

## 第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

### I

## 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にも取り組むことも必要です。

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受け、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。

## I 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

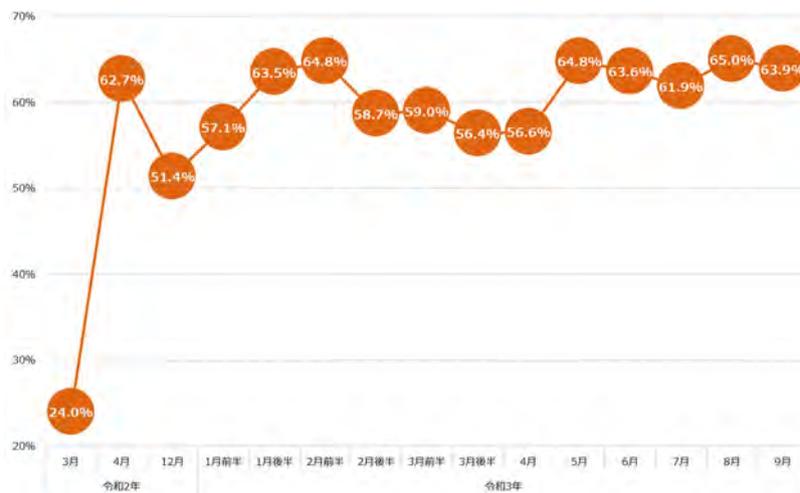
##### ■ 現状・課題

- 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。
- わが国では長らく、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、時間や場所に囚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。
- 都内のテレワーク実施率(図 I -1)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(図 I -2)、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る必要があります。
- 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(図 I -3)。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。

- 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)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

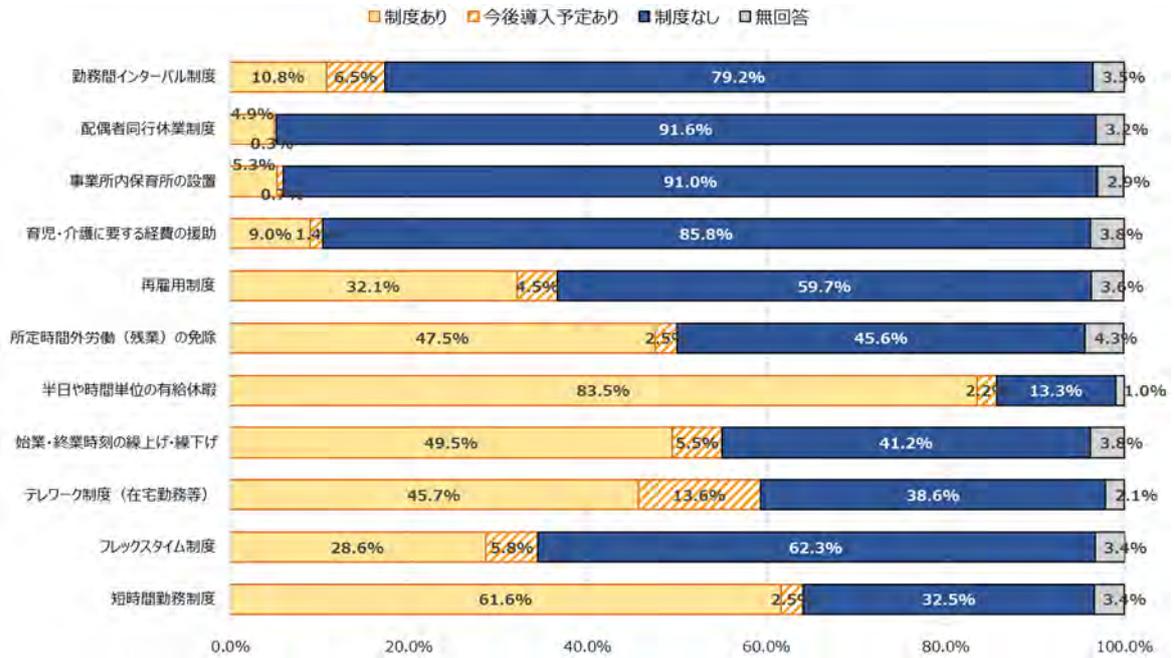
<(図 I -2)令和3年9月の都内事業所(従業員 30 人以上)規模別のテレワーク実施率>



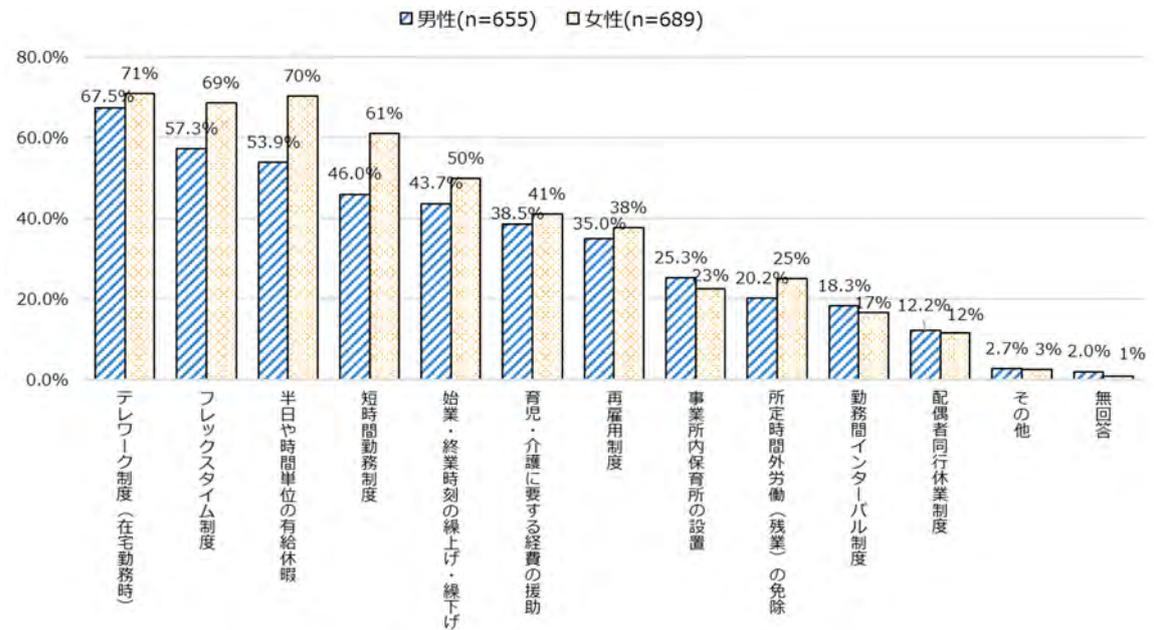
資料：東京都産業労働局テレワーク実施率調査より作成

<(図 I -3)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

## ■ 都のこれまでの主な取組

---

- 国家戦略特区の取組として、テレワーク推進施策に関する情報提供、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・バランス推進の拠点を併設してきました。また、テレワークを一層普及していくため、都内各地での体験型セミナーの実施や事例発信など多様な支援を展開してきました。
- 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「T O K Y O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ってきました。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ってきました。

## ■ 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の推進が必要です。
- 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一層の促進を図る必要があります。
- 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が必要です。

### <都に求める取組>

- 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が必要です。
- 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する必要があります。

### <都民・事業者に求められる行動>

- W e b会議や電子決裁の導入などのI C T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が必要です。
- 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が必要です。

## (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」(図 I -4)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。
- 所定内給与額の男女格差(図 I -5)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。
- また、令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査(図 I -6)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。
- 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

