

一人ひとりと生きるまち。



～東京から広げる、女性活躍の輪～ 東京都の女性活躍施策・成果のご紹介



女性活躍の輪

Women in Action

誰もが自らの生き方を 性別にとらわれず選択できる社会の実現に向けて

人口減少社会の中で、豊かで多様性ある社会をつくるには、
人口の半分以上を占める「女性の力」を最大限引き出していくことが不可欠です。

世界に目を向けると、各国の男女間の格差を数値化しランク付けした
「ジェンダー・ギャップ指数」において、日本は145か国中117位※。
日本の女性活躍は明らかに世界から後れをとっているのが現状です。

こうした中で東京都では、日本全体に女性活躍の輪を拡げていくため、
女性の活躍を促進する様々な取組を
「女性活躍の輪～Women in Action～」(WA)として位置づけ、推進していきます。

誰もが自らの生き方を性別にとらわれず選択できる社会の実現に向けて、
東京から女性の活躍を後押しするムーブメントの“輪”を拡げてまいります。

※世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2026年)」より

女性を取り巻く現状

女性の労働に関する法整備・支援制度	...5
上昇する女性就業率	...6
企業で進む女性活躍	...7
男女雇用機会均等法施行から40年で見えた課題	...8
資金調達・上場などの過程でも存在する男女格差	...10
ライフステージごとの女性を取り巻く課題	...11
世界から大きく立ち後れる、経済の分野や意思決定の場での女性活躍	...12
東京都・都議会の変化	...13
東京都の審議会等の女性委員任用率の向上	...14

女性活躍が企業や経済に与える効果

女性役員比率が高い企業の方が、各種株式・業績指標の値が高い傾向	...16
企業の業績に影響がある情報として女性活躍情報が注目	...17
女性の所得向上により、消費活動が活性化	...18
女性活躍は実質GDP（国内総生産）にも効果	...19

東京都の女性活躍関連施策

女性活躍の輪 Women in Action	...21
女性活躍推進条例	...22
経済界・自治体との連携	...24
企業への支援	...27
スタートアップ・起業家支援	...31
表彰制度	...35
キャリア相談・リスキリング	...37
若者の可能性を拡げる取組	...47
健康・ヘルスケア	...51
育業	...55
都庁職員向け施策	...59
様々なチャネルによる女性活躍施策・取組を情報発信	...64



女性を取り巻く現状

女性の労働に関する法整備・支援制度

1985年に男女雇用機会均等法が成立し、今年で施行から40年を迎えました。法令や制度が整備され、それに基づく各主体の取組が進んだことにより、女性の権利保護・機会の均等化や、仕事と育児・介護等の両立支援制度の充実が図られ、働きやすい環境が整備されてきています。

1985年 ● **男女雇用機会均等法 成立**
募集や採用、配置などでの男女均等が努力義務に

1991年 ● **育児休業法 成立**

1997年 ● **男女雇用機会均等法 改正**
募集・採用、配置などでの男女差別を禁止

1999年 ● **男女共同参画基本法 成立**

2015年 ● **女性活躍推進法 成立**
女性登用の行動計画の策定・公表を義務化（労働者数301人以上の事業主）

2024年 ● **育児・介護休業法 改正**
男女とも仕事と育児・介護を両立できるよう、柔軟な働き方を実現する措置を拡充

2025年 ● **女性活躍推進法 改正**
男女間賃金差異・女性管理職比率の公表を義務付け（労働者数101人以上の事業主）
法の有効期限を10年延長（令和18年3月31日まで）

Gender Equality



女性を取り巻く現状

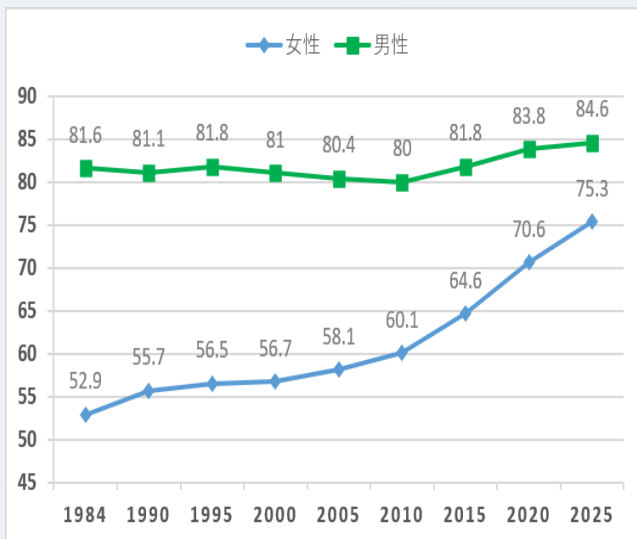
上昇する女性就業率

女性の就業率は確実に増加するとともに、正規雇用比率も上昇しM字型カーブの底の値は上昇しています。

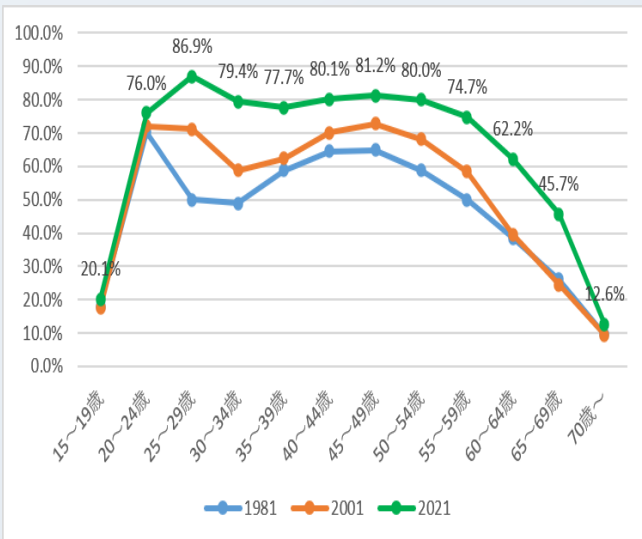
両立支援等により第1子出産後に正社員で就業継続する女性の割合は大幅に増加しています。

女性の就業率

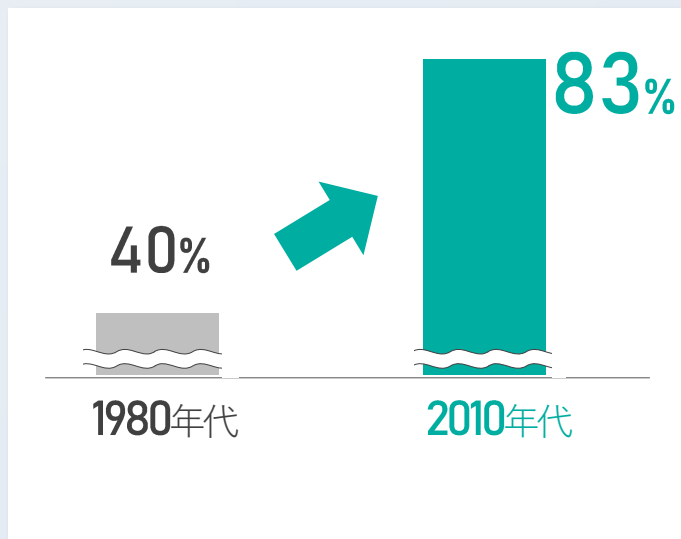
▶15～64歳の就業率



▶年齢階級別労働力率



第1子出産後に正社員で
就業継続する女性の割合

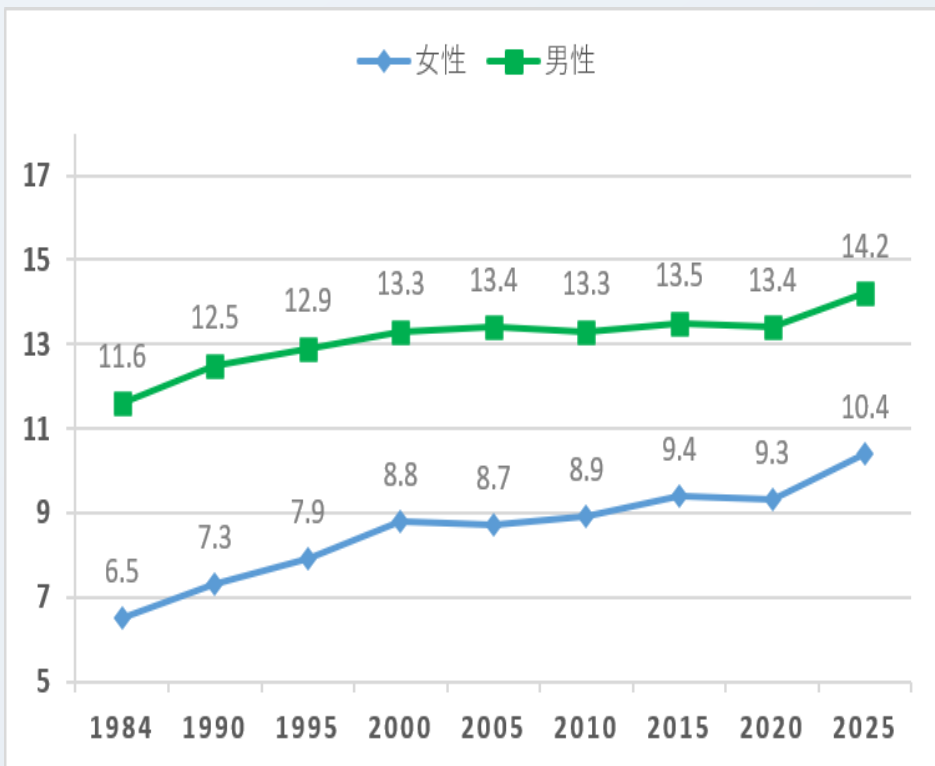


女性を取り巻く現状

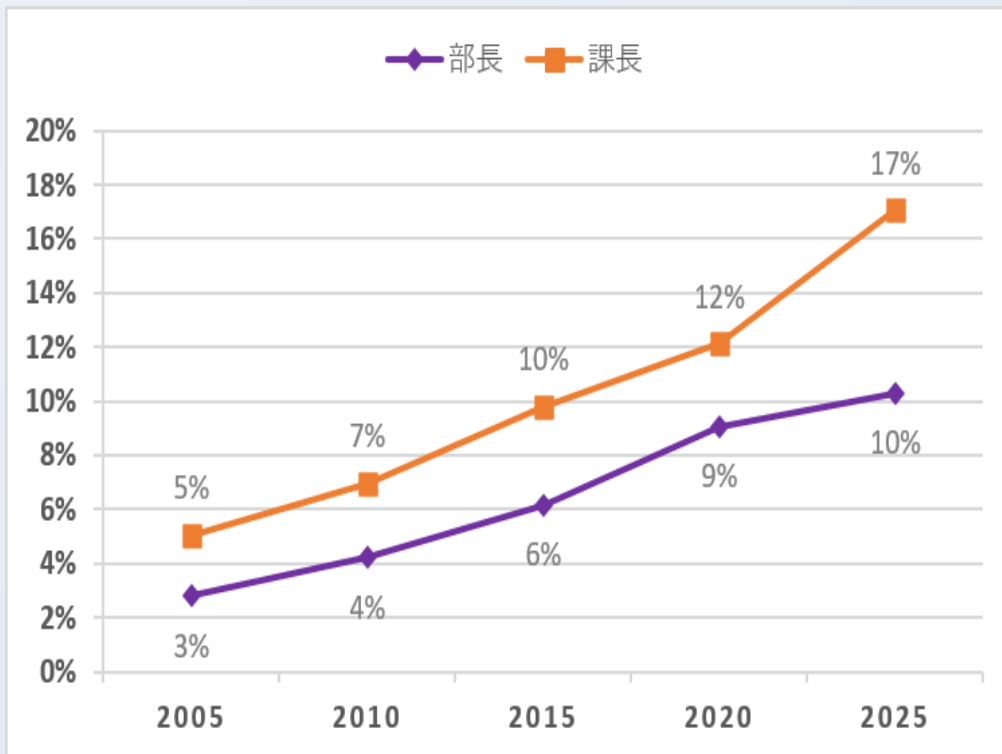
企業で進む女性活躍

男女雇用機会均等法成立当時の女性の平均勤続年数は6.5年でしたが、2025年は10.4年と伸びています。また、管理職（部課長級）に占める女性割合も2025年までに部長が10%、課長が17%に上昇するなど企業における女性活躍は進んでいます。

平均勤続年数



管理職に占める女性割合



男女雇用機会均等法施行から40年で見えた課題

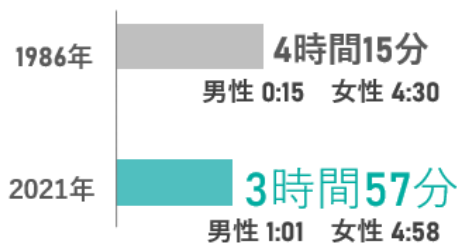
国や自治体、企業の様々な取組も充実しつつあるものの、家事・育児時間、賃金、管理職の割合などにおける男女格差が依然として残っているのが現状です。

課題

- ▶ 男性の長時間労働により、家事・育児時間の男女差は、依然開いたまま。働く女性の約半数が未だ非正規雇用であり、正規雇用も「マミートラック」などによりキャリアアップ機会が不十分
- ▶ 役員や管理職における女性割合も低く、男女の賃金格差も大きい

