

2040年代の東京に向けた
政策提言

東京みらいビジョン

2020

2019年12月19日

無所属 東京みらい

奥澤高広 齊藤れいな 森澤恭子

1. 情報公開の先にある「官と民の新しい関係性の構築」
2. 都民ファーストの先にある「パラダイムシフトによる根本解決」
3. ワイズ・スペンディングの先にある「長期的視点での経営改革」
4. 東京大改革の先にある「日本大改革」

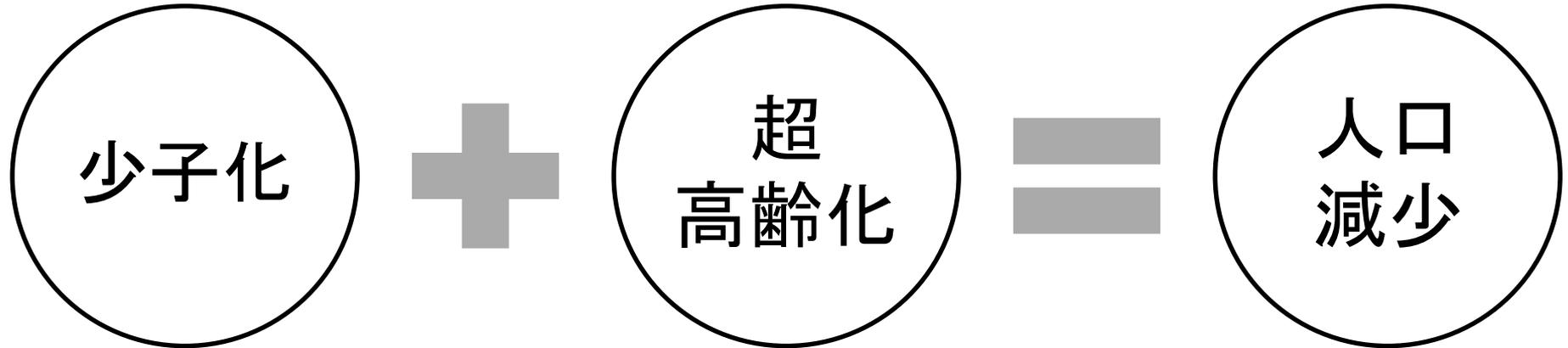
世界で一番輝く都市

東京を行き交う全ての人が
その人らしく、誇りと生きがいと居場所を持って、幸せを感じている
誰もが産まれてきてよかったと思える東京から
その幸せのエネルギー（輝き）が世界中に広がっていく
それが、2040年代の東京みらいビジョン