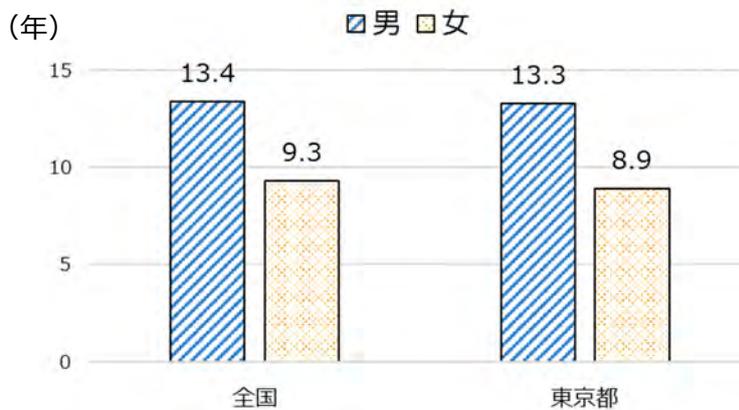
「重要な仕事は、男性が担当することが多い」としており、「サポート的な仕事・細かい事務処理は女性に任せられることが多い」と5割弱の女性が思っています。

- 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」(図I-7)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。
- 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。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。

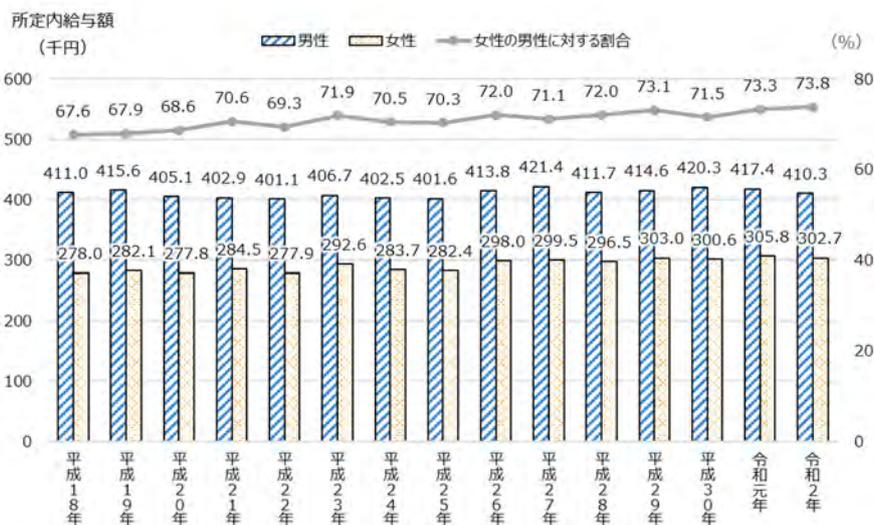
- 令和3年6月には東証ガバナンスコードの一部改正により、企業の中核人材における多様性の確保が規定され、上場企業に対し、女性の積極的登用が求められています。
- また、女性の就労者が少ない業種・職種において多様な人材が活躍することは、新たな視点や発想が生まれることが期待できます。

<(図 I -4)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」

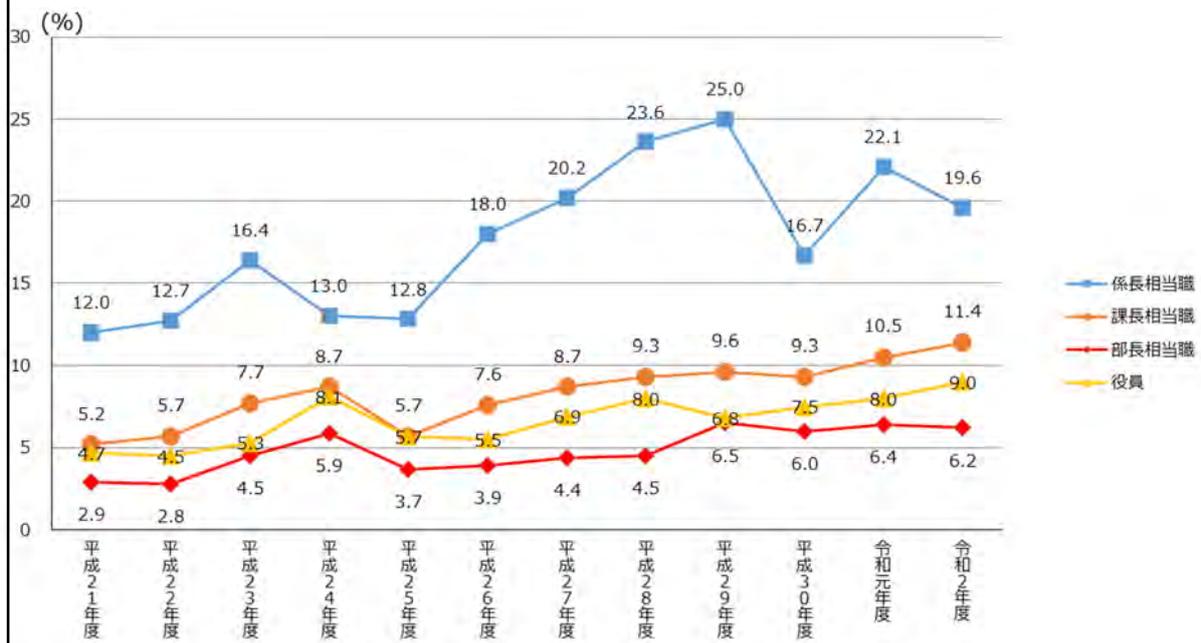
<(図 I -5)所定内給与額男女間格差の推移(東京都)>



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

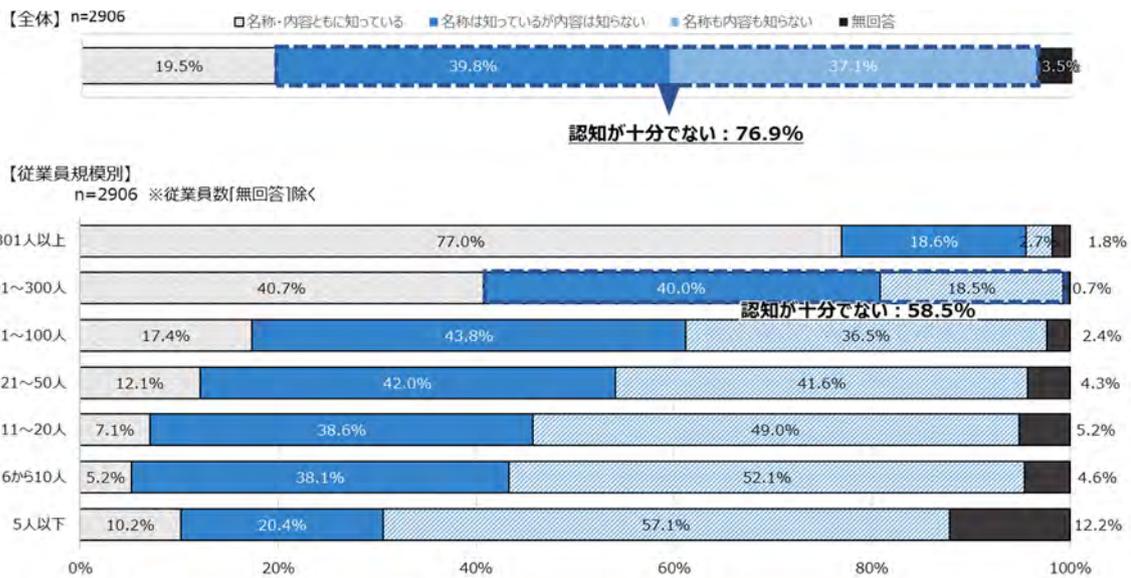
資料：厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」