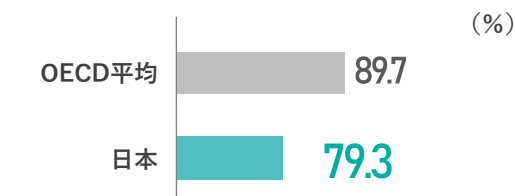
※P11参照

家事・育児時間の男女差



総務省「社会生活基本調査（令和3年）」を基に作成

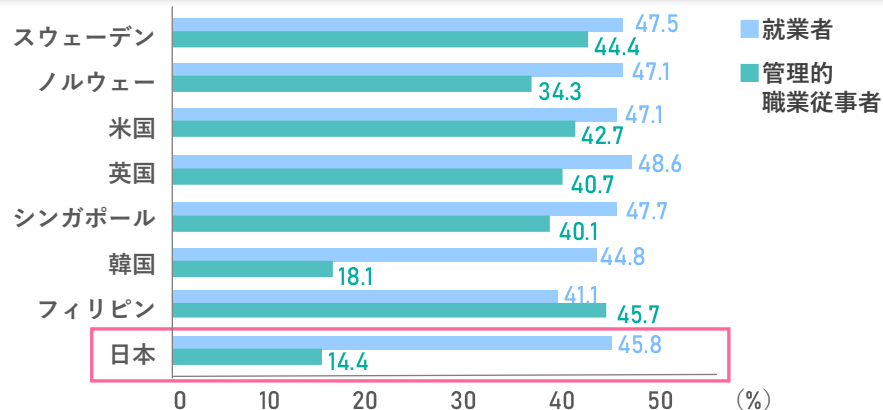
男女間賃金格差（国際比較）



※男女間賃金格差を国際比較すると、男性のフルタイム労働者の賃金の中央値を100とした場合の女性のフルタイム労働者の賃金の中央値

内閣府「男女共同参画白書 令和8年版」を基に作成

諸外国の就業者および管理的職業従事者に占める女性の割合



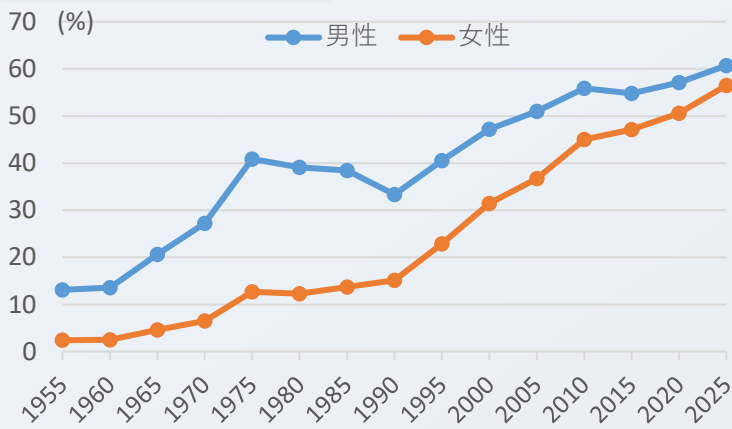
出典：「男女共同参画白書 令和8年版」 以下備考は出典元の通り

1. 日本については総務省「労働力調査（基本集計）」、日本以外の国はILO「ILOSTAT」より作成。
2. 日本、米国、英国及び韓国は令和7（2025）年、フィリピンは令和5（2023）年、その他の国は令和6（2024）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。

女性を取り巻く現状

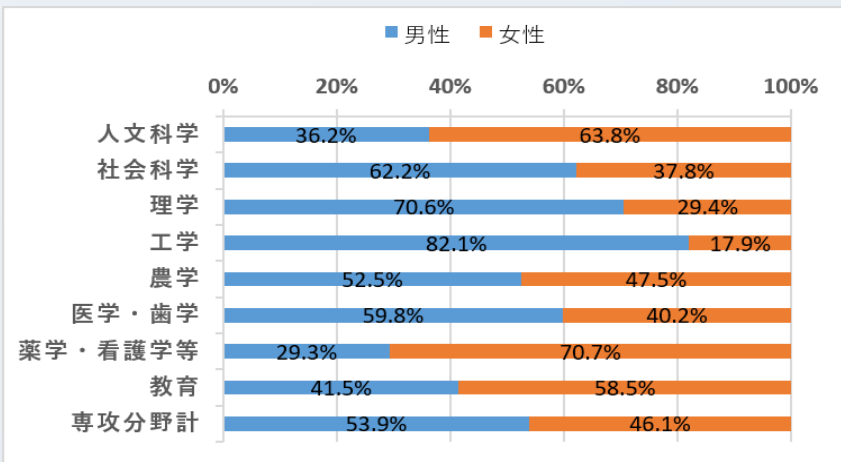
- ・大学への進学率に大きな男女差はないものの、理工分野（STEM）への進学については、女性の比率が低いです。
- ・学力テストの理系科目の正答率等に大きな男女差はないものの、理系科目は男性の方が得意という無意識の思い込みが存在しています。

大学への進学率



国立社会保障・人口問題研究所「人口統計資料集（2026年版）」を基に作成

大学生の専攻分野別在学状況（全国）



文部科学省「令和7年度学校基本調査」を基に作成

全国学力テストでの平均正答率・スコア

男女別に平均正答率・スコアを比較しても、大きな男女差は見られない。

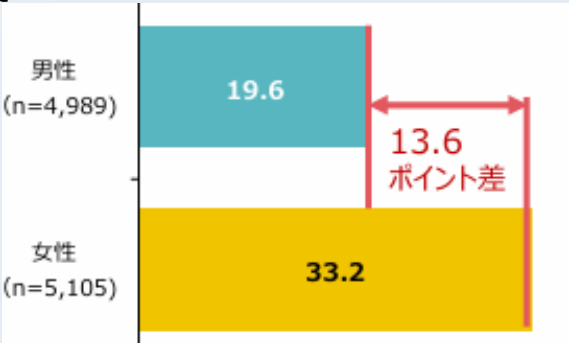
	数学	理科
男子(a)	49.1%	503
女子(b)	48.6%	508
女子(b)－男子(a)	-0.4%	5

調査対象：中学3年生
※数学は平均正答率、理科はCBTで実施し、IRTで算出したスコア

文部科学省・国立教育政策研究所「令和7年度全国学力・学習状況調査」を基に作成

性別による思い込み

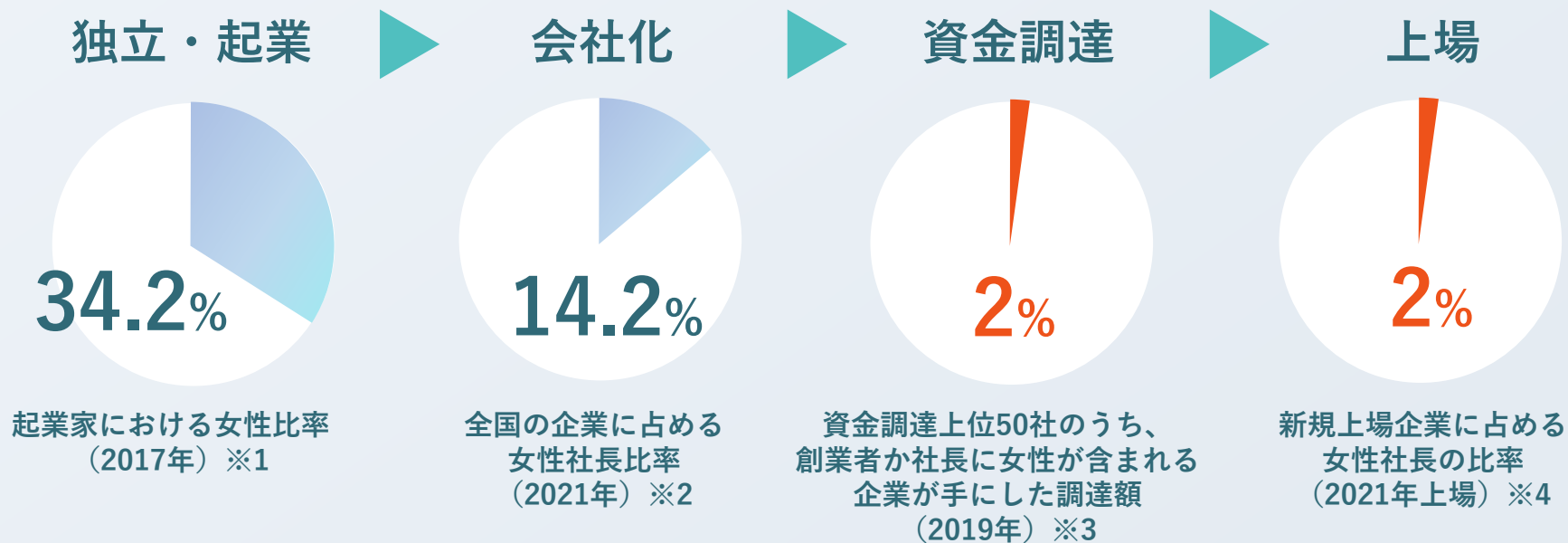
Q 理系科目は男性の方が得意だと思う【高校生回答】



東京都生活文化スポーツ局
「令和5年度性別による無意識の思い込み実態調査」を基に作成

資金調達・上場などの過程でも存在する男女格差

金融庁のレポートによると、独立・起業（34.2%）や全国の企業に占める女性社長比率（14.2%）に比べると、資金調達に至る企業や新規上場企業の創業者・社長に占める女性の割合は1～2%と急減し、会社が外部資金を得てスケールする過程に大きな格差が存在します。



出典：金融庁政策オープンラボ「スタートアップエコシステムのジェンダーダイバーシティ課題解決に向けた提案」（2022年7月） 以下注釈は出典元の通り

(注) 各データの母集団はそれぞれ異なる点には要注意

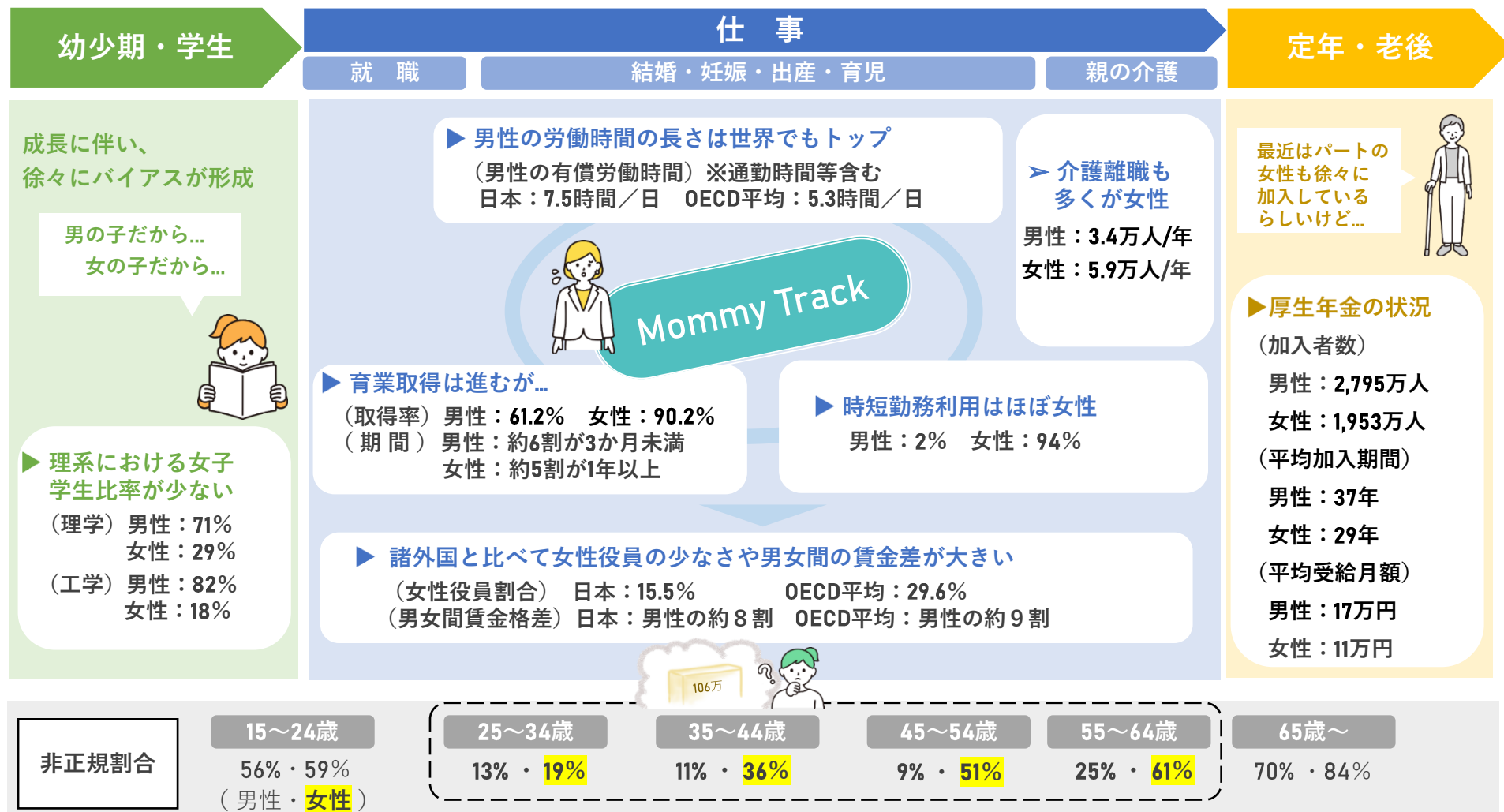
(※1) 総務省「就業構造基本調査」に基づく。起業家とは、過去1年間に職を変えた又は新たに職についた者のうち、現在は「自営業主」（内職者を除く）となっている者（<https://www.gender.go.jp/about/danjo/whitepaper/r03/zentai/html/zuhyo/zuhyo01-02-15.html>）

