



事業計画

☆前回の行動計画
改定後の新規事業

第1章

あらゆる分野への参画の促進

男女を問わず全ての人々が、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、個性と能力を発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発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ことにもつながります。また、男女が様々な分野に共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

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 都庁内における男女平等参画

ア 職場における女性の能力発揮・参画の推進
イ 相談・研修等

② 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

③ 起業家・自営業者への支援

ア 起業家・自営業者への支援

ア 起業家・自営業者への支援

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

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

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

(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

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

② 地域・防災分野への参画促進

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進
イ 男性の参画促進

③ 教育分野への参画促進

ア 教育分野における男女平等参画の促進

(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

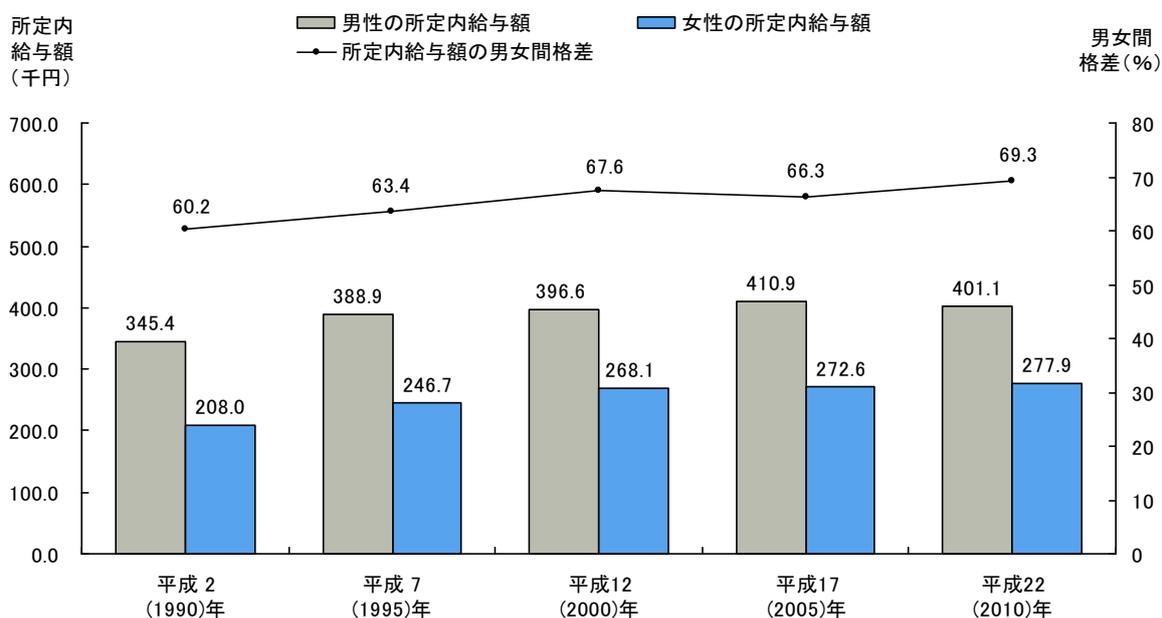
目標

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

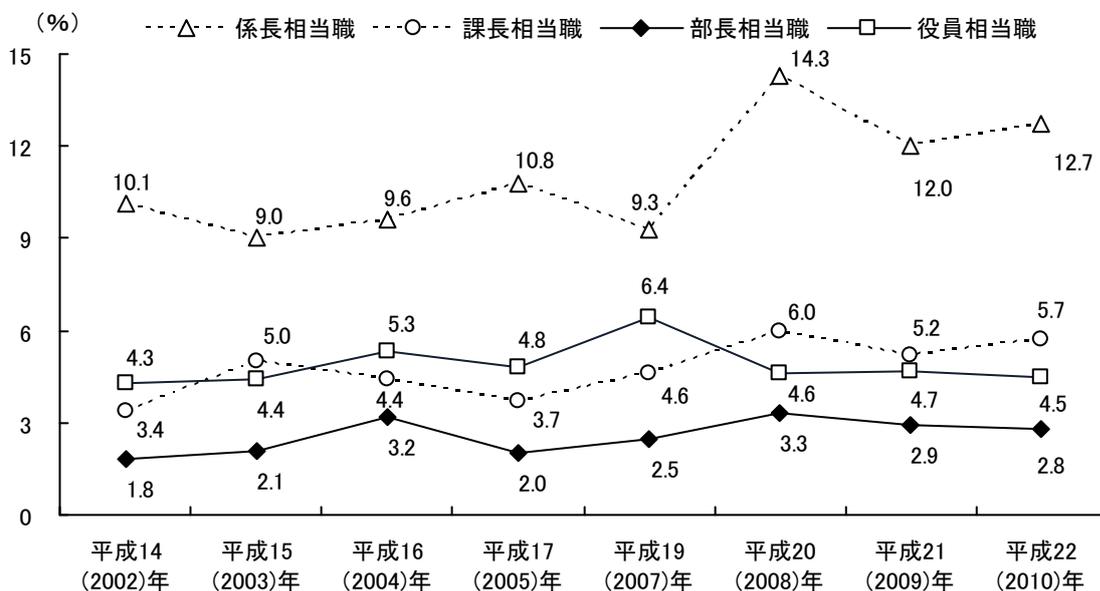
- 雇用の分野において、女性も男性も、能力を十分に発揮する機会及び待遇が確保されることは、男女平等参画社会の実現にとって、極めて重要です。
- そのため、都においては、これまで男女雇用機会均等法の普及啓発を推進することや、企業における女性の能力発揮のための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を都と事業者とが協力して推進することなどに取り組んできました。
- しかし、厚生労働省の「賃金構造基本統計調査」によると、所定内給与額の男女間格差は緩やかに縮小しているものの、女性の所定内給与額は男性の7割程度にとどまっています。
- また、平成22年度の東京都男女雇用平等参画状況調査によると、都内事業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」

