

領域Ⅱ

女性も男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、女性も男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、女性は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Ⅱ 女性も男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

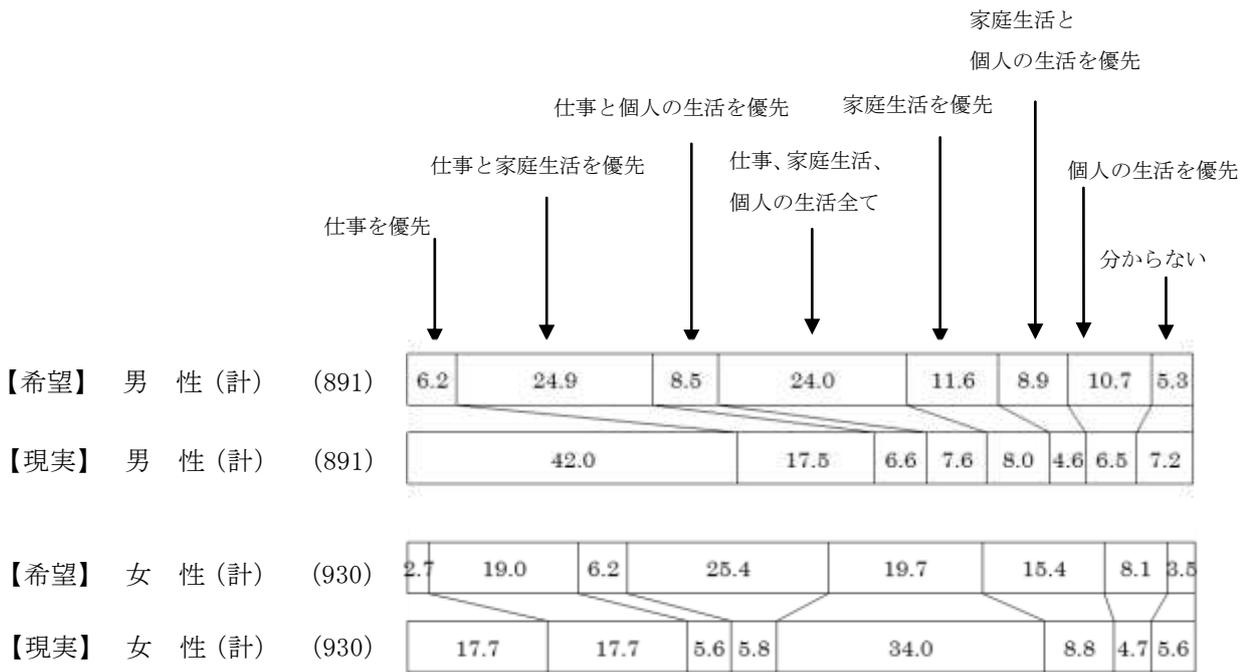
■ 現状・課題

- 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。
- 長時間労働は、疲労や心身の不調をもたらし、脳・心臓疾患等、健康面での影響を及ぼすと言われているほか、メンタルヘルス面での不調の原因にもなることがあります。働く人の健康を支える上でも、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。

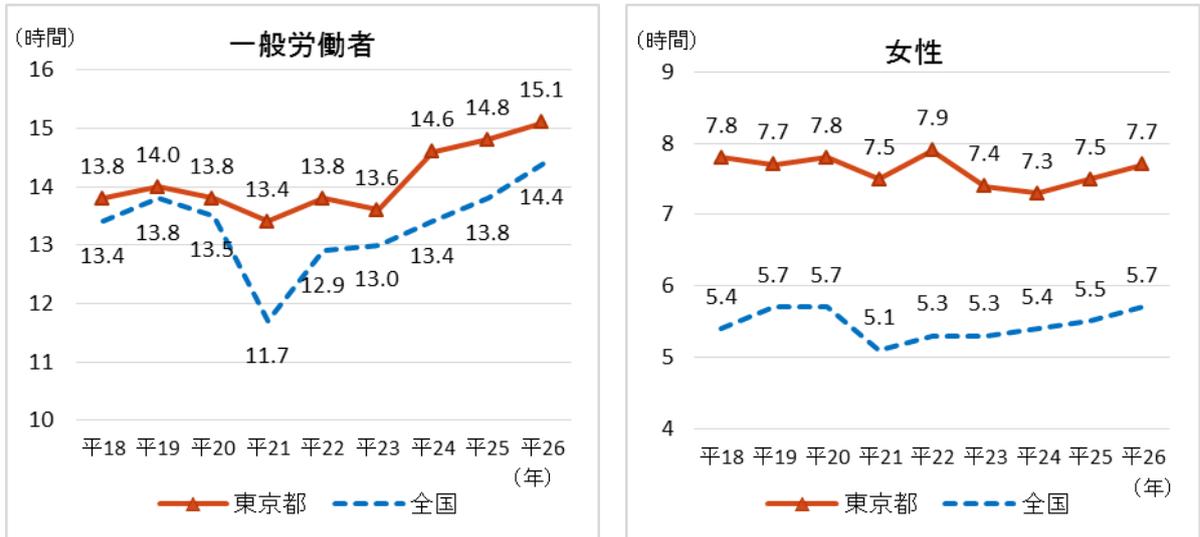
- 仕事と生活の調和実現のためには、時間外勤務の抑制や年次有給休暇の取得促進といった取組を進めることが必要です。また、意識のあるトップの指揮のもとで管理職の理解を高め、男女とも長時間労働を当たり前とせず、時間制約があることを前提とした業務体制づくりなどの取組を総合的に進める必要があります。
- また、正社員の画一的・硬直的な働き方を見直し、短時間正社員制度や在宅勤務などの多様な就業形態の普及を進めるなど、仕事と生活の調和の実現に向け、雇用環境を整備する必要があり、企業による取組を促進していくことが重要です。特に規模の小さな企業では、仕事と生活の調和に向けた取組を進めることが難しい状況もあり、支援が必要です。
- 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な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」



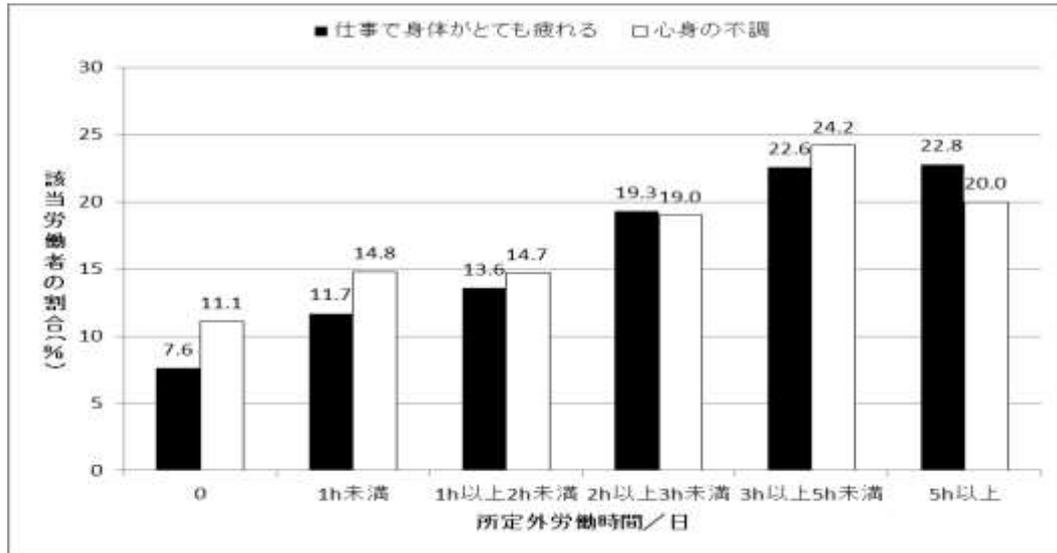
資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

