

「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

令和6年3月

「はばたきプラン21」推進会議

令和6年3月21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）

令和5年9月27日付5台総権第348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（令和2～6年度）」の改定にあたり、「台東区男女平等推進行動計画（2025～2029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、令和5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（令和2～6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。

なお、その際、国際社会の共通認識となりつつある「ジェンダー主流化」を忘れることなく、常に意識して欲しいというのが、「推進会議」及び起草委員会の願いであることを、特に申し添えます。

「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・都の動き及び区取組	1
(1)	国際的な動き	1
(2)	国の動き	2
(3)	東京都の動き	5
(4)	台東区取組	5
2.	男女平等参画をめぐる現状認識	6
(1)	女性を取り巻く状況	6
①	女性の参画	6
②	女性の就業	6
③	女性の貧困	7
(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	8
(3)	防災・復興体制の状況	8
(4)	高齢化の状況	8
(5)	外国人住民の状況	9
(6)	女性に対する暴力をめぐる状況	10
(7)	性の商品化	10
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	14
1.	あらゆる分野への男女平等参画の推進	14
(1)	男女平等意識の形成	14
(2)	意思決定過程への男女平等参画の推進	14
(3)	男女平等参画の視点に立った防災・復興体制の確立	16
2.	職業生活における女性の活躍推進	17
(1)	女性の就業・登用・起業の機会拡大	17
(2)	ワーク・ライフ・バランスの実現	18
(3)	子育て世代・介護者への支援	19
3.	誰もが安心して暮らせる環境の整備	21
(1)	配偶者等からの暴力の防止及び被害者保護	21
(2)	あらゆる暴力の防止への取組	22
(3)	生涯を通じた健康支援	23
(4)	困難を抱える方への支援の充実	24

(5) 誰もが安心して暮らせる環境の整備	26
4. ジェンダーの視点による区政運営の推進	27
(1) 男女平等参画の総合的推進	27
(2) 男女平等推進プラザの機能強化	27
(3) 国・東京都・企業・NPO等との連携	28

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・都の動き及び区の実取

(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。

昭和 54 (1979) 年に女子差別撤廃条約が国連総会で採択され、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。

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み、点検や評価を行うことを「ジェンダー主流化」という。

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、「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・女児のエンパワーメントは、すべての目標とターゲットにおける進展において死活的に重要な貢献をする」

とし、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、すべての女性と女児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。

令和 2 (2020) 年には新型コロナウイルスが大流行し、不安定な仕事に就いていたり、貧困に近い生活をしたりすることの多い女性は、経済的な悪影響を特に大きく受け、社会的緊張が深まる中で、ジェンダーに基づく暴力が急激に増加した。こうした状況を受けて、令和 2 (2020) 年 4 月 9 日、アントニオ・グテーレス事務総長が、新型コロナウイルス感染症による危機下において、健康・経済から安全保障・社会保護に至るまであらゆる側面に及ぶ、女性及び女児に対するパンデミックの壊滅的な影響を強調し、各国政府に対し、女性及び女児を COVID-19 への対応に向けた取組の中心に据えるよう強く要請するビデオメッセージを発出した。

(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、意思決定の場面に参加する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に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きた。しかしながら、達成することができなかつたため、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう取組を進め、さらに、2030年代には、誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りのないような社会となることを目指している。

令和2(2020)年12月に策定された第5次計画では、「Ⅰ あらゆる分野における女性の参画拡大」、「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「政策・方針決定過程への女性の参画拡大」をはじめ、重点的に取り組む11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。令和 4 (2022) 年 4 月からは、対象を拡大して、労働者数 101 人以上の企業に対し、状況把握・課題分析を踏まえた行動計画の策定・届出・周知・公表を義務付け、また、同年 7 月からは、労働者数 301 人以上の企業には、女性の活躍に関する情報公表の必須項目として「男女の賃金の差異」が追加され、最低 3 項目の公表が義務づけられることになった。

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。

令和 3 (2021) 年 6 月には「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律」が公布され、児童生徒等の尊厳の保持と権利利益の擁護が図られた。

令和 4 (2022) 年 5 月には、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が可決・成立したが、これは、昭和 31 (1956) 年に成立し、一度も抜本的な改正が行われなかった売春防止法から婦人保護事業を切り離し、多様化・複雑化・複合化した女性をめぐる課題に対応し、新型コロナウイルス感染症の流行により顕在化した家庭等に居場所のない若年女性への支援も含め、対応することとなったものである。さらに同年 6 月には、AV 出演による被害防止と被害者の救済を目的として「AV 出演被害防止・救済法」が成立。また、同年 10 月には「育児・介護休業法」が改正され出生時育児休業(産後パパ育休)や 1 歳までの育児休業の分割取得、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置等が創設された。

令和 5 年 (2023) 年 5 月には「配偶者暴力防止法」の改正(保護命令制度の拡充など)、同年 6 月には「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」の公布・施行があり、7 月には「刑法及び刑事訴訟法の一部を改正する法律」が施行され、強制性交等罪などから不同意性交等罪・不同意わいせつ罪への罪名の変更、性的姿勢等撮影罪が新設されるなどした。

また、令和 6 年 1 月に能登半島地震が発生。避難所において、ジェンダー視点からこれまで指摘されていた問題が改めて浮き彫りになり、国や自治体によ

る早急な対応が急務となっている。

(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、令和 4 年度には「ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進」「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」「配偶者暴力対策」を 3 つの柱とした内容に改定した。

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いたが、令和 4（2022）年 11 月より受理証明を届出から発行までをオンラインで実施できる「東京都パートナーシップ宣誓制度」の運用を開始している。

(4) 台東区の実取組

台東区では、男女平等の推進に向け、平成 6（1994）年 3 月に「台東区女性行動計画はばたきプラン 21」を策定した。その後、平成 12（2000）年 3 月に、「台東区男女平等推進行動計画はばたきプラン 21」として見直し、計画的かつ総合的に取り組んできた。また、根強く残る性別による固定的な役割分担意識や社会慣行の解消をさらに進めるため、平成 27（2015）年 1 月に「東

京都台東区男女平等推進基本条例」を制定し、「誰もが自分らしく生きられる男女平等社会」の実現に向けた取組を進めてきた。

現在は、令和2（2021）年3月に改定した第5次「台東区男女平等推進行動計画はばたきプラン21」に基づき事業を実施し、「はばたきプラン21推進会議」において、実績を確認、評価をしながら、目標達成に取り組んでいる。

2. 男女平等参画をめぐる現状認識

令和2（2020）年度以降の新型コロナウイルス感染症の影響で、男女共同参画の取組の重要性があらためて浮き彫りになった。長引く自粛生活やテレワークの推奨、休業等による生活不安やストレスから、配偶者等からの暴力や性暴力が増加・深刻化し、経済・生活面においても非正規雇用労働者が多い女性の雇用不安や生活困窮などの課題も顕在化している。

男女平等参画社会を実現するためには、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令和5（2023）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146カ国中125位であり、経済協力開発機構（OECD）加盟国では下から2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いことや、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。

台東区の審議会等において女性委員の占める割合は、平成11（1999）年4月1日現在12.3%であったものが、令和5（2023）年4月1日現在には28.3%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

令和5（2023）年12月の労働力調査によると、国内の就業者数は、女性3,069万人、男性3,685万人となっている。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、女性は令和2（2020）年の新型コロナウイルス感染症流行時を除いて平成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84.6%、女性74.0%となっている。

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。

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 54.3% であり、男性 23.0%と比較して非正規雇用の割合が顕著に高い。

また、管理的職業従事者に占める女性の割合は、課長相当職 13.9%、部長相当職 8.2%（令和 5 年版「男女共同参画白書」より）で、依然として低い水準となっている。

令和 2（2020）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 4 万 2 千人、労働力率²は 65.6%となっており、全国平均の 53.5%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 4.4%と、東京都平均の 2.8%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を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

令和 4（2022）年の賃金構造基本統計調査によると、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 75.7 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 78.2、男性の正社員・正職員以外は 70.0、女性では 56.3 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。

令和 4（2022）年の国民生活基礎調査によると、子どもがいる現役世帯の相対的貧困率⁴は 10.6%であり、そのうち、ひとり親世帯の相対的貧困率は 44.5%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。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 545.7 万円であるのに対し、母子世帯では 328.2 万円、高齢者世帯では 318.3 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 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。

