

## 基本課題と具体的施策の方向

### 1 仕事と家庭、地域活動との調和がとれた生活の実現

#### (1) 仕事と家庭、地域活動との調和がとれた生活の実現

##### 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

男女がともに家族としての責任を担い、仕事と家事や育児、介護、地域活動などを両立できるようにすることは、男女共同参画社会の基本的な考え方の一つであり、これらをバランスよく担うことが大切である。

女性の職場への参画だけでなく、男性の家庭や地域における活動への参画など、男女ともに多様な生き方の選択を可能にする男女共同参画の視点からも、仕事と子育ての両立のみならず、すべての人々が仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を可能とする働き方の見直しを進める必要がある。

また、企業経営の視点からも、子育て世代の両立支援に限らず、様々なニーズを持つ他の世代の人々を含めた多様な働き方の実現は、優秀な人材を確保するうえで大切なことである。

仕事と子育ての両立では、子育て中の男女についての調査で、「仕事も家庭も同時に重視したい」と考える人の割合が高いという結果もでていいる。しかし、男性の多くが「仕事を優先」し、女性の多くが「家事や育児に専念」せざるを得なかったり、苦労しながら仕事と家庭を両立しているという現状があり、硬直した社会のしくみの中で、根強い性別による固定的な役割分担意識や過度な長時間労働、画一的な勤務体制など、仕事と家庭のどちらかを選択せざるを得ない状況にある。

人々の価値観は多様化し、仕事と生活のバランスをとり、人生の質を高めたいという欲求が強くなっている。仕事と育児・介護の両立に限らず、独身や子どもがいない男性・女性も含め、社会を構成するすべての人々が柔軟で多様な生き方を選択できる環境をつくる必要がある。また、これを推進するためには、事業者の取組みは不可欠であり、事業者に対する意識啓発を積極的に行わなければならない。

##### 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

イギリス貿易産業省（DTI）の規定によると、「年齢、人種、性別にかかわらず、誰もが仕事とそれ以外の責任・欲求とをうまく調和させられるような生活のリズムを見つけられるように働き方を調整すること。」とされている。

#### < 施策の方向 >

##### ア 区民、事業者への啓発や働きかけ

仕事も生活も充実させることは、個人の生活を豊かにするとともに、事業者にとっては優秀な人材の確保や生産性の向上につながる。このため、区民や事業者に対し、過度な長時間労働の改善や画一的でない柔軟で多様な働き方ができるよう、啓発を推進する必要がある。

#### 【具体的な提案】

- ・区民や事業者に対し、講座や男女共同参画啓発誌等を通じ、ワーク・ライフ・バランスの意義を普及・啓発する。
- ・事業者に対し、男女とも有給休暇や育児・介護休業などを取得しやすい職場環境づくりに向けた普及・啓発を行う。

#### < 施策の方向 >

##### イ ワーク・ライフ・バランス推進事業者の紹介

事業者の中には、先駆的に男女共同参画や働きやすい職場づくりを推進している事業者もある。仕事と家庭や地域活動との両立を支援するために事業者が行なっている、育児・介護休業制度や短時間勤務制度をはじめとした制度の整備や利用状況を把握し、ワーク・ライフ・バランスに意欲的に取組む事業者を、先進的な事例として紹介するなど、情報提供を積極的に行なう。

#### 【具体的な提案】

- ・男女共同参画啓発誌や区報等でワーク・ライフ・バランスに意欲的に取組む事業者を、先進的な事例として紹介し情報提供を行なう。
- ・ワーク・ライフ・バランス推進事業者を講師に迎えたセミナーを行なうなど、具体的な取組みを紹介する。

#### 子育てに対する支援

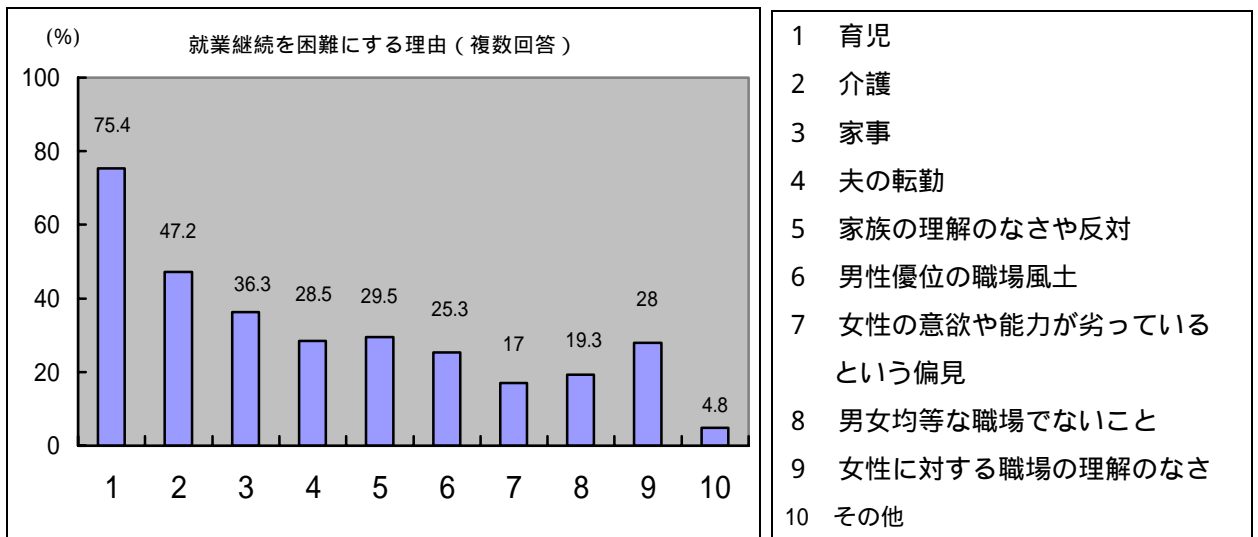
子どもを持ちたいと望む人たちが安心して子どもを持つことができ、健やかに育てられる環境を整備することが重要である。また、生活形態や価値観、親の就業スタイルの多様化とともに、保育サービスに対するニーズへの要望は高まっている。しかし、年度途中の保育園への入所はむずかしく、特に0歳児の待機児童が多く、低年齢児を中心とした受入れや多様な保育サービスの充実は、就労を継続するうえで重要な課題である。

2006（平成18）年版男女共同参画白書によると、30代男性の4人に一人が週60時間以上働いており、もっと家庭での時間を増やしたいと考えている。しかし、男性の育児休業取得率は、0.5%と女性の72%に比べ極端に低い。国の目標である10%にはほど遠く、女性に育児負担が集中していることがうかがえる。父親、母親がともに子育てをするという意識

