東京都男女平等参画推進総合計画

Ⅰ 東京都女性活躍推進計画

令和４年３月

東京都

「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定に当たって

世界は大きな変化の只中にあり、予測不可能な事態も数多く生じています。この不確実な時代を生きるには、これまでのロールモデルに頼るのではなく、一人ひとりが個性や能力を最大限に伸ばし、自らの希望や意思に基づいて、人生を選択できる環境が必要です。

とりわけ、政治や経済、地域活動などあらゆる分野における意思決定に女性の参画が広がることは、社会に多様な視点を提供し、生産性を向上させ、女性も男性も誰にとっても住みやすい、「人」が輝く未来の東京を創り出します。

近年、女性の活躍推進に関する気運は高まり、先進的な取組で成果を出す企業等も増えてきました。一方で、例えば世界経済フォーラムが毎年発表しているジェンダーギャップ指数では、日本は下位に停滞しています。また、コロナ禍において、女性の雇用環境や、配偶者等からの暴力などの課題が顕在化しました。

東京２０２０オリンピック・パラリンピック競技大会を経て、東京は今、新しいステージに立っています。大会のレガシーをさらに磨き上げ、持続可能な都市として進化を続ける「サステナブル・リカバリー」を実現する。そのためには、社会全体の意識や働き方を変革するなど、女性活躍の取組をさらに加速させ、男女平等参画社会の実現をリードしていかなければなりません。

このたび東京都は、「東京都男女平等参画推進総合計画」を改定しました。「ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進」、「男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ」、「配偶者暴力対策」を三つの柱として、取り組むべき具体的な施策を盛り込んでいます。都民・事業者の皆様の協力を得ながら、スピード感と実行力を発揮し、施策を力強く進めます。

「女性活躍」という言葉が使われなくなっている。そのような、男女平等参画が当たり前になった都市を目指して、しっかりと取り組んでまいります。

令和４年３月

東京都知事　小池百合子

●○●ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）●○●
内閣府の「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。都では、「まずは人生、生活を大切にすべきである」とする考え方に基づき、「ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）」と呼び、本計画においてもそのように表記しています。

東京都男女平等参画推進総合計画

－Ⅰ　東京都女性活躍推進計画－

目　次

第１部　総合計画の基本方針

第１章　基本的考え方・・2
1　計画策定の趣旨・・・2
2　計画の性格・・4
（１）計画の位置づけ・・・4
（２）他の計画との整合・・4
3　計画改定に当たっての考え方・・・5
（１）男女平等参画社会をめぐる現状認識・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
（２）目指すべき男女平等参画社会のあり方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
4　目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
（１）誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・11
（２）根強い固定的性別役割分担意識等の変革・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・12
（３）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・・・・・・・・・・・・・・・・・12
5　基本理念・・・13
6　計画期間・・・13
7　計画の推進・・13

第２章　計画の体系・・・14

第２部　女性活躍推進計画

第１章　ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進・・・・・・・・・・・・・・・20
1　生活と仕事を両立できる環境づくり ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
（１）柔軟な働き方の普及・定着促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・21
（２）雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・30
（３）女性の就業継続やキャリア形成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40
2　妊娠・出産・子育てに対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・50
3　介護に対する支援・・67
4　職場や就職活動におけるハラスメントの防止・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・75
5　起業等を目指す女性に対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・81
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・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・86
7　生涯を通じた男女の健康支援・・92

第２章　男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・104
1　生活と仕事における意識改革・・105
（１）「働く」の意識改革・・105
（２）男性の家事・育児参画に向けた意識改革・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・117
（３）男女平等参画に向けた意識改革・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・126
（４）社会制度・慣行の見直し・・133

2　教育・学習の充実 ・・136
（１）学校での男女平等・・136
（２）若者のキャリア教育の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・144
（３）多様な学習・研修機会等の提供・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・150
3　あらゆる分野における女性の参画拡大・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・156
（１）政治・行政等分野・・156
（２）防災・復興分野・・・163
（３）地域活動・・・167

第３章　多様な人々の安心な暮らしに向けた支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・174
1　ひとり親家庭への支援・・・175
2　高齢者への支援・・184
3　若年層への支援・・193
4　障害者への支援・・199
5　性的少数者への支援・・205

数値目標・・208
東京都女性活躍推進計画　事業一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・216
東京都女性活躍推進計画　都民・事業者の取組一覧・・・・・・・・・・・・・・・・・・・223
推進体制・・226
国への提案要求・・229

※第３部　配偶者暴力対策基本計画については、別冊「東京都男女平等参画推進総合計画　－Ⅱ　東京都配偶者暴力対策基本計画－」として取りまとめています。

「都の施策」及び「都民・事業者の取組」表中番号欄の☆印は、
前回計画からの新規事業を示している

参考資料

1　東京都男女平等参画基本条例・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・232
2　第六期東京都男女平等参画審議会委員名簿・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・234
3　女性も男性も輝くTOKYO会議設置要綱・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・235
4　女性も男性も輝くTOKYO会議の構成団体及び学識経験者・・・・・・・・・・・・・・237
5　女性も男性も輝くTOKYO会議構成団体の概要・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・238
6　男女共同参画社会基本法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・243
7　女性の職業生活における活躍の推進に関する法律・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・247
8　男女平等参画推進の主な動き・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・256

コラム一覧

01 好循環のきっかけとなった女性活躍推進の取組
～株式会社小宮商店　管理統括本部長　伊藤　裕子氏～ P39

02 2030年までに企業における
女性の役員比率30%を目指す
～30%Club Japan～ P116

03 先進国に学ぶ家庭の男性活躍推進
～明治大学国際日本学部教授　鈴木 賢志 氏～ P125

04 キャリアデザインで「どう生きていくか」を考える
～法政大学キャリアデザイン学部教授　坂爪　洋美 氏～ P149

第１部
総合計画の基本方針

第１章　基本的考え方

1　計画策定の趣旨

都は、平成 12 年３月に東京都男女平等参画基本条例（以下「基本条例」という。）を制定し、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに都、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、平成 14 年１月には、都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画を策定し、以降５年ごとに計画の改定を行い、取組を進めてきました。また、その進捗状況についても年次報告を作成し、公表しています。

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。令和２年 12 月には、第５次男女共同参画基本計画が策定されました。

令和３年６月には、男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設など、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」が改正されました。

こうした取組等により、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、今なお家庭や地域社会、職場等あらゆる場面で固定的性別役割分担意識が根強く残っている状況を踏まえ、積極的に取り組むべき課題や、社会情勢の変化、新型コロナウイルス感染症の影響等により生じた新たな課題などへの取組が求められます。

このような状況から、令和３年４月、都は知事の附属機関である「東京都男女平等参画審議会」に対して、令和４年度から令和８年度までを計画期間とする「東京都男女平等参画推進総合計画」の改定に当たっての基本的考え方を諮問し、令和４年１月に答申を受けました。

この審議会答申も踏まえ、都における男女平等参画施策をさらに力強く進めていきます。

【都及び国等の主な動き】

	国等の動き	都の動き
平成 11 年	男女共同参画社会基本法　制定	
平成 12 年		東京都男女平等参画基本条例　制定
平成 13 年	配偶者暴力防止法　制定	東京都男女平等参画を進める会　設置
平成 14 年		男女平等参画のための東京都行動計画　策定
平成 18 年	男女雇用機会均等法　改正	東京都配偶者暴力対策基本計画　策定
平成 19 年		男女平等参画のための東京都行動計画　改定
平成 21 年		東京都配偶者暴力対策基本計画　改定
平成 24 年		男女平等参画のための東京都行動計画　改定 東京都配偶者暴力対策基本計画　改定
平成 27 年	女性活躍推進法　制定 国連総会において「ＳＤＧｓ」が採択	
平成 28 年	育児・介護休業法　改正	
平成 29 年		東京都男女平等参画推進総合計画　策定 (女性活躍推進計画及び 配偶者暴力対策基本計画改定)
平成 30 年	政治分野における男女共同参画推進法　制定 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律　制定	
令和元年	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律　改正	
令和 3 年	育児・介護休業法　改正	
令和 4 年		東京都男女平等参画推進総合計画　改定

2　計画の性格

（１）計画の位置づけ

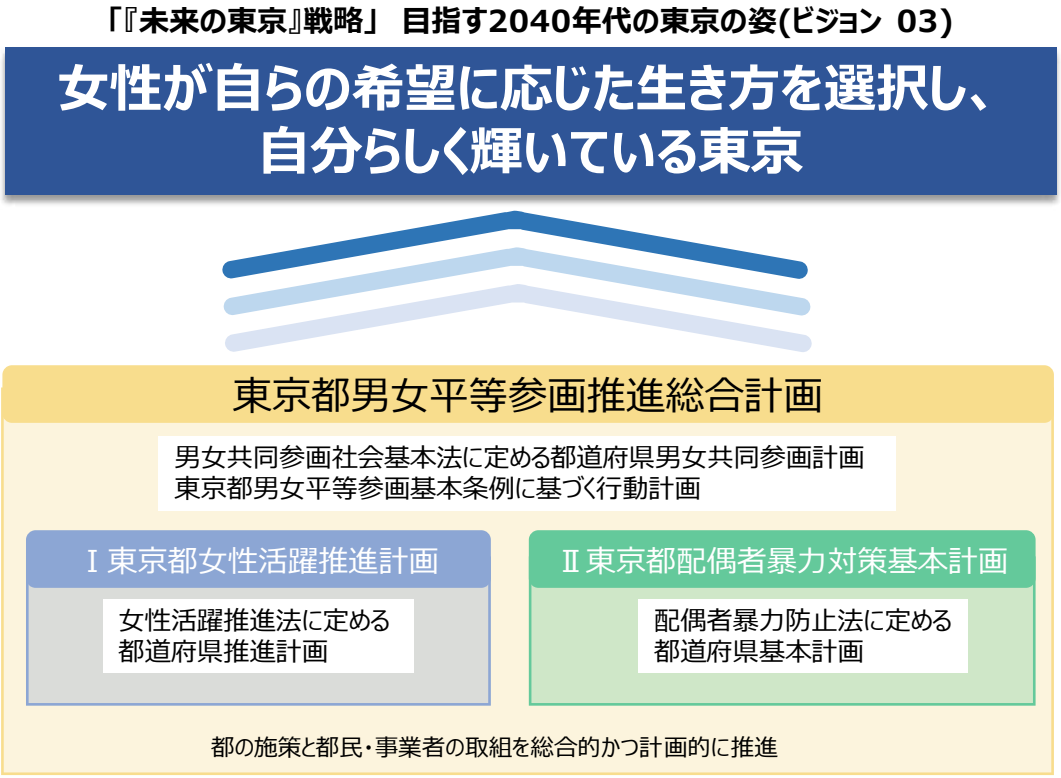
総合計画は、女性活躍推進法第６条に基づく「女性活躍推進計画」と、配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律第２条の３第１項に基づく「配偶者暴力対策基本計画」の両計画を合わせて、男女共同参画社会基本法第 14 条に基づく都道府県男女共同参画計画及び基本条例第８条に基づく行動計画として策定しているものです。

また、本総合計画は、男女平等参画の促進に関する都の施策及び都民・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。

（２）他の計画との整合

東京都は、明るい未来の東京を切り拓くための都政の新たな羅針盤として、令和３年３月に「『未来の東京』戦略」を策定しました。この中で、目指す２０４０年代の東京の姿「ビジョン」の一つとして「女性が自らの希望に応じた生き方を選択し、自分らしく輝いている東京」を掲げるとともに、このビジョンを実現する２０３０年に向けた「戦略」として、「女性の活躍推進戦略」を提示しています。本計画はこの「『未来の東京』戦略」の趣旨を踏まえて策定するものです。

【東京都男女平等参画推進総合計画の全体像】



3　計画改定に当たっての考え方

（１）男女平等参画社会をめぐる現状認識

①　社会経済環境の変化

戦後の復興期、高度経済成長期を通じて、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をとる形で形成されてきました。

高度経済成長期を通じて核家族化が進行し、女性が家事・育児を担い、男性が給与所得者として働くという固定的な性別役割分業の形態が進み、税制、社会保障制度等の枠組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。

バブル経済崩壊後の「失われた 10 年・20 年」とも言われる低成長時代においては、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。

さらに、近年の目覚ましい技術革新は、従来にないスピードで社会構造の変革をもたらしています。世界中でＡＩ、ＩｏＴ、ビッグデータ等の新技術の社会実装が進み、生活のあらゆる場面においてスマートフォンを始め、ＩＣＴやインターネットといったデジタルを通じてサービスが提供されることが当たり前になりつつあります。国においては、経済発展と社会的課題の解決を両立する、人間中心の社会「Society 5.0」を提唱し、人々に豊かさをもたらす超スマート社会の実現を目指しています。

スマート化は、業務の省力化、効率化にもつながるものであり、デジタルの力で仕事の仕方や働き方を変え、全ての人が快適に暮らし、働くことができる社会を築き上げ、都民のＱＯＬ（クオリティ・オブ・ライフ＝生活の質）を高めていく必要があります。

②　女性の参画の状況

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。

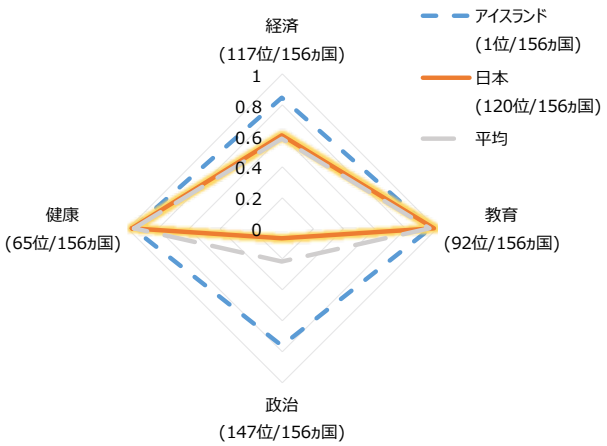
一方、平成 27 年に国連で決定された持続可能な開発目標（ＳＤＧｓ）において、「すべての人々の人権を実現し、ジェンダー平等とすべての女性と女児のエンパワーメントを達成することを目指す」ことが示され、その中で、2030 年までに、政治、経済、公共分野でのあらゆるレベルの意思決定において完全かつ効果的な女性の参画及び平等なリーダーシップの機会を確保することが掲げられており、これに沿って各国で取組が加速されています。

こうした国際社会の状況と比較すると、日本は、世界の潮流から遅れを取っている状況が見られます。例えば、世界経済フォーラムが令和３年３月に発表したジェンダー・ギャップ指数 2021（図 1）では、日本は 156 か国中 120 位と、Ｇ７諸国の中では昨年に引き続き最下位となっています。

(図 1)ジェンダー・ギャップ指数　分野ごとの日本の順位と比較(2021 年)

順位	国名	値
1	アイスランド	0.892
2	フィンランド	0.861
3	ノルウェー	0.849
4	ニュージーランド	0.840
5	スウェーデン	0.823
⋮		
30	アメリカ	0.763
⋮		
102	韓国	0.687
⋮		
120	日本	0.656

ジェンダー・ギャップ指数
主な国の順位(2021 年)



日本の分野ごとの順位と得点（較差が大きい分野を抜粋）

	日本の順位	日本の得点	世界平均	ｱｲｽﾗﾝﾄﾞの得点
経済活動への参画機会	117 位	0.604	0.583	0.846
所得の男女平等	101 位	0.563	0.494	0.737
管理職の男女平等	139 位	0.173	0.349	0.721
専門職・技術職	105 位	0.699	0.755	1.000
政治への参画	147 位	0.061	0.218	0.760
国会議員の女性割合	140 位	0.110	0.312	0.658
閣僚の女性割合	126 位	0.111	0.235	0.667
女性国家元首の在位	76 位	0.000	0.144	0.883

得点：「１」に近いほど男女格差が少なく、平等。「０」が完全不平等

資料：世界経済フォーラム「Global Gender Gap Report 2021」より作成

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ていません。都内の男性に対する女性の所定内給与額の割合は、男性の７割程度で推移しています。この格差は、男女間の職層の差や勤続年数の差など、様々な要因により生じていると言われています。

女性の就業状況について、結婚・出産期に当たる年代に低下し、育児が落ち着いた時期に再び上昇する、いわゆるＭ字カーブ問題は改善してきていますが、求職活動をしていない就業希望者を加えた潜在的労働力率との間には差が見られます。

都内の正規雇用率の推移を見ると、男性は８割程度で推移し、女性は５割以下に留まっています。また、女性の非正規雇用について、年齢別に見ると、25 歳から 34 歳が最も低く、年齢が上がるにつれて非正規雇用の割合が増加しています。

管理的地位に占める女性の割合は、令和２年度の都内事業所を対象とした調査では、課長相当職は１割程度、係長相当職でも２割程度に留まっており、増加傾向にあるものの、女性の登用が十分であるとは言えない状況です。

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、令和３年（2021 年）７月現在で 32.3%と都道府県の中では高い割合を示していますが、さらなる活躍が必要です。

③　人口減少、少子超高齢社会

東京都の令和元年の合計特殊出生率は 1.15 で、前年の 1.20 より低下し３年連続で低下しており、全国で最低水準となっています。

東京都の人口は令和７年に 1,423 万人でピークを迎えたのち、減少へ転じ、令和 42 年には 1,198 万人まで減少すると見込まれています。

少子化は多くの先進国で共通の課題ですが、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や、子育て・保育基盤を整備し、出生率が回復してきた国々もあります。

日本では育児や家事の女性への負担が大きく、子育て世代の家事・育児関連時間に関する都の調査では、女性と男性の家事・育児関連時間の差は令和元年度で約５時間あり、女性がその多くを担っています。このため、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言われています。

また、少子化とあいまって、高齢化の進行も顕著です。東京都の高齢者の比率は全国平均よりもやや低い状況にありますが、令和３年９月時点での東京都の高齢化率（総人口に占める 65 歳以上人口の割合）は 23.4%であり、令和 17 年には 26.4%を超えると推計されています。

④　コロナ禍がもたらした影響

新型コロナウイルス感染症の拡大防止を契機として、社会全体でテレワークや時差出勤に取り組んだ結果、出社を前提とした働き方など、これまで当たり前とされてきた社会・生活の在り様に大きな変化がみられ、「新しい日常」における働き方として急速に浸透しました。また、在宅時間の増加により、生活を重視するようになったと考える男性が増加するなど意識面にも変化が見られます。

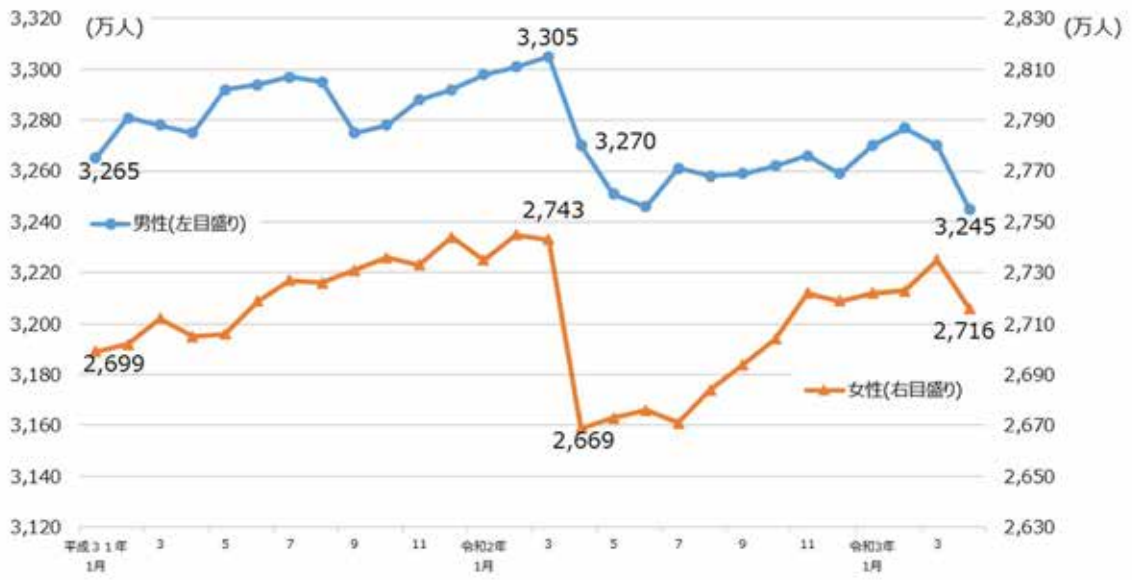
一方で、コロナ禍により女性をめぐる様々な問題が表出、顕在化しました。

雇用者数(図２)でみると、初めて緊急事態宣言が発令された令和２年４月には、前の月と比べて、男女ともに大幅に減少しており、特に都内女性の就業人口割合が高い卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業などが大きな影響を受け、女性の雇用者数が大きく減少しました。また、雇用形態別(図 3)に見ると、非正規雇用の女性への影響が強く表れるなど、男性と比較していまだ女性が不安定な就業環境に置かれているという、構造的な課題が顕在化しました。

さらに、外出自粛やテレワーク等の影響で男女とも家庭で過ごす時間が増えたものの、男性の家事・育児参画時間に大きな変化は見られず、むしろ女性の家事・育児時間は増加し、その負担は依然として女性に大きく偏っています。

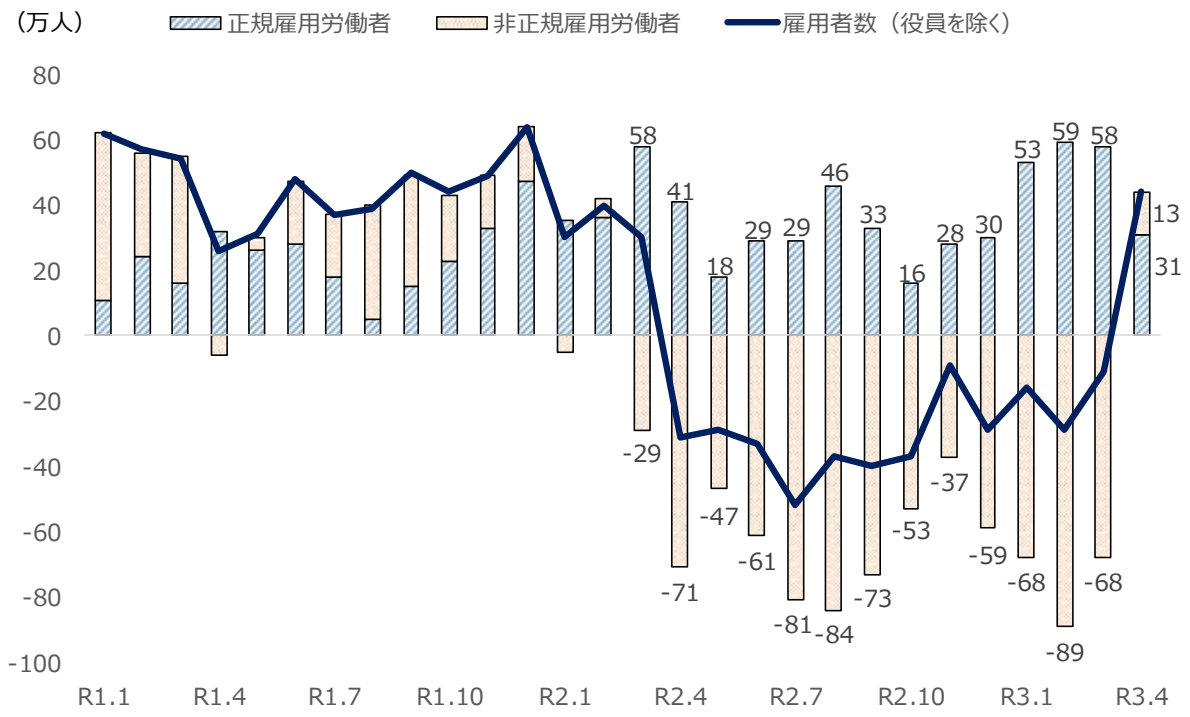
外出自粛や休業等による生活不安・ストレス等の影響で、配偶者等からの暴力（ＤＶ）の増加・深刻化等が懸念されるとともに、経済・雇用状況の悪化、不安や悩みを抱える人の増加などを背景に、女性の自殺者数が増加しています。

(図 2) 雇用者数の推移（全国）



総務省「労働力調査」より作成　※季節調整値

(図 3)雇用形態別雇用者数の前年同月差（全国・女性）



総務省「労働力調査」より作成　※原数値

（２）目指すべき男女平等参画社会のあり方

都では、基本条例の基本理念のもと、男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会の実現に取り組んできました。

もとより、就業のみが活躍ではなく、家事・育児をはじめ家族の健やかな生活を支えることも大切なことですが、重要なのは、男性も女性も自らの希望に応じて生き方、働き方を選択できることです。「家庭を支える」ことと「社会における自己実現」の二者択一ではなく、双方を両立できる環境が重要です。

コロナ禍におけるテレワークの実践などをライフスタイルを変革する契機と捉え、男性も女性も仕事だけではなく、家事・育児、介護などを共に担えるよう、企業や管理職の意識を転換し、行動に移していく社会気運を定着させるなど、働き方の見直しを更に進めるとともに、男性の育児休業取得率の向上を図る必要があります。

また、女性が結婚・妊娠・出産後も自らの意思に基づいて働き方が選択できる環境の整備に加え、女性の職域拡大や登用促進、自らの得意分野を生かした起業・創業の支援など、ポジティブに働き、組織の中心的役割を担えるよう、社会環境を整えていかなければなりません。

併せて、女性が安心して暮らしていけるよう配偶者やパートナーからの暴力に悩む女性への相談体制の強化や様々な支援の充実などが求められています。

ひとり親、高齢者、障害者である女性など、社会とのつながりが弱い人のニーズは潜在化しやすいため、複合的な課題を抱えている状況があります。コロナ禍により、より深刻化したこれらの方々の状況の改善が急務です。

また、性的少数者は、日常生活において性差に関する偏見や差別を受けるなど人権に関わる問題があります。社会全体が多様性を尊重する環境づくりを進めることが必要です。

東京 2020 大会で得られた様々な経験をレガシーとして、多様な人が支え合う共生社会や、ＳＤＧｓが目標とする持続可能な社会の実現に向けて、都のみならず事業者や都民など社会が一丸となって目指す必要があります。

迫りくる人口減少・少子超高齢社会と向き合い、また、コロナ禍を乗り越え持続可能な社会を築き上げ、女性も男性も自らの希望に応じて輝ける、誰にとっても住みやすい社会の実現が極めて重要です。

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、雇用環境や住宅事情など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を積極的に展開していかなければなりません。あらゆる場における男女平等参画を推進するとともに、配偶者暴力等への対策、様々な機会をとらえた教育・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。「女性も男性も輝く TOKYO 会議」や、「東京都配偶者暴力対策ネットワーク会議」の構成団体はもちろん、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、一人一人が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。そのためには、誰もがいきいきと活躍できる社会の「仕組みづくり」を進め、さらに一人一人の意識改革と理解を促進することが大切です。この２つを両輪に、行動変容につなげる多角的な取組が必要です。

目指すべき男女平等参画社会の実現に向けて、特に以下の３点の事項を中心に取組を進めていきます。

➢誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり

➢根強い固定的性別役割分担意識等の変革

➢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

（１）誰もが安心して働き続けられる社会の仕組みづくり

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などを両立できる社会にするため、ライフ・ワーク・バランス（生活と仕事の調和）の実現のための取組をより一層推進することが必要です。

ライフ・ワーク・バランスの実現は、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、少子超高齢社会への対応としても重要です。

また、働きたい人が、性別にかかわりなく能力を十分に発揮し、活躍できる環境をつくることは、目指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、働く場において、男女平等参画は十分ではなく、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。

都内の女性雇用労働者の半数以上はパートタイム労働等の非正規雇用です。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。さらに、コロナ禍による景気悪化に伴い、非正規雇用の女性の雇用環境への影響も強く表れています。

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きます。

（２）根強い固定的性別役割分担意識等の変革

これまでの男女平等参画を推進する様々な取組により、いろいろな場面で女性の参画は徐々に進んできました。しかし、依然として社会全体が変わるまでには至っていません。背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成されてきた固定的な性別役割分担意識や性差に関する固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）[1]などがあることが挙げられます。

男女平等参画をこれまで以上に推進していくためには、こうした意識を変革していく必要があります。また、子供をはじめ様々な世代で固定的な性別役割分担意識等を植え付けず、押し付けない取組、そして、男女双方の意識を変えていく取組を推進していきます。

（３）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

配偶者等に関する暴力、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、その身体や心の回復に長い時間がかか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ことが重要です。

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を積極的に推進していきます。

---

[1] 無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)　人が無意識に持っている、偏見や思い込み。経験則によって気づかないうちに身につけたもので、本人が意識しないところで行動や意思決定に影響を与える。無意識の偏見

5　基本理念

基本条例の基本理念に基づき、総合計画の基本理念を次のとおりとします。

（１）男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会

（２）男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、多様な生き方が選択できる社会

（３）男女が家庭生活及び社会活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

6　計画期間

令和４年度（2022 年度）から令和８年度（2026 年度）までの５か年

7　計画の推進

総合計画を着実に推進し、その実効性を確保するために、具体的な数値目標を設定するとともに、都の男女平等参画の状況に関する調査、情報収集及び分析を行い、その達成状況を、第三者機関を設置し把握していきます。

また、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、基本条例に基づいて年次報告を作成し、公表します。

（注）配偶者暴力のほか、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、「Ⅱ東京都配偶者暴力対策基本計画」に記述しています。

第２章　計画の体系

都の施策	都民・事業者の取組

第1章　ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進

1　生活と仕事を両立できる環境づくり

（１）柔軟な働き方の普及・定着促進

都の施策	都民・事業者の取組
ア　柔軟な働き方の普及および定着に向けた支援 イ　子育て・介護等と仕事を両立できる環境づくり	ア　柔軟な働き方や両立支援制度の整備促進

（２）雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進

都の施策	都民・事業者の取組
ア　ポジティブ・アクションの推進 イ　雇用機会均等に関する普及啓発 ウ　女性活躍推進に向けた事業者の取組促進	ア　ポジティブ・アクションの推進 イ　雇用機会均等に関する普及啓発

（３）女性の就業継続やキャリア形成

都の施策	都民・事業者の取組
ア　働きやすい雇用環境整備などによる職場における女性の活躍推進 イ　キャリア形成・能力開発支援	ア　働きやすい雇用環境整備などによる職場における女性の活躍推進 イ　キャリア形成・能力開発支援

2　妊娠・出産・子育てに対する支援

都の施策	都民・事業者の取組
ア　保育サービスの充実 イ　地域での子育て支援 ウ　子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進 エ　行動しやすいまちづくり	ア　地域での子育て支援 イ　子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進

3　介護に対する支援

都の施策	都民・事業者の取組
ア　介護への支援 イ　介護と仕事の両立が可能な環境づくりの促進	ア　介護への支援 イ　介護と仕事の両立が可能な環境づくりの促進

4　職場や就職活動におけるハラスメントの防止

都の施策	都民・事業者の取組
ア　相談・普及啓発 イ　都庁内におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止対策	ア　相談・普及啓発

5　起業等を目指す女性に対する支援

都の施策	都民・事業者の取組
ア　起業家・自営業者への支援	ア　起業家・自営業者への支援

都の施策	都民・事業者の取組

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

ア　育児や介護を理由とする離職者に対する再就職支援	ア　育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職の支援

7　生涯を通じた男女の健康支援

ア　母子保健医療体制の整備及び相談等の支援 イ　各年代に応じた健康支援及び性教育	ア　母子保健医療体制の整備及び相談等の支援 イ　各年代に応じた健康支援及び性教育

第2章　男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

1　生活と仕事における意識改革

（１）「働く」の意識改革

ア　働く場の意識改革 イ　キャリア形成意識の醸成	ア　働く場の意識改革とキャリア形成意識の醸成

（２）男性の家事・育児参画に向けた意識改革

ア　男性の主体的な家事・育児参画に向けた意識改革 イ　男性を後押しする社会全体の気運醸成	ア　男性の主体的な家事・育児参画に向けた意識改革 イ　男性を後押しする社会全体の気運醸成

（３）男女平等参画に向けた意識改革

ア　情報の発信と普及啓発	ア　情報の発信と普及啓発

（４）社会制度・慣行の見直し

ア　都庁内における対応	ア　制度・慣行の見直し

2　教育・学習の充実

（１）学校での男女平等

ア　学校での男女平等	ア　年代に応じた男女平等への理解促進

（２）若者のキャリア教育の推進

ア　若者のキャリア教育の推進	ア　若者のキャリア教育の推進

（３）多様な学習・研修機会等の提供

ア　多様な学習機会の提供	ア　多様な学習機会の提供

都の施策	都民・事業者の取組

3　あらゆる分野における女性の参画拡大

（１）政治・行政等分野

ア　政治・行政・教育分野における男女平等参画の促進	ア　政治・行政等分野における男女平等参画の促進

（２）防災・復興分野

ア　防災における男女平等参画の促進	ア　防災における男女平等参画の促進

（３）地域活動

ア　地域における男女平等参画の促進	ア　地域における男女平等参画の促進

第3章　多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

1　ひとり親家庭への支援

ア　ひとり親家庭の相談や就業支援等 イ　保育サービス等の整備	ア　ひとり親家庭の相談や就業支援等

2　高齢者への支援

ア　地域における高齢者への支援 イ　行動しやすいまちづくり	ア　地域における高齢者への支援

3　若年層への支援

ア　若年層への支援	ア　若年層への支援

4　障害者への支援

ア　障害者への支援 イ　行動しやすいまちづくり	ア　障害者への支援

5　性的少数者への支援

ア　性的少数者への支援	ア　性的総数者への支援

数値目標、東京都事業一覧、都民・事業者の取組一覧

推進体制

ア　都における体制 イ　相談（都民からの申出） ウ　区市町村や事業者等との連携	ア　都民・事業者における体制

第3部　配偶者暴力対策基本計画*

*第3部は別冊「Ⅱ東京都配偶者暴力対策基本計画」に記載

第２部
女性活躍推進計画

第２部　女性活躍推進計画

第１章

ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進

都民の誰もが自分らしい生き方を選択し、あらゆる年代において、子育て・介護等の家庭生活や趣味・地域活動など個人の生活と仕事が両立でき、働く場においても女性も男性も活躍できる社会の実現が求められています。

そのためには、多様な働き方の定着や子育て・介護等と仕事の両立を支援する環境整備や、働く場における雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進に向けた取組等が重要となります。また、安心して働き続けるためにハラスメントのない職場づくりや健康支援などにも取り組むことが必要です。

また、令和２年に発生した新型コロナウイルス感染症は、その拡大防止策として「新しい日常」への転換が求められ、ＩＣＴ活用の急速な進展によるテレワークの導入が進むなど、働き方と暮らし方に変化をもたらしています。一方で、社会経済活動においては、非正規雇用労働者の解雇や雇止めなど、雇用情勢が急速に悪化したため、非正規雇用の女性やひとり親などが多く影響を受け、女性が男性に比べ不安定な就業状況に置かれていることが浮き彫りとなりました。また、在宅時間が増加する中、家庭においても女性の家事負担の増加をもたらしました。さらに、配偶者暴力等の増加が懸念されています。

ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍を推進する上で、困難な状況に置かれる女性等の支援も念頭に置くことが必要となります。

第1章　ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進

1　生活と仕事を両立できる環境づくり

（１）柔軟な働き方の普及・定着促進

現状・課題

○　男女が共に自分らしい生き方を選択でき、あらゆる年代において、子育て・介護等の家庭生活や、趣味・地域活動など個人の生活と仕事が両立できる社会は目指すべき男女平等参画社会のひとつです。多様化する都民のニーズに応え、東京が持続可能な成長を遂げていくためにも、性別を問わず誰もが能力を発揮できる環境づくりは不可欠です。

○　日本では長らく、長時間労働に象徴される男性中心型労働慣行が社会に根付いてきました。長時間労働をベースに構築された仕組みの中で、子育て・介護や個別の事情を抱える人が生活と仕事を両立し、働く場で活躍することは困難です。

○　特に女性は、家事・育児・介護等の多くを担っている実態があり、働く場における女性の活躍に向けて、男性も女性もともに家事・育児・介護等を担えるよう、生活を充実させるための時間を創出する必要があります。

○　そこで、これまでの長時間労働を前提とした働き方を変革し、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の普及・定着を進めていくことが重要となります。

○　近年、女性活躍推進法や働き方改革関連法等の法整備も進み、企業においても柔軟な働き方や子育て・介護と仕事を両立できる多様な制度の導入により、性別を問わず、生活と仕事を両立できる環境づくりが進んでいます。

○　このような状況下において、新型コロナウイルス感染症対策として、在宅勤務やサテライトオフィスでの勤務などのテレワークやフレックスタイムの導入等、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方が飛躍的に進展しました。

○　一方で、急速なテレワークの普及による課題も指摘されています。自宅の通信環境の整備、労務管理のあり方、はんこレスの推進等、定着に向けた課題が浮き彫りとなりました。また、都が実施した令和３年度男性の家事・育児参画状況実態調査によると新型コロナウイルス感染症拡大以前と比べ男女とも在宅勤務は増加しましたが、男性の家事・育児時間は大きな変化が見られず、女性の家事・育児時間は増加しています（図Ⅰ-1）。

○　都内のテレワーク実施率はコロナ禍を契機に６割を超えたものの、従業員規模が小さい事業所ほど実施率は低くなっており、今後、テレワークの更なる定着に向けて、中小企業のテレワーク導入率を高めていくことが必要です(図Ⅰ-2,3)。

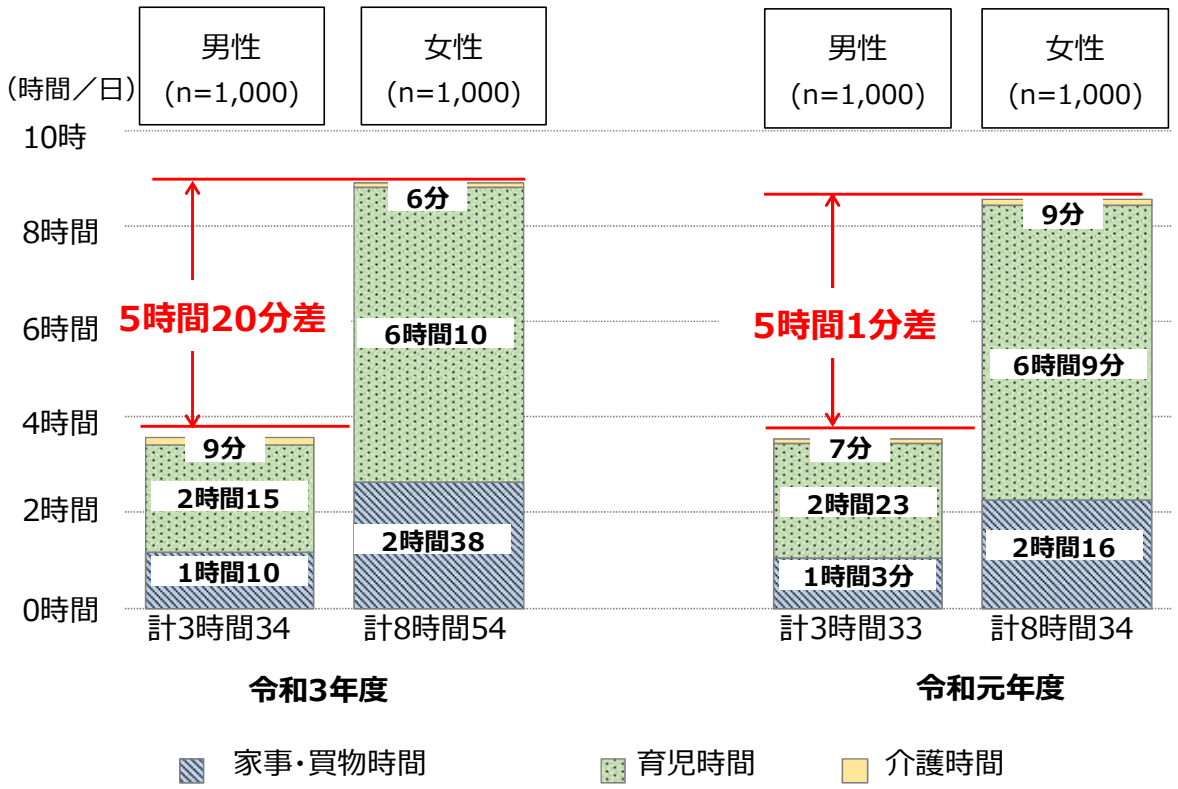
○　都内事業所で働く従業員に多様な働き方を実現するために必要な制度を聞いたところ「テレワーク」に次いで「フレックスタイム」「半日や時間単位の有給休暇制度」が上位となっています。高い生産性とライフ・ワーク・バランスを両立するためには職種、業種の実状に応じて、多様で柔軟な働き方を実現できる環境の構築が求められます(図Ⅰ-4)。

○　出産、育児、介護等のライフイベントと仕事を両立させていくためには、法定の休暇制度や企業独自の支援制度を整備することに加え、制度の対象となる従業員が積極的に活用できるような職場の環境整備が重要です。

○　令和２年度東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所の育児休業規定の有無について、規定なしと回答した事業所は全体の 3.1%、また、都内事業所の介護休業規定の有無について、規定なしと回答した事業所は全体の 6.7%となっており、事業所の規模が小さくなるほどその割合が高くなっています。家庭と仕事の両立支援のため、特に規模の小さい事業所の取組の後押しが重要です。

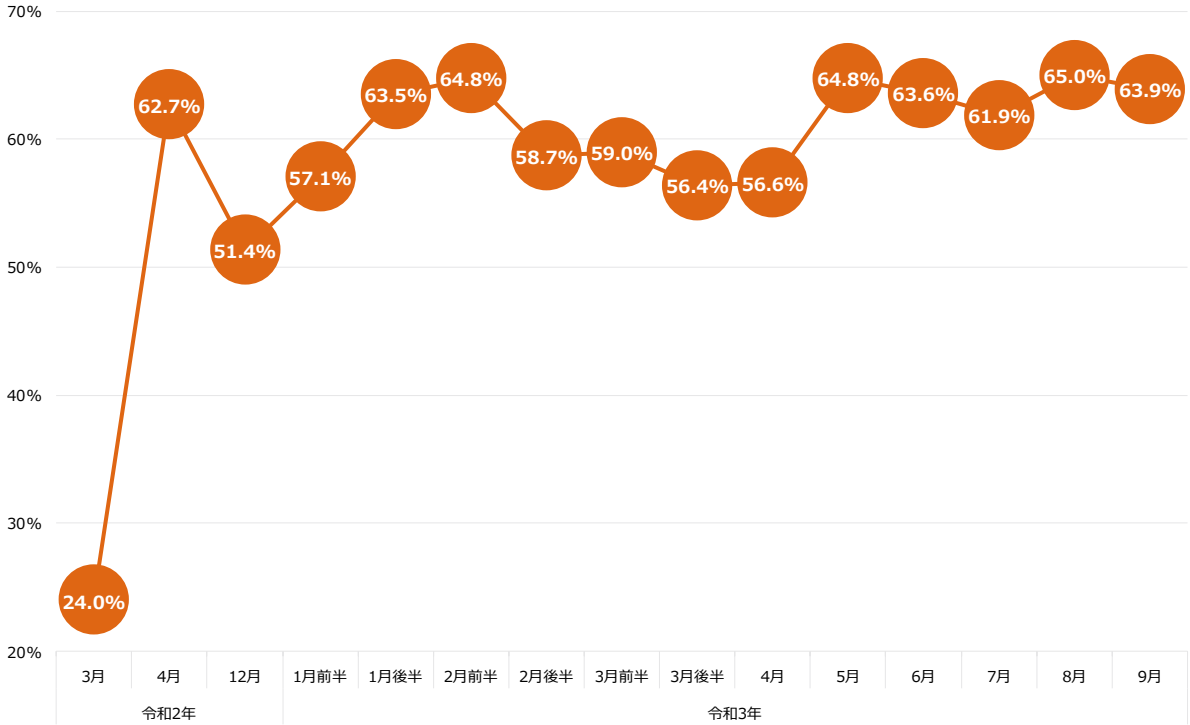
○　制度の活用に向けて、事業者は従業員に対し育児休業や介護休業等に関する各種制度を周知することが求められます。

(図Ⅰ-1)男性の家事・育児参画状況実態調査



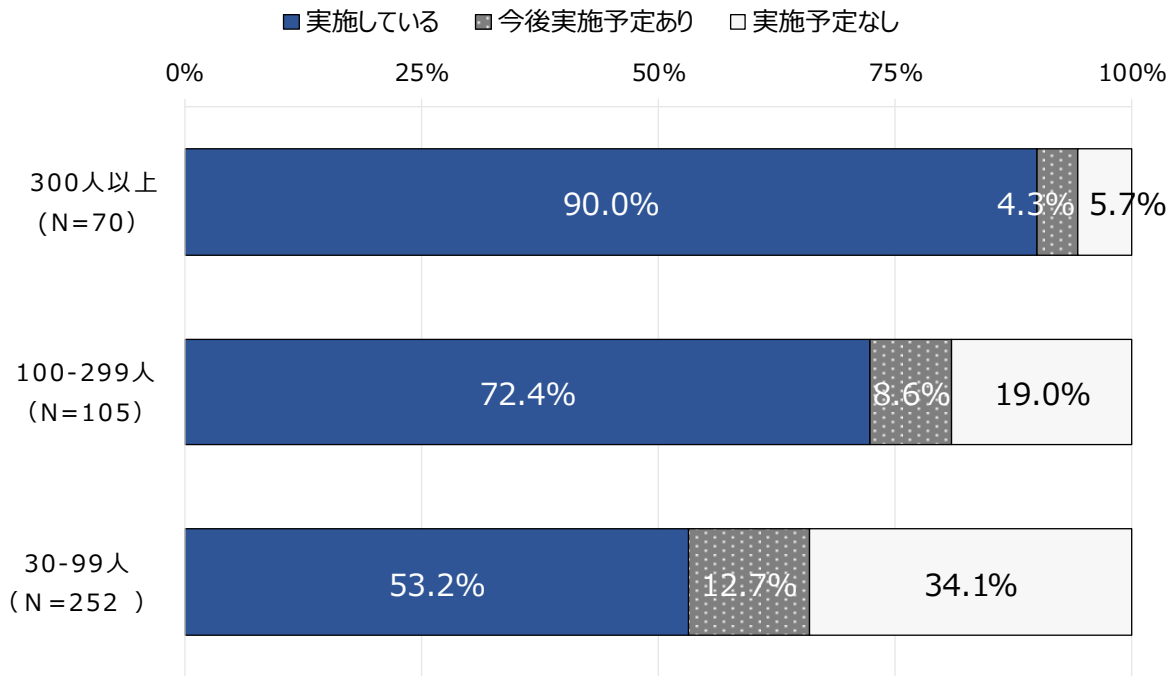
資料：東京都生活文化局「令和３年度男性の家事・育児参画状況実態調査」

(図Ⅰ-2)都内事業所(従業員 30 人以上)テレワーク実施率の推移



資料：東京都産業労働局テレワーク実施率調査より作成

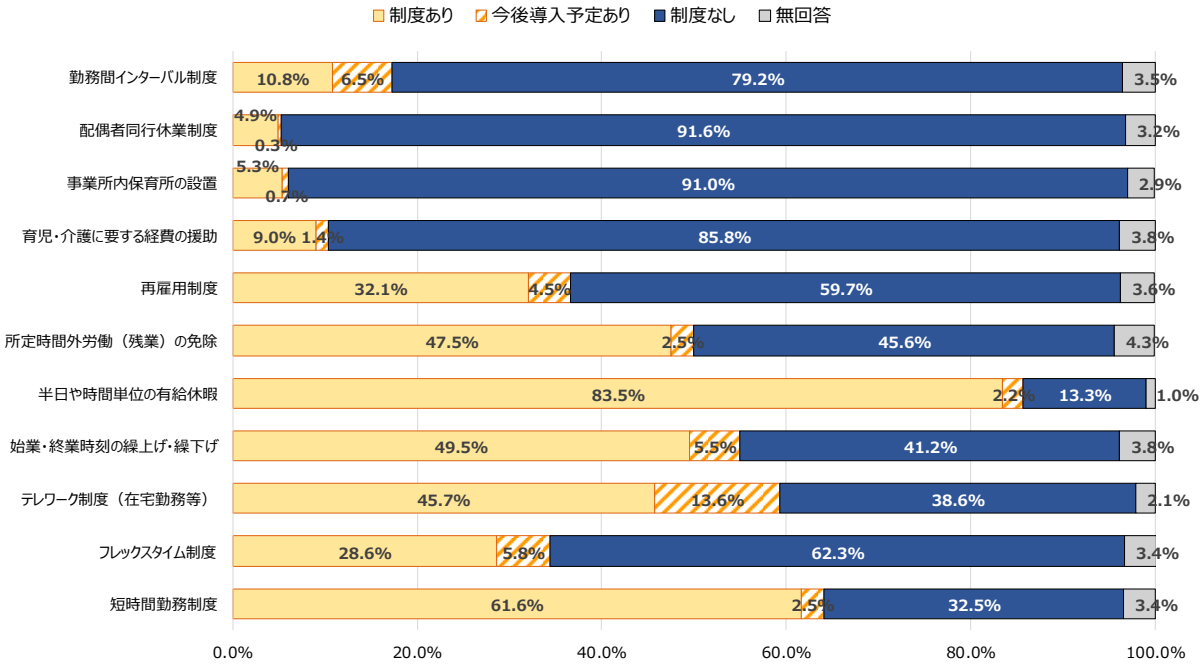
(図Ⅰ-3)令和３年９月の都内事業所（従業員 30 人以上）規模別のテレワーク実施率



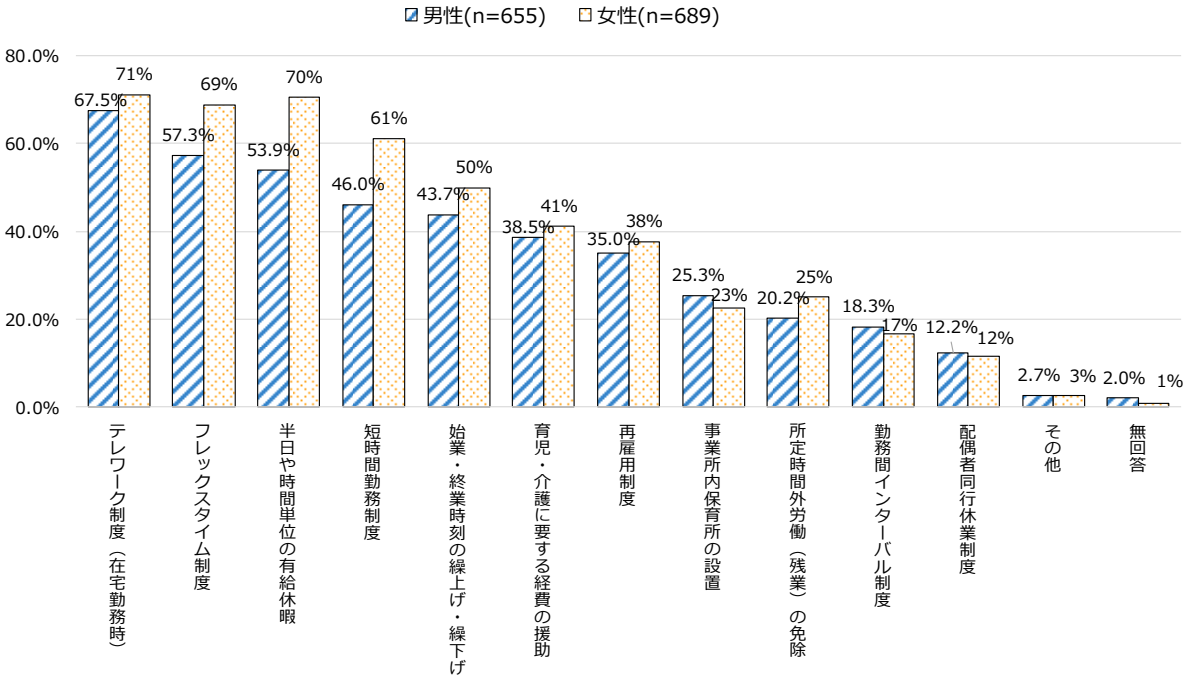
資料：東京都産業労働局テレワーク実施率調査より作成

(図Ⅰ-4)多様な働き方に関する制度(都内事業所)

【事業所】制度の有無



【従業員】必要だと思う制度（複数回答）



※都内全域（島しょを除く）の従業員 30 人以上の事業所で 13 業種、合計 2,500 社
注:四捨五入のため合計は必ずしも一致しない
資料：東京都産業労働局令和２年度男女雇用平等参画状況調査

取組の方向性

○　テレワークの導入により在宅勤務やサテライトオフィス勤務など、時間や場所にとらわれない柔軟な働き方の更なる普及・定着を後押しし、誰もが希望に応じて生活と仕事を両立できる取組を進めていきます。

○　男女ともに育児、介護などのライフイベントが訪れた際にも家庭と仕事を両立できる職場環境の整備や育児・介護等の休業取得について、より一層推進していきます。

○　事業規模や業種・職種等に応じて、多様で柔軟な働き方を実現できる社内制度の整備促進や従業員に対する法制度周知に向けた支援に取り組みます。

都の施策

ア　柔軟な働き方の普及および定着に向けた支援

○　企業のテレワーク環境整備やサテライトオフィスの充実、好事例の発信等、多様で柔軟な働き方の社会全体での定着に向けた支援等を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
1 ☆	働き方改革促進事業	働き方改革に関する相談窓口の設置、働き方改革に必要な法知識やノウハウ等の提供、専門家による社内推進のサポートを行います。	産業労働局
2 ☆	テレワーク等普及推進事業	国家戦略特区の取組として、テレワークに関する情報提供、相談、助言等の支援をワンストップで提供するテレワーク推進センターを国との連携により運営します。また、テレワークを一層普及していくため、セミナーの実施や事例発信など多様な支援を展開します。	産業労働局
3 ☆	ライフ・ワーク・バランス推進事業	ライフ・ワーク・バランスの実現をより一層効果的に促進するため、従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として認定し、ロールモデルとして広く公表するとともに、認定企業も含む先進企業の取組内容や効果的な支援ツール等について、具体的かつ実践的な事例を展示・紹介する総合展を開催します。	産業労働局

イ　子育て・介護等と仕事を両立できる環境づくり

○　男女ともに出産・育児、介護などと仕事の両立を可能とするための企業の取組を後押しします。

番号	事業名	事業概要	所管局
4 ☆	家庭と仕事の両立支援推進事業	家庭と仕事の両立推進に向けて、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用 HP で発信します。また、同 HP では、法定以上の両立支援策等を実践している企業を広く紹介するとともに、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。合わせて、介護と仕事の両立について、シンポジウムの開催による意識啓発を行います。	産業労働局
5 ☆	働きやすい職場環境づくり推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、育児、介護や病気治療と仕事の両立支援や非正規労働者の雇用環境改善等について研修の実施や専門家派遣を通じた助言、企業に対する奨励金の支給等を行います。	産業労働局
6 ☆	働く人のチャイルドプランサポート事業	企業の人事労務担当者等に、不妊治療・不育症治療と仕事の両立に必要な知識を付与する研修を実施するとともに、不妊治療・不育症治療と仕事の両立支援に関する制度を整備した企業に対し奨励金を支給し、両立の取組を促進します。	産業労働局
7 ☆	働くパパママ育休取得応援事業	従業員に希望する期間の育児休業を取得させ復帰させた企業への支援、男性の育児休業取得奨励といった支援を行うことで企業の職場環境整備を推進します。	産業労働局

＜家庭と仕事の両立支援推進事業（両立支援推進企業マーク）＞

都民・事業者の取組

ア　柔軟な働き方や両立支援制度の整備促進

○　Ｗｅｂ会議や電子決裁の導入などのＩＣＴ環境を充実させるとともに、テレワークの拡充を図るなど従業員のニーズに合った多様で柔軟な働き方の導入に向けた取組を進めていきます。

○　休暇制度の活用促進を図るとともに、取得しやすい職場づくりに努めるなど、男女ともに結婚、出産・育児、介護と仕事の両立を支援する仕組みづくりに取り組みます。

番号	項目	概　　要	団体名
1	周知・普及啓発	仕事と家庭の両立促進、育児・介護休業法の周知を図ります。	商工会議所
2	周知・普及啓発	労働法制改正への対応や働き方の多様化等の経営課題への取組 ①労働法制改正等への対応、②働き方の多様化への取組等について、セミナー、定例会合等を通じた周知・啓発を図ります。	経営者協会
3	周知・普及啓発	働き方改革、多様な人材の活躍推進に資する先進事例を収集し、会合・セミナー等で周知等を図ります。	経営者協会
4	両立支援のための環境整備	両立支援のための環境整備 仕事と家庭の両立支援のため、関係法令等の周知を図るとともに、国や都などの支援策の活用を促進します。	中小企業団体中央会
5	両立支援のための環境整備	ワーク・ライフ・バランスの実現により、社員の満足度が上がり、それが顧客満足度にリンクして、企業の成長に寄与するという好循環のビジネスモデルを構築します。	中小企業家同友会
6	両立支援のための環境整備	若手医師の勤務環境整備のために、院内保育所、病児・病後保育施設の現状把握と院内保育施設の拡充について検討を行います。	医師会
7	両立支援のための環境整備	病院巡回訪問 人材確保が困難な病院を訪問し、勤務環境や院内教育体制（新人教育を含む。）構築の支援等を実施します。	看護協会
8	研修・セミナー等の開催	女性・若者・高齢者・育児や介護をかかえる人など働く意欲のある全ての人が活躍する労働環境整備に向け、利用可能な助成金制度等の支援策をセミナーや広報ツールを通じて周知・利用促進を図るほか、好事例や生産性向上の取組事例等の周知、導入促進のためのセミナー等を行います。	商工会議所

番号	項目	概　　要	団体名
9	研修・セミナー等の開催	経営者と人事総務担当者等を対象として、雇用環境整備により多様な働き方を実現した企業の経営者の報告会を実施します。	中小企業家同友会
10	研修・セミナー等の開催	「時間管理」「コミュニケーション」などワーク・ライフ・バランス実現のために有用な具体的なスキルを学ぶ勉強会を定期的に開催します。	中小企業家同友会
11	研修・セミナー等の開催	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について理解を深めるための学習会を開催します。	連合東京
12 ☆	テレワークの普及・定着促進	在宅勤務など柔軟な働き方が可能となるテレワークを普及・定着させるため、国や都などの支援策の活用を促進します。	中小企業団体中央会
13 ☆	好事例の共有	会の理念である「人を生かす経営」の実践として、多様な人材を活かす経営、介護や育児など従業員の様々な事情に配慮した労務管理などの好事例を会内で共有・学ぶことにより、各会員企業の取組の契機とします。	中小企業家同友会
14 ☆	多様な働き方に対応した取組	多様な働き方に対応した労働条件や環境整備、労働安全衛生の取組を進めます。	連合東京

（２）雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進

現状・課題

○　雇用の分野において、女性も男性も能力を十分に発揮する機会及び待遇が確保されることは、女性の活躍推進、ひいては、男女平等参画社会の実現にとって極めて重要です。

○　昭和 60 年には、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇を確保するための労働省関係法律の整備等に関する法律（男女雇用機会均等法）により、企業の募集・採用から退職等に至る雇用管理における男女の均等な機会及び待遇の確保等が規定されることとなり、雇用の分野における男女平等の実現に大きく寄与しました。

○　さらに近年は、女性活躍推進法や働き方改革関連法等の法整備も進み、生活と仕事の両立や働く場における女性活躍に向け、官民が環境整備に取り組んでおり、働く場における男女格差は徐々に改善傾向が見られるものの、解決すべき多くの課題を残しています。

○　厚生労働省「令和２年賃金構造基本統計調査」によると、都内の平均勤続年数の男女差は、男性が女性の 1.49 倍となっており、全国平均よりも男女差が大きくなっています(図Ⅰ-5)。

○　所定内給与額の男女格差は縮小傾向にあるものの、女性の所定内給与は男性の 74%となっています(図Ⅰ-6)。

○　また、令和２年度東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所の管理職に占める女性の割合は、課長相当職で毎年上昇しており、11.4%、役員は 9.0%となっています(図Ⅰ-7)。

○　女性管理職比率について、都は全国に比べて高いものの、海外では５割近くを占めている国もある中、ジェンダー・ギャップ指数の管理職比率は 156 か国中 139 位となっているなど、国際社会の中でも下位であり、人材の登用は進んでいません。

○　これらの格差は、男女間の職層の差や勤続年数の差など、様々な要因により生じていると考えられますが、働く場においては、いまだに男性優位の状況にあることは否定できません。このような男女格差の根本的な要因として、長時間労働を前提とした働き方とともに、働く場における業務配分の男女差など、固定的性別役割分担意識と性差による偏見・思い込みが多くの企業風土に根強く存在していることが考えられます。

○　21 世紀職業財団「男女正社員対象ダイバーシティ推進状況調査（2020 年度）」では、企業の規模に関わらず総合職の男女は、ともに半数以上の人

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

○　このように、中核的な仕事は男性に割り当てられ、補助的な仕事は女性が担うという状況では、業務配分において能力とは関係なく女性が不利に扱われており、そのことがその後の昇進や賃金面の格差を生み、さらには、職場で長時間労働を担えないことにより女性が退職することが配置の際に不利に作用し、それが結果的に昇進や賃金面の格差となるという悪循環を生じさせています。

○　性別に関係がないように取り扱っても、運用の結果、どちらかの性別が不利益になる間接差別や性別による業務配分が行われる職場慣行を是正し性別にかかわらず能力・適正に応じた職に配置されるように取り組むことが重要です。

○　そのうえで、女性も男性もキャリアを重ね、将来指導的な地位へ成長していく人材の育成を行っていくことにより、女性の活躍が一層進むことが期待されます。

○　また、令和元年６月に女性活躍推進法が改正され、常時雇用する労働者が 301 人以上の事業主が策定する一般事業主行動計画で情報公表する項目が強化され、女性が活躍できるような機会を提供できているか、仕事と家庭を両立できるように環境を整備できているか、という両者のカテゴリーについて実績を公表することが義務付けられ、令和２年６月から施行されています。

○　さらに、令和４年４月より、101 人以上 300 人以下の企業にも一般事業主行動計画策定義務が拡大されます。しかし、日本・東京商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」によれば、「101～300 人」規模の企業の 58.5%は「認知が十分でない」となっており、中小企業に対し、法の周知や趣旨の理解促進を図る必要があります(図Ⅰ-8)。

○　これまで都においては、事業主との協力により、男女共同参画社会基本法や男女雇用機会均等法に基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）[2]の推進に取り組んできましたが、より実効性を高め、男女の実質的な機会の均等を進め、働く場における男女平等参画を促進していく必要があ

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

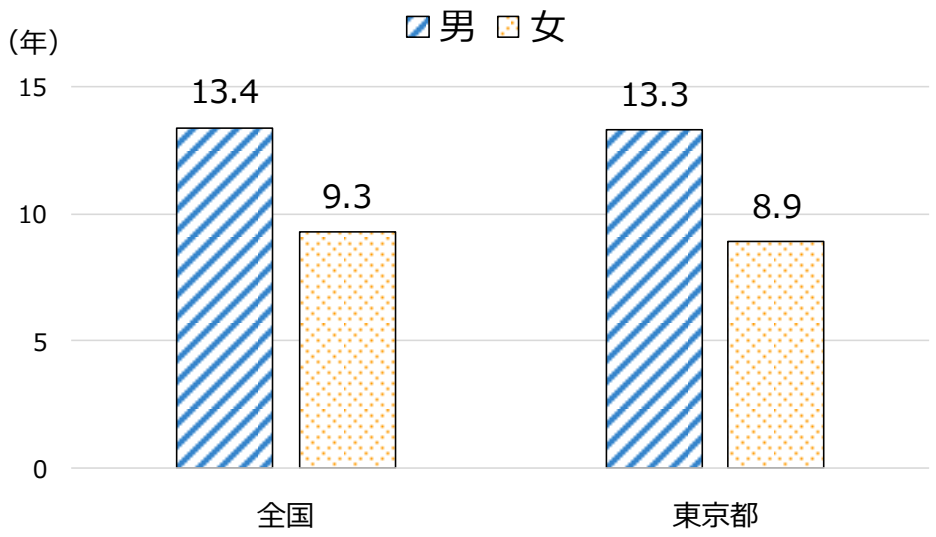
ります。例えば、女性活躍の推進に資する取組により顕著な実績を上げた事業者に対し、都が顕彰やインセンティブを付与する制度を実施するとともに、好事例を広く発信するなどにより、事業主の行動を促すことも必要です。

