

女性の活躍を促進するための検討部会 (第4回)

令和7年3月21日

1. 本日の主な論点

論点 1 これまでの意見から見えてきた方向性等（たたき台）

論点 2 推進に向けた仕組み、対象の範囲と制限の程度（たたき台）

論点 1. これまでの意見から見えてきた方向性等（たたき台）

◆ 基本的な考え方

【主な意見】

- いかに大量生産するかという時代から変化する中では、多様性の担保が大事
- 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
- 多様性がなぜ大事か言語化することが重要。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モデルを示すことが大事
- 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
- 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
- 企業は差し迫った状況がないと変わらない。先んじた取組は、女性のためでなく、企業にとってプラスになると打ち出すべき
- 女性活躍を進めることは日本全体の成長につながるという点は共通の理解とすることができた

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、人口の半分以上を占める「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

◆ 取組を推進するために必要な事項（企業）

【主な意見】

- 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、社会の様々な分野や企業でも 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べき
- 各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
- 男女格差の問題は、「仕事の仕方（経営・マネジメントの仕方）」が問題
- 働き続けることができる スマートな職場 を作る必要。DXで仕事現場の 見える化・仕事の細分化 を
- 長時間労働プレミアムが課題。 長時間働くのは将来有利 になるから。このような経営の仕方をやめる必要
- 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 を後押しする必要
- アンコンシャスバイアスや身分格差を想起するような 「非正規」という言葉を使わずに、
「フル社員・パート社員」 など 勤務時間の長短で呼称 するとよい
- 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

具体的な事項

- **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**

◆ 取組を推進するために必要な事項（社会全体）

【主な意見】

- 社会全体として「女性でも・男性でもできる」という意識を拡げることが重要
- 「女性活躍」だけでなく「男性も女性も活躍できる社会を作っていく」ということを前面に出すべき
- 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
- 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の一つには、無意識の内に軌道修正させられている女性が存在することがある

具体的な事項

- 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・若者の可能性を拡げる
 - ・ 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拡げる）
 - ・ 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

◆ これからの社会の姿（イメージ）

性別役割分担意識に基づく制度や慣習の見直し
長時間労働の是正

女性のキャリアアップ



成長機会の提供・
働き甲斐ある仕事への配置



個性や能力の発揮



仕事のしかた、働き方



テクノロジー活用・業務効率化
時間や場所を選べる多様な制度
時間でなく成果で評価



男性の家庭参画
家庭と仕事の両立



企業の成長



多様性の取り込み
(人口の半分を占める女性)



新たな価値の創造・
同質性によるリスク回避

選択肢の幅が拡大・経済的な自立



職域が拡大（業種・部門）



キャリアアップ・意思決定層の増加
短時間管理職も選択肢に



短時間でも働き甲斐を実感。
今後はフルタイムに復帰しよう！

ライフイベントに合わせて
勤務時間を調整し働き続けられる



無理なく共働き・共育てができる
(手取り時間の増加)



変化に強く
持続的に成長

多様性豊かでイノベータータイプかつ持続的な社会
男性も女性も生き生きと暮らし活躍できる社会

◆ 条例という手法の意義

【主な意見】

- 女性の活躍を考える際、高度成長期以降の日本の経済の発展を支えてきた男性のような働き方を女性にも求めることを無意識に前提としているが、その働き方は共働きが多い中では不可能
- まだ日本社会は「女性の活躍」という言葉では表せない状況。女性が職場の中で少数派で成功例が少なく、男性目線の働き方が求められるなど選択肢が画一的で障壁となっている
- 男性中心の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感じさせる機会、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
- 人口減少社会の中で東京が今後も成長していくには、多様性を確保し、誰でも活躍できる組織風土をつくるのが長期的な視点の中で不可欠になるということ、条例として打ち出すことが必要

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**

論点 2. 推進に向けた仕組み、対象の範囲と制限の程度（たたき台）

【主な意見】

- **各社の目標**は業種・業態毎に**各社が設定**すべき
- 数値目標や公表義務では進まない。**企業の発展のために取り組むもの**と気づかせるための打ち出しが不可欠
- **全国的な状況**や**業種別・企業規模別**の指標設定も考えられる
- 目標値の設定は**ラチェット効果**※も踏まえて設定すべき
※ 目標を達成できる見込みがある者が平均値を意識して力を抑制し、全体の目標が達成できない現象
- **女性活躍と経営状況の相関性**が分かるような指標を設定することも考えられる
- **罰則でなく評価のしくみ**が重要。立ち位置が把握でき取組が評価されれば**主体的な取組**につながる
- **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

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

対象の範囲と制限の程度の方性

- 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）

2. 参考資料

- 参考 1 ライフステージごとの女性を取り巻く課題 ※第 1 回会議資料
- 参考 2 女性活躍の姿の移り変わり
- 参考 3 女性活躍を推進する背景と意義（議論のたたき台） ※第 3 回会議資料
- 参考 4 これまでの会議の主な意見
- 参考 5 東京くらし方会議における主な意見
- 参考 6 働く女性を取り巻く状況（データ集） ※第 1 回会議資料

幼少期・学生

◆ 成長に伴い、徐々にバイアスが形成

男の子だから...
女の子だから...



➤ 理系における女子学生比率が少ない

(理学) 男性：72%
女性：28%
(工学) 男性：85%
女性：15%

仕事

就 職

結 婚 ・ 妊 娠 ・ 出 産 ・ 育 児

親の介護

➤ 男性の労働時間の長さは世界でもトップ
(男性の有償労働時間) ※通勤時間等含む
日本：7.5時間/日 OECD平均：5.3時間/日



Mommy Track

➤ 育業取得は進むが...

(取得率) 男性：30% 女性：84%
(期 間) 男性：約4割が2週間未満
女性：9割超が6か月以上

➤ 時短勤務利用はほぼ女性

男性：2% 女性：94%

➤ 諸外国と比べて女性役員の少なさや男女間の賃金差が大きい

(女性役員割合) 日本：15.5% OECD平均：29.6%
(男女間賃金格差) 日本：男性の約8割 OECD平均：男性の約9割

106万



定年・老後

最近はパートの女性も徐々に加入しているらしいけど...



➤ 厚生年金の状況

(加入者数)

男性：2,767万人
女性：1,851万人

(平均加入期間)

男性：37年
女性：28年

(平均受給月額)

男性：16万円
女性：11万円

非正規割合

15～24歳

80%・76%
(男性・女性)

25～34歳

28%・37%

35～44歳

28%・56%

45～54歳

33%・69%

55～64歳

52%・79%

65歳～

94%・97%

(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

(参考2) 女性活躍の姿の移り変わり

	これまで (1980～2000年代)	現在 (2010～2020年代)	これから
背景 社会	人口増加、 経済成長 (労働集約型)	人口減少 (人手不足・採用難)、 経済成長の鈍化、国際競争の激化、 意識の多様化、テクノロジー進展	深刻な人口減少、 不確かな未来、 IT技術等の更なる進展 (知識集約型)
役割 性別	専業主婦世帯 (S60年：57%) (男は仕事、女は家庭)	共働き世帯 (R3年：72%) (男は仕事、女は家庭+仕事)	共働き・共育て世帯 (男女ともに家庭+仕事 (男性の家庭進出))
企業	社会背景に適した働き方で 成長を実現 (大量生産・大量消費) ○男性中心が前提の雇用慣行や制度 で企業規模を拡大 (残業前提で評価軸は長時間労働)	新たな成長に向け既存の発想 からの転換が求められる ○男性中心が前提の雇用慣行や制度の限界 (残業前提で評価軸は長時間労働) (同質的な組織による発想の固定化や リスクの顕在化)	多様性を取り込み持続的に成長 (新たな価値の創造・同質性によるリスク回避) ○柔軟性の高い新たな雇用のしくみ (場所や時間の選択が可能) (エンゲージの高い働き方で評価軸は成果)
女性の労働参画	キーワード「働く機会の平等」 ○働く機会が平等に付与 ○育介法などの制度整備が始まる ○性別役割分担が職域の偏りに影響	キーワード「働きやすい」 ○両立支援制度が充実 (育業が男性にも) ○キャリアアップ には男性同等の働き方が必要 多くの女性は主に補助業務に従事 (マミートラック・非正規雇用) ○職域は拡大傾向だが就労環境が不十分	キーワード「働き甲斐」 ○仕事を通じた成長機会の付与 ○男性の家事・育児参画と女性の労働参画 男女ともに手取り時間を確保 ○テクノロジーによる職域の拡大
【女性を取り巻く課題】 ✓ キャリアアップ の経験や機会が不十分 ✓ 意思決定層が少ない ✓ 正規労働者として再就職が困難 ✓ 賃金格差が存在			

構造的な課題への
変革が急務

※下線は第3回会議での意見等を踏まえた更新箇所

<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>

- 今や時代は大きく変化し、テクノロジーなどの技術革新や多様化する需要に対応するように、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、その速度も速い時代へと突入している。
- 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ことが予想されている。

<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、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い、積極的に取り込む社会へと変革していかななくてはならない。
- こうした社会は、今までにない新しい価値を生み出すことができ、様々な事情を抱える人も、それぞれの状況に応じた能力の発揮とキャリアの形成を可能にする。

<多様性ある経営>

- また、予測が難しい時代において、都市の活力の基盤となる経済活動を担う企業等においても、多様性を取り込むことが、人口減少社会における人材の確保や変化に強い組織基盤と持続的な成長につながる。
- 時代の変化が進む中、誰もが様々な事情を抱えていることを踏まえれば、長時間労働を当然とするこれまでの画一的な仕事のしかたを転換させ、時間的に制約がある人も能力を発揮し、キャリア形成に必要な経験を積むことができる環境を整えることが求められる。
- 誰も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、生産性の向上や競争力の強化につながる。
- これからは、こうした循環を生み出す組織づくりが求められ、その実現に向けた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>

- これまでの社会経済における我が国の男女平等参画や女性の職業生活における活躍に向けては、国や東京都、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、妊娠や出産を機に退職はする女性も減少してきた。
- しかしながら、出産を契機に女性が非正規雇用化する、いわゆる「L字カーブ」の状況であるとともに、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く、男女間における賃金の差も依然として大きい状況にあり、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>

- 多様性を積極的に取り込むためには、社会や企業の中に根強く残る固定的性別役割分担意識に基づく制度や慣習を見直さなければならない。
- こうした取組は、女性の能力の発揮や企業の成長だけでなく、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や暮らし方の選択肢を拡げることにもつながる。

<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取り込み、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>

- こうした考え方は、これからの社会を担う若者を含め、それぞれの能力を最大限発揮し、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健やかに暮らせる社会の実現へとつながる。

(参考4) これまでの会議の主な意見 (1 / 3)

【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
- まだ日本社会は「女性の活躍」という言葉では表せない状況。女性が職場の中で少数派で成功例が少なく、男性目線の働き方が求められるなど選択肢が画一的で障壁となっている
- 中小企業が賃上げをするには、付加価値を上げて価格決定権を持つことが不可欠。いかに大量生産するかという時代から変化する中では、多様性の担保が大事

【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という点は共通の理解とすることができた
- 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
- 「女性活躍」だけでなく「男性も女性も活躍できる社会を作っていく」ということを前面に出すべき。その際、長時間労働が前提の働き方に問題があることをもっと言及するべき
- 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

【推進に向けた仕組み】

- 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
- 女性活躍と経営状況の相関性が分かるような指標を設定することも考えられる
- 全国的な状況や業種別・企業規模別で指標を設定し、取組手法が分かる指針も必要
- 罰則でなく評価のしくみが重要。立ち位置が把握でき取組が評価されれば主体的な取組につながる

（参考４）これまでの会議の主な意見（２／３）

【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
- 企業は**差し迫った状況がないと変わらない**。先んじて取り組むことは女性のためではなく、**企業にとってプラスになると打ち出すべき**
- **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**

（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
- 働き続けることができる**スマートな職場**を作る必要。**DXで仕事現場の見える化・仕事の細分化**を
- 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**
- **長時間働くのは将来有利**になるから。長時間労働や夜勤対応が**企業への忠誠心と評価され登用の指標**に使われる。**このような経営の仕方をやめることが必要**

（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、**経験値を積み上げていくことが必要**
- 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**
- **自分の意思**でパートやすきま時間で働く人までもを**一定の方向に導くことがないよう留意**する必要。**不本意で非正規**となっている人や**性差により能力が発揮できない人がいることが問題**

（参考４）これまでの会議の主な意見（３／３）

【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かと
- 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の一つには、無意識の内に軌道修正させられている女性が存在することがある
- 小学生からのキャリア教育は非常に重要。小学生のうちから現場を見せて関心を持たせ、人材プールを増やしていく取組が重要

【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
- アンコンシャスバイアスや身分格差を想起するような「非正規」という言葉を使わずに、「フル社員・パート社員」など勤務時間の長短で呼称するとよい

(参考5) 東京くらし方会議における主な意見

【条例全般について】

- ・ 条例については、**女性の就学率や採用数、職域等も確認する必要**。有識者で議論できる場があると良い
- ・ **条例の指標は雇用分野だけでなく、生活に繋がる指標も全体として検討する必要があるのでは**

【雇用慣行や制度について】

- ・ **日本型の労働システムを変えていかななくてはならないことは大切**
- ・ 大企業と比べ、**中小企業への日本的雇用システムの弊害は小さい**。問題は、**長時間労働をした人は出世し、賃金も上がるという無意識の意識が大きいこと**。ここを変える方策が分からない企業は多い
- ・ 長時間労働が是とされる中で労働時間は昇進に大きな影響を与えており、特に女性は**子育て期の労働時間を短縮するとその後の昇進機会を制限してしまう**
- ・ 長時間労働する＝評価が高い＝役職に就けるという考え方を見直し、**短時間でも成果を出している者を公平に評価する仕組み**が求められている

【柔軟性の高い働き方について】

- ・ **パートとフルタイムで行き来できる仕組みがあると生涯キャリアが継続されやすい**
- ・ シニアに近づくと、介護、健康等の個別の問題を抱えることになる。働き方を一律に決めるのではなく、**個別の契約などによる柔軟な働き方で、就業を継続する仕組みが必要**である

【意識改革について】

- ・ 東京都から、**企業の生き残り作戦として、労働力を大切にすることが必要だ**という発信をしてほしい。
- ・ 組織文化を変えるには、**まず管理職にアプローチ**すると、それが原動力となり**全体に波及**していく
- ・ **政策の効率性も変えていく必要**。例えば、**公共調達をポイント制**にして、これをやらないと東京都と契約できないなど、**政策のやり方を工夫**することも無意識の意識を変えるという意味では重要

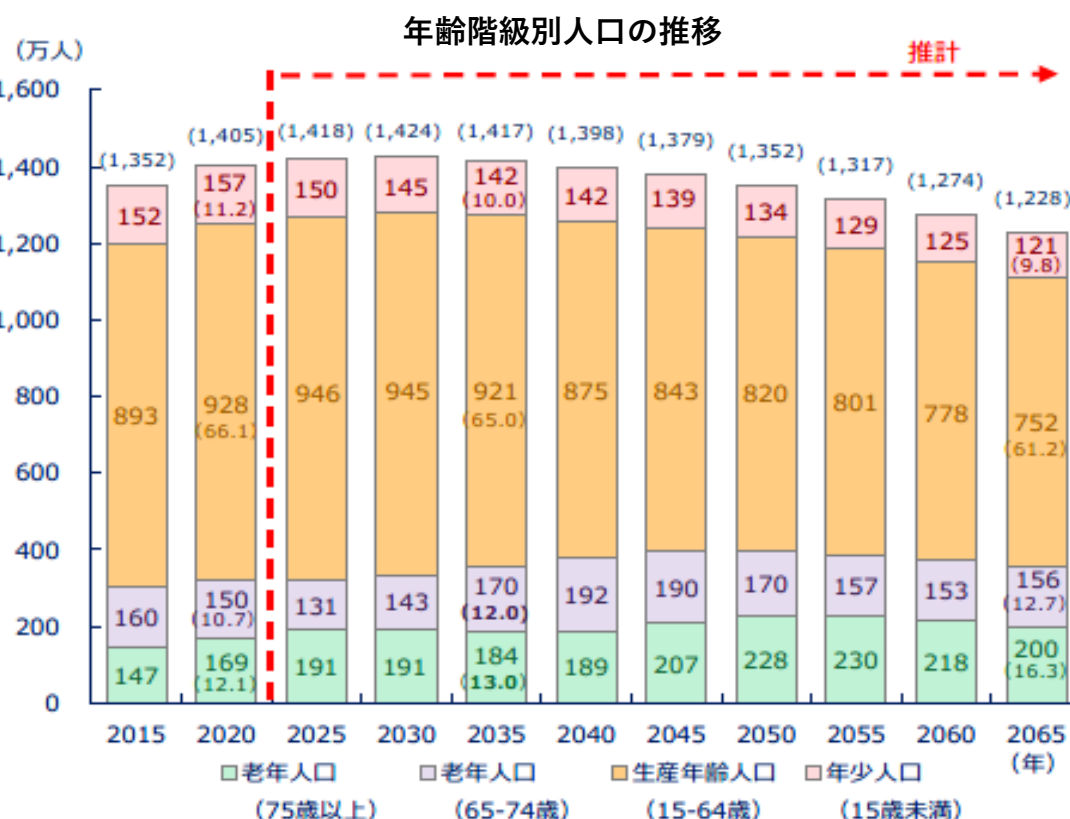
【健康課題について】

- ・ **生涯の健康支援を充実**させることで、**女性の選択肢を広げ、経済的に自立できる後押し**に期待
- ・ 男性のものとして考えられてきた**健康問題を女性目線から捉え直す**ことは重要。例えば、**労災保険**における**職業病の認定基準や過労死ラインは家事・育児の負担の少ない労働者像を前提**にしている

(参考6-1) 人口構造・世帯の変遷

人口減少に伴い労働力の掘り起こしが課題

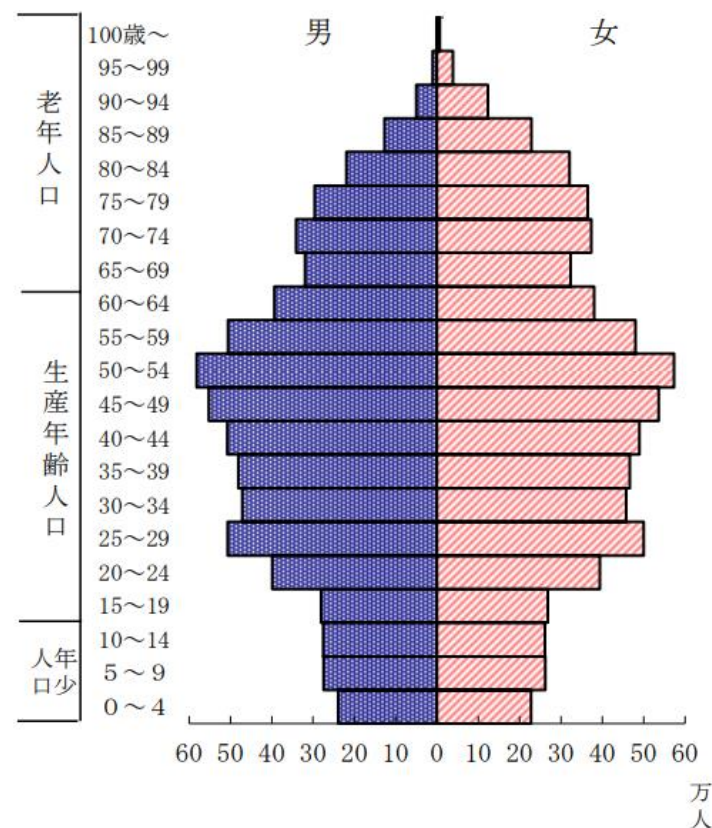
- 東京の人口は2030年頃をピークに、以降減少に転じる見込み
- 東京の経済を支える働き手の確保が課題



(資料) 『令和2年国勢調査に関する不詳補完結果』(総務省)より作成
(備考) 1. 2025年以降は、東京都政策企画局による推計
2. グラフ上部の()内の数字は、総人口。内訳の()内の数字は、人口に占める割合
3. 四捨五入により、内訳の合計が総数と一致しない場合がある

(資料) 「未来の東京」戦略 付属資料 (2023年1月)

東京都の人口総数における人口ピラミッド
(令和6年1月1日現在)

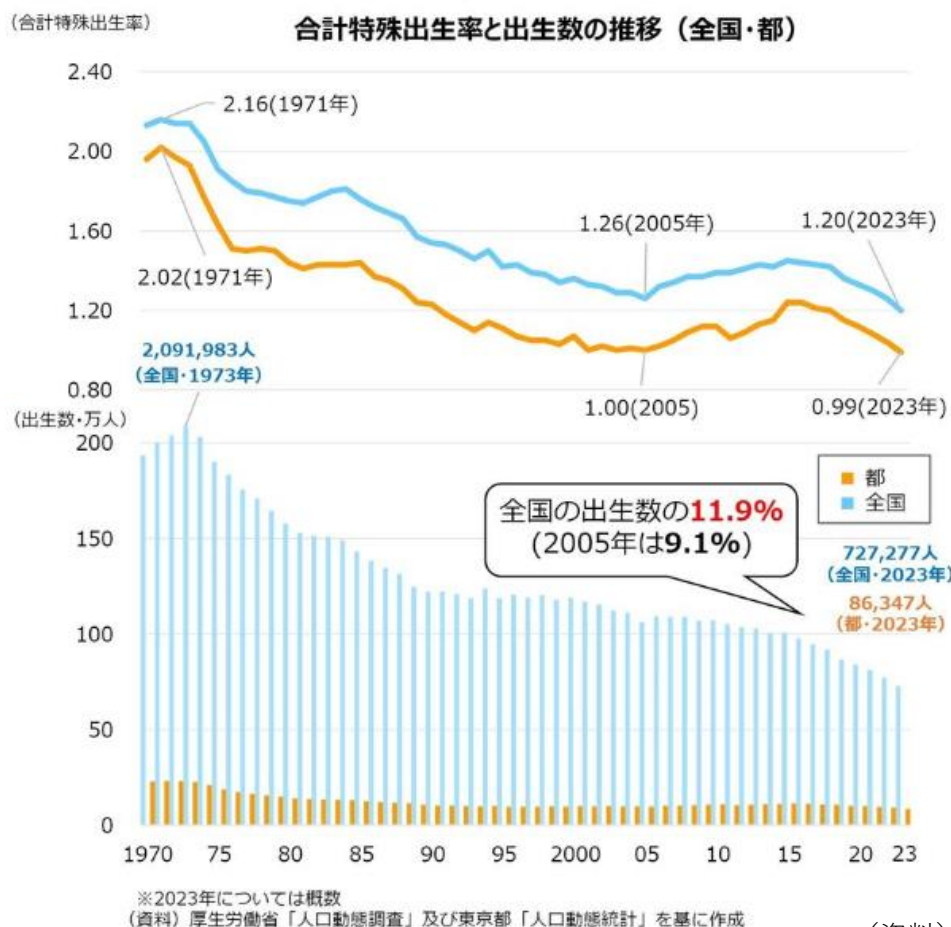


(資料) 東京都総務局「住民基本台帳による東京都の世帯と人口」 18

(参考 6 - 1) 人口構造・世帯の変遷

全国的に少子化が進行

- 合計特殊出生率・出生数ともに過去最低を更新
- 夫婦の最終的な平均出生子供数（完結出生児数）は、緩やかに減少傾向。
「子供 0 人・1 人の夫婦」の割合が増加し、「子供 2 人の夫婦」の割合が低下



夫婦の出生子供数の割合（結婚持続期間15～19年）



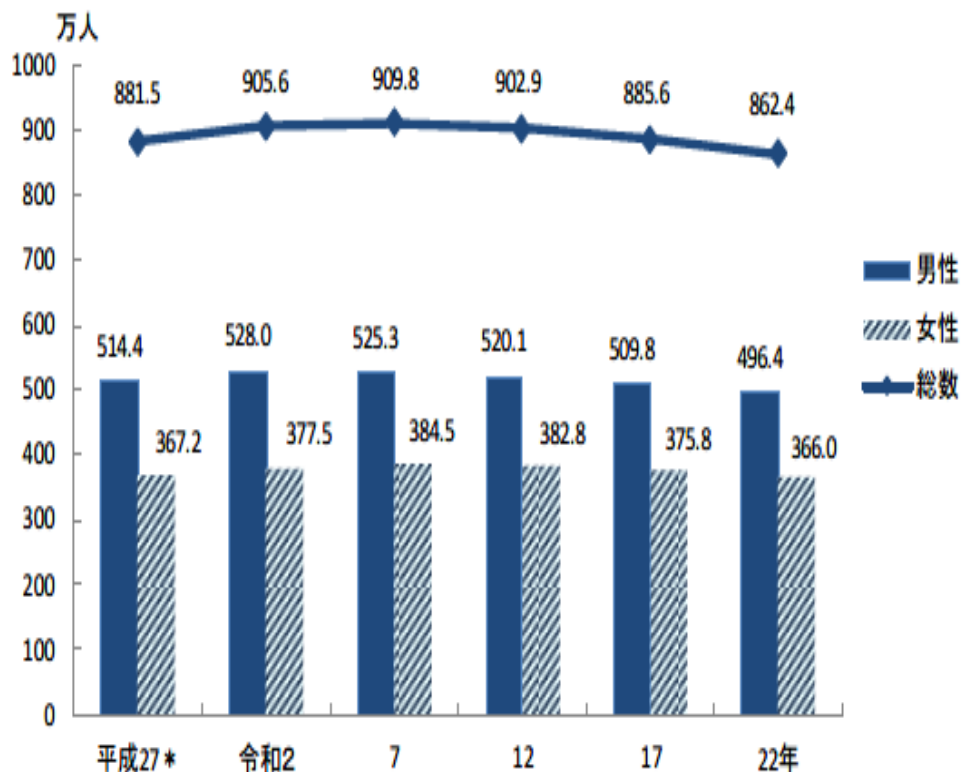
(資料) ※1 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(2021年)」を基に作成
※2 東京都「令和6年度若年層及び子育て世代を対象とした意識調査」を基に作成

(参考 6 - 1) 人口構造・世帯の変遷

就業者が減少し、若い働き手が少なくなる見込み

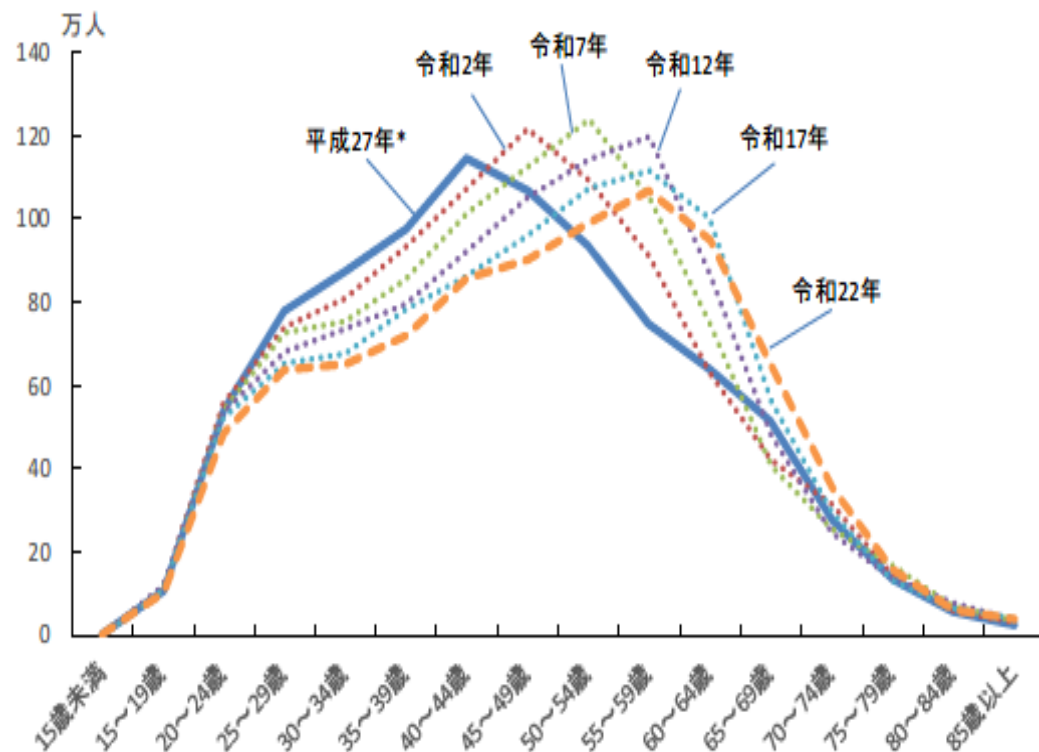
- 東京都の昼間就業者数は、令和 7 年頃から減少に転じる見込み。
- 年齢階級別では、ボリュームゾーンが高齢層にシフトし、若い働き手がより少なくなる見込み。

東京都の男女別昼間就業者数の推移



注) 平成27(2015)年値は、国勢調査結果に基づく実績値であり、労働力状態不詳分を含む。

東京都の年齢（5歳階級）別昼間就業者数の推移



注) 平成27(2015)年値は、国勢調査結果に基づく実績値であり、労働力状態不詳分を含む。

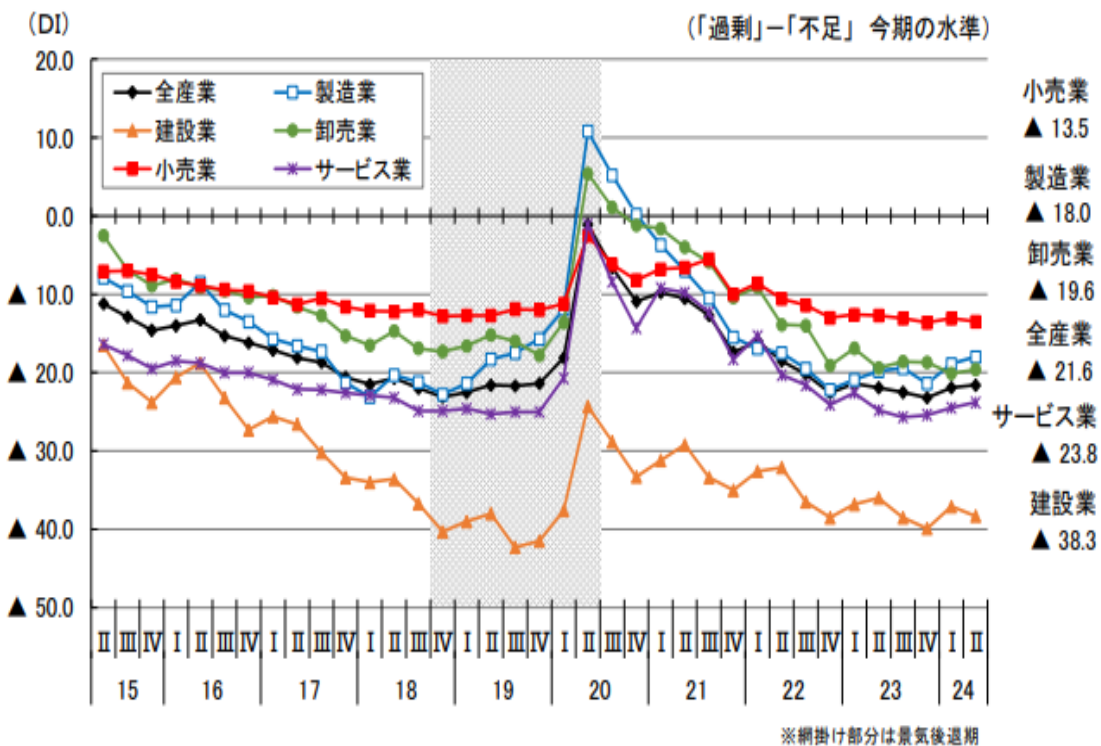
(資料) 東京都総務局「東京都就業者数の予測」(2020年10月)

(参考6-1) 人口構造・世帯の変遷

企業における人手不足感も顕著

- 人出不足の状況に関する推移をみると、全ての業種において従業員数過不足DIがマイナスであり人手不足感が顕著
- 都内企業においても、直近の人手不足割合は55.3%（正社員）と高水準

