

東京都女性活躍推進計画の策定に 当たっての基本的考え方について

中間のまとめ（案）

平成 28 年 9 月 2 日

東京都男女平等参画審議会

はじめに

- 東京都は、平成 12 年に全国に先駆けて「東京都男女平等参画基本条例」を制定しました。同条例に基づき、平成 14 年 1 月には最初の行動計画を策定し、その後 2 度の改定を経て、平成 24 年 3 月には、平成 24 年度から平成 28 年度までを計画期間とする「男女平等参画のための東京都行動計画 チャンス&サポート東京プラン 2012」を策定しました。
- 都は、この行動計画において、働く場における男女平等参画の促進、仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現、特別な配慮を必要とする男女への支援、配偶者からの暴力の防止を重点課題として、都の施策を推進し、都民・事業者についても、「東京都男女平等参画を進める会」を通じて、男女平等参画社会の実現に向け、行政と連携した自主的な取組を促してきました。
- また、「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律」に基づき、「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定し、総合的な配偶者暴力対策を計画的に推進してきました。
- 両計画は、平成 28 年度末で計画期間が終了することから、国の第 4 次男女共同参画基本計画を勘案し、男女間の実質的な機会の均等を目指す上での現状を踏まえつつ改定を行う必要があります。
- また、平成 28 年 4 月に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が全面施行されたことに伴い、社会全体で女性の活躍の動きを加速化し、男女の実質的な機会の均等を更に力強く推進するため、同法に基づく「東京都女性活躍推進計画」を新たに策定する必要があります。
- 本審議会は、平成 28 年 6 月に知事から、「男女平等参画のための東京都行動計画」及び「東京都配偶者暴力対策基本計画」の改定に当たっての基本的考え方、また、「東京都女性活躍推進計画」の策定に当たっての基本的考え方について諮問を受け、審議を行ってきました。
- 審議に当たっては、働く場における女性に対する積極的改善措置の促進や、地域社会とのかかわりを通じた、働く場にとどまらない活躍機会の拡大、男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組の推進などを中心に、約 3 か月にわたって議論を重ねてきました。
- このたびこれまでの議論を踏まえ、中間のまとめを取りまとめました。本審議会としては、この中間のまとめに対して、広く都民、事業者の皆様などからご意見をお寄せいただき、これからの議論の参考としたいと考えております。
- 今後は、皆様から寄せられたご意見を踏まえ、本審議会においてさらに議論を進め、答申する予定です。この中間のまとめに関し、各方面から有意義なご意見が寄せられることを期待するものです。

東京都男女平等参画審議会会長
佐々木 常夫

目 次

第1部 基本的考え方

- 1 都・国の取組 1
- 2 男女平等参画及び女性の活躍をめぐる現状認識 1
- 3 目指すべき男女平等参画社会のあり方 3
- 4 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて 4
- 5 行動計画の数値目標等について 5

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

- 領域Ⅰ 働く場における女性の活躍 7
 - ① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進 8
 - ② 女性の就業継続やキャリア形成 13
 - ③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題 17
 - ④ 若者のキャリア教育の推進 19
 - ⑤ 起業等を目指す女性に対する支援 21
 - 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 23
 - ⑦ 普及啓発活動の充実 25
- 領域Ⅱ 男性も女性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現 29
 - 1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現 30
 - ①働き方の見直し 30
 - ②男性の家事・育児への参画 36
 - ③妊娠・出産・子育てに対する支援 38
 - ④介護に対する支援 41
 - 2 地域における活動機会の拡大 44
 - 3 男女平等参画を推進する社会づくり 47
 - ①政治・行政分野への参画促進 47
 - ②防災分野への参画促進 53
 - ③教育・学習の充実 55
 - ④社会制度・慣行の見直し 57
 - ⑤生涯を通じた男女の健康支援 59
- 領域Ⅲ 特別な配慮を必要とする男女への支援 63
 - ①ひとり親家庭への支援 64
 - ②高齢者への支援 68
 - ③若年層への支援 71
 - ④障害者、性同一性障害者、性的指向の異なる人への支援 73

第1部 基本的考え方

1 都・国の取組

都ではこれまで、行動計画に基づき、総合的、計画的に男女平等参画施策の推進に取り組み、進捗状況を年次報告として公表してきました。

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

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

こうした取組により、男女平等参画は着実に前進し、女性の活躍推進に対する社会の気運も高まってきました。しかし、今なお積極的に取り組むべき課題や、社会情勢の変化等により生じた新たな課題などへの対応が求められます。

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

平成28年4月には、女性の活躍推進の取組を一過性のものではなく、着実に前進させ、一步踏み込んだ新たな総合的枠組みを構築するために制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が全面施行となり、女性の職業生活における活躍を推進し、豊かで活力のある社会を目指していく必要があります。

同法では、女性の職業生活における活躍を対象としていますが、東京都においては、平成28年2月に公表した東京都女性活躍推進白書において、女性の活躍の場を「職場、家庭、地域などあらゆる場」としています。今回策定する「東京都女性活躍推進計画」についても、職業生活にとどまらず、「あらゆる場」での活躍を目指すものとして、策定することが望まれます。

2 男女平等参画及び女性の活躍をめぐる現状認識

(1) 社会経済環境の変化

- 戦後の復興期、高度成長期を通じて、戦後日本の社会経済制度が構築され、人々の働き方や生活のあり方も、この社会経済制度と整合性のとれる形で形成されてきました。
- 高度成長期には、社会全般として、経済的にある程度のゆとりが出てくる中で、「一定の年齢に達したら結婚するべきである」という社会的規範や、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という意識が形成され、世帯の構成も、男性の労働者と専業主婦からなる片働き世帯が主流となってきました。税制、社会保障制度等の枠組みも、片働き世帯を標準として設計・構築され、現在に至るまで、大きな枠組の変化はありません。
- その後のバブル経済時代を経て、「失われた10年・20年」とも言われる低成長時代において、未婚化・晩婚化の急速な進行、共働き世帯の増加、高齢単身世帯の増加、急速に進行した経済のグローバル化による国際競争の激化などにより、社会環境は大きな変化を遂げています。そのため、社会の諸制度について、従来の枠組ではもはや対応できず、社会環境に適応した新たな枠組を構築する必要に

直面しました。

- 世界有数の大都市である東京も、少子高齢化が進み、間もなく人口減少社会に突入しようとしています。経済の先行き状況が不透明な中、不断の改革により、持続的な成長を遂げていく必要があります。
- 4年後に迫る東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会を経て、更に成長を続けていくためには、「人財」の活用が不可欠であり、とりわけ、女性の活躍推進が鍵になります。女性の活躍は、大会によりもたらされるレガシーとして、大会後も、確実に引き継いでいくべきです。

(2) 女性の参画の状況

- 上述したとおり、男女平等参画や女性の活躍推進に関する社会の気運は、大きな高まりを見せています。先進的な取組を行い、成果を出す企業等も増えてきました。しかし、国際的に見れば、日本の女性の活躍は、未だ十分とは言えない状況にあります。また、比較的大きな規模の企業等では取組が進んできているものの、中小企業等では、十分な取組を進めることが難しい状況もあります。さらに、子育て期の働く女性が増加する中、保育サービスに対するニーズが高まり、待機児童問題が大きくなっています。
- 国連が発表している、長寿で健康的な生活、知識へのアクセス、一定の生活水準の3つの側面における長期的前進を評価する人間開発指数(HDI)では、日本の平成27年の順位は188か国中20位です。一方、世界経済フォーラムが発表する、労働力率、管理職に占める男女の比率、国会議員に占める男女の比率等を用いて男女間の格差を算出するジェンダー・ギャップ指数(GGI)では、平成27年の日本の順位は、145か国中101位となっています。女性が政治や経済活動で能力を発揮する機会が十分でない状況が見られます。
- 政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合は、平成26年10月現在19.8%で、全都道府県の中で最も高い割合を示していますが、いまだに女性の参画が十分でない状況にあります。
- 就労の分野においては、所定内給与額の男女間格差が依然として改善されず、女性の所定内給与額は、男性の7割程度となっています。また、女性の就業状況は、年齢階級別労働力人口比率で示されるように、結婚、出産、子育て期に低下する、いわゆるM字カーブを描いており、M字の底はここ10年程で改善してきましたが、就業希望者を加えた潜在的労働力率との間に差があり、就労希望はあっても実現できていない状況がみられます。管理的地位に占める女性の割合についても、都内の民間事業所では、平成26年度の調査では、課長相当職は1割弱、係長相当職でも2割弱程度にとどまっており、増加傾向にあるものの、女性の参画が十分とはいえない状況にあります。
- また、地域活動の分野においては、東京都においては7割近い女性が社会活動・地域活動への参加意欲がある一方、実際に参加できているのは4割程度という現状があります。

(3) 急速に進む少子・高齢化

- 日本の合計特殊出生率は、平成26年には1.42であり、過去最低であった平成17年の1.26から若干の回復基調にありますが、依然として、低い水準にあります。東京都の数値は、平成26年で1.15と全国で最下位となっています。

- 少子化とあいまって、高齢化の進行も顕著です。日本の65歳以上の高齢者の人口に占める比率は、平成27年9月時点で、約27%となっています。東京都の高齢者の比率は全国平均より、やや低い状況にあります。平成27年9月現在で22.9%であり、特に女性は25.7%となっています。今後、高齢化はより一層進行していくことが予想されます。

(4) 男女平等参画と少子化

- 少子化は多くの先進国で共通の課題ですが、働く女性の割合が高くても出生率が回復してきた国々があります。そうした国々では、積極的に男女平等参画を進め、男女ともに働き方を柔軟に選択できるような社会環境を整備しています。
- 日本では育児や家事の女性への負担が大きいため、出産を機に女性が退職を余儀なくされる場合や、逆に働き続けるために子供を産み控える場合も見られ、こうしたことが少子化の一因であるともいわれています。
- 男女平等参画は少子化対策そのものを目的としているわけではありませんが、男女平等参画を進めることによって、結果として少子化対策にも寄与するものと考えています。

3 目指すべき男女平等参画社会のあり方

- 日本経済全体が低迷する中で、急速に進行する少子・高齢化、先進国の経済力の低下と新興国の急成長という変革の時代を迎え、男女を問わず人々のライフスタイルや価値観は多様になり、大きく変化しています。
- しかし、このような時代であるからこそ、性別や年齢を問わず、その個性と能力を如何なく発揮できる男女平等参画社会の実現が極めて重要です。人々が生きがいのある充実した生活を送ることができる社会を目指していくことは必要なことです。
- 従来のように、仕事か家庭・個人の生活かという、二者択一を前提とするような働き方では、労働力人口が減少していく中で、女性をはじめとする多様な価値観や個性を持つ人材を確保することができず、多様化する市場・顧客ニーズに対応できなくなってきました。これからは、男女を問わず仕事と家庭・個人の生活の調和をとることで、個人の意欲と能力を発揮できるようにしていくことが重要です。
- そのためには、都の男女平等参画社会の基本理念のもと、男女が能力を十分に発揮でき、多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりを引き続き進めていく必要があります。
- 女性が職場や地域など、あらゆる場で活躍できるチャンスが広がることは、社会全体の意識や働き方の変革をもたらし、女性だけでなく、男性にとっても大きな影響を与えます。あらゆる場における女性の活躍を進めることは、東京都が目指す「すべての都民が、性別にかかわらず個人として尊重され、男女が対等な立場であらゆる活動に共に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会」の形成につながっていくことが期待されます。
- こうした社会づくりを進めていくことが、東京都が持続的な成長を続けていくことへの鍵であり、生活習慣・文化・価値観などの多様性や人権が尊重され、誰もが幸せを実感できる都市を実現していく必要があります。

4 目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて

都は、これまでの施策を引き続き推進するとともに、東京の特性を踏まえつつ、これからの時代に求められる施策の展開を積極的に推進していかなければなりません。あらゆる場における活躍を支援するとともに、配偶者暴力をはじめとする人権侵害への対策、男性・女性の状況に応じた健康支援、教育・学習の充実なども着実に進める必要があります。

もちろん、都だけでできることには限界があります。「東京都男女平等参画を進める会」及び「東京都女性活躍推進会議」や、その他の企業、市民団体等との連携による取組を進めていくことが大切です。しかし、最も重要なことは、一人ひとりが、男女を問わず「自立した個人」として、意思と責任を持ち、個性と能力を十分に発揮しながら、男女平等参画社会の実現のために、行動していくことです。

今回の東京都女性活躍推進計画の策定に当たっては、目指すべき社会の実現に向けて以下の4点の事項を中心に進めることが重要です。

なお、この計画は、女性活躍推進法の対象範囲である働く場、職業生活の枠を越えて、「働く場以外の身近な地域での活動」等も対象領域とする考えであることなどから、現行の「男女平等参画のための東京都行動計画」と、この「東京都女性活躍推進計画」を一体のものとして策定しつつ、その中で、女性の活躍推進の比重を高めることによって、さらに力強く男女平等参画社会の実現を推進する計画とすることが必要です。

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

- 働きたい人が、性別にかかわらず能力を十分に発揮し、活躍できる環境をつくることは、めざすべき男女平等参画社会の実現にとって不可欠です。しかし雇用の分野において、男女平等参画が十分ではない状況にあるため、管理職に占める女性割合の少なさ、男女間の賃金格差などの課題につながっています。
- 女性のパートタイム労働者を含む正社員以外の雇用形態も増加傾向にあります。正社員以外の労働者には不安定な雇用や正社員との賃金格差等の様々な問題があります。一方で、正社員は、長時間労働等の課題を抱えています。
- 以上の点も踏まえ、働く場における男女の機会均等や格差是正をより強力に推進していくことが重要です。

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

- 「東京都女性活躍推進白書」や国の「第4次男女共同参画基本計画」においても、長時間労働などの男性中心型の労働慣行を見直し、男性の家庭生活への関わりを促す取組の重要性を示しています。
- また、東京は、全国に比べて所定外労働時間が長く、首都圏の通勤時間も世界の国際都市と比べてかなり長いことがわかっています。結果、平日の平均帰宅時間も全国で最も遅く、家庭生活に大きな影響を及ぼしています。
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）とは、誰もが生涯の各々の段階で、その状況や希望に応じた自律的選択により、仕事と仕事以外の生活との調和を図ることです。男女がともに自分らしい生き方を選択でき、あらゆる年

代において、仕事と子育てや介護、地域活動などが両立できる社会にするために、働き方の見直しや時間の使い方の自己管理を行いながら、仕事と生活の調和の実現のための取組をより一層推進すべきです。

- また、仕事と生活の調和の実現は、企業にとっても社会経済情勢の変化への適応、社員の生産性の向上、優秀な人材の確保といった経営戦略上の効果が期待できるものでもあります。加えて、仕事以外の生活との調和を図ることは、少子・高齢社会への対応としても重要です。

(3) 地域社会とのかかわりを通じた働く場にとどまらない活動機会の拡大

- 地域が生活の本拠であり、都民の日々の暮らしを支えているものであることは、ここ大都市東京であっても何ら変わりません。安心して暮らせるまちを作り上げるには、地域におけるコミュニティの在り方は特に重要です。
- およそ7割程度の女性が、地域の活動に既に関わっているか、あるいは、何らかの形で関わりたいという意向を持っています。
- 地域活動にかかわることで、女性も男性も、働く場や家庭生活以外での新たな活躍の場が広がり、より人生が豊かになります。
- 地域社会にも男女がこれまで以上にかかわり合いを持ち、活躍の場を広げていくことが重要です。

(4) 男女間のあらゆる暴力の根絶に向けた多様な主体による取組

- 配偶者暴力、性暴力、ストーカー行為やセクシュアル・ハラスメント等は、その形態の如何を問わず男女平等参画社会の実現を阻害する要因となります。
- これらの加害行為は、極めて自己中心的な目的で行われることが少なくない一方、被害に遭った者は、恐怖や不安を与えられるばかりか、その身体やところに一生かかっても回復できない傷を受ける場合も多く見られます。
- 深刻な人権侵害であるこれらの加害行為を防止し、人権を守るためには、区市町村、民間団体、警察など関係機関と力を合わせて取り組む必要があります。
- 男女間のあらゆる暴力の根絶に向け、これまでの施策を引き続き着実に推進するとともに、今後求められる施策の展開を積極的に推進していくことが重要です。

5 行動計画の数値目標等について

- 行動計画は、都の施策及び都民・事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するためのものです。その実効性を確保するためには、具体的な数値目標を設定し、その達成状況を把握していくことが重要です。数値目標の設定に際しては、各施策に関する東京の現状を十分に踏まえ、どのような数値目標が男女平等参画社会の実現に資するののかということを、詳細に検討した上で設定することが必要です。
- また、PDCAサイクルによる計画の実効性を高めるため、行政、事業者等の各主体が実施する取組に応じて、行動目標や達成年度などを設定することが求められます。

※ なお、都は、現行動計画において、配偶者暴力対策を重点課題の一つに位置づけ取組を推進していますが、今回、この東京都女性活躍推進計画の策定とともに東京都配偶者暴力対策基本計画の改定が予定されています。この2計画を合わせ

て「東京都男女平等参画推進総合計画」（仮称）とすることとしています。

配偶者暴力基本計画の改定にあたっての基本的考え方については、本審議会において併せて議論を進めていることから、配偶者暴力、性暴力、ストーカー行為やセクシュアル・ハラスメント等への対策については、別途とりまとめる中間のまとめにおいて扱うこととします。

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）

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

積極的改善措置（ポジティブ・アクション）

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

第2部 女性活躍推進計画に盛り込むべき事項

領域Ⅰ

働く場における女性の活躍

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

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

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

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

働く場における女性のさらなる活躍に向け、取組を推進する必要があります。

領域 1. 働く場における女性の活躍

① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進

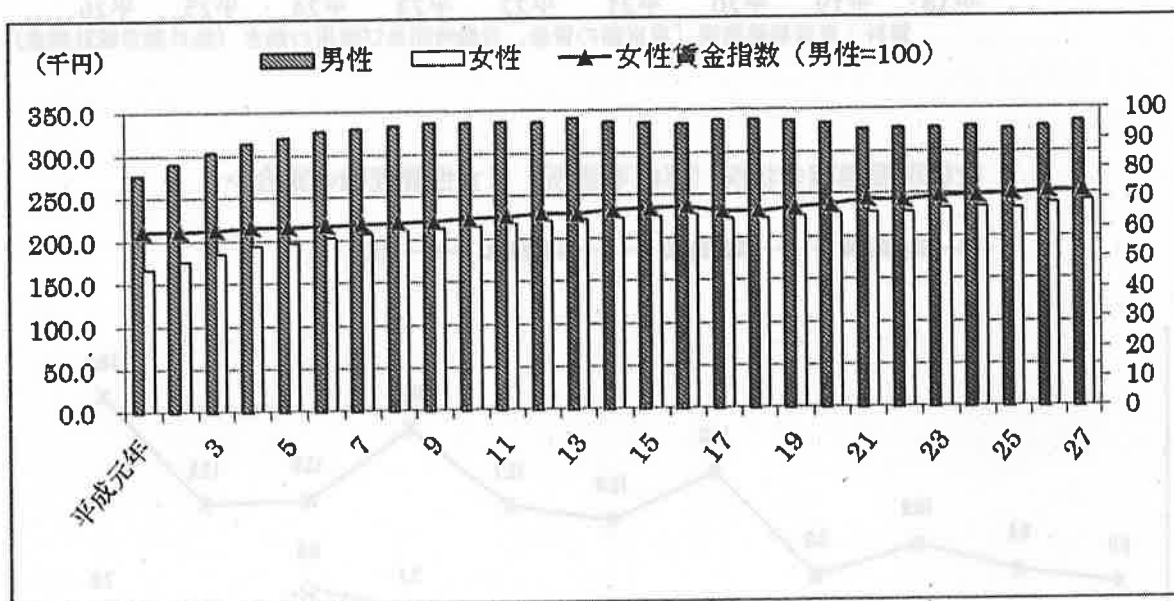
■ 現状・課題

- 雇用の分野において、女性も男性も、能力を十分に発揮する機会及び待遇が確保されることは、女性の活躍推進、ひいては、男女平等参画社会の実現にとって、極めて重要です。
- 昭和 60 年には、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するための労働省関係法律の整備等に関する法律（男女雇用機会均等法）により、企業の募集、採用から退職等に至る雇用管理における男女の均等な機会及び待遇の確保等が規定されることとなり、雇用の分野における男女平等の実現に大きく寄与してきました。
- しかし、同法の施行後 30 年を経過した現在でも様々な課題が残っています。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、所定内給与額の男女間格差は緩やかに縮小し、平成 26 年及び平成 27 年には過去最少となったものの、女性の所定内給与額は男性の 7 割程度にとどまっています。男女の賃金格差も年齢とともに拡大するなど、働く場においては、未だ男性優位の状況にあることは否定できません。
- また、東京都における女性の常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合も近年高まっており、平成 26 年には 39.3%と 4 割がパートタイム労働に従事していますが、正社員と非正規雇用労働者の間の処遇面での格差が男女間の賃金格差の一因になっているという側面もあります。
- さらに、平成 26 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所の管理職に占める女性の割合は、係長相当職でも 2 割程度にとどまっています。課長相当職では 1 割を切る状況であり、さらに部長相当職や役員となると、その割合は更に小さくなります。女性管理職比率について、都は全国に比べて高いものの、海外では 5 割近くを占めている国もある中、国際社会では下位にあります。管理職における女性の少なさは、採用や育成面における男女の違いを反映しており、管理的地位に女性が登用されるような取組をより一層促進していく必要があります。女性が企業の責任ある地位で活躍することは、企業の競争力強化にもつながります。
- 国においては、平成 15 年に、「社会のあらゆる分野において、2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるよう期待する」という目標が掲げられました（男女共同参画推進本部決定）。今回改定する計画の期間中に 2020 年を迎えることから、引き続き、社会全体が更なる努力を行うことが求められています。
- 東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」の結果を見ても、「各分野で女性のリーダーが増えることへの影響」という問いに対しては、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」という回答が約 61%で、女性が活躍することは、女性のためだけではなく男性も含めて活躍できる社会につながる、と考えられていることが分かります。
- 一方、東京都生活文化局「女性活躍推進に関する企業・従業員調査（平成 27 年）」によると、経営側への調査において「女性の活用を最重要課題の一つとして取り組んでいるか」との質問に対し、回答を規模別で見たところ、従業員が 300 人以上の事業所では約 8 割が取り組んでいると回答しているものの、規模が小さくなるにつれてその割合は低下し、99 人以下の規模の事業所では、約 3 割程度の回答にとどまっていま