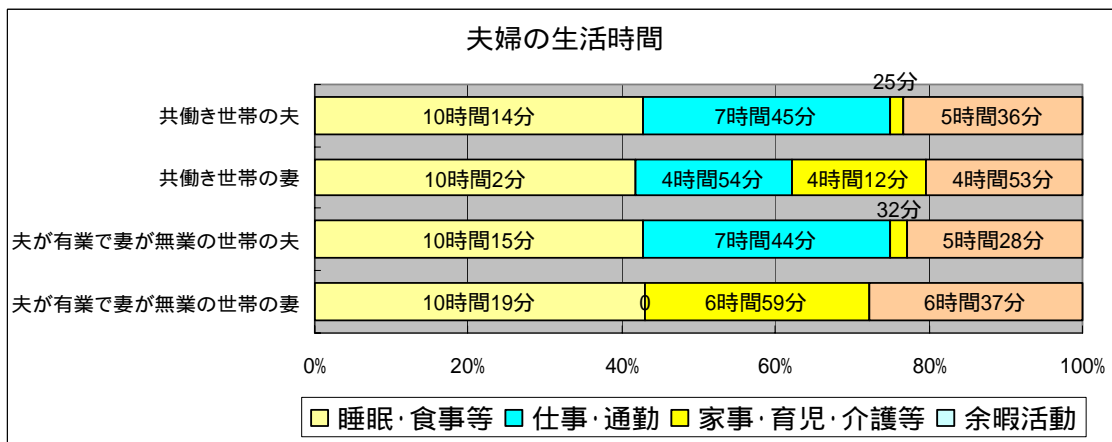
は広がっているが、実際には育児負担は母親に集中し、父親の育児参加はまだまだ進んでいるとはいえない。欧米諸国と比べ、日本の男性が家事・育児に関わる時間は極端に少ない。

男性の育児参加が進まない要因としては、男性の長時間労働や女性が仕事を辞めたり就業時間を調整して子育てを担っていることが考えられる。2003（平成 15）年版男女共同参画白書によると、仕事をしている女性のうち、第 1 子の出産を機に退職する女性が 7 割にのぼっている。働き続けたいと希望しても、出産や育児等により退職せざるを得ない女性が多いというのが現状である。

核家族化が進み地域とのつながりが希薄になる中、家庭における子育ては母親の役割であるという社会通念や性別による固定的な役割分担意識は依然として根強く、このことが親の育児不安の一因にもなっている。子育てを支えていた地域とのつながりが失われつつある今、子育て相談や一時保育など子育てを支援する仕組みを整備し、充実させることが重要である。



平成 18 年男女共同参画白書：(財)21 世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査報告書」(平成 17 年)



平成 18 年男女共同参画白書：総務省「社会生活基本調査」(平成 13 年)

< 施策の方向 >

ア 子育て相談機能の充実

核家族化の進展や地域社会での区民同士のかかわりが希薄化し、一人で子育てに悩んでいる親も多く存在している。子育て中の親が孤立しないようにするなど、子育ての負担感を解消するため、相談機能の充実や地域での子育てを支援する必要がある。

【具体的な提案】

- ・ 相談体制の充実や地域で安心して子育てができる仕組みづくりを推進する。

< 施策の方向 >

イ 子どもの成長に十分配慮した多様な保育サービスの実施

生活形態や価値観、親の就業スタイルが多様化している中、保育園に子どもを預けている人は増加傾向にあり、学童クラブの在籍児童数も増加している。保育サービスに対するニーズも高まり、利用者の就労形態に応じた保育サービスへの要望が高まっていることから、延長保育、病後児保育、休日保育など多様なニーズに対応したきめ細かい保育サービス、低年齢児を中心とした柔軟な受入など、子どもの成長や発達に十分配慮した多様な保育サービスを実施する必要がある。

【具体的な提案】

- ・ 多様な保育サービスの充実を図るため、休日保育、病後児保育、一時保育、ショートステイ、保育時間の延長、保育園の受入枠の拡大などを図る。
- ・ 幼稚園、保育園、児童館の子育て支援機能を充実させる。
- ・ 児童虐待やいじめ防止に向け、情報提供や講座などを積極的に行なう。
- ・ 福祉、教育、保健部門の子どもに関する相談や講座を充実し、関係機関のネットワーク化を推進する。

< 施策の方向 >

ウ 子育て支援ネットワークづくりの推進

閉塞的な環境の中で一人で子育てを担い、子育てに悩んでいる親の負担感を解消し、子育ての喜びを実感できるようにするためには、地域で親を支援していく必要がある。そのため、地域社会のさまざまな人々が子どもを見守り、子育てしている親を支援するネットワークづくりを推進する必要がある。

### 【具体的な提案】

- ・子どもと家庭を支援するため、 子ども家庭支援センターの充実を図る。
- ・地域における子育て支援のため、 ファミリー・サポート・センター事業の充実を図る。
- ・地域で、さまざまな年代の人が子育てにかかわり、子育てしやすい豊かな地域社会を推進するため、三世代交流のできる場の提供やしきづくりを進める。
- ・子育て中の人々が仲間同士で気軽に集まり、情報交換できるような場の提供やしきみを整備する。
- ・生涯学習、社会教育等において、子どもを育てる時期の親の学習を充実させる。

#### 子ども家庭支援センター

子育てに関する不安感、負担感を解消し、健やかに子どもを育成できるように、住民に身近なところで子どもと家庭に関する問題に総合的に対応する機関。こども家庭総合相談、専門機関や民間グループ等との連携、相談機関相互の連絡調整などを行なう。

#### ファミリー・サポート・センター事業

地域において、子育ての応援を行ないたい人と援助を受けたい人からなる会員組織を設立し、有償の相互支援活動を行う事業。保育園や幼稚園への送迎、学童クラブ終了後の預かり等のサービスを行い、主に保護者が仕事と育児を両立できるように援助する事業。

### < 施策の方向 >

#### エ 事業者に対する意識啓発の推進

親がどんなに仕事と子育ての両立を望んでいても、職場環境の整備が遅れていたり、制度はあっても利用しにくい雰囲気があるなど、事業者の理解や働きやすい環境づくりへの意欲がなければ、仕事と子育てを両立することはむずかしい。

そのため、働き方の見直しや多様な働き方に対応した支援、育児休業を取得しやすくするための取組みなど、子育てしながら働き続けることができる職場環境づくりについて事業者への働きかけを行い、男女ともに仕事と家庭の両立が可能な仕組みづくりや意識啓発を推進する必要がある。

### 【具体的な提案】

- ・働き方を見直し、男女ともに仕事と家庭の両立が可能になるよう、育児休業、短時間勤務制度やフレックス制度などの導入や利用しやすい職場づくりなど、事業者への働きかけや意識啓発を推進する。

