

区の課題の検討資料

【働き方・エンパワメント】

- ⑩非正規労働者の環境整備・待遇改善への取組
- ⑪フリーランスとして働く人への支援に向けた取組
- ⑫働き方の多様化におけるワーク・ライフ・バランスの課題
- ⑬職場におけるジェンダー平等意識の現状と改善への取組
- ⑭区職員におけるジェンダー平等の実現に向けた取組

これまでの意見

<非正規労働者の環境整備・待遇改善への取組>

労働市場において非正規労働者に女性が多く、「正規・男性」に対して「非正規・女性」の賃金は格差が大きい。
ケア労働の現場においても多くを占める女性がハラスメント被害に合う状況があり、働く女性の環境整備・待遇改善は急がれる課題。

<フリーランスとして働く人への支援の取組>

特定の企業や団体に所属せず、個人で仕事を請け負い、業務委託契約や請負契約で報酬を得る働き方をしているフリーランスは、仕事獲得、営業活動、契約交渉、請求書作成など、様々な業務を自分で行う。収入も不安定なことが多く、国は昨年「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」を施行したが、フリーランスの区民が安心して働けるために区ができることは。

<働き方の多様化におけるワーク・ライフ・バランスへの取組>

小規模事業主、自営業、個人事業主など「雇われていない労働者」は、休みが取りにくいなど、ワーク・ライフ・バランスに課題を抱えている。区ができることは。

<職場におけるジェンダー平等意識の現状と改善への取組>

職場におけるジェンダーの課題が認識されていない「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」に、従業員が囚われている懸念がある。現状の把握と改善が必要。

<区職員におけるジェンダー平等の実現に向けた取組>

区民に範を示す意味でも、まず区職員におけるジェンダー平等の実現が必要。
女性管理職登用推進、働き方改革、ハラスメント対策など、女性が働く環境の整備や意思決定過程への参加、キャリア形成支援を積極的に進めるべき。会計年度任用職員の待遇改善も重要。

国の考え方

正規・非正規労働者間の待遇格差、フリーランス等雇用によらない働き方の拡大、働く場におけるハラスメント、職場における固定的な性別役割分担意識などの無意識の思い込み、職場における女性活躍、働き方改革についてなど、「働き方・エンパワメント」の分野で委員から提示された意見は、男女共同参画基本計画の基本認識とほぼ合致している。

【第5次男女共同参画基本計画】

第2分野 雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和

【基本認識】

- ・パートタイム労働等の非正規雇用は、多様な就業ニーズに応えるという積極的意義もある一方、男性に比べ女性の方が雇用者に占める非正規雇用労働者の割合が高いことが女性の貧困や男女間の待遇面の格差の一因になっているとの問題もある。同一企業・団体内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差を解消するなど、非正規雇用労働者の待遇改善に取り組むとともに、正規雇用労働者への転換に向けた一層の取組が必要である。
- ・これらの同一価値労働同一賃金に向けた取組などを通じて女性の経済的自立を図ることが重要である。
- ・また、人生100年時代を迎え、多様な働き方をより安心して選択できる環境の整備が必要である。雇用によらない働き方について、その拡大を踏まえ必要な保護が図られることが求められている。
- ・性別を理由とする差別的取扱い、職場におけるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント等の根絶及び男女間の賃金格差の解消等、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保は、働きたい人が性別に関わりなく活躍できる社会の実現に不可欠の前提である。
- ・さらに、女性活躍推進法に基づく取組を含む積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の推進等による、職場における女性の参画拡大、男女間格差の是正や女性の能力発揮を促進するための支援も重要である。
- ・テレワークの導入やオンラインの活用が進み、多様で柔軟な働き方に関する新たな可能性ももたらされている。テレワークの活用を全国的に一層促進することは、ワーク・ライフ・バランスの推進や生産性の向上に資するものであり、男女共同参画の推進の観点からも重要である。

【第5次男女共同参画基本計画】

第10分野 教育・メディア等を通じた男女双方の意識改革、理解の促進

【基本認識】

背景には、働き方・暮らし方の根底に、長年にわたり人々の中に形成された固定的な性別役割分担意識や性差に関する偏見・固定観念、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）があることが挙げられる。

国の考え方

【成果目標】

<区職員のジェンダー平等に向けた取組>

<働き方の多様化におけるワーク・ライフ・バランスへの取組>

男女共同参画基本計画第2分野「雇用等における男女共同参画の推進と仕事と生活の調和」の成果目標と区の実績の比較では「男性（社員・職員）の育児休業取得率」が国の目標30％に対して、区が81.8％と大きく進んでいるほか「係長相当職・課長相当職」の女性割合、「年次有給休暇取得率」でも国の目標に対して、区がすでに上回っている。

項目	現状	成果目標（期限）	区の実績
民間企業における男性の育児休業取得率	7.48% (2019年)	30% (2025年)	81.8% (2023年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性割合 係長相当職	18.9% (2019年)	30% (2025年)	47.3% (2023年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性割合 課長相当職	11.4% (2019年)	18% (2025年)	27.7% (2023年)
民間企業の雇用者の各役職段階に占める女性割合 部長相当職	6.9% (2019年)	12% (2025年)	11.8% (2023年)
年次有給休暇取得率	男性53.7% 女性60.7% (2019年)	70% (2025年)	84% (2023年)

区の男女共同参画行動計画では「働き方・エンパワメント」については、男性の家事・育児参画推進、企業・事業所に向けた働きやすい職場づくり、子育てや介護で離職した女性やひとり親、創業など雇用によらない働き方、区役所・事業所における女性活躍・意思決定過程への参画推進、区役所における特定事業主行動計画やテレワークなど多様な働き方、ハラスメント防止など、国の考え方に沿った事業を進めており、委員の意見とも合致している。

【杉並区男女共同参画行動計画】

取組方針1 家庭・職場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスを推進する

依然として、固定的な性別による役割分担意識が根強く残っている実態を踏まえ、家庭や職場での意識改革と男女のより良い協働を図る。出産・子育て環境や介護者支援の充実に取り組み、これらを通して、家庭・職場における男女共同参画とワーク・ライフ・バランスを推進する。

取組項目1 男性の家事・育児への参画の促進

事業1 男性の家事・育児支援講座

男女平等推進センター啓発講座において、区内で活動する地域団体やNPO法人等の企画・運営による「男性の家事・育児への参画促進」のための講座を実施する。

事業2 パパと遊ぼう

子ども・子育てプラザにおいて、家族ぐるみの利用と父親の育児参画の促進を図るため、土・日曜日の事業として「パパと遊ぼう」を実施する。

取組項目4 誰もが働きやすい職場づくりの推進

事業13 ワーク・ライフ・バランスセミナー

中小企業の事業主や労務担当者等を対象に、仕事と生活の調和に関する意識啓発を主眼とした講演会等を実施することにより、事業所側のワーク・ライフ・バランスに対する認識を高め、多様で柔軟な働き方を選択できる環境づくりを促す。

事業14 事業所への働き方改革に関する情報提供

区内事業所や労働者に対して、多様な働き方や長時間労働の見直し等、働き方改革に関する情報提供を行う。また、男性従業員の育児・介護休業の取得が推進されるよう、国・都が実施する様々な両立支援制度の周知を図る。

事業15 子育てを応援する企業・事業所の取組推進

区内事業者の子育て支援に関する取組を推進するため、従業員の仕事と家庭の両立支援や地域の子育て支援に積極的に取り組み、成果を挙げている事業者を表彰する「子育て優良事業者表彰」を実施し、その取組内容等を公表・周知する。

区 の 取 組

事業18 女性の再就職支援の推進

子育てや介護で仕事を離職した女性等、就労を希望する女性を対象として、公益財団法人東京しごと財団との共催による女性再就職支援セミナーを開催し、女性のニーズに応じた再就職を支援する。

事業19 創業支援

女性・若者等の創業を希望する人を対象に、起業に係る各種手続きや資金計画の立て方を学ぶセミナーを実施する。また、起業・創業した方の経験から学ぶワークショップ等を実施し、創業後の順調な発展につながる支援の充実を図る。

事業20 ひとり親の就業支援

就労機会の拡大と生活の安定に寄与する資格の取得を目指すひとり親に対し、生活費や受講費用の負担軽減のための給付金を支給することにより、就労自立を支援する。

取組方針 2 あらゆる分野における女性の参画を拡大する

あらゆる分野で男女が共に活躍できる環境づくりの推進を図るため、未だ十分とは言えない、事業所における女性登用や意思決定過程への女性参画を拡大する。

取組項目 6 事業所における女性登用の積極的推進

事業21 区役所における女性活躍の推進

女性職員の活躍推進につながる研修等によるキャリアアップ支援を行い、管理職に占める女性職員の割合を増やす。また、男性職員の育児に関する休暇・休業の取得を促進し、女性が働きやすい環境づくりを進める。

事業22 事業所における女性活躍の推進

職場における固定的な性別による役割分担意識や仕事のやり方を見直し、女性が活躍しやすい職場づくりに向けた意識改革や風土の改善を促進するため、区内事業所に対して啓発冊子の配布等による働きかけを行う。

区 の 取 組

取組項目 7 意思決定過程への女性の参画推進

事業23 区の審議会等委員における女性の積極的登用の推進

区政における政策・方針の意思決定過程に女性の参画を進めるため、審議会等における女性委員の登用を推進する。

区役所における男女共同参画の推進

事業 1 特定事業主行動計画の推進

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき策定した特定事業主行動計画「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」に掲げた取組を推進し、目標及び指標の達成を図る。

事業 2 在宅勤務型テレワークの推進

令和3年（2021年）3月からの試行実施結果を踏まえ、同年12月より「在宅勤務型テレワーク」を本格実施し、職員のワーク・ライフ・バランスの推進等を図る。

事業 3 ハラスメント防止体制の推進

各課・各事務所に各種ハラスメントの相談員及び防止担当者を設置するとともに、研修等を通してハラスメントに関する正しい理解促進を図る。

区の実施

【区の実施指標】

【実施項目①男性の家事・育児への参画の推進】

指標	現状値 (R3)	R6目標	R9目標	R12目標
家庭内で家事の分担が男性・女性とも同程度になっている割合 (男女共同参画に関する意識と生活実態調査)	25.7%	40.0% (実績) 24.0%	45.0%	50.0%

【実施項目④誰もが働きやすい職場づくりの推進】

指標	現状値 (R3)	R6目標	R9目標	R12目標
区内事業所においてワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所の割合 (男女共同参画に関する意識と生活実態調査)	53.2%	65.0% (実績) 52.6%	76.0%	87.0%