TOKYO

東京が乗り越えなければならない2つの課題

1. じわじわと忍び寄る課題



パイの拡大が見込めないことを前提にしたパラダイムシフトが必要

2. 全てを覆しかねないリスク



首都直下地震も乗り越える強靱さと回復力(レジリエンス)の獲得と
気候変動問題の解決に向けた取組で世界から選ばれる都市に

世界で一番輝く都市

ダイバーシティ
&
インクルージョン

クリエイティブ
&
テクノロジー

サステナブル
&
レジリエンス

セーフ
&
コンフォータブル

経済の転換

エネルギー
の転換

社会保障の転換

教育の転換

コミュニティの転換

1. 児童虐待の根絶に向けた「未然予防」

2. 待機児童ゼロの先にある「保育改革」

3. 「女性活躍」という言葉をなくす

4. 「ソーシャルインクルージョン」の実現

5. 官と民の新しい関係性の構築

6. 画一化(組織)から多様化(個人)への転換

7. 保護から代謝への転換

【さぐる】
気付くきっかけを増やす

【つながる】
DV被害者・ひとり親相談
母子家庭支援
父子家庭支援
児童相談所の体制強化

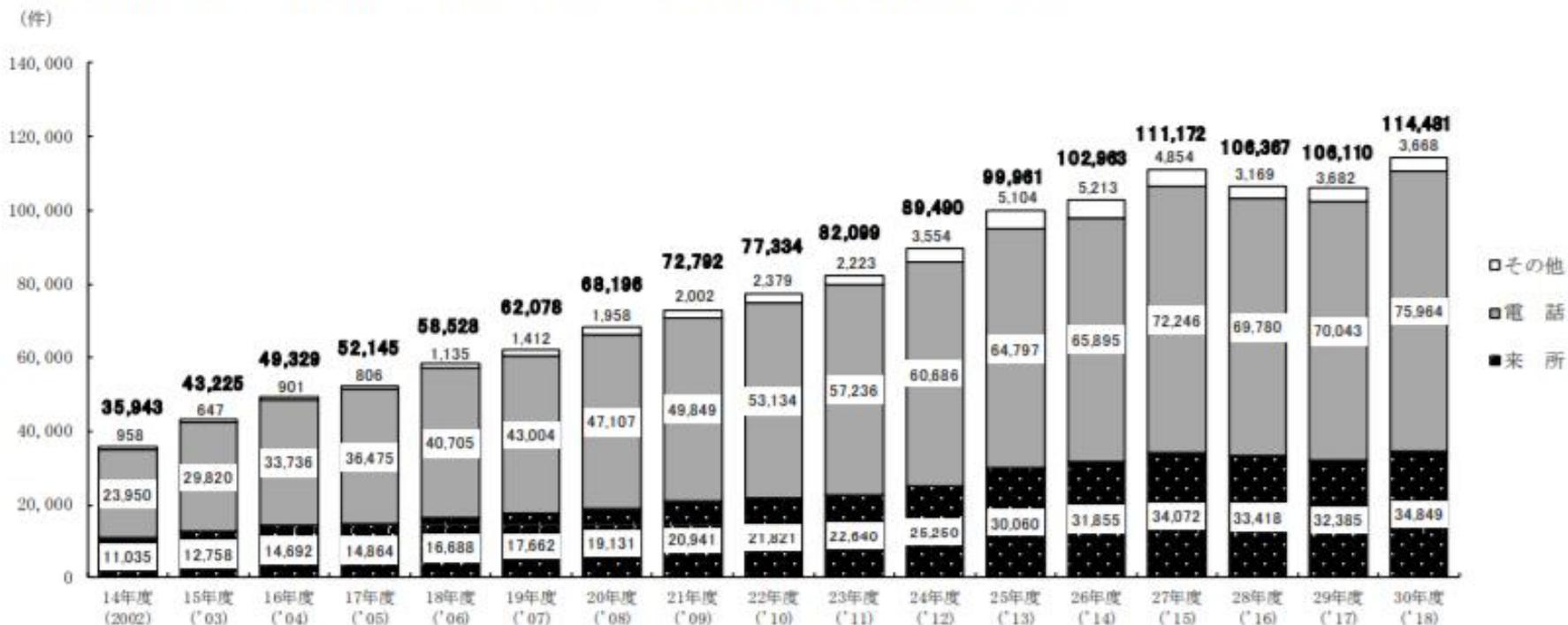
【ささえ、みまもる】
未受診妊婦産科受診支援
のその先へ
虐待の再発や連鎖を防ぐ

