

令和 6 年度「東京くらし方会議」の議論

女性のキャリアアップに関する議論

(主な議論)

いわゆる「年収の壁」に関すること

- 若い人に**将来後悔しない働き方**を選択してもらうため、**年収の壁等に関する正確な知識**をしっかりと普及活動する必要あり
- 企業によっては、働きを増やしても厚生年金に加入できない場合がある。**適用拡大を進めていく**必要あり
- 職場（雇用主）が**年収の壁の正しい普及啓発**を実施すべき。**職場の担当者向けの研修**があると良い
- 年収の壁を超えるためには、**夫側の家事育児参画支援が重要**であり、**意識改革と仕事時間削減**が必要

女性特有の健康課題に関すること

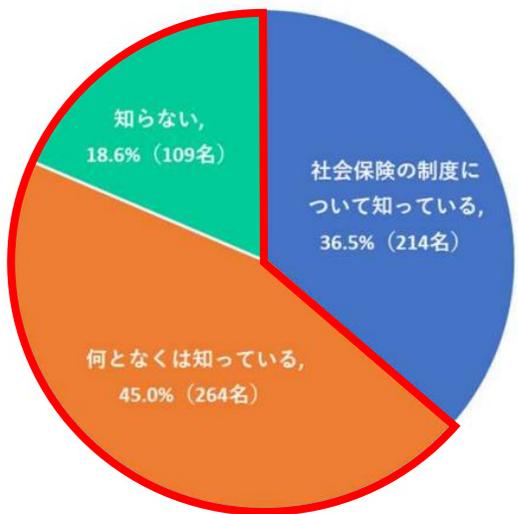
- 生理や更年期の症状が重い場合は婦人科にかかるべきだが、**病院を受診する前に気軽に相談できる場所**があるとよい
- 生理や更年期、不妊治療等は、**上司や男性職員への理解**を推進すべき。研修が有効ではないか
- 女性特有の健康問題は職場にあふれているにも関わらず、**労働者の健康問題として認識・考慮**されていないことが多い

女性の登用拡大に関すること

- 女性のキャリアアップには**企業トップの意識改革**が必要。**女性の登用が、組織の活性化・発展**につながる
- **非正規から正規への転換策**や、**女性の職域拡大**などのポジティブ・アクションが必要
- 出産や子育ての制約となる時間や場所の拘束を排除した、**短時間で働く管理職など新しいタイプの管理職モデル**を推進する必要あり
- **VCの中には、女性登用の意識が低い**方もいる。この現状を変えるために手を打つ必要がある

女性のキャリアアップに関する基礎データ

「年収の壁」に関する正確な理解の状況



➤ 「社会保険の制度について知っている」は36.5%

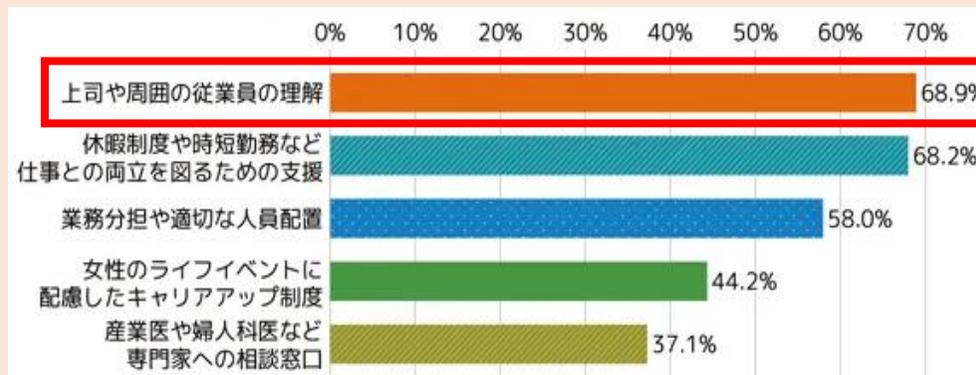
➤ 全体の63.6%が社会保険の制度に対して、正確な理解が不足

(※)「意識して、年収の壁や扶養の範囲内で働いている」と回答した方を対象(回答数:587)

(出所)「東京都産業労働局(令和5年度政策調査)」を加工

女性特有の健康課題に対する職場の状況

➤ 働く女性が職場に望むサポートとして、「上司・周囲の理解」を求める回答の割合が最も高く、企業と従業員で意識的なギャップが存在

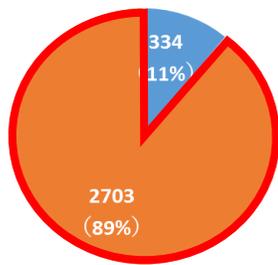


(出所)「東京都産業労働局(生理やPMS、更年期……職場における女性の健康課題を徹底調査)」を加工

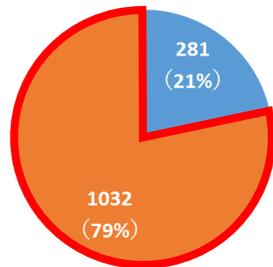
社内外の役員別人員数(女性)

➤ 両市場とも社内役員の登用は、育成・キャリア形成に時間を要するとの理由から、外部労働市場から招聘してくる社外役員から女性役員の任用が進んでいる

プライム市場における女性役員の内訳(社内外)



スタンダード市場における女性役員の内訳(社内外)



■社内役員 ■社外役員

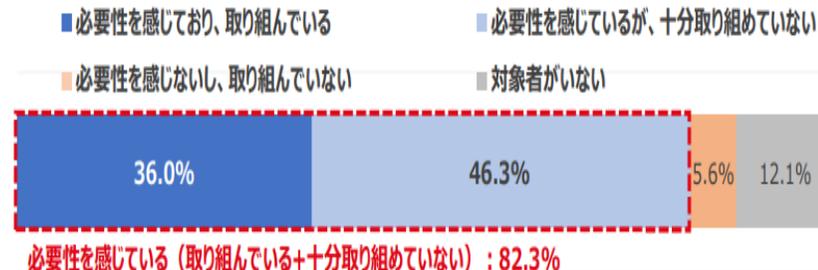
■社内役員 ■社外役員

(出所)「日本総研(取締役会のジェンダーバランス調査(2024年度版))」を基に作成

女性のキャリアアップ支援の現状

➤ 「必要性を感じている」企業は8割を超えるが、半数近くが「十分取り組めていない」と回答

【全体集計】 n=2,392



(出所)日本商工会議所・東京商工会議所(人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査(令和6年9月))

