

東京都男女平等参画推進総合計画
I 東京都女性活躍推進計画

平成 29 年 3 月



「東京都男女平等参画推進総合計画」の策定に当たって

私は、女性も男性も子供もシニアも障害のある方もいきいきと暮らして、活躍できる「ダイバーシティ」の実現を目指しています。誰もが希望と活力を持てる東京の基盤となるのは、都民一人ひとりが存分に躍動できる環境です。とりわけ、女性の活躍を推し進めることは、喫緊の課題です。



近年、女性の活躍推進の気運は高まりを見せていますが、世界各国の男女間の格差を比較するジェンダー・ギャップ指数では、いまだ日本の順位は下位にあります。女性の社会参画に向け、日本も努力しているものの、それ以上に他の国が熱心に取り組んでいることの表れであり、このままでは、世界から取り残されかねません。東京が、日本の女性活躍を進めるエンジンとなって、強力に取り組を進めていく必要があります。全ての女性が能力を発揮し、活躍することは、社会全体の意識や働き方の変革をもたらします。

今回、東京都では、女性活躍に関する政策をパッケージとして取りまとめた、「女性活躍推進計画」を初めて策定しました。この計画と「配偶者暴力対策基本計画」を合わせて、「東京都男女平等参画推進総合計画」としています。この総合計画では、働く場における女性の活躍、働き方の見直し等を通じたライフ・ワーク・バランスの実現、多様な人々の安心な暮らしに向けた支援、配偶者暴力対策などについて、取り組むべき具体的な施策を盛り込んでいます。

都は、都民・事業者の皆様のご協力を得ながら、本計画の着実な実行により、実効性の高い男女平等参画施策を力強く進めていきます。

女性が輝き、男性も輝き、未来が輝く。そのような東京の実現に向け、今回策定した計画に基づき、しっかりと取り組んでまいります。

平成 29 年 3 月

東京都知事

小池百合子

東京都男女平等参画推進総合計画

－ I 東京都女性活躍推進計画－

目 次

第 1 部 総合計画の基本方針

第 1 章 計画の基本的考え方

1 計画策定の趣旨	3
2 計画の性格	4
3 計画策定に当たっての考え方	4
4 基本理念	7
5 計画期間	8
6 計画の推進	8
第 2 章 重点課題	9
第 3 章 計画の体系	12

第 2 部 女性活躍推進計画の具体的施策

領域 I 働く場における女性の活躍	17
① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進	19
② 女性の就業継続やキャリア形成	29
③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題	40
④ 若者のキャリア教育の推進	44
⑤ 起業等を目指す女性に対する支援	49
⑥ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援	54
⑦ 普及啓発活動の充実	60
領域 II 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現	67
1 生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）の実現	70
①働き方の見直し	70
②男性の家事・育児等への参画	82
③妊娠・出産・子育てに対する支援	88
④介護に対する支援	102

2	地域における活動機会の拡大	110
3	男女平等参画を推進する社会づくり	117
	①政治・行政分野への参画促進	117
	②防災・復興分野への参画促進	125
	③教育・学習の充実	129
	④社会制度・慣行の見直し	139
	⑤生涯を通じた男女の健康支援	143
領域Ⅲ	多様な人々の安心な暮らしに向けた支援	155
	①ひとり親家庭への支援	157
	②高齢者への支援	165
	③若年層への支援	173
	④障害者への支援	177
	⑤性的少数者への支援	181
推進体制		183
数値目標		187
東京都女性活躍推進計画	事業一覧	196
東京都女性活躍推進計画	都民・事業者の取組一覧	204

※第3部 配偶者暴力対策基本計画の具体的施策

領域Ⅳ 配偶者暴力対策

領域Ⅴ 男女平等参画社会を阻害する様々な暴力への対策 については、
別冊「東京都男女平等参画推進総合計画 ーⅡ 東京都配偶者暴力対策基本計画ー」
として取りまとめています。

参考資料

1	東京都男女平等参画基本条例	211
2	東京都男女平等参画審議会委員名簿	215
3	東京都男女平等参画を進める会設置要綱	216
4	東京都男女平等参画を進める会の構成団体及び学識経験者	219
5	東京都男女平等参画を進める会構成団体の概要	220
6	男女共同参画社会基本法	224
7	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律	230
8	男女平等参画推進の主な動き	240

第1部

総合計画の基本方針

第1章 計画の基本的考え方

1 計画策定の趣旨

都ではこれまで、男女共同参画社会基本法第14条及び東京都男女平等参画基本条例（以下「基本条例」という。）第8条に基づく「男女平等参画のための東京都行動計画」により、総合的、計画的に男女平等参画施策の推進に取り組む、進捗状況を年次報告として公表してきました。

都民・事業者等においても、男女平等参画を進める会を構成する各団体を中心に自主的な取組を進めるほか、都と連携・協力した事業等を実施してきました。

また、近年の女性の活躍推進の動きを踏まえ、平成26年に東京都女性活躍推進会議を発足させ、東京都における女性の活躍推進に向けた気運醸成を図ってきました。

こうした取組により、男女平等参画は着実に前進し、女性の活躍推進に対する社会の気運も高まってきました。しかし、今なお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対応が求められています。

国においては、平成11年に制定された男女共同参画社会基本法に基づき、基本計画が策定され、男女共同参画促進に関する施策が、総合的、計画的に推進されています。平成27年12月には第4次の基本計画が閣議決定されました。

平成28年4月には、女性の活躍推進の取組を一過性のものでなく、着実に前進させ、一步踏み込んだ新たな総合的枠組みを構築するために制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）が全面施行となりました。同法では都道府県に対し、その区域内における女性の活躍を推進するための計画の策定を努力義務としています。

このような状況から、平成28年6月、都は知事の附属機関である「東京都男女平等参画審議会」に対して、平成24年度から平成28年度までを計画期間とする「男女平等参画のための東京都行動計画」（以下「前計画」という。）の改定、及び「東京都女性活躍推進計画」（以下「女性活躍推進計画」という。）の策定に当たっての基本的考え方を諮問し、平成29年1月に答申を受けました。

この審議会答申も踏まえ、前計画の改定に当たっては、女性活躍の比重を高め、女性活躍推進計画として一体的に策定します。

また、女性活躍推進法は、女性の職業生活における活躍を対象としています。都においては、平成28年2月に公表した東京都女性活躍推進白書にお

いて、女性の活躍の場を「職場、家庭、地域などあらゆる場」としており、今回策定する計画についても、職業生活にとどまらず、「あらゆる場」での女性の活躍を目指すものとします。

さらに、女性活躍推進計画と東京都配偶者暴力対策基本計画の二つの計画を合わせて、「東京都男女平等参画推進総合計画」（以下「総合計画」という。）とし、これに基づき、都における男女平等参画施策をさらに力強く進めていきます。

2 計画の性格

総合計画は、女性活躍推進法第6条に基づく「女性活躍推進計画」と、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第2条の3第1項に基づく「東京都配偶者暴力対策基本計画」の両計画を合わせて、男女共同参画社会基本法第14条に基づく都道府県男女共同参画計画及び基本条例第8条に基づく行動計画として策定するものです。

また、本計画は、男女平等参画の促進に関する都の施策及び都民・事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画です。

3 計画策定に当たっての考え方

(1) 男女平等参画社会をめぐる現状認識

① 社会経済環境の変化

戦後の復興期、高度成長期を通じて、戦後日本の社会経済制度が構築され、人々の働き方や生活のあり方も、この社会経済制度と整合性をとる形で形成されてきました。

高度成長期には、社会全般として、経済的にある程度のゆとりが出てくる中で、「一定の年齢に達したら結婚するべきである」という社会的規範や、「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という意識が形成され、世帯の構成も、男性の労働者と専業主婦からなる片働き世帯が主流となってきました。税制、社会保障制度等の枠組も、片働き世帯を標準として設計・構築され、現在に至るまで、大きな枠組の変化はありません。

バブル経済崩壊後の「失われた10年・20年」とも言われる低成長時代において、未婚化・晩婚化の急速な進行、共働き世帯の増加、高齢単身世帯の増加、経済のグローバル化による国際競争の激化などにより、社会環境は大きな変化を遂げています。そのため、社会の諸制度は、従来の枠組での対応が難しく、社会環境の変化に適応した新たな枠組を構築する必要に直面しました。

世界有数の大都市である東京も、少子高齢化が進み、間もなく人口減少社会に突入しようとしています。

3年後に迫る東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を経て、更に東京が成長を続けていくためには、「人財」の活用、とりわけ、女性の活躍推進が鍵になります。男女平等参画社会の実現に不可欠な女性の活躍を、大会のレガシーとして、大会後も、確実に引き継いでいく必要があります。

②女性の参画の状況

男女平等参画や女性の活躍推進に関する社会の気運は、大きな高まりを見せています。先進的な取組を行い、成果を出す企業等も増えてきました。しかし、国際的に見ると、日本の女性の活躍は、いまだ十分とは言えない状況にあります。

国では、2000年代から、男女平等の推進や女性の地位向上等の目標を含め、より良い世界を築くために国際社会が一体となって取り組むべき目標として策定された「ミレニアム開発目標（MDGs）」の達成に貢献してきました。その後継として2015(平成27)年9月に国連で採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」についても、今後の実施に最大限努力していくこととしています。

また、経済分野については、女性のエンパワーメントに自主的に取り組む企業の国際的な行動原則である、国連の「女性のエンパワーメント原則（WEPs）」の周知や企業のインセンティブ強化を図るなど、持続可能な経済社会の実現に向け、女性の参画拡大を進めていくこととしています。

国連が発表している、長寿で健康的な生活、知識へのアクセス、一定の生活水準の3つの側面から長期的前進を評価する人間開発指数（HDI）では、日本の平成27年の順位は188か国中20位です。一方、世界経済フォーラムが発表する、労働力率、管理職に占める男女の比率、国会議員に占める男女の比率等を用いて男女間の格差を算出するジェンダー・ギャップ指数（GGI）については、平成28年の日本の順位は、144か国中111位となり、前年の101位から後退しています。日本が、世界の潮流から遅れを取っている状況が見られます。

政治の分野においても、東京都議会議員に占める女性の割合は、平成28年8月現在19.7%で、全都道府県の中でも高い割合を示していますが、いまだに女性の参画が十分でない状況にあります。

加えて、就労の分野においては、所定内給与額の男女間格差が依然として改善されていません。この格差は、男女間の階層の差や勤続年数の差など、様々な要因により生じていると言われていますが、平成27年時点において、女性の所定内給与額は、男性の7割程度となっています。また、女性の就業状況を、年齢階級別労働力人口比率で見ると、結婚、出産、子育て期に低下する、いわゆるM字カーブを描いています。M字カーブの底はここ10年程で

改善してきていますが、就業希望者を加えた潜在的労働力率との間には差が見られます。背景には、求人・求職の不一致などのほか、就労希望があっても実現できていない状況が見受けられます。

管理的地位に占める女性の割合は、平成26年度の都内民間事業所を対象とした調査では、課長相当職は1割弱、係長相当職でも2割弱程度にとどまっております。増加傾向にあるものの、女性の登用が十分であるとは言えない状況にあります。

また、地域活動の分野においては、7割近い女性が社会活動・地域活動への参加意欲がある一方、実際に参加できているのは、4割程度となっております。

③急速に進む少子高齢化

日本の合計特殊出生率は、平成27年には1.45となり、過去最低であった平成17年の1.26から回復基調にあります。依然として、低い水準にあります。東京都の合計特殊出生率は、平成27年で1.24と全国で最低水準となっております。

少子化とあいまって、高齢化の進行も顕著です。日本の65歳以上の高齢者の人口に占める比率は、平成27年9月時点で、約27%となっております。東京都の高齢者の比率は全国平均よりやや低い状況にあります。平成27年9月現在で22.9%であり、特に女性は25.7%となっております。今後、高齢化は、全国の後を追うように進行していくと予想されます。

④男女平等参画と少子化

少子化は多くの先進国で共通の課題となっております。働く女性の割合が高くても出生率が回復してきた国もあります。こうした国々では、積極的に男女平等参画を進め、男女ともに働き方を柔軟に選択できるような社会環境や、子育て・保育基盤の整備をしています。

日本では育児や家事の女性への負担が大きいため、出産を機に女性が退職を余儀なくされる場合や、逆に働き続けるために子供を産み控える場合も見られ、こうしたことが少子化の一因であるとも言われています。

男女平等参画は少子化対策そのものを目的としているわけではありません。しかし、働き方改革や保育サービスの充実、男性の家事・育児への参画等を通じて男女平等参画を進めることによって、結果として少子化対策にも寄与するものと考えています。

(2) 目指すべき男女平等参画社会のあり方

急速に進行する少子高齢化、先進国の経済力の低下と新興国の急成長とい

う変革の時代を迎え、また、男女を問わず人々のライフスタイルや価値観は多様になり、大きく変化しています。

しかし、このような時代であるからこそ、性別や年齢を問わず、その個性と能力を如何なく発揮できる男女平等参画社会の実現がより一層重要になっています。人々が生きがいのある充実した生活を送ることができる社会を目指していく必要があります。

従来のように、仕事か家庭・個人の生活かという、二者択一を前提とするような働き方では、労働力人口が減少していく中で、女性をはじめとする多様な価値観や個性を持つ人材を確保することができず、多様化する市場・顧客ニーズに対応できなくなってきました。

また、国では「ニッポン一億総活躍プラン」において働き方改革の方向を打ち出しているほか、経済界でも「経営トップによる働き方改革宣言」が発表されるなど、官民を挙げての、「働き方改革」に向けた動きが加速化しています。今後は、社会全体で、男女を問わず働き方を見直し、家庭・個人の生活と仕事の調和をとることで、個人の意欲と能力を発揮できるようにしていくことが重要です。

都では、男女平等参画社会の基本理念のもと、男女が共に能力を十分に発揮でき、多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりを引き続き進めていく必要があります。

女性が職場や地域など、あらゆる場で活躍できるチャンスが広がることは、社会全体の意識や働き方の変革をもたらし、女性だけでなく、男性にとっても大きな影響を与えます。あらゆる場における女性の活躍を進めることは、都が目指す「すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会」の形成につながっていくことが期待されます。

こうした社会づくりを進めていくことは、東京都が持続的な成長を続けていくことへの鍵であり、生活習慣・文化・価値観などの多様性や人権が尊重され、誰もが幸せを実感できる都市の実現にもつながります。

4 基本理念

基本条例の基本理念に基づき、総合計画の基本理念を次のとおりとします。

- (1) 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- (2) 男女一人ひとりが、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、多様な生き方が選択できる社会
- (3) 男女が家庭生活及び社会活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

5 計画期間

平成29年度（2017年度）から平成33年度（2021年度）までの5か年

6 計画の推進

総合計画を着実に推進し、その実効性を確保するために、具体的な数値目標を設定し、その達成状況を把握していきます。

また、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、基本条例に基づいて年次報告を作成し、公表します。

第2章 重点課題

総合計画においては、目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて以下の4つの事項を中心に進めていきます。

(1) 働く場における女性に対する積極的改善措置（ポジティブ・アクション）※の促進

働きたい人が、性別にかかわらず能力を十分に発揮し、活躍できる環境を整備することは、目指すべき男女平等参画社会の実現にとって不可欠です。しかし雇用の分野においては、男女平等参画が十分ではない状況にあるため、管理職に占める女性割合の少なさ、男女間の賃金格差などの課題につながっています。

また、女性のパートタイム労働者を含む正社員以外の雇用形態も増加傾向にあり、正社員以外の労働者には、不安定な雇用や正社員との賃金格差等の様々な問題があります。一方で、正社員は、長時間労働等の課題を抱えています。

こうした点も踏まえ、働く場における男女の機会均等や格差是正をより強力に推進していきます。

(2) 働き方の見直しや、男性の家庭生活への参画促進等を通じたライフ・ワーク・バランスの実現

「東京都女性活躍推進白書」や国の「第4次男女共同参画基本計画」においても、長時間労働などの男性中心型の労働慣行を見直し、男性の家庭生活への関わりを促す取組の重要性が示されています。

また、東京は、全国に比べて所定外労働時間が長く、首都圏の通勤時間も世界の国際都市と比べてかなり長いことがわかっています。この結果、平日の平均帰宅時間は全国で最も遅く、家庭生活に大きな影響を及ぼしています。

生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）※とは、誰もが各々のライフステージで、その状況や希望に応じた自律的選択により、仕事と仕事以外の生活との調和を図ることです。男女がともに自分らしい生き方を選択でき、あらゆる年代において、子育てや介護、地域活動などと仕事が両立できる社会にするために、働き方の見直しや時間の使い方の自己管理を行いながら、生活と仕事の調和の実現のための取組をより一層推進していきます。

また、生活と仕事の調和の実現は、企業にとっても社会経済情勢の変化への適応、社員の生産性の向上、優秀な人材の確保といった経営戦略上の効果が期待できます。加えて、少子・高齢社会への対応としても重要です。

(3) 地域社会とのかかわりを通じた働く場にとどまらない活動機会の拡大

地域は生活の本拠であり、都民の日々の暮らしを支えている存在であることは、東京にあっても何ら変わりません。安心して暮らせるまちを作り上げるためには、地域におけるコミュニティの在り方は、特に重要です。

都の「男女平等参画に関する世論調査」によると、およそ7割の女性が、地域の活動に既に関わっているか、あるいは、何らかの形で関わりたいという意向を持っています。

地域活動に関わることで、女性も男性も、働く場や家庭生活以外での新たな活躍の場が広がり、より人生が豊かになります。

こうした点も踏まえ、地域社会に男女がこれまで以上に関わり合いを持ち、活躍の場を広げていけるようにしていきます。

(4) 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組

配偶者暴力、性暴力、ストーカー行為やセクシュアル・ハラスメント等は、その形態の如何を問わず男女平等参画社会の実現を阻害する要因となります。

これらの加害行為は、極めて自己中心的な目的で行われることが少なくない一方、被害に遭った者は、恐怖や不安を与えられるばかりか、その身体や心に一生かかっても回復できない傷を受ける場合も多く見られます。深刻な人権侵害であるこれらの加害行為を防止し、人権を守るためには、区市町村、民間団体、警察など関係機関と力を合わせて取り組む必要があります。

男女間のあらゆる暴力の根絶に向け、これまでの施策を引き続き着実に推進するとともに、今後求められる施策を積極的に推進していきます。

※積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

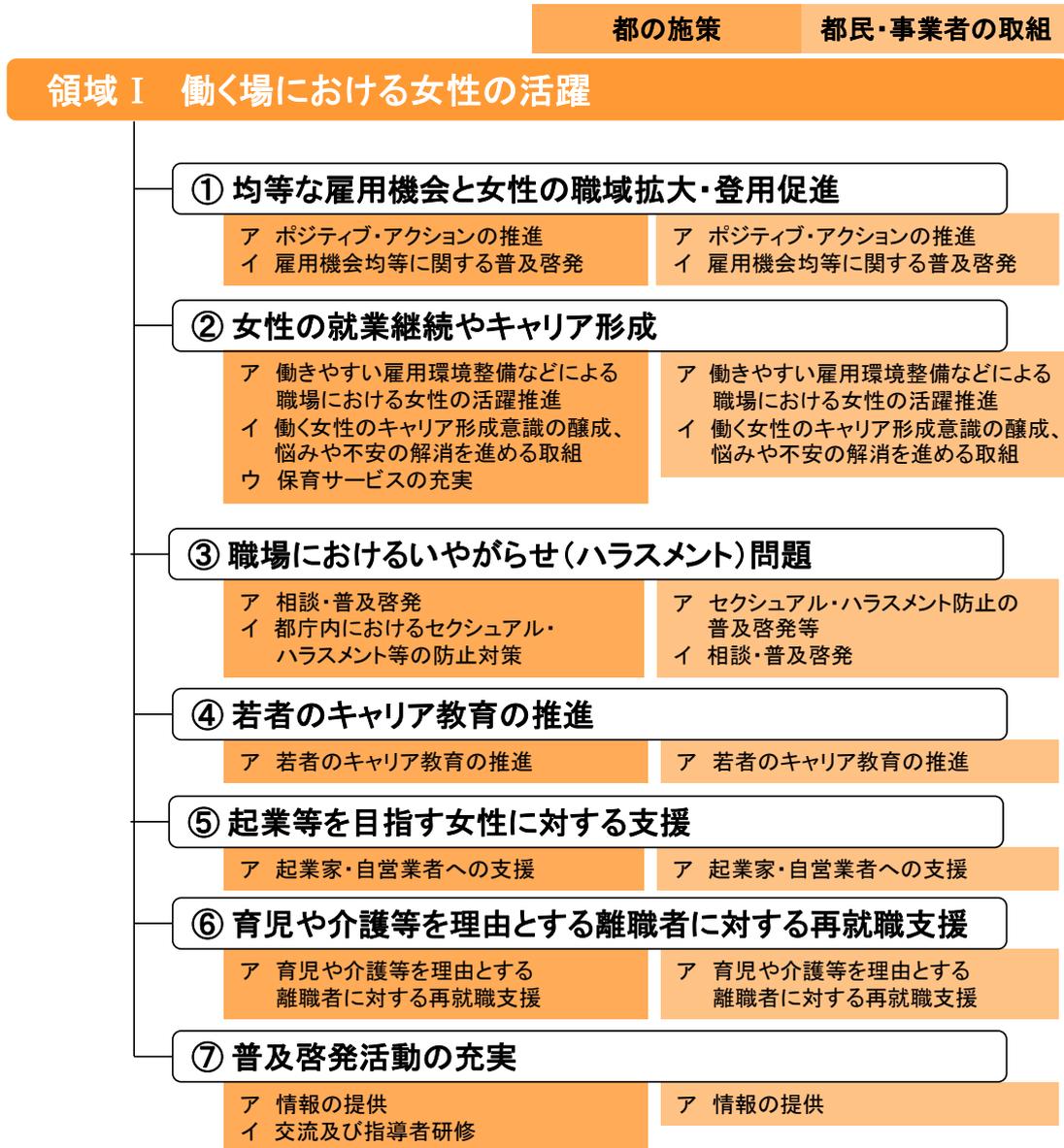
積極的改善措置は、東京都男女平等参画基本条例第2条第2号において、「社会のあらゆる分野における活動に参画する機会についての男女間の格差を改善するため、必要な範囲において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。」と定義されています。また、積極的改善措置は、男女の実質的な機会の平等を目指すものであり、様々な人々の差異を無視して一律平等に扱うという結果の平等まで求めるものではありません。

※生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）

平成19年12月に策定され、その後の社会経済情勢の変化や施策の進展を受けて、平成22年6月に見直された内閣府の「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」では、仕事と生活の調和が実現した社会とは「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とされています。

都では、「まずは人生、生活を大切にすべきである」とする考え方にに基づき、「生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）」と呼び、本計画においてもそのように表記しています。

第3章 計画の体系



都の施策

都民・事業者の取組

領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

1 生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)の実現

① 働き方の見直し

- ア 働き方の改革
- イ 男女ともに家庭と仕事を両立させるライフ・ワーク・バランスの推進
- ウ 子育て・介護等と仕事を両立できる環境づくり

- ア 働き方の改革
- イ 男女ともに家庭と仕事を両立させるライフ・ワーク・バランスの推進

② 男性の家事・育児等への参画

- ア 男性の家事・育児等のための環境づくりの促進
- イ 男性の家事・育児等促進のための啓発

- ア 男性の家事・育児等のための環境づくりの促進

③ 妊娠・出産・子育てに対する支援

- ア 保育サービスの充実
- イ 地域での子育て支援
- ウ 子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進
- エ 行動しやすいまちづくり

- ア 地域での子育て支援
- イ 子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進

④ 介護に対する支援

- ア 介護への支援
- イ 介護と仕事の両立が可能な環境づくりの促進

- ア 介護への支援
- イ 介護と仕事の両立が可能な環境づくりの促進

2 地域における活動機会の拡大

- ア 地域における男女平等参画の促進

- ア 地域における男女平等参画の促進

3 男女平等参画を推進する社会づくり

① 政治・行政分野への参画促進

- ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進
- イ 教育分野における男女平等参画の促進

- ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

② 防災・復興分野への参画促進

- ア 防災における男女平等参画の促進

- ア 防災における男女平等参画の促進

③ 教育・学習の充実

- ア 学校での男女平等
- イ 研修・情報提供
- ウ 多様な学習機会の提供

- ア 学校での男女平等
- イ 多様な学習機会の提供

④ 社会制度・慣行の見直し

- ア 都庁内における対応

- ア 制度・慣行の検討

⑤ 生涯を通じた男女の健康支援

- ア 母子保健医療体制の整備及び相談等の支援
- イ 各年代に応じた健康支援及び性教育

- ア 母子保健医療体制の整備及び相談等の支援
- イ 各年代に応じた健康支援及び性教育

都の施策

都民・事業者の取組

領域Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

① ひとり親家庭への支援

ア ひとり親家庭の相談や就業支援等
イ 保育サービス等の整備

ア ひとり親家庭の相談や就業支援等

② 高齢者への支援

ア 地域における高齢者への支援
イ 行動しやすいまちづくり

ア 地域における高齢者への支援

③ 若年層への支援

ア 若年層への支援

ア 若年層への支援

④ 障害者への支援

ア 障害者への支援
イ 行動しやすいまちづくり

ア 障害者への支援

⑤ 性的少数者への支援

ア 性的少数者への支援

ア 性的少数者への支援

領域Ⅳ 配偶者暴力対策

領域Ⅴ 男女平等参画を阻害する様々な暴力への対策

推進体制

推進体制

ア 都における体制
イ 相談(都民からの申出)
ウ 区市町村や事業者等との連携

ア 都民・事業者における体制

第2部

女性活躍推進計画の 具体的施策

☆前計画からの新規事業



領域 I

働く場における女性の活躍

世界有数の大都市である東京も、少子高齢化が進み、間もなく人口減少社会に突入し、将来の労働力不足が懸念されています。

こうした状況の中、持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、最大の潜在力である女性の力を最大限に発揮していくことが喫緊の課題です。

ここ数年、男女平等参画や女性の活躍推進の気運は高まってきており、国においては、一億総活躍社会の実現が掲げられ、平成28年6月には、ニッポン一億総活躍プランが閣議決定されました。都においても、これまで様々な施策を実施してきました。

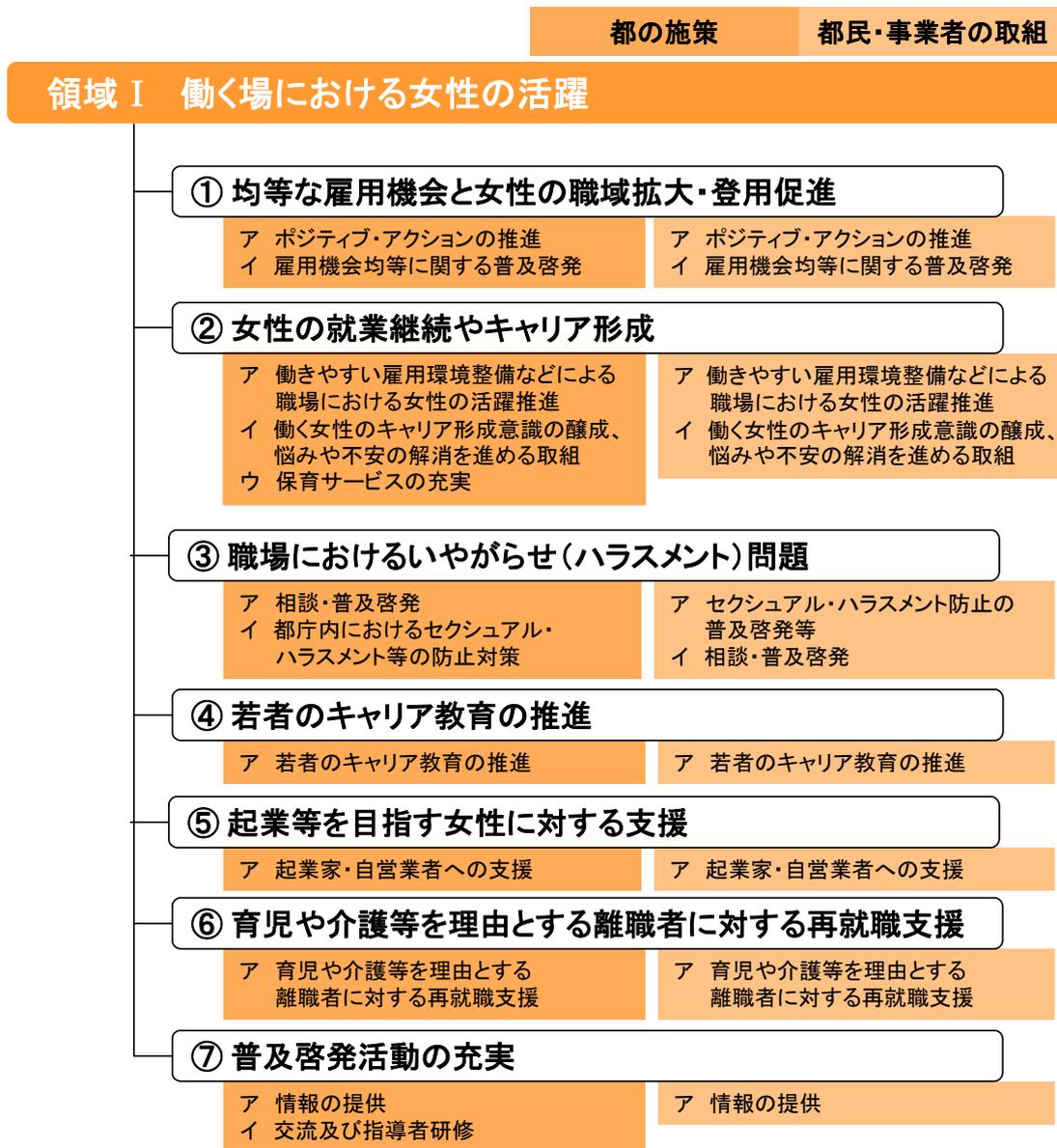
企業等における、改善への取組も進んでいます。しかしながら、例えば、女性の管理職比率などは、国際的に見ればいまだ低い水準にあり、その取組の進捗状況や成果についても、企業の規模などにより、差があるというのが現状です。

働く場における女性のさらなる活躍に向け、取組を推進する必要があります。

<領域Ⅰ 体系>

領域Ⅰ

働く場における女性の活躍



領域 I 働く場における女性の活躍

① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進

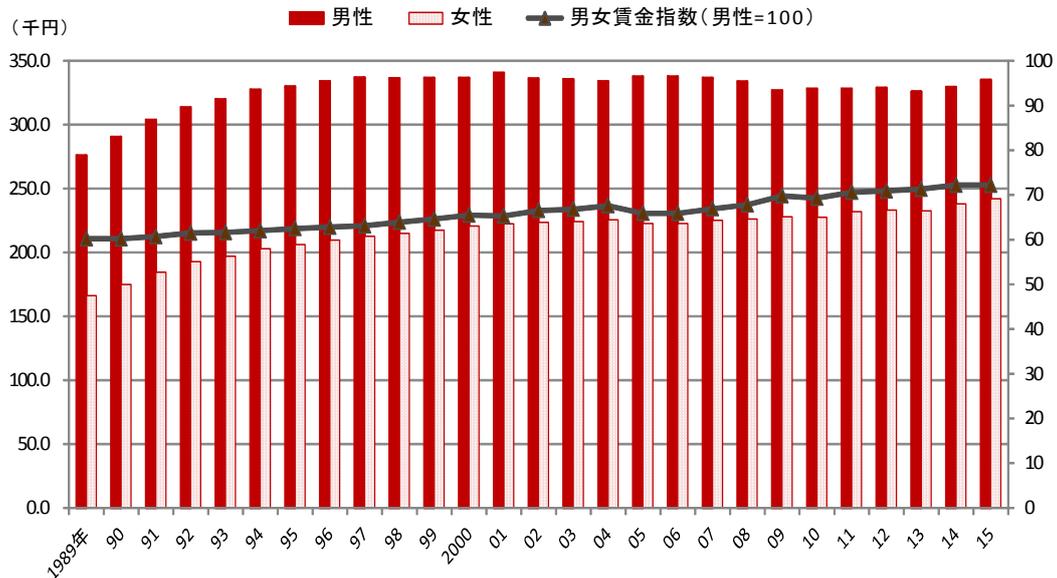
目標	雇用の分野において、女性も男性も、能力を十分に発揮する機会及び待遇の確保を図ります。
----	--

■ 現状・課題

- 雇用の分野において、女性も男性も、能力を十分に発揮する機会及び待遇が確保されることは、女性の活躍推進、ひいては、男女平等参画社会の実現にとって、極めて重要です。
- 昭和60年には、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するための労働省関係法律の整備等に関する法律（男女雇用機会均等法）により、企業の募集、採用から退職等に至る雇用管理における男女の均等な機会及び待遇の確保等が規定され、雇用の分野における男女平等の実現に大きく寄与してきました。
- しかし、同法の施行後30年を経過した現在でも様々な課題が残っています。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、所定内給与額の男女間格差は緩やかに縮小し、平成26年及び平成27年には過去最少となったものの、女性の所定内給与額は男性の7割程度にとどまっています。この格差は、男女間の階層の差や勤続年数の差など、様々な要因により生じていると言われていますが、格差が年齢とともに拡大するなど、働く場においては、いまだ男性優位の状況にあることは否定できません。
- また、東京都における女性の常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合も近年高まっており、平成26年には39.3%と4割がパートタイム労働に従事していますが、正社員と非正規雇用労働者の間の処遇面での格差が男女間の賃金格差の一因になっているという側面もあります。
- さらに、平成27年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所の管理職に占める女性の割合は、係長相当職でも2割程度にとどまっています。課長相当職では1割を切る状況であり、部長相当職や役員となると、その割合はさらに小さくなります。女性管理職比率について、都は全国に比べて高いものの、海外では5割近くを占めている国もあり、国際社会では下位にあります。管理的地位にある女性の割合の低さは、採用や育成面における男女の違いを反映しており、女性が管理的地位に登用されるような取組をより一層促進していく必要があります。女性が企業の責任ある地位で活躍することは、企業の競争力強化にもつながります。

- 国においては、平成 15 年に、「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%程度になるよう期待する」という目標が掲げられました（男女共同参画推進本部決定）。本計画の期間中に 2020 年を迎えることから、社会全体が更なる努力を行うことが求められています。
- 東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」（平成 27 年）では、「各分野で女性のリーダーが増えることへの影響」という問いに対して、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」という回答が約 61%を占め、女性が活躍することは、女性のためだけではなく男性も含めて活躍できる社会につながる、と考えられていることが分かります。
- また、東京都生活文化局「女性活躍推進に関する企業・従業員調査（平成 27 年）」によると、経営側への調査において「女性の活用を最重要課題の一つとして取り組んでいるか」との質問に対し、回答を規模別で見たところ、従業員が 300 人以上の事業所では約 8 割が取り組んでいるものの、規模が小さくなるにつれてその割合は低下し、99 人以下の規模の事業所では、約 3 割程度にとどまっています。
- 女性活躍推進法の施行に伴い、従業員が 301 人以上の民間事業主には、事業主行動計画の策定や女性の活躍に関する情報の公表、目標の設定が義務づけられました。平成 28 年 12 月末時点では 99.8%の企業が事業主行動計画の届出を行うなど、比較的大きな企業による取組は着実に進められています。
- 一方、従業員が 300 人以下の民間事業主は、事業主行動計画の策定が努力義務であることなどから、女性の活躍推進に係る取組状況に差が生じている場合があります。取組の進んでいない中小企業については、支援が必要です。
- これまで都においては、事業主との協力により、男女共同参画社会基本法や男女雇用機会均等法に基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進に取り組んできましたが、より実効性を高め、男女の実質的な機会の均等を進め、働く場における男女平等参画を促進していく必要があります。

常用労働者（一般労働者）の男女賃金格差の推移



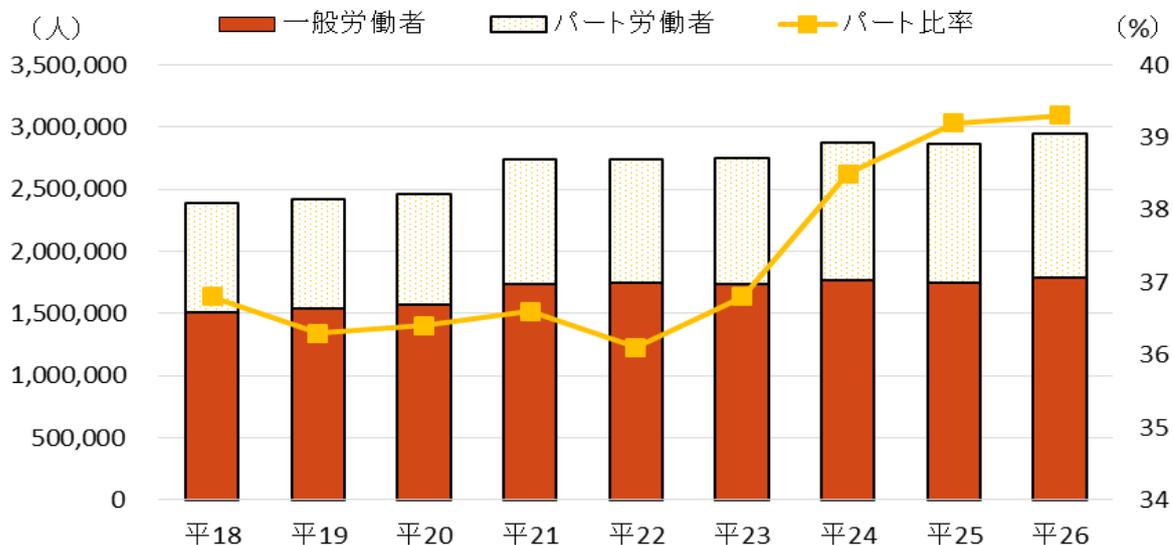
注1：「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいう。①期間を定めずに雇われている労働者②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者

注2：「一般労働者」とは「短時間労働者」以外の者をいう。なお、「短時間労働者」とは、同一事業所の一般の労働者より1日の所定労働時間が短い又は1日の所定労働時間が同じでも1週の所定労働日数が少ない労働者をいう。

注：棒グラフは、男女それぞれの所定内給与額を所定内実労働時間数で除して算出した。

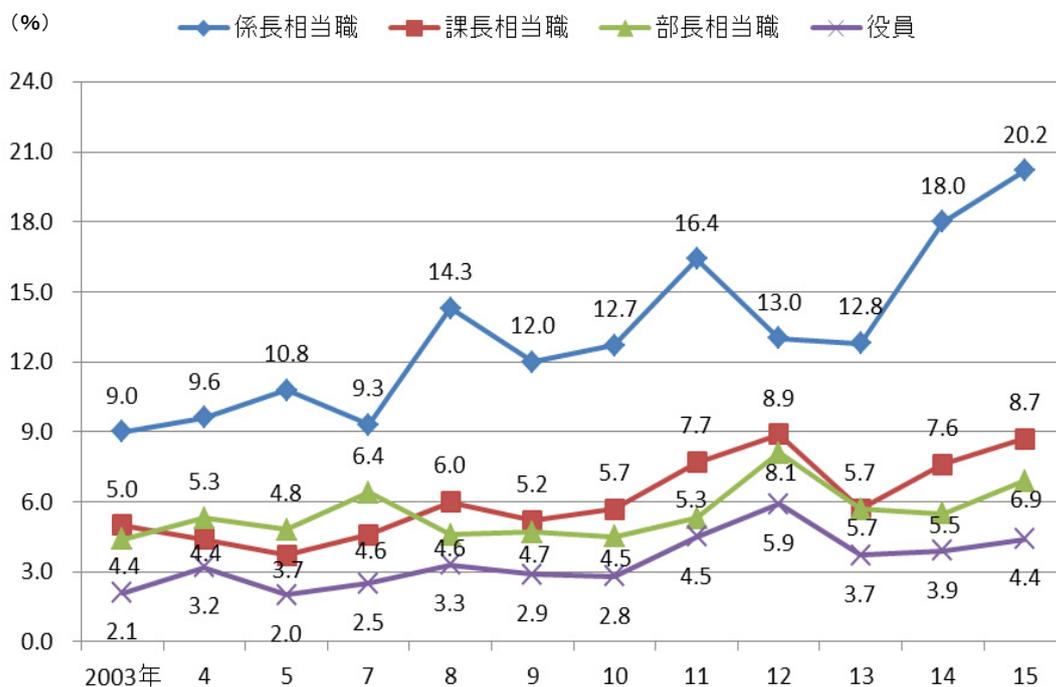
資料：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

女性一般労働者数・パートタイム労働者数と
パートタイム労働者比率の推移（東京都）



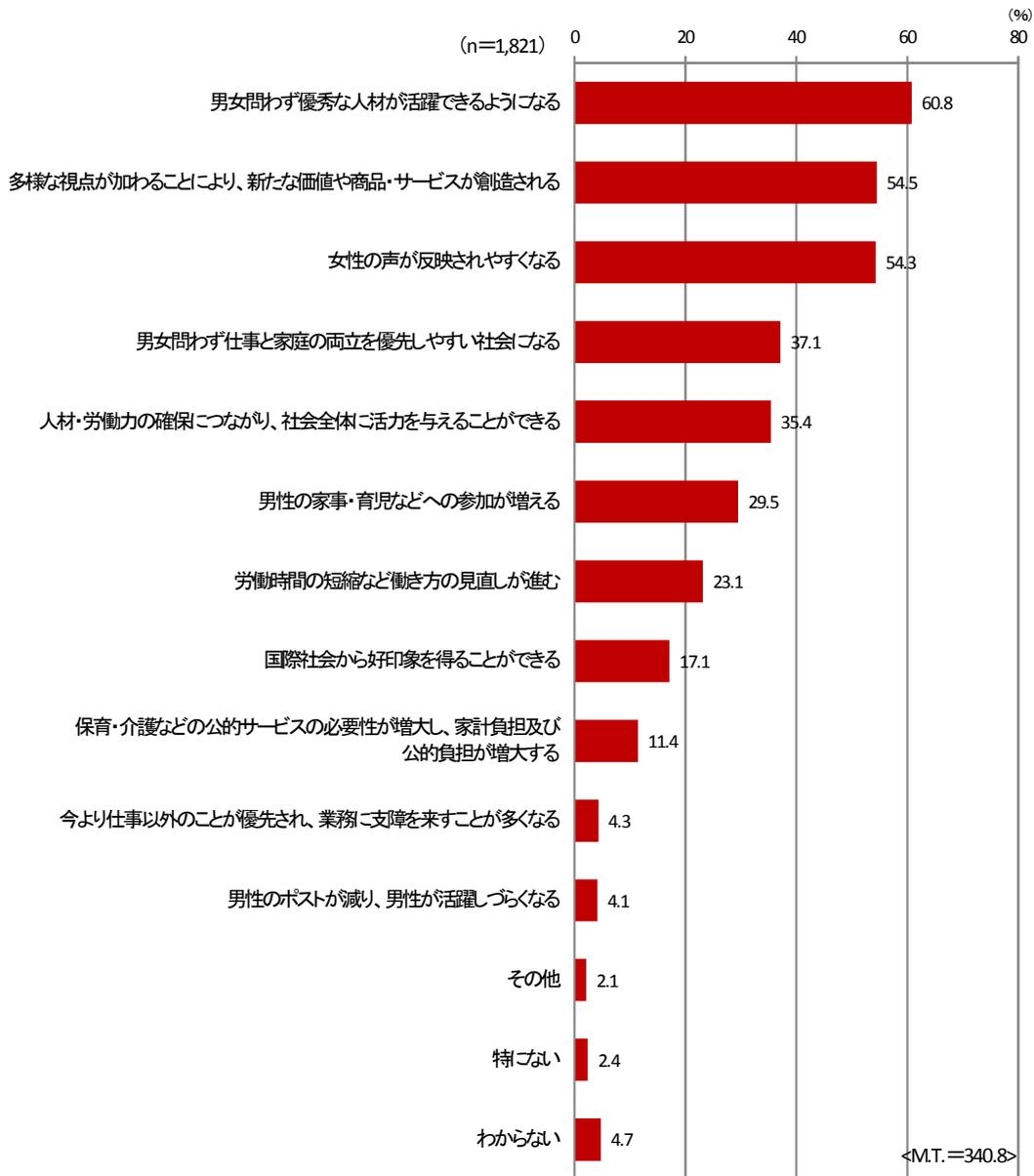
資料：東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き（毎月勤労統計調査）」

役職別女性管理職の割合（都内事業所）



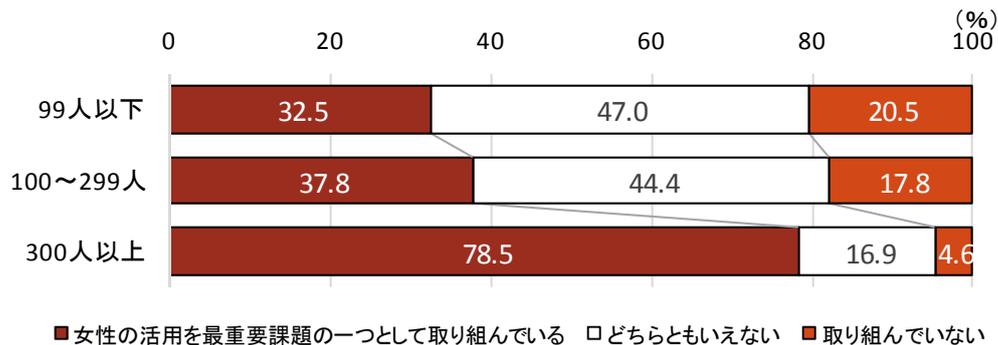
資料：東京都生活文化局「東京の男女平等参画データ 2016」

「各分野で女性リーダーが増えることへの影響について」



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

女性の活用を最重要課題の一つとしているか（平成27年：東京都）



資料：東京都生活文化局「平成27年女性活躍推進に関する企業・従業員調査」

取組の方向性

- 職場における男女の均等な機会及び待遇の確保を徹底し、事実上生じている男女労働者間の格差の解消を図ります。
- 職務や個人の能力に基づく雇用管理を実現し、女性の能力が十分に発揮できるようにする取組を進めていきます。
- 中小企業における女性の採用・職域の拡大や登用促進など、女性が活躍できる機会の拡充を後押しする施策を効果的に展開していきます。

<都の施策>

ア ポジティブ・アクションの推進

- 事業者による積極的な取組を促すため、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の効果や意義について、優良事例の紹介等を通じた事業者への啓発や、取組への支援を行います。
- 中小企業の経営層を対象とした普及啓発活動を一層推進することなどにより、女性の採用・職域の拡大や登用促進を後押しする取組を行います。
- 中小企業における女性の活躍推進の中心となる人材の育成や、育児、介護と仕事の両立に必要な環境整備に対する支援などの取組を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
1	男女平等参画状況調査	基本条例第13条「事業者からの報告」の規定を踏まえて、事業者に対し、雇用の場における男女平等に関する実態調査を実施し、今後の男女平等施策に活用します。	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
2	事業者団体との連絡会等	「事業者からの報告」等を踏まえた情報提供をはじめ、参画促進のための助言、意見交換を行います。	産業労働局
3	職場における男女平等の推進	女性の能力活用や職域の拡大等、企業における女性の積極的な活用の具体的方法を示した「ポジティブ・アクション実践プログラム」を作成し、普及啓発を行います。	産業労働局
		関係法令や女性の活用事例等について、事業主や企業の担当者を対象としたセミナー等を行い、企業の取組を支援します。	産業労働局
4	☆女性の活躍推進事業	女性の活躍推進に意欲のある中小企業のモデルとなる取組等を支援し、広く発信します。	産業労働局
5	☆女性の活躍推進人材育成事業	中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の中心となる人材に対し研修を実施し、修了者を「女性の活躍推進責任者」として設置した企業に奨励金を支給します。また、推進責任者に対しフォローアップを行うとともに女性の活躍推進法に定める一般事業主行動計画の策定に係る一定の取組を行った企業に奨励金を支給します。さらに推進責任者、中小企業で働く女性従業員それぞれの交流会を実施します。	産業労働局
6	☆女性の活躍推進等職場環境整備事業	女性の採用・職域拡大等やテレワークなど多様な勤務形態実現に向けた環境整備に係る経費を助成することにより、中小企業における職場環境の整備を推進します。※（公財）東京しごと財団に基金を造成して実施	産業労働局
7	☆公共調達を通じた女性活躍の支援	女性の就業環境の整備を促進するため、公共工事・業務委託等の総合評価方式の政策的評価項目として、女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）などを加点項目に設定します。 都が施工する主要な建設工事において、女性専用の水洗洋式トイレや更衣室の現場事務所への設置を義務化します。	財務局 各局

イ 雇用機会均等に関する普及啓発

- 男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法等に関連する法制度の内容を事業者にも周知徹底し、雇用の分野における男女の機会均等の更なる推進を図ります。

番号	事業名	事業概要	所管局
8	資料の発行・整備	雇用の分野における男女平等参画を推進するため、男女雇用平等に関する資料を発行します。	産業労働局
9	職場における男女平等の推進	男女雇用機会均等法の一層の定着を図り、職場における男女の均等な機会と待遇を促進するために、事業主や男女労働者に対して男女雇用平等に関する啓発活動を実施します。	産業労働局

＜都民・事業者の取組＞

ア ポジティブ・アクションの推進

- 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を着実に実行し、女性の活躍推進を進めていきます。
- 働く人が性別にかかわらずその能力を發揮できるようにするため、女性の活躍推進が、持続的な企業競争力や企業価値の向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組みます。

番号	項目	概要	団体名
1	懇談会等で検討	☆（１）会員企業の社員を対象としたセミナー・研修等の能力開発機会を、積極的に継続提供します。	商工会議所
		☆（２）商工会議所内委員会等での議論を深めるほか、女性活躍の好事例発信を行います。	書籍出版協会
2	職場における男女平等参画の推進	☆「女性活躍推進ハンドブック」等を活用し、中小企業において女性活躍の取組が進むよう、周知します。	商工会議所
		女性の参画の推進 団体役員及び事務局長に女性の登用を促進します。	中小企業団体中央会

番号	項目	概要	団体名
	職場における男女平等参画の推進	☆改選期をとらえ、当連合会役員及び加盟地域団体役員への女性の登用に努めます。	工業団体連合会
		私立大学における組織運営・経営面での活性化、構成員の意識改革、制度改革の格段の進展を企図して、シンポジウム等の開催を通じ、男女共同参画を推進するための指針（規則・規程）等の制定、組織や委員会等の設置の必要性の啓発を行います。	私大連盟
		シンポジウム等の開催を通じ、加盟大学における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に係る事例報告を通じた情報の共有を行います。	
		雇用における男女平等確保のため、男女雇用機会均等法等の実効性確保を図る取組を進めます。 （１）男女雇用機会均等法の周知・学習会の実施 （２）各組織での取組状況の点検と課題認識	連合東京
		☆東京都生協連の「男女平等参画担当者連絡会」（会員生協の人事・教育・研修・採用等の担当者が参加）を年2回開催し、生協で働く女性職員のキャリア形成や、女性が働きやすい職場づくり、働き方の見直しなどの項目について、会員生協の先進的な取組の紹介や情報交換を行います。 生協職員を対象とした学習会を企画します。	生協連合会
		女性管理職を増やすことをテーマに女性管理職の成功事例の水平展開のセミナーを、経営者及び女性管理職候補に向けて行います。	中小企業家同友会
		☆均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進の趣旨に基づき、協会会員社向けにアンケート調査を実施し実態把握に努めます。	書籍出版協会

イ 雇用機会均等に関する普及啓発

- 男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法等に関連する法制度の内容についての普及啓発を実施するなど、雇用の分野における男女の機会均等の更なる推進を図ります。

番号	項目	概要	団体名
3	相談・情報提供	男女雇用機会均等法の周知や、雇用環境整備に関する資料等の配布を行います。	商工会連合会
		☆ダイバーシティの推進への取組 女性、高齢者、障害者等多様な人材活用支援について、セミナー、定例会合等を通じた周知・啓発を図ります。	経営者協会
		☆働き方改革、多様な人材の活躍推進に資する先進事例の収集、紹介について検討します。	
		☆女性活躍推進法の周知ならびに企業の一般事業主行動計画策定の支援等について検討します。	
		☆政府の「同一労働同一賃金」をめぐる法改正等に対応した周知について検討します。	
		☆「使用者のための労働法」や「採用と人権」「雇用平等ガイドブック」等を十分活用し、加盟地域団体に配布するなど、関係法令等の普及・啓発に努めます。	工業団体連合会
		☆男女雇用機会均等法や女性活躍推進法に関連する法制度の内容について普及・啓発に努めます。	
		男女雇用機会均等法等に関連する法制度について、会員社への周知を図り、就業規則など関連規程の改定に向けた支援を行います。	書籍出版協会
	(1) 関係法令の周知を図ります。 (2) 職場環境整備のための相談・助言を行います。	雑誌協会	
4	研修の実施	学校管理者や人事労務担当者を対象に就業規則・労働契約・人事問題について、男女平等参画の視点を踏まえて、その対応と解決のための研修を実施します。	専修学校各種学校協会

