

【参考2】 国の動きと都における主な取組

参考2-1. 女性版骨太の方針2024の概要

- 女性活躍・男女共同参画を推進するための「人材の育成」を横串に据え、以下の4つの柱に沿って、持続的で広がりのある取組を推進

企業等における女性活躍の一層の推進

- プライム市場上場企業の女性役員に係る「2030年までに30%以上／2025年までに19%」「2025年までに女性役員ゼロ企業を0%」との目標達成に向けて、取組が進んでいない企業に対する支援強化が必要
- ⇒ 女性人材の採用・育成・登用の強化、経営層・管理職など女性登用を推進する人材の意識醸成が鍵

女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

- 地域における取組を推進し、全国各地における女性活躍・男女共同参画の促進が必要
- ⇒ 地域の取組の担い手の育成・専門性の向上や、リーダー層の意識醸成が鍵

個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現

- 配偶者暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化、女性のライフステージごとの健康課題への対応など、個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現に向けた取組の強化が必要
- ⇒ 現場における女性の参画拡大、相談支援体制の強化が鍵

女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

- あらゆる分野の政策・事業の計画等において男女別の影響やニーズの違いを踏まえることが必要
- ⇒ あらゆる分野における政策・方針決定過程への女性の参画が鍵

参考2 - 1. 女性版骨太の方針2024の概要

I 企業等における女性活躍の一層の推進

(1) 企業における女性の採用・育成・登用の強化

各企業の行動計画策定の促進、女性人材のパイプライン構築、企業における理解の浸透、積極的に取り組む企業を支援

(2) 科学技術・学術分野における女性活躍の推進

理工系分野を目指す女性生徒等の育成、魅力を発信する機会の増加、プログラミングに関する教育の充実

(3) 女性起業家の支援

課題を抱える女性起業家を支援

II 女性の所得向上・経済的自立に向けた取組の一層の推進

(1) 所得向上、リスクリングの推進

「L字カーブ」の解消、正規雇用の女性の就業継続、正社員転換、就労に直結するデジタルスキルの習得支援、デジタル分野への就労支援を推進、男女間賃金差異の公表・分析、男女間賃金格差の大きい業界に着目した取組、「年収の壁」を意識せずに働く

(2) 仕事と育児・介護の両立の支援

柔軟な働き方の推進、男性の育児休業取得の促進、男女問わず育児・介護とキャリア形成との両立、女性への育児負担の偏りを解消

(3) 仕事と健康課題の両立の支援

女性のライフステージごとの健康課題に起因する望まない離職等を防ぐ

(4) 地域における女性活躍・男女共同参画の推進

地域の企業における女性活躍を推進、その担い手を育成、地方公共団体における取組の推進の鍵となる地域リーダーの意識醸成・育成、固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）の解消

III 個人の尊厳と安心・安全が守られる社会の実現

(1) 男女共同参画の視点に立った防災・復興の推進

能登半島地震における災害対応を検証し今後の対応に活用、防災の現場等における女性の参画拡大、リーダー層の意識醸成、国民への啓発

(2) 配偶者等からの暴力や性犯罪・性暴力への対策の強化

配偶者等からの暴力の防止、被害者の保護及び支援、相談体制の整備及び周知等の一層の強化、性犯罪・性暴力の根絶のための取組や被害者支援を強化

(3) 困難な問題を抱える女性への支援

困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて包括的な支援を実施

(4) 生涯にわたる健康への支援

IV 女性活躍・男女共同参画の取組の一層の加速化

(1) 男女共同参画の視点に立った政府計画の策定等の推進

(2) 政治・行政分野における男女共同参画の推進

(資料)内閣府「女性版骨太の方針2024」を基に作成

参考2-2. 女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム 中間とりまとめ概要

- **大企業を中心に、男女間賃金格差の大きい産業等（※）の実態を把握し課題を整理した上で、男女間賃金格差の解消に向けた職場環境の変革、女性活躍の一層の推進に向けた対応策について検討**