(主な議論)

マミートラックに関すること

- ▶ 子育てと仕事の両立には、**企業が女性の自己実現をサポート**する制度を整えるなどの対応が必要
- ▶ 結婚や出産による**キャリア中断に伴う機会損失**となる費用が**極めて高い**
- ▶ 育業明けに**短時間勤務を取得**するのが**女性ばかり**であることも、マミートラックの一つの要因

育業のあり方に関すること

- ▶ 女性活躍には、育業の期間を短くして、早めに復帰しキャリアを高めていく取組が必要。現行の育児休業制度は、**休業を長期に取得する人に給付を手厚く**している一方で、**育児休業を取得しない又は早めに切り上げてフルタイムで働く人**に対しては**支援がない**制度となっている
- ▶ 育業で労働者が休むと**人手不足圧力が強くなる**。これを**サポート**するための**緩和策**が必要
- ▶ **現役の男子学生の意識**は**変化**している。彼らが入社し長期で育業しても仕事が回るよう企業が変化していくべき

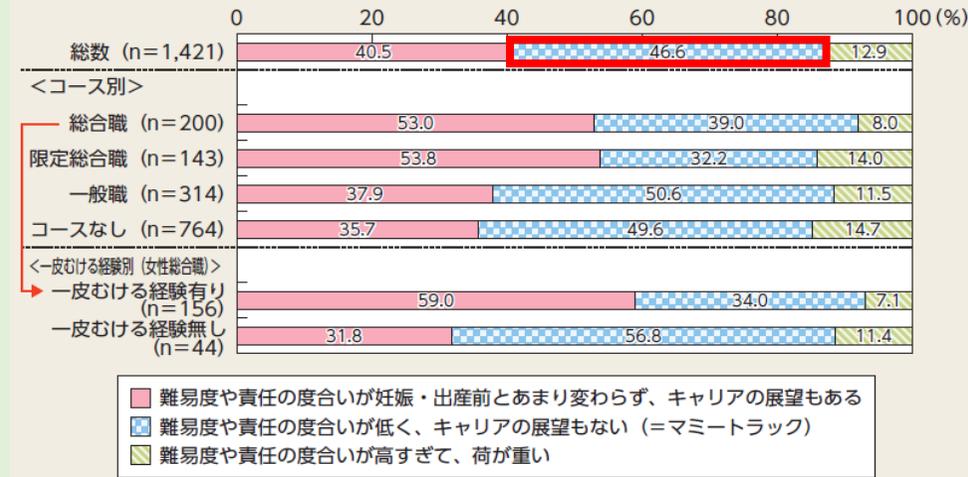
介護と仕事の両立に関すること

- ▶ 医療・福祉職場では、女性職員の離職が人手不足に直結。親の介護で退職する女性が増加しており、中には、**育児と介護のダブルケアラーも増加**している
- ▶ 子育て支援と比較して介護支援が足りておらず、**介護離職が増加傾向**にある。支援の充実が必要

子育て・介護と仕事の両立に関する基礎データ

現在のマミートラックの状況

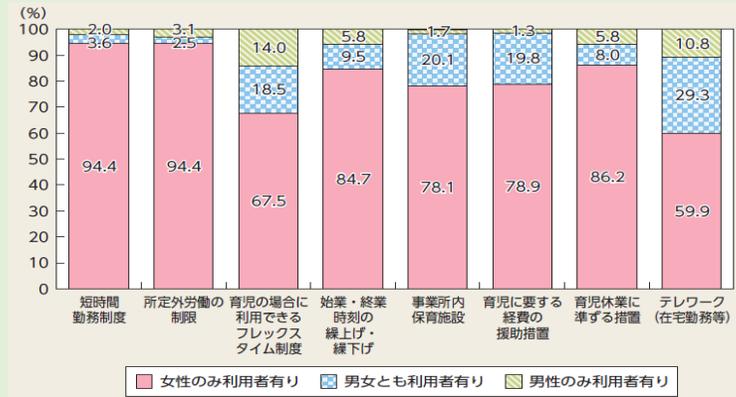
▶ 女性全体の46.6%、総合職の約4割がマミートラックの状況



(出所) 「内閣府 (令和5年版男女共同参画白書)」を加工

育児のための各制度の利用状況

▶ フレックスタイムやテレワークは男性利用率も比較的高い
▶ 短時間勤務制度や所定外労働の制限などの制度の利用に関しては、「女性のみ」となっている事業所が9割以上



(出所) 内閣府 (令和5年版男女共同参画白書)

育児休業の取得期間の状況

▶ 女性は9割以上が6か月以上となっている一方、男性は約5割が2週間未満

【女性】	5日未満	5日~	2週間~	1月~	3月~	6月~	8月~	10月~	12月~	18月~	24月~	36月~
	平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

↑ 6月以上が95.3%

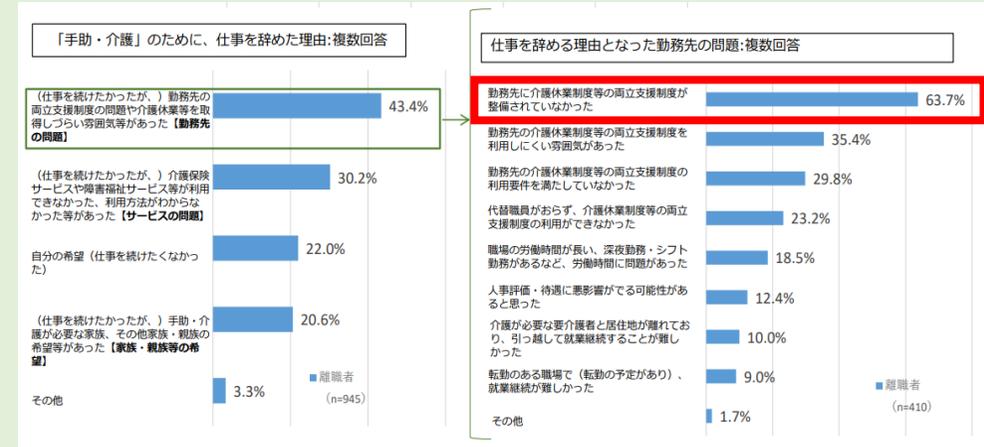
【男性】	5日未満	5日~	2週間~	1月~	3月~	6月~	8月~	10月~	12月~	18月~	24月~	36月~
	平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