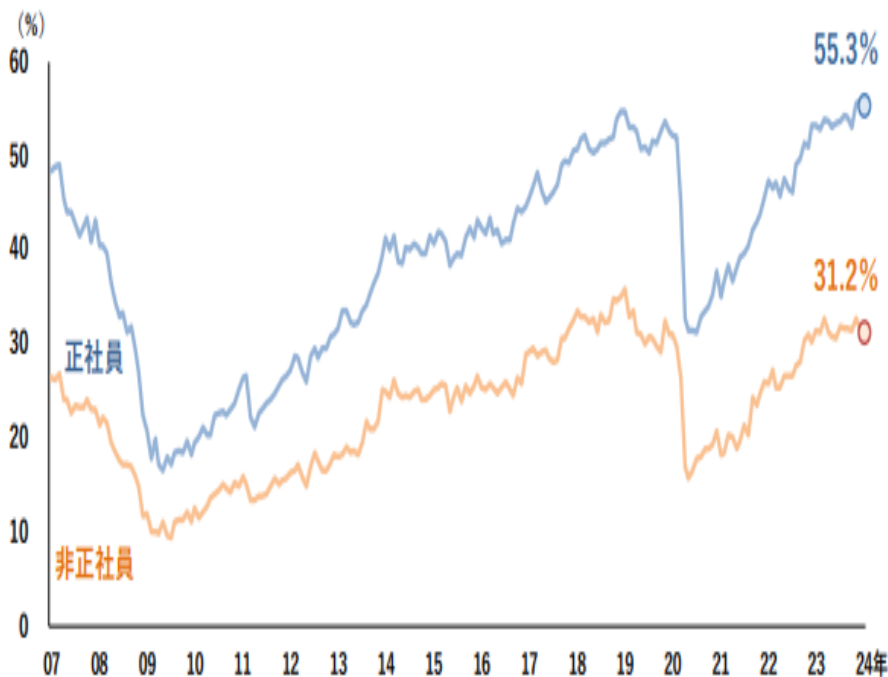
産業別従業員数過不足DIの推移



(資料) 独立行政法人中小企業基盤整備機構

「中小企業景況調査（第176回（2024年4-6月期））」

都内企業の正社員・非正社員の人手不足割合



(資料) 株式会社帝国データバンク

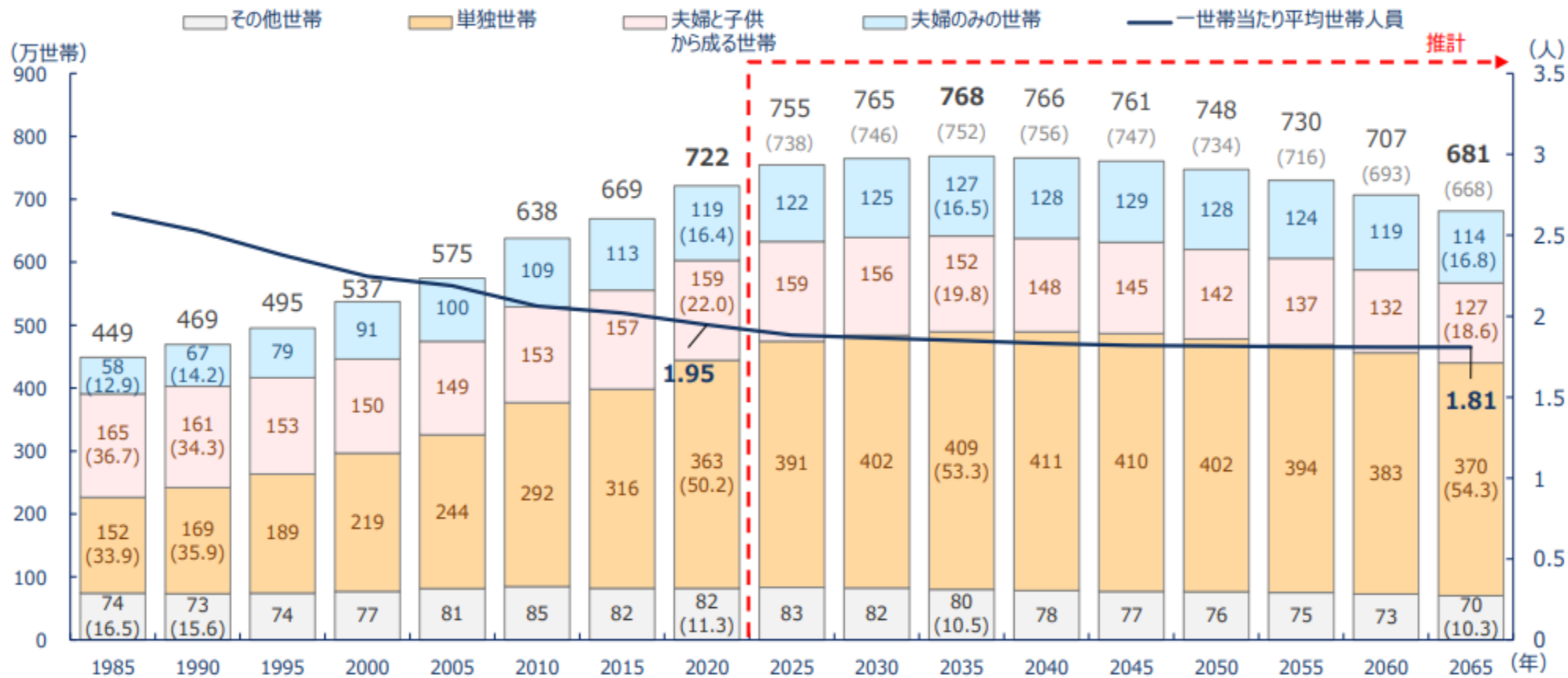
「人手不足に対する東京都企業の動向調査（2023年4月）」

(参考 6 - 1) 人口構造・世帯の変遷

世帯構成が「夫婦と子供」から「単身」に変化

- 東京都の世帯数は2040年頃をピークに減少の見込み
- 単独世帯が増加する一方、夫婦と子供から成る世帯割合の低下により、平均世帯人員は2人以下

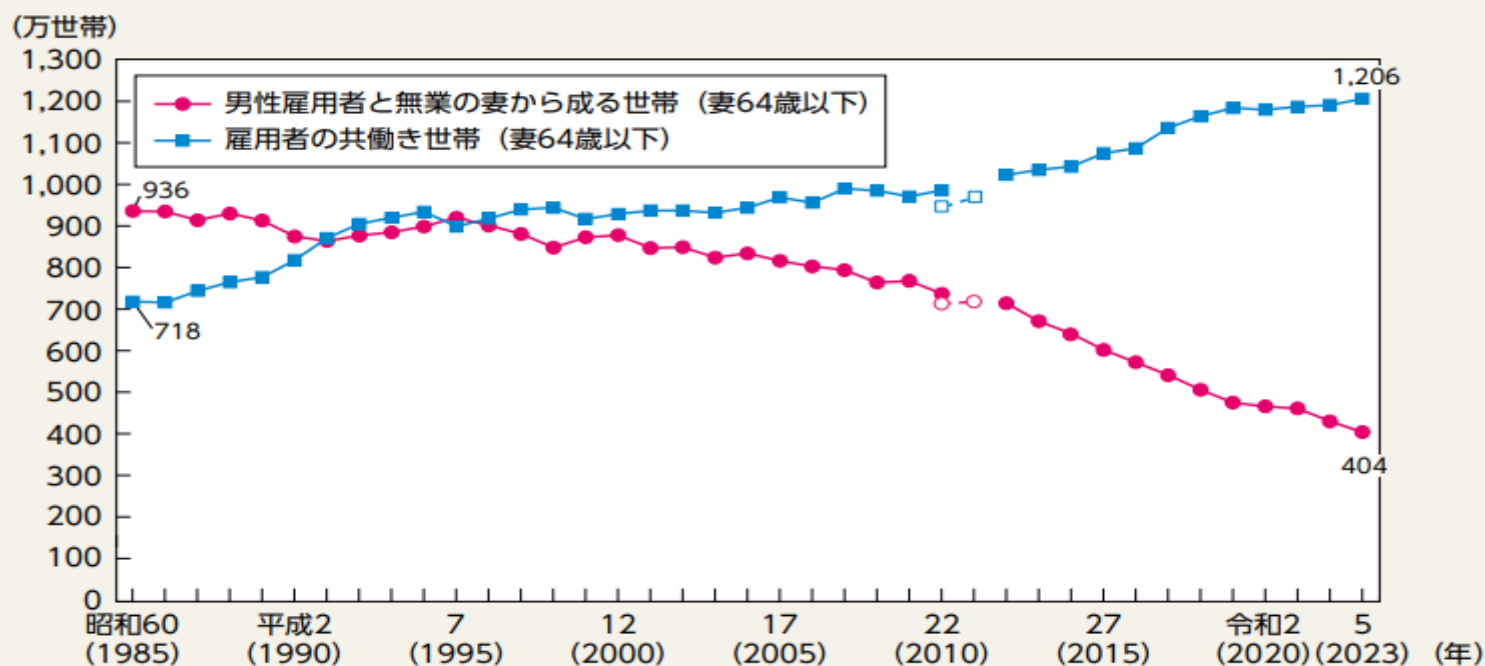
家族類型別世帯数と平均世帯人員の推移



(参考6-1) 人口構造・世帯の変遷

「専業主婦世帯」から「共働き世帯」へと変化

- 男性雇用者と無業の妻の世帯（サラリーマンと専業主婦の世帯）が減少する一方、共働き世帯が増加

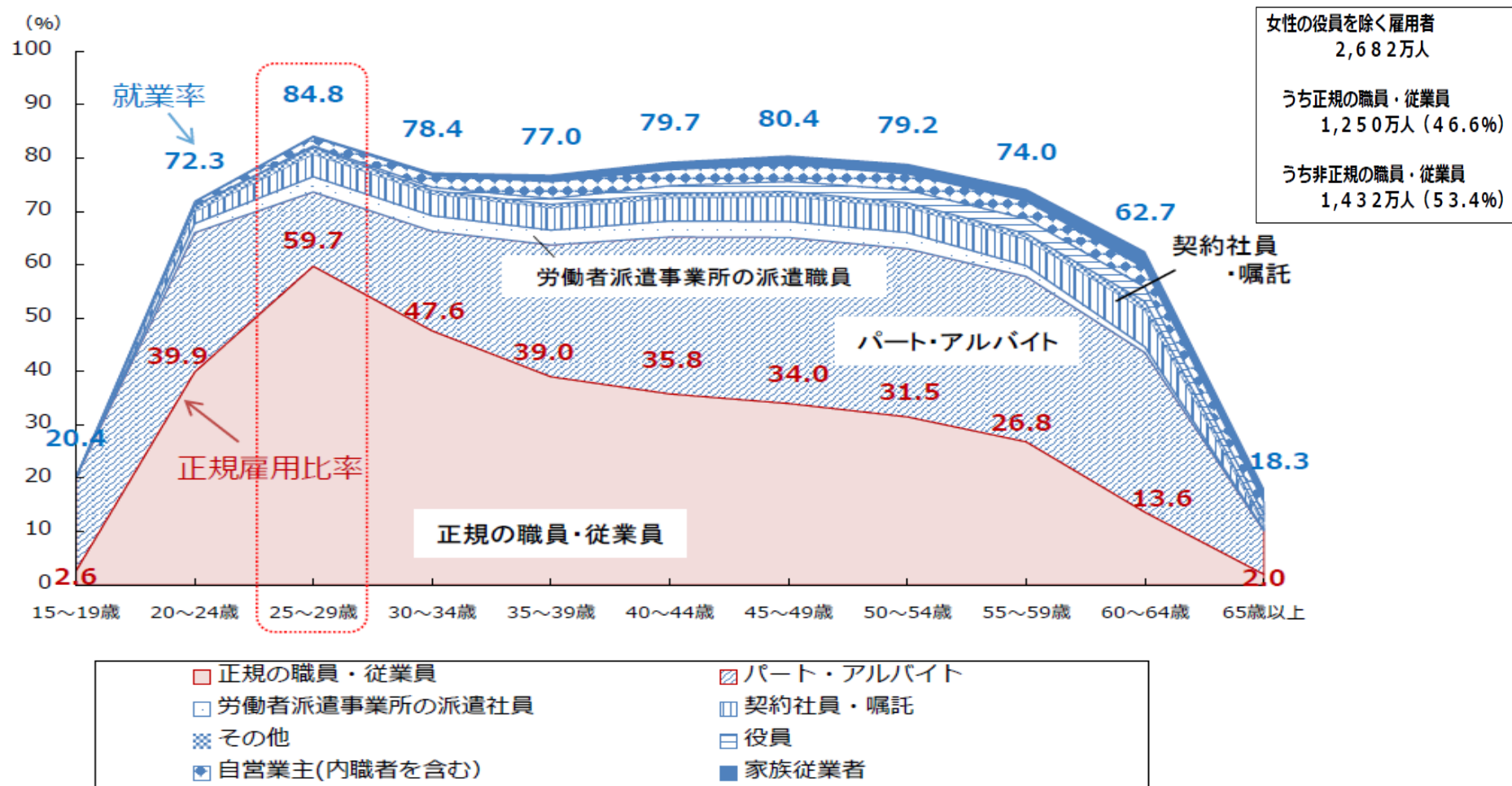


- (備考) 1. 昭和60 (1985) 年から平成13 (2001) 年までは総務庁「労働力調査特別調査」(各年2月)、平成14 (2002) 年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」より作成。「労働力調査特別調査」と「労働力調査(詳細集計)」とでは、調査方法、調査月等が相違することから、時系列比較には注意を要する。
2. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯(妻64歳以下)」とは、平成29 (2017) 年までは、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び完全失業者)かつ妻が64歳以下世帯。平成30 (2018) 年以降は、就業状態の分類区分の変更に伴い、夫が非農林業雇用者で、妻が非就業者(非労働力人口及び失業者)かつ妻が64歳以下の世帯。
3. 「雇用者の共働き世帯(妻64歳以下)」とは、夫婦ともに非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)かつ妻が64歳以下の世帯。
4. 平成22 (2010) 年及び23 (2011) 年の値(白抜き表示)は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。
5. 平成23 (2011) 年、25 (2013) 年から28 (2016) 年、30 (2018) 年から令和3 (2021) 年は、労働力調査の時系列接続用数値を用いている。

(参考 6 - 2) 女性の就業状況と雇用形態

女性の年齢階級別就業率

- 女性の就業率について、M字カーブは改善傾向
- 正規雇用比率は、25～29歳の59.7%をピークに低下（L字カーブ）



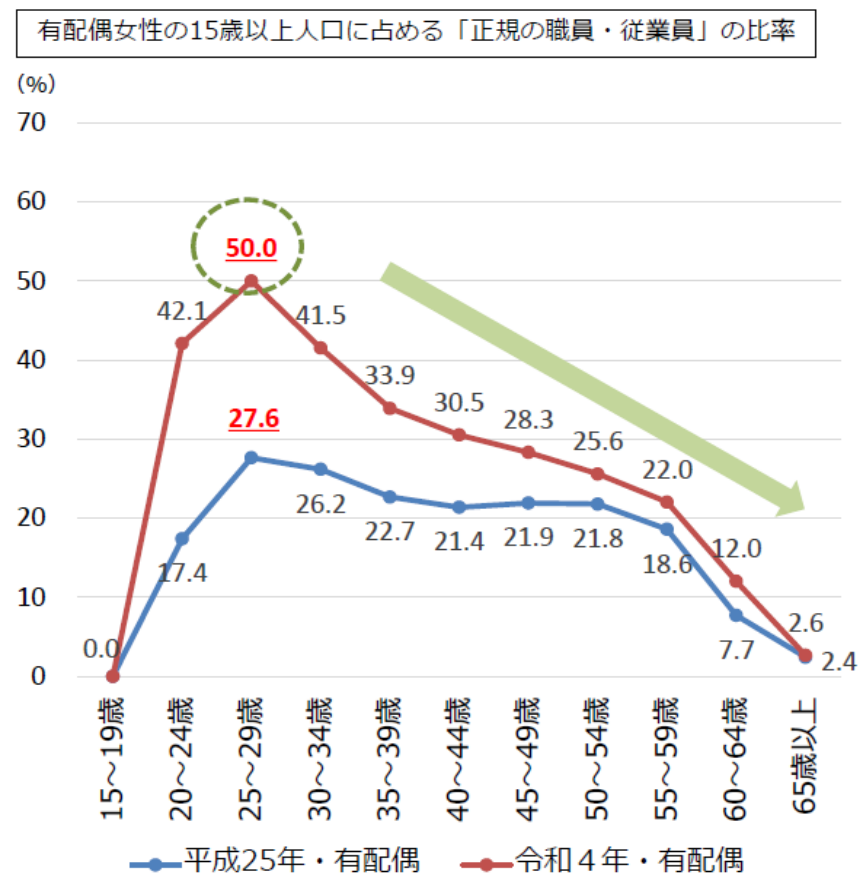
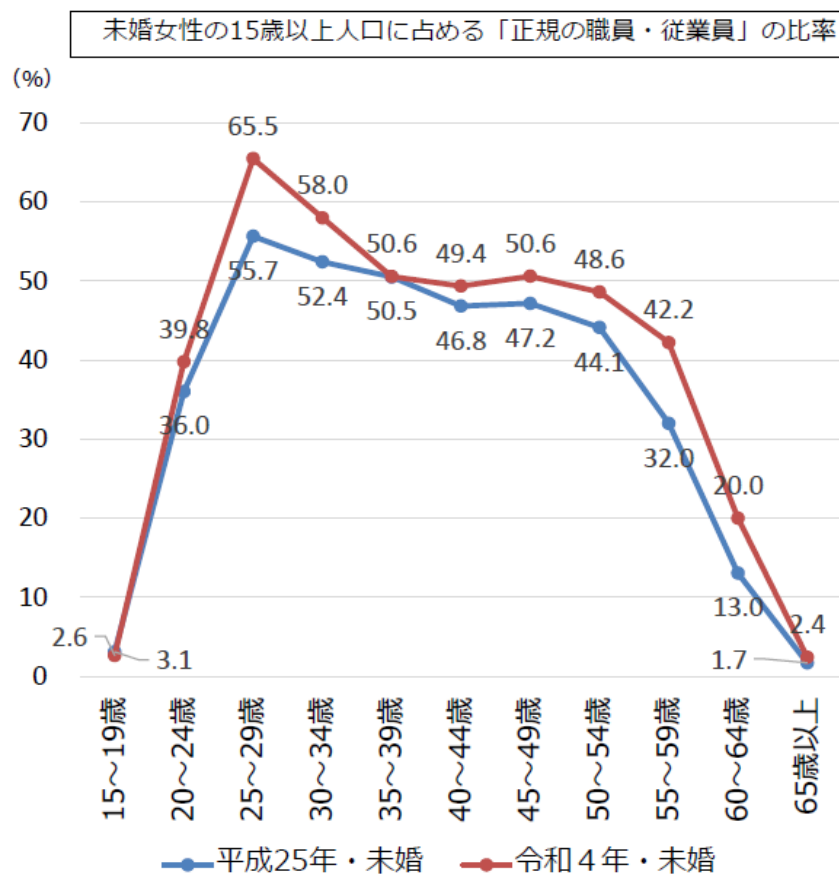
【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4年）

（資料）厚生労働省「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」

(参考 6 - 2) 女性の就業状況と雇用形態

女性の年齢階級別正規雇用比率

- 有配偶の女性において、
- ・ 25～29 歳の「正規の職員・従業員」の比率は平成 25 年と比較し令和 4 年は上昇
 - ・ 25～29歳でピークとなった後に減少する「L 字カーブ」が見られる



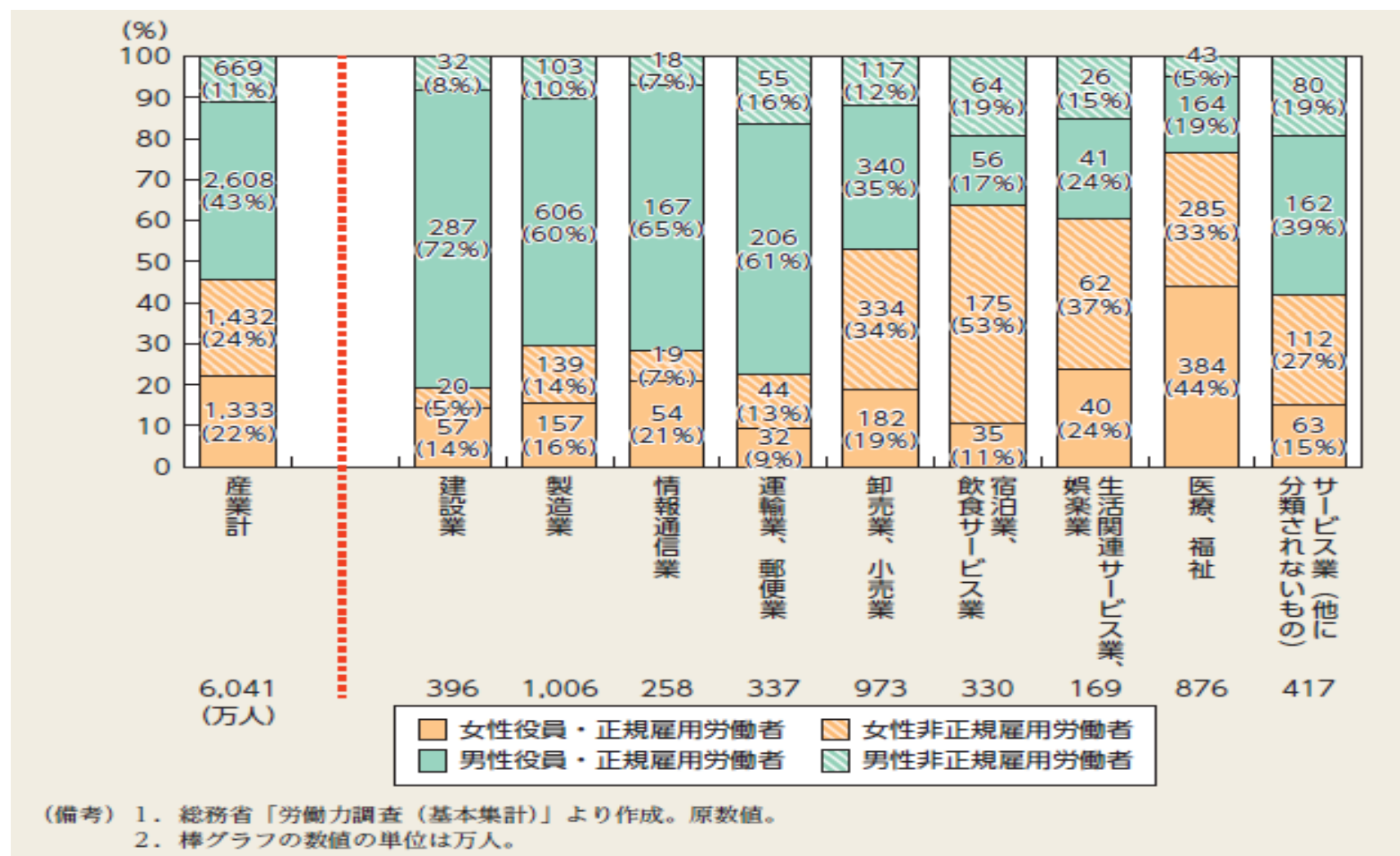
【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。

※正規雇用比率は、（正規の職員・従業員）÷（15歳以上人口）により算定。

(参考6-2) 女性の就業状況と雇用形態

産業別雇用者の雇用形態割合

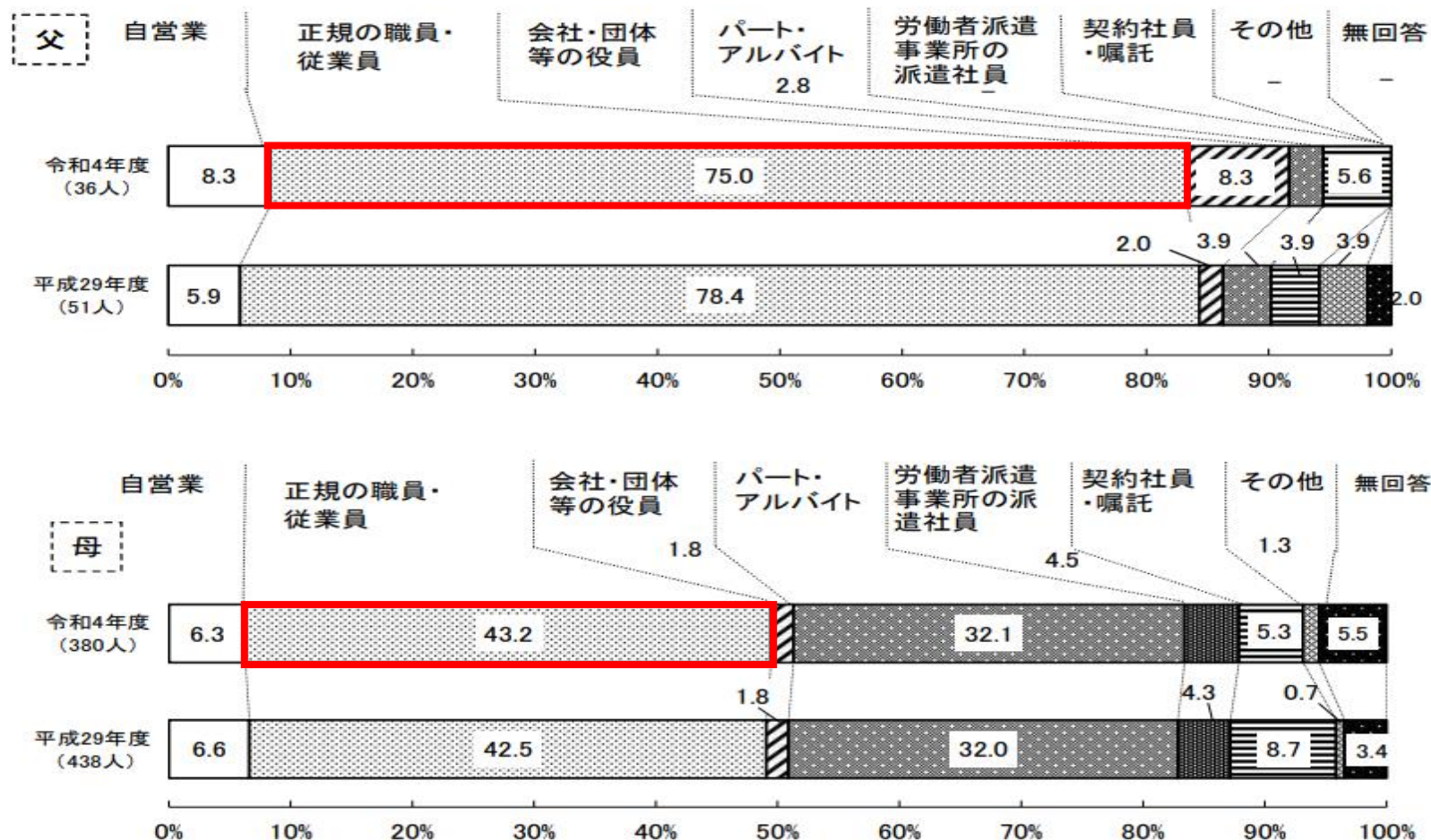
- 女性は男性と比較して正規雇用比率が低く、女性雇用者の半分以上が非正規雇用労働者
- 産業別に見ると、女性雇用者の割合が大きい「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「卸売業、小売業」において、非正規雇用労働者の割合も大きい



(参考 6 - 2) 女性の就業状況と雇用形態

ひとり親家庭の就業状況

- 東京のひとり親家庭は、母子世帯が53,043世帯、父子世帯が5,981世帯（令和 2 年度国勢調査）
- 就業割合は、父母ともに 9 割を超えるものの、母の正規職員割合は43.2%であり、父と比べると低い

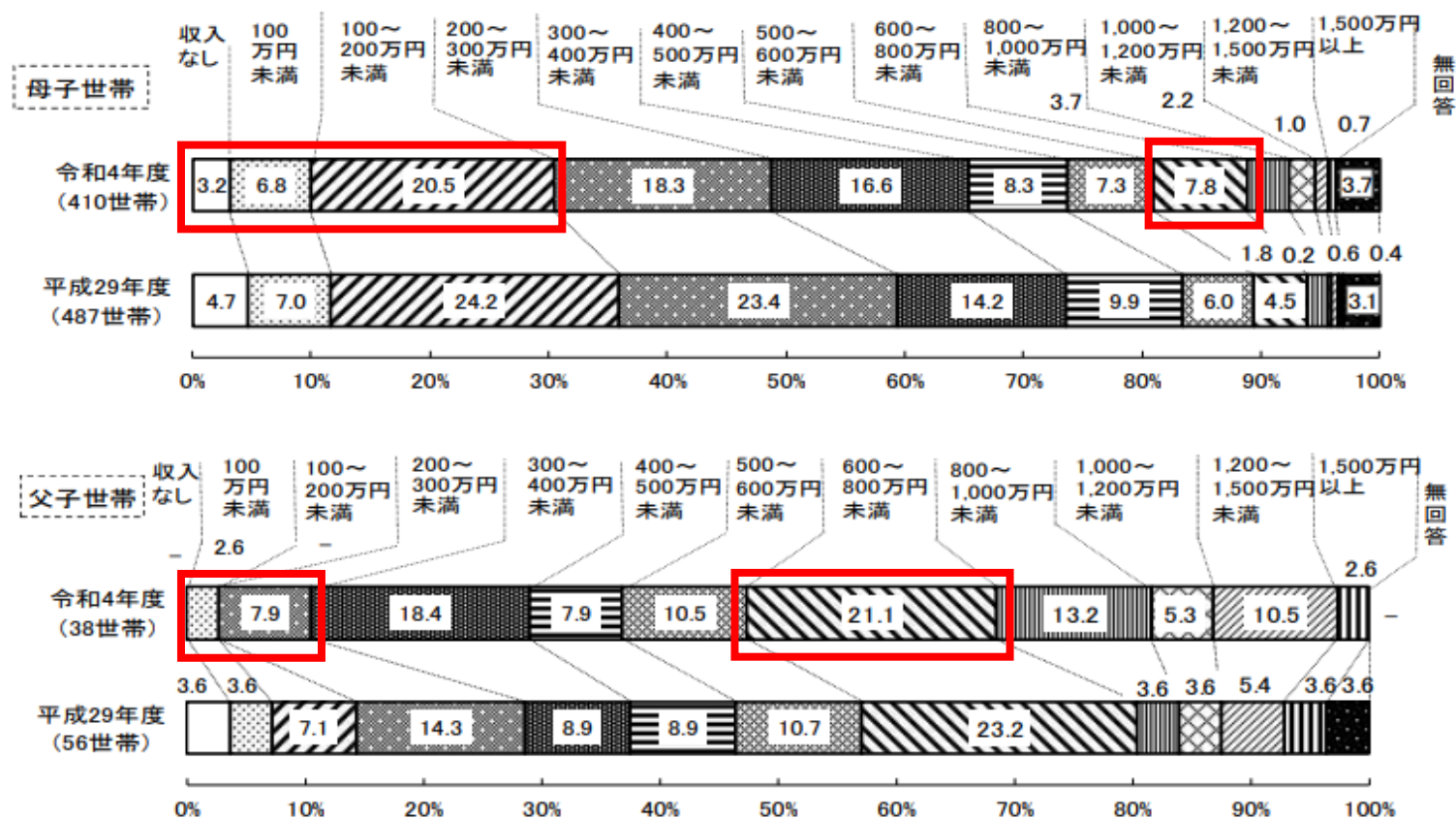


(資料) 東京都福祉局「東京都福祉保健基礎調査（令和 4 年度）」

(参考 6 - 2) 女性の就業状況と雇用形態

ひとり親家庭の収入状況

- 母子世帯の年間収入は「100～200万円未満」の割合が最も高く、母子世帯の3割弱が年間収入が「200万円未満」
- 一方、父子世帯は「600～800万円未満」の割合が最も高く、「200万円未満」はわずか1割であり、母子世帯との隔たりが大きい