(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）～令和元（2019）年で 69.5%と改善したが、男性の育児休業取得率は令和 4（2022）年で 17.13%と、2025 年の目標値である 50%には遠く及ばない。こうした中時間外労働の上限規制をはじめとする働き方改革の取組が実施され、違反した場合は罰則も設けられている。

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加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・復興体制の整備が進んできたが、2024 年元旦に発生した能登地震によって、整備の不十分さが改めて浮き彫りになっている。

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。さらに令和 2（2020）年 5 月には、内閣府より「男女共同参画の視点からの防災・復興ガイドライン」が示されている。

また、第 5 次基本計画では、2025 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 15%、さらに 2025 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、令和 5（2023）年 4 月現在、10.2%となっている。

こうした国の方向性や能登半島地震の経験を踏まえ、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急務である。

(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、令和 5（2023）年 4 月 1 日現在、女性 24,309 人、男性 20,626 人、合

計 44,935 人で、総人口に占める高齢者の比率は 21.5%となっている（令和 5（2023）年 9 月 15 日現在、国 29.1%、東京都 23.5%）。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」（令和 4（2022）年）によれば、65 歳以上で平均月収が 20 万円未満の割合は全体としては 33.0%だが、単身世帯では 65.5%と高く、夫と離別した女性（46.6%）、夫と死別した女性（48.9%）も高くなっている。

また、内閣府の「第 9 回高齢者の生活と意識に関する国際比較調査」（令和 2（2020）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 17.6%（男性 20.3%、女性 15.1%）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、一人一人の高齢者の置かれた状況や、家族が介護に関わる場合にはその介護者自身の状況について、ジェンダーの視点のあるサービスや支援が行われるべきであり、また、女性が多いサービスの提供者の処遇や安全な仕事のあり方についても、考えていくことが重要である。

（5）外国人住民の状況

台東区の外国人人口は緩やかに増加していたが、新型コロナウイルス感染拡大による出入国制限等の影響で令和 4 年頃まで減少していた。しかし、入国制限が解除になった令和 5 年は、コロナ禍以前よりも多くの外国人が居住している。令和 5（2023）年 4 月 1 日現在、人口に占める外国人の割合は 7.8%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。

国においては、外国人材受け入れの拡大や外国人に対する環境整備を推進しており、今後も在住外国人の増加が見込まれることから、台東区においても「台東区多文化共生推進プラン」を策定し、日本語教室や外国人相談窓口の運営など、「多文化共生」の地域社会の実現に向けた取組を推進している。

日本に在住する外国人の中には、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、情報の取得や社会参画が困難な人たちがいる。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。また、在住外国人についても、性別によるニーズの違いに敏感な支援を

行う必要がある。

(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、ストーカー行為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、「AV出演被害防止・救済法」等の法整備や、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」で民間団体との協働によるきめ細かな支援を提案している。

また、国際労働機関（ILO）では、令和元（2019）年6月のILO総会において「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」を採択した。

(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。

3. 計画改定にあたっての基本的視点

○「ジェンダー主流化」に沿った計画の策定

令和4（2022）年度のはばたきプラン21推進会議の評価では、『「すべての施策と事業がジェンダー平等の視点に立って行われること（ジェンダー主流化）」の重要性及び、ジェンダー統計の重要性についての「はばたきプラン21推進会議」における意見を、施策を実施する担当課に周知し、ジェンダー平等の視点を持って進捗状況の報告を行ってほしい』との総評を提示して

いる。「ジェンダー主流化」とは、教育、保健医療、労働、気候変動など、すべての領域で、男女がそれぞれどのような異なる状況にあるかを精査し、その実態に基づいた政策・事業を立案・実行していこうとするアプローチである。次期計画には、そうした視点を反映させるとともに、毎年確認ができる数値目標をできるだけ多く掲げることも検討する必要がある。

○ 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、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律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、男女共にワーク・ライフ・バランスを図り、女性の就業継続や管理職登用を実現する。

○ 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）⁵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

女性をめぐる課題は、近年、生活困窮、性暴力、性犯罪被害、家庭関係破綻など、複雑化、多様化、複合化している。「孤独・孤立対策」といった視点も含め、新たな女性支援強化が喫緊の課題とされ、2022年、困難な問題を抱える女性への支援に関する法律が制定されて、困難を抱える女性の意向に寄り添う支援を行うことになった。

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⁶(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。

⁵ 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。

⁶ 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。性表現=Gender Expressionも加えてSOGIE（ソジー）と称することもある。

○ 多様性を認め合い、誰もが自分らしく生きる社会の実現

国は、性的指向やジェンダーアイデンティティの多様性に対する理解が、必ずしも十分でない現状に鑑み、令和5年6月に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」を公布し、基本理念や地方公共団体の役割を示した。台東区では「東京都台東区男女平等推進基本条例」の中で、誰もが多様な生き方を選択でき、差別されない社会の実現を図ることを基本理念としている。この視点に立ち、セクシュアル・マイノリティへの差別を根絶し、理解を推進するための取組を行う。

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。令和5（2023）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88.1%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やアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）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、男女平等意識や性の多様性に関する理解は、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。学齢期の子ども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。

学校などの教育の場や家庭内において、ジェンダーの視点を持って子どもたちの発達段階に即した教育を提供し、多様な選択を可能とする社会の形成を図る。

【基本的方向】

- ・ 男女平等参画を推進する広報・情報提供の充実
（アンコンシャス・バイアスを解消するための意識啓発）
- ・ 男性への男女平等参画の取組
- ・ ジェンダー及び性の多様性に関する理解の促進に向けた教育・学習の提供

(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、2020年代の可能な限り早期に指導的地位に占める女性の割合が30%程度となるよう取組を進め、さらに、2030年代には、

誰もが性別を意識することなく活躍でき、指導的地位にある人々の性別に偏りのないような社会となることを目指している。

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、令和6（2024）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35%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%から令和5（2023）年4月には28.3%まで増加したが、未だ目標には届いていない。また、80ある審議会等のうち、女性委員がいない審議会等は2となっている。

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。こうした地域コミュニティのなかには、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生かされていない傾向がみられ、活動の担い手の高齢化が進み、より若い世代の参加について課題を抱えている状況がある。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 5 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 8 分野 防災・復興、環境問題における男女共同参画の推進）、2025 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 15%、さらに 2025 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、令和 5 (2023) 年 4 月現在、10.2% 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・多様性推進課と危機・災害対策課のより一層の連携が重要である。

令和6年1月に発生した能登半島地震においても、避難所での生活や支援物資などでこれまで指摘されてきた事柄が発生している。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】

- ・男女平等参画の視点に立った防災・復興対策の推進

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35.6%で最も高く、次いで「子どもができて、ずっと職業を続けるほうがよい」(25.6%)「子ども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」(15.0%)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33.5%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」(30.4%)、「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」(7.1%)の順となっている。女性が働くことについては、肯定的な割合が高く、働き方については、正社員への志向が強いことがわかる。

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べきである。女性の管理職への登用については、努力の結果が伺えたが、配置に偏りがみられるのでこれを是正し、今後も女性職員の職域の拡大や、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なお一層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41.1%、男性では30.9%とそれぞれ3割～4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12.1%、男性では10.5%と1割程度に留まっており、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46.9%で最も高く、次いで「育児・介護休業制度を利用しても不利にならない人事評価制度を作る」(46.2%)「長時間労働を削減する」(44.7%)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、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方を整備する」が46.8%で最も高く、次いで「保育・介護の施設やサービスを充実する」が39.7%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。労働力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

子どもを産み育てたいと望む人々が不安や孤立感を抱えずに、安心して子どもを産み、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・出産時から子ども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、家事や育児の介助を行う産前産後支援ヘルパー「あったかハンド」や各種相談窓口、高校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。令和4（2022）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44.5%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、令和3（2021）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、子ども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、子ども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。また近年、ヤングケアラーの存在についても気づかれ、行政の対応が始まっている。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、性別によらず、緊急かつ重要な課題である。介護の必要な人自身の性別によるニーズの違いに敏感になることも含め、取り組まれるべきである。