す。

- 上記調査結果によると、ここ数年の女性の活躍推進の気運の高まりもあり、都内の比較的大きな企業では、女性の活躍推進にかかる積極的な取組を進めていることが伺えます。一方、規模の小さな企業に関しては、未だ、女性の活躍推進に係る取組を進めていくことが難しい面もあり、中小企業への支援が必要です。
- 女性活躍推進法の成立に伴い、従業員 301 人以上の民間事業主に、事業主行動計画の策定や女性の活躍に関する情報の公表、目標の設定が義務づけられ、平成 28 年 6 月末時点で 9 割以上の企業が事業主行動計画の届出を行うなど、企業による取組は着実に進められていますが、さらに自主的な取組を促進していくことが必要です。
- これまで都においては、事業主との協力により、男女平等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ていく必要があります。

常用労働者（一般労働者）の男女賃金格差の推移



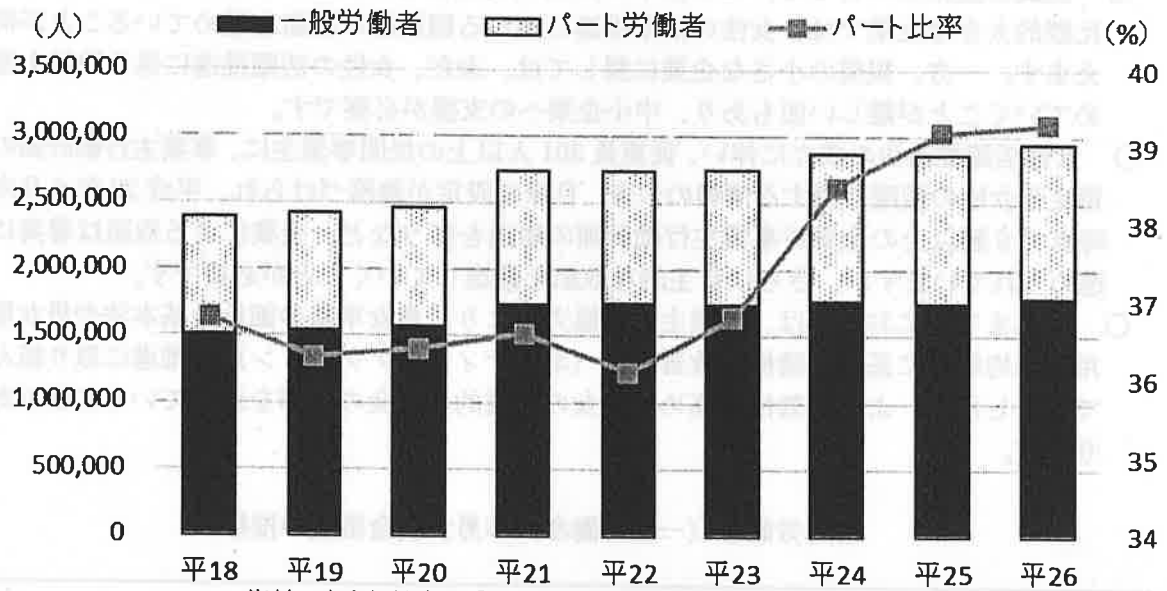
注 1：「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいう。①期間を定めずに雇われている労働者②1 か月を超える期間を定めて雇われている労働者③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4 月及び 5 月にそれぞれ 18 日以上雇用された労働者

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

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

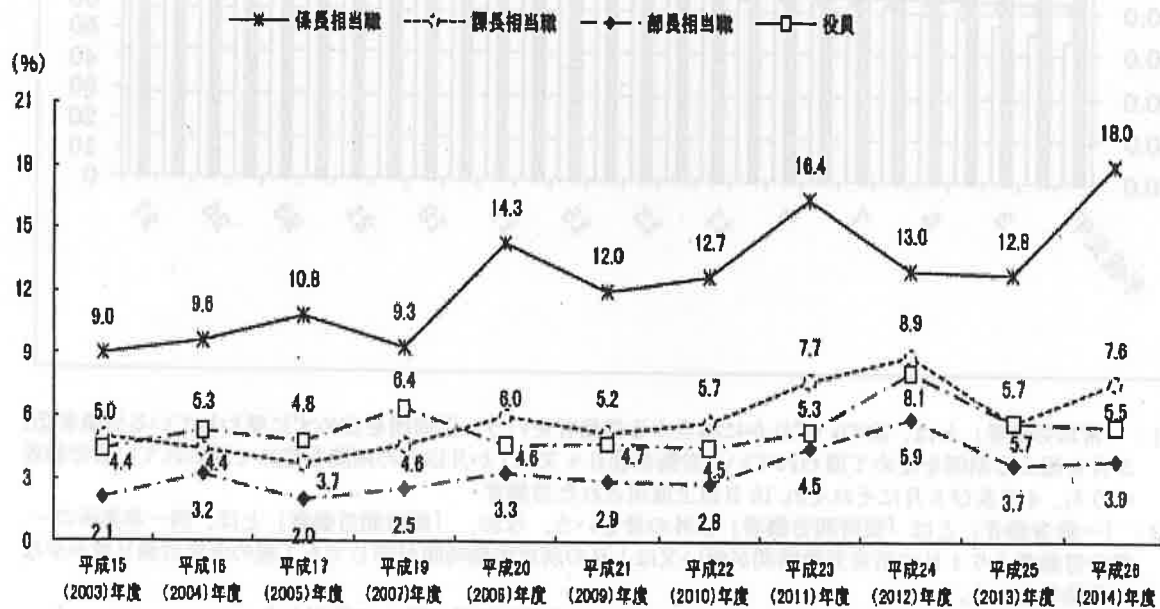
資料：厚生労働省「平成 27 年賃金構造基本統計調査」

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



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

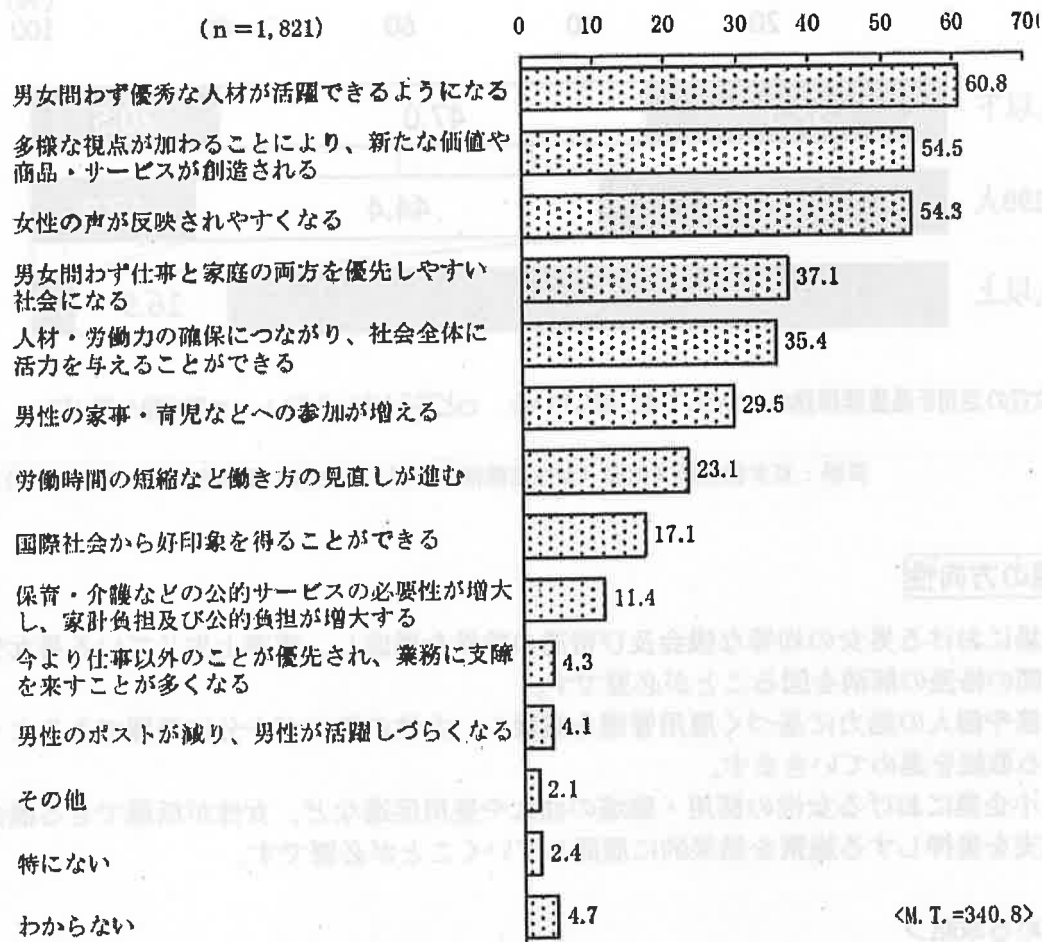
役職別管理職の状況（都内事業所）＜女性管理職の割合＞



資料：東京都生活文化局「東京の男女平等参画アーク 2015」

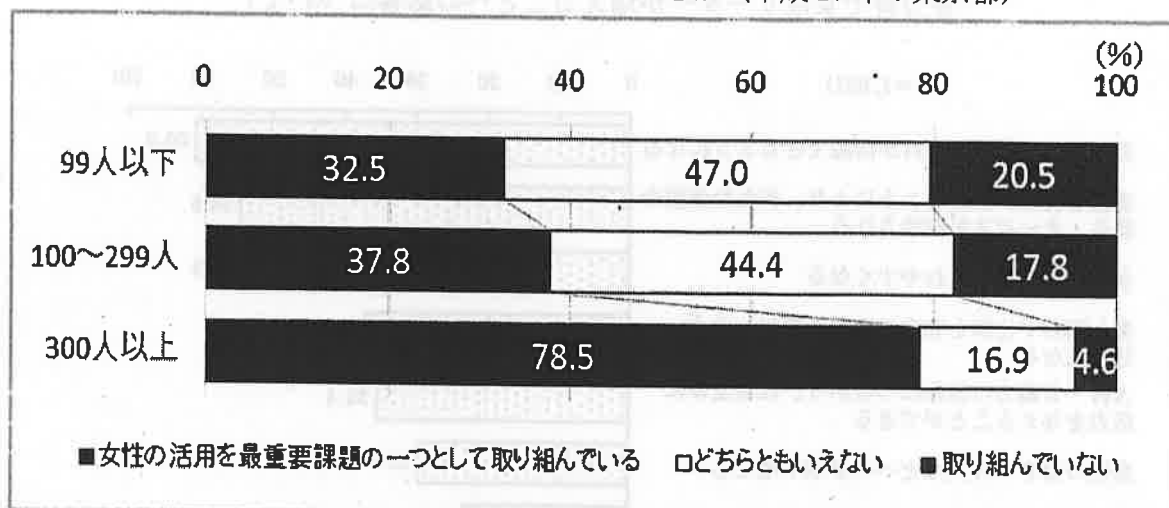
出所：東京都産業労働局「平成26年度東京都男女平等参画状況調査」

「各分野で女性リーダーが増えることへの影響について」



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

女性の活用を最重要課題の一つとしているか（平成 27 年：東京都）



資料：東京都生活文化局「女性活躍推進に関する企業・従業員調査（平成 27 年）」

■ 取組の方向性

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

<都に求める取組>

- 男女雇用機会均等法等及び女性活躍推進法に関連する法制度の内容を事業者にも周知徹底し、雇用の分野における男女の機会均等の更なる推進を図ることが必要です。
- 事業者による積極的な取組を促すため、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の効果や意義について、優良事例の紹介等を通じて事業者への啓発を行うことが必要です。
- 中小企業の経営層を対象とした普及啓発活動を一層推進することなどにより、女性の採用・職域の拡大や登用促進を後押しする取組が必要です。
- 中小企業における女性の活躍推進の中心となる人材の育成や、仕事と育児、介護の両立に必要な環境整備に対する支援などの取組が必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 男女雇用機会均等法等及び女性活躍推進法に関連する法制度の内容についての普及啓発を実施するなど、雇用の分野における男女の機会均等の更なる推進を図ることが必要です。
- 女性活躍推進法に基づく事業主行動計画を着実に実行し、女性の活躍推進を進めていくことが重要です。
- 働く人が性別にかかわらずその能力を発揮できるようにするため、女性の活躍推進が、持続的な企業競争力や企業価値の向上に資するものであるとの認識を持ち、主体的かつ積極的に取り組むことが必要です。

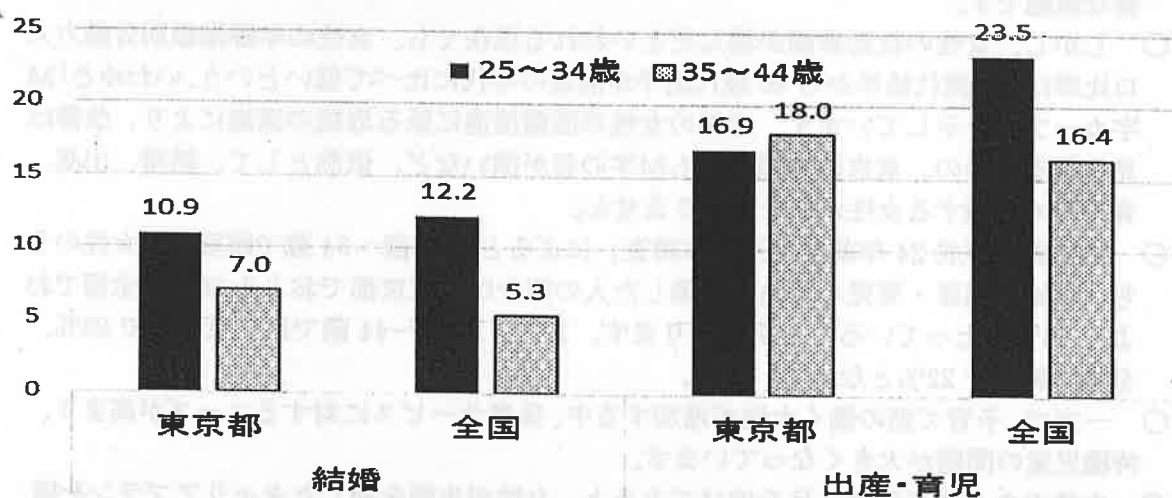
② 女性の就業継続やキャリア形成

■ 現状・課題

- 産業構造の変化や経済のグローバル化などの影響により、雇用形態が多様化しています。性別や年齢を問わず、個人がその意欲・能力や価値観に応じて、多様で柔軟な働き方をライフステージの変化に対応しながら選択し、働きに見合った適正な処遇が確保されることは、女性の能力発揮を促進し、実質的な男女の平等を確保する上で重要な課題です。
- しかし、女性の社会参画が進んだといわれる現在でも、女性の年齢階級別労働力人口比率は、30歳代後半から40歳代前半が前後の年代に比べて低いという、いわゆる「M字カーブ」を示しています。近年の女性の活躍推進に係る取組の実施により、改善は見られるものの、東京は全国よりもM字の谷が深いなど、依然として、結婚、出産、育児等で離職する女性が少なくありません。
- 総務省「平成24年就業構造基本調査」によると、25歳～34歳で離職した女性のうち、結婚や出産・育児を理由に離職した人の割合は、東京都でおよそ28%、全国でおよそ36%に上っていることが分かります。また、35歳～44歳では、東京都で25%、全国でおよそ22%となっています。
- 一方で、子育て期の働く女性が増加する中、保育サービスに対するニーズが高まり、待機児童の問題が大きくなっています。
- 女性のキャリア形成に目を向けてみると、女性が生涯を通じたキャリアプランを描く機会は必ずしも十分ではありません。例えば職場においてロールモデルとなる人がいないため、収入や仕事など、将来の自分の生活像を描くことができず、離職や転職といった大きな選択をする際も、十分な展望を持たずに判断してしまうこともあります。
- 他方、高等学校（全日制・定時制）を卒業した者に占める大学（短大を含む）進学者の割合（大学進学率）は、東京都の女性については上昇傾向で推移しており、男性の進学率を上回っています。
- 東京には企業が集積しており、豊富な雇用機会を最大限活用し、女性が自らの意思に基づき、多様なチャレンジができるよう、キャリア形成を支援していく必要があります。
- また、女性雇用者に占める非正規雇用者の割合は半数以上となっています。働く日や時間を自分で選べるなどの理由から、非正規の職を選択する人もいる一方で、非正規雇用者は、正社員と比べて能力開発の機会が限られ、職業能力が蓄積されにくい場合もあります。各人が自分に合った働き方を選択し、能力を発揮していくことができるよう、非正規雇用者についても長期的な視点に立ったキャリア形成や就業継続を支援していく必要があります。
- 総務省「労働力調査」によると、特に女性については、非正規労働者のうち、パート労働者が占める割合が6割を超えています（全国）。パートタイム労働法の改正（平成20年4月施行）により、正社員との差別的取扱いが禁止されるようになりましたが、パートや派遣に関する労働相談は現在も寄せられており、引き続きの対応が必要です。
- また、パートタイム労働者については、東京都の「平成25年度中小企業等労働条件実態調査（パートタイマーに関する実態調査）」によると、正社員等への転換を希望する人も少なくなく、20歳代では3割台半ばを超えています。
- パートタイム労働法の趣旨を踏まえ、パートタイム労働者に対する適切な労働条件

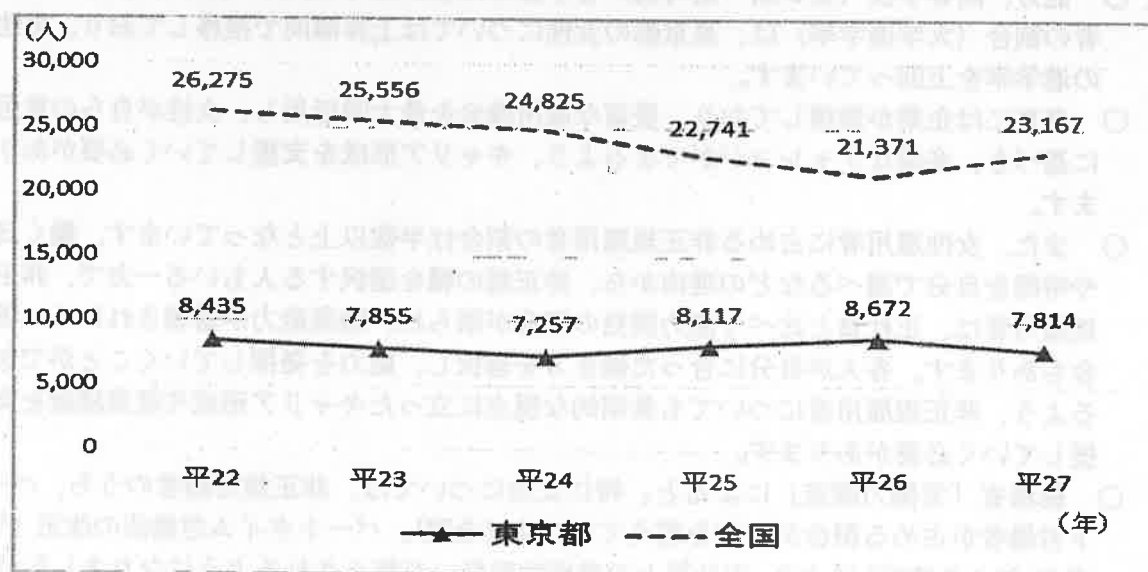
の確保を進めるとともに、パートタイム労働者や派遣労働者などの正社員への転換制度の推進も図る必要があります。なお、平成 25 年 4 月の労働契約法改正により、有期労働契約が反復更新されて通算 5 年を超えたときには、希望する労働者が申込みをした場合、企業などの使用者は無期労働契約に転換しなければならないルールが導入されています。

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



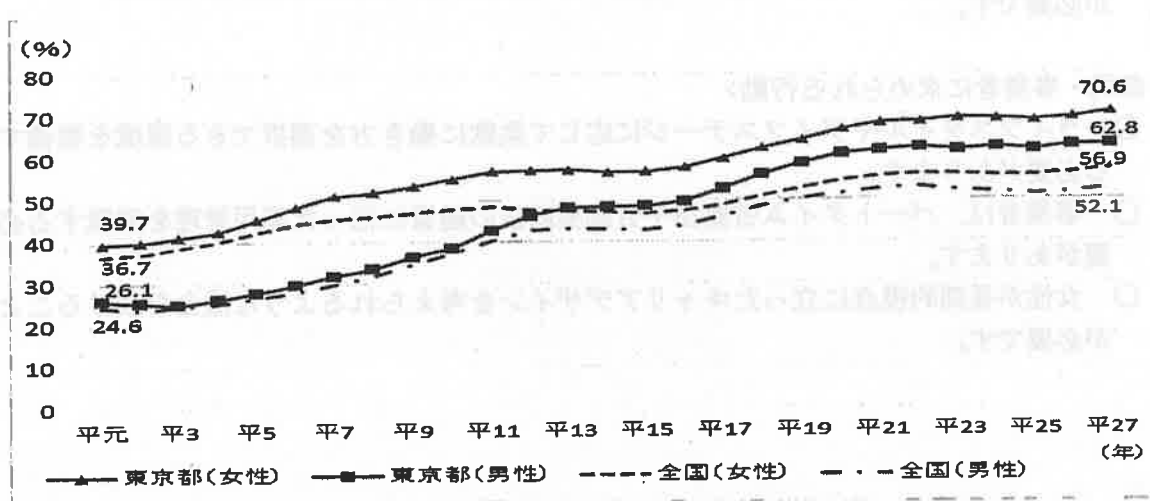
資料：総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

保育所待機児童数の推移（東京都・全国）



資料：厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（平成 27 年 4 月 1 日）」（平成 27 年 9 月）
東京都福祉保健局「都内の保育サービスの状況について」

