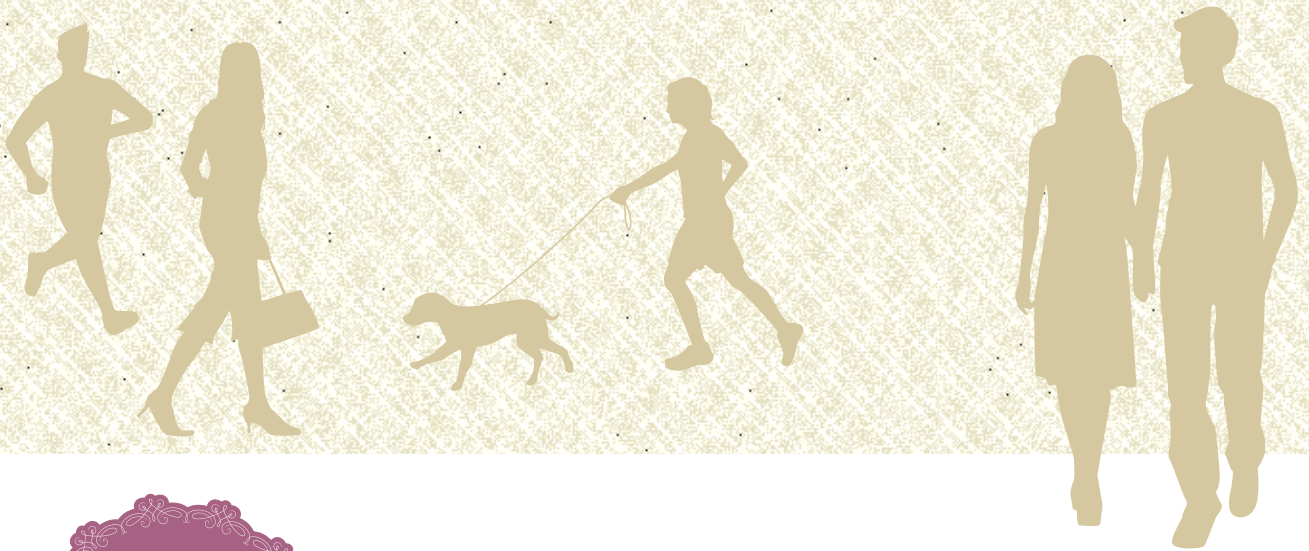


いきいきと 暮らせる東京に



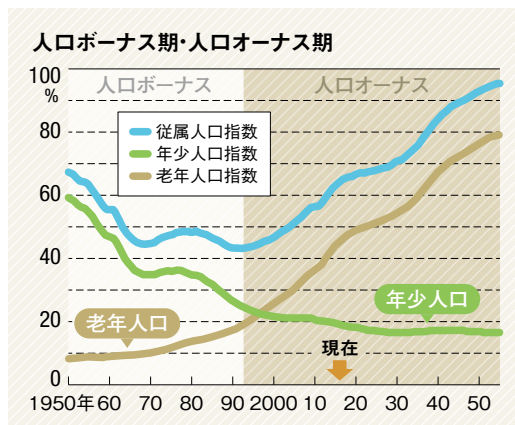
小池知事 の 想い

ワークの前にライフの充実を

2016(平成28)年12月、都庁にて「小池知事と語る東京フォーラム」が開催されました。テーマは「女性の活躍推進～自分らしく輝ける社会を築くために」。すべての男女が生活と仕事を両立させていきいきと暮らすための方法を話し合いました。

コメンテーターとして登壇した小室淑恵さん(株式会社ワーク・ライフバランス代表取締役社長)は、これまで900

以上の企業や自治体などに働き方改革のコンサルティングを行ってきました。小室さんは日本の現状について、「若者の比率が高く、高齢者の比率が低い状態＝“人口ボーナス期”」は終わっており、すでに「若者の比率が低く、高齢者の比率が高い状態＝“人口オーナス



資料:小室淑恵「労働時間革命」(毎日新聞出版)／総務省「人口推計」、国立社会保障・人口問題研究所「将来推計人口」により作成



↑東京フォーラムに登壇する小池知事

期”にあることを指摘（左下のグラフ参照）。これからは、“人口オーナス期”に合った働き方、「男女ともに」「短時間で」「様々な条件の人が働くこと」が大切だとし、日本社会の人口面での変化に労働面の変化が追いついていないため、経済成長が困難になっている、といったお話もありました。



①東京フォーラムの託児コーナー。今後、東京都主催のイベントでは、基本的に託児サービスを用意する方針

テレワークにより ライフ・ワーク・バランスを推進

東京都では、「まずは人生、生活を大切にすべき」という小池知事の信念に基づき、“ライフ・ワーク・バランス”という言葉を使用しています。

「日本にはずっと、長時間労働は当たり前だという価値観がございましたが、ただ長く働けば生産性が上がる訳でもございません。逆に生産性を低下させ、社会の活力を損ないかねない状況だと考えます。

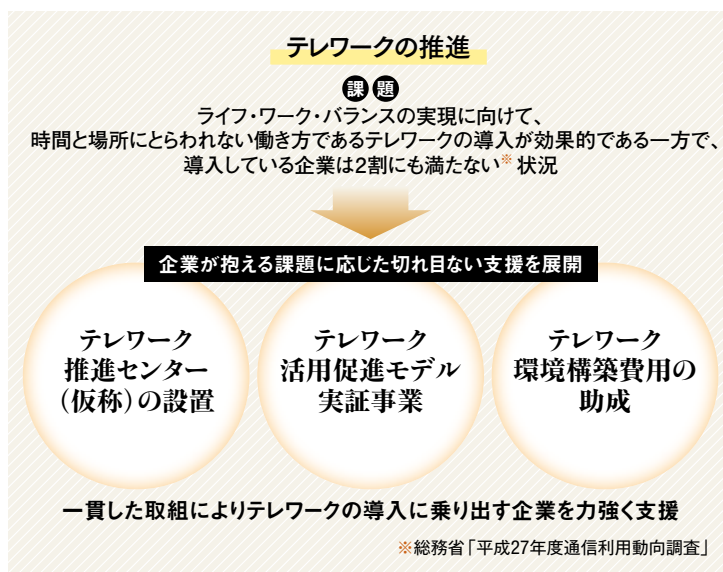
これまでは“ワーク・ライフ・バランス”と言われてきたわけですが、私はあえて、ワーク(仕事)の前にライフ(人生・生活)があるよね、ということで“ライフ・ワーク・バランス”といたしました」(「ライフ・ワーク・バラ

ンスフェスタ東京2017」での挨拶より)。

平成29年度予算においても、「ライフ・ワーク・バランスの充実」や「女性の活躍推進」など“誰もが活躍できる社会の実現”のための予算は重要な項目の一つとなっています。