1人あたり平均月間所定外労働時間の推移（東京都・全国）



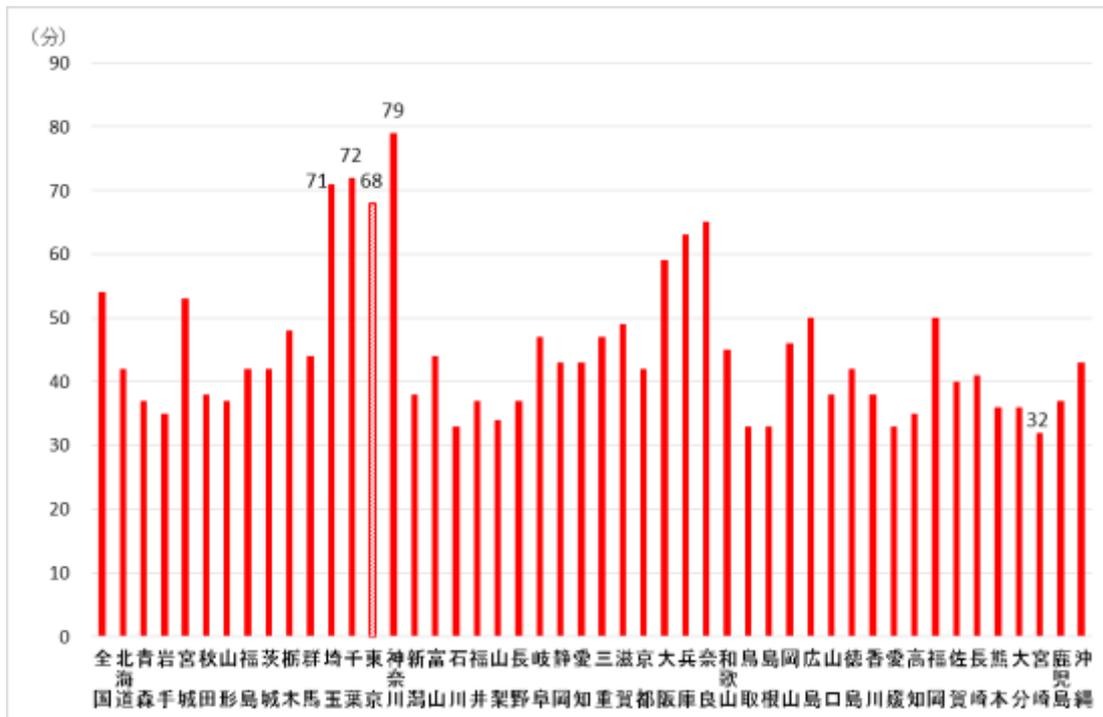
資料：厚生労働省「毎月勤労統計調査」
東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き－毎月勤労統計調査地方調査結果－」

所定外労働と身体の疲労及び心身の不調について



資料：厚生労働省「平成14年労働者健康状況調査」より作成

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）

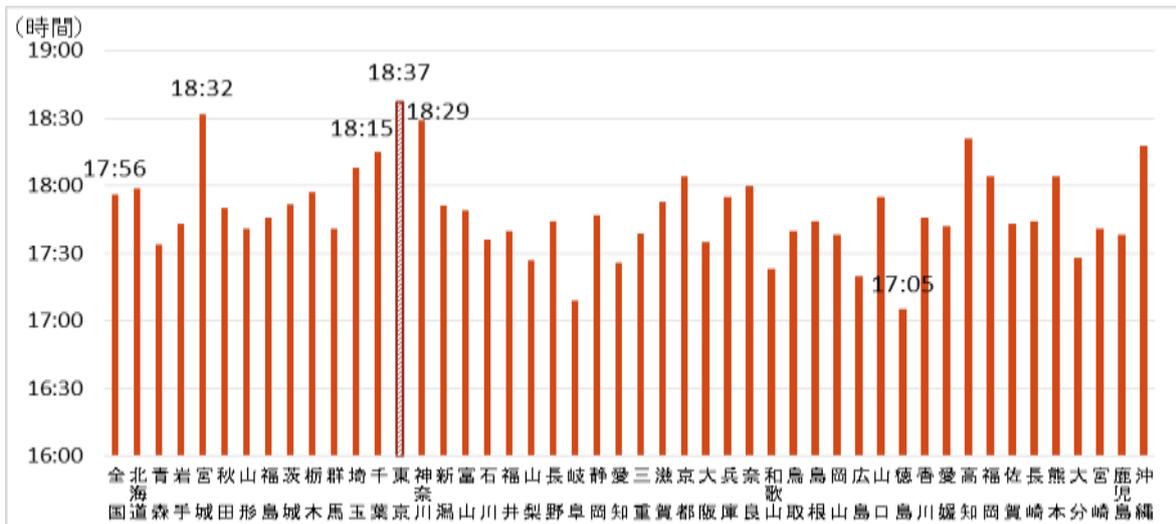
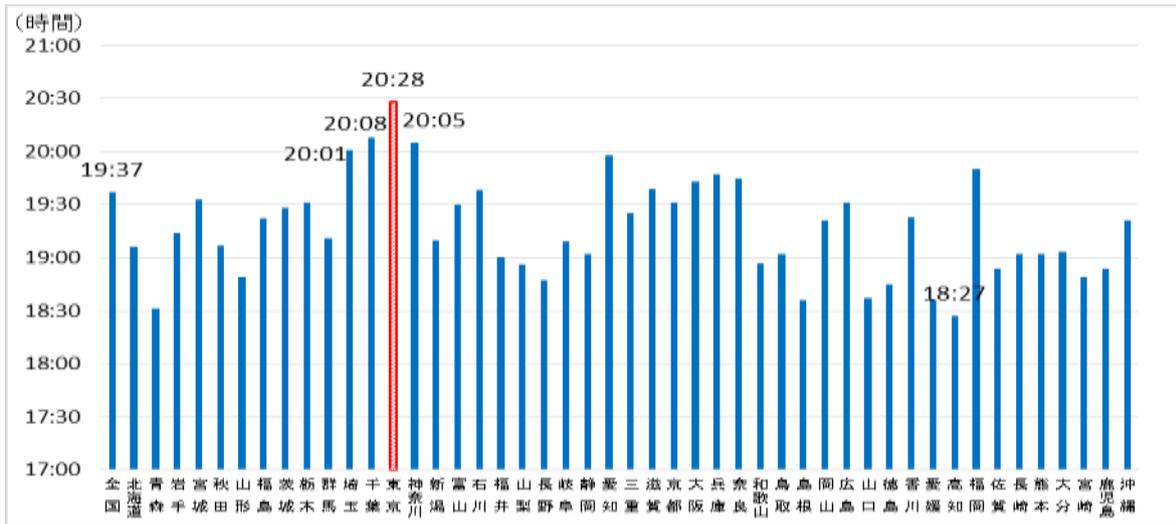