高等学校卒業者に占める大学進学者の割合（大学進学率）（東京都・全国）



資料：文部科学省「学校基本調査」

■ 取組の方向性

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

＜ 都に求める取組 ＞

- 男女を問わず、ライフスタイルやライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できるよう、企業の取組を促進する必要があります。特に個別企業における取組が難しい中小企業への具体的な支援を進める必要があります。
- パートタイム労働者について、パートタイム労働法の趣旨に沿った対応が行われるよう取組を推進していく必要があります。
- パートタイム労働者や派遣労働者の能力開発等の支援を行う必要があります。
- 働く女性のロールモデルや起業家との交流の場を設けることなどにより、人的ネットワークの形成を促す取組が必要です。
- 女性が働きやすい職場環境の整備をソフト・ハード両面から支援することが必要です。
- 子育てに関する多様なニーズに応じ、質を維持しながら、保育サービスの充実を図ることが必要です。

- 女性が長期的視点に立ったキャリアデザインを考えられるような機会を設けることが必要です。

＜都民・事業者に求められる行動＞

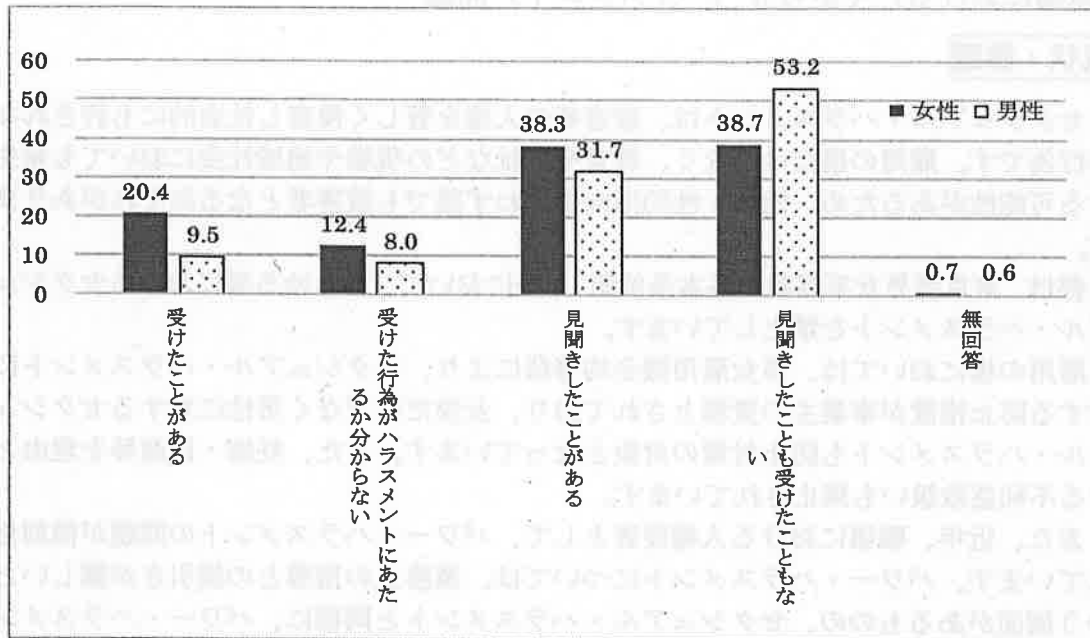
- ライフスタイルやライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できる環境を整備する必要があります。
- 事業者は、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨に沿った雇用管理を実現する必要があります。
- 女性が長期的視点に立ったキャリアデザインを考えられるような機会を設けることが必要です。

③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題

■ 現状・課題

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

男女別で見た職場のハラスメント経験（平成 26 年度：東京都）



資料：東京都産業労働局「平成 26 年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

■ 取組の方向性

- ハラスメント行為は社会的に許されないことを広く周知徹底するため、普及啓発や相談体制の充実などが必要です。
- 職場におけるハラスメント行為の防止に向けては、使用者への啓発を含め、具体的な取組方法や行政による支援策等を周知し、主体的な取組を促すことが必要です。

＜都に求める取組＞

- 職場におけるハラスメント行為を防止するために、引き続き法令の周知や相談等を実施することが必要です。

＜都民・事業者に求められる行動＞

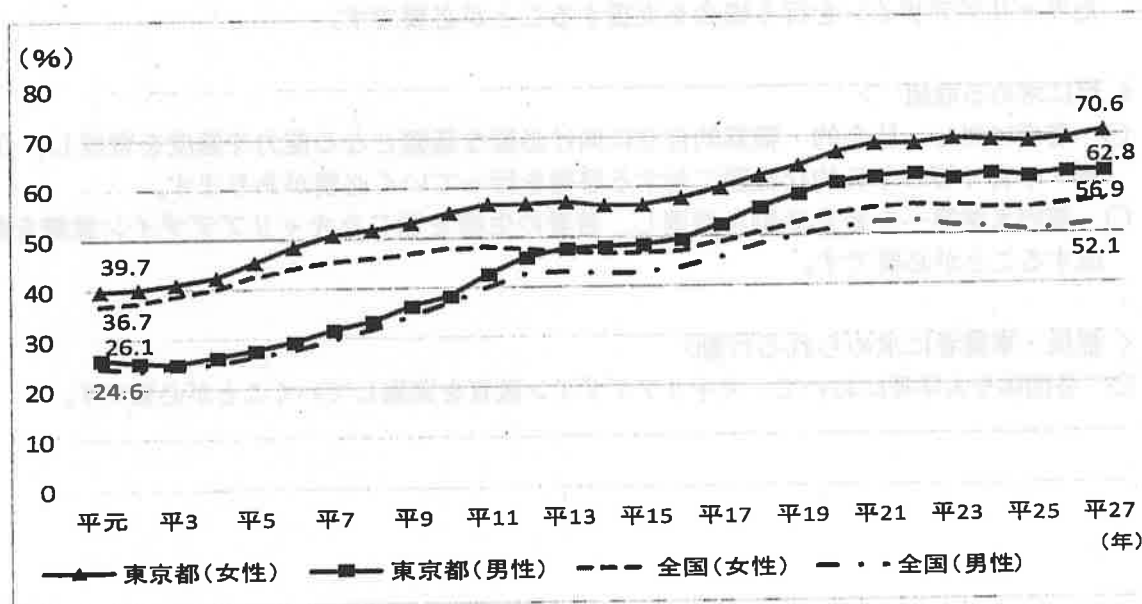
- 各企業において、男女雇用機会均等法等法令に基づき、ハラスメント行為の防止対策を実施し、取組を強化するとともに、従業員に対する周知を図ることが必要です。
- 相談しやすく、迅速かつ適切な対応ができる体制の整備を進めることが必要です。

④若者のキャリア教育の推進

■ 現状・課題

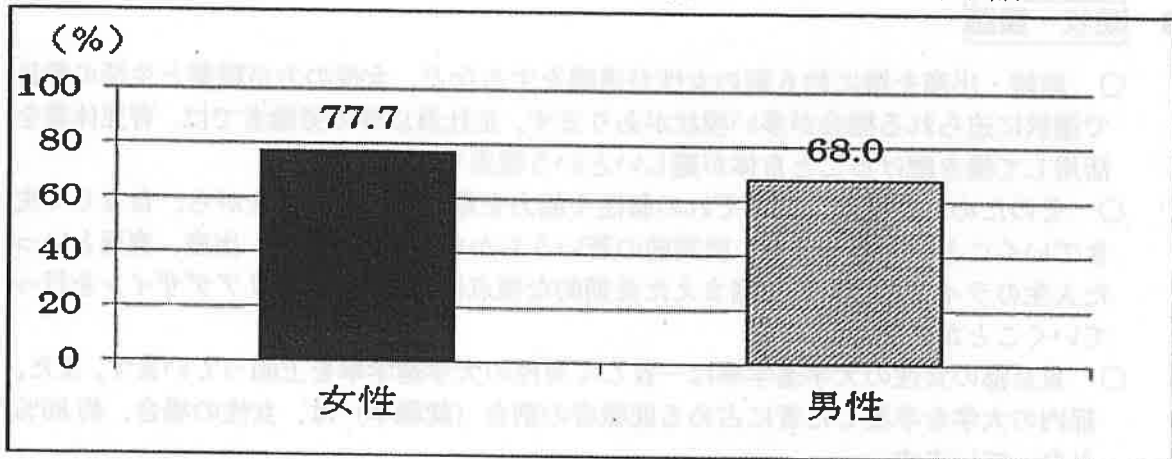
- 結婚・出産を機に約6割の女性が退職をするなど、女性の方が職業と生活の節目で選択に迫られる機会が多い現状があります。正社員以外の労働者では、育児休業を活用して働き続けること自体が難しいという現実もあります。
- そのため、女性が、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるよう、就業前の若いうちから、結婚、就職、出産、育児といった人生のライフイベントを踏まえた長期的な視点に立って、キャリアデザインを行っていく必要があります。
- 東京都の女性の大学進学率は一貫して男性の大学進学率を上回っています。また、都内の大学を卒業した者に占める就職者の割合（就職率）は、女性の場合、約80%となっています。
- このような状況を踏まえると、就業前の若者のキャリアデザイン教育を支援することが重要です。

高等学校卒業者に占める大学進学者の割合（大学進学率）（東京都・全国）



資料：文部科学省「学校基本調」

都内大学卒業者に占める就職者の割合（就職率）（平成 27 年：東京都）



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

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

資料：文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」

■ 取組の方向性

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

＜都に求める取組＞

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

＜都民・事業者に求められる行動＞

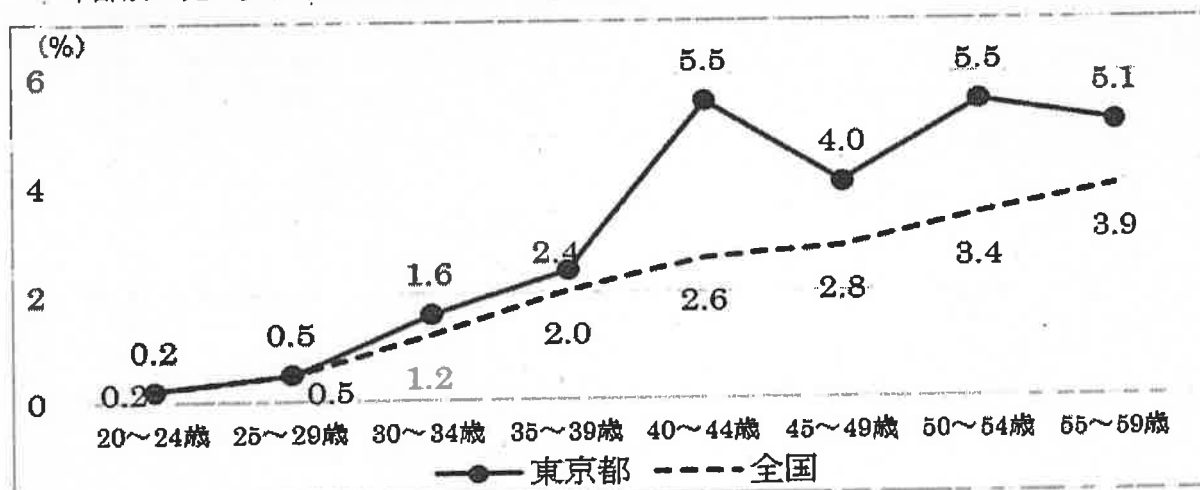
- 各団体や大学等において、キャリアデザイン教育を実施していくことが必要です。

⑤ 起業等を目指す女性に対する支援

■ 現状・課題

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

年齢別で見た女性有業者総数に占める起業家の割合（平成24年：東京都・全国）



資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

■ 取組の方向性

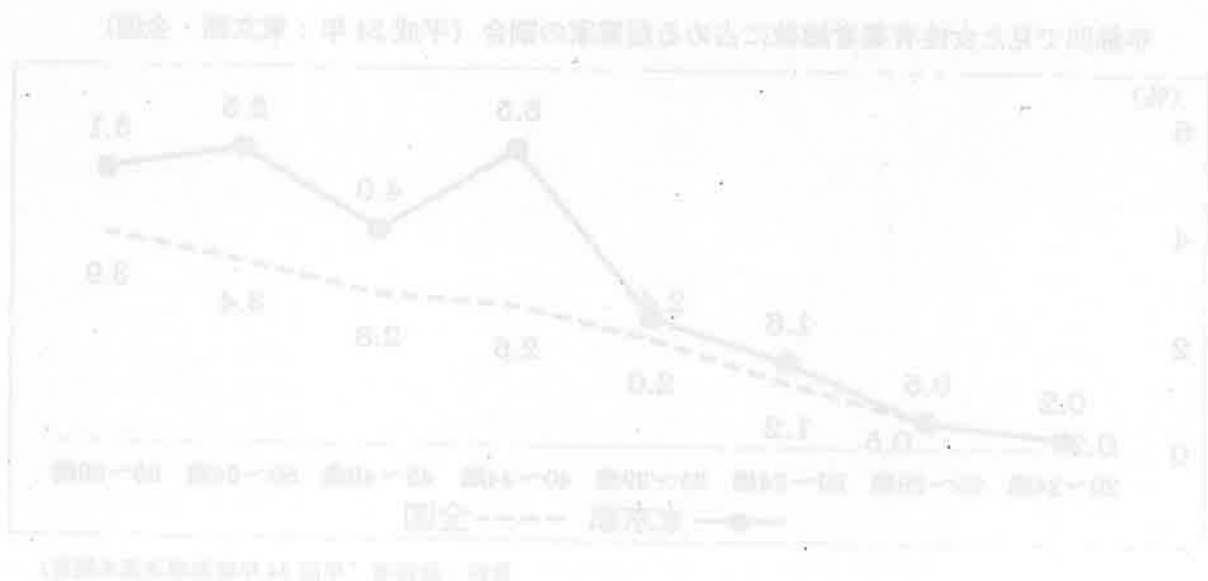
- 女性が自らの意思に基づき、起業へのチャレンジができるよう、支援していく必要があります。

＜ 都に求める取組 ＞

- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性に、必要な支援を必要があります。
- 起業家との人的ネットワーク形成を促し、女性の起業を支援していく必要があります。
- 創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等を通じて、女性の起業家の活躍を支援する必要があります。
- 自営業者や農林水産業の分野で働く女性の負担を軽減し、経営等への女性の参画を促進する必要があります。

＜ 都民・事業者に求められる行動 ＞

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

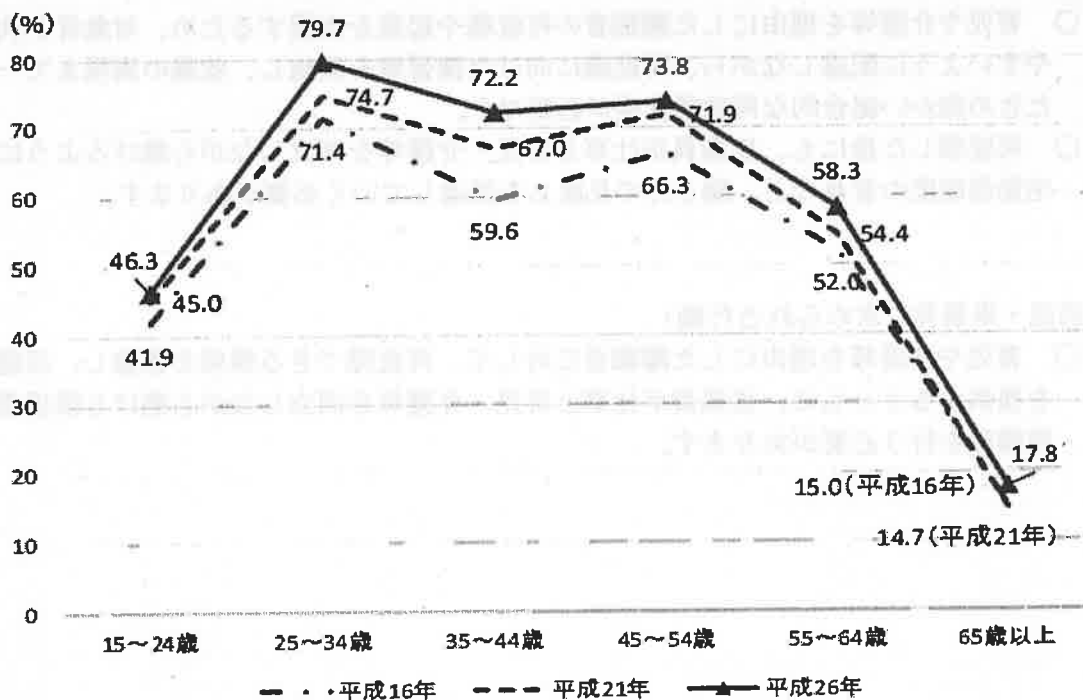


⑥ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

■ 現状・課題

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

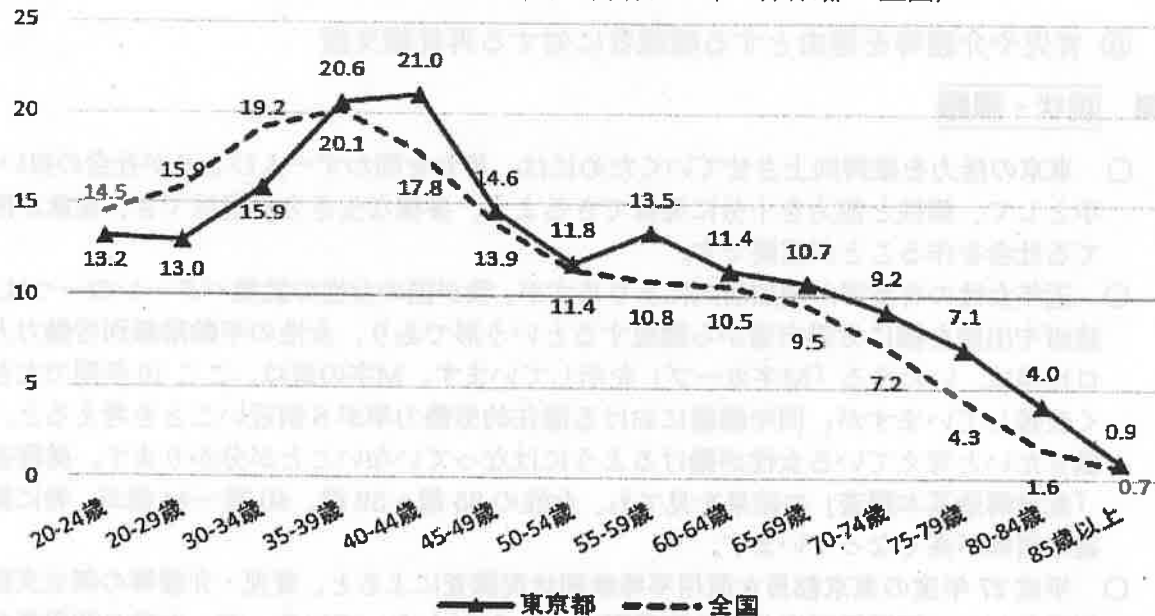
年齢階級別で見た女性の労働力率の推移（東京都）



資料：東京都総務局「東京の労働力」

(%)
25

年齢別で見た就業希望率（平成 24 年：東京都・全国）



資料：総務省「平成 24 年就業構造基本調査」

■ 取組の方向性

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

＜ 都に求める取組 ＞

- 育児や介護等を理由にした離職者の再就職や起業を支援するため、対象者が利用しやすいように配慮しながら、再就職に向けた講習等を実施し、就業の実現まで一貫したきめ細かい総合的な再就職支援が必要です。
- 再就職した後も、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働けるように、在宅勤務制度の普及など、働き方の見直しを推進していく必要があります。

＜ 都民・事業者に求められる行動 ＞

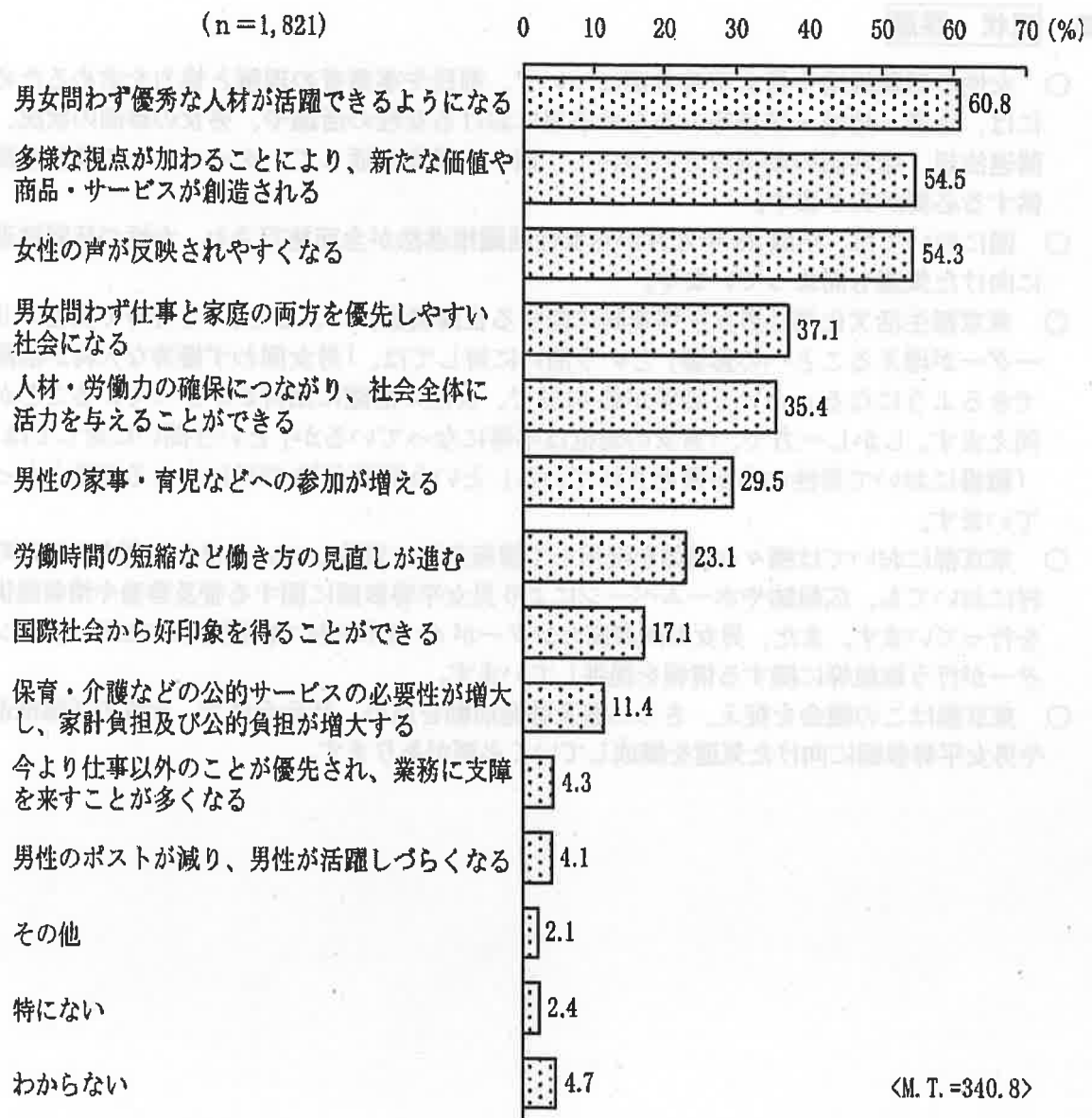
- 育児や介護等を理由にした離職者に対して、再就職できる環境を整備し、活躍の場を提供するとともに、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働ける職場環境の整備等を行う必要があります。