【かけこむ】
安全で安心な場所の確保

令和元年9月25日
内閣府男女共同参画局

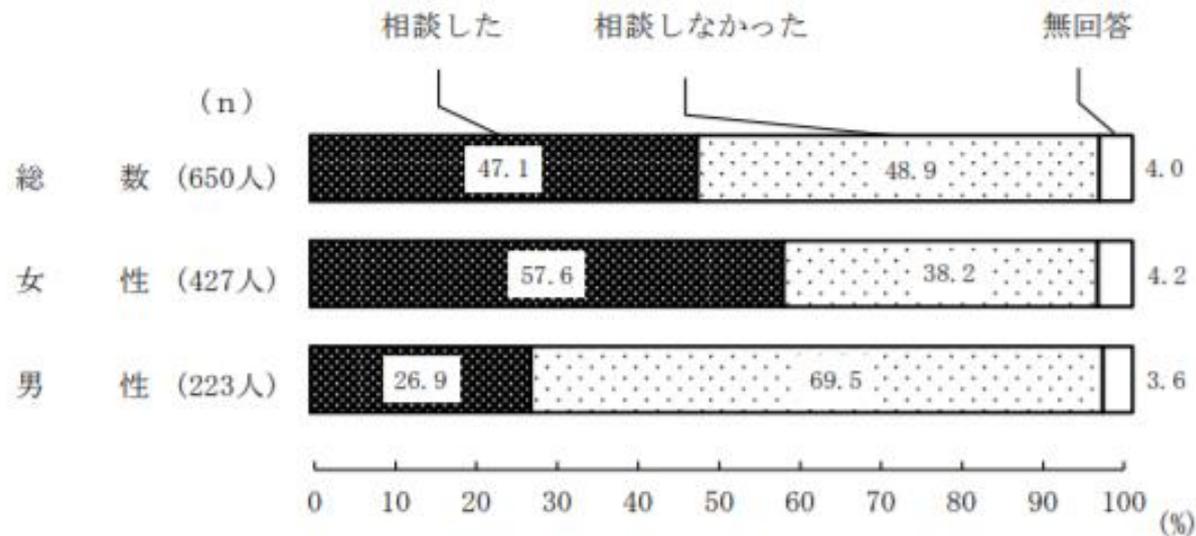
配偶者からの暴力に関するデータ

1 配偶者暴力相談支援センターにおける相談件数



3 配偶者からの暴力の相談経験

被害を受けた女性の約6割は相談しているが、男性の約7割はどこにも相談していない。



平成30年3月 内閣府男女共同参画局
「男女間における暴力に関する調査報告書」

重点項目① 児童虐待の根絶に向けた未然予防ループ



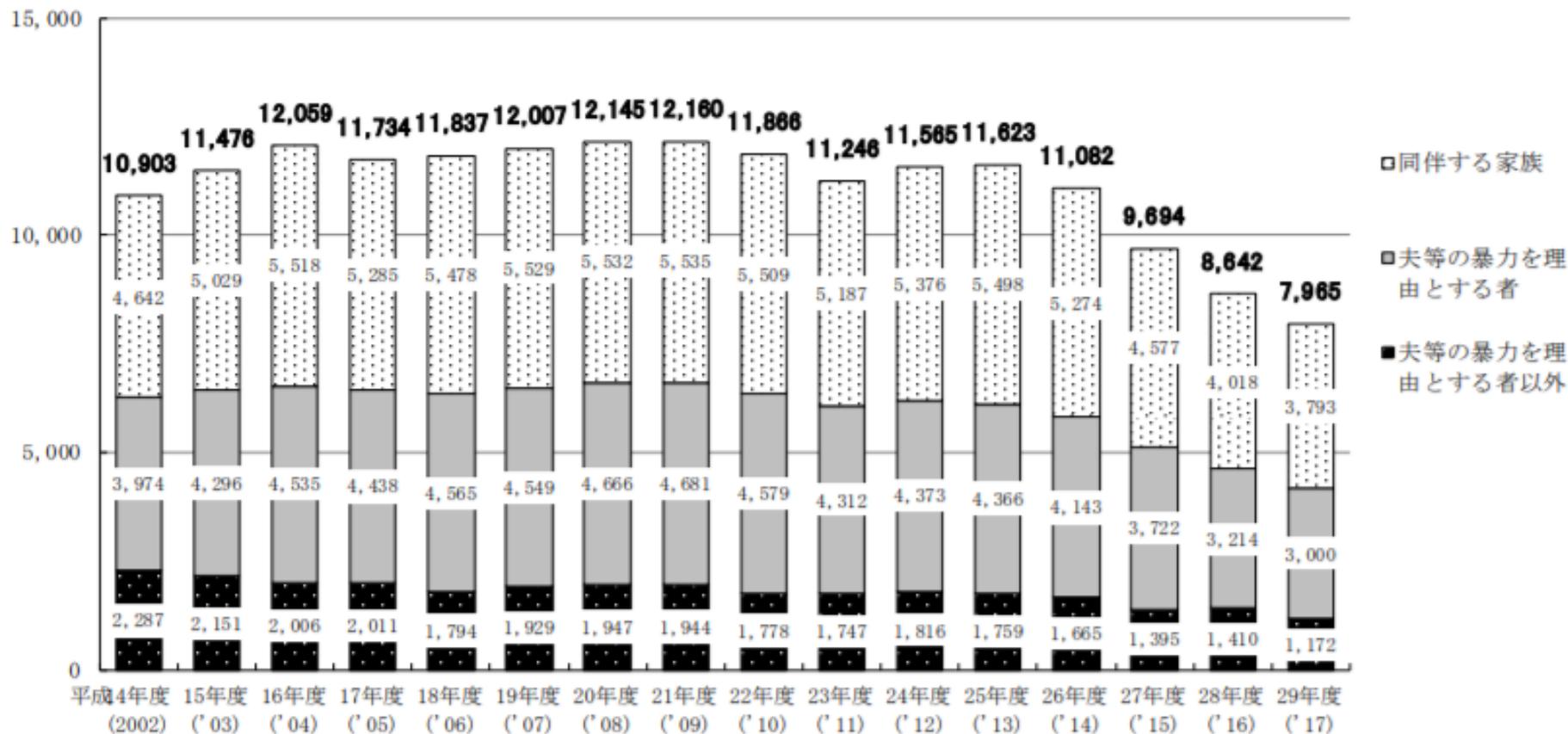
愛情がズレただけ？ いいえ、それは暴力です。



福岡県 DV防止啓発ポスターより

3 婦人相談所における一時保護件数

(人)



資料出所：厚生労働省調べ

2019年 ジェンダーギャップ指数 121位

【教育】

男女平等参画を推進し、
多様な選択を可能にする教育

【経済】

時間と場所にとらわれない働き方

【保健】

女性の精神面での健康長寿

【家庭】

家事・育児における男女平等

【政治】

**【政治】女性知事 & 女性議員比率全国トップの29%(124人中36人)
選択的夫婦別姓制度や配偶者控除制度の見直しに関する国への積極的な働きかけ**

「小学校入学前の子供の育児における夫・妻の役割について」(男性)

(単一回答) 男性 (%)

	もっぱら妻が行う	主に妻が行うが夫も手伝う	妻も夫も同じように行う	主に夫が行うが妻も手伝う	もっぱら夫が行う	わからない	総数
日本	6.8	52.4	36.6	1.2	—	3.0	336
フランス	9.9	35.4	51.2	1.2	0.3	2.0	342
スウェーデン	—	5.3	93.9	0.0	—	0.8	358
イギリス	3.4	27.1	67.5	0.6	0.3	1.1	351

資料：平成27年度調査「少子化社会に関する国際意識調査報告書」(内閣府 子ども・子育て本部)

