

女性の活躍を促進するための検討部会 (第2回)

令和6年11月15日

1. 第1回会議の振り返り

1-1. 第1回会議の主な意見（1／3）

【背景・目的・意義】

- **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。
- 女性活躍は各方面からの施策が必要。様々な角度から**ダイバーシティの視点で総合的に見る**ことが大事。
- 女性も男性も両方が活躍できる社会には、**公正さや公平さ**が前提にある最も大切なこと。
- 若い世代は、男性も女性も活躍できる社会を希望している。
ポテンシャルが高い若者を日本はもう無駄にはできない。

【進まない要因】

- 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しまった**のではないかと。
- 仕事の**成果と関係ない手当**の存在（配偶者手当・住宅手当等）が女性の**仕事への意欲を抑制**してしまう。

【あるべき姿と目標】

- **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。
- **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。
- 正社員を希望する方が希望するタイミングで雇用されるような、**望む働き方ができる社会**が望ましい。

1-1. 第1回会議の主な意見 (2/3)

【取組の視点】

- **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）。こうした働き方が出来るのは男性。
- 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。
- **人手不足の解決策**に採用強化と答える中小企業が圧倒的に多い。**デジタルやロボット活用、能力開発、多様な人材の活躍（女性を含む）と答える企業は少なく**、この意識が変わらないことは根深い。
- 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**。
- **男女格差（女性活躍）を人事・労務の問題と捉えてしまうところがうまくいかないポイント**。
- **テクノロジーの時代では、男女は関係ない**。性別は関係ない時代に既に入っている。
- **長時間労働**を変えることが**一番の課題**だが、その際に、**お客様や取引先に迷惑をかけられない**。そこまでを**ターゲット**にできるとよい。
- 経営者と従業員が**互いの立場を尊重**し、コミュニケーションを図りながら**安心して働ける職場**が求められる。

1-1. 第1回会議の主な意見 (3/3)

【女性の育成】

- 東京という**若年層が一番多い地域**で何に着目し、現実的に何が考えられるか議論する必要がある。
- 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。

【情報へのアクセス等】

- 都で多くの政策を打っているが、**何が響いたか、何をしたら成果が上がったか**が見えるといい。
- 情報量が多く欲しい情報にたどり着けないため、**情報が上手く届く仕組み**を考えてほしい。
- **的確な情報にアクセス**できるように支援することは重要。

【「女性活躍」という言葉について】

- 「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

2. 本日の主な論点 (1 / 2)

人口減少社会において、女性が活躍する意味や意義は何か

- ✓ 雇用機会均等法以来 **40年**取り組んできた**女性活躍**と**これからの女性活躍**とは何が違うのか。
- ✓ これからの女性活躍が**企業活動**や**地域社会**、ひいては**東京全体**にどのような影響を与えるのか。
- ✓ これからの女性活躍の在り方を踏まえると、**どのような姿**を設定すればよいか。
- ✓ **東京の特性**を踏まえると、どのような特徴を出すことができるか。

女性活躍を進める主体や関係者は誰か

- ✓ **各主体**はどのような**役割**を担い、行動すべきか（例：都民・行政・経営者・業界団体 等）
- ✓ **行政**はこれまでと比べてどのような**役割**を強化すればよいか。

企業における活躍を促進していくために経営の視点はどうあるべきか

- ✓ 経営者に女性活躍を**経営課題**として捉えてもらうためには、どう説明すればよいか。
また、**主体的な行動**を促すために、どう働きかけていくか。
- ✓ 「**会社の中での根深い意識や慣習**」を変えるために何が必要か。
- ✓ 経営資源が十分でなく**ノウハウが不足**している中小企業などに対して、どのようにアプローチするべきか。

キャリア形成に必要なものは何か（職域拡大・経営者や管理職層の増加等）

【女性へのエンカレッジ】

- ✓ **女性の意欲**を高めていくための取組について、どう強化すればよいか。
- ✓ **女性社長や起業家、投資家**を増やすために何が必要か。

2. 本日の主な論点 (2 / 2)

(前頁からの続き)

【企業内での育成】

- ✓ 企業内の女性の**採用・育成・配置**について男性との差異を、どのように解決すべきか。
- ✓ 社内での職域拡大、女性が少ない業種での**職域拡大**を進めるには、何が必要か。
技術職場にも配置・就業しやすくするための環境をどう整えていくのか。
- ✓ 妊娠・出産のある女性の職場での**キャリア形成**にはどうすればよいか、何を変える必要があるか。

男女が共に仕事や家庭を両立していくためにはどうしたらよいか

- ✓ **男女関わらず**両立しやすい組織文化や職場の風土には何が必要か。
- ✓ 特に、**男性の育業**や**家事・育児参画**について、どのように促進策を強化すればよいか。

未来を担う子どもたちが「無意識の思い込み」にとらわれず活躍するためにはどうしたらよいか

- ✓ 就業前の子どもたちに**自らの可能性を広げてもらう**ために、何を充実・強化すればよいか。
- ✓ 子どもの成長過程にかかわる**周囲の大人の意識**を、どう変えるか。そのために、何を強化すべきか。
- ✓ **理系女子**が少ない現状をどう打開していくか。

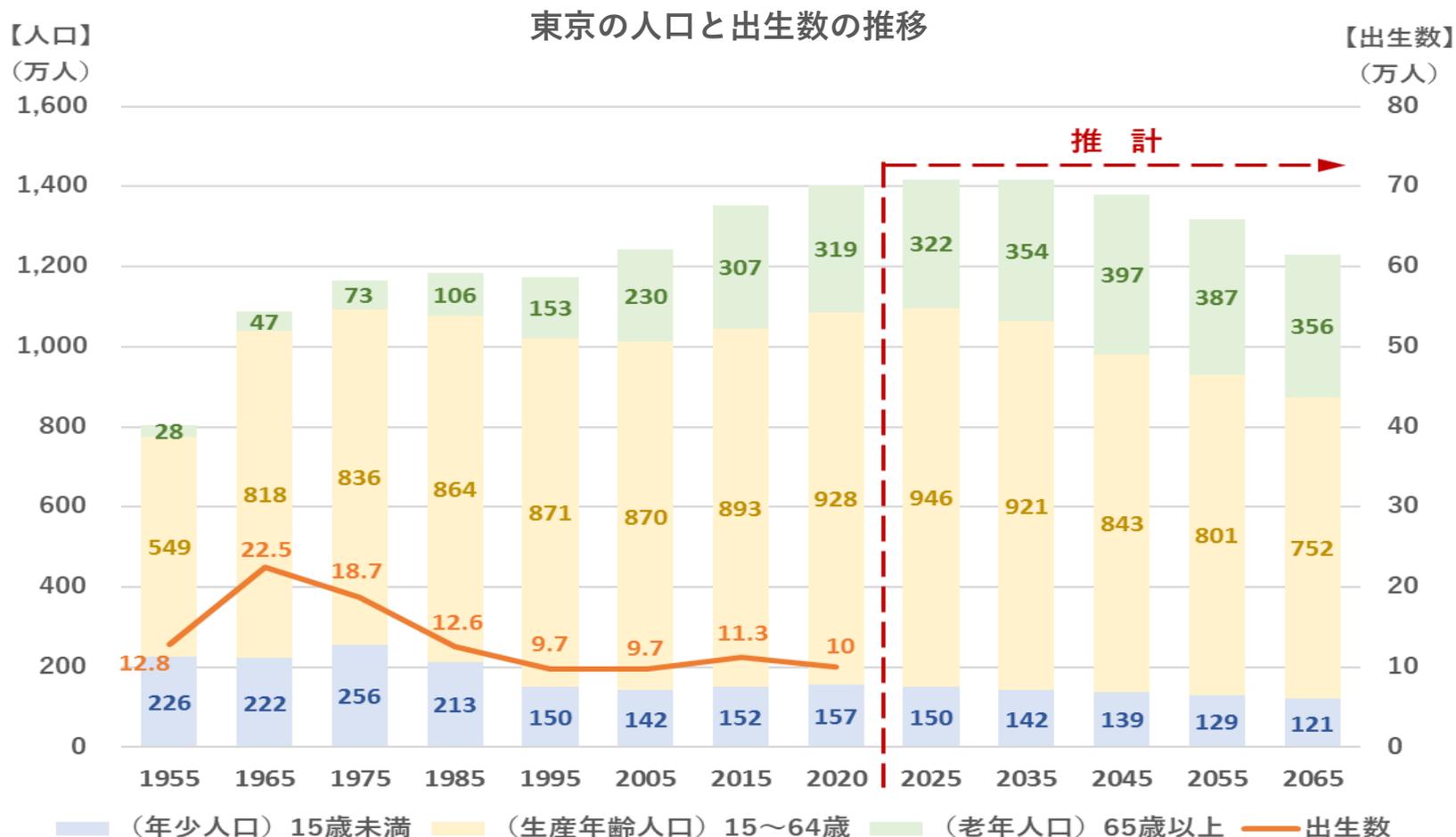
女性活躍の実現に向けてどのように実行性を確保していくべきか

- ✓ **目標**はどのような内容とするべきか。**数値目標**についてどのように考えるか。
- ✓ **ポジティブ・アクション**などの**意義や効果**について、どう考えるか。
- ✓ 各主体・関係者は**P D C A**をどのようにすべきか。
- ✓ 特に**行政**はどのような**役割**を担うべきか。
- ✓ 女性活躍において平等に加えて**公正の確保**をどのように考えるべきか。

3. 論点に係る基礎データ

3-1. 社会・経済の移り変わり（人口・出生数）

- ▶ 高度成長期から増加してきた東京の人口は、2030年頃をピークに減少に転じる見込み。
※ 全国は2010年頃に既にピークが到来
- ▶ 出生数は半世紀前に比べ半数以上が減少（直近の数値は2022年の9.1万人）。

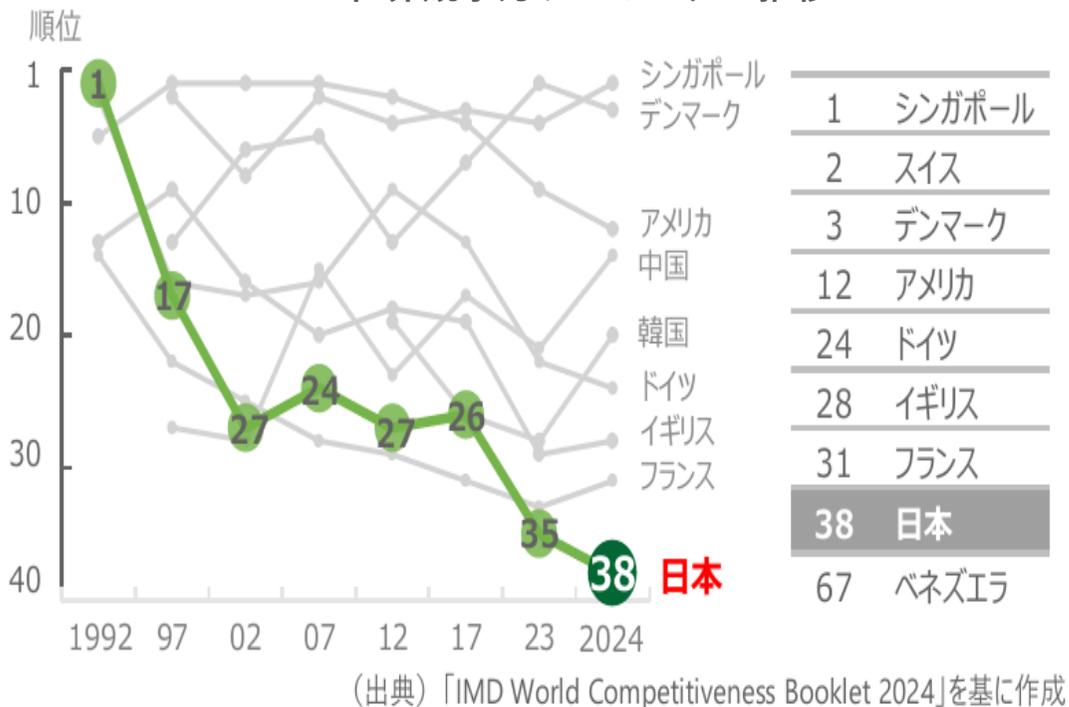


(出典) 2005年までの人口：総務省「令和2年国勢調査」、2015年以降の人口：東京都「「未来の東京」戦略 付属資料（2023年1月）」、出生数：東京都「令和4年人口動態統計」により東京都作成

3-1. 社会・経済の移り変わり（国際的な経済情勢）

- ▶ かつて世界競争力ランキング1位であった日本の国際競争力は低下の一途を辿っている。
- ▶ 世界時価総額ランキングの上位を日本勢がほぼ独占していたが、現在はITや半導体など米国の新興企業が占めている。