② 女性の就業継続やキャリア形成

目標	女性はその意欲・能力や価値観に応じて、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し、能力が発揮できる環境を整えます。
----	--

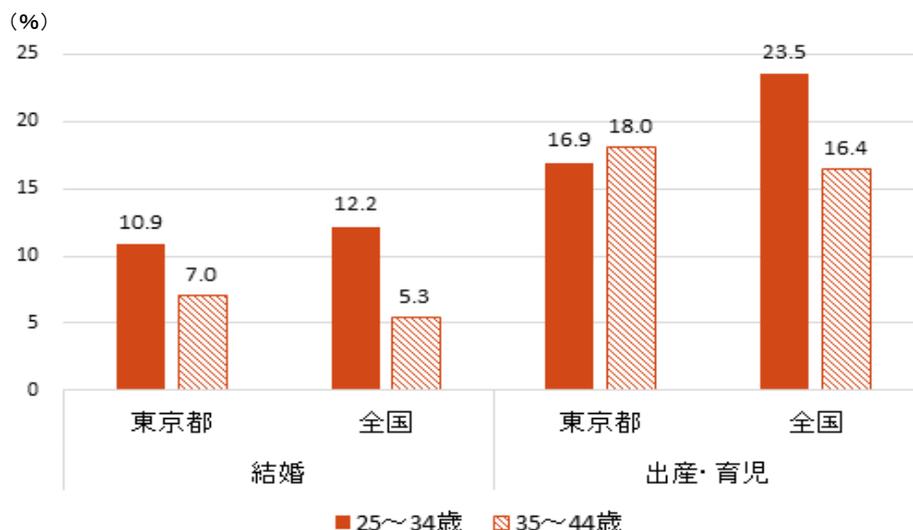
■ 現状・課題

- 産業構造の変化や経済のグローバル化などの影響により、雇用形態が多様化しています。性別や年齢を問わず、個人がその意欲・能力や価値観に応じて、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し、働きに見合った適正な処遇が確保されることは、女性の能力発揮を促進し、実質的な男女の平等を確保する上で重要な課題です。
- しかし、女性の社会参画が進んだといわれる現在でも、女性の年齢階級別労働力人口比率が、30歳代後半から40歳代前半がその前後の年代に比べて低い、いわゆる「M字カーブ」を示しています。近年の女性の活躍推進に係る取組の実施により、改善は見られるものの、東京は全国よりもM字の谷が深いなど、依然として、結婚、出産、育児等で離職する女性が少なくありません。また、配偶者の転勤に伴い、就業の継続を断念せざるを得ない場合もあります。
- 総務省「平成24年就業構造基本調査」によると、25歳～34歳で離職した女性のうち、結婚や出産・育児を理由に離職した人の割合は、東京都でおよそ28%、全国でおよそ36%に上っていることが分かります。また、35歳～44歳では、東京都で25%、全国でおよそ22%となっています。
- 都は保育サービスの整備を進めていますが、子育て期の働く女性の増加等による保育ニーズの増大等により、平成28年4月現在の待機児童数は、前年から増加しました。
- 女性のキャリア形成に目を向けてみると、女性が生涯を通じたキャリアプランを描く機会は必ずしも十分ではありません。例えば、職場においてロールモデルとなる人がいないことから、収入や仕事など、将来の自分の生活像を描くことができず、離職や転職といった大きな選択をする際も、十分な展望を持たずに判断してしまうこともあります。
- 高等学校（全日制・定時制）を卒業した者に占める大学（短大を含む）進学者の割合（大学進学率）は、東京都の女性については上昇傾向で推移しており、男性の進学率を上回っています。
- 東京には企業が集積しており、豊富な雇用機会を最大限活用し、女性が自らの意思に基づき、多様なチャレンジができるよう、キャリア形成を支

援していく必要があります。

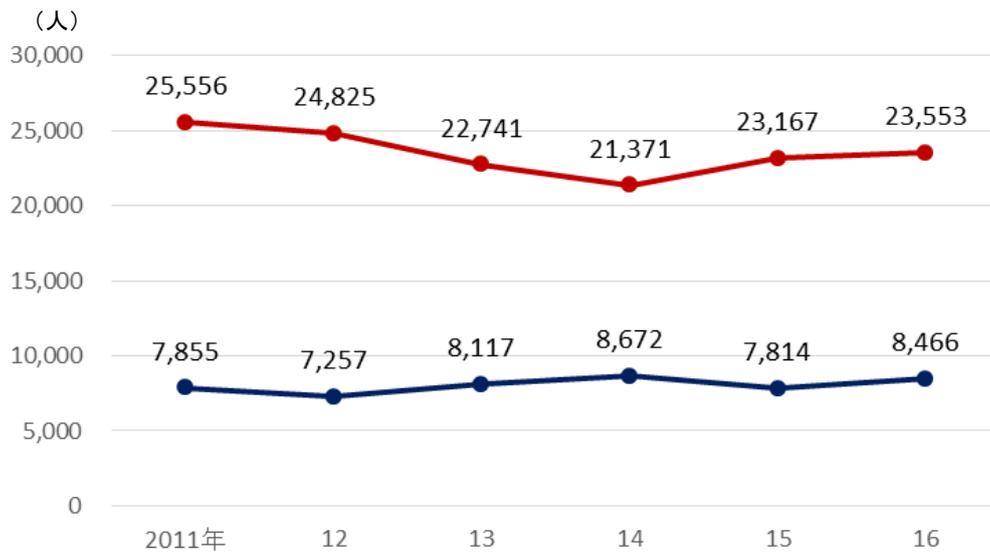
- また、女性雇用者に占める非正規雇用者の割合は半数を超えています。働く日や時間を自分で選べるなどの理由から、非正規の職を選択する人もいる一方で、非正規雇用者は、正社員と比べて能力開発の機会が限られ、職業能力が蓄積されにくい場合もあります。各人が自分に合った働き方を選択し、能力を発揮していくことができるよう、非正規雇用者についても長期的な視点に立ったキャリア形成や就業継続を支援していく必要があります。
- 総務省「労働力調査」によると、女性については、非正規労働者のうち、パート労働者が占める割合が全国で6割を超えています。パートタイム労働法の改正（平成20年4月施行）により、正社員との差別的取扱いが禁止されるようになりましたが、パートや派遣に関する労働相談は現在も寄せられており、引き続きの対応が必要です。
- また、都の「平成25年度中小企業等労働条件実態調査（パートタイマーに関する実態調査）」によると、正社員等への転換を希望するパートタイム労働者は、20歳代で3割台半ばを超えています。
- パートタイム労働法の趣旨を踏まえ、パートタイム労働者に対する適切な労働条件の確保を進めるとともに、パートタイム労働者や派遣労働者などの正社員への転換制度の推進も図る必要があります。なお、平成25年4月の労働契約法改正により、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときには、希望する労働者が申込みをした場合、企業などの使用者は無期労働契約に転換しなければならないルールが導入されています。

結婚又は出産・育児を理由に離職した若年女性の割合（平成24年：東京都・全国）



資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

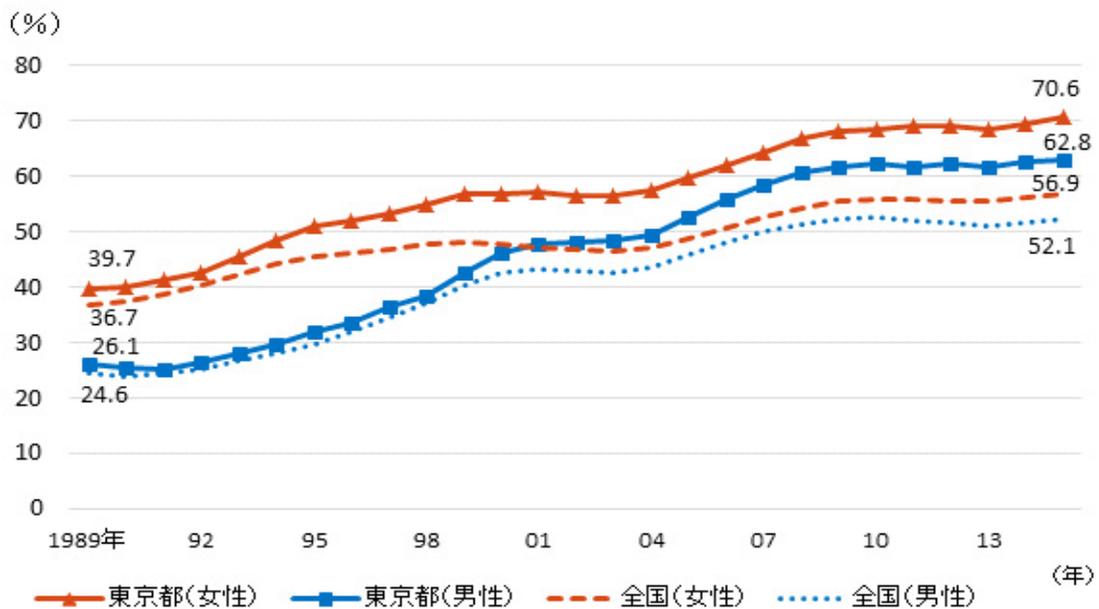
保育所待機児童数の推移（東京都・全国）



資料：厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（平成 28 年 4 月 1 日）」

東京都福祉保健局「都内の保育サービスの状況について」

高等学校卒業者に占める大学進学者の割合（大学進学率）（東京都・全国）



資料：文部科学省「学校基本調査」

取組の方向性

- 結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立し、就業継続を支援する取組を講じます。また、女性が働きやすい職場環境の整備をソフト・ハード両面から支援します。
- 女性が、長期的視点に立って自らのキャリアをデザインできるよう、キャリア形成意識を高めていくための施策を実施します。
- パートタイム労働者について、適正な労働条件や処遇の実現を進めます。
- 正社員と比べて不安定な雇用状態に置かれているパートタイム労働者や派遣労働者等に対する相談窓口を周知するほか、企業及び労働者自身に対して、パートタイム労働法等の関係法令や各種制度を啓発することなどを通して、雇用環境の整備を図ります。

<都の施策>

ア 働きやすい雇用環境整備などを通じた職場における女性の活躍推進

- 男女を問わず、ライフスタイルやライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できるよう、企業の取組を促進します。特に取組が難しい中小企業への具体的な支援を進めます。
- 女性が働きやすい職場環境の整備をソフト・ハード両面から支援します。
- パートタイム労働者について、パートタイム労働法の趣旨に沿った対応が行われるよう取組を推進していきます。
- パートタイム労働者や派遣労働者の能力開発等の支援を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
10	いきいき職場推進事業	「ライフ・ワーク・バランス認定企業」の認定 従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を「認定企業」として認定し、広く公表します。 「ライフ・ワーク・バランスフェスタ」の開催 九都県市、区市町村、労使団体、マスコミ等と協働して「働き方の見直し」について広く社会に対し発信します。	産業労働局
11	☆雇用環境整備推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、両立支援や非正規労働者の雇用環境改善等について研修の実施や専門家派遣を通じた助言、企業に対する奨励金の支給等を行います。	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
12	東京次世代育成 企業支援事業 (登録制度)	(1)次世代育成に積極的に取り組む企業等を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、その取組を広くPRし、家庭生活と仕事の両立が可能な雇用環境の整備を支援します。	産業労働局
		(2)企業の両立支援全般に対する取組や一般事業主行動計画の具現化を支援するため、両立支援アドバイザーによる相談・助言等を行います。	
13	☆仕事と介護の 両立推進事業	介護と仕事の両立を推進するため、シンポジウム・相談会の開催による意識啓発やポータルサイトの運用による企業や労働者に向けた情報提供を行います。また、介護と仕事の両立に係る相談窓口により企業・労働者個人の実情に応じた助言のほか、必要に応じて専門機関の紹介等を行います。	産業労働局
14	中小企業従業員 融資	中小企業で働く従業員で、妊娠中、子育て期間中、介護休業中又は要介護・要支援認定を受けた三親等以内の親族のいる方に、子育て費用や介護費用、育児・介護休業中の生活費を低利で融資します。	産業労働局
15	☆女性の活躍推 進事業	女性の活躍推進に意欲のある中小企業のモデルとなる取組等を支援し、広く発信します。(再掲 No.4 参照)	産業労働局
16	☆女性の活躍推 進人材育成事業	中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の中心となる人材に対し研修を実施し、修了者を「女性の活躍推進責任者」として設置した企業に奨励金を支給します。また、推進責任者に対しフォローアップを行うとともに女性の活躍推進法に定める一般事業主行動計画の策定に係る一定の取組を行った企業に奨励金を支給します。さらに推進責任者、中小企業で働く女性従業員それぞれの交流会を実施します。(再掲 No.5 参照)	産業労働局
17	☆女性の活躍推 進等職場環境整 備事業	女性の採用・職域拡大等やテレワークなど多様な勤務形態実現に向けた環境整備に係る経費を助成することにより、中小企業における職場環境の整備を推進します。 ※ (公財) 東京しごと財団に基金を造成して実施 (再掲 No.6 参照)	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
18	パートアドバイザー制度	パートアドバイザーが事業者を訪問して、パートタイム労働法を始めとする関係法令の普及啓発、パートタイム労働者の雇用管理についてのアドバイスをを行います。	産業労働局
19	労働相談	労働相談（東京都ろうどう 110 番） 労働相談情報センターにおいて、パート・派遣労働者等の相談に応じます。	産業労働局
20	非正規雇用に関する法令等普及啓発事業	(1)パート・派遣・契約社員等電話総合相談会 労働相談情報センターの労働相談担当職員により、パート・派遣・契約社員等の労働条件などについて、電話相談を受け付け、労働条件の向上を図ります。 (2)普及啓発資料の発行 パート・派遣・契約社員等の適正な雇用管理と労働条件の改善を図るため、パートタイム労働者等に関する基本的な事項をわかりやすくまとめた普及啓発資料を作成します。	産業労働局
21	職業訓練の実施	都立職業能力開発センター等において、求職者を対象として就職に必要な知識・技能を習得できるよう職業訓練を実施するとともに、在職者を対象にしたキャリアアップのための短期訓練も行います。また、資格取得や訓練内容等の情報提供の充実を図ります。	産業労働局

イ 働く女性のキャリア形成意識の醸成、悩みや不安の解消を進める取組

- 女性が長期的視点に立ったキャリアデザインを考えられるような機会を設けます。
- 働く女性同士やロールモデルとの交流の場を設けることや、働く女性の悩みや不安を解消するための取組などを進めていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
22	☆キャリアデザイン意識の醸成	若者の将来を見据えたキャリアデザイン意識の醸成を図るため、大学生向け教材「キャリアデザインコンテンツ」の普及について、さらに対象を広げて実施していきます。	生活文化局

番号	事業名	事業概要	所管局
23	☆女性・青年農業者育成対策	東京農業の将来の担い手を確保・育成するため、担い手育成に意欲的な都内の先進的農業者を指導農業者として認定し、東京都農林水産振興財団（東京都青年農業者等育成センター）が行う農業技術研修等の講師として農業技術・経営手法等の継承を行います。また、若手女性の新規参入を促進するとともに女性農業者の組織化や活動を積極的に支援します。	産業労働局
24	農業改良特別指導	農業の重要な担い手である女性の社会参画及び経営参画を進め、農業経営の安定・発展を図るため、男女共同参画に関する普及啓発、女性の農業経営・起業活動の高度化に向けた研修等を実施します。	産業労働局
25	☆働く女性への支援	仕事と子育ての両立等に向け、悩みや不安を解消する講座やワークショップ及び講演会を開催し、夫婦の協力による子育てもテーマとして、男性の意識改革にもつなげます。	生活文化局

ウ 保育サービスの充実

- 多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実を図ります。

番号	事業名	事業概要	所管局
26	保育サービスの拡充	認可保育所や認証保育所、認定こども園、小規模保育、家庭的保育など、地域のニーズに応じた多様な保育サービスの整備を推進します。	福祉保健局
27	認証保育所の推進	大都市の特性を踏まえ、都独自の基準により都が認証する認証保育所の整備を推進します。主に駅前設置される A 型と、保育室からの移行を中心とし、小規模で家庭的な保育を行う B 型があります。	福祉保健局
28	認証保育所に対する税制支援	認証保育所の設置を税制面から支援するために、不動産取得税、区部の固定資産税・都市計画税及び事業所税を減免します。	主税局

番号	事業名	事業概要	所管局
29	私立幼稚園等における預かり保育の推進	私立幼稚園が、教育課程に係る教育時間を超えて園児を預かる場合に、その経費の一部を補助します。	生活文化局
30	認証保育所の指導監督等	認証保育所の質の確保・向上を図るため、事業者に対する指導を実施します。	福祉保健局
31	☆認可外保育施設に対する巡回指導強化事業	認可外保育施設に対する巡回指導チームを編成し、指導体制を強化することによって、認可外保育施設の保育サービスの質の向上を図り、児童の安全・安心及び保護者の安心を確保をします。	福祉保健局
32	認証保育所等研修事業	認証保育所等の質の確保・向上を図るため、認証保育所施設長及び中堅職員、家庭的保育者、認可外保育施設職員等に対する研修を実施します。	福祉保健局
33	☆認可外保育施設利用支援事業	待機児童の解消に向けて、区市町村が実施する認可外保育施設利用者に対する負担軽減に係る費用の一部を補助することにより、認可外保育施設の利用者を支援するとともに、地域の実情に応じた保育サービスの整備促進や質の向上を図ります。	福祉保健局
34	☆待機児童解消に向けた税制支援	民有地を活用した保育所等の整備促進を税制面から支援するため、区部において、保育所等のために有料で貸し付けられた土地のうち、一定の要件を満たすものについて、固定資産税及び都市計画税を5年間減免します。	主税局
35	認定こども園の推進	就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園の整備を推進します。	福祉保健局
		就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園に対して、都独自の補助を行うなど、地域において子供が健やかに育成される環境の整備を推進します。	生活文化局 教育庁
36	子育て推進交付金	子育て支援の中核を担う市町村が地域の実情に応じて創意工夫により施策を展開できるよう交付金を創設し、全ての子供と家庭を対象とした子育て支援策の充実を図ります。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
37	延長保育	就労形態の多様化等による延長保育のニーズに対応するため、認可保育所等において11時間の開所時間の前後に行う延長保育の充実を図ります。	福祉保健局
38	病児保育事業費補助	保育所に通所中の児童等が病中又は、病気の回復期にあり、集団保育の困難な時期に、その児童の一時預かりを行う病児・病後児保育の充実を図ります。 また、保育中に体調不良となった児童への緊急対応の充実を図ります。	福祉保健局
39	院内保育施設の支援	医療従事者の離職防止及び再就職の促進を図るとともに、病児等保育の実施を促進します。	福祉保健局
40	☆都立病院・公社病院における病児保育事業の実施	区市から事業を受託し、病院内に設置する病児・病後児保育室において保育が可能な病気の児童を預かり、一時的に保育を行います。	病院経営本部
41	☆企業による保育施設設置支援事業	育児中の女性が活躍できる職場環境が整備されるよう、企業による保育施設設置の相談やPRを行います。	産業労働局
42	☆企業主導型保育施設設置促進事業	企業主導型保育施設の設置を促進するため、国の補助対象外となる開設時の備品購入に要する経費に対する補助を行います。	産業労働局

＜都民・事業者の取組＞

ア 働きやすい雇用環境整備などを通じた職場における女性の活躍推進

- ライフスタイルやライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できる環境を整備します。
- 事業者は、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨に沿った雇用管理を実現していきます。

番号	項目	概要	団体名
5	環境整備	短時間勤務制度や在宅勤務の導入、企業組合制度の活用など、男女双方がライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できる環境整備に向け、各種の情報提供を行います。	中小企業団体中央会

番号	項目	概要	団体名
	環境整備	☆中小企業において多様な働き方を実現するために利用可能な行政サービスや助成金制度等を、セミナーや広報ツールを通じてPRし、利用の促進を図るほか、好事例やモデルケース等の情報発信を進めます。	商工会議所
		☆多摩地域の商工会等を中心に人材の確保や育成に課題を抱えている中小企業、各種の支援機関・団体等、地域の金融機関を構成メンバーとする「多摩地域ものづくり人材確保支援協議会」を設立して、就業を希望する女性、高齢者、若者等を発掘し、OAやビジネスマナー等の研修に加えてものづくりの現場での実習を実施することにより、ものづくり中小企業の即戦力となる人材を育成します。さらに合同面接会の開催等により、育成した人材と人手不足の中小企業とのマッチングを図るとともに、その定着や採用できる体制づくりを支援して、中小企業の人材の確保・育成の課題解決を図って地域経済の活性化を推進します。	商工会連合会
		☆「男女平等参画担当者連絡会」を通じて、女性が働きやすい職場づくり、女性職員のスキルアップ、職員への登用制度の状況、育児・介護休業制度の整備状況や取得状況といった項目に関して情報交換、先進事例の交流を図り、それぞれの課題への対策を進めます。	生協連合会
6	パート・派遣労働者の雇用環境整備	パートタイム労働法、労働者派遣法等の周知を行います。	商工会連合会
		パートタイム労働者や派遣労働者活用に関する情報の提供や雇用管理についての相談等を行い、就業環境の整備を進めます。	中小企業団体中央会
		パートタイム労働法や労働者派遣法等関連法規の資料提供やホームページ、情報誌等で改正内容の周知を進めます。	

番号	項目	概要	団体名
	パート・派遣労働者の雇用環境整備	☆パート従業員等非正規職員の雇用環境を改善するため、国や東京都の施策の普及啓発に努めます。また、「働く女性と労働法」や「パートタイム労働ガイドブック」の活用やセミナー等への参加を促し、パートタイム労働法の周知に努めます。	工業団体連合会
		育児・介護中の短時間正規雇用での勤務継続や再就業に向けた総合的な支援を促進させます。	医師会
		パート労働法や労働者派遣法等の周知及び学習会の開催により、非正規労働者（パート・契約・請負・派遣労働者）の処遇改善・均等待遇実現のための取組を進めます。	連合東京
		☆パート・契約・派遣社員・請負労働者の処遇改善を求める集会を開催し、構成組織の取組と決意表明を行います。	

イ 働く女性のキャリア形成意識の醸成、悩みや不安の解消を進める取組

- 女性が長期的視点に立ったキャリアデザインを考えられるような機会を設けます。

番号	項目	概要	団体名
7	キャリア形成支援	専門学校施設等を利用して職業訓練を実施し、意欲や適性に見合った多様な働き方を提案します。	専修学校各種学校協会
		☆中小企業経営者と人事総務担当者、及び女性管理職候補、女子学生に向けて、女性の就業継続やキャリア形成に成功している中小企業経営者の成功事例を水平展開するための勉強会を定期的に行います。	中小企業家同友会

③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題

目標

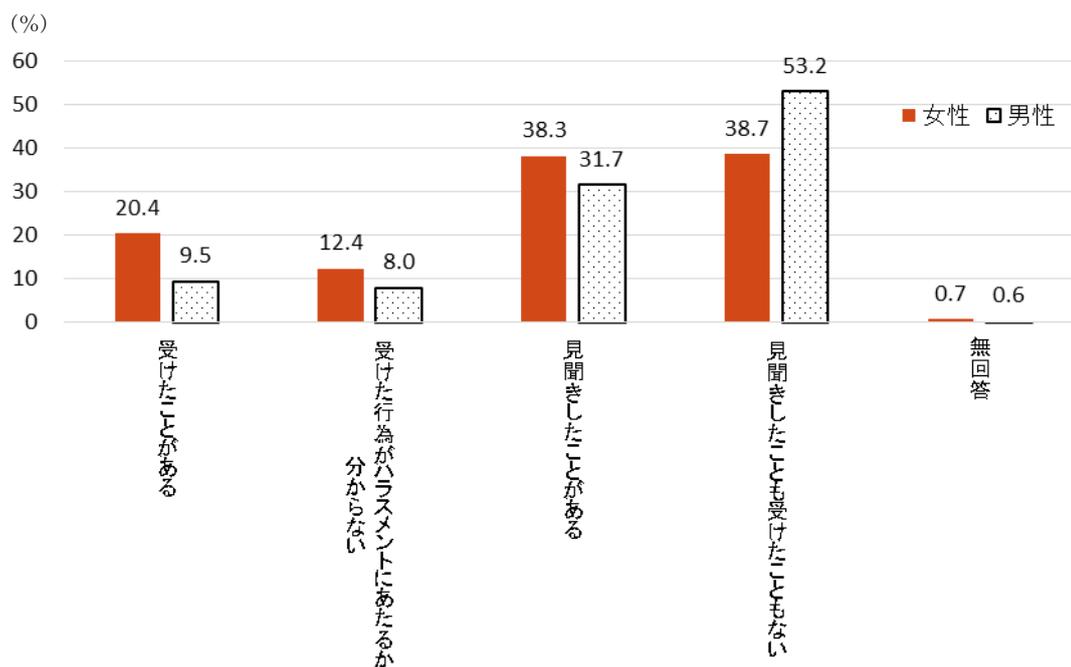
セクシュアル・ハラスメントを始めとするハラスメント行為は、社会的に許されない行為であることを広く周知徹底するとともに、その防止に努めます。

■ 現状・課題

- セクシュアル・ハラスメントは、被害者の人権を著しく侵害し社会的にも許されない行為です。雇用の場だけでなく、教育や福祉などの現場や地域社会においても発生する可能性があり、性別・性的指向・性自認を問わず被害者となるおそれがある一方、誰でも加害者となる可能性があります。
- 都は、基本条例第14条において、あらゆる場におけるセクシュアル・ハラスメントを禁止しています。
- 雇用の場においては、男女雇用機会均等法により、セクシュアル・ハラスメントに対する防止措置が事業主の責務とされており、女性だけでなく男性も対象となっています。また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。
- また、近年、職場における人権侵害として、パワー・ハラスメントの問題が深刻化しています。パワー・ハラスメントについては、業務上の指導との線引きが難しいという側面があるものの、セクシュアル・ハラスメントと同様に、パワー・ハラスメントが社会的に許されない行為であることを認識させるための取組が必要です。
- 東京都産業労働局「平成26年度東京都男女雇用平等参画状況調査」によると、過去5年間に職場でセクシュアル・ハラスメント又はパワー・ハラスメントを「受けたことがある」と回答したことがある人は、女性がおおよそ20%、男性がおおよそ10%、「受けた行為がハラスメントに当たるかは分からない」と回答した人は、女性がおおよそ12%、男性が8%となっています。また、「見聞きしたことがある」と回答したのは、女性がおおよそ38%、男性がおおよそ32%となっています。
- 平成28年に改正された男女雇用機会均等法において、マタニティ・ハラスメント（職場における妊娠・出産者に対するいやがらせ行為）に対する防止措置が事業主の責務として新設されました。

- 職場におけるいやがらせ行為については、マタニティ・ハラスメントのほか、パタニティ・ハラスメント（育児休暇等を取得しようとする男性へのいやがらせ行為）も問題となっています。女性の活躍推進には配偶者の家庭生活への参画が重要であり、こうしたいやがらせ行為に対策を講じていくことが求められます。

男女別で見た職場のハラスメント経験（平成26年度：東京都）



資料：東京都産業労働局「平成26年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

■ 取組の方向性

- セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどのハラスメント行為は社会的に許されないことを広く周知徹底するため、普及啓発や相談体制を充実させていきます。
- 職場におけるハラスメント行為の防止に向けては、使用者への啓発を含め、具体的な取組方法や行政による支援策等を周知し、主体的な取組を促します。

<都の施策>

ア 相談・普及啓発

- 職場におけるハラスメント行為を防止するために、引き続き、法令の周知や相談等を実施します。

番号	事業名	事業概要	所管局
43	労働相談	労働者・使用者双方に対して、ハラスメント防止に関する普及啓発活動を行います。また、職場におけるハラスメントに関する相談、あっせんを行います。	産業労働局

イ 都庁内におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止対策

- 都庁内におけるハラスメントの防止体制を整備するとともに、ハラスメント行為を行った者については、引き続き厳正な措置を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
44	セクシュアル・ハラスメント防止連絡会議	各任命権者の代表、関係局の代表及び関係者等からなる連絡会議を設置して、都におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止を図ります。	総務局
45	セクシュアル・ハラスメント等防止に関する研修	講師養成研修「人権・同和問題科」 都政に携わる全ての職員の人権意識の高揚を図り、同和問題をはじめ女性、子供などの様々な人権問題に対する正しい理解と認識を深めます。 また、セクシュアル・ハラスメント等に関する研修も行います。	総務局
		職員を対象に男女平等参画についての研修を実施します。	各局
		公立学校の初任者研修や10年経験者研修、管理職研修（候補者を含みます。）において、セクシュアル・ハラスメント防止に関する研修を実施します。	教育庁
46	セクシュアル・ハラスメント等相談員の設置	各局にセクシュアル・ハラスメント等相談員を設置して、職員からの相談・苦情を受け、また職員に対して適切な指導及び助言を行います。	各局

<都民・事業者の取組>**ア セクシュアル・ハラスメント防止の普及啓発等**

- 各企業において、男女雇用機会均等法に基づき、ハラスメント行為の防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する周知を図ります。

番号	項目	概要	団体名
8	普及啓発・研修	☆改正育児・介護休業法や男女雇用機会均等法に定められたハラスメント防止に関する事業主の義務について周知・啓発を図ります。	商工会議所
		セクシュアル・ハラスメントや性暴力等の防止についての知識の普及啓発、資料の配布などに努めます。	工業団体連合会
		職場におけるセクシュアル・ハラスメントを理解するために研修を実施していきます。	専修学校各種学校協会
		☆「男女平等参画担当者連絡会」において情報交換をすすめ、学習会企画や講師など会員生協で研修が企画できるよう検討、援助を行います。	生協連合会
		☆職場におけるハラスメント問題に対する企業の予防、対応等に関する周知・啓発について検討します。	経営者協会
9	NPO支援	セクシュアル・ハラスメントの悩みに対応する事業を行うNPOの設立支援と育成を行います。	NPOサポートセンター

イ 相談・普及啓発

- 相談しやすく、迅速かつ適切な対応ができる体制の整備を進めていきます。

番号	項目	概要	団体名
10	相談	会員の要望に応じ検討し、相談に対応します。	書籍出版協会

④若者のキャリア教育の推進

目標

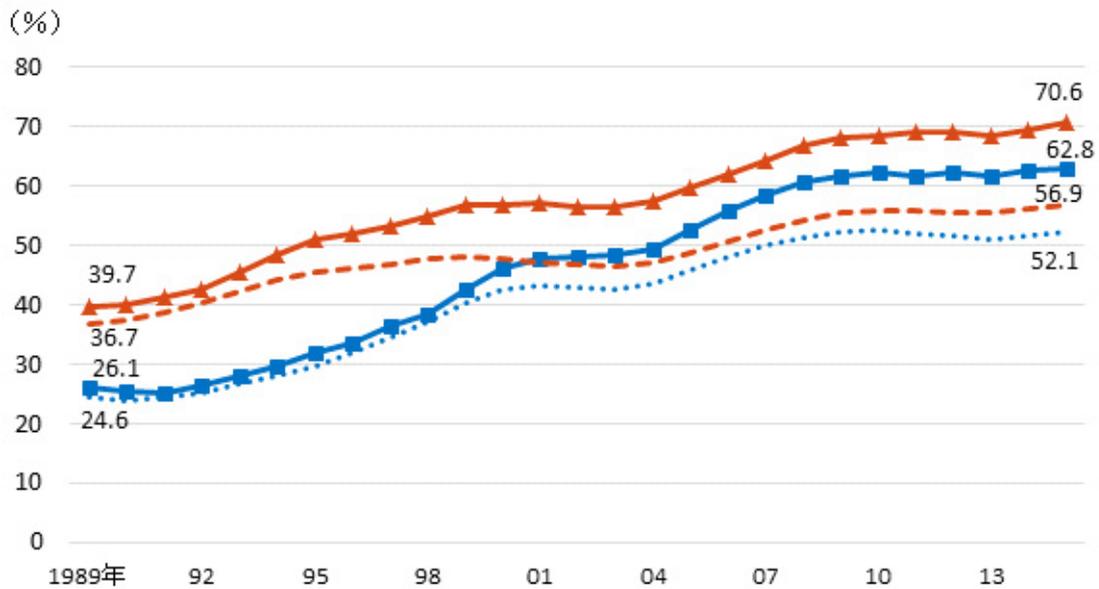
若者が人生のライフイベントを踏まえた長期的な視点に立ち、キャリアデザインを行えるよう、若者へのキャリア教育の推進に取り組みます。

■ 現状・課題

- 「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、結婚を機に離職した女性は約2割、第一子の出産を機に離職した女性は約5割となっており、女性の方が生活と仕事の節目で選択に迫られる機会が多い現状があります。また、正社員以外の労働者では、育児休業を利用して働き続けること自体が難しいということが挙げられます。
- そのため、女性が、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるよう、就業前の若いうちから、結婚、就職、出産、育児といった人生のライフイベントを踏まえた長期的な視点に立って、キャリアデザイン※を行っていくことが必要です。
- 東京都の女性の大学進学率は一貫して男性の大学進学率を上回っています。また、都内の大学を卒業した者に占める就職者の割合（就職率）は、女性の場合、約80%となっています。
- このような状況を踏まえると、就業前の若者のキャリアデザイン教育を支援することが重要です。
- また、若者に対し、社会的・職業的自立に向けた取組を実施するなど、早期からの自覚を促すことも必要です。

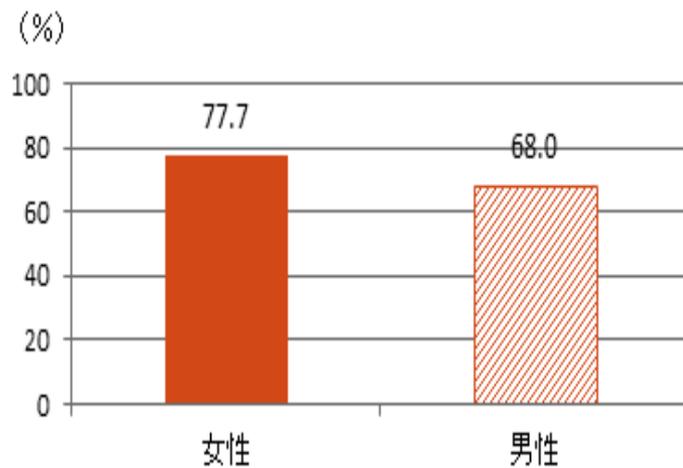
（※キャリアデザイン 将来のキャリア形成について自ら考え設計すること。）

高等学校卒業者に占める大学進学者の割合（大学進学率）
（東京都・全国）（再掲）



資料：文部科学省「学校基本調査」

都内大学卒業者に占める就職者の割合（就職率）（平成 27 年度：東京都）



注1：「就職者」は、「正規の職員等」「正規の職員等でない者」の合計から算出した。

注2：就職者のうち「正規の職員等でない者」とは、雇用の期間が1年以上の期間の定めがある者で、かつ1週間の所定労働時間が40～30時間の者をいう。

資料：文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」

■ 取組の方向性

- 若者のキャリア教育を推進し、就業前の若いうちから、将来への長期的視点に立ったキャリアデザインを行う機会を支援します。

<都の施策>

ア 若者のキャリア教育の推進

- 都内大学等への普及活動を推進し、若者の生涯を通じたキャリアデザイン意識の醸成を図ります。
- 若者に対し、社会的・職業的自立に向け必要な基盤となる能力や態度を育成し、介護・子育て等の今日的な課題に対する啓発を行っていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
47	☆キャリアデザイン意識の醸成	若者の将来を見据えたキャリアデザイン意識の醸成を図るため、大学生向け教材「キャリアデザインコンテンツ」の普及について、さらに対象を広げて実施していきます。(再掲 No.22 参照)	生活文化局
48	☆女性・青年農業者育成対策	東京農業の将来の担い手を確保・育成するため、担い手育成に意欲的な都内の先進的農業者を指導農業者として認定し、東京都農林水産振興財団(東京都青年農業者等育成センター)が行う農業技術研修等の講師として農業技術・経営手法等の継承を行います。また、若手女性の新規参入を促進するとともに女性農業者の組織化や活動を積極的に支援します。(再掲 No.23 参照)	産業労働局
49	わく (Work) わく (Work) Week Tokyo (中学生の職場体験) の推進	都内区市町村教育委員会や公立中学校に対し、中学生の職場体験事業(わくわく Week Tokyo)への参加を呼びかけます。 公的施設・事業所や一般企業など、受入先を開拓し、5日間程度、中学生の職場体験を実施します。 中学生の職場体験推進協議会及び都庁内推進会議を企画・運営します。	青少年・治安対策本部

番号	事業名	事業概要	所管局
	わく (Work) わく (Work) Week Tokyo (中学生の職場体験) の推進	<p>都内の公立中学校に「受入事業所一覧」を提供します。また普及啓発のためのリーフレット等を提供します。</p> <p>都民の意識啓発・機運の醸成を図るため、中学生の職場体験報告書を作成・配布します。また、東京都教育庁と職場体験発表会を開催します。</p> <p>中学生が、5日間程度学校を離れて地域の商店及び企業、公的施設などの職場で実際に仕事を体験することを通して、男女平等参画社会の一員としての自覚を促すとともに、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育成します。</p>	<p>青少年・治安対策本部</p> <p>教育庁</p>
50	☆現場体験型インターンシップ	<p>首都大学東京における特徴的なキャリア教育の一つとして、1年次から履修可能な体験型科目である「現場体験型インターンシップ」を実施します。</p> <p>大学生生活の早い時期での現場体験により、環境、福祉、教育、経済等、大都市の抱えるさまざまな課題及び自分自身の課題について認識を深め、課題に主体的に取り組む能力、社会人として必要な基礎的コミュニケーション能力等を自ら養成することを目指します。</p>	総務局（首都大学東京）

<都民・事業者の取組>

ア 若者のキャリア教育の推進

- 各団体や大学等において、キャリアデザイン教育を実施していきます。

番号	項目	概要	団体名
11	☆キャリア教育の支援	<p>☆若者のキャリア教育・就職について、大学等教育機関と連携しながら、就業観の醸成を図るとともに中小企業の魅力を発信し、ミスマッチ解消を目指します。</p>	商工会議所

番号	項目	概要	団体名
	☆キャリア教育の支援	☆多摩地域の商工会等を中心に人材の確保や育成に課題を抱えている中小企業、各種の支援機関・団体等、地域の金融機関を構成メンバーとする「多摩地域ものづくり人材確保支援協議会」を設立して、就業を希望する女性、高齢者、若者等を発掘し、OAやビジネスマナー等の研修に加えてものづくりの現場での実習を実施することにより、ものづくり中小企業の即戦力となる人事を育成します。さらに合同面接会の開催等により、育成した人材と人手不足の中小企業とのマッチングを図るとともに、その定着や採用できる体制づくりを支援して、中小企業の人材の確保・育成の課題解決を図って地域経済の活性化を推進します。(再掲No.5 参照)	商工会連 合 会
		☆企業人による大学への出前講義等により、学生のキャリア教育を支援します。	経営者協 会
		☆学校教育の中のキャリア教育に協力します。	公立高等学 校PTA連 合会
		☆職場・学校・家庭の三者懇談会において起業家、自営業者への講演会を実施します。	公立高等学 校定通PT A連合会
		☆女性のための活動「夢を拓く 女子中高生のためのキャリア・サポート」の開催 知識や手本を得ることで、女兒がエンパワーされ、キャリア・ゴールを追求し、その潜在能力を発揮できるよう、その機会を提供します。	ソロプチミ スト日本東 リジョン
		☆当センターの一事業としてのN女プロジェクトを通じ、非営利セクターに関心のある女性たち向けのイベントを開催したり、女性の就労継続やキャリア支援のあり方を検討し、運営していきます。	NPOサポ ートセンタ ー

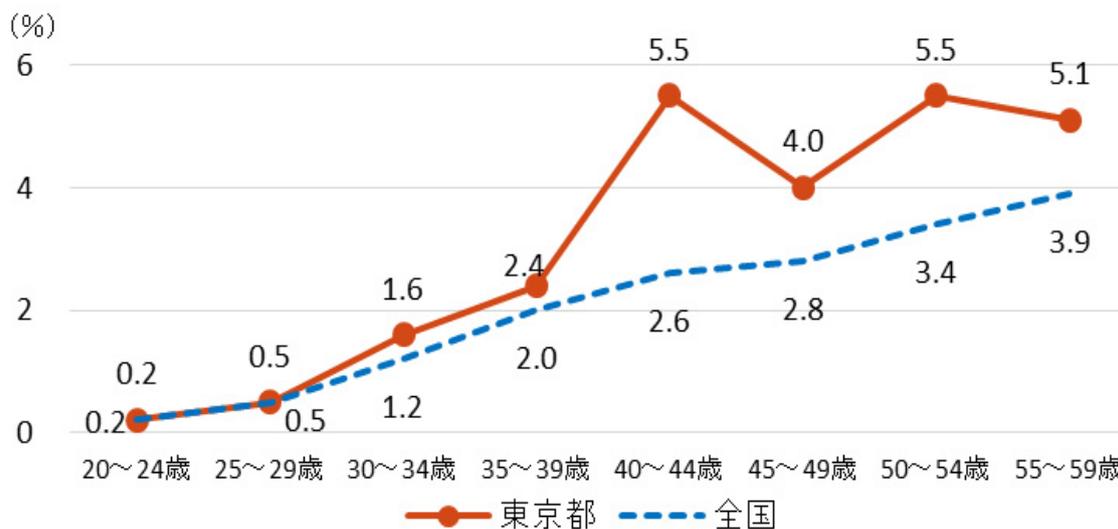
⑤ 起業等を目指す女性に対する支援

目標	女性が起業家や自営業者として、主体的に個性や能力を生かして働ける環境を整備します。
----	---

■ 現状・課題

- 社会経済情勢が著しく変化する中であって、その変化に柔軟かつ創造的に対応できる意欲ある起業家や商店・小工場などの自営業者は、東京の活力を生み出します。近年では、インターネット環境など情報通信ネットワークや機器の機能向上が進み、育児や介護のように女性が蓄積してきたノウハウを活かして企業やNPOを起こす例もあります。
- 企業の経営は、女性の参画が十分に期待できる分野でもあります。仕事の量や場所・時間などを自分自身で決めることができるため、出産や育児を終えた女性の就労への復帰に当たっての受け皿となっている面もあります。自由に仕事ができるという観点から、生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）の確立につながることも期待されます。
- 一方で、自営業者や農林水産業など家族経営が行われている分野では、経営と生活が密接になっており、その分離が難しい場合も見受けられます。女性が職住近接で働くことが可能である反面、労働時間が長くなったり、育児・介護等の負担が女性にかかりやすい面があります。今後、自営業や農林水産業において女性の経営の参画を支援することと併せて、育児・介護等の負担を軽減するための取組が求められます。
- 総務省「平成24年就業構造基本調査」によると、東京都には、経営的立場にある女性がおおよそ30万人程度います。また、13万人の女性起業家（会社役員を含む。）が活躍しています。また、女性の有業者に占める起業家の割合を年齢別に見ると、東京都は全国に比べ、特に40代以降において起業家の割合が高くなっています。
- 一方、起業を希望する女性からは、起業や経営に関する情報提供や人的交流の場が不足しているという声が上がっています。

年齢別で見た女性有業者総数に占める起業家の割合（平成24年：東京都・全国）



資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

■ 取組の方向性

- 女性が自らの意思に基づき、起業へのチャレンジができるよう、支援していきます。

<都の施策>

ア 起業家・自営業者への支援

- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性に、必要な支援を行います。
- 起業家との交流の場を設けることなどにより、起業に関心のある女性に対して、必要な情報を提供し、起業意欲の向上を図ります。
- 創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等を通じて、女性の起業家の活躍を支援します。
- 自営業者や農林水産業の分野で働く女性を支援し、経営等への女性の参画を促進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
51	☆女性ベンチャー成長促進事業	「女性の起業」の幅が増し、いわゆる「プチ起業」の規模感のものから、これまでのビジネス経験を活かしてよりダイナミックなビジネスを志す女性起業家が徐々に増加する一方、男性に比べ、都内女性起業家が全国規模やグローバルで活躍している事例が少ない現状を踏まえ、スケールアップを目指す女性起業家向けの短期集中型育成プログラムを実施し、ロールモデルとなるような女性スタートアップの創出を図ります。	産業労働局
52	創業支援の融資	活発な創業活動が行われるよう、創業時に必要な資金を融資します。	産業労働局
53	☆女性・若者・シニア創業サポート事業	都内での女性・若者・シニアによる地域に根ざした創業を支援するため、信用金庫・信用組合を通じた低金利・無担保の融資と地域創業アドバイザーによる経営サポートを組み合わせ提供します。	産業労働局
54	創業支援拠点の運営	平成29年1月に丸の内に開設したTOKYO創業ステーションにおいて、利用者のニーズに応じた、必要な支援につなげていきます。先輩起業家等との交流会などを数多く開催するとともに、投資家等の前で事業プランのプレゼンテーションを行うなど、ビジネスチャンスを掴む機会を提供します。これにより、地域の課題に貢献する人からグローバルに活躍する人まで様々な成功事例を生み出し、創業を目指す人のすそ野の拡大につなげていきます。	産業労働局
55	創業支援施設の提供	創業者や創業間もない企業を育成するために、オフィスの提供、技術提供などの創業環境の整備を行います。また、青山創業促進センターでは、都が抱える政策課題の解決に結びつく分野や、ベンチャーキャピタリストが投資しにくい分野等で起業に取り組む方々へ、大きく成長してもらう機会と場を提供します。	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
56	農業改良特別指導	農業の重要な担い手である女性の社会参画及び経営参画を進め、農業経営の安定・発展を図るため、男女共同参画に関する普及啓発、女性の農業経営・起業活動の高度化に向けた研修等を実施します。(再掲 No.24 参照)	産業労働局
57	☆女性・青年農業者育成対策	東京農業の将来の担い手を確保・育成するため、担い手育成に意欲的な都内の先進的農業者を指導農業者として認定し、東京都農林水産振興財団(東京都青年農業者等育成センター)が行う農業技術研修等の講師として農業技術・経営手法等の継承を行います。また、若手女性の新規参入を促進するとともに女性農業者の組織化や活動を積極的に支援します。(再掲 No.23, No.48 参照)	産業労働局
58	☆働く女性への支援	仕事と子育ての両立等に向け、悩みや不安を解消する講座やワークショップ及び講演会を開催し、夫婦の協力による子育てもテーマとして、男性の意識改革にもつなげます。(再掲 No.25 参照)	生活文化局

<都民・事業者の取組>

ア 起業家・自営業者への支援

- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への情報提供、ネットワークづくりなどを推進します。

番号	項目	概要	団体名
12	活動支援	起業家を目指す女性を対象にしたセミナーや講座等を実施するなど、様々な形で女性の創業を支援します。 連合会ないし、傘下の多摩地域商工会で本事業を引き続き実施するよう、働きかけを行います。	商工会連合会
		☆創業塾の運営やセミナーの開催等、女性をはじめ、起業を志す方を引き続き支援していきます。	商工会議所

番号	項目	概要	団体名
	活動支援	NPOやコミュニティビジネスの起業に対して、ワンストップサービスによる支援を行います。 (1) 人材育成、資金調達、コンサルティング等のワンストップサービスを実施します(ワンドアセンターの設立)。 (2) シニアコンサルタントの登録を増やします。	NPOサポートセンター
13	女性部の情報交換	☆12区にある女性部の情報交換の場を設けます。	商店街振興組合連合会
14	相談・情報提供	(1) 起業家・自営業者の組織化のための情報提供を行います。 (2) 中小企業関連法規や支援施策の周知及び情報提供を行います。 (3) 東京都中小企業団体レディース会において交流事業や研修事業を実施し、女性経営者のビジネスチャンスの拡大や能力伸長を支援します。	中小企業団体中央会
		「商店街ニュース」及びホームページを使い啓発活動に努め会員の理解を深めます。東京都の男女平等参画推進に関する情報提供を行います。	商店街振興組合連合会
		著作権問題、出版経理、IT化及び流通改善等の相談に対応します。	書籍出版協会
		モデル事業や人材育成のためのカリキュラム整備を行い、NPOに対する起業サポートや職業訓練の体制を整備します。	NPOサポートセンター

⑥ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

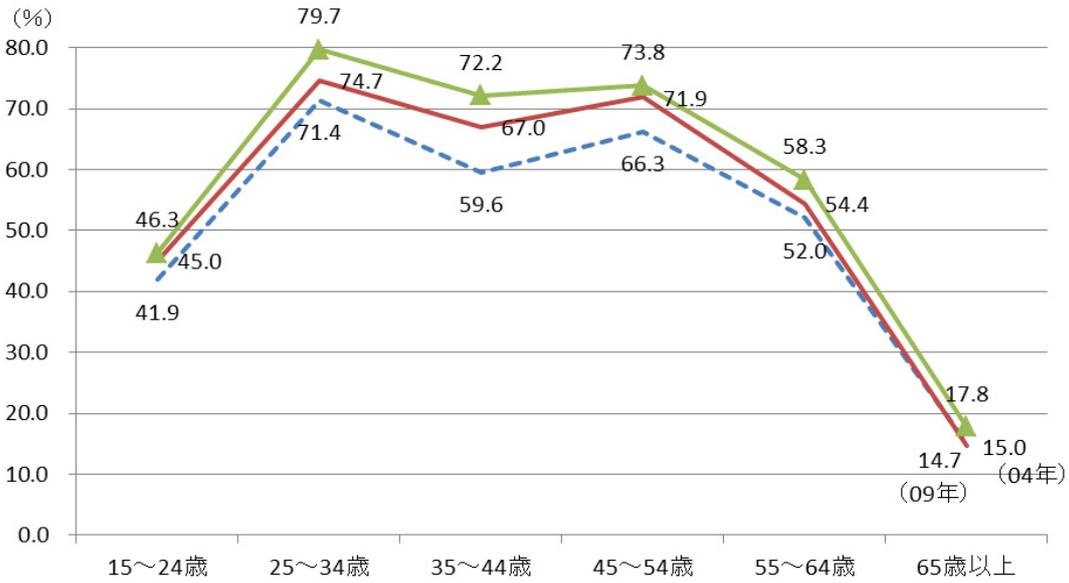
目標

男女が共に、意欲と能力を発揮して様々な分野で活躍できる社会の実現に向けて、育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援を推進します。

■ 現状・課題

- 東京の活力を維持向上させていくためには、男女を問わず一人ひとりが社会の担い手として、個性と能力を十分に発揮できるよう、多様な生き方が選択でき、意欲が持てる社会をつくることが重要です。
- 近年、女性の有業率が増加傾向にありますが、我が国の女性の就業パターンの一つは、結婚や出産を機に労働市場から離脱するという形であり、女性の年齢階級別労働力人口比率は、いわゆる「M字カーブ」を示しています。M字の底は、ここ10年間で大きく改善していますが、同年齢層における潜在的労働力率が8割近いことを考えると、様々な状況の中で、働きたいと考えている女性が働けるようにはなっていないことが分かります。総務省「就業構造基本調査」の結果を見ても、女性の35歳～39歳、40歳～44歳が、特に就業希望率が高くなっています。
- 平成27年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、育児・介護等の両立支援制度として、再雇用制度がある事業所は、約26%となっている一方、女性の利用者がいない事業所は約66%に上っている現状があります。育児や介護等のためにいったん家庭に入った後に再び仕事に戻ろうとしても、長期にわたる離職期間などが影響して、実際に希望する仕事に就くことが困難な状況にあると言えます。
- 育児等で一度離職した人が意欲と能力を活かして仕事の場に復帰できる環境をつくることは、男女平等参画社会の実現のみならず、安心して子供を産み育て、子育ての喜びを実感できる社会を実現することにもつながり、少子化対策にも寄与します。

年齢階級別で見た女性の労働力率の推移（東京都）



資料：東京都総務局「東京の労働力」

年齢別で見た就業希望率（平成24年：東京都・全国）



資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

■ **取組の方向性**

- 育児や介護等を理由にした離職者が意欲と能力を活かして仕事の場に復帰できるよう支援するとともに、再就職の機会の提供や再就職した後の職場環境の整備など、事業者等の取組を促進していきます。

