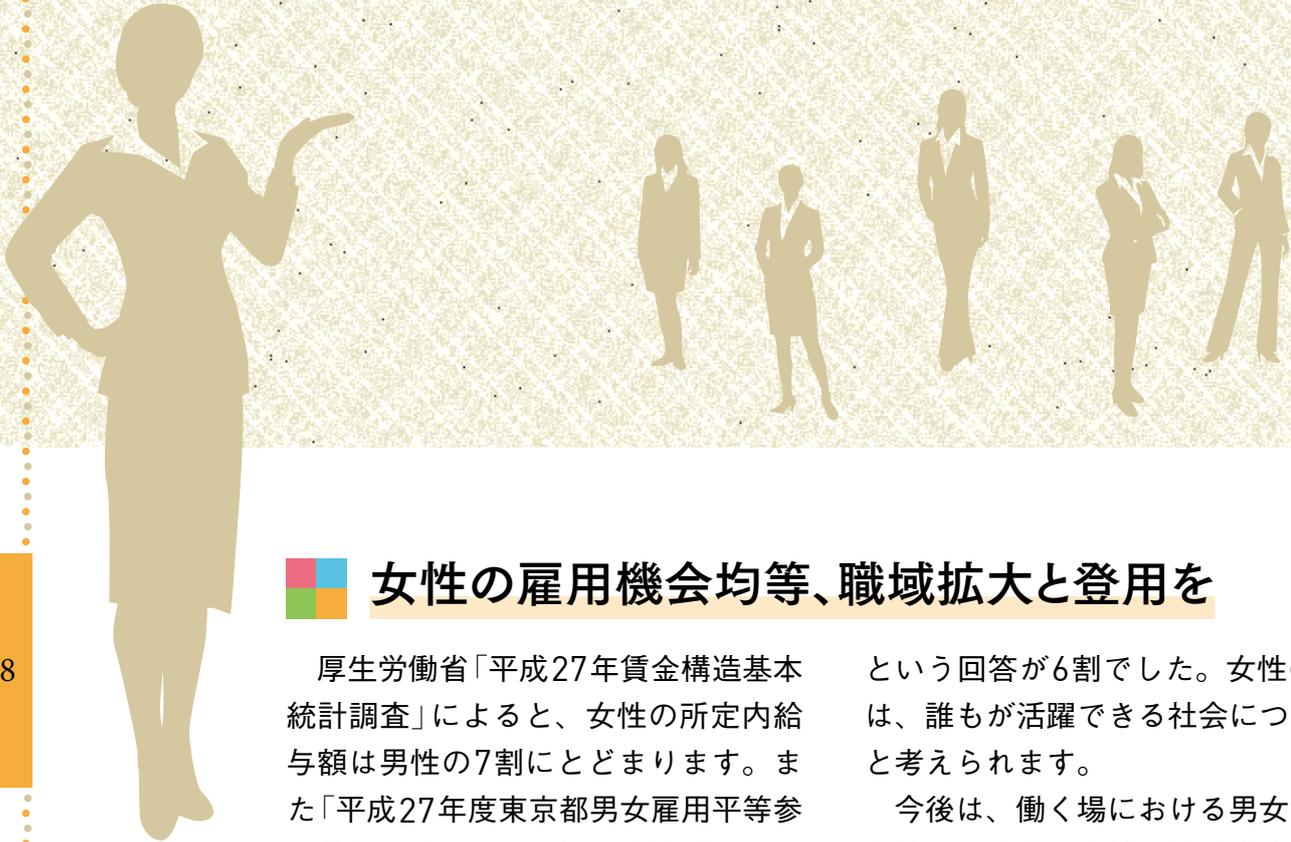


# 働く場でもっと女性の力を活かすために



## 女性の雇用機会均等、職域拡大と登用を

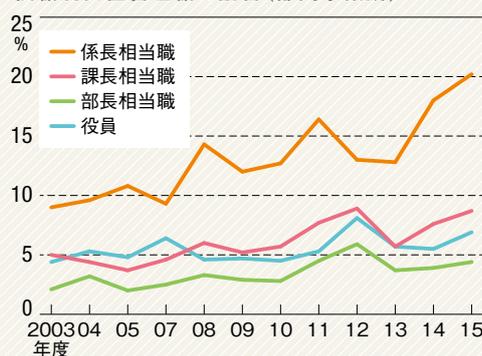
厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」によると、女性の所定内給与額は男性の7割にとどまります。また「平成27年度東京都男女雇用平等参画状況調査」では、都内事業所における女性の管理職は係長相当職でも2割であり（課長相当職は1割未満）、働く場はまだまだ男性優位の状況といえます。

東京都「男女平等参画に関する世論調査」では、女性リーダーが増えることの影響を尋ねたところ、「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6割でした。女性の活躍は、誰もが活躍できる社会につながると考えられます。

今後は、働く場における男女の均等な待遇の確保や女性の管理職登用の促進など、男女平等参画をより進めていく必要があります。

役職別女性管理職の割合（都内事業所）



左  
資料：東京都生活文化局「東京の男女平等参画データ2016」

右  
資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

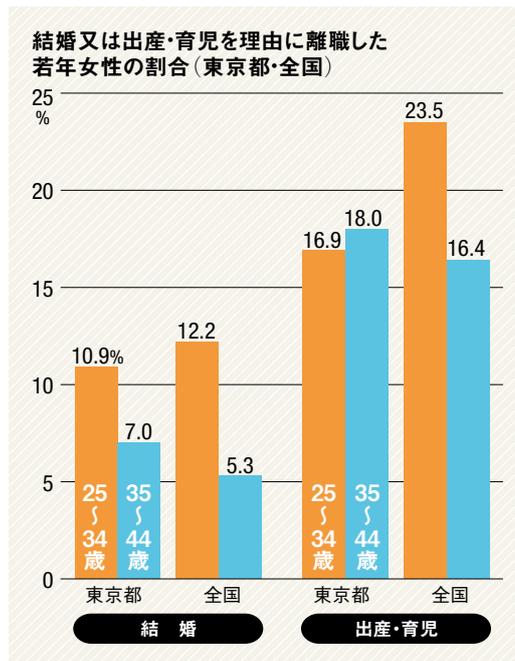
各分野で女性リーダーが増えることへの影響