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、子育てをする人々や介護者を支える保育サービス、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、ネットワークづくりの支援
- ・ひとり親家庭等への支援
- ・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) 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、その子ども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、21.2%と、前回調査より6.3ポイント減少している。男女別でみると、被害を受けたことのある人は、女性で26.9%、男性で16.1%と、それぞれ、4.9ポイントずつ減少している。このように減少傾向ではあるが、依然20%を超える人々が、被害経験があるという点について変化はない。

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、切れ目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45.2%、男性で73.5%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。

【基本的方向】

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

(2) あらゆる暴力の防止への取組

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。

国において、ハラスメント対策の強化として、令和元年に、ハラスメントに関連する様々な法改正が行われたことにより、職場におけるハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となった。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13.1%で前回調査よりも2.0ポイント上昇している。性別で見ると、女性19.1%、男性6.3%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。

また、ストーカー行為は、被害者の生活の平穩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。この規制法は「つきまとい」「待ち伏せ」「連続した電話や無言電話、文書・ファクシミリ・メール・SNSのメッセージ等」「相手方の承諾を得ないで、GPS機器等により位置情報を取得」など、様々な被害を対象とし、警告・禁止命令の対象とする形に改正されてきた。

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、コロナ禍で一旦落ち着いたが令和4年より再び増加傾向にある。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。

そして、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。

【基本的方向】

- ・ハラスメント防止のための取組
- ・ストーカー行為の防止に関する周知・情報提供と関係機関や民間団体との連携
- ・性暴力等の防止に関する意識啓発と情報提供

（3）生涯を通じた健康支援

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

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き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、安心して子どもを産み、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、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

(4) 困難を抱える方への支援の充実

令和4(2022)年5月に、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が可決・成立し、令和6(2024)年4月から施行されることとなった。

法は、対象者を「性的な被害、家庭の状況、地域社会との関係性その他様々な事情により日常生活又は社会生活を円滑に営む上で困難な問題を抱える女性」としているが、基本方針では重ねて、「法は、そもそも、女性が、女性であることにより、性暴力や性的虐待、性的搾取等の性的な被害に、より遭遇しやすい状況にあることや、予期せぬ妊娠等の女性特有の問題が存在することの他、不安定な就労状況や経済的困窮、孤立などの社会経済的困難等に陥るおそれがあること等を前提としたものであり、このような問題意識のもと、法が定義する状況に当てはまる女性であれば年齢、障害の有無、国籍等を問わず、性的搾取により従前から婦人保護事業の対象となってきた者を含め、必要に応じて法による支援の対象者となる。」としている。

また、支援対象者の多くが精神や身体等を傷つけられていることも踏まえつつ、支援対象者本人が自らの意思や意見を決定し、表明できるように支援

する体制を整え、本人の意思に寄り添った支援を行うことが必要であるとしている。

そして、「人権の擁護を図るとともに、男女平等の実現に資すること」を規定しており、困難な問題を抱える女性の人権を擁護するとともに、その性に起因して困難な状態に陥りやすい女性を支援することにより、男女平等の実現に資することを求めている。区は、計画の策定にあたっては、国の基本方針や都の計画に沿って、担当部署と連携して、法の理念を実現するよう努力すべきである。

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、若年女性がホストクラブをきっかけに売掛金を背負い、売春を強要させられる被害などが発生している。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。また、公的機関にはこうした活動を行う担い手の育成も必要である。

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82.2%、男性72.7%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。

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、性別、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、個人の方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ことがあることに留意し、男女平等参画の視点に立ち、困難な問題を抱える女性への支援を行うため、関係所管同士で強く連携する必要がある。また、法第 15 条に書かれている支援調整会議の設置の検討を行うべきである。

【基本的方向】

- ・ 困難な問題を抱える女性への支援（支援調整会議の設置検討）
- ・ 若年層の性的搾取の防止に関する啓発
- ・ 性別によるニーズの違いを捉えた、高齢者への支援
- ・ 性別によるニーズの違いを捉えた、障害者への支援

（5）誰もが安心して暮らせる環境の整備

男女平等に関する台東区民意識調査によると、セクシュアル・マイノリティ（性的少数者）の言葉や内容を理解していると答えた人は全体で 68.7%と以前より増加しており、言葉の認知度は進んでいる。しかし、「セクシュアル・マイノリティの方々にとって、偏見や差別などにより、生活しづらい社会だと思うか」の問には「思う」「どちらかといえば思う」と答えた人は全体の 79.9%と、認知はされていても、対策が進んでいない状況が浮き彫りになっている。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。

また、新型コロナウイルス感染症による入国規制が緩和されたことにより、新規入国し、日本で暮らす外国人も増加傾向にある。国は多様な業種での人材確保が困難となる中、法改正を進め外国人材の受入れを推進している。日本語の理解が十分ではない外国人が日常生活で生じる様々な問題について相談でき、問題を抱えて孤立することがないように、外国人が必要な環境を整備し、地域社会の構成員として日本人と同様に行政サービスを受用することができるようにする必要がある。その際、性別によるニーズの違いにも敏感であるべきである。

【基本的方向】

- ・性の多様性に関する理解の促進と相談体制の整備
- ・外国人向け情報提供及び相談事業の充実

4. ジェンダーの視点による区政運営の推進

(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、全ての施策と事業及び評価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・多様性推進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（「ジェンダー主流化事業点検」のモデル実施など）
- ・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23.0%、男性で14.8%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9.6%、「男女平等推進フォーラム」に参加した区民は4.4%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、SNSの利用を含めて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、他部署や民間企業との連携を強化し、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と認知度の向上

(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、積極的に働きかけを行っていくことが重要である。

【基本的方向】

- ・国・東京都・NPO等への積極的な働きかけと連携

参 考 资 料

参 考 資 料 目 次

- 国の審議会等における女性委員の割合の推移・・・・・・・・資—1
- 女性就業率の推移・・・・・・・・資—1
- 女性の年齢階級別労働力人口比率の推移・・・・・・・・資—2
- 【台東区】従業上の地位（3区分）15歳以上就業者数・・・・・・・・資—2
- 平均給与（実質）の推移（男女別、年齢階級別）・・・・・・・・資—3
- 配偶者暴力相談支援センター等への相談件数の推移・・・・・・・・資—3
- 高齢化の状況 台東区の人口構成（男女別、令和5年4月1日現在）・・資—4
- 外国人人口の増加 台東区の人口構成(男女別、令和5年4月1日現在)・・資—5
- 男女平等に関する台東区民意調査 より**
- 家族のあり方に関する考え方・・・・・・・・資—6
- 日常生活の役割分担・・・・・・・・資—7
- 女性が職業をもつことについての意識(性別)・・・・・・・・資—8
- 仕事、家庭生活、個人の生活の優先度(希望と現実)・・・・・・・・資—8
- 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—9
- 若年女性の被害防止のために必要な対策・・・・・・・・資—10
- ドメスティック・バイオレンス（DV）に対して充実すべき対策や援助・・資—10

