

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

1. これまでの会議の主な意見

1. これまでの会議の主な意見（1／2）

【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気づかせる機会、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

1. これまでの会議の主な意見（2／2）

（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**
- **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

2. 本日の主な論点

- 論点 1 女性活躍を推進する背景と意義
- 論点 2 女性活躍の推進に必要な事項
- 論点 3 推進に向けた仕組みづくり

論点 1 女性活躍を推進する背景と意義

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
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さうとす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、人口の半分以上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

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变革
- ✓ 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

論点 3 推進に向けた仕組みづくり

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) 女性活躍推進法改正の動向

(参考) 女性活躍推進法改正の動向

国の検討状況

○ 厚生労働省（労政審）は、女性活躍推進法の10年延長及び改正内容を取りまとめ（R 6 年12月）

※女性活躍推進法は10年間の時限立法（R 8 年 3 月終期）。本年の通常国会に提出される見込み

【主な改正案】

- ・ 男女間賃金差異の情報公表対象を拡大（従業員規模301人以上⇒101人以上）
- ・ 女性管理職比率の情報公表を必須化・対象を拡大（従業員規模301人以上⇒101人以上）

(参考) 現行の情報公表の対象

301人以上：「男女別賃金の差異」 + 青枠から 1 項目 + 黄枠から 1 項目 以上を選択

101～300人：全項目から1項目 以上を選択

100人以下：努力義務

- ・ 女性採用割合
- ・ 女性労働者割合
- ・ 女性管理職割合
- ・ 女性役員割合
- ・ 男女別の雇用形態の転換実績 等

- ・ 男女別平均勤続年数の差異
- ・ 男女別育児休業取得率
- ・ 一月当たりの平均残業時間
- ・ 有給休暇取得率 等