

**東京都雇用・就業分野における女性の活躍
を推進する条例に係る指針（案） 骨子**

**令和8年2月
東京都産業労働局**

目 次

第 1 目的	1
第 2 用語	1
1 事業者	1
2 就業者	3
3 女性が活躍できる環境	4
4 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）	4
第 3 女性が活躍できる環境の整備に関する基本的な考え方	5
1 事業者の主体的な取組を推進する	5
2 「性別に関する無意識の思い込み」への関心と理解を深め、 誰もが活躍できる環境の整備に取り組む	5
3 家庭生活と職業生活との両立に関し、就業者の意思を尊重する	6
第 4 都の政策目標及びその進捗を把握する指標に関する事項	7
第 5 事業者、経済団体及び都民の責務に関する事項	8
1 事業者の責務	8
(1) 特定の性別に偏らない組織づくり	8
(2) 就業者に係る男女間の格差の解消	10
(3) 女性特有の健康課題への配慮	11
(4) 女性の尊厳を傷つける行為の禁止と就業者に対する措置	15
(5) 事業者の具体的な取組方法や取組例	16
2 経済団体の責務	16
3 都民の責務	17
第 6 都の施策に関する事項	17
1 都の責務	17
2 都の施策	17
第 7 事業者の取組に関する事項	19
1 基本的な考え方	19
2 課題解決の流れ	19
3 各段階の課題の抽出と課題に応じた具体的な取組	21
第 8 その他	32

東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例に係る指針（案）骨子

第1 目的

東京都は、雇用・就業分野において、女性が個性や能力を發揮できる環境の整備を推進するため、令和7年12月に「東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例」（令和7年東京都条例第142号。以下「条例」という。）を制定しました。

この指針は、条例第9条第1項及び第2項の規定に基づき、都の政策目標及びその進捗を把握する指標に関する事項、事業者、経済団体及び都民の責務に関する事項、都の施策に関する事項、事業者の取組に関する事項、その他女性が活躍できる環境の整備を推進するために必要な事項について定めることを目的としています。

第2 用語

1 事業者

都の区域内で事業を行う法人又は事業を行う場合における個人を指します。

(1) 都の区域内

法人登記や開業届等により、事務所・事業所が都の区域内（以下「都内」という。）であることが確認できること、それ以外の場合において、都内で事業を行っている実態があることを意味します。

具体的には、都内に本社や支店等の事務所・事業所がある事業者が対象となります。

(2) 事業

「一定の目的をもってなされる同種の行為の反復継続的遂行」を意味し、営利の目的をもってなされるかどうかを問いません。

株式会社等が行う事業のほか、非営利目的であるNPO法人（特定非営利活動法人）による活動、協同組合による活動、ボランティア団体によるボランティア活動なども含まれます。

(3) 法人

法律の規定により権利能力が認められた組織や団体を指します。

(法人の例)

- 株式会社、有限会社、相互会社、合名会社、合資会社、合同会社
- 独立行政法人
- 一般社団法人、一般財団法人、公益社団法人、公益財団法人
- 社会福祉法人、学校法人、医療法人、宗教法人
- 農（漁）業協同組合、事業協同組合、労働組合（法人格を持つもの）、共済組合、国民健康保険組合
- 信用金庫、信用組合
- 士業法人（弁護士法人、監査法人等）
など

(4) 事業を行う場合における個人

法人を設立せず、個人で事業を行うために税務署に開業届を提出している者（いわゆる個人事業主）を指します。

➤ 地方公共団体について

① 東京都

条例第4条及び第12条において都の責務及び都の率先行動について規定しているため、事業者に含まないこととしています。

② 区市町村

男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）では、男女共同参画社会の形成の促進に関し、区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施することについては、区市町村の役割¹となっています。このため、事業者に含まないこととしています。

➤ 国の機関について

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年法律第64号）により、国は自ら事業主として計画を定め、取組の実施及び計画に定める目標を達成することとされており、同法に基づき自らの責任において取組を進めるものであるため、事業者に含まないこととしています。

1 地方自治法（昭和22年法律第67号）第2条では、「法律又はこれに基づく政令により地方公共団体が処理することとされる事務が自治事務である場合には、国は、地方公共団体が地域の特性に応じて当該事務を処理することができるよう特に配慮しなければならない。」とされています。

2 就業者

事業者が行う業務に、収入を得て従事する者を指します。

(1) 「就業者」の考え方

就業者には「労働者」²だけではなく、経営者、個人事業主、フリーランス、企業等で就業体験を行う学生（いわゆる「インターンシップ生」）なども含まれます。

また、都内の事業者の指揮命令下で、都外で業務（コールセンターや自宅でのテレワークなど）に従事する就業者も対象に含まれます。

(就業者の例)

- 企業従業員（正社員、パート・アルバイト等）
- 団体職員（財団・社団法人、NPO法人等）
- 企業・団体役員（社長、取締役、理事等）
- 個人事業主（商店主、開業医、弁護士等）
- フリーランス（業務委託により業務を行い、従業員を使用しないもの³）
- 家族従業者
- 家内労働者
- 派遣社員
- インターンシップ生（短期の職場体験や企業説明会への参加など無償で業務等に従事する場合を除く）

2 労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 9 条及び労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 3 条で規定される労働者を指します。

3 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和 5 年法律第 25 号（フリーランス・事業者間取引適正化等法））で規定されるフリーランスを指します。

3 女性が活躍できる環境

条例では、女性が活躍できる環境を「雇用・就業分野において女性がそれぞれの個性や能力を發揮できる環境」としています。

具体的には、採用や、女性が少ない職種への配置、意思決定層への登用などにより女性の働く場を拡大すること、業務のやり方や手順を統一することにより、必要な場合には業務を代替できるようにして、休暇等を取得しやすくすること、短時間勤務やテレワークなど柔軟な働き方を可能にする制度を導入することなどを通じて、性別にかかわらず誰もが働きやすい職場づくりが進められている環境のことをいいます。

また、「組織のリーダーは男性の方が向いている」「女性に理系の進路は向いていない」など、女性の進学や職業選択などに影響を及ぼすことがある性別に関する「無意識の思い込み」に対する関心と理解が社会全体で深められることによって、雇用・就業分野における女性の選択肢の拡大が図られている環境のことも指しています。

4 無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）

これまでの経験や見聞きしてきたことにより自分自身が気付かないうちに形成されている思い込みのことで、本人の意識しないところで日々の判断や言動に影響を与えることがあります。

「無意識の思い込み」は誰にでもありうるもので、私たちの日常生活において、多くの情報を素早く整理して判断することに役立ち、円滑な行動につながるといった側面があります。