【実施項目⑤就労支援の充実】

指標	現状値 (R2)	R6目標	R9目標	R12目標
就労支援センターの利用により就職が決定した人数 (担当課調査)	465人	850人以上	850人以上	850人以上

男女共同参画行動計画で示している成果指標では、固定的な性別役割分担意識の解消につながる男性の家事・育児参加が令和6年度は目標に対して進んでいない。区内事業所におけるワーク・ライフ・バランス、意思決定過程への参画を示す課長以上の女性管理職や審議会等への女性登用割合も同様に目標に届いていない。

区 の 取 組

【取組項目⑥事業所における女性登用の積極的推進】

指標	現状値 (R3)	R6目標	R9目標	R12目標
区内事業所における女性管理職(課長相当職以上)に 占める女性の割合 (男女共同参画に関する意識と生活実態調査)	25.4%	27.0% (実績) 23.2%	28.5%	30.0%

【取組項目⑦意思決定への女性の参画促進】

指標	現状値 (R2)	R6目標	R9目標	R12目標
区の審議会等における女性委員の登用割合 (担当課調査)	36.3%	40.0% (実績) 37.6%	45.0%	50.0%

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業1 男性の家事・育児への参画の促進

<事業概要>

男女平等推進センター啓発講座において、区内で活動する地域団体やNPO法人等の企画・運営による「男性の家事・育児への参画促進」のための講座を実施する。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
①「男性の家事・育児への参画促進」のための啓発講座数	計画	①2講座②120人	①3講座②214人	①2講座②112人
②「男性の家事・育児への参画促進」のための啓発講座の参加者数	実績	①2講座②76人	①3講座②131人	

<令和5年度の成果と課題・分析>

NPO法人3団体の企画・運営により、「炊飯器で料理!お父さんのホメられ時短メシ」、「夫婦って我慢やケンカが当たり前!」、「賢い子を育てるパパの育休」と題した講座を開催した。特に「炊飯器で料理!お父さんのホメられ時短メシ」は、定員を超える多数の応募があり、参加者から「自宅での家事育児時間が増えた」、「親子の絆を深める大切な時間だった」等の声が寄せられた。その他講座も「有意義だった」というアンケート結果が多数得られた。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

引き続き男性が育休を取得する意義、夫婦間のコミュニケーション等の知識を学ぶ講座や料理教室等の開催を通して、男性の家事・育児への参画を促す。また、広報すぎなみやチラシ、SNS等様々な媒体を有効に活用して講座の周知を行い、より多くの区民の方、子育て世代の方の参加に努める。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業2 パパと遊ぼう

<事業概要>

子ども・子育てプラザにおいて、家族ぐるみの利用と父親の育児参画の促進を図るため、土・日曜日の事業として「パパと遊ぼう」を実施する。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
「パパと遊ぼう」の実施	計画	実施	実施	実施
	実績	実施	実施	

<令和5年度の成果と課題・分析>

すべての子ども・子育てプラザで実施している「パパと遊ぼう」は、各施設の実情に応じて事業名を変更したところもあるが、父親を含む家族ぐるみの支援という目的で、令和5年9月に新設されたプラザ下高井戸も加わって、全7所で通年開催している。当初、土・日曜日の事業として開始したが、平日の利用ニーズが高まってきたことを受け、平日にも実施することとしたほか、対象をプレパパにも拡大し、プログラムの充実を図った。また、父親だけでなく母親と一緒に家族で参加する家庭もあり、年間参加者数は令和4年度の5,279人から令和5年度には8,621人に大幅に増加した。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

保護者の働き方が多様化する中、平日にも子ども・子育てプラザを訪れる父親が増えている。そのため、本事業は平日も含めて引き続き実施するとともに、プラザで行うその他の事業でも父親の育児参画の促進を図り、家族単位でのプラザの利用を目指す。また、休日パパママ学級の実施日に合わせ、プレママ・プレパパ向けの事業をプラザ内で実施することで、これから父親になる方が夫婦で育児に取り組むイメージが持てるよう促す。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業13 ワーク・ライフ・バランスセミナー

<事業概要>

中小企業の事業主や労務担当者等を対象に、仕事と生活の調和に関する意識啓発を主眼とした講演会等を実施することにより、事業所側のワーク・ライフ・バランスに対する認識を高め、多様で柔軟な働き方を選択できる環境づくりを促す。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
ワーク・ライフ・バランスセミナーの参加者数	計画	50人	80人	80人
	実績	35人	57人	

<令和5年度の成果と課題・分析>

「パワハラ防止法」に基づく指針においてSOGIハラスメントがパワーハラスメントに含まれることが示される等、近年性の多様性に関して企業の適切な対応が求められていることを踏まえ、東京都労働相談情報センターとの共催により「LGBTQ+に関する知識とSOGIハラスメント対応」のセミナーを開催した。性的マイノリティについて企業の適切な対応が必要である理由や具体的な対応方法等を学び、9割以上の参加者から「参考になった」等、肯定的な評価を得ることができた。一方で、申込者と実際の参加者の比率が7割にとどまったことから、開始日時等の見直し等、参加率を向上させるための改善策を検討する必要がある。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

引き続き、東京都労働相談情報センターとの共催等により、育児や介護、働き方改革に関する事項等について中小事業主や労務担当者向けのセミナーを開催し、区内事業所がワーク・ライフ・バランスを推進する上で有益な情報が提供できるよう努める。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業14 事業所への働き方改革に関する情報提供

<事業概要>

区内事業所や労働者に対して、多様な働き方や長時間労働の見直し等、働き方改革に関する情報提供を行う。また、男性従業員の育児・介護休業の取得が推進されるよう、国・都が実施する様々な両立支援制度の周知を図る。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
啓発活動の実施	計画	実施	実施	実施
	実績	実施	実施	

<令和5年度の成果と課題・分析>

国・都が作成したチラシを産業振興センター及び就労支援センターにおいて配架したほか、東京都との共催により実施した男女雇用平等セミナーや区が実施している異業種交流会で配付する等、働き方改革や育児・介護休業について情報提供を行った。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

引き続き、産業振興センター及び就労支援センター等において働き方改革に関する情報提供や育児・介護休業について周知を図る。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業15 子育てを応援する企業・事業所の取組推進

<事業概要>

区内事業者の子育て支援に関する取組を推進するため、従業員の仕事と家庭の両立支援や地域の子育て支援に積極的に取り組み、成果を挙げている事業者を表彰する「子育て優良事業者表彰」を実施し、その取組内容等を公表・周知する。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
子育て優良事業者表彰受賞 事業者数	計画	—	6団体	—
	実績	—	4団体	

<令和5年度の成果と課題・分析>

令和5年度は、「子育て優良事業者表彰」の実施年度に当たり、最優良賞に1事業者を、優良賞に1事業者を、特別奨励賞に2事業者を選出し、表彰した。また、表彰事業者の優れた取組や表彰制度について周知を図るため、区HPに掲載するとともに冊子を作成し、区内事業者への周知を図り、子育て支援の意識啓発に寄与した。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

事業者による子育てしやすい職場環境整備やワーク・ライフ・バランスの実現を目指して、引き続き子育て支援制度等を事業者へ周知していき、表彰に向けた募集を隔年で実施する。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業18 女性の再就職支援の推進

<事業概要>

子育てや介護で仕事を離職した女性等、就労を希望する女性を対象として、公益財団法人東京しごと財団との共催による女性再就職支援セミナーを開催し、女性のニーズに応じた再就職を支援する。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
女性再就職支援セミナーの参加者数	計画	50人	100人	100人
	実績	26人	106人	

<令和5年度の成果と課題・分析>

東京しごとセンターとの共催により、都内の各地で展開されている「女性しごと応援キャラバン」を杉並区でも2回にわたり開催した。1回目は「明日から使える就活ノウハウ『通る書類・受かる面接』」をテーマに50名の方が参加し、2回目は「可能性を広げるしごと探し『応募したい求人に出会うコツ』」をテーマに56名の方が参加した。講座後のアンケートでは、いずれの講座も9割以上の参加者から「とても満足」「満足」との評価を得る結果となり、女性のニーズにあった情報を提供することができた。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

東京しごとセンターと共催で実施するセミナーにより、求職者のニーズに応じた再就職支援を継続することに加え、就労支援センターで実施している女性向け就職支援セミナーの実施回数を増やし、女性の就職支援の取組を拡充する。また、求職者に対して効果的にセミナーの提供を行うため、チラシ・広報紙・区ホームページ等様々な媒体を活用し、積極的な周知に努める。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業19 創業支援

<事業概要>

女性・若者等の創業を希望する人を対象に、起業に係る各種手続きや資金計画の立て方を学ぶセミナーを実施する。また、起業・創業した方の経験から学ぶワークショップ等を実施し、創業後の順調な発展につながる支援の充実を図る。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
セミナー参加者数	計画	40人	40人	40人
	実績	34人	37人	

<令和5年度の成果と課題・分析>

産業競争力強化法による認定を受けた「創業支援事業計画」に基づく事業であり、条件を満たすことで「特定創業支援等事業を受けたことによる優遇措置」を受けることができるものである。6月、10月の年2回開催だが、いずれも定員を超える申し込みがあり、終了後のアンケートでも満足度は100%に近い状況である。2回合計で40名募集に対して参加者は37名（内男性1名）で、出席率も非常に高く、内容、需要ともに受講者の希望にかなっているものと思われる。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

「特定創業支援等事業を受けたことによる優遇措置」を受けるための条件を満たすことを目的とするため、実施内容の大幅な変更は難しい。現在は実施曜日・時間が2回同一のため、このスケジュールでは参加できない潜在的ニーズに対応する必要性を考慮し、実施回数や開催日程・時間の変更等の必要性及び実現性を検討する。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業20 ひとり親の就業支援

<事業概要>

就労機会の拡大と生活の安定に寄与する資格の取得を目指すひとり親に対し、生活費や受講費用の負担軽減のための給付金を支給することにより、就労自立を支援する。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
高等職業訓練促進給付金等 支給者数	計画	17人	21人	21人
	実績	8人	9人	

<令和5年度の成果と課題・分析>

国の動きに合わせて、対象講座の拡充等を継続し、個々の状況に合った支援を行った。支給実績が計画を下回ったが、この事業は国の事業のため対象講座や資格が定められており、相談者の想定どおりの利用が難しい場合があることと、事業を知らないひとり親が一定数いるためである。相談時には本事業の趣旨を共有し、要件に該当するか確認を行い、要件に該当しない場合には、代替案としてハローワークの職業訓練や給付金制度等を紹介し、就労自立につながるよう支援した。また、手当の資格更新の際に案内を同封する等し、周知を図った。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