※ ①金融業・保険業、②食品製造業、③小売業、④電機・精密業、⑤航空運輸業について分析、議論

概ね産業共通に見られた課題

- **男女間で勤続年数の差がある**
⇒ 仕事と家庭の両立がしにくい勤務状況（長時間労働等）による出産・育児等での離職、キャリアの中断
- **男女の管理職登用に差がある**
⇒ 女性の勤続年数が短い、ロールモデルがない・少ない
- **管理職、本人等の意識・職場の風土の問題**
⇒ 「○職は男性」「□職は女性」等のアンコンシャスバイアス

各業界における男女間賃金格差の解消に向けたアクションプラン策定

- **今回分析した5産業について、課題の整理を引き続き深めつつ、男女間賃金格差解消に向けたアクションプランを、業界において、令和6年内に策定に着手し、できるだけ早期に公表することを要請**
 - 業界としての課題を踏まえ、女性活躍に関する目標を設定するとともに、定期的の実態を確認し、必要に応じてアクションプランを見直すといったPDCAの実施
 - 傘下企業に対し、女性活躍に関する状況把握の基礎4項目（女性採用者割合、男女の平均継続勤務年数、女性管理職割合、労働者の平均残業時間数）の情報開示と賃金格差要因分析のツールを活用した自主点検を促すとともに、これらの取組について女性の活躍推進企業データベースを活用するよう促す
- **この他の産業については、上記5産業におけるアクションプランの検討も参考にしつつ、並行して検討を深める**

アクションプランを支えるための政策的対応の方向性

➤ アクションプランの効果的な策定と実施を促すため、以下のとおり必要な支援を実施

課題	政策的対応の方向性
①男女間賃金格差の「見える化」の促進等	<ul style="list-style-type: none"> 女性管理職割合及び女性の平均勤続年数の一覧性（ランキング表示）を強化し、解像度を向上 女活DBへの登録社数の増加に向けた取組の強化 白書等において男女間賃金格差の分析を深化等
②自社の分析や女性登用等の対策を実施する企業への支援	<ul style="list-style-type: none"> 賃金格差要因分析のツールの作成・活用促進 中小企業に対するコンサルティング等の相談支援等
③継続就業等に向けた仕事と家庭の両立支援	<ul style="list-style-type: none"> 改正育児・介護休業法等の着実な施行等
④非正規雇用労働者の処遇改善等の支援	<ul style="list-style-type: none"> 正規・非正規雇用間の賃金差とその理由、キャリアアップに向けた取組（正社員転換等）の状況の点検・分析を促進 労働基準監督署等における同一労働同一賃金の更なる徹底、「多様な正社員」制度の普及と正社員化の一体的推進 非正規雇用労働者に対するリ・スキリング支援 「年収の壁・支援強化パッケージ」の活用促進、短時間労働者への被用者保険の適用拡大に向けた取組等
⑤女性の少ない分野への対策を含む社会全体での女性の活躍の後押し	<ul style="list-style-type: none"> 好事例やロールモデルの紹介等を通じた企業・大学・学術団体等による理工系女性人材の育成の促進 アンコンシャスバイアスを払拭すべく、重点的な広報と企業の意識と理解の促進を図る戦略的な周知啓発の展開等

1 女性活躍推進法等を通じた雇用の分野における女性活躍の更なる推進

- ① 女性活躍推進法については、10年間期限を延長することが適当。
- ② 事業主行動計画の策定が努力義務である100人以下の企業については、努力義務を維持した上で、支援策の充実が必要。
- ③ 現行のえるぼし認定では評価できない企業の積極的な取組・実績を評価できるような仕組みも視野に、必要な見直しを検討すべき。
- ④ 女性活躍に関する情報公表について、
 - ・ 男女間賃金差異については、101人以上300人以下の企業においても公表を義務とすることが適当。
 - ・ 女性管理職比率については、企業の実情を踏まえつつ、開示必須項目とすることが適当。併せて、男女別管理職登用比率の付記を促すことも検討すべき。
 - ・ 情報公表義務がある企業に、女性活躍データベースにおける情報公表を促す方向で、具体的な制度設計を検討すべき。等