↑ 2週間未満が51.5%

(出所) 厚生労働省 (第1回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会資料)

介護を理由に仕事を辞めた理由

▶ 最も多かったのは「勤務先の問題」で、その中でも「両立支援制度が整備されていなかった」が約6割



(出所) 「厚生労働省 (第1回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会資料)」を加工

(主な議論)

根強く残る長時間労働の是正に関すること

- ▶ 経営者も含めた長時間労働を是正しないと、女性が働きやすい職場にもならないし、管理職も増えない
- ▶ 長時間労働を強力に是正するためには、仕事の見える化、脱属人化、デジタルによる省力化・効率化が必要
- ▶ 日本の仕事は属人的になっており、ジョブ型に移行することで女性の活躍する場が更に生まれていく
- ▶ 脱属人化を進めることで職務給が進んでいく。大企業の先進事例は、中小企業にとっても有用なものもある

時間や場所にとらわれない働き方に関すること

- ▶ 時間や場所の拘束が強い今の企業での働き方を変えなくては、若年層が雇用労働者になりたがらない
- ▶ 中小企業は働き方の転換が遅れがち。不足するノウハウ等をどうサポートするか
- ▶ 企業は複数の働き方を提示し、働き手が最大限の成果を発揮できる働き方を選ぶ仕組みが望ましい
- ▶ 勤務間インターバルの導入など、安心して仕事ができるような仕組みの導入を進めることが重要

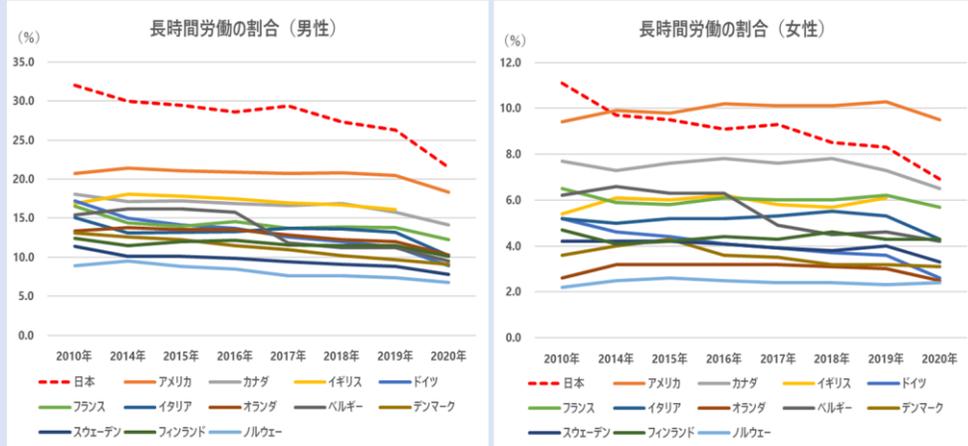
デジタルの活用に関すること

- ▶ 中小企業のデジタル化推進に対しては、ノウハウ提供に加え実務的なサポートも必要
- ▶ 人手不足の中で、労働者に選ばれる企業となるためには、DXを進めていくべき

長時間労働の是正・柔軟な働き方への転換に関する基礎データ

長時間労働の国際比較

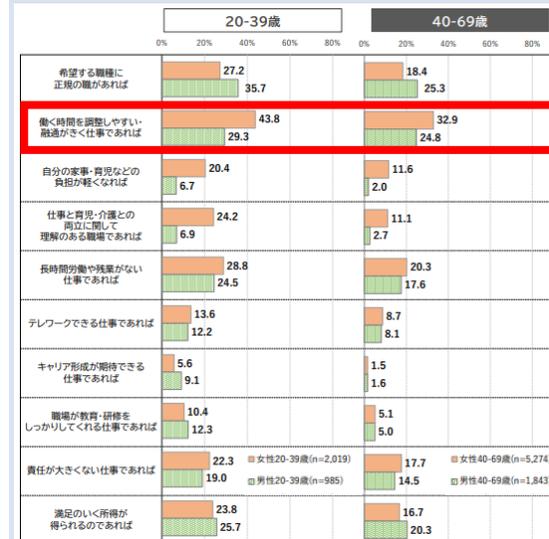
- ▶ 日本男性の長時間労働者の割合は減少傾向にあるものの、他国と比べ依然として高い



(出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2022」を基に作成

女性が働く上で重要視していること

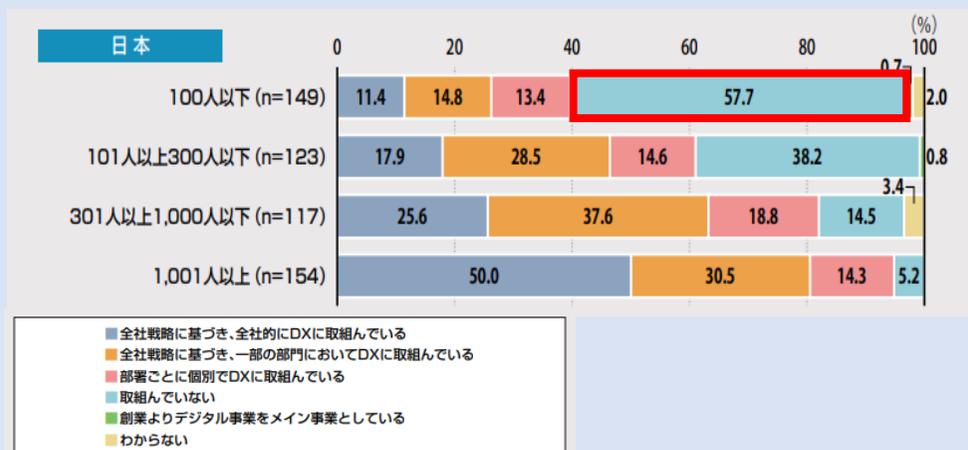
- ▶ 非正規や無職の女性の多くが、「働く時間を調整しやすい」「融通がきく仕事」であれば正社員として働きたいと考えている



