



領域 I

働く場における女性の活躍

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

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

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

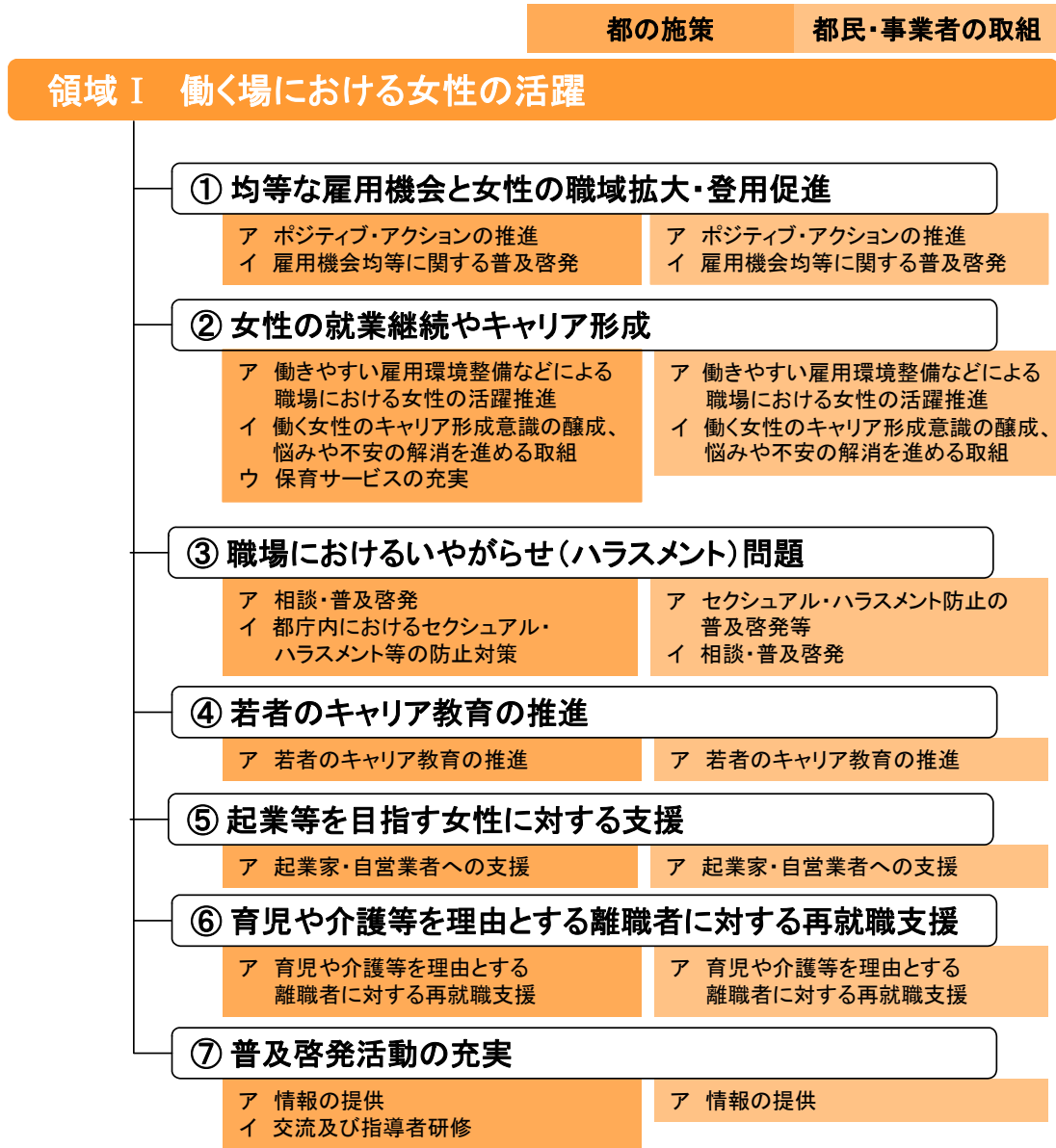
企業等における、改善への取組も進んでいます。しかしながら、例えば、女性の管理職比率などは、国際的に見ればいまだ低い水準にあり、その取組の進捗状況や成果についても、企業の規模などにより、差があるというのが現状です。

働く場における女性のさらなる活躍に向け、取組を推進する必要があります。

<領域Ⅰ 体系>

領域Ⅰ

働く場における女性の活躍



領域 I 働く場における女性の活躍

① 均等な雇用機会と女性の職域拡大・登用促進

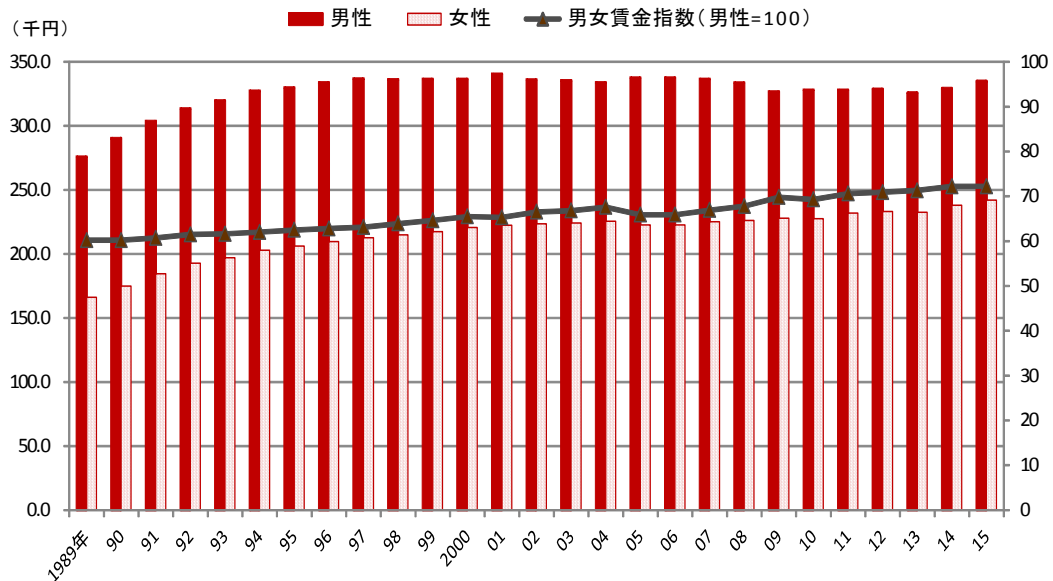
目標	雇用の分野において、女性も男性も、能力を十分に発揮する機会及び待遇の確保を図ります。
----	--

■ 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、雇用の分野における男女平等の実現に大きく寄与してきました。
- しかし、同法の施行後30年を経過した現在でも様々な課題が残っています。厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、所定内給与額の男女間格差は緩やかに縮小し、平成26年及び平成27年には過去最少となったものの、女性の所定内給与額は男性の7割程度にとどまっています。この格差は、男女間の階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が、格差が年齢とともに拡大するなど、働く場においては、いまだ男性優位の状況にあることは否定できません。
- また、東京都における女性の常用労働者に占めるパートタイム労働者の割合も近年高まっており、平成26年には39.3%と4割がパートタイム労働に従事していますが、正社員と非正規雇用労働者の間の処遇面での格差が男女間の賃金格差の一因になっているという側面もあります。
- さらに、平成27年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所の管理職に占める女性の割合は、係長相当職でも2割程度にとどまっています。課長相当職では1割を切る状況であり、部長相当職や役員となると、その割合はさらに小さくなります。女性管理職比率について、都は全国に比べて高いものの、海外では5割近くを占めている国もあり、国際社会では下位にあります。管理的地位にある女性の割合の低さは、採用や育成面における男女の違いを反映しており、女性が管理的地位に登用されるような取組をより一層促進していく必要があります。女性が企業の責任ある地位で活躍することは、企業の競争力強化にもつながります。

- 国においては、平成15年に、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標が掲げられました（男女共同参画推進本部決定）。本計画の期間中に2020年を迎えることから、社会全体が更なる努力を行うことが求められています。
- 東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」（平成27年）では、「各分野で女性のリーダーが増えることへの影響」という問いに対して、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」という回答が約61%を占め、女性が活躍することは、女性のためだけでなく男性も含めて活躍できる社会につながる、と考えられていることが分かります。
- また、東京都生活文化局「女性活躍推進に関する企業・従業員調査（平成27年）」によると、経営側への調査において「女性の活用を最重要課題の一つとして取り組んでいるか」との質問に対し、回答を規模別で見たところ、従業員が300人以上の事業所では約8割が取り組んでいるものの、規模が小さくなるにつれてその割合は低下し、99人以下の規模の事業所では、約3割程度にとどまっています。
- 女性活躍推進法の施行に伴い、従業員が301人以上の民間事業主には、事業主行動計画の策定や女性の活躍に関する情報の公表、目標の設定が義務づけられました。平成28年12月末時点では99.8%の企業が事業主行動計画の届出を行うなど、比較的大きな企業による取組は着実に進められています。
- 一方、従業員が300人以下の民間事業主は、事業主行動計画の策定が努力義務であることなどから、女性の活躍推進に係る取組状況に差が生じている場合があります。取組の進んでいない中小企業については、支援が必要です。
- これまで都においては、事業主との協力により、男女共同参画社会基本法や男女雇用機会均等法に基づく積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進に取り組んできましたが、より実効性を高め、男女の実質的な機会の均等を進め、働く場における男女平等参画を促進していく必要があります。

