

女性の活躍を促進するための検討会議 (第1回)

令和7年6月13日

第4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

開催概要

日時：令和7年3月21日（金）10時00分から11時30分まで @都庁第一本庁舎7階大会議室
出席者：大下委員、小野寺委員、佐々木委員、高橋委員、名執委員（座長代理）、橋本委員、村田委員

主な意見

【全体の方向性】

- 企業のさらなる成長のためには、これまでの成功体験を捨て、**長時間労働をしないことを前提**に生産性を上げてかなければならない。こうした考え方を、**経営者に届ける**ことが必要。
- 社会を変えることで企業が変わるのではなく、企業には決定権があるので、**まず企業から変わる必要がある**。人口減少社会において、企業は経営課題として取り組まざるを得ない。**企業が果たす役割は大きい**ことを打ち出すべき。
- 東京だけが成長すればいいのではなく、東京がモデルとなって全国に取組を広めていくことを示してほしい。**条例は強いメッセージ性**があり良い手法。東京が先駆者として**日本全体に影響を及ぼす**意味で意義がある。

【その他の主な意見】

- 地方から**多くの女性が集まる東京**だからこそ**女性が生き生きと活躍**できることが大切。その観点では、**起業家や就活生など従業員以外の女性も要素として含めた**条例とすると良い。
- （事業者調査では）調査を受ける側が**前向きに回答できるよう工夫**が必要。好事例の共有や、同じような企業規模や同業種における自社の立ち位置を確認できたり、経年での伸び率が分かると良いのではないかな。
- 町会やPTAのなり手に女性が多いのは在宅が当たり前とされているから。男性も女性も全員が働いているという前提に立てば町会やPTAなどの社会も自然と変わっていく。**社会全体の女性活躍についても言及**してはどうか
- **無意識な思い込みや性別役割分担意識は家庭の中でも醸成**される。学校教育だけではなく**家庭教育にも言及**を
- **女性特有の健康課題についても言及**を。現代の女性は月経回数が増え負担が増えている。更年期障害を理由とする離職者は57万人いるとの報道もある。
- 都域全体の目標設定について、**基礎自治体にも協力を働きかける**ことも必要。

本日の主な論点

論点 女性の活躍を促進するための取組の方向性（たたき台）に対する業界団体等からの主な意見

<ヒアリング実施先>

○女性が少ない産業分野等の団体（18団体）

・建設業、運輸業、警備業、金融業、スタートアップ など

○女性活躍に積極的に取り組んでいる事業者、経営者等（2社、14名）

※6月10日現在

業界団体等からの主な意見や課題等①

基本的な考え方

- ✓ 人口減少やテクノロジーの進展、意識や価値観の多様化など、変化の激しい時代に突入
- ✓ 多様性を取り込み、あらゆる人の力を活かすことで、構造的な課題へと立ち向かう必要
- ✓ その鍵となるのは、人口の半分を占める「女性の力」
- ✓ これは、女性の選択肢の幅が広がるとともに、企業にとっても新たな価値の創造や同質性によるリスク回避など、変化に強く持続的な成長へとつながる

方向性 企業に自社の持続的な成長のため「女性の力」を引き出すことを求める

意見等

< 条例への企業の主体的なかかわり >

- 女性活躍の必要性については、大企業の多くは納得すると思うが、中小企業に関心をもってもらえるのかが課題。
- 女性活躍が進めば利益が増えるとするのは難しい。多様性を取り入れている企業は従業員のエンゲージメントが高いなどの説明が有効。

< その他の意見 >

- 女性の中でも立場が色々ある。様々な雇用形態の人が集まっている現場があると認識しておくことが必要。
- ある程度の規模があって、みんなが正社員で働いている企業の話をしている印象。零細企業など少人数の事業者にも訴える必要があるのではないか。
- 東京の近隣県に住む方もおり、東京だけでなく首都圏として推進していくとよい。
- 女性、女性と言いすぎると男性が反感を抱く可能性がある。