⑦ 普及啓発活動の充実

■ 現状・課題

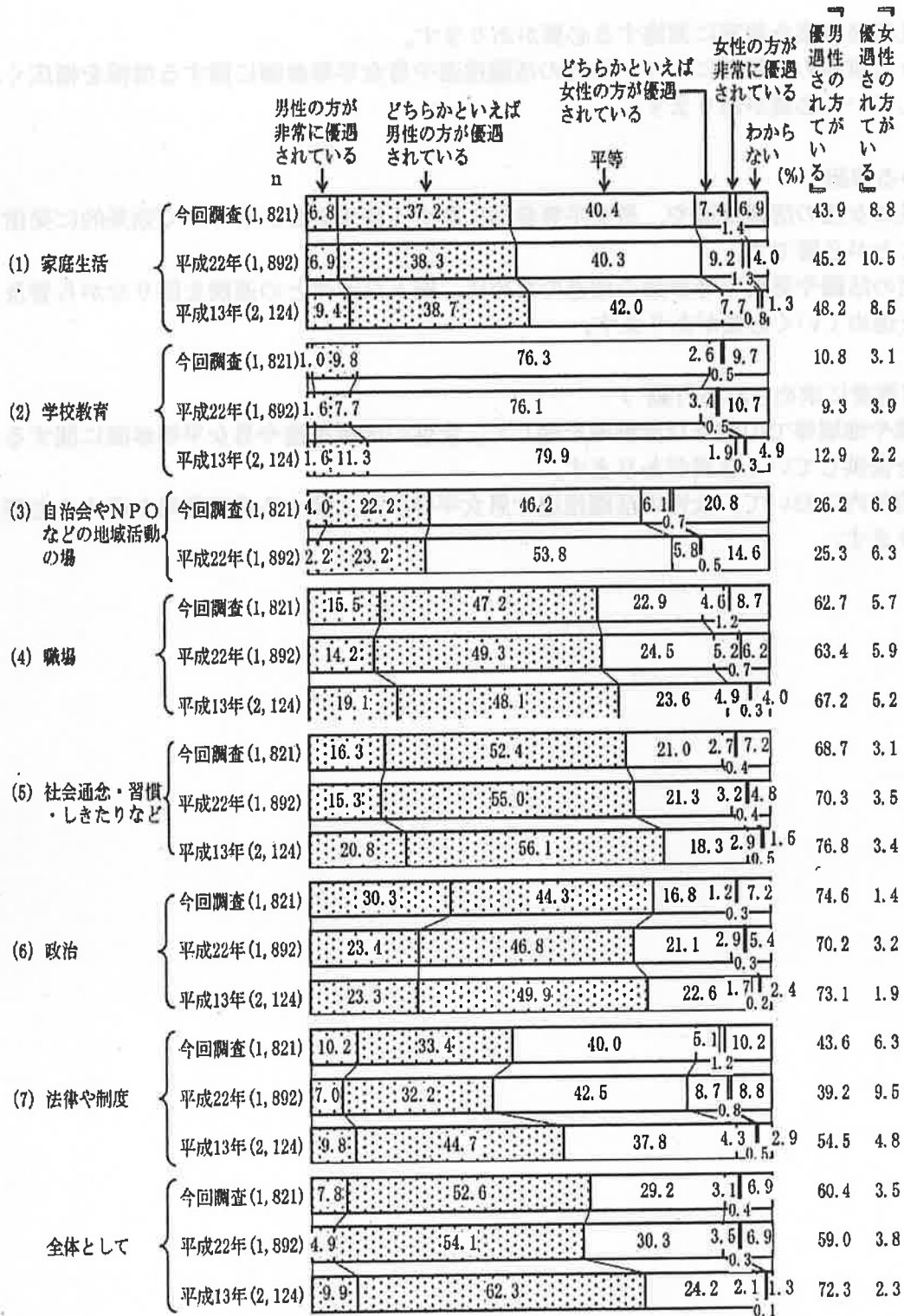
- 女性の活躍推進や男女平等参画について、都民や事業者の理解と協力を求めるためには、企業・地域・学校等のあらゆる場における女性の活躍や、男女の参画の状況、関連法規、諸外国の動向などについて、様々な媒体を通して、タイムリーに情報を提供する必要があります。
- 国においては、平成 28 年 4 月から女性活躍推進法が全面施行され、女性の活躍推進に向けた気運も高まっています。
- 東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」によると、「各分野で女性のリーダーが増えることへの影響」という問いに対しては、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」という回答が約 61%で、女性の活躍に期待がかかっ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

「各分野で女性リーダーが増えることへの影響について」(再掲)



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

「男女の地位は平等になっているか」



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

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

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

資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

■ 取組の方向性

- 普及啓発事業を着実に実施する必要があります。
- 様々な媒体の活用等により、女性の活躍推進や男女平等参画に関する情報を幅広く提供していく必要があります。

＜ 都に求める取組 ＞

- 都民に女性の活躍推進や、男女平等参画に関する情報を分かりやすく効果的に発信することが必要です。
- 女性の活躍や男女平等参画の推進のために、様々な団体との連携を図りながら普及啓発を進めていく必要があります。

＜ 都民・事業者に求められる行動 ＞

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

領域Ⅱ

男性も女性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

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

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

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

領域 2. 男性も女性もいきいきと豊かに暮らせる東京の実現

1 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現

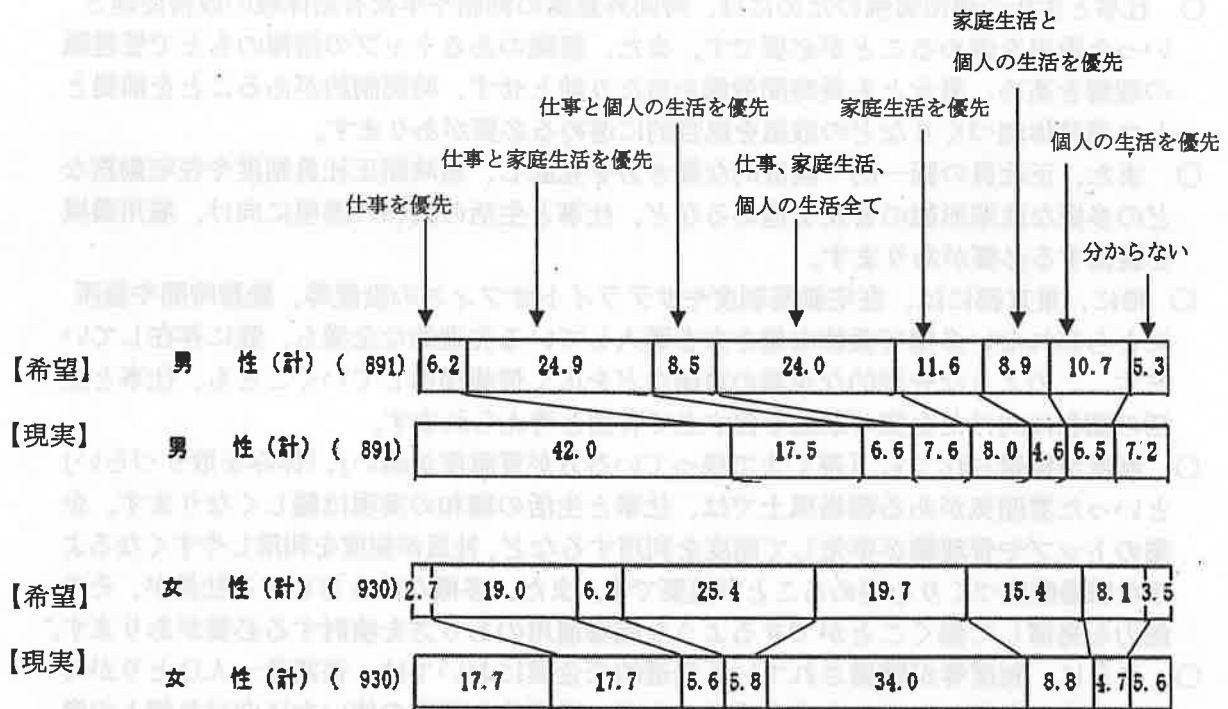
①働き方の見直し

■ 現状・課題

- 人々の価値観の多様化や核家族化の進行、地域社会の変化などにより、家庭を取り巻く社会環境は大きく変化しました。近年は、仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現で生活の質を高めることが求められています。
- 国は、人口急減・超高齢化という我が国が直面する大きな課題に対し政府一体となって取り組み、各地域がそれぞれの特徴を活かした自律的で持続的な社会を創生するため、平成26年9月に「まち・ひと・しごと創生本部」を設置しました。同年12月の「まち・ひと・しごと創生長期ビジョン」では、若い世代の就労・結婚・子育ての希望に応える観点から、『働き方』に関わる問題は、男女を問わず子育て世代に大きな影響を与えていることを十分認識し、官民挙げてその改善に取り組む必要がある。」としています。
- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」では、働いている人のうち、仕事と生活の調和に関しての優先度として「仕事と家庭生活を優先」「仕事、家庭生活、個人の生活すべて」「家庭生活を優先」等を希望すると回答した人の合計が男女とも9割を超えており、「仕事優先」は1割にも満たない状況です。しかし、現実には男性の約4割、女性の2割弱が仕事を優先しており、希望と現実には大きな乖離があります。この背景には、仕事とそれ以外の生活のどちらかを選択せざるを得ない硬直した社会の仕組みがあるものと考えられます。誰もがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たす一方で、各人の生き方や、人生の各段階に応じて、多様な働き方を選択し、仕事とそれ以外の生活の調和を図ることができる社会の実現が重要です。
- 従業員の仕事と生活の両立支援策を充実させることは、能力のある人材の確保に効果があるものと考えられ、企業の業績向上にもつながることが期待できます。平成27年の東京都生活文化局「女性活躍推進に関する企業・従業員調査」によると、自分の会社が仕事と生活の両立支援制度を整備していると回答した人の約7割は仕事に満足している一方、自分の会社が仕事と生活の両立支援制度を整備していないと回答した人については、仕事に満足している人の割合が約4割となっています。
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に向けて、特に重要な課題の一つに長時間労働の問題があります。東京都は全国に比べて所定外労働時間が長い傾向にあります。一般労働者（フルタイム勤務者等）では平成18年から平成26年までにおいて、常に1人当たり平均月間所定外労働時間が全国よりも長く、平成26年には東京都15.1時間、全国14.4時間となっています。
- 厚生労働省の「就労条件総合調査」によると、全国の年次有給休暇取得率は平成4年及び平成5年の56.1%をピークに低下した後、平成18年以降は横ばいで推移し、平成26年時点で47.6%となっています。また、長時間労働はメンタルヘルス面での不調の原因にもなるということもあります。仕事と生活の調和実現の前提として、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。
- 東京都では、所定外労働時間や通勤時間が全国平均と比して長く、男性、女性ともに、有業者の平日の平均帰宅時間が、全国で最も遅くなっていることにもつながっています。なお、主要な国際都市と比較しても、通勤時間は極端に長くなっています。

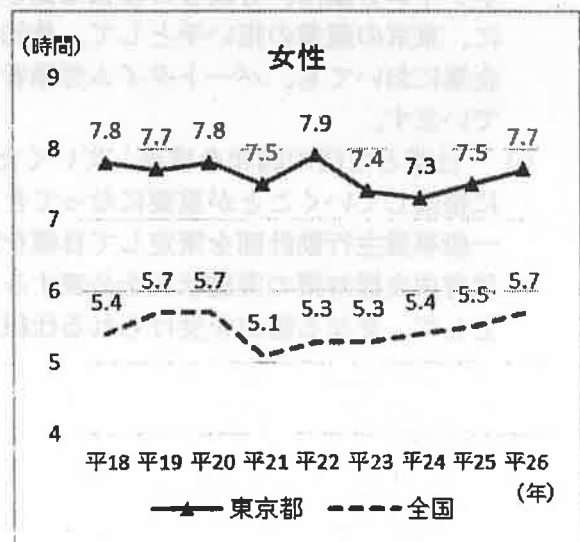
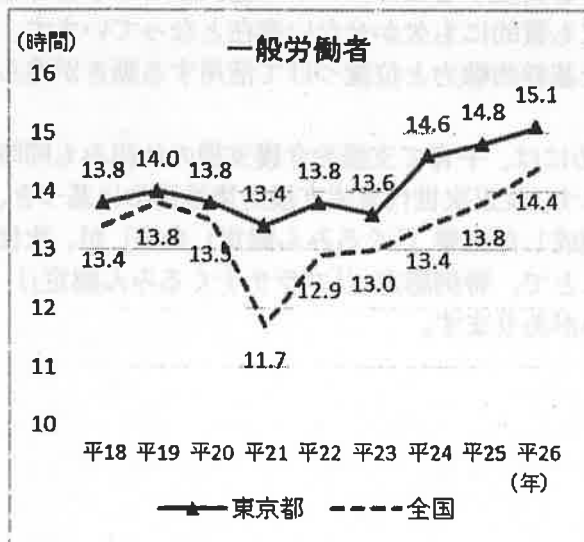
- 仕事と生活の調和実現のためには、時間外勤務の抑制や年次有給休暇の取得促進といった取組を進めることが必要です。また、意識のあるトップの指揮のもとで管理職の理解を高め、男女とも長時間労働を当たり前とせず、時間制約があることを前提とした業務体制づくりなどの取組を総合的に進める必要があります。
- また、正社員の画一的・硬直的な働き方を見直し、短時間正社員制度や在宅勤務などの多様な就業形態の普及を進めるなど、仕事と生活の調和の実現に向け、雇用環境を整備する必要があります。
- 特に、東京都には、在宅勤務制度やサテライトオフィスの設置等、勤務時間や場所にとらわれない多様で柔軟な働き方を導入している先進的な企業も、既に存在しています。このような先進的な企業の事例などを広く情報提供していくことも、仕事と生活の調和に向けた企業の取組を促す点で有効と考えられます。
- 制度が整備されても、「遅くまで残っている方が貢献度が高い」、「休みを取りづらい」といった雰囲気がある職場風土では、仕事と生活の調和の実現は難しくなります。企業のトップや管理職が率先して制度を利用するなど、社員が制度を利用しやすくなるような職場環境づくりを進めることが重要です。また、多様な働き方をする社員が、その能力を発揮して働くことができるような職場運用のあり方を検討する必要があります。
- さらに、制度等が整備されている先進的な企業においては、従業員一人ひとりが時間の価値を意識しながら仕事を進めるなど、効率的な時間の使い方に向けた個人の意識を高めていくことも重要です。
- 仕事と生活の調和を図るため、正社員以外の働き方を選ぶ人もいます。東京都では、一般労働者とパートタイム労働者を合わせた常用労働者数が増加傾向にありますが、常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合は近年高まっており、平成26年は4割がパートタイム労働に従事しています。
- 近年は、社会の中でもパートタイム労働という働き方が定着してきています。パートタイム労働は、労働者の多様な働き方を実現するための一つの選択肢であるとともに、東京の産業の担い手として、量的にも質的にも欠かせない存在となっています。企業においても、パートタイム労働者を基幹的戦力と位置づけて活用する動きが進んでいます。
- 仕事と生活の調和を推進していくためには、子育て支援や介護支援の仕組みも同時に整備していくことが重要になってきます。改正次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定して目標を達成した企業（「くるみん認定」企業）が、次世代育成支援対策の実施状況を公表することで、特例認定（「プラチナくるみん認定」）として、更なる認定を受けられる仕組みがあります。

仕事、家庭生活、個人の生活の優先度（希望と現実）について



出典：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

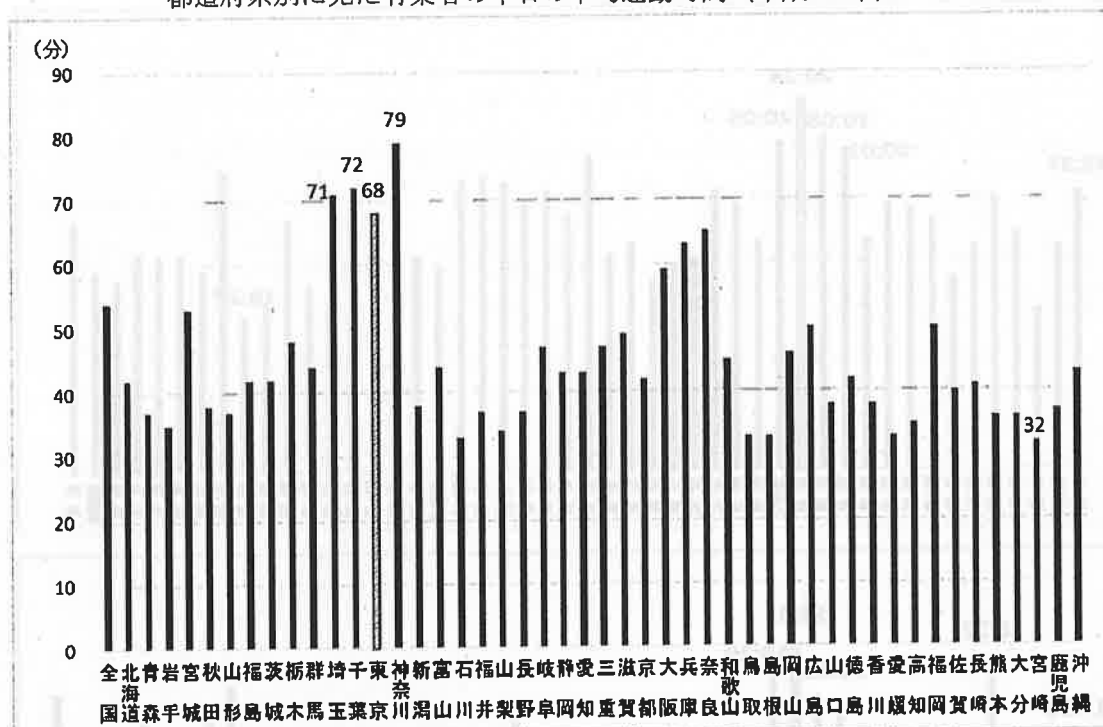
1人当たり平均月間所定外労働時間の推移（東京都・全国）



資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」

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

都道府県別に見た有業者の平日の平均通勤時間（平成 23 年）

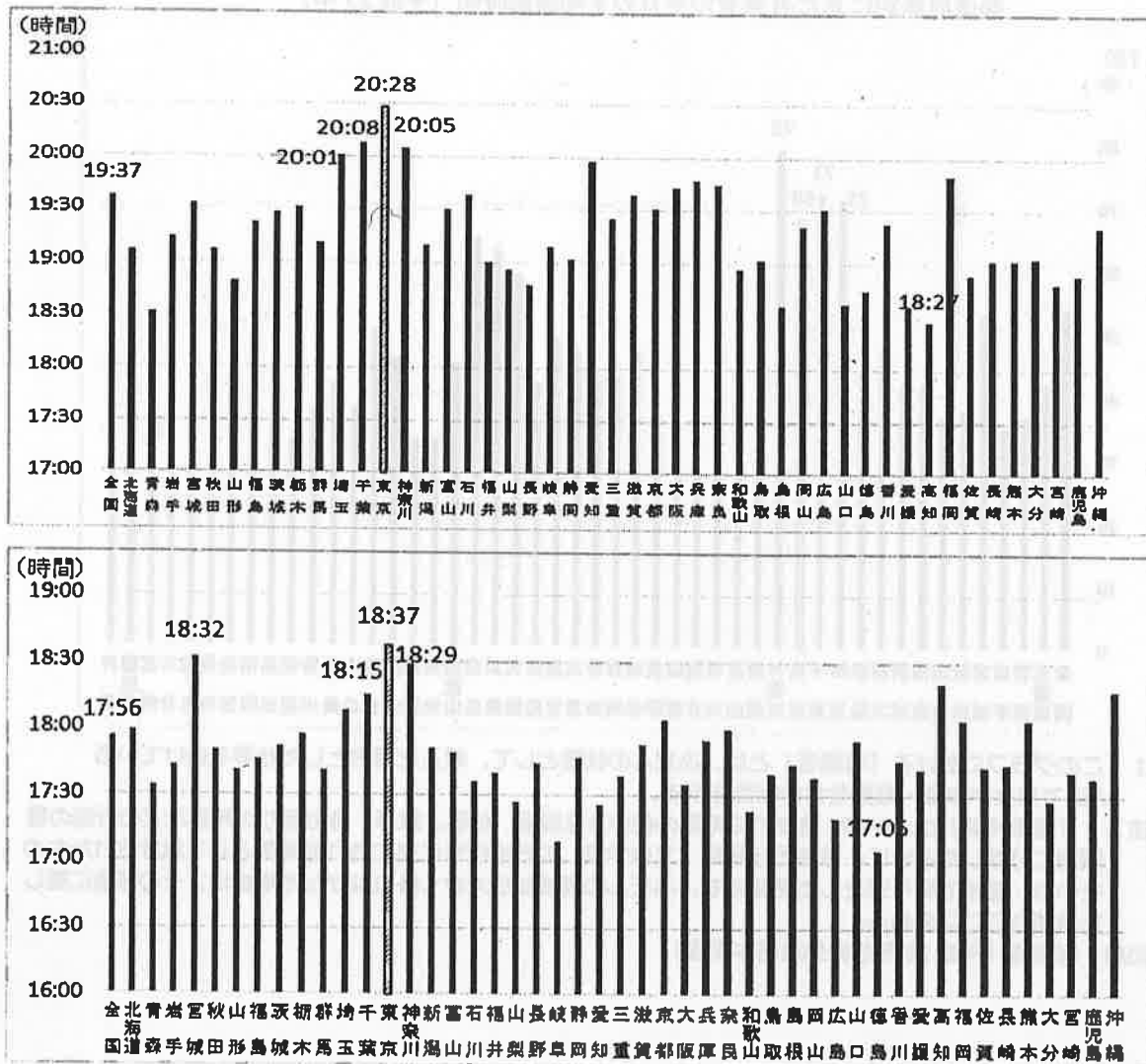


注 1：このグラフにおける「有業者」とは、ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人達で男女や未婚・既婚を含む総数を示す。

