

# 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は、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く、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、男女が様々な分野と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。そのため、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するための取組を推進していきます。

また、男女が多様な生き方を選択できるようにするためには、男女がともに仕事と家庭・地域生活のバランスをとっていけるような環境整備が必要です。そのため、社会全体で、「仕事と生活の調和」の実現に積極的に取り組んでいきます。

## 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 女性のチャレンジ支援

ア 女性のチャレンジ支援

ア 女性のチャレンジ支援

### (2) 社会・地域活動への参画促進

ア 様々な分野における男女平等参画の促進

ア 各分野における女性の参画促進  
イ 男性の参画促進

### (3) 仕事と家庭・地域生活の調和がとれた生活の実現

#### ① 「仕事と生活の調和」(ワーク・ライフ・バランス)の実現

ア 「仕事と生活の調和」の推進

ア 「仕事と生活の調和」の推進

#### ② 子育てに対する支援

ア 保育サービスの充実  
イ 地域での子育て支援  
ウ ひとり親家庭への支援等  
エ 育児休業取得者の支援  
オ 行動しやすいまちづくり

ア 両立支援のための環境整備  
イ 子育て支援のための環境づくり

#### ③ 介護・高齢者に対する支援

ア 介護への支援  
イ 介護休業取得者の支援  
ウ 高齢者の自立支援  
エ 行動しやすいまちづくり

ア 両立支援のための環境整備  
イ 高齢者支援のための環境づくり

## (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、きわめて重要です。

そのため、都では、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、男女雇用機会均等法\*などについての理解と周知を図る、などの取組を行ってきました。

しかし、「女性の所定内給与」は未だ男性の7割程度であり、また「全管理職に占める女性管理職の割合」は、産業全体でみると、「全くいない」とする事業所が5割を超えているなど、現状は十分なものではありません。

また、平成19年4月には、改正男女雇用機会均等法\*が施行されます。改正男女雇用機会均等法に挙げられている、男女双方に対する差別の禁止、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止、間接差別の禁止、ポジティブ・アクションの効果的推進方策、セクシュアル・ハラスメント対策などは、男女平等参画社会の実現の前提となる重要な方策です。

加えて、労働力人口に大きな影響を与える人口減少社会の到来により、企業は人材確保のための対応をせまられています。

#### ■基本的方向

改正男女雇用機会均等法を踏まえ、男女の均等な機会及び待遇の確保を更に徹底します。制度上の男女均等が確保されるだけでなく、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。

また、企業の経営施策や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より一層促進していきます。

---

#### \*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。

\*男女雇用機会均等法についての説明は次ページにあります。

## 〈 都の施策 〉

### ア ポジティブ・アクションの推進

企業の経営施策や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。

事業名	事業概要	所管局
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
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。	生活文化スポーツ局 産業労働局
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。	生活文化スポーツ局
	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、改正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。

事業名	事業概要	所管局
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

#### \* 男女雇用機会均等法・改正男女雇用機会均等法

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47年7月1日法律第113号、改正平成18年6月21日法律第82号）

職場に働く人が性別により差別されることなく、また、働く女性が母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる雇用環境を整備するため、性別による差別禁止の拡大、妊娠等を理由とする不利益取扱いの禁止等を定めた改正男女雇用機会均等法が平成19年4月1日から施行されます。

事業名	事業概要	所管局
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さらに進めます。

事業名	事業概要	所管局
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
採用及び職域の拡大にあ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、CSR（企業の社会的責任）の視点等も踏まえ、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。

項目	概要	団体名
懇談会等で検討	企業における女性の活躍を推進 「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。	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し、適性、能力に応じた合理的かつ公平な雇用を促進します。	書籍出版協会
職場での男女平等参画の促進	(1) 企業の基本的な問題の取組への支援 ① 「男女雇用機会均等法」の周知、一方の性に偏らない募集・採用、昇進・昇格や人事配置等への配慮、職場の環境整備等を提案します。 ② 能力開発・人材育成の方策を検討します。 (2) 「ポジティブ・アクション」の実例や企業のメリットを中小企業に対して提案します。	商工会議所連合会

項目	概要	団体名
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
	社団法人東京工業団体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
	教職員の任用にあたっては、女性の登用を積極的に推進します。	私大連盟
	☆職場における実質的な男女平等を実現するため、改正男女雇用機会均等法の周知徹底、定着をはかります。具体的には、間接差別の禁止や妊娠・出産等を理由とする不利益取扱の禁止などについて、労働協約改定の取組を進めます。	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) 基盤整備をはかる ☆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の情報収集・提供を行います。	生活協同組合連合会

