
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

令和8年6月



東京都産業労働局

はじめに

東京都は、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」を制定しました。

女性の就業率は年々上昇し、全就業者に占める女性の割合も増加しています。一方で、意思決定層についてみると、上位の役職ほど女性の割合は低くなるなど、雇用・就業分野においては、いまだに様々な場面で、女性が個性や能力を十分に発揮できていない状況にあります。

働く場において女性が活躍できる環境の整備を進めるには、経営方針や人事制度、勤務制度などに決定権を有する事業者が、女性活躍の必要性を認識し、主体的に取り組んでいただくことがなによりも重要です。

一方で、「何から取り組めばよいかわからない」「具体的な取組手法がわからない」といった声も聞かれます。本指針では、事業者の方々が、自社の実情に応じて取組を進められるよう、採用から配置、人材育成、意思決定層への登用に至るまでの段階ごとに、現状把握の手順や分析の視点、対応のポイントをお示ししています。

本指針が、働くすべての人にとって魅力ある職場づくりと、事業者の持続的な成長に向けた取組の一助となれば幸いです。この指針を参考に、各社の状況に応じた取組を進めていただくようお願いいたします。

目次

第1 目的	3
第2 用語	3
1 事業者	3
2 就業者	5
3 女性が活躍できる環境	6
4 無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)	6
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	7
1 事業者の主体的な取組を推進する	7
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	7
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	8
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	9
第5 事業者、経済団体及び都民の責務に関する事項	10
1 事業者の責務	10
(1) 特定の性別に偏らない組織づくり	10
(2) 就業者に係る男女間の格差の解消	12
(3) 女性特有の健康課題への配慮	13
(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	17
(5) 事業者の具体的な取組方法や取組例	17
2 経済団体の責務	18
3 都民の責務	19
第6 都の施策に関する事項	19
1 都の責務	19
2 都の施策	19
第7 事業者の取組に関する事項	21
1 基本的な考え方	21
2 課題解決の流れ	21
3 各段階の課題の抽出と課題に応じた具体的な取組	23
第8 その他	34
1 都の主な相談機関	34
2 区市町村における女性活躍推進の取組	36
資料	44

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発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(条例第2条第1号)

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おいては、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(条例第2条第2号)

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(条例第2条第5号)

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発揮できる環境」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し、必要な場合には業務を代替できるようにするなどにより、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(条例第3条第1項)

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、多様な発想や新たな価値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てきましたが、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(条例第3条第2項)

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(条例第3条第3項)

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(条例第9条第2項第1号)

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、進捗を把握するための指標を公表する際に、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(条例第5条)

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、女性が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発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大切です。

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において、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ことが必要です。

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ことが必要です。

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。

そのための取組としては、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。

(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に、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キ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などを進めるとともに、制度の利用促進などを図ることが必要です。

(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らないとされています(労働基準法)。
- 産前産後休業：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(本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就く場合には6週間でも可)(労働基準法)。
なお、妊娠4ヶ月以降に流産・死産した女性労働者についても、原則8週間は就業が禁止されています(本人が請求し、医師が支障がないと認めた業務に就く場合には6週間でも可)。
- 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、母子保健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。

以下に健康課題の事例をいくつかお示します。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。

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。

① 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。

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。

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。

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。

② 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、社内において不妊治療等に対する理解を促進していくことで、男女共に不妊治療を受ける従業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。

③ 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。

④ 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。更年期症状は「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す。それにより女性本人にとっても、自身のヘルスリテラシー(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)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もつながります。

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。

⑤ 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率の確率は、9人に1人という結果も出ています。一方、早期発見・早期治療による5年後の生存率は90%以上となっています。

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を理由に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*8。

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。

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い面があります。また、職場の人間関係を壊さないようにしようとする気持ちがはたらくこともあります。これらを背景とした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。

*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

*8 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律第14条では、特定受託業務従事者(フリーランス)に対するハラスメント行為に係る相談対応等必要な体制整備等の措置を講じなければならないものとされています。

2 経済団体の責務(条例第6条)

(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要請
- 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(条例第7条)

(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(条例第4条)

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。

(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。

(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。

第7 事業者の取組に関する事項(条例第9条第2項第4号)

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(%)
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。

※ 「労働者」とは、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者全てを指します。

※ 「管理職」とは、「課長級」と「課長級より上位の役職(役員を除く)」にある労働者を指します。

(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^{*9}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。