また、都が力を入れている事業の一つが「テレワークの推進」です。「テレワーク」とは、インターネットなど情報通信技術を活用し、場所や時間にとられない柔軟な働き方です。2017(平成29)年度においては、国と連携して「テレワーク推進センター(仮称)」を設置するほか、テレワーク活用のモデル企業を募集・検証し、成果を広く発信するなど、企業におけるテレワークの導入や活用を強力に後押ししていきます。

②「ライフ・ワーク・バランスフェスタ東京2017」でテレワークを体験する小池知事



働き方を見直すことで、生活と仕事の調和を

生活優先を希望しても
仕事優先になってしまう

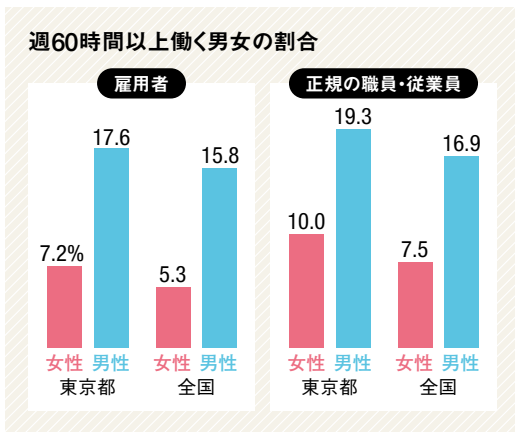
「男女平等参画に関する世論調査」で、生活と仕事の調和(ライフ・ワーク・バランス)について、働いている人に優先度の希望を尋ねたところ、「家庭生活と仕事を優先」「家庭生活、個人の生活、仕事、すべてを優先」「家庭生活を優先」などと回答した人が、男女とも9割を超えました(一番下のグラフ参照)。しかし現実には、男性の4割、女性の2割弱が仕事を優先しており、希望と現実には大きな差が見られます。

この背景には、仕事と家庭などそれ以外の生活のどちらかを選択せざるを得ない、社会の仕組みがあると考えられます。誰もがやりがいや充実感を感じながら、それぞれの状況に応じて多様な働き方を選択し、生活と仕事の調和を図れる社会の実現が求められます。

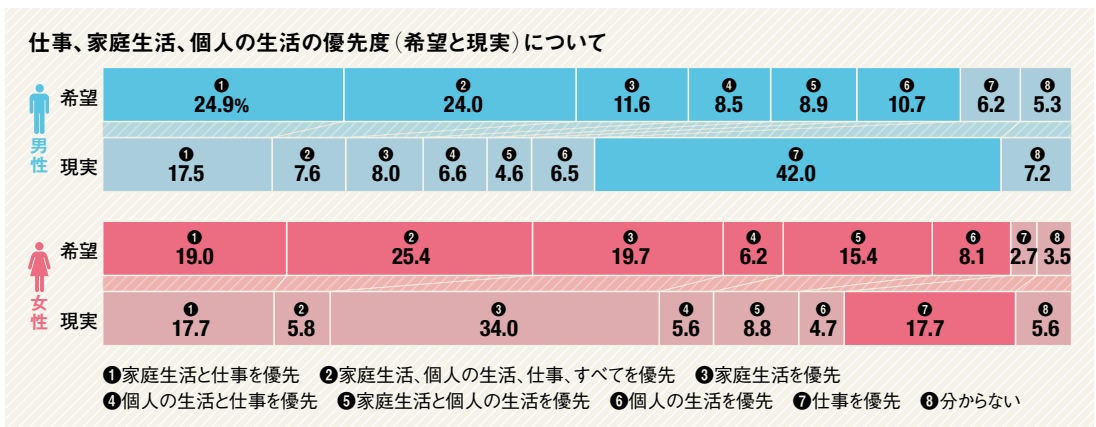
企業が従業員の生活と仕事の両立支援を充実させることは、能力のある人材の確保に効果があると考えられ、業績向上につながることで期待できます。東京都「女性活躍推進に関する企業・従業員調査」によると、「職場が仕事と生活の両立支援制度を整備している」と答えた人の約7割が仕事に満足している一方、そうした支援制度を整備していないと答えた人では、仕事に満足している人の割合が約4割でした。

長時間労働を良しとせず
時間の制約を前提に

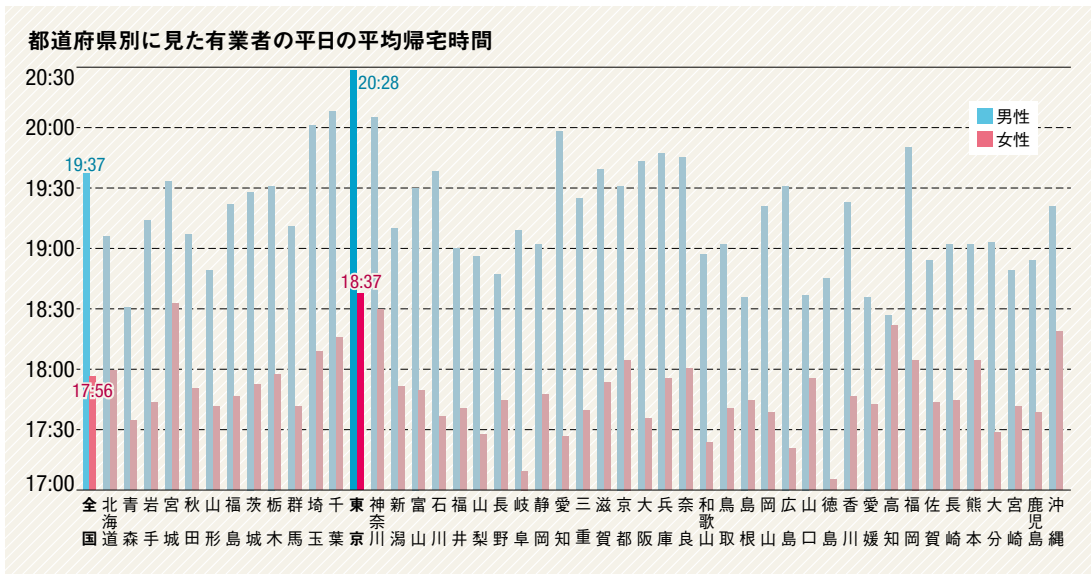
生活と仕事の調和の実現に向けて、特に重要な課題の一つが、長時間労働の問題です。東京都では、雇用者の全体においても、雇用者のうち正規職員・従業員においても、週60時間以上働く男女の割合は、全国に比べて高くなっています(左のグラフ参照)。また東京都を含む首都圏は、通勤時間も全国平均と比べて長く、主要な国際都市と比較すると、さらに顕著な差が見られます(右ページのグラフ参照)。結果として、平日の平均帰宅時間も東京都は全国で最も遅く、男性が20:28(全国平均が19:37)、女性が18:37(同17:56)という状況です(右ページ上のグラフ参照)。