注：平成 18 (2006) 年度はデータなし

■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。
- 企業の経営戦略やCSR（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きます。

＜ 都の施策 ＞

ア ポジティブ・アクションの推進

- 企業の経営戦略やCSR（企業の社会的責任）の視点も踏まえ、女性の能力発揮を進めるための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を、都と事業者とが協力して推進します。
- 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の実施	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
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。	生活文化局 産業労働局
3	ポジティブ・アクションの推進	男女平等参画を進める会及び東京ウィメンズプラザの事業等を通じて、女性の能力発揮を進めるための積極的取組の促進を図ります。	生活文化局
		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。	

イ 雇用機会均等に関する普及啓発

- 雇用の分野における男女平等参画を推進するために、男女雇用機会均等法や関連する法制度等の内容について周知徹底を図ります。

番号	事業名	事業概要	所管局
4	男女雇用平等啓発資料の発行	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

番号	事業名	事業概要	所管局
5	男女雇用平等セミナーの実施	男女雇用機会均等法の一層の定着を図り、雇用の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

ウ 都庁内における男女平等参画

- 男女平等参画を推進するために、東京都自らが男女平等参画を更に進めます。

番号	事業名	事業概要	所管局
6	管理職選考受験の奨励	管理職選考の受験について、男女双方の職員に積極的に奨励します。	各局
7	採用及び職域の拡大に当たっての男女平等の徹底	採用・昇任・昇格、職務内容の決定及び教育訓練等において、男女平等の徹底を図ります。	各局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 職場における女性の能力発揮・参画の推進

- 働く人が性別にかかわらずその能力を発揮できるようにするため、経営戦略やCSR（企業の社会的責任）の視点も踏まえ、女性の能力発揮のための取組を積極的に進めます。また、多様な人材の活躍を促進することで、企業自体を発展させるとともに、活力ある社会をつくっていきます。

番号	項目	概要	団体名
1	懇談会等で検討	☆(1)女性の能力開発支援に係るセミナー等を開催します。 ☆(2)「女性の活躍推進協議会」への協力を行います。	商工会議所
		(1)企業における女性活用の推進 「女性の活躍推進協議会」（日本経団連など事業主団体と厚生労働省共同で運営）へ協力し、同会への提言を会員に通知します。 ☆(2)シンポジウムの開催 東京都生活文化局都民生活部男女平等参画課と共同で、「ワーク・ライフ・バランス」「女性の活躍推進」等をテーマとしたシンポジウムを開催します。	東京経営者協会
		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
2	職場での男女平等参画の促進	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
		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
	職場での男女平等参画の促進	連合会役員への女性の登用を促進します。	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・規定）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
		各会員生協の職場での男女平等参画を促進します。 (1) 基盤整備 ①職員組織における基盤整備の拡充と点検、推進の強化を図ります。 ②人事配置等に関する状況把握と日本生協連ガイドラインへのアプローチを行います。 ③職員教育の推進に向けた情報交換の場の設定、ツール等の紹介、普及を行います。 (2) 男女職員の能力発揮促進 ①女性職員のリーダーシップ研修等を紹介します。 ②ポジティブ・アクションに関する取組事例の情報収集と広報を行います。 (3) 男女平等参画型の職員組織づくり 賃金格差の是正に関する取組を行います。	生活協同組合連合会
		☆女性管理職を増やすことをテーマに女性管理職育成のためのセミナーや経営者向けの啓発事業を行います。	中小企業家同友会

イ 相談・研修等

- 男女雇用機会均等法の周知、相談・情報提供等により、男女を問わず、能力を十分に発揮できる機会及び待遇の確保を図ります。

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関係への対応 (1)協会経営労務相談室、担当部による個別相談業務を行います。 (2)国、東京都の啓発活動に対する協力を行います。	東京経営者協会
		均等な雇用機会の確保に向けた環境づくりのため、採用昇進などについての関係法令の普及に努めます。	工業団体連合会
		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 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

目標	男女を問わず、個人がその意欲・能力や価値観、ライフステージの変化に応じて、多様で柔軟な働き方を選択できる雇用環境整備を推進します。また、パートタイム労働・派遣労働の関連法規を周知徹底し、その遵守を促すとともに、パートタイム労働者や派遣労働者などの適正な労働条件の確保を図ります。
----	---

