

第2部 行動計画に盛り込むべき事項

第1章 あらゆる分野への参画の促進

男女を問わずすべての人々が、自分の人生に満足感・安心感を得て、生きがいのある充実した生活を送るためには、性別に関係なく、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野において、誰もが対等な立場で参画し、個性を発揮できる男女平等参画社会の実現が求められています。

しかし、現状では、女性の参画状況は国際的に見ても低く、女性の個性や能力が十分に活かされているとは言えません。

女性が個性と能力を十分に発揮することができる社会の実現は、男性のライフスタイルの選択の幅を広げ、お互いの人生をより豊かなものにするにもつながります。また、男女が様々な分野とともに参画することで多様な視点・価値観を取り入れ、それぞれの分野が新たに発展していくことも期待できます。とりわけ女性が、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野で活躍できるようにしていく必要があります。

また、男女が多様な生き方を選択できるようにするため、男女がともに仕事と家庭・地域生活のバランスをとっていけるような環境整備が必要です。そのためには、社会全体で、ワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現に積極的に取り組んでいくことが重要です。

(1) 働く場における男女平等参画の促進 均等な雇用機会の確保

< 考え方 >

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を確保されることは、男女平等参画社会の実現にとって、きわめて重要です。

そのため、都では、企業における女性の能力発揮のための積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を都と事業者とが協力して推進する、男女雇用機会均等法などについての理解と周知を図るなどの取組を行ってきました。

しかし、「女性の所定内給与」は未だ男性の7割程度であり、また「全管理職に占める女性管理職の割合」は、産業全体でみると、「全くいない」とする事業所が5割を超えているなど、現状は十分なものではありません。

また、平成19年4月には、改正男女雇用機会均等法*が施行されます。改正男女雇用機会均等法に挙げられている、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱の禁止、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの効果的推進方策、セクシュアル・ハラスメント対策などは、男女平等参画社会の実現の前提となる重要な方策です。

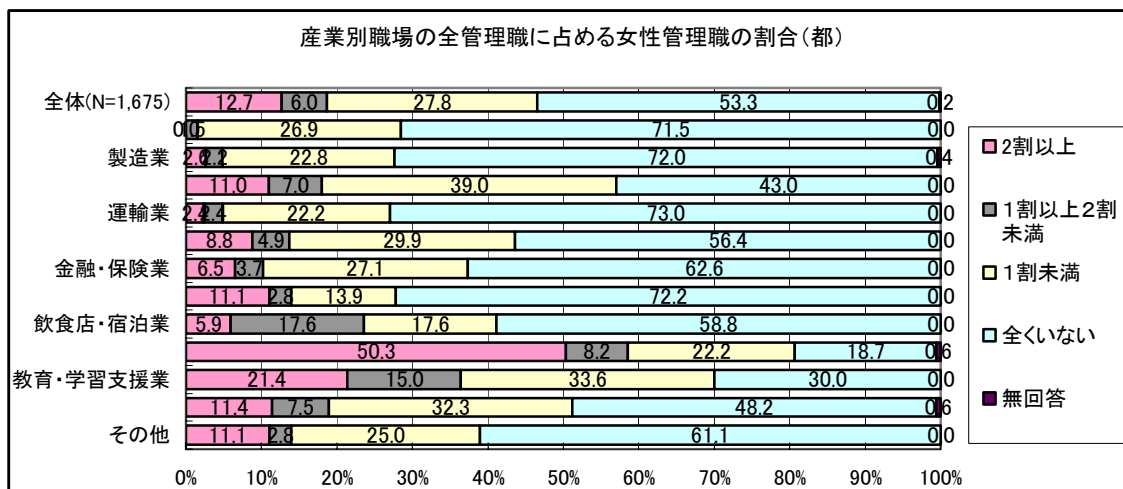
加えて、労働力人口に大きな影響を与える人口減少社会の到来により、企業は人材確保のための対応をせまられています。

* 男女雇用機会均等法

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律

(昭和47年7月1日法律第113号、改正平成18年6月21日法律第82号)

職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法が平成19年4月1日から施行されます。



注1:「管理職」は課長級相当職以上 注2:対象は従業員規模30人以上の事業所に勤務する従業員

資料:東京都産業労働局「平成16年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

基本的方向

改正男女雇用機会均等法を踏まえ、男女の均等な機会と待遇の確保を更に徹底する必要があります。また、制度上の男女均等が確保されるだけでなく、事実上生じている男女労働者間の格差を解消するための施策が必要です。

今後、企業の労働力不足が懸念される中で、企業の経営施策やCSR(企業の社会的責任)の視点も踏まえ、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より一層進めていく必要があります。

< 都に求める取組の方向 >

改正男女雇用機会均等法を踏まえ、男女雇用機会均等の更なる推進を図ります。

関連する法制度の内容を事業者にも周知徹底します。

企業の経営施策やCSRの視点も踏まえ、企業における女性の能力発揮の取組をより一層促進します。

< 都民・事業者に求められる行動 >

CSRの視点も踏まえ、女性の能力発揮のための取組をより一層進めていくことが必要です。

また、働く人が性別にかかわらずその能力を発揮できる雇用環境を整備し、多様な人材の活躍を促進することで、企業自体を発展させるとともに、活力ある社会をつくっていく必要があります。

多様な働き方を推進するための雇用環境整備

< 考え方 >

現状・課題

男女を問わず、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でき、働きに見合った適正な処遇・労働条件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うえで重要な課題です。しかし、現状をみると、男女ともに働き方の選択肢は限定的であり、働きに見合った適正な処遇が十分に整っているとはいえない状況にあります。