○　世界的な潮流として、資本市場においても、女性の活躍に積極的な企業が評価される動きが広まっています。近年規模が飛躍的に増大しているいわゆるＥＳＧ（環境、社会、ガバナンス）投資の判断において、取締役会や管理職の男女比率などが重要な指標となることから、女性が企業の責任ある地位で活躍することは、グローバルに活動する企業にとって必然の取組になりつつあります。

○　令和３年６月には東証ガバナンスコードの一部改正により、企業の中核人材における多様性の確保が規定され、上場企業に対し、女性の積極的登用が求められています。

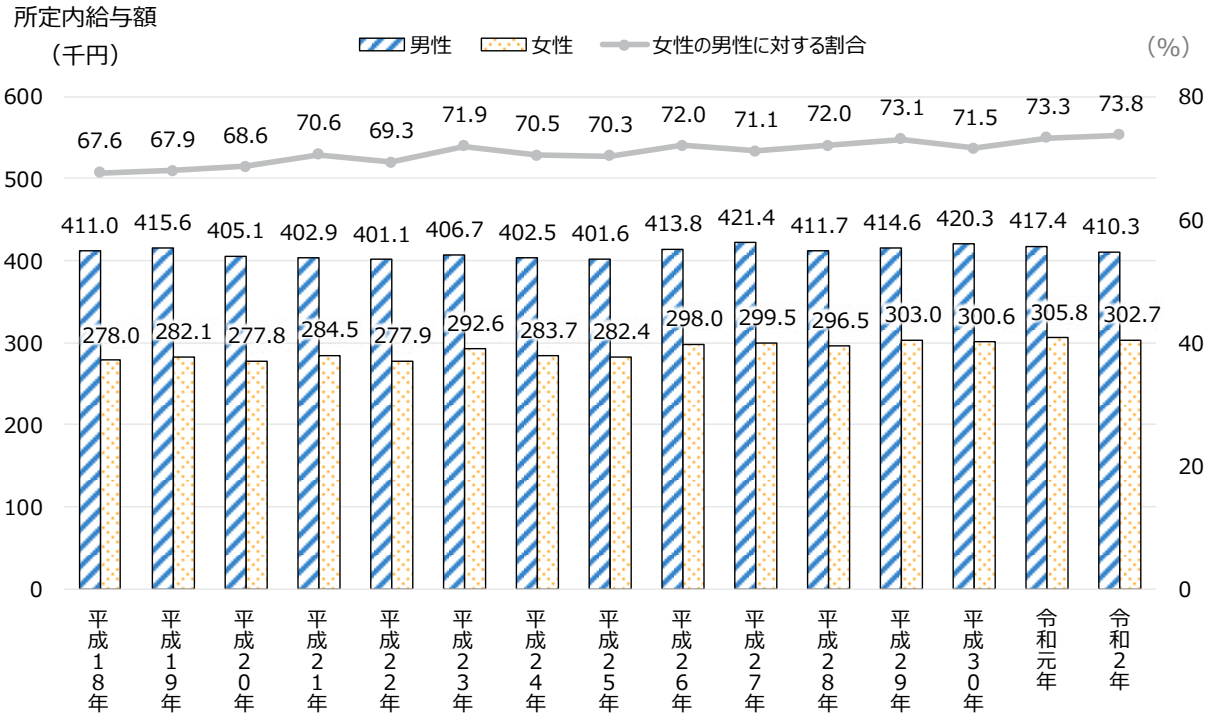
○　また、女性の就労者が少ない業種・職種において多様な人材が活躍することは、新たな視点や発想が生まれることが期待できます。

(図Ⅰ-5)平均勤続年数の男女差(全国/東京都)



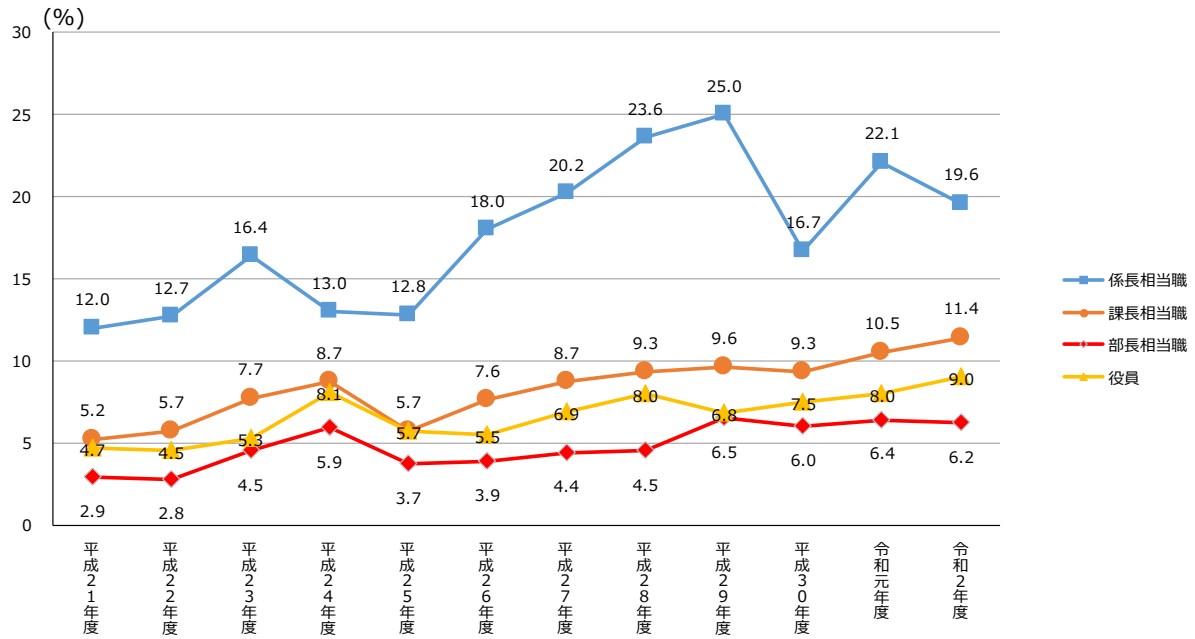
資料：厚生労働省「令和２年賃金構造基本統計調査」

(図Ⅰ-6)所定内給与額男女間格差の推移（東京都）



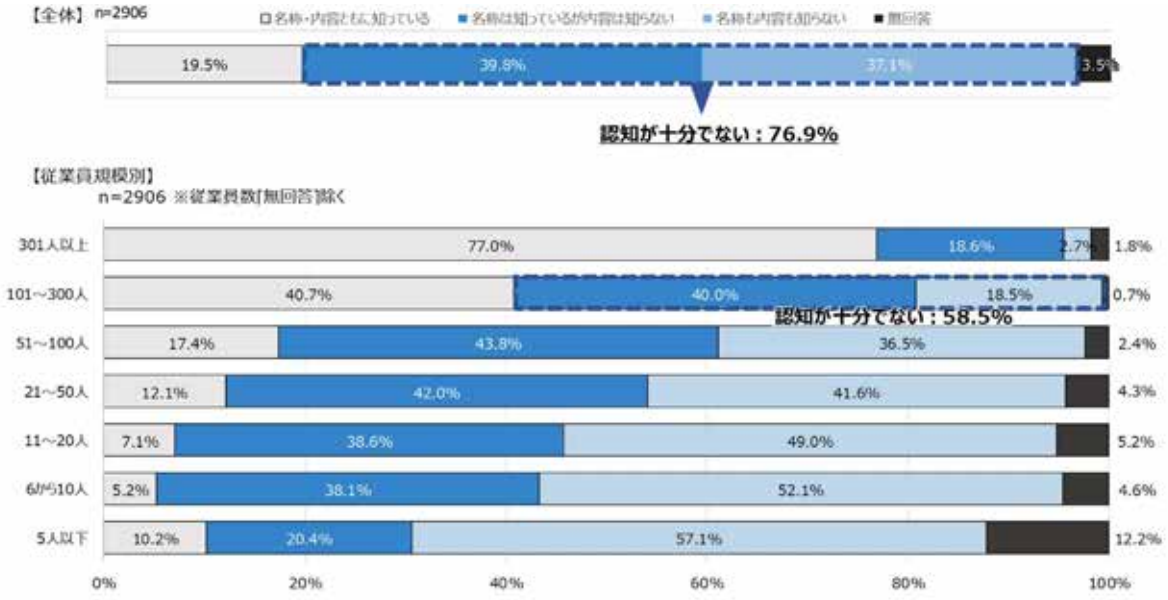
注 1:女性の男性に対する割合は男性の所定内給与額を 100 とした場合の女性の値
資料：厚生労働者「令和２年賃金構造基本統計調査」

(図Ⅰ-7)役職別女性管理職の割合(都内事業所)



※都内全域（島しょを除く）の従業員 30 人以上の事業所で 13 業種、合計 2,500 社
資料：東京都産業労働局「令和２年度東京都男女雇用平等参画状況調査」より作成

(図Ⅰ-8)中小企業における改正女性活躍推進法の認知度（全国）



資料：日本・東京商工会議所「多様な人材の活躍に関する調査」結果概要より作成

取組の方向性

○　間接差別や性別職務分離の是正等により、職場における男女の均等な機会及び待遇の確保を徹底し、事実上生じている男女労働者間の格差の解消に取り組ます。

○　企業における女性の採用や登用促進など、女性が活躍できる機会の拡大に取り組みます。

都の施策

ア　ポジティブ・アクションの推進

○　事業者による積極的な取組を促すため、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の効果や意義について、事業者への啓発や、取組への支援を行います。

○　特に中小企業に向けては、女性の採用・職域拡大に向けた職場環境の整備推進等を後押しする施策を効果的に展開していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
8	働く女性応援事業	女性の採用・職域拡大に向けた設備等の整備に係る経費を助成することにより、中小企業における職場環境の整備を推進します。※（公財）東京しごと財団に基金を造成して実施。	産業労働局
9	職場における男女平等の推進	女性の能力活用や職域の拡大等、企業における女性の積極的な活用のための取組である「ポジティブ・アクション」の普及啓発を行います。	産業労働局

イ　雇用機会均等に関する普及啓発

○　男女雇用機会均等法及び女性活躍推進法等に関連する法制度の内容を事業者に普及し、雇用の分野における男女の機会均等の更なる推進を図ります。

○　間接差別や性別職務分離の是正に向けた企業への普及啓発に取り組みます。

番号	事業名	事業概要	所管局
10	男女雇用平等参画状況調査	基本条例第 13 条「事業者からの報告」の規定を踏まえて、事業者に対し、雇用の場における男女平等に関する実態調査を実施し、今後の男女平等施策に活用します。	産業労働局
11	職場における男女平等の推進	関係法令や女性の活用事例等について、事業主や企業の担当者を対象としたセミナー等を行い、企業の取組を支援します。	産業労働局
12	資料の発行・整備	雇用の分野における男女平等参画を推進するため、男女雇用平等に関する資料を発行します。	産業労働局
13	女性の活躍推進シンポジウム等	知事自らが発信する場としてのシンポジウム等を開催し、女性の活躍推進の普及啓発を進めます。	生活文化スポーツ局

ウ　女性活躍推進に向けた事業者の取組促進

○　優れた取組を行う事業者に対し、顕彰やインセンティブを与えるとともに、好事例を広く発信するなどにより事業主の行動を促すことが必要です。一方で、法律による義務を果たさないこと等を事業者にとってのマイナス要因とすることで、事業者の取組を促す仕組み等を検討していきます。

○　女性活躍推進法における一般事業主行動計画策定等について細やかな支援を実施します。

○　女性活躍推進法における一般事業主行動計画策定・公表等の義務を果たしている事業者を公共調達の際に優遇し、事業者の取組を促していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
14	公共調達を通じた女性活躍の支援	総合評価方式の政策的評価項目として、女性活躍推進法に基づく認定企業（えるぼし認定企業）などに加え、「一般事業主行動計画を策定し公表を行った場合」についても評価項目として追加します。	財務局・各局
		都が施工する主要な建設工事において、女性専用の水洗洋式トイレや更衣室の現場事務所への設置を義務化します。	財務局・各局
15 ☆	女性従業員のキャリアアップ応援事業	企業における女性の活躍、女性リーダーの創出を一層促進していくため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援、女性従業員のスキル取得支援及びキャリアアップに向けた意識づけ、会社全体の意識改革などを目的としたセミナー・研修・講座などを実施します。	産業労働局
16	東京都女性活躍推進大賞の贈呈	女性活躍の推進に向け先進的な取組を進める企業や団体、個人を表彰し、その取組内容を広く普及させていきます。	生活文化スポーツ局

都民・事業者の取組

ア　ポジティブ・アクションの推進

○　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きます。

○　働く人が性別にかかわりなく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みます。

○　女性の就労者が少ない業種・職種において、女性が活躍できる環境整備等に取り組みます。

番号	項目	概　　要	団体名
15	一般事業主行動計画策定支援	女性活躍推進法の周知ならびに企業の一般事業主行動計画策定の支援等を図ります。	経営者協会

番号	項目	概　　要	団体名
16	一般事業主行動計画策定支援	両立支援のための環境整備 次世代育成支援対策推進センター事業を通じ、３００人以下の事業主に対して「一般事業主行動計画」の策定支援を行います。	中小企業団体中央会
17	女性の参画推進	女性の参画の推進 会員団体の役員等に女性の登用を促進します。	中小企業団体中央会
18	女性の参画推進	改選期をとらえ、当連合会役員及び加盟地域団体役員への女性の登用に努めます。	工業団体連合会
19	好事例の共有	（１）会員企業の社員を対象としたセミナー・研修等の能力開発機会を、積極的に継続提供します。 （２）商工会議所内委員会等での議論を深めるほか、女性活躍の好事例発信を行います。	商工会議所
20	好事例の共有	女性管理職を増やすことをテーマに女性管理職の成功事例の水平展開のセミナーを、経営者及び女性管理職候補に向けて行います。	中小企業家同友会
21 ☆	好事例の共有	会の理念である「人を生かす経営」の実践として、多様な人材を活かす経営、介護や育児など従業員の様々な事情に配慮した労務管理などの好事例を会内で共有・学ぶことにより、各会員企業の取組の契機とします。(再掲)	中小企業家同友会
22	好事例の共有	シンポジウム等の開催を通じ、加盟大学における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に係る事例報告を通じた情報の共有を行います。	私大連盟
23	好事例の共有	私立大学における組織運営・経営面での活性化、構成員の意識改革、制度改革の格段の進展を企図して、シンポジウム等の開催を通じ、男女共同参画を推進するための指針（規則・規程）等の制定、組織や委員会等の設置の必要性の啓発を行います。	私大連盟
24	好事例の共有	均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進の趣旨に基づき、協会会員社向けにアンケート調査を実施し実態把握に努めます。	書籍出版協会
25	好事例の共有	東京都生協連の「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」（会員生協の人事・教育・研修・採用等の担当者）を年２回開催し、生協で働く女性職員のキャリア形成や、誰もが働きやすい職場づくり、テレワークの活用を含めた働き方の見直しなどの項目について、会員生協の先進的な取組の紹介や情報交換を行います。また、生協職員を対象とした学習会を企画します。	生協連合会

イ　雇用機会均等に関する普及啓発

○　男女雇用機会均等法等の関連する法制度の内容についての普及啓発を実施するなど、雇用の分野における男女の機会均等の更なる推進を図ります。

番号	項目	概　　要	団体名
26	周知・普及啓発	男女雇用機会均等法の周知や、雇用環境整備に関する資料等の配布を行います。	商工会連合会
27	周知・普及啓発	ダイバーシティの推進への取組 女性、高齢者、障害者等多様な人材活用について、セミナー、定例会合等を通じた周知・啓発を図ります。	経営者協会
28 ☆	周知・普及啓発	女性活躍促進の事例を収集し、会合・セミナー等で周知等を図ります。	経営者協会
29 ☆	周知・普及啓発	雇用における男女機会均等の更なる推進のため、関係法令等の周知を図るとともに、国や都の支援策の活用を促進します。	中小企業団体中央会
30	周知・普及啓発	「使用者のための労働法」や「採用と人権」「雇用平等ガイドブック」等を十分活用し、加盟地域団体に配布するなど、関係法令等の普及・啓発に努めます。	工業団体連合会
31	周知・普及啓発	男女雇用機会均等法や女性活躍推進法に関連する法制度の内容について普及・啓発に努めます。	工業団体連合会
32	周知・普及啓発	進路指導担当者を対象に、企業団体等と連携を図り、均等な雇用機会の確保のための理解を深める事業を実施します。	専修学校各種学校協会
33	周知・普及啓発	男女雇用機会均等法等に関連する法制度について、会員社への周知を図り、就業規則など関連規程の改定に向けた支援を行います。	書籍出版協会
34	周知・普及啓発	（１）関係法令の周知を図ります。 （２）職場環境整備のための相談・助言を行います。	雑誌協会
35	周知・普及啓発	雇用における男女平等確保のため、男女雇用機会均等法等の実効性確保を図る取組を進めます。 （１）男女雇用機会均等法の周知・学習会の実施 （２）各組織での取組状況の点検と課題認識	連合東京
36	研修・セミナー等の開催	学校管理者や人事労務担当者を対象に就業規則・労働契約・人事問題について、男女平等参画の視点を踏まえて、その対応と解決のための研修を実施します。	専修学校各種学校協会
37	委員会等における検討	均等な雇用機会について協会の関係委員会等で検討。適性、能力に応じた公平な雇用を促進します。	書籍出版協会

コラム
－01－

好循環のきっかけとなった女性活躍推進の取組
～株式会社小宮商店　管理統括本部長　伊藤　裕子氏～

小宮商店は昭和５年創業、昭和 26 年３月より東京の東日本橋に店舗を構える、洋傘の製造・卸売り・小売りを行う従業員 15 名（うち女性９名）の小規模な企業です。今から約 10 年前までは、男性が従業員の８割を占め、また高齢化した職人の後継者問題や業績の悪化に悩んでいました。そのような背景から取組を開始し、令和 2 年度に東京都女性活躍推進大賞を受賞することができ、女性の活躍できる企業としても認知いただけるようになりました。様々な課題を抱えていた小宮商店がどのようにして女性活躍を進めてきたのかお話させていただきます。

私は、平成 25 年に小宮商店に経理担当として入社いたしました。翌年、会社は主軸の販売方法を百貨店の催事卸売りから直営店での小売りにシフトしていこうと、新たに女性販売員を採用しました。彼女は、男性社員とは異なる視点で、新しい傘の企画を行い、店舗用のギフトボックス・コットンバッグなどを考案したことで、若年の購買層の獲得やブランディングに繋がっていきました。こうしたことが、売上増大という波及効果をもたらし、当社が女性活躍に力を入れるきっかけになったとも言えます。私は人事担当も任されるようになり、新たに女性を職人後継者として採用するなど、女性の雇用と活躍の場を少しずつ広げていきました。採用した女性達が働き続けていくことができる環境を整える必要があると考え、平成 28 年、東京都が主催する「女性活躍推進人材育成研修」に参加、ここで学んだ知識を活かし一般事業主行動計画を策定しました。小宮商店は行動計画の策定義務が無い小規模な企業ですが、取組目標を外部公表したことで「しっかりやらなければ」という意識が生まれ、社内勉強会やアンケートの実施など、社長や従業員一人ひとりと信頼関係を築きながら、小さな取組をコツコツ進めていきました。

その後、女性従業員の採用が増えていき、女性が活躍できる環境整備や就労規則の見直しを重点に「女性活躍推進」の取組を進めていきました。しかしながら、従業員の男女比が五分五分になった頃、「女性活躍推進」という言葉で、男性が置き去りにされているように感じるという声も聞かれるようになりました。

そのことに気づいてからは、従業員全員にとっての「ライフ・ワーク・バランス」が整った職場環境づくりを目標として掲げ、複数担当制やテレワーク体制、出産・育児・介護への対応等誰もが安心して長く働ける環境整備に努めてきました。

今は、65 歳以上の従業員が年金をもらいながら無理なく安心して働ける体制づくりに取り組んでいます。これからも、その時代の課題に柔軟に向き合っていきながら、すべての従業員にとって働きやすい環境を整え、それがさらに企業力向上にもつながる、この好循環をさらに続けていけたらと考えています。

＜株式会社小宮商店の皆さん＞

（３）女性の就業継続やキャリア形成

現状・課題

○　産業構造の変化や経済のグローバル化、テクノロジーの進展による柔軟な働き方の普及などの影響により、雇用形態は多様化しています。また、育児や介護と仕事を両立できる企業環境の整備や保育の受け皿整備等、官民の取組も進んだこと等により、都内の年齢階級別で見た女性の労働力率の推移を見ると、出産・育児を迎える年齢階級の女性の労働力率が低下し、子育てが落ち着く年代で再度、労働力率が上昇するいわゆるＭ字カーブの底は浅くなり、女性の就業継続状況は改善しているように見られます（図Ⅰ-9）。

○　また、国立社会保障・人口問題研究所の「第 15 回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、第一子の出産前後に就業を継続する割合はこれまでの調査では、４割前後で推移してきたものが 53.1%へと増加しました。それでも依然として、５割弱の女性が出産を機に離職しています(図Ⅰ-10)。

○　東京都の大学卒業者のうち就職者に占める正規雇用・非正規雇用の割合を見ると男女ともに正規職員率が 97%と男女差はほとんどありません。しかし、東京都の年齢別非正規雇用率を見ると、男性が 25～54 歳まで 10%～15%程度の水準なのに対して、女性は 25～34 歳の 24.6%を底にして年代区分が上がるごとに非正規雇用労働者の比率が上昇しており、出産・育児・介護や様々な事情により離職した女性が再び正規雇用として働くことが困難な状況を表しています(図Ⅰ-11,12)。

○　男女の雇用格差の是正という観点からは、正規雇用の女性が出産・育児・介護等のライフイベントを迎えた際も就業を継続できることが重要です。そのためには育児や介護に関する社会インフラの整備を進めるとともに、育児・介護等と仕事が両立可能な柔軟な働き方の普及定着と休暇等制度を活用できる職場環境の整備が必要不可欠です。

○　また、都内の女性雇用労働者の半数以上はパートタイム労働等の非正規雇用です。働く日や時間を自分で選べるなど非正規雇用は多様な働き方を実現する選択肢の一つですが、非正規雇用者は正規雇用者と比べて能力開発やキャリア形成の機会が限られ、職業能力が蓄積されにくい場合もあり、男女間の待遇格差の要因にもなっています(図Ⅰ-13)。

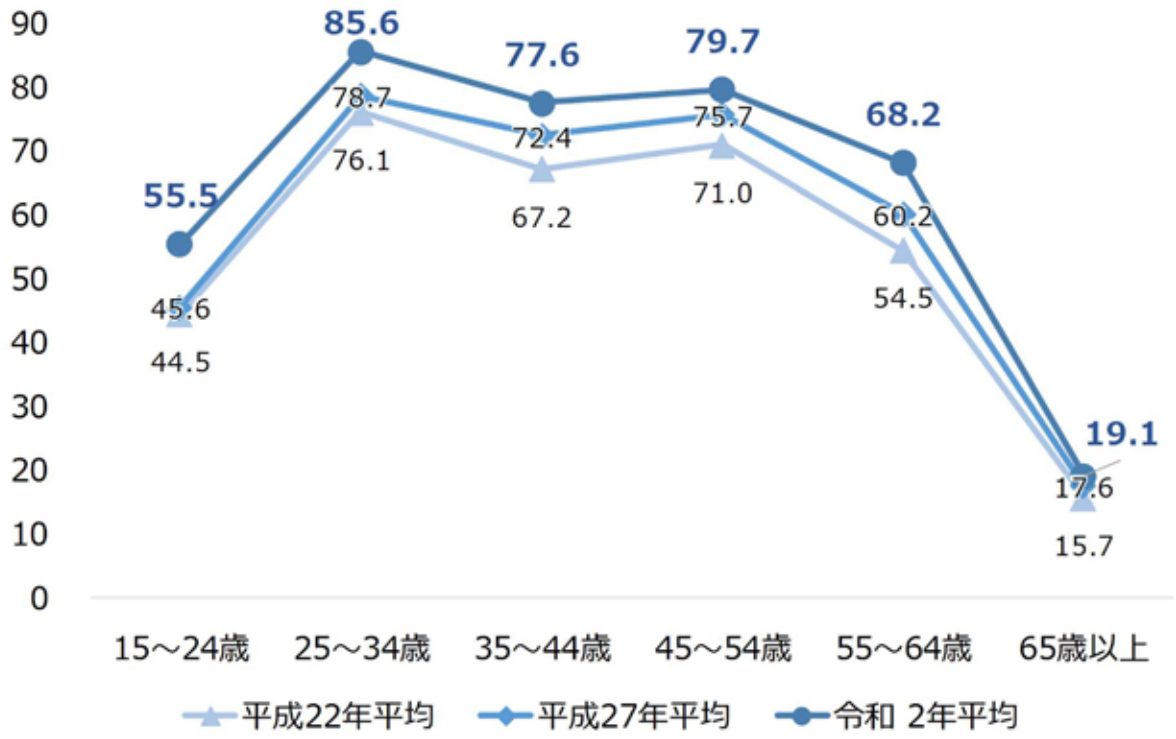
○　各人が自分に合った働き方を選択し、能力を発揮していくことができるよう、長期的な視点に立ったキャリア形成や就業継続支援に向けた取組が必要です。

○　今般のコロナ禍においては、都内女性の就業人口割合が高い、卸売・小売業や宿泊・飲食サービス業などにおける非正規雇用労働者等の雇用状況が悪化し、女性が男性と比べ構造的に不安定な就業状況に置かれていることが改めて浮き彫りとなりました。

○　このような状況に対し、喫緊の課題への対応として、不安定な就業状況に置かれた非正規雇用の女性や、職を失い就業困難な女性等への支援が必要です。

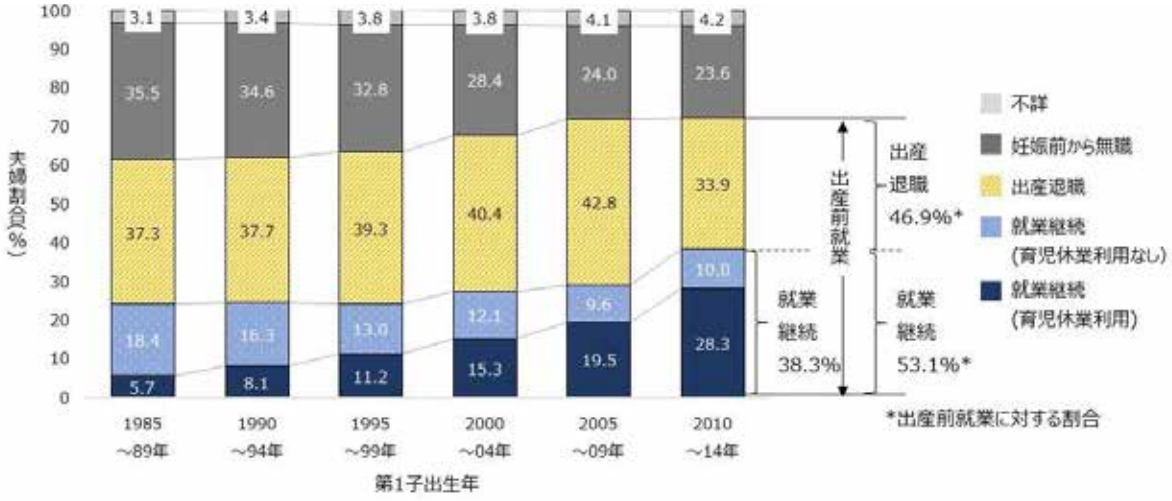
○　パートタイム・有期雇用労働法が令和２年４月１日に施行され、正社員と非正規社員との間で、不合理な待遇差を設けることが禁止されました。今後は、法の趣旨を踏まえ、同一労働同一賃金やパートタイム労働者・有期雇用労働者の待遇改善を実現し、様々な雇用状況で働く女性等の経済的自立につなげていく必要があります。

(図Ⅰ-9)労働力人口比率(年齢階級別就業状態：女性)



総務省「労働力調査」より作成

(図Ⅰ-10)第１子出生年別にみた、第１子出産前後の妻の就業変化（全国）



注:対象は第１子が１歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦。第12回～第15回調査の夫婦を合わせて集計した(客体数12,719)。
資料：国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（結婚と出産に関する全国調査）」（平成27年）

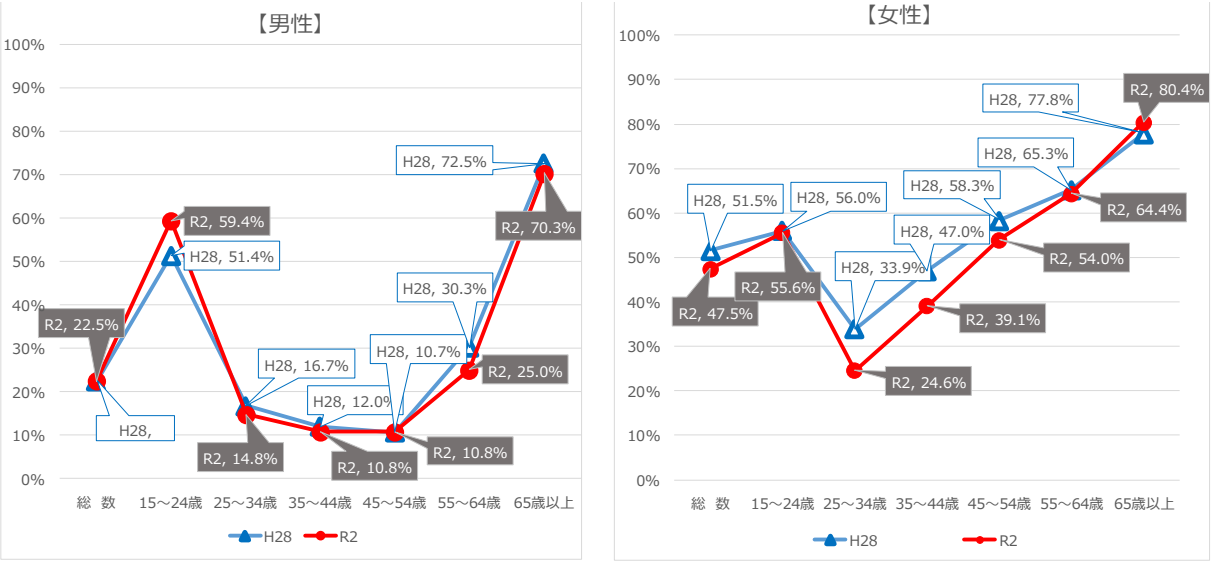
(図Ⅰ-11)大学卒業者のうちの就業者に占める正規雇用・非正規雇用（東京都）

【男性】

【女性】

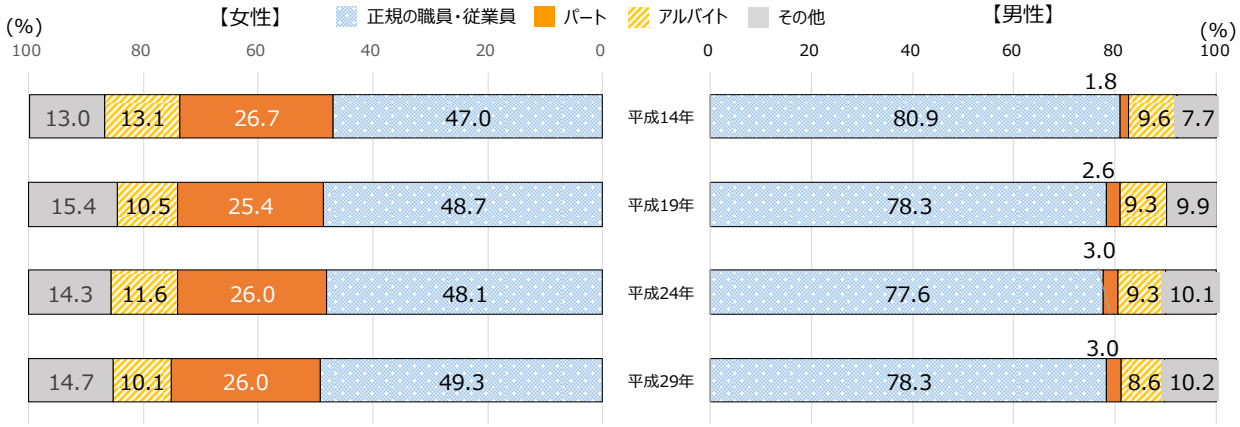
資料：文部科学省「学校基本調査」より作成

(図Ⅰ-12)年齢別非正規雇用率（東京都）



資料：東京都総務局「東京の労働力(労働力調査結果)」

(図Ⅰ-13)雇用形態の内訳別雇用者割合(東京都)



資料：総務省「平成２９年就業構造基本調査」より作成

取組の方向性

○　結婚、出産・育児、介護などのライフイベントと仕事を両立し、就業を継続することができる職場環境の整備を推進します。

○　働き方や雇用形態を本人の希望に応じて選択することができる環境の整備を進めます。

○　女性の長期的なキャリア形成・能力開発に向けた取組を支援します。

○　非正規雇用の女性に対する正規雇用化への支援強化に取り組みます。

○　非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備を図ります。

都の施策

ア　働きやすい雇用環境整備などによる職場における女性の活躍推進

○　家庭生活と仕事を両立することができる職場環境の整備に取り組む企業を後押しする取組を行います。

○　非正規から正規雇用に転換した従業員の方々が安心して働き続けられるよう、企業の労働環境整備を後押しする取組を行います。

○　非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備に向けた支援を実施します。

番号	事業名	事業概要	所管局
17 ☆	働きやすい職場環境づくり推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、育児、介護や病気治療と仕事の両立支援や非正規労働者の雇用環境改善等について研修の実施や専門家派遣を通じた助言、企業に対する奨励金の支給等を行います。（再掲）	産業労働局
18 ☆	家庭と仕事の両立支援推進事業	家庭と仕事の両立推進に向けて、育児･介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用 HP で発信します。また、同 HP では、法定以上の両立支援策等を実践している企業を広く紹介するとともに、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。合わせて、介護と仕事の両立について、シンポジウムの開催による意識啓発を行います。（再掲）	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
19 ☆	働く人のチャイルドプランサポート事業	企業の人事労務担当者等に、不妊治療・不育症治療と仕事の両立に必要な知識を付与する研修を実施するとともに、不妊治療・不育症治療と仕事の両立支援に関する制度を整備した企業に対し奨励金を支給し、両立の取組を促進します。（再掲）	産業労働局
20 ☆	働くパパママ育休取得応援事業	従業員に希望する期間の育児休業を取得させ復帰させた企業への支援、男性の育児休業取得奨励といった支援を行うことで企業の職場環境整備を推進します。（再掲）	産業労働局
21 ☆	正規雇用等転換安定化支援事業	都内に雇用保険適用事業所を置く、国のキャリアアップ助成金（正社員コース）の支給決定を受けた企業が、正規転換等をした従業員に対し、育成計画の策定など定着を図るための支援を行い、１年以上定着した場合に助成金を支給します。	産業労働局
22	非正規雇用アドバイザー制度	非正規雇用アドバイザーが事業者を訪問して、パートタイム・有期雇用労働法を始めとする関係法令の普及啓発、非正規雇用労働者の雇用管理についてのアドバイスを行います。	産業労働局
23	労働相談	労働相談（東京都ろうどう 110 番等） 労働相談情報センターにおいて、パート・派遣労働者等の相談に応じます。	産業労働局
24	非正規雇用に関する法令等普及啓発事業	労働相談情報センターの労働相談担当職員により、パート・派遣・契約社員等の労働条件などについて、電話相談を受け付け、労働条件の向上を図ります。 合わせて、パート・派遣・契約社員等の適正な雇用管理と労働条件の改善を図るため、パートタイム労働者等に関する基本的な事項をわかりやすくまとめた普及啓発資料を作成します。	産業労働局

イ　キャリア形成・能力開発支援

○　女性活躍推進に取り組む民間企業等と連携し、民間企業等と都、双方のキャリア支援などに取り組みます。

○　ビジネススキル向上に向けた研修会や管理職を目指す女性の交流会の開催等により、女性の長期的なキャリア形成・能力開発を支援します。

○　正規での雇用を希望する方に対する企業における実習の機会の提供や就労困難者等に対する就職に必要な知識・技能を習得するための支援等に取り組みます。

番号	事業名	事業概要	所管局
25 ☆	民間企業と連携した交流イベントの開催(キャリア・メンター制度の拡充)	キャリア・メンター制度は職員のキャリア形成支援及び今後の昇任に向けた職員個別の不安払拭を図ることを目的としており、各局の管理職等から選任されたキャリア・メンターが、職員（メンティー）からの相談に対応します。 こうした個別相談等に加えて、女性活躍推進に積極的に取り組む民間企業と連携した交流イベントの開催等、新規利用者の開拓及び利用満足度の向上に向けた取組を展開します。	総務局
26 ☆	女性活躍推進企業等との合同就職面接会	ライフ・ワーク・バランスの実現をより一層効果的に促進するため、従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している企業である「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」や女性活躍推進企業等のうち、特に仕事と家庭の両立に関し、優れた取組を実施している企業と非正規雇用で働く女性等とのマッチングの場として、合同就職面接会を託児付きで開催します。	産業労働局
27 ☆	若者正社員チャレンジ事業	若年求職者にセミナーと企業内実習を実施することで、社会人としての心構えやスキルを身につけ、就職に向けた意欲や自信の向上を図り、その後の正社員化につなげます。	産業労働局
28 ☆	ミドルチャレンジ事業	中高年求職者にセミナーと企業内実習を実施することで、実践的な職務能力を身につけ、その後の正社員化につなげます。	産業労働局
29	職業訓練の実施	職業能力開発センターにおいて、在職者を対象にしたスキルアップや資格取得のための短期講習等を行います。	産業労働局

＜東京ライフ・ワーク・バランス認定企業(ロゴマーク)＞ ＜若者正社員チャレンジ事業（企業内実習イメージ）＞

東京ライフ・ワーク・バランス
認定企業

都民・事業者の取組

ア　働きやすい雇用環境整備などによる職場における女性の活躍推進

○　女性の就業継続に向けた環境整備を進めます。

○　非正規雇用労働者の待遇改善や雇用環境の整備を図ります。

○　コロナ禍において、非正規雇用労働者が不安定な就業環境に置かれたことが顕在化したことを踏まえ、違法なシフトカットや解雇などを引き起こさないように丁寧な対応に努めます。

番号	項目	概　　要	団体名
38	研修・セミナー等の開催	女性・若者・高齢者・育児や介護をかかえる人など働く意欲のある全ての人が活躍する労働環境整備に向け、利用可能な助成金制度等の支援策をセミナーや広報ツールを通じて周知・利用促進を図るほか、好事例や生産性向上の取組事例等の周知、導入促進のためのセミナー等を行います。(再掲)	商工会議所
39	研修・セミナー等の開催	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」を通じて、誰もが働きやすい職場づくり、女性職員のスキルアップ、職員への登用制度の状況、育児・介護休業制度の整備状況や取得状況、テレワーク導入による諸制度の見直しといった項目に関して情報交換、先進事例の交流を図り、それぞれの課題への対策を進めます。また、生協職員を対象とした学習会を企画します。	生協連合会
40	周知・普及啓発	パートタイム労働法、労働者派遣法等の周知を行います。	商工会連合会
41	周知・普及啓発	短時間勤務制度や在宅勤務の導入、企業組合制度の活用など、男女双方が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整備に向け、各種の情報提供を行います。	中小企業団体中央会
42	周知・普及啓発	パートタイム労働者や派遣労働者活用に関する情報の提供や雇用管理についての相談等を行い、就業環境の整備を進めます。	中小企業団体中央会
43	周知・普及啓発	パートタイム労働法や労働者派遣法等関連法規の資料提供やホームページ、情報誌等で改正内容の周知を進めます。	中小企業団体中央会

番号	項目	概　　要	団体名
44	周知・普及啓発	パート従業員等非正規職員の雇用環境を改善するため、国や東京都の施策の普及啓発に努めます。また、「働く女性と労働法」の活用やセミナー等への参加を促し、パートタイム労働法の周知に努めます。	工業団体連合会
45	周知・普及啓発	育児・介護中の短時間正規雇用での勤務継続や再就業に向けた総合的な支援を促進させます。	医師会
46	周知・普及啓発	パート労働法や労働者派遣法等の周知及び学習会の開催により、非正規労働者（パート・契約・請負・派遣労働者）の処遇改善・均等待遇実現のための取組を進めます。	連合東京

イ　キャリア形成・能力開発支援

○　女性の長期的なキャリア形成・能力開発に向けリカレント教育[3]・リスキリング[4]を推進します。

○　非正規雇用の女性等の支援や就業困難者等の支援を実施します。

番号	項目	概　　要	団体名
47 ☆	キャリア形成・能力開発支援	女性のキャリア形成・能力開発に資する研修講座を実施するとともに、政府・行政の支援制度の周知・利用促進に取り組みます。	商工会議所
48	キャリア形成・能力開発支援	多摩地域の商工会等を中心に人材の確保や育成に課題を抱えている中小企業、各種の支援機関・団体等、地域の金融機関を構成メンバーとする「多摩地域ものづくり人材確保支援協議会」により、就業を希望する女性、高齢者、若者等を発掘し、ＯＡやビジネスマナー等の研修に加えてものづくりの現場での実習を実施することにより、ものづくり中小企業の即戦力となる人材を育成します。さらに合同面接会の開催等により、育成した人材と人手不足の中小企業とのマッチングを図るとともに、その定着や採用できる体制づくりを支援して、中小企業の人材の確保・育成の課題解決を図って地域経済の活性化を推進します。	商工会連合会

[3] リカレント教育　学校教育からいったん離れたあとも、それぞれのタイミングで学び直し、仕事で求められる能力を磨き続けていくための社会人の学び

[4] リスキリング　新しい職業に就くために、あるいは、今の職業で必要とされるスキルの大幅な変化に適応するために、必要なスキルを獲得する、させること

番号	項目	概　　要	団体名
49	キャリア形成・能力開発支援	専門学校施設等を利用して職業訓練を実施し、意欲や適性に見合った多様な働き方を提案します。	専修学校各種学校協会
50	女性のための顕彰活動	（１）女性のための顕彰活動により、女性のチャレンジを支援します。 「夢を生きる　女性のための教育・訓練賞」 対象：扶養家族に対し主たる経済的責任を負っている女性で、生活レベルアップを目指して高校と同等のプログラム、専門学校、技能訓練プログラム、大学学部課程に在学中もしくは入学許可を得ており、かつ経済的援助が必要な女性 （２）母子家庭の現状について講演会等を開催、支援します。	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン

2　妊娠・出産・子育てに対する支援

現状・課題

○　育児や介護など、家庭の状況から時間的制約を抱えている時期の男女が共に育児・介護をしながら働き続けることができる社会を目指すために、育児・介護休業法では、原則１歳未満の子供がいる労働者対象の「育児休業制度」、３歳に満たない子供がいる労働者対象の「短時間勤務制度」などが事業主の法的義務として定められています。令和３年からは時間単位の介護・看護休暇取得も認められるようになりました。

○　また、次世代育成支援対策推進法では、従業員数が 101 人以上の企業に対し一般事業主行動計画の策定及び従業員への周知が義務付けられるほか、厚生労働大臣による認定（特例認定）制度も導入されています。

○　このように次世代育成支援の環境整備が進む中、令和元年の東京都の合計特殊出生率は 1.15 で全国最低水準の状況が続いています。未婚率の上昇、晩婚化の進行、出産年齢の上昇等が主な要因として考えられます(図Ⅰ-14)。

○　また、育児と仕事との両立の難しさのために離職せざるを得ない女性は未だ多く、全国平均では、５割弱の女性が出産を機に離職しています。

○　都では、男女が共に、家庭と仕事や社会活動を両立させ、子供を健やかに育てられるようにするため、働く場における生活と仕事を両立し活躍できる環境づくりとともに、保育サービスの充実、地域での子育て支援、育児休業等の支援及び情報提供などの取組を行ってきました。保育サービスについては、認可保育所、認証保育所の設置や定員枠の拡大など充実を図っています(図Ⅰ-15)。

○　認可保育所のほか都独自の制度である認証保育所等、多様な保育サービスの充実により、令和３年４月１日現在の待機児童数は、969 人となりました(図Ⅰ-16)。

○　一方で、男性の子育てへの参画の現状を見ると、令和２年度東京都男女雇用平等参画状況調査によれば、育児休業取得率は男性が 14.5%に対し女性が 94.8%と大きな差が見られ、男性が女性と比べ出産直後から十分に子育てに参画できていない状況がうかがえます。

○　令和３年には改正育児・介護休業法により、妻の産休期間に合わせて、産後８週間以内に４週間の休暇を分割して取得できる「出生時育児休業（いわゆる男性版産休）」制度が創設され、企業には従業員に個別に育休取得を働き掛ける義務が課される等、男性が職場で休みを取りやすい雰囲気づく

りを促す取組などが令和４年４月から順次導入されます。

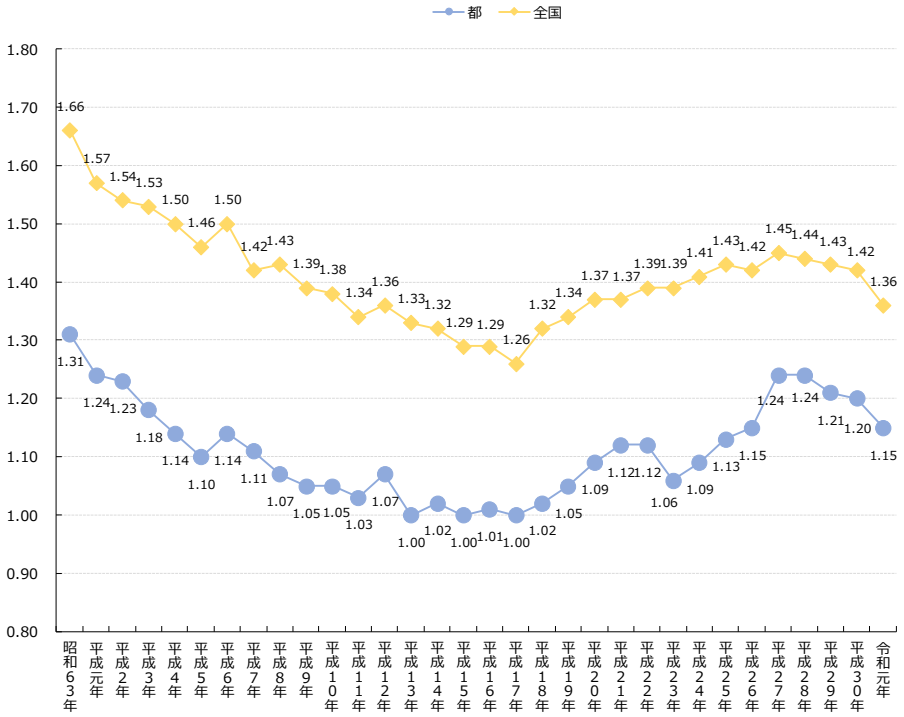
○　都では 2030 年までに男性の育児休業取得率 90%台を目標に掲げていることを踏まえ、本計画期間において男性の育児休業取得率 50%を目指し、育児休業取得の促進に向けた更なる取組が必要です。

○　また、コロナ禍では、友達と会えない、学校に行けないことで、多くの子供がストレスや不安を感じることとなり、先の見えない中、保護者にとっても子育ての不安やストレスの増大が懸念されています。

○　核家族化の進行や地域社会のつながりの希薄化などにより、子育てに当たって地域で悩みを抱えながら孤立している親も少なくありません。コロナ禍で進んだ働き方改革や職場の意識変革を一過性のものとせず、夫婦で育児できる状況を作るとともに、公的サービスや地域など社会全体で子育てを応援し、子供も父親・母親も笑顔で、子育が楽しいと感じられる社会に向けた仕組みを構築する必要があります。

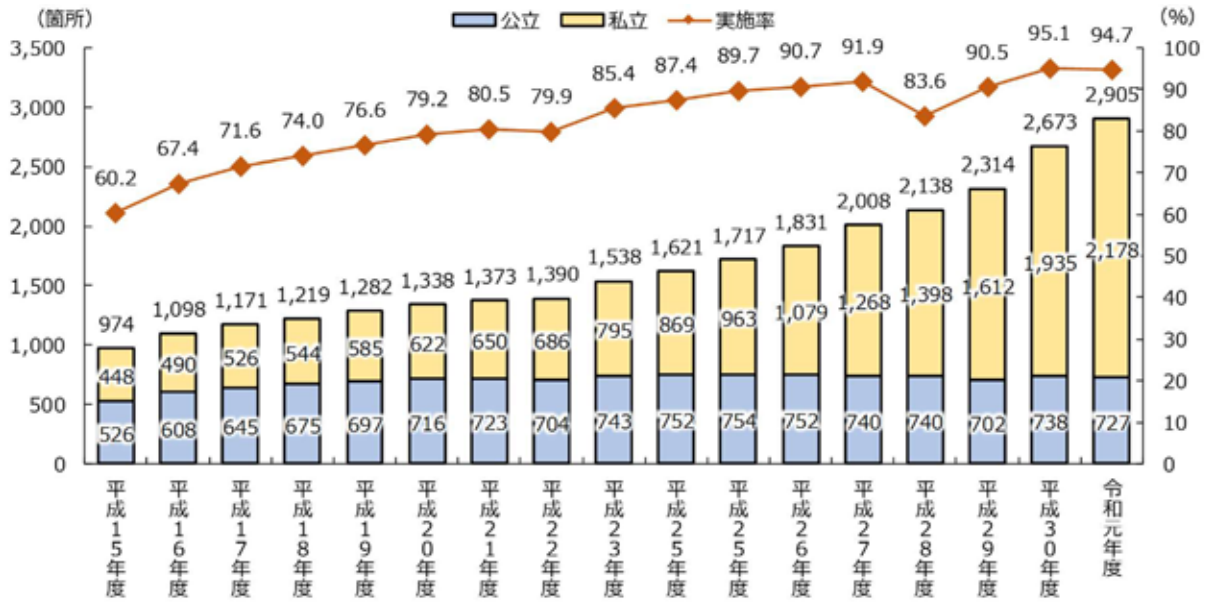
○　特に、ひとり親家庭で子育てを行っている父親や母親については、子育ての悩みや負担感が大きいため、子育て支援サービスの情報提供等を的確に行っていくことが必要です。

(図Ⅰ-14)合計特殊出生率の推移（東京都・全国）



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

(図Ⅰ-15)延長保育の実施状況の推移（東京都）



資料：東京都福祉保健局

(図Ⅰ-16)保育所（認可保育所）数と保育所待機児童数の推移（東京都）

資料：東京都福祉保健局

取組の方向性

○　子育てに関する多様なニーズに応じるため、保育サービスの充実を一層進めるとともに、子供を持つ家庭が地域で安心して子育てできるような仕組みづくりを進めていきます。

○　本計画期間において男性の育児休業取得率 50%を目指し、育児休業取得の促進に向けた更なる取組を推進します。

○　育児と生活の両立に向けた雇用環境の整備を図ります。

都の施策

ア　保育サービスの充実

○　認可保育所や認証保育所の整備をはじめ、延長保育、病児・病後児保育の充実など、都民の多様なニーズに対応した保育サービスの提供に取り組みます。

番号	事業名	事業概要	所管局
30	保育サービスの拡充	認可保育所や認証保育所、認定こども園、小規模保育、家庭的保育など、地域のニーズに応じた多様な保育サービスの整備を推進します。	福祉保健局
31	認証保育所の推進	大都市の特性を踏まえ、都独自の基準により都が認証する認証保育所の整備を推進します。	福祉保健局
32	認証保育所に対する税制支援	認証保育所の設置を税制面から支援するために、不動産取得税、区部の固定資産税・都市計画税及び事業所税を減免します。	主税局
33	私立幼稚園等における預かり保育の推進	私立幼稚園が、教育課程に係る教育時間を超えて園児を預かる場合に、その経費の一部を補助します。	生活文化スポーツ局
34	認証保育所の指導監督等	認証保育所の質の確保・向上を図るため、事業者に対する指導を実施します。	福祉保健局
35	認可外保育施設に対する巡回指導強化事業	認可外保育施設に対する巡回指導チームを編成し、指導体制を強化することによって、認可外保育施設の保育サービスの質の向上を図り、児童の安全・安心及び保護者の安心を確保します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
36	認証保育所等研修事業	認証保育所等の質の確保・向上を図るため、認証保育所施設長及び中堅職員、家庭的保育者、認可外保育施設職員等に対する研修を実施します。	福祉保健局
37	認可外保育施設利用支援事業	待機児童の解消に向けて、区市町村が実施する認可外保育施設利用者に対する負担軽減に係る費用の一部を補助するとともに、多子世帯に対し都独自に認可外保育施設利用者の負担軽減を図ることにより、認可外保育施設の利用者を支援するとともに、地域の実情に応じた保育サービスの整備促進や質の向上を図ります。	福祉保健局
38	待機児童解消に向けた税制支援	民有地を活用した保育所等の整備促進を税制面から支援するため、区部において、保育所等のために有料で貸し付けられた土地のうち、一定の要件を満たすものについて、固定資産税及び都市計画税を５年間減免します。（令和５年３月 31 日まで）	主税局
39	認定こども園の推進	就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園に対して、地域において子供が健やかに育成される環境の整備を推進します。	生活文化スポーツ局
		就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園の整備を推進します。	福祉保健局
		就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園に対して、指導・助言など広く支援を行い、地域において子供が健やかに育成される環境の整備を推進します。	教育庁
40	子育て推進交付金	子育て支援の中核を担う市町村が地域の実情に応じて創意工夫により施策を展開できるよう交付金を創設し、全ての子供と家庭を対象とした子育て支援策の充実を図ります。	福祉保健局
41	延長保育	就労形態の多様化等による延長保育のニーズに対応するため、認可保育所等において通常の利用日及び利用時間帯以外の日及び時間において保育を行う延長保育の充実を図ります。	福祉保健局
42	病児保育事業費補助	病中又は、病気の回復期にあり、集団保育の困難な乳幼児又は小学校に就学している児童について一時的に保育する病児・病後児保育の充実を図ります。また、保育中に体調不良となった児童への緊急対応の充実を図ります。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
43	院内保育施設の支援	医療従事者の離職防止及び再就職の促進を図るとともに、病児等保育の実施を促進します。	福祉保健局
44	都立病院・公社病院における病児保育事業の実施	区市から事業を受託し、病院内に設置する病児・病後児保育室において保育が可能な病気の児童を預かり、一時的に保育を行います。	病院経営本部
45	一時預かり事業補助	保護者の疾病や災害等に伴い、緊急・一時的な保育を必要とする時、また育児疲れによる保護者の心理的・肉体的負担を軽減するため、保育所等において児童を一時的に預かることで、安心して子育てできる環境を整備します。	福祉保健局
46	定期利用保育事業補助	パートタイム勤務や育児短時間勤務等、保護者の就労形態の多様化に対応し、保育所等において児童を一定程度継続的に保育することで、安心して子育てできる環境を整備します。	福祉保健局
47	子供家庭支援センター事業	子供と家庭に関する総合相談、子供家庭在宅サービスの提供・調整、地域組織化等の事業を行う子供家庭支援センターを設置運営する区市町村への補助を実施し、地域における子供と家庭に関する支援ネットワークを構築します。	福祉保健局
48	子育てひろば機能の充実	区市町村が、地域での子育て家庭の支援を行うため、身近な場所（保育所等）で「親子の交流の場」を提供し、子育て相談や子育てサークルの支援等を行う事業を実施する場合に一定の補助を行います。	福祉保健局
49 ☆	ベビーシッター利用支援事業	待機児童の保護者や、育児休業を１年間取得し復職した保護者が、保育所等への入所決定までの間、又は夜間帯保育を必要とする保護者が、認可外のベビーシッターを利用する場合の利用料の一部を区市町村と連携して助成します。 また、日常生活上の突発的な事情等により一時的に保育が必要になった保護者や、ベビーシッターを活用した共同保育を必要とする保護者に対し、本事業の参画事業者として認定を受けたベビーシッター事業者による保育を提供する区市町村に補助を行います。	福祉保健局
50 ☆	院内保育の地域開放	職員の福利厚生として都立病院内に設置・運営している保育室　（認可外保育室）において、空き定員の一部を地域開放します。	病院経営本部

＜ベビーシッター利用支援事業（利用案内）＞

＜保育サービスの拡充（企業による保育施設設置支援事業イメージ）＞

イ　地域での子育て支援

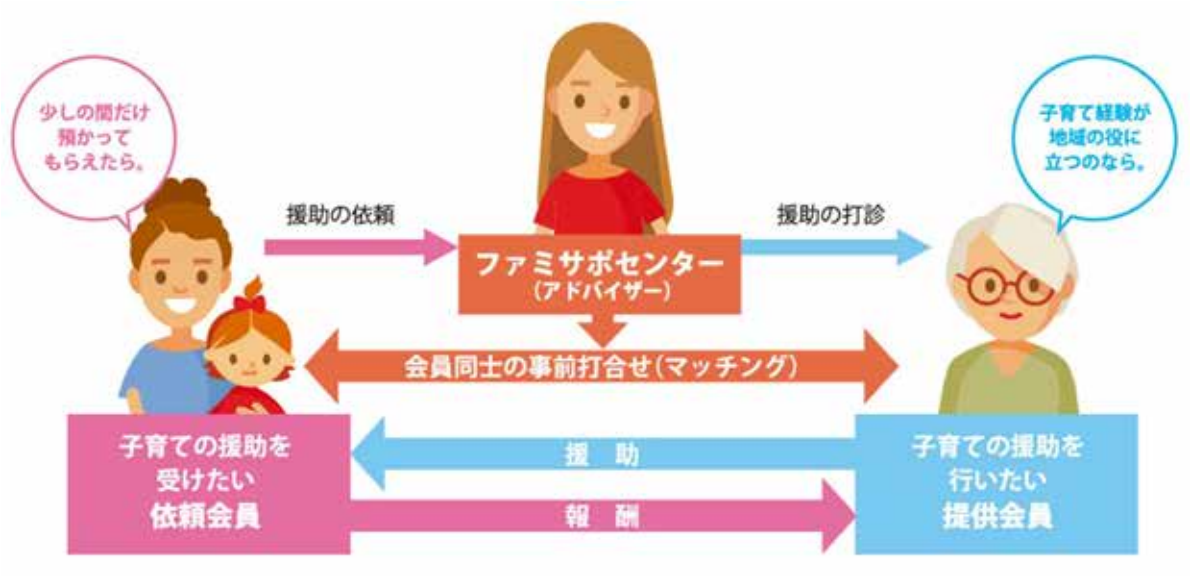
○　子育てをする親を支援し、地域において安心して子育てができる仕組みづくりを進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
51 ☆	とうきょう子育て応援パートナー事業	妊娠期から就学前にかけて、子供と家庭に寄り添い、あらゆる支援をコーディネートする人材を育成し、安心して子育てができる環境を整備します。	福祉保健局
52	親の子育て力向上支援事業	育児に自信のもてない親を対象としてグループワークを実施し、育児に関するスキルの向上や親の心のケアを行い、子育てに対する不安の解消を図ります。	福祉保健局
53	学童クラブ事業の充実	保護者が労働等により昼間家庭にいない都内小学校に就学している児童に対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室、児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業を行う区市町村に一定の補助を行います。	福祉保健局
54	放課後における子供の居場所づくり	地域の大人たちの協働により、放課後における、安全・安心な子供の活動拠点（居場所）をつくり、スポーツ・文化活動などを提供します。	教育庁
55	児童相談所の運営	18 歳未満の子供に関する相談対応や緊急時の一時保護及び保護者に対する指導等を行います。	福祉保健局
56	子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）の推進	育児の手助けをしたい人（提供会員）と手助けを受けたい人（依頼会員）が、地域において育児に関する相互援助活動を行うことを支援する会員組織「ファミリー・サポート・センター」の設立を区市町村に働きかけるとともに、設立した区市町村に対し一定の補助を行います。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
57	とうきょうママパパ応援事業（旧出産・子育て応援事業（ゆりかご・とうきょう事業））	全ての子育て家庭を対象に妊娠期から子育て期にわたり切れ目ない支援を提供するため、子育て世代包括支援センターの設置促進を図るとともに、地域における子育て支援のワンストップ拠点に保健師や助産師などの専門職を配置する取組や、妊娠届出時の面接等の機会に直接「育児パッケージ（子育て用品等）」を配布し、妊産婦の状況を把握する取組を行う区市町村に対して、補助を実施します。上記の取組を実施した上で、出産後一年以内の母子等に対して心身のケア、育児のサポート等を行う産後ケアや、出産後に家事・育児サポーターの派遣や家事支援用品の購入支援を行う等、産後の支援を行う区市町村を補助します。また、多胎児を育てる家庭に対し、家事育児サポーターの派遣に加え、予防接種などへの移動支援等や、多胎妊婦に対しては単胎より多く生じる妊婦健康診査の受診費用補助も実施します。さらに、一歳又は二歳の子供がいる家庭に対して、応援メッセージを添えた育児パッケージの配布や、交流会を開催するとともに、子育て支援等の情報提供と家庭状況の把握等を行います。	福祉保健局
58	児童虐待防止への取組の推進	学校、児童相談所、警察、民生・児童委員等の関係機関が連携するための組織である学校サポートチームを活用し、児童虐待の早期発見や迅速かつ的確な対応につなげます。	教育庁
		児童虐待に係る関係機関との情報共有を図り、早期発見、早期対処していくことで、事態の深刻化の防止を図ります。	警視庁
		子供家庭支援センター、保健所、病院、学校、警察、児童委員などの関係機関が連携してネットワークを構築し、児童虐待の早期発見など、迅速かつ的確な対応を図ります。	福祉保健局
59	子供の心診療拠点病院	子供の心の問題（虐待・発達障害・いじめ・不登校等）について、専門的なケアにつながる体制を整備するため、都内医療機関における子供の心の対応への取組が促進されるよう、拠点的役割を果たす医療機関が技術支援や情報提供などを行います。	福祉保健局
60 ☆	家事支援外国人受入事業	国家戦略特区制度を活用して受け入れた外国人材による家事支援サービスを認定事業者が提供します。	政策企画局

番号	事業名	事業概要	所管局
61 ☆	サポートコンシェルジュ事業	乳幼児健診未受診者・未就園児・不就学児の安全確認を行う未就園児等全戸訪問事業等の実施により把握した家庭に対して、継続的な見守りを行い、必要に応じて適切な支援を提供します。	福祉保健局
62 ☆	予防的支援推進とうきょうモデル事業	訪問や関係機関との連携等により支援が必要な家庭を早期に把握し支援につなげる予防的支援を確立・推進し、児童虐待の未然防止を図るため、予防的支援チームの設置と調査研究を行うモデル事業を実施します。	福祉保健局

＜子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）イメージ＞



ウ　子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進

○　子育てのために休暇や休業を取得しやすい職場環境づくり等、働く場における環境づくりに加えて、男女ともに仕事と子育てを両立することができるよう対策を進めます。

○　ひとり親家庭に対して情報提供を行うなど、的確な支援を受けられるよう取り組みます。

○　本計画期間において男性の育児休業取得率 50%を目指し、男性の育児休業取得促進に取り組む企業を強力に支援する取組を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
63 ☆	男性育休取得促進に向けた普及啓発事業	著名経営者によるインタビュー動画やオンラインセミナーなどによる意識啓発キャンペーンを展開し、経営者や管理職の理解を促進するとともに、男性の育休取得を積極的に推進している企業等に対し、登録マークを付与し、企業事例等をウェブサイト上で PR・発信します。	産業労働局
64 ☆	都庁における男性職員の育児休業等の取得促進	育児関連休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりを一層推進するため、男性職員の育児休業取得率を令和７年度には 50%に向上させることを目標とし、この早期達成に向けて、男性の育児参画を進める取組を加速していきます。また、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を、令和７年にはそれぞれ 100%に向上させることを目標とし、その実現に取り組んでいきます。	総務局
65	子供が生まれる前の夫婦に向けたライフ・ワーク・バランスの普及啓発	子供が生まれる前からライフ・ワーク・バランスの意義を認識し、暮らし方や働き方を夫婦ともに考えるための啓発冊子の作成、配布による普及啓発を推進します。	生活文化スポーツ局
66	中小企業従業員融資	中小企業で働く従業員で、妊娠中、子育て期間中、介護休業中又は要介護・要支援認定を受けた三親等以内の親族のいる方に、子育て費用や介護費用、育児・介護休業中の生活費を低利で融資します。	産業労働局
67	男性の家事・育児への参画	ライフ・ワーク・バランスの実現のためには、女性も男性も家事・育児分担や育休取得等についての意識改革が重要なことから、夫婦が共に参加できるセミナー等を開催し、都民への意識啓発を図ります。	生活文化スポーツ局
68 ☆	家庭と仕事の両立支援推進事業	家庭と仕事の両立推進に向けて、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用 HP で発信します。また、同 HP では、法定以上の両立支援策等を実践している企業を広く紹介するとともに、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。合わせて、介護と仕事の両立について、シンポジウムの開催による意識啓発を行います。（再掲）	産業労働局
69 ☆	働く人のチャイルドプランサポート事業	企業の人事労務担当者等に、不妊治療・不育症治療と仕事の両立に必要な知識を付与する研修を実施するとともに、不妊治療・不育症治療と仕事の両立支援に関する制度を整備した企業に対し奨励金を支給し、両立の取組を促進します。（再掲）	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
70 ☆	働くパパママ育休取得応援事業	従業員に希望する期間の育児休業を取得させ復帰させた企業への支援、男性の育児休業取得奨励といった支援を行うことで企業の職場環境整備を推進します。（再掲）	産業労働局
71 ☆	男性の家事・育児参画状況実態調査	男性の家事・育児参画の実態を把握し、今後の施策の参考とするため、男性の家事・育児参画の実態調査を実施します。	生活文化スポーツ局
72 ☆	働きやすい職場環境づくり推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、育児、介護や病気治療と仕事の両立支援や非正規労働者の雇用環境改善等について研修の実施や専門家派遣を通じた助言、企業に対する奨励金の支給等を行います。（再掲）	産業労働局
73 ☆	男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト	子育て中の夫婦、企業経営者・マネジメント層、若者から親世代まであらゆる都民を対象に、Ｗｅｂサイト「ＴＥＡＭ家事・育児」をはじめ、多様な媒体を活用し、普及啓発のメッセージを発信。男性の家事・育児参画に向け社会全体のマインドチェンジを促します。	生活文化スポーツ局