重点項目② 女性活躍という言葉をなくす5つの提言

～育児休業取得が職場や家庭にもたらすプラスの効果～
2017年内閣府経済社会総合研究所分析

職場におけるプラスの効果

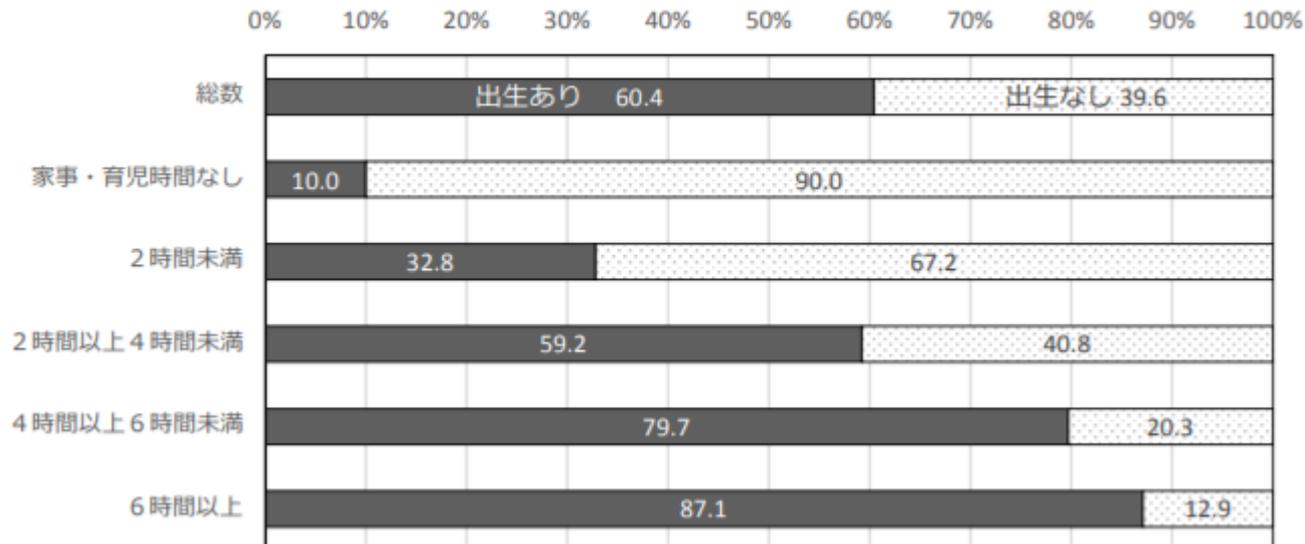
- ①育児休業を取得した男性は会社への好感度が上昇。
- ②育児休業を取得した男性は仕事の進め方に対する意識の改善も著しい。