<(図 I -6)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 -7)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

## ■ 都のこれまでの主な取組

---

- 「女性が輝くT O K Y O懇話会」等を開催して知事が自ら発信し、女性の活躍推進の普及啓発を進めてきました。また、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（東京都女性活躍推進大賞を贈呈）し、その取組内容を広く普及してきました。
- 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てきました。
- 仕事と子育ての両立等に向け、女性のキャリア形成に向けたスキルアップ講座やワークショップ及び講演会を開催してきました。

## ■ 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を図ることが必要です。
- 企業における女性の採用・職域拡大や登用促進など、女性が活躍できる機会を拡充していくことが必要です。

### <都に求める取組>

- 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、取組への支援が必要です。
- 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が必要です。
- 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取組が必要です。
- 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ることが必要です。
- 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の検討も求められます。
- 女性活躍推進法における一般事業主行動計画策定等を細やかに支援する必要があります。

- 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、事業者の取組を促すことが必要です。

### ＜都民・事業者に求められる行動＞

- 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。
- 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ることが必要です。
- 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むことが必要です。

---

#### ※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、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。

### (3) 女性の就業継続やキャリア形成

#### ■ 現状・課題

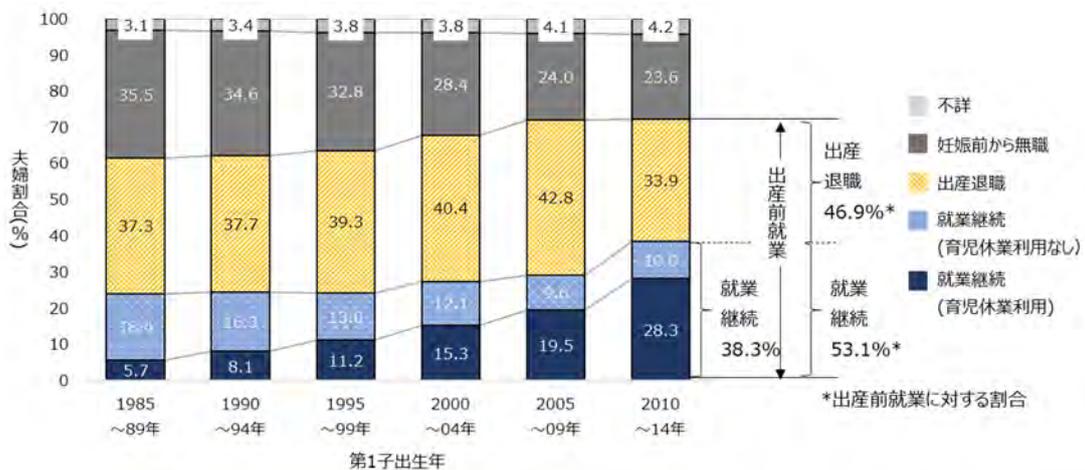
- 産業構造の変化や経済のグローバル化、テクノロジーの進展による柔軟な働き方の普及などの影響により、雇用形態は多様化しています。また、育児や介護と仕事を両立できる企業環境の整備や保育の受け皿整備等、官民の取組も進んだこと等により、都内の年齢階級別で見た女性の労働力率の推移を見ると、出産・育児を迎える年齢階級の女性の労働力率が低下し、子育てが落ち着く年代で再度、労働力率が上昇するいわゆるM字カーブの底は浅くなり、女性の就業継続状況は改善しているように見られます。
- また、国立社会保障・人口問題研究所の「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」(図I-8)によると、第一子の出産前後に就業を継続する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。
- 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(図I-9)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(図I-10)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。
- 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継続することが重要です。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。
- 一方で、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(図I-11)。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。
- 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 -8)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)>



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)  
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)。

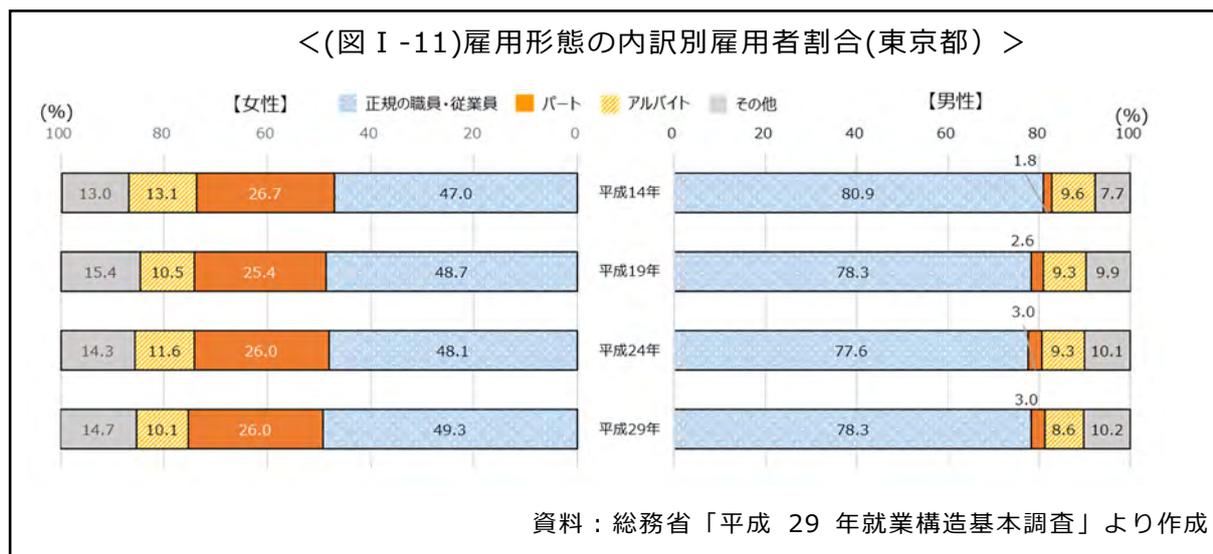
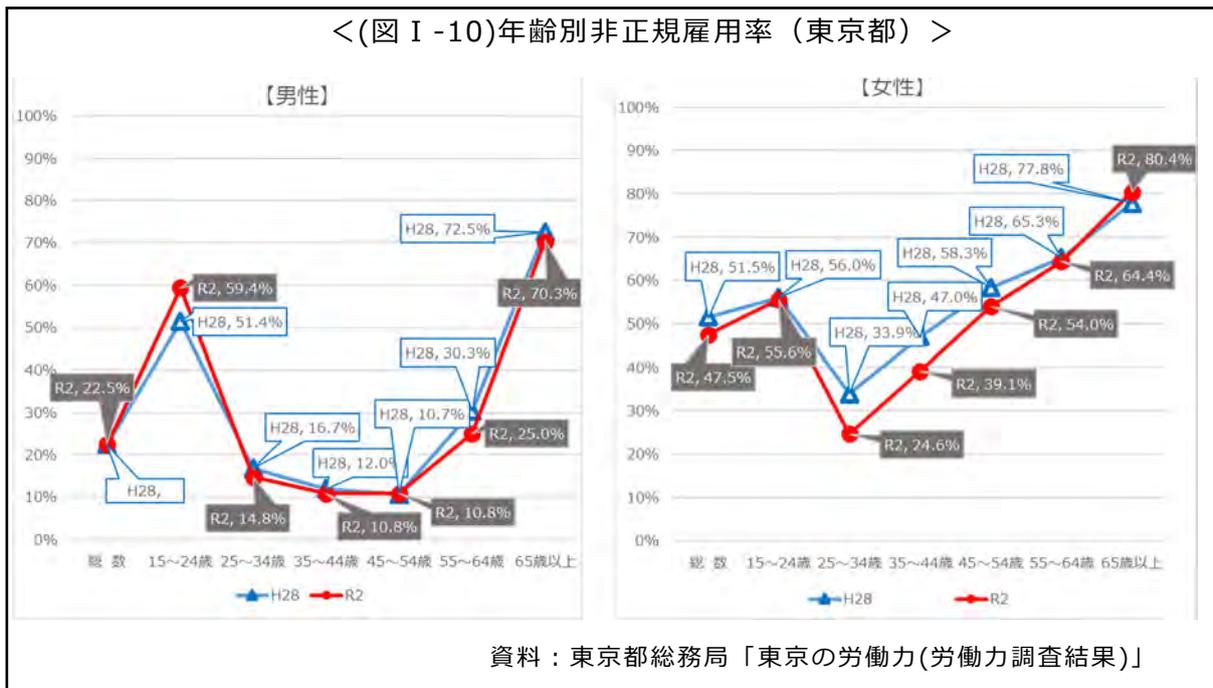
<(図 I -9)大学卒業者のうちの就業者に占める正規雇用・非正規雇用(東京都)>