産業構造の変化、経済のグローバル化などの影響により、雇用形態が多様化するなか、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雇用者に占める割合はこの10年間で増加しています。平成16年の正規の職員・従業員の割合をみると、男性の正規の職員・従業員の割合は男性全体の83.8%ですが、女性の正規の職員・従業員の割合は女性全体の48.4%です。また、女性における正規の職員・従業員以外の労働者の割合は、昭和60年の31.9%から平成16年には51.6%まで増え、半数を超えています。男女ともに正規の職員・従業員の割合は減っていますが、正規としての雇用機会が減少した影響を、特に女性が強く受けていることが伺えます。

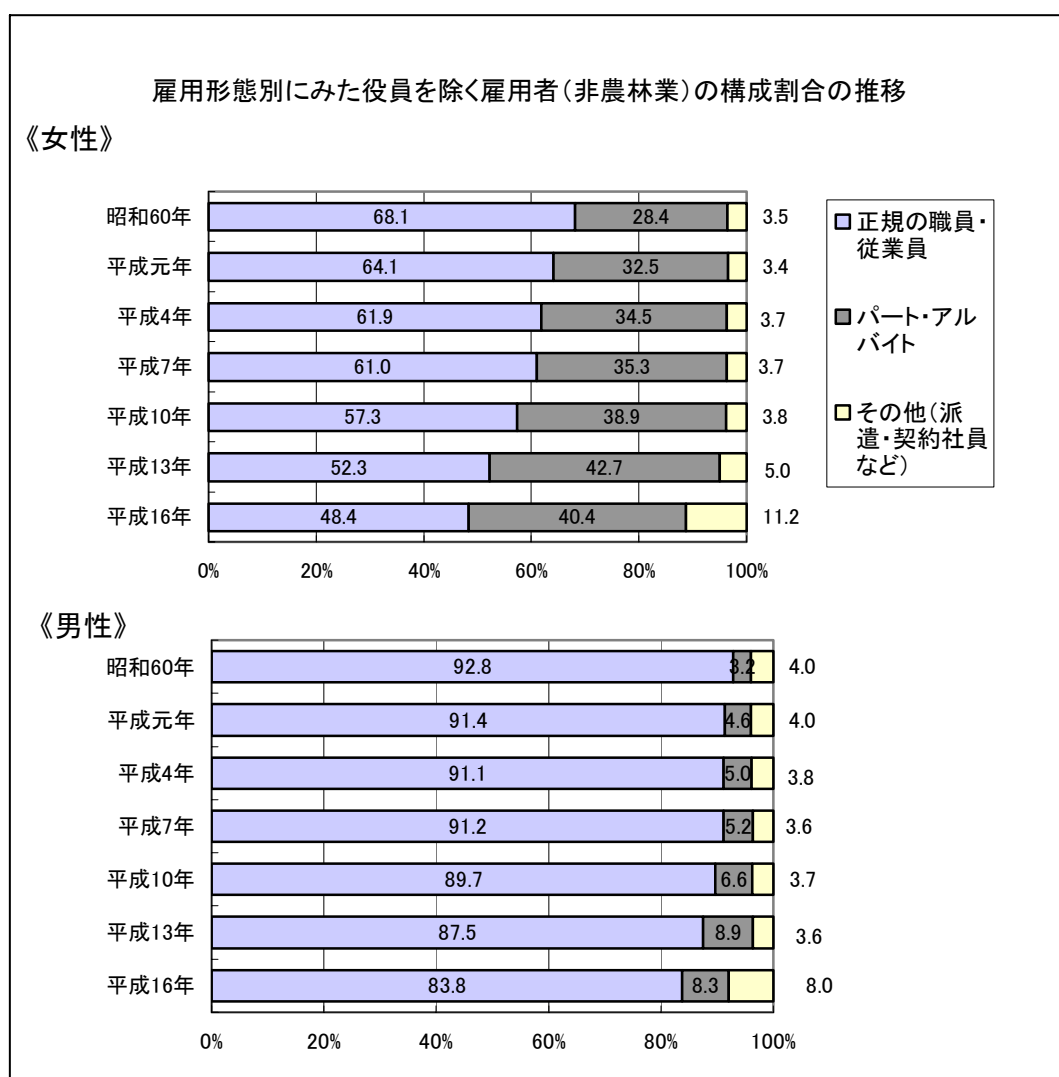
平成17年度の「パートタイムに関する実態調査」では、パートタイムという働き方を選んだ理由は、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が45.6%と最も多く、平成13年度の調査と比較すると、10.5ポイント多くなっており、パートタイム労働者が時間的に自由な働き方を求めている傾向が表れています。その一方で、「正社員として適当な仕事が見つからなかったから」とするパートタイム労働者が26.4%、「非課税限度額の範囲内で働きたいから」が16.7%を占めています。

また、パートタイム労働者自身の職務内容・働き方について聞いたところ、「正社員と同じ仕事内容」、「専門的業務に従事」、「店長・リーダーなどの管理的業務に従事」、「労働時間が同じ」であるパートタイム労働者が5割を超えています。企業において、いわゆる正社員と正社員以外の雇用者の労働力としての評価や位置付けが変化してきており、パートタイム労働者を基幹的戦力として活用する動きが進んでいます。