家庭におけるプラスの効果

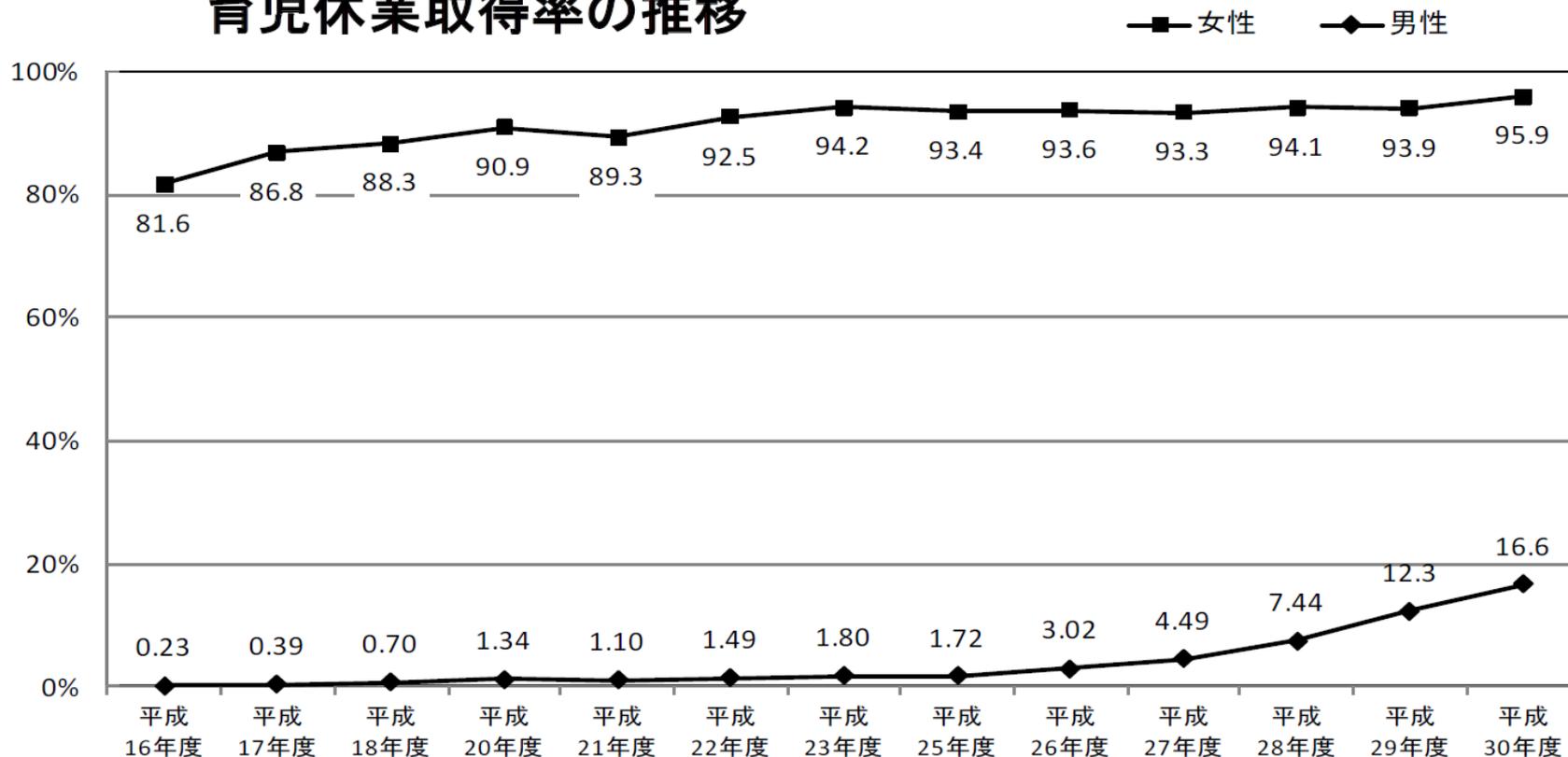
- ①自ら希望し、配偶者の都合に合わせて、様々な家事・育児を行うことで、その後の家事・育児参画の継続に繋がる。
- ②男性本人の夫婦関係満足度及び追加出生意欲の向上にも重要。

平成29年3月 男女共同参画会議「男性の暮らし方・意識の変革に向けた課題と方策」

図表 14 子供がいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別にみたこの13年間の第2子以降の出生の状況



育児休業取得率の推移



東京都雇用就業部「平成30年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」調査の概要とポイント
<http://www.metro.tokyo.jp/tosei/hodohappyo/press/2019/03/26/documents/12.pdf>

**平成30年度の都庁男性職員の育児休暇取得率は約10%
民間企業よりも低い状況**

重点項目② 女性活躍という言葉をなくす5つの提言

株式会社インサイトテックによる「男性の育休取得義務化」に関する分析

分析結果 概要

- ★ 男女共に8割が「男性育休義務化に賛成」と回答。30代・40代は、他の世代よりも懐疑的。
- ★ 男性の4割が「育休取得は難しい」と回答。世帯年収の低い男性ほど取得に難色。
- ★ 女性の7割は夫の育休取得に前向き。収入減や家事負担を懸念し、反対する声も。



