第２部
女性活躍推進計画

第２部　女性活躍推進計画

第１章

ライフ・ワーク・バランスの実現と
働く場における女性の活躍推進

都民の誰もが自分らしい生き方を選択し、あらゆる年代において、子育て・介護等の家庭生活や趣味・地域活動など個人の生活と仕事が両立でき、働く場においても女性も男性も活躍できる社会の実現が求められています。

そのためには、多様な働き方の定着や子育て・介護等と仕事の両立を支援する環境整備や、働く場における雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進に向けた取組等が重要となります。また、安心して働き続けるためにハラスメントの無い職場づくりや健康支援などにも取り組むことが必要です。

また、令和２年に発生した新型コロナウイルス感染症は、その拡大防止策として「新しい日常」への転換が求められ、ＩＣＴ活用の急速な進展によるテレワークの導入が進むなど、働き方とくらし方に変化をもたらしています。一方で、社会経済活動においては、非正規雇用労働者の解雇や雇止めなど、雇用情勢が急速に悪化したため、非正規雇用の女性やひとり親などが多く影響をうけ、女性が男性に比べ不安定な就業状況に置かれていることが浮き彫りとなりました。また、在宅時間が増加する中、家庭においても女性の家事負担の増加をもたらしました。さらに、配偶者暴力等の増加が懸念されています。

ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍を推進する上で、困難な状況に置かれる女性等の支援も念頭に置くことが必要となります。

第１章　ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進

１　生活と仕事を両立できる環境づくり

（１）柔軟な働き方の普及・定着促進

現状・課題

○　男女が共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・介護等の家庭生活や、趣味・地域活動など個人の生活と仕事が両立できる社会は目指すべき男女平等参画社会のひとつです。多様化する都民のニーズに応え、東京が持続可能な成長を遂げていくためにも、性別を問わず誰もが能力を発揮できる環境づくりは不可欠です。

○　日本では長らく、長時間労働に象徴される男性中心型労働慣行が社会に根付いてきました。長時間労働をベースに構築された仕組みの中で、子育て・介護や個別の事情を抱える人が生活と仕事を両立し、働く場で活躍することは困難です。

○　特に女性は、家事・育児・介護等の多くを担っている実態があり、働く場における女性の活躍に向けて、男性も女性もともに家事・育児・介護等を担えるよう、生活を充実させるための時間を創出する必要があります。

○　そこで、これまでの長時間労働を前提とした働き方を変革し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の普及・定着を進めていくことが重要となります。

○　近年、女性活躍推進法や働き方改革関連法等の法整備も進み、企業においても柔軟な働き方や子育て・介護と仕事を両立できる多様な制度の導入により、性別を問わず、生活と仕事を両立できる環境作りが進んでいます。

○　このような状況下において、新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務やサテライトオフィスでの勤務などのテレワークやフレックスタイムの導入等、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が飛躍的に進展しました。

○　一方で、急速なテレワークの普及による課題も指摘されています。自宅の通信環境の整備、労務管理のあり方、はんこレスの推進等、定着に向けた課題が浮き彫りとなりました。また、都が実施した令和３年度男性の家事・育児参画状況実態調査によると新型コロナウイルス感染症拡大以前と比べ男女とも在宅勤務は増加しましたが、男性の家事・育児時間は大きな変化が見られず、女性の家事・育児時間は増加しています（図Ⅰ-1）。

○　都内のテレワーク実施率はコロナ禍を契機に６割を超えたものの、従業

員規模が小さい事業所ほど実施率は低くなっており、今後、テレワークの更なる定着に向けて、中小企業のテレワーク導入率を高めていくことが必要です(図Ⅰ-2,3)。

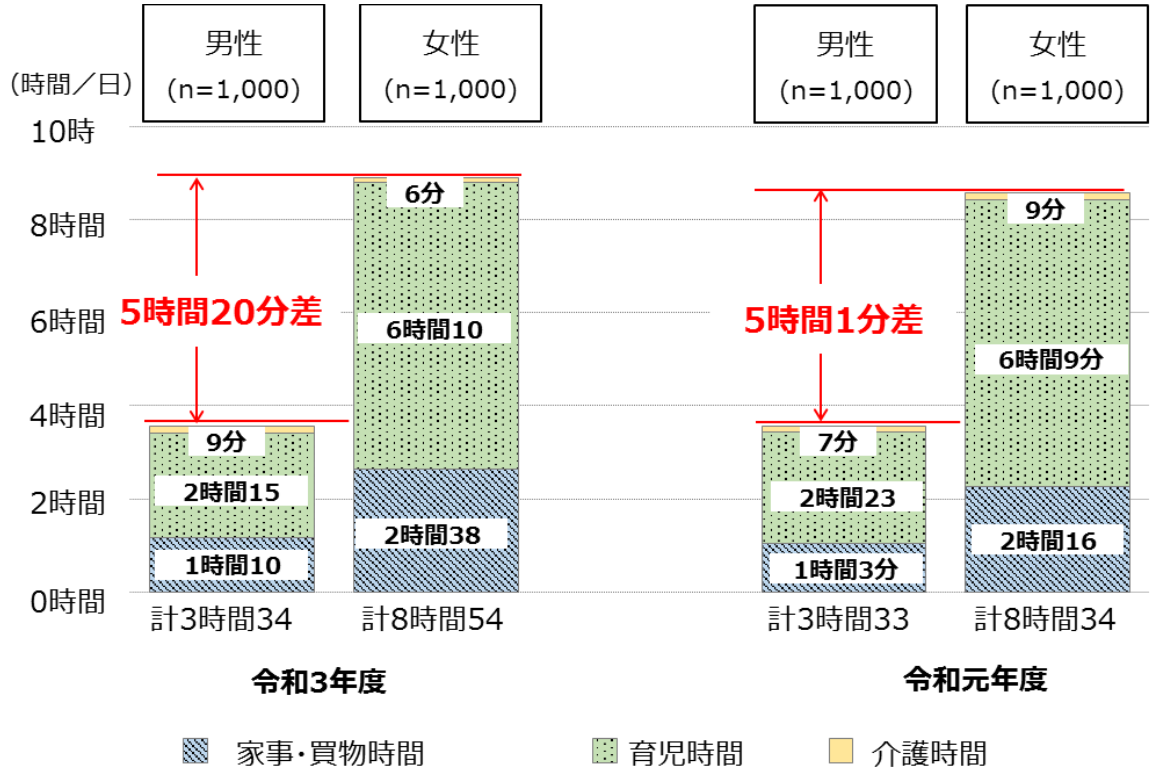
○　都内事業所で働く従業員に多様な働き方を実現するために必要な制度をきいたところ「テレワーク」に次いで「フレックスタイム」「半日や時間単位の有給休暇制度」が上位となっています。高い生産性とライフ・ワーク・バランスを両立するためには職種、業種の実状に応じて、多様で柔軟な働き方を実現できる環境の構築が求められます(図Ⅰ-4)。

○　出産、育児、介護等のライフイベントと仕事を両立させていくためには、法定の休暇制度や企業独自の支援制度を整備することに加え、制度の対象となる従業員が積極的に活用できるような職場の環境整備が重要です。

○　令和 2 年度東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所の育児休業規定の有無について、規定なしと回答した事業所は全体の 3.1%、また、都内事業所の介護休業規定の有無について、規定なしと回答した事業所は全体の 6.7%となっており、事業所の規模が小さくなるほどその割合が高くなっています。家庭と仕事の両立支援のため、特に規模の小さい事業所の取組の後押しが重要です。

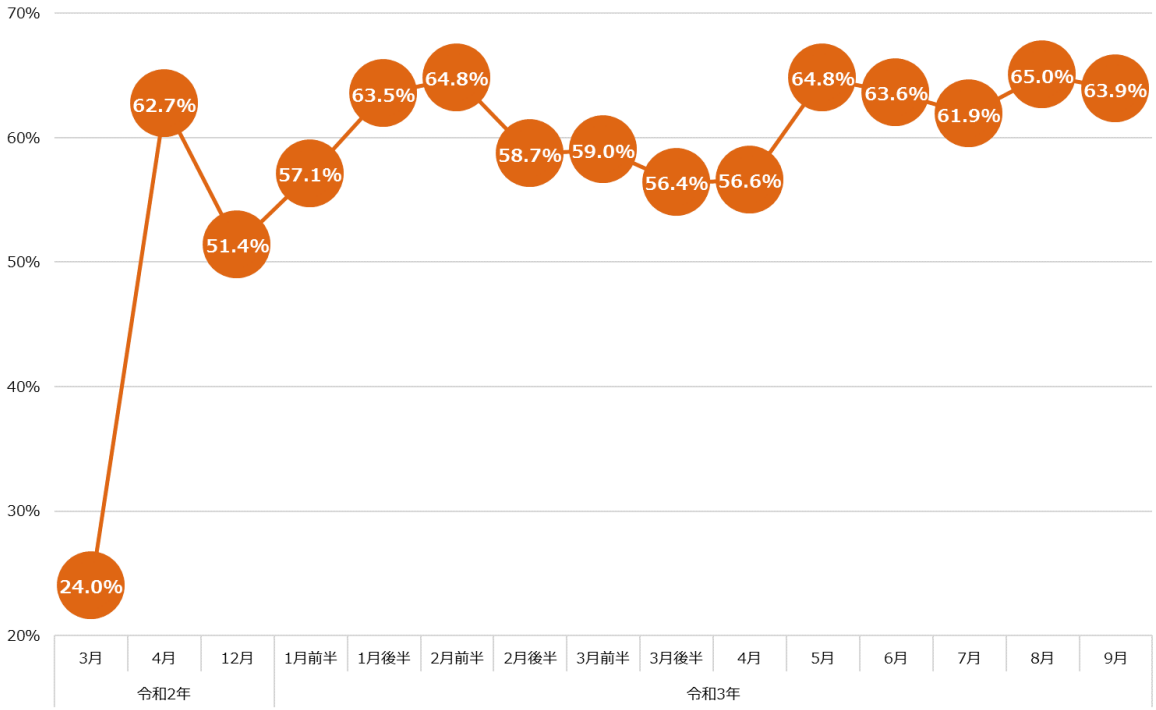
○　制度の活用に向けて、事業者は従業員に対し育児休業や介護休業等に関する各種制度を周知することが求められます。

(図Ⅰ-1)男性の家事・育児参画状況実態調査



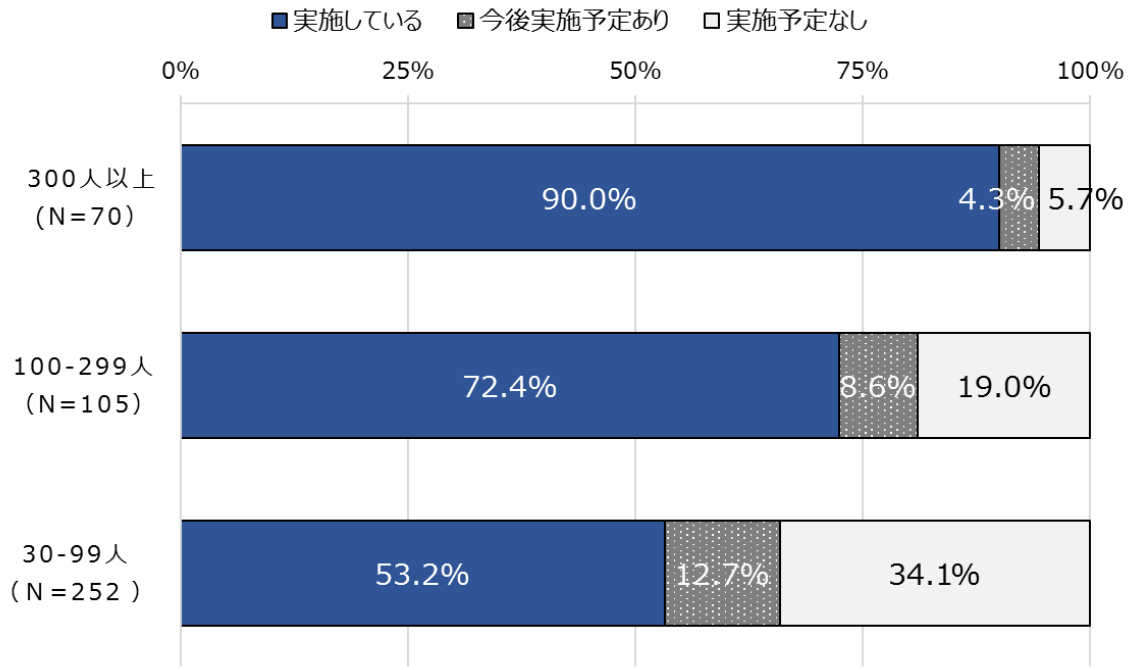
資料：東京都生活文化局「令和 3 年度男性の家事・育児参画状況実態調査」

(図Ⅰ-2)都内事業所(従業員 30 人以上)テレワーク実施率の推移



資料：東京都産業労働局テレワーク実施率調査より作成

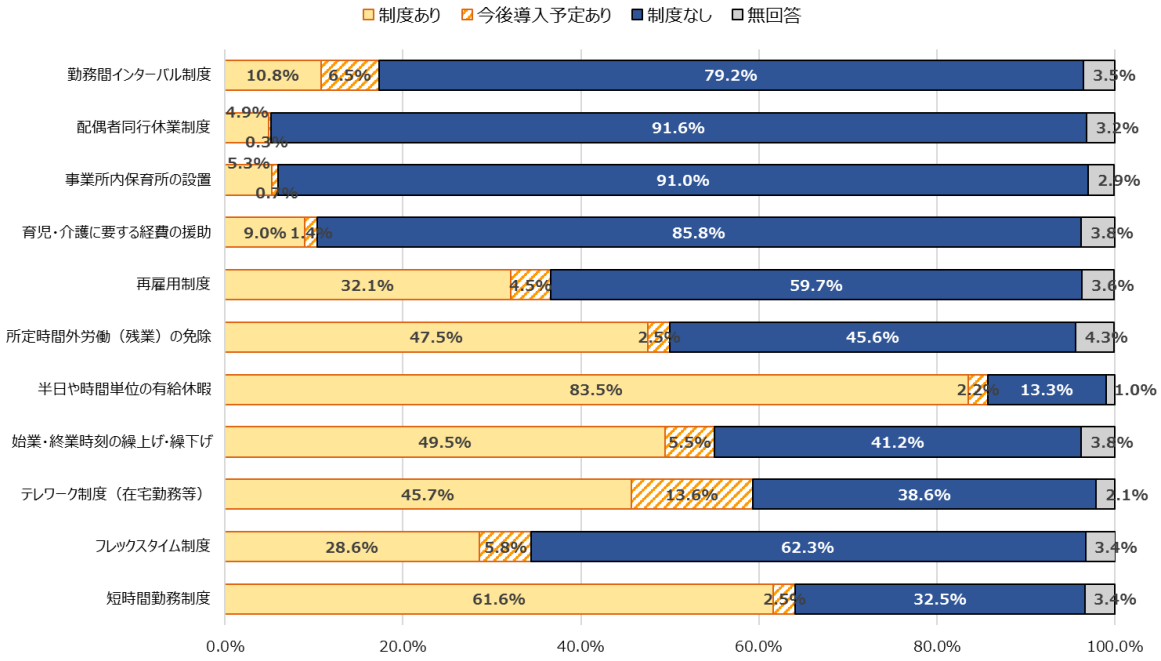
(図Ⅰ-3)令和 3 年 9 月の都内事業所（従業員 30 人以上）規模別のテレワーク実施率