※ひとり親家庭に向けた支援に関する取組は、第 3 章多様な人々の安心な暮らしに向けた支援「１　ひとり親家庭に向けた支援」（Ｐ175）に記載しています。

エ　行動しやすいまちづくり

○　妊婦や子育て中の方々が自由に行動できるような街づくりを推進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
74	福祉のまちづくりの普及・推進	「東京都福祉のまちづくり推進協議会」を設置し、福祉のまちづくりの推進に関する基本的事項を調査審議します。また、東京都福祉のまちづくり事業者団体等連絡協議会や東京都福祉のまちづくり区市町村連絡会議を開催し、情報交換や意見調整を行います。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
75	福祉のまちづくり事業の実施	だれにも乗り降りしやすいバス整備事業	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （鉄道駅エレベーター等整備事業）	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （ホームドア等整備促進事業） ホームドアの整備を促進し鉄道駅における安全性を確保するため、区市町村と連携してホームドア等の整備に対する補助を行います。	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （バリアフリー基本構想等作成事業） 地域の面的かつ一体的なバリアフリー化を推進するため、移動等円滑化促進方針及びバリアフリー基本構想を作成する区市町村に対し補助を行います。また、情報提供や技術的助言を行い、地域のバリアフリー化を推進します。	都市整備局
		鉄道駅エレベーター整備事業	交通局
		ユニバーサルデザインの考え方に基づいた人にやさしい地下鉄車両の導入	交通局
76	マタニティマークの普及への協力	マタニティマークの普及への協力を実施	交通局
77 ☆	地下鉄におけるトイレ改修	都営地下鉄駅のトイレ改修 駅のトイレを利用するすべての人が快適に利用できるよう、ユニバーサルデザインの考え方を取り入れ、出入口の段差解消やベビーチェア・ベビーシートの増設など、清潔感と機能性を備えたトイレに改修（グレードアップ）します。	交通局
78 ☆	都営バスへの二人乗りベビーカー利用の普及拡大	都営バスでの二人乗りベビーカー利用の普及啓発の実施	交通局
79 ☆	都道のバリアフリー化	高齢者や障害者を含めた全ての人が安心・安全、快適に利用できる歩行空間を確保するため、歩道の段差解消・勾配改善、視覚障害者誘導用ブロックの設置等、道路のバリアフリー化を推進します。	建設局
80 ☆	公園のバリアフリー化	園路の段差解消等、高齢者、障害者、外国人を含むすべての人が使いやすい施設の整備を行うことで、都立公園のバリアフリー化を推進します。	建設局

番号	事業名	事業概要	所管局
81	心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進	全ての人が安全、安心、快適に暮らし、訪れることができる福祉のまちづくりを推進するため、様々な障害特性等に配慮し、誰もが必要な情報を容易に入手できる環境を整備する情報バリアフリーや、全ての人が平等に参加できる社会や環境について考え、必要な行動を続ける心のバリアフリーの取組を行う区市町村を支援します。	福祉保健局
82	子育て親子の外出環境整備事業（赤ちゃん・ふらっと事業）	子育て家庭が気軽に外出できるよう授乳やおむつ替えなどができるスペースを保育所や公共施設等、身近な地域に設置する区市町村を支援するほか、都立施設にも設置を進めます。	福祉保健局
83 ☆	子育て応援スペースの導入拡大	小さな子供連れの方が安心して気兼ねなく電車を利用できるよう、子育て応援スペースを都営地下鉄の全路線へ展開し、導入車両を順次拡大します。	交通局
84 ☆	住宅確保要配慮者に対する居住支援の推進	住宅セーフティネット法に基づき、住宅確保要配慮者（高齢者、障害者、子育て世帯、ＤＶ被害者など）の民間賃貸住宅への円滑な入居の促進を図ります。以下の３つから成り立ちます。 ①住宅確保要配慮者向け賃貸住宅の登録制度 ②登録住宅の改修や入居者への経済的支援 ③住宅確保要配慮者への居住支援 東京都居住支援協議会は、区市町村における居住支援協議会の設立を促進するとともに、その活動を支援します。	住宅政策本部

＜マタニティマークの普及への協力（マタニティマーク）＞

＜赤ちゃん・ふらっと事業（ロゴマーク）＞

都民・事業者の取組

ア　地域での子育て支援

○　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ます。

番号	項目	概　　要	団体名
51	地域での支援	（１）各幼稚園が、園庭の開放や講習会の実施、保護者の教育相談等を行い、地域の子育てを支援します。 （２）教員に対する教育相談研修会を実施します。	私立幼稚園連合会
52	地域での支援	健全な子供の育成のための子育ての支援を行います。 公立幼稚園・こども園の預かり延長保育や、行政が進めている子育て支援と適正配置が、保護者の男女平等参画にどのような影響を与えるのか検討していきます。	公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会
53	地域での支援	（１）仕事を持つ母親のＰＴＡ活動参加を促進するため、情報交換、環境整備に努め、支援を行います。 （２）ＰＴＡへの父親参加を促進するため、情報交換、環境整備に努め、支援を行います。 （３）子育てを親がひとりで抱え込まないように、家庭の子育てを中心に、家庭での問題、クラスや学校生活での問題、学力の問題等、保護者同士、あるいは親と教師がつながり問題解決ができる場を提供するため、研修会やＰＴＡの広場を実施します。	小学校ＰＴＡ協議会
54	地域での支援	子供の安全を守る活動の促進 （１）子供が被害者となる犯罪を防止するための防犯活動を推進します。 ①事例発表や研修、話し合いの場を広く提供し、情報を共有するとともに、広く意識を啓発し、活動へとつなげます。 ②警察・行政機関等関係諸機関と連携をとり、改善策を話し合い、広く周知します。 （２）子供の危機管理意識を育てるための情報提供に努めます。 ①家庭・学校・地域において通学路の安全マップ作りなどの実施を促進します。研修・協議・広報等を通じて、子供が学ぶ環境の整備に努めます。 ②子供たちのネット、スマホの利用に係る危険について、研修会や広報を通して情報を提供します。	小学校ＰＴＡ協議会

番号	項目	概　　要	団体名
55	地域での支援	様々な家庭環境に配慮しながら、男女双方が共に子育てする意味を考えます。 （１）研修会・講演会等を開催します。 （２）家庭の中で男女（父親、母親）が共に子育てをしていく環境づくりを考えます。 （３）核家族やひとり親家庭の子育ての悩みを相談したり、子育ての学びの場を設けます。	公立中学校ＰＴＡ協議会
56	地域での支援	男女双方が、広く互いに挨拶を交わし合うなど、身近にできることから地域のコミュニティづくりに協力します。	公立高等学校定通ＰＴＡ連合会
57	地域での支援	子育てに対する支援 （１）養護施設・保育所・幼稚園に対し、童話の読み聞かせなどの訪問活動及び支援を実施します。 （２）子育て相談室開設への支援を行います。 （３）「子供の貧困」をテーマとし講演会を開催、子ども食堂などを支援します。	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
58	地域での支援	児童虐待など被害児童の「子どものためのシェルター」の活動を支援します。	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
59	地域での支援	女子自立援助ホーム等への訪問及び運営活動の支援を行います。	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
60	地域での支援	男女が人権を尊重し、誰もが共生する市民社会に向けてネットワーク化を図ります。 地域の中で高齢者、子供、障害者等が共に過ごす拠点を確保し、それを運営しているボランティアやＮＰＯ等の活動別ネットワーク化を図り、支援します。	ボランティア・市民活動センター
61	地域での支援	子供たちがボランティア活動等に参加し、地域社会の中で健全に発達していく機会をつくります。 地域の中で、子供たちが健全な発達をしていくため、教育関係者やボランティア、ＮＰＯとの連携、協力のもとで多様な参加機会をつくるシステムを構築します。	ボランティア・市民活動センター

イ　子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進

○　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の整備を図ります。

○　男性の育児休業取得を促進するため、令和４年４月から事業主は妊娠・出産の申し出をした労働者に対する個別の周知や休業の取得意向の確認等が義務となります。法施行を踏まえ、事業者は育児休業取得促進への取組を確実に進めます。

番号	項目	概　　要	団体名
62	周知・普及啓発	（１）仕事と家庭の両立促進、育児・介護休業法の周知を図ります。(再掲) （２）女性・若者・高齢者・育児や介護をかかえる人など働く意欲のある全ての人が活躍する労働環境整備に向け、利用可能な助成金制度等の支援策をセミナーや広報ツールを通じて周知・利用促進を図るほか、好事例や生産性向上の取組事例等の周知、導入促進のためのセミナー等を行います。(再掲)	商工会議所
63	一般事業主行動計画策定支援	次世代育成支援対策推進センターとして、「一般事業主行動計画」の策定を支援するため、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等についての相談業務を行います。	経営者協会
64	一般事業主行動計画策定支援	両立支援のための環境整備 次世代育成支援対策推進センター事業を通じ、３００人以下の事業主に対して「一般事業主行動計画」の策定支援を行います。(再掲)	中小企業団体中央会
65 ☆	テレワークの普及・定着促進	在宅勤務など柔軟な働き方が可能となるテレワークを普及・定着させるため、国や都などの支援策の活用を促進します。(再掲)	中小企業団体中央会
66	両立支援のための環境整備	ホームページや情報誌等を利用し、育児・介護休業法や関連法規の周知を進めます。	中小企業団体中央会
67 ☆	両立支援のための環境整備	男性の育児休業取得を推進するため、関係法令等の周知を図るとともに、国や都の支援策の活用を促進します。	中小企業団体中央会
68	両立支援のための環境整備	若手医師の勤務環境整備のために、院内保育所、病児・病後保育施設の現状把握と院内保育施設の拡充について検討を行います。(再掲)	医師会
69 ☆	両立支援のための環境整備	会員・局員に対する子育て支援を継続的に行います。	青年会議所

番号	項目	概　　要	団体名
70	両立支援のための環境整備	育児休業・育児短時間勤務制度等を紹介するとともに、会員各社の相談に対応します。また、協会会員社の事例を参考にし、問い合わせ等への情報提供に努めます。	書籍出版協会
71	両立支援のための環境整備	改正育児・介護休業法の学習会等を通じ周知徹底し、職場の環境の整備をします。	連合東京
72	両立支援のための環境整備	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」において情報交換を進めます。また、生協職員を対象とした学習会を企画し、各会員生協の制度改善につなげます。	生協連合会

3　介護に対する支援

現状・課題

○　東京都における後期高齢者が総人口に占める割合（後期高齢者人口割合）は、平成 27 年は 10.6%ですが、令和７年には 13.4%まで上昇し、その後も同程度の割合で推移すると見込まれています。

○　東京都の後期高齢者のうち要介護認定率の高い 85 歳以上の高齢者は、令和 17 年には最大となり、平成 27 年に比べて約 1.8 倍に増加すると予測されていることから、中重度要介護者の増加に伴う医療・介護ニーズの増加などが見込まれ、仕事を持ちながら介護に携わる人も増加すると考えられます(図Ⅰ-17)。

○　令和２年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内企業で介護休業規定を設けている事業所は９割を超え、多様な働き方を取り入れる企業も増えてきています。しかし、介護と仕事の両立が難しく、仕事を辞めざるを得ない人もいます。

○　総務省「就業構造基本調査」によると、都内における介護・看護を理由とした離職者は、2012 年 10 月～2017 年９月で女性が 32,000 人、男性が 11,800 人となっています。女性の離職者の割合が大きいものの、経年で見ると女性が減少傾向に対し、男性が増加傾向であり、特に東京は全国に比べ、男性の割合が高い傾向が見られます(図Ⅰ-18)。

○　介護との両立が必要となるのは、企業においては中核となる役割を担っている世代が多く、介護のために働き盛りの従業員が退職せざるを得ない状況になることは、企業にとっても深刻な問題です。しかし、介護は子育てと異なり、いつまで支援が必要なのか先が見えないことや、子育てと違い周囲に相談しにくい雰囲気があることから、従業員のニーズが見えにくく、企業においても、子育て支援に比べると対応が進んでいない状況にあります。従業員にとって肉体的・精神的な負担が大きくなっており、介護と仕事を両立できる仕組みを整えるとともに、介護を抱えている状況を職場で相談できる環境づくりが重要です。

○　東京の特性として、就業機会を求めて、他県から人が集まっているということがあります。働いている人は都内に、介護の対象となる高齢者は遠隔地を含め他県にいることも多いと言われており、こうした状況も介護と仕事の両立を困難にしています。

○　介護サービスは質・量ともかなり充実してきましたが、都内は地価が高く、施設サービスの拡充が困難であることや、介護サービスの人材不足等

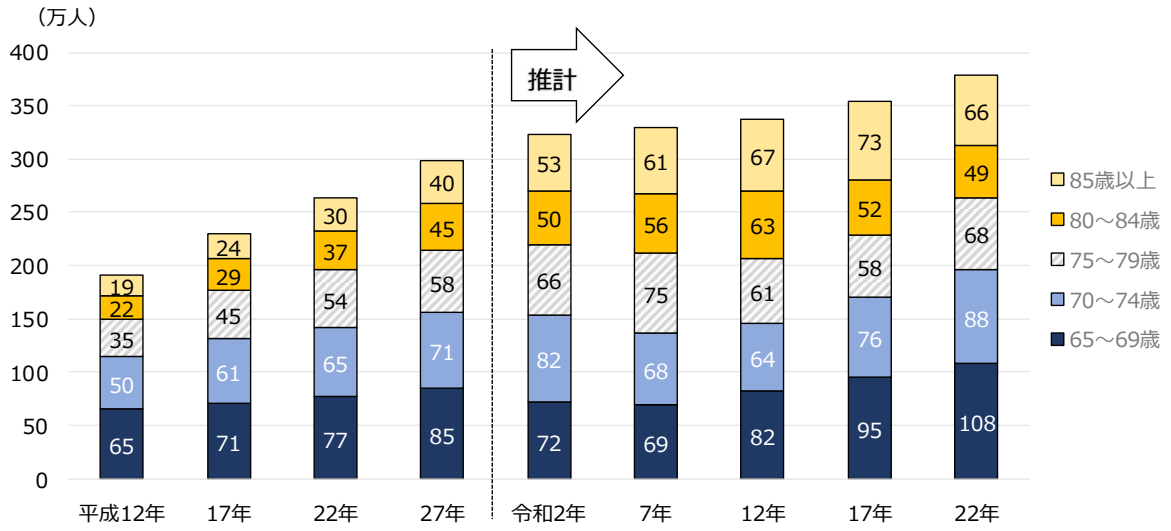
の問題を抱えています。こうした問題に対して適切に対応し、介護サービスをより充実させることが重要です。

○　また、核家族化の進行や地域社会でのつながりの希薄化などにより、介護に当たり、地域で悩みを抱えながら孤立している人も少なくないと考えられます。

○　介護と仕事を両立させていくためには、家族、親族、地域社会等との協力・連携を図りつつ、効果的に介護サービスや企業の制度を活用して就業を継続することが必要です。

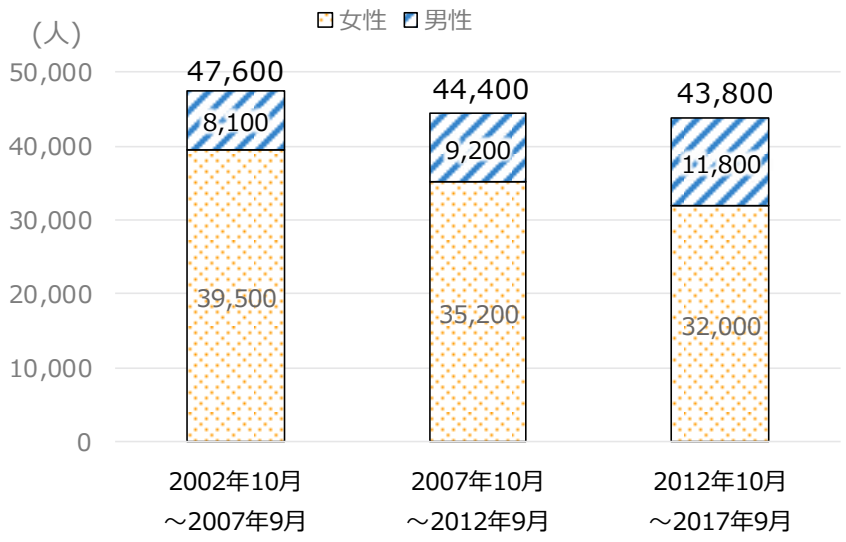
○　要介護・要支援認定者数が増加することが予測される中、これまで以上に介護の問題に直面する人が増加することが想定されます。そのため、社会全体で高齢者を介護する人を支援する観点から、精神面を含めて介護をする人の負担感を解消し、安心して介護と仕事を両立できるような社会を目指す必要があります。

(図Ⅰ-17)高齢者人口　（年齢　５歳階級別）　の推移（東京都）



東京都総務局による推計（令和２年～令和 22 年）
資料：総務省「国勢調査」（平成 12 年から平成 27 年まで）

(図Ⅰ-18)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」

取組の方向性

○　男女ともに、介護と仕事の両立が可能な社会を目指します。

○　企業における両立支援が円滑に運用されるような支援策の充実と、介護の問題に直面した男女が地域や周囲の協力を得ながら両立を実現させるための情報提供に取り組みます。

都の施策

ア　介護への支援

○　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みます。

番号	事業名	事業概要	所管局
85	在宅介護サービス	訪問介護(ホームヘルプサービス) ホームヘルパーが家庭を訪問し、食事や排泄等日常生活上の介護や、調理・洗濯などの生活援助を行います。	福祉保健局
		訪問入浴介護 家庭の浴室での入浴が困難な人を対象に、浴槽を家庭に運搬するなどして入浴を介護します。	福祉保健局
		訪問看護 看護職員等が家庭を訪問して療養上の世話や診療の補助などを行います。	福祉保健局
		訪問リハビリテーション 理学療法士や作業療法士、言語聴覚士が家庭を訪問し、心身の機能を維持回復させ、日常生活の自立に向けた訓練をします。	福祉保健局
		通所介護（デイサービス）・通所リハビリテーション(ﾃﾞｲｹｱ) 可能な限り居宅で、自立した日常生活を営めるよう、デイサービスセンターや医療機関へ通所し、社会的孤立感の解消、心身機能の維持、家族の身体的・精神的負担の軽減を図ります。	福祉保健局
		短期入所生活介護・短期入所療養介護（ショートステイ） 本人の心身の状況や、介護している家庭の状況により、一時的に在宅での生活に支障のある要介護者等が、老人短期入所施設や特別養護老人ホーム等又は医療機関等に短期間入所し、入浴・排泄・食事等の介護や機能訓練を受けます。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
86	認知症高齢者グループホーム	区市町村が整備する及び区市町村が整備費を補助する認知症高齢者グループホーム整備事業に要する費用の一部を補助します。	福祉保健局
87	介護保険施設の整備(特別養護老人ホーム)	社会福祉法人等が、特別養護老人ホームを整備する事業に要する費用の一部を補助します。	福祉保健局
88	介護保険施設の整備(老人保健施設)	医療法人等が、介護老人保健施設を整備する事業に要する費用の一部を補助します。	福祉保健局

イ　介護と仕事の両立が可能な環境づくりの促進

○　男女ともに介護と仕事の両立が可能となる職場環境の整備を一層促進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
89 ☆	働きやすい職場環境づくり推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、育児、介護や病気治療と仕事の両立支援や非正規労働者の雇用環境改善等について研修の実施や専門家派遣を通じた助言、企業に対する奨励金の支給等を行います。（再掲）	産業労働局
90 ☆	家庭と仕事の両立支援推進事業	家庭と仕事の両立推進に向けて、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用 HP で発信します。また、同 HP では、法定以上の両立支援策等を実践している企業を広く紹介するとともに、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。合わせて、介護と仕事の両立について、シンポジウムの開催による意識啓発を行います。（再掲）	産業労働局
91 ☆	介護休業取得応援事業	従業員に介護休業を取得させ復帰させた企業への支援を行うことで企業の職場環境整備を推進します。	産業労働局
92	中小企業従業員融資	中小企業で働く従業員で、妊娠中、子育て期間中、介護休業中又は要介護・要支援認定を受けた三親等以内の親族のいる方に、子育て費用や介護費用、育児・介護休業中の生活費を低利で融資します。（再掲）	産業労働局

都民・事業者の取組

ア　介護への支援

○　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ます。

番号	項目	概　　要	団体名
73	地域での支援	地域で高齢者が安心して暮らせるための見学会や学習会を行います。	地域婦人団体連盟
74 ☆	地域での支援	（１）家庭内で介護者が抱える様々な課題を探り、地域活動として援助できる方策を検討します。 （２）介護保険制度の学習会を開催し理解を深めます。 （３）会員に向けて「介護に対する支援」「生涯を通じた男女の健康支援」をテーマにセミナーや講演会を開催します。	地域婦人団体連盟
75	地域での支援	要介護者を介護する家族を支える取組の支援を実施します。	ボランティア・市民活動センター

イ　介護と仕事の両立が可能な環境づくりの促進

○　介護の状況を相談しやすい職場づくり、介護休業を取得しやすい環境づくり、育児・介護休業法に基づく短時間勤務制度等の導入など、「働き方の見直し」を含め、介護する人を支援し、男女ともに介護と仕事の両立が可能な雇用環境を整備します。

○　介護人材の待遇改善に向け取組を進めます。

番号	項目	概　　要	団体名
76 ☆	両立支援のための環境整備	仕事と介護の両立支援について情報提供するセミナー・会合等の開催を企画します。	経営者協会
77	両立支援のための環境整備	ホームページや情報誌等を利用し、育児・介護休業法や関連法規の周知を進めます。(再掲)	中小企業団体中央会
78	両立支援のための環境整備	地域におけるケアの推進 （１）　訪問看護事業の実施 専門性の高い訪問看護や看護学生・看護職の実習受け入れを実施します。 （２）病院・訪問看護ステーション・介護福祉施設の連携推進 各施設の連携を図るための交流会、シンポジウム、研修会等を実施します。 （３）関連団体との連携 地域ケアの充実に向け、行政や医療機関、全国訪問看護ステーション事業協会、日本訪問看護財団等と連携します。 （４）課題の検討 東京訪問看護ステーション協議会、他関連団体との連携による情報共有と課題の検討を行います。	看護協会
79	両立支援のための環境整備	介護福祉施設等の看護職の機能強化 （１）介護福祉施設の看護職の交流やネットワーク作りの支援を実施します。 （２）　研修会等を実施します。	看護協会
80	両立支援のための環境整備	「看護フェスタ」や「まちの保健室」等の開催 「看護フェスタ」や地域等での「まちの保健室」活動、地域や他団体のイベント等へ参加し、健康チェックや、健康・介護相談等を実施します。	看護協会

番号	項目	概　　要	団体名
81	両立支援のための環境整備	会員の要望に応じ、介護休業・介護短時間勤務制度等を紹介するとともに、相談に対応します。また、協会会員社の事例を参考にし、問い合わせ等への情報提供に努めます。	書籍出版協会
82	両立支援のための環境整備	改正育児・介護休業法の学習会等を通じ周知徹底し、職場の環境の整備をします。(再掲)	連合東京
83	両立支援のための環境整備	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」において情報交換を進めます。また、生協職員を対象とした学習会を企画し、各会員生協の制度改善につなげます。(再掲)	生協連合会
84	周知・普及啓発	（１）仕事と家庭の両立促進、育児・介護休業法の周知を図ります。(再掲) （２）女性・若者・高齢者・育児や介護をかかえる人など働く意欲のある全ての人が活躍する労働環境整備に向け、助成金等の支援策や好事例等を、セミナーや広報ツールを通じて周知・利用促進を図ります。	商工会議所
85	周知・普及啓発	シンポジウム等の開催を通じ、加盟大学における介護支援制度の必要性の啓発を行います。	私大連盟

4　職場や就職活動におけるハラスメントの防止

現状・課題

○　セクシュアル・ハラスメントは、被害者の人権を著しく侵害し社会的にも許されない行為です。雇用の場だけでなく、教育や福祉などの現場や地域社会においても発生する可能性があり、性別、性自認・性的指向を問わず被害者となる恐れがある一方、誰でも加害者となる可能性があります。

○　都は、基本条例第 14 条において、あらゆる場におけるセクシュアル・ハラスメントを禁止しています。

○　雇用の場においては、男女雇用機会均等法により、セクシュアル・ハラスメントに対する防止措置が事業者の責務とされており、女性だけでなく男性も対象となっています。また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いも禁止されています。

○　また、近年、職場における人権侵害として、パワー・ハラスメントの問題が深刻化しています。パワー・ハラスメントについては、業務上の指導との線引きが難しいという側面があるものの、セクシュアル・ハラスメントと同様に、パワー・ハラスメントは社会的に許されない行為です。

○　令和２年６月に労働施策総合推進法が施行されたことにより、正式にパワー・ハラスメントの防止が法制化され、事業主に対して防止措置を講じることが義務付けられました。また、セクシュアル・ハラスメントについても法改正により不利益取り扱いの禁止や事業主の責務の明確化など防止対策の強化が図られました。

○　さらに、厚生労働省「職場におけるハラスメント関係指針」では、性自認や性的指向に関するハラスメントやアウティング[5]といったＳＯＧＩ[6]ハラスメントも含め、企業にパワー･ハラスメントの防止対策を求めています。

○　東京都産業労働局「令和元年度東京都男女雇用平等参画状況調査」によると、過去５年間に職場でセクシュアル・ハラスメント又はパワー・ハラスメントを「受けたことがある」と回答した人は、女性がおよそ 24%、男性がおよそ 13%、「受けた行為がハラスメントに当たるかは分からない」と回答した人は、女性がおよそ 15%、男性 11%となっています。また、「見聞きしたことがある」と回答したのは、女性がおよそ 35%、男性がおよそ 39%となっています(図Ⅰ-19)。

---

[5] アウティング　本人の同意なく、その人の性自認や性的指向に関する情報を第三者に暴露すること

[6] ＳＯＧＩ（ソジ）　性自認及び性的指向のこと。性的指向 Sexual Orientation 及び性自認 Gender Identity の頭文字

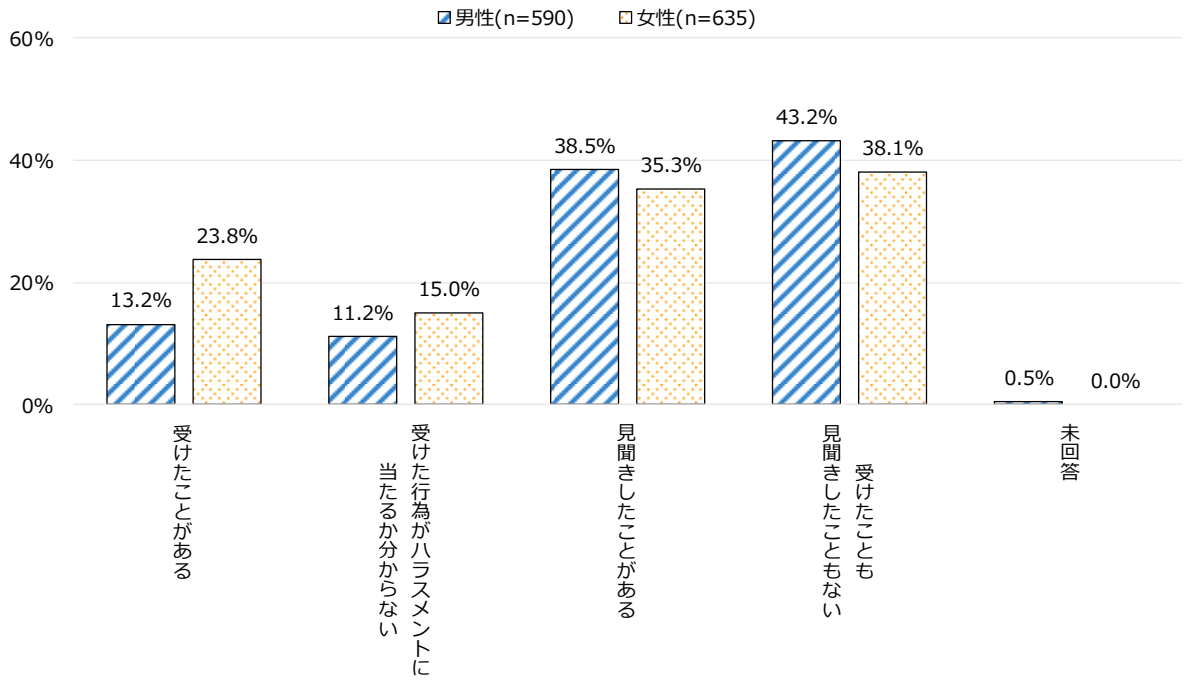
○　職場における嫌がらせ行為については、これらの問題にとどまらず、マタニティ・ハラスメント（職場における妊娠・出産者に対する嫌がらせ行為）のほか、パタニティ・ハラスメント（育児休暇等を取得しようとする男性への嫌がらせ行為）も問題となっています。これから子供を迎える男女社員等への嫌がらせは被害者たる相手の尊厳や人格を傷つける許されない行為であることはもとより、女性の活躍推進には配偶者の家庭生活への参画が重要であり、これらの嫌がらせ行為が発生しないよう防止対策を講じていくことが求められます。

○　また、近年は就職活動中の若者に対するセクシュアル・ハラスメント等いわゆる就活セクハラが問題となっています。令和２年度に厚生労働者が実施した調査によると、就活等セクハラを経験したと回答した人は、男女とも 25%強となっており、受けた就活等セクハラの内容としては「性的な冗談やからかい」の割合が最も高く、「食事やデートへの執拗な誘い」が続いています。被害を受けた場面は「インターンシップに参加した時」が最多で、「企業説明会やセミナーに参加した時」の割合も高くなっています。就活等セクハラを受けた後の行動は「何もしなかった」が 24.7%で最も高くなっています(図Ⅰ-20)。

○　厚生労働省は、令和２年６月に施行したセクシュアル・ハラスメント防止対策の指針で企業に対し、インターンシップに参加した人などにも適切に対応することを求めています。

○　就活等セクハラの根絶に向けた対策強化に取り組むとともに、被害にあった若者に向けて相談体制等の充実強化が必要です。

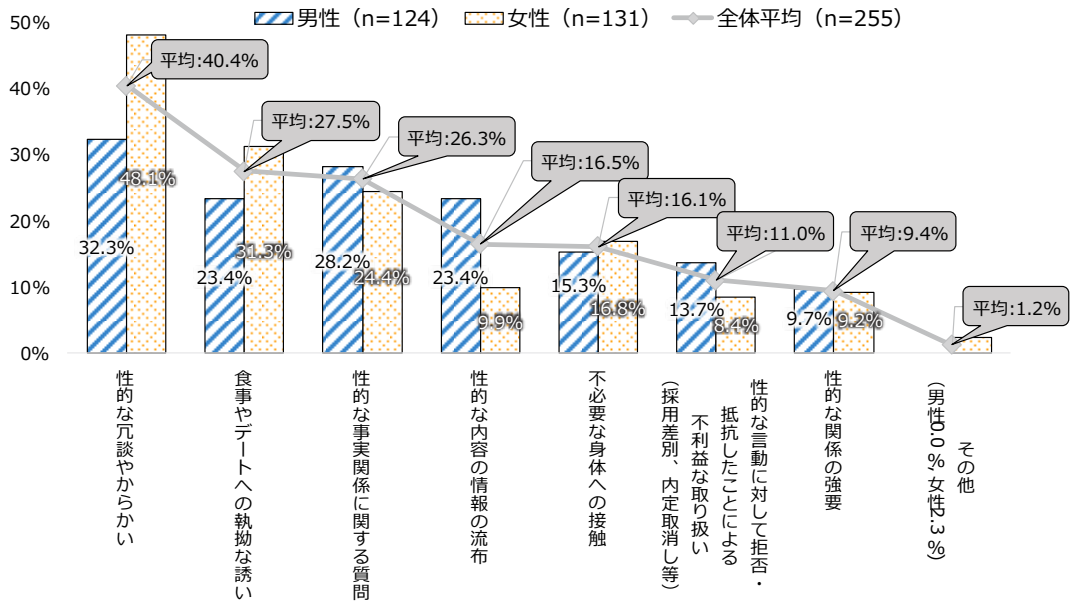
(図Ⅰ-19)職場のハラスメントの発生状況(都内事業所)



※都内全域(島しょを除く)の従業員規模 30 人以上の事業所で、13 業種、合計 2,500 社。
※「職場」とは、「労働者が業務を遂行する場所」を指しており、事業所内に限らず、出張先や取引先の事務所、取引先と打ち合わせをするための飲食店、営業車中なども含む。

資料：東京都産業労働局「令和元年度男女雇用平等参画状況調査」

(図Ⅰ-20)受けた就活等セクハラの内容(全国)



調査対象:2017～2019 年度卒業で就職活動(転職を除く)又はインターンシップを経験した男女 1,000 名のうち就活等セクハラを受けた者、複数回答

資料：厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査報告書」

取組の方向性

○　ハラスメント行為は被害者たる相手の尊厳や人格を傷つける社会的に許されない行為であることを広く周知徹底するため、普及啓発や相談体制の充実などに取り組みます。

○　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、主体的な取組を促します。

○　就活ハラスメントの根絶に向けた企業の取組強化と被害に遭った若者の相談体制の充実強化を図ります。

※セクシャル・ハラスメントに関する取組については、第 3 部「配偶者暴力対策基本形計画」第 3 章「セクシャル・ハラスメント等の防止」（Ｐ110）においても記載しています。

都の施策

ア　相談・普及啓発

○　職場におけるハラスメント行為を防止するために、引き続き、法令の周知や相談体制の整備を図ります。

○　就活ハラスメントに対する若者に向けた相談体制の充実強化を図ります。

番号	事業名	事業概要	所管局
93	労働相談	労働者・使用者双方に対して、ハラスメント防止に関する普及啓発活動を行います。また、職場におけるハラスメントに関する相談、あっせんを行います。（再掲）	産業労働局
94 ☆	若年者の雇用就業支援（就活チャット相談）	東京しごとセンターヤングコーナーにおいて、就活ハラスメントに関する相談をはじめ、就職・転職活動のさまざまな疑問について LINE で気軽に相談ができるチャット相談窓口を設置します。東京しごとセンター所属の相談員が対応します。	産業労働局

イ　都庁内におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止対策

○　都庁内におけるハラスメントの防止体制を整備するとともに、ハラスメント行為を行ったものについては、引き続き厳正な措置を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
95	ハラスメント防止連絡会議	各任命権者の代表、関係局の代表及び関係者等からなる連絡会議を設置して、都におけるハラスメント等の防止を図ります。	総務局
96	セクシュアル・ハラスメント等防止に関する研修	公立学校の１年次（初任者）研修や中堅教諭等資質向上研修、管理職研修（候補者を含みます。）において、セクシュアル・ハラスメント防止に関する研修を実施します。	教育庁
97	ハラスメント防止に関する研修	講師養成研修「人権・同和問題科」 都政に携わる全ての職員の人権意識の高揚を図り、同和問題をはじめ女性、子供などの様々な人権問題に対する正しい理解と認識を深めます。また、ハラスメントに関する研修も行います。	総務局
		新任研修「新任研修（前期）」 「人権」の科目において、ハラスメントに関する講義の中で男女雇用機会均等法に触れながら、ハラスメントに関する研修を行います。	総務局
		ハラスメント対策研修 ハラスメントの具体的事例を重点的に検討し、困難事例への対処法を学ぶ研修を行います。	総務局
98 ☆	ダイバーシティ時代のハラスメント対策	すべての職員の働きやすさはもとより、多様性を認め合うことも含めた、総合的なハラスメント対策を行います。	総務局

都民・事業者の取組

ア　相談・普及啓発

○　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ります。

○　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ていきます。

○　各企業において、就活ハラスメントの根絶に向けた従業員に対する意識啓発やハラスメントの起こりにくい採用プロセスなどの対策を講じます。

番号	項目	概　　要	団体名
86	普及啓発・研修・相談	改正育児・介護休業法や男女雇用機会均等法に定められたハラスメント防止に関する事業主の義務について周知・啓発を図ります。	商工会議所
87	普及啓発・研修・相談	職場におけるハラスメント問題に対する企業の予防、対応等に関する周知・啓発等を図ります。	経営者協会
88	普及啓発・研修・相談	セクシュアル・ハラスメントや性暴力等の防止についての知識の普及啓発、資料の配布などに努めます。	工業団体連合会
89 ☆	普及啓発・研修・相談	ハラスメント委員会や相談員の組織を持ち、意識向上及び問題解決の場を設け、職場におけるハラスメント行為の防止に取り組みます。	私立初等学校協会
90	普及啓発・研修・相談	職場におけるセクシュアル・ハラスメントや青年期の心理等を理解するための研修を実施します。	専修学校各種学校協会
91	普及啓発・研修・相談	会員の要望に応じ検討し、相談に対応します。	書籍出版協会
92	普及啓発・研修・相談	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」において情報交換を進めます。また、生協職員を対象とした学習会を企画します。	生協連合会

5 起業等を目指す女性に対する支援

現状・課題

○　社会経済情勢が著しく変化する中にあって、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。

○　起業による経営は、仕事の量や場所・時間などを自分自身で決めやすいことから、育児や介護との両立がしやすい面もあります。

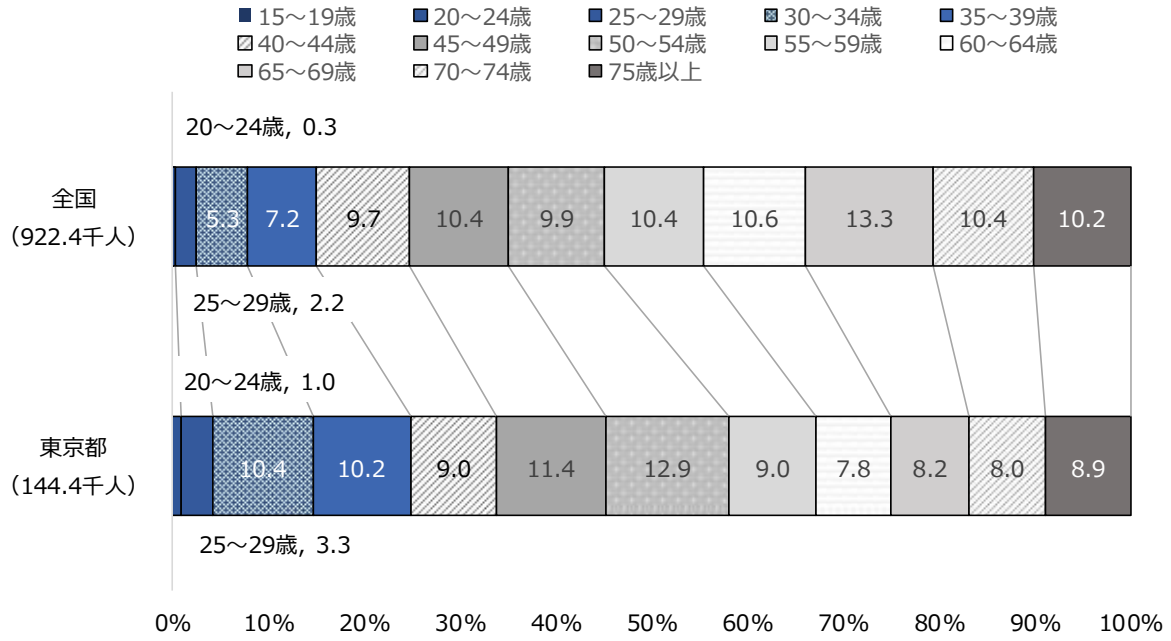
○　平成 29 年の調査によると、都の女性起業家数は平成 24 年の 12 万 8 千 5 百人から 14 万 4 千人に増加し、全国と比較して 30 歳代までの起業割合が高くなっています(図Ⅰ-21)。

○　近年では女性の起業の幅が増し、いわゆる「プチ起業」の規模感のものから、これまでのビジネス経験を活かしてよりダイナミックなビジネスを志す女性起業家が徐々に増加している一方、男性に比べて、都内起業家が全国規模やグローバルで活躍している事例が少ない現状があります。起業を目指す女性や成長を目指すベンチャー企業の女性経営者の育成・支援を進めロールモデルを創出していくことが重要です。

○　また、創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等に加え、起業家同士の交流の場を設け、新たな知識やネットワークの獲得を支援することも有効です。

○　自営業者や農林水産業など家族経営が行われている分野では、経営と生活が密接になっており、その分離が難しい場合も見受けられます。女性が身近で働くことが可能である反面、労働時間が長くなったり、育児・介護等の負担が女性にかかりやすい面があります。今後、自営業や農林水産業において女性の経営の参画を支援することと併せて、育児・介護等の負担を軽減するための取組が求められます。

(図Ⅰ-21)女性有業者に占める起業家の割合（全国・東京都）



資料：総務省「平成 29 年就業構造基本調査」より作成

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、支援していきます。

都の施策

ア　起業家・自営業者への支援

○　企業やＮＰＯを起こす女性や自営業を営む女性への支援を行います。

○　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します

○　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します。

番号	事業名	事業概要	所管局
99	女性ベンチャー成長促進事業	「女性の起業」の幅が増し、いわゆる「プチ起業」の規模感のものから、これまでのビジネス経験を活かしてよりダイナミックなビジネスを志す女性起業家が徐々に増加する一方、男性に比べ、都内女性起業家が全国規模やグローバルで活躍している事例が少ない現状を踏まえ、スケールアップを目指す女性起業家向けの短期集中型育成プログラムを実施し、ロールモデルとなるような女性スタートアップの創出を図ります。	産業労働局
100	創業支援の融資	活発な創業活動が行われるよう、創業時に必要な資金を融資します。	産業労働局
101 ☆	クラウドファンディングを活用した資金調達支援	主婦・学生・高齢者等の様々な層による創業や新製品の開発、ソーシャルビジネス等への挑戦を促進するため、クラウドファンディングを活用した資金調達を支援します。	産業労働局
102	女性・若者・シニア創業サポート事業	都内での女性・若者・シニアによる地域に根ざした創業を支援するため、信用金庫・信用組合を通じた低金利・無担保の融資と地域創業アドバイザーによる経営サポートを組み合わせて提供します。	産業労働局
103	創業支援拠点の運営（丸の内・多摩）	創業に関心のある誰もが利用でき、情報提供から事業化支援までをワンストップで行う「ＴＯＫＹＯ創業ステーション」を丸の内、多摩で運営し、起業経験のあるコンジェルジュが初期段階の相談にきめ細かく対応するほか、先輩起業家との交流イベント等を開催します。さらに、事業アイデアの具体化に向けたコンサルティングや法務、税務等の専門相談を実施し、創業を目指す方々のすそ野拡大を図ります。	産業労働局
104	創業支援施設の提供	創業者や創業間もない企業を育成するために、オフィスの提供、技術提供などの創業環境の整備を行います。また、青山創業促進センターでは、都が抱える政策課題の解決に結びつく分野や、ベンチャーキャピタリストが投資しにくい分野等で起業に取組む方々へ、大きく成長してもらう機会と場を提供します。	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
105 ☆	女性経営者等の活躍促進事業	企業経営を志す女性や新たに経営者となった女性は、ロールモデルの少なさなど、男性にはない様々な課題に直面しているため、女性経営者等に必要な知識やノウハウ、ネットワークの獲得に対する支援を行うことで、企業経営における女性の活躍促進を図り、もって、都内産業の活性化に繋げます。また、全国の女性首長と女性経営者との意見・情報交換により、女性の活躍推進についての共通認識を形成し、女性が輝く社会の実現を目指していきます。	産業労働局
106	農業改良特別指導（とうきょう農業女性活躍推進①）	農業の重要な担い手である女性の社会参画及び経営参画を進め、普及啓発を図るために、農業改良普及事業の一環として、推進会議及び男女共同参画フォーラムを開催します。	産業労働局
107 ☆	意欲的農業者経営発展対策（とうきょう農業女性活躍推進②）	農業の重要な担い手である女性の社会参画及び経営参画を進めるため、農業改良普及事業の一環として、講座や視察等を実施し、農業経営能力の向上と起業活動の底上げを図ります。	産業労働局
108	女性・青年農業者育成対策	東京農業の将来の担い手を確保・育成するため、担い手育成に意欲的な都内の先進的農業者を指導農業士として認定し、東京都農林水産振興財団（東京都青年農業者等育成センター）が行う農業技術研修等の講師として農業技術・経営手法等の研修を行います。また、若手女性等の新規参入を促進するため、女性が相談しやすいように女性向けの就農相談窓口を運営します。	産業労働局

＜創業支援拠点の運営（ＴＯＫＹＯ創業ステーションのイメージ）＞

都民・事業者の取組

ア　起業家・自営業者への支援

○　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します。

番号	項目	概　　要	団体名
93	活動支援	創業塾の運営やセミナーの開催等、女性をはじめ、起業を志す方を引き続き支援していきます。	商工会議所
94	活動支援	起業家を目指す女性を対象にしたセミナーや講座等を実施するなど、様々な形で女性の創業を支援します。 連合会ないし、傘下の多摩地域商工会で本事業を引き続き実施するよう、働きかけを行います。	商工会連合会
95	活動支援	（１）起業家・自営業者の組織化のための情報提供を行います。 （２）中小企業関連法規や支援施策の周知及び情報提供を行います。 （３）東京都中小企業団体レディース会において交流事業や研修事業を実施し、女性経営者のビジネスチャンスの拡大や能力伸長を支援します。	中小企業団体中央会
96 ☆	活動支援	相談や研修・講座等を通じて、ＮＰＯの組織や事業の立ち上げ・展開を支援します。	ＮＰＯサポートセンター
97	周知・普及啓発	12 区にある女性部の情報交換の場を設けます。	商店街振興組合連合会
98	周知・普及啓発	「商店街ニュース」及びホームページを使い啓発活動に努め会員の理解を深めます。東京都の男女平等参画推進に関する情報提供を行います。	商店街振興組合連合会
99	相談対応	著作権問題、出版経理、ＩＴ化及び流通改善等の相談に対応します。	書籍出版協会

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、男女を問わず一人一人が社会の担い手として、個性と能力を十分に発揮できるよう、多様な生き方が選択でき、意欲が持てる社会をつくることが必要です。

○　近年女性の有業率が増加傾向にありますが、日本の女性の就業パターンの一つは、結婚や出産を機に一度労働市場から離脱するという形であり、第１子出産前後に依然５割弱の女性が退職しています。

○　内閣府令和２年版男女共同参画白書によると、既婚で子どものいる女性にライフステージに応じた働き方の希望について尋ねたところ､「結婚から第１子出産」までは、正社員フルタイム勤務を希望する人が５割を超えますが､「末子が未就園児の時」は約１割まで下がり、子供が大きくなるに従い再び増加し､「末子が中学生以降」では、約４割が「正社員でフルタイム勤務」を希望しています。しかし、実際には「末子が中学生以降」で正社員フルタイム勤務をしている女性は 18.4%に過ぎず､非正社員に従事する人が約４割となっており、様々な事情で離職した後に希望に応じた働き方を選択することが困難な状況がうかがえます(図Ⅰ-22)。

○　一方、介護を理由とした離職者については、育児と異なり見通しがつきにくく、再就職への意欲が削がれてしまうことが懸念されます。また、再就職を希望する場合の年齢が高くなること等により希望通りに働くことが難しいと考えられます。

○　育児や介護等の事情をかかえながら就業を希望する人が、仕事を辞めずに両立できるよう育児や介護に関する社会インフラの整備を図るとともに職場環境を整備することが大切です。

○　また、様々な理由で一度離職し、再就職を望む方が働き方を選択できる環境を整える必要があります。

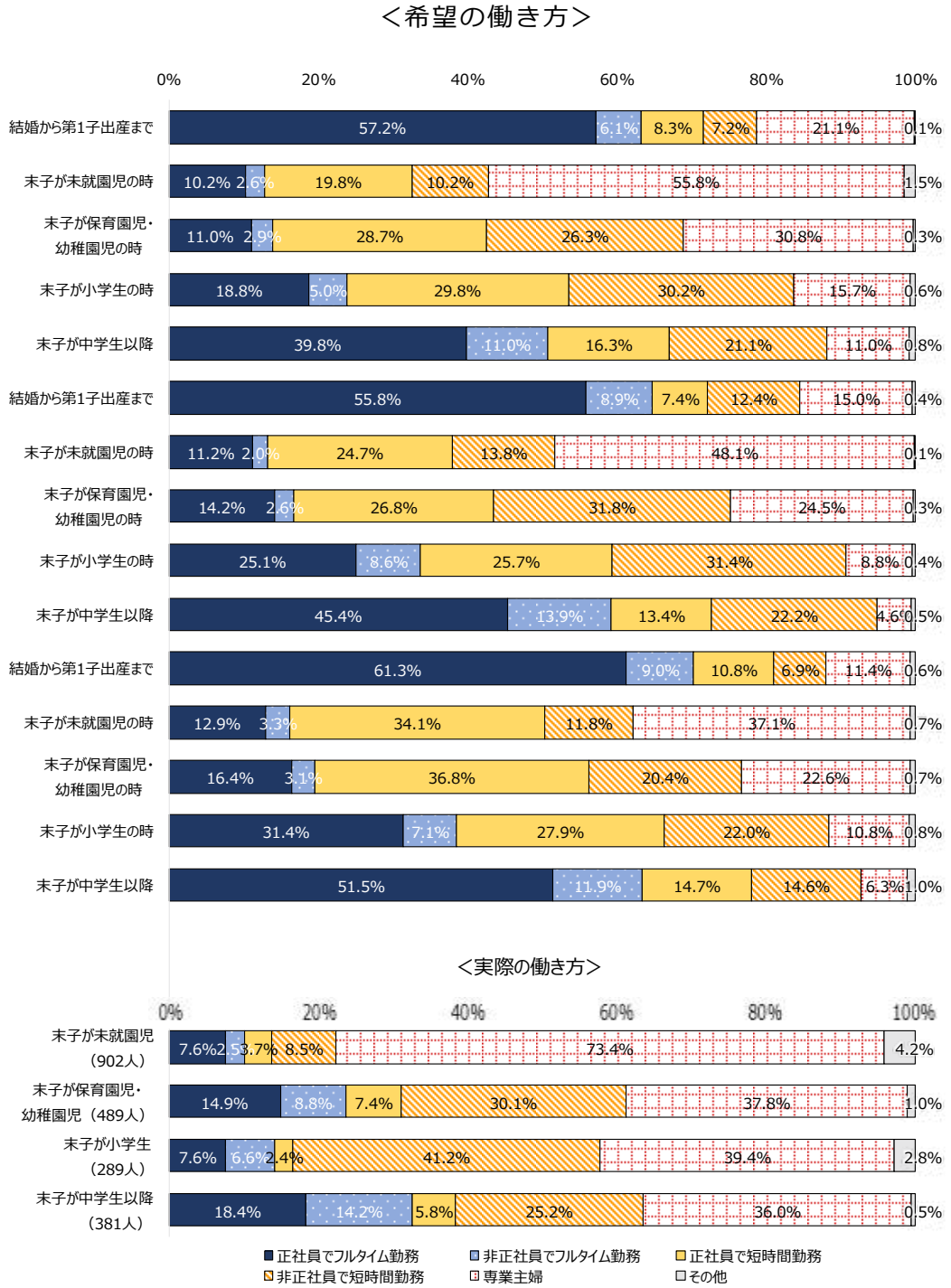
○　育児・介護による離職者の再就職を困難にする要因として、キャリア中断があげられます。そこで、再就職に必要なスキルやノウハウを身に付けるための支援が必要となります。

○　企業側の取組として、育児や介護を理由とした離職者のための再雇用制度を整備することも有効です。

○　育児等で一度離職した人が仕事の場に復帰する場合、再就職や起業のほかに、自らの関心の深い分野でＮＰＯ活動に携わる例もあります。このよ

うに、育児や介護等を理由とした離職者が自らの個性と能力を発揮できる環境をつくることは男女平等参画社会の実現のみならず、安心して子供を生み育て、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ます。

(図Ⅰ-22)ライフステージに応じた働き方（希望の働き方/実際の働き方）(全国)



(備考)１.株式会社明治安田総合研究所「25~44 歳の子育てと仕事の両立―出産・子育てに関する調査より―」(2018 年 6 月)より作成。
2. <希望の働き方>については、25~44 歳の既婚女性と、子供が欲しい気持ちがある未婚女性を対象にしており、
<実際の働き方>については、子供がいる 25~44 歳の既婚女性を対象としている。

資料：内閣府「令和２年版男女共同参画白書」より作成

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きます。

都の施策

ア　育児や介護を理由とする離職者に対する再就職支援

○　育児や介護等を理由にした離職者の再就職等を支援するため、対象者が利用しやすい講習等を実施するなど、効果的な支援を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
109	女性しごと応援テラス事業	東京しごとセンターに設置した、出産や育児等で離職した女性など、家庭と両立しながら再就職を目指す女性のための専用窓口「女性しごと応援テラス」において、キャリアカウンセリングから、職業紹介まで、きめ細かなサービスをワンストップで提供します。 また、再就職を目指す女性を支援するため、就職活動に関するノウハウや知識の習得、就職に必要な能力の開発等に資する「女性再就職サポートプログラム」や各種セミナー等を実施します。	産業労働局
110 ☆	女性しごと応援テラス事業（多摩）	多摩地域における女性の就業支援の充実を図るため、女性しごと応援テラスの多摩地域の拠点を設置し、キャリアカウンセリングや、就職に必要な能力に開発等に資する支援プログラム、各種セミナーを実施します。	産業労働局
111	多摩地域女性就業支援プログラム事業	身近な地域での就職を望む子育て期の女性が多い多摩地域において、マザーズハローワーク立川等との連携により就業支援を実施し、女性の再就職を支援します。	産業労働局
112 ☆	東京医師アカデミー・復職支援プログラム	育児、介護等で長期離職していた医師を対象に、都立病院の指導ノウハウや豊富な症例数などのスケールメリットを活かして、臨床能力の向上や最新知見等の習得を目的としたオーダーメイド型の復職支援研修を行います。	病院経営本部

番号	事業名	事業概要	所管局
113 ☆	女性向けデジタル・ビジネススキル習得訓練事業	出産や育児等のために退職するなどした女性に対し、オフィスソフトの基礎的操作のほか、オンライン会議やローコード開発等のデジタルスキル等を付与し、再就職を支援します。 身近なエリアにある通いやすい訓練会場において無料の託児サービスを提供するなど、育児等をしながらでも参加しやすい環境を提供します。	産業労働局
114 ☆	女性しごと応援キャラバン	女性を対象に、都内各地でキャラバン型の就業相談会を開催するとともに、ひとり親の方など、きめ細やかな支援が必要な方へカウンセリング等の就職支援サービスを実施します。	産業労働局
115	レディ GO ! Project プラス	女性の就業拡大に向けて、仕事と子育ての両立に協力的な企業を集めての合同就職面接会等を実施します。	産業労働局
116 ☆	レディ GO！ワクワク塾	出産等を機に離職した女性に対し、働くことのイメージを醸成するための講座と企業への短期のインターンシップを託児付きで実施するなど、女性の再就職を支援します。	産業労働局
117 ☆	女性しごと EXPO	女性活躍の推進に向け、従来の女性の「はたらく」のイメージを変え、自身の可能性を発見していただくための総合的なオンラインイベントを開催します。	産業労働局
118 ☆	女性活躍推進企業等との合同就職面接会	ライフ・ワーク・バランスの実現をより一層効果的に促進するため、従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している企業である「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」や女性活躍推進企業等のうち、特に仕事と家庭の両立に関し、優れた取組を実施している企業と非正規雇用で働く女性等とのマッチングの場として、合同就職面接会を託児付きで開催します。（再掲）	産業労働局
119	女性向け委託訓練の実施	出産、育児等により退職し、その後再び就職を希望する女性に対して、育児等と両立できるよう、短時間の通所による職業訓練や、自宅で受講可能なオンラインによる職業訓練を実施します。	産業労働局
120	病院勤務者勤務環境改善事業	出産や育児といった女性特有のライフイベント等により職場を離れた女性医師等の復職を支援する研修等の取組を行う病院に対して補助を実施します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
121 ☆	保育支援つき施設内訓練	職業能力開発センターに入校する育児中の人に対して、保育施設の提供を支援することにより、育児等による離職からの再就職を支援します。	産業労働局
122 ☆	テレワークを活用した女性の雇用拡大事業	テレワーク等の柔軟な働き方を希望し、子育てと仕事の両立を図る女性を対象として、テレワーク可能な企業等を集めた合同就職面接会等による支援を行います。	産業労働局

＜レディ GO！ワクワク塾イメージ＞

＜女性しごと EXPO イメージ＞

都民・事業者の取組

ア　育児や介護を理由とする離職者に対する再就職支援

○　育児や介護等を理由にした離職者の再雇用制度の充実や、受け入れ環境を整備し、活躍の場を提供するとともに、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働ける職場環境の整備等を行います。

番号	項目	概　　要	団体名
100	就業支援	看護職に対する利用者のニーズに応じた再就業支援を実施します。	看護協会
101	就業支援	（１）居住地近くの病院で再就業支援研修を実施します。 （２）離職中の看護職の就業相談を実施します。 （３）看護職の離職時等の届出制度を促進します。 （４）プラチナナース（定年前後の看護職）就業支援事業を実施します。	看護協会

番号	項目	概　　要	団体名
102	キャリア形成・能力開発支援	多摩地域の商工会等を中心に人材の確保や育成に課題を抱えている中小企業、各種の支援機関・団体等、地域の金融機関を構成メンバーとする「多摩地域ものづくり人材確保支援協議会」により、就業を希望する女性、高齢者、若者等を発掘し、ＯＡやビジネスマナー等の研修に加えてものづくりの現場での実習を実施することにより、ものづくり中小企業の即戦力となる人事を育成します。さらに合同面接会の開催等により、育成した人材と人手不足の中小企業とのマッチングを図るとともに、その定着や採用できる体制づくりを支援して、中小企業の人材の確保・育成の課題解決を図って地域経済の活性化を推進します。(再掲)	商工会連合会
103	女性のための顕彰活動	（１）女性のための顕彰活動により、女性のチャレンジを支援します。(再掲) 「夢を生きる　女性のための教育・訓練賞」 対象：扶養家族に対し主たる経済的責任を負っている女性で、生活レベルアップを目指して高校と同等のプログラム、専門学校、技能訓練プログラム、大学学部課程に在学中もしくは入学許可を得ており、かつ経済的援助が必要な女性 （２）母子家庭の現状について講演会等を開催、支援します。(再掲)	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
104	活動支援	起業家を目指す女性を対象にしたセミナーや講座等を実施するなど、様々な形で女性の創業を支援します。 連合会ないし、傘下の多摩地域商工会で本事業を引き続き実施するよう、働きかけを行います。(再掲)	商工会連合会

7　生涯を通じた男女の健康支援

現状・課題

○　男女平等参画社会の実現に向けては、男女が互いの身体的性差を十分に理解し合い、相手に対する思いやりを持って生きることが重要です。また、心身の健康についての正しい知識や情報を入手して、その健康状態に応じて適切に自己管理を行うことができるようになることが重要です。

○　女性は妊娠・出産、月経随伴症状や更年期症状など女性特有の経験をする可能性があるなど、生涯を通じて男女が異なる健康上の問題に直面することに留意する必要があります。近年では、男女それぞれの性差に留意した適切な診療（性差医療）や女性特有の健康上の問題を相談しやすい医療環境づくりに対する取組が行われています。

○　妊娠・出産期は、女性の健康にとっての大きな節目であり、安心して安全に子供を産むことができる環境を確保し維持する必要があります。職場においても、母性保護の観点から妊娠中の女性に対する配慮が必要です。また、出産は女性の心身に様々な影響を及ぼしますが、産後の子供との生活を健やかに送ることができるように適切な支援を行うことも重要です。

○　厚生労働省の「人口動態統計」によると、都の第１子出産時の母親の平均年齢は平成 26 年まで上昇を続け、その後、同水準で推移しています。一方、不妊に悩み、実際に不妊治療を受ける男女が増加していることから、経済的負担の軽減や両立支援を推進する必要があります(図Ⅰ-23)。

○　妊娠・出産を支える上で、医師をはじめ医療関係者が大きな役割を持っており、東京都では、平成 28 年末の時点で、出生千人当たりの産婦人科医・産科医師数は、全国平均を上回っており、医療基盤の整備が進んでいると言えます。産婦人科・産科医の人数の推移を見ると、減少傾向にありましたが、近年は若干増加傾向にあります。引き続き、安心して出産することのできる環境を整えていくことが求められます。

○　人工妊娠中絶件数は、全国では減少傾向ですが、東京都では平成 29 年から令和元年まで増加しており、24 歳以下の若年層が約３割を占めています。また、全国の性感染症の報告数について、近年減少傾向にありましたが、平成 29 年から令和元年にかけて増加に転じており、24 歳以下の若年層が全体の約３割を占めています。学校教育とも連携し、引き続き、効果的な予防啓発等に取り組んでいく必要があります(図Ⅰ-24)。

○　都民の死因の第一位であるがんの死亡率は、男女ともに減少傾向にあり、女性のがん死亡率に着目すると、乳がんが他のがんと比較して最も高い状

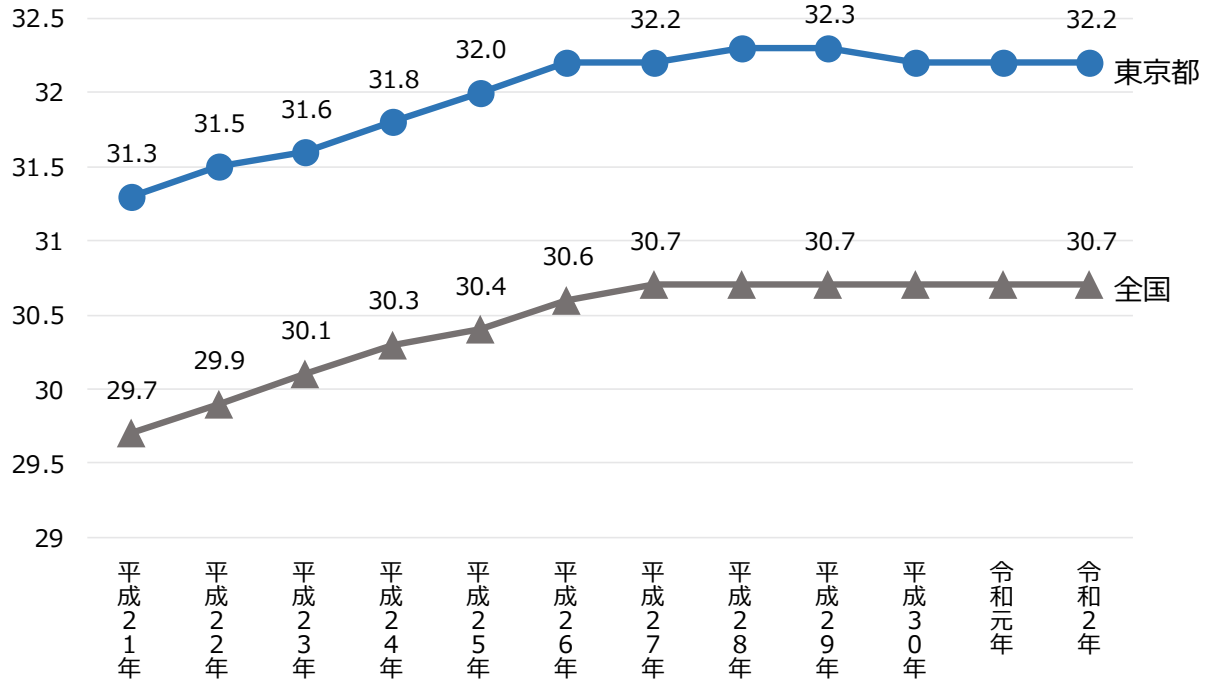
況にあります。また、東京都のがん検診受診率については、「健康増進法に基づくがん検診の対象人口率等調査」によると、令和２年度調査では乳がん・子宮頸がん等全ての項目で前回の平成 27 年度調査と比較して増加していますが、今後も、新型コロナウイルス感染症のがん検診受診への影響の状況把握や一層の普及啓発によりがん検診受診率向上に取り組むことが必要です(図Ⅰ-25)。