IMD世界競争力ランキングの推移



1989年	時価総額	順位	2024年
NTT(日本)	1638 (億ドル)	1	マイクロソフト(米国) 3兆0209 (億ドル)
日本興業銀行(日本)	715	2	アップル(米国) 2兆8391
住友銀行(日本)	695	3	サウジアラムコ(サウジアラビア) 2兆0617
富士銀行(日本)	670	4	エヌビディア(米国) 1兆7947
第一勧業銀行(日本)	660	5	アルファベット(米国) 1兆7822
IBM(米国)	646	6	アマゾン(米国) 1兆7638
三菱銀行(日本)	592	7	メタ(米国) 1兆2344
エクソン(米国)	549	8	パークシャー・ハサウェイ(米国) 8749
東京電力(日本)	544	9	イーライリリー(米国) 7194
ロイヤル・ダッチ・シェル(英国)	543	10	テスラ(米国) 6384

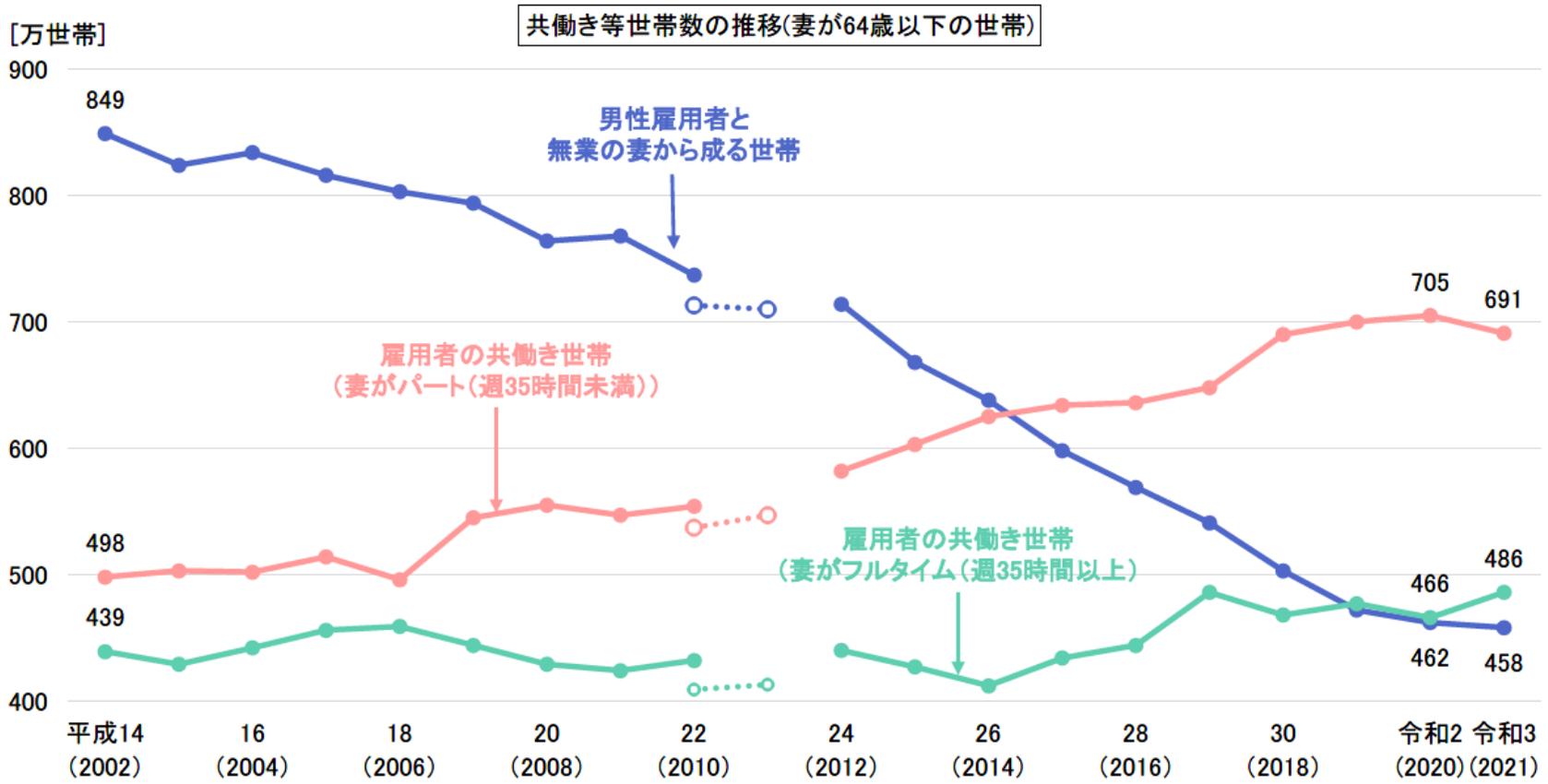
(12月31日時点) 100位以内はトヨタ(3676億ドル、24位)のみ(2月15日時点)
ダイヤモンドオンライン、ブルームバーグから、みずほ証券作成

(出典) 左図：東京都「「未来の東京」の実現に向けた重点政策方針2024」

右図：東京新聞 TOKYO Web 「1989年の史上最高値目前だけど、日本企業の存在感は乏しいまま「時価総額ランキング」の今と昔（2024年2月17日）」

3-1. 社会・経済の移り変わり（夫婦世帯の働き方）

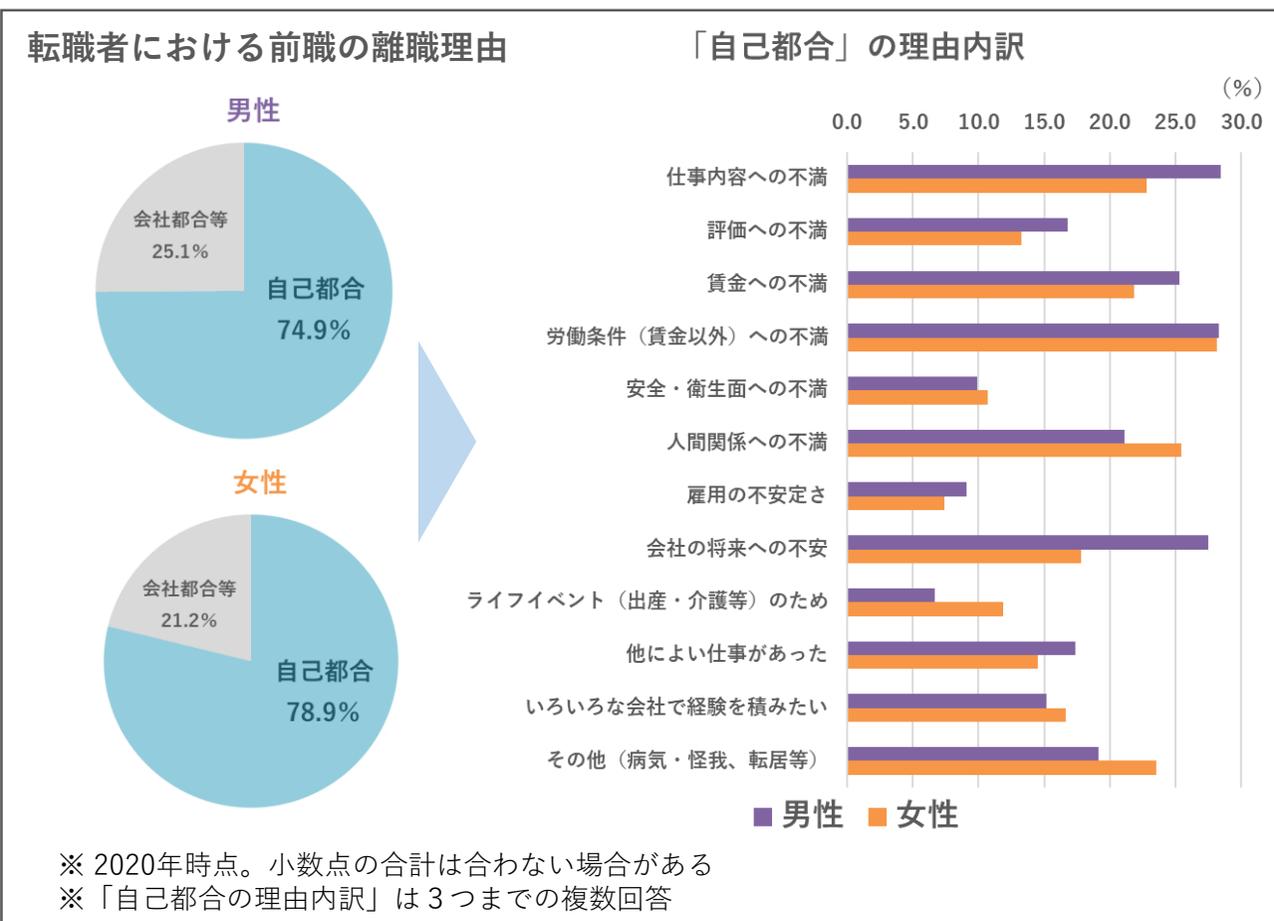
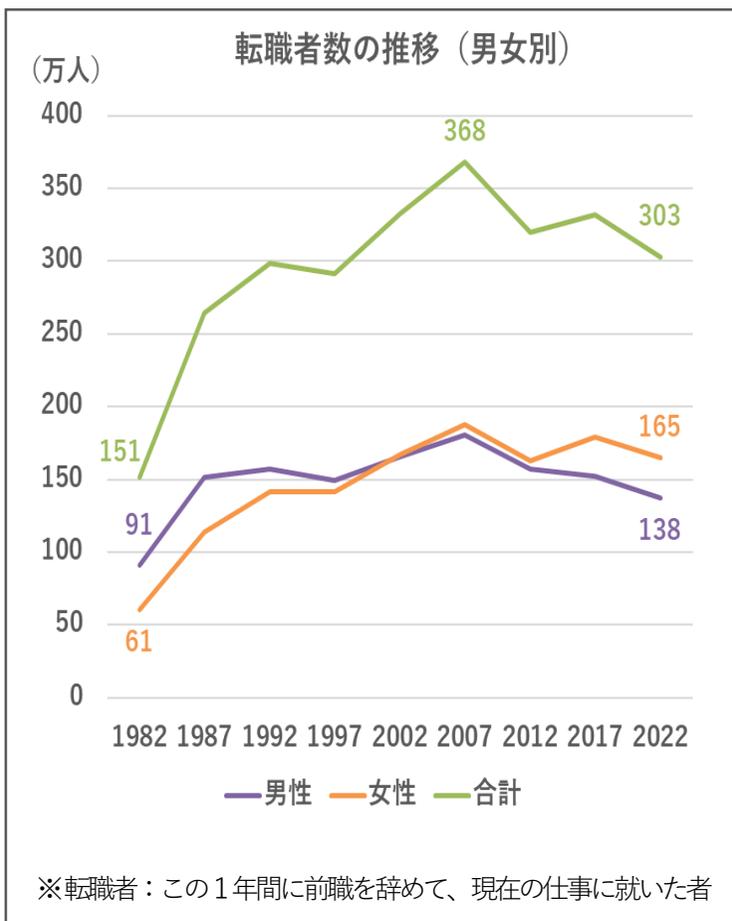
- 男性雇用者と無業の妻から成る世帯は、20年間で約2分の1まで減少。
- 妻がパートの共働き世帯は増加傾向にあり、妻がフルタイムの共働き世帯は横ばい。



(出典) 総務省「労働力調査(詳細集計)」より内閣府男女共同参画局作成。
 (備考) 1. 「男性雇用者と無業の妻から成る世帯」とは、平成29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64歳以下の世帯。平成30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64歳以下の世帯。
 2. 「雇用者の共働き世帯(妻がパート(週35時間未満))」とは、夫は非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)で、妻は非農林業雇用者で週35時間未満かつ64歳以下の世帯。
 3. 「雇用者の共働き世帯(妻がフルタイム(週35時間以上))」とは、夫は非農林業雇用者(非正規の職員・従業員を含む)で、妻は非農林業雇用者で週35時間以上かつ64歳以下の世帯。
 4. 平成22年及び23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。