常用労働者（一般労働者）の男女賃金格差の推移



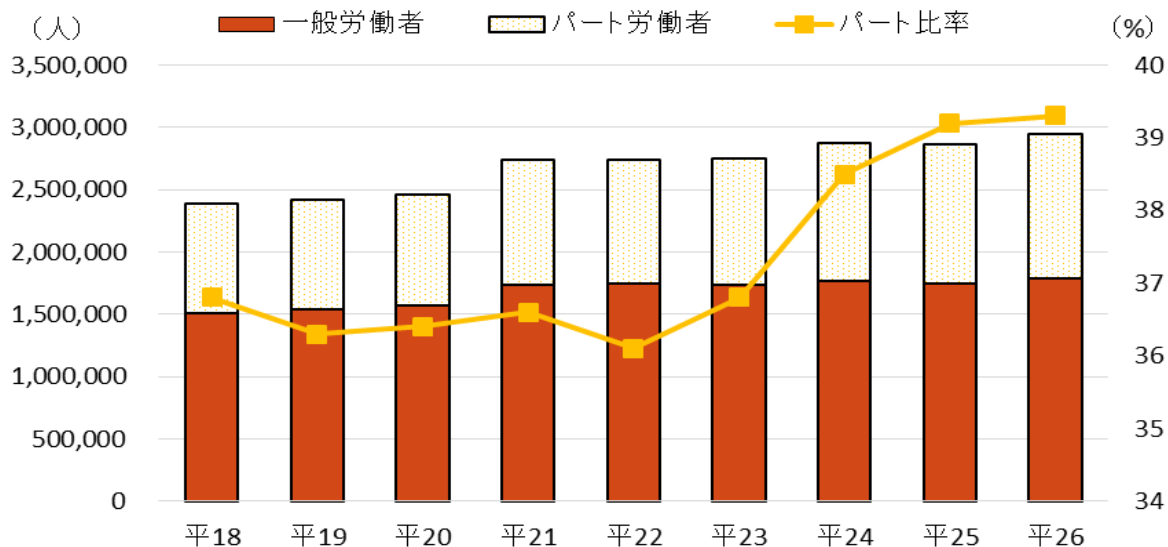
注1：「常用労働者」とは、次のいずれかに該当する労働者をいう。①期間を定めずに雇われている労働者②1か月を超える期間を定めて雇われている労働者③日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている労働者のうち、4月及び5月にそれぞれ18日以上雇用された労働者

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

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

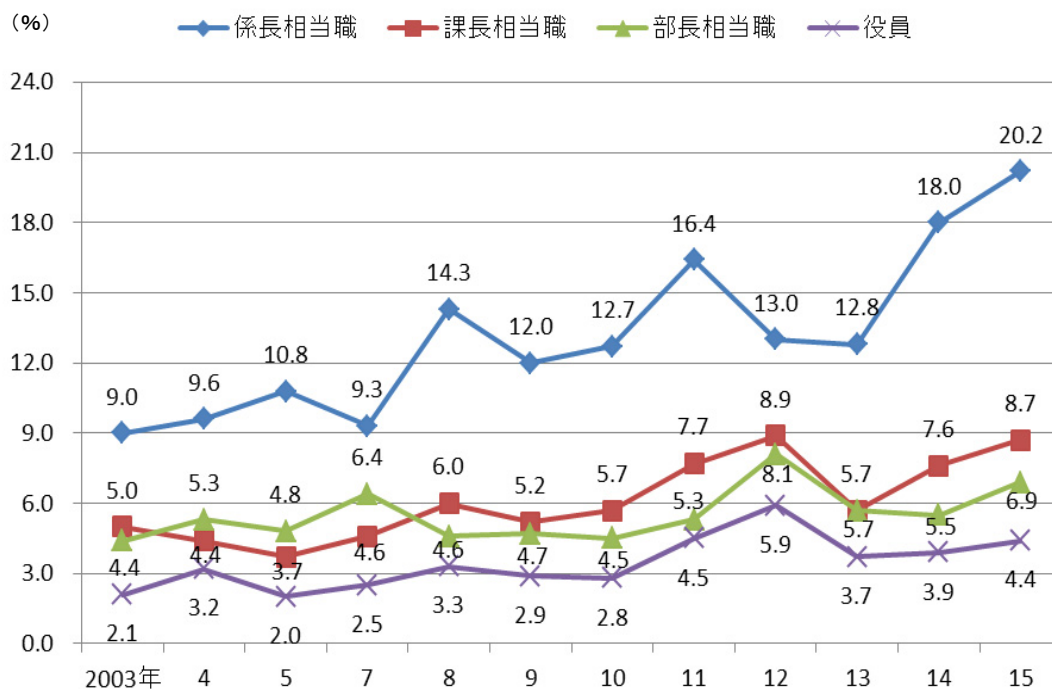
資料：厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」

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



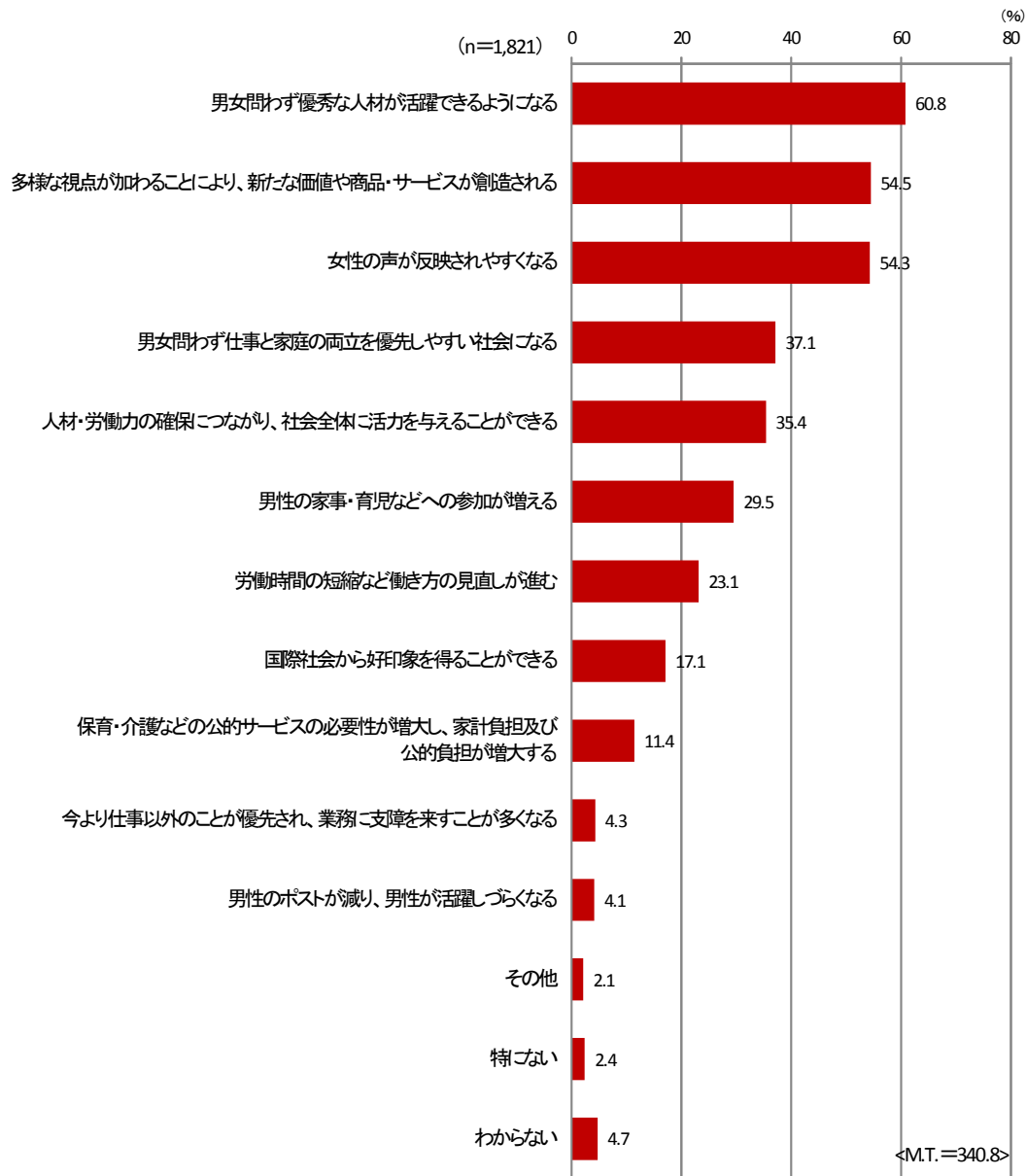
資料：東京都総務局「東京都の賃金、労働時間及び雇用の動き（毎月勤労統計調査）」

役職別女性管理職の割合（都内事業所）



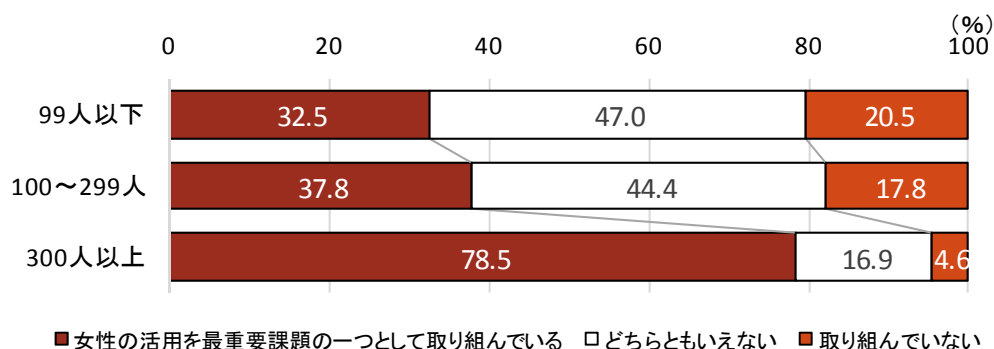
資料：東京都生活文化局「東京の男女平等参画データ 2016」

「各分野で女性リーダーが増えることへの影響について」



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

女性の活用を最重要課題の一つとしているか（平成27年：東京都）



資料：東京都生活文化局「平成27年女性活躍推進に関する企業・従業員調査」

■ 取組の方向性

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

<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、優良事例の紹介等を通じた事業者への啓発や、取組への支援を行います。
- 中小企業の経営層を対象とした普及啓発活動を一層推進することなどにより、女性の採用・職域の拡大や登用促進を後押しする取組を行います。
- 中小企業における女性の活躍推進の中心となる人材の育成や、育児、介護と仕事の両立に必要な環境整備に対する支援などの取組を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
1	男女平等参画状況調査	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