【男性】

【女性】



資料：文部科学省「学校基本調査」より作成



## ■ 都のこれまでの主な取組

- 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を実施しているほか、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ってきました。
- 就職活動を迎える前の若者を主な対象に、キャリアデザインを学べる e-ラーニングコンテンツを提供し、様々なキャリアの女性を紹介してきました。

## ■ 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する必要があります。
- 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る必要があります。
- 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する必要があります。
- 非正規雇用の女性に対する正規雇用化への支援強化が必要です。
- 非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備が必要です。

### <都に求める取組>

- 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り組む企業の後押しが必要です。
- 非正規から正規雇用へ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の後押しが必要です。
- 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が必要です。
- 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・能力開発を支援する必要があります。
- 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む必要があります。
- 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が必要です。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 女性の就業継続に向けた環境整備が必要です。
- 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※・リスキリング※を推進する必要があります。
- 非正規雇用の女性等の支援や就業困難者等の支援が必要です。
- 非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備が必要です。

- 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る必要があります。

---

※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

※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

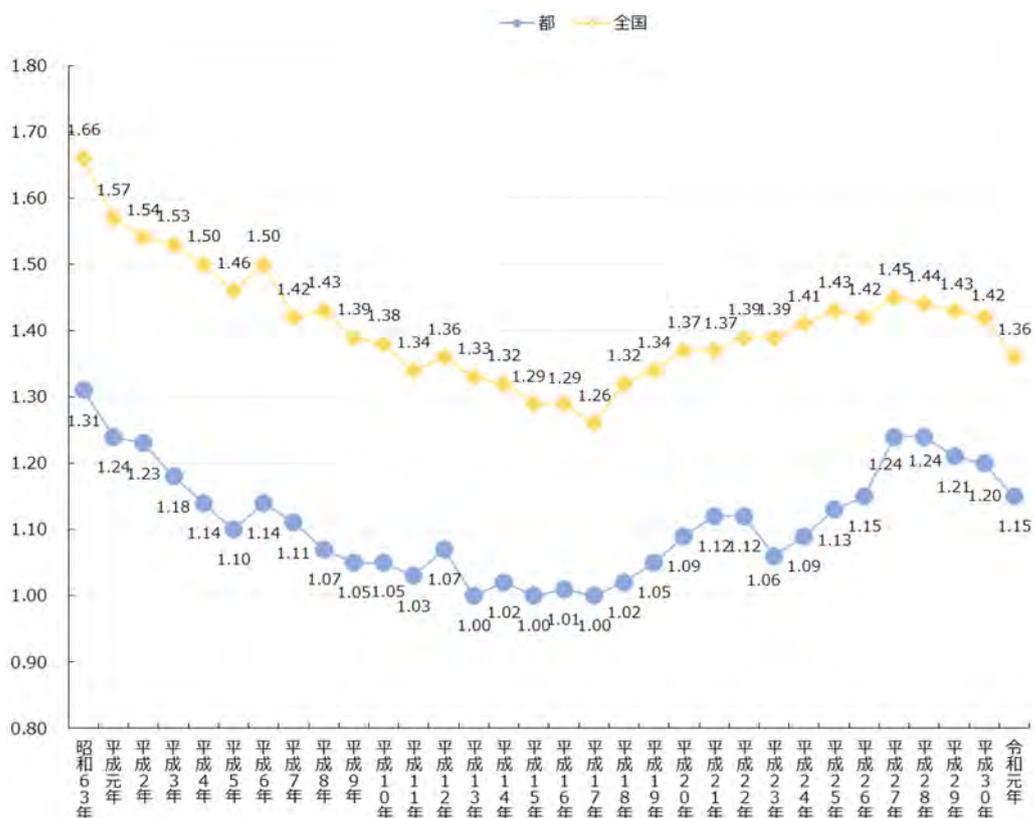
## 2 妊娠・出産・子育てに対する支援

### ■ 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(図 I -12)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。
- 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(図 I -13)。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拡大など充実を図っています。
- 認可保育所のほか都独自の制度である認証保育所や小規模保育所等、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(図 I -14)は、969人となりました。
- 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。

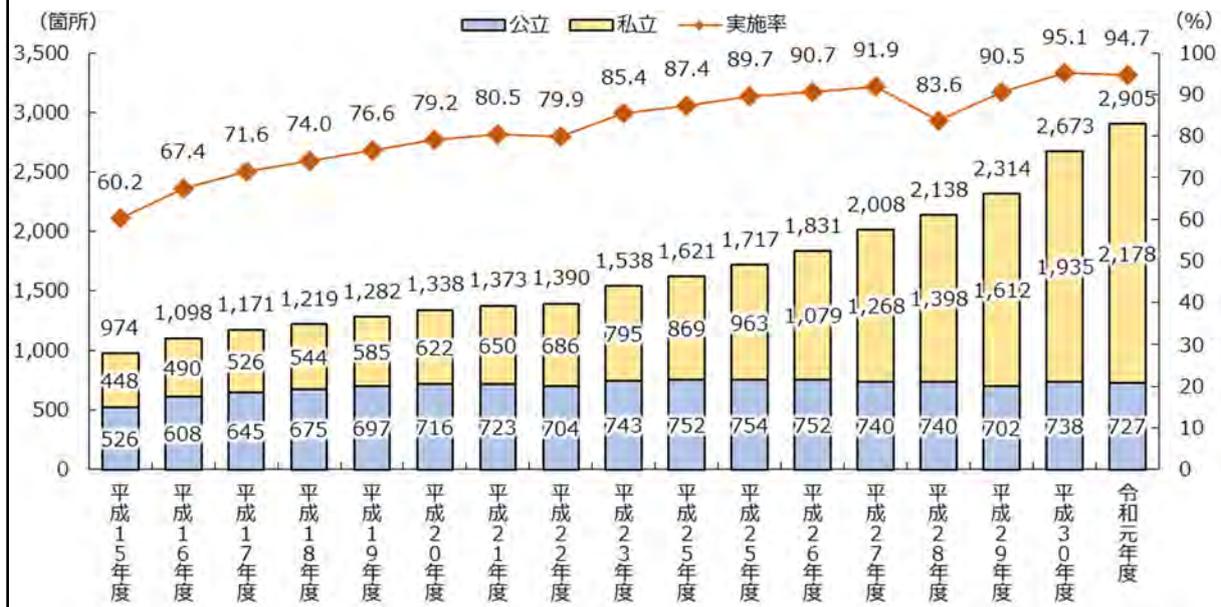
- 都では2030年までに男性の育児休業取得率90%を目標に掲げていることを踏まえ、本計画期間において男性の育児休業取得率50%を目指し、育児休業取得の促進に向けた更なる取組が必要です。
- また、コロナ禍では、友達と会えない、学校に行けないことで、多くの子供がストレスや不安を感じる事となり、先の見えない中、保護者にとっても子育ての不安やストレスの増大が懸念されています。
- 核家族化の進行や地域社会のつながりの希薄化などにより、子育てに当たって地域で悩みを抱えながら孤立している親も少なくありません。コロナ禍で進んだ働き方改革や職場の意識変革を一過性のものとせず、夫婦で育児できる状況を作るとともに、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、子育て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 -12)合計特殊出生率の推移(東京都・全国)>