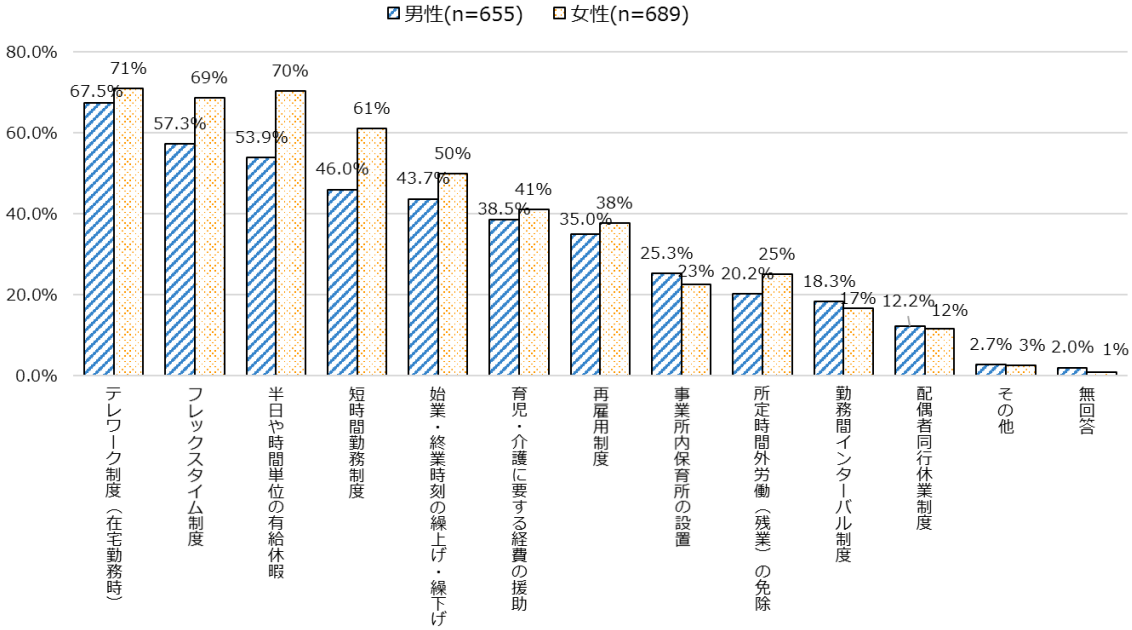
資料：東京都産業労働局テレワーク実施率調査より作成

(図Ⅰ-4)多様な働き方に関する制度(都内事業所)

【事業所】制度の有無



【従業員】必要だと思う制度（複数回答）



※都内全域（島しょを除く）の従業員 30 人以上の事業所で 13 業種、合計 2,500 社
注:四捨五入のため合計は必ずしも一致しない
資料：東京都産業労働局令和２年度男女雇用平等参画状況調査

取組の方向性

○　テレワークの導入により在宅勤務やサテライトオフィス勤務など、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の更なる普及・定着を後押しし、誰もが希望に応じて生活と仕事を両立できる取組を進めていきます。

○　男女ともに育児、介護などのライフイベントが訪れた際にも家庭と仕事を両立できる職場環境の整備や育児・介護等の休業取得について、より一層推進していきます。

○　事業規模や業種・職種等に応じて、多様で柔軟な働き方を実現できる社内制度の整備促進や従業員に対する法制度周知に向けた支援に取組みます。

都の施策

ア　柔軟な働き方の普及および定着に向けた支援

○　企業のテレワーク環境整備やサテライトオフィスの充実、好事例の発信等、多様で柔軟な働き方の社会全体での定着に向けた支援等を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
1	☆働き方改革促進事業	働き方改革に関する相談窓口の設置、働き方改革に必要な法知識やノウハウ等の提供、専門家による社内推進のサポートを行います。	産業労働局
2	☆テレワーク等普及推進事業	国家戦略特区の取組として、テレワークに関する情報提供、相談、助言等の支援をワンストップで提供するテレワーク推進センターを国との連携により運営します。また、テレワークを一層普及していくため、セミナーの実施や事例発信など多様な支援を展開します。	産業労働局
3	☆ライフ・ワーク・バランス推進事業	ライフ・ワーク・バランスの実現をより一層効果的に促進するため、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、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として認定し、ロールモデルとして広く公表するとともに、認定企業も含む先進企業の取組内容や効果的な支援ツール等について、具体的かつ実践的な事例を展示・紹介する総合展を開催します。	産業労働局

イ　子育て・介護等と仕事を両立できる環境づくり

○　男女ともに出産・育児、介護などと仕事の両立を可能とするための企業の取組を後押しします。

番号	事業名	事業概要	所管局
4	☆家庭と仕事の両立支援推進事業	家庭と仕事の両立推進に向けて、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用 HP で発信します。また、同 HP では、法定以上の両立支援策等を実践している企業を広く紹介するとともに、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。合わせて、介護と仕事の両立について、シンポジウムの開催による意識啓発を行います。	産業労働局
5	☆働きやすい職場環境づくり推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、育児、介護や病気治療と仕事の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
6	☆働く人のチャイルドプランサポート事業	企業の人事労務担当者等に、不妊治療・不育症治療と仕事の両立に必要な知識を付与する研修を実施するとともに、不妊治療・不育症治療と仕事の両立支援に関する制度を整備した企業に対し奨励金を支給し、両立の取組を促進します。	産業労働局
7	☆働くパパママ育休取得応援事業	従業員に希望する期間の育児休業を取得させ復帰させた企業への支援、男性の育児休業取得奨励といった支援を行うことで企業の職場環境整備を推進します。	産業労働局

＜両立支援推進企業マーク＞

都民・事業者の取組

○　Ｗｅｂ会議や電子決裁の導入などのＩＣＴ環境を充実させるとともに、テレワークの拡充を図るなど従業員のニーズに合った多様で柔軟な働き方の導入に向けた取組を進めていきます。

○　休暇制度の活用促進を図るとともに、取得しやすい職場づくりに努めるなど、男女ともに結婚、出産・育児、介護と仕事の両立を支援する仕組みづくりに取組みます。

（２）雇用機会の均等と女性の職域拡大・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ました。

○　さらに近年は、女性活躍推進法や働き方改革関連法等の法整備も進み、生活と仕事の両立や働く場における女性活躍に向け、官民が環境整備に取り組んでおり、働く場における男女格差は徐々に改善傾向が見られるものの、解決すべき多くの課題を残しています。

○　厚生労働省「令和２年賃金構造基本統計調査」によると、都内の平均勤続年数の男女差は、男性が女性の 1.49 倍となっており、全国平均よりも男女差が大きくなっています(図Ⅰ-5)。

○　所定内給与額の男女格差は縮小傾向にあるものの、女性の所定内給与は男性の 74%となっています(図Ⅰ-6)。

○　また、令和２年度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、課長相当職で毎年上昇しており、11.4%、役員は 9.0%となっています(図Ⅰ-7)。

○　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、ジェンダー・ギャップ指数の管理職比率は 156 か国中 139 位となっているなど、国際社会の中でも下位であり、人材の登用は進んでいません。

○　これらの格差は、男女間の職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考えられますが、働く場においては、いまだに男性優位の状況にあることは否定できません。このような男女格差の根本的な要因として、長時間労働を前提とした働き方とともに、働く場における業務配分の男女差など、固定的性別役割分担意識と性差による偏見・思い込みが多くの企業風土に根強く存在していることが考えられます。

○　21 世紀職業財団「男女正社員対象ダイバーシティ推進状況調査（2020 年度）」では、企業の規模に関わらず総合職の男女は、ともに半数以上の人

が「重要な仕事は、男性が担当することが多い」としており、「サポート的な仕事・細かい事務処理は女性に任せられることが多い」と５割弱の女性が思っています。

○　このように、中核的な仕事は男性に割り当てられ、補助的な仕事は女性が担うという状況では、業務配分において能力とは関係なく女性が不利に扱われており、そのことがその後の昇進や賃金面の格差を生み、さらには、職場で長時間労働を担えないことにより女性が退職することが配置の際に不利に作用し、それが結果的に昇進や賃金面の格差となるという悪循環を生じさせています。

○　性別に関係がないように取り扱っても、運用の結果、どちらかの性別が不利益になる間接差別や性別による業務配分が行われる職場慣行を是正し性別にかかわらず能力・適正に応じた職に配置されるように取り組むことが重要です。

○　そのうえで、女性も男性もキャリアを重ね、将来指導的な地位へ成長していく人材の育成を行っていくことにより、女性の活躍が一層進むことが期待されます。

○　また、令和元年６月に女性活躍推進法が改正され、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主が策定する一般事業主行動計画で情報公表する項目が強化され、女性が活躍できるような機会を提供できているか、仕事と家庭を両立できるように環境を整備できているか、という両者のカテゴリーについて実績を公表することが義務付けられ、令和２年６月から施行されています。

○　さらに、令和４年４月より、101 人以上 300 人以下の企業にも一般事業主行動計画策定義務が拡大されます。しかし、日本・東京商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」によれば、「101～300 人」規模の企業の 58.5%は「認知が十分でない」となっており、中小企業に対し、法の周知や趣旨の理解促進を図る必要があります(図Ⅰ-8)。

○　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）[3]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。

[3] 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、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。

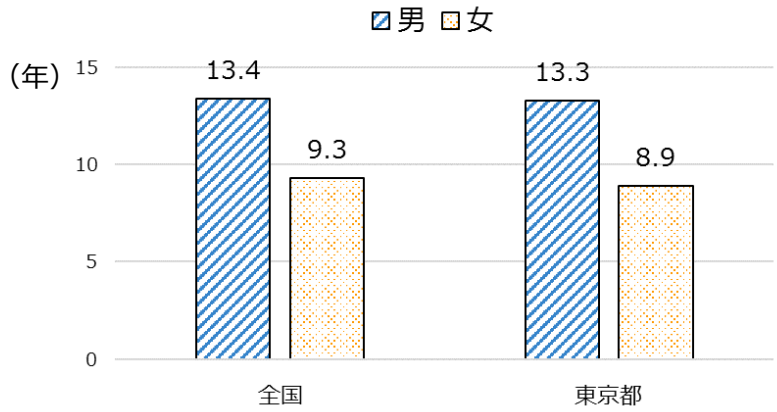
例えば、女性活躍の推進に資する取組により顕著な実績を上げた事業者に対し、都が顕彰やインセンティブを付与する制度を実施するとともに、好事例を広く発信するなどにより、事業主の行動を促すことも必要です。

○　世界的な潮流として、資本市場においても、女性の活躍に積極的な企業が評価される動きが広まっています。近年規模が飛躍的に増大しているいわゆるＥＳＧ（環境、社会、ガバナンス）投資の判断において、取締役会や管理職の男女比率などが重要な指標となることから、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルに活動する企業にとって必然の取組になりつつあります。

○　令和３年６月には東証ガバナンスコードの一部改正により、企業の中核人材における多様性の確保が規定され、上場企業に対し、女性の積極的登用が求められています。

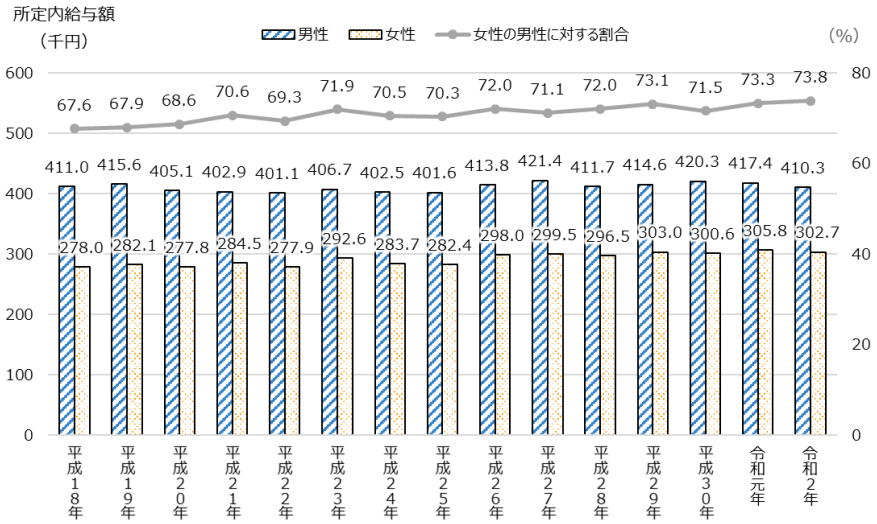
○　また、女性の就労者が少ない業種・職種において多様な人材が活躍することは、新たな視点や発想が生まれることが期待できます。

(図Ⅰ-5)平均勤続年数の男女差(全国/東京都)