番号	事業名	事業概要	所管局
2	事業者団体との連絡会等	「事業者からの報告」等を踏まえた情報提供をはじめ、参画促進のための助言、意見交換を行います。	産業労働局
3	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具体的方法を示した「ポジティブ・アクション実践プログラム」を作成し、普及啓発を行います。	産業労働局
		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
4	☆女性の活躍推進事業	女性の活躍推進に意欲のある中小企業のモデルとなる取組等を支援し、広く発信します。	産業労働局
5	☆女性の活躍推進人材育成事業	中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の中心となる人材に対し研修を実施し、修了者を「女性の活躍推進責任者」として設置した企業に奨励金を支給します。また、推進責任者に対しフォローアップを行うとともに女性の活躍推進法に定める一般事業主行動計画の策定に係る一定の取組を行った企業に奨励金を支給します。さらに推進責任者、中小企業で働く女性従業員それぞれの交流会を実施します。	産業労働局
6	☆女性の活躍推進等職場環境整備事業	女性の採用・職域拡大等やテレワークなど多様な勤務形態実現に向けた環境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
7	☆公共調達を通じた女性活躍の支援	女性の就業環境の整備を促進するため、公共工事・業務委託等の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）などを加点項目に設定します。 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

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も周知徹底し、雇用の分野における男女の機会均等の更なる推進を図ります。

番号	事業名	事業概要	所管局
8	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
9	職場における男女平等の推進	男女雇用機会均等法の一層の定着を図り、職場における男女の均等な機会と待遇を促進するために、事業主や男女労働者に対して男女雇用平等に関する啓発活動を実施します。	産業労働局

<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らずその能力を發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。

番号	項目	概要	団体名
1	懇談会等で検討	☆（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。	商工会議所
		☆（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。	書籍出版協会
2	職場における男女平等参画の推進	☆「女性活躍推進ハンドブック」等を活用し、中小企業において女性活躍の取組が進むよう、周知します。	商工会議所
		女性の参画の推進 団体役員及び事務局長に女性の登用を促進します。	中小企業団体中央会

番号	項目	概要	団体名
	職場における男女平等参画の推進	☆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
		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
		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。	
		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
		☆東京都生協連の「男女平等参画担当者連絡会」（会員生協の人事・教育・研修・採用等の担当者が参加）を年2回開催し、生協で働く女性職員のキャリア形成や、女性が働きやすい職場づくり、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。 生協職員を対象とした学習会を企画します。	生協連合会
		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
		☆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

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
3	相談・情報提供	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
		☆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支援について、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
		☆働き方改革、多様な人材の活躍推進に資する先進事例の収集、紹介について検討します。	
		☆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について検討します。	
		☆政府の「同一労働同一賃金」をめぐる法改正等に対応した周知について検討します。	
		☆「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
		☆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。	
		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
	(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	
4	研修の実施	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

② 女性の就業継続やキャリア形成

目標	女性はその意欲・能力や価値観に応じて、多様で柔軟な働き方をライフステージの変化に対応しながら選択し、能力が発揮できる環境を整えます。
----	--

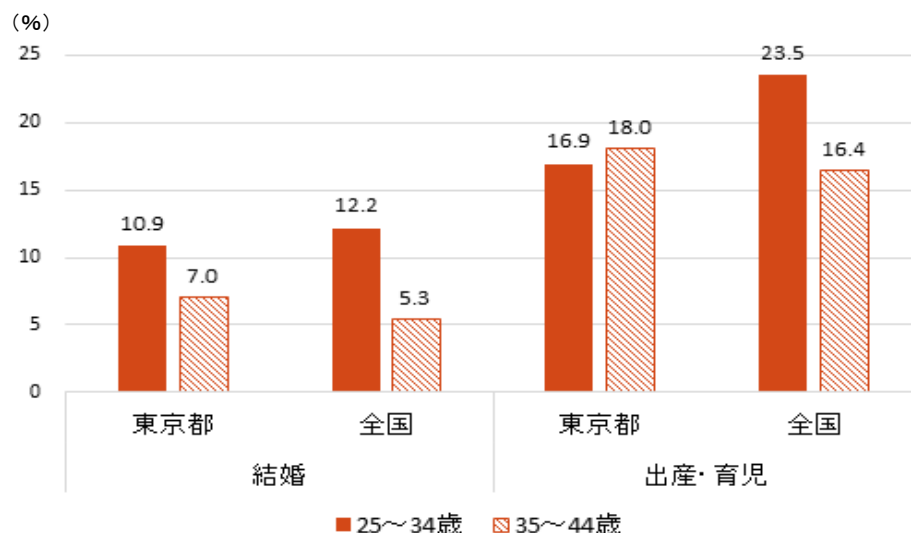
■ 現状・課題

- 産業構造の変化や経済のグローバル化などの影響により、雇用形態が多様化しています。性別や年齢を問わず、個人がその意欲・能力や価値観に応じて、多様で柔軟な働き方をライフステージの変化に対応しながら選択し、働きに見合った適正な処遇が確保されることは、女性の能力発揮を促進し、実質的な男女の平等を確保する上で重要な課題です。
- しかし、女性の社会参画が進んだといわれる現在でも、女性の年齢階級別労働力人口比率が、30歳代後半から40歳代前半がその前後の年代に比べて低い、いわゆる「M字カーブ」を示しています。近年の女性の活躍推進に係る取組の実施により、改善は見られるものの、東京は全国よりもM字の谷が深いなど、依然として、結婚、出産、育児等で離職する女性が少なくありません。また、配偶者の転勤に伴い、就業の継続を断念せざるを得ない場合もあります。
- 総務省「平成24年就業構造基本調査」によると、25歳～34歳で離職した女性のうち、結婚や出産・育児を理由に離職した人の割合は、東京都でおよそ28%、全国でおよそ36%に上っていることが分かります。また、35歳～44歳では、東京都で25%、全国でおよそ22%となっています。
- 都は保育サービスの整備を進めていますが、子育て期の働く女性の増加等による保育ニーズの増大等により、平成28年4月現在の待機児童数は、前年から増加しました。
- 女性のキャリア形成に目を向けてみると、女性が生涯を通じたキャリアプランを描く機会は必ずしも十分ではありません。例えば、職場においてロールモデルとなる人がいないことから、収入や仕事など、将来の自分の生活像を描くことができず、離職や転職といった大きな選択をする際も、十分な展望を持たずに判断してしまうこともあります。
- 高等学校（全日制・定時制）を卒業した者に占める大学（短大を含む）進学者の割合（大学進学率）は、東京都の女性については上昇傾向で推移しており、男性の進学率を上回っています。
- 東京には企業が集積しており、豊富な雇用機会を最大限活用し、女性が自らの意思に基づき、多様なチャレンジができるよう、キャリア形成を支

援していく必要があります。

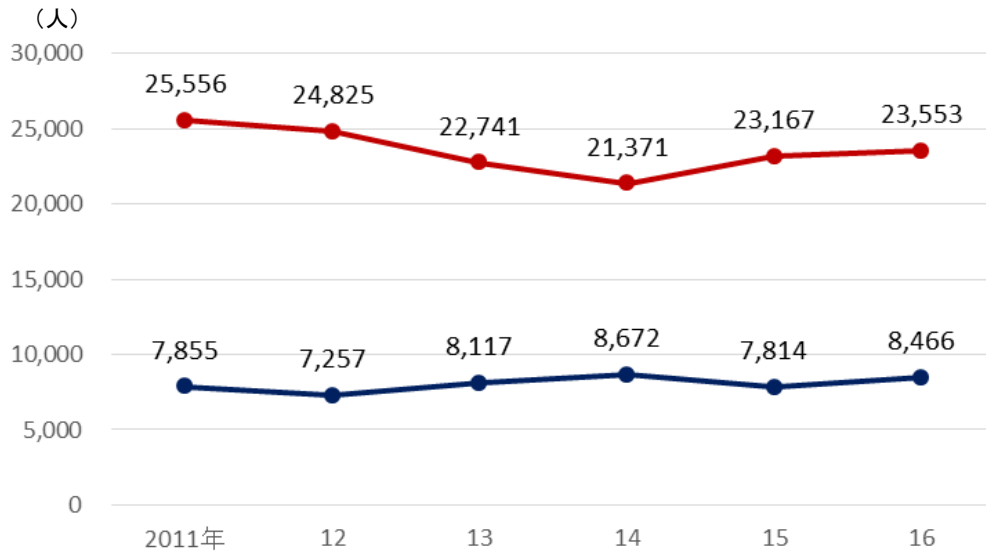
- また、女性雇用者に占める非正規雇用者の割合は半数を超えています。働く日や時間を自分で選べるなどの理由から、非正規の職を選択する人もいる一方で、非正規雇用者は、正社員と比べて能力開発の機会が限られ、職業能力が蓄積されにくい場合もあります。各人が自分に合った働き方を選択し、能力を発揮していくことができるよう、非正規雇用者についても長期的な視点に立ったキャリア形成や就業継続を支援していく必要があります。
- 総務省「労働力調査」によると、女性については、非正規労働者のうち、パート労働者が占める割合が全国で6割を超えています。パートタイム労働法の改正（平成20年4月施行）により、正社員との差別的取扱いが禁止されるようになりましたが、パートや派遣に関する労働相談は現在も寄せられており、引き続きの対応が必要です。
- また、都の「平成25年度中小企業等労働条件実態調査（パートタイマーに関する実態調査）」によると、正社員等への転換を希望するパートタイム労働者は、20歳代で3割台半ばを超えています。
- パートタイム労働法の趣旨を踏まえ、パートタイム労働者に対する適切な労働条件の確保を進めるとともに、パートタイム労働者や派遣労働者などの正社員への転換制度の推進も図る必要があります。なお、平成25年4月の労働契約法改正により、有期労働契約が反復更新されて通算5年を超えたときには、希望する労働者が申込みをした場合、企業などの使用者は無期労働契約に転換しなければならないルールが導入されています。