3-1. 社会・経済の移り変わり（転職）

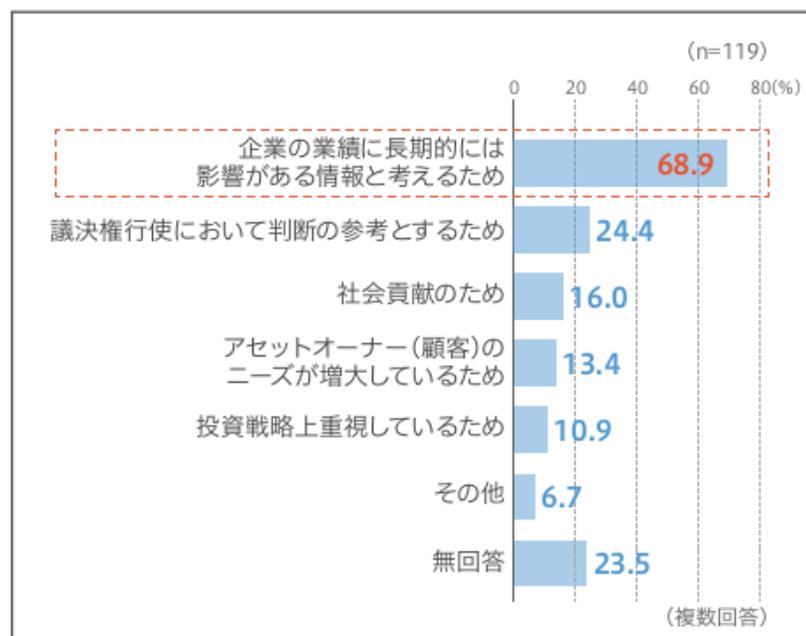
- 転職者数は男女ともに大幅に増加。近年は男性より女性の転職者が多い状況。
- 「自己都合」による転職が約8割を占め、内訳を見ると、男性は「仕事内容や労働条件への不満、会社の将来性」、女性は「労働条件や人間関係への不満」を理由として多く挙げている。



3-2. 女性活躍を推進する意義（投資判断）

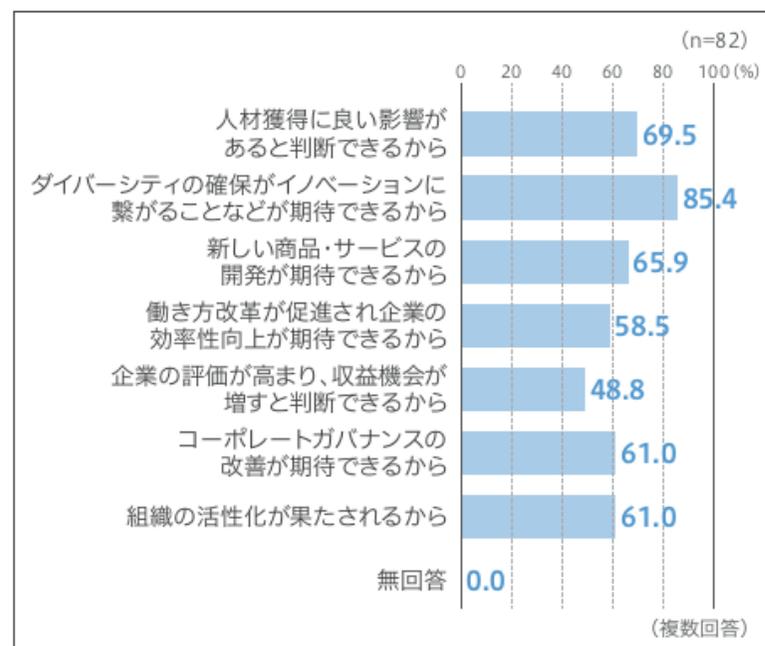
- 機関投資家における投資判断等において、女性活躍情報を活用する理由として、7割近くが「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」と回答。
- 「業績に影響がある」と考える理由については、「ダイバーシティの確保がイノベーションに繋がることなどが期待できるから」という回答が9割近くに上る。

■投資判断や業務において 女性活躍情報を活用する理由



内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究 アンケート調査」より

■女性活躍情報を企業の業績に 影響がある情報と考える理由



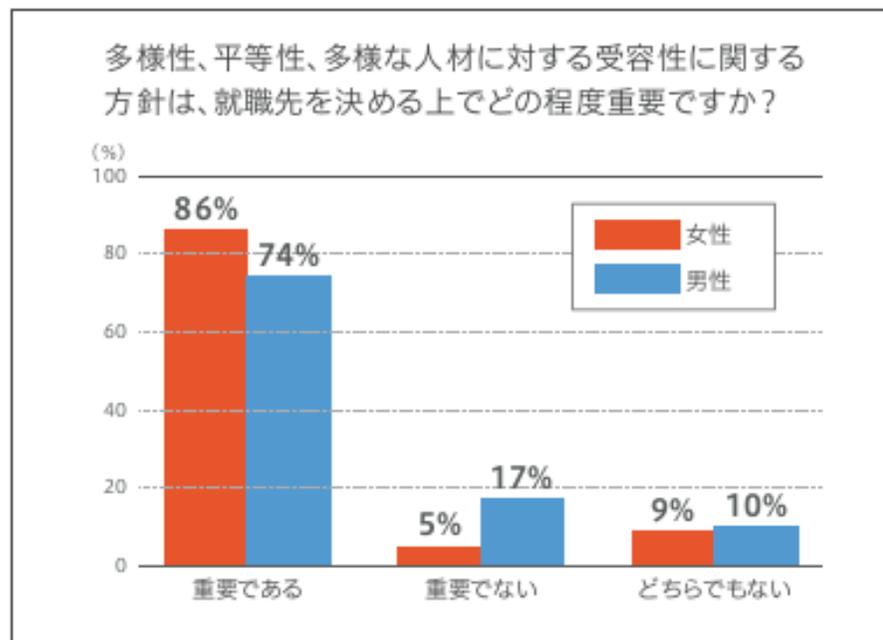
内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究 アンケート調査」より

(注)アンケート回答者のうち、女性活躍情報を活用する理由について「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」と回答した82名を対象としている。

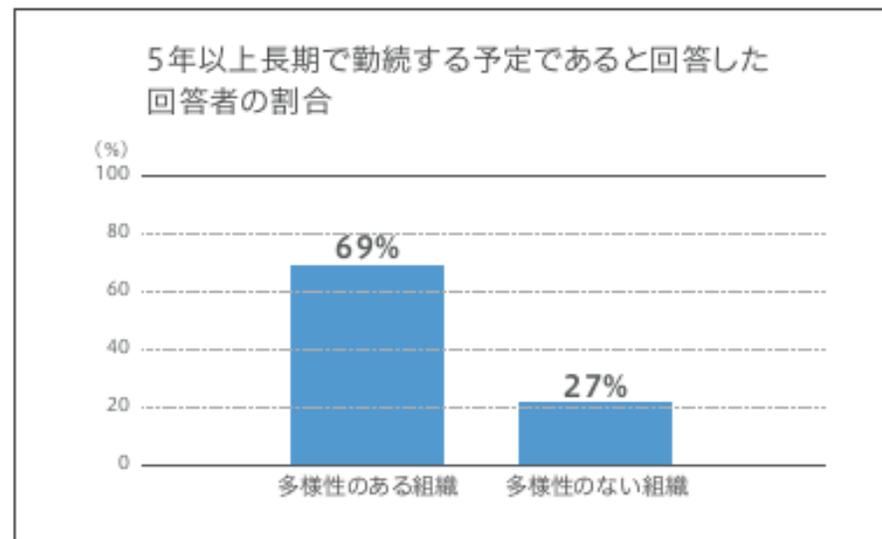
3-2. 女性活躍を推進する意義（意識の変化）

- ミレニアル世代（概ね1981～1996年生まれ）は、就職先を決める上で、多様性や平等性、多様な人材に対する受容性を重要視している。
- また、多様性のある組織で勤務する者は、そうでない者に比べて、長く同じ会社に留まる傾向がある。

■ミレニアル世代を対象とした 先行調査の結果



PwC「ミレニアル世代の女性：新たな時代の人材」より



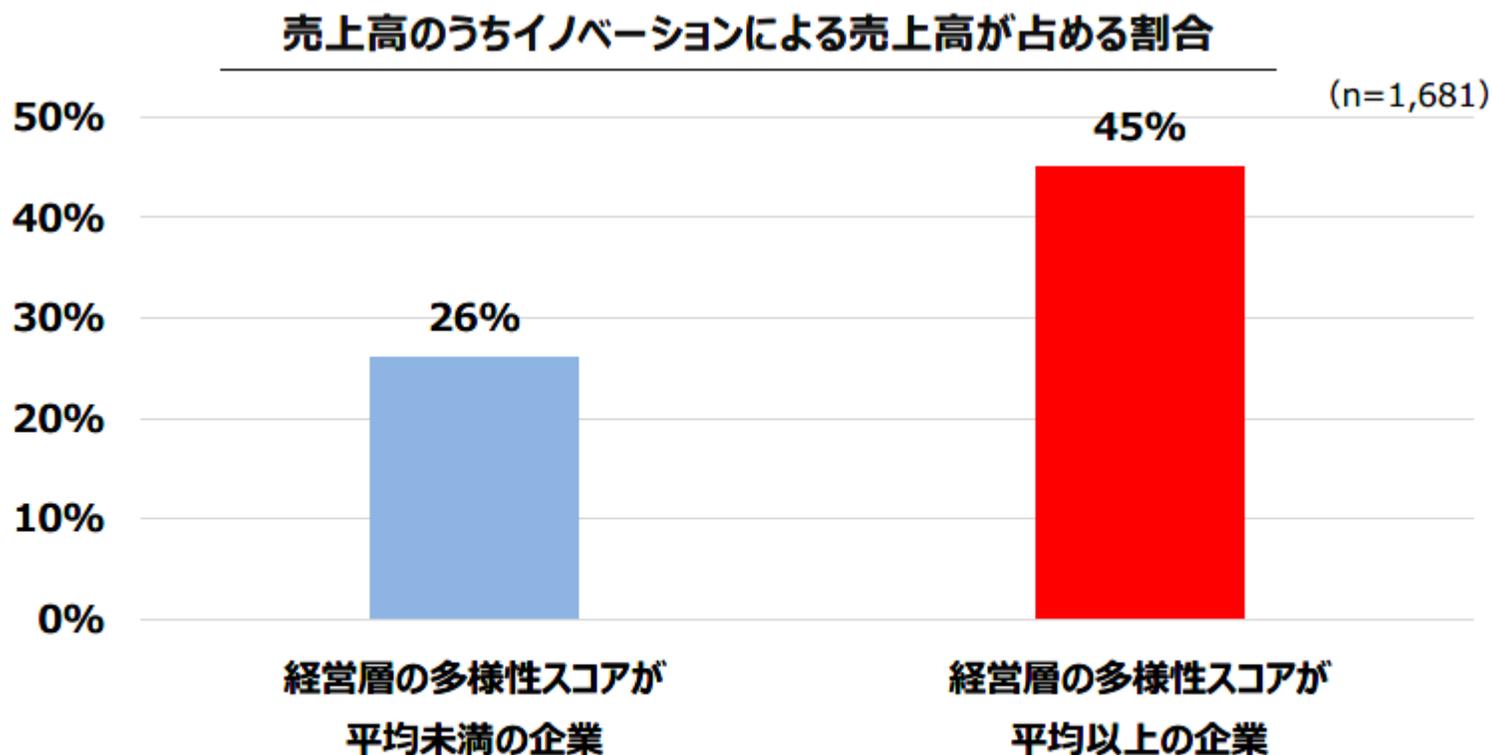
デロイトトーマツ「2018年 デロイト ミレニアル年次調査」より

3-2. 女性活躍を推進する意義（イノベーションの創出）

- 経営層の多様性スコア（※1）が平均以上の企業は、平均未満の企業に比べ売上高に占めるイノベーション（※2）の割合が高い。

※1 Blauインデックスのダイバーシティの6要素（性別、年齢、出身国、キャリアパス、他業界経験、学歴）の平均で測定

※2 過去3年以内に市場投入された新製品・サービスの売上高



(注) 8か国（米国、フランス、ドイツ、中国、ブラジル、インド、スイス、オーストリア）におけるさまざまな業種や規模の企業を対象に調査。

(出所) BCG「How Diverse Leadership Team Boost Innovation」(2018)より作成。

3-3. ポジティブ・アクション（概要）

ポジティブ・アクションとは

社会的・構造的な差別によって不利益を被っている者に対し、一定の範囲で特別の機会を提供することなどにより、**実質的な機会均等**を実現することを目的として講じる**暫定的措置**