#### 介護・高齢者に対する支援

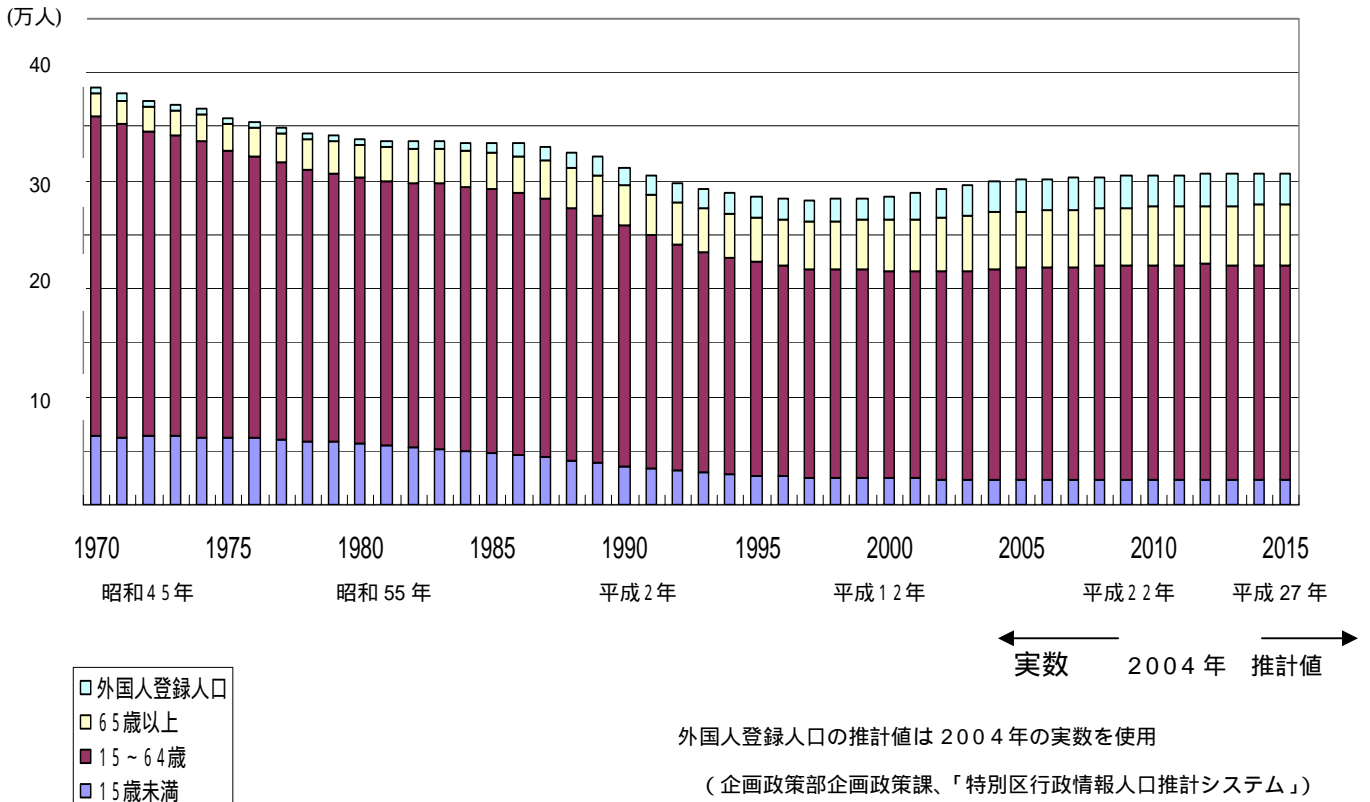
急速な少子・高齢化により、2015年（平成27年）には都民の4人に一人が高齢者になると予想され、高齢者の増加に伴い、一人暮らしの高齢者や介護が必要な高齢者も増えることが予想される。このような状況の中、主に家庭によって担われてきた高齢者の介護を社会全体で担い、介護サービスの質・量を充実させるため介護保険制度が導入された。しかし、介護の悩みを相談する人が身近にいないことや、介護疲れなどに起因する家庭内での高齢者虐待が生じるなど、介護が男性にとっても女性にとっても深刻な問題となっている。

介護などのためにフレックスタイムや短時間勤務といった柔軟な勤務を希望する社員は多いにもかかわらず、現実に介護している人は圧倒的に女性が多く、介護のために仕事をやめざるを得ないなど、介護と家庭や仕事の両立がむずかしい状況がある。また、長男の嫁が介護を担うといった古くからの慣習が根強く残されている。

さらに、今後、団塊の世代が退職を迎えるが、これらの人々がこれまでの知識や経験を生かし、就労や社会活動に参加することは、高齢者自身の生活の安定、生きがいの獲得など活力ある地域づくりにもつながる。生涯を通じた地域活動やボランティア活動などに貢献できるよう機会の提供や環境整備を行なうことも必要である。

また、高齢者や障害者の自主的な地域活動を支援したり、充実した質の高い生活を送れるよう、学習やスポーツ、レクリエーション活動の場の提供も大切である。

## 65歳以上の高齢者の人口推計



### < 施策の方向 >

#### ア 介護サービスの充実

主に家族、とりわけ女性に委ねられていた介護は、介護保険の導入により高齢者の介護度に応じたサービスの享受が可能になった。要介護認定者が増加し、介護サービスの利用者も確実に増えているため、今後も引き続き、介護サービスを充実させ、高齢者に関する相談体制の充実と情報提供の整備を図り、男性に対しても介護への参画を促進するための啓発を行うことが必要である。

#### 【具体的な提案】

- ・ 介護サービスの質・量をともに充実させる。
- ・ 介護者に対する相談体制を整備し、介護に関する内容だけではなく、介護者の心のケアについても対応できるようにする。

### < 施策の方向 >

#### イ 介護と家庭や仕事との両立

高齢化社会を迎え、男女とも介護の問題は、生活設計にもかかわる大きな問題となってきた。性別による固定的な役割分担意識により、

女性だけが介護を担ったり、就業している男女が仕事を辞めることがないように、区民や事業者に対する意識啓発を進め、介護と家庭や仕事との両立が可能な環境整備を促進する必要がある。

【具体的な提案】

- ・事業者に対して、介護休業を取得しやすい環境づくり、育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度やフレックスタイム制の導入など「働き方の見直し」を含め、男女とも介護・家庭との両立が可能な雇用環境の整備を促進するための啓発を行う。
- ・区民や事業者に対し、介護を女性だけが担うのではなく、男性も女性もそれぞれが協力して家族としての責任を果たすことができるように、意識啓発を推進する。

< 施策の方向 >

ウ 高齢者の社会参加の促進

高齢者が住み慣れた地域で安心して生活し、これまでの知識や経験などを生かしてさまざまな分野で活躍できる環境整備や仕組みづくりを行い、蓄積してきた知識・経験・技術などを社会に還元できるようにし、活力ある地域づくりをする必要がある。

【具体的な提案】

- ・高齢者が、ボランティア活動、NPO活動、生涯学習やスポーツ活動など、これまでの知識や経験を生かしてさまざまな分野で活躍できる環境整備や仕組みづくりを行い、蓄積してきた知識・経験・技術などを社会に還元できるようにし、活力ある地域づくりをする。
- ・高齢者が住み慣れた地域で、安心して生活していけるよう、地域の見守りネットワークの充実を図る。
- ・家事に携わることなく高齢期を迎えた男性も、家事能力を身につけることができるよう、実践的なセミナーや講習などを開催し、家庭での男女共同参画を促進する。