パートタイム労働は時間的な自由度が高い就業形態であり、労働者の多様な働き方の選択肢として必要であるとともに、その存在は量的にも質的にも重要性を増し、東京の産業の担い手として欠かせない存在

となっています。しかし、依然として、一般労働者とパートタイム労働者の所定内給与額の格差があるなど、処遇がその働きに見合ったものになっていない状況があります。そのため、パートタイム労働者などについて、正社員との均衡を考慮した処遇を図る必要があります。このことは、多様な働き方を望ましい形で社会に定着させ、柔軟に働ける仕組みをつくっていくための前提でもあります。

また、パートタイム・派遣労働者などは、正社員に比べて、不安定な雇用環境の下で働くケースも多く、解雇や雇用契約の更新拒否を不安に思う人も少なくありません。東京都の平成17年度のパート労働、派遣労働に関する相談では、「労働契約」、「解雇」に関する相談が増加傾向にあります。能力開発の機会があまり与えられず、職業能力が蓄積されないなど、十分なキャリア形成ができない事例も見受けられます。雇用環境の改善と併せて能力開発の拡充を図る必要があります。



資料:総務省統計局「就業構造基本調査」

加えて、現行の社会保障制度は、急速に進む雇用形態の多様化に十分対応しきれていないため、パートタイム労働者などにとって不利な面が残されています。多様な働き方を推進し、パートタイム労働者などがその意欲と能力を發揮できるようにするためにも、働き方の違いによって不利益が生じない社会保障制度が必要です。

一方、正社員の状況は、賃金・休暇制度・能力開発の機会などの処遇は高いものの、労働時間・勤務地・職務内容などの面で拘束性が高く、硬直した働き方しかできない面があります。特に男性正社員の労働時間は長く、30代男性を中心に、週60時間以上働く人の割合が増加しています。このような正社員の働き方を見直し、多様で柔軟な働き方が可能になるよう選択の幅を広げていく必要があります。

多様な働き方を望ましい形で社会に定着させ、男女を問わず、ライフステージの変化に応じて働き方を選択できるようにするためには、正社員か正社員以外の労働者であるかにかかわらず、職務・能力に応じた公正な処遇を確保することが不可欠です。加えて、パートタイム・派遣労働者などの正社員への転換制度など、正社員と正社員以外の労働者の間で相互乗り入れが図れるようにするとともに、短時間正社員制度*などの就業形態を普及するなど、意欲と能力に応じて柔軟に働き方を選択できる仕組みを整備する必要があります。

基本的方向

多様な働き方を望ましい形で推進するためにも、労働者の働き方と処遇について、正社員か正社員以外の労働者であるかにかかわらず、職務・働き方に応じた公正な処遇を確保していく必要があります。

短時間正社員制度などの多様な就業形態を取り入れ、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仕組みを整備する必要があります。

*短時間正社員制度

短時間正社員とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合や、正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合があります。フルタイム正社員より所定労働時間が短いことから、労働者が育児・介護、自己啓発などの必要性に応じて、正社員のまま仕事を継続する、または正社員として雇用機会を得ることができるため、多様就業型ワークシェアリングの代表的制度として、その普及や定着が期待されています（厚生労働省「多様就業型ワークシェアリング短時間正社員制度導入マニュアル」から引用）。

パートタイム・派遣労働者などの正社員への転換など、従来の正社員制度と相互乗り入れが可能な仕組みの普及を図る必要があります。

パートタイム・派遣労働者などが、一律に、低い労働条件、不安定な雇用環境に置かれることのないよう、その就業実態、正社員との均衡などを考慮して処遇する必要があります。

< 都に求める取組の方向 >

労働者が働き方によって差別され、低い労働条件、雇用環境に置かれることがないよう、普及啓発・相談等を行うとともに、パートタイム・派遣労働者などの職務と処遇や労働条件のバランスが確保できるような企業の取組を促進します。

短時間正社員制度など、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。

パートタイム・派遣労働者などの正社員への転換など、従来の正社員制度と相互乗り入れができるよう、企業の取組を促進します。

パートタイム労働・派遣労働などに関して、正しい理解を深め、適正な雇用管理と労働条件を確保するため、普及啓発・相談等を今後も行っていくとともに、パートタイム労働者などの地位の安定化を図るため、能力開発等の支援を行います。

多様な働き方を望ましい形で進めるとともに、多様な人材を有効活用するためにも、働き方の違いによって不利益が生じない社会保障制度を国に要望します。

< 都民・事業者に求められる行動 >

短時間正社員制度など、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仕組みをつくる必要があります。

パートタイム・派遣労働者などの正社員への転換など、従来の正社員制度と相互乗り入れが可能な仕組みをつくる必要があります。

パートタイム労働・派遣労働などの関連法規を正しく理解し、適正な雇用管理と労働条件を確保する必要があります。

人材を有効に活用する仕組みの一環として、パートタイム労働指針などに基づき、職務と処遇や労働条件のバランスを確保し、多様な状況にある労働者を活かす雇用環境の整備に努める必要があります。