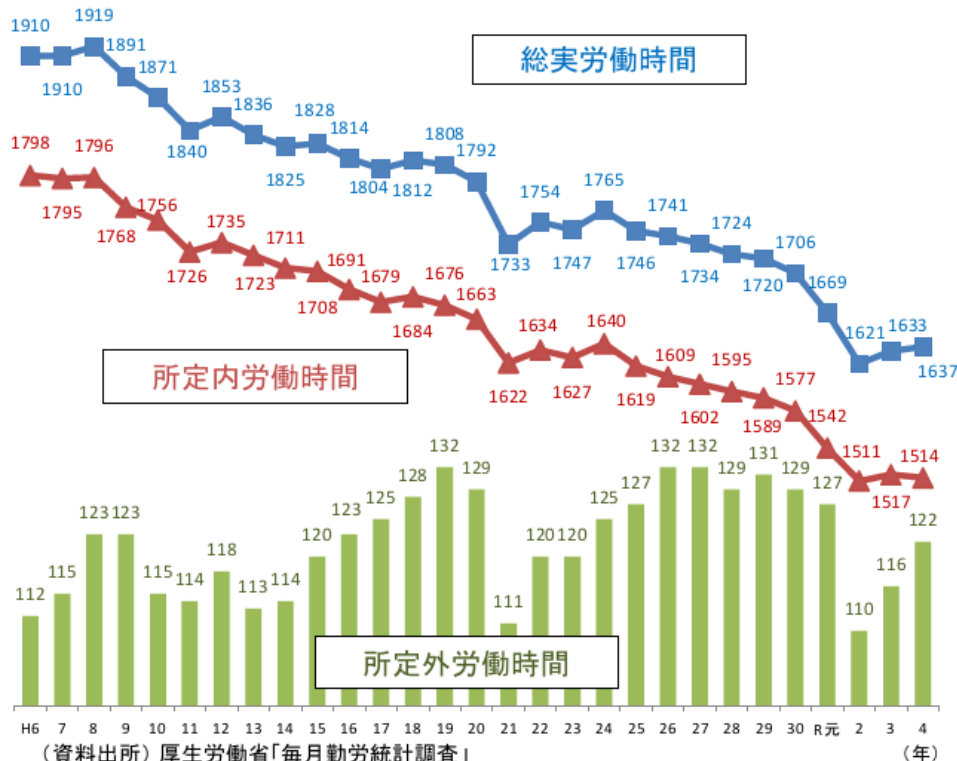
(資料) 東京都福祉局「東京都福祉保健基礎調査 (令和4年度)」

(参考6-3) 長時間労働と女性に偏る無償労働

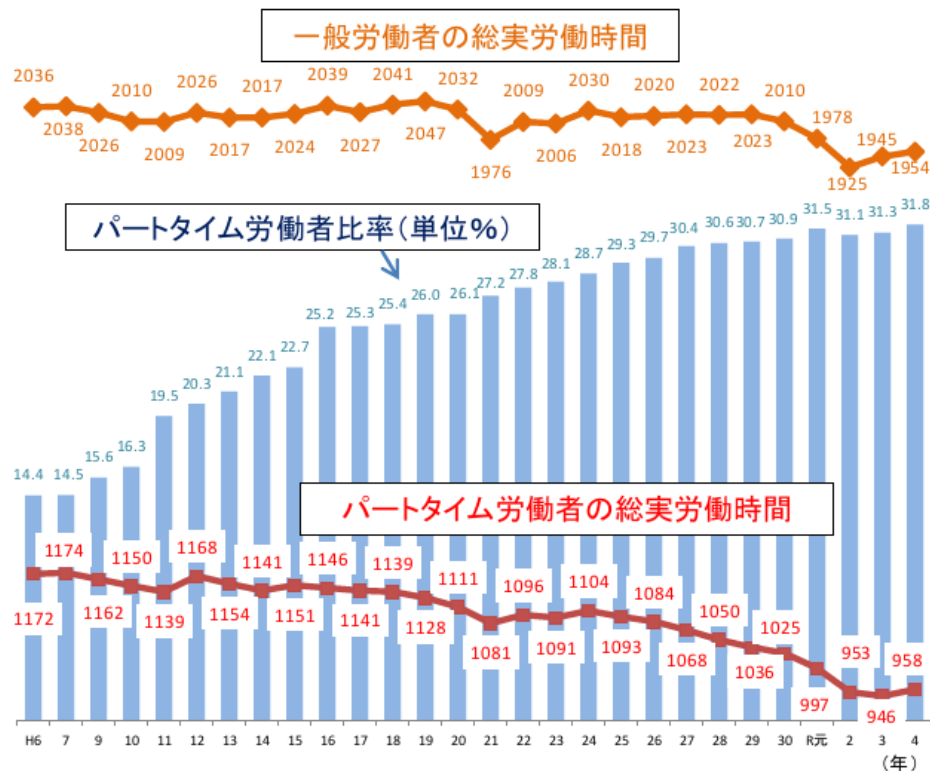
一般労働者の労働時間の長さはほぼ横ばいで推移

- 年間総実労働時間は減少傾向で推移。一般労働者の労働時間がほぼ横ばいで推移するなか、労働時間が短いパートタイマー比率が高まってきたこと等が要因と考えられる
- 一般労働者の年間総実労働時間はおおむね2,000時間で推移。一方、パートタイマーは長期的に減少傾向で推移

年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む)



就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

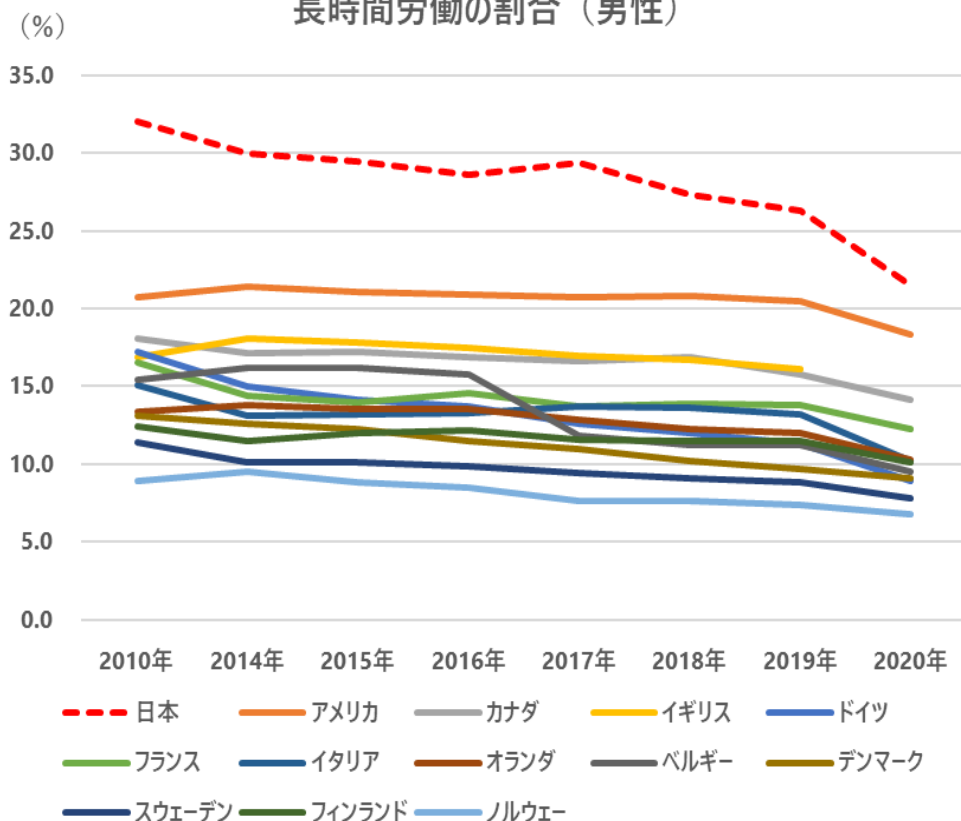
(資料) 厚生労働省「第7回社会保障審議会年金部会」

(参考 6 - 3) 長時間労働と女性に偏る無償労働

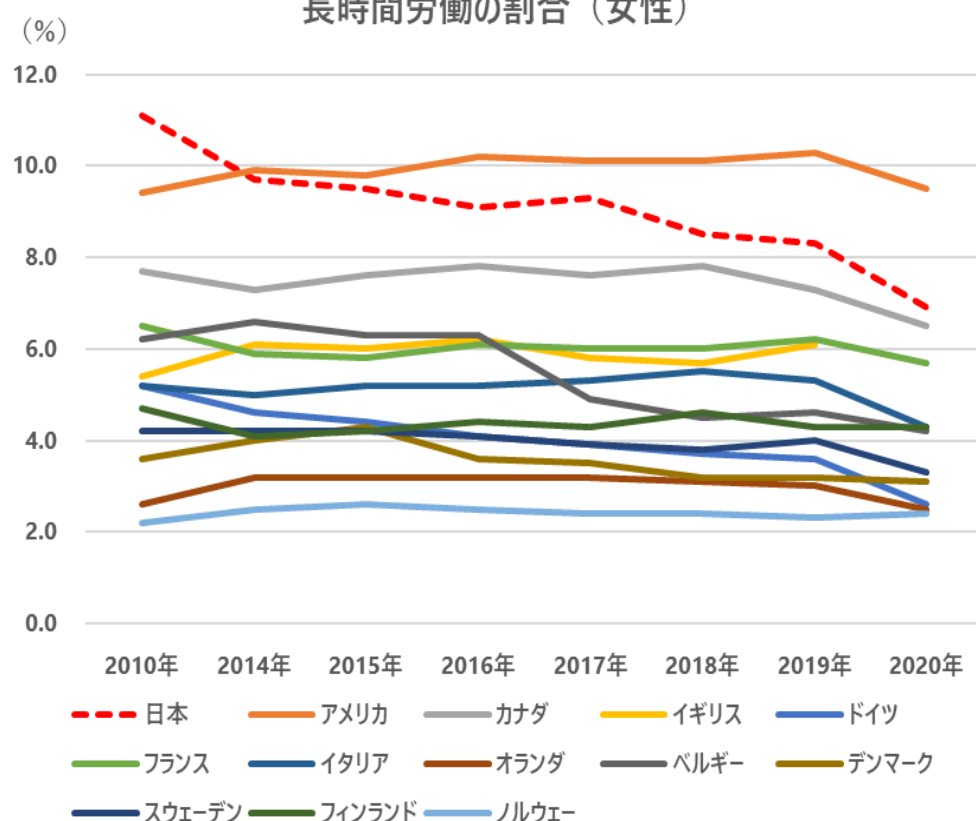
日本の男性は労働時間が長い

- 日本男性の長時間労働者の割合は減少傾向にあるが、他国と比較すると依然として高い

長時間労働の割合（男性）



長時間労働の割合（女性）

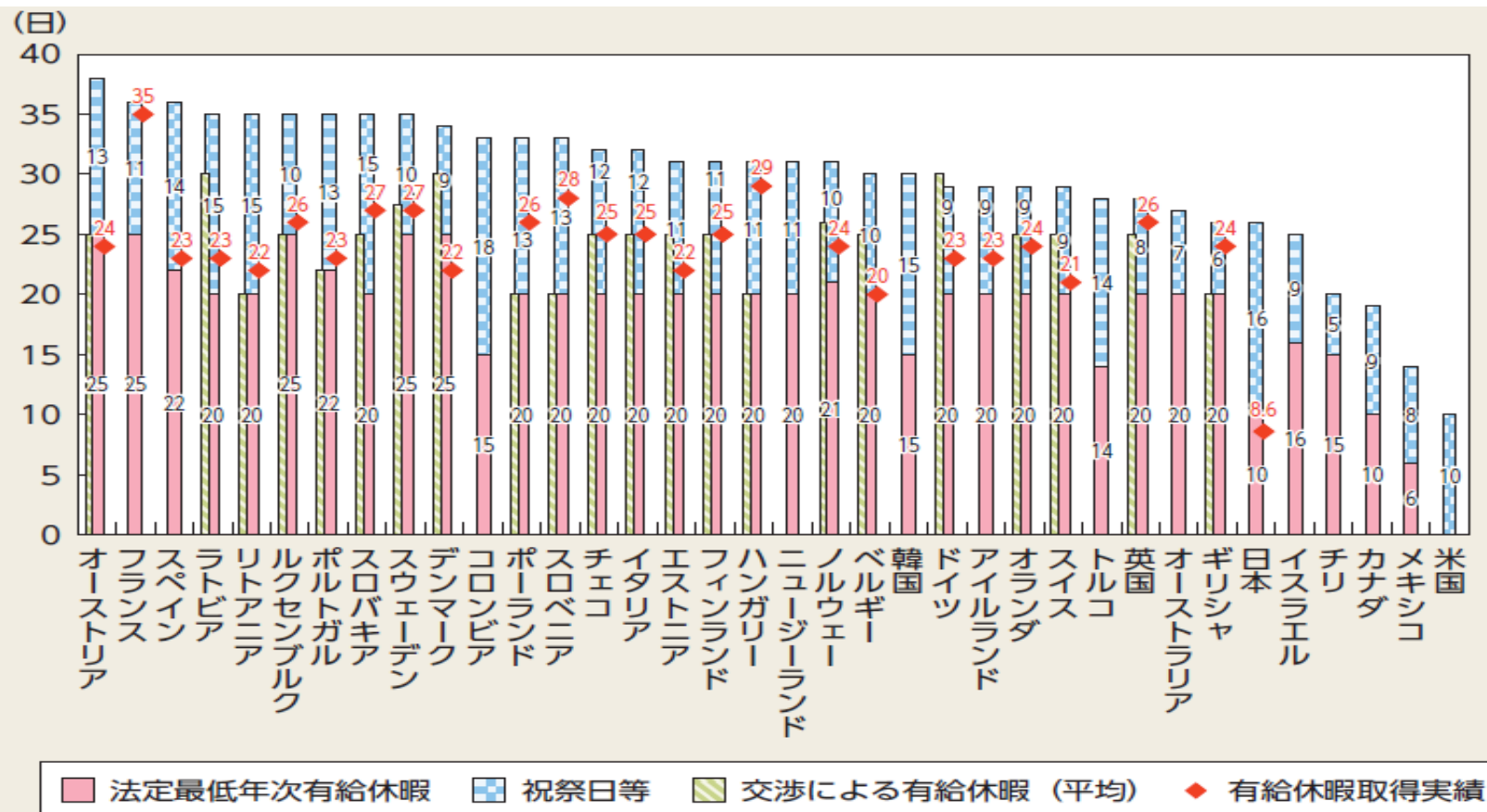


(参考 6 - 3) 長時間労働と女性に偏る無償労働

日本は有給休暇の取得が少ない

- 日本は法定最低年次有給休暇が10日、有給休暇取得実績が8.6日と諸外国に比べ低い

【休日・休暇の状況（国際比較）】

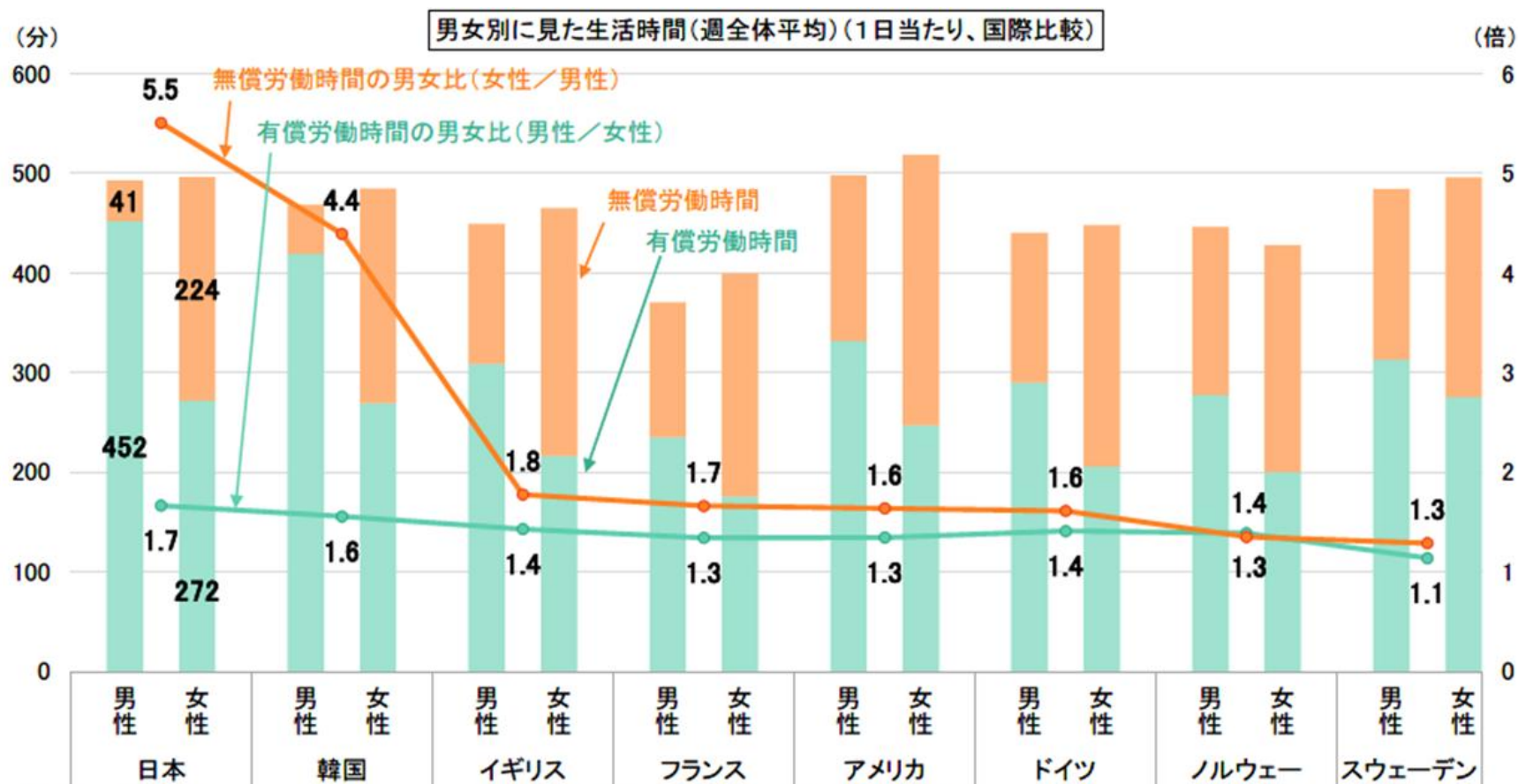


- (備考) 1. OECD “Employment Outlook 2021” より作成。
2. 米国には法定最低年次有給休暇はない。
3. 国によってはデータが欠落しているものもある。

(参考 6 - 3) 長時間労働と女性に偏る無償労働

男女間の有償・無償労働時間に大きな開き

➤ 諸外国と比較し、日本の男性の有償労働時間が長く、無償労働時間の男女比が大きい。



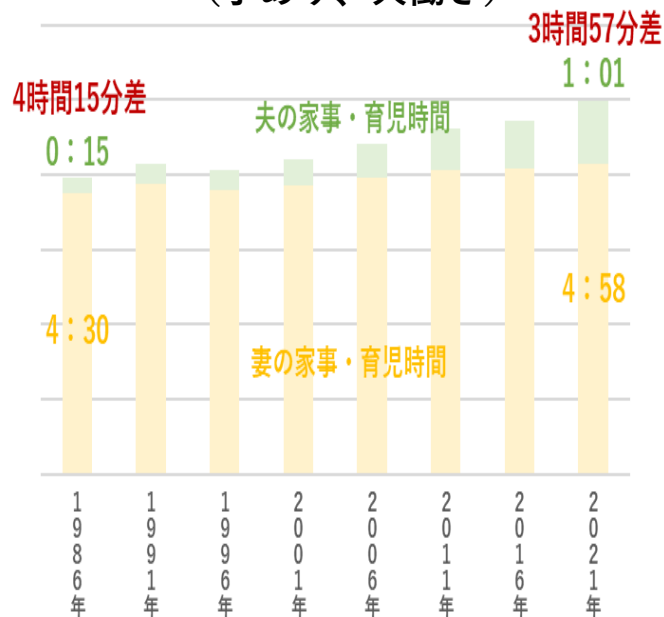
- (備考) 1. OECD「Balancing paid work, unpaid work and leisure (2021)」をもとに、内閣府男女共同参画局作成。
 2. 有償労働は、「paid work or study」に該当する生活時間、無償労働は「unpaid work」に該当する生活時間。
 3. 「有償労働」は、「有償労働(すべての仕事)」、「通勤・通学」、「授業や講義・学校での活動等」、「調査・宿題」、「求職活動」、「その他の有償労働・学業関連行動」の時間の合計。「無償労働」は、「日常の家事」、「買い物」、「世帯員のケア」、「非世帯員のケア」、「ボランティア活動」、「家事関連活動のための移動」、「その他の無償労働」の時間の合計。
 4. 日本は2016年、韓国は2014年、イギリスは2014年、フランスは2009年、アメリカは2019年、ドイツは2012年、ノルウェーは2010年、スウェーデンは2010年の数値。

(参考 6 - 3) 長時間労働と女性に偏る無償労働

男女間の家事・育児時間の実態と男性側の意識

- 男性と女性の家事・育児関連時間の差は 3 時間 57 分と依然として大きな差が生じている
- 家事・育児を「もっとやりたい」と思っている父は 6 割強
そのうち約 6 割が「勤務時間が短縮できればもっと家事・育児ができると思う」と回答

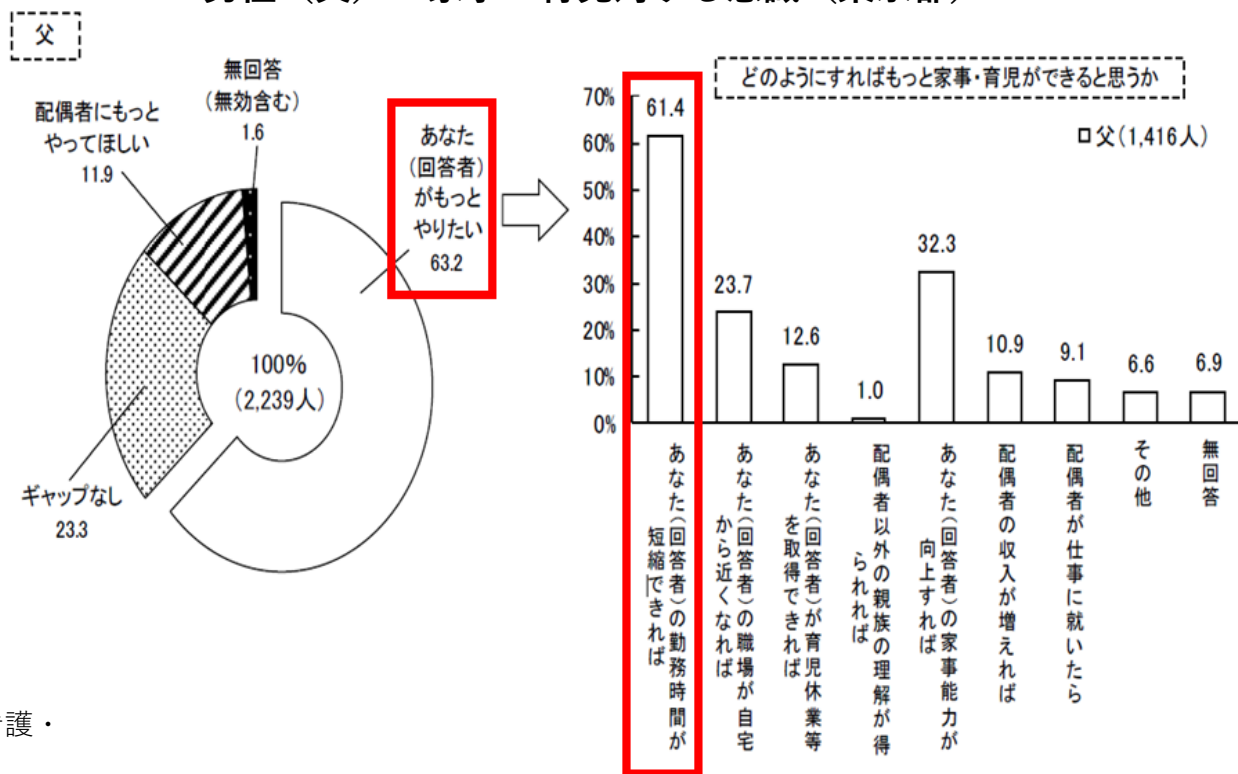
夫婦の家事・育児時間差／日
(子あり、共働き)



※ここでいう家事・育児時間は「家事・育児・介護・看護・買い物」に関する時間を抽出

(資料) 総務省「令和 3 年社会生活基本調査」を基に作成

男性（父）の家事・育児に対する意識（東京都）



(資料) 東京都福祉保健局「令和 4 年度東京都福祉保健基礎調査」を基に作成

生活時間の増減希望が男女により異なる

- 子供がいる世帯において、女性は「家事・育児時間を減らしたい」と思い、男性は「仕事時間を減らし、家事・育児時間を増やしたい」と思う傾向にあり、若い世代でその傾向が強い

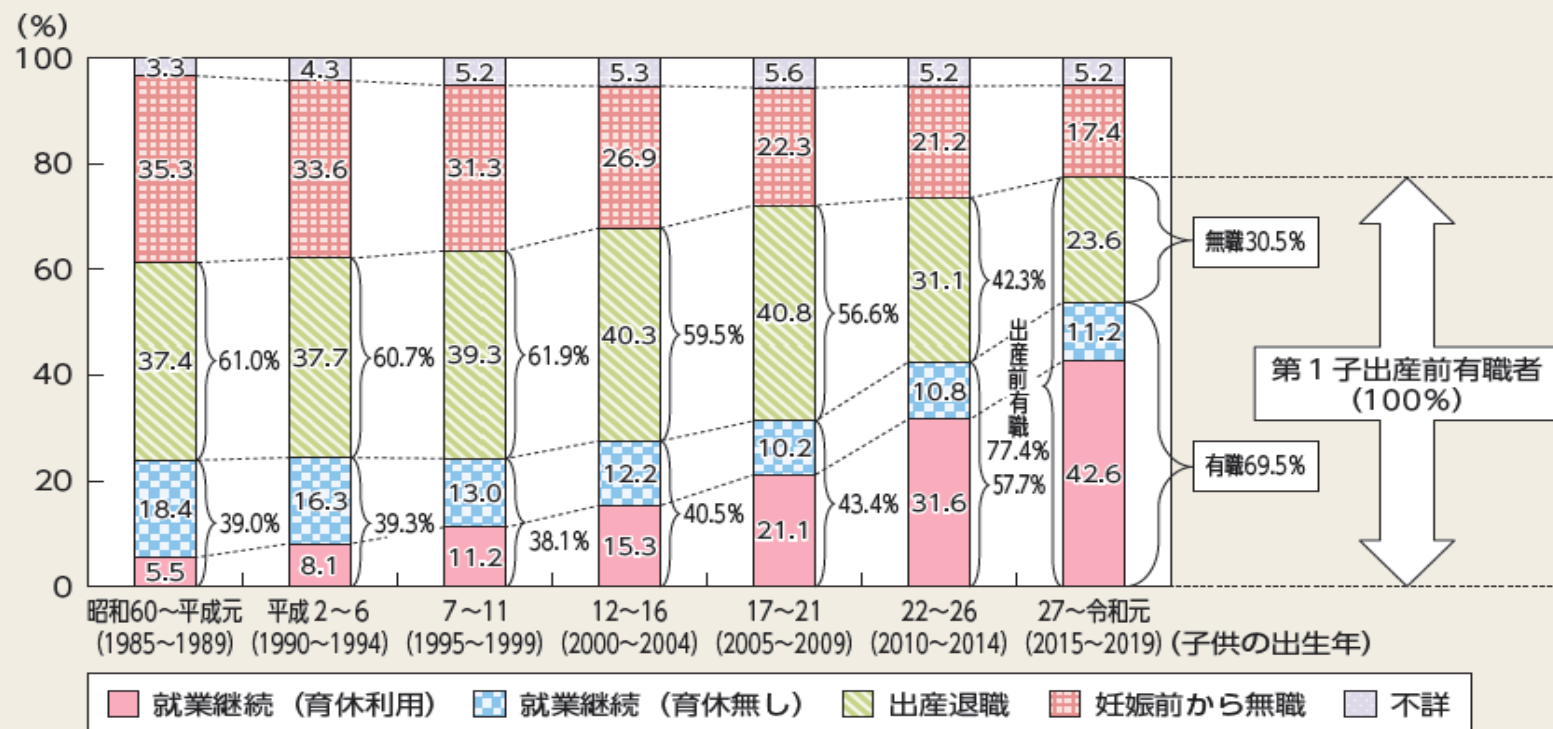
【生活の中の時間 増減希望】

20-39歳・子供がいる		減らしたい 計(%)	増やしたい 計(%)	40-69歳・子供がいる		減らしたい 計(%)	増やしたい 計(%)
仕事時間	女性	23.2	28.6	仕事時間	女性	12.7	22.5
	男性	34.1	16.6		男性	25.7	10.2
家事・育児時間	女性	33.5	14.4	家事・育児時間	女性	20.2	6.0
	男性	14.1	27.7		男性	7.6	14.3
家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性	5.0	44.1	家族と遊んだりくつろいだりする時間	女性	2.1	25.2
	男性	6.0	42.2		男性	3.4	30.7
自分のことに使う時間	女性	4.2	51.3	自分のことに使う時間	女性	2.6	34.1
	男性	7.3	44.4		男性	3.8	35.0

(備考) 1. 「令和4年度 新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」(令和4年度内閣府委託調査)より作成。
2. 「該当なし」は除外して集計。
3. 減らしたい計は「大幅に減らしたい」「少し減らしたい」の累計値。増やしたい計は「大幅に増やしたい」「少し増やしたい」の累計値。
4. 「子供がいる」は子供がいる・子供を持ったことがある人。

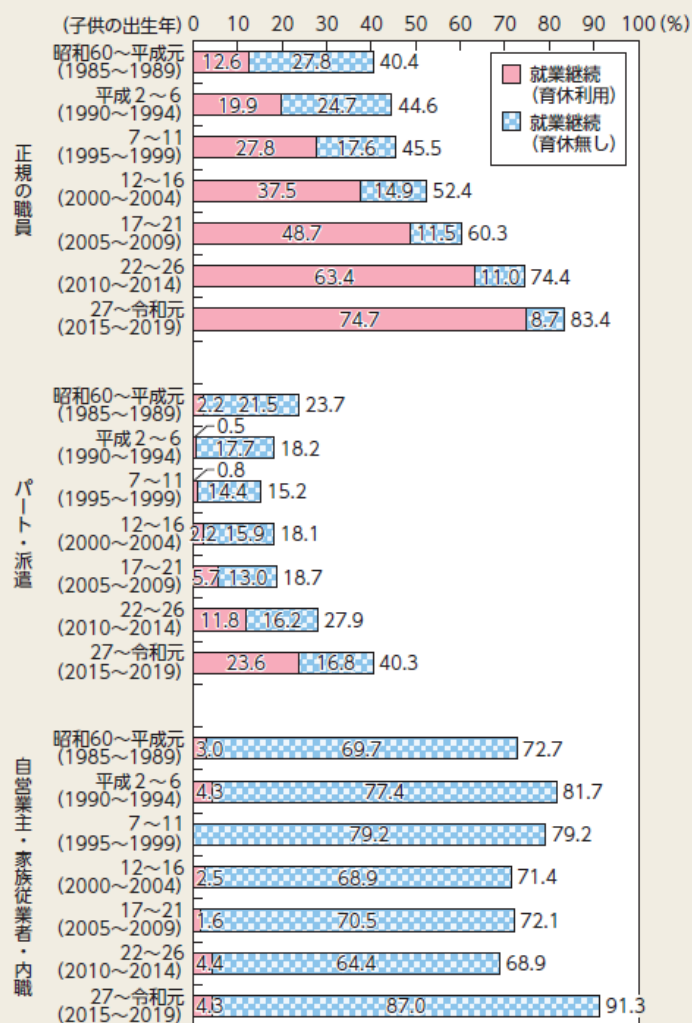
第1子出産後の就業継続状況

➤ 年々、第1子出産後も就業を継続する女性が増えているものの、3割以上は退職



- (備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査 (夫婦調査)」より作成。
2. 第12~16回調査を合わせて集計。対象は第15回以前は妻の年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。第1子が1歳以上15歳未満の夫婦について集計。
3. 出産前後の就業経歴
就業継続 (育休利用) ー妊娠判明時就業~育児休業取得~子供1歳時就業
就業継続 (育休無し) ー妊娠判明時就業~育児休業取得無し~子供1歳時就業
出産退職 ー妊娠判明時就業~子供1歳時無職
妊娠前から無職 ー妊娠判明時無職
4. 「妊娠前から無職」には、子供1歳時に就業しているケースを含む。育児休業制度の利用有無が不詳のケースは、「育休無し」に含めている。

第1子出産後の就業継続状況（就業形態別）

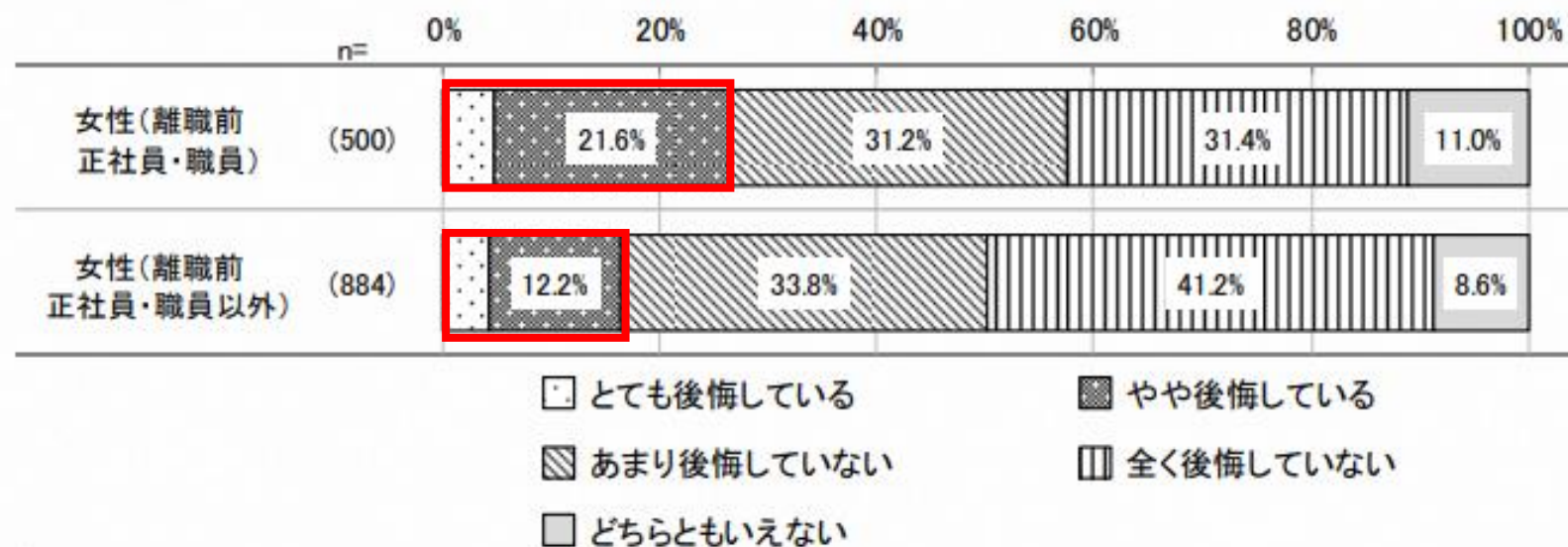


(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。
 2. 対象は第15回以前は妻の調査時年齢50歳未満、第16回は妻が50歳未満で結婚し、妻の調査時年齢55歳未満の初婚どうしの夫婦。妊娠前に就業していた妻について集計。
 3. 第12～16回調査について、第1子が1歳以上15歳未満の夫婦を合わせて集計。
 4. 出産前後の就業経歴
 就業継続（育休利用）—妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業
 就業継続（育休無し）—妊娠判明時就業～育児休業取得無し～子供1歳時就業