(2) 職場における男女共同参画の促進

均等な雇用機会の確保

職場において、女性も男性も、能力を十分に発揮する機会や待遇が確保されることは、男女共同参画社会の実現にとって大変重要である。

区では、事業者に対して男女共同参画の啓発を行うことを目的としたアンケート調査を実施するなど、理解と協力を求めるための取組みを行ってきた。また、毎年区政モニターによる意識調査を行なっているが、



2006年(平成18年)の結果では、職場で「男女平等」と感じる人は20.9%だったのに対し、「男性の方が優遇されている」「どちらかといえば、男性の方が優遇されている」と感じる人は70.2%であり、男女差を感じることは、昇進・昇格、仕事内容や質、賃金、幹部職員への登用を挙げている人が多かった。この結果からも分かるように、職場において、女性の能力を十分に発揮する機会や待遇の確保が充分進んでいるとはいえない。

就職に際しても、男子学生に比べ女子学生の方が厳しい状況があり、職に就いても女性の多くが結婚や出産を機に退職しているという実態がある。

このような状況を改善するためには、事業者に対し、男女雇用機会均等法や育児・介護休業法などについての啓発を図り、働きやすい雇用環境の整備を推進することがなによりも重要である。

また、男女雇用機会均等法が改正され、平成19年4月から施行されるが、今回新たに盛り込まれた男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いの禁止、間接差別の禁止、セクシュアル・ハラスメントについての対策強化などは、男女共同参画社会を実現するための前提として重要なことである。

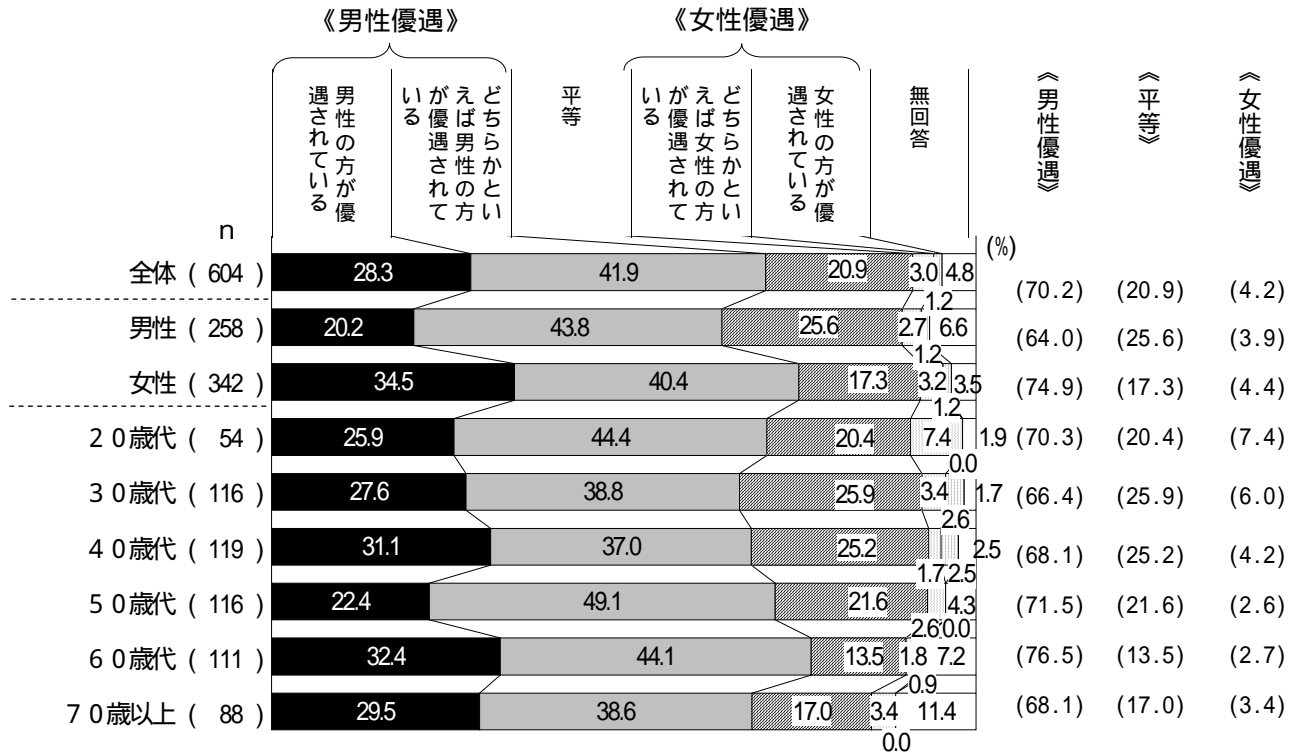
#### 男女雇用機会均等法

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

(昭和47年7月1日法律第113号、改正平成18年6月21日法律第82号)

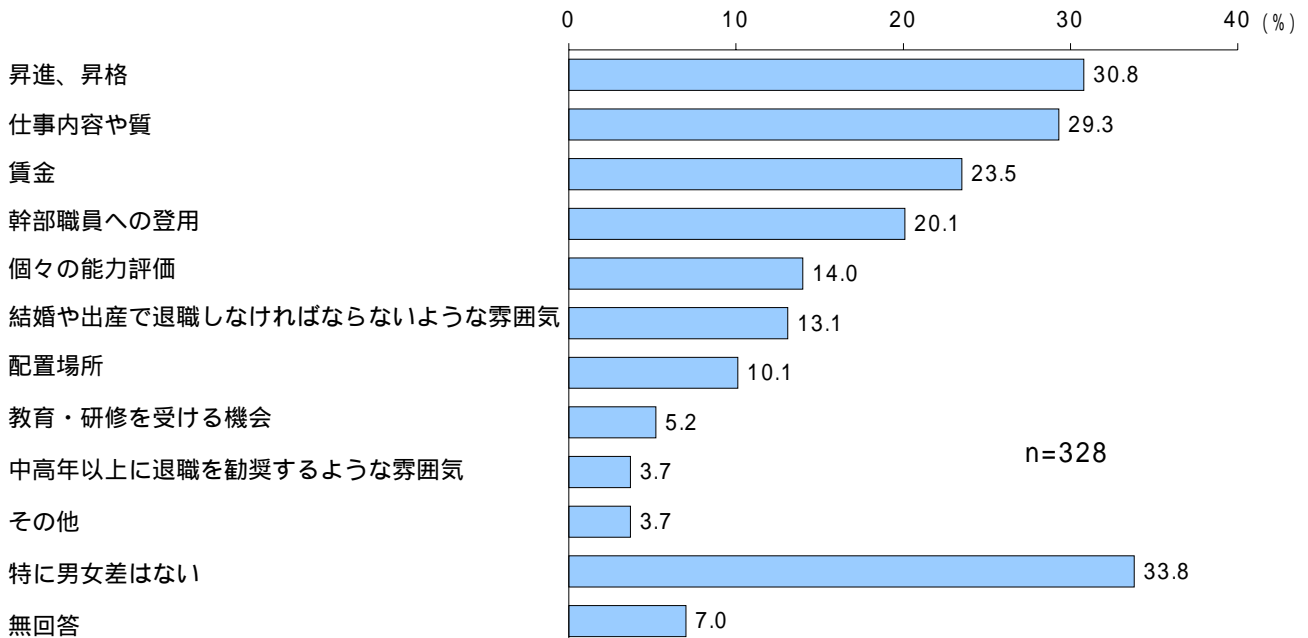
職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性の母性を尊重しつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法が平成19年4月1日から施行されます。