<都の施策>

ア **育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援**

- 育児や介護等を理由にした離職者の再就職を支援するため、対象者が利用しやすいように配慮しながら、再就職に向けた講習等を実施し、就業の実現まで一貫したきめ細かい総合的な再就職支援を行います。
- 再就職した後も、従業員が育児・介護等と仕事を両立しながら働けるように、在宅勤務制度の普及など、働き方の見直しを推進していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
59	☆女性しごと応援テラス事業	東京しごとセンターに設置した、出産や育児等で離職した女性など、家庭と両立しながら再就職を目指す女性のための専用窓口「女性しごと応援テラス」において、キャリアカウンセリングから、職業紹介まで、きめ細かなサービスをワンストップで提供します。 また、再就職を目指す女性を支援するため、就職活動に関するノウハウや知識の習得、就職に必要な能力の開発等に資する「女性再就職サポートプログラム」や各種セミナー等を実施します。	産業労働局
60	☆多摩地域女性就業支援プログラム	身近な地域での就職を望む子育て期の女性が多い多摩地域において、マザーズハローワーク立川との連携により就業支援を実施し、女性の再就職を支援します。	産業労働局
61	☆輝け！女性の就業拡大事業	女性の就業拡大に向けて、普及啓発イベントを実施します。また、採用に意欲的な企業を集めての合同就職面接会を実施します。	産業労働局
62	☆女性向け委託訓練の実施	結婚、出産、育児等により退職したが、その後再び就職を希望する女性に対し、職業訓練を実施し再就職を支援します。また、パート・アルバイト等から正社員を目指す女性を対象としてeラーニングによる訓練を実施します。	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
63	保育サービス付き職業訓練の実施	子育て中の求職者に、民間教育訓練機関を活用した保育サービス付きの職業訓練を受ける機会を提供し、能力開発・早期就業を支援します。	産業労働局
64	医師勤務環境改善事業	出産や育児といった女性特有のライフイベント等により職場を離れた女性医師等の復職を支援する研修等の取組を行う病院に対して補助を実施します。	福祉保健局
65	☆テレワーク導入に向けた体験型普及推進事業	企業の経営者等を対象にテレワークの体験ができるセミナーを実施し、導入への関心を高めるとともにメリットを体感してもらうことでテレワーク導入による働き方の普及を図ります。	産業労働局
66	☆テレワーク活用促進モデル実証事業	中小・中堅企業を中心に、テレワークの導入や利用拡大を目指すモデル企業を募集し、導入準備から実施、検証までの支援を行い、その過程での課題やその対応等をまとめ、広く発信することで、テレワークの利用促進を図ります。	産業労働局
67	☆テレワーク推進センター（仮称）等の運営	国家戦略特区の取組として国と連携したテレワーク推進のワンストップセンターを開設し、テレワークが体験できるコーナーを設置するとともに都の働き方改革をはじめとしたライフ・ワーク・バランス推進施策に関する総合相談や情報発信等を行う拠点を併設します。	産業労働局
68	☆女性の活躍推進等職場環境整備事業	テレワークなど多様な勤務形態実現等に向けた環境整備に係る経費を助成することにより、中小企業における職場環境の整備を推進します。※（公財）東京しごと財団に基金を造成して実施（再掲No.6 参照）	産業労働局
69	☆在宅勤務普及プロジェクト	在宅勤務を導入している企業の協力を得て、その有効性を発信することにより、個人をはじめとする様々な主体が働き方を見直すきっかけを提供していきます。	生活文化局

＜都民・事業者の取組＞

ア 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

- 育児や介護等を理由にした離職者に対して、再就職できる環境を整備し、活躍の場を提供するとともに、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働ける職場環境の整備等を行います。

番号	項目	概要	団体名
15	活動支援	<p>起業家を目指す女性を対象にしたセミナーや講座等を実施するなど、様々な形で女性の創業を支援します。</p> <p>連合会ないし、傘下の多摩地域商工会で本事業を引き続き実施するよう、働きかけを行います。(再掲 No.12 参照)</p>	商工会連合会
		<p>☆多摩地域の商工会等を中心に人材の確保や育成に課題を抱えている中小企業、各種の支援機関・団体等、地域の金融機関を構成メンバーとする「多摩地域ものづくり人材確保支援協議会」を設立して、就業を希望する女性、高齢者、若者等を発掘し、OAやビジネスマナー等の研修に加えてものづくりの現場での実習を実施することにより、ものづくり中小企業の即戦力となる人事を育成します。さらに合同面接会の開催等により、育成した人材と人手不足の中小企業とのマッチングを図るとともに、その定着や採用できる体制づくりを支援して、中小企業の人材の確保・育成の課題解決を図って地域経済の活性化を推進します。(再掲 No.5、11 参照)</p>	
		<p>(1) 女性のための顕彰活動により、女性のチャレンジを支援します。</p> <p>「夢を生きる 女性のための教育・訓練賞」 対象：扶養家族に対し主たる経済的責任を負っている女性で、生活レベルアップを目指して専門学校、大学課程の入学許可を得ており、かつ経済的援助が必要な女性</p> <p>☆(2) 母子家庭の現状について講演会等を開催、支援します。</p>	ソロプチミスト日本東リジョン

番号	項目	概要	団体名
16	無料職業紹介事業	看護職に対する利用者のニーズに応じた再就業支援を実施します。	看護協会
17	潜在看護職員を対象とした復職支援研修	<p>(1) 居住地近くの病院で再就業支援研修を実施します。</p> <p>(2) 離職中の看護職の就業相談を実施します。</p> <p>☆ (3) 看護職の離職時等の届出制度を促進します。</p> <p>☆ (4) セカンドキャリア支援事業（定年退職を迎える看護職の就業支援）を実施します。</p>	看護協会

⑦ 普及啓発活動の充実

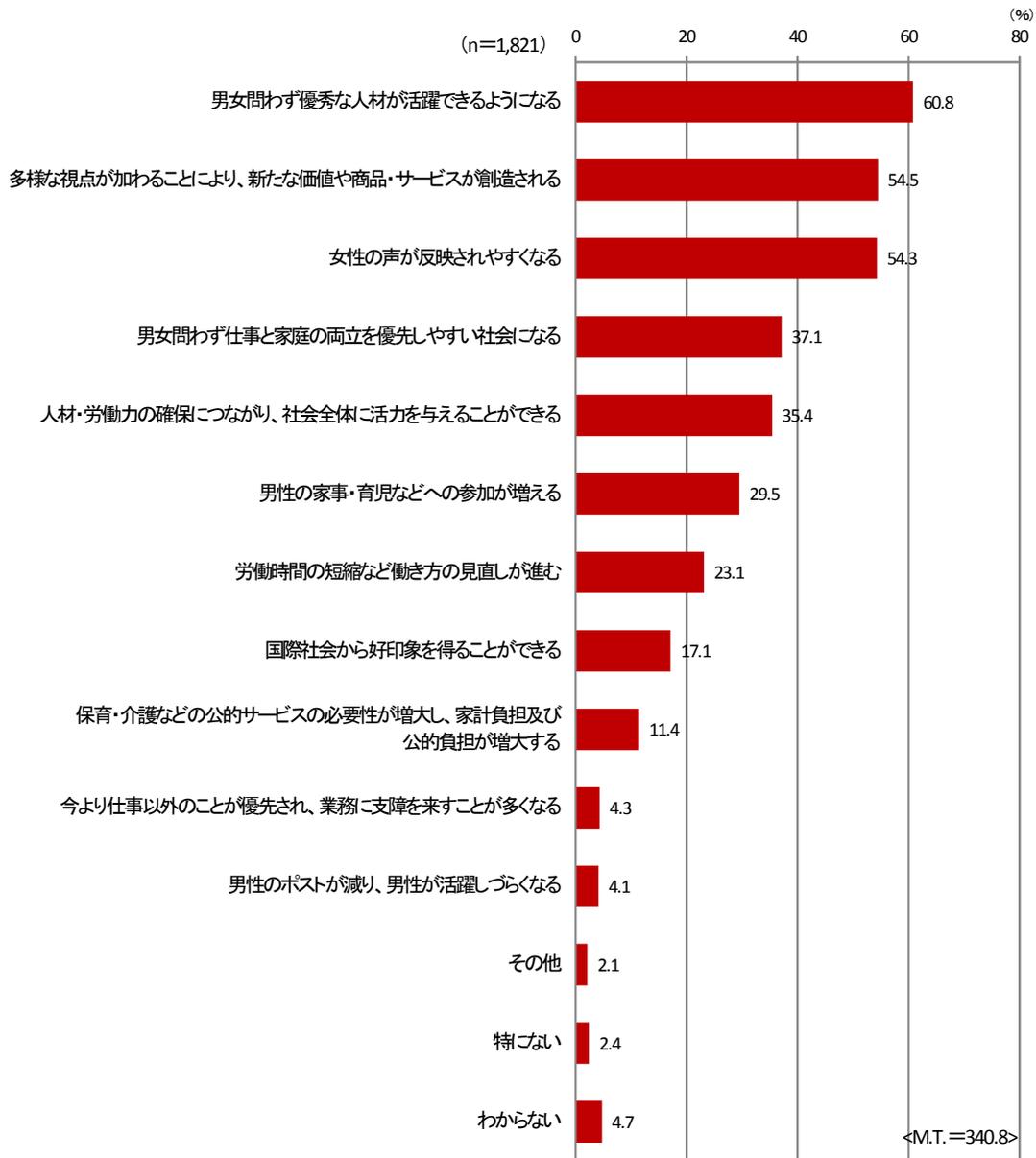
目標

女性の活躍推進や男女平等参画に関する情報等を広く都民に発信し、気運の醸成を図っていきます。

■ 現状・課題

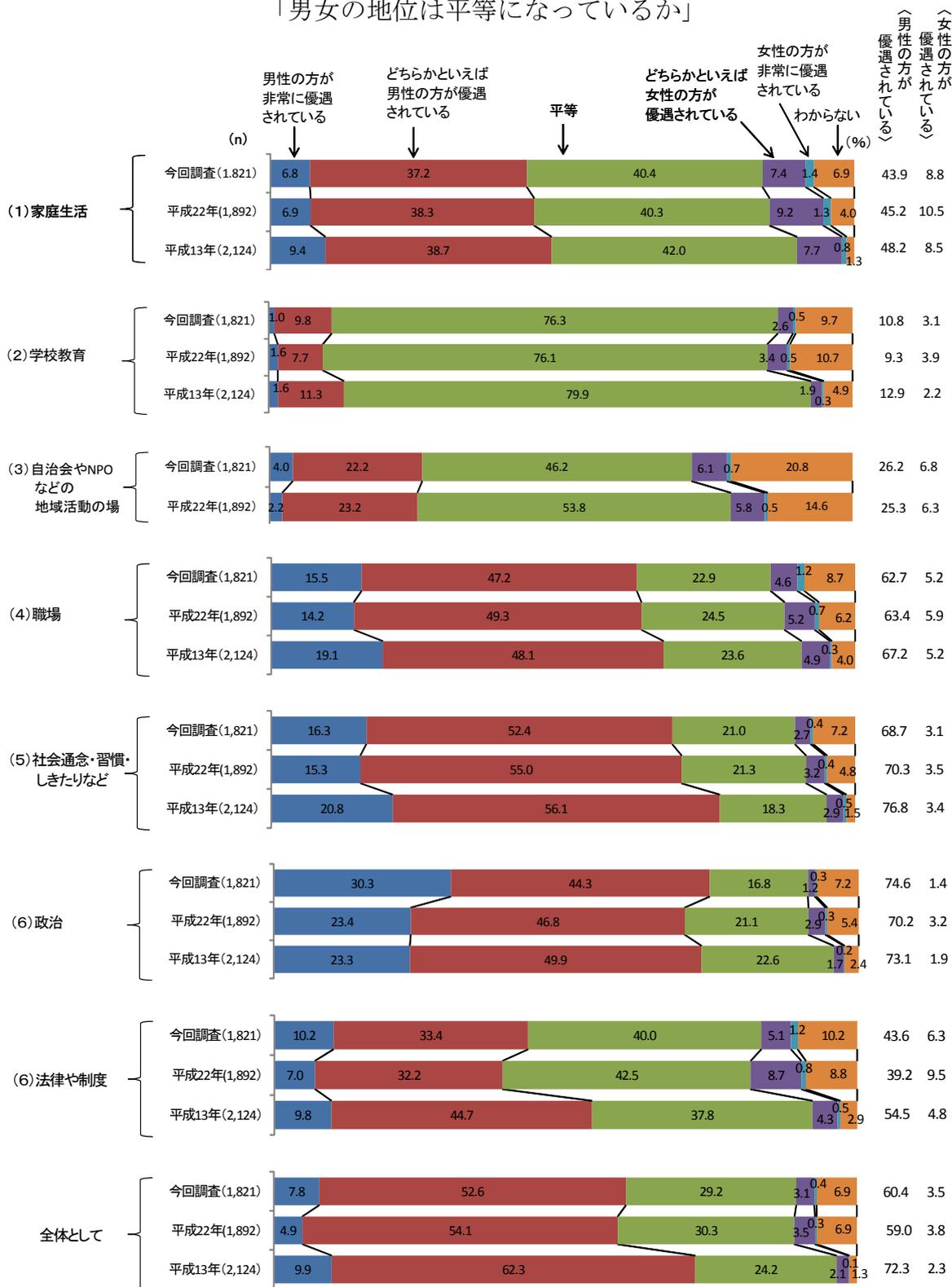
- 女性の活躍推進や男女平等参画について、都民や事業者の理解と協力を求めるためには、企業・地域・学校等のあらゆる場における女性の活躍や、男女の参画の状況、関連法規、諸外国の動向などについて、様々な媒体を通して、タイムリーに情報を提供する必要があります。
- 国においては、平成28年4月から女性活躍推進法が全面施行され、女性の活躍推進に向けた気運も高まっています。
- 東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」によると、「各分野で女性のリーダーが増えることへの影響」という問いに対しては、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」という回答が約61%で、女性の活躍にも期待がかかっていることが伺えます。しかし一方で、「男女の地位は平等になっているか」という問いに対しては、「職場において男性の方が優遇されている」という回答が約63%にも上る結果となっています。
- 都においては様々な媒体を活用して情報発信を実施しているほか、都内の区市町村においても、広報誌やホームページにより男女平等参画に関する普及啓発や情報提供を行っています。また、男女共同参画センターが40区市町村で設置されており、各センターが行う取組等に関する情報を提供しています。
- 都はこの機会を捉え、さらに普及啓発活動を進め、社会全体で、女性の活躍推進や男女平等参画に向けた気運を醸成していく必要があります。

「各分野で女性リーダーが増えることへの影響について」（再掲）



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

「男女の地位は平等になっているか」



(注1) 「男性の方が優遇されている」は「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計

「女性の方が優遇されている」は「女性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」の合計

(注2) (3)「自治会やNPOなどの地域活動の場」は平成22年から追加された選択肢

資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

■ 取組の方向性

- 女性の活躍や男女平等参画を推進するため、普及啓発事業を着実に実施します。
- 様々な媒体の活用等により、女性の活躍推進や男女平等参画に関する情報を幅広く提供していきます。

<都の施策>

ア 情報の提供

- 女性の活躍や男女平等参画の推進のために、国・区市町村、企業・NPO等様々な団体との連携を図りながら普及啓発を進めていきます。
- 都民に女性の活躍推進や、男女平等参画に関する情報を分かりやすく効果的に発信します。

番号	事業名	事業概要	所管局
70	☆女性の活躍推進シンポジウム	知事自らが発信する場としてのシンポジウムを開催し、女性の活躍推進の普及啓発を進めます。	生活文化局
71	☆東京都女性活躍推進大賞の贈呈	女性活躍の推進に向け先進的な取組を進める企業や団体、個人を表彰し、その取組内容を広く普及していきます。	生活文化局
72	☆働く女性への支援	仕事と子育ての両立等に向け、悩みや不安を解消する講座やワークショップ及び講演会を開催し、夫婦の協力による子育てもテーマとして、男性の意識改革にもつなげます。(再掲 No.25, No.58 参照)	生活文化局
73	農業改良特別指導	農業の重要な担い手である女性の社会参画及び経営参画を進め、農業経営の安定・発展を図るため、男女共同参画に関する普及啓発、女性の農業経営・起業活動の高度化に向けた研修等を実施します。(再掲 No.24, No.56 参照)	産業労働局
74	男性の家事・育児への参画	ライフ・ワーク・バランスの実現のためには男性の意識改革が重要なことから、父親と母親が共に参加できるシンポジウムを開催します。その成果を効果的に情報発信することにより、多くの都民への意識啓発を図ります。	生活文化局

番号	事業名	事業概要	所管局
75	普及啓発及び情報提供の実施	「広報東京都」、都提供テレビ・ラジオ番組や東京都総合ホームページ等の都政一般広報媒体を活用して、男女平等参画推進のための普及啓発や情報提供を行います。	生活文化局
76	インターネットによる情報提供	「東京都女性活躍推進ポータルサイト」、「TOKYO ライフ・ワーク・バランス」により、効果的な情報発信を行っていきます。 加えて、東京ウィメンズプラザのホームページにおいて、プラザ施設の予約、開催する講座の申込みや図書類の予約・検索サービスを実施します。	生活文化局
77	年次報告の公表	基本条例第11条に基づき年次報告を作成し、東京の男女平等参画の状況及び男女平等参画施策の実施状況等を公表します。	生活文化局
78	資料の発行・整備	雇用の分野における男女平等参画を推進するため、男女雇用平等に関する資料を発行します。(再掲 No.8 参照)	産業労働局
79	東京ウィメンズプラザ図書資料室の運営	都民の自己啓発、自主研究などを支援するため、関連図書、行政資料等を収集し、提供します。	生活文化局

イ 交流及び指導者研修

- 男女平等参画を推進するために、様々な団体との交流会や研修会を実施します。

番号	事業名	事業概要	所管局
80	女性団体との交流	都民・団体・行政が交流を深めながら、男女平等参画社会の実現について考えるフォーラムを開催します。	生活文化局

＜都民・事業者の取組＞

ア 情報の提供

- 各団体内において、女性の活躍推進や男女平等参画に関する意識啓発を進めます。
- 職域や地域等での様々な活動等を通じて、女性の活躍推進や男女平等参画に関する情報を提供していきます。

番号	項目	概要	団体名
18	意識啓発等	男女平等参画を推進する社会づくりに向けて、政府や東京都等の周知・啓発に協力します。	商工会議所
		男女平等参画事業について、地域の総合経済団体として積極的に取り組みます。 (1) 定期的開催している傘下商工会の事務局長を対象とした連絡会議等において、都より講師を招聘し、本事業についての説明・研修を実施します。 (2) 多摩地域を中心とした商工会の理事会や各種部会、青年部・女性部等への啓蒙普及のため講習会等を実施します。	商工会連合会
		(1) 女性が結婚し、子供を産み育てながら、社会に参画できる、仕事が継続できる、社会のシステムが必要です。そのために意識の改革を行っていきます。 ①家庭内意識の変革 家庭内で育児、家事をシェアするという文化をつくります。特に夫の協力を働きかけます。 ②地域内意識の変革 各地区において、子供と教育について議論し、その重要性を発信します。併せて、父親への働きかけを行います。 ③企業内で可能な行動 経営者自身が考え、経営者自身で行動できる当団体の特性を活用して、各企業に対して、子供を育てながら仕事が継続できるように様々な提案をしていきます。 (2) 男女共同参画の推進のためのシンポジウム等を開催します。	青年会議所

番号	項目	概要	団体名
	意識啓発等	☆毎年定期的に開催している加盟地域団体の事務局長を対象とした連絡会議等において、都と共催で外部講師による研修会を実施します。また、地域団体の普及啓発の取組を支援します。	工業団体連合会
		協会の会報等を活用して、男女平等参画に関する情報を提供します。	書籍出版協会
		(1) 協会の各種委員会や総会等で情報伝達をします。 (2) 会報、ホームページ等で情報を提供します。	看護協会
		☆内閣府や東京都からの情報などを「男女平等参画担当者連絡会」メンバーに配信し、情報の共有を進めます。	生協連合会
		☆家庭教育の中で、保護者から子供たちへ男女の協働等の理解を進める研修会を企画します。	公立高等学校PTA連合会
		☆当連盟の会員法人において、多くの大学がダイバーシティの宣言や、LGBTの相談室の設置に取り組み始めていることから、ダイバーシティ&インクルージョン教育はどう展開すべきか、その試みを情報提供し、議論する機会を作ります。	私大連盟
		☆春季生活闘争の取組として 3.8 国際女性デーを実施します。	連合東京
		☆女性政策の重要性を訴えるキャンペーン活動を実施します。	
19	情報提供	男女共同参画推進のための環境整備を図るための諸課題について、検討成果を加盟大学に還元するとともに、加盟大学における先進的な取組に係る情報の共有を図るため、シンポジウムを開催します。	私大連盟
		機関誌を通して、男女平等参画に関する情報提供を行います。特に、具体的な実施例を掲載していきます。	地域婦人団体連盟
		☆年間2回開催する「男女平等参画担当者連絡会」で、会員生協の年度方針における男女平等参画に係る課題の進捗状況も含めた情報交流を進めます。	生協連合会



領域Ⅱ

女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）は、女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現にとって必要不可欠です。性別にかかわらず、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に挑戦できる社会を実現するためには、子育てや介護など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択できるよう、家庭生活と仕事の調和を推進していくことが重要です。東京は、所定外労働時間や通勤時間が長く、結果として、平日の帰宅時間が遅くなり、家庭生活に大きな影響を及ぼしています。企業・組織にとっても、長時間労働の是正や柔軟な勤務形態の導入などにより働き方を見直すことは、生産性の向上や競争力の強化につながります。

また、男女平等参画社会の実現に向けては、働く場だけでなく、あらゆる分野において女性の参画を拡大することが必要であり、女性はその感性や発想を活かしながら、地域活動へ参加していくことも重要です。

少子高齢化等人口構造の変化、経済・社会のグローバル化など変動する現代社会の中で、男女が共に個人として尊重され、その個性や能力を発揮するためには、学校・家庭・地域・職場における教育・学習の果たす役割は大変重要です。そのため、多様な学習機会の提供など社会全体で取り組む必要があります。

<領域Ⅱ 体系>

都の施策

都民・事業者の取組

領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

1 生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)の実現

① 働き方の見直し

ア 働き方の改革
イ 男女ともに
家庭と仕事を両立させる
ライフ・ワーク・バランスの推進
ウ 子育て・介護等と仕事を
両立できる環境づくり

ア 働き方の改革
イ 男女ともに
家庭と仕事を両立させる
ライフ・ワーク・バランスの推進

② 男性の家事・育児等への参画

ア 男性の家事・育児等のための
環境づくりの促進
イ 男性の家事・育児等促進のための
啓発

ア 男性の家事・育児等のための
環境づくりの促進

③ 妊娠・出産・子育てに対する支援

ア 保育サービスの充実
イ 地域での子育て支援
ウ 子育てと仕事の両立が可能な
環境づくりの促進
エ 行動しやすいまちづくり

ア 地域での子育て支援
イ 子育てと仕事の両立が可能な
環境づくりの促進

④ 介護に対する支援

ア 介護への支援
イ 介護と仕事の両立が可能な
環境づくりの促進

ア 介護への支援
イ 介護と仕事の両立が可能な
環境づくりの促進

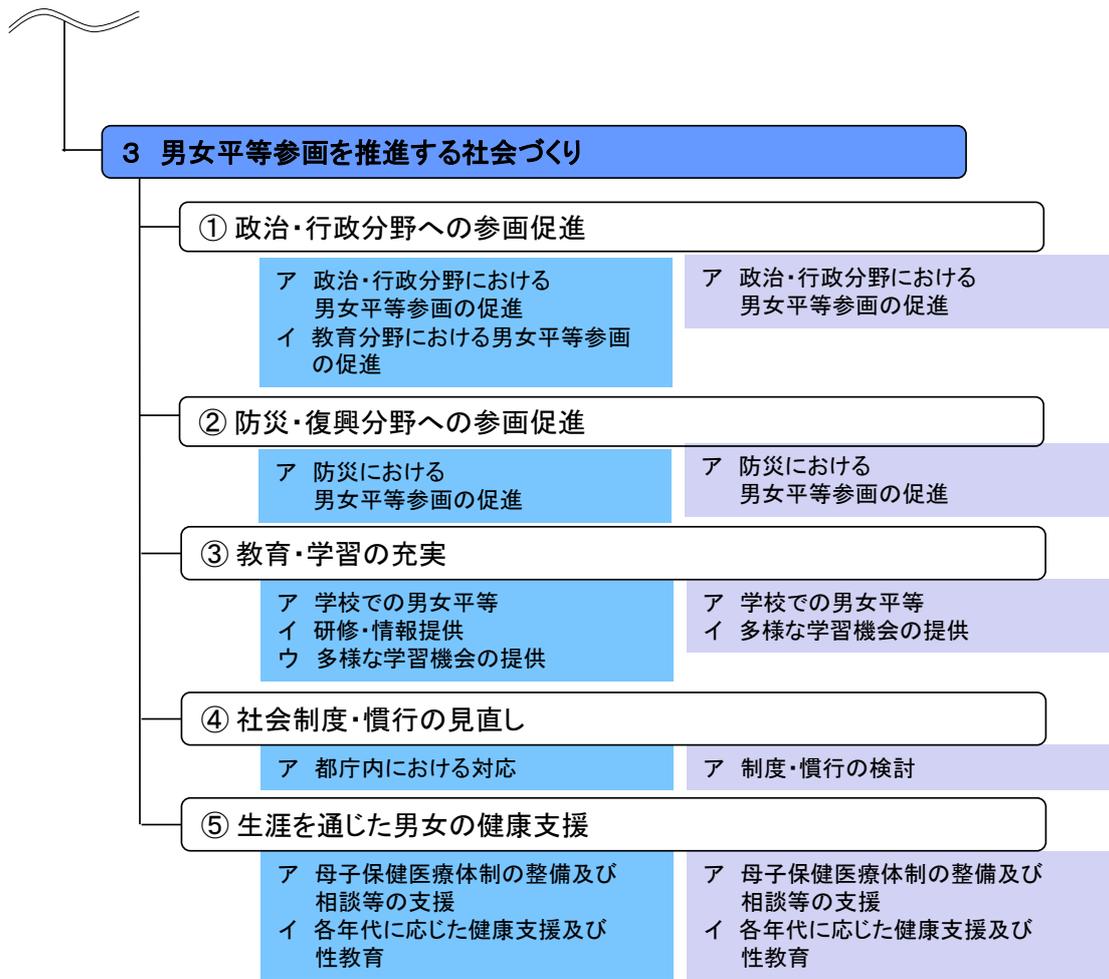
2 地域における活動機会の拡大

ア 地域における男女平等参画の
促進

ア 地域における男女平等参画の
促進

領域Ⅱ

女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現



領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

1 生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）の実現

①働き方の見直し

目標	働き方の見直しを進めることで、働き方や生き方を柔軟に選択でき、生活も仕事も充実した「生活と仕事の調和」に理解ある社会への転換を図ります。
----	--

■ 現状・課題

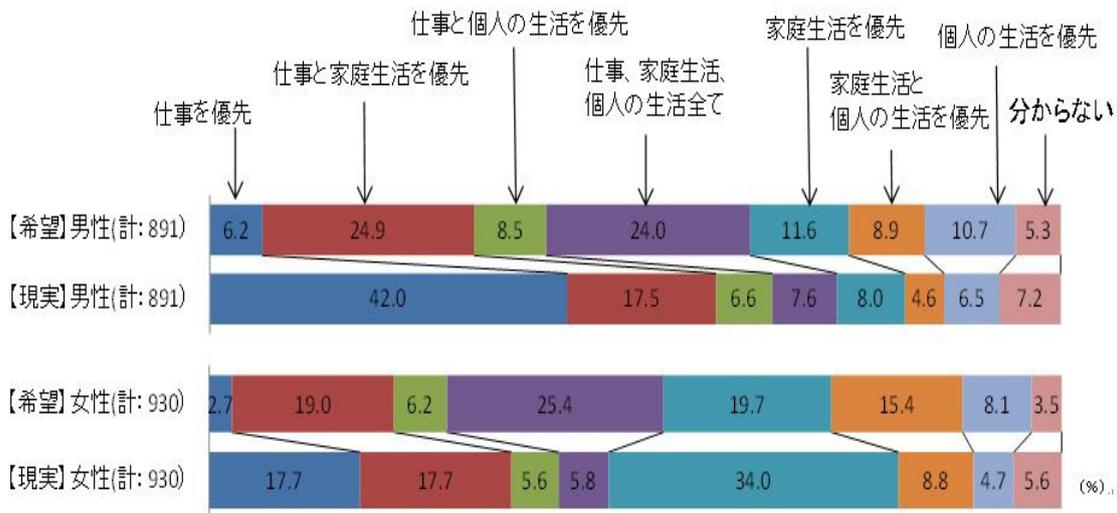
- 人々の価値観の多様化や核家族化の進行、地域社会の変化などにより、家庭を取り巻く社会環境は大きく変化しました。近年は、家庭・地域生活と仕事の調和がとれた生活の実現で生活の質を高めることが求められています。
- 国は、人口急減・超高齢化という課題に対し政府一体となって取り組み、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生するため、平成26年9月に「まち・ひと・しごと創生本部」を設置しました。同年12月の「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」では、若い世代の就労・結婚・子育ての希望に応える観点から、『働き方』に関わる問題は、男女を問わず子育て世代に大きな影響を与えていることを十分認識し、官民挙げてその改善に取り組む必要がある。」としています。
- 都の「男女平等参画に関する世論調査」では、働いている人のうち、仕事と生活の調和に関しての優先度として「仕事と家庭生活を優先」「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」「家庭生活を優先」等を希望すると回答した人の合計が男女とも9割を超えており、「仕事優先」は1割にも満たない状況です。しかし、現実には男性の約4割、女性の2割弱が仕事を優先しており、希望と現実には大きな乖離があります。この背景には、仕事とそれ以外の生活のどちらかを選択せざるを得ない硬直した社会の仕組みがあるものと考えられます。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、各人の生き方や、人生の各段階に応じて、多様な働き方を選択し、仕事とそれ以外の生活の調和を図ることができる社会の実現が重要です。
- 従業員の仕事と生活の両立支援策を充実させることは、能力のある人材の確保に効果があるものと考えられ、企業の業績向上にもつながることが期待できます。平成27年の東京都生活文化局「女性活躍推進に関する企業・従業員調査」によると、自分の会社が仕事と生活の両立支援制度を整備していると回答した人の約7割は仕事に満足している一方、自分の会社が仕

- 事と生活の両立支援制度を整備していないと回答した人については、仕事に満足している人の割合が約4割となっています。
- 生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）の実現に向けて、特に重要な課題の一つに長時間労働の問題があります。東京都は全国に比べて所定外労働時間が長い傾向にあります。一般労働者（フルタイム勤務者等）では平成18年から平成26年までにおいて、常に1人当たり平均月間所定外労働時間が全国よりも長く、平成26年には東京都15.1時間、全国14.4時間となっています。
 - 厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、全国の年次有給休暇取得率は平成4年及び平成5年の56.1%をピークに低下した後、平成18年以降は横ばいで推移し、平成26年時点で47.6%となっています。
 - 長時間労働は、疲労や心身の不調をもたらし、脳・心臓疾患等、健康面での影響を及ぼすと言われているほか、メンタルヘルス面での不調の原因にもなることがあります。働く人の健康を支える上でも、長時間労働の解消など「働き方の見直し」を進める必要があります。
 - 東京都では、所定外労働時間や通勤時間が全国平均と比して長く、男性、女性ともに、有業者の平日の平均帰宅時間が、全国で最も遅くなっていることにもつながっています。主要な国際都市と比較しても、通勤時間は極端に長くなっています。
 - 生活と仕事の調和の実現のためには、時間外勤務の抑制や年次有給休暇の取得促進といった取組を進めることが必要です。また、意識のあるトップの指揮のもとで管理職の理解を高め、男女とも長時間労働を当たり前とせず、時間制約があることを前提とした業務体制づくりなどの取組を総合的に進める必要があります。
 - また、正社員の画一的・硬直的な働き方を見直し、短時間正社員制度や在宅勤務などの多様な就業形態の普及を進めるなど、生活と仕事の調和の実現に向け、企業には雇用環境の整備などの取組を促進していくことが重要です。特に規模の小さな企業では、生活と仕事の調和に向けた取組を進めることが難しい状況もあり、支援が必要です。
 - 特に、東京都には、在宅勤務制度やサテライトオフィスの設置等、勤務時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方を導入している先進的な企業も、既に存在しています。このような先進的な企業の事例などを広く情報提供していくことも、生活と仕事の調和に向けた企業の取組を促す点で有効と考えられます。
 - 制度が整備されても、「遅くまで残っている方が貢献度が高い」、「休みを取りづらい」といった雰囲気がある職場風土では、生活と仕事の調和の実現は難しくなります。企業のトップや管理職が率先して制度を利用するな

ど、社員が制度を利用しやすくなるような職場環境づくりを進めることが重要です。また、多様な働き方をする社員が、その能力を発揮して働くことができるような職場運用のあり方を検討する必要があります。

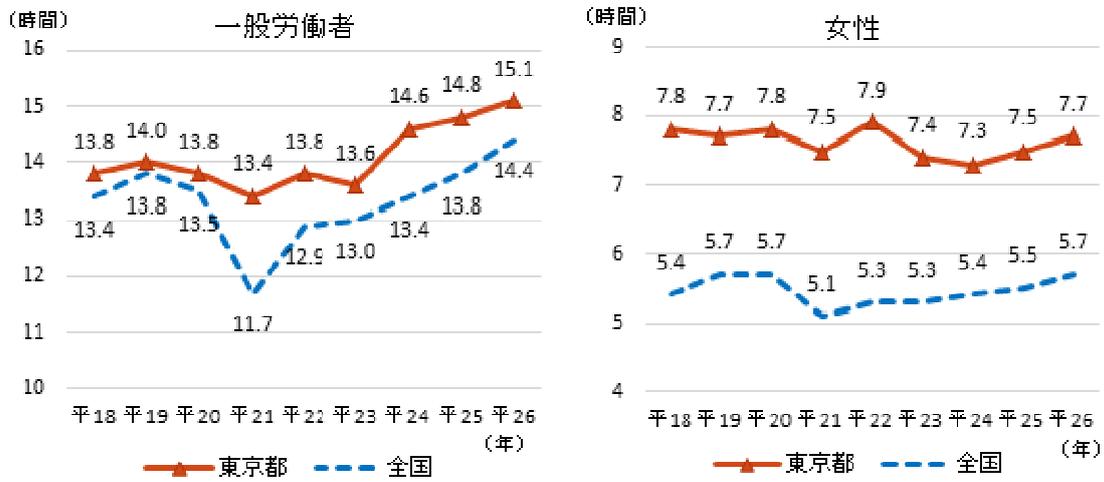
- さらに、制度等が整備されている先進的な企業においては、従業員一人ひとりが時間の価値を意識しながら仕事を進めるなど、効率的な時間の使い方に向けた個人の意識を高めていくことも重要です。
- 生活と仕事の調和を図るため、正社員以外の働き方を選ぶ人もいます。東京都では、一般労働者とパートタイム労働者を合わせた常用労働者数が増加傾向にありますが、常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合は近年高まっており、平成26年は4割がパートタイム労働に従事しています。
- 近年は、社会の中でもパートタイム労働という働き方が定着してきています。パートタイム労働は、労働者の多様な働き方を実現するための一つの選択肢であるとともに、東京の産業の担い手として、量的にも質的にも欠かせない存在となっています。企業においても、パートタイム労働者を基幹的戦力と位置づけて活用する動きが進んでいます。
- 生活と仕事の調和を推進していくためには、子育て支援や介護支援の仕組みも同時に整備していくことが重要になってきます。改正次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定して目標を達成した企業（「くるみん認定」企業）が、次世代育成支援対策の実施状況を公表することで、特例認定（「プラチナくるみん認定」）として、更なる認定を受けられる仕組みがあります。

「仕事、家庭生活、個人の生活の優先度（希望と現実）について」



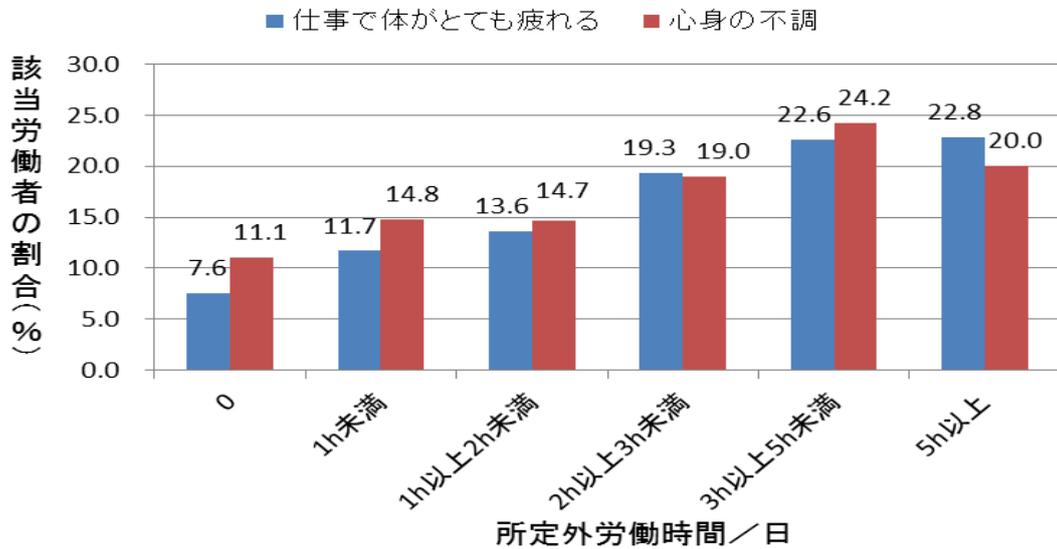
資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

1人当たり平均月間所定外労働時間の推移（東京都・全国）



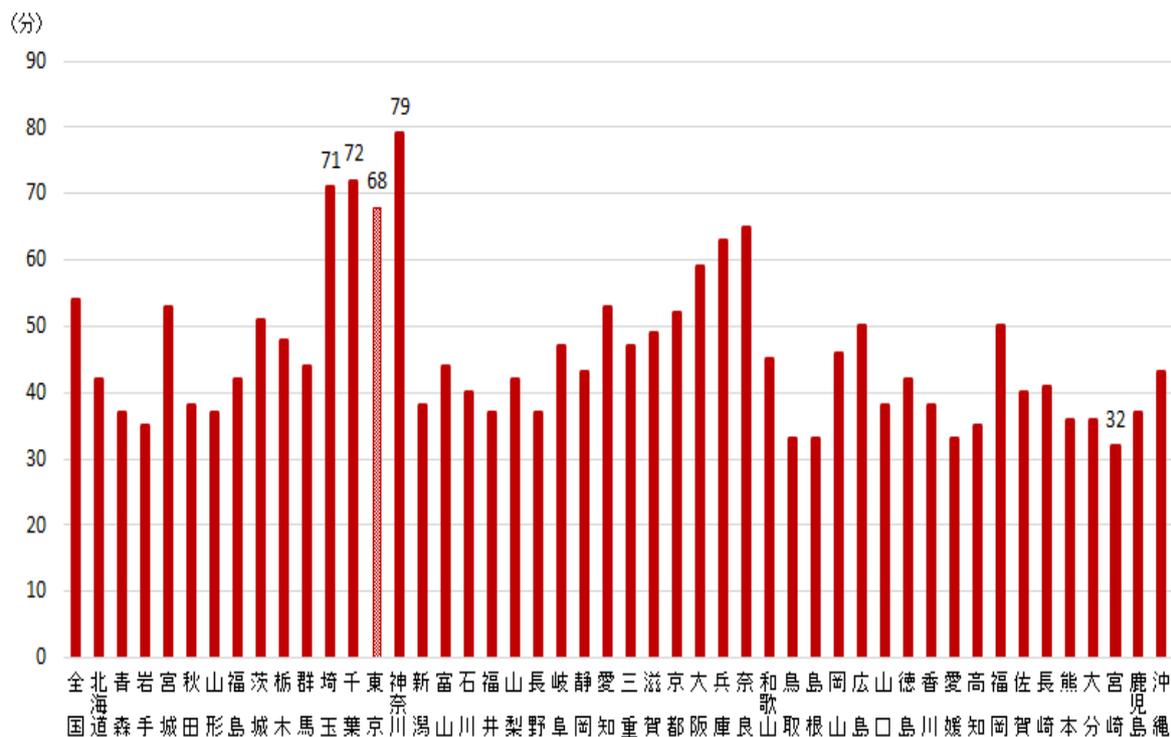
資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き－毎月勤労統計調査地方調査結果－」

所定外労働と身体の疲労及び心身の不調について



資料：厚生労働省「平成14年労働者健康状況調査」より作成

都道府県別に見た有業者の平日の平均通勤時間（平成23年）

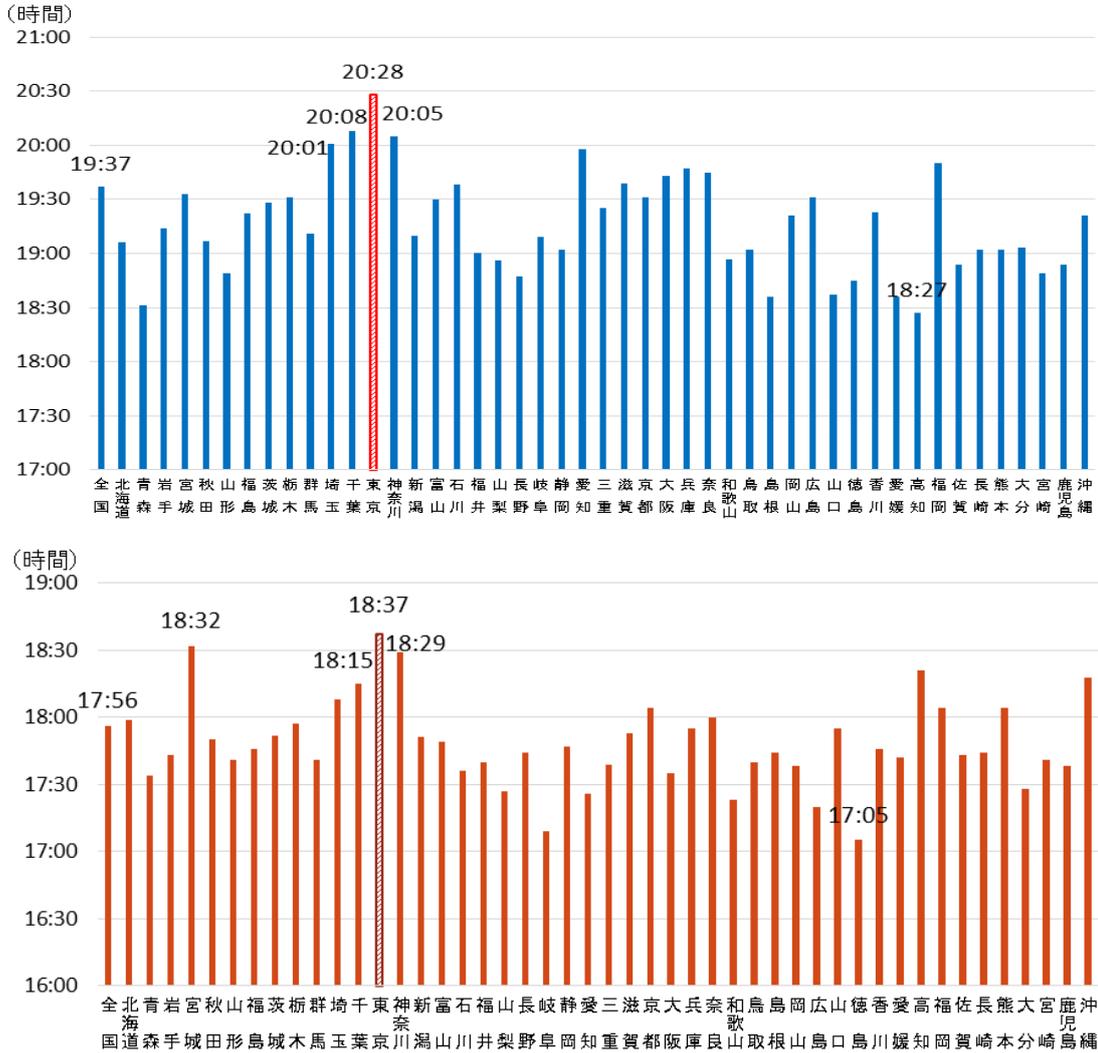


注1：このグラフにおける「有業者」とは、ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人等で男女や未婚・既婚を含む総数を示す。

注2：「通勤時間」は、0～24時までの時間の使い方を睡眠、仕事、家事、身の回りの用事などの行動の種類別に分類したときに、自宅と仕事場（又は学校）の行き帰りに充てられる時間として集計されたものをいう。途中で寄り道をした場合でも、ふだんの経路から大きく外れなかった場合は、その移動に要した時間もここに含める。

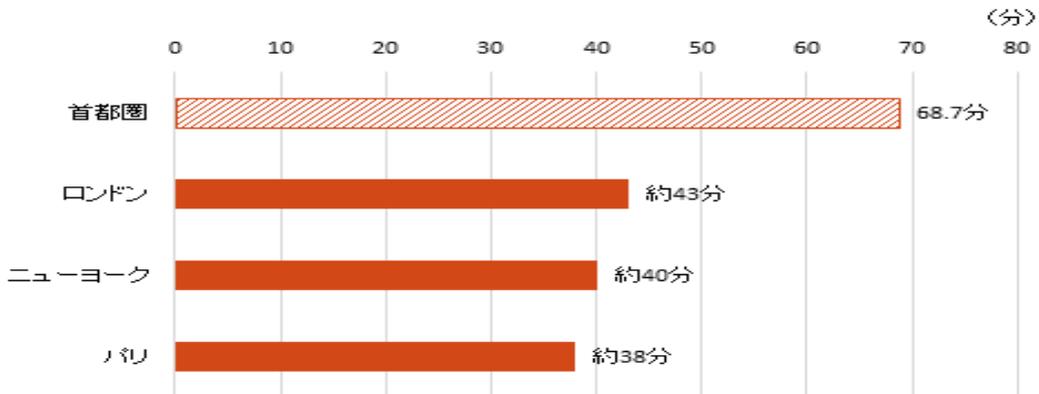
資料：総務省「平成23年社会生活基本調査」より作成

都道府県別に見た有業者の平日の平均帰宅時間（平成23年）
（上：男性 下：女性）



注：「有業者」とは、ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人等のことをいう。
資料：総務省「平成23年社会生活基本調査」

都市別平均通勤時間（片道）の国際都市比較



資料：国土交通省「平成24年度首都圏整備に関する年次報告（首都圏白書）」

■ **取組の方向性**

- これまでの男性正社員を前提とした長時間労働の是正を社会全体で進めるとともに、ライフスタイルに合わせて、多様で柔軟な働き方を選択できる社会にしていきます。
- 多様で柔軟な働き方の意義や重要性を広く啓発し、社会全体での意識改革を進めていきます。

＜都の施策＞

ア **働き方の改革**

- 長時間労働の削減など、働き方・休み方の改善に向けて宣言を行う企業に対して奨励金を支給するなどし、企業の取組を後押しします。
- 在宅勤務制度などの導入による多様で柔軟な働き方についても、情報の発信や支援をしていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
81	☆働き方改革推進事業	長時間労働の削減・有給休暇の取得促進等に向け、目標及び取組内容を定めて宣言を行い、全社的に取り組む企業を「TOKYO 働き方改革宣言企業」とする宣言企業制度を創設し、奨励金や普及成果発信キャンペーンにより、働き方改革推進の気運の醸成を図ります。また、働き方改革とあわせ生産性向上のためのコンサルティングを行います。	産業労働局
82	☆働き方改革支援事業	働き方改革宣言を行った企業に対し、改革に取り組む上での助言を行うとともに導入した制度等を実践した場合に助成を行います。※（公財）東京しごと財団に基金を造成して実施	産業労働局
83	☆テレワーク導入に向けた体験型普及推進事業	企業の経営者等を対象にテレワークの体験ができるセミナーを実施し、導入への関心を高めるとともにメリットを体感してもらうことでテレワーク導入による働き方の普及を図ります。（再掲 No.65 参照）	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
84	☆テレワーク活用促進モデル実証事業	中小・中堅企業を中心に、テレワークの導入や利用拡大を目指すモデル企業を募集し、導入準備から実施、検証までの支援を行い、その過程での課題やその対応等をまとめ、広く発信することで、テレワークの利用促進を図ります。(再掲 No.66 参照)	産業労働局
85	☆テレワーク推進センター(仮称)等の運営	国家戦略特区の取組として国と連携したテレワーク推進のワンストップセンターを開設し、テレワークが体験できるコーナーを設置するとともに都の働き方改革をはじめとしたライフ・ワーク・バランス推進施策に関する総合相談や情報発信等を行う拠点を併設します。(再掲 No.67 参照)	産業労働局
86	☆女性の活躍推進等職場環境整備事業	テレワークなど多様な勤務形態実現等に向けた環境整備に係る経費を助成することにより、中小企業における職場環境の整備を推進します。※(公財)東京しごと財団に基金を造成して実施(再掲 No.6, No.68 参照)	産業労働局
87	☆在宅勤務普及プロジェクト	在宅勤務を導入している企業の協力を得て、その有効性を発信することにより、個人をはじめとする様々な主体が働き方を見直すきっかけを提供していきます。(再掲 No.69 参照)	生活文化局

イ 男女ともに家庭と仕事を両立させるライフ・ワーク・バランスの推進

- 仕事と子育て・介護等の両立に関する意識啓発を推進します。
- 働く人が自身の働き方を主体的に考え見直すための啓発活動を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
88	ライフ・ワーク・バランス推進事業	生活と仕事の調和を進める方策を具体的に示す「ライフ・ワーク・バランス実践プログラム」の内容を更新し、関係機関の協力を得て広く配布するなど、ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた普及啓発を実施します。	生活文化局

番号	事業名	事業概要	所管局
	ライフ・ワーク・バランス推進事業	子供が生まれる前からライフ・ワーク・バランスの意義を認識し、暮らし方や働き方を夫婦ともに考えるための啓発冊子の作成、配布による普及啓発を推進します。	生活文化局

ウ 子育て・介護等と仕事を両立できる環境づくり

- 子育て・介護等と仕事の両立に関する企業の雇用環境を整備するなど、生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）の環境づくりを支援します。

番号	事業名	事業概要	所管局
89	いきいき職場推進事業	「ライフ・ワーク・バランス認定企業」の認定 従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を「認定企業」として認定し、広く公表します。 「ライフ・ワーク・バランスフェスタ」の開催 九都県市、区市町村、労使団体、マスコミ等と協働して「働き方の見直し」について広く社会に対し発信します。（再掲 No.10 参照）	産業労働局
90	☆雇用環境整備推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、両立支援や非正規労働者の雇用環境改善等について研修の実施や専門家派遣を通じた助言、企業に対する奨励金の支給等を行います。（再掲 No.11 参照）	産業労働局
91	東京次世代育成企業支援事業（登録制度）	次世代育成に積極的に取り組む企業等を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、その取組を広くPRし、家庭生活と仕事の両立が可能な雇用環境の整備を支援します。（再掲 No.12 参照） 企業の両立支援全般に対する取組や一般事業主行動計画の具現化を支援するため、両立支援アドバイザーによる相談・助言等を行います。（再掲 No.12 参照）	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
92	☆仕事と介護の 両立推進事業	介護と仕事の両立を推進するため、シンポジウム・相談会の開催による意識啓発やポータルサイトの運用による企業や労働者に向けた情報提供を行います。また、介護と仕事の両立に係る相談窓口により企業・労働者個人の実情に応じた助言のほか、必要に応じて専門機関の紹介等を行います。 (再掲 No.13 参照)	産業労働局
93	中小企業従業員 融資	中小企業で働く従業員で、妊娠中、子育て期間中、介護休業中又は要介護・要支援認定を受けた三親等以内の親族のいる方に、子育て費用や介護費用、育児・介護休業中の生活費を低利で融資します。 (再掲 No.14 参照)	産業労働局

＜都民・事業者の取組＞

ア 働き方の改革

- 事業者は、経営戦略の視点からも、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」を進めるとともに、柔軟で多様な働き方ができるような勤務形態を導入するなど、生活と仕事の調和の実現に積極的に取り組んでいきます。