一方で、「無意識の思い込み」に気付かずにいたときの行動が、知らないうちに自分や周囲の人の可能性を狭めたり、相手を傷つけるなどの影響を及ぼす可能性があります。

第3 女性が活躍できる環境の整備に関する基本的な考え方

女性が活躍できる環境の整備に当たっては、以下の3つを基本理念として掲げています。

1 事業者の主体的な取組を推進する

本格的な人口減少社会が到来し、事業者にとって人材の確保が課題となっています。働くことを希望する女性が働きやすい環境を整備し、性別にかかわらず誰もが柔軟に働き方を選択できる環境を創出していくことは、求職者に選ばれやすい企業となるだけでなく、従業員の離職防止にもつながります。

また、産業構造が変化し、消費者ニーズも多様化する中、これらに柔軟に対応し、事業を持続的に発展させていくためには、事業活動への女性の参画を促し、これまで参画が進んでこなかった分野や役割に女性の視点を取り入れ、多様な発想や想像力を生み出していくことも重要です。

加えて、組織の人材が固定化すると変化に対する柔軟な対応力に乏しくなってしまう、社内のルールが更新されず形骸化してしまうことや、組織内部の論理が社会の常識よりも優先されるようになることなどにより、結果的にコンプライアンス違反のリスクが高まるおそれがあるなど、リスク管理上も組織人材の多様化が求められます。

女性の就業者数は増えましたが、意思決定層への登用は低い水準に留まるなど、働く場において女性の個性や能力はまだまだ十分に活かされているとは言い難い状況です。

この状況を変えるためには、事業者が女性の活躍の必要性を認識し、環境整備に主体的に取り組むことが必要です。

2 「性別に関する無意識の思い込み」への関心と理解を深め、誰もが活躍できる環境の整備に取り組む

育児・介護など家庭と仕事との両立支援や、テレワークなど柔軟な働き方を可能とする制度の充実など、女性が活躍できる環境の整備に向け、国や自治体、事業者等によって、これまで様々な取組が進められてきました。

また、令和6年の厚生労働省の調査によると若年層では男性の8割強が育児休業を取得したいと思うなど、人々の考えも時代とともに変わってきています。

一方で、育児休業の取得率や取得期間は女性が男性を大きく上回るなど、働き方や制度の利用状況には未だ男女間で差があります。

こうした背景には、制度や社会情勢など様々なものがあると考えられていますが、その一つとして、社会に根強く残る「家事・育児は女性がするものだ」、「男性は仕事をして家計を支えるものだ」などの性別に関する無意識の思い込みも影響している可能性があります。

就業者一人ひとりがこのことに気付き、男女ともに両立支援制度などを有効に活用しながら働くことができる環境を整備していくことが必要です。とりわけ、組織の意思決定層である経営者、管理職など人事管理や業務管理を行う立場にある方は、組織や組織の構成員に与える影響が大きいことから、性別に関する無意識の思い込みについて、関心と理解を深めていく必要性が高いと考えられます。

また、無意識の思い込みは、子どもたちの進路や職業選択にも影響を及ぼすことがあり、本人だけでなく、保護者や教員など周囲の人々や社会全体の気付きを促していくことが必要です。

3 家庭生活と職業生活との両立に関し、就業者の意思を尊重する

就業者を取り巻く環境は、家族構成や配偶者の有無、家庭生活⁴による役割分担などそれぞれ異なります。働き方に対する考えも様々であることから、その選択に当たっては本人の意思が尊重されるべきものです。

このため、こうした就業者本人の意思が尊重されず、本人の意向に反して一方的に組織の制度が運用されることのないよう、条例では、その趣旨を明確に定めています。

4 「家庭生活」は、子の養育、家族の介護、調理・掃除・洗濯・買い物・家の管理などのことを指します。

第4 都の政策目標及びその進捗を把握する指標に関する事項

女性が活躍できる環境の整備の推進に当たり、目指すべき到達点を社会全体で共有するため、都域全体の政策目標を定めます。同時に、目標達成に向けた取組を効果的に進めるため、その進捗を把握する指標を定めます。

「都域全体の政策目標」に関する進捗状況については、都のホームページなどで公表します。なお、進捗状況の把握に当たっては、国や都の既存の調査を活用する予定です。

No.	政策目標	進捗把握の指標
(1)	男女間の格差の縮小	<ul style="list-style-type: none"> ① 男女別・年齢別就業率 ② 男女別・雇用形態割合 ③ 各職階（役員・管理職等）に占める女性の割合 ④ 男女別・平均勤続年数 ⑤ 男女別・所定内給与額
(2)	誰もが働きやすい職場づくりに関する制度の導入や利用率の向上	<ul style="list-style-type: none"> ① 男女別・育児休業の取得率、取得期間 ② 多様な働き方に関する制度の有無と男女別利用状況 ③ 業務の効率化など長時間労働の是正に向けた取組状況 ④ 健康課題への対応の状況 ⑤ ハラスメント防止対策の実施状況
(3)	両立支援制度等に関する従業員の認知度の向上	<ul style="list-style-type: none"> ① (2)①～⑤の取組に関する認知度

政策目標は東京都全体の目標であり、個々の事業者には課すものではありません。また、指標を把握するための調査において、個々の事業者名を公表することはありません。事業者の方々には調査へのご協力をお願いします。

第5 事業者、経済団体及び都民の責務に関する事項

1 事業者の責務

女性の就業者数は増加してきたものの、意思決定層への登用割合や平均勤続年数などにおいて男女間に差があるなど、女性はその個性や能力を十分に発揮できていない状況があります。

このため、事業者においては、男女ともに働きやすい組織づくりや、評価・登用制度などの運用面における男女間の格差解消に取り組むことが必要です。

女性が活躍できる環境が整備されることは、性別にかかわらず就業者が家庭生活と両立を図りながら働き続けることができるだけでなく、事業者にとっても人材確保や業務の効率化に資するなど、大きなメリットがあります。

(1) 特定の性別に偏らない組織づくり

特定の性別に偏らない組織づくりとは、これまでの男性を中心とした組織や仕組みを見直し、性別にかかわらず誰もがその個性や能力を發揮できる組織を構築していくことを指します。

これは、必ずしも就業者数を男女半々にすることを意味するものではありません。各事業者においては、業務の特性や顧客ニーズなどにも十分配慮し、それぞれの状況に応じて取組を進めることが大切です。

① 女性の職域拡大

女性の職域拡大に当たっては、人材確保や経営改善、事業承継など事業者の経営上の課題を踏まえて取り組むことが重要です。

事業者がそれぞれの実情に応じて、女性が幅広い分野・部署や責任あるポジションで活躍できるよう職域を拡大し、経営課題の解決につなげていくことが必要です。

同時に、社内の人事制度や教育訓練制度の見直し、男女別の更衣室や休憩室等の整備など、派遣社員等も含め誰もが活躍できる環境の創出を図っていくことも重要です。

具体的な取組としては、必要な人材を確保するために、女性が少ない分野や部署、特定の役職などにおいて女性の採用や配置を進めることや、製品開発や業務改善に多様な視点を取り入れるため、責任あるポジションに女性を登用すること、などが考えられます。