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



資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

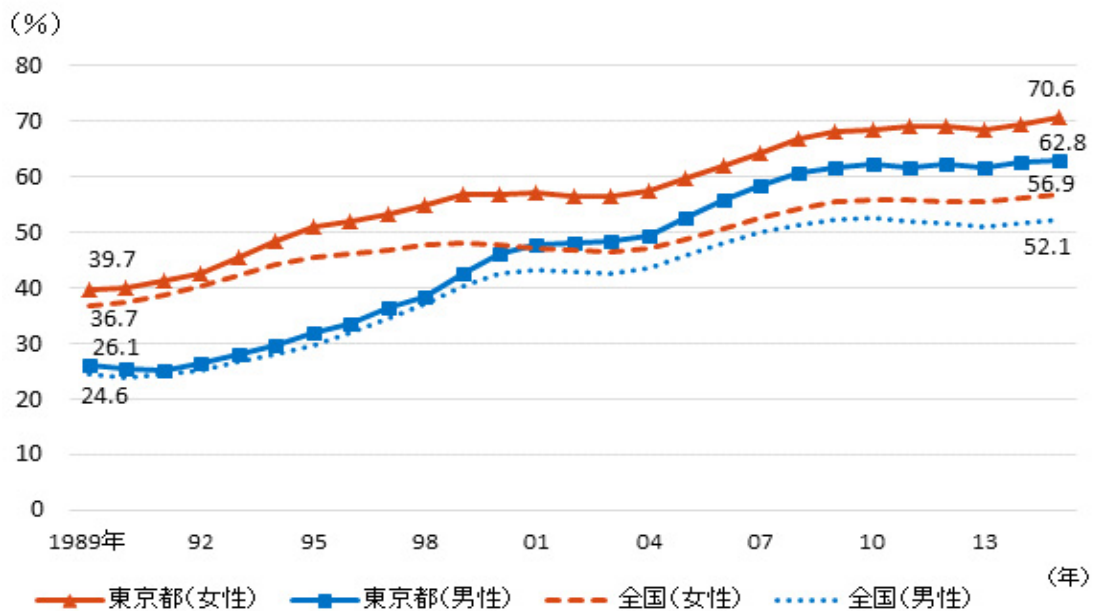
保育所待機児童数の推移（東京都・全国）



資料：厚生労働省「保育所等関連状況取りまとめ（平成 28 年 4 月 1 日）」

東京都福祉保健局「都内の保育サービスの状況について」

高等学校卒業者に占める大学進学者の割合（大学進学率）（東京都・全国）



資料：文部科学省「学校基本調査」

取組の方向性

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

<都の施策>

ア 働きやすい雇用環境整備などを通じた職場における女性の活躍推進

- 男女を問わず、ライフスタイルやライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できるよう、企業の取組を促進します。特に取組が難しい中小企業への具体的な支援を進めます。
- 女性が働きやすい職場環境の整備をソフト・ハード両面から支援します。
- パートタイム労働者について、パートタイム労働法の趣旨に沿った対応が行われるよう取組を推進していきます。
- パートタイム労働者や派遣労働者の能力開発等の支援を行います。

番号	事業名	事業概要	所管局
10	いきいき職場推進事業	「ライフ・ワーク・バランス認定企業」の認定 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「認定企業」として認定し、広く公表します。 「ライフ・ワーク・バランスフェスタ」の開催 九都県市、区市町村、労使団体、マスコミ等と協働して「働き方の見直し」について広く社会に対し発信します。	産業労働局
11	☆雇用環境整備推進事業	企業での雇用環境整備を促進するため、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

番号	事業名	事業概要	所管局
12	東京次世代育成 企業支援事業 (登録制度)	(1)次世代育成に積極的に取り組む企業等を「とうきょう次世代育成サポート企業」として登録し、その取組を広くPRし、家庭生活と仕事の両立が可能な雇用環境の整備を支援します。	産業労働局
		(2)企業の両立支援全般に対する取組や一般事業主行動計画の具現化を支援するため、両立支援アドバイザーによる相談・助言等を行います。	
13	☆仕事と介護の 両立推進事業	介護と仕事の両立を推進するため、シンポジウム・相談会の開催による意識啓発やポータルサイトの運用による企業や労働者に向けた情報提供を行います。また、介護と仕事の両立に係る相談窓口により企業・労働者個人の実情に応じた助言のほか、必要に応じて専門機関の紹介等を行います。	産業労働局
14	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
15	☆女性の活躍推 進事業	女性の活躍推進に意欲のある中小企業のモデルとなる取組等を支援し、広く発信します。(再掲 No.4 参照)	産業労働局
16	☆女性の活躍推 進人材育成事業	中小企業における女性の活躍推進に向けた取組の中心となる人材に対し研修を実施し、修了者を「女性の活躍推進責任者」として設置した企業に奨励金を支給します。また、推進責任者に対しフォローアップを行うとともに女性の活躍推進法に定める一般事業主行動計画の策定に係る一定の取組を行った企業に奨励金を支給します。さらに推進責任者、中小企業で働く女性従業員それぞれの交流会を実施します。(再掲 No.5 参照)	産業労働局
17	☆女性の活躍推 進等職場環境整 備事業	女性の採用・職域拡大等やテレワークなど多様な勤務形態実現に向けた環境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 (再掲 No.6 参照)	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
18	パートアドバイザー制度	パートアドバイザーが事業者を訪問して、パートタイム労働法を始めとする関係法令の普及啓発、パートタイム労働者の雇用管理についてのアドバイスをを行います。	産業労働局
19	労働相談	労働相談（東京都ろうどう 110 番） 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
20	非正規雇用に関する法令等普及啓発事業	(1)パート・派遣・契約社員等電話総合相談会 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。 (2)普及啓発資料の発行 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
21	職業訓練の実施	都立職業能力開発センター等において、求職者を対象として就職に必要な知識・技能を習得できるよう職業訓練を実施するとともに、在職者を対象にしたキャリアアップのための短期訓練も行います。また、資格取得や訓練内容等の情報提供の充実を図ります。	産業労働局

イ 働く女性のキャリア形成意識の醸成、悩みや不安の解消を進める取組

- 女性が長期的視点に立ったキャリアデザインを考えられるような機会を設けます。
- 働く女性同士やロールモデルとの交流の場を設けることや、働く女性の悩みや不安を解消するための取組などを進めていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
22	☆キャリアデザイン意識の醸成	若者の将来を見据えたキャリアデザイン意識の醸成を図るため、大学生向け教材「キャリアデザインコンテンツ」の普及について、さらに対象を広げて実施していきます。	生活文化局

番号	事業名	事業概要	所管局
23	☆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者として認定し、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・経営手法等の継承を行います。また、若手女性の新規参入を促進するとともに女性農業者の組織化や活動を積極的に支援します。	産業労働局
24	農業改良特別指導	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、農業経営の安定・発展を図るため、男女共同参画に関する普及啓発、女性の農業経営・起業活動の高度化に向けた研修等を実施します。	産業労働局
25	☆働く女性への支援	仕事と子育ての両立等に向け、悩みや不安を解消する講座やワークショップ及び講演会を開催し、夫婦の協力による子育てもテーマとして、男性の意識改革にもつなげます。	生活文化局

ウ 保育サービスの充実

- 多様な保育ニーズに対応した保育サービスの充実を図ります。

番号	事業名	事業概要	所管局
26	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
27	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。主に駅前に設置される A 型と、保育室からの移行を中心とし、小規模で家庭的な保育を行う B 型があります。	福祉保健局
28	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

番号	事業名	事業概要	所管局
29	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。	生活文化局
30	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
31	☆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をします。	福祉保健局
32	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
33	☆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
34	☆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。	主税局
35	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、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。	生活文化局 教育庁
36	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

番号	事業名	事業概要	所管局
37	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11時間の開所時間の前後に行う延長保育の充実を図ります。	福祉保健局
38	病児保育事業費補助	保育所に通所中の児童等が病中又は、病気の回復期にあり、集団保育の困難な時期に、その児童の一時預かりを行う病児・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
39	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
40	☆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
41	☆企業による保育施設設置支援事業	育児中の女性が活躍できる職場環境が整備されるよう、企業による保育施設設置の相談やPRを行います。	産業労働局
42	☆企業主導型保育施設設置促進事業	企業主導型保育施設の設置を促進するため、国の補助対象外となる開設時の備品購入に要する経費に対する補助を行います。	産業労働局

＜都民・事業者の取組＞

ア 働きやすい雇用環境整備などを通じた職場における女性の活躍推進

- ライフスタイルやライフステージに応じて柔軟に働き方を選択できる環境を整備します。
- 事業者は、パートタイム労働法や労働契約法の趣旨に沿った雇用管理を実現していきます。

