

## 第2部 行動計画に盛り込むべき事項

### 第1章 あらゆる分野への参画の促進

男女を問わずすべての人々が、自分の人生に満足感・安心感を得て、生きがいのある充実した生活を送るために、性別に関係なく、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野において、誰もが対等な立場で参画し、個性を發揮できる男女平等参画社会の実現が求められています。

しかし、現状では、女性の参画状況は国際的に見ても低い水準にあり、女性の個性や能力が十分に活かされているとは言えません。

女性が個性と能力を十分に發揮することができる社会の実現は、男性のライフスタイルの選択の幅を広げ、お互いの人生をより豊かなものにするにもつながります。また、男女が様々な分野にともに参画することで多様な視点・価値観を取り入れ、それぞれの分野が新たに発展していくことも期待できます。とりわけ女性が、職場、家庭、地域社会等のあらゆる分野で活躍できるようにしていく必要があります。

## 1. あらゆる分野への参画の促進

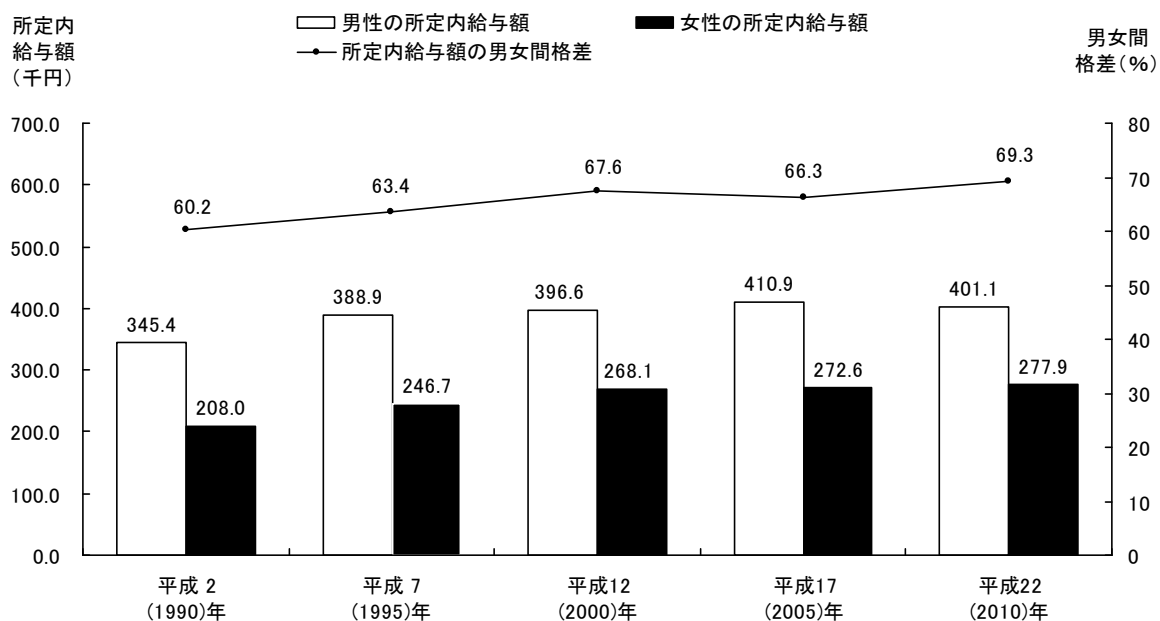
### (1) 働く場における男女平等参画の促進

#### ① 均等な雇用機会の確保

##### ■ 現状・課題

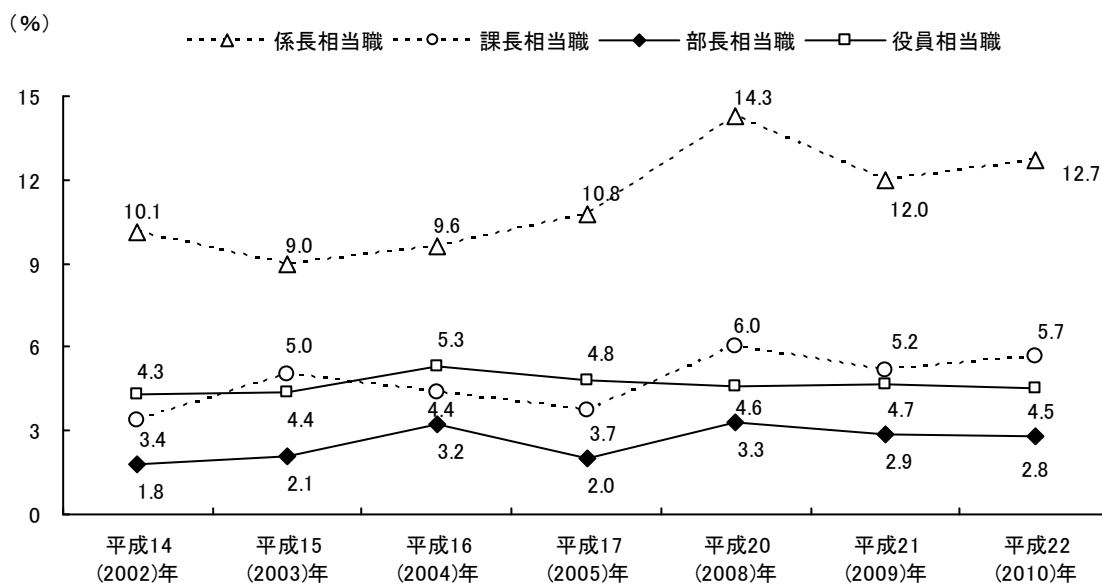
- 雇用の分野において、女性も男性も、能力を十分に発揮する機会及び待遇が確保されることは、男女平等参画社会の実現にとって、極めて重要です。
- そのため、都においては、これまで男女雇用機会均等法の普及啓発を推進することや、企業における女性の能力発揮のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を都と事業者が協力して推進することなどに取り組んできました。
- しかし、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、所定内給与額の男女間格差は緩やかに縮小しているものの、女性の所定内給与額は男性の7割程度にとどまっています。
- また、平成22年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業所の管理職に占める女性の割合は、係長相当職でも1割程度にとどまっており、今後、管理的地位での女性の活躍をより一層促進していく必要があります。
- 平成21年度の東京都男女雇用平等参画状況調査では、事業所の7割程度がポジティブ・アクションを進めていくべきと考えており、5割程度が実際にポジティブ・アクションの取組が進んでいると考えています。しかし、取組が進んでいない事業所の4割強は現状のままでも問題ないと考えており、ポジティブ・アクションの意義が十分に浸透していない状況です。
- 平成19年施行の改正男女雇用機会均等法には、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止や間接差別の禁止などについて、新たに規定が盛り込まれました。法改正を踏まえた都内の事業所の対応は進みつつありますが、平成19年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、女性従業員の5割弱は、法制度が整備されても実際に企業が男女を均等に扱うことは難しいと考えています。
- 現在の社会情勢は、激動期とも言うべき状態にあり、その情勢の動きは極めて変化に富んだものです。そのため、変化への適応力を備えることができない企業は事業の継続が図れない状況にあります。既に、労働力人口減少社会に突入している状況下では、最も重要な経営資源である人材、特に女性が能力を十分に発揮して活躍できるかが、変化に適応して成長を続ける上での鍵となっています。