番号	項目	概要	団体名
20	環境整備	仕事と家庭の両立促進、育児・介護休業法の周知を図ります。	商工会議所
		両立支援のための環境整備 仕事と家庭の両立支援のため、関連施策の周知及び中小企業両立支援助成金等両立支援事業の活用を促進します。	中小企業団体中央会
		若手医師の勤務環境整備のために、院内保育所、病児・病後保育施設の現状把握と院内保育施設の拡充について検討を行います。	医師会
		病院巡回訪問 人材確保が困難な病院を訪問し、勤務環境や院内教育体制（新人教育を含む。）構築の支援等を実施します。	看護協会

番号	項目	概要	団体名
	環境整備	経営者と人事総務担当者等を対象として、雇用環境整備により多様な働き方を実現した企業の経営者の報告会を実施します。	中小企業家同友会
		ワーク・ライフ・バランスの実現により、社員の満足度が上がり、それが顧客満足度にリンクして、企業の成長に寄与するという好循環のビジネスモデルを構築します。	
		☆労働法制改正への対応や働き方の多様化等の経営課題への取組 ①労働法制改正等への対応、②働き方の多様化への取組について、セミナー、定例会合等を通じた周知・啓発を図ります。	経営者協会
		☆長時間労働削減の好事例の収集、紹介等について検討します。	
		☆働き方改革、多様な人材の活躍推進に資する先進事例の収集、紹介について検討します。 (再掲 No.3 参照)	
		☆政府の「働き方改革実行計画」をめぐる周知等について検討します。	

イ 男女ともに家庭と仕事を両立させるライフ・ワーク・バランスの推進

- 都民すべてが生活と仕事の調和の意義を理解し、社会全体で生活と仕事の調和の実現を図っていきます。

番号	項目	概要	団体名
21	学習会等の開催	☆女性・若者・高齢者・育児や介護をかかえる人など働く意欲のある全ての人々が活躍する労働環境整備の好事例や生産性向上の取組事例等の周知、導入促進のためのセミナー等を行います。	商工会議所
		仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について理解を深めるための学習会を開催します。	連合東京

番号	項目	概要	団体名
	学習会等の開催	☆長時間労働の是正、非正規労働者の処遇改善は労働組合の重要課題であることから、労働組合による働き方改革を考えるシンポジウムを実施します。	連合東京
		「時間管理」「コミュニケーション」などワーク・ライフ・バランス実現のために有用な具体的なスキルを学ぶ勉強会を定期的に行います。	中小企業家同友会
		学習会の開催 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を中心に学習し、地域活動としてどう取り組んでいくべきかについて検討するための学習会を開催し、参加団体の地域活動での取組を推進します。	地域婦人団体連盟

②男性の家事・育児等への参画

目標

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に挑戦できる社会を実現するため、男性の家事・育児等への参画を促進します。

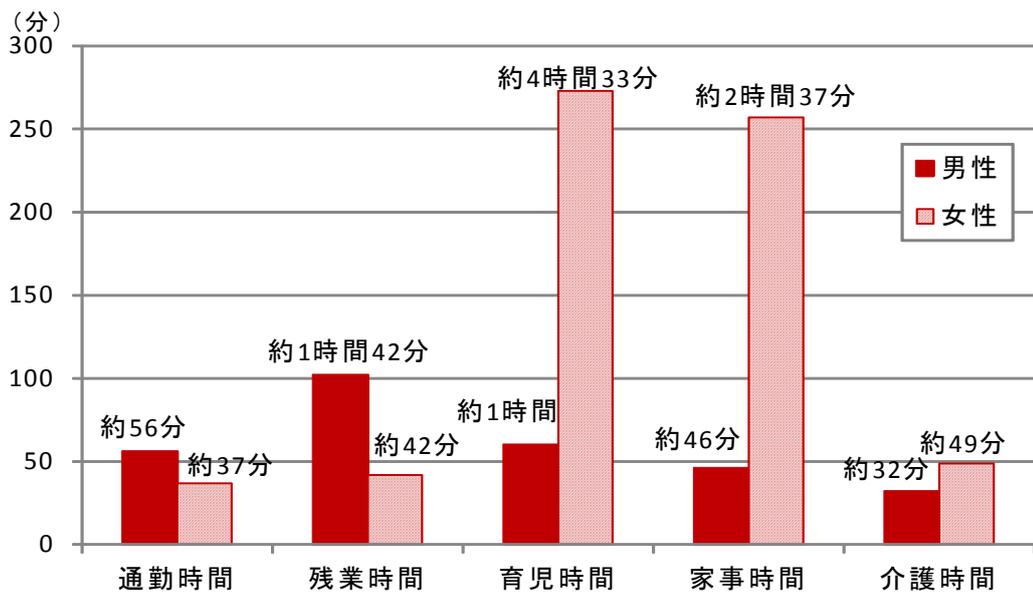
■ 現状・課題

- 都の「女性の活躍推進に関する都民の意識調査」によると、男性の家事時間で最も多かったのが「30分未満」との回答で、半数以上の割合でした。次に多かったのが「30分以上～1時間未満」で約26%に上っており、この2つを合わせると、男性では、家事に費やす時間が1時間未満の割合が80%近くに上っていることが分かります。一方、女性の家事時間として最も多かったのが「2.5時間以上～3時間未満」で、約24%でした。
- また、同調査によると、男性の育児時間の平均は約1時間でしたが、女性の平均育児時間は約4時間33分となっており、その差が3時間半以上もあります。家事時間についても、男性の平均時間が約46分であるのに対し、女性は約2時間37分となっており、2時間近い差が見られます。
- 総務省の「平成23年社会生活基本調査」における未婚・既婚（子供なし）・既婚（子供あり）といったライフステージ別に有業者の平日の平均仕事時間を見ると、男性と女性の仕事時間を比べた場合、いずれのライフステージにおいても男性の方が、仕事時間が長くなっています。特に、子供を持つ男女の平均仕事時間を比較すると、その違いは顕著となり、全国では4時20分、東京都では5時20分、男性が女性より長くなっています。また、上述の「女性の活躍推進に関する都民の意識調査」によると、残業時間については、日常的に1時間以上の残業をしている男性は60%以上に上っています。
- このように、女性に比べて男性が所定外労働により多くの時間を費やす一方、女性が育児や家事に非常に多くの時間を費やす「トレードオフ」の傾向が見られます。また、国際的な比較でも、成人男性の仕事時間（通勤時間含む）と家事時間についてOECDの主要各国と比較すると、東京都は極端に仕事時間が長く、家事時間が短くなっていることが分かっています。
- これらの背景として、長時間労働・長時間通勤の問題があります。男女共に「働き方の見直し」を含めた取組を進めることにより、父親と母親が共に家事・育児を担うことのできる社会環境を実現していく必要があります。また、家事代行サービスなどの外部労働力を活用することも、父親・

母親双方にとって、家事・育児の負担軽減を図る上で有効です。

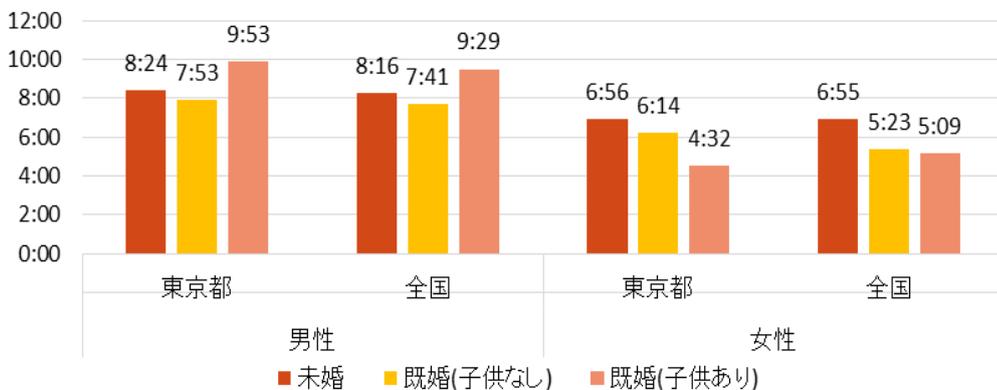
- 国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」によると、男性の家事・育児等の時間が長いほど、妻の就業継続割合が高く、また、第2子以降の出生割合も高い傾向にあります。誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる社会を実現するためにも、男性の家事・育児等への参画を促進することが重要です。

男性と女性の平均生活時間（平成26年：東京都）



資料：東京都生活文化局「平成26年女性の活躍推進に関する都民の意識調査」

ライフステージ別に見る有業者の平日の平均仕事時間
（平成23年：東京都・全国）



注：「有業者」とは、ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人等のことをいう。

資料：総務省「平成23年社会生活基本調査」

■ **取組の方向性**

- 男女がともに、働き方や生き方を柔軟に選択でき、生活も仕事も充実できるよう、生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）に理解ある社会への転換を図るとともに、父親と母親が共に家事・育児等を担っていきけるよう、男性の家事・育児への参画を推進していきます。

＜都の施策＞

ア **男性の家事・育児等への参画のための環境づくりの促進**

- 企業に対する働きかけにより、家事・育児に参画したい男性の育児休業制度の利用を後押しします。
- 子育て・介護等と仕事の両立や長時間労働の削減等の「働き方の見直し」に関する意識啓発を推進するなど、ライフ・ワーク・バランスの環境づくりを支援します。

番号	事業名	事業概要	所管局
94	いきいき職場推進事業	「ライフ・ワーク・バランス認定企業」の認定 従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を「認定企業」として認定し、広く公表します。 「ライフ・ワーク・バランスフェスタ」の開催 九都縣市、区市町村、労使団体、マスコミ等と協働して「働き方の見直し」について広く社会に対し発信します。（再掲 No.10, No.89 参照）	産業労働局
95	☆雇用環境整備推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、両立支援や非正規労働者の雇用環境改善等について研修の実施や専門家派遣を通じた助言、企業に対する奨励金の支給等を行います。（再掲 No.11, No.90 参照）	産業労働局
96	東京次世代育成企業支援事業（登録制度）	(1)次世代育成に積極的に取り組む企業等を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、その取組を広くPRし、家庭生活と仕事の両立が可能な雇用環境の整備を支援します。（再掲 No.12, No.91 参照）	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
	東京次世代育成 企業支援事業 (登録制度)	(2)企業の両立支援全般に対する取組や一般事業主行動計画の具現化を支援するため、両立支援アドバイザーによる相談・助言等を行います。(再掲 No.12, No.91 参照)	産業労働局
97	ライフ・ワーク・バランス推進事業	生活と仕事の調和を進める方策を具体的に示す「ライフ・ワーク・バランス実践プログラム」の内容を更新し、関係機関の協力を得て広く配布するなど、ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた普及啓発を実施します。(再掲 No.88 参照)	生活文化局
		子供が生まれる前からライフ・ワーク・バランスの意義を認識し、暮らし方や働き方を夫婦ともに考えるための啓発冊子の作成、配布による普及啓発を推進します。(再掲 No.88 参照)	

イ 男性の家事・育児等への参画促進のための啓発

- 家事・育児等に参画したいという男性の意欲を行動につなげるため、男性の家事・育児等参画に関する啓発を行っていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
98	男性の家事・育児への参画	ライフ・ワーク・バランスの実現のためには男性の意識改革が重要なことから、父親と母親が共に参加できるシンポジウムを開催します。その成果を効果的に情報発信することにより、多くの都民への意識啓発を図ります。(再掲 No.74 参照)	生活文化局

＜都民・事業者の取組＞

ア 男性の家事・育児等への参画のための環境づくりの促進

- 事業者は、経営戦略の視点からも、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」を進めるとともに、柔軟で多様な働き方ができるような勤務形態を導入するなど、生活と仕事の調和の実現に積極的に取り組んでいきます。

番号	項目	概要	団体名
22	意識啓発	☆「研修会」等を通し、各家庭において、保護者が親として、大人としてどのように子供に接するべきか、また、両親の役割はどのように考えるべきかなどについて話し合う機会を設けるよう、広く呼び掛けます。	公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会
		家庭の中で男女（父親、母親）が共に子育てをしていく環境づくりを考えます。	公立中学校PTA協議会
		女性が結婚し、子供を産み育てながら、社会に参画できる、仕事が継続できる、社会のシステムが必要です。そのために意識の改革を行っていきます。 (1) 家庭内意識の変革 家庭内で育児、家事をシェアするという文化をつくれます。特に夫の協力を働きかけます。 (2) 地域内意識の変革 各地区において、子供と教育について議論し、その重要性を発信します。併せて、父親への働きかけを行います。 (3) 企業内で可能な行動 経営者自身が考え、経営者自身で行動できる当団体の特性を活用して、各企業に対して、子供を育てながら仕事が継続できるように様々な提案をしていきます。(再掲 No.18 参照)	青年会議所
23	環境整備	仕事と家庭の両立促進、育児・介護休業法の周知を図ります。(再掲 No.20 参照)	商工会議所

番号	項目	概要	団体名
	環境整備	両立支援のための環境整備 仕事と家庭の両立支援のため、関連施策の周知及び中小企業両立支援助成金等両立支援事業の活用を促進します。(再掲 No.20 参照)	中小企業団体中央会
		若手医師の勤務環境整備のために、院内保育所、病児・病後保育施設の現状把握と院内保育施設の拡充について検討を行います。(再掲 No.20 参照)	医師会
		病院巡回訪問 人材確保が困難な病院を訪問し、勤務環境や院内教育体制(新人教育を含む。)構築の支援等を実施します。(再掲 No.20 参照)	看護協会
		経営者と人事総務担当者等を対象として、雇用環境整備により多様な働き方を実現した企業の経営者の報告会を実施します。(再掲 No.20 参照)	中小企業家同友会
		ワーク・ライフ・バランスの実現により、社員の満足度が上がり、それが顧客満足度にリンクして、企業の成長に寄与するという好循環のビジネスモデルを構築します。(再掲 No.20 参照)	
		☆労働法制改正への対応や働き方の多様化等の経営課題への取組 ①労働法制改正等への対応、②働き方の多様化への取組について、セミナー、定例会合等を通じた周知・啓発を図ります。(再掲 No.20 参照)	経営者協会
		☆長時間労働削減の好事例の収集、紹介等について検討します。(再掲 No.20 参照)	
		☆働き方改革、多様な人材の活躍推進に資する先進事例の収集、紹介について検討します。 (再掲 No.3、20 参照)	
		☆政府の「働き方改革実行計画」をめぐる周知等について検討します。(再掲 No.20 参照)	

③妊娠・出産・子育てに対する支援

目標

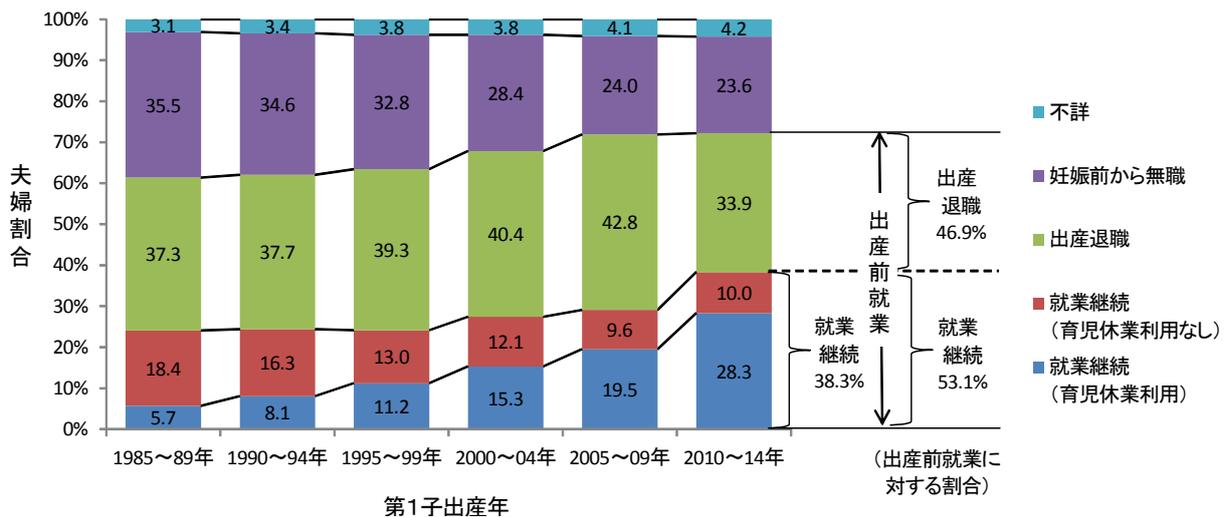
妊娠・出産・子育てに対する支援を行い、男女が共に、家庭と仕事や社会活動を両立させ、子供を健やかに育てられるようにする環境を整備します。

■ 現状・課題

- 育児や介護など、家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の男女が共に育児・介護をしながら働き続けることができる社会を目指すために、育児・介護休業法では、原則1歳未満の子供がいる労働者対象の「育児休業制度」、3歳に満たない子供がいる労働者対象の「短時間勤務制度」などが事業主の法的義務として定められています。
- また、次世代育成支援対策推進法では、従業員数が101人以上の企業に対し一般事業主行動計画の策定及び従業員への周知が義務付けられています。平成26年の法改正では、適切な行動計画を策定し実施している旨の厚生労働大臣による認定を受けた事業主のうち、特に次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものについて、厚生労働大臣による新たな認定（特例認定）制度が創設されました。これにより、中小企業における子育てと仕事の両立支援の取組やノー残業デーの導入など「働き方の見直し」による労働環境の整備が進むことが期待されます。
- このように次世代育成支援の環境整備が進む中、平成26年の東京都の合計特殊出生率は1.15で全国最低水準の状況が続いています。未婚率の上昇、晩婚化の進行、初産年齢の上昇等が主な要因として挙げられます。
- 就業の継続を希望しながらも、育児と仕事の両立の難しさのために離職せざるを得ない女性はいまだ多く、国立社会保障・人口問題研究所の「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第一子の出産前後に就業を継続する割合は5割程度にとどまっており、いまだ、女性が出産を機に離職する傾向が続いています。
- 都では、男女が共に、家庭と仕事や社会活動を両立させ、子供を健やかに育てられるようにするため、保育サービスの充実、地域での子育て支援、育児休業等の支援及び情報提供などの取組を行ってきました。保育サービスについては、認可保育所、認証保育所、認定こども園、小規模保育等の整備を進めています。しかし、保育サービスの利用率も年々上昇しているため、平成28年4月現在の待機児童数は、8,466人となり、前年から増加しました。保育サービスの整備をさらに加速し、待機児童の解消を目指し

- ていく必要があります。また、地域での子育て支援については、ファミリー・サポート・センターや学童クラブなどの整備も進めています。
- 男性については、長時間労働・長時間通勤などの原因により、子育てに十分に参画できていない現状があり、男女共に「働き方の見直し」を含めた取組を進めることにより、父親と母親が共に子育てを担うことのできる社会環境を実現していく必要があります。
 - 国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」によると、男性の家事・育児時間が長いほど、妻の就業継続割合が高く、また、第2子以降の出生割合も高い傾向にあります。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に挑戦できる社会を実現するためにも、男性の家事・育児への参画を促進することが重要です。
 - また、核家族化の進行や地域社会のつながりの希薄化などにより、子育てに当たって地域で悩みを抱えながら孤立している親も少なくありません。社会全体で子育てを応援する観点から、父親・母親それぞれの子育ての負担感を解消し、子育ての意義や喜びを実感できるための仕組みを構築する必要があります。
 - 特に、ひとり親家庭で子育てを行っている父親や母親については、子育ての悩みや負担感を大きく抱えることとなるため、子育て支援サービスの情報提供等を的確に行っていくことが必要です。

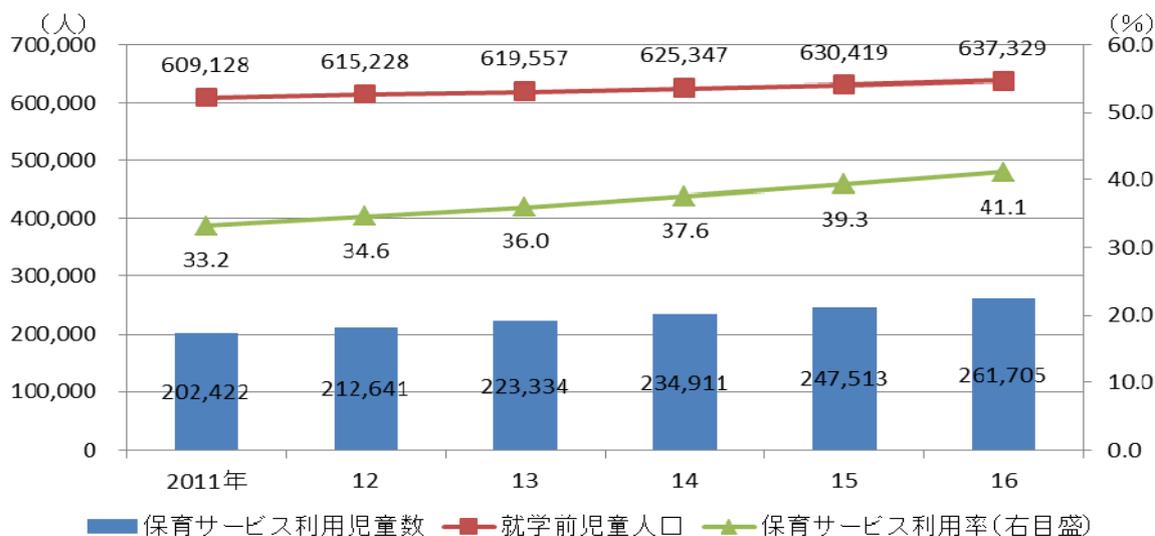
第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化



注：対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回～第15回調査の夫婦を合わせて集計した(客体数12,719)。

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(結婚と出産に関する全国調査)」(平成27年)

保育サービス利用児童数と利用率の推移（東京都）



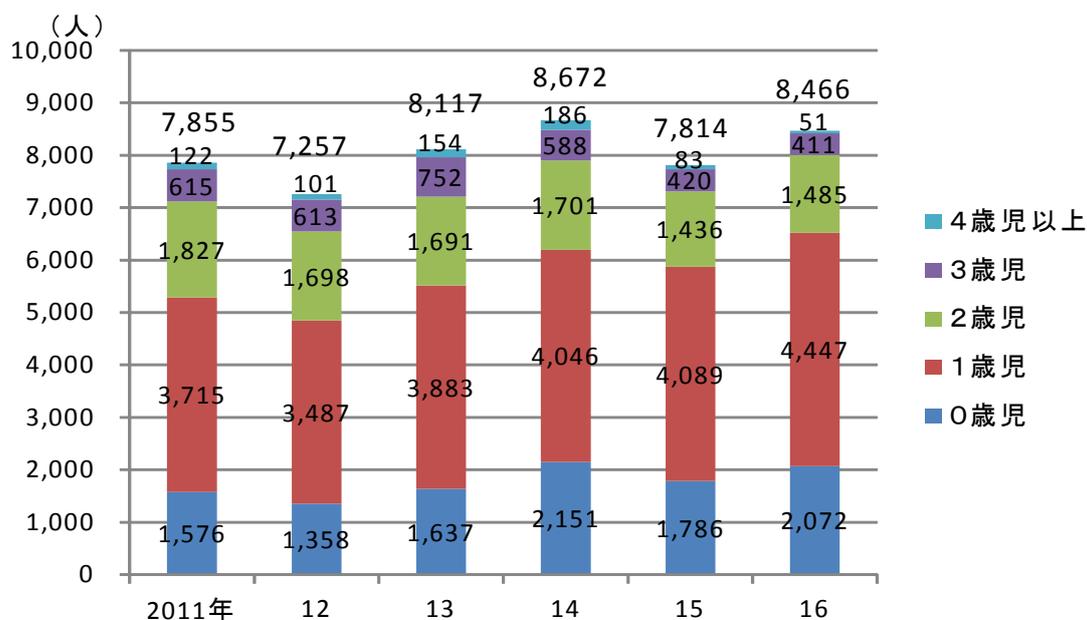
注1: 保育サービス利用率は、保育サービス利用児童数を就学前児童人口で除したものの。

注2: 利用児童数は各年4月1日現在の数値

注3: 就学前児童人口は各年1月1日現在の数値（外国人人口を含まない。）

資料: 東京都福祉保健局「都内の保育サービスの状況について」

都内の待機児童数（各年4月1日現在）



資料: 東京都福祉保健局「都内の保育サービスの状況について」

■ 取組の方向性

- 子育てに関する多様なニーズに応じるため、保育サービスの充実を図るとともに、子供を持つ家庭が地域で安心して子育てできるような仕組みづくりを進めていきます。
- 子育て支援にとどまらず、「働き方の見直し」を含めた取組を行います。
- 結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立するための施策を講じるほか、女性自らの生涯を通じたキャリア形成意識を、これまで以上に高めていく施策を併せて実施します。

＜都の施策＞

ア 保育サービスの充実

- 認可保育所や認証保育所の整備をはじめ、延長保育、低年齢児保育、病児保育の充実など、都民の多様なニーズに対応した保育サービスの提供にこれまで以上に積極的に取り組みます。

番号	事業名	事業概要	所管局
99	保育サービスの拡充	認可保育所や認証保育所、認定こども園、小規模保育、家庭的保育など、地域のニーズに応じた多様な保育サービスの整備を推進します。(再掲 No.26 参照)	福祉保健局
100	認証保育所の推進	大都市の特性を踏まえ、都独自の基準により都が認証する認証保育所の整備を推進します。主に駅前に設置される A 型と、保育室からの移行を中心とし、小規模で家庭的な保育を行う B 型があります。(再掲 No.27 参照)	福祉保健局
101	認証保育所に対する税制支援	認証保育所の設置を税制面から支援するために、不動産取得税、区部の固定資産税・都市計画税及び事業所税を減免します。(再掲 No.28 参照)	主税局
102	私立幼稚園等における預かり保育の推進	私立幼稚園が、教育課程に係る教育時間を超えて園児を預かる場合に、その経費の一部を補助します。(再掲 No.29 参照)	生活文化局
103	認証保育所の指導監督等	認証保育所の質の確保・向上を図るため、事業者に対する指導を実施します。(再掲 No.30 参照)	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
104	☆認可外保育施設に対する巡回指導強化事業	認可外保育施設に対する巡回指導チームを編成し、指導体制を強化することによって、認可外保育施設の保育サービスの質の向上を図り、児童の安全・安心及び保護者の安心を確保します。(再掲 No.31 参照)	福祉保健局
105	認証保育所等研修事業	認証保育所等の質の確保・向上を図るため、認証保育所施設長及び中堅職員、家庭的保育者、認可外保育施設職員に対する研修を実施します。(再掲 No.32 参照)	福祉保健局
106	☆認可外保育施設利用支援事業	待機児童の解消に向けて、区市町村が実施する認可外保育施設利用者に対する負担軽減に係る費用の一部を補助することにより、認可外保育施設の利用者を支援するとともに、地域の実情に応じた保育サービスの整備促進や質の向上を図ります。(再掲 No.33 参照)	福祉保健局
107	☆待機児童解消に向けた税制支援	民有地を活用した保育所等の整備促進を税制面から支援するため、区部において、保育所等のために有料で貸し付けられた土地のうち、一定の要件を満たすものについて、固定資産税及び都市計画税を5年間減免します。(再掲 No.34 参照)	主税局
108	認定こども園の推進	就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園の整備を推進します。(再掲 No.35 参照)	福祉保健局
		就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園に対して、都独自の補助を行うなど、地域において子供が健やかに育成される環境の整備を推進します。(再掲 No.35 参照)	生活文化局 教育庁
109	子育て推進交付金	子育て支援の中核を担う市町村が地域の実情に応じて創意工夫により施策を展開できるよう交付金を創設し、全ての子供と家庭を対象とした子育て支援策の充実を図ります。(再掲 No.36 参照)	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
110	延長保育	就労形態の多様化等による延長保育のニーズに対応するため、認可保育所等において11時間の開所時間の前後に行う延長保育の充実を図ります。(再掲 No.37 参照)	福祉保健局
111	病児保育事業費補助	保育所に通所中の児童等が病中又は、病気の回復期にあり、集団保育の困難な時期に、その児童の一時預かりを行う病児・病後児保育の充実を図ります。 また、保育中に体調不良となった児童への緊急対応の充実を図ります。(再掲 No.38 参照)	福祉保健局
112	院内保育施設の支援	医療従事者の離職防止及び再就職の促進を図るとともに、病児等保育の実施を促進します。(再掲 No.39 参照)	福祉保健局
113	☆都立病院・公社病院における病児保育事業の実施	区市から事業を受託し、病院内に設置する病児・病後児保育室において保育が可能な病気の児童を預かり、一時的に保育を行います。(再掲 No.40 参照)	病院経営本部
114	☆企業による保育施設設置支援事業	育児中の女性が活躍できる職場環境が整備されるよう、企業による保育施設設置の相談やPRを行います。(再掲 No.41 参照)	産業労働局
115	☆企業主導型保育施設設置促進事業	企業主導型保育施設の設置を促進するため、国の補助対象外となる開設時の備品購入に要する経費に対する補助を行います。(再掲 No.42 参照)	産業労働局

イ 地域での子育て支援

- 子育てをする親を支援し、地域において安心して子育てができる仕組みづくりを進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
116	一時預かり事業補助	保護者の疾病や災害等に伴い、緊急・一時的な保育を必要とする時、また育児疲れによる保護者の心理的・肉体的負担を軽減するため、保育所等において児童を一時的に預かることで、安心して子育てできる環境を整備する。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
117	定期利用保育事業補助	パートタイム勤務や育児短時間勤務等、保護者の就労形態に多様に対応し、保育所等において児童を一定程度継続的に保育することで、安心して子育てできる環境を整備します。	福祉保健局
118	子供家庭支援センター事業	子供と家庭に関する総合相談、子供家庭在宅サービスの提供・調整、地域組織化等の事業を行う子供家庭支援センターを設置運営する区市町村への補助を実施し、地域における子供と家庭に関する支援ネットワークを構築します。	福祉保健局
119	子育てひろば機能の充実	区市町村が、地域での子育て家庭の支援を行うため、身近な場所（保育所等）で「親子の交流の場」を提供し、子育て相談や子育てサークルの支援等を行う事業を実施する場合に一定の補助を行います。	福祉保健局
120	親の子育て力向上支援事業	育児に自信の持てない親を対象としてグループワークを実施し、育児に関するスキルの向上や親の心のケアを行い、子育てに対する不安の解消を図ります。	福祉保健局
121	学童クラブ事業の充実	保護者が労働等により昼間家庭にいない都内小学校に就学している児童に対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室、児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業を行う区市町村に一定の補助を行います。	福祉保健局
122	放課後における子供の居場所づくり	地域の大人たちの協働により、放課後における、安全・安心な子供の活動拠点（居場所）をつくり、スポーツ・文化活動などを提供します。	教育庁
123	児童相談所の運営	18歳未満の子供に関する相談対応や緊急時の一時保護及び保護者に対する指導等を行います。	福祉保健局
124	子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）の推進	育児の手助けをしたい人（提供会員）と手助けを受けたい人（依頼会員）が、地域において育児に関する相互援助活動を行うことを支援する会員組織「ファミリー・サポート・センター」の設立を区市町村に働きかけるとともに、設立した区市町村に対し一定の補助を行います。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
125	☆出産・子育て 応援事業（ゆり かご・とうきよ う事業）	全ての子育て家庭を対象に妊娠期から子育て期に わたり切れ目ない支援を提供するため、地域にお ける子育て支援のワンストップ拠点に保健師や助 産師などの専門職を配置する取組や、妊娠届出時 の面接等の機会に直接「育児パッケージ（子育て 用品等）」を配布し、妊産婦の状況を把握する取組 を行う区市町村に対して、補助を実施します。	福祉保健局
126	児童虐待への取 組の推進	子供家庭支援センター、保健所、病院、学校、警 察、児童委員などの関係機関が連携してネットワ ークを構築し、児童虐待の早期発見など、迅速かつ 的確な対応を図ります。	福祉保健局
		児童虐待に係る関係機関との情報共有を図るほ か、要保護児童情報管理システム（仮称）（平成 29 年 5 月運用開始予定）を活用し、警察情報の一元 化を図ることにより、迅速・的確な対応を行い、 児童虐待の未然防止と早期発見に努めます。	警視庁
		学校、児童相談所、警察、民生・児童委員等の関 係機関が連携するための組織である学校サポート チームを活用し、児童虐待の早期発見や迅速かつ 的確な対応につなげます。	教育庁
127	子供の心診療拠 点病院	子供の心の問題（虐待・発達障害・いじめ・不登 校等）について、専門的なケアにつながる体制を 整備するため、都内医療機関における子供の心の 対応への取組が促進されるよう、拠点的役割を果 たす医療機関が技術支援や情報提供などを行います。	福祉保健局
128	子育て推進交付 金	子育て支援の中核を担う市町村が地域の実情に応 じて創意工夫により施策を展開できるよう交付金 を創設し、すべての子供と家庭を対象とした子育 て支援策の充実を図ります。（再掲 No.36, No.109 参 照）	福祉保健局

ウ 子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進

- 子育て支援に関する施策に加えて、子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくりなど、「働き方の見直し」を含め、男女ともに子育てと仕事の両立が可能になる対策を進めます。
- ひとり親家庭に対して情報提供を行うなど、適切な支援を受けられるよう取り組みます。
- 家事・育児に参画したいという男性の意欲を行動につなげるため、男性の家事・育児参画に関する啓発を行っていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
129	ライフ・ワーク・バランス推進事業	生活と仕事の調和を進める方策を具体的に示す「ライフ・ワーク・バランス実践プログラム」の内容を更新し、関係機関の協力を得て広く配布するなど、ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた普及啓発を実施します。(再掲 No.88, No.97 参照) 子供が生まれる前からライフ・ワーク・バランスの意義を認識し、暮らし方や働き方を夫婦ともに考えるための啓発冊子の作成、配布による普及啓発を推進します。(再掲 No.88, No.97 参照)	生活文化局
130	いきいき職場推進事業	「ライフ・ワーク・バランス認定企業」の認定従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を「認定企業」として認定し、広く公表します。 「ライフ・ワーク・バランスフェスタ」の開催 九都県市、区市町村、労使団体、マスコミ等と協働して「働き方の見直し」について広く社会に対し発信します。(再掲 No.10, No.89 参照)	産業労働局
131	☆雇用環境整備推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、両立支援や非正規労働者の雇用環境改善等について研修の実施や専門家派遣を通じた助言、企業に対する奨励金の支給等を行います。(再掲 No.11, No.90 参照)	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
132	東京次世代育成 企業支援事業 (登録制度)	(1)次世代育成に積極的に取り組む企業等を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、その取組を広くPRし、家庭生活と仕事の両立が可能な雇用環境の整備を支援します。(再掲 No.12, No.91 参照)	産業労働局
		(2)企業の両立支援全般に対する取組や一般事業主行動計画の具現化を支援するため、両立支援アドバイザーによる相談・助言等を行います。(再掲 No.12, No.91 参照)	
133	中小企業従業員 融資	中小企業で働く従業員で、妊娠中、子育て期間中、介護休業中又は要介護・要支援認定を受けた三親等以内の親族のいる方に、子育て費用や介護費用、育児・介護休業中の生活費を低利で融資します。(再掲 No.14, No.93 参照)	産業労働局
134	男性の家事・育 児への参画	女性も男性も輝く社会ライフ・ワーク・バランスの実現のためには男性の意識改革が重要なことから、父親と母親が共に参加できるシンポジウムを開催します。その成果を効率的効果的に情報発信することにより、多くの都民への意識啓発を図ります。(再掲 No.74 参照)	生活文化局

エ 行動しやすいまちづくり

- 妊婦・高齢者等が自由に行動できるようなまちづくりを推進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
135	福祉のまちづく りの普及・推進	「東京都福祉のまちづくり推進協議会」を設置し、福祉のまちづくりの推進に関する基本的事項を調査審議します。また、東京都福祉のまちづくり事業者団体等連絡協議会や東京都福祉のまちづくり区市町村連絡会議を開催し、情報交換や意見調整を行います。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
136	福祉のまちづくり事業の実施	だれにも乗り降りしやすいバス整備事業	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 (鉄道駅エレベーター等整備事業) (鉄道駅エレベーター等整備事業) (東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会会場周辺駅等)	
		鉄道駅エレベーター等整備事業	交通局
		ノンステップバスの導入 マタニティマークの普及への協力	
137	☆心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進	全ての人が安全、安心、快適に暮らし、訪れることができる福祉のまちづくりを推進するため、様々な障害特性等に配慮し、誰もが必要な情報を容易に入手できる環境を整備する情報バリアフリーや、思いやりの心を醸成する心のバリアフリーの取組を行う区市町村を支援します。	福祉保健局
138	子育て家庭の外出環境の整備	子育て家庭が気軽に外出できるよう授乳やおむつ替えなどができるスペースを保育所や公共施設等、身近な地域に設置する区市町村を支援するほか、都立施設にも設置を進めます。	福祉保健局

＜都民・事業者の取組＞

ア 地域での子育て支援

- 地域の様々な人々が子供を見守り、子育てをしている親を支援するネットワークづくりを進めます。

番号	項目	概要	団体名
24	子育て支援のための環境づくり	(1) 各幼稚園が、園庭の開放や講習会の実施、保護者の教育相談等を行い、地域の子育てを支援します。 (2) 教員に対する教育相談研修会を実施します。	私立幼稚園連合会

番号	項目	概要	団体名
	子育て支援のための環境づくり	<p>子育て支援事業と健全な子供の育成との関連を調べます。</p> <p>公立幼稚園の預かり延長保育や、行政が進めている子育て支援と適正配置が、保護者の男女平等参画にどのような影響を与えるのか検討していきます。</p>	公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会
<p>(1) 仕事を持つ母親のPTA活動参加を促進するため、情報交換、環境整備に努め、支援を行います。</p> <p>(2) PTAへの父親参加を促進するため、情報交換、環境整備に努め、支援を行います。</p> <p>(3) 子育てを親がひとりで抱え込まないように、家庭の子育てを中心に、家庭での問題、クラスや学校生活での問題、学力の問題等、保護者同士、あるいは親と教師がつながり問題解決ができる場を提供するため、研修会やPTAの広場を実施します。</p>		小学校PTA協議会	
<p>子供の安全を守る活動の促進</p> <p>(1) 子供が被害者となる犯罪を防止するための防犯活動を推進します。</p> <p>①事例発表や研修、話し合いの場を広く提供し、情報を共有するとともに、広く意識を啓発し、活動へとつなげます。</p> <p>②警察・行政機関等関係諸機関と連携をとり、改善策を話し合い、広く周知します。</p> <p>(2) 子供の危機管理意識を育てるための情報提供に努めます。</p> <p>①家庭・学校・地域において通学路の安全マップ作りなどの実施を促進します。研修・協議・広報等を通じて、子供が学ぶ環境の整備に努めます。</p> <p>②子供たちのネット、スマホの利用に係る危険について、研修会や広報を通して情報を提供します。</p>			

番号	項目	概要	団体名
	子育て支援のための環境づくり	<p>様々な家庭環境に配慮しながら、男女双方が共に子育てする意味を考えます。</p> <p>(1) 研修会・講演会等を開催します。</p> <p>(2) 家庭の中で男女（父親、母親）が共に子育てをしていく環境づくりを考えます。（再掲 No.22 参照）</p> <p>(3) 核家族やひとり親家庭の子育ての悩みを相談したり、子育ての学びの場を設けます。</p>	公立中学校 PTA協議会
		男女双方が、広く互いに挨拶を交わし合うなど、身近にできることから地域のコミュニティづくりに協力します。	公立高等学校 校定通PTA A連合会
		<p>子育てに対する支援</p> <p>(1) 養護施設・保育所・幼稚園に対し、童話の読み聞かせなどの訪問活動及び支援を実施します。</p> <p>(2) 子育て相談室開設への支援を行います。</p> <p>☆(3)「子供の貧困」をテーマとし講演会を開催、こども食堂などを支援します。</p>	ソロプチミ スト日本東 リジョン
		児童虐待など被害児童の「子どものためのシェルター」の活動を支援します。	
		女子自立援助ホーム等への訪問及び運営活動の支援を行います。	
		男女が人権を尊重し、誰もが共生する市民社会に向けてネットワーク化を図ります。	ボランティ ア・市民活 動センター
		<p>地域の中で高齢者、子供、障害者等が共に過ごす拠点を確保し、それを運営しているボランティアやNPO等の活動別ネットワーク化を図り、支援します。</p> <p>子供たちがボランティア活動等に参加し、地域社会の中で健全に発達していく機会をつくります。</p> <p>地域の中で、子供たちが健全な発達をしていくため、教育関係者やボランティア、NPOとの連携、協力のもとで多様な参加機会をつくるシステムを構築します。</p>	

イ 子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進

- 子育てをする親を支援するために、子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくりなど、「働き方の見直し」を含め、男女ともに仕事と子育てとの両立が可能な雇用環境を整備します。

番号	項目	概要	団体名
25	環境整備	<p>☆（１）従業員の子育て支援環境の整備に役立つ東京都や政府の企業向け制度・助成措置を周知し、活用が進むよう努めます。</p> <p>☆（２）企業における出産・育児と仕事の両立支援制度の好事例紹介等を通じ、会員企業における導入を支援します。</p>	商工会議所
26	両立支援のための環境整備	次世代育成支援対策推進センターとして、「一般事業主行動計画」の策定を支援するため、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等についての相談業務を行います。	経営者協会
		両立支援のための環境整備 次世代育成支援対策推進センター事業を通じ、300人以下の事業主に対して「一般事業主行動計画」の策定支援を行います。	中小企業団体中央会
		ホームページや情報誌等を利用し、育児・介護休業法や関連法規の周知を進めます。	
		育児休業・育児短時間勤務制度等を紹介するとともに、会員各社の相談に対応します。また、協会会員社の事例を参考にし、問い合わせ等への情報提供に努めます。	書籍出版協会
		若手医師の勤務環境整備のために、院内保育所、病児・病後保育施設の現状把握と院内保育施設の拡充について検討を行います。（再掲 No.20）	医師会
		改正育児・介護休業法の学習会等を通じ周知徹底し、職場の環境の整備をします。	連合東京
		☆「男女平等参画担当者連絡会」において情報交換を進めます。	生協連合会

④介護に対する支援

目標

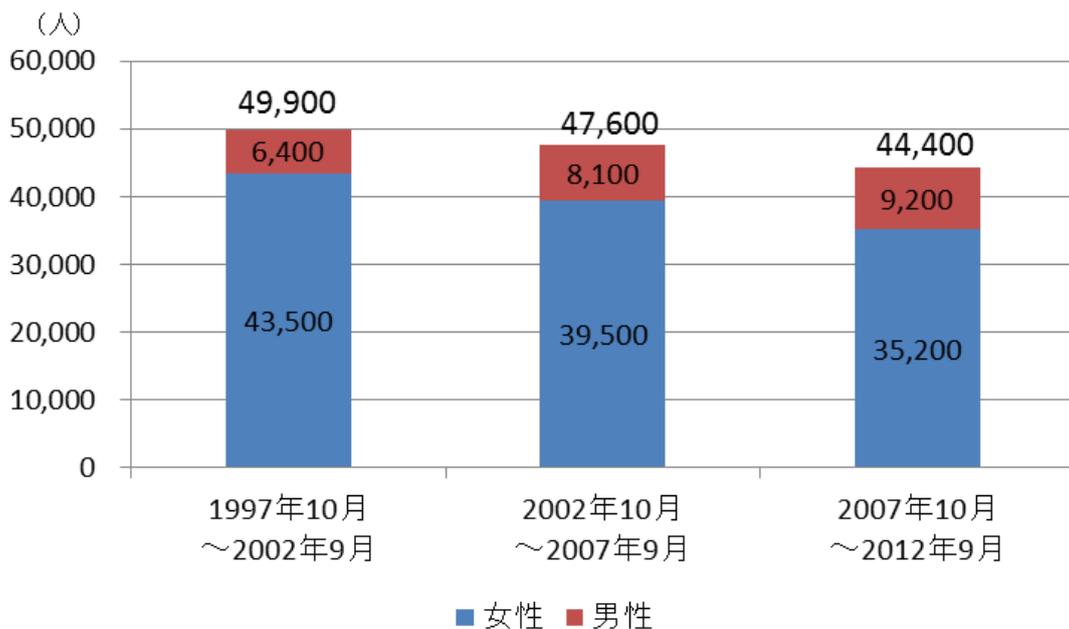
男女が共に、安心して介護と家庭や仕事との両立ができる社会の実現に向けて取り組みます。

■ 現状・課題

- 都の推計では、高齢者人口は、平成 22 年の約 264 万人から平成 37 年には約 326 万人になると見込まれており、要介護高齢者やひとり暮らし高齢者、高齢者のみ世帯等、支援が必要な高齢者の増加が予測されています。
- 平成 27 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、従業員の介護を支える事業所の仕組みとして、都内のほぼ 8 割弱の事業所では介護のための「短時間勤務制度」や「半日や時間単位の有給休暇」を導入しています。しかし、総務省の「就業構造基本調査」によると、このような制度が整備されていても、介護と仕事との両立が難しく、介護のために仕事をやめざるを得ない人もいます。その 8 割近くが女性ですが、男性は増加傾向にあり、東京都では、男性の離職者割合が全国を上回るペースで増加しています。東京には、進学や就業機会を求めて、他県から人が集まってきており、介護の対象となる高齢者が遠隔地を含め他県で暮らしているケースが多いと言われています。こうした状況も介護と仕事の両立を困難にしています。
- 介護と仕事との両立が必要となるのは、企業において中核となる役割を担っている世代が多く、育児に比べ男性の比率が高くなる傾向があります。介護のために働き盛りの従業員が退職せざるを得ない状況になることは、企業にとっても深刻な問題です。しかし、介護は子育てと異なり、いつまで支援が必要なのか先が見えないことや、子育てと違い周囲に相談しにくい雰囲気があることから、従業員のニーズが見えにくく、企業においても、子育て支援に比べ対応が進んでいない状況にあります。そのため、従業員の肉体的・精神的な負担は大きなものとなっています。介護を抱えている状況を、職場で相談できる環境づくりが重要です。
- また、核家族化の進行や地域社会でのつながりの希薄化などにより、介護に当たり、地域で悩みを抱えながら孤立している人も少なくないと考えられます。
- 介護サービスについては質・量ともに充実してきましたが、都内は地価が高いことで施設サービスの拡充が困難であることや、介護サービスの人材不足等の問題を抱えており、こうした問題に対して適切に対応して、介護サービスをより充実させることが重要です。

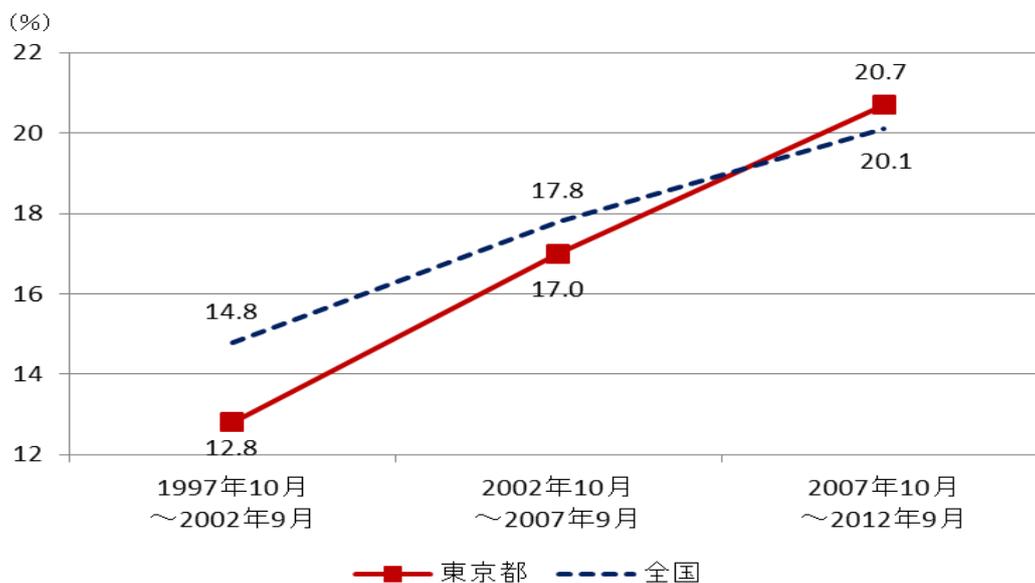
- 介護と仕事を両立させていくためには、家族、親族、地域社会等との協力・連携を図りつつ、効果的に介護サービスや企業の制度を活用して就業を継続することが必要です。
- 東京都の年齢階級別の人口の推移予測を見ると、生産年齢人口が減少する一方、老年人口は増加すると予測されています。高齢化が進む中、10年後には、団塊の世代が後期高齢者となります。要介護・要支援認定者数の増加が予測されることから、介護に対する一層の取組が求められてきます。
- 社会全体で高齢者を介護する人を支援する観点から、精神面を含めて介護をする人の負担感を解消し、安心して介護と仕事を両立できるような社会を目指す必要があります。

介護・看護を理由とした離職者数（東京都）



資料：総務省「就業構造基本調査」

介護・看護離職者に占める男性の割合の推移（東京都・全国）



資料：総務省「就業構造基本調査」

■ 取組の方向性

- 介護に関する多様なニーズに応じた介護サービスの充実や介護サービス基盤の整備を図り、男女が共に介護と仕事との両立が可能な社会の実現に向けて取り組んでいきます。
- 結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立するための施策を講じるほか、女性自らの生涯を通じたキャリア形成意識を、これまで以上に高めていく施策を併せて実施します。

＜都の施策＞

ア 介護への支援

- 介護人材の確保、育成、定着を支援するなど介護サービスの一層の充実、介護サービス基盤の整備に取り組みます。
- 男女ともに、遠距離介護も含め、介護と仕事の両立が可能になる対策を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
139	在宅介護サービス	訪問介護(ホームヘルプサービス) ホームヘルパーが家庭を訪問し、食事や排泄等日常生活上の介護や、調理・洗濯などの生活援助を行います。	福祉保健局
		訪問入浴介護 家庭の浴室での入浴が困難な人を対象に、浴槽を家庭に運搬するなどして入浴を介護します。	
		訪問看護 看護職員等が家庭を訪問して療養上の世話や診療の補助などを行います。	
		訪問リハビリテーション 理学療法士や作業療法士、言語聴覚士が家庭を訪問し、心身の機能を維持回復させ、日常生活の自立に向けた訓練をします。	
		通所介護(デイサービス)・通所リハビリテーション(デイケア) 可能な限り居宅で、自立した日常生活を営めるよう、デイサービスセンターや医療機関へ通所し、社会的孤立感の解消、心身機能の維持、家族の身体的・精神的負担の軽減を図ります。	
		短期入所生活介護・短期入所療養介護(ショートステイ) 本人の心身の状況や、介護している家庭の状況により、一時的に在宅での生活に支障のある要介護者等が、老人短期入所施設や特別養護老人ホーム等又は医療機関等に短期間入所し、入浴・排泄・食事等の介護や機能訓練を受けます。	

番号	事業名	事業概要	所管局
140	認知症高齢者グループホーム	区市町村が整備する及び区市町村が整備費を補助する認知症高齢者グループホーム整備事業に要する費用の一部を補助します。	福祉保健局
141	介護保険施設の整備（特別養護老人ホーム）	社会福祉法人等が、特別養護老人ホームを整備する事業に要する費用の一部を補助します。	福祉保健局
142	介護保険施設の整備（老人保健施設）	医療法人等が、介護老人保健施設を整備する事業に要する費用の一部を補助します。	福祉保健局

イ 介護と仕事の両立が可能な環境づくりの促進

- 介護と仕事の両立が可能な環境の整備を一層促進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
143	☆仕事と介護の両立推進事業	介護と仕事の両立を推進するため、シンポジウム・相談会の開催による意識啓発やポータルサイトの運用による企業や労働者に向けた情報提供を行います。また、介護と仕事の両立に係る相談窓口により企業・労働者個人の実情に応じた助言のほか、必要に応じて専門機関の紹介等を行います。 (再掲 No.13, No.92 参照)	産業労働局
144	いきいき職場推進事業	「ライフ・ワーク・バランス認定企業」の認定 従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を「認定企業」として認定し、広く公表します。 「ライフ・ワーク・バランスフェスタ」の開催 九都県市、区市町村、労使団体、マスコミ等と協働して「働き方の見直し」について広く社会に対し発信します。(再掲 No.10, No.89, No.130 参照)	産業労働局
145	☆雇用環境整備推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、両立支援や非正規労働者の雇用環境改善等について研修の実施や専門家派遣を通じた助言、企業に対する奨励金の支給等を行います。(再掲 No.11, No.90, No.131 参照)	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
146	中小企業従業員融資	中小企業で働く従業員で、妊娠中、子育て期間中、介護休業中又は要介護・要支援認定を受けた三親等以内の親族のいる方に、子育て費用や介護費用、育児・介護休業中の生活費を低利で融資します。 (再掲 No.14, No.93, No.133 参照)	産業労働局
147	ライフ・ワーク・バランス推進事業	生活と仕事の調和を進める方策を具体的に示す「ライフ・ワーク・バランス実践プログラム」の内容を更新し、関係機関の協力を得て広く配布するなど、ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた普及啓発を実施します。(再掲 No.88, No.97, No.129 参照) 子供が生まれる前からライフ・ワーク・バランスの意義を認識し、暮らし方や働き方を夫婦ともに考えるための啓発冊子の作成、配布による普及啓発を推進します。(再掲 No.88, No.97, No.129 参照)	生活文化局
148	男性の家事・育児への参画	ライフ・ワーク・バランスの実現のためには男性の意識改革が重要なことから、父親と母親が共に参加できるシンポジウムを開催します。その成果を効果的に情報発信することにより、多くの都民への意識啓発を図ります。(再掲 No.73, No.134 参照)	生活文化局