(出所) 「内閣府（令和4年度新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査）」を基に作成

DXへの取組状況（従業員規模別）

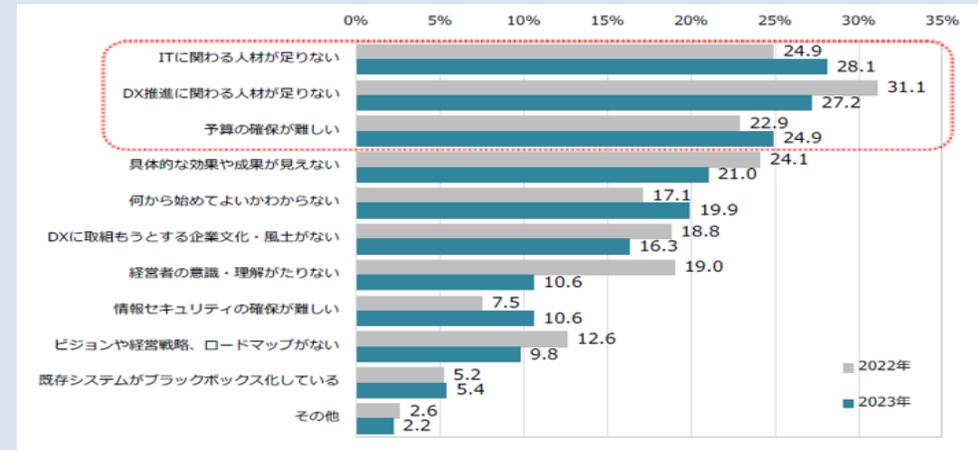
- ▶ 「100人以下」企業のうち、DXに取り組んでいない企業は60%近くとなり、中小企業におけるDXの取組の遅れが顕著



(出所) 「独立行政法人情報処理推進機構（DX白書2023）」を一部加工

DXに取り組むにあたっての中小企業の課題

- ▶ 課題の上位には、「ITに関わる人材が足りない」「DX推進に関わる人材が足りない」



(出所) 独立行政法人中小企業基盤整備機構（中小企業のDX推進に関する調査（令和5年10月））

東京くらし方会議の議論を踏まえた 令和7年度の施策概要

令和7年度の施策の方向性

- ✓ 世界から立ち遅れる女性活躍の現状を東京から変え、働く女性が自己実現を追求できる未来を創出
- ✓ 本人の希望に応じた労働参加を可能とするとともに、働きやすい環境を整備するための施策を構築

I 女性の労働市場への参加・ 就業の継続促進等

- 就業支援・相談
- 「年収の壁」突破への後押し
- 正規雇用への転換・定着支援等

II 誰もが働きやすい 職場環境づくり

- 育児・介護等との両立支援
- 長時間労働の是正・柔軟な働き方への転換

III 女性の登用促進

- 女性リーダーへのキャリアアップ
- 女性の健康課題への対応
- 企業の行動変容の促進

I 女性の労働市場への参加・就業の継続促進等

① 就業支援・相談

■ 女性再就職支援事業【拡充】 ⑦3.3億円(⑥2.5億円)

- キャリアアップに結び付く知識を付与する「キャリア形成セミナー」と「ピッチイベント」を組み合わせたプログラムを実施

■ 女性再就職包括サポート事業【新規】 ⑦0.3億円

- 育児や介護を抱えた方が就職活動をより効率的に進められるよう、オンラインによるメンター相談やキャリア講座等の包括的なサポートを実施

■ 働く女性への総合サポート事業 ⑦3.9億円(⑥3.9億円)

- 女性の「働き方」や「活躍の基盤づくり」を後押しする拠点「はたらく女性スクエア」の総合相談窓口において、キャリア相談、メンタリング、労働相談、女性の健康課題に関する相談対応を実施

② 「年収の壁」突破への後押し

■ 企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業【新規】 ⑦14.5億円

- 「年収の壁」に伴う現場の問題解決に向け、配偶者手当の見直しや社会保険に加入した非正規雇用者向け手当等の新設に取り組む企業を支援

■ ライフ・キャリアのオーナーシップ 発揮支援事業【拡充】 ⑦3.5億円(⑥3.4億円)

- キャリアやライフプランを考えるきっかけづくりや社会保障の正確な理解促進に向け、男性も自分事として捉えられるような動画を制作・発信

③ 正規雇用への転換・定着支援等

■ 正規雇用等転換安定化支援事業【拡充】 ⑦6.8億円(⑥8.4億円)

- 正規雇用等への転換後も安心して働き続けられる労働環境整備を行った企業に対し、支給する助成金の賃上げに関する加算要件を拡充

■ 成長産業分野へのキャリアシフト等支援事業【新規】 ⑦7.4億円

- 受講者のニーズに合った豊富な専用求人を提供し、成長産業分野への人材シフトやひとり親の雇用の安定化を促進

女性再就職支援事業

(女性キャリアアップ再就職応援プログラム)

キャリア形成セミナー

- ・ キャリアデザイン
- ・ プレゼンテーション
- ・ マネジメント
- ・ 社会保険の動向 等

X

企業交流(ピッチイベント)

- ・ 行動計画策定企業
- ・ 都の女性活躍関連セミナー参加企業
- ・ 「えるぼし」認定企業等

企業における「年収の壁突破」 総合対策促進事業

1. 普及啓発セミナー

税制や社会保険制度に関し、改正経過や社会動向を含めた正しい知識を提供

2. 個別相談・専門家派遣

社会保険労務士等の専門家による個別相談や企業の課題や国の助成金活用などのニーズに対応した専門家派遣を実施

3. 奨励金

- ・ 配偶者手当見直しコース
- ・ 社会保険加入促進コース

成長産業分野へのキャリアシフト等支援事業 (ひとり親向け就業支援コース)