② 長時間労働などの労働慣行の見直し

人口減少による労働力の減少や個人の価値観が多様化する中であって、働くことを希望する誰もが職場において活躍し、働き続けることができるように環境を整備することは、安定的な人材の確保や労働生産性の向上につながるものであり、事業の持続的発展の観点からも重要です。

そのためには、長時間労働を前提とした仕事の進め方を見直し、業務の標準化や先進技術の活用による労働生産性の向上を図るとともに、テレワークやフレックスタイム制など柔軟な働き方ができる制度を導入し、限られた時間の中でも効率的に仕事を進めることができる体制を整備していく必要があります。

また、こうした取組とあわせて、長時間勤務が可能な労働者の賃金の伸びが高まる傾向（いわゆる「長時間労働プレミアム」）の是正を図ることも求められます。評価・登用に当たり、長時間労働や緊急時対応ができることを前提とする考え方や慣行を見直していく必要があります（本指針P10 第5-1-(2)-②「長時間労働を前提とした評価・登用の見直し」参照）。

③ 男女とも両立支援制度が利用しやすい組織風土の醸成

国や自治体、事業者等の取組によって、家庭と仕事との両立支援制度の整備が進み、男性の育児休業の取得率も向上しています。しかしながら、育児休業では取得期間に男女で差があるほか、短時間勤務制度については利用者が女性に偏るなど、利用状況には差があります。

これらの要因としては、企業経営者や管理職の考え方、組織風土、さらには家庭や社会における男女の役割分担意識など、様々なものが考えられますが、事業者においては、制度整備とあわせて、就業者の誰もがこうした制度を利用しやすい組織風土の醸成を図っていくことが重要です。

育児に限らず、家族の介護など、就業者が抱える事情は様々です。家庭と仕事を両立できる仕組みを整備するとともに、利用しやすい環境づくりが必要です。

法に基づく育児・介護休業制度に関する対象者への情報提供に加え、制度の概要や男女ともに利用できることを、従業員全員に発信していくことなどが考えられます。

なお、取組を進めるに当たっては、就業者本人の意思が尊重されず、本人の意向に反して一方的に組織の制度が運用されることのないよう留意すること

が必要です（本指針P 6 第3－3「家庭生活と職業生活との両立に関し、就業者の意思を尊重する」参照）。

(2) 就業者に係る男女間の格差の解消

女性の就業者数は増加してきたものの、役職や勤続年数などにおいて男女間に差異があり、それらが賃金の格差の要因にもなっています。人材育成・訓練における取り扱いや人事評価などにも格差がみられます。

男女間格差のない持続可能な組織づくりに向けて、事業者が自らの現状を踏まえ、以下のような取組を進めていくことが重要です。

① 意思決定層への登用及び教育訓練の格差の解消

管理職をはじめとした意思決定層への女性の配置にかかる男女間格差を解消するには、採用から育成、評価、登用まで、中長期的な視点で取組を進めていく必要があります。

特に、営業・生産・技術など、男性が多数を占めることが多い部門においては、採用をはじめ、意思決定層に必要な教育訓練や経験を積むことができるポストへの配置など、各段階において計画的に取組を進めていくことが必要です。

また、必要な教育訓練等を着実に実施するためには、女性のライフイベントを踏まえた運用が必要です。女性が出産や育児等を機にキャリアが停滞してしまい、思うように活躍できない、いわゆる「マミートラック」に陥ることがないよう、柔軟な働き方を可能とする制度の整備やその活用促進を図っていくことが求められます。

こうした取組は、男女を問わず、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仕組みづくりにつながります。

② 長時間労働を前提とした評価・登用の見直し

長時間労働や緊急時対応の可否が評価・登用の前提とされると、育児などで時間的な制約がある就業者は昇進が難しく、将来のキャリア形成に大きな障害となってしまいます。現状では、こうした事情を抱える就業者には女性が多いことから、意思決定層への登用やキャリア形成などにおいて男女間格差が生じています。

誰もが活躍できる職場環境の整備に向けては、長時間労働そのものの是正を図っていくこととあわせて、長時間労働や緊急時対応ができることを前提とする評価・登用の考え方や慣行を見直していくことが必要です。

業務の性質上、緊急的な対応が必要な職場や、天候などに影響を受ける職場など、やむを得ず長時間勤務をせざるを得ない職場においては、一律に評価・登用の仕組みを見直すのではなく、業務の性質ごとに評価・登用の視点を設定するなど、自らの組織に合った見直しを段階的に図っていくことが重要です。

なお、評価・登用制度については、適正に機能しているかどうか、適宜検証・見直しを行うことが必要です。

③ 継続雇用の格差の解消

結婚や出産を契機に仕事を辞める人は減ってきていると考えられますが、女性の平均勤続年数は男性と比べて約4年短く、依然として格差が存在しています。

女性の正規雇用比率は25～29歳をピークに低下していることから、家事・育児等の分担に男女間の差があるなかで、結果として女性が勤務時間等の制約が少ない非正規での働き方を選択している状況がうかがえます。また、男女を問わず育児を一人で担うひとり親家庭においては、働くことができる時間に制約があります。

人材確保や離職防止など経営課題の解決に向けては、誰もが希望に応じて働き続けることができる環境の整備、定期的な情報提供やリスクリングなど円滑に復職できる仕組みの整備、非正規から正社員への転換制度の導入や制度の利用促進などを進めていくことが必要です。

(3) 女性特有の健康課題への配慮

女性特有の健康課題は、女性の就業継続や企業の業務効率に大きな影響を与えるものです。

法で定められた措置に関する主な支援制度では次のものがあります。

- ・ 生理休暇：生理日の就業が著しく困難な女性労働者から休暇の請求があったときは、その者を就業させてはなりません（労働基準法）。
- ・ 産前産後休暇：女性労働者の請求により出産予定日の6週間前（多胎妊娠は14週間）から産前休業を取ることができます。また、出産の翌日から原則8週間は就業が禁止されています（労働基準法）。
- ・ 通院休暇制度：妊娠中及び産後1年を経過していない女性労働者が請求すれば、母子健康法に定める保健指導または健康診査を受けるために必要な通院休暇を取得できます（男女雇用機会均等法）。

令和5年度に東京都が実施した調査では、生理のつらい症状や更年期症状など、女性特有の健康課題によって「キャリアアップや仕事を引き受けることなどを諦めた経験がある」と答えた人が3割を超えています。

さらに、働く女性は、キャリア形成において重要な時期である20代から40代前半にかけて妊娠・出産・育児等の時期を迎え、仕事で責任を負う立場になる40代後半から50代にかけて更年期を迎えます。