起業家・自営業者への支援

< 考え方 >

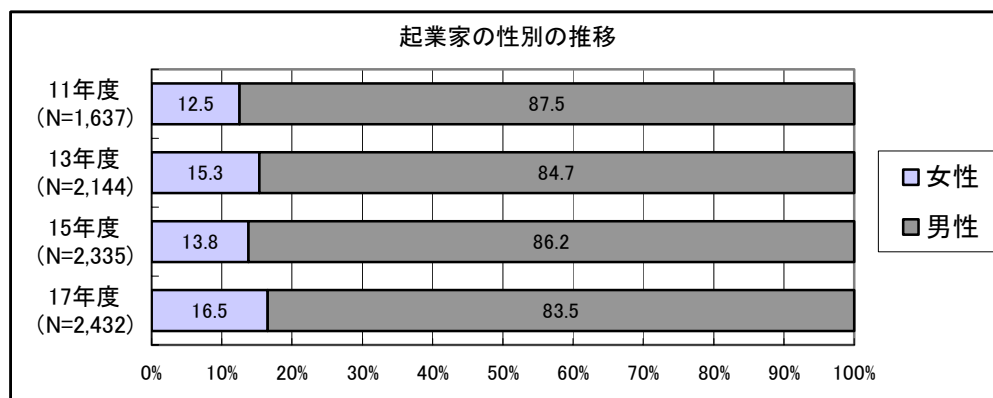
現状・課題

社会経済状況が著しく変化する中において、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、都市や地域社会を活性化します。介護や育児のように女性が蓄積してきたノウハウを活かして事業を起こすなど、SOHO*や事業型NPOのような働き方も出現しています。

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。東京都における女性が社長の会社の割合は、全国の中でも高い水準になっています。

育児等のために退職した女性が再チャレンジとして起業に取り組む例も見られるなど、仕事の量や場所・時間などを自分自身で決められるこのような働き方は、女性の新たな就業形態の一つとして期待されています。

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いて、その分離が難しい場合が多くなっています。女性が身近で働くことが可能である反面、仕事と家事・育児などとの両方の負担が一層女性の肩にかかりやすい面があります。



注：調査は国民生活金融公庫が2004(平成16)年4月から同年9月にかけて融資する企業のうち、融資時点で開業後1年以内の起業(開業前の企業を含む)8,836社を対象。

資料：国民生活金融公庫「新規開業実態調査」2005(平成17)年

* SOHO (Small Office Home Office)

企業に属さない個人企業家や自営業者などが情報通信ネットワークや情報通信機器を活用し、自宅や小規模な事務所で仕事をする独立自営型の就労形態をいいます。

基本的方向

多様で柔軟な働き方の一つとして起業は期待され、起業をめざす女性は増えていますが、今後も女性を含めた起業家がより一層活躍できるよう支援していく必要があります。

自営業者や農林水産業などの分野で働く女性の負担を軽減し、その貢献に見合うよう経営などへの参画を促進していく必要があります。

< 都に求める取組の方向 >

企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への支援を引き続き行います。

自営業者や農林水産業などの分野で働く女性の負担を軽減し、経営などへの女性の参画を促進します。

< 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引き続き推進する必要があります。

女性のチャレンジ支援

< 考え方 >

現状・課題

少子・高齢化が進展するなかで、我が国はこれまでに経験のない人口減少社会を迎えています。特に、東京では、全国よりも2年ほど早く、高齢者人口が年少人口を上回っています。

これらの影響を最小限にとどめ、引き続き東京の活力を生み出していくためには、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、意欲を持ってチャレンジできる社会をつくることが重要です。

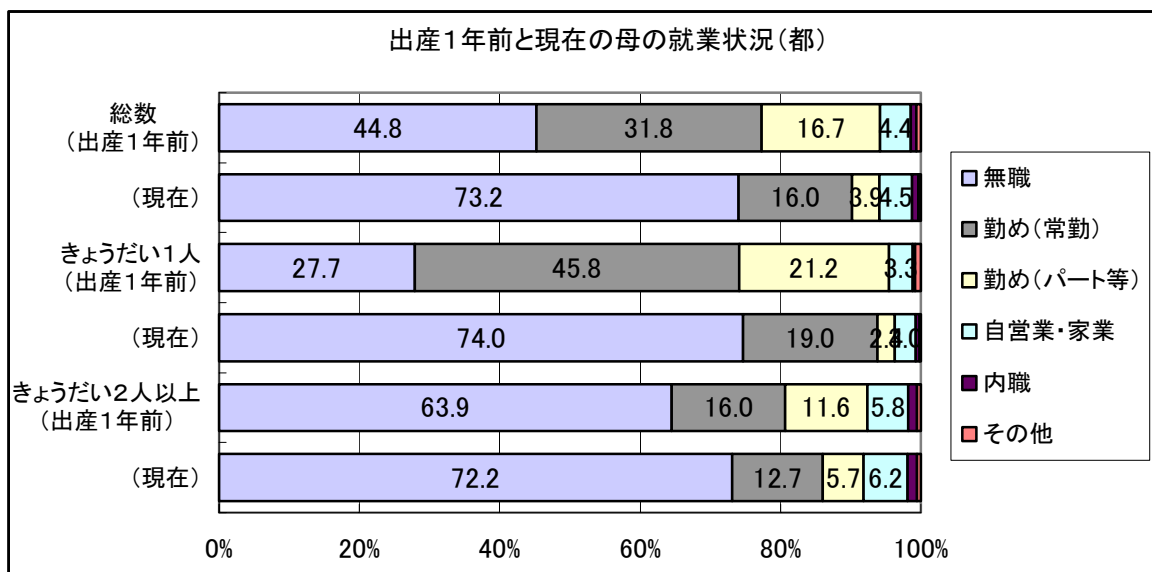
そのため、様々な分野における女性の政策・方針決定過程への参画、従来女性が少なかった分野への新たな活躍の場の拡大、生涯を通じて女性の活躍を可能にするなど、あらゆる意味での女性のチャレンジを促進することで、同時に男性のライフスタイルの選択の幅も広げ、お互いの人生をより豊かなものにしていく必要があります。