- 第1子出産後の就業継続率を就業形態別に見ると、正規の職員及びパート・派遣について、昭和60年以降、その割合が高まっている
- しかし、正規の職員及び自営業主等の就業継続率が8割を超えているのに対し、パート・派遣の就業継続率は約4割に留まる

妊娠・出産・育児を機に離職したことに対する後悔

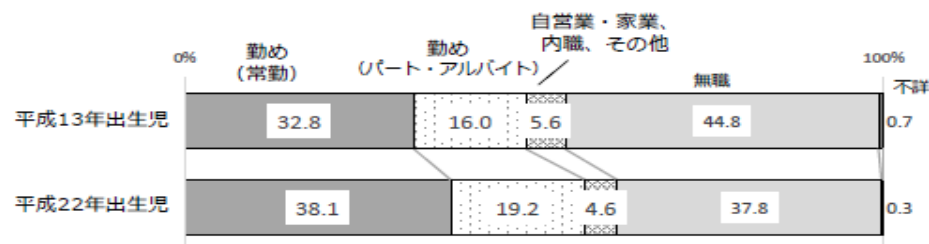
- 離職前に正社員・職員だった女性の26.4%が後悔していると回答
- 離職前に正社員・職員だった女性の方が非正社員・職員の女性に比べ後悔が大きい



出産前後の母の就業状況の変化

- 出産後、継続して常勤である割合は増加傾向にあるものの、約35%に留まる。

(1) 出産1年前の母の就業状況

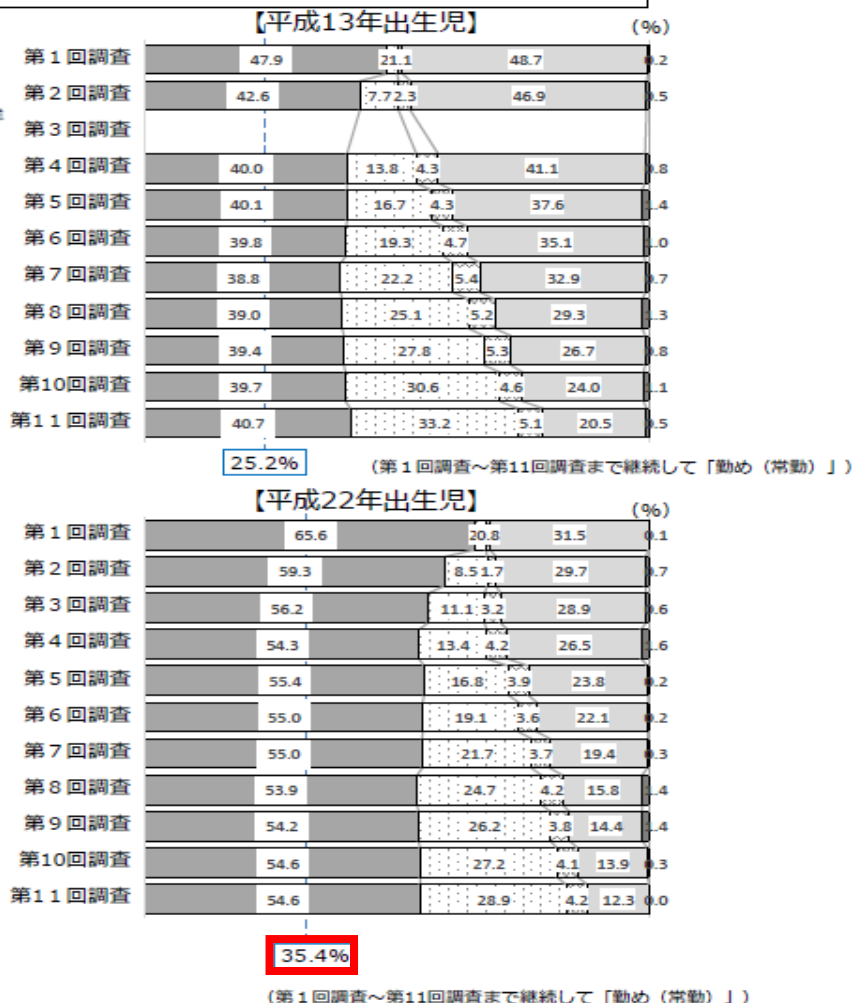


【出典】厚生労働省「第11回21世紀出生児縦断調査(平成22年出生児)」概況より

調査回	対象児の年齢
第1回調査	月齢6か月
第2回調査	1歳6か月
第3回調査	2歳6か月
第4回調査	3歳6か月
第5回調査	4歳6か月
第6回調査	5歳6か月
第7回調査	7歳(小学1年生)
第8回調査	8歳(小学2年生)
第9回調査	9歳(小学3年生)
第10回調査	10歳(小学4年生)
第11回調査	11歳(小学5年生)

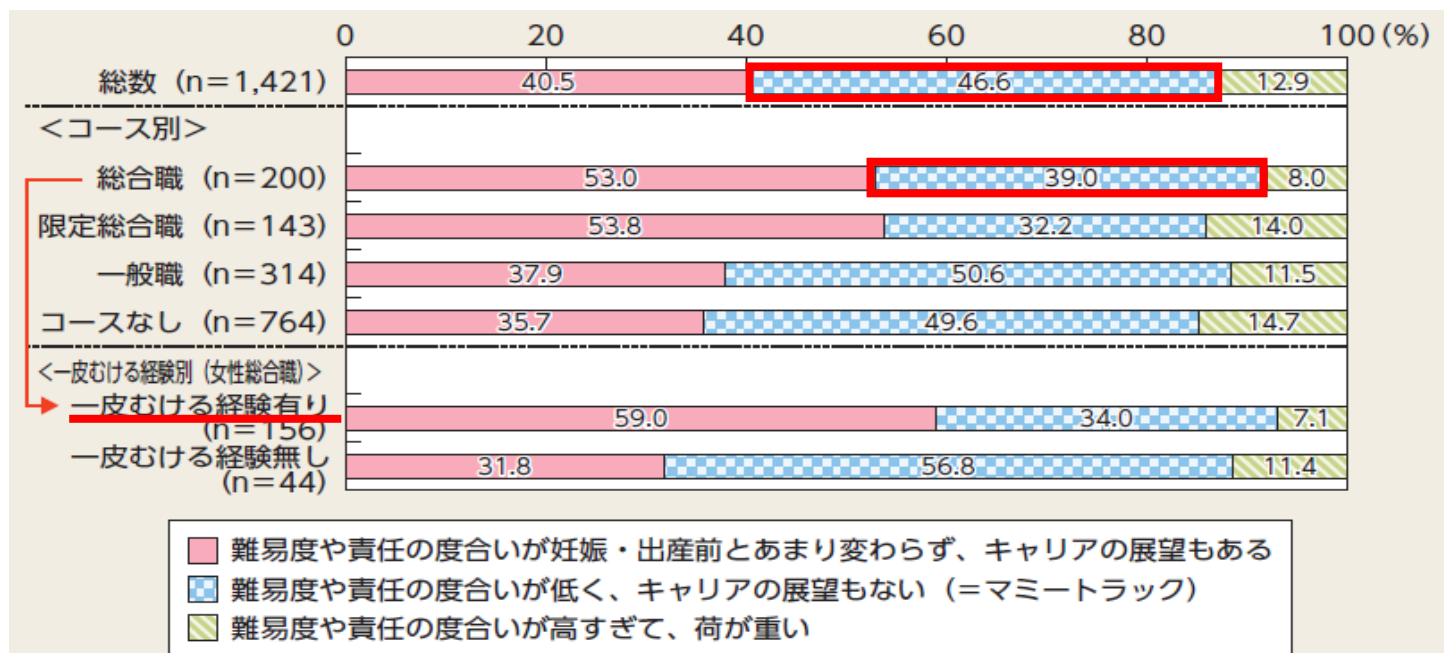
注：第1回調査から第11回調査まですべて回答を得た者のうち、ずっと「母と同居」の者(平成13年出生児総数28,235、出産1年前の就業状況が「勤め(常勤)」9,264、「勤め(パート・アルバイト)」4,525、平成22年出生児総数18,220、出産1年前の就業状況が「勤め(常勤)」6,948、「勤め(パート・アルバイト)」3,491を集計。なお、平成13年出生児の第3回調査では母の就業状況を調査していない。

(2) 出産1年前の就業状況が「勤め(常勤)」の母の就業状況の変化



いわゆる「マミートラック」の状況

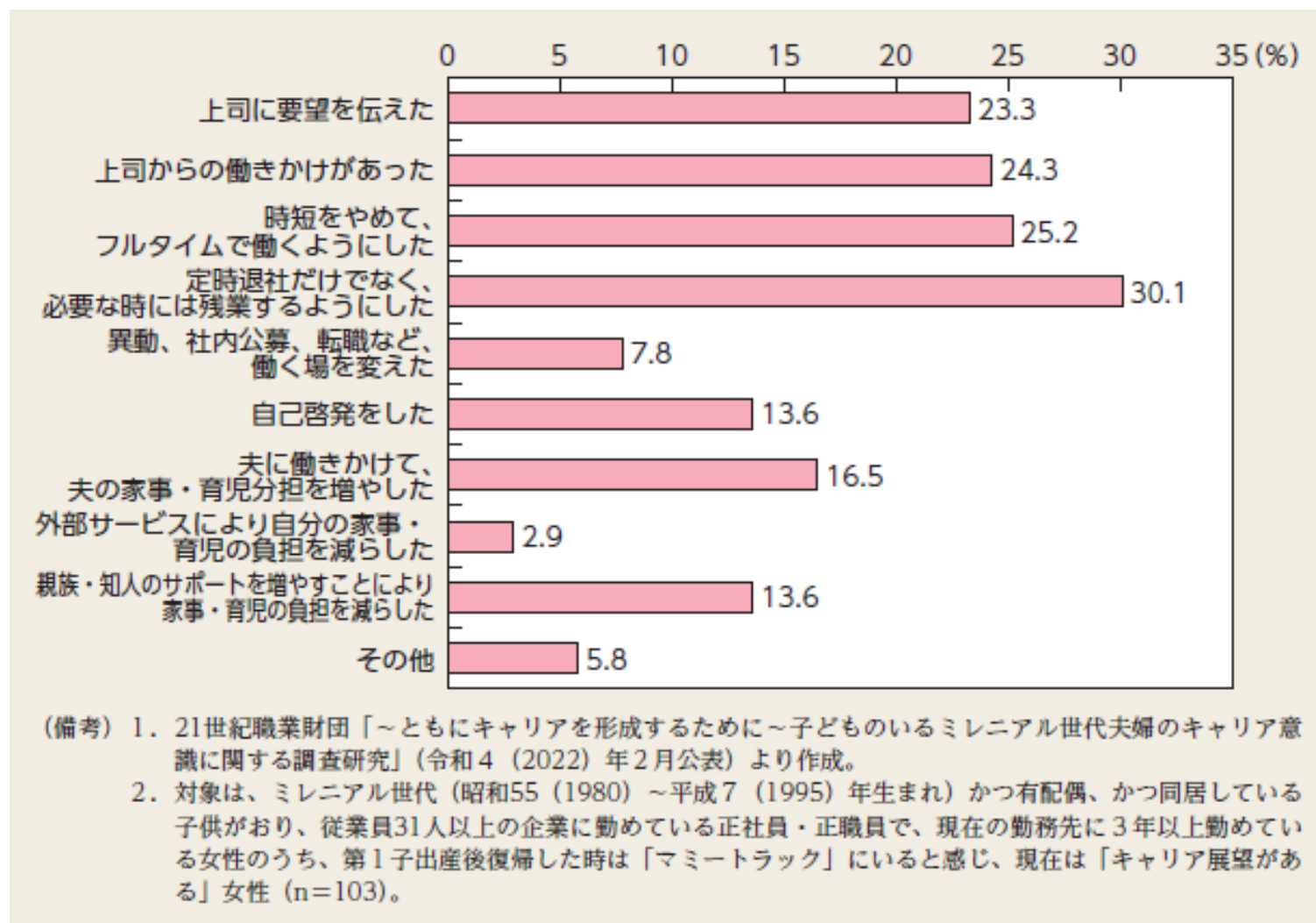
- 女性全体の約5割、総合職の約4割がいわゆる「マミートラックの状況にある」と回答
- 女性総合職で、過去に「一皮むけるような経験」があった者とそうでない者とは、「キャリアの展望がある」とする割合に大きな差が生じている



- (備考) 1. 21世紀職業財団「～ともにキャリアを形成するために～子どものいるミレニアル世代夫婦のキャリア意識に関する調査研究」(令和4(2022)年2月公表)より作成。
2. 対象は、ミレニアル世代(昭和55(1980)～平成7(1995)年生まれ)かつ有配偶、かつ同居している子供がおり、従業員31人以上の企業に勤めている正社員・正職員で、現在の勤務先に3年以上勤めている女性のうち、現在育児休業中の人以外。
3. 以下のような、仕事上の能力が大きく伸びたり、自信を持った経験のことを、「一皮むける経験」としている。「入社初期段階の異動」「部門を横断するような大きな異動」「プロジェクトチームへの参画」「問題のある部門での大きな業務の改善や再構築」「昇進・昇格による権限の拡大」「新規事業・新市場・新分野のゼロからの立ち上げ」「海外勤務」「その他」。

「マミートラック」を脱出できた理由

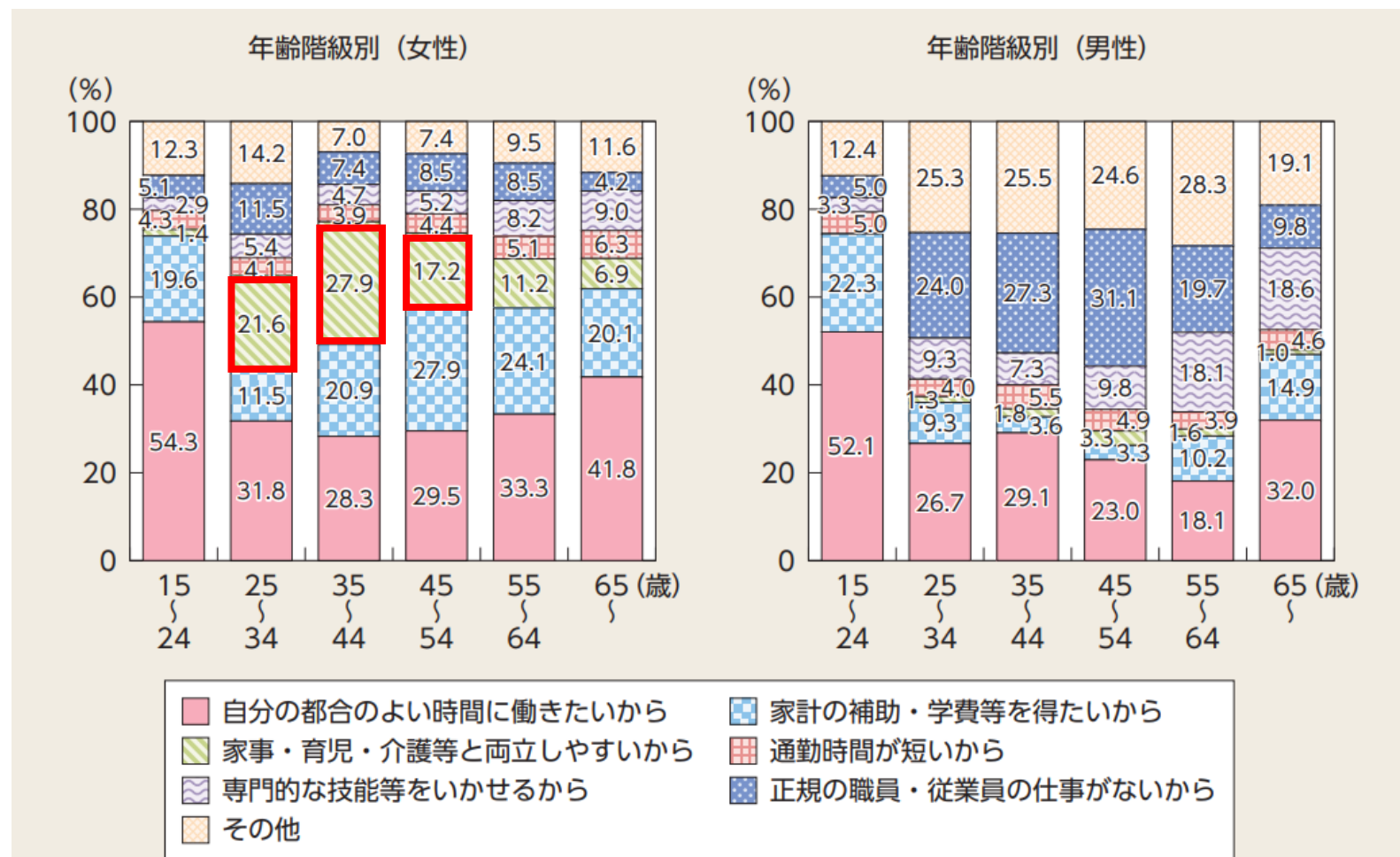
- 「マミートラック」を脱出できた理由を見ると、最も多い理由は、「定時退社だけでなく、必要な時には残業するようにした」(30.1%)



(参考 6 - 4) 育児・介護等と仕事の両立

現在の雇用形態に就いている理由（非正規雇用労働者）

- 年齢階級別に見ると、35～44歳の女性の約3割、25～34歳、45～54歳の女性の約2割が「家事・育児・介護等と両立しやすいから」と回答

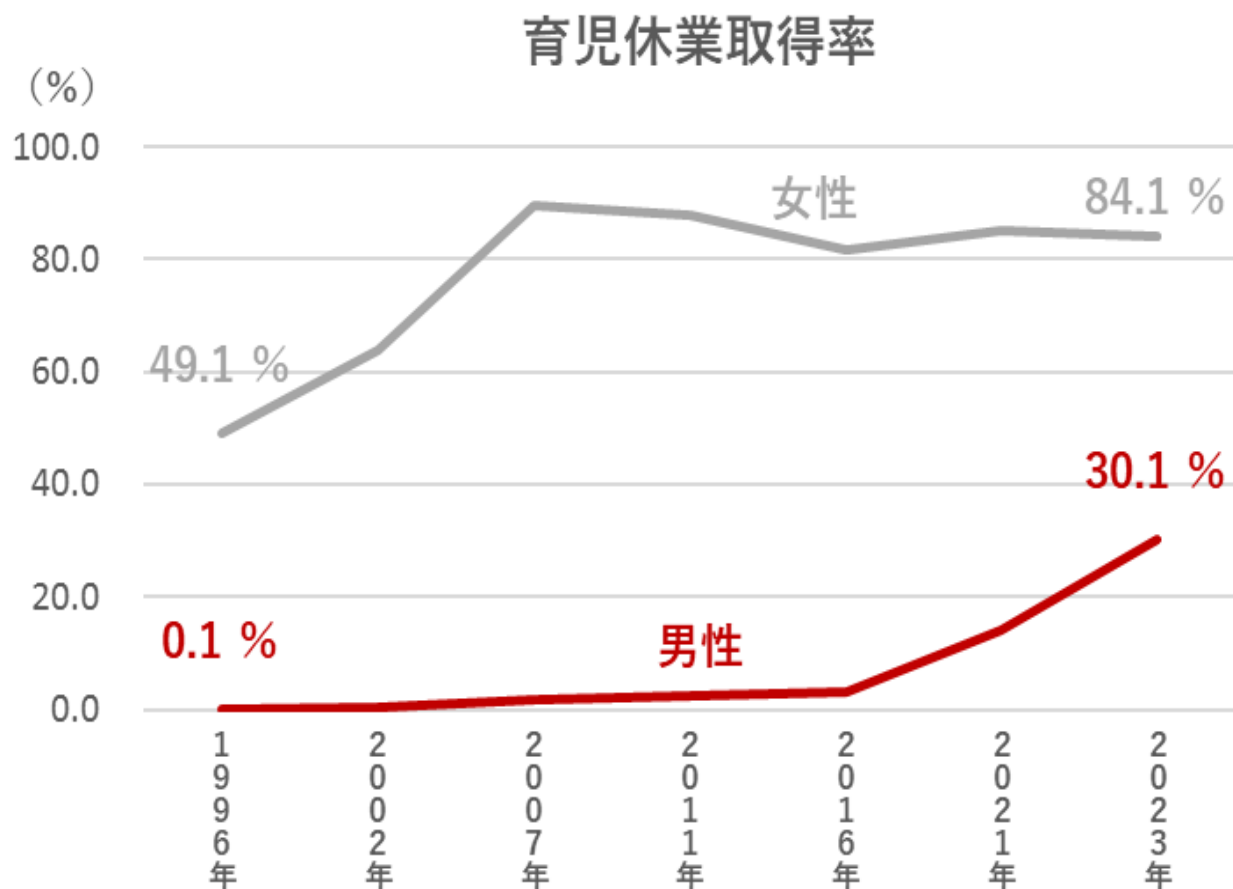


(備考) 総務省「労働力調査 (詳細集計)」より作成。

(資料) 内閣府「令和 5 年版男女共同参画白書」

男性の育児休業取得率の推移

- 近年、男性の育児休業取得率は上昇しており、令和5年度では民間企業が30.1%（女性は84.1%）
※ 都内民間企業における男性の育児休業取得率は38.9%（令和5年度）



(参考 6 - 4) 育児・介護等と仕事の両立

育児休業の取得期間の違い

- 女性は9割以上が6か月以上取得している一方、男性は約5割が2週間未満で短期間の取得が中心

【女性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6

↑
6月以上が95.3%

【男性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-

↑
2週間未満が51.5%

※ 調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

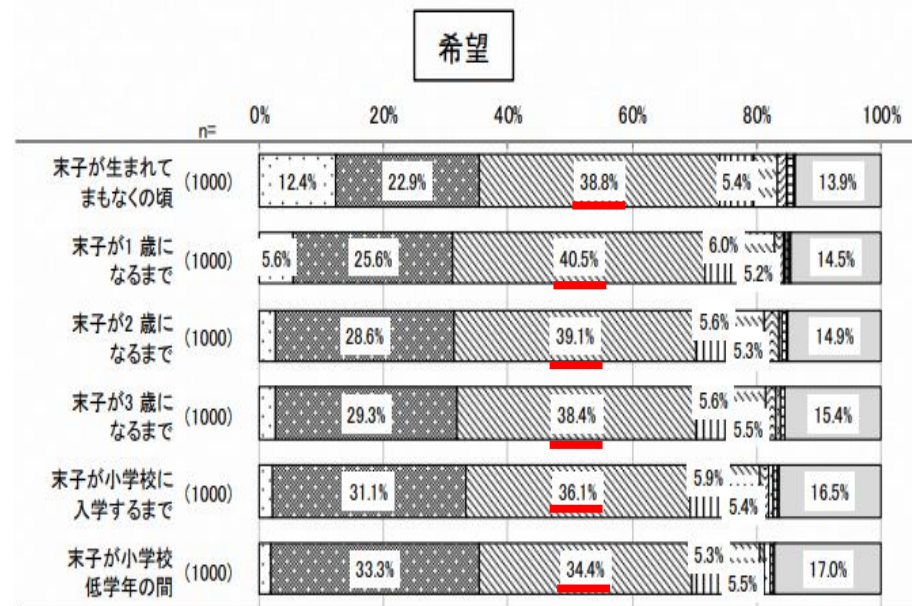
【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

(資料) 厚生労働省「第1回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」

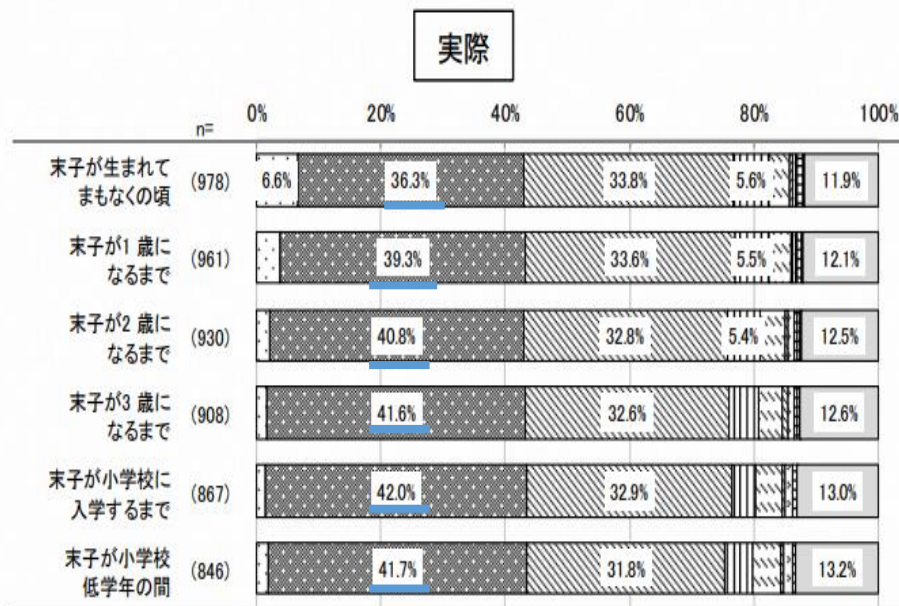
(参考6－4) 育児・介護等と仕事の両立

仕事と育児の両立の「希望」と「実際」＜男性（正社員・職員）＞

- 子どもの年齢に関わらず「フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする」ことを希望する男性正社員が多いのに対し、実際は「残業をしながらフルタイムで働く」者が最も多い



- ☐ 長期の休業を取得する
- ☐ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ☐ フルタイムで働き、テレワークをする
- ☐ 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- ☐ その他



- ☐ 残業をしながらフルタイムで働く
- ☐ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う(フレックスタイム制度を含む)
- ☐ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- ☐ 仕事を辞めて育児に専念する
- ☐ わからない

※本設問それぞれにおいて「11.末子がまだ選択肢の年齢に達していない」以外を選択した回答者を集計対象とする。また「無回答」も集計対象外とする。

(参考 6 - 4) 育児・介護等と仕事の両立

末子の育児に関して、育児休業制度を取得しなかった理由



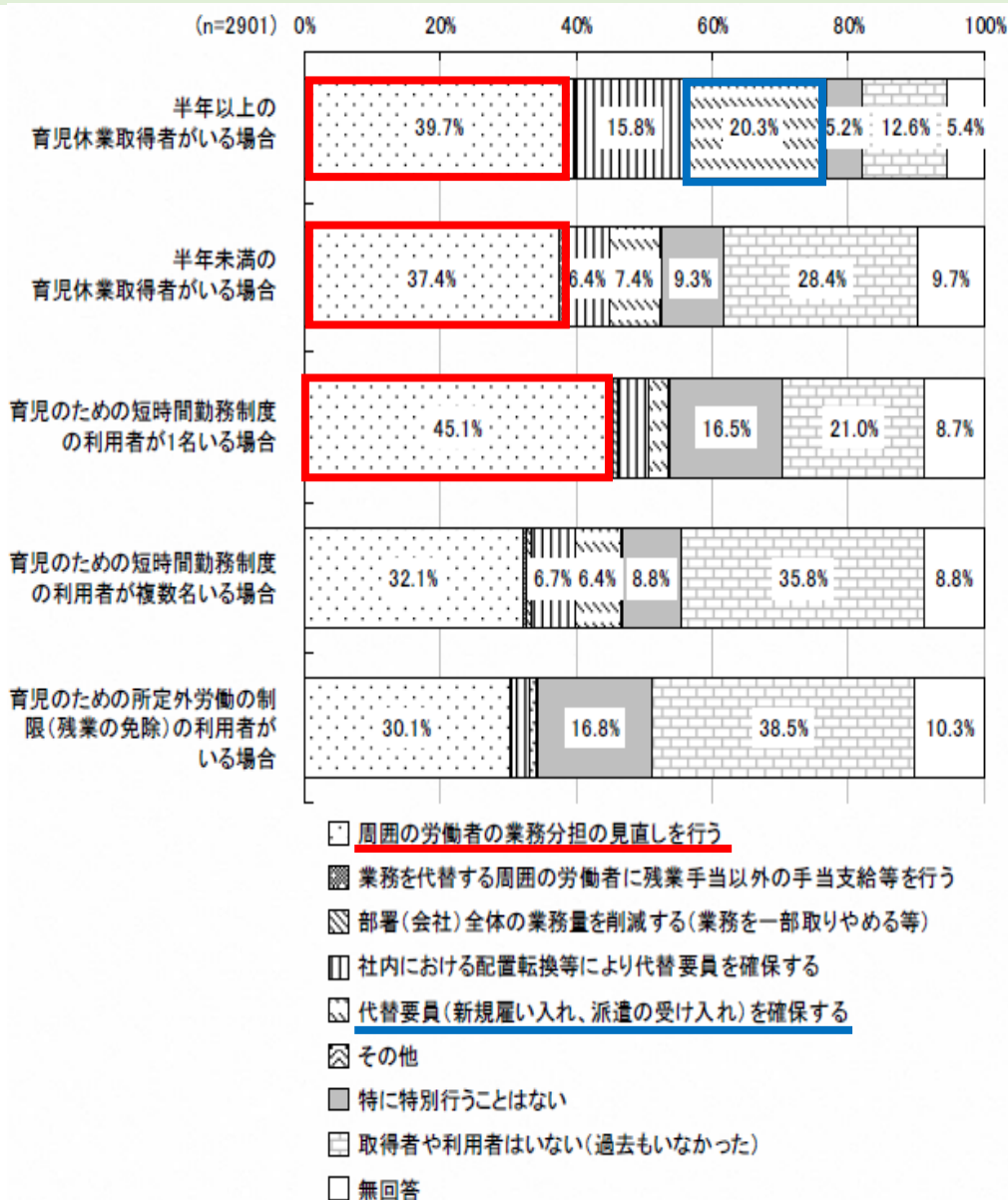
※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業の利用状況において、「3.利用したことはないが、利用したかった(利用したい)」「4.利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

- 男性(正社員・職員)が育児休業制度を取得しなかった理由として、「収入を減らしたくなかったから」が39.9%で最も高く、次いで「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから等」が22.5%