<都民・事業者の取組>

ア 介護への支援

- 地域の様々な人々が介護される人を見守り、介護している人を支援するネットワークづくりを進めます。

番号	項目	概要	団体名
27	介護する家族への支援	要介護者を介護する家族を支える取組の支援を実施します。	ボランティア・市民活動センター
28	☆介護への支援	☆地域で高齢者が安心して暮らせるための見学会や学習会を行います。	地域婦人団体連盟

イ 介護と仕事の両立が可能な環境づくりの促進

- 介護の状況を相談しやすい職場づくり、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等の導入など、「働き方の見直し」を含め、介護する人を支援し、男女ともに介護と仕事の両立が可能な雇用環境を整備します。

番号	項目	概要	団体名
29	両立支援のための環境整備	ホームページや情報誌等を利用し、育児・介護休業法や関連法規の周知を進めます。(再掲 No.26 参照)	中小企業団体中央会
		会員の要望に応じ、介護休業・介護短時間勤務制度等を紹介するとともに、相談に対応します。また、協会会員社の事例を参考にし、問い合わせ等への情報提供に努めます。	書籍出版協会
		<p>地域におけるケアの推進</p> <p>(1) 訪問看護事業の実施 専門性の高い訪問看護や看護学生・看護職の実習受け入れを実施します。</p> <p>(2) 病院・訪問看護ステーション・介護福祉施設の連携推進 各施設の連携を図るための交流会、シンポジウム、研修会等を実施します。</p> <p>(3) 関連団体との連携 地域ケアの充実に向け、行政や医療機関、全国訪問看護ステーション事業協会、日本訪問看護財団等と連携します。</p> <p>(4) 課題の検討 東京訪問看護ステーション協議会、他関連団体との連携による情報共有と課題の検討を行います。</p>	看護協会

番号	項目	概要	団体名
	両立支援のための環境整備	介護福祉施設等の看護職の機能強化 (1) 介護福祉施設の看護職の交流やネットワーク作りの支援を実施します。 (2) 研修会等を実施します。	看護協会
		「看護フェスタ」や「まちの保健室」等の開催 「看護フェスタ」や地域等での「まちの保健室」活動、地域や他団体のイベント等へ参加し、健康チェックや、健康・介護相談等を実施します。	
		シンポジウム等の開催を通じ、加盟大学における介護支援制度の必要性の啓発を行います。	私大連盟
		改正育児・介護休業法の学習会等を通じ周知徹底し、職場の環境の整備をします。(再掲 No.26 参照)	連合東京
		(1) 家庭内で介護者が抱える様々な課題を探り、地域活動として援助できる方策を検討します。 (2) 介護保険制度の学習会を開催し理解を深めます。	地域婦人団体連盟
		☆「男女平等参画担当者連絡会」において情報交換を進めます。(再掲 No.26 参照)	生協連合会

2 地域における活動機会の拡大

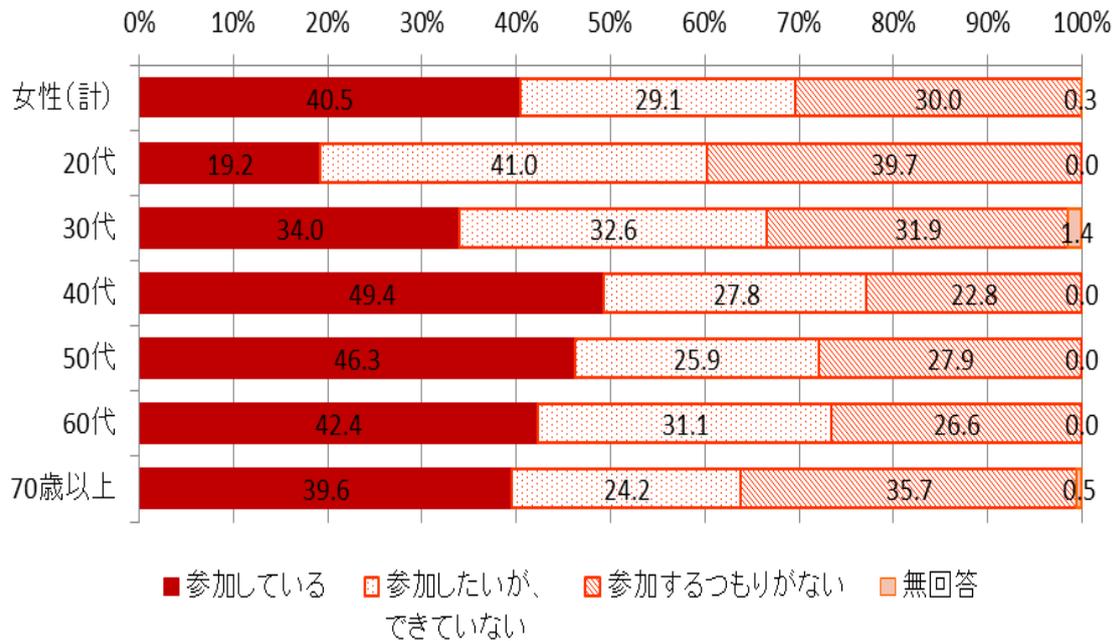
目標

男女がともに地域活動に参画し、地域ぐるみで活性化を図ることができるよう取り組んでいきます。

■ 現状・課題

- 東京は、世界に冠たる大都市ですが、都民にとって、身近な地域は生活の本拠であり、日々の暮らしを支えていることに変わりありません。近隣関係が希薄化していると言われる中で、安心して暮らせるまちをつくり上げるためには、地域におけるコミュニティの在り方が重要です。
- 仕事中心の生活になりがちで多くの男性に比べて、一般的に、女性は生活者としての感覚が豊かであり、例えば、町会や自治会などの場で、女性の感性や発想が活かされることにより、男性だけでは気づきにくい、女性や子供、高齢者などの視点にも配慮した活動が進むものと考えられます。
- 初心者でも、こうした活動に参加し、ノウハウやスキルを蓄積していくことで、各々の個性や能力が引き出され、豊かな生活の実践につながることもあります。
- また、こうした地域のコミュニティにおける基礎的な活動を始め、ボランティア、NPOなどの様々な活動に、女性をはじめ、若者、高齢者、障害者など多様な人々が参加していくことも重要です。
- しかしながら、都の「男女平等参画に関する世論調査」によると、男性の3割、女性の4割が、社会活動・地域活動に参加している一方で、「参加したいが、できていない」と回答した人の割合は、男女ともに約3割となっています。
- 「参加したいが、できていない理由」は、「仕事が忙しいから」「家事や育児・介護などが忙しいから」という回答に次いで、「参加方法が分からない、きっかけがないから」「どのような活動があるか分からないから」が挙げられています。
- NPO、ボランティア団体、PTA、町会・自治会、商店街など身近な地域社会においては、女性が中心となって活動を行っている場合も多い一方、働く世代の男性の多くは仕事に追われて、地域の活動に参加することが難しい状況にあります。
- 地域は生活の拠点であり、男女とも心豊かで生活しやすい地域社会を構築するために、働いていないにかかわらず、男女が共に地域活動に参画し、地域ぐるみで活性化を図ることができるようにする必要があります。

女性の社会活動・地域活動への参加状況（平成27年：東京都）



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

■ 取組の方向性

- 生活と仕事の調和に理解ある社会への転換を図っていくことにより、地域活動への参画を促進します。
- 初心者でも気軽に参加できるボランティア活動に関する情報を発信するなど、男女とも社会活動・地域活動に参加するきっかけ作りを行います。
- 都内に集積するNPO法人の活動内容や募集に関する情報を得やすいよう、発信方法を工夫し、活動への参加意欲がある男女と活動を結び付ける取組を行います。
- 地域社会に貢献しようとする意欲の高い女性を支援する取組も併せて進めます。
- 地域活動への参加が片方の性に偏るなど、役割を固定化することのないよう、男女共に幅広い年齢層の参画を促進し、地域社会においても男女平等参画を推進します。

＜都の施策＞

ア 地域における男女平等参画の促進

- 生活と仕事の調和の意義や重要性を定着させるための取組を実施し、生活と仕事の調和に理解ある社会への転換を図っていくことにより、地域活

動への参画を促進します。

- 地域社会での活動において、女性が少ない分野における参画を促進します。
- 男女平等参画の視点から、男性に対しても、ボランティア活動やNPO等への参加の働きかけを行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
149	ライフ・ワーク・バランス推進事業	生活と仕事の調和を進める方策を具体的に示す「ライフ・ワーク・バランス実践プログラム」の内容を更新し、関係機関の協力を得て広く配布するなど、ライフ・ワーク・バランスの推進に向けた普及啓発を実施します。(再掲 No.88, No.97, No.129, No.147 参照)	生活文化局
		子供が生まれる前からライフ・ワーク・バランスの意義を認識し、暮らし方や働き方を夫婦ともに考えるための啓発冊子の作成、配布による普及啓発を推進します。(再掲 No.88, No.97, No.129, No.147 参照)	
150	☆地域で活躍する女性の活動を紹介するイベント	地域における女性の活躍を後押しするため、地域における様々な課題解決のために活躍している女性の事例や、女性が参加しやすい地域活動を紹介します。	生活文化局
151	☆共助社会づくり推進事業	都内のボランティア行動者率40%という目標を平成32年度までに達成するため、ボランティア文化の定着に向けた様々な取組を実施し、都民全体のボランティア気運を醸成します。	生活文化局

<都民・事業者の取組>

ア 地域における男女平等参画の促進

- 事業者は、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」の意義や重要性を定着させるための取組を実施し、従業員が地域活動に参画できるように促します。
- NPO・ボランティア活動などの地域活動への女性の参画を促進し、従来女性が少なかった分野にも新たに活躍の場を広げることや、方針・意思決定を行う役職に登用することで、多様な価値観・発想を取り入れます。

- 併せて、男性が少なかった分野への参画を促進するための対応を進めます。

番号	項目	概要	団体名
30	女性の参画・役員 の登用	J A運営への女性の参画を促進します。 (1) 女性のJ A加入の促進 →目標 正組合員に占める女性の割合 25%以上 (2) 女性の総代の選出 →目標 総代に占める女性の割合 10%以上 (3) 女性役員の選出 →目標 J A 1 組織に女性理事 2名以上	J A 東京女性組織協議会
		協会の会報等により女性の参画を啓発します。	書籍出版協会
		☆連合東京男女平等参画推進計画を受けて、組織トップの男女平等参画宣言を実施します。また、女性役員登用の好事例集などを作成するほか、男女役員・組合員を対象とした「男女平等セミナー」を実施します。	連合東京
		労働組合における女性の参画を進めるため「男女平等参画推進委員会」を中心に、更に取組を進めます。	
		男性がいまだに主要役員を占めている町内会、自治会への女性の参加を促進します。	地域婦人団体連盟
		平成26年まで行っていた行政との協働企画について、再度協働での実施を模索します。	生協連合会
		(1) 地域社会への貢献 行政、他団体とタイアップして女性の地域社会への参加を促進します。 (2) 女性の社会活動の実践 各クラブ単位での講演会や催し物を企画・開催するなど、女性の社会活動を実践していきます。 (3) 提唱活動 内閣府男女共同参画推進連携会議や国際ソロプチミストアメリカ連盟会議に参加し、提唱活動を行います。	ソロプチミスト日本東リジョン

番号	項目	概要	団体名
31	父親等のPTA参加	<p>父親のPTA参加の促進</p> <p>保護者（PTA）として、母親・父親の枠を取り払います。</p> <p>（1）父親にも気軽に参加できる幼稚園PTAの行事を考えます。</p> <p>（2）父親対象の子育て講座等を通し、子育ては母親だけがするものではないことを意識し、理解できる機会をつくります。</p> <p>（3）父親の苦勞、母親の苦勞を分かち合える対話の場を設けます。</p>	公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会
		<p>（1）男女の固定的な役割意識や慣行を越え、等しくPTA活動に参加するためのシステムづくりと意識啓発を行います。</p> <p>（2）地域社会への啓発に努め、相互理解を深めていきます。</p> <p>☆（3）女性の社会進出の増加に伴い、これまでどおりのPTA活動が難しくなっていることから、研修会や情報交換会を開催し、今の時代に合ったPTA活動の在り方や工夫を考える機会を提供します。</p>	小学校PTA協議会
		<p>男女双方がPTA活動に参加しやすい環境の整備</p> <p>（1）男性の参加が少ないという現実を踏まえ、活動内容や時間等を男性も女性も関わりやすいものとするようにしていきます。</p> <p>（2）男性や働く女性が参加しやすいPTA活動を考え、実践するために学習会を行います。</p> <p>☆（3）地域の小学校や中学校でPTA活動を経験した人は、後々地域の一員として地域活動に参加することが多く、PTA活動は、地域の人材を育てる機会の一つとなっていることから、保護者に積極的にPTA活動に参加してもらうよう声掛けをするなど、各校のPTAに働きかけていく取組を検討します。</p>	公立中学校PTA協議会

番号	項目	概要	団体名
	父親等のPTA参加	男女双方がPTA活動に参加しやすい環境の整備体制・活動内容・活動時間などを学校ごとに見直し、男性も女性も関わりやすい活動を検討します。特に男性の参加が少ないという現実を踏まえて、その原因を追及していきます。	公立高等学校PTA連合会
		男女双方がPTA活動に参加するとともに、お互いの活動に積極的に理解・協力し合うなど、活動しやすい体制づくり 女性の参画に偏った慣習を改め、男性の参画を進めるような工夫をします。	公立高等学校定通PTA連合会
		保護者が、女性・男性を問わずPTA活動に参加しやすい環境の整備 (1) PTA役員等の参加について、男性の積極的な参加をより一層促します。 (2) 会議時間の設定等を工夫し、柔軟な活動体制を検討します。 (3) 活動内容等の意思決定について、女性・男性それぞれの意見が互いに尊重されるよう工夫します。 (4) 男性保護者の会による行事等の開催を各学校単位で実施します。 ☆(5) ボランティア等の専門家を招いた講演会を実施し、各学校において社会参加への意識が高まるよう促す活動を実施します。	特別支援学校PTA連合会
32	男性の地域活動への参加	ブロック別地域団体研究協議会の開催方法を工夫し、男女平等参画を一層進めます。 働く世代の男性の多くが仕事に追われ、地域活動に参加することが難しい状況にあります。そのため、定年を迎え、地域活動に参加しようとする、その方法や相談先が分からずにいます。そこで、定年前後の世代に向けて、「地域活動をはじめのきっかけづくり」を目的とした講座やサロンを開催します。	地域婦人団体連盟 NPOサポートセンター

番号	項目	概要	団体名
33	市民活動への参加	<p>多様なボランティア、NPO等の市民活動への主体的な参加の促進・支援を行います。</p> <p>(1) 研修・講座を開催し、多様な人たちの参画による市民社会を目指します。</p> <p>①男女及びシニア、企業人等のボランティア、市民活動への参加促進のための研修を行います。</p> <p>②ボランティア、市民活動の体験プログラムを企画し、介護体験、育児体験など多様な参加促進の機会を提供します。</p> <p>(2) ボランティア活動、市民活動への参加希望者を対象に体験プログラムの提供を行い、今後の活動のきっかけを提供します。</p> <p>(3) ボランティアグループ・NPOで活動したい人のためのガイダンスを実施します。</p> <p>(4) ボランティア・市民活動団体が活動する場の提供を行います。</p>	ボランティア・市民活動センター
34	調査	<p>男女平等参画に対する意識調査</p> <p>東京地婦連会員とその家族が、家庭・地域・職場での「男女平等参画」の実態をどう捉えているかについて意識調査をし、地域活動で取り組むべき課題について、検証します。</p>	地域婦人団体連盟

3 男女平等参画を推進する社会づくり

①政治・行政分野への参画促進

目標

政治・行政分野での活動において、企画、方針・意思決定段階から女性の参画を促進します。

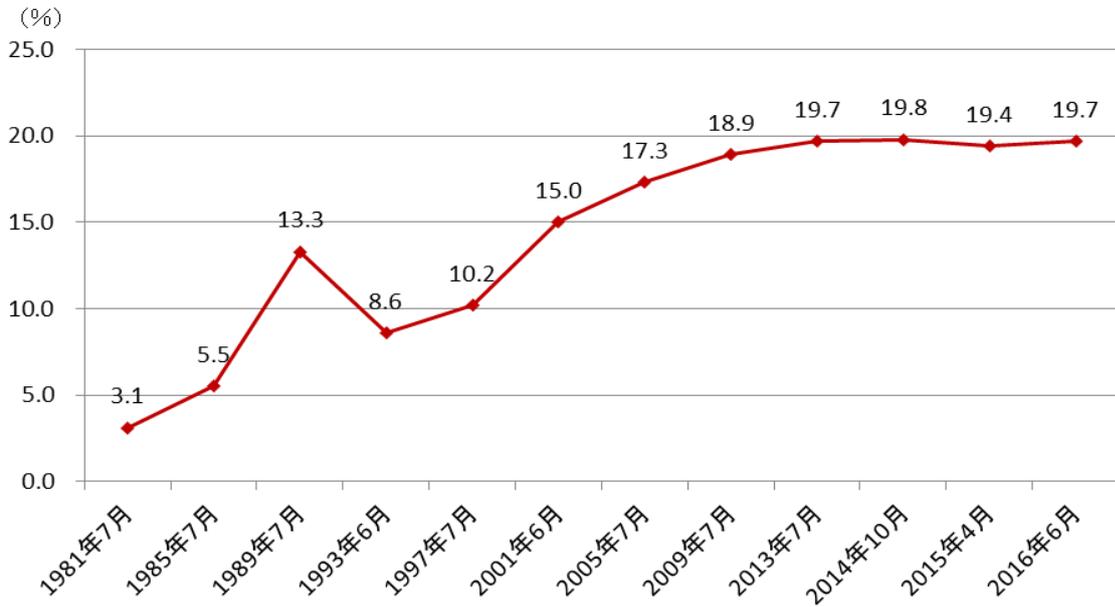
現状・課題

- 男女平等参画社会を実現するためには、男女が政治・行政、地域活動、教育などあらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。
- とりわけ政治・行政の分野において女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ実現することにつながるものであり、社会全体に与える影響が大きいことから、重要かつ喫緊の課題と言えます。
- 東京都における参画状況を見ると、政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合は増加傾向にあり、平成28年8月現在で19.7%と、全都道府県の中でも高くなっています。また、市区町村議会における女性議員の女性割合については、東京都が全国の中で最も高くなっています。衆・参両議院議員に占める割合と比較しても、東京都の政治分野では女性の参画が進んできていますが、まだ十分とは言えません。
- また、行政の分野においては、東京都の職員のうち課長級以上の管理職に占める女性の割合は、平成28年4月現在16.0%（教職員を除く。）であり、全都道府県の中でも高くなっています。国や他自治体と比較すると、女性の参画が進んでいますが、男性職員に比べると、女性職員の管理職選考受験率が低い状況にあります。
- 女性活躍推進法に基づく都の特定事業主行動計画として、平成29年1月に改訂された「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」では、女性職員が、その個性や能力を十分に発揮しながら、一層活躍できる職場づくりを実現するため、行政系の管理職に占める女性の割合を2020年までに20%まで高め、更に向上させていくことを目標としています。警察官、消防官及び教員を除いた行政系の管理職に占める女性の割合は、平成28年4月1日時点で19.3%ですが、引き続き取組が求められます。
- 区市町村においても、特定事業主行動計画を策定していますが、都内では8割近くの区市町村が、女性職員の登用に関する数値目標を設定しています。
- なお、「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する

施策の推進状況（平成27年度）」（内閣府）によると、東京都内の区市町村全体の課長以上職の女性比率は14.6%となっており、全国平均の12.6%よりやや高くなっています。

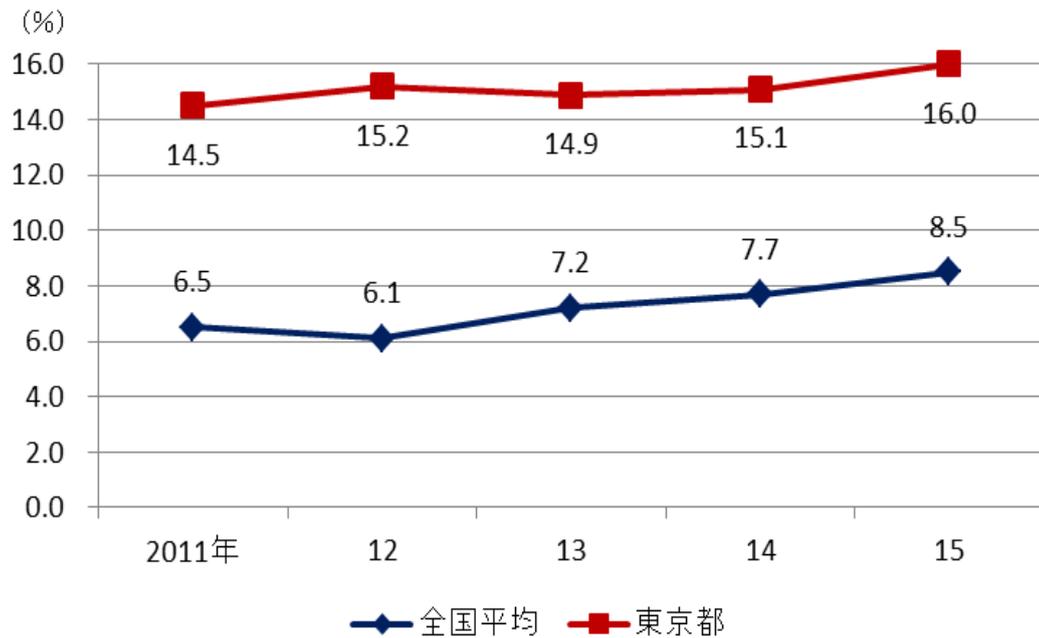
- 一方、東京都の審議会等における女性委員の割合（任用率）は、平成24年3月に改定した「男女平等参画のための東京都行動計画」において、「平成28年度までに35%」とすることを目標としていました。任用率はここ数年20%強で推移しており、平成28年4月現在で27.6%と、平成23年4月時点の21.1%から6ポイント以上上昇しましたが、目標の達成には至っていません。今後、女性委員の任用促進に向け、更なる取組が必要です。
- 教育の分野においても、女性の能力発揮がそれぞれの組織の活性化に不可欠であるという認識を醸成し、方針・意思決定過程への女性の参画の拡大を図ることが重要です。
- 東京都教育委員会においても、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として「東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定しており、教育分野で働く職員についても、女性の活躍やライフ・ワーク・バランスの実現に向けた取組が進められています。
- 都内の公立小中高における女性の参画状況を見ると、教員に占める女性の割合については、小学校でおよそ63%、中学校でおよそ44%、高等学校でおよそ35%台前半となっています。教育の現場において、多くの女性教員が活躍していることが分かります。一方、都内公立学校における管理職である校長・副校長（教頭）に占める女性の割合については、校長が約17%、副校長が約21%です。
- 教育分野における女性の活躍を一層推進するため、公立学校に限らず、女性教員の育成を行い、教育の現場においても、管理的地位にある女性の比率を高めていく必要があります。

都議会における女性議員の割合の推移（東京都）



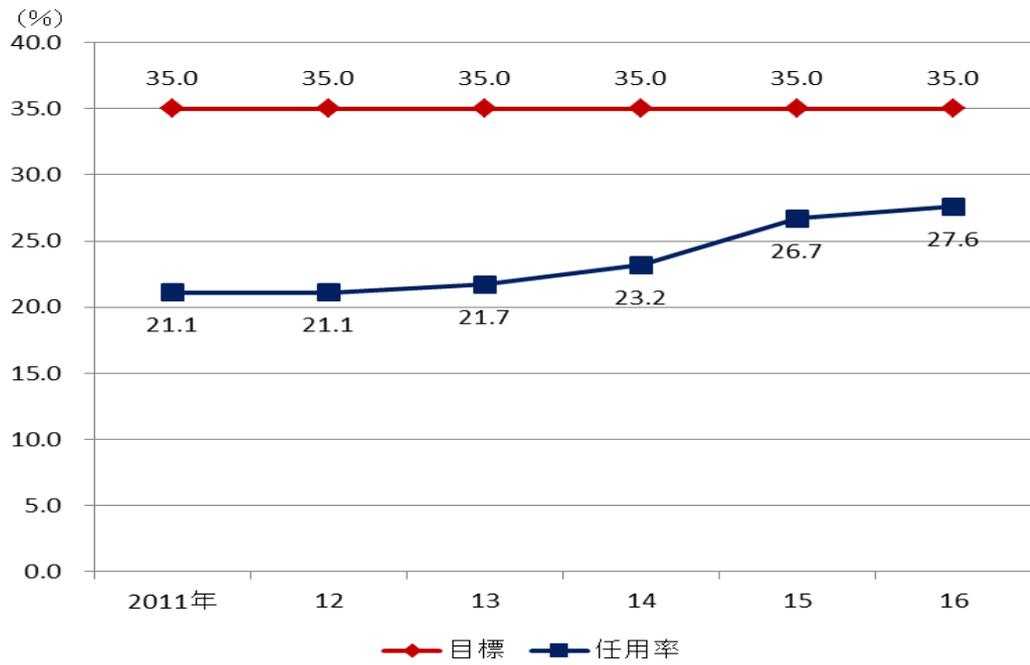
資料：東京都生活文化局「東京の男女平等参画データ 2016」

東京都及び全国平均の女性管理職比率の推移



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」より作成

都の審議会等への女性委員任用率の推移



(東京都生活文化局作成)

女性公務員の課長相当職以上の都道府県別登用状況

都道府県			管理職総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
北	海	道	1,141	55	4.8
青	森	県	714	49	6.9
岩	手	県	697	33	4.7
宮	城	県	843	61	7.2
秋	田	県	344	16	4.7
山	形	県	655	60	9.2
福	島	県	1,108	55	5.0
茨	城	県	860	53	6.2
栃	木	県	605	35	5.8
群	馬	県	952	79	8.3
埼	玉	県	1,277	94	7.4
千	葉	県	850	48	5.6
東	京	都	4,022	644	16.0
神	奈	川	1,125	123	10.9
新	潟	県	953	93	9.8
富	山	県	700	82	11.7
石	川	県	817	56	6.9
福	井	県	553	48	8.7
山	梨	県	616	49	8.0
長	野	県	820	36	4.4
岐	阜	県	870	92	10.6
静	岡	県	947	68	7.2
愛	知	県	1,494	112	7.5
三	重	県	874	73	8.4
滋	賀	県	592	47	7.9
京	都	府	729	80	11.0
大	阪	府	552	38	6.9
兵	庫	県	940	77	8.2
奈	良	県	481	26	5.4
和	歌	山	678	30	4.4
鳥	取	県	563	101	17.9
島	根	県	716	67	9.4
岡	山	県	887	67	7.6
広	島	県	442	27	6.1
山	口	県	639	30	4.7
徳	島	県	544	51	9.4
香	川	県	424	46	10.8
愛	媛	県	443	25	5.6
高	知	県	395	35	8.9
福	岡	県	761	68	8.9
佐	賀	県	441	32	7.3
長	崎	県	462	23	5.0
熊	本	県	594	29	4.9
大	分	県	638	43	6.7
宮	崎	県	437	28	6.4
鹿	児	島	622	38	6.1
沖	縄	県	562	48	8.5

※教職員以外で各地方公共団体の定員となっている職員を対象

資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

(平成28年度)

都職員の職層別女性比率

	局長級	部長級	課長級	管理職計	課長代理級	主任・主事級	計
平成 17 年 4 月 1 日	0%	5.7%	13.9%	11.6%	24.0%	37.6%	33.2%
平成 27 年 4 月 1 日	1.9%	12.9%	21.0%	18.5%	30.8%	44.1%	39.4%
平成 28 年 4 月 1 日	3.0%	13.7%	21.7%	19.3%	31.6%	43.9%	39.5%

※行政系職員（教員、警察官及び消防官を除く。）の状況

資料：東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン（東京都総務局）

都公立小中高における女性教員数の割合

	小学校	中学校	高等学校
女性教員比率	62.6%	44.1%	35.2%

資料：文部科学省「平成 27 年度学校基本統計」をもとに作成

教育管理職員に占める女性職員の割合

平成 27 年 4 月 1 日	都内公立学校	
	6 級職（校長）	16.9%
	5 級職（副校長）	21.2%
	管理職計	19.2%

資料：東京都教育庁人事部調査

■ 取組の方向性

- 政治・行政分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めます。
- 女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の「働き方改革」による生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）を実現します。
- 教育分野の管理的地位における女性の参画拡大に向けた取組を進めます。

＜都の施策＞

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

- 政治・行政分野における女性の参画を促進します。
- 働き方改革を推進し、職員の生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）を実現します。
- 男女平等参画を推進するために、都の審議会等委員への女性の参画を一層推進するなど、都自らが男女平等参画をさらに進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
152	採用及び職域の拡大に当たっての男女平等の徹底	採用・昇任・昇格、職務内容の決定及び教育訓練等において、男女平等の徹底を図ります。	各局
153	管理職選考受験の奨励	管理職選考の受験について、男女双方の職員に積極的に奨励します。	各局
154	☆東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン	女性の活躍と育児・介護と仕事の両立など、全ての職員の活躍につなげる働き方改革を進めるため、時差勤務拡大をはじめとした、より柔軟な働き方の推進や、20時完全退庁・イクボス宣言による「残業ゼロ」への意識改革・職場づくり、とちょう保育園の運営等に取り組むことで、職員の生活面の充実を図るとともに、都民サービス向上につなげる「ライフ・ワーク・バランス」を実現していきます。また、行政系の女性管理職比率の向上にも取り組みます。	総務局
155	審議会等への女性委員の任用促進	審議会等における女性委員の任用率 35%を早期に達成し、更なる任用率の向上を目指します。	各局

番号	事業名	事業概要	所管局
	審議会等への女性委員の任用促進	☆女性委員候補者の紹介や人材情報の提供を通じて、都庁内における審議会等の女性委員の任用促進を図ります。	生活文化局

イ 教育分野における男女平等参画の促進

- 教育分野の管理的地位における女性の参画を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
156	東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン（教育委員会）	女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として平成28年3月に改訂した「東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」に基づき、女性の活躍やライフ・ワーク・バランスの実現に向けた取組を進め、公立学校教育職員の管理的地位にある女性の比率を高めていきます。	教育庁

<都民・事業者の取組>

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

- 都からの依頼に応じて審議会等に女性委員を参画させるなど、機会を捉えて、都の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ります。

番号	項目	概要	団体名
35	政治・行政分野への女性の参画	(1) 公的審議会に女性委員を積極的に登録します。 (2) 男女平等に関わる政策・制度要求の推進を図ります。	連合東京
		審議会、委員会等における女性委員の割合が半数となるように、機会を得たら、委員として積極的に参画します。	地域婦人団体連盟

②防災・復興分野への参画促進

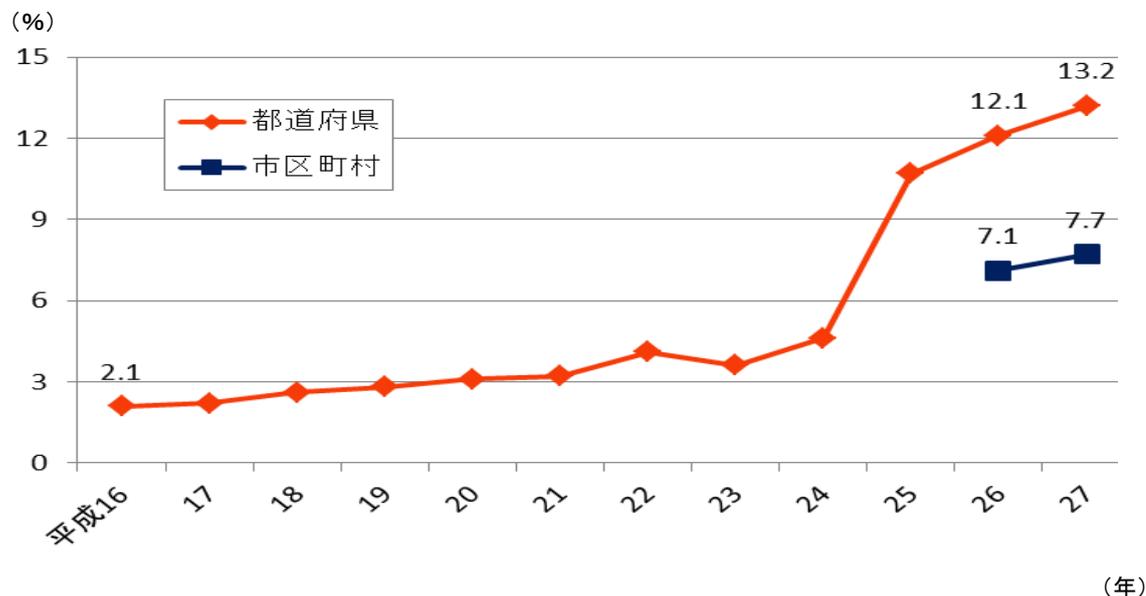
目標

防災や復興に関する政策・方針決定過程の段階から、女性の参画を更に拡大し、男女平等参画の視点を取り入れられるよう取り組んでいきます。

■ 現状・課題

- 国の第4次男女共同参画基本計画では、「東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点の導入を進めるとともに、防災・復興における女性の参画とリーダーシップの重要性について、国内外に発信する」とされています。
- 平成24年6月に災害対策基本法が改正され、都道府県防災会議では、「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」を委員に任命することが可能となりました。各都道府県では、この規定を活用して女性委員の任命を行い、平成25年には、全国で女性委員のいない防災会議数が、初めてゼロとなりました。
- 都道府県によっては、知事が庁内の職員から防災会議の委員を任命する際に女性を積極的に登用したり、指定公共機関や指定地方公共機関外部などの機関に対しても役職を問わず女性の推薦を依頼するなど、女性委員の割合を高める工夫を行っています。都においても、平成25年に東京都防災会議条例を改正し、「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」については全員女性を任命するなどし、平成28年10月16日現在、女性委員の割合は約3%となっています。また、東京都震災復興検討会議においては、約38%が女性委員となっています。
- しかし、過去の災害においては、防災・復興の分野においては、男女平等参画の視点が不十分であったために、震災の際に救援物資の配分や避難所の運営等で、男女のニーズの違いに応じた対応ができないといった状況も発生しています。そのような問題を改善していくため、防災や復興に関する政策・方針決定過程の段階から、女性の参画を更に拡大し、男女平等参画の視点を取り入れて対応していくことが重要です。

地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移



資料：内閣府「平成28年版男女共同参画白書」

■ **取組の方向性**

- 防災・復興分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていきます。

<都の施策>

ア 防災における男女平等参画の促進

- 防災の分野の政策・方針決定過程や事業実施において女性委員の登用を進めるなど、女性の参画を促進していきます。
- 男女平等参画の視点に立った防災に関する地域活動等を促進していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
157	☆女性防災人材の育成	地域で防災活動を支える女性の育成、さらには災害時に女性を取り巻く環境の向上を目指すため、これまで地域防災活動に参加していなかった女性層を掘り起こし、女性人材の裾野を広げた上で、女性リーダーとして活躍できる人材を育成します。	総務局

番号	事業名	事業概要	所管局
158	☆女性視点の防災ブックの検討・作成等	よりきめ細かく実践的な自助・共助の取組をまとめ、女性の発想を詰め込んだ防災ブックを作成し、女性の防災意識の向上、防災の取組への参加意欲の促進及び災害時の女性を取り巻く環境の向上を図ります。	総務局
159	防災（語学）ボランティア	災害時に語学能力を活用して被災外国人等を支援するため、男女を問わず「東京都防災（語学）ボランティア」を募集・登録し、災害時の体制を整備するとともに、防災の現場における男女平等参画を進めます。	生活文化局
160	防火防災訓練の推進による地域全体の防災力の強化	地域全体の防災力を高めるため、消防団、災害時支援ボランティア、女性防火組織や福祉関係者が連携した訓練を推進します。	東京消防庁
161	消防団活動継続のための環境整備	消防団員募集活動を推進し定員の充足を図るとともに、団員の生活に配慮した訓練方法・訓練時間を工夫する等の方策により、消防団員の仕事や家庭との両立を図ります。	東京消防庁

＜都民・事業者に求められる行動＞

ア 防災における男女平等参画の促進

- 防災・復興分野における女性の参画を促進していきます。

番号	項目	概要	団体名
36	男女平等参画意識の啓発	災害支援ナースの育成 災害支援ナースの育成により、災害時の関連機関との連携による被災住民の健康維持に関する支援活動を実施します。	看護協会
		（１）地域において、防災・災害時に女性の視点から多様な発言をするとともに、日常生活から地域のつながり、助け合いを強化します。（東日本大震災の体験から） ☆（２）地域で実施される防災訓練等に参加し、女性や生活者の視点で発言していきます。	地域婦人団体連盟

番号	項目	概要	団体名
	男女平等参画意識の啓発	(1) 災害発生時の対応に向けた災害ボランティアコーディネーターの養成を行います。 (2) 地震や水害など災害被災地の生活復興に向けた情報を収集し、NPOや企業など活動団体や活動を希望するボランティアに提供します。	ボランティア・市民活動センター
		☆避難所等で、女性や障害者が不自由な状況に置かれていることも報道されていることから、こうした点についての細かい配慮がなされるように啓発活動を行います。	特別支援学校PTA連合会

③教育・学習の充実

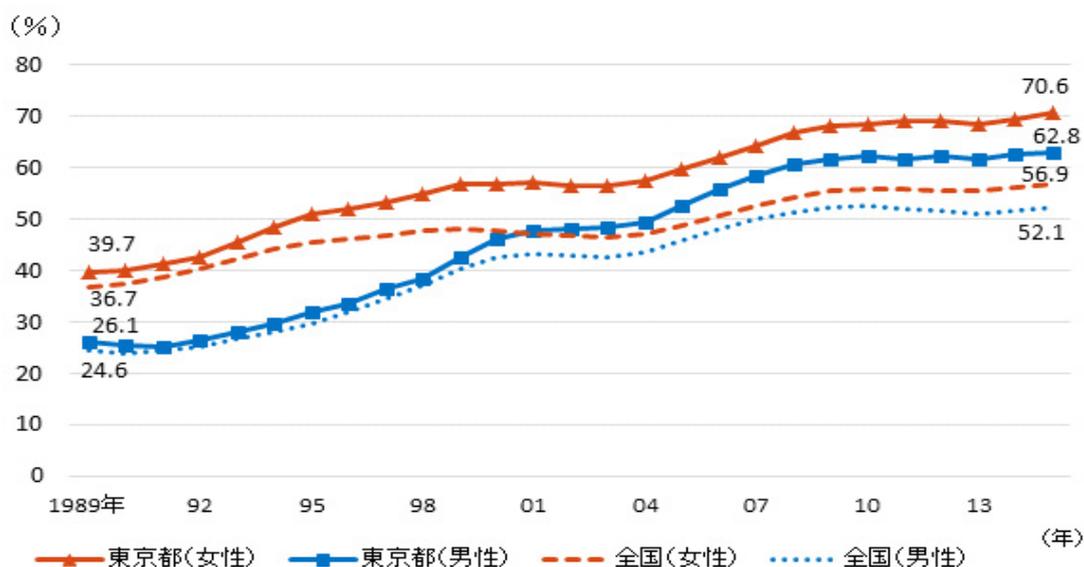
目標

学校教育における男女平等を推進し、性別にかかわらず個人を尊重する男女平等の意識をもった児童・生徒を育成します。また、都民が生涯を通じて個性と能力をはぐくむような学習の機会を提供し、都民の男女平等参画を進めます。

■ 現状・課題

- 男女が共に自立して個性や能力を發揮できる男女平等参画社会を実現するためには、子供の頃から男女平等参画の理解を促していくことが重要です。そのためには、教育・学習を欠かすことはできません。
- 都の「男女平等参画に関する世論調査」によると、学校教育における男女の地位については、男女とも8割弱が平等であると考えています。
- 文部科学省「学校基本調査」によると、東京都の女性の大学進学率は70.6%と全国1位で、都内の大学の在学者数は全国の大学在学者の4分の1を占めています。男女の別を見ると、女性が男性より高く、平成元年には13.6ポイントの差であったのが、平成27年は7.8ポイント差と、以前よりその差が縮まってきているものの、この間、一貫して女性の大学進学率が男性を上回っています。
- 学校教育においては、児童・生徒が男女の互いの違いを認めつつ、固定的役割分担意識にとらわれずに、その個性と能力を伸ばすことができるよう、男女平等教育を適切に推進していく必要があります。
- また、教職員の意識や行動が男女平等参画の視点に立った教育を進めていく上で大きな影響力をもっていることから、教職員の男女平等教育についての認識を高めていくことが必要です。
- 近年、価値観やライフスタイルの多様化により、生涯学習へのニーズも多様化しています。また、産業構造の変化等に伴い、職業能力の向上に対するニーズも高まっています。児童・生徒一人一人が希望と能力を重視して主体的に進路を選択できるよう、望ましい勤労観・職業観の育成が求められています。社会人となってからも、学び直しや新たな知識・技術を身につけるためのリカレント教育など、多様な学習機会を提供していく必要があります。
- また、誰もが意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会を実現するためには、性別、国籍、文化等の違いによる多様性を尊重し、受け入れる共生意識も必要となります。

高等学校卒業者に占める大学進学者の割合（大学進学率）
（東京都・全国）（再掲）



資料：文部科学省「学校基本調査」

■ 取組の方向性

- 人権尊重を基盤にした男女平等参画社会の実現のため、学校、家庭、地域、職場等あらゆる場において、相互連携を図りつつ、男女平等参画を推進する教育・学習の充実を図ります。
- 学校においては、男女平等教育を教育課程に位置付け、組織的・計画的に男女平等教育を推進します。
- 東京都には全国からの大学生が集中しており、それらの学生に対して、男女平等参画に関する発信をしていきます。
- 誰もがライフスタイルに合わせて一人ひとりの目的と能力に応じた学習ができるようにするなど、多様なニーズに対応した学習の機会を提供します。

＜都の施策＞

ア 学校での男女平等

- 学校において、個性を伸ばす教育を実践し、人権尊重を基盤とした男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒を育成していきます。
- 男女とも一人ひとりが主体的に進路を選択できるよう、望ましい勤労観・職業観を育成していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
162	学校における人権教育の実施	学校が、学習指導要領を踏まえ、「東京都男女平等参画基本条例」に基づき、教育活動全体を通して組織的・計画的に適正な男女平等教育を実施するよう、指導計画の作成など指導内容の改善のための指導・助言を行います。	教育庁
		職層に応じた人権教育研究協議会を実施します。	
		区市教育委員会等との連携を通し、人権教育指導推進委員会を開催し、研究・協議を行います。	
		各学校における校内研修等で活用するよう、人権教育の手引きである「人権教育プログラム」に適正な指導資料を掲載します。	
163	人権教育に関する指導内容や方法の改善・充実	各学校で、学習指導要領を踏まえ、「東京都男女平等参画基本条例」に基づき、教職員が男女平等教育について正しい理解と認識を深め、指導内容や方法の改善、充実、効果的な教材の開発等を行うよう校内研修を支援します。	教育庁
		全都の公立学校の中から人権尊重教育推進校を指定し、その研究・実践の成果を全都に普及します。	
164	都立高校における男女別定員制の緩和	男女別募集人数の9割までを総合成績の順に決定し、1割に相当する人員を男女合同の総合成績により決定することにより、男女別定員制の緩和を図ります。	教育庁
165	インターンシップの推進	就業体験を通じて、社会的・職業的自立に必要な能力や態度を育成するため、これまでのインターンシップ実施校の実績を踏まえ、インターンシップを効果的に推進するとともに、就業体験の受入先の開拓を進めます。	教育庁

番号	事業名	事業概要	所管局
166	わく (Work) わく (Work) Week Tokyo (中学生の職場体験) の推進	都内区市町村教育委員会や公立中学校に対し、中学生の職場体験事業 (わくわく Week Tokyo) への参加を呼びかけます。(再掲 No.49 参照)	青少年・治安対策本部
		公的施設・事業所や一般企業など、受入先を開拓し、5日間程度、中学生の職場体験を実施します。(再掲 No.49 参照)	
		中学生の職場体験推進協議会及び都庁内推進会議を企画・運営します。(再掲 No.49 参照)	
		都内の公立中学校に「受入事業所一覧」を提供します。また普及啓発のためのリーフレット等を提供します。(再掲 No.49 参照)	
		都民の意識啓発・機運の醸成を図るため、中学生の職場体験報告書を作成・配布します。また、東京都教育庁と職場体験発表会を開催します。(再掲 No.49 参照)	
		中学生が、5日間程度学校を離れて地域の商店及び企業、公的施設などの職場で実際に仕事を体験することを通して、男女平等参画社会の一員としての自覚を促すとともに、一人一人の社会的・職業的自立に向け、必要な基盤となる能力や態度を育成します。(再掲 No.49 参照)	教育庁
167	進路指導の充実	学校が、キャリア教育の視点に立った進路指導の内容及び方法の工夫・改善を図り、組織的・計画的に推進できるよう支援します。	教育庁

イ 研修・情報提供

- 教員や社会教育関係者に対して、男女平等参画への理解を推進するための研修や情報提供を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
168	教職員への人権研修の実施	人権課題「女性」等について、今日の人権教育推進に関わる国際的な動向や東京都教育委員会の基本的な考え方、当面する人権教育推進上の諸課題について理解を深め、各学校における具体的な推進を図ることができるよう、教職員への研修を実施します。	教育庁
169	社会教育関係職員等研修の実施	社会教育関係指導者等を対象に、人権問題に対する正しい理解と認識を深めるための研修を実施します。	教育庁
170	情報資料の収集と提供	人権問題への正しい理解と認識を深めるため、社会教育関係指導者を対象とした人権啓発資料を作成、配付します。	教育庁

ウ 多様な学習機会の提供

- 女性も男性も社会で活躍するために、自己の能力の向上や職業能力開発の機会を提供します。

番号	事業名	事業概要	所管局
171	都立学校公開講座	都民の生涯学習の幅広いニーズに応えるとともに、開かれた学校の実現を目指して、都立学校の教育機能を開放し学習機会を提供します。	教育庁
172	自主学習活動の支援	東京ウイメンズプラザの施設の利用・貸出を通じて、男女平等参画に関する学習活動を支援します。	生活文化局
173	職業訓練の実施	都立職業能力開発センター等において、求職者を対象として就職に必要な知識・技能を習得できるよう職業訓練を実施するとともに、在職者を対象にしたキャリアアップのための短期訓練も行います。また、資格取得や訓練内容等の情報提供の充実を図ります。(再掲 No.21 参照)	産業労働局

＜都民・事業者の取組＞

ア 学校での男女平等

- 私立学校等においても、個性を伸ばす教育を実践し、人権尊重を基盤とした男女等参画の考え方を身につけた児童・生徒・学生を育成していきます。

番号	項目	概要	団体名
37	男女平等参画意識の啓発	男女平等の考えの徹底及び意識の向上 教育活動のあらゆる場において、その意識を高めます。	私立初等学校協会
		シンポジウムの開催等を通じ、男女共同参画社会の実現を担う次世代育成に係る事例報告を通じた情報の共有を行います。	私大連盟
		学校現場での男女平等参画の促進 (1) 男女平等の理念を推進する学校教育及び家庭教育の充実を図ります。 (2) 男女がともに家庭生活及び食生活の重要性を確認し、向上に努めるよう意識啓発に努めます。	小学校PTA協議会
		学校における男女平等の視点での教育について協力や働きかけを行います。 ☆子供たちが、男女を問わず、地域を問わない社会での活躍に向けて充実した教育を受けるため、国や東京都、各区市町村の教育行政に格差のない教育環境の拡充・充実を働きかける必要があります。そのために、都内の公立中学校すべてのPTA団体とつながり、各PTAから出される様々な要望を集約します。	公立中学校PTA協議会
38	進路指導	就職を目指している子供とその保護者に向けて、働く場における男女平等参画を促進している企業の情報を収集・提供します。	公立高等学校PTA連合会
39	研修・講習会等	「看護の魅力」普及啓発の推進 (1) 広報誌の発行 (2) 中学生・高校生・社会人の一日看護体験の実施 (3) 看護学校への進路相談	看護協会

番号	項目	概要	団体名
	研修・講習会等	<p>(1) 教職員を対象に、男女平等参画の観点から教育の現場において必要な教育指導方法・生活指導方法・カウンセリングの基礎と実習等の研修を実施します。</p> <p>(2) 教職員を対象に青年期の心理を理解するために「カウンセリング」研修を実施します。</p> <p>(3) 進路指導担当者を対象に、企業団体等と連携を図り、均等な雇用機会の確保のための理解を深める事業を実施します。</p>	専修学校各種学校協会
		各学校に、男女が共同で子供にかかわることをテーマにした研修会・講習会・講演会等実施の検討を働きかけます。	公立高等学校PTA連合会
		<p>家庭と学校が協力して、男女平等参画の重要性を理解し、そのための意識改革に努めます。</p> <p>PTA協議会において講演会を行うなど、積極的に男女平等参画をテーマとします。</p>	公立高等学校定通PTA連合会
		<p>(1) 学校におけるボランティア福祉教育とボランティア活動を通して、子供たちのボランティア活動への関心を高め、男女の人権や介護、国際理解等についての理解を促進します。</p> <p>(2) 学校等における市民学習の推進方策の検討を行います。</p> <p>(3) 学校等での市民学習・福祉教育が円滑に行われるよう、学校や区市町村ボランティアセンターの支援を行います。</p>	ボランティア・市民活動センター
		当連盟における「財務・人事担当理事者会議」において、多様な働き方や女性研究者のサポート等をテーマに協議します。様々な事例をもとに、加盟校に情報提供し、議論の機会をつくります。特に科学分野で学ぶ女性が少ないことから、その先進的な取組を紹介します。	私大連盟

イ 多様な学習機会の提供

- 地域活動等を通じて、男女平等参画の学習の機会を充実させます。
- NPO・ボランティア活動等により、男女平等参画の促進を図ります。

番号	項目	概要	団体名
40	地域での教育	人間形成の基礎を培う幼児期において、子供たちの自主と共同の態度や思いやりを育てるため、保護者に対し、研修会を実施します。	私立幼稚園 PTA連合会
		PTA活動を通して、男女平等参画の考え方を広めます。 年間の活動の中で、男女平等に関する講演会を実施し、日常生活において男女平等参画の必要性を説きます。	私立初等学校 父母の会 連合会
		子育てを親がひとりで抱え込まないように、家庭の子育てを中心に、家庭での問題、クラスや学校生活での問題、学力の問題等、保護者同士、あるいは親と教師がつながり問題解決ができる場を提供するため、研修会やPTAの広場を実施します。 (再掲 No.24 参照)	小学校PTA 協議会
		男女が共同で子供にかかわるということを学習する場の提供を考えます。 男女が協力して、思春期の子供にかかわる上で必要なスキルを獲得するため研修会・講演会を開催します。	公立高等学校 PTA連合会
		(1) 障害があっても子供たちがひとりの人間として尊ばれ、人権意識や男女平等感覚を学校の様々な場で育てられるよう、PTA活動や卒業後のアフターケア等での機会を捉え、取り組んでいきます。 (2) 障害があっても子供たちがひとりの人間として地域に受け入れられ、人権・男女平等の理念のもとに尊ばれるよう、団体として様々な機会に発言していきます。 ☆ (3) 障害者に対する偏見をなくし、障害者への差別がなくなるように様々な機会に団体として発信していきます。	特別支援学校 PTA連合会