番号	項目	概要	団体名
5	環境整備	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

番号	項目	概要	団体名
	環境整備	☆中小企業において多様な働き方を実現するために利用可能な行政サービスや助成金制度等を、セミナーや広報ツールを通じてPRし、利用の促進を図るほか、好事例やモデルケース等の情報発信を進めます。	商工会議所
		☆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」を設立して、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
		☆「男女平等参画担当者連絡会」を通じて、女性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。	生協連合会
6	パート・派遣労働者の雇用環境整備	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
		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
		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。	

番号	項目	概要	団体名
	パート・派遣労働者の雇用環境整備	☆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」や「パートタイム労働ガイドブック」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
		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
		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
		☆パート・契約・派遣社員・請負労働者の処遇改善を求める集会を開催し、構成組織の取組と決意表明を行います。	

イ 働く女性のキャリア形成意識の醸成、悩みや不安の解消を進める取組

- 女性が長期的視点に立ったキャリアデザインを考えられるような機会を設けます。

番号	項目	概要	団体名
7	キャリア形成支援	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
		☆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

③ 職場におけるいやがらせ（ハラスメント）問題

目標

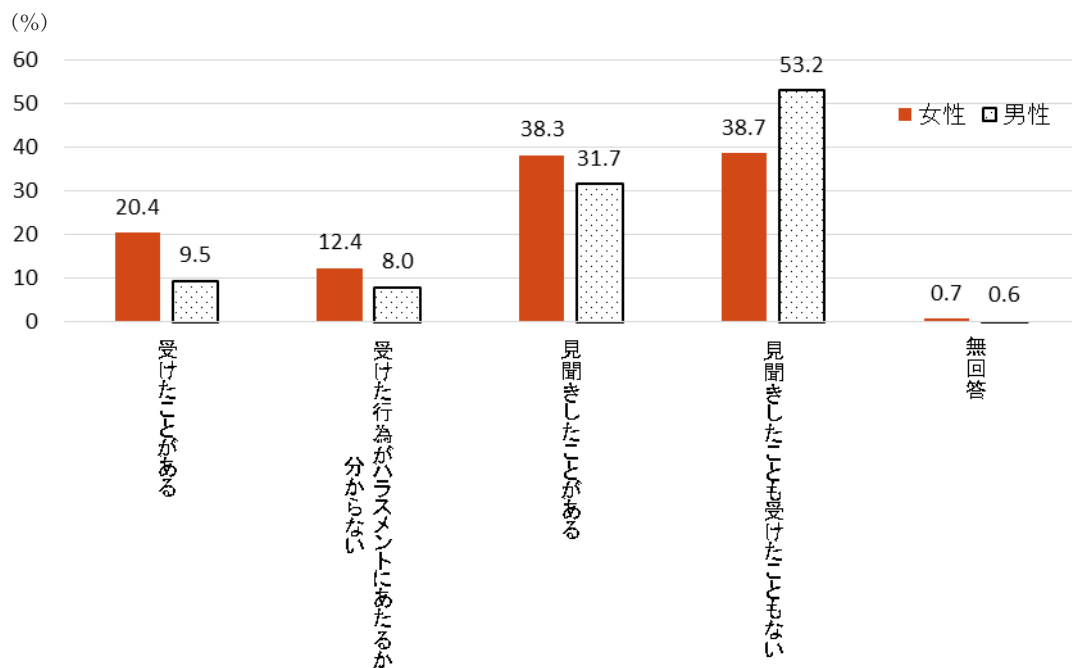
セクシュアル・ハラスメントを始めとするハラスメント行為は、社会的に許されない行為であることを広く周知徹底するとともに、その防止に努めます。

■ 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・性的指向・性自認を問わず被害者となるおそれがある一方、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主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・ハラスメントが社会的に許されない行為であることを認識させるための取組が必要です。
- 東京都産業労働局「平成26年度東京都男女雇用平等参画状況調査」によると、過去5年間に職場でセクシュアル・ハラスメント又はパワー・ハラスメントを「受けたことがある」と回答したことがある人は、女性がおおよそ20%、男性がおおよそ10%、「受けた行為がハラスメントに当たるかは分からない」と回答した人は、女性がおおよそ12%、男性が8%となっています。また、「見聞きしたことがある」と回答したのは、女性がおおよそ38%、男性がおおよそ32%となっています。
- 平成28年に改正された男女雇用機会均等法において、マタニティ・ハラスメント（職場における妊娠・出産者に対するいやがらせ行為）に対する防止措置が事業主の責務として新設されました。

- 職場におけるいやがらせ行為については、マタニティ・ハラスメントのほか、パタニティ・ハラスメント（育児休暇等を取得しようとする男性へのいやがらせ行為）も問題となっています。女性の活躍推進には配偶者の家庭生活への参画が重要であり、こうしたいやがらせ行為に対策を講じていくことが求められます。

男女別で見た職場のハラスメント経験（平成26年度：東京都）



資料：東京都産業労働局「平成26年度東京都男女雇用平等参画状況調査」

■ 取組の方向性

- セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどのハラスメント行為は社会的に許されないことを広く周知徹底するため、普及啓発や相談体制を充実させていきます。
- 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。

<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、法令の周知や相談等を実施します。

番号	事業名	事業概要	所管局
43	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。	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者については、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
44	セクシュアル・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、都におけるセクシュアル・ハラスメント等の防止を図ります。	総務局
45	セクシュアル・ハラスメント等防止に関する研修	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、セクシュアル・ハラスメント等に関する研修も行います。	総務局
		職員を対象に男女平等参画についての研修を実施します。	各局
		公立学校の初任者研修や10年経験者研修、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
46	セクシュアル・ハラスメント等相談員の設置	各局にセクシュアル・ハラスメント等相談員を設置して、職員からの相談・苦情を受け、また職員に対して適切な指導及び助言を行います。	各局

<都民・事業者の取組>

ア セクシュアル・ハラスメント防止の普及啓発等

- 各企業において、男女雇用機会均等法に基づき、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。

番号	項目	概要	団体名
8	普及啓発・研修	☆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
		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
		職場におけるセクシュアル・ハラスメントを理解するために研修を実施していきます。	専修学校各種学校協会
		☆「男女平等参画担当者連絡会」において情報交換をすすめ、学習会企画や講師など会員生協で研修が企画できるよう検討、援助を行います。	生協連合会
		☆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・啓発について検討します。	経営者協会
9	NPO支援	セクシュアル・ハラスメントの悩みに対応する事業を行うNPOの設立支援と育成を行います。	NPOサポートセンター

イ 相談・普及啓発

- 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。

番号	項目	概要	団体名
10	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

④若者のキャリア教育の推進

目標

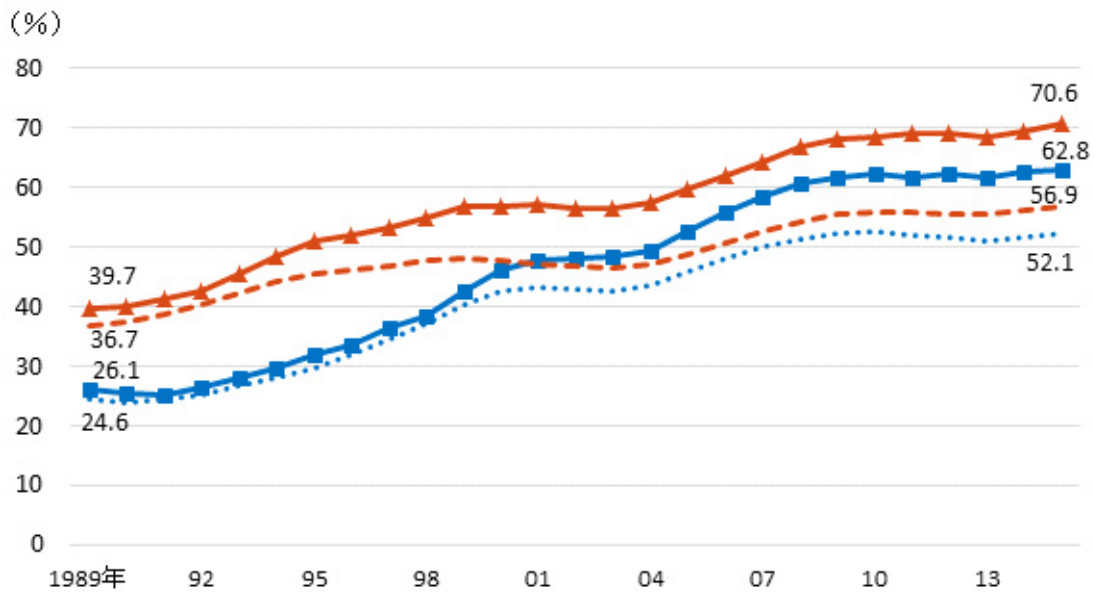
若者が人生のライフイベントを踏まえた長期的な視点に立ち、キャリアデザインを行えるよう、若者へのキャリア教育の推進に取り組みます。

■ 現状・課題

- 「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」によると、結婚を機に離職した女性は約2割、第一子の出産を機に離職した女性は約5割となっており、女性の方が生活と仕事の節目で選択に迫られる機会が多い現状があります。また、正社員以外の労働者では、育児休業を利用して働き続けること自体が難しいということが挙げられます。
- そのため、女性が、それぞれの個性や能力を最大限に発揮しながら、自立して生きていくことができるよう、就業前の若いうちから、結婚、就職、出産、育児といった人生のライフイベントを踏まえた長期的な視点に立って、キャリアデザイン※を行っていくことが必要です。
- 東京都の女性の大学進学率は一貫して男性の大学進学率を上回っています。また、都内の大学を卒業した者に占める就職者の割合（就職率）は、女性の場合、約80%となっています。
- このような状況を踏まえると、就業前の若者のキャリアデザイン教育を支援することが重要です。
- また、若者に対し、社会的・職業的自立に向けた取組を実施するなど、早期からの自覚を促すことも必要です。