注1：このグラフにおける「有業者」とは、ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている人等で男女や未婚・既婚を含む総数を示す。

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。

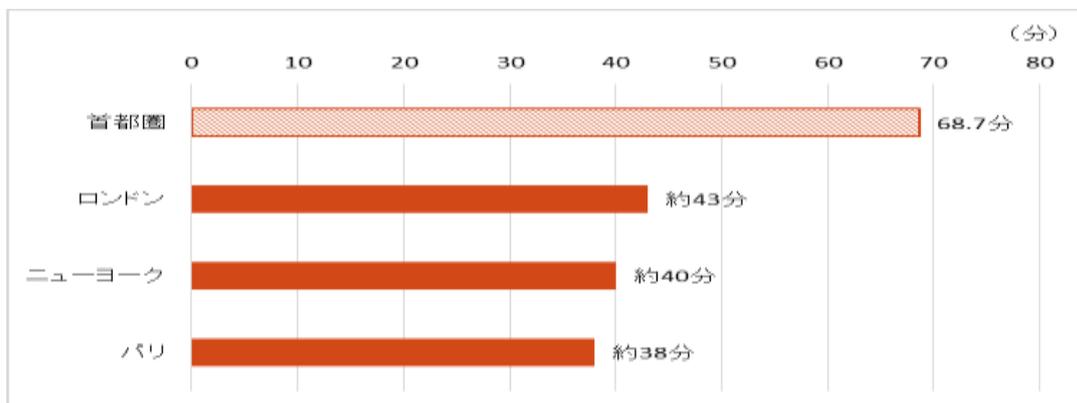
資料：総務省「平成23年社会生活基本調査」より作成

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。
- 多様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。
- 多様で柔軟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。
- 長時間労働の削減を含め、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>

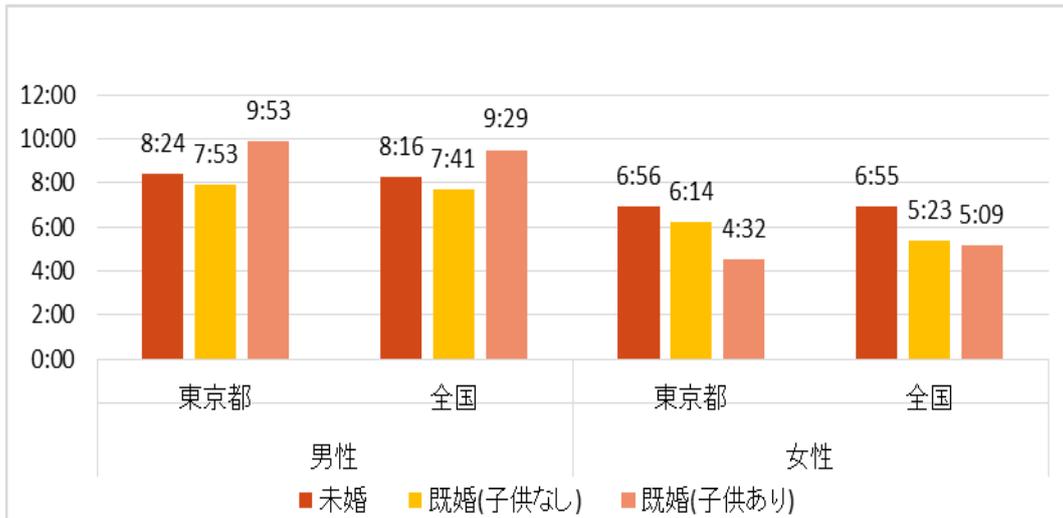
- 都民すべてが仕事と生活の調和の意義を理解し、社会全体で仕事と生活の調和の実現を図っていく必要があります。
- 事業者は、経営戦略の視点からも、過度な長時間労働の改善を含め、「働き方の見直し」を進めるとともに、柔軟で多様な働き方ができるような勤務形態を導入するなど、仕事と生活の調和の実現に積極的に取り組んでいく必要があります。

②男性の家事・育児への参画

■ 現状・課題

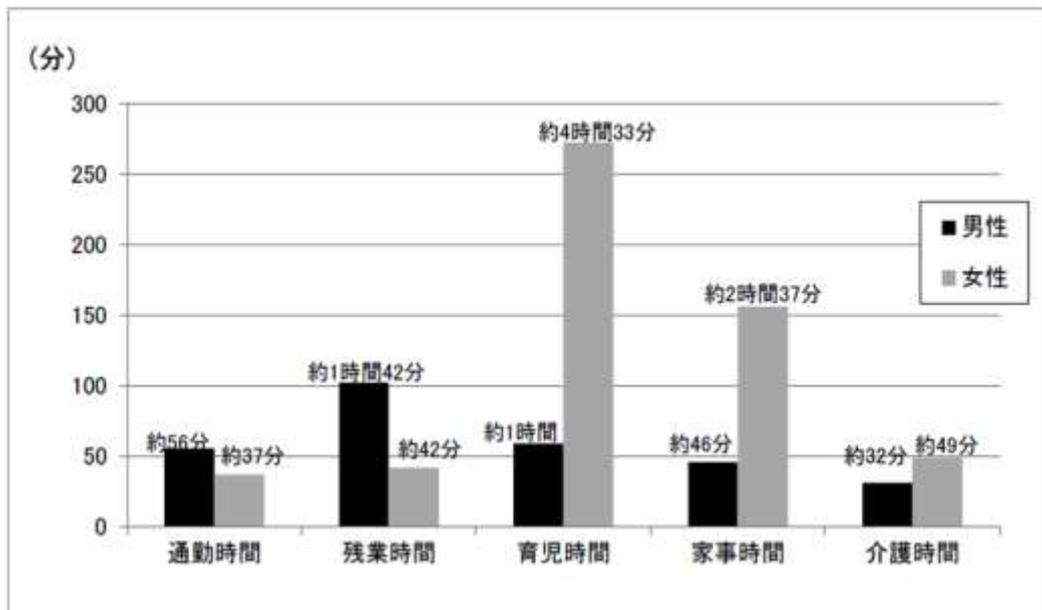
- 東京都が平成26年に実施した「女性の活躍推進に関する都民の意識調査」によると、男性の家事時間で最も多かったのが「30分未満」との回答で、半数以上の割合でした。次に多かったのが「30分以上～1時間未満」で約26%に上っており、この2つを合わせると、男性では、家事に費やす時間が1時間未満の割合が80%近くに上っていることが分かります。一方、女性の家事時間として最も多かったのが「2.5時間以上～3時間未満」で、約24%でした。
- 男性の子育てへの関わりにも課題があります。総務省の「平成23年社会生活基本調査」における未婚・既婚（子供なし）・既婚（子供あり）といったライフステージ別に有業者の平日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、国際的な比較でも、成人男性の仕事時間（通勤時間含む）と家事時間について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が分かっています。
- 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ます。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、父親と母親が共に家事・育児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。家事代行サービスなどの外部労働力を活用することも、父親・母親双方にとって、家事・育児の負担軽減を図る上で有効です。
- なお、国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」によると、男性の家事・育児時間が長いほど、妻の就業継続割合が高く、また、第2子以降の出生割合も高い傾向にあります。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も、男性の家事・育児への参画を促進することが重要です。