2 月経・不妊治療・更年期等の健康課題への対応

- ① 性差の特徴に応じて健康課題に取り組むことは社会的便益につながり、労働者個人の生活や仕事のパフォーマンスの向上につながるという視点が重要。プライバシー保護への留意も必要。
- ② 女性特有の健康課題については、ヘルスリテラシーの向上が重要であり、国がコンテンツの作成・周知に取り組むことが望ましい。女性の健康ナショナルセンター（仮称）との連携も重要。
- ③ 女性特有の健康課題への取組の要素を女性活躍推進法の事業主行動計画に盛り込むことを検討すべき。行動計画策定指針に、健康支援やヘルスリテラシー向上の意義、プライバシーへの配慮の必要性等を明記することが考えられる。
なお、企業が取り組む際には、産業保健スタッフの活用も検討されることが望ましい。
- ④ 女性特有の健康課題に取り組む企業を評価するための、えるぼし認定制度の見直しをすることが適当。等

3 職場におけるハラスメント対策の充実

- ① 一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確化することが考えられる。
- ② カスタマーハラスメントについては、
 - ・ 企業横断的に取組が進むよう、対策強化が必要。労働者保護の観点から事業主の雇用管理上の措置義務とすることが適当。
 - ・ 定義については、社会全体で幅広く受け入れられるものの検討が適当であり、別紙の3つの要素のいずれも満たすものとして検討すべき。
 - ・ 取組の強化に当たり、業界団体等や業所管官庁との協力・連携が必要。
- ③ 就活等セクシュアルハラスメントについても、事業主の雇用管理上の措置が講じられるようにしていくことが適当。
- ④ ILO第190号条約に関しては、本検討会で調査・議論した海外法制の状況が参考となるほか、①の法整備も批准に向けた環境整備に資するものと考えられ、引き続き、条約全般について更なる検討を進めることが適切。等

I. 生活の充実を前提とした持続可能な働き方の実現

1 長時間労働を削減する「未来の働き方」モデルの創出

■ **東京の未来の働き方推進事業 ★1** **2.0億円** **新規**
 新たな働き方を推進する企業の登録制度やテクノロジーを活用した先進的な企業への表彰制度を創設し、未来の働き方を推進

2 ライフイベントへの配慮など職場環境の魅力の強化

■ **中小企業の従業員処遇改善応援事業** **0.1億円** **新規**
 中小企業の賃上げに向けた手法の解説や専門家派遣、好事例紹介等を実施

■ **エンゲージメント向上に向けた職場環境づくり推進事業** **23.4億円** **拡充**
 従業員のライフステージの支援や賃上げなどに取り組む **(+3.7億円)**
 中小企業への奨励金について、メニューを追加し規模を拡充

■ **働く女性のウェルネス向上事業** **0.6億円** **拡充**
 女性の健康課題に対応するため、フェムテック製品等の導入による福利厚生制度の整備・拡充等を後押し **(+0.1億円)**

3 男性の家事育児参画等による女性の無償ケアワークの削減 ★2

■ **育児・介護との両立のためのテレワーク導入促進事業** **4.5億円** **新規**
 育児・介護と仕事の両立支援を契機としたテレワーク導入を促進するため、テレワーク環境の構築や就業規則の見直し等に係る経費を助成

■ **男性育業推進リーダー事業** **1.1億円** **新規**
 男性の育業経験者を「男性育業推進リーダー」として設置するとともに、育業への意識・取組を社内や連携企業等へ波及させる企業を奨励

■ **働くパパママ育業応援事業** **16.2億円** **拡充**
 育業を支える同僚への応援手当の支給など、従業員の育業を後押しする企業に対する奨励金を拡充 **(+2.6億円)**

■ **働きやすい職場環境づくり推進事業** **5.6億円** **拡充**
 企業の家庭と仕事の両立に向けた職場づくりに対する奨励金について、子連れ出勤など奨励対象を拡充