番号	項目	概要	団体名
	地域での教育	<p>(1) 各クラブより選出された高校生約 100 名によるユース・フォーラムを隔年で開催し、これからの社会を担う若い女性のリーダーシップの育成を図ります。</p> <p>(2) 高校生に対しての奨学金制度を実施します。</p>	ソロプチミスト日本東リジョン
41	家庭での教育	<p>幼児期に男女平等の意識の芽生えを培うため家庭環境の工夫を図ります。</p> <p>(1) 大人が無意識に使ってしまう「男の子（あるいは女の子）のくせに」、「男の子（あるいは女の子）なんだから」といった言動や思い込みを見直します。</p> <p>(2) 遊びや遊具、友達関係に対して、性別による枠や価値観を押し付けないようにします。</p>	公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会
42	NPO支援	<p>☆ (1) NPOサポートセンター自治体サポート事業では、受託内容が大学との連携に意義あるものであれば実施していきます。また、協働ステーション中央事業を通じては、学生団体等との事業連携、企業の社会貢献活動コーディネートを通じて実施予定です。</p> <p>(2) NPOの総合情報サイト(NPORT)を活用して男女平等の社会参画を推進します。</p> <p>生涯学習分野におけるNPO支援事業</p> <p>(1) 産官学民連携による人材育成モデルプログラム研究及び構築を行います。生涯学習NPOにおいては、特に人材育成・教育機能を発揮することが求められていることから、大学、NPO、企業等の連携による研究を行います。</p> <p>(2) 研究成果を冊子にまとめ、広く公表することによって、今後のNPO支援研究及び多数の生涯学習分野NPOの人材育成活動に資するものとなります。</p>	NPOサポートセンター

番号	項目	概要	団体名
43	情報提供・ネットワーク	<p>幅広い関係機関、団体とのネットワークと協働の促進</p> <p>(1) 男女が共に参加できるボランティア、市民活動の情報提供と相談活動を推進します。</p> <p>①多様な領域のボランティア、市民活動の情報を情報誌（ネットワーク）やインターネット等で提供します。</p> <p>②ボランティア活動への参加やNPOの設立・運営について相談を行います。</p> <p>(2) 研修・講座を開催し、多様な人たちの参画による市民社会を目指します。(再掲 No.33 参照)</p> <p>①男女及びシニア、企業人等のボランティア、市民活動への参加促進のための研修を行います。</p> <p>②ボランティア、市民活動の体験プログラムを企画し、介護体験、育児体験など多様な参加促進の機会を提供します。</p> <p>(3) 子供たちがボランティア活動等に参加し、地域社会の中で健全に発達していく機会をつくります。</p> <p>・地域の中で、子供たちが健全な発達をしていくため、教育関係者やボランティア・NPOとの連携、協力のもとで多様なボランティア活動への参加機会をつくります。</p> <p>(4) 企業との協働によるNPO支援、地域貢献プログラムを推進します。</p> <p>(5) 音訳、精神保健、日本語ボランティア等のグループ、団体のネットワークの構築支援を行います。</p> <p>(6) 市民社会をつくるボランタリーフォーラムTOKYOの企画及び開催によるネットワークを推進します。</p>	ボランティア・市民活動センター
44	看護職の教育	<p>看護の専門性向上のための教育</p> <p>(1) 各種研修会の実施</p> <p>(2) 必要な情報の提供</p>	看護協会

④社会制度・慣行の見直し

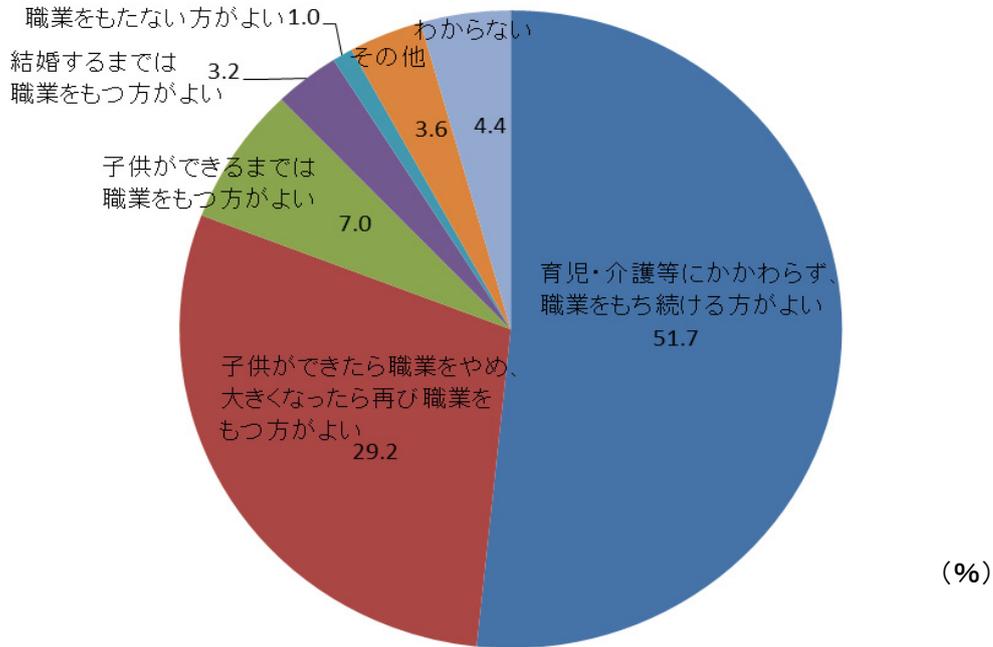
目標

社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しを図っていきます。

■ 現状・課題

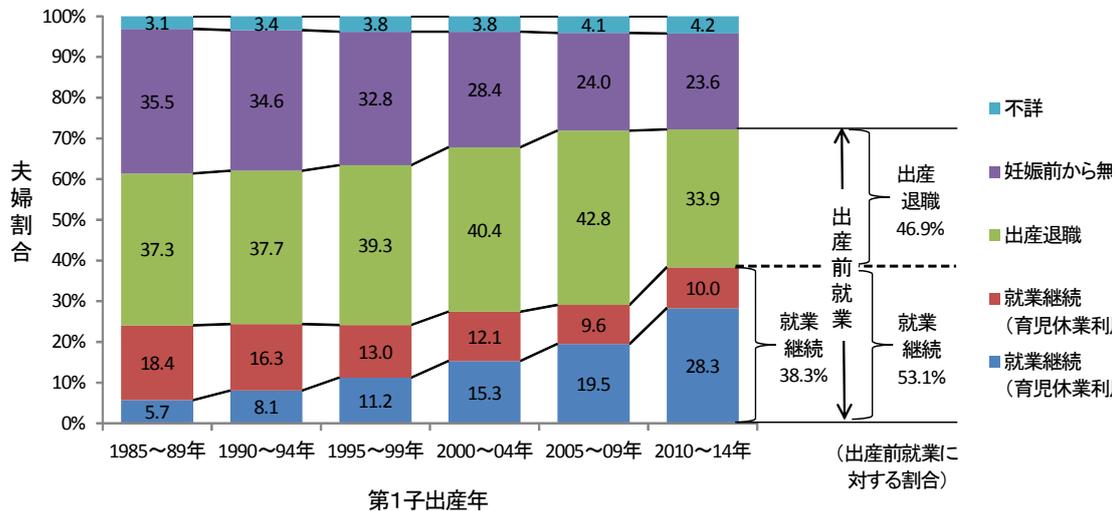
- 都の「男女平等参画に関する世論調査」によると、社会通念・習慣・しきたりなどにおける男女の地位については、男性の6割強、女性の7割強が「男性の方が優遇されている」と考えており、「男性の方が優遇されている」と考える人は、男女全体では、平成13年以降減少傾向となっています。
- しかし、法律や制度の上の男女の地位については、「男性の方が優遇されている」と考える人が、平成27年の調査で43.6%と平成13年に比べて10ポイント以上の改善がなされているものの、平成22年からの5年間では4ポイント増加しています。一方、「平等」であると考えている人は、平成22年からの5年間で3ポイント減少しています。
- また、女性が職業をもつことについての考えについては、「育児・介護等にかかわらず、職業をもち続ける方がよい」との回答が51.7%で最も多く、内閣府の全国調査と比べると、7ポイント高くなっています。
- しかしながら、国立社会保障・人口問題研究所の「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第一子の出産後も就業を継続している女性は5割程度にとどまっているという実態があり、いまだ、家事や育児等の多くを女性が担っていることが考えられます。
- 男女が能力を十分発揮して多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりのためにも、従来の制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しや改善を図る必要があります。

「女性が職業をもつことについての考え」



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化（再掲）



注：対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回～第15回調査の夫婦を合わせて集計した。

(客体数 12,719)

資料：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」（平成27年）

■ **取組の方向性**

- 男女で取扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しを図ります。
- 女性が結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事の両立を図りながら、働く場で活躍するためには、男性の家事・育児への参画を進めることが求められるため、男性を含めた働き方の見直しや、社会全体の意識の改革を進めていきます。

＜都の施策＞

ア 都庁内における対応

- 男女で取扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直すなど改善を図ります。
- 都の施策について、男女平等参画の視点を踏まえて推進されるように努めていきます。
- 庁内の会議や研修を通して、社会制度や慣行について、男女平等参画の視点から理解を求めていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
174	都職員の旧姓使用	法令や制度上、戸籍名を使用することが必要なもの（源泉徴収・給与簿等）、対外的に法的効果を伴う行為に用いるもの（契約書、納入通知書）などを除いて、都職員の申出により、旧姓使用を認めます。	総務局 各局
175	庁内広報紙作成のポイント	男女平等参画の視点に立った広報紙・誌、ポスター等を作成するよう庁内に情報提供等を行います。	生活文化局
176	男女平等参画推進会議の運営	都における男女平等参画の促進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、関係各局部長を委員とする男女平等参画推進会議を運営します。	生活文化局

＜都民・事業者の取組＞

ア 制度・慣行の検討

- 様々な活動や地域活動等を通じて、社会制度や慣行の見直しを図ります。
- 各団体内で、社会制度や慣行の見直しを検討します。

番号	項目	概要	団体名
45	懇談会等の検討	男女平等参画の視点から、協会内の制度や慣行の見直しを検討します。	書籍出版協会
46	NPO支援	☆「男女平等参画担当者連絡会」の中で、NPOや地域での取組の学習や情報提供を進めるとともに、「男女平等参画担当者連絡会」の主催する学習会等でもテーマとして取り上げることの検討を進めます。	生協連合会

⑤ 生涯を通じた男女の健康支援

目標

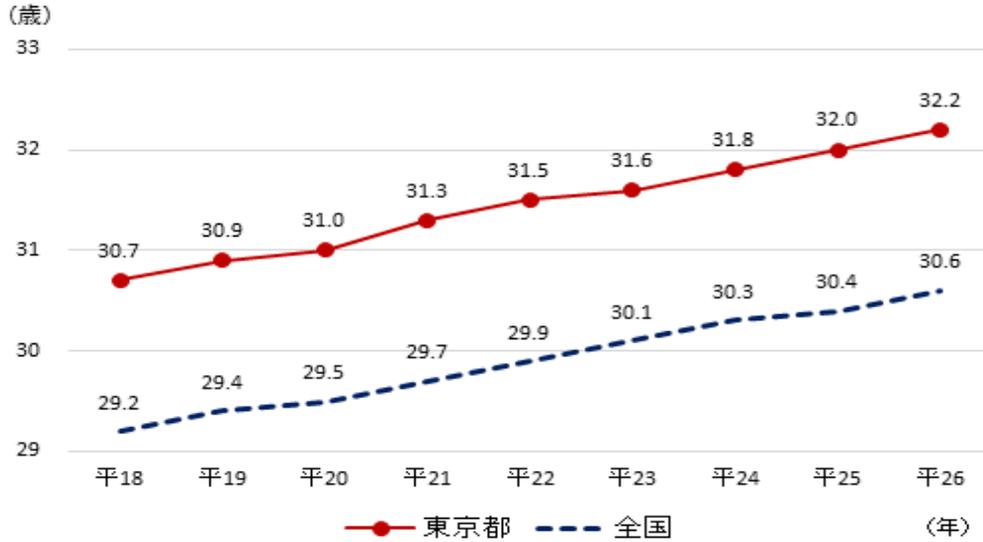
生涯を通じて健康な生活を送ることができるように支援するとともに、男性も女性も、相互に身体の特性を十分に理解し、個人の人権を尊重する意識を育てます。

■ 現状・課題

- 男女平等参画社会の実現に向けては、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、相手に対する敬意と思いやりを持って生きることが重要です。また、心身の健康についての正しい知識や情報を入手して、その健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができるようになることが重要です。
- 女性は妊娠・出産、月経随伴症状や更年期症状など女性特有の経験をする可能性があるなど、生涯を通じて男女が健康上の異なる問題に直面することに留意する必要があります。近年では、男女それぞれの性差に留意した適切な診療（性差医療）や女性特有の健康上の問題を相談しやすい医療環境づくりとして女性専門外来の設置などの取組が行われています。
- 妊娠・出産期は、女性の健康にとっての大きな節目であり、安心して安全に子供を産むことができる環境を確保し維持する必要があります。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す。また、出産は女性の心身に様々な影響を及ぼしますが、産後の子供との生活を健やかに送ることができるように適切な支援を行うことも重要です。
- 厚生労働省の「人口動態統計」によると、第1子出産時の母親の平均年齢は近年上昇を続けています。一方、不妊に悩み、実際に不妊治療を受ける男女が増加していることから、その対策を推進する必要があります。
- 女性の健康を支える上で、医師をはじめ医療関係者が大きな役割を持っており、東京都では、平成26年末の時点で、出生千人当たりの産婦人科・産科医師数は、全国平均を上回っており、医療基盤の整備が進んでいると言えます。産婦人科・産科医師の人数の推移を見ると、減少傾向にありましたが、近年は若干増加傾向にあります。引き続き、安心して出産することができる環境を整えていくことが必要です。
- 近年、若年層において、未熟な性意識や思慮に欠ける性行動がみられます。人工妊娠中絶件数は、全国では減少しており、東京都でも減少傾向にありますが、24歳以下の若年層が約3割を占めています。また、全国の性感染症の報告数は横ばいで推移していますが、15～24歳の若年層が全体の約3割を占めています。学校とも連携し、引き続き、効果的な予防啓発等に取り組んでいく必要があります。

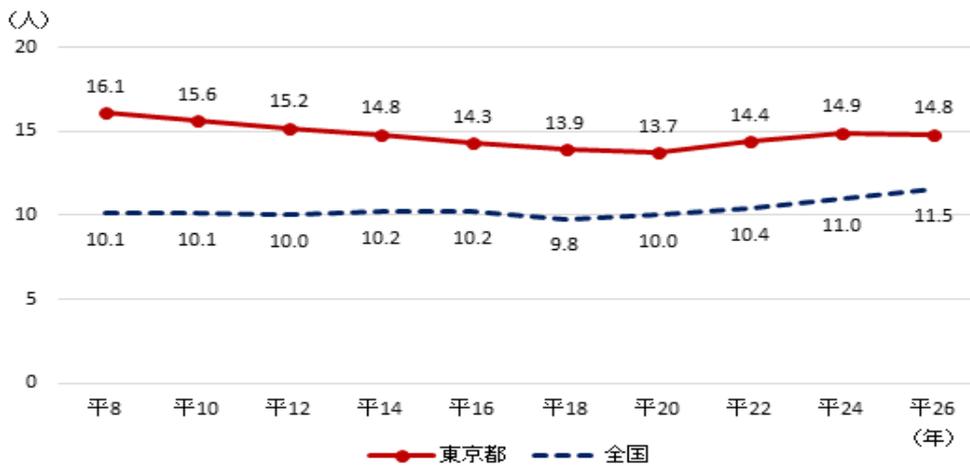
- 東京都のがんによる死亡率は男女ともに減少傾向にありますが、乳がんによる女性の死亡率は、全国に比較し高くなっています。一方、東京都のがん検診受診率については、「健康増進法に基づくがん検診の対象人口率等調査」によると、乳がん・子宮頸がん検診を過去2年以内に受けた人は、40%弱程度となっており、全体として増加傾向にはあるものの、目標とする50%には依然として到達していません。一層のがん検診受診率の向上が必要です。
- こころの健康づくりも課題の一つです。平成26年度の東京都福祉保健基礎調査によると、毎日の生活の中で、悩みやストレスが「ある」（「たまにある」、「よくある」と回答した人の合計）と回答した人は64.5%でした。悩みやストレスの原因として、男女で違いがみられます。上位3つを挙げると、男性では、「自分の仕事」60.3%、「収入・家計・借金など」31.1%、「家族以外との人間関係」25.0%であり、女性では、「自分の仕事」33.7%、「家族との人間関係」31.7%、「家族以外との人間関係」30.9%となっています。相談先としては、「家族」が44.9%、「友人・知人」が40.5%、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」が20.3%、と回答しています。特に、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」人の割合が男性は29.7%、女性は14.4%となっており、男性の方が誰かに相談をすることが少ないことが伺えます。
- 東京都の自殺者数は、平成23年の2,919人をピークに減少傾向に転じ、平成27年には2,290人となっていますが、自殺者のうち、およそ3分の2が男性となっています。
- 男女が互いの性差に応じた心身の健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を推進していくことが重要です。

第1子出産時の母親の平均年齢の推移（東京都・全国）



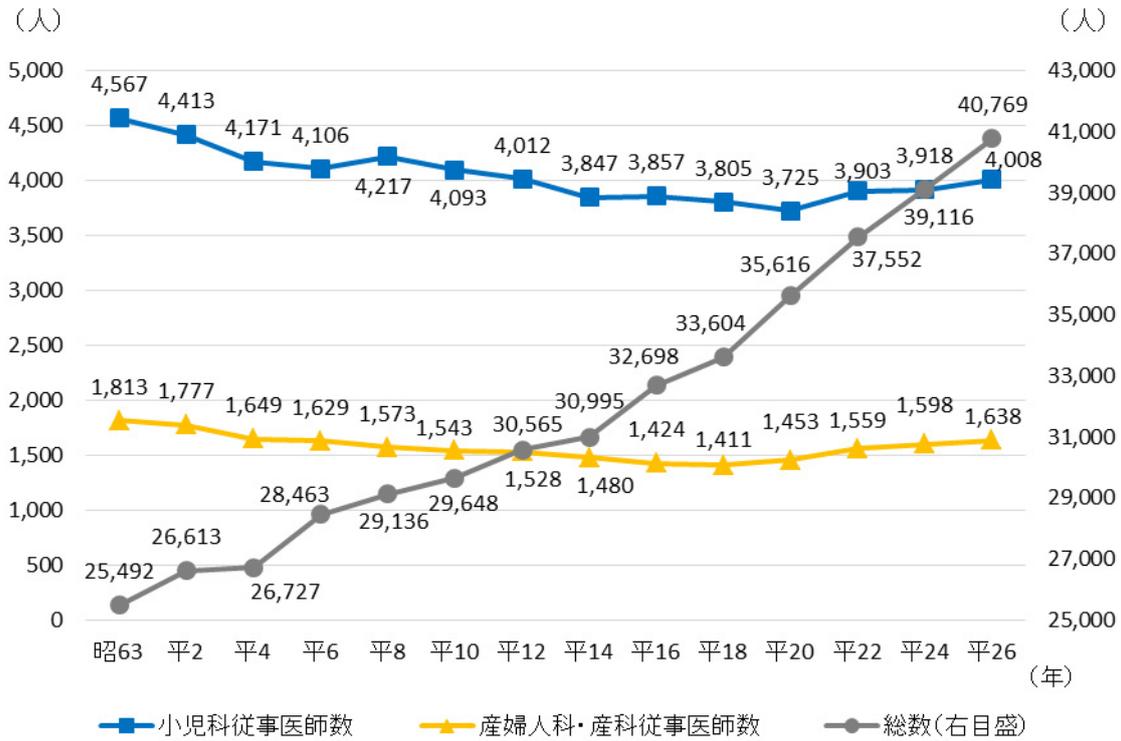
資料：厚生労働省「人口動態統計」

出生千人当たりの産婦人科・産科医師数の推移（東京都・全国）



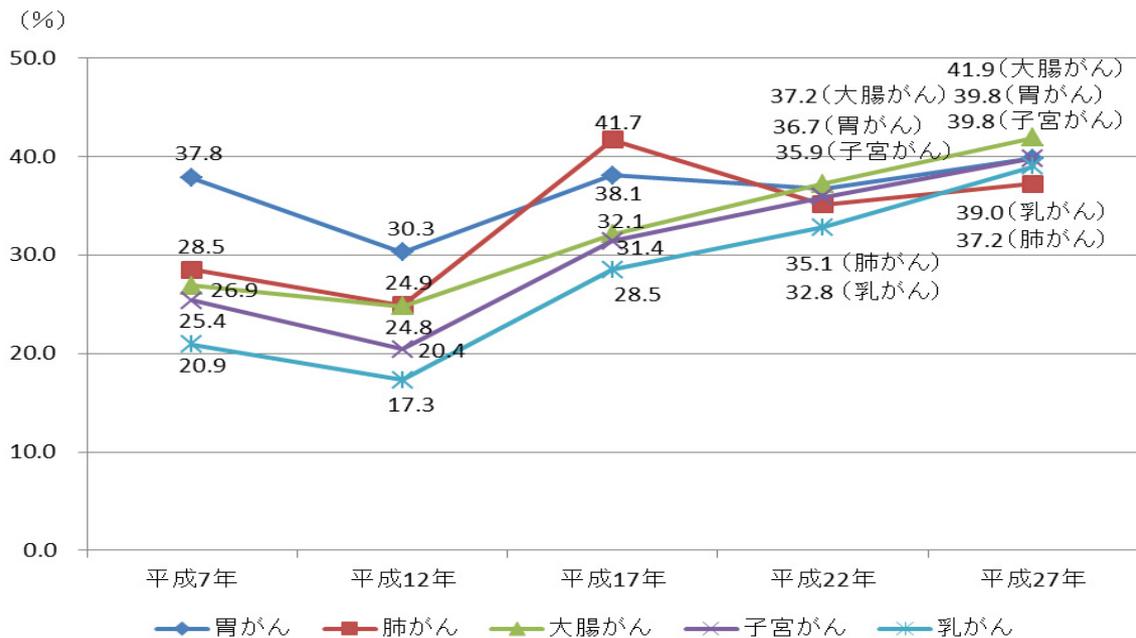
資料：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」、厚生労働省「人口動態統計」

都内の医療施設に従事する医師数（東京都）



資料：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」

都民のがん検診受診率の推移



資料：東京都福祉保健局「老人保健法等に基づく健康診査及びがん検診の対象人口率調査」及び「健康増進法に基づくがん検診の対象人口率等調査」

■ **取組の方向性**

- 男女の生涯を通じた健康づくりを支援するため、医療関係機関等と連携し、性や年代に応じた健康支援を充実させます。
- 安心して出産できる環境を確保していく上でも、引き続き、医療関係機関等と連携して母子保健医療体制の整備に努めます。
- 性感染症など性に関する知識の普及を図ります。特に若年層に対して、発達段階に応じた適切な性教育を実施します。
- 乳がん・子宮頸がん等に関する正しい知識の普及啓発やがん検診の受診率の向上に向けた取組を行います。
- こころの健康づくりについては、悩みやストレスに対する受け止め方や対応、相談することの意義等について普及啓発を図ります。

<都の施策>

ア **母子保健医療体制の整備及び相談等の支援**

- 安心して出産できる環境を確保していく上でも、引き続き、医療機関等と連携して母子保健医療体制の整備に努めるとともに、相談等の支援を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
177	周産期母子医療体制の整備	診療体制の整備された分娩環境や低出生体重児等に対する最善の対応など、充実した周産期医療に対する需要の増加に応えるため、地域において妊娠、出産から新生児に至る高度専門的な医療を効果的に提供する総合的な周産期医療体制を整備します。	福祉保健局
178	小児救急医療体制の整備	区市町村が実施する小児初期救急運営に対する補助、休日及び夜間における小児の二次救急医療体制の確保、重篤、重症の小児救急患者を迅速に受け入れ、救命治療を行う「東京都こども救命センター」の運営など、初期から三次までの小児救急医療体制を構築します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
179	母子保健医療に関する相談事業・情報提供事業	電話相談「子供の健康相談室」（小児救急相談） 母子の健全な育成を図り、小児救急医療の前段階での安心の確保のため、区市町村保健センター等が閉庁する平日夜間・休日に、子供の健康や救急に関して、看護師や保健師等、また、必要に応じて小児科医師が専門的な立場から電話での相談に応じます。	福祉保健局
		SIDS電話相談 SIDS(乳幼児突然死症候群)をはじめ、病気、事故、流産、死産等で子供を亡くした家族等の精神的支援を行うため、保健師及び体験者が相談に応じます。	
		TOKYO子育て情報サービス 妊娠、子育て及び子供の事故防止等に関する情報を365日24時間、電話(音声自動応答システム)とインターネットにより提供します。	
		東京都こども医療ガイド インターネットを通じて、子供の病気やけがへの対処の仕方、病気の基礎知識などの医療情報や子育ての情報などを分かりやすく提供します。	
180	医療費の助成等	妊娠高血圧症候群等医療費の助成 妊産婦の死亡原因となるとともに、出生児に対する影響も著しい妊娠高血圧症候群等に罹患している妊婦が早期に適切な医療を受けることを容易にするため、必要な医療費の助成を行います。	福祉保健局
		入院助産 保健上必要があるにもかかわらず、経済的理由により入院助産を受けることができない場合、妊産婦に対し助産施設において助産を行います。	
181	不妊治療費の助成	不妊治療の経済的負担の軽減を図るため、不妊治療のうち医療保険が適用されず高額な医療費がかかる体外受精と顕微授精に要する費用の助成を行います。	福祉保健局
182	☆不妊検査等助成	不妊検査及び一般不妊治療の費用の一部を助成します。	福祉保健局

イ 各年代に応じた健康支援及び性教育

- 若年層に対しては、発達段階に応じた適切な性教育を実施します。
- 生涯を通じて健康な生活を送ることができるよう、都民自らが負担感なく実践できる生活習慣の改善に向けた普及啓発及び環境整備を行うほか、乳がん・子宮頸がん等に対する正しい知識の普及啓発やがん検診受診率を向上させる取組を行います。
- 自殺の未然防止や相談体制の充実など、こころの健康づくりに関する取組を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
183	学校における性教育の改善・充実	各学校における性教育の全体計画及び年間指導計画の工夫や作成について、「性教育の手引」等を活用し、児童・生徒の人格の完成を目指す「人間教育」の一環として、人間尊重の精神に基づいて性教育を適正に行うことができるよう支援します。	教育庁
		研修会等を通して、児童・生徒の健康的なライフスタイルの確立を目指した性教育に関する指導方法の工夫・改善を行うことができるよう教員の授業力の向上を図ります。	
		区市町村教育委員会と連携し、公立学校における適正な性教育の実施及びその定着を図ります。	
184	性感染症対策・エイズ対策	性感染症検査 保健所及び東京都南新宿検査・相談室で実施している HIV 検査に併せて、希望者に対して性感染症の検査を行います。検査時にカウンセリングを行い、陽性者に対しては治療を勧めます。	福祉保健局
		性感染症普及啓発活動 パンフレットの作成や啓発イベントの開催を通じて、性感染症の正しい知識の普及啓発を図ります。	
		HIV／エイズ相談検診体制 HIV／エイズは早期発見、早期治療が重要であるため、保健所等において無料・匿名で HIV 検査を実施します。東京都南新宿検査・相談室等では土曜・日曜・平日夜間に HIV 検査を実施しています。また、検診・相談を通じて HIV／エイズに関する偏見のない社会づくりを目指します。	

番号	事業名	事業概要	所管局
185	エイズ啓発拠点事業の充実・強化	繁華街等が集まる若者をターゲットにエイズ啓発拠点（ふぉー・ていー）事業を実施するとともに、繁華街での広報活動による情報発信を実施するなど、さらに効果的な予防啓発を図ります。	福祉保健局
186	エイズ対策普及啓発活動の強化	若年層に対する普及啓発として、同年代の仲間同士（＝ピア）と一緒にエイズのことを考えながら、エイズ予防や感染者への偏見・差別をなくすための活動を、地域の教育機関等と連携しながら、保健所（多摩地域）・東京都看護協会（23区）が実施します。	福祉保健局
187	生涯を通じた女性の健康支援	女性の心身の健康に関する相談指導や不妊や不育に関する相談を行うとともに、相談・指導に従事する者の養成・資質向上のための講習会や研修を行います。また、妊娠等に関する正確な知識が広まるように普及啓発を行います。	福祉保健局
188	女性専用外来の設置	女性特有の身体症状（疾患）やストレスなどによる心身の変調などを対象に、女性医師が「女性の心身を総合的に診察する。」専門外来を実施します。	病院経営本部
189	☆ウェルネス・チャレンジ	都民一人ひとりが望ましい生活習慣を継続して実践し、生活習慣病の発症・重症化予防を図るため、区市町村や民間団体等と連携し、都民自らが負担感のない生活習慣の改善を実践できるよう、普及啓発及び環境整備を行います。	福祉保健局
190	☆「ちょっと実行、ずっと健康。」ウォーキングマップ作成・活用事業	健康づくりの視点を取り入れた「『ちょっと実行、ずっと健康。』ウォーキングマップ」（以下「マップ」という。）を作成し、マップを活用したウォーキングイベントや健康づくり事業に取り組む区市町村を支援します。	福祉保健局
191	☆地域のつながりを通じた生活習慣改善推進事業	地域のつながりが豊かなほど住民の健康状態がよいという報告があることから、住民の地域とのつながりを醸成するような生活習慣の改善のための普及啓発事業や健康教育等に取り組む区市町村を支援します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
192	女性のがん対策強化事業	女性特有のがん検診（子宮頸がん及び乳がん）について、検診の重要性を訴え、がんの予防と早期発見につなげるため、広く普及啓発を行います。	福祉保健局
193	自殺総合対策東京会議	東京の自殺の現状を把握し、関係機関と連携して総合的な自殺対策を検討するとともに、自殺対策計画を策定していきます。 また、区市町村において地域の状況に応じた自殺対策が総合的かつ効率的に推進されるよう地域自殺対策推進センターを設置し、区市町村への支援体制を強化します。	福祉保健局
194	自殺問題に関する普及啓発	自殺問題の実態や社会的取組の必要性について、都民、企業等の理解の増進と協力を進めるため、関係機関とともに都民的な運動を展開します。	福祉保健局
195	「ゲートキーパー」の養成	地域や職場などで、相手の心身不調のサインに気付き、専門機関による相談等へとつなぎ、協働して取り組む役割を担う人材である「ゲートキーパー」の養成を支援します。	福祉保健局
196	「こころといのちの相談・支援東京ネットワーク」の構築	自殺の背景にある複合的な問題に対応するため、保健医療、労働、法律分野の相談機関や民間関係団体等の構成による重層的な相談・支援のネットワークを構築します。 また、遺族への適切な情報提供など、遺族を支援する取組を進めます。	福祉保健局
197	夜間こころの電話相談事業	通常の相談機関が開設していない時間帯（17時から22時）において相談を受け付け、うつ病等の病状悪化や自殺防止を図ります。	福祉保健局
198	東京都自殺相談ダイヤル～こころといのちのほっとライン～	自殺専用の相談電話を設置し、電話相談に対応する相談員の人材育成を行うことにより、自殺念慮者の相談に応じるとともに、適切な相談機関につなげることで自殺防止を図ります。	福祉保健局
199	地域自殺対策強化事業	地域の実情を踏まえた効果的な自殺対策事業に補助を行います。	福祉保健局

＜都民・事業者に求められる行動＞

ア 母子保健医療体制の整備及び相談等の支援

- 出産・育児準備等への支援を行うとともに、医師、医療関係者は、性差に応じた健康支援や健康指導、母性保護への配慮に努めていきます。

番号	項目	概要	団体名
47	出産準備支援・ 育児支援等	<p>新しい生命を夫婦で心豊かに迎え、子育てを楽しみ、子供の成長とともに親もまた成長してほしいという願いから以下の事業を実施します。</p> <p>(1) 両親学級 妊娠・出産・育児に関する正しい情報や夫の役割等を分かりやすく伝え、出産、育児に対する不安を軽減します。</p> <p>(2) すくすくフェスタ ①両親学級に参加した出産後の親子を対象にイベントを開催し、産後の相談・育児相談・ベビーマッサージ・月齢に合ったお遊びなどを実施します。 ②同年代の親同士の仲間づくりを支援します。</p>	看護協会

イ 各年代に応じた健康支援及び性教育

- 発達段階を踏まえた適切な性教育を実施します。
- 事業所等において、過重労働の削減に取り組むとともに、メンタルヘルス対策などのこころの健康づくりに取り組みます。

番号	項目	概要	団体名
48	健康支援	予防接種の普及と、性感染症の早期発見と適切な指導、治療が受けられる環境整備を行います。	医師会
		☆経営者のみならず、従業員の健康寿命にも焦点をあて、健康経営を推進します。	商工会議所
		☆ストレスチェック制度の活用等の事例に関する情報の収集、紹介等について検討します。	経営者協会

番号	項目	概要	団体名
49	相談等	<p>従業員のメンタルヘルス対策</p> <p>(1) 協会経営労務相談室において、臨床心理士等が企業におけるメンタルヘルス対策（研修、カウンセリング等）の進め方や従業員への対応等についての相談業務を行います。</p> <p>(2) 経営者の視点から従業員の心の問題への対応について学習するため、弁護士や臨床心理士、産業医等による講演会やセミナー、各企業の対応事例の発表会を開催します。</p> <p>(3) 近年問題となっているメンタル不全者への対応や、メンタル不全者の防止等への相談、セミナー開催、また不全者の職場復帰への支援策の周知を行います。</p>	経営者協会
50	情報発信等	<p>都民の健康支援に向けた情報発信等</p> <p>(1) 「まちの保健室」等を利用しての、健康チェック、健康相談や必要な情報発信</p> <p>(2) 健康に関する公開講座の開催</p> <p>(3) ホームページ等での情報発信</p> <p>(4) 出前授業（母性保護、エイズ予防活動等）の実施</p> <p>(5) 子育て支援（両親学級、すくすくフェスタ等）の実施</p>	看護協会
51	提唱活動	<p>森林療法、子供の食育、女性特有のがんの早期発見等の提唱活動を行います。</p>	ソロプチミスト日本東リジョン
52	性教育等	<p>青少年への性教育指導、心のケア等の精神疾患への対応のために、東京都教育庁の実施する都立学校における専門医派遣事業に協力し、心身共に健全な発育をするように学校保健活動支援を充実させます。</p>	医師会

番号	項目	概要	団体名
	性教育等	<p>(1) 出前授業 学校での「命の大切さ」「性感染症予防」の授業や、企業等での「職場における女性保護」に関する普及事業等に直接出向き協力します。</p> <p>(2) 東京エイズ・ピア・エデュケーション ①エイズ・ピア・エデュケーターの育成（10～20代の若者対象） ②エイズ・ピア・エデュケーションの実施（中学・高校・大学・専門学校等に出向き、エデュケーションを実施）</p>	看護協会
		性教育において、男女の相違や双方を尊重することの大切さを理解させます。	私立初等学校協会



領域 III

多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

経済・社会のグローバル化、単身世帯の増加など世帯構成の変化、正社員以外の労働者の増加など雇用・就業環境の変化等が進む中、これまであまり表面化してこなかった新たな問題が見えるようになってきました。

ひとり親家庭、高齢者、若年層といった人たちの中で、経済的自立が困難であったり、就業機会が不足していたり、地域社会とのつながりに乏しく孤立しているなど、困難な課題に直面する人が増加しています。

現実にかような状況に置かれている男女が、個人のみで課題を解決することは極めて難しく、行政による公助だけでなく、企業、NPOや地域社会等による共助による支援を実施しながら、最終的には、自立した個人として、その能力と個性を十分に発揮できるようにすることは、都の男女平等参画社会の理念を実現するためにも必要です。

これらの支援に当たっては、抱える課題が男女により異なる場合も多いことから、男女平等参画の視点に配慮した対応が求められます。

また、障害者であることや、性的少数者であることを理由として困難な状況に置かれている場合もあり、障害者差別解消法や人権尊重の観点からの配慮が必要になります。

東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会に向けて、人権はもとより、外国人なども含め、多様性を尊重し、あらゆる差別のない社会を目指していくことが必要です。

<領域Ⅲ 体系>

都の施策

都民・事業者の取組

領域Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

① ひとり親家庭への支援

ア ひとり親家庭の相談や就業支援等
イ 保育サービス等の整備

ア ひとり親家庭の相談や就業支援等

② 高齢者への支援

ア 地域における高齢者への支援
イ 行動しやすいまちづくり

ア 地域における高齢者への支援

③ 若年層への支援

ア 若年層への支援

ア 若年層への支援

④ 障害者への支援

ア 障害者への支援
イ 行動しやすいまちづくり

ア 障害者への支援

⑤ 性的少数者への支援

ア 性的少数者への支援

ア 性的少数者への支援

領域Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

①ひとり親家庭への支援

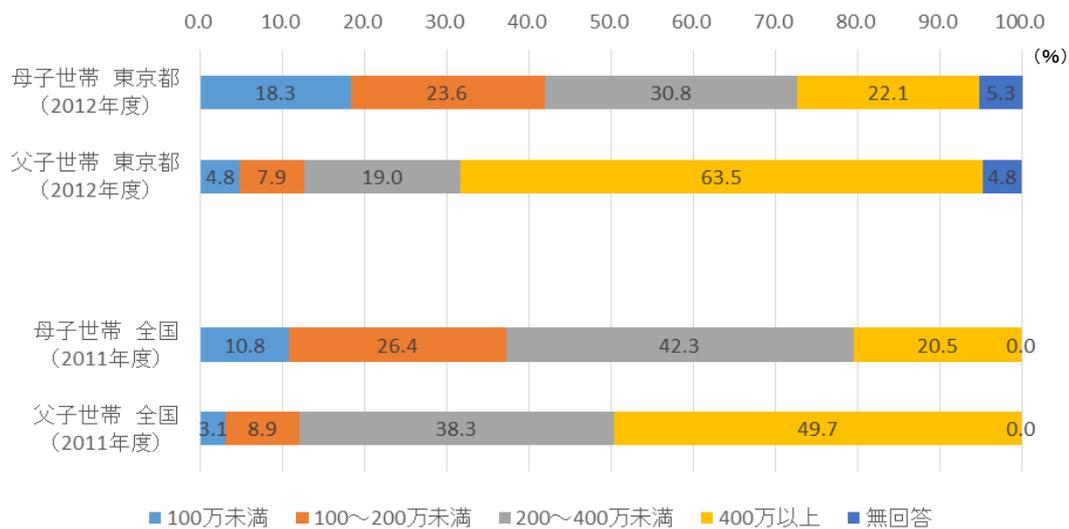
目標

経済的自立や子育てなど、ひとり親家庭が抱える様々な課題について適切な支援を行います。

現状・課題

- 平成27年の都内におけるひとり親家庭の世帯数は、母子世帯が約161,000世帯、父子世帯が約19,700世帯と推計されています。
- 東京都福祉保健基礎調査によると、母子世帯の82.5%、父子世帯の92.1%が就業しています。雇用形態をみると、母親では、正規の職員・従業員の割合が36.5%、パート・アルバイトが41.5%であるのに対し、父親では、正規の職員・従業員が64.4%、自営業が16.9%となっています。
- 母子世帯の年間収入は、200万円未満が全体の41.9%、200～400万円未満が30.8%となっています。父子世帯では200万円未満の割合は、12.7%、200～400万円未満が19.0%です。
- 現在困っていることとしては、母子世帯では「家計」(72.6%)、「子供の教育・進路・就職」(52.8%)を挙げる人が多く、経済的な自立に向けた支援を特に必要としていることが伺えます。一方、父子世帯では「子供の教育・進路・就職」(70.0%)、「家事」(46.7%)、「子供の世話」(40.0%)となっており、生活面での支援を特に必要としていることが伺えます。
- ひとり親家庭の親は、子育てと家計の支え手を同時に担うため、肉体的、精神的な負担も大きいこと、また、経済的に困窮している家庭が多いことなどから、子供が保育や教育を受ける機会の確保も含めて、生活全般を視野に入れた総合的な支援が必要です。
- また、母子家庭、父子家庭には、ひとり親家庭に共通する課題に加え、各々の特性に応じた課題があります。そのため、母子家庭・父子家庭の特性やニーズを把握した上で、それぞれに配慮した施策を進める必要があります。

母子世帯と父子世帯の平均年間収入
(平成24年度：東京都、平成23年度：全国)



資料：東京都福祉保健局「平成24年度東京都福祉保健基礎調査」

厚生労働省「平成23年度全国母子世帯等調査」

ひとり親世帯になって現在困っていること〔複数回答〕

－母親の従業上の地位別

(単位：%)

	総数	家計について	仕事について	住居について	家事について	健康について	子供の世話について	子供の教育・進路・就職について	社会的偏見(世間体)について	その他
総数	100.0 (449)	72.6	39.4	24.5	4.2	21.4	17.1	52.8	6.9	3.1
就業	100.0 (391)	73.9	37.3	24.6	4.6	19.4	17.4	52.2	6.9	3.1
自営業	100.0 (22)	86.4	36.4	27.3	-	22.7	27.3	31.8	9.1	4.5
正規の職員・従業員	100.0 (135)	64.4	23.7	20.7	8.9	16.3	25.9	49.6	11.1	2.2
会社・団体等の役員	100.0 (2)	50.0	-	100.0	50.0	-	-	50.0	-	-
パート・アルバイト	100.0 (173)	79.2	50.3	24.3	0.6	24.9	13.3	57.8	4.0	2.9
労働者派遣事業所の派遣社員	100.0 (18)	88.9	27.8	33.3	-	22.2	5.6	38.9	-	5.6
契約社員・嘱託、その他	100.0 (37)	67.6	29.7	27.0	8.1	5.4	8.1	59.5	8.1	5.4
非就業	100.0 (55)	61.8	54.5	23.6	-	36.4	16.4	56.4	7.3	3.6

資料：東京都福祉保健局「平成24年度東京都福祉保健基礎調査」

ひとり親世帯になって現在困っていること〔複数回答〕

－父親の従業上の地位別

(単位：%)

	総数	家計について	仕事について	住居について	家事について	健康について	子供の世話について	子供の教育・進路・就職について	社会的偏見(世間体)について	その他
総数	100.0 (30)	26.7	30.0	6.7	46.7	13.3	40.0	70.0	3.3	-
就業	100.0 (27)	25.9	29.6	3.7	44.4	14.8	40.7	66.7	3.7	-
自営業	100.0 (4)	25.0	50.0	-	50.0	-	-	25.0	25.0	-
正規の職員・従業員	100.0 (19)	21.1	21.1	-	47.4	10.5	57.9	78.9	-	-
会社・団体等の役員	100.0 (1)	-	-	-	100.0	100.0	-	100.0	-	-

資料：東京都福祉保健局「平成24年度東京都福祉保健基礎調査」

■ 取組の方向性

- ひとり親家庭の様々な問題について相談に応じることができるよう、相談体制の整備を進めるとともに、ひとり親家庭に対する適切な支援を行います。併せて、ひとり親家庭が必要とする支援に関する情報を包括的に提供していきます。
- ひとり親家庭が地域で自立した生活ができるよう、安定した就業と子供の健全な育成に繋げるため、就業支援、子育て支援や生活の場の整備、経済的支援等、総合的な対策を行います。

<都の施策>

ア ひとり親家庭の相談や就業支援等

- ひとり親家庭が抱える課題に早期に対応するとともに、さまざまな関係機関が連携して適切な支援につなげるための相談体制を充実させます。
- ひとり親家庭のより安定した就業に向けた支援とともに、就職に有利な資格取得等への支援を行います。
- ひとり親家庭の親が安心して子育てでき、子供が健やかに育まれるよう、ひとり親家庭になった直後など家事や育児等の日常生活に支障を抱える家庭への生活支援や、必要な時に子育て支援サービスを適切に利用できるようにするための体制の充実、子供の学習支援等、多様な支援を行います。
- ひとり親家庭の自立と子供の将来の自立に向け、引き続き、児童扶養手当・児童育成手当の支給や母子及び父子福祉資金の貸付等の経済的な支援を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
200	東京都ひとり親家庭支援センター事業	東京都ひとり親家庭支援センター（母子家庭等就業・自立支援センター）において、ひとり親家庭及びその関係者に対し、生活相談、就業相談、養育費相談、面会交流支援、離婚前後の法律相談、就職情報の提供などの各種支援策を実施します。	福祉保健局
201	母子・父子自立支援員の活動	母子家庭、父子家庭及び寡婦に対する相談と、その自立に必要な援助、職業能力の向上及び求職活動に関する支援を行います。	福祉保健局
202	ひとり親家庭等生活向上事業の実施	ひとり親家庭に対して区市町村が実施する学習支援ボランティア事業や相談事業など、各種生活支援事業への補助を行います。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
203	☆ひとり親家庭等在宅就業推進事業	在宅就業を希望するひとり親等に対し、一定の期間、業務の調達・分配、納入した業務の検収を行うとともに、在宅就業コーディネータがサポートを行います。	福祉保健局
204	☆高等学校卒業程度認定試験合格支援事業	ひとり親家庭の親及び児童が、高等学校卒業程度認定試験に合格するための講座（通信講座を含む）を受け、これを修了した際に受講費用の一部を支給するとともに、合格した場合にも受講費用の一部を支給します。	福祉保健局
205	母子家庭及び父子家庭自立支援給付金事業	町村部に居住する母子家庭の母親及び父子家庭の父親の就業を支援するため、教育訓練や国家資格取得に要する費用の一部を支給します。	福祉保健局
206	☆東京都ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付事業	高等職業訓練促進給付金を活用して養成機関に在学し、就職に有利な資格の取得を目指すひとり親家庭の親に対し入学準備金・就職準備金を貸し付けます。	福祉保健局
207	母子・父子自立支援プログラム策定事業	町村部に居住し、児童扶養手当を受給しているひとり親家庭の就業自立を促進するため、自立支援プログラムに基づく就労支援を行います。（区市居住者は各区市が実施）	福祉保健局
208	☆ひとり親家庭相談窓口強化事業	就業支援専門員がひとり親家庭に対して、職業能力の向上や求職活動等、就業についての相談・支援を行います。母子・父子自立支援員と連携し、総合的な支援体制を提供します。	福祉保健局
209	職業訓練の実施（母子家庭の母等に対する職業訓練）	公共職業訓練を受講する母子家庭の母等に対し、受講期間中、訓練手当を支給します。また、母子家庭の母等の職業的自立を促すため、民間教育訓練機関等を活用し、職業訓練の受講機会の確保を図ります。	産業労働局
210	ひとり親家庭ホームヘルプサービス事業補助	日常生活を営むのに著しく支障があるひとり親家庭に対して一定期間ホームヘルパーを派遣し、日常生活の世話等必要なサービスを行う市町村の事業に対して補助します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
211	児童扶養手当・児童育成手当（育成手当）の支給	ひとり親家庭等に対する児童扶養手当又は児童育成手当（育成手当）の支給により、ひとり親家庭等を経済的に支援します。	福祉保健局
212	母子及び父子福祉資金の貸付	ひとり親家庭等に対し、母子及び父子福祉資金の貸付を実施し、経済的に支援します。	福祉保健局
213	ひとり親家庭に対する都営住宅の入居機会の拡大	ひとり親家庭の都営住宅の入居機会を拡大するため、世帯向け募集における当選倍率の優遇、ポイント方式による募集、母子生活支援施設転出者向け特別割当て等を行います。	都市整備局

イ 保育サービス等の整備

- ひとり親家庭の就労継続に不可欠な保育サービス、学童クラブ等の整備を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
214	保育サービスの拡充	認可保育所や認証保育所、認定こども園、小規模保育、家庭的保育など、地域のニーズに応じた多様な保育サービスの整備を推進します。（再掲 No.26, No.99 参照）	福祉保健局
215	認証保育所の推進	大都市の特性を踏まえ、都独自の基準により都が認証する認証保育所の整備を推進します。主に駅前設置されるA型と、保育室からの移行を中心とし、小規模で家庭的な保育を行うB型があります。（再掲 No.27, No.100 参照）	福祉保健局
216	認定こども園の推進	就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園の整備を推進します。（再掲 No.35, No.108 参照）	福祉保健局
		就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園に対して、都独自の補助を行うなど、地域において子供が健やかに育成される環境の整備を推進します。（再掲 No.35, No.108 参照）	生活文化局 教育庁

番号	事業名	事業概要	所管局
217	一時預かり事業補助	保護者の疾病や災害等に伴い、緊急・一時的な保育を必要とする時、また育児疲れによる保護者の心理的・肉体的負担を軽減するため、保育所等において児童を一時的に預かることで、安心して子育てできる環境を整備する。(再掲 No.116 参照)	福祉保健局
218	定期利用保育事業補助	パートタイム勤務や育児短時間勤務等、保護者の就労形態に多様に対応し、保育所等において児童を一定程度継続的に保育することで、安心して子育てできる環境を整備します。(再掲 No.117 参照)	福祉保健局
219	学童クラブ事業の充実	保護者が労働等により昼間家庭にいない都内小学校に就学している児童に対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室、児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業を行う区市町村に一定の補助を行います。(再掲 No.121 参照)	福祉保健局
220	子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）の推進	育児の手助けをしたい人（提供会員）と手助けを受けたい人（依頼会員）が、地域において育児に関する相互援助活動を行うことを支援する会員組織「ファミリー・サポート・センター」の設立を区市町村に働きかけるとともに、設立した区市町村に対し一定の補助を行います。(再掲 No.124 参照)	福祉保健局

＜都民・事業者の取組＞

ア ひとり親家庭の相談や就業支援等

- 地域において、NPOや当事者団体等の連携により、ひとり親家庭を支援していきます。

番号	項目	概要	団体名
53	様々な支援	民間企業の協力による支援プロジェクト*の実施 *民間企業と社会福祉法人東京都社会福祉協議会が、福祉施設で暮らす子供たちの進学支援を行うとともに、それらに関わるNPOの組織強化もサポートする。本プロジェクトの実施に当たっては、民間企業の社員たちがボランティアとして参加・協力する。なお、東京ボランティア・市民活動センターは、社会福祉法人東京都社会福祉協議会のひとつの事業部である。	ボランティア・市民活動センター

②高齢者への支援

目標

高齢者が地域において、健やかで心豊かに生活でき、様々な分野で活躍できる社会環境を整備します。

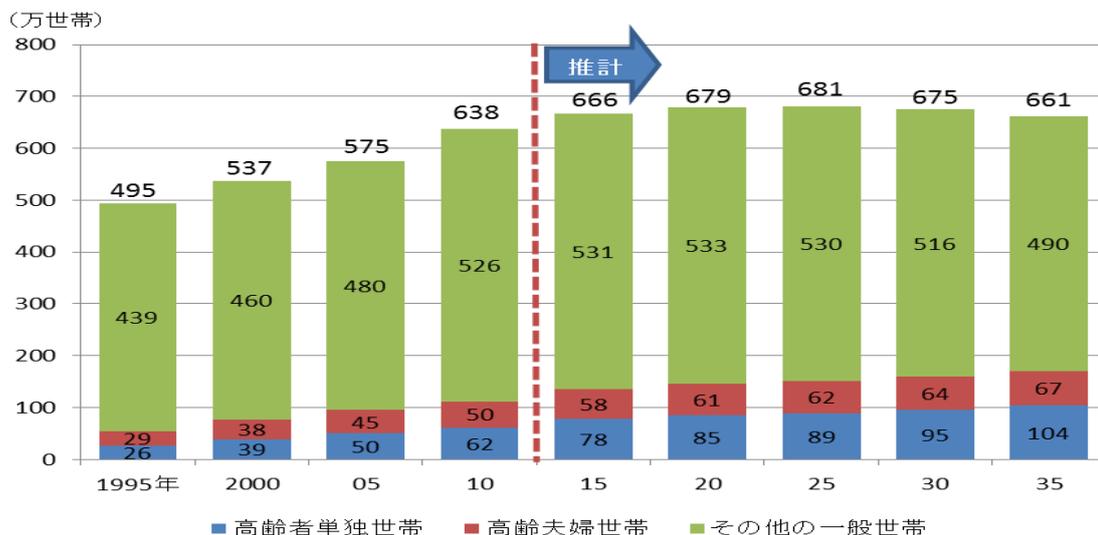
■ 現状・課題

- 平成 27 年 9 月時点で、日本の 65 歳以上の高齢者の人口に占める比率は約 27%です。都内においても 22%を超える状況となっており、男女比率を見ると、65 歳以上では 6 割弱、75 歳以上では 6 割以上が女性で占められています。
- また、高齢夫婦のみの世帯や高齢者単身世帯は、増加傾向にあります。平成 27 年度東京都福祉保健基礎調査『高齢者の生活実態』の結果によると、世帯構成を世帯類型別でみると、「高齢者のみの世帯」の割合は 57.4%で、前回の 22 年度調査と比べて 2.1 ポイント増加し、調査を開始した昭和 55 年から一貫して増加し続けています。このうち、「ひとりぐらし世帯」の割合は、高齢者全体の 21.4%を占めています。
- 内閣府の「平成 24 年版男女共同参画白書」によると「男女別・年齢階層別相対的貧困率」は、男女とも高齢者の相対的貧困率が高い傾向にありますが、総じて男性よりも女性の貧困率は高く、高齢者について見ると、その差は年齢階級が上がるほど大きくなっています。
- 内閣府の「高齢者の日常生活に関する意識調査」では、高齢者自身が将来に何らかの不安を感じていることとして、「自分や配偶者の健康や病気のこと」が、7 割と一番高く、次いで「自分や配偶者が寝たきりや身体が不自由になり介護が必要な状態になること」がおおよそ 6 割となっています。
- 内閣府の「高齢者の経済生活に関する意識調査」によると、全国の 60 歳以上の単身世帯の男性については、電話や電子メールも含めた会話の頻度が「2～3 日に 1 回」以下の者がおおよそ 29%にもものぼります。また、内閣府の「高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査」によると、近所付き合いの程度は、ひとりぐらしの男性で「付き合いがほとんどない」が約 17%と高い結果が出ています。地域ぐるみで高齢者、とりわけ単身男性を見守るとともに、介護や医療分野とも連携して、高齢者が安心して暮らし続けることのできる地域づくりが求められています。
- 一方、家庭での介護が長期間にわたることによる家族の介護疲れ等を背景に、高齢者虐待が生じています。東京都の「平成 26 年度高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査」によると、家庭内で虐待を受けた高齢者の 8 割弱が女性です。