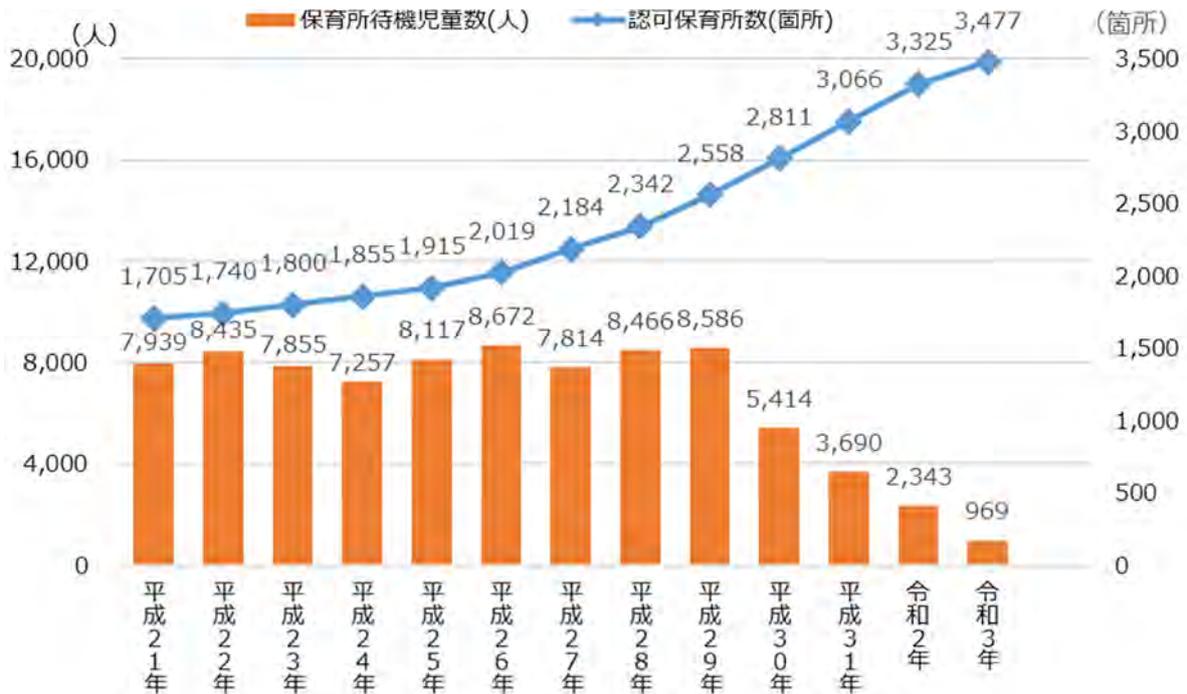
資料：東京都福祉保健局「令和元年人口動態統計年報(確定数)」  
厚生労働省「令和元年(2019)人口動態調査(確定数)」

<(図 I -13)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 -14)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

## ■ 都のこれまでの主な取組

---

- 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てきました。
- 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 時間の開所時間等の前後に行う延長保育を充実してきました。
- 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・文化などを提供してきました。
- 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てきました。

## ■ 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が必要です。
- 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が必要です。
- 育児と生活の両立に向けた雇用環境の整備が必要です。

## <都に求める取組>

- 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・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を提供する必要があります。
- 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る必要があります。
- 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る必要があります。
- 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的に支援する必要があります。

- 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む必要があります。

### ＜都民・事業者に求められる行動＞

- 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する必要があります。
- 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る必要があります。
- 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る必要があります。

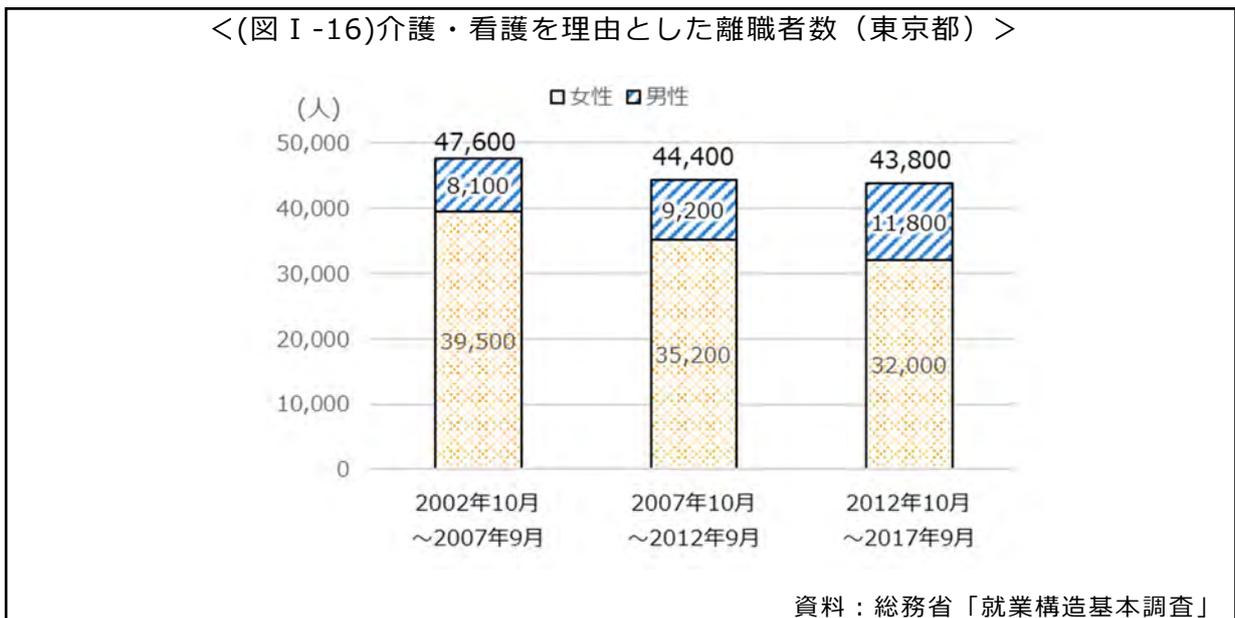
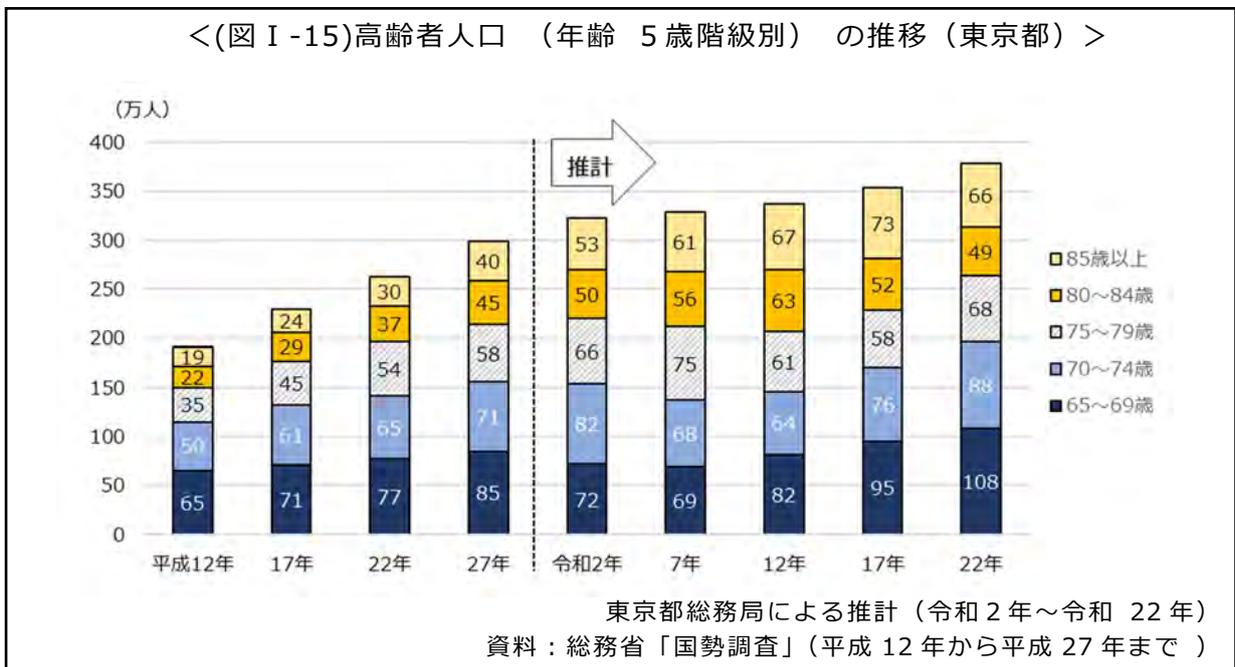
### 3 介護に対する支援