女性活躍推進度診断ツールはこちら



^{*9} 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。

実際に取組を行う際には、就業規則の見直しなど関係法令に基づく対応が必要な場合があります。その際には、都の相談機関などにご相談ください。

(1) 採用

<取組の目安例>

男女雇用機会均等法を踏まえ^{*10}、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、男女の構成に一定の偏りがあると捉えます。この場合、女性の採用の拡大を検討することが必要です。その際には、単に4割という水準を目指すのではなく、業務内容や顧客ニーズ、職種など自社の実情を踏まえて目標を設定することが重要です。

<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、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
- ・男性も女性も育児や介護等と仕事が両立できるよう、「子の看護等休暇」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

*10 男女雇用機会均等法第5条では「事業主は、労働者の募集及び採用について、その性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない。」と定めています。一方、例外的な措置として同法第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(我が国における全労働者に占める女性労働者の割合を考慮)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。

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

<取組の目安例>

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、男女の構成に一定の偏りがあると捉えます。その場合、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*¹⁰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*11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*12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

*11 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

*12 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

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^{*13}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

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

*13 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」)

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

<取組の目安例>

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、子どもが病気の時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 *14
- ・ 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 *15」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

*14 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。

*15 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ているか(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*11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
- ・ 取組を進めるにあたっては、当事者や関係者のプライバシーに十分配慮する
- ・ 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
- ・取組を進めるにあたっては、本人の健康に関するプライバシーに十分配慮する

(4) 長時間労働

<取組の目安例>

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、労働基準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^{*16}は、長時間労働に関連する対策の検討が必要です。

※年間では360時間とされているので、毎月45時間を超えていなければよいということではないことにご留意ください。

<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)

*16 労働基準法では、労働時間は原則として1日8時間・1週40時間以内とされています(法定労働時間)。法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、①労働基準法第36条に基づく労使協定の締結、②労働基準監督署長への届出が必要です。

また、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間とされています。このため、毎月45時間を超えていなければよい、ということではない点に留意が必要です。

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

<取組の目安例>

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ことが必要です。

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P21)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P24「(2)配置・育成・教育訓練、評価・登用」や、同P27「(3)継続就業」、同P31「(4)長時間労働」などの各項目の課題分析結果を踏まえて、取組を進めていくことが必要です。

第8 その他

1 都の主な相談機関





施設等(窓口)	主な相談内容	ホームページ
1 条例に関する相談		
女性活躍推進相談窓口	<ul style="list-style-type: none">○ 条例に関すること○ 指針に関すること	
2 女性の活躍推進に取り組む企業経営者等の相談		
はたらく女性スクエア (東京都労働相談情報センター 青山事務所)	<ul style="list-style-type: none">○ 社内の女性活躍推進に関すること○ 女性特有の健康課題への対応に関すること 等	
公益財団法人東京しごと財団	<ul style="list-style-type: none">○ 人材確保や職場環境整備に関わる相談、セミナー、助成金に関すること 等	
3 事業活動に関する相談		
公益財団法人 東京都中小企業振興公社	<ul style="list-style-type: none">○ 経営全般に関すること	
4 採用活動に関する相談		
東京しごとセンター	<ul style="list-style-type: none">○ 人材活用や求人に関すること	
東京しごとセンター多摩	<ul style="list-style-type: none">○ 人材活用や求人に関すること	
東京都ひとり親家庭支援センター はあと	<ul style="list-style-type: none">○ ひとり親の雇用に関すること	

施設等(窓口)	主な相談内容	ホームページ
5 人材育成・確保に関する相談		
東京都立職業能力開発センター	○ 人材育成・確保に関すること	
6 雇用管理に関する相談		
東京都労働相談情報センター	○ 賃金・退職金等の労働条件や 労使関係など労働問題全般に 関すること	
7 ハラスメントに関する相談		
東京都労働相談情報センター	○ 職場におけるハラスメントに 関すること	
東京都カスタマーハラスメント 総合相談窓口	○ カスハラ防止対策に関すること	
8 その他の相談		
東京ウィメンズプラザ	○ 女性の悩み(職場の人間関係など) に关すること	
東京芸術文化相談サポートセンター 「アートノト」	○ アーティストや芸術文化の担い手が 直面するさまざまな悩みや困りごと に关すること	

