

女性の活躍を促進するための検討部会 (第 1 回)

令和 6 年 9 月 9 日

1. 「東京くらし方会議」について

1. 「東京くらし方会議」について

(1) 会議概要

- ✓ 少子化や経済成長を支える人口の減少が進む中、持続可能な東京の実現に向け、都民の暮らしや、その基盤となる働き方に焦点を当て、課題や対応策について幅広く議論
- ✓ 令和5年3月からこれまで9回開催
- ✓ 令和6年1月、委員意見集「東京でのくらし方、働き方について～私たちの思い～」を公表

(2) 委員構成

※五十音順、敬称略

氏名	現職等
笠木 映里	東京大学大学院法学政治学研究科 教授 フランス国立科学研究センター リサーチフェロー
権丈 善一（座長）	慶応義塾大学商学部 教授
小室 淑恵	株式会社ワーク・ライフバランス 代表取締役社長
斉藤 千秋	日本労働組合総連合会東京都連合会 会長
炭谷 茂	社会福祉法人恩賜財団済生会 理事長
辻 愛沙子	株式会社arca CEO／クリエイティブディレクター
廣藤 綾子	株式会社資生堂 チーフDE&Iオフィサー
水町 勇一郎	早稲田大学法学学術院 教授
村田 弘美	リクルートワークス研究所 グローバルセンター長
森信 茂樹	東京財団政策研究所 研究主幹



1. 「東京くらし方会議」について

(3) これまでの主な議論と意見（これからの働き方を中心に）

- 属人性の高い専門職や役職においてジョブシェアリングをすすめることは、企業としてのリスク管理の観点からも重要
- ひとり親や難病等様々なハンディを抱え、希望する仕事に就けない女性も多い。こうした層への配慮も必要
- 若い人にとって「魅力的な職場」とは何なのか、経営者は考える必要
- 正社員の時間外が前提の長時間労働を是正し、短時間正社員などフレキシブルに働ける環境づくりが必要
- ライフイベントによるキャリアの中断が発生するL字カーブは顕在。このあたりをもう少し議論するべき
- 家事・育児などの家庭内労働が女性に偏り、特に日本男性の参画の少なさが諸外国と比較して際立っているが、改善のためには社会の価値観の変化、家族だけでなく社会で支える仕組みも必要
- 日本では依然として男性が世帯主でフルタイム勤務する家庭が想定モデル
- 働き方は伝統的な慣行や当事者の意識によるところが大きく、東京から働き方を変えることが大事

1. 「東京くらし方会議」について

(3) これまでの主な議論と意見（女性の活躍を中心に）

- 求職中の非正規雇用労働者には、**求職者支援制度等の生活支援**と世の中のニーズに合った**リスキリング支援**の両面が必要
- **老後の生活**を安定させるための最大の仕組みは、**継続就業ができる社会**を作ること
- **固定的な性別役割**の概念が世代を超えて若い人でもまだ**変わっていない**ということに衝撃を受けた。**制度だけでなく、意識を変えていく**ことも必要
- 性自認や性的指向の**多様性の問題**が重要な論点として**社会的に意識**される中、**男女平等の問題**に対する議論は進まず後退し、**大きなうねりとなっていない**
- **アンコンシャスバイアス**は根強く、積極的に**意識を変えるためのアクション**が必要
- 女性の幹部登用で、社外取締役の登用がクローズアップされているが、加えて**社内からの女性取締役の内部登用を増やす**ことも重要。
そうなれば社会で女性を育成する必要が出てくる
- **昇進をためらう**のは女性だけの問題ではなく、**女性が手を挙げづらいという環境**があるという内容に共感

1. 「東京くらし方会議」について

(3) これまでの主な議論と意見（いわゆる「年収の壁」を中心に）

- **社会保障の充実**への期待が高いが、制度を充実する場合は**多額の費用が必要**
- 「103万円」という数字だけが広がり、**働き控えが得という刷り込み**が多い。
より多く働くと将来よりよい暮らしが可能となるモデルの発信により、**思い込みを変えていくことが大切**
- **若者は「損する世代」と諦めている**。**年金は将来もらえたら幸運**という気持ち
- 加入することで**メリットがある社会保険が強制加入**ということをし、
説明することも理解することも普通では難しい
- 社会保障の理解が進まなかったことは事実で、**なぜ今まで理解が進まなかったのか**
検討すべき
- 社会保障の理解には、**再分配や世代間の支え合い**により、全体として**社会的正義を**
実現している観点も重要
- 「何をすべきか」はもう分かっている。「**何故変わらないのか**」を考えないと、
変えられない