引き続き積極的な情報提供を行い、事業の周知に取り組み、ひとり親またはその子どもが、事業を利用して就業し、その後安定した仕事に就き就労自立を果たせるよう支援を実施する。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業21 区役所における女性活躍の推進

<事業概要>

女性職員の活躍推進につながる研修等によるキャリアアップ支援を行い、管理職に占める女性職員の割合を増やす。また、男性職員の育児に関する休暇・休業の取得を促進し、女性が働きやすい環境づくりを進める。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
管理職及び係長級に占める 女性職員の割合	計画	管理職：30.0% 係長級：50.0%	管理職：30.0% 係長級：50.0%	管理職：30.0% 係長級：50.0%
	実績	管理職：18.4% 係長級：43.8%	管理職：20.2% 係長級：46.1%	

<令和5年度の成果と課題・分析>

管理職における女性割合の実績は、令和3年度の21.2%から令和4年度は18.4%となり、下降傾向にあったが、令和5年度には20.2%と上昇に転じた。係長級に占める女性職員の割合は、令和3年度の43.8%から令和5年度の46.1%と徐々に上昇している。女性係長級の増加をどのように管理職へつなげていくかが課題と考えている。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年）」の成立を機に、杉並区では平成28年4月に「杉並区職員子育て支援・女子活躍推進行動計画」を策定した。

現在の計画は、女性職員のキャリア形成支援対策として、

- (1) 自律的なキャリア形成の実現に向けた意識を高めるため研修を行う。
- (2) 管理職選考試験当日の一時保育実施のほか、負担が少ない前倒し・分割の受験方式、Ⅱ類選考等について周知する。
- (3) 管理職から所属職員への積極的な昇任勧奨を推進する。

等の対策を講じており、今後もこれらの対策を積極的に行い、更なる割合実績の向上に努める。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業22 事業所における女性活躍の推進

<事業概要>

職場における固定的な性別による役割分担意識や仕事のやり方を見直し、女性が活躍しやすい職場づくりに向けた意識改革や風土の改善を促進するため、区内事業所に対して啓発冊子の配布等による働きかけを行う。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
啓発活動の実施	計画	実施	実施	実施
	実績	実施	実施	

<令和5年度の成果と課題・分析>

区内事業所におけるワーク・ライフ・バランスの取組を促すため、「ワーク・ライフ・バランス推進ハンドブック」を作成し、企業向けセミナーの場や区立施設で配布を通じて、働きかけを行った。男女共同参画に関する意識と生活実態調査の結果によると、ワーク・ライフ・バランスに取り組んでいる事業所は52.6%にとどまっており、引き続き事業所の取組を促すための啓発活動が求められる。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

令和6年度は「ワーク・ライフ・バランス推進ハンドブック」の内容更新を予定している。更新に際しては、3年に1度実施する「男女共同参画に関する意識と生活実態調査」から得られた区民及び区内事業所のワーク・ライフ・バランスに対する意識や取組状況について反映させるとともに、国や都の支援策についても情報更新を行う。事業所がワーク・ライフ・バランスを推進するうえで有用な情報を提供できるよう改善していく。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業23 区の審議会等委員における女性の積極的登用の推進

<事業概要>

区政における政策・方針の意思決定過程に女性の参画を進めるため、審議会等における女性委員の登用を推進する。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
審議会における女性委員の登用割合	計画	40.0%	40.0%	40.0%
	実績	34.1%	36.4%	

<令和5年度の成果と課題・分析>

各課に対して、所管する審議会への女性委員の積極的登用を依頼する文書通知を行った。令和4年度は7月に通知を発出していたが、女性委員の登用をより促進するため、通知の時期を審議会委員の改選時期である4月に合わせて1月に変更した。その結果、女性委員の登用割合は令和4年度に比べ、2.3%増加したものの、目標の40%には達していない現状である。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

女性委員の登用割合が40%に達していない主な原因としては、「団体推薦の委員に男性が多数を占めていること」が挙げられる。女性委員の登用割合を増やすためには、団体から女性を推薦していただけるような工夫が必要であり、引き続き女性委員の登用に関して、文書通知へ依頼例文を添付する等、女性委員の登用促進に向け各課へ働きかけを行う。

区の実況の現状

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

区役所における男女共同参画の推進

事業1 特定事業主行動計画の推進

<事業概要>

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき策定した特定事業主行動計画「ワーク・ライフ・バランス推進プラン」に掲げた取組を推進し、目標及び指標の達成を図る。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
①男性職員の出産支援休暇取得率	計画	①100.0%②100.0%	①100.0%②100.0%	①100.0%②100.0%
②男性職員の育児参加休暇取得率		③30.0%	③30.0%	③30.0%
③男性職員の育児休業取得率	実績	①78.1%②78.1%	①82.1%②67.9%	
		③56.3%	③81.8%	

<令和5年度の成果と課題・分析>

- ①男性職員の出産支援休暇取得率は、令和3年度の74.4%から令和5年度の82.1%
- ②男性職員の育児参加休暇取得率は、令和3年度の76.9%から令和5年度の67.9%
- ③男性職員の育児休業取得率は、令和3年度の41.0%から令和5年度の81.8%

と育児参加休暇取得率以外は取得率が上昇している。特に男性職員の育児休業取得率の大幅な上昇については、職員本人や組織全体の意識改革を行ってきた効果の表れと考えている。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年）」の成立を機に、杉並区では平成28年4月に「杉並区職員子育て支援・女子活躍推進行動計画」を策定した。

現在の計画では、男性職員の配偶者支援と子育てへの参加促進対策として、

- (1) 男性職員が出産や育児に係る休暇や休業を取得することに対する組織全体の意識変革を行う。
 - (2) 男性職員に対して、出産や育児に係る休暇や休業を取得するよう積極的に働きかける。
 - (3) 長期間、出産や育児に係る休暇や休業を取得する場合には、代替職員を配置する等、職場の負担軽減に努める。
- 等の対策を講じており、今後もこれらの対策を積極的に行い、更なる取得率実績の向上に努める。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業2 在宅勤務型テレワークの推進

<事業概要>

令和3年（2021年）3月からの試行実施結果を踏まえ、同年12月より「在宅勤務型テレワーク」を本格実施し、職員のワーク・ライフ・バランスの推進等を図る。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
在宅勤務型テレワークの活用	計画	実施	実施	実施
	実績	実施	実施	

<令和5年度の成果と課題・分析>

令和5年度のテレワークの実施状況については、本格実施以降で最多の利用があった（令和3年度：1,667件、令和4年度：1,596件、令和5年度：2,463件）。課題としては、テレワーク中の職場との連絡手段が限られ、職場とのコミュニケーションが十分に取れないため、実施できる業務が限定されること等が挙げられる。

<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

令和7年10月以降、区職員が常時使用するPCでもテレワークが可能となるよう、環境整備を進めているところである。また、同時期に、Web会議やチャット等の庁内コミュニケーション基盤を拡充させる予定であり、課題であったテレワーク中の職場とのコミュニケーションの改善につながると考えている。

【杉並区男女共同参画行動計画進捗状況報告書】

事業3 ハラスメント防止体制の推進

<事業概要>

各課・各事務所に各種ハラスメントの相談員及び防止担当者を設置するとともに、研修等を通してハラスメントに関する正しい理解促進を図る。

<計画と実績>

指標		令和4年度	令和5年度	令和6年度
①ハラスメント防止に関する研修開催回数	計画	①2回②1,075人	①2回②1,000人	①2回②1,000人
②ハラスメント防止に関する研修参加人数	実績	①2回②927人	①2回②997人	

<令和5年度の成果と課題・分析>

どのような行為がハラスメント行為に該当するかを学び、部下への適切な指導方法等を習得するための研修を実施した。ハラスメントに対する理解を深め、ハラスメント防止を組織的で恒常的な取組にするため、継続して研修を行う必要がある。

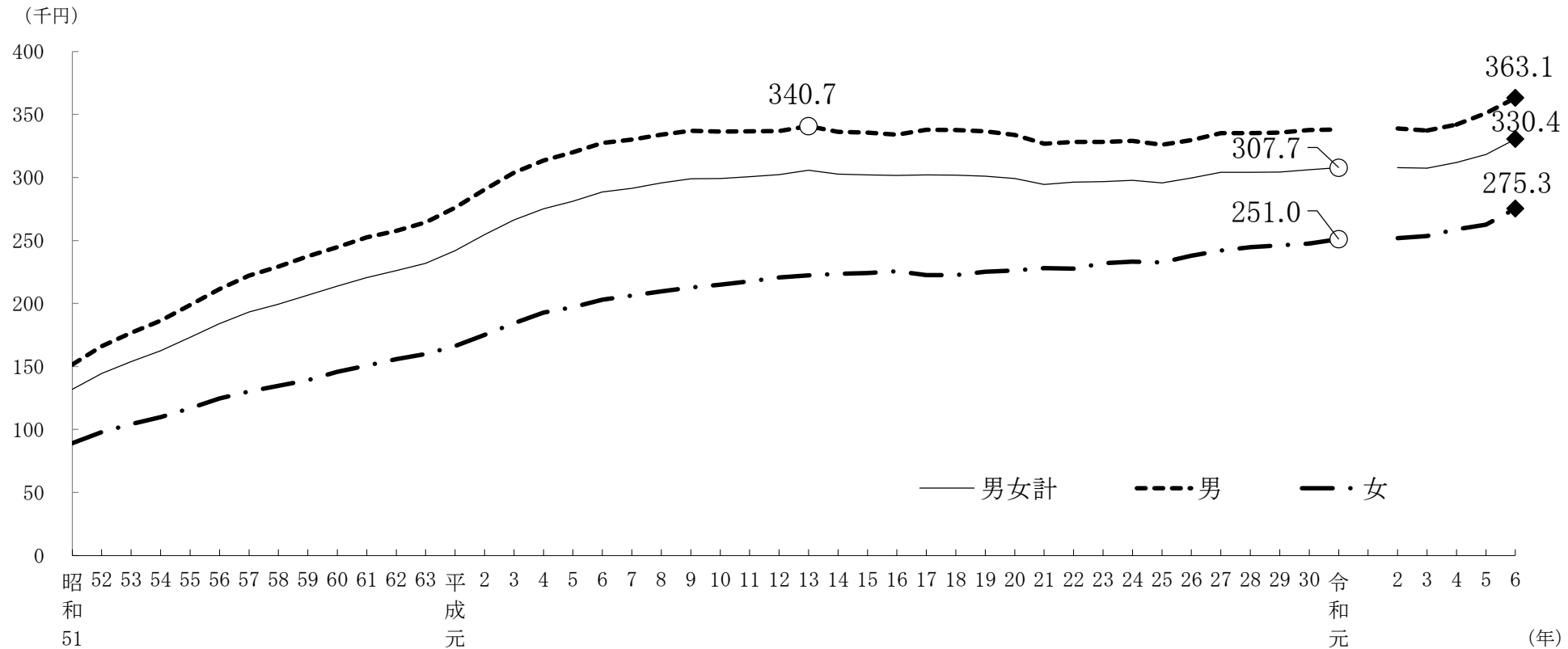
<令和6年度以降の事業の方向性・改善策>

管理監督者や相談員のハラスメントに対する理解が深まるよう、最新事例等を含めた研修内容を検討する。

雇用形態（正規・非正規）、性別等による賃金格差の現状について

性別賃金の推移で見ると、女性・男性とも賃金は上昇傾向にあるが、女性の賃金は男性より低い状態が続いており、現在の女性の賃金275.3万円は、男性363.1万円の75.8%。