### 所定内給与額の男女間格差の推移（都）



資料：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」

### 役職別女性管理職の割合の推移（都）



資料：東京都産業労働局「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」

## ■ 取組の方向性

- 職場における男女の均等な機会及び待遇の確保を徹底し、事実上生じている男女労働者間の格差の解消を図る必要があります。
- 企業の経営戦略やC S R（企業の社会的責任）の視点も踏まえ、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く必要があります。

### <都に求める取組>

- 男女雇用機会均等法等の関連する法制度の内容を事業者にも周知徹底し、男女雇用機会均等の更なる推進を図ることが必要です。
- 女性が活躍するための取組や管理職を増やすための取組、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の効果やその意義について、優良事例の紹介等を通じて事業者への啓発を実施し、積極的な取組を促す必要があります。
- 企業の経営戦略やC S Rの視点も踏まえ、企業における女性の能力発揮のための取組をより一層促進することが必要です。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 男女雇用機会均等法等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、男女雇用機会均等の更なる推進を図ることが必要です。
- 経営戦略やC S Rの視点も踏まえ、女性の能力発揮のための取組をより一層進めていくことが必要です。
- 働く人が性別にかかわらずなく、その能力を発揮できる雇用環境を整備し、多様な人材の活躍を促進する必要があります。

## ② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

### ■ 現状・課題

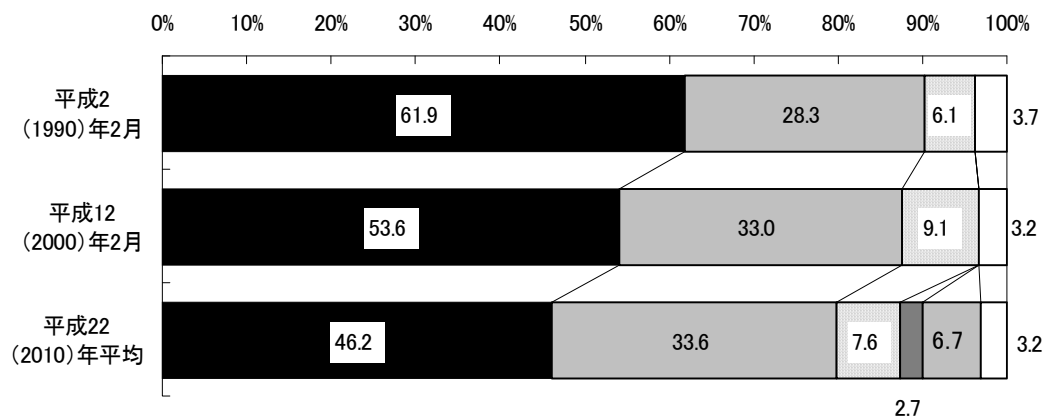
- 産業構造の変化や経済のグローバル化などの影響により、雇用形態が多様化しています。性別や年齢を問わず、個人がその意欲・能力や価値観に応じて、多様で柔軟な働き方をライフステージの変化に対応しながら選択でき、働きに見合った適正な処遇が確保されることは、女性の能力発揮を促進し、実質的な男女の平等を確保する上で重要な課題です。
- しかし、結婚や出産後に女性が就労を希望しても実現できないという場合が少なくありません。全国の有配偶女性の労働力率は、昭和 50 年と比較して 20 歳代後半で 20 ポイント以上、30 歳代前半で 10 ポイント以上上昇しているものの、依然 5 割程度にとどまっています。また、全国の 25 歳から 44 歳の女性の非労働力人口の 3 割程度は就業を希望していますが、適当な仕事がなかったり、家事・育児のために仕事が続けられそうにないという理由から、求職活動自体をあきらめています。
- 雇用を取り巻く情勢の変化により、若年層を中心に、企業におけるパート・アルバイト、派遣・契約社員等の正社員以外の労働者が増えています。総務省の「労働力調査」によると雇用者に占める正社員の割合が減少を続けており、特に女性はその傾向が顕著です。全国で昭和 59 年に女性雇用者の 7 割と男性雇用者の 9 割が正社員であったのに対し、平成 21 年には女性の 5 割弱、男性の 8 割にまで減少しています。また、総務省の「就業構造基本調査」によると、15～24 歳の若年層では昭和 62 年に男女とも正社員が 7 割以上を占めていたのに対し、平成 19 年には 5 割前後に減少しています。
- また、依然として、正社員とパートタイム労働者の所定内給与額の格差があるなど、処遇がその働きに見合っていない状況があります。東京都の「平成 21 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）」では、パートタイムという働き方を選んだ理由として「正社員として適当な仕事が見つからなかったから」が男女とも 3 割前後を占めています。
- 正社員以外の労働者は、正社員と比べて能力開発の機会に恵まれず、職業能力が蓄積されないなど、十分なキャリア形成ができない事例も見受けられます。そこで、多様な働き方を利用して柔軟に働くことのできる仕組みをつくるための基盤整備として、パートタイム労働者などの処遇について、正社員との均衡を考慮した取組を一層進める必要があります。
- パートタイム労働者や派遣労働者などは、正社員に比べて不安定な雇用環境の下で働くケースも少なくありません。平成 22 年度には、パート・アルバイトや派遣労働に関する相談が、東京都の労働相談全体の 2 割弱を占めています。
- 平成 20 年 4 月には、パートタイム労働者がその能力をより一層有効に発揮することができる雇用環境を整備することを目的とした改正パートタイム労働法が施行され、労働条件の明示や正社員への転換制度の導入などの措置が設けられました。しかし、都の上記調査では、この法改正の内容を概ね知っていたのは男女とも 1 割前後にとどまっています。今後、パートタイム労働者の雇用環境の改善を図る必要があるととも