ひとり親

カウンセリング + PC無償貸与

4か月程度のスキル習得支援 + メンターによる受講フォロー

専用求人

再就職

支援期間：6か月程度

II 誰もが働きやすい職場環境づくり

① 育児・介護等との両立支援

■ 働きやすい職場環境づくり推進事業【拡充】 ⑦5.6億円(⑥5.6億円)

- 育児等との両立に関し経営者・管理職の理解を促進するため、奨励金の加算要件に「経営者・管理職への体験型研修の実施」（育児／介護コース）を追加

■ 働くパパママ育業応援事業【拡充】 ⑦19.7億円(⑥16.2億円)

- 育業を支える同僚への応援手当や評価・表彰制度に対する奨励金を拡充し、企業において育業しやすい職場環境整備を促進

■ 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業【新規】 ⑦30億円

- 従業員の「手取り時間」の増加、エンゲージメント向上、ライフステージに応じた支援、賃上げを通じて、働きがいを高める企業の取組を促進

■ 介護休業取得応援事業【拡充】 ⑦0.7億円(⑥0.4億円)

- 従業員が介護休業を取得しやすい環境を整備する企業への奨励金について、介護を支える同僚への応援手当や評価・表彰制度の加算項目を新設

■ 家庭と仕事の両立支援推進事業【拡充】 ⑦0.5億円(⑥0.4億円)

- 家庭と仕事の両立をめぐる課題の多様化を踏まえ、ビジネスケアラ等に向けた両立支援に関する短編動画や車内広告動画を作成

■ キャリアとチャイルドプラン両立支援事業【拡充】 ⑦2億円(⑥1.9億円)

- 不妊・不育症治療と卵子凍結に関する知識を総合的に情報発信するとともに、研修の実施と職場環境の整備に取り組む企業へ奨励金を支給

② 長時間労働の是正・柔軟な働き方への転換

■ ABWオフィス促進事業【新規】 ⑦3.5億円

- 専門家派遣や助成金の支給により、仕事の内容や目的に合わせ、社内外問わず自由に場所や時間を選び生産性の高い仕事ができる「ABW」の導入を支援

■ 中小企業デジタルツール導入促進支援事業【拡充】 ⑦8.9億円(⑥8.7億円)

- 都内中小企業へのデジタルツールの導入に対する助成金について、専門家による支援を新設

家庭と仕事の両立支援推進事業 (短編動画の作成)

- ✓ 専門家監修による短編の解説動画を作成

【内容例】

従業員向け

- ・突然、介護をすることになった時にどうすればいい？
- ・ダブルケアの対応方法等

企業向け

- ・同僚への応援手当、表彰制度の整備等



キャリアとチャイルドプラン両立支援事業 (企業における職場環境整備支援)

不妊・不育症治療

- ・研修
- ・職場環境整備奨励金(休暇制度等の整備)

卵子凍結

- ・研修
- ・職場環境整備奨励金(休暇制度等、福利厚生制度の整備)

ABWオフィス促進事業 (専門家チームによるABW導入支援の流れ)



Ⅲ 女性の登用促進

① 女性リーダーへのキャリアアップ

■ 企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業【新規】 ⑦3.4億円

- 女性従業員のキャリアアップへの意識づけについてセミナー等を実施するとともに、女性活躍推進法に基づく行動計画の策定を促すセミナー等を実施

② 女性の健康課題への対応

■ 働く女性のウェルネス向上事業【拡充】 ⑦0.7億円(⑥0.6億円)

- 女性の健康に関する悩みや職場環境の課題等について女性従業員等の声を広く収集し、専門家が回答をする双方向のコンテンツを新たに作成

■ 企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業(再掲)【新規】 ⑦3.4億円

- 働く女性のヘルスリテラシー向上と健康課題に対する理解促進、必要な職場環境整備の促進を支援し、女性が幅広くキャリア選択と両立ができるよう、企業と女性従業員双方に対してセミナーや交流会を実施

■ 働く女性への総合サポート事業(再掲) ⑦3.9億円(⑥3.9億円)

- 女性の「働き方」や「活躍の基盤づくり」を後押しする拠点「はたらく女性スクエア」の総合相談窓口において、キャリア相談、メンタリング、労働相談、女性の健康課題に関する相談対応を実施

③ 企業の行動変容の促進

■ 「女性活躍の輪 (WA)」の戦略的展開【新規】 ⑦2.4億円

- あらゆる場面で女性が持てる力を発揮できるよう、経営者や首長等が一つに繋がる「Women in Action」の下、女性活躍関連イベントを一体的に実施

■ 女性管理職比率・男女間賃金格差改善促進事業【新規】 ⑦7.2億円

- 行動計画・男女間賃金格差を公表するとともに、その是正に向け、短時間勤務者から管理職を登用するなど、女性活躍の基盤づくりに計画的・戦略的に取り組む企業を支援

■ スタートアップ・エコシステムにおける女性活躍推進事業【拡充】 ⑦1.4億円(⑥0.6億円)