性別賃金の推移

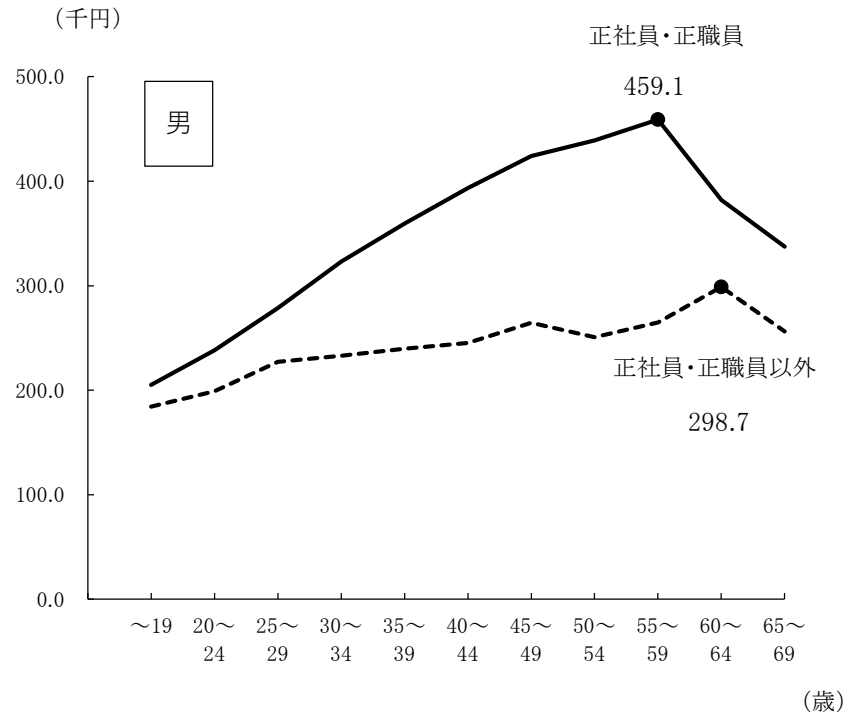


- 注： 1) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業，飲食サービス業」のうち「バー，キャバレー，ナイトクラブ」を除外している。
 2) 令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更している。
 3) 線上の○印は令和元年以前における賃金のピークを、◆印は本概況での公表値を示す。

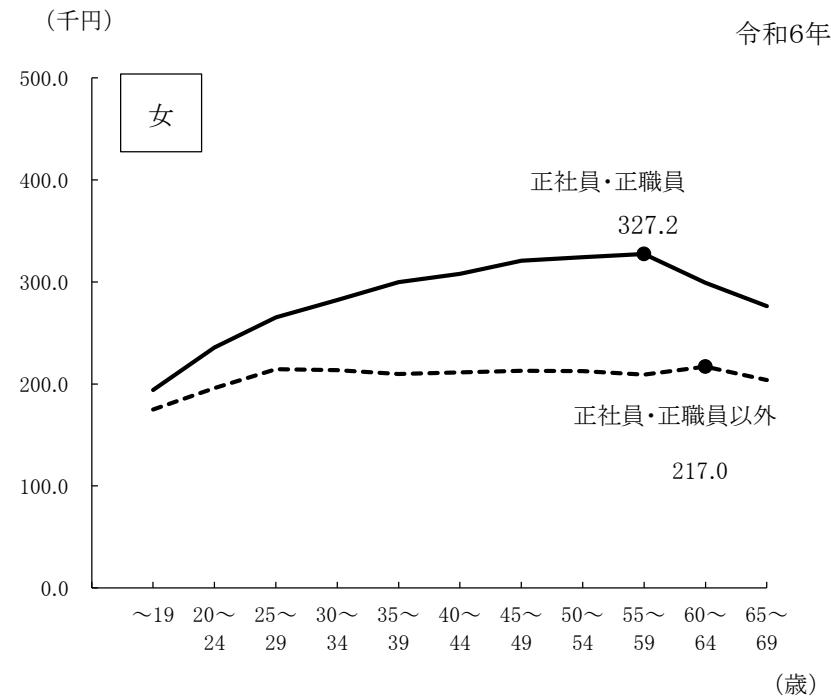
(厚生労働省 令和6年 賃金構造基本統計調査より)

雇用形態（正規・非正規）、性別等による賃金格差の現状について

雇用形態、性、年齢階級別賃金



「正規社員・職員×男性」のピークは男性55～59歳の459.1万円、「正社員・職員以外×女性」のピークは217.0万円で、男性は女性の2.1倍の格差がある。また、男性の賃金はピークの年齢時に向けて上昇カーブを描くが、女性の賃金の上昇カーブは正社員・職員、正社員・職員以外ともに緩やか。



（厚生労働省 令和6年 賃金構造基本統計調査より）

フリーランスとして働いている人の状況について

※本調査では「フリーランスとは、特定の企業や団体、組織に専従しておらず、業務委託により自らの技能を提供することにより社会的に独立した事業者」と定義されている。

<回答者の属性>

具体的な仕事内容（産業別）	回答数	%
データ入力、文書入力、テープ起こし、反訳	147	12.3
添削、校正、採点	81	6.8
取引文書作成	51	4.3
伝票書類整理	44	3.7
コールセンター、問合せ対応業務	18	1.5
その他（事務関連）	29	2.4
デザイン制作、コンテンツ制作	112	9.3
ネーミング、コピーライター	28	2.3
カメラマン	16	1.3
映像・画像・音楽制作、編集	61	5.1
アニメーター、イラストレーター	42	3.5
広告・チラシ作成	45	3.8
その他（デザイン・映像制作関連）	17	1.4
ウェブサイトの作成・管理	64	5.3

情報検索、計算処理	22	1.8
プログラミング作業	54	4.5
アプリやシステムの設計、ソフトウェア開発、SE	68	5.7
ソフトウェアのバグチェック	31	2.6
オペレーター業務、テクニカルサポート	16	1.3
その他（IT関連）	19	1.6
調査、研究、コンサルティング	96	8.0
講師、インストラクター	124	10.3
機械設計、電気技術、電気設計	40	3.3
建築設計、土木設計、測量技術	49	4.1
翻訳	46	3.8
通訳	15	1.3
営業	56	4.7
税務・法務等行政専門サービス	45	3.8
ライティング、記事等執筆業務	88	7.3
医療関連サービス	8	0.7
あん摩マッサージ指圧、針灸、柔道整復、マッサージ	11	0.9
俳優、女優、モデル	13	1.1
楽器演奏、歌唱	25	2.1
その他（専門業務関連）	62	5.2
日用品・食料品の販売	7	0.6

理容師、美容師	7	0.6
スタイリング、着付け、メイクアップ	2	0.2
エステ、ネイル	4	0.3
接客サービス	28	2.3
育児・介護サービス	1	0.1
ペット関連サービス	2	0.2
飲食サービス（調理・給仕）	8	0.7
その他（生活関連サービス）	13	1.1
自動車・トラックによる運輸、配送、配達	46	3.8
バイク・自転車・徒歩による配送・配達（飲食物のデリバリー、ポスティング、チラシ配りを含む）	31	2.6
製造、組立、生産工程	40	3.3
整備、点検、修理	15	1.3
建設、現場作業	55	4.6
清掃、メンテナンス	21	1.8
その他（現場作業関連）	14	1.2
農林水産業関連	20	1.7
合計	1,200	100.0

本調査は令和5年9月に「特定受託事業者に係る取引の適正化などに関する法律」に基づき、政省令事項などを検討・策定するための基礎資料を得るため、フリーランスの取引状況や就業環境の実態を把握することを目的に行われたもの。仕事内容は多岐にわたるが「データ入力など」12.3%、「講師、インストラクター」10.3%、「調査、研究、コンサルティング」8.0%が上位。

（厚生労働省
令和5年度フリーランスの業務及び就業環境に関する実態調査）

「フリーランス白書 2025」 （一般社団法人プロフェッショナル&パラレルキャリア・フリーランス協会）

■フリーランスの稼働時間と収入

- ・月間稼働時間は「140～200時間未満」が最多で33.7%、次いで「100～140時間未満」が19.2%
いわゆるフルタイムの「月間140時間以上」は回答者全体の47.1%
- ・年収は「200～400万円未満」が26.5%、次いで「400～600万円未満」が21.0%
「年収400万円以上」は全体の47.7%で、自身の収入が世帯収入の「8割以上」を占める人は45.7%

■フリーランス・パラレルキャリアを選んでいる理由

- ・働き方の裁量・キャリア自律の観点もしくは柔軟性・ワークライフバランスの観点が中心的な理由

■今の働き方に対する満足度

- ・多くの項目で7～8割の人が満足しているが、「多様性に富んだ人脈形成」「収入」「社会的地位」に満足している人は3～4割

■フリーランスや副業で働く上での課題と改善傾向

- ・ライフリスク（健康・子育て・介護等）に関する社会保険・社会保障や、社会的信用力の向上を求める声が上位に
- ・フリーランス法と労災保険特別加入制度の対象拡大は、課題が改善されてきているという実感につながっている