- 諮問文・・・・・・・・資—11

- 「はばたきプラン21」推進会議委員名簿・・・・・・・・資—13

- 「はばたきプラン21」推進会議開催状況・・・・・・・・資—14

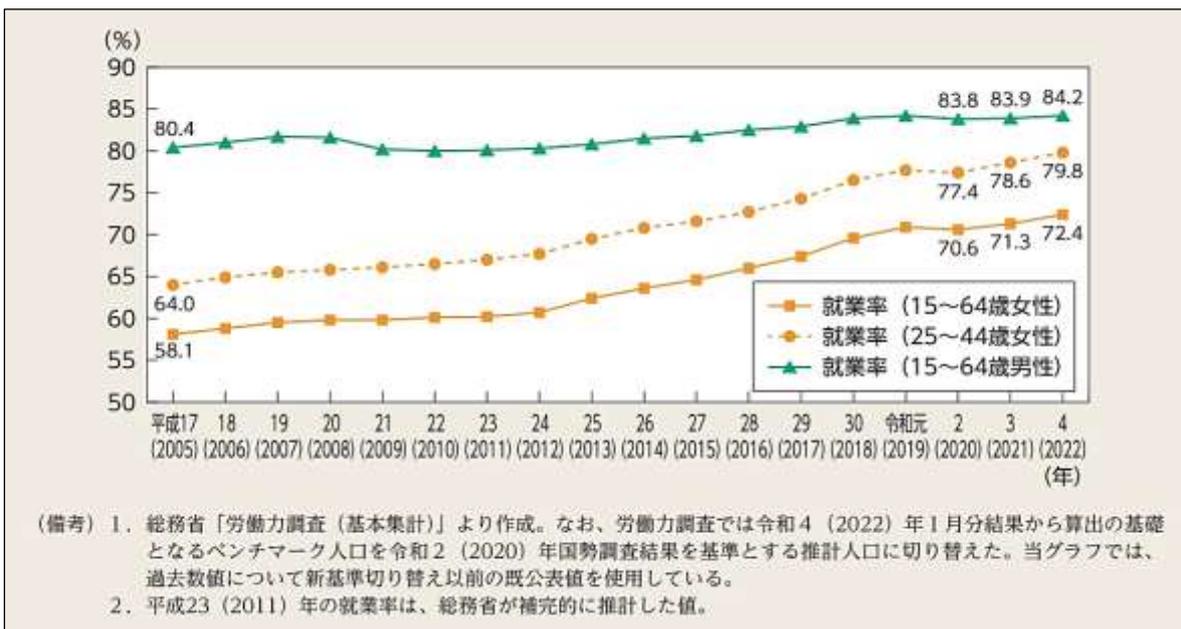
1 関係図表

○ 国の審議会等における女性委員の割合の推移



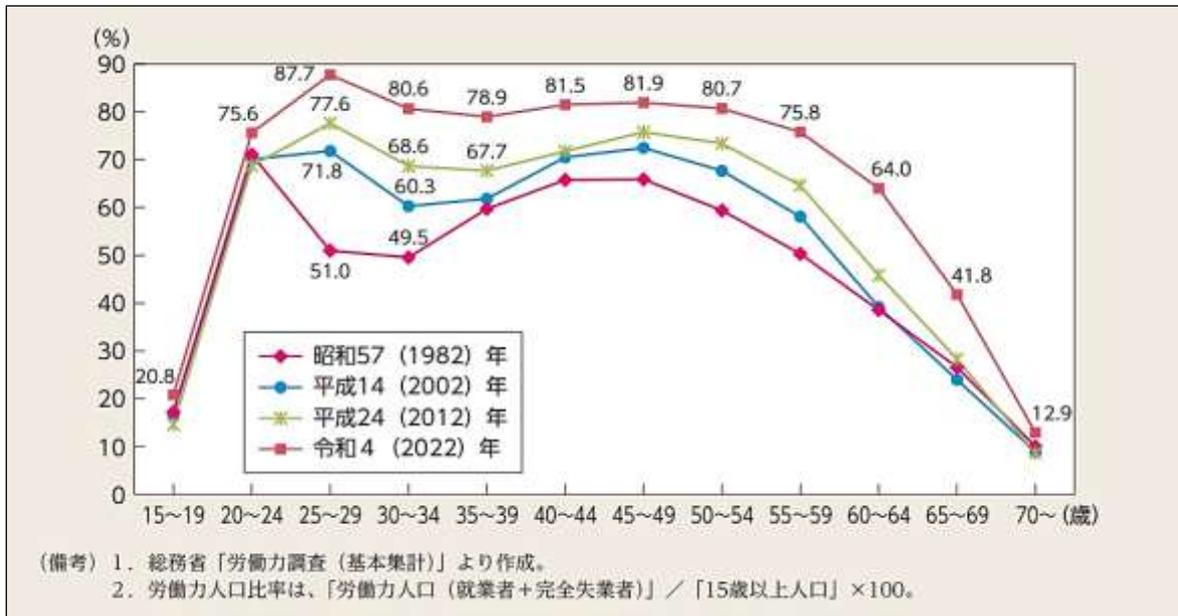
出所：「令和5年版男女共同参画白書」

○ 女性就業率の推移



出所：「令和5年版男女共同参画白書」

○ 女性の年齢階級別労働力人口比率の推移



出所：「令和5年版男女共同参画白書」

○ 【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)	25,675,371	100.0%	2,673,181	100.0%	40,108	100.0%
雇用者 2)	23,130,959	90.1%	2,447,265	91.5%	35,588	88.7%
自営業者	1,191,523	4.6%	149,957	5.6%	2,751	6.9%
家族従業者 3)	1,352,889	5.3%	75,959	2.8%	1,769	4.4%

【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)	30,871,667	100.0%	3,145,866	100.0%	48,201	100.0%
雇用者 2)	26,945,461	87.3%	2,805,010	89.2%	42,136	87.4%
自営業者	3,589,824	11.6%	324,379	10.3%	5,643	11.7%
家族従業者 3)	336,382	1.1%	16,477	0.5%	422	0.9%