2 区市町村における女性活躍推進の取組

区市町村における様々な女性活躍推進の取組の一例をご紹介します。関心がある場合は、それぞれの問い合わせ先にお問い合わせください。



自治体	取組内容	問い合わせ先
<p>中央区</p>	<p>さまざまな理由で再就職を希望する女性を対象に、在宅ワークやオンライン事務に役立つデジタルスキル習得講座を実施します。一人ひとりの状況に寄り添う個別面談や、区内企業等とのマッチングイベントを通じて、習得から就業までをトータルに支援します。</p> <p>仕事と家庭の両立支援や男女がともに働きやすい職場の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスの取組を推進している中小企業等を認定し、その取組を広く紹介しています。</p> 	<p>総務部総務課男女共同参画係 TEL:03-5543-0651</p>
<p>港区</p>	<p>性別に関わらず誰もが仕事や家庭を両立できる中小企業の職場環境づくりを支援するため、「仕事と家庭の両立支援事業」を実施しています。</p>  <p>仕事と家庭の両立支援や誰もが働きやすい職場の実現に向けてワーク・ライフ・バランス取り組んでいる中小企業を認定し、その取組を応援するため、「港区ワーク・ライフ・バランス推進企業認定事業」を実施しています。</p> 	<p>総務部総務課人権・男女平等参画係 TEL:03-3578-2027</p> <p>産業・地域振興支援部産業振興課経営支援係 TEL:03-6435-4613</p>
<p>新宿区</p>	<p>テレワーク・IT業界に興味がある、または育児や介護等により離職し復職を目指す女性に対してデジタルスキルの取得を支援し、女性デジタル人材の育成支援及びテレワーク等の柔軟な働き方による就業機会の創出を図る「女性デジタル人材育成支援事業」を実施しています。</p>	<p>文化観光産業部 消費生活就労支援課 TEL:03-5273-3925</p>
<p>台東区</p>	<p>仕事と生活を両立しながら働き続けられる職場の実現に向けて、ワーク・ライフ・バランスに取り組む中小企業等を「台東区ワーク・ライフ・バランス推進企業」として認定し、その取組を支援します。</p> 	<p>総務部人権・多様性推進課男女平等推進プラザ TEL:03-5246-5816</p>





自治体	取組内容	問い合わせ先
江東区	<p>「江東しごとサポートセンター」では、家庭と仕事の両立に不安がある方、ライフステージの変化に伴う離職期間に不安がある方、就職活動へ踏み出す自信がない方等を支援するため、就職支援セミナーの開催や、キャリアカウンセリング及び職業紹介を行っています。</p>  <p>男女共同参画学習講座の一環として、女性リーダーの活躍を支援するための区内企業向け講座や、女性が自分らしく活躍できるキャリアプランを考えるきっかけを作るための区民向け講座などを開催しています。</p> 	<p>地域振興部経済課雇用支援担当 TEL:03-3647-8581</p> <p>総務部人権推進課男女共同参画係 TEL:03-3647-1163</p>
品川区	<p>女性の起業支援に特化した武蔵小山創業支援センターの運営に加え、令和8年には、キャリアアップや再就職を志す女性を対象として、ITスキルの向上を支援する「しながわ女性高度IT人材育成事業」を実施します。</p> 	<p>武蔵小山創業支援センター：地域振興部地域産業振興課創業・スタートアップ支援係 TEL:03-5498-6333</p> <p>しながわ女性高度IT人材育成事業：地域振興部地域産業振興課中小企業支援担当(人材確保) TEL:03-5498-6351</p>
目黒区	<p>働く場における男女平等・共同参画を促進するために、男女平等・共同参画講座の一環として、女性の起業、就労、人材育成及びエンパワーメントに資する講座等を実施しています。</p> 	<p>総務部人権政策課 男女平等センター係 TEL:03-5722-8570</p>