※ 男女共同参画社会基本法等で定める「積極的改善措置」は「**ポジティブ・アクション**」を指す

（出典）内閣府HP、男女共同参画社会基本法逐条解説より東京都作成

ポジティブ・アクションの主な手法

【厳格】クォータ制	【中庸】ゴール・アンド・タイムテーブル（目標設定）	【穏健】広義のポジティブ・アクション
<p>➤ 人種や性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる制度</p> <p>※ <u>憲法上の平等原則等との適合性を厳密に検討する必要</u></p>	<p>➤ 達成すべき目標と期間を示し、その実現に向け努力するもの</p> <p>※ 基本的に<u>憲法上の問題等を惹起させることはない</u></p>	<p>➤ 女性の応募の奨励、能力向上研修、両立支援・環境整備など緩やかな支援策</p> <p>※ <u>憲法上の問題は生じない</u></p>

（出典）内閣府「ポジティブ・アクション研究会報告書（平成17年10月）」より東京都作成

3-3. ポジティブ・アクション（国や都における目標設定等）

○ 男女共同参画社会基本法（内閣府）

- ・ 基本計画で**国全体**の目標値を設定
（係長級の女性割合：2025年30%等）

○ 女性活躍推進法（厚生労働省）

- ・ 事業主行動計画の策定を義務付け、**目標値は各企業が設定**
（女性管理職割合：自社で設定）

○ 東京都男女平等参画基本条例（都）

- ・ 条例で**都の附属機関**等の委員構成の努力義務
（男女いずれの性も委員総数の40%以上）

○ 「未来の東京」戦略（都）

- ・ 総合計画で**都全体**の目標値を設定
（男性育業取得率：2030年90%等）

○ 女性版骨太の方針（内閣府）

- ・ 方針において**プライム市場上場企業**を対象に目標値を設定
（女性役員割合：2025年19%、2030年30%）

○ コーポレートガバナンス（CG） ・ コード（金融庁・東京証券取引所）

- ・ **上場企業**におけるコーポレートガバナンス実現に資する**諸原則を規定**

【補充原則2-4①抜粋】

- ✓ 女性管理職登用等における多様性確保の考え方と**目標**を示し、その状況を開示すべき。
- ✓ 多様性の確保に向けた人材育成方針と社内環境整備方針をその実施状況と併せて開示すべき。

3-3. ポジティブ・アクション（国や都における認定制度等）

国における認定制度

「くるみん」認定制度（厚労省）

認定数（割合）：4,689社（4.3%）※1



- 次世代育成支援対策推進法に基づき、男性育業取得率等の計画目標を達成した企業等を認定
- 公共調達における加点や認定企業向け助成制度等のインセンティブ

「えるぼし」認定制度（厚労省）

認定数（割合）：3,041社（5.1%）※2



- 女性活躍推進法に基づき、女性管理職割合等の計画目標を達成した企業等を認定
- 公共調達における加点や低金利融資等のインセンティブ

「なでしこ」銘柄（経産省）

認定数（割合）：446社（11.4%）※3



- 女性活躍に優れた上場企業を認定
- 優良企業として広く発信し、投資家における企業への投資を促進

（注）認定の割合について

※1 認定数（令和6年8月末）／行動計画届出数（令和6年3月末） ※2 認定数（令和6年9月末）／行動計画届出数（令和6年9月末）

※3 認定数（令和5年度）／東証上場企業数（約3,900社）

都における認定制度等

東京ライフ・ワーク・バランス認定企業



- 従業員のライフ・ワーク・バランス実現に向けて取り組む企業を認定
- 総合評価方式（工事・委託）における加点評価等のインセンティブ

TOKYOパパ育業促進企業



- 男性育業取得率50%以上を達成し育業を推進する企業等を認定
- 取組内容の紹介や低金利融資等のインセンティブ

東京サステナブルワーク企業



- 多様で柔軟な働き方を実現している企業を登録
- 取組内容の紹介や低金利融資等のインセンティブ

東京都女性活躍推進大賞



- 女性の活躍推進について優れた取組を行う企業・団体・個人を表彰
- 総合評価方式（工事・委託）における加点評価等のインセンティブ

3-3. ポジティブ・アクション（諸外国のクォータ制）

	制度概要	効果
フランス	<ul style="list-style-type: none">・ 上場企業の取締役等の男女比率40%を義務付け（2008年憲法改正後、2011年「取締役クォータ法」制定）・ ペナルティ有（取締役等の報酬の一部支払停止）	【女性役員割合】 2011年21.6% ⇒2021年 45.3%
ドイツ	<ul style="list-style-type: none">・ 上場企業の監査役の男女比率30%を義務付け（2015年「女性の指導的地位法」制定）・ ペナルティ有（選任未達成分は空席とすること）	【女性役員割合】 2015年26.1% ⇒2021年 36.0%
ノルウェー	<ul style="list-style-type: none">・ 上場企業の取締役会の男女比率40%を義務付け（2006年「会社法」施行）・ ペナルティ有（会社名公表・会社の解散等）	【女性役員割合】 2006年34.5% ⇒2021年 41.5%

3-4. 企業の状況（規模別企業数・従業員数）

- 全国・東京ともに従業員100人未満の企業が9割以上を占める。
- 全国に比べ東京の方が、男女を問わず規模の大きい企業で働く割合が高い。

従業員規模別 企業数・従業者数（全国・東京）

（単位：社・人）

従業員規模		企業数	構成比	従業者数 (男性)	構成比	従業者数 (女性)	構成比
全国	～99人	3,351,086	98.56%	12,803,547	45.88%	9,004,301	46.11%
	100～299人	33,887	1.00%	3,573,601	12.81%	2,152,425	11.02%
	300人～999人	11,077	0.33%	3,556,453	12.75%	2,208,668	11.31%
	1,000人～	3,838	0.11%	7,971,059	28.57%	6,164,306	31.56%
	合計	3,399,888	—	27,904,660	—	19,529,700	—
東京	～99人	411,167	96.96%	1,832,820	22.30%	1,179,783	21.14%
	100～299人	7,647	1.80%	856,363	10.42%	472,457	8.47%
	300人～999人	3,505	0.83%	1,196,304	14.55%	707,464	12.68%
	1,000人～	1,760	0.42%	4,334,933	52.73%	3,221,279	57.72%
	合計	424,079	—	8,220,420	—	5,580,983	—

※個人経営及び会社企業のみ集計（会社以外の法人は含まない）

3-4. 企業の状況（人手不足）

➤ 人手不足による経営へのダメージは深刻化。従業員の退職や採用難、人件費高騰などを原因とする「人手不足倒産※」の件数は、2024年度上半期（4-9月）で163件。

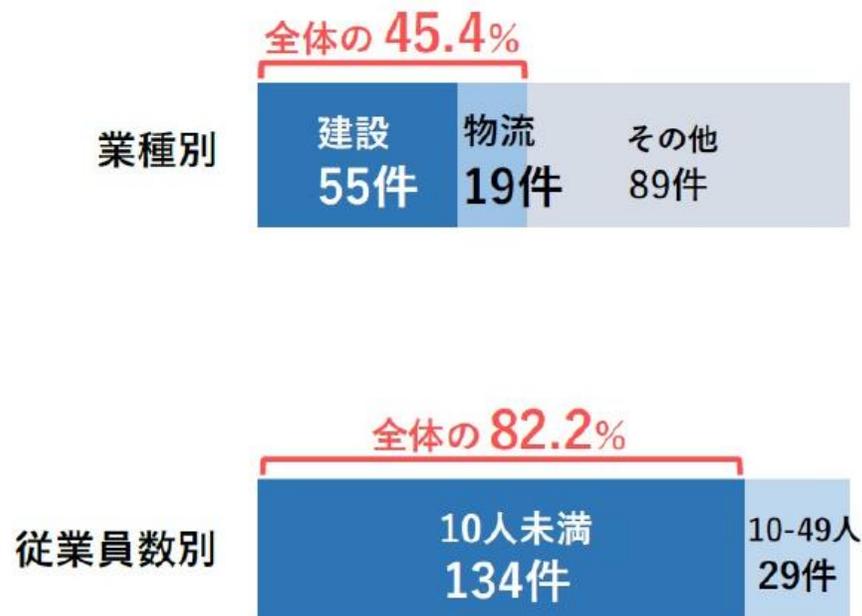
※法的整理（倒産）となった企業のうち、従業員の離職や採用難等により人手を確保できなかったことが要因となった倒産

➤ 年度として過去最多を大幅に更新した2023年度をさらに上回る記録的なペースで急増。

人手不足倒産 年度推移



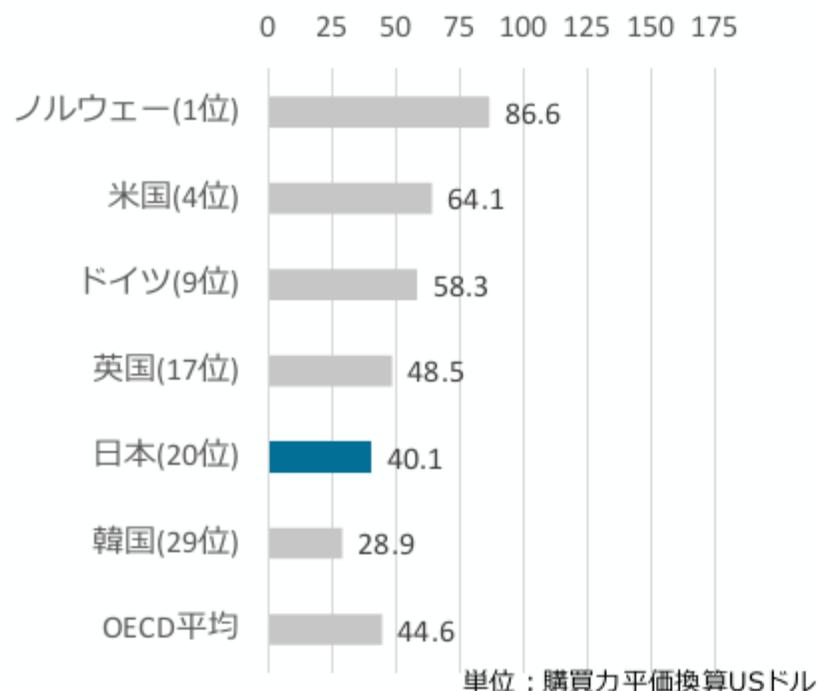
人手不足倒産 業種／従業員数別



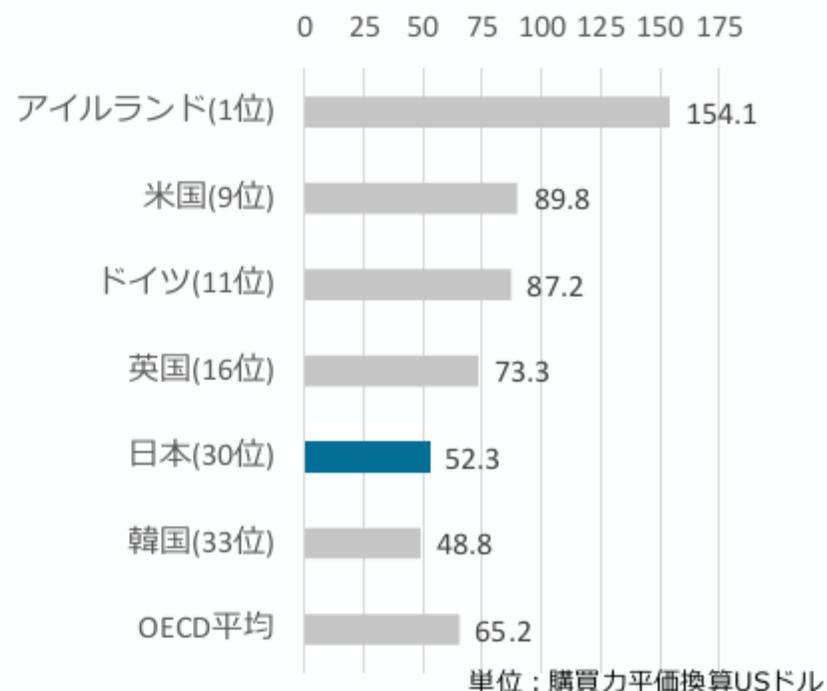
3-4. 企業の状況（労働生産性）

- ここ10年間でOECD加盟諸国における、日本の時間あたり労働生産性は、20位（34カ国中）から30位（38カ国中）に低下。

OECD加盟諸国の時間あたり労働生産性 (2012年度)



OECD加盟諸国の時間あたり労働生産性 (2022年)