資料:総務省「平成24年就業構造基本調査」



資料:東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

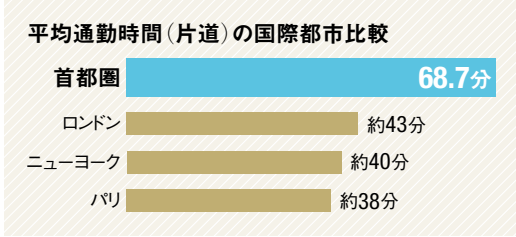


資料: 総務省「平成23年社会生活基本調査」

生活と仕事の調和を実現するためには、長時間労働の削減などの取組が必要です。そのためには、意識のあるトップの指揮のもと、管理職の理解を高めていく必要があります。男女とも長時間労働を当たり前とせず、時間制約があることを前提とした業務体制づくりをするなど、総合的な取組を進めていくことが求められています。

短時間正社員制度など 多様な働き方を普及

正社員の画一的・硬直的な働き方を見直すことも、生活と仕事の調和の実現には不可欠です。



資料: 国土交通省「平成24年度首都圏整備に関する年次報告(首都圏白書)」

短時間正社員制度や在宅勤務など、多様な働き方を企業に普及するなどの取組が重要なほか、従業員一人ひとりも、効率的な時間の使い方を意識していく必要があるでしょう。

東京都は今後、これまでの男性正社員を前提とした長時間労働の削減に取り組むとともに、各自の状況に合った働き方を選択できる社会の実現に向けて進んでいきます。

column

TOKYO働き方改革宣言企業制度

東京都では、「TOKYO働き方改革宣言企業制度」を創設し、長時間労働の削減や有給休暇の取得促進に向けて「働き方改革宣言」を行う企業等を募集しています。

宣言を行う企業に対して奨励金を支給するほか、宣言後も専門家によるコンサルティングを行うなど様々な支援を実施します。

また、働き方・休み方の改善について、目標及び取組内容を定めた宣言書を東京都のホームページに掲載します。

↑ TOKYO働き方改革宣言書

男性がもっと家事・育児できる環境づくりを応援

男性の長時間労働と 女性の家事・育児負担

誰もが自らに合った様々な働き方や生き方に挑戦できる社会を実現するためには、男性の家事や育児への参画をより促すことが不可欠です。

現状では、家事や育児は女性が圧倒

的に多くを担っています。東京都が実施した「女性の活躍推進に関する都民の意識調査」によると、女性の平均育児時間は約4時間33分となっていますが、男性は約1時間であり、その差が3時間以上あります。

家事時間についても、男性の平均時間は約46分、女性の平均は約2時間37分となっており、男性の方が女性より2時間程度少ないことがわかります。

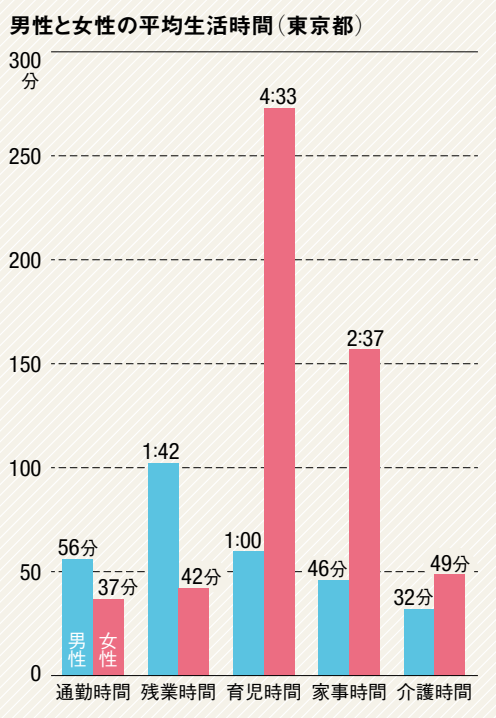
この背景には、長時間労働や長時間通勤の問題があります。

総務省「平成23年社会生活基本調査」によると、未婚・既婚(子供なし)・既婚(子供あり)といったどのライフステージにおいても、男性のほうが女性より仕事時間が長くなっています(左のグラフ参照)。特に子供をもつ男女の平均仕事時間を比較すると、違いは顕著です。全国平均で、男性は女性より4時間20分多く、東京都ではさらに差が開き5時間20分多くなっています。

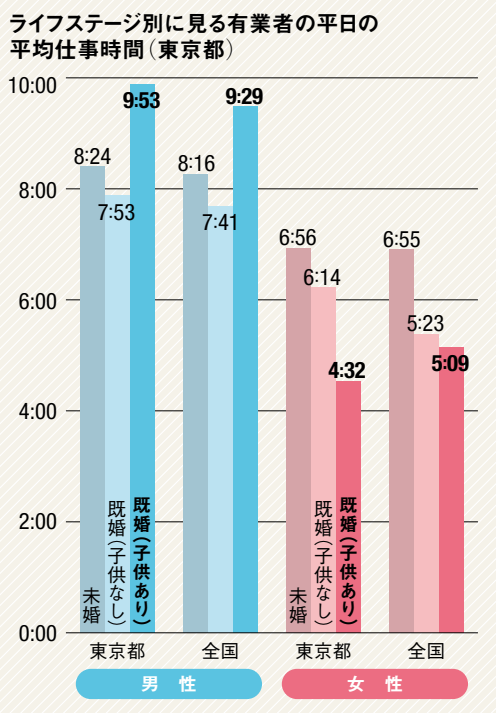
このように、男性は女性に比べてより多くの時間を仕事に費やす一方、女性が家事や育児に非常に多くの時間を費やすという、“トレードオフ”の傾向が見られます。

国際的に比較すると、その傾向はさらに際立ちます。成人男性の仕事時間(通勤時間を含む)と家事時間を、OECD主要各国と比較すると、東京都は極端に仕事+通勤時間が長く、家事時間が大変短いことがわかります(右ページのグラフ参照)。

男女ともに「働き方の見直し」を含めた取組を進めることで、父親と母親がともに家事・育児を担うことのできる社会環境を実現していく必要があります。家事代行サービスなどの外部労働力を活用することも、負担軽減を図る上で有効でしょう。