★1 東京の未来の働き方推進事業

フォーラムの開催
 中小企業等に対し、多様な働き方やデジタルを活用した働き方改革に関するフォーラムを開催

登録制度「東京サステナブルワーク企業」
 「残業の少ない働き方」や「本人が望まない転勤のない働き方」のほか、「兼業・副業」など柔軟な働き方に取り組む企業を登録し、宣言マークを付与

専門家派遣
 登録企業や柔軟な働き方をを目指す企業に専門家を派遣

表彰制度「Tokyo Future Work Award」
 登録企業のうち、テクノロジーを活用した生産性の高い働き方を実現している企業を表彰

★2 男性育業促進の全体像

情報提供・意識啓発	制度整備	経費助成・取組促進	事例発信・更なる広がり
経営者・男性従業員への普及啓発・意識改革を図る	育業しやすい職場環境の制度整備を図る	男性育業の取組の波及を図る	好事例発信・男性育業の更なる促進
男性育業促進に向けた普及啓発事業	働きやすい職場環境づくり推進事業	働くパパママ育業応援事業	男性育業促進に向けた普及啓発事業
		男性育業推進リーダー事業	

II. 誰もが自分の将来をデザインできる社会の実現

1 いわゆる「年収の壁」の正確な理解の徹底

- **ライフ・キャリアのオーナーシップ発揮支援事業 ★1 3.4億円 新規**
働き方や生き方に関わる社会保障制度等を正確に理解し、自分事として今後のキャリアや人生を考えるきっかけにもらうための動画コンテンツを制作
- **ライフ・キャリアプランシミュレーションの構築 ★1 0.8億円 新規**
働き方に応じて変化する収入額や将来への影響を可視化・自分事化するためのシミュレーションツールを構築
- **雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業 3.7億円 拡充**
いわゆる「年収の壁」の正確な理解促進に向けた個別相談（+3.5億円）等のほか、配偶者手当等の見直しを行った企業へ奨励金を支給

2 女性のキャリアチェンジやキャリアアップを支援

- **女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業 ★2 3.7億円 新規**
働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む企業に奨励金を支給し、従業員の処遇改善等への対応を促進
- **女性ITエンジニア育成事業 2.9億円 新規**
非正規雇用で働く女性等がプログラミング等を学び、ITエンジニアとして再就職ができるよう、スキル習得支援と就職支援を一体的に実施
- **女性向け委託訓練 4.0億円 拡充**
女性の再就職を支援するため、訓練時間が短い職業訓練等や、オフィスソフト等の基礎的なスキルを身に付けられる職業訓練を提供（+2.5億円）

3 あらゆる女性への支援に向けた分野横断的な連携強化

- **働く女性への総合サポート事業 3.9億円 新規**
新たに働く女性の総合相談窓口を設置し、東京ウィメンズプラザやひとり親などを支援する機関等と連携した支援体制を構築
- **非正規・ひとり親・困難を抱える女性等向け就業自立支援 0.4億円 新規**
ひとり親等の経済的困難を抱える女性にアウトリーチでアプローチし、就職相談会やセミナー等を通じて、東京しごとセンターの就労支援につなげる

★1 ライフ・キャリアのオーナーシップ発揮支援事業 ライフ・キャリアプランシミュレーションの構築

ターゲット

若年層（Z世代）、女性パートタイマー層、プレシニア層

動画制作

ターゲット毎にストーリー性のある動画コンテンツを制作
ex. 社会保険料負担と将来のリターンの明確化
将来への視野を広げた働き方の気付きを与える内容等

情報発信

インフルエンサーの登用やSNSなど
ターゲットに即した広告媒体を用いて発信



シミュレーション

働き方を変えたパターン入力により、
自身の収入への影響額を比較表示（簡易版・詳細版）

★2 女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業



※ 主な取組内容（以下の取組を新たに1つ以上実施）

- ・ 短時間労働者の役職の新設
- ・ 社会保険対象者の増加
- ・ 退職金制度の導入
- ・ 役職手当の支給対象の女性従業員の増加
- ・ 女性管理職の増加

Ⅲ. 女性が個性や力を最大限発揮できる社会の実現

1 組織風土と意識改革を促すムーブメントの醸成 ★1

■ 企業における女性管理職等の活躍促進事業

2.6億円 拡充
(+1.6億円)