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

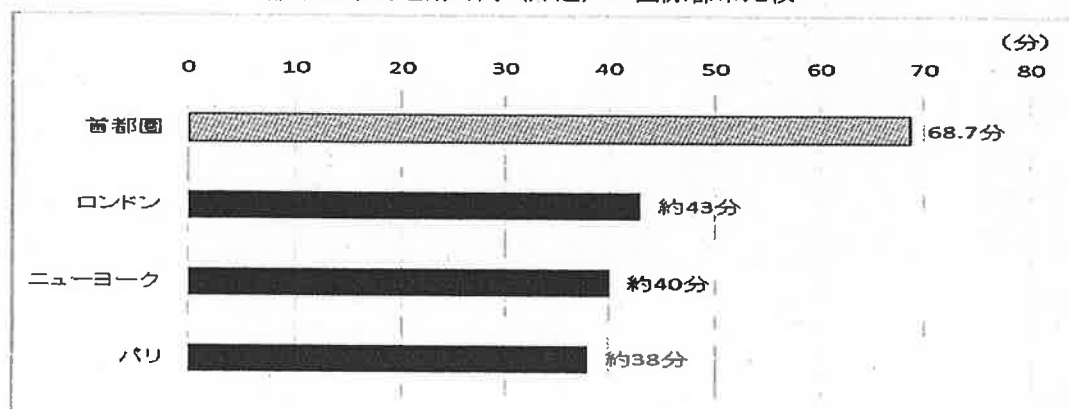
出典：総務省「平成 23 年社会生活基本調査」

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



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

都市別平均通勤時間（片道）の国際都市比較



資料：国土交通省「平成 24 年度首都圏整備に関する年次報告（首都圏白書）」

■ 取組の方向性

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

<都に求める取組>

- 仕事と子育て・介護等の両立に関する意識啓発を推進するなど、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の環境づくりを支援する必要があります。
- 柔軟で効率的な働き方を進める都内企業等の先進的な取組を発信する必要があります。
- 在宅勤務制度などの導入による多様で柔軟な働き方についても、情報の発信や支援をしていく必要があります。
- 働き方・休み方の改善に向けた体制整備に対する奨励金などの支援により、企業の取組を後押しする必要があります。
- 働く人が自身の働き方を主体的に考え見直すための啓発活動を行う必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

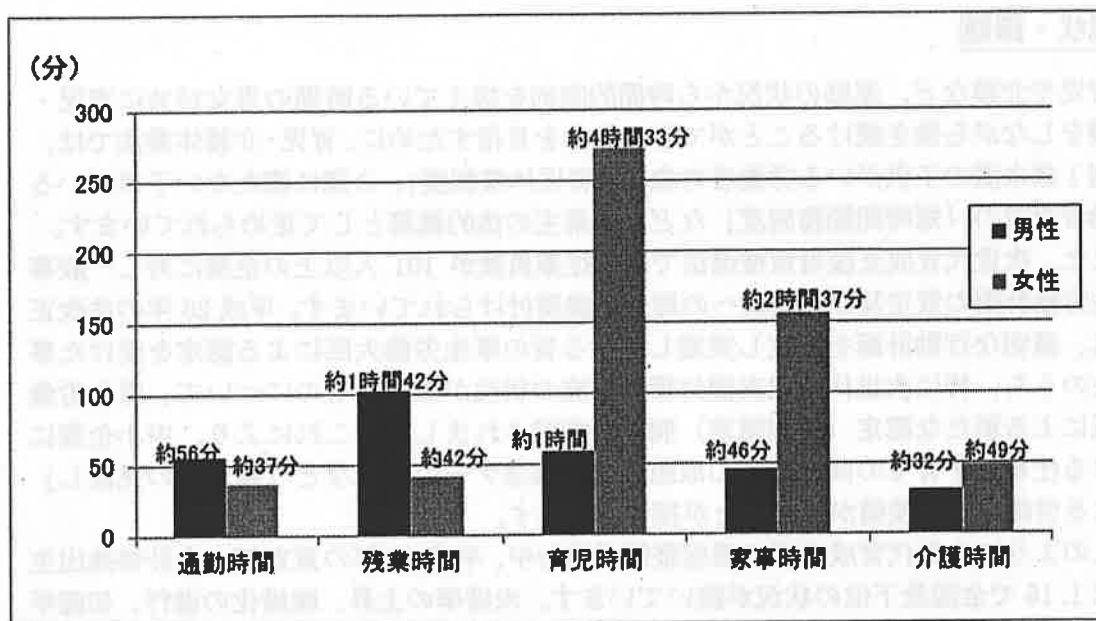
- 都民すべてが仕事と生活の調和の意義を理解し、社会全体で仕事と生活の調和の実現を図っていく必要があります。
- 事業者は、経営戦略の視点からも、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」を進めるとともに、柔軟で多様な働き方ができるような勤務形態を導入するなど、仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組んでいく必要があります。

②男性の家事・育児への参画

■ 現状・課題

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

男性と女性の平均生活時間（平成 26 年：東京都）



資料：東京都生活文化局「女性の活躍推進に関する都民の意識調査」（平成 26 年）

■ 取組の方向性

- 男女がともに、働き方や生き方を柔軟に選択でき、仕事も生活も充実できるよう、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に理解ある社会への転換を図り、男性の家事・育児への参画を推進していく必要があります。

<都に求める取組>

- 仕事と子育て・介護等の両立に関する意識啓発を推進するなどワーク・ライフ・バランスの環境づくりを支援する必要があります。
- 家事・育児に参画したいという意欲を行動につなげるための男性の家事・育児参画に関する啓発を行っていく必要があります。
- 企業に対する働きかけにより、家事育児に参画したい男性の育児休業制度の利用を後押しする必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

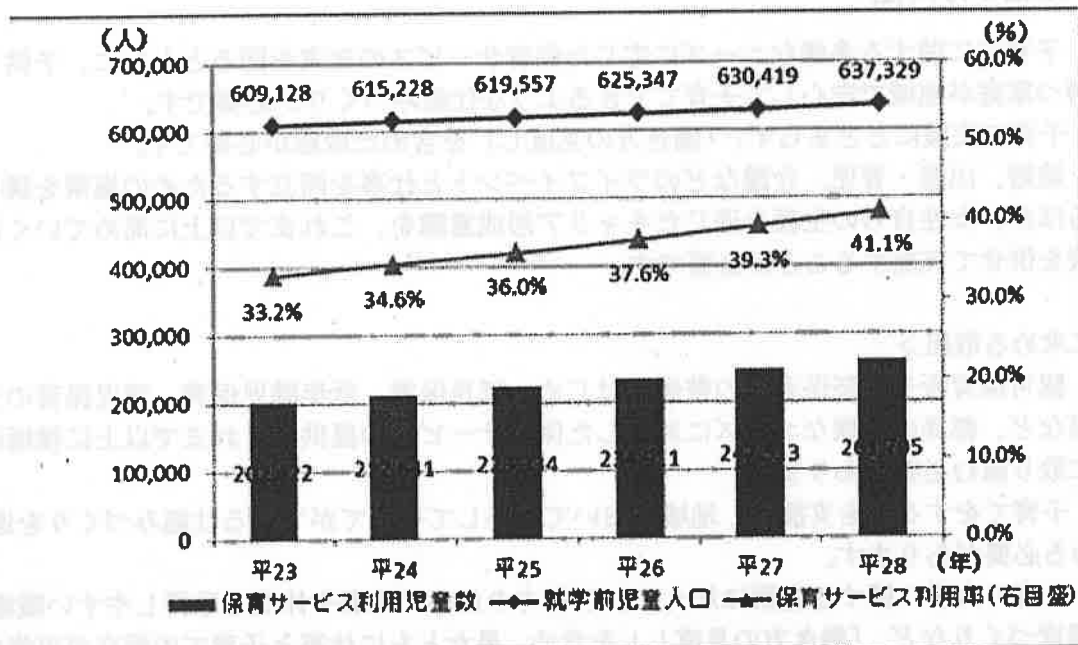
- 事業者は、経営戦略の視点からも、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」を進めるとともに、柔軟で多様な働き方ができるような勤務形態を導入するなど、仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組んでいく必要があります。

③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。
- また、次世代育成支援対策推進法では、従業員数が101人以上の企業に対し一般事業主行動計画の策定及び従業員への周知が義務付けられています。平成26年の法改正では、適切な行動計画を策定し実施している旨の厚生労働大臣による認定を受けた事業主のうち、特に次世代育成支援対策の実施の状況が優良なものについて、厚生労働大臣による新たな認定（特例認定）制度が創設されました。これにより、中小企業における仕事と子育ての両立支援の取組やノー残業デーの導入など「働き方の見直し」による労働環境の整備が進むことが期待されます。
- このように次世代育成支援の環境整備が進む中、平成26年の東京都の合計特殊出生率は1.15で全国最下位の状況が続いています。未婚率の上昇、晩婚化の進行、初産年齢の上昇等が直接的な要因ですが、その背景には、女性の仕事と育児の両立が依然として困難であり、女性が離職もしくは就業時間の調整を行うことなどによって、子育てを担っていることがあります。就業の継続を希望しながらも、仕事と育児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、国立社会保障・人口問題研究所の「第14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増えておらず、6割以上の女性が出産を機に離職する傾向が続いています。
- 都では、男女が共に、家庭と仕事や社会活動を両立させ、子供を健やかに育てられるようにするため、保育サービスの充実、地域での子育て支援、育児休業等の支援及び情報提供などの取組を行ってきました。保育サービスについては、認可保育所、認証保育所、家庭的保育等の設置や定員枠の拡大など充実を図っています。しかし、保育サービスの利用率も年々上昇しているため、平成28年4月現在の待機児童数は、8,466人となり、昨年から増加しました。また、地域での子育て支援については、ファミリー・サポート・センターや学童クラブなどの整備も進めています。
- 男性については、先述したように長時間労働・長時間通勤などの原因により、十分に子育てに参画できていない現状があり、男女共に「働き方の見直し」を含めた取組を進めることにより、父親と母親が共に子育てを担うことのできる社会環境を実現していく必要があります。
- また、核家族化の進行や地域社会のつながりの希薄化などにより、子育てに当たって地域で悩みを抱えながら孤立している親も少なくありません。社会全体で子育てを応援する観点から、父親・母親それぞれの子育ての負担感を解消し、子育ての意義や喜びを実感できるための仕組みを構築する必要があります。
- 特に、ひとり親家庭で子育てを行っている父親や母親については、子育ての悩みや負担感を大きく担うこととなるため、子育て支援サービスの情報提供等を的確に行っていくことが必要です。

保育サービス利用児童数と利用率の推移（東京都）



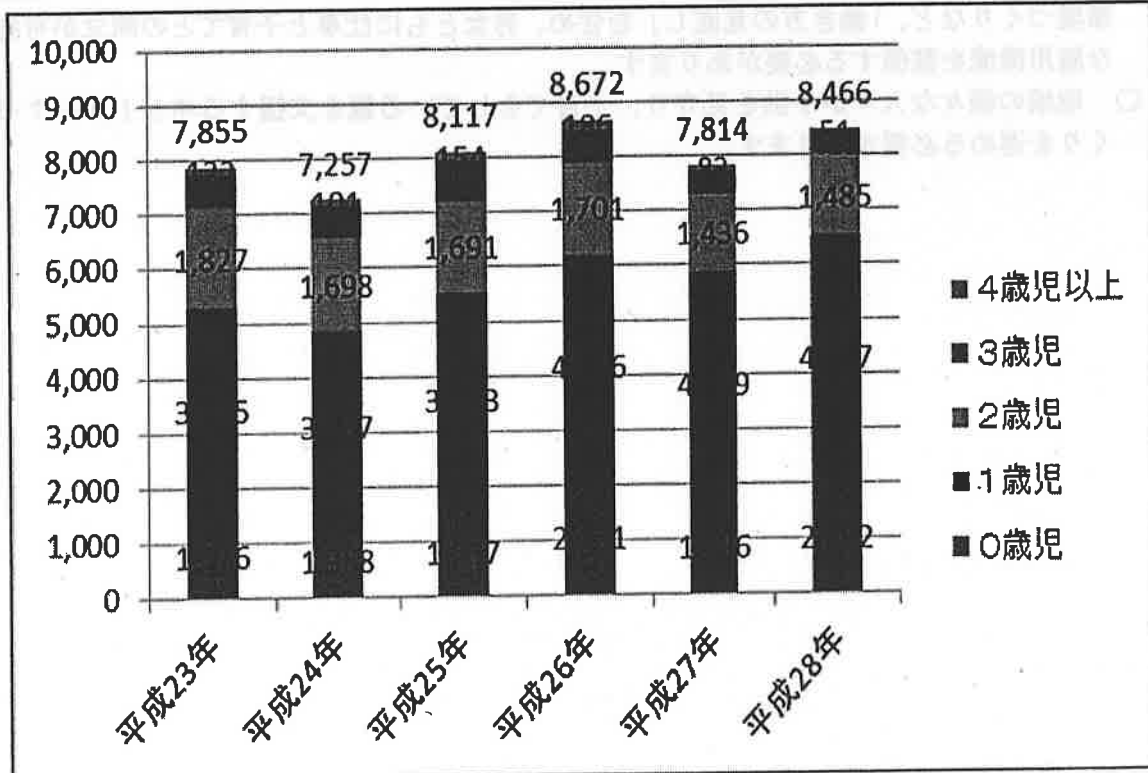
注1：保育サービス利用率は、保育サービス利用児童数を就学前児童人口で除したもの。

注2：利用児童数は各年4月1日現在の数値

注3：就学前児童人口は各年1月1日現在の数値（外国人人口を含まない。）

資料：東京都福祉保健局「都内の保育サービスの状況について」

都内の待機児童数（各年4月1日現在）



資料：東京都福祉保健局「都内の保育サービスの状況について」（平成28年7月19日プレス資料）

■ 取組の方向性

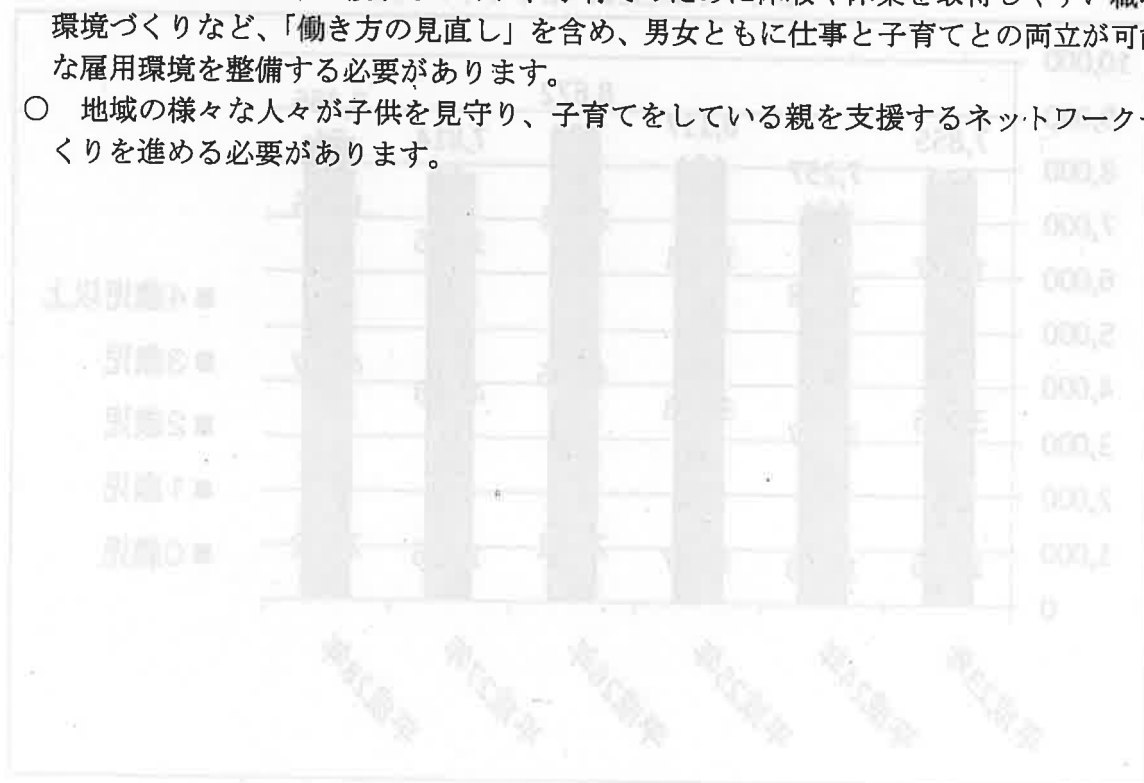
- 子育てに関する多様なニーズに応じた保育サービスの充実を図るとともに、子供を持つ家庭が地域で安心して子育てができるような仕組みづくりが必要です。
- 子育て支援にとどまらず、「働き方の見直し」を含めた取組が必要です。
- 結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立するための施策を講じるほか、女性自らの生涯を通じたキャリア形成意識を、これまで以上に高めていく施策を併せて実施することが必要です。

<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、病児保育の充実など、都民の多様なニーズに対応した保育サービスの提供にこれまで以上に積極的に取り組む必要があります。
- 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。
- 子育て支援に関する施策に加えて、子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくりなど、「働き方の見直し」を含め、男女ともに仕事と子育ての両立が可能な対策を進める必要があります。
- 子育て中の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。
- 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。

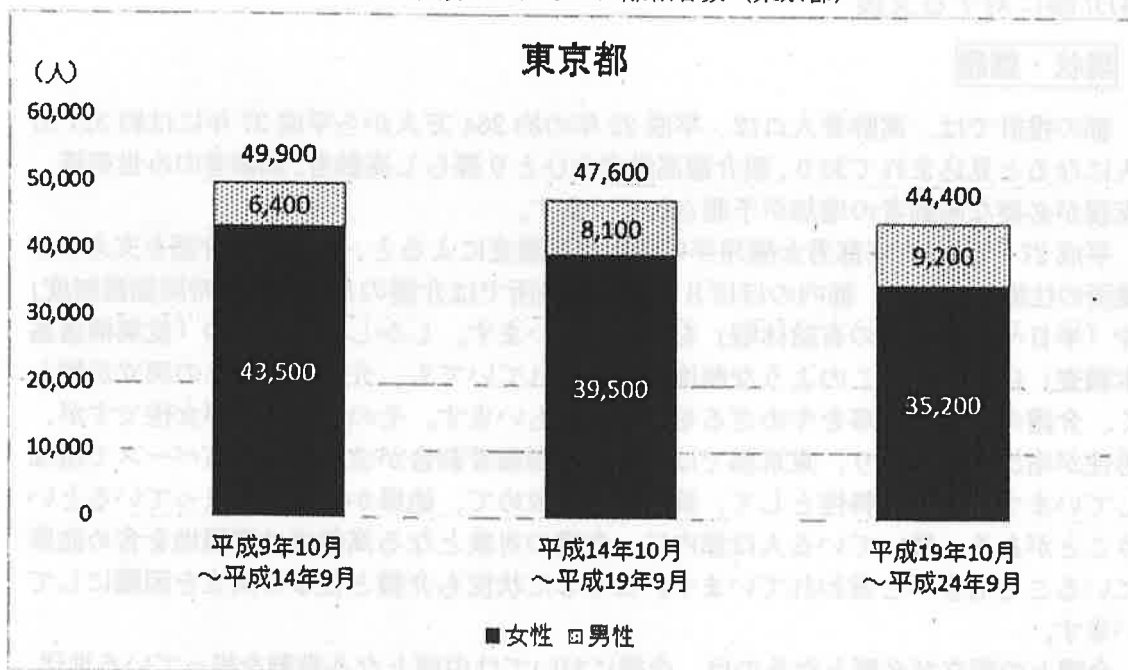


④介護に対する支援

■ 現状・課題

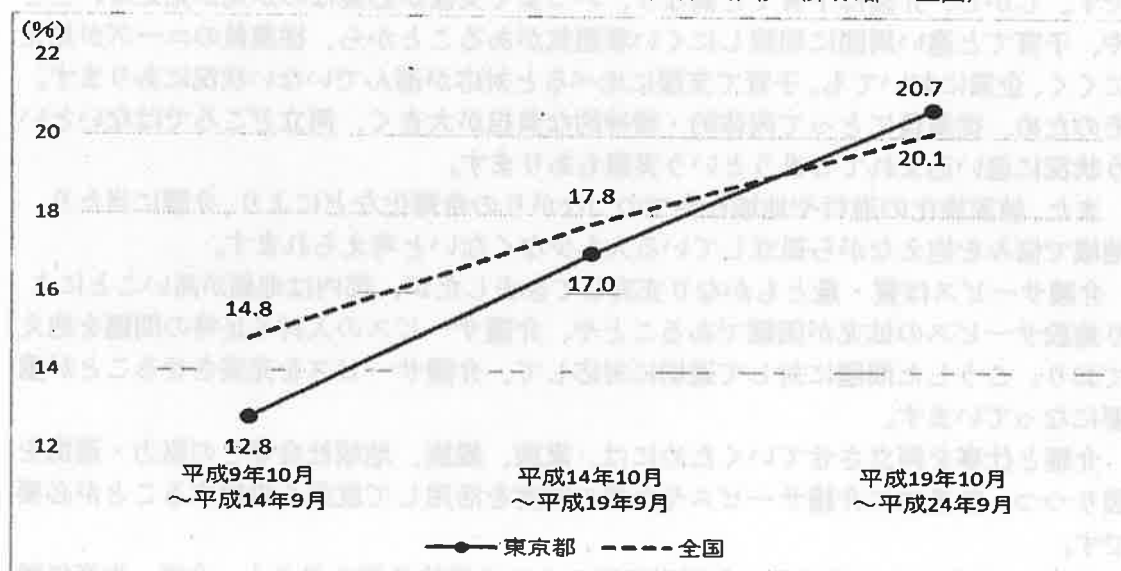
- 都の推計では、高齢者人口は、平成 22 年の約 264 万人から平成 37 年には約 327 万人になると見込まれており、要介護高齢者やひとり暮らし高齢者、高齢者のみ世帯等、支援が必要な高齢者の増加が予測されています。
- 平成 27 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、従業員の介護を支える事業所の仕組みとして、都内のほぼ 8 割弱の事業所では介護のための「短時間勤務制度」や「半日や時間単位の有給休暇」を導入しています。しかし、総務省の「就業構造基本調査」によると、このような制度が整備されていても、介護と仕事との両立が難しく、介護のために仕事をやめざるを得ない人もいます。その 8 割近くが女性ですが、男性が増加傾向にあり、東京都では、男性の離職者割合が全国を上回るペースで増加しています。東京の特性として、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たることも多いと言われています。こうした状況も介護と仕事の両立を困難にしています。
- 介護と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、特に育児に比べると男性の比率が高くなる傾向があります。介護のために働き盛りの従業員が退職せざるを得ない状況になることは、企業にとっても深刻な問題です。しかし、介護は子育てと異なり、いつまで支援が必要なのか先が見えないことや、子育てと違い周囲に相談しにくい雰囲気があることから、従業員のニーズが見えにくく、企業においても、子育て支援に比べると対応が進んでいない状況にあります。そのため、従業員にとって肉体的・精神的な負担が大きく、両立どころではないという状況に追い込まれてしまうという実態もあります。
- また、核家族化の進行や地域社会でのつながりの希薄化などにより、介護に当たり、地域で悩みを抱えながら孤立している人も少なくないと考えられます。
- 介護サービスは質・量ともかなり充実してきましたが、都内は地価が高いことにより施設サービスの拡充が困難であることや、介護サービスの人材不足等の問題を抱えており、こうした問題に対して適切に対応して、介護サービスを充実させることが重要になっています。
- 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。
- 平成 72 年までの、東京都の年齢階級別の人口の推移予測を見ると、今後、生産年齢人口が減少する一方、老年人口は増加すると予測されており、高齢化が進む中、さらに 10 年後には団塊の世代が後期高齢者となります。要介護・要支援認定者数が増加することが予測され、介護がますます身近な問題になる可能性があります。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。