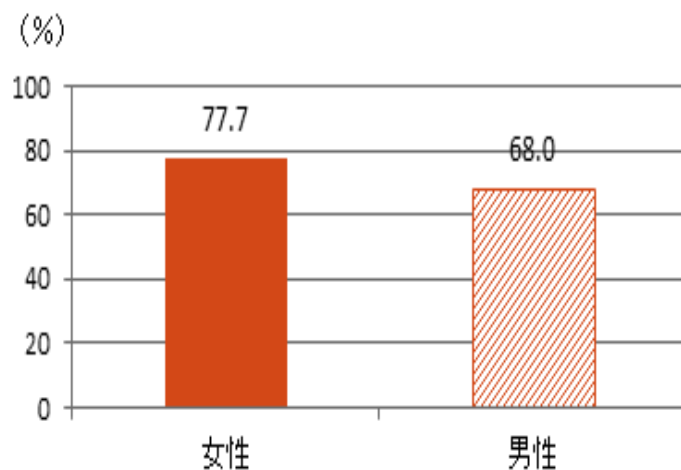
（※キャリアデザイン 将来のキャリア形成について自ら考え設計すること。）

高等学校卒業者に占める大学進学者の割合（大学進学率）
（東京都・全国）（再掲）



資料：文部科学省「学校基本調査」

都内大学卒業者に占める就職者の割合（就職率）（平成 27 年度：東京都）



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

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

資料：文部科学省「平成 27 年度学校基本調査」

■ 取組の方向性

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

<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の醸成を図ります。
- 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や態度を育成し、介護・子育て等の今日的な課題に対する啓発を行っていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
47	☆キャリアデザイン意識の醸成	若者の将来を見据えたキャリアデザイン意識の醸成を図るため、大学生向け教材「キャリアデザインコンテンツ」の普及について、さらに対象を広げて実施していきます。(再掲 No.22 参照)	生活文化局
48	☆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者として認定し、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・経営手法等の継承を行います。また、若手女性の新規参入を促進するとともに女性農業者の組織化や活動を積極的に支援します。(再掲 No.23 参照)	産業労働局
49	わく (Work) わく (Work) Week Tokyo (中学生の職場体験) の推進	都内区市町村教育委員会や公立中学校に対し、中学生の職場体験事業(わくわく Week Tokyo)への参加を呼びかけます。 公的施設・事業所や一般企業など、受入先を開拓し、5日間程度、中学生の職場体験を実施します。 中学生の職場体験推進協議会及び都庁内推進会議を企画・運営します。	青少年・治安対策本部

番号	事業名	事業概要	所管局
	わく (Work) わく (Work) Week Tokyo (中学生の職場体験) の推進	<p>都内の公立中学校に「受入事業所一覧」を提供します。また普及啓発のためのリーフレット等を提供します。</p> <p>都民の意識啓発・機運の醸成を図るため、中学生の職場体験報告書を作成・配布します。また、東京都教育庁と職場体験発表会を開催します。</p> <p>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。</p>	<p>青少年・治安対策本部</p> <p>教育庁</p>
50	☆現場体験型インターンシップ	<p>首都大学東京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。</p> <p>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。</p>	総務局（首都大学東京）

<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
11	☆キャリア教育の支援	<p>☆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。</p>	商工会議所

番号	項目	概要	団体名
	☆キャリア教育の支援	☆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」を設立して、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No.5 参照)	商工会連 合 会
		☆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
		☆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
		☆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PT A連合会
		☆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、女兒がエンパワーされ、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。	ソロプチミ スト日本東 リジョン
		☆当センターの一事業としてのN女プロジェクトを通じ、非営利セクターに関心のある女性たち向けのイベントを開催したり、女性の就労継続やキャリア支援のあり方を検討し、運営していきます。	NPOサポ ートセンタ ー

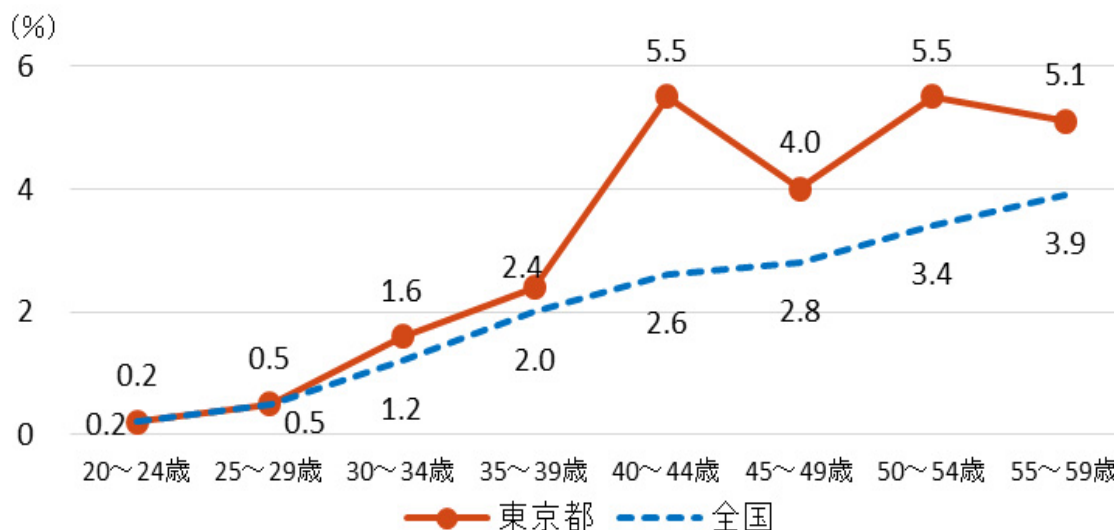
⑤ 起業等を目指す女性に対する支援

目標	女性が起業家や自営業者として、主体的に個性や能力を生かして働ける環境を整備します。
----	---

■ 現状・課題

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

年齢別で見た女性有業者総数に占める起業家の割合（平成24年：東京都・全国）



資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

■ 取組の方向性

- 女性が自らの意思に基づき、起業へのチャレンジができるよう、支援していきます。

<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に、必要な支援を行います。
- 起業家との交流の場を設けることなどにより、起業に関心のある女性に対して、必要な情報を提供し、起業意欲の向上を図ります。
- 創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等を通じて、女性の起業家の活躍を支援します。
- 自営業者や農林水産業の分野で働く女性を支援し、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
51	☆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
52	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
53	☆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提供します。	産業労働局
54	創業支援拠点の運営	平成29年1月に丸の内に開設したTOKYO創業ステーションにおいて、利用者のニーズに応じた、必要な支援につなげていきます。先輩起業家等との交流会などを数多く開催するとともに、投資家等の前で事業プランのプレゼンテーションを行うなど、ビジネスチャンスを掴む機会を提供します。これにより、地域の課題に貢献する人からグローバルに活躍する人まで様々な成功事例を生み出し、創業を目指す人のすそ野の拡大につなげていきます。	産業労働局
55	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り組む方々へ、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
56	農業改良特別指導	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、農業経営の安定・発展を図るため、男女共同参画に関する普及啓発、女性の農業経営・起業活動の高度化に向けた研修等を実施します。(再掲 No.24 参照)	産業労働局
57	☆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者として認定し、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・経営手法等の継承を行います。また、若手女性の新規参入を促進するとともに女性農業者の組織化や活動を積極的に支援します。(再掲 No.23, No.48 参照)	産業労働局
58	☆働く女性への支援	仕事と子育ての両立等に向け、悩みや不安を解消する講座やワークショップ及び講演会を開催し、夫婦の協力による子育てもテーマとして、男性の意識改革にもつなげます。(再掲 No.25 参照)	生活文化局

<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
12	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
		☆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

番号	項目	概要	団体名
	活動支援	NPOやコミュニティビジネスの起業に対して、ワンストップサービスによる支援を行います。 (1) 人材育成、資金調達、コンサルティング等のワンストップサービスを実施します(ワンドアセンターの設立)。 (2) シニアコンサルタントの登録を増やします。	NPOサポートセンター
13	女性部の情報交換	☆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
14	相談・情報提供	(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
		「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
		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
		モデル事業や人材育成のためのカリキュラム整備を行い、NPOに対する起業サポートや職業訓練の体制を整備します。	NPOサポートセンター

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

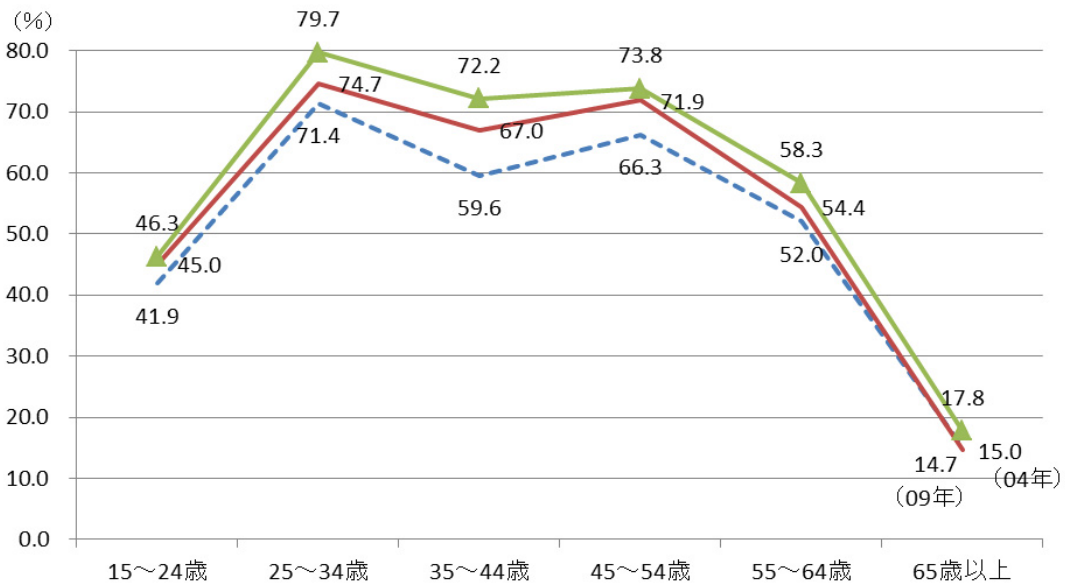
目標

男女が共に、意欲と能力を発揮して様々な分野で活躍できる社会の実現に向けて、育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援を推進します。