ライフステージ別に見る有業者の平日の平均仕事時間（平成 23 年：東京都・全国）



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」

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「平成 26 年女性の活躍推進に関する都民の意識調査」

■ 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るとともに、父親と母親が共に家事・育児を担っていけるよう、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・介護等の両立や長時間労働の削減等の「働き方の見直し」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、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15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第一子の出産前後に就業を継続する割合は5割程度にとどまっており、未だ、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、平成27年から増加しました。保育サービスの整備をさらに加速し、待機児童の解消を目指していく必要があります。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。
- なお、国立社会保障・人口問題研究所「第3回全国家庭動向調査」によると、男性の家事・育児時間が長いほど、妻の就業継続割合が高く、また、第2子以降の出生割合も高い傾向にあります。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も、男性の家事・育児への参画を促進することが重要です。
- 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）



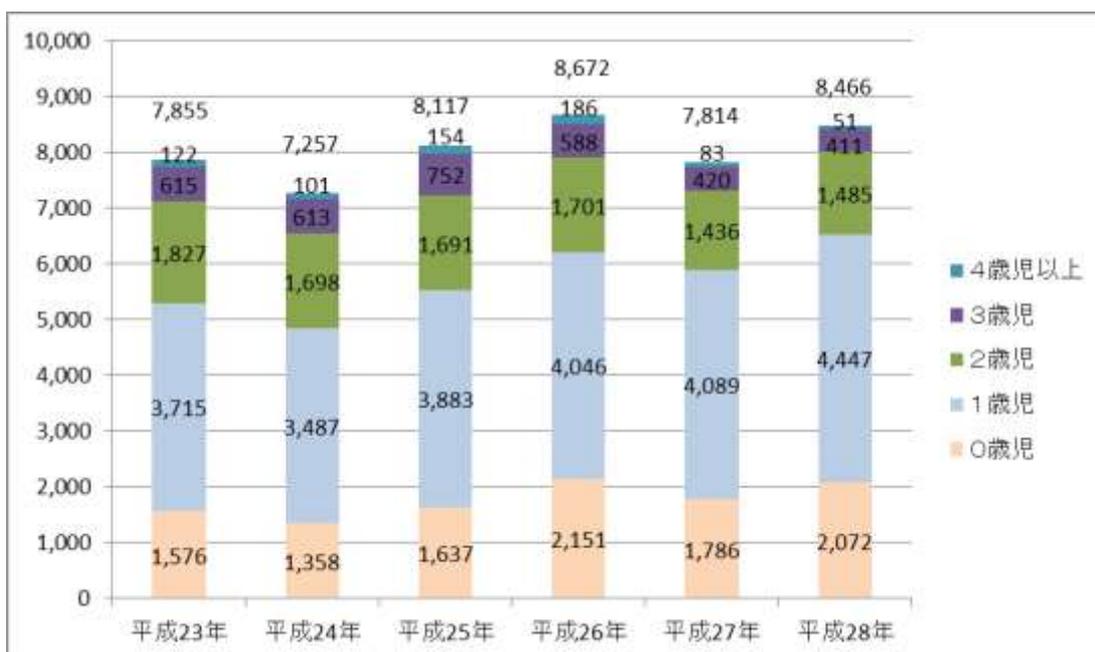
注1：保育サービス利用率は、保育サービス利用児童数を就学前児童人口で除したものの。

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」

■ **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になる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。
- 家事・育児に参画したいという男性の意欲を行動につなげるため、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。

<都民・事業者に求められる行動>

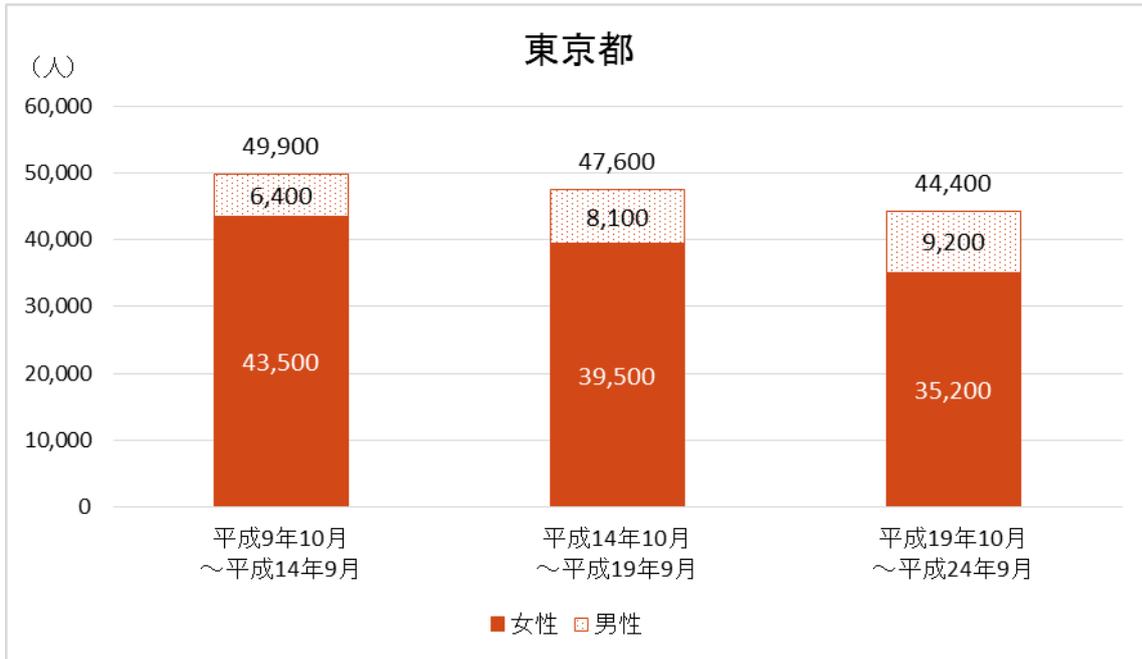
- 子育てをする親を支援するために、子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくりなど、「働き方の見直し」を含め、男女ともに仕事と子育てとの両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
- 地域の様々な人々が子供を見守り、子育てをしている親を支援するネットワークづくりを進める必要があります。