## イ 相談・研修等

男女雇用機会均等法の周知、相談・情報提供などにより、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。

項目	概要	団体名
相談・情報提供	男女雇用機会均等法関係への対応 (1) 東京経営者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

項目	概要	団体名
相談・情報提供	☆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
	☆改正男女雇用機会均等法に沿った雇用管理を実施するため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。 (1)機関紙『書協』で周知を図ります。 (2)人事総務委員会で会員各社の取組状況をチェックします。	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
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

<b>目標</b>	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の整備を推進します。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

男女を問わず、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うえで重要な課題です。しかし、現状をみると、男女ともに働き方の選択肢は限定的であり、働きに見合った適正な処遇が十分に整っているとはいえない状況にあります。

産業構造の変化、経済のグローバル化などの影響により、雇用形態が多様化するなか、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雇用者に占める割合はこの10年間で増加しています。

とりわけ、女性においては、この割合が、昭和60年の31.9%から平成16年には51.6%まで上昇し、半数を超えています。

平成17年度の「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は、「自分の都合のよい日や時間に働きたいから」が45.6%と最も多く、パートタイム労働者が時間的に自由な働き方を求めている傾向が表れています。その一方で、「正社員として適当な仕事が見つからなかったから」とするパートタイム労働者が26.4%、「非課税限度額の範囲内で働きたいから」が16.7%を占めています。

また、企業において、正社員以外の雇用者の労働力としての評価や位置付けが変化してきており、パートタイム労働者を基幹的戦力として活用する動きが進んでいます。

パートタイム労働は時間的な自由度が高い就業形態であり、労働者の多様な働き方の選択肢として必要であるとともに、その存在は量的にも質的にも重要性を増し、東京の産業の担い手として欠かせない存在となっています。しかし、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に格差があるなど、処遇がその働きに見合ったものになっていない状況があります。そのため、パートタイム労働者などについて、正社員との均衡を考慮した処遇を図る必要があります。このことは、多様な働き方を望ましい形で社会に定着させ、柔軟に働ける仕組みをつくっていくための前提でもあります。

また、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多く、解雇や雇用契約の更新拒否を不安に思う人も少なくありません。平成18年度上半期における東京都のパートタイム労働、派遣労働に関する相談はいずれも増加しており、「労働契約」、「解雇」に関する相談が多くなっています。能力開発の機会があまり与えられず、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。雇用環境の改善と併せて能力開発の拡充を図る必要があります。

加えて、現行の社会保障制度は、急速に進む雇用形態の多様化に十分対応しきれていないため、パートタイム労働者などにとって不利な面が残されています。多様な働き方を推進し、パートタイム労働者などがその意欲と能力を発揮できるようにするためにも、働き方の違いによって不利益が生じない社会保障制度が必要です。

一方、正社員の状況は、賃金・休暇制度・能力開発の機会などの処遇は高いものの、労働時間・勤務地・職務内容などの面で拘束性が高く、硬直した働き方しかできない面があります。特に男性正社員の労働時間は長く、30代男性を中心に、週60時間以上働く人の割合が増加しています。このような正社員の働き方を見直し、多様で柔軟な働き方が可能になるよう選択の幅を広げていく必要があります。

性別や年齢を問わず、ライフステージの変化に応じた様々な働き方を可能にするためには、正社員か正社員以外の労働者であるかにかかわらず、柔軟に働き方を選択でき、能力を発揮できるようにするための雇用環境整備が不可欠です。そのため、パートタイム労働者や派遣労働者などについて、正社員との均衡を考慮した処遇を確保する必要があります。加えて、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など、正社員と正社員以外の労働者の間で相互乗り入れが図れるようにするとともに、短時間正社員制度\*などの多様な就業形態の普及を進める必要があります。

## ■基本的方向

男女を問わず、意欲と能力に応じて多様に働けるよう、正社員か正社員以外の労働者であるかにかかわらず、柔軟に働き方を選択でき、能力を発揮できるようにするための雇用環境整備を進めます。

短時間正社員制度などの多様な就業形態を取り入れ、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仕組みの整備を促進します。

多様な人材を有効活用するためにも、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など、従来の正社員制度と相互乗り入れができるよう、企業の取組を促進します。