■ 現状・課題

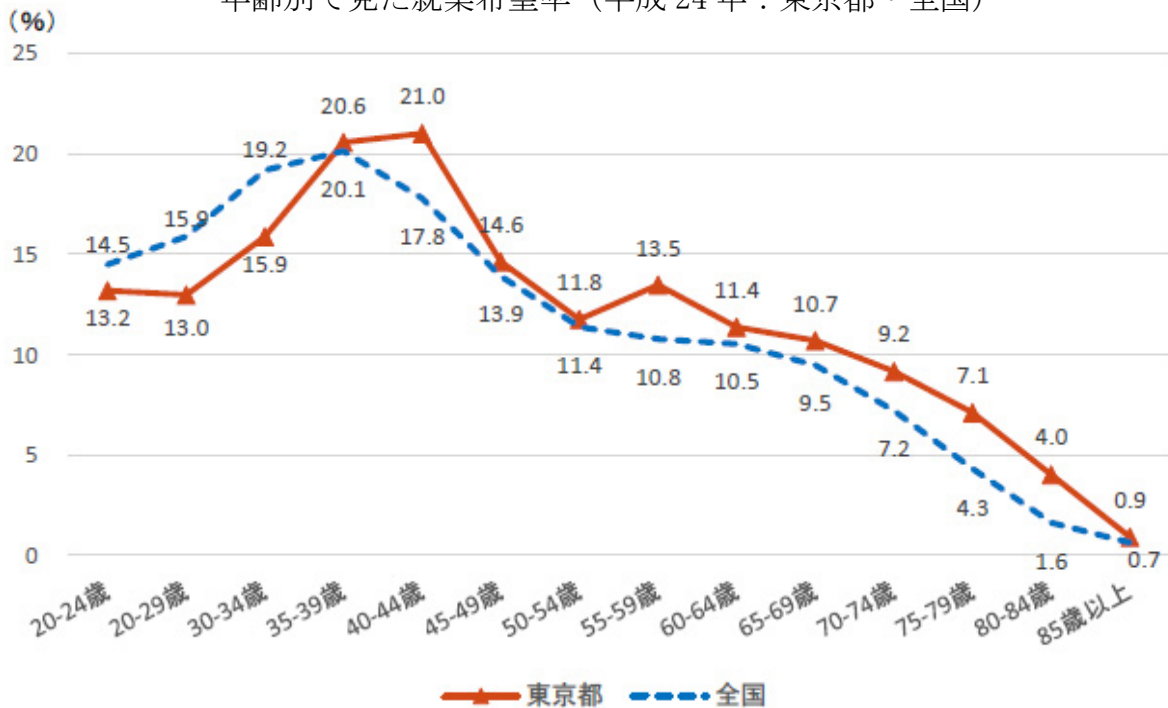
- 東京の活力を維持向上させていくためには、男女を問わず一人ひとりが社会の担い手として、個性と能力を十分に発揮できるよう、多様な生き方が選択でき、意欲が持てる社会をつくることが重要です。
- 近年、女性の有業率が増加傾向にありますが、我が国の女性の就業パターンの一つは、結婚や出産を機に労働市場から離脱するという形であり、女性の年齢階級別労働力人口比率は、いわゆる「M字カーブ」を示しています。M字の底は、ここ10年間で大きく改善していますが、同年齢層における潜在的労働力率が8割近いことを考えると、様々な状況の中で、働きたいと考えている女性が働けるようにはなっていないことが分かります。総務省「就業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

年齢階級別で見た女性の労働力率の推移（東京都）



資料：東京都総務局「東京の労働力」

年齢別で見た就業希望率（平成24年：東京都・全国）



資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

■ 取組の方向性

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

<都の施策>

ア 育児や介護等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を支援するため、対象者が利用しやすいように配慮しながら、再就職に向けた講習等を実施し、就業の実現まで一貫したきめ細かい総合的な再就職支援を行います。
- 再就職した後も、従業員が育児・介護等と仕事を両立しながら働けるように、在宅勤務制度の普及など、働き方の見直しを推進していきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
59	☆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
60	☆多摩地域女性就業支援プログラム	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
61	☆輝け！女性の就業拡大事業	女性の就業拡大に向けて、普及啓発イベントを実施します。また、採用に意欲的な企業を集めての合同就職面接会を実施します。	産業労働局
62	☆女性向け委託訓練の実施	結婚、出産、育児等により退職したが、その後再び就職を希望する女性に対し、職業訓練を実施し再就職を支援します。また、パート・アルバイト等から正社員を目指す女性を対象としてeラーニングによる訓練を実施します。	産業労働局

番号	事業名	事業概要	所管局
63	保育サービス付き職業訓練の実施	子育て中の求職者に、民間教育訓練機関を活用した保育サービス付きの職業訓練を受ける機会を提供し、能力開発・早期就業を支援します。	産業労働局
64	医師勤務環境改善事業	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
65	☆テレワーク導入に向けた体験型普及推進事業	企業の経営者等を対象にテレワークの体験ができるセミナーを実施し、導入への関心を高めるとともにメリットを体感してもらうことでテレワーク導入による働き方の普及を図ります。	産業労働局
66	☆テレワーク活用促進モデル実証事業	中小・中堅企業を中心に、テレワークの導入や利用拡大を目指すモデル企業を募集し、導入準備から実施、検証までの支援を行い、その過程での課題やその対応等をまとめ、広く発信することで、テレワークの利用促進を図ります。	産業労働局
67	☆テレワーク推進センター（仮称）等の運営	国家戦略特区の取組として国と連携したテレワーク推進のワンストップセンターを開設し、テレワークが体験できるコーナーを設置するとともに都の働き方改革をはじめとしたライフ・ワーク・バランス推進施策に関する総合相談や情報発信等を行う拠点を併設します。	産業労働局
68	☆女性の活躍推進等職場環境整備事業	テレワークなど多様な勤務形態実現等に向けた環境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（再掲No.6 参照）	産業労働局
69	☆在宅勤務普及プロジェクト	在宅勤務を導入している企業の協力を得て、その有効性を発信することにより、個人をはじめとする様々な主体が働き方を見直すきっかけを提供していきます。	生活文化局

＜都民・事業者の取組＞

ア 育児や介護等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に対して、再就職できる環境を整備し、活躍の場を提供するとともに、従業員が仕事と育児・介護等を両立しながら働ける職場環境の整備等を行います。

番号	項目	概要	団体名
15	活動支援	<p>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。</p> <p>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 No.12 参照)</p>	商工会連合会
		<p>☆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」を設立して、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 No.5、11 参照)</p>	
		<p>(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。</p> <p>「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専門学校、大学課程の入学許可を得ており、かつ経済的援助が必要な女性</p> <p>☆(2) 母子家庭の現状について講演会等を開催、支援します。</p>	ソロプチミスト日本東リジョン

番号	項目	概要	団体名
16	無料職業紹介事業	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
17	潜在看護職員を対象とした復職支援研修	<p>(1) 居住地近くの病院で再就業支援研修を実施します。</p> <p>(2) 離職中の看護職の就業相談を実施します。</p> <p>☆ (3) 看護職の離職時等の届出制度を促進します。</p> <p>☆ (4) セカンドキャリア支援事業（定年退職を迎える看護職の就業支援）を実施します。</p>	看護協会