④介護に対する支援

■ 現状・課題

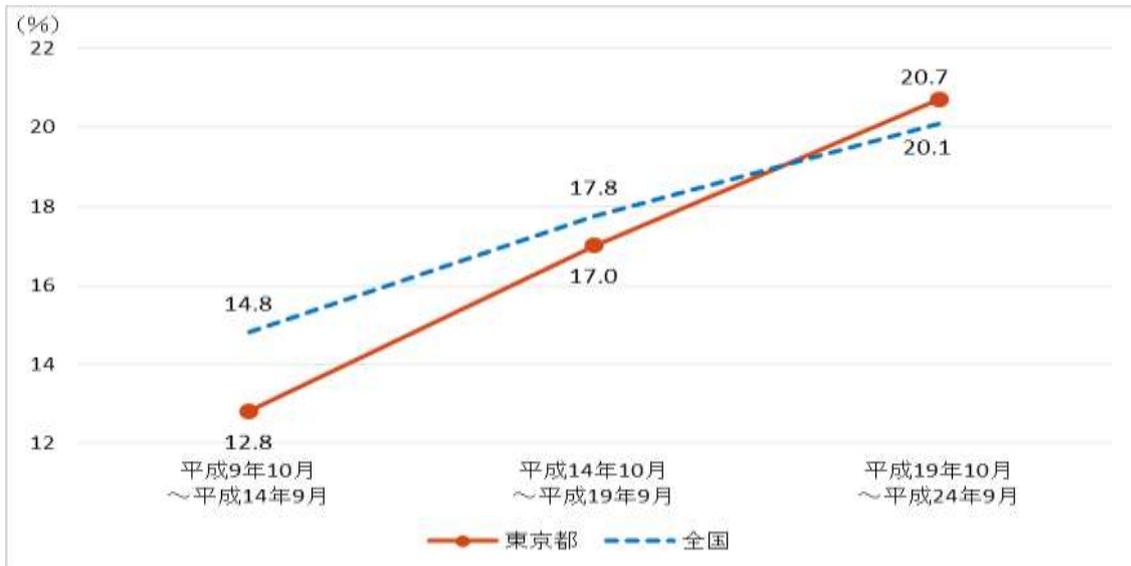
- 都の推計では、高齢者人口は、平成 22 年の約 264 万人から平成 37 年には約 327 万人になると見込まれており、要介護高齢者やひとり暮らし高齢者、高齢者のみ世帯等、支援が必要な高齢者の増加が予測されています。
- 平成 27 年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、従業員の介護を支える事業所の仕組みとして、都内のほぼ 8 割弱の事業所では介護のための「短時間勤務制度」や「半日や時間単位の有給休暇」を導入しています。しかし、総務省の「就業構造基本調査」によると、このような制度が整備されていても、介護と仕事との両立が難しく、介護のために仕事をやめざるを得ない人もいます。その 8 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。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。
- 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り、介護に対する一層の取組が求められてきます。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サービス基盤の整備を図り、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む必要があります。
- 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、介護サービス基盤の整備に取り組む必要があります。
- 男女ともに、遠距離介護も含め、仕事と介護の両立が可能になる対策を進める必要があります。
- 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>

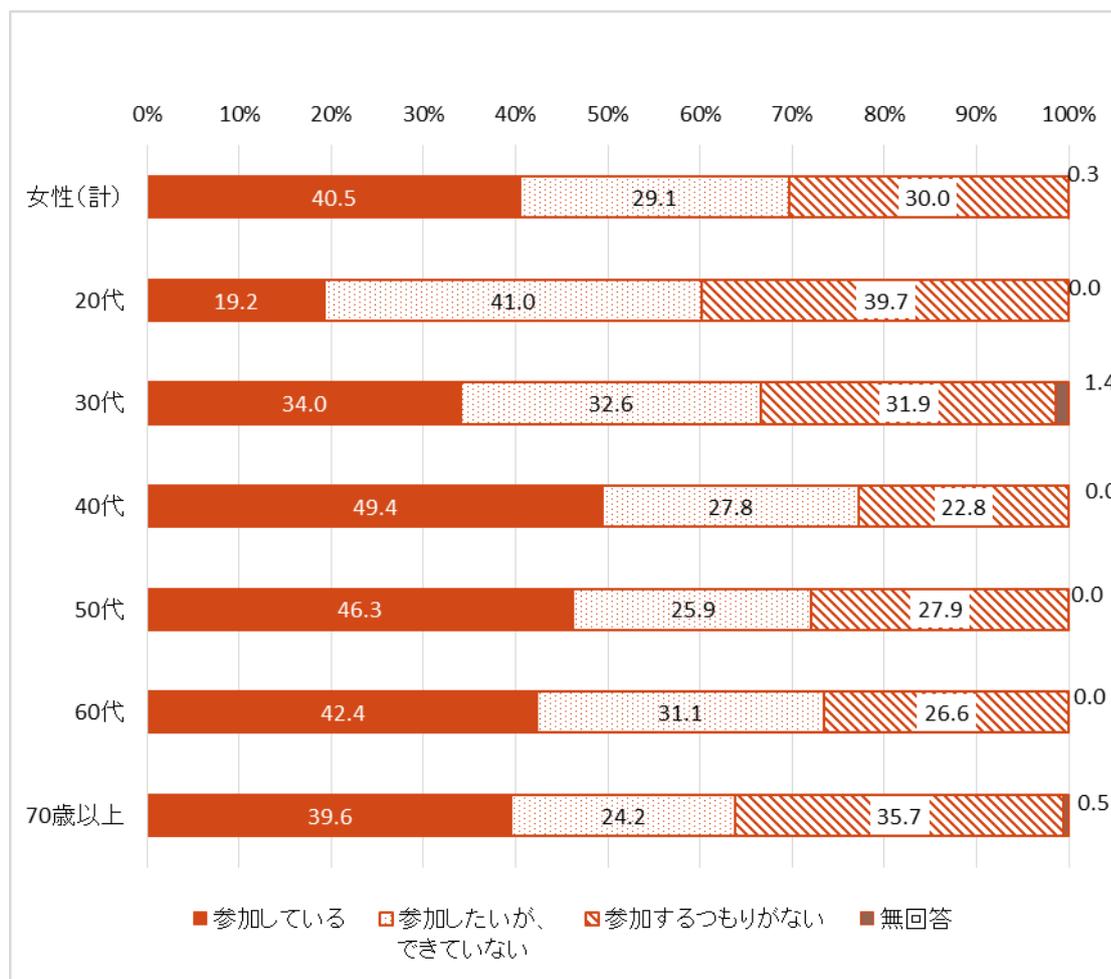
- 介護の状況を相談しやすい職場づくり、介護休業を取得しやすい環境づくり、育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度等の導入など、「働き方の見直し」を含め、介護する人を支援し、男女ともに仕事と介護の両立が可能な雇用環境を整備する必要があります。
- 地域の様々な人々が介護される人を見守り、介護している人を支援するネットワークづくりを進める必要があります。

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、女性をはじめ、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「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、男女とも社会活動・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男女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