資料:東京都生活文化局「平成26年女性の活躍推進に関する都民の意識調査」



資料:総務省「平成23年社会生活基本調査」

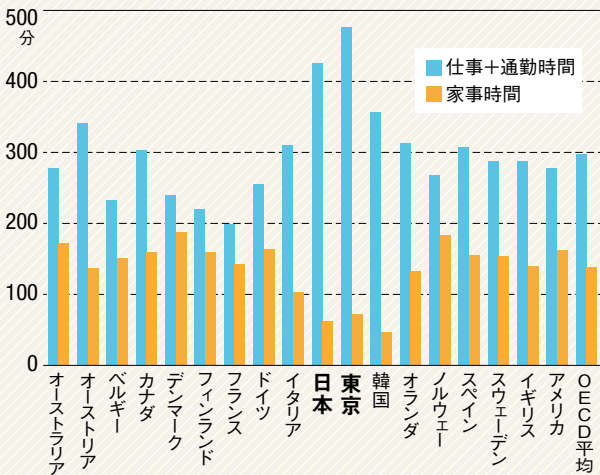
企業や男性に働きかけ 意欲から行動へ後押し

東京都は、男女がともに生活も仕事も充実できるよう、ライフ・ワーク・バランスに理解ある社会への転換を促しつつ、男性の家事や育児への参加を推進していきます。企業に対する働きかけにより、育児に参加したい男性の育児休業制度の利用を後押しすると同時に「働き方の見直し」に関する意識啓発を推進するなどライフ・ワーク・バランスを実現する環境づくりを支援します。

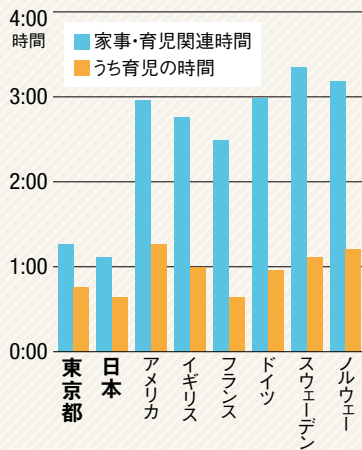
また「家事や育児をしたい」という男性の意欲を行動につなげるための啓発も行っていきます。



男性の仕事時間と家事時間の国際比較



6歳未満の子供を持つ夫の1日当たり
家事・育児関連時間の国際比較



左
資料：総務省「平成
23年社会生活基本
調査」

右
資料：総務省「平成
23年社会生活基本
調査」、内閣府「ひと
りひとりが幸せな社
会のために」

column

「イクメンサミット」を開催

東京都は2016(平成28)年11月、夫婦が協力してライフ・ワーク・バランスを実践できる社会に向けて「イクメンサミット」を開催しました。育児に積極的に参加する男性＝「イクメン」という言葉はすっかり定着したものの、現実にはまだ、働きながらの家事・育児には困難が多いため、今後どうしていけばよいか、何が必要かを議論しました。



↑基調講演は武蔵大学助教・田中俊之さん(左から3人目)「男が家事・育児、いいじゃないか!」

安心して妊娠・出産・子育てができるために

妊娠・出産・育児と仕事の両立の困難

育児や介護など、家庭の状況で時間的制約を抱えている男女が、ともに育児や介護をしながらも仕事を継続できる社会の実現が求められています。

これまでも様々な法律や制度が整備されてきました。育児・介護休業法により、育児休業制度や短時間勤務制度が事業主に義務付けられました。また2014(平成26)年には次世代育成支援対策推進法が改正され、厚生労働大臣が認定(くるみん認定)した企業のう

ち、特に高い水準の取組を行う企業に対する特例認定(プラチナくるみん認定)の制度も創設されています。

しかし、東京都の2015(平成27)年の合計特殊出生率は1.24と、全国最低水準の状況です。未婚率の上昇、晩婚化の進行、初産年齢の上昇などが主な要因として挙げられます。

働き続けることを希望しながらも、育児と仕事の両立の難しさから、あきらめざるを得ない女性は今も少なくありません。女性が第一子の出産前後に仕事を続ける割合は、いまだに5割程度です。

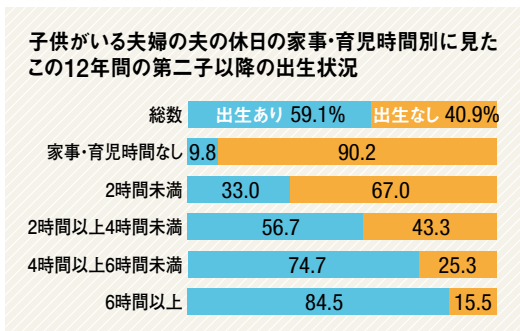
第二子以降の出生には夫の家事・育児の関与が大

左下のグラフは、夫が休日にどれくらい家事・育児にかかわるかという時間と、第二子以降の出生状況の関係を示したものです。これを見ると、夫が家事・育児に多くかかわるほど第二子以降が生まれていることがわかります。

誰もが自らの状況に合った働き方・生き方を選択できる社会を実現するためには、男性の家事・育児への参加の促進をはじめ、長時間労働の削減などの「働き方改革」を進め、父親と母親がともに子育てを担うことのできる社会環境を実現していく必要があるでしょう。



↑屋上庭園を利用した保育施設の様子



資料:厚生労働省「第13回21世紀成年者縦断調査」(2014)



↑園児の保護者と語り合う小池知事

保育サービスの整備や 地域での子育て支援を

東京都では、男女がともに家庭と仕事や社会活動を両立させながら、子供を育てられるようにするため、保育サービスの充実、地域での子育て支援、育児休業などの支援や情報提供に取り組んできました。しかし、保育サービスの利用率が年々上昇しているため(右のグラフ参照)、2016(平成28)年4月現在の待機児童数は8,466人となり、前年から増加しました。

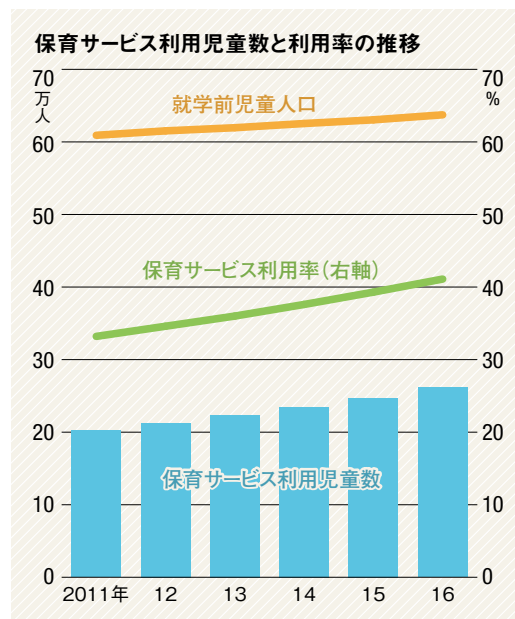
東京都は、待機児童の解消に向け、認可保育所、認証保育所、認定こども園、小規模保育等の整備を進めると同時に、延長保育、低年齢児保育、病児保育の充実など、都民の多様なニーズに対応したサービスの充実が図られるように、これまで以上に積極的に取り組んでいきます。

