

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

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緊要の課題です。

特にここ数年、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。東京都においても、これまで様々な施策を実施してきました。

各企業等における、改善への取組も進んでいます。しかし、例えば、女性の管理職比率などは、国際的に見れば未だ低い水準にあり、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、それぞれ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 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

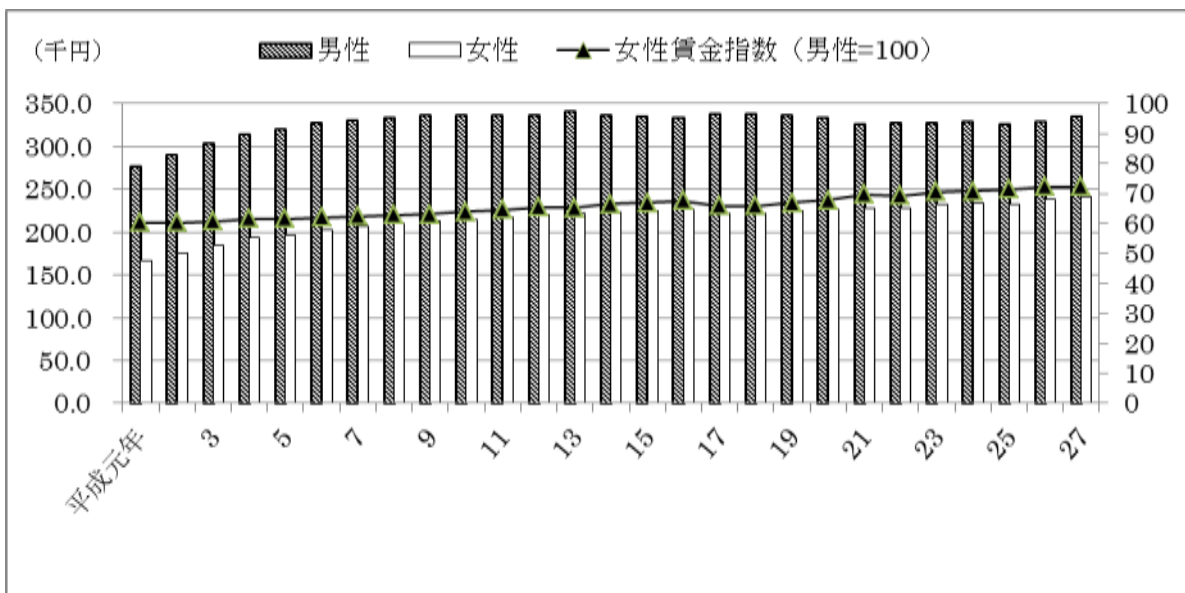
■ 現状・課題

- 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ることとなり、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、未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26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、さらに部長相当職や役員となると、その割合は更に小さくなります。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る中、国際社会では下位にあります。管理職における女性の少なさは、採用や育成面における男女の違いを反映しており、管理的地位に女性が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）。今回改定する計画の期間中に2020年を迎えることから、引き続き、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」の結果を見ても、「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、女性が活躍することは、女性のためだけで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。
- 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と回答しているものの、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割程度の回答にとどまっています。

- 女性活躍推進法の成立に伴い、従業員が301人以上の民間事業主に、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、平成28年11月末時点で99.4%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に関しては、努力義務であることなどから、女性の活躍推進に係る事業主の取組状況に差が生じる場合があります。取組が進んでいない中小企業については、支援が必要です。
- さらに、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



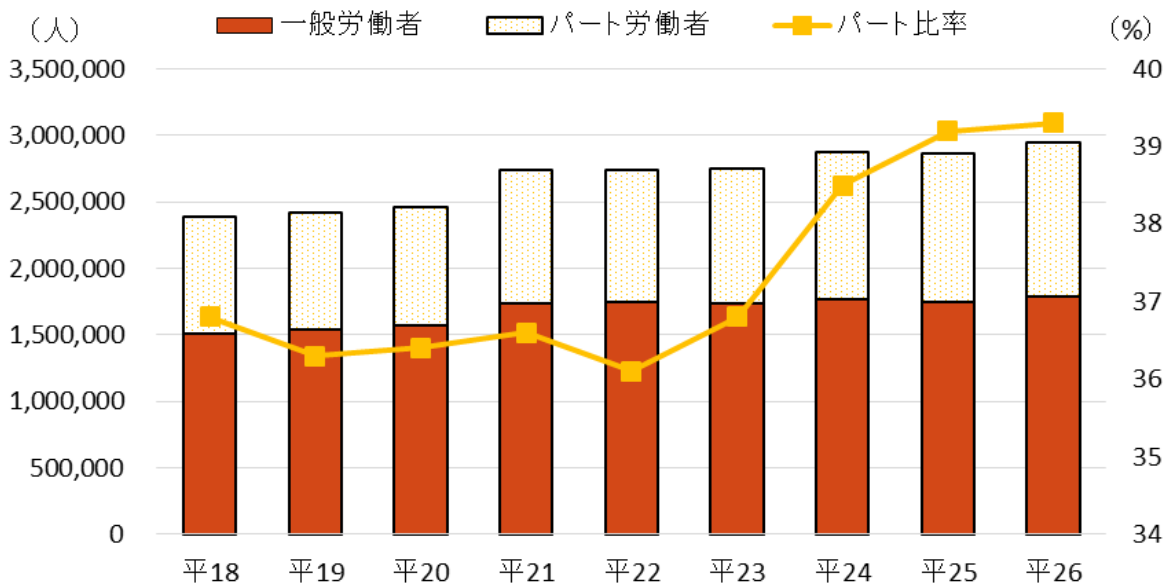
注1：「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいう。①期間を定めずに雇われている労働者②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者