- VCや事業会社等との相談会を通じて、女性起業家に対し資金調達等をサポートするとともに、VCに対しジェンダーによる対応の違い等の事例を交えた研修を実施

企業と働く女性のキャリアパートナーシップ支援事業

行動計画策定等

- ・行動計画策定支援セミナー **コンサル**

健康課題に対する理解

- ・企業向けセミナー

健康課題等を踏まえた職場環境整備

- ・経営者、人事担当者向けセミナー **コンサル**

女性リーダー等育成支援

- ・管理職向けセミナー

キャリア形成支援

- ・女性管理職向けセミナー
- ・管理職を目指す女性向けセミナー
- ・ロールモデルとなる管理職等との交流会

キャリアやライフステージと健康課題との両立

- ・女性向けセミナー
- ・境遇が同じ働く女性の交流会

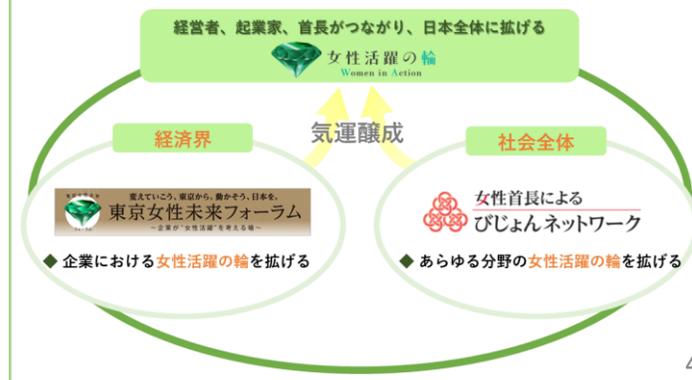
キャリア・健康に関する相談・助言

- メンタリング** **コンサル**

職場環境の整備

働く女性への支援

女性活躍の輪 (WA) の戦略的展開 (女性活躍関連イベントの全体像)



(参考) 東京都の令和7年度予算案について

◎ 令和7年度予算案（東京都全体）は、**9兆1,580億円**＜対前年度比7,050億円増＞

◎ うち、**性別にとらわれず、誰もが自らの人生を選択できる社会**に関する予算案(※)は、**179億円**＜対前年度比60億円増＞

(※)令和7年1月「東京都予算案の概要」における計上

【予算編成方針】

不確実性が高まる社会情勢の中、
「成長」と「成熟」が両立した持続可能な都市の実現に向けて、
全ての人が輝く東京の未来を切り拓く予算

【令和7年度予算案の8つの柱】

区分	R7予算案	前年度比	区分	R7予算案	前年度比
子供・若者の笑顔と希望に満ちあふれる都市	6,278億円	+1,000億円	世界のモデルとなる脱炭素都市	3,011億円	+1,162億円
誰もが個性を活かし、自分らしく活躍できる共生社会	2,404億円	+497億円	世界一安全・安心で強靱な都市	8,573億円	+1,149億円
性別にとらわれず、誰もが自らの人生を選択できる社会	179億円	+60億円	「スマート東京」「シン・トセイ」の推進	2,347億円	+1,757億円
世界の変革と成長を牽引する金融・経済都市	4,006億円	+218億円	多摩・島しょの振興	2,975億円	+2,715億円
世界を刺激し心を潤す洗練された魅力にあふれる都市	3,258億円	+1,239億円			

※柱の予算額は、他の柱と一部重複する事業がある。5

女性の活躍を促進するための検討部会 (第3回)

令和7年2月3日

論点1 女性活躍を推進する背景と意義 (概要) (議論のたたき台)

これまでの社会

人口が増加する中、男性中心の長時間労働が当然の働き方で経済規模を拡大

時代の変化

人口減少によりあらゆる分野で人材が不足し、テクノロジーの進展と産業構造の転換、意識や価値観の多様化などの変化が激しく、そのスピードも速い時代へと突入
⇒ 社会の仕組みを見直す必要

これからの社会

人々の違いを認め合い多様性を受容し、あらゆる人たちの力を活かして新しい価値を生み出す社会へ

事業者

- ✓ 誰もが能力を発揮できる環境を整備
- ✓ 多様性を受容する経営で持続的に成長

個人

様々な事情を抱える人もそれぞれの状況に応じて能力を発揮

◆ 多様性ある社会の実現のためには人口の半分以上を占める女性の力が鍵

固定的性別役割分担意識に基づく制度や慣習を見直し、女性の能力を活かすとともに経済的な自立を図る (従来の両立支援も引き続き推進)
⇒ 男性の生き方もよりバランスの取れたものになる

(これまでの女性活躍の成果)
両立支援による就業率の向上や就業継続が可能に (女性就業率: 1984年48% ⇒ 2023年54%)

条例の制定により社会全体としての合意を得て取組を推進

目指す姿

- ◆ 多様性豊かでイノベティブかつ持続的な社会
- ◆ 男性も女性も生き生きと暮らし活躍できる社会

論点1 女性活躍を推進する背景と意義（議論のたたき台）

<これまでの社会経済>

- これまでわが国は、生産年齢人口が増加していく中で、男性を中心とした労働者が、女性の無償労働に支えられながら、長時間労働や転勤等を当然とする働き方で経済規模を拡大させ、生活水準を向上させてきた。

<時代の転換>

- 今や時代が大きく変化している。テクノロジーの進展と産業構造の転換などにより、次々と新しいビジネスモデルが出現するなど、変化が激しく、そのスピードも速い時代へと突入。
- その上、人口減少社会が押し寄せ、今後、あらゆる活動において人手が不足する。

<今後の社会のあり方>

- このような時代の中、将来に向かって東京が持続的に発展していくためには、都民一人ひとりが個性や能力を存分に発揮し、生き方・働き方を選択できるとともに、あらゆる人たちの力を結集できる社会へとしていかななくてはならない。
- 性別や年齢、個性、価値観、働き方の違い、潜在的な能力など、様々な違いを認め合うとともに、そうした多様性を積極的に受け入れ交わることで、今までにない新しい価値を生み出すことができる。
- こうした社会は、様々な事情が抱える人も、それぞれの状況に応じた能力の発揮を可能にする。

<多様性を受容する経営>

- また、都市の活力の基盤となる経済活動を担う企業においても、同様に多様性を受容していくことが人口減少社会での人材の確保とともに、予測が難しい時代において、変化に強い経営基盤と持続的な成長にもつながる。
- 既に一部の先進的な企業では、これまでの社内の前提となってきた仕組みや慣習を見直し、意識を改革することで多様な人材を上手く活かし、働く人の意欲を引き出すとともに、企業の収益を上げ持続的に価値を向上させている。

- 人口減少と少子高齢化が進む中、誰もが様々な事情を抱えていることを踏まえると、長時間労働を標準とするこれまでの働き方を転換させ、時間的に制約がある人が能力を発揮できる環境を整えていくことが必要である。
- 組織内の個々の人材がその特性を活かし、生き生きと働くことができれば、自由な発想が生まれ、生産性の向上や自社の競争力強化につながる。こうした一連の流れを生み出しうる経営が求められる。
- こうした社会の実現への扉を開ける鍵となるのは、人口の半分を占める女性の力である。