### 職場での男女平等意識（性別・年代別）



(平成18年度第2回新宿区区政モニターアンケート)

### 男女差を感じる仕事の内容や待遇（複数回答）



(平成18年度第2回新宿区区政モニターアンケート)

## < 施策の方向 >

### ア 働く人の実態調査の実施とその活用

区内で働く人は、小規模の自営業をはじめとして事業形態が多岐にわたっているため、これらの実態を正確に把握しなければ、適切な支援はできない。区内で働く人の実態調査を行い、問題点を正確に分析し、それぞれに対応した施策を実行していく必要がある。

#### 【具体的な提案】

- ・男女共同参画の視点からの職場の実態や生活状況について実態調査を行い、区の男女共同参画施策に反映させる。
- ・昇進・昇格、仕事内容や質、幹部職員への登用など、事業者の積極的改善措置（ポジティブアクション）への取組みについて実態を把握し、具体的な啓発を行う。

#### 積極的改善措置（ポジティブアクション）

積極的改善措置とは、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である。積極的改善措置は、男女の実質的な機会の平等を目指すものであり、さまざまな人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではない。

## < 施策の方向 >

### イ 雇用環境整備の促進

事業者に対して、働く人が性別にかかわらず能力が発揮できる雇用環境を整備し、多様な人材が活躍できるよう働きかけていく必要がある。

また、改正男女雇用機会均等法を踏まえ、事業者に対し男女の均等な機会と待遇の確保を働きかけていく必要がある。

#### 【具体的な提案】

- ・事業者に対して、関連する法制度の内容等についての情報提供を行なう。
- ・事業者に対する働きやすい職場環境の整備に向けた関連する法制度の説明会やセミナーを開催する。

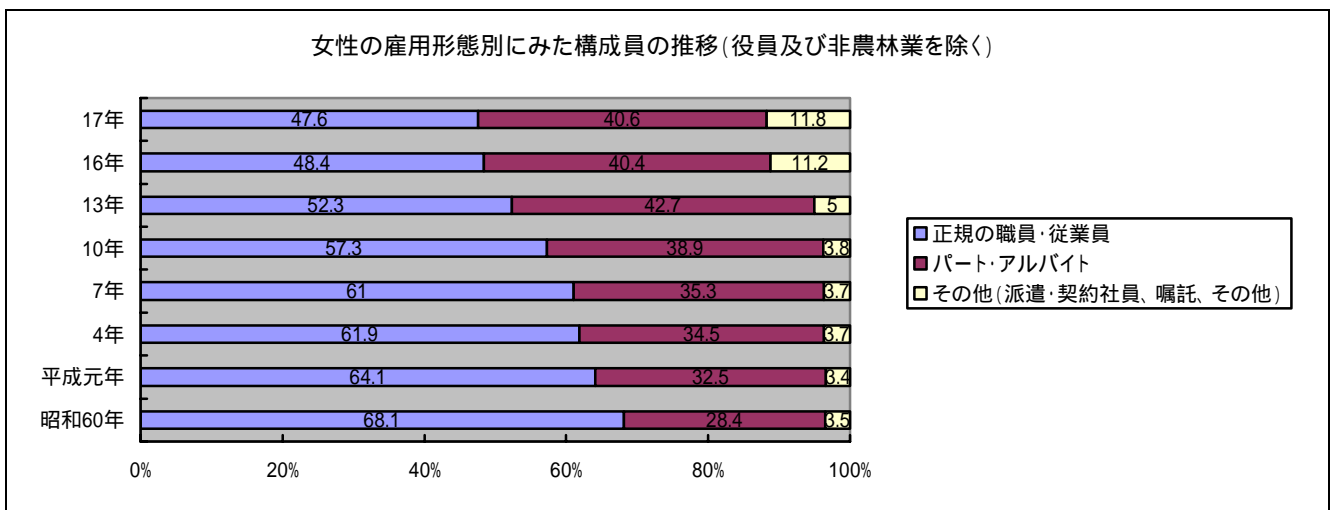
## 多様な働き方を促進するためのしくみづくり

男女を問わず、個人がその意欲・能力や価値観に応じ、多様で柔軟な働き方をライフステージの変化に対応しながら選択でき、働きに見合った適正な処遇・労働条件が確保されることは、実質的な男女の平等を確保するうえで重要な課題である。育児・介護休業法の施行により男性も女性も育児や介護などの家族としての責任が果たせるような雇用環境が整備されてきた。しかし、現状ではまだまだ仕事に専念する男性を中心とした就業形態であり、その中で女性が働き続けることは難しい面がある。

2006（平成 18）年男女共同参画白書によると、女性の正社員以外の労働者は、1985 年（昭和 60 年）は 31.9%であったが、2005 年（平成 17 年）は 52.4%と女性労働者の半数を超え、現在、多くの女性がパートタイムや派遣労働者として働いている。自分の都合のよい日や時間に働くことができるというメリットはあるが、正社員に比べ賃金が低く、簡単に解雇されやすいなど、雇用形態の違いが身分の格差につながり、正社員と同じ勤務時間や内容であっても、雇用環境は非常に不安定である。また、能力開発の機会があまりないため、十分なキャリア形成ができないことが多くある。

働き方が多様であっても、パートタイム労働者などが意欲を持ち能力を発揮できるようにし、働き方の違いにより不利益が生じない社会保障制度が必要である。

再就職やキャリア支援についても、結婚、出産でいったん離職した女性の再就職支援や、今までの就労経験や家庭生活の中で蓄積してきたキャリアを活かし、仕事の量や場所、時間などを自分自身で決め、働くことができる起業支援に取組み、再チャレンジできる環境をつくることも求められている。



平成 18 年男女共同参画白書 : 総務省「労働力調査特別調査」(昭和 60 年から平成 13 年)

: 総務省「労働力調査」(平成 16 年、17 年)

## < 施策の方向 >

### ア 働き方による格差の解消

雇用形態が多様化する中、若年層や女性を中心に、パート・アルバイト、派遣・契約社員など、正社員ではない働き方をしている人が増加している。これらの人たちは、いまや産業の担い手として欠かせない存在であるにもかかわらず、賃金や処遇に格差があり、働きに見合った適正な処遇が十分に整ってはいない。

このため、労働相談などの窓口の充実や、事業者に対し低い労働条件、雇用環境におかれることがないよう、啓発を推進する必要がある。

#### 【具体的な提案】

- ・事業者に対するセミナーの開催や情報提供を行なう。
- ・事業者が取り組んでいるポジティブアクションの事例を啓発誌やホームページで紹介する。
- ・女性総合相談の充実や関係機関との連携を図る。

