

男女平等参画のための 東京都行動計画 (概要)



平成 24 年 3 月

東京都

目 次

第1部 計画の基本方針

- 1 計画の基本的考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1
- 2 重点課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 2
- 3 計画の体系・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 3

第2部 事業計画

- 1 あらゆる分野への参画の促進・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
 - (1) 働く場における男女平等参画の促進・・・・・・・・ 5
 - ① 均等な雇用機会の確保・・・・・・・・・・・・・・・・ 5
 - ② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備・・・・ 6
 - ③ 起業家・自営業者への支援・・・・・・・・・・・・ 7
 - 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・・・・ 7
 - (2) 社会・地域活動への参画促進・・・・・・・・・・・・ 8
 - ① 政治・行政分野への参画促進・・・・・・・・・・・・ 8
 - ② 地域・防災分野への参画促進・・・・・・・・・・・・ 8
 - ③ 教育分野への参画促進・・・・・・・・・・・・・・ 9
- 2 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現・・・・ 10
 - (1) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現・・・・ 10
 - (2) 子育てに対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 11
 - (3) 介護に対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 12
- 3 特別な配慮を必要とする男女への支援・・・・・・・・ 13
 - (1) ひとり親家庭への支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 13
 - (2) 高齢者への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
 - (3) 若年層への支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 14
- 4 人権が尊重される社会の形成・・・・・・・・・・・・・・ 16
 - (1) 男女平等参画を阻害する暴力への取組・・・・・・・・ 16
 - ① 性暴力・ストーカー等の防止・・・・・・・・・・・・ 16
 - ② セクシュアル・ハラスメントの防止・・・・・・・・ 17
 - (2) 生涯を通じた男女の健康支援・・・・・・・・・・・・ 18
 - (3) 男女平等参画とメディア・・・・・・・・・・・・・・ 19
- 5 男女平等参画を推進する社会づくり・・・・・・・・・・ 20
 - (1) 教育・学習の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 20
 - (2) 普及・広報の充実・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
 - ① 情報・交流の推進・・・・・・・・・・・・・・・・ 21
 - ② 社会制度・慣行の見直し・・・・・・・・・・・・ 21
 - (3) 推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 22

資 料

- 東京都男女平等参画基本条例・・・・・・・・・・・・・・・・ 24
- 東京都男女平等参画を進める会の構成団体

第1部 計画の基本方針

1 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、「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3月には、「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。

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。

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。

本行動計画は、都の具体的な施策と、都民及び事業者と都が連携協力していく場として設置した「東京都男女平等参画を進める会」の取組を取りまとめたものです。

(2) 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。

(3) 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

(4) 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

(5) 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。

2 重点課題

(1) 働く場における男女平等参画の促進

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、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ています。