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。

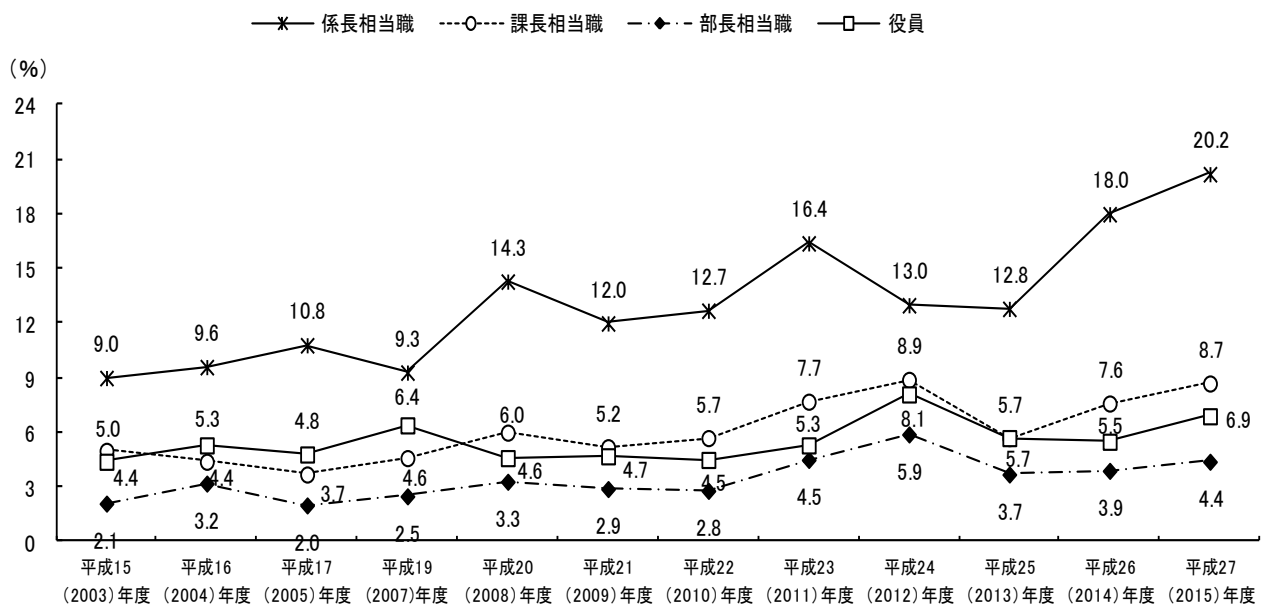
資料：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

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）



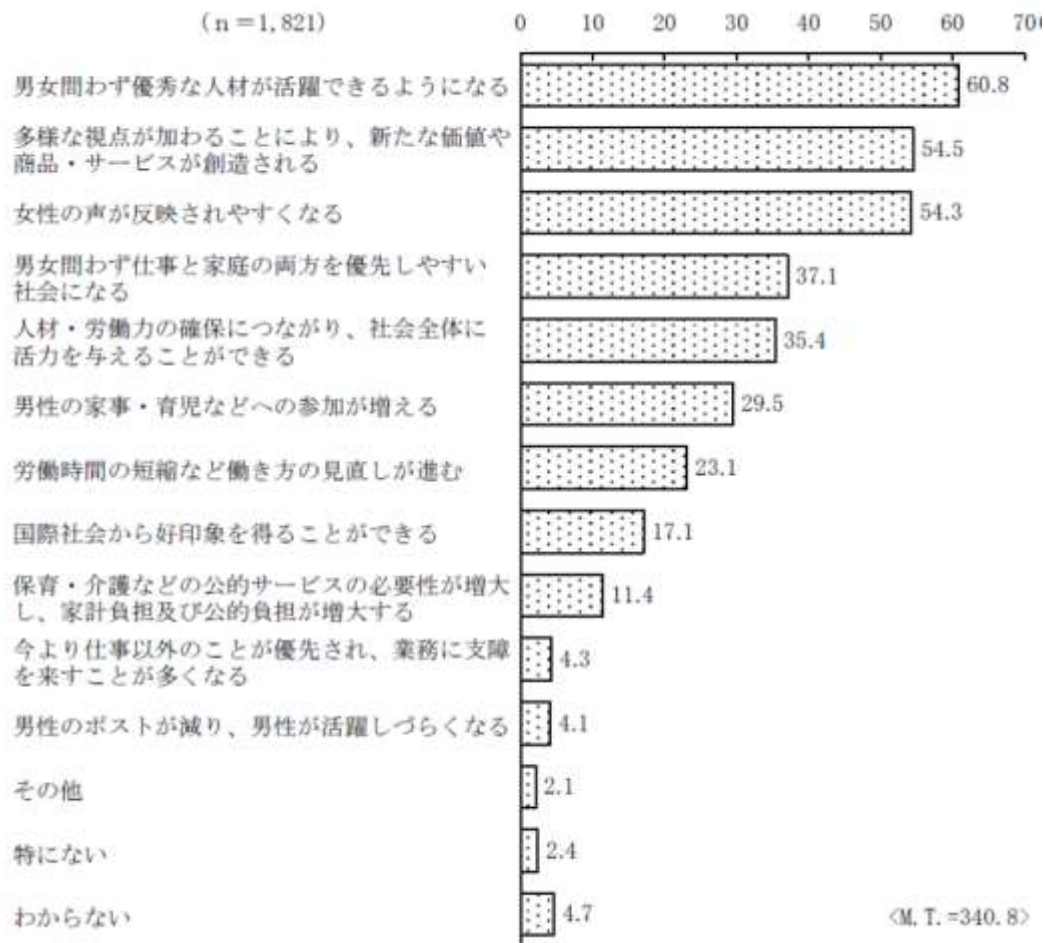
資料：東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き（毎月勤労統計調査）」

