

「台東区男女平等推進行動計画の改定にあたっての基本的な考え方について」

答 申

平成31年3月

「はばたきプラン21」推進会議

平成31年3月18日

台東区長

服部 征夫 様

「はばたきプラン21」推進会議

会長 平 沢 茂

台東区男女平等推進行動計画改定について（答申）

平成30年9月21日付30台総権第129号で、台東区長から諮問されました「台東区男女平等推進行動計画（平成27～31年度）」の改定にあたり、「台東区男女平等推進行動計画（2020～2024年度）」の基本的な考え方に関して、次のとおりまとめましたので、ここに答申いたします。

はじめに

「はばたきプラン21」推進会議（以下「推進会議」という。）では、平成30年9月の諮問を受け、答申に向けて議論を進めて参りました。

この間、推進会議においては、約半年間という短期間の作業であることを考慮し、推進会議の下に起草委員会を設置いたしました。起草委員会では、推進会議の意向を受けて、文案の作成および調整に精力的に取り組んでまいりました。この作業の過程においては、「台東区男女平等推進行動計画（平成27～31年度）」の進捗状況とともに、男女平等参画社会に関する人々の意識の変化や、その実現に向けた国や東京都、他の自治体の動向なども視野に入れ、台東区に必要な新しい行動計画はどうあるべきかを追求してまいりました。

このような過程を経て作成された文案は、推進会議において検討が加えられ、推進会議の総意を得て以下のような答申文としてまとめられましたので、ここに答申いたします。

台東区におかれましては、この答申を十分に勘案した新しい行動計画を策定し、その実施に向けて速やかな取組を進めてくださるよう、お願いいたします。

「はばたきプラン21」推進会議

会長 平 沢 茂

目 次

I	基本的な考え方	1
1.	男女平等参画をめぐる世界・国・都の動き	1
(1)	国際的な動き	1
(2)	国の動き	2
(3)	東京都の動き	4
2.	男女平等参画をめぐる現状認識	5
(1)	女性を取り巻く状況	5
①	女性の参画	5
②	女性の就業	5
③	女性の貧困	6
(2)	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をめぐる状況	7
(3)	防災・復興体制の状況	7
(4)	高齢化の状況	8
(5)	外国人人口の増加	8
(6)	女性に対する暴力をめぐる状況	9
(7)	性の商品化	9
3.	計画改定にあたっての基本的視点	10
II	領域ごとの盛り込むべき内容	12
1.	あらゆる分野への男女平等参画の推進	12
(1)	男女平等意識の形成	12
(2)	意思決定過程への男女平等参画の推進	12
(3)	男女平等参画の視点に立った防災・復興体制の確立	14
2.	職業生活における女性の活躍推進	15
(1)	女性の就業・登用・起業の機会拡大	15
(2)	ワーク・ライフ・バランスの実現	16
(3)	子育て世代・介護者への支援	17
3.	誰もが安心して暮らせる環境の整備	19
(1)	あらゆる暴力の防止への取組	19
①	配偶者等からの暴力の防止及び被害者保護	19
②	ハラスメントの防止	20
③	ストーカー被害に対する支援等の取組	21
④	性暴力、売買春や人身取引等の性犯罪の防止	21
(2)	生涯を通じた男女の健康支援	22

(3) 困難を抱える方への支援の充実	23
4. 計画推進体制の整備・強化	24
(1) 男女平等参画の総合的推進	24
(2) 男女平等推進プラザの機能強化	25
(3) 国・東京都・企業・NPO等との連携	26

参考資料

1. 関係図表
2. 諮問文
3. 「はばたきプラン21」推進会議委員名簿
4. 「はばたきプラン21」推進会議開催状況

I 基本的な考え方

1. 男女平等参画をめぐる世界・国・都の動き

(1) 国際的な動き

第二次世界大戦後の昭和 20 (1945) 年 10 月に国際連合 (以下「国連」という。) が創設されて以来、国連は、男女平等に関する問題を重要な活動の一つと位置付け、昭和 21 (1946) 年に国連婦人の地位委員会を設置し、女性の地位向上に取り組んできた。

昭和 23 (1948) 年には「世界人権宣言」が、昭和 41 (1966) 年には「国連人権規約」が、昭和 42 (1967) 年には「女性差別撤廃宣言」が採択された。

さらに、国連は昭和 50 (1975) 年を「国際婦人年」とし、同年に国際婦人年世界会議 (メキシコ会議) を開催、「世界行動計画」や「メキシコ宣言」を採択し、その翌年の昭和 51 (1976) 年からの 10 年間を「国連婦人の 10 年」と定め、「平等・開発・平和」を目標に女性の地位向上に向けた取組を進めてきた。

「国連婦人の 10 年」では、「女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約」(女子差別撤廃条約) をめぐる動きがその中心にあった。昭和 54 (1979) 年に女子差別撤廃条約が国連総会で採択され、中間年に当たる昭和 55 (1980) 年には、コペンハーゲン会議において条約の署名式が行われた。昭和 57 (1982) 年には、女子差別撤廃委員会が設置され、各国の条約の履行状況について、定期的に審査が行われている。最終年の昭和 60 (1985) 年には、ナイロビ会議において「西暦 2000 年に向けての婦人の地位向上のためのナイロビ将来戦略」(ナイロビ将来戦略) が採択された。

平成 7 (1995) 年には、北京会議において、新たに「女性の権利は、人権である」と宣言した「北京宣言」と「北京行動綱領」が採択された。「北京行動綱領」は、貧困、教育、健康など、12 の重大問題領域に沿って「女性のエンパワーメント」を実現するための予定表 (アジェンダ) を示したものであり、戦略目標の一つとして「法律、公共政策、計画及びプロジェクトにジェンダーの視点を組み込むこと」を掲げて各国政府に取組の促進を求めた。このように、あらゆる分野でのジェンダー平等を達成するため、全ての政策、施策及び事業について、ジェンダーの視点を取り込むことを「ジェンダー主流化」という。

国連婦人の地位委員会は、毎年開催されて、女性に関する重要課題を議論し、合意結論を取りまとめている。北京会議から 5 年ごとの節目には特別な会議を開催し、取組状況のレビューを実施している。また、平成 22 (2010) 年には「ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関」の設立が国連総会決議で採択され、翌年 1 月から「国連女性機関」(UN Women) が活動を開

始した。平成 27 (2015) 年には、「北京宣言」及び「北京行動綱領」が採択されて 20 年に当たることを記念して、第 59 回婦人の地位委員会は、『北京 + 20』記念会合として開催され、平成 21 (2009) 年から平成 26 (2014) 年までの 5 年間における取組のレビューや新たな課題等についての議論が行われ、「第 4 回世界女性会議 20 周年における政治宣言」と 2 つの決議が採択された。

また、同年 9 月に開催された「国連持続可能な開発サミット」において、今後 15 年間の繁栄と福祉の共有を促進するための出発点として、「我々の世界を変革する：持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が採択された。このアジェンダでは、「ジェンダー平等の実現と女性・女兒の能力強化は、すべての目標とターゲットの進展において決定的に重要な貢献をする」とし、アジェンダの実施には「ジェンダー主流化」が不可欠であるとしている。さらに、アジェンダに掲げている 17 の目標と 169 のターゲットからなる「持続可能な開発目標」(SDGs) において、「ジェンダー平等を達成し、すべての女性と女兒のエンパワーメントを図ること」が目標 5 として位置付けられた。

平成 20 (2008) 年から始まった G20 (金融世界経済に関する首脳会合) でもジェンダー平等は重要な論点となってきた。平成 30 (2018) 年にアルゼンチンで開催された G20 サミットにおいて取りまとめられた首脳宣言 (G20 ブエノスアイレス・サミット首脳宣言) では、「ジェンダー主流化」は、G20 のアジェンダ全体の戦略として位置付けられている。

(2) 国の動き

第二次世界大戦後の日本では、女性の参政権が実現し、日本国憲法に基本的人権の尊重、男女の本質的平等の理念がうたわれるなど、女性の地位は大きく向上した。

また、昭和 31 (1956) 年に日本が国連に加盟したことにより、国内における男女平等に関する取組は、国際社会の動きと連動しながら進められてきた。

国は、昭和 50 (1975) 年の国際婦人年世界会議開催を機に、婦人問題企画推進本部を設置し、「世界行動計画」を受けて、昭和 52 (1977) 年に、「国内行動計画」を策定した。

昭和 55 (1980) 年には、コペンハーゲン会議において女子差別撤廃条約に署名し、その後、昭和 59 (1984) 年の国籍法の改正、昭和 60 (1985) 年の「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」(男女雇用機会均等法) の制定等を経て、同年 6 月、条約に批准し、同条約は日本で発効した。

昭和 62 (1987) 年には、「男女共同参加型社会の形成を目指す」ことを総合目標とする「西暦 2000 年に向けての新国内行動計画」を策定し、平成 3 (1991)

年に第1次改定を行った。その際、「参加」を「参画」に改め、「男女共同参画型社会の形成を目指す」こととした。これは、単に女性の参加を増やすだけでなく、政策・方針の決定、企画等に加わるなど、より主体的な参加姿勢を明確にするためである。

平成6（1994）年には、総理府に男女共同参画室と男女共同参画審議会が設置され、婦人問題企画推進本部は、内閣官房に移されて男女共同参画推進本部となった。平成8（1996）年には、この審議会が答申した「男女共同参画ビジョン—21世紀の新たな価値の創造—」を踏まえ、「男女共同参画2000年プラン」が策定された。この頃から地方自治体においても独自の行動計画が策定され、男女平等施策の推進に取り組むようになった。

また、国は、「北京行動綱領」におけるコミットメント（誓約）を受けて、男女平等に関する総合的な推進体制の整備・強化や国内法の制定に関する検討を行い、平成11（1999）年に「男女共同参画社会基本法」を制定した。平成12（2000）年には、同法に基づき、男女共同参画基本計画（以下「基本計画」という。）を策定し、総合的、計画的に施策を進めてきた。また、平成13（2001）年には、行政改革により行われた省庁再編ともなって設置された内閣府に男女共同参画局が設けられ、重要政策会議の一つとして男女共同参画会議も設置されて、男女共同参画推進本部とともに、「北京行動綱領」のいう「ナショナル・マシーナリー」（国内本部機構）が整備された。

平成15（2003）年には、男女共同参画推進本部が「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待する」との政府目標（以下「30%目標」という。）を掲げ、平成17（2005）年に策定した第2次基本計画以降、基本計画にこの目標を明記し取組を進めている。

その後、平成22（2010）年に第3次基本計画が、平成27（2015）年12月に第4次基本計画が策定された。第4次基本計画では、「Ⅰ あらゆる分野における女性の活躍」、「Ⅱ 安全・安心な暮らしの実現」、「Ⅲ 男女共同参画社会の実現に向けた基盤の整備」、「Ⅳ 推進体制の整備・強化」の4つの政策領域を定め、政策領域ⅠからⅢの下に「男性中心型労働慣行等の変革と女性の活躍」をはじめ、重点的に取り組む12の個別分野が示されている。

また、法制面では、男女雇用機会均等法、「短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律」（パートタイム法）、「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」（育児・介護休業法）の数次にわたる改正に加え、「児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律」（児童買春禁止法）、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」（配偶者暴力防止法）、「ストーカー行為等の規制等

に関する法律」(ストーカー規制法)、「私事性的画像記録の提供等による被害の防止に関する法律」(リベンジポルノ規制法)など、男女共同参画に関連する法制度の整備も進められてきた。

平成 27 (2015) 年 8 月には、女性の採用・登用・能力開発等のための事業主行動計画の策定を事業主に義務付ける「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(女性活躍推進法)が成立した。

平成 29 (2017) 年 6 月には、強姦罪の構成要件及び法定刑を改めて強制性交等罪とすることや、監護者わいせつ罪及び監護者性交等罪の新設、非親告罪化など、性犯罪に関する規定を強化する刑法の抜本改正が行われ、平成 30 (2018) 年 5 月には、衆議院、参議院及び地方議会の選挙において、男女の候補者の数ができる限り均等となることを目指した「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」が成立、同年 6 月には、婚姻適齢を男女ともに一律 18 歳とする民法の改正が行われた。

(3) 東京都の動き

東京都は、昭和 51 (1976) 年に都民生活局婦人計画課を設置して以降、国際的な動き、国の動きに対応して男女平等に関する計画を策定してきたが、平成 12 (2000) 年に「東京都男女平等参画基本条例」(以下「都条例」という。)を制定し、平成 14 (2002) 年に「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」を策定、平成 19 (2007) 年 3 月にこれを改定、その後、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たことから、平成 24 (2012) 年に「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 2012」を策定した。また、配偶者暴力対策の分野では、平成 21 (2009) 年 3 月に「東京都配偶者暴力対策基本計画」が東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議において策定され、さらに平成 24 (2012) 年 3 月、東京都男女平等参画審議会における諮問、答申を経て改定された。

その後、平成 29 (2017) 年 3 月に「東京都女性活躍推進計画」と「東京都配偶者暴力対策基本計画」を合わせて男女共同参画基本法に基づく都道府県男女共同参画計画及び都条例に基づく行動計画とする「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定した。

平成 30 (2018) 年 9 月には、いかなる種類の差別も許されないという、オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現に向けて、本邦外出身者に対する不当な差別的言動や性自認及び性的指向を理由とする不当な差別的取扱いを解消するため、「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定した。なお、都内では、平成 27 (2015) 年以降、

渋谷区や世田谷区などが、同性パートナーシップに関する制度を創設しており、全国的な動きにつながっている。さらに、国立市では、平成 30（2018）年 12 月に「全ての人を社会的孤立や排除から守り、社会の一員として包み支え合うこと（ソーシャル・インクルージョン）」を理念とした、いかなる差別も許さない包括的な人権条例を策定し、先進的な動きをみせている。

2. 男女平等参画をめぐる現状認識

少子高齢化の急速な進展による人口構造の大きな変化やグローバル化による国際競争の激化などにより、経済社会の構造が変化し、非正規雇用労働者の増加をはじめとする雇用の不安定化、社会保障の持続可能性など、様々な課題が生じている。

性別や年齢にかかわらず、個人がその人権を保障され、能力と個性を発揮でき、自分の望むような多様な生き方の選択ができる男女平等参画社会の実現は、将来にわたって社会が活力を維持し、発展し続けるための前提である。そのためには、女性のエンパワーメントをより一層推進する必要がある。

（1）女性を取り巻く状況

① 女性の参画

世界経済フォーラムが平成 30（2018）年に発表したグローバル・ジェンダー・ギャップ指数（GGGI）¹における日本の順位は 149 カ国中 110 位であり、経済協力開発機構（OECD）加盟国では下から 3 番目の順位である。

これは、政治分野において閣僚の女性比率が低下したことや、経済分野における男女の収入格差や管理職の女性比率が低いことなどが要因となっている。

国は、30%目標を掲げ取組を進めているが、行政機関の審議会等における女性委員の比率は、国においては平成 29（2017）年 9 月末現在 37.4%、東京都においては平成 29（2017）年 4 月 1 日現在 28.5%となっている。

台東区においては、平成 11（1999）年 4 月 1 日現在 12.3%であったものが、平成 30（2018）年 4 月 1 日現在には 26.3%となっている。

男女が共に政策・方針決定過程に参画し、様々な施策に男女の意見をバランスよく反映していくために、より一層の取組が必要である。

② 女性の就業

平成 29（2017）年の労働力調査によると、国内の就業者数は、女性 2,859

¹ グローバル・ジェンダー・ギャップ指数（GGGI）：各国内の男女間の格差を数値化しランク付けしたもので、経済分野、教育分野、政治分野及び保健分野のデータから算出される。

万人、男性 3,672 万人となっている。生産年齢人口（15～64 歳）における就業者数は、男性は平成 20（2008）年以降減少が続いているが、女性は平成 25（2013）年以降増加している。また、生産年齢人口の就業率は、男女ともに上昇しており、男性 82.9%、女性 67.4%となっている。

女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したときに、結婚・出産・子育て期に低下するいわゆる「M字カーブ」を描く状況は、緩和がみられるものの依然として続いている。就業を希望しているにもかかわらず、求職していない女性は 262 万人に上り、そのうちの約 4 割が出産・育児、介護・看護を理由としている。

雇用形態をみると、女性雇用者のうち非正規雇用労働者の割合は 55.5%であり、男性 21.9%と比較して非正規雇用の割合が高いことが顕著に現れている。

また、管理的職業従事者に占める女性の割合は 13.2%で、徐々に増加はしているものの依然として低い水準となっている。

平成 27(2015)年の国勢調査によると、台東区における女性の労働力人口は、およそ 3 万 9 千人、労働力率²は 61.0%となっており、全国平均の 50.0%と比較すると高くなっている。また、従業上の地位をみると、女性では、家族従業者が占める割合が 6.7%と、東京都平均の 3.7%に比べ高くなっている。台東区では自営業者や中小企業・小規模企業者が多いという特徴も踏まえ、パート・アルバイトが正規雇用を上回っている女性の働き方の問題に注視する必要があるとともに、自営業で働く女性についても、経営の中で果たす役割が正當に評価され、処遇されることが重要である。

③ 女性の貧困

平成 29（2017）年の賃金構造基本統計調査によると、男女の給与格差は、一般労働者³のうち、男性の平均賃金水準を 100 としたとき、女性の平均賃金水準は 73.4 となっている。さらに、正社員・正職員とそれ以外を男女別で比較すると、男性正社員・正職員を 100 とした場合、女性では 75.7、男性の正社員・正職員以外は 67.3、女性では 54.4 となり、男女間及び正規・非正規間の給与格差は依然として大きく、女性の就労を取り巻く状況は、いまだに課題となっている。