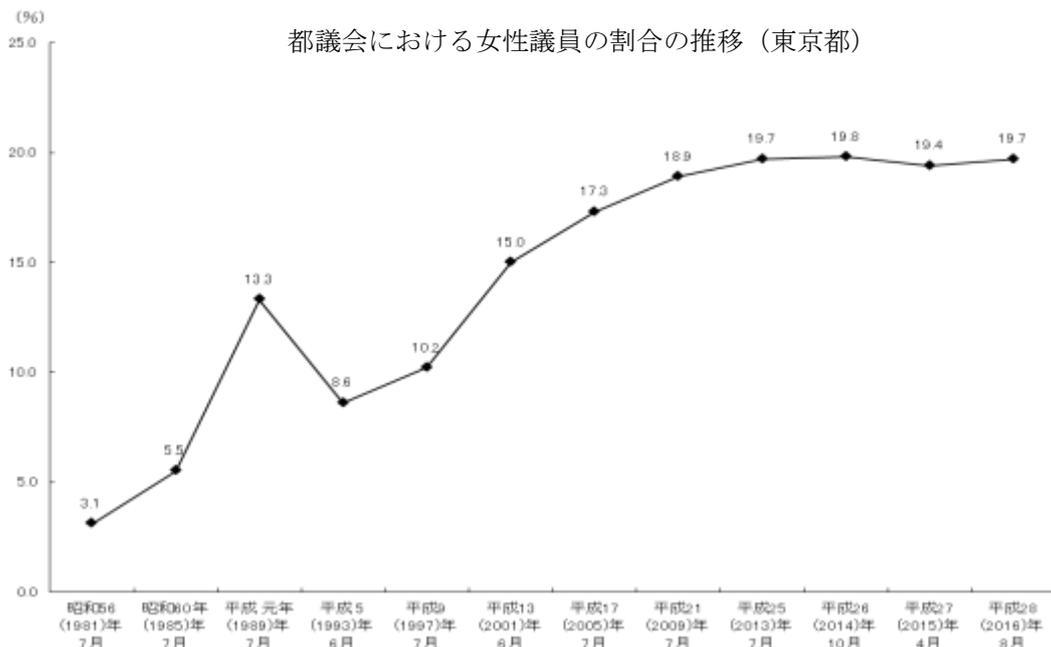
①政治・行政分野への参画促進

■ 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 28 年 8 月現在で 19.7%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 28 年 4 月現在 16.0%（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 28 年 4 月 1 日時点で 19.3%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 28 年 4 月現在で 27.6%と、平成 23 年 4 月時点の 21.1%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。
- 東京都教育委員会においても、女性活躍推進法に基づく特定事業主行動計画として「東京都職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン」を策定しており、教育分野で働く職員についても、女性の活躍やワーク・ライフ・バランスの実現に向けた取組が進

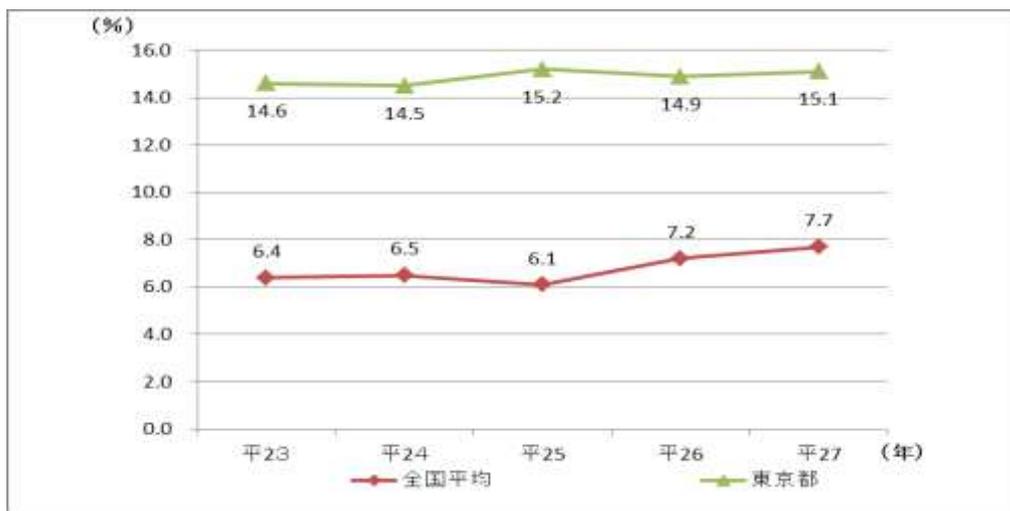
められています。

- 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。



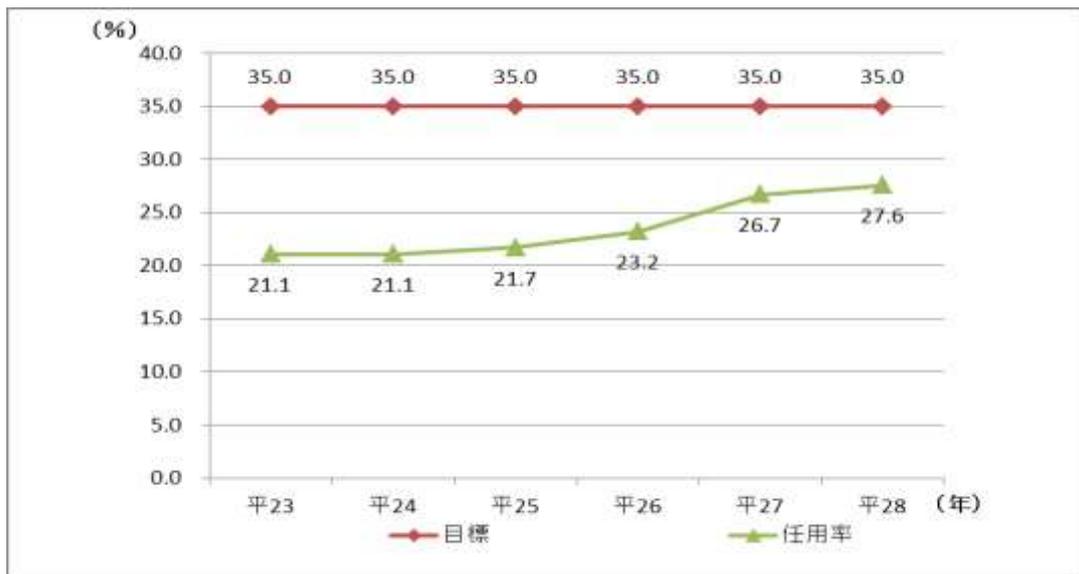
資料：東京都生活文化局「東京の男女平等参画データ 2016」

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」より作成

都の審議会等への女性委員任用率の推移



(東京都生活文化局作成)

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			668	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%

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

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

資料：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。
- 働き方改革を推進し、職員の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現する必要があります。
- 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>