自治体	取組内容	問い合わせ先
世田谷区	<p>世田谷区立男女共同参画センターらぶらすは、世田谷区の男女共同参画推進の拠点施設として、すべての人が性別にかかわらず自分らしく生き生きと暮らすことができる社会の実現を目指します。人々が出会い、学び、ともに考え、活動・交流するための広場として、様々な講座、イベント等を実施しています。</p>  <p>世田谷区では、ライフステージに応じた女性のための働き方・キャリアについての面接・電話相談を実施しています。就職活動や職場での悩み、子育て・介護との両立、キャリアアップなど仕事に関わる相談に産業カウンセラー・キャリアカウンセラーが応じます。</p>  <p>仕事と家庭生活との両立支援や、女性の活躍推進などに積極的に取り組んでいる事業者を表彰しています。性別を問わず、誰もがいきいきと働き続ける環境を整えることは、人材確保や持続的な成長、イメージアップにもつながります。</p> 	<p>世田谷区立男女共同参画センターらぶらす TEL:03-6450-8510</p> <p>世田谷区立男女共同参画センターらぶらす TEL:03-6450-8510</p> <p>生活文化政策部人権・男女共同参画課 TEL:03-6304-3453</p>
渋谷区	<p>世界を目指す女性起業家のための実践型プログラム「HerRise」では、起業家精神の醸成や実践的な知見の習得、起業家同士の関係構築を通じて、グローバルに活躍する女性起業家の成長を継続的に支援しています。</p> 	<p>産業観光文化部グローバル拠点都市推進係 Mail:sec-global-s@shibuya.tokyo</p>
中野区	<p>男女共同参画に関する講演会やセミナーの開催、ハラスメント講座やワーク・ライフ・バランス講座、一般事業主行動計画策定推進講座、女性相談やSNS相談を実施しています。</p> 	<p>企画部企画課平和・人権・男女共同参画係 TEL:03-3228-8229</p>

自治体	取組内容	問い合わせ先
杉並区	<p>杉並区内で創業に向けて一步を踏み出そうとしている女性を応援するため、杉並区では、毎年6月に「女性のための創業セミナー」を、毎年10月には「女性と若者の創業セミナー」を開催しています。</p> <p>令和8年6月に開催する「女性のための創業セミナー」の詳細 </p> <p>なお、10月開催予定の「女性と若者の創業セミナー」は募集を開始する際に区公式ホームページにご案内を掲載します。</p>	<p>杉並区産業振興センター 就労・経営支援係 TEL:03-5347-9077</p>
豊島区	<p>豊島区では、「仕事と育児・介護の両立」や「働きやすい職場づくり」などのワーク・ライフ・バランスに取り組む企業の認定を行っています。令和8年4月1日時点で、70社が認定されています。</p> <p>事業のHPはこちら </p>	<p>男女平等推進センター庶務・ 計画調整グループ TEL:03-5952-9501</p>
北区	<p>女性の更なる活躍を推進するため、女性の活躍推進応援策として、キャリアアップや就労等に関するセミナーを実施しています。</p> 	<p>総務部多様性社会推進課 TEL:03-3913-0161</p>
板橋区	<p>仕事と生活の両立支援や、誰もがともに能力を発揮できる職場づくり、そして、多様な人材を活用し、すべての人が働きやすい環境づくりに取り組む中小企業などを、「いたばしグッドバランス」推進企業として表彰しています。</p> 	<p>総務部男女社会参画課男女 平等推進 TEL:03-3579-2486</p>
練馬区	<p>女性活躍推進のための就労、起業、再就職に関する支援として、「学びから就職へ！女性のためのデジタルスキル習得プログラム」やハローワークなど、関係機関と連携した再就職支援講座などを実施しています。</p> 	<p>総務部人権・男女共同参画課 TEL:03-5984-4518</p>
足立区	<p>男女共同参画に関する講座の一環として、女性のための再就職支援セミナー、自分らしく働くための起業・副業支援セミナー、働きやすい職場づくりのための企業向け講座などを開催しています。</p> 	<p>地域のちから推進部多様性 社会推進課男女共同参画推 進係 TEL:03-3880-5222</p>