平成 28（2016）年の国民生活基礎調査によると、子供がいる現役世帯の相対的貧困率⁴は 12.9%であり、そのうち、ひとり親世帯の相対的貧困率は 50.8%と、大人が 2 人以上いる世帯に比べて極めて高い水準となっている。

² 労働力状態「不詳」を除いて算出。

³ 一般労働者：一般的な所定労働時間が適用されている常用労働者。

⁴ 相対的貧困率：貧困を表す社会指標の一つ。国民の年間所得を順に並べ、その中央値の 50%に満たない所得水準の人々の人口比率。

また、各種世帯別の所得の状況をみると、1世帯当たり平均所得金額は、全世帯の平均が545.4万円であるのに対し、母子世帯では270.1万円、高齢者世帯では308.1万円となっている。

離婚によるひとり親世帯が増加しており、また、高齢化や長寿命化の進展により高齢の単身世帯が増加している。特に女性については、出産・育児・介護等による就業の中断や非正規雇用が多いことなどから、貧困等生活上の困難に陥りやすい状況にあることが指摘されている。

(2) 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）をめぐる状況

国は、平成19（2007）年に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「生活と仕事の調和のための行動指針」を策定し、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け取り組んできた。その後、第1子出産前後の女性の継続就業率は、昭和60（1985）年から平成21（2009）年までの約40%から、平成22（2010）～26（2014）年で53.1%と改善したが、男性の育児休業取得率は平成28（2016）年で3.16%と、2020年の目標値である13%には遠く及ばない。また、過労等に起因する労働災害や公務災害による精神障害の手当支給件数が増加傾向にあり、長時間労働の抑制をはじめとする働き方改革の取組が急務となっている。また、共働き世帯が増加する中で、依然として残る「男性は仕事、女性は家庭」という固定的な性別役割分担や、男性の長時間労働等をはじめとする社会制度・慣行を背景に、女性が仕事と家事の二重の負担（新性別役割分業）を強いられるといった状況も生じている。

働き方改革や固定的性別役割分担の解消に向けた取組等により、ワーク・ライフ・バランスを推進することで、男女が共に、仕事と家庭生活を両立し、社会活動や地域活動に参画できる環境を整備していくことが重要である。

(3) 防災・復興体制の状況

東日本大震災等の過去の震災の反省から、男女平等参画の視点に立った防災・復興体制を整備することの重要性が浮かび上がっている。

国では平成23（2011）年7月に、東日本大震災復興対策本部が策定した「東日本大震災からの復興の基本方針」において、「男女共同参画の観点から、復興のあらゆる場・組織に、女性の参画を促進する」という基本的な考え方が示されている。さらに平成25（2013）年5月には、内閣府より「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」が示されている。

また、第4次基本計画では、2020年までに女性委員が登用されていない市町村防災会議の数を0にすることや、市町村防災会議の委員に占める女性の割合を早期に10%、さらに2020年までに30%とすることなどを成果目標として

掲げている。

台東区における防災会議の女性委員の割合は、平成 29 (2017) 年 4 月現在、4.2%となっている。

こうした国の方向性を踏まえ、今後、区においても男女平等参画の視点を取り入れた防災・復興体制を確立することが必要である。

(4) 高齢化の状況

台東区の近年の人口動向は、死亡数が出生数を上回る自然減の状況が続いているものの、平成 11 (1999) 年以降は、転入数が転出数を上回る社会増が自然減を上回っており、人口は増加傾向で推移している。65 歳以上の高齢者の人口は、平成 30 (2018) 年 4 月 1 日現在、女性 24,725 人、男性 21,261 人、合計 45,986 人で、総人口に占める高齢者の比率は 23.3%となっている (平成 30 (2018) 年 9 月 15 日現在、国 28.1%、東京都 23.3%)。区の人口推計によると、高齢者比率は、2030 年までは総人口の増加に伴い緩やかに減少するものの、その後は再び上昇に転じる見込みとなっている。

内閣府の「高齢者の健康に関する調査」(平成 29 (2017) 年)によれば、55 歳以上で平均月収が 20 万円未満の割合は全体としては 41.1%だが、単身世帯では 75.0%と高く、夫と離別した女性 (79.0%)、夫と死別した女性 (76.0%) ではさらに高くなっている。

また、内閣府の「第 8 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」(平成 27 (2015) 年)によれば、60 歳以上で同居の家族以外に頼れる人の存在の有無を聞いたところ、「いない」割合は 16.1%となっている。

高齢期における経済困窮や孤立などの様々な問題は、高齢期以前のライフスタイルや雇用における男女格差の影響を大きく受けている。これらの問題は、寿命の伸長に伴い、高齢単身女性のみならず、男性も含め一層深刻になることが予想され、高齢化問題への対応は、重要な課題となっている。

超高齢社会を迎えつつある中で、介護を必要とする高齢者が増加し、介護者は身体的にも精神的にも大きな負担を抱えており、離職せざるを得ない状況なども生じている。男女が共に介護に積極的に関わっていくためには、介護者の負担を軽減するための支援体制を充実させていくことが重要である。

(5) 外国人人口の増加

台東区の外国人人口は緩やかに増加しており、平成 30 (2018) 年 4 月 1 日現在、人口に占める外国人の割合は 7.5%となっている。国籍別の内訳をみると、中国が約 4 割で最も多く、次いで韓国が約 2 割となっている。今後、単純労働を含む外国人労働者の受入れの拡大等により、外国人人口はさらに増加す

ることが予想される。

日本に在住する外国人の中には、トラフィッキング（人身取引）により労働を強いられている人たちや、家庭の中で家事に専念しているなど、日本語を習得する機会が十分に得られないなどの理由により、社会参画が困難な人たちなどがいる。在住外国人への支援においても男女平等参画の視点を持って取り組むことが重要である。

（6）女性に対する暴力をめぐる状況

配偶者等からの暴力、性犯罪等の女性に対する暴力は、女性の人権を著しく侵害するものであり、男女平等参画社会を形成していく上で克服すべき重要な課題である。配偶者等からの暴力、セクシュアル・ハラスメント、ストーカ行爲等の被害は引き続き深刻な社会問題となっており、こうした状況に的確に対応する必要がある。また、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下「SNS」という。）など、インターネット上の新たなコミュニケーションツールの広がりに伴い、これを利用した人権侵害は一層多様化しており、そうした新たな形態の暴力に対して迅速かつ的確な対応が求められる。国は、平成29（2017）年度より、若年層の女性を中心に発生しているアダルトビデオ出演強要問題や「JKビジネス」問題など、性的搾取の防止への取組を開始している。

また、国際労働機関（ILO）では、平成29（2017）年5～6月の第107回年次総会において、各国のハラスメント対策の後押しをするため、今後、拘束力のある条約の制定を目指すとしている。

（7）性の商品化

人間の性をモノとして商品化する傾向や態度は、女性と男性が平等な関係を築く上で大きな障害となるものである。

かつて栄えた遊郭街は多くの女性の苦しみの上に成り立っていた。そのような歴史や文化を「伝統」として受け入れることには批判的な対応が求められる。

性風俗産業や事実上の売買春に関連しては、人身取引、女性に対する不当な搾取、性暴力、性の商品化の低年齢化、女性に侮辱的な性表現の氾濫など、人権の侵害や差別意識が助長される問題が生じやすいので、性産業と結びついて損なわれてきた女性の人権を回復する視点が特に求められる。

また、自治体の広報においても、男女平等参画の視点に立ち、自ら模範を示すとともに、メディア・リテラシー⁵を向上させる役割を果たす必要がある。

⁵ メディア・リテラシー（情報識別・選択能力）：メディアが伝える様々な情報をうのみにするのではなく、主体的かつ客観的に解釈し、活用できる能力のことをいう。また、メディアを適切に選択し発信する能力のことをいう。

3. 計画改定にあたっての基本的視点

○ 計画の位置付け

台東区男女平等推進行動計画の改定にあたっては、女性活躍推進法に基づく推進計画と配偶者暴力防止法に基づく基本計画を一体として策定する。

○ 男性中心型労働慣行等の変革

あらゆる分野で女性が活躍するためには、男性の働き方・暮らし方の見直しが欠かせない。勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行の変革等、働き方改革を推進することで、ワーク・ライフ・バランスの実現を図る。

○ 女性への就労支援

就労は生活の経済的基盤であり、自己実現につながるものでもある。働きたい女性はその能力を十分発揮できるよう、就業継続や子育て・介護等による離職後の再就職に向けた支援、起業支援を充実させる。

○ 意思決定における女性の参画

男女が共に暮らしやすい社会の実現のためには、政策や方針の決定に男女が共に参画することが重要である。特に、女性の参画が進まない分野においては、積極的改善措置も含めた取組を強化する。

○ 固定的性別役割分担の解消

「男性は仕事、女性は家庭」といった固定的な性別役割分担は、女性の活躍を阻害する要因であるとともに、男性の家事・育児・介護等への参画が十分でない状況を生み出している。固定的性別役割分担の解消に向け、あらゆる世代に対する取組を充実させる。

○ 教育における男女平等意識の形成に向けた取組

男女の平等意識は、その時代の社会の枠組や置かれている環境などの影響を受けながら、成長の過程で徐々に形成されていくものである。男女平等意識の形成に教育の果たす役割は大きいことから、年代に応じた意識啓発を行う。

○ 女性への暴力に対する取組の強化

スマートフォンやSNSの普及による女性への暴力の多様化に対応するため、若年層の性的搾取の防止に関する啓発や、性暴力被害の防止に関する活動をしている団体等への支援を行うとともに、ジェンダーの視点によるメディ

ア・リテラシー向上の取組を強化する。

○ 女性の健康支援

生涯を通じて健康な生活を送るためには、心身及びその健康について正確な知識・情報を持ち、適切に自己管理を行うことができるようにすることが重要である。リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）⁶の視点に立ち、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を推進する。

また、非正規雇用労働者や就労せずに家事を担う女性などは、定期健診の受診率が低いことから、受診率向上に向けた取組や、健康に関する知識を習得する機会の提供を行う。

○ 困難を抱える方への支援

非正規雇用労働者やひとり親、高齢単身女性等、生活上の困難に陥りやすい女性が増加していることから、生活上の困難に対する支援や防止に向けた取組を行う。

また、障害があることや外国人であることなどに加え、女性であることさらに複合的に困難な状況に置かれている場合や、性的指向・性自認⁷(SOGI)を理由として困難な状況に置かれている場合がある。人権尊重の視点に立ち、困難な状況に置かれている方が安心して暮らせるための取組を行う。

⁶ リプロダクティブ・ヘルス/ライツ（性と生殖に関する健康と権利）：平成6（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で、女性の人権の重要な一つ。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。

⁷ 性的指向・性自認：性的指向とは、恋愛感情や性的な関心・興味が主にどの性別に向いているかをいう。性自認とは「私は女である」「私は男である」等の、自分がどの性別であるか又ははないかということについての内面的・個人的な認識をいう。性的指向=Sexual Orientation・性自認=Gender Identityの頭文字を取ってSOGI（ソジ・ソギ）ともいう。

II 領域ごとの盛り込むべき内容

1. あらゆる分野への男女平等参画の推進

(1) 男女平等意識の形成

男女平等参画社会の実現の大きな障害となっているものの一つに、性別に基づく固定的な役割分担がある。平成 30 (2018) 年 5 月に実施した男女平等に関する台東区民意識調査(以下「区民意識調査」という。)では、「男性は仕事、女性は家庭」という考え方を否定する割合は 72.8%で、これまでの意識調査の結果と比較しても増加傾向にある。しかし、その一方で、日常の家事全般や育児・介護の役割分担については、男性より女性のほうが「いつも行っている」割合が高く、固定的な性別役割分担はいまだに根強くあるとみられる。

このような「意識と現実の乖離」の解消に向けて、引き続き、男女平等参画に関する認識を深め、固定的性別役割分担を解消するための意識啓発や、法令等の理解促進に取り組むとともに、男性の家庭生活、地域社会への参画を支援する取組をより一層推進する必要がある。

また、男女平等意識は、その時代の社会の枠組や置かれている環境などの影響を受けながら、成長の過程で徐々に形成されていくものであり、その点において、教育が果たす役割は極めて大きい。学齢期の子供の意識啓発については、教育機関と連携しながら進めることが重要である。

区民意識調査によると、例えば、「家族に介護が必要になったときは、主として女性が役割を受けもつのがよい」という考え方を否定する割合は、30代では男性 85.7%、女性 78.1%に対し、70歳以上では男性 53.0%、女性 60.5%となっているなど、年代による意識の違いがみられるものがある。こうした状況を踏まえ、生涯学習の場においても、年代やライフステージに応じた意識啓発を進めていく必要がある。

【基本的方向】

- ・男女平等参画を推進する広報・啓発活動の充実
- ・男性への男女平等参画の取組
- ・年代やライフステージに応じた意識啓発

(2) 意思決定過程への男女平等参画の推進

全ての女性がその生き方に自信と誇りを持ち、自らの意思によりその個性と能力を十分に発揮して、職場・家庭・地域等あらゆる場面において活躍できる社会を目指す必要がある。国は、「社会のあらゆる分野において、2020年までに指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする目標」を掲げ、

女性と男性の意思を公正に反映できる社会の実現を目指して取り組んでいる。女性の各分野への進出は確実に前進しているが、政策・方針の立案や意思決定過程への参画は目標に満たない状況である。

区では、「台東区男女平等推進行動計画 はばたきプラン 21」において、平成 31（2019）年度末までに審議会や委員会における女性委員の割合を 30%以上にするという目標を設定し、女性委員の選任を積極的に進めている。しかし、審議会等における女性委員の比率は、平成 26（2014）年 4 月現在 24.8%から平成 30（2018）年 4 月には 26.3%まで増加したが、未だ目標には届いていない。また、70 ある審議会等のうち、女性委員がいない審議会等は 8 となっている。

さらに、区役所における、課長以上の管理職に占める女性職員の割合についても、平成 30（2018）年 4 月現在 17.4%であり、徐々に増加しているものの依然として低い水準に留まっている。

区民意識調査によれば、政策や方針の決定過程に女性の参画が少ない理由として、「男性優位の組織運営であるから」、「女性の参画を積極的に進めようと意識している人が少ないから」、「性別による役割分担や性差別の意識があるから」が上位となっており、これらは男女に共通している。

こうした状況を踏まえて、審議会等における女性委員の比率を上げるため、意思決定過程への女性の参画の必要性や具体的な取組方法を示したガイドラインを活用するなどの方法により、各団体や関係機関等に対して、女性委員の推薦を積極的に働きかけていく必要がある。さらに、公募委員を増やすなど、区民が立案・参画する機会を増やしていくことも必要である。

また、社会・地域活動の場においても、地域における課題を解決していくために、男女平等参画の視点に立って、女性と男性が共に取り組んでいくことが重要である。社会・地域活動への積極的な参画を促進するとともに、女性の視点や発想を積極的に取り入れることが不可欠である。そのためには、女性が活動に参加するだけでなく、活動団体の意思決定過程にも参画し、活動の企画立案に女性の意見を反映できるようにしなくてはならない。

台東区では、多くの地域で古くからのコミュニティが地域活動の担い手となっている。こうした地域のなかには、旧来の性別役割分担が残り、男女平等参画の視点が十分に活生かされていない傾向があることや、活動の担い手の高齢化が進んでいるといった問題を抱えていることがある。地域コミュニティの持続可能性の観点からも、多様な人々が地域活動に参加できるようにするためにも、性別役割分担を基盤にした活動の在り方は、改められる必要がある。

【基本的方向】

- ・ 審議会等への男女平等参画の推進
- ・ 区民が立案・参画する機会の増加
- ・ 区民の社会・地域活動への参加の促進

(3) 男女平等参画の視点に立った防災・復興体制の確立

東日本大震災等の過去の震災においては、避難所によっては、女性向けの衛生用品が不足したり、着替えや入浴、乳幼児を抱えた母親の授乳等の女性のプライバシーに配慮した場所がなかったり、平常時における固定的な性別役割分担意識を背景に、災害後、増大する家事の負担が女性に集中するなどの問題が明らかとなった。また、避難所において、女性に対する性的な暴力があったという事例が報告されており、国は、平成 28（2016）年に作成した「避難所運営ガイドライン」において、「性犯罪防止策の検討が必要である」と盛り込んでいる。災害時には、平常時における社会の課題が一層顕著になって現れるため、平常時からの男女平等参画の実現が、防災・復興を円滑に進める基盤となる。

平成 23（2011）年 7 月に東日本大震災復興対策本部が策定した「東日本大震災からの復興の基本方針」では、「男女共同参画の観点から、復興のあらゆる場・組織に、女性の参画を促進する」という基本的な考え方が示されている。

その後、平成 25（2013）年 5 月に内閣府が作成した「男女共同参画の視点からの防災・復興の取組指針」では、基本的な考え方として次の 7 つの方向性が示されている。

- ① 平常時からの男女共同参画の推進が防災・復興の基盤となる
- ② 「主体的な担い手」として女性を位置づける
- ③ 災害から受ける影響の男女の違いに考慮する
- ④ 男女の人権を尊重して安全・安心を確保する
- ⑤ 民間と行政の協働により男女共同参画を推進する
- ⑥ 男女共同参画センターや男女共同参画担当部局の役割を位置づける
- ⑦ 災害時要援護者への対応との連携に留意する