■現状・課題

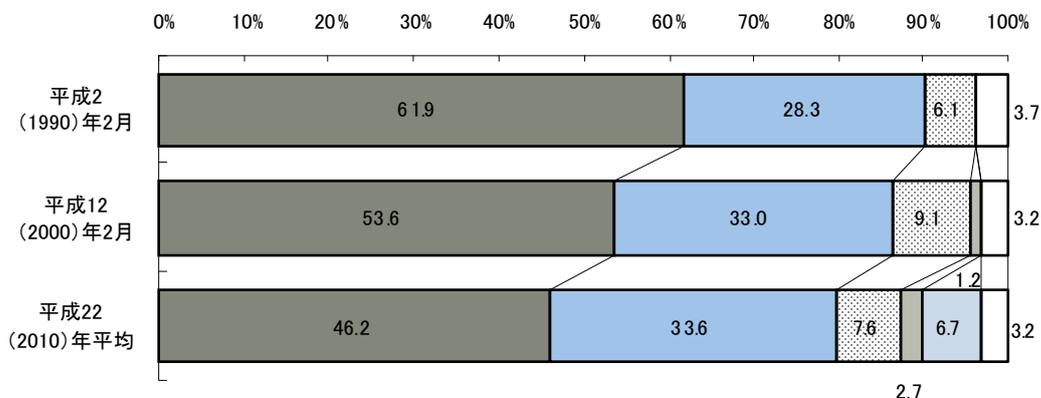
- 産業構造の変化や経済のグローバル化などの影響により、雇用形態が多様化しています。性別や年齢を問わず、個人がその意欲・能力や価値観に応じて、多様で柔軟な働き方をライフステージの変化に対応しながら選択でき、働きに見合った適正な処遇が確保されることは、女性の能力発揮を促進し、実質的な男女の平等を確保する上で重要な課題です。
- しかし、結婚や出産後に女性が就労を希望しても実現できないという場合が少なくありません。全国の有配偶女性の労働力率は、昭和 50 年と比較して 20 歳代後半で 20 ポイント以上、30 歳代前半で 10 ポイント以上上昇しているものの、依然 5 割程度にとどまっています。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、適当な仕事が無かったり、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、求職活動自体を諦めています。
- 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。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、一人一人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。

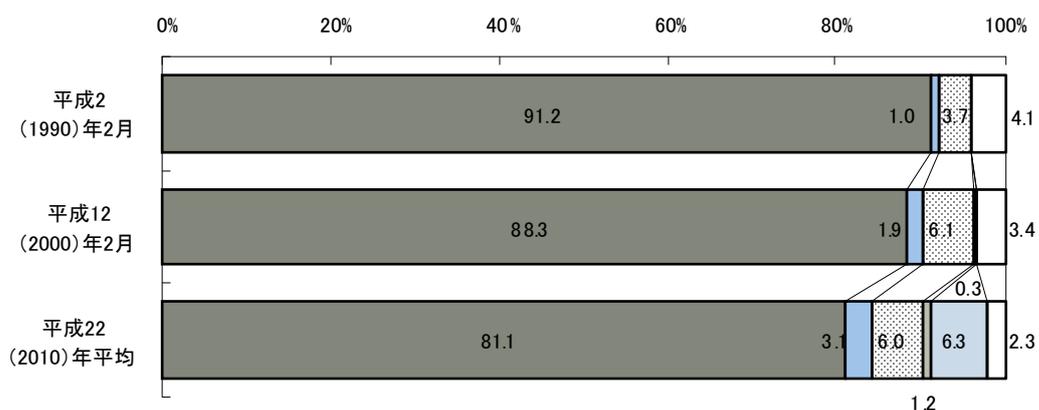
- 一方、正社員については、雇用の安定性、収入、福利厚生等の面で優遇された状況にある一方で、長時間労働であったり転勤が発生する場合もあるなど、特に出産・育児の負担を担うことが多い女性にとっては、正社員として働き続けることを困難にしてきた面があります。しかし、近年、正社員にも、短時間正社員*、勤務地限定正社員*、職種限定正社員といった多様な形態が出てきています。その背景には、正社員において、過重労働によるメンタルヘルス面の問題、業務効率の低下、離職率の増加、人材の活力の低下等の問題が目立つようになってきたことがあると言えます。
- また、企業の中には、正社員以外の労働者の意欲を高めるといった目的で、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します。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ていきます。
- 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。

* 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。

＜ 都の施策 ＞

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

- 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。特に個別企業における取組が難しい中小企業への具体的な支援を進めます。
- パートタイム労働者や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の普及啓発・相談等を行うとともに、能力開発等の支援を行っていきます。

番号	事業名	事業概要	所管局
8	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行います。	産業労働局
9	労働相談の実施	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。 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のほか、弁護士、税理士、社会保険労務士により、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。	産業労働局
10	普及啓発の推進	多様な働き方セミナー パート・派遣・契約社員等の多様な就労形態に関する労使の正しい理解を深め、適正な雇用管理が行われるよう、多様な働き方についてのセミナーを実施します。 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分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
11	しごとセンター事業の推進（多様な働き方に対する支援）	パート、アルバイト、派遣労働など、いわゆる正社員以外の働き方や起業・創業、NPOでの就業など雇用労働以外も含めた多様な就業形態を選択できるよう、相談窓口及び資料・情報コーナーの設置や、普及セミナーの開催、Web 上での情報サイトの運営など、総合的な情報提供による支援を実施します。	産業労働局
12	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

番号	事業名	事業概要	所管局
13	非正規労働者雇用環境整備企業の支援	パートタイム労働者等の雇用環境整備に取り組む中小企業（トライ企業）に対して専門家を無料で派遣し、具体的な助言を行います。また、特に優れた取組を行う企業をモデル企業に指定します。好事例についてはホームページ等で公表し、成果の普及を図ります。	産業労働局

＜都民・事業者の取組＞

ア 多様な働き方を推進するための雇用環境整備

- 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するとともに、パートタイム労働者や派遣労働者等をいかせる仕組みをつくっていきます。
- パートタイム労働・派遣労働等の関連法規を正しく理解するため、資料提供、研修会の実施等を行うとともに、パートタイム労働指針等に基づき、職務と処遇や労働条件のバランスを確保します。

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
6	キャリア形成支援	求職者支援訓練事業 専門学校での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
7	パート・派遣労働者の雇用環境整備	☆(1)多様な働き方の推進を始めとした、中小企業の雇用労働環境整備に係るセミナー等を開催します。	商工会議所
		(2)パートタイム労働法、労働者派遣法の周知を図ります。	商工会連合会
		パートタイム労働法、労働者派遣法等の周知を行います。	中小企業団体中央会
		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。	工業団体連合会
		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。	医師会
		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。	
☆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。			