役職別女性管理職の割合（都内事業所）



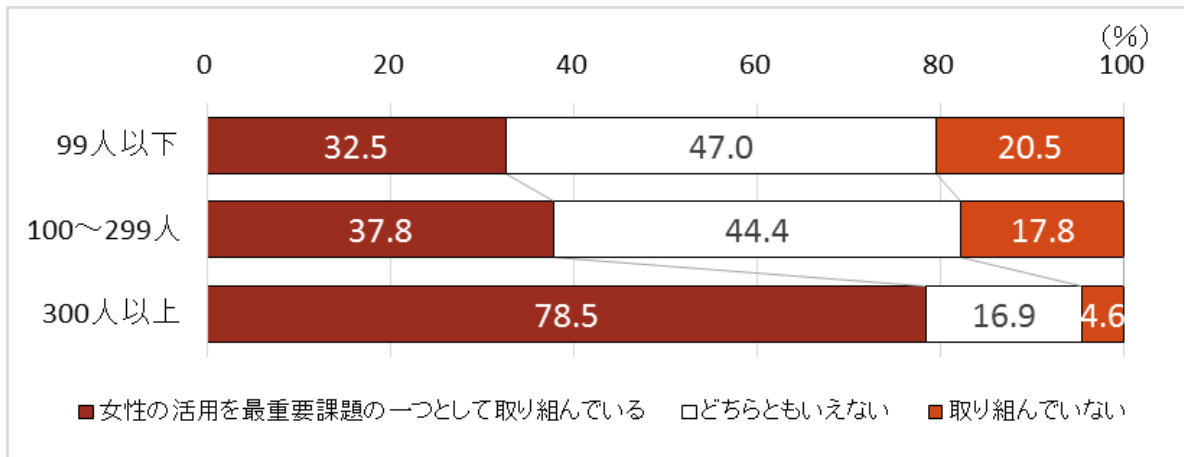
資料：東京都生活文化局「東京の男女平等参画データ 2016」

「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ることが必要です。
- 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くことが必要です。
- 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くことが必要です。

<都に求める取組>

- 男女雇用機会均等法等及び女性活躍推進法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ることが必要です。
- 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、取組への支援を行うことが必要です。
- 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が必要です。
- 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、仕事と育児、介護の両立に必要な環境整備に対する支援などの取組が必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 男女雇用機会均等法等及び女性活躍推進法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ることが必要です。
- 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くことが重要です。
- 働く人が性別にかかわらずその能力を発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むことが必要です。