※「正社員・職員」は期間を定めて雇われている労働者。
「正社員・職員以外」は契約社員、パート、アルバイト等の呼称を問わず、「正社員・職員」以外の労働者。

(参考 6－4) 育児・介護等と仕事の両立

育児のための制度利用者がいる場合の職場の対応

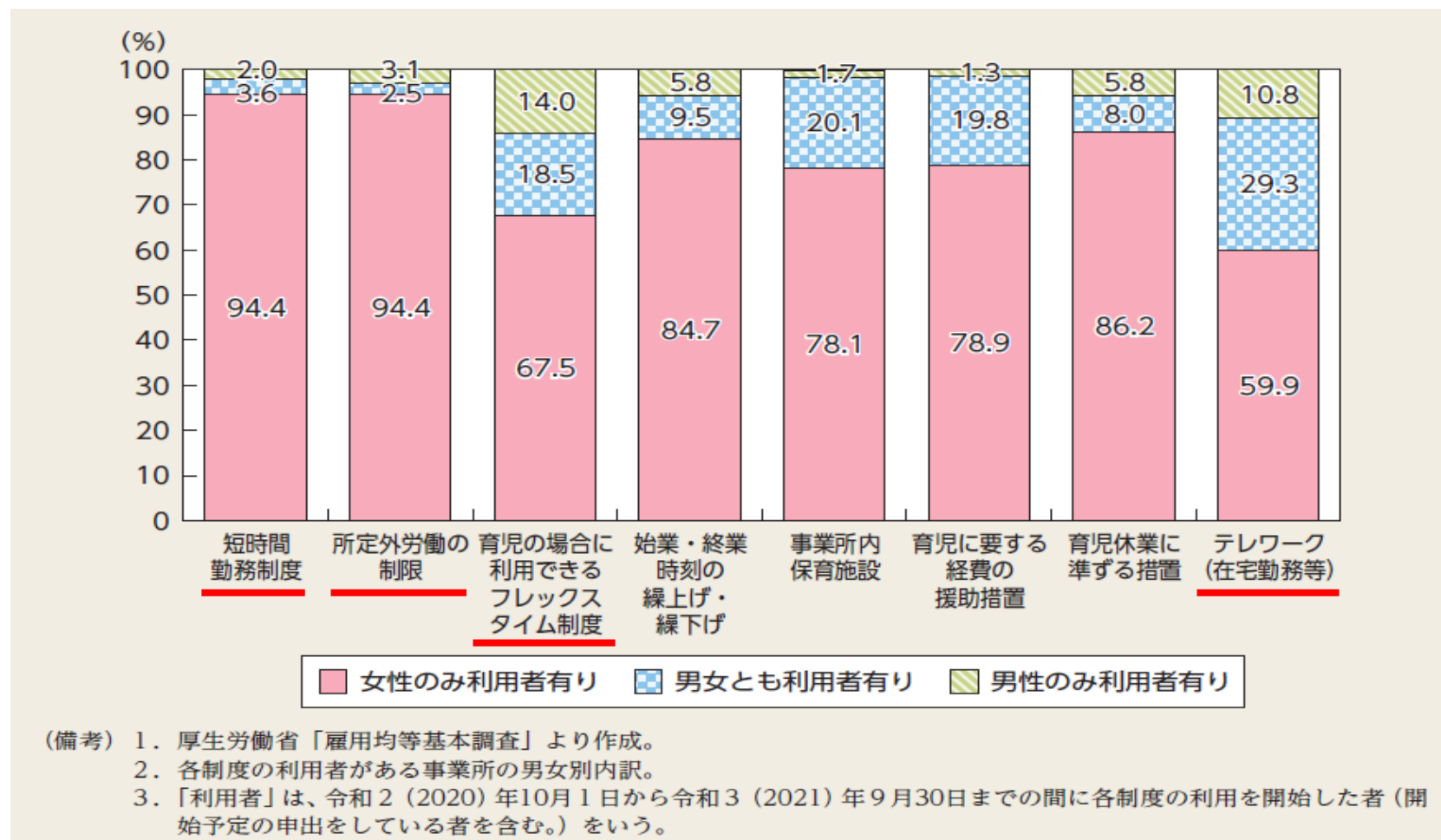


- 育児休業や短時間勤務制度の取得者がいる職場の最も多い対応は「周囲の労働者の業務分担の見直しを行う」
- 半年以上の育児休業取得者がいる職場では、「業務の見直し」の次に「代替要員を確保する」が挙げられる

(参考6-4) 育児・介護等と仕事の両立

育児のための各制度の利用状況

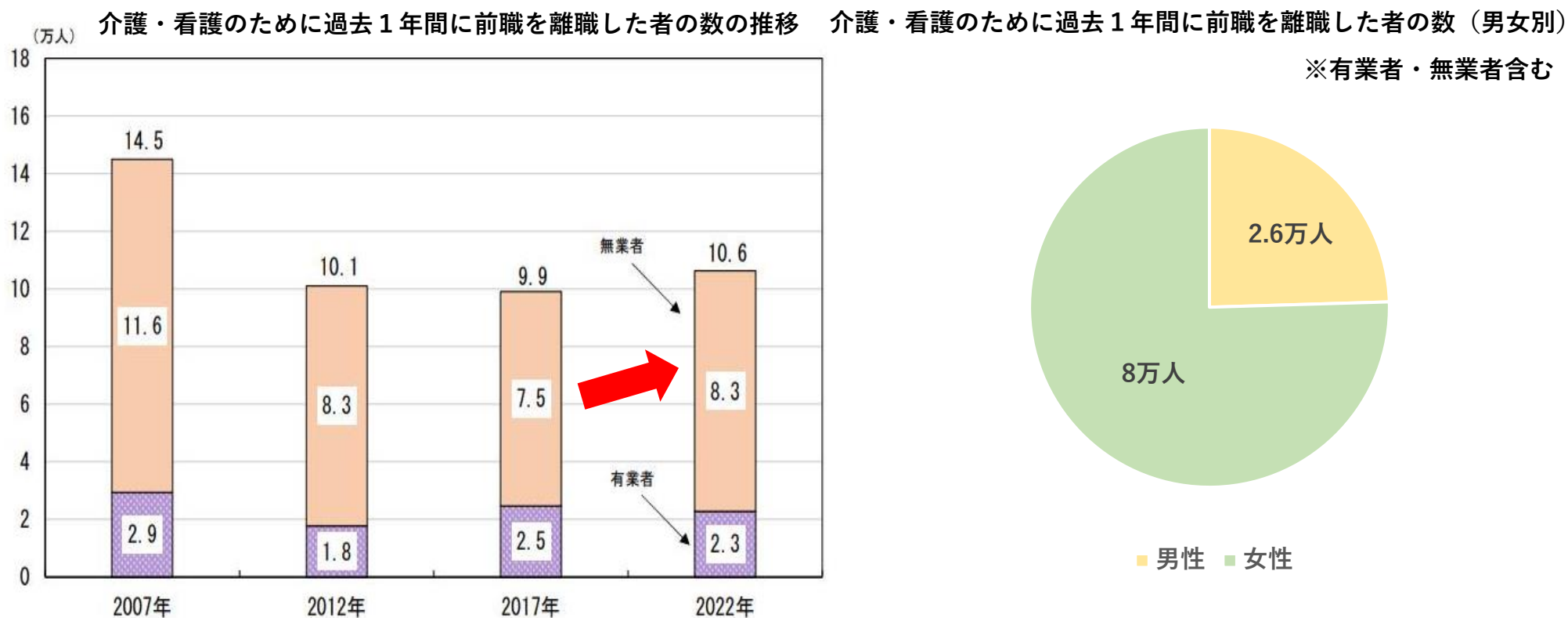
- フレックスタイム制度やテレワーク（在宅勤務等）は男性の利用率も比較的高い
- 短時間勤務制度や所定外労働の制限などの制度の利用に関しては、「女性のみ」となっている事業所が9割以上



(資料) 内閣府「令和5年版男女共同参画白書」

介護離職の現状

- 過去15年間の推移をみると、2007年から2017年にかけては減少が続けていたが、2017年から2022年にかけては増加に転じ、10.6万人が離職している
- 男女別にみると、男性が2.6万人に対し、女性が8万人と圧倒的に多い



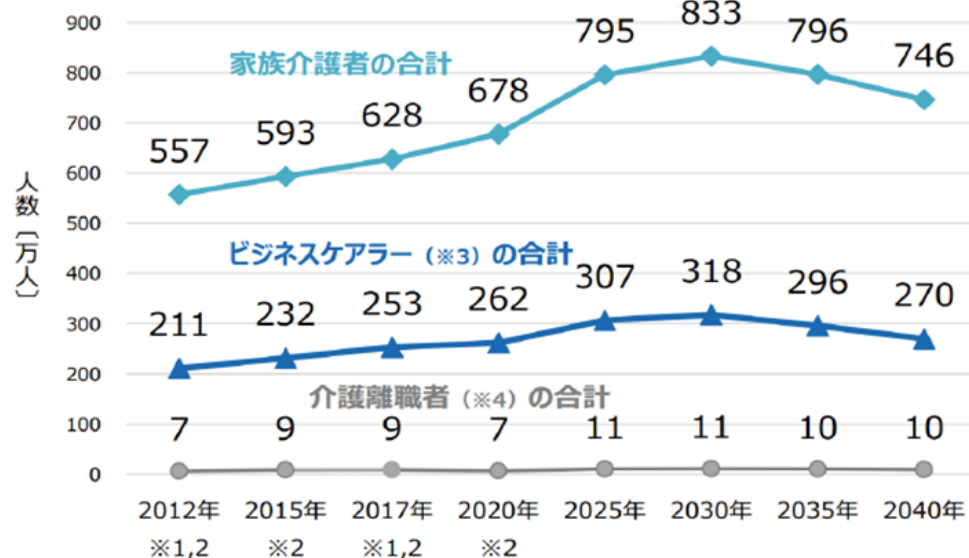
※就業状態の捉え方

有業者：普段収入を得ることを目的として仕事をしており、調査日（令和4年10月1日）以降も働くことになっている者及び仕事は持っているが現在は休んでいる者
無業者：普段仕事をしていない者、すなわち、普段全く仕事をしていない者及び臨時的にしか仕事をしていない者

ビジネスケアラーの増加と経済的損失

- 日本全体でビジネスケアラー（仕事をしながら家族の介護に従事する者）の数が増加
- また、仕事と介護に関する問題により、2030年には経済損失が約9.1兆円となる見込み

家族介護者・ビジネスケアラー・介護離職者の人数の推移

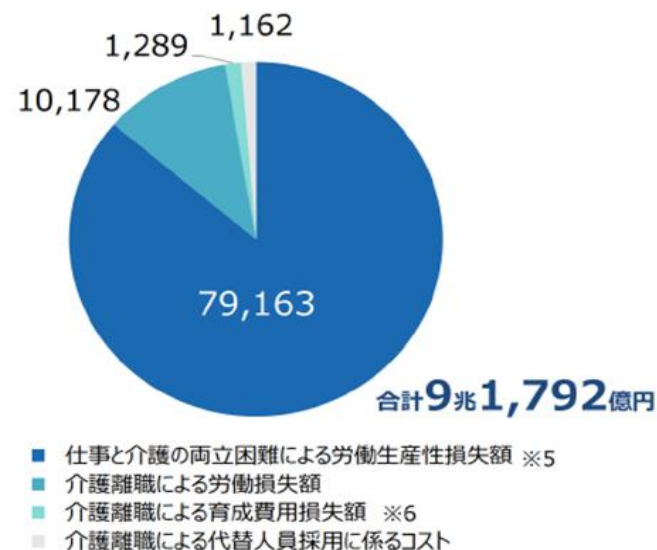


(出所) 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年4月推計)中位推計」、総務省統計局「就業構造基本調査(平成24年、平成29年)」、厚生労働省「雇用動向調査(平成25年～令和3年)」

※1 2012年及び2017年の家族介護者・ビジネスケアラーの数は就業構造基本調査結果より ※2 2012～2020年の介護離職者数は雇用動向調査結果より ※3 就業構造基本調査における有業者のうち「仕事が主な者」をビジネスケアラーとして定義している。有業者全体(仕事は従な者を含む)まで広げた場合には、2030年時点で438万人と推計される。今後、女性の社会進出や高齢者の雇用促進等に伴い、数値はさらに上振れる可能性もある。※4 介護離職者数の将来推計は、厚生労働省「雇用動向調査(平成29年～令和3年)」をもとに算出したものであり、将来的な施策効果等は加味していない。

その他の推計値は、各調査における年齢階層別人数割合と将来推計人口の掛け合わせにより算出。

2030年における経済損失(億円)の推計



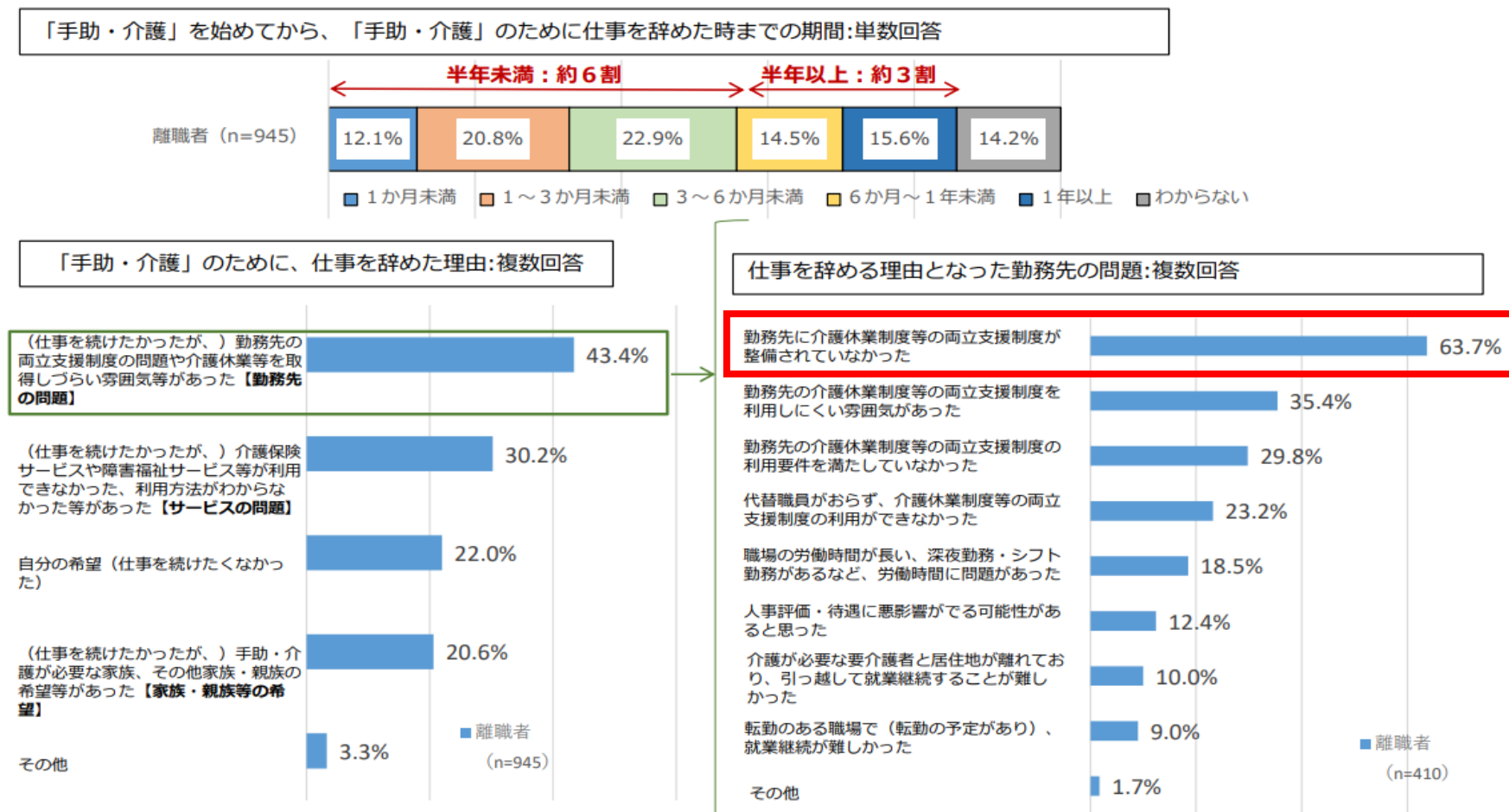
(出所) 経済産業省「2022年経済産業省企業活動基本調査速報(2021年度実績)調査結果の概要」、産労総合研究所「教育研修費の実態調査における2017～2021年の一人あたり研修費(5年平均)」、株式会社リクルートキャリア就職みらい研究所「就職白書2020」より日本総研作成

※5 ビジネスケアラーの生産性損失は、経済産業省委託調査(日本総研)「介護をしながら働いている方に向けたWEBアンケート調査」(n=2,100)の結果を基に算出(=約27.5%) ※6 介護離職者の勤続年数は、大卒年齢である22歳から、雇用動向調査において最も人数が多い55～59歳階層の中央となる57歳まで勤続した場合の年数(=35年)と仮定。

(参考6-4) 育児・介護等と仕事の両立

介護を理由に仕事を辞めるまでの期間と辞めた理由

- 手助・介護を始めてから離職までの期間は「半年未満」が約6割
- 仕事を辞める理由で最も多かったのは「勤務先の問題」で、中でも「両立支援制度が整備されていなかった」が約6割



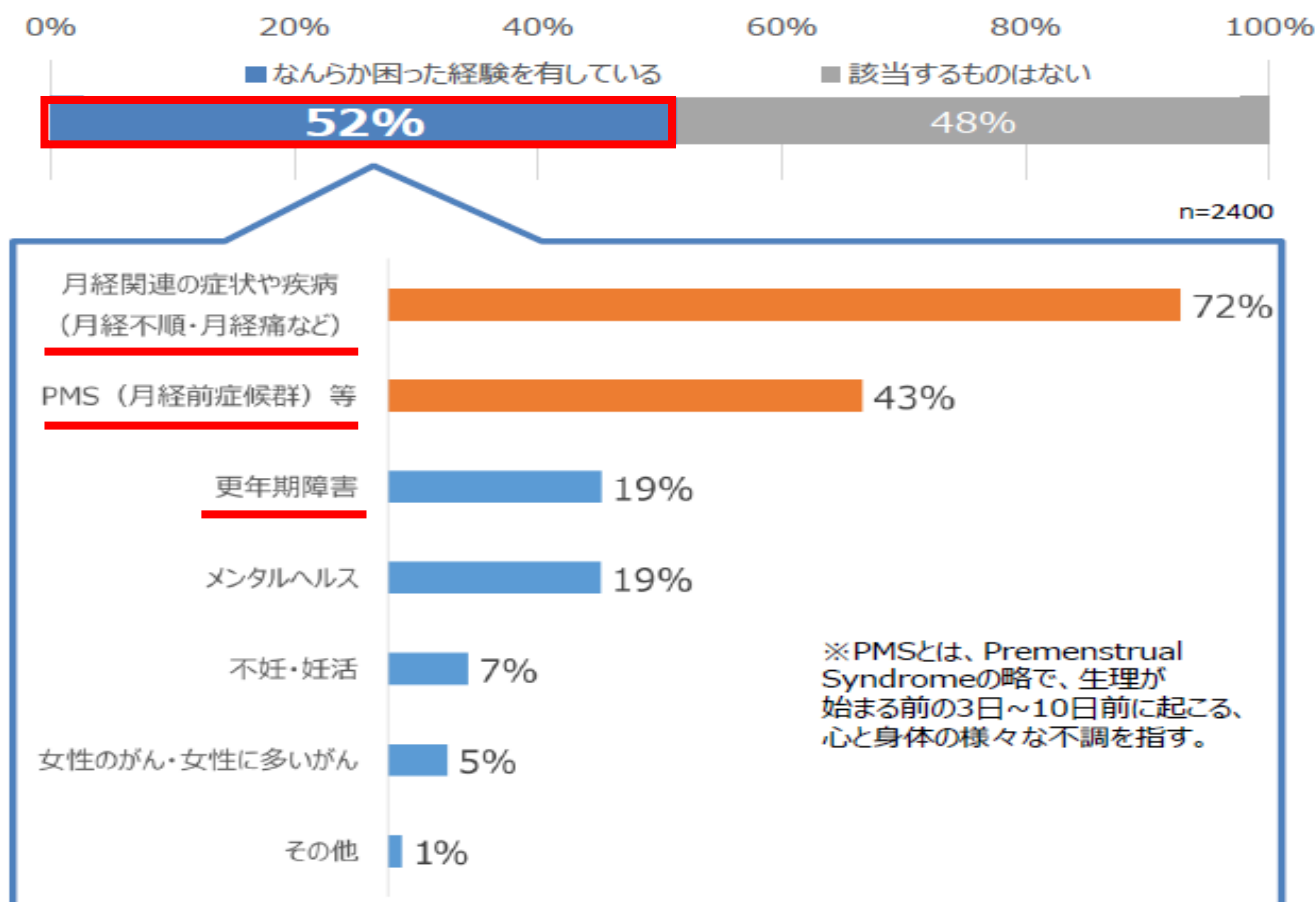
【出典】三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(労働者調査) (令和3年度厚生労働省委託調査)

(資料) 厚生労働省「第1回今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会資料」

(参考 6 - 5) 女性が抱える健康課題

女性労働者の健康課題の現状

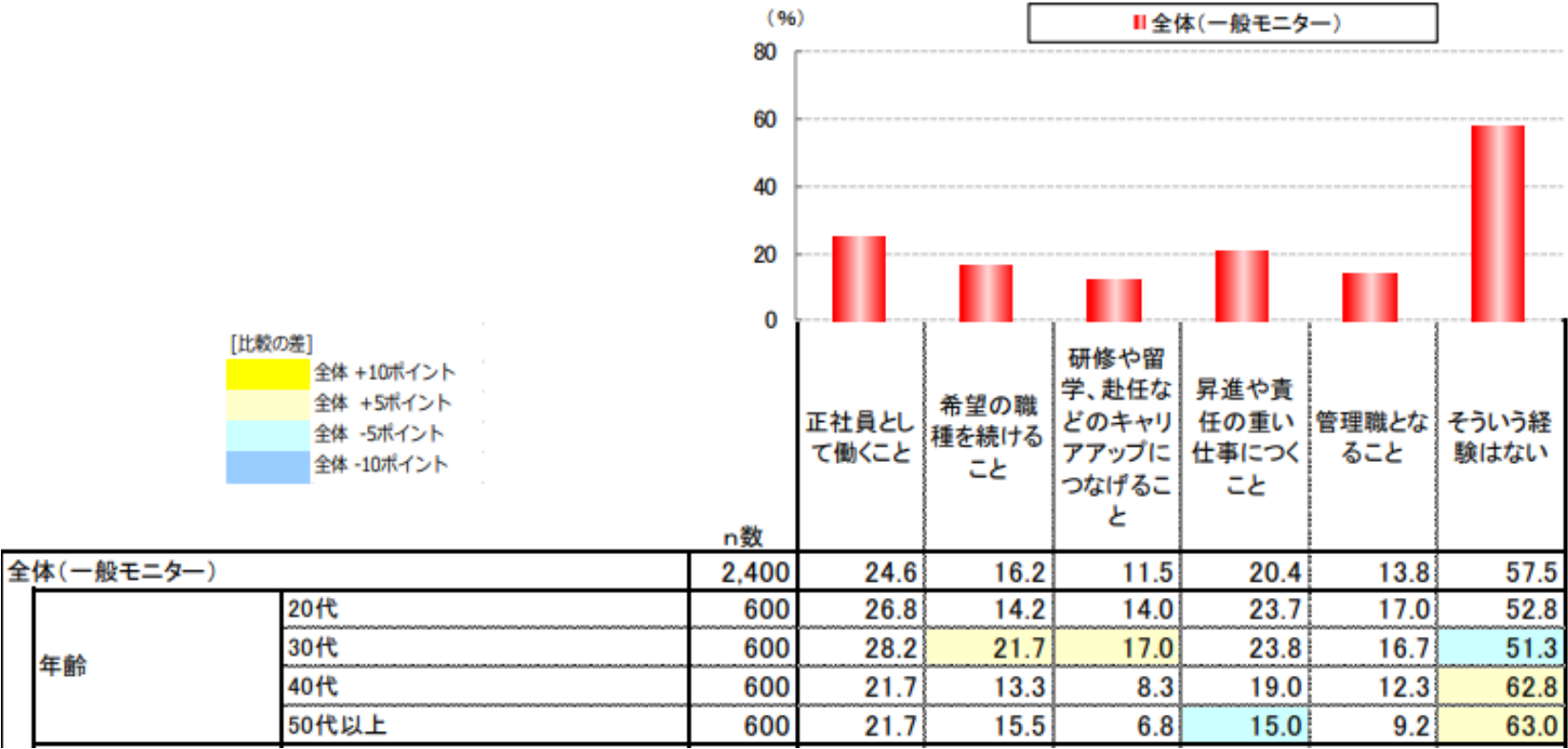
- 女性労働者の約 5 割が女性特有の健康課題により職場で困った経験があると回答
- そのうちの多くが月経痛や月経前症候群等によるもの



(参考 6－5) 女性が抱える健康課題

健康課題を理由に諦めた経験

- 4割以上の女性が、女性特有の健康課題・症状が原因で職場で何かをあきらめた経験があると回答
- 全世代を通して「正社員として働くこと」を諦め、特に30代は他の世代に比べ、「希望の職種を続けること」「キャリアアップにつなげること」を諦めている



(出典) 経済産業省「働く女性の健康推進に関する実態調査（平成29年）」

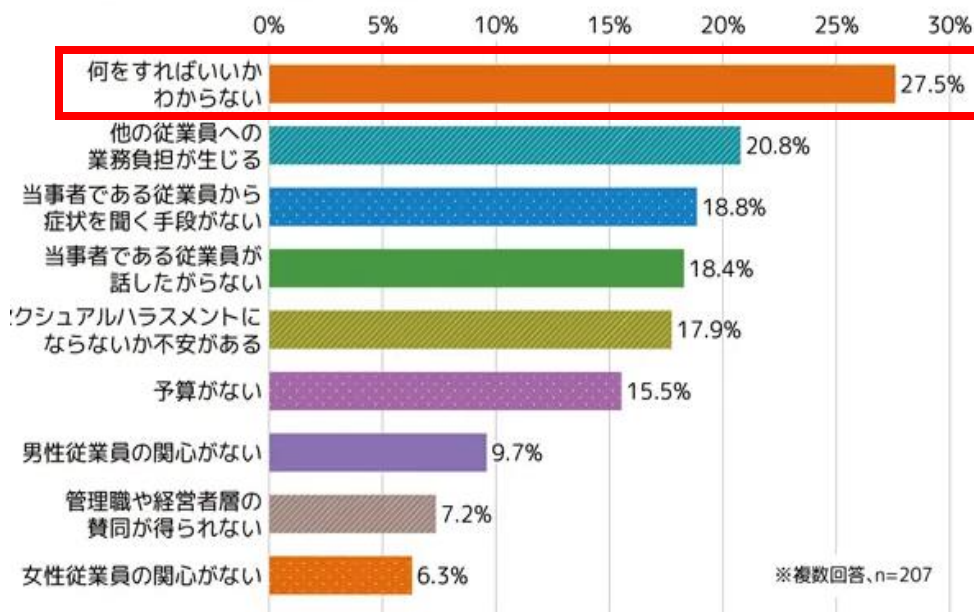
(参考 6 - 5) 女性が抱える健康課題

健康課題に対する職場の状況

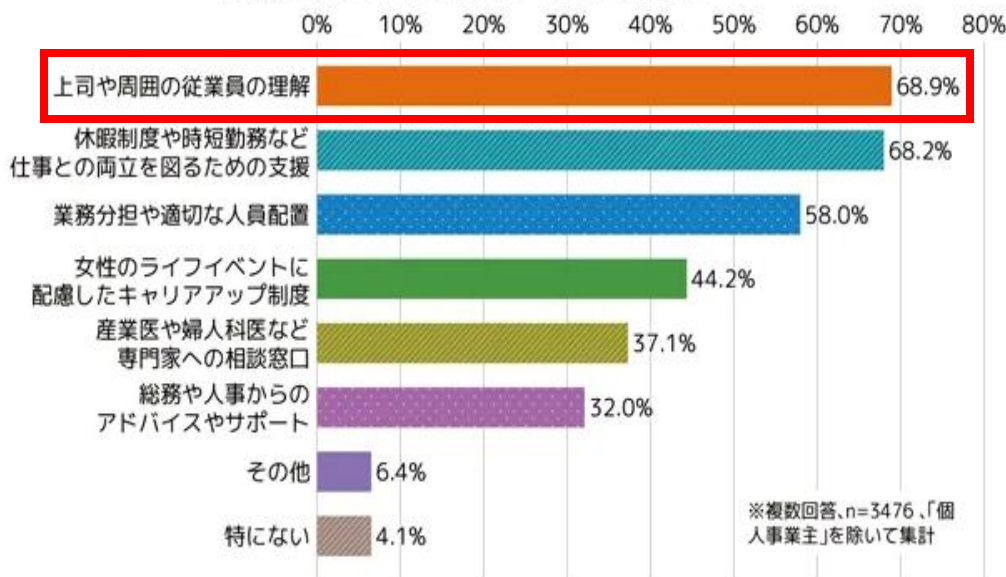
- 女性の健康課題解決に向けた取組について「何をすればいいかわからない」という企業が多く存在
- 働く女性が職場に望むサポートの1位は「上司・周囲の理解」であり、企業と従業員で意識的なギャップが存在

【企業側アンケート】

Q.女性の健康課題についての対策や従業員へのサポートを行う上で、困っていること・課題となることは？



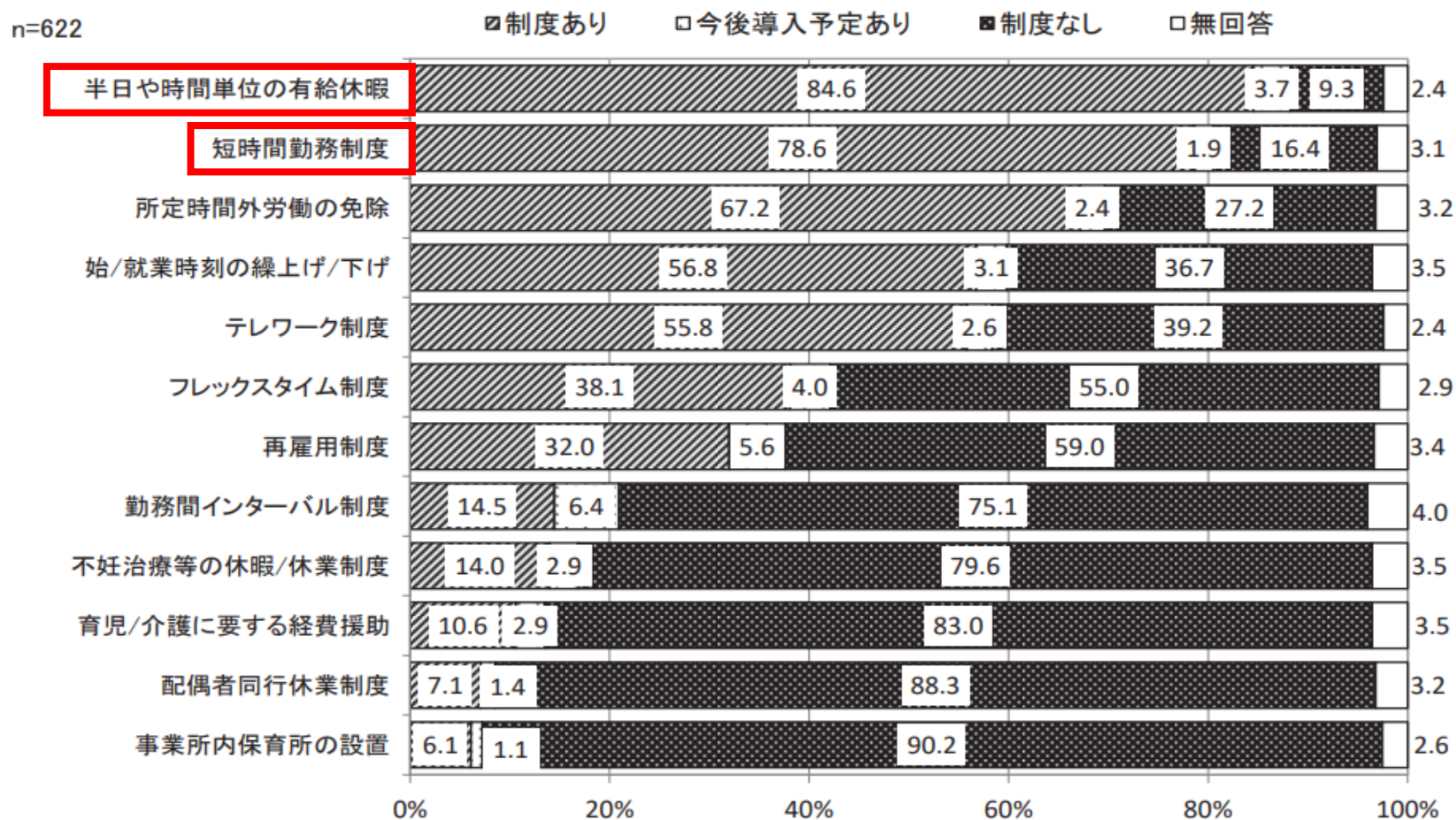
Q.女性特有の健康課題に対して、職場にどのような配慮があると働きやすいと思いますか？