## < 施策の方向 >

### イ 女性の再チャレンジ支援

女性の多くが、結婚や出産のため退職している。しかし、一度退職すると再就職をしたいと願っても、希望にかなう働く場がなかったり、仕事を離れていたことによる不安などから、次へのステップを躊躇している人も多い。そのため、育児などで離職した女性が再就職を希望する場合に、職場復帰できるよう支援するなど、女性の活躍の場や再チャレンジの機会の提供を促進する必要がある。

また、就労や育児、介護など家庭生活の中で蓄積されたキャリアを活かし、仕事の量や場所、時間などを自分自身で決め働くことができる起業支援への取組みも行う必要がある。

#### 【具体的な提案】

- ・マザーズハローワークなどと連携し、働く女性の労働市場の動向についての情報提供や再就職、地域活動への第一歩を踏み出すためのセミナーを実施する。
- ・起業に関する情報の収集や提供を行なう。
- ・起業のための基礎知識や経営ノウハウ、起業者の体験談など、具体的な内容の講座を開催する。
- ・起業に際し、創業資金の斡旋など資金面での自立支援や経営相談を行なう。

## 2 人権の尊重と生涯を通じた健康づくり

### (1) 人権侵害としての暴力根絶への取り組み

#### 配偶者等からの暴力等の防止

女性に対するさまざまな暴力が後を絶たず、被害者が死に至る事態や暴力を受けている被害者が精神的に追い詰められ相手を殺害してしまうなど、痛ましい事件が報道され、深刻な社会問題となっている。性犯罪、夫・パートナーからの暴力（ドメスティック・バイオレンス）、セクシュアル・ハラスメント、ストーカー行為など、いずれも暴力の対象の多くは女性であり、このような現実があるということを真摯に受けとめなければならない。

女性に対する暴力が生み出される背景には、性別による固定的な役割分担に基づく男性優位の社会構造の中で、男性から女性への暴力をある程度許してきた風潮があり、その根底には女性に対する人権軽視の意識がある。また、暴力に対して、被害者本人や家族が被害を受けたことを恥ずかしいと感じたり、世間体を気にするなど、暴力行為が潜在化する傾向がある。そして、配偶者暴力が犯罪ともなりうる重大な人権侵害であるにもかかわらず、「配偶者」という密接な間柄で、家庭という人目に触れにくい場所で起こるといったことが被害者の救済を困難にしてきた。

最近では、デートDVといわれるように、恋人同士の間柄での暴力も実態が注目されるようになってきた。「ストーカー行為規制法」「配偶者暴力防止法」（DV法）なども、法的整備が進んできているが、一時保護所（シェルター）をはじめとした施設の整備や被害者の救済など実際に支える人材育成など取組まなければならない課題が多くある。

#### ドメスティック・バイオレンス

広義には、家庭内、家族間で起こる暴力をいい、とりわけ夫から妻、恋人関係など親密なパートナーから受ける暴力のこと。たんに殴る蹴るなどの暴力のみならず、威嚇する、妻の存在や要望を理由なしに無視する、妻が自分の家族や友人とつきあうことを制限するなど、心理的に苦痛を与えることも含まれる。

#### ストーカー行為規制法（ストーカー行為等の規制に関する法律）

（平成12年5月18日法律第81号）

ストーカー行為等を処罰するなど必要な規制と、被害者に対する援助等を定めており、被害者をストーカー行為の被害から守るものである。

配偶者暴力防止法 = DV法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律)

(平成13年4月13日法律第31号、平成16年6月2日法律第64号)

配偶者からの暴力を防止し、被害者の保護を図るための法律である。この法律に基づき、各都道府県に「配偶者暴力相談支援センター」が置かれ、また、暴力をふるう配偶者から被害者を保護する「保護命令」の仕組みなどが設けられている。

#### < 施策の方向 >

##### ア 女性に対する暴力の根絶に向けた取組みの推進

配偶者やパートナーからの暴力、性暴力、ストーカー行為は、重大な人権侵害であり、犯罪である。また、被害者は身体的・精神的に大きな被害を受けるとともに、関係者や第三者の不用意な発言によって精神的に大きな傷を負うことが多くある。そのため、これらのことについて正しく認識し、未然防止を含めた暴力の防止に向けた認識の普及・啓発を行うとともに、早期発見のための対応や関係機関との連携を強化する必要がある。

また、配偶者暴力は、被害者だけでなく、その子ども等の安全を確保し、被害者の状況やニーズに応じた適切な対応が取れる体制づくりを行うことが重要である。同時に、配偶者暴力の被害者への支援だけでなく、加害者に対する取組みも必要である。

#### 【具体的な提案】

- ・ 配偶者暴力は重大な人権侵害であるとの認識の下、未然防止を含めた暴力の防止に向けた普及・啓発を行い、早期発見のための対応や関係機関との連携を強化する。
- ・ 加害者に対する暴力再発防止のための取組みを行う。
- ・ 被害者が相談しやすい環境づくりや情報提供の方法など被害者の立場に配慮した対策を推進する。
- ・ 被害者の自立に向けた支援を行なう。
- ・ 人権や性に関する理解を深めるため、児童や生徒に対し、男女平等教育の充実を図る。
- ・ 保護者や指導者に対する意識啓発を推進する。

#### < 施策の方向 >

##### イ 相談体制の整備

相談内容の多様化に適切に対応できるように、相談機能の充実を図

る。また、被害者に接する職務関係者、その他の職員が適切に対応できるよう、人材育成を強化し、苦情や意見に適切かつ迅速に対応する仕組みづくりを進める必要がある。

#### 【具体的な提案】

- ・相談内容の多様化にも適切に対応できるように、相談機能の充実を図る。また、被害者に接する職員の人材育成を図る。
- ・行政、民間団体等が連携し、被害者に対する緊急一時保護事業や被害女性への自立支援の連携体制を整備していく。
- ・相談事業や相談窓口の周知を徹底させる。

#### セクシュアル・ハラスメントの防止

セクシュアル・ハラスメントの被害は、男女いずれにも起こり得るが、日本では男性が女性より権限が上位の立場にあることが多く、弱い立場の女性が被害者になりやすいという傾向がある。性的な働きかけに対して、断ると仕事がしづらくなることや解雇を恐れ我慢してしまうことが多い。この要因として、日常生活の中で男性が女性を性的な関心の対象としてみたり、性にかかわる言動の受けとめ方が、男性と女性では差異があるということを理解せず、不快な思いをさせていることに気づかないことが多くみられる。

区は、新宿区男女共同参画推進条例にセクシュアル・ハラスメントを行ってはならないと規定している。また、平成19年4月から施行される改正男女雇用機会均等法では、セクシュアル・ハラスメントの防止規定が、女性だけでなく男性も対象となった。事業主に対しても、セクシュアル・ハラスメントの対策が配慮義務から措置義務になり、事業主が必ず防止の措置を講じなければならない義務に変更されることになった。

