

領域Ⅲ

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います。

現実にかような状況に置かれている男女が、個人のみ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。

これらの支援に当たっては、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を理由として困難な状況に置かれている場合については、障害者差別解消法や人権尊重の観点からの配慮が必要になります。

このように、これからは、東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会が開催されることもあり、人権はもとより、外国人なども含め、多様性を尊重し、あらゆる差別のない社会を目指していくことが必要です。

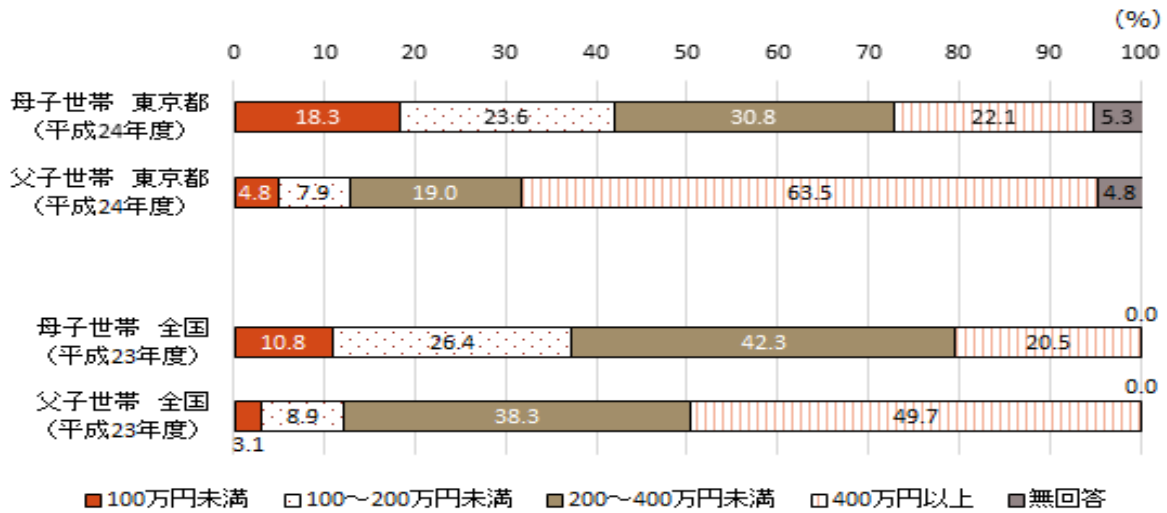
領域Ⅲ 多様な人々の安心な暮らしに向けた支援

①ひとり親家庭への支援

■ 現状・課題

- 平成26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159,500世帯、父子世帯が約19,500世帯と推計されています。
- 東京都福祉保健基礎調査によると、母子世帯の82.5%、父子世帯の92.1%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36.5%、パート・アルバイトが41.5%であるのに対し、父親では、正規の職員・従業員が64.4%、自営業が16.9%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41.9%、200~400万円未満が30.8%となっています。父子世帯では200万円未満の割合は、12.7%、200~400万円未満が19.0%です。
- 現在困っていることとしては、母子世帯では「家計」(72.6%)、「子供の教育・進路・就職」(52.8%)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伺えます。一方、父子世帯では「子供の教育・進路・就職」(70.0%)、「家事」(46.7%)、「子供の世話」(40.0%)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伺えます。
- 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、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。

母子世帯と父子世帯の平均年間収入（平成 24 年：東京都、平成 23 年：全国）



資料：東京都福祉保健局「平成 24 年度東京都福祉保健基礎調査」

厚生労働省「平成 23 年度全国母子世帯等調査」

ひとり親世帯になって現在困っていること〔複数回答〕－母親の従業上の地位別

(単位：%)

	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	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	その他
総数	100.0 (449)	72.6	39.4	24.5	4.2	21.4	17.1	52.8	6.9	3.1
就業	100.0 (391)	73.9	37.3	24.6	4.6	19.4	17.4	52.2	6.9	3.1
自営業	100.0 (22)	86.4	36.4	27.3	-	22.7	27.3	31.8	9.1	4.5
正規の職員・従業員	100.0 (135)	64.4	23.7	20.7	8.9	16.3	25.9	49.6	11.1	2.2
会社・団体等の役員	100.0 (2)	50.0	-	100.0	50.0	-	-	50.0	-	-
パート・アルバイト	100.0 (173)	79.2	50.3	24.3	0.6	24.9	13.3	57.8	4.0	2.9
労働者派遣事業所の派遣社員	100.0 (18)	88.9	27.8	33.3	-	22.2	5.6	38.9	-	5.6
契約社員・嘱託、その他	100.0 (37)	67.6	29.7	27.0	8.1	5.4	8.1	59.5	8.1	5.4
非就業	100.0 (55)	61.8	54.5	23.6	-	36.4	16.4	56.4	7.3	3.6