一方で、核家族化の進行や地域社会のつながりの希薄化などにより、子育てに当たって悩みを抱えながら孤立している親も少なくありません。社会全体で子育てを応援する観点から、父親・

母親の子育ての負担感を解消し、子育ての意義や喜びを実感できるための仕組みを構築する必要があります。

東京都は、区市町村が行うファミリー・サポート・センターや学童クラブ、子供家庭支援センター事業などの整備を支援し、地域で安心して子育てできる仕組みづくりを進めていきます。

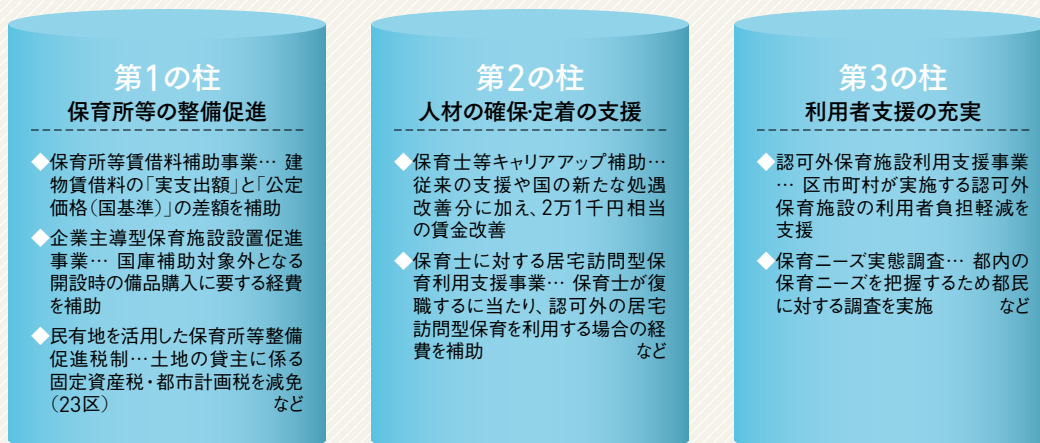
また特に、ひとり親世帯は、子育ての悩みや負担感を大きく抱えやすいため、子育て支援サービスの情報提供等を的確に行っていきます。



資料:東京都福祉保健局「都内の保育サービスの状況について」

待機児童解消に向けた取組

「2020年に向けた実行プラン」に掲げる「2019(平成31)年度末までの保育サービス利用児童数7万人分」の確保に向けて、3つの柱から成る重層的・集中的な取組を展開していきます。



2017(平成29)年度において、保育サービス利用児童数18,000人分の整備を達成する予算を計上

1,381億円

多様な保育サービスの 拡充に取り組む

東京都は今後、都民のニーズに応じた多様な保育サービスの拡充に取り組んでいきます。

その取組の一つとして、都独自の基準により認証する、認証保育所の整備を推進しており、設置を支援するため、不動産取得税、区部の固定資産税・都市計画税、事業所税を減免するほか、保育の質の確保・向上を図るため、事業者に対する指導も実施していきます。

認可外保育施設に対しては、巡回指導チームを編成し、保育サービスの質の向上を図り、児童の安心・安全と保護者の安心を確保していきます。また、私立幼稚園が教育時間を超えて園児を園内で過ごさせる「預かり保育」を行う場合には、経費の一部を補助します。さらに、就学前の子供に関する教育・保育を一体的に提供する認定こども園についても環境の整備を進めていきます。

都の施策の主なもの

保育サービス

- 保育サービスの拡充（認可保育所・認証保育所・認定こども園・小規模保育・家庭的保育など）
- 認証保育所設置を支援するための税の減免
- 私立幼稚園等における預かり保育
- 認可外保育施設への巡回指導
- 認定こども園への補助
- 子育て推進交付金
- 延長保育
- 病児保育事業の補助
- 病院内保育施設の支援

地域での子育て支援

- 一時預かり事業
- 定期利用保育事業
- 子供家庭支援センター事業
- 子育てひろば機能・学童クラブ事業の充実
- 放課後における居場所づくり
- 児童虐待への取組の推進
- 子供の心診療拠点病院

子育て応援とうきょうパスポート

東京都では、2016（平成28）年10月から「子育て応援とうきょうパスポート事業」を始めました。これは子育て中の世帯を応援することに協賛した店舗や企業などが、中学生以下のお子さんがある、または妊婦の方がいる世帯を対象に、粉ミルクのお湯の提供や、おむつ替えスペースの提供、商品・サービスの割引などを実施するものです。利用できる店舗やサービスは、協賛店舗・企業ごとに異なります。また、都内の区市町村では、独自に同様の事業を実施している場合もあります。2017（平成29）年4月時点で、新宿区・北区・荒川区・足立区・八王子市・小平市・福生市で実施していますので、各

➡ デジタルパスポート
<http://kosodate.pass.metro.tokyo.jp/>



自治体のホームページでご確認ください。

協賛店等はホームページから検索可能。店舗等には目印としてステッカーが貼ってあります。利用時は、サービスを利用したい旨を伝えればOK。パスポートの提示を求められることもあるので、あらかじめホームページから申し込んでデジタルパスポートを入手しておくとう安心です。

介護と仕事の両立ができる社会を実現する

周囲に相談しづらく 追い込まれてしまう人も

東京都の2015(平成27)年の高齢者人口は301万人です。10年後には326万人になると見込まれており、要介護高齢者やひとり暮らし高齢者、高齢者のみの世帯等、支援が必要な高齢者の増加が予測されています。

育児・介護休業法では、介護と仕事を両立するための労働者による介護休業等の利用を定めており、また、こうした制度を利用しやすくするため、法改正により制度の新設や見直しが行われています。しかし、このような制度が整備されていても、介護と仕事の両立が難しく、離職せざるを得ない人もいます。

総務省「就業構造基本調査」によると、離職者の8割近くは女性ですが、男性が増加傾向にあり、特に東京都では、男性の離職者割合が全国を上回るペースで増加しています。東京都は他の道府県出身者が多く、介護の対象となる高齢者が遠隔地にいる場合が多いことも、介護と仕事の両立を困難にしていると考えられます。

介護と仕事との両立が必要となる方々は、企業の中核となる世代が多く、

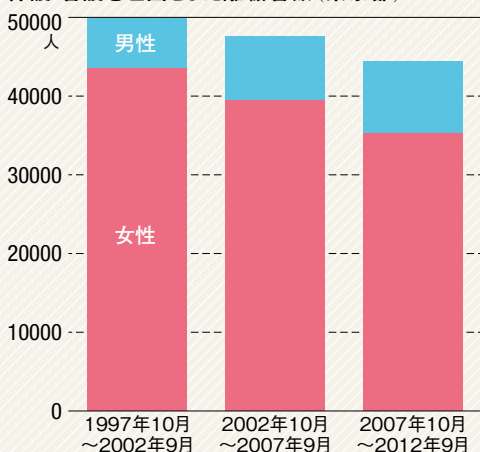
育児と比べると、男性の比率が高くなる傾向があります。介護のために働き盛りの従業員が退職せざるを得なくなる状況は、企業にとっても深刻な問題です。