労働環境や職場における健康支援が、労働者が男性中心であった時代のままでは、女性のキャリア継続の障壁になりうる場合があります。

また、女性に限らず男性についても、更年期障害がみられるほか、長時間労働がもたらす健康影響も懸念されるなど、健康上の課題への対応が求められます。

なお、支援制度の運用に当たっては、本人の健康に関するプライバシーに十分配慮することが必要です。

以下に健康課題の事例をいくつかお示しします。対応に当たっては、それぞれの実情に応じて、できるものから段階的に取り組むことが大切です。

① 女性特有の健康課題等

ア 生理・PMS

生理（月経）は、基本的な生理現象で、個人差はありますが、下腹部痛、腰痛、頭痛、吐き気、嘔吐などを伴う場合があります。生理期間中の就労の難易は各人により異なり、就業が困難になる場合もあります。

また、PMS（月経前症候群）は、月経の3～10日前から現れる心身の不調で、イライラや不安、抑うつ感など精神的な症状から、頭痛や腹痛、めまいなど身体的な症状まで、人によって様々な不調があり、同じ人でも月によって症状が違うこともあります。

労働基準法第68条で、「使用者は、生理日の就業が著しく困難な女性が休暇を請求したときは、その者を生理日に就業させてはならない」と定められており、生理休暇は誰でも請求できる権利です。

つらい症状を抱えたまま働くことは、業務の効率性を落とすばかりでなく、継続就業にも影響します。

しかしながら、「利用している人が少ない・いない」、「上司や周りに言いづらい」、「雰囲気として取りづらい」などの理由から、生理休暇を取得している人が少ないという調査結果があります。

生理休暇を取得しやすい環境をつくるには、規則等の見直しだけでなく、申し出方法の工夫や、生理や女性のホルモンバランスやその影響について就業者全員が理解を深め、ハラスメントや職場内の対立が生まれぬよう、社内の啓発や教育活動を進めることが大切です。

イ 不妊治療

不妊治療は、令和4年から公的医療保険が適用されることとなりました。不妊の検査や治療を実際に受けたことがある夫婦の割合は22.7%（約4.4組に1組）にのぼります。

治療には、月経周期や排卵の準備状態などに合わせた通院が必要で、スケジュールが立てにくく、また、治療によっては麻酔を使ったり、痛みが残るなど、体への負担が大きくなるものの、不妊治療を理由に休むことを周囲に言いにくいと感じている人もいます。

職場における対応としては、時間単位で取得できる休暇制度やテレワーク、フレックスタイム制、短時間勤務制度の導入など、就業者が治療と仕事の両立を図ることができる柔軟な働き方を整備することなどがあげられます。

また、「不妊治療休暇」など、特定の目的に特化した休暇ではなく、健康課題全般に利用できる汎用的な休暇制度を整備するなど、利用者のプライバシーに配慮した対応も重要です。

さらに、社内における不妊治療等に対する理解の促進をしていくことで、男女共に不妊治療を受ける社員に対するハラスメントのない職場づくりも進めていく必要があります。

ウ 卵子凍結

卵子凍結とは、「将来の妊娠に備えて、卵子を人工的に取り出し、受精前の状態で凍結させて保存すること」です。

「子どもを持ちたいが、今は仕事を優先したい」「将来子どもを持ちたいが、今はパートナーがいない」など、様々な事情により今すぐには妊娠が難しい女性が、将来の妊娠に備える選択肢の一つとなっています。

卵子凍結までには時間がかかり、複数回の通院が必要となることから、職場の理解も重要です。

エ 更年期障害

更年期とは女性が迎える閉経の前後5年間を併せたおよそ10年間の「時期」を指します。

更年期の時期に現れる様々な症状を「更年期症状」、その中でも日常生活に支障をきたすほど症状が重い状態を「更年期障害」と呼びます。更年期症状も「疲れやすい」「肩こり・腰痛・手足の痛みがある」「汗をかきやすい」「腰や手足が冷えやすい」「怒りやすく、すぐイライラする」「寝付きが悪い、眠りが浅い」など様々で、症状の程度も個人差が大きいといわれています。

このため、職場において、更年期障害について基本的な情報を共有することが大切であり、そのことが女性本人にとっても、自身のヘルスリテラシーが高められ、症状が重い場合は治療を受けるという行動につながります。

更年期症状による離職を防ぐための取組としては、体調の悪いときに活用できる休暇制度の導入などが考えられます。

オ 女性特有のがん（乳がん、子宮頸がん 等）

20代後半から50代前半まで、女性のがん罹患率は男性を上回り、罹患率のうち最も高い乳がん罹患する確率は、9人に1人という結果も出ています。一方、早期発見・早期治療により5年後の生存率は90%以上です。

がんを早期に発見するためには定期的ながん検診が重要であり、子宮頸がん検診を20歳以上の女性が2年に1回受診すること、乳がん検診を40歳以上の女性が2年に1回受診することが推奨されています。従業員に対するがん検診の受診勧奨や受診しやすい環境づくりに取り組むことが必要です。

また、医学の進歩により、がんは「不治の病」ではなく、治療と仕事を両立することは十分可能になっています。その一方で、両立に課題を抱えている就業者は少なくありません。

がんと診断された従業員等が、治療と仕事の両立について、気軽に相談できる体制づくりが大切です。

現状の休暇制度・勤務制度等を確認し、休職中のサポート体制や復職後の勤務制度（時差出勤、段階的勤務、短時間勤務、時間単位や半日単位の休暇、在宅勤務、フレックスタイム制）などを整えることが有効です。

＜参考＞ 男性特有の健康課題

男性についても以下のような健康課題があるため、女性と併せて配慮することが必要です。

○ 男性の更年期障害

ストレスなどによる男性ホルモンの急激な減少により、女性の更年期障害と同様の症状を発症するとされています。大きなストレスがかかりやすい40代から50代で強い症状に苦しむ人が多いといわれています（男性の更年期障害は病態が複雑であり、十分に解明されているものではないことに留意が必要です）。

○ 前立腺に関する疾患

前立腺肥大症や前立腺がんは、年齢と共に増加し、特に中高年男性の就労継続に影響する例があります。

(4) 女性の尊厳を傷つける行為の禁止と就業者に対する措置

条例に規定する「その事業に関し、優越的な関係を背景として女性の尊厳を傷つける行為」とは、職場におけるセクシュアル・ハラスメントや、妊娠・出産・育児休業などに関する不当な言動（いわゆる「マタニティハラスメント」）、それらを理由とする解雇・雇い止め・降格などの不利益な取扱い、性別による差別的取扱いを指します。

これには、就活生やフリーランスに対するセクシュアル・ハラスメントや、性別を理由として女性起業家との面談を受け付けないこと、営業担当者が女性ということを利用して取引を避けることなども含まれます。