1. 「東京くらし方会議」について

(4) 条例制定に対する委員の意見

◎「女性活躍を東京から進めていくために、**条例を検討**することは**大きな期待**」

◎「**条例の検討**に当たっては、この会議体とは**別の検討会などを設置し、議論を深掘り**できると良い」

◎「女性活躍には**労働時間短縮が鍵**。

ここを動かすという意味で、**条例制定は大きなパワー**となる」

◎「**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。**そうした点を条例に書けるかな**とも考えていくべき」

2. 「女性の活躍を促進するための検討部会」 について

2. 「女性の活躍を促進するための検討部会」について

(1) 背景・設置の目的

- ✓ 男女平等や女性活躍の実現に向けて、国においては、いわゆる「男女雇用機会均等法」や「女性活躍推進法」などの法整備を、都においても「東京都男女平等参画基本条例」を制定するなど、様々な法令・制度が整備されてきた。
- ✓ これらの法令や制度に基づき、事業者・都民・行政等の各主体は、それぞれの立場から様々な取組を進めてきた。
- ✓ しかし、世界経済フォーラムにおけるジェンダーギャップ指数の順位は146カ国中118位と、特に経済分野を中心に世界から大きく立ち後れている状況。
- ✓ 人口減少に伴う労働力の不足や経済のグローバル化、働き方や価値観の多様化など、めまぐるしく社会情勢が変化する中で、持続可能な社会、明るい東京の未来を創り上げていくためには、多様性を尊重し、女性をはじめ誰もが生き方・働き方を自ら選択して自分らしく活躍できる社会の構築が不可欠。
- ✓ そこで、女性活躍、とりわけ遅れている経済・雇用分野における取組の加速に向け、あるべき姿や課題、関係者の連携・強化などについて議論し、条例の制定を含めた女性活躍推進の基本的な考え方や実効性の確保等について検討する。
- ✓ このため、専門的な知見や現場を代表する立場から検討を行う会議を新たに設置する。

2. 「女性の活躍を促進するための検討部会」について

(2) 委員構成

※五十音順、敬称略

氏名	現職 等
大下 英和	東京商工会議所 理事・産業政策第二部長
小野塚 一彦	東京都中小企業団体中央会 事務局次長
小野寺 崇	東京都商工会連合会 事務局長
神林 龍	武蔵大学経済学部経済学科 教授
佐々木 珠	日本労働組合総連合会東京都連合会 副事務局長・政策局長
白波瀬 佐和子	東京大学 特任教授
高橋 八千穂	一般社団法人 東京経営者協会 事業部主幹
名執 雅子	日本司法支援センター 常務理事
橋本 久美子	一般社団法人東京中小企業家同友会 代表理事
村田 弘美	リクルートワークス研究所 グローバルセンター長

3. 本日の主な論点

3. 本日の主な論点

- 女性活躍のあるべき姿とは
 - ・とりわけ遅れている経済・雇用分野
 - ・社会生活との関わり
- 女性を取り巻く現状や課題を踏まえ、
 - ・何ができていて何ができていないのか
 - ・課題解決を阻む要因は何か
- 女性活躍をさらに促進するために、何が求められているのか、何をなすべきなのか
 - ・各主体（企業・都民・行政など）の取組
 - ・社会の仕組み、意識
 - ・法令等の枠組み