## 就業の継続やキャリア形成を支援する

女性の社会参画が進む現在でもなお、女性の年齢階級別労働力率は30歳代後半～40歳代前半が低く、いわゆる「M字カーブ」を描いています(13ページのグラフ参照)。総務省「平成24年就業構造基本調査」によると、35～44歳で仕事を辞めた女性のうち、結婚や出産・育児を理由とする人の割合は、東京都で約25%（全国で約22%）となっています。近年の女性活躍推進の取組などにより、改善は見られますが、東京はM字の谷が深く、結婚、出産、育児等で仕事を辞める女性が少なくありません。

女性は、再就職の際に非正規雇用(パートタイマーや契約社員など)となることが多く、女性雇用者全体に占める非正規の割合は半数を超えています。非正規雇用者は正社員と比べ、企業による人材育成の機会が限られ、スキルアップしにくい場合があります。



東京都には企業が集積しており、豊富な雇用機会を活用して、女性自らの意思で多様なチャレンジができるよう、キャリア形成や就業継続を支援する必要があります。

### column

## 女性活躍推進に向けた民間団体の取組

東京都は、男女平等参画を推進するため、都民・事業者と都が連携、協力して取り組む場として、「東京都男女平等参画を進める会」を設置しています。その構成団体の一つ、「東京都商工会議所連合会」の取組を紹介します。

同連合会は、中小企業の女性活躍推進に向けた社内整備をサポートしています。中小企業にとって、そうした社内体制の整備は、男性にとっても働きやすい職場環境となり、企業業績・企業価値の向上につながります。

2016(平成28)年3月発行の「女性活躍推進ハンドブック」では、働く女性のキャリア・ステージやライフ・イベントに対応した取組をわかりやすく解説しています。その他の各団体においても、働く人が