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。

(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。

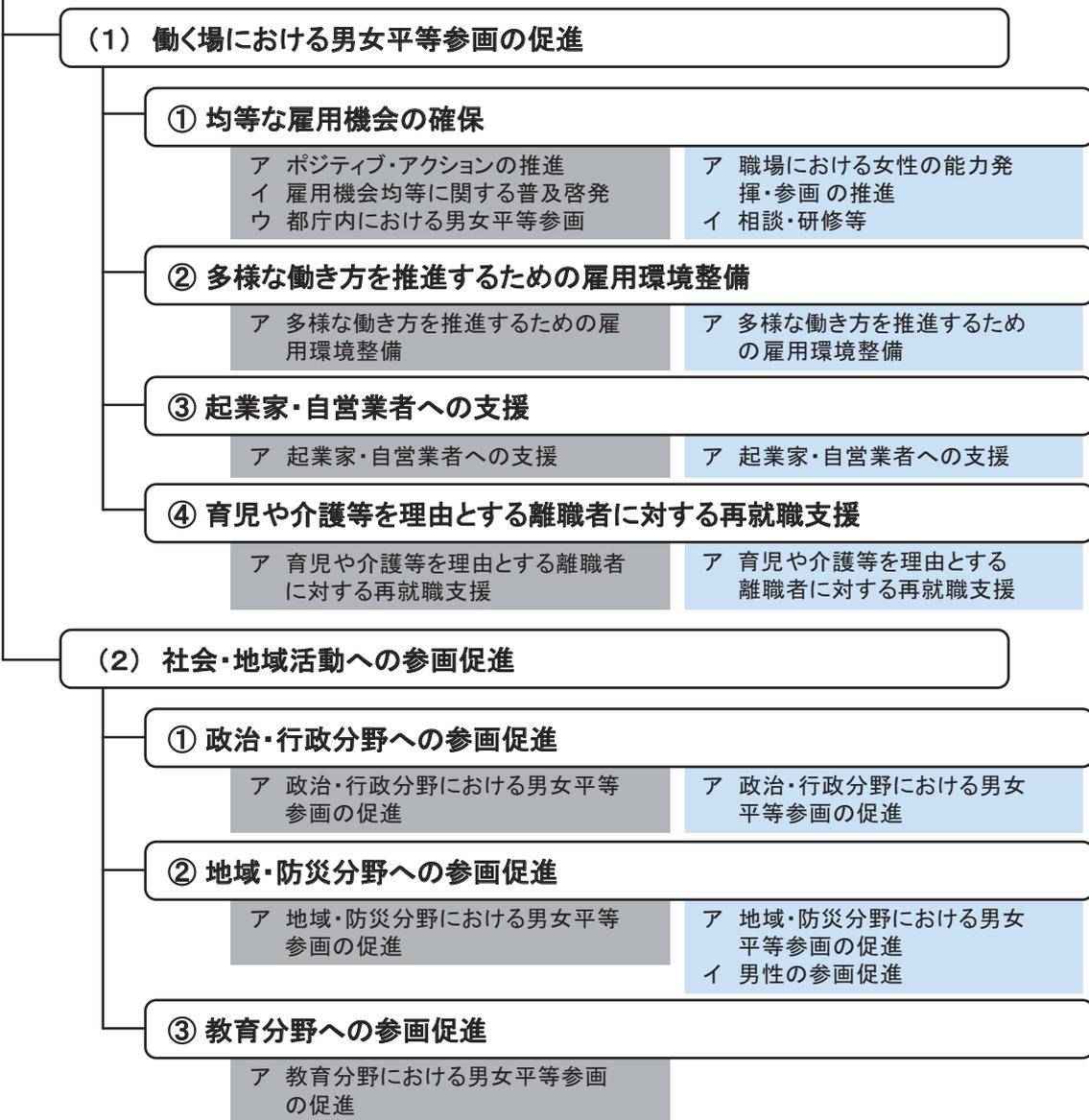
配偶者暴力の被害者は、多くの場合女性であり、経済的自立が困難である女性に対して配偶者が暴力を加えることは、個人の尊厳を傷つけるだけでなく、男女平等参画社会の実現を妨げるものです。

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。

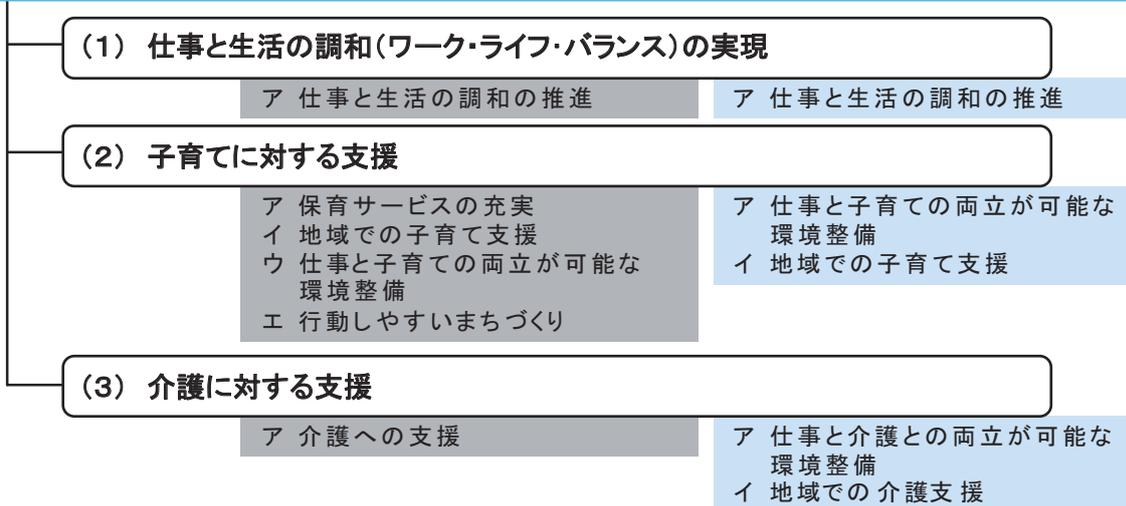
このような実態を踏まえ、被害者の安全の確保と本人の意思を尊重した継続的な支援について、都、区市町村等の関係機関、民間団体が、それぞれの役割を明確にしつつ、相互に補完し協働して取り組んでいく必要があります。