また、介護は子育てと異なり、いつまで支援が必要なのか先が見えないことや、周囲に相談しにくい雰囲気があることから、従業員のニーズが見えにくく、企業における対応も進みづらい傾向があります。そのため、従業員は肉体的・精神的に大きな負担を抱えやすく、介護について職場で相談できる環境づくりが重要となっています。

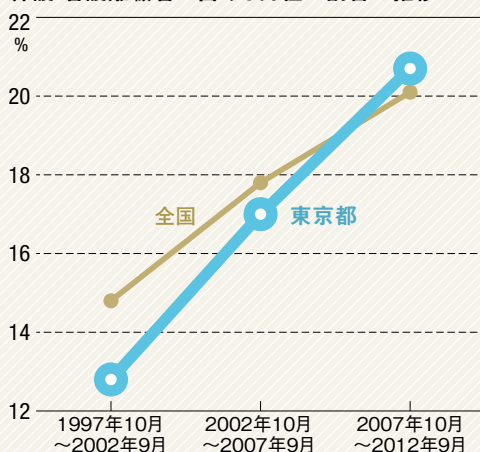
様々なニーズに応じた サービスの充実を図る

東京都は介護サービスについて、質・量とも充実に努めてきましたが、都内は地価が高いため、施設サービスの拡充が困難であることや、介護サービスの人材不足といった問題を抱えています。今後、東京都はこうした問題に適切に対応しつつ、介護に関する多様なニーズに応じたサービスの充実を図っていきます。同時に、男女がともに、介護と仕事の両立が可能な社会の実現に向けても、取組を進めていきます。

介護・看護を理由とした離職者数(東京都)



介護・看護離職者に占める男性の割合の推移



左
資料: 総務省「就業構造基本調査」

右
資料: 総務省「就業構造基本調査」



大賞受賞の皆さん



優秀賞受賞の皆さん

「東京都女性活躍推進大賞」

受賞者の紹介

東京都では、すべての女性が意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて、「東京都女性活躍推進大賞」を贈呈しています。2016（平成28）年度は大賞に4団体・1名が、優秀賞に5団体・1名が決定しました。

● 大賞／産業分野(50音順)

【損害保険ジャパン日本興亜株式会社】

女性管理職輩出に向けたパイプラインの形成と、男性社員の意識改革などにも注目した働き方改革に取り組みました。女性管理職は、2013（平成25）年の4.1%から、2年後には12.3%と大幅にアップ。男性の育児休業取得率も急伸しました。

【プロクター・アンド・ギャンブル・ジャパン株式会社 (P&G)】

事業所以外で勤務する場所を自由に選択できる制度など、社員の多様性を尊重した柔軟な働き方を可能にしたほか、ダイバーシティ&インクルージョンを推進するノウハウを、半年間で約140社に提供しました。

● 大賞／教育分野

【学校法人杏林学園 杏林大学】

女性教職員の研究力向上や裾野拡大を目指し、出産・子育て、介護などのライフイベントに配慮した両立支援を実施した結果、女性研究者の在職者比率が上がったほか、女性研究者の学会賞等の受賞数も増大しました。

● 大賞／地域分野

【特定非営利活動法人 放課後NPO アフタースクール】

放課後の小学校に誰でも参加可能なアフタースクールを開校。地域市民の方が「市民先生」となって活躍する多様なプログラムを展開し、社会全体で子供たちの放課後を支える仕組みづくりに貢献しました。

● 大賞／個人部門

【海老原宏美さん

（東大和市地域自立支援協議会会長）】

自らも難病と向き合いつつ、地域の障害福祉団体や人工呼吸器ユーザーのネットワークを形成。また、地域で自立した生活を送る姿を、映画出演や著書などを通じて発信しました。

大賞



放課後NPO
アフタースクール

海老原宏美さん



杏林大学



P&Gジャパン



損保ジャパン日本興亜

◎ 優秀賞／産業分野 (50音順)

【小田急電鉄株式会社】

宿泊勤務を伴う鉄道事業の特殊性に合わせた勤務制度の見直しや、短時間勤務者に対応した作業ダイヤの作成など、女性が長期的な視点で活躍できる環境を整備しました。

【株式会社セプテーニ】

業務効率(成果と時短の両立)を評価に反映し、残業時間の削減に実効性ある仕組みを導入。また、社員にとって有用性の高いベビーシッター利用助成制度(費用の7割を会社が負担)を整備しました。

◎ 優秀賞／医療・福祉分野

【社会福祉法人あいのわ福祉会】

私傷病や育児・介護において使用可能な特別保存休暇制度(不連続分の有給休暇を最大60日まで保存できる)など、職員が安心して働き続けられる環境を整備しました。

◎ 優秀賞／地域分野 (50音順)

【特定非営利活動法人Fine】

不妊当事者がカウンセラーとなって同じ当事者をケアする事業や、不妊治療と仕事の両立環境改善のための啓発事業の実施など、当事者が前向きに過ごせる環境づくりに貢献しました。

【特定非営利活動法人ブーゲンビア】

乳がん患者に寄り添う「おしゃべりサロン」の開催、がんになっても働き続ける女性を後押しするための環境整備など、女性が病気になっても自分らしく生きる社会づくりに貢献しました。

◎ 優秀賞／個人部門

【越後屋美和さん

((株) HORIZO 東京ワイナリー代表)】

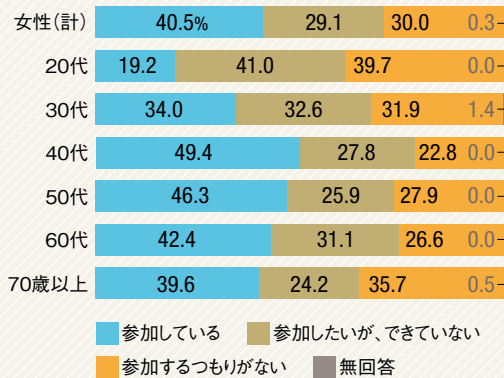
東京都で初のワイナリーを設立。都内産ぶどうを使用したワインを製造・販売するほか、マルシェへの出展、講演等を通じて、都内産の農産物の認知度向上に貢献するとともに、起業する女性のロールモデルを提示しました。

ボランティアやNPOの力で地域を活性化



↑「ボラ市民ウェブ」<http://www.tvac.or.jp/>

女性の社会活動・地域活動への参加状況



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

近隣関係が希薄化している中、安心して暮らせるまちをつくるためには、地域におけるコミュニティのあり方は重要です。町会や自治会の場で、生活者としての感覚が豊かな女性の発想が活かされれば、男性だけでは気付きにくい、女性・子供・高齢者などの視点にも配慮した活動が進むものと考えられます。

