〉

都民

- メディア・リテラシーの育成に努める。
- 市民活動を通じて、男女平等参画の観点から、メディアのあり方について議論を深める。

事業者

- MXテレビなどメディア事業者が、男女平等参画促進のため、自主的な取組を行うことが期待される。

〔その他の議論〕

- 企画、制作、編集等メディアのあらゆる段階に女性の参画が進むことが重要であり、事業者の中でのポジティブ・アクションについてもふれるべきである。
- インターネットは、双方向メディア、女性が活用できるメディアという側面がある。
- 放送のデジタル多チャンネル化により、旧来型の放送の占めるシェアは低下している。

(4) 社会制度の見直し

〈考え方〉

- 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。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、個人のライフスタイルの自由な選択に影響を与えている。
- 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。
- 世帯単位から個人単位への変更を含め、こうした社会制度の見直しを検討する必要がある。

—現状—

年金制度における女性の被保険者

第1号被保険者（自営業者等）	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

第3号被保険者のほとんどが女性であり、その保険料は第2号被保険者全体で負担している。

〈東京都に求める取組の方向〉

- すべての部局の施策や事業の立案、実施にあたり、男女平等参画社会の形成に対して及ぼす影響に配慮する。

〈都民・事業者に求められる行動〉

事業者

- 男女平等参画の観点から、世帯主を対象とした各種手当、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。

〔その他の議論〕

- 児童手当の申請にいくと女性には夫の収入証明を出すように求めるのに、男性が行くとフリーパスというように、行政の対応が性に対して中立になっていない。法律に定められていない場合でも、世帯単位の管理が定着している。制度を洗い直して、人とライフスタイルの選択に対し、中立にしていく必要がある。

(5) 都民等からの申出

〈考え方〉

- 条例第7条に定め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。
- 男女平等参画審議会は、男女平等参画に関する都民等の申出について、必要に応じて専門的立場から見解を示す。

〔その他の議論〕

- 行政施策に対する苦情や私人間の苦情を取り扱う第三者機関の設置を検討する必要がある。
- 私人間の苦情処理（救済）については、都という広域自治体における有効性について検討する必要がある。

(6) 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。

〈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る。
- 男女平等参画に関する総合調整を担当する組織体制の充実強化を図る。
- 男女平等参画の拠点として、普及啓発、活動支援、情報提供、相談等を行う東京ウィメンズプラザを運営する。
- 男女平等参画審議会における答申等を、都の施策に反映させていく。
- 区市町村との連携を強化し、共に男女平等参画を促進していく。
- 都民、事業者と連携して、施策の推進を図っていく。

〈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。