【家庭】

家事・育児における男女平等

家事育児分野への男性の参加を促進し、男女共にキャリアと子育ての両立を可能にするための3つの具体策

1. 都庁男性職員に1か月以上の育児休業取得
2. 両親学級と父親の産後ケアへの理解
3. 時間単位での休暇取得を推進

8. 気候変動問題への処方箋

9. 世界標準の倫理的消費

10. 東京2020大会を契機とした取組

11. レジリエンス(対応力・回復力)の強化

12. コミュニティの再構築・多様化

セーフ&コンフォータブル

13. 快適な移動の確保

14. 犯罪を未然に防ぐ取組の強化

15. 将来の人口減少社会を見据えた

庁内業務の選択と集中

16. 長期的な視点での組織再編

17. 政策効果に着目した事業再編

23. 都民の声を適切に反映できる都議会へ

教育改革「一人ひとりの可能性の最大化」

18. 一人ひとりの可能性を最大化する学びを、

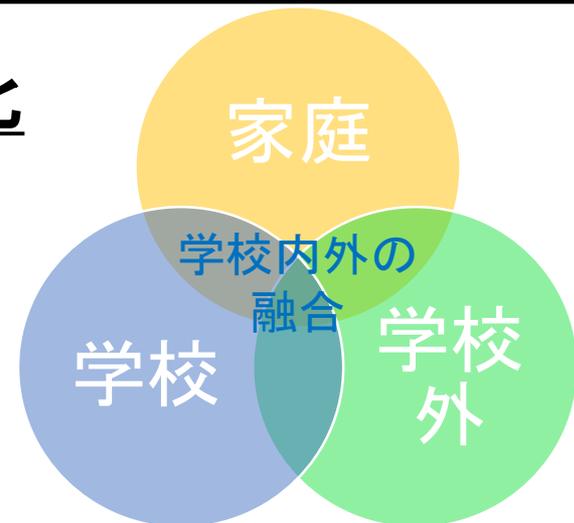
全ての子どもに届ける

19. 東京学校支援機構の機能強化

20. 学校と家庭の関係の再構築

21. 多様な教育機関との連携

22. 教育委員会の機能転換



18. 一人ひとりの可能性を最大化する学びを、
全ての子どもに届ける

- ①東京版STEAM教育
- ②英語で学ぶCLIL教育
- ③インクルーシブ教育
- ④主体的で対話的な深い学び
- ⑤社会の一員としての主体的な行動
- ⑥公正に個別最適化された学び
- ⑦命の大切さやライフプランを知る取組
- ⑧いじめゼロに向けた取組
- ⑨多文化共生社会に向けた取組
- ⑩本物に触れる機会の提供

機能①教育ビッグデータ（大学との連携）

区市町村へのアンケート

地域	外国人材の活用	効果検証
23区	22	8
多摩	28	10
島しょ	7	1
合計	57	19

効果①教職員の暗黙知・経験知の可視化と伝承

効果②学習成果の可視化による意欲・成績向上

中央教育審議会 教育制度分科会 地方教育行政部会

「地方分権時代における教育委員会の在り方について(部会まとめ)」平成17年1月

「最終的には都道府県教育委員会の役割について、学校評価や児童生徒の学習到達度評価のセンター機能に重点を移していくことが考えられる。」

機能②外部人材の発掘・育成・コーディネート 区市町村へのアンケート

外国人人材を活用する57自治体の内、45自治体が業務委託で人材を確保。一方で、、、

主な意見)