「男女平等参画に関する世論調査」によると、社会活動・地域活動に「参加したいが、できていない」と答えた人は男女ともに約3割となっています。理由は「仕事が忙しいから」「家事や育児・介護などが忙しいから」のほか、「参加方法がわからない、きっかけがない」「どのような活動があるのかわからない」などもありました。

東京都は、気軽に参加できるボランティア活動の情報を発信することで、初心者でも社会活動・地域活動に参加しやすくしていきます。

column

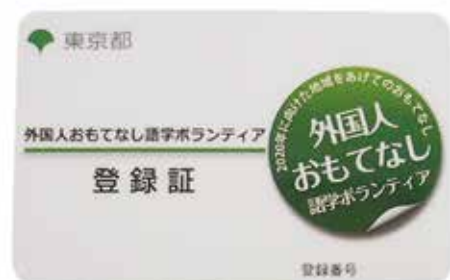
ボランティアの気運を高める

東京都は、ボランティア活動の活性化により、都民一人ひとりが互いに支え合う共助社会の実現を目指しています。そのため、2020(平成32)年度までにボランティア行動者率40%を達成するという目標を掲げて、体験型ボランティアイベントの開催や、SNSなどを活用したボランティア活動のPRなど、さまざまな取組を行っています。

また、街中で外国人に積極的に声をかけ、簡単な外国語(英語)で道案内などの手助けをする「外国人おもてなし語学ボランティア」の育成等にも取り組んでいます。



←↓「外国人おもてなし語学ボランティア」のロゴと登録証





防災・復興分野に女性の視点を取り入れる

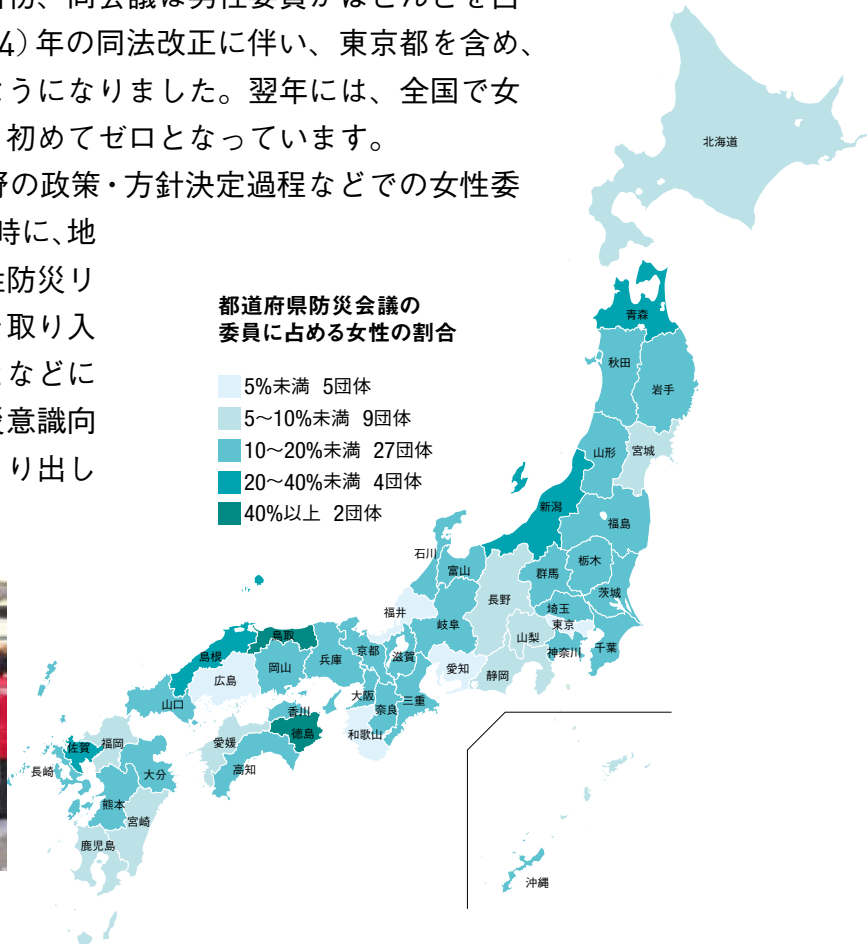
国内における過去の災害時には、防災・復興の分野において男女平等参画の視点が不十分だったために、救援物資の配分や避難所の運営で、男女のニーズの違いに応じた対応ができないなどの状況も発生しました。そのため、この分野での政策・方針決定の段階から、女性の参画を拡大していくことが求められています。

現在、各都道府県には、災害対策基本法に基づき「都道府県防災会議」が設置されています。これは防災や災害時の計画作成、情報収集、関係各機関の連絡調整を行うものです。当初、同会議は男性委員がほとんどを占めていましたが、2012(平成24)年の同法改正に伴い、東京都を含め、全国で女性委員が任命されるようになりました。翌年には、全国で女性委員のいない防災会議数が、初めてゼロとなっています。

東京都は今後も、防災の分野の政策・方針決定過程などでの女性委員の登用を進めていきます。同時に、地域防災活動の担い手となる女性防災リーダーの育成や、女性の発想を取り入れた防災ブックを作成することなどによって、女性視点による、防災意識向上に向けたムーブメントをつくり出していきます。

都道府県防災会議の委員に占める女性の割合

- 5%未満 5団体
- 5~10%未満 9団体
- 10~20%未満 27団体
- 20~40%未満 4団体
- 40%以上 2団体



足立区内で活動する「女性防火組織」

女性防災人材の育成

課題

- 都内では地域防災活動にかかわる女性の参加者が低迷しており、発災時の避難所運営などにおいても女性の視点が不足していることが懸念

女性防災
人材育成事業
0.3億円

- 女性防災リーダー育成に向けたプログラムの策定
- きっかけづくりとなるシンポジウムの開催
- 地域防災の初歩を学ぶウーマンセミナーの実施

段階に応じたきめ細かな支援を通じて、
地域の核となる
女性防災リーダーを育成

女性視点の防災ブックの
検討・作成等
3億円

- 女性スペシャリストによる編集会議の立ち上げ
- 女性の視点に立ったコンセプトや掲載内容の検討
- 雑誌とコラボした広報展開等
- 液体ミルクの備蓄・活用に向けた検討等