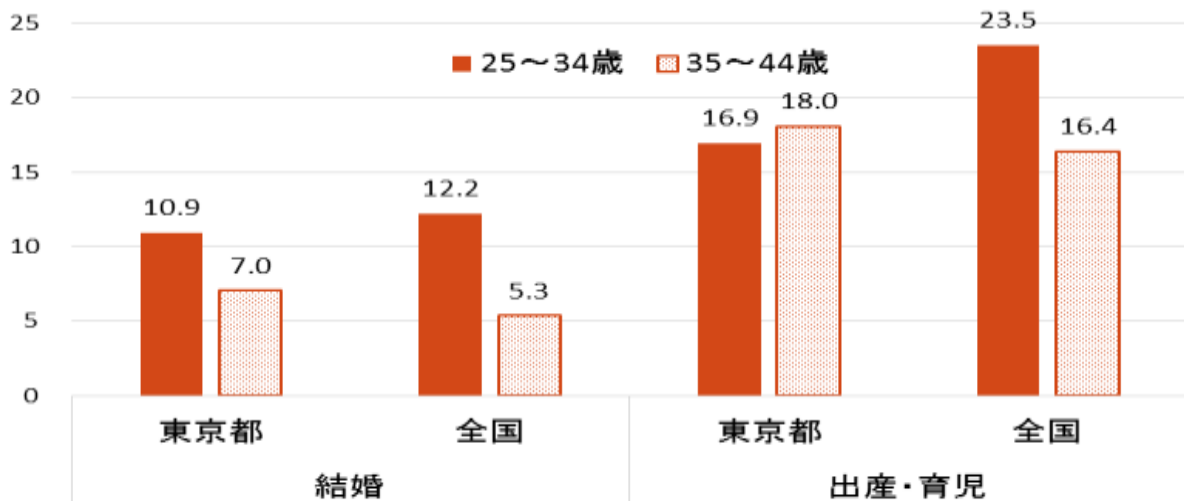
② 女性の就業継続やキャリア形成

■ 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は、30歳代後半から40歳代前半が前後の年代に比べて低いという、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。
- 一方で、子育て期の働く女性が増加する中、保育サービスに対するニーズが高まり、待機児童の問題が大きくなっています。
- 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ため、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。
- 他方、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以上となっています。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、特に女性については、非正規労働者のうち、パート労働者が占める割合が6割を超えています（全国）。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、パートタイム労働者については、東京都の「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人は、20歳代では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 年度：東京都・全国）



資料：総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

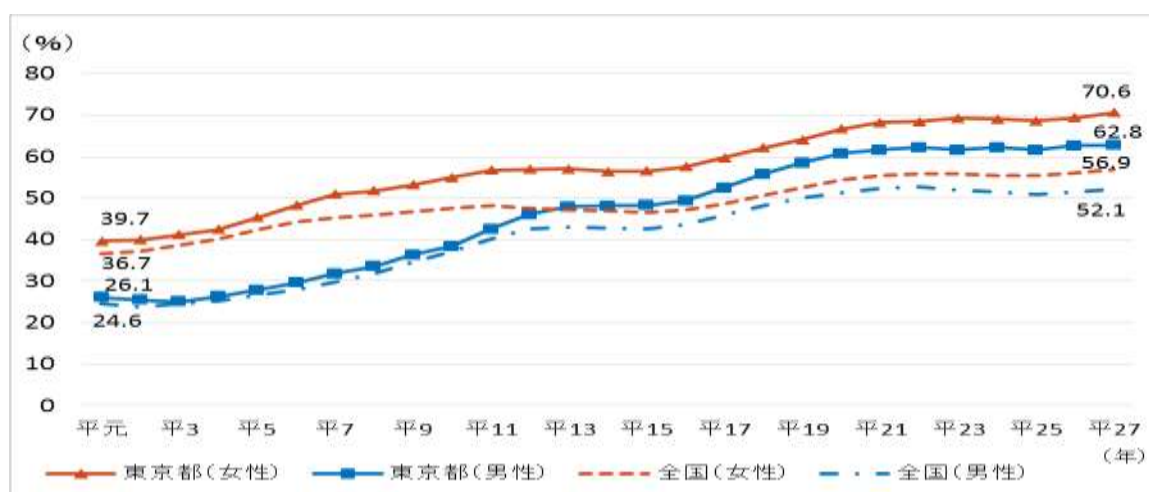
保育所等待機児童数の推移（東京都・全国）



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る必要があります。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することが必要です。
- 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することが必要です。
- 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る必要があります。
- 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る必要があります。

〈 都に求める取組 〉

- 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、企業の取組を促進する必要があります。特に個別企業における取組が難しい中小企業への具体的な支援を進める必要があります。
- 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することが必要です。
- 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ることが必要です。
- 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くことが必要です。
- 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く必要があります。
- 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う必要があります。

- 子育てに関する多様なニーズに応じ、質を維持しながら、保育サービスの充実を図ることが必要です。

〈都民・事業者に求められる行動〉

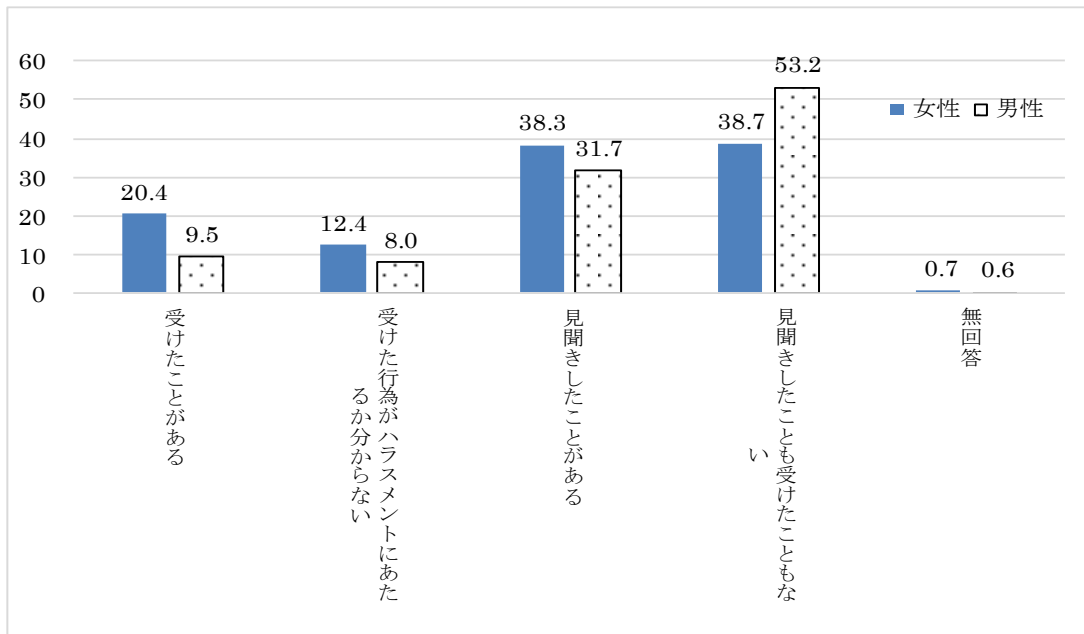
- ライフスタイルやライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できる環境を整備する必要があります。
- 女性が長期的視点に立ったキャリアデザインを考えられるような機会を設けることが必要です。
- 事業者は、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨に沿った雇用管理を実現する必要があります。