現在、区では、防災講座等の機会を通じて、区民や自主防災組織等に対して、防災・復興における男女平等参画の重要性について働きかけるなどの取組を行っているが、こうした視点に立って、防災・復興のための体制づくりを強化していくことが求められる。

また、国は第 4 次基本計画において、防災・復興に関する施策を独立した分野とし（第 11 分野 男女共同参画の視点に立った防災・復興体制の確立）、2020 年までに女性委員が登用されていない市町村防災会議の数を 0 にすることや、

市町村防災会議の委員に占める女性の割合を早期に 10%、さらに 2020 年までに 30%とすることなどを成果目標として掲げているが、台東区における防災会議の女性委員の割合は、平成 29 (2017) 年 4 月現在、4.2%に留まっている。

男女平等参画の視点に立って、防災・復興に取り組んでいくためには、防災・復興に係る企画立案から決定に至る意思決定の過程に女性が参画することにより、女性の視点に立った体制の整備を進めるとともに、災害時の女性リーダーの育成と確保を図り、男性リーダーとの協力体制を促進することが重要である。このようなことから、区においても人権・男女共同参画課と危機・災害対策課のより一層の連携が重要である。

また、被災時には、災害から受ける影響の男女による差に配慮するとともに、避難所の設営・運営にあたっては、人権の尊重の視点に立って、女性に対する暴力の予防や暴力の被害に遭った女性を保護できる体制の整備、プライバシーの確保等に配慮していくことが必要である。

さらに、防災・復興対策に的確に対応していくためには、行政を中心として、専門家、関係機関、住民、ボランティア、NPO等が、ジェンダーの視点で、それぞれの役割を分担しながら緊密に連携していくことが重要である。

【基本的方向】

- ・女性の視点に立った防災対策の推進
- ・復興における男女平等参画の推進

2. 職業生活における女性の活躍推進

(1) 女性の就業・登用・起業の機会拡大

性別や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って、様々な働き方や生き方ができる社会を実現するためには、個人が置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、公正な処遇のもと、自身の望むとおりに働ける環境を整備する必要がある。

働く場においては、高度経済成長期に形成されてきた固定的な役割分担や、勤続年数を重視しがちな年功的な処遇の下、長時間勤務や転勤が当然とされている男性中心の働き方等を前提とする労働慣行(以下「男性中心型労働慣行等」という。)が依然として根付いており、男性の家事や育児・介護、地域への参画を阻むとともに、女性にとっても、育児・介護等と仕事の両立、就業継続を困難にする要因の一つとなっている。共働き世帯が増加する中、男性の家事・育児への参加は進まず、女性が仕事と家事の二重の負担を強いられるといった状況も続いており、男女平等参画の視点からも労働時間の削減をはじめとする男性中心型労働慣行等の変革が急務である。

労働時間の削減や管理職への女性の登用の促進、賃金等における男女間格差の是正等を推進していくためには、事業者や経営者等への支援や意識啓発の取組が必要である。さらに、雇用形態や性別を理由とする差別的取扱いやセクシュアル・ハラスメント、マタニティ・ハラスメント（妊娠・出産・育児休業等を理由とする不利益取扱い等）の防止のための取組も必要である。

区民意識調査において、女性が職業をもつことについてどう考えるか尋ねたところ、「女性は職業をもつほうがよい」が29.2%で最も高く、次いで「子供ができれば職業をやめ、大きくなったら再び職業をもつほうがよい」(23.8%)、「子供ができて、ずっと職業を続けるほうがよい」(17.6%)の順となっている。また、出産などで一旦離職した女性が、再び社会で活動する仕方について尋ねたところ、「仕事と家事・育児・介護の両立のしやすさなどを重視し、正社員として再就職する」が56.6%で最も高く、次いで「これまでの知識・経験を生かして働けることを重視し正社員として再就職する」(53.9%)、「これまでの知識・経験を生かして働けることと、働く時間や場所の両方を重視して、パート・アルバイトなどで再就職する」(41.9%)の順となっている。女性が働くことについては、総じて肯定的な割合が高い一方、その働き方については、重視する点について多様な考え方があることがうかがえる。

働きたい女性が多様な働き方の選択ができ、個性と能力を十分発揮できるように、就職や再就職支援、起業やキャリア形成等、就業環境の整備が必要であり、自営業や中小企業・小規模事業者が多いという台東区の特性を踏まえた取組を推進するためには、女性活躍推進法第23条による協議会を設置し、活用することが必要である。

さらに、区は女性活躍推進法に規定する特定事業主として先導的な役割を果たすため、女性職員の職域の拡大や、管理職への登用の推進、男性の育児参画の推進など、女性活躍の場の拡大に積極的に取り組むべきである。

【基本的方向】

- ・働き方の変革と女性の活躍推進に向けた事業者等への取組の支援
- ・女性への就職・再就職支援、起業支援、キャリア形成支援
- ・区における働き方の変革と女性の活躍推進

(2) ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスは、仕事と生活の調和と訳され、性別や年齢にかかわらず、人々が仕事と家庭生活、地域生活等の社会の様々な場面や、ライフステージの各段階において、最もバランスのとれた活動をすることができる状態などとされている。こうした調和のとれた生活の中でこそ、女性も男性も、

仕事に取り組み、子育てや介護等の家庭責任も果たしながら、その一方では、趣味や学習、ボランティア活動や地域活動への参画等を通じて、自己実現をしていくことが可能になる。

しかし、区民意識調査によると、「仕事、家庭生活、個人生活のすべて」を優先させたいと希望する人は、女性では32.0%、男性では27.1%とそれぞれ3割程度であるのに対し、それを実現できているのは女性では8.0%、男性では8.5%と1割未満に留まっており、希望と現実に大きな差がある。

区民意識調査において、「男性」の育児や介護と仕事の両立を進めるために必要なことについて尋ねたところ、「職場や上司の理解・協力」が49.7%で最も高く、次いで「長時間労働を削減する」(48.1%)、「育児・介護休暇制度を利用して不利にならない人事評価制度を作る」(46.1%)となっている。

また、「女性」の育児や介護と仕事の両立を進めるために必要なことについては、「保育・介護の施設やサービスを充実する」が45.6%で最も高く、次いで「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」が44.1%となっている。

このように、女性も男性も、職場や上司の理解、育児・介護休暇等の制度を利用しやすい職場環境を求めていることがわかる。

さらに、ワーク・ライフ・バランスを実現するためには、事業者や経営者等の積極的な取組が求められている。労働者人口の減少等に伴い、人的資源の有効活用が経営課題として挙げられている中、従業員のモチベーションアップ、離職率の低下、好業績従業員の定着、優秀な人材の確保、業績や企業価値の向上といったワーク・ライフ・バランスを推進することのメリットや、先進的な取組を行っている企業の事例を紹介するとともに、経営者の意識改革を求めていくことが必要である。

また、職場における出産・育児・介護に対する理解の促進や、病気等を抱える人が治療と就労を両立できる環境の整備も必要である。

【基本的方向】

- ・ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発
- ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた事業者等への支援
- ・出産・育児・介護等に対する職場の理解の促進

(3) 子育て世代・介護者への支援

子供を産み育てたいと望む人々が不安や孤立感を抱えずに、安心して子供を産み、健やかに育てることができる環境を整備することは、あらゆる分野への女性の参画や、職業生活における女性の活躍推進にも欠かせないものである。

そのためには、妊娠・出産時から子供の成長段階に応じた継続的な支援、多様な要望に応じることのできる子育て支援のサービスや保育サービスの充実、そして子育て中の人々の居場所づくり、ネットワークづくりの支援が必要である。

区では、これまで認可保育所や認証保育所の誘致、また、一時保育や病後児保育など多様なニーズに対応し、安心して子育てのできる保育の環境づくりに努めてきた。また、ファミリー・サポート・センターや子ども家庭支援センターなど、子育てを地域で支える仕組みや子育て中の人々が交流し、気軽に相談することができる場を整備してきた。このほかにも、育児の援助や助言・相談などを行う育児支援ヘルパーや電話・来所相談、訪問などによるすこやか育児相談、中学生までの医療費の無料化、ひとり親家庭への支援など、子育ての精神的・経済的な不安や負担を軽減し、子育てへの自信と喜びにつなげる事業にも取り組んできた。

保育ニーズの高まりに対応するため、これまでの事業の一層の充実を図りつつ、地域の子育て経験者など様々な経験を重ねてきた人がリーダー的存在となり、社会全体で子育てへの支援をしていくことが重要である。

また、ひとり親家庭へのさらなる支援も求められている。平成 28 (2016) 年の国民生活基礎調査によると、ひとり親世帯の相対的貧困率は 50.8%と、大人が 2 人以上いる世帯に比べて極めて高い水準となっており、さらに、平成 28 (2016) 年度全国ひとり親世帯等調査によると、母子世帯は、父子世帯に比べて平均年間収入が低くなっている。また、貧困等の生活上の困難によって、子供に十分な教育機会が与えられないことなどにより、貧困等の世代間連鎖が危惧されている。こうしたことから、子供の貧困対策も含めたひとり親家庭への支援をさらに充実させる必要がある。

さらに、介護者への支援も不可欠である。介護保険制度の導入は、これまで主に家族が担ってきた高齢者の介護を社会全体で担うとともに、介護サービスを質・量ともに充実させ、単身の高齢者を含め、介護や援助を必要とする高齢者が住み慣れた地域でいきいきと安心して暮らし続けることを可能にする役割を果たしているが、現実には、介護の多くは、女性を中心に家族が担う実態がある。さらに、介護者の介護疲れなどに起因するとみられる家庭内での高齢者虐待も社会問題化している。こうしたことから、介護に係る問題への対処は、女性にとっても、男性にとっても、緊急かつ重要な課題である。

介護のためにフレックスタイムや短時間勤務などの柔軟な勤務を希望する男女は多いものの、介護のために仕事をやめざるを得ない人も増加しており、女性にも男性にも介護と家庭や仕事との両立が難しい状況にある。

介護者の介護疲れの緩和や、介護サービスの充実、介護者同士が集まること

のできる場所やネットワークづくりの支援など、介護と家庭や仕事の両立が可能な社会を実現していく必要がある。

なお、子育てをする人々、介護者を支える保育、介護サービスを担う労働者の処遇改善も、忘れてはならない重要な問題である。

【基本的方向】

- ・多様な子育て支援サービス・保育サービスの充実
- ・子育てに関する支援者の育成
- ・子育て世代の居場所づくり、ネットワークの支援
- ・ひとり親家庭等への支援
- ・介護サービスの充実と介護者への支援
- ・男性の育児・介護への参画の支援

3. 誰もが安心して暮らせる環境の整備

(1) あらゆる暴力の防止への取組

① 配偶者等からの暴力の防止及び被害者保護

どのようなものであれ暴力は重大な人権侵害であり、人権を保障し、男女平等参画社会の実現を図るためには、暴力を防止するとともに、被害者を保護するための施策を講じる必要がある。特に配偶者等からの暴力（ドメスティック・バイオレンス。以下「DV」という。）は、身体的なものに限らず、精神的や性的なものなど様々な形態があり、深刻な社会問題となっている。DV被害者のみならず、その子供に及ぶ被害や影響も考慮しながら、的確に対応していくことが求められる。近年の事案にみるように、児童虐待の前提としてDVがある場合もみられるため、関係職員のさらなる連携と、DVについての深い理解が必要である。

区民意識調査によれば、DVを受けたことがあるかという質問に対して、「何度もある」と「1、2度ある」を合わせ、被害を受けた経験のある人は、27.5%と、前回調査より3.2ポイント増加している。男女別でみると、被害を受けたことのある人は、女性で31.8%、男性で21.0%と、それぞれ、2.1ポイント、3.8ポイント上昇している。DVに対する認識が広がるとともに、被害を受けたと認識する人の数も増加しているとみられる。

台東区は、DVを防止するための意識啓発に努めるとともに、配偶者暴力相談支援センターを中心とした関係機関との連携体制を強化することにより、被害者の保護から生活再建までの各段階にわたり、男女を問わず、切れ間のない支援を行う必要がある。

また、区民意識調査において、DVの被害を受けたときの相談先について

尋ねたところ、「どこ（だれ）にも相談しなかった」割合が最も高く、女性で32.3%、男性で61.3%となっている。相談した場合でもその相談先は、男女とも「友人・知人」、「家族や親戚」といった身近な人に集中しており、「警察」、「弁護士」、「医療関係者（医師、看護師など）」、「台東区のDV専門相談（たいとうパープルほっとダイヤル）」等への相談の割合は低くなっている。DV被害への対応については、高い専門性が求められるため、相談に当たる職員等への十分な研修も必要である。

被害者の相談先として、公的機関の相談窓口を広く周知するだけでなく、相談しやすくなるための方策を検討するとともに、友人・知人、家族や親戚など、比較的相談を受けることが多い人からの通報や、医療関係者・民生委員が日常業務を行う中での気づきを通して、被害者を早期に発見するために取組を推進することが重要である。

さらに、区民意識調査では、交際相手からの暴力（デートDV）の認知度についても質問しているが、「言葉も、その内容も知っている」と「言葉があることは知っているが、内容はよく知らない」を合わせた言葉の認知度は、女性54.3%、男性52.9%となっている。DVの被害者が増加している現状にあって、恋人や交際相手に対する暴力は人権侵害であるという認識を、学校教育の段階から、様々な機会を捉えて広めていく必要がある。

【基本的方向】

- ・配偶者等からの暴力を防止するための取組
- ・被害者の安全の確保と自立支援
- ・相談業務の充実と関係機関との連携

② ハラスメントの防止

ハラスメントは、発言・行為等が本人の意図とは関係なく、相手を不快にさせたり、尊厳を傷つけたり、不利益や脅威を与える行為であり、決して許されるものではない。

現在、国において、ハラスメント対策の強化として、職場のパワーハラスメント防止対策の法制化や、セクシュアル・ハラスメント及びマタニティ・ハラスメント防止対策の強化が検討されている。ジェンダー平等の視点からも、男女平等参画社会の形成を大きく阻害する要因であるハラスメントの防止を徹底するとともに、被害者に対する適切なケア、継続的な支援が求められている。

区民意識調査によれば、セクシュアル・ハラスメントを受けたことがあると回答した人は11.1%で前回調査よりも4.4ポイント上昇している。性別

でみると、女性 15.0%、男性 6.1%と女性の割合が高くなっており、防止に向けた取組をより一層進めていく必要がある。

また、マタニティ・ハラスメントは、個人を心理的に傷つけるだけでなく、休暇の取得を拒まれる等により仕事を辞めざるを得ない状況にまで追い込むといった事態をも生じさせている。こうした状況を改善するため、法制度の周知を進め、制度が適切に運用されるよう、事業者や経営者等に働きかけるとともに、被害者に対する相談体制の整備にも取り組んでいく必要がある。

【基本的方向】

・ハラスメント防止のための取組

③ ストーカー被害に対する支援等の取組

ストーカー行為は、被害者の生活の平穏を害する行為であるとともに、事態が急展開して重大事件に発展するおそれがある行為である。

国は、平成 12（2000）年にストーカー規制法を制定し、ストーカー行為等を処罰するための必要な規制と被害者に対する援助等の方策を示した上で、「つきまとい等」と「ストーカー行為」（同一の者に対してつきまとい等を繰り返し行うこと）を規制の対象とした。さらに、平成 25（2013）年の改正では、「連続して電子メールを送信する行為をストーカー行為に追加したこと」「被害者の住所地だけではなく加害者の住所地の警察も警告や禁止命令を出せるようにしたこと」「警察が警告を出したら被害者に知らせ、警告しない場合は理由を通知すること」等を追加し、平成 28（2016）年の改正では、SNSでのメッセージの連続送信や、住居等の付近をみだりにうろつくことをストーカー行為として追加した。

このように法律や制度の整備は着実に進んでいるものの、ストーカー事案の相談や検挙の件数は増加している。ストーカー行為が重大な人権侵害であるとの認識を社会に広めていくとともに、関係機関や民間団体と協力し、被害を未然に防ぐための方法についての周知や、被害者を支援する体制を整備していくことが必要である。

【基本的方向】

・ストーカー被害に対する相談業務の充実と関係機関や民間団体との連携

④ 性暴力、売買春や人身取引等の性犯罪の防止

性暴力は重大な犯罪行為であり、極めて悪質な人権侵害である。被害者は身体的、精神的な苦痛を受けるだけでなく、第三者の心ない発言等による新

たな被害（二次被害）を受ける場合もある。また、性風俗産業や売買春、人身取引、女性に対する不当な搾取、性の商品化、女性に関する侮辱的な性表現の氾濫などは、人権侵害や差別の助長につながる行為である。

性暴力の被害の防止に向けた取組を進めるとともに、女性の人権を尊重した表現や情報発信を推進するためには、ジェンダーの視点に立ち、メディアを通じて流れる様々な情報を主体的に収集、判断し、適切に発信する能力（メディア・リテラシー）を向上させる取組が重要である。

近年、若年層の女性が「JKビジネス」と呼ばれる営業により性的搾取の被害に遭う問題や、アダルトビデオに強制的に出演させられるという被害が発生している。特に、スマートフォン、SNS等の急速な普及を背景に、性犯罪の被害に遭うケースが増加しており、殺人に至るケースまで発生しているなど、若年層の女性に対する性暴力の問題は深刻化している。また、困難や悩みを抱える若年層の女性に対して、公的な支援が十分に行き届いていないという状況がある。

若年層の性的搾取の防止に向けて、インターネットやSNSなどを手段とする犯罪の実態やそれらから身を守る方法に関する知識の普及を進めるとともに、被害者に対する相談だけではなく、関係機関や民間支援団体などとも連携した支援体制の整備が求められる。