本調査によれば、フリーランスの年収は、「200万円未満」20.7%、「200～400万円未満」26.56%、「400～600万円未満」21.0%で約7割を占めている。一部副業としての収入も含まれている。「フリーランス・パラレルキャリアを選んだ理由」は「自分の裁量で仕事をするため」73.6%「働く時間・場所を自由にするため」69%と自律的なキャリアを望む人が多く、今の働き方に満足している人も多い。一方、課題は「健康保険組合」が63.3%と最も高く、次いで「出産・育児・介護などのセーフティーネット」48.8%、「金融機関や不動産会社等における社会的信用の確立」48.0%など、企業勤めで得られる社会保障・信用を求める声が多い。

杉並区職員ワーク・ライフ・バランス推進プラン（令和３年度～令和７年度）
（次世代育成支援対策推進特定事業主行動計画）
（女性活躍推進特定事業主行動計画）

推進プランの目標

- （１）男性職員の配偶者支援と子育てへの参加促進
- （２）年次有給休暇の取得の促進
- （３）超過勤務の縮減
- （４）女性職員のキャリア形成

(1) 男性職員の配偶者支援と子育てへの参加促進
(目標指標と進捗状況)

男性職員の出産や育児に関する休暇・休業取得率の指標では、育児休業取得率に大きな改善が見られ、目標を大きく上回る実績を出している。

○男性職員の出産支援休暇取得率

令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	目標(令和7年)
68.5%	71.1%	74.4%	78.1%	82.1%	100%

○男性職員の育児参加休暇取得率

令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	目標(令和7年)
53.7%	71.1%	76.9%	78.1%	67.9%	100%

○男性職員の育児休業取得率

令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	目標(令和7年)
11.1%	33.3%	41.0%	56.3%	81.8%	30%

(2) 年次有給休暇の取得の促進

ワーク・ライフ・バランスに関する指標である年休取得率は前倒しで令和5年に目標を達成している。

○1年間の年休取得率

令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	目標（令和7年）
73.6%	66.0%	72.0%	74.5%	84.0%	80%

(3) 超過勤務の縮減

○一人当たりの平均超過勤務時間

令和元年	令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	目標（令和7年）
11.6時間	11.7時間	11.9時間	11.0時間	11.0時間	10時間

(4) 女性職員のキャリア形成支援

○管理職に占める女性職員の割合

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	目標（令和7年）
23.7%%	21.2%%	18.4%	20.2%	23.4%	30%

管理職に占める女性割合では、国の目標である係長30%、課長18%は超えているが、区の目標である係長50%、課長28.3%には達していない。部長級は国の目標12%に対し、区11.8%と僅差。

○係長級に占める女性職員の割合

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年	目標（令和7年）
42.6%	43.8%	43.8%	46.1%	47.3%	50%

※参考

○課長級に占める女性職員の割合

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
28.3%	26.0%	25.0%	24.7%	27.7%

○部長級に占める女性職員の割合

令和2年	令和3年	令和4年	令和5年	令和6年
6.9%	6.3%	2.7%	8.6%	11.8%

※参考 杉並区職員の給与の男女の差異

○全職員に係る情報

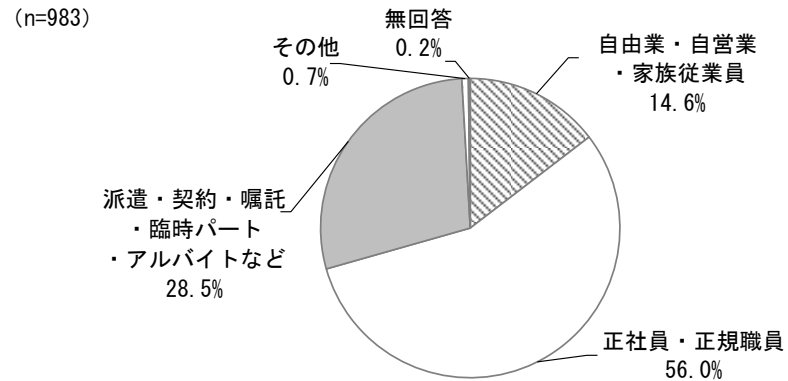
職員区分	男女の給与の差異 (男性の給与に対する女性の給与の割合)
任期に定めのない常勤職員	90.8%
任期に定めのない常勤職員以外の職員	76.2%
全職員	73.5%

職員構成において、会計年度任用職員の女性の割合が大きいため、全職員で比較すると男女の給与の差異が生じている。

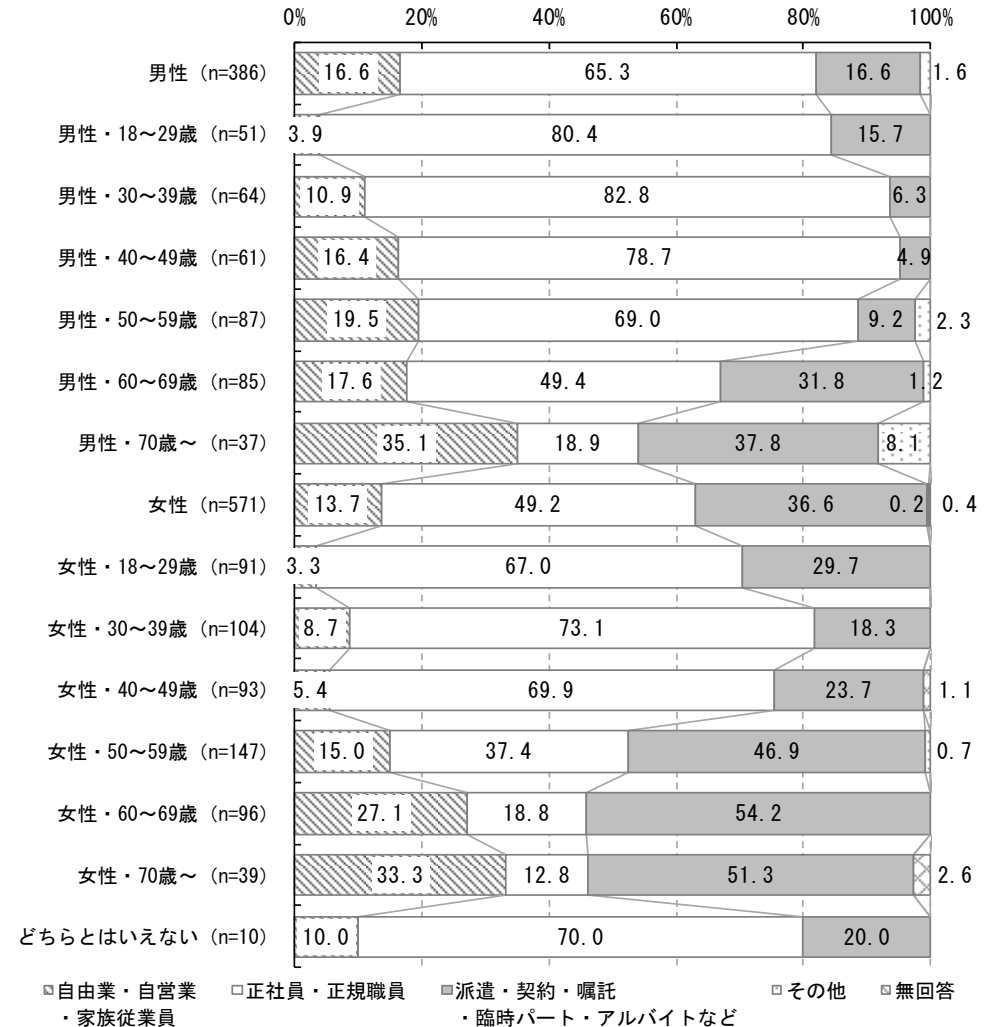
令和6年 男女共同参画に関する意識と生活実態調査（区民調査）より

問7-1

あなたの仕事は、どのような勤務形態ですか。



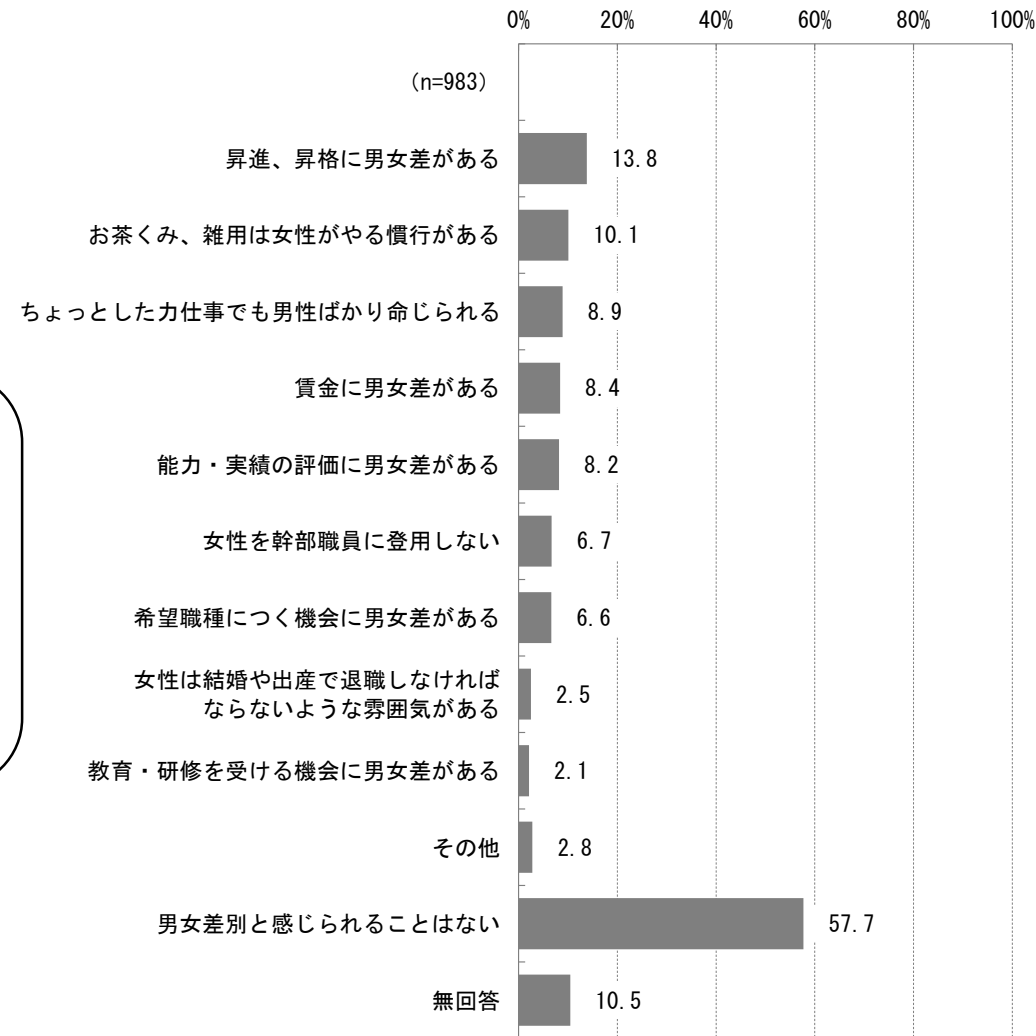
勤務形態について、全体では「正社員・正規職員」が56.0%、「派遣・契約・嘱託・臨時パート・アルバイトなど」が28.5%、「自由業・自営業・家族従業員」が14.6%となっている。
性別・年齢別でみると、全ての年代で「女性」の方が「男性」よりも「派遣・契約・嘱託・臨時パート・アルバイトなど」が高い。