介護・看護を理由とした離職者数（東京都）



資料：総務省「就業構造基本調査」

介護・看護離職者に占める男性の割合の推移（東京都・全国）



資料：総務省「就業構造基本調査」

■ **取組の方向性**

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

<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、介護基盤の整備に取り組む必要があります。
- 介護する人を支援し、仕事と介護の両立が可能な環境の整備を一層促進する必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

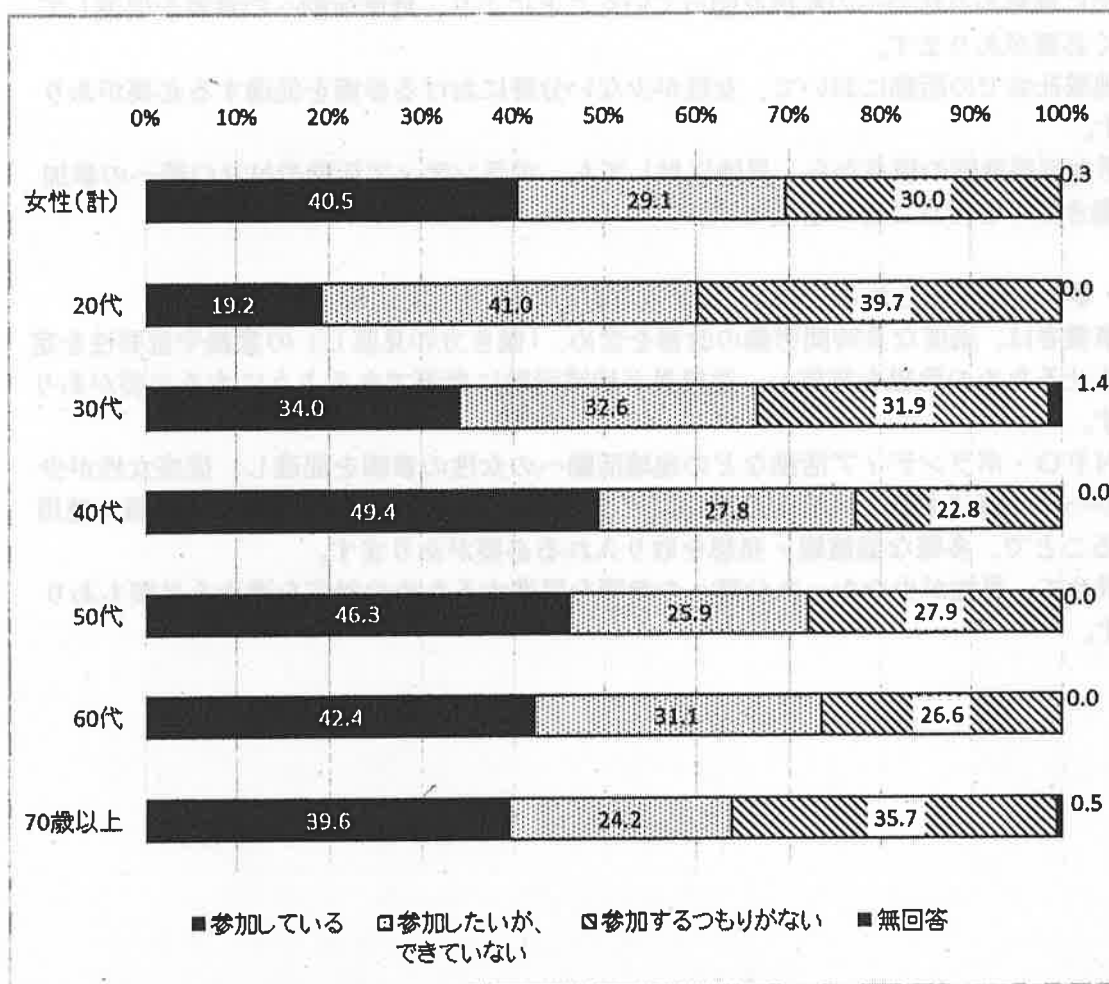
- 介護休業を取得しやすい環境づくり、育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度等の導入など、「働き方の見直し」を含め、介護する人を支援し、男女ともに仕事と介護の両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
- 地域の様々な人々が介護される人を見守り、介護している人を支援するネットワークづくりを進める必要があります。

2 地域における活動機会の拡大

■ 現状・課題

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

社会活動・地域活動への参加状況（平成 27 年：東京都）



資料：東京都生活文化局「平成 27 年男女平等参画に関する世論調査」

■ 取組の方向性

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

<都に求める取組>

- 仕事と生活の調和の意義や重要性を定着させるための取組を実施し、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていくことにより、地域活動への参画を促進していく必要があります。
- 地域社会での活動において、女性が少ない分野における参画を促進する必要があります。
- 男女平等参画の視点から、男性に対しても、ボランティア活動やNPO等への参加の働き掛けを行うことが必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

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

3 男女平等参画を推進する社会づくり

①政治・行政分野への参画促進

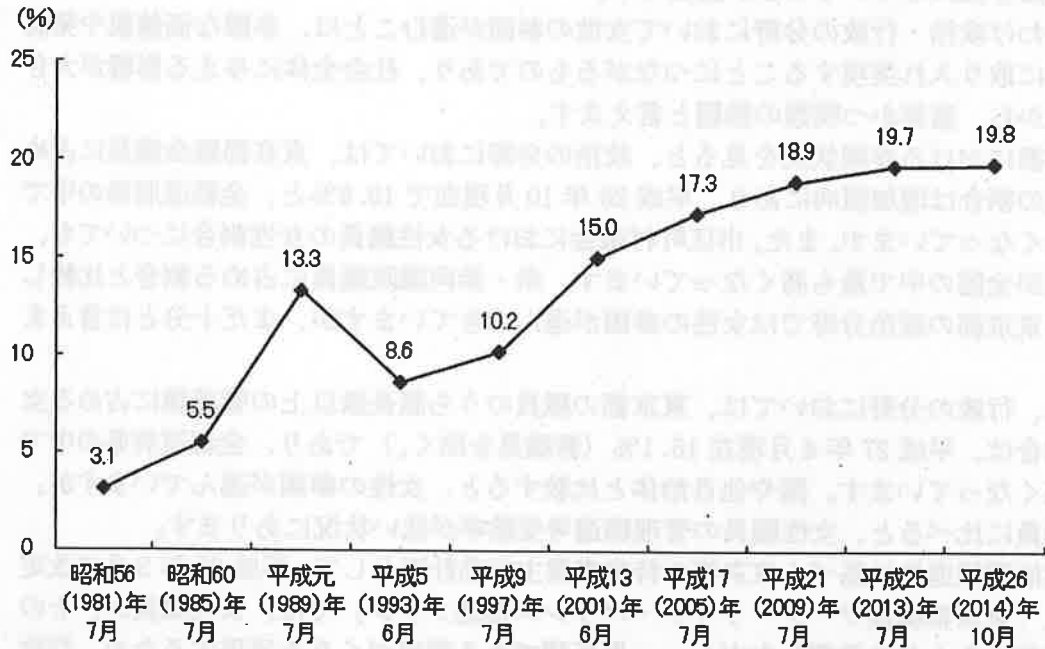
■ 現状・課題

- 男女平等参画社会を実現するためには、男女が政治・行政、地域活動、教育などあらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。
- とりわけ政治・行政の分野において女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ実現することにつながるものであり、社会全体に与える影響が大きいことから、重要かつ喫緊の課題と言えます。
- 東京都における参画状況を見ると、政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合は増加傾向にあり、平成 26 年 10 月現在で 19.8%と、全都道府県の中で最も高くなっています。また、市区町村議会における女性議員の女性割合についても、東京都が全国の中で最も高くなっています。衆・参両議院議員に占める割合と比較しても、東京都の政治分野では女性の参画が進んできていますが、まだ十分とは言えません。
- また、行政の分野においては、東京都の職員のうち課長級以上の管理職に占める女性の割合は、平成 27 年 4 月現在 15.1%（教職員を除く。）であり、全都道府県の中で最も高くなっています。国や他自治体と比較すると、女性の参画が進んでいますが、男性職員に比べると、女性職員の管理職選考受験率が低い状況にあります。
- 女性活躍推進法に基づく東京都の特定事業主行動計画として、平成 28 年 3 月に改定された「東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」では、女性職員が、その個性や能力を十分に発揮しながら、一層活躍できる職場づくりを実現するため、行政系の管理職に占める女性の割合を 2020 年までに 20%まで高めることを目標として設定しています。警察官、消防吏員及び教育職員を除いた行政系の管理職に占める女性の割合は、平成 27 年 4 月 1 日時点で 18.5%ですが、引き続き都庁内の取組が求められます。
- また、区市町村においても、それぞれ特定事業主行動計画を策定していますが、都内では 8 割近くの区市町村が、女性職員の登用に関する数値目標を設定しています。
- なお、「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況（平成 27 年度）」（内閣府）によると、現状では、東京都内の区市町村全体の課長以上職の女性比率は 14.6%となっており、全国平均の 12.6%よりやや高い状況です。
- 一方、東京都の審議会等における女性委員の割合（任用率）は、平成 24 年 3 月に改定した「男女平等参画のための東京都行動計画」において、「平成 28 年度までに 35%」とすることを目標としていました。任用率はここ数年 20%強で推移しており、平成 27 年 4 月現在で 26.7%と、平成 22 年 4 月時点の 20.1%から 6 ポイント以上上昇しましたが、目標の達成には至っていません。また、全都道府県の中では、未だ 2 番目に低く、今後、女性委員の任用促進に向け、更なる取組が必要です。
- 教育の分野においても、女性の能力発揮がそれぞれの組織の活性化に不可欠であるという認識を醸成し、方針・意思決定過程への女性の参画の拡大を図ることが重要です。
- 都内の公立小中高における女性の参画状況を見ると、教員に占める女性の割合については、小学校でおよそ 63%、中学校でおよそ 44%、高等学校でおよそ 35%台前半となっています。教育の現場において、多くの女性教員が活躍していることが分かります。一方、都内公立学校における管理職である校長・副校長（教頭）に占める女性の

割合については、校長が約 17%、副校長が約 21%です。

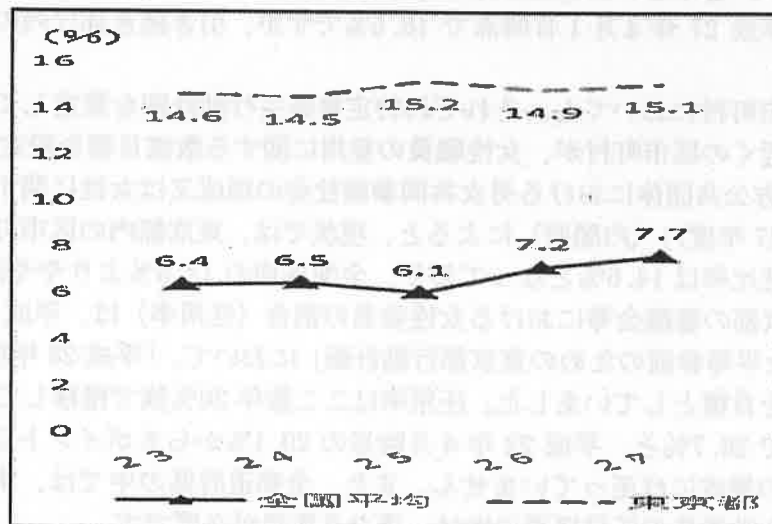
- 教育分野における女性の活躍を一層推進するため、公立学校に限らず、女性教員の育成を行い、教育の現場においても、管理的地位にある女性の比率を高めていく必要があります。

都議会における女性議員の割合の推移（東京都）



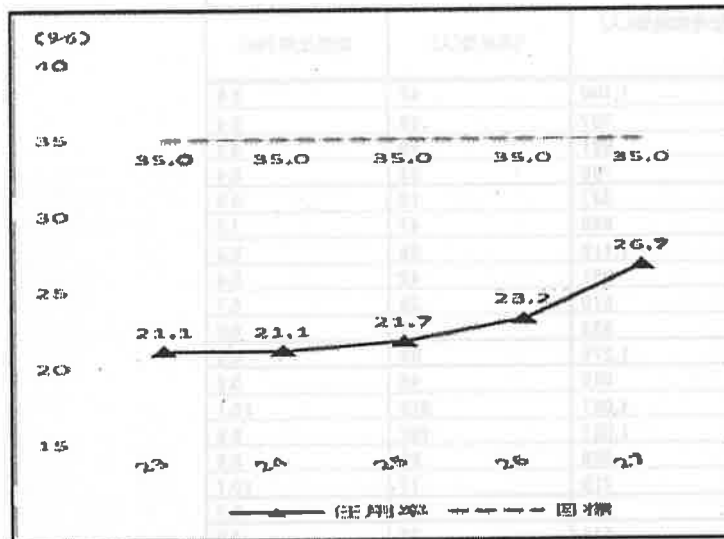
資料：東京都生活文化局「東京の男女平等参画データ 2015」

東京都及び全国平均の女性管理職比率の推移



資料：内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成
又は女性に関する施策の推進状況調査」
(教職員を除く。)

都の審議会等への女性委員任用率の推移



資料:東京都生活文化局「東京の男女平等参画データ 2015」

女性公務員の課長相当職以上の都道府県別登用状況

都道府県		管理職総数(人)	うち女性(人)	女性比率(%)
北海道		1,100	42	3.8
青森県		707	49	6.9
岩手県		691	29	4.2
宮城県		799	51	6.4
秋田県		337	13	3.9
山形県		648	47	7.3
福島県		1,118	59	5.3
茨城県		851	46	5.4
栃木県		670	38	5.7
群馬県		933	75	8.0
埼玉県		1,275	84	6.6
千葉県		869	45	5.2
東京都		4,047	612	15.1
神奈川県		1,057	102	9.6
新潟県		958	92	9.6
富山県		719	77	10.7
石川県		826	55	6.7
福井県		544	38	7.0
山梨県		595	46	7.7
長野県		820	32	3.9
岐阜県		838	72	8.6
静岡県		942	67	7.1
愛知県		1,474	106	7.2
三重県		864	67	7.8
滋賀県		625	44	7.0
京都府		710	67	9.4
大阪府		905	48	5.3
兵庫県		903	66	7.3
奈良県		386	21	5.4
和歌山県		688	31	4.6
鳥取県		531	69	13.0
島根県		711	64	9.0
岡山県		842	60	7.1
広島県		450	26	5.8
山口県		632	29	4.6
徳島県		547	48	8.8
香川県		422	40	9.5
愛媛県		437	20	4.6
高知県		395	33	8.4
福岡県		768	62	8.1
佐賀県		442	32	7.2
長崎県		472	19	4.0
熊本県		577	24	4.2
大分県		625	40	6.4
宮崎県		441	27	6.1
鹿児島県		621	35	5.6
沖縄県		557	41	7.4

※教職員以外で各地方公共団体の定員となっている職員を対象

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

(平成 27 年度)

都職員の職層別女性比率

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

※ 行政系職員（教育職員、警察官及び消防吏員を除く）の状況

資料：東京都総務局「東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」

都公立小中高における女性教員数の割合

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

参考資料：文部科学省「平成 27 年度学校基本統計」をもとに作成

教育管理職員に占める女性職員の割合

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

東京都教育庁人事部調査

■ 取組の方向性

- 政治・行政分野における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進める必要があります。
- 女性職員の採用・登用拡大に取り組むとともに、子育てや介護を担う職員を含め、男女全ての職員の「働き方改革」による仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現する必要があります。
- 教育分野の管理的地位における女性の参画拡大に向けた取組を進めることが必要です。

<都に求める取組>

- 政治・行政分野における女性の参画を促進する必要があります。
- 男女平等参画を推進するために、東京都の審議会等委員への女性の参画を一層推進するなど、東京都自らが男女平等参画をさらに進める必要があります。
- 教育分野の管理的地位における女性の参画を進めることが必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

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

2017.20	2017.14	2017.50	参画員増進策
---------	---------	---------	--------

東京都男女平等参画推進計画（第2期）の取組状況（2017年度）

女性の参画拡大のための取組状況

参画員増進策		
2017.01	(長官) 参画員	2017.01
2017.12	(長官) 参画員	2017.12
2017.01	参画員増進策	2017.01

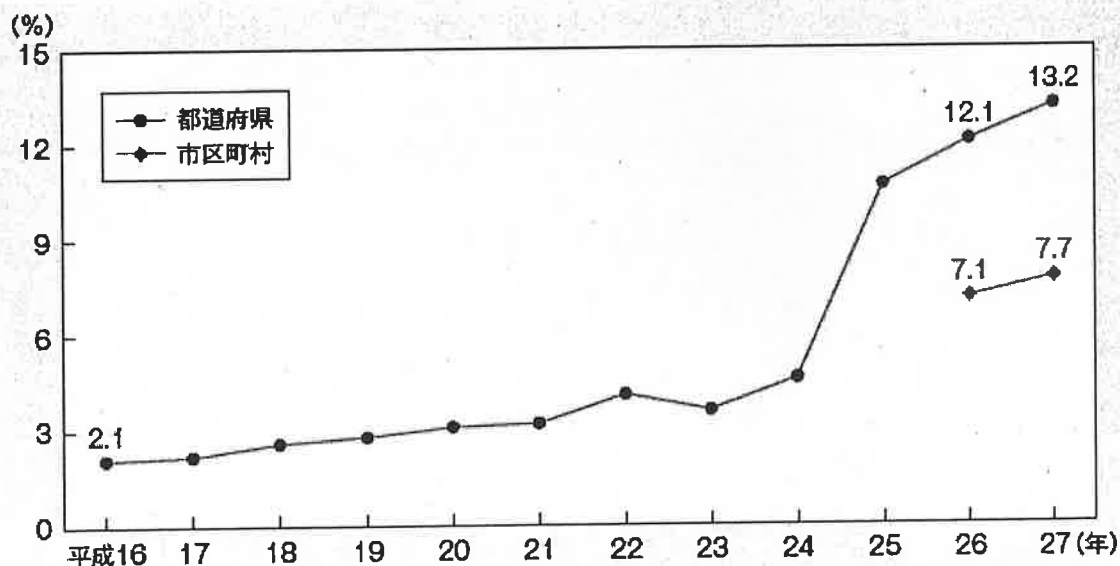
東京都男女平等参画推進計画（第2期）の取組状況（2017年度）

②防災分野への参画促進

■ 現状・課題

- 国の第4次男女共同参画基本計画では、「東日本大震災の経験と教訓を踏まえ、男女共同参画の視点の導入を進めるとともに、防災・復興における女性の参画とリーダーシップの重要性について、国内外に発信する」とされています。
- 災害対策基本法に基づき設置される都道府県防災会議では、女性委員のいない会議数が平成25年に初めてゼロとなりました。平成24年6月の同法の改正により、都道府県防災会議では、「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」を委員に任命することが可能となったため、この規定を活用し、女性委員の割合を高めた都道府県が多くなっています。
- 都道府県によっては、知事が庁内の職員から防災会議の委員を任命する際に、女性を積極的に登用したり、指定公共機関や指定地方公共機関に対し役職を問わず女性の推薦を依頼するなど、女性委員の割合を高める工夫を行っています。
- しかし、防災の分野（復興も含む。）においては、男女平等参画の視点が不十分であったために、震災の際に救援物資の配分や避難所の運営等で、男女のニーズの違いに応じた対応ができないといった状況も発生しています。そのような問題を改善していくため、防災や復興に関する政策・方針決定過程の段階から、女性の参画を更に拡大し、男女平等参画の視点を取り入れて対応していくことが重要です。