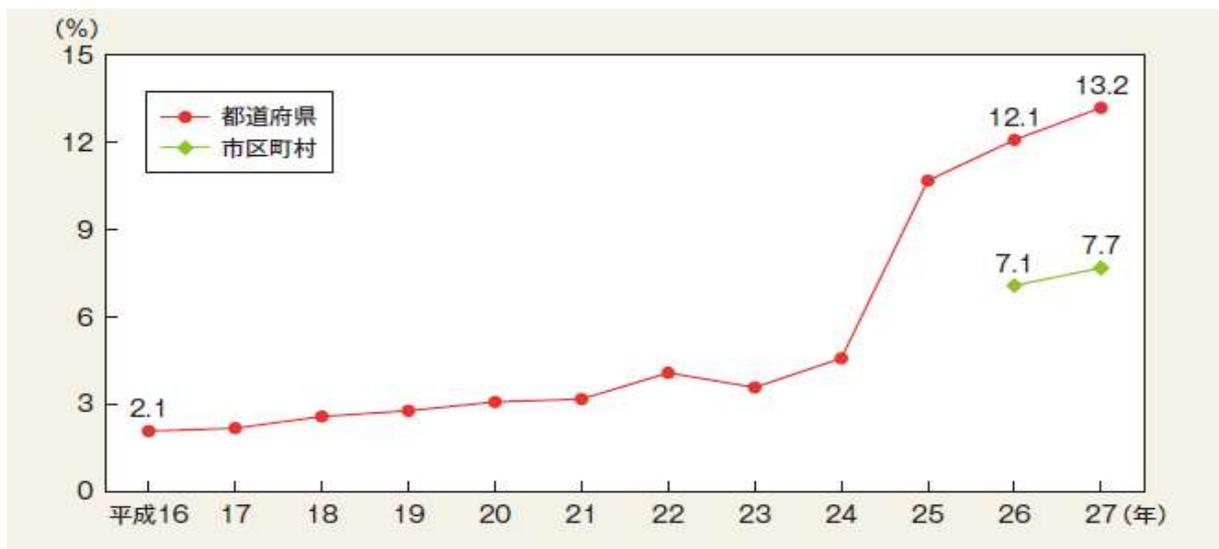
- 都からの依頼に応じて審議会等に女性委員を参画させるなど、機会を捉えて、都の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが必要です。

②防災・復興分野への参画促進

■ 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。
- 平成24年6月に災害対策基本法が改正され、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りました。各都道府県では、この規定を活用して女性委員の任命を行い、平成25年には、全国で女性委員のいない防災会議数が、初めてゼロとなりました。
- 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、外部の機関に対しても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。東京都においても、平成25年に東京都防災会議条例を改正し、「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」については全員女性を任命するなどし、平成28年10月16日現在、女性委員の割合は全体の約3%となっています。また、東京都震災復興検討会議においては、全体の約38%が女性委員となっています。
- しかし、過去の災害においては、防災・復興の分野において、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・復興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。

<都に求める取組>

- 防災の分野の政策・方針決定過程や事業実施において女性委員の登用を進めるなど、女性の参画を促進する必要があります。
- 男女平等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>

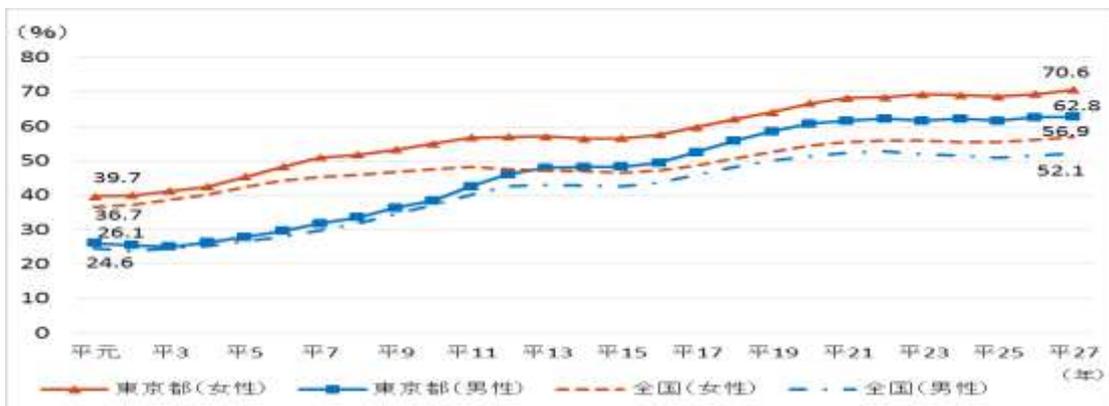
- 防災・復興分野における女性の参画を促進する必要があります。

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）（再掲）



資料：文部科学省「学校基本調査」

■ **取組の方向性**

- 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。
- 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。
- 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。
- 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。

<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、人権尊重を基盤とした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。
- 女性も男性も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>

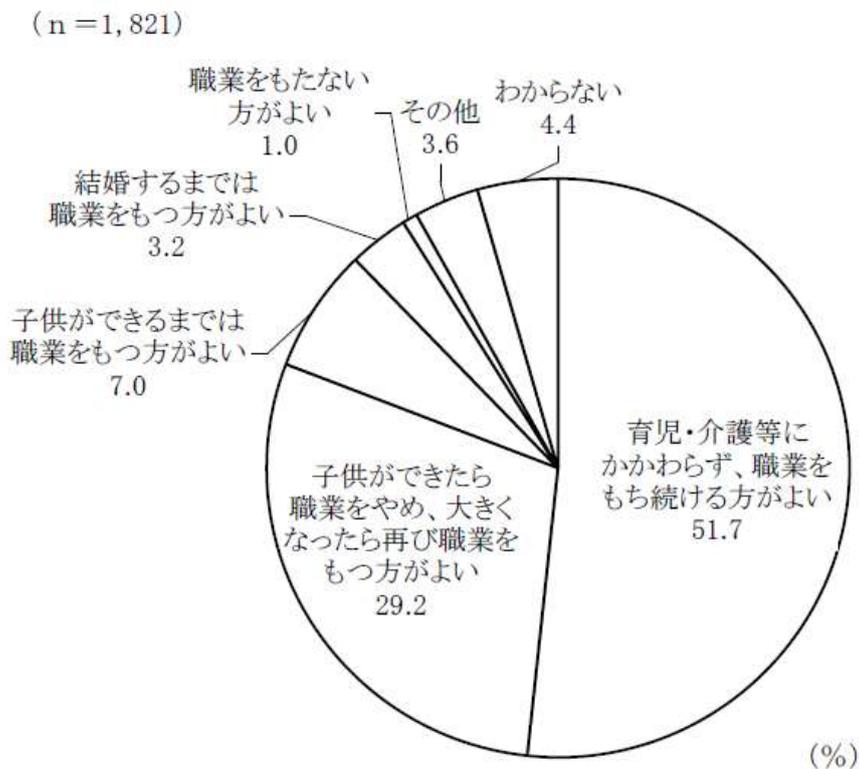
- 私立学校等においても、個性を伸ばす教育を実践し、人権尊重を基盤とした男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒・学生を育成することが望まれます。
- 地域活動等を通じて、男女平等参画の学習の機会を充実する必要があります。
- NPO・ボランティア活動等により、男女平等参画の促進を図る必要があります。

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ポイント増加しています。一方、「平等」と考える人は、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15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第一子の出産後も就業を継続している女性は5割程度にとどまっ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」



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など、改善を図る必要があります。
- 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。