資料：東京都福祉保健局「平成 24 年度東京都福祉保健基礎調査」

ひとり親世帯になって現在困っていること〔複数回答〕－父親の従業上の地位別

(単位:%)

	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	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	その他
総数	100.0 (30)	26.7	30.0	6.7	46.7	13.3	40.0	70.0	3.3	-
就業	100.0 (27)	25.9	29.6	3.7	44.4	14.8	40.7	66.7	3.7	-
自営業	100.0 (4)	25.0	50.0	-	50.0	-	-	25.0	25.0	-
正規の職員・従業員	100.0 (19)	21.1	21.1	-	47.4	10.5	57.9	78.9	-	-
会社・団体等の役員	100.0 (1)	-	-	-	100.0	100.0	-	100.0	-	-

資料：東京都福祉保健局「平成24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。併せて、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く必要があります。
- 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繋げるため、就業支援、子育て支援や生活の場の整備、経済的支援等、総合的な対策を行う必要があります。

<都に求める取組>

- ひとり親家庭が抱える課題に早期に対応するとともに、さまざま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る必要があります。
- 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、就業確保を可能とする資格取得等への支援を行う必要があります。
- 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、多様な支援を行う必要があります。
- 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、子供の進学支援等の経済的な支援を行う必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 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くことが望まれます。

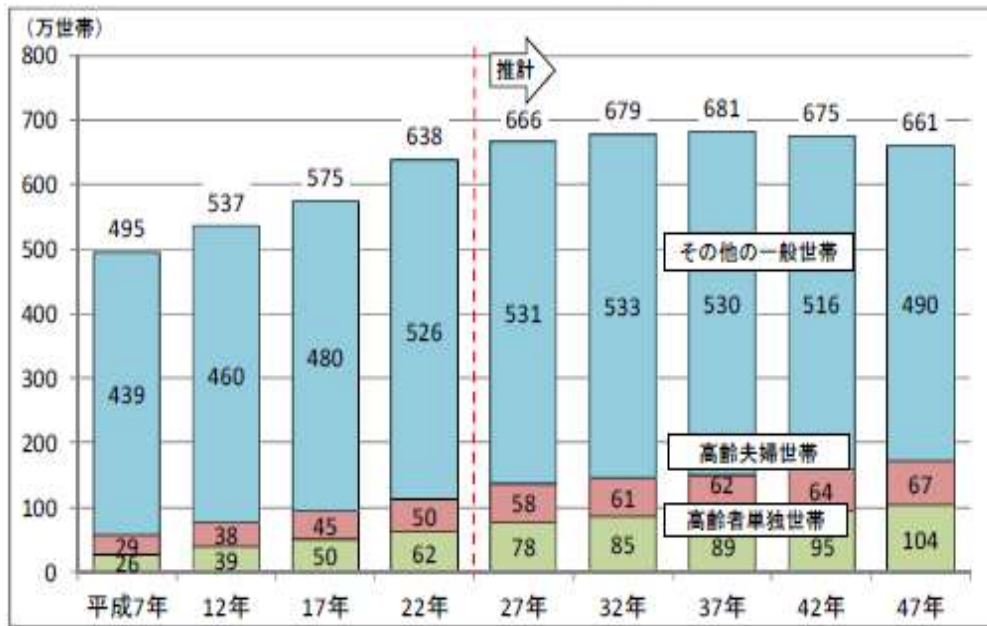
②高齢者への支援

■ 現状・課題

- 平成27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約27%です。都内においても22%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身世帯は、増加傾向にあります。平成27年度東京都福祉保健基礎調査『高齢者の生活実態』の結果（速報）によると、世帯構成を世帯類型別で見ると、「高齢者のみの世帯」の割合は57.4%で、前回の22年度調査と比べて2.1ポイント増加し、調査を開始した昭和55年から一貫して増加し続けています。このうち、「ひとりぐらし世帯」の割合は、高齢者全体の21.4%を占めています。
- 内閣府の「平成24年版 男女共同参画白書」からの「男女別・年齢階層別相対的貧困率」によると、男女とも高齢者の相対的貧困率は高い傾向がありますが、総じて男性よりも女性の貧困率は高く、高齢者について見ると、その差は年齢階級が上がるほど大きくなっています。
- 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割で一番大きく、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「高齢者の経済生活に関する意識調査」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29%にもものぼります。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、ひとりぐらしの男性は「付き合いがほとんどない」が約17%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「平成26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8割弱が女性です。一方、虐待者は息子が4割強、夫が2割弱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6割強、心理的虐待が5割弱となっています。虐待の相談・通報者として、介護支援専門員・介護保険事業所職員の割合が高く、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。
- 平成27年度東京都福祉保健基礎調査『高齢者の生活実態』の結果（速報）によると、何歳頃まで働ける社会が理想であるか聞いたところ、「70歳頃まで」が35.1%、「75歳頃まで」が20.4%、「80歳頃まで」が7.9%、「80歳以上で働けるまで」が11.3%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17.8%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伺えます。
- 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歳以上の高齢者の就業希望率は、男性が17.1%、女性が8.6%で共に全国で1位であり、働く意欲が高いと言えます。
- 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。