(※2) 東京商工リサーチの保有する約400万社の経営者情報（個人企業を含む）に基づく（https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20211102_04.html）

(※3) STARTUPDBの2019年通期の資金調達ランキング上位50社データ（<https://startup-db.com/magazine/category/research/funding-ranking-2019full>）に基づき、創業者か社長に女性が含まれるかどうかをウェブサイト等からラボにて調査（2021年11月）を行い算出

(※4) 2021年新規上場127社（アクセス当時）を対象として、社長に女性が含まれるかどうかをウェブサイト等からラボにて調査（2021年11月）を行い算出

ライフステージごとの女性を取り巻く課題



(資料) 「学校基本調査(令和7年度)」 「男女共同参画白書」 「令和7年度東京都男女雇用平等参画状況調査」 「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 ※育児取得及び非正規割合は東京値。それ以外は全国値。

女性を取り巻く現状

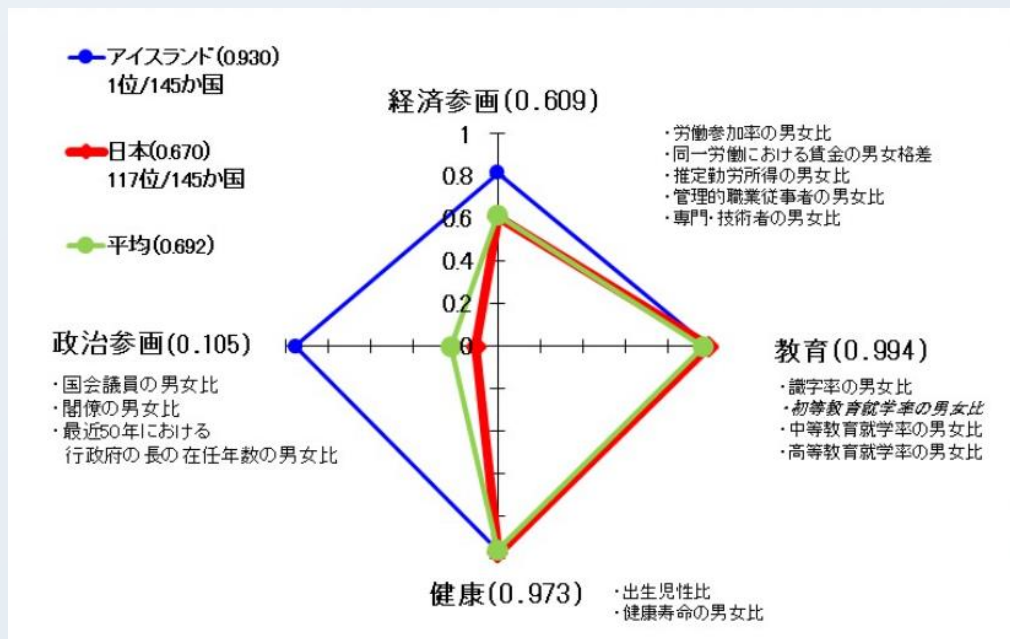
世界から大きく立ち後れる、経済の分野や意思決定の場での女性活躍

スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が、経済・教育・健康・政治の分野毎に各国の男女間の格差を数値化しランク付けした「ジェンダーギャップ指数（2026年版）」において、日本は145か国中、117位。昨年より1つ順位を上げたものの、G7で最下位、OECD諸国でも最下位層にとどまりました。これは「教育」と「健康」の値は高いものの、依然として「政治参画」「経済参画」の値が低いことが要因です。女性首相が誕生し、国会議員や閣僚の女性比率などを反映した「政治参画」の値はわずかに改善しましたが、「経済参画」は後退。明らかに世界から後れをとっているのが現状です。

■ジェンダー・ギャップ指数の国際比較

日本は145か国中117位

1位	アイスランド
2位	フィンランド
3位	ノルウェー
5位	英国
96位	中国
101位	韓国
116位	トーゴ
117位	日本
118位	セネガル



政治	121位
経済	119位
教育	68位
健康	49位

東京都・都議会の変化

東京都の管理職や審議会、都議会議員の女性の占める割合は過去10年間で着実に増加しています。

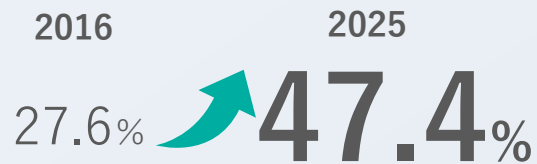
都管理職の女性割合※1



※1 教育職員、警察官及び消防吏員を除く

※2 病院経営本部を除く

都審議会の女性割合



都議会議員の女性割合



◎ SusHi Tech Tokyo 2026※（4/27～29 開催）

- ・ 持続可能な都市の実現や最先端のテクノロジー、スタートアップ・エコシステム等について議論する多様なセッションを実施
- ・ **セッション登壇者の女性比率は50%を達成**

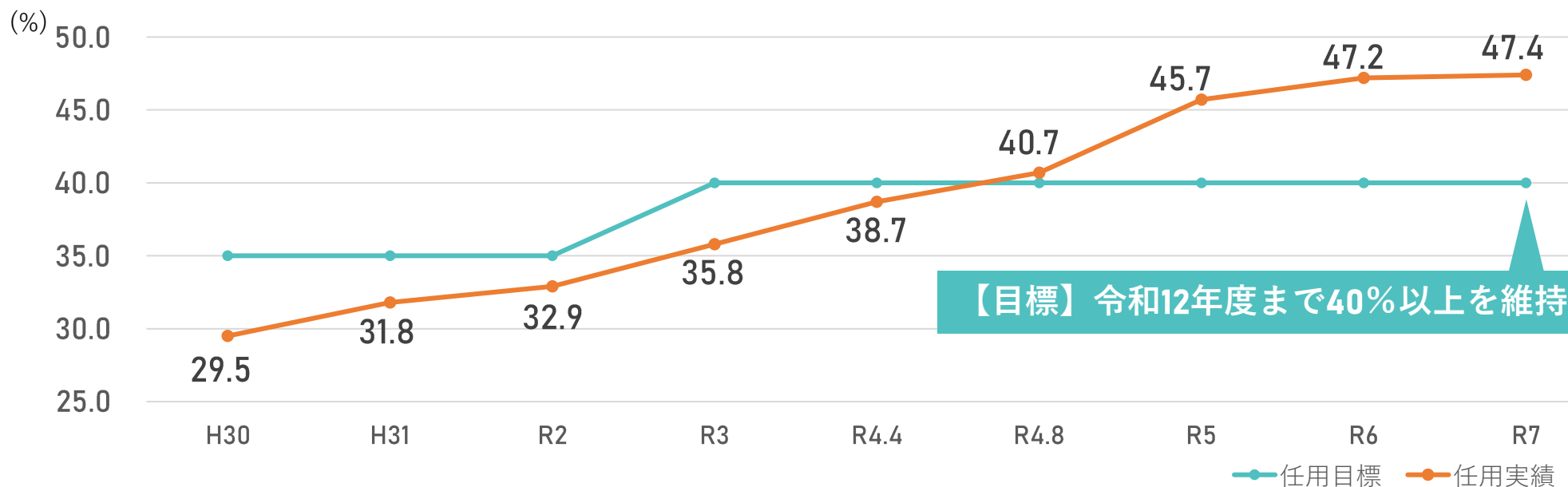


※SusHi Tech Tokyo

“Sus”tainable な都市を“Hi”gh Technology で実現することを目指して、世界中から、イノベーションの担い手となるスタートアップ、投資家、大企業、大学などの様々な支援者、さらには、世界が注目するテクノロジーを持ち、成長を続ける企業など、多様なプレイヤーが東京に集まり、出会い、交流することを通じて、世界の課題解決に繋がるイノベーション・新たなアクションを生み出す場

東京都の審議会等の女性委員任用率の向上

任用率の推移



※クオータ制は令和4年度導入（男女いずれの性も40%以上）

※令和4年度を除き、各年度4月1日時点

任用率達成状況

（令和7年4月1日時点）

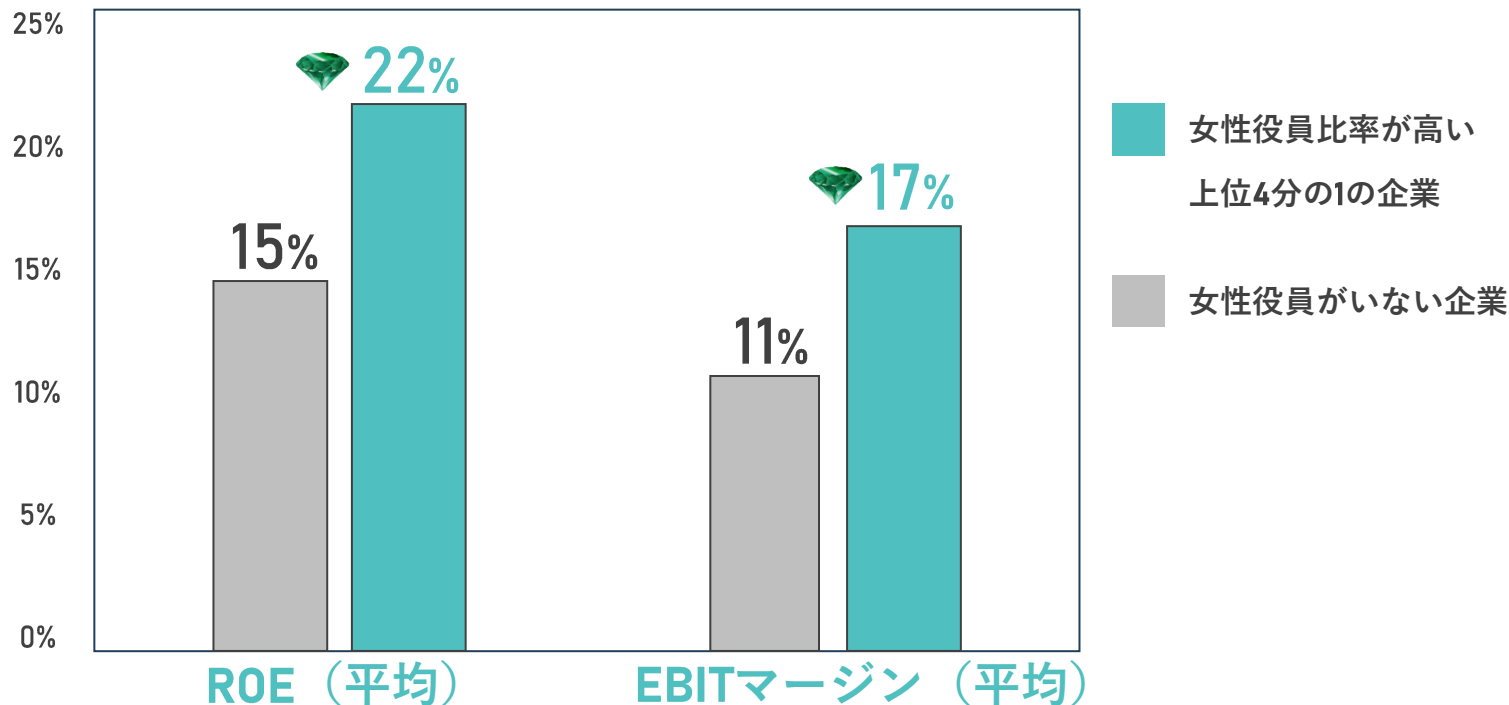
- ・ 算定対象審議会等**234**のうちクオータ制未達成審議会は **0（ゼロ）**
- ・ 全審議会等**370**のうち1つの性で構成されている審議会も **0（ゼロ）**

女性活躍が企業や経済に与える効果

女性役員比率が高い企業の方が、各種株式・業績指標の値が高い傾向

女性役員比率が高い企業の方が、女性役員がいない企業よりもROE（自己資本利益率）やEBITマージン（支払金利前税引前利益と売上の比率）など各種株式・業績指標の値が高い関係が見受けられるという報告もあります。女性役員が増えることで、多様な価値観や視点に基づく経営が行われたり、より女性が働きやすい環境が実現され、企業価値の向上に結び付くことが期待されています。

