



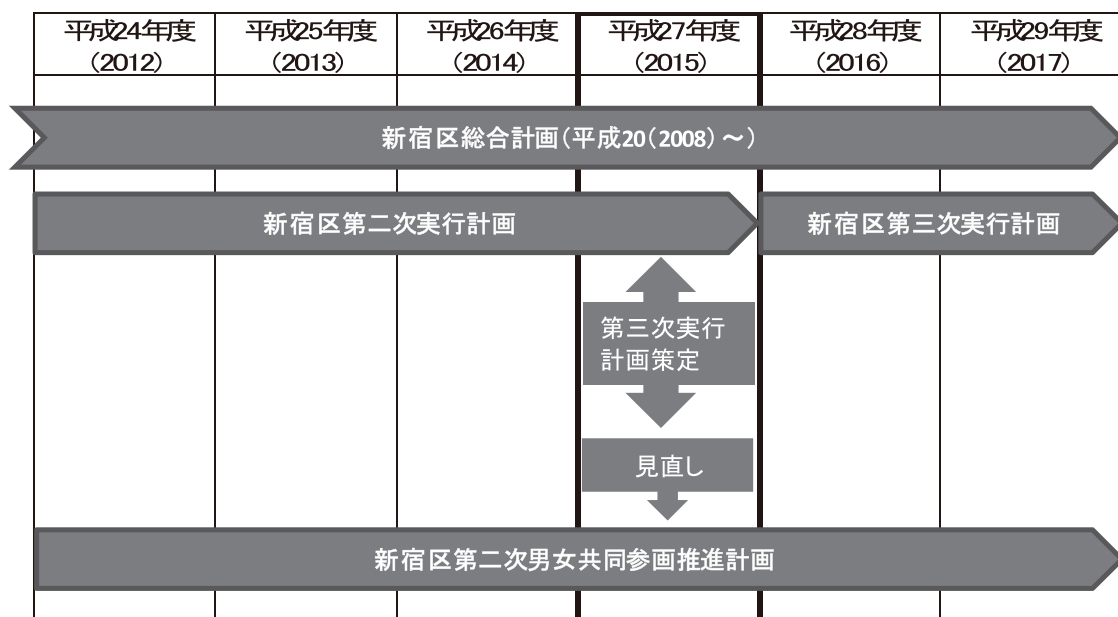
# 第1 見直しの基本的考え方

## 1 見直しの趣旨

新宿区では、平成24（2012）年度から29（2017）年度までの6年間を計画期間とする「新宿区第二次男女共同参画推進計画」を策定し、男女共同参画推進施策を総合的かつ計画的に実施しています。

この計画では、計画の円滑な推進のために、「新宿区第二次実行計画」期間の終了や社会経済状況の変化等を考慮し、計画期間の4年目を迎える平成27年度を目途に計画の見直しを行うこととしています。

今回は、この方針に基づいて、計画策定時以降の社会経済状況の変化等を踏まえながら、平成28（2016）年度から平成29（2017）年度までを計画期間とする「新宿区第三次実行計画」との整合性を確保するため見直しを行うものです。




## 2 見直しにあたっての課題等

見直しにあたっては、計画策定以降の社会経済状況変化等に伴う以下の課題等を踏まえるとともに、第三次実行計画その他の計画との整合性を確保する観点から、事業内容や指標の見直しを行いました。

### (1) 女性の職業生活における活躍の推進の強化

平成27年9月に、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年9月4日法律第64号、以下「女性活躍推進法」という。）」が公布されました。同法では「女性の職業生活における活躍」を「自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性と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」と定義し、そのうえで、国、地方公共



団体による支援措置や、事業主の行動計画の策定などが定められ、女性の職業生活における活躍の推進についての各主体の取組みが強化されることとなりました。なお、この法律は、10年間の時限立法です。

また、マタニティハラスメント（マタハラ）やセクシュアル・ハラスメント（セクハラ）に関して、2つの最高裁判決<sup>1</sup>があり、女性が安心して働きつづけられる職場環境づくりに向け、事業者や働く人の対応が改めて社会的課題として注目されました。

第二次男女共同参画推進計画では、すでに女性の職業生活における活躍を推進するための施策として、ワーク・ライフ・バランス推進企業の認定や企業向けセミナーなど男女がともに働きやすい職場づくりのための支援策を盛り込み、取り組んでいたところです。