また、団塊の世代の大量退職を迎え、いわゆる「2007年問題」といわれる労働力不足が懸念されるなか、女性の働く意欲を実現できるかどうかは、社会の活力に大きな影響を与えられると思われま

しかし、女性の社会参画が進んだといわれる現在でも、日本の女性の典型的な就業パターンは、結婚や出産を機にいったん労働市場から離脱するというものです。東京都の母の就業状況を出産1年前と比べると、1年前に「無職」44.8%、「有職」54.4%であったものが、出産後6か月には「無職」73.2%、「有職」25.7%となっており、有職者の55.0%が出産後無職に転じています。

加えて、育児・介護などのためにいったん家庭に入った女性が、再び仕事に戻ろうとしても、長期にわたる離職期間や、求人年齢制限の問題などにより、希望する仕事に就くのが極めて困難であるという現実もあります。このような境遇に置かれた女性が意欲と能力を活かして再チャレンジできる社会環境をつくる必要があります。

また、働きながら子育てできる環境を整えるとともに、子育てのためにいったん離職した女性が再チャレンジ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、安心して子どもを産み育て、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。



資料:東京都産業労働局「平成14年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」
(第1回21世紀出生児縦断調査【東京都分集計結果】より)

基本的方向

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、いつでも誰でも意欲を持ってチャレンジできる社会をつくっていく必要があります。

育児などのためにいったん家庭に入った女性が再チャレンジできる環境を整備する必要があります。

< 都に求める取組の方向 >

あらゆる意味での女性のチャレンジを促進し、男女を問わず、意欲を持ってチャレンジできる社会環境をつくっていく必要があります。

育児などのために離職した女性が意欲と能力を活かして再チャレンジできるよう支援するとともに、事業者などの取組を促進します。

< 都民・事業者に求められる行動 >

男女を問わず、意欲を持ってチャレンジできる社会をつくるため、都民・事業者ともにあらゆる意味での女性のチャレンジを推進し、支援していく必要があります。

事業者は、育児等を理由に離職した女性が再就職を希望する場合には、再チャレンジできる環境を整備し、再チャレンジしたい女性に活躍の場を提供していく必要があります。

(2) 社会・地域活動への参画促進

< 考え方 >

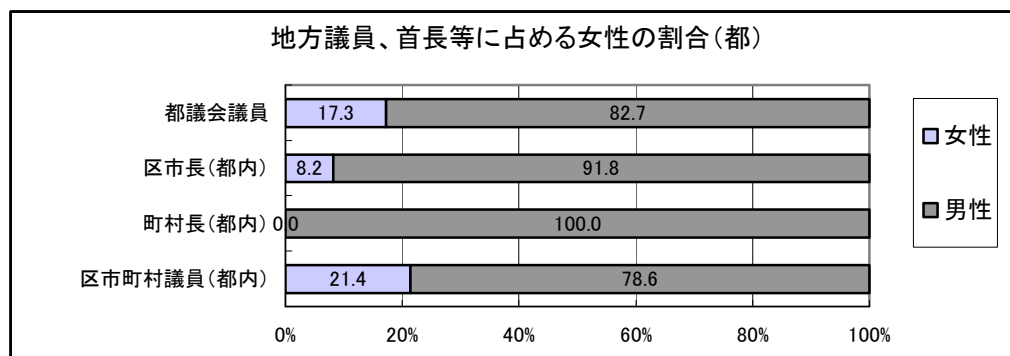
現状・課題

男女平等参画社会を実現するためには、政治や行政、企業活動、地域活動などすべての分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階からの女性の参画を拡大していくことが重要です。しかし、女性の政策・方針決定過程への参画状況は、男女共同参画の国際的な指標の一つであるジェンダー・エンパワーメント指数（GEM）から見ても十分であるとは言えません。

身近な地域社会やPTA、NPO等においては、実際の活動では、女性が活躍していますが、役職に就いて方針や意思決定に参加している女性は決して多くありません。また、男性は長時間労働の影響などにより、地域活動などへの参加が少ない状況にあります。

また、国の男女共同参画基本計画（第2次）では、「新たな取組を必要とする分野（科学技術・防災、地域おこし、まちづくり、観光、環境）における男女共同参画を促進する」としています。とりわけ、地域社会が変化し、人々の心のふれあいや連帯感の低下が見られる今日では、男女がともに地域に参画し、ボランティア、子育てグループ等の活動や町会・自治会、商店街の取組などまちぐるみで地域の活性化を図ることで、より生活しやすい豊かな地域社会をつくっていく必要があります。

性別にかかわらず、多様な個性と能力を持つ人材が、様々な立場から、政策・方針決定過程に参画し、さらに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で、多様な価値観・発想を取り入れ、変化に対応できる柔軟な社会への転換を図る必要があります。



資料：東京都議会調べ　：平成 17 年 7 月現在

東京都区市長会調べ：平成 18 年 1 月現在

東京都町村長会調べ：平成 18 年 1 月現在

基本的方向

様々な分野における女性の参画拡大について、計画的に取り組んで行く必要があります。

多様な価値観・発想を取り入れるためにも、従来女性が少なかった分野に新たに活躍の場を広げる必要があります。また、従来男性が少なかった分野への男性の参画を促進する必要もあります。