問7-2

あなたの職場では、男女差別と感じられるようなことがありますか。

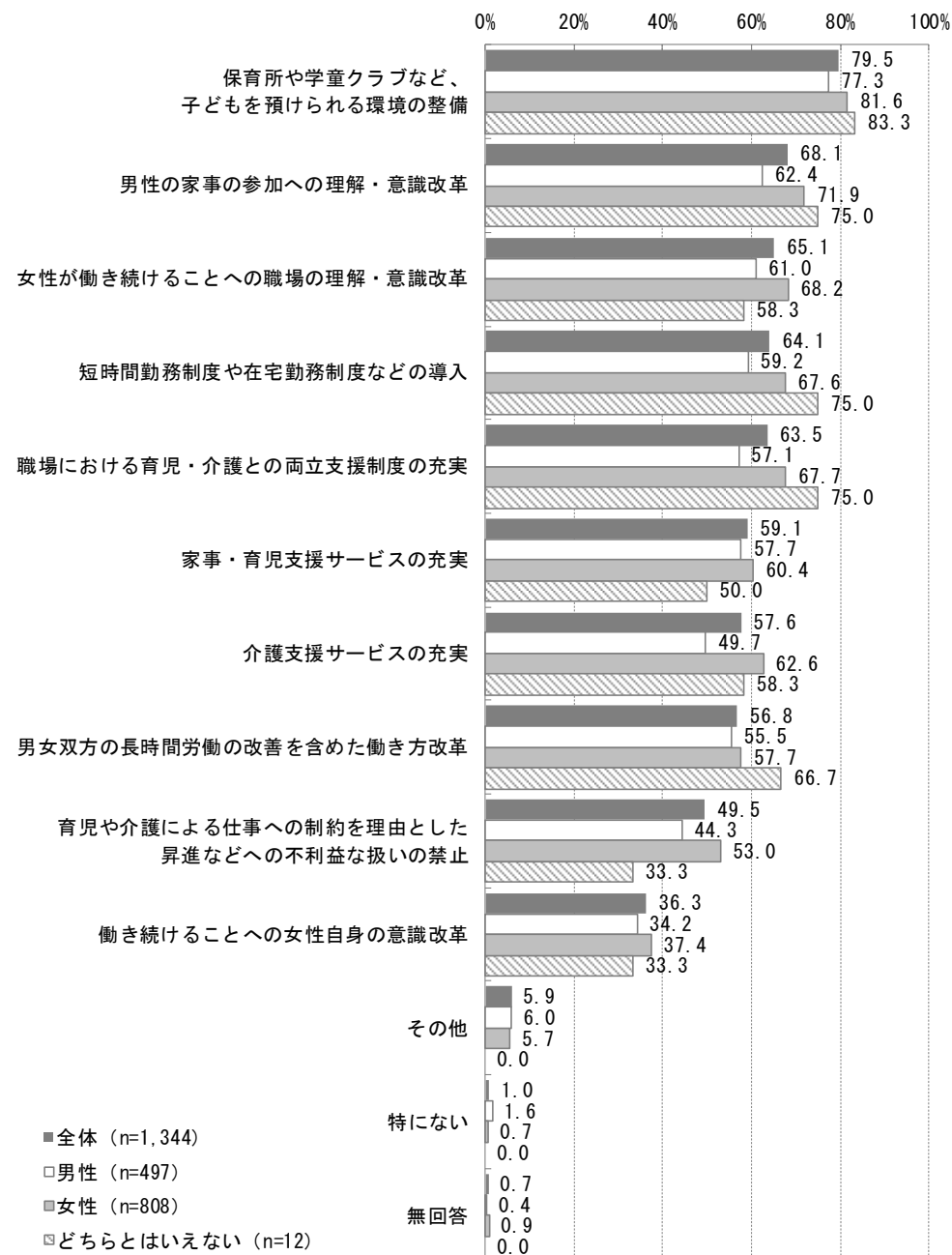
職場での男女差別の有無について、「男女差別と感じられるようなことがある」が31.8%、「男女差別と感じられることはない」が57.7%となっている。
また、「男女差別と感じられるようなことがある」の中では、「昇進、昇格に男女差がある」が13.8%で最も高い。



問9 あなたは、女性がキャリアを中断せず、長く働き続けるために必要なことは何だと思いますか。

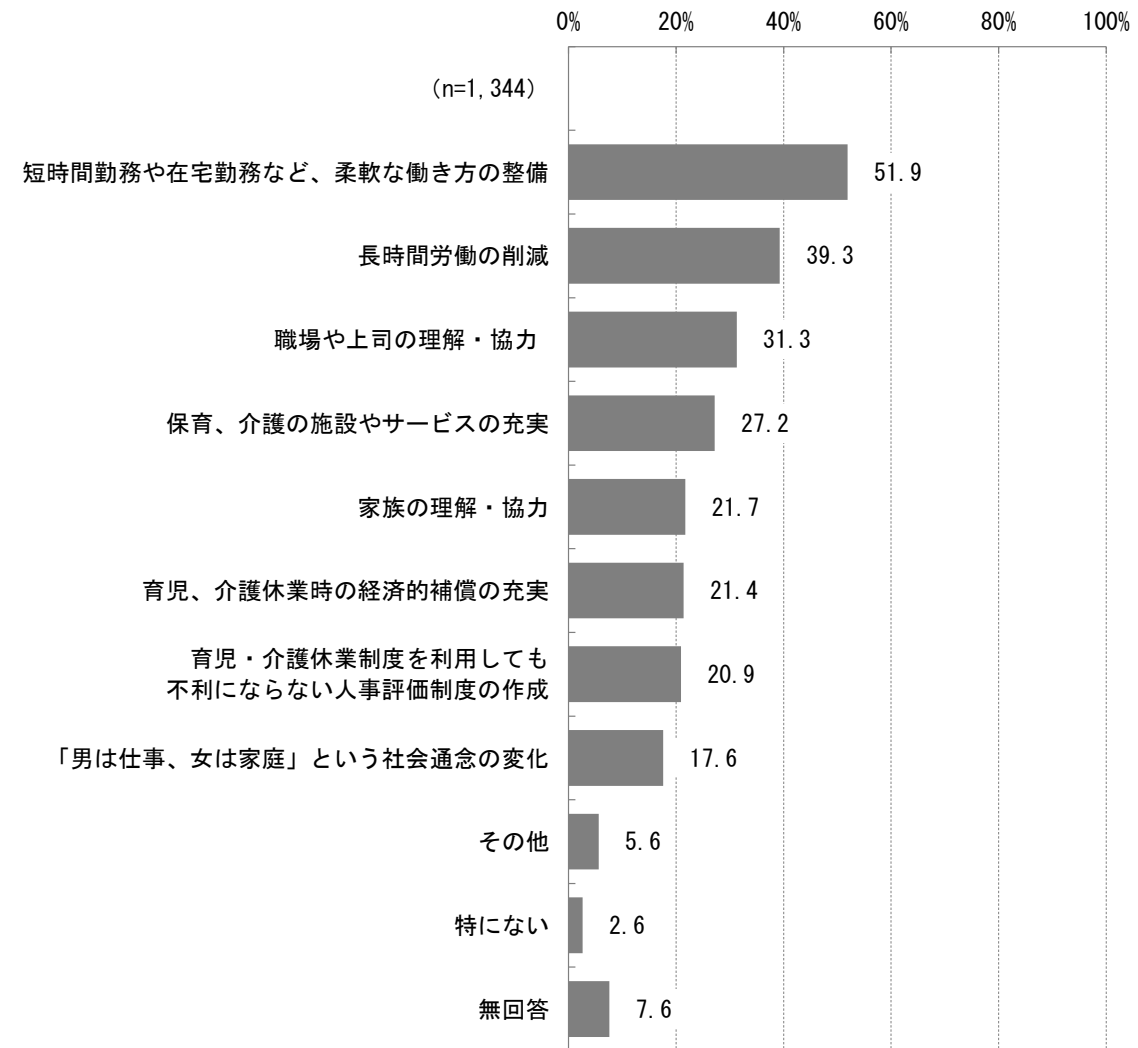
女性が長く働き続けるために必要なことについて、全体では「保育所や学童クラブなど、子どもを預けられる環境の整備」が79.5%と最も高く、次いで「男性の家事の参加への理解・意識改革」が68.1%、「女性が働き続けることへの職場の理解・意識改革」が65.1%、「短時間勤務制度や在宅勤務制度などの導入」が64.1%、「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」が63.5%となっている。