4. 女性を取り巻く状況と 関係法令

4－1. 関係法令等の主な変遷

1985年	◆「男女雇用機会均等法」成立（採用等の均等を努力義務） ◆「国民年金法」改正（基礎年金・第3号被保険者制度創設）
1992年	◆「育児休業法」成立（1歳までの育児休業を保障）
1993年	◆「パートタイム労働法」成立（正社員との均衡待遇の考慮）
1999年	◆「改正男女雇用機会均等法」施行 （ポジティブアクション規定・採用等の均等を義務化） ◆「改正育児・介護休業法」施行（介護休業規定を追加） ◆「男女共同参画社会基本法」成立
2000年	◆「東京都男女平等参画基本条例」成立
2002年	◆「改正育児・介護休業法」施行（時間外労働の制限を規定）
2003年	◆「次世代育成支援対策推進法」成立
2005年	◆「改正育児・介護休業法」施行（育業期間延長、子の看護休暇創設）
2007年	◆「改正男女雇用機会均等法」施行（妊娠等に伴う解雇等の禁止）
2008年	◆「改正パートタイム労働法」施行（採用時の昇給有無等の明示）
2009年	◆「改正次世代育成支援対策推進法」施行（企業規模要件拡大）
2010年	◆「改正育児・介護休業法」施行（育児時短制度・所定外労働免除義務化、 介護休暇の新設、子の看護休暇制度拡充、パパママ育休プラスの創設）
2015年	◆「女性活躍推進法」成立 ◆「改正パートタイム労働法」施行（有期雇用への対象拡大） ◆「改正次世代育成支援対策推進法」施行（プラチナくるみん創設）
2016年	◆「厚生年金・健康保険」における短時間労働者への対象拡大
2017年	◆「改正育児・介護休業法／改正男女雇用機会均等法」施行 （介護休業分割化、マタハラ、パタハラ防止措置の新設）
2018年	◆「働き方改革関連法」成立
2022年	◆「改正育児・介護休業法／改正次世代育成支援対策推進法」施行 （産後パパ育休制度の新設、育児休業の分割取得等） ◆「改正東京都男女平等参画基本条例」施行 （付属機関における両性40%以上での委員構成を規定）
2025年	◆「改正育児・介護休業法／改正次世代育成支援対策推進法」施行予定

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（男女雇用機会均等法）

目的	雇用分野における男女の均等機会・待遇確保、妊娠・出産の健康確保
主な規定	【事業主】 ・募集や採用、昇進、福利厚生、解雇等における性別を理由とした差別の禁止 ・一方の性に対する間接差別の禁止（身長や転居を伴う転勤の採用要件など） ・ポジティブ・アクションを規定 ・婚姻、妊娠、出産等を理由とした不利益な取扱い等の禁止 ・ハラスメント（セクハラ、マタハラ等）の対策措置を規定

男女共同参画社会基本法

目的

主な規定

人権尊重等を基本理念とする、男女共同参画社会の形成

【国・地方公共団体】

・男女共同参画会議の設置

・男女共同参画基本計画の策定

・都道府県計画の策定（義務）

【数値目標】 企業における各役職の女性割合

	現状（2023年）	目標（2025年）
部長級	8.3%	12%
課長級	13.2%	18%
係長級	23.5%	30%

4 - 2. 関係法令の概要②

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（育児・介護休業法）

- 目的

職業生活と家庭生活との両立を通じて、福祉の増進を図り経済及び社会を発展
- 主な規定

【育児に関する規定】

育児休業、パパ・ママ育休プラス、産後パパ育休、看護休暇

【介護に関する規定】

介護休業、介護休暇

【その他】

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限、労働時間の短縮措置

【事業者が講ずべき措置】

休業制度の周知、環境整備、育業（休）取得状況の公表 等
- ※令和6年成立、令和7年4月一部施行予定

直近の主な改正

		改正後	改正前
育児規定	残業免除	小学校就学前	3歳
	子の看護休暇	小学3年生	小学校就学前
	事業主が講ずべき措置 (小学校就学前)	複数制度の設置及び義務化	始業時刻の変更やフレックス等、 制度を措置し周知する努力義務
	事業主が講ずべき措置 (3歳未満)	右記にテレワークを追加	育業、残業免除、労働時間の短縮、 フレックスタイム等（努力義務）
	育業取得状況の公表義務	労働者300人超	労働者1,000人超
介護規定	労働者への意向確認等	義務化	制度周知・意向確認の努力義務
	事業主が講ずべき措置	右記にテレワークを追加	介護休業、労働時間の短縮等 (努力義務)

次世代育成支援対策推進法

目的 少子化の進行等を鑑み、次代を担う子どもが健康で育成される社会の形成

主な規定 【事業主・地方公共団体】

- ・一般事業主行動計画の策定／届出を義務付け ※従業員101人以上
- ・次世代育成支援の取組状況が優良（数値目標の達成等）である企業を認定する「くるみん」認定制度

【国】 行動計画策定指針の策定

直近の主な改正 ※令和6年成立、令和7年4月一部施行予定

	改正後	改正前
行動計画の目標設定	育業取得の数値目標を義務付け	任意に設定
法律の期限延長	R17年3月まで	R7年3月まで

(参考) 一般事業主行動計画策定届出状況 (令和5年9月末時点)