#### ■ 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(図I-15)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。
- 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」(図I-16)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。
- 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。



## ■ 都のこれまでの主な取組

---

- 訪問介護（ホームヘルプサービス）や通所介護（デイサービス）、短期入所生活介護（ショートステイ）等の適切なサービス量の確保に努めてきました。
- 従業員に介護休業を取得、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てきました。
- 家庭と仕事の両立推進に向けて、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、家庭と仕事のポータルサイトにて、情報を総合的に提供してきました。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ってきました。

## ■ 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す必要があります。
- 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が必要です。

### <都に求める取組>

- 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むことが必要です。
- 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することが必要です。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 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する必要があります。
- 介護人材の待遇改善に向け、取り組むことが必要です。
- 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る必要があります。

## 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

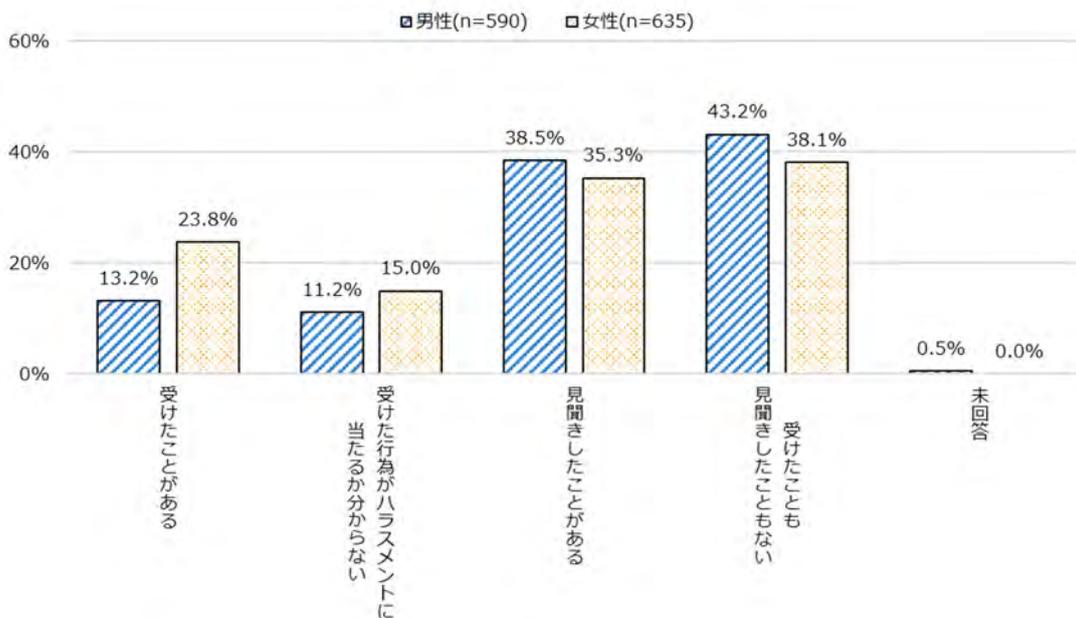
---

- 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※といったSOGI※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」(図I-17)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。
- 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

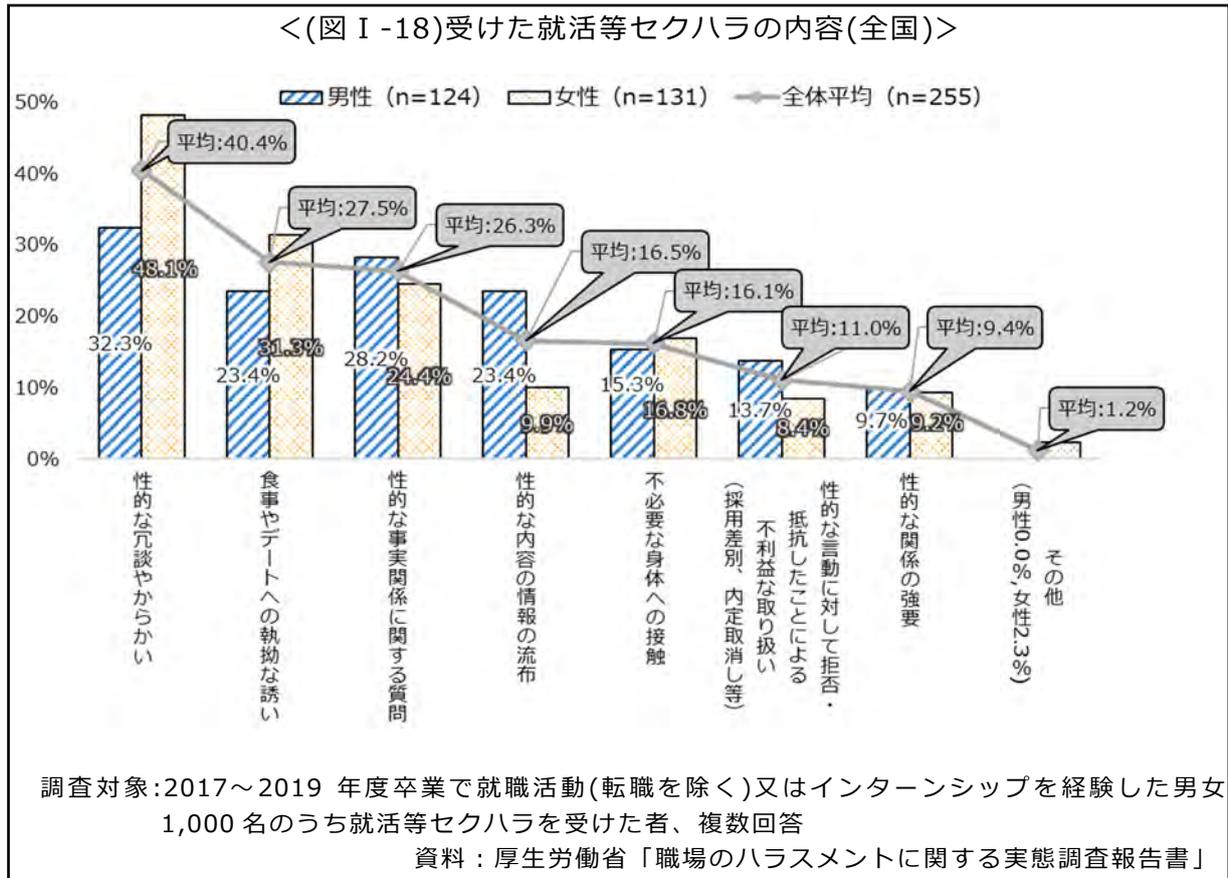
嫌がらせ行為)も問題となっています。これから子供を迎える男女社員等への嫌がらせは被害者たる相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であることはもとより、女性の活躍推進には配偶者の家庭生活への参画が重要であり、これらの嫌がらせ行為が発生しないよう防止対策を講じていくことが求められます。