【基本的方向】

- ・性暴力の防止の意識啓発と情報提供
- ・女性の人権を尊重したメディア・リテラシー向上の取組
- ・若年層の性的搾取の防止に関する啓発
- ・相談・支援体制の整備

（２）生涯を通じた男女の健康支援

生涯を通じて心身ともに健康な生活を送ることは、すべての人々の願いであり、男女がその健康状態に応じて、適切に自己管理を行なうことができるように、性差に応じた適切な医療が受けられるようにする必要がある。

女性は、妊娠や出産をする可能性があることから、ライフサイクルを通じて、男性とは異なる健康上の問題に直面する。女性が思春期、妊娠・出産期、更年期、高齢期等、人生の各ステージに対応した健康の維持、向上を図り、自らがリプロダクティブ・ヘルス／ライツの視点に立ち、女性自らが適切に判断していけるよう支援していくことが大切である。

特に、妊娠・出産期は女性の健康にとっての大きな節目であり、安心して子供を産み、育てることができるようにする必要があり、職場においても、母体

保護の観点から妊娠中の女性に対する配慮が必要である。

また、非正規雇用労働者や就労せずに家事を担う女性などは、定期健診の受診率が低いことから、受診率向上に向けた取組や、健康に関する知識を習得する機会の提供を行う必要がある。予防のための健康診断や病気の場合に適切な治療を受けるためには、周囲の声かけも有効であり、生涯を通じた健康づくりのためには、地域をあげて取り組んでいくことも大切である。

男女ともに、働き過ぎによる健康被害が増加する中、過労死や過労自殺、心の病が増加していることから、健康維持のための個人、事業者等への働きかけや相談体制の充実が必要である。

また、自分や他の人の身体を大切に扱っていくために、成長過程に応じた性に関する理解の促進を進めることも重要である。

【基本的方向】

- ・女性の人生の各ステージに対応した健康支援の充実
- ・生涯を通じた健康づくりの推進
- ・成長過程に応じた性に関する理解の促進

(3) 困難を抱える方への支援の充実

誰もが自分らしく生きられる社会を実現するためには、高齢であることや障害があること、外国人であることなどにより社会的な困難を抱える人々への支援の充実も不可欠である。

高齢者、特に単身の女性は、高齢期に達するまでの働き方や固定的性別役割分担型のライフスタイル、雇用における男女間格差等の影響により年金受給額が少ないことなど、経済的に困難な状況に陥りやすく、また、男性については、地域社会とのつながりに乏しく孤立しやすいといった問題がある。

こうした問題は、寿命の伸長や高齢化の進展に伴い、男女共に一層深刻になることが予想される。

高齢者が尊厳を持ち、住み慣れた地域でいきいきと安心して暮らし続けられるよう、日常生活のサポートや社会・地域活動への参加の促進等の孤立防止のための支援が必要である。

また、障害者が、社会の一員として、自らの選択により様々な社会活動に参加でき、自己実現を図ることができるよう、年齢、障害の種類や程度にかかわらず、就業や学習、地域活動などに参画できる機会を拡充することや、在住外国人の社会参画を促進するための日本語習得の支援や地域との交流の促進、多言語による情報提供等の支援の充実も求められる。

こうした困難を抱える人々にとっては、個人の力だけで問題を解決すること

は難しいのが現状であり、行政による公助に加え、地域社会による共助により共に支えあう必要がある。さらに、女性であることで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、男女平等参画の視点に立った取組が必要である。

また、性的指向・性自認（SOGI）を理由とした差別や偏見も生じている。自分の性に関することを家族や周囲の人たちに打ち明けることができずに悩んでいる人は、自殺未遂率が高いともいわれている。性的指向や性自認は人それぞれ多様であり、尊重されるべきであるということについての理解を促進するとともに、悩みや困難を抱える方への相談体制の整備が必要である。

【基本的方向】

- ・ 高齢者、障害者、外国人への支援
- ・ 性の多様性に関する理解の促進と相談体制の整備

4. 計画推進体制の整備・強化

（1）男女平等参画の総合的推進

あらゆる分野での男女平等参画を推進するためには、全ての施策と事業がジェンダーの視点に立って行われること（ジェンダー主流化）が重要である。男女平等参画社会を実現するための施策は、保健、福祉、教育、まちづくり、防災等、すべての分野にわたっており、その施策を総合的かつ効果的に展開していくためには、人権・男女共同参画課を中心として行政の各部署が緊密に連携して全庁的に取り組んでいかなければならない。

また、区には男女平等参画社会を実現する上で、事業主としても先導的な役割を果たすことが期待される。区職員が、男女平等参画社会についての理解を深め、日常業務の中で生かしていけるよう、学習や研修の場を拡充していくことが重要である。

さらに、本計画を着実に推進させるためには、計画を適宜見直すことのできる進捗管理体制を確立し、社会経済状況や、区民のニーズの変化、新たに生じた課題等に、迅速かつ的確に対応できるようにしていくことが重要である。

【基本的方向】

- ・ 全庁的な推進体制
- ・ 職員に対する教育・研修体制の充実
- ・ 施策・事業を推進するための評価体制づくり

(2) 男女平等推進プラザの機能強化

男女平等参画社会を実現するためには、男女平等参画に関する意識啓発や情報交換の場として、また、様々な区民の活動や事業を推進する場として、拠点となる施設が重要な役割を担っている。

平成 13 (2001) 年 9 月に開設された男女平等推進プラザ (はばたき 21) は、こうした役割を担う拠点施設として、男女平等参画に関する情報の収集、整理、発信から、各種講座の実施や男女平等推進フォーラムの開催、情報誌の発行やコミュニティ・カフェの運営等、幅広い事業に取り組んできた。また、事業の企画立案や運営にあたっては、区民によって組織されたプラザ運営委員会を中心として、区民の意見や発想を生かしながら、区民と協力して取り組んできた。

相談事業についても、女性が気軽に相談できる「こころと生きかたなんでも相談」等、専門のカウンセラーや女性弁護士による相談を実施してきた。

しかし、区民意識調査によれば、「男女平等推進プラザ」を「知っている人」は、女性で 17.3%、男性で 8.5% となっており、区民に施設の存在が十分に周知されているとはいえない状況にある。また、男女平等推進プラザを「知っている」人のうち、「個人・グループの活動交流スペース」を利用した区民は 6.4%、「男女平等推進フォーラム」に参加した区民は 5.3% となっており、利用者・参加者が限られているのが現状である。

男女平等推進プラザの存在を広く区民に周知するため、あらゆる媒体を活用した各種の広報活動に力を入れるとともに、他部署との連携を強化し、区民の様々なニーズや地域の特性に対応した事業を展開していくことが必要である。

また、男女平等推進プラザで行っている相談事業や相談窓口の周知を図り、誰もが気軽に相談を受けられるようにするとともに、多様化・複雑化する相談内容に的確に対応できるよう相談員の知識と能力の向上や専門家の確保に努める必要がある。

このほか、防災・復興対策の面からは、これまでに培ってきた事業やネットワークの経験を踏まえ、情報の収集や提供、心のケア、施設がもつ「場」を活用した支援を行っていくことが期待される。

男女平等参画社会の実現に向けて、拠点施設としての男女平等推進プラザを中心として、幅広い取組を行っていくことが重要である。

【基本的方向】

- ・ 区民との協働による活力ある運営
- ・ 相談事業の充実
- ・ 防災・復興時における拠点としての機能の充実
- ・ 男女平等参画社会を実現するための今日的課題への取組

(3) 国・東京都・企業・NPO等との連携

男女平等参画社会を実現するためには、雇用や税・社会保障の制度など、法律の整備・改正が必要なものや、DV被害者への支援といった広域的な対応が必要なものなど、区だけでは対応が困難な問題が多くある。また、男女平等参画に関連する法制度・施策等の周知など、国や都と連携し、区民や事業者に働きかける方が効果的に進むものもある。

国や都で施策を進めることが適切であるものについては、他区、企業、NPO、NGO等との連携も視野に入れ、国・都等に対し、積極的に働きかけていくことが重要である。

【基本的方向】

- ・国と東京都等への積極的な働きかけと連携
- ・企業・NPO等の事業者との連携

参 考 资 料

目次

1 関係図表	資-1
I 基本的な考え方	資-1
2 男女平等参画をめぐる現状認識	資-1
(1) 女性を取り巻く状況	資-1
○ 国内の就業者数と生産年齢人口の就業率	資-1
○ 女性の就業希望者の内訳（平成 29 年）	資-1
○ 年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移	資-2
○ 【台東区】15 歳以上人口及び労働力率	資-2
○ 【台東区】年齢階級別労働力率の推移	資-3
○ 【台東区】従業上の地位（3 区分）15 歳以上就業者数	資-4
○ 労働者の 1 時間当たり平均所定内給与格差の推移	資-4
○ 雇用形態別賃金格差（民間、企業規模 10 人以上）	資-5
(4) 高齢化の状況	資-6
○ 台東区の人口構成（男女別、平成 30 年 4 月 1 日現在）	資-6
○ 1 カ月当たりの平均収入額（55 歳以上）	資-7
○ 高齢者における同居の家族以外に頼れる人の存在の有無	資-7
(5) 外国人人口の増加	資-8
○ 台東区の人口構成（日本人・外国人、平成 30 年 4 月 1 日現在）	資-8
II 領域ごとの盛り込むべき内容	資-9
1. あらゆる分野への男女平等参画の促進	資-9
(1) 男女平等意識の形成	資-9
○ 家族のあり方に関する考え方	資-9
○ 日常生活の役割分担（性別）	資-10
2. 職業生活における女性の活躍推進	資-11
(1) 女性の就業・登用・起業の機会拡大	資-11
○ 女性が職業をもつことについての意識（性別）	資-11
○ 離職した女性が再び社会で活動することについての意識	資-11
(2) ワーク・ライフ・バランス実現のための支援	資-12
○ 仕事、家庭生活、個人の生活の優先度（希望と現実）（性別）	資-12
○ 『男性』の育児や介護と仕事の両立を進めるために必要なこと	資-13
○ 『女性』の育児や介護と仕事の両立を進めるために必要なこと	資-13
3. 誰もが安心して暮らせる環境の整備	資-14
(1) あらゆる暴力の防止への取組	資-14
○ ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害経験（経年比較／性別）	資-14
○ ドメスティック・バイオレンス（DV）を受けたときの相談先（性別）	資-15
○ デートDVの認知（性別）	資-15
○ セクシュアル・ハラスメントの被害経験（経年比較）	資-16

○ セクシュアル・ハラスメントの被害経験（性別）	資－16
4. 計画推進体制の整備・強化	資－17
（2）男女平等推進プラザの機能強化	資－17
○ 「男女平等推進プラザ」の認知（性別）	資－17
○ 「男女平等推進プラザ」の施設、事業の認知・利用経験	資－17
2 諮問文	資－18
3 「はばたきプラン21」推進会議委員名簿	資－20
4 「はばたきプラン21」推進会議開催状況	資－21

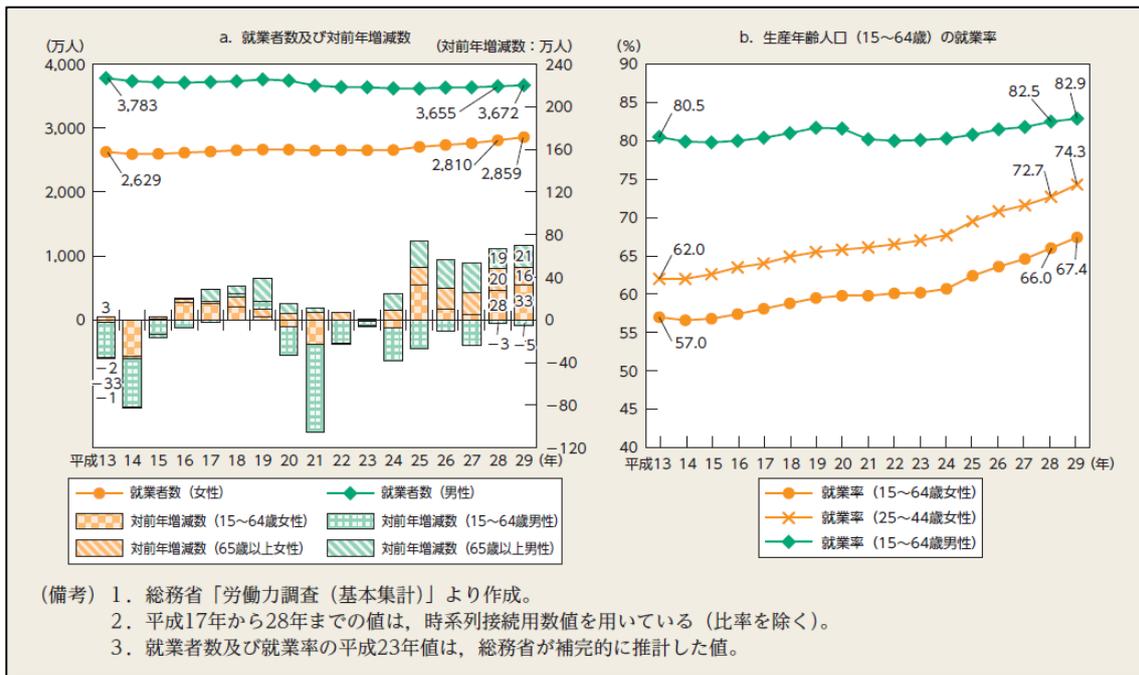
1 関係図表

I 基本的な考え方

2 男女平等参画をめぐる現状認識

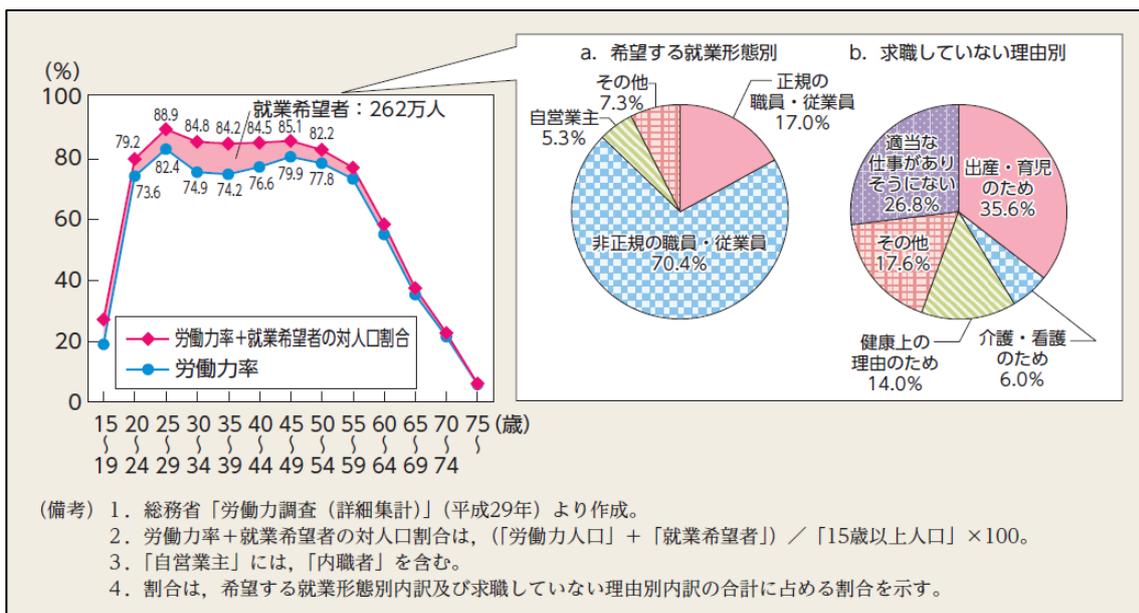
(1) 女性を取り巻く状況

○ 国内の就業者数と生産年齢人口の就業率



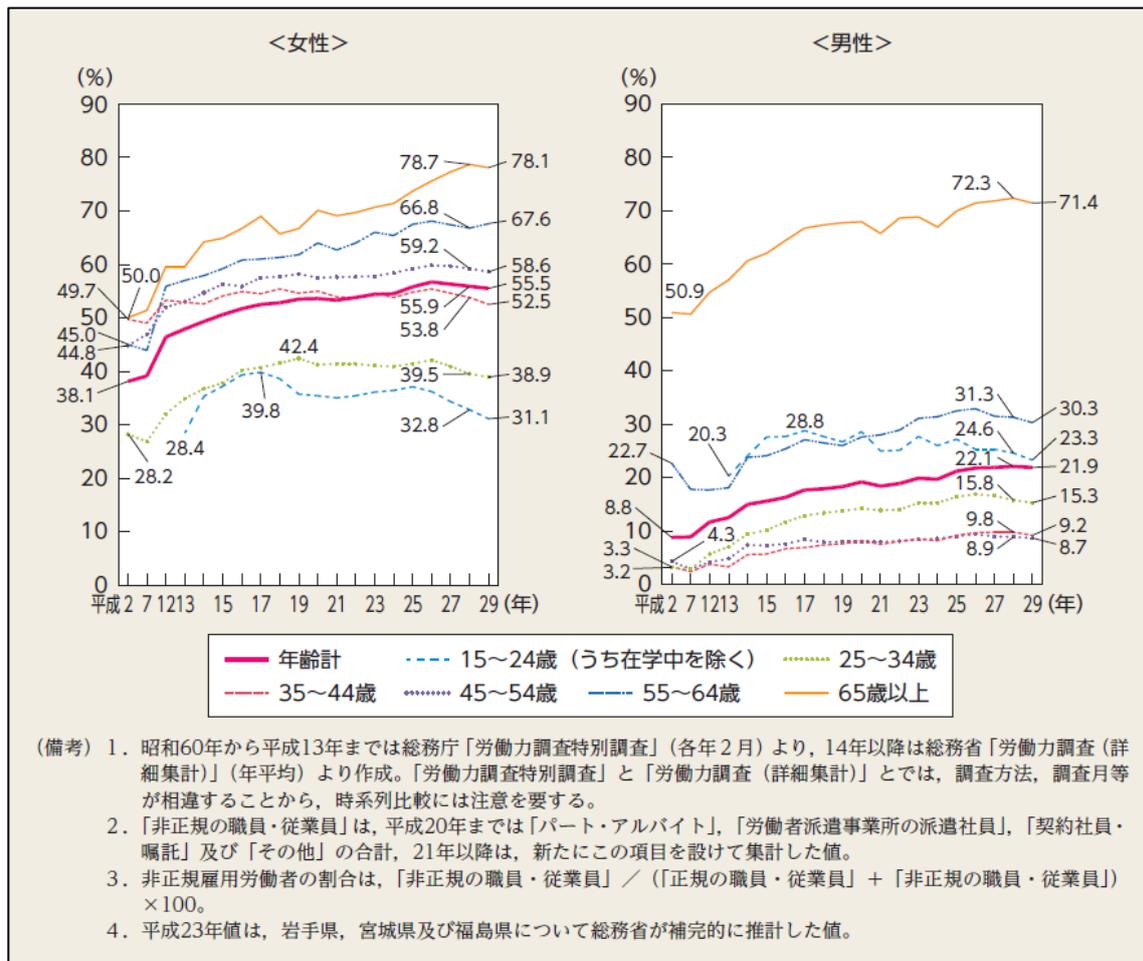
出所：「平成 30 年版男女共同参画白書」

○ 女性の就業希望者の内訳 (平成 29 年)