法により、事業主には、職場におけるセクシュアル・ハラスメント⁵や、職場における妊娠・出産等に関するハラスメント⁶、育児・介護休業等に関するハラスメント⁷に関する防止措置を講ずることが義務付けられています。

条例では、事業者自身の行為を禁止するほか、就業者（経営者や役員も含む。）が女性の尊厳を傷つける行為を行わないよう、事業者が必要な措置を講ずることを定めています。

-
- 5 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条
 - 6 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和47年法律第113号）第11条の3
 - 7 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第25条

必要な措置とは、例えば、経営者・役員を含むあらゆる職層を対象とした社内研修の実施や、相談窓口の設置など被害者等からの相談を受ける体制の整備、普及啓発資料の周知などがあります。

雇用・就業分野では、事業活動において、取引先や投資先などとの間で優越的な関係が生じやすく、こうした関係を背景として行われる女性の尊厳を傷つける不当な行為を禁止する必要があるため、条例で明記しています。

(5) 事業者の具体的な取組方法や取組例

事業者が、具体的にどのように女性が活躍できる環境整備に取り組めばよいか、その手法や事例について、本指針第7「事業者の取組に関する事項」に記載しています。

2 経済団体の責務

(1) 基本的な考え方

働く場において、女性が活躍できる環境を整備するには、各事業者が主体的に取り組むとともに、関係する事業者の協力が重要となります。小規模な事業者など単独での対応が難しい場合もあり、ノウハウの共有などを進め、事業者の取組を促進していくことが、経済団体には求められます。

また、課題の解決には取引先の理解や協力が必要な場合もあることから、所属事業者に限らず、業界全体で取組を進めていくことが重要です。

(2) 取組の例

- 事業者に対する条例や本指針の普及啓発
- 女性活躍を進めることへの理解促進や取組内容に関する合同研修の実施
- 業界や団体内での取組事例の共有
- 複数事業者との協力による環境整備の推進
- 業界内の実情を踏まえた助言やサポート、行政機関等の支援窓口の紹介
- 都が実施するセミナーへの参加促進や普及啓発への協力
- ハラスメント防止に向けた注意喚起や、取引慣行などの見直し等にかかる協力量請
- 業界全体での気運醸成
- 業界の実情把握 など

3 都民の責務

(1) 基本的な考え方

条例では、都民の責務として「性別による無意識の思い込みについての関心と理解とを深めること」、「都が実施する施策に協力すること」を求めています。

「女性に理系の進路は向いていない」「この仕事は女性には無理だ」などの思い込みは、進学や就職などの場面で、女性の可能性を狭めてしまうかもしれません。性別を理由に女性の可能性を狭めていないか、子どもたち自身も「自分には無理だ」と思い込んでいないかという視点で、振り返ることが大切です。無意識の思い込みについて関心と理解を深め、気付こうとすることは、自身がよりよく生き、自分や他者の可能性を広げることにもつながります。

(2) 取組の例

都の施策への協力としては、以下のようなものを想定しています。

- 都が作成する啓発資料の家庭や地域、学校等での共有
- 都が実施する調査への協力
- 都が開催する普及啓発イベントへの参加 など

第6 都の施策に関する事項

1 都の責務

都は、事業者、経済団体及び都民と連携・協力しながら、女性が活躍できる環境の整備の推進に向けた取組を進めていかなければなりません。

そのため、情報の提供、啓発、相談及び助言その他必要な施策を行います。

2 都の施策

(1) 情報の提供

条例や指針、都が実施する女性が活躍できる環境整備に関する事業の情報を広く提供し、事業者、経済団体及び都民の取組を推進します。

(例：ウェブサイト、動画・冊子 等)

(2) 啓発

条例の考え方や指針の内容等について、多様な媒体を活用しながら啓発を行います。また、国（ハローワーク等）や都内の区市町村とも連携しながら、様々な機会を活用して啓発を行い、事業者、経済団体及び都民の具体的な取組につながるよう取り組んでいきます。

（例：普及啓発の動画・冊子 等）

(3) 相談及び助言

女性が活躍できる環境整備に取り組む事業者や経済団体及び都民からの相談に総合的に対応し、課題解決や理解促進に向けたサポートを行います。

（例：条例の相談窓口（ウェブサイト）、東京しごとセンター、東京都労働相談情報センター、はたらく女性スクエア、東京都中小企業振興公社（経営相談）、東京ウィメンズプラザ 等）

第7 事業者の取組に関する事項

1 基本的な考え方

条例では、事業者は、都が定める指針を踏まえ、女性が活躍できる環境整備に向けて計画的に取組を推進することを規定しています。

取組を進めるに当たっては、本指針を参考に、まず自らの組織の現状を把握すること、そして、自社の経営戦略や人事戦略上の課題を踏まえることが重要です。

以下に、具体的な取組手法や手順をお示しします。これを参考に、それぞれの実情に応じてデータの把握や課題分析を行ってください。

2 課題解決の流れ

(1) 自社の現状把握

まず、下表の項目を算出できるよう基礎的なデータを収集します。

No.	項目	計算式
①	女性労働者の割合	女性労働者数 ÷ 全労働者数 × 100 (%)
②	女性労働者の平均 継続勤務年数	女性労働者の継続勤務年数 ÷ 女性労働者数
③	正社員の月あたり 平均残業時間	正社員の各月の残業時間数（法定時間外労働＋ 法定休日労働）の合計 ÷ 正社員数
④	管理職に占める女性 の割合	女性の管理職数 ÷ 管理職数 × 100 (%) ※管理職＝課長級以上の役職
⑤	男女間の賃金差異	女性正社員の平均年間賃金 ÷ 男性正社員の平均 年間賃金 × 100 (%)

※ 上記の項目の計算式は女性活躍推進法の計算式に準じています。

(2) 課題の抽出と対応策の検討

上記の結果をもとに、次項に掲げる「各段階の課題の抽出と課題に応じた具体的な取組」に記載する課題分析を行い、女性が活躍できる環境整備に向けて、自社が解決すべき課題を抽出します。

抽出した課題に応じて、対応のポイントを参考に対応策を検討します。

対応策の検討に当たっては、自社の経営戦略や人事戦略上の課題を踏まえ、優先順位をつけるなど、それぞれの実情に合ったものとするのが重要です。

なお、女性活躍推進法に基づく国の認定（えるぼし認定、プラチナえるぼし認定）を得る⁸場合は、一般事業主行動計画の策定・届出を行い、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たす必要があります。