○　こころの健康づくりも課題の一つです。令和元年度の東京都福祉保健基礎調査によると、毎日の生活の中で、悩みやストレスが「ある」(「たまにある」、「よくある」と回答した人の合計）と回答した人は男性が 57.4%、女性が 67.1%となっています。悩みやストレスの原因として、男女で違いがみられます。上位２つを挙げると、男性では、「自分の仕事」59.5%、「収入・家計・借金等」30.9%であり、女性では、「自分の仕事」39.5%、「家族との人間関係」29.7%となっています。相談先としては、「家族」が 44.3%、「友人・知人」が 37.6%、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」が 21.9%、と回答しています。特に、「相談する必要はないので、誰にも相談していない」人の割合が男性は 31.3%、女性は 15.0%となっており、男性の方が誰かに相談をすることが少ないことがうかがえます。

○　東京都の自殺者数は、近年、概ね減少傾向が続いていましたが、令和２年は前年と比較して増加しました。東京都の自殺者数のうち男性の自殺者数が全体のおよそ３分の２を占めていますが、令和２年は特に女性の自殺者数が前年と比較して増加しました。コロナ禍の影響で健康問題や経済的な問題など様々な問題が深刻化した可能性もあり、今後も自殺リスクの高まりが懸念されます。

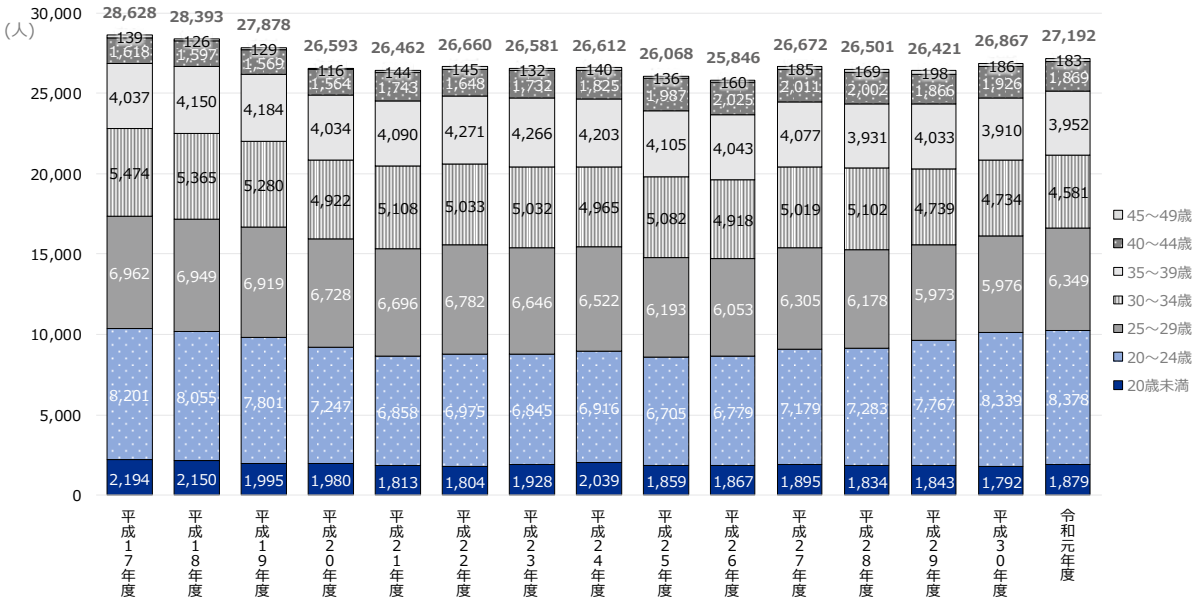
○　男女が互いの性差に応じた健康について理解を深めつつ、男女の健康を生涯にわたり支援するための取組や、男女の性差に応じた健康を支援するための取組を推進していくことが重要です。

(図Ⅰ-23)第１子出産時の母親の平均年齢の推移（東京都・全国）



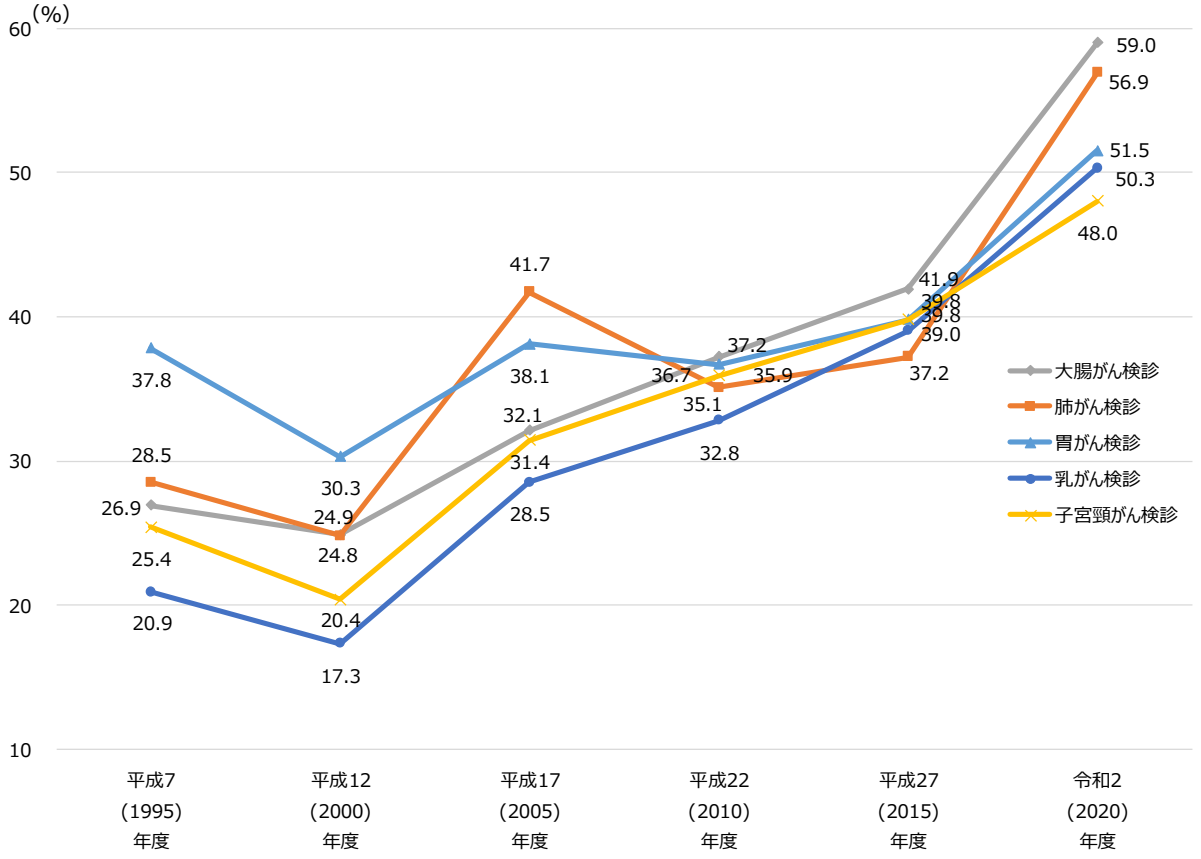
資料：厚生労働省「人口動態統計」

(図Ⅰ-24)人工妊娠中絶件数の推移（東京都）



資料：厚生労働省「令和元年度衛生行政報告例」

(図Ⅰ-25)都民のがん検診受診率の推移



*40 歳以上の男性及び満 20 歳以上の女性を対象に住民基本台帳に基づく層化二段階無作為抽出法により標本を抽出。
平成 22 年調査までの標本数:3,000 標本,平成 27 年調査:5,000 標本,令和 2 年度調査:18,000 標本。
資料:東京都福祉保健局　平成 7 ,12,17 年度 :「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」
平成 22,27 年度,令和 2 年度 :「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ます。

○　安心して出産できる環境を確保していく上でも、医療関係機関等と連携して産婦人科医の確保等の母子保健医療体制の整備に努めます。

○　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します。

○　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います。

○　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ります。

都の施策

ア　母子保健医療体制の整備及び相談等の支援

○　安心して出産できる環境を確保していく上でも、医療機関等と連携して産婦人科医の確保等の母子保健医療体制の整備に努めるとともに、相談等の支援を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
123	周産期母子医療体制の整備	診療体制の整備された分娩環境や低出生体重児等に対する最善の対応など、充実した周産期医療に対する需要の増加に応えるため、地域において妊娠、出産から新生児に至る高度専門的な医療を効果的に提供する総合的な周産期医療体制を整備します。	福祉保健局
124	小児救急医療体制の整備	区市町村が実施する小児初期救急運営に対する補助、休日及び夜間における小児の二次救急医療体制の確保、重篤、重症の小児救急患者を迅速に受け入れ、救命治療を行う「東京都こども救命センター」の運営など、初期から三次までの小児救急医療体制を構築します。	福祉保健局
125	母子保健医療に関する相談事業・情報提供事業	電話相談「子供の健康相談室」（小児救急相談） 母子の健全な育成を図り、小児救急医療の前段階での安心の確保のため、区市町村保健センター等が閉庁する平日夜間・休日に、子供の健康や救急に関して、看護師や保健師等、また、必要に応じて小児科医師が専門的な立場から電話での相談に応じます。	福祉保健局
		赤ちゃんを亡くされたご家族のための電話相談 SIDS(乳幼児突然死症候群)をはじめ、病気、事故、流産、死産等で子供を亡くした家族等の精神的支援を行うため、保健師及び体験者が相談に応じます。	
		ＴＯＫＹＯ子育て情報サービス 妊娠、子育て及び子供の事故防止等に関する情報をインターネットにより提供します。	
		東京都こども医療ガイド インターネットを通じて、子供の病気やけがへの対処の仕方、病気の基礎知識などの医療情報や子育ての情報などを分かりやすく提供します。	

番号	事業名	事業概要	所管局
126	医療費の助成等	妊娠高血圧症候群等医療費の助成 妊産婦の死亡原因となるとともに、出生児に対する影響も著しい妊娠高血圧症候群等に罹患している妊婦が早期に適切な医療を受けることを容易にするため、必要な医療費の助成を行います。	福祉保健局
		入院助産 保健上必要があるにもかかわらず、経済的理由により入院助産を受けることができない場合、妊産婦に対し助産施設において助産を行います。	
127	不妊治療費の助成	不妊治療の経済的負担の軽減を図るため、不妊治療のうち医療保険が適用されず高額な医療費がかかる体外受精と顕微授精に要する費用の助成を行います。	福祉保健局
128	不妊検査等助成	不妊検査及び一般不妊治療の費用の一部を助成します。	福祉保健局
129 ☆	不育症検査助成	妊娠はするものの、２回以上の流産や死産などを繰り返し、結果的に子供を持てないとされるいわゆる不育症について、リスク因子を特定し、適切な治療及び出産につなげるため、検査に係る費用の一部を助成します。	福祉保健局

＜小児救急医療体制イメージ＞

イ　各年代に応じた健康支援及び性教育

○　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等を行います。

○　自殺の未然防止や相談体制の強化など、こころの健康づくりに関する取組を進めます。

○　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します。

番号	事業名	事業概要	所管局
130	生涯を通じた女性の健康支援	女性の心身の健康に関する相談指導や不妊や不育に関する相談を行うとともに、相談・指導に従事する者の養成・資質向上のための講習会や研修を行います。また、妊娠等に関する正確な知識が広まるように普及啓発を行います。	福祉保健局
131	女性専用外来の設置	女性特有の身体症状（疾患）やストレスなどによる心身の変調などを対象に、女性医師が「女性の心身を総合的に診察する。」専門外来を実施します。	病院経営本部
132 ☆	女性医療の充実	様々な診療科及び多職種による連携の下、思春期から妊娠の前段階、妊娠、出産、子育て／仕事、更年期、老年期と女性のライフステージに応じた医療及び支援を切れ目なく提供します。	病院経営本部
133 ☆	女性の健康等に関する普及啓発	都立病院の医療スタッフが、自治体の健康づくり部門や保健所、民間と連携し、女性に関する医療や健康づくり情報の普及啓発及び情報発信を行います。	病院経営本部
134 ☆	女性アスリートへの支援（普及啓発冊子の作成）	女性アスリート特有の健康上の課題と対応等を記載した冊子を作成し、都内競技団体等を通じてジュニア層や指導者等に普及啓発します。	生活文化スポーツ局
135	生活習慣改善推進事業	都民一人ひとりが望ましい生活習慣を継続して実践し、生活習慣病の発症・重症化予防を図るため、区市町村や民間団体等と連携し、都民自らが負担感のない生活習慣の改善を実践できるよう、普及啓発及び環境整備を行います。	福祉保健局
136	「ちょっと実行、ずっと健康。」ウォーキングマップ作成・活用事業	健康づくりの視点を取り入れた「『ちょっと実行、ずっと健康。』ウォーキングマップ」（以下「マップ」という。）を作成し、マップを活用したウォーキングイベントや健康づくり事業に取り組む区市町村を支援します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
137	地域のつながりを通じた生活習慣改善推進事業	地域のつながりが豊かなほど住民の健康状態がよいという報告があることから、住民の地域とのつながりを醸成するような生活習慣の改善のための普及啓発事業や健康教育等に取り組む区市町村を支援します。	福祉保健局
138	女性のがん対策強化事業	女性特有のがん（子宮頸がん及び乳がん）について、検診の重要性を訴え、がんの予防と早期発見につなげるため、広く普及啓発を行います。	福祉保健局
139 ☆	東京ユースヘルスケア推進事業	中高生等の思春期特有の健康上の悩みや妊娠を考える男女のプレコンセプションケアなどに対応できるよう、相談の実施方法や医療機関との連携、受診支援に向けた取組を実施します。	福祉保健局
140 ☆	都立高校等での生涯の健康に関する理解促進及び相談等への支援	生徒が生涯を通じて自らの健康を支える環境を管理し、改善していくための資質・能力の育成を目指し、産婦人科医と連携した公開授業等を実施するとともに、性に関する悩み等を相談できる窓口を新設するなど、希望する都立高校生等に対し、適切な支援を実施します。	教育庁
141	自殺総合対策東京会議	東京の自殺の現状把握や、東京都自殺総合対策計画に基づく施策の評価・検証、計画改定に向けた準備を行うなど、関係機関と連携した総合的な自殺対策を推進します。また、区市町村において地域の状況に応じた自殺対策が総合的かつ効率的に推進されるよう地域自殺対策推進センターを設置し、区市町村への支援体制を強化します。	福祉保健局
142	自殺問題に関する普及啓発	自殺問題への認識や社会的取組の必要性について、広く都民の理解を促進するため、９月と３月を自殺対策強化月間に位置付け、様々な取組を実施します。	福祉保健局
143	「ゲートキーパー」の養成	地域や職場などで、相手の心身不調のサインに気付き、専門機関による相談等へとつなぎ、協働して取り組む役割を担う人材である「ゲートキーパー」の養成を支援します。	福祉保健局
144	「こころといのちの相談・支援東京ネットワーク」の構築	自殺の背景にある複合的な問題に対応するため、保健医療、労働、法律分野の相談機関や民間関係団体等の構成による重層的な相談・支援のネットワークを構築します。また、遺族への適切な情報提供など、遺族を支援する取組を進めます。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
145	夜間こころの電話相談事業	通常の相談機関が開設していない時間帯（17 時から 22 時）において相談を受け付け、うつ病等の病状悪化や自殺防止を図ります。	福祉保健局
146	東京都自殺相談ダイヤル～こころといのちのほっとライン～	自殺相談専用の相談電話窓口を設置し、つらい悩みを抱える方の相談に応じるとともに、適切な相談機関につなげることで自殺防止を図ります。	福祉保健局
147	地域自殺対策強化事業	地域の実情を踏まえた効果的な自殺対策事業に補助を行います。	福祉保健局
148 ☆	ＳＮＳ自殺相談	若年層に対する自殺対策を強化するため、ＳＮＳを活用した自殺相談を実施します。	福祉保健局
149	学校における性教育の実施	各学校が、「性教育の手引」等を活用するなど、児童・生徒の人格の完成を目指す「人間教育」の一環として、人間尊重の精神に基づいた性教育を適切に行うよう支援します。	教育庁
150	性感染症対策・エイズ対策	性感染症検査保健所及び東京都新宿東口検査・相談室で実施している HIV 検査に併せて、希望者に対して性感染症の検査を行います。検査時にカウンセリングを行い、陽性者に対しては治療を勧めます。	福祉保健局
		性感染症普及啓発活動パンフレットの作成や啓発イベントの開催を通じて、性感染症の正しい知識の普及啓発を図ります。	
		HIV／エイズ相談検診体制 HIV／エイズは早期発見、早期治療が重要であるため、保健所等において無料・匿名で HIV 検査を実施します。東京都新宿東口検査・相談室等では土曜・日曜・平日夜間に HIV 検査を実施しています。また、検診・相談を通じて HIV／エイズに関する偏見のない社会づくりを目指します。	
151	エイズ啓発拠点事業の充実・強化	繁華街等に集まる若者をターゲットにエイズ啓発拠点（ふぉー・てぃー）事業を実施するとともに、繁華街での広報活動による情報発信を実施するなど、さらに効果的な予防啓発を図ります。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
152	エイズ対策普及啓発活動の強化	若年層に対する普及啓発として、同年代の仲間同士（＝ピア）が一緒にエイズのことを考えながら、エイズ予防や感染者への偏見・差別をなくすための活動を、地域の教育機関等と連携しながら、保健所（多摩地域）・東京都結核予防会（23 区）が実施します。	福祉保健局

都民・事業者の取組

ア　母子保健医療体制の整備及び相談等の支援

○　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ていきます。

番号	項目	概　　要	団体名
105	出産準備支援・育児支援等	新しい生命を夫婦で心豊かに迎え、子育てを楽しみ、子供の成長とともに親もまた成長してほしいという願いから以下の事業を実施します。 （１）プレファミリー講座 妊娠・出産・育児に関する正しい情報や夫の役割等を分かりやすく伝え、出産、育児に対する不安を軽減します。 （２）すくすく広場 ①プレファミリー講座に参加した出産後の親子を対象にイベントを開催し、産後の相談・育児相談・ベビーマッサージ・月齢に合ったお遊びなどを実施します。 ②同年代の親同士の仲間づくりを支援します。	看護協会

イ　各年代に応じた健康支援及び性教育

○　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取り組みます。

○　発達段階を踏まえた適切な性教育を実施します。

番号	項目	概　　要	団体名
106	健康支援	経営者のみならず、従業員の健康寿命にも焦点をあて、健康経営を推進します。	商工会議所

番号	項目	概　　要	団体名
107	健康支援	予防接種の普及と、性感染症の早期発見と適切な指導、治療が受けられる環境整備を行います。	医師会
108 ☆	周知・普及啓発	高齢化社会に対応し、働く人が心身ともに健康で活躍できるように情報提供を図ります。	経営者協会
109	周知・普及啓発	従業員のメンタルヘルス対策 （１）協会経営労務相談室において、臨床心理士等が企業におけるメンタルヘルス対策（研修、カウンセリング等）の進め方や従業員への対応等について相談業務を行います。 （２）従業員の心の問題への対応について学習するため、弁護士や臨床心理士、産業医等による講演会やセミナー、各企業の対応事例の発表会を開催します。 （３）メンタル不全者への対応や、メンタル不全者の防止等への相談、また不全者の職場復帰への支援策の周知を行います。	経営者協会
110	周知・普及啓発	都民の健康支援に向けた情報発信等 （１）「まちの保健室」等を利用しての、健康チェック、健康相談や必要な情報発信 （２）　健康に関する公開講座の開催 （３）ホームページ等での情報発信 （４）　出前授業（命の教育、性感染症の予防等）の実施 （５）子育て支援（プレファミリー講座、すくすく広場等）の実施	看護協会
111 ☆	地域での支援	会員に向けて「介護に対する支援」「生涯を通じた男女の健康支援」をテーマにセミナーや講演会を開催します。(再掲)	地域婦人団体連盟
112	提唱活動	子供の食育、女性特有のがんの早期発見等の提唱活動を行います。	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
113	性教育等	青少年への性教育指導、心のケア等の精神疾患への対応のために、東京都教育庁の実施する都立学校における専門医派遣事業に協力し、心身共に健全な発育をするように学校保健活動支援を充実させます。	医師会

番号	項目	概　　要	団体名
114	性教育等	（１）出前授業 学校での「命の大切さ」「性感染症予防」の授業や、企業等での「職場における女性保護」に関する普及事業等に直接出向き協力します。 （２）都民健康講座 健康に関する講座を開催します。	看護協会
115	性教育等	性教育において、男女の相違や双方を尊重することの大切さを理解させます。	私立初等学校協会

第２章

男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

急速なデジタル化やグローバル化の進展などにより、人々の価値観や社会構造が大きく変化する現在においては、同質な構成員だけでなく、男女を含めて様々な生き方、価値観を持つ多様な人が一緒に協力的に働くことが社会の発展につながります。

男女平等参画社会を実現していくためには、「男性が働き、女性は家庭」「仕事かプライベートか」という固定観念を打破し、あらゆる分野において性別に左右されず活躍できるという意識を社会全体に根付かせることが重要です。

具体的には、長時間労働や固定的性別役割分担意識を前提に形成された働く場における意識を変革することや、男性が家事・育児に当然に参画すること等、社会全体のマインドチェンジを図り、行動変容へつなげていくことが求められます。

さらに、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、固定的な性別役割分担意識を払しょくする必要があり、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。

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、女性を始め様々な人がその感性や発想を活かす場が広がることで多様性のある社会の実現につながります。

第2章　男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

1　生活と仕事における意識改革

（1）「働く」の意識改革

現状・課題

○　ライフ・ワーク・バランスの実現や女性活躍推進に向け、企業も多様な働き方の推進や両立支援制度の導入を進め、保育の受け皿整備が進むなど官民が積極的に取り組んでいます。さらに、コロナ禍においてはテレワークの普及が急速に進むなど、働く場における環境整備は急速に進んでいます。

○　一方で、都内事業所で働く従業員は、テレワークやフレックスタイムの導入など、多様な働き方を実現するための課題として、「風土の醸成」「経営者の理解が進まないこと」「管理職の理解が進まないこと」など、多様な働き方の選択を躊躇するような意識面の課題をあげています(図Ⅱ-1)。

○　このような状況から、ライフ・ワーク・バランスの実現や女性活躍推進に向けて、多様な働き方や両立支援制度といった「仕組み」を作るだけでは不十分であり、「仕組み」を作る企業と「仕組み」を使う社員の双方が意識を改革していくことが必要となります。

○　職場の風土は経営者の意識が大きく影響します。雇用環境の整備が進んでも「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では、多様な働き方や両立支援制度は活用されにくくなります。企業のトップは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風土づくりを進めることが重要です。

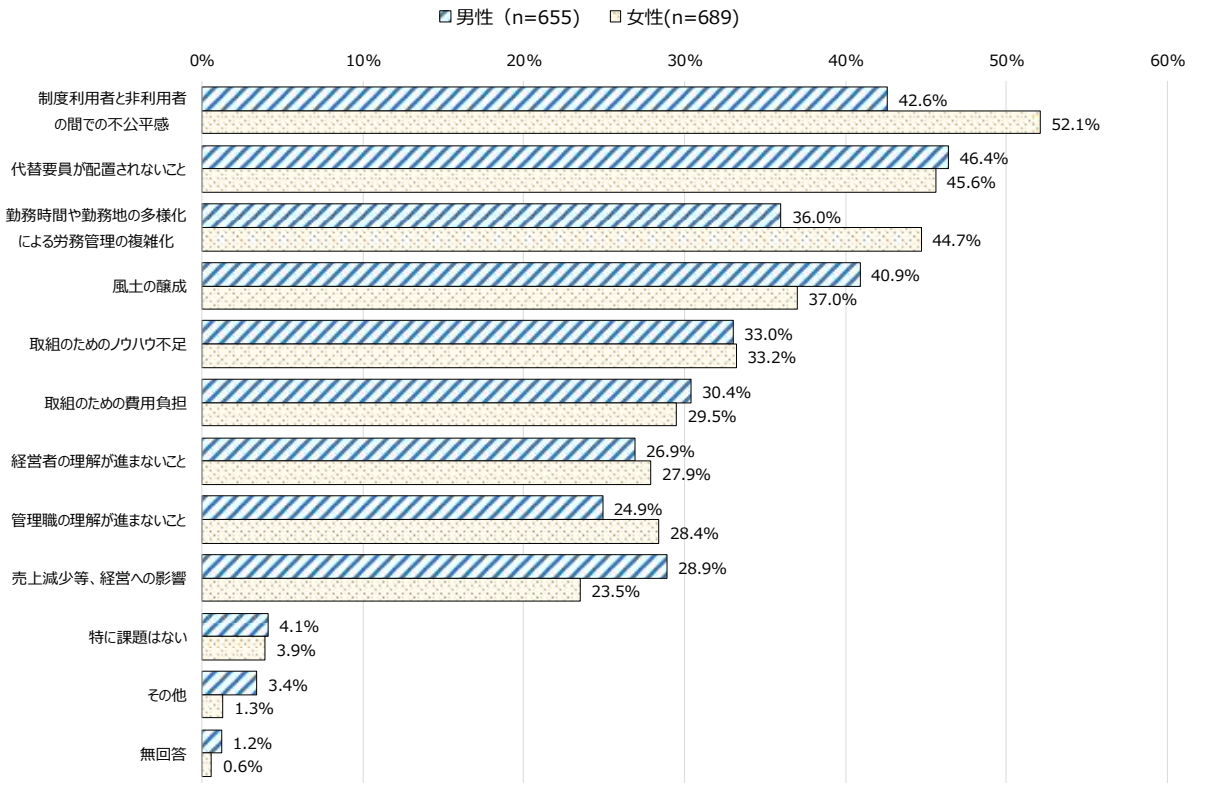
○　管理職の意識改革も重要です。管理職の意識は個別の職場単位で見ると、経営者の意識以上に職場風土に影響を与えることも考えられます。年次有給休暇取得推進のために必要な取組について都内事業所で働く従業員にたずねたところ、「管理職が積極的に休暇を取得する」が女性は 53.8%で最も多く、男性は 48.4%で２番目に上位となっています。管理職の意識改革に向けた取組が必要です(図Ⅱ-2)。

○　さらに、人事制度の面からは、労働生産性を重視する評価制度の導入や、性別にとらわれない役割への配置をしていくことなど、制度を変えることにより社内の意識改革を促す効果が期待できます。また、社員のニーズを踏まえた使いやすい制度設計とその周知を適切に図ることも重要です。

○　一方で、男女格差是正に向けて、管理職、役員といった指導的地位の女性を増やしていくために、女性自身も、固定的性別役割分担意識にとらわれないよう、働く場における意識を変革していく必要があります。ロールモデルが少なく、キャリアを考える機会が少ない女性に向け、ロールモデルの紹介や女性管理職の交流の機会創出などにより、女性が生涯を通じたキャリアプランを描く機会を積極的に提供することが必要です。あわせてマネジメント層の意識改革により女性のキャリアを後押しする職場風土を醸成することも重要です。

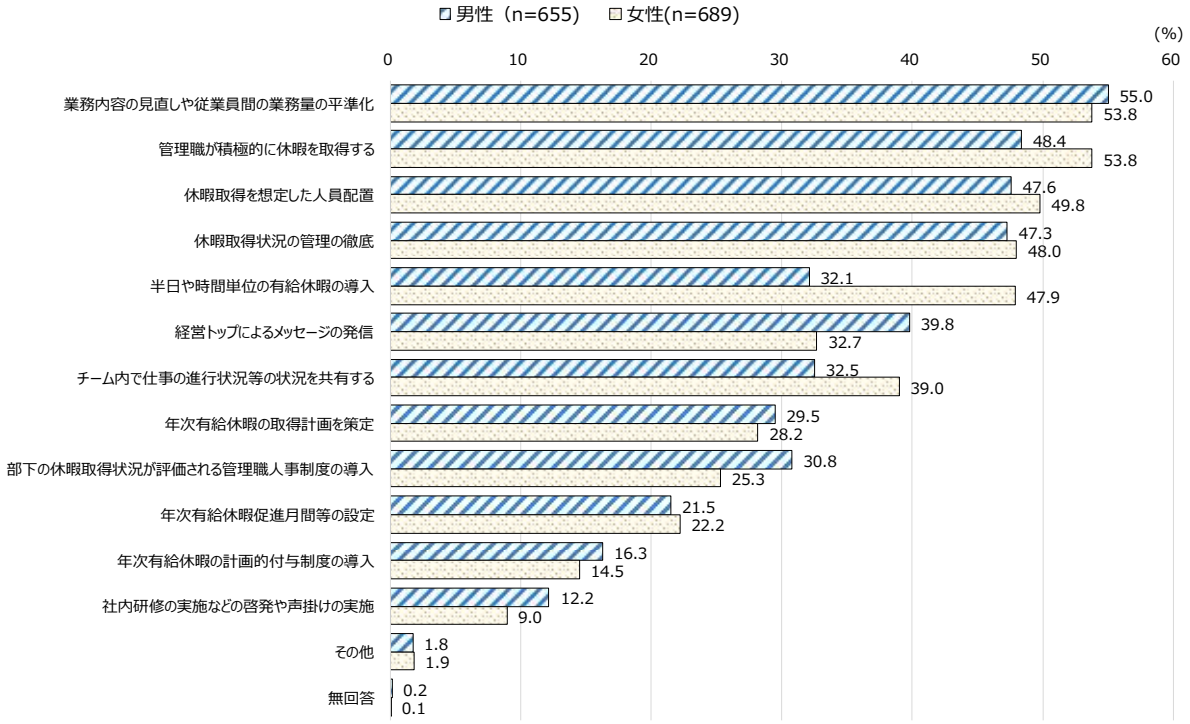
○　東京には全国に支社を持つ大企業が集積しており、こうした大企業の意思決定に女性の意見が反映されることで、多くの人の意識が変わる波及効果が期待されます。組織の中で少数派の意見が意思決定に影響を与えるには、クリティカルマスと言われる 30%以上の比率となることが重要です。このため、実質的に経営に参画する女性役員の比率 30%を目指すことが求められます。

(図Ⅱ-1)多様な働き方を実現する上での課題(都内事業所)(複数回答)



※都内全域(島しょを除く)の従業員規模 30 人以上の事業所で 13 業種、2,500 社
資料：東京都産業労働局「令和２年度男女雇用平等参画状況調査」

（図Ⅱ-2）年次有給休暇取得促進のための必要な取組（複数回答）



資料：東京都産業労働局「令和２年度男女雇用平等参画状況調査」

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、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向け意識改革を進めていきます。

○　効率的で柔軟な働き方の意義や女性が活躍できる組織の重要性を広く啓発し、企業経営者等の意識改革を進めていきます。

○　働く女性がキャリアについての意識を持ち続けられるよう、女性はもとより男性の意識改革を推進する取組を進めます。特にマネジメント層に向けた取組を推進します。

都の施策

ア　働く場の意識改革

○　企業団体等と連携するなどにより、大企業で実質的に経営に参画する女性役員の比率 30%を目指す社会全体のムーブメントを巻き起こす取組を進めます。

○　長時間労働の是正に向け、働き方改革関連法の遵守とともに、柔軟な働き方を可能とする仕組み・制度を従業員が使いやすくなるような意識啓発を進める取組を実施します。

○　柔軟で効率的な働き方や女性の積極的な登用を進める都内企業等の先進的な取組を発信していきます。

○　性別職務分離是正に向け企業経営者等の啓発に取り組みます。

番号	事業名	事業概要	所管局
153 ☆	経済団体等との連携による女性活躍の推進	関係団体と連携し、大企業の女性役員比率３０％を目指すムーブメントの醸成に向けた取組を行います。	生活文化スポーツ局
154 ☆	ライフ・ワーク・バランス推進事業	ライフ・ワーク・バランスの実現をより一層効果的に促進するため、従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として認定し、ロールモデルとして広く公表するとともに、認定企業も含む先進企業の取組内容や効果的な支援ツール等について、具体的かつ実践的な事例を展示・紹介する総合展を開催します。（再掲）	産業労働局
155 ☆	家庭と仕事の両立支援推進事業	家庭と仕事の両立推進に向けて、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用 HP で発信します。また、同 HP では、法定以上の両立支援策等を実践している企業を広く紹介するとともに、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。合わせて、介護と仕事の両立について、シンポジウムの開催による意識啓発を行います。（再掲）	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
156	働く女性への支援	ライフ・ワーク・バランスの実現や女性活躍推進に向けて、男女ともに固定的な性別役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれないための意識変革や働く女性の悩みや不安を解消するセミナー等を実施します。	生活文化スポーツ局
157 ☆	男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト	子育て中の夫婦、企業経営者・マネジメント層、若者から親世代まであらゆる都民を対象に、Web サイト「TEAM 家事・育児」をはじめ、多様な媒体を活用し、普及啓発のメッセージを発信。男性の家事・育児参画に向け社会全体のマインドチェンジを促します。(再掲)	生活文化スポーツ局
158 ☆	男性の家事・育児参画状況実態調査	男性の家事・育児参画の実態を把握し、今後の施策の参考とするため、男性の家事・育児参画の実態調査を実施します。（再掲）	生活文化スポーツ局
159	女性の活躍推進シンポジウム等	知事自らが発信する場としてのシンポジウム等を開催し、女性の活躍推進の普及啓発を進めます。（再掲）	生活文化スポーツ局
160	東京都女性活躍推進大賞の贈呈	女性活躍の推進に向け先進的な取組を進める企業や団体、個人を表彰し、その取組内容を広く普及させていきます。（再掲）	生活文化スポーツ局

イ　キャリア形成意識の醸成

○　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います。

○　女性が長期的にキャリアを描くことができるように企業や女性従業員等に対する普及啓発や情報提供等による意識改革に取り組みます。

番号	事業名	事業概要	所管局
161 ☆	民間企業と連携した交流イベントの開催(キャリア・メンター制度の拡充)	キャリア・メンター制度は職員のキャリア形成支援及び今後の昇任に向けた職員個別の不安払拭を図ることを目的としており、各局の管理職等から選任されたキャリア・メンターが、職員（メンティー）からの相談に対応します。 こうした個別相談等に加えて、女性活躍推進に積極的に取り組む民間企業と連携した交流イベントの開催等、新規利用者の開拓及び利用満足度の向上に向けた取組を展開します。(再掲)	総務局

番号	事業名	事業概要	所管局
162	講義用教材の普及によるキャリアデザイン意識の醸成	大学等における講義での活用を前提にした教材「キャリアデザインコンテンツ」の普及により、就職前後の若者のキャリアデザイン意識醸成を図ります。	生活文化スポーツ局
163 ☆	キャリアデザインのためのｅラーニングコンテンツ提供	スマートフォンやタブレット等で気軽に楽しみながらキャリアデザインについて知るサイト「ＷＩＬＬキャリッジ」を通じて、高校生や大学生等がキャリアデザインについて考えるきっかけとなる情報を発信します。	生活文化スポーツ局
164	ＴＯＫＹＯライフ・ワーク・バランスの運営	都、国、区市町村、民間団体の支援情報等、ライフ・ワーク・バランスに関する情報を総合的にわかりやすく紹介します。	生活文化スポーツ局
165	子供が生まれる前の夫婦に向けたライフ・ワーク・バランスの普及啓発	子供が生まれる前からライフ・ワーク・バランスの意義を認識し、暮らし方や働き方を夫婦ともに考えるための啓発冊子の作成、配布による普及啓発を推進します。（再掲）	生活文化スポーツ局
166 ☆	女性従業員のキャリアアップ応援事業	企業における女性の活躍、女性リーダーの創出を一層促進していくため、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定支援、女性従業員のスキル取得支援及びキャリアアップに向けた意識づけ、会社全体の意識改革などを目的としたセミナー・研修・講座などを実施します。（再掲）	産業労働局

＜講義用教材の普及によるキャリアデザイン意識の醸成（キャリアデザインコンテンツイメージ）＞

＜「ＴＯＫＹＯライフ・ワーク・バランス」Web サイトイメージ＞

東京都
TOKYO
ライフ・ワーク・バランス

都民・事業者の取組

ア　働く場の意識改革とキャリア形成意識の醸成

○　経営者は、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、女性の能力を引き出すためキャリア形成意識を促すような取組を実施します。

○　管理職は、ライフ・ワーク・バランスの実現に自ら率先して取り組むなど、性別問わず活躍できる職場づくりに向け、意識的に取り組みます。

○　人事担当者は、固定的な性別役割分担意識に捉われない、人事制度を設け、公平な人員配置を行うことで社内の意識改革を促す取組を行います。

○　企業の規模を問わず、男女雇用機会均等法や女性活躍推進法の理解を深め、働く場における男女平等参画・女性活躍推進に向けた意識醸成を図る取組を行います。

○　大企業において、実質的に経営に参画する女性役員の比率向上に取り組みます。

番号	項目	概　　要	団体名
116 ☆	働く場における男女平等参画の促進	働き方の変化に伴う新たな「働きがい」を高める人事制度のあり方について会合で検討します。	経営者協会
117	働く場における男女平等参画の促進	企業内で可能な行動 経営者自身が考え、経営者自身で行動できる当団体の特性を活用して、各企業に対して、子供を育てながら仕事が継続できるように様々な提案をしていきます。	青年会議所
118	研修・セミナー等の開催	女性・若者・高齢者・育児や介護をかかえる人など働く意欲のある全ての人が活躍する労働環境整備に向け、利用可能な助成金制度等の支援策をセミナーや広報ツールを通じて周知・利用促進を図るほか、好事例や生産性向上の取組事例等の周知、導入促進のためのセミナー等を行います。(再掲)	商工会議所
119	研修・セミナー等の開催	経営者と人事総務担当者等を対象として、雇用環境整備により多様な働き方を実現した企業の経営者の報告会を実施します。(再掲)	中小企業家同友会
120	研修・セミナー等の開催	「時間管理」「コミュニケーション」などワーク・ライフ・バランス実現のために有用な具体的なスキルを学ぶ勉強会を定期的に開催します。(再掲)	中小企業家同友会

番号	項目	概　　要	団体名
121	研修・セミナー等の開催	学校管理者や人事労務担当者を対象に就業規則・労働契約・人事問題について、男女平等参画の視点を踏まえて、その対応と解決のための研修を実施します。(再掲)	専修学校各種学校協会
122	研修・セミナー等の開催	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について理解を深めるための学習会を開催します。(再掲)	連合東京
123 ☆	研修・セミナー等の開催	2022 春季生活闘争セミナーにおいて、労働法制の動きと労使の課題について学び、交渉のポイントについて理解促進を図ります。	連合東京
124	研修・セミナー等の開催	学習会の開催 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を中心に学習し、地域活動としてどう取り組んでいくべきかについて検討するための学習会を開催し、参加団体の地域活動での取組を推進します。	地域婦人団体連盟
125	研修・セミナー等の開催	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」を通じて、誰もが働きやすい職場づくり、女性職員のスキルアップ、職員への登用制度の状況、育児・介護休業制度の整備状況や取得状況、テレワーク導入による諸制度の見直しといった項目に関して情報交換、先進事例の交流を図り、それぞれの課題への対策を進めます。また、生協職員を対象とした学習会を企画します。(再掲)	生協連合会
126 ☆	好事例の共有	会の理念である「人を生かす経営」の実践として、多様な人材を活かす経営、介護や育児など従業員の様々な事情に配慮した労務管理などの好事例を会内で共有・学ぶことにより、各会員企業の取組の契機とします。(再掲)	中小企業家同友会
127	好事例の共有	シンポジウム等の開催を通じ、加盟大学における積極的改善措置（ポジティブ・アクション）に係る事例報告を通じた情報の共有を行います。(再掲)	私大連盟
128	好事例の共有	私立大学における組織運営・経営面での活性化、構成員の意識改革、制度改革の格段の進展を企図して、シンポジウム等の開催を通じ、男女共同参画を推進するための指針（規則・規程）等の制定、組織や委員会等の設置の必要性の啓発を行います。(再掲)	私大連盟

番号	項目	概　　要	団体名
129	好事例の共有	東京都生協連の「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」（会員生協の人事・教育・研修・採用等の担当者）を年２回開催し、生協で働く女性職員のキャリア形成や、誰もが働きやすい職場づくり、テレワークの活用を含めた働き方の見直しなどの項目について、会員生協の先進的な取組の紹介や情報交換を行います。また、生協職員を対象とした学習会を企画します。(再掲)	生協連合会
130	周知・普及啓発	仕事と家庭の両立促進、育児・介護休業法の周知を図ります。(再掲)	商工会議所
131	周知・普及啓発	男女雇用機会均等法の周知や、雇用環境整備に関する資料等の配布を行います。(再掲)	商工会連合会
132	周知・普及啓発	ダイバーシティの推進への取組女性、高齢者、障害者等多様な人材活用について、セミナー、定例会合等を通じた周知・啓発を図ります。(再掲)	経営者協会
133 ☆	周知・普及啓発	多様な働き方の事例を収集し、会合・セミナー等で周知等を図ります。	経営者協会
134	周知・普及啓発	労働法制改正への対応や働き方の多様化等の経営課題への取組 ①労働法制改正等への対応、②働き方の多様化への取組等について、セミナー、定例会合等を通じた周知・啓発を図ります。(再掲)	経営者協会
135	周知・普及啓発	短時間勤務制度や在宅勤務の導入、企業組合制度の活用など、男女双方が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整備に向け、各種の情報提供を行います。(再掲)	中小企業団体中央会
136	周知・普及啓発	「使用者のための労働法」や「採用と人権」「雇用平等ガイドブック」等を十分活用し、加盟地域団体に配布するなど、関係法令等の普及・啓発に努めます。(再掲)	工業団体連合会
137	周知・普及啓発	男女雇用機会均等法や女性活躍推進法に関連する法制度の内容について普及・啓発に努めます。(再掲)	工業団体連合会
138	周知・普及啓発	育児・介護中の短時間正規雇用での勤務継続や再就業に向けた総合的な支援を促進させます。(再掲)	医師会
139	周知・普及啓発	進路指導担当者を対象に、企業団体等と連携を図り、均等な雇用機会の確保のための理解を深める事業を実施します。(再掲)	専修学校各種学校協会

番号	項目	概　　要	団体名
140	周知・普及啓発	男女雇用機会均等法等に関連する法制度について、会員社への周知を図り、就業規則など関連規程の改定に向けた支援を行います。(再掲)	書籍出版協会
141	周知・普及啓発	雇用における男女平等確保のため、男女雇用機会均等法等の実効性確保を図る取組を進めます。 (1)男女雇用機会均等法の周知・学習会の実施(再掲) (2)各組織での取組状況の点検と課題認識(再掲)	連合東京
142	キャリア形成・能力開発支援	多摩地域の商工会等を中心に人材の確保や育成に課題を抱えている中小企業、各種の支援機関・団体等、地域の金融機関を構成メンバーとする「多摩地域ものづくり人材確保支援協議会」により、就業を希望する女性、高齢者、若者等を発掘し、ＯＡやビジネスマナー等の研修に加えてものづくりの現場での実習を実施することにより、ものづくり中小企業の即戦力となる人材を育成します。さらに合同面接会の開催等により、育成した人材と人手不足の中小企業とのマッチングを図るとともに、その定着や採用できる体制づくりを支援して、中小企業の人材の確保・育成の課題解決を図って地域経済の活性化を推進します。(再掲)	商工会連合会
143	キャリア形成・能力開発支援	中小企業経営者と人事総務担当者、及び女性管理職候補、女子学生に向けて、女性の就業継続やキャリア形成に成功している中小企業経営者の成功事例を水平展開するための勉強会を定期的に行います。	中小企業家同友会
144	両立支援のための環境整備	両立支援のための環境整備 仕事と家庭の両立支援のため、関係法令等の周知を図るとともに、国や都などの支援策の活用を促進します。 (再掲)	中小企業団体中央会
145	両立支援のための環境整備	ワーク・ライフ・バランスの実現により、社員の満足度が上がり、それが顧客満足度にリンクして、企業の成長に寄与するという好循環のビジネスモデルを構築します。 (再掲)	中小企業家同友会
146	両立支援のための環境整備	若手医師の勤務環境整備のために、院内保育所、病児・病後保育施設の現状把握と院内保育施設の拡充について検討を行います。(再掲)	医師会
147	両立支援のための環境整備	病院巡回訪問 人材確保が困難な病院を訪問し、勤務環境や院内教育体制（新人教育を含む。）構築の支援等を実施します。(再掲)	看護協会

番号	項目	概　　要	団体名
148	女性の参画推進	女性の参画の推進 会員団体の役員等に女性の登用を促進します。(再掲)	中小企業団体中央会
149	女性の参画推進	改選期をとらえ、当連合会役員及び加盟地域団体役員への女性の登用に努めます。(再掲)	工業団体連合会

コラム
- 02 -

2030 年までに企業における女性の役員比率 30%を目指す
～30%Club Japan～

組織の重要意思決定機関に占める女性の割合を30%に向上させることで、企業の持続的成長を実現する世界的なキャンペーン「30% Club」は、英国で 2010 年に創設されました。日本は、2019 年５月に「30%Club Japan」として世界で 14 番目に開始。（株）資生堂代表取締役 社長 CEO 魚谷雅彦が初代会長となり、「2030 年を目処に TOPIX100 の役員に占める女性の割合を 30%にすること」を目標に掲げ、活動をスタートさせました。「30%Club Japan」傘下における３つのワーキンググループ「TOPIX 社長会」「インベスターグループ」「大学ワーキンググループ」における女性活躍推進のための活動を以下にご紹介します。

＜30%Club ロゴ＞

■TOPIX 社長会

TOPIX100 と TOPIX Mid400 の企業で構成され、32 社（2022 年２月現在）が参画しています。各企業の会長や社長自らが参加するトップ会議は、女性活躍が進まない本質的課題についての本音の議論を行い、そこでの気づきや事例共有などから、個社のアクションや成果につなげています。例えば、経営の意思決定場面への女性参画を進めるため、執行役員や組織長・ライン部長、とりわけ、今まで女性登用事例が少ない「事業を運営する」「経営に直結する」など難易度が高いポジションに女性を登用した事例を共有し、登用時のハードルと克服へのアプローチについて活発な議論を行っています。また、参加企業の実務責任者で構成されたプロジェクトメンバーチームは業界の枠を超えて共通課題の解決に向けたさまざまなアクション計画を推進しています。

■インベスターグループ

機関投資家からなるワーキンググループで、大手運用会社など 28 社（22 年２月現在）が参画しています。投資先企業の女性活躍促進を通じて、中長期的に企業価値を高めることを目指し、日本企業における課題に共通認識を持ち、建設的な対話を通じて解決策を議論しています。具体的には、アニュアルレポートの発行、メディア向け勉強会のほか、有識者を招いたパネルセッションには、30%Club 加盟企業も積極的に参加しています。

■大学ワーキンググループ

８つの大学が参画（22 年２月現在）し、大学組織内の意思決定層における女性活躍推進に向けた意識改革と女性教職員・研究者のキャリア育成などについて議論をスタートしています。2022 年５月に４年目を迎える 30%Club Japan は、ワーキンググループ間の連携を深め、目標の達成に向けさらなる取組みを進めていきます。

（２）男性の家事・育児参画に向けた意識改革

現状・課題

○　東京都が令和元年に実施した「男性の家事・育児参画状況実態調査」によると、男性と女性の家事･育児関連時間の差は５時間１分となっており、男性と女性の家事・育児時間には大きな差が生じています。

○　男女が家庭生活に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会は、本計画の基本理念の一つで目指すべき男女平等参画社会の一つです。

○　男性の家事・育児参画は社会全体に様々な好影響を及ぼすことが期待されています。男性が、家庭での責任を分担し、女性の負担が軽くなることで、女性が社会に参画しやすくなります。男性にとっても生活の充実につながり、生涯にわたる豊かな人生につながると考えられます。企業にとっても時間効率や生産性を意識した働き方が実践されることは大きなメリットがあると言えます。

○　令和３年度に東京都が実施した「男性の家事・育児参画状況実態調査」によると、コロナ禍において、テレワークの実践などにより男性の在宅時間が増加し、平日の男性の家事・育児参画時間は増加したものの、土日の家事・育児時間が減少するなどにより、週全体の平均で見ると、男性の家事・育児関連時間にはほぼ変化が見られませんでした。

○　一方で、家族の在宅時間が増えたことが家庭の家事総量の増加をもたらし、女性の家事・育児時間が増加した結果、令和３年度の男女の家事・育児関連時間の差は５時間 20 分となり、令和元年度と比較して 19 分拡大しました。

○　なお、コロナ禍における男性の意識の変化に目を向けると、コロナ禍において「在宅時間のうち仕事以外に使える時間が増えた」と答えた男性のうち 71.3%が「生活を重視するようになった」、65.5%が「家事（育児）に対する理解が深まった」と回答しており、在宅時間の増加が男性の家庭に対する意識に影響を与えています。こうした意識の変化を家事・育児の実践につなげていくための後押しも必要です。

○　男性の育児休業取得率に目を向けると、令和２年度男女雇用平等参画状況調査の都内事業所における育児休業取得率は、14.5%となっており、５年前から 10 ポイント近く上昇しています。一方で、育児休業取得期間を男女別に見ると、女性は６か月以上の取得が 90%以上に対し、男性は１か月未満の取得が約 50%、６か月以上の取得は約 15%と、女性と比べ取得期間が短くなっています。男性が育児休業を長期間取得することにより、出産後の女性の負担が軽減されるとともに、男性が家事・育児を主体的に

担えるようなスキル、能力が身につくことが期待されます(図Ⅱ-3)。

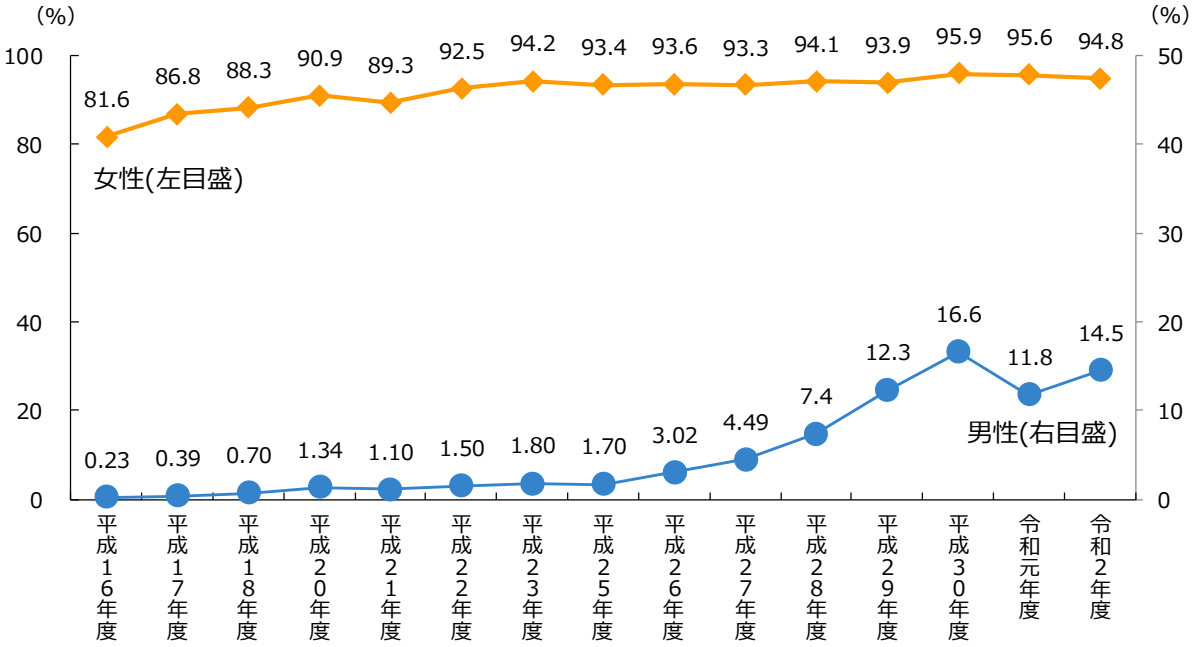
○　男性の家事・育児参画を女性の家事・育児時間の減少、社会への参画時間の創出につなげるためには、テレワークの普及・定着や男性が育児休業を当たり前に取得する気運を醸成するとともに、男性が主体的に家事・育児に参画できるようになることが重要です。

○　企業経営者・マネジメント層は男性の家事育児参画推進が企業の生産性等のメリットにつながる意識を持ち、男性の育児休業取得や生活と仕事の両立支援制度を取得しやすい環境を整備するとともに、制度の対象となる男性が家事・育児を実践しやすくなるように後押しすることが重要です。

○　「令和２年度都民の男女平等参画意識に関する調査」において、男性が家事・育児を行うことについてのイメージを都民全体に尋ねたところ「男性も家事・育児を行うことは、当然である」が 67%となっています。男性の家事・育児参画を社会全体で理解し、当たり前のこととして定着させていくために、当事者夫婦はもちろん、当事者夫婦を後押しする、親・上司等のシニア世代やこれからの社会を担う若者世代まで、あらゆる人々のマインドチェンジに向けた気運醸成が重要です。

○　男性が自立して主体的に家事・育児に参画するようになるためには、ロールモデルや気軽に家事・育児のノウハウを入手できる機会も重要です。また、女性の家事・育児時間の減少という観点からは、夫婦全体の家事・育児負担を減らす家事代行サービスや時短につながるスマート家電など外部リソースの活用も有効となってきます。

(図Ⅱ-3)育児休業取得の状況の推移(都内事業所)



※都内全域(島しょを除く)の従業員規模 30 人以上の事業所で 13 業種、2,500 社
資料：東京都産業労働局「令和２年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

取組の方向性

○　当事者夫婦、企業、あらゆる世代の都民に向け、意識改革を働き掛け、男性の主体的な家事・育児参画に向けた行動変容を促します。

都の施策

ア　男性の主体的な家事・育児参画に向けた意識改革

○　家事・育児分担について夫婦の意識改革や男性の主体的な家事・育児参画に向けた行動変容を促すため、様々な媒体を活用し、メッセージを発信していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
167	男性の家事・育児への参画	ライフ・ワーク・バランスの実現のためには、女性も男性も家事・育児分担や育休取得等についての意識改革が重要なことから、夫婦が共に参加できるセミナー等を開催し、都民への意識啓発を図ります。（再掲）	生活文化スポーツ局

番号	事業名	事業概要	所管局
168	ＴＯＫＹＯライフ・ワーク・バランスの運営	都、国、区市町村、民間団体の支援情報等、ライフ・ワーク・バランスに関する情報を総合的にわかりやすく紹介します。（再掲）	生活文化スポーツ局
169	子供が生まれる前の夫婦に向けたライフ・ワーク・バランスの普及啓発	子供が生まれる前からライフ・ワーク・バランスの意義を認識し、暮らし方や働き方を夫婦ともに考えるための啓発冊子の作成、配布による普及啓発を推進します。（再掲）	生活文化スポーツ局

＜夫婦がともにライフ・ワーク・バランスを考えるための啓発冊子

（パパとママが描くみらい手帳）イメージ＞

イ　男性を後押しする社会全体の気運醸成

○　男性の家事・育児参画推進のメリットの理解を企業に促し、男性の育児休業取得や日常的な家事・育児参画を後押しする取組を行います。

○　民間団体や企業とタイアップするなど、幅広い気運醸成の取組を展開し、男性の家事・育児参画を当然と考えるマインドを社会全体に定着させます。

番号	事業名	事業概要	所管局
170 ☆	多様な主体と連携した意識改革	プロスポーツチーム等多様な主体と連携し、幅広い世代の都民に対し広く情報を発信することで、男女平等参画に向けた意識改革を働きかけます。	生活文化スポーツ局

番号	事業名	事業概要	所管局
171 ☆	「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への取組	無意識の思い込みに対する認知や関心を高めるため、教育機関との連携などにより大人と子供の両面から意識啓発を図ります。	生活文化スポーツ局
172 ☆	男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト	子育て中の夫婦、企業経営者・マネジメント層、若者から親世代まであらゆる都民を対象に、Ｗｅｂサイト「ＴＥＡＭ家事・育児」をはじめ、多様な媒体を活用し、普及啓発のメッセージを発信。男性の家事・育児参画に向け社会全体のマインドチェンジを促します。（再掲）	生活文化スポーツ局
173 ☆	男性の家事・育児参画状況実態調査	男性の家事・育児参画の実態を把握し、今後の施策の参考とするため、男性の家事・育児参画の実態調査を実施します。（再掲）	生活文化スポーツ局
174 ☆	ライフ・ワーク・バランス推進事業	ライフ・ワーク・バランスの実現をより一層効果的に促進するため、従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として認定し、ロールモデルとして広く公表するとともに、認定企業も含む先進企業の取組内容や効果的な支援ツール等について、具体的かつ実践的な事例を展示・紹介する総合展を開催します。（再掲）	産業労働局
175 ☆	家庭と仕事の両立支援推進事業	家庭と仕事の両立推進に向けて、育児・介護など家庭と仕事の両立支援策を実践している企業に対し「両立支援推進企業マーク」を付与し、専用 HP で発信します。また、同 HP では、法定以上の両立支援策等を実践している企業を広く紹介するとともに、両立支援に向けた総合的な情報提供を行います。合わせて、介護と仕事の両立について、シンポジウムの開催による意識啓発を行います。（再掲）	産業労働局
176 ☆	働くパパママ育休取得応援事業	従業員に希望する期間の育児休業を取得させ復帰させた企業への支援、男性の育児休業取得奨励といった支援を行うことで企業の職場環境整備を推進します。(再掲)	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
177 ☆	男性育休取得促進に向けた普及啓発事業	著名経営者によるインタビュー動画やオンラインセミナーなどによる意識啓発キャンペーンを展開し、経営者や管理職の理解を促進するとともに、男性の育休取得を積極的に推進している企業等に対し、登録マークを付与し、企業事例等をウェブサイト上で PR・発信します。(再掲)	産業労働局

＜男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト
（男性の家事・育児参画をみんなで応援するサイト『パパズ・スタイル』）＞

都民・事業者の取組

ア　男性の主体的な家事・育児参画に向けた意識改革

○　事業者は、経営戦略の視点から、男性の家事・育児参画を応援するマインドを企業全体で共有します。

番号	項目	概　　要	団体名
150	周知・普及啓発	「研修会」等を通し、各家庭において、保護者が親として、大人としてどのように子供に接するべきか、また、両親の役割はどのように考えるべきかなどについて話し合う機会を設けるよう、広く呼び掛けます。	公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会

番号	項目	概　　要	団体名
151	周知・普及啓発	女性が結婚し、子供を産み育てながら、社会に参画できる、仕事が継続できる、社会のシステムが必要です。そのために意識の改革を行っていきます。 （１）家庭内意識の変革 家庭内で育児、家事をシェアするという文化をつくります。特に夫の協力を働きかけます。 （２）地域内意識の変革 各地区において、子供と教育について議論し、その重要性を発信します。併せて、父親への働きかけを行います。 （３）企業内で可能な行動(再掲) 経営者自身が考え、経営者自身で行動できる当団体の特性を活用して、各企業に対して、子供を育てながら仕事が継続できるように様々な提案をしていきます。	青年会議所
152	父親等のＰＴＡ参加	父親のＰＴＡ参加の促進 保護者（ＰＴＡ）として、母親・父親の枠を取り払います。 （１）父親にも気軽に参加できる幼稚園ＰＴＡの行事を考えます。 （２）父親対象の子育て講座等を通し、子育ては母親だけがするものではないことを意識し、理解できる機会をつくります。 （３）父親、母親、共に協力し子育ての喜びを分かち合える対話の場を設けます。	公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会
153	地域での支援	家庭の中で男女（父親、母親）が共に子育てをしていく環境づくりを考えます。(再掲)	公立中学校ＰＴＡ協議会

イ　男性を後押しする社会全体の気運醸成

○　時間効率や生産性を意識した働き方の実践や女性の社会参画の機会の拡大、男性の生活の充実等、男性の家事・育児参画が進むことが社会全体に好影響を与えることを踏まえ、企業、民間団体、個人等あらゆる主体において、男性の家事・育児参画の意識を高める取組を推進します。

番号	項目	概　　要	団体名
154	周知・普及啓発	仕事と家庭の両立促進、育児・介護休業法の周知を図ります。(再掲)	商工会議所

番号	項目	概　　要	団体名
155 ☆	周知・普及啓発	男性の育児・家事参画の推進事例を収集し、会合・セミナー等で周知等を図ります。	経営者協会
156	周知・普及啓発	労働法制改正への対応や働き方の多様化等の経営課題への取組 ①労働法制改正等への対応、②働き方の多様化への取組等について、セミナー、定例会合等を通じた周知・啓発を図ります。(再掲)	経営者協会
157	研修・セミナー等の開催	女性・若者・高齢者・育児や介護をかかえる人など働く意欲のある全ての人が活躍する労働環境整備に向け、利用可能な助成金制度等の支援策をセミナーや広報ツールを通じて周知・利用促進を図るほか、好事例や生産性向上の取組事例等の周知、導入促進のためのセミナー等を行います。(再掲)	商工会議所
158	研修・セミナー等の開催	経営者と人事総務担当者等を対象として、雇用環境整備により多様な働き方を実現した企業の経営者の報告会を実施します。(再掲)	中小企業家同友会
159	両立支援のための環境整備	両立支援のための環境整備 仕事と家庭の両立支援のため、関係法令等の周知を図るとともに、国や都などの支援策の活用を促進します。 (再掲)	中小企業団体中央会
160 ☆	両立支援のための環境整備	男性の育児休業取得を推進するため、関係法令等の周知を図るとともに、国や都の支援策の活用を促進します。(再掲)	中小企業団体中央会
161	両立支援のための環境整備	ワーク・ライフ・バランスの実現により、社員の満足度が上がり、それが顧客満足度にリンクして、企業の成長に寄与するという好循環のビジネスモデルを構築します。(再掲)	中小企業家同友会
162	両立支援のための環境整備	若手医師の勤務環境整備のために、院内保育所、病児・病後保育施設の現状把握と院内保育施設の拡充について検討を行います。(再掲)	医師会
163	両立支援のための環境整備	病院巡回訪問人材確保が困難な病院を訪問し、勤務環境や院内教育体制（新人教育を含む。）構築の支援等を実施します。(再掲)	看護協会

コラム
- 03 -

先進国に学ぶ家庭の男性活躍推進
～明治大学国際日本学部教授　鈴木 賢志 氏～

男性の意識にブレーキを掛ける社会の雰囲気

＜鈴木 賢志 氏＞

日本人男性は世界的に見て家事・育児をしておらず、反対に女性は世界的にも家事を長くしています(※1)。男性中心の長時間労働を前提にした働き方がその主な原因とされてきました。

コロナ禍となり、在宅勤務が普及、男性の家にいる時間は増えました。ですが都の調査では、男性の家事・育児時間は増えなかったという結果で、こうなると、問題の原因は長時間労働だけでなく個々の男性の行動しようという意識が足りないということになります。

では、男性個人の意識だけが変わればいいのかと言えばそうではありません。

一つのエピソードとして、私が保護者会に参加した際のこと、私以外の保護者は全員女性でした。このような状況で次回も参加するのは非常に勇気がいりました。

また、休日に子供を連れている父親は珍しくなくなりましたが、平日に子供を連れて買い物をしている男性に対しては、物珍しげな視線を向ける人も少なからずいます。

こうした社会の雰囲気が、一歩踏み出そうと思った男性にブレーキをかけている側面に注目する必要があります。

社会全体の意識を変えていく

私は、スウェーデンに長く住み、今も大学で国際比較をテーマとしていますので例に挙げると、スウェーデンは男女平等が進んでいる国と認知されていますが、1970 年代までは日本と同じく女性が家事の主役でした。しかし、オイルショックで経済が落ち込み、女性が働かないと生活が成り立たない。翻って女性が社会に進出する分、男性が家のことをやらないと家庭が立ち行かない。という状況から、性別関係なく家事・育児はやるものという社会の合意形成が一気に進みました。今では、家事ができない男性はモテない、ダメなやつという考え方が一般的になっています。

日本でも、近年、テレビなどで家事・育児に積極的に取り組む男性を「カジメン」「イクメン」など持ち上げるようになり、男性が家事・育児を担うことを前向きに捉える風潮は強まっています。しかし、そもそも男性が家事・育児をすることを特別なことと評価する風潮自体が「家事・育児は女性がやるもの」という前提が根強いことの裏返しだとも言えます。

こうした、社会の意識を個人の努力だけで変えていくことは困難です。いわゆる男性版の産休など法に則った制度を企業が整備するとともに、都が取り組んでいるマインドチェンジの取組など行政が進むべき方向性を示し民間の企業や団体も巻き込んで家庭における男性の活躍を推進していくことが大事だと思います。

平日の保護者会に男性が参加しても誰も気にとめなくなるよう社会となることを期待したいです。

※1　OECD, Gender equality － Balancing paid work, unpaid work and leisure.