< 都に求める取組の方向 >

政治・経済、地域、団体等様々な分野における女性の参画を促進します。

従来女性が少なかった分野に新たに活躍の場を広げる取組を進めます。また、地域活動など従来男性が少なかった分野への男性の参画を促進します。

< 都民・事業者に求められる行動 >

企業、地域、団体等様々な分野における女性の参画を促進していく必要があります。

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で、多様な価値観・発想を取り入れる必要があります。また、地域活動・PTA等への男性の参画を促進する必要もあります。

(3) 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現 ワークライフバランスの実現

< 考え方 >

現状・課題

経済成長に伴う都市化の進行により、家庭を取り巻く社会環境は大きく変化しました。核家族化の進行、共働き家庭の増加、地域社会の変化などにより、男女がともに仕事と家庭・地域生活をバランスよく担うことがますます必要な時代になってきています。

子育て中の男女についての調査結果をみると、「仕事と家庭・育児を同時に重視したい」と考える人が最も多くなっていますが、男性の多くが「仕事優先」、女性の多くが「家事や育児に専念」せざるを得ないという状況にあり、現実希望どおりになっていません。これらの状況の背景には、仕事と家庭・育児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と考えられます。

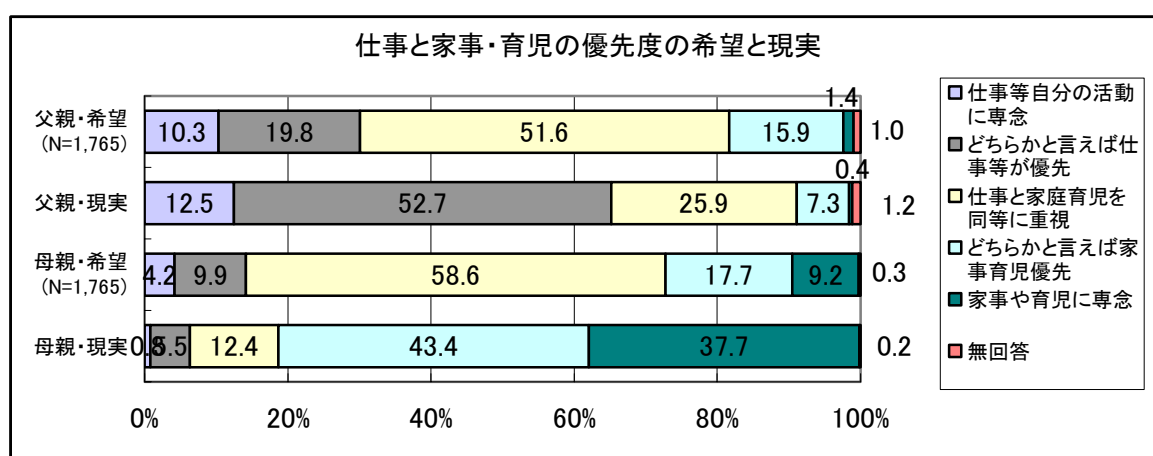
人々の価値観は多様化し、仕事と生活のバランスをとり、人生の質を高めたいとの欲求が強くなってきています。仕事と家庭・育児の両立のみならず、独身や子どもがいない男性・女性も含めて、社会を構成するすべての人々が柔軟で多様なライフコースを選択できるようにするための環境づくりとして、仕事と生活の調和、いわゆるワークライフバランスの実現が求められています。

しかし、正社員等の一般労働者の労働時間は依然として減少していない状況にあります。特に東京の一般労働者の年間所定外労働時間は平成17年に174時間と過去最長の状態となっており、ワークライフバランスの前提として、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。また、通勤時間の長さも課題であり、職住近接などに向けた取組が求められています。

加えて、ワークライフバランス実現のための条件整備として、個々人のライフプランやキャリアプランの意向を反映した多様で柔軟な働き方を可能とするため、フレックスタイム・短時間正社員制度や在宅ワーク、パートタイム・派遣労働者等の積極的活用など、働き方の選択肢を多様化する必要があります。その際、様々な働き方の選択肢を整えるだけでなく、それぞれの選択肢相互間において不合理な処遇格差の解消に努めていくことが重要です。

ワークライフバランスを実現するためには、企業の取組が不可欠です。仕事と生活の両立支援策を充実させることは、企業の人材確保に効果があり、人材育成に積極的に取り組むこととの相乗効果で企業業績へ

のプラスの影響がみられるとの調査結果もあります。また、労働者が仕事以外の時間を能力開発にあてることで成果を生み出し、企業に還元していくなどのプラスの効果も期待できます。このように、企業の経営施策の視点からも、中小企業も含めた企業がワークライフバランスを実現していくことが望まれます。ワークライフバランスに意欲的に取り組む企業も出てきており、このような先進的な企業の事例などを情報提供していくことも企業の取組を促すうえで有効だと考えられます。



資料：(株)UFJ総合研究所「子育て支援策等に関する調査研究」(平成15年)