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
		(1) 定時職員（パート）や嘱託職員の位置づけや処遇に関する情報収集と広報を行います。 (2) 日常的な職員教育の推進と女性のスキルアップ研修の促進を図ります。 (3) 適正な人事配置と職場の環境改善を図ります。 (4) 定時職員（パート）や嘱託職員の登用制度の拡充を図ります。 (5) 男女職員の育児・介護休業取得の推進と職場環境の整備を図ります。	生活協同組合連合会
		☆経営者と人事総務担当者等を対象とした労働法を学ぶ勉強会を実施します。	中小企業家同友会

③ 起業家・自営業者への支援

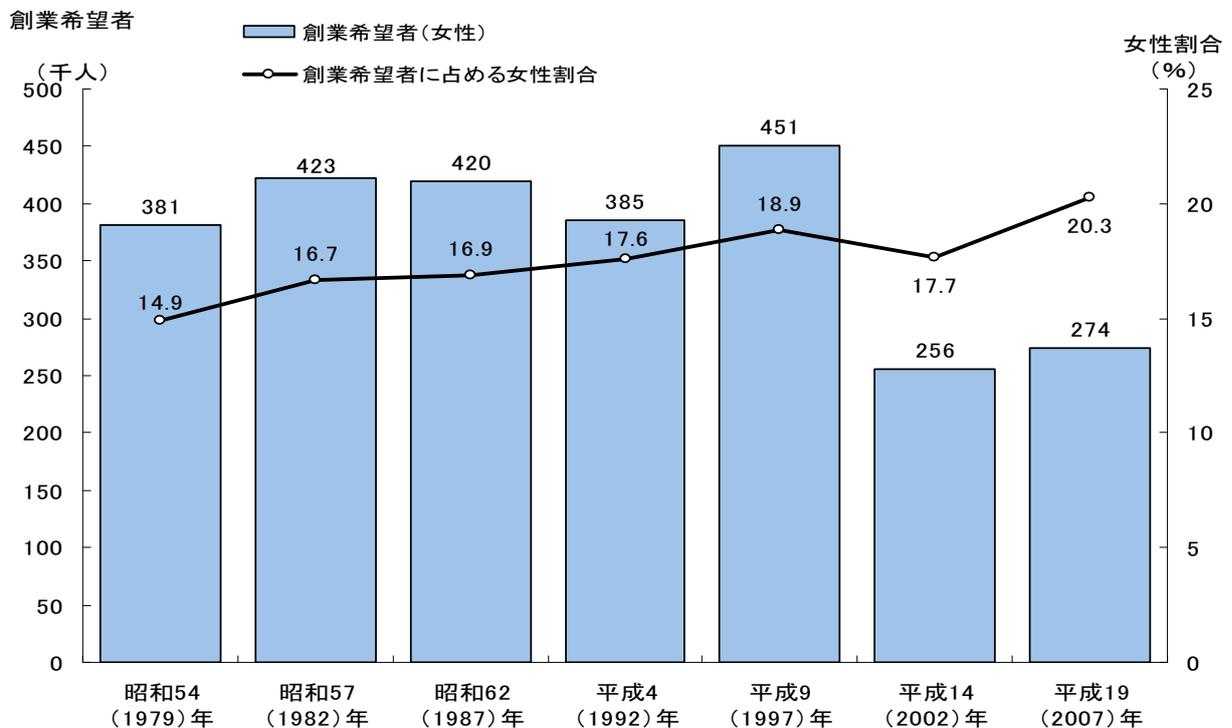
目標

女性が起業家や自営業者として、主体的に個性や能力をい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。
- 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していきます。
- 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。
- 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
14	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
15	TOKYO 起業塾の実施	起業のためのセミナーの開催、創業相談や現地支援、交流の場の提供など、総合的な起業家支援を行います。	産業労働局
16	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、技術提供等の創業環境の整備を行います。	産業労働局
17	農業改良特別普及指導事業の実施	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
18	しごとセンター事業の推進 (多様な働き方に対する支援)	パート、アルバイト、派遣労働など、いわゆる正社員以外の働き方や起業・創業、NPOでの就業など雇用労働以外も含めた多様な就業形態を選択できるよう、相談窓口及び資料・情報コーナーの設置や、普及セミナーの開催、Web 上での情報サイトの運営など、総合的な情報提供による支援を実施します。 (再掲 No. 11 参照)	産業労働局

〈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
8	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

番号	項目	概要	団体名
9	女性部の設置	女性部の組織化等に関する事業 (1) 区市商店街連合会の女性部の設立を促進します。 (2) 地域の活動等の情報交換の場を設けます。	商店街振興組合連合会
10	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) 自ら就労の場所を創出したいシニア世代の男女に対する創業を支援します。	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。 (1) 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。 (2) 各地域での事例紹介等を行います。	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
		(1) 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。 (2) 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