- 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年度に厚生労働省が実施した調査(図 I -18)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。
- 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。
- 就活等セクハラの本根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 -17)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」



## ■ 都のこれまでの主な取組

- 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ってきました。また、職場におけるハラスメントに関する相談、あっせんを行ってきました。
- 都庁内において、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ってきました。

## ■ 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。

- 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、法令の周知や相談体制を整備することが必要です。
- 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。
- 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ることが必要です。

---

#### ※アウトティング

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。

#### ※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。

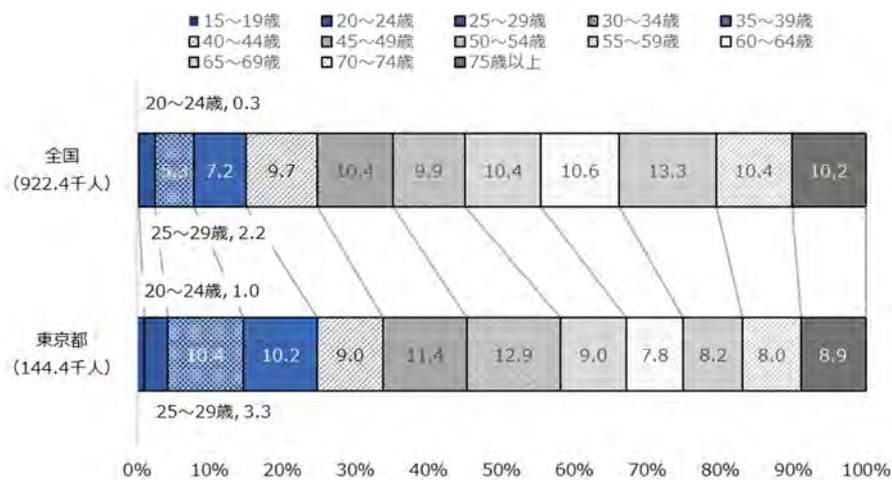
## 5 起業等を目指す女性に対する支援

### ■ 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、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(図 I -19)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。
- 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 -19)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

## ■ 都のこれまでの主な取組

- 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などを実施し、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ってきました。
- 都内の女性・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てきました。
- 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「T O K Y O 創業ステーション」を丸の内、多摩で運営してきました。

## ■ 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への支援が必要です。
- 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

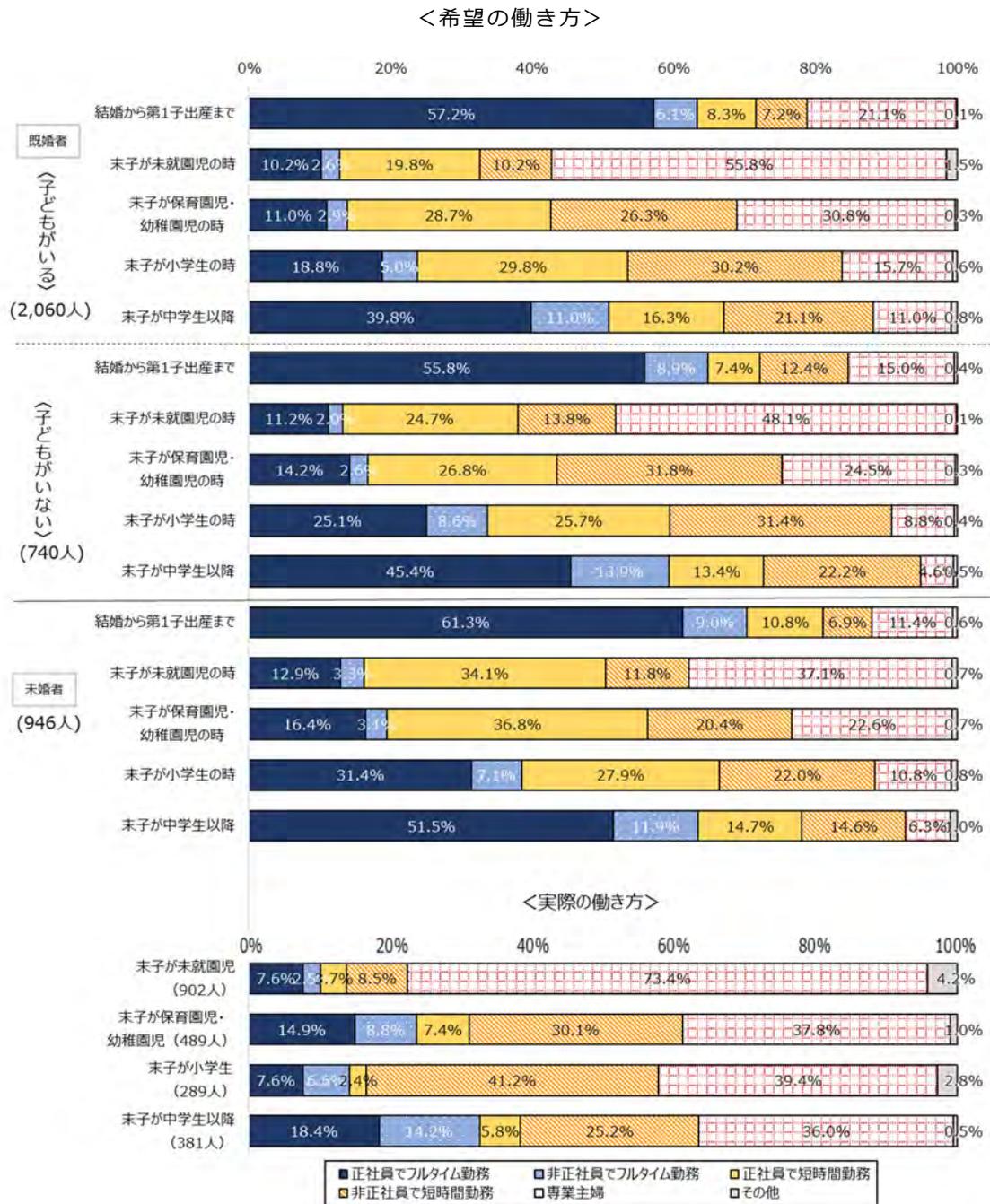
### ■ 現状・課題

---

- 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つくる必要があります。
- 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(図I-20)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。
- 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發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ます。