◀東京商工会議所が作成した「中小企業のための女性活躍推進ハンドブック」

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、また、柔軟に働き方を選択できる環境の整備を進めていくため、会議やシンポジウムの開催等を通じた先進的事例の共有や、研修などが行われています。

## 女性の起業を応援する

近年はインターネット環境が普及したこともあり、女性がこれまで育児や介護を通して培ってきたノウハウを活かし、企業やNPOを起こす例があります。企業等の経営は、仕事の量や場所・時間などを自分で決めることができるため、出産や育児を終え仕事に復帰するに当たり、そのような選択をする女性もいます。自由に仕事ができるという観点から、生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)につながることも期待されます。

総務省「平成24年就業構造基本調査」によると、東京都には、自営業主または会社などの役員である女性が約30万人おり、うち13万人が自ら起業した女性です。また東京都は全国に比べ、特に40代以降において女性起業家の割合が高くなっています(右ページのグラフ参照)。

起業したいと思う女性からは、起業や経営に関する情報提供や、仲間づくりの場を求める声が上がっています。東京都はこうした声に応え、平成29年に開設した「TOKYO創業ステーション」(千代田区丸の内)で、「女性起業ゼミ」を行っています。同ゼミは少人数制で行われ、参加者は仲間と切磋琢磨しながらビジネスプランをつくりあげていきます。施設内には託児室も併設しています。



た「TOKYO創業ステーション」(千代田区丸の内)で、「女性起業ゼミ」を行っています。同ゼミは少人数制で行われ、参加者は仲間と切磋琢磨しながらビジネスプランをつくりあげていきます。施設内には託児室も併設しています。

📍 TOKYO創業ステーションの利用風景

### 誰でも参加できる 「働く女性の支援事業」

東京都は、東京ウィメンズプラザ(渋谷区神宮前)において、起業に関心がある女性向けの講座&交流会を開催しています。具体的なアイデアがなくても、起業について知識がな

くても参加できます。女性起業家をゲストに迎え、リアルなエピソードを聞くことで、参加者は自分に何ができるかを具体的に思い描くことができます。



📍 「働く女性の支援事業」の様子

## 創業間もない起業家に 資金やオフィス提供も

東京都は、女性が自らの意思に基づき、起業へのチャレンジをできるよう、創業時に必要な資金融資などの支援も行っていきます。

さらに、これから創業する、または創業して間もない起業家を育成するため、オフィスや技術提供などの創業環境の整備を行います。

### 女性ベンチャーへの支援

#### 課題

- 起業家に占める女性割合は低下
- 家庭との両立や、社会経験の面で課題
- 女性が起業を志すとき「性別に関係なく働ける」という理由が多い

#### 2017(平成29)年度の主な取組

女性ベンチャー  
成長促進事業

「TOKYO創業  
ステーション」の  
運営

女性の起業をきめ細かく支援、  
2020(平成32)年度には  
年間500人の女性の起業を目指す

### 年齢別で見た女性有業者総数に占める 起業家の割合(東京都・全国)



資料: 総務省「平成24年就業構造基本調査」

## column

### 起業した女性が経験を語る

実際に起業した女性たちは、どんな経験をしているのでしょうか。

八王子市に住む川崎さんは、4人の子供のお母さんです。パートに出たものの、子供が病気になるたび休まねばならないなど、思うように働けず、起業を志しました。地域の創業支援機関に通って準備を進めつつ、ライフオーガナイザーという民間資格を取得。起業後は順調に売上げを伸ばしていくことができました。当初、家で仕事をしているとパートナーが不機嫌になり口喧嘩になることもありましたが、時間が経つにつれ理解を得られ、いまではパートナーが夕飯をつくってくれることもあるそうです。川崎さんは、パートナーとのコミュニケーションを心がけ、感謝の気持ちを伝えたことがよかったものと振り返ります(「東京都女性活躍