- ・ 女性活躍の気運醸成に向け、女性の管理職登用を進める企業や経済団体等と連携したイベントを開催
- ・ 女性活躍推進企業等とのネットワークを構築し、女性リーダーの育成に向けた勉強会や企業同士の交流会等を実施

2 女性が気軽にキャリア等の相談をできる場や機会の創出

■ 働く女性への総合サポート事業（再掲）★2

3.9億円 新規

経営者や管理職等、女性一人ひとりの状況にあった支援を行う拠点を開設し、女性の働き方や活躍の基盤づくりを後押し

■ 企業における女性管理職等の活躍促進事業（再掲）

2.6億円 拡充
(+1.6億円)

女性活躍等を推進する企業等間のネットワークを構築し、参画企業横断での女性リーダーの育成等とともに女性活躍の裾野を拡大

3 女性の処遇改善や登用に積極的な企業の後押し

■ 女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業（再掲）

3.7億円 新規

働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む企業に奨励金を支給し、従業員の処遇改善等への対応を促進

■ 企業における女性管理職等の活躍促進事業（再掲）

2.6億円 拡充
(+1.6億円)

中小企業が自社の女性活躍の推進状況を分析し、可視化できる診断ツールをオンライン上で提供

■ 女性従業員のキャリアアップ応援事業

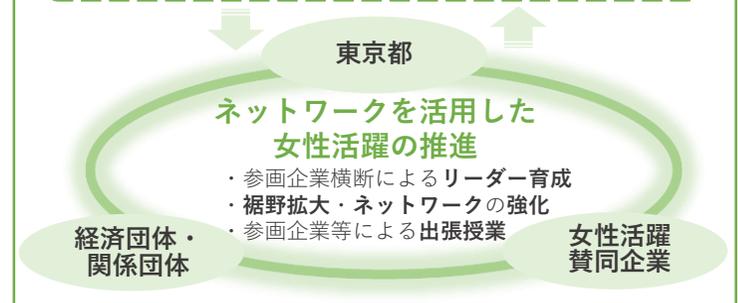
3.4億円 拡充
(+0.5億円)

働く女性のキャリアステップ応援塾や女性管理職のスキルアップ講座の開催規模を拡大

★1 組織風土と意識改革を促すムーブメントの醸成

気運醸成イベント

女性活躍賛同企業による共同宣言や来場企業等との交流会、ミニセミナー等を実施



★2 働く女性への総合サポート事業

✓ 働く女性の総合相談窓口

- ・ 労働相談（労使問題・ハラスメント等）
- ・ 働き方、キャリアアップ等に関する相談
- ・ 社外メンターや専門相談員による助言

✓ 女性活躍等に関するセミナー

仕事と家庭の両立やキャリア形成等に関する労働セミナーの開催

✓ 関係機関と連携した支援体制

東京ウィメンズプラザやひとり親などを支援する機関等との連携を強化

◎ 令和6年6月提案要求内容

※ 「女性の活躍を推進する雇用就業施策等の充実」に関する内容を抜粋

職場における女性の活躍を推進する雇用就業施策

- 女性活躍に向けた取組を行う企業に対する支援、行動計画の策定支援の強化
- 子育て等により離職した女性の再就職支援
- 男女の賃金に差異があることから、その解消に向けた施策の実施

いわゆる「年収の壁」等への対応

- 配偶者手当等の支給要件の見直し等について、企業へ働きかけるとともに、自主的な取組の支援
- 「年収の壁」について、普及啓発による正確な理解の促進
- 被用者保険の適用要件の見直しに係る検討の推進
- 働き方に中立な社会保障制度の実現に向けた検討の推進