この計画の見直しでは、最近の女性の職業生活における活躍のための取組み等を踏まえ、第二次男女共同参画推進計画を女性活躍推進法第6条第2項の規定に基づく新宿区推進計画として位置づけ、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を再掲上し、重点的に取り組んでいきます。

## (2) 配偶者等からの暴力の防止及び被害者の支援に向けた体制強化

平成25年に「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」が改正され、生活の本拠を共にする交際相手からの暴力及びその被害者にも準用されることとなり、法の適用範囲が拡大されました。

平成27年9月の内閣府男女共同参画局の発表<sup>2</sup>によると、全国ベースで、配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数が、平成23年度の82,099件から平成26年度には102,963件の25%増と、また、警察における配偶者からの暴力事案等の認知件数では、平成23年の34,329件から平成26年の59,072件と72%増と、それぞれ大きく増加しています。

計画の見直しに当たっては、区民に身近な地方自治体として配偶者暴力相談支援センター機能を整備するなど、配偶者等からの暴力の被害者への相談及び支援体制を強化していきます。

## (3) LGBT 等性的マイノリティについての理解の促進

第二次男女共同参画推進計画の策定以後、平成24年8月に行われた自殺総合対策大綱の見直しでは、性的マイノリティ等についての関係者の連携による包括的支援強化や理解促進が盛り込まれ、施策課題として位置づけられました。また、2020年の東京オリンピック・パラリンピック競技大会の大会ビジョン<sup>3</sup>では、「多様性と調和」を基本コンセプトの一つに掲げ、そのなかで「性的指向」の違いを認めあうことが取り上げられています。

このような社会的関心の高まりを受け、自治体でも LGBT 等性的マイノリティの方に対する理解の促進などが新たな課題と捉えられるようになり、独自の取組みが進められるようになりました。

---

<sup>1</sup> 最高裁判所平成24（受）2231号同26年10月23日第一小法廷判決及び最高裁判所平成26（受）1310号同27年2月26日第一小法廷判決

<sup>2</sup> 平成27年9月10日内閣府男女共同参画局「配偶者からの暴力に関するデータ」より

<sup>3</sup> 2015年2月公益財団法人東京オリンピック・パラリンピック競技大会組織委員会「東京2020大会開催基本計画」



男女共同参画の推進に向けての基本理念には、男女が個人として尊重されることが掲げられていますが、男女の性別には多様性があることに配慮する必要があります。LGBT 等性的マイノリティの方が個人として尊重され、多様性を認めあうことは、男女共同参画社会を形成していくうえで重要な視点といえます。

計画の見直しにあたっては、多様性を認めあう社会づくりに向けて、LGBT 等性的マイノリティについての理解の促進や相談窓口の周知を事業内容に補足しました。

#### ●LGBTとは

LGBT（エル・ジー・ビー・ティー）は4つの単語の頭文字をとって並べた言葉で、性的マイノリティ（少数者）の総称です。

L（レズビアン）……………女性の同性愛者

G（ゲイ）……………男性の同性愛者

B（バイセクシュアル）……両性愛者

T（トランスジェンダー）…「体の性」と「心の性」が一致しない状態で、性同一性障害を含みます。

#### ●その他の性

性的マイノリティはLGBTだけではありません。インターセックス（先天的に体の性がどちらとも言い切れない人）やセクシュアリティを決めない、あるいは決まっていない人など多様な性のあり方が存在します。

セクシュアリティ……………性や性別に関するあり方で、生物学的な性別、性自認（自分について認めている性別）、性的指向（性愛の対象となる性別）の3つの側面をめぐって多様性があります。

#### (4) 女性の視点を活かした防災対策の更なる推進

東日本大震災の経験をとおして、災害時において、固定的性別役割分担による家事・育児・介護等に対する女性の負担、意思決定への女性の参画、女性にとって安全確保や安心できる環境づくりなど、男女共同参画の視点からの課題が浮き彫りになりました。

見直しにあたっては、事業66の「女性の視点を取り入れた避難所の整備」におけるこれまでの取組み状況等を踏まえ、今後の避難所運営の方向性を内容に盛り込みました。

さらに、災害時において男女共同参画を実現するためには、平時からの取組みが欠かせないことから、男女共同参画推進計画を着実に実施することが重要です。