(※) 「女性活躍推進度診断ツール」

東京都では、事業者が女性活躍の推進状況を確認し、課題を分析できるよう、「女性活躍推進度診断ツール」をWEBサイトで提供しています。

このツールでは、(1)で算出した基礎データを入力し、簡単な質問に答えるだけで、自社の現状を可視化するとともに、課題に応じた対応事例と関連する都の施策を知ることができます。また、自社の現状が他社と比べてどのくらい進んでいるか（進んでいないか）、業種・企業規模ごとに、分析することが可能です。

(リンク先) 女性活躍推進度診断ツール

<https://josei-suishin.metro.tokyo.lg.jp/>

8 行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。認定要件等の詳細は、厚生労働省のホームページ等をご覧ください。

3 各段階の課題の抽出と課題に応じた具体的な取組

ここでは、採用、配置・育成・教育訓練、評価・登用、継続就業、長時間労働、固定的な性別役割分担等の職場風土の改善、男女間の賃金格差の解消のそれぞれについて課題分析の視点と対応のポイントをお示しします。

取組に当たっては、それぞれの状況に応じて、優先順位をつけて段階的に実施することも有効です。

(1) 採用

<取組の目安>

男女雇用機会均等法等を踏まえ⁹、現状把握で算出した①「全労働者数に占める女性の割合」が4割を下回る場合には、男女の間に差があると捉え、女性の採用増の可能性を検討することが必要です。その際には、単に4割を目指すのではなく、業務の特性や顧客ニーズなどにも十分配慮することが大切です。

また、女性を積極的に採用したいと考えているものの、自社の計画どおりに採用ができていない場合は、次の課題分析の視点を踏まえて課題を抽出し、対応のポイントを参考に取組を進めていくことが必要です。

<課題分析の視点>

① 組織方針

- ・ 女性の採用について方針を定めているか
- ・ 家庭と仕事との両立支援のための制度を導入しているか
- ・ 女性従業員が働きやすい職場環境整備を行っているか

(対応のポイント)

- ・ 全労働者数に占める女性の割合が4割を下回る場合は、男女の間に差があると捉え、女性を積極的に採用していくことが必要と認識し、女性の採用増に向けた方針を検討する

9 男女雇用機会均等法第8条では「事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない」としています。厚生労働省通達「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」（平成18年10月11日付雇児発第1011002号）等において、募集・採用については、雇用管理区分（職種、資格、雇用形態、就業形態等の区分その他の労働者についての区分）又は役職ごとに、女性労働者が男性労働者と比較して4割を下回る場合は、採用において女性のみを対象とすることや、女性を有利に取り扱う措置については法違反とならないことが定められています。詳細は厚生労働省のホームページをご覧ください。

- ・ 男性も女性も育児や介護等と仕事が両立できるよう、「子の看護休暇」や「所定外労働の制限（残業免除）」など、法で定められた制度の導入を図り、就業規則等に定める。また、必要に応じて法で定めるもの以外の制度の導入も検討する
- ・ 男女別の更衣室や休養室、トイレなど女性従業員が安心して働くことができる環境を整備する

② 募集

- ・ 女性の応募者数は男性に比べて違いはあるのか
- ・ 少ない場合は、募集方法（求人情報の発信方法や発信内容など）に課題はないか

（対応のポイント）

- ・ 女性の応募者数が男性に比べて極端に少ない場合は、女性が働くことができる職場と受け止められていない可能性があることから、環境が整備されていることを具体的にPRする
- ・ 女性の求職者の目につきやすい媒体を活用する等、広報手段を工夫する
- ・ 応募のきっかけなどについて、女性従業員の意見を聞く

③ 採用選考

- ・ 長時間労働を前提とした採用選考基準などにより、実態として女性の採用を絞り込んでいないか
- ・ 採用選考者等の性別に偏りがいないか

（対応のポイント）

- ・ 採用選考基準や、その運用について、男性従業員が働くことを前提とした基準になっていないか見直す
- ・ 採用選考者や面接官は、男女の偏りが大きくなるよう選任する。女性従業員が少ない場合には、面接官の組み合わせを工夫する

(2) 配置・育成・教育訓練、評価・登用

<取組の目安>

取組の目安として、現状把握で算出した①の「女性労働者の割合」又は、④の「管理職に占める女性の割合」が4割を下回る場合は、男女の間に差があると捉え、対応を検討することが必要です。

職域の拡大については、雇用管理区分⁹ごとに従業員の男女比を確認し、著しく女性従業員の割合が低い部署や雇用管理区分については、その要因を分析し、業務内容や顧客ニーズなども踏まえながら、女性の配置の可能性について検討し、できるものから拡大を図っていくことが必要です。こうした取組は、将来の意思決定層への登用にもつながります。

女性の意思決定層への登用については、現在就業している女性から登用するほか、中途採用などのケースが考えられますが、採用から人材育成、登用の制度整備などについて自社内に課題がある場合は、中長期的な視点に立って、計画的に取り組んでいくことが重要です。

＜課題分析の視点＞

① 配置

- ・ 部署や雇用管理区分ごとに特定の性別に偏らない配置がなされているか
- ・ 意思決定層への女性の配置がなされているか

(対応のポイント)

- ・ 男性中心となっている部署について、その要因を分析し、女性の配置が可能か検討する
- ・ 意思決定層への登用の前提となるポストについては、中長期的な視点に立って、女性の配置について、積極的に検討する

② 育成

- ・ 将来を見据えた計画的な育成が行われているか。また、時間的な制約がある従業員についても対象としているか
- ・ 従業員が将来のキャリア形成のイメージや働く意欲を持つことができるか
- ・ 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対して、新卒採用者あるいは、同等の経験を持つ従業員と同様の育成機会が確保されているか
- ・ 周囲に女性の管理職やロールモデル（考え方や行動が手本・模範となる人物）が少ないなどの理由により、女性の管理職（特に新任）が自信を持ちづらい状況や、悩み等を相談できない状況になっていないか

(対応のポイント)

- ・ 従業員一人ひとりが抱える事情や希望に応じて、中長期的な視点から人材

を育成する方針を設定し、計画的に育成する

- ・ 従業員一人ひとりが目標をもって働くことができるよう、キャリアパス¹⁰を作成する
- ・ 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対する育成制度を検討・導入するとともに、制度を社内に周知する
- ・ ロールモデルとなる社内外の女性管理職等との交流の機会を提供する
- ・ 役員等によるメンタリング¹¹や、関連企業等との女性管理職同士のネットワークを構築するなど情報交換や交流機会を提供する

③ 教育訓練

- ・ 性別にかかわらず、キャリアに応じた教育訓練の機会が設けられているか、時間的な制約がある従業員についても対応しているか
- ・ 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対して、新卒採用者あるいは、同等の経験を持つ従業員と同様の教育訓練の機会が設けられているか
- ・ 正社員と非正規社員の間で、不合理な待遇差を設けていないか（法により、パートタイム・有期雇用労働者のあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることは禁止されています）
- ・ 非正規社員に対して、仕事で必要となる知識等の訓練機会を提供しているか