虐待者は息子が4割弱、夫が2割弱など男性の割合が多くなっています。虐待の種類としては、身体的虐待が6割強、心理的虐待が5割弱となっています。虐待の相談・通報者として、介護支援専門員・介護保険事業所職員の割合が高くなっています。介護保険関係者との連携を強めることで、虐待防止及び虐待を受けた高齢者の早期発見・早期対応を図ることも重要です。

- 平成27年度東京都福祉保健基礎調査『高齢者の生活実態』の結果（速報）によると、何歳頃まで働ける社会が理想であるか聞いたところ、「70歳頃まで」が35.1%、「75歳頃まで」が20.4%、「80歳頃まで」が7.9%、「80歳以上で働けるまで」が11.3%で、合わせて74.8%でした。一方、「60歳頃まで」と「65歳頃まで」を合わせた割合は17.8%であり、長く働き続けることを希望する高齢者が多いことが伺えます。
- 総務省「統計からみた我が国の高齢者（65歳以上）」（平成25年）によると、東京都の65歳以上の高齢者の就業希望率は、男性が17.1%、女性が8.6%で共に全国1位となっています。
- 就業を希望する高齢者がこれまでの知識・経験などを活かして他の世代とともに雇用や就業の場で活躍したり、社会活動に参加していくことは、高齢者自身の生きがいになるだけでなく、東京の活力の向上にもつながります。

東京都の世帯数の推移



注1：高齢者単独世帯は世帯主が65歳以上の単身世帯をいう。

注2：1万世帯未満四捨五入しているため、内訳の合計値と一致しない場合がある。

資料：総務省「国勢調査」

国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計」（平成26年から平成47年まで）

取組の方向性

- 高齢者を地域で見守る体制を整備し、地域ぐるみでの高齢者支援体制を充実させます。
- 高齢者の培ってきた知識と経験を効果的に活かすことができる就業機会の確保に向けて、就業相談や職業紹介など的高齢者の雇用・就業に関する総合的なサービスを提供するとともに、企業に対する啓発を実施します。
- 就業に限らない高齢者の積極的な社会参加を促すため、高齢者のニーズを踏まえた支援策を周知します。
- 生涯を通じて健やかで心豊かな生活を送ることができるようにするため、高齢者が生活を営む上で必要な機能を維持し、健康上の理由で日常生活が制限されることなく生活できる期間（健康寿命）の延伸を目指していきます。

<都の施策>**ア 地域における高齢者への支援**

- 高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、安心して生活していける環境と支援体制を充実させます。
- 都民への働きかけや、区市町村等の健康づくりの推進主体の取組を支援し、連携を促進することで、都民の健康づくりを推進する体制を整備します。
- 高齢者の知識と経験を活かすため、就業相談や職業紹介など的高齢者の雇用・就業に関する総合的なサービスを提供します。
- 高齢者が自己の能力や経験を生かして、多様な社会参加ができる環境整備、仕組みづくりや情報提供を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
221	緊急通報システム及び火災安全システムの整備支援	一人暮らし高齢者及び高齢者のみの世帯等の安全を確保するため、緊急通報システム及び火災安全システムの普及促進を図り、在宅高齢者が家庭内で緊急事態に陥ったとき、又は火災が発生したときに、東京消防庁等へ自動通報することにより、迅速な救援・救助活動を行います。	福祉保健局 東京消防庁
222	シルバーピアの整備	高齢者が住み慣れた地域社会の中で安心して生活できるよう、安否確認、緊急時の対応等を行う生活援助員又はワーデン（管理人）を配置し、バリアフリー化等、高齢者向けに配慮された公的賃貸住宅を整備する区市町村を支援していきます。	福祉保健局
		一人暮らしの高齢者等が地域の中で生活を続けられるよう、高齢者向けに配慮した集合住宅に安否確認や緊急時対応等を行うワーデン（管理人）又はL S A（生活援助員）を配置し、連携する在宅介護支援センター等からサービスを受けられるシルバーピア事業を実施します。	都市整備局
223	サービス付き高齢者向け住宅等の登録・閲覧制度	バリアフリー構造等を有し、安否確認サービス、生活相談サービス等を提供するサービス付き高齢者向け住宅や、東京シニア円滑入居賃貸住宅（高齢者の入居を拒まない賃貸住宅）を登録し、その情報を広く提供します。	都市整備局
224	サービス付き高齢者向け住宅の供給助成	バリアフリー構造等を有し、安否確認サービス、生活相談サービス等を提供する高齢者向け住宅の整備費や家賃等の助成を行う等により、サービス付き高齢者向け住宅の供給を促進します。	都市整備局
	東京都高齢者向け優良賃貸住宅の供給助成	バリアフリー構造等を有し、安否確認サービス等を提供する高齢者向け住宅の整備費や家賃等の助成を行う区市町村を支援することにより、東京都高齢者向け優良賃貸住宅の供給を促進します。	
225	高齢者等入居支援事業「あんしん居住制度」	賃貸住宅に入居する高齢者等及び家主双方が安心して入居・賃貸できるよう、利用者（高齢者等）の費用負担による、見守り・葬儀の実施等のサービスを実施します。（公益財団法人東京都防災・建築まちづくりセンターの自主事業）	都市整備局

番号	事業名	事業概要	所管局
226	単身者向け都営住宅の公募	住宅に困窮している高齢単身者に対して、居住の場としての都営住宅を供給します。	都市整備局
227	☆ウェルネス・チャレンジ	都民一人ひとりが望ましい生活習慣を継続して実践し、生活習慣病の発症・重症化予防を図るため、区市町村や民間団体等と連携し、都民自らが負担感のない生活習慣の改善を実践できるよう、普及啓発及び環境整備を行います。(再掲 No.189 参照)	福祉保健局
228	☆「ちょっと実行、ずっと健康。」ウォーキングマップ作成・活用事業	健康づくりの視点を取り入れた『「ちょっと実行、ずっと健康。」ウォーキングマップ』(以下「マップ」という。)を作成し、マップを活用したウォーキングイベントや健康づくり事業に取り組む区市町村を支援します。(再掲 No.190 参照)	福祉保健局
229	☆地域のつながりを通じた生活習慣改善推進事業	地域のつながりが豊かなほど住民の健康状態がよいという報告があることから、住民の地域とのつながりを醸成するような生活習慣の改善のための普及啓発事業や健康教育等に取り組む区市町村を支援します。(再掲 No.191 参照)	福祉保健局
230	高齢者の雇用就業支援事業	東京しごとセンターにおいて、雇用・就業に係る総合的なサービスを提供する中で、働く意欲をもつ高齢者に対する就業相談、キャリアカウンセリング、就業支援セミナー等の実施により高齢者の就業を支援します。	産業労働局
231	職業訓練の実施 (高年齢者訓練)	都立職業能力開発センターにおいて高年齢者向けの職業訓練を実施するとともに、民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施することにより、高年齢者の就業を支援します。	産業労働局
232	はつらつ高齢者就業機会創出支援事業	身近な地域で、高齢者を対象にした就業相談や就業情報の提供、あっせんを行う拠点を区市町村と共同して整備します。	産業労働局
233	シルバー人材センター事業の推進	シルバー人材センターの運営に必要な経費を区市町村を通じて補助します。	産業労働局

イ 行動しやすいまちづくり

- 高齢者をはじめ、誰もが自由に行動できるようなまちづくりを推進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
234	福祉のまちづくりの普及・推進	「東京都福祉のまちづくり推進協議会」を設置し、福祉のまちづくりの推進に関する基本的事項を調査審議します。また、東京都福祉のまちづくり事業者団体等連絡協議会や東京都福祉のまちづくり区市町村連絡会議を開催し、情報交換や意見調整を行います。(再掲 No.135 参照)	福祉保健局
235	福祉のまちづくり事業の実施	だれにも乗り降りしやすいバス整備事業(再掲 No.136 参照)	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 (鉄道駅エレベーター等整備事業) (鉄道駅エレベーター等整備事業) (東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会会場周辺駅等)(再掲 No.136 参照)	
		鉄道駅エレベーター等整備事業(再掲 No.136 参照)	交通局
		ノンステップバスの導入(再掲 No.136 参照)	
		マタニティマークの普及への協力(再掲 No.136 参照)	
236	☆心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進	全ての人が安全、安心、快適に暮らし、訪れることができる福祉のまちづくりを推進するため、様々な障害特性等に配慮し、誰もが必要な情報を容易に入手できる環境を整備する情報バリアフリーや、思いやりの心を醸成する心のバリアフリーの取組を行う区市町村を支援します。(再掲 No.137 参照)	福祉保健局

＜都民・事業者の取組＞

ア 地域における高齢者への支援

- 高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、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今後も進めていきます。
- 高齢者が自己の能力や経験を生かして活躍できる場を広げていくことで、高齢者が蓄積してきた知識・経験、技術などを社会に還元できるように努めていきます。

番号	項目	概要	団体名
54	環境整備	高齢者対策、助け合い活動に関心を持ち、地域と連携し、相互扶助のある暮らしを求めています。	J A 東京女性組織協議会
		子供たちが高齢者に対する理解を深め、高齢者をサポートすることの大切さを理解させます。 ボランティア活動を通して老人ホーム等との交流を計画し、高齢者に対する理解を深め、サポートの仕方を考えることができますようにします。	私立初等学校協会
		高齢者が高齢者を支える時代に入るので、地域において力になれるよう、具体的な高齢者支援のための学習、研修に取り組みます。	地域婦人団体連盟
		男女が人権を尊重し、誰もが共生する市民社会にむけてネットワーク化を図ります。(再掲 No.24 参照) 地域の中で高齢者、子供、障害者等が共に過ごす拠点(居場所)を確保し、それを運営しているボランティアやNPO等の活動別のネットワーク化を図り、支援します。	ボランティア・市民活動センター
		☆大手企業から中小企業への人材移動を図る事業を運営する等、高齢者が自分の希望を実現し、活躍することができるよう、支援します。	商工会議所

③若年層への支援

目標

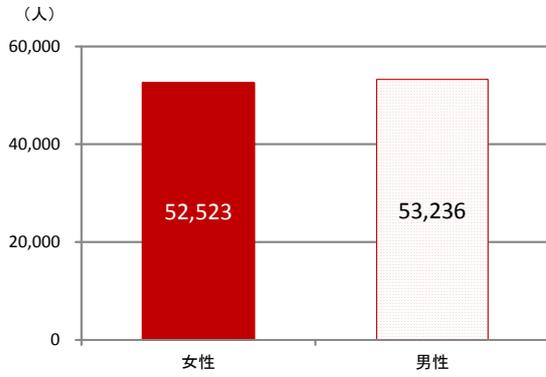
若年層の男女が、その能力と個性を発揮して働くことができるよう、就業支援やキャリアデザインに向けた支援等を行います。

■ 現状・課題

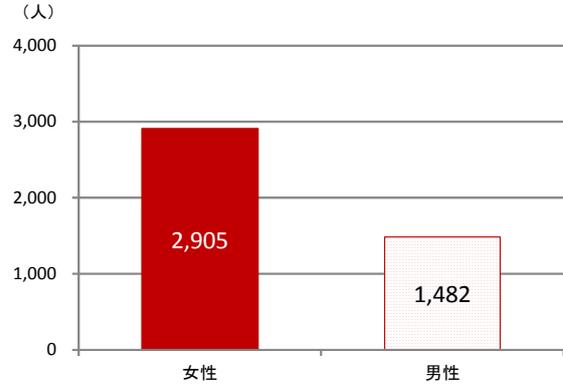
- 産業構造の変化等の影響により、雇用形態が多様化する中で、若年層を中心に、パート・アルバイト、派遣・契約社員などの正社員以外の労働者が増加しています。
- また、東京都総務局「東京の労働力」によると、東京都における15～24歳の男性の失業率は平成27年平均で5.4%と、男性全世代平均の3.8%と比べて高くなっています。また、同じく東京都における15～24歳の女性に関して、失業率は7.8%で、女性全世代平均の5.1%より高くなっています。
- 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」によると、正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金を比較した時、20歳～24歳では、正社員・正職員を100とした時、正社員・正職員以外の賃金は、男性で86、女性で84にとどまっています。また、年齢が上がるほど、格差も拡大する傾向にあります。
- 厚生労働省の「平成25年若年者雇用実態調査」によると、正社員以外で働いている全国の15～34歳の若年労働者のうち、男性の6割強と女性の4割は今後、正社員として勤務することを希望しています。
- 男性も女性も、多様化する雇用形態の中から、自分の将来を見据えた長期的な視点から働き方の選択ができるよう、若い段階から、キャリアデザインを描く機会をつくっていくことが重要です。

都内大学卒業者の正規・非正規雇用（平成27年3月卒）

正 規 雇 用

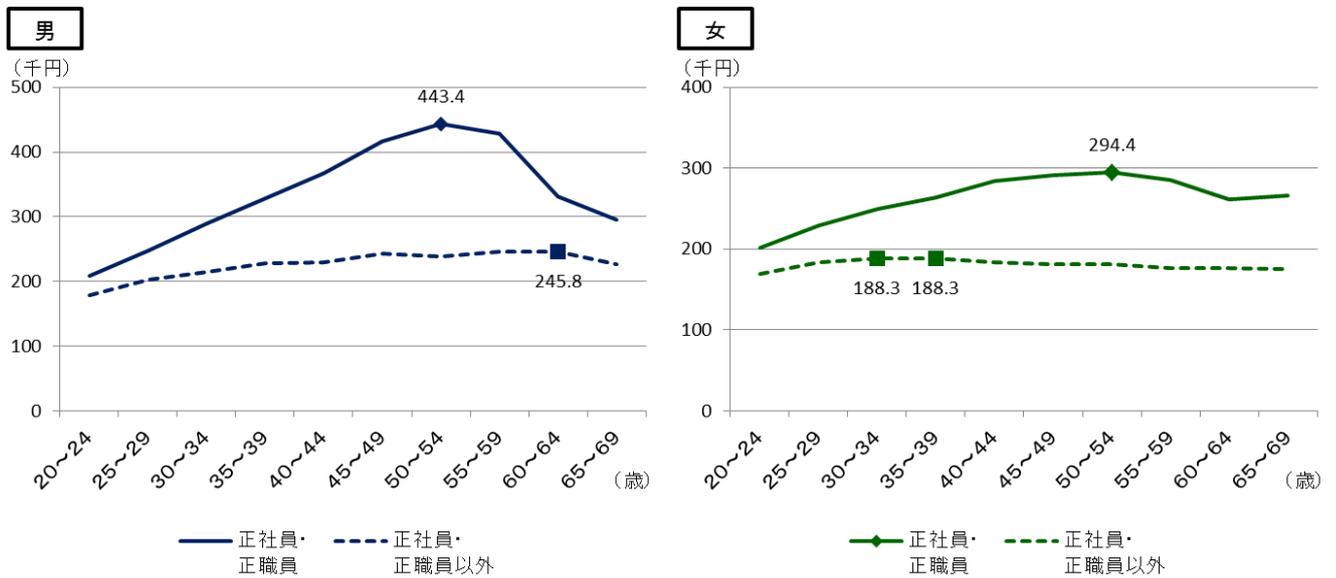


非 正 規 雇 用



資料：文部科学省「平成27年度学校基本調査」

雇用形態、性、年齢階級別賃金



資料：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

領域Ⅱ

多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

■ 取組の方向性

- 不安定な就労環境に置かれている若年層の男女に向けた、仕事に関する相談体制を充実させます。
- 職業訓練、雇用と就業希望のマッチング等により、安定した就業に向けた支援を行います。
- 男性も女性も、若いうちからキャリアデザインを描くことができるよう支援をしていきます。

<都の施策>

ア 若年層への支援

- 不安定な就労環境に置かれている若年層の男女に向けた、仕事に関する相談体制を充実させます。
- 職業訓練、雇用と就業希望のマッチング等により、安定した就業に向けた支援を実施します。
- 男性も女性も、若いうちから人生のライフイベントを見据え、長期的な視点に立って、キャリアデザインを描くことのできる支援を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
237	若年者の雇用就業支援事業	若者の就職支援のために、東京しごとセンターにヤングコーナーを設け、ワンストップサービスを展開します。個々の状況に応じたきめ細かな相談やカウンセリングに加え、セミナーや合同企業説明会、企業見学等により、若者を就業に結びつけます。	産業労働局
238	☆職業訓練の実施（若年者能力開発訓練）	都立職業能力開発センターにおいて、中卒者・高校中退者等、主に就業経験の無い若年者等を対象に、職業に必要な知識・技能に加え、社会人基礎能力の習得を重視した訓練を実施し、若年者の就業を支援します。また、複数の業種や、企画・製造・販売等の一連の業務を訓練し、若年者の適性や希望にあった業種・職種を選択を支援します。	産業労働局
239	☆キャリアデザイン意識の醸成	若者の将来を見据えたキャリアデザイン意識の醸成を図るため、大学生向け教材「キャリアデザインコンテンツ」の普及について、更に対象を広げて実施していきます。（再掲 No.22, No.47 参照）	生活文化局

＜都民・事業者の取組＞

ア 若年層への支援

- 地域において、NPOやPTA等の連携により、若年層の就業支援に取り組めます。
- 事業者団体において、若年層と企業とのミスマッチを解消するための取組を検討していきます。
- 若年層を正社員として雇用するための様々な取組について検討していきます。

番号	項目	概要	団体名
55	環境整備	(1) 就労支援のため、セミナー（雇用事例紹介、法改正対応等）、相談業務を実施します。 (2) 若年者雇用の課題の一つであるミスマッチ解消、働くことへの理解促進のため、企業見学のバスツアー、企業と大学との交流の場の提供、就職説明会への協力等、引き続き関係各機関と協力しながら推進します。	経営者協会
		ホームページや情報誌等を利用し、若年者の雇用促進の周知を進めます。	中小企業団体中央会
56	進学支援	民間企業の協力による支援プロジェクトの実施 次世代への貧困連鎖を予防するため、福祉施設で暮らす子供たちへの大学進学支援、大学就学の資金的精神的支援の提供を行います。	ボランティア・市民活動センター

④ 障害者への支援

目標

基本的人権が尊重され、障害者であることを理由に差別などが行われることがないように、取組を進めていきます。

■ 現状・課題

- 平成 25 年、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害者差別解消法が制定され、平成 28 年 4 月に施行されました。同法は、障害を理由とする不当な差別的取扱いを禁止するとともに、障害者が直面する社会的障壁を取り除くための合理的配慮の提供を求めています。
- 合理的配慮の提供に当たっては、特に女性である障害者は、障害者であることに加え、女性であることで更に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、当事者が求める適切な配慮の提供が必要です。
- 基本的人権が尊重される社会を守るため、障害者であることを理由として差別が行われたりすることのないよう、啓発活動や適切な相談対応などに取り組んでいく必要があります。

■ 取組の方向性

- 障害者差別解消法に基づき、東京都として差別禁止や合理的配慮の提供、環境整備に取り組みます。
- 特に女性である障害者は、障害者であることに加え、女性であることで更に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、当事者が求める適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めていきます。
- 障害者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していきます。

<都の施策>

ア 障害者への支援

- 国の基本方針等を踏まえた上で、差別禁止を確実なものとするため、都は、平成 28 年 3 月に作成した職員対応要領に基づき、具体的な取組を進めていきます。
- あわせて、平成 28 年 4 月に施行された改正障害者雇用促進法に基づき、募集及び採用時や職場における合理的配慮の提供義務についても、国の指針等を踏まえて、適切に対応していきます。

- 障害や障害者への理解を進め、互いを思いやる心を育む心のバリアフリーや、様々な障害特性に配慮した情報バリアフリーを進めます。
- 特に女性である障害者は、障害者であることに加え、女性であることで更に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、当事者が求める適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めます。
- 障害者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
240	☆職員対応要領の遵守	不当な差別的取扱いの禁止及び合理的配慮の提供について、職員対応要領を遵守し、適切に対応します。	各局
241	☆共生社会実現に向けた障害者理解促進事業	障害者差別解消法に基づき、東京都障害者差別解消支援地域協議会の運営や専門相談などの体制整備や普及啓発を行うとともに、ヘルプマーク・ヘルプカードの普及を図り、障害の有無により分け隔てられることのない共生社会の実現を目指します。	福祉保健局

イ 行動しやすいまちづくり

- 障害者をはじめ、誰もが自由に行動できるまちづくりを推進していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
242	福祉のまちづくりの普及・推進	「東京都福祉のまちづくり推進協議会」を設置し、福祉のまちづくりの推進に関する基本的事項を調査審議します。また、東京都福祉のまちづくり事業者団体等連絡協議会や東京都福祉のまちづくり区市町村連絡会議を開催し、情報交換や意見調整を行います。(再掲 No.135, No.234 参照)	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
243	福祉のまちづくり事業の実施	だれにも乗り降りしやすいバス整備事業（再掲No.136, No.235 参照）	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （鉄道駅エレベーター等整備事業） （鉄道駅エレベーター等整備事業） （東京 2020 オリンピック・パラリンピック競技大会会場周辺駅等）（再掲 No.136, No.235 参照）	
		鉄道駅エレベーター等整備事業（再掲 No.136, No.235 参照）	交通局
		ノンステップバスの導入（再掲 No.136, No.235 参照）	
		マタニティマークの普及への協力（再掲 No.136, No.235 参照）	
244	☆心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進	全ての人が安全、安心、快適に暮らし、訪れることができる福祉のまちづくりを推進するため、様々な障害特性等に配慮し、誰もが必要な情報を容易に入手できる環境を整備する情報バリアフリーや、思いやりの心を醸成する心のバリアフリーの取組を行う区市町村を支援します。（再掲 No.137, No.236 参照）	福祉保健局

＜都民・事業者の取組＞

ア 障害者への支援

- 都民一人ひとりが、障害者差別解消法の目的と内容を理解し、それぞれの立場において自発的に取り組みます。
- 事業者は、障害者に対する不当な差別的取扱いの禁止が法的義務、合理的配慮の提供が努力義務となっており、国の対応指針に基づいて適切に対応します。

番号	項目	概要	団体名
57	普及啓発	☆平成 30 年に精神障害者が法定雇用率の算定基礎に算入されることを見据え、中小企業における障害者雇用の状況と課題を把握し、課題解決のための発信を行います。	商工会議所

番号	項目	概要	団体名
	普及啓発	☆改正障害者雇用促進法による法定雇用率の見直しの周知等について検討します。	経営者協会
		(1) 障害があっても子供たちがひとりの人間として尊ばれ、人権意識や男女平等感覚を学校の様々な場で育てられるよう、PTA活動や卒業後のアフターケア等での機会を捉え、取り組んでいきます。 (2) 障害があっても子供たちがひとりの人間として地域に受け入れられ、人権・男女平等の理念のもとに尊ばれるよう、団体として様々な機会に発言していきます。 ☆(3) 障害者に対する偏見をなくし、障害者への差別がなくなるように様々な機会に団体として発信していきます。(再掲 No.40 参照)	特別支援学校PTA連合会
		☆東京2020パラリンピックに向け、パラスポーツ体験学習のほか、パラスポーツ観戦、パラスポーツ競技ボランティアを実施します。	連合東京
		☆通常学級において、発達障害等発達に課題のある生徒が周囲の無理解によって中傷やいじめの対象にならないよう、周囲の人達への理解啓発を進めます。	公立中学校PTA協議会

⑤性的少数者への支援

目標

基本的人権が尊重され、性的少数者であることを理由に差別などが行われることがないように、取組を進めていきます。

■ 現状・課題

- 「性」は、出生時に判定された性別（身体の性）、性自認（自分が認識している自分自身の性別）、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）など、様々な要素からなると考えられており、「出生時に判定された性と性自認が一致し、かつ、性的指向は異性」というパターンにあてはまらない人たちは、性的少数者（性的マイノリティ）などと呼ばれています。
- 性的少数者の人たちの中には、自分の性自認あるいは性的指向を打ち明けることで相手との関係が壊れるのではないかと不安を抱えている人がいます。また、日常生活の中での偏見や差別など、社会生活の様々な面で、人権に関わる問題も発生しています。
- 基本的人権が尊重される社会を守るため、性的少数者であることを理由に差別が行われたりすることのないよう、啓発活動に取り組む必要があります。
- また、性的少数者の不安や悩みに対応し、差別などを受けた場合に備えた、適切な相談対応などに取り組む必要があります。

■ 取組の方向性

- 性的少数者への偏見や差別が人権侵害であることを周知するため、啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していきます。

＜都の施策＞

ア 性的少数者への支援

- 性的少数者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していきます。また、行政や企業を始め、様々な団体との連携を図りつつ、啓発に取り組んでいきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
245	☆普及啓発の推進	啓発用の冊子及びリーフレットの作成・配布や、イベント等でのパネル展示を行います。	総務局
246	男女平等参画に関する総合相談	東京ウィメンズプラザにおいて、男女平等参画に関する様々な悩み相談、法律に関する相談など総合相談を実施します。	生活文化局
247	☆人権問題に関する相談	東京都人権プラザにおいて、人権相談（一般相談）を実施します。	総務局
248	☆東京都人権施策推進指針の推進	東京都人権施策推進指針に掲げる基本理念の下、人権施策を推進していきます。	各局

＜都民・事業者の取組＞

ア 性的少数者への支援

- 性的少数者への偏見や差別をなくし、全ての人々の人権が尊重される社会の実現を目指していきます。

番号	項目	概要	団体名
58	普及啓発	☆性的少数者をめぐる問題、課題に対する企業の対応等に関する周知・啓発について検討します。	経営者協会
		☆学習会などを通じ理解を深めます。	連合東京



推進体制

推進体制

目標	都、都民、事業者が連携して、男女平等参画社会の実現に向けて、施策や取組を推進するとともに、都民及び事業者からの男女平等参画に関する申出に適切に対応していきます。
----	--

■ 現状・課題

- 男女平等参画社会を実現するためには、あらゆる主体による幅広い分野での施策や取組が必要です。そのため、国・区市町村・都と、都民・事業者・NPOなどが連携・協働して、各々の施策や取組を進める必要があります。
- 基本条例第7条では、男女平等参画について、都民及び事業者は知事に申出ができることを定めており、これに対応する相談体制を整備し、相談機関相互の連携を強化していく必要があります。

■ 取組の方向性

- 男女平等参画を推進するための都の体制を整備していきます。

<都の施策>

ア 都における体制

- 男女平等参画を推進するため、都の体制を整備するとともに、行動計画の進捗状況についての的確に実績を把握し、毎年、都民に公表します。

番号	事業名	事業概要	所管局
249	男女平等参画審議会の運営	基本条例に基づき、知事の附属機関として設置し、行動計画及びその他男女平等参画に関する重要事項を調査審議します。	生活文化局
250	男女平等参画推進会議の運営	都における男女平等参画の促進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、関係各局部長を委員とする男女平等参画推進会議を運営します。 (再掲 No.176 参照)	生活文化局
251	年次報告の公表	基本条例第11条に基づき年次報告を作成し、東京の男女平等参画の状況及び男女平等施策の実施状況等を公表します。(再掲 No.77 参照)	生活文化局

イ 相談（都民からの申出）

- 男女平等参画に関して都民が相談や申出ができる体制を整備します。

番号	事業名	事業概要	所管局
252	男女平等参画に関する総合相談	東京ウィメンズプラザにおいて、男女平等参画に関する様々な悩み相談、法律に関する相談など総合相談を実施します。（再掲 No.246 参照）	生活文化局
253	女性の福祉に関する一般相談	緊急の保護又は自立のための援助を必要とする女性等の福祉の増進を図るため、女性相談センターにおいて、電話や面接によって生活各般の相談に応じます。	福祉保健局
254	労働相談	賃金、昇給などの男女間の格差や職場におけるハラスメントなどに関して、労働相談情報センターにおいて、相談・あっせんを行います。	産業労働局
255	男女平等参画審議会の運営	基本条例に基づき、知事の附属機関として設置し、行動計画及びその他男女平等参画に関する重要事項を調査審議します。（再掲 No.249 参照）	生活文化局

ウ 区市町村や事業者等との連携

- 都と都民及び事業者が、総合的かつ計画的に男女平等参画施策を推進するため、「東京都男女平等参画を進める会」との連携協力体制を充実します。
- 区市町村や事業者等との円滑な連携を図るため、連絡会や研修会を開催します。

番号	事業名	事業概要	所管局
256	男女平等参画を進める会の運営	基本条例に基づく行動計画の策定及び推進に関して、都民、事業者と都が、連携・協力して取り組む場として設置し、各々の行動計画の取組状況について、意見や情報の交換を行います。	生活文化局
257	☆東京都女性活躍推進会議の運営	女性の活躍推進の気運を醸成するため、事業者団体等との連携協力により、あらゆる分野における女性の活躍推進に向けた事業を実施します。	生活文化局
258	区市町村との連絡会議等	都における男女平等参画の効果的推進を図るため、区市町村男女平等施策担当者連絡会議等により、意見や情報の交換を行います。	生活文化局

番号	事業名	事業概要	所管局
259	区市町村男女平等参画施策推進状況調査の実施	各区市町村における男女平等参画施策の総合的な推進状況を把握し、区市町村間の情報の共有化を図るとともに調査結果を公表し、広く都民に情報を提供します。	生活文化局
260	男女平等参画（女性）センター館長会議	男女平等参画（女性）センター館長会議を開催し、相互に情報交換等を行うことにより、男女平等参画社会の実現を目指します。	生活文化局
261	区市町村職員等への研修の実施	区市町村の相談員等や男女平等参画（女性）センター職員等に対する支援を強化し、育成を図るため、研修を行います。	生活文化局

＜都民・事業者の取組＞

ア 都民・事業者における体制

- 男女平等参画を推進するため、東京都男女平等参画を進める会会員の体制を整備します。

番号	項目	概要	団体名
59	環境の整備等の検討	協会の各種委員会等で、男女平等参画に関連する課題について事業内容と共に検討します。	看護協会
		男女共同参画推進のための環境整備を図るため、その実現に向けた諸課題について検討します。	私大連盟
60	連携・協働	ボランティア・NPO等の市民活動センター及び自治体と連携、協働した活動を推進します。	ボランティア・市民活動センター

【数値目標】

＜ 数値目標を掲げている事業一覧 ＞

- 本女性活躍推進計画に基づく施策を着実に推進するために、都民に分かりやすい目標を設定し、基本条例に基づいて、年次報告を作成し公表します。
- ※ 前計画において、数値目標を設定した事業については、平成 27 年度実績又は直近の実績を掲載しています。

領域 I 働く場における女性の活躍

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	27 年度実績	所管局
26	保育サービスの拡充	保育サービス利用児童数 70,000 人分増	2020 年に向けた実行プラン	平成 28 年度～平成 31 年度末		福祉保健局
35	認定こども園の推進	設置数 154 か所	東京都子供・子育て支援総合計画	平成 31 年度	118 か所（平成 28 年 4 月 1 日現在）	福祉保健局
45	セクシュアル・ハラスメント防止に関する研修	該当の研修について年 1 回は必ず開催		平成 33 年度（継続実施）	○教育管理職候補者研修 211 名 1 回開催 ○初任者等研修 599 名 1 回開催 ○10 年経験者研修 1,538 名 1 回開催	教育庁

領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	27年度実績	所管局
(再)	保育サービスの拡充	保育サービス利用児童数 70,000人分増	2020年に向けた実行プラン	平成28年度～平成31年度末		福祉保健局
(再)	認定こども園の推進	設置数 154か所	東京都子供・子育て支援総合計画	平成31年度	118か所(平成28年4月1日現在)	福祉保健局
119	子育てひろば機能の充実	地域支援又は利用者支援事業を行う子育て広場を62区市町村で実施	東京都子供・子育て支援総合計画	平成31年度		福祉保健局
121	学童クラブ事業の充実	登録児童数 12,000人増(26年度比)	東京都長期ビジョン、東京都子供・子育て支援総合計画	平成31年度	95,741人(6,414人増) (平成28年5月1日現在)	福祉保健局
122	放課後における子供の居場所づくり	全小学校区で実施(平成28年度現在 1,216小学校区。中核市である八王子市を除く。)	東京都長期ビジョン、東京都教育ビジョン、東京都子供・子育て支援総合計画	平成31年度	放課後子供教室への補助 1,099か所	教育庁
136	福祉のまちづくり事業の実施	エレベーター整備 16駅		平成33年度		交通局

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	27年度実績	所管局
151	共助社会づくり推進事業	ボランティア行動者率40%	共助社会づくりを進めるための東京都指針	平成32年度		生活文化局
154	東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン	行政系の管理職に占める女性の割合20%	東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン～職員誰もが生活と仕事の調和を実現できる「都庁働き方改革」の推進～（東京都特定事業主行動計画）	平成32年度	19.3%（平成28年4月1日現在）	総務局
155	審議会等への女性委員の任用促進	審議会等における女性委員の任用率35%の早期達成	東京都女性活躍推進計画	平成33年度	27.6%（平成28年4月1日現在）	各局
156	東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン（教育委員会）	教員系の管理職に占める女性の割合22%	東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン～キャリア形成を軸とした人材育成とマネジメント～（東京都教育委員会特定事業主行動計画）	平成32年度		教育庁
161	消防団活動継続のための環境整備	特別区消防団員の充足率90%以上		平成32年度		東京消防庁

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	27年度実績	所管局
164	都立高校における男女別定員制の緩和	31校	平成29年度東京都立高等学校入学者選抜実施要綱	平成33年度	35校	教育庁
168	教職員への人権研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> ・教育管理職候補者研修(年1回) ・初任者研修(年1回) ・10年経験者研修(年1回) ・専門性向上研修(人権教育Ⅱ)(年2回) 		平成33年度(継続実施)	<ul style="list-style-type: none"> ○教育管理職候補者研修 510名 1回開催 ○初任者研修 599名 1回開催 ○10年経験者研修 1,538名 1回開催 ○専門性向上研修 <ul style="list-style-type: none"> ・人権教育Ⅰ 47名 2回開催 ・人権教育Ⅱ・Ⅲ 34名 2回開催 	教育庁

領域Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	27年度実績	所管局
204	高等学校卒業程度認定試験合格支援事業	62区市町村	東京都子供・子育て支援総合計画、東京都ひとり親家庭自立支援計画	平成31年度	19区市町村	福祉保健局
207	母子・父子自立支援プログラム策定事業	62区市町村	東京都子供・子育て支援総合計画、東京都ひとり親家庭自立支援計画	平成31年度	都実施事業 13町村	福祉保健局
(再)	保育サービスの拡充	保育サービス利用児童数70,000人分増	2020年に向けた実行プラン	平成28年度～平成31年度末		福祉保健局
(再)	認定こども園の推進	設置数154か所	東京都子供・子育て支援総合計画	平成31年度	118か所(平成28年4月1日現在)	福祉保健局
(再)	学童クラブ事業の充実	登録児童数12,000人増(26年度比)	東京都長期ビジョン、東京都子供・子育て支援総合計画	平成31年度	95,741人(6,414人増) (平成28年5月1日現在)	福祉保健局
224	(1) サービス付き高齢者向け住宅の供給助成 (2) 東京都高齢者向け優良賃貸住宅の供給助成	28,000戸	高齢者の居住安定確保プランほか	平成37年度	1,533戸 (平成28年3月末日現在累計17,528戸)	都市整備局

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	27年度実績	所管局
(再)	福祉のま ちづくり 事業の実 施	エレベータ ー整備 16 駅		平成 33 年度		交通局

＜ 都民ファーストでつくる「新しい東京」～2020年に向けた実行プラン～
に記載のある目標数値 ＞

(ダイバーシティ)

○子供を安心して産み育てられるまち

1 東京の特性を踏まえた保育サービスの充実

政策目標	目標年次	目標値
待機児童の解消	平成 31 年度末	解消
保育サービス利用児童数	平成 31 年度末 (平成 32 年 4 月)	7 万人分増 (平成 28 年度から 4 年間)
都営住宅・公社住宅の建替えに伴う創出用地のうち福祉インフラ整備への活用が見込まれる候補地を提供	平成 36 年度末	30ha 超

2 子育て環境の整備

政策目標	目標年次	目標値
妊娠・出産・子育ての切れ目ない支援体制の構築	平成 31 年度	全区市町村
学童クラブのいわゆる待機児童の解消	平成 31 年度末	解消
学童クラブ登録児童数	平成 31 年度末 (平成 32 年 5 月)	1 万 2 千人分増 (平成 26 年度から 6 年間)
放課後子供教室の設置	平成 31 年度末	全小学校区 (平成 27 年度設置数 1, 112 校区) ※全小学校区 1, 286 校区 (平成 28 年 4 月時点)
子育て支援住宅認定制度による整備	平成 32 年度	4, 400 戸

○高齢者が安心して暮らせる社会

1 高齢者が地域で安心して生活できる基盤の整備

政策目標	目標年次	目標値
サービス付き高齢者向け住宅※等の整備 ※サービス付き高齢者向け住宅、東京都高齢者向け優良賃貸住宅及び独立行政法人都市再生機構が管理する高齢者向けの優良な賃貸住宅	平成 37 年度末	2 万 8 千戸 (平成 27 年度末 17,528 戸)

○誰もが活躍できるまち

1 ライフ・ワーク・バランス

政策目標	目標年次	目標値
就学前の児童をもつ父親の家事・育児時間の増加	平成 36 年度	3 時間／日 (平成 25 年 : 77 分／日)
「男性も家事・育児を行うことは当然である」というイメージを持つ都民の割合	平成 32 年度	70% (平成 27 年 : 50.9%)
働き方改革の推進(働き方改革宣言企業)	平成 32 年度	4,000 社

2 女性の活躍

政策目標	目標年次	目標値
女性(うち 25~44 歳)の有業率の上昇	平成 34 年	78% (平成 24 年 : 71.3%)
都の支援による就職者(女性)	平成 32 年度	11,500 人
	平成 36 年度	19,000 人

3 高齢者の就業

政策目標	目標年次	目標値
高齢者(うち 60~69 歳)の有業率の上昇	平成 34 年	56% (平成 24 年 : 53.4%)
都の支援による就職者(高齢者)	平成 32 年度	16,500 人
	平成 36 年度	27,000 人

4 若者の就業

政策目標	目標年次	目標値
若者（うち 20～34 歳）の有業率の上昇	平成 34 年	81% (平成 24 年 : 78.2%)
都の支援による就職者(若者)	平成 32 年度	33,500 人
	平成 36 年度	54,000 人

5 非正規雇用対策

政策目標	目標年次	目標値
求職活動を行う不本意非正規を半減	平成 34 年	83,000 人 (平成 24 年 : 167,100 人)
都の非正規対策による正規雇用化	平成 29 年度	15,000 人

○誰もが優しさを感じられるまち

5 ボランティアへの参加を希望する人を活躍の場につなげる体制を整備

政策目標	目標年次	目標値
ボランティア行動者率	平成 32 年度	40%

(スマートシティ)

○国際金融・経済都市

2 中小企業支援による経済活動の活性化

政策目標	目標年次	目標値
都の支援により起業を目指す女性数	平成 32 年度	500 人/年

東京都女性活躍推進計画 事業一覧

No.	事業名	所管局
領域 I 働く場における女性の活躍		
① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進		
ア. ポジティブ・アクションの推進		
1	男女雇用平等参画状況調査	産業労働局
2	事業者団体との連絡会等	産業労働局
3	職場における男女平等の推進	産業労働局
4	☆女性の活躍推進事業	産業労働局
5	☆女性の活躍推進人材育成事業	産業労働局
6	☆女性の活躍推進等職場環境整備事業	産業労働局
7	☆公共調達を通じた女性活躍の支援	財務局・各局
イ. 雇用機会均等に関する普及啓発		
8	資料の発行・整備	産業労働局
9	職場における男女平等の推進	産業労働局
② 女性の就業継続やキャリア形成		
ア. 働きやすい雇用環境整備などによる職場における女性の活躍推進		
10	いきいき職場推進事業	産業労働局
11	☆雇用環境整備推進事業	産業労働局
12	東京次世代育成企業支援事業（登録制度）	産業労働局
13	☆仕事と介護の両立推進事業	産業労働局
14	中小企業従業員融資	産業労働局
15	☆女性の活躍推進事業（再掲No.4）	産業労働局
16	☆女性の活躍推進人材育成事業（再掲No.5）	産業労働局
17	☆女性の活躍推進等職場環境整備事業（再掲No.6）	産業労働局
18	パートアドバイザー制度	産業労働局
19	労働相談	産業労働局
20	非正規雇用に関する法令等普及啓発事業	産業労働局
21	職業訓練の実施	産業労働局
イ. 働く女性のキャリア形成意識の醸成、悩みや不安の解消を進める取組		
22	☆キャリアデザイン意識の醸成	生活文化局
23	☆女性・青年農業者育成対策	産業労働局
24	農業改良特別指導	産業労働局
25	☆働く女性への支援	生活文化局
ウ. 保育サービスの充実		
26	保育サービスの拡充	福祉保健局
27	認証保育所の推進	福祉保健局
28	認証保育所に対する税制支援	主税局
29	私立幼稚園等における預かり保育の推進	生活文化局
30	認証保育所の指導監督等	福祉保健局
31	☆認可外保育施設に対する巡回指導強化事業	福祉保健局
32	認証保育所等研修事業	福祉保健局
33	☆認可外保育施設利用支援事業	福祉保健局
34	☆待機児童解消に向けた税制支援	主税局
35	認定こども園の推進	福祉保健局・生活文化局・教育庁
36	子育て推進交付金	福祉保健局
37	延長保育	福祉保健局
38	病児保育事業費補助	福祉保健局
39	院内保育施設の支援	福祉保健局
40	☆都立病院・公社病院における病児保育事業の実施	病院経営本部

東京都女性活躍推進計画 事業一覧

No.	事業名	所管局
41	☆企業による保育施設設置支援事業	産業労働局
42	☆企業主導型保育施設設置促進事業	産業労働局
③ 職場におけるいやがらせ(ハラスメント)問題		
ア. 相談・普及啓発		
43	労働相談	産業労働局
イ. 都庁内におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止対策		
44	セクシュアル・ハラスメント防止連絡会議	総務局
45	セクシュアル・ハラスメント等防止に関する研修	総務局・各局・教育庁
46	セクシュアル・ハラスメント等相談員の設置	各局
④ 若者のキャリア教育の推進		
ア. 若者のキャリア教育の推進		
47	☆キャリアデザイン意識の醸成 (再掲No.22)	生活文化局
48	☆女性・青年農業者育成対策 (再掲No.23)	産業労働局
49	わく(Work)わく(Work)Week Tokyo (中学生の職場体験)の推進	青少年・治安対策本部/ 教育庁
50	☆現場体験型インターンシップ	総務局(首都大学東京)
⑤ 起業等を目指す女性に対する支援		
ア. 起業家・自営業者への支援		
51	☆女性ベンチャー成長促進事業	産業労働局
52	創業支援の融資	産業労働局
53	☆女性・若者・シニア創業サポート事業	産業労働局
54	創業支援拠点の運営	産業労働局
55	創業支援施設の提供	産業労働局
56	農業改良特別指導 (再掲No.24)	産業労働局
57	☆女性・青年農業者育成対策 (再掲No.23, No.48)	産業労働局
58	☆働く女性への支援 (再掲No.25)	生活文化局
⑥ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援		
ア. 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援		
59	☆女性しごと応援テラス事業	産業労働局
60	☆多摩地域女性就業支援プログラム	産業労働局
61	☆輝け!女性の就業拡大事業	産業労働局
62	☆女性向け委託訓練の実施	産業労働局
63	保育サービス付き職業訓練の実施	産業労働局
64	医師勤務環境改善事業	福祉保健局
65	☆テレワーク導入に向けた体験型普及推進事業	産業労働局
66	☆テレワーク活用促進モデル実証事業	産業労働局
67	☆テレワーク推進センター(仮称)等の運営	産業労働局
68	☆女性の活躍推進等職場環境整備事業 (再掲No.6)	産業労働局
69	☆在宅勤務普及プロジェクト	生活文化局
⑦ 普及啓発活動の充実		
ア. 情報の提供		
70	☆女性の活躍推進シンポジウム	生活文化局
71	☆東京都女性活躍推進大賞の贈呈	生活文化局
72	☆働く女性への支援 (再掲No.25, No.58)	生活文化局
73	農業改良特別指導 (再掲No.24, No.56)	産業労働局
74	男性の家事・育児への参画	生活文化局
75	普及啓発及び情報提供の実施	生活文化局
76	インターネットによる情報提供	生活文化局
77	年次報告の公表	生活文化局
78	資料の発行・整備 (再掲No.8)	産業労働局

東京都女性活躍推進計画 事業一覧

No.	事業名	所管局
79	東京ウィメンズプラザ図書資料室の運営	生活文化局
イ. 交流及び指導者研修		
80	女性団体との交流	生活文化局
領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現		
1 生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)の実現		
① 働き方の見直し		
ア. 働き方の改革		
81	☆働き方改革推進事業	産業労働局
82	☆働き方改革支援事業	産業労働局
83	☆テレワーク導入に向けた体験型普及推進事業 (再掲No.65)	産業労働局
84	☆テレワーク活用促進モデル実証事業 (再掲No.66)	産業労働局
85	☆テレワーク推進センター(仮称)等の運営 (再掲No.67)	産業労働局
86	☆女性の活躍推進等職場環境整備事業 (再掲No.6, No.68)	産業労働局
87	☆在宅勤務普及プロジェクト (再掲No.69)	生活文化局
イ. 男女ともに家庭と仕事を両立させるライフ・ワーク・バランスの推進		
88	ライフ・ワーク・バランス推進事業	生活文化局
ウ. 子育て・介護等と仕事を両立できる環境づくり		
89	いきいき職場推進事業 (再掲No.10)	産業労働局
90	☆雇用環境整備推進事業 (再掲No.11)	産業労働局
91	東京次世代育成企業支援事業(登録制度) (再掲No.12)	産業労働局
92	☆仕事と介護の両立推進事業 (再掲No.13)	産業労働局
93	中小企業従業員融資 (再掲No.14)	産業労働局
② 男性の家事・育児等への参画		
ア. 男性の家事・育児等への参画のための環境づくりの促進		
94	いきいき職場推進事業 (再掲No.10, No.89)	産業労働局
95	☆雇用環境整備推進事業 (再掲No.11, No.90)	産業労働局
96	東京次世代育成企業支援事業(登録制度) (再掲No.12, No.91)	産業労働局
97	ライフ・ワーク・バランス推進事業 (再掲No.88)	生活文化局
イ. 男性の家事・育児等への参画促進のための啓発		
98	男性の家事・育児への参画 (再掲No.74)	生活文化局
③ 妊娠・出産・子育てに対する支援		
ア. 保育サービスの充実		
99	保育サービスの拡充 (再掲No.26)	福祉保健局
100	認証保育所の推進 (再掲No.27)	福祉保健局
101	認証保育所に対する税制支援 (再掲No.28)	主税局
102	私立幼稚園等における預かり保育の推進 (再掲No.29)	生活文化局
103	認証保育所の指導監督等 (再掲No.30)	福祉保健局
104	☆認可外保育施設に対する巡回指導強化事業 (再掲No.31)	福祉保健局
105	認証保育所等研修事業 (再掲No.32)	福祉保健局
106	☆認可外保育施設利用支援事業 (再掲No.33)	福祉保健局
107	☆待機児童解消に向けた税制支援 (再掲No.34)	主税局
108	認定こども園の推進 (再掲No.35)	福祉保健局・生活文化局・教育庁
109	子育て推進交付金 (再掲No.36)	福祉保健局
110	延長保育 (再掲No.37)	福祉保健局
111	病児保育事業費補助 (再掲No.38)	福祉保健局
112	院内保育施設の支援 (再掲No.39)	福祉保健局
113	☆都立病院・公社病院における病児保育事業の実施 (再掲No.40)	病院経営本部

東京都女性活躍推進計画 事業一覧

No.	事業名	所管局
114	☆企業による保育施設設置支援事業（再掲No.41）	産業労働局
115	☆企業主導型保育施設設置促進事業（再掲No.42）	産業労働局
イ. 地域での子育て支援		
116	一時預かり事業補助	福祉保健局
117	定期利用保育事業補助	福祉保健局
118	子供家庭支援センター事業	福祉保健局
119	子育てひろば機能の充実	福祉保健局
120	親の子育て力向上支援事業	福祉保健局
121	学童クラブ事業の充実	福祉保健局
122	放課後における子供の居場所づくり	教育庁
123	児童相談所の運営	福祉保健局
124	子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）の推進	福祉保健局
125	☆出産・子育て応援事業（ゆりかご・とうきょう事業）	福祉保健局
126	児童虐待への取組の推進	福祉保健局・警視庁・教育庁
127	子供の心診療拠点病院	福祉保健局
128	子育て推進交付金（再掲No.36, No.109）	福祉保健局
ウ. 子育てと仕事の両立が可能な環境整備づくりの促進		
129	ライフ・ワーク・バランス推進事業（再掲No.88, No.97）	生活文化局
130	いきいき職場推進事業（再掲No.10, No.89）	産業労働局
131	☆雇用環境整備推進事業（再掲No.11, No.90）	産業労働局
132	東京次世代育成企業支援事業（登録制度）（再掲No.12, No.91）	産業労働局
133	中小企業従業員融資（再掲No.14, No.93）	産業労働局
134	男性の家事・育児への参画（再掲No.74）	生活文化局
エ. 行動しやすいまちづくり		
135	福祉のまちづくりの普及・推進	福祉保健局
136	福祉のまちづくり事業の実施	都市整備局・交通局
137	☆心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進	福祉保健局
138	子育て家庭の外出環境の整備	福祉保健局
④ 介護に対する支援		
ア. 介護への支援		
139	在宅介護サービス	福祉保健局
140	認知症高齢者グループホーム	福祉保健局
141	介護保険施設の整備（特別養護老人ホーム）	福祉保健局
142	介護保険施設の整備（老人保健施設）	福祉保健局
イ. 仕事と介護の両立が可能な環境づくりの促進		
143	☆仕事と介護の両立推進事業（再掲No.13, No.92）	産業労働局
144	いきいき職場推進事業（再掲No.10, No.89, No.130）	産業労働局
145	☆雇用環境整備推進事業（再掲No.11, No.90, No.131）	産業労働局
146	中小企業従業員融資（再掲No.14, No.93, No.133）	産業労働局
147	ライフ・ワーク・バランス推進事業（再掲No.88, No.97, No.129）	生活文化局
148	男性の家事・育児への参画（再掲No.73, No.134）	生活文化局
2 地域における活動機会の拡大		
ア. 地域における男女平等参画の促進		
149	ライフ・ワーク・バランス推進事業（再掲No.88, No.97, No.129, No.147）	生活文化局
150	☆地域で活躍する女性の活動を紹介するイベント	生活文化局
151	☆共助社会づくり推進事業	生活文化局