パートタイム労働者や派遣労働者などが、一律に、低い労働条件、不安定な雇用環境に置かれることのないよう、その就業実態、正社員との均衡などを考慮した処遇の推進を図ります。

---

### \*短時間正社員制度

短時間正社員とは、フルタイム正社員より一週間の所定労働時間が短い正社員をいい、フルタイム正社員が短時間・短日勤務を一定期間行う場合や、正社員の所定労働時間を恒常的に短くする場合があります。フルタイム正社員より所定労働時間が短いことから、労働者が育児・介護、自己啓発などの必要性に応じて、正社員のまま仕事を継続する、または正社員として雇用機会を得ることができるため、多様就業型ワークシェアリングの代表的制度として、その普及や定着が期待されています（厚生労働省「多様就業型ワークシェアリング短時間正社員制度導入マニュアル」から引用）。

## 〈 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。

また、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。

事業名	事業概要	所管局
パートアドバイザー制度	パートアドバイザーが事業所を訪問して、パートタイム労働法をはじ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
労働相談の実施	労働相談（パート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
	パート・派遣・契約社員等電話相談会 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。	
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。	産業労働局
	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。	
☆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

事業名	事業概要	所管局
職業訓練の実施	都立職業能力開発センター等（※従来の技術専門校の組織・名称を19年4月から変更）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
☆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などを活かせる仕組みをつくっていきます。

また、パートタイム労働・派遣労働などの関連法規を正しく理解するため、資料提供、研修会の実施などを行うとともに、パートタイム労働指針などに基づき、職務と処遇や労働条件のバランスを確保します。

項目	概要	団体名
環境整備	短時間勤務制度の活用やフレックスタイム制の導入、研修会の実施など、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を整備します。	中小企業団体中央会
キャリア形成支援	☆日本版デュアルシステムへの橋渡し講習 専門学校での学習の一環として、インターンシップや企業実習を積極的に取り入れ、短期間（1日から4日程度）で体験できる講習を実施することにより、職業適性を生かし、意欲や能力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

項目	概要	団体名
パート・派遣労働者の雇用環境整備	(1)パートタイム労働法、労働者派遣法の周知を図ります。 (2)中長期的な視野に基づき、派遣労働者やパートタイム労働者を活かせる企業のあり方についての検討・提案を行います。	商工会議所 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。	商工会連 合会
	パートタイム労働者や派遣労働者活用の好事例の紹介や研修会等で雇用管理について指導等を行い、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などの関連法規の資料提供や会報等で改正内容の周知を進めます。	
	☆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。	工業団体連 合会
	☆パート労働者の均等待遇と格差是正の取組 (1)パート労働者の処遇改善、均等待遇のための労働協約の整備に取り組みます。 (2)パートタイム労働者の組合加入の促進に取り組みます。	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

### 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活かして働ける環境を整備します。

#### ■現状・課題

社会経済状況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、都市や地域社会を活性化します。介護や育児のように女性が蓄積してきたノウハウを活かして事業を起こすなど、SOHO\*や事業型NPOのような働き方も出現しています。

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。東京都における女性が社長の会社の割合は、全国の中でも高い水準になっています。また、育児等のために退職した女性が再チャレンジとして起業に取り組む例も見られるなど、仕事の量や場所・時間などを自分自身で決められるこのような働き方は、女性の新たな就業形態の一つとして期待されています。

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いて、その分離が難しい場合が多くなっています。女性が身近で働くことが可能である反面、仕事と家事・育児など両方の負担が一層女性の肩にかかりやすい面があります。

#### ■基本的方向

女性を含めた起業家がより一層活躍できるよう支援していきます。

自営業者や農林水産業などの分野で働く女性の負担を軽減し、その貢献に見合うよう経営など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。

また、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、経営などへの女性の参画を促進します。

事業名	事業概要	所管局
創業支援の融資	活発な創業活動が行なわれるよう、創業時に必要な資金を融資します。	産業労働局

\* SOHO (Small Office Home Office)

企業に属さない個人企業家や自営業者などが情報通信ネットワークや情報通信機器を活用し、自宅や小規模な事務所で仕事をする独立自営型の就労形態をいいます。

事業名	事業概要	所管局
TOKYO 起業塾の実施	起業のためのセミナーの開催、創業相談や現地指導、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
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。	産業労働局
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
☆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)	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。

項目	概要	団体名
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
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団塊世代の男女(2007年問題)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などを行います。	商店街振興組合連合会

項目	概要	団体名
相談・情報提供	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
	<p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>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）。</p> <p>②シニアコンサルタントの登録を増やします。</p>	NPOサポートセンター