業界団体等からの主な意見や課題等②

条例という手法の意義

- ✓ 深刻な人口減少や不確かな未来が待ち受ける中、**持続的に成長**するためには、**取組の効果が表れる時期**を踏まえると**今がラストチャンス**
- ✓ こうした**構造的な課題**に対応していくためには、**行政だけでなく、企業を中心にあらゆる主体と一体**となって**社会全体としての動き**に繋げるための**原動力が必要**
- ✓ **社会全体の合意の下で制定する条例**に、**目的と取組手法**を明確に示すことで**取組を加速化**

意見等

< 条例制定の意義 >

- 「**女性**」を打ち出すことに**意義**がある。条例があるのはよい。
- **多様性**を打ち出すことも考えられるが、**対象が広がりすぎてしまう懸念**がある。
- **本来は全員活躍**がよい。ただ、男性側にメッセージが届かないので、**あえて「女性」を使う**のも手。
- 女性の「**活躍**」だと「**もっと頑張れ**」と受け取る女性も多い。
- 女性活躍とする場合は、**副題で考え方を説明**すると良いのではないか。
- （自分がいる）業界では、あまり女性活躍という言葉は使わない。
- （自分がいる）業界の計画等では、「女性活躍」と「定着促進」を併記している。

業界団体等からの主な意見や課題等③の 1

取組を推進するために必要な具体的事項（経済分野）

- **多様性ある組織づくりで企業価値を向上**
 - ・ 経営戦略として多様性ある組織づくりや人材育成
- **女性に仕事の経験を通じた成長機会を提供し、個性や能力を活かす**
 - ・ 職域拡大、労働安全衛生等の環境整備 ・ 意思決定層の積極的な登用と育成
- **長時間労働など日本型の労働慣行の見直しと新たな評価制度への転換**
 - ・ 業務の標準化やテクノロジーの活用 ・ 働く時間や場所が選択できる働き方 ・ 時間から成果への評価軸の転換
- **両立支援制度が利用しやすい組織風土の醸成、男性の家庭での活躍を促進**
- **健康課題への対応**
 - ※企業にとっては業務効率に、女性本人にとっては就業継続に大きな影響。女性の労働損失等の経済損出は社会全体で約3.4兆円。長く健康に働けるための環境整備が重要

意見等

- <多様性を取り入れる組織づくり>
 - テレワークが進んできたが、最近は入社回帰の傾向もでており、子育て中の方などは困っている。
 - 出張が多い、深夜勤務が必要など働く場所や時間に制約がある業界では、多様性への配慮が難しいケースもある。**社会の理解や支援も必要。**
 - 女性が**安心して働ける環境整備**が大事。結果として、**男女ともに働きやすい職場**になる。
 - 小さい会社は女性用のトイレや更衣室などの整備が難しい。経営者も従業員も**理想と現実のギャップ**に苦しんでいる。
 - 女性活躍を進める上で、**男性側が不公平感を抱かないようケア**も必要。
- <成長機会の提供等>
 - 現場で経験を積ませてから管理職を目指すなど、**働きがいを感じる仕組み**も必要。

業界団体等からの主な意見や課題等③の2

意見等

<女性管理職の登用等>

- 男性は会社が育てようとしていることが前提のため、男性自身も自信がつくと思う。**女性も経験値が上げればリーダーを目指す**考え方ができるようになる。
- フルタイムと短時間の行き来ができるとか、「時間帯店長」のような概念ができてくると良い。
その人がいない間の業務をカバーする仕組みづくりが大事。
- 女性経営者は（女性活躍の）よい取組を柔軟に取り入れるので、女性が経営する企業はすぐ変わる。
- 意思決定層に女性の声が入ることで、女性社員の優れた点の発見や新規事業の展開などにつながった。