女性役員比率による企業パフォーマンスの差

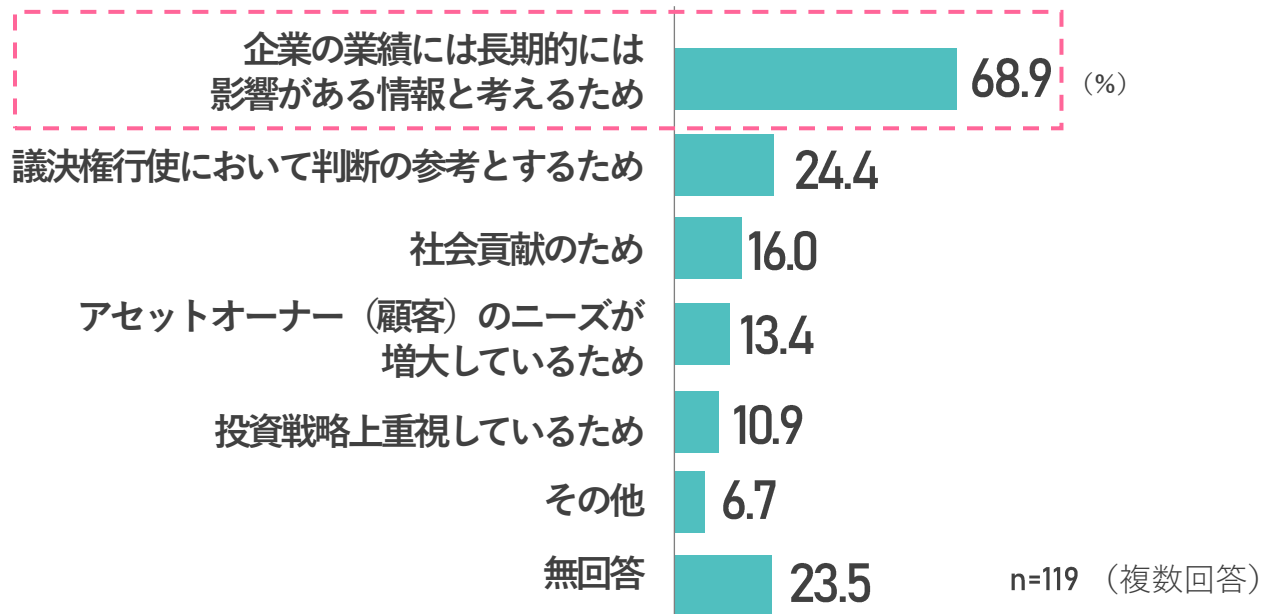


出典：内閣府男女共同参画局「女性活躍に関する基礎データ」（令和4年7月19日） 以下注釈は出典元の通り
1. McKinsey & Company "Women Matter: Time to accelerate: Ten Years of Insight into Gender Diversity"（2017年）より作成
2. 調査対象は、10カ国の企業約300社（日本を含まない）

企業業績に影響する女性活躍情報への注目

7割近くの機関投資家が、投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由として、「企業の業績に長期的には影響がある情報と考えるため」としています。女性活躍の推進に関する情報は非財務情報の一つですが、機関投資家の多くは将来の業績に長期的な影響がある情報と位置付けてみており、将来の業績予想をしたり投資判断をしたりする際に有用と考え、参考にしています。

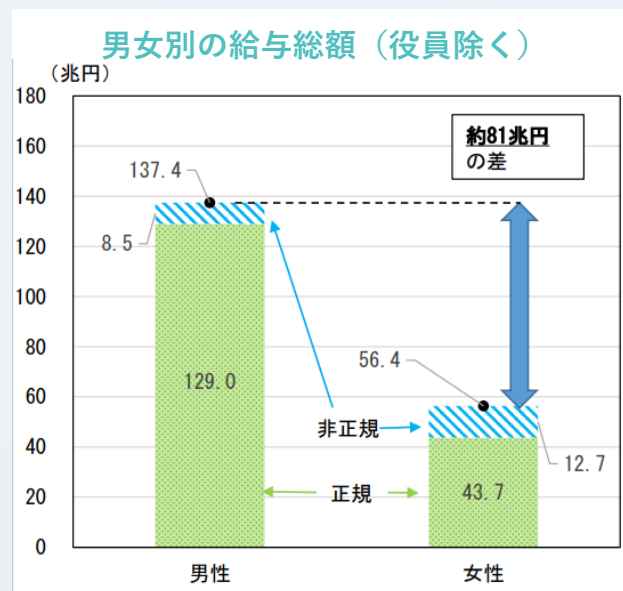
投資判断や業務において女性活躍情報を活用する理由



女性の所得向上により、消費活動が活性化

女性の給与総額は約56兆円であり、男性の約137兆円に対して、大きな差があります。

男女間の給与総額の差の要因として、①男女間の賃金格差（賃金格差要因）、②女性の労働者数が男性より少ないこと（労働参加要因）、③女性の労働者の非正規割合が高いこと（構成要因）が挙げられています。男女間の賃金格差、労働者数、正規・非正規の割合の全てが解消された場合、女性の給与総額は約81兆円増加し、それに伴い消費が約44.5兆円増加する可能性があります。



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

給与総額の増分 × 可処分所得率 × 平均消費性向
約81兆円 × 82.6% × 66.5%

= 44.5兆円
= 消費の増分

消費が増加

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

出典：内閣府 第3回「女性と経済」に関する勉強会 女性活躍とマクロ経済（令和4年9月）

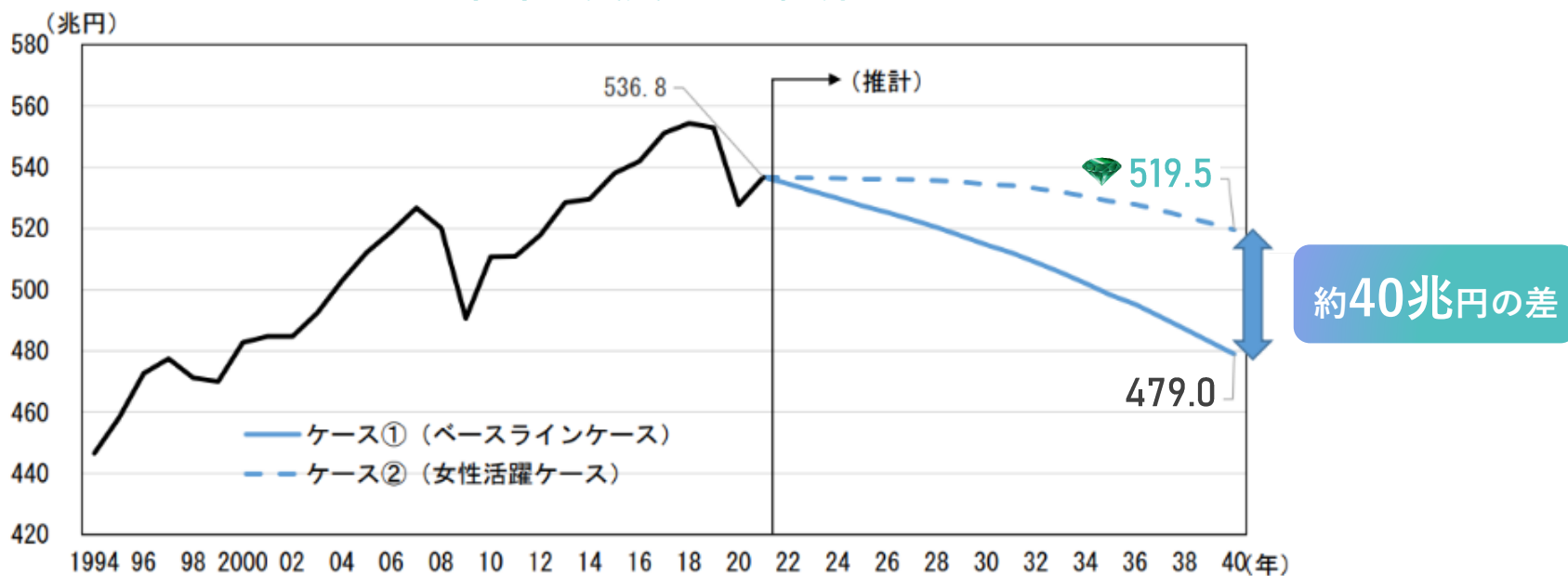
左表 国税庁「民間給与実態統計調査」より作成。令和2年のデータ。簡便化のため、役員の給与総額は除いている。給与総額は、給与所得者数と平均所得の積で算出。

右表 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。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。

女性活躍は実質GDP（国内総生産）にも効果

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されています。一方、「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とされています。

将来の実質GDPの試算



出典：第3回「女性と経済」に関する勉強会資料「女性活躍とマクロ経済」（2022年9月／首相官邸「女性と経済」に関する勉強会） 以下備考は出典元の通り

- 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。
- 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。 $\ln(\text{実質GDP}) = \ln(\text{生産性}) + \text{労働分配率} \times \ln(\text{就業者数}) + \text{資本分配率} \times \ln(\text{国の固定資産})$
- 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）を乗じることで、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）。

東京都の女性活躍関連施策

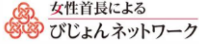
東京都では、日本全体に女性活躍の輪を拡げていくため、様々な女性活躍推進の施策・取組を「女性活躍の輪～Women in Action～」(WA)と位置づけ、推進していきます。

(主な事業や取組)

女性活躍推進条例

- ▶ 指針・取組事例集の作成
- ▶ 女性活躍推進条例の普及啓発

経済界・自治体との連携

- ▶ 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
- ▶ 女性首長によるびじょんネットワーク

企業への支援

- ▶ 女性活躍推進度診断ツール
- ▶ 女性活躍推進 職場環境改善プロジェクト
- ▶ 「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進
- ▶ 「年収の壁突破」総合対策促進事業

スタートアップ・起業家支援

- ▶ 女性ベンチャーの成長支援プログラム
- ▶ NEW 女性経営者等の活躍促進事業
- ▶ 女性活躍推進スタートアップ支援ファンド

表彰制度

- ▶ 東京都女性活躍推進大賞 
- ▶ 東京女性創業者大賞
- ▶ 東京ライフ・ワーク・バランス認定企業

キャリア相談・リスキリング

- ▶ はたらく女性スクエア 
- ▶ 女性しごと応援テラス
- ▶ 女性ITエンジニア育成事業

若者の可能性を広げる取組

- ▶ 女子中高生向けオフィスツアー
- ▶ 国際女性デー特別企画 キラリ☆サイエンスFes!
- ▶ 女子中高生向け女子大学生との座談会

健康・ヘルスケア

- ▶ 働く女性のウェルネス向上委員会
- ▶ TOKYO#女子けんこう部
- ▶ 様々なニーズに応じた妊娠・出産支援

育業

- ▶ 育業の推進 
- ▶ TEAM家事・育児
- ▶ 男性の家事・育児推進セミナー

都庁職員向け施策

- ▶ 男性育業の定着・応援の取組
- ▶ 働きやすい環境づくりの推進
- ▶ 女性活躍を考えるセミナー 

東京都雇用・就業分野における女性の活躍を推進する条例 (令和8年7月1日施行)

雇用・就業分野において女性が個性や能力を発揮できる環境の整備についての基本理念を定め、都・事業者・経済団体・都民の責務を明記しています。

基本理念

- 事業者の主体的な取組により女性が活躍できる環境を整備
- 「性別に関する無意識の思い込み」への関心と理解の深化
- 家庭と仕事の両立に関する選択は、本人の意思を尊重

各主体の責務

東京都

- ✓ 女性が活躍できる環境の整備に必要な情報提供、啓発、相談、助言等必要な施策の実施
- ✓ 国及び市区町村との連携、指針の策定、取組状況調査の実施・公表
- ✓ 都の職員が個性や能力を発揮できる環境の整備を率先して推進 等

事業者

- ✓ 性別に偏らない組織づくりの推進、就業者の男女格差の解消、女性特有の健康課題への配慮等の主体的な取組の実施
- ✓ 優越的な関係を背景として女性の尊厳を傷つける行為の禁止及び防止 等

経済団体

- ✓ 所属する事業者等の取組を促進 等

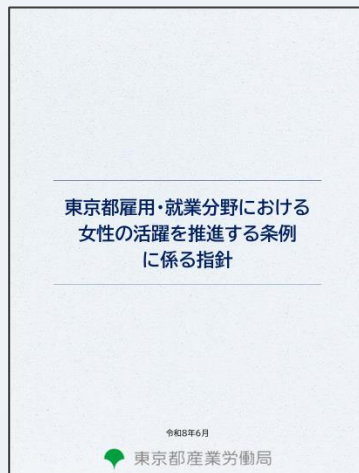
都民

- ✓ 性別による無意識の思い込みについての関心と理解とを深め、雇用・就業分野における女性の活躍を推進 等

指針・取組事例集を作成し、女性活躍推進条例を普及啓発

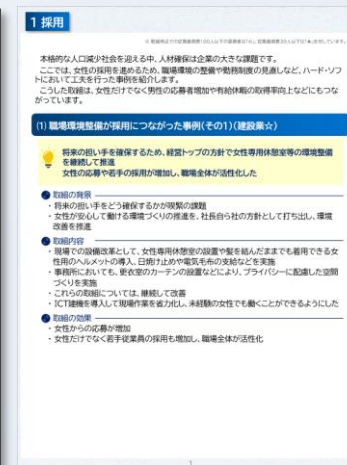
事業者が主体的な取組を行えるよう、条例の趣旨を踏まえた指針及び事例集を作成

指針



採用から配置、人材育成、意思決定層への登用に至るまでの段階ごとに、現状把握の手順や分析の視点、対応のポイントを解説

事例集



「採用」「配置・育成・教育訓練、評価・登用」「継続就業」などの項目ごとに、都内事業者で実践されている事例を紹介（全41事例+α）

普及啓発

条例特設WEBサイトを開設

企業等向け

- ・ 取組のノウハウや支援策をまとめたリーフレット
- ・ 事業者の取組を促すための普及啓発動画

都民向け

- ・ 条例の理念をまとめた子供・保護者向けのポケットブック

など

など

相談窓口

- ・ 条例等に関する問合せに応えるホットラインを設置
- ・ 事業者・都民からの相談を受付。専門性の高い相談内容は、各種窓口を案内

相談内容

- ・ 女性が活躍できる環境整備を進めることの経営上のメリット、現状把握の方法 など



東京女性未来フォーラム ～企業が“女性活躍”を考える場～



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を醸成するため、「東京女性未来フォーラム」を2024年から開催。企業のトップ等と女性活躍・ダイバーシティ経営の推進に向けた共同宣言を行うとともに、女性登用の必要性や企業における具体的な事例を発信し、社会全体に取組を波及させていきます。