(参考 6－6) 多様化する働き方の変化

多様な働き方に関する制度の導入状況

- 半日・時間単位の有給休暇や短時間勤務制度を導入している企業は 8 割を超える



(資料) 東京都産業労働局「令和 5 年度男女雇用平等参画状況調査」

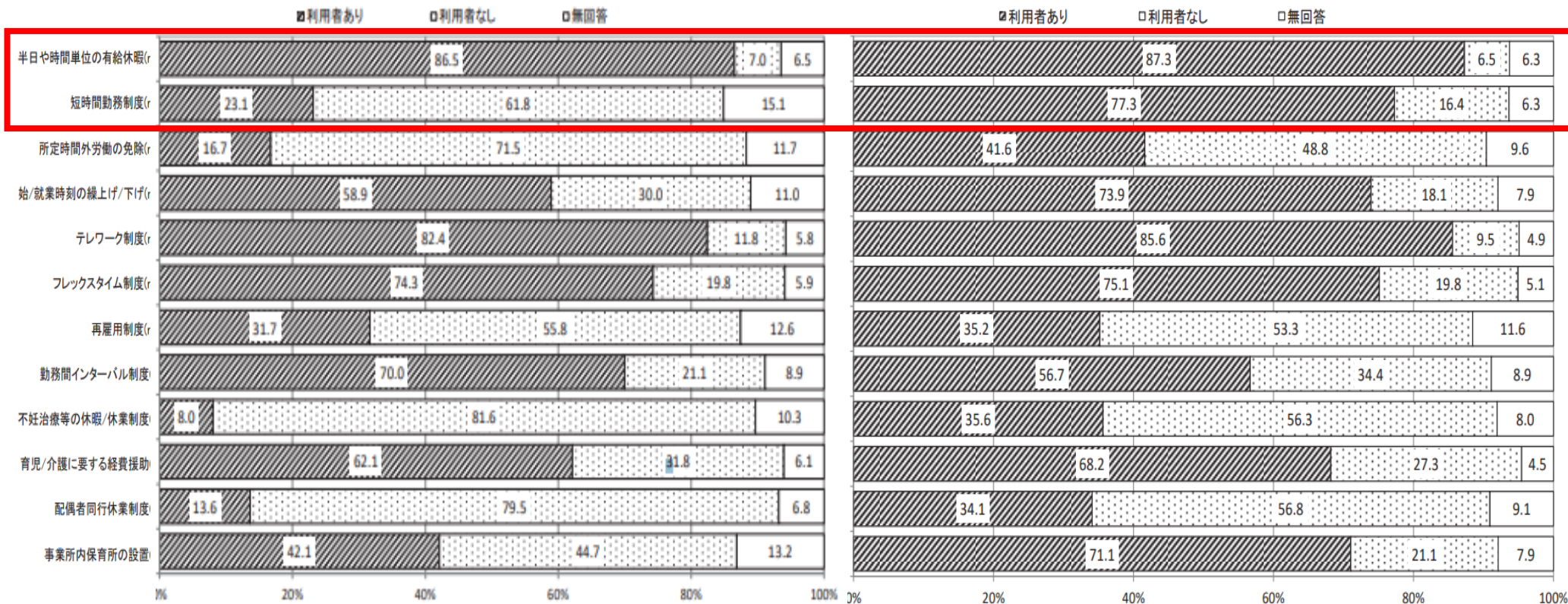
(参考 6 - 6) 多様化する働き方の変化

多様な働き方に関する制度の利用状況

- 男女ともに半日・時間単位の有給休暇やテレワーク、フレックスタイム制度を利用している割合が高い。短時間勤務制度は、男性に比べて女性の利用状況が突出して高い。

【男性】

【女性】

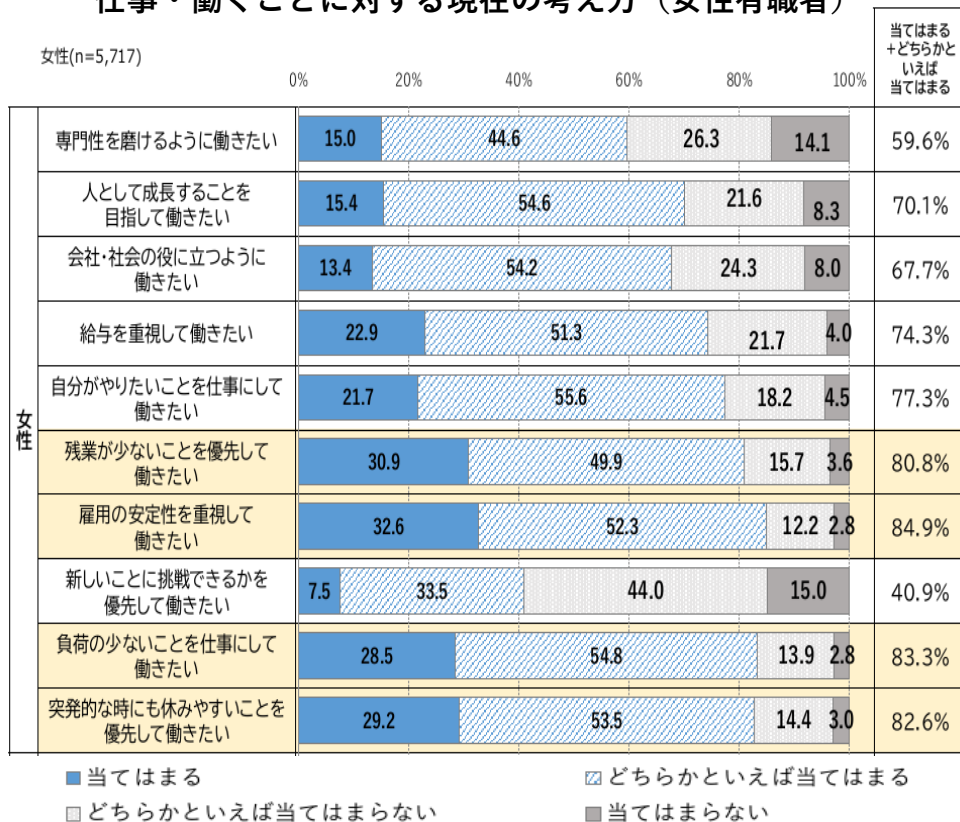


(参考 6 - 6) 多様化する働き方の変化

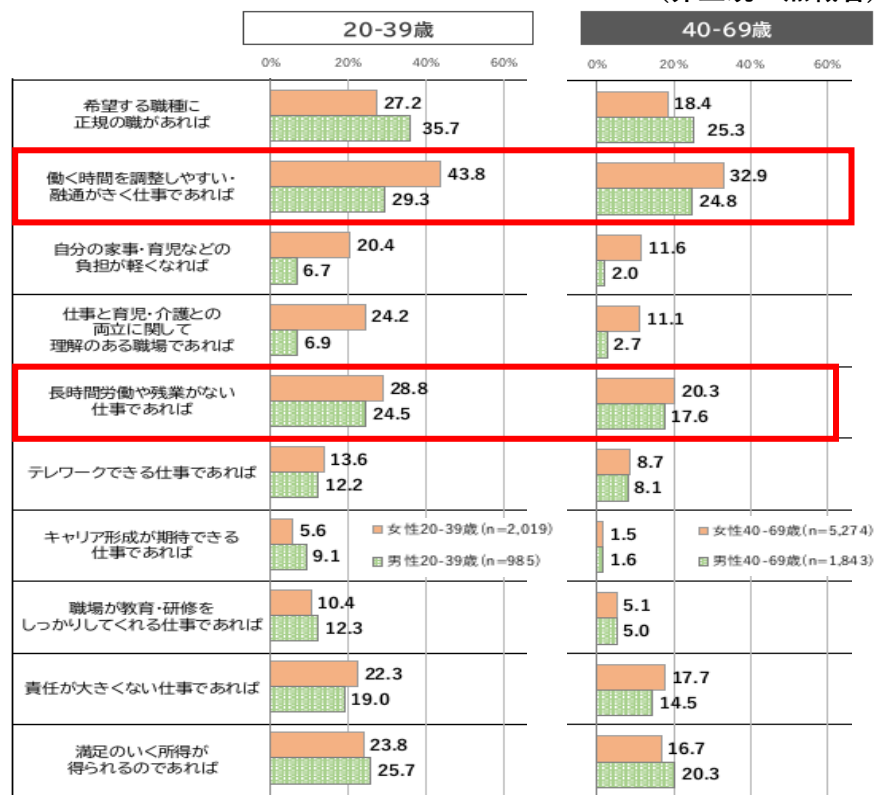
女性が働く上で重要視していること

- 女性の働くことに対する考え方として、「雇用の安定性」などに加え「残業の少なさ」や「突発的な時にも休みやすいこと」といった柔軟な働き方を重要視している
- 非正規や無職の女性の多くが、「働く時間を調整しやすい」「残業がない仕事」であれば正社員として働きたいと考えている

仕事・働くことに対する現在の考え方（女性有職者）



どのような条件があれば「正規の会社員として働きたいと思うか」
(非正規・無職者)



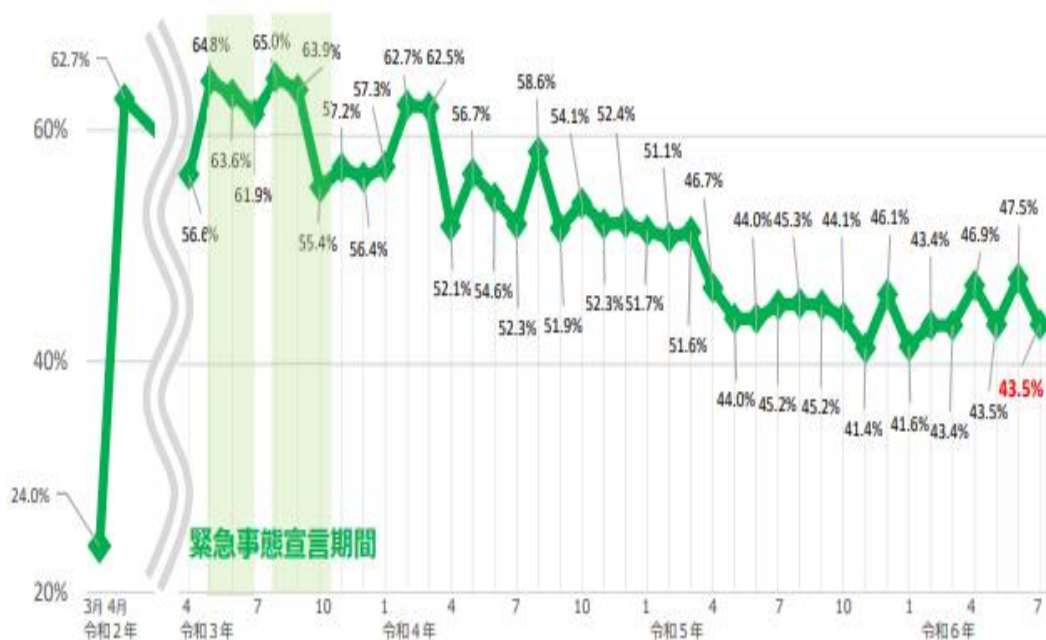
(資料) 内閣府「令和4年度新しいライフスタイル、新しい働き方を踏まえた男女共同参画推進に関する調査」を基に作成

(参考 6 - 6) 多様化する働き方の変化

テレワークの普及と国際比較

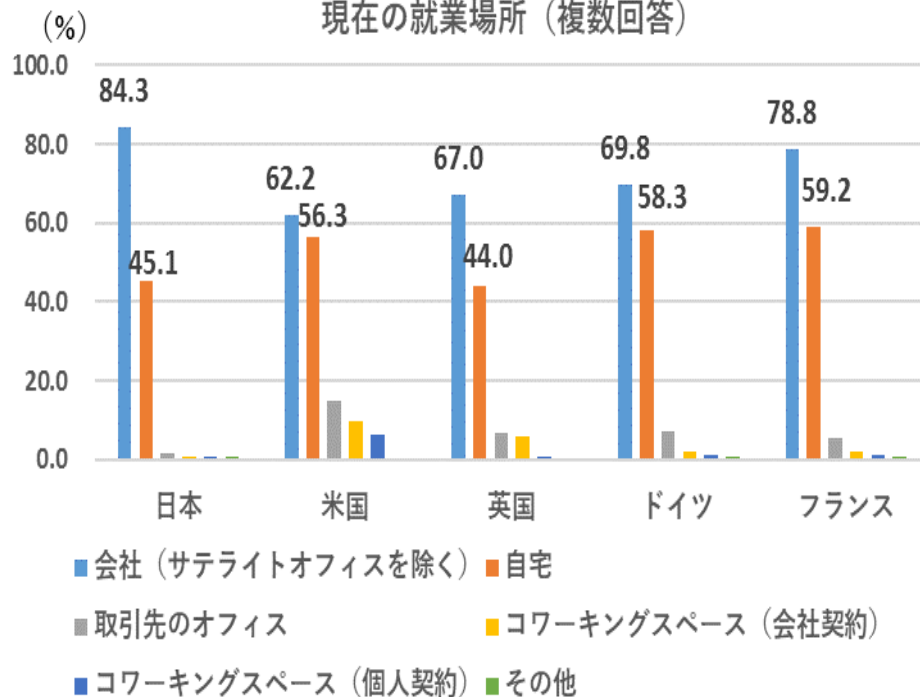
- 新型コロナウイルス感染症の発生に伴い、テレワークが急速に普及（直近の都内実施率は43.5%）
- しかし、国際的にみると、欧米諸国は在宅ワークの割合が高い一方、日本はオフィスワークが中心

都内企業のテレワーク実施率の推移



(資料) 東京都産業労働局「テレワーク実施率調査（令和6年7月調査）」

現在の就業場所（複数回答）



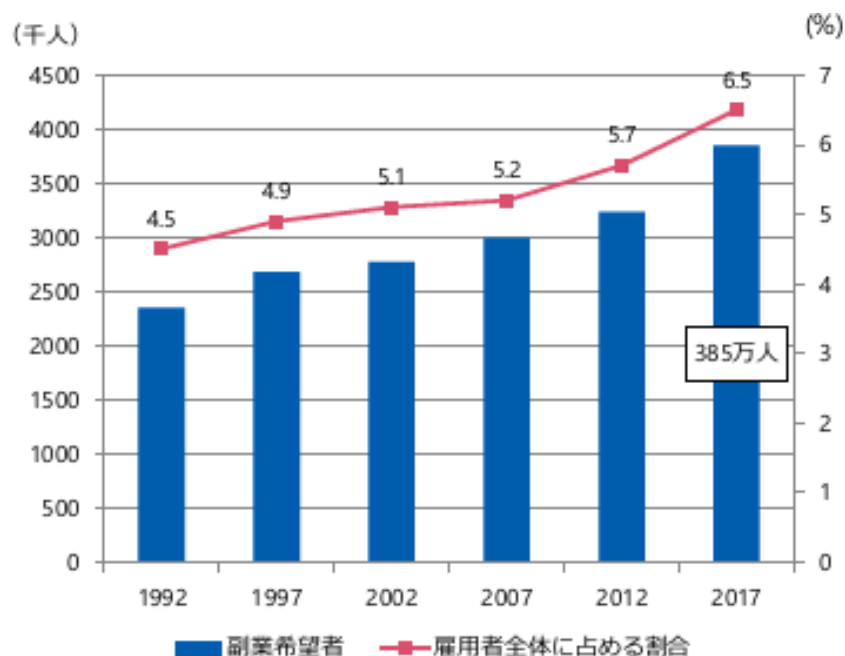
(資料) 令和5年第3回東京くらし方会議
村田委員プレゼン資料を基に作成

(参考6-6) 多様化する働き方の変化

副業のニーズと実態

- 副業を希望する雇用者数は増加傾向にあり、従業員の兼業・副業を「認めている・条件付きで認めている」都内企業は約1/3
- 認めない理由として、「業務への支障」や「健康・労務管理の問題」が多くを占める

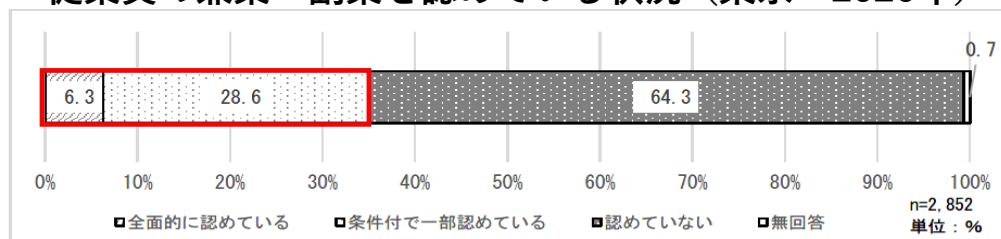
副業を希望している雇用者数の変化（全国）



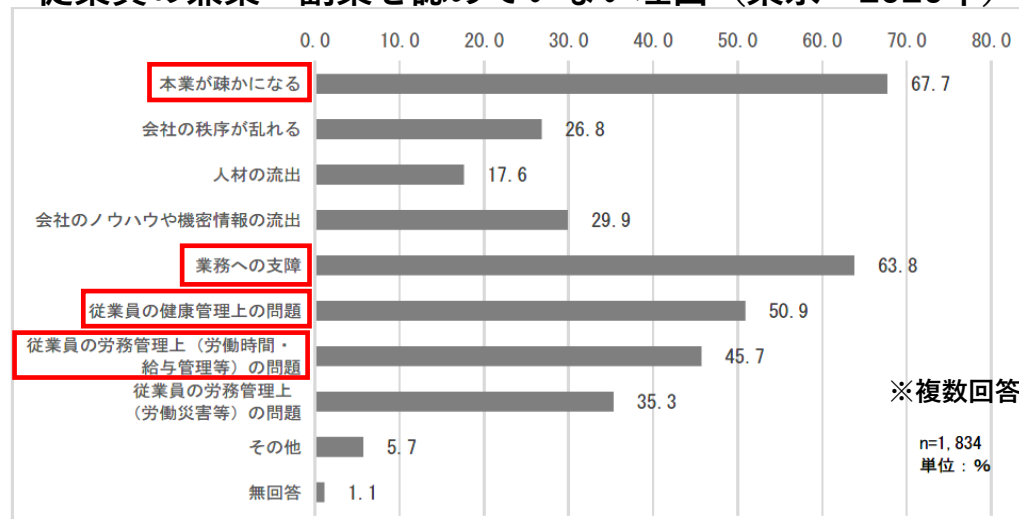
(注) 同調査における「雇用者には」、「会社などの役員（会社の社長、取締役、監査役、団体・公益法人や独立行政法人の理事・監事などの役職にある者）」も含まれている。

(資料出所) 総務省「就業構造基本調査」

従業員の兼業・副業を認めている状況（東京・2020年）



従業員の兼業・副業を認めていない理由（東京・2020年）



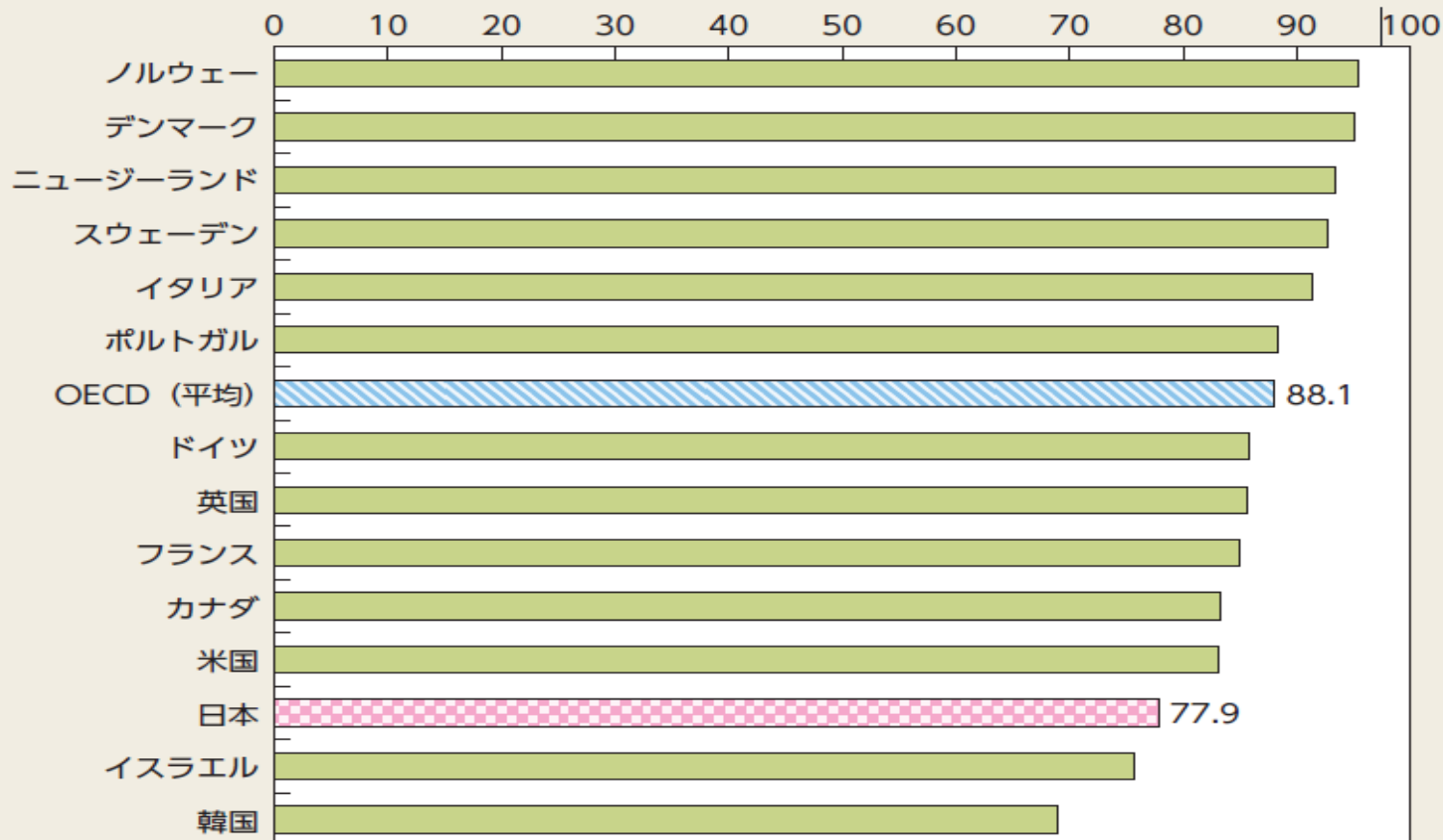
(資料) 左図: 厚生労働省「これからの労働時間制度に関する検討会（第16回）」

右図: 東京都産業労働局「都内企業における兼業・副業に関する実態調査（令和3年4月）」

(参考 6－7) 男女間の賃金格差

賃金格差の国際比較

➤ 日本の女性の賃金は男性の賃金の約 8 割、諸外国と比較して大きな格差が存在



（備考） 1. OECD “OECD. Stat” より作成。

2. ここでの男女間賃金格差とは、フルタイム労働者について男性賃金の中央値を100とした場合の女性賃金の中央値の水準を割合表示した数値。

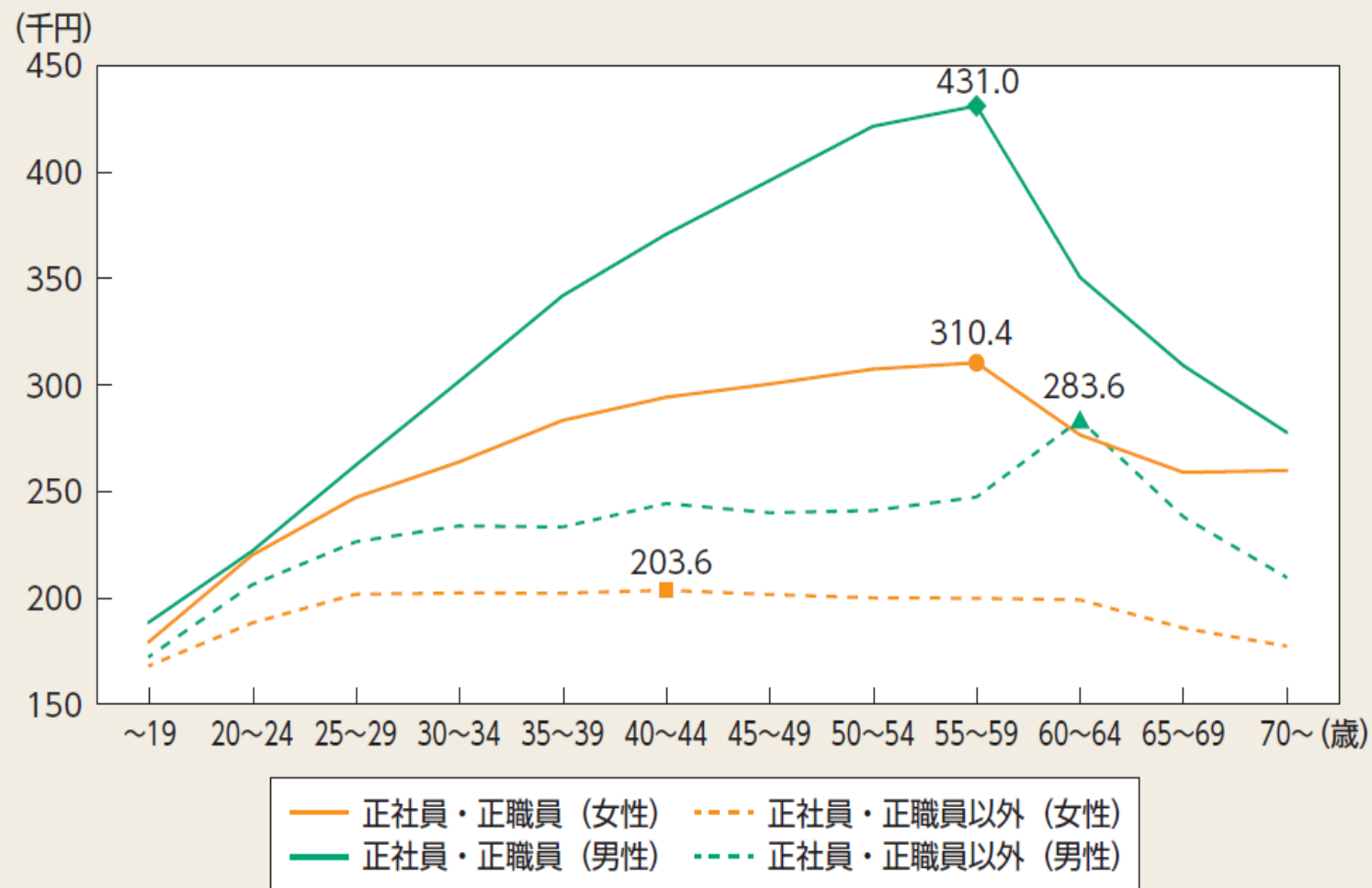
3. イスラエルは令和元（2019）年、デンマーク、イタリア、ポルトガル、ドイツは令和 2（2020）年、それ以外の国は令和 3（2021）年の数字。

（資料）内閣府「令和 5 年版男女共同参画白書」

(参考 6 - 7) 男女間の賃金格差

所定内給与額（雇用形態別・年齢階級別）

- 同じ雇用形態でも男女間に給与差があり、その差は年齢とともに上昇する傾向



(備考) 厚生労働省「令和4年賃金構造基本統計調査」より作成。

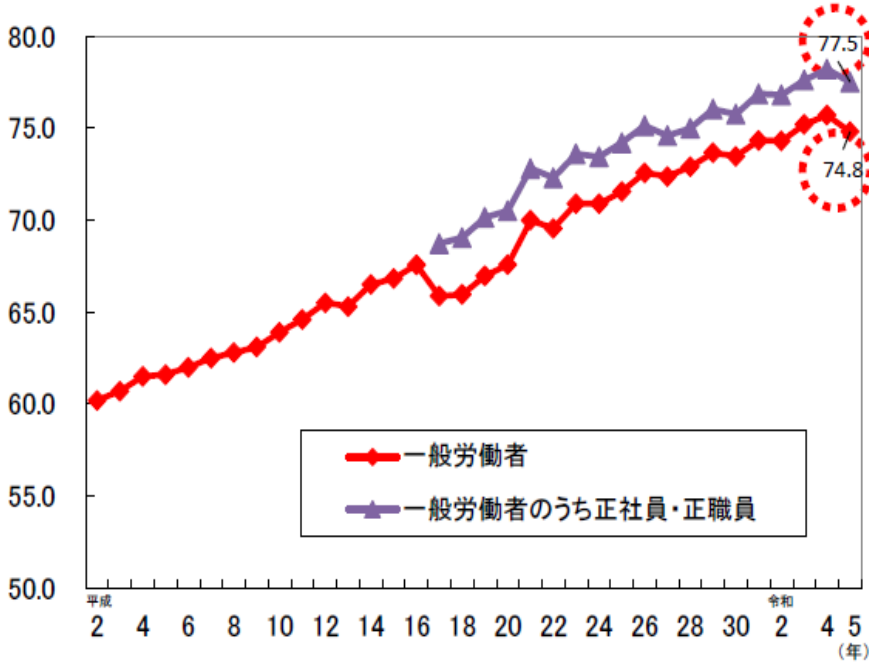
(参考 6－7) 男女間の賃金格差

これまでの推移と主な要因

- 男女間の賃金の差異は長期的には縮小傾向
- 差異の最も大きな要因は「役職」、次いで「勤続年数」となっている

男女間賃金格差(※)の推移

(※) 男性労働者の所定内給与額を100.0としたときの、女性労働者の所定内給与額の値



1 「一般労働者」は、常用労働者のうち、「短時間労働者」以外の者をいう。
2 「短時間労働者」は、常用労働者のうち、1日の所定内労働時間が一般の労働者よりも短い又は1日の所定労働時間が一般の労働者と同じでも1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない労働者をいう。平成16年まで「パートタイム労働者」の名称で調査していたが、定義は同じである。
3 「正社員・正職員」とは、事業所で正社員、正職員とする者をいう。
4 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)
5 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除いている。
6 令和2年から、推計方法が変更されている。
7 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

男女間賃金格差の要因(単純分析)(令和5年)

調整した事項	男女賃金格差		男女間格差の縮小の程度 ②－①
	男女間格差 (原数値)①	男女間格差 (調整済み)②	
役職	74.8	84.5	9.7
勤続年数		78.5	3.7
学歴		77.2	2.4
労働時間		77.1	2.3
年齢		75.5	0.7
企業規模		74.8	0.0
産業		73.2	-1.6

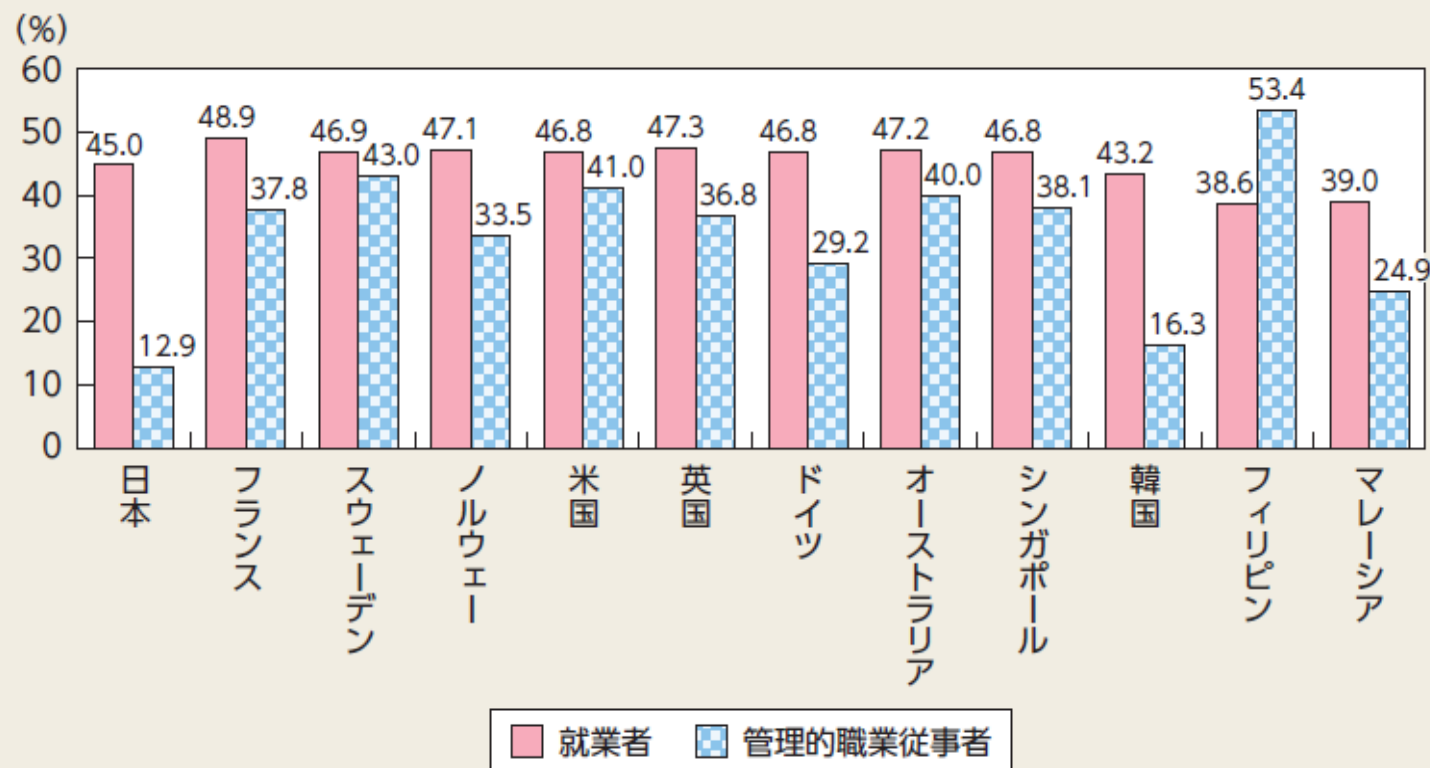
(注) 1 「調整前(原数値)」は男性100に対する、実際の女性の賃金水準
2 「調整後」は女性の各要因の労働者構成が男性と同じと仮定した場合の賃金水準