セクシュアル・ハラスメントは、対象となった人の名誉や尊厳を傷つけ、人権を侵害するだけでなく、能力の発揮を妨げ、生活への深刻な影響を与える。人びとがセクシュアル・ハラスメントについて理解を深め、相手の人権を尊重する行動をとることができるように、セクシュアル・ハラスメント防止に向けての啓発や情報提供、相談体制の整備等施策をより一層推進する必要がある。

#### < 施策の方向 >

##### ア セクシュアル・ハラスメント防止のための情報提供と相談体制の整備

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ということを広く周知徹底させるため、関係法令の周知や相談体制の整備など、セクシュアル・ハラスメント防止に向けた対策を充実する必要がある。

また、事業者に対しても、男女雇用機会均等法改正などの情報を提供



し、従業員に対するセクシュアル・ハラスメント防止対策を講じるよう積極的に働きかける。

#### 【具体的な提案】

- ・ 区民及び事業者へのセクシュアル・ハラスメントの防止を周知徹底させるため、関係法令の周知や相談体制の整備を充実させる。
- ・ 学校等の教育機関や職員に対しても、セクシュアル・ハラスメント防止にむけ、研修を行うなどの取組みを推進する。

#### 性の商品化

性風俗産業では、女性の性が商品と同じように扱われ、人権とは切り離された売買の対象とされてきた。また、テレビや雑誌等では、女性の身体の一部がことさら強調されて扱われることが少なくない。人権と密接な関係を持つ性を金銭で評価したり、経済的利益で性関係を強要することは女性の人権を侵害することになり、男女が平等な社会を築くうえで大きな障害になっている。

新宿区は多くの性風俗関連産業の繁華街を抱えており、売買春、人身売買についても取組まなければならない課題である。

#### < 施策の方向 >

##### ア 相談窓口の周知と相談機能の充実

日本人だけではなく、外国人女性が性風俗に取り込まれ、売春に従事させられている事例も多い。また、このような状況から抜け出したいとしても、助けを求めたり相談する場所についての情報が少なく、どうしてよいか分からないという状況がある。そのため、性に対する正しい知識を持ち、問題を理解するための意識啓発や情報提供、相談窓口の充実といった積極的な取組みを一層推進し、迅速に対応していく必要がある。

#### 【具体的な提案】

- ・ 売買春や性の商品化について、人びとの意識改革を促進するため、啓発誌等を通じて広く情報提供を行なう。
- ・ 売買春を未然に防止し、女性が売買春の被害者とならないように、意識啓発や相談機能の充実を図る。
- ・ 性風俗産業での労働を強要され、人権侵害を受けた女性の保護を行なうため、関係機関やN G O等との連携体制を進める。

## (2) メディアにおける人権の尊重

情報を主体的に読み解き、活用する能力（メディア・リテラシー）の育成  
日常生活の中には、活字や映像をはじめとするさまざまなメディア

が存在している。不特定多数の人に向けて情報を発信できる情報技術の発達、人びとの意識やライフスタイルに大きな影響を与えている。

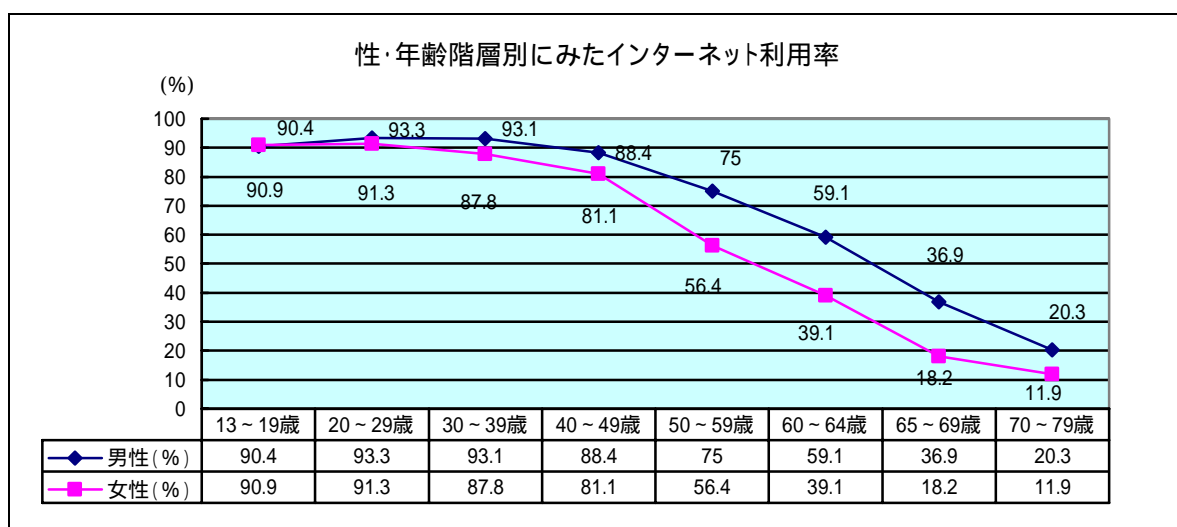
メディアが提供する情報の中には、性別による固定的な役割分担に基づくステレオタイプの男女像や女性の性的側面のみを強調した内容や表現のものも見受けられ、こういった情報が自然で正しいものだとの錯覚させ、男女共同参画を阻害する要因ともなっている。女性も男性も自分らしい生き方を求め、多様な生き方を選択する志向が高まる中、メディアから伝わる固定的な女性像や男性像は人びとの意識や行動に影響を及ぼし、多様な生き方の選択肢を狭め、社会の規範や文化に影響を与える。

メディアが女性に対する性差別的意識を社会に広めてしまうことがある一方で、男女共同参画についての啓発を行ったり、性差別的な意識を変革する役割も担っている。殊に、インターネットは情報収集や発信など大変すぐれており、男女共同参画に関する情報を伝達したり、男女共同参画意識を高めるためには有効な手段である。