女性視点による防災意識向上に向けた
ムーブメントを創出

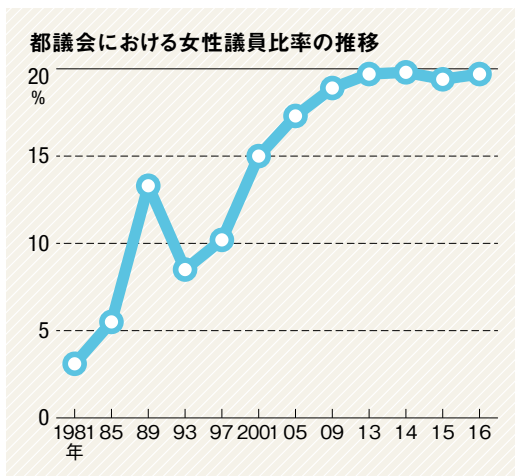
女性に焦点を当てた取組を拡充し、
都の防災施策への女性視点の反映を進めていく

2017(平成29)年度の主な取組

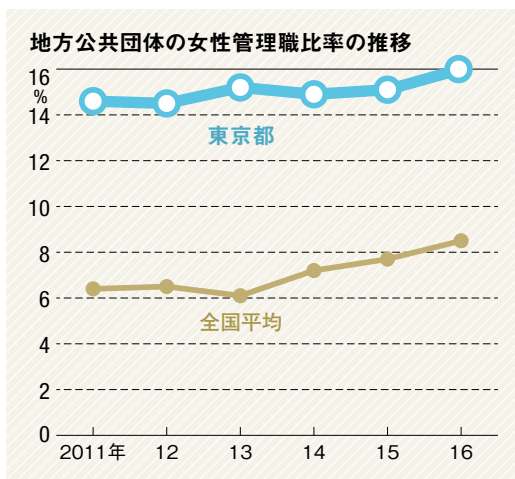
政治や行政分野でも女性のリーダーが必要

社会全体に与える影響が
大きい分野で登用促進

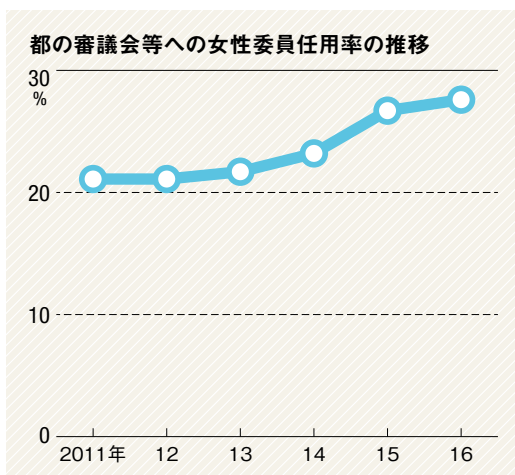
男女平等参画社会を実現するためには、あらゆる分野において女性の参画を拡大していくことが重要ですが、特に政治・行政の分野における女性の参画は、社会全体に与える影響が大きい



資料: 東京都生活文化局「東京の男女平等参画データ2016」



資料: 内閣府「地方公共団体における男女共同参画社会の形成又は女性に関する施策の推進状況調査」より作成



東京都生活文化局作成

ことから、率先して取り組むべき課題といえます。

都議会議員に占める女性の割合(2016年で19.7%)や市区町村議会における女性議員の割合は、全国の中でも高くなっています。

また東京都の職員のうち、課長級以上の管理職に占める女性の割合は16%(2016年)と、国や他自治体と比較すると進んでいますが、男性職員と比べた女性職員の管理職選考受験率は、低い状況にあります。

2017(平成29)年1月に改訂された「東京都職員『ライフ・ワーク・バランス』推進プラン」では、行政系(警察官・消防官・教員を除く。)の管理職に占める女性の割合を、2020(平成32)年までに20%に高める目標を設定しています。2016(平成28)年時点で19.3%ですが、引き続き取組が求められています。

一方、東京都の審議会等について、委員全体に占める女性委員の割合(任用率)は、2016(平成28)年度までに35%とすることを目標にしていましたが、同年の段階で27.6%と、その達成には至っていないため、今後更なる取組が必要です。

教育の分野においても、東京都教育委員会が推進プランを策定して、取組を進めています。2015(平成27)年度、都内の公立校の教員に占める女性の割合は、小学校で約63%、中学校で約44%、高校で約35%となっており、多くの女性教員が活躍していることがわかります。ただし、管理職に占める女性の割合は、校長が約17%、副校長(教頭)が約21%という状況です。

東京都は今後も、政治・行政分野における女性の参画を促進するとともに、都の審議会等委員への女性の参画も一層推進していきます。

学校教育で男女平等参画の理解を進める

性別などにかかわらず個人を尊重する意識をもった児童・生徒を育成することも、男女平等参画社会の実現には不可欠です。

学校教育においては、児童・生徒が男女の互いの違いを認めつつ、固定的役割分担意識にとらわれることなく、その個性と能力を伸ばすことができる

よう、適切な教育を進めていく必要があります。

また、教育において大きな影響力をもつ教職員が、認識を高めていくことも重要です。

東京都は今後も、人権の尊重を基盤とした男女平等参画の考え方を身につけた児童・生徒を育成していきます。

column

わく(Work)わく(Work)Week Tokyo

↑中学生が活動時に着用する缶バッジ

将来の社会を担う中学生たちに、望ましい社会性や勤労観、職業観を育成するとともに、社会の一員としての自覚を促すため、東京都は「わく(Work)わく(Work)Week Tokyo」を実施しています。これは都内の公立中学校の生徒が5日間程度学校を離れ、地域商店、地元の民間企業、公的施設などの職場で実際に仕事の体験をするものです。

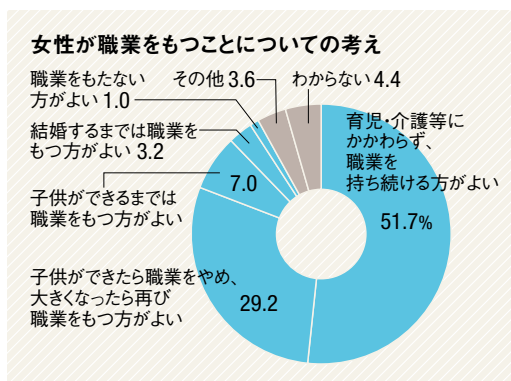
都は、普及啓発のためのリーフレットなども提供しています。

社会制度や慣行における見直し

「男女平等参画に関する世論調査」によると、社会通念・習慣・しきたりなどにおいて「男性のほうが優遇されている」と考える人は、減少傾向となっています。

一方、法律や制度面では、「男性のほうが優遇されている」と考える人が増加しています。

また女性が職業をもつことについては、「育児・介護等にかかわらず、職業をもち続けるほうがよい」という回答が約52%（グラフ参照）と過半数を超えていますが、いまだ、女性が子供の出産後に仕事を辞めてしまう実態もあ



資料：東京都生活文化局「男女平等参画に関する世論調査」

ります。

今後は、男女で取扱いの異なる社会制度や慣行について、男女平等参画の視点から見直しを図っていく必要があります。