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

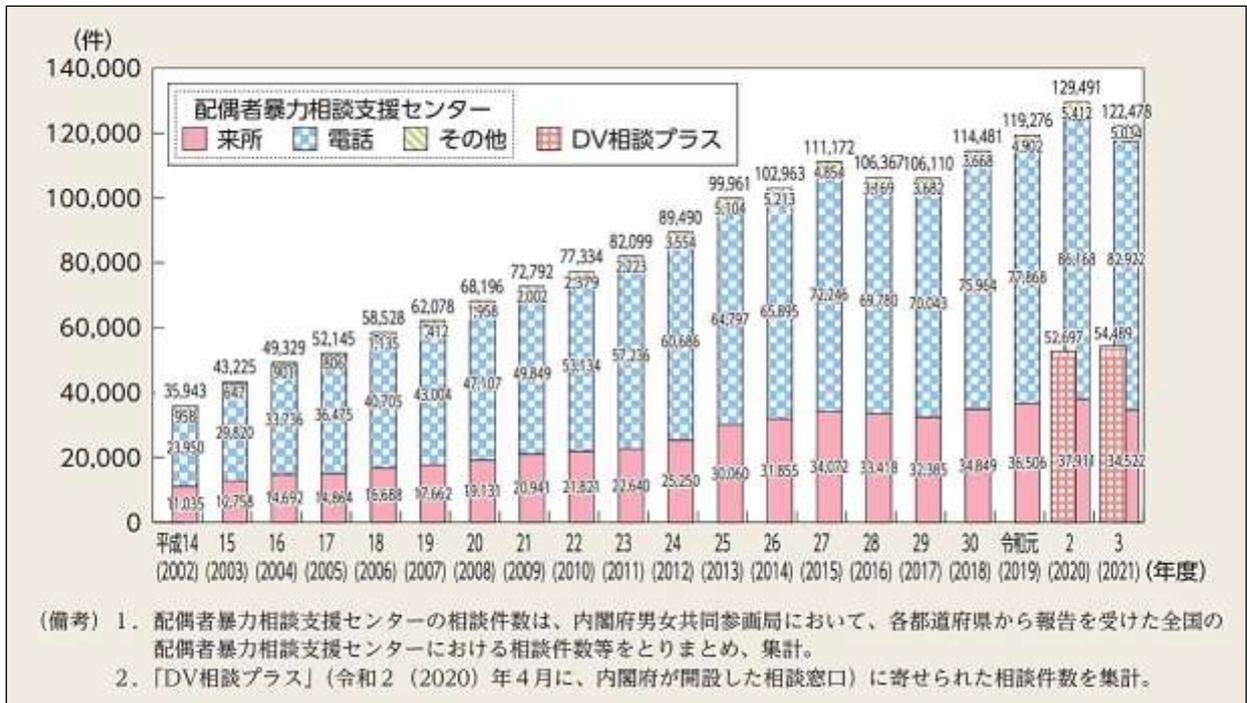
出所：総務省統計局『令和2年度国勢調査』を基に台東区総務部で作成

○ 平均給与（実質）の推移（男女別、年齢階級別）



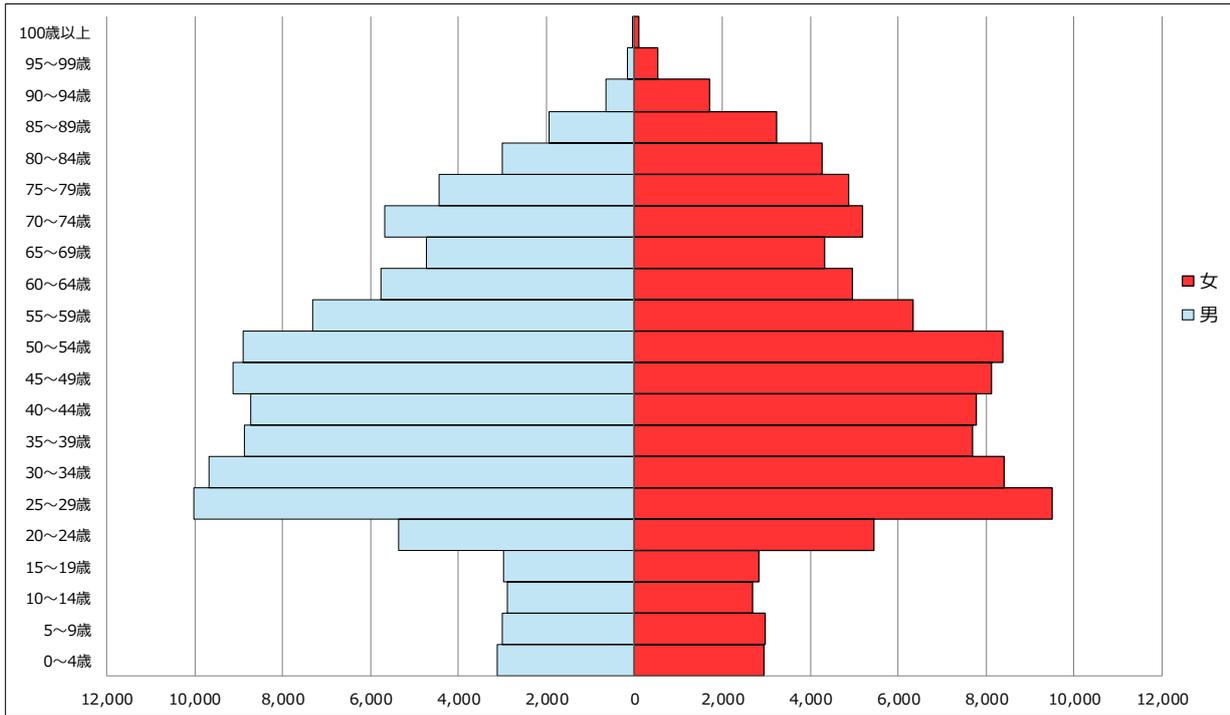
出所：「令和5年版男女共同参画白書」

○ 配偶者暴力相談支援センター等への相談件数の推移



出所：「令和5年版男女共同参画白書」

○ 高齢化の状況 台東区の人口構成（男女別、令和5年4月1日現在）

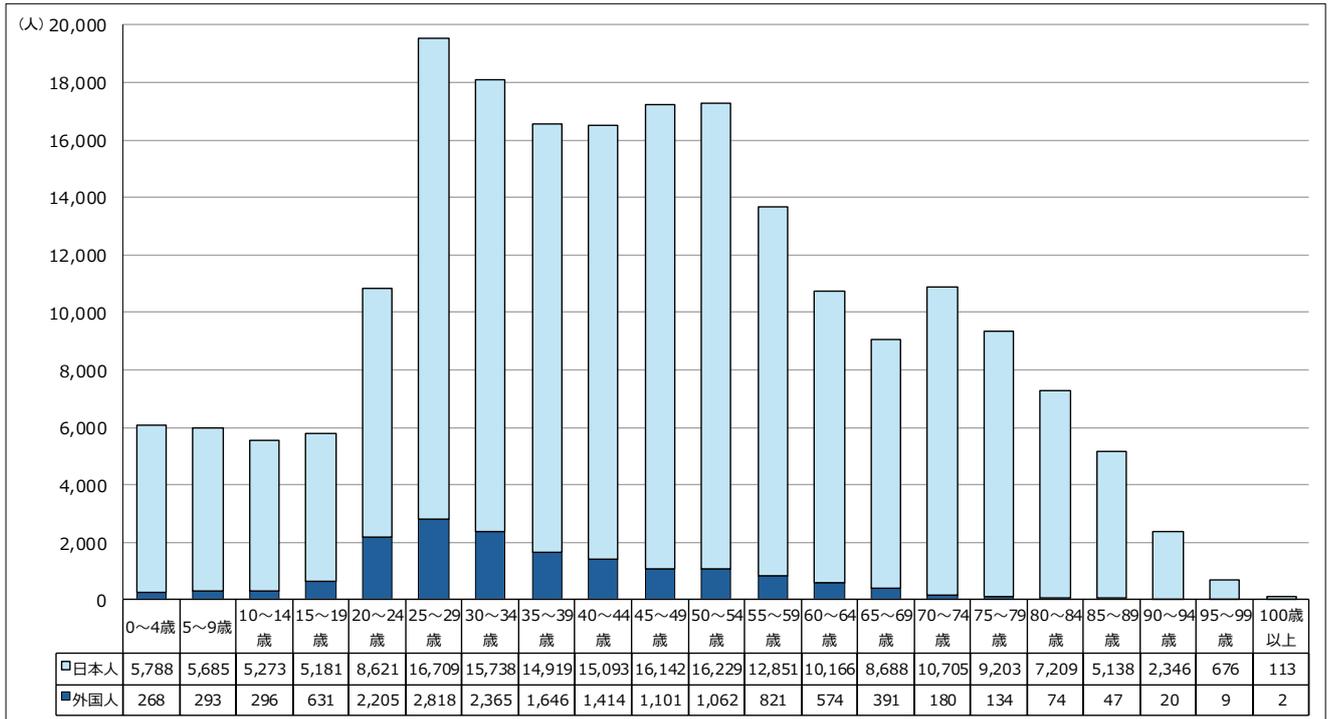


年齢	男	女	計
0～4歳	3,118	2,938	6,056
5～9歳	2,997	2,981	5,978
10～14歳	2,883	2,686	5,569
15～19歳	2,965	2,847	5,812
20～24歳	5,363	5,463	10,826
25～29歳	10,023	9,504	19,527
30～34歳	9,674	8,429	18,103
35～39歳	8,860	7,705	16,565
40～44歳	8,720	7,787	16,507
45～49歳	9,127	8,116	17,243
50～54歳	8,915	8,376	17,291
55～59歳	7,332	6,340	13,672
60～64歳	5,765	4,975	10,740
65～69歳	4,740	4,339	9,079
70～74歳	5,691	5,194	10,885
75～79歳	4,457	4,880	9,337
80～84歳	2,997	4,286	7,283
85～89歳	1,940	3,245	5,185
90～94歳	644	1,722	2,366
95～99歳	150	535	685
100歳以上	7	108	115
計	106,368	102,456	208,824

構成比率				
0～14歳	8,998	8,605	17,603	8.4%
15～64歳	76,744	69,542	146,286	70.1%
65歳以上	20,626	24,309	44,935	21.5%

出所：住民基本台帳を基に台東区総務部で作成

○ 外国人人口の増加 台東区の人口構成(男女別、令和5年4月1日現在)