## ④ 女性のチャレンジ支援

### 目標

男女がともに、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、女性のチャレンジ支援を推進します。とりわけ、育児などのために離職した女性の再チャレンジを支援します。

### ■現状・課題

我が国はこれまでに経験のない人口減少社会を迎えています。また、東京では、全国よりも2年ほど早く、高齢者人口が年少人口を上回っています。このような状況を踏まえ、引き続き東京の活力を生み出していくためには、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、意欲を持ってチャレンジできる社会をつくることが重要です。

そのため、様々な分野における女性の政策・方針決定過程への参画、従来女性が少なかった分野への新たな活躍の場の拡大、生涯を通じて女性の活躍を可能にするなど、あらゆる意味での女性のチャレンジを促進することで、同時に男性のライフスタイルの選択の幅も広げ、お互いの人生をより豊かなものにしていく必要があります。

また、団塊の世代の大量退職を迎え、いわゆる「2007年問題」といわれる労働力不足が懸念されるなか、女性の働く意欲を実現できるかどうかは、社会の活力に大きな影響を与えらると思われます。

しかし、女性の社会参画が進んだといわれる現在でも、日本の女性の典型的な就業パターンは、結婚や出産を機にいったん労働市場から離脱するというものです。加えて、育児・介護などのためにいったん家庭に入った女性が、再び仕事に戻ろうとしても、長期にわたる離職期間や、求人年齢制限の問題などにより、希望する仕事に就くのが極めて困難であるという現実もあります。このような境遇に置かれた女性が意欲と能力を活かして再チャレンジできる社会環境をつくる必要があります。

また、働きながら子育てできる環境を整えるとともに、子育てのためにいったん離職した女性が再チャレンジ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、安心して子どもを生み育て、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。

### ■基本的方向

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、いつでも誰でも意欲を持ってチャレンジできる社会の実現を図っていきます。

とりわけ、育児などのためにいったん家庭に入った女性が再チャレンジできる環境の整備を推進します。



## 〈 都の施策 〉

### ア 女性のチャレンジ支援

あらゆる意味での女性のチャレンジを促進し、男女を問わず、意欲を持ってチャレンジできる社会環境をつくっていきます。

とりわけ、育児などのために離職した女性が意欲と能力を活かして再チャレンジできるよう支援するとともに、事業者などの取組を促進します。

事業名	事業概要	所管局
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。(再掲)	生活文化スポーツ局
	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。(再掲)	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を行い、企業の取組を支援します。(再掲)	
☆女性の再チャレンジ推進プロジェクト	実態調査の実施 女性の再チャレンジ支援にあたっての課題等を把握するため、育児中の女性、企業等への実態調査を行います。	生活文化スポーツ局
	(1) 女性向けマニュアルの作成 再チャレンジしたい女性が自身のキャリア・ライフプランを明確にし、再チャレンジを実現できる力をつけるための具体的方法を示したマニュアルを作成します。	
	(2) 企業向けマニュアルの作成 先進的な企業の事例などに基づき、企業における積極的取組・環境整備の具体的方法を示したマニュアルを作成します。	
	再チャレンジの推進 「女性向けマニュアル」「企業向けマニュアル」を活用して、再チャレンジしたい女性を支援するとともに、企業等の取組を促進します。また、区市町村と連携して、育児中の女性にとって身近な地域での取組を促進します。	

事業名	事業概要	所管局
☆しごとセンター事業の推進（女性再就職支援事業）	<p>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、職場実習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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	産業労働局
☆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）	<p>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。</p> <p>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。</p>	産業労働局

## ＜都民・事業者の取組＞

### ア 女性のチャレンジ支援

男女を問わず、意欲を持ってチャレンジできる社会をつくるため、あらゆる意味での女性のチャレンジを推進し、支援します。

また、育児等を理由に離職した女性が再チャレンジできる環境を整備し、再チャレンジしたい女性に活躍の場を提供します。

項目	概要	団体名
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>当会ないし、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。</p>	商工会連合会

項目	概 要	団体名
活動支援	<p>☆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>(1)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</p> <p>(2)女性のために変化をもたらす賞（MDW賞） 対象：職業、ボランティアを通して地域社会で女性と女兒の生活を向上させている女性 また、女性と女兒のニーズを見出し、それに焦点を当てることにより女性と女兒の生活を向上させる事に貢献している女性</p>	ソロプチミスト日本東リジョン