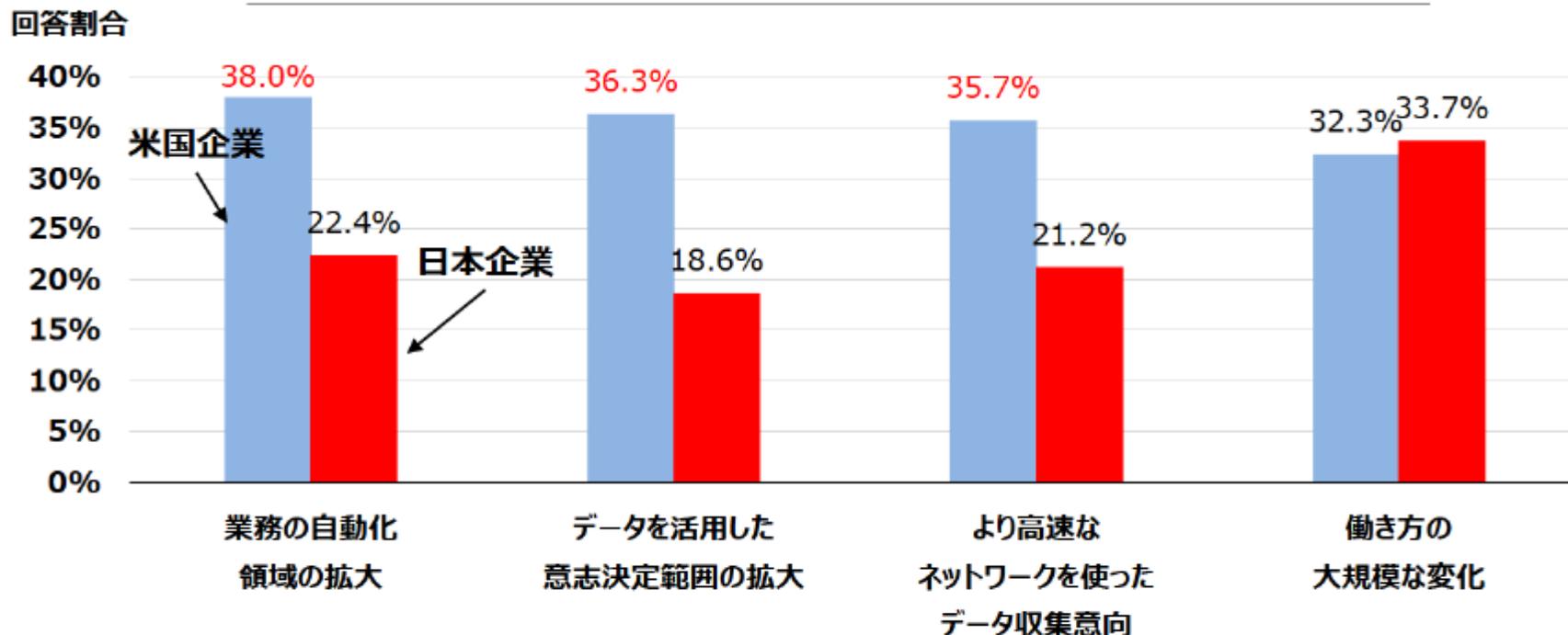


(出所) 公益社団法人「日本の生産性の動向 2013年版」「労働生産性の国際比較 2023」より経済産業省作成。

3-4. 企業の状況（DXの認識）

- ポストコロナにおけるデジタル技術を用いた経済の変化として、米国企業は「業務の自動化領域の拡大」や「データ活用による意思決定範囲の拡大」など、ビジネスモデルの大きな変革を予想しているのに対し、日本企業はこうした点への意識が低い。

ポストコロナにおけるデジタル技術を用いた経済の変化（複数回答）



(注) 日本・米国における従業員300人以上の企業のIT部門以外のマネージャークラス以上の役職者に対して実施したアンケート調査。

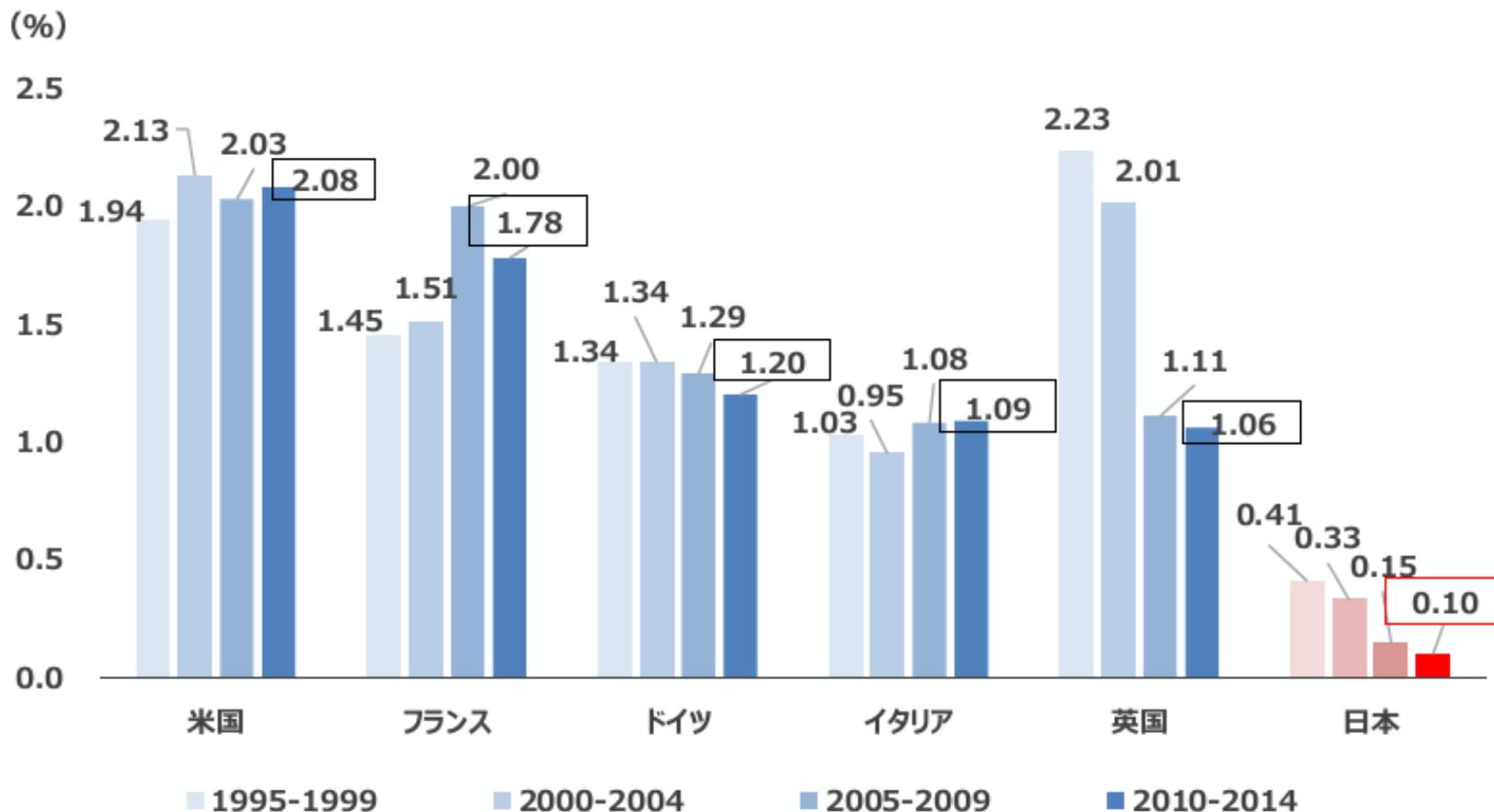
「問：新型コロナウイルス感染終息後に、貴社、業界、経済全体で起こるデジタル技術を用いた変化には、どういったものがあると予測しますか。当てはまるものを全て選んでください。」との問いに対する回答結果（日本企業：344社、米国企業：300社）

(出所) 電子情報技術産業協会（JEITA）「日米企業のDXに関する調査結果」（2021年1月12日、2021年 JEITA / IDC Japan調査）を基に作成。

3-4. 企業の状況（人材投資）

➤ 日本企業のOJT以外の人材投資（GDP比）は、諸外国と比較して低い。

人材投資（OJT以外）の国際比較（GDP比）

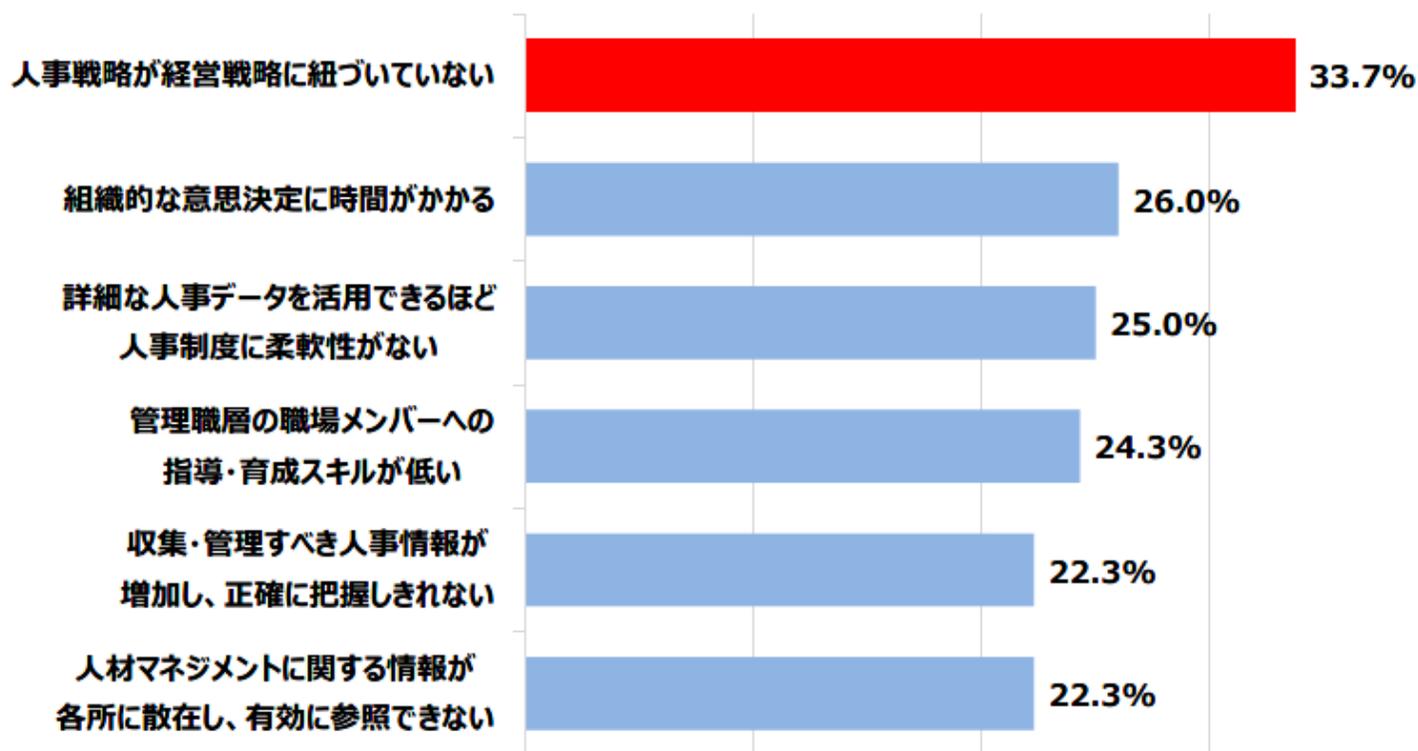


（出所）学習院大学宮川努教授による推計（厚生労働省「平成30年版 労働経済の分析」に掲載）を基に経済産業省が作成。

3-5. 経営マネジメントの実態（人事戦略と経営戦略）

- 人材マネジメントの課題として「人事戦略と経営戦略が紐づいていない」という回答が最も多く、3割を超える。

人材マネジメントの課題（複数回答）



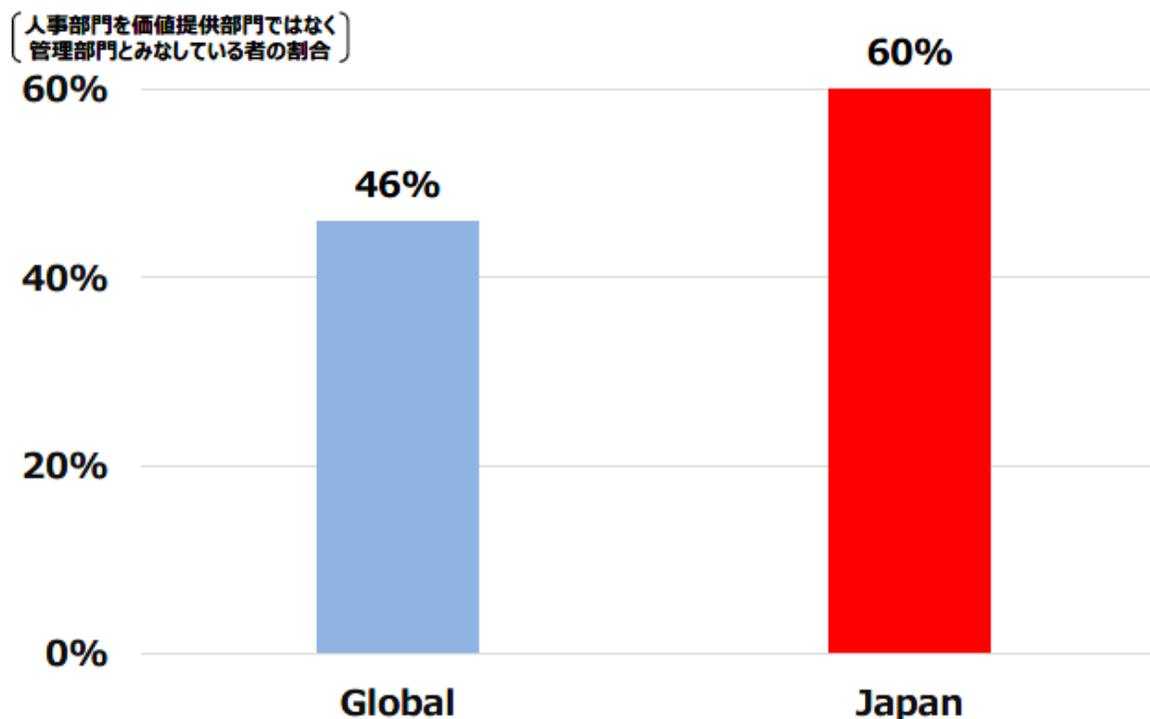
(注) 従業員人数300名以上の日本企業に勤める人事部門の課長相当以上の役職者300人を対象に、2019年6月にインターネット調査を実施。