東京女性未来フォーラムでは、各企業と共に共同宣言を実施。

宣言に賛同する企業は320社を超え、企業の垣根を越えた「女性活躍の輪」が広がっています。

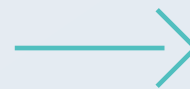


参画企業数

2024年

30社

大幅に増加



2026年

341[※]社

※2026年6月末時点

東京女性リーダーズ応援ネットワーク

「東京女性未来フォーラム」での宣言を実行に移し、企業の垣根を越えて意欲ある女性の育成・成長を後押しするため、「東京女性リーダーズ応援ネットワーク」として各種プログラムを提供しています。

女性活躍・ダイバーシティ経営の趣旨に賛同し、ともに取組を進める企業のネットワークを広げ、社会全体で女性活躍を推進しています。



女性リーダー育成プログラム

企業の枠を越えた経営者との交流やワークショップを通じて、リーダーに必要なマネジメントスキル等を学ぶプログラム

<参加者の声>

- ・リーダー職につかれている方の日々の葛藤や問題解決に向けての具体策を伺えた点が良かった。
- ・女性に特化したプログラムで、共感がしやすい。会社を越えたコミュニケーションを取ることができて楽しかった。等

企業交流会プログラム

専門家による講演のほか、参画企業からの取組紹介やグループワークを通じて、同じ悩みや課題を持つ企業同士で情報交換、意見交換する場を提供します。

<参加者の声>

- ・他の企業とのネットワークをつくることができ、事例や本音を伺うことができた。
- ・目標としたい企業の取組に限らず、他社の状況や悩みを聞き、同じような悩みであることを知り、頑張りたいと思えた。等

高校生等出張授業プログラム

若年層へのキャリア教育の一環として、都立高校等を対象に出張授業を実施しています。専門家による講演や、企業で実際に働く方々による講演・ワークショップを通じて、将来のありたい姿を描くきっかけを作ります。

<参加生徒の声>

- ・“自分らしさ”について考えさせられ、進路についての固まった考えを見直してみたくなった。
- ・自分の将来について考えるきっかけになり、やりたいことを見つめ直すことができた。等



女性首長によるびじょんネットワーク

日本全体で女性の活躍を推進し、誰もが輝く社会の実現を目指していくため、**全国の女性首長・駐日女性大使・女性経営者による会議を2019年から開催。**

各首長が女性活躍に関する取組を共有するほか、女性の視点を取り入れた組織運営や地域活性化策などについて、意見・情報交換を行っています。



女性首長による
びじょんネットワーク



びじょんネットワークが開始された2019年から、全国の女性首長の数は2倍以上になっています。



日本国内の女性首長数

(知事および区市町村長)

2019年

36名

2倍以上増加

2026年

※
82名

※2026年9月時点

(1,700を超える国内の自治体のうち、女性首長の割合は4.0%)

女性首長がいる都道府県



女性活躍推進度診断ツール

自社の女性活躍推進の現状や課題を簡単に把握できる診断ツールを公開しています。同規模・同業種の企業との比較も可能です。結果に応じて東京都の支援策をご案内します。

<https://josei-suishin.metro.tokyo.lg.jp/>

利用件数
6,787件
(R8.7月時点)



女性活躍推進による経営力向上事業

先進事例を紹介するセミナーや実践的なワークショップ等を実施し、組織文化の変革によるブランド力と経営力の向上を図る中小企業を創出します。

<https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/women-katsuyaku-keiei/index.html>



働きやすい職場環境づくり推進事業

従業員が育児、介護、病気治療と仕事を両立できる職場づくりを推進するため、奨励金の支給や専門家派遣などの支援を通じ、中小企業の実施を推進しています。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/koyoukankyo/index.html>

最大 **100万円** 複数取組実施で
R8 **600社** 予定

介護休業取得応援事業

従業員が合計15日以上介護休業（有給の介護休暇を含む）を取得するとともに、介護と仕事を両立できるよう職場環境の整備に取り組む中小企業を支援し、望まぬ介護離職の防止と就業継続を後押しします。

https://www.koyokankyo.shigotozaidan.or.jp/jigyo/kaigokyugyo/kaigo_shoreikin.html

最大
加算項目を含めると **145万円**

介護と仕事の両立推進事業

介護と仕事の両立に関し、経営者・従業員等の意識醸成や、正確な知識の普及啓発、両立に係る相談窓口の運営により、介護に直面しても働き続けられる環境づくりを促進します。

<https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/kaigo/>



「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業

専門家派遣を受けて、「手取り時間」の創出や様々なライフステージの支援、エンゲージメント向上に向けた取組、賃金の引上げの取組を行う中小企業に対して奨励金を支給します。

<https://www.tokyo-engagement.jp/>

最大
264万円 R8
1,400社 予定

手取り時間創出・
魅力ある職場づくり推進奨励金

東京都 東京しごと財団

女性の活躍推進に向けた職場環境改善プロジェクト

一般事業主行動計画の策定・男女間賃金差異等の情報公開や、女性管理職の増加・非正規従業員のキャリアアップなど、女性が活躍できる職場づくりに取り組む企業を、専門家のサポートと奨励金の支給により支援します。また、女性活躍に役立つセミナー・相談会を開催します。

<https://jyokatsu-project.jp/>

女性の活躍推進に向けた
職場環境改善奨励金の場合

最大 **180万円** R8 **1,000社** 予定



企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業

働く方が「年収の壁」を気にせず自分らしいキャリアを選択できるよう、年収の壁に関する正しい理解を促進するため、個人や企業を対象としたセミナーや個別相談窓口の設置、企業への専門家派遣、奨励金を通じた支援を実施します。

<https://nenshunokabe.metro.tokyo.lg.jp/>（セミナー・個別相談窓口・専門家派遣）

<https://nenshunokabetoppa-syoureikin.jp/>（奨励金）



働く女性のための施設整備改善事業

女性の働きやすさや安全性に配慮した職場環境を整えることで、現場の安全性向上、組織全体の活性化、企業価値の向上が期待でき、新たな人材の確保や定着につながります。女性が活躍できる選択肢が広がるよう、**女性専用設備の整備費用等の助成や普及啓発を実施します。**

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/josei/katsuyaku/shisetsuseibi/index.html>



▶ 女性活躍のための施設整備奨励金

女性の職場環境整備に取り組む都内の中小企業等を対象に、女性専用設備の整備費用等を助成します。

コース	助成対象	助成限度額	助成率
①整備費助成コース	●女性従業員のための女性専用設備（トイレ※1、ロッカー、更衣室、休憩室、シャワー室、仮眠室、洗濯機、洗面所、授乳室、仮設トイレ）の整備費用 ●工事現場等で使用するトイレカー・レストカーの購入費	最大500万円	2/3
②リース費用助成コース	工事現場の女性専用仮設トイレ、車載用仮設トイレ、車載用仮設トイレを積載するための車体※2、トイレカーのリース費用等	最大90万円 （助成期間は12か月まで）	

※1 性別に関わらず利用できるトイレも助成対象です（一定の要件あり）。

※2 車体のみの申請はできません。

女性ベンチャーの成長支援プログラム APT Women



APT Women（読み：アプトウィメン、Acceleration Program in Tokyo for Women）とは、女性起業家の事業拡大や国際展開等を後押しする、女性ベンチャー成長促進事業です。成長志向のある女性ベンチャーに対してスケールアップや海外展開に必要な経営知識・スキル・ネットワークを獲得できる3ヶ月間のグループメンタリングや講義等のプログラムを提供。選抜者をベンチャー支援が盛んな海外都市（シンガポール、ニューヨーク等）へ派遣する取り組みも行っています。



2017年から始まったAPT Womenは、合計320名を支援し、大きな成果を上げています。

▶第1期～第10期計320者の資金調達額の合計は **280億円以上**

▶大手企業との連携

※内諾・非公開含む

1,190件以上

▶海外展開等実績

140件以上

※海外販路・企業連携・海外VC調達等



NEW 女性経営者等の活躍促進事業

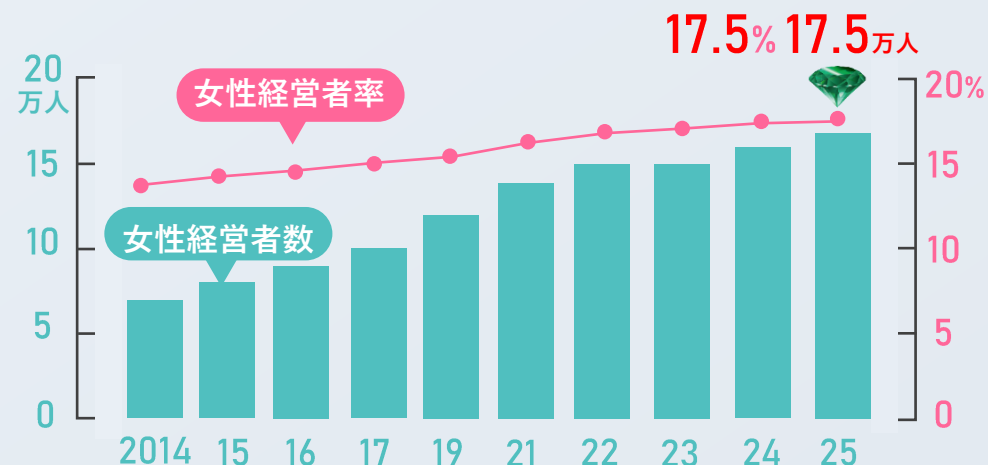
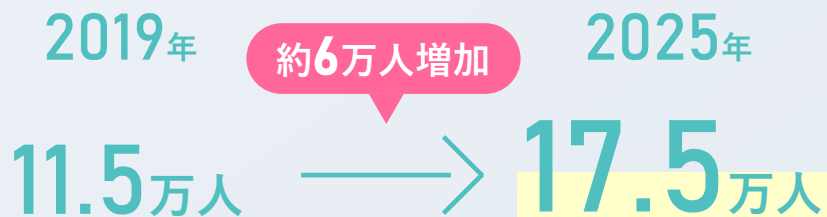
東京都が主催する女性経営者の活躍を応援する「NEW」は、女性活躍推進事業の一環として、起業や成長を目指す女性経営者に必要な経営知識やスキル、それらを共有するつながり・ネットワークの獲得を支援する取組です。女性経営者の登録制度を通じて、多様な課題に挑戦している女性経営者に向けて、セミナー、メンタープログラムなど学びの機会を提供しています。



事業が開始された2019年から、東京都の女性経営者数は約6万人増加しています。



東京都の女性経営者数



国内初！ 女性活躍推進スタートアップ支援ファンド

女性起業家や女性活躍推進に資するサービス・商品を有するスタートアップを後押しするため、「女性活躍推進スタートアップ支援ファンド」を設立。都が出資する40億円と民間資金とを合わせ、2つのファンドで80億円を超える規模となっています。「女性起業家」または「女性活躍の推進に資するサービス・商品を持つ」スタートアップに100%特化したベンチャーファンドの設立は、国内初です。



当ファンドは、多数の女性起業家やフェムテックなどの関連企業への投資を実行し、スタートアップの成長に大きく貢献しています。

運営事業者①：Mpower社コメント（代表：キャシー松井氏）

日本におけるスタートアップ投資のうち女性起業家への投資額はわずか2パーセントという低水準にあります。ここに市場が見逃している大きな投資機会が存在すると私たちは考えます。本ファンドを通して女性起業家と女性活躍推進に資する事業を支援することにより、スタートアップ生態系の多様化と、日本経済の活性化に貢献できるものと確信しています。



運営事業者②：NEXTBLUE社コメント（代表：井上加奈子氏）

今回の東京都からの出資は、女性起業家支援をさらに加速させる大きな一歩です。日本における女性起業家の挑戦を後押しし、資金調達や事業成長の機会を拡大することが私たちの使命です。本ファンドを通じて、多様な視点を持つスタートアップの成長を加速させ、よりインクルーシブな経済環境の実現に貢献してまいります。



スタートアップ・エコシステムにおける女性活躍推進事業

女性起業家の皆様へ、資金調達や事業拡大に向けた講座・VC等への相談会のほか、海外展開やテクノロジー導入、上場などの実現に向けた各種勉強会を実施します。また、女性キャピタリストに向けた勉強会やVC・スタートアップ業界について学ぶ学生向けのイベント等を通じて、起業家・投資家等を含めたスタートアップ・エコシステム全体における女性の活躍を後押しします。