基本的方向

仕事と家庭・地域生活との調和がとれた生活を実現するため、過度な長時間労働の改善を含め、ワークライフバランスに理解ある社会への転換を図る必要があります。

仕事も生活も充実できるよう、画一的でなく柔軟で多様な働き方ができるようにする必要があります。

< 都に求める取組の方向 >

ワークライフバランスの意義を普及し、ワークライフバランスに理解ある社会への転換を図る必要があります。

仕事をしながら、充実した生活を送れるよう、過度な長時間労働の改善を進めることはもとより、画一的でなく柔軟な勤務形態の普及を進め、企業の取組を促進します。

労働者が有給休暇、育児・介護休業などを取得しやすい職場環境づくりに向けた普及啓発を行います。

< 都民・事業者に求められる行動 >

都民すべてがワークライフバランスの意味を理解し、社会全体でワークライフバランスの実現を図っていく必要があります。

事業者は、経営施策の視点からも、過度な長時間労働の改善を含めた「働き方の見直し」を進めるとともに、柔軟な勤務形態を導入するなど、ワークライフバランスの実現に積極的に取り組んでいく必要があります。

子育てに対する支援

< 考え方 >

現状・課題

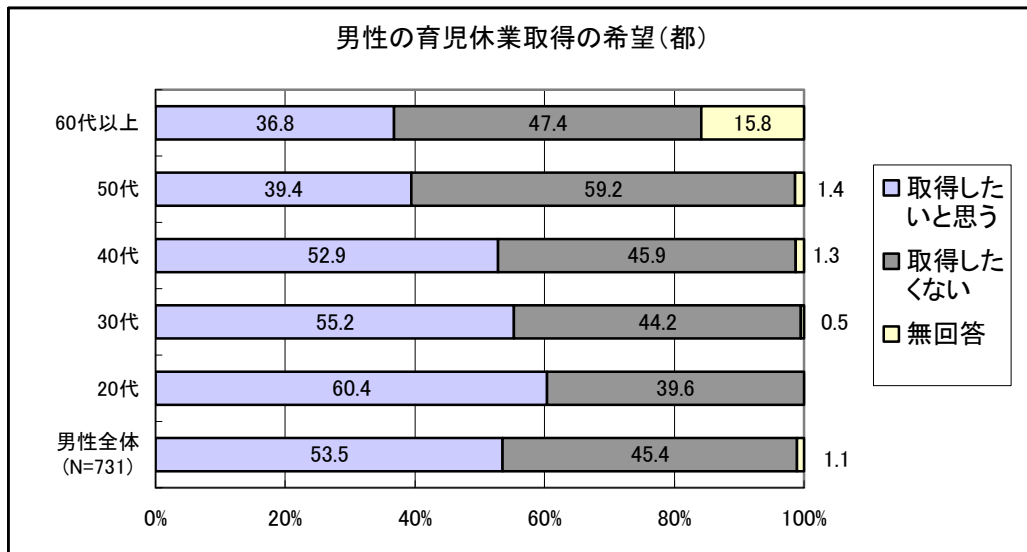
子どもを生み育てたいと望む人たちが安心して子育てし、子どもたちを健やかに育てることができる環境を整備することが重要です。

都では、男女がともに、家庭と仕事や社会活動を両立させ、子どもを健やかに育てられる環境を整備するため、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、家庭福祉員等の設置や定員枠の増など充実を図っています。特に都独自の制度である認証保育所は、平成 18 年 10 月で 345 か所まで設置が進み、低年齢児保育や長時間開所など、大都市である東京のニーズに対応しています。

平成 16 年度の東京の育児休業取得率をみると、女性は 86.8%、男性は 0.39%となっています。また、育児休業取得の希望を調査したデータでは、男性の半数を超える 53.5%が取得を希望し、特に男性 20 代では 60.4%が希望しています。父親、母親がともに子育てをするという意識は広がっているものの実際には、育児負担は母親に偏り、父親の育児参加は進んでいないのが現実です。男女平等参画の視点からも、男性の家事・育児参加を促していく必要があります。男性の育児参加が進まない背景には、育児期の男性の長時間労働があり、女性が離職もしくは就業時間の調整を行うなどすることによって、子育てを担っていると考えられます。実際、仕事を続けたいと希望しながらも出産・育児等により退職せざるを得ない女性は多く、「結婚年次別出産前後の女性の就業状況の変化」を見ると、育児休業を取得している女性は増えていますが、出産前後に継続就業している割合は増えていません。近年、少子・高齢化が進行し、東京都の合計特殊出生率は 1.00 となっていますが、このような現状も少子化の要因の一つとなっていると思われます。

一方、核家族化の進展や地域社会における関係性の希薄化などにより、一人で子育てに悩んでいる親も多く存在します。子育ては基本的に親が担うべきものではありませんが、子育ての負担感を解消し、親が子育ての意義・喜びを実感できるようにするために、身近な地域社会をより生活しやすい豊かなものにし、地域で親を支援していく必要があります。



資料：東京都産業労働局「平成 17 年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

基本的方向

子どもを持つ家庭が、地域で安心して子育てができるような仕組みづくりが必要です。

今後も、大都市の多様なニーズに応じた保育サービスの向上を図っていく必要があります。

少子化対策の視点からも、「子育て支援」にとどまらず、男女ともに「働き方の見直し」を含めた取組を行い、仕事と家庭との両立が可能な社会環境を実現していく必要があります。

< 都に求める取組の方向 >

相談・支援体制の充実や親としての学びを促すなど子育てをする親を支援し、地域で安心して子育てができる仕組みをつくります。

認証保育所の設置促進をはじめ、延長保育、低年齢児保育、病後児保育の充実など、大都市の多様なニーズに対応した保育サービスを提供します。

少子化対策の視点からも、「子育て支援」に関する施策に加えて、育児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、男女ともに仕事と家庭との両立が可能になる新たな対策を進めます。