<中小企業の業務改革の課題>

- 中小企業は**仕事が可視化されていない**場合が多い。
- システム化に伴って**仕事の見直し**をしていくことが重要。

<両立支援制度が利用しやすい組織風土の醸成、男性の家庭での活躍等>

- **男性の意識改革が重要**。（女性の活躍には）夫や家族のサポートが不可欠。
- 子育て期間は10年以上。長期間の時短勤務をサポートすることが重要。
- （育児だけでなく）介護や治療との両立も重要。**誰でも柔軟性を持って働ける**のがよい。
- 夫婦の育業について、現状では女性が主に取得しているが、男性伴侶が所属する企業もその人的コストを公平に引き受けることを誘導する施策を検討してほしい。
- 男性育休を促進し、**休職者が増えると人的コストが増大**する。コストを価格転嫁せざるを得ず入札等で企業の競争力低下が懸念される。

<健康課題への対応>

- 生理休暇と言わず、健康休暇など別のという言葉を使う企業も増えている。
- **女性特有の健康問題**について、**男性管理職に知ってもらう**ことが必要。

意見等

< 男性・経営者の意識改革等 >

- 女性活躍を進めるには男性の意識改革が重要。**両立に前向きな若い男性を巻き込めると**取組が加速する。
- 今、**意思決定層**にいる主に50代の**男性の意識改革に向けた再教育**が大事。

< 取引先等の意識改革等 >

- 顧客に合わせて仕事をするため、**取引相手の意識も変え**、（働き方改革の）取組を進めてもらう必要がある。
- 資本家の中には、女性起業家には変動リスク（妊娠や出産など）があると考える人もいる。

< ハラスメント >

- （自分のいる）業界では、顧客からの**セクハラ、カスハラが女性の離職**に繋がっている。
- 女性起業家がメンターや**投資家から、セクハラやパワハラを受ける**ケースもあると聞いている。
- カスハラの防止に向け、子供の段階でアンガーマネジメント教育を実施すべき。

< 中小企業へのアプローチ >

- 採用に関連して女性活躍を進めるのは有効。
- **成功事例やロールモデルを企業に紹介**していくことも効果的。
- **同じ土俵の会社**が（女性活躍の取組で）成功していると、（必要性に）気付いてもらえる。
- 中小企業経営者向けのセミナーも「コンプラ」、「女性活躍」、「多様性」などうたっているだけでは参加者が集まらない。こんな取組をしてこんな**利益が出た、いいことがあったという話は興味**を持つ。
- 業務繁忙の中で取り組むには、奨励金など**目に見えたインセンティブが必要**。

意見等

<採用・人材確保>

- 女性の採用により、男性を中心とした**企業文化の不健全さを解消**できる。
- **職種によって適性を活かせる**ようになれば、活躍する女性は増えるのではないか。
- 情報システム系の分野は女性を増やせる職域。会社に入ってから育成するので、理系でも文系でも関係ない。
- **中小企業の魅力の打ち出しをサポート**する必要がある。
- ハローワークからの働きかけなど、働く人に**企業の取組をPR**することも大事。
- 条例の制定が、企業における女性の採用にプラスの効果とならなければ意味がない。
- 業界内で少ない人材を取り合っているので、採用にかかる**良い事例があっても共有したがない**。
- 若い世代は、（創業間もない少人数の企業よりも）ある程度柔軟な働き方が可能で、運営が安定している企業を選ぶ傾向がある。
- キャリアの断絶や機会損失は、本人はもとより企業にとってもリスクとなるため、人的余力のない企業は女性採用に積極的になれない。
- 女性を採用しても**どのようにサポートしたらよいかわからない**。

業界団体等からの主な意見や課題等④

取組を推進するために必要な具体的事項（社会全体）

- 固定的性別役割分担意識に基づく制度や慣習の見直し
- 将来を担う子供・若者の可能性を広げる
 - ・ 性別にとらわれない個性や能力の伸長（将来の選択肢の幅を広げる）
 - ・ 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提供
 - ・ 女性の数が少ない分野に女性を増やす

意見等

< 固定的性別役割分担意識の解消等に向けた教育 >

- 子供のころからのアンコンシャスバイアスの解消に向けた教育を行うことが有効。
- 女性が男性に対して健康面の話をすることはハードルが高い。女性特有の健康問題についても、誰もが当たり前のように教育をすべき。