③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題

■ 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、東京都男女平等参画基本条例第 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に対するセクシュアル・ハラスメントも防止対策の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、これへの対応も求められます。
- 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の充実などが必要です。
- 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、主体的な取組を促すことが必要です。

＜ 都に求める取組＞

- 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することが必要です。

＜ 都民・事業者に求められる行動＞

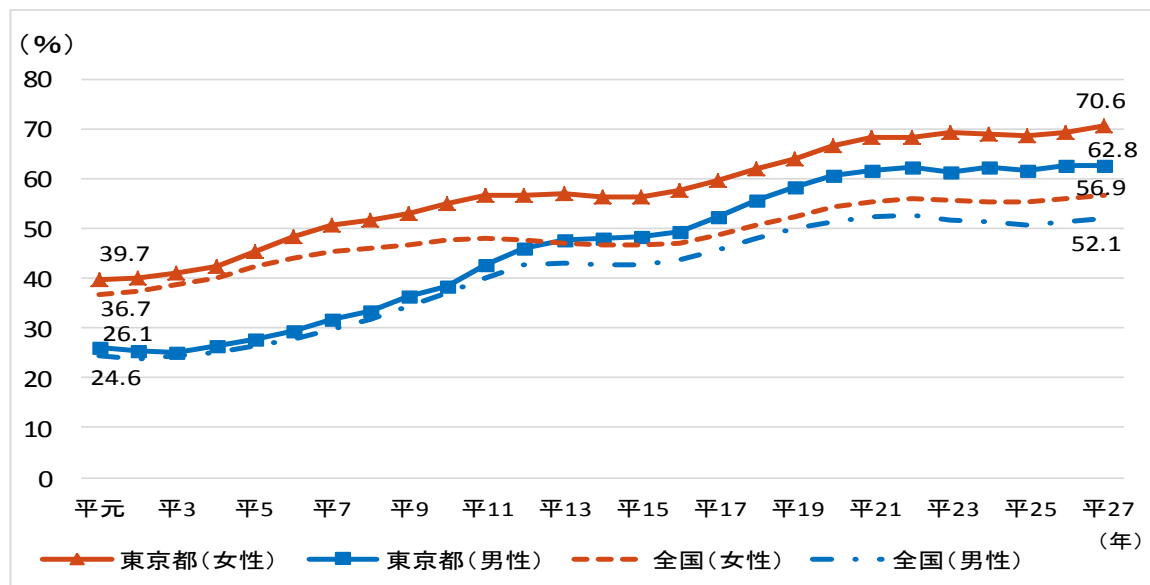
- 各企業において、男女雇用機会均等法に基づき、ハラスメント行為の防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する周知を図ることが必要です。
- 相談しやすく、迅速かつ適切な対応ができる体制の整備を進めることが必要です。

④若者のキャリア教育の推進

■ 現状・課題

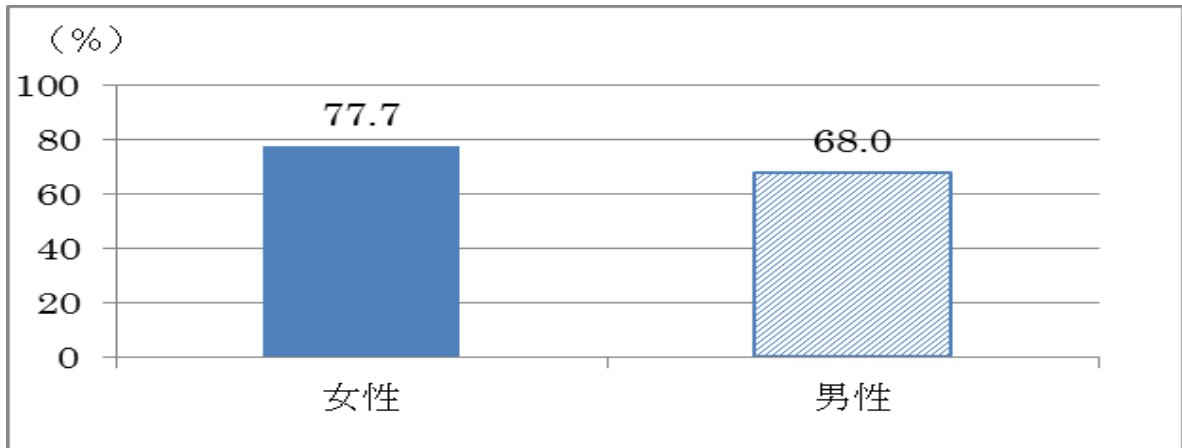
- 「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、結婚を機に離職した女性は約2割、第一子の出産を機に離職した女性は約5割となっており、女性の方が職業と生活の節目で選択に迫られる機会が多い現状があります。また、正社員以外の労働者では、育児休業を利用して働き続けること自体が難しいということが挙げられます。
- そのため、女性が、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるよう、就業前の若いうちから、結婚、就職、出産、育児といった人生のライフイベントを踏まえた長期的な視点に立って、キャリアデザインを行っていく必要があります。
- 東京都の女性の大学進学率は一貫して男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。