<これまでの女性活躍>

- これまでの我が国における男女平等参画や女性の職業生活における活躍については、国や都、様々な主体などの長年の取組により一定程度前進している。働く女性は着実に増え、女性の就業率は向上し、男女の賃金格差も以前よりは縮小してきた。
- しかしながら、経済・雇用分野における意思決定層に参画する女性の割合は未だ低い状況にあり、世界と比べていると非常に遅れている。

<これからの女性活躍>

- 社会の中にも企業の中にも根強く残る固定的性別役割分担意識に基づいた制度や慣習を見直し、女性の力が発揮できるようになれば、女性の経済的自立につながるとともに、企業の成長戦略にもなり得る。
- さらに、働き方が変わることで、男女がともに家庭責任を分かち合いながら、これまでとは異なる多様な経験を得ることができるようになり、男性も女性も生き方、くらし方の選択肢を広げることにもなる。

<これからの人々の暮らしのために>

- 東京の生産年齢人口は、今後減少していくことが予想されている。あらゆる主体が多様性を受容し、持続的に成長する社会へと転換するために残された時間は少ない。
- 条例を新たに制定し、社会全体としての合意を得て、取組を進めていくことは意義がある。

<目指すべき社会>

- こうした条例の考え方は、これからの社会を担う若者のそれぞれの能力を十二分に発揮できる社会の実現を目指すものであり、また、東京の都市としての未来を輝かしいものにするとともに、男性も女性もすべての人がそれぞれの状況に応じて能力を発揮し、健やかに暮らせる社会へとつながる。

論点2 女性活躍の推進に必要な事項（議論のたたき台）

● 目的

- ✓ 多様性のある組織づくりによる経済の成長促進
- ✓ 女性の能力の発揮による経済的自立の促進

● 基本理念

- ✓ 多様性を受容できる社会づくり
 - ・多様な人材の多様な働き方を認め、生産性を高めることで、新たな価値を創造し、持続的な企業の成長につなげる
 - ・個人にとっても、それぞれの状態に応じて能力を発揮できる社会づくり
- ✓ 女性の能力の発揮と生き方の選択肢を拡げる
 - ・これまで能力を高めるための経験を得る機会が少なかったことから、女性の経験値を増やし、能力を高め、生き方の選択肢を拡げていく

● 多様性を受容する組織づくりの積極的な推進（事業者）

- ✓ 様々な事情を抱えた人が働き方を選択できる環境の整備
 - ・長時間労働の是正と多様な働き方の推進
 - ・業務の標準化やDXの活用による生産性や効率性に配慮した仕事のしかたの変革
- ✓ 経営戦略と多様性を受容することを関連付けた取組の推進

● 女性の能力を高める取組の積極的な推進（事業者）

- ・女性が少ない職域への配置や登用が可能となる環境整備
- ・場所や時間の制約がある有能な人材の就業継続を可能とする制度等の推進
- ・出産、子育てを経験しながらもキャリア形成が可能となる仕組みづくり
- ・意思決定層への昇任もできるような人材を育成し増やす取組

● 安心して働ける両立支援の充実（事業者）

- ・男女が家庭責任を分かち合いながら働くことができる組織風土の醸成
- ・男性の家事・育児・介護等を担うことに対する積極的な支援

- 固定的性別役割分担意識に基づく制度や慣習の見直し（各主体）
- 将来を担う子供・若者の可能性を広げる（各主体）
 - ✓ 性別にとらわれず子供・若者の個性や能力を育み、将来の選択肢を広げる環境の整備
 - ✓ 働くことの意義を理解し、生活者として自立し生きていくために必要な資質や能力を身に付ける機会の充実
 - ✓ 科学技術分野など女性の数が少ない分野に従事する女性の人数を増やす取組
- 推進に向けた仕組みづくり（別紙）
- 経済団体等の協力（経済団体）
 - ✓ 会員への啓発、会員が実施する取組への支援
 - ✓ 都の施策への協力
- 都の施策等による事業者の取組に必要な後押し（都）
- 女性の就労環境の整備や改善の支援（都）
 - ✓ 再就職支援や新たな知識・技能の習得など多様な訓練の実施
 - ✓ 働く女性（困難女性を含む）への不安や悩みを解消するための施策の充実
- 普及啓発（都）
 - ✓ 多様性への関心と理解を深めるとともに、固定的な性別役割分担意識を解消するために必要な啓発活動を実施
- その他
 - ✓ 都庁の率先的な行動 等

狙い

- ✓ 各現場レベルでの取組が確実に進み、都全体の底上げが可能となる仕組みをつくる
その際、企業の負担にも十分配慮する
- ✓ 各社の計画は、女性の力と成長に向けた経営戦略を関連付けるものとする
- ✓ 都は、必要な施策を講じていくため、都域全体の状況を把握できるようにする

概要

- 都は、都域全体の進捗度合いを把握するために、指標ごとに目標値を設定する。
定期的な調査により状況を把握し、進捗を公表する。
- 事業者は、自社の現状を把握し、計画（自社の目標を含む）を定め、
取組を推進し、検証・改善を行う。その上で主体的な公表を促す。
※ 主体的な取組を後押しするため、計画書の届出や罰則は設けない方向
- 事業者は、都の調査に協力する。都は、その結果に基づき、必要な施策を講じ、
事業者の取組を後押しする。
- 都は、事業者の取組の後押しにあたり、業界団体に協力を求める。

目標や進捗管理に用いる指標

- 都域全体の目標や取組の進捗管理に用いる指標は、以下の項目など複数を設定

(例) ・採用割合 ・正規雇用割合 ・管理職割合 ・長時間労働 ・意識
・職域拡大（例：建設・製造業等） ・その他多様性の受容を図る指標等

(参考) 第1回・第2回会議における主な意見 (1 / 2)

- ・第1回：令和6年9月9日（月）【主な論点】経済・雇用分野を中心とした女性活躍のあるべき姿 等
- ・第2回：令和6年11月15日（金）【主な論点】企業における女性活躍を促進していくために経営の視点はどうあるべきか 等