資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」を用いて厚生労働省雇用環境・均等局作成

(参考 6－8) 意思決定過程への女性登用と女性起業家

管理的等に占める女性割合（国際比較）

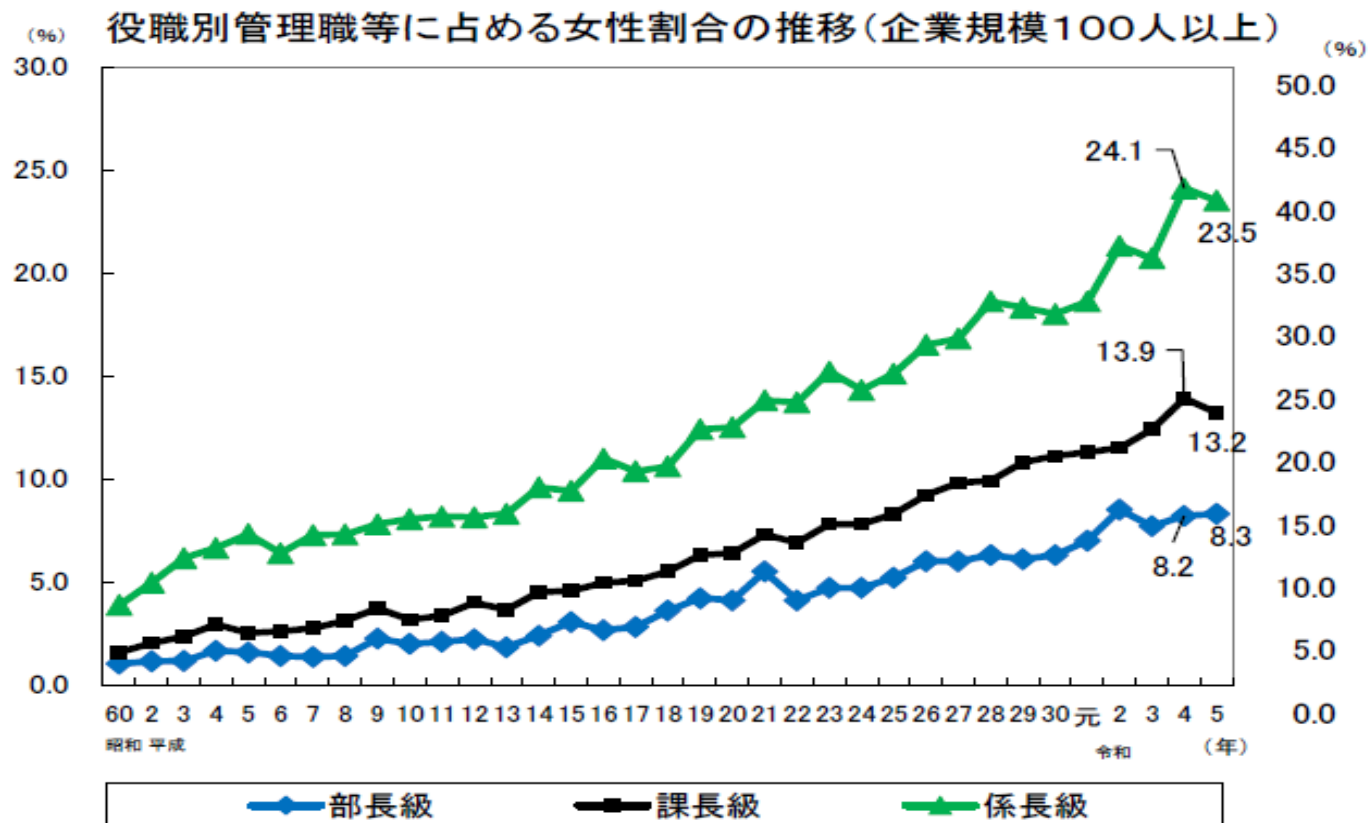
- 管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国では概ね30%以上
- 日本は令和4年は12.9%と、諸外国と比べて低い水準



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4（2022）年）、その他の国はILO “ILOSTAT” より作成。
2. 日本、米国は令和4（2022）年、オーストラリア、マレーシアは令和2（2020）年、英国は令和元（2019）年、その他の国は令和3（2021）年の値。
3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等。また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

管理職等に占める女性割合（役職別）

- 管理職等に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるが、依然その水準は低い



注1) 平成30年調査から、常用労働者の定義が変更されている。

(変更前：1か月を超える期間を定めて雇われている者、変更後：1か月以上の期間を定めて雇われている者)

注2) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

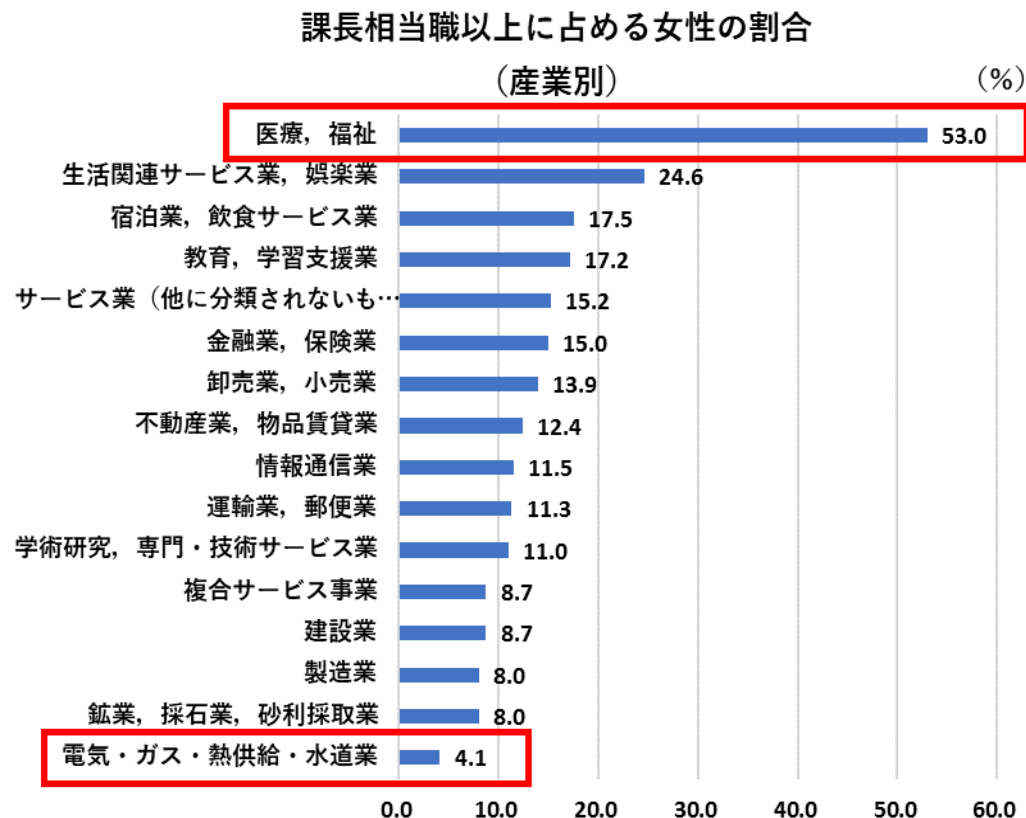
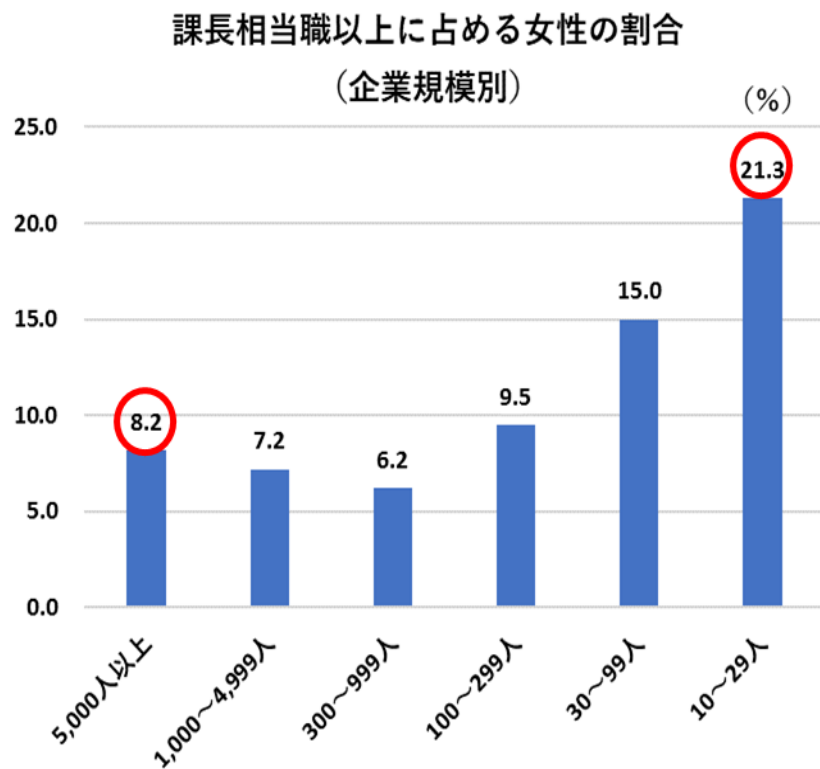
注3) 令和2年から、推計方法が変更されている。

注4) 平成18年～令和元年分については、データの一部に遡及推計値を用いている。

(参考 6 - 8) 意思決定過程への女性登用と女性起業家

管理職等に占める女性割合（規模・業種別）

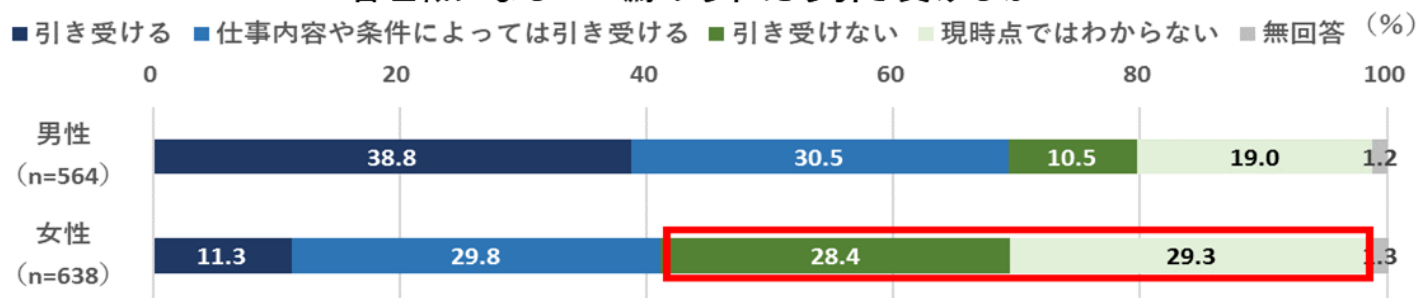
- 企業規模が大きい企業に比べ、小さい企業の女性管理職割合は高く、従業員数10～29人の企業は21.3%
- 女性管理職比率が高い産業は「医療・福祉」が53.0%と突出して高く、「電気・ガス・水道業」は4.1%と産業により大きく乖離



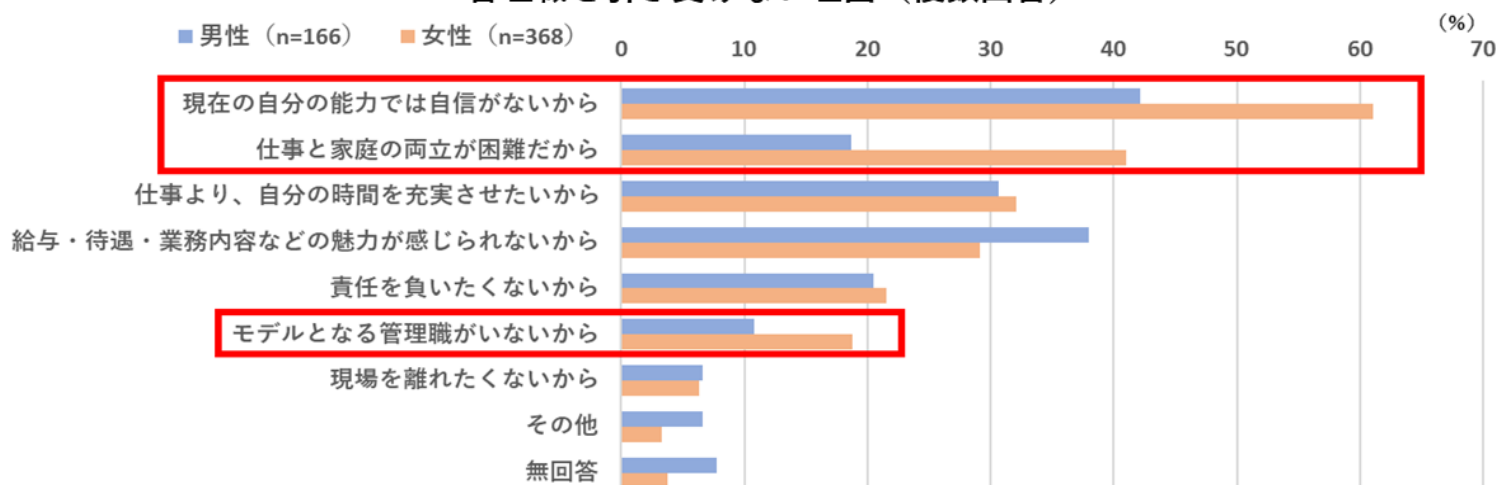
管理職に対する女性の意向

- 管理職になることについて、男性は「引き受ける」という回答が多いのに対し、女性は「引き受けない・現時点では分からない」が6割近くを占めている
- 女性が管理職を引き受けない理由として、「能力に自信がない」、「家庭との両立が困難」という回答が多く、男性に比べ「モデルがない」という回答も顕著

管理職になること薦められたら引き受けるか



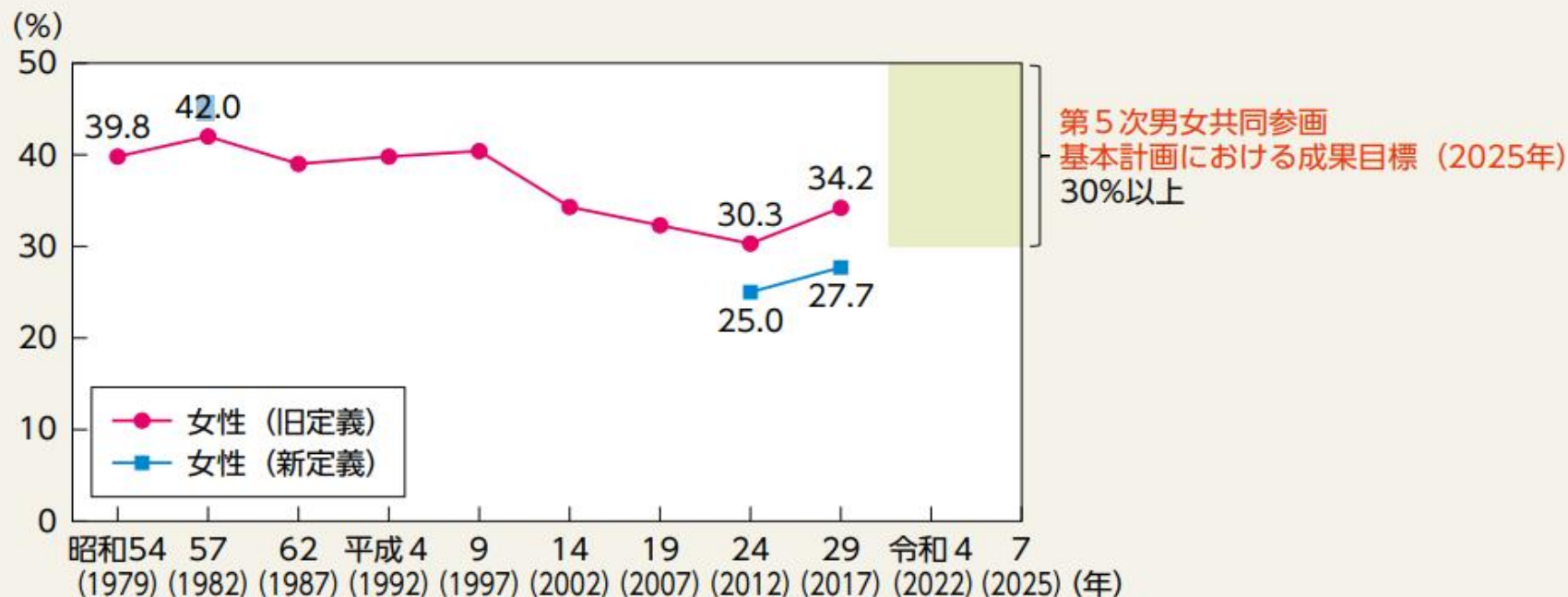
管理職を引き受けない理由（複数回答）



(参考 6－8) 意思決定過程への女性登用と女性起業家

起業家に占める女性の割合の推移

- 企業家に占める女性の割合は、2017年で27.7%
- 国は、2025年に30%以上とする目標を設定



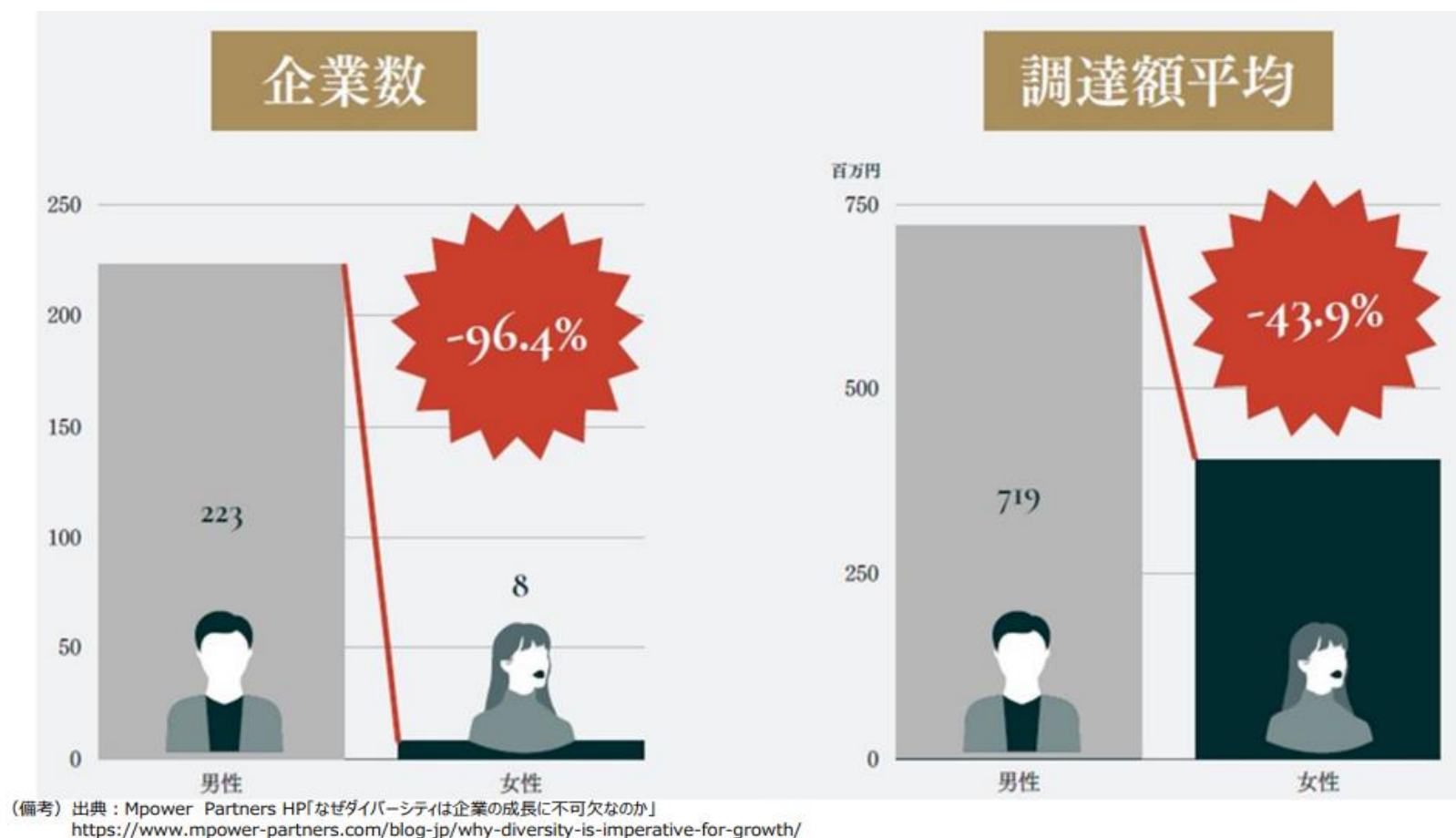
(備考) 1. 総務省「就業構造基本調査」(中小企業庁特別集計結果)より作成。

2. 旧定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は「自営業主(内職者を除く)」となっている者。新定義に基づく起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者で、現在は会社等の役員又は自営業主となっている者のうち、自分で事業を起こした者。

※ 第5次男女共同参画基本計画においては、新定義に基づく起業家に占める女性の割合を成果目標として設定。

男女別のスタートアップ企業数と調達額

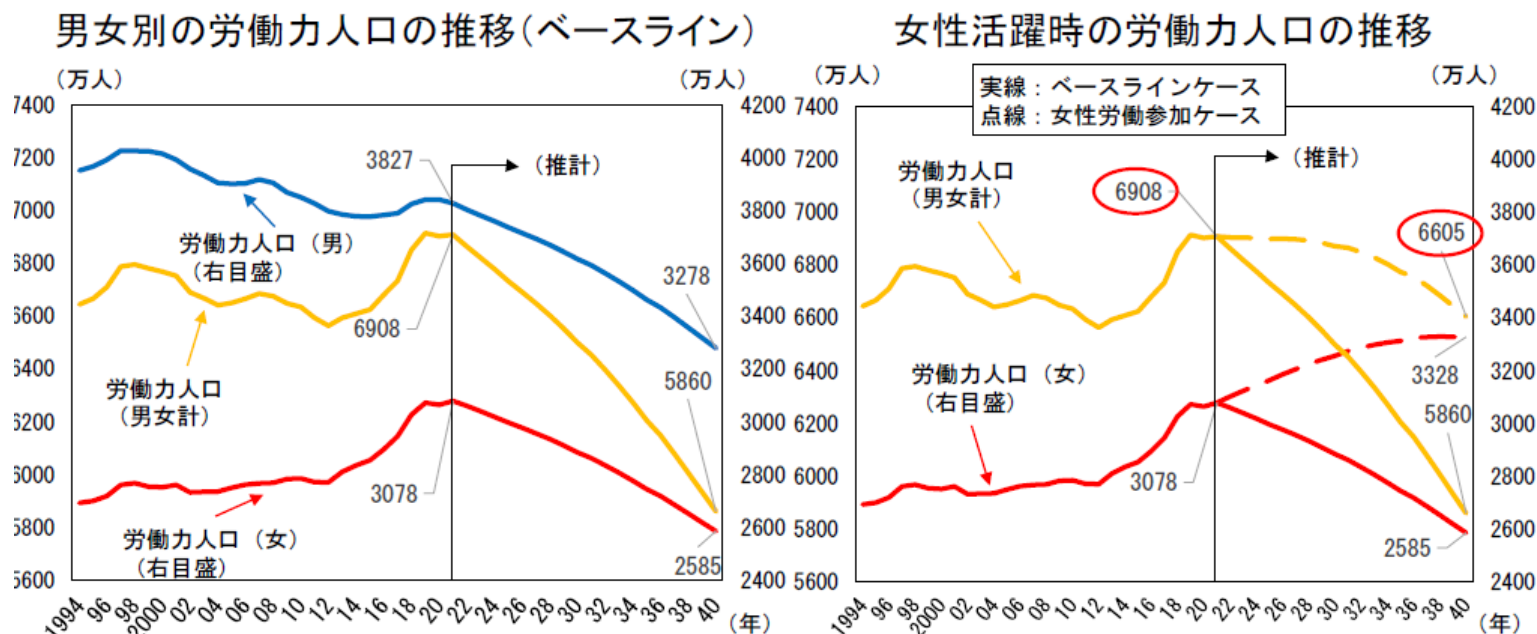
- 2020年から2021年にIPOしたスタートアップのうち、女性創業はわずか3%
- その調達額は男性スタートアップより約44%少ない。



(参考6－9) 女性活躍が与える効果

労働力人口への影響

- 男女の労働力人口比率が2021年から一定と仮定した場合、15歳以上人口の減少に伴い、男女ともに労働力人口が大きく減少
- 2040年にかけて、女性の労働力人口比率が男性の労働力人口比率まで上昇すると仮定した場合(備考4)、労働力人口は減少するが、その減少幅は約300万人に抑えることが可能

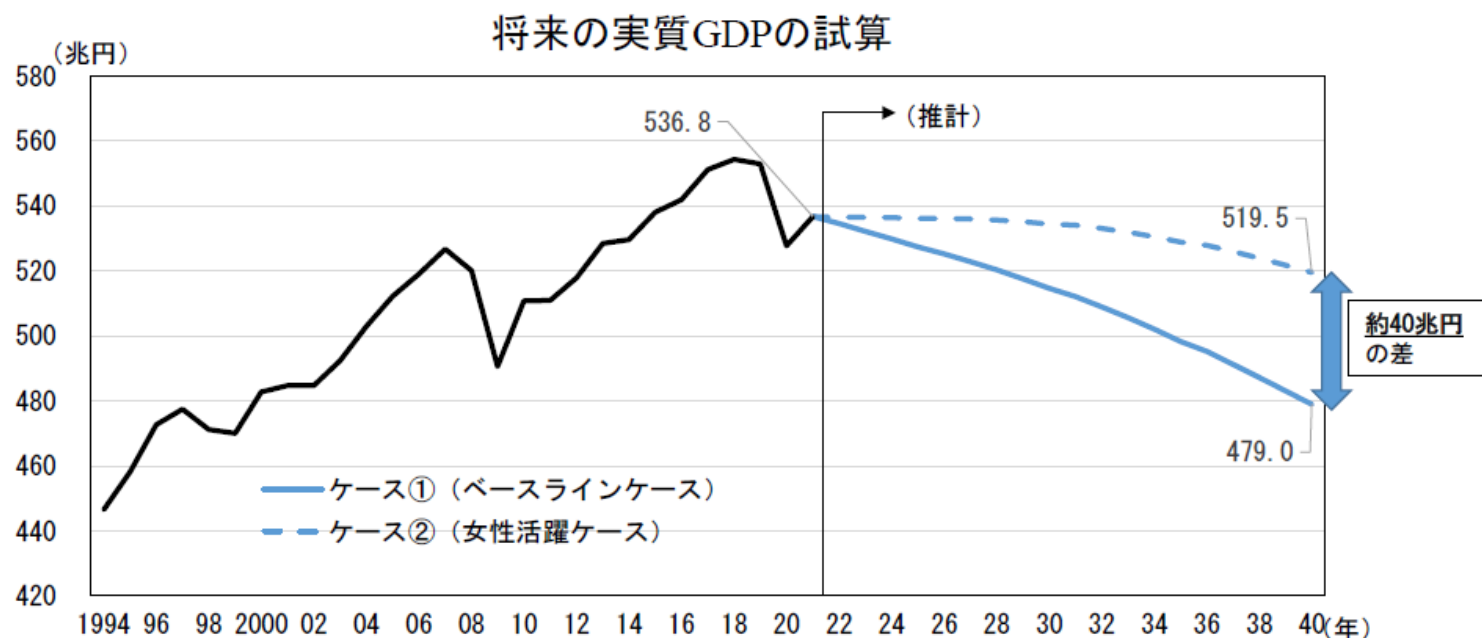


- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」より作成。
2. 15歳以上人口について、2021年の人口と「日本の将来推計人口(平成29年推計)」における2021年の推計値との間に乖離が生じているため、リンク係数で接続している。
3. 労働力人口の将来推計値は、男女それぞれについて、5歳年齢区分ごとに(15～19歳、20～24歳、25～29歳・・・)人口と労働力人口比率(2021年)を乗じること、年齢区分ごとの労働力人口を計算し、それを足し上げることで全体の労働力人口を算出。
4. 「女性労働参加ケース」では、厳密には、5歳年齢区分ごとの女性の労働力人口比率が、2040年にかけて、同年齢区分の男性の労働力人口比率に等しくなると仮定。従って、一部の年齢区分(15～19歳、20～24歳)では、女性の労働力人口比率は2040年にかけて減少。

(参考6－9) 女性活躍が与える効果

GDPへの影響

- 生産性と資本が一定と仮定した場合、労働力人口の減少に伴う就業者数の減少により、実質GDPは減少の一途をたどり、2040年には480兆円を下回ると試算
- 生産性と資本が一定かつ、2040年にかけて女性の労働力人口比率が男性の労働力人口比率まで上昇すると仮定した場合、2040年時点で実質GDPは520兆円程度と試算され、減少幅を約40兆円抑えることができる



- (備考) 1. 総務省「労働力調査」、国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(平成29年推計)」、内閣府「国民経済計算」より作成。
2. 将来の実質GDPの試算にあたっては、コブ=ダグラス型の生産関数を前提に、成長会計の手法を用いている。以下の式に基づき、生産性を推計した後、生産性と固定資産が一定と仮定し、推計した就業者数を代入することで実質GDPを算出。
$$\ln(\text{実質GDP}) = \ln(\text{生産性}) + \text{労働分配率} \times \ln(\text{就業者数}) + \text{資本分配率} \times \ln(\text{国の固定資産})$$
3. 2022年以降の就業者数については、5歳年齢区分ごとに(15～19歳、20～24歳、25～29歳・・・)人口と就業率(2021年)を乗じること、年齢区分ごとの就業者数を計算し、それを足し上げることで全体の就業者数を算出。ケース①では人口が自然減することを想定(ベースラインケース)。ケース②では女性の労働力人口比率が2040年までに男性並みに上昇することを想定(女性活躍ケース)。

消費への影響

- 勤労者世帯では、実収入（額面）の約83％が可処分所得となり、そのうち66.5％が消費にまわっている
- 女性の平均給与が男性並みに増加した場合、給与総額は約25.1兆円、消費は約13.8兆円増加。労働者数、正規・非正規の割合、男女間賃金格差の全てが解消された場合、消費は約44.5兆円増加する可能性

収入と消費の関係(2019年)			
世帯主	男女平均	男	女
実収入 (円)	448,693	491,016	299,886
可処分所得 (円)	370,548	404,080	252,648
消費支出 (円)	246,381	262,442	189,912
可処分所得率 (%)	82.6	82.3	84.2
平均消費性向 (%)	66.5	64.9	75.2

給与の増加による消費への影響		
$\frac{\text{給与総額} \times \text{可処分所得率} \times \text{平均消費性向}}{\text{の増分}} = \text{消費の増分}$		
(単位:兆円)	給与総額の増分	消費の増分
賃金格差要因 (既存女性労働者分)	25.1	13.8
労働参加要因	21.4	11.8
構成要因	17.9	9.8
賃金格差要因 (新規女性労働者分 (備考3))	16.7	9.2
合計	81.0	44.5

(備考) 1. 国税庁「令和2年分 民間給与実態統計調査」、総務省「令和元年 全国家計構造調査」より作成。
2. 左表は、勤労者世帯のデータ（無職世帯等は含まない）。2人以上世帯と単身世帯の両方を含めた総世帯の平均。可処分所得率は、可処分所得÷実収入で算出。平均消費性向は、消費支出÷可処分所得で算出。
3. 右表における「新規労働者分」とは、男性労働者数と等しくなるまで、女性労働者の労働参加が進み、かつ、男性と同額の賃金を得る場合の、新規参加の女性労働者分。