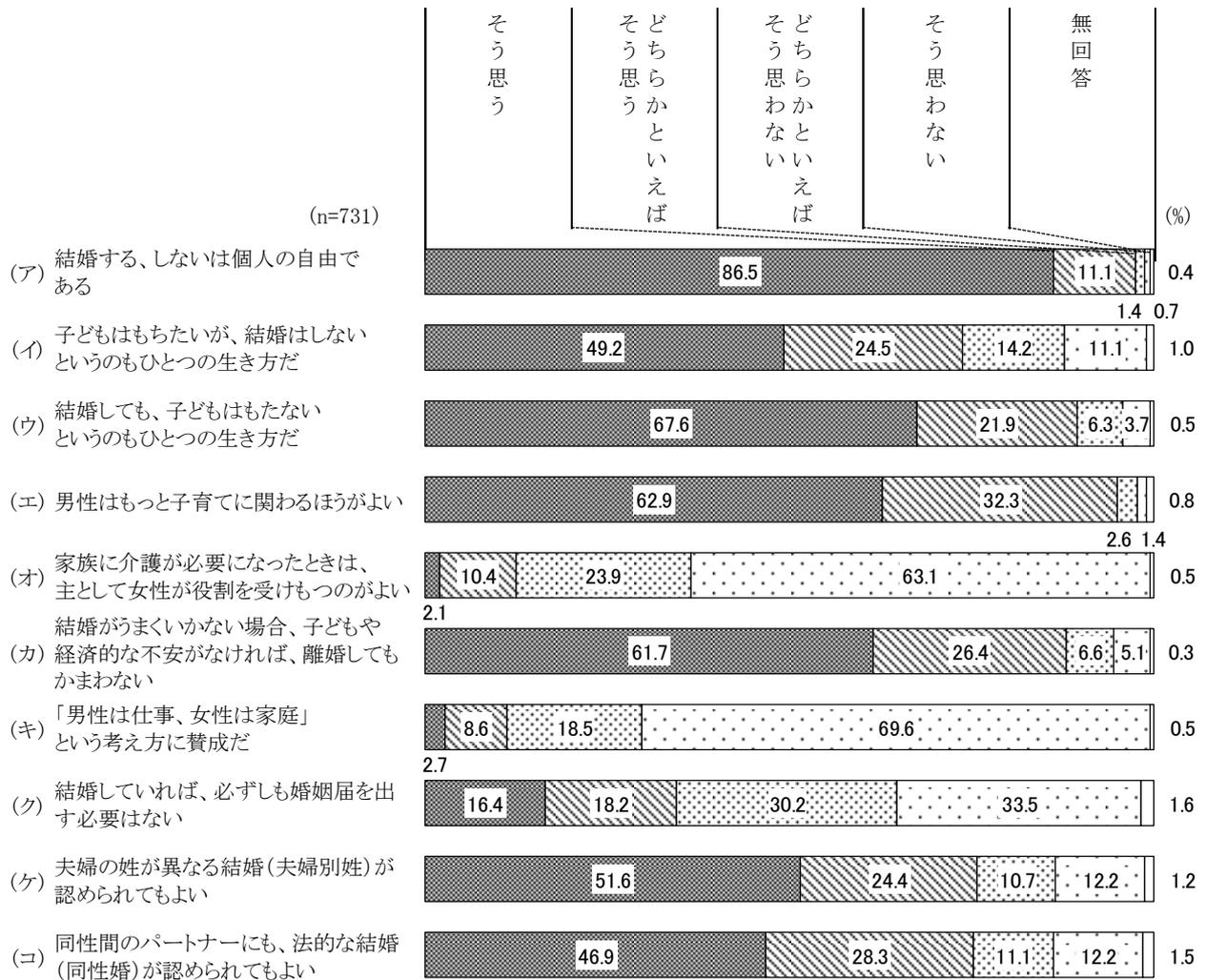


	総数		男性		女性	
	人口	構成比	人口	構成比	人口	構成比
日本人	192,473	92.2%	98,121	92.2%	94,352	92.1%
外国人	16,351	7.8%	8,247	7.8%	8,104	7.9%
総数	208,824		106,368		102,456	

出所：住民基本台帳を基に台東区総務部で作成

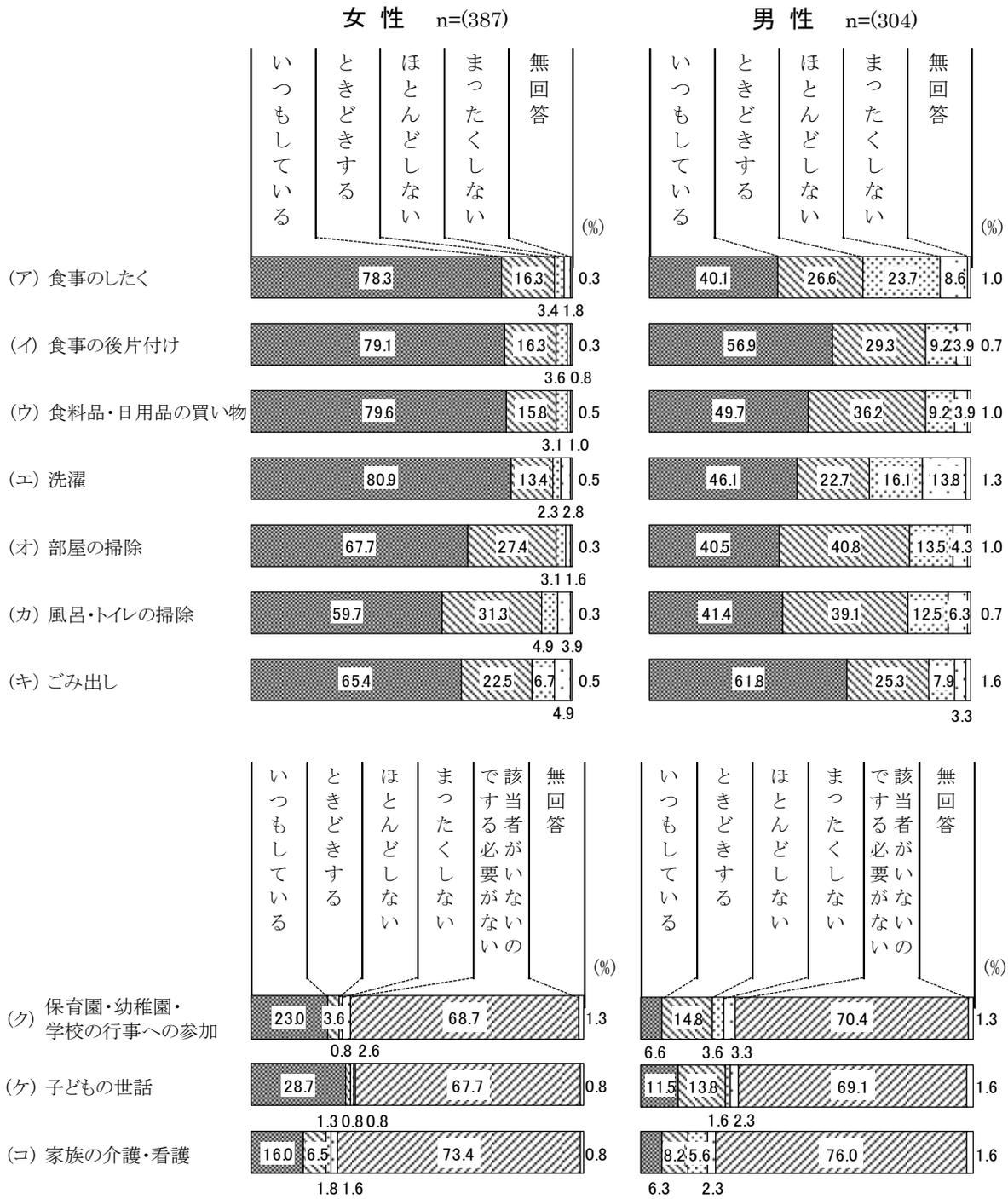
男女平等に関する台東区民意識調査 より

○ 家族のあり方に関する考え方



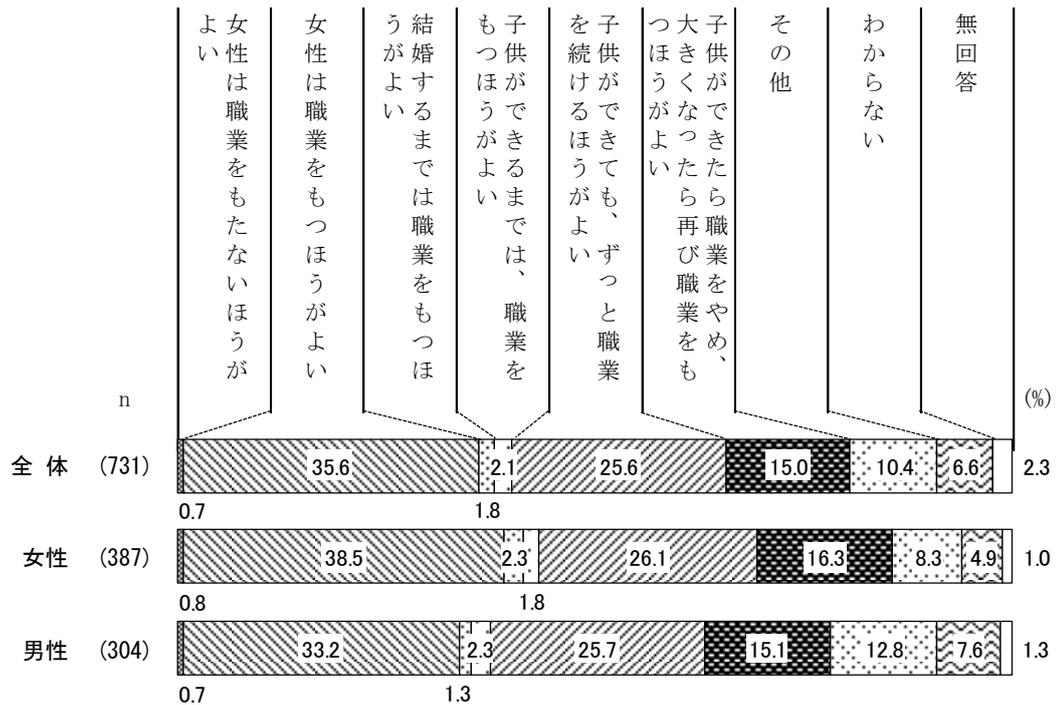
出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
令和5(2023)年9月