（３）男女平等参画に向けた意識改革

現状・課題

○　男女平等参画社会の実現に向けた阻害要因として考えられている、固定的性別役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は、往々にして幼少のころから長年の生活の中で形成され、女性、男性あらゆる世代において存在しています(図Ⅱ-4)。

○　長期間をかけて形成された社会の意識改革を図ることは容易ではありません。メディア、企業、地域、学校等人々が情報に触れる生活上のあらゆる場においてメッセージを発信し、意識変革に向けた気運を醸成、行動変容を促すことが必要です。

○　その際に重要になるのが、世代や環境により多様化する都民の興味・関心を把握したうえで、メッセージを適宜、適切に提供することです。

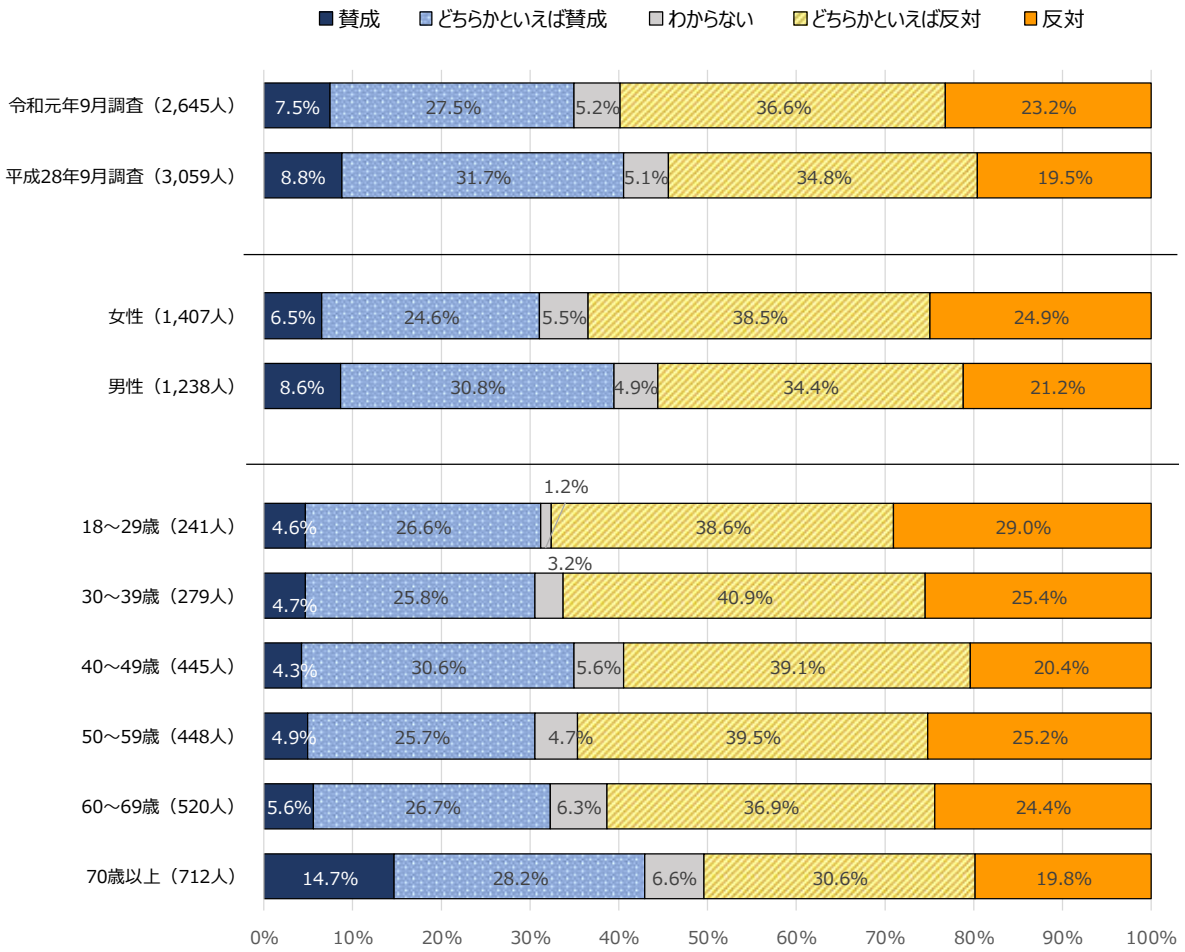
○　現在はオンラインでの情報入手が主流となっており、ＳＮＳ等の拡散効果を意識した情報発信が必要です。一方でテレビ・新聞等のマスメディアは信頼性の高い媒体として認知されており、多くの都民に対する情報発信として効果的です。

○　さらに情報発信に当たっては民間企業・団体と連携することにより発信力の高い効果的な普及啓発が可能となり、メディアも巻き込むことで社会全体への効果的なメッセージを発信できます。

○　また、男女平等参画に向けた情報発信は東京都だけでなく様々な主体において行われています。都内の区市町村においても、地域住民に向けて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、41 区市町村で設置されている男女共同参画センターにおいても男女平等参画に関する情報を提供しています。都はこうした、区市町村や国、企業・ＮＰＯ等様々な団体と連携することで、より多くの都民に向け男女平等参画に係る普及啓発を進めていくことが必要です。

○　加えて、都は区市町村や民間事業者などの好事例を東京都全体に広く周知し、都民・事業者の取組を促すことで都内全域の男女平等参画を推進することが必要です。

(図Ⅱ-4)「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（全国）



資料：内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(令和元年)より作成

取組の方向性

○　普及啓発の対象者を明確化し適切な手法・媒体の選択により、女性の活躍推進や男女平等参画に向けた普及啓発を推進します。

都の施策

ア　情報の発信と普及啓発

○　ＳＮＳやマスメディア等対象者に応じた効果的な手法・媒体を適切に活用しながら、都民に対し、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します。

○　女性の活躍や男女平等参画の推進のために、区市町村や国、企業・ＮＰＯ等様々な団体との連携を図りながら普及啓発を進めます。

○　男女平等参画を推進するために、様々な団体との交流会や研修会を実施します。

○　区市町村や民間事業者などの好事例を東京都全体に広く周知し、都民・事業者の取組を促すことで都内全域の男女平等参画の推進を図ります。

番号	事業名	事業概要	所管局
178 ☆	多様な主体と連携した意識改革	プロスポーツチーム等多様な主体と連携し、幅広い世代の都民に対し広く情報を発信することで、男女平等参画に向けた意識改革を働きかけます。（再掲）	生活文化スポーツ局
179 ☆	「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への取組	無意識の思い込みに対する認知や関心を高めるため、教育機関との連携などにより大人と子供の両面から意識啓発を図ります。（再掲）	生活文化スポーツ局
180 ☆	経済団体等との連携による女性活躍の推進	関係団体と連携し、大企業の女性役員比率３０％を目指すムーブメントの醸成に向けた取組を行います。（再掲）	生活文化スポーツ局
181 ☆	区市町村への支援	区市町村支援の一環として、区市町村と連携し、住民向けの普及啓発を行う。	生活文化スポーツ局
182	女性の活躍推進シンポジウム等	知事自らが発信する場としてのシンポジウム等を開催し、女性の活躍推進の普及啓発を進めます。（再掲）	生活文化スポーツ局
183	東京都女性活躍推進大賞の贈呈	女性活躍の推進に向け先進的な取組を進める企業や団体、個人を表彰し、その取組内容を広く普及させていきます。（再掲）	生活文化スポーツ局
184	働く女性への支援	ライフ・ワーク・バランスの実現や女性活躍推進に向けて、男女ともに固定的な性別役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれないための意識変革や働く女性の悩みや不安を解消するセミナー等を実施します。（再掲）	生活文化スポーツ局

番号	事業名	事業概要	所管局
185 ☆	女性の悩み相談サイト「TOKYO メンターカフェ」	悩みや不安を抱える女性が、仕事や子育て等の経験を持つ助言者「都民メンター」に気軽に相談できる場をインターネット上で提供します。	生活文化スポーツ局
186	男性の家事・育児への参画	ライフ・ワーク・バランスの実現のためには、女性も男性も家事・育児分担や育休取得等についての意識改革が重要なことから、夫婦が共に参加できるセミナー等を開催し、都民への意識啓発を図ります。（再掲）	生活文化スポーツ局
187 ☆	男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト	子育て中の夫婦、企業経営者・マネジメント層、若者から親世代まであらゆる都民を対象に、Ｗｅｂサイト「ＴＥＡＭ家事・育児」をはじめ、多様な媒体を活用し、普及啓発のメッセージを発信。男性の家事・育児参画に向け社会全体のマインドチェンジを促します。(再掲)	生活文化スポーツ局
188	普及啓発及び情報提供の実施	「広報東京都」、都提供テレビ・ラジオ番組や都庁総合ホームページ等の都政一般広報媒体等を活用して、男女平等参画推進のための普及啓発や情報提供を行います。	生活文化スポーツ局 政策企画局
189	インターネットによる情報提供	「東京都女性活躍推進ポータルサイト」、「TOKYO ライフ・ワーク・バランス」により、効果的な情報発信を行っていきます。加えて、東京ウィメンズプラザのホームページにおいて、プラザ施設の予約、開催する講座の申込みや図書類の予約・検索サービスを実施します。	生活文化スポーツ局
190	年次報告の公表	基本条例第 11 条に基づき年次報告を作成し、東京の男女平等参画の状況及び男女平等参画施策の実施状況等を公表します。加えて、データと施策を分かりやすくまとめたパンフレットの作成及び配布を行います。	生活文化スポーツ局
191	東京ウィメンズプラザ図書資料室の運営	都民の自己啓発、自主研究などを支援するため、関連図書、行政資料等を収集し、提供します。	生活文化スポーツ局
192	女性団体との交流	都民・団体・行政が交流を深めながら、男女平等参画社会の実現について考える場を提供します。	生活文化スポーツ局

＜女性の活躍推進シンポジウム　令和 2 年度「女性が輝く TOKYO 懇話会」＞

＜女性の悩み相談サイト「TOKYO メンターカフェ」＞

＜東京ウィメンズプラザ図書資料室イメージ＞

都民・事業者の取組

ア　情報の発信と普及啓発

○　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きます。

○　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ます。

番号	項目	概　　要	団体名
164	周知・普及啓発	男女平等参画を推進する社会づくりに向けて、政府や東京都等の周知・啓発に協力します。	商工会議所
165	周知・普及啓発	男女平等参画事業について、地域の総合経済団体として積極的に取り組みます。 （１）定期的に開催している傘下商工会の事務局長を対象とした連絡会議等において、都より講師を招聘し、本事業についての説明・研修を実施します。 （２）多摩地域を中心とした商工会の理事会や各種部会、青年部・女性部等への啓蒙普及のため講習会等を実施します。	商工会連合会
166	周知・普及啓発	毎年定期的に開催している加盟地域団体の事務局長を対象とした連絡会議等において、都と共催で外部講師による研修会を実施します。また、地域団体の普及啓発の取組を支援します。	工業団体連合会
167 ☆	周知・普及啓発	女性の活躍推進や男女平等参画に関する意識啓発を随時実施します。	工業団体連合会
168 ☆	周知・普及啓発	東京都の審議会等に女性部から委員を派遣するとともに、東京都や区の男女平等参画推進関係の施策告知に協力するなど、行政との関係強化を図ります。	中小企業家同友会
169	周知・普及啓発	（１）協会の各種委員会や総会等で情報伝達をします。 （２）会報、ホームページ等で情報を提供します。	看護協会
170	周知・普及啓発	当連盟の会員法人において、多くの大学がダイバーシティの宣言や、LGBT の相談室の設置に取り組み始めていることから、ダイバーシティ＆インクルージョン教育はどう展開すべきか、その試みを情報提供し、議論する機会を作ります。	私大連盟
171	周知・普及啓発	「商店街ニュース」及びホームページを使い啓発活動に努め会員の理解を深めます。東京都の男女平等参画推進に関する情報提供を行います。(再掲)	商店街振興組合連合会

番号	項目	概　　要	団体名
172	周知・普及啓発	協会の会報等を活用して、男女平等参画に関する情報を提供します。	書籍出版協会
173 ☆	周知・普及啓発	男女平等参画について、『出版倫理協議会』において、行政や他の機関との連携に取り組みます。また、『東京都青少年の健全な育成に関する条例』の遵守、女性やマイノリティへの差別的な表現の自主規制に向けて取り組みます。	雑誌協会
174	周知・普及啓発	春季生活闘争の取組として 3.8 国際女性デーを実施します。	連合東京
175	周知・普及啓発	女性政策の重要性を訴えるキャンペーン活動を実施します。	連合東京
176	周知・普及啓発	機関誌を通して、男女平等参画に関する情報提供を行います。特に、具体的な実施例を掲載していきます。	地域婦人団体連盟
177	周知・普及啓発	内閣府や東京都からの情報などを「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」メンバーに配信し、情報の共有を進めます。	生協連合会
178	周知・普及啓発	年間２回開催する「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」で、会員生協の年度方針における男女平等参画に係る課題の進捗状況も含めた情報交流を進めます。	生協連合会
179	研修・セミナー等の開催	男女共同参画推進のための環境整備を図るための諸課題について、検討成果を加盟大学に還元するとともに、加盟大学における先進的な取組に係る情報の共有を図るため、シンポジウムを開催します。	私大連盟
180	研修・セミナー等の開催	学校管理者や人事労務担当者を対象に就業規則・労働契約・人事問題について、男女平等参画の視点を踏まえて、その対応と解決のための研修を実施します。(再掲)	専修学校各種学校協会
181	研修・セミナー等の開催	家庭教育の中で、保護者から子供たちへ男女の協働等の理解を進める研修会を企画します。	公立高等学校ＰＴＡ連合会
182	キャリア教育の支援	女性のための活動「夢を拓く 女子中高生のためのキャリア・サポート」の開催 知識や手本を得ることで、女児がエンパワーされ、キャリア・ゴールを追求し、その潜在能力を発揮できるよう、その機会を提供します。	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン

（４）社会制度・慣行の見直し

現状・課題

○　令和２年 11 月に実施した「男女平等参画に関する世論調査」において、様々な分野における男女の地位の平等感を聞いたところ、「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 76.4%が「男性の方が優遇されている」と考えています(図Ⅱ-5)。

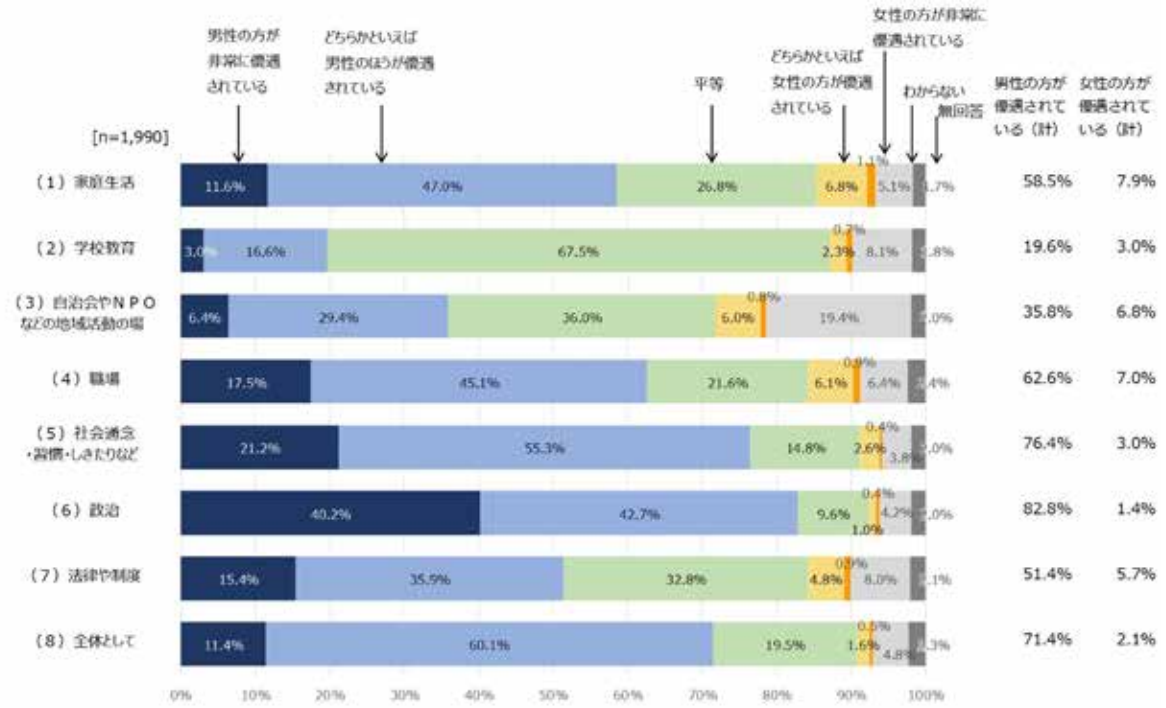
○　また、「法律や制度」における男女の地位の平等感については 51.4%が「男性の方が優遇されている」と答えています。

○　高度経済成長期における片働きが一般的であった時代に形成された、夫が働いて収入を得て、妻は専業主婦、子どもは２人の４人世帯という家族構成が「標準世帯」と呼ばれ、家計の税や社会保障の給付・負担などを計算する上でのモデルケースとして扱われていますが、現在は、高齢者のみの世帯や単身世帯、夫婦共働きの世帯なども日本の総世帯数の相当の割合を占めているなど、状況は大きく変化しています。

○　家族に関する法制については、婚姻後も仕事を続ける女性が大半となっていることなどを背景に、婚姻前の氏を引き続き使えないことが婚姻後の生活や仕事の支障となっているなど、様々な意見があります。

○　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や改善を図る必要があります。

(図Ⅱ-5)男女の地位の平等感(東京都)



(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。
資料：東京都生活文化局「令和２年度男女平等参画に関する世論調査」より作成

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すなど改善を図ります。

○　社会制度や慣行が固定的な性別役割分担意識等や性差に関する偏見等により男女に中立に機能しない場合には是正に取り組みます。

都の施策

ア　都庁内における対応

○　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、見直しに向け、理解を求めていきます。

○　都の施策の企画・立案の段階から、男女平等参画の視点を踏まえて推進するよう努めていきます。

○　都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ていきます。

○　選択的夫婦別姓など都では変えることが難しい社会制度等については、国への積極的な提案を検討します。

番号	事業名	事業概要	所管局
193	都職員の旧姓使用	旧姓を使用することにより法令上又は実務上支障が生じると認められるものを除き、都職員の申出により、旧姓を使用することができます。	総務局 各局
194	庁内広報紙作成のポイント	男女平等参画の視点に立った広報紙・誌、ポスター等を作成するよう庁内に情報提供等を行います。	生活文化スポーツ局
195	男女平等参画推進会議の運営	都における男女平等参画の促進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、関係各局部長を委員とする男女平等参画推進会議を運営します。	生活文化スポーツ局

都民・事業者の取組

ア　制度・慣行の見直し

○　社会における様々な活動や地域活動等において、男女で取扱いの異なる慣行等の見直しを図ります。

○　各団体内で、社会制度や慣行が固定的な性別役割分担意識等や性差に関する偏見等により男女に中立に機能しない場合、必要な見直しに取り組みます。

番号	項目	概　　要	団体名
183	制度・慣行の見直し検討	男女平等参画の視点から、協会内の制度や慣行の見直しを検討します。	書籍出版協会
184	制度・慣行の見直し検討	「男女平等参画・人事諸制度担当者連絡会」の中で、ＮＰＯや地域での取組の学習や情報提供を進めるとともに、生協職員を対象とした学習会等でもテーマとして取り上げることの検討を進めます。	生協連合会

2　教育・学習の充実

（１）学校での男女平等

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。

○　都の「男女平等参画に関する世論調査」で、様々な分野における男女の地位の平等感を尋ねたところ、「全体として」の平等が 19.5%だったのに対し「学校教育」については、67.5%が平等と回答しています。

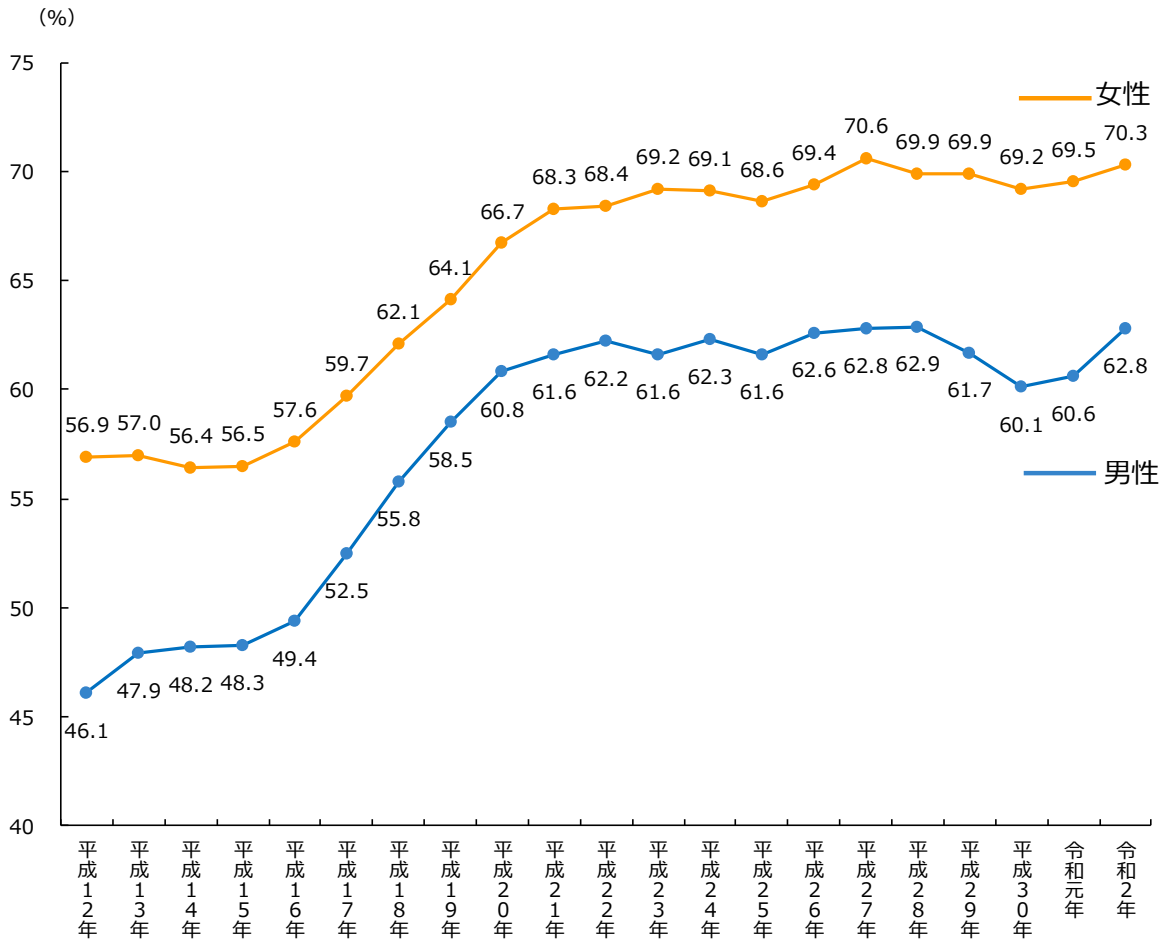
○　文部科学省「学校基本調査」によると、東京都の女性の大学進学率 70.3%と男性の 62.8%を上回っており、女性の大学進学率が男性の大学進学率を上回っています。学校教育においては、児童・生徒・学生が男女の互いの違いを認めつつ、固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）にとらわれずに、それぞれの個性と能力を伸ばすことができるよう、男女平等教育を適切に推進していく必要があります(図Ⅱ-6)。

○　教員の言動は、児童・生徒・学生の進路選択やキャリア形成等に影響する可能性があるとともに、教員自身が児童・生徒・学生の身近な働き方・暮らし方のロールモデルの一つとなり得ることから、教職員の男女平等教育についての認識を高めていくとともに、女性の管理職登用の促進を図ることも必要です。特に学校長など管理職は学校運営に影響を与えることから、男女平等に関する高い意識を持つことが必要です。

○　性的少数者の児童・生徒・学生が在籍していることも想定し、性自認及び性的指向等、性の多様性に関する理解を深めるなど、きめ細かな取組が必要です。

○　都立高校の入学者選抜では、全日制普通科（学年制）において男女別定員を設けているため、男女間で合格最低点に差が生じています。このため、募集人員の１割について、男女合同の総合成績により合格者を決定する緩和措置を、令和 3 年度入学者選抜においては対象校 110 校のうち 42 校で実施しています。

(図Ⅱ-6)大学（学部）・短期大学（本科）への進学率（過年度高卒者を含む）の推移（東京都）



資料：文部科学省「学校基本調査」より作成

取組の方向性

○　学校においては、教育活動全体を通じて、組織的・計画的に男女平等教育を推進します。

○　都には全国から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きます。

○　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・学習の充実を図ります。

都の施策

ア　学校での男女平等

○　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・生徒を育成していきます。また、性には多様性があり、互いに尊重し合うことが大切であることを踏まえ、教員が日々の指導を行っていきます。

○　固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）などの固定観念の払拭等には、早期からの教育が効果的なため、教育現場での啓発を行います。

○　男女とも一人一人が性別に捉われない勤労観・職業観を身に付けるとともに、主体的に進路を選択決定する能力、態度を育成していきます。

○　教員に対して、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います。

○　都立高校において、より男女平等な入学者選抜を目指します。中学校の進路指導に与える影響が大きいこと等を考慮しつつ、早期に緩和実施校の規模の拡大等に取り組み、その結果を踏まえて、男女合同による入学者選抜への移行を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
196	学校における人権教育の実施	学校が、学習指導要領を踏まえ、「東京都男女平等参画基本条例」に基づき、教育活動全体を通して組織的・計画的に適正な男女平等教育を実施するよう、指導計画の作成など指導内容の改善のための指導・助言を行います。	教育庁
		職層に応じた人権教育研究協議会を実施します。	
		区市町村教育委員会等との連携を通し、人権教育指導推進委員会を開催し、研究・協議を行います。	
		各学校における校内研修等で活用するよう、人権教育の手引である「人権教育プログラム」に適正な指導資料を掲載します。	

番号	事業名	事業概要	所管局
197	人権教育に関する指導内容や方法の改善・充実	各学校で、学習指導要領を踏まえ、「東京都男女平等参画基本条例」に基づき、教職員が男女平等教育について正しい理解と認識を深め、指導内容や方法の改善、充実、効果的な教材の開発等を行うよう校内研修を支援します。	教育庁
		全都の公立学校の中から人権尊重教育推進校を指定し、その研究・実践の成果を全都に普及します。	
198 ☆	保育体験活動についての指導・助言	東京都高等学校家庭科教育研究会等において、ブックレット「子育て理解教育の推進～理論と実践事例～」の活用方法及び教科指導における保育体験活動についての指導・助言を行い、各学校における保育体験活動の拡大を図ります。	教育庁
199	インターンシップの推進	就業体験を通じて、社会的・職業的自立に必要な能力や態度を育成するため、これまでのインターンシップ実施校の実績を踏まえ、インターンシップを効果的に推進するとともに、就業体験の受入先の開拓を進めます。	教育庁
200	中学生の職場体験の推進	中学生が、５日間程度学校を離れて地域の商店及び企業、公的施設などの職場で実際に仕事を体験することを通して、男女平等参画社会の一員としての自覚を促すとともに、一人一人の社会的・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ます。	教育庁
201	進路指導の充実	学校が、キャリア教育の視点に立った進路指導の内容及び方法の工夫・改善を図り、組織的・計画的に推進できるよう支援します。	教育庁
202	教職員への人権研修の実施	人権課題「女性」等について、今日の人権教育推進に関わる国際的な動向や東京都教育委員会の基本的な考え方、当面する人権教育推進上の諸課題について理解を深め、各学校における具体的な推進を図ることができるよう、教職員への研修を実施します。	教育庁
203	都立高校における男女別定員制の緩和	男女合同選抜へ移行するまでの間、定員の１割について男女合同で合格者決定を行う学校の規模や、男女合同で合格者決定を行う割合の拡大に取り組みます。	教育庁

都民・事業者の取組

ア　年代に応じた男女平等への理解促進

○　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・学生を育成していきます。

○　性には多様性があり、互いに尊重し合うことが大切であることを、児童・生徒の発達段階に即して正しく理解できるよう取り組みます。

番号	項目	概　　要	団体名
185	男女平等参画意識の啓発	男女平等の考えの徹底及び意識の向上 教育活動のあらゆる場において、その意識を高めます。	私立初等学校協会
186	男女平等参画意識の啓発	シンポジウムの開催等を通じ、男女共同参画社会の実現を担う次世代育成に係る事例報告を通じた情報の共有を行います。	私大連盟
187	男女平等参画意識の啓発	学校現場での男女平等参画の促進 （１）男女平等の理念を推進する学校教育及び家庭教育の充実を図ります。 （２）男女がともに家庭生活及び食生活の重要性を確認し、向上に努めるよう意識啓発に努めます。	小学校ＰＴＡ協議会
188	男女平等参画意識の啓発	学校における男女平等の視点での教育について協力や働きかけを行います。	公立中学校ＰＴＡ協議会
189	男女平等参画意識の啓発	子供たちが、男女を問わず、地域を問わない社会での活躍に向けて充実した教育を受けるため、国や東京都、各区市町村の教育行政に格差のない教育環境の拡充・充実を働きかける必要があります。そのために、都内の公立中学校すべてのＰＴＡ団体とつながり、各ＰＴＡから出される様々な要望を集約します。	公立中学校ＰＴＡ協議会
190	進路指導	就職を目指している子供とその保護者に向けて、働く場における男女平等参画を促進している企業の情報を収集・提供します。	公立高等学校ＰＴＡ連合会
191	周知・普及啓発	「看護の魅力」普及啓発の推進 （１）　広報誌の発行 （２）　中学生・高校生・社会人の一日看護体験の実施 （３）　看護学校への進路相談	看護協会

番号	項目	概　　要	団体名
192	周知・普及啓発	当連盟における「財務・人事担当理事者会議」において、多様な働き方や女性研究者のサポート等をテーマに協議します。様々な事例をもとに、加盟校に情報提供し、議論の機会をつくります。特に科学分野で学ぶ女性が少ないことから、その先進的な取組を紹介します。	私大連盟
193	周知・普及啓発	（１）教職員を対象に、男女平等参画の観点から教育の現場において必要な教育指導方法・生活指導方法・カウンセリングの基礎と実習等の研修を実施します。 （２）教職員を対象に青年期の心理を理解するために「カウンセリング」研修を実施します。 （３）進路指導担当者を対象に、企業団体等と連携を図り、均等な雇用機会の確保のための理解を深める事業を実施します。(再掲)	専修学校各種学校協会
194	周知・普及啓発	各学校に、男女が共同で子供にかかわることをテーマにした研修会・講習会・講演会等実施の検討を働きかけます。	公立高等学校ＰＴＡ連合会
195	周知・普及啓発	家庭と学校が協力して、男女平等参画の重要性を理解し、そのための意識改革に努めます。 ＰＴＡ協議会において講演会を行うなど、積極的に男女平等参画をテーマとします。	公立高等学校定通ＰＴＡ連合会
196	周知・普及啓発	（１）学校におけるボランティア福祉教育とボランティア活動を通して、子供たちのボランティア活動への関心を高め、男女の人権や介護、国際理解等についての理解を促進します。 （２）学校等における市民学習の推進方策の検討を行います。 （３）学校等での市民学習・福祉教育が円滑に行われるよう、学校や区市町村ボランティアセンターの支援を行います。	ボランティア・市民活動センター
197	地域での教育	人間形成の基礎を培う幼児期において、子供たちの自主と共同の態度や思いやりを育てるため、保護者に対し、研修会を実施します。	私立幼稚園ＰＴＡ連合会
198	地域での教育	ＰＴＡ活動を通して、男女平等参画の考え方を広めます。 年間の活動の中で、男女平等に関する講演会を実施し、日常生活において男女平等参画の必要性を説きます。	私立初等学校父母の会連合会

番号	項目	概　　要	団体名
199	地域での教育	子育てを親がひとりで抱え込まないように、家庭の子育てを中心に、家庭での問題、クラスや学校生活での問題、学力の問題等、保護者同士、あるいは親と教師がつながり問題解決ができる場を提供するため、研修会やＰＴＡの広場を実施します。(再掲)	小学校ＰＴＡ協議会
200	地域での教育	男女が共同で子供にかかわるということを学習する場の提供を考えます。男女が協力して、思春期の子供にかかわる上で必要なスキルを獲得するため研修会・講演会を開催します。	公立高等学校ＰＴＡ連合会
201	地域での教育	（１）障害があっても子供たちがひとりの人間として尊ばれ、人権意識や男女平等感覚を学校の様々な場で育てられるよう、ＰＴＡ活動や卒業後のアフターケア等での機会を捉え、取り組んでいきます。 （２）障害があっても子供たちがひとりの人間として地域に受け入れられ、人権・男女平等の理念のもとに尊ばれるよう、団体として様々な機会に発言していきます。 （３）障害者に対する偏見をなくし、障害者への差別がなくなるように様々な機会に団体として発信していきます。	特別支援学校ＰＴＡ連合会
202	地域での教育	（１）各クラブより選出された男女高校生約 100 名によるユース・フォーラムを隔年で開催し、これからの社会を担う若い女性のリーダーシップの育成及び女性の社会での活躍のための素地としての意識を持つことを促します。 （２）高校生に対しての奨学金制度を実施します。	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン

番号	項目	概　　要	団体名
203	地域での教育	幅広い関係機関、団体とのネットワークと協働の促進 （１）男女が共に参加できるボランティア、市民活動の情報提供と相談活動を推進します。 ①多様な領域のボランティア、市民活動の情報を情報誌（ネットワーク）やインターネット等で提供します。 ②ボランティア活動への参加やＮＰＯの設立・運営について相談を行います。 （２）研修・講座を開催し、多様な人たちの参画による市民社会を目指します。 ①男女及びシニア、企業人等のボランティア、市民活動への参加促進のための研修を行います。 ②ボランティア、市民活動の体験プログラムを企画し、介護体験、育児体験など多様な参加促進の機会を提供します。 （３）子供たちがボランティア活動等に参加し、地域社会の中で健全に発達していく機会をつくります。 ・地域の中で、子供たちが健全な発達をしていくため、教育関係者やボランティア・ＮＰＯとの連携、協力のもとで多様なボランティア活動への参加機会をつくります。 （４）企業との協働によるＮＰＯ支援、地域貢献プログラムを推進します。 （５）音訳、精神保健、日本語ボランティア等のグループ、団体のネットワークの構築支援を行います。 （６）市民社会をつくるボランタリーフォーラムＴＯＫＹＯの企画及び開催によるネットワークを推進します。	ボランティア・市民活動センター
204	家庭での教育	幼児期に男女平等の意識の芽生えを培うため家庭環境の工夫を図ります。 （１）大人が無意識に使ってしまう「男の子（あるいは女の子）のくせに」、「男の子（あるいは女の子）なんだから」といった言動や思い込みを見直します。 （２）遊びや遊具、友達関係に対して、性別による枠や価値観を押し付けないようにします。	公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会
205	看護職の教育	看護の専門性向上のための教育 （１）各種研修会の実施 （２）必要な情報の提供	看護協会

（２）若者のキャリア教育の推進

現状・課題

○　人生百年時代、テクノロジーの急速な進展等により、これまでの価値観や暮らし方・働き方の変化のスピードは加速度を増しています。人々はこれから先、これまでのロールモデルに頼ることのできない不確実な時代を生きることになり、これまで以上に様々な場面において、人生の選択の機会が増加するものと考えられています。

○　しかし、社会環境が大きく変化する中にあっても社会に根強く残る固定的性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）は様々な選択を限定的なものにし、男性の職業、女性の職業など固定的な観念を生み出す一因となっています。

○　例えば、理工分野は女性の参画が進むことにより、多様な研究・技術開発等も期待される分野ですが、「女性は文系」という固定的性別役割分担意識もあり、文理選択、学部選択等の段階で女性の選択肢に入りにくい傾向があります(図Ⅱ-7,8)。

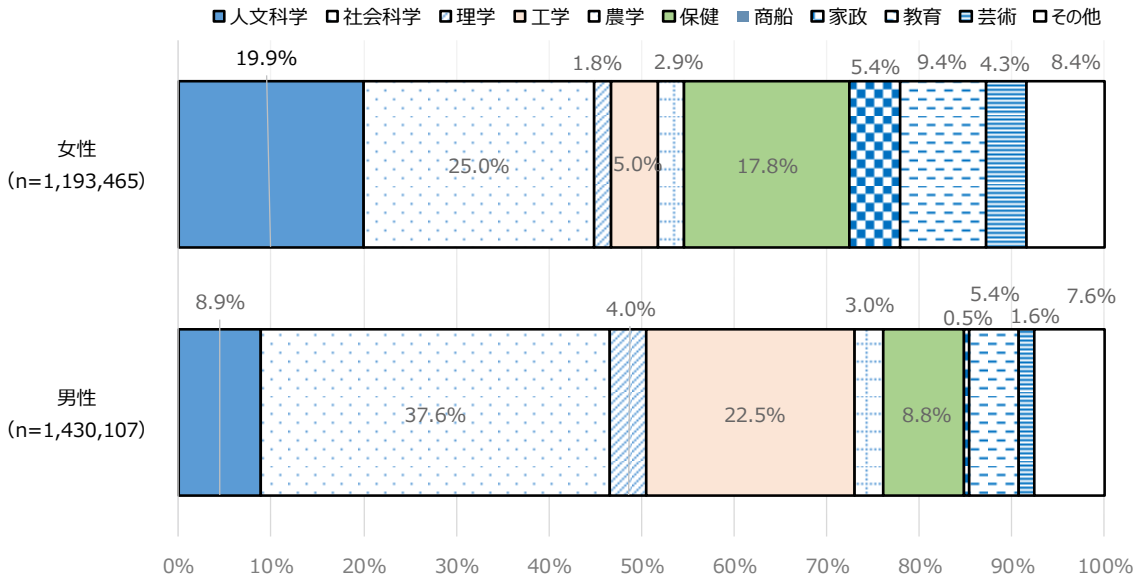
○　また、看護師や介護士に男性が少ないことや建築・土木業に女性が少ないことも、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）が大きな要因となっていると考えられます。

○　急速に変化する時代において、女性も男性も、一人一人が自らの希望や意思に基づき、選択を行う力を身に付けることが重要となります。そこで有効となるのが、自ら主体的に考え、行動し、振り返り、未来を描くキャリアデザインです。

○　キャリアデザインを繰り返し行うことで、結婚、就職、出産、育児といった人生のライフイベントや多様な生き方･働き方を理解するだけでなく、進路選択や職業選択の場面において、固定的性別役割分担意識を打ち破り、性別に左右されず、自らの意思や希望に応じた選択を可能とします。

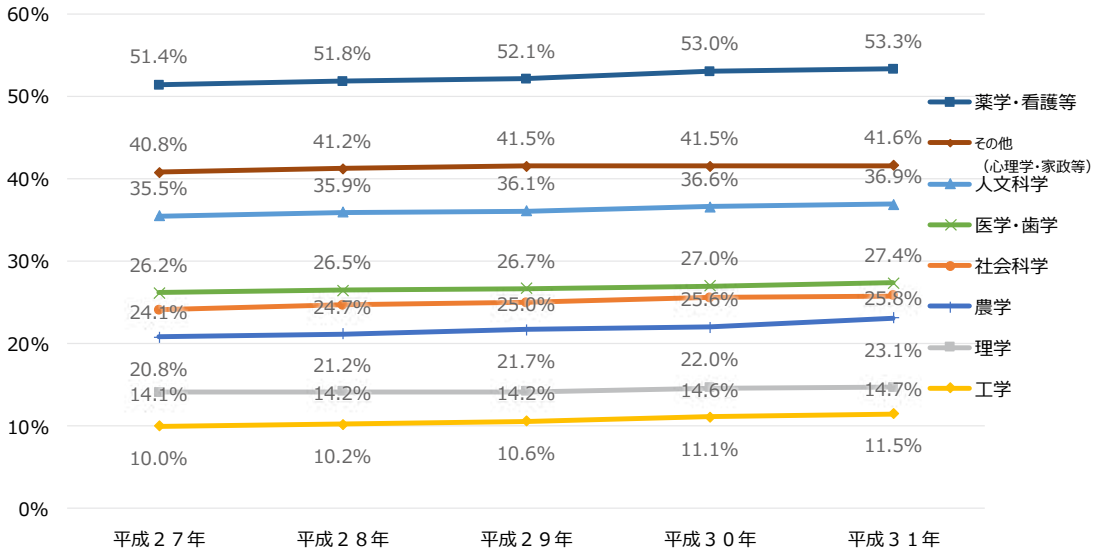
○　若者に対し、社会的・職業的自立に向けた情報提供や性別に左右されず自らの希望に応じた生き方・働き方を選択できるような普及啓発が必要です。

(図Ⅱ-7)大学生の学部別構成比（全国）



資料：文部科学省「令和２年度学校基本調査」より作成

(図Ⅱ-8)専門分野別に見た大学等の研究本務者の推移（女性、全国）



資料：総務省「科学技術研究調査」
令和２年版男女共同参画白書より作成

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、社会構造のあり方を視野にいれ、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します。

○　都には全国から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行います。

都の施策

ア　若者のキャリア教育の推進

○　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します。

○　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などを育成し、介護・子育て等への啓発を行っていきます。

○　固定的性別役割分担意識や無意識の偏見にとらわれず活躍する多様なロールモデルの紹介による普及啓発を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
204	講義用教材の普及によるキャリアデザイン意識の醸成	大学等における講義での活用を前提にした教材「キャリアデザインコンテンツ」の普及により、就職前後の若者のキャリアデザイン意識醸成を図ります。（再掲）	生活文化スポーツ局
205 ☆	キャリアデザインのための e ラーニングコンテンツ提供	スマートフォンやタブレット等で気軽に楽しみながらキャリアデザインについて知るサイト「ＷＩＬＬキャリッジ」を通じて、高校生や大学生等がキャリアデザインについて考えるきっかけとなる情報を発信します。（再掲）	生活文化スポーツ局
206	中学生の職場体験の推進	中学生が、５日間程度学校を離れて地域の商店及び企業、公的施設などの職場で実際に仕事を体験することを通して、男女平等参画社会の一員としての自覚を促すとともに、一人一人の社会的・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ます。（再掲）	教育庁

番号	事業名	事業概要	所管局
207	現場体験型インターンシップ	東京都立大学における特徴的なキャリア教育の一つとして、1 年次から履修可能な体験型科目である「現場体験型インターンシップ」を実施します。大学生活の早い時期での現場体験により、環境、福祉、教育、経済等、大都市の抱えるさまざまな課題及び自分自身の課題について認識を深め、課題に主体的に取り組む能力、社会人として必要な基礎的コミュニケーション能力等を自ら養成することを目指します。	総務局（東京都立大学）
208 ☆	募集広報活動支援携帯端末装置を活用した募集活動の推進	携帯端末装置を活用し、継続してオンラインによるセミナーや相談会及び業務説明会等を実施し、全国各地のより多くの就活生に対し効率的な募集活動を行う。	東京消防庁

都民・事業者の取組

ア　若者のキャリア教育の推進

○　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きます。

番号	項目	概　　要	団体名
206	キャリア教育の支援	若者のキャリア教育・就職について、大学等教育機関と連携しながら、就業観の醸成を図るとともに中小企業の魅力を発信し、ミスマッチ解消を目指します。	商工会議所
207	キャリア教育の支援	企業人による大学への出前講義等により、学生のキャリア教育を支援します。	経営者協会
208 ☆	キャリア教育の支援	多様な働き方推進委員会を中心に、若者サポートステーションなどと連携した職業体験や就業機会の提供、障害者や性的少数者への理解を深める勉強会を実施します。	中小企業家同友会
209 ☆	キャリア教育の支援	社会で活躍する人の講演を開き、自分の将来を考えるキャリアデザインの機会を支援します。	私立初等学校協会
210	キャリア教育の支援	教職員を対象に、男女参画の観点から教育の現場において必要な教育指導方法・生活指導方法・カウンセリングの基礎と実習の研修を実施します。(再掲)	専修学校各種学校協会
211	キャリア教育の支援	学校教育の中のキャリア教育に協力します。	公立高等学校ＰＴＡ連合会

番号	項目	概　　要	団体名
212	キャリア教育の支援	職場・学校・家庭の三者懇談会において起業家、自営業者への講演会を実施します。	公立高等学校定通ＰＴＡ連合会
213 ☆	キャリア教育の支援	子ども・若者支援プラットフォームにおける事業計画の中で、若者の就労を見据えた、職場体験・職業について学ぶ機会等を実施します。	連合東京
214	キャリア教育の支援	女性のための活動「夢を拓く 女子中高生のためのキャリア・サポート」の開催 知識や手本を得ることで、女児がエンパワーされ、キャリア・ゴールを追求し、その潜在能力を発揮できるよう、その機会を提供します。(再掲)	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
215	キャリア形成・能力開発支援	多摩地域の商工会等を中心に人材の確保や育成に課題を抱えている中小企業、各種の支援機関・団体等、地域の金融機関を構成メンバーとする「多摩地域ものづくり人材確保支援協議会」により、就業を希望する女性、高齢者、若者等を発掘し、ＯＡやビジネスマナー等の研修に加えてものづくりの現場での実習を実施することにより、ものづくり中小企業の即戦力となる人事を育成します。さらに合同面接会の開催等により、育成した人材と人手不足の中小企業とのマッチングを図るとともに、その定着や採用できる体制づくりを支援して、中小企業の人材の確保・育成の課題解決を図って地域経済の活性化を推進します。(再掲)	商工会連合会
216	キャリア形成・能力開発支援	中小企業経営者と人事総務担当者、及び女性管理職候補、女子学生に向けて、女性の就業継続やキャリア形成に成功している中小企業経営者の成功事例を水平展開するための勉強会を定期的に行います。(再掲)	中小企業家同友会

コラム
- 04 -

キャリアデザインで「どう生きていくか」を考える
～法政大学キャリアデザイン学部教授　坂爪　洋美 氏～

キャリアデザインが何故今必要か？

＜坂爪 洋美 氏＞

キャリアデザインとは自分なりのこれからの人生の見取り図を描くことです。一般的には、「働くこと」を含んだ見取り図を意味し、何を目指し、何を大事にして、どのように働こうか、といったことが含まれます。ただし、「キャリア＝働くこと」ではありません。人には、色々な理由で「働かない」「働けない」時があります。キャリアデザインを一番広く捉えると、「働かない」「働けない」時を含めて、どう生きていくかを考えることだと言えます。

近年、自分で自分のキャリアをデザインすることの必要性が高まっています。それは、自分のキャリアについて、自分自身で選択をする機会が増えてきたからです。これまで、キャリア形成は企業が主導してきましたが、最近では、従業員の意向、すなわち「あなたはどうしたいのか」を重視したキャリア形成を行う企業が増えています。１つの企業で働き続けるにしても、キャリアを選択する場面が続くのです。

また、働く上での選択肢も多様になってきました。例えば、いわゆる、正社員・パート／アルバイトといった雇用形態だけでなく、複数の企業で働く副業や、通常よりも短い時間で働く短時間正社員、といった働き方も出てきました。より多くの選択肢を視野に入れた上で、「自分はどうしたいのか」を決める場面が増えています。

今からできるキャリアデザインの第一歩

「自分のキャリアをデザインしよう」と思った際に、どんなことができるでしょうか。まずは、自分の「できること（得意なこと）」「やりたいこと」「働く上で大事なこと」を整理してみましょう。「やりたいことはない」場合もあるでしょう。その時は、「できること（得意なこと）」「働く上で大事なこと」を考えてみましょう。いつもこの３つが明確に整理できている必要はありません。

整理する際には、自分自身の思い込みに気をつけましょう。思い込みは「〇〇しかない」「〇〇にちがいない」といった形で現れます。例えば「女性（男性）だから〇〇するしかない」といった考えが頭をよぎった場合に、「本当にそうなの？」と自問自答することも有効です。

もう１つが、周囲の人とキャリアについて話す機会を作ることです。人は案外自分の得意なことに気づいていませんし、話すことで自分の考えが整理できます。キャリアについて話すことにはもう１つ意味があります。それは、自分のニーズと周囲のニーズの双方を理解しあった上で、折り合いをつけるための対話という意味です。独りよがりでなく、かつ自分のニーズをあきらめない形でキャリアを作るために、周囲との対話の中でキャリアデザインを描いていくことは、１つの有効な方法です。

（３）多様な学習・研修機会等の提供

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、あらゆる都民に対し男女平等参画の理解を促すことが重要です。そのためには、模範的な役割を求められる自治体職員や社会教育関係者等が、人権課題や男女平等参画について正しい理解を深めるための研修機会等の提供が必要となります。

○　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、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。学習の機会は男女平等参画の理解を深める契機にもなりえます。社会人となってからも、学び直しや新たな知識・技術を身に付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、性自認・性的指向、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。

取組の方向性

○　自治体職員や社会教育関係者等が男女平等参画について学習する機会を設けます。

○　都民が男女平等参画についての情報を学習する機会を設けます。

○　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します。

○　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職業能力開発の機会を提供します。

○　性別、性自認・性的指向、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を広く育みます。

都の施策

ア　多様な学習機会の提供

○　区市町村等とも連携しながら、都民が男女平等参画についての情報を学習する機会を設けます。

○　自治体職員や社会教育関係者等が人権や男女平等参画について研修や学習する機会を設けます。

○　女性も男性も幅広い世代で知識や技術を身に付けることができる社会人教育を展開します。

○　性別、性自認・性的指向、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を学習する機会を提供します。

番号	事業名	事業概要	所管局
209	社会教育関係職員等研修の実施	社会教育関係指導者等を対象に、人権問題に対する正しい理解と認識を深めるための研修を実施します。	教育庁
210	情報資料の収集と提供	人権問題への正しい理解と認識を深めるため、社会教育関係指導者を対象とした人権啓発資料を作成、配付します。	教育庁
211	都立学校公開講座	都民の生涯学習の幅広いニーズに応えるとともに、開かれた学校の実現を目指して、都立学校の教育機能を開放し学習機会を提供します。	教育庁
212	自主学習活動の支援	東京ウィメンズプラザの施設の利用・貸出を通じて、男女平等参画に関する学習活動を支援します。	生活文化スポーツ局
213 ☆	東京リカレント（仮称）プロジェクト	社会人・高齢者の学び直しやスキルアップ・キャリアチェンジにつながる教育コンテンツ等を掲載したプラットフォームを構築する。併せて、有識者等が専門的な内容を分かりやすく解説するミニッツ動画等を配信することで、幅広い年齢層の方が意欲的に自身のスキルや知識をアップデートしていくことを喚起する。	総務局
214 ☆	東京都立大学プレミアム・カレッジ	東京都立大学において、50 歳以上の方を対象として、東京・都市をテーマとした幅広いカリキュラムや都政の現場を活用したフィールドワークなど、ほかでは経験できない学びと交流の場を提供します。	総務局
215 ☆	職業訓練の実施	職業能力開発センターにおいて、在職者を対象にしたスキルアップや資格取得のための短期講習等を行います。（再掲）	産業労働局

都民・事業者の取組

ア　多様な学習機会の提供

○　地域活動等を通じて、男女平等参画の学習の機会を充実させます。

○　ＮＰＯ・ボランティア活動等により、男女平等参画の促進を図ります。

番号	項目	概　　要	団体名
217	地域での教育	人間形成の基礎を培う幼児期において、子供たちの自主と共同の態度や思いやりを育てるため、保護者に対し、研修会を実施します。(再掲)	私立幼稚園ＰＴＡ連合会
218	地域での教育	ＰＴＡ活動を通して、男女平等参画の考え方を広めます。 年間の活動の中で、男女平等に関する講演会を実施し、日常生活において男女平等参画の必要性を説きます。(再掲)	私立初等学校父母の会連合会
219	地域での教育	子育てを親がひとりで抱え込まないように、家庭の子育てを中心に、家庭での問題、クラスや学校生活での問題、学力の問題等、保護者同士、あるいは親と教師がつながり問題解決ができる場を提供するため、研修会やＰＴＡの広場を実施します。(再掲)	小学校ＰＴＡ協議会
220	地域での教育	男女が共同で子供にかかわるということを学習する場の提供を考えます。 男女が協力して、思春期の子供にかかわる上で必要なスキルを獲得するため研修会・講演会を開催します。(再掲)	公立高等学校ＰＴＡ連合会
221	地域での教育	（１）障害があっても子供たちがひとりの人間として尊ばれ、人権意識や男女平等感覚を学校の様々な場で育てられるよう、ＰＴＡ活動や卒業後のアフターケア等での機会を捉え、取り組んでいきます。(再掲) （２）障害があっても子供たちがひとりの人間として地域に受け入れられ、人権・男女平等の理念のもとに尊ばれるよう、団体として様々な機会に発言していきます。(再掲) （３）障害者に対する偏見をなくし、障害者への差別がなくなるように様々な機会に団体として発信していきます。(再掲)	特別支援学校ＰＴＡ連合会

番号	項目	概　　要	団体名
222	地域での教育	（１）各クラブより選出された男女高校生約 100 名によるユース・フォーラムを隔年で開催し、これからの社会を担う若い女性のリーダーシップの育成及び女性の社会での活躍のための素地としての意識を持つことを促します。（再掲） （２）高校生に対しての奨学金制度を実施します。(再掲)	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
223	地域での教育	幅広い関係機関、団体とのネットワークと協働の促進(再掲) （１）男女が共に参加できるボランティア、市民活動の情報提供と相談活動を推進します。(再掲) ①多様な領域のボランティア、市民活動の情報を情報誌（ネットワーク）やインターネット等で提供します。 ②ボランティア活動への参加やＮＰＯの設立・運営について相談を行います。 （２）研修・講座を開催し、多様な人たちの参画による市民社会を目指します。(再掲) ①男女及びシニア、企業人等のボランティア、市民活動への参加促進のための研修を行います。 ②ボランティア、市民活動の体験プログラムを企画し、介護体験、育児体験など多様な参加促進の機会を提供します。 （３）子供たちがボランティア活動等に参加し、地域社会の中で健全に発達していく機会をつくります。(再掲) ・地域の中で、子供たちが健全な発達をしていくため、教育関係者やボランティア・ＮＰＯとの連携、協力のもとで多様なボランティア活動への参加機会をつくります。 （４）企業との協働によるＮＰＯ支援、地域貢献プログラムを推進します。(再掲) （５）音訳、精神保健、日本語ボランティア等のグループ、団体のネットワークの構築支援を行います。(再掲) （６）市民社会をつくるボランタリーフォーラムＴＯＫＹＯの企画及び開催によるネットワークを推進します。(再掲)	ボランティア・市民活動センター
224 ☆	多様な学習機会の提供	ＮＰＯの活動人材に学習・研修機会を提供します。	ＮＰＯサポートセンター

番号	項目	概　　要	団体名
225	家庭での教育	幼児期に男女平等の意識の芽生えを培うため家庭環境の工夫を図ります。 （１）大人が無意識に使ってしまう「男の子（あるいは女の子）のくせに」、「男の子（あるいは女の子）なんだから」といった言動や思い込みを見直します。(再掲) （２）遊びや遊具、友達関係に対して、性別による枠や価値観を押し付けないようにします。(再掲)	公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会
226	男女平等参画意識の啓発	男女平等の考えの徹底及び意識の向上 教育活動のあらゆる場において、その意識を高めます。(再掲)	私立初等学校協会
227	男女平等参画意識の啓発	シンポジウムの開催等を通じ、男女共同参画社会の実現を担う次世代育成に係る事例報告を通じた情報の共有を行います。(再掲)	私大連盟
228	男女平等参画意識の啓発	学校現場での男女平等参画の促進 （１）男女平等の理念を推進する学校教育及び家庭教育の充実を図ります。(再掲) （２）男女がともに家庭生活及び食生活の重要性を確認し、向上に努めるよう意識啓発に努めます。(再掲)	小学校ＰＴＡ協議会
229	男女平等参画意識の啓発	学校における男女平等の視点での教育について協力や働きかけを行います。(再掲)	公立中学校ＰＴＡ協議会
230	男女平等参画意識の啓発	子供たちが、男女を問わず、地域を問わない社会での活躍に向けて充実した教育を受けるため、国や東京都、各区市町村の教育行政に格差のない教育環境の拡充・充実を働きかける必要があります。そのために、都内の公立中学校すべてのＰＴＡ団体とつながり、各ＰＴＡから出される様々な要望を集約します。(再掲)	公立中学校ＰＴＡ協議会
231	進路指導	就職を目指している子供とその保護者に向けて、働く場における男女平等参画を促進している企業の情報を収集・提供します。(再掲)	公立高等学校ＰＴＡ連合会
232	周知・普及啓発	「看護の魅力」普及啓発の推進 （１）広報誌の発行(再掲) （２）中学生・高校生・社会人の一日看護体験の実施(再掲) （３）看護学校への進路相談　(再掲)	看護協会

番号	項目	概　　要	団体名
233	周知・普及啓発	当連盟における「財務・人事担当理事者会議」において、多様な働き方や女性研究者のサポート等をテーマに協議します。様々な事例をもとに、加盟校に情報提供し、議論の機会をつくります。特に科学分野で学ぶ女性が少ないことから、その先進的な取組を紹介します。(再掲)	私大連盟
234	周知・普及啓発	（１）教職員を対象に、男女平等参画の観点から教育の現場において必要な教育指導方法・生活指導方法・カウンセリングの基礎と実習等の研修を実施します。(再掲) （２）教職員を対象に青年期の心理を理解するために「カウンセリング」研修を実施します。(再掲) （３）進路指導担当者を対象に、企業団体等と連携を図り、均等な雇用機会の確保のための理解を深める事業を実施します。(再掲)	専修学校各種学校協会
235	周知・普及啓発	各学校に、男女が共同で子供にかかわることをテーマにした研修会・講習会・講演会等実施の検討を働きかけます。(再掲)	公立高等学校ＰＴＡ連合会
236	周知・普及啓発	家庭と学校が協力して、男女平等参画の重要性を理解し、そのための意識改革に努めます。 ＰＴＡ協議会において講演会を行うなど、積極的に男女平等参画をテーマとします。(再掲)	公立高等学校定通ＰＴＡ連合会
237	周知・普及啓発	（１）学校におけるボランティア福祉教育とボランティア活動を通して、子供たちのボランティア活動への関心を高め、男女の人権や介護、国際理解等についての理解を促進します。(再掲) （２）学校等における市民学習の推進方策の検討を行います。(再掲) （３）学校等での市民学習・福祉教育が円滑に行われるよう、学校や区市町村ボランティアセンターの支援を行います。(再掲)	ボランティア・市民活動センター
238	看護職の教育	看護の専門性向上のための教育 （１）各種研修会の実施(再掲) （２）必要な情報の提供(再掲)	看護協会

3　あらゆる分野における女性の参画拡大

（１）政治・行政等分野

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。

○　世界経済フォーラムが発表するジェンダー・ギャップ指数で日本は 156 か国中 120 位と先進国の中で最下位レベルで、とりわけ政治・行政の分野における女性の参画の遅れがランキングを押し下げています。

○　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。

○　令和３年には、政治分野における男女共同参画の推進に関する法律が改正され、政党その他の政治団体の自主的な取組の促進として、セクシュアル・ハラスメントやマタニティ・ハラスメント等への対応等が明記されました。また、国・地方公共団体の施策として家庭生活との両立支援のための環境整備やハラスメントに対する研修や相談体制などの施策を講ずるものと明記されました。

○　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、令和３年７月現在で 32.3%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(図Ⅱ-9)。

○　また、行政の分野においては、東京都職員のうち行政系の管理職に占める女性の割合は、令和３年４月現在 20.2%であり、国の割合や、他の道府県や民間企業の平均割合を上回る水準となっています(図Ⅱ-10)。

○　女性活躍推進法に基づく都の特定事業主行動計画として、令和３年３月に改訂された「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス」推進プラン」では、行政系の管理職に占める女性の割合を令和７年までに 25%まで高め、さらに向上させていくことを目標としています。

○　東京都の審議会等における女性委員の割合も、ここ数年上昇しており、令和３年４月現在で 35.8%となっています。都では更に、令和４年度末ま

でに 40%以上とすることを目指しています(図Ⅱ-11)。

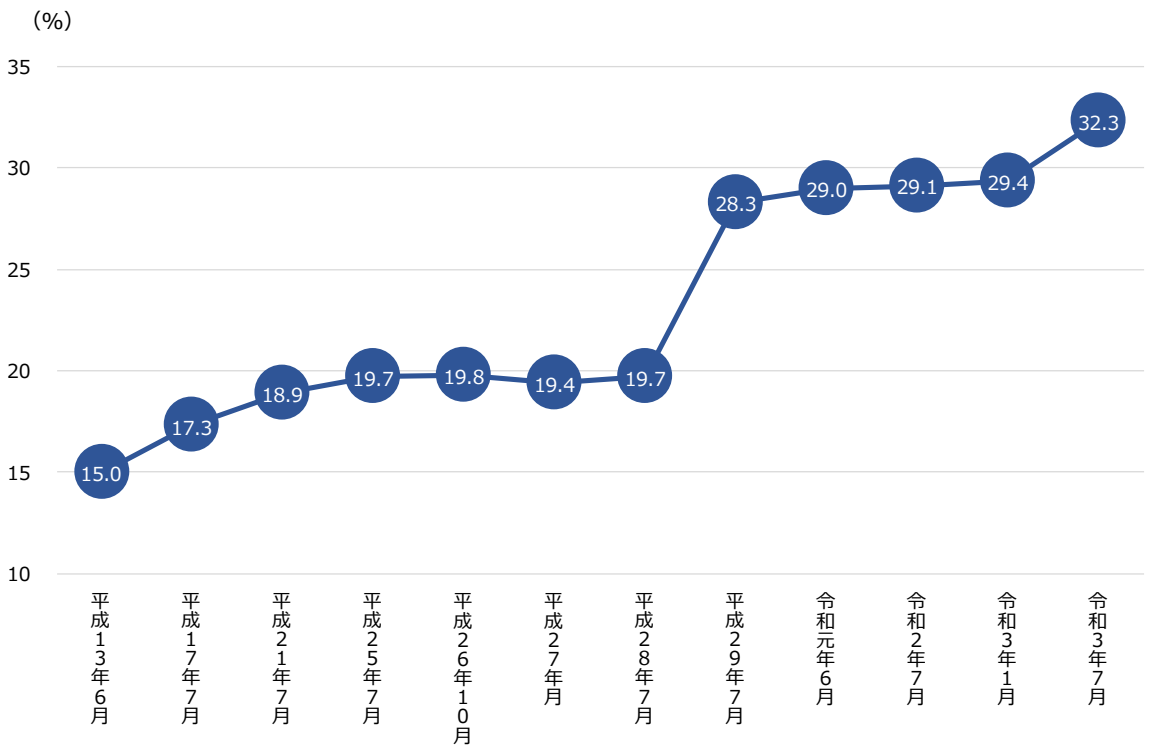
○　教育の分野においても、方針・意思決定過程への女性の参画の拡大を図ることは重要です。

○　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「東京都教職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」を策定しており、教職員について、女性の活躍やライフ・ワーク・バランスの実現に向けた取組が進められています。

○　都内の公立学校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 60.9%、中学校で 44.5%、高等学校で 36.1%と、多くの女性教員が活躍していることが分かります。一方、教育管理職である校長･副校長（教頭）に占める女性の割合については、校長が 18.5%、副校長（教頭）が 26.5%です(図Ⅱ-12,13)。