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：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することが必要です。

＜ 都に求める取組 ＞

- 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を醸成することが必要です。
- 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く必要があります。

＜ 都民・事業者に求められる行動 ＞

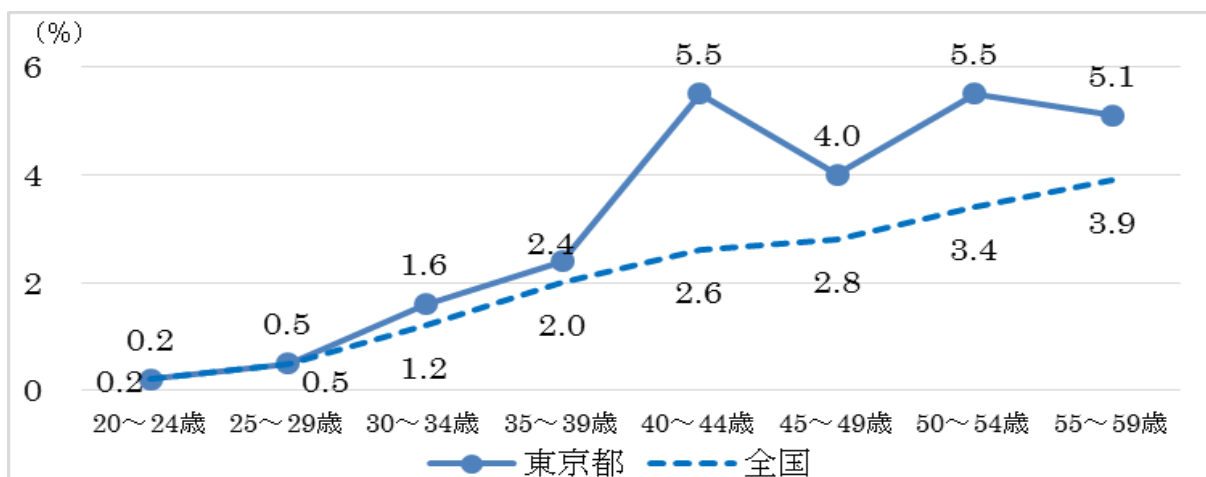
- 各団体や大学等において、キャリアデザイン教育を実施していくことが必要です。

⑤ 起業等を目指す女性に対する支援

■ 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。
- 起業・自営業は、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、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・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よそ30万人程度います。また、13万人の女性起業家（自営業を営む起業家と会社役員を務めている起業家の合計）が活躍しています。
- 同調査によると、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、支援していく必要があります。

＜ 都に求める取組 ＞

- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性に、必要な支援を行う必要があります。
- 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る必要があります。
- 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する必要があります。
- 自営業者や農林水産業の分野で働く女性の負担を軽減し、経営等への女性の参画を促進する必要があります。

＜ 都民・事業者に求められる行動 ＞

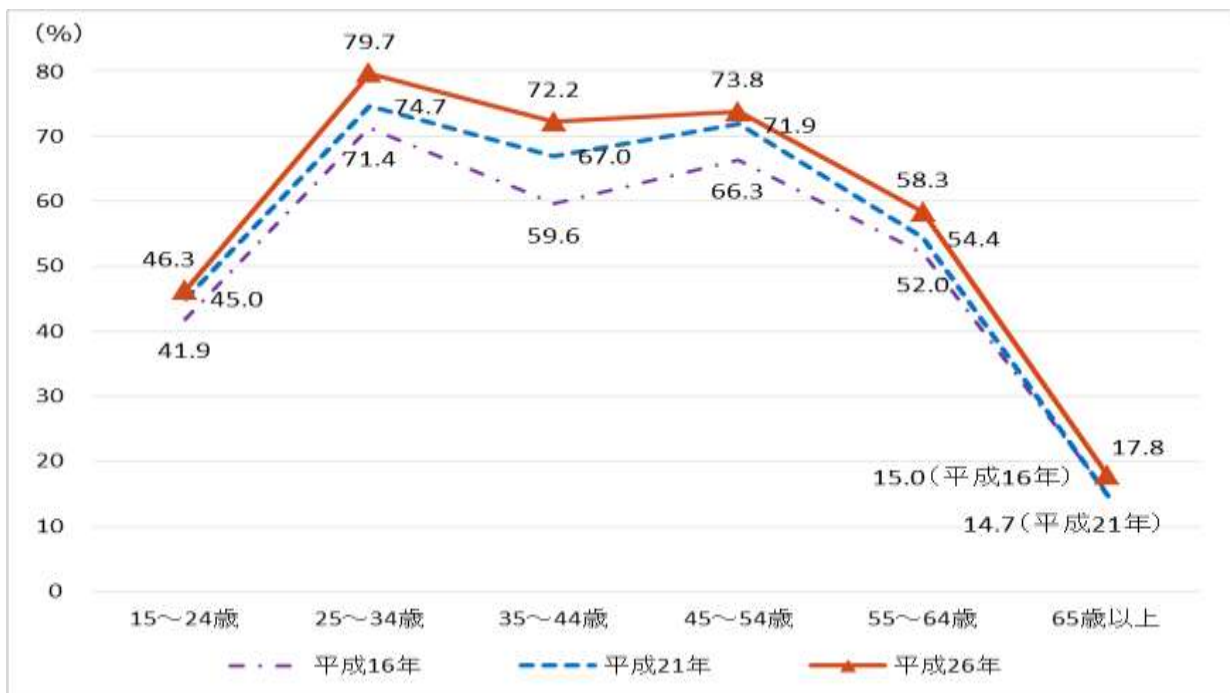
- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への情報提供、ネットワークづくりなどを推進することが必要です。