⑦ 普及啓発活動の充実

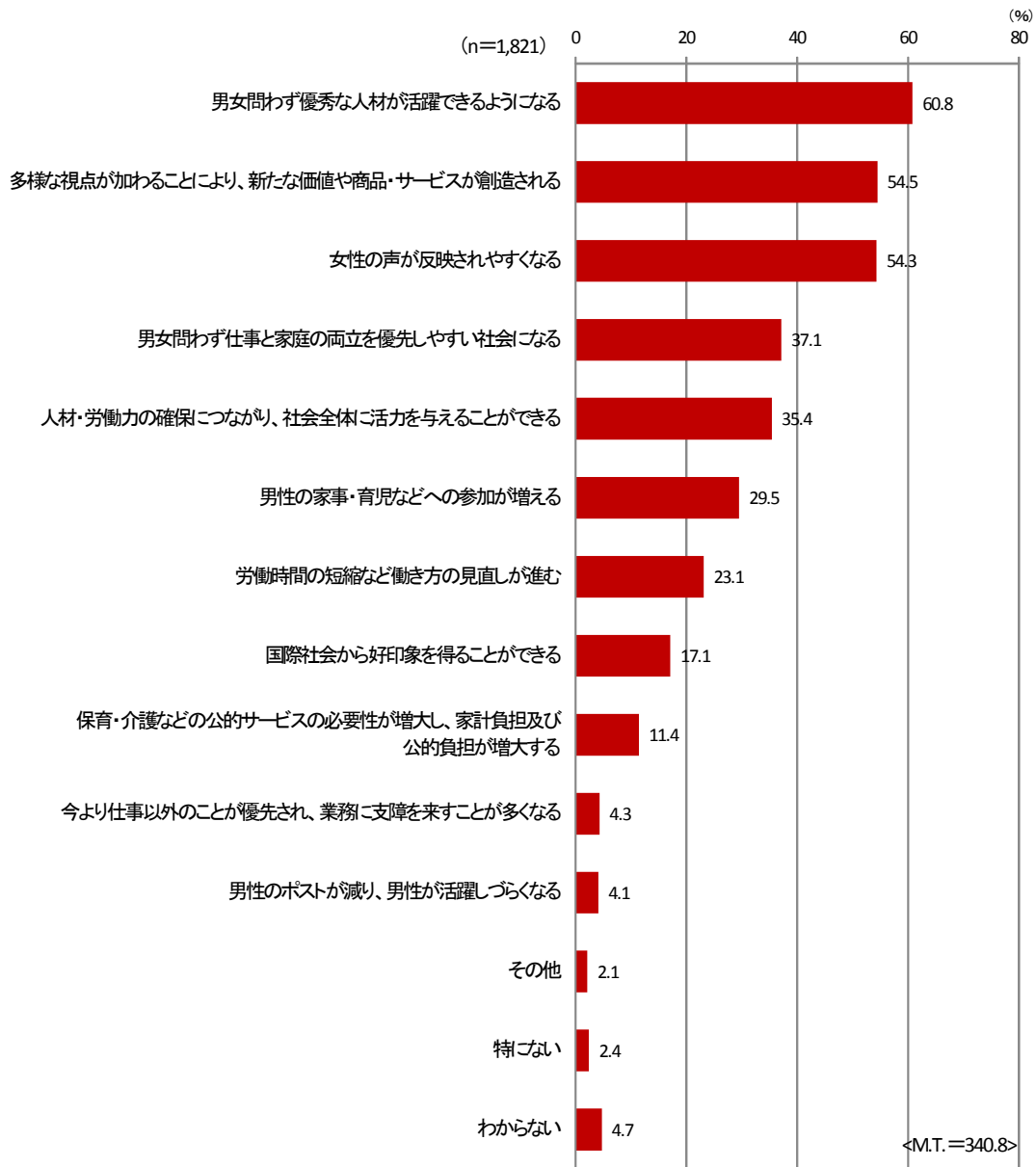
目標

女性の活躍推進や男女平等参画に関する情報等を広く都民に発信し、気運の醸成を図っていきます。

■ 現状・課題

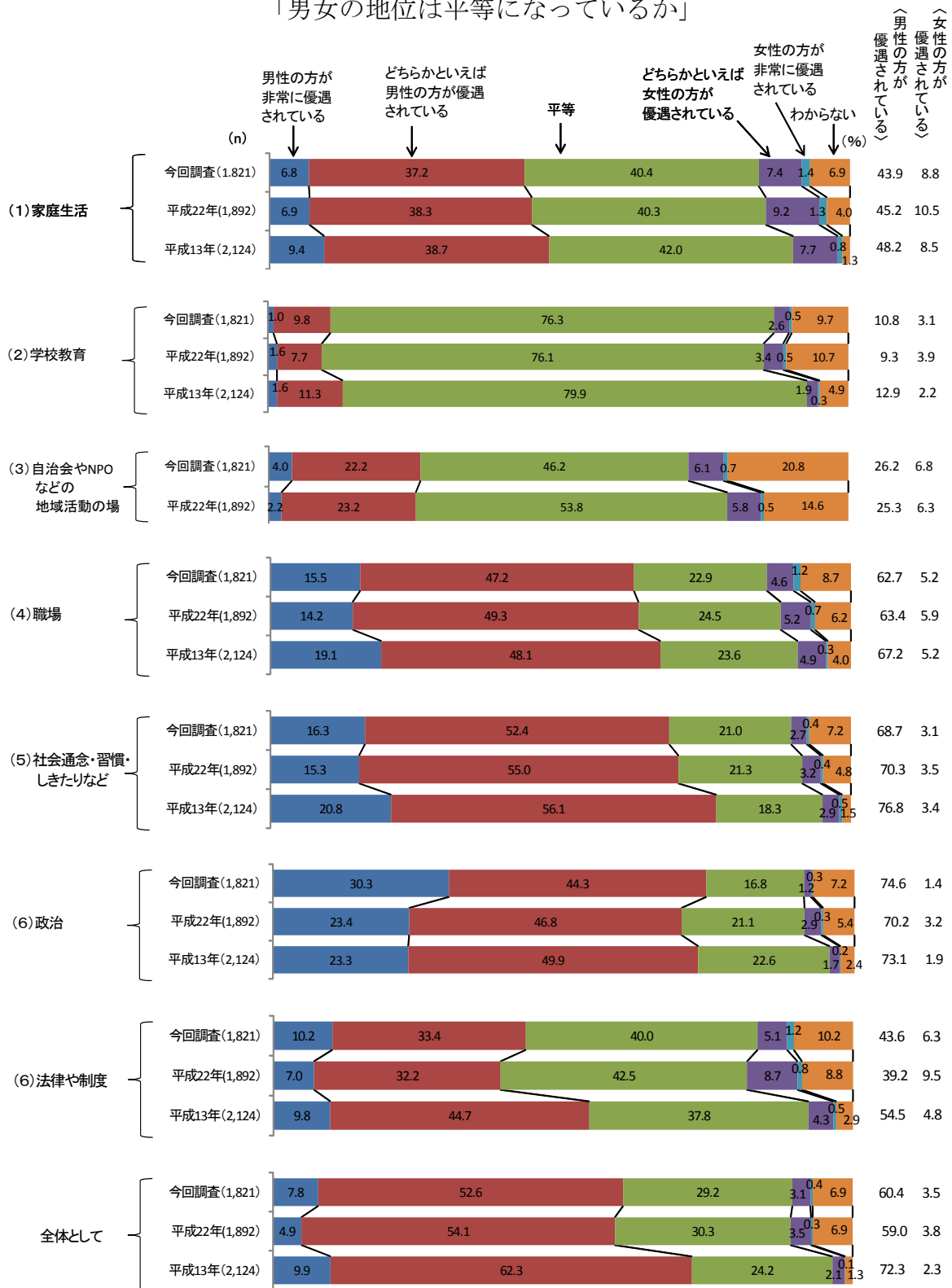
- 女性の活躍推進や男女平等参画について、都民や事業者の理解と協力を求めるためには、企業・地域・学校等のあらゆる場における女性の活躍や、男女の参画の状況、関連法規、諸外国の動向などについて、様々な媒体を通して、タイムリーに情報を提供する必要があります。
- 国においては、平成28年4月から女性活躍推進法が全面施行され、女性の活躍推進に向けた気運も高まっています。
- 東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」によると、「各分野で女性のリーダーが増えることへの影響」という問いに対しては、「男女問わず優秀な人材が活躍できるようになる」という回答が約61%で、女性の活躍にも期待がかかっているこ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

「各分野で女性リーダーが増えることへの影響について」（再掲）



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

「男女の地位は平等になっているか」



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

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

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

資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

■ 取組の方向性

- 女性の活躍や男女平等参画を推進するため、普及啓発事業を着実に実施します。
- 様々な媒体の活用等により、女性の活躍推進や男女平等参画に関する情報を幅広く提供していきます。

<都の施策>

ア 情報の提供

- 女性の活躍や男女平等参画の推進のために、国・区市町村、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ていきます。
- 都民に女性の活躍推進や、男女平等参画に関する情報を分かりやすく効果的に発信します。

番号	事業名	事業概要	所管局
70	☆女性の活躍推進シンポジウム	知事自らが発信する場としてのシンポジウムを開催し、女性の活躍推進の普及啓発を進めます。	生活文化局
71	☆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していきます。	生活文化局
72	☆働く女性への支援	仕事と子育ての両立等に向け、悩みや不安を解消する講座やワークショップ及び講演会を開催し、夫婦の協力による子育てもテーマとして、男性の意識改革にもつなげます。(再掲 No.25, No.58 参照)	生活文化局
73	農業改良特別指導	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、農業経営の安定・発展を図るため、男女共同参画に関する普及啓発、女性の農業経営・起業活動の高度化に向けた研修等を実施します。(再掲 No.24, No.56 参照)	産業労働局
74	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男性の意識改革が重要なことから、父親と母親が共に参加できるシンポジウムを開催します。その成果を効果的に情報発信することにより、多くの都民への意識啓発を図ります。	生活文化局

番号	事業名	事業概要	所管局
75	普及啓発及び情報提供の実施	「広報東京都」、都提供テレビ・ラジオ番組や東京都総合ホームページ等の都政一般広報媒体を活用して、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。	生活文化局
76	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。	生活文化局
77	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。	生活文化局
78	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。(再掲 No.8 参照)	産業労働局
79	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。	生活文化局

イ 交流及び指導者研修

- 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。

番号	事業名	事業概要	所管局
80	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フォーラムを開催します。	生活文化局

＜都民・事業者の取組＞

ア 情報の提供

- 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。
- 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。

番号	項目	概要	団体名
18	意識啓発等	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
		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
		（１）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 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。 （２）男女共同参画の推進のためのシンポジウム等を開催します。	青年会議所

番号	項目	概要	団体名
	意識啓発等	☆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
		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
		(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
		☆内閣府や東京都からの情報などを「男女平等参画担当者連絡会」メンバーに配信し、情報の共有を進めます。	生協連合会
		☆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
		☆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
		☆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
		☆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。	
19	情報提供	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
		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
		☆年間2回開催する「男女平等参画担当者連絡会」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