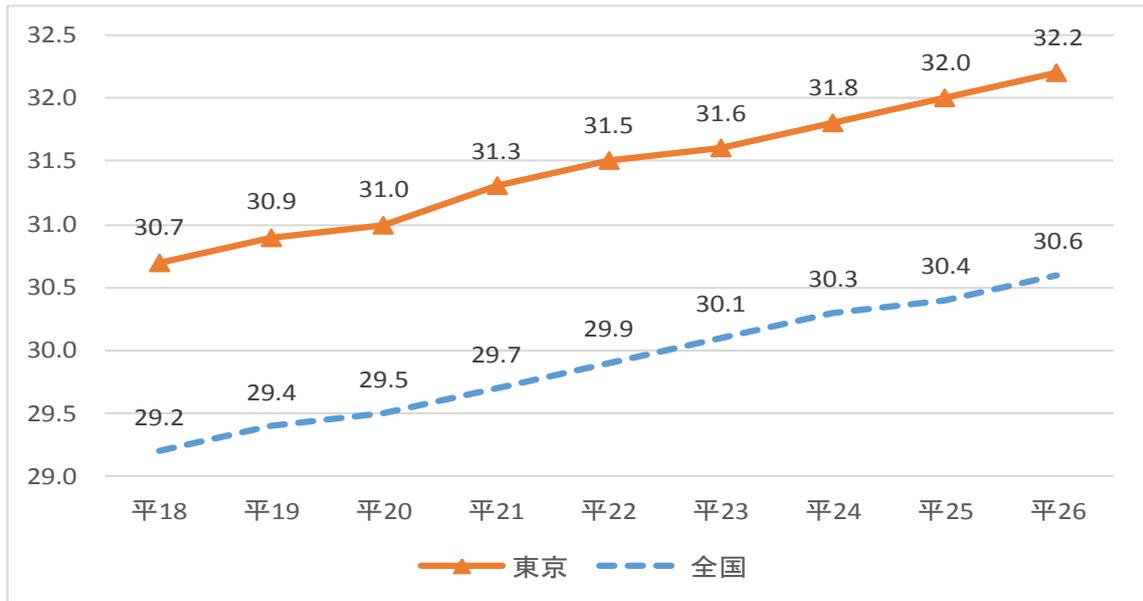
⑤ 生涯を通じた男女の健康支援

■ 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、相手に対する敬意と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健康上の異なる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として女性専門外来の設置などの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、その対策を推進する必要があります。
- 女性の健康を支える上で、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26年末の時点で、出生千人当たりの産婦人科・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・産科医師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、

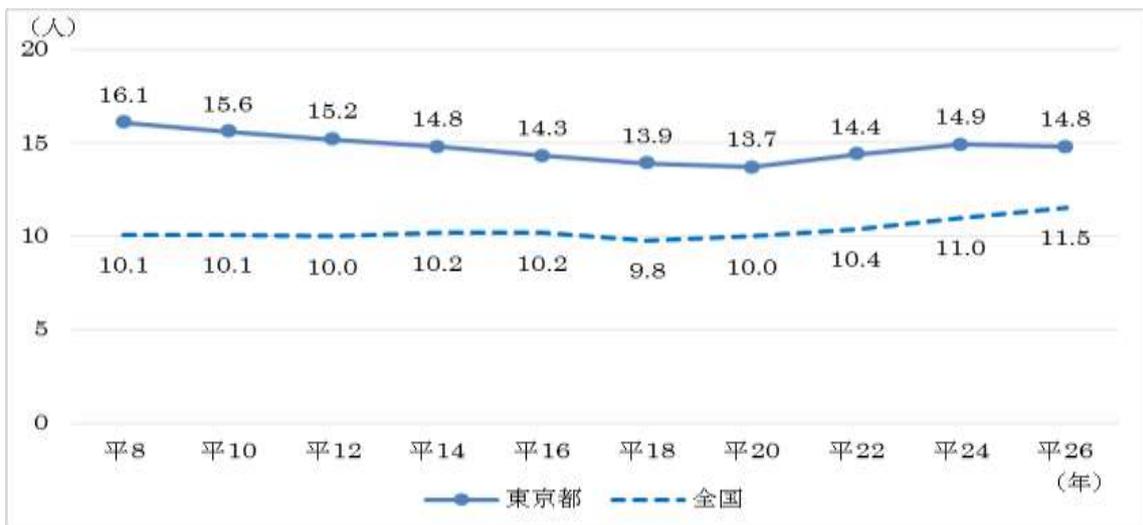
- 「相談する必要はないので、誰にも相談していない」人の割合が男性は29.7%、女性は14.4%となっており、男性の方が誰かに相談をすることが少ないことが伺えます。
- 東京都の自殺者数は、平成23年の2,919人をピークに減少傾向に転じ、平成26年には2,443人となっていますが、自殺者のうち、およそ3分の2が男性となっています。
 - 男女が互いの性差に応じた心身の健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を推進していくことが重要です。

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）



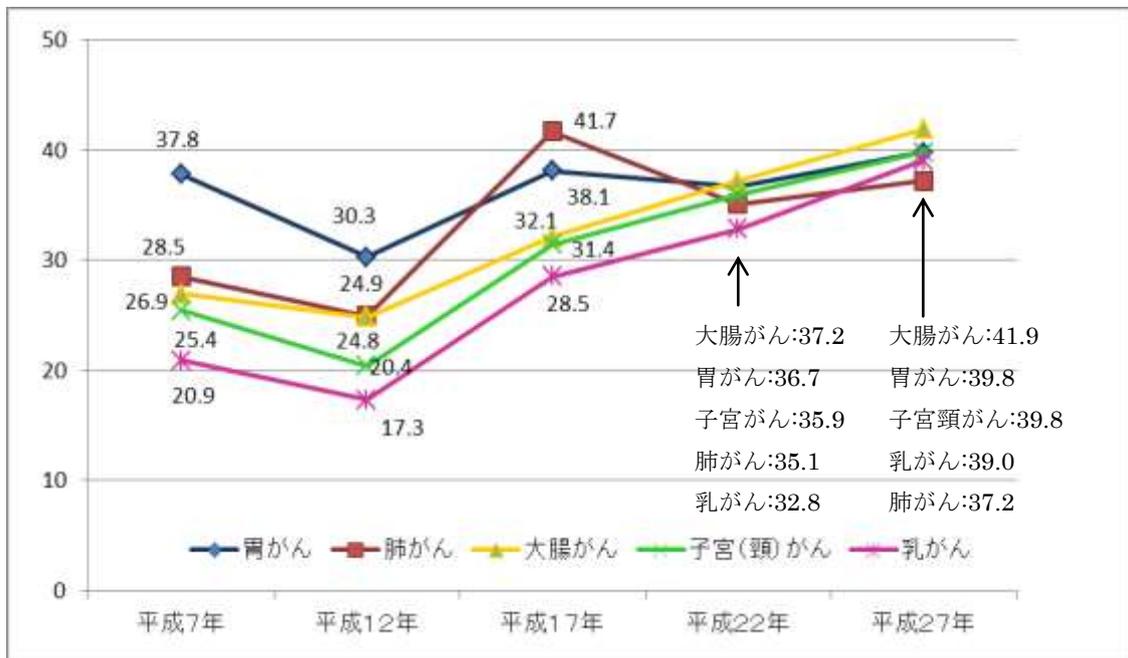
資料：厚生労働省「医師・歯科医師・薬剤師調査」、厚生労働省「人口動態統計」

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、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こころの健康づくりへの取組の必要があります。