資料：厚生労働省「令和２年賃金構造基本統計調査」

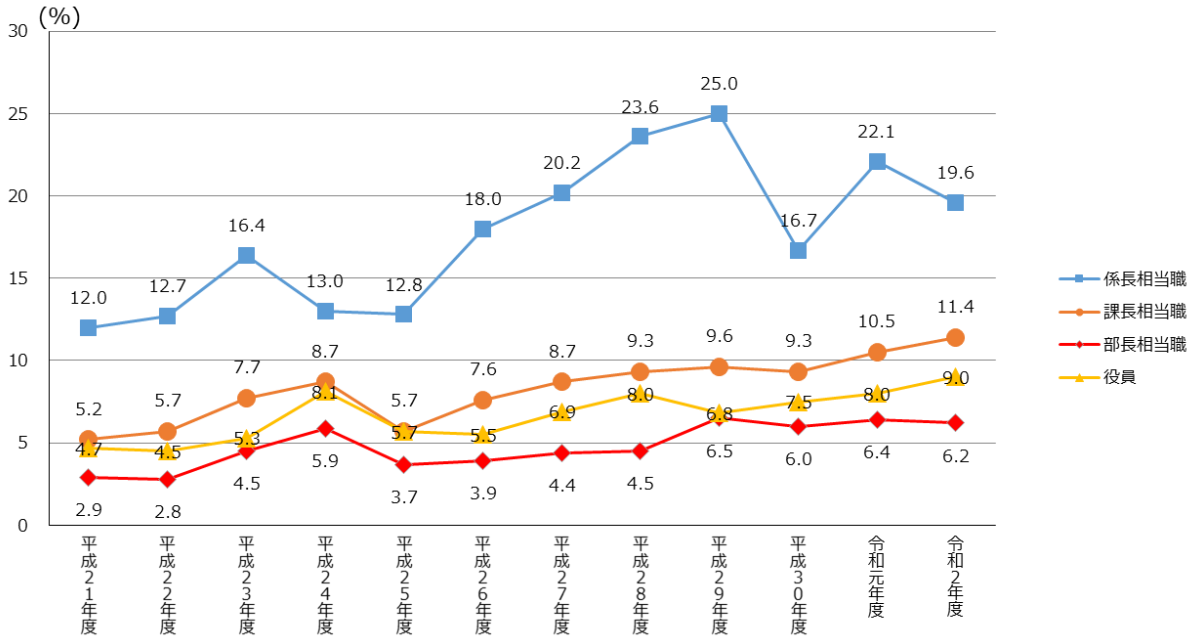
(図Ⅰ-6)所定内給与額男女間格差の推移（東京都）



注 1:女性の男性に対する割合は男性の所定内給与額を 100 とした場合の女性の値

資料：厚生労働者「令和 2 年賃金構造基本統計調査」

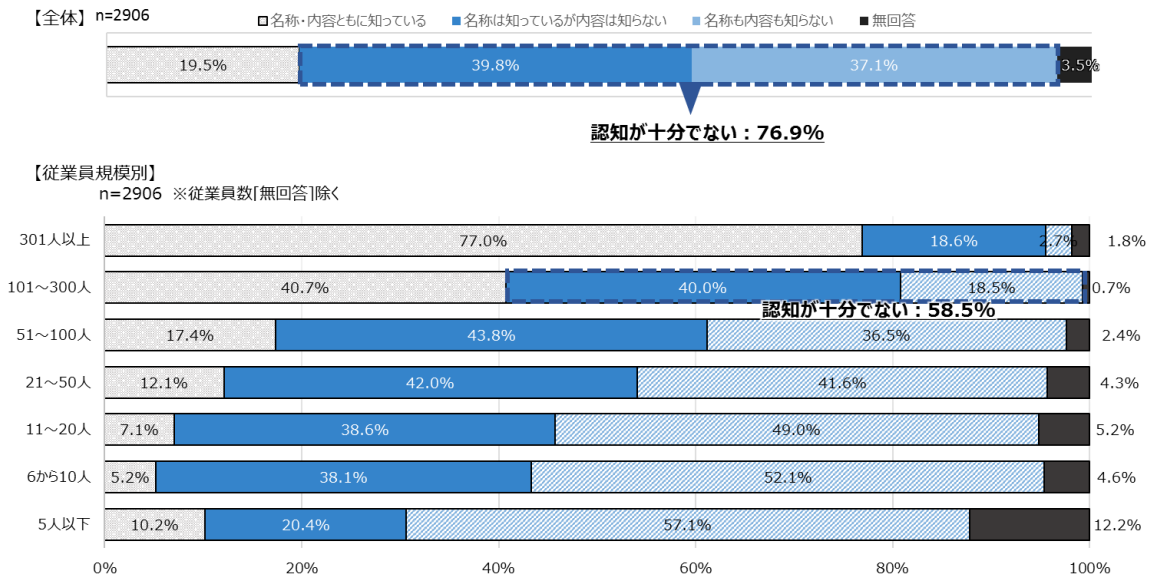
(図Ⅰ-7)役職別女性管理職の割合(都内事業所)



※都内全域（島しょを除く）の従業員 30 人以上の事業所で 13 業種、合計 2,500 社

資料：東京都産業労働局「令和 2 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

(図Ⅰ-8)中小企業における改正女性活躍推進法の認知度（全国）



資料：日本・東京商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」結果概要より作成

取組の方向性

○　間接差別や性別職務分離の是正等により、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に取組ます。

○　企業における女性の採用や登用促進など、女性が活躍できる機会の拡大に取り組みます。

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、事業者への啓発や、取組への支援を行います。

○　特に中小企業に向けては、女性の採用・職域拡大に向けた職場環境の整備推進等を後押しする施策を効果的に展開していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
8	働く女性応援事業	女性の採用・職域拡大に向けた設備等の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
9	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ための取組である「ポジティブ・アクション」の普及啓発を行います。	産業労働局

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普及し、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。

○　間接差別や性別職務分離の是正に向けた企業への普及啓発に取組みます。

番号	事業名	事業概要	所管局
10	男女雇用平等参画状況調査	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
11	職場における男女平等の推進	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
12	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
13	女性の活躍推進シンポジウム等	知事自らが発信する場としてのシンポジウム等を開催し、女性の活躍推進の普及啓発を進めます。	生活文化局

ウ　女性活躍推進に向けた事業者の取組促進

○　優れた取組を行う事業者に対し、顕彰やインセンティブを与えるとともに、好事例を広く発信するなどにより事業主の行動を促すことが必要です。一方で、法律による義務を果たさないこと等を事業者にとってのマイナス要因とすることで、事業者の取組を促す仕組み等を検討していきます。

○　女性活躍推進法における一般事業主行動計画策定等について細やかな支援を実施します。

○　女性活躍推進法における一般事業主行動計画策定・公表等の義務を果たしている事業者を公共調達の際に優遇し、事業者の取組を促していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
14	公共調達を通じた女性活躍の支援	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）などに加え、「一般事業主行動計画を策定し公表を行った場合」についても評価項目として追加します。	財務局・各局
		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。	
15	☆女性従業員のキャリアアップ応援事業	企業における女性の活躍、女性リーダーの創出を一層促進していくため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援、女性従業員のスキル取得支援及びキャリアアップに向けた意識づけ、会社全体の意識改革などを目的としたセミナー・研修・講座などを実施します。	産業労働局
16	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させていきます。	生活文化局

都民・事業者の取組

○　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りなく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みます。

○　男女雇用機会均等法等の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。

○　女性の就労者が少ない業種・職種において、女性が活躍できる環境整備等に取り組みます。

（３）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、テクノロジーの進展による柔軟な働き方の普及などの影響により、雇用形態は多様化しています。また、育児や介護と仕事を両立できる企業環境の整備や保育の受け皿整備等、官民の取組も進んだこと等により、都内の年齢階級別で見た女性の労働力率の推移を見ると、出産・育児を迎える年齢階級の女性の労働力率が低下し、子育てが落ち着く年代で再度、労働力率が上昇するいわゆるＭ字カーブの底は浅くなり、女性の就業継続状況は改善しているように見られます（図Ⅰ-9）。

○　また、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これまでの調査では、４割前後で推移してきたものが 53.1%へと増加しました。それでも依然として、５割弱の女性が出産を機に離職しています(図Ⅰ-10)。

○　東京都の大学卒業者のうち就職者に占める正規雇用・非正規雇用の割合を見ると男女ともに正規職員率が 97%と男女差はほとんどありません。しかし、東京都の年齢別非正規雇用率を見ると、男性が 25～54 歳まで 10%～15%程度の水準なのに対して、女性は 25～34 歳の 24.6%を底にして年代区分が上がるごとに非正規雇用労働者の比率が上昇しており、出産・育児・介護や様々な事情により離職した女性が再び正規雇用として働くことが困難な状況を表しています(図Ⅰ-11,12)。

○　男女の雇用格差の是正という観点からは、正規雇用の女性が出産・育児・介護等のライフイベントを迎えた際も就業を継続できることが重要です。そのためには育児や介護に関する社会インフラの整備を進めるとともに、育児・介護等と仕事が両立可能な柔軟な働き方の普及定着と休暇等制度を活用できる職場環境の整備が必要不可欠です。

○　また、都内の女性雇用労働者の半数以上はパートタイム労働等の非正規雇用です。働く日や時間を自分で選べるなど非正規雇用は多様な働き方を実現する選択肢の一つですが、非正規雇用者は正規雇用者と比べて能力開発やキャリア形成の機会が限られ、職業能力が蓄積されにくい場合もあり、男女間の待遇格差の要因にもなっています(図Ⅰ-13)。

○　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、長期的な視点に立ったキャリア形成や就業継続支援に向けた取組が必要です。

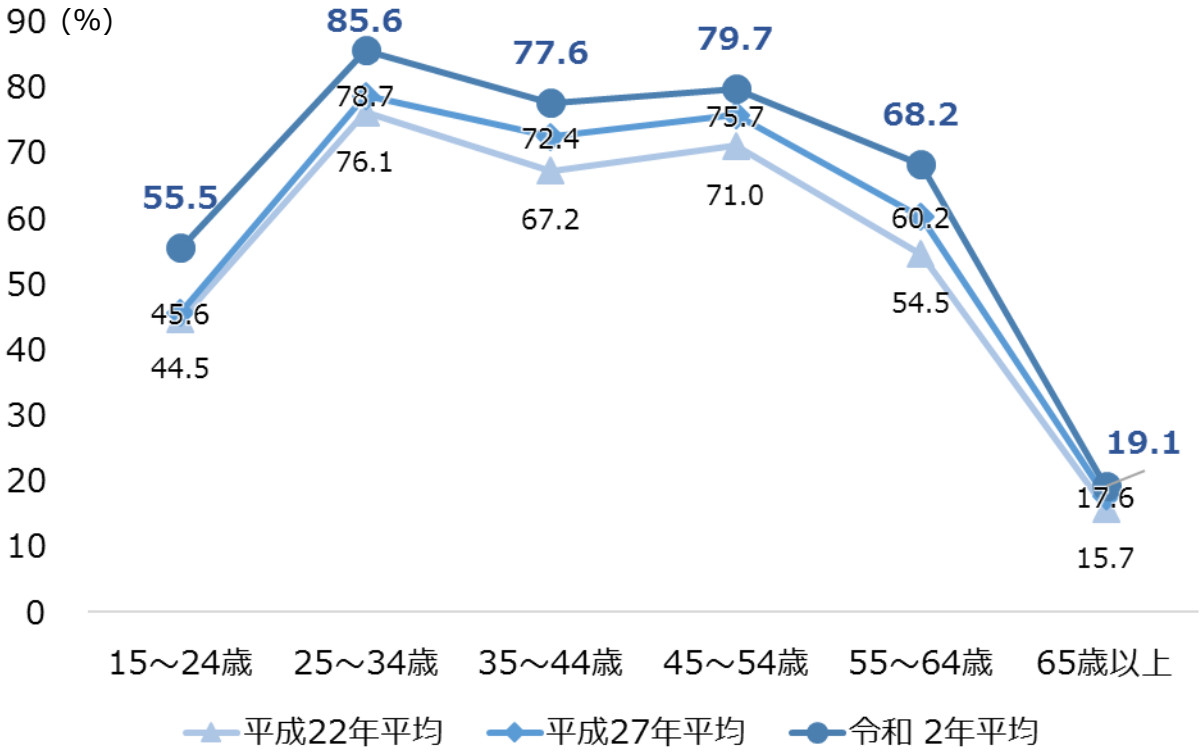
○　今般のコロナ禍においては、都内女性の就業人口割合が高い、卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業などにおける非正規雇用労働者等の雇用状況が

悪化し、女性が男性と比べ構造的に不安定な就業状況に置かれていることが改めて浮き彫りとなりました。

○　このような状況に対し、喫緊の課題への対応として、不安定な就業状況に置かれた非正規雇用の女性や、職を失い就業困難な女性等への支援が必要です。

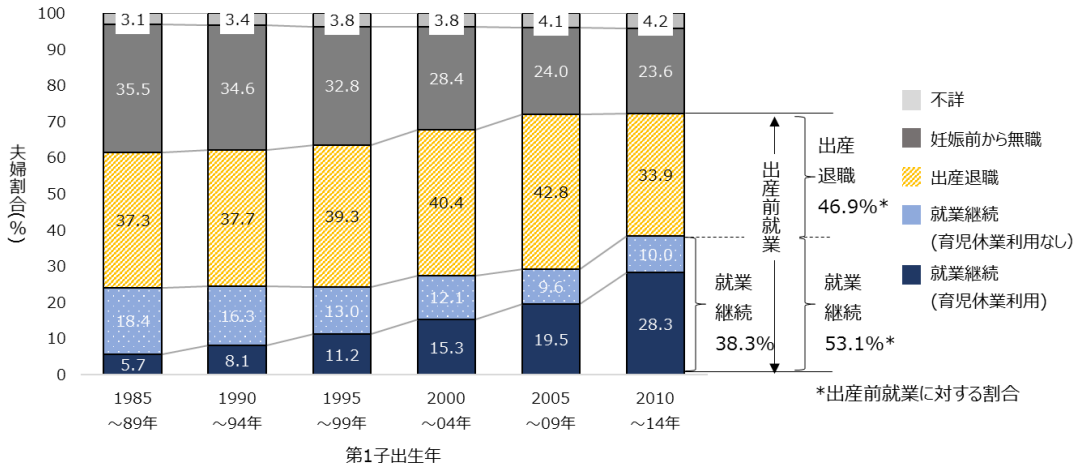
○　パートタイム・有期雇用労働法が令和２年４月１日に施行され、正社員と非正規社員との間で、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。今後は、法の趣旨を踏まえ、同一労働同一賃金やパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善を実現し、様々な雇用状況で働く女性等の経済的自立に繋げていく必要があります。

(図Ⅰ-9)労働力人口比率(年齢階級別就業状態：女性)



総務省「労働力調査」より作成

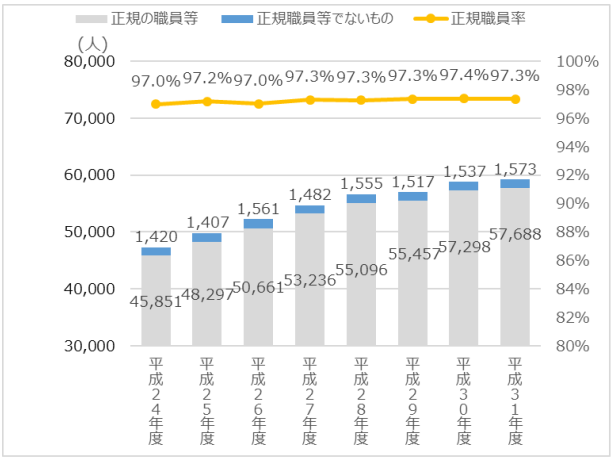
<(図Ⅰ-10)第１子出生年別にみた、第１子出産前後の妻の就業変化（全国）>



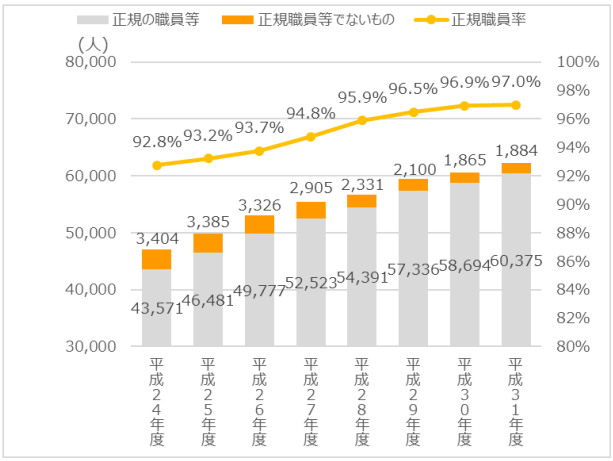
注:対象は第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回～第15回調査の夫婦を合わせて集計した(客体数12,719)。
資料：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」（平成27年）