に、一人ひとりのパートタイム労働者に対する支援策の周知が課題です。

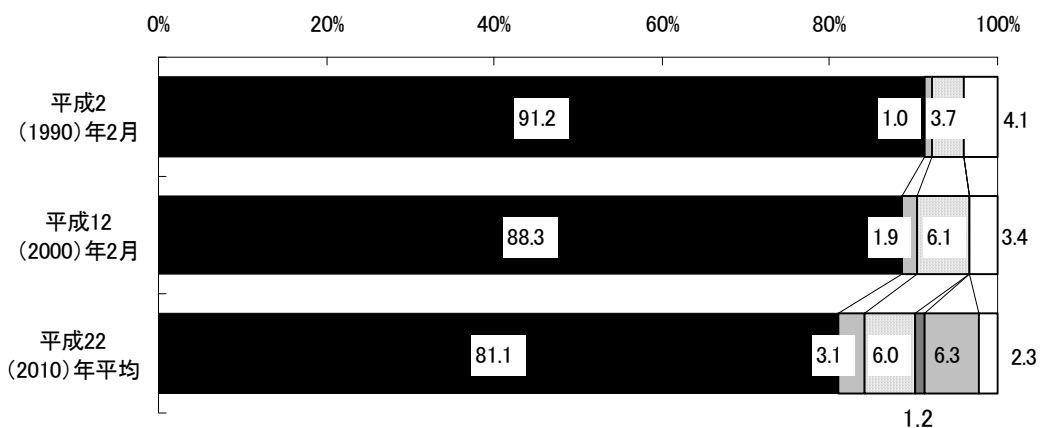
- 一方、正社員については、雇用の安定性、収入、福利厚生等の面で優遇された状況にある一方で、長時間労働であったり転勤が発生する場合もあるなど、特に出産・育児の負担を担うことが多い女性にとっては、正社員として働き続けることを困難にできた面があります。しかし、近年、正社員にも、短時間正社員、勤務地限定正社員、職種限定正社員といった多様な形態が出てきています。その背景には、正社員において、過重労働によるメンタルヘルス面の問題、業務効率の低下、離職率の増加、人材の活力の低下等の問題が目立つようになってきたことがあると言えます。
- また、企業の中には、正社員以外の労働者の意欲を高めるといった目的で、正社員以外の労働者から正社員に転換できるような制度運用に取り組むところも出てきています。総務省の「就業構造基本調査」では、正社員以外の労働者から正社員への転職は、男性で4割、女性で2割であり、正社員から正社員以外の労働者への転職は、男性で3割弱、女性で5割強となっています。一方、正社員以外の労働者から正社員以外の労働者への転職が男性で6割、女性で8割弱おり、一定の流動性はあるものの、特に女性の正社員への転職が難しい傾向が伺えます。
- 厚生労働省の「就業形態の多様化に関する総合実態調査」によると、企業が正社員以外の労働者を活用する理由として、約4割が「賃金の節約」を挙げており、企業側が正社員の雇用に伴う労務コストについて問題意識を持っていることが伺えます。しかし、約5割が「良質な人材の確保」「仕事に対する責任感」を問題点として挙げるなど、正社員以外の労働者の活用上の課題も挙げられています。
- 今の正社員の待遇をそのままにして、正社員以外の労働者を一気に現状の正社員にすることは、グローバル経済の中で国際競争を勝ち残るためなど、経営の観点から総人件費を増やせないと考えている企業にとっては、ハードルが極めて高いものです。また、正社員以外の労働者が必ずしも正社員になることを望まない場合も考えられます。そのため、短時間正社員や勤務地限定正社員等の多様な正社員は、従来イメージする正社員と正社員以外の労働者の中間的な働き方とも言えるもので、雇用の安定と責任や拘束度の面から男女にかかわらず、働く者にとってのメリットがあると考えられます。こうした多様な働き方を労働者が必要に応じて選択することができ、また、働き方に対応して納得性の高い処遇を得られるような雇用環境を整えていくことが求められます。
- 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）だけでなく、女性や高齢者等の多様な人材の活躍を推進するという観点からも、正社員の働き方を見直し、短時間正社員制度等の多様な就業形態の普及を進めるなど雇用環境を整備する必要があります。その際には、個人がどのような働き方を選択するにしても、能力が発揮でき、働き方に対応した適正な処遇が行われるよう努めることが求められます。