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

■ 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作ることが重要です。
- 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仕事の場に復帰する場合、再就職や起業のほかに、自らの関心の深い分野でNPO活動に携わる例もあります。このように、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、安心して子供を生み育て、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」



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く必要があります。

＜都に求める取組＞

- 育児や介護等を理由にした離職者の再就職や起業を支援するため、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が必要です。
- 再就職した後も、従業員が仕事と育児・介護等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く必要があります。

＜都民・事業者に求められる行動＞

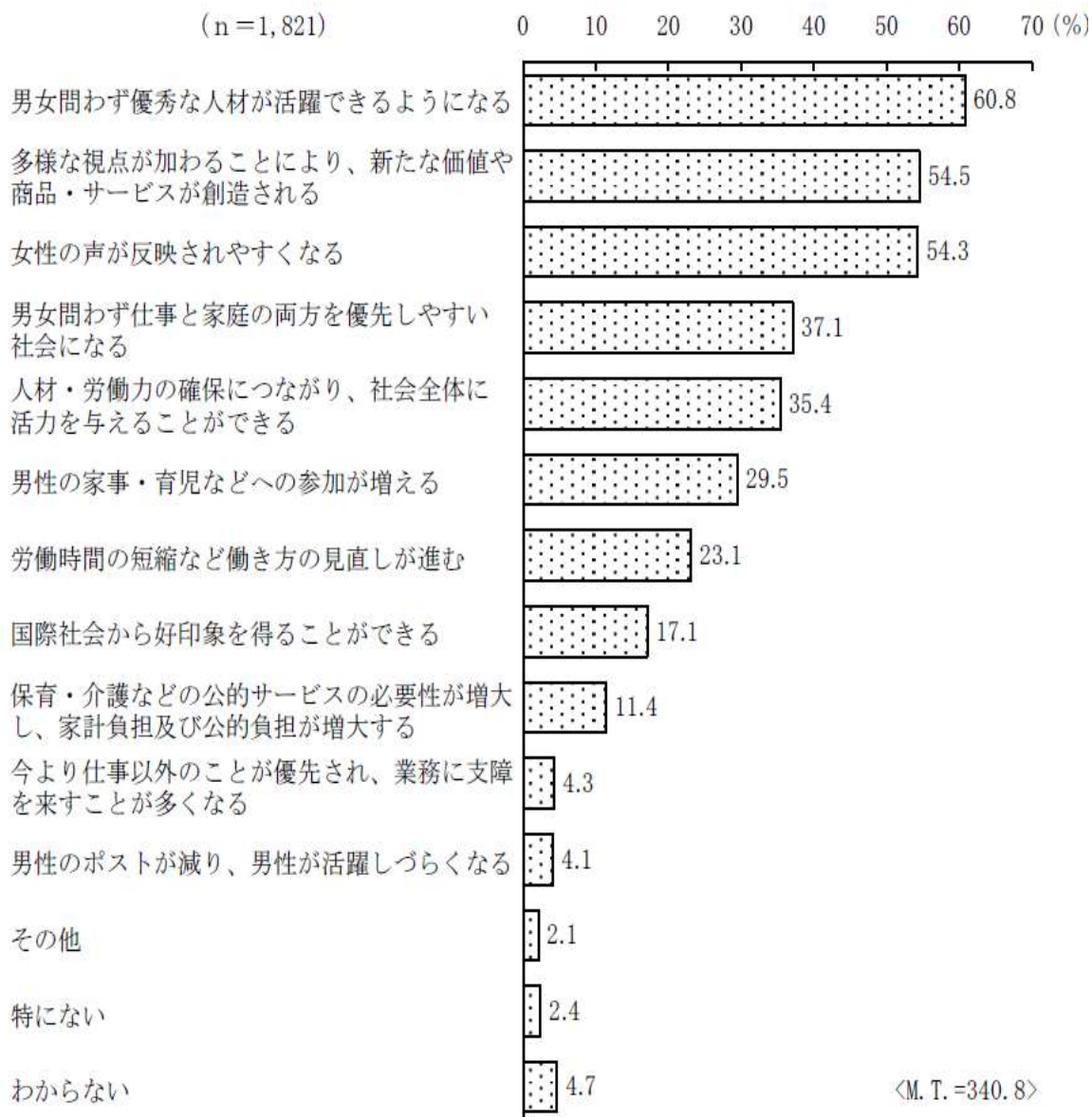
- 育児や介護等を理由にした離職者に対して、再就職できる環境を整備し、活躍の場を提供するとともに、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働ける職場環境の整備等を行う必要があります。