(図Ⅰ-11)大学卒業者のうちの就業者に占める正規雇用・非正規雇用（東京都）

【男性】

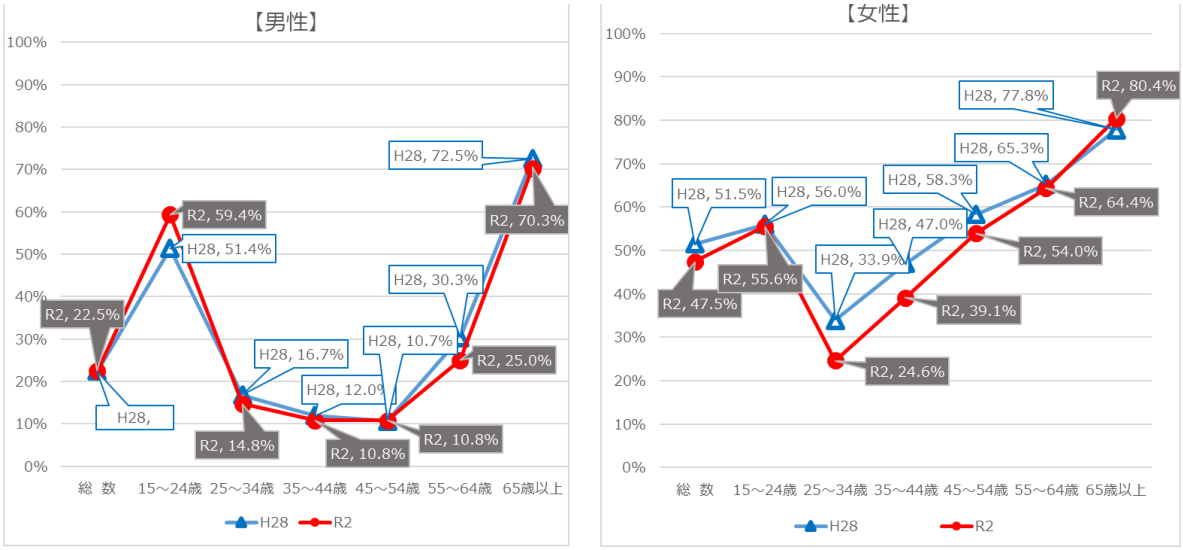


【女性】



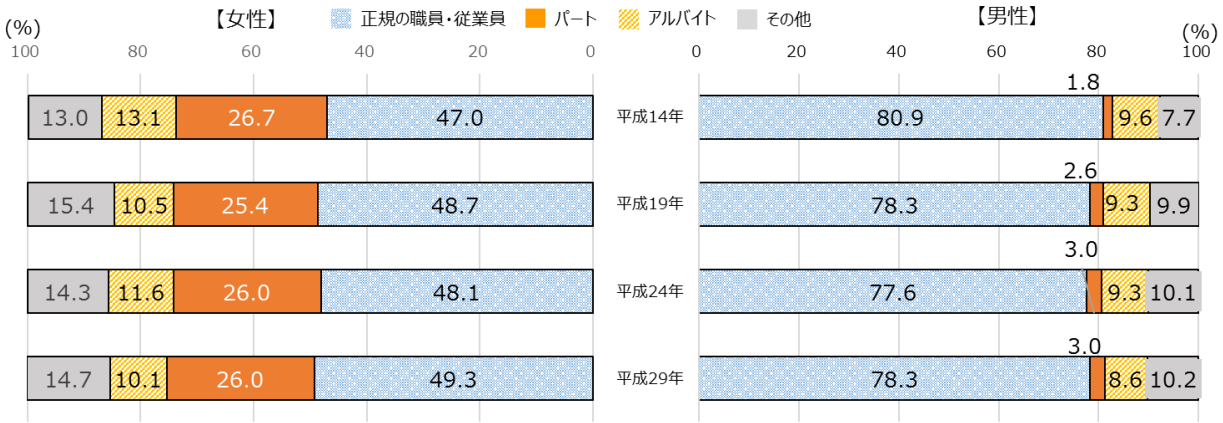
資料：文部科学省「学校基本調査」より作成

(図Ⅰ-12)年齢別非正規雇用率（東京都）



資料：東京都総務局「東京の労働力(労働力調査結果)」

(図Ⅰ-13)雇用形態の内訳別雇用者割合(東京都)



資料：総務省「平成２９年就業構造基本調査」より作成

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、就業を継続することができる職場環境の整備を推進します。

○　働き方や雇用形態を本人の希望に応じて選択することができる環境の整備を進めます。

○　女性の長期的なキャリア形成・能力開発に向けた取組を支援します。

○　非正規雇用の女性に対する正規雇用化への支援強化に取り組みます。

○　非正規雇用労働者の待遇改善や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による職場における女性の活躍推進

○　家庭生活と仕事を両立することができる職場環境の整備に取組む企業を後押しする取組を行います。

○　非正規から正規雇用に転換した従業員の方々が安心して働き続けられるよう、企業の労働環境整備を後押しする取組を行います。

○　非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備に向けた支援を実施します。

番号	事業名	事業概要	所管局
17	☆働きやすい職場環境づくり推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、育児、介護や病気治療と仕事の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）	産業労働局
18	☆家庭と仕事の両立支援推進事業	家庭と仕事の両立推進に向けて、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用 HP で発信します。また、同 HP では、法定以上の両立支援策等を実践している企業を広く紹介するとともに、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。合わせて、介護と仕事の両立について、シンポジウムの開催による意識啓発を行います。（再掲）	産業労働局
19	☆働く人のチャイルドプランサポート事業	企業の人事労務担当者等に、不妊治療・不育症治療と仕事の両立に必要な知識を付与する研修を実施するとともに、不妊治療・不育症治療と仕事の両立支援に関する	産業労働局

		制度を整備した企業に対し奨励金を支給し、両立の取組を促進します。（再掲）	
20	☆働くパパママ育休取得応援事業	従業員に希望する期間の育児休業を取得させ復帰させた企業への支援、男性の育児休業取得奨励といった支援を行うことで企業の職場環境整備を推進します。（再掲）	産業労働局
21	☆正規雇用等転換安定化支援事業	都内に雇用保険適用事業所を置く、国のキャリアアップ助成金（正社員コース）の支給決定を受けた企業が、正規転換等をした従業員に対し、育成計画の策定など定着を図るための支援を行い、1 年以上定着した場合に助成金を支給します。	産業労働局
22	非正規雇用アドバイザー制度	非正規雇用アドバイザーが事業者を訪問して、パートタイム・有期雇用労働法を始めとする関係法令の普及啓発、非正規雇用労働者の雇用管理についてのアドバイスを行います。	産業労働局
23	労働相談	労働相談（東京都ろうどう 110 番等） 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
24	非正規雇用に関する法令等普及啓発事業	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。 合わせて、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

イ　キャリア形成・能力開発支援

○　女性活躍推進に取り組む民間企業等と連携し、民間企業等と都、双方のキャリア支援などに取り組みます。

○　ビジネススキル向上に向けた研修会や管理職を目指す女性の交流会の開催等により、女性の長期的なキャリア形成・能力開発を支援します。

○　正規での雇用を希望する方に対する企業における実習の機会の提供や就労困難者等に対する就職に必要な知識・技能を習得するための支援等に取組みます。

番号	事業名	事業概要	所管局
25	☆民間企業と連携した交流イベントの開催(キャリア・メンター制度の拡充)	キャリア・メンター制度は職員のキャリア形成支援及び今後の昇任に向けた職員個別の不安払拭を図ることを目的としており、各局の管理職等から選任されたキャリア・メンターが、職員（メンティー）からの相談に対応します。 こうした個別相談等に加えて、女性活躍推進に積極的に取り組む民間企業と連携した交流イベントの開催等、新規利用者の開拓及び利用満足度の向上に向けた取組を展開します。	総務局
26	☆女性活躍推進企業等との合同就職面接会	ライフ・ワーク・バランスの実現をより一層効果的に促進するため、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企業である「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」や女性活躍推進企業等のうち、特に仕事と家庭の両立に関し、優れた取組を実施している企業と非正規雇用で働く女性等とのマッチングの場として、合同就職面接会を託児付きで開催します。	産業労働局
27	☆若者正社員チャレンジ事業	若年求職者にセミナーと企業内実習を実施することで、社会人としての心構えやスキルを身につけ、就職に向けた意欲や自信の向上を図り、その後の正社員化につなげます。	産業労働局
28	☆ミドルチャレンジ事業	中高年求職者にセミナーと企業内実習を実施することで、実践的な職務能力を身につけ、その後の正社員化につなげます。	産業労働局
29	職業訓練の実施	職業能力開発センターにおいて、在職者を対象にしたスキルアップや資格取得のための短期講習等を行います。	産業労働局

＜東京ライフ・ワーク・バランス認定企業ロゴマーク＞

＜若者正社員チャレンジ事業企業内実習イメージ＞

都民・事業者の取組

○　女性の就業継続に向けた環境整備を進めます。

○　女性の長期的なキャリア形成・能力開発に向けリカレント教育[4]・リスキリング[5]を推進します。

○　非正規雇用の女性等の支援や就業困難者等の支援を実施します。

○　非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備を図ります。

○　コロナ禍において、非正規雇用労働者が不安定な就業環境に置かれたことが顕在化したことを踏まえ、違法なシフトカットや解雇などを引き起こさないように丁寧な対応に努めます。

[4] リカレント教育　学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくための社会人の学び

[5] リスキリング　新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する、させること

2　妊娠・出産・子育てに対する支援

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。令和３年からは時間単位の介護・看護休暇取得も認められるようになりました。

○　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るほか、厚生労働大臣による認定（特例認定）制度も導入されています。

○　このように次世代育成支援の環境整備が進む中、令和元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、出産年齢の上昇等が主な要因として考えられます(図Ⅰ-14)。

○　また、育児と仕事との両立の難しさのために離職せざるを得ない女性は未だ多く、全国平均では、５割弱の女性が出産を機に離職しています。

○　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、働く場における生活と仕事を両立し活躍できる環境づくりとともに、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、認証保育所の設置や定員枠の拡大など充実を図っています(図Ⅰ-15)。

○　認可保育所のほか都独自の制度である認証保育所等、多様な保育サービスの充実により、令和３年４月１日現在の待機児童数は、969 人となりました(図Ⅰ-16)。

○　一方で、男性の子育てへの参画の現状を見ると、令和２年度東京都男女雇用平等参画状況調査によれば、育児休業取得率は男性が 14.5%に対し女性が 94.8%と大きな差が見られ、男性が女性と比べ出産直後から十分に子育てに参画できていない状況がうかがえます。

○　令和３年には改正育児・介護休業法により、妻の産休期間に合わせて、産後８週間以内に４週間の休暇を分割して取得できる「出生時育児休業（いわゆる男性版産休）」制度が創設され、企業には従業員に個別に育休取得を働き掛ける義務が課される等、男性が職場で休みを取りやすい雰囲気づくりを促す取組などが令和４年４月から順次導入されます。

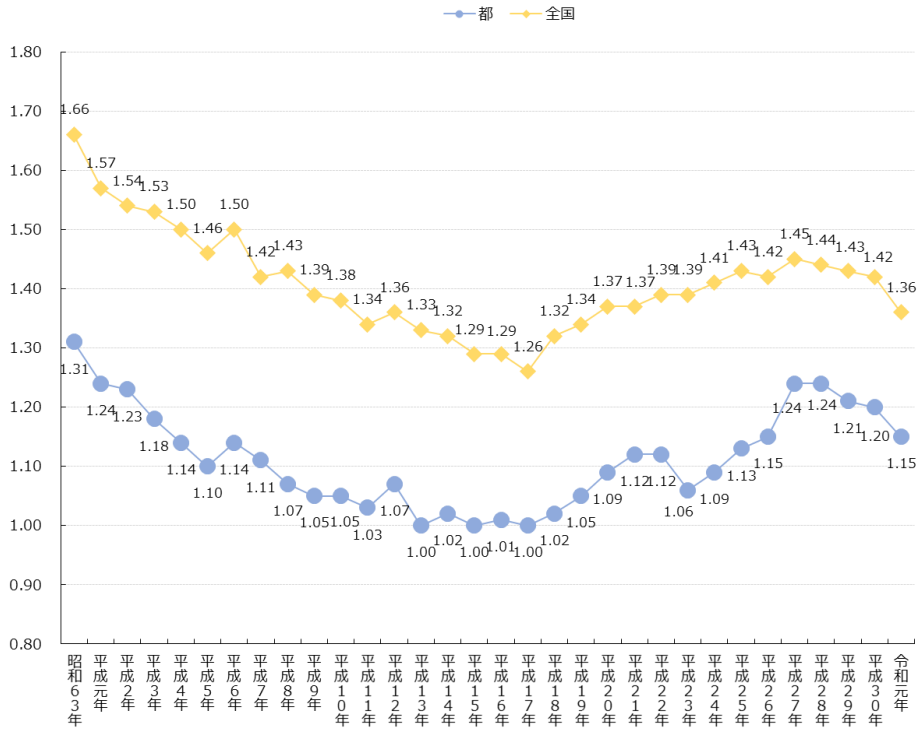
○　都では 2030 年までに男性の育児休業取得率 90%を目標に掲げていることを踏まえ、本計画期間において男性の育児休業取得率 50%を目指し、育児休業取得の促進に向けた更なる取組が必要です。

○　また、コロナ禍では、友達と会えない、学校に行けないことで、多くの子供がストレスや不安を感じることとなり、先の見えない中、保護者にとっても子育ての不安やストレスの増大が懸念されています。

○　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。コロナ禍で進んだ働き方改革や職場の意識変革を一過性のものとせず、夫婦で育児できる状況を作るとともに、公的サービスや地域など社会全体で子育てを応援し、子供も父親・母親も笑顔で、子育が楽しいと感じられる社会に向けた仕組みを構築する必要があります。

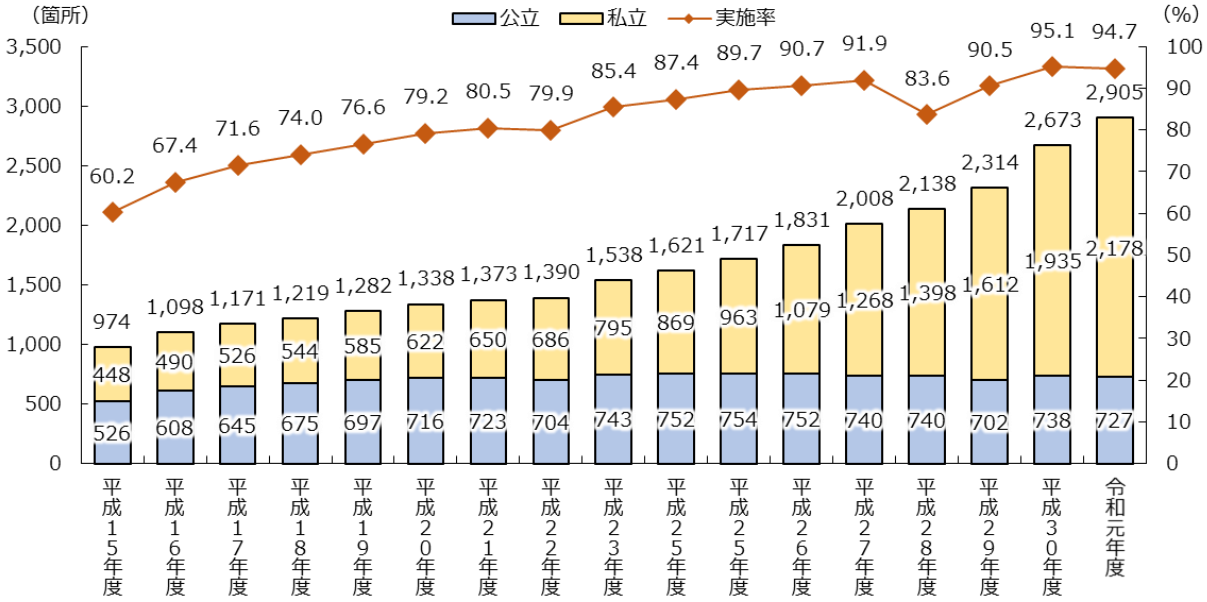
○　特に、ひとり親家庭で子育てを行っている父親や母親については、子育ての悩みや負担感が大きいため、子育て支援サービスの情報提供等を的確に行っていくことが必要です。