※ 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。

1. あらゆる分野への参画の促進



2. 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現



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

第2部 事業計画

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

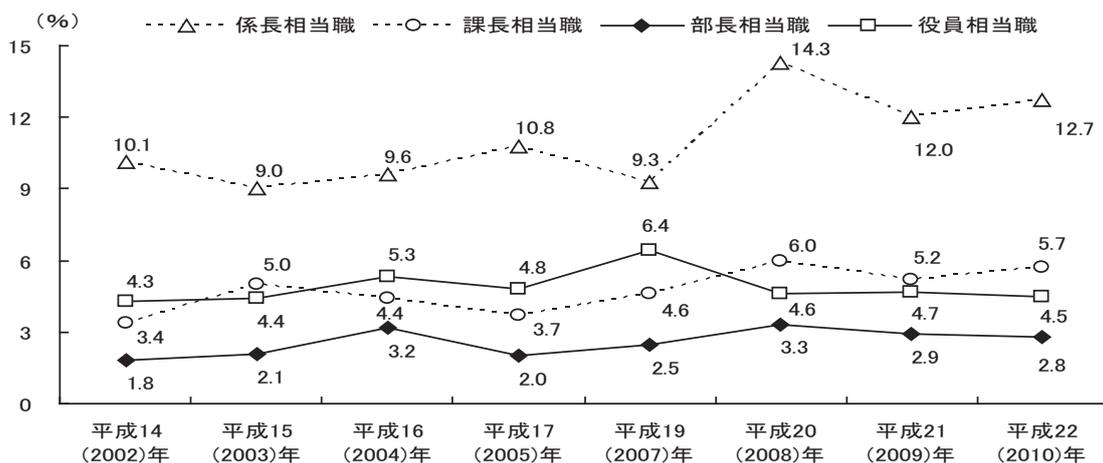
☆ 目標 ☆

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

- 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。
- 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。

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。

主な施策・取組

- ポジティブ・アクションの推進【都】
- ◇ 女性の能力開発支援に関するセミナー等の開催【都民・事業者】

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

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

■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。

主な施策・取組

- 非正規労働者雇用環境整備企業の支援【都】
- ◇ パートタイム労働法・労働者派遣法等の周知及び学習会の開催【都民・事業者】

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

- 起業・自営業は、女性の参画が十分に期待できる分野です。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、仕事の量や場所・時間などを自分自身で決められるので、出産や育児を終えた女性の就労への復帰の受け皿となっています。自由に仕事ができるため、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。

■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。

主な施策・取組

- TOKYO起業塾の実施【都】
- ◇ 起業家や自営業者を対象にしたセミナーや講座等の実施【都民・事業者】

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

- 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、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割以下であり、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。

■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。

主な施策・取組

- しごとセンター事業の推進(女性再就職支援事業)【都】
- ◇ 看護職に対する利用者のニーズに応じた再就業支援の実施【都民・事業者】

(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

- 男女平等参画社会の実現には、男女が政治・行政、地域活動、教育などあらゆる分野の活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階での女性の参画の拡大が重要です。
- とりわけ政治・行政分野への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。
- しかし、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います。