出所：「平成 30 年版男女共同参画白書」

○ 年齢階級別非正規雇用労働者の割合の推移



出所：「平成30年版男女共同参画白書」

○ 【台東区】15歳以上人口及び労働力率

【女性】

	総数 ※	労働力人口	労働力率
全国	53,490,106	26,751,183	50.0%
東京都	4,972,559	2,654,734	53.4%
台東区	63,959	39,012	61.0%

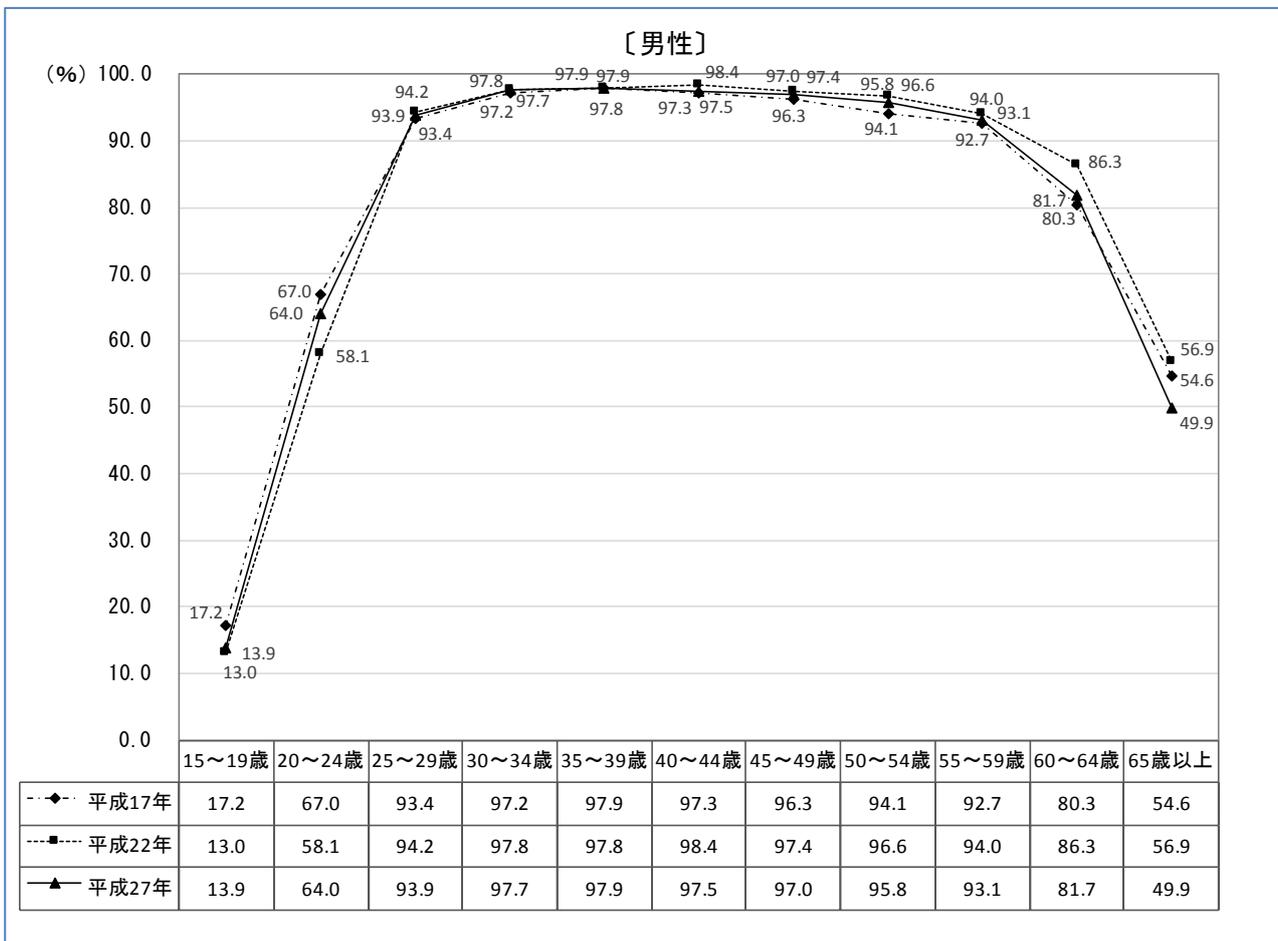
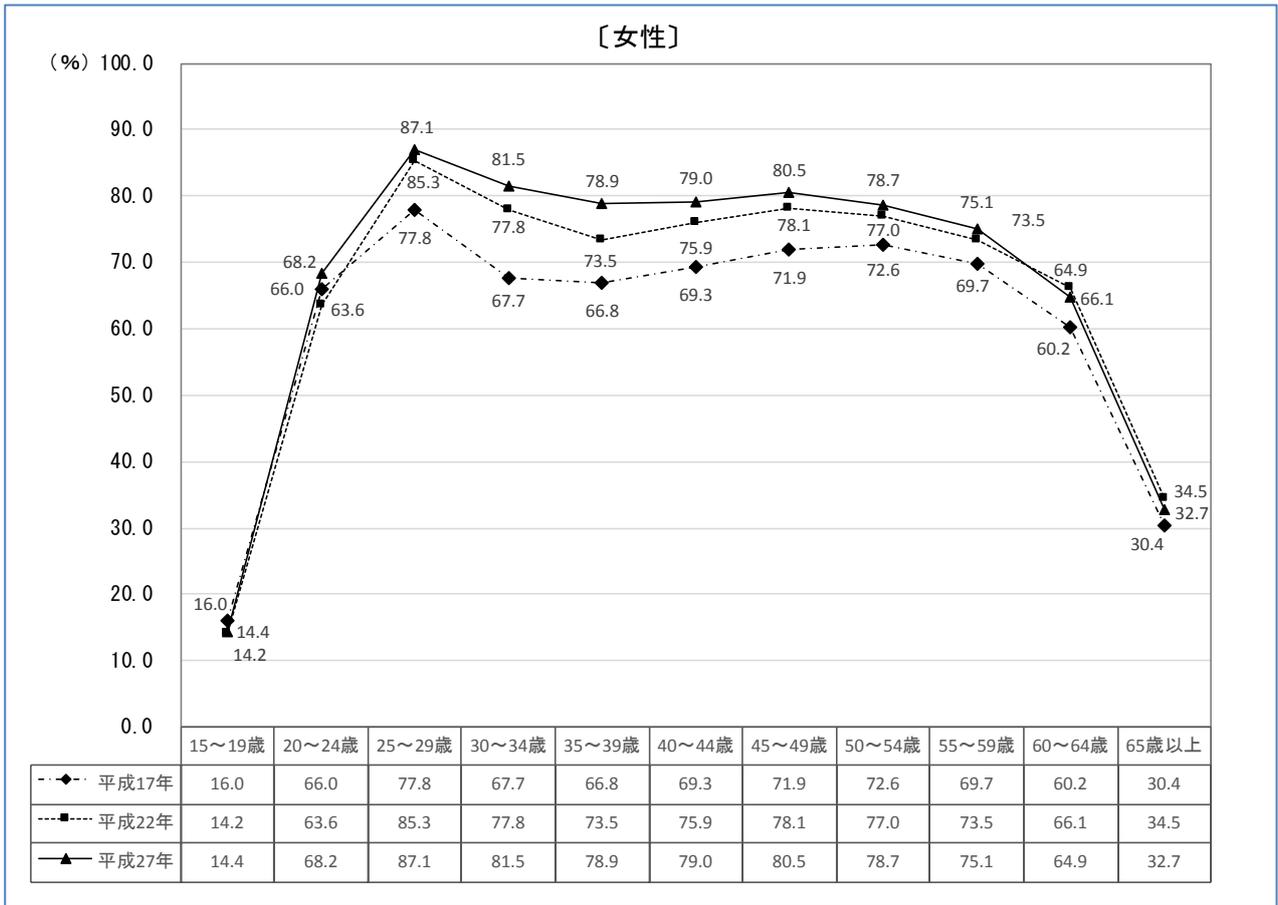
【男性】

	総数 ※	労働力人口	労働力率
全国	49,055,677	34,772,144	70.9%
東京都	4,619,468	3,439,702	74.5%
台東区	64,058	50,302	78.5%

※ 労働力状態「不詳」を除いた15歳以上人口の総数

出所：総務省統計局『平成27年度国勢調査』を基に台東区総務部で作成

○ 【台東区】年齢階級別労働力率の推移



出所：総務省統計局『平成17年度、平成22年度、平成27年度国勢調査』を基に台東区総務部で作成
 ※労働力状態「不詳」を除いて算出

○ 【台東区】 従業上の地位（3区分）15歳以上就業者数

【女性】

就業上の地位	全国		東京都		台東区	
	人	割合	人	割合	人	割合
総数 1)	24,931,837	100.0%	2,339,025	100.0%	32,520	100.0%
雇業者 2)	22,147,700	88.8%	2,117,272	90.5%	27,902	85.8%
自営業者	1,161,890	4.7%	134,710	5.8%	2,432	7.5%
家族従業者 3)	1,622,247	6.5%	87,043	3.7%	2,186	6.7%

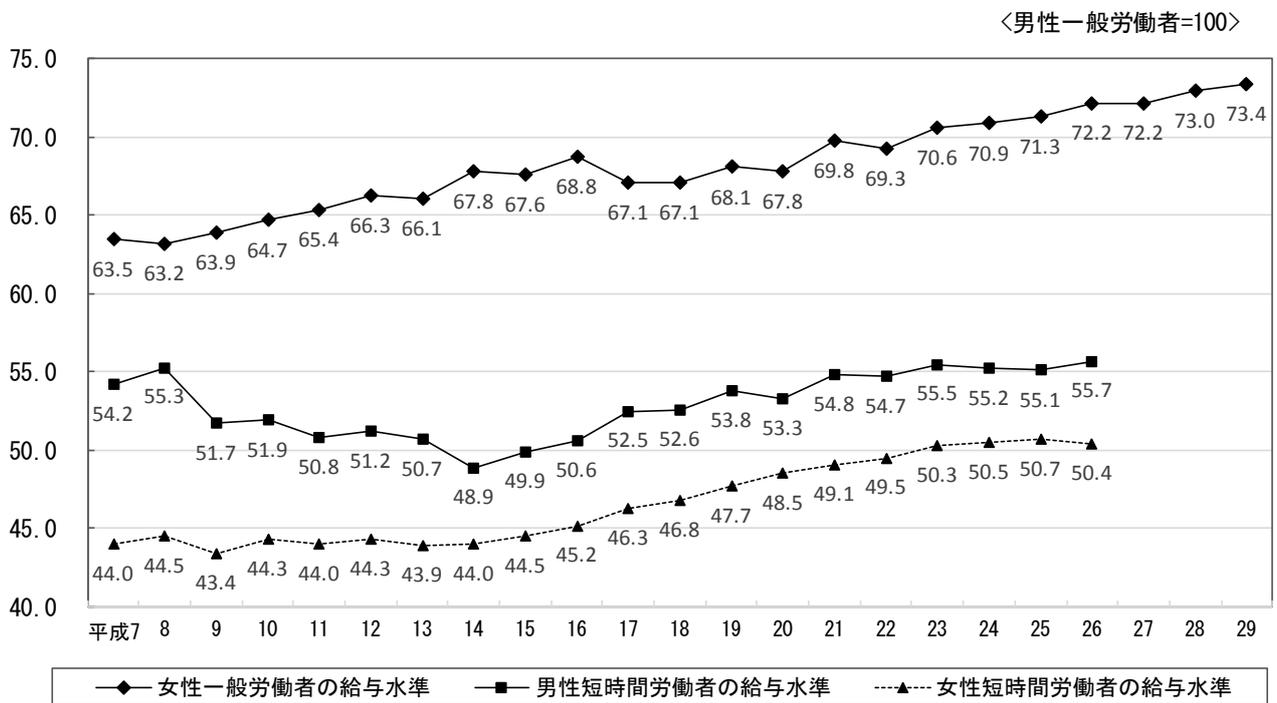
【男性】

就業上の地位	全国		東京都		台東区	
	人	割合	人	割合	人	割合
総数 1)	31,700,664	100.0%	2,958,206	100.0%	40,168	100.0%
雇業者 2)	27,341,274	86.2%	2,610,463	88.2%	33,988	84.6%
自営業者	3,934,976	12.4%	327,862	11.1%	5,662	14.1%
家族従業者 3)	424,414	1.3%	19,881	0.7%	518	1.3%

- 1)「不詳」を除く
- 2)「役員」を含む
- 3)「家庭内職者」を含む

出所：総務省統計局『平成27年度国勢調査』を基に台東区総務部で作成

○ 労働者の1時間あたり平均所定内給与格差の推移



※ 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」より作成

出所：内閣府男女共同参画局 平成27年版・平成30年版『男女共同参画白書』を基に台東区総務部で作成
平成28年版以降、短時間労働者については記載なし

○ 雇用形態別賃金格差（民間、企業規模 10 人以上）

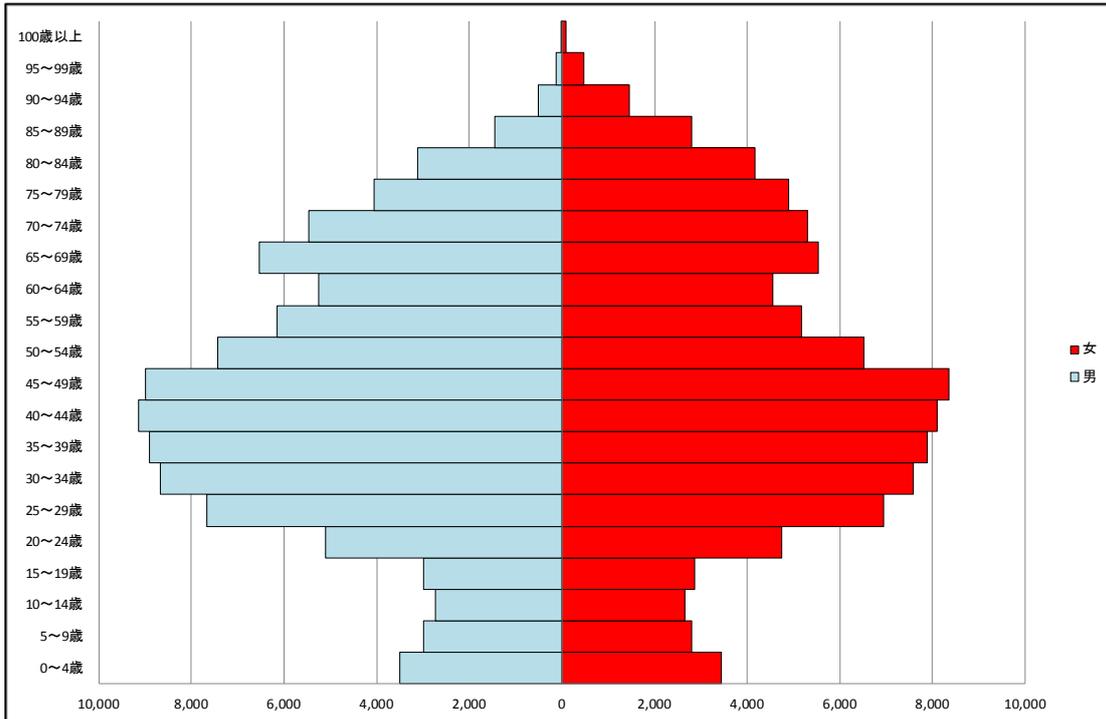
男性正社員・正職員=100

	男性正社員・ 正職員以外	女性正社員・ 正職員	女性正社員・ 正職員以外
2007年	64.5	70.0	48.6
2009年	65.8	72.6	51.0
2012年	63.5	73.4	50.8
2015年	65.8	74.4	52.0
2017年	67.3	75.7	54.4