(図Ⅰ-14)合計特殊出生率の推移（東京都・全国）



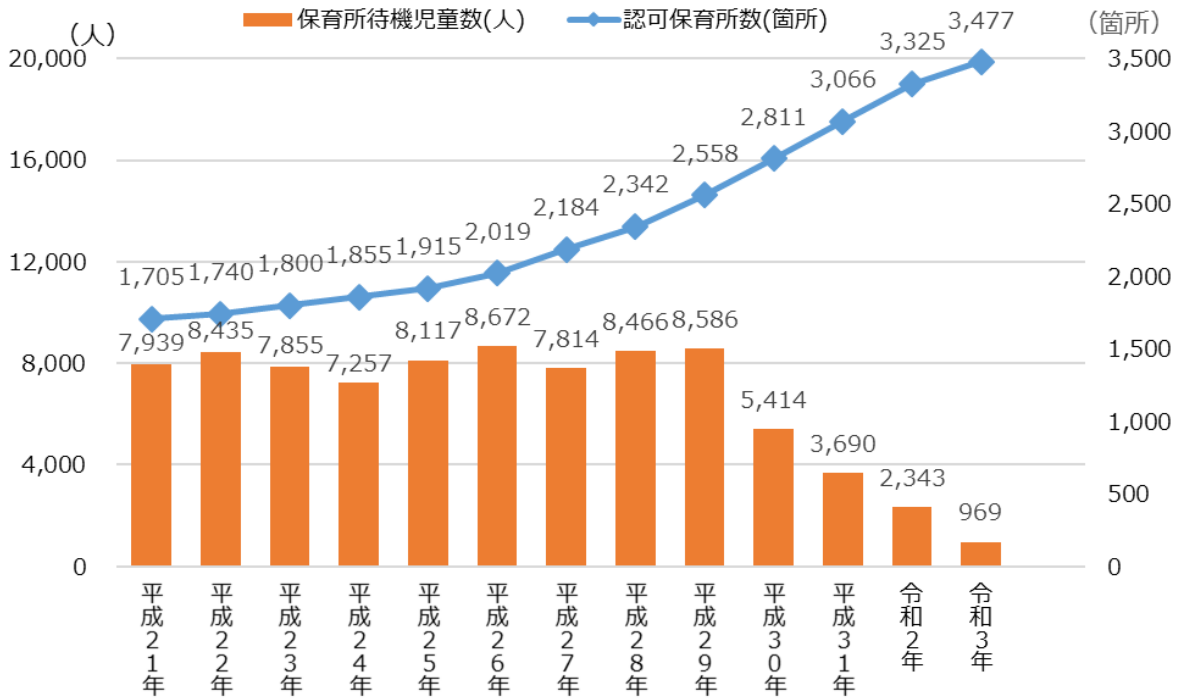
資料：東京都福祉保健局「令和元年人口動態統計年報(確定数)」
厚生労働省「令和元年(2019)人口動態調査（確定数）」

(図Ⅰ-15)延長保育の実施状況の推移（東京都）



資料：東京都福祉保健局

(図Ⅰ-16)保育所（認可保育所）数と保育所待機児童数の推移（東京都）



資料：東京都福祉保健局

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一層進めるとともに、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。

○　本計画期間において男性の育児休業取得率 50%を目指し、育児休業取得の促進に向けた更なる取組を推進します。

○　育児と生活の両立に向けた雇用環境の整備を図ります。

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、病児・病後児保育の充実など、都民の多様なニーズに対応した保育サービスの提供に取り組みます。

番号	事業名	事業概要	所管局
30	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
31	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。	福祉保健局
32	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
33	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
34	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
35	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。	福祉保健局

36	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
37	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とともに、多子世帯に対し都独自に認可外保育施設利用者の負担軽減を図ることにより、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
38	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。（令和５年３月 31 日まで）	主税局
39	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に対して、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
		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、指導・助言など広く支援を行い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。	教育庁
40	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
41	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通常の利用日及び利用時間帯以外の日及び時間において保育を行う延長保育の充実を図ります。	福祉保健局
42	病児保育事業費補助	病中又は、病気の回復期にあり、集団保育の困難な乳幼児又は小学校に就学している児童について一時的に保育する病児・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
43	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

44	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
45	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します。	福祉保健局
46	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、保護者の就労形態の多様化に対応し、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
47	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
48	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
49	☆ベビーシッター利用支援事業	待機児童の保護者や、育児休業を１年間取得し復職した保護者が、保育所等への入所決定までの間、又は夜間帯保育を必要とする保護者が、認可外のベビーシッターを利用する場合の利用料の一部を区市町村と連携して助成します。 また、日常生活上の突発的な事情等により一時的に保育が必要になった保護者や、ベビーシッターを活用した共同保育を必要とする保護者に対し、本事業の参画事業者として認定を受けたベビーシッター事業者による保育を提供する区市町村に補助を行います。	福祉保健局
50	☆院内保育の地域開放	職員の福利厚生として都立病院内に設置・運営している保育室　（認可外保育室）において、空き定員の一部を地域開放します。	病院経営本部

<ベビーシッター利用支援事業イメージ>　<企業による保育施設設置支援事業イメージ>

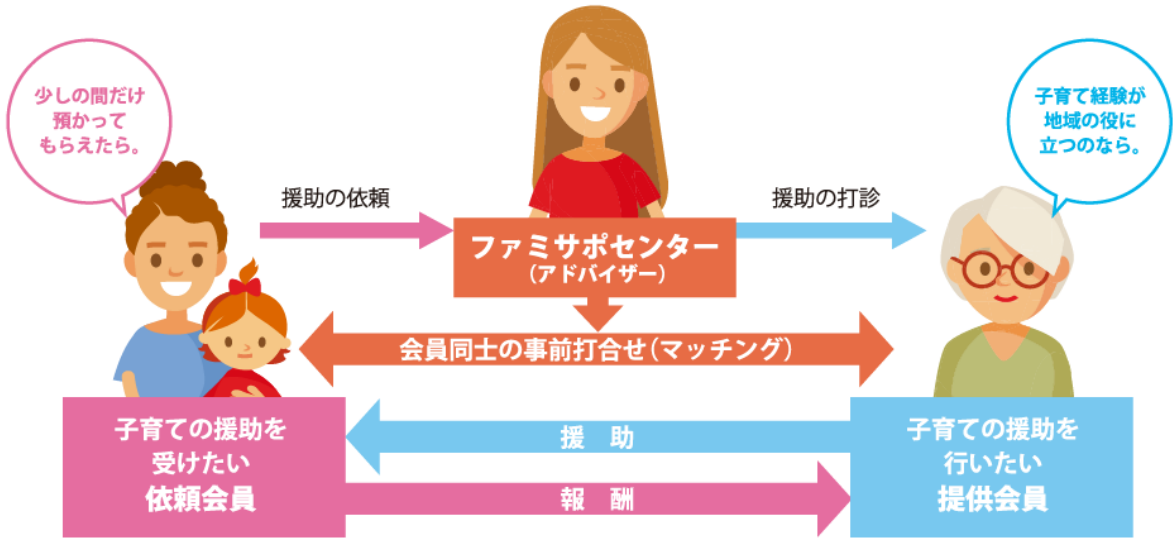
イ　地域での子育て支援

○　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
51	親の子育て力向上支援事業	育児に自信のも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
52	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
53	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
54	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
55	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
56	とうきょうママパパ応援事業（旧出産・子育て応援事業（ゆりかご・とうきょう事業））	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、子育て世代包括支援センターの設置促進を図るとともに、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	福祉保健局

		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。上記の取組を実施した上で、出産後一年以内の母子等に対して心身のケア、育児のサポート等を行う産後ケアや、出産後に家事・育児サポーターの派遣や家事支援用品の購入支援を行う等、産後の支援を行う区市町村を補助します。また、多胎児を育てる家庭に対し、家事育児サポーターの派遣に加え、予防接種などへの移動支援等や、多胎妊婦に対しては単胎より多く生じる妊婦健康診査の受診費用補助も実施します。さらに、一歳又は二歳の子供がいる家庭に対して、応援メッセージを添えた育児パッケージの配布や、交流会を開催するとともに、子育て支援等の情報提供と家庭状況の把握等を行います。	
57	児童虐待防止への取組の推進	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
		児童虐待に係る関係機関との情報共有を図り、早期発見、早期対処していくことで、事態の深刻化の防止を図ります。	警視庁
		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
58	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
59	☆家事支援外国人受入事業	国家戦略特区制度を活用して受け入れた外国人材による家事支援サービスを認定事業者が提供します。	政策企画局
60	☆サポートコンシェルジュ事業	乳幼児健診未受診者・未就園児・不就学児の安全確認を行う未就園児等全戸訪問事業等の実施により把握した家庭に対して、継続的な見守りを行い、必要に応じて適切な支援を提供します。	福祉保健局
61	☆予防的支援推進とうきょうモデル事業	訪問や関係機関との連携等により支援が必要な家庭を早期に把握し支援につなげる予防的支援を確立・推進し、児童虐待の未然防止を図るため、予防的支援チームの設置と調査研究を行うモデル事業を実施します。	福祉保健局

<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）イメージ>



ウ　子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進

○　子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくり等、働く場における環境作りに加えて、男女ともに仕事と子育てを両立することができるよう対策を進めます。

○　ひとり親家庭に対して情報提供を行うなど、的確な支援を受けられるよう取り組みます。

○　本計画期間において男性の育児休業取得率 50%を目指し、男性の育児休業取得促進に取り組む企業を強力に支援する取組を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
62	☆男性育休取得促進に向けた普及啓発事業	著名経営者によるインタビュー動画やオンラインセミナーなどによる意識啓発キャンペーンを展開し、経営者や管理職の理解を促進するとともに、男性の育休取得を積極的に推進している企業等に対し、登録マークを付与し、企業事例等をウェブサイト上で PR・発信します。	産業労働局
63	☆都庁における男性職員の育児休業等の取得促進	育児関連休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりを一層推進するため、男性職員の育児休業取得率を令和 7 年度には 50%に向上させるとともに、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を、令和 7 年にはそれぞれ 100%に向上させることを目標とし、その実現に取り組んでいきます。	総務局

64	子供が生まれる前の夫婦に向けたライフ・ワーク・バランスの普及啓発	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
65	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
66	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、女性も男性も家事・育児分担や育休取得等についての意識改革が重要なことから、夫婦が共に参加できるセミナー等を開催し、都民への意識啓発を図ります。	生活文化局
67	☆家庭と仕事の両立支援推進事業	家庭と仕事の両立推進に向けて、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用 HP で発信します。また、同 HP では、法定以上の両立支援策等を実践している企業を広く紹介するとともに、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。合わせて、介護と仕事の両立について、シンポジウムの開催による意識啓発を行います。（再掲）	産業労働局
68	☆働く人のチャイルドプランサポート事業	企業の人事労務担当者等に、不妊治療・不育症治療と仕事の両立に必要な知識を付与する研修を実施するとともに、不妊治療・不育症治療と仕事の両立支援に関する制度を整備した企業に対し奨励金を支給し、両立の取組を促進します。（再掲）	産業労働局
69	☆働くパパママ育休取得応援事業	従業員に希望する期間の育児休業を取得させ復帰させた企業への支援、男性の育児休業取得奨励といった支援を行うことで企業の職場環境整備を推進します。（再掲）	産業労働局
70	☆男性の家事・育児参画状況実態調査	男性の家事・育児参画の実態を把握し、今後の施策の参考とするため、男性の家事・育児参画の実態調査を実施します。	生活文化局
71	☆働きやすい職場環境づくり推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、育児、介護や病気治療と仕事の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）	産業労働局

72	☆男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト	子育て中の夫婦、企業経営者・マネジメント層、若者から親世代まであらゆる都民を対象に、Ｗｅｂサイト「ＴＥＡＭ家事・育児」をはじめ、多様な媒体を活用し、普及啓発のメッセージを発信。男性の家事・育児参画に向け社会全体のマインドチェンジを促します。	生活文化局

※ひとり親家庭に向けた支援に関する取組は、第 3 章多様な人々の安心な暮らしに向けた支援「１　ひとり親家庭に向けた支援」（Ｐ132）に記載しています。

エ　行動しやすいまちづくり

○　妊婦や子育て中の方々が自由に行動できるような街づくりを推進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
73	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
74	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）	都市整備局
		☆鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （ホームドア等整備促進事業） ホームドアの整備を促進し鉄道駅における安全性を確保するため、区市町村と連携してホームドア等の整備に対する補助を行います。	都市整備局
		☆鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （バリアフリー基本構想等作成事業） 地域の面的かつ一体的なバリアフリー化を推進するため、移動等円滑化促進方針及びバリアフリー基本構想を作成する区市町村に対し補助を行います。また、情報提供や技術的助言を行い、地域のバリアフリー化を推進します。	都市整備局
		鉄道駅エレベーター整備事業	交通局
		☆ユニバーサルデザインの考え方に基づいた人にやさしい地下鉄車両の導入	交通局
75	マタニティマークの普及への協力	マタニティマークの普及への協力を実施	交通局

76	☆地下鉄におけるトイレ改修	都営地下鉄駅のトイレ改修 駅のトイレを利用するすべての人が快適に利用できるよう、ユニバーサルデザインの考え方を取り入れ、出入口の段差解消やベビーチェア・ベビーシートの増設など、清潔感と機能性を備えたトイレに改修（グレードアップ）します。	交通局
77	☆都営バスへの二人乗りベビーカー利用の普及拡大	都営バスでの二人乗りベビーカー利用の普及啓発の実施	交通局
78	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、全ての人が平等に参加できる社会や環境について考え、必要な行動を続け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
79	子育て親子の外出環境整備事業（赤ちゃん・ふらっと事業）	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
80	☆子育て応援スペースの導入拡大	小さな子供連れの方が安心して気兼ねなく電車を利用できるよう、子育て応援スペースを都営地下鉄の全路線へ展開し、導入車両を順次拡大します。	交通局
81	☆住宅確保要配慮者に対する居住支援の推進	住宅セーフティネット法に基づき、住宅確保要配慮者（高齢者、障害者、子育て世帯、ＤＶ被害者など）の民間賃貸住宅への円滑な入居の促進を図ります。以下の３つから成り立ちます。 ①住宅確保要配慮者向け賃貸住宅の登録制度 ②登録住宅の改修や入居者への経済的支援 ③住宅確保要配慮者への居住支援 東京都居住支援協議会は、区市町村における居住支援協議会の設立を促進するとともに、その活動を支援します。	住宅政策本部

＜マタニティマーク＞

＜赤ちゃん・ふらっとロゴマーク＞

都民・事業者の取組

○　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の整備を図ります。

○　男性の育児休業取得を促進するため、令和４年４月から事業主は妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知や休業の取得意向の確認等が義務となります。法施行を踏まえ、事業者は育児休業取得促進への取組を確実に進めます。