地方防災会議の委員に占める女性の割合の推移



資料：内閣府「平成28年版男女共同参画白書」

■ 取組の方向性

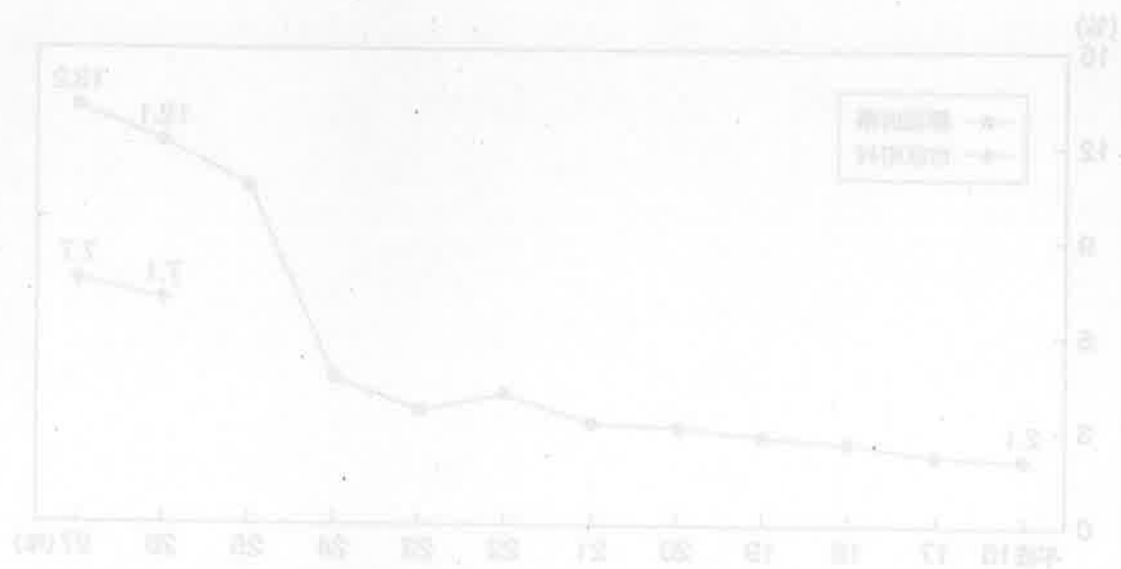
- 防災分野（復興も含む。）における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進める必要があります。

<都に求める取組>

- 防災の分野（復興も含む。）における女性の参画を促進する必要があります。
- 男女共同参画の視点に立った防災に関する地域活動等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>

- 防災分野（復興も含む。）における女性の参画を促進する必要があります。

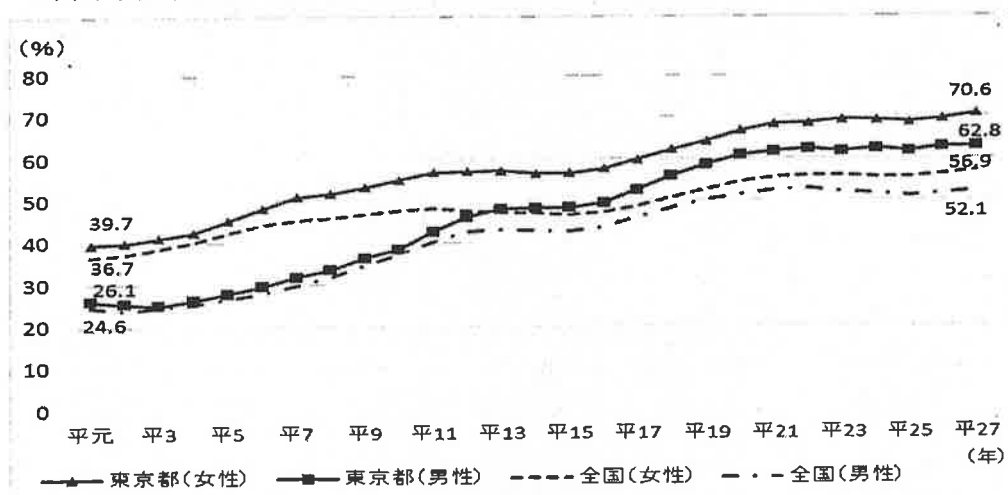


③教育・学習の充実

■ 現状・課題

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

高等学校卒業者に占める大学進学者の割合（大学進学率）（東京都・全国）



資料：文部科学省「学校基本調査」

■ 取組の方向性

- 学校においては、男女平等教育を教育課程に位置付け、組織的・計画的に男女平等教育を推進する必要があります。
- 誰もがライフスタイルに合わせて一人一人の目的と能力に応じた学習ができるようにするなど、多様なニーズに対応した学習の機会を提供する必要があります。
- 東京都には全国からの大学生が集中しており、それらの学生に対して、男女平等参画に関する発信をしていくことが必要です。
- 人権尊重を基盤にした男女平等参画社会の実現のため、学校、家庭、地域、職場等あらゆる場において、相互連携を図りつつ、男女平等参画を推進する教育・学習の充実を図ることが必要です。

<都に求める取組>

- 学校において、個性を伸ばす教育を実践し、男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒を育成する必要があります。
- 男女とも一人ひとりが主体的に進路を選択できるよう、望ましい勤労観・職業観を育成する必要があります。
- 教員や社会教育関係者に対して、男女平等参画への理解を推進するための研修や情報提供を行う必要があります。
- 女性が社会で活躍するために、自己の能力の向上や再就職の準備をするための学習の場を提供する必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 私立学校等においても、個性を伸ばす教育を実践し、男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒・学生を育成することが望まれます。
- 地域活動等を通じて、男女平等参画の学習の機会を充実する必要があります。
- NPO・ボランティア活動等により、男女平等参画の促進を図る必要があります。

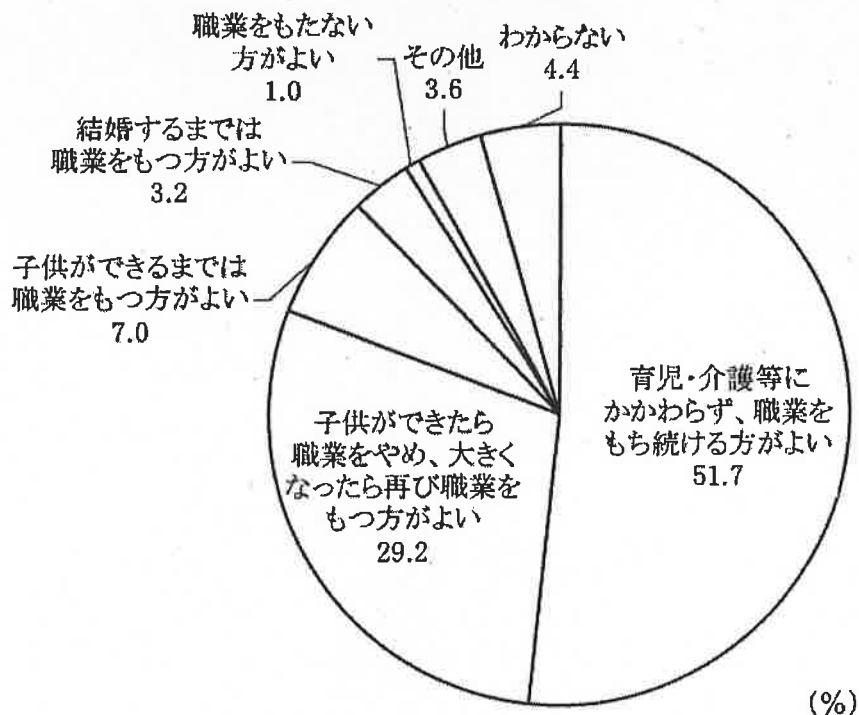
④社会制度・慣行の見直し

■ 現状・課題

- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」によると、社会通念・習慣・しきたりなどにおける男女の地位については、男性の6割強、女性の7割強が「男性の方が優遇されている」と考えており、「男性の方が優遇されている」と考える人は、男女全体では、平成13年以降減少傾向となっています。
- しかし、法律や制度の上の男女の地位については、「男性の方が優遇されている」と考える人が、平成27年の調査で43.6%と平成13年に比べて10ポイント以上の改善がなされているものの、平成22年からの5年間では4ポイントの増加しています。一方、「平等」であると考え人は、平成22年からの5年間で3ポイント減少しています。
- また、女性が職業をもつことについての考えについては、「育児・介護等にかかわらず、職業をもち続ける方がよい」との回答が52%で最も多く、内閣府の全国調査と比べると、7ポイント高くなっています。
- しかしながら、国立社会保障・人口問題研究所の「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、6割以上の女性が第一子の出産を機に離職しているという実態があり、未だ、家事や育児等の多くを女性が担っていることが考えられます。
- 男女が能力を十分発揮して多様な生き方を選択できる柔軟な社会の仕組みづくりのためにも、従来の制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しや改善を図る必要があります。

女性が職業をもつことについての考え

(n=1,821)



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

■ 取組の方向性

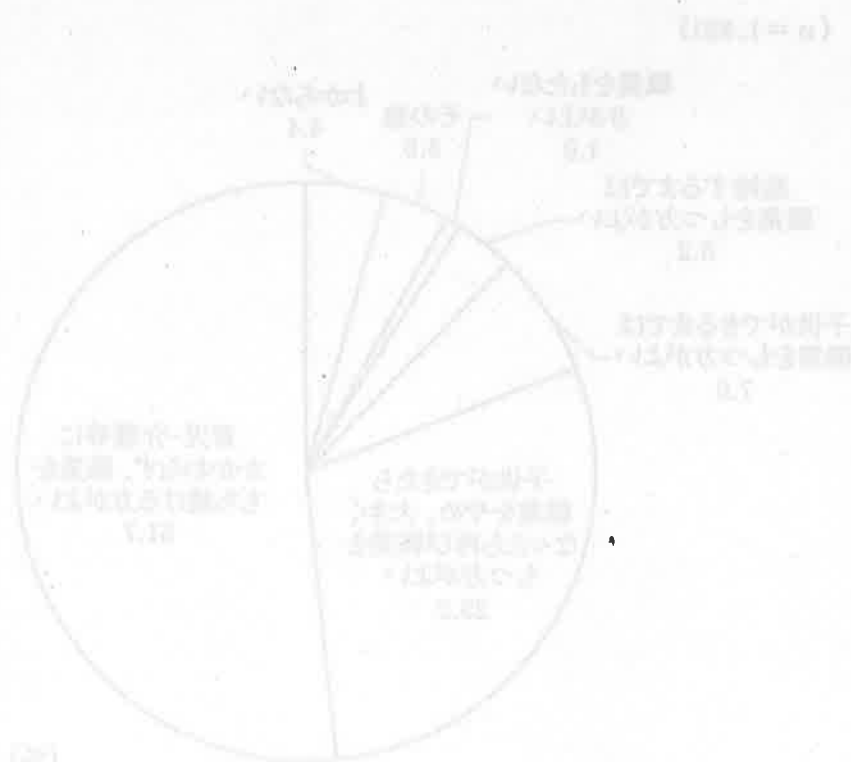
- 男女で取扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しを図る必要があります。
- 女性が結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事の両立を図りながら、働く場で活躍するためには、男性の家事・育児への参画を進めることが求められるため、男性を含めた働き方の見直しや、社会全体の意識の改革が必要です。

<都に求める取組>

- 男女で取扱いの異なる社会制度や慣習・慣行について、男女平等参画の視点から見直しについて、理解を求めていく必要があります。
- 都の施策について、男女平等参画の視点を踏まえて推進されるように努める必要があります。
- 庁内の会議や研修を通して、社会制度や慣行について、男女平等参画の視点から理解を求める必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 様々な活動や地域活動等を通じて、社会制度や慣行の見直しを図る必要があります。
- 各団体内で、社会制度や慣行の見直しを検討することが望まれます。



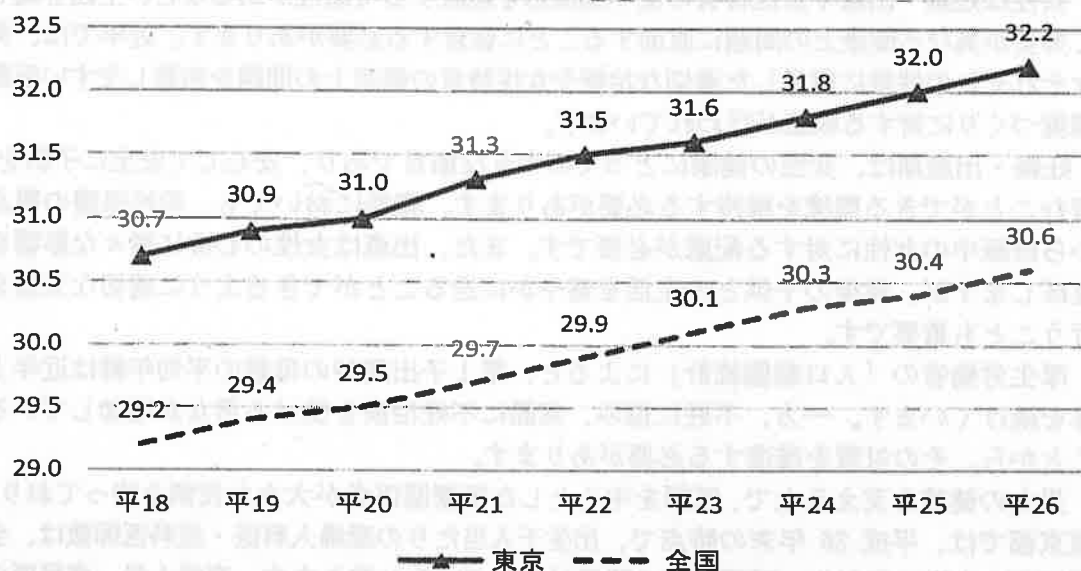
⑤ 生涯を通じた男女の健康支援

■ 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・出産や女性特有の更年期疾患を経験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治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維持する必要があります。職場においても、母性保護の観点から妊娠中の女性に対する配慮が必要です。また、出産は女性の心身に様々な影響を及ぼしますが、産後の子供との生活を健やかに送ることができるように適切な支援を行うことも重要です。
- 厚生労働省の「人口動態統計」によると、第1子出産時の母親の平均年齢は近年上昇を続けています。一方、不妊に悩み、実際に不妊治療を受ける男女が増加していることから、その対策を推進する必要があります。
- 男女の健康を支える上で、医師を中心とした医療関係者が大きな役割を持っており、東京都では、平成26年末の時点で、出生千人当たりの産婦人科医・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必要です。
- 近年、若年層において、未熟な性意識や思慮に欠ける性行動がみられます。人工妊娠中絶件数は、全国では減少しており、東京都でも減少傾向にありますが、24歳以下の若年層が約3割を占めています。また、全国の性感染症の報告数は横ばいで推移していますが、15～24歳の若年層が全体の約3割を占めています。学校教育とも連携し、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。
- 東京都のがんによる死亡率は男女ともに減少傾向にありますが、乳がんによる女性の死亡率は、全国に比較し高くなっています。一方、東京都のがん検診受診率については、「健康増進法に基づくがん検診の対象人口率等調査」によると、乳がん・子宮頸がん検診を過去2年以内に受けた人は、40%弱程度となっており、全体として増加傾向にはあるものの、目標とする50%には依然として到達していません。一層のがん検診受診率の向上が必要です。
- こころの健康づくりも課題の一つです。平成26年度の東京都福祉保健基礎調査によると、毎日の生活の中で、悩みやストレスが「ある」（「たまにある」、「よくある」と回答した人の合計）と回答した人は64.5%でした。悩みやストレスの原因として、男女で違いがみられます。上位3つを挙げると、男性では、「自分の仕事」60.3%、「収入・家計・借金など」31.1%、「家族以外との人間関係」25.0%であり、女性では、「自分の仕事」33.7%、「家族との人間関係」31.7%、「家族以外との人間関係」30.9%となっています。相談先としては、「家族」が44.9%、「友人・知人」が40.5%、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」が20.3%、と回答しています。特に、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」人の割合が男性は29.7%、女性

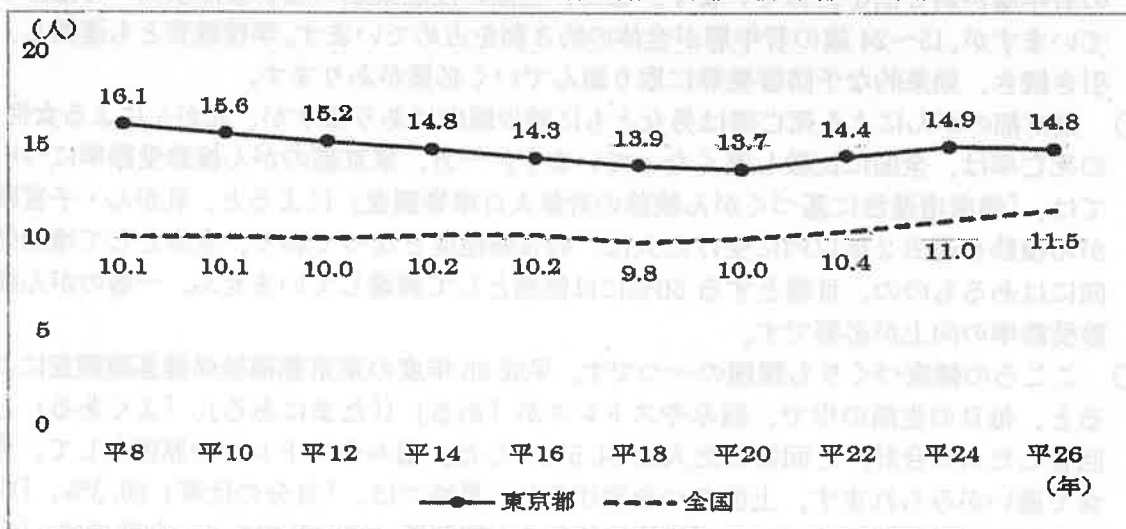
- は14.4%となっており、男性の方が誰かに相談をすることが少ないことが伺えます。
- 東京都の自殺者数は、平成23年の2,919人をピークに減少傾向に転じ、平成26年には2,443人となっていますが、自殺者のうち、およそ3分の2が男性となっています。
 - 男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を推進していくことが重要です。

第1子出産時の母親の平均年齢の推移（東京都・全国）



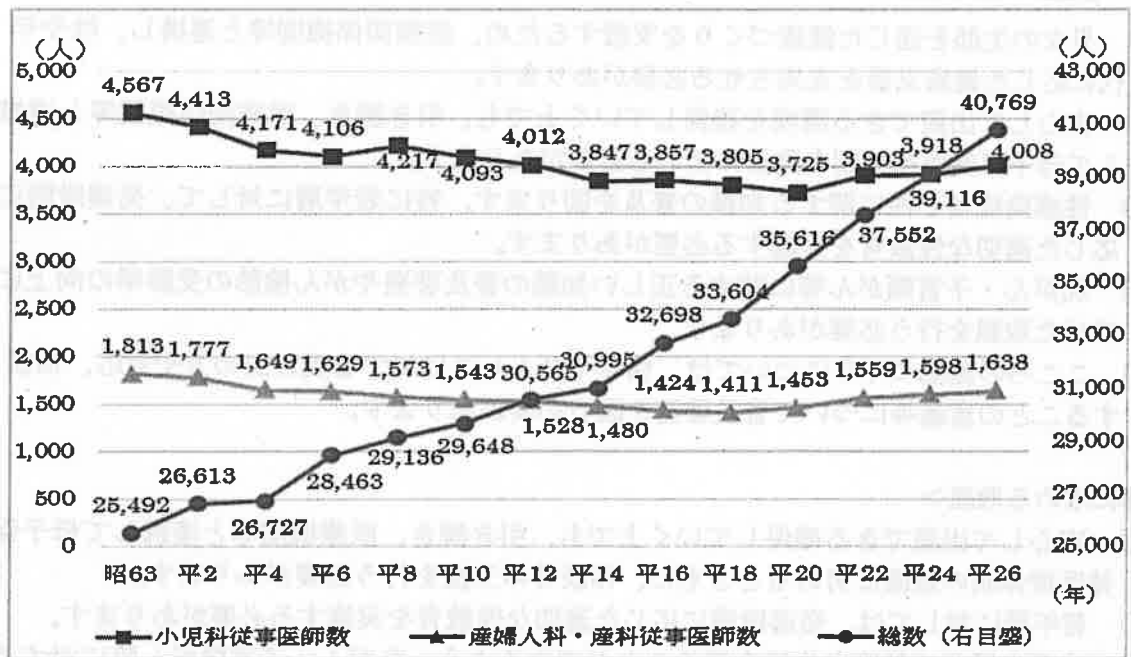
資料：厚生労働省「人口動態統計」

出生千人当たりの産婦人科・産科医師数の推移（東京都・全国）



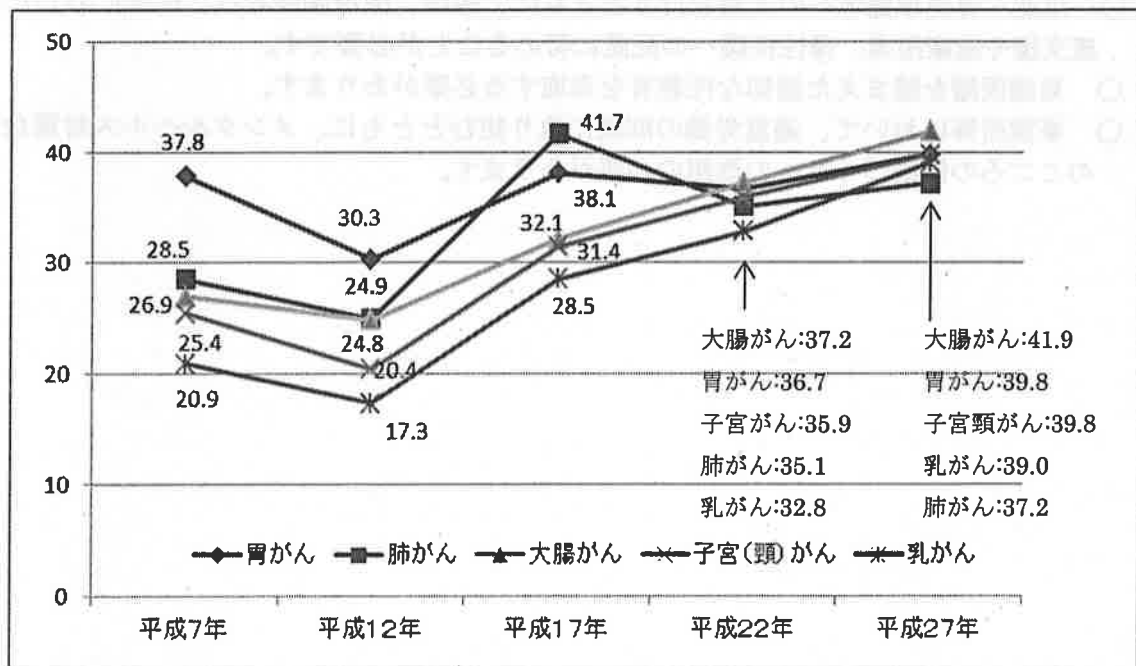
資料：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」、厚生労働省「人口動態統計」

