

民主党東京都連男女共同参画委員会は男女共同参画社会を実現するために、下記の政策を行います。

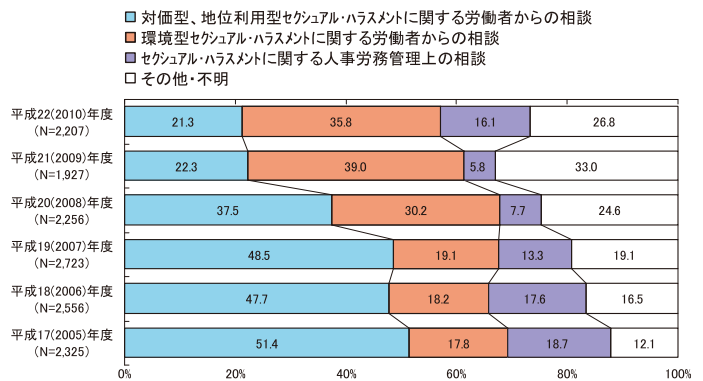
## 1 企業のワーク・ライフ・バランスについての取り組みを支援する

- ①短時間勤務制度の活用
- ・育児中の女性が働けるような働き方の見直し
  - ・ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、「東京都ワーク・ライフ・バランス推進宣言(仮称)」を策定し、運動を展開するとともに、「ワーク・ライフ・バランスに取り組む企業への支援策を拡充します。
  - ・ワーク・ライフ・バランスを推進するために、中小企業ワーク・ライフ・バランス実践支援事業を都自ら創設し、男性の育児等への参加促進に取り組みます。
  - ・ファミリーデーを実施する民間企業を増やすなど、取り組みを推進します。
  - ・子育てだけではなく、介護と仕事が両立できるよう、積極的に取り組む企業を支援します。
- ②企業内保育
- ・企業内保育所の設置を行う企業を支援します。
- ③再就職支援
- ・再就職のためのキャリア教育を推進します。

## 2 ハラスメント防止への取組

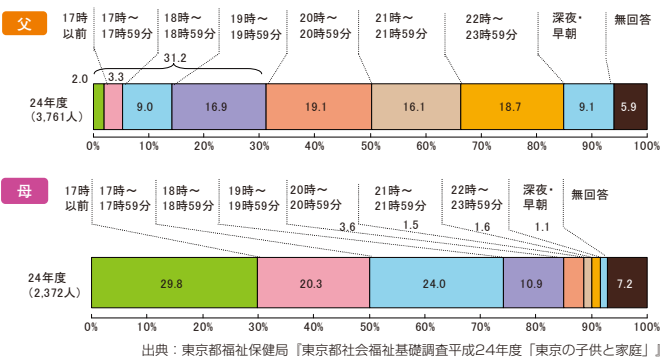
- ①セクシャル・ハラスメント防止・施策拡充
- ②パワー・ハラスメント防止の根拠法の整備
- ・職場におけるハラスメントの対応方針の明確化、周知、研修を行うよう取り組みます。

### ■セクシュアルハラスメントに関する相談内容



資料：東京都産業労働局「労働相談及びあっせん概要」より作成  
注：※平成20年度以降の相談内容の件数は重複分を含む

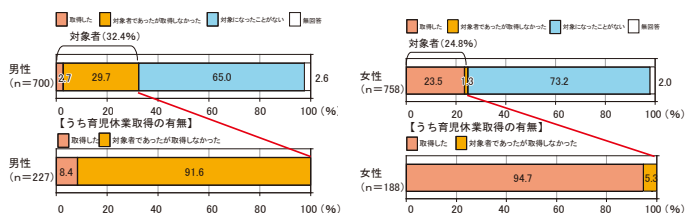
### ■帰宅時間



### ■育児休業取得の有無

女性の取得94.7%に対して、男性の取得は8.4%と男女差が大きい

育児休業対象者(男性n=227、女性n=188)のうち、休業を取得したことがあるのは、男性8.4%、女性94.7%であり、男女の差が大きい。



昨今、女性の社会進出や、働き方の多様性などから、男性女性の関係なく、職場でのハラスメント(嫌がらせ、いじめ)が社会問題となっています。

セクハラに関しては、男女雇用機会均等法で規定され、雇用管理上必要な措置を講ずることを事業主に義務付けているなど、広く認知度が高まっています。

一方、パワーハラスメント(地位を利用した嫌がらせ)においては、定義があいまいで、禁止する根拠法もないのが現状です。

一部の自治体のハラスメント防止に関する要綱などの中には、しっかりとパワハラに関する定義がされているとともに、公務員の職場でパワーハラスメント(地位を利用した嫌がらせ)を防止する取り組みが広がり始めています。

たとえば、富山県、和歌山県、大分県、兵庫県など多くの自治体で、ハラスメントの防止に向けた指針、要綱、マニュアルが作成されています。なかでも、兵庫県小野市、沖縄県石垣市などは、いじめなど防止条例や男女共同参画推進条例などの条例を制定して、その中でハラスメントの防止に向けた取り組みを進めています。

しかしながら、東京ではまだ条例は制定されていません。条例を制定し、相談窓口の設置、職場におけるハラスメントの対応方針の明確化、及び周知、定期的な人権啓発研修を行うなど、早急な対応が望まれます。