	101人以上 (義務)		100人以下 (任意)
	企業数	届出率	計画届出数
全国	50,455件	98.4%	57,214件
東京都	11,119件	97.5%	6,642件※

(参考) くるみん認定状況 (令和6年7月末時点)

	くるみん認定企業数	プラチナくるみん認定企業数
全国	6,980社	660件
東京都	1,532社	282件

※ 都内100人以下企業数：411,167社 (令和3年経済センサス活動調査)

(資料) 厚生労働省ホームページより東京都作成

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）

目的

男女共同参画社会基本法の基本理念に則り、**女性の職業生活における活躍**を推進

主な規定

【事業主】

- ・ **一般事業主行動計画**の策定／届出を義務付け ※従業員101人以上
- ・ 女性活躍推進に関する**情報公表**
- ・ 女性活躍推進の取組状況が優良（数値目標の達成等）である企業を認定する「**えるぼし**」**認定制度**

【国・地方公共団体】

- ・ **基本方針、行動計画策定指針**の策定（国）、**推進計画**の策定（地方公共団体）
- ・ **受注機会**の増大 ※地方公共団体は努力義務

※ 令和 8 年 3 月末までの時限法

（参考）一般事業主行動計画策定届出状況（令和 6 年3月末時点）

	101人以上（義務）			100人以下（任意）
	企業数	計画届出数	届出率	計画届出数
全国	50,781件	49,965件	98.4%	8,432件
東京都	11,182件	10,840件	96.9%	962件※

※ 都内100人以下企業数：411,167社
（令和 3 年経済センサス活動調査）

（参考）えるぼし認定状況（令和 6 年3月末時点）

	えるぼし 認定企業数	プラチナ えるぼし 認定企業数
全国	2,716件	56件
東京都	1,305件	24件

（資料）厚生労働省ホームページより東京都作成

東京都男女平等参画基本条例

目的

人権尊重等を基本理念とする男女平等参画社会の実現

主な規定

【都】・行動計画の策定

⇒「東京都男女平等参画推進総合計画」

※「東京都女性活躍推進計画・東京都配偶者暴力対策基本計画」の2部構成

・都附属機関の委員構成（努力義務）※令和4年改正（第12条の2）

※いずれの性も40%以上

第十二条の二 都の政策の決定過程に多様な価値観や発想を反映させるため、都の附属機関及びこれに類似する機関の委員を選任するに当たっては、知事が別に定めるものを除き、男女いずれの性も委員総数の**四十パーセント以上**となるよう努めなければならない。