(出所) パーソル総合研究所「タレント・マネジメントに関する実態調査」(HITO REPORT 2019年10月号)より作成。

3-5. 経営マネジメントの実態（人事部門の役割①）

- 人事部門を価値提供部門（バリュードライバー）ではなく、管理部門（アドミニストレーター）と考えている者が日本では6割。グローバル平均に比べ15ポイント高い。

人事部門を管理部門と見なしている者の割合



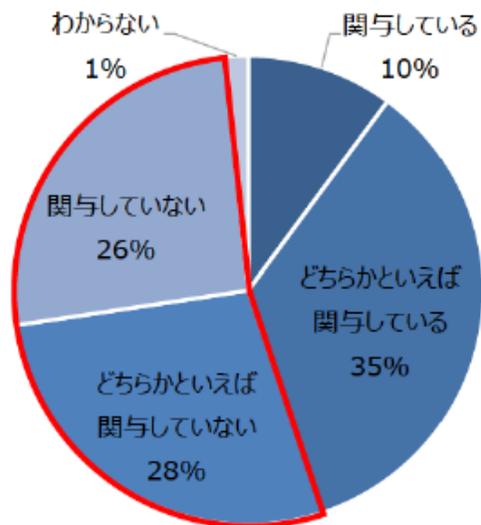
(注) 「人事部門は価値提供部門（バリュードライバー）ではなく、管理部門（アドミニストレーター）として見なされているか？」という設問への回答を集計。

(出所) KPMG「Future of HR 2020 岐路に立つ日本の人事部門 変革の一手」（2020年4月）より作成。

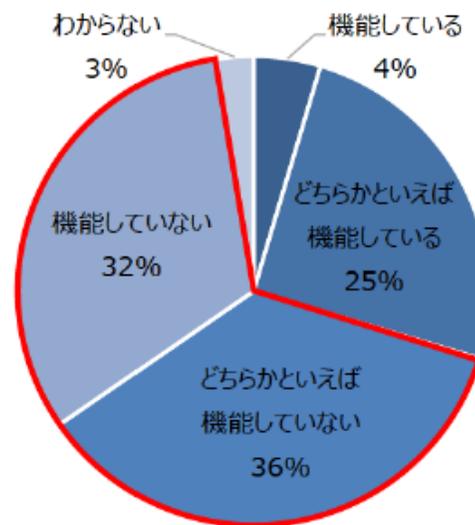
3-5. 経営マネジメントの状況（人事部門の役割②）

- 「人事部門が経営戦略の意思決定に関与しているか」という質問に対し、「関与していない」と回答した企業が半数以上。
- また、「人事部門が各事業部門の経営戦略を実現する機能を果たしているか」という質問に対し、「機能していない」と回答した企業は約7割にのぼる。

人事部門の経営戦略への関与



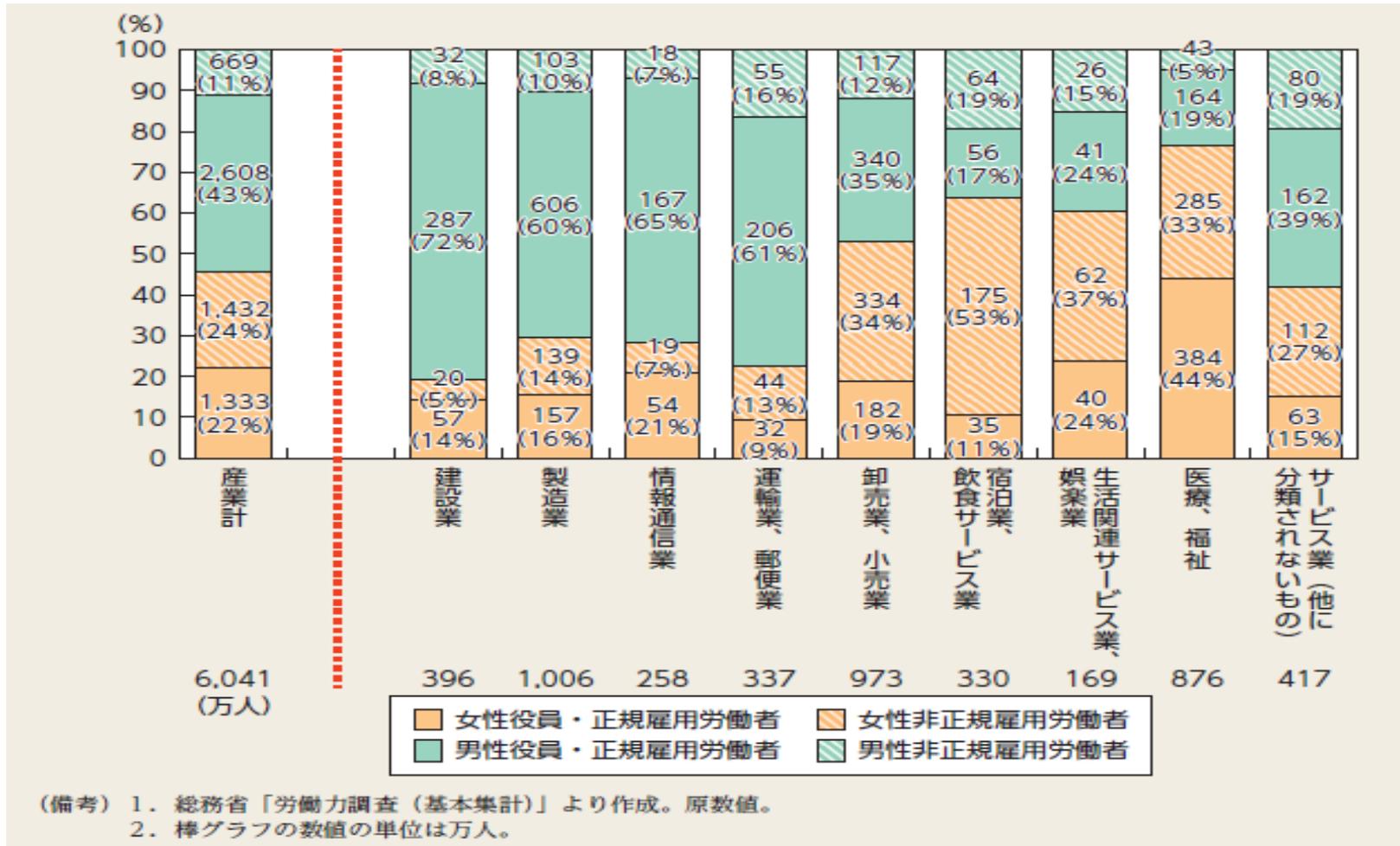
人事部門が各事業部門の戦略を実現する機能



(出所) 株式会社HRビジョン「人事白書2020」のデータを基に作成。

3-6. 女性の職域の拡大 (産業別雇用形態)

- 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。
- 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。



3-6. 女性の職域の拡大（部門別配置状況）

➤ 部門別男女の配置状況をみると、男女いずれも配置している部門とそうでない部門が、産業・企業規模によって大きく異なる。

部門別男女の配置状況 低 → 高
 （各部門について設置している場合を100とした時の「男女いずれも配置している企業」の割合）（%）

	人事・総務・ 経理部門	企画・調査・ 広報部門	研究・開発・ 設計部門	営業部門	販売・ サービス部門	生産・建設・ 運輸部門	
産業別	鉱業，採石業，砂利採取業	72.2	33.3	28.8	31.3	55.2	38.0
	建設業	59.2	43.5	43.7	35.6	53.6	31.6
	製造業	67.8	68.8	56.2	48.1	57.0	67.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	86.0	76.0	54.0	59.1	66.4	31.2
	情報通信業	68.8	84.2	89.2	62.9	86.3	77.7
	運輸業，郵便業	77.4	58.4	41.5	50.4	69.2	54.5
	卸売業，小売業	69.8	77.3	72.6	59.6	75.2	60.8
	金融業，保険業	85.7	88.8	94.2	87.6	88.6	95.4
	不動産業，物品賃貸業	67.8	72.7	42.4	54.5	65.2	25.1
	学術研究，専門・技術サービス業	67.2	79.7	81.2	60.6	73.6	84.7
	宿泊業，飲食サービス業	61.0	71.6	78.5	75.7	84.6	77.9
	生活関連サービス業，娯楽業	70.5	84.5	82.8	74.2	76.3	70.7
	教育，学習支援業	77.5	82.1	78.8	76.3	85.0	90.0
	医療，福祉	64.4	68.3	76.1	62.6	80.0	82.2
サービス業（他に分類されないもの）	67.4	80.8	59.9	45.0	62.1	51.2	
企業規模別	5，000人以上	96.5	95.0	90.9	94.5	92.1	86.2
	1，000～4，999人	94.9	90.2	86.2	87.7	91.1	81.0
	300～999人	93.2	91.6	84.6	83.0	93.2	85.8
	100～299人	86.3	79.1	76.5	70.6	81.5	70.8
	30～99人	75.7	67.7	64.5	56.6	75.4	64.8
	10～29人	59.3	68.8	55.3	47.5	68.1	50.9