自治体	取組内容	問い合わせ先
葛飾区	<p>ワーク・ライフ・バランスを推進している葛飾区内の企業等をワーク・ライフ・バランス推進企業として認定し、その取組内容を広く紹介し、及び公表することにより、葛飾区内の企業等のワーク・ライフ・バランスに対する機運を高め、持続的な取組を推進しています。</p> 	<p>総務部人権推進課男女平等推進係 TEL:03-5698-2211</p>
青梅市	<p>青梅市や奥多摩町の企業に勤務する女性管理職および管理職候補を対象に、リーダーシップや課題解決力の向上を目的とした「女性リーダーのためのスキルアップ講座」を実施します。また、自身のキャリア形成について主体的に考える機会の充実を図るため、女性活躍のロールモデルを招いたパネルディスカッションを開催するなど、地域女性活躍推進事業を青梅商工会議所と共催で実施します。</p> <p>HPは準備中(青梅商工会議所HP)</p> <p>市内で活躍する女性や女性経営者の紹介のほか、ジェンダー平等に関連する書籍等を掲載したジェンダー平等情報紙『よつばの手紙』を、10月および3月に発行し、女性活躍やジェンダー平等に関する意識啓発を図ります。</p> 	<p>市民安全部市民安全課ジェンダー平等担当 TEL:0428-22-1111(内線2325) 青梅商工会議所 TEL:0428-23-0111</p> <p>市民安全部市民安全課ジェンダー平等担当 TEL:0428-22-1111(内線2325)</p>
府中市	<p>府中市では、女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」を取得している市内事業者の取組を紹介し、市民や市内事業者の女性活躍推進を応援しています。</p> 	<p>市民協働推進部多様性社会推進課男女共同参画推進係 TEL:042-351-4600</p>
昭島市	<p>男女共同参画情報誌「Hi,あきしま」にて、えるぼし認定企業へのインタビュー記事の作成を行い、市民のほか、昭島市商工会加入事業者へ情報提供を行っています。</p> 	<p>昭島市男女共同参画センター TEL:042-519-2277</p>
調布市	<p>ワーク・ライフ・バランスや女性活躍推進をテーマにした調布市男女共同参画推進センター通信「しえいくはんず」を発行し、東京都女性活躍推進大賞を受賞した市内事業者の取組を紹介するなど情報提供を行っています。</p> 	<p>調布市男女共同参画推進センター TEL:042-443-1213</p>

自治体	取組内容	問い合わせ先
町田市	<p>女性活躍推進のための就労、再就職に関する支援として、ハローワークなど関係機関と連携した就職準備セミナーなどを実施しています。また、男性向けの育児参画に関する情報発信や講座も実施しています。</p> <p>【講座に関するホームページ】</p> <p>【男性の育児参画に関するホームページ】</p> 	<p>市民部市民協働推進課男女平等推進センター TEL:042-723-2908</p>
小金井市	<p>就労希望する方に対し、女性のための再就職支援講座を開催しています。</p> <p>「こがねい仕事ネット」を活用し、求人情報や就労に役立つセミナー、面接会等の情報を掲載しています。</p>  <p>市内での創業機運を高めるため、東小金井事業創造センターにおいて相談や各種セミナー、各種制度等の情報を提供しています。</p>  <p>ひとり親家庭向けに子育てをしながら働くためのコツを学ぶセミナーを開催しています。</p>	<p>企画財政部企画政策課男女共同参画室 TEL:042-387-9853</p> <p>市民部経済課産業振興係 TEL:042-387-9831</p> <p>市民部経済課産業振興係 TEL:042-387-9831</p> <p>子ども家庭部子育て支援課子育て支援係 TEL:042-387-9836</p>
小平市	<p>出産・育児等を契機に退職し再就職を希望する方、育児等で時間に制約がある方等を支援するため、自己理解や面接対策等のセミナーや企業とのマッチング支援を行う「小平市女性再就職サポート事業」を実施しています。</p> <p>仕事と家庭の両立を目指す方や、転職、再就職を考えている方などを対象に、マザーズハローワーク立川と連携して、出張無料相談会や就労支援講座を実施しています。小平市の子育て支援アプリに配信するなどして、事業をPRしています。</p> <p>出張無料相談会のホームページ</p>  <p>女性活躍推進に関する取組がさらに多くの事業者広がるよう、市や市内事業者の取組を動画で紹介しています。女性活躍推進に関する動画のホームページ</p> 	<p>○女性再就職サポート事業について 地域振興部産業振興課商工担当 TEL:042-346-9534</p> <p>○出張無料相談会や就労支援講座、女性活躍推進動画について 地域振興部市民協働・男女参画推進課男女参画・協働・共生担当 TEL:042-346-9618</p>