雇用形態の内訳別雇用者割合の推移（全国）

〈女性〉 ■ 正規の職員・従業員 □ パート □ アルバイト ■ 労働者派遣事業所の派遣社員 □ 契約社員・嘱託 □ その他



〈男性〉 ■ 正規の職員・従業員 □ パート □ アルバイト ■ 労働者派遣事業所の派遣社員 □ 契約社員・嘱託 □ その他



資料：総務省「労働力調査」

■ **取組の方向性**

- ライフステージに応じた多様な働き方に対する男女のニーズを念頭に、希望する働き方を主体的に選択することが可能な社会の実現を目指す必要があります。そのためには、国など関係機関との連携によって企業に対する啓発を推進し、多様な働き方に対する企業の意識を高める必要があります。
- 正社員と比べて不安定な雇用状態に置かれているパートタイム労働者や派遣労働者等に対する相談窓口を周知するほか、企業及び労働者自身に対して、パートタイム労働法等の関係法令や各種制度を啓発することなどを通して、雇用環境の整備を図る必要があります。

#### <都に求める取組>

- ライフスタイルやライフステージに応じて、短時間正社員や勤務地限定正社員等を含めた、多様で柔軟な働き方を選択できるよう企業の取組を促進することが必要です。特に、個別企業において取組が難しい中小企業の取組を促進するために、取組方法の助言など具体的な支援を進めることが必要です。
- パートタイム労働者・派遣労働者の適正な雇用管理と労働条件を確保するため、普及啓発のためのセミナーやパートタイム労働・派遣労働等に関する相談等を引き続き行うとともに、能力開発等の支援を行うことが必要です。

#### <都民・事業者に求められる行動>

- ライフスタイルやライフステージに応じて、短時間正社員や勤務地限定正社員等を含めた、多様で柔軟な働き方を選択できる環境を整備する必要があります。
- パートタイム労働法や労働者派遣法等の関連法規を正しく理解するため、普及啓発や研修等を実施する必要があります。
- パートタイム労働者や派遣労働者などを活かせる仕組みをつくっていく必要があります。

---

### 短時間正社員

他の正規型のフルタイムの労働者（※）と比べて、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する労働者をいいます。

- ①期間の定めのない労働契約を締結している者
- ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

※ 正規型のフルタイムの労働者：1日の所定労働時間が8時間程度で週5日勤務を基本とする、正規型の労働者

（厚生労働省「短時間正社員制度導入ナビ」から引用）

### 勤務地限定正社員

勤務地を一定の地域内に限定して、その範囲内において職場に勤務する正規型の労働者をいいます。「地域限定社員」または「エリア限定社員」ともいいます。

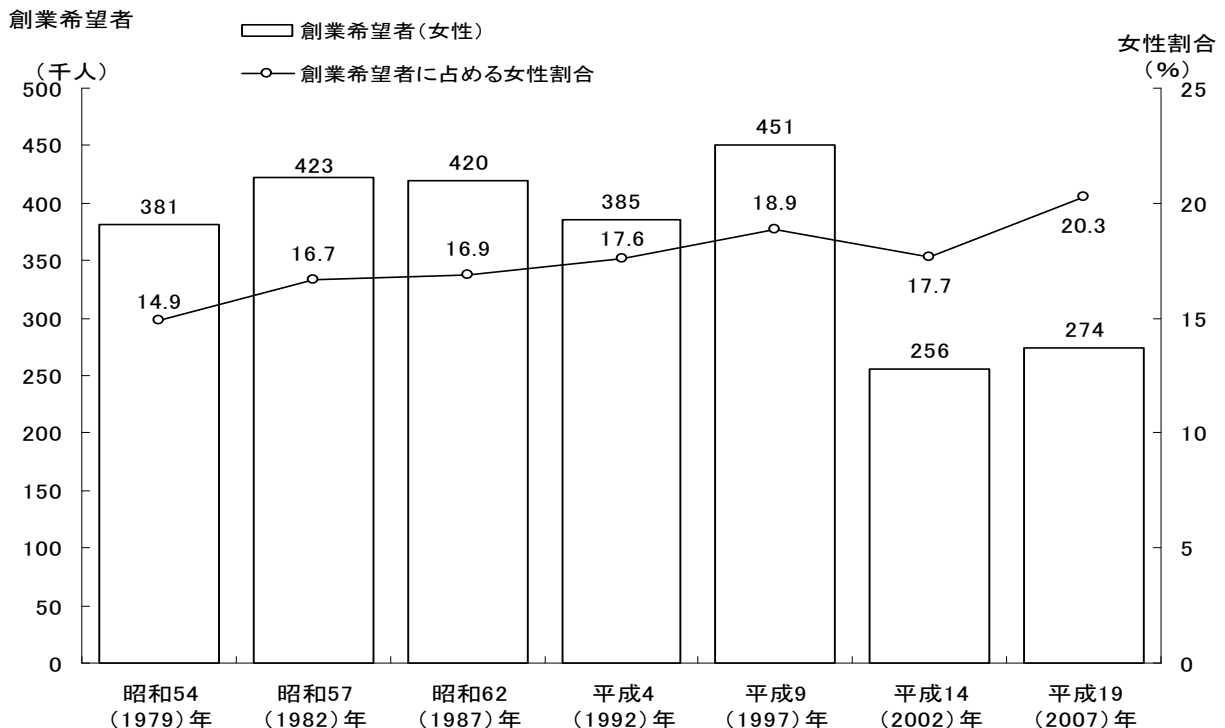


### ③ 起業家・自営業者への支援

#### ■ 現状・課題

- 社会経済情勢が著しく変化する中であって、その変化に柔軟かつ創造的に対応できる意欲ある起業家や商店・小工場などの自営業者は、東京の活力を生み出します。近年では、インターネット環境など情報通信ネットワークや機器の機能向上が進み、育児や介護のように女性が蓄積してきたノウハウを活かして企業やNPOを起こす例もあります。
- 起業・自営業は、女性の参画が十分に期待できる分野でもあります。総務省の「就業構造基本調査」によると、全国の創業希望者に占める女性の比率は上昇の傾向にあり、起業に対する女性の意識が高まりつつあることが分かります。また、起業・自営業という働き方は、仕事の量や場所・時間などを自分自身で決めることができるため、出産や育児を終えた女性の就労への復帰に当たっての受け皿となっている面もあります。自由に仕事ができるという観点から、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の確立につながることも期待されます。
- 一方で、自営業者や農林水産業など家族経営が行われている分野では、経営と生活が密接になっており、その分離が難しい場合も見受けられます。女性が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。