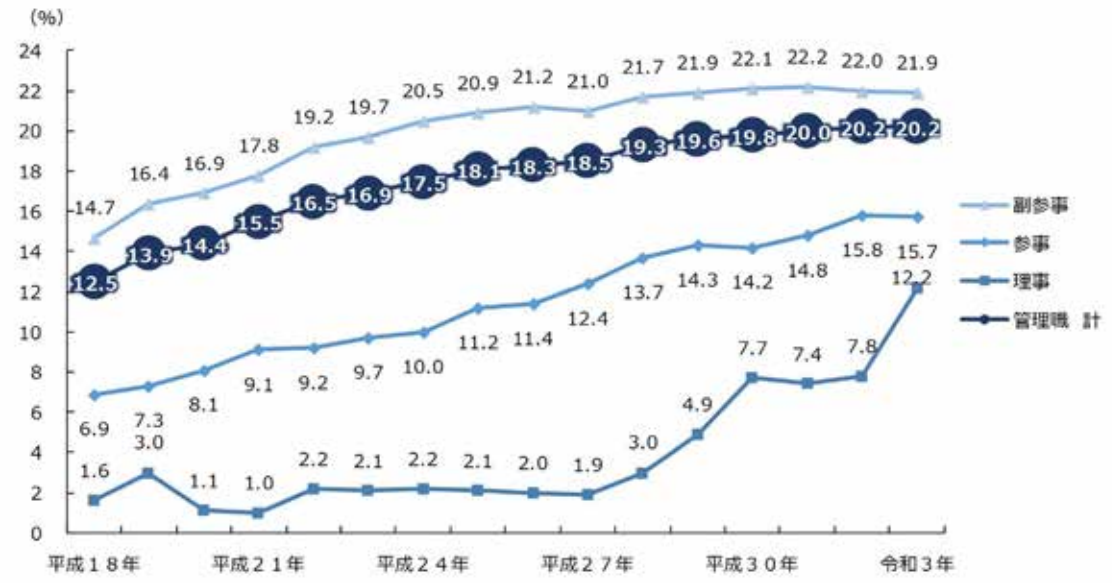
○　教育分野における女性の活躍を一層推進するため、管理的地位にある女性の比率を高めていく必要があります。

(図Ⅱ-9)都議会における女性議員の割合の推移（東京都）



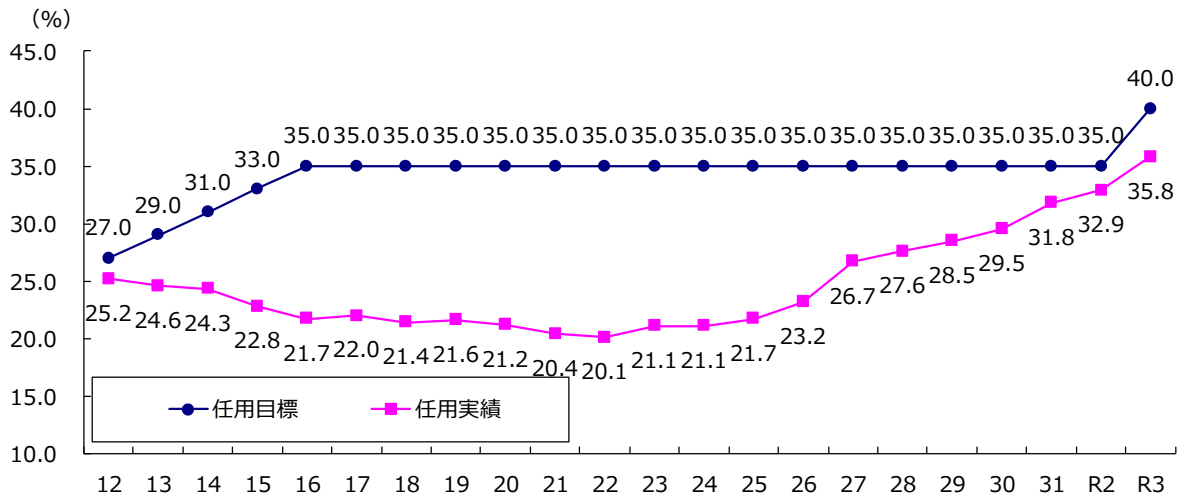
資料：東京都議会議員名簿（令和３年７月現在の議員数）より作成

(図Ⅱ-10)都職員の階層別女性比率の推移(東京都)



資料：東京都人事委員会事務局「都職員の構成（令和３年４月１日現在）」より作成

(図Ⅱ-11)都の審議会等への女性委員任用率の推移



資料：生活文化局作成（各年度４月１日時点）

(図Ⅱ-12)都公立学校における女性教員数の割合(東京都)

	小学校	中学校	高等学校
女性教員比率	60.9%	44.5%	36.1%

資料：文部科学省「令和２年度学校基本統計」より作成

(図Ⅱ-13)教育管理職に占める女性職員の割合(東京都)

		都内公立学校
令和２年４月１日	校長	18.5%
	副校長(教頭)	26.5%
	管理職計	22.7%

資料：東京都教育庁人事部調査より作成

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ます。

○　女性職員の採用・登用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」によるライフ・ワーク・バランスを実現します。

○　教育分野における女性の活躍を一層推進します。

○　教育分野における意思決定過程への女性の登用を推進します。

○　教職員のライフ・ワーク・バランスの実現に向け取り組みます。

都の施策

ア　政治・行政・教育分野における男女平等参画の促進

○　キャリアデザインに関する研修などにより、様々な分野における女性の参画を促進します。

○　都の審議会等の設置目的が達成されることを前提に、条例等に「いずれの性も 40%以上」と規定するクオータ制を導入するなどにより、都の政策や企画立案などへの女性の参画を更に拡大します。

○　教育分野の管理的地位における女性の参画を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
216 ☆	民間企業と連携した交流イベントの開催(キャリア・メンター制度の拡充)	キャリア・メンター制度は職員のキャリア形成支援及び今後の昇任に向けた職員個別の不安払拭を図ることを目的としており、各局の管理職等から選任されたキャリア・メンターが、職員（メンティー）からの相談に対応します。こうした個別相談等に加えて、女性活躍推進に積極的に取り組む民間企業と連携した交流イベントの開催等、新規利用者の開拓及び利用満足度の向上に向けた取組を展開します。（再掲）	総務局
217 ☆	都庁における男性職員の育児休業等の取得促進	育児関連休暇・休業を取得しやすい職場環境づくりを一層推進するため、男性職員の育児休業取得率を令和７年度には 50%に向上させることを目標とし、この早期達成に向けて、男性の育児参画を進める取組を加速していきます。また、出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率を、令和７年にはそれぞれ 100%に向上させることを目標とし、その実現に取り組んでいきます。（再掲）	総務局
218	東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン	東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランは、育児や介護等の事情にかかわらず、全ての職員の生活と仕事の両立・調和のための施策及びそのために必要な働き方や仕事の進め方の改革について方向性を示す計画です。同時に、次世代育成支援法及び女性活躍推進法の規定に基づき、任命権者（特定事業主）が連名で策定する特定事業主行動計画としても位置付けています。このプランに基づき、「職員のキャリア形成促進」、「育児・介護等と仕事との両立支援」及び「『ライフ・ワーク・バランス』の鍵となる働き方改革」の三つを柱に掲げ、職員誰もが育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「都庁の働き方」を推進しています。	総務局

番号	事業名	事業概要	所管局
219	東京都教職員ライフ・ワーク・バランス推進プラン（教育委員会）	東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プランは、育児や介護等の事情にかかわらず、全ての教職員の生活と仕事との両立・調和のための施策及びそのために必要な働き方や仕事の進め方の改革について方向性を示す計画です。 同時に、次世代育成支援法及び女性活躍推進法の規定に基づき、任命権者（特定事業主）が策定する特定事業主行動計画としても位置付けています。 このプランに基づき、「教職員のキャリア形成促進」、「育児・介護等と仕事との両立支援」及び「『ライフ・ワーク・バランス』の鍵となる働き方改革」の三つを柱に掲げ、教職員誰もが育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「働き方」を推進しています。	教育庁
220 ☆	女性活躍推進のための研修の実施	育児や介護等のライフイベントを控えた女性職員が積極的にキャリア形成を考えられるよう、専門家による講演、育児に関連する休暇や支援制度の周知及び管理監督職に向けた意識啓発等を実施します。	水道局
221 ☆	女性活躍推進に向けた研修強化	女性職員の更なる活躍推進及び職員のキャリア形成支援のため、ライフイベントを見据えたキャリアデザインや、多様なリーダーシップの在り方、管理職になるための心構え等に関する研修を行います。	総務局
222	審議会等への女性委員の任用促進	クオータ制を導入するなどにより、審議会等における女性委員の任用率 40%以上を達成します。	各局
		女性委員候補者の紹介や人材情報の提供を通じて、都庁内における審議会等の女性委員の任用促進を図ります。	生活文化スポーツ局

都民・事業者の取組

ア　政治・行政等分野における男女平等参画の促進

○　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ります。

番号	項目	概　　要	団体名
239	政治・行政等分野への女性の参画	（１）公的審議会に女性委員を積極的に登録します。 （２）男女平等に関わる政策・制度要求の推進を図ります。	連合東京
240	政治・行政等分野への女性の参画	審議会、委員会等における女性委員の割合が半数となるように、機会を得たら、委員として積極的に参画します。	地域婦人団体連盟
241 ☆	周知・普及啓発	東京都の審議会等に女性部から委員を派遣するとともに、東京都や区の男女平等参画推進関係の施策告知に協力するなど、行政との関係強化を図ります。(再掲)	中小企業家同友会

（２）防災・復興分野

現状・課題

○　東京は、これまでも関東大震災などの大地震により、大きな被害を受けています。また、東日本大震災の経験から、遠隔地の地震であっても連鎖的被害が懸念される地震があることが明らかになりました。また、気候変動の影響を受け台風や豪雨災害のリスクにもさらされています。

○　大規模災害の発生は、全ての人の生活を脅かしますが、とりわけ、女性や子供、脆弱な状況にある人々がより多くの影響を受けることが指摘されています。女性と男性が災害から受ける影響の違いなどに十分に配慮された男女平等参画の視点からの災害対応が行われるとともに、地域の自主防災組織運営等においては、有事に備え、日常的に女性の視点を取り入れた検討が行われることが、防災・減災、災害に強い社会の実現にとって必須となります。

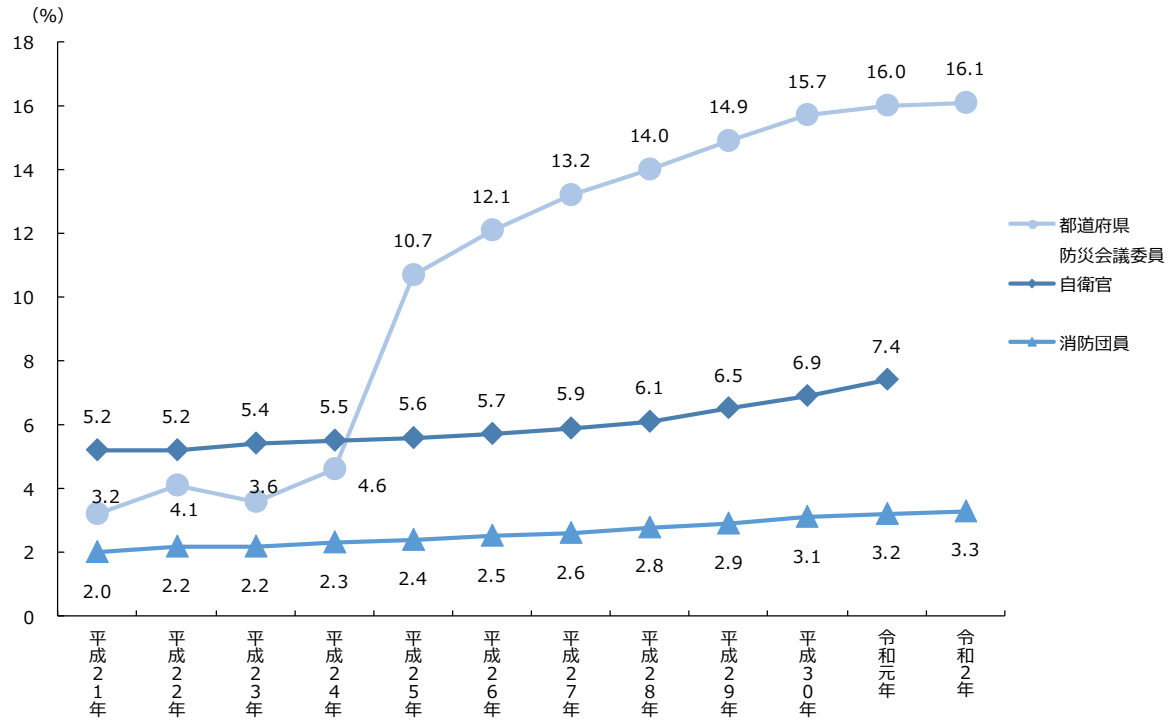
○　そのためには、平常時の備え、初動段階、避難生活、復旧・復興の各段階において、女性が主体的な担い手であるという意識をあらゆる人が認識することが必要です。そのうえで、防災・復興分野に女性の意見を反映させていくために特に指導的地位における女性の参画が重要となります。

○　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。都においても「自主防災組織を構成する者又は学識経験のある者」は全員女性を任命するなどの取組により令和２年４月現在12.2%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、令和２年４月現在 38.5%が女性となっています。

○　また、消防団の組織の活性化や地域のニーズに応える方策として、女性消防団員を採用しようという動きも全国的に広まっています。女性消防団員数は微増傾向で、消防団員の女性比率は 3.3%（令和２年４月時点）となっています(図Ⅱ-14)。

○　新型コロナウイルス感染症の拡大により、避難所運営等における感染症対策の取組が行われているところですが、こうした取組にも男女平等参画の視点が反映されることが重要です。

(図Ⅱ-14)自衛官、消防団員、都道府県防災会議委員の女性割合



資料：防衛省「令和２年度版防衛白書」
消防庁「令和２年版消防白書」
内閣府「地方公共団体における男女参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況」

取組の方向性

○　社会に多様な価値観・発想を取り入れるためにも、防災・復興分野を含めて、従来女性が少なかった様々な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ます。

都の施策

ア　防災における男女平等参画の促進

○　防災の基礎知識を学ぶセミナーやリーダーとなる人材を育成する研修の実施等により、防災・復興分野における女性の参画を促進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
223	女性防災人材の育成	地域で防災活動を支える女性の育成、さらには災害時に女性を取り巻く環境の向上を目指すため、これまで地域防災活動に参加していなかった女性層を掘り起こし、女性人材の裾野を広げた上で、女性リーダーとして活躍できる人材を育成します。	総務局
224	防災（語学）ボランティア	災害時に語学能力を活用して被災外国人等を支援するため、「東京都防災（語学）ボランティア」を募集・登録し、災害時の体制を整備します。	生活文化スポーツ局
225	防火防災訓練の推進による地域全体の防災力の強化	地域全体の防災力を高めるため、消防団、災害時支援ボランティア、女性防火組織や福祉関係者が連携した訓練を推進します。	東京消防庁
226	消防団活動継続のための環境整備	消防団員募集活動を推進し定員の充足を図るとともに、団員の生活に配慮した訓練方法・訓練時間を工夫する等の方策により、消防団員の仕事や家庭との両立を図ります。	東京消防庁
227 ☆	女性消防職員の活躍を支援する環境整備	女性消防職員の更なる活躍のため、より良い職場環境の実現に向けた取組の推進を図ります。	東京消防庁
228 ☆	東京消防庁特定事業主行動計画	「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき平成２８年３月に策定した東京消防庁特定事業主行動計画を令和３年３月に更新し、女性職員の活躍による組織力向上と、全職員が働きやすい職場環境づくりに向けた取組を継続して推進します。	東京消防庁

＜女性消防職員の活躍を支援する環境整備（活動イメージ）＞

都民・事業者の取組

ア　防災における男女平等参画の促進

○　従来、女性が少なかった防災・復興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・発想を取り入れます。

番号	項目	概　　要	団体名
242	防災・復興分野における男女平等参画推進	災害支援ナースの育成 災害支援ナースの育成により、災害時の関連機関との連携による被災住民の健康維持に関する支援活動を実施します。	看護協会
243	防災・復興分野における男女平等参画推進	避難所等で、女性や障害者が不自由な状況に置かれていることも報道されていることから、こうした点についての細かい配慮がなされるように啓発活動を行います。	特別支援学校ＰＴＡ連合会
244	防災・復興分野における男女平等参画推進	（１）地域において、防災・災害時に女性の視点から多様な発言をするとともに、日常生活から地域のつながり、助け合いを強化します。（東日本大震災の体験から） （２）地域で実施される防災訓練等に参加し、女性や生活者の視点で発言していきます。	地域婦人団体連盟
245	防災・復興分野における男女平等参画推進	（１）災害発生時の対応に向けた災害ボランティアコーディネーターの養成を行います。 （２）地震や水害など災害被災地の生活復興に向けた情報を収集し、ＮＰＯや企業など活動団体や活動を希望するボランティアに提供します。	ボランティア・市民活動センター

（３）地域活動

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、身近な地域は生活の本拠であり、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つくり上げるためには、地域におけるコミュニティの在り方が重要です。

○　地域コミュニティに男性、女性が共に参画することで、多様な意見が活動に反映されることになり、女性や子供、高齢者など地域を取りまくあらゆる人々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、こうした活動に参加し、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引き出され、豊かな生活の実践につながることもあります。

○　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も重要です。

○　しかしながら、都の「男女平等参画に関する世論調査」によると、男性の 26.9%、女性の 32.9%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は、男性が 39.7%、女性が 34.8%となっています(図Ⅱ-15)。

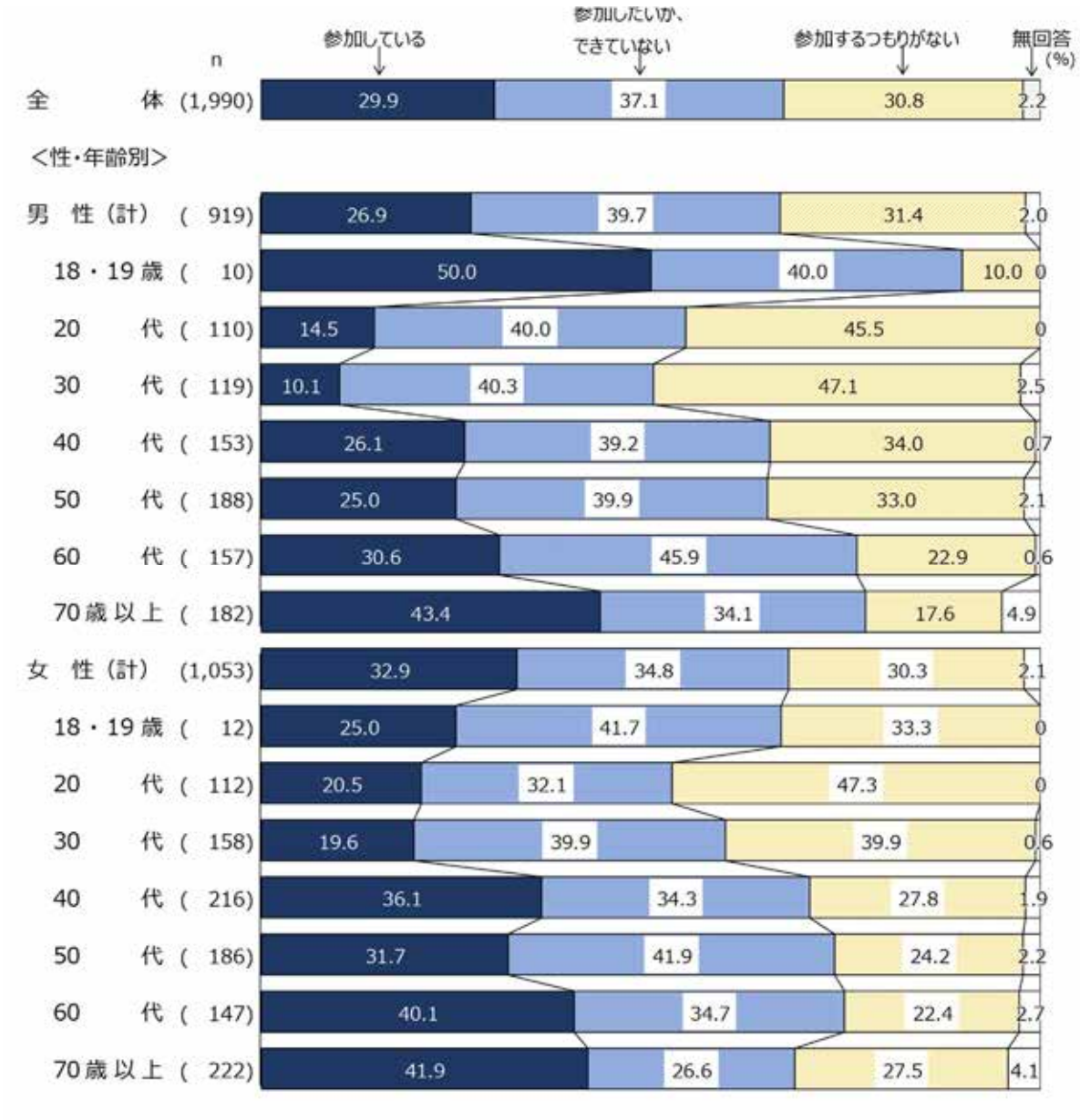
○　「参加したいが、できていない理由」は、「仕事が忙しいから」「参加方法がわからない、きっかけがないから」「経済的余裕がないから」が挙げられています。

○　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。

○　他方、内閣府「令和３年度　女性の政策・方針決定参画状況調べ」によると都内自治会の自治会長における女性比率は１３.０％となっている等、地域コミュニティで女性の意思決定層の割合は低く、地域活動に多様な意見を反映するため、女性リーダーを増やしていくことも必要です。

○　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。

(図Ⅱ-15)社会活動・地域活動への参加状況(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」（令和元年）

取組の方向性

○　生活と仕事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ます。

○　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います。

○　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を行います。

○　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します。

都の施策

ア　地域における男女平等参画の促進

○　地域の女性活躍を推進する団体の取組や地域で活躍する女性のロールモデルを紹介するなどにより、女性が少ない分野における参画を促進するとともに地域活動における女性リーダーを増やしていきます。

○　男女平等参画の視点から、男女ともに幅広い年齢層に対して、ボランティア活動やＮＰＯ等への参加の働き掛けを行います。

○　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ます。

番号	事業名	事業概要	所管局
229	地域で活躍する女性の活動を紹介する動画	地域における女性の活躍を後押しするため、地域における様々な課題解決のために活躍している女性の事例や、女性が参加しやすい地域活動を紹介します。	生活文化スポーツ局
230	共助社会づくり推進事業	ボランティア文化の定着に向けた様々な取組を実施し、都民全体のボランティア気運を醸成します。	生活文化スポーツ局
231 ☆	「地域力」向上に向けた取組	地域コミュニティを活性化するため、地域の課題解決に取り組む町会・自治会を支援します。	生活文化スポーツ局

都民・事業者の取組

ア　地域における男女平等参画の促進

○　ＮＰＯ・ボランティア活動などの地域活動へ男女ともに幅広い年代層に対して参画を促進し、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・発想を取り入れます。

○　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促します。

番号	項目	概　　要	団体名
246	地域における女性参画促進	ＪＡを母体とする「ＪＡ東京女性組織協議会」は、ＪＡ運営への女性の参画を促進します。 （１）女性のＪＡ加入の促進 →目標　正組合員に占める女性の割合　30%以上 （２）女性の総代の選出 →目標　総代に占める女性の割合　15%以上 （３）女性役員の選出 →目標　女性理事等　15%以上	ＪＡ東京女性組織協議会
247	地域における女性参画促進	協会の会報等により女性の参画を啓発します。	書籍出版協会
248	地域における女性参画促進	連合東京男女平等参画推進計画を受けて、組織トップの男女平等参画宣言を実施します。また、女性役員登用の好事例集などを作成するほか、男女役員・組合員を対象とした「男女平等セミナー」を実施します。	連合東京
249	地域における女性参画促進	労働組合における女性の参画を進めるため「男女平等参画推進委員会」を中心に、更に取組を進めます。	連合東京
250	地域における女性参画促進	男性がいまだに主要役員を占めている町内会、自治会への女性の参加を促進します。	地域婦人団体連盟

番号	項目	概　　要	団体名
251	地域における女性参画促進	（１）地域社会への貢献 行政、他団体とタイアップして女性の地域社会への参加を促進します。 （２）女性の社会活動の実践 各クラブ単位での講演会や催し物を企画・開催するなど、女性の社会活動を実践していきます。 （３）提唱活動 内閣府男女共同参画推進連携会議や国際ソロプチミストアメリカ連盟会議に参加し、提唱活動を行います。	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
252	父親等のＰＴＡ参加	父親のＰＴＡ参加の促進 保護者（ＰＴＡ）として、母親・父親の枠を取り払います。 （１）父親にも気軽に参加できる幼稚園ＰＴＡの行事を考えます。(再掲) （２）父親対象の子育て講座等を通し、子育ては母親だけがするものではないことを意識し、理解できる機会をつくります。(再掲) （３）父親、母親、共に協力し子育ての喜びを分かち合える対話の場を設けます。 (再掲)	公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会
253	父親等のＰＴＡ参加	（１）男女の固定的な役割意識や慣行を越え、等しくＰＴＡ活動に参加するためのシステムづくりと意識啓発を行います。 （２）地域社会への啓発に努め、相互理解を深めていきます。 （３）女性の社会進出の増加に伴い、これまでどおりのＰＴＡ活動が難しくなっていることから、研修会や情報交換会を開催し、今の時代に合ったＰＴＡ活動の在り方や工夫を考える機会を提供します。	小学校ＰＴＡ協議会

番号	項目	概　　要	団体名
254	父親等のＰＴＡ参加	男女双方がＰＴＡ活動に参加しやすい環境の整備 （１）男性の参加が少ないという現実を踏まえ、活動内容や時間等を男性も女性も関わりやすいものとするようにしていきます。 （２）男性や働く女性が参加しやすいＰＴＡ活動を考え、実践するために学習会を行います。 （３）地域の小学校や中学校でＰＴＡ活動を経験した人は、後々地域の一員として地域活動に参加することが多く、ＰＴＡ活動は、地域の人材を育てる機会の一つとなっていることから、保護者に積極的にＰＴＡ活動に参加してもらうよう声掛けをするなど、各校のＰＴＡに働きかけていく取組を検討します。	公立中学校ＰＴＡ協議会
255	父親等のＰＴＡ参加	男女双方がＰＴＡ活動に参加しやすい環境の整備 体制・活動内容・活動時間などを学校ごとに見直し、男性も女性も関わりやすい活動を検討します。特に男性の参加が少ないという現実を踏まえて、その原因を追及していきます。	公立高等学校ＰＴＡ連合会
256	父親等のＰＴＡ参加	男女双方がＰＴＡ活動に参加するとともに、お互いの活動に積極的に理解・協力し合うなど、活動しやすい体制づくり 女性の参画に偏った慣習を改め、男性の参画を進めるような工夫をします。	公立高等学校定通ＰＴＡ連合会
257	父親等のＰＴＡ参加	保護者が、女性・男性を問わずＰＴＡ活動に参加しやすい環境の整備 （１）ＰＴＡ役員等の参加について、男性の積極的な参加をより一層促します。 （２）会議時間の設定等を工夫し、柔軟な活動体制を検討します。 （３）活動内容等の意思決定について、女性・男性それぞれの意見が互いに尊重されるよう工夫します。 （４）男性保護者の会による行事等の開催を各学校単位で実施します。 （５）ボランティア等の専門家を招いた講演会を実施し、各学校において社会参加への意識が高まるよう促す活動を実施します。	特別支援学校ＰＴＡ連合会
258	地域活動への参加	ブロック別地域団体研究協議会の開催方法を工夫し、男女平等参画を一層進めます。	地域婦人団体連盟

番号	項目	概　　要	団体名
259	地域での教育	多様なボランティア、ＮＰＯ等の市民活動への主体的な参加の促進・支援を行います。 （１）研修・講座を開催し、多様な人たちの参画による市民社会を目指します。(再掲) ①男女及びシニア、企業人等のボランティア、市民活動への参加促進のための研修を行います。 ②ボランティア、市民活動の体験プログラムを企画し、介護体験、育児体験など多様な参加促進の機会を提供します。 （２）ボランティア活動、市民活動への参加希望者を対象に体験プログラムの提供を行い、今後の活動のきっかけを提供します。 （３）ボランティアグループ・ＮＰＯで活動したい人のためのガイダンスを実施します。 （４）ボランティア・市民活動団体が活動する場の提供を行います。	ボランティア・市民活動センター
260 ☆	活動支援	相談や研修・講座等を通じて、ＮＰＯの組織や事業の立ち上げ・展開を支援します。（再掲）	ＮＰＯサポートセンター
261	調査	男女平等参画に対する意識調査 東京地婦連会員とその家族が、家庭・地域・職場での「男女平等参画」の実態をどう捉えているかについて意識調査をし、地域活動で取り組むべき課題について、検証します。	地域婦人団体連盟

第３章

多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

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おり、特にコロナ禍においてその深刻化が懸念されています。

現実にこの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、性的少数者であることなどを理由として困難な状況におかれている場合もあり、人権尊重の観点からの配慮が必要です。

男女平等参画社会の実現に向けて、多様性を尊重するとともに本項に掲げる対象以外にも、困難を抱える人々、そのことに自ら声を上げられない人々を取り残すことなく、それぞれの事情に応じた取組を推進していくことが必要です。

第3章　多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

1　ひとり親家庭への支援

現状・課題

○　令和３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114,600 世帯、父子世帯が約 23,500 世帯と推計されています。

○　平成 29 年度東京都福祉保健基礎調査によると、母子世帯の 89.9%、父子世帯の 91.1%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 42.5%、パート・アルバイトが 32.0%であるのに対し、父親では、正規の職員・従業員が 78.4%、自営業が 5.9%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 35.9%、200～400 万円未満が 37.6%となっています。父子世帯では 200 万円未満の割合は、14.3%、200～400 万円未満が 23.2%です(図Ⅲ-1)。

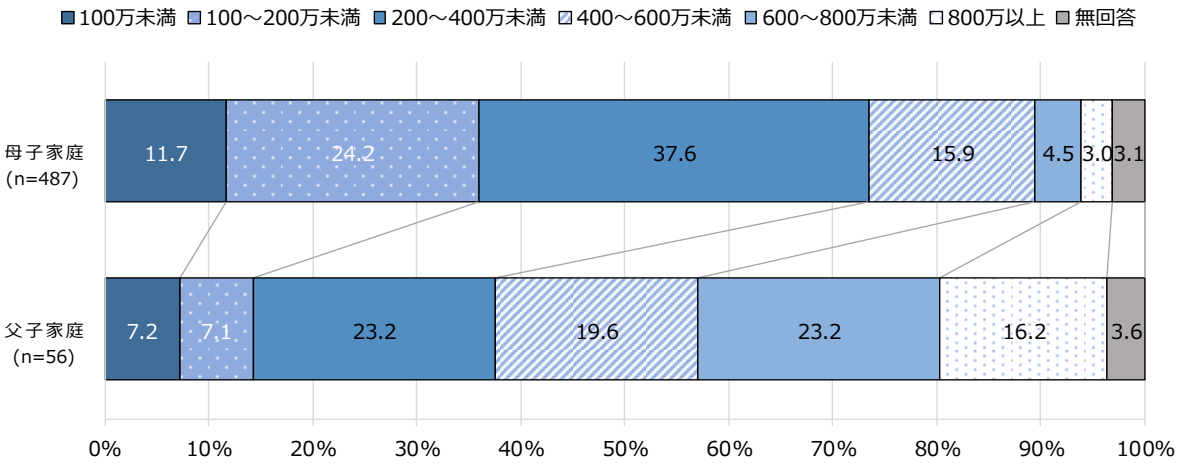
○　現在困っていることとしては、母子世帯では「家計」(73.6%)、「子供の教育・進路・就職」(55.7%) を挙げる人が多く、経済的な自立に向けた支援を特に必要としていることがうかがえます。一方、父子世帯では「子供の教育・進路・就職」(55.6%)、「子供の世話」(55.6%)、「家事」(25.9%)、「仕事」(25.9%) となっており、生活面での支援を特に必要としていることがうかがえます(図Ⅲ-2)。

○　内閣府男女共同参画局のコロナ禍の女性への影響と課題に関する研究会の緊急提言ではコロナ禍においてシングルマザーの収入減少、生活困窮が訴えられており、ひとり親家庭への支援強化が必要とされています。

○　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、子供が保育や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、忙しいひとり親が多くの情報の中から必要な支援を見つけ出すことができるような情報発信も重要です。

○　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。

(図Ⅲ-1)母子世帯と父子世帯の平均年間収入（東京都）



資料：東京都福祉保健局「平成 29 年度東京都福祉保健基礎調査」より作成

(図Ⅲ-2)ひとり親世帯になって現在困っていること(複数回答）-母の年齢階級別（東京都）

	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	親族の健康・介護について	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	
総数	100.0 (372)	69.1	30.1	15.1	6.5	19.4	11.3	24.2	55.6	8.3	2.7
母子世帯	100.0 (345)	73.6	30.4	16.2	4.9	20.0	11.3	21.7	55.7	8.7	2.6
父子世帯	100.0 (27)	11.1	25.9	-	25.9	11.1	11.1	55.6	55.6	3.7	3.7

資料：東京都福祉保健局「平成 29 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。あわせて、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きます。

○　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つなげるため、就業支援、子育て支援や生活の場の整備、経済的支援等、総合的な対策を行います。

都の施策

ア　ひとり親家庭の相談や就業支援等

○　ひとり親家庭が抱える課題に早期に対応するとともに、様々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ます。

○　ひとり親家庭のより安定した就業に向けた支援とともに、就職に有利な資格取得等の支援を行います。

○　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、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への生活支援や、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、子供の学習支援等、多様な支援を行います。

○　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、児童扶養手当・児童育成手当の支給や母子及び父子福祉資金の貸付等の経済的な支援を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
232	東京都ひとり親家庭支援センター事業	東京都ひとり親家庭支援センター（母子家庭等就業・自立支援センター）において、ひとり親家庭及びその関係者に対し、生活相談、就業相談、養育費相談、面会交流支援、離婚前後の法律相談、就職情報の提供などの各種支援策を実施します。ひとり親家庭向けに LINE アプリによる相談も実施します。 また、区部に加え、多摩地域に相談拠点を設置、多摩地区のひとり親家庭への相談体制の強化を図ります。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
233	母子・父子自立支援員の活動	母子家庭、父子家庭及び寡婦に対する相談と、その自立に必要な援助、職業能力の向上及び求職活動に関する支援を行います。	福祉保健局
234	ひとり親家庭等生活向上事業の実施	ひとり親家庭に対して区市町村が実施する学習支援事業や相談事業など、各種生活支援事業への補助を行います。	福祉保健局
235 ☆	ひとり親向けオンライン訓練・就活支援事業	ＰＣや通信機器を無償で貸与し、ｅラーニング等により、資格の取得、スキルの習得及び就職支援を一体的に行うことで、ひとり親の方々のキャリア形成や就職活動を支援します。	産業労働局
236	ひとり親家庭等在宅就業推進事業	在宅就業を希望するひとり親等に対し、一定の期間、業務の調達・分配、納入した業務の検収を行うとともに、在宅就業コーディネータがサポートを行います。	福祉保健局
237	高等学校卒業程度認定試験合格支援事業	町村部に居住する、ひとり親家庭の親及び児童が、高等学校卒業程度認定試験に合格するための講座（通信講座を含む）を受け、これを修了した際に受講費用の一部を支給するとともに、合格した場合にも受講費用の一部を支給します。（区市居住者は各区市が実施）	福祉保健局
238	母子家庭及び父子家庭自立支援給付金事業	町村部に居住する母子家庭の母親及び父子家庭の父親の就業を支援するため、教育訓練や国家資格取得に要する費用の一部を支給します。（区市居住者は各区市が実施）	福祉保健局
239	東京都ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付事業	高等職業訓練促進給付金を活用して養成機関に在学し、就職に有利な資格の取得を目指すひとり親家庭の親に対し入学準備金・就職準備金を貸し付けるとともに、母子・父子自立支援プログラムの策定を受け、自立に向けて意欲的に取り組むひとり親家庭の親に対し住宅支援資金を貸し付けます。	福祉保健局
240	母子・父子自立支援プログラム策定事業	町村部に居住し、児童扶養手当を受給しているひとり親家庭の就業自立を促進するため、自立支援プログラムに基づく就労支援を行います。（区市居住者は各区市が実施）	福祉保健局
241	ひとり親家庭相談窓口強化事業	就業支援専門員がひとり親家庭に対して、職業能力の向上や求職活動等、就業についての相談・支援を行います。母子・父子自立支援員と連携し、総合的な支援体制を提供します。	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
242	職業訓練の実施（母子家庭の母等に対する職業訓練）	母子家庭の母等に対し、民間教育訓練機関等を活用した職業訓練を実施します。また、公共職業訓練を受講する母子家庭の母等に対し、受講期間中、訓練手当を支給します。	産業労働局
243	ひとり親家庭ホームヘルプサービス事業補助	日常生活を営むのに著しく支障があるひとり親家庭に対して一定期間ホームヘルパーを派遣し、日常生活の世話等必要なサービスを行う市町村の事業に対して補助します。	福祉保健局
244	児童扶養手当・児童育成手当（育成手当）の支給	ひとり親家庭等に対する児童扶養手当又は児童育成手当（育成手当）の支給により、ひとり親家庭等を経済的に支援します。	福祉保健局
245	母子及び父子福祉資金の貸付	ひとり親家庭等に対し、母子及び父子福祉資金の貸付を実施し、経済的に支援します。	福祉保健局
246	ひとり親家庭に対する都営住宅の入居機会の拡大	ひとり親家庭の都営住宅の入居機会を拡大するため、世帯向け募集における当せん倍率の優遇や、ポイント方式による募集、若年夫婦・子育て世帯向け定期使用住宅の募集、毎月募集の対象者に加えるとともに母子生活支援施設転出者向け特別割当て等を行います。	住宅政策本部

＜東京都ひとり親家庭支援センター（シングルママパパつながるライン）＞

イ　保育サービス等の整備

○　ひとり親家庭の就労継続に不可欠な保育サービス、学童クラブ等の整備を進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
247	保育サービスの拡充	認可保育所や認証保育所、認定こども園、小規模保育、家庭的保育など、地域のニーズに応じた多様な保育サービスの整備を推進します。（再掲）	福祉保健局
248	認証保育所の推進	大都市の特性を踏まえ、都独自の基準により都が認証する認証保育所の整備を推進します。（再掲）	福祉保健局
249	認定こども園の推進	就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園に対して、都独自の補助を行うなど、地域において子供が健やかに育成される環境の整備を推進します。（再掲）	生活文化スポーツ局
		就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園の整備を推進します。（再掲）	福祉保健局
		就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供するとともに、地域の子育て支援機能を担う認定こども園を設置する区市町村に対して、指導・助言など広く支援を行い、地域において子供が健やかに育成される環境の整備を推進します。（再掲）	教育庁
250	一時預かり事業補助	保護者の疾病や災害等に伴い、緊急・一時的な保育を必要とする時、また育児疲れによる保護者の心理的・肉体的負担を軽減するため、保育所等において児童を一時的に預かることで、安心して子育てできる環境を整備する。（再掲）	福祉保健局
251	定期利用保育事業補助	パートタイム勤務や育児短時間勤務等、保護者の就労形態の多様化に対応し、保育所等において児童を一定程度継続的に保育することで、安心して子育てできる環境を整備します。（再掲）	福祉保健局
252	学童クラブ事業の充実	保護者が労働等により昼間家庭にいない都内小学校に就学している児童に対し、授業の終了後等に小学校の余裕教室、児童館等を利用して適切な遊び及び生活の場を与えて、その健全な育成を図る事業を行う区市町村に一定の補助を行います。（再掲）	福祉保健局

番号	事業名	事業概要	所管局
253	子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）の推進	育児の手助けをしたい人（提供会員）と手助けを受けたい人（依頼会員）が、地域において育児に関する相互援助活動を行うことを支援する会員組織「ファミリー・サポート・センター」の設立を区市町村に働きかけるとともに、設立した区市町村に対し一定の補助を行います。（再掲）	福祉保健局
254 ☆	ベビーシッター利用支援事業	待機児童の保護者や、育児休業を１年間取得し復職した保護者が、保育所等への入所決定までの間、又は夜間帯保育を必要とする保護者が、認可外のベビーシッターを利用する場合の利用料の一部を区市町村と連携して助成します。 また、日常生活上の突発的な事情等により一時的に保育が必要になった保護者や、ベビーシッターを活用した共同保育を必要とする保護者に対し、本事業の参画事業者として認定を受けたベビーシッター事業者による保育を提供する区市町村に補助を行います。（再掲）	福祉保健局
255 ☆	住宅確保要配慮者に対する居住支援の推進	住宅セーフティネット法に基づき、住宅確保要配慮者（高齢者、障害者、子育て世帯、ＤＶ被害者など）の民間賃貸住宅への円滑な入居の促進を図ります。以下の３つから成り立ちます。 ①住宅確保要配慮者向け賃貸住宅の登録制度 ②登録住宅の改修や入居者への経済的支援 ③住宅確保要配慮者への居住支援 東京都居住支援協議会は、区市町村における居住支援協議会の設立を促進するとともに、その活動を支援します。（再掲）	住宅政策本部

都民・事業者の取組

ア　ひとり親家庭の相談や就業支援等

○　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きます。

番号	項目	概　　要	団体名
262	様々な支援	協同組合の一員として高齢者対策やひとり親家庭に対する助け合い活動に関心を持ち、JA や地域と連携し、相互扶助のある暮らしを求めていきます。	ＪＡ東京女性組織協議会
263 ☆	様々な支援	新たに子ども・若者支援プラットフォームを設立し、子ども食堂を通じた学習支援の場の提供を行います。	連合東京
264	様々な支援	民間企業の協力による支援プロジェクト＊の実施 ＊民間企業と社会福祉法人東京都社会福祉協議会が、福祉施設で暮らす子供たちの進学支援を行うとともに、それらに関わるＮＰＯの組織強化もサポートします。 本プロジェクトの実施に当たっては、民間企業の社員たちがボランティアとして参加・協力します。 なお、東京ボランティア・市民活動センターは、社会福祉法人東京都社会福祉協議会のひとつの事業部です。	ボランティア・市民活動センター
265 ☆	様々な支援	区市町村における子ども食堂の連絡会のネットワークづくりを進めます。	ボランティア・市民活動センター

番号	項目	概　　要	団体名
266	女性のための顕彰活動	（１）女性のための顕彰活動により、女性のチャレンジを支援します。(再掲) 「夢を生きる　女性のための教育・訓練賞」 対象：扶養家族に対し主たる経済的責任を負っている女性で、生活レベルアップを目指して高校と同等のプログラム、専門学校、技能訓練プログラム、大学学部課程に在学中もしくは入学許可を得ており、かつ経済的援助が必要な女性 （２）母子家庭の現状について講演会等を開催、支援します。(再掲)	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン

2　高齢者への支援

現状・課題

○　令和３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 29.1%です。都内においても 23.4%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。令和２年度東京都福祉保健基礎調査『高齢者の生活実態』の結果によると、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 57.0%で、調査を開始した昭和 55 年から増加傾向にあります。このうち、「ひとりぐらし世帯」の割合は、高齢者全体の 22.2%を占めています(図Ⅲ-3)。

○　同調査において、高齢者本人に、介護をしている相手がいるかどうかを尋ねたところ「介護している」の割合が 14.3%となり５年前から 3.5 ポイント上昇しています。介護の相手として最も多いのは配偶者で 36.8%、次いで親が 27.4%となっています。

○　男女とも相対的貧困率は高齢期に上昇する傾向がありますが、総じて男性よりも女性の貧困率は高く、その差は高齢期になると更に拡大傾向が見られます。

○　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「高齢者の住宅と生活環境に関する調査結果」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 21.6%にものぼります。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、一人暮らしの男性は「付き合いがほとんどない」が約 13.7%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「令和元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 75.7%が女性です。一方、虐待者は息子が 39.3%、夫が 18.7%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 64.1%、心理的虐待が 45.8%となっています。虐待の相談・通報者として、介護保険サービスを受けているケースでは介護支援専門員の割合が高く、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。

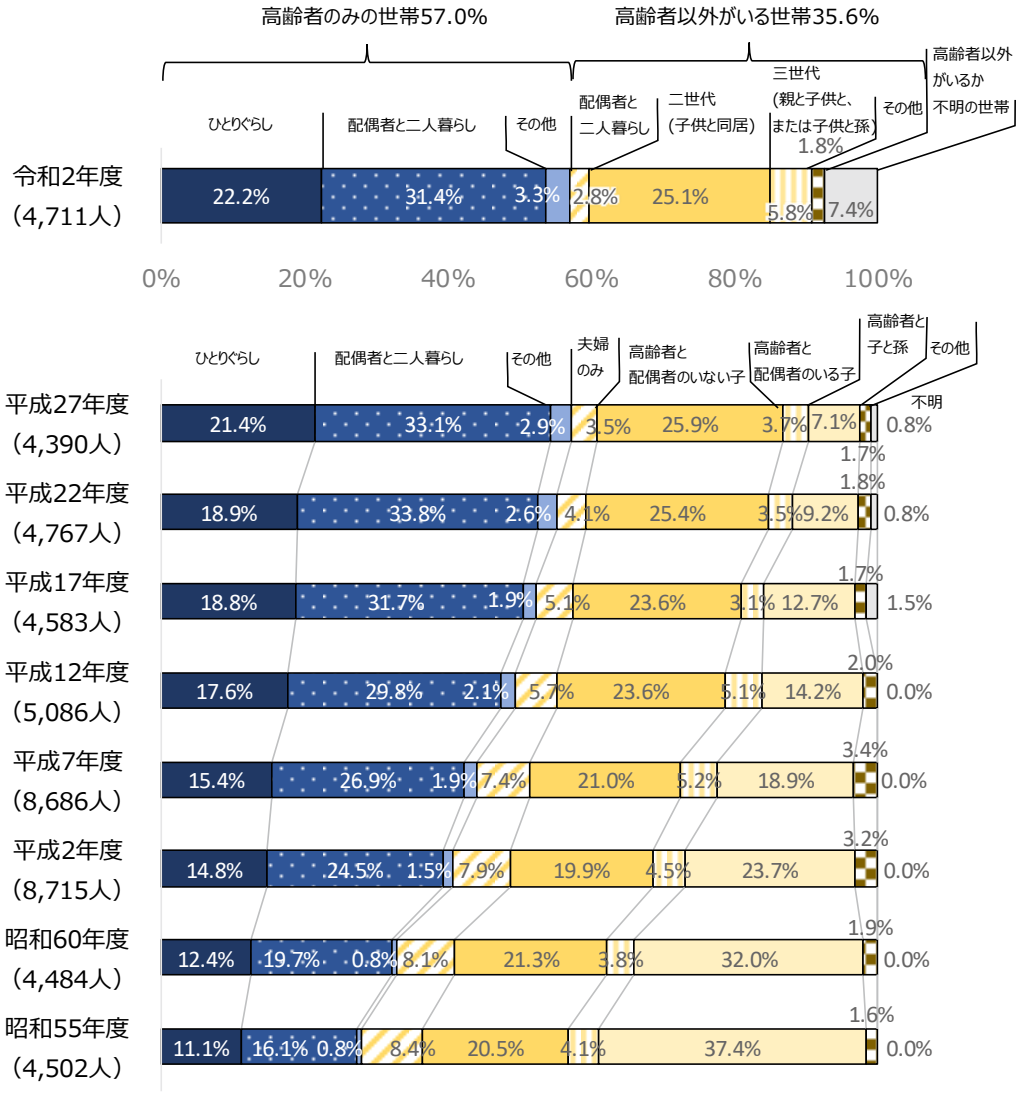
○　令和２年度東京都福祉保健基礎調査「高齢者の生活実態」の結果によると、何歳頃まで働ける社会が理想であるかきいたところ、「70 歳頃まで」が 31.2%、「75 歳頃まで」が 21.8%、「80 歳頃まで」が 10.4%、「80 歳以上で働けるまで」が 11.4%で、合わせて 74.8%でした。一方、「60 歳頃まで」と「65 歳頃まで」を合わせた割合は 12.6%であり、長く働き続けることを希望する高齢者が多いことがうかがえます。

○　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、社会活動に参加したりしていくことは、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。

○　人生百年時代にあって、これまで培ってきた経験等が活かされ最も充実した時期を過ごせるよう自らの希望に応じた、仕事や学び、趣味、地域活動ができるよう様々な支援を展開するとともに、健康維持の取組が重要となってきます。

(図Ⅲ-3)『高齢者の生活実態』世帯類型－過去調査との比較



資料：東京都福祉保健局「令和２年度高齢者の実態調査調査結果の概要」より作成

■　取組の方向性

○　高齢者を地域で見守る体制を整備し、地域ぐるみでの高齢者支援体制を充実させます。

○　高齢者の培ってきた知識と経験を効果的に活かすことができる就業機会の確保に向けて、高齢者向けの雇用・就業に関する総合的なサービスを提供するとともに、企業に対する啓発を実施します。

○　就業に限らない高齢者の積極的な社会参加を促すため、高齢者のニーズを踏まえた支援策を周知します。

○　生涯を通じて健やかで心豊かな生活を送ることができるようにするため、高齢者が社会生活を営むうえで必要な機能を維持し、健康上の理由で日常生活が制限されることなく生活できる期間（健康寿命）の延伸を目指していきます。

都の施策

ア　地域における高齢者への支援

○　高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、安心して生活していける環境と支援体制を整備します。

○　都民に直接働きかけるとともに、区市町村等の健康づくりの推進主体の取組を支援し、連携を促進することで、都民の健康づくりを推進する体制を整備します。

○　高齢者の知識と経験を活かすため、高齢者向けの雇用・就業に関する総合的なサービスを提供します。

○　高齢者がこれまで培ってきた経験を活かし自らの希望に応じた仕事や学び、趣味、地域活動にチャレンジできる環境整備を行います。

○　高齢者が自分らしく輝くための健康維持に向けた支援を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
256	救急直接通報システム及び住宅火災直接通報システムの整備支援	一人暮らし高齢者及び高齢者のみの世帯等の安全を確保するため、救急直接通報システム及び住宅火災通報システムの普及促進や整備に取り組む区市町村を支援しています。 本システムにより、在宅高齢者が家庭内で緊急事態に陥ったとき、又は火災が発生したときに、東京消防庁が信号を受信し、迅速な救援・救護活動を行います。	福祉保健局 東京消防庁

番号	事業名	事業概要	所管局
257	シルバーピアの整備	高齢者が住み慣れた地域社会の中で安心して生活できるよう、安否確認、緊急時の対応等を行う生活援助員又はワーデン（管理人）を配置し、バリアフリー化等、高齢者向けに配慮された公的賃貸住宅を整備する区市町村を支援していきます。	福祉保健局
		一人暮らしの高齢者等が地域の中で生活を続けられるよう、高齢者向けに配慮した集合住宅に安否確認や緊急時対応等を行うワーデン（管理人）又はＬＳＡ(生活援助員）を配置し、連携する在宅介護支援センター等からサービスを受けられるシルバーピア事業を実施します。	住宅政策本部
258	サービス付き高齢者向け住宅等の登録・閲覧制度	バリアフリー構造等を有し、安否確認サービス、生活相談サービス等を提供するサービス付き高齢者向け住宅を登録し、その情報を広く提供します。	住宅政策本部
259	サービス付き高齢者向け住宅の供給助成	バリアフリー構造等を有し、安否確認サービス、生活相談サービス等を提供する高齢者向け住宅の家賃等の助成を行う等により、サービス付き高齢者向け住宅を供給します。	住宅政策本部
260	高齢者等入居支援事業「あんしん居住制度」	賃貸住宅に入居する高齢者等及び家主双方が安心して入居・賃貸できるよう、利用者（高齢者等）の費用負担による、見守り・葬儀の実施等のサービスを実施します。(公益財団法人東京都防災・建築まちづくりセンターの自主事業)	住宅政策本部
261	単身者向け都営住宅の公募	住宅に困窮している単身高齢者に対して、居住の場としての都営住宅を供給します。	住宅政策本部
262 ☆	住宅確保要配慮者に対する居住支援の推進	住宅セーフティネット法に基づき、住宅確保要配慮者（高齢者、障害者、子育て世帯、ＤＶ被害者など）の民間賃貸住宅への円滑な入居の促進を図ります。以下の３つから成り立ちます。 ①住宅確保要配慮者向け賃貸住宅の登録制度 ②登録住宅の改修や入居者への経済的支援 ③住宅確保要配慮者への居住支援 東京都居住支援協議会は、区市町村における居住支援協議会の設立を促進するとともに、その活動を支援します。（再掲）	住宅政策本部

番号	事業名	事業概要	所管局
263	生活習慣改善推進事業	都民一人ひとりが望ましい生活習慣を継続して実践し、生活習慣病の発症・重症化予防を図るため、区市町村や民間団体等と連携し、都民自らが負担感のない生活習慣の改善を実践できるよう、普及啓発及び環境整備を行います。（再掲）	福祉保健局
264	「ちょっと実行、ずっと健康。」ウォーキングマップ作成・活用事業	健康づくりの視点を取り入れた「『ちょっと実行、ずっと健康。』ウォーキングマップ」（以下「マップ」という。）を作成し、マップを活用したウォーキングイベントや健康づくり事業に取り組む区市町村を支援します。（再掲）	福祉保健局
265	地域のつながりを通じた生活習慣改善推進事業	地域のつながりが豊かなほど住民の健康状態がよいという報告があることから、住民の地域とのつながりを醸成するような生活習慣の改善のための普及啓発事業や健康教育等に取り組む区市町村を支援します。（再掲）	福祉保健局
266 ☆	シニアスポーツ振興事業	高齢者のスポーツ実施率向上を図り、その健康維持・増進に寄与することを目的に、高齢者を対象としたスポーツ振興事業を実施します。	生活文化スポーツ局
267 ☆	人生 100 年時代社会参加マッチング事業	シニア・プレシニアの継続的な社会参加を促進するため、委員会を設置し、効果的なきっかけづくり・マッチング等に向けた施策を立案するとともに、区市町村の取組を支援します。	福祉保健局
268 ☆	東京都シニア・コミュニティ交流大会	長寿社会の実現に向けた取組の一環として、交流の輪を広げ、シニア世代の健康で心豊かな生活を応援していくため、多くの方に親しまれている囲碁、将棋、健康マージャン、カラオケ、ダンススポーツの 5 種目による「東京都シニア・コミュニティ交流大会“TOKYO 縁（エン）ジョイ!”」を開催します。	生活文化スポーツ局
269	高齢者の雇用就業支援事業	東京しごとセンターにおいて、雇用・就業に係る総合的なサービスを提供する中で、働く意欲をもつ高齢者に対する就業相談、キャリアカウンセリング、就業支援セミナー等の実施により高齢者の就業を支援します。	産業労働局
270	職業訓練の実施（高年齢者訓練）	職業能力開発センターにおいて高年齢者向けの職業訓練を実施するとともに、民間教育訓練機関を活用した委託訓練を実施することにより、高年齢者の就業を支援します。	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
271	はつらつ高齢者就業機会創出支援事業	身近な地域で、高齢者を対象にした就業相談や就業情報の提供、あっせんを行う拠点を区市町村と共同して整備します。	産業労働局
272	シルバー人材センター事業の推進	シルバー人材センターの運営に必要な経費を区市町村を通じて補助します。	産業労働局

イ　行動しやすいまちづくり

○　高齢者をはじめ、誰もが自由に行動できるようなまちづくりを推進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
273	福祉のまちづくりの普及・推進	「東京都福祉のまちづくり推進協議会」を設置し、福祉のまちづくりの推進に関する基本的事項を調査審議します。また、東京都福祉のまちづくり事業者団体等連絡協議会や東京都福祉のまちづくり区市町村連絡会議を開催し、情報交換や意見調整を行います。（再掲）	福祉保健局
274	福祉のまちづくり事業の実施	だれにも乗り降りしやすいバス整備事業（再掲）	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （鉄道駅エレベーター等整備事業）（再掲）	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （ホームドア等整備促進事業） ホームドアの整備を促進し鉄道駅における安全性を確保するため、区市町村と連携してホームドア等の整備に対する補助を行います。（再掲）	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （バリアフリー基本構想等作成事業） 地域の面的かつ一体的なバリアフリー化を推進するため、移動等円滑化促進方針及びバリアフリー基本構想を作成する区市町村に対し補助を行います。また、情報提供や技術的助言を行い、地域のバリアフリー化を推進します。（再掲）	都市整備局
		鉄道駅エレベーター整備事業（再掲）	交通局
		ユニバーサルデザインの考え方に基づいた人にやさしい地下鉄車両の導入（再掲）	交通局

番号	事業名	事業概要	所管局
275	心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進	全ての人が安全、安心、快適に暮らし、訪れることができる福祉のまちづくりを推進するため、様々な障害特性等に配慮し、誰もが必要な情報を容易に入手できる環境を整備する情報バリアフリーや、全ての人が平等に参加できる社会や環境について考え、必要な行動を続ける心のバリアフリーの取組を行う区市町村を支援します。（再掲）	福祉保健局
276 ☆	都道のバリアフリー化	高齢者や障害者を含めた全ての人が安心・安全、快適に利用できる歩行空間を確保するため、歩道の段差解消・勾配改善、視覚障害者誘導用ブロックの設置等、道路のバリアフリー化を推進します。（再掲）	建設局
277 ☆	公園のバリアフリー化	園路の段差解消等、高齢者、障害者、外国人を含むすべての人が使いやすい施設の整備を行うことで、都立公園のバリアフリー化を推進します。（再掲）	建設局

都民・事業者の取組

ア　地域における高齢者への支援

○　高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、安心して生活していけるよう、地域の見守りネットワークの充実を今後も進めていきます。

○　高齢者が自己の能力や経験を生かして活躍できる場を広げていくことで、高齢者が蓄積してきた知識・経験、技術などを社会に還元できるように努めていきます。

番号	項目	概　　要	団体名
267	高齢者支援に向けた環境整備支援	大手企業から中小企業への人材移動を図る事業を運営する等、高齢者が自分の希望を実現し、活躍することができるよう、支援します。	商工会議所
268	高齢者支援に向けた環境整備支援	子供たちが高齢者に対する理解を深め、高齢者をサポートすることの大切さを理解させます。 ボランティア活動を通して老人ホーム等との交流を計画し、高齢者に対する理解を深め、サポートの仕方を考えることができるようにします。	私立初等学校協会

番号	項目	概　　要	団体名
269	高齢者支援に向けた環境整備支援	高齢者が高齢者を支える時代に入るので、地域において力になれるよう、具体的な高齢者支援のための学習、研修に取り組みます。	地域婦人団体連盟
270	様々な支援	協同組合の一員として高齢者対策やひとり親家庭に対する助け合い活動に関心を持ち、JA や地域と連携し、相互扶助のある暮らしを求めていきます。(再掲)	ＪＡ東京女性組織協議会
271	地域での支援	男女が人権を尊重し、誰もが共生する市民社会にむけてネットワーク化を図ります。(再掲) 地域の中で高齢者、子供、障害者等が共に過ごす拠点（居場所）を確保し、それを運営しているボランティアやＮＰＯ等の活動別のネットワーク化を図り、支援します。	ボランティア・市民活動センター

3　若年層への支援

現状・課題

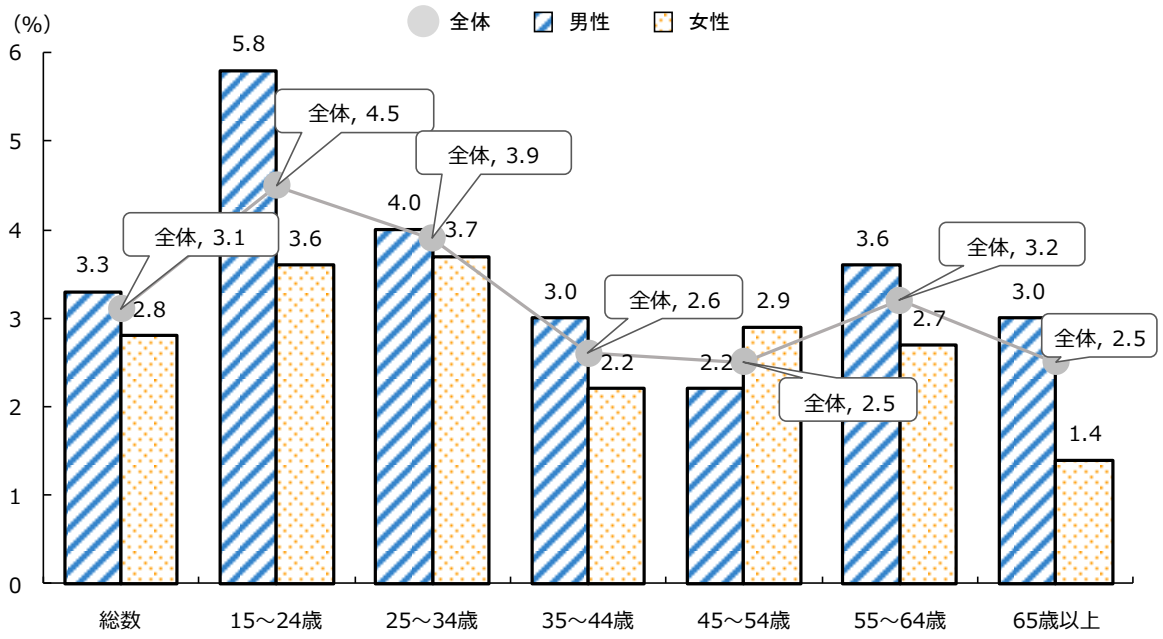
○　産業構造の変化等の影響により、雇用形態が多様化する中で、若年層を中心に、パート・アルバイト、派遣・契約社員などの正社員以外の労働者が増加しています。また、東京都総務局「東京の労働力」によると、都における 15～24 歳の男性の失業率は令和２年平均で 5.8%と、男性全世代平均の 3.3%と比べて高くなっています。また、同じく都における 15～24 歳の女性に関しても、失業率は 3.6%で、女性全世代平均の 2.8%より高くなっています(図Ⅲ-4)。

○　厚生労働省「令和２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 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(図Ⅲ-5)。

○　また、厚生労働省の「平成 30 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、男性の約５割と女性の約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。

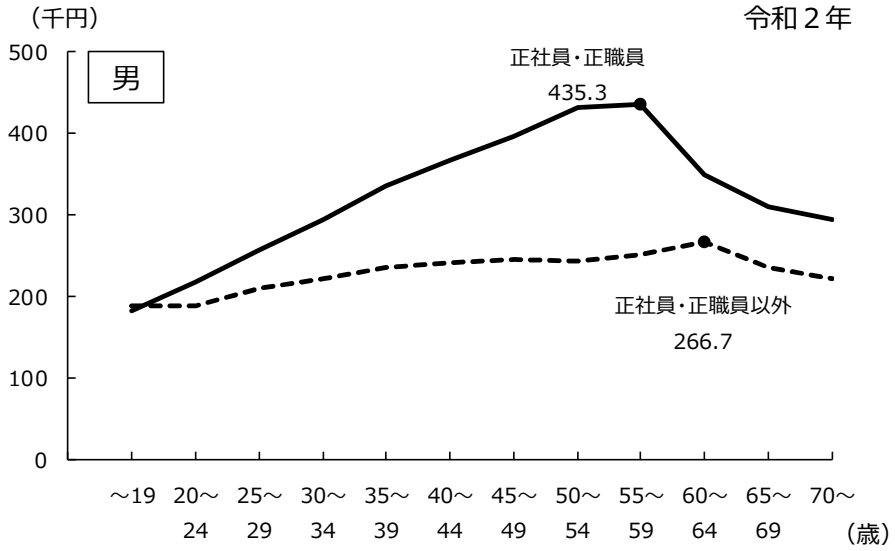
○　男性も女性も、多様化する雇用形態の中から、自分の将来を見据えた長期的な視点から働き方の選択ができるよう、若い段階から、キャリアデザインを描く機会を創っていくことが重要です。