自治体	取組内容	問い合わせ先
日野市	<p>女性の就職・再就職支援として、ハローワークなどの関係機関と連携し、セミナーやパソコン講習などを実施しています。</p> 	<p>企画部平和と人権課 TEL:042-584-2733</p>
東村山市	<p>市内在住の女性に対し、仕事に繋げるIT技術を習得する機会をe-ラーニング等で提供し、学んだスキルを活かすことができる仕事を紹介して就労を支援する「女性デジタル人材育成事業」を実施しています。</p> <p>市内企業におけるワーク・ライフ・バランスを推進するため、多様な働き方・生き方の選択を可能にする企業の取組などをチェックし、一定の水準に達した企業を市が認定する「東村山市ワーク・ライフ・バランス推進優良企業認定制度」を実施しています。</p> 	<p>市民部市民協働共生課男女共同参画推進係 TEL:042-393-5111(内線3314)</p> <p>市民部市民協働共生課男女共同参画推進係 TEL:042-393-5111(内線3314)</p>
東大和市	<p>東京しごとセンター多摩や女性しごと応援テラス等と連携し、結婚・育児・介護等で離職した女性の再就職を、相談・セミナー・面接会で支援しています。</p> 	<p>政策経営部地域活性課地域ビジネス担当 TEL:042-563-2111</p>
清瀬市	<p>女性の参加者同士がコミュニケーションをとりながら自己を振り返る講座、専門家による相談、就労サポートなどを組み合わせた「ひまわり想いやりプロジェクト」を実施し、困難を抱えた女性の心理的安心感の醸成と就労に向けた支援を行います。</p> <p>女性の就業や所得向上のため、キャリアや再就職を希望する女性を対象としたデジタルスキルを習得する講座や求人情報の提供を行う「女性デジタル人材育成事業」を実施します。単なるデジタルスキルの習得だけでなく、女性の「多様な働き方」の紹介の他、オンラインでのフォローアップなど、就労に繋ぐ支援を行います。</p>	<p>地域振興部 男女共同参画センター TEL:042-495-7002</p>
東久留米市	<p>ひがしくるめ女性起業・創業支援事業<ハナサクbiz.>として、関係機関と連携し女性の起業等キャリア形成を支援しています。講座や交流会なども開催しており、令和7年度は「自分らしい起業のタネを見つける」講座を実施しました。令和8年度も引き続き実施予定です。</p> <p>本事業を実施している東久留米市男女平等推進センターの詳細</p> 	<p>総務部総務課人権・男女共同参画担当 TEL:042-470-7777(内線)2431</p>

自治体	取組内容	問い合わせ先
<p>多摩市</p>	<p>多摩市が推進する健幸まちづくりの一環として、市内事業所等のトップが自身と従業員の健幸な働き方とその実現に向けた取組について宣言し、職場での健幸づくりを進める「多摩市健幸！ワーク宣言」を実施しています。「健幸！ワーク宣言」を行う企業・団体を随時募集するとともに、宣言企業・団体のPRやセミナーを実施しています。</p>  <p>多摩市男女平等・男女共同参画情報誌「たまの女性」にて、市内の「健幸！ワーク宣言」企業へのインタビュー記事を掲載し、各事業所の女性活躍の取組を紹介するほか、市内で活躍する女性経営者へのインタビュー記事などを掲載しています。</p> 	<p>企画政策部企画課企画調整担当 TEL:042-338-6916</p> <p>くらしと文化部平和・人権課 平和・人権・男女平等参画担当 TEL:042-376-8311</p>
<p>あきる野市</p>	<p>ワーク・ライフ・バランスの推進のため、仕事と生活の調和や、男女がともに働きやすい職場の実現に取り組む市内の事業所等を「あきる野市ワーク・ライフ・バランス推進事業所」として認定し、その取り組み内容等をPRしています。</p> 	<p>企画政策部企画政策課 TEL:042-558-1261(直通)</p>
<p>西東京市</p>	<p>「子育てをしながらの理想の働き方の実現」に向けて、起業・創業に向けた講座や個別相談を実施する、女性の働き方サポート推進事業「ハンサムママ」プロジェクトを行っています。また令和6年度から、開業後のステップアップを目的に、経営伴走支援を専門に行う「ハンサムママスタイル」プロジェクトを開始しています。</p> 	<p>生活文化スポーツ部産業振興課商工係 TEL:042-420-2819</p>
<p>三宅村</p>	<p>「子育て支援の推進」並びに「子育て中の働く人が仕事と育児を両立できる環境を整備」するため、子育ての援助を受けたい人と子育ての援助を行いたい人を結びつけるお手伝いをするファミリー・サポート・センターを設置しており、女性のキャリア継続など、女性活躍を支える役割を担っています。</p> 	<p>福祉健康課福祉係 TEL:04994-5-0902</p>