創業希望者の推移（全国）



資料：総務省「就業構造基本調査」

## ■ **取組の方向性**

- 創業時に必要な資金の融資や創業環境の整備等を通じて、女性の起業家の活躍を支援する必要があります。
- 自営業や農林水産業に携わる女性の育児・介護等の負担の軽減を図るとともに、その貢献に見合うよう経営等への参画を促進する必要があります。

### <都に求める取組>

- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への支援を引き続き行うことが必要です。
- 自営業者や農林水産業などの分野で働く女性の育児・介護負担を軽減し、経営等への女性の参画を促進することが必要です。

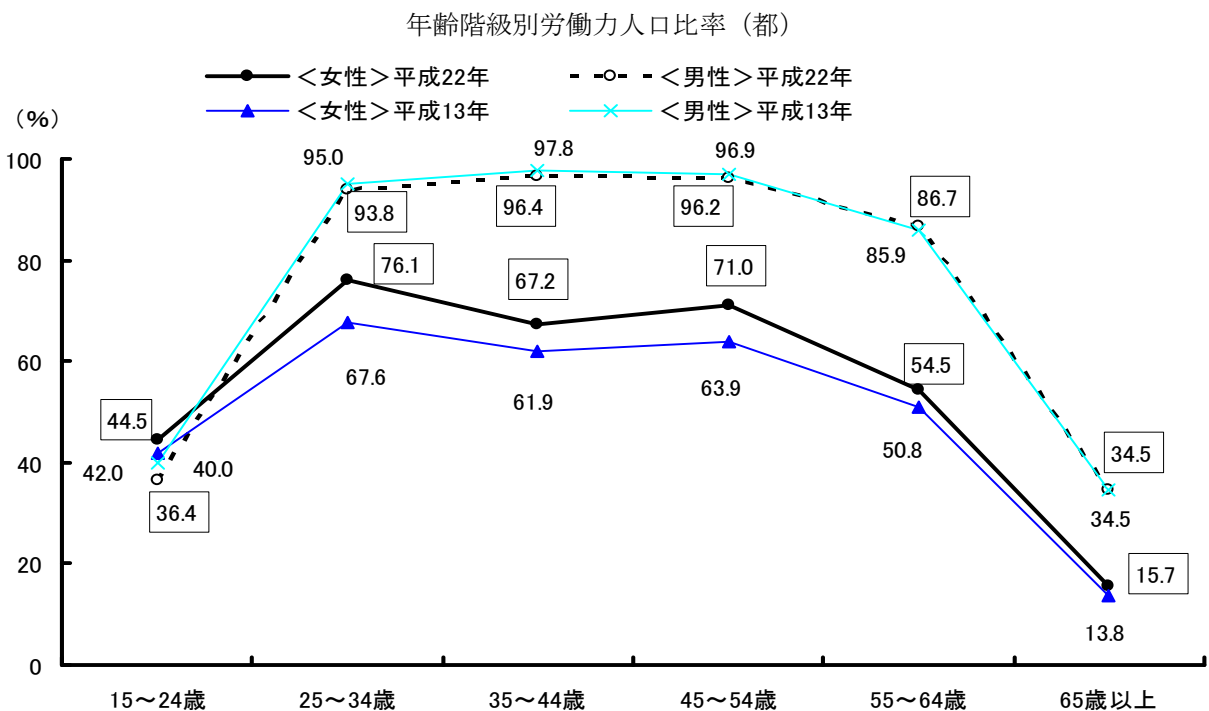
### <都民・事業者に求められる行動>

- 企業やNPOを起こす女性や自営業を営む女性への情報提供、ネットワークづくりなどを引き続き推進する必要があります。

#### ④ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

##### ■ 現状・課題

- 東京の活力を維持向上させていくためには、男女を問わず一人ひとりが社会の担い手として、個性と能力を十分に発揮できるよう、多様な生き方が選択でき、意欲が持てる社会をつくることが重要です。
- しかし、女性の社会参画が進んだといわれる現在でも、わが国の女性の典型的な就業パターンは、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、30歳台後半～40歳台前半が前後の年代に比べて低い状態であるという、いわゆる「M字カーブ」を示しています。M字の底は上昇していますが、同年齢層における潜在的労働力率が8割近いことを考えると、働きたいと考えている女性が働けるようにはなっていないことが分かります。平成22年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、育児や介護のために一度退職した従業員に対する再雇用制度がある事業所は、全体の1割以下にとどまっています。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、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。
- 育児などで一度離職した人が仕事場に復帰する場合、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、育児などで一度離職した人が意欲と能力を活かして仕事場に復帰できる環境をつくることは、男女平等参画社会の実現のみならず、安心して子供を生み育て、子育ての喜びを実感できる社会を実現することにもつながり、少子化対策にも寄与します。