【背景】

- 女性のための施策が、男女ともに暮らしやすい、働きやすい環境作りにつながる
- 男性を中心とした人員体制では事業が立ち行かなくなる。考え方をチェンジしなければならないということを知覚させる機会、説明、働きかけが必要
- 若い世代は男性も女性も活躍できる社会を希望。ポテンシャルが高い若者を日本はもう無駄にできない

【基本的考え方】

- 女性活躍を進めることは日本全体の成長につながる
- 女性活躍は「女性のため」ではなく「企業の発展、人員確保のために取り組むべきもの」という打ち出しが重要
- 多様性は大事と言われるが、何故大事か言語化していくことが重要。差別化や付加価値を生むために障壁となる課題を見つけ、経営として取り上げ、事業成長に繋げていく。この循環をモデルとして示すことが大事
- ダイバーシティは働き方についても多様性を認めていくという事

【目標】

- 理想は男女半々。雇用形態・職域・昇進などに男女の差が無い状況。女性の数を着実に増やす取組が大事
- 目標は業種・業態毎に各社が設定すべき。目標は経営方針に組み込むことが必要。指標として、女性の採用増加、管理職割合、職域の拡大などが考えられる
- 所属している非正規雇用の女性を正規職員に登用していくための条件の整理、部門別配置の男女均等の意識が重要

【経営者（経営者の行動・経営者の取組）】

- 女性活躍は目的ではなく事業が伸びる、自社が成長するための手段の一つであると経営視点で捉えることが大事
- 女性の職域を拡大して、社会の様々な分野、企業でも責任あるポジションや幅広い分野・部署で活躍できるようにする
- 女性活躍の看板を掲げる事業だけでなく、人材確保・経営改善・事業承継など、経営者の課題意識に合致した事業の中で、解決のために女性の採用・登用を考えるよう働きかけていくことが必要

(参考) 第1回・第2回会議における主な意見 (2 / 2)

- ・第1回：令和6年9月9日(月) 【主な論点】 経済・雇用分野を中心とした女性活躍のあるべき姿 等
- ・第2回：令和6年11月15日(金) 【主な論点】 企業における女性活躍を促進していくために経営の視点はどうあるべきか 等

(業務の進め方の改善)

- 男女格差の問題は、働き方ではなく「**仕事の仕方**」が問題。仕事の仕方とは経営の仕方、マネジメントの仕方。営業時間の制御やIT投資の促進等によって格差はなくなる
- 国が経産省、厚労省に分かれているので、**設備投資が男女格差をなくす発想につながらない**
- **長時間労働プレミアムが課題** (労働時間が長い程将来の賃金単価が雪だるま式にあがる現象)。長時間労働の是正が必要

(女性の能力の開発)

- **社会全体として「女性でもできる・男性でもできる」という意識を拡げていくことが重要**
- **それぞれの部門の意思決定の場に女性を関与させるなど、経験値を積ませていくことが必要**
- 女性に限ったことではないが、**出産・育児・介護等によるキャリアの中断をボトルネックとしない社内の仕組みづくりを後押ししていく必要**

【固定的性別役割分担意識の解消】

- **経営者の考え方やこれまでの慣習、男女間の役割分担の意識、これらが積み重なり、相互に影響し合い、複雑に絡み合った結果、女性本人が現状以上の活躍を望まない状況を作っているのではないか**
- **社内の意識や慣習は、経営者の方針や掛け声に加え、経営課題の解決に向けた具体的な取組を時間をかけて進める過程において、徐々に変わっていくもの**

【若者の可能性の伸長】

- **長期的な視点からも理系の女性が少ない。理系分野を選択する女性を増やすことも重要**
- **理系女子が増えない理由は「意識」にある。無意識の内に軌道修正させられている女性が必ず存在する**

【その他】

- **都庁の人事部門も同様の方針が打ち出せるのか、率先して設定していけると良い**
- 「女性活躍」という言葉には、女性が仕事や家事・育児の**全てを頑張らないといけないというイメージ**がある。「活躍」という言葉を他に置き換えられないか

第3回 女性の活躍を促進するための検討部会における議論の概要

- ・第3回：令和7年2月3日（月）【主な論点】女性活躍を推進する背景と意義、推進するために必要な事項 等

主な意見

- 「女性活躍」だけでなく「**男性も女性も活躍できる社会を作っていく**」ということを前面に出すべき。その際、**長時間労働が前提の働き方に問題**があることをもっと言及するべき
- **自分の意思**でパートやすきま時間で働く人までもを**一定の方向に導くことがないよう留意**する必要。**不本意で非正規**となっている人や**性差により能力が発揮できない人がいることが問題**
- まだ日本社会は「**女性の活躍**」という言葉では**表せない**状況。女性が職場の中で少数派で成功例が少なく、**男性目線の働き方が求められるなど選択肢が画一的**で全てが障壁
- **長時間働くのは将来有利**になるから。長時間労働や夜勤対応が**企業への忠誠心と評価**され**登用の指標**に使われる。このような**経営の仕方をやめる**ことが必要
- 中小企業が賃上げをするには、**付加価値を上げて価格決定権を持つ**ことが不可欠。いかに**大量生産**するかという時代から**変化**する中では、**多様性の担保**が大事
- 企業は**差し迫った状況がないと変わらない**。先んじて取り組むことは女性のためではなく、**企業にとってプラス**になると打ち出すべき
- **小学生からのキャリア教育**は非常に重要。小学生のうちから**現場を見せて関心を持たせ**、**人材プールを増やしていく**取組が重要
- **女性活躍と経営状況の相関性**が分かるような**指標を設定**することも考えられる
- **全国的な状況**や**業種別・企業規模別**で指標を設定し、取組手法が分かる**指針**も必要
- **罰則**でなく**評価のしくみ**が重要。立ち位置が把握でき取組が評価されれば**主体的な取組**につながる
- アンコンシャスバイアスや身分格差を想起するような「**非正規**」という言葉を使わずに、「**フル社員・パート社員**」など勤務時間の長短で呼称するとよい