性別でみると、「介護支援サービスの充実」「職場における育児・介護との両立支援制度の充実」で「女性」が「男性」よりも10ポイント以上高い。

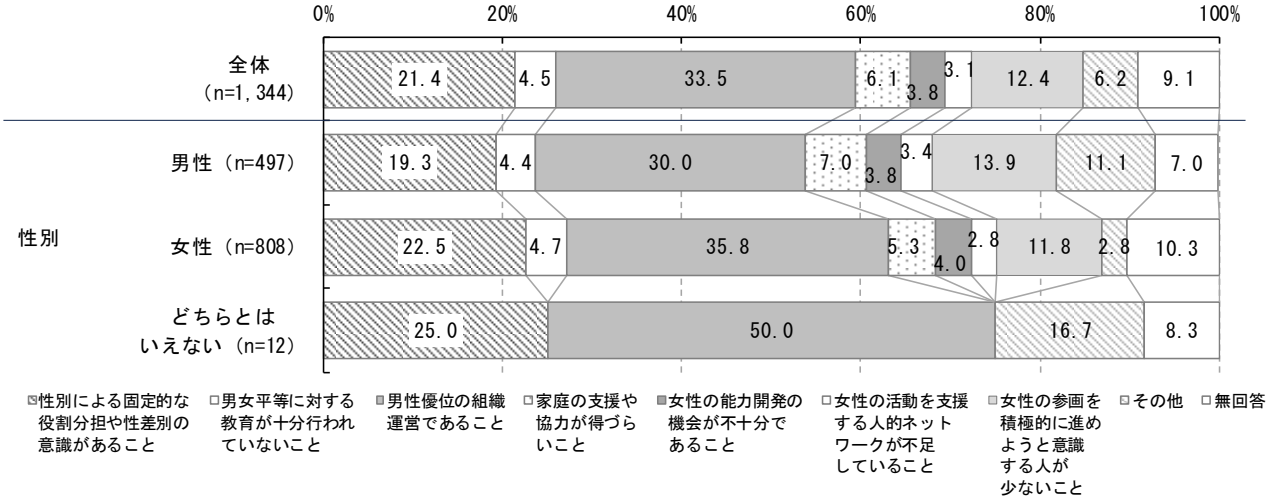


問11 あなたは、ワーク・ライフ・バランス実現のために、必要なことは何だと思いますか。

ワーク・ライフ・バランス実現のために必要だと思うことについて、「短時間勤務や在宅勤務など、柔軟な働き方の整備」が51.9%と最も高く、次いで「長時間労働の削減」が39.3%、「職場や上司の理解・協力」が31.3%となっている。



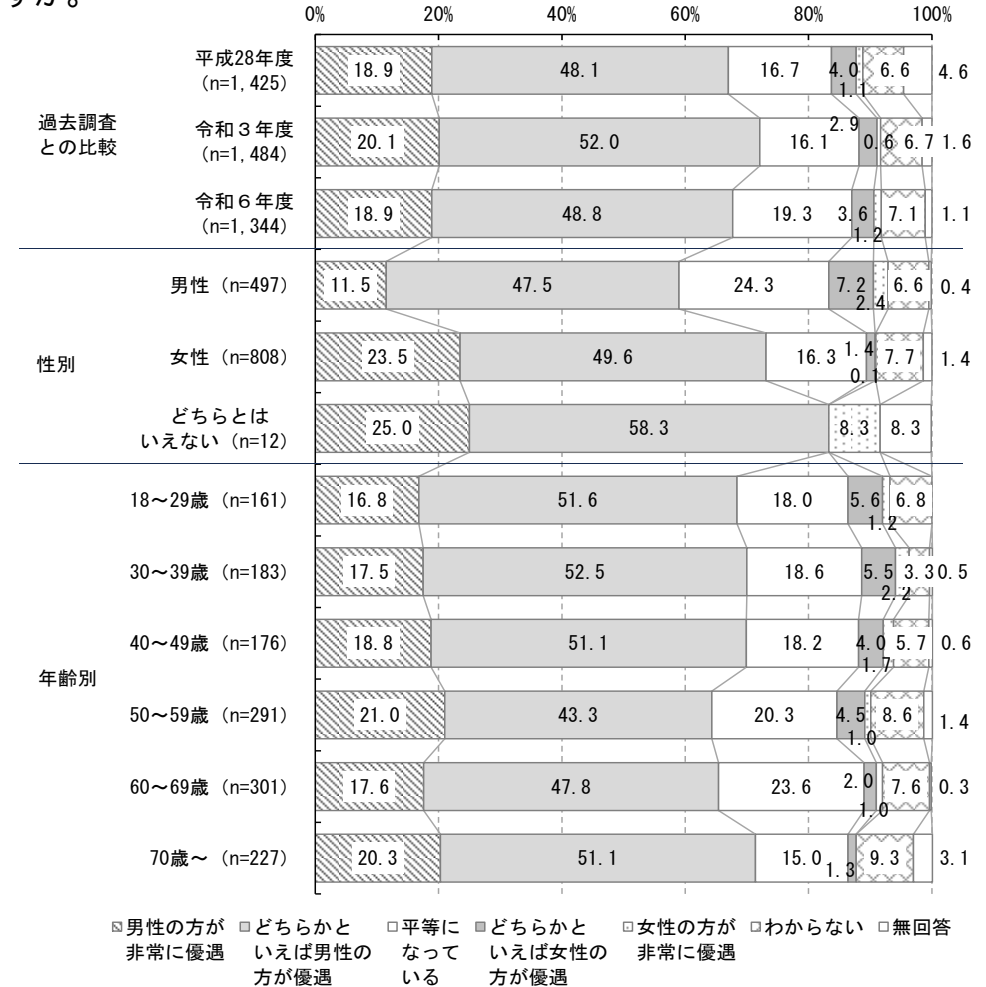
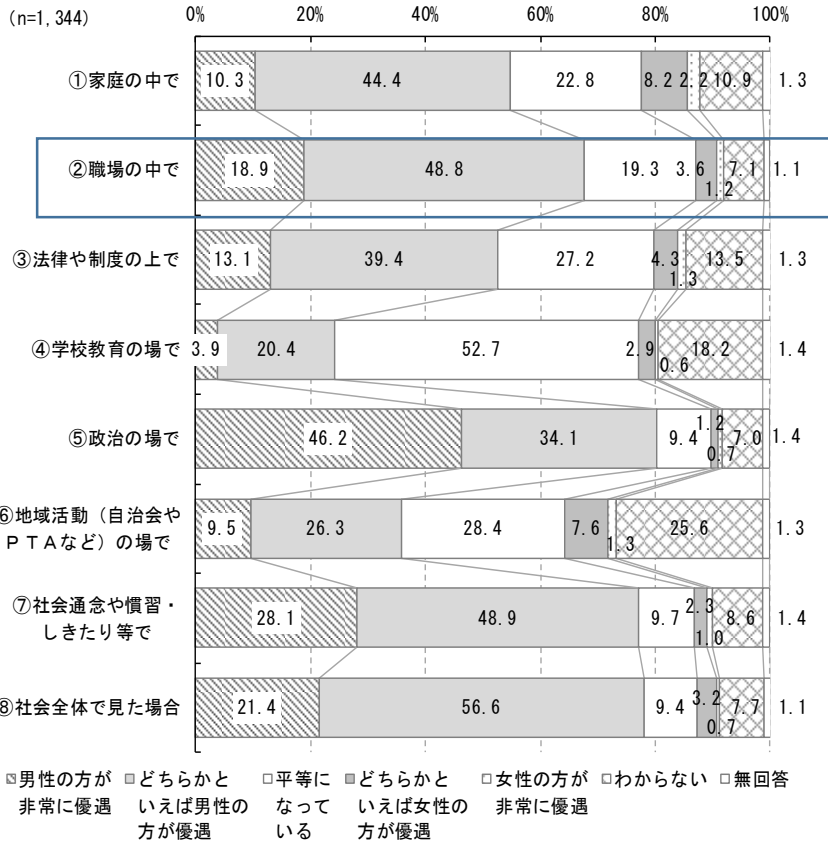
問12 一般的には政治や企業・地域活動など、あらゆる分野において政策や方針決定過程への女性の参画が少ない状況です。その理由は何だと思いますか。



意思決定過程に女性参画が少ない理由について、全体では「男性優位の組織運営であること」が33.5%と最も高く、次いで「性別による固定的な役割分担や性差別の意識があること」が21.4%となっている。