⑦ 普及啓発活動の充実

■ 現状・課題

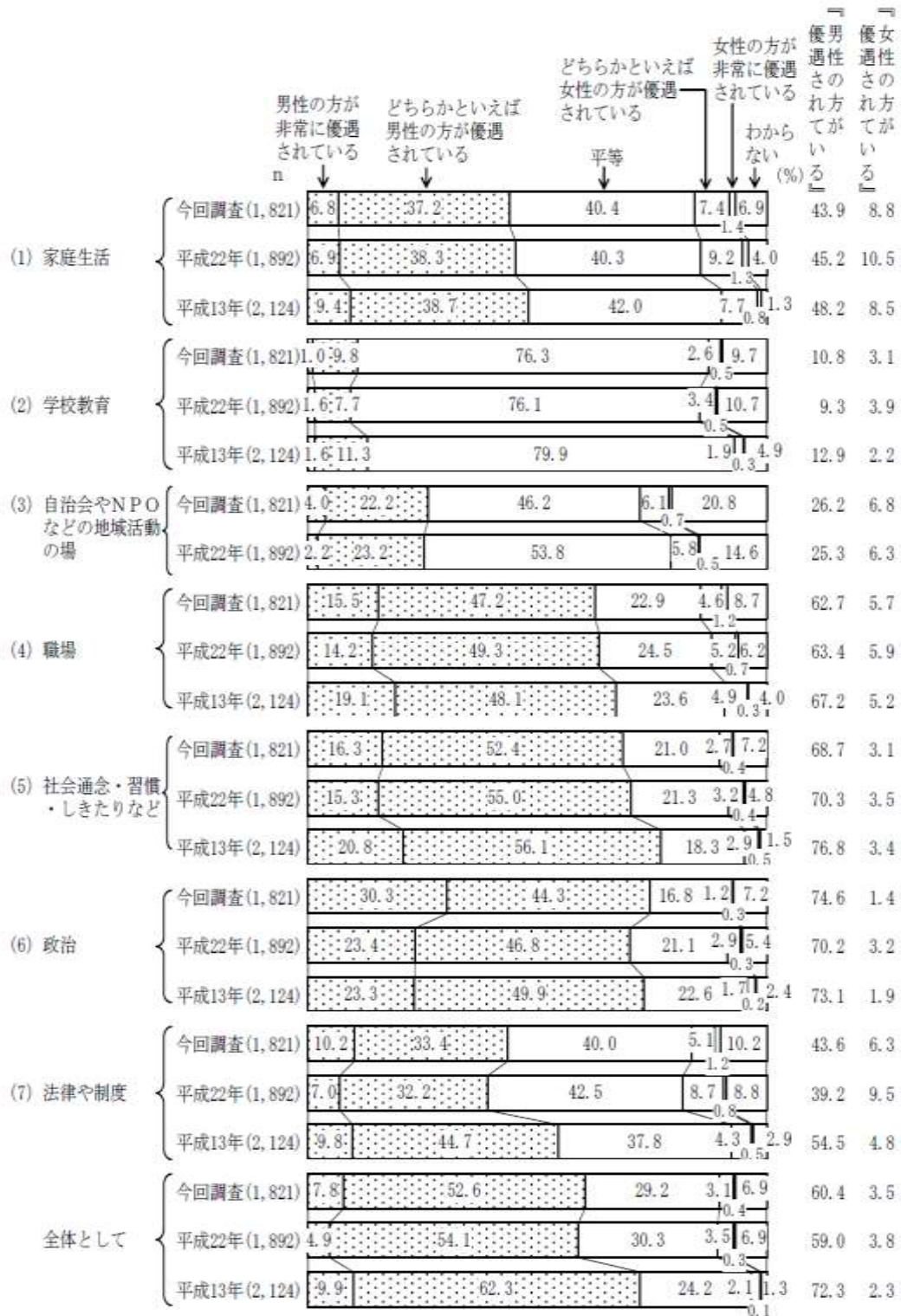
- 女性の活躍推進や男女平等参画について、都民や事業者の理解と協力を求めるためには、企業・地域・学校等のあらゆる場における女性の活躍や、男女の参画の状況、関連法規、諸外国の動向などについて、様々な媒体を通して、タイムリーに情報を提供する必要があります。
- 国においては、平成 28 年 4 月から女性活躍推進法が全面施行され、女性の活躍推進に向けた気運も高まっています。
- 東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」によると、「各分野で女性のリーダーが増えることへの影響」という問いに対しては、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」という回答が約 61%で、女性の活躍にも期待がかか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。
- 東京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。
- 東京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する必要があります。
- 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く必要があります。

＜ 都に求める取組 ＞

- 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く必要があります。
- 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することが必要です。

＜ 都民・事業者に求められる行動 ＞

- 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る必要があります。
- 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く必要があります。