○　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。

3　介護に対する支援

現状・課題

○　東京都における後期高齢者が総人口に占める割合（後期高齢者人口割合）は、平成 27 年は 10.6%ですが、令和 7 年には 13.4%まで上昇し、その後も同程度の割合で推移すると見込まれています。

○　東京都の後期高齢者のうち要介護認定率の高い 85 歳以上の高齢者は、令和 17 年には最大となり、平成 27 年に比べて約 1.8 倍に増加すると予測されていることから、中重度要介護者の増加に伴う医療・介護ニーズの増加などが見込まれ、仕事を持ちながら介護に携わる人も増加すると考えられます(図Ⅰ-17)。

○　令和 2 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内企業で介護休業規定を設けている事業所は 9 割を超え、多様な働き方を取り入れる企業も増えてきています。しかし、介護と仕事の両立が難しく、仕事を辞めざるを得ない人もいます。

○　総務省「就業構造基本調査」によると、都内における介護・看護を理由とした離職者は、2012 年 10 月～2017 年 9 月で女性が 32,000 人、男性が 11,800 人となっています。女性の離職者の割合が大きいものの、経年で見ると女性が減少傾向に対し、男性が増加傾向であり、特に東京は全国に比べ、男性の割合が高い傾向が見られます(図Ⅰ-18)。

○　介護との両立が必要となるのは、企業においては中核となる役割を担っている世代が多く、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、子育て支援に比べると対応が進んでいない状況にあります。従業員にとって肉体的・精神的な負担が大きくなっており、介護と仕事を両立できる仕組みを整えるとともに、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。

○　東京の特性として、就業機会を求めて、他県から人が集まっているということがあります。働いている人は都内に、介護の対象となる高齢者は遠隔地を含め他県にいることも多いと言われており、こうした状況も介護と仕事の両立を困難にしています。

○　介護サービスは質・量ともかなり充実してきましたが、都内は地価が高く、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

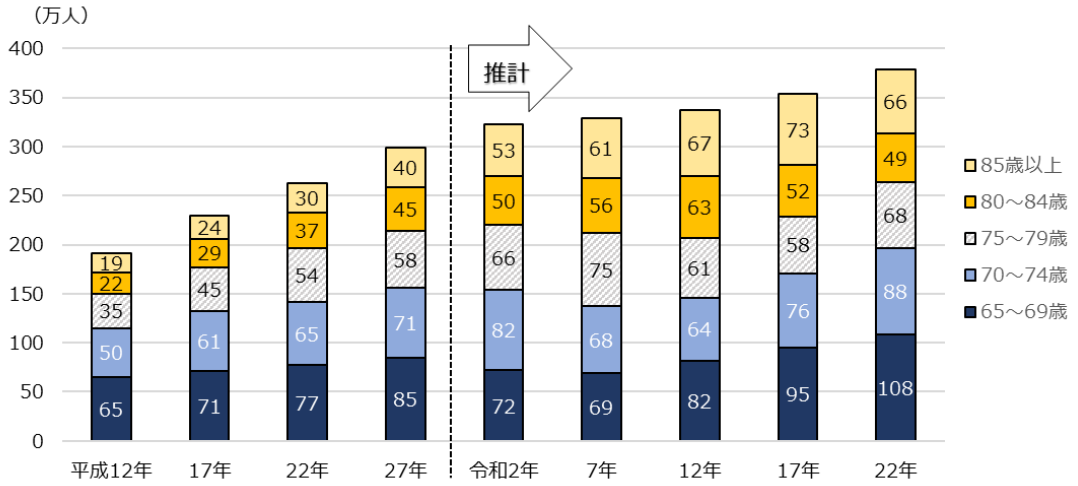
問題を抱えています。こうした問題に対して適切に対応し、介護サービスをより充実させることが重要です。

○　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。

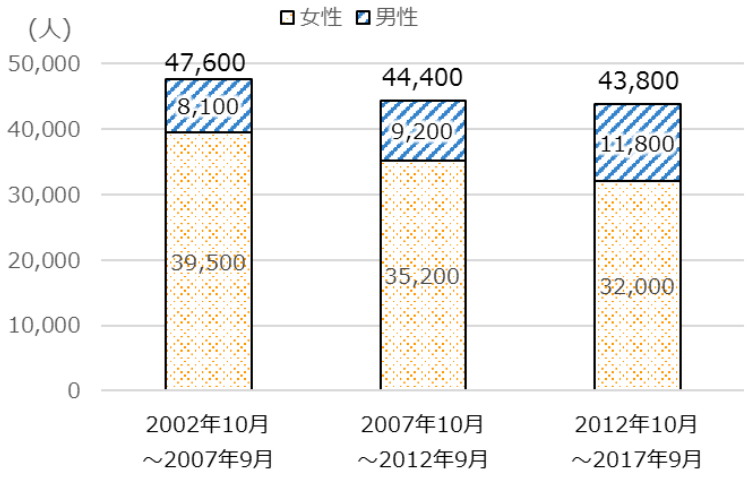
○　要介護・要支援認定者数が増加することが予測される中、これまで以上に介護の問題に直面する人が増加することが想定されます。そのため、社会全体で高齢者を介護する人を支援する観点から、精神面を含めて介護をする人の負担感を解消し、安心して介護と仕事を両立できるような社会を目指す必要があります。

(図Ⅰ-17)高齢者人口　（年齢　5 歳階級別）　の推移（東京都）



東京都総務局による推計（令和 2 年～令和 22 年）
資料：総務省「国勢調査」（平成 12 年から平成 27 年まで）

(図Ⅰ-18)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」

取組の方向性

○　男女ともに、介護と仕事の両立が可能な社会を目指します。

○　企業における両立支援が円滑に運用されるような支援策の充実と、介護の問題に直面した男女が地域や周囲の協力を得ながら両立を実現させるための情報提供に取り組みます。

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。

番号	事業名	事業概要	所管局
82	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。	福祉保健局

		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。	福祉保健局
		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。	福祉保健局
		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。	福祉保健局
		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。	福祉保健局
83	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
84	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
85	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

○　男女ともに介護と仕事の両立が可能となる職場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
86	☆働きやすい職場環境づくり推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、育児、介護や病気治療と仕事の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）	産業労働局
87	☆家庭と仕事の両立支援推進事業	家庭と仕事の両立推進に向けて、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用 HP で発信します。また、同 HP では、法定以上の両立支援策等を実践している企業を広く紹介するとともに、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。合わせて、介護と仕事の両立について、シンポジウムの開催による意識啓発を行います。（再掲）	産業労働局
88	☆介護休業取得応援事業	従業員に介護休業を取得させ復帰させた企業への支援を行うことで企業の職場環境整備を推進します。	産業労働局
89	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）	産業労働局

都民・事業者の取組

○　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。

○　介護人材の待遇改善に向け、取組を進めます。

○　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。

4　職場や就職活動におけるハラスメントの防止

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・性自認・性的指向を問わず被害者となる恐れがある一方、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者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・ハラスメントは社会的に許されない行為です。

○　令和２年６月に労働施策総合推進法が施行されたことにより、正式にパワー・ハラスメントの防止が法制化され、事業主に対して防止措置を講じることが義務付けられました。また、セクシュアル・ハラスメントについても法改正により不利益取り扱いの禁止や事業主の責務の明確化など防止対策の強化が図られました。

○　さらに、厚生労働省「職場におけるハラスメント関係指針」では、性自認や性的指向に関するハラスメントやアウティング[6]といったＳＯＧＩ[7]ハラスメントも含め、企業にパワー・ハラスメントの防止対策を求めています。

○　東京都産業労働局「令和元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」と回答した人は、女性がおよそ 24%、男性がおよそ 13%、「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、女性がおよそ 15%、男性 11%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、女性がおよそ 35%、男性がおよそ 39%となっています(図Ⅰ-19)。

---

[6] アウティング　本人の同意なく、その人の性自認や性的指向に関する情報を第三者に暴露すること

[7] ＳＯＧＩ（ソジ）　性自認及び性的指向のこと。性的指向 Sexual Orientation 及び性自認 Gender Identity の頭文字

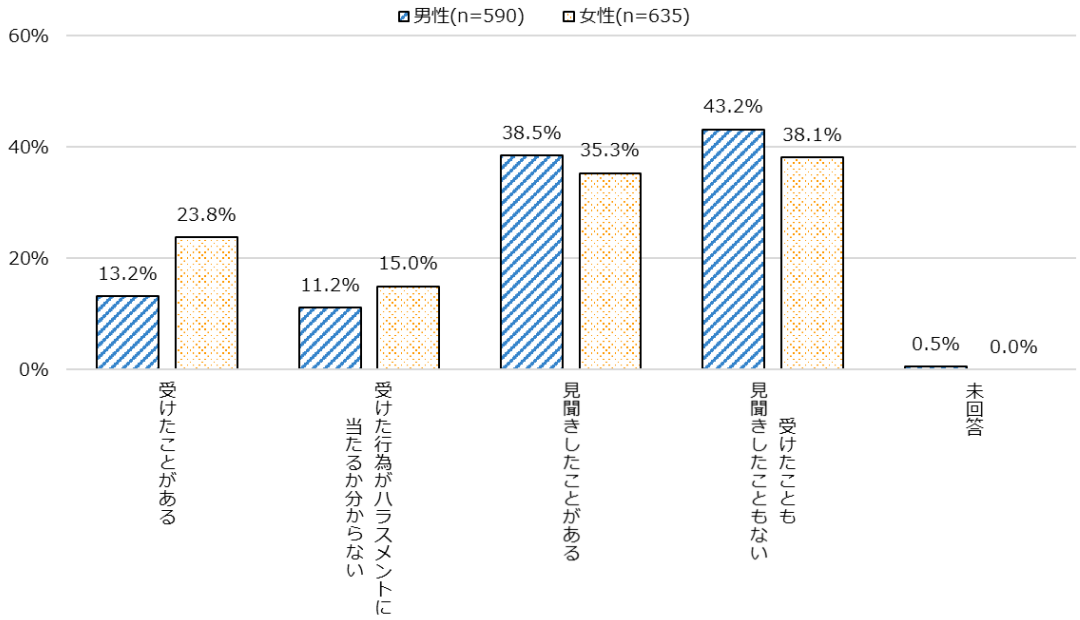
○　職場における嫌がらせ行為については、これらの問題にとどまらず、マタニティ・ハラスメント(職場における妊娠・出産者に対する嫌がらせ行為)のほか、パタニティ・ハラスメント（育児休暇等を取得しようとする男性への嫌がらせ行為）も問題となっています。これから子供を迎える男女社員等への嫌がらせは被害者たる相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であることはもとより、女性の活躍推進には配偶者の家庭生活への参画が重要であり、これらの嫌がらせ行為が発生しないよう防止対策を講じていくことが求められます。

○　また、近年は就職活動中の若者に対するセクシュアル・ハラスメント等いわゆる就活セクハラが問題となっています。令和２年度に厚生労働者が実施した調査によると、就活等セクハラを経験したと回答した人は、男女とも25%強となっており、受けた就活等セクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」の割合が最も高く、「食事やデートへの執拗な誘い」が続いています。被害を受けた場面は「インターンシップに参加した時」が最多で、「企業説明会やセミナーに参加した時」の割合も高くなっています。就活等セクハラを受けた後の行動は「何もしなかった」が 24.7%で最も高くなっています(図Ⅰ-20)。

○　厚生労働省は、令和２年６月に施行したセクシュアル・ハラスメント防止対策の指針で企業に対し、インターンシップに参加した人などにも適切に対応することを求めています。

○　就活等セクハラの根絶に向けた対策強化に取り組むとともに、被害にあった若者に向けて相談体制等の充実強化が必要です。

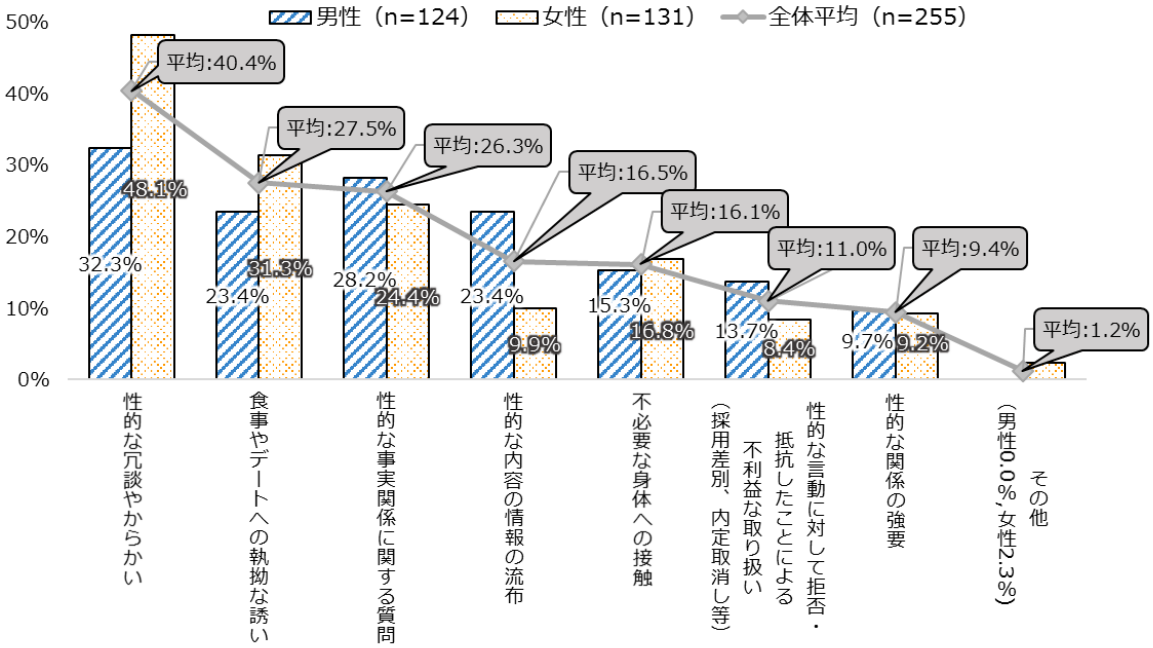
(図Ⅰ-19)職場のハラスメントの発生状況(都内事業所)



※都内全域(島しょを除く)の従業員規模 30 人以上の事業所で、13 業種、合計 2,500 社。
※「職場」とは、「労働者が業務を遂行する場所」を指しており、事業所内に限らず、出張先や取引先の事務所、取引先と打ち合わせをするための飲食店、営業車中なども含む。

資料：東京都産業労働局「令和元年度男女雇用平等参画状況調査」

(図Ⅰ-20)受けた就活等セクハラの内容(全国)



調査対象:2017～2019 年度卒業で就職活動(転職を除く)又はインターンシップを経験した男女 1,000 名のうち就活等セクハラを受けた者、複数回答

資料：厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」

取組の方向性

○　ハラスメント行為は被害者たる相手の尊厳や人格を傷つける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ため、普及啓発や相談体制の充実などに取り組みます。

○　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。

○　就活ハラスメントの根絶に向けた企業の取組強化と被害にあった若者の相談体制の充実強化を図ります。

※セクシャル・ハラスメントに関する取組については、第 3 部「配偶者暴力対策基本形計画」第 3 章「セクシャル・ハラスメント等の防止」（P 102）においても記載しています。