資料：東京都総務局「東京の労働力（労働力調査結果）」

## ■ 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することが必要です。

### <都に求める取組>

- 育児や介護等を理由にした離職者の再就職や起業を支援するため、対象者が利用しやすく効果的な講習等を実施し、就業の実現まで総合的な支援を実施する必要があります。
- 育児や介護等を理由にした離職者に対する再就職の機会の提供や、再就職した後に、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など、事業者等の取組を促進することが必要です。

### <都民・事業者に求められる行動>

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

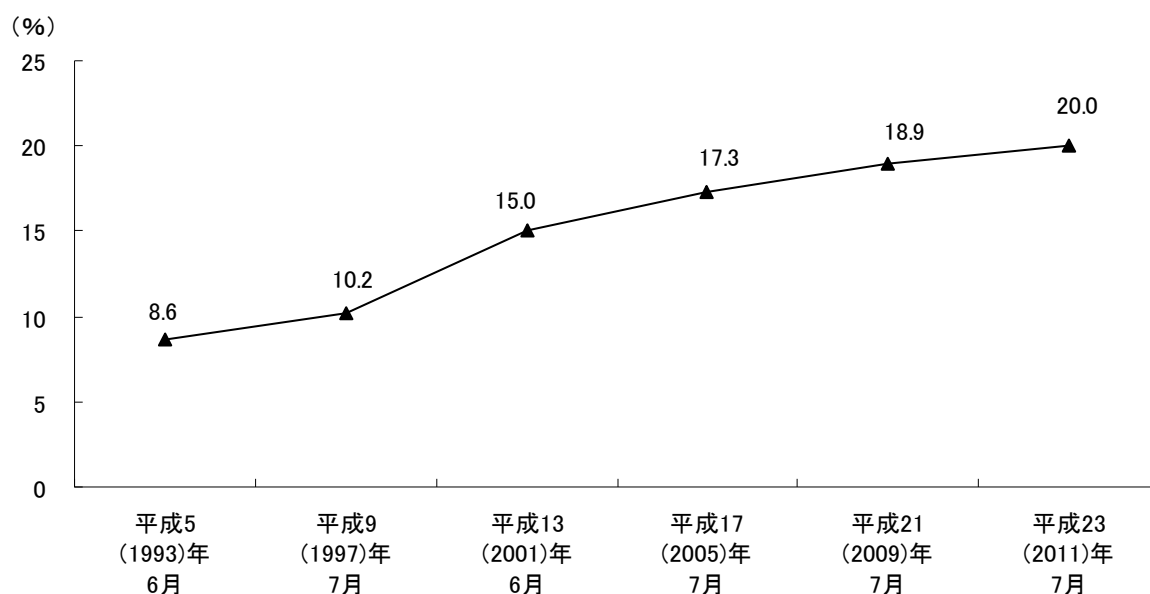
## (2) 社会・地域活動への参画促進

### ① 政治・行政分野への参画促進

#### ■ 現状・課題

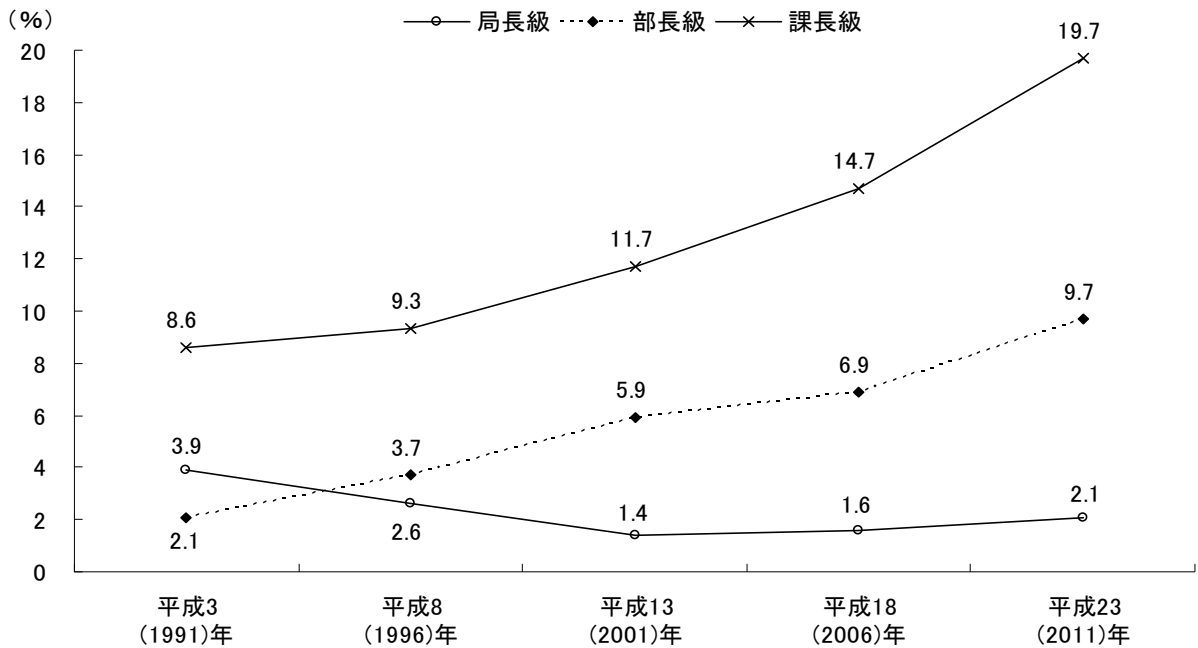
- 男女平等参画社会を実現するためには、男女が政治・行政、地域活動、教育などあらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。
- とりわけ政治・行政の分野において女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ実現することにつながるものであり、重要かつ喫緊の課題と言えます。
- 東京都における参画状況を見ると、政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合は増加傾向にあり、平成23年7月現在で20.0%と、全都道府県の中で最も高くなっています。衆・参両議院議員に占める割合と比較しても、女性の参画が進んでいますが、まだ十分とは言えません。
- また、行政の分野においては、東京都職員のうち課長級以上の管理職に占める女性の割合は、平成23年4月現在14.6%であり、全都道府県の中で最も高くなっています。特に、課長級の職員は5年間で5ポイント増加して19.7%となっています。国や他自治体と比較すると、女性の参画が進んでいる状況にありますが、引き続き都庁内の男女平等参画の推進に取り組んでいくことが求められます。
- 一方、東京都の審議会等における女性委員の割合は、ここ数年20%強で推移しており、平成23年4月現在で21.1%と全都道府県の中で最も低くなっており、今後、女性委員の任用促進に向け、さらなる取組が必要です。