・審議会^{（一）}の設置

⇒「東京都男女平等参画審議会」（計画改定に当たっての基本的考え方について答申（令和4年1月））

【事業者】

・雇用分野における男女平等参画の促進（第13条）

第十三条 事業者は、雇用の分野において、男女平等参画を促進する責務を有する。

2 知事は、男女平等参画の促進に必要と認める場合、事業者に対し、雇用の分野における男女の参画状況について報告を求めることができる。

3 知事は、前項の報告により把握した男女の参画状況について公表するものとする。

4 知事は、第二項の報告に基づき、事業者に対し、助言等を行うことができる。

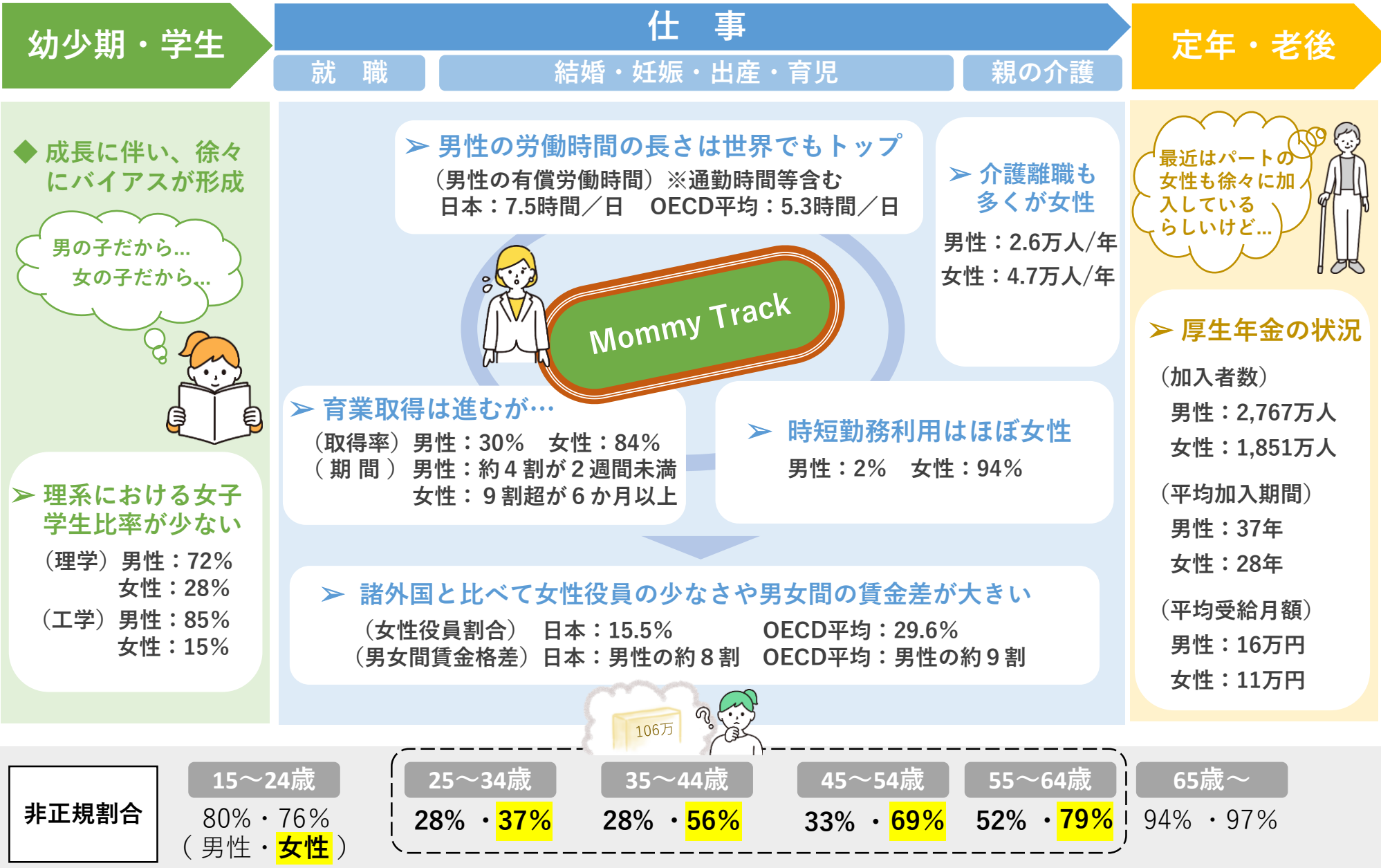
4－3．女性活躍に関する状況の推移

	1986年	1996年	2006年	2016年	2021年	2023年	【参考】 国の目標
正規雇用者数 (女性)	1,018万人	1,165万人	1,036万人	1,083万人	1,233万人	1,267万人	—
非正規雇用者数 (女性)	483万人	770万人	1,159万人	1,374万人	1,422万人	1,441万人	—
非正規雇用割合 (女性)	32.2%	39.8%	52.8%	55.9%	53.6%	53.2%	—
育児休業取得率 (男性)	—	0.1%	0.6%	3.2%	14.0%	30.1%	30% (2025年)
育児休業取得率 (女性)	—	49.1%	88.5%	81.8%	85.1%	84.1%	—
男女間賃金差 ※ 1	—	62.8%	65.9%	73.0%	75.2%	74.8%	—
女性管理職割合 (課長相当職)	—	3.1%	5.8%	10.3%	12.4%	13.2%	18% (2025年)
家事・育児時間差 ※ 2	4時間15分 (男性0:15) (女性4:30)	4時間13分 (男性0:20) (女性4:33)	4時間12分 (男性0:33) (女性4:45)	4時間8分 (男性0:46) (女性4:54)	3時間57分 (男性1:01) (女性4:58)	—	—

※ 1 男性の賃金を100とした場合の女性の賃金割合

※ 2 1日当たりの週平均。子供あり、共働き世帯

4-4. ライフステージごとの男性と女性の状況



(資料) 「学校基本調査」「男女共同参画白書」「雇用均等基本調査」「雇用動向調査」「厚生年金保険・国民年金事業の概況」「厚生年金保険・国民年金事業統計」「東京の労働力」等を基に作成 ※非正規割合は東京値。それ以外は全国値