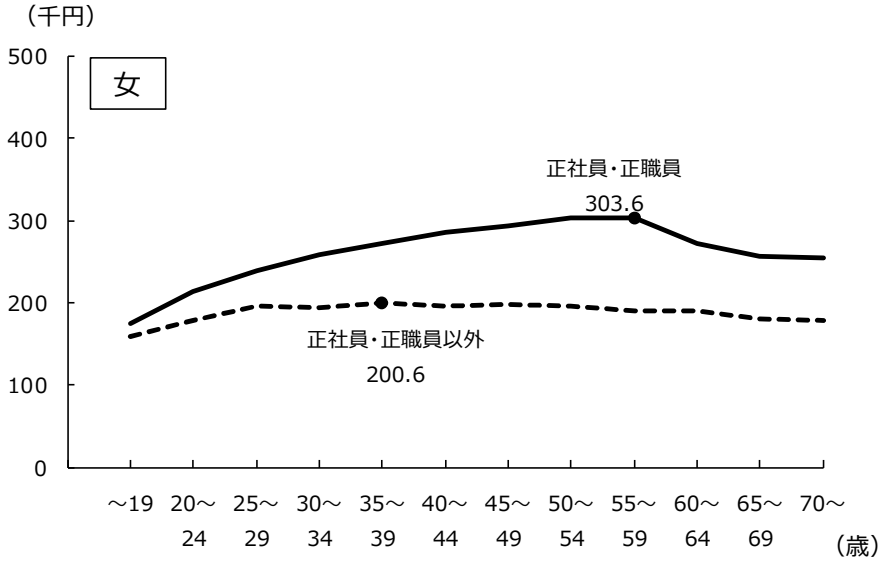
(図Ⅲ-4)性・年齢階級別完全失業率（東京都）



資料：東京都総務局「東京の労働力」(令和 2 年平均)より作成

（図Ⅲ-5）雇用形態、性、年齢階級別賃金（全国）





資料：厚生労働省「令和２年賃金構造基本統計調査」より作成

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行います。

○　男性も女性も、社会構造の在り方も視野に入れ、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きます。

都の施策

ア　若年層への支援

○　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整備します。

○　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ます。

○　男性も女性も、社会構造の在り方も視野に入れ、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います。

番号	事業名	事業概要	所管局
278 ☆	東京都若者総合相談センター「若ナビα」の運営	人間関係や仕事、孤独などの悩みを抱える若者や、非行歴を有するなどにより、社会的自立に困難を抱える若者からの相談を受け、就労・就学等の適切な支援につなぎ、若者の社会的自立を後押しするため、東京都若者総合支援センター「若ナビ α」を運営しています。	生活文化スポーツ局
279 ☆	若者正社員チャレンジ事業	若年求職者にセミナーと企業内実習を実施することで、社会人としての心構えやスキルを身につけ、就職に向けた意欲や自信の向上を図り、その後の正社員化につなげます。（再掲）	産業労働局
280	若年者の雇用就業支援事業	若者の就職支援のために、東京しごとセンターにヤングコーナーを設け、ワンストップサービスを展開します。個々の状況に応じたきめ細かな相談やカウンセリングに加え、セミナーや合同企業説明会、企業見学等により、若者を就業に結びつけます。	産業労働局
281	職業訓練の実施（若年者能力開発訓練）	職業能力開発センターにおいて、中卒者・高校中退者等、主に就業経験の少ない若年者を対象に、職業に必要な知識・技能に加え、社会人基礎能力の習得を重視した訓練を実施し、若年者の就業を支援します。また、複数の業種や、企画・製造・販売等の一連の業務を訓練し、若年者の適性や希望にあった業種・職種の選択を支援します。	産業労働局
282	講義用教材の普及によるキャリアデザイン意識の醸成	大学等における講義での活用を前提にした教材「キャリアデザインコンテンツ」の普及により、就職前後の若者のキャリアデザイン意識醸成を図ります。（再掲）	生活文化スポーツ局

番号	事業名	事業概要	所管局
283 ☆	キャリアデザインのためのｅラーニングコンテンツ提供	スマートフォンやタブレット等で気軽に楽しみながらキャリアデザインについて知るサイト「ＷＩＬＬキャリッジ」を通じて、高校生や大学生等がキャリアデザインについて考えるきっかけとなる情報を発信します。（再掲）	生活文化スポーツ局

<キャリアデザインのための ｅラーニングコンテンツ「WILL キャリッジ」周知チラシ>

都民・事業者の取組

ア　若年層への支援

○　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みます。

○　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きます。

○　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していきます。

番号	項目	概　　要	団体名
272	若年層の就労促進	（１）就労支援のため、セミナー（雇用事例紹介、法改正対応等）、相談業務を実施します。 （２）若年者雇用の課題の一つであるミスマッチ解消、働くことへの理解促進のため、企業見学の機会提供、企業と大学との交流の場の提供、大学の業界研究会への協力等を推進します。	経営者協会
273	若年層の就労促進	ホームページや情報誌等を利用し、若年者の雇用促進の周知を進めます。	中小企業団体中央会
274 ☆	キャリア教育の支援	多様な働き方推進委員会を中心に、若者サポートステーションなどと連携した職業体験や就業機会の提供、障害者や性的少数者への理解を深める勉強会を実施します。(再掲)	中小企業家同友会
275 ☆	キャリア教育の支援	子ども・若者支援プラットフォームにおける事業計画の中で、若者の就労を見据えた、職場体験・職業について学ぶ機会等を実施します。(再掲)	連合東京
276	進学支援	民間企業の協力による支援プロジェクトの実施 次世代への貧困連鎖を予防するため、福祉施設で暮らす子供たちへの大学進学支援、大学就学の資金的精神的支援の提供を行います。	ボランティア・市民活動センター
277	女性のための顕彰活動	女性のための顕彰活動により、女性のチャレンジを支援します。 「夢を生きる　女性のための教育・訓練賞」 対象：扶養家族に対し主たる経済的責任を負っている女性で、生活レベルアップを目指して高校と同等のプログラム、専門学校、技能訓練プログラム、大学学部課程に在学中もしくは入学許可を得ており、かつ経済的援助が必要な女性(再掲)	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン

4　障害者への支援

現状・課題

○　平成 28 年４月、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（以下「法」という。）が施行されました。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。

○　平成 30 年には東京都障害者への理解促進及び差別解消の推進に関する条例（以下「条例」という）が施行され、法で努力義務としている民間事業者の合理的配慮の提供を義務としました。

○　合理的配慮の提供に当たっては、障害のある女性は、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、その状況に応じた当事者が求める適切な配慮の提供が必要です。

○　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。

○　また、障害児及びその保護者が身近な地域で安心して生活していけるよう、地域における障害児の支援に取り組む必要があります。

取組の方向性

○　法に基づき、不当な差別的取扱いの禁止や合理的配慮の提供、環境の整備に取り組みます。

○　特に障害のある女性は、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、その状況に応じた適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めていきます。

○　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きます。

○　地域における障害児の支援を充実させるとともに、保護者が働き続けられる取組を進めていきます。

都の施策

ア　障害者への支援

○　法・条例の趣旨を踏まえた上で、職員が適切に対応するために、都は、職員対応要領に基づき、具体的な取組を進めていきます。

○　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ます。

○　障害のある女性は、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、その状況に応じた適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めます。

○　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きます。

○　障害児の日中の居場所づくりや保護者の就労継続等に資する様々な取組を進めていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
284	共生社会実現に向けた障害者理解促進事業	障害者差別解消法に基づき、東京都障害者差別解消支援地域協議会の運営や専門相談などの体制整備や普及啓発を行うとともに、ヘルプマーク・ヘルプカードの普及を図り、障害の有無により分け隔てられることのない共生社会の実現を目指します。	福祉保健局
285 ☆	障害児支援の提供体制の整備	児童発達支援センター、主に重症心身障害児を支援する児童発達支援及び放課後等デイサービス事業所や短期入所について、整備を促進します。	福祉保健局
286 ☆	医療的ケア児等とその家族への支援の充実	医療的ケア児や重症心身障害児が放課後等に安心して過ごせる場を確保するため、放課後等デイサービス、学童クラブ等で看護師の配置や送迎などを行い、医療的ケア児等の受入れを促進する区市町村を支援します。 また、医療的ケア児等の家族の休養や就労等を支援するため、家族に代わって一定時間医療的ケア等を行う訪問看護師の派遣に取り組む区市町村を支援します。	福祉保健局

＜共生社会実現に向けた障害者理解促進事業（ヘルプマーク）＞

イ　行動しやすいまちづくり

○　障害者をはじめ、誰もが自由に行動できるまちづくりを推進していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
287	福祉のまちづくりの普及･推進	「東京都福祉のまちづくり推進協議会」を設置し、福祉のまちづくりの推進に関する基本的事項を調査審議します。また、東京都福祉のまちづくり事業者団体等連絡協議会や東京都福祉のまちづくり区市町村連絡会議を開催し、情報交換や意見調整を行います。（再掲）	福祉保健局
288	福祉のまちづくり事業の実施	だれにも乗り降りしやすいバス整備事業（再掲）	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （鉄道駅エレベーター等整備事業）（再掲）	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （ホームドア等整備促進事業） ホームドアの整備を促進し鉄道駅における安全性を確保するため、区市町村と連携してホームドア等の整備に対する補助を行います。（再掲）	都市整備局
		鉄道駅総合バリアフリー推進事業 （バリアフリー基本構想等作成事業） 地域の面的かつ一体的なバリアフリー化を推進するため、移動等円滑化促進方針及びバリアフリー基本構想を作成する区市町村に対し補助を行います。また、情報提供や技術的助言を行い、地域のバリアフリー化を推進します。（再掲）	都市整備局
		鉄道駅エレベーター整備事業（再掲）	交通局
		ユニバーサルデザインの考え方に基づいた人にやさしい地下鉄車両の導入（再掲）	交通局

番号	事業名	事業概要	所管局
289 ☆	地下鉄におけるトイレ改修	都営地下鉄駅のトイレ改修 駅のトイレを利用するすべての人が快適に利用できるよう、ユニバーサルデザインの考え方を取り入れ、出入口の段差解消やベビーチェア・ベビーシートの増設など、清潔感と機能性を備えたトイレに改修（グレードアップ）します。 （再掲）	交通局
290 ☆	都道のバリアフリー化	高齢者や障害者を含めた全ての人が安心・安全、快適に利用できる歩行空間を確保するため、歩道の段差解消・勾配改善、視覚障害者誘導用ブロックの設置等、道路のバリアフリー化を推進します。（再掲）	建設局
291 ☆	公園のバリアフリー化	園路の段差解消等、高齢者、障害者、外国人を含むすべての人が使いやすい施設の整備を行うことで、都立公園のバリアフリー化を推進します。（再掲）	建設局
292	心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進	全ての人が安全、安心、快適に暮らし、訪れることができる福祉のまちづくりを推進するため、様々な障害特性等に配慮し、誰もが必要な情報を容易に入手できる環境を整備する情報バリアフリーや、全ての人が平等に参加できる社会や環境について考え、必要な行動を続ける心のバリアフリーの取組を行う区市町村を支援します。（再掲）	福祉保健局
293 ☆	住宅確保要配慮者に対する居住支援の推進	住宅セーフティネット法に基づき、住宅確保要配慮者（高齢者、障害者、子育て世帯、ＤＶ被害者など）の民間賃貸住宅への円滑な入居の促進を図ります。以下の３つから成り立ちます。 ①住宅確保要配慮者向け賃貸住宅の登録制度 ②登録住宅の改修や入居者への経済的支援 ③住宅確保要配慮者への居住支援 東京都居住支援協議会は、区市町村における居住支援協議会の設立を促進するとともに、その活動を支援します。（再掲）	住宅政策本部

＜福祉のまちづくり事業　鉄道駅エレベーター整備事業イメージ＞

都民・事業者の取組

ア　障害者への支援

○　都民一人一人が、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みます。

○　令和３年６月、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律の一部を改正する法律が公布され、今後３年以内に施行されます。法改正により、事業者による合理的配慮の提供が義務となり、事業者は、適切に対応していきます。

番号	項目	概　　要	団体名
278	周知・普及啓発	中小企業における障害者雇用の状況と課題を把握し、課題解決のための発信を行います。	商工会議所
279 ☆	周知・普及啓発	障害者雇用の好事例や参考となる情報の提供等を図ります。	経営者協会
280 ☆	周知・普及啓発	中小企業における障害者の雇用拡大のため、セミナーの開催など関係法令等の周知を図るとともに、国や都などの支援策の活用を促進します。	中小企業団体中央会
281	周知・普及啓発	通常学級において、発達障害等発達に課題のある生徒が周囲の無理解によって中傷やいじめの対象にならないよう、周囲の人達への理解啓発を進めます。	公立中学校ＰＴＡ協議会
282 ☆	周知・普及啓発	障害者の労働・教育支援及びバリアフリーに対する運動など共生社会を目指した取組を継続的に行います。	青年会議所
283 ☆	周知・普及啓発	東京 2020 大会のレガシーとして、共生社会実現 PT を立ち上げ、引き続きパラスポーツの普及促進に努めます。	連合東京

番号	項目	概　　要	団体名
284 ☆	地域での教育	（１）障害があっても子供たちがひとりの人間として尊ばれ、人権意識や男女平等感覚を学校の様々な場で育てられるよう、ＰＴＡ活動や卒業後のアフターケア等での機会を捉え、取り組んでいきます。(再掲) （２）障害があっても子供たちがひとりの人間として地域に受け入れられ、人権・男女平等の理念のもとに尊ばれるよう、団体として様々な機会に発言していきます。(再掲) （３）障害者に対する偏見をなくし、障害者への差別がなくなるように様々な機会に団体として発信していきます。(再掲) （４）さまざまな障害をもつ児童・生徒の一人一人のニーズに沿った特別支援教育の実施に向け、都や地域・学校に理解を求めて活動していきます。 （５）障害児教育を行う上で共通の課題となるテーマを取り上げ、専門家の講演を受けるワークショップ形式にて啓蒙活動を行います。	特別支援学校ＰＴＡ連合会
285 ☆	キャリア教育の支援	多様な働き方推進委員会を中心に、若者サポートステーションなどと連携した職業体験や就業機会の提供、障害者や性的少数者への理解を深める勉強会を実施します。(再掲)	中小企業家同友会

5　性的少数者への支援

現状・課題

○　「性」は、出生時に判定された性別（身体の性）、性自認（自分が認識している自分自身の性別）、性的指向（どのような性別の人を好きになるか）など、様々な要素からなると考えられており、「出生時に判定された性と性自認が一致し、かつ、性的指向は異性」というパターンにあてはまらない人たちは、性的少数者（性的マイノリティ）などと呼ばれています。

○　性的少数者の人たちの中には、自分の性自認あるいは性的指向を打ち明けることで相手との関係が壊れるのではないかと不安を抱えている人がいます。また、日常生活の中での偏見や差別など、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。

○　都は、平成 30 年 10 月に「東京都オリンピック憲章にうたわれる人権尊重の理念の実現を目指す条例」を制定し、性自認及び性的指向を理由とする不当な差別の解消並びに啓発等の推進を図ることを明記しました。さらに、条例に基づき、令和元年に「東京都性自認及び性的指向に関する基本計画」を策定しました。

○　基本的人権が尊重される社会を守るため、性的少数者であることを理由に差別が行われたりすることのないよう、啓発活動に取り組む必要があります。

○　また、性的少数者の不安や悩みに対応し、差別などを受けた場合に備えた、適切な相談対応などに取り組む必要があります。

○　令和 3 年 10 月から実施した都民等調査では、パートナーシップ制度について、約 7 割の回答者が性的少数者の方々への必要な施策として挙げており、性的少数者当事者の人権尊重とともに、多様な性に関する都民理解の促進につながることから、都においても制度の導入が求められます。

取組の方向性

○　性的少数者への偏見や差別が人権侵害であることを周知するため、啓発に取り組むとともに、相談にも適切に対応していきます。

都の施策

ア　性的少数者への支援

○　性的少数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きます。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きます。

○　当事者の声や都民の意見を踏まえたパートナーシップ制度を導入します。

番号	事業名	事業概要	所管局
294 ☆	パートナーシップ制度の導入	性的マイノリティのパートナー関係の届出を受理、証明し、当事者の生活上の困りごと等の軽減につなげるとともに、多様な性に関する都民の理解を推進していきます。	総務局
295 ☆	都立高校における制服の自由選択化の推進	制服の自由選択化を推進する都立高校の取組（教職員の意識啓発や制服ＰＲなど）を支援し、都立高校全体の制服自由化に向けた機運を高めていきます。	教育庁
296 ☆	性自認及び性的指向に関する企業研修	性自認及び性的指向に関する理解を社会により一層浸透させていくため、民間企業の人事・採用担当者等を対象とした無料研修を実施します。受講企業自らがＬＧＢＴフレンドリー宣言を行い、これを都がホームページで公表すること等を通じて、事業者における主体的な取組について一層促進していきます。	総務局
297 ☆	交流の場・機会提供事業	自らの性のあり方に悩み戸惑う当事者が、生き方のヒントを得ることができるよう、若年層を中心とした当事者同士が安心して集い、交流できる場・機会を提供します。	総務局
298	普及啓発の推進	啓発用の冊子及びリーフレットの作成・配布や、イベント等でのパネル展示を行います。	総務局
299	男女平等参画に関する総合相談	東京ウィメンズプラザにおいて、男女平等参画に関する様々な悩み相談、法律に関する相談など総合相談を実施します。	生活文化スポーツ局
300	人権問題に関する相談	東京都人権プラザにおいて、人権相談（一般相談）を実施します。	総務局
301 ☆	性自認及び性的指向に関する相談	性自認及び性的指向に関して、当事者や保護者等からの相談に応じます。	総務局

＜人権問題に関する相談（東京都人権プラザ）＞

都民・事業者の取組

ア　性的少数者への支援

○　性的少数者への偏見や差別をなくし、全ての人々の人権が尊重される社会の実現を目指していきます。

番号	項目	概　　要	団体名
286	周知・普及啓発	性的少数者をめぐる問題、課題に対する企業の対応等に関する周知・啓発等を図ります。	経営者協会
287 ☆	周知・普及啓発	男女平等参画について、『出版倫理協議会』において、行政や他の機関との連携に取り組みます。また、『東京都青少年の健全な育成に関する条例』の遵守、女性やマイノリティへの差別的な表現の自主規制に向けて取り組みます。(再掲)	雑誌協会
288	周知・普及啓発	学習会などを通じ理解を深めます。	連合東京
289 ☆	キャリア教育の支援	多様な働き方推進委員会を中心に、若者サポートステーションなどと連携した職業体験や就業機会の提供、障害者や性的少数者への理解を深める勉強会を実施します。(再掲)	中小企業家同友会

【数値目標】

数値目標を掲げている事業一覧

○　本女性活躍推進計画に基づく施策を着実に推進するために、都民に分かりやすい目標を設定し、基本条例に基づいて、年次報告を作成し公表します。

第１章　ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	令和２年度実績	所管局
30	保育サービスの拡充	保育サービス利用児童数42,000 人分増	『未来の東京』戦略 3 か年のアクションプラン、東京都子供・子育て支援総合計画（第二期）	令和２年度～令和４年度	3,145 人増加（令和２年４月１日現在）	福祉保健局
39	認定こども園の推進	設置数　161 か所	東京都子供・子育て支援総合計画（第二期）	令和４年度	155 か所（令和２年４月１日現在）	福祉保健局
48	子育てひろば機能の充実	地域支援又は利用者支援事業を行う子育て広場を62 区市町村で実施	東京都子供・子育て支援総合計画（第二期）	令和６年度	地域支援又は利用者支援事業を行う子育て広場を41 区市町村で実施	福祉保健局
53	学童クラブ事業の充実	登録児童数16,000 人増(元年度比)	『未来の東京』戦略　3か年のアクションプラン、東京都子供・子育て支援総合計画（第二期）	令和６年度	（２年度実績）115,270 人（4,926 人増）（令和２年７月１日現在）	福祉保健局

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	令和２年度実績	所管局
54	放課後における子供の居場所づくり	全 1,275 小学校区で実施	未来の東京戦略、東京都教育ビジョン、東京都子供・子育て支援総合計画	令和６年度	1,146 小学校区で実施（中核市を除く。）	教育庁
75	福祉のまちづくり事業の実施	エレベーター整備 ６駅		令和６年度	６駅完了	交通局
		「人にやさしい車両」導入三田線４編成、新宿線４編成、大江戸線８編成		令和６年度	大江戸線 ４ 編成完了	交通局
77	地下鉄におけるトイレ改修	９か所改修		令和６年度	４か所改修完了	交通局
83	子育て応援スペースの導入拡大	累計 71 編成導入		令和６年度	7 編成導入【令和元年度】	交通局
96	セクシュアル・ハラスメント防止に関する研修	該当の研修について年１回は必ず開催		令和３年度（継続実施）	・都立学校長研修 249 名 年１回開催 ・都立学校副校長研修 371 名 年１回開催 ・公立学校校長職候補者研 252 名 年１回開催 ・教育管理職候補者研修 557 名 年１回開催 ・主任教諭任用前研修 2,159 名 年１回開催 ・初任者等研修 586 名	教育庁

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	令和２年度実績	所管局
					年１回開催（課題提出による代替実施） ・中堅教諭等資質向上研修 1,461 名 年１回開催(課題提出による代替実施)	

第２章　男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	令和２年度実績	所管局
202	教職員への人権研修の実施	・教育管理職候補者研修（年１回） ・初任者研修（年１回） ・10 年経験者研修（年１回） ・専門性向上研修(人権教育）（年１回）		令和３年度(継続実施)	・教育管理職候補者研修 436 名 年１回開催 ・初任者等研修 586 名 年１回開催（課題提出による代替実施） ・中堅教諭等資質向上研修Ⅰ 540 名 年１回開催（課題提出による代替実施） ・専門性向上研修（人権教育） 20 名 年１回開催	教育庁
203	都立高校における男女別定員制の緩和	緩和実施校 108 校	東京都立高等学校入学者選抜実施要綱	令和４年度	42 校（令和３年３月現在）	教育庁

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	令和２年度実績	所管局
218	東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン	行政系の管理職に占める女性の割合 25%	東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン～職員誰もが生活と仕事の調和を実現できる「都庁働き方改革」の推進～（東京都特定事業主行動計画）	令和７年	20.2％（令和３年４月１日現在）	総務局
		男性職員の育児休業取得率　50%		令和７年度	33.6%	総務局
		出産支援休暇及び育児参加休暇の取得率 100%		令和７年	出産支援休暇：75.4% 育児参加休暇：76.7% (令和２年実績)	総務局
219	東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン（教育委員会）	①管理職に占める女性教職員の割合 ・行政系 25% ・教員系 23%（校長）、29%（副校長） ②男性教職員の育児休業取得率 ・行政系 50% ・教員系 30% ③出産支援休暇・育児参加休暇の取得率　それぞれ 100%	東京都教職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン～教職員誰もが育児・介護等と仕事とを両立し活躍できる「働き方」を推進～（東京都教育委員会特定事業主行動計画）	① 令和７年 ② 令和７年度 ③ 令和７年	①令和３年４月１日時点 ・行政系 20.2% ・教員系　18.3％（校長）、27.2%（副校長） ②令和元年度実績 ・行政系 29.2% ・教員系 8.1% ③令和元年実績 ・行政系　84.2％（出産支援休暇）、63.2%（育児参加休暇） ・教員系　82.8％（出産支援休暇）、53.9%（育児参加休暇）	教育庁

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	令和２年度実績	所管局
222	審議会等への女性委員の任用促進	審議会等における女性委員の任用率40%以上		令和４年度末	32.9％（令和２年４月１日現在）	各局

第３章　多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	令和２年度実績	所管局
237	高等学校卒業程度認定試験合格支援事業	62区市町村	東京都子供・子育て支援総合計画（第二期）、東京都ひとり親家庭自立支援計画	令和６年度	36区市町村 都実施事業13町村	福祉保健局
240	母子・父子自立支援プログラム策定事業	62区市町村	東京都子供・子育て支援総合計画（第二期）、東京都ひとり親家庭自立支援計画	令和６年度	56区市 都実施事業13町村	福祉保健局
247(再)	保育サービスの拡充	保育サービス利用児童数42,000人分増	『未来の東京』戦略　３か年のアクションプラン、東京都子供・子育て支援総合計画（第二期）	令和２年度～令和４年度	3,145人増加（令和２年４月１日現在）	福祉保健局
249(再)	認定こども園の推進	設置数161か所	東京都子供・子育て支援総合計画（第二期）	令和４年度	155か所（令和２年４月１日現在）	福祉保健局

番号	事業名	数値目標	事業掲載計画	目標年度	令和２年度実績	所管局
252(再)	学童クラブ事業の充実	登録児童数16,000　人増(元年度比)	『未来の東京』戦略　３か年のアクションプラン、東京都子供･子育て支援総合計画（第二期）	令和６年度	（２年度実績）115,270 人（4,926 人増）（令和２年７月１日現在）	福祉保健局
259	サービス付き高齢者向け住宅の供給助成	33,000　戸（サービス付き高齢者向け住宅等を令和 12 年度末までに整備）	東京都住宅マスタープランほか	令和 12 年度	1,055 戸（令和３年３月 31 日現在累計 22,819 戸）	住宅政策本部
274 288(再)	福祉のまちづくり事業の実施	エレベーター整備　６駅		令和６年度	６駅完了	交通局
		「人にやさしい車両」導入三田線４編成、新宿線４編成、大江戸線８編成		令和６年度	大江戸線４編成完了	交通局

「未来の東京」戦略に記載のある数値目標

戦略１　子供の笑顔のための戦略

政策目標	目標年次	目標値
都内の待機児童（保育）	―	早期に解消し、その状態を継続
都内の待機児童（学童）	―	早期に解消し、その状態を継続
男性の育休取得率	令和 12 年	90%台
家事・育児関連時間の男女差	令和 12 年度	半減（2 時間 30 分）

戦略３　女性の活躍推進戦略

政策目標	目標年次	目標値
男性の育休取得率	令和 12 年	90%台
家事・育児関連時間の男女差	令和 12 年度	半減（２時間 30 分）
東京は女性が活躍できる都市だと思う人の割合	令和 12 年	75%
女性の就業率	令和 12 年	65%
東京都が設置する審議会等における女性委員任用率	令和４年度	男女それぞれが構成員の 40%以上
東京都における管理職に占める女性の割合	令和 12 年	30%

戦略４　長寿（Chōju）社会実現戦略

政策目標	目標年次	目標値
介護サービス基盤を整備	令和 12 年度	・特別養護老人ホーム　64,000 人分 ・介護老人保健施設　30,000 人分 ・認知症高齢者グループホーム　20,000 人分
社会的な活動（就業・学習・地域活動等）を行う高齢者の割合	令和 12 年	75%
高齢者（うち 60～69 歳）の有業率	令和９年	61.0%

戦略５　誰もが輝く働き方実現戦略

政策目標	目標年次	目標値
高齢者（うち60～69歳）の有業率	令和９年	61.0%
都内企業のテレワーク導入率	令和12年度	80%
女性（うち25～44歳）の有業率	令和９年	82.0%

戦略７　「住まい」と「地域」を大切にする戦略

政策目標	目標年次	目標値
ボランティア行動者率	令和12年度	40%以上

戦略８　安全・安心なまちづくり戦略

政策目標	目標年次	目標値
特別区消防団の充足率	令和12年度	90%以上

戦略９　都市の機能をさらに高める戦略

政策目標	目標年次	目標値
鉄道利用者の安全な移動を支援	令和７年度	ホームドアの整備（地下鉄駅）100%※ ※東京地下鉄（株）は管理駅に限る
	令和12年度	ホームドアの整備（JR･私鉄駅）約６割
	令和12年度	案内サイン統一化に向けた取組37駅

東京都女性活躍推進計画　事業一覧

※☆印は前計画からの新規事業

No	新規	事業名	再掲	所管局
第１章　ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進				
１　生活と仕事を両立できる環境づくり				
（１）柔軟な働き方の普及・定着促進				
ア　柔軟な働き方の普及および定着に向けた支援				
1	☆	働き方改革促進事業		産業労働局
2	☆	テレワーク等普及推進事業		産業労働局
3	☆	ライフ・ワーク・バランス推進事業		産業労働局
イ 子育て・介護等と仕事を両立できる環境づくり				
4	☆	家庭と仕事の両立支援推進事業		産業労働局
5	☆	働きやすい職場環境づくり推進事業		産業労働局
6	☆	働く人のチャイルドプランサポート事業		産業労働局
7	☆	働くパパママ育休取得応援事業		産業労働局
（２）雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進				
ア ポジティブ・アクションの推進				
8		働く女性応援事業		産業労働局
9		職場における男女平等の推進		産業労働局
イ 雇用機会均等に関する普及啓発				
10		男女雇用平等参画状況調査		産業労働局
11		職場における男女平等の推進		産業労働局
12		資料の発行・整備		産業労働局
13		女性の活躍推進シンポジウム等		生活文化スポーツ局
ウ 女性活躍推進に向けた事業者の取組促進				
14		公共調達を通じた女性活躍の支援		財務局・各局
15	☆	女性従業員のキャリアアップ応援事業		産業労働局
16		東京都女性活躍推進大賞の贈呈		生活文化スポーツ局
（３）女性の就業継続やキャリア形成				
ア 働きやすい雇用環境整備などによる職場における女性の活躍推進				
17	☆	働きやすい職場環境づくり推進事業	再掲	産業労働局
18	☆	家庭と仕事の両立支援推進事業	再掲	産業労働局
19	☆	働く人のチャイルドプランサポート事業	再掲	産業労働局
20	☆	働くパパママ育休取得応援事業	再掲	産業労働局
21	☆	正規雇用等転換安定化支援事業		産業労働局
22		非正規雇用アドバイザー制度		産業労働局
23		労働相談		産業労働局
24		非正規雇用に関する法令等普及啓発事業		産業労働局
イ キャリア形成・能力開発支援				
25	☆	民間企業と連携した交流イベントの開催(キャリア・メンター制度の拡充)		総務局
26	☆	女性活躍推進企業等との合同就職面接会		産業労働局
27	☆	若者正社員チャレンジ事業		産業労働局
28	☆	ミドルチャレンジ事業		産業労働局
29		職業訓練の実施		産業労働局
２　妊娠・出産・子育てに対する支援				
ア 保育サービスの充実				
30		保育サービスの拡充		福祉保健局
31		認証保育所の推進		福祉保健局
32		認証保育所に対する税制支援		主税局
33		私立幼稚園等における預かり保育の推進		生活文化スポーツ局
34		認証保育所の指導監督等		福祉保健局
35		認可外保育施設に対する巡回指導強化事業		福祉保健局
36		認証保育所等研修事業		福祉保健局
37		認可外保育施設利用支援事業		福祉保健局
38		待機児童解消に向けた税制支援		主税局
39		認定こども園の推進		生活文化スポーツ局・福祉保健局・教育庁
40		子育て推進交付金		福祉保健局
41		延長保育		福祉保健局
42		病児保育事業費補助		福祉保健局
43		院内保育施設の支援		福祉保健局
44		都立病院・公社病院における病児保育事業の実施		病院経営本部
45		一時預かり事業補助		福祉保健局

東京都女性活躍推進計画　事業一覧

※☆印は前計画からの新規事業

No	新規	事業名	再掲	所管局
46		定期利用保育事業補助		福祉保健局
47		子供家庭支援センター事業		福祉保健局
48		子育てひろば機能の充実		福祉保健局
49	☆	ベビーシッター利用支援事業		福祉保健局
50	☆	院内保育の地域開放		病院経営本部
イ 地域での子育て支援				
51	☆	とうきょう子育て応援パートナー事業		福祉保健局
52		親の子育て力向上支援事業		福祉保健局
53		学童クラブ事業の充実		福祉保健局
54		放課後における子供の居場所づくり		教育庁
55		児童相談所の運営		福祉保健局
56		子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）の推進		福祉保健局
57		とうきょうママパパ応援事業（旧出産・子育て応援事業（ゆりかご・とうきょう事業））		福祉保健局
58		児童虐待防止への取組の推進		教育庁・警視庁・福祉保健局
59		子供の心診療拠点病院		福祉保健局
60	☆	家事支援外国人受入事業		政策企画局
61	☆	サポートコンシェルジュ事業		福祉保健局
62	☆	予防的支援推進とうきょうモデル事業		福祉保健局
ウ 子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進				
63	☆	男性育休取得促進に向けた普及啓発事業		産業労働局
64	☆	都庁における男性職員の育児休業等の取得促進		総務局
65		子供が生まれる前の夫婦に向けたライフ・ワーク・バランスの普及啓発		生活文化スポーツ局
66		中小企業従業員融資		産業労働局
67		男性の家事・育児への参画		生活文化スポーツ局
68	☆	家庭と仕事の両立支援推進事業	再掲	産業労働局
69	☆	働く人のチャイルドプランサポート事業	再掲	産業労働局
70	☆	働くパパママ育休取得応援事業	再掲	産業労働局
71	☆	男性の家事・育児参画状況実態調査		生活文化スポーツ局
72	☆	働きやすい職場環境づくり推進事業	再掲	産業労働局
73	☆	男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト		生活文化スポーツ局
エ 行動しやすいまちづくり				
74		福祉のまちづくりの普及・推進		福祉保健局
75		福祉のまちづくり事業の実施		都市整備局・交通局
76		マタニティマークの普及への協力		交通局
77	☆	地下鉄におけるトイレ改修		交通局
78	☆	都営バスへの二人乗りベビーカー利用の普及拡大		交通局
79	☆	都道のバリアフリー化		建設局
80	☆	公園のバリアフリー化		建設局
81		心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進		福祉保健局
82		子育て親子の外出環境整備事業（赤ちゃん・ふらっと事業）		福祉保健局
83	☆	子育て応援スペースの導入拡大		交通局
84	☆	住宅確保要配慮者に対する居住支援の推進		住宅政策本部
3　介護に対する支援				
ア 介護への支援				
85		在宅介護サービス		福祉保健局
86		認知症高齢者グループホーム		福祉保健局
87		介護保険施設の整備(特別養護老人ホーム)		福祉保健局
88		介護保険施設の整備(老人保健施設)		福祉保健局
イ　介護と仕事の両立が可能な環境づくりの促進				
89	☆	働きやすい職場環境づくり推進事業	再掲	産業労働局
90	☆	家庭と仕事の両立支援推進事業	再掲	産業労働局
91	☆	介護休業取得応援事業		産業労働局
92		中小企業従業員融資	再掲	産業労働局
4　職場や就職活動におけるハラスメントの防止				
ア 相談・普及啓発				
93		労働相談	再掲	産業労働局
94	☆	若年者の雇用就業支援（就活チャット相談）		産業労働局
イ 都庁内におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止対策				
95		ハラスメント防止連絡会議		総務局
96		セクシュアル・ハラスメント等防止に関する研修		教育庁
97		ハラスメント防止に関する研修		総務局
98	☆	ダイバーシティ時代のハラスメント対策		総務局

東京都女性活躍推進計画　事業一覧

※☆印は前計画からの新規事業

No	新規	事業名	再掲	所管局
5　起業等を目指す女性に対する支援				
ア 起業家・自営業者への支援				
99		女性ベンチャー成長促進事業		産業労働局
100		創業支援の融資		産業労働局
101	☆	クラウドファンディングを活用した資金調達支援		産業労働局
102		女性・若者・シニア創業サポート事業		産業労働局
103		創業支援拠点の運営(丸の内・多摩)		産業労働局
104		創業支援施設の提供		産業労働局
105	☆	女性経営者等の活躍促進事業		産業労働局
106		農業改良特別指導（とうきょう農業女性活躍推進①）		産業労働局
107	☆	意欲的農業者経営発展対策（とうきょう農業女性活躍推進②）		産業労働局
108		女性・青年農業者育成対策		産業労働局
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				
ア 育児や介護を理由とする離職者に対する再就職支援				
109		女性しごと応援テラス事業		産業労働局
110	☆	女性しごと応援テラス事業（多摩）		産業労働局
111		多摩地域女性就業支援プログラム事業		産業労働局
112	☆	東京医師アカデミー・復職支援プログラム		病院経営本部
113	☆	女性向けデジタル・ビジネススキル習得訓練事業		産業労働局
114	☆	女性しごと応援キャラバン		産業労働局
115		レディGO！Projectプラス		産業労働局
116	☆	レディＧＯ！ワクワク塾		産業労働局
117	☆	女性しごとEXPO		産業労働局
118	☆	女性活躍推進企業等との合同就職面接会	再掲	産業労働局
119		女性向け委託訓練の実施		産業労働局
120		病院勤務者勤務環境改善事業		福祉保健局
121	☆	保育支援つき施設内訓練		産業労働局
122	☆	テレワークを活用した女性の雇用拡大事業		産業労働局
7　生涯を通じた男女の健康支援				
ア 母子保健医療体制の整備及び相談等の支援				
123		周産期母子医療体制の整備		福祉保健局
124		小児救急医療体制の整備		福祉保健局
125		母子保健医療に関する相談事業 ・情報提供事業		福祉保健局
126		医療費の助成等		福祉保健局
127		不妊治療費の助成		福祉保健局
128		不妊検査等助成		福祉保健局
129	☆	不育症検査助成		福祉保健局
イ 各年代に応じた健康支援及び性教育				
130		生涯を通じた女性の健康支援		福祉保健局
131		女性専用外来の設置		病院経営本部
132	☆	女性医療の充実		病院経営本部
133	☆	女性の健康等に関する普及啓発		病院経営本部
134	☆	女性アスリートへの支援（普及啓発冊子の作成）		生活文化スポーツ局
135		生活習慣改善推進事業		福祉保健局
136		「ちょっと実行、ずっと健康。」ウォーキングマップ作成・活用事業		福祉保健局
137		地域のつながりを通じた生活習慣改善推進事業		福祉保健局
138		女性のがん対策強化事業		福祉保健局
139	☆	東京ユースヘルスケア推進事業		福祉保健局
140	☆	都立高校等での生涯の健康に関する理解促進及び相談等への支援		教育庁
141		自殺総合対策東京会議		福祉保健局
142		自殺問題に関する普及啓発		福祉保健局
143		「ゲートキーパー」の養成		福祉保健局
144		「こころといのちの相談・支援東京ネットワーク」の構築		福祉保健局
145		夜間こころの電話相談事業		福祉保健局
146		東京都自殺相談ダイヤル～こころといのちのほっとライン～		福祉保健局
147		地域自殺対策強化事業		福祉保健局
148	☆	ＳＮＳ自殺相談		福祉保健局
149		学校における性教育の実施		教育庁
150		性感染症対策・エイズ対策		福祉保健局
151		エイズ啓発拠点事業の充実・強化		福祉保健局
152		エイズ対策普及啓発活動の強化		福祉保健局

東京都女性活躍推進計画　事業一覧

※☆印は前計画からの新規事業

No	新規	事業名	再掲	所管局
第２章　男女平等参画の推進に向けたマインドチェンジ				
1　生活と仕事における意識改革				
（１）「働く」の意識改革				
ア 働く場の意識改革				
153	☆	経済団体等との連携による女性活躍の推進		生活文化スポーツ局
154	☆	ライフ・ワーク・バランス推進事業	再掲	産業労働局
155	☆	家庭と仕事の両立支援推進事業	再掲	産業労働局
156		働く女性への支援		生活文化スポーツ局
157	☆	男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト	再掲	生活文化スポーツ局
158	☆	男性の家事・育児参画状況実態調査	再掲	生活文化スポーツ局
159		女性の活躍推進シンポジウム等	再掲	生活文化スポーツ局
160		東京都女性活躍推進大賞の贈呈	再掲	生活文化スポーツ局
イ　キャリア形成意識の醸成				
161	☆	民間企業と連携した交流イベントの開催(キャリア・メンター制度の拡充)	再掲	総務局
162		講義用教材の普及によるキャリアデザイン意識の醸成		生活文化スポーツ局
163	☆	キャリアデザインのためのeラーニングコンテンツ提供		生活文化スポーツ局
164		ＴＯＫＹＯライフ・ワーク・バランスの運営		生活文化スポーツ局
165		子供が生まれる前の夫婦に向けたライフ・ワーク・バランスの普及啓発	再掲	生活文化スポーツ局
166	☆	女性従業員のキャリアアップ応援事業	再掲	産業労働局
（２）男性の家事・育児参画に向けた意識改革				
ア 男性の主体的な家事・育児参画に向けた意識改革				
167		男性の家事・育児への参画	再掲	生活文化スポーツ局
168		ＴＯＫＹＯライフ・ワーク・バランスの運営	再掲	生活文化スポーツ局
169		子供が生まれる前の夫婦に向けたライフ・ワーク・バランスの普及啓発	再掲	生活文化スポーツ局
イ 男性を後押しする社会全体の気運醸成				
170	☆	多様な主体と連携した意識改革		生活文化スポーツ局
171	☆	「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への取組		生活文化スポーツ局
172	☆	男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト	再掲	生活文化スポーツ局
173	☆	男性の家事・育児参画状況実態調査	再掲	生活文化スポーツ局
174	☆	ライフ・ワーク・バランス推進事業	再掲	産業労働局
175	☆	家庭と仕事の両立支援推進事業	再掲	産業労働局
176	☆	働くパパママ育休取得応援事業	再掲	産業労働局
177	☆	男性育休取得促進に向けた普及啓発事業	再掲	産業労働局
（３）男女平等参画に向けた意識改革				
ア 情報の発信と普及啓発				
178	☆	多様な主体と連携した意識改革	再掲	生活文化スポーツ局
179	☆	「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」への取組	再掲	生活文化スポーツ局
180	☆	経済団体等との連携による女性活躍の推進	再掲	生活文化スポーツ局
181	☆	区市町村への支援		生活文化スポーツ局
182		女性の活躍推進シンポジウム等	再掲	生活文化スポーツ局
183		東京都女性活躍推進大賞の贈呈	再掲	生活文化スポーツ局
184		働く女性への支援	再掲	生活文化スポーツ局
185	☆	女性の悩み相談サイト「TOKYOメンターカフェ」		生活文化スポーツ局
186		男性の家事・育児への参画	再掲	生活文化スポーツ局
187	☆	男性の家事・育児参画に向けたマインドチェンジプロジェクト	再掲	生活文化スポーツ局
188		普及啓発及び情報提供の実施		生活文化スポーツ局、政策企画局
189		インターネットによる情報提供		生活文化スポーツ局
190		年次報告の公表		生活文化スポーツ局
191		東京ウィメンズプラザ図書資料室の運営		生活文化スポーツ局
192		女性団体との交流		生活文化スポーツ局
（４）社会制度・慣行の見直し				
ア 都庁内における対応				
193		都職員の旧姓使用		総務局、各局
194		庁内広報紙作成のポイント		生活文化スポーツ局
195		男女平等参画推進会議の運営		生活文化スポーツ局

東京都女性活躍推進計画　事業一覧

※☆印は前計画からの新規事業

No	新規	事業名	再掲	所管局
2　教育・学習の充実				
（１）学校での男女平等				
ア 学校での男女平等				
196		学校における人権教育の実施		教育庁
197		人権教育に関する指導内容や方法の改善・充実		教育庁
198	☆	保育体験活動についての指導・助言		教育庁
199		インターンシップの推進		教育庁
200		中学生の職場体験の推進		教育庁
201		進路指導の充実		教育庁
202		教職員への人権研修の実施		教育庁
203		都立高校における男女別定員制の緩和		教育庁
（２）若者のキャリア教育の推進				
ア 若者のキャリア教育の推進				
204		講義用教材の普及によるキャリアデザイン意識の醸成	再掲	生活文化スポーツ局
205	☆	キャリアデザインのためのeラーニングコンテンツ提供	再掲	生活文化スポーツ局
206		中学生の職場体験の推進	再掲	教育庁
207		現場体験型インターンシップ		総務局(東京都立大学)
208	☆	募集広報活動支援携帯端末装置を活用した募集活動の推進		東京消防庁
（３）多様な学習・研修機会等の提供				
ア 多様な学習機会の提供				
209		社会教育関係職員等研修の実施		教育庁
210		情報資料の収集と提供		教育庁
211		都立学校公開講座		教育庁
212		自主学習活動の支援		生活文化スポーツ局
213	☆	東京リカレント（仮称）プロジェクト		総務局
214	☆	東京都立大学プレミアム・カレッジ		総務局
215	☆	職業訓練の実施	再掲	産業労働局
3　あらゆる分野における女性の参画拡大				
（１）政治・行政等分野				
ア 政治・行政・教育分野における男女平等参画の促進				
216	☆	民間企業と連携した交流イベントの開催(キャリア・メンター制度の拡充)	再掲	総務局
217	☆	都庁における男性職員の育児休業等の取得促進	再掲	総務局
218		東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン		総務局
219		東京都教職員ライフ・ワーク・バランス推進プラン（教育委員会）		教育庁
220	☆	女性活躍推進のための研修の実施		水道局
221	☆	女性活躍推進に向けた研修強化		総務局
222		審議会等への女性委員の任用促進		各局、生活文化スポーツ局
（２）防災・復興分野				
ア 防災における男女平等参画の促進				
223		女性防災人材の育成		総務局
224		防災（語学）ボランティア		生活文化スポーツ局
225		防火防災訓練の推進による地域全体の防災力の強化		東京消防庁
226		消防団活動継続のための環境整備		東京消防庁
227	☆	女性消防職員の活躍を支援する環境整備		東京消防庁
228	☆	東京消防庁特定事業主行動計画		東京消防庁
（３）地域活動				
ア 地域における男女平等参画の促進				
229		地域で活躍する女性の活動を紹介する動画		生活文化スポーツ局
230		共助社会づくり推進事業		生活文化スポーツ局
231	☆	「地域力」向上に向けた取組		生活文化スポーツ局

東京都女性活躍推進計画　事業一覧

※☆印は前計画からの新規事業

No	新規	事業名	再掲	所管局
第３章　多様な人々の安心な暮らしに向けた支援				
1　ひとり親家庭への支援				
ア ひとり親家庭の相談や就業支援等				
232		東京都ひとり親家庭支援センター事業		福祉保健局
233		母子・父子自立支援員の活動		福祉保健局
234		ひとり親家庭等生活向上事業の実施		福祉保健局
235	☆	ひとり親向けオンライン訓練・就活支援事業		産業労働局
236		ひとり親家庭等在宅就業推進事業		福祉保健局
237		高等学校卒業程度認定試験合格支援事業		福祉保健局
238		母子家庭及び父子家庭自立支援給付金事業		福祉保健局
239		東京都ひとり親家庭高等職業訓練促進資金貸付事業		福祉保健局
240		母子・父子自立支援プログラム策定事業		福祉保健局
241		ひとり親家庭相談窓口強化事業		福祉保健局
242		職業訓練の実施（母子家庭の母等に対する職業訓練）		産業労働局
243		ひとり親家庭ホームヘルプサービス事業補助		福祉保健局
244		児童扶養手当・児童育成手当（育成手当）の支給		福祉保健局
245		母子及び父子福祉資金の貸付		福祉保健局
246		ひとり親家庭に対する都営住宅の入居機会の拡大		住宅政策本部
イ 保育サービス等の整備				
247		保育サービスの拡充	再掲	福祉保健局
248		認証保育所の推進	再掲	福祉保健局
249		認定こども園の推進	再掲	生活文化スポーツ局・福祉保健局・教育庁
250		一時預かり事業補助	再掲	福祉保健局
251		定期利用保育事業補助	再掲	福祉保健局
252		学童クラブ事業の充実	再掲	福祉保健局
253		子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）の推進	再掲	福祉保健局
254	☆	ベビーシッター利用支援事業	再掲	福祉保健局
255	☆	住宅確保要配慮者に対する居住支援の推進	再掲	住宅政策本部
2　高齢者への支援				
ア 地域における高齢者への支援				
256		救急直接通報システム及び住宅火災直接通報システムの整備支援		福祉保健局・東京消防庁
257		シルバーピアの整備		福祉保健局・住宅政策本部
258		サービス付き高齢者向け住宅等の登録・閲覧制度		住宅政策本部
259		サービス付き高齢者向け住宅の供給助成		住宅政策本部
260		高齢者等入居支援事業「あんしん居住制度」		住宅政策本部
261		単身者向け都営住宅の公募		住宅政策本部
262	☆	住宅確保要配慮者に対する居住支援の推進	再掲	住宅政策本部
263		生活習慣改善推進事業	再掲	福祉保健局
264		「ちょっと実行、ずっと健康。」ウォーキングマップ作成・活用事業	再掲	福祉保健局
265		地域のつながりを通じた生活習慣改善推進事業	再掲	福祉保健局
266	☆	シニアスポーツ振興事業		生活文化スポーツ局
267	☆	人生100年時代社会参加マッチング事業		福祉保健局
268	☆	東京都シニア・コミュニティ交流大会		生活文化スポーツ局
269		高齢者の雇用就業支援事業		産業労働局
270		職業訓練の実施（高年齢者訓練）		産業労働局
271		はつらつ高齢者就業機会創出支援事業		産業労働局
272		シルバー人材センター事業の推進		産業労働局
イ 行動しやすいまちづくり				
273		福祉のまちづくりの普及・推進	再掲	福祉保健局
274		福祉のまちづくり事業の実施	再掲	都市整備局・交通局
275		心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進	再掲	福祉保健局
276	☆	都道のバリアフリー化	再掲	建設局
277	☆	公園のバリアフリー化	再掲	建設局
3　若年層への支援				
ア 若年層への支援				
278	☆	東京都若者総合相談センター「若ナビα」の運営		生活文化スポーツ局
279	☆	若者正社員チャレンジ事業	再掲	産業労働局
280		若年者の雇用就業支援事業		産業労働局
281		職業訓練の実施（若年者能力開発訓練）		産業労働局
282		講義用教材の普及によるキャリアデザイン意識の醸成	再掲	生活文化スポーツ局
283	☆	キャリアデザインのためのeラーニングコンテンツ提供	再掲	生活文化スポーツ局

東京都女性活躍推進計画　事業一覧

※☆印は前計画からの新規事業

No	新規	事業名	再掲	所管局
4　障害者への支援				
ア 障害者への支援				
284		共生社会実現に向けた障害者理解促進事業		福祉保健局
285	☆	障害児支援の提供体制の整備		福祉保健局
286	☆	医療的ケア児等とその家族への支援の充実		福祉保健局
イ 行動しやすいまちづくり				
287		福祉のまちづくりの普及・推進	再掲	福祉保健局
288		福祉のまちづくり事業の実施	再掲	都市整備局・交通局
289	☆	地下鉄におけるトイレ改修	再掲	交通局
290	☆	都道のバリアフリー化	再掲	建設局
291	☆	公園のバリアフリー化	再掲	建設局
292		心と情報のバリアフリーに向けた普及・推進	再掲	福祉保健局
293	☆	住宅確保要配慮者に対する居住支援の推進	再掲	住宅政策本部
5　性的少数者への支援				
ア 性的少数者への支援				
294	☆	パートナーシップ制度の導入		総務局
295	☆	都立高校における制服の自由選択化の推進		教育庁
296	☆	性自認及び性的指向に関する企業研修		総務局
297	☆	交流の場・機会提供事業		総務局
298		普及啓発の推進		総務局
299		男女平等参画に関する総合相談		生活文化スポーツ局
300		人権問題に関する相談		総務局
301	☆	性自認及び性的指向に関する相談		総務局
「推進体制」				
推進体制				
ア 都における体制				
302		男女平等参画審議会の運営		生活文化スポーツ局
303		男女平等参画推進会議の運営	再掲	生活文化スポーツ局
304		年次報告の公表	再掲	生活文化スポーツ局
イ 相談（都民からの申出）				
305		男女平等参画に関する総合相談	再掲	生活文化スポーツ局
306		女性の福祉に関する一般相談		福祉保健局
307		労働相談	再掲	産業労働局
ウ 区市町村や事業者等との連携				
308		女性も男性も輝くTOKYO会議の運営		生活文化スポーツ局
309		配偶者暴力対策のためのネットワーク会議		生活文化スポーツ局
310		区市町村との連絡会議等		生活文化スポーツ局
311		区市町村男女平等参画施策推進状況調査の実施		生活文化スポーツ局
312		男女平等参画（女性）センター館長会議		生活文化スポーツ局
313		区市町村職員等への研修の実施		生活文化スポーツ局

東京都女性活躍推進計画　都民・事業者の取組一覧

番号			項目	団体名
第1章　ライフ・ワーク・バランスの実現と働く場における女性の活躍推進				
1　生活と仕事を両立し活躍できる環境づくり				
（１）　柔軟な働き方の普及・定着促進				
ア　柔軟な働き方や両立支援制度の整備促進				
1	～	3	周知・普及啓発	商工会議所、経営者協会
4	～	7	両立支援のための環境整備	中小企業団体中央会、中小企業家同友会、医師会、看護協会
8	～	11	研修・セミナー等の開催	商工会議所、中小企業家同友会、連合東京
12	～	12	テレワークの普及・定着促進	中小企業団体中央会
13	～	13	好事例の共有	中小企業家同友会
14	～	14	多様な働き方に対応した取組	連合東京
（２）　雇用機会の均等と女性の職域拡大・登用促進				
ア　ポジティブ・アクションの推進				
15	～	16	一般事業主行動計画策定支援	経営者協会、中小企業団体中央会
17	～	18	女性の参画推進	中小企業団体中央会、工業団体連合会
19	～	25	好事例の共有	商工会議所、中小企業家同友会、私大連盟、書籍出版協会、生協連合会
イ　雇用機会均等に関する普及啓発				
26	～	35	周知・普及啓発	商工会連合会、経営者協会、中小企業団体中央会、工業団体連合会、専修学校各種学校協会、書籍出版協会、雑誌協会、連合東京
36	～	36	研修・セミナー等の開催	専修学校各種学校協会
37	～	37	委員会等における検討	書籍出版協会
（３）　女性の就業継続やキャリア形成				
ア　働きやすい雇用環境整備などによる職場における女性の活躍推進				
38	～	39	研修・セミナー等の開催	商工会議所、生協連合会
40	～	46	周知・普及啓発	商工会連合会、中小企業団体中央会、工業団体連合会、医師会、連合東京
イ　キャリア形成・能力開発支援				
47	～	49	キャリア形成・能力開発支援	商工会議所、商工会連合会、専修学校各種学校協会
50	～	50	女性のための顕彰活動	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
2　妊娠・出産・子育てに対する支援				
ア　地域での子育て支援				
51	～	61	地域での支援	私立幼稚園連合会、公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会、小学校ＰＴＡ協議会、公立中学校ＰＴＡ協議会、公立高等学校定通ＰＴＡ連合会、国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン、ボランティア・市民活動センター
イ　子育てと仕事の両立が可能な環境づくりの促進				
62	～	62	周知・普及啓発	商工会議所
63	～	64	一般事業主行動計画策定支援	経営者協会、中小企業団体中央会
65	～	65	テレワークの普及・定着促進	中小企業団体中央会
66	～	72	両立支援のための環境整備	中小企業団体中央会、医師会、青年会議所、書籍出版協会、連合東京、生協連合会
3　介護に対する支援				
ア　介護への支援				
73	～	75	地域での支援	地域婦人団体連盟、ボランティア・市民活動センター
イ　介護と仕事の両立が可能な環境づくりの促進				
76	～	83	両立支援のための環境整備	経営者協会、中小企業団体中央会、看護協会、書籍出版協会、連合東京、生協連合会
84	～	85	周知・普及啓発	商工会議所、私大連盟
4　職場や就職活動におけるハラスメントの防止				
ア　相談・普及啓発				
86	～	92	普及啓発・研修・相談	商工会議所、経営者協会、工業団体連合会、私立初等学校協会、専修学校各種学校協会、書籍出版協会、生協連合会
5　起業等を目指す女性に対する支援				
ア　起業家・自営業者への支援				
93	～	96	活動支援	商工会議所、商工会連合会、中小企業団体中央会、ＮＰＯサポートセンター
97	～	98	周知・普及啓発	商店街振興組合連合会
99	～	99	相談対応	書籍出版協会
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				
ア　育児や介護を理由とする離職者に対する再就職支援				
100	～	101	就業支援	看護協会
102	～	102	キャリア形成・能力開発支援	商工会連合会
103	～	103	女性のための顕彰活動	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
104	～	104	活動支援	商工会連合会
7　生涯を通じた男女の健康支援				
ア　母子保健医療体制の整備及び相談等の支援				
105	～	105	出産準備支援・育児支援等	看護協会
イ　各年代に応じた健康支援及び性教育				
106	～	107	健康支援	商工会議所、医師会
108	～	110	周知・普及啓発	経営者協会、看護協会
111	～	111	地域での支援	地域婦人団体連盟
112	～	112	提唱活動	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
113	～	115	性教育等	医師会、看護協会、私立初等学校協会

番号	項目	団体名
第2章　男女平等参画に向けたマインドチェンジ		
1　生活と仕事における意識改革		
（１）「働く」の意識改革		
ア　働く場の意識改革とキャリア形成意識の醸成		
116 ～ 117	働く場における男女平等参画の促進	経営者協会、青年会議所
118 ～ 125	研修・セミナー等の開催	商工会議所、中小企業家同友会、専修学校各種学校協会、連合東京、地域婦人団体連盟、生協連合会
126 ～ 129	好事例の共有	中小企業家同友会、私大連盟、生協連合会
130 ～ 141	周知・普及啓発	商工会議所、商工会連合会、経営者協会、中小企業団体中央会、工業団体連合会、医師会、専修学校各種学校協会、書籍出版協会、連合東京
142 ～ 143	キャリア形成・能力開発支援	商工会連合会、中小企業家同友会
144 ～ 147	両立支援のための環境整備	中小企業団体中央会、中小企業家同友会、医師会、看護協会
148 ～ 149	女性の参画推進	中小企業団体中央会、工業団体連合会
（２）男性の家事・育児参画に向けた意識改革		
ア　男性の主体的な家事・育児参画に向けた意識改革		
150 ～ 151	周知・普及啓発	公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会、青年会議所
152 ～ 152	父親等のＰＴＡ参加	公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会
153 ～ 153	地域での支援	公立中学校ＰＴＡ協議会
イ　男性を後押しする社会全体の気運醸成		
154 ～ 156	周知・普及啓発	商工会議所、経営者協会
157 ～ 158	研修・セミナー等の開催	商工会議所、中小企業家同友会
159 ～ 163	両立支援のための環境整備	中小企業団体中央会、中小企業家同友会、医師会、看護協会
（３）男女平等参画に向けた意識改革		
ア　情報の発信と普及啓発		
164 ～ 178	周知・普及啓発	商工会議所、商工会連合会、工業団体連合会、中小企業家同友会、看護協会、私大連盟、商店街振興組合連合会、書籍出版協会、雑誌協会、連合東京、地域婦人団体連盟、生協連合会
179 ～ 181	研修・セミナー等の開催	私大連盟、専修学校各種学校協会、公立高等学校ＰＴＡ連合会
182 ～ 182	キャリア教育の支援	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
（４）社会制度・慣行の見直し		
ア　制度・慣行の見直し		
183 ～ 184	制度・慣行の見直し検討	書籍出版協会、生協連合会
2　教育・学習の充実		
（１）学校での男女平等		
ア　年代に応じた男女平等への理解促進		
185 ～ 189	男女平等参画意識の啓発	私立初等学校協会、私大連盟、小学校ＰＴＡ協議会、公立中学校ＰＴＡ協議会
190 ～ 190	進路指導	公立高等学校ＰＴＡ連合会
191 ～ 196	周知・普及啓発	看護協会、私大連盟、専修学校各種学校協会、公立高等学校ＰＴＡ連合会、公立高等学校定通ＰＴＡ連合会、ボランティア・市民活動センター
197 ～ 203	地域での教育	私立幼稚園ＰＴＡ連合会、私立初等学校父母の会連合会、小学校ＰＴＡ協議会、公立高等学校ＰＴＡ連合会、特別支援学校ＰＴＡ連合会、国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン、ボランティア・市民活動センター
204 ～ 204	家庭での教育	公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会
205 ～ 205	看護職の教育	看護協会
（２）若者のキャリア教育の推進		
ア　若者のキャリア教育の推進		
206 ～ 214	キャリア教育の支援	商工会議所、経営者協会、中小企業家同友会、私立初等学校協会、専修学校各種学校協会、公立高等学校ＰＴＡ連合会、公立高等学校定通ＰＴＡ連合会、連合東京、国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
215 ～ 216	キャリア形成・能力開発支援	商工会連合会、中小企業家同友会
（３）多様な学習・研修機会等の提供		
ア　多様な学習機会の提供		
217 ～ 223	地域での教育	私立幼稚園ＰＴＡ連合会、私立初等学校父母の会連合会、小学校ＰＴＡ協議会、公立高等学校ＰＴＡ連合会、特別支援学校ＰＴＡ連合会、国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン、ボランティア・市民活動センター
224 ～ 224	多様な学習機会の提供	ＮＰＯサポートセンター
225 ～ 225	家庭での教育	公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会
226 ～ 230	男女平等参画意識の啓発	私立初等学校協会、私大連盟、小学校ＰＴＡ協議会、公立中学校ＰＴＡ協議会
231 ～ 231	進路指導	公立高等学校ＰＴＡ連合会
232 ～ 237	周知・普及啓発	看護協会、私大連盟、専修学校各種学校協会、公立高等学校ＰＴＡ連合会、公立高等学校定通ＰＴＡ連合会、ボランティア・市民活動センター
238 ～ 238	看護職の教育	看護協会
3　あらゆる分野における女性の参画拡大		
（１）政治・行政等分野		
ア　政治・行政等分野における男女平等参画の促進		
239 ～ 240	政治・行政等分野への女性の参画	連合東京、地域婦人団体連盟
241 ～ 241	周知・普及啓発	中小企業家同友会
（２）防災・復興分野		
ア　防災における男女平等参画の促進		
242 ～ 245	防災・復興分野における男女平等参画推進	看護協会、特別支援学校ＰＴＡ連合会、地域婦人団体連盟、ボランティア・市民活動センター

番号			項目	団体名
（３）地域活動				
ア　地域における男女平等参画の促進				
246	～	251	地域における女性参画促進	ＪＡ東京女性組織協議会、書籍出版協会、連合東京、地域婦人団体連盟、国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
252	～	257	父親等のＰＴＡ参加	公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会、小学校ＰＴＡ協議会、公立中学校ＰＴＡ協議会、公立高等学校ＰＴＡ連合会、公立高等学校定通ＰＴＡ連合会、特別支援学校ＰＴＡ連合会
258	～	258	地域活動への参加	地域婦人団体連盟
259	～	259	地域での教育	ボランティア・市民活動センター
260	～	260	活動支援	ＮＰＯサポートセンター
261	～	261	調査	地域婦人団体連盟
第3章　多様な人々の安心な暮らしに向けた支援				
1　ひとり親家庭への支援				
ア　ひとり親家庭の相談や就業支援等				
262	～	265	様々な支援	ＪＡ東京女性組織協議会、連合東京、ボランティア・市民活動センター
266	～	266	女性のための顕彰活動	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
2　高齢者への支援				
ア　地域における高齢者への支援				
267	～	269	高齢者支援に向けた環境整備支援	商工会議所、私立初等学校協会、地域婦人団体連盟
270	～	270	様々な支援	ＪＡ東京女性組織協議会
271	～	271	地域での支援	ボランティア・市民活動センター
3　若年層への支援				
ア　若年層への支援				
272	～	273	若年層の就労促進	経営者協会、中小企業団体中央会
274	～	275	キャリア教育の支援	中小企業家同友会、連合東京
276	～	276	進学支援	ボランティア・市民活動センター
277	～	277	女性のための顕彰活動	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
4　障害者への支援				
ア　障害者への支援				
278	～	283	周知・普及啓発	商工会議所、経営者協会、中小企業団体中央会、公立中学校ＰＴＡ協議会、青年会議所、連合東京
284	～	284	地域での教育	特別支援学校ＰＴＡ連合会
285	～	285	キャリア教育の支援	中小企業家同友会
5　性的少数者への支援				
ア　性的少数者への支援				
286	～	288	周知・普及啓発	経営者協会、雑誌協会、連合東京
289	～	289	キャリア教育の支援	中小企業家同友会
推進体制				
ア　都民・事業者における体制				
290	～	291	環境の整備等の検討	看護協会、私大連盟
292	～	292	連携・協働	ボランティア・市民活動センター

推進体制

現状・課題

○　男女平等参画社会を実現するためには、あらゆる主体による幅広い分野での施策や取組が必要です。そのため、国・区市町村・都と、都民・事業者・ＮＰＯなどが連携・協働して、各々の施策や取組を進める必要があります。

○　基本条例第７条では、男女平等参画について、都民及び事業者は知事に申出ができることを定めており、これに対応する相談体制を整備し、相談機関相互の連携を強化していく必要があります。