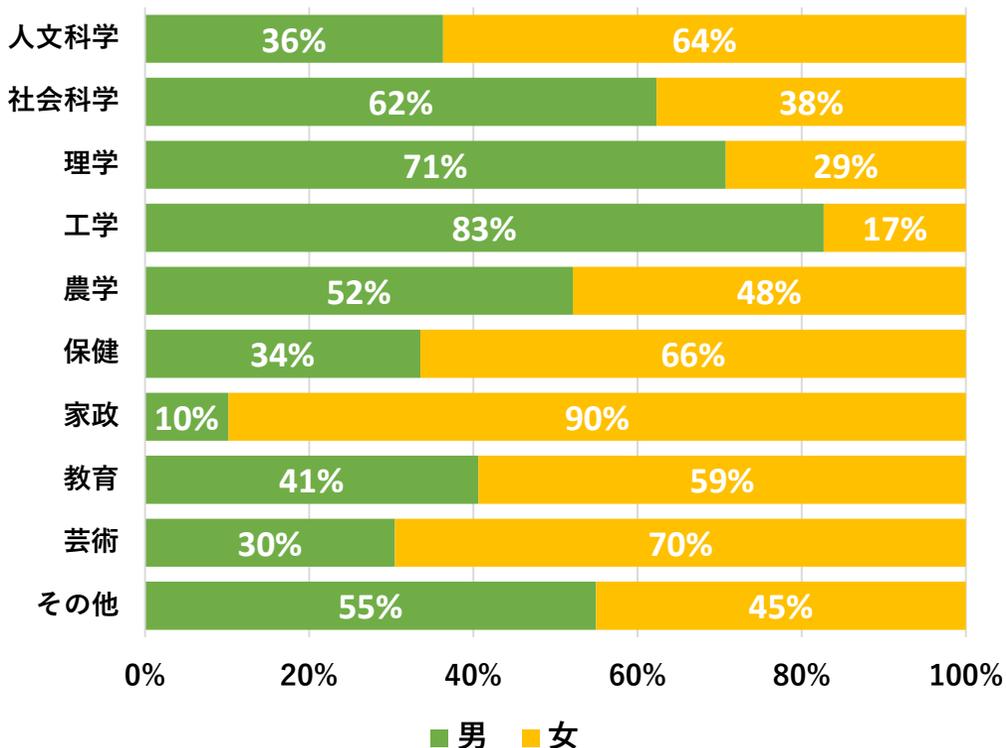
※産業別について複合サービス業は除く

（出典）厚生労働省「平成28年度雇用均等基本調査」より東京都作成

3-7. 女性や若者のエンカレッジ（教育・研究分野）

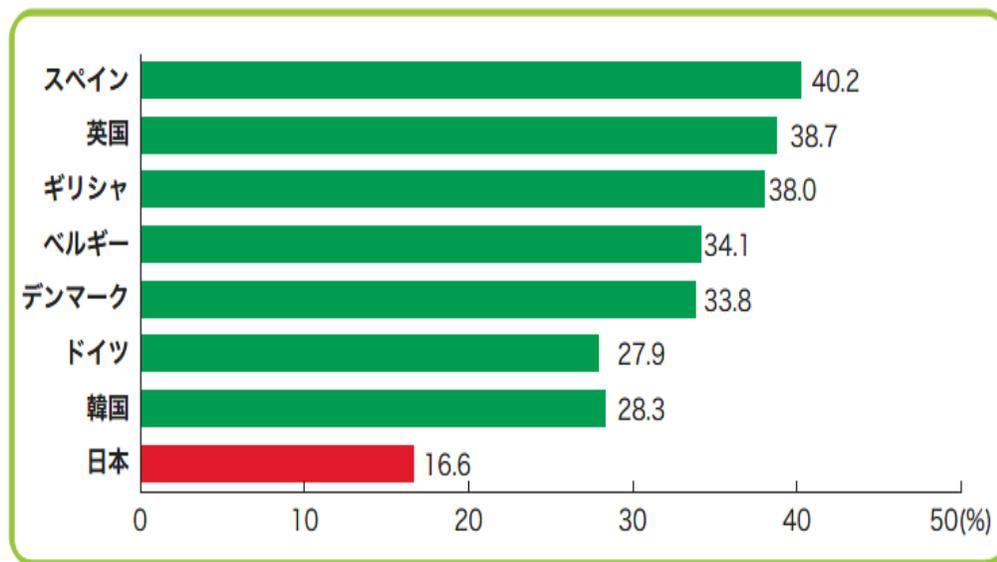
- 理学、工学分野における大学生の女子比率は少なく、学科別に男女の偏りが見られる。
- 日本の女性研究者割合は諸外国と比較すると低水準。

学科別大学入学状況（男女比）



※「商船」については「その他」に含めて計上している

研究者に占める女性割合（国際比較）



【備考】

- 総務省「科学技術研究調査」（令和元年）、OECD“Main Science and Technology Indicators”より作成。
- 日本の数値は、平成31（2019）年3月31日現在の値。韓国は平成30（2018）値、スペイン、英国は平成28（2016）年値、その他の国は、平成27（2015）年値。推定値及び暫定値を含む。

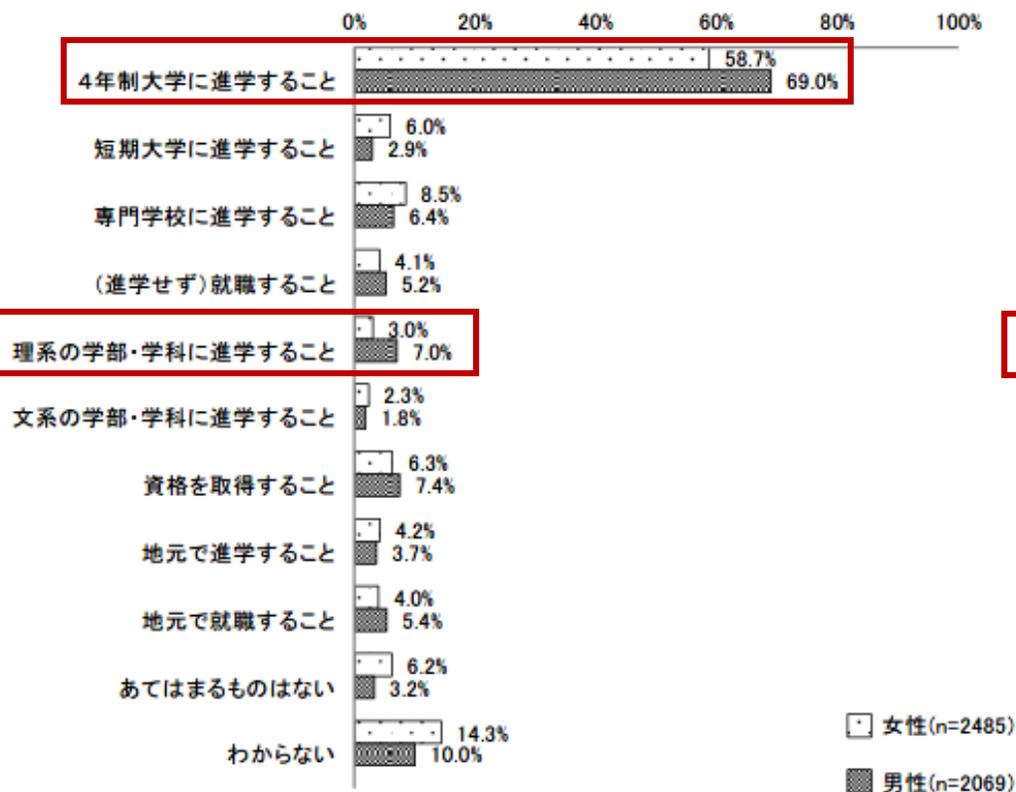
（出典）文部科学省「令和5年度学校基本調査」より東京都作成

（出典）内閣府「ひとりひとりが幸せな社会のために～令和2年版データ～」

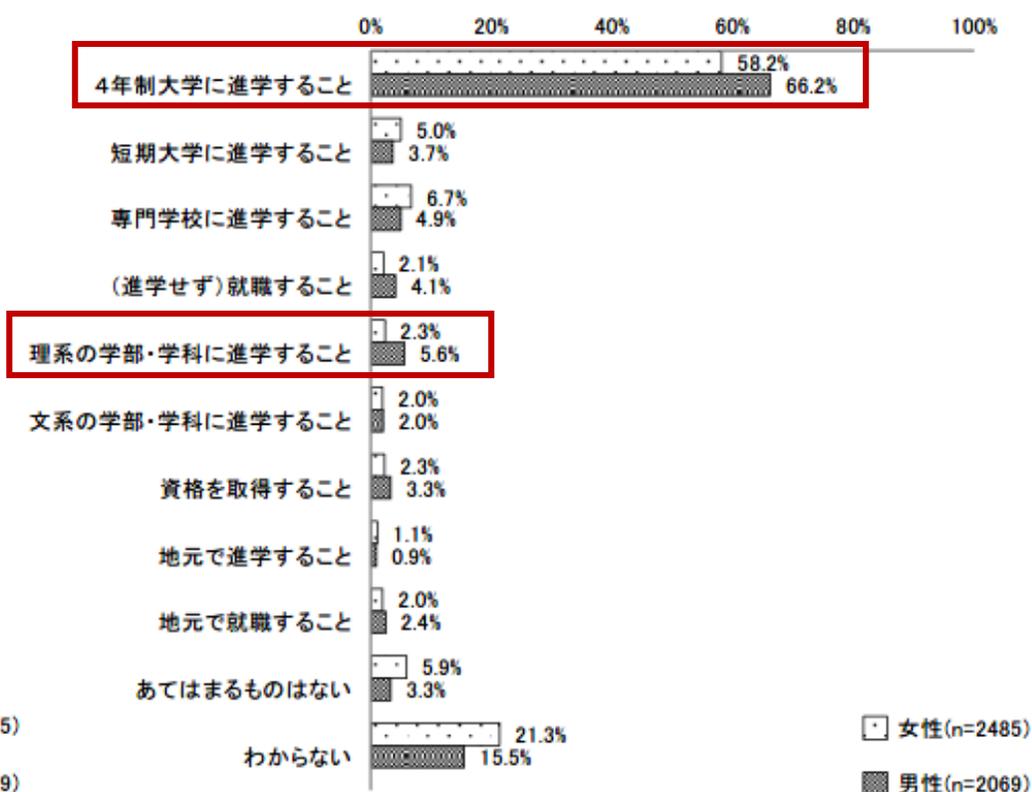
3-7. 女性や若者のエンカレッジ（若者を取り巻く周囲の状況）

▶ 高校生が「自身の進路について保護者・教員が望んでいると思うこと」として、女子生徒に比べ男子生徒の方が「4年制大学への進学」や「理系進学」を挙げている。

自身の進路について保護者が望んでいると思うこと
(複数回答)



自身の進路について教員が望んでいると思うこと
(複数回答)



4. 都のこれまでの主な取組

4-1. 経済・雇用分野における都のこれまでの主な取組

I 誰もが働きやすい環境づくり

育児等と仕事との両立支援等

- **働きやすい職場環境づくり推進事業**
家庭との両立ができる職場づくりに向けた取組の奨励や専門家派遣などの支援を実施
- **東京の未来の働き方推進事業★1**
テクノロジーを活用した生産性の高い新しい働き方を推進。企業の登録制度や専門家派遣、表彰制度等を実施

企業の男性育業促進

- **男性育業促進に向けた普及啓発事業**
男性の育業に対する意識啓発キャンペーンを展開し、経営者等の理解を促進するとともに、男性育業の促進に積極的に取り組む企業の事例等を発信

女性の健康課題への対応

- **働く女性のウェルネス向上事業**
働く女性のウェルネス（心身の健康）の向上に向け、職場環境の課題等についての声を広く収集し、好事例を発信

「年収の壁」突破への後押し

- **雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業★3**
いわゆる「年収の壁」の正確な理解促進や、扶養手当の見直し等を行った企業を奨励

II 女性登用の促進

企業トップの気付き付与

- **東京女性未来フォーラム★2**
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、ミニセミナー等のイベントを開催
- **女性活躍推進度診断ツールの運用**
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

企業の行動変容の促進

- **東京女性リーダーズ応援ネットワーク★2**
ダイバーシティ経営を強力に推進する企業等とネットワークを構築し、女性活躍の裾野を拡大
- **女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業★3**
女性従業員の処遇改善に向け、男女間賃金格差を公表し、働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む企業を奨励
- **中小企業制度融資（女性活躍推進融資）**
女性活躍推進に向けた取組を行う事業者を対象に、信用保証料の補助や融資利率の優遇により支援

III 起業家等の活躍促進

女性起業家の創出・育成支援

- **APT Women★2**
女性起業家のスケールアップや国際展開等を後押しするため、アクセラレーションプログラムを提供
- **女性・若者・シニア創業サポート2.0**
信用金庫・信用組合を通じた低金利の融資とアドバイザーによる経営サポートを実施

女性経営者等の活躍促進

- **NEW CONFERENCE★2**
女性経営者等が一堂に会し、女性活躍に向けた行動の輪を広げるためのイベントを開催。優れた女性経営者の表彰も実施
- **女性首長によるびじょんネットワーク★2**
日本全体で女性の活躍を後押しするため、全国の女性首長と女性経営者、駐日女性大使による会議を開催

あらゆる分野での女性参画拡大

- **若手・女性リーダー応援プログラム**
商店街での開業を希望する女性等に対し、資金面などでの支援を実施
- **女性が輝く東京農業特別支援事業**
女性農業者の活躍を促進するため、女性農業経営者として活躍しているロールモデルを知る講座等を開催