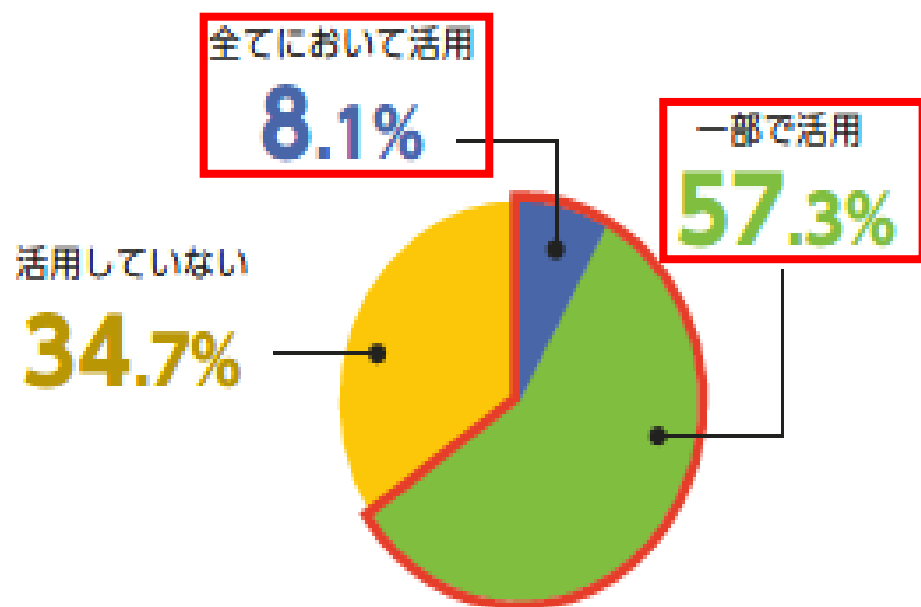
(参考 6－9) 女性活躍が与える効果

投資への影響

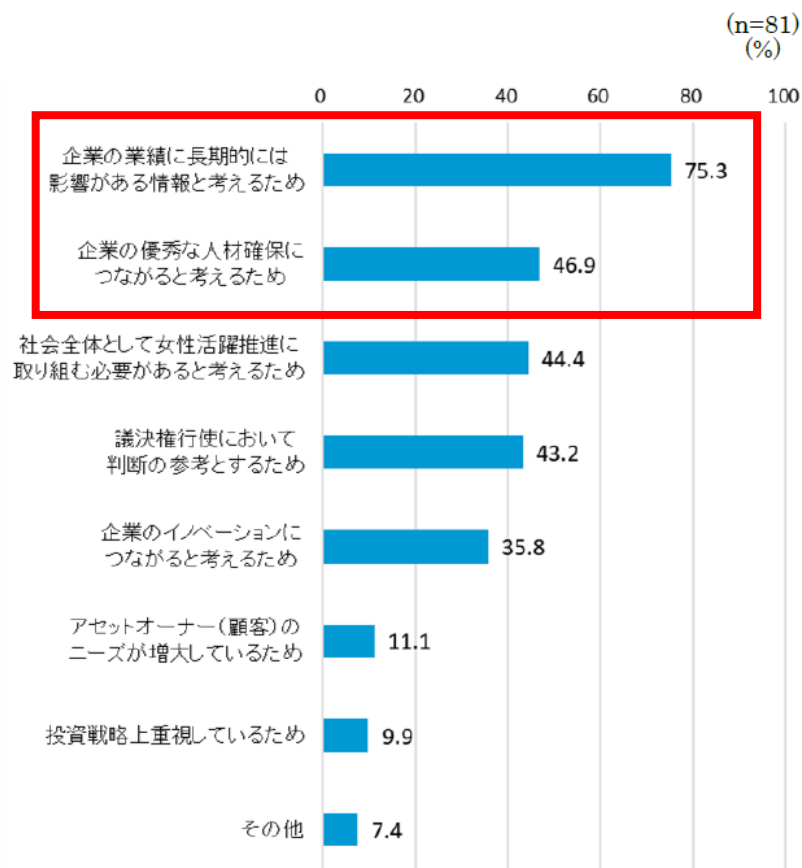
- 約 3 分の 2 の投資家が投資判断において女性活躍情報を「活用している」と回答
- その理由として「業績に長期的には影響がある情報と考えるため」、
「企業の優秀な人材確保につながると考えるため」と多くの投資家が回答

投資判断における女性活躍情報の活用状況

〈令和4年度調査〉 (n=124)



投資判断における女性活躍情報の活用用途



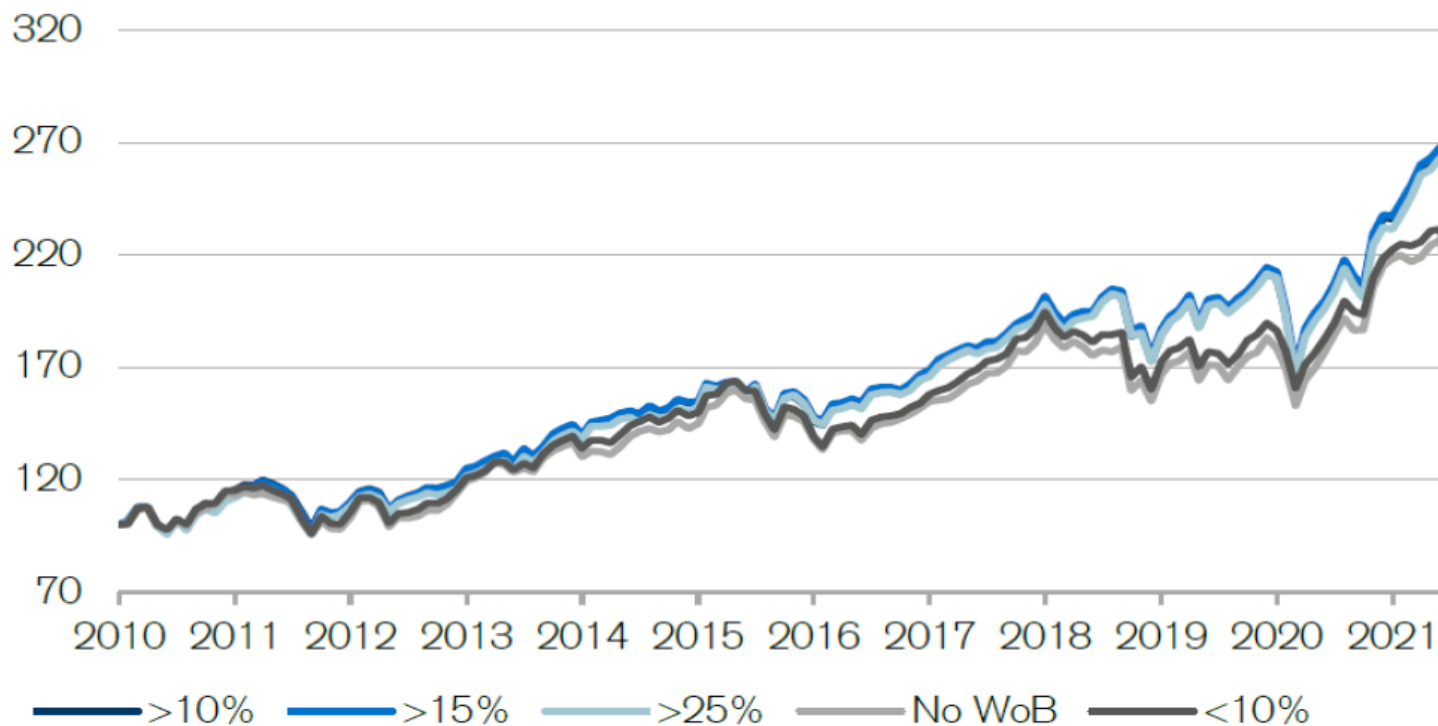
(資料) 内閣府「女性活躍と経済成長の好循環実現に向けた検討会 (第 5 回)」

(参考 6－9) 女性活躍が与える効果

株価への影響

- 取締役会における女性割合が高い企業は株価パフォーマンスが高い傾向

取締役会における女性の割合別、株価パフォーマンス



Source: Credit Suisse Research, MSCI ACWI, Refinitiv

(備考) 2010年の株価パフォーマンスを100としている

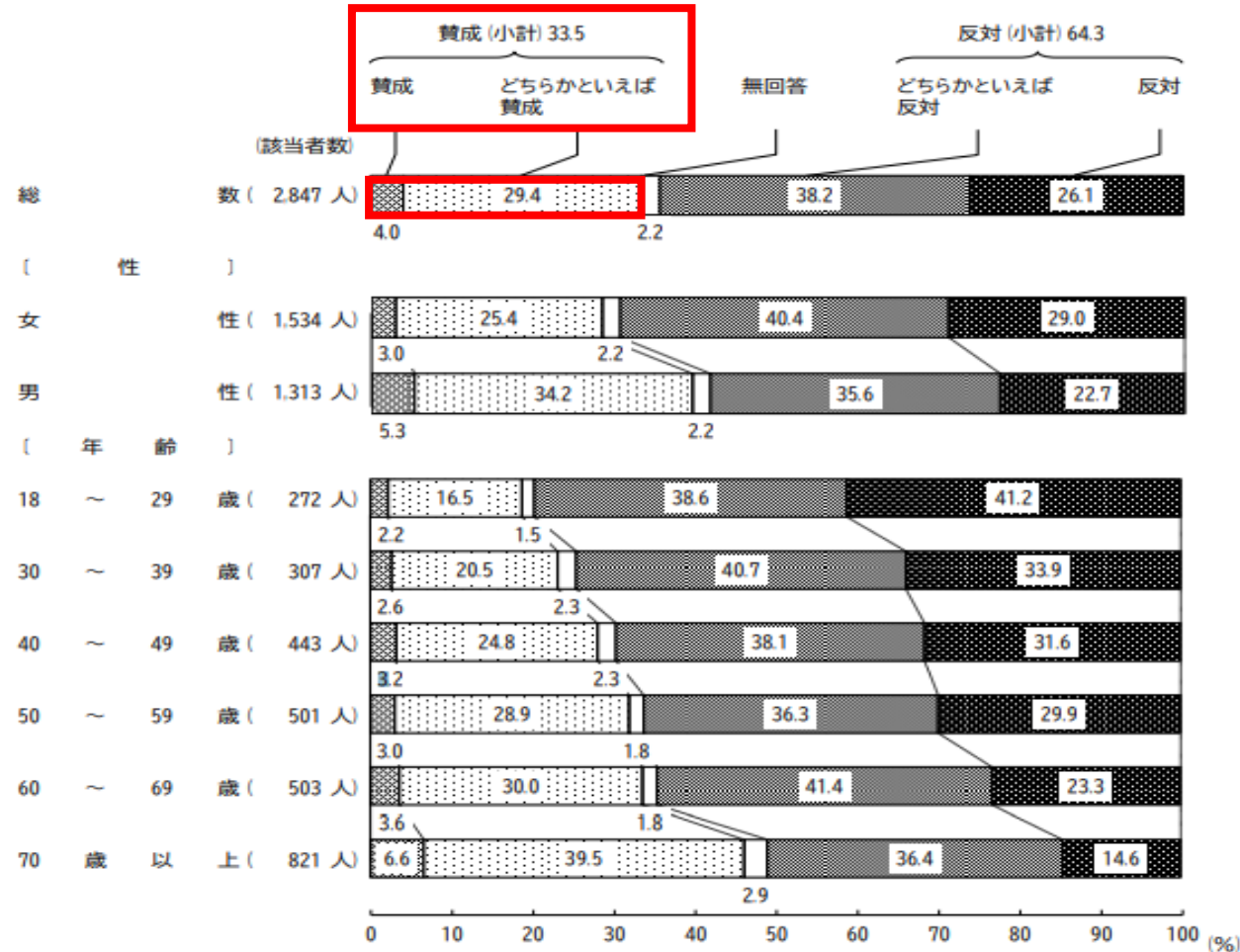
(出典) Credit Suisse Research Institute "Gender 3000 in 2021: Broadening the diversity discussion" (2021年)

<調査対象：46カ国の企業約3,000社>

性別・年代別の無意識な思い込み

- 固定的性別役割分担意識や性差による偏見・無意識の思い込みは、長年の生活の中で形成され、女性、男性あらゆる世代で存在している

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（全国）



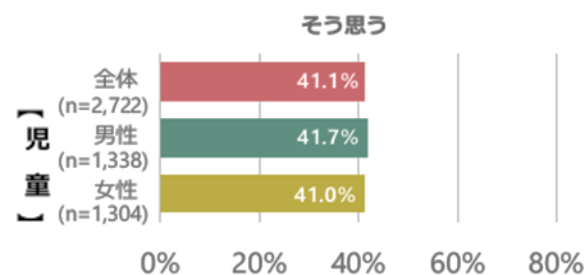
(資料) 内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査（令和4年11月調査）」

(参考 6－10) 性差における無意識な思い込み

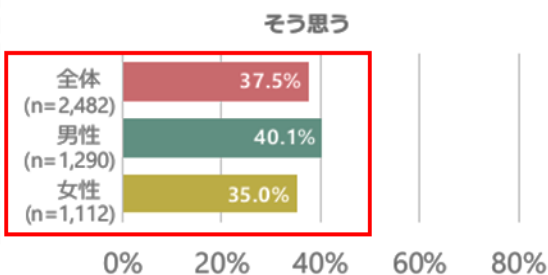
児童・保護者等の無意識な思い込み

- 「男性/女性だから」という意識を持つ保護者（女性）の割合が高い
- 「性別で教科の得意・不得意があると思う」という意識を持つ児童の割合が保護者や教員に比べ高い
- 「性別で向いている仕事とそうでない仕事がある」という意識を持つ保護者（男性）の割合が高い

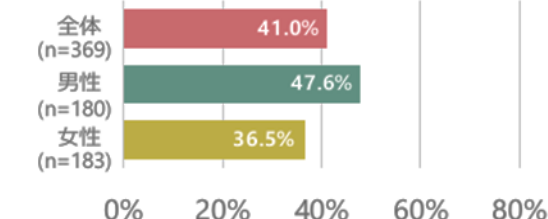
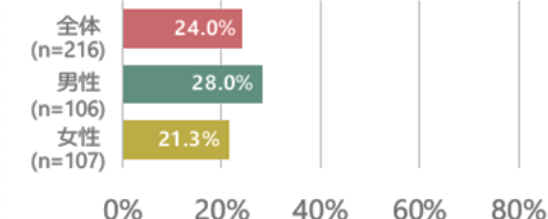
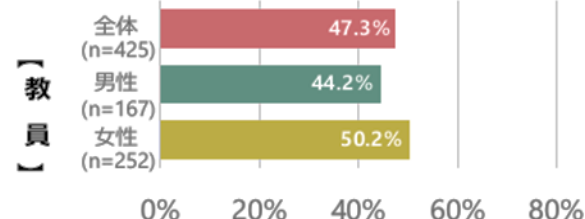
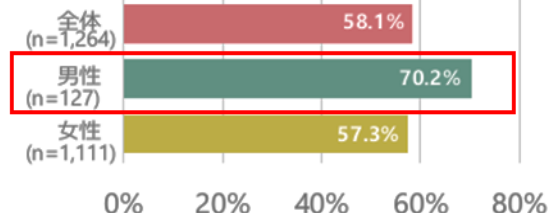
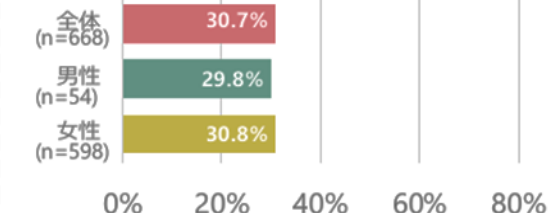
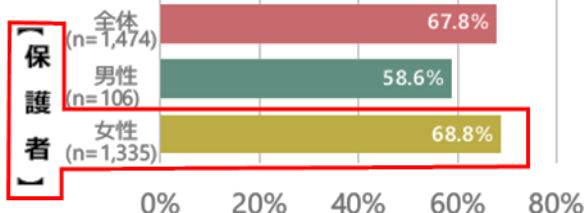
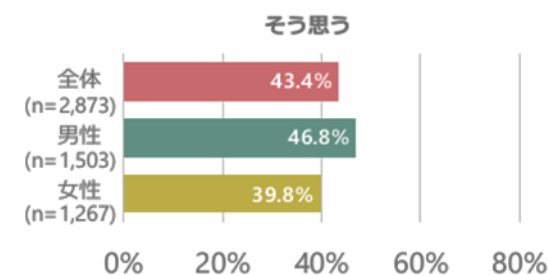
【設問①】「男の子（男性）/女の子（女性）だからと思うことがある」



【設問②】「性別で教科の得意、不得意があると思う」



【設問③】「性別で向いている仕事と向いていない仕事があると思う」



(資料出所) 東京都生活文化スポーツ局「令和4年度性別による無意識の思い込み実態調査結果」

(注) 分析は、「そう思う」「どちらかというと思う」を《そう思う》と集計したうえで実施。

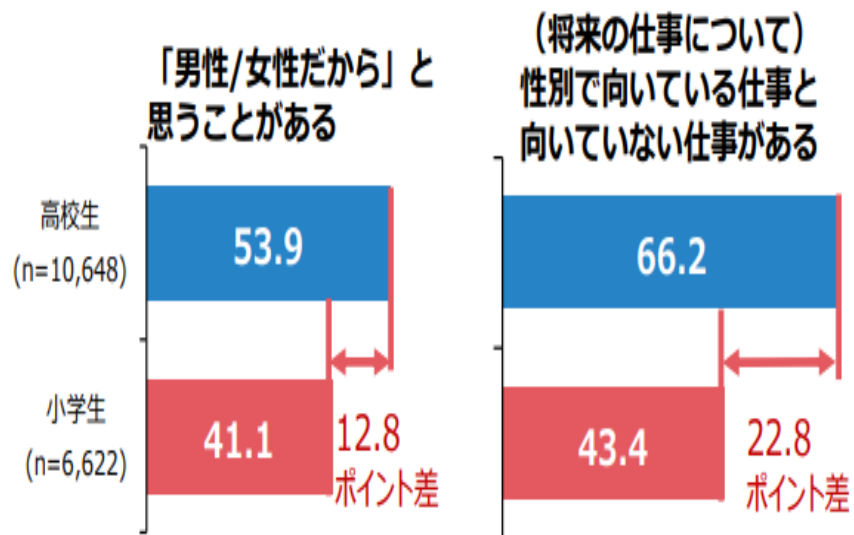
本資料では《そう思う》の人数及び数値を示している。

(参考 6－10) 性差における無意識な思い込み

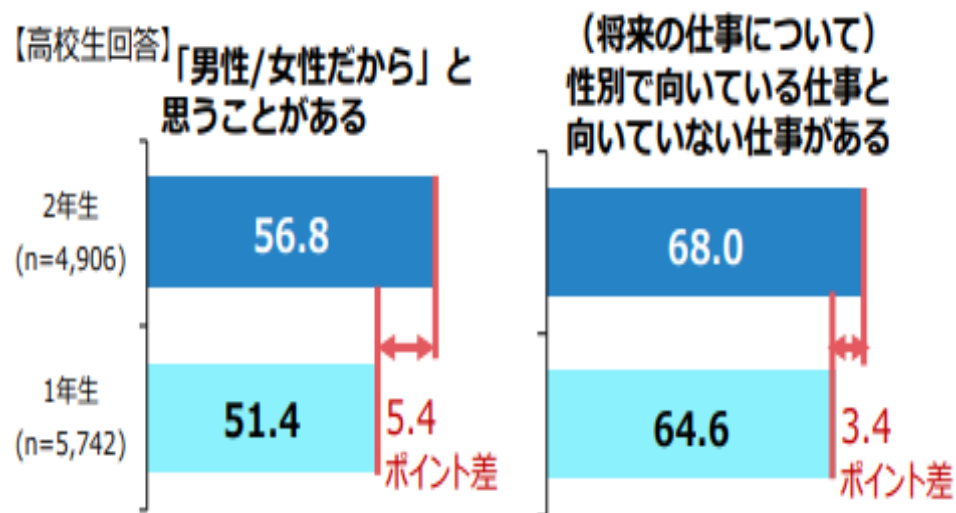
進路・職業における思い込み

- 小学生に比べ高校生は「男性/女性だから」「性別で向いている仕事と向いていない仕事がある」と思う割合が高い
- 高校生においては、学年が進行すると、性別による思い込みを持つ人が多い傾向

■ 高校生と小学生の比較



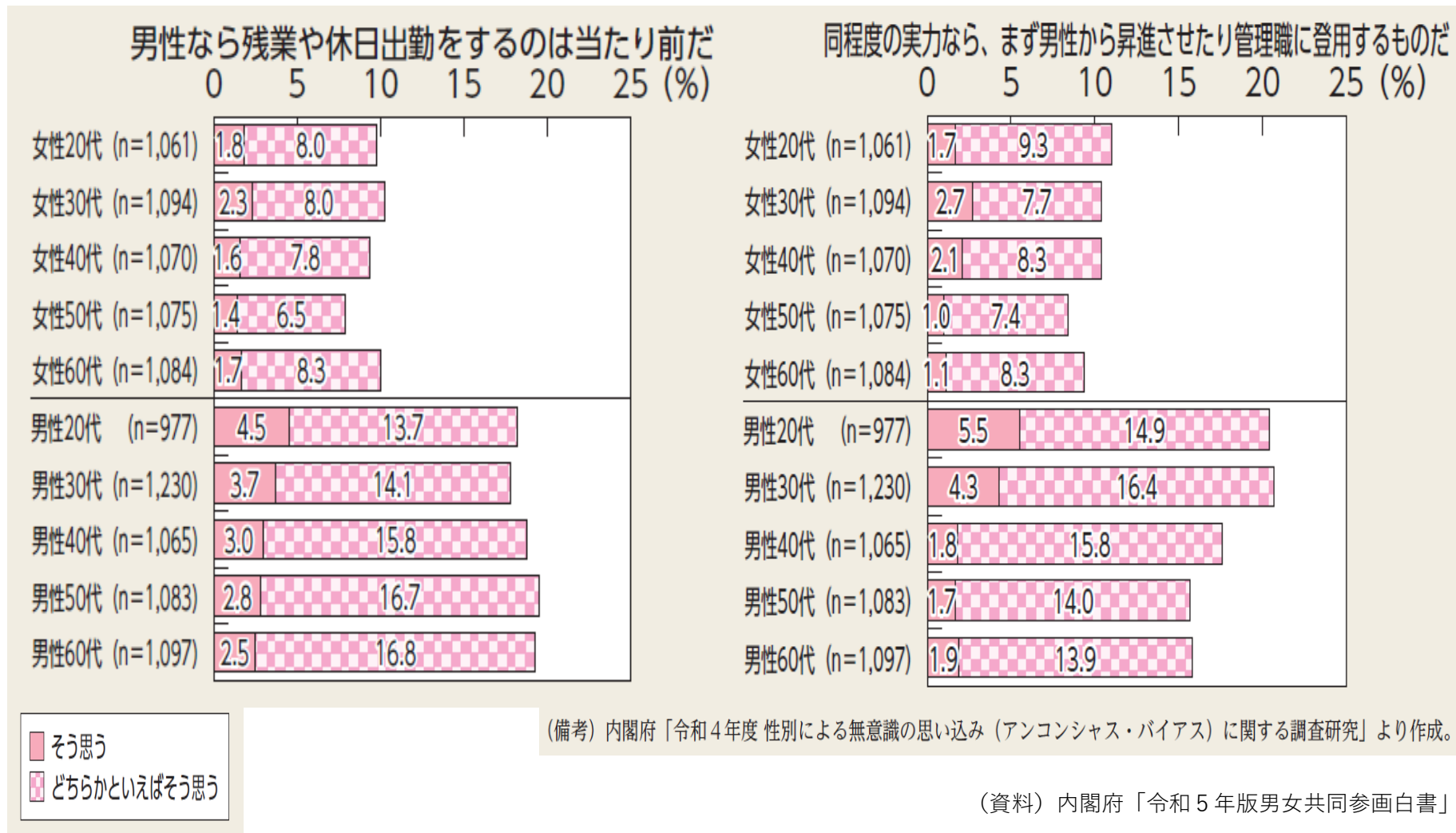
■ 高校生のみ（2年生と1年生）の比較



(参考 6－10) 性差における無意識な思い込み

職場における役割分担の意識①

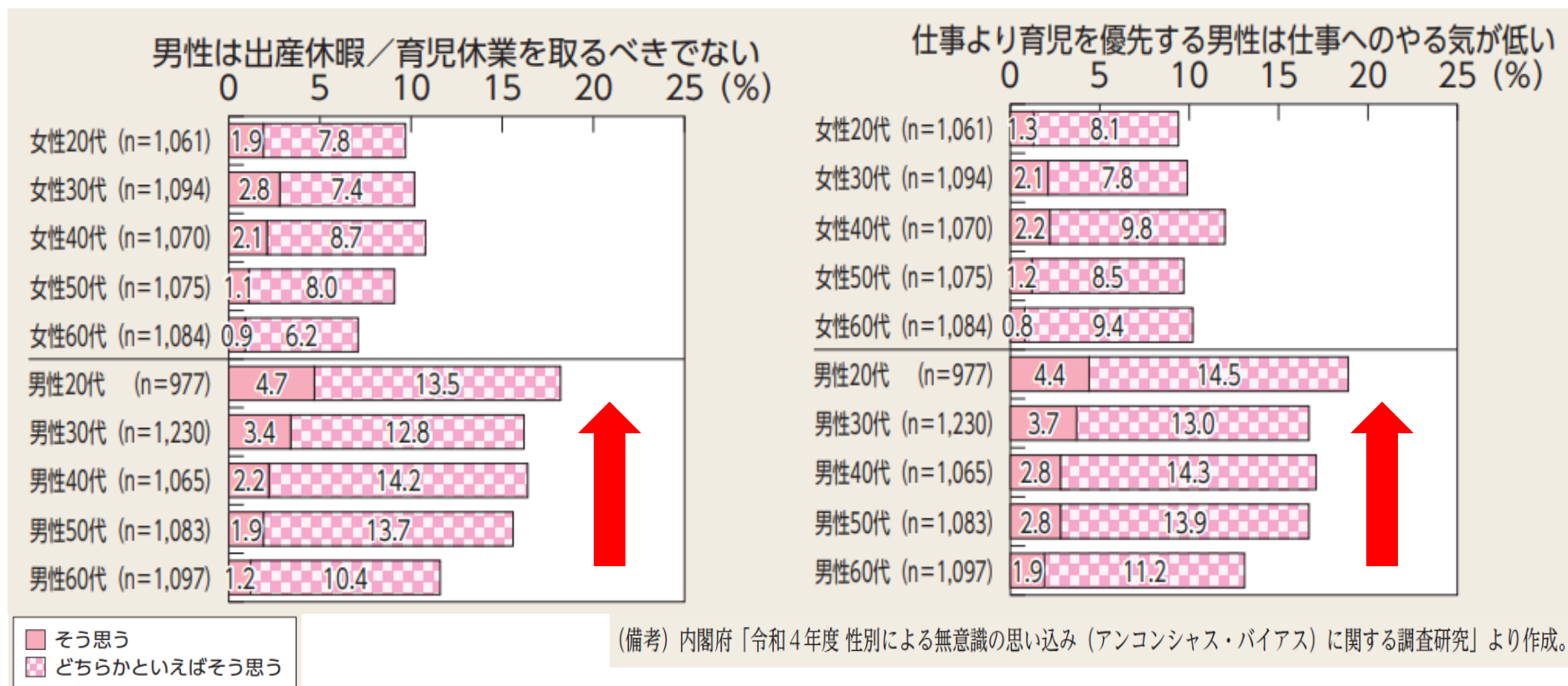
- 男性は「男性なら残業や休日出勤が当たり前」「同程度の実力ならまず男性から昇進や管理職に登用するものだ」という傾向が強い



(参考 6－10) 性差における無意識な思い込み

職場における役割分担の意識②

- 「男性は出産休暇・育児休業を取るべきでない」「仕事より育児を優先する男性は仕事へのやる気が低い」という項目について、女性よりも男性の方が「そう思う」「どちらかといえばそう思う」傾向が強く、男性の中でも年代が低いほど、その傾向が強い



(資料) 内閣府「令和5年版男女共同参画白書」

(参考 6 - 11) 諸外国における働き方や女性活躍に関する取組例



フランス

- 2019年に義務教育が6歳から3歳へ引き下げし、日中の親の負担が大きく軽減
- 父親休暇を子の出生後 6 か月以内に合計25 日間取得可。うち 4 日は取得を義務付け
- すべての企業に週35 時間労働法を適用。男性が家事や育児に参加する時間が増加



ドイツ

- 2016年から、大手企業の監査役会の女性役員比率30%超を義務付け。2022年1月、上場企業（従業員 2 千人超、取締役3名超）の取締役会での女性の選任を義務付け
- 労働時間口座（残業時間を銀行口座のように貯め、後日休暇等で相殺可能）が普及



アメリカ

- カリフォルニア州では、2018年に取締役へのクォータ制を導入。2021年末までに取締役の人数に応じ女性を選任する義務（6人以上の場合は3人以上女性など）



カナダ

- 2018年に連邦法として賃金格差是正法が成立。一定規模以上の公私両部門の使用者に対し、不適切な男女賃金格差を調整することを義務づけ



イギリス

- 2015年に共有両親休暇を導入。50 週分の出産休暇と37 週分の産休手当について、両親間で分割して取得が可能に



イタリア

- 2011年に女性役員比率を2020年までに3分の1以上にする法律を制定。その結果、上場企業の女性管理職割合が大幅に上昇

全国の関係条例の制定状況

- 男女共同参画社会基本法（平成11年6月）制定後、**全国に先駆け東京都及び埼玉県等が条例を制定**
 - 当時、基本法にない**独自規定**として、**セクハラ・DVの禁止、事業者の責務**を規定
- 他道府県・市町村等における**独自項目等**
 - 自治会、町内会等の**自治組織・市民団体・教育関係者の責務**（上越市、浜松市等）
 - **リプロダクティブ・ヘルス／ライツ**（性と生殖に関する健康と権利）（日野市）
 - **メディア・リテラシー**（情報を読み解く能力の向上）（神奈川県、日進市）
 - **クオータ制（審議会・職員の任用）**
 - ✓ 審議会等附属機関における男女比率（東京都、埼玉県、岡山市等）
 - ✓ **職員の任用**における**実質的な男女平等**の確保（和歌山県）
 - **ライフ・ワーク・バランス**（日光市）
 - **防災や災害復興分野**における男女共同参画（長岡市等）
 - **性的思考や性自認**に起因する差別的取扱い禁止（多摩市等）
 - ✓ **パートナーシップ制度**（渋谷区）
 - ✓ **アウティング**（第三者が本人の了解を得ずに性的指向又は性自認を暴露）の**禁止**（国立市）
 - **ジェンダー平等**（品川区、明石市、太田市等）
 - **アンコンシャス・バイアス**（八王子）

母子及び父子並びに寡婦福祉法（昭和39年成立）

- ✓ 母子家庭等及び寡婦の福祉に関する原理を明らかにするとともに、母子家庭等及び寡婦に対し、その生活の安定と向上のために必要な措置を講じ、母子家庭等及び寡婦の福祉を図る
- ✓ 平成26年、父子家庭も対象に加え、法改正

目的・理念

母子家庭等の「生活の安定」に必要な措置を講じ、福祉を図ることを目的に設置

母子父子寡婦福祉資金貸付金制度

20歳未満の児童を扶養しているひとり親や当該児童に対し、生活や就学に係る資金を貸付

自立促進計画の策定

都道府県は国の基本方針に従い「自立促進計画」を策定

⇒「東京都ひとり親家庭自立支援計画（令和6年度まで）」を策定

※ 令和7年度以降の第5期計画に向けて検討委員会を開催中

雇用の促進

国及び地方公共団体は、職業訓練、就職あつせん、公共的施設への雇入れ促進等の措置を講ずる努力義務を規定

福祉施設の設置

都道府県等は生活向上を図るための福祉施設を設置することが可能

⇒「東京都ひとり親家庭支援センターはあと」を運営

日常生活の相談に加え就業支援、職業紹介も実施

困難な問題を抱える女性への支援に関する法律（令和 4 年成立）

- ✓ 女性をめぐる生活困窮、性暴力・性犯罪被害、家庭関係破綻などの課題がある中、困難な問題を抱える女性支援の根拠法を売春防止法から一部移管し、新たな支援の枠組みを構築
- ✓ 令和 6 年 4 月 1 日より施行開始

目的・理念

「女性の福祉」「人権の尊重や擁護」「男女平等」といった視点を規定

※ 現行の売春防止法は「売春をなすおそれのある女子に対する補導処分・保護更生」が目的

基本計画の策定

都道府県は国の基本方針に従い「都道府県基本計画」を策定

⇒ 令和 6 年 3 月「困難な問題を抱える女性への支援のための施策の実施に関する東京都基本計画」を策定

女性相談支援センターの設置

都道府県は女性相談支援センターを設置

⇒ 都は「東京都女性相談支援センター」を運営

生活各般の相談に加え、DV相談対応、一時保護を実施

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護等に関する法律（平成13年成立）

- ✓ 日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等に基づく法律
- ✓ 直近の改正法を令和 6 年 4 月に施行。保護命令制度の拡充・保護命令違反を厳罰化

目的・理念

「人権擁護」「男女平等」の実現に向け、配偶者からの暴力に係る通報、相談、保護、自立支援等の体制を整備し、配偶者からの暴力防止・被害者の保護を図る

基本計画の策定

都道府県は国の基本方針に従い「都道府県基本計画」を策定
⇒令和 4 年度「東京都配偶者暴力対策基本計画」を策定（令和 8 年度まで）

配偶者暴力相談支援センターの設置

都道府県は女性相談支援センター等において、配偶者暴力相談支援センターとして機能させる
⇒「東京ウィメンズプラザ」と「東京都女性相談支援センター」の両施設で対応

接触禁止、退去命令、保護命令規定等

規定違反に対する罰則化あり