< 若者等の可能性の拡大 >

- 子供・若者は等身大のロールモデルに触れる機会が増えると、将来の可能性が広がる。
- 学生や保護者等にアプローチを行い、進学・就職先の選択肢を増やしていけるとよい。
- 家族経営の会社を継ぐ場合でも、（子供の頃から会社経営に関する）教育を受けることが必要。

業界団体等からの主な意見や課題等⑤

推進に向けた仕組みの方向性

- 都は、**都域全体の政策目標**を設定。具体的な数値は**諸条件を勘案**した上で設定
- 都は、目標達成に向けた**進捗を把握する指標**を複数設定（女性の活躍度合い・経営との関連等）
- 都は、**ガイドライン**を策定し、事業主の**取組を後押し**。その中で**取組の目安**を提示
- 事業主は、**自らの状況**を踏まえて**計画的に取組**を推進（**計画の届出は求めない**）
- 都は、事業主の**取組状況を調査**（調査協力は義務化）し、**業界と連携しながら、施策で取組を後押し**

意見等

<政策目標の設定等>

（都の取組）

- 数値目標の設定には賛成。（設定する際には）**経済合理性に基づいたファクト**が必要。
- 職員の満足度**などを目標とする考えもある。
- 男性経営者の意識改革の状況について調査**をすべき。
- 有効な施策を打ち出せるよう、（調査を実施するなど）女性たちの本音を把握する必要がある。
- 公的機関のクォータ制の導入**について検討すべき。

（事業者の取組）

- ガイドラインには**目標値の考え方**や**取組の考え方**を**企業の規模や業種別**に記載すべき。
- 調査に**協力しない企業は公表**するなど、もっと義務化を厳しくすることもありではないか。
- 女活法に基づく**企業の行動計画の数値**（現状や目標）を一覧にして、**都が公表**をしてはどうか。
- 中小企業は深刻な採用難に陥っており、女性比率の数値公表等が採用難を更に悪化させる恐れがある。

対象の範囲と制限の程度の方角性

- 自主的な取組を引き出すことを重視し、原則努力義務（調査協力は義務化）で罰則なし
- 事業主の対象範囲は、営利・非営利問わず、労働者を有する事業主体（全ての事業主）
 - ※ 類似する法令と同様（男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、東京都男女平等参画条例 等）

意見等

<企業の自主的な取組を引き出す仕組み>

- 数字で縛るより、**プロセスの部分**（機会提供や研修）**に対する補助**（メリット）があるとよい。
- （女性活躍が進んでいない）企業の取組を促す政策だけでなく、**率先して取り組む企業を評価**する仕組みがあるとよい。
- （従業員の構成比や管理職比率など）量的な基準を形式的に満たした企業のみが評価されないよう、**質的な視点を評価する仕組み**が必要。
- **客観的な社員の満足度調査**も必要。ただし、費用やプライバシーの面から、100人以上の規模でないと難しいと思う。

◆ 条例とガイドラインの役割分担

条例に定める内容

○社会全体で共有すべき理念や普遍的な考え方等について、これまでの検討会議でまとめられた方向性（「基本的な考え方」、「取組を推進するために必要な事項」など）を踏まえて規定

<例>

- 条例制定の趣旨
 - 各主体（事業者、経済団体、都民、都、区市町村など）の責務
 - 事業者が取り組むべきこと（計画的な取組推進、都の調査への協力）
 - 都が取り組むべきこと（事業者等への支援、目標の設定、状況調査、都の率先行動）
 - 指針（ガイドライン）の策定
- など

ガイドラインで対応する内容

○都の具体的な政策目標の設定

○条例に基づく取組を事業者等が効果的に進められるよう、取組の主体や内容等に応じた具体的な事例や手法などについて記載

<例>

- 長時間労働の是正や、業務の見直しの手順など
 - 同業他社の好事例の紹介（採用・人材育成・福利厚生など）
- など