東京都女性活躍推進計画 事業一覧

No.	事業名	所管局
3 男女平等参画を推進する社会づくり		
① 政治・行政分野への参画促進		
ア. 政治・行政分野における男女平等参画の促進		
152	採用及び職域の拡大に当たっての男女平等の徹底	各局
153	管理職選考受験の奨励	各局
154	☆東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン	総務局
155	審議会等への女性委員の任用促進	各局・生活文化局
イ. 教育分野における男女平等参画の促進		
156	東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン（教育委員会）	教育庁
② 防災・復興分野への参画促進		
ア. 防災における男女平等参画の促進		
157	☆女性防災人材の育成	総務局
158	☆女性視点の防災ブックの検討・作成等	総務局
159	防災（語学）ボランティア	生活文化局
160	防火防災訓練の推進による地域全体の防災力の強化	東京消防庁
161	消防団活動継続のための環境整備	東京消防庁
③ 教育・学習の充実		
ア. 学校での男女平等		
162	学校における人権教育の実施	教育庁
163	人権教育に関する指導内容や方法の改善・充実	教育庁
164	都立高校における男女別定員制の緩和	教育庁
165	インターンシップの推進	教育庁
166	わく（Work）わく（Work）Week Tokyo（中学生の職場体験）の推進（再掲No.49）	青少年・治安対策本部／教育庁
167	進路指導の充実	教育庁
イ. 研修・情報提供		
168	教職員への人権研修の実施	教育庁
169	社会教育関係職員等研修の実施	教育庁
170	情報資料の収集と提供	教育庁
ウ. 多様な学習機会の提供		
171	都立学校公開講座	教育庁
172	自主学習活動の支援	生活文化局
173	職業訓練の実施（再掲No.21）	産業労働局
④ 社会制度・慣行の見直し		
ア. 都庁内における対応		
174	都職員の旧姓使用	総務局・各局
175	庁内広報紙作成のポイント	生活文化局
176	男女平等参画推進会議の運営	生活文化局
⑤ 生涯を通じた男女の健康支援		
ア. 母子保健医療体制の整備及び相談等の支援		
177	周産期母子医療体制の整備	福祉保健局
178	小児救急医療体制の整備	福祉保健局
179	母子保健医療に関する相談事業・情報提供事業	福祉保健局
180	医療費の助成等	福祉保健局
181	不妊治療費の助成	福祉保健局
182	☆不妊検査等助成	福祉保健局
イ. 各年代に応じた健康支援及び性教育		
183	学校における性教育の改善・充実	教育庁

東京都女性活躍推進計画 事業一覧

No.	事業名	所管局
184	性感染症対策・エイズ対策	福祉保健局
185	エイズ啓発拠点事業の充実・強化	福祉保健局
186	エイズ対策普及啓発活動の強化	福祉保健局
187	生涯を通じた女性の健康支援	福祉保健局
188	女性専用外来の設置	病院経営本部
189	☆ウェルネス・チャレンジ	福祉保健局
190	☆「ちょっと実行、ずっと健康。」ウォーキングマップ作成・活用事業	福祉保健局
191	☆地域のつながりを通じた生活習慣改善推進事業	福祉保健局
192	女性のがん対策強化事業	福祉保健局
193	自殺総合対策東京会議	福祉保健局
194	自殺問題に関する普及啓発	福祉保健局
195	「ゲートキーパー」の養成	福祉保健局
196	「こころといのちの相談・支援東京ネットワーク」の構築	福祉保健局
197	夜間こころの電話相談事業	福祉保健局
198	東京都自殺相談ダイヤル～こころといのちのほっとライン～	福祉保健局
199	地域自殺対策強化事業	福祉保健局
領域Ⅲ. 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援		
① ひとり親家庭への支援		
ア. ひとり親家庭の相談や就業支援等		
200	東京都ひとり親家庭支援センター事業	福祉保健局
201	母子・父子自立支援員の活動	福祉保健局
202	ひとり親家庭等生活向上事業の実施	福祉保健局
203	☆ひとり親家庭等在宅就業推進事業	福祉保健局
204	☆高等学校卒業程度認定試験合格支援事業	福祉保健局
205	母子家庭及び父子家庭自立支援給付金事業	福祉保健局
206	☆東京都ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付事業	福祉保健局
207	母子・父子自立支援プログラム策定事業	福祉保健局
208	☆ひとり親家庭相談窓口強化事業	福祉保健局
209	職業訓練の実施（母子家庭の母等に対する職業訓練）	産業労働局
210	ひとり親家庭ホームヘルプサービス事業補助	福祉保健局
211	児童扶養手当・児童育成手当（育成手当）の支給	福祉保健局
212	母子及び父子福祉資金の貸付	福祉保健局
213	ひとり親家庭に対する都営住宅の入居機会の拡大	都市整備局
イ. 保育サービス等の整備		
214	保育サービスの拡充（再掲No.26）	福祉保健局
215	認証保育所の推進（再掲No.27）	福祉保健局
216	認定こども園の推進（再掲No.35）	福祉保健局・生活文化局・教育庁
217	一時預かり事業補助（再掲No.116）	福祉保健局
218	定期利用保育事業補助（再掲No.117）	福祉保健局
219	学童クラブ事業の充実（再掲No.121）	福祉保健局
220	子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）の推進（再掲No.124）	福祉保健局
② 高齢者への支援		
ア. 地域における高齢者への支援		
221	緊急通報システム及び火災安全システムの整備支援	福祉保健局・東京消防庁

東京都女性活躍推進計画 事業一覧

No.	事業名	所管局
222	シルバーピアの整備	福祉保健局・都市整備局
223	サービス付き高齢者向け住宅等の登録・閲覧制度	都市整備局
224	(1) サービス付き高齢者向け住宅の供給助成/ (2) 東京都高齢者向け優良賃貸住宅の供給助成	都市整備局
225	高齢者等入居支援事業「あんしん居住制度」	都市整備局
226	単身者向け都営住宅の公募	都市整備局
227	☆ウェルネス・チャレンジ (再掲No.189)	福祉保健局
228	☆「ちよっと実行、ずっと健康。」ウォーキングマップ作成・活用事業 (再掲No.190)	福祉保健局
229	☆地域のつながりを通じた生活習慣改善推進事業 (再掲No.191)	福祉保健局
230	高齢者の雇用就業支援事業	産業労働局
231	職業訓練の実施 (高年齢者訓練)	産業労働局
232	はつらつ高齢者就業機会創出支援事業	産業労働局
233	シルバー人材センター事業の推進	産業労働局
イ. 行動しやすいまちづくり		
234	福祉のまちづくりの普及・推進 (再掲No.135)	福祉保健局
235	福祉のまちづくり事業の実施 (再掲No.136)	都市整備局・交通局
236	☆心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進 (再掲No.137)	福祉保健局
③ 若年層への支援		
ア. 若年層への支援		
237	若年者の雇用就業支援事業	産業労働局
238	☆職業訓練の実施 (若年者能力開発訓練)	産業労働局
239	☆キャリアデザイン意識の醸成 (再掲No.22, No.47)	生活文化局
④ 障害者への支援		
ア. 障害者への支援		
240	☆職員対応要領の遵守	各局
241	☆共生社会実現に向けた障害者理解促進事業	福祉保健局
イ. 行動しやすいまちづくり		
242	福祉のまちづくりの普及・推進 (再掲No.135, No.234)	福祉保健局
243	福祉のまちづくり事業の実施 (再掲No.136, No.235)	都市整備局・交通局
244	☆心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進 (再掲No.137, No.236)	福祉保健局
⑤ 性的少数者への支援		
ア. 性的少数者への支援		
245	☆普及啓発の推進	総務局
246	男女平等参画に関する総合相談	生活文化局
247	☆人権問題に関する相談	総務局
248	☆東京都人権施策推進指針の推進	各局
「推進体制」		
推進体制		
ア. 都における体制		
249	男女平等参画審議会の運営	生活文化局
250	男女平等参画推進会議の運営 (再掲No.176)	生活文化局
251	年次報告の公表 (再掲No.77)	生活文化局
イ. 相談(都民からの申出)		
252	男女平等参画に関する総合相談 (再掲No.246)	生活文化局
253	女性の福祉に関する一般相談	福祉保健局
254	労働相談	産業労働局
255	男女平等参画審議会の運営 (再掲No.249)	生活文化局

東京都女性活躍推進計画 事業一覧

No.	事業名	所管局
ウ. 区市町村や事業者等との連携		
256	男女平等参画を進める会の運営	生活文化局
257	☆東京都女性活躍推進会議の運営	生活文化局
258	区市町村との連絡会議等	生活文化局
259	区市町村男女平等参画施策推進状況調査の実施	生活文化局
260	男女平等参画（女性）センター館長会議	生活文化局
261	区市町村職員等への研修の実施	生活文化局

東京都女性活躍推進計画 都民・事業者の取組一覧

No.	項目	団体名
領域Ⅰ 働く場における女性の活躍		
① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進		
ア. ポジティブ・アクションの推進		
1	懇談会等で検討	☆商工会議所、書籍出版協会
2	職場における男女平等参画の促進	☆商工会議所、中小企業団体中央会、☆工業団体連合会、私大連盟、連合東京、☆生協連合会、中小企業家同友会、☆書籍出版協会
イ. 雇用機会均等に関する普及啓発		
3	相談・情報提供	商工会連合会、☆経営者協会、☆工業団体連合会、書籍出版協会、雑誌協会
4	研修の実施	専修学校各種学校協会
② 女性の就業継続やキャリア形成		
ア. 働きやすい雇用環境整備などを通じた職場における女性の活躍推進		
5	環境整備	中小企業団体中央会、☆商工会議所、☆商工会連合会、☆生協連合会
6	パート・派遣労働者の雇用環境整備	商工会連合会、中小企業団体中央会、☆工業団体連合会、医師会、(☆)連合東京
イ. 働く女性のキャリア形成意識の醸成、悩みや不安の解消を進める取組		
7	キャリア形成支援	専修学校各種学校協会、☆中小企業家同友会
③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題		
ア. セクシュアル・ハラスメント防止の普及啓発等		
8	普及啓発・研修	☆商工会議所、工業団体連合会、専修学校各種学校協会、☆生協連合会、☆経営者協会
9	NPO支援	NPOサポートセンター
イ. 相談・普及啓発		
10	相談	書籍出版協会
④ 若者のキャリア教育の推進		
ア. 若者のキャリア教育の推進		
11	☆キャリア教育の支援	☆商工会議所、☆(再)商工会連合会、☆経営者協会、☆公立高等学校PTA連合会、☆公立高等学校定通PTA連合会、☆ソプロチミスト日本東リジョン、☆NPOサポートセンター
⑤ 起業等を目指す女性に対する支援		
ア. 起業家・自営業者への支援		
12	活動支援	商工会連合会、☆商工会議所、NPOサポートセンター
13	女性部の情報交換	☆商店街振興組合連合会
14	相談・情報提供	中小企業団体中央会、商店街振興組合連合会、書籍出版協会、NPOサポートセンター
⑥ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援		
ア. 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援		
15	活動支援	(☆) (一部再)商工会連合会、(☆)ソプロチミスト日本東リジョン
16	無料職業紹介事業	看護協会
17	潜在看護職員を対象とした復職支援研修	(☆)看護協会

東京都女性活躍推進計画 都民・事業者の取組一覧

No.	項目	団体名
⑦ 普及啓発活動の充実		
ア. 情報の提供		
18	意識啓発等	商工会議所、商工会連合会、青年会議所、☆工業団体連合会、書籍出版協会、看護協会、☆生協連合会、☆公立高等学校PTA連合会、☆私大連盟、☆連合東京
19	情報提供	私大連盟、地域婦人団体連盟、☆生協連合会
領域Ⅱ 女性も男性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現		
1 生活と仕事の調和（ライフ・ワーク・バランス）の実現		
① 働き方の見直し		
ア. 働き方の改革		
20	環境整備	商工会議所、中小企業団体中央会、医師会、看護協会、中小企業家同友会、☆（一部再）経営者協会
イ. 男女ともに家庭と仕事を両立させるライフ・ワーク・バランスの推進		
21	学習会等の開催	☆商工会議所、（☆）連合東京、中小企業家同友会、地域婦人団体連盟
② 男性の家事・育児等への参画		
ア. 男性の家事・育児等への参画のための環境づくりの促進		
22	意識啓発	☆公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会、公立中学校PTA協議会、（一部再）青年会議所
23	環境整備	（再）商工会議所、（再）中小企業団体中央会、（再）医師会、（再）看護協会、（再）中小企業家同友会、☆（再）経営者協会
③ 妊娠・出産・子育てに対する支援		
ア. 地域での子育て支援		
24	子育て支援のための環境づくり	私立幼稚園連合会、公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会、小学校PTA協議会、（一部再）公立中学校PTA協議会、公立高等学校定通PTA連合会、（☆）ソロプチミスト日本東リジョン、ボランティア・市民活動センター
イ. 子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進		
25	環境整備	☆商工会議所
26	両立支援のための環境整備	経営者協会、中小企業団体中央会、書籍出版協会、（再）医師会、連合東京、☆生協連合会
④ 介護に対する支援		
ア. 介護への支援		
27	介護する家族への支援	ボランティア・市民活動センター
28	☆介護への支援	☆地域婦人団体連盟
イ. 介護と仕事の両立が可能な環境づくりの促進		
29	両立支援のための環境整備	（再）中小企業団体中央会、書籍出版協会、看護協会、私大連盟、（再）連合東京、地域婦人団体連盟、☆（再）生協連合会

東京都女性活躍推進計画 都民・事業者の取組一覧

No.	項目	団体名
2 地域における活動機会の拡大		
ア. 地域における男女平等参画の促進		
30	女性の参画・役員の登用	J A 東京女性組織協議会、書籍出版協会、(☆) 連合東京、地域婦人団体連盟、生協連合会、ソロプチミスト日本東リジョン
31	父親等の P T A 参加	公立幼稚園・こども園 P T A 連絡協議会、(☆) 小学校 P T A 協議会、(☆) 公立中学校 P T A 協議会、公立高等学校 P T A 連合会、公立高等学校定通 P T A 連合会、(☆) 特別支援学校 P T A 連合会
32	男性の地域活動への参加	地域婦人団体連盟、N P O サポートセンター
33	市民活動への参加	ボランティア・市民活動センター
34	調査	地域婦人団体連盟
3 男女平等参画を推進する社会づくり		
① 政治・行政分野への参画促進		
ア. 政治・行政分野における男女平等参画の促進		
35	政治・行政分野への女性の参画	連合東京、地域婦人団体連盟
② 防災・復興分野への参画促進		
ア. 防災における男女平等参画の促進		
36	男女平等参画意識の啓発	看護協会、(☆) 地域婦人団体連盟、ボランティア・市民活動センター、☆特別支援学校 P T A 連合会
③ 教育・学習の充実		
ア. 学校での男女平等		
37	男女平等参画意識の啓発	私立初等学校協会、私大連盟、小学校 P T A 協議会、(☆) 公立中学校 P T A 協議会
38	進路指導	公立高等学校 P T A 連合会
39	研修・講習会等	看護協会、専修学校各種学校協会、公立高等学校 P T A 連合会、公立高等学校定通 P T A 連合会、ボランティア・市民活動センター、私大連盟
イ. 多様な学習機会の提供		
40	地域での教育	私立幼稚園 P T A 連合会、私立初等学校父母の会連合会、(再) 小学校 P T A 協議会、公立高等学校 P T A 連合会、(☆) 特別支援学校 P T A 連合会、ソロプチミスト日本東リジョン
41	家庭での教育	公立幼稚園・こども園 P T A 連絡協議会
42	N P O 支援	(☆) N P O サポートセンター
43	情報提供・ネットワーク	ボランティア・市民活動センター
44	看護職の教育	看護協会
④ 社会制度・慣行の見直し		
ア. 制度・慣行の検討		
45	懇談会等の検討	書籍出版協会
46	N P O 支援	☆生協連合会
⑤ 生涯を通じた男女の健康支援		
ア. 母子保健医療体制の整備及び相談等の支援		
47	出産準備支援・育児支援等	看護協会
イ. 各年代に応じた健康支援及び性教育		
48	健康支援	医師会、☆商工会議所、☆経営者協会

東京都女性活躍推進計画 都民・事業者の取組一覧

No.	項目	団体名
49	相談等	経営者協会
50	情報発信等	看護協会
51	提唱活動	ソロプチミスト日本東リジョン
52	性教育等	医師会、看護協会、私立初等学校協会
領域Ⅲ. 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援		
① ひとり親家庭への支援		
ア. ひとり親家庭の相談や就業支援等		
53	様々な支援	ボランティア・市民活動センター
② 高齢者への支援		
ア. 地域における高齢者への支援		
54	環境整備	J A 東京女性組織協議会、私立初等学校協会、地域婦人団体連盟、(一部再) ボランティア・市民活動センター、☆商工会議所
③ 若年層への支援		
ア. 若年層への支援		
55	環境整備	経営者協会、中小企業団体中央会
56	進学支援	ボランティア・市民活動センター
④ 障害者への支援		
ア. 障害者への支援		
57	普及啓発	☆商工会議所、☆経営者協会、(☆) 特別支援学校 P T A 連合会、☆連合東京、☆公立中学校 P T A 協議会
⑤ 性的少数者への支援		
ア. 性的少数者への支援		
58	普及啓発	☆経営者協会、☆連合東京
「推進体制」		
推進体制		
都民・事業者における体制		
59	環境の整備等の検討	看護協会、私大連盟
60	連携・協働	ボランティア・市民活動センター

參考資料

東京都男女平等参画基本条例

目次

前文

第1章 総則（第1条—第7条）

第2章 基本的施策（第8条—第11条）

第3章 男女平等参画の促進（第12条・第13条）

第4章 性別による権利侵害の禁止（第14条）

第5章 東京都男女平等参画審議会（第15条—第19条）

附則

男性と女性は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人權を尊重しなければならない。

東京都は、男女平等施策について、国際社会や国内の動向と協調しつつ、積極的に推進してきた。長年の取組により男女平等は前進してきているものの、今なお一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している。

本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても、社会生活においても、男女を問わず一人一人に、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要である。男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に共に参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されるのである。

すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会の実現を目指し、ここに、この条例を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この条例は、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都（以下「都」という。）、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ効果的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（定義）

第2条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 男女平等参画 男女が、性別にかかわらず個人として尊重され、及び一人一人にその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、責任を分かち合うことをいう。
- 二 積極的改善措置 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をいう。

- 三 セクシュアル・ハラスメント 性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

(基本理念)

第3条 男女平等参画は、次に掲げる男女平等参画社会を基本理念として促進されなければならない。

- 一 男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
- 二 男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会
- 三 男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

(都の責務)

第4条 都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。

- 2 都は、男女平等参画施策を推進するに当たり、都民、事業者、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）と相互に連携と協力を図ることができるよう努めるものとする。

(都民の責務)

第5条 都民は、男女平等参画社会について理解を深め、男女平等参画の促進に努めなければならない。

- 2 都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

(事業者の責務)

第6条 事業者は、その事業活動に関し、男女平等参画の促進に努めなければならない。

- 2 事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

(都民等の申出)

第7条 都民及び事業者は、男女平等参画を阻害すると認められること又は男女平等参画に必要と認められることがあるときは、知事に申し出ることができる。

- 2 知事は、前項の申出を受けたときは、男女平等参画に資するよう適切に対応するものとする。

第2章 基本的施策

(行動計画)

第8条 知事は、男女平等参画の促進に関する都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

- 2 知事は、行動計画を策定するに当たっては、都民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置をとるものとする。
- 3 知事は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ東京都男女平等参画審議会及

び区市町村の長の意見を聴かなければならない。

4 知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5 前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

（情報の収集及び分析）

第9条 都は、男女平等参画施策を効果的に推進していくため、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

（普及広報）

第10条 都は、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

（年次報告）

第11条 知事は、男女平等参画施策の総合的な推進に資するため、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、年次報告を作成し、公表するものとする。

第3章 男女平等参画の促進

（決定過程への参画の促進に向けた支援）

第12条 都は、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の決定過程への男女平等参画を促進するための活動に対して、情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

（雇用の分野における男女平等参画の促進）

第13条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。

4 知事は、第2項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

第4章 性別による権利侵害の禁止

第14条 何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2 何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3 家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これを行ってはならない。

第5章 東京都男女平等参画審議会

（設置）

第15条 行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として東京都男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

（組織）

第16条 審議会は、知事が任命する委員25人以内をもって組織する。

2 委員は、男女いずれか一方の性が委員総数の四割未満とならないように選任しなければならない。

（専門委員）

第17条 専門の事項を調査するため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

(委員の任期)

第18条 委員の任期は2年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

2 専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

(運営事項の委任)

第19条 この章に規定するもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

附 則

この条例は、平成12年4月1日から施行する。

東京都男女平等参画審議会委員名簿

(50音順・敬称略)

	氏名	現職等	備考
委員	大久保 幸夫	株式会社リクルートホールディングス リクルートワークス研究所所長	男女平等参画部会委員
委員	大場 やすのぶ	東京都議会議員	平成28年12月21日まで
委員	片井 みゆき	東京女子医科大学東医療センター性差医療部准教授	
委員	加藤 育男	福生市長	平成28年9月2日から
委員	加藤 尚子	明治大学文学部准教授	配偶者暴力対策部会委員
委員	金子 隆一	国立社会保障・人口問題研究所副所長	
委員	栗林 知絵子	特定非営利活動法人豊島子どもWAKUWAKUネットワーク理事長	男女平等参画部会委員
委員	河野 ゆりえ	東京都議会議員	平成28年12月21日まで
委員	古賀 俊昭	東京都議会議員	
委員	坂本 義次	檜原村長	
会長	佐々木 常夫	株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表	
委員	里吉 ゆみ	東京都議会議員	平成28年12月22日から
委員	治部 れんげ	経済ジャーナリスト	男女平等参画部会委員
委員	菅原 淳子	二松學舎大学学長	
委員	大門 さちえ	東京都議会議員	平成28年12月22日から
委員	高橋 史朗	明星大学教育学部特別教授	
委員	武石 恵美子	法政大学キャリアデザイン学部教授	男女平等参画部会部会長
委員	塚 越 学	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン理事	
会長代理	並木 一夫	元東京都生活文化局長	男女平等参画部会部会長代理
委員	成澤 廣修	文京区長	
委員	西尾 昇治	東京商工会議所常務理事	
委員	平井 康行	(一社)東京経営者協会常務理事	
委員	真島 明美	日本労働組合総連合会東京都連合会男女平等局長	
委員	まつば 多美子	東京都議会議員	
委員	溝口 正恵	東京都民生児童委員連合会常任協議員	
委員	山崎 新	弁護士	配偶者暴力対策部会部会長代理
委員	山田 昌弘	中央大学文学部教授	配偶者暴力対策部会部会長
専門委員	中島 幸子	特定非営利活動法人レジリエンス代表	配偶者暴力対策部会委員
専門委員	田村 伴子	特定非営利活動法人女性ネットSaya-Saya理事	配偶者暴力対策部会委員

東京都男女平等参画を進める会設置要綱

平成 13 年 8 月 23 日
13 生文総参第 91 号決定
平成 14 年 1 月 29 日
13 生文総参第 183 号一部改正
平成 14 年 4 月 1 日
14 生文総参第 1 号一部改正
平成 16 年 4 月 1 日
16 生都参青第 5 号一部改正
平成 19 年 3 月 12 日
18 生都男女第 179 号一部改正
平成 21 年 9 月 11 日
21 生都男女第 87 号一部改正
平成 22 年 7 月 9 日
22 生文総総第 825 号一部改正
平成 23 年 11 月 1 日
23 生都平第 148 号一部改正
平成 25 年 12 月 1 日
25 生都平第 151 号一部改正
平成 28 年 1 月 25 日
27 生都平第 179 号一部改正
平成 28 年 7 月 7 日
28 生都平第 121 号一部改正

(設置目的)

第 1 東京都男女平等参画基本条例第 8 条に基づく行動計画（以下「行動計画」という。）の策定及び推進に関して、都民、事業者と都が連携、協力して取り組む場として「東京都男女平等参画を進める会」（以下「進める会」という。）を設置する。

(検討事項)

第 2 進める会の検討事項は、次に掲げるものとする。

- (1) 行動計画における都民及び事業者の取組に関すること。
- (2) 行動計画の実施状況に関すること。
- (3) 行動計画の推進における都民、事業者と東京都の連携、協力に関すること。

(構成)

第3 進める会は、次に掲げる者を委員として構成する。

- (1) 別表に掲げる関係機関・団体の推薦を得て東京都生活文化局長が委嘱する者
- (2) 学識経験を有する者（以下「学識経験者」という。）3名以内

（任期）

第4 委員の任期は、委嘱の日から2年以内とし、補欠委員の任期は前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

（コーディネーター）

第5 進める会の円滑な運営を図るために、コーディネーターとして、学識経験者を充てる。

- 2 コーディネーターは、事務局と協力して進める会の運営にあたるものとする。
- 3 コーディネーターは、検討事項について、専門的な立場から意見を述べるものとする。

（事務局）

第6 事務局は、生活文化局都民生活部に置く。

- 2 進める会の会務は、事務局において処理する。

（招集等）

第7 進める会は、事務局が招集する。

- 2 進める会の運営上、必要があるときは、進める会に委員以外の者の出席を求めることができる。

（会議の公開）

第8 進める会の会議は公開とする。ただし、進める会の決定により非公開とすることができる。

- 2 会議録等は、公開するものとする。

（その他）

第9 この要綱に定めるもののほか、進める会の運営に関して必要なことは、事務局が定める。

附 則

この要綱は、平成13年9月13日から施行する。

附 則

この要綱は、平成14年1月29日から施行する。

附 則

この要綱は、平成14年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成16年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成19年4月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成21年9月13日から施行する。

附 則

この要綱は、平成22年7月16日から施行する。

附 則

この要綱は、平成23年11月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成25年12月1日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年1月25日から施行する。

附 則

この要綱は、平成28年7月7日から施行する。

東京都男女平等参画を進める会の構成団体及び学識経験者

団体名	
1	東京都商工会議所連合会
2	東京都商工会連合会
3	一般社団法人東京経営者協会
4	東京都中小企業団体中央会
5	一般社団法人東京工業団体連合会
6	東京中小企業家同友会
7	公益社団法人東京都医師会
8	公益社団法人東京都看護協会
9	東京都私立幼稚園連合会
10	東京都私立幼稚園PTA連合会
11	東京私立初等学校協会
12	東京私立初等学校父母の会連合会
13	一般社団法人日本私立大学連盟
14	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会
15	東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会
16	一般社団法人東京都小学校PTA協議会
17	東京都公立中学校PTA協議会
18	東京都公立高等学校PTA連合会
19	東京都公立高等学校定通PTA連合会
20	東京都特別支援学校PTA連合会
21	公益社団法人東京青年会議所
22	東京都商店街振興組合連合会
23	JA東京女性組織協議会
24	一般社団法人日本書籍出版協会
25	一般社団法人日本雑誌協会
26	日本労働組合総連合会東京都連合会
27	特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟
28	東京都生活協同組合連合会
29	公益社団法人被害者支援都民センター
30	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
31	特定非営利活動法人NPOサポートセンター
32	東京ボランティア・市民活動センター

学識経験者	
一般財団法人女性労働協会	会長 鹿嶋 敬
立教大学	名誉教授 庄司 洋子

東京都男女平等参画を進める会構成団体の概要

1 東京都商工会議所連合会

東京（23区内）と八王子、武蔵野、青梅、立川、むさし府中、町田、多摩の都内8つの商工会議所で構成している連合会

2 東京都商工会連合会

多摩地域の21商工会と島しょ地域の6商工会で構成している連合会。約29,000の事業所が参加している。

3 一般社団法人東京経営者協会

人事・労務・経営分野を機軸とした総合経済団体。現在、都内の約1,400の企業、団体等で構成され、企業・経営者の立場から経済・社会課題や人事・労務管理、雇用、教育、企業防災・事業継続（BC）、環境等をめぐる経営課題に関する諸テーマに取り組んでいる。また、使用者団体として労使関係や社会の安定に寄与するため、東京都ならびに各種行政関係機関に対して提案・要請を行っている。

4 東京都中小企業団体中央会

中小企業者で組織された業界団体の中央組織で、約1,750の地域業種団体で構成。約275,000の中小企業が加入している。中小企業支援のための団体で、中小企業の組織化の推進やその連携を進めている。

5 一般社団法人東京工業団体連合会

会員は都内の工業経営者等で組織する団体で、現在33の団体が加盟している。「業種を超えた地域工業団体の連合組織」として、地域団体（会員）の活動を支援している。

6 東京中小企業家同友会

都内の約2,200社の中小企業経営者等が加入している団体であり、中小企業の経営者の経営体験の交流と日常の様々な経営課題を克服する活動を実施している。女性部を中心に、中小企業における男女平等参画の実現や女性の活躍促進に向けて取り組んでいる。

7 公益社団法人東京都医師会

医学技術の発達普及と公衆衛生の向上を図り、社会の福祉を増進することを目的として、設立された。医学の振興、研鑽に関する事業をはじめとして、公衆衛生、学校保健、地域医療、地域福祉等の多分野にわたって事業を実施している。

8 公益社団法人東京都看護協会

保健師、助産師、看護師、准看護師が自主的に会員となって、会員の総意で運営している組織。会員数は約47,000人。会員自らの質の向上のための生涯教育や看護業務の調査活動、地域住民の健康支援、訪問看護事業、看護に関する情報提供などの活動に取り組んでいる。

9 東京都私立幼稚園連合会

都内私立幼稚園の提携協力によって、私立幼稚園の自主性と公共性を発揮し幼児教育の振興を図ることを目的とし、約 800 の園が加入している。私立幼稚園教職員の資質向上、幼児教育に関する研究調査、私立幼稚園の運営管理に関する研究調査などの事業を行っている。

10 東京都私立幼稚園PTA連合会

東京都私立幼稚園連合会に加盟している幼稚園のPTAの連合会

11 東京私立初等学校協会

東京私立初等学校の提携協力によって初等教育の充実向上を図ることを目的として設立され、都内の私立小学校 54 校が加盟。初等教育に関する調査研究や学校運営に関する研究調査、教職員の資質向上のための研修などを行っている。

12 東京私立初等学校父母の会連合会

東京私立初等学校協会に所属する初等学校の父母の会の連合会

13 一般社団法人日本私立大学連盟

全国組織で、122 大学で構成。私立大学の教育研究条件の充実向上と経営基盤の確立、教職員の福利厚生と学生生活の充実等を図るために、私立大学に関連する様々な事業に取り組んでいる。

14 公益社団法人東京都専修学校各種学校協会

東京都内私立専修学校・各種学校を代表する唯一の団体で、現在の会員数は 344 校で、専修学校・各種学校教育の充実・振興に努めている。

15 東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会

東京都公立幼稚園PTAが相互の連絡を密にし、幼稚園教育の振興を図ること及びPTA単位の活動やその連合体の健全な発展推進を図ることを目的に設立された。

16 一般社団法人東京都小学校PTA協議会

子供たちの豊かな心と体の健全な育成を願い、研修と活動を展開して社会教育の振興、地域社会の教育の向上に寄与するために、各地区PTA連合組織との連携を緊密に図って、PTA活動の活性化と、家庭・地域の教育力の向上を目指すために設立された。

17 東京都公立中学校PTA協議会

PTAの健全な発展を推進して、青少年の健全な成長を図ることを目的として設立された。

18 東京都公立高等学校PTA連合会

PTAの健全な発展と青少年の健全育成に努め、各地区及び単位PTAの相互間の連絡・連携を密にして高等学校教育の振興に寄与することを目的に設立された。

19 東京都公立高等学校定通PTA連合

都内の定時制・通信制の公立高等学校PTAの連合会。定時制・通信制の公立高等学校PTAが連合して定時制・通信制の普及振興、生徒の福祉・厚生等の活動を行っている。

20 東京都特別支援学校PTA連合会

特別支援学校のPTAの連合会。東京都の特別支援学校は現在約60校ある。病弱・盲・ろう・知的障害・肢体不自由の5つの校種の単独又は併置校があり、病気や障害のある児童・生徒が教育を受けている。本連合会は、病気や障害のある児童・生徒が自分らしく生き活きと活躍できる社会の実現を目指している。

21 公益社団法人東京青年会議所

「明るい豊かな社会の実現」を理念に掲げて、様々な活動・運動を行っている。全国組織として、「日本青年会議所」がある。23区内に在住もしくは在勤で、年齢が25歳から40歳の者で構成されており、人種・国籍・性別・職業・宗教・思想の別なく、個々の意思により、自由に入会できる。

22 東京都商店街振興組合連合会

商店街が形成されている地域内の小売商業、サービス業等を営む事業者が相互扶助の精神をもって団結し、協同して環境整備事業や販売促進活動等の協同経済事業を行いながら、事業者の事業の健全な発展と公共の福祉の増進を図っていくことを目的としている組合である。商店街近代化資料等の配布など商店街指導に関する事業や連合会の青年部、女性部の設立促進事業などの組織化に関する事業などを行っている。

23 JA東京女性組織協議会

JA（農業協同組合）は、農家及び地域の人々を組合員とする協同組織。都内で約6,800名の会員を擁している。JAの協同活動を支援することや住みよい地域社会づくりを目的として組織されたもの。

24 一般社団法人日本書籍出版協会

当協会は1957（昭和32）年3月、出版事業の健全な発展と出版文化の向上に寄与する目的で書籍出版業者を中心に設立された、日本の出版界を代表する事業者団体である。当協会の運営は、理事会のもと、知的財産権・流通・出版の自由・国際関係など12の常設委員会を中心として、調査・研究・広報・事業活動を独自に、あるいは関連団体と連携して幅広い活動を行っている。現在、会員数は421社

25 一般社団法人日本雑誌協会

「雑誌」の出版を通じて文化の発展を期するため、出版倫理の向上を図り、その他「雑誌」共通の利益を擁護することを目的として結成された。

26 日本労働組合総連合会東京都連合会

日本労働組合総連合会東京都連合会（連合東京）は、労働組合の全国組織「連合」の首都東京の組織で、都内在勤の様々な職種の労働者約114万人が加盟し、働きやすく暮らしやすい東京をめざし、政策・制度要求や労働相談活動など地域に根ざした活動をしている。

27 特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟

地域婦人団体の連絡協議機関として設立されたもの。共通の目的である男女平等の推進、青少年の健全育成、家庭生活並びに社会生活の刷新、高齢化社会への対応、地域社会の福祉増進、世界平和の確立などの実現につとめることを目的としている。全国組織として全国地域婦人団体連絡協議会がある。

28 東京都生活協同組合連合会

地域、職域、医療、大学、共済など会員生協（77生協）連帯の中心となり、協同互助の精神によって、その事業経営と組合員活動の発展のために活動している。

29 公益社団法人被害者支援都民センター

犯罪被害者やその遺族に対する精神的支援その他各種支援活動や、社会への啓発活動を行うことで、被害者や遺族の被害の軽減や回復に資することを目的とする公益社団法人である。

30 国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン

国際ソロプチミストは国連の経済社会理事会（ECOSOC）の総合協議資格を持つ数少ない女性の奉仕団体である。国際ソロプチミストアメリカ連盟に属する日本東リジョンは80強のクラブが主体となり社会的・経済的エンパワーメントをもたらすプログラムを通じて女性と女兒の生活を向上させるため活動している。

31 特定非営利活動法人NPOサポートセンター

多様な市民活動への実践的な支援や、法制度の改革を含めた市民活動推進のための支援システムの開発・提言を行うことで、市民活動の定着とその基盤整備を目指して活動している。

32 東京ボランティア・市民活動センター

様々な分野のボランティア活動の躍進・支援を目的として設立されたもので、現在は、これに加えて、市民活動（市民たちが主体となり営利を目的とせず、他者や社会に対して貢献する活動）の推進・支援を行っている。

男女共同参画社会基本法（平成11年6月23日法律第78号）

最終改正：平成11年12月22日法律第160号

前文

第1章 総則（第1条—第12条）

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第13条—第20条）

第3章 男女共同参画会議（第21条—第28条）

附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第2条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- 一 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、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をいう。

（男女の人権の尊重）

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第10条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第11条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第12条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第2章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第13条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前2項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第14条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

- 一 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱
- 二 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

(施策の策定等に当たっての配慮)

第15条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第16条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第17条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第18条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第19条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第20条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第3章 男女共同参画会議

（設置）

第21条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。

（所掌事務）

第22条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- 一 男女共同参画基本計画に関し、第13条第3項に規定する事項を処理すること。
- 二 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- 三 前2号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- 四 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認

めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

(組織)

第23条 会議は、議長及び議員24人以内をもって組織する。

(議長)

第24条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

(議員)

第25条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

一 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者

二 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第2号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の10分の5未満であってはならない。

3 第1項第2号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の10分の4未満であってはならない。

4 第1項第2号の議員は、非常勤とする。

(議員の任期)

第26条 前条第1項第2号の議員の任期は、2年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第1項第2号の議員は、再任されることができる。

(資料提出の要求等)

第27条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第28条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附則 抄

(施行期日)

第1条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第2条 男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。

(経過措置)

第3条 前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第1条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第21条第1項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。

2 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第4条第1項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第23条第1項の規定により、審議会の委員として任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第2項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第4条第2項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。

3 この法律の施行の際現に旧審議会設置法第5条第1項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第3項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第24条第1項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第3項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附則（平成11年7月16日法律第102号）抄

（施行期日）

第1条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

二 附則第10条第1項及び第5項、第14条第3項、第23条、第28条並びに第30条の規定 公布の日

（職員の身分引継ぎ）

第3条 この法律の施行の際現に従前の総理府、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、通商産業省、運輸省、郵政省、労働省、建設省又は自治省（以下この条において「従前の府省」という。）の職員（国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第8条の審議会等の会長又は委員長及び委員、中央防災会議の委員、日本工業標準調査会の会長及び委員並びにこれらに類する者として政令で定めるものを除く。）である者は、別に辞令を発せられない限り、同一の勤務条件をもって、この法律の施行後の内閣府、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省若しくは環境省（以下この条において「新府省」という。）又はこれに置かれる部局若しくは機関のうち、この法律の施行の際現に当該職員が属する従前の府省又はこれに置かれる部局若しくは機関の相当の新府省又はこれに置かれる部局若しくは機関として政令で定めるものの相当の職員となるものとする。

（別に定める経過措置）

第30条 第2条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附則（平成11年12月22日法律第160号）抄

（施行期日）

第1条 この法律（第2条及び第3条を除く。）は、平成13年1月6日から施行する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

(平成二十七年九月四日法律第六十四号)

第一章 総則(第一条—第四条)

第二章 基本方針等(第五条・第六条)

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針(第七条)

第二節 一般事業主行動計画(第八条—第十四条)

第三節 特定事業主行動計画(第十五条)

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表(第十六条・第十七条)

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置(第十八条—第二十五条)

第五章 雑則(第二十六条—第二十八条)

第六章 罰則(第二十九条—第三十四条)

附則

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、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は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（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

(基本原則)

第二条 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、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に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

2 女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を

行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

3 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。
(国及び地方公共団体の責務)

第三条 国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

(事業主の責務)

第四条 事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章 基本方針等

(基本方針)

第五条 政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向
- 二 事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項
- 三 女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項
 - イ 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項
 - ロ 職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項
 - ハ その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項
- 四 前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(都道府県推進計画等)

第六条 都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

2 市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都

道府県推進計画)を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画(次項において「市町村推進計画」という。)を定めるよう努めるものとする。

3 都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章 事業主行動計画等

第一節 事業主行動計画策定指針

第七条 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十五条第一項に規定する特定事業主行動計画(次項において「事業主行動計画」と総称する。)の策定に関する指針(以下「事業主行動計画策定指針」という。)を定めなければならない。

2 事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

- 一 事業主行動計画の策定に関する基本的な事項
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項
- 三 その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

3 内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節 一般事業主行動計画

(一般事業主行動計画の策定等)

第八条 国及び地方公共団体以外の事業主(以下「一般事業主」という。)であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画(一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。)を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

2 一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 計画期間
- 二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
- 三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤

務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。

5 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。

6 第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

7 一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。

8 第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。

(基準に適合する一般事業主の認定)

第九条 厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

(認定一般事業主の表示等)

第十条 前条の認定を受けた一般事業主（次条及び第二十条第一項において「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

2 何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。

(認定の取消し)

第十一条 厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。

一 第九条に規定する基準に適合しなくなつたと認めるとき。

二 この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

三 不正の手段により第九条の認定を受けたとき。

(委託募集の特例等)

第十二条 承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主

団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第四百十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

2 この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であつて厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであつて、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

3 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

4 承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

5 職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があつた場合について、同法第五条の三第一項及び第三項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十八条の三、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の二の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

6 職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の二の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の二中「第三十九条に規定する募集受託者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十二条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

7 厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十三条 公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十四条 国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節 特定事業主行動計画

第十五条 国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

2 特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 計画期間

二 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三 実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

3 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

4 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

5 特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

6 特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

7 特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節 女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第十六条 第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

2 第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の

職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表するよう努めなければならない。

(特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表)

第十七条 特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する情報を定期的に公表しなければならない。

第四章 女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

(職業指導等の措置等)

第十八条 国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

2 地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

3 地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

4 前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(財政上の措置等)

第十九条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

(国等からの受注機会の増大)

第二十条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

2 地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

(啓発活動)

第二十一条 国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第二十二条 国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(協議会)

第二十三条 当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第十八条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第十八条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

3 協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 一般事業主の団体又はその連合団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該関係機関が必要と認める者

4 協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十四条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十五条 前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第二十六条 厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（権限の委任）

第二十七条 第八条から第十二条まで及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第二十八条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十九条 第十二条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十条 次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一 第十八条第四項の規定に違反した者

二 第二十四条の規定に違反した者

第三十一条 次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一 第十二条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十二条 次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一 第十条第二項の規定に違反した者

二 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三 第十二条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

第三十三条 法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第二十九条、第三十一条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十四条 第二十六条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則 抄

(施行期日)

第一条 この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

(この法律の失効)

第二条 この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

2 第十八条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

3 協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十四条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定

する日後も、なおその効力を有する。

4 この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

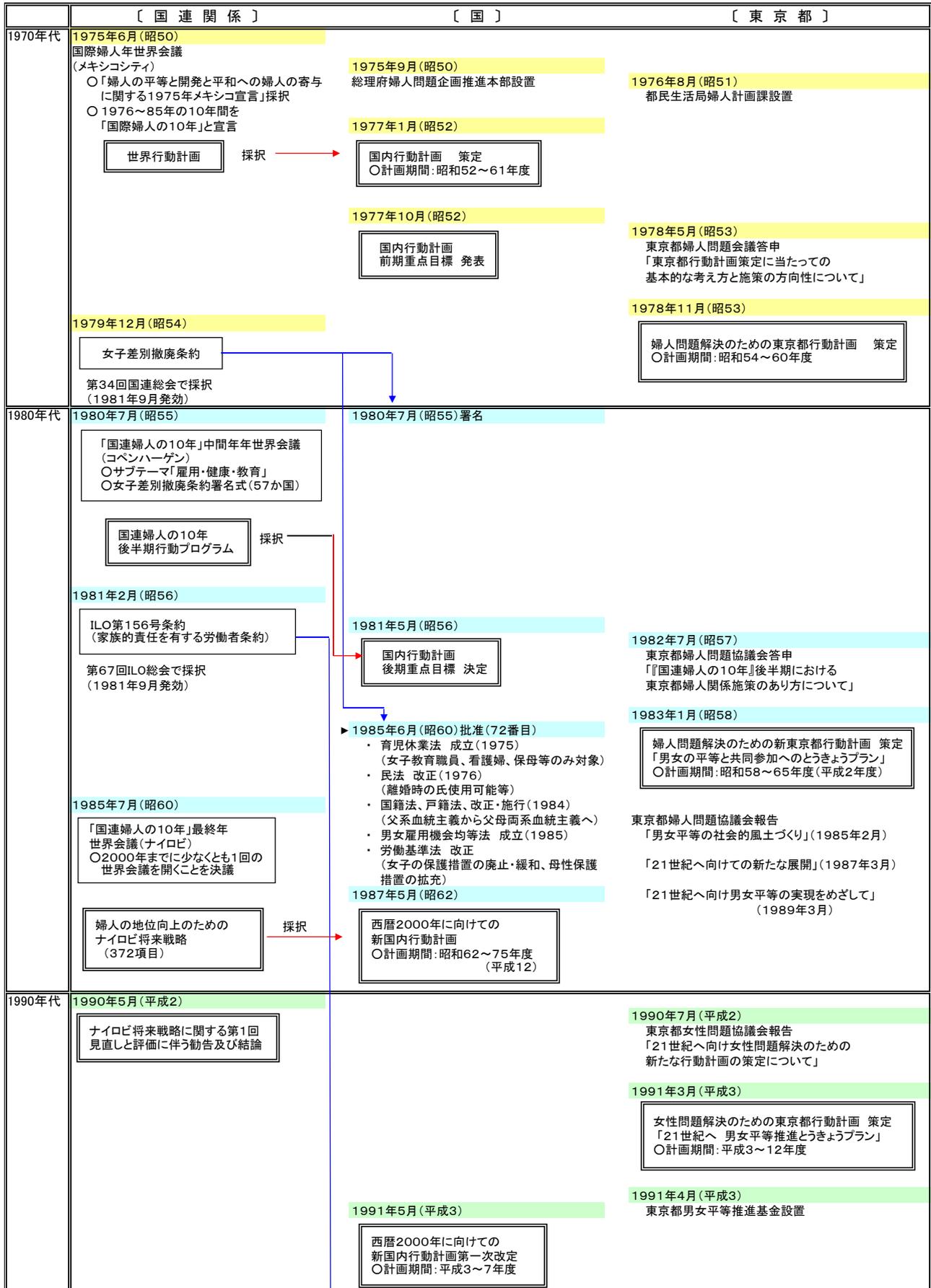
(政令への委任)

第三条 前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第四条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

男女平等参画推進の主な動き



	[国 連 関 係]	[国]	[東 京 都]
	<p>1994年9月(平成6) 世界人口・開発会議(カイロ) ○リプロダクティブ・ヘルス/ライツを打ち出した行動計画を採択</p> <p>1995年9月(平成7) 第4回世界女性会議(北京)</p> <p>行動綱領 採択</p>	<p>1992年12月(平成4) 婦人問題担当大臣設置</p> <p>1994年7月(平成6) 総理府男女共同参画室設置</p> <p>1995年6月批准(平成7)(23番目) ○育児休業法 成立(1991) ○育児・介護休業法 成立(1995) (介護休業制度を法制化。 平成11年からは休業の制度化が事業主の義務)</p> <p>1996年12月(平成8) 男女共同参画 2000年プラン ○計画期間:平成12年度まで</p> <p>1997年6月(平成9) ・男女雇用機会均等法 改正 (差別解消努力義務から差別禁止規定へ セクハラ防止、ポジティブアクションへの対応) ・労働基準法 改正 (女性の時間外・休日労働、深夜業規制を解消等) ・育児・介護休業法 改正 (労働者の深夜業制限の制度創設)</p> <p>1999年6月(平成11) 男女共同参画社会基本法 成立・施行</p>	<p>1992年7月(平成4) 財団法人東京女性財団設立 東京都女性問題協議会報告 「男女平等の社会的風土づくり」(1993年3月) 「都政における男女平等施策の新たな展開に向けて」 (1995年3月)</p> <p>1995年11月(平成7) 東京ウィメンズプラザ開館</p> <p>1997年11月(平成9) 東京都女性問題協議会報告 「男女が平等に参画するまち東京」</p> <p>1998年3月(平成10) 男女平等推進のための東京都行動計画 策定 「男女が平等に参画するまち東京プラン」 ○計画期間:平成10～19年度</p> <p>1998年8月(平成10) 東京都女性問題協議会報告 「男女平等参画の推進に関する条例の基本的な考え方について」</p>
2000年代	<p>2000年6月(平成12) 国連特別総会 「女性2000年会議」(ニューヨーク)</p>	<p>2000年12月(平成12) 男女共同参画基本計画 ○計画期間(施策):平成13～17年度まで</p> <p>2001年1月(平成13) 内閣府男女共同参画局設置</p> <p>2001年4月(平成13) 配偶者暴力防止法 成立</p> <p>2001年11月(平成13) 育児・介護休業法 改正 (勤務時間の短縮等の対象となる子の年齢の引上げ等)</p> <p>2004年6月(平成16) 配偶者暴力防止法 改正 (暴力に精神的暴力を含め、対象に元配偶者も含める、子への接近禁止命令を可能に)</p> <p>2004年12月(平成16) 育児・介護休業法 改正 (対象者の拡大、育休期間延長、介護休業の取得回数制限の緩和、子の看護休暇創設)</p> <p>2005年12月(平成17) 国連婦人の地位委員会 「北京+10」関係級会合(ニューヨーク)</p>	<p>2000年3月(平成12) 東京都男女平等参画基本条例 成立・施行</p> <p>2001年7月(平成13) 東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方」</p> <p>2002年1月(平成14) 男女平等参画のための東京都行動計画 策定 「チャンス&サポート東京プラン2002」 ○計画期間:平成14～18年度</p> <p>2002年4月(平成14) 配偶者暴力相談支援センター業務を開始</p> <p>2002年12月(平成14) 財団法人東京女性財団解散</p> <p>2003年3月(平成15) 東京都男女平等推進基金廃止</p> <p>2004年7月(平成16) 東京都男女平等参画審議会調査審議報告 「配偶者暴力に関する被害実態の把握・分析及び対策について」</p> <p>2006年3月(平成18) 「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 ○計画期間:平成18～20年度</p> <p>2006年12月(平成18) 東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について」</p>

	[国 連 関 係]	[国]	[東 京 都]
		<p>2007年7月(平成19) 配偶者暴力防止法 改正 (保護命令制度の拡充等)</p> <p>2007年12月(平成19) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」及び「仕事と生活の調和促進のための行動指針」策定</p> <p>2009年6月(平成21) 育児・介護休業法 改正 (子育て中の短時間勤務制度の義務化、父親の育児休業の取得促進等)</p>	<p>2007年3月(平成19) 男女平等参画のための東京都行動計画 改定 「チャンス&サポート東京プラン2007」 ○計画期間:平成19~23年度</p> <p>2008年2月(平成20) 東京都男女平等参画審議会調査審議報告 「企業の実態に即したワーク・ライフ・バランスの推進について」</p> <p>2009年3月(平成21) 「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 ○計画期間:平成21~23年度</p>
2010年代	<p>2010年3月(平成22) 女性のエンパワメント原則(WEPs)の作成</p> <p>2010年3月(平成22) 国連婦人の地位委員会 「北京+15」記念会合(ニューヨーク)</p> <p>2011年1月(平成23) ○ジェンダー平等と女性のエンパワメントのための国際機関(UN Women)発足</p> <p>2015年3月(平成27) 国連婦人の地位委員会 「北京+20」(ニューヨーク)</p> <p>2015年9月(平成27) 国連サミット(ニューヨーク) ○持続可能な開発のための2030アジェンダ(2030アジェンダ)を採択</p>	<p>2010年6月(平成22) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)」の新合意発表</p> <p>2010年12月(平成22) 第3次男女共同参画基本計画 ○計画期間(施策):平成23~27年度まで</p> <p>2013年6月(平成25) 配偶者暴力防止法 改正 (生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても法の適用対象とする等)</p> <p>2015年12月(平成27) 第4次男女共同参画基本計画 ○計画期間(施策):平成28~32年度まで</p> <p>2016年3月(平成28) 育児・介護休業法等 改正 (介護休暇・子の看護休暇の取得単位の柔軟化、育児休業等の対象となる子の範囲の拡大、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務等)</p> <p>2016年4月(平成28) 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) 施行</p> <p>2016年6月(平成28) 「ニッポン一億総活躍プラン」</p>	<p>2012年1月(平成24) 東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について」 「東京都配偶者暴力対策基本計画の改定に当たっての基本的考え方について」</p> <p>2012年3月(平成24) 男女平等参画のための東京都行動計画 改定 「チャンス&サポート東京プラン2012」 ○計画期間:平成24~28年度 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 ○計画期間:平成24~28年度</p> <p>2016年2月(平成28) 「東京都女性活躍推進白書」策定</p> <p>2017年1月(平成29) 東京都男女平等参画審議会答申 「東京都女性活躍推進計画の策定に当たっての基本的考え方について」 「東京都配偶者暴力対策基本計画の改定に当たっての基本的考え方について」</p> <p>2017年3月(平成29) 東京都男女平等参画推進総合計画 策定 「東京都女性活躍推進計画」策定 「東京都配偶者暴力対策基本計画」改定 ○計画期間:平成29~33年度</p>

東京都男女平等参画推進総合計画

I 東京都女性活躍推進計画

平成 29 年 3 月 発行

登録番号 (28) 49 号

編集・発行 東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課
〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目 8 番 1 号
電話 03(5388)3189

印刷 株式会社正和商事