都内の医療施設に従事する医師数（東京都）



資料：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」

都民のがん検診受診率の推移



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

■ 取組の方向性

- 男女の生涯を通じた健康づくりを支援するため、医療関係機関等と連携し、性や年代に応じた健康支援を充実させる必要があります。
- 安心して出産できる環境を確保していく上でも、引き続き、医療関係機関等と連携して母子保健医療体制の整備に努める必要があります。
- 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、引き続き、医療機関等と連携して母子保健医療体制の整備に努めるとともに、相談等の支援を行う必要があります。
- 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。
- 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。
- うつの早期発見や診療体制の強化、男性も含めた自殺の未然防止や相談体制の充実など、こころの健康づくりに関する取組を進める必要があります。

<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。
- 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。
- 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。



領域Ⅲ

特別な配慮を必要とする男女への支援

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

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

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

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

また、障害者であることや、性同一性障害、性的指向を理由として困難な状況に置かれている場合については、障害者差別解消法や人権尊重の観点からの配慮が必要になります。

このように、これからは、人権はもとより、多様性を尊重し、あらゆる差別のない社会を目指していくことが必要です。

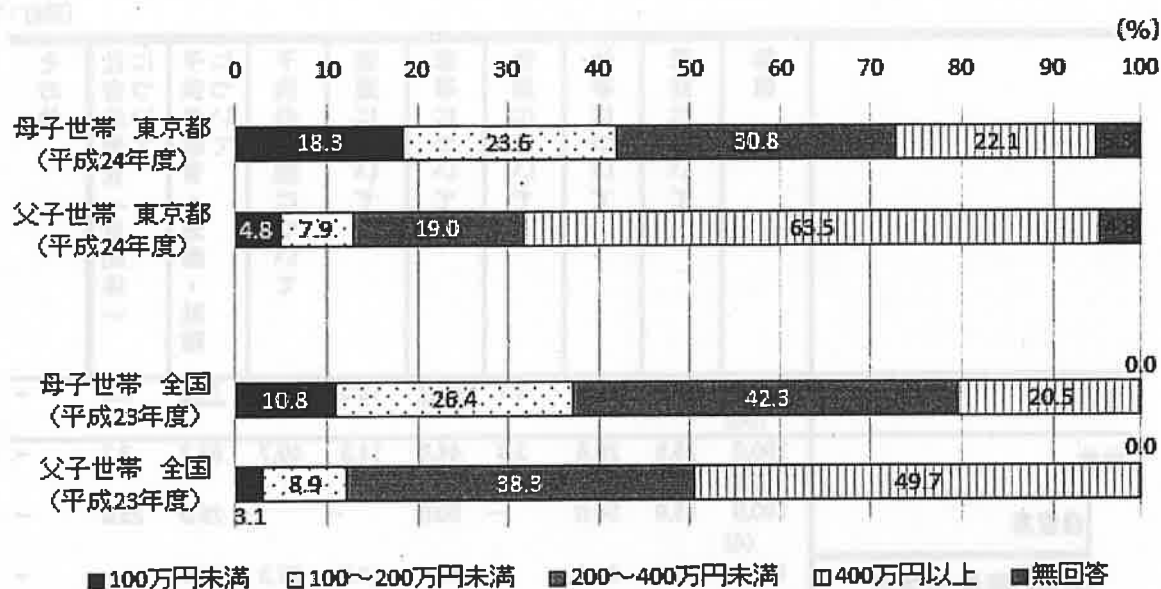
領域3. 特別な配慮を必要とする男女への支援

①ひとり親家庭への支援

■ 現状・課題

- 平成26年の都内におけるひとり親家庭の世帯数は、母子世帯が約159,500世帯、父子世帯が約19,500世帯と推計されています。
- 東京都福祉保健基礎調査によると、母子世帯の82.5%、父子世帯の92.1%が就業しています。雇用形態をみると、母親では、正規の職員・従業員の割合が36.5%、パート・アルバイトが41.5%であるのに対し、父親では、正規の職員・従業員が64.4%、自営業が16.9%となっています。
- 母子世帯の年間収入は、200万円未満が全体の41.9%、200~400万円未満が30.8%となっています。父子世帯では200万円未満の割合は、12.7%、200~400万円未満が19.0%です。
- 現在困っていることとしては、母子世帯では「家計」(72.6%)、「子供の教育・進路・就職」(52.8%)を挙げる人が多く、経済的な自立に向けた支援を特に必要としていることが伺えます。一方、父子世帯では「子供の教育・進路・就職」(70.0%)、「家事」(46.7%)、「子供の世話」(40.0%)となっており、生活面での支援を特に必要としていることが伺えます。
- ひとり親家庭の親は、子育てと家計の支え手を同時に担うため、肉体的、精神的な負担も大きいこと、また、経済的に困窮している家庭が多いことなどから、子供が教育を受ける機会の確保も含めて、生活全般を視野に入れた総合的な支援が必要です。
- また、母子家庭、父子家庭には、ひとり親家庭に共通する課題に加え、各々の特性に応じた課題があります。そのため、母子家庭・父子家庭の特性やニーズを把握した上で、それぞれに配慮した施策を進める必要があります。

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



厚生労働省「平成 23 年度全国母子世帯等調査」

ひとり親世帯になって現在困っていること〔複数回答〕－母親の従業上の地位別

(単位：%)

	総数	家計について	仕事について	住居について	家事について	健康について	子供の世話について	子供の教育・進路・就職について	社会的偏見（世間体）について	その他
総数	100.0 (449)	72.6	39.4	24.5	4.2	21.4	17.1	52.8	8.9	3.1
就業	100.0 (391)	73.9	37.3	24.6	4.6	19.4	17.4	52.2	8.9	3.1
自営業	100.0 (22)	86.4	36.4	27.3	—	22.7	27.3	31.8	9.1	4.5
正規の職員・従業員	100.0 (135)	64.4	23.7	20.7	8.9	16.3	25.9	49.6	11.1	2.2
会社・団体等の役員	100.0 (2)	50.0	—	100.0	50.0	—	—	50.0	—	—
パート・アルバイト	100.0 (173)	79.2	50.3	24.3	0.6	24.9	13.3	57.3	4.0	2.9
労働者派遣事業所の派遣社員	100.0 (18)	88.9	27.8	33.3	—	22.2	5.6	38.9	—	5.6
契約社員・嘱託、その他	100.0 (37)	67.6	29.7	27.0	8.1	5.4	8.1	59.5	8.1	5.4
非就業	100.0 (55)	61.8	54.5	23.0	—	36.4	16.4	56.4	7.3	3.0

資料：東京都福祉保健局「平成 24 年度東京都福祉保健基礎調査」

ひとり親世帯になって現在困っていること〔複数回答〕－父親の従業上の地位別

(単位：%)

	総数	家計について	仕事について	住居について	家事について	健康について	子供の世話について	子供の教育・進路・就職について	社会的偏見(世間体)について	その他
総数	100.0 (30)	26.7	30.0	6.7	48.7	13.3	40.0	70.0	3.3	-
就業	100.0 (27)	25.9	29.6	3.7	44.4	14.8	40.7	66.7	3.7	-
自営業	100.0 (4)	25.0	50.0	-	50.0	-	-	25.0	25.0	-
正規の職員・従業員	100.0 (19)	21.1	21.1	-	47.4	10.5	57.9	78.9	-	-
会社・団体等の役員	100.0 (1)	-	-	-	100.0	100.0	-	100.0	-	-

出典：「東京都子供・子育て支援総合計画」(平成27年3月)

資料：東京都福祉保健局「平成24年度東京都福祉保健基礎調査」

取組の方向性

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

<都に求める取組>

- ひとり親家庭になった直後など、家事や育児等の日常生活に支障を抱える家庭に対し、生活支援を行う必要があります。
- ひとり親家庭が抱える課題に早期に対応するとともに、さまざまな関係機関が連携して適切な支援につなげるための相談体制を充実させる必要があります。
- ひとり親家庭のより安定した収入の高い就業に向けた支援とともに、就業確保を可能とする資格取得等への支援を行う必要があります。
- ひとり親家庭の親が安心して子育てでき、子供が健やかに育まれるよう、必要な時に子育て支援サービスを適切に利用できるようにするための体制の充実や、子供の学習支援等、多様な支援を行う必要があります。
- ひとり親家庭の自立と子供の将来の自立に向け、引き続き、子供の進学支援等の経済的な支援を行う必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

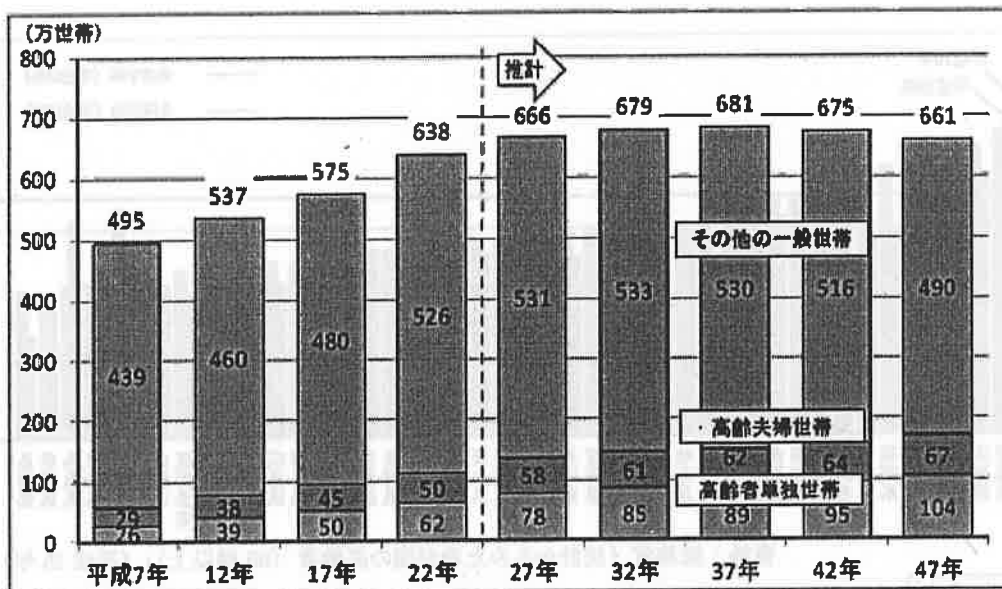
- 地域において、NPOや当事者団体等の連携により、ひとり親家庭を支援していくことが望まれます。

②高齢者への支援

■ 現状・課題

- 平成27年9月時点で、日本の65歳以上の高齢者の人口に占める比率は約27%です。都内においても22%を超える状況となっており、男女比率を見ると、65歳以上では6割弱、75歳以上では6割以上が女性で占められています。
- また、高齢夫婦のみの世帯や高齢者単独世帯は、増加傾向にあります。平成27年度東京都福祉保健基礎調査『高齢者の生活実態』の結果（速報）によると、世帯構成を世帯類型別でみると、「高齢者のみの世帯」の割合は57.4%で、前回の22年度調査と比べて2.1ポイント増加し、調査を開始した昭和55年から一貫して増加し続けています。このうち、「ひとりぐらし世帯」の割合は、高齢者全体の21.4%を占めています。
- 内閣府の「平成24年版 男女共同参画白書」からの「男女別・年齢階層別相対的貧困率」によると、男女とも高齢者の相対的貧困率は高い傾向がありますが、総じて男性よりも女性の貧困率は高く、高齢者について見ると、その差は年齢階級が上がるほど大きくなっています。
- 内閣府の「高齢者の日常生活に関する意識調査」では、高齢者自身が将来に何らかの不安を感じていることとして、「自分や配偶者の健康や病気のこと」については、およそ7割で1番大きく、次いで「自分や配偶者が寝たきりや身体が不自由になり介護が必要な状態になること」がおよそ6割となっています。
- また、内閣府の「高齢者の経済生活に関する意識調査」によると、全国の60歳以上の単身世帯の男性については、電話や電子メールも含めた会話の頻度が「2～3日に1回」以下の者がおよそ29%にもものぼります。さらに、内閣府の「高齢者の住宅と生活環境に関する意識調査」によると、近所付き合いの程度においては、ひとりぐらしの男性は「付き合いがほとんどない」が約17%と高い結果が出ています。地域ぐるみで高齢者、とりわけ単身男性を見守るとともに、介護や医療分野とも連携して、高齢者が安心して暮らし続けることのできる地域づくりが求められています。
- 一方、家庭での介護が長期間にわたることによる家族の介護疲れ等を背景に、高齢者虐待が生じています。東京都の「平成26年度高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律に基づく対応状況等に関する調査」によると、家庭内で虐待を受けた高齢者の8割弱が女性です。一方、虐待者は息子が4割強、夫が2割弱など男性の割合が多くなっています。虐待の種類としては、身体的虐待が6割強、心理的虐待が5割弱となっています。虐待の相談・通報者として、介護支援専門員・介護保険事業所職員の割合が高く、介護保険関係者との連携を強めることにより、虐待防止及び虐待を受けた高齢者の早期発見・早期対応を図ることも重要です。
- 平成27年度東京都福祉保健基礎調査『高齢者の生活実態』の結果（速報）によると、何歳頃まで働ける社会が理想であるか聞いたところ、「70歳頃まで」が35.1%、「75歳頃まで」が20.4%、「80歳頃まで」が7.9%、「80歳以上で働けるまで」が11.3%で、合わせて74.8%でした。一方、「60歳頃まで」と「65歳頃まで」を合わせた割合は17.8%であり、長く働き続けることを希望する高齢者が多いことが伺えます。
- 総務省「統計からみた我が国の高齢者（65歳以上）」（平成25年）によると、東京都の65歳以上の女性の就業希望者比率は、8.6%と全国で1位となっています。
- 就業を希望する高齢者がこれまでの知識・経験などを活かして他の世代とともに雇用や就業の場で活躍したり、社会活動に参加していくことは、高齢者自身の生きがいになるだけでなく、東京の活力の向上にもつながります。

<東京都の世帯数の推移>

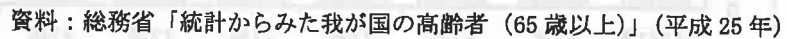


(注) 高齢者単独世帯は世帯主が65歳以上の単身世帯をいう。

1万世帯未満を四捨五入しているため、内訳の合計値と一致しない場合がある。

資料：総務省「国勢調査」【平成7年から平成22年まで】

国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計」(平成26年4月)【平成27年から平成47年まで】

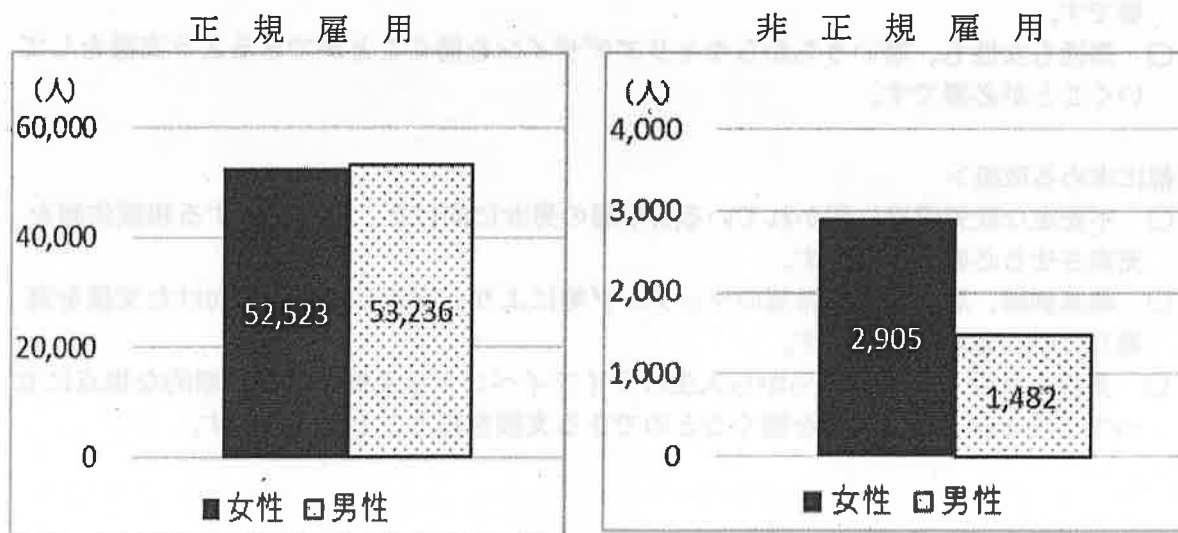


③若年層への支援

■ 現状・課題

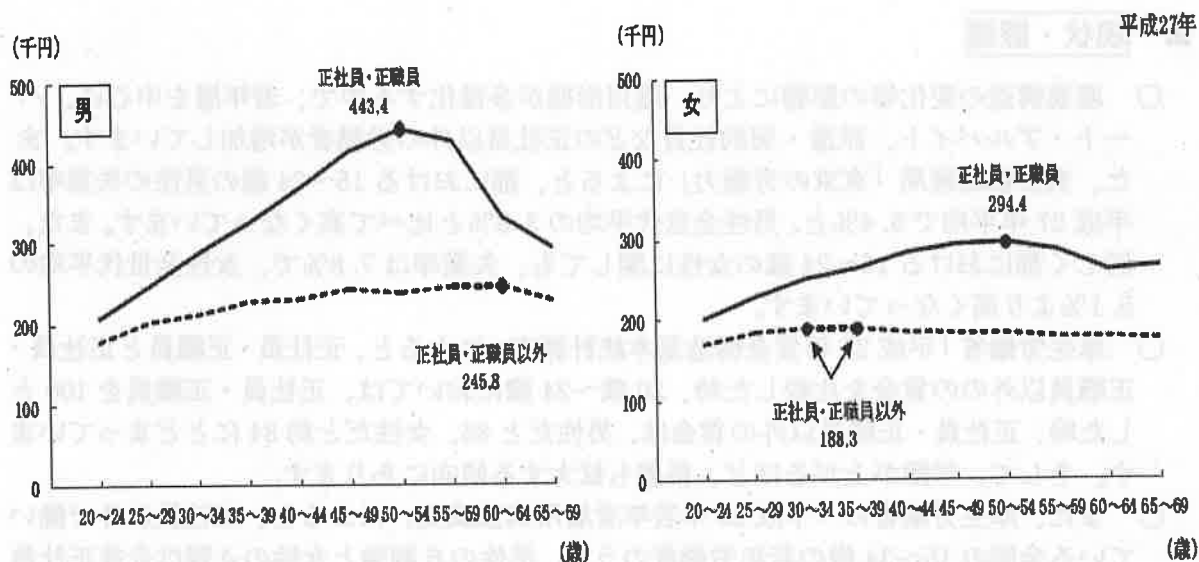
- 産業構造の変化等の影響により、雇用形態が多様化する中で、若年層を中心に、パート・アルバイト、派遣・契約社員などの正社員以外の労働者が増加しています。また、東京都総務局「東京の労働力」によると、都における15～24歳の男性の失業率は平成27年平均で5.4%と、男性全世代平均の3.8%と比べて高くなっています。また、同じく都における15～24歳の女性に関しても、失業率は7.8%で、女性全世代平均の5.1%より高くなっています。
- 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」によると、正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金を比較した時、20歳～24歳においては、正社員・正職員を100とした時、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

都内大学卒業者の正規・非正規雇用（平成27年3月卒）



資料：文部科学省「平成27年度学校基本調査」

雇用形態、性、年齢階級別賃金



資料：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

■ 取組の方向性

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

<都に求める取組>

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

<都民・事業者求められる行動>

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

④ 障害者、性同一性障害者、性的指向の異なる人への支援

■ 現状・課題

- 平成 25 年、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に向け、障害者差別解消法が制定され、本年 4 月に施行されました。同法は、障害を理由とする不当な差別的取扱いを禁止するとともに、障害者が直面する社会的障壁を取り除くための合理的配慮の提供を求めています。
- 合理的配慮の提供に当たっては、特に女性である障害者は、障害者であることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、当事者が求める適切な配慮の提供が必要です。
- その他、性同一性障害とは、「生物学的には性別が明らかであるにもかかわらず、心理的にはそれとは別の性別であるとの持続的な確信をもち、かつ、自己を身体的および社会的に別の性別に適合させようとする」障害です。国際疾病分類では疾病として認められていますが、社会においては十分に認識されていません。こうしたことから、性同一性障害の人々は社会の中で偏見の目で見られ、差別的な扱いを受けることがあります。
- 性的指向とは、人の恋愛・性愛の対象がどういう方向に向かうのかを示す概念であり、自分の意志で変えたり、選んだりできるものではないと言われています。異性愛者以外の性的指向を持つ人々は、周囲から興味本位で見られるなど、偏見や差別を形作る原因になっています。日常生活にある、こうした偏見や差別により、社会生活の様々な面で、人権に関わる問題も発生しています。
- 基本的人権が尊重される社会を守るため、障害者であることや、性同一性障害、性的指向を理由として差別が行われたりすることのないよう、啓発活動や適切な相談対応などに取り組んでいく必要があります。

■ 取組の方向性

- 障害者差別解消法に基づき、東京都として差別禁止や合理的配慮の提供、環境整備に取り組む必要があります。
- 特に女性である障害者は、障害者であることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、当事者が求める適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めることが重要です。
- 障害者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していく必要があります。
- 性同一性障害者や性的指向の異なる人への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していく必要があります。

<都に求める取組>

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

応していく必要があります。

- 障害や障害者への理解を進め、互いを思いやる心を育む心のバリアフリーや、様々な障害特性に配慮した情報バリアフリーを進める必要があります。
- 特に女性である障害者は、障害者であることに加え、女性であることで更に複合的に困難な状況に置かれている場合があることに留意し、当事者が求める適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めることが重要です。
- 障害者への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していく必要があります。
- 性同一性障害者や性的指向の異なる人への偏見や差別の解消を目指した啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していく必要があります。また、行政や企業を始め、様々な団体との連携を図りつつ、啓発に取り組んでいくことが必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

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