都議会における女性議員の割合の推移（都）



資料：東京都選挙管理委員会

## 都の管理職に占める女性の割合の推移



資料：東京都人事委員会「都職員の構成」

### ■ 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ていく必要があります。

#### <都に求める取組>

- 政治・行政分野における女性の参画を促進する必要があります。
- 男女平等を推進するために、東京都の審議会等委員への女性の参画を一層推進するなど、東京都自らが男女平等参画をさらに進める必要があります。

#### <都民・事業者に求められる行動>

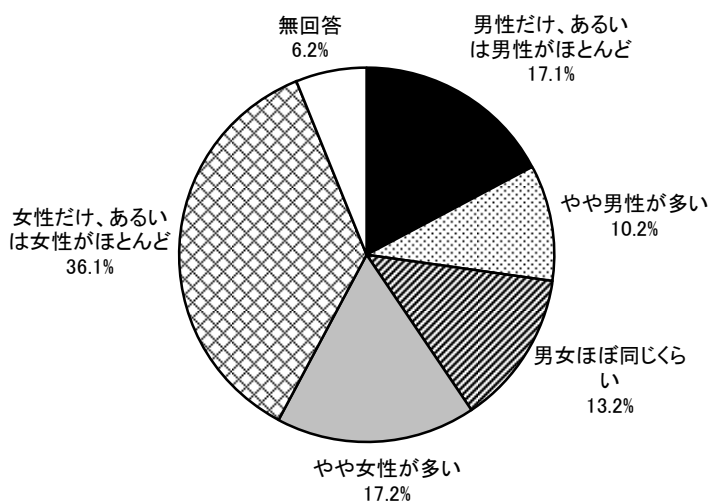
- 都からの依頼に応じて審議会等に女性委員を参画させるなど、機会を捉えて、都の政策・方針決定過程への女性の参画拡大を図ることが必要です。

## ② 地域・防災分野への参画促進

### ■ 現状・課題

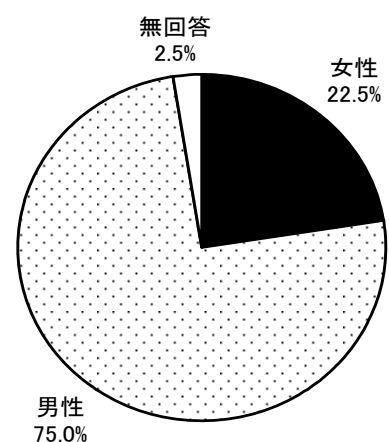
- NPO、ボランティア団体、PTA、町会・自治会、商店街など身近な地域社会においては、女性が中心となって活動を行っている場合も多いものの、役職に就いて方針・意思決定を主体的に行っている女性は多くありません。一方、働く世代の男性の多くは仕事に追われて、地域の活動に参加することが難しい状況にあります。
- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」では、NPO、ボランティア、PTA等の社会活動、地域活動に参加している男性は3割弱、女性は4割弱で、参加できない理由として、男性の6割、女性の4割が「仕事が忙しいから」と回答しています。特に、男性が仕事を理由に社会活動・地域活動に参加しにくい状況にあることが伺えます。
- しかし、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。
- 国の第3次男女共同参画基本計画では、「地域、防災・環境その他の分野における男女共同参画の推進」が重点分野とされています。
- 特に、防災の分野においては、東日本大震災の際に問題が改めて明らかになったように、男女平等参画の視点が不十分であったために、救援物資の配分や避難所の運営等で、男女のニーズの違いに応じた対応ができないといった状況が発生しています。そのような問題を改善していくためには、防災や復興に関する政策・方針決定過程の段階から、女性の参画を拡大し、男女平等参画の視点を取り入れて対応していくことが重要です。

市民活動団体の事務局構成スタッフの性別



資料：内閣府「平成20年度市民活動団体等基本調査報告書」

NPO代表者に占める女性の割合



資料：内閣府「平成21年版男女共同参画白書」

## ■ **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、防災分野（復興も含む）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ていく必要があります。
- 併せて、従来男性が少なかった分野への男性の参画を促進する必要があります。
- 仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていくことにより、地域活動への参画を促進していく必要があります。

### <都に求める取組>

- 地域社会での活動において、女性が少ない分野（特に代表者）における参画を促進する必要があります。
- 従来、男性が少なかった分野への男性の参画を促進する必要があります。
- 防災の分野（復興も含む）における女性の参画を促進する必要があります。
- 仕事と生活の調和の意義や重要性を定着させるための取組を実施し、仕事と生活の調和に理解ある社会への転換を図っていくことにより、地域活動への参画を促進していく必要があります。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 企業、地域、団体等様々な分野における女性の参画を促進していく必要があります。
- 従来女性が少なかった分野にも新たに活躍の場を広げることや、方針・意思決定を行う役職に登用することで、多様な価値観・発想を取り入れる必要があります。また、男性が少なかった分野への参画を促進するための対応を進める必要もあります。
- 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していく必要があります。