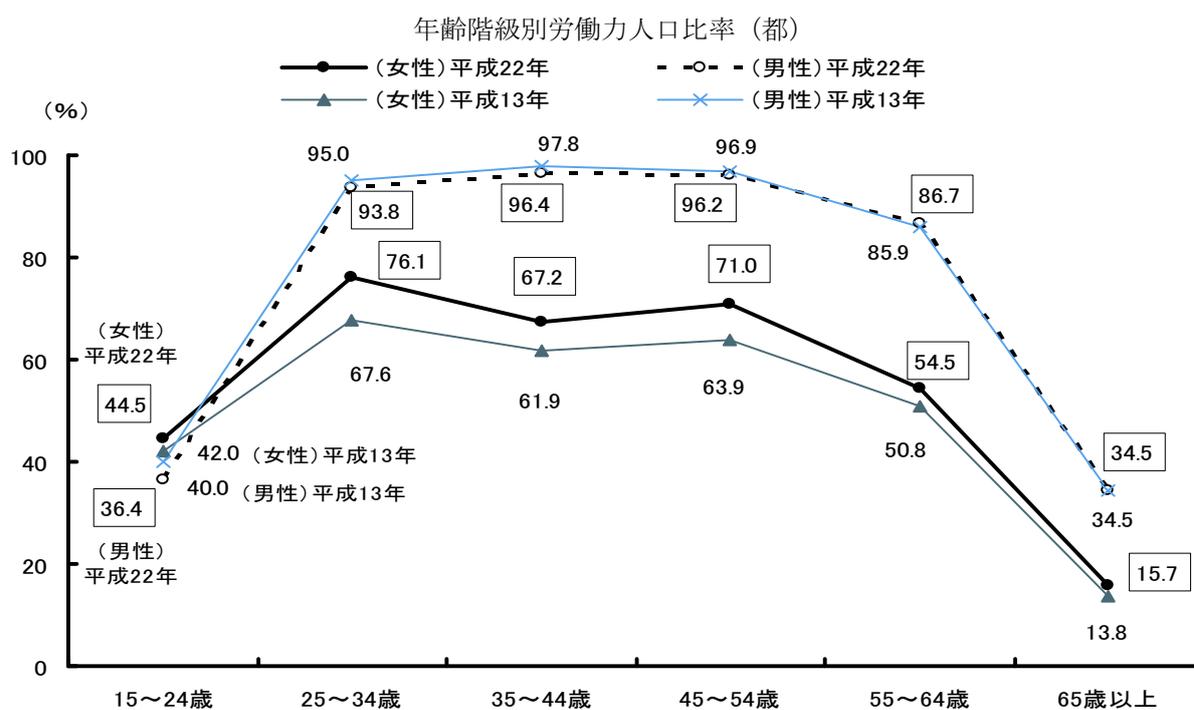
④ 育児や介護等を理由とする離職者に対する再就職支援

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作ることが重要です。
- しかし、女性の社会参画が進んだといわれる現在でも、我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い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します。
- 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します。

番号	事業名	事業概要	所管局
19	しごとセンター事業の推進(女性再就職支援事業)	業務スキルに不安を抱える再就職が困難な層を主な対象として、就職ノウハウセミナー、能力開発セミナー、職場体験などを組み合わせた「女性再就職サポートプログラム」を実施します。 また、子育て期間中であっても、しごとセンターの再就職支援サービスが受けやすくなるよう、しごとセンター内に託児室を整備し、派遣保育士を活用した「託児サービス」を実施します。 さらに民間就職支援会社によるカウンセリング、求人情報の提供、職業紹介などにより就職まで一貫したきめ細かい総合的な再就職支援を実施します。	産業労働局
20	職業訓練の実施(育児離職者や母子家庭の母等に対する職業訓練)	子育て中の母親について、自宅で子育てしながら、再就職に向けた職業能力開発を可能とするため、eラーニング訓練を実施します。また、母子家庭の母等の職業的自立を促すため、民間教育訓練機関等を活用し、職業訓練受講機会の確保を図ります。	産業労働局
21	☆保育つき職業訓練の実施	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
22	☆医師勤務環境改善事業(再就業支援対策)	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再就業が促進できるよう、現場復帰を目指す医師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

＜ 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図ります。

番号	項目	概要	団体名
11	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
12	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
13	潜在看護職員対象に復職支援研修	☆(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。	
14	活動支援	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。 女性に機会を与える賞（WOA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いること。かつ経済的援助が必要な女性。	ソロプチミスト日本東リジョン