東京の未来の働き方推進事業（R6年度新規）

✓ 働き手と企業の成長を可能にする中小企業ならではの働き方モデルを創出・発信

○ 未来の働き方推進フォーラムの実施

多様な働き方やテクノロジーを活用した働き方に関するフォーラムを開催
 ≪参加人数≫ 第1回（R6年7月）：206人 第2回（R6年9月）：80人

○ 「東京サステナブルワーク企業」の登録

「残業の少ない」「休暇を取りやすい」
 「高齢者の就業促進」等に取り組む企業を登録



○ 多様な働き方の実現に向けた専門家派遣

東京サステナブルワーク企業登録を目指す企業に社労士等の専門家を派遣

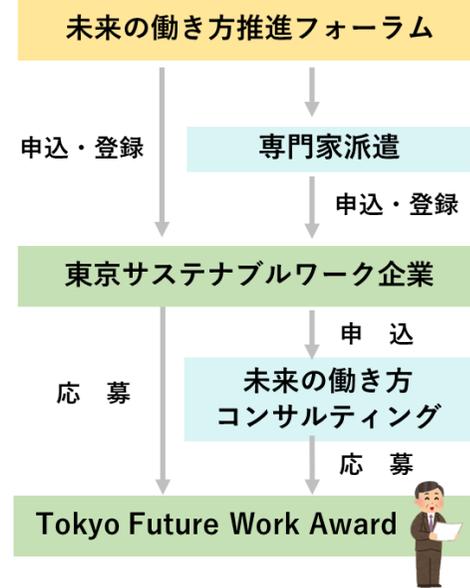
○ 未来の働き方コンサルティング

登録企業を対象に、テクノロジーを活用した「未来の働き方」に向けた取組を支援するため、中小企業診断士やITコーディネータ等の専門家を派遣

○ 「Tokyo Future Work Award」の表彰

テクノロジーを活用した生産性の高い働き方を実現する企業を表彰し、賞金を授与

<事業スキーム>



女性首長によるびじょんネットワーク

- ・全国の女性首長が女性経営者とともに意見交換・情報交換を実施
 - ・女性活躍推進について共通認識を形成し、日本の女性が輝く社会を追求
- 《開催数》全6回 《参画自治体（女性首長）》64名 ※R6年11月時点



東京女性未来フォーラム／東京女性リーダーズ応援ネットワーク（R6年度新規）

- ・経営者の意識や職場の文化の変革を促す社会的なムーブメントの醸成に向けたイベントを開催
 - ・イベントを契機としたネットワークの拡大とともに、女性リーダー育成、企業交流会等を実施
- 《宣言掲載企業》69社 ※R6年11月時点



NEW CONFERENCE

- ・女性経営者等が一堂に会し、女性活躍に向けた行動の輪を広げるためのイベントを開催
 - ・優れた女性経営者の表彰も実施
- 《開催数》全6回 《第6回参加者》762名



APT Women

- ・女性起業家のスケールアップや国際展開等を後押しするためアクセラレーションプログラムを提供
 - ・ロールモデルとなるような成功事例を生み出し、広く世の中に発信
- 《プログラム支援数》全8期240社 《資金調達額》約198億円



「年収の壁」対策支援奨励金（雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業）（R6年度新規）

✓ 配偶者手当の見直しを行なった企業に対して奨励金を支給

対 象

都内中小企業 ※その他要件あり

奨 励 金

10万円

取組内容

- ① 「配偶者の収入要件がある配偶者手当」について、ア～ウのいずれかを実施
 ア 収入要件を撤廃する イ 廃止し他の手当に振り替える ウ 廃止し基本給に繰り入れる
- ② ①の内容について、就業規則の改正、社内周知等の実施

女性活躍の推進に向けた雇用環境整備促進事業（R6年度新規）

✓ 働く女性が活躍できる職場づくりに取り組む中小企業に対して奨励金を支給

対 象

都内中小企業 ※その他要件あり

奨 励 金

30万円

取組内容

- ① 6か月の取組期間内に、ア～オの取り組みを新たに実施
 ア 女性管理職の増加 イ 役職手当の支給対象の女性従業員の増加
 ウ 短時間労働者などの非正規従業員でも登用が可能な役職（管理職含む）の新設
 エ 短時間労働者などの非正規従業員の社会保険料対象者の増加
 オ 短時間労働者などの非正規従業員の退職金制度の導入
- ② 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画及び男女間賃金差異の公表 等

4-2. 経済・雇用分野における都のこれまでの主な取組

I 仕事に就く

就業支援・相談

- **女性しごと応援テラス**
東京しごとセンターにおいて、キャリアカウンセリングから職業紹介まで、ワンストップでサービスを提供
- **女性再就職支援事業**
就職活動に関するノウハウや知識の習得、就職に必要な能力の開発等に資する支援プログラムやセミナーを実施
- **女性しごと応援キャラバン**
都内の各区市町村においてキャラバン型の就業相談会を開催し、セミナーや就業相談を実施
- **テレワークを活用した女性の雇用拡大事業**
育児等との両立を図る女性の就業を促進するため、テレワーク可能な求人を開拓し、女性求職者とテレワーク企業とのマッチングを支援

スキルアップの後押し

- **育児等両立応援訓練**
育児などの抱える求職者を対象に、1日の訓練時間が短い職業訓練を実施
- **女性デジタルカレッジ事業**
基礎的・実務的なデジタルスキル等を付与し、女性デジタル人材のすそ野を拡大

II 継続して働く

働く女性への相談支援

- **働く女性への総合サポート事業★4**
開設した「はたらく女性スクエア」においてキャリア相談や労働相談などを通じ、女性の活躍をサポート

「年収の壁」突破への後押し

- **雇用関連諸制度に関する課題解決促進事業**
税制・社会保険の改正動向や就業時間と収入の関係等に関するセミナーを実施
- **東京ライフ×キャリア★5**
「年収の壁」の正確な理解や将来のライフ・キャリアを考えるきっかけを提供する動画を制作
- **ライフ×キャリアシミュレーター★5**
ライフイベントや働き方の変更による生涯収支への影響を試算できるツールを提供

正規雇用化を促進

- **女性活躍推進企業等との合同就職面接会**
非正規雇用で働く女性等の正規雇用化を支援するため、女性活躍推進企業等との大規模な合同就職面接会を開催
- **女性ITエンジニア育成事業★6**
非正規女性がエンジニアとして再就職できるよう、e-ラーニング等によるスキルの習得支援及び就職支援を一体的に実施

III 女性リーダーへのキャリアアップ

リーダーを目指す意識付け

- **東京女性リーダーズ応援ネットワーク**
専門家や企業で活躍している女性リーダーが提供する「育成プログラム」を実施し、新たな女性リーダーを育成
- **女性従業員のキャリアアップ応援事業★4**
女性管理職等の創出を促進するため、女性従業員の知識・スキル習得やキャリアアップへの意識づけについての研修等を実施

働く女性への総合サポート事業（はたらく女性スクエア）（R6年度新規）

- ✓ 女性が仕事場で一層力を発揮するため、課題に様々なアプローチで対処する「はたらく女性スクエア（労働相談情報センター青山事務所）」を開設

主な機能

- 働く上で女性が抱える課題に対応する総合相談窓口の設置
- 家庭と仕事の両立・ハラスメント・健康管理などのセミナーの実施
- 東京ウィメンズプラザや福祉の機関との連携により、様々な女性をサポート



はたらく女性スクエア



女性従業員のキャリアアップ応援事業

- ✓ 事業主行動計画の策定支援や、管理職を目指す女性向けのスキル習得支援、キャリアアップについて考えるセミナー、企業経営者や男性管理職を対象としたセミナー、個別のメンタリングやコンサルティング等、12の支援プログラムを開催

● 企業向け | 会社全体で取り組む

- > 1.女性活躍推進ベーシックセミナー
- > 2.行動計画策定支援研修
- > 3.「行動計画」を前進させよう～フォローアップコンサルティング～
- > 4.(30分でわかる) 経営戦略としての女性活躍推進セミナー
- > 5.メンタリング・コンサルティング
- > 6.トップランナーたちの「女性活躍」～意識を変革する10のメッセージ～
- > 7.男性管理職向け研修

● 従業員向け | 会社全体で取り組む

- > 8.キャリアアップに踏み出す女性応援セミナー
- > 9.学び・つながり・広がるキャリアアップのためのワークショップ
- > 10.働く女性のキャリアステップ応援塾
- > 11.女性管理職のスキルアップ講座

● 気運醸成

- > 12.働く女性のキャリア形成に向けた講演会

《 R5年度実績 》

- ・企業向けセミナー、研修等参加企業：654社
- ・個人向けセミナー、講座等参加者：1,851名

4-2. 経済・雇用分野における都のこれまでの主な取組★5

東京ライフ×キャリア (R6年度新規)

- ✓ 「年収の壁」など社会保障の正確な理解の促進とライフ・キャリアを考えるきっかけを付与
- ✓ 世代ごとに、短編3本・PR版1本を公開

若者・Z世代



就業調整を意識している世代

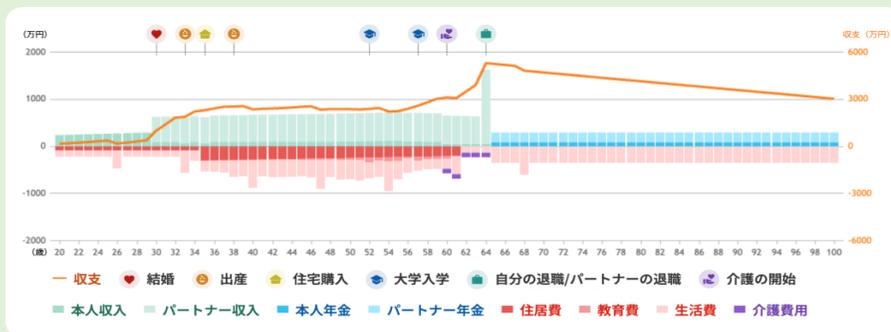


セカンドライフを考え始める世代



ライフ×キャリアシミュレーター (R6年度新規)

- ✓ ライフイベントや働き方の変更による生涯収支への影響を簡単に試算
- ✓ 自分が希望する働き方や生活スタイル等を設定できることが特徴
- ✓ 働き方等のアドバイスや活用できる都の支援策を紹介
- ✓ 手軽なライト版と、カスタマイズ可能なフル版を制作



・フル版では、生涯年収のほか、収支も明示

・主な収支項目

【収入】賃金・年金・資産

【支出】生活費・教育費・住宅ローン

4-2. 経済・雇用分野における都のこれまでの主な取組★6

女性ITエンジニア育成事業（R6年度新規）

- ✓ 非正規雇用で働く女性等が、プログラミング等を学び、ITエンジニアとしての再就職やキャリア形成を実現できるよう、eラーニング等によるスキルの習得支援及び職業紹介等の就職支援を一体的に実施 ≪R6年度実績≫ 定員300名 入校者数307名

非正規雇用の女性等



ITエンジニアとしての再就職に係る相談

カウンセリングにより、
個々の実情に応じたアドバイスを実施



支援期間：6か月程度

ITスキル習得キャリア形成（eラーニング）

プログラミングやネットワーク
を学ぶ訓練を受講

300人

セミナー等の実施（通所）

ロールモデルの紹介など、
セミナーや交流会等によりエンジ
ニアとしての意欲醸成

メンターによる受講フォロー

再就職支援 求人提供・紹介

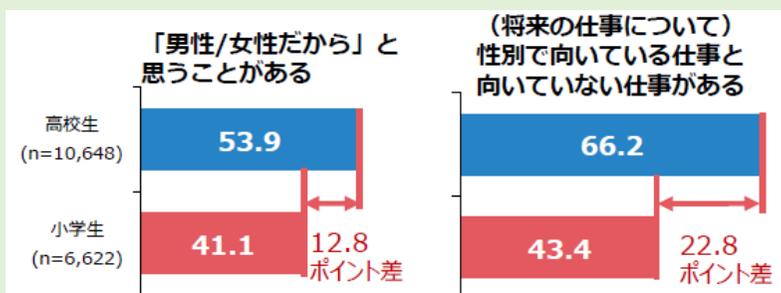


IT関連業界等のエンジニア（正社員）

4-3. アンコンシャス・バイアスやキャリア教育に関する都のこれまでの主な取組

性別による「無意識の思い込み」に関する実態調査

- ・教育機関と連携し小学生や高校生に実態調査を実施
- ・調査結果では、小学生に比べ高校生の方が、性別に対する意識や職業に対する性別の思い込みを持つ人が多くなることが認められた。



アンコンシャス・バイアス ウィーク

- ・子どもたちが性別にとらわれず、自分の可能性を広げることを応援するため、親子で学び、楽しめるイベントを「キッズニア東京」で開催
- ・参加した子どもたちからは、「いろんな考え方があるので、自分の考え方を押し付けないようにしようと思った」などの感想が寄せられた。



女子中高生向けオフィスツアー

- ・STEM(科学・技術・工学・数学)分野での女性活躍を推進するため、女子中高生向けのオフィスツアーを開催 (R6夏: 10社 定員460 応募総数6,477)
- ・ツアー参加者の96%以上が「将来の進路を考える参考になった」と回答



女子中高生向け女子大学生との座談会

- ・女子中高生を対象に女子大学生との座談会を開催 中高生・大学生併せて総勢100名以上が参加
- ・参加者からは「大学生と密に気兼ねなく質問・相談できたことで、進路選択についてより具体的なイメージがわいた」という声が多くあがった。