<https://women-startup-vc.metro.tokyo.lg.jp/>



女性活躍のためのフェムテック開発支援・普及促進事業

女性の健康課題を解決するための技術（専門家相談／サポート、健康管理／トラッキング、簡易検査キット、医療支援等）に関する新製品の開発・改良、及び普及を行うために必要な経費の一部を助成並びにコーディネータを通じ販路開拓に必要な支援等を実施します。 <https://www.tokyo-kosha.or.jp/support/josei/jigyo/femtech/index.html>

	(1) 開発・改良	(2) 普及促進
助成限度額	2,000万円	350万円
助成率	2/3以内	1/2以内
助成対象期間	最長1年9カ月	最長1年

令和8年度 女性活躍のためのフェムテック開発支援・普及促進事業

**女性の健康課題を解決する
製品開発から販路開拓までの
必要な経費を助成します!**

助成限度額
開発・改良フェーズ 2,000万円 + 普及促進フェーズ 350万円

電子申請期間 令和8年
6月15日(月)～30日(火) 17時

※今年度の募集は終了しました。

東京都女性活躍推進大賞

誰もが意欲と能力に応じて多様な生き方が選択できる社会の実現に向けて、女性の活躍につながる取組を進める企業や団体及び個人を「東京都女性活躍推進大賞」として表彰し、その取組を多様な媒体で広く発信しています。

受賞を契機として、取組の更なる発展や採用面での好影響、メディア掲載による認知度向上など、様々な場面で反響が広がっています。

<https://jokatsu-taisho.metro.tokyo.lg.jp/>



モチベーション向上／取材・視察が増加



令和6年度
事業者部門
〈大賞〉

医療法人社団向日葵会
まつしま病院

[取組事例はこちら](#)

東京都女性活躍推進大賞を受賞したことは大変励みとなり、メンバーのモチベーション向上につながりました。また、当院の取組を広く知っていただく機会となり、メディアからの取材や視察も増加したほか、受賞を契機に連携のご相談をいただくなど、活動の広がりにもつながっています。

今後も、日々支援を必要としている子どもたちや若者、女性たちの声に耳を傾け、誰もが安心して相談でき、自分らしく生きられる地域社会の実現に向けて、より一層努めてまいります。

(令和8年5月)

東京都
女性活躍
推進大賞

東京で働く、
自分らしく。



東京女性創業者大賞

東京都では、女性による地域に根ざした創業を活性化するため、信用金庫・信用組合を通じた低金利・無担保の融資と地域創業アドバイザーによる経営サポートを組み合わせた支援を実施しています。2025年に、この事業を活用して優れた実績をあげている女性創業者を「地域に貢献！東京女性創業者大賞・優秀賞」として表彰しました。



東京ライフ・ワーク・バランス認定企業制度

ライフ・ワーク・バランスの実現をより一層効果的に促進するため、従業員が生活と仕事を両立し、いきいきと働ける職場の実現に向け優れた取組を実施している中小企業を、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として認定し、ロールモデルとして広く公表しています。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/lwb/index.html>

東京の未来の働き方推進事業

多様な働き方の推進と、テクノロジーを活用した生産性の高い新しい働き方の機運醸成を目的としています。働き方改革に積極的に取り組む企業を「東京サステナブルワーク企業」として登録することや、先進的な取組を行う企業を表彰するTokyo Future Work Awardを通じて推進を図ります。

<https://mirai-hatarakikata.metro.tokyo.lg.jp/>



東京ウィメンズプラザ

豊かで平和な男女平等参画社会の実現に向けて、都民と行政が協力して取り組む具体的、実践的な活動の拠点です。

パートナーからの暴力等、女性・男性のための悩み相談、法律相談などの相談事業、男女平等参画への理解を深めるための普及・啓発及び交流事業を行っています。

(東京都渋谷区神宮前5-53-67 コスモス青山)

<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/twp>



はたらく女性スクエア

働く女性を支援する総合拠点として、キャリアアップに関することや、子育てと仕事の両立、健康課題に関することなど、女性従業員や企業からの各種相談に対応しています。2026年5月からは、起業、兼業・副業など女性のキャリアや可能性が広がるよう「多様な働き方」に関する相談を行っています。

(東京都渋谷区神宮前5-53-67 コスモス青山 地下1階)

<https://www.joseisquare.metro.tokyo.lg.jp/>



女性しごと応援テラス

東京しごとセンター内にある、女性の再就職等を応援する専用窓口です。子育てや介護と両立して働き続けたい女性の就職活動のサポートや職業紹介を行っています。

女性しごと応援テラス

(東京都千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター内)

<https://tokyoshigoto-terrace.jp/>

女性しごと応援テラス多摩

(東京都立川市柴崎町3-9-2 東京しごとセンター多摩内)

<https://tokyoshigoto-tama.com/terrace/>

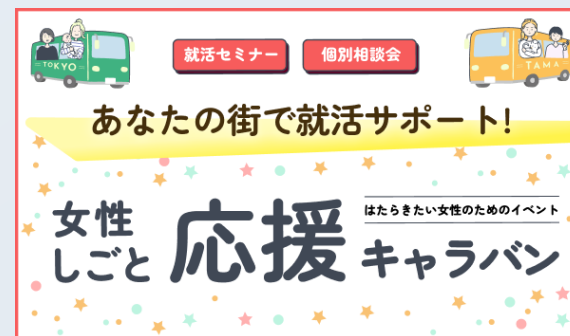


女性しごと応援キャラバン

育児や介護等と両立しながら再就職を目指す女性求職者の方を対象に、お住まいに近い会場でキャラバン型の就業相談会を開催します。

令和8年度は都内83ヵ所で開催します。

<https://josei-caravan.jp/>



女性しごと応援ナビPlus

働くことに関する悩みを持つ女性等に対し、就職活動、家庭と仕事の両立、キャリアチェンジなどの相談に応じるキャリアカウンセリング、「多様な働き方を実現する」や「“好き”や“得意”を活かしてはたらく」などさまざまな働き方の紹介、自分らしいキャリア実現のためのセミナーを全てオンラインにより実施します。

<https://w-job-ouennavi.metro.tokyo.lg.jp/>



女性ワークチャレンジ移動サロン

仕事や生活、子育てなどさまざまな悩みを抱えている方々の支援をするため、イベントを都内各所で開催します。セミナーでは「おかねのこと」、「くらしのこと」、「みらいのこと」、「じぶんのこと」、「しごとのこと」をテーマにお話しします。相談会・交流会では、一人ひとりの状況に応じた働き方やキャリアアップの進め方、お悩みに合った支援などをご案内いたします。

<https://jyosei-salon.jp/>



女性ITエンジニア育成事業

未経験からITエンジニアを目指す女性を対象に、eラーニングによるプログラミング等のスキルの習得支援と職業紹介等の就職支援を一体的に実施します。（支援規模：500人）

<https://women-tokyo-en.metro.tokyo.lg.jp/>



女性向けキャリアチェンジ・キャリアアップ支援事業

非正規雇用等からのキャリアチェンジ・キャリアアップを希望する女性を対象に、新たなスキルの習得や就職後のキャリアアップにつながる訓練に加え、就職支援を一体的に実施します。（支援規模：700人）

<https://woman-career-change.jp/>



女性デジタルカレッジ事業

結婚、出産、育児等による退職後、事務職などへの再就職を希望する女性を対象に、オフィスソフトの基礎的操作やオンライン会議ツール等に関するデジタルスキルの習得訓練を、都内各地で託児付きで実施します。（支援規模：670人）

<https://tokyo-woman-d.metro.tokyo.lg.jp/>



東京都ひとり親家庭就業推進事業「未来応援プログラム」

ひとり親の希望や適性に応じて、就職相談、スキルアップ訓練、職業紹介、マッチング支援、アフターフォローに至るまで一貫して実施することで、ひとり親家庭の自立を支援します。

https://www.c-mam.co.jp/tokyo_mirai/

東京都ひとり親家庭等在宅就業推進事業

在宅就業を希望するひとり親等に対し、一定の期間、業務の調達・分配、納入した業務の検収を行うとともに、在宅就業コーディネータがサポートを行います。

https://www.c-mam.co.jp/tokyo_zaitaku/

女性向け委託訓練(育児等両立応援訓練)

育児や介護などの事情を抱える求職者に対し、育児・介護等と訓練受講を両立しやすいよう、1日の訓練時間が短いカリキュラム等で実施する職業訓練の受講機会を提供することにより再就職を支援します。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kyushokusha-kunren/itaku/index.html>

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や管理・監督者へのキャリアアップを目指す女性等に対し、女性活躍推進企業等とのマッチング機会を提供する合同就職面接会を開催します。

【私らしくはたらく合同就職面接会】

非正規雇用で働く女性等の正規雇用化を後押しするため、「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」や女性活躍推進企業等、家庭と仕事の両立に関し優れた取組を実施している企業との合同就職面接会を開催します。

【キャリアアップを目指す合同就職面接会】

管理職・監督職へのキャリアアップを目指す女性求職者等を対象に、女性活躍推進企業とのマッチングを後押しする合同就職面接会を開催します。

<https://jobfair-woman.metro.tokyo.lg.jp/>



※昨年度の会場の様子



「年収の壁」等について知ることができる動画

いわゆる「年収の壁」等の社会保障制度に関する正確な理解を促進するとともに、長期的な視点でご自身のライフ・キャリアについて検討するきっかけを提供するため、普及啓発動画を公開しています。

<https://tokyo-life-career.metro.tokyo.lg.jp/>



ライフ×キャリア シミュレーター「イフキャリア」

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できるツール「イフキャリア」を公開しています。

入力された「働き方」と「ライフワークバランス」を基に、8種類の動物になぞらえた「じぶんバランスタイプ」が診断されます。その他にも「年収の壁」や「将来の年金額」を見える化するとともに、診断結果に対するアドバイスや都の施策等が表示されます。

<https://lifecareerplansim.metro.tokyo.lg.jp/>



女性の悩み相談サイト 「TOKYOメンターカフェ」

ちょっとした悩み事などをWEBで気軽に相談ができるサイト。仕事、子育て、介護などを経験してきた都民メンターが悩み自身の経験などを活かしてアドバイスしています。

<https://www.mentor-cafe.metro.tokyo.lg.jp/>



女性のエンパワーメントセミナー

女性を対象にセミナーを実施し、心身の健康維持と活躍継続ができるような対処法や自信を持ってキャリアの継続・選択ができる知識や能力を身に付けられるよう支援します。

<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/twp/seminar/2026/20261003>



女性が輝く東京農業特別支援事業

女性の労働環境や社会進出に知見を持つ専門家のノウハウを活用した実効性高い講座や、フォーラム等を開催し、女性農業者の活躍を後押しします。また、情報交換や共同販売などの取組を促進し、農業における女性の活躍を推進するため、女性農業者グループの立ち上げ期の活動を支援します。



<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/nourin/nougyou/shuunou/joseikouza/>

<https://noujyo.metro.tokyo.lg.jp/>

事業の実績（令和7年度）

- ・地域講座（4地域×5回）計20回実施
- ・フォーラム 1回
- ・共通視察 1回



令和7年度「輝く東京農業女子フォーラム」講演の様子



令和7年度「地域講座」ワークショップの様子

補助金の概要

令和8年度より開始

「女性が輝く東京農業特別支援事業費補助金」

【対象者】

- ① 女性農業者を中心に構成された法人以外の団体
- ② 構成員は概ね5人以上、主な構成員が都内の女性農業者
- ③ 結成した日から2年以内 等

【補助金額】

上限31.25万円

助成率1/2

参加者の声（令和7年度）

- ・現地まで参加したかいがある有意義な交流会だった
- ・女性農業者として今後の農業経営に活かしていきたい
- ・次も参加したい

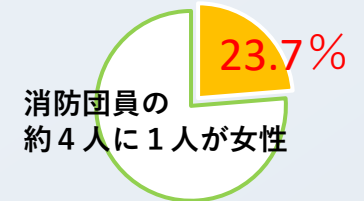
特別区消防団員募集リーフレット（女性用）

女性を対象とした消防団員募集リーフレット等により入団促進を図ります。

<https://tokyo23-syobodan.metro.tokyo.lg.jp/about/about.html#leaflet>



《女性団員の割合》



《女性団員数の推移》



女子中高生向けオフィスツアー

STEM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2022年度から実施しています。2025年度から、女子中高生のSTEM進路選択を支援する公益財団法人山田進太郎D&I財団と連携し、実施企業を大幅に拡充。

この取組を通じて、女子中高生たちがSTEM分野で働く先輩たちや現場に触れることで、自分がやりたいことや関心のあることを見つける機会を提供し、将来の自分をしっかりイメージして進路選択することを応援します。



STEM = **Science**（科学） **Technology**（技術） **Engineering**（工学） **Mathematics**（数学）



実施企業数

2022年度 1社

2025年度

2026年度

2023年度 5社

2024年度 12社

→ 72社

→ 80社以上

6倍に
拡大

〈オフィスツアー実施企業例（2026年度）〉



国際女性デー特別企画 キラリ☆サイエンスFes!