性別でみると、「男性」「女性」とともに「男性優位の組織運営であること」が最も高くなっており、「女性」の方が「男性」よりも5.8ポイント高い。

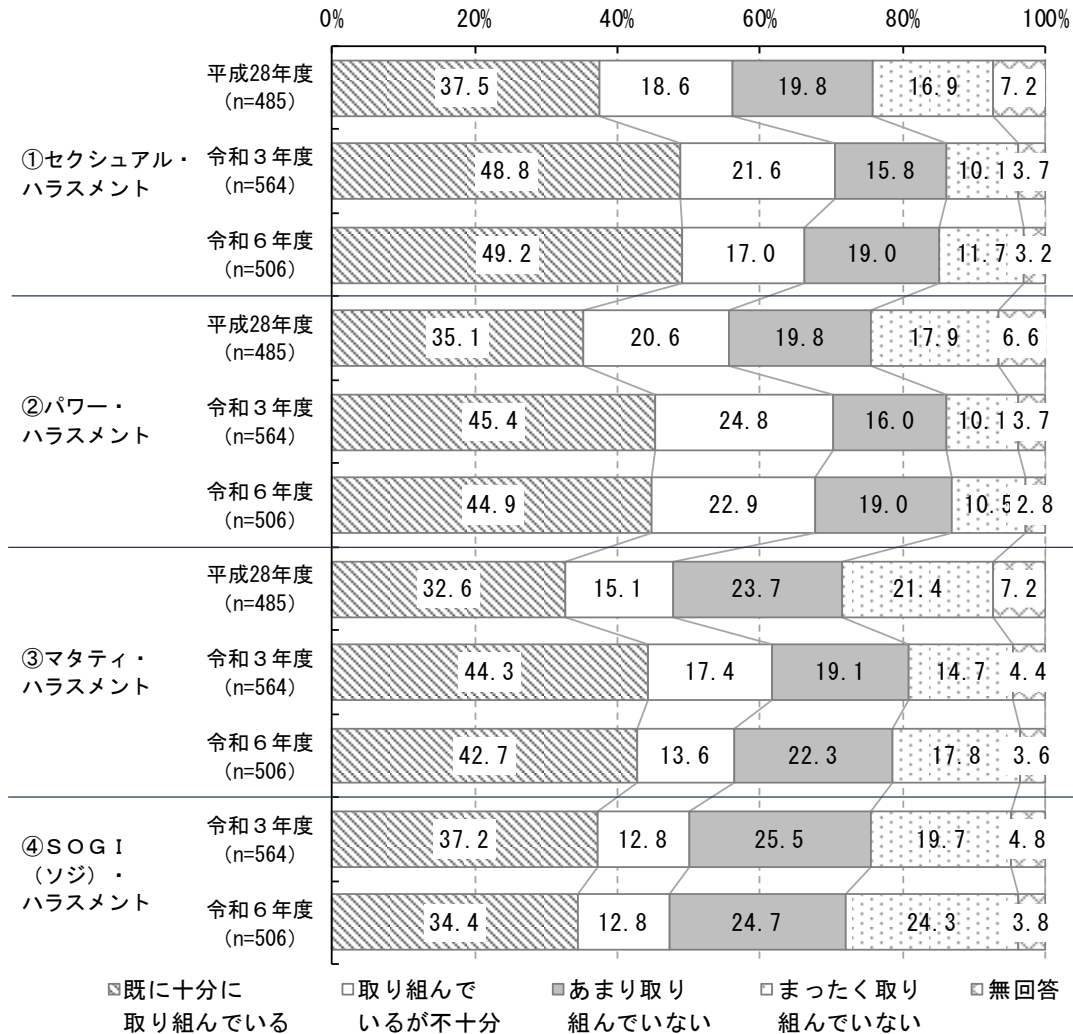
問18 今の日本では、次のような場で男性と女性が平等になっていると思いますか。



「職場の中で」の男女平等の意識について、過去調査と比較すると、「平等になっている」は前回調査よりも3.2ポイント高い。

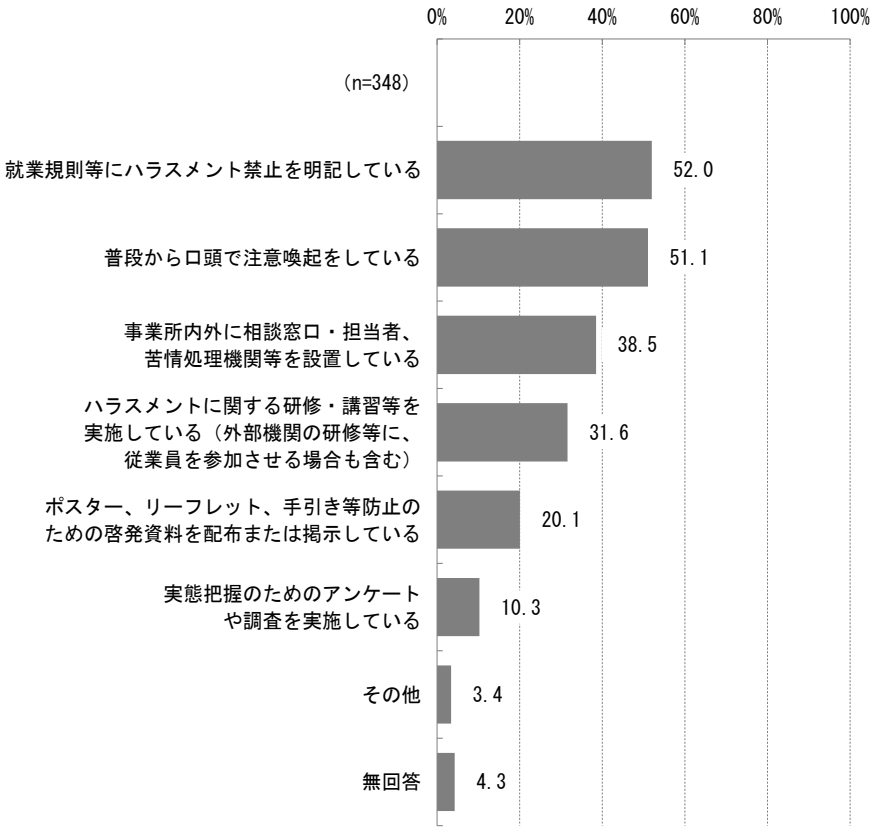
性別でみると、「女性」の“男性優遇”（「男性の方が非常に優遇されている」「どちらかといえば男性の方が優遇されている」の合計）が73.1%の一方、「男性」では59.0%にとどまっている。年齢別でみると、「70歳～」の“男性優遇”が71.4%で最も高い。

問19 貴事業所では、以下の各ハラスメントに対して、どの程度取り組んでいますか。

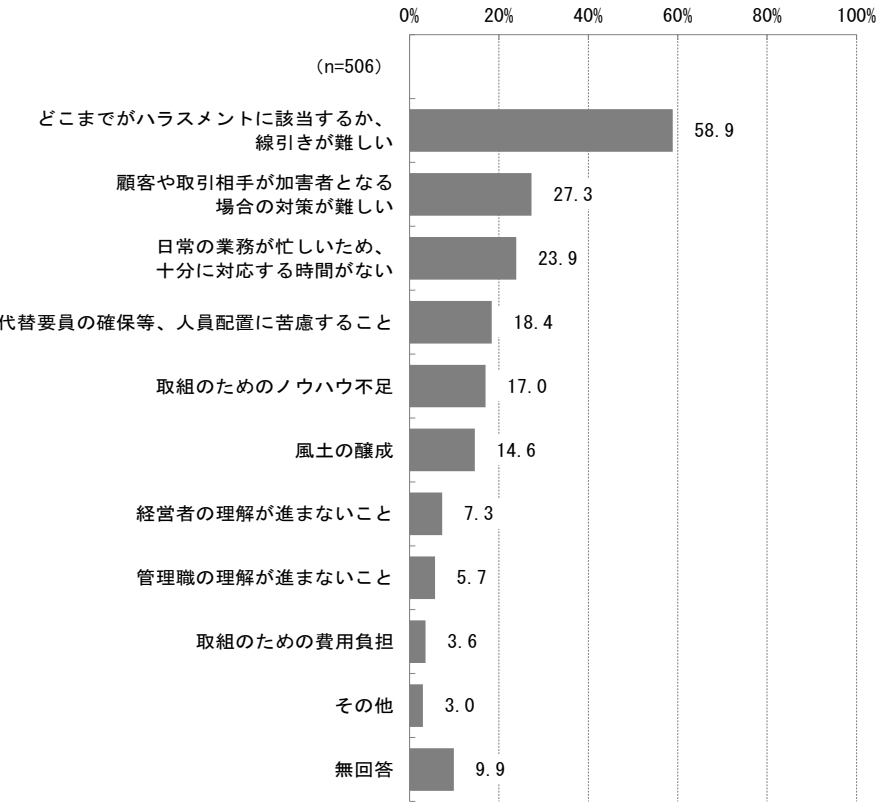


各ハラスメントへの現状について、「①セクシュアル・ハラスメント」では「既に十分に取り組んでいる」が49.2%、「②パワー・ハラスメント」では44.9%、「③マタニティ・ハラスメント」では42.7%、「④SOGI（ソジ）・ハラスメント」では34.4%となっている。
過去調査と比較すると、4つのハラスメントとも、「既に十分に取り組んでいる」が前回調査と同水準もしくは減少している。

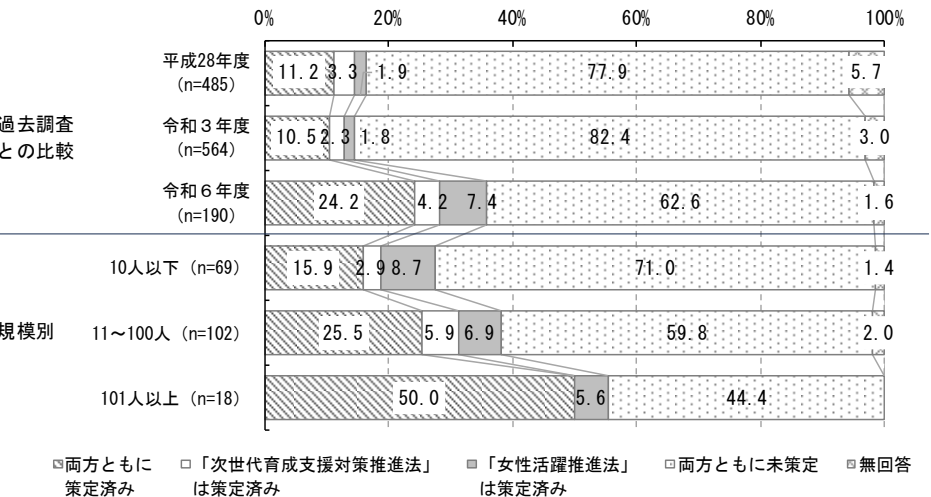
問19-1 職場でのハラスメント全般への対応として、貴事業所ではどのような取組を行っていますか。



問20 職場のハラスメント防止対策に取り組む上での課題、又は課題になりそうなことは何ですか。

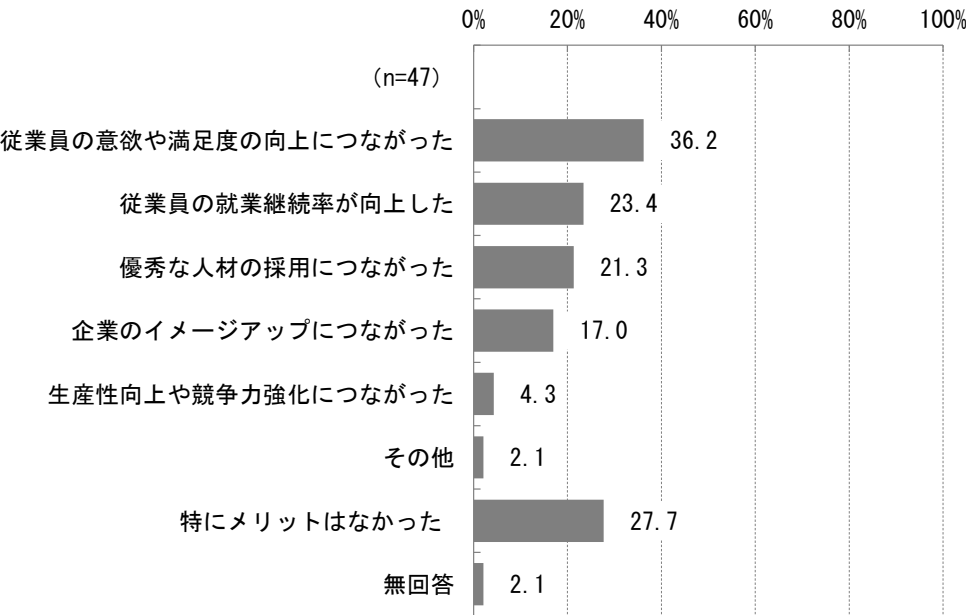


問15 貴事業所では、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に規定される「一般事業主行動計画」は策定されていますか。



一般事業主行動計画の策定有無について、全体では「両方ともに未策定」が62.6%と最も高く、次いで「両方ともに策定済み」が24.2%となっている。過去調査と比較すると、前回調査よりも「両方ともに未策定」が減少している。従業員規模別でみると、「10人以下」では「両方ともに未策定」が71.0%、「11~100人」では59.8%、「101人以上」では44.4%となっている。

問15-2 貴事業所において、策定した行動計画に基づく取組を進めたことで、どのような効果がみられましたか。



一般事業主行動計画に基づく取組の効果について、「従業員の意欲や満足度の向上につながった」が36.2%と最も高く、次いで「従業員の就業継続率が向上した」が23.4%となっている。