東京都の世帯数の推移



注1：高齢者単身世帯は世帯主が65歳以上の単身世帯をいう。

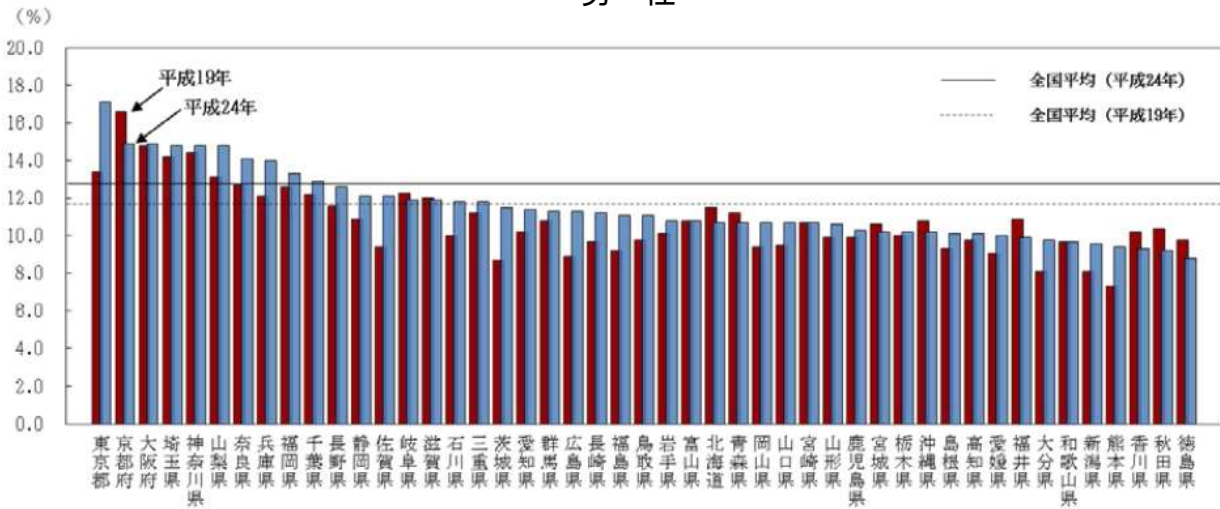
注2：1万世帯未満四捨五入しているため、内訳の合計値と一致しない場合がある。

資料：総務省「国勢調査」

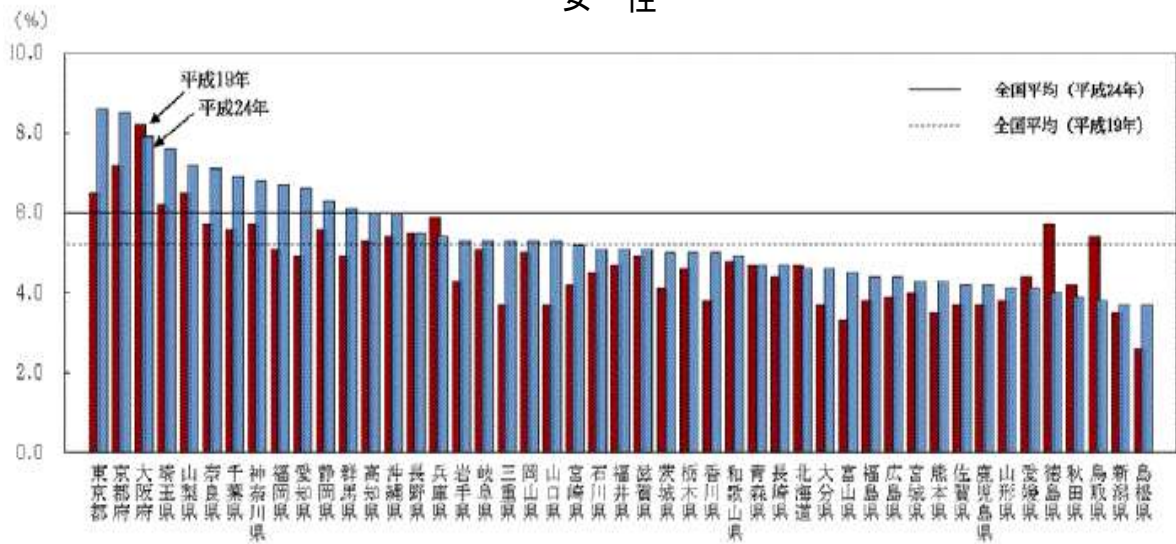
国立社会保障・人口問題研究所「日本の世帯数の将来推計」（平成26年から平成47年まで）