女子小中学生が自分の「好き」に気づき、可能性を拡げられるよう、多様な分野で活躍する女性や現役大学生との交流、技術体験等を通じて、STEM分野の魅力に触れる機会を提供します。



女子中高生向け女子大学生との座談会

2024年度から、女子中高生が進路や職業選択等の悩みを気軽に相談・共有できる場として、女子大学生との座談会を開催して参加者の進路選択を応援しています。今年度第1回は、8月23日に実施、中高生・大学生、保護者併せて約180名以上の参加がありました。次回第2回は、令和9年3月に行われます。



【参加者の声】

- ・大学のお話で勉強へのやる気がさらに高まった。進路を決めるのが楽しみのになった。
- ・好きなことを中心に進路を決めてもいいんだなと思った。
- ・自分が何をやりたいのかを分析して、それに見合った大学、学部を見つけていこうと思った。
- ・自分が現実的にどの進路に進むか考えることに対して、前向きになれた。

性別に関する「無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）」に係る啓発

子供が性別にとらわれず、自分の可能性を広げるため、性別に関する「無意識の思い込み」に係る取組を実施しています。

▶ キッザニア東京と連携した親子参加型イベント

職業に対する性別に関するアンコンシャス・バイアスに気づくことを目的とし、キッザニア東京と連携した親子参加型のイベントを実施しています。



<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/jokatsu/0000002517>

▶ 小学生新聞とタイアップしたアンコンシャス・バイアス普及啓発

小学生新聞とタイアップし、小学生と保護者をターゲットに性別に関するアンコンシャス・バイアスについて広く啓発を行っています。

<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/jokatsu/unconsciouspaper>

▶ 企業等と連携したアンコンシャス・バイアス普及啓発企画

企業等と連携し、日常生活に潜むアンコンシャス・バイアスに気づく機会を子供や大人に提供することを目的とした普及啓発企画を実施しています。

<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/jokatsu/hatto>



▶ その他の取組 <https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/danjo/jokatsu/0000001724>

東京都立大学の男女共同参画の推進・女性教員比率向上

東京都立大学では、学長の下にダイバーシティ推進室を設置し、男女共同参画に向けた取組を推進



TMU DIVERSITY
PROMOTION OFFICE

都立大学を運営する東京都公立大学法人においても、DEI推進基本計画を策定し、女性教員比率向上に取り組むなど誰もが生き活きと輝ける環境の整備を促進



ライフ・ワーク・バランス 実現のための研究者支援

- ◆ ライフイベントで十分な研究時間を確保できない研究者をサポートするため、研究・教育業務の支援スタッフを雇用

【対象者】 妊娠、出産、育児、介護に携わる研究者（男女を問わず）

【支援】 研究者を支援するリサーチ・アシスタント、ティーチング・アシスタント、臨時職員等を雇用

【上限】 申請者1人当たり50万円／半年



女性教員比率向上に向けた 多様な取組の展開

- ◆ 学部の教員定数と別枠で女性教員を採用可能な学長裁量枠（多様性推進枠）を新設
- ◆ 女性限定公募を開始
- ◆ 大学運営の中核を担う副学長・学長補佐に女性を複数登用

2050東京戦略
～東京 もっとよくなる～

【政策目標】
都立大の女性教員比率

2025年 20.2% → 2035年 27%

働く女性のウェルネス向上事業

① 普及啓発

女性特有の健康課題への取り組みが弱い職場環境は、キャリアアップ意欲低下や継続勤務意向の低下、生産性ダウンなど、働く女性と企業経営側の双方に大きな損失を招いています。

特設サイト「働く女性のウェルネス向上委員会」では、女性の健康課題別体験談や企業の取組事例、専門家コラムなどを紹介しています。

<https://women-wellness.metro.tokyo.lg.jp/>



② 奨励金

女性の健康課題に配慮した職場環境づくりを進めるため、フェムテック製品・サービスの導入や福利厚生制度の充実に取り組む企業等に奨励金（20万円）を支給します。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/josei/katsuyaku/wellness/femtechshourei/index.html>

※ フェムテック製品・サービスのイメージ（生成AIにより作成）



③ 「女性従業員の健康支援」モデル事業

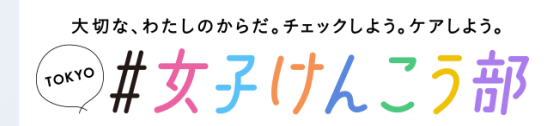
女性従業員の健康支援に取り組むモデル企業を後押しするため、協力金（20万円）を支給し、事例を発信します。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/josei/katsuyaku/wellness/kenkoumodel/index.html>

TOKYO#女子けんこう部

女性が生涯を通じて活躍していくためには、女性が抱えやすい健康問題や、女性特有の病気について正しく知り、適切にからだをケアしていくことが大切です。「TOKYO#女子けんこう部」では、女性が健康な生活や女性特有の病気について手軽に知ることができます。

<https://www.hokeniryo1.metro.tokyo.lg.jp/joshi-kenkoku/>



女性特有のがんの検診受診促進キャンペーン

働く世代の女性に向けて、女性特有のがん（子宮頸がん及び乳がん）の検診受診を促進するため、都民参加型の「がん検診受診促進キャンペーン」を実施します。

検診受診を促す動画コンテストの開催や、優秀作品を活用したSNS広告、「#ハッシュタグ」を活用したSNS投稿キャンペーンを行います。

<https://gankenshin-woman.metro.tokyo.lg.jp>

様々なニーズに応じた妊娠・出産支援

妊娠・出産に当たっては様々な不安があり、出産費用の軽減や産後ケアの充実など、経済面から身体面・精神面まで幅広い支援が必要です。

東京都では、令和5年9月から卵子凍結に係る費用を助成し、子供を産み育てたいと望む方を支援しています。

令和7年度からは、新たに無痛分娩を希望する女性が安心して出産できる環境を整備しています。

卵子凍結への支援

- ① 都が実施する調査への協力等を要件に、
未受精卵子の**卵子凍結に係る費用を助成**

【対象者】東京都に住む

18歳から39歳までの女性

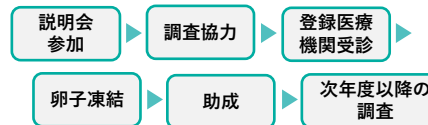
【助成額】**最大30万円**

初年度：一人当たり**上限20万円**

次年度以降：一年ごとに一人当たり**2万円**（令和10年度まで）

- ② 妊娠・出産に関する正しい知識や都の助成事業を説明する**セミナーを開催**

【支援の流れ】



【都民の皆様の声】

- ・ 妊娠に対する希望を持つことができた
- ・ 卵子凍結をして新しいチャレンジをする心の余裕ができ、希望業界への転職に踏み切れた
- ・ 費用が高額なことから卵子凍結の実施に迷いがあったが助成金のおかげで卵子凍結を行う機会をもらえた

東京都無痛分娩費用助成等事業

○ 無痛分娩費用助成

【助成内容】無痛分娩に係る費用を
最大10万円助成

【対象】都内対象医療機関で
10月以降に出産した都民

【規模】19,000件 **拡充**

【開始時期】令和7年10月



○ 研修機会の提供

無痛分娩実施時の**急変対応研修の実施**

○ 地域における連携強化

地域連携会議における症例検討会の開催など、**最新の知見の共有**



これまでの実績

- ・ 卵子凍結に関する説明会への申込人数：**25,000人以上**
（R8年3月末時点）
- ・ 卵子凍結に関する助成金の申請人数：**6,000人以上**
（R8年3月末時点）
- ・ 助成後アンケートでは卵子凍結に**約9割**が満足
（R8年7月公表分）

プレコンセプションケア

プレコンセプションケアやインターコンセプションケアの推進に向け、正しい知識の普及啓発やヘルスチェックへの支援等を実施するとともに、基礎疾患のある方の安全・安心な妊娠・出産のための普及啓発や療法支援を行っています。



<https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/shussan/preconceptioncare>

妊娠や子育て等の知識に係る企業内の普及啓発事業

不妊治療・妊娠・出産・子育ての各ライフイベントについて、一連の知識や支援策等をまとめたリーフレットをデジタルブック形式で発行し、企業や従業員への活用が進むよう、普及啓発を実施します。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/ryoritsu/digital/index.html>

キャリアとチャイルドプラン両立支援事業

不妊・不育症治療や卵子凍結に関する正しい知識や認識、プレコンセプションケアの考えが広まるよう企業に向けたオンラインセミナーや相談会等の普及啓発を実施し、仕事との両立に向けた職場環境づくりを推進します。また、不妊・不育症治療やライフキャリアプランの選択肢の一つである卵子凍結に関する職場環境整備に取り組む企業等に奨励金を支給します。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/josei/katsuyaku/career-childplan/>

育業※の推進

※東京都が2022年に公募し、選定した育児休業の愛称



育児は「休み」ではなく「大切な仕事」。「育業」を社会全体で応援するための取組を推進しています。

社会気運の醸成

男女問わず望む人誰もが育業できる社会の実現に向けて、育業を社会全体で応援する気運醸成に取り組んでいます。

<https://kodomo-smile.metro.tokyo.lg.jp/ikugyo>

育業応援ポケットブック

都の取組や
育業のメリット等を
わかりやすく発信



企業向けの取組

【働く人の育業応援事業】

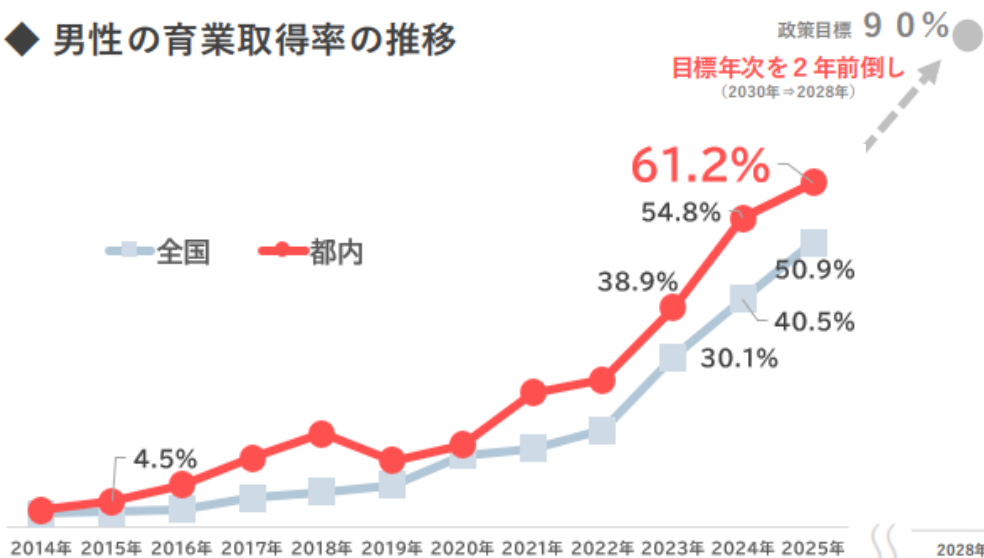
男女問わず誰もが望む育業を実現できることを目指し、東京都は企業の積極的な取組を後押ししています。

従業員が、一定期間以上の育業をするとともに、安心して育業し復職しやすい職場環境整備を新たに行った都内中堅・中小企業等に奨励金を支給します。

■ 対象 都内中堅・中小企業等（従業員数2人以上999人以下）

■ 支給額 基本支給額125万円（加算項目に取り組むと最大420万円）

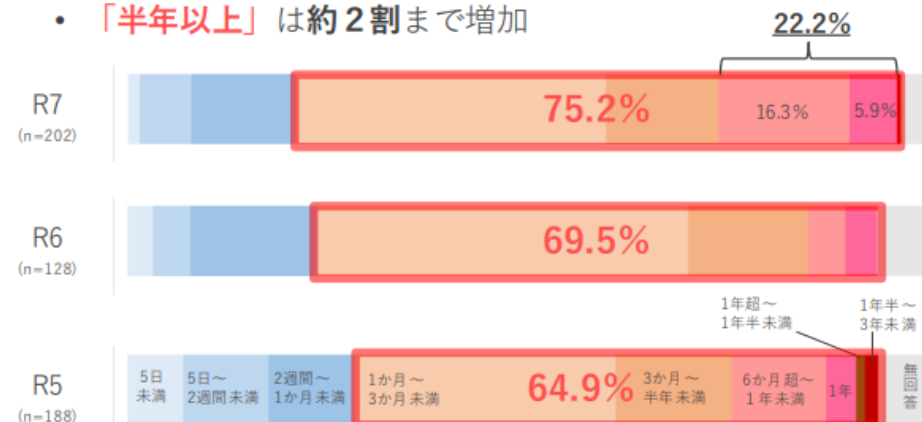
◆ 男性の育業取得率の推移



(出典) 東京都産業労働局「令和7年度東京都男女雇用平等参画状況調査報告書」/厚生労働省「令和7年度雇用均等基本調査」

◆ 男性の育業取得期間

- 「1か月以上」は年々増加（全体の約4分の3）
- 「半年以上」は約2割まで増加



(出典) 東京都産業労働局 令和5～7年度「東京都男女雇用平等参画状況調査報告書」

TEAM家事・育児

令和7年度に実施した都の調査では、家事・育児時間の男女差は縮小しているものの、依然として家事・育児の負担は女性に偏っている状況にあります。女性も男性も活躍できる社会を実現するためには、男女が協力して家事・育児を担うことが重要です。