(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

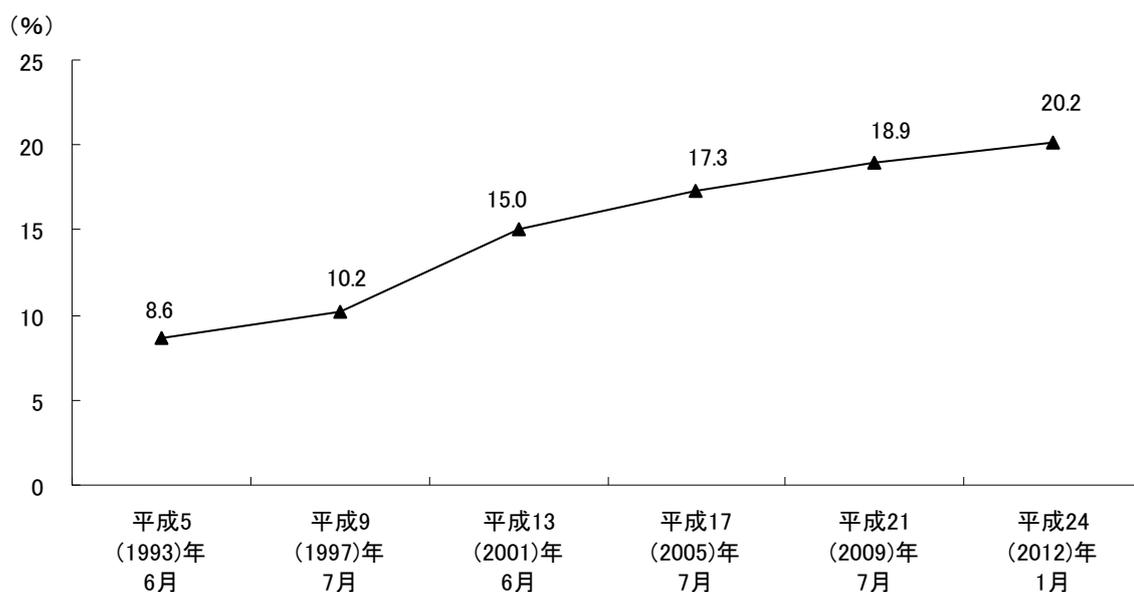
目標

政治・行政分野での活動において、企画、方針・意思決定段階からの女性の参画を促進します。

■現状・課題

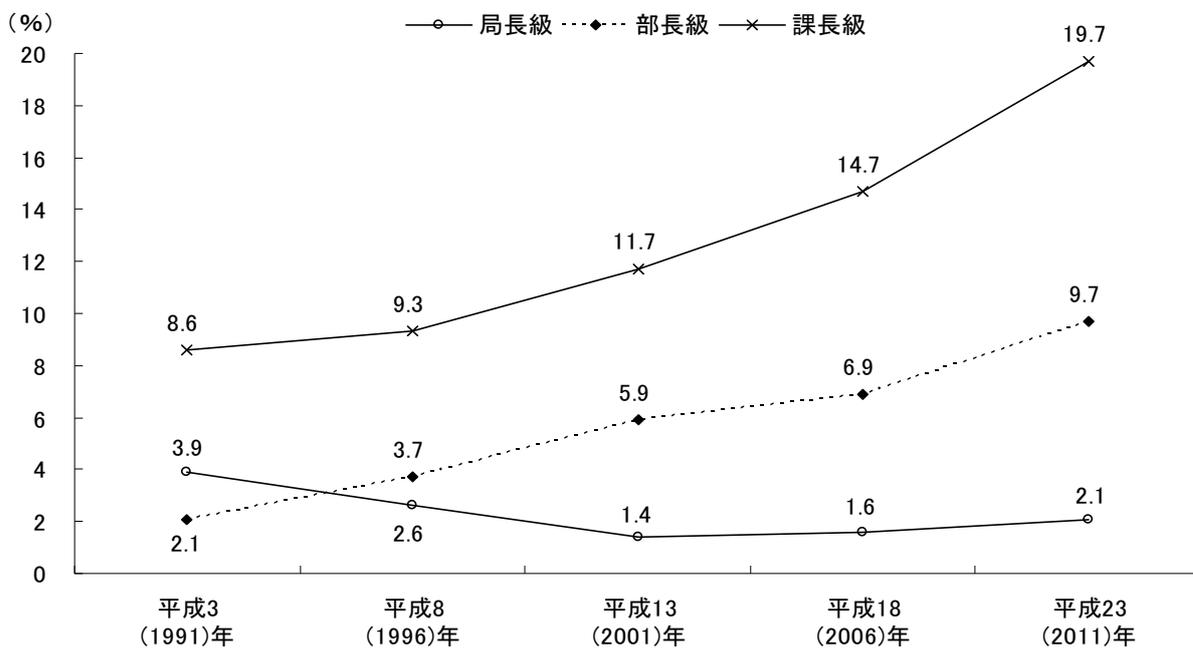
- 男女平等参画社会を実現するためには、男女が政治・行政、地域活動、教育などあらゆる分野における活動に参加することはもとより、企画、方針・意思決定段階に女性の参画を拡大していくことが重要です。
- とりわけ政治・行政の分野において女性の参画が進むことは、多様な価値観や発想を政策に取り入れ実現することにつながるものであり、重要かつ喫緊の課題と言えます。
- 東京都における参画状況を見ると、政治の分野においては、東京都議会議員に占める女性の割合は増加傾向にあり、平成24年1月現在で20.2%と、全都道府県の中で最も高くなっています。衆・参両議院議員に占める割合と比較しても、女性の参画が進んできていますが、まだ十分とは言えません。
- また、行政の分野においては、東京都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。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、更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きます。

＜都の施策＞

ア 政治・行政分野における男女平等参画の促進

- 政治・行政分野における男女平等参画を進めるために、東京都の審議会等における女性の任用を促進するなど、東京都自らが男女平等参画を更に推進します。

番号	事業名	事業概要	所管局
23	審議会等への女性委員の任用促進	任用計画を策定して、審議会等における女性委員の任用を促進します。 平成28年度までに35%以上	各局
24	管理職選考受験の奨励	管理職選考の受験について、男女双方の職員に積極的に奨励します。(再掲 No. 6 参照)	各局
25	採用及び職域の拡大に当たっての男女平等の徹底	採用・昇任・昇格、職務内容の決定及び教育訓練等において、男女平等の徹底を図ります。 (再掲 No. 7 参照)	各局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 政治・行政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
15	政治・行政分野 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
		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