資料

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12月24日

条例第142号

都市の活力の源泉は、人である。東京が活力ある都市として発展していくためには、性別にかかわらず誰もがその個性や能力を発揮できることが重要である。

東京都は、平成12年に東京都男女平等参画基本条例を制定し、社会のあらゆる分野の活動に男女が共に参画できるよう施策を展開してきた。この間、女性の大学進学率や就業率は上昇し、結婚・出産を経た後も働き続ける女性は増加してきた。また、育児休業取得率が上昇するなど、男性の育児への参画意欲も高まってきている。一方で、雇用・就業分野においては、いまだに様々な場面で女性がその個性や能力を十分に発揮できていない状況にある。

社会経済状況の変化が激しい時代において、首都東京の持続的な発展を確かなものとするためには、人口の半分を占める女性が力を発揮できる環境を創出していく必要がある。

働く場において、女性がそれぞれの個性や能力を発揮できる環境を整備するためには、経営方針や人事戦略等に決定権を有する事業者の主体的な取組が不可欠である。事業活動において女性が活躍することは、女性の自己実現につながるとともに、新たな価値の創造や、変化に強く持続可能な組織の構築に寄与するものであり、事業者においてそれを認識し、取り組むことが求められる。

また、雇用・就業分野における女性の可能性を広げていくためには、職場や社会に根強く残る「性別による無意識の思い込み」の解消に向けて社会全体で取り組むことが必要である。

東京都は、こうした認識の下、雇用・就業分野において、女性がその個性や能力を発揮できる環境を創出することにより、持続可能で誰もが生き生きと暮らす社会の実現を目指し、この条例を制定する。

(目的)

第一条 この条例は、東京都男女平等参画基本条例(平成十二年東京都条例第二十五号)の趣旨を踏まえ、雇用の分野及び就業の分野(以下「雇用・就業分野」という。)において女性がそれぞれの個性や能力を発揮できる環境の整備を図ることに関し、基本理念を定め、東京都(以下「都」という。)、事業者、経済団体及び都民の責務を明らかにするとともに、施策の基本的な事項を定めることにより、事業者の主体的な取組の促進及び性別による無意識の思い込みの解消に向けた取組の推進を図り、もって持続可能で性別にかかわらず誰もが生き生きと暮らす社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この条例において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 事業者 都の区域内(以下「都内」という。)で事業(非営利目的の活動を含む。)を行う法人(地方公共団体を除く。)又は事業を行う場合における個人をいう。
- 二 就業者 事業者が行う業務に、収入を得て従事する者をいう。
- 三 経済団体 一定地域の商工業者によって組織され、地域の経済発展などに寄与するための活動を行う事業所及び同業者によって組織された団体をいう。
- 四 都民 都内に在住、在学又は在勤をしている者をいう。
- 五 女性が活躍できる環境 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をいう。

(基本理念)

第三条 女性が活躍できる環境の整備は、職業生活を中心とした女性の選択肢の拡大につながるのみならず、事業活動における、新たな価値の創造及び特定の性別に偏ることにより生じ得る支障の回避に寄与するものであるとの認識の下、事業者が主体的に取り組むことにより、その推進が図られなければならない。

2 女性が活躍できる環境の整備の推進に当たっては、性別による無意識の思い込みが、女性はその個性や能力を發揮する機会を阻むおそれがあるとの認識の下、社会全体でその解消が図られなければならない。

3 就業者の家庭生活と職業生活との両立に関しては、本人の意思が尊重されるべきであることに留意されなければならない。

(都の責務)

第四条 都は、前条に規定する基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、事業者、経済団体及び都民に対し、女性が活躍できる環境の整備のために必要な情報の提供、啓発、相談、助言その他必要な施策を行うものとする。

(事業者の責務)

第五条 事業者は、基本理念にのっとり、特定の性別に偏らない組織づくりの推進、就業者に係る男女間の格差の解消、女性特有の健康課題への配慮その他女性が活躍できる環境の整備に必要な取組を主体的に行うとともに、都が実施する施策に協力するよう努めなければならない。

- 2 事業者は、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をしてはならない。
- 3 事業者は、その事業に関し、就業者が前項の行為をしないように、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(経済団体の責務)