○ 日常生活の役割分担



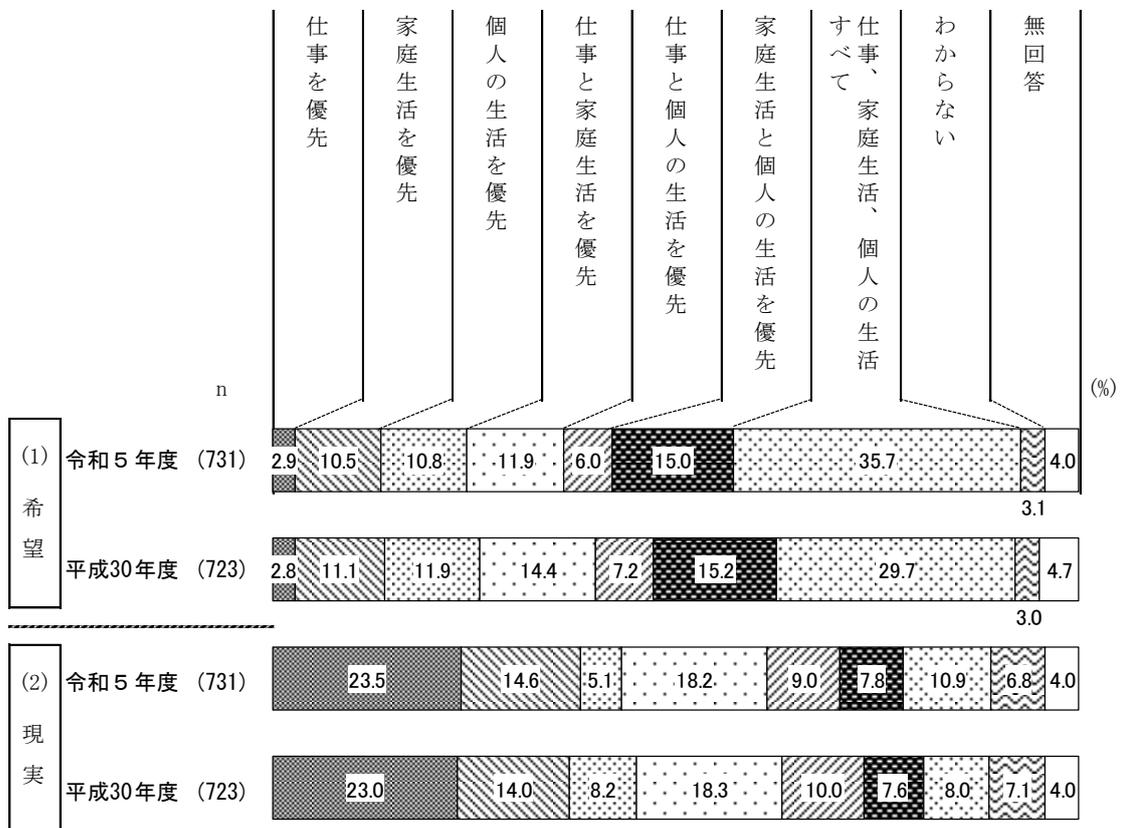
出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
令和5（2023）年9月

○ 女性が職業をもつことについての意識(性別)



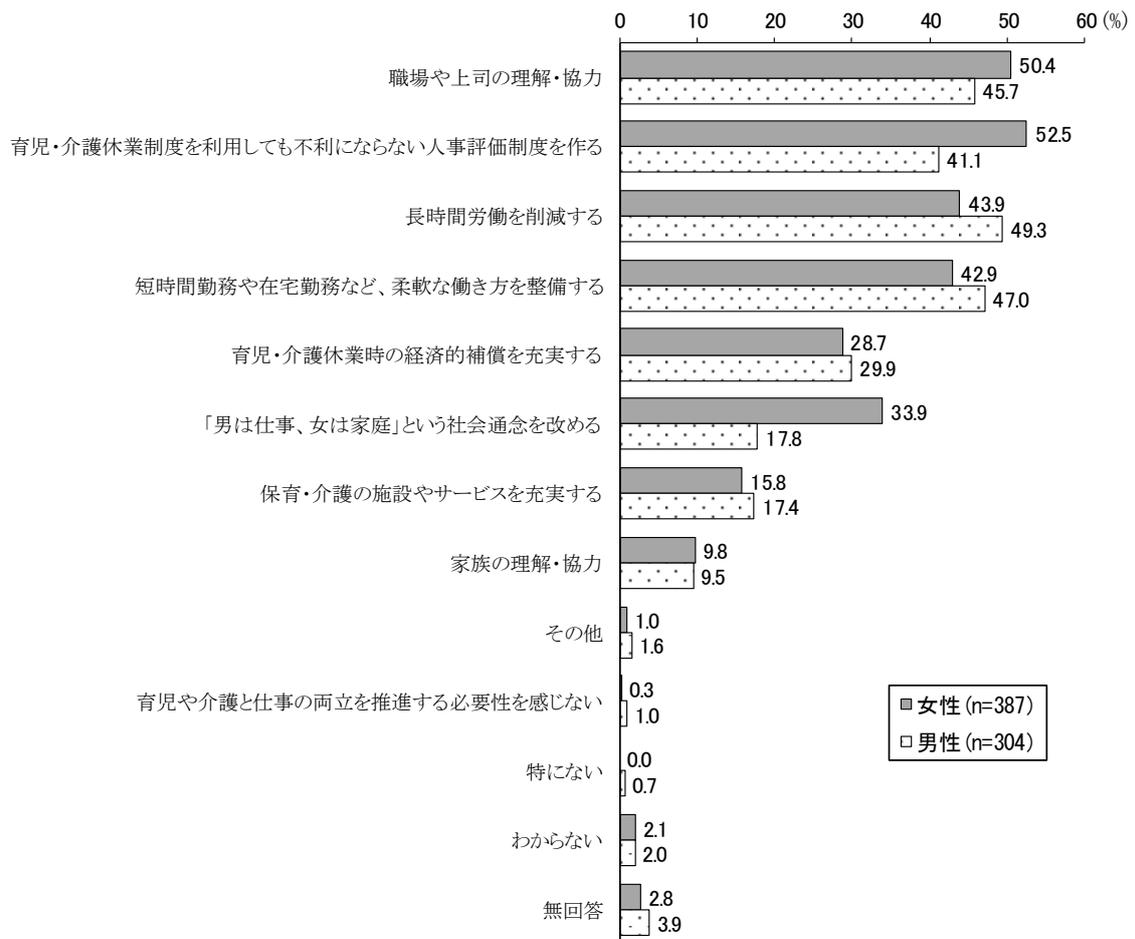
出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
令和5（2023）年9月

○ 仕事、家庭生活、個人の生活の優先度(希望と現実)