出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を基に台東区総務部で作成

(4) 高齢化の状況

○ 台東区の人口構成（男女別、平成30年4月1日現在）



年齢	男	女	計
0～4歳	3,508	3,439	6,947
5～9歳	2,997	2,796	5,793
10～14歳	2,722	2,643	5,365
15～19歳	2,979	2,873	5,852
20～24歳	5,096	4,754	9,850
25～29歳	7,672	6,948	14,620
30～34歳	8,677	7,585	16,262
35～39歳	8,895	7,877	16,772
40～44歳	9,135	8,102	17,237
45～49歳	8,983	8,346	17,329
50～54歳	7,437	6,506	13,943
55～59歳	6,142	5,168	11,310
60～64歳	5,257	4,557	9,814
65～69歳	6,539	5,525	12,064
70～74歳	5,475	5,304	10,779
75～79歳	4,045	4,900	8,945
80～84歳	3,109	4,171	7,280
85～89歳	1,459	2,807	4,266
90～94歳	507	1,458	1,965
95～99歳	117	470	587
100歳以上	10	90	100
計	100,761	96,319	197,080

構成比率

0～14歳	9,227	8,878	18,105	9.2%
15～64歳	70,273	62,716	132,989	67.5%
65歳以上	21,261	24,725	45,986	23.3%

出所：住民基本台帳を基に台東区総務部で作成

○ 1 カ月当たりの平均収入額（55 歳以上）

(%)

		総 数	20万円未満 (収入なし含む)	20万～ 30万円未満	30万円以上	不明
総 数		1998	41.1	27.0	27.2	4.7
性・ 配偶者有無別	男性 未婚	48	60.4	22.9	12.5	4.2
	既婚（配偶者あり）	752	25.7	33.8	36.9	3.6
	既婚（配偶者と死別）	87	59.7	26.4	11.4	2.3
	既婚（配偶者と離別）	39	64.1	17.9	12.8	5.1
	女性 未婚	37	64.8	18.9	10.8	5.4
	既婚（配偶者あり）	681	33.2	29.1	31.8	6.0
	既婚（配偶者と死別）	271	76.0	11.8	6.3	5.9
	既婚（配偶者と離別）	81	79.0	9.9	8.6	2.5
家族形態別	単身世帯	276	75.0	12.3	7.3	5.4
	夫婦のみ世帯	765	27.0	33.9	33.9	5.2
	二世帯世帯（親と同居）	95	43.1	24.2	30.5	2.1
	二世帯世帯（子と同居）	569	38.7	27.9	28.1	5.3
	三世帯世帯（親・子と同居）	61	29.5	16.4	52.4	1.6
	三世帯世帯（子・孫と同居）	176	55.1	22.2	19.3	3.4
	その他	56	55.3	28.6	16.2	0.0

出所：内閣府 平成 29 年度『高齢者の健康に関する調査』を基に台東区総務部で作成

○ 高齢者における同居の家族以外に頼れる人の存在の有無

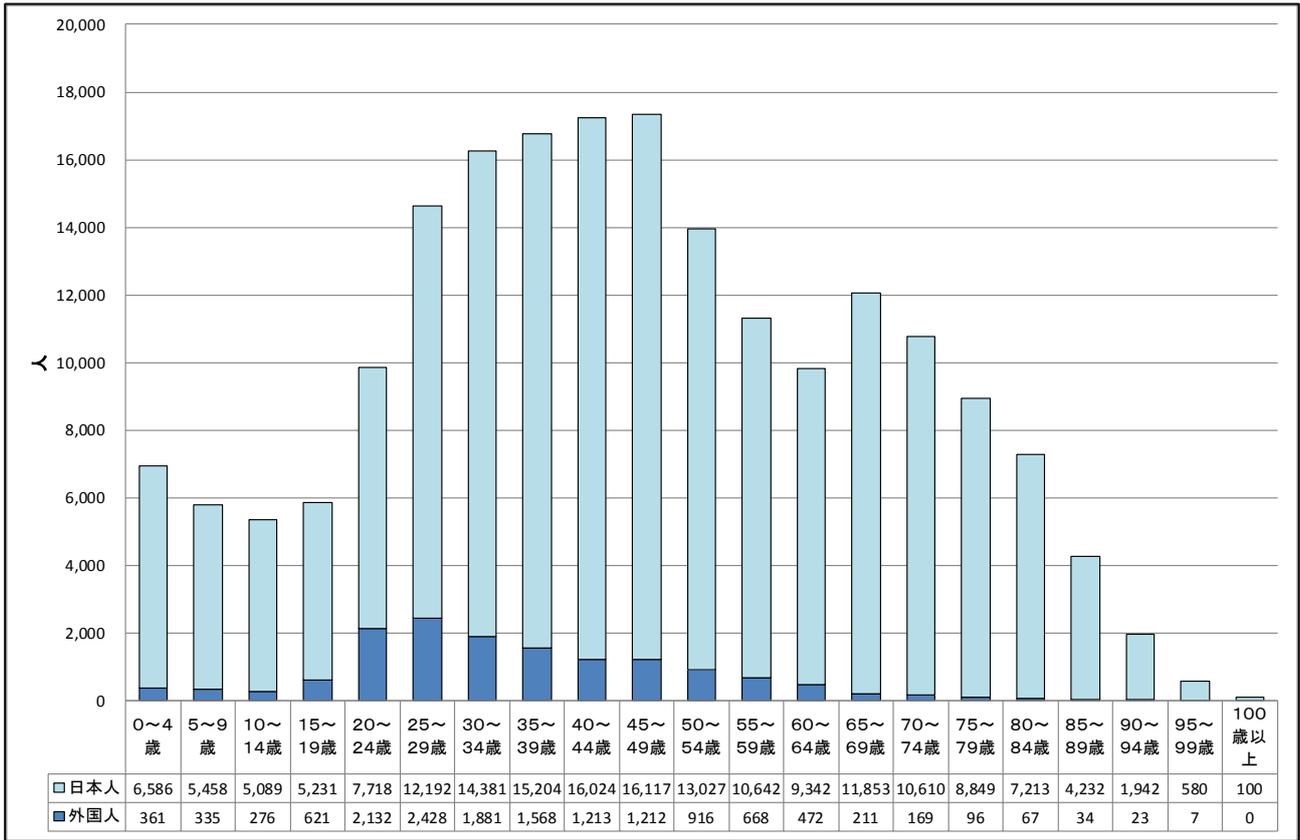
(%)

		総 数	別居の家族 ・ 親族	友人	近所の人	その他	頼れる人は いない	無回答
総 数		1105	66.2	18.5	18.3	3.7	16.1	0.1
年 齢 別	60～64歳	201	65.7	24.4	16.4	1.5	13.9	-
	65～69歳	292	64.0	20.2	17.8	4.8	17.5	-
	70～74歳	223	66.8	19.3	15.2	3.1	18.8	-
	75～79歳	171	68.4	15.8	22.2	4.1	13.5	0.6
	80～84歳	133	69.9	12.0	18.8	3.0	14.3	-
	85歳以上	85	63.5	11.8	23.5	7.1	17.6	-

出所：内閣府 平成 27 年度『第 8 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査』を基に台東区総務部で作成

(5) 外国人人口の増加

○ 台東区の人口構成（日本人・外国人、平成30年4月1日現在）



	総数		男性		女性	
	人口	構成比	人口	構成比	人口	構成比
日本人	182,390	92.5%	93,400	92.7%	88,990	92.4%
外国人	14,690	7.5%	7,361	7.3%	7,329	7.6%
総数	197,080		100,761		96,319	

出所：住民基本台帳を基に台東区総務部で作成

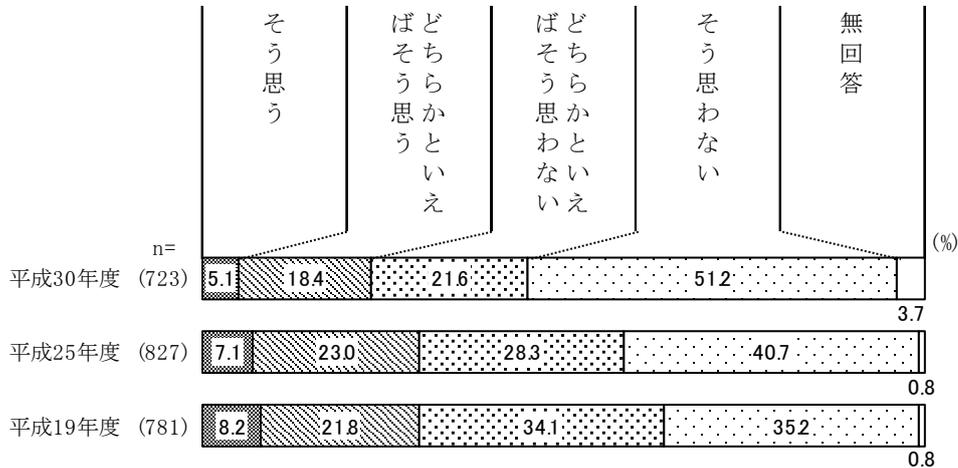
II 領域ごとの盛り込むべき内容

1. あらゆる分野への男女平等参画の促進

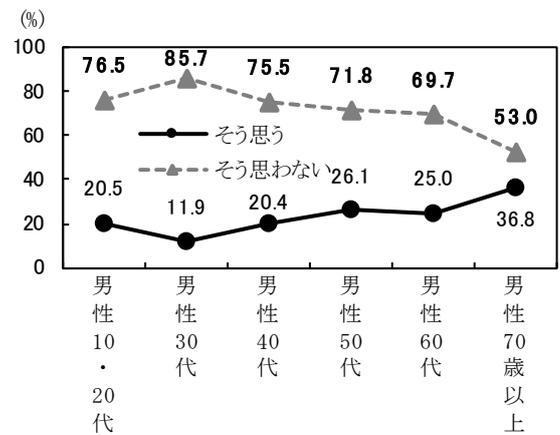
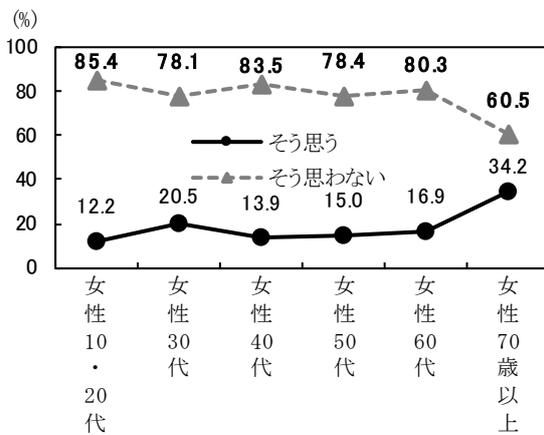
(1) 男女平等意識の形成

○ 家族のあり方に関する考え方

(キ) 「男性は仕事、女性は家庭」という考え方に賛成だ (経年比較)

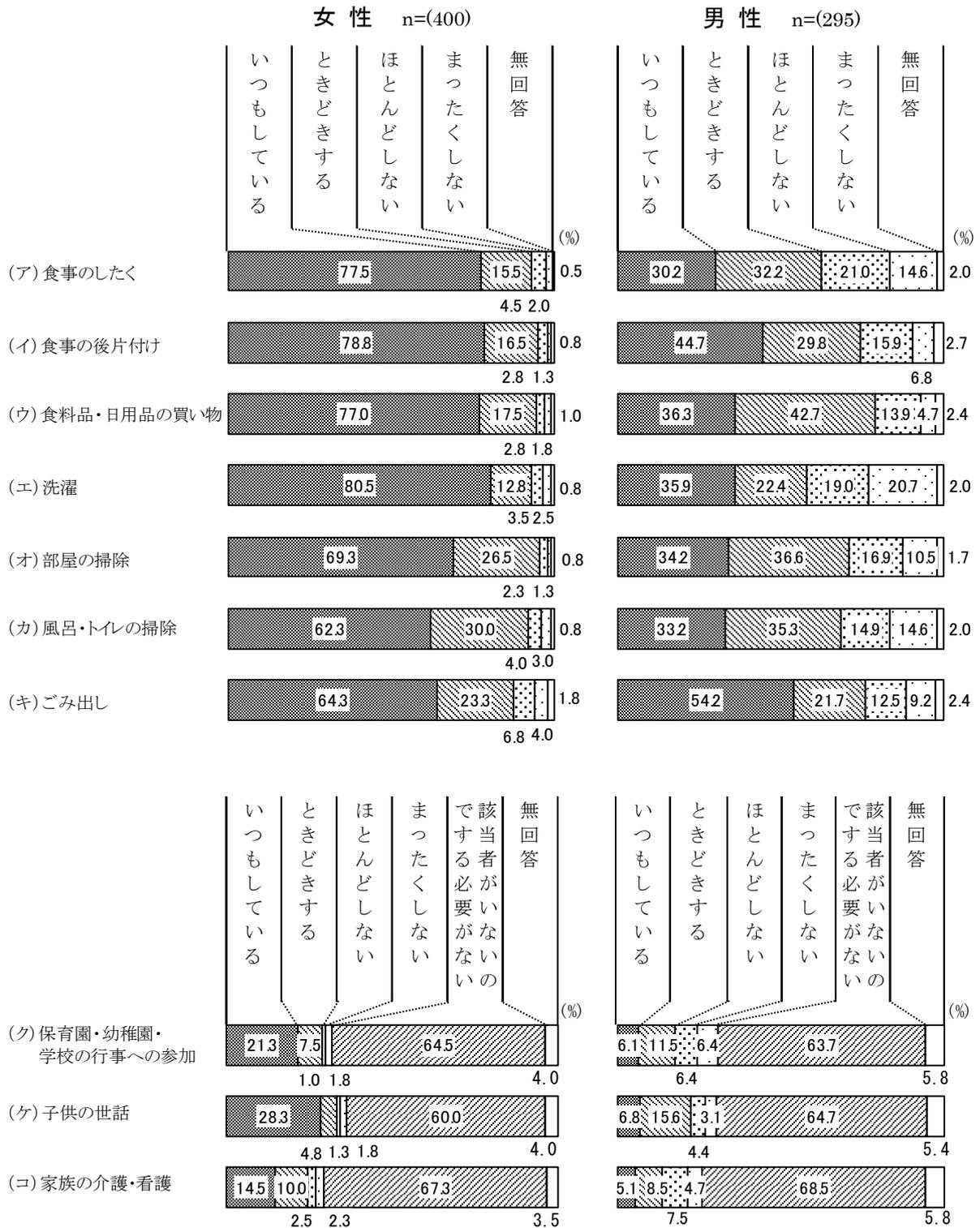


(オ) 「家族に介護が必要になったときは、主として女性が役割を受けもつのがよい」 (性・年代別)