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、法令の周知や相談体制の整備を図ります。

○　就活ハラスメントに対する若者に向けた相談体制の充実強化を図ります。

番号	事業名	事業概要	所管局
90	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。（再掲）	産業労働局
91	☆若年者の雇用就業支援（就活チャット相談）	東京しごとセンターヤングコーナーにおいて、就活ハラスメントに関する相談をはじめ、就職・転職活動のさまざまな疑問について LINE で気軽に相談ができるチャット相談窓口を設置します。東京しごとセンター所属の相談員が対応します。	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ものについては、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
92	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、都におけるハラスメント等の防止を図ります。	総務局
93	セクシュアル・ハラスメント等防止に関する研修	公立学校の１年次（初任者）研修や中堅教諭等資質向上研修、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
94	ハラスメント防止に関する研修	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、ハラスメントに関する研修も行います。	総務局
		新任研修「新任研修（前期）」 「人権」の科目において、ハラスメントに関する講義の中で男女雇用機会均等法に触れながら、ハラスメントに関する研修を行います。	総務局
		ハラスメント対策研修 ハラスメントの具体的事例を重点的に検討し、困難事例への対処法を学ぶ研修を行います。	総務局
95	☆ダイバーシティ時代のハラスメント対策	すべての職員の働きやすさはもとより、多様性を認め合うことも含めた、総合的なハラスメント対策を行います。	総務局

都民・事業者の取組

○　各企業において、男女雇用機会均等法等法令に基づき、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。

○　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。

○　各企業において、就活ハラスメントの根絶に向けた従業員に対する意識啓発やハラスメントの起こりにくい採用プロセスなどの対策を講じます。

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にあって、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。

○　起業による経営は、仕事の量や場所・時間などを自分自身で決めやすいことから、育児や介護との両立がしやすい面もあります。

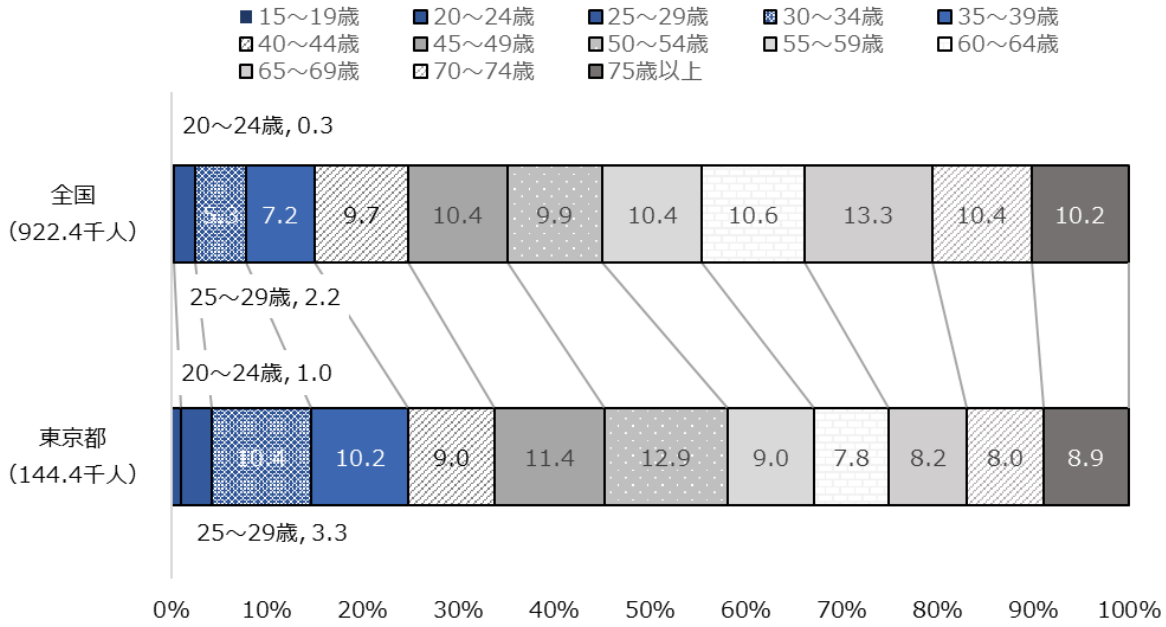
○　平成 29 年の調査によると、都の女性起業家数は平成 24 年の 12 万 8 千 5 百人から 14 万 4 千人に増加し、全国と比較して 30 歳代までの起業割合が高くなっています(図Ⅰ-21)。

○　近年では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している一方、男性に比べて、都内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があります。起業を目指す女性や成長を目指すベンチャー企業の女性経営者の育成・支援を進めロールモデルを創出していくことが重要です。

○　また、創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等に加え、起業家同士の交流の場を設け、新たな知識やネットワークの獲得を支援することも有効です。

○　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。女性が身近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。

(図Ⅰ-21)女性有業者に占める起業家の割合（全国・東京都）



資料：総務省「平成 29 年就業構造基本調査」より作成

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への支援を行います。

○　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の負担を軽減し、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
96	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
97	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
98	☆クラウドファンディングを活用した資金調達支援	主婦・学生・高齢者等の様々な層による創業や新製品の開発、ソーシャルビジネス等への挑戦を促進するため、クラウドファンディングを活用した資金調達を支援します。	産業労働局
99	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て提供します。	産業労働局
100	創業支援拠点の運営（丸の内・多摩）	創業に関心のある誰もが利用でき、情報提供から事業化支援までをワンストップで行う「ＴＯＫＹＯ創業ステーション」を丸の内、多摩で運営し、起業経験のあるコンジェルジュが初期段階の相談にきめ細かく対応するほか、先輩起業家との交流イベント等を開催します。さらに、事業アイデアの具体化に向けたコンサルティングや法務、税務等の専門相談を実施し、創業を目指す方々のすそ野拡大を図ります。	産業労働局
101	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
102	☆女性経営者等の活躍促進事業	企業経営を志す女性や新たに経営者となった女性は、ロールモデルの少なさなど、男性にはない様々な課題に直面しているため、女性経営者等に必要な知識やノウハウ、ネットワークの獲得に対する支援を行うことで、企業経営における女性の活躍促進を図り、もって、	産業労働局

		都内産業の活性化に繋げます。また、全国の女性首長と女性経営者との意見・情報交換により、女性の活躍推進についての共通認識を形成し、女性が輝く社会の実現を目指していきます。	
103	農業改良特別指導（とうきょう農業女性活躍推進①）	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、普及啓発を図るために、農業改良普及事業の一環として、推進会議及び男女共同参画フォーラムを開催します。	産業労働局
104	☆意欲的農業者経営発展対策（とうきょう農業女性活躍推進②）	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るため、農業改良普及事業の一環として、講座や視察等を実施し、農業経営能力の向上と起業活動の底上げを図ります。	産業労働局
105	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士として認定し、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・経営手法等の研修を行います。また、若手女性等の新規参入を促進するため、女性が相談しやすいように女性向けの就農相談窓口を運営します。	産業労働局

＜ＴＯＫＹＯ創業ステーションイメージ＞

都民・事業者の取組

○　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。

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つくることが必要です。

○　近年女性の有業率が増加傾向にありますが、日本の女性の就業パターンの一つは、結婚や出産を機に一度労働市場から離脱するという形であり、第１子出産前後に依然５割弱の女性が退職しています。

○　内閣府令和２年版男女共同参画白書によると、既婚で子どものいる女性にライフステージに応じた働き方の希望について尋ねたところ、「結婚から第１子出産」までは、正社員フルタイム勤務を希望する人が５割を超えますが、「末子が未就園児の時」は約１割まで下がり、子供が大きくなるに従い再び増加し、「末子が中学生以降」では、約４割が「正社員でフルタイム勤務」を希望しています。しかし、実際には「末子が中学生以降」で正社員フルタイム勤務をしている女性は 18.4%に過ぎず、非正社員に従事する人が約４割となっており、様々な事情で離職した後に希望に応じた働き方を選択することが困難な状況がうかがえます(図Ⅰ-22)。

○　一方、介護を理由とした離職者については、育児と異なり見通しがつきにくく、再就職への意欲が削がれてしまうことが懸念されます。また、再就職を希望する場合の年齢が高くなること等により希望通りに働くことが難しいと考えられます。

○　育児や介護等の事情をかかえながら就業を希望する人が、仕事を辞めずに両立できるよう育児や介護に関する社会インフラの整備を図るとともに職場環境を整備することが大切です。

○　また、様々な理由で一度離職し、再就職を望む方が働き方を選択できる環境を整える必要があります。

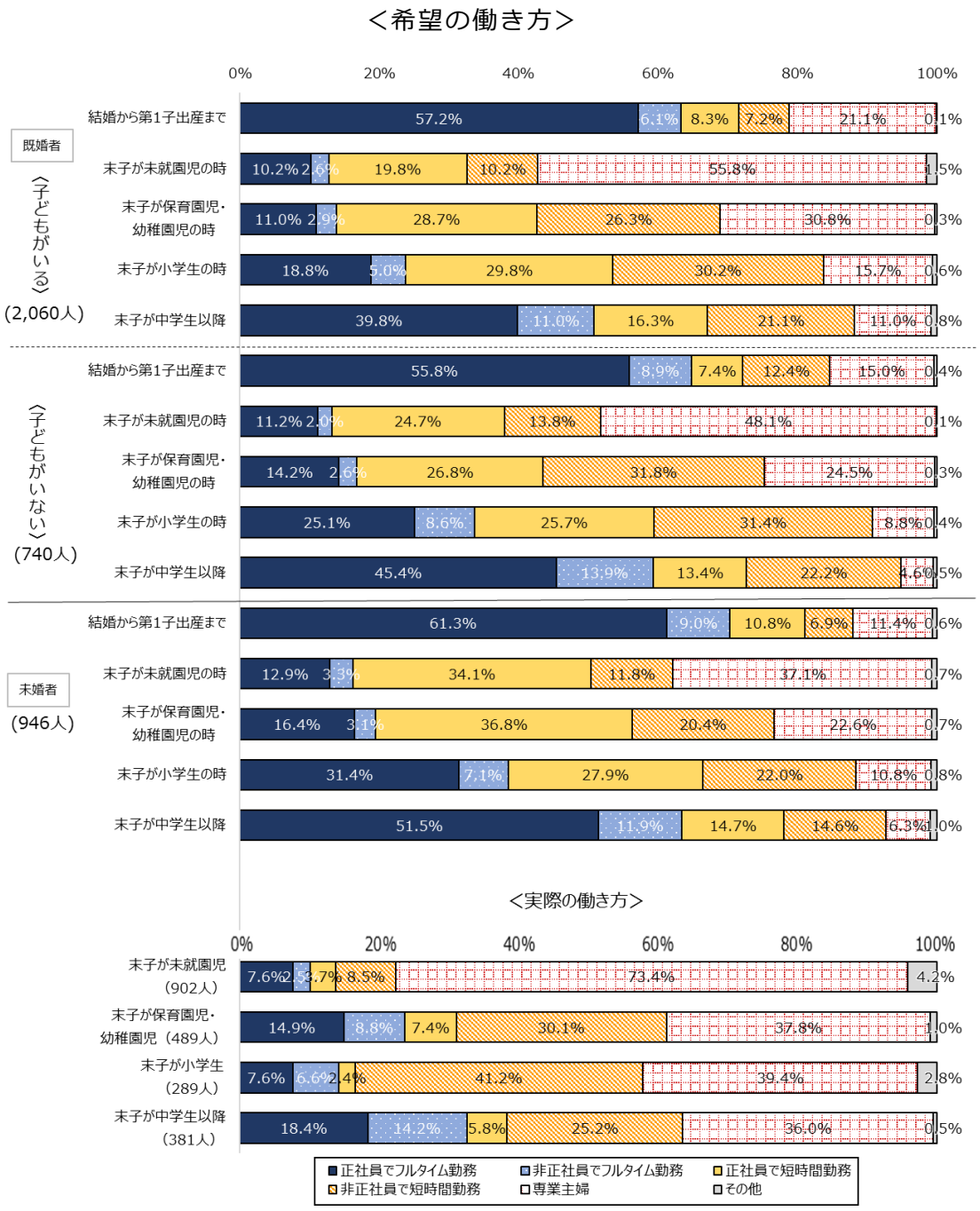
○　育児・介護による離職者の再就職を困難にする要因として、キャリア中断があげられます。そこで、再就職に必要なスキルやノウハウを身に付けるための支援が必要となります。

○　企業側の取組として、育児や介護を理由とした離職者のための再雇用制度を整備することも有効です。

○　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、育児や介護等を理由とした離職者が自らの個性と能力を発揮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ます。

(図Ⅰ-22)ライフステージに応じた働き方（希望の働き方/実際の働き方）(全国)



(備考)1.株式会社明治安田総合研究所「25~44 歳の子育てと仕事の両立―出産・子育てに関する調査より―」(2018 年 6 月)より作成。
2. ＜希望の働き方＞については、25~44 歳の既婚女性と、子供が欲しい気持ちがある未婚女性を対象にしており、
＜実際の働き方＞については、子供がいる 25~44 歳の既婚女性を対象としている。

資料：内閣府「令和２年版男女共同参画白書」より作成

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等を支援するため、対象者が利用しやすい講習等を実施するなど、効果的な支援を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
106	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
107	☆女性しごと応援テラス事業（多摩）	多摩地域における女性の就業支援の充実を図るため、女性しごと応援テラスの多摩地域の拠点を設置し、キャリアカウンセリングや、就職に必要な能力に開発等に資する支援プログラム、各種セミナーを実施します。	産業労働局
108	多摩地域女性就業支援プログラム事業	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等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
109	☆東京医師アカデミー・復職支援プログラム	育児、介護等で長期離職していた医師を対象に、都立病院の指導ノウハウや豊富な症例数などのスケールメリットを活かして、臨床能力の向上や最新知見等の習得を目的としたオーダーメイド型の復職支援研修を行います。	病院経営本部
110	☆女性向けデジタル・ビジネスス	出産や育児等のために退職するなどした女性に対し、オフィスソフトの基礎的操作のほか、オンライン会議やロ	産業労働局

	キル習得訓練事業	ーコード開発等のデジタルスキル等を付与し、再就職を支援します。 身近なエリアにある通いやすい訓練会場において無料の託児サービスを提供するなど、育児等をしながらでも参加しやすい環境を提供します。	
111	☆女性しごと応援キャラバン	女性を対象に、都内各地でキャラバン型の就業相談会を開催するとともに、ひとり親の方など、きめ細やかな支援が必要な方へカウンセリング等の就職支援サービスを実施します。	産業労働局
112	レディ GO ！ Project プラス	女性の就業拡大に向けて、仕事と子育ての両立に協力的な企業を集めての合同就職面接会等を実施します。	産業労働局
113	☆レディＧＯ！ワクワク塾	出産等を機に離職した女性に対し、働くことのイメージを醸成するための講座と企業への短期のインターンシップを託児付きで実施するなど、女性の再就職を支援します。	産業労働局
114	☆女性しごと EXPO	女性活躍の推進に向け、従来の女性の「はたらく」のイメージを変え、自身の可能性を発見していただくための総合的なオンラインイベントを開催します。	産業労働局
115	☆女性活躍推進企業等との合同就職面接会	ライフ・ワーク・バランスの実現をより一層効果的に促進するため、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企業である「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」や女性活躍推進企業等のうち、特に仕事と家庭の両立に関し、優れた取組を実施している企業と非正規雇用で働く女性等とのマッチングの場として、合同就職面接会を託児付きで開催します。（再掲）	産業労働局
116	女性向け委託訓練の実施	出産、育児等により退職し、その後再び就職を希望する女性に対して、育児等と両立できるよう、短時間の通所による職業訓練や、自宅で受講可能なオンラインによる職業訓練を実施します。	産業労働局
117	病院勤務者勤務環境改善事業	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
118	☆保育支援つき施設内訓練	職業能力開発センターに入校する育児中の人に対して、保育施設の提供を支援することにより、育児等による離職からの再就職を支援します。	産業労働局