Webサイト「TEAM家事・育児」では、社会全体で家事・育児を「TEAM」として考え、変えていくための、様々な情報やアドバイスを発信しています。

<https://team-kaji-ikuji.metro.tokyo.lg.jp/>

TEAM

家事・育児

みんなで考え変えていく！



2025年03月14日

第55回：「名もなき家事」を攻略しよう！
プロが教える疲れない工夫とテクニック



男性の家事・育児推進セミナー

男性がパートナーの妊娠・出産に関わることの重要性への理解を深め、パートナーと共に家事・育児を担う意識を育み、相互理解と関係づくりを促進します。

<https://www.seikatubunka.metro.tokyo.lg.jp/twp/seminar/2026/20260613>

「今日から始める!」
夫婦のゆとりを生み出す
家事・育児のコツ

講師  山田 亮 さん
(家事ジャーナリスト)

日時 令和8年6月13日(土)
10:30 ~ 11:50
Zoom ウェビナーによるライブ配信

男性育業促進に向けた普及啓発事業

男性育業促進に向けて意識啓発を図り、経営者と男性従業員の理解を促進するとともに、オンラインセミナーの開催や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しています。

<https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/danseiikukyu/>

男性育業推進リーダー事業

育業経験のある男性を「男性育業推進リーダー」として設置し、男性育業の課題把握や具体的な取組を実施した中堅・中小企業等に奨励金（100万円）を支給するとともに、取組等の要件を満たした企業を「男性育業推進リーダー設置企業」として認定しており、当該取組を発信しています。

<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/kaizen/ryoritsu/ikugyoleader/index.html>

農業者出産・育児期支援事業

出産・育児のため休業する家族及び正社員の代替となる人材の雇用等に必要な経費の一部を助成し、全ての農業者が安心して出産・育児と農業経営を両立できる環境を整備します。

<https://www.tokyo-aff.or.jp/site/business/68133.html>

助成金の概要

【対象者】

認定農業者、認定新規就農者等、
家族経営協定を締結して経営上役割を持っている農業者
(都内在住の方に限る、男女問わない)

【対象期間】

出産予定日の6週前(双子の場合14週前)から
原則1歳となる日の前日まで

【助成金額】

上限100万円
助成率1/2

チラシ

農業者の
出産・育児
応援します

不足する
労働力を補う
人材の雇用を
助成します

経営規模を
維持しながら
子育てできる

農業者出産・育児期 支援事業のご案内

制度の概要

出産・育児のため休業する家族
及び正社員の代替となる人材を雇
用するための費用について1/2を
助成します。

対象期間

出産予定日6週前(双子は14週前)
から1歳になる日の前日まで
(やむを得ない場合の延長規定あり)

対象経費

書面で確認できる雇用費金等

助成上限額
100万円

ご利用について

詳しい情報は
事業の要綱・要領等は当財団
HPに掲載しております。
右記のQRコードより
アクセスしてご確認ください。

問合せ窓口

事業のご利用にあたっては、
下記にご相談ください。
(公財)東京都農林水産振興財団
農業支援課 担い手支援係
042-528-1357
ninaite-ikusei@tdfaff.com

是非ご利用ください。

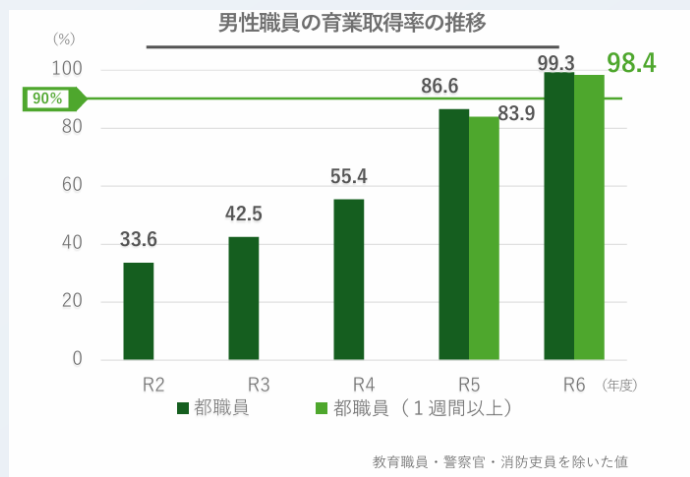
2025年1月版

女性活躍の輪
Women in Action

男性育業の定着・応援の取組

2024年度の男性職員の育業取得率は99.3%（1週間以上の取得率98.4%）となり、「2025年度には90%（1週間以上の取得率）」とする目標を1年前倒しで達成しました。

2026年3月には「2030年度までに1か月以上の取得率95%」という新たな目標を設定し、その達成に向け、先輩パパ職員の声の発信やきめ細やかな制度周知等により、更なる男性育業を推進していきます。



プレパパ応援講座



働きやすい環境づくりの推進

育児・介護により不在となる期間に業務を代行した職員に対し、特別給(勤勉手当)を加算して支給※することで、上司や同僚に気兼ねなく、安心して育児や介護のための休暇・休業等を取得できる職場環境の整備を推進していきます。



担当業務



育児等で不在の間、同僚が業務を代行

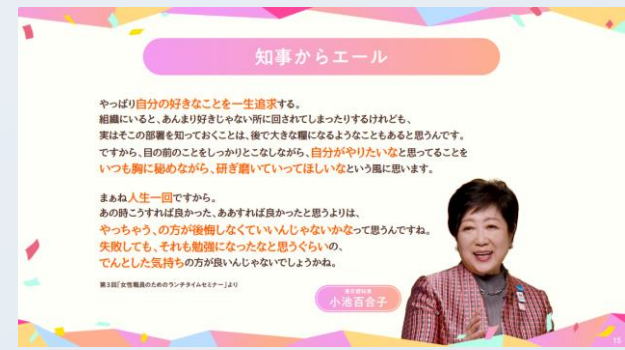
代行した期間に応じて同僚の勤勉手当を加算

※加算要件あり

女性活躍を考えるセミナー

「女性がやりがいを持ってキャリアアップできる都庁の実現！」に向けた取組の一環として、「女性活躍の推進に向けたランチタイムセミナー」を開催しています。

また、管理職を見据えたキャリアを前向きに考える職員に向けて、知事・副知事・教育長・各局の局長等からのエールや、セミナー内での“背中を押す一言”をまとめたメッセージ集も庁内向けに公開しています。



昇任選考の筆記考査会場での託児保育サービスの提供

管理職選考・主任級職選考において、職員のライフステージに合わせた取組を行っています。2025年度から、筆記考査会場で託児保育（一時保育）サービスを提供し、子育て世代の職員の昇任選考への積極的な挑戦を支援しています。

キャリア・メンター制度

女性職員を中心に、キャリア形成や仕事と家庭の両立など職員が持つ悩みについて、庁内で選任されたキャリア・メンター（管理職等）に相談できる「キャリア・メンター制度」を実施。

また、キャリア・メンター（管理職等）を講師とした職員向けの各種イベントを実施。

▶ トークカフェ

先輩管理職等の声を通じて、自身のキャリア形成や仕事と家庭の両立に有意義な知識・ノウハウを職員に伝えるとともに、管理職への昇任意欲を高めることを目的に座談会を実施。

▶ 異業種交流カフェ

女性活躍推進に積極的に取り組む民間企業との交流を通じて、「新たな視点と刺激」、「キャリア形成のノウハウ」等を共有するとともに、今後のキャリアアップに向けた行動を後押しする。

—— キャリア・メンター制度チラシ ——

毎日家事や育児で大忙し。昇任にも興味はあるけど...

家庭も大事だし、仕事も頑張りたい

正直、先のキャリアプランをつまぐイメージできません

先輩たちはどうやってキャリアを積んできたんだろう？

■ あなたのライフプランとキャリアの両立を応援！

キャリア・メンター制度のお知らせ

取組期間 令和8年4月9日～令和9年3月31日

—— 異業種交流カフェ ——

for woman

異業種交流カフェ

～自分らしい未来に出会う～

2026. 2.13 [金] 13:00～16:45

対象 今後のキャリアアップを目指している20代から30代までの女性社員・職員

会場 御茶ノ水ソラシティホールWEST
JR御茶ノ水駅 聖橋口徒歩1分

女性活躍に積極的な企業の社員や特別区・都庁の職員が集まり、キャリアについて語り合う交流イベントです。管理職や先輩社員、参加者同士での対話を通じて、自分らしい理想のキャリアを描くヒントを見つけてみませんか？

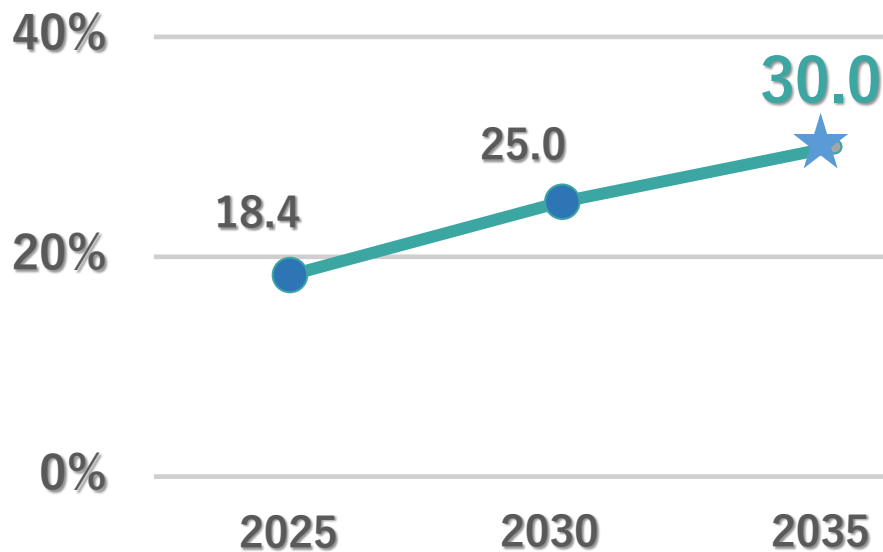


管理職に占める女性割合の向上

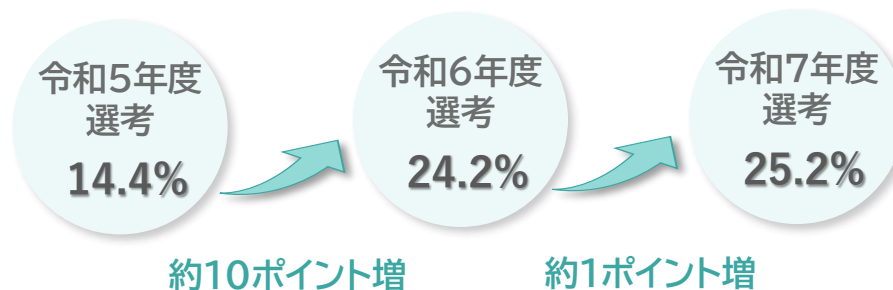
都は女性管理職の割合を30%に向上することを目標としており、管理職選考合格者に占める女性職員の割合も大幅に増加しています。

＜都における女性活躍の推進に向けた政策目標＞
東京都職員の管理職に占める女性の割合を30%に向上

政策目標



管理職選考合格者※に占める女性割合の増加



大幅に向上した前年度からさらに増加しており、
女性活躍は着実に進展

※ 管理職選考及び行政専門職選考の合格者

技術部門における女性活躍の推進

都職員における女性比率（35.9％）に比べて、一般技術系職員の女性比率（16.7％）は低い状況にありますが、技術部門における女性活躍の更なる推進に向けて様々な取組を行っています。

▶女性活躍の輪（WA）×東京都技術会議コラボイベント

女性活躍の輪と連携し、キャリアアップ支援の充実や職員間の横のつながりを形成。

第1回 令和7年2月4日（火）

キャリアアップに向けて一歩踏み出すあなたを応援します

第2回 令和8年2月4日（水）

未来を共に描き、技術でつながる新しいWAをつくろう

※「WA×技術会議」共同宣言を各回で実施



▶都・区市町村技術系職員向け奨学金返還支援事業

令和6年度以降の採用試験等に合格した土木・建築・電気・機械の採用者を対象に、都が本人に代わって奨学金を返還する支援を行っています。

様々なチャネルによる女性活躍施策・取組を情報発信

条例施行を機に、東京都の施策・取組について、イベント、動画、ウェブサイト、SNSなどあらゆるチャネルを使って情報を発信しています。

イベント

▶女性活躍推進条例 Kick Off ～ 都知事と企業経営者等との意見交換 ～

2026年6月30日、7月の条例施行に先立ち各企業による取組発表や、都知事との意見交換を行うキックオフイベントを開催しました。



▶女性起業家・女性ビジネスリーダーのイベント等で女性活躍の取組を発信



【InnovateHER Tokyo2025】

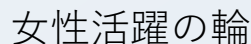
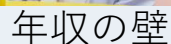


【Women's AI Day】



【Women in Finance】

動画



SNS

女性活躍推進監の活動内容（イベント参加・講演会・有識者との意見交換等）や、現場で得た気づき等を発信

名称

松本 明子 | 東京都 女性活躍推進監

ユーザー名

Instagram: @chiefdiversityofficer.tokyo

X : @ChiefDiv_tokyo

ウェブサイト



女性活躍の輪 ウェブサイト



(Instagram)



(X)

一人ひとりと生きるまち。



女性活躍の輪

Women in Action