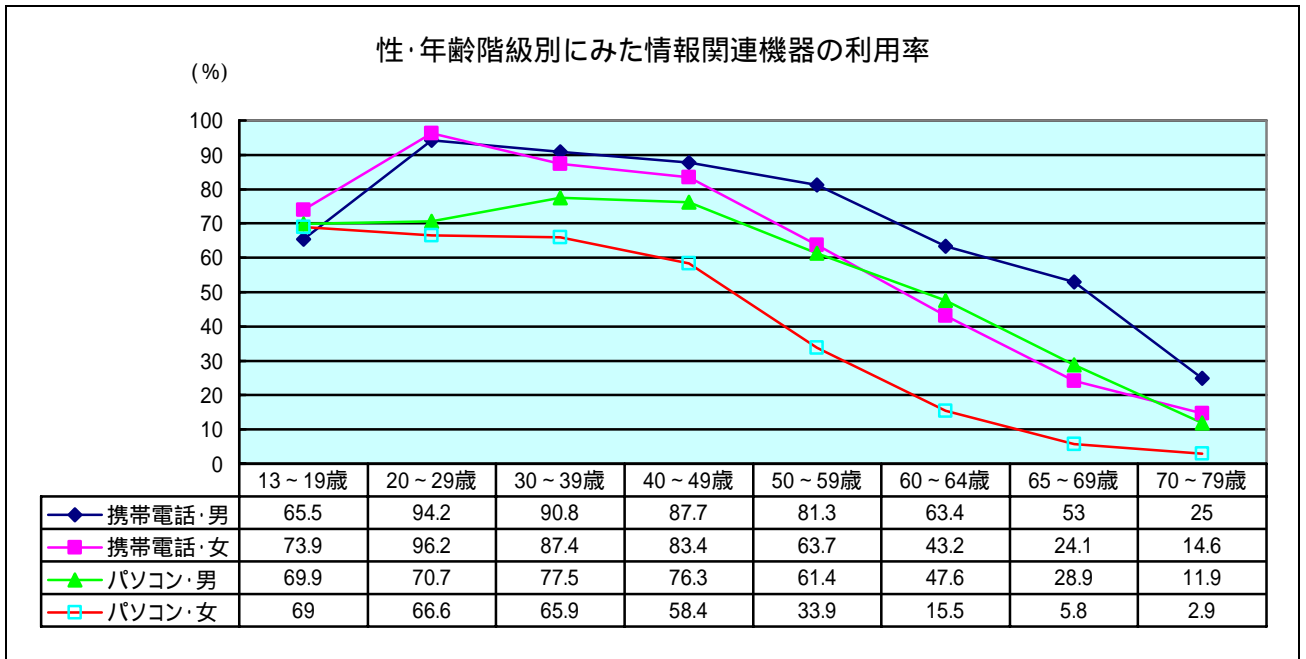
今後、各種のメディアからもたらされる情報量は一層拡大し、今まで以上に人びとの生活に入り込み、重要な役割を果たすことになる。表現の自由は尊重されるべきであるが、マスメディアや公共空間において不快な表現にならないようにすることや、表現される側の人権にも配慮を払うことが求められ、高度情報通信化が進展する中では、各人のメディア・リテラシーの向上が求められる。

### メディアリテラシー

情報が流通する媒体（メディア）を使いこなし、主体的に読み解き活用する能力。メディアの特性や利用方法を理解し、適切な手段で自分の考えを他者に伝達し、あるいはメディアを流れる情報を取捨選択して活用する能力のこと。



平成 18 年男女共同参画白書：総務省「通信利用動向調査」(平成 16 年)



平成 18 年男女共同参画白書：総務省「通信利用動向調査」(平成 16 年)

< 施策の方向 >

ア メディアにおける性差別の防止と性別役割にとらわれない表現の促進

メディアが性別による固定的な性別役割を促進したり、女性の身体の一部を興味本位で強調したり、女性への暴力を容認するような表現をすることがあると、女性への差別的な意識の再生や性別による固定的な役割分担意識、性差別の助長につながってしまうことになる。そのため、メディアを発信する際には、社会状況や文化の変化に応じて情報発信方法や表現方法を工夫し、固定的な観念を植え付けないような情報を提供し、男女両方の視点から情報を発信することが求められる。

【具体的な提案】

- ・ 行政が発行する広報や刊行物などの印刷物については、男女共同参画の視点に立った内容や性差別につながらない表現に努める。
- ・ 広報や情報誌等を通じて、性別による固定的な性別役割分担の解消に努めるよう啓発する。

< 施策の方向 >

イ 男女平等に関するメディア・リテラシーの育成

私たちは、インターネットの普及や豊富な種類の印刷物、テレビなど、日常生活を送るうえで膨大な情報と接している。これらの情報の中には、性別による固定的な役割分担に基づく男女像や女性の性的側面のみを強調した内容の表現も見られ、男女共同参画を阻害する要因の一つもなっている。

社会に主体的にかかわっていく力をつけるためには、情報を鵜呑みにすることのないようメディア・リテラシーを高め、正しい判断と意思表示をすることが必要であり、あわせて情報の受け手が、メディアを使って自分の考えを表現し発信していく能力を育成する必要がある。

【具体的な提案】

- ・教育や講座を通じて、男女平等の視点でのメディア・リテラシーという概念の普及や育成を推進する。

(3) 生涯を通じた健康支援

生涯を通じた健康支援

子どもを産むか産まないかなど、生涯にわたって自分の体や性に関することを自分で決める権利は、基本的な人権である。また、妊娠・出産期は、女性の健康にとっての大きな節目であり、安心して安全に子どもを産むことができるようにすることが大切であり、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ある。

女性に対する妊娠や出産といった健康支援をはじめ、思春期や高齢期など生涯を通じた健康づくりの支援とともに、男性も女性も、互いに自分や相手の身体の機能や特徴の理解を深め、思いやりを持つことが重要である。そして、男女がその健康状態に応じて適切に自己管理を行うことが求められる。

さらに、現代社会では、さまざまな原因で余裕が失われ、人々のストレスが心や身体の不調となって現れている。「心の病」を抱える人が増加しており、年齢別にみると仕事や家庭での責任が出はじめる30代に集中する傾向がある。今後は、メンタルヘルスについての情報の提供、相談機能の充実などの支援も課題である。

< 施策の方向 >

ア 健康づくりの支援

性と生殖に関することを含め自らの健康について正しい情報や知識を習得し、自ら判断し決定する能力を養えるよう、学習や教育機会の充実を図る必要がある。そして、男女を問わず不妊や安全な避妊に関する情報提供、相談機能の充実、性感染症の予防など性と生殖に関する健康と権利(リプロダクティブ・ヘルス/ライツ)の視点に立った健康支援が大切である。

### リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

「性と生殖に関する健康/権利」と訳され、女性が自らの身体について自己決定を行い健康を享受する権利をいう。1994年カイロで開催された国連の国際人口・開発会議において提唱された考え方で、男女がともに持つ権利であるが、とりわけ女性の重要な人権とされている。いつ何人子どもを産むか産まないかを選ぶ自由、安全で満足のいく生活、安全な妊娠、子どもが健康に生まれ育つことなどが含まれる。

#### 【具体的な提案】

- ・不妊・避妊に関する情報提供を推進する。
- ・性感染症を予防するための啓発活動を推進する。
- ・ライフステージごとの健康相談、健康診査、医療情報などを提供する。  
また、思春期の性教育や健康教育、相談の充実を図る。
- ・リプロダクティブ・ヘルス/ライツの概念についての普及啓発を行う。

#### < 施策の方向 >

##### イ こころの健康支援

さまざまな原因で余裕が失われ、人々のストレスが心や身体の不調となって現れ「心の病」を抱える人が増加している。働き盛りといわれる世代では、職場や家庭生活において役割が増え責任も重くなり、こころや体の不調を訴える人が多くなっている。今後は、メンタルヘルスについての情報の提供、相談機能の充実などの支援も課題である。

#### 【具体的な提案】

- ・休養・ストレス対処及び「うつ」に関する正しい知識や予防のための情報提供を積極的に行う。
- ・うつ病などを予防し早期に対応するため、相談しやすい環境づくりを行う。
- ・事業者に対する過重労働の削減に取り組むとともに、ストレスへの対応やこころの健康づくりへの取り組みを促進する。