② 地域・防災分野への参画促進

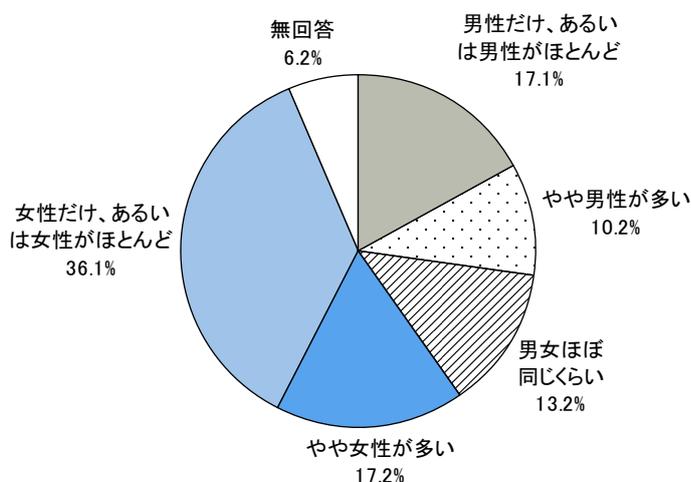
目標

地域・防災分野での活動において、企画、方針・意思決定段階からの女性の参画を促進します。あわせて、従来、男性が少なかった分野への男性の参画を促進します。

■現状・課題

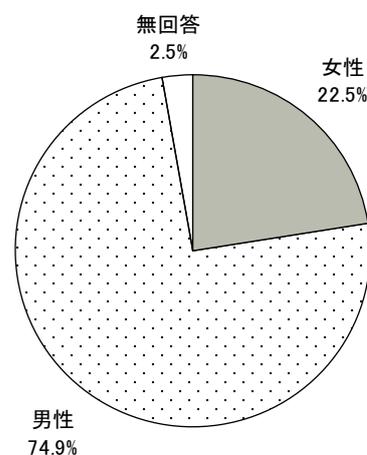
- NPO、ボランティア団体、PTA、町会・自治会、商店街など身近な地域社会においては、女性が中心となって活動を行っている場合も多いものの、役職に就いて方針・意思決定を主体的に行っている女性は多くありません。一方、働く世代の男性の多くは仕事に追われて、地域の活動に参加することが難しい状況にあります。
- 東京都の「男女平等参画に関する世論調査」では、NPO、ボランティア、PTA等の社会活動、地域活動に参加している男性は3割弱、女性は4割弱で、参加できない理由として、男性の6割、女性の4割が「仕事が忙しいから」と回答しています。特に、男性が仕事を理由に社会活動・地域活動に参加しにくい状況にあることが伺えます。
- 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きます。
- 従来、男性が少なかった分野への男性の参画を促進します。
- 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きます。

＜ 都の施策 ＞

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進

- 地域・防災分野（復興も含む。）における女性の参画を促進します。
- 従来、男性が少なかった分野への男性の参画を促進します。
- 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きます。

番号	事業名	事業概要	所管局
26	☆ 男性の社会活動・地域活動への参加	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を踏まえ、男性の参画について、区市町村担当職員向けの研修内容の一部に加える。	生活文化局
27	☆ 防災隣組（防災市民組織リーダー研修）	女性や子供の視点に立った防災対策を研修項目として盛り込みます。	総務局
28	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、男女を問わず「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するとともに、防災の現場における男女平等参画を進めます。	生活文化局
29	☆ 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
30	☆ 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
31	「仕事と生活の調和」の普及	男女平等参画を進める会及び東京ウィメンズプラザの事業等を通じて、「仕事と生活の調和」の普及を図ります。	生活文化局
32	☆ ワーク・ライフ・バランス推進事業	「ワーク・ライフ・バランス実践プログラム」の普及を図るとともに、Webサイト「TOKYOワーク・ライフ・バランス」の運営により、ワーク・ライフ・バランスを推進します。	生活文化局

＜ 都民・事業者の取組 ＞

ア 地域・防災分野における男女平等参画の促進

- 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きます。
- 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・発想を取り入れます。
- 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きます。

番号	項目	概要	団体名
16	女性の参画・役員の登用	J A運営への女性の参画を促進します。 (1)女性のJ A加入の促進 →目標 正組合員に占める女性の割合 25%以上 (2)女性の総代の選出 →目標 総代に占める女性の割合 10%以上 (3)女性役員の選出 →目標 J A 1 組織に女性理事 2 名以上	J A 東京女性組織協議会
		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
		☆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
		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
		☆行政とタイアップした男女平等参画を進めるためのイベントを実施します。	生活協同組合連合会
		(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。 ☆(4)女性のための顕彰活動 ヴァイオレット・リチャードソン賞(VRA) 対象：ボランティア活動においてリーダーシップを発揮している14歳から17歳の若い女性。 また、表彰後もリーダーシップを発揮できる場を提供してリーダーの育成をします。	ソロプチミスト日本東リジョン

番号	項目	概要	団体名
17	防災分野への参画	☆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
		☆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)	地域婦人団体連盟
		☆(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)東日本大震災への対応として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

イ 男性の参画促進

- 地域活動・PTA等への男性の参画を促進します。

番号	項目	概要	団体名
18	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、理解できる機会を作ります。 (3)父親の苦勞、母親の苦勞を分かち合える対話の場を設けます。	公立幼稚園 PTA連絡協議会
		(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)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)子育てが母親だけの役割、重荷にならないように、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

番号	項目	概要	団体名
	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ないます。	公立中学校PTA協議会
		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
		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・協力しあうなど、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
		保護者が、男女を問わず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、男女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（おやじの会等）による行事等の開催を各学校単位で実施します。	特別支援学校PTA連合会
19	男性の地域活動への参加	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
		組合員活動における男女平等参画の推進 (1) 性別役割分業にとらわれない、男女平等参画の視点を大切にした組合員活動の展開 ① 交流とネットワークづくりを促進します。 ② ジェンダー問題理解のための資料の普及、研修会の開催を行います。 ③ 男女平等参画に関する気づきや学びあいのための学習活動や情報提供を継続的に進めます。 (2) 男性の活動参加の促進 ① 男性の総代、委員増加事例の収集と情報提供を行います。 ② 多様な企画への男性参加実態の把握・情報提供を行います。 ③ 父親・家族を視野に入れた子育て支援活動の事例収集を行います。	生活協同組合連合会

番号	項目	概要	団体名
	男性の地域活動への参加	☆働く世代の男性の多くが仕事に追われ、地域活動に参加することが難しい状況にあります。そのため、定年を迎え、地域活動に参加しようとする、その方法や相談先が分からずにいます。そこで、定年前後の世代に向けて、「地域活動をはじめのきっかけづくり」を目的とした講座やサロンを開催します。	NPOサポートセンター
20	市民活動への参加	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。 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
21	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