<(図 I -20)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

## ■ 都のこれまでの主な取組

---

- 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てきました。
- 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てきました。
- 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てきました。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てきました。

## ■ 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講習等を実施するなど、効果的な支援が必要です。

### <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う必要があります。

## 7 生涯を通じた男女の健康支援

### ■ 現状・課題

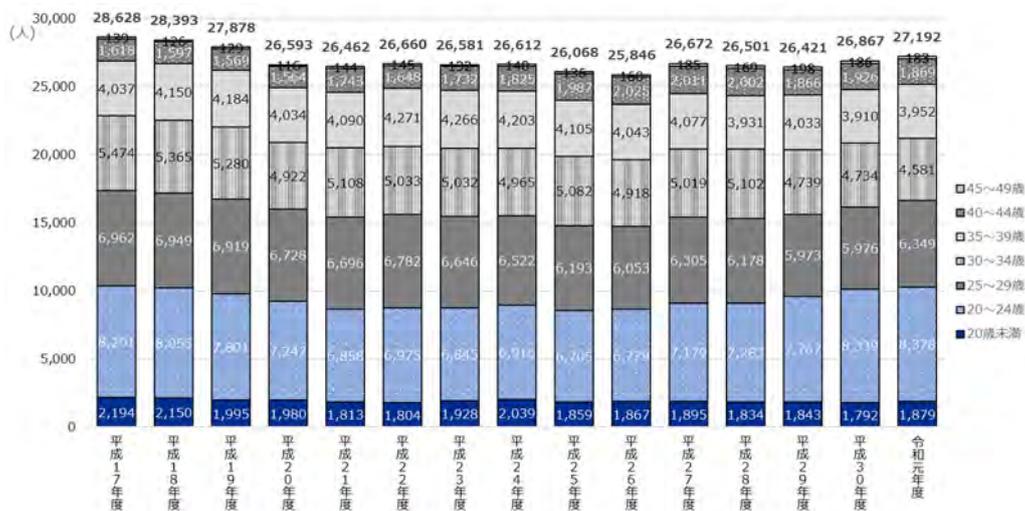
---

- 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、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、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。
- 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(図I-21)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。
- 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」(図 I -22)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。

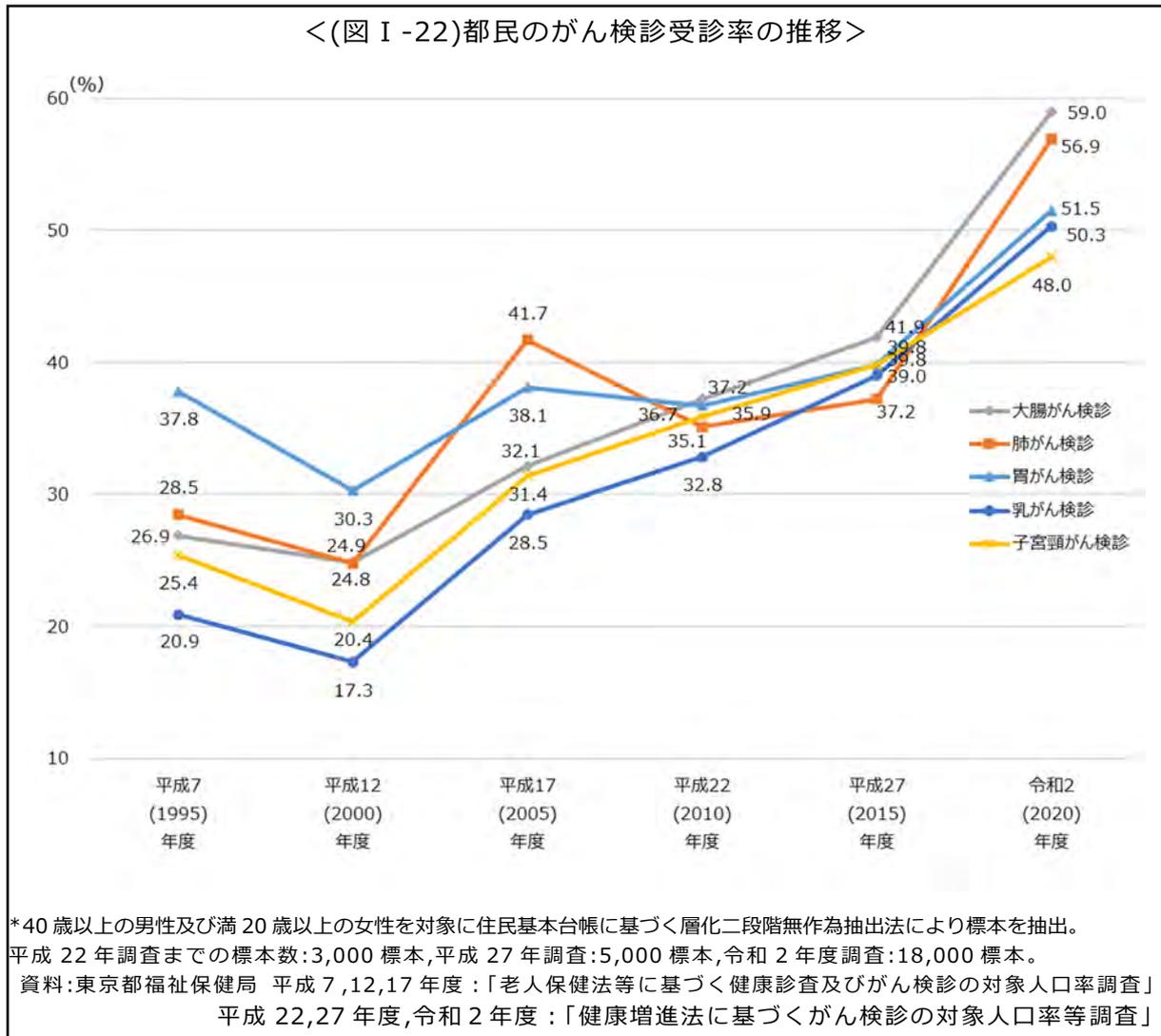
- こころの健康づくりも課題の一つです。令和元年度の東京都福祉保健基礎調査によると、毎日の生活の中で、悩みやストレスが「ある」「たまにある」「よくある」と回答した人の合計)と回答した人は男性が57.4%、女性が67.1%となっています。悩みやストレスの原因として、男女で違いがみられます。上位2つを挙げると、男性では、「自分の仕事」59.5%、「収入・家計・借金等」30.9%であり、女性では、「自分の仕事」39.5%、「家族との人間関係」29.7%となっています。相談先としては、「家族」が44.3%、「友人・知人」が37.6%、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」が21.9%、と回答しています。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年は増加しました。男性が全体の3分の2を占めていますが、特に女性の前年からの増加率が13.3%と、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 -21)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 -22)都民のがん検診受診率の推移>



## ■ 都のこれまでの主な取組

- 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てきました。
- 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ってきました。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ってきました。
- 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ってきました。

- 電話やLINEによる自殺相談窓口の充実を図る等、自殺対策を総合的に実施してきました。

## ■ 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る必要があります。
- 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る必要があります。
- 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する必要があります。
- 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う必要があります。
- 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る必要があります。

## <都に求める取組>

- 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、相談等の支援を行う必要があります。
- 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う必要があります。
- 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必要があります。
- 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する必要があります。

## <都民・事業者に求められる行動>

- 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ることが必要です。
- 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の取組の必要があります。
- 発達段階を踏まえた適切な性教育を実施する必要があります。