- ・請負契約なので直接指示が出せない。
- ・教員とALTの打合せ時間の確保に課題。
- ・ALTの質の違いや安定確保

TEPROの役割

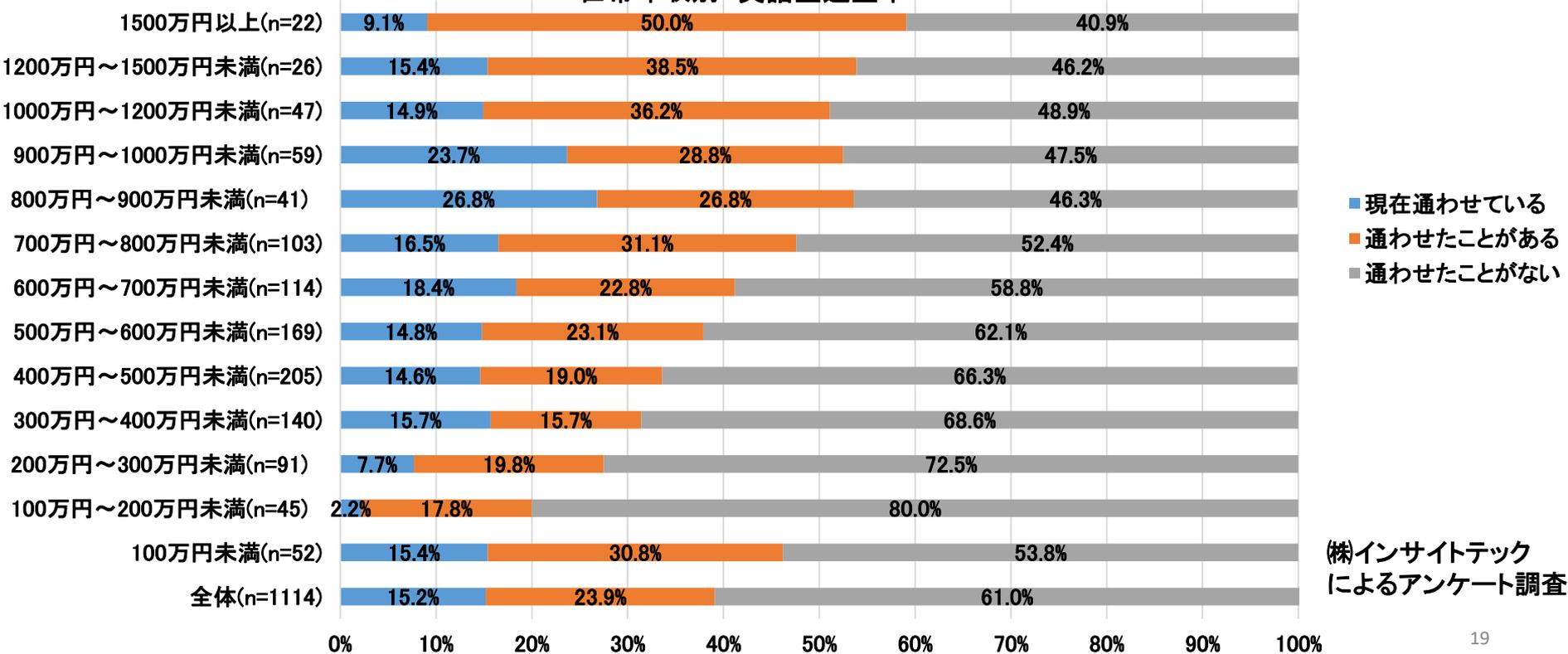
一般社団法人東京学校支援機構HPより抜粋

1. 多様な外部人材を安定的に確保し、適材を学校に紹介
2. 専門外の懸案事項の相談、高度な交渉等の代行を行い、教員をサポート
3. 事務業務を集約・効率化し、教員サポートや学校経営への参画を促進

これらの役割を担うことにより、都内公立学校を多角的に支援し、教員の働き方改革を推進します。

機能③義務教育における地域間格差の是正
区市町村へのアンケート
英語教育にかける生徒一人あたりの予算
区部8,300円 多摩4,200円。

世帯年収別 英語塾通塾率



機能④教職員の指導力の最大化

1. 「教員」の多様化⇒プロボノ、モザイク型雇用

※「教員」の定義⇒学校において生徒に学びや気づきを与える全ての人

2. 教員の多忙解消⇒専門スタッフ、事務職増員

3. 教員の採用・評価・育成システム構築

採用) 記述式の導入、採用試験の複数回実施

評価) 360°フィードバックによる成長意欲向上
適切な目標設定と効果測定(PDCA)

育成) 資格取得へのインセンティブ付与
民間出向研修

(ビジネススキル、マネジメントなど想定)

教員修習生制度の創設

(新卒採用から1年間の実地研修)

4. 専門的知識を有する指導主事の発掘・育成

5. 教員の強みを活かし合うチーム担任制度