推進白書」(2016年2月)より)。

越後屋美和さん(2016年度東京都女性活躍推進大賞優秀賞受賞)は練馬産の野菜に魅せられ、地元のブドウ農家の方と知り合ったことからワイナリーを立ち上げました。店舗兼醸造所を、誰もが参加・見学できて楽しめる場所にしました。ホームページ等を通じ、都内農産物などの情報も発信しています。



↑左が川崎さん、右が越後屋さん

## 若い世代へのキャリア教育を推進する

### 結婚・出産等を踏まえた 長期的な視点を

東京都における女性の大学進学率は、一貫して男性を上回っており(下のグラフ参照)、また都内の大学を卒業した女性の就職率は約8割(男性は約7割)となっています(文部科学省「学校基本調査」)。

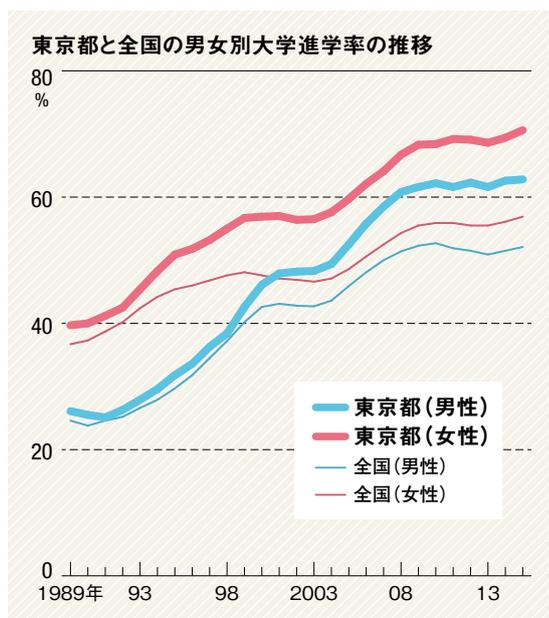
一方で、国立社会保障・人口問題研究所の「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」によると、結婚を機に仕事を辞めた女性は全体の約2割、第一子出産を機に仕事を辞めた女性は約5割と

なっており、女性はライフイベントを節目に、仕事を続けるかどうかの選択を迫られる傾向が続いています。

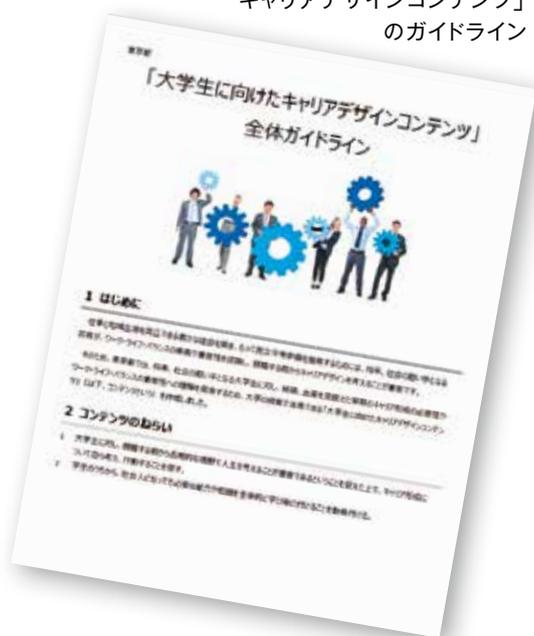
そのような中、女性がそれぞれの個性や能力を最大限に発揮していけるようにするためには、就業前の段階から、将来への長期的視点に立ったキャリアデザインを行っていくことが必要です。