（対応のポイント）

- ・ キャリアに応じて、中長期的な視点から計画的に教育訓練を実施する
- ・ パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容が通常の労働者¹²と同じ場合は、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施する
- ・ 非正規社員が仕事で必要となる知識等を習得できるよう、教育訓練機会を提供するとともに、社内に周知する

10 キャリアパス…職務経験を段階的に積み重ね、必要な能力を計画的に形成していくための道筋を示すもの

11 メンタリング…経験豊かな先輩社員（メンター）が双方向の対話を通じて、後輩社員のキャリア形成上の課題解決や悩みの解消を支援して個人の成長をサポートする仕組み

12 通常の労働者…いわゆる正規型の労働者及び事業主と期間の定めのない労働契約を締結しているフルタイム労働者を指す（厚生労働省「パートタイム・有期雇用労働法の概要」）

④ 評価・登用

- ・ 評価・登用において、育児休業を取得したことや短時間勤務であることなどが、不利益になっていないか
- ・ 職階（一般、主任、係長、課長、部長等）ごとに、性別にかかわらず公正な評価・登用が行われているか

（対応のポイント）

- ・ 長時間労働や緊急時対応ができることを前提とする考え方や慣行を見直すなど、育児休業や短時間勤務等の制度利用者に不利益のない評価・登用制度を導入する
- ・ 評価・登用制度の考え方や留意点等について管理職研修を行うとともに、従業員にも周知する
- ・ 部署・職階ごとに女性労働者に対する評価・登用状況を把握し、それぞれの状況に応じた育成計画を策定する

⑤ 職場風土

- ・ 労働者が、家庭と仕事との両立を図りながらキャリアを形成できるイメージを持つことができているか
- ・ 管理職が長時間労働であることや、ロールモデルがないなどの理由によって、女性労働者にとって家庭と仕事との両立がしづらく昇進の希望を持ちづらい状況となっていないか

（対応のポイント）

- ・ 家庭と仕事との両立を図りながらキャリアを形成できることについて、具体的な事例を示すなど、組織における共通理解を醸成する
- ・ 組織のトップが先頭に立ち、管理職等の長時間労働を削減する方針を定め、組織内に周知する
- ・ ロールモデルとなる社内外の女性管理職等との交流の機会を提供する（再掲）

(3) 継続就業

<取組の目安>

現状把握で算出した②の女性労働者の平均継続勤務年数が男性の平均継続勤務年数を下回る場合は、まず、10 事業年度前に採用した労働者の継続勤務年数

を把握します。その結果を比較して、なお女性労働者の平均継続勤務年数が男性の平均継続勤務年数を下回る場合は、女性労働者の離職理由などを踏まえ、離職要因の解消を図るなど、働き続けることができる組織づくりの検討が必要です。

<課題分析の視点>

① 要因分析

- ・ 女性の勤続年数が男性に比べて低い要因を把握できているか

(対応のポイント)

- ・ 離職理由の記録や、現在の従業員に対するヒアリングやアンケートなどを通じて、職場環境や制度運用などの面においてどのような課題があるのか把握する

② 長時間労働

- ・ 組織のトップが先頭に立ち、管理職等も含めた組織全体として、長時間労働の削減に向けた取組を行っているか
- ・ 組織全体の意識改革に向けた対策が図られているか
- ・ 長時間労働を前提とした仕事の進め方となっていないか
- ・ 特定の部署・従業員が長時間労働になっていないか

(対応のポイント)

- ・ 組織のトップが組織方針を設定し、周知徹底する
- ・ 仕事の進め方や役割分担等を点検する
- ・ 業務マニュアルを作成するなど、属人的な業務体制を見直す

③ 柔軟な働き方が可能な職場づくり

- ・ 育児や家族の看護・介護など、家庭と仕事を両立できる仕組みがあるか
- ・ 定期的な治療などの事情があっても働き続けることができる仕組みがあるか

(対応のポイント)

- ・ テレワークや時差勤務、短時間勤務・フレックスタイム制度を導入するなど、業務内容に応じた柔軟な働き方ができるようにする
- ・ 妊娠・出産時や、子どもが病気の際に活用できる制度など、法定外の両立支援制度の導入の可能性についても検討する

④ 家庭と仕事との両立支援制度の利用促進

- ・ 離職者のうち、出産や育児、介護等を理由として離職する者が多くなっていないか
- ・ 男女ともに、家庭と仕事を両立するための支援制度について利用しやすい状況となっているか

(対応のポイント)

- ・ 家庭と仕事を両立しながら働き続けることが可能な両立支援制度をわかりやすくまとめ、組織内で周知・共有する¹³
- ・ 家庭と仕事との両立を図りながら働き続ける人材を活かすことの重要性に関する経営層向けの研修を実施する
- ・ 管理職等が両立支援に配慮する姿勢を社内へ周知する(「イクボス宣言¹⁴」の活用など)とともに、制度の利用促進に向けた普及啓発を行う
- ・ 男女別に制度の利用状況を把握し、結果に応じた対策を検討・実施する
- ・ 働き方を見直すほか、普及啓発を通じて男性の家事・育児参画への理解を促進する

⑤ 職場風土の醸成

- ・ 男性も女性も、育児や介護など、従業員等がそれぞれの事情に応じて働き続けることができる職場風土となっているか

(対応のポイント)

- ・ 育児・介護休業等を取得してから復帰した後の対応まで、従業員の不安を解消するための研修や説明会等を実施するほか、組織内に支援制度を周知する
- ・ 家庭と仕事との両立を前提とした組織運営について管理職研修を実施する

13 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第 13 条では、特定受託事業者（フリーランス）が育児介護等と両立して業務委託（6 か月以上のもの）に係る業務を行えるよう、申し出に応じて必要な配慮をしなければならないものとされています。また、6 か月未満の業務委託の場合も必要な配慮をするよう努めなければならないものとされています。

14 イクボス宣言…イクボスとは、「部下や同僚等の育児や介護・ワークライフバランス等に配慮・理解のある上司」のことで、働き方改革のきっかけづくりのため、宣言を行うことが推奨されています（厚生労働省）。

⑥ キャリア形成の支援

- ・ 出産や育児、介護など、家庭と仕事を両立しながら、キャリアを形成できるよう配慮しているか
- ・ 従業員が将来のキャリア形成のイメージや働く意欲を持つことができるか（再掲）
- ・ 家庭と仕事を両立しながら、仕事にやりがいを持てる配置を行っているか
- ・ 女性に対して、サポート業務を任せることが多くなっていないか
- ・ 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対して、新卒採用者あるいは、同等の経験を持つ従業員と同様の育成機会が確保されているか（再掲）
- ・ 正社員と非正規社員の間で、不合理な待遇差を設けていないか（法により、パートタイム・有期雇用労働者のあらゆる待遇について、不合理な待遇差を設けることは禁止されています）（再掲）