都道府県別で見た 65 歳以上高齢者の就業希望率（上：男性 下：女性）

男 性



女 性



資料：総務省「統計から見た我が国の高齢者（65歳以上）」（平成25年）

■ **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る必要があります。
- 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、就業相談や職業紹介など的高齢者の雇用・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する必要があります。
- 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する必要があります。
- 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、高齢者が生活を営む上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く必要があります。

<都に求める取組>

- 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充実させる必要があります。
- 高齢者の知識と経験を活かすため、就業相談や職業紹介など的高齢者の雇用・就業に関する総合的なサービスを提供する必要があります。
- 高齢者が自己の能力や経験を生かして、多様な社会参加ができる環境整備、仕組みづくりや情報提供を行う必要があります。
- 都民への働き掛けや、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する必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

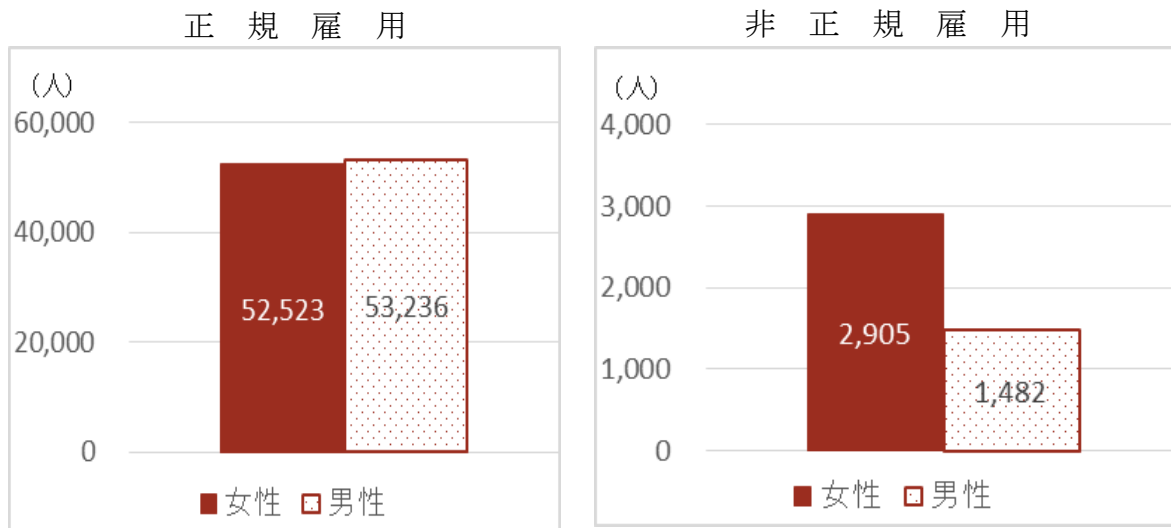
- 高齢者が住み慣れた地域で、また一人で暮らしていく場合にも、安心して生活していけるよう、地域の見守りネットワークの充実を今後も進めていく必要があります。
- 高齢者が自己の能力や経験を生かして活躍できる場を広げていくことで、高齢者が蓄積してきた知識・経験、技術などを社会に還元できるように努めていく必要があります。