■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。

主な施策・取組

- 審議会等への女性委員の任用促進【都】
- ◇ 公的審議会への女性委員の積極的な登録【都民・事業者】

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し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、地域活動への参加が難しい状況にあります。
- 防災分野では、東日本大震災の際に明らかになったように、男女平等参画の視点が不十分だったため、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う状況が発生しています。防災や復興に関する政策・方針決定の段階から、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。

■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。

主な施策・取組

- 男性の社会活動・地域活動への参加の促進【都】
- ◇ 男女双方がPTA活動に参加しやすい環境の整備【都民・事業者】

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。
- 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。

■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。

主な施策・取組

- 教育管理職候補者の昇任の猶予【都】

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

☆ 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

- 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います。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。
- 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。また、パートタイム労働は、東京の産業の担い手として、量的にも質的にも欠かせません。企業においても、パートタイム労働者を基幹的戦力として活用する動きが進んでいます。
- 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、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が重要です。
- 仕事と生活の調和を推進するためには、子育て支援や介護支援の仕組みの整備が重要です。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、優良企業の認定・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。

■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。

主な施策・取組

- ワーク・ライフ・バランス推進事業【都】
- ◇ 仕事と生活の調和の理解を深めるための学習会の開催【都民・事業者】

(2) 子育てに対する支援

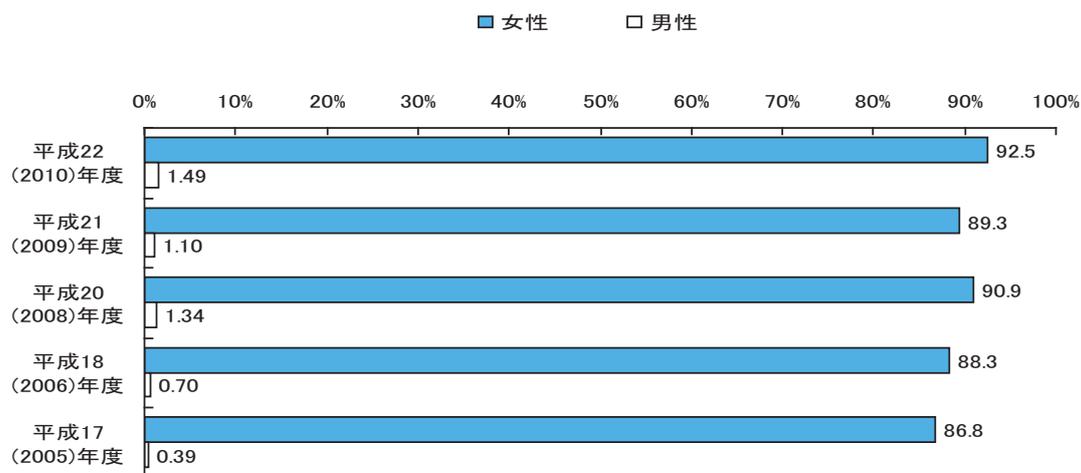
☆ 目標 ☆

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

- 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、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。
- 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ます。
- 男性の子育てへの関わりにも課題があります。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。
- 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が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。

主な施策・取組

- 保育サービスの拡充【都】
- ◇ 園庭の開放や保護者の教育相談等を通じた地域の子育て支援【都民・事業者】

(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。
- 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する状況は、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、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。
- 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。