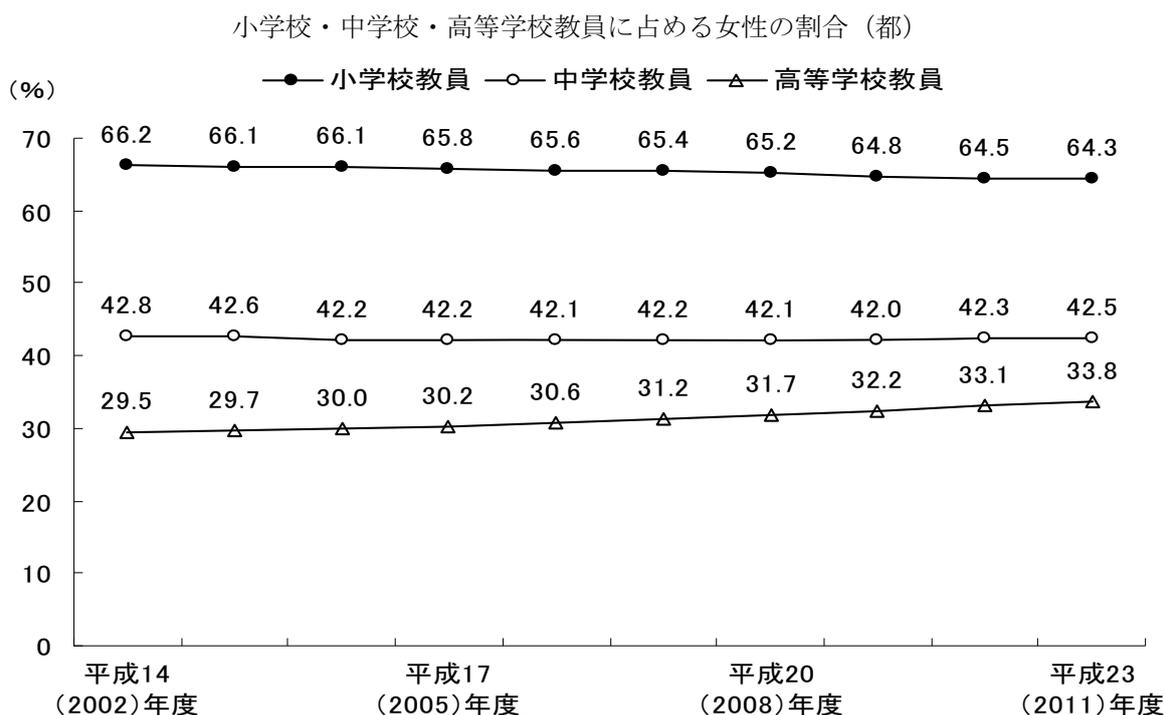
③ 教育分野への参画促進

目標

教育分野での活動において、企画、方針・意思決定段階からの女性の参画を促進します。

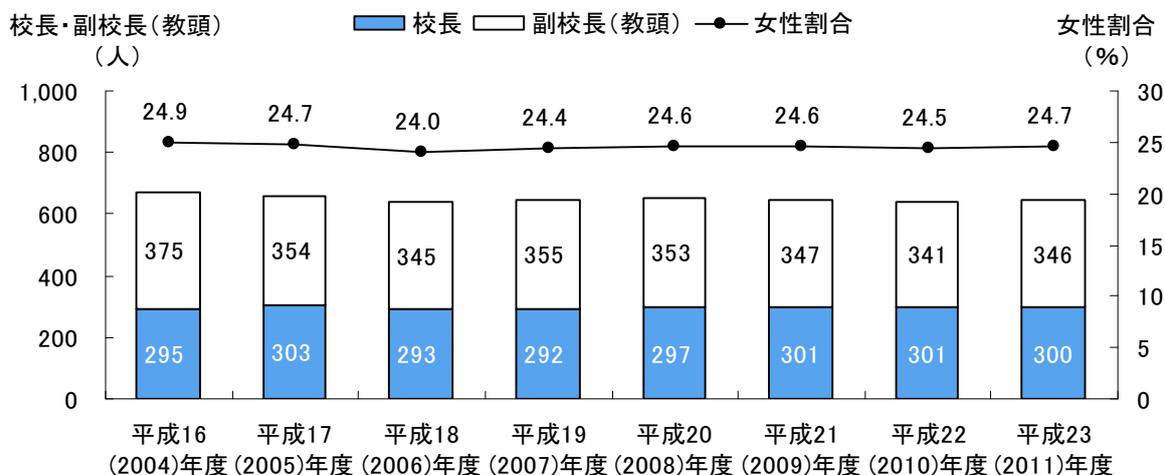
■現状・課題

- 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が分かります。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、女性教員の育成を行っていくことが求められます。



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た取組を進めます。

＜ 都の施策 ＞

ア 教育分野における男女平等参画の促進

- 教育分野の管理的地位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
33	☆教育管理職候補者の昇任の猶予	<p>教育管理職を確保するためには、ワーク・ライフ・バランスを確保し易い制度の導入が不可欠です。そこで、教育管理職候補者の家族の介護、子の養育等の事情により、職務との両立が困難な場合に、本人の申出により、教育管理職候補期間におけるジョブローテーション及び教育管理職候補者研修の実施を延期し、教育管理職への昇任を猶予します。</p> <p>※都では、教育管理職選考合格者に対して、ジョブローテーションや教育管理職候補者研修を行い、管理職としての資質を高めています。</p>	教育庁