出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30(2018)年9月

○ 日常生活の役割分担（性別）

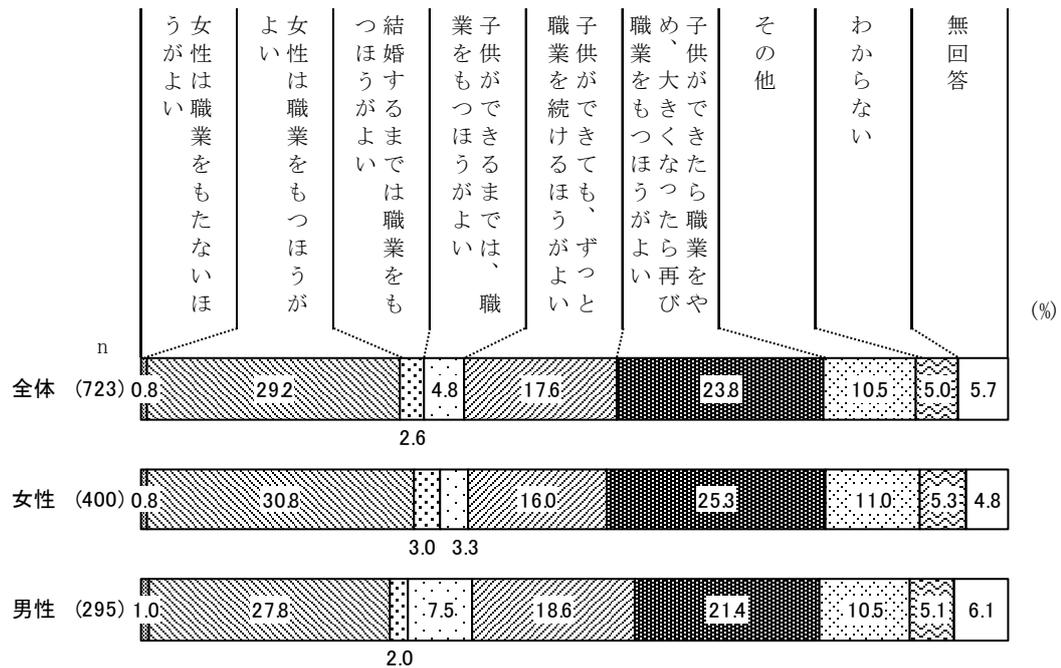


出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30（2018）年9月

2. 職業生活における女性の活躍推進

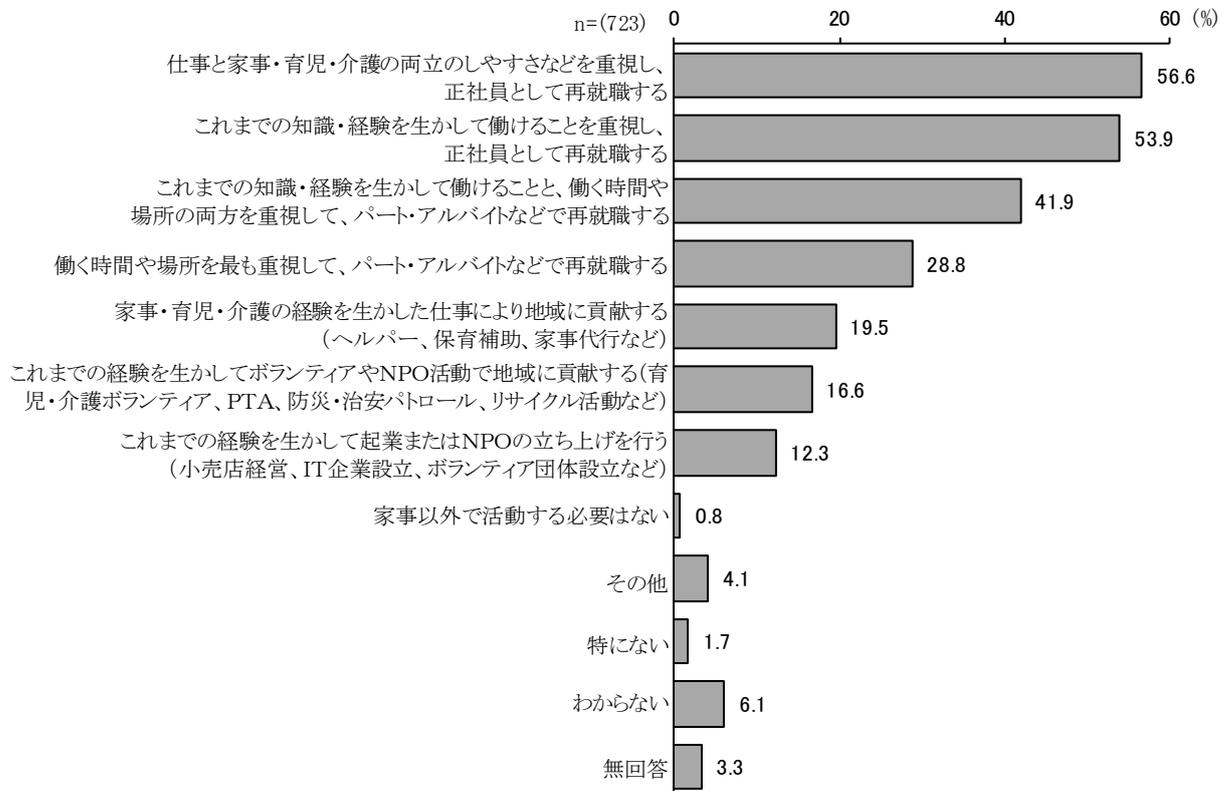
(1) 女性の就業・登用・起業の機会拡大

○ 女性が職業をもつことについての意識（性別）



出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30（2018）年9月

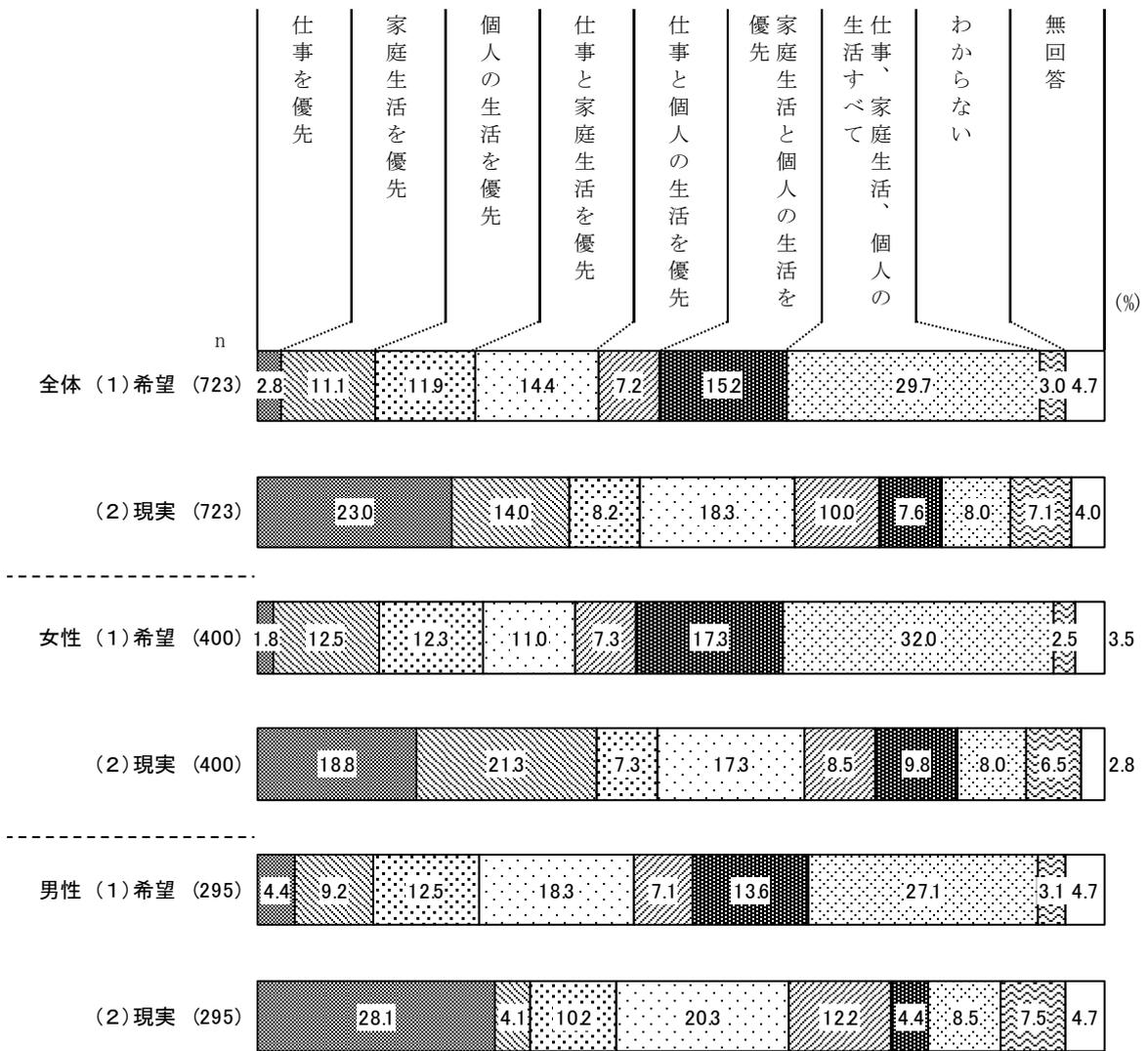
○ 離職した女性が再び社会で活動することについての意識



出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30（2018）年9月

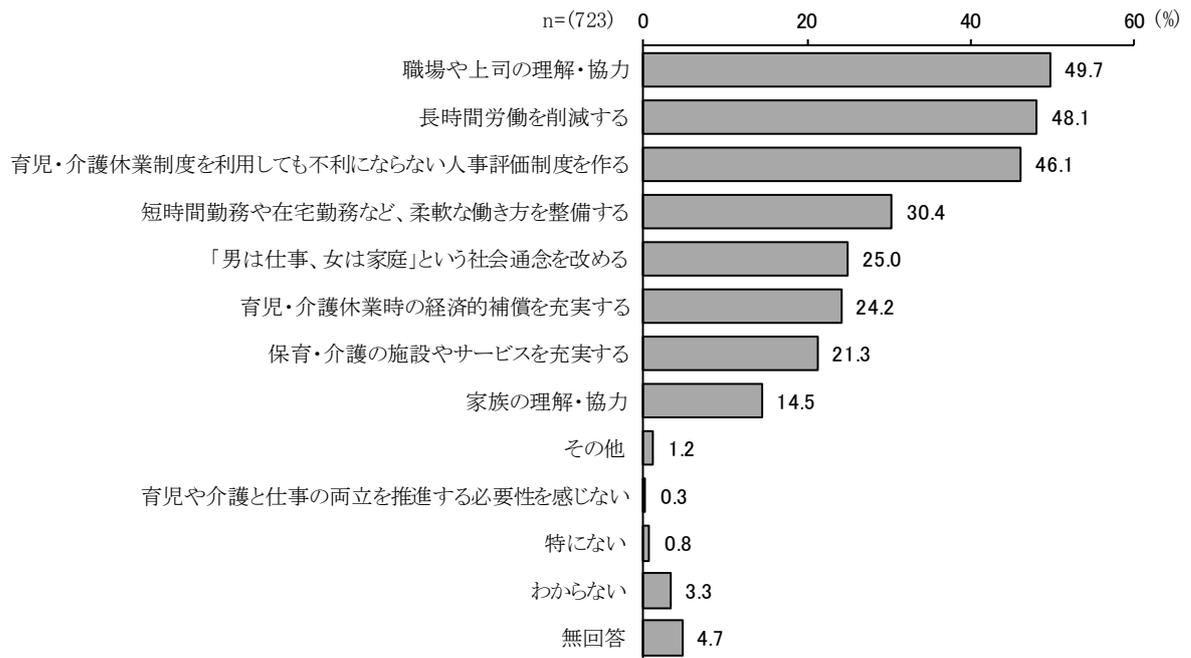
(2) ワーク・ライフ・バランス実現のための支援

○ 仕事、家庭生活、個人の生活の優先度（希望と現実）（性別）



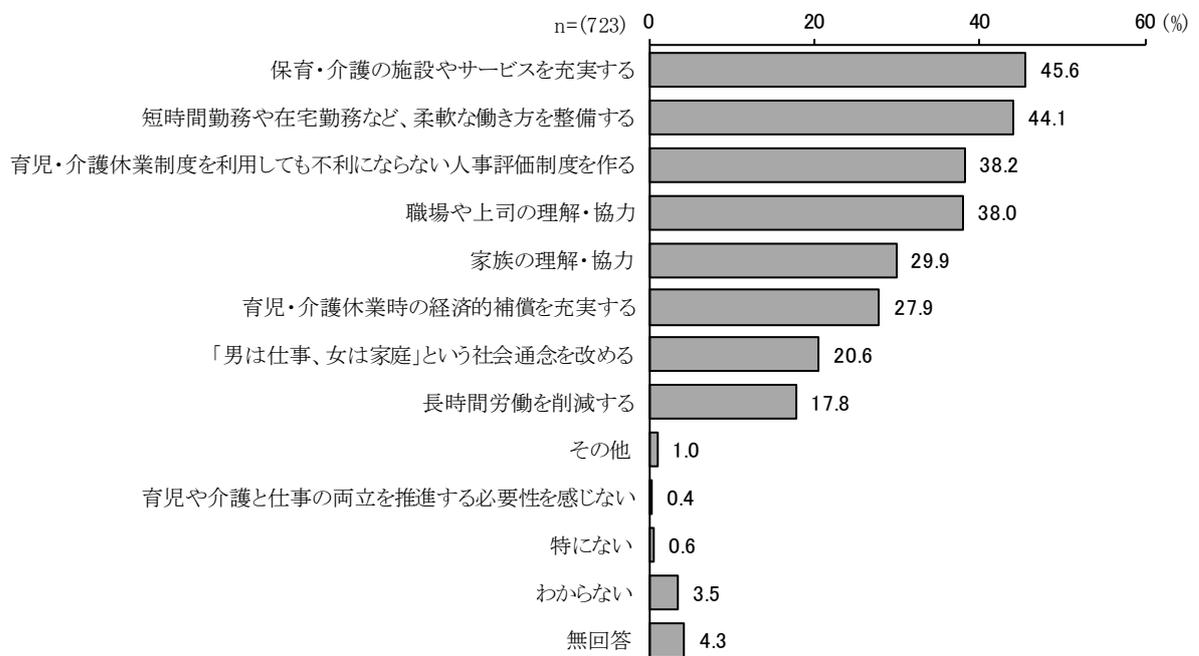
出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査－概要版－』
平成30（2018）年9月