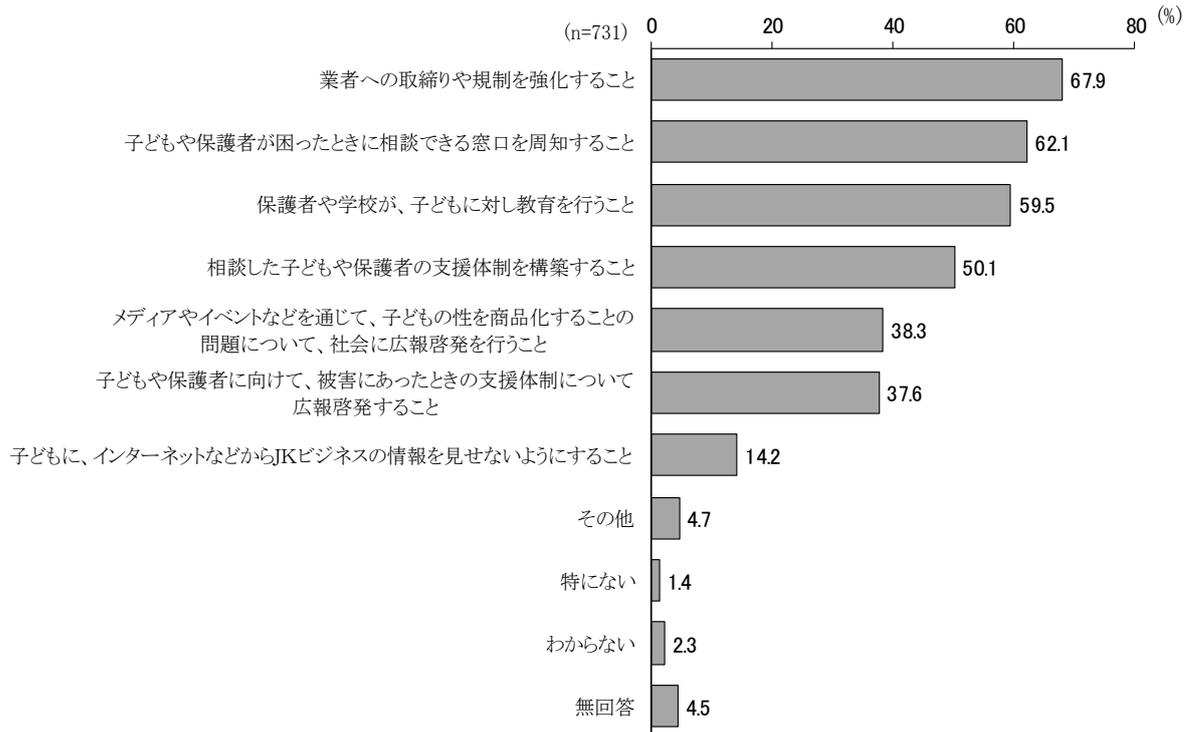
出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
令和5（2023）年9月

○ 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



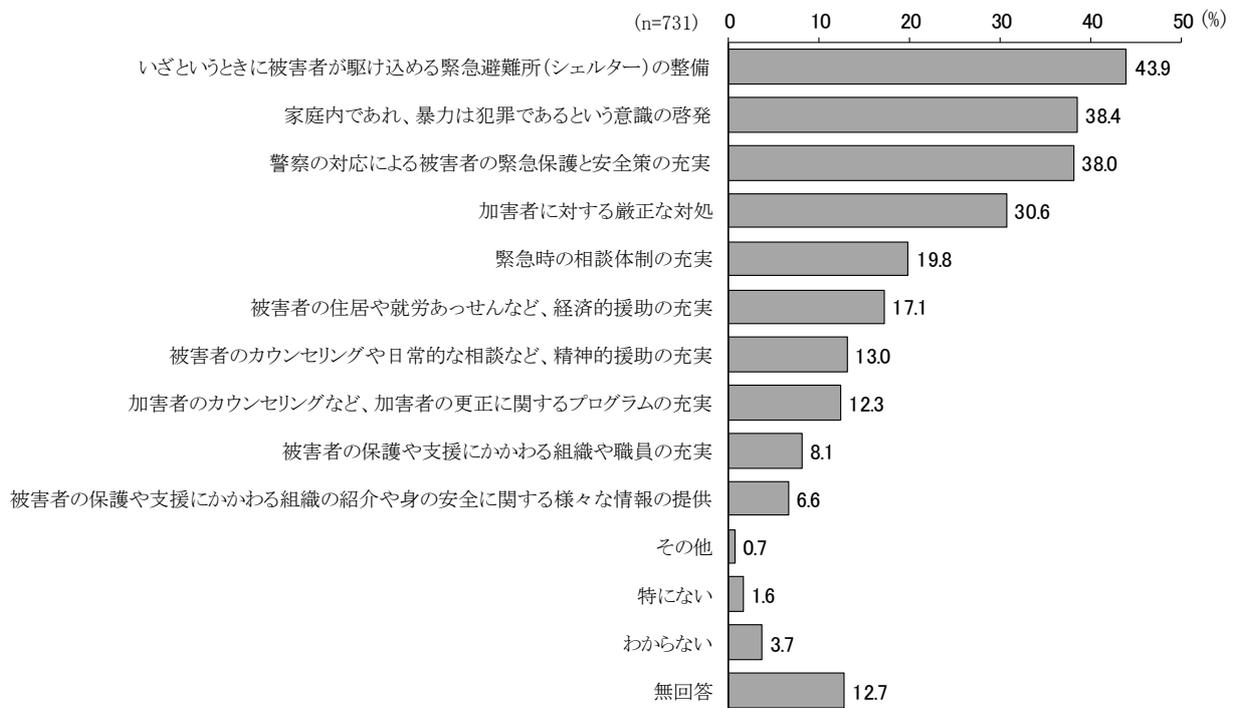
出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
令和5（2023）年9月

○ 若年女性の被害防止のために必要な対策



出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
令和5（2023）年9月

○ ドメスティック・バイオレンス（DV）に対して充実すべき対策や援助



出所：台東区総務部『男女平等に関する台東区民意識調査』
令和5（2023）年9月

2 諮問文

5台総権第348号
令和5年9月27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

令和6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6年3月に「台東区女性行動計画はばたきプラン21」を策定しました。また、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はばたきプラン21」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月の改定以降は、計画期間を5年間に見直し、平成27年3月、令和2年3月と、3回、行動計画を改定してきました。

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、令和2年3月の改定では、あらゆる分野への男女平等参画の推進に加え、職業生活における女性の活躍推進や、性の多様性の視点を盛り込むなど、区の施策を総合的・計画的に進めています。

国においては、令和2年12月に「第5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11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、令和6年4月には、人権が尊重され、女性が安心して、かつ、自立して暮らせる社会の実現に寄与することを目的とした「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行される予定です。

また、東京都においては、令和4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、ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進などを3つの柱とし、男女平等参画施策を展開しています。

本区においても、こうした国や都の動向や区民意識調査の結果等を踏まえ、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：令和3（2021）年4月1日から2024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 東海大学チュードントアチーブメントセンター 准教授	委 員
4	委 員	植武 一幸	男女平等推進プラザ運営委員会 副委員長	
5	委 員	宮地 明子	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	油木 鉄平	台東区立小学校PTA連合会 連合副会長	
8	委 員	松谷 弘子	台東区町会連合会 女性部代表	委 員
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	米山 博美	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	宇田川 靖子	台東地区人権擁護委員	
13	委 員	大西 修	公募委員（区民）	
14	委 員	小嶋 美代子	公募委員（区民）	
15	委 員	佐藤 陽子	公募委員（区民）	
16	委 員	長谷川 丈夫	公募委員（区民）	
17		針谷 玲子	白百合女子大学人間総合学部教授	委 員

（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
令和5年 6月	21日 第1回 ○ 各審議会における女性委員の参画状況調査について ○ 第5次計画の令和4年度進捗状況について ○ 台東区男女平等推進行動計画改定のスケジュールについて	
9月	27日 第2回 ○ 男女平等に関する台東区民意調査の結果について ○ 第5次計画の令和4年度進捗状況について ○ 「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		19日 第1回 ○ 今後のスケジュールについて ○ 答申の構成について ○ 答申(案)の作成にあたっての意見出し
11月		16日 第2回 ○ 答申(案)の作成について
12月	21日 第3回 ○ 台東区配偶者暴力相談支援センターの現状について ○ 第5次計画の令和4年度進捗状況について ○ 起草委員会中間報告 答申(案)について	7日 第3回 ○ 答申(案)の作成について
令和6年 1月		25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
3月	21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 ○ 第5次計画の4年度進捗状況に対する評価のまとめ	

「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 令和6年3月（令和5年度登録第95号）

台東区総務部人権・多様性推進課

〒110-8621 東京都台東区西浅草3-25-16

電話 03（5246）5816