③若年層への支援

■ 現状・課題

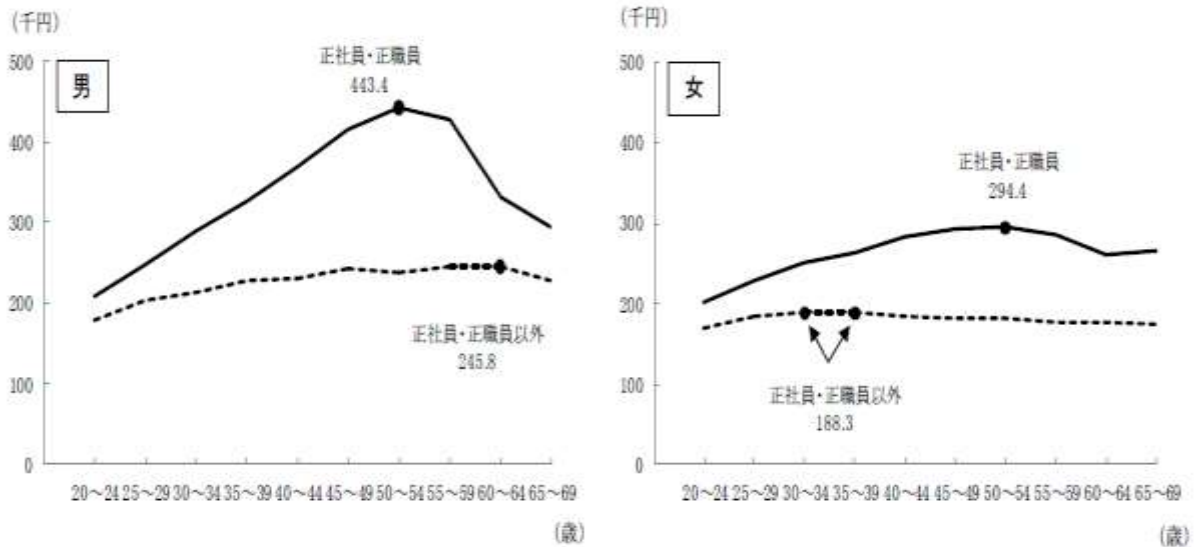
- 産業構造の変化等の影響により、雇用形態が多様化する中で、若年層を中心に、パート・アルバイト、派遣・契約社員などの正社員以外の労働者が増加しています。また、東京都総務局「東京の労働力」によると、都における15～24歳の男性の失業率は平成27年平均で5.4%と、男性全世代平均の3.8%と比べて高くなっています。また、同じく都における15～24歳の女性についても、失業率は7.8%で、女性全世代平均の5.1%より高くなっています。
- 厚生労働省「平成27年賃金構造基本統計調査」によると、正社員・正職員と正社員・正職員以外の賃金を比較した時、20歳～24歳においては、正社員・正職員を100とした時、正社員・正職員以外の賃金は、男性だと86、女性だと約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。
- また、厚生労働省の「平成25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6割強と女性の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。

都内大学卒業者の正規・非正規雇用（平成27年3月卒）



資料：文部科学省「平成27年度学校基本調査」

雇用形態、性、年齢階級別賃金



資料：厚生労働省「平成 27 年賃金構造基本統計調査」

■ 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る必要があります。
- 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が必要です。
- 男性も女性も、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く必要があります。

<都に求める取組>

- 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る必要があります。
- 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ていく必要があります。
- 男性も女性も、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う必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 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む必要があります。
- 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く必要があります。
- 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する必要があります。

④ 障害者への支援

■ 現状・課題

- 平成 25 年、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、障害者差別解消法が制定され、平成 28 年 4 月に施行されました。同法は、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。
- 合理的配慮の提供に当たっては、特に女性である障害者は、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、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。

■ 取組の方向性

- 障害者差別解消法に基づき、東京都として差別禁止や合理的配慮の提供、環境整備に取り組む必要があります。
- 特に女性である障害者は、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、当事者が求める適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めることが重要です。
- 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く必要があります。

<都に求める取組>

- 国の基本方針等を踏まえた上で、差別禁止を確実なものとするため、都は、平成 28 年 3 月に作成した職員対応要領に基づき、具体的な取組を進める必要があります。
- あわせて、平成 28 年 4 月に施行された改正障害者雇用促進法に基づき、募集及び採用時や職場における合理的配慮の提供義務についても、国の指針等を踏まえて、適切に対応していく必要があります。
- 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る必要があります。
- 特に女性である障害者は、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、当事者が求める適切な配慮の提供がなされるよう、啓発等を進めることが重要です。
- 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く必要があります。

<都民・事業者に求められる行動>

- 都民一人ひとりが、障害者差別解消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むことが求められます。
- 事業者は、障害者に対する不当な差別的取扱いの禁止が法的義務、合理的配慮の提供が努力義務となっており、国の対応指針に基づいて適切に対応することが求められ

ます。

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。
- 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。

■ 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く必要があります。

<都に求める取組>

- 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く必要があります。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くことが必要です。

<都民・事業者に求められる行動>

- 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すことが必要です。