○ 『男性』の育児や介護と仕事の両立を進めるために必要なこと



出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30（2018）年9月

○ 『女性』の育児や介護と仕事の両立を進めるために必要なこと

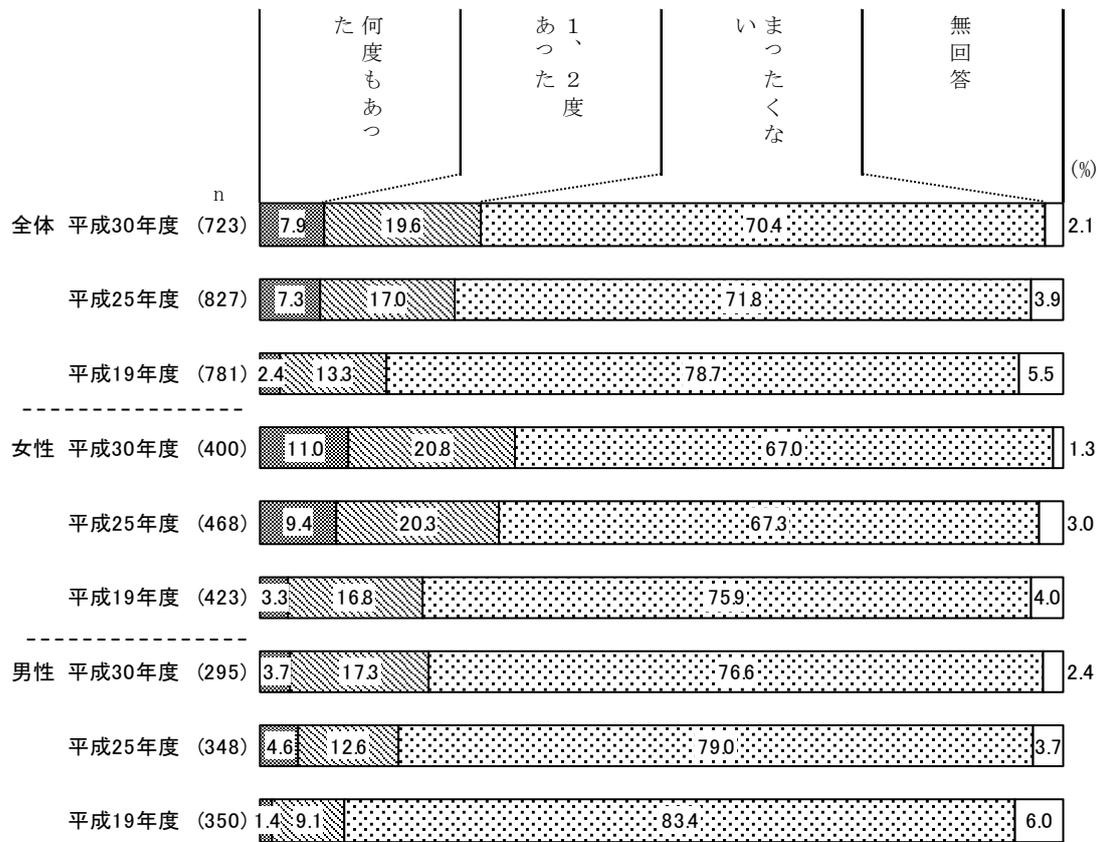


出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30（2018）年9月

3. 誰もが安心して暮らせる環境の整備

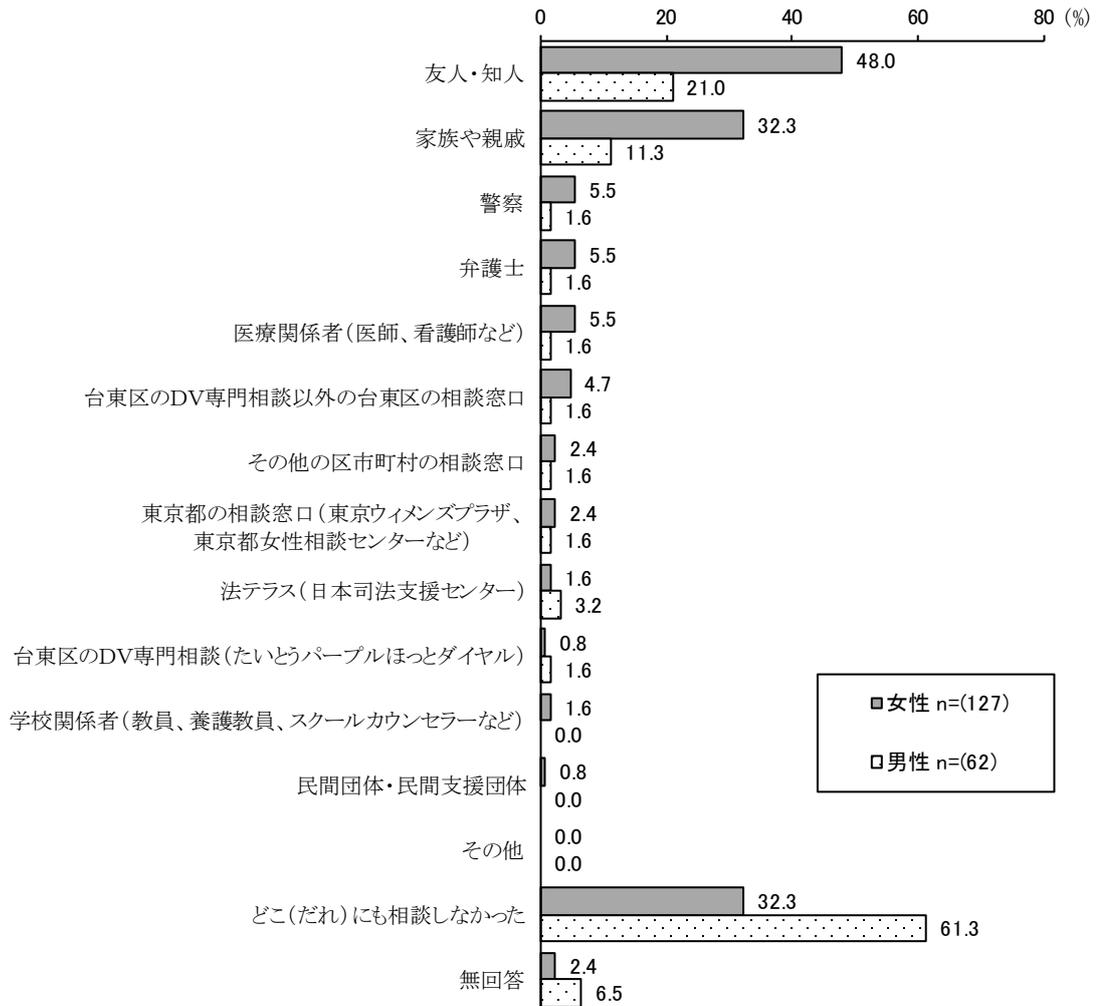
(1) あらゆる暴力の防止への取組

○ ドメスティック・バイオレンス（DV）の被害経験（経年比較／性別）



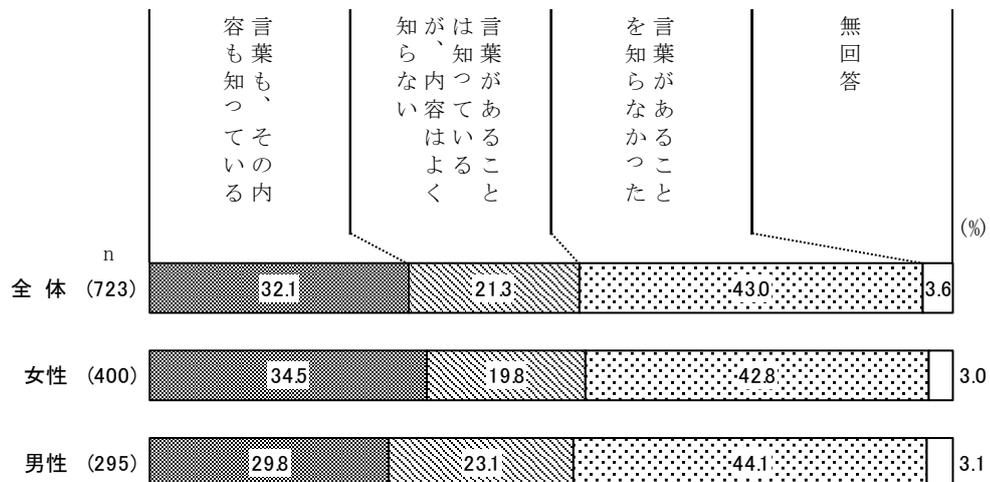
出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意調査』
平成30（2018）年9月

○ ドメスティック・バイオレンス（DV）を受けたときの相談先（性別）



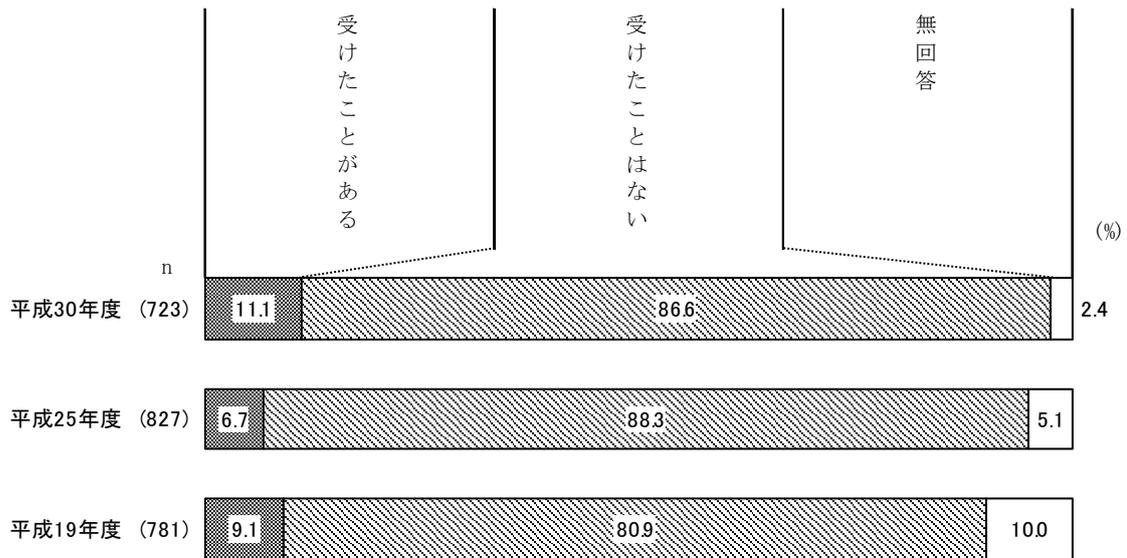
出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30（2018）年9月

○ デートDVの認知（性別）



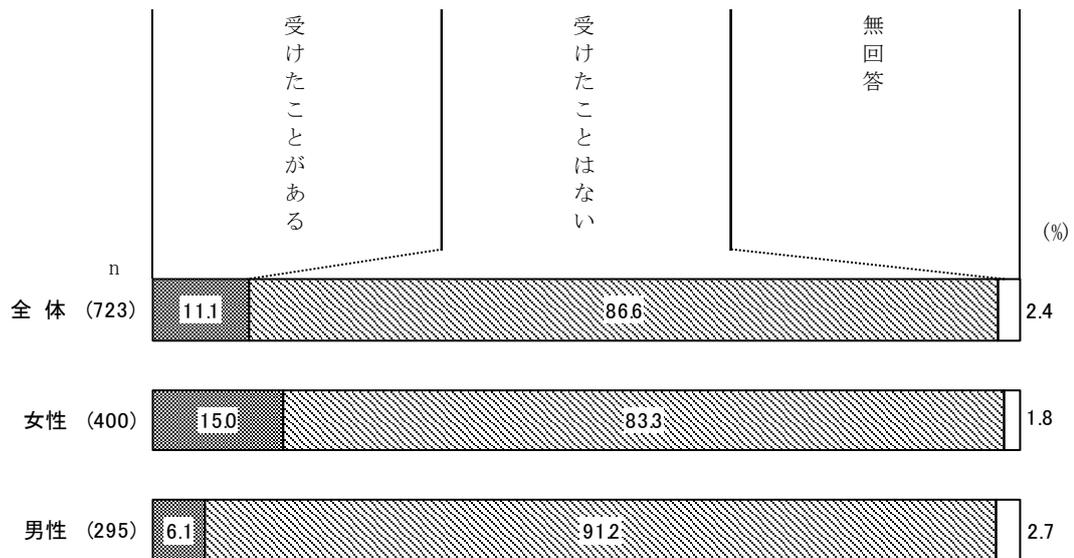
出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30（2018）年9月

○ セクシュアル・ハラスメントの被害経験（経年比較）



出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30（2018）年9月

○ セクシュアル・ハラスメントの被害経験（性別）

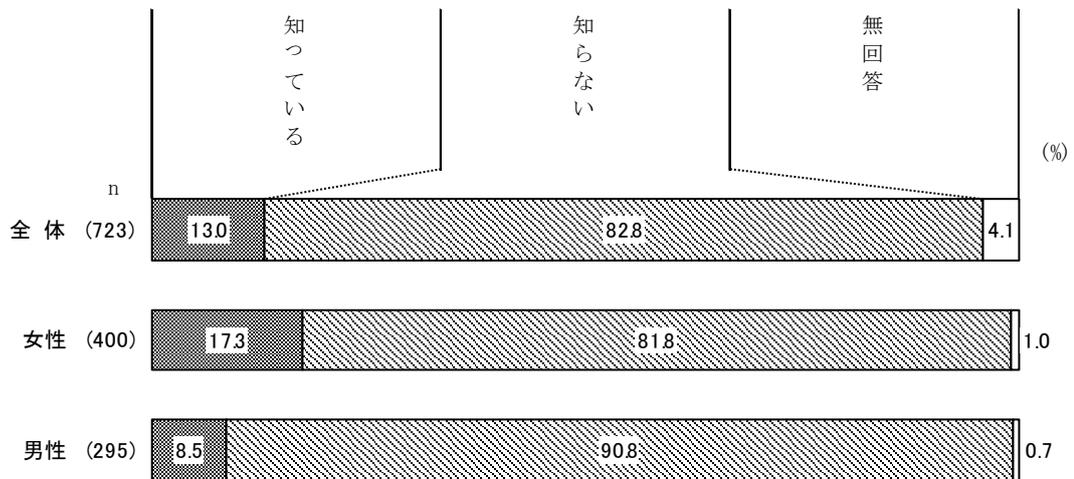


出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30（2018）年9月

4. 計画推進体制の整備・強化

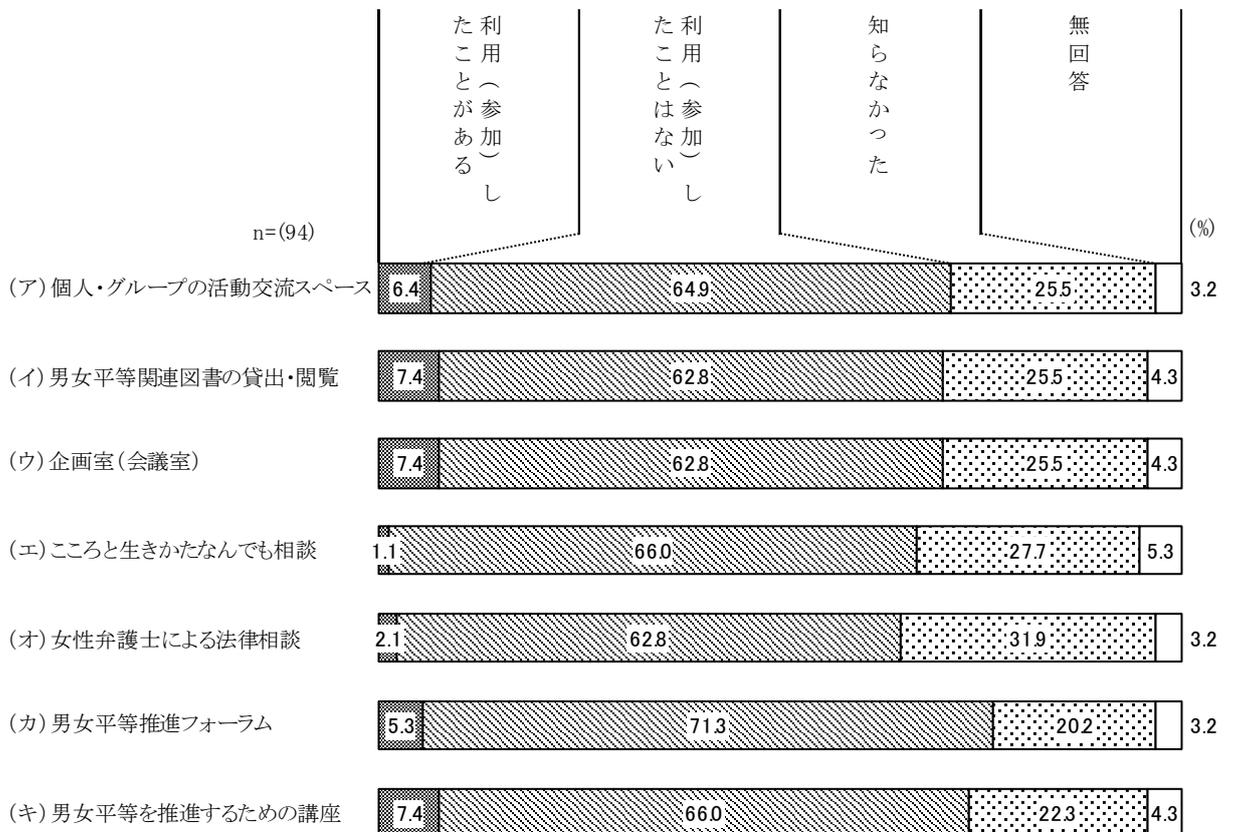
(2) 男女平等推進プラザの機能強化

○ 「男女平等推進プラザ」の認知（性別）



出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30（2018）年9月

○ 「男女平等推進プラザ」の施設、事業の認知・利用経験



出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
平成30（2018）年9月

2 諮 問 文

30台総権第129号
平成30年9月21日

「はばたきプラン21」推進会議
会長 平 沢 茂 殿

台 東 区 長
服 部 征 夫

台東区男女平等推進行動計画改定について（諮問）

このことについて、東京都台東区男女平等推進基本条例第8条第2項の規定に基づき下記のとおり諮問します。

記

1. 諮問事項

台東区男女平等推進行動計画の改定にあたっての基本的な考え方について

2. 答申の予定年月

平成31年3月

諮問理由

台東区では、誰もがいきいきと自分らしく生きていける男女平等な社会を目指し、平成12年3月に、平成12年度から21年度の10年間を計画期間とする「台東区男女平等推進行動計画」を策定しました。

その後、社会情勢の変化等により生じた新たな課題に対応するため、平成22年3月に、計画期間を5年間に見直し、行動計画を改定しました。

平成27年3月には、同年1月に施行された「東京都台東区男女平等推進基本条例」に基づく行動計画として改定を行い、区の施策を総合的・計画的に進めています。

国においては、平成27年12月に「第4次男女共同参画基本計画」を策定し、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大など12の重点分野を掲げ、男女共同参画社会の実現に向けた取組を進めています。さらに、平成28年4月には、女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを目的とした「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が全面的に施行されました。

また、東京都においては、平成29年3月に「女性活躍推進計画」と「配偶者暴力対策基本計画」の2つを合わせた「東京都男女平等参画推進総合計画」を策定し、働く場における女性に対する積極的改善措置の促進など4つの事項を重点課題に掲げ、男女平等参画施策を展開しています。

本区においても、こうした状況や区民の意識等を踏まえ、現行の行動計画を改定する必要があります。

多様性を認め合い、誰もが自分らしく生きるための男女平等参画社会を実現するために、台東区男女平等推進行動計画の改定にあたっての基本的な考え方について、ご提言いただきたく諮問します。

3 「はばたきプラン21」推進会議委員名簿

◎任 期：平成30（2019）年4月1日から2021年3月31日まで

No	役 職	氏 名	備 考	起草委員会
1	会 長	平沢 茂	文教大学名誉教授	会 長
2	副会長	皆川 満寿美	中央学院大学現代教養学部准教授	副会長
3	委 員	池谷 美衣子	男女平等推進プラザ運営委員会 委員長 東海大学現代教養センター講師	委 員
4	委 員	市村 有花里	男女平等推進プラザ運営委員会 副委員長	
5	委 員	奥山 浩希	東京都労働情報相談センター亀戸事務所 所長	
6	委 員	三枝 恵真	台東区法曹会 弁護士	
7	委 員	渡邊 真人	台東区立小学校PTA連合会 連合副会長	
8	委 員	遠藤 幸子	台東区町会連合会 女性部副代表	
9	委 員	根岸 純一	台東区商店街連合会 広報誌編集委員長	
10	委 員	佐藤 益朗	台東区社会教育委員	
11	委 員	牧田 としみ	台東区民生委員・児童委員	
12	委 員	中村 雅彦	台東地区人権擁護委員	委 員
13	委 員	石田 真理子	公募委員（区民）	
14	委 員	小嶋 美代子	公募委員（区民）	委 員
15	委 員	佐藤 陽子	公募委員（区民）	

（敬称略）

4 「はばたきプラン21」推進会議開催状況

開催年月	「はばたきプラン21」推進会議	「はばたきプラン21」推進会議 起草委員会
平成30年 5月	30日 第1回 ○ 委員委嘱 ○ 会長選出 ○ 副会長選出 ○ 計画改定のスケジュールについて ○ 第4次計画の進捗状況について	
9月	21日 第2回 ○ 男女平等に関する台東区民意識調査の結果について ○ 第4次計画の進捗状況について ○ 「計画改定にあたっての基本的な考え方について」諮問 ○ 起草委員選出	
10月		26日 第1回 ○ 今後のスケジュールについて ○ 計画改定にあたっての基本的な考え方について ○ 答申に盛り込むべき内容について ○ 答申(案)の作成について
11月		16日 第2回 ○ 答申(案)の作成について
12月	19日 第3回 ○ 第4次計画の進捗状況について ○ 「計画改定にあたっての基本的な考え方について」答申(案)について	7日 第3回 ○ 答申(案)の作成について
平成31年 1月		28日 第4回 ○ 答申(案)の作成について
2月		15日 第5回 ○ 答申(案)の作成について 28日 第6回 ○ 答申(案)の作成について
3月	13日 第4回 ○ 「計画改定にあたっての基本的な考え方について」答申(案)について	

「台東区男女平等推進行動計画の改定に
あたっての基本的な考え方について」
答 申

編集・発行 平成31年3月（平成30年度登録第89号）
台東区総務部人権・男女共同参画課
〒110-8615 東京都台東区東上野4-5-6
電話 03（5246）1116