119	☆テレワークを活用した女性の雇用拡大事業	テレワーク等の柔軟な働き方を希望し、子育てと仕事の両立を図る女性を対象として、テレワーク可能な企業等を集めた合同就職面接会等による支援を行います。	産業労働局

＜レディＧＯ！ワクワク塾イメージ＞

＜レディ GO！Project プラスイメージ＞

都民・事業者の取組

○　育児や介護等を理由にした離職者の再雇用制度の充実や、受け入れ環境を整備し、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。

7　生涯を通じた男女の健康支援

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異なる健康上の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に対する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、都の第１子出産時の母親の平均年齢は平成 26 年まで上昇を続け、その後、同水準で推移しています。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、経済的負担の軽減や両立支援を推進する必要があります(図Ⅰ-23)。

○　妊娠・出産を支える上で、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 28 年末の時点で、出生千人当たりの産婦人科医・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のできる環境を整えていくことが求められます。

○　人工妊娠中絶件数は、全国では減少傾向ですが、東京都では平成 29 年から令和元年まで増加しており、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について、近年減少傾向にありましたが、平成 29 年から令和元年にかけて増加に転じており、24 歳以下の若年層が全体の約３割を占めています。学校教育とも連携し、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(図Ⅰ-24)。

○　都民の死因の第一位であるがんの死亡率は、男女ともに減少傾向にあり、女性のがん死亡率に着目すると、乳がんが他のがんと比較して最も高い状

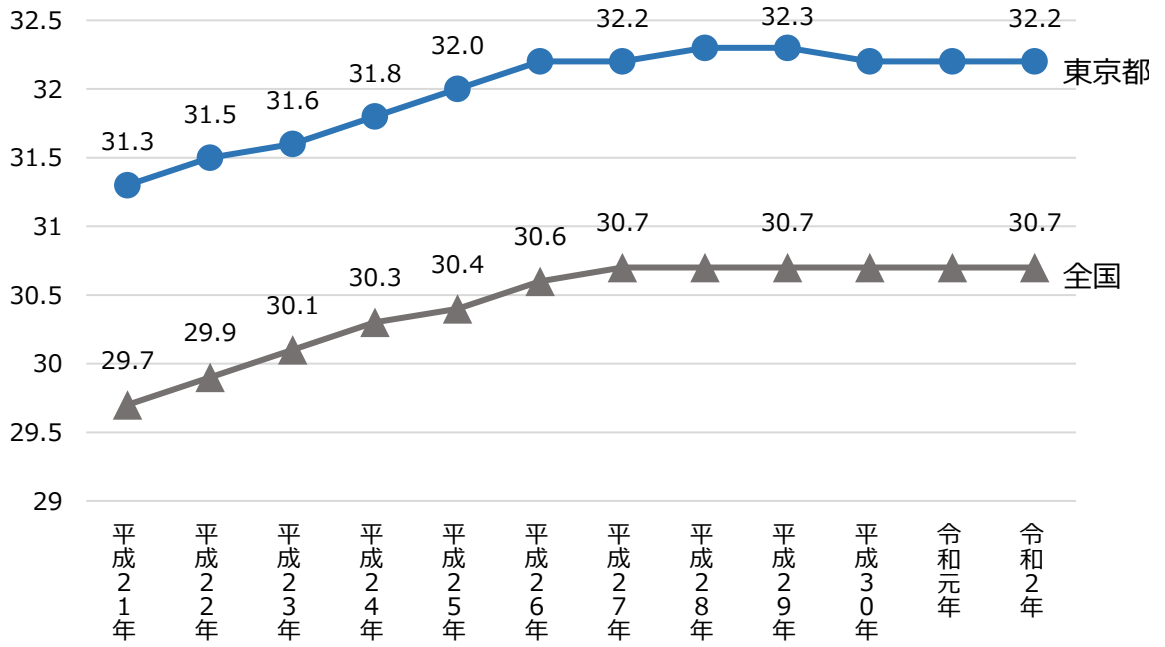
況にあります。また、東京都のがん検診受診率については、「健康増進法に基づくがん検診の対象人口率等調査」によると、令和２年度調査では乳がん・子宮頸がん等全ての項目で前回の平成 27 年度調査と比較して増加していますが、今後も、新型コロナウイルス感染症のがん検診受診への影響の状況把握や一層の普及啓発によりがん検診受診率向上に取り組むことが必要です(図Ⅰ-25)。

○　こころの健康づくりも課題の一つです。令和元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）と回答した人は男性が 57.4%、女性が 67.1%となっています。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２つを挙げると、男性では、「自分の仕事」59.5%、「収入・家計・借金等」30.9%であり、女性では、「自分の仕事」39.5%、「家族との人間関係」29.7%となっています。相談先としては、「家族」が 44.3%、「友人・知人」が 37.6%、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」が 21.9%、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 31.3%、女性は 15.0%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うかがえます。

○　東京都の自殺者数は、近年、概ね減少傾向が続いていましたが、令和２年は前年と比較して増加しました。東京都の自殺者数のうち男性の自殺者数が全体のおよそ３分の２を占めていますが、令和２年は特に女性の自殺者数が前年と比較して増加しました。コロナ禍の影響で健康問題や経済的な問題など様々な問題が深刻化した可能性もあり、今後も自殺リスクの高まりが懸念されます。

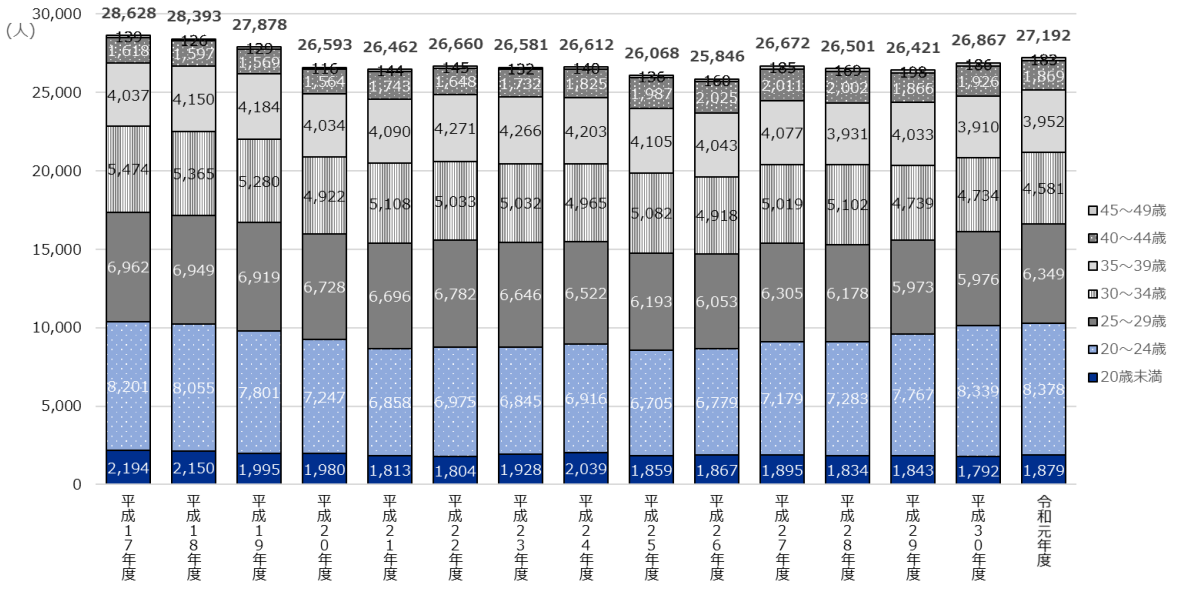
○　男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を推進していくことが重要です。

(図Ⅰ-23)第１子出産時の母親の平均年齢の推移（東京都・全国）



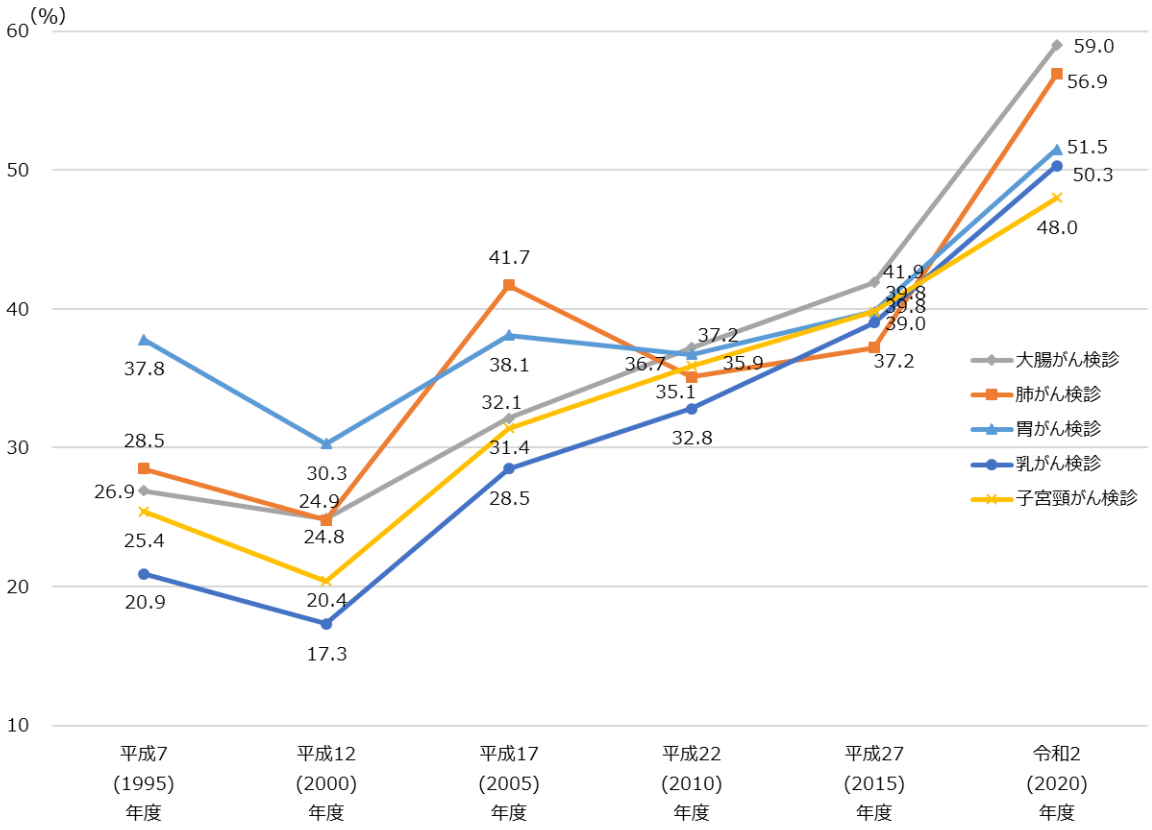
資料：厚生労働省「人口動態統計」

(図Ⅰ-24)人工妊娠中絶件数の推移（東京都）



資料：厚生労働省「令和元年度衛生行政報告例」

(図Ⅰ-25)都民のがん検診受診率の推移



*40 歳以上の男性及び満 20 歳以上の女性を対象に住民基本台帳に基づく層化二段階無作為抽出法により標本を抽出。
平成 22 年調査までの標本数:3,000 標本,平成 27 年調査:5,000 標本,令和 2 年度調査:18,000 標本。
資料:東京都福祉保健局　平成 7 ,12,17 年度 :「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」
平成 22,27 年度,令和 2 年度 :「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、医療関係機関等と連携して産婦人科医の確保等の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る必要があります。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、医療機関等と連携して産婦人科医の確保等の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
120	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
121	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
122	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
		赤ちゃんを亡くされたご家族のための電話相談 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。	

123	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。	
124	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
125	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
126	☆不育症検査助成	妊娠はするものの、２回以上の流産や死産などを繰り返し、結果的に子供を持てないとされるいわゆる不育症について、リスク因子を特定し、適切な治療及び出産につなげるため、検査に係る費用の一部を助成します。	福祉保健局

＜小児救急医療体制イメージ＞

イ　各年代に応じた健康支援及び性教育

○　生涯を通じて健康な生活を送ることができるよう、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強化など、こころの健康づくりに関する取組を進める取組を進めます。

○　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。

番号	事業名	事業概要	所管局
127	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
128	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
129	☆女性医療の充実	様々な診療科及び多職種による連携の下、思春期から妊娠の前段階、妊娠、出産、子育て／仕事、更年期、老年期と女性のライフステージに応じた医療及び支援を切れ目なく提供します。	病院経営本部
130	☆女性の健康等に関する普及啓発	都立病院の医療スタッフが、自治体の健康づくり部門や保健所、民間と連携し、女性に関する医療や健康づくり情報の普及啓発及び情報発信を行います。	病院経営本部
131	☆女性アスリートへの支援（普及啓発冊子の作成）	女性アスリート特有の健康上の課題と対応等を記載した冊子を作成し、都内競技団体等を通じてジュニア層や指導者等に普及啓発します。	オリンピック・パラリンピック準備局
132	生活習慣改善推進事業	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
133	「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
134	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
135	女性のがん対策強化事業	女性特有のがん（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
136	自殺総合対策東京会議	東京の自殺の現状把握や、東京都自殺総合対策計画に基づく施策の評価・検証、計画改定に向けた準	福祉保健局

		備を行うなど、関係機関と連携した総合的な自殺対策を推進します。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。	
137	自殺問題に関する普及啓発	自殺問題への認識や社会的取組の必要性について、広く都民の理解を促進するため、９月と３月を自殺対策強化月間に位置付け、様々な取組を実施します。	福祉保健局
138	「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
139	「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
140	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
141	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～	自殺相談専用の相談電話窓口を設置し、つらい悩みを抱える方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
142	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
143	☆ＳＮＳ自殺相談	若年層に対する自殺対策を強化するため、ＳＮＳを活用した自殺相談を実施します。	福祉保健局
144	学校における性教育の実施	各学校が、「性教育の手引」等を活用するなど、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た性教育を適切に行うよう支援します。	教育庁
145	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新宿東口検査・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。東京都新宿東口検査・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。	
146	エイズ啓発拠点事業の充実・強化	繁華街等に集まる若者をターゲットにエイズ啓発拠点（ふぉー・てぃー）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
147	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）が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）・東京都結核予防会（23 区）が実施します。	福祉保健局

都民・事業者の取組

○　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。

○　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へ取り組みます。

○　発達段階を踏まえた適切な性教育を実施します。