■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。

主な施策・取組

- 在宅介護サービス【都】
- ◇ 地域におけるケアの推進【都民・事業者】

3 特別な配慮を必要とする男女への支援

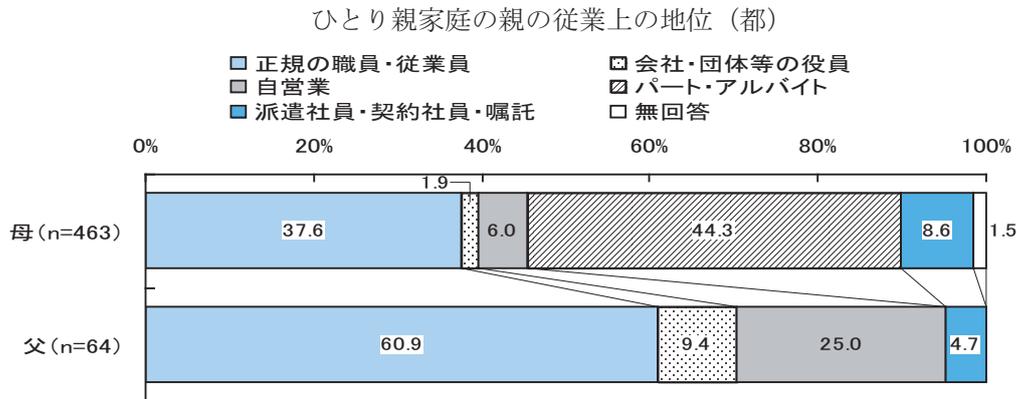
(1) ひとり親家庭への支援

☆ 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

- 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。
- 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ることから、それぞれの家庭に対して、適切な支援を行う必要があります。



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。

主な施策・取組

- ひとり親家庭等就業コーディネート事業【都】
- ◇ 就労の専門家による定期的・継続的な相談等の実施【都民・事業者】

(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、都内でも 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、高齢単身女性の場合は 4 人に 1 人が 120 万円未満となっています。
- 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。
- 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。

■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。

主な施策・取組

- サービス付き高齢者向け住宅の供給助成【都】
- ◇ 改正高年齢者雇用安定法の周知・啓発や高齢者活用の事例紹介等【都民・事業者】

(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。

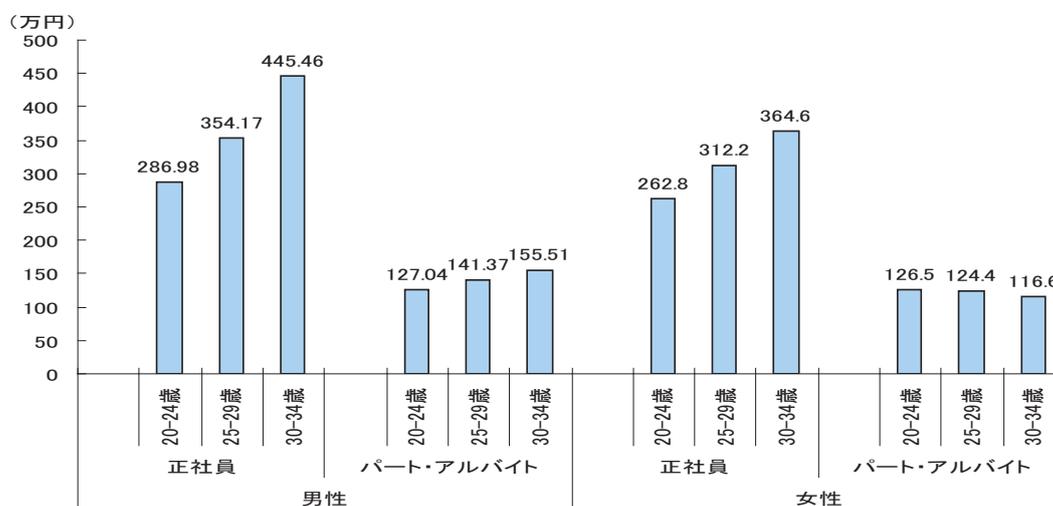
■現状・課題

- 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

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。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推測されます。
- 厚生労働省の「平成21年若年者雇用実態調査」では、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の勤務を希望しています。
- 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。

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。

主な施策・取組

- 若者ジョブマッチング事業【都】
- ◇ 就労支援のためのセミナー・相談業務の実施【都民・事業者】

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

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。
- 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。

■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。

主な施策・取組

- 相談・一時保護【都】
- ◇ 犯罪被害相談員による相談業務の実施等【都民・事業者】

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。
- 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。

■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。

主な施策・取組

- セクシュアル・ハラスメント防止に関する労働相談等【都】
- ◇ セクシュアル・ハラスメントの防止についての知識の普及啓発【都民・事業者】

(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ができるようになることが重要です。
- 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。
- 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と回答した人は66.4%でした。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割に達しています。