東京都では、都内大学等へのキャリア教育普及活動を進め、若者に対し、生涯を通じたキャリアデザイン意識を高めることについて働きかけています。

東京都が作成した教材「大学生に向けたキャリアデザインコンテンツ」のガイドライン



資料:文部科学省「学校基本調査」



## 育児や介護で離職した人の再就職を支援する

近年、仕事をもつ女性の率は上昇し続けていますが、今もって女性は結婚や出産を機に仕事を辞めてしまう傾向にあります。

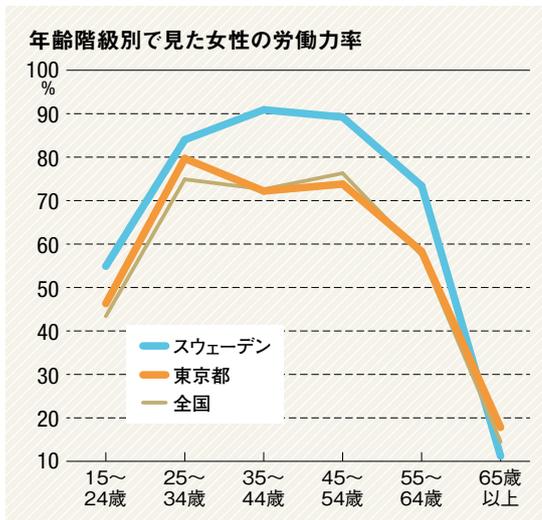
女性の年齢階級別労働力率は、いわゆる「M字カーブ」を描いており(右ページ上のグラフ参照)、M字の底にあたる35～44歳の労働力率は、ここ10年間で大きく改善していますが、働きた

いと考えていながら、様々な理由から働くことができない女性も、まだにいます。

「平成27年度東京都男女雇用平等参画状況調査」によると、育児・介護の両立支援として再雇用制度がある事業所は約26%でしたが、このうち女性の利用者がいない事業所は約66%に上ります。育児や介護等でいったん家庭に

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などが影響し、実際に希望する仕事に就くのが困難な状況にあることがうかがえます。

さまざまな事情により一度離職した人が、意欲と能力を活かして仕事のため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。

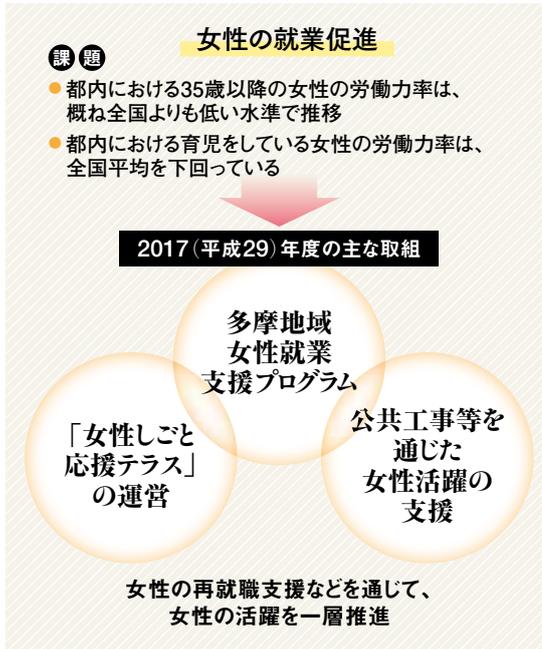


資料：東京都総務局「平成26年東京の労働力」、総務省「平成26年労働力調査」、労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2015」

再就職実現から復帰後まで、総合的にサポート

東京都は、育児や介護等で仕事を辞めた人の再就職をサポートするため、対象者が利用しやすいように配慮しながら講習等を実施し、就業の実現まで一貫したきめ細かい総合的な支援を行います。

さらに再就職後も、育児・介護等と仕事を両立しながら働けるように、在宅勤務制度などの普及を進め、働き方の見直しを推進していきます。



**column**

## 「女性しごと応援テラス」で相談を

「東京しごとセンター」(千代田区飯田橋)の1階にある「女性しごと応援テラス」では、出産・介護等の理由で退職し、再就職を希望する方や、育児・介護など家庭と両立しながら就職を希望する方の支援を行っています。

「ブランクがあるけれど大丈夫かな?」と心配で、なかなか一歩を踏み出せない方も気軽に相談を。少人数で行うミニセミナーなどを、随時実施しています。託児サービス(事前予約制)もあるので、小さいお子さん連れでも安心です。

東京都はこのほか、身近な地域での就職が実現するよう、多摩地域で「マザーズハローワーク立川」と連携した就業支援も実施しています。



↑「女性しごと応援テラス」の様子。キッズスペースも併設