取組の方向性

○　男女平等参画を推進するための都の体制を整備していきます。

○　都の男女平等参画の状況に関する調査、情報収集及び分析を行い、その達成状況を第三者機関を設置し把握していきます。

都の施策

ア　都における体制

○　男女平等参画を推進するため、都の体制を整備するとともに、行動計画の進捗状況について的確に実績を把握し、毎年、都民に公表します。

番号	事業名	事業概要	所管局
302	男女平等参画審議会の運営	基本条例に基づき、知事の附属機関として設置し、行動計画及びその他男女平等参画に関する重要事項を調査審議します。	生活文化スポーツ局
303	男女平等参画推進会議の運営	都における男女平等参画の促進に関する施策を総合的かつ効果的に推進するため、関係各局部長を委員とする男女平等参画推進会議を運営します。（再掲）	生活文化スポーツ局

番号	事業名	事業概要	所管局
304	年次報告の公表	基本条例第 11 条に基づき年次報告を作成し、東京の男女平等参画の状況及び男女平等施策の実施状況等を公表します。加えて、データと施策を分かりやすくまとめたパンフレットの作成及び配布を行います。（再掲）	生活文化スポーツ局

イ　相談（都民からの申出）

○　男女平等参画に関して都民が相談や申出ができる体制を整備します。

番号	事業名	事業概要	所管局
305	男女平等参画に関する総合相談	東京ウィメンズプラザにおいて、男女平等参画に関する様々な悩み相談、法律に関する相談など総合相談を実施します。（再掲）	生活文化スポーツ局
306	女性の福祉に関する一般相談	緊急の保護又は自立のための援助を必要とする女性等の福祉の増進を図るため、女性相談センターにおいて、電話や面接によって生活各般の相談に応じます。	福祉保健局
307	労働相談	労働者・使用者双方に対して、ハラスメント防止に関する普及啓発活動を行います。また、職場におけるハラスメントに関する相談、あっせんを行います。（再掲）	産業労働局

ウ　区市町村や事業者等との連携

○　都と都民及び事業者が、総合的かつ計画的に男女平等参画施策を推進するため、「東京都男女平等参画を進める会」との連携協力体制を充実します。

○　区市町村や事業者等との円滑な連携を図るため、連絡会や研修会を開催します。

番号	事業名	事業概要	所管局
308	女性も男性も輝く TOKYO 会議の運営	基本条例に基づく行動計画の策定及び推進に関して、都民、事業者と都が一連携・協力して取り組む場として、平成 29 年度に体制を見直して発足した「女性も男性も輝く TOKYO 会議」において、総合計画の進行管理や女性活躍推進に向けた取組の検討・提案や情報発信等を実施します。	生活文化スポーツ局

番号	事業名	事業概要	所管局
309	配偶者暴力対策のためのネットワーク会議	配偶者暴力対策ネットワーク会議を通じて、都及び区市町村の関係各機関、医療、司法、人権擁護団体、民間支援団体等の連携を強化し、広域的な被害者支援についての検討、地域によって差が生じない被害者支援ができる体制の強化を図ります。	生活文化スポーツ局
310	区市町村との連絡会議等	都における男女平等参画の効果的推進を図るため、区市町村男女平等施策担当者連絡会議等により、意見や情報の交換を行います。	生活文化スポーツ局
311	区市町村男女平等参画施策推進状況調査の実施	各区市町村における男女平等参画施策の総合的な推進状況を把握し、区市町村間の情報の共有化を図るとともに調査結果を公表し、広く都民に情報を提供します。	生活文化スポーツ局
312	男女平等参画（女性）センター館長会議	男女平等参画（女性）センター館長会議を開催し、相互に情報交換等を行うことにより、男女平等参画社会の実現を目指します。	生活文化スポーツ局
313	区市町村職員等への研修の実施	男女平等参画（女性）センター・区市町村の相談員や職員等に対する支援を強化し、育成を図るため、研修を行います。	生活文化スポーツ局

都民・事業者の取組

ア　都民・事業者における体制

○　男女平等参画を推進するため、「女性も男性も輝く TOKYO 会議」会員の体制を整備します。

番号	項目	概　　要	団体名
290	環境の整備等の検討	協会の各種委員会等で、男女平等参画に関連する課題について事業内容と共に検討します。	看護協会
291	環境の整備等の検討	男女共同参画推進のための環境整備を図るため、その実現に向けた諸課題について検討します。	私大連盟
292	連携・協働	ボランティア・ＮＰＯ等の市民活動センター及び自治体と連携、協働した活動を推進します。	ボランティア・市民活動センター

国への提案要求

都では変えることが難しい社会制度については、国への積極的な提案を検討していきます。

参考資料

東京都男女平等参画基本条例

目次
前文
第1章　総則（第1条―第7条）
第2章　基本的施策（第8条―第11条）
第3章　男女平等参画の促進（第12条・第13条）
第4章　性別による権利侵害の禁止（第14条）
第5章　東京都男女平等参画審議会（第15条―第19条）
附則

男性と女性は、人として平等な存在である。男女は、互いの違いを認めつつ、個人の人権を尊重しなければならない。
東京都は、男女平等施策について、国際社会や国内の動向と協調しつつ、積極的に推進してきた。長年の取組により男女平等は前進してきているものの、今なお一方の性に偏った影響を及ぼす制度や慣行などが存在している。
本格的な少子高齢社会を迎え、東京が今後も活力ある都市として発展するためには、家庭生活においても、社会生活においても、男女を問わず一人一人に、その個性と能力を十分に発揮する機会が確保されていることが重要である。男女が社会の対等な構成員として社会のあらゆる分野の活動に共に参画することにより、真に調和のとれた豊かな社会が形成されるのである。
すべての都民が、性別にかかわりなく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実現を目指し、ここに、この条例を制定する。

第1章　総則

（目的）
第1条　この条例は、男女平等参画の促進に関し、基本理念並びに東京都（以下「都」という。）、都民及び事業者の責務を明らかにするとともに、都の施策の基本的事項を定めることにより、男女平等参画の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下「男女平等参画施策」という。）を総合的かつ効果的に推進し、もって男女平等参画社会を実現することを目的とする。

（定義）
第2条　この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。
一　男女平等参画　男女が、性別にかかわりなく個人として尊重され、及び一人一人にその個性と能力を発揮する機会が確保されることにより対等な立場で社会のあらゆる分野における活動に共に参画し、責任を分かち合うことをいう。
二　積極的改善措置　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。
三　セクシュアル・ハラスメント　性的な言動により当該言動を受けた個人の生活の環境を害すること又は性的な言動を受けた個人の対応により当該個人に不利益を与えることをいう。

（基本理念）
第3条　男女平等参画は、次に掲げる男女平等参画社会を基本理念として促進されなければならない。
一　男女が、性別により差別されることなく、その人権が尊重される社会
二　男女一人一人が、自立した個人としてその能力を十分に発揮し、固定的な役割を強制されることなく、自己の意思と責任により多様な生き方を選択することができる社会
三　男女が、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動及び政治、経済、地域その他の社会生活における活動に対等な立場で参画し、責任を分かち合う社会

（都の責務）
第4条　都は、総合的な男女平等参画施策を策定し、及び実施する責務を有する。
2　都は、男女平等参画施策を推進するに当たり、都民、事業者、国及び区市町村（特別区及び市町村をいう。以下同じ。）と相互に連携と協力を図ることができるよう努めるものとする。

（都民の責務）
第5条　都民は、男女平等参画社会について理解を深め、男女平等参画の促進に努めなければならない。
2　都民は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（事業者の責務）
第6条　事業者は、その事業活動に関し、男女平等参画の促進に努めなければならない。
2　事業者は、都が行う男女平等参画施策に協力するよう努めなければならない。

（都民等の申出）
第7条　都民及び事業者は、男女平等参画を阻害すると認められること又は男女平等参画に必要と認められることがあるときは、知事に申し出ることができる。
2　知事は、前項の申出を受けたときは、男女平等参画に資するよう適切に対応するものとする。

第2章　基本的施策

（行動計画）

第8条　知事は、男女平等参画の促進に関する都の施策並びに都民及び事業者の取組を総合的かつ計画的に推進するための行動計画（以下「行動計画」という。）を策定するものとする。

2　知事は、行動計画を策定するに当たっては、都民及び事業者の意見を反映することができるよう、適切な措置をとるものとする。

3　知事は、行動計画を策定するに当たっては、あらかじめ東京都男女平等参画審議会及び区市町村の長の意見を聴かなければならない。

4　知事は、行動計画を策定したときは、これを公表しなければならない。

5　前三項の規定は、行動計画の変更について準用する。

（情報の収集及び分析）

第9条　都は、男女平等参画施策を効果的に推進していくため、男女平等参画に関する情報の収集及び分析を行うものとする。

（普及広報）

第10条　都は、都民及び事業者の男女平等参画社会についての理解を促進するために必要な普及広報活動に努めるものとする。

（年次報告）

第11条　知事は、男女平等参画施策の総合的な推進に資するため、男女平等参画の状況、男女平等参画施策の実施状況等について、年次報告を作成し、公表するものとする。

第3章　男女平等参画の促進

（決定過程への参画の促進に向けた支援）

第12条　都は、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の決定過程への男女平等参画を促進するための活動に対して、情報の提供その他必要な支援を行うよう努めるものとする。

（雇用の分野における男女平等参画の促進）

第13条　事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

2　知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。

3　知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。

4　知事は、第2項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

第4章　性別による権利侵害の禁止

第14条　何人も、あらゆる場において、性別による差別的取扱いをしてはならない。

2　何人も、あらゆる場において、セクシュアル・ハラスメントを行ってはならない。

3　家庭内等において、配偶者等に対する身体的又は精神的な苦痛を著しく与える暴力的行為は、これを行ってはならない。

第5章　東京都男女平等参画審議会

（設置）

第15条　行動計画その他男女平等参画に関する重要事項を調査審議するため、知事の附属機関として東京都男女平等参画審議会（以下「審議会」という。）を置く。

（組織）

第16条　審議会は、知事が任命する委員25人以内をもって組織する。

2　委員は、男女いずれか一方の性が委員総数の四割未満とならないように選任しなければならない。

（専門委員）

第17条　専門の事項を調査するため必要があるときは、審議会に専門委員を置くことができる。

（委員の任期）

第18条　委員の任期は2年とし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。ただし、再任を妨げない。

2　専門委員の任期は、専門の事項に関する調査が終了するまでとする。

（運営事項の委任）

第19条　この章に規定するもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、知事が定める。

附　則

この条例は、平成12年4月1日から施行する。

第六期東京都男女平等参画審議会委員名簿

（50音順・敬称略）

	氏　名	現　職　等	備考
委　員	青　木　克　徳	葛飾区長	
委　員	上　本　俊　之	日本労働組合総連合会東京都連合会政策局局長	
委　員	太　田　晃　弘	弁護士	配偶者暴力対策部会委員
委　員	大　槻　奈　巳	聖心女子大学現代教養学部教授	男女平等参画部会部会長
委　員	川　村　百　合	弁護士	
委　員	小　林　治　彦	東京商工会議所常務理事	
委　員	是　枝　俊　悟	大和総研金融調査部主任研究員	男女平等参画部会委員
委　員	篠　原　聡　子	日本女子大学学長	
委　員	篠　宮　武　男	東京都民生児童委員連合会常任協議員	
委　員	治　部　れ　ん　げ	東京工業大学リベラルアーツ研究教育院准教授	男女平等参画部会部会長代理
委　員	清　水　孝　治	東京都議会議員	
委　員	髙　橋　史　朗	公益財団法人モラロジー道徳教育財団道徳科学研究所教授 麗澤大学大学院客員教授	
委　員	高　橋　弘　行	一般社団法人東京経営者協会常務理事	
会　長	田　中　優　子	法政大学名誉教授	
委　員	塚　越　学	特定非営利活動法人ファザーリング・ジャパン理事	男女平等参画部会委員
委　員	と　や　英　津　子	東京都議会議員	
会長代理	名　執　雅　子	日本電気株式会社顧問　元法務省人権擁護局長・矯正局長	男女平等参画部会委員
委　員	林　玲　子	国立社会保障・人口問題研究所副所長	
委　員	藤　森　和　美	武蔵野大学人間科学部教授	配偶者暴力対策部会部会長
委　員	松　下　玲　子	武蔵野市長	
委　員	ま　つ　ば　多　美　子	東京都議会議員	
委　員	三　辻　利　弘	大島町長	
委　員	宮　地　尚　子	一橋大学大学院社会学研究科教授	配偶者暴力対策部会部会長代理
委　員	龍　円　あ　い　り	東京都議会議員	

専門委員	佐　々　木　真　紀	一般社団法人ウェルク理事	配偶者暴力対策部会委員
専門委員	田　村　伴　子	特定非営利活動法人女性ネットSaya-Saya理事	配偶者暴力対策部会委員

女性も男性も輝く TOKYO 会議設置要綱

平成２９年７月６日
２９生都平第６８号

（設置目的）
第１　東京都男女平等参画基本条例（平成１２年東京都条例第２５号）第８条に基づく行動計画である東京都男女平等参画推進総合計画（以下「総合計画」という。）の推進に関して、都民及び事業者と都とが連携・協力し、あらゆる場における女性の活躍を進め、もって男女が対等な立場であらゆる活動に参画し、責任を分かち合う男女平等参画社会を実現することを目的として、女性も男性も輝く TOKYO 会議（以下「輝く TOKYO 会議」という。）を設置する。

（所掌事項）
第２　輝く TOKYO 会議の所掌事項は、次のとおりとする。
（１）総合計画の取組及び進行管理に関すること。
（２）女性活躍推進の気運醸成に向けた情報発信に関すること。
（３）女性活躍推進に向けた取組に関する検討及び提案に関すること。
（４）その他、設置目的の達成のために必要と認められること。

（構成）
第３　輝く TOKYO 会議は、次の委員により構成する。
（１）別表に掲げる関係機関・団体から推薦のあった者
（２）コーディネーター　３名以内

（委員の委嘱）
第４　第３の委員については、東京都生活文化局長が委嘱する。

（委員の任期）
第５　委員の任期は、委嘱の日から２年以内とする。ただし、再任を妨げない。
　なお、補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

（コーディネーター）
第６　コーディネーターは、学識経験者をもって充て、輝く TOKYO 会議の円滑な運営を専門的な立場から支援する。

（座長の職務及び代理）
第７　輝く TOKYO 会議に座長を置く。
２　座長は、委員の互選により選任する。
３　座長は、輝く TOKYO 会議を代表し、会務を総括する。
４　座長に事故があるときは、委員のうちから座長があらかじめ指名する者が職務を代理する。

（招集等）
第８　輝く TOKYO 会議は、座長が招集する。
２　座長が必要があると認めるときは、委員以外の者に会議への出席を求め、意見を聴くことができる。

（オンラインによる開催）
第９　感染症のまん延防止の観点から開催場所への参集が困難と判断される場合や効率的な会議運営など、座長が必要と認める場合は、オンライン（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができる方法をいう。）を活用した会議を開催することができる。

（会議等の公開）
第 10　輝く TOKYO 会議は、公開とする。ただし、座長の決定により非公開とすることができる。
２　会議録等は、原則として公開するものとする。ただし、座長が公開しないことを適当と認める事項については、非公開とすることができる。

（オブザーバー）
第 11　輝く TOKYO 会議にオブザーバーを置くことができる。

（謝礼金の支払）
第 12　コーディネーターに対し、謝礼金を支払うことができる。

（事務局）
第 13　生活文化局都民生活部男女平等参画課に事務局を置く。
２　輝く TOKYO 会議の庶務は、事務局において処理する。

（その他）
第 14　この要綱に定めるもののほか、輝く TOKYO 会議の運営に関して必要な事項は、別に定める。

附　則
（施行期日）
１　この要綱は、平成２９年７月６日から施行する。
（旧要綱の廃止）
２　東京都男女平等参画を進める会設置要綱（平成１３年８月２３日付１３生文総参第９１号）、東京都女性活躍推進会議設置要綱（平成２６年４月３０日付２６生都平第９号）及び東京都女性活躍推進会議専門委員会設置要綱（平成２６年４月３０日付２６生都平第１０号）は廃止する。

附　則
この要綱は、令和３年７月１３日から施行する。

女性も男性も輝くTOKYO会議の構成団体及び学識経験者

	団体名
1	東京都商工会議所連合会
2	東京都商工会連合会
3	一般社団法人東京経営者協会
4	東京都中小企業団体中央会
5	一般社団法人東京工業団体連合会
6	東京中小企業家同友会
7	公益社団法人東京都医師会
8	公益社団法人東京都看護協会
9	東京都私立幼稚園連合会
10	東京都私立幼稚園PTA連合会
11	東京私立初等学校協会
12	東京私立初等学校父母の会連合会
13	一般社団法人日本私立大学連盟
14	公益社団法人東京都専修学校各種学校協会
15	東京都公立幼稚園・こども園PTA連絡協議会
16	一般社団法人東京都小学校PTA協議会
17	東京都公立中学校PTA協議会
18	東京都公立高等学校PTA連合会
19	東京都公立高等学校定通PTA連合会
20	東京都特別支援学校PTA連合会
21	公益社団法人東京青年会議所
22	東京都商店街振興組合連合会
23	JA東京女性組織協議会
24	一般社団法人日本書籍出版協会
25	一般社団法人日本雑誌協会
26	日本労働組合総連合会東京都連合会
27	特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟
28	東京都生活協同組合連合会
29	公益社団法人被害者支援都民センター
30	国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン
31	特定非営利活動法人NPOサポートセンター
32	東京ボランティア・市民活動センター

学識経験者
一般財団法人女性労働協会　顧問　　鹿嶋　敬
日本女子大学　名誉教授　　大沢　真知子
東京工業大学リベラルアーツ研究教育院　准教授　　治部　れんげ

女性も男性も輝く TOKYO 会議構成団体の概要

１ 東京都商工会議所連合会

東京（23 区内）と八王子、武蔵野、青梅、立川、むさし府中、町田、多摩の都内 8 つの商工会議所で構成している連合会

２ 東京都商工会連合会

多摩地域の 21 商工会と島しょ地域の 6 商工会で構成している連合会。約 29,000 の事業所が参加している。

３ 一般社団法人東京経営者協会

人事・労務・経営分野を機軸とした総合経済団体。現在、都内の約 1,400 の企業、団体等で構成され、企業・経営者の立場から経済・社会課題や人事・労務管理、雇用、教育、企業防災・事業継続（BC)、環境等をめぐる経営課題に関する諸テーマに取り組んでいる。また、使用者団体として労使関係や社会の安定に寄与するため、東京都ならびに各種行政関係機関に対して提案・要請を行っている。

４ 東京都中小企業団体中央会

中小企業者で組織された業界団体の中央組織で、約 1,750 の地域業種団体で構成。約 275,000 の中小企業が加入している。中小企業支援のための団体で、中小企業の組織化の推進やその連携を進めている。

５ 一般社団法人東京工業団体連合会

会員は都内の工業経営者等で組織する団体で、現在 32 の団体が加盟している。「業種を超えた地域工業・産業団体の連合組織」として、地域団体（会員）の活動を支援している。

６ 東京中小企業家同友会

都内の約 2,200 社の中小企業経営者等が加入している団体であり、中小企業の経営者の経営体験の交流と日常の様々な経営課題を克服する活動を実施している。女性部を中心に、中小企業における男女平等参画の実現や女性の活躍促進に向けて取り組んでいる。

７ 公益社団法人東京都医師会

医学技術の発達普及と公衆衛生の向上を図り、社会の福祉を増進することを目的として、設立された。医学の振興、研鑽に関する事業をはじめとして、公衆衛生、学校保健、地域医療、地域福祉等の多分野にわたって事業を実施している。

８ 公益社団法人東京都看護協会

保健師、助産師、看護師、准看護師が自主的に会員となって、会員の総意で運営している組織。会員数は約 47,000 人。会員自らの質の向上のための生涯教育や看護業務の調査活動、地域住民の健康支援、訪問看護事業、看護に関する情報提供などの活動に取り組んでいる。

９ 東京都私立幼稚園連合会

都内私立幼稚園の提携協力によって、私立幼稚園の自主性と公共性を発揮し幼児教育の振興を図ることを目的とし、約 800 の園が加入している。私立幼稚園教職員の資質向上、幼児教育に関する研究調査、私立幼稚園の運営管理に関する研究調査などの事業を行っている。

１０ 東京都私立幼稚園ＰＴＡ連合会

東京都私立幼稚園連合会に加盟している幼稚園のＰＴＡの連合会

１１ 東京私立初等学校協会

東京私立初等学校の提携協力によって初等教育の充実向上を図ることを目的として設立され、都内の私立小学校 56 校が加盟。初等教育に関する調査研究や学校運営に関する研究調査、教職員の資質向上のための研修などを行っている。

１２ 東京私立初等学校父母の会連合会

東京私立初等学校協会に所属する初等学校の父母の会の連合会

１３ 一般社団法人日本私立大学連盟

全国組織で、123 大学で構成。私立大学の教育研究条件の充実向上と経営基盤の確立、教職員の福利厚生と学生生活の充実等を図るために、私立大学に関連する様々な事業に取り組んでいる。

１４ 公益社団法人東京都専修学校各種学校協会

東京都内私立専修学校・各種学校を代表する唯一の団体で、現在の会員数は 321 校で、専修学校・各種学校教育の充実・振興に努めている。

１５ 東京都公立幼稚園・こども園ＰＴＡ連絡協議会

東京都公立幼稚園ＰＴＡが相互の連絡を密にし、幼稚園教育の振興を図ること及びＰＴＡ単位の活動やその連合体の健全な発展推進を図ることを目的に設立された。

１６ 一般社団法人東京都小学校ＰＴＡ協議会

子供たちの豊かな心と体の健全な育成を願い、研修と活動を展開して社会教育の振興、地域社会の教育の向上に寄与するために、各地区ＰＴＡ連合組織との連携を緊密に図って、ＰＴＡ活動の活性化と、家庭・地域の教育力の向上を目指すために設立された。

１７ 東京都公立中学校ＰＴＡ協議会

ＰＴＡの健全な発展を推進して、青少年の健全な成長を図ることを目的として設立された。

１８ 東京都公立高等学校ＰＴＡ連合会

ＰＴＡの健全な発展と青少年の健全育成に努め、各地区及び単位ＰＴＡの相互間の連絡・連携を密にして高等学校教育の振興に寄与することを目的に設立された。

１９ 東京都公立高等学校定通ＰＴＡ連合会

都内の定時制・通信制の公立高等学校ＰＴＡの連合会。定時制・通信制の公立高等学校ＰＴＡが連合して定時制・通信制の普及振興、生徒の福祉・厚生等の活動を行っている。

２０ 東京都特別支援学校ＰＴＡ連合会

特別支援学校のＰＴＡの連合会。東京都の特別支援学校は現在約 60 校ある。病弱・盲・ろう・知的障害・肢体不自由の 5 つの校種の単独又は併置校があり、病気や障害のある児童・生徒が教育を受けている。本連合会は、病気や障害のある児童・生徒が自分らしく活き活きと活躍できる社会の実現を目指している。

２１ 公益社団法人東京青年会議所

「明るい豊かな社会の実現」を理念に掲げて、様々な活動・運動を行っている。全国組織として、「日本青年会議所」がある。23 区内に在住もしくは在勤で、年齢が 25 歳から 40 歳の者で構成されており、人種・国籍・性別・職業・宗教・思想の別なく、個々の意思により、自由に入会できる。

２２ 東京都商店街振興組合連合会

商店街が形成されている地域内の小売商業、サービス業等を営む事業者が相互扶助の精神をもって団結し、協同して環境整備事業を行いながら、事業者の事業の健全な発展と公共の福祉の増進を図っていくことを目的としている組合である。商店街近代化資料等の配布など商店街指導に関する事業や連合会の青年部、女性部の設立促進事業などの組織化に関する事業などを行っている。

２３　ＪＡ東京女性組織協議会

ＪＡ（農業協同組合）は、農家及び地域の人々を組合員とする協同組織。そのＪＡを母体とするＪＡ東京女性組織協議会は都内約 5,500 名の会員で構成されている。ＪＡへの運営参画や地域貢献活動を通じて消費者と生産者の架け橋となり、住みよい地域社会づくりの実現を目的としている。

２４　一般社団法人日本書籍出版協会

当協会は 1957（昭和 32）年 3 月、出版事業の健全な発展と出版文化の向上に寄与する目的で書籍出版業者を中心に設立された、日本の出版界を代表する事業者団体である。当協会の運営は、理事会のもと、知的財産権・流通・出版の自由・国際関係など 12 の常設委員会を中心として、調査・研究・広報・事業活動を独自に、あるいは関連団体と連携して幅広い活動を行っている。現在、会員数は 421 社

２５　一般社団法人日本雑誌協会

「雑誌」の出版を通じて文化の発展を期するため、出版倫理の向上を図り、その他「雑誌」共通の利益を擁護することを目的として結成された。

２６　日本労働組合総連合会東京都連合会

日本労働組合総連合会東京都連合会(連合東京)は、労働組合の全国組織「連合」の首都東京の組織で、都内在勤の様々な職種の労働者約 120 万人が加盟し、働きやすく暮らしやすい東京をめざし、政策・制度要求や労働相談活動など地域に根ざした活動をしている。

２７　特定非営利活動法人東京都地域婦人団体連盟

地域婦人団体の連絡協議機関として設立されたもの。共通の目的である男女平等の推進、青少年の健全育成、家庭生活並びに社会生活の刷新、高齢化社会への対応、地域社会の福祉増進、世界平和の確立などの実現につとめることを目的としている。全国組織として全国地域婦人団体連絡協議会がある。

２８　東京都生活協同組合連合会

地域、職域、医療、大学、共済など会員生協（69 生協)連帯の組織として、協同互助の精神によって、その事業経営と組合員活動の発展のために活動している。

２９　公益社団法人被害者支援都民センター

犯罪被害者やその遺族に対する精神的支援その他各種支援活動や、社会への啓発活動を行うことで、被害者や遺族の被害の軽減や回復に資することを目的とする公益社団法人である。

３０ 国際ソロプチミストアメリカ日本東リジョン

国際ソロプチミストは国際連合の経済社会理事会（ECOSOC）の総合協議資格を持つ数少ない女性の奉仕団体である。国際ソロプチミストアメリカに属する日本東リジョンは約 80 のクラブが主体となり社会的・経済的エンパワーメントをもたらすプログラムを通じて女性と女児の生活を向上させるため活動している。

３１ 特定非営利活動法人ＮＰＯサポートセンター

多様な市民活動への実践的な支援や、法制度の改革を含めた市民活動推進のための支援システムの開発・提言を行うことで、市民活動の定着とその基盤整備を目指して活動している。

３２ 東京ボランティア・市民活動センター

様々な分野のボランティア活動の躍進・支援を目的として設立されたもので、現在は、これに加えて、市民活動（市民たちが主体となり営利を目的とせず、他者や社会に対して貢献する活動）の推進・支援を行っている。

男女共同参画社会基本法　（平成11年6月23日法律第78号）

最終改正：平成11年12月22日法律第160号

前文
第１章　総則（第１条―第１２条）
第２章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第１３条―第２０条）
第３章　男女共同参画会議（第２１条―第２８条）
附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下の平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

第１章　総則

（目的）

第１条　この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

（定義）

第２条　この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

一　男女共同参画社会の形成　男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

二　積極的改善措置　前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、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。

（男女の人権の尊重）

第３条　男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

（社会における制度又は慣行についての配慮）

第４条　男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

（政策等の立案及び決定への共同参画）

第５条　男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

（家庭生活における活動と他の活動の両立）

第６条　男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

（国際的協調）

第７条　男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

（国の責務）

第８条　国は、第３条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念（以下「基

本理念」という。）にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策（積極的改善措置を含む。以下同じ。）を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

（地方公共団体の責務）

第９条　地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

（国民の責務）

第１０条　国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

（法制上の措置等）

第１１条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

（年次報告等）

第１２条　政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

２　政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

第２章　男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

（男女共同参画基本計画）

第１３条　政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画（以下「男女共同参画基本計画」という。）を定めなければならない。

２　男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一　総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二　前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

４　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

５　前２項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

（都道府県男女共同参画計画等）

第１４条　都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「都道府県男女共同参画計画」という。）を定めなければならない。

２　都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一　都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

二　前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

３　市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。

４　都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第１５条　国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第１６条　国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第１７条　国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第１８条　国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）
第１９条　国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。
（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）
第２０条　国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

第３章　男女共同参画会議
（設置）
第２１条　内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。
（所掌事務）
第２２条　会議は、次に掲げる事務をつかさどる。
一　男女共同参画基本計画に関し、第１３条第３項に規定する事項を処理すること。
二　前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
三　前２号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
四　政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
（組織）
第２３条　会議は、議長及び議員２４人以内をもって組織する。
（議長）
第２４条　議長は、内閣官房長官をもって充てる。
２　議長は、会務を総理する。
（議員）
第２５条　議員は、次に掲げる者をもって充てる。
一　内閣官房長官以外の国務大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
二　男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者
２　前項第２号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の１０分の５未満であってはならない。
３　第１項第２号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の１０の４未満であってはならない。
４　第１項第２号の議員は、非常勤とする。
（議員の任期）
第２６条　前条第１項第２号の議員の任期は、２年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。
２　前条第１項第２号の議員は、再任されることができる。
（資料提出の要求等）
第２７条　会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。
２　会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。
（政令への委任）
第２８条　この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附則　抄
（施行期日）
第１条　この法律は、公布の日から施行する。
（男女共同参画審議会設置法の廃止）
第２条　男女共同参画審議会設置法（平成九年法律第七号）は、廃止する。
（経過措置）
第３条　前条の規定による廃止前の男女共同参画審議会設置法（以下「旧審議会設置法」という。）第１条の規定により置かれた男女共同参画審議会は、第２１条第１項の規定により置かれた審議会となり、同一性をもって存続するものとする。
２　この法律の施行の際現に旧審議会設置法第４条第１項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員である者は、この法律の施行の日に、第２３条第１項の規定により、審議会の委員として

任命されたものとみなす。この場合において、その任命されたものとみなされる者の任期は、同条第２項の規定にかかわらず、同日における旧審議会設置法第４条第２項の規定により任命された男女共同参画審議会の委員としての任期の残任期間と同一の期間とする。
３　この法律の施行の際現に旧審議会設置法第５条第１項の規定により定められた男女共同参画審議会の会長である者又は同条第３項の規定により指名された委員である者は、それぞれ、この法律の施行の日に、第２４条第１項の規定により審議会の会長として定められ、又は同条第３項の規定により審議会の会長の職務を代理する委員として指名されたものとみなす。

附則　（平成11年7月16日法律第102号）　抄
（施行期日）
第１条　この法律は、内閣法の一部を改正する法律（平成11年法律第88号）の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
　二　附則第１０条第１項及び第５項、第１４条第３項、第２３条、第２８条並びに第３０条の規定　公布の日
（職員の身分引継ぎ）
第３条　この法律の施行の際現に従前の総理府、法務省、外務省、大蔵省、文部省、厚生省、農林水産省、通商産業省、運輸省、郵政省、労働省、建設省又は自治省（以下この条において「従前の府省」という。）の職員（国家行政組織法（昭和23年法律第120号）第８条の審議会等の会長又は委員長及び委員、中央防災会議の委員、日本工業標準調査会の会長及び委員並びに　これらに類する者として政令で定めるものを除く。）である者は、別に辞令を発せられない限り、同一の勤務条件をもって、この法律の施行後の内閣府、総務省、法務省、外務省、財務省、文部科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省若しくは環境省（以下この条において「新府省」という。）又はこれに置かれる部局若しくは機関のうち、この法律の施行の際現に当該職員が属する従前の府省又はこれに置かれる部局若しくは機関の相当の新府省又はこれに置かれる部局若しくは機関として政令で定めるものの相当の職員となるものとする。
（別に定める経過措置）
第30条　第２条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附則　（平成11年12月22日法律第160号）　抄
（施行期日）
第１条　この法律（第２条及び第３条を除く。）は、平成13年１月６日から施行する。

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律【令和２年６月１日施行時点】

（平成27年９月４日法律第64号）

改正平成29年3月31日法律第14号

令和元年６月５日法律第24号

目次

第一章　総則（第一条―第四条）
第二章　基本方針等（第五条・第六条）
第三章　事業主行動計画等
第一節　事業主行動計画策定指針（第七条）
第二節　一般事業主行動計画等（第八条―第十八条）
第三節　特定事業主行動計画（第十九条）
第四節　女性の職業選択に資する情報の公表（第二十条・第二十一条）
第四章　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置（第二十二条―第二十九条）
第五章　雑則（第三十条―第三十三条）
第六章　罰則（第三十四条―第三十九条）
附則

第一章　総則

（目的）

第一条　この法律は、近年、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍すること（以下「女性の職業生活における活躍」という。）が一層重要となっていることに鑑み、男女共同参画社会基本法（平成十一年法律第七十八号）の基本理念にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進について、その基本原則を定め、並びに国、地方公共団体及び事業主の責務を明らかにするとともに、基本方針及び事業主の行動計画の策定、女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置等について定めることにより、女性の職業生活における活躍を迅速かつ重点的に推進し、もって男女の人権が尊重され、かつ、急速な少子高齢化の進展、国民の需要の多様化その他の社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することを目的とする。

（基本原則）

第二条　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活における活躍に係る男女間の格差の実情を踏まえ、自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性に対する採用、教育訓練、昇進、職種及び雇用形態の変更その他の職業生活に関する機会の積極的な提供及びその活用を通じ、かつ、性別による固定的な役割分担等を反映した職場における慣行が女性の職業生活における活躍に対して及ぼす影響に配慮して、その個性と能力が十分に発揮できるようにすることを旨として、行われなければならない。

２　女性の職業生活における活躍の推進は、職業生活を営む女性が結婚、妊娠、出産、育児、介護その他の家庭生活に関する事由によりやむを得ず退職することが多いことその他の家庭生活に関する事由が職業生活に与える影響を踏まえ、家族を構成する男女が、男女の別を問わず、相互の協力と社会の支援の下に、育児、介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たしつつ職業生活における活動を行うために必要な環境の整備等により、男女の職業生活と家庭生活との円滑かつ継続的な両立が可能となることを旨として、行われなければならない。

３　女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきものであることに留意されなければならない。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条　国及び地方公共団体は、前条に定める女性の職業生活における活躍の推進についての基本原則（次条及び第五条第一項において「基本原則」という。）にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（事業主の責務）

第四条　事業主は、基本原則にのっとり、その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の積極的な提供、雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境

の整備その他の女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を自ら実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に協力しなければならない。

第二章　基本方針等

（基本方針）

第五条　政府は、基本原則にのっとり、女性の職業生活における活躍の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

２　基本方針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　女性の職業生活における活躍の推進に関する基本的な方向

二　事業主が実施すべき女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する基本的な事項

三　女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する次に掲げる事項

イ　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置に関する事項

ロ　職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備に関する事項

ハ　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する施策に関する重要事項

四　前三号に掲げるもののほか、女性の職業生活における活躍を推進するために必要な事項

３　内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

４　内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。

５　前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

（都道府県推進計画等）

第六条　都道府県は、基本方針を勘案して、当該都道府県の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（以下この条において「都道府県推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

２　市町村は、基本方針（都道府県推進計画が定められているときは、基本方針及び都道府県推進計画）を勘案して、当該市町村の区域内における女性の職業生活における活躍の推進に関する施策についての計画（次項において「市町村推進計画」という。）を定めるよう努めるものとする。

３　都道府県又は市町村は、都道府県推進計画又は市町村推進計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第三章　事業主行動計画等

第一節　事業主行動計画策定指針

第七条　内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主が女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を総合的かつ効果的に実施することができるよう、基本方針に即して、次条第一項に規定する一般事業主行動計画及び第十九条第一項に規定する特定事業主行動計画（次項において「事業主行動計画」と総称する。）の策定に関する指針（以下「事業主行動計画策定指針」という。）を定めなければならない。

２　事業主行動計画策定指針においては、次に掲げる事項につき、事業主行動計画の指針となるべきものを定めるものとする。

一　事業主行動計画の策定に関する基本的な事項

二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容に関する事項

三　その他女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する重要事項

３　内閣総理大臣、厚生労働大臣及び総務大臣は、事業主行動計画策定指針を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

第二節　一般事業主行動計画等

（一般事業主行動計画の策定等）

第八条　国及び地方公共団体以外の事業主（以下「一般事業主」という。）であって、常時雇用する労働者の数が三百人を超えるものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画（一般事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下同じ。）を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出なければならない。これを変更したときも、同様とする。

２　一般事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
一　計画期間
二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標
三　実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期
３　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、採用した労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異、労働時間の状況、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他のその事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する労働者に占める女性労働者の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、労働時間、管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。
４　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを労働者に周知させるための措置を講じなければならない。
５　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画を定め、又は変更したときは、厚生労働省令で定めるところにより、これを公表しなければならない。
６　第一項に規定する一般事業主は、一般事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、一般事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。
７　一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものは、事業主行動計画策定指針に即して、一般事業主行動計画を定め、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働大臣に届け出るよう努めなければならない。これを変更したときも、同様とする。
８　第三項の規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更しようとする場合について、第四項から第六項までの規定は前項に規定する一般事業主が一般事業主行動計画を定め、又は変更した場合について、それぞれ準用する。
（基準に適合する一般事業主の認定）
第九条　厚生労働大臣は、前条第一項又は第七項の規定による届出をした一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該取組の実施の状況が優良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。
（認定一般事業主の表示等）
第十条　前条の認定を受けた一般事業主（以下「認定一般事業主」という。）は、商品、役務の提供の用に供する物、商品又は役務の広告又は取引に用いる書類若しくは通信その他の厚生労働省令で定めるもの（次項及び第十四条第一項において「商品等」という。）に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。
２　何人も、前項の規定による場合を除くほか、商品等に同項の表示又はこれと紛らわしい表示を付してはならない。
（認定の取消し）
第十一条　厚生労働大臣は、認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第九条の認定を取り消すことができる。
一　第九条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。
二　この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。
三　不正の手段により第九条の認定を受けたとき。
（基準に適合する認定一般事業主の認定）
第十二条　厚生労働大臣は、認定一般事業主からの申請に基づき、厚生労働省令で定めるところにより、当該事業主について、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関し、当該事業主の策定した一般事業主行動計画に基づく取組を実施し、当該一般事業主行動計画に定められた目標を達成したこと、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十三条の二に規定する業務を担当する者及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成三年法律第七十六号）第二十九条に規定する業務を担当する者を選任していること、当該女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が特に優

良なものであることその他の厚生労働省令で定める基準に適合するものである旨の認定を行うことができる。

（特例認定一般事業主の特例等）

第十三条　前条の認定を受けた一般事業主（以下「特例認定一般事業主」という。）については、第八条第一項及び第七項の規定は、適用しない。

２　特例認定一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、毎年少なくとも一回、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況を公表しなければならない。

（特例認定一般事業主の表示等）

第十四条　特例認定一般事業主は、商品等に厚生労働大臣の定める表示を付することができる。

２　第十条第二項の規定は、前項の表示について準用する。

（特例認定一般事業主の認定の取消し）

第十五条　厚生労働大臣は、特例認定一般事業主が次の各号のいずれかに該当するときは、第十二条の認定を取り消すことができる。

一　第十一条の規定により第九条の認定を取り消すとき。

二　第十二条に規定する基準に適合しなくなったと認めるとき。

三　第十三条第二項の規定による公表をせず、又は虚偽の公表をしたとき。

四　前号に掲げる場合のほか、この法律又はこの法律に基づく命令に違反したとき。

五　不正の手段により第十二条の認定を受けたとき。

（委託募集の特例等）

第十六条　承認中小事業主団体の構成員である中小事業主（一般事業主であって、常時雇用する労働者の数が三百人以下のものをいう。以下この項及び次項において同じ。）が、当該承認中小事業主団体をして女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施に関し必要な労働者の募集を行わせようとする場合において、当該承認中小事業主団体が当該募集に従事しようとするときは、職業安定法（昭和二十二年法律第百四十一号）第三十六条第一項及び第三項の規定は、当該構成員である中小事業主については、適用しない。

２　この条及び次条において「承認中小事業主団体」とは、事業協同組合、協同組合連合会その他の特別の法律により設立された組合若しくはその連合会であって厚生労働省令で定めるもの又は一般社団法人で中小事業主を直接又は間接の構成員とするもの（厚生労働省令で定める要件に該当するものに限る。）のうち、その構成員である中小事業主に対して女性の職業生活における活躍の推進に関する取組を実施するための人材確保に関する相談及び援助を行うものであって、その申請に基づいて、厚生労働大臣が、当該相談及び援助を適切に行うための厚生労働省令で定める基準に適合する旨の承認を行ったものをいう。

３　厚生労働大臣は、承認中小事業主団体が前項に規定する基準に適合しなくなったと認めるときは、同項の承認を取り消すことができる。

４　承認中小事業主団体は、第一項に規定する募集に従事しようとするときは、厚生労働省令で定めるところにより、募集時期、募集人員、募集地域その他の労働者の募集に関する事項で厚生労働省令で定めるものを厚生労働大臣に届け出なければならない。

５　職業安定法第三十七条第二項の規定は前項の規定による届出があった場合について、同法第五条の三第一項及び第四項、第五条の四、第三十九条、第四十一条第二項、第四十二条第一項、第四十二条の二、第四十八条の三第一項、第四十八条の四、第五十条第一項及び第二項並びに第五十一条の規定は前項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者について、同法第四十条の規定は同項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者に対する報酬の供与について、同法第五十条第三項及び第四項の規定はこの項において準用する同条第二項に規定する職権を行う場合について、それぞれ準用する。この場合において、同法第三十七条第二項中「労働者の募集を行おうとする者」とあるのは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事しようとする者」と、同法第四十一条第二項中「当該労働者の募集の業務の廃止を命じ、又は期間」とあるのは「期間」と読み替えるものとする。

６　職業安定法第三十六条第二項及び第四十二条の三の規定の適用については、同法第三十六条第二項中「前項の」とあるのは「被用者以外の者をして労働者の募集に従事させようとする者がその被用者以外の者に与えようとする」と、同法第四十二条の三中「第三十九条に規定する募集受託者」とある

のは「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成二十七年法律第六十四号）第十六条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する者」とする。

７　厚生労働大臣は、承認中小事業主団体に対し、第二項の相談及び援助の実施状況について報告を求めることができる。

第十七条　公共職業安定所は、前条第四項の規定による届出をして労働者の募集に従事する承認中小事業主団体に対して、雇用情報及び職業に関する調査研究の成果を提供し、かつ、これらに基づき当該募集の内容又は方法について指導することにより、当該募集の効果的かつ適切な実施を図るものとする。

（一般事業主に対する国の援助）

第十八条　国は、第八条第一項若しくは第七項の規定により一般事業主行動計画を策定しようとする一般事業主又はこれらの規定による届出をした一般事業主に対して、一般事業主行動計画の策定、労働者への周知若しくは公表又は一般事業主行動計画に基づく措置が円滑に実施されるように相談その他の援助の実施に努めるものとする。

第三節　特定事業主行動計画

第十九条　国及び地方公共団体の機関、それらの長又はそれらの職員で政令で定めるもの（以下「特定事業主」という。）は、政令で定めるところにより、事業主行動計画策定指針に即して、特定事業主行動計画（特定事業主が実施する女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画をいう。以下この条において同じ。）を定めなければならない。

２　特定事業主行動計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一　計画期間

二　女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施により達成しようとする目標

三　実施しようとする女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の内容及びその実施時期

３　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更しようとするときは、内閣府令で定めるところにより、採用した職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異、勤務時間の状況、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他のその事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する状況を把握し、女性の職業生活における活躍を推進するために改善すべき事情について分析した上で、その結果を勘案して、これを定めなければならない。この場合において、前項第二号の目標については、採用する職員に占める女性職員の割合、男女の継続勤務年数の差異の縮小の割合、勤務時間、管理的地位にある職員に占める女性職員の割合その他の数値を用いて定量的に定めなければならない。

４　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを職員に周知させるための措置を講じなければならない。

５　特定事業主は、特定事業主行動計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

６　特定事業主は、毎年少なくとも一回、特定事業主行動計画に基づく取組の実施の状況を公表しなければならない。

７　特定事業主は、特定事業主行動計画に基づく取組を実施するとともに、特定事業主行動計画に定められた目標を達成するよう努めなければならない。

第四節　女性の職業選択に資する情報の公表

（一般事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十条　第八条第一項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　その雇用し、又は雇用しようとする女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二　その雇用する労働者の職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績

２　第八条第七項に規定する一般事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事業における女性の職業生活における活躍に関する前項各号に掲げる情報の少なくともいずれか一方を定期的に公表するよう努めなければならない。

（特定事業主による女性の職業選択に資する情報の公表）

第二十一条　特定事業主は、内閣府令で定めるところにより、職業生活を営み、又は営もうとする女性の職業選択に資するよう、その事務及び事業における女性の職業生活における活躍に関する次に掲げる情報を定期的に公表しなければならない。

一　その任用し、又は任用しようとする女性に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績

二　その任用する職員の職業生活と家庭生活との両立に資する勤務環境の整備に関する実績

第四章　女性の職業生活における活躍を推進するための支援措置

（職業指導等の措置等）

第二十二条　国は、女性の職業生活における活躍を推進するため、職業指導、職業紹介、職業訓練、創業の支援その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

２　地方公共団体は、女性の職業生活における活躍を推進するため、前項の措置と相まって、職業生活を営み、又は営もうとする女性及びその家族その他の関係者からの相談に応じ、関係機関の紹介その他の情報の提供、助言その他の必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

３　地方公共団体は、前項に規定する業務に係る事務の一部を、その事務を適切に実施することができるものとして内閣府令で定める基準に適合する者に委託することができる。

４　前項の規定による委託に係る事務に従事する者又は当該事務に従事していた者は、正当な理由なく、当該事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（財政上の措置等）

第二十三条　国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する地方公共団体の施策を支援するために必要な財政上の措置その他の措置を講ずるよう努めるものとする。

（国等からの受注機会の増大）

第二十四条　国は、女性の職業生活における活躍の推進に資するため、国及び公庫等（沖縄振興開発金融公庫その他の特別の法律によって設立された法人であって政令で定めるものをいう。）の役務又は物件の調達に関し、予算の適正な使用に留意しつつ、認定一般事業主、特例認定一般事業主その他の女性の職業生活における活躍に関する状況又は女性の職業生活における活躍の推進に関する取組の実施の状況が優良な一般事業主（次項において「認定一般事業主等」という。）の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するものとする。

２　地方公共団体は、国の施策に準じて、認定一般事業主等の受注の機会の増大その他の必要な施策を実施するように努めるものとする。

（啓発活動）

第二十五条　国及び地方公共団体は、女性の職業生活における活躍の推進について、国民の関心と理解を深め、かつ、その協力を得るとともに、必要な啓発活動を行うものとする。

（情報の収集、整理及び提供）

第二十六条　国は、女性の職業生活における活躍の推進に関する取組に資するよう、国内外における女性の職業生活における活躍の状況及び当該取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

（協議会）

第二十七条　当該地方公共団体の区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する事務及び事業を行う国及び地方公共団体の機関（以下この条において「関係機関」という。）は、第二十二条第一項の規定により国が講ずる措置及び同条第二項の規定により地方公共団体が講ずる措置に係る事例その他の女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を活用することにより、当該区域において女性の職業生活における活躍の推進に関する取組が効果的かつ円滑に実施されるようにするため、関係機関により構成される協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

２　協議会を組織する関係機関は、当該地方公共団体の区域内において第二十二条第三項の規定による事務の委託がされている場合には、当該委託を受けた者を協議会の構成員として加えるものとする。

３　協議会を組織する関係機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

一　一般事業主の団体又はその連合団体

二　学識経験者

三　その他当該関係機関が必要と認める者

４　協議会は、関係機関及び前二項の構成員（以下この項において「関係機関等」という。）が相互の連絡を図ることにより、女性の職業生活における活躍の推進に有用な情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた女性の職業生活における活躍の推進に関する取組について協議を行うものとする。

５　協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

（秘密保持義務）

第二十八条　協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

（協議会の定める事項）

第二十九条　前二条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章　雑則

（報告の徴収並びに助言、指導及び勧告）

第三十条　厚生労働大臣は、この法律の施行に関し必要があると認めるときは、第八条第一項に規定する一般事業主又は認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である同条第七項に規定する一般事業主に対して、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

（公表）

第三十一条　厚生労働大臣は、第二十条第一項の規定による公表をせず、若しくは虚偽の公表をした第八条第一項に規定する一般事業主又は第二十条第二項に規定する情報に関し虚偽の公表をした認定一般事業主若しくは特例認定一般事業主である第八条第七項に規定する一般事業主に対し、前条の規定による勧告をした場合において、当該勧告を受けた者がこれに従わなかったときは、その旨を公表することができる。

（権限の委任）

第三十二条　第八条、第九条、第十一条、第十二条、第十五条、第十六条、第三十条及び前条に規定する厚生労働大臣の権限は、厚生労働省令で定めるところにより、その一部を都道府県労働局長に委任することができる。

（政令への委任）

第三十三条　この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章　罰則

第三十四条　第十六条第五項において準用する職業安定法第四十一条第二項の規定による業務の停止の命令に違反して、労働者の募集に従事した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第三十五条　次の各号のいずれかに該当する者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

一　第二十二条第四項の規定に違反して秘密を漏らした者

二　第二十八条の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十六条　次の各号のいずれかに該当する者は、六月以下の懲役又は三十万円以下の罰金に処する。

一　第十六条第四項の規定による届出をしないで、労働者の募集に従事した者

二　第十六条第五項において準用する職業安定法第三十七条第二項の規定による指示に従わなかった者

三　第十六条第五項において準用する職業安定法第三十九条又は第四十条の規定に違反した者

第三十七条　次の各号のいずれかに該当する者は、三十万円以下の罰金に処する。

一　第十条第二項（第十四条第二項において準用する場合を含む。）の規定に違反した者

二　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第一項の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者

三　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十条第二項の規定による立入り若しくは検査を拒み、妨げ、若しくは忌避し、又は質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の陳述をした者

四　第十六条第五項において準用する職業安定法第五十一条第一項の規定に違反して秘密を漏らした者

第三十八条　法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、第三十四条、第三十六条又は前条の違反行為をしたときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対しても、各本条の罰金刑を科する。

第三十九条　第三十条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附　則　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、公布の日から施行する。ただし、第三章（第七条を除く。）、第五章（第二十八条を除く。）及び第六章（第三十条を除く。）の規定並びに附則第五条の規定は、平成二十八年四月一日から施行する。

（この法律の失効）

第二条　この法律は、平成三十八年三月三十一日限り、その効力を失う。

２　第二十二条第三項の規定による委託に係る事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、同条第四項の規定（同項に係る罰則を含む。）は、前項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

３　協議会の事務に従事していた者の当該事務に関して知り得た秘密については、第二十八条の規定（同条に係る罰則を含む。）は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

４　この法律の失効前にした行為に対する罰則の適用については、この法律は、第一項の規定にかかわらず、同項に規定する日後も、なおその効力を有する。

（政令への委任）

第三条　前条第二項から第四項までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

（検討）

第四条　政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、この法律の施行の状況を勘案し、必要があると認めるときは、この法律の規定について検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

附　則　（平成二九年三月三一日法律第一四号）　抄

（施行期日）

第一条　この法律は、平成二十九年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一　第一条中雇用保険法第六十四条の次に一条を加える改正規定及び附則第三十五条の規定　公布の日

二・三　略

四　第二条中雇用保険法第十条の四第二項、第五十八条第一項、第六十条の二第四項、第七十六条第二項及び第七十九条の二並びに附則第十一条の二第一項の改正規定並びに同条第三項の改正規定（「百分の五十を」を「百分の八十を」に改める部分に限る。）、第四条の規定並びに第七条中育児・介護休業法第五十三条第五項及び第六項並びに第六十四条の改正規定並びに附則第五条から第八条まで及び第十条の規定、附則第十三条中国家公務員退職手当法（昭和二十八年法律第百八十二号）第十条第十項第五号の改正規定、附則第十四条第二項及び第十七条の規定、附則第十八条（次号に掲げる規定を除く。）の規定、附則第十九条中高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和四十六年法律第六十八号）第三十八条第三項の改正規定（「第四条第八項」を「第四条第九項」に改める部分に限る。）、附則第二十条中建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和五十一年法律第三十三号）第三十条第一項の表第四条第八項の項、第三十二条の十一から第三十二条の十五まで、第三十二条の十六第一項及び第五十一条の項及び第四十八条の三及び第四十八条の四第一項の項の改正規定、附則第二十一条、第二十二条、第二十六条から第二十八条まで及び第三十二条の規定並びに附則第三十三条（次号に掲げる規定を除く。）の規定　平成三十年一月一日

（罰則に関する経過措置）

第三十四条　この法律（附則第一条第四号に掲げる規定にあっては、当該規定）の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。

（その他の経過措置の政令への委任）
第三十五条　この附則に規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置は、政令で定める。

附　則　（令和元年六月五日法律第二四号）　抄

（施行期日）
第一条　この法律は、公布の日から起算して一年を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。
一　第三条中労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第四条の改正規定並びに次条及び附則第六条の規定　公布の日
二　第二条の規定　公布の日から起算して三年を超えない範囲内において政令で定める日
（罰則に関する経過措置）
第五条　この法律の施行前にした行為に対する罰則の適用については、なお従前の例による。
（政令への委任）
第六条　この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関して必要な経過措置は、政令で定める。
（検討）
第七条　政府は、この法律の施行後五年を経過した場合において、この法律による改正後の規定の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする。

男女平等参画推進の主な動き

	〔国連関係〕	〔国〕	〔東京都〕
1970年代	1975年6月（昭50） 国際婦人年世界会議 （メキシコシティ） ○「婦人の平等と開発と平和への婦人の寄与に関する1975年メキシコ宣言」採択 ○1976～85年の10年間を「国際婦人の10年」と宣言 世界行動計画 採択 →	1975年9月（昭50） 総理府婦人問題企画推進本部設置 1977年1月（昭52） 国内行動計画　策定 ○計画期間：昭和52～61年度 1977年10月（昭52） 国内行動計画 前期重点目標　発表	1976年8月（昭51） 都民生活局婦人計画課設置 1978年5月（昭53） 東京都婦人問題会議答申 「東京都行動計画策定に当たっての基本的な考え方と施策の方向性について」 1978年11月（昭53） 婦人問題解決のための東京都行動計画　策定 ○計画期間：昭和54～60年度
	1979年12月（昭54） 女子差別撤廃条約 第34回国連総会で採択 （1981年9月発効）		
1980年代	1980年7月（昭55） 「国連婦人の10年」中間年年世界会議 （コペンハーゲン） ○サブテーマ「雇用・健康・教育」 ○女子差別撤廃条約署名式（57か国） 国連婦人の10年 後半期行動プログラム 採択	1980年7月（昭55）署名	
	1981年2月（昭56） ILO第156号条約 （家族的責任を有する労働者条約） 第67回ILO総会で採択 （1981年9月発効）	1981年5月（昭56） 国内行動計画 後期重点目標　決定 ▶1985年6月（昭60）批准（72番目） ・育児休業法　成立（1975） （女子教育職員、看護婦、保母等のみ対象） ・民法　改正（1976） （離婚時の氏使用可能等） ・国籍法、戸籍法、改正・施行（1984） （父系血統主義から父母両系血統主義へ） ・男女雇用機会均等法　成立（1985） ・労働基準法　改正 （女子の保護措置の廃止・緩和、母性保護措置の拡充）	1982年7月（昭57） 東京都婦人問題協議会答申 「『国連婦人の10年』後半期における東京都婦人関係施策のあり方について」 1983年1月（昭58） 婦人問題解決のための新東京都行動計画　策定 「男女の平等と共同参加へのとうきょうプラン」 ○計画期間：昭和58～65年度（平成2年度） 東京都婦人問題協議会報告 「男女平等の社会的風土づくり」（1985年2月） 「21世紀へ向けての新たな展開」（1987年3月） 「21世紀へ向け男女平等の実現をめざして」 （1989年3月）
	1985年7月（昭60） 「国連婦人の10年」最終年世界会議（ナイロビ） ○2000年までに少なくとも1回の世界会議を開くことを決議 婦人の地位向上のための ナイロビ将来戦略 （372項目） 採択 →	1987年5月（昭62） 西暦2000年に向けての 新国内行動計画 ○計画期間：昭和62～75年度 （平成12）	
1990年代	1990年5月（平成2） ナイロビ将来戦略に関する第1回見直しと評価に伴う勧告及び結論	1991年5月（平成3） 西暦2000年に向けての 新国内行動計画第一次改定 ○計画期間：平成3～7年度	1990年7月（平成2） 東京都女性問題協議会報告 「21世紀へ向け女性問題解決のための新たな行動計画の策定について」 1991年3月（平成3） 女性問題解決のための東京都行動計画　策定 「21世紀へ　男女平等推進とうきょうプラン」 ○計画期間：平成3～12年度 1991年4月（平成3） 東京都男女平等推進基金設置

	〔 国 連 関 係 〕	〔 国 〕	〔 東 京 都 〕
		1992年12月（平成4） 婦人問題担当大臣設置	1992年7月（平成4） 財団法人東京女性財団設立 東京都女性問題協議会報告 「男女平等の社会的風土づくり」（1993年3月） 「都政における男女平等施策の新たな展開に向けて」（1995年3月）
		1994年7月（平成6） 総理府男女共同参画室設置	
	1994年9月（平成6） 世界人口・開発会議（カイロ） ○リプロダクティブ・ヘルス／ライツを打ち出した行動計画を採択	1995年6月批准（平成7）（23番目） ○ 育児休業法　成立（1991） ○ 育児・介護休業法　成立（1995） （介護休業制度を法制化。 平成11年からは休業の制度化が事業主の義務）	
	1995年9月（平成7） 第4回世界女性会議（北京）		1995年11月（平成7） 東京ウィメンズプラザ開館
	行動綱領　採択	1996年12月（平成8） 男女共同参画2000年プラン ○計画期間：平成12年度まで	
		1997年6月（平成9） ・男女雇用機会均等法　改正 （差別解消努力義務から差別禁止規定へ セクハラ防止、ポジティブアクションへの対応） ・労働基準法　改正 （女性の時間外・休日労働、深夜業規制を解消等） ・育児・介護休業法　改正 （労働者の深夜業制限の制度創設）	1997年11月（平成9） 東京都女性問題協議会報告 「男女が平等に参画するまち東京」
			1998年3月（平成10） 男女平等推進のための東京都行動計画　策定 「男女が平等に参画するまち東京プラン」 ○計画期間：平成10～19年度
		1999年6月（平成11） 男女共同参画社会基本法　成立・施行	1998年8月（平成10） 東京都女性問題協議会報告 「男女平等参画の推進に関する条例の基本的な考え方について」
2000年代	2000年6月（平成12） 国連特別総会 「女性2000年会議」（ニューヨーク）		2000年3月（平成12） 東京都男女平等参画基本条例　成立・施行
		2000年12月（平成12） 男女共同参画基本計画 ○計画期間（施策）：平成13～17年度まで	
		2001年1月（平成13） 内閣府男女共同参画局設置	
		2001年4月（平成13） 配偶者暴力防止法　成立	2001年7月（平成13） 東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動計画の基本的考え方」
		2001年11月（平成13） 育児・介護休業法　改正 （勤務時間の短縮等の対象となる子の年齢の引上げ等）	
			2002年1月（平成14） 男女平等参画のための東京都行動計画　策定 「チャンス＆サポート東京プラン2002」 ○計画期間：平成14～18年度
			2002年4月（平成14） 配偶者暴力相談支援センター業務を開始
			2002年12月（平成14） 財団法人東京女性財団解散
			2003年3月（平成15） 東京都男女平等推進基金廃止
		2004年6月（平成16） 配偶者暴力防止法　改正 （暴力に精神的暴力を含め、対象に元配偶者も含める、子への接近禁止命令を可能に）	2004年7月（平成16） 東京都男女平等参画審議会調査審議報告 「配偶者暴力に関する被害実態の把握・分析及び対策について」
		2004年12月（平成16） 育児・介護休業法　改正 （対象者の拡大、育休期間延長、介護休業の取得回数制限の緩和、子の看護休暇創設）	
	2005年12月（平成17） 国連婦人の地位委員会 「北京＋10」閣僚級会合（ニューヨーク）	2005年12月（平成17） 男女共同参画基本計画（第2次） ○計画期間（施策）：平成18～22年度まで	2006年3月（平成18） 「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 ○計画期間：平成18～20年度

	〔 国 連 関 係 〕	〔 国 〕	〔 東 京 都 〕
		2006年6月（平成18） 男女雇用機会均等法　改正 （男女双方に対する差別の禁止、間接差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、セクハラ対策の措置義務化）	2006年12月（平成18） 東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動計画の改定にあたっての基本的考え方について」
		2007年7月（平成19） 配偶者暴力防止法　改正 （保護命令制度の拡充等）	2007年3月（平成19） 男女平等参画のための東京都行動計画　改定 「チャンス＆サポート東京プラン2007」 ○計画期間：平成19～23年度
		2007年12月（平成19） 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和促進のための行動指針」策定	2008年2月（平成20） 東京都男女平等参画審議会調査審議報告 「企業の実態に即したワーク・ライフ・バランスの推進について」
		2009年6月（平成21） 育児・介護休業法　改正 （子育て中の短時間勤務制度の義務化、父親の育児休業の取得促進等）	2009年3月（平成21） 「東京都配偶者暴力対策基本計画」策定 ○計画期間：平成21～23年度
2010年代	2010年3月（平成22） 女性のエンパワーメント原則（WEPs）の作成		
	2010年3月（平成22） 国連婦人の地位委員会 「北京＋15」記念会合（ニューヨーク）	2010年6月（平成22） 「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）」の新合意発表	
	2011年1月（平成23） ○ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国際機関（UN　Women ）発足	2010年12月（平成22） 第3次男女共同参画基本計画 ○計画期間（施策）：平成23～27年度まで	2012年1月（平成24） 東京都男女平等参画審議会答申 「男女平等参画のための東京都行動計画の改定に当たっての基本的考え方について」 「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について」
		2013年6月（平成25） 配偶者暴力防止法　改正 （生活の本拠を共にする交際相手からの暴力についても法の適用対象とする等）	2012年3月（平成24） 男女平等参画のための東京都行動計画　改定 「チャンス＆サポート東京プラン2012」 ○計画期間：平成24～28年度 「東京都配偶者暴力対策基本計画」 改定 ○計画期間：平成24～28年度
	2015年3月（平成27） 国連婦人の地位委員会 「北京＋20」（ニューヨーク）		
	2015年9月（平成27） 国連サミット（ニューヨーク） ○持続可能な開発のための2030アジェンダ（2030アジェンダ）を採択	2015年12月（平成27） 第4次男女共同参画基本計画 ○計画期間（施策）：平成28～32年度まで	2016年2月（平成28） 「東京都女性活躍推進白書」策定
		2016年3月（平成28） 育児・介護休業法等　改正 （介護休暇・子の看護休暇の取得単位の柔軟化、育児休業等の対象となる子の範囲の拡大、妊娠・出産等に関するハラスメント防止措置義務等）	
		2016年4月（平成28） 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）　施行	
		2016年6月（平成28） 「ニッポン一億総活躍プラン」	
			2017年1月（平成29） 東京都男女平等参画審議会答申 「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」 「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について」
		2017年3月（平成29） 育児・介護休業法改正	2017年3月（平成29） 東京都男女平等参画推進総合計画　策定 「東京都女性活躍推進計画」 策定 「東京都配偶者暴力対策基本計画」 改定 ○計画期間：平成29～33年度
		2018年5月（平成30） 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律　制定	

	〔 国 連 関 係 〕	〔 国 〕	〔 東 京 都 〕
		2018年7月（平成30） 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律　制定 2019年6月（令和元年） 男女雇用機会均等法　改正 （事業主のハラスメント防止対策の強化） 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律　改正 （一般事業主行動計画の策定義務の対象拡大等） 配偶者暴力防止法　改正 （相互に連携・協力すべき関係機関として児童相談所を明記等） 2019年12月（令和元年） 育児・介護休業法　改正 （看護休暇・介護休暇の時間単位での取得等）	
2020年代		2020年12月（令和2） 第5次男女共同参画基本計画　策定 2021年6月（令和3） 政治分野における男女共同参画の推進に関する法律　改正 （政治等の取組促進、国・地方公共団体の施策・責務の強化等） 育児・介護休業法　改正 （男性の育児休業取得促進のための子の出生直後の時期における柔軟な育児休業の枠組みの創設　等）	2022年3月（令和4） 東京都男女平等参画推進総合計画　改定 「東京都女性活躍推進計画」 改定 「東京都配偶者暴力対策基本計画」 改定 〇計画期間：令和4～8年度

東京都男女平等参画推進総合計画
Ⅰ　東京都女性活躍推進計画関係

令和４年３月発行　　登録番号（３）４３

編集・発行　東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課
〒163－8001　東京都新宿区西新宿二丁目８番１号
電話　03(5388)3189

古紙パルプ配合率70%再生紙を使用しています
リサイクル適性Ⓑ
この印刷物は、板紙へリサイクルできます。