< 都民・事業者に求められる行動 >

事業者は、子育てをする親を支援するために、育児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やフレックスタイム制等の積極的な導入など「働き方の見直し」を含め、男女ともに仕事と家庭との両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。

地域の様々な人々が子どもを見守り、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る必要があります。

介護・高齢者に対する支援

< 考え方 >

現状・課題

急速に少子・高齢化が進むなかで、平成 27 年には都民の 4 人に 1 人が高齢者になると予測されています。高齢者の増加に伴い、介護を要する高齢者も増えることとなります。

このような状況のなか、家族などによって担われてきた高齢者の介護を社会全体で担うとともに、介護サービスを質・量ともに充実させるため、介護保険制度が導入されました。都内の介護サービス量は各サービスとも増加し、要介護認定者の増加に伴い、介護サービス利用者も確実に増加しています。

しかし、介護疲れなどに起因する家庭内における高齢者虐待が生じているなどの現実もあり、介護は男性にとっても、女性にとっても、緊急かつ重要な課題であり続けています。

介護などのために短時間正社員を希望する人は男女ともに 70% を超えています。しかし、現実には介護している人はいまだに女性が多く、介護のために仕事をやめざるを得ない人もおり、男女がともに介護と家庭や仕事の両立を実現することはできていない状況にあります。

一方、都内の高齢者の一人暮らし世帯は今後も増加が見込まれ、平成 27 年には全世帯の 12% 以上を占めると推計されています。また、高齢者の中に占める女性の割合は高く、男性と比較して経済的基盤が脆弱な女性も多く存在します。

また、団塊の世代の大量退職を迎え、退職期を迎えた高齢者が、これまでの知識・経験などを活かして就労や起業、社会活動への参加などを行っていくことは、高齢者自身の生活安定、生きがいの獲得というだけでなく、今後の少子・高齢社会において東京の活力を維持することにもつながります。

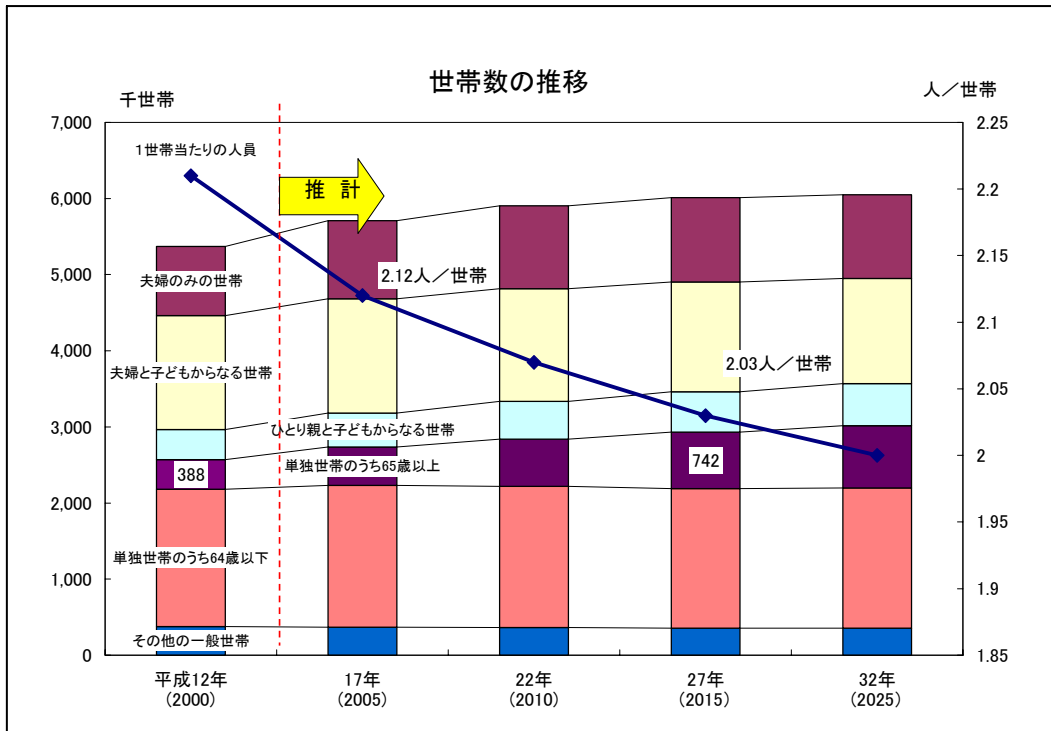
基本的方向

今後も引き続き、介護サービスを充実させていく必要があります。

介護を要する高齢者の増加傾向を踏まえ、男女ともに、介護と家庭や仕事の両立が可能な社会を早期に実現する必要があります。

高齢者が安心して生活できる社会環境を整備する必要があります。

高齢者がこれまでの知識・経験などを活かし、様々な分野で活躍できる社会を実現し、東京の活力を維持していく必要があります。



資料：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17年)

< 都に求める取組の方向 >

今後も引き続き、介護サービスを質・量ともに充実させます。
 介護と家庭や仕事の両立が可能な環境の整備を一層促進します。
 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整備します。
 高齢者が自己の能力や経験を活かして、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。

< 都民・事業者に求められる行動 >

事業者は、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やフレックスタイム制等の積極的な導入など「働き方の見直し」を含め、男女ともに介護・家庭との両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
 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く必要があります。
 高齢者が自己の能力や経験を活かして活躍できる場を広げていくことで、これまで蓄積してきた知識・経験、技術などを社会に還元できるように努めていく必要があります。