（対応のポイント）

- ・ 家庭と仕事との両立を図りながらキャリア形成を図ることができるキャリアパス¹⁰を作成するとともに、従業員向け研修を実施し、組織内で周知する
- ・ 定期的に面接を実施し、従業員の意向を確認する
- ・ 職種又は雇用形態の転換者・再雇用者・中途採用者に対する育成制度を検討・導入するとともに、制度を社内に周知する（再掲）
- ・ パートタイム・有期雇用労働者の職務の内容が通常の労働者と同じ場合は、職務の遂行に必要な能力を付与する教育訓練を通常の労働者と同様に実施する（再掲）

⑦ ハラスメント対策

- ・ ハラスメントのない職場づくりやハラスメントが起きてしまった場合の対策を行っているか
- ・ 従業員等のハラスメント防止に向けた対策を講じているか
- ・ 性別に基づいて、役割の押付けなどを行っていないか

（対応のポイント）

- ・ ハラスメントのない職場づくりに向けた方針等を明確にし、それを周知・啓発する
- ・ 経営者自らが、ハラスメントをなくす方針を発信する

- ・ 相談体制を整備し、従業員に周知する
- ・ 事実確認や被害者等へのケアなど発生後に適切な対応ができる体制を構築する
- ・ 研修を実施するなど、ハラスメント防止に向けた具体的事例やルールを普及・啓発する

⑧ 女性特有の健康課題への配慮

- ・ 女性特有の健康課題に関して、職場におけるヘルスリテラシー（健康や医療に関する正確な情報を入手し、理解して活用する能力）向上のための取組を行っているか
- ・ 女性特有の健康課題に配慮した対応を行っているか

（対応のポイント）

- ・ 従業員等に対する研修や普及啓発を行う
- ・ 女性の健康上の特性に配慮した休暇制度の導入や制度を利用しやすい仕組み（休暇名称の配慮等）を検討する
- ・ 従業員等が健康上の課題を相談できる体制を整備する

(4) 長時間労働

<取組の目安>

現状把握で算出した③の正社員の月あたり平均残業時間が、「働き方改革関連法」で定められている残業時間の上限「原則月 45 時間」を上回っている場合は、長時間労働に関連する対策の検討が必要です。

<課題分析の視点>

① 意識改革

- ・ 組織のトップが先頭に立ち、管理職等も含めた組織全体として、長時間労働の削減に向けた取組を行っているか（再掲）
- ・ 組織全体の意識改革に向けた対策が図られているか（再掲）

（対応のポイント）

- ・ 組織のトップが組織方針を設定し、周知徹底する（再掲）

② 持続可能な組織づくり

- ・ 長時間労働を前提とした仕事の進め方となっていないか（再掲）
- ・ 仕事の効率化や標準化、進め方の改善に取り組んでいるか
- ・ 特定の部署・従業員が長時間労働になっていないか（再掲）
- ・ 従業員が、付与された有給休暇を計画的に取得できているか。また、体調不良や家庭の事情などで予定外でも休暇を取得できる体制となっているか
- ・ 長時間労働を前提とした働き方を背景に、長時間労働自体を評価する仕組みとなっていないか

（対応のポイント）

- ・ 仕事の進め方や役割分担等を点検する（再掲）
- ・ デジタル技術などを活用し、業務の標準化や効率化を図る
- ・ チーム内の業務状況を共有する（仕事の見える化）
- ・ 従業員の実際の労働時間を正確に把握しているか確認する
- ・ 業務マニュアルを作成するなど、属人的な業務体制を見直す（再掲）
- ・ 長時間労働削減に関する組織内外の好事例や具体的手法を共有する
- ・ 長時間労働の是正に向けたマネジメント力を向上するための管理職研修を実施する
- ・ 従業員アンケートや個別ヒアリング等を通じて状況を把握し、解決方法を検討する
- ・ 部署ごとの状況を把握し、情報の共有や人員配置等の工夫により平準化を図る
- ・ 従業員との個別面談や相談を実施する
- ・ 残業時間の削減や労働生産性の向上を重視する人事評価等を行う
- ・ 長時間労働是正に向けたマネジメント等に関する管理職への 360 度評価（部下からの評価）を導入する
- ・ 管理職自身が長時間労働を行わないようにする

③ 外部要因の解消

- ・ 取引先や顧客などとの契約や依頼内容が長時間労働を前提としたものになっていないか

（対応のポイント）

- ・ 取引先等に長時間労働是正への理解促進を図る

- ・ 業界団体等を通じて関係事業者等へ働きかけを行う

(5) 固定的な性別役割分担等の職場風土の改善

<取組の目安>

性別にかかわらず、誰もが活躍できる職場環境を整備するためには、それぞれの職場の実情に応じて、(1)から(4)までに示した対応を行うとともに、個人の能力等によってではなく、性別を理由として役割を固定的に分けることがないようにする必要があります。

なお、固定的な性別役割分担が職場に存在しているかどうかをアンケートで確認するなど、全ての事業者において、関心と理解を深める取組を進めていく必要があります。

<課題分析の視点>

① 環境整備

- ・ 「対外的な交渉は男性の仕事」や「職場での受付やお茶出しは女性の仕事」などといった職場における固定的な性別役割分担の有無について把握しているか
- ・ 固定的な性別役割分担がある場合は、その解消に向けて、具体的な取組を進めているか
- ・ 女性の尊厳を傷つけるような言動を行っていないか

(対応のポイント)

- ・ 職場や組織内における固定的な性別役割分担があるかどうかについて、従業員へのアンケートやヒアリングで把握する
- ・ 固定的な性別役割分担がある場合には、その解消を図っていく必要があることを組織内に周知する
- ・ 把握した課題に応じて、管理職や従業員への普及啓発や研修を実施する
- ・ 定期的に従業員等へのアンケートやヒアリングを行うなど、必要に応じて継続的な取組を進める

(6) 男女間の賃金格差の解消

男女間の賃金格差には、意思決定層など責任の重い地位への登用や、勤続年数、長時間労働を前提とした働き方が多いことなど様々な要因があります。

現状把握（本指針P19）で算出した⑤の「男女間の賃金差異」が100%の場合は、賃金格差が解消されている状態です。100%に近づくよう、同P22「(2)配置・育成・教育訓練、評価・登用」や、同P25「(3)継続就業」、同P29「(4)長時間労働」などの各項目の課題分析結果を踏まえて、取組を進めていく必要があります。

第8 その他

都の主な相談機関

条例の相談窓口（ウェブサイト）、東京しごとセンター、東京都労働相談情報センター、はたらく女性スクエア、東京都中小企業振興公社（経営相談）、東京ウィメンズプラザ など