■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。

主な施策・取組

- 周産期母子医療体制の整備【都】
- ◇ 従業員のメンタルヘルス対策の実施【都民・事業者】

(3) 男女平等参画とメディア

☆ 目標 ☆

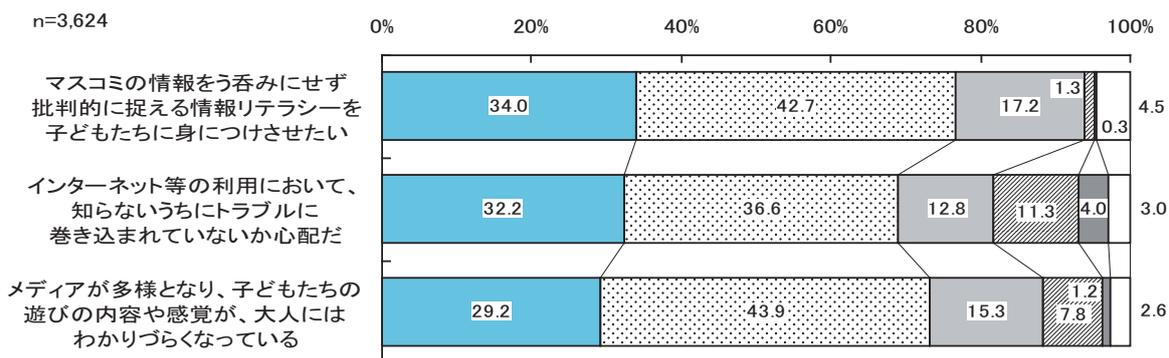
メディア事業者の自主的な取組を促すとともに、情報の受け手が必要な情報を主体的に読み解き、自ら発信する能力の育成を図ります。

■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。
- 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）を身に付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。

主な施策・取組

- 不健全図書類の区分陳列【都】
- ◇ 情報モラル向上への取組【都民・事業者】

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

☆ 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。
- 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、女性は約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。
- 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。社会人となってからも、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。

■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。

主な施策・取組

- わく(Work)わく(Work)Week Tokyo (中学生の職場体験)の推進【都】
- ◇ 学校現場での男女平等参画の促進【都民・事業者】

(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。
- 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。

主な施策・取組

- 普及啓発及び情報提供の実施【都】
- ◇ 男女平等参画に関する情報提供【都民・事業者】

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。
- 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、従来の制度や慣行等について、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。

■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。

主な施策・取組

- 都職員の旧姓使用【都】
- ◇ 男女平等参画の視点からの制度や慣行の見直しの検討【都民・事業者】

(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

- 男女平等参画社会の実現には、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。

■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。

主な施策・取組

- 男女平等参画審議会の運営【都】
- ◇ 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・協働した活動の推進【都民・事業者】

数値目標を掲げている事業一覧

1 あらゆる分野への参画の促進

事業名	数値目標	目標年度
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%	平成 28 年度

2 仕事と生活の調和の実現

事業名	数値目標	目標年度
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	平成 26 年度
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	平成 26 年度
病児・病後児保育事業費補助	平成 26 年度までに 140 か所	平成 26 年度
休日保育	平成 26 年度までに 100 か所	平成 26 年度
一時預かり事業補助	年間延利用人数 400,000 人	平成 26 年度
定期利用保育事業補助	年間延利用人数 400,000 人	平成 26 年度
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	平成 26 年度
放課後における子供の居場所づくり	1,298 か所	平成 26 年度
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	平成 26 年度

3 特別な配慮を必要とする男女への支援

事業名	数値目標	目標年度
母子家庭自立支援給付金事業	都内全域実施	平成 26 年度
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	平成 26 年度
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	平成 26 年度

4 人権が尊重される社会の形成

項目	数値目標	目標年度
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	平成 28 年度
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	平成 28 年度

5 男女平等参画を推進する社会づくり

事業名	数値目標	目標年度
わく (Work) わく (Work) Week Tokyo（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	平成 25 年度

○ 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を進める会の構成団体

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

男女平等参画のための東京都行動計画（概要）

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
電話 (03) 5388-3189 (ダイヤルイン)