### ③ 教育分野への参画促進

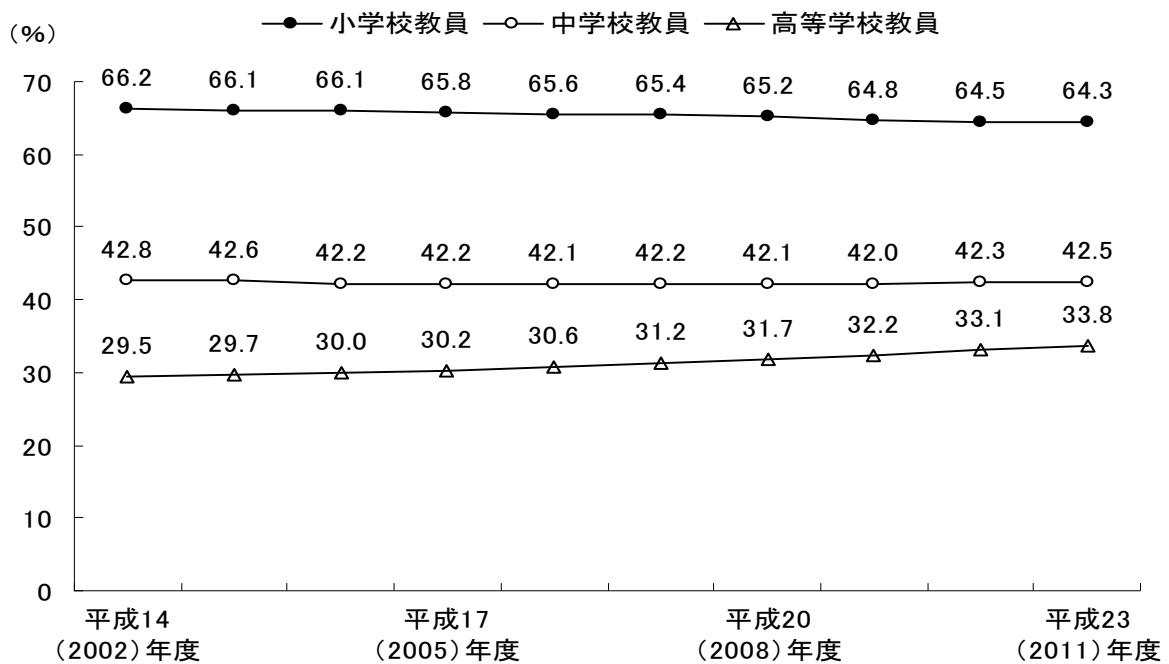
#### ■ 現状・課題

○教育の分野においても、女性の能力発揮がそれぞれの組織の活性化に不可欠であるという認識を醸成し、方針・意思決定過程への女性の参画の拡大を図ることが重要です。

○都内の公立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、ここ5年間、小学校で60%台半ば、中学校で40%台前半、高等学校で30%台前半で推移しています。これは全国平均とほぼ同水準であり、教育の現場において多くの女性教員が活躍していること分かります。一方、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、小学校では20%台半ばとなっていますが、中学校・高等学校では、全国平均よりは高いものの10%未満となっています。

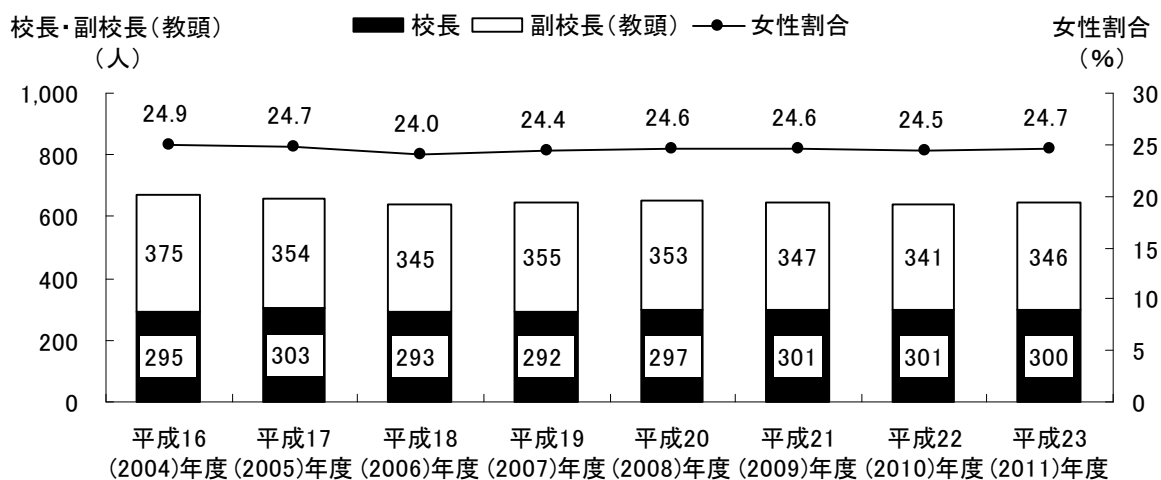
○教育分野における男女平等参画を一層推進するため、公立学校に限らず、女性教員の育成を計画的に行っていくことが求められます。

小学校・中学校・高等学校教員に占める女性の割合（都）



資料：東京都教育委員会「公立学校統計調査報告書・学校調査編」

小学校の管理職（校長・副校長（教頭））に占める女性の割合の推移（都）



資料：東京都教育委員会「公立学校統計調査報告書・学校調査編」

## ■ 取組の方向性

- 教育分野の管理的地位における女性の参画拡大に向けて、計画的な取組を進めていく必要があります。

### <都に求める取組>

- 教育分野の管理的地位における女性の参画を促進する必要があります。
- 女性教職員の育成について、管理職を対象とした研修を行うなど、計画的な取組を進めていく必要があります。

### <都民・事業者に求められる行動>

- 女性教職員の育成や学校における仕事と生活の調和の推進に努める必要があります。