第六条 経済団体は、基本理念にのっとり、所属する事業者等に対し、女性が活躍できる環境の整備に関する取組を促すとともに、都が実施する施策に協力するよう努めなければならない。

(都民の責務)

第七条 都民は、基本理念にのっとり、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により、雇用・就業分野における女性の活躍を推進するとともに、性別による無意識の思い込みの解消に向けて都が実施する施策に協力するよう努めなければならない。

(国及び区市町村との連携)

第八条 都は、女性が活躍できる環境の整備の推進に当たっては、国及び区市町村(特別区及び市町村をいう。)と相互に連携と協力とを図るよう努めるものとする。

(指針の策定)

第九条 都は、女性が活躍できる環境の整備に関する指針(以下「指針」という。)を定めるものとする。

- 2 指針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。
 - 一 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
 - 二 事業者、経済団体及び都民の責務に関する事項
 - 三 都の施策に関する事項
 - 四 事業者の取組に関する事項
 - 五 前各号に掲げるもののほか、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

3 都は、指針を定め、又はこれを変更しようとするときは、関係機関等の意見を聴き、指針に反映するよう努めるものとする。

4 都は、指針を定め、又はこれを変更したときは、速やかに、これを公表するものとする。

(調査及び公表)

第十条 都は、施策を効果的に実施するため、事業者の取組の状況について調査を行うとともに、前条第二項第一号に規定する事項の状況について公表するものとする。

(事業者による計画的な取組の推進等)

第十一条 事業者は、指針を踏まえ、自らの組織の現状を把握し、女性が活躍できる環境の整備に向けて計画的に取組を推進するよう努めなければならない。

2 事業者は、前条の調査に協力するよう努めなければならない。

(都の率先行動)

第十二条 都は、都の職員がその個性や能力を発揮できる環境の整備に関し、率先して推進するとともに、その取組状況について公表するものとする。

(財政上の措置)

第十三条 都は、女性が活躍できる環境の整備に関する施策を推進するため、必要な財政上の措置を講ずるよう努めるものとする。

附 則

この条例は、令和八年七月一日から施行する。

7産労総企第1518号

令和8年1月15日

(目的)

第1 「女性の活躍を促進するための検討会議設置要綱」(令和7年3月25日付6産労総企第1367号)第7に基づき、女性が活躍できる環境の整備に関する指針を定めるにあたり、専門的な観点から意見を聴取する「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作業部会(以下「部会」という。)」を設置する。

(所掌事項)

第2 部会では、次に掲げる事項について専門的な観点から意見の交換等を行う。

(1)指針の内容に関すること

(2)その他、部会の目的を達成するために必要な事項に関すること

(構成)

第3 部会は、産業労働局長が委嘱する委員をもって構成する。

2 産業労働局長が必要であると認めるときは、委員以外の者を部会に出席させ、意見を聴くことができる。

(任期)

第4 委員の任期は、第3の規定により委嘱を受けた日から2年以内とする。ただし、再任を妨げない。

(召集)

第5 部会は、産業労働局長が招集する。

(座長)

第6 部会には座長を置き、委員の互選により選任する。

2 座長は、部会を代表し、会務を総理する。

3 座長に事故があるとき又は座長が欠けたときは、座長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

(会議の取扱い)

第7 部会は原則公開とする。ただし、東京都情報公開条例第7条各号に規定する情報を取り扱うとき、又は座長が公開を不相当と認めるときは、非公開とする。

(議事録)

第8 部会の終了後に作成し、後日公開する。ただし、東京都情報公開条例第7条各号に規定する情報を取り扱うとき、又は座長が公開を不相当と認めるときは、この限りではない。

(謝金)

第9 第3の規定により出席した者に対し、謝金を支払うことができる。謝金額については、外部講師謝金支払基準に基づき決定する。

(事務局)

第10 部会の事務局は、産業労働局総務部企画調整課とする。

(その他)

第11 この要領で定めるもののほか、会議の運営に関して必要な事項は、別に定める。

附 則

この要領は、決定の日から施行する。

委員名簿

所属等	氏名
日本大学 名誉教授	神尾 真知子
東京大学 特任教授	白波瀬 佐和子
(一社)日本ワーク&ライフエンゲイジメント協会 代表理事 オフィスME 社会保険労務士事務所 代表	